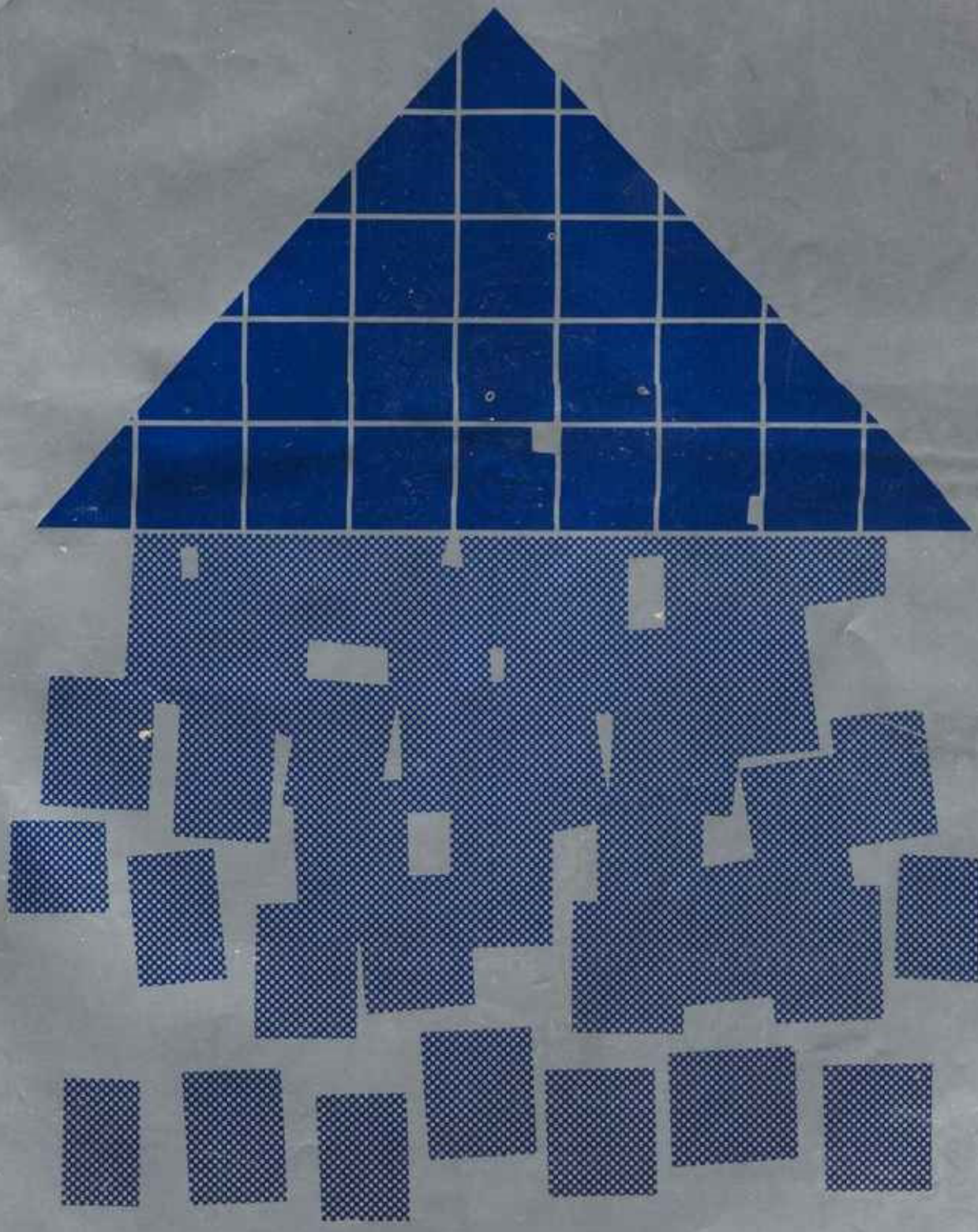
วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๐

สัมภาษณ์ : (4)
เฉลิม สถิตย์ทอง
ปฏิรูประบบราชการ
สัมมนาบริหารงานบุคคล



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๐

๒	บทบรรณาธิการ
๔	บทสัมภาษณ์
๒๖	อ่านหนังสือเดือนละเล่ม
๒๕	เกร็ดบริหาร
๓๓	กฎหมายและระเบียบใหม่
๔๗	ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน
๔๐	ท้ายเล่ม
๑๒	การปฏิรูประบบราชการ
๕๗	ความเคลื่อนไหวในวงการบริหาร
๗๔	จากผู้อ่าน



วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

คณะผู้จัดทำ

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ	สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.	
ที่ปรึกษา	พันเอก จินดา	ณ สงขลา
	นายประวิณ	ณ นคร
	นายโสรัจ	สุจริตกุล
บรรณาธิการ	นายสมดี	เจริญกุล
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายอุดม	มุ่งเกษม
กองบรรณาธิการ	นายสุธี	สุทธิสมบูรณ์
	นายสืมา	สืมานันท์
	นายสมศักดิ์	ศุภะรัชฎเดช
	นางสาวศรีเพ็ญ	ดุรงค์เดช
ฝ่ายศิลป์	นายณรงค์	นุกูลการ
สถานที่พิมพ์	ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์ กรุงเทพ ฯ	
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นายสิทธิชัย	ปริกัมศิล

บริการสมาชิก

- ท่านสมาชิกที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด โปรดส่งคำถามไปที่ "บรรณาธิการ" วารสารนี้
- จำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท สมาชิกปีละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง บอกรับเป็นสมาชิกได้ที่ **ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก โทร. ๒๘๑๕๕๕๔ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔
- กรุณาส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.** โดยสั่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

บทบรรณาธิการ

การปฏิรูประบบราชการ

ปีใหม่ ๒๕๒๐ จะเป็นอีกปีหนึ่งที่ระบบราชการของไทยเป็นที่กล่าวขวัญถึงกันทั่วไป สำหรับวารสาร ข้าราชการ จะเริ่มด้วยการ ที่ วารสาร ฉบับนี้ ลงบทความ เสนอ ความคิดเห็น เกี่ยวกับ การปฏิรูประบบราชการเป็นเบื้องแรก และจะตามด้วยการกระตุ้นเตือนให้ทุกคนสนใจในเรื่องนี้มากยิ่งขึ้น เป็นประจำในโอกาสต่อ ๆ ไป สำหรับวงการอื่นโดยทั่วไป ต่างก็คง จะเริ่มเล็งเห็นว่า ระบบ ราชการของไทยนั้นเป็นจุดหนึ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปโดยด่วน และคงจะให้ความสำคัญ แก่การเสาะหาวิถีทางให้มีการปฏิรูปเช่นว่านั้นตามขอบเขตความสามารถของแต่ละฝ่าย

ระบบราชการ เป็น รากฐานแห่งคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความดีงามและความสะดวกรวดเร็ว ของงานราชการ วงราชการจะดีหรือไม่เพียงใด ย่อมขึ้นกับระบบราชการ โดยข้าราชการและปัจจัยประกอบอื่น ๆ เป็นส่วนเสริม ระดับสำคัญ รองลงไป คน วัสดุ และเงินนั้น แม้จะได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของงานก็ตาม แต่ทั้งสามสิ่งนี้ก็ต้องอาศัยการจัดการ คือ ระบบ หรือระเบียบเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อคน วัสดุ และเงินต่างก็มีเป็นจำนวนมากและในลักษณะต่าง ๆ กัน อีกทั้งงานจำเป็นต้องมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัด รวดเร็ว และมีคุณค่า ระบบของการจัดการจะยิ่งทวีความสำคัญยิ่งขึ้นไปอีก

ความข้องขัด ล่าช้า และสิ้นเปลืองในวงราชการทุกวันนี้ ถ้าสืบสาเหตุให้ลึกซึ้งพอสมควร ก็จะพบว่าเกี่ยวกับตัวข้าราชการเองในแง่สมรรถภาพ ความตั้งใจ และขวัญ ยิ่งสืบให้ลึกซึ้งมากไปกว่านั้นอีกก็จะพบว่าต้นตอ ปัญหา รวมอยู่ที่ ระบบ ราชการในแง่ของความไม่เหมาะสม ไม่เอื้ออำนวยและไม่สอดคล้องกันตลอดทั้งระบบ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็มีข้อเสนอแนะให้แก้ไขที่จุดต้นเหตุนี้

ด้วยความเกี่ยวพัน อย่างกว้างขวาง และ ซับซ้อนของระบบราชการ วิธีแก้ไขจึงต้องกระทำด้วยการปฏิรูปทั้งระบบ เพราะหากเพ่งเล็งแต่บางส่วนเท่านั้น ส่วนอื่น ๆ ก็จะยิ่งแก้ยากและแก้ไขไม่ได้ ในที่สุด อันมีผล ให้ส่วนที่ พยายาม จะแก้ ก็พลอยล้มเหลวไปด้วย

ที่นี้ก็มาถึงจุดสำคัญอีกจุดหนึ่ง นั่นก็คือ จะเป็น ความ รับผิด ชอบ ของใคร ในการ ปฏิรูป ครั้งนี้

และคำตอบที่ตรงที่สุดก็คือ ย่อมเป็นหน้าที่ของรัฐบาลนั่นเอง แต่คำตอบเช่นนี้ถ้าขยายความออกไปแล้วก็น่าจะได้ความว่า องค์กรของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน อาทิเช่น คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี องค์การกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ โดยเฉพาะ ก.พ. และบรรดานักวิชาการ และนักปฏิบัติการทั้งหลายในวงราชการนั่นเอง ที่จะมีส่วนช่วยกัน หาทางและดำเนินการปฏิรูประบบราชการ

ในขณะที่ การปฏิรูป ระบบ ราชการ ยังเป็นความหวังอยู่ สิ่งที่ข้าราชการน่าจะทำอย่างยิ่งก็คือ การสร้างวินัยให้กับ ตนเองให้เป็น ผู้ที่รับใช้ประเทศชาติด้วยวิริยะ และความตั้งใจจริง ในฐานะ ข้าราช-การ ไม่ถือเอากิจการส่วนตัวมาเบียดเบียนราชการ และไม่ลด ความพยายาม ที่จะทำให้ ตนเอง มี คุณค่ามากที่สุดตามตำแหน่งหน้าที่การงานของตน และให้คุ้มกับเงินภาษีอากรของราษฎร

ป.ป.ป. : ไม่เพียงแค่ป้องกัน แต่ต้องตัดไฟเสียแต่ต้นลม

หน้าที่ปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ เพียง อย่างเดียว ก็เห็น จะเหลือ กำลังของคณะกรรมการ ป.ป.ป. อยู่แล้ว แต่การป้องกันก็เป็นสิ่งที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. ต้องทำด้วยในเวลาเดียวกัน ภาระนี้จึงเป็นภาระที่หนักที่สุด

มิใช่ เรื่อง ธรรมดา ที่ จะ ทำให้ การ ทุจริตประพฤติมิชอบหมดสิ้นไปจากวงราชการไทย นับเป็นเรื่องดีเอนกอนันต์ แต่ดูออกจะเป็นการหวังไว้สูงเกินไปสักหน่อย

น่าจะคำนึง ถึงความเด็ดขาด หรืออำนาจในมือของคณะกรรมการ ป.ป.ป. ที่จะต้องมีไว้เพียงพอ น่าจะคำนึง ถึงหลักประกัน ความปลอดภัยของคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ น่าจะคำนึงถึงกลวิธีที่จะกระตุ้นและควบคุมให้คณะกรรมการทำหน้าที่อย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมอย่างแท้จริง และน่าจะคำนึงถึงปริมาณงานที่จะต้องรับหากจะทำกันอย่างจริงจัง

ป.ป.ป. มิใช่เรื่องสิ้นหวัง หากบรรดาข้าราชการทุกท่าน จะช่วยกัน ทำหน้าที่ผู้สนับสนุนด้วยการ เป็นหูเป็นตา ระมัดระวังมิให้ผู้ใดมีโอกาสเริ่มต้นกระทำการทุจริต ประพฤติ มิชอบได้ โดยง่าย เมื่อมีสิ่งส่อให้เห็นว่า จะมีการทุจริต ประพฤติมิชอบก็มิควรดูดาย ควรเร่งแก้ไข หรือขอความร่วมมือผู้ที่เกี่ยวข้องให้ ช่วยกันดูแล และตัดไฟ เสียแต่ต้นลม หากท่านไม่ช่วยกันโดยถือว่าธุระไม่ใช่แล้ว แม้ท่านจะเป็นคนสุจริต ท่านก็ยังได้ชื่อว่ามีส่วนให้บัญหาขยายตัวยิ่งขึ้น

ไม่ใช่สิ่งน่า กลัว เลย ที่จะ ระงับ การ ทุจริตประพฤติมิชอบ ตรงกันข้ามหากปล่อยให้เกิดขึ้นแล้ว มันจะเป็นสิ่งที่น่ากลัวมากต่อวงราชการและประเทศชาติของเราท่านทั้งหลาย หากท่านจะช่วย "ป. ป. ป." ได้อย่างไรบ้าง ก็ขอได้โปรดเร่งทำทันที

นายเฉลิม สถิตย์ทอง

เขาพูดกันว่า การฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือการคอร์รัปชั่นนี้ เป็นของคู่กับข้าราชการไทย ระบบราชการไทย และเมืองไทยมาเป็นเวลาช้านานอย่างยากที่จะสลัดให้หลุด ความเสื่อมโทรม ความล้าหลังของชาติที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ ส่วนสำคัญส่วนหนึ่งมาจากสาเหตุแห่งการฉ้อราษฎร์บังหลวง ที่ข้าราชการได้พบได้เห็นอยู่ทุกวัน และประชาชนได้ยินได้พึ่งกันทุกเช้าทุกเย็น

เสียงสะท้อนของประชาชน ต่อระบบราชการ ข้าราชการไทย เกี่ยวกับเรื่องการฉ้อราษฎร์บังหลวงเป็นเสียงที่ปฏิเสธไม่ได้ว่ามีแต่พร่ำบ่นและสาปแช่ง แม้บางครั้งอาจจะไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการโดยทั่วไปที่ความประพฤติมิชอบของข้าราชการบางคน บางกลุ่ม จะเป็นเหตุทำให้ข้าราชการทั้งหมดถูกสาปแช่งและก่นด่าเป็นประจำ

การแก้ไขปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างมากที่พึงจะรีบกระทำ ซึ่งทุกคนทราบดีว่า ไม่ใช่ของที่จะทำได้ง่าย ๆ การแก้ไขมีทั้งการกำจัดอย่างถอนรากถอนโคน และลงโทษอย่างเฉียบขาด พร้อมทั้งหาทางป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นต่อไป แต่การจะทำได้เช่นนั้น จะต้องมีบุคคลที่มีความกล้าหาญ เด็ดขาด เข้มแข็ง ซื่อสัตย์ และยุติธรรม มาทำงาน เพราะงานนี้จะต้องขัดผลประโยชน์ของข้าราชการที่ได้มาโดยมิชอบ และจะต้องพบทั้งอิทธิพลและอำนาจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยวเท่านั้นที่จะทำให้งานนี้บรรลุตามเป้าหมาย



คุณเฉลิม สถิตย์ทอง เป็นข้าราชการบำนาญมา ๒ ปี ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐบาลยุคนี้ให้เป็น ประธานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ ที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า ป.ป.ป. เพื่อที่จะมาฟาดฟันความเสื่อมโทรมชั่วร้ายในวงราชการไทย

เมื่อยุครัฐบาล ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช คุณเฉลิม สถิตย์ทอง ก็ได้รับการทาบทามให้เป็นประธานคณะกรรมการ ป.ป.ป. มาก่อน มายุครัฐบาลปฏิรูป คุณเฉลิม ก็ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นประธานอีกครั้งหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ พอจะอนุมานได้ว่า คุณเฉลิมมีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะแก่หน้าที่นี้ แต่คุณเฉลิม จะเป็นอัศวินม้าขาว ในการแก้ความเสื่อมโทรมของราชการไทยได้หรือไม่นั้น เป็นสิ่งที่ประชาชนและข้าราชการทั่วไปจะเฝ้ามองต่อไป

ประวัติส่วนตัว

วัน เดือน ปีเกิด	๑ มกราคม ๒๔๕๖
ภูมิลำเนา	กรุงเทพมหานคร
การศึกษา	ชั้นประถมจากโรงเรียนสตรีวิทยา
	ชั้นมัธยมต้นจากโรงเรียนทวีธาภิเศก
	มัธยม ๘ จากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
	ธรรมศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยวิชาธรรมศาสตร์และการเมือง
	พ.ศ. ๒๔๘๑
การรับราชการ	เริ่มรับราชการ พ.ศ. ๒๔๗๔ ตำแหน่งเสมียนในกระทรวงยุติธรรม
	เมื่อสำเร็จกฎหมายแล้วได้เป็นจ่าศาลที่จังหวัดสุรินทร์ ขอนแก่น และจ่าศาล
	แขวงพระนครเหนือ
	สอบผู้พิพากษาได้เมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๘ แล้วเริ่มเป็นผู้พิพากษาศาลจังหวัด
	ชัยนาทเป็นจังหวัดแรก และเป็นผู้พิพากษาศาลจังหวัดอื่น ๆ อีกหลายจังหวัด
	รวมทั้งศาลอาญาและศาลแพ่งด้วย
	เป็นผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์
	รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลอาญา
	ผู้พิพากษาศาลฎีกา
	อธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่ง ใน ๒ ปีสุดท้ายก่อนเกษียณ
	เมื่อเกษียนแล้วได้รับเลือกเป็นประธานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปราบ
	การทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

นอกจากนี้ ยังได้รับเลือกเป็นกรรมการตุลาการ (ก.ต.) ประเภทข้าราชการตุลาการบำนาญ และกรรมการเรื่องราวร้องทุกข์ อีกด้วย





เมื่อครั้งรัฐบาล ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช นั้น คุณชวน หลีกภัย ได้เคยทาบทามคุณเฉลิม เป็นประธานคณะกรรมการ ป.ป.ป. มาหนหนึ่งแล้ว แต่ถูกคว่ำโดยสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นเรื่องที่ดังมากในปลายสมัยของรัฐบาลชุดนั้น พอมาสมัยของรัฐบาลยุคปฏิรูป รัฐบาลชุดนี้กลับแต่งตั้งคุณเฉลิมขึ้นเป็นประธาน ป.ป.ป. ใหม่อีกครั้งหนึ่ง อยากทราบว่าคุณเฉลิมมีความรู้สึกอย่างไรกับเหตุการณ์นี้

การที่รัฐบาลยุคของ ม.ร.ว. เสนีย์ ได้เลือกผมเป็นประธานคณะกรรมการ ป.ป.ป. แล้ว สภาผู้แทนราษฎรไม่รับทั้งคณะ แต่พอมารัฐบาลชุดนี้กลับแต่งตั้งผมใหม่นี้ผมไม่รู้สึกอะไรเลย

ที่ผมไม่รู้สึกอะไรเลยมีมูลเหตุว่า ผมเป็นข้าราชการบำนาญมา ๒ ปีแล้ว เมื่อถูกทาบทามในรัฐบาลสมัยนั้น แต่เดิมผมอิดออดเพราะเห็นว่าเป็นงานใหญ่และจะทำให้สำเร็จได้เพียงไหนก็ยังไม่ทราบ ท่านรัฐมนตรี (ชวน หลีกภัย) ก็พยายามขอร้องผมให้ช่วยบ้านเมือง เพราะเห็นว่า ผมคงจะทำได้ เนื่องจากได้ไปสืบ ทราบประวัติผมมาแล้ว ท่านจึงเชื่อว่าผมจะทำได้ ส่วนตัวผมเองนั้นเห็นว่าท่านรัฐมนตรีชวนกับผมก็ไม่เคยรู้จักกันมาก่อน แต่ท่านก็ให้ความไว้วางใจผมให้ทำงานหลักซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น ผมจึงไม่ควรปฏิเสธ และผมก็ได้เรียนคุณชวนไว้ล่วงหน้าแล้วว่า ถ้าปรากฏผลไม่น่าพอใจผมก็จะพิจารณาตัวเองเสีย เมื่อสภาไม่ไว้วางใจผมก็ไม่รู้สึกอะไรและไม่เสียใจตามเหตุผลดังกล่าว

การทาบทามของรัฐบาลยุคนี้เป็นอย่างไร

ในยุคปฏิรูป ท่านนายก ฯ ธานินทร์ ได้ให้ปลัดกระทรวงยุติธรรมมาพบผม ที่บ้าน เพื่อติดต่อทาบทามให้ผมรับเป็นประธานคณะกรรมการ ป.ป.ป. ผมก็เรียนว่ายินดีที่จะรับเพื่อช่วยทำงานให้บ้านเมือง

และก็เคยรับมาครั้งหนึ่งแล้วด้วย และได้เรียนปลัดกระทรวงยุติธรรมว่า หลังจากที่สภาผู้แทนไม่ยอมรับ ทางคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้มาชวนผมไปสอนหนังสือที่คณะนิติ ฯ ผมก็รับไปแล้วจะสอนประจำซึ่งก็ไม่ทราบว่าจะขัดข้องต่องานไหม ขอให้เรียนให้ท่านนายก ฯ ทราบด้วย แต่หลังจากนั้นประมาณ ๔—๕ วัน ทางคณะปฏิรูป ฯ ก็ประกาศชื่อผมเป็นประธาน ฯ

ที่รัฐบาลยุคปฏิรูปเลือกคุณเฉลิมนี้ เขาให้เหตุผลหรือเปล่า

ไม่ได้ให้เหตุผลที่มาเลือกผม ผมไม่ได้พบกับท่านนายกรัฐมนตรีและปลัดกระทรวงก็ไม่ได้ให้เหตุผลอะไร นอกจากบอกว่า ท่านนายก ฯ ให้มาขอให้ผมช่วยทำงานนี้

ทำงานนี้มีปัญหาไหม เพราะรู้สึกจะเป็นงานที่ต้องไปแคะคุ้ยเอาความชั่วของคนออกมาตีแผ่

งานนี้เป็นงานที่หนักใจ แต่ไม่ใช่เป็นงานที่ยกเอาความไม่ดีของบุคคลและหน่วยงานมาทำทั้งหมดแต่อย่างเดียว เพราะ ป.ป.ป. มีอำนาจหน้าที่ทางป้องกันด้วย ไม่ใช่ปราบปรามอย่างเดียว

งานป้องกันนี้คณะกรรมการเห็นว่าสำคัญมาก อาจจะมากกว่าหรือเสมอกันกับการปราบปราม เพราะการปราบเหมือนการตัดต้นไม้ ตัดเอากิ่งก้านออกมันก็งอกงามมาเรื่อย ๆ มีเกิดมาเรื่อย ๆ ปราบไม่หมดจึงต้องหาทางป้องกันไม่ให้มันเกิดหรือเกิดน้อยลง



อยากทราบแผนงานของคณะกรรมการ ป.ป.ป.

แผนงานมีทั้งปราบปรามและป้องกัน โดยให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. ป.ป.ป. โดยเฉพาะ พ.ร.บ. ฉบับนี้ว่าถึงด้านป้องกันว่า ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เสนอมาตรการป้องกันการทุจริตต่อคณะรัฐมนตรี คือมีหน้าที่

หาทางป้องกัน เพราะทางคณะกรรมการ ป.ป.ป. ไม่มีหน้าที่ไปสั่งหน่วยงานต่างๆให้ป้องกัน จึงได้แต่เสนอ ค.ร.ม. ให้มีมติ (ถ้าเห็นด้วย) ให้สั่งไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

สำหรับการทำงาน เมื่อเริ่มงานแต่แรกได้ตั้งอนุกรรมการขึ้นโดยเลือกจากกรรมการของคณะกรรมการ ป.ป.ป. มี คุณอุทัย สินธุสาร เป็นประธานอนุกรรมการ พิจารณาเสนอมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อ ครม. โดยมีอนุกรรมการร่วมอีก ๘ คน เลือกมาจากคนในวงการต่าง ๆ ไม่ใช่มาจากคนใน ป.ป.ป. ทั้งหมด

คณะอนุกรรมการชุดนี้ได้รับ มอบหมายให้ทำ หน้าที่ พิจารณาปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่างๆ เพื่อหาทางป้องกันการทุจริต ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. งานนี้เป็นงานใหญ่และกว้างขวางจึงต้องใช้เวลา อย่างเช่นระเบียบราชการบางอย่างมีข้อหยุมหยิมซับซ้อน ยิ่งมีระเบียบมากยิ่งหลบเลี่ยงกันง่ายจึงต้องเปลี่ยนให้รัดกุม ขณะนี้คณะอนุกรรมการชุดนี้ได้ทำงานไปกว่าครึ่งหนึ่งแล้ว

รู้สึกหนักใจไหมในเมื่อเราสอบสวนแล้วมีมูลความจริงว่าบุคคลนั้น ๆ มีความผิด แต่เราไม่มีอำนาจจะจัดการหรือดำเนินการลงโทษอย่างไร เพราะตามกฎหมายก็ว่าไว้ว่า ป.ป.ป. มีหน้าที่สอบสวนและหาทางป้องกันการทุจริตเท่านั้น เมื่อ สอบสวนเสร็จแล้ว ส่งหลักฐาน ไปให้หน่วยงาน ต้นสังกัดเขา แต่ปรากฏว่าเรื่องที่เขาทำผิดกลับเบาลง

ครับ เป็นความจริง เพราะกฎหมายเขียนไว้อย่างนั้น และเรื่องนี้เป็นเรื่องที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. เราพูดกันว่างานที่เราสอบสวนเสร็จนี้จะไม่เกิดผลในระยะต่อไปจากนั้น แต่ในความเห็นส่วนตัวของผมก็เห็นว่ากฎหมายได้เขียนไว้ถูกต้อง เพราะสำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ป. ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาเขาที่จะไปลงโทษเขาได้ตามกฎหมาย การทำงานของ ป.ป.ป. เมื่อชี้ผลออกมาแล้วอาจไม่ได้รับผลตามที่ชี้ ดังที่





เคยมีปรากฏมาแล้วในป.ป.ป. ชุดก่อน เรื่องนี้เราตั้งใจจะเสนอขอแก้ไขกฎหมายในจุดนี้ โดยจะให้ผลของการชี้ของเราในการสอบสวนแต่ละครั้งมีผลตามนั้นอย่างจริงจัง

ถ้าแก้ได้จะแก้ในด้านไหน

เรามีอำนาจเพียงแจ้งผู้บังคับบัญชาเขาเท่านั้น ดังนั้น การแก้ไขเราจึงอยากแก้ในรูป "ให้เขาถือตามที่เราแจ้ง" เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรีให้แก้กฎหมาย เพราะเราไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา จะสั่งเขาไม่ได้ อันนี้เป็นจุดที่คนพูดกันมากว่าจะทำให้การทำงานของ ป.ป.ป. ไม่เกิดผล

เมื่อคณะกรรมการชุดนี้รับงานใหม่ ๆ ได้เข้าพบกับนายกรัฐมนตรี ได้ปรารภกับท่านเรื่องนี้ ท่านบอกว่าขอให้คณะกรรมการชุดนี้ทำงานด้วยความเห็นอย่างอิสระ จะแก้ไขอย่างไรก็ได้ ให้เสนอมาแล้วท่านจะให้คณะรัฐมนตรีตัดสิน เราจึงมีมติเสนอขอแก้โดยให้ทบทวน พ.ร.บ. ฉบับนี้ทั้งฉบับ และได้ตั้งคณะอนุกรรมการอีกชุดหนึ่งให้ตรวจทบทวน พ.ร.บ. นี้ โดยมีคุณพันธ์ นัยวิทิต กรรมการของคณะกรรมการ ป.ป.ป. เป็นประธานอนุกรรมการชุดนี้

ในความเห็นของคุณเฉลิมคิดว่าจะแก้ตรงจุดไหนบ้าง

ตามสายตาผมเห็นว่าจะแก้ตรงจุดที่เราพูดนี้ด้วย และอาจจะแก้ในตอนที่ว่าเขาให้อำนาจคณะกรรมการ ป.ป.ป. ว่า ถ้าสงสัยมีข้าราชการผู้ใดร่ำรวยผิดปกติก็ให้เขาแจ้งสินทรัพย์ แต่กฎหมายไม่ได้ระบุวิธีให้เราเข้าไปแก้ได้โดยฉับพลัน ยกตัวอย่างเช่น นาย ก. ร่ำรวยขึ้นมาผิดปกติ ถ้าเราจะมัวคอยให้เขาแจ้งสินทรัพย์ที่มองเห็นเป็นตัวตน แต่เงินสดจำนวนมากในบ้านเขากว่าจะแจ้งได้ก็อันตรธานไปแล้ว ซึ่งข้อนี้ในกฎหมายไม่มีวิธีการระบุไว้ บอกเพียงแต่ให้แจ้งสินทรัพย์เท่านั้น ซึ่งถ้าเป็นพวกที่ดินมันก็ไม่มีปัญหาอะไร

แต่จำได้ว่าในสมัยรัฐบาลของ ม.ร.ว. เสนีย์ นั้น คุณเสวตร เปี่ยมพงษ์สานต์ ได้พยายามเสนอร่าง พ.ร.บ. แจ้งสินทรัพย์ให้ผ่านสภาเพื่อใช้เป็นกฎหมายต่อไป ดูเหมือนจะผ่านสภาผู้แทนแล้ว ยังไม่ถึงวุฒิสภารัฐบาลยุคนั้นก็หมดสภาพลงเสียก่อน จึงทำให้ร่าง พรบ. แจ้งสินทรัพย์ฉบับนั้นตกไปด้วย เมื่อมาในยุคนี้จึงไม่มีกฎหมายเรื่องแจ้งสินทรัพย์ใด ๆ

ตาม พ.ร.บ. ที่ให้อำนาจคณะกรรมการ ป.ป.ป. นั้น ตามมาตรา ๒๓ ได้ระบุไว้ว่าให้คณะรัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้แจ้งสินทรัพย์ได้ ทางคณะกรรมการ ป.ป.ป. เรามีมติเสนอไปยัง ค.ร.ม. ให้ออกกฎกระทรวงเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลแจ้งสินทรัพย์ แต่จะระดับไหนต้องแล้วแต่รายละเอียดในกฎกระทรวงนี้ และจะแจ้งทุกหน่วยงานหรือเฉพาะบางแห่งที่จะทุจริตได้โดยสะดวก หรือว่าจะเอาหมดอย่างกฎหมายเก่าก็สุดแท้แต่มติ ค.ร.ม. แต่คณะกรรมการ ป.ป.ป. เราทำเรื่องเสนอ ค.ร.ม. ไปแล้ว

เมื่อเสนอไปแล้วมีทางที่ ครม. จะออกเป็นกฎกระทรวงตามเสนอหรือไม่

ผมเข้าใจว่ามีแนวโน้มจะออกกฎกระทรวงฉบับนี้ได้ แม้ในขณะนี้จะยังไม่มีกฎหมายเรื่องแจ้งสินทรัพย์ใด ๆ ออกมาใช้ แต่ทาง ค.ร.ม. ก็ได้มีหนังสือแจ้งมายังประธานคณะกรรมการ ป.ป.ป. เพื่อแจ้งสินทรัพย์ของรัฐมนตรีทุกคนใน ค.ร.ม. เรียบร้อยแล้ว

เฉพาะคณะรัฐมนตรีเท่านั้น หรือว่ารวมถึง สส. สภาปฏิรูป และที่ปรึกษา

เฉพาะ ค.ร.ม.เท่านั้นที่แสดงสินทรัพย์มาเพื่อแสดงความบริสุทธิ์ใจโดยมารยาท เพื่อให้เป็นหลักฐานไว้เปรียบเทียบเมื่อ ค.ร.ม. คนใดพ้นตำแหน่งออกไป เรื่องแจ้งสินทรัพย์นี้พวกเราทาง ป.ป.ป. เองก็ได้ (อ่านต่อหน้า ๕๓)

การปฏิรูประบบราชการ

สสส.

บทนำ

การบริหารงานของรัฐจะสำเร็จได้ ก็ย่อมต้องอาศัยทั้งระบบการเมืองและระบบบริหารราชการที่ดีประกอบกัน ด้วยเหตุนี้ การปฏิรูปการปกครองแผ่นดินจะให้สำเร็จได้ จึงไม่เพียงแต่ปฏิรูประบบการเมืองเท่านั้น หากแต่จำเป็นจะต้องปฏิรูประบบบริหารราชการหรือระบบราชการควบคู่กันไปด้วย

การปฏิรูปการเมืองนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการปกครองแผ่นดินเท่านั้น การปฏิรูปการเมืองไม่อาจแก้ปัญหาซึ่งฝังลึกอยู่ในระบบราชการได้ ถ้าหากมิได้แก้ไขหรือปฏิรูปในระบบราชการ

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา การบริหารราชการมีความสับสนวุ่นวาย และเสื่อมโทรมไม่น้อยไปกว่าทางด้านการเมือง โดยที่ปรากฏว่ามีข้าราชการฉ้อราษฎร์บังหลวงอย่างมากมาย มีการเล่นพรรคเล่นพวกในระบบราชการ และที่สำคัญที่สุดการบริหารราชการตกอยู่ในภาวะด้อยประสิทธิภาพอย่างเห็นได้ชัด จนถึงกล่าวกันว่า ถ้าหากราชการเป็นธุรกิจ ก็คงจะล่มจมไม่รู้กี่ครั้งกี่หนแล้ว แม้ว่าทางราชการเองพยายามอย่างยิ่งที่จะปรับปรุงและปฏิรูปตัวเอง เช่น การแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๕ หรือการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือการจัดตั้ง ก.ต.ป. หรือ ป.ป.ป. ฯลฯ ก็ตาม แต่ก็หาได้แก้ไขปัญหาในระบบราชการที่กล่าวแล้วนั้นได้อย่างจริงจังแต่อย่างไรก็ตาม ปัญหาต่างๆ ดังกล่าวถ้าหากไม่ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงให้หมดไป ก็ยิ่งจะทำให้เกิดปัญหาทับถมทวีคูณขึ้นไปอีก จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการแก้ไขหรือปฏิรูปอย่างจริงจังเสียที

ถ้าจะมองให้ลึกลงไปในปัญหาต่างๆในระบบราชการในขณะนี้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงหรือปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก หรือปัญหาเกี่ยวกับความด้อยประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ เราจะเห็นว่าปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นจากสาเหตุหลายๆอย่างด้วยกัน

เช่น บางคนอาจจะเห็นว่าปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงอาจจะเกิดขึ้นจากความโลภของข้าราชการซึ่งถือว่าเป็นปุถุชนคนหนึ่ง เมื่อมีโอกาสก็อาจจะกระทำได้ บางคนอาจจะเห็นว่า เพราะระบบหรือ ระเบียบ กฎหมายไม่ รัดกุม บางคนอาจจะเห็นว่า ข้าราชการมีรายได้น้อยไม่พอแก่ การครองชีพ เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งต่างคนก็ต่างทัศนะกันไป แต่ถ้ามองโดยส่วนรวมแล้ว ก็จะพบว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น มีสาเหตุจากระบบ หรือระเบียบกฎเกณฑ์ในการ บริหาร ราช การ อย่าง หนึ่ง การที่จะปรับปรุง หรือ ปฏิรูประบบราชการให้ได้ผล นอกจากที่จะพิจารณาปรับปรุงหรือปฏิรูประบบราชการ อันได้แก่ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ แล้ว จะต้องปฏิรูปตัวข้าราชการด้วย

บทความ เรื่องนี้ เป็น ความพยายามที่จะศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับระบบราชการ ปัจจุบันโดยวิเคราะห์ปัญหาสำคัญ ๆ เกี่ยวกับระบบราชการ อันมีผลกระทบให้เกิดปัญหาใหญ่ ๆ ในขณะนี้ เช่น ปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง ดังที่กล่าวมาแล้ว ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก และปัญหาความด้อยประสิทธิภาพในการ ทำงานของข้าราชการ และพร้อมกันนี้ได้เสนอข้อเสนอแนะในประเด็นสำคัญ ๆ สำหรับการปฏิรูประบบราชการไว้ด้วย

สภาพปัจจุบันและปัญหาที่เกิดขึ้น

ก. โครงสร้างของระบบราชการ

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันเป็นไป ตามประกาศ ของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ซึ่งแบ่งการบริหาร ราชการ ออก เป็น ๓ ส่วน คือ

๑. **การบริหารราชการส่วนกลาง** ประกอบด้วย

(๑) สำนักนายกรัฐมนตรี มีฐานะเป็นกระทรวง

(๒) กระทรวง

(๓) ทบวง เป็นส่วนราชการใน สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือกระทรวง หรือจะเป็น ทบวง อิสระไม่สังกัด กระทรวงใดก็ได้ ปัจจุบันมีทบวงในสังกัด สำนักนายกรัฐมนตรี ทบวงเดียว คือทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ

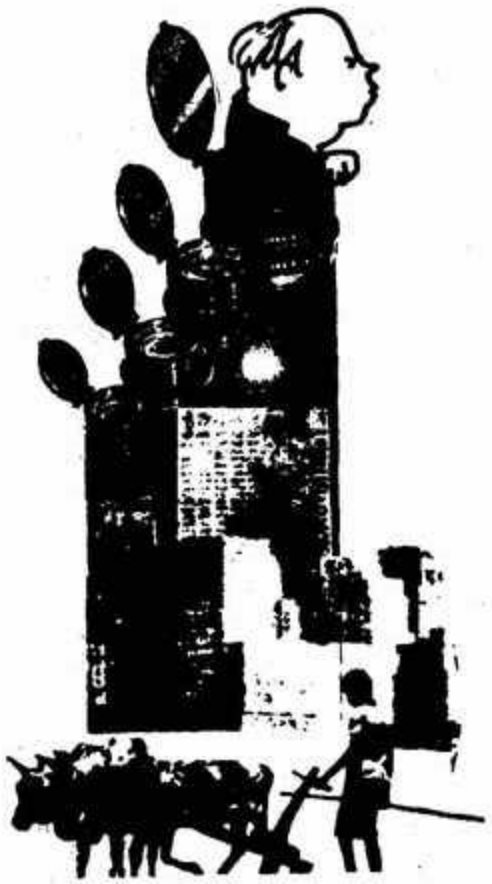
(๔) กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น แต่มีฐานะเป็นกรม เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงบประมาณ เป็นต้น กรมหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็น กรม นี้ จะสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง หรืออาจมีฐานะเป็นส่วน ราช การ อิสระไม่สังกัดกระทรวงใดก็ได้ เช่น ราชบัณฑิตยสถาน เป็นต้น

การจัดส่วนราชการแผ่นดินโดยแบ่งออกเป็น กระทรวง ทบวง กรมนั้น มีผู้รับ ผิด ชอบ ปกครอง

บังคับบัญชาตามลำดับดังนี้

คณะรัฐมนตรีทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมกำหนดนโยบายการบริหารให้กระทรวง ทบวง กรม จังหวัดรับไปปฏิบัติ ควบคุมดูแลและกำกับการบริหารราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการเหล่านั้น

นายกรัฐมนตรี เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ สูงสุด ของฝ่ายบริหาร มีอำนาจสั่งการใด ๆ เกี่ยวกับ ข้าราชการในกระทรวง ทบวงกรมต่าง ๆ ได้ เช่น สั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงาน ยังส่วนราชการอื่น เป็นต้น นอกจากนั้นมีฐานะเป็นรัฐมนตรีว่าการสำนักนายกรัฐมนตรีด้วย ทั้งนี้ โดยมีรองนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีเป็น ผู้ ช่วย หรือ ปฏิบัติ ราช การแทนได้



รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการ ปฏิบัติราชการของกระทรวง และจะให้มีรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง เป็นผู้ช่วยสั่ง และปฏิบัติ ราชการ แทนรัฐมนตรี ว่า การ กระ ทรวง ก็ได้ นอกจากนั้น ให้มีปลัดกระทรวงคนหนึ่ง มีหน้าที่ รับผิดชอบ ควบคุมราชการ ประจำใน กระทรวง และกำกับ เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติราชการ ของส่วน ราชการในกระทรวง และเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ ใน กระ ทรวง รองจากรัฐมนตรี และจะให้มีรองปลัดกระทรวงเป็นผู้ช่วยปลัดกระทรวง หรือมีทั้งรองปลัดกระทรวง และผู้ช่วยปลัดกระทรวงเป็นผู้ช่วยสั่ง และปฏิบัติราชการก็ได้

สำหรับ การ จัด ระเบียบราชการ ในกรมนั้น มีอธิบดีเป็นผู้ปกครอง บังคับบัญชา ข้าราชการ รับผิดชอบในการ ปฏิบัติราชการของกรม และจะให้มีรองอธิบดี หรือผู้ช่วยอธิบดี หรือมีทั้งรองอธิบดีและผู้ช่วยอธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และช่วยอธิบดีปฏิบัติราชการแทนก็ได้ ทั้งนี้ รองอธิบดี ผู้ช่วยอธิบดีหรือผู้ดำรงตำแหน่ง ที่ เรียกชื่อ อย่าง อื่น ในกรมมีอำนาจ หน้าที่ ตามที่อธิบดีกำหนด

๒. การบริหาร ราชการ ส่วนภูมิภาค จัดระเบียบไว้ดังนี้

(๑) จังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้รับนโยบาย และคำสั่ง จาก นายก รัฐมนตรี ใน ฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวงทบวงกรม มาปฏิบัติการ ให้เหมาะสม กับ ท้องที่ และประชาชน และเป็นหัวหน้าบังคับบัญชา บรรดา ข้า ราช การ ฝ่าย บริหารส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด

จังหวัดเป็นการปกครองส่วนภูมิภาคที่ใหญ่ที่สุดโดยรวมท้องที่หลาย ๆ อำเภอตั้งขึ้นเป็นจังหวัด มีฐานะเป็นนิติบุคคล การตั้ง การเปลี่ยนแปลงเขต การยุบจังหวัดต้องตราเป็นพระราชบัญญัติ ซึ่งนอกจากผู้ว่าราชการจังหวัด ในแต่ละ จังหวัด ยัง ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ คือ รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วน ราชการประจำจังหวัด เช่น สรรพากรจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด สาธารณสุขจังหวัด ป่าไม้จังหวัด คลังจังหวัด เป็นต้น ซึ่งส่วนราชการต่าง ๆ ส่งไปประจำจังหวัด

ในการ จัด ระเบียบ บริหาร ราชการ ของจังหวัดจะแบ่งออก ดังนี้

(ก) สำนักงานจังหวัด มีหน้าที่ เกี่ยว กับ ราช การ ทั่วไป ของจังหวัดนั้น มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบ

(ข) ส่วนต่าง ๆ ซึ่ง กระทรวงทบวงกรมได้ตั้งขึ้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวงทบวงกรมนั้น ๆ มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเป็นผู้ปกครอง บังคับ บัญชา รับผิดชอบ โดย ปกติ หน่วย ราช การ ต่าง ๆ เหล่านี้จะรวมกันอยู่ที่ศาลากลางจังหวัด แต่ก็มีบางหน่วยที่ตั้งสำนักงานอยู่เป็นเอกเทศ

(๒) อำเภอ ในจังหวัดหนึ่ง ๆ มีหน่วยราชการบริหารรองจากจังหวัด เรียกว่าอำเภอ มีนายอำเภอคนหนึ่งเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการในอำเภอ และรับผิดชอบงานบริหารราชการของอำเภอ

การตั้ง ยุบ และเปลี่ยนแปลงเขตอำเภอให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา คือ ให้อำนาจคณะรัฐมนตรี ดำเนิน การได้โดยไม่ต้องเสนอ สภา ผู้แทน เหมือนกับการตราเป็นพระราชบัญญัติ

อำเภอ อาจแบ่งออกเป็นกิ่งอำเภอ แต่ไม่เสมอไป จะแบ่งเป็น กิ่งอำเภอเฉพาะ เมื่อมีความจำเป็นในทาง ปกครอง ตามเงื่อนไขที่พระราชบัญญัติปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ กำหนดไว้

แต่ละอำเภอ แบ่ง ออก เป็น ตำบล และตำบลแบ่งออกเป็นหมู่บ้าน ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองเล็กที่สุด การปกครองตำบลและหมู่บ้าน มีกำนัน และผู้ใหญ่บ้านเป็นหัวหน้า ปกครองราษฎรในตำบลและหมู่บ้านนั้นๆ ภายใต้การควบคุม ดูแล ของ นายอำเภอ ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ที่ได้รับเลือกตั้งขึ้นโดยตรงจากราษฎรในหมู่บ้านของตน ส่วนกำนันนั้นเลือกจากผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอ โดยผู้ใหญ่บ้านทั้งหลายเป็นผู้เลือกกันเอง

กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน เป็นเจ้าพนักงาน ที่ได้เงินเดือน ตอบ

แทนเล็กน้อยเป็นประจำ แต่มิใช่จากเงินงบประมาณแผ่นดินประเภทเงินเดือน และมิได้เป็นข้าราชการ

อำเภอจึงเป็นหน่วยการปกครองที่อยู่ในอันดับถัดจากจังหวัดลงไป และเป็นหน่วยการปกครองที่มีข้าราชการของรัฐดำเนินการติดต่อกับราษฎรโดยตรง

การแบ่งส่วนราชการของอำเภอทำนองเดียวกับจังหวัด คือ มีสำนักงานอำเภอ และส่วนราชการต่าง ๆ ที่กระทรวงทบวงกรมจัดตั้งขึ้นในอำเภอนั้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวงทบวง กรม และมีหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

๓. **การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น** เป็นการบริหารราชการโดยกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีอิสระในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น และมีรูปการบริหารแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ

(๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) เทศบาล

(๓) สุขาภิบาล

(๔) องค์การ บริหารส่วนตำบล

การจัดระเบียบการปกครององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ซึ่งตามกฎหมายที่ใช้อยู่ปัจจุบัน การปกครองท้องถิ่น เกือบทุก แบบอยู่ในความรับผิดชอบ ของการ บริหารราชการส่วนภูมิภาค คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการ และ รับผิดชอบต่อสภาจังหวัด สุขาภิบาลมีนายอำเภอ เป็นประธานกรรมการสุขาภิบาลโดยตำแหน่ง และมี คณะ กรรม การ สุขาภิบาล ที่ประกอบ ด้วย กรรมการ โดย ตำแหน่ง และกรรมการที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน และสำหรับ องค์การ บริหาร ส่วน ตำบล นายอำเภอ เป็นผู้แต่งตั้งประธานและรองประธานสภาตำบล ซึ่งบทบาทสำคัญอยู่ที่นายอำเภอ

ส่วนเทศบาลมีอิสระพอควร เพราะผู้บริหาร เทศบาล เป็น ผู้ที่ได้รับเลือกตั้ง จาก ประชาชน ในเขตเทศบาลโดยตรง

อนึ่ง การ บริหาร ราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการบริหารราชการ แบบ พิเศษ ที่ควร นำมาพิจารณาด้วยก็คือ การบริหารกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร หรือนครหลวงของประเทศไทย มีฐานะเป็นจังหวัดตามกฎหมาย ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แต่มีลักษณะ แตกต่างไป จาก จังหวัดทั่ว ๆไป คือ

๑. กรุงเทพมหานครมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรองผู้ว่าฯ มีฐานะเป็นข้าราชการการเมือง ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน เป็นผู้รับผิดชอบในการ บริหาร งาน ตาม นโยบาย ที่แถลงไว้แก่ ประชาชนภายใต้การกำกับของรัฐบาล คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี ใน ฐานะ หัวหน้ารัฐบาล และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

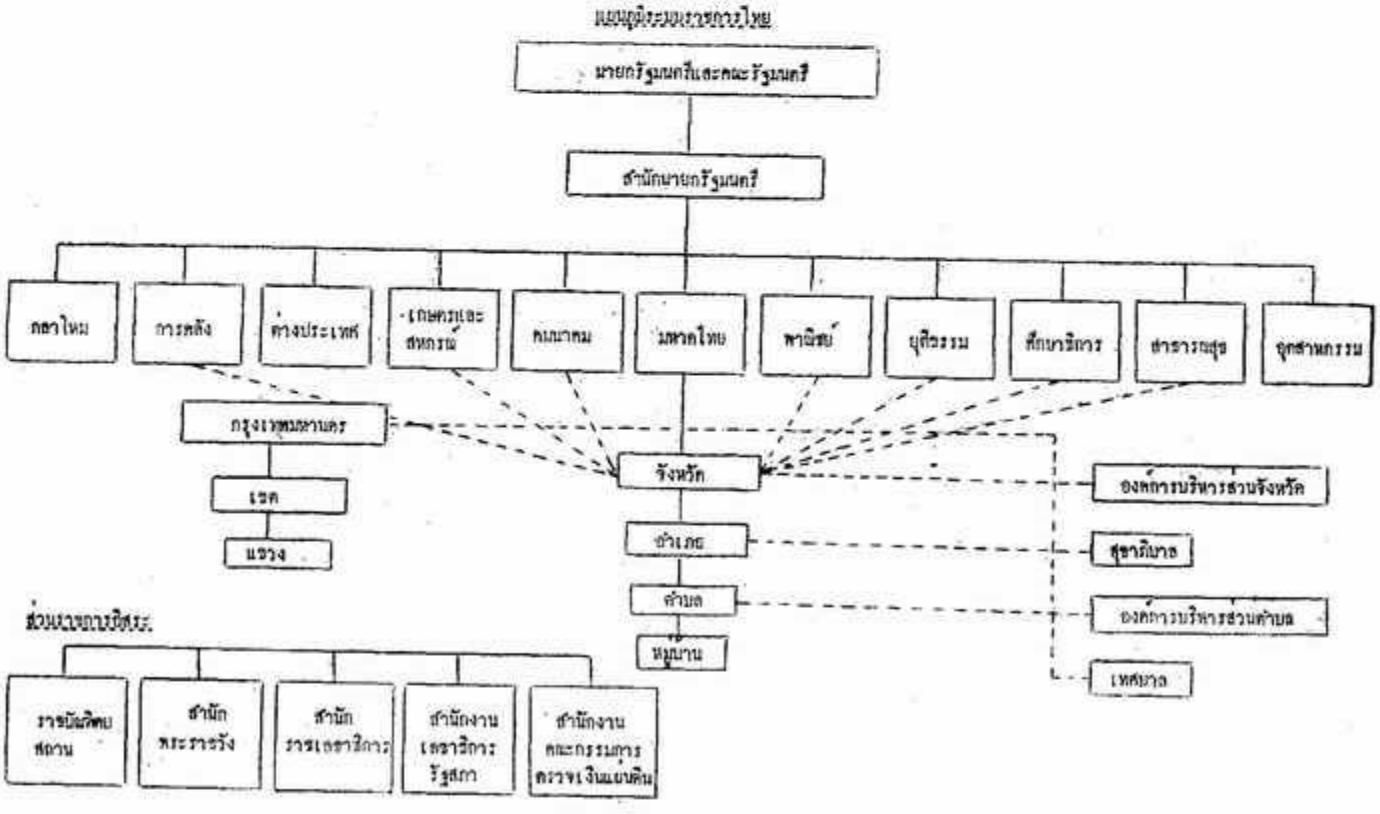
๒. กรุงเทพมหานครแบ่งพื้นที่ออกเป็นเขต มีหัวหน้าเขต

เป็น ผู้รับผิดชอบ การ ปฏิบัติราช-การภายในเขต และเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการภายในเขต แต่ละเขตแบ่งออกเป็นแขวง โดยมีหัวหน้าแขวงรับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในแขวงนั้น

การบริหารราชการแผ่นดินโดยแบ่งออกเป็นส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นดังกล่าวมาแล้ว อาจมองภาพทั้งหมดได้จาก แผนภูมิ ของ ระบบ ราชการไทยโดยสังเขปดังกล่าวข้างล่าง

การบริหารราชการแผ่นดินโดยแบ่งออกเป็นส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้ง มี การ จัดสรร อำนาจ หน้าที่ เช่นกล่าวมาข้างต้นนั้น เท่าที่ผ่านมา ก่อให้เกิดปัญหาโดยส่วนรวมหลายประการ ซึ่งทำให้การบริหาร ราช การ ไม่ ประสบ ผล สำเร็จเท่าที่ควร กล่าวคือ

๑. การขีดคั่นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำไม่ชัดเจนพอ จึงทำให้สับสน มีการก้าวก่าย ละเลยหน้าที่ที่ควรปฏิบัติในบางระยะ ฝ่ายการเมืองจึงอาจ หลงลืม ใน เรื่อง นโยบาย แต่กลับสนใจการปฏิบัติราช การ ประจำ ใน ราย ละเอียด ปลีกย่อย อันเป็นผลให้การดำเนินงาน ของ กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ เบี่ยงเบนไป และกลาย เป็น ชนวน แห่ง ความ ขัด แย้ง ระหว่าง ฝ่าย การ เมือง และ ฝ่าย ประจำ โดยเฉพาะเมื่อมีการแก้ไข กฎหมาย ระเบียบ ข้าราช-การพลเรือน จำกัดอำนาจในการให้คุณ ให้โทษ ของ ฝ่ายการเมือง



โดย มิได้ แก้ไข อำนาจ ของ ฝ่าย การเมืองตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบ บริหาร ราช การ แผ่นดิน จึงเป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำไม่ เป็นไปอย่างราบรื่นนัก

๒. การ กำหนด อำนาจ หน้าที่ ของ กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ไว้อย่างหยาบ คือกำหนดเฉพาะ หน้าที่ ของกระทรวง เท่านั้น หน้าที่ของส่วนราชการระดับกรมมิได้กำหนดไว้ด้วย ในทางปฏิบัติ จึง ทำให้ มีการ จัดตั้งหน่วยงานขึ้นซ้ำซ้อนกันได้ หรือขาดหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ อย่างแท้จริง และปรากฏว่ากระทรวงใดกรมใดมีอิทธิพลมากกว่าก็อาจได้ รับ การ สนับ สนุน ขยาย งาน ขยายคนเพิ่มขึ้นโดยมิได้คำนึงว่าจะ เป็น การ สิ้นเปลือง และ สูญเปล่าสักเพียงใด และทำให้ค่าใช้จ่ายในการบริหารราชการเพิ่มสูงขึ้นอย่างมากมาย

๓. การ ใช้ อำนาจ ในการ บริหารราชการแผ่นดิน ของ รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง และอธิบดี มีลักษณะเป็นการมอบอำนาจให้อย่างเด็ดขาด และไม่มีมาตรการถ่วงรั้งการใช้อำนาจเท่าที่ควรในหมู่ข้าราชการ จึงพูด ถึงปลัดกระทรวงและอธิบดีเสมอว่า เป็นผู้ที่มีอำนาจล้นฟ้า ด้วยเหตุนี้ การบริหารราชการจึงเป็นไปตามยถากรรม ถ้ากระทรวงทบวงกรมได้ผู้บังคับบัญชา ที่เป็นคนดี มีความสามารถ และยึดมั่นระบบคุณธรรมก็ดีไป แต่ถ้าตรงกันข้าม ก็อาจสร้างความเสียหาย แก่ระบบราชการ อย่าง ประมาณค่าไม่ได้เหมือนกัน

๔. นโยบายของรัฐบาลในการ กระจาย อำนาจ การบริหารราชการให้กับส่วนภูมิภาค หรือส่งเสริมให้ การ บริหาร ราชการส่วน ภูมิภาค มีอำนาจ เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ตามข้อเท็จจริงกลับปล่อยให้มีการแย่งชิงอำนาจกันอยู่ เช่น รัฐบาลต้องการให้จังหวัดมีอำนาจในการบริหารราชการของจังหวัด แต่กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ กลับไม่ยินยอมให้จังหวัดดำเนินกิจการ ของจังหวัดนั้นเลยอย่างนี้ เป็นต้น ผลเสียจึงตกอยู่กับข้าราชการ ทำให้ เสียขวัญ และ กำลังใจ ในการปฏิบัติราชการ

๕. การ บริหาร ราช การ ส่วนท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อผึกหัด การ ปกครอง ตาม ระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน โดยส่วนใหญ่ยังให้อยู่ในความอุปถัมภ์ของรัฐบาลอยู่นั้น กำลังเกิดความสับสนในหมู่ประชาชน เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนและขาดผู้รับผิดชอบ ใน การ ดำเนิน งาน เพื่อความอยู่ดีกินดีของประชาชน ในแหล่งชุมนุมต่าง ๆ ซึ่งนับวันจะมีปัญหาเพิ่มมากขึ้น

๖. การ บริหาร ราช การ ดำเนินไป เพื่อ แก้ ปัญหาเฉพาะหน้า มิได้มีการวางแผนเพื่อเผชิญ กับ เหตุการณ์ที่ จะเกิดขึ้น หรือ กำหนด ขึ้น ให้ สัมพันธ์ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จึงก่อให้เกิดช่องว่าง และ ความไม่สมดุลย์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กับการบริหารราชการ หมายความว่าการบริหารราชการไม่มีความยืดหยุ่นเพียงพอนั้นเอง

ข. ระบบ บริหาร งาน บุคคล

นอก จาก โครง สร้าง ของ ระบบราชการ ซึ่งพิจารณาใน ด้าน การจัดองค์การ และ อำนาจ ในการ บริหาร ราช การ แล้ว นั้น ในส่วน ที่เกี่ยวกับตัว ผู้ปฏิบัติงาน นับ ตั้งแต่ เข้ามา จนกระทั่ง ออก จากราชการ เป็นเรื่องที่อยู่ใน ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล โดยเริ่มจากการมีองค์การ บริหารงานบุคคลกลาง เป็นผู้รับ ผิดชอบ ระบบ บริหาร งาน บุคคล ของ ราชการพลเรือน ไป จน ถึง การ บริหาร งาน บุคคล ใน กระทรวงทบวงกรมทั้งหลาย ซึ่ง ปัจจุบัน ราช การ พลเรือนไทย มี องค์การ กลาง บริหาร งานบุคคล ถึง ๑๐ องค์การกลาง คือ

๑. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. จัดตั้งขึ้น โดย พระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

๒. คุรุสภา จัดตั้งขึ้นโดย พระราชบัญญัติครู มีฐานะเป็น นิติบุคคล ภายใต้สังกัด กระทรวง ศึกษาธิการ

๓. คณะกรรมการข้าราชการมหาวิทยาลัย หรือ ก.ม. จัดตั้งขึ้นโดยกฎกระทรวง ซึ่งออก ตาม ความใน พระ ราช บัญ ญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน ใน มหาวิทยาลัย

๔. คณะกรรมการข้าราชการตุลาการ หรือ ก.ต. จัดตั้งขึ้นโดย พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการฝ่ายตุลาการ

๕. คณะกรรมการข้าราชการอัยการ หรือ ก.อ. จัดตั้งขึ้น โดย พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการฝ่ายอัยการ

๖. คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด หรือ ก.จ. จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด

๗. การบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับลูกจ้างซึ่งอยู่ใน ความรับ ผิด ชอบ ของ กระ ทรวง การคลัง และสำนักงบประมาณ

๘. คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือ ก.ก. จัด ตั้ง ขึ้น โดย พระ ราช บัญ ญัติ ระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร

๙. คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล หรือ ก.ท.

๑๐. คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา หรือ ก.ร. จัดตั้งขึ้น โดย พระราช บัญญัติ ระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

การที่มีองค์การบริหารงานบุคคลหลายองค์การซึ่งปฏิบัติงานโดยอิสระ ไม่อยู่ในแนวทางเดียวกันนี้ ก่อให้เกิดปัญหาและผลเสียในการปฏิบัติราชการหลายประการ คือ

๑. เกิดความเหลื่อมล้ำในการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการภายใต้องค์การบริหารงานบุคคลต่างกัน ซึ่งลักษณะการ ปฏิบัติราชการ มิได้แตกต่างกันแต่ประการใด

๒. ทำให้เกิดระบบมือใครยาวสาวได้สาวเอา โดยพยายามวาง ระเบียบ ปฏิบัติ เพื่อให้ประโยชน์แก่ข้าราชการใน กลุ่มโดยเฉพาะ ไม่รักษาประโยชน์ของส่วนรวม

การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างในระบบราชการและข้าราชการ พลเรือน ไม่ สัมพันธ์

และสอดคล้องกัน เป็นต้นว่า การกำหนดให้มีลูกจ้างในบางตำแหน่งมิได้แตกต่างไปจากข้าราชการพลเรือนทั้งลักษณะงานและเงื่อนไขของตำแหน่ง โดยเฉพาะบางตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงซึ่งควรจะเป็นตำแหน่งที่ใช้ข้าราชการ เช่น พนักงานการเงิน พนักงานบัญชี หรือพนักงานพัสดุ เป็นต้น

๔. ทำให้ขาดแบบแผนในการบริหารงานบุคคล แต่ละองค์การต่างก็จัดระบบของตนเองขึ้น ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน ยากต่อการที่ติดตามผล ควบคุมและส่งเสริม ไม่สามารถจะกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่และนโยบายได้

๕. ไม่มีการประสานงานกัน ระหว่างองค์การ บริหารงานบุคคล ทั้งนี้ โดยสภาพองค์การที่รับผิดชอบต่อคณะรัฐมนตรีโดยตรง และอำนาจการบริหารงานที่เท่าเทียมกัน ภายใต้กฎหมายที่จัดตั้ง จึงทำให้การประสานงานระหว่างองค์การ บริหารงานบุคคลเป็นไปได้โดยยาก การกำหนด หลักเกณฑ์ และ ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จึงต่างฝ่ายต่างกระทำกันขึ้น

๖. องค์การเหล่านี้ มีลักษณะเป็นการแข่งขัน เพื่อให้ได้รับการสนับสนุน จากรัฐบาลมากกว่าอื่น ๆ และมีจุดประสงค์ใหญ่ในด้าน งบ ประมาณ ที่ จะได้ รับทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ของตน อันอาจ ละเลยในผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศได้

๗. เป็นการเพิ่มภาระและปัญหาให้แก่ผู้บริหารระดับสูงสุดในการที่จะ พิจารณา ตัดสินเกี่ยวกับแผนการและนโยบายที่องค์การเหล่านี้เสนอขึ้นไปให้คณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ เนื่องจากองค์การต่างๆ เหล่า นี้ ต้อง เสนอ ให้ ตัด สิน ในระดับคณะรัฐมนตรี ซึ่งมี ภารกิจและความ รับผิดชอบ มากมายในเรื่อง นโยบายสำคัญ ๆ ของประเทศ

๘. ทำให้เกิดความสับสน ความไม่มีระเบียบ และมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล

๙. เป็นการบั่นทอนขวัญและ กำลังใจ ในการ ทำงาน ของข้าราชการ โดยมีการเปรียบเทียบระ หว่าง ข้า ราช การ ที่ ทำ งาน เหมือนกันและระดับเดียวกัน ในองค์การ บริหารงาน บุคคลต่าง ๆ ที่เหลื่อมล้ำกัน จะเห็นว่าผลตอบแทน และ ผล ประโยชน์ ต่าง กัน ข้าราชการ จะขาด ความ กระตือรือร้นในการทำงาน โดยปฏิบัติงานเพื่อจะให้เสร็จสิ้นไปเพียงวันหนึ่ง ๆ และ พยายาม หาทางจะโยกย้ายไปยัง องค์การอื่น ที่จะให้ผล ประโยชน์ มาก กว่า อยู่ ตลอดเวลา ส่วนผู้ที่ไม่สามารถจะเปลี่ยนงานไปสู่ที่ ๆ ดีกว่าได้ก็จะเกิดเสียกำลังใจ ขวัญ กำลังใจ และความผิดหวังนี้ จะเป็น สิ่งชักจูงให้ข้าราชการประพฤติไปในทางไม่ดี และ ลด สมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน ทำให้ ประ ชา ชน เสื่อม ความ นิ ยม เลื่อมใสในข้าราชการและรัฐบาล ซึ่ง กระทบ กระเทือน ต่อ เสถียรภาพของประเทศอย่างยิ่ง

แนวความคิดและข้อเสนอแนะ

สภาพ ปัจจุบัน ของ ระบบราชการและปัญหาที่เกิดขึ้นหาก

ปล่อยให้เป็นอยู่เช่นนี้ ก็มีแต่จะทำให้การบริหารราชการ ต้องไร้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และทำให้ประเทศชาติ ต้อง เผชิญกับความหายนะในไม่ช้าก็เร็วอย่างไม่ต้องสงสัย ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิรูประบบราชการเป็นการด่วน ทั้งในด้านโครงสร้าง การใช้ อำนาจ หน้าที่ และ ระ บบ บริ หาร งาน บุค คล ตลอด จนตัว ข้าราชการ ทั้งหลาย โดยมีแนว ความคิดพอเป็นสังเขปดังนี้

การเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่ในเรื่องโครงสร้างของระบบราชการจำเป็นต้องรีบดำเนินการก่อนอื่น เพื่อให้สอดคล้อง กับนโย บาย ของ รัฐบาล ใน ปัจจุบัน ซึ่งเป็นระยะเริ่มต้นของการ วางรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยขึ้นใหม่ ทั้งจะต้องทบทวน แนว ความคิด ในการ จัดระเบียบบริหารราชการ ออกเป็นส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ สำหรับการ จัดสรรอำนาจหน้าที่ใน การบริหาร ราชการ แผ่นดิน จะ ต้องปรับปรุงให้สัมพันธ์กัน โดยถือหลักอำนาจหน้าที่ และ ความ รับผิดชอบจะต้องพอเหมาะพอสมกัน พร้อมทั้งมีมาตรการ ที่คอยกำกับการใช้ อำนาจ หน้าที่ให้ ถูกต้องตามครรลองคลองธรรม และเป็นไปตามระเบียบแบบแผนอันดีงามด้วย

ในส่วนของข้าราชการระดับหัว กุญ แจได้ แก่ ปลัด กระ ทรวง หรืออธิบดี จะต้องพิจารณากลั่นกรอง และเลือกสรรคนดีมีความสามารถ เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ข้าราชการทั้งหลาย เป็นที่พึ่งทางใจแก่ข้าราชการ รวมทั้งเป็นผู้ที่ปกป้องระบบคุณธรรมให้มั่นคงตลอดไป จึงจำเป็นต้องสร้างระบบที่เตรียมข้าราชการให้รับผิดชอบ ตำแหน่ง สำคัญ ๆ วิธีการเลือกสรร ตลอดจนพัฒนาข้าราชการ ระดับสูง ให้มี ความรู้ความสามารถด้วย

การสร้าง ค่านิยมในหมู่ข้าราชการ ให้เกิดความสำนึกต่อหน้าที่ และภารกิจในการทำงานเพื่อรับใช้ประชาชน และสร้างสรรค์ ประเทศชาติให้ เจริญ ก้าวหน้า มีความขยันหมั่นเพียร อดทน ประหยัด และถ่อมตน ไม่แสวงหาประโยชน์จากราชการเพื่อ ตน เอง หรือ ผู้อื่น โดยมิชอบ และไม่ใช้ อำนาจ หน้าที่ ข่มเหง หรือรังเกียจเหยียดหยามผู้อื่น

การ ปรับ ปรุง ฐา นะ ของ จังหวัดและฐานะของผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการบริหาร ราชการในส่วนภูมิภาค และ เพื่อให้ผู้ ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในส่วนภูมิภาคอย่างแท้จริง

การ ปรับปรุง หน่วยงานในส่วน ภูมิภาค ให้มี เพียง รูปใดรูปหนึ่งเพียงอย่างเดียว เพื่อให้การบริหารงาน มี ประสิทธิภาพ และประหยัด ไม่สับสน ตลอดจนให้สอดคล้องกับนโยบาย ของรัฐบาล ที่จะ พื้นฟู การ ปก ครอง ระบอบประชาธิปไตย

ระบบการบริหารงานบุคคล และ องค์ การ กลาง บริ หาร งาน บุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ยังไม่เข้มแข็งพอ ทั้งในอำนาจ หน้าที่ และความก้าวหน้าทางวิชาการ อีกทั้งยังมีมากมายหลายระบบ กระ-

จัดกระจาย ทำให้ไม่สามารถเป็น ที่ปรึกษา และให้คำแนะนำแก่ฝ่ายบริหารได้ดีเท่าที่ควร เมื่อฝ่ายบริหารไม่อาจมอบอำนาจให้แก่องค์การกลาง ใด ที่ จะถือ เป็น องค์การกลาง บริหาร งาน บุคคล อย่างแท้จริงได้ การตัดสินใจในเรื่องต่างๆจึงต้องกระทำในระดับสูง ทำให้ฝ่ายบริหารต้องรับภาระหนักโดยไม่จำเป็น ในขณะเดียว กัน องค์การ กลาง บริหาร งาน บุคคล ต่าง ๆ ไม่ อาจ แก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เพราะขอบเขตอำนาจแต่ละหน่วยมีจำกัดจึงผลัก ความ รับผิดชอบ ให้ แก่ ฝ่าย บริหาร แทนที่จะเป็นเสนาธิการสูงสุดทางด้านบุคคลแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้แก่รัฐบาลได้ และเมื่อมีหลายระบบ มาตรฐาน และนโยบายก็แตกต่างกัน ก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกหลายประการ

จาก แนว ความคิด เกี่ยวกับโครงสร้างของระบบราชการ ตัวข้าราชการ และระบบบริหารงานบุคคลดังกล่าว มีข้อเสนอแนะ บาง ประการ เพื่อ ประกอบการพิจารณาปฏิรูประบบราชการดังต่อไปนี้ คือ

๑. ควร ปรับปรุงกฎหมายระเบียบ บริหาร ราชการแผ่นดินขึ้นใหม่ รวมทั้งกฎหมายบริหารอื่นๆ โดยเฉพาะการแก้ไขอำนาจของ ผู้บังคับบัญชา ตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน ให้สัมพันธ์ และ สอด คล้อง กัน ด้วย ทั้งนี้ กำหนดโครงสร้างในการจัดระเบียบบริหารราชการให้ชัดเจน และใช้เป็นแม่บทในการบริหารราชการเรื่องอื่นๆ โดยมอบให้อยู่ในความ รับ ผิดชอบ ของ คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยรวดเร็ว

๒. ควรกำหนดให้จังหวัดมีฐานะเทียบเท่ากรม เพื่อให้จังหวัดสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์ การจัดทำงบประมาณของจังหวัด ตลอดจนมีอำนาจและหน้าที่ที่จะพึงมีเช่นเดียวกับกรมต่าง ๆ และควรกำหนดให้ ผู้ว่าราชการ จังหวัด **สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็น ศูนย์กลาง ในการ บริหาร ราชการแผ่นดิน** มิใช่สังกัดกระทรวงมหาดไทย เพราะกระทรวงมหาดไทย ใน ปัจจุบันนี้ก็เป็นเพียงกระทรวงหนึ่งที่มีส่วนราชการในส่วนภูมิภาคเช่นเดียวกับกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข ฯลฯ ทั้งนี้ ก็เพื่อที่จะให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่ง เป็น ผู้รับผิดชอบ ใน การ บริหาร งาน ของจังหวัดตามนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีใน ฐานะ หัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี และกระทรวงทบวงกรมไปปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องที่ และประชาชน **เป็น ผู้บังคับ บัญชา บรรดา ข้าราช การ ใน ส่วน ภูมิภาค ใน เขตจังหวัด** อย่างแท้จริง

๓. ควรปรับปรุงหน่วยงานในส่วนภูมิภาค เป็นขั้น เป็นตอน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ของรัฐบาล ดังนี้

ระยะที่ ๑ รวม การบริหาร ราชการ ส่วน ภูมิภาค กับการบริหาร ราชการ ส่วนท้องถิ่น เข้าด้วยกัน โดย ยกเลิก การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ให้จังหวัดและอำเภอเป็นหน่วยงาน

ที่รับผิดชอบในการบริหารงานในส่วนภูมิภาค ทั้งที่เป็นการบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยการแต่งตั้งผู้บริหารระดับจังหวัดและอำเภอ ซึ่งอาจแต่งตั้งจากข้าราชการในทุกกระทรวงทบวงกรม ที่เคยผ่านงานในส่วนภูมิภาค และให้สภาจังหวัดซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ในจังหวัดนั้น ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานในจังหวัดมีประสิทธิภาพและประหยัด ตลอดจนไม่สับสนซ้ำซ้อนอย่างที่เป็นอยู่ในขณะนี้

ระยะที่ ๒ จัดระบบการบริหารเหมือนเดิม แต่ให้จังหวัดมีอิสระในการบริหารงานภายในจังหวัดมากขึ้น และให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัดครึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนมีส่วนในการบริหารงานของจังหวัดมากขึ้น

ระยะที่ ๓ จัดระบบการบริหารจังหวัดเป็นการปกครองตนเอง โดยอยู่ภายใต้การกำกับของการบริหารราชการส่วนกลาง หรือรัฐบาลกลางเช่นเดียวกับการปกครองกรุงเทพมหานครก่อนสมัยปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน กล่าวคือ ให้มีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารของจังหวัด ให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัดทั้งหมด และให้จังหวัดมีอิสระในการบริหารงานทุกอย่างภายในจังหวัดนั้น ๆ ยกเว้นกิจการที่ควรจะเป็นหน้าที่ของส่วนกลาง เช่น การทหาร การต่างประเทศ การศาล เป็นต้น

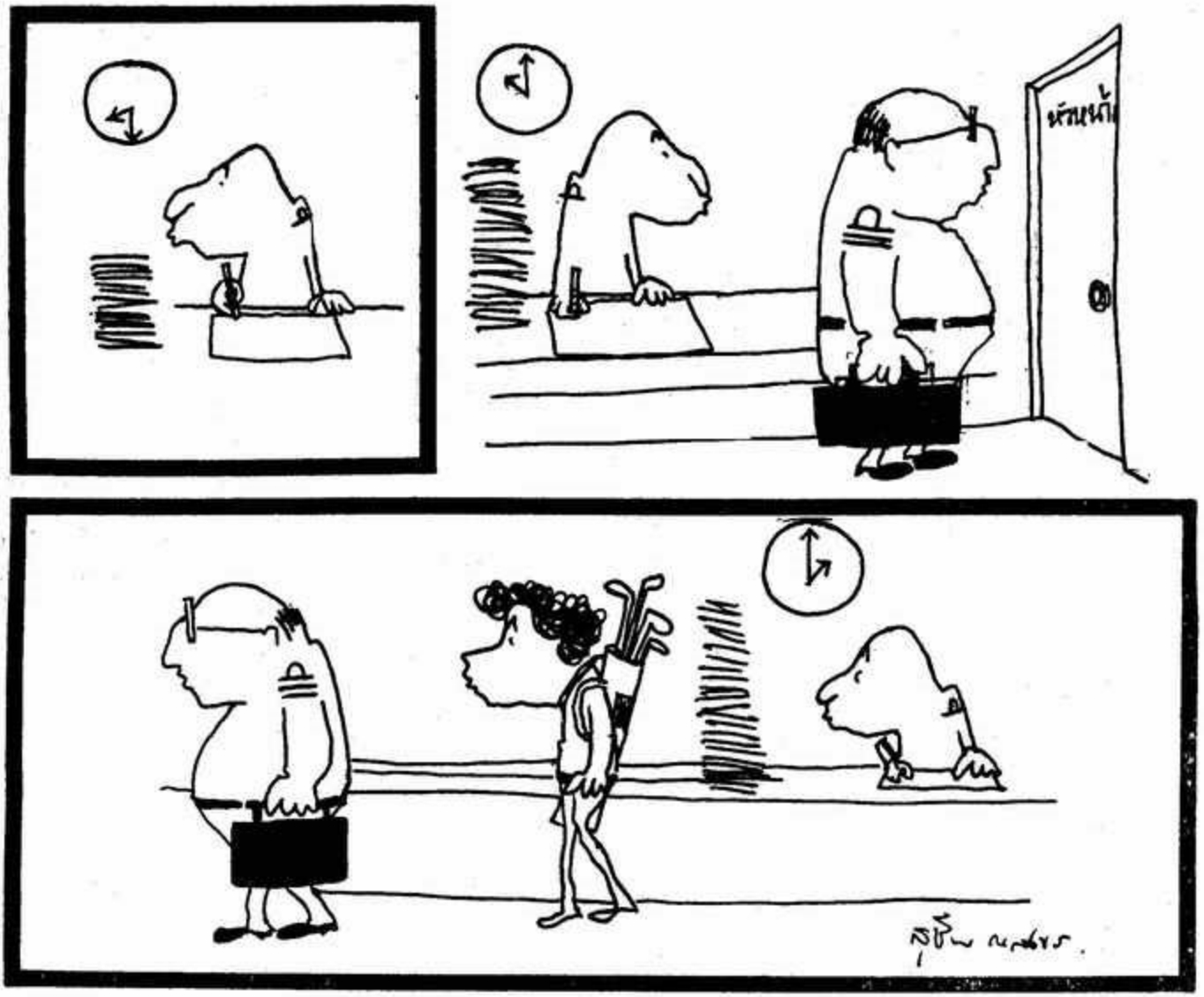
๔. รัฐบาลจะต้องยอมลงทุนครั้งใหญ่ที่จะปฏิรูปสภาพความเป็นอยู่และรายได้ของข้าราชการให้สมดุลย์กับค่าครองชีพ จะเป็นในด้านเงินเดือน สวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่นใดก็ตาม เพื่อสะกัดกั้นเหตุแห่งปัญหาร้ายแรงต่างๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว การเริ่มต้นในจุดนี้ แม้จะต้องใช้เงินเป็นจำนวนมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับผลเสียอันจะเกิดขึ้น ยังนับว่าได้ประโยชน์กว่ามาก นอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้ทางราชการได้แก้ไขปรับปรุงในเรื่องอื่นๆ ได้อย่างเต็มที่อีกด้วย

๕. รัฐบาลจะต้องวางมาตรการต่างๆ ที่จะลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น และเป็นการพุ่งเพ่งของทางราชการ ข้าราชการและพนักงานของรัฐ ตลอดจนปฏิรูประบบการใช้จ่ายของรัฐ ทั้งปวงที่ไม่ได้ผลคุ้มค่าหรือที่เป็นการสูญเปล่า รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายให้แน่นอนในเรื่องนี้ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของส่วนราชการ ข้าราชการและพนักงานของรัฐอย่างเคร่งครัด

๖. กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของรัฐให้ชัดแจ้งแน่นอน และสอดคล้องกับความรับผิดชอบ โดยสร้างความเข้าใจร่วมกันอย่างแท้จริงว่า การทำเช่นนี้เป็นวิธีเดียวที่จะช่วยให้การบริหารงานของรัฐประสบผลสำเร็จด้วยดี มุ่งเน้นในประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ วินัย และความยุติธรรม อันจะเป็นประโยชน์แก่ทั้งฝ่ายการเมือง ฝ่ายประจำ และแก่ประเทศชาติ ประชาชน เป็นส่วนรวม

๗. สร้างระบบบริหารงาน

บุคคลของรัฐให้เข้มแข็ง โดยฝึก กำลัง องค์การ กลางบริหารงานบุคคลทั้งหลายที่มีอยู่ในปัจจุบันเข้าด้วยกัน ให้สามารถทำหน้าที่เสนาธิการสูงสุด และกองบัญชาการสูงสุดทางด้านการบริหารงานบุคคลของรัฐ เป็นทั้งสมองและกำลังให้แก่รัฐบาลที่จะศึกษา กำหนด นโยบาย แนว ทางบริหารบุคคลของข้าราชการและพนักงาน ของรัฐ ทุก ฝ่าย เพื่อให้งานบริหารบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากร สำ คัญ ที่ สุด ใน การ พัฒนาประเทศให้เป็นปึกแผ่น มีประสิทธิภาพ



บทสรุป

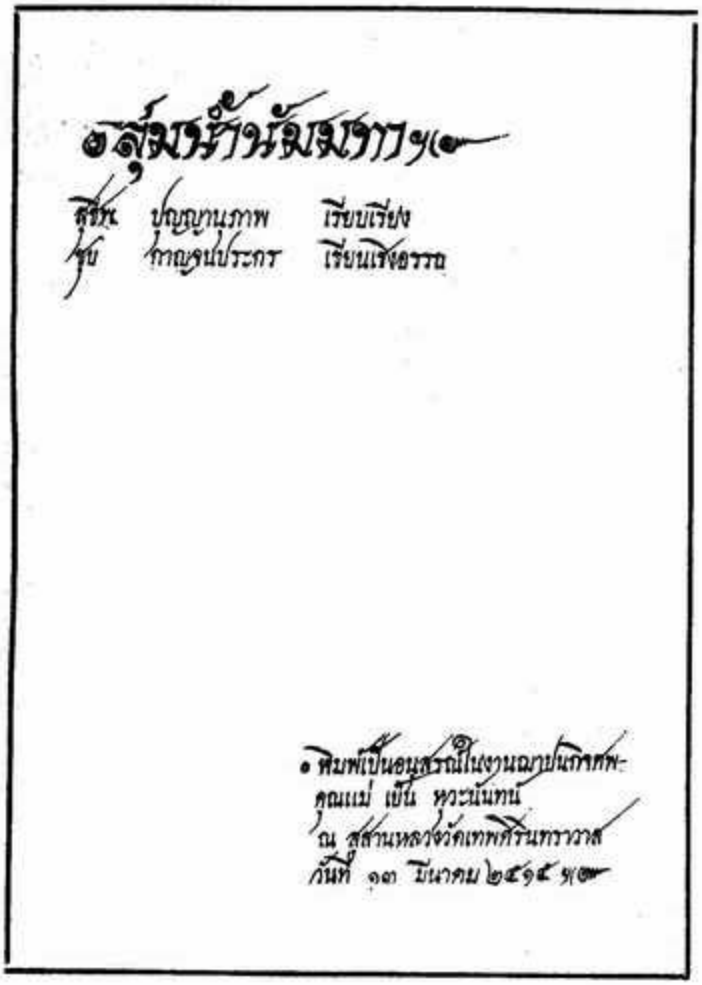


ถ้าจะเปรียบระบบราชการและระบบ การบริหารงาน บุคคล กับ ระบบ การ คมนาคม ทาง บก การบริหารราชการ สมัย กรุงศรีอยุธยา และ ต้นสมัย กรุงรัตนโกสินทร ก็คง เปรียบ เสมือน ระบบเดินเท้าและโคลากเกวียน การปฏิรูปการบริหาร ในสมัย รัชกาลที่ ๕ เปรียบเสมือนการเปลี่ยนจาก ระบบ เดิน เท้า และ โค ลาก เกวียนมาเป็นระบบรถม้า ซึ่งต้องเริ่มมีถนนที่ดีพอสมควร จึงจะวิ่งได้เร็ว ขนส่งสินค้าและบริการได้มาก และเป็นการเหมาะสมกับกาลสมัยในขณะนั้น เพราะ เพิ่ง มี การ สร้าง ถนน ขึ้น เป็นสายแรก มีการใช้รถม้ากันแพร่หลาย แม้กระทั่งรถรางในสมัยแรกก็ยังใช้ม้าลาก ในปัจจุบันการ คมนาคม ทางบก ใช้ รถยนต์เป็นหลัก แต่ถ้าเปรียบกับระบบราชการ และ ระบบ การ บริหาร งานบุคคลของไทยในปัจจุบันแล้ว จะเห็นได้ว่า ระบบราชการและระบบการบริหารงานบุคคลยังใช้ระบบ รถม้า อยู่ใน ขณะ ที่สังคมเจริญไป ถึง ขั้น ใช้ รถ ยนต์ แล้ว ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารราชการ จึง มี อยู่ มาก มาย ดังได้กล่าวมาแล้ว

ไหนๆ เราก็มาถึงสมัยปฏิรูปกันแล้ว ระบบราชการและระบบการบริหารงานบุคคลก็ควรจะได้มีการปฏิรูปกันเสียที โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิรูประบบการบริหารงานในส่วนภูมิภาค การให้ศูนย์กลางการบริหารในส่วนภูมิภาคอยู่ที่กระทรวงมหาดไทยและการ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสังกัดกระทรวงมหาดไทย ตลอดจน การ แต่งตั้ง ผู้ว่า ราชการ จังหวัด จาก กระทรวงมหาดไทย นั้น เป็นเรื่องที่ล้าสมัยเสียแล้ว ถ้าจะเปรียบกับระบบการคมนาคมทางบกก็ยังอยู่ในระบบรถม้า จึงควรจะได้ปฏิรูปตามข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารเข้าสู่ระบบรถยนต์เสียที การกำหนดรูปการปกครองให้มี ทั้งการบริหาร ราชการ ส่วนภูมิภาค และการ บริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดความสับสนในการ บริหาร และ การบริหารงาน ก็ขาด ประสิทธิภาพ ทั้งเป็นการไม่ประหยัด จึงควรปฏิรูปการบริหารราชการในส่วนภูมิภาคให้เป็น หน่วยงานเดียว และพัฒนาเป็นขั้นเป็นตอนตามข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น เพื่อไปสู่ระบบการปกครองตนเองของประชาชนโดยสมบูรณ์ และในขณะเดียวกันก็ควรจะได้ปฏิรูประบบ การ บริหาร งาน บุคคล ตลอดจนค่าตอบแทนของข้าราชการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งนี้ก็เนื่องจากการที่จะให้ข้าราชการอุทิศตัวให้กับ ทาง ราชการ อย่างเต็มความสามารถ และ ด้วยความเต็มใจนั้น จำเป็นจะต้องให้ข้าราช การ มี ฐานะ มั่นคง ทั้ง ทาง เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ด้วย △

อ่านหนังสือเดือนละเล่ม

ชื่อหนังสือ	**ลุ่มน้ำนัมมทา**
ผู้เขียน	สุชีพ ปุญญานุภาพ
ผู้เขียนเชิงอรรถ	ดร. ชุบ กาญจนประกร
การจัดพิมพ์	พิมพ์เป็นหนังสืออนุสรณ์งานฌาปนกิจศพคุณแม่เยื้น หุตะนันท์ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๑๕
ความหนา	๒๕๓ หน้า
ราคา	๓๒ บาท


ลุ่มน้ำนัมมทา

สุชีพ ปุญญานุภาพ เรียบเรียง
ชุบ กาญจนประกร เรียบเรียงเชิงอรรถ

• พิมพ์เป็นอนุสรณ์ในงานฌาปนกิจศพ-
คุณแม่ เยื้น หุตะนันทน์
ณ สุสานหลวงวัดเทพศิรินทราวาส
วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๑๕

ผู้เขียนหนังสือเล่มนี้ มีความสนใจศึกษาค้นคว้า เกี่ยวกับ เรื่อง พุทธศาสนา และ หลักธรรม ของพระพุทธเจ้า เคยมีงานเขียนทำนองนี้จัดพิมพ์เผยแพร่อยู่เนือง ๆ เรื่อง **"ลุ่มน้ำนัมมทา"** นี้ ผู้เขียนตั้งใจจะให้เป็น จินตนิยายอิงคติธรรม โดยอาศัยหลักฐานเกี่ยวกับ แม่น้ำ นัมมทา ของ อินเดีย ทั้งทางภูมิศาสตร์ และประวัติศาสตร์มาสร้างเป็นฉากของเรื่อง แต่ปรากฏว่า เรื่องนี้กลายเป็นหนังสือที่สมบูรณ์แบบทางวิชาการบริหารที่นักบริหารควรศึกษาและนำมาประยุกต์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานปัจจุบัน

เรื่องโดยย่อมีว่า ชายหนุ่มคนหนึ่งเป็นลูกชาวนาที่ยากจน บิดามารดารักใคร่เอ็นดูเป็นอันมาก สู้อุตส่าห์เสียสละความสุขส่วนตัวส่งบุตร ซึ่งมีแววว่าปรีชาฉลาดให้ได้รับการศึกษาสูง เพื่อว่าเมื่อสำเร็จ

แล้วจะได้รับราชการเป็นราชบุรุษ แห่งแคว้นโสวัณณะที่เขาอาศัยอยู่ เมื่อเขาสอบเข้ารับราชการได้ ในระหว่างทดลองงาน พระราชาได้ทดลองใจเขาด้วยการนำเอาบิดามารดาเขามาแสดงตน ด้วยความเกรงว่าพระราชาจะไม่ยินดีรับตนเข้ารับราชการเพราะฐานะของ บิดามารดา จึงทำให้เขาขับไล่ไปเสีย ทำให้พระราชาสั่งให้เขาไปประพฤติตนเสียใหม่ยังไม่ให้รับราชการ

ต่อมาเขาเริ่มสำนึกตัว กลับไปตั้งต้นทำความดี ปฏิบัติบำรุงบิดามารดาให้มีความสุข ผลแห่งการปฏิบัติตัวใหม่นี้ ทำให้ พระราชาเข้าใจ และไม่ถือโทษ ดังนั้น เขาจึงได้รับอนุญาตให้กลับเข้ารับราชการใหม่ได้ และทำงานดีจนได้รับคำชมเชยจากพระราชาด้วยการตั้งชื่อให้ใหม่ว่า "อัตถนิรัต" และยังได้รับรางวัลพิเศษ คือแหวน ที่พระราชา สวมอยู่

เนื้อเรื่องในหนังสือนี้ ว่าถึงการ ทำงานของพระราชาและผู้ร่วมทีมคือมหาอำมาตย์และข้าราชบริพาร อย่าง มีแบบแผน ตาม หลักการ บริหาร งานบุคคล มีการวางแผนล่วงหน้าในการทำงานและควบคุมงานเพื่อให้ได้ผลงานดีที่สุด **การตรวจราชการในสมัยนั้น กระทำโดยการ ปลอมแปลงตัว เพื่อให้เห็นความจริง ชัดเจน ซึ่งผิดกับ สภาพการณ์ในปัจจุบันที่ต้องกระทำโดยเปิดเผย**

ถ้าจะกล่าว ถึงการ ปกครอง แคว้นโสวัณณะตามท้องเรื่องแล้ว สรุปได้ว่าใช้หลักธรรมของพระพุทธเจ้าเป็นหลักยึดเหนี่ยว การเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ก็ใช้ระบบ คุณธรรม (Merit System) เช่นเดียวกับที่ใช้ในราชการไทยปัจจุบัน แต่การทดลอง ปฏิบัติ ราชการ ของ แคว้นโสวัณณะ ถือเป็นเรื่อง จริงจัง มากกว่า ปัจจุบัน ที่แม้ จะมี การ ทดลองปฏิบัติราชการ ๖ เดือนก็ตาม แต่ก็เป็นเพียงการทำตามตัวอักษรที่ระบุไว้เท่านั้น หาได้มีการปฏิบัติโดยเคร่งครัดไม่ จะพบว่ามีน้อยรายนักที่จะโดนไล่ออกหรือยืดเวลาทดลอง ปฏิบัติราชการ ออกไปอีก ซึ่งในรายเหล่านี้ มักจะพบว่า ถูกกลั่นแกล้งด้วยเหตุผลส่วนตัวระหว่างเขาและผู้บังคับบัญชาเสียมากกว่าสาเหตุที่ว่าไม่เหมาะสมเพราะไร้ฝีมือ จากเรื่องลุ่มน้ำ นัมมทานี้ แสดงให้เห็น ถึงความ สามารถ ในการเลือกสรรคนดี มีความรู้ มารับราชการ อันทำให้เกิดความเจริญแก่แคว้นนั้น ซึ่งเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะแม้ว่าหน่วยงานจะมีเครื่องมือดีและพร้อมเพรียงใด แต่ถ้าขาดคนมีความสามารถจะปฏิบัติงานแล้ว งานก็ไม่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ พระราชายังส่งเสริมให้คนไม่อยู่นิ่งเฉย ให้รู้จักคิดและหมั่นหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๆ เพราะการได้รู้มากเห็นมากจะช่วยทำให้การบริหารกิจการในหน้าที่ของตนเป็นไปโดยเรียบร้อย พร้อมทั้งมีการผึกหัดคนให้ทำงานแทนตามความจำเป็น ซึ่งเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระและทำให้มีผู้รับช่วงโดยไม่ขาดตอน **ข้อนี้จะเห็นได้ว่าต่างจากงานในปัจจุบันมาก ที่ไม่มีการสอนงานหรือมอบหมายงานกันมา คนที่มาใหม่จะต้องเรียนรู้งานด้วยตนเองซึ่งทำให้เสียเวลาโดยไม่ควร**

ความทันสมัยของพระราชาในฐานะเป็นผู้บริหารงานอย่างหนึ่งคือการให้รางวัลเพื่อตอบแทนผลงานของการปฏิบัติงานได้ดี ดังจะเห็นได้จากการตั้งชื่อให้ใหม่และการให้รางวัลพิเศษคือแหวนที่พระราชาสวมอยู่เป็นประจำ เพื่อให้คนที่ทำงานดีเกิดกำลังใจในการทำงานต่อไป

เรื่องที่น่าสนใจในหนังสือ ลุ่มน้ำนัมมทาอีกเรื่องหนึ่งคือการสอนให้คนมีเหตุผล รู้จักใช้วิจารณญาณแม้เมื่อมีคนมาโฆษณาชวนเชื่อก็ไม่หลงงมงายตามไปด้วย เรื่องนี้ทำให้คิดถึงการปฏิบัติราชการว่าเป็นหน้าที่ ของฝ่ายบริหาร ที่จะต้องให้ การศึกษาแก่ประชาชนในแง่นี้ด้วย ขณะเดียวกันการรายงานผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการก็ควรทำตามที่ได้ปฏิบัติกันจริง ๆ โดยไม่ต้องบิดเบือนแม้กระทั่งการรายงานข้อผิดพลาดและแนวทางแก้ไข ซึ่งไม่ได้หมายความว่าจะทำให้ฝ่ายบริหารเสียหน้า แต่การชี้แจงให้ประชาชนทราบเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง ดีกว่าจะปล่อยให้ประชาชนนำไปพูดกันเองวิจารณ์กันต่อ ๆ ไป ซึ่งอาจจะทำให้สถานการณ์เลวลงและยากที่จะควบคุม

สำหรับผู้กระทำผิดที่ปรากฏในหนังสือมักจะเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง เนื่องจากพระราชาได้ออกตรวจเองพร้อมกับมหาอำมาตย์ที่ไว้ใจได้ **แต่ในยุคนี้ ผู้บังคับบัญชา จะอ่าน จาก รายงาน และรู้เพียงแค่ในแผ่นกระดาษ จะมีคนข้างเคียงคอยรายงานอีกต่อหนึ่ง มิใช่การรับรู้ความผิดด้วยตาตนเอง** ดังนั้น จึงเท็จบ้างจริงบ้างตามรายงาน "ข้อเท็จจริง" ที่ได้มา

เกี่ยวกับการเมืองระหว่างประเทศ แคว้นโสวัณณะอาศัยหลักพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา การที่แคว้นข้างเคียงมุ่งร้ายหาทางทำลาย แคว้นโสวัณณะ ด้วยหวังจะให้น้ำท่วม บ้านเรือน ราษฎร ของ แคว้น โสวัณณะ นั้น ทางแคว้นโสวัณณะก็หาทางป้องกัน โดยไม่ได้มุ่งร้ายตอบ และเมื่อแคว้นนั้นถึงที่ลำบาก พระราชาแห่งแคว้นโสวัณณะ ก็ให้ความ อนุเคราะห์ ด้วยดีโดยไม่ให้เขารู้สึกว่าได้รับการดูถูกหรือเยาะเย้ย ซึ่งข้อนี้น่า จะนำมา เปรียบเทียบ กับ ความสัมพันธ์ ระหว่างประเทศเพื่อนบ้านกับประเทศเราขณะนี้

กล่าวโดยสรุป หนังสือเรื่อง ลุ่มน้ำนัมมทานี้เป็นหนังสือที่ผู้อ่านจะได้รับความสนุก ได้แง่คิดทางหลักธรรม และที่สำคัญ คือทางหลักการบริหารงานบุคคล หนังสือเล่มนี้มีทั้งที่เป็นเนื้อเรื่องล้วน ๆ และที่ ดร. ชุบ กาญจนประกร ได้เขียนเชิงอรรถโดยใช้หลักวิชาประกอบตลอดเล่ม เพื่อช่วยให้ผู้อ่านได้เข้าใจ กระจ่าง ยิ่งขึ้น ใน วิชา การบริหาร งานบุคคล จึงนับได้ว่า เป็นนิยาย ทางวิชาการบริหารงานบุคคลเล่มหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความจริงในสังคม ถ้าคุณจะหาอ่าน เราอยากจะแนะให้อ่าน เล่มที่มีเชิงอรรถ อธิบายประกอบมากกว่า เนื่องจากหนังสือ ลุ่มน้ำนัมมทา นี้เป็นหนังสือเก่า จึงไม่ทราบว่ามีร้านหนังสือใดยังขายอยู่ นอกจากว่าคุณจะหาอ่านได้ตามห้องสมุดต่าง ๆ ซึ่งส่วนมากจะพิมพ์อยู่ในหนังสืองานศพ - △

การสรรหาบุคคล/ความล้มเหลว ในความคิดของนักบริหาร

การสอบเพื่อเลือกคนเข้าทำงาน เปรียบได้กับการ "คล้องช้างป่า" ที่ต้องนำมาฝึกเสียก่อน



.....ไม่ได้แปลจากตำราเล่มใด เพียงแต่อ่านตำราภาษาไทยเพื่อให้รู้ทฤษฎีบ้าง แล้วเก็บมาเขียนโดยอาศัยความรู้สึกของตัวเอง....

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานของรัฐบาล ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ กลุ่มบุคคลที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐนั้นเอง กลุ่มบุคคลที่ว่านี้แบ่งได้เป็นสองประเภท คือ กลุ่มบุคคลที่ทำงานฝ่ายการเมือง และกลุ่มที่ทำหน้าที่บริหารงานประจำ บุคคลทั้งสองประเภทนี้ได้รับเลือกเข้ามาดำรงตำแหน่งในหน่วยงานของรัฐโดยวิถีทางที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บุคคลประเภทแรกได้รับ "เลือก" เข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง ส่วนประเภทหลังได้รับการ "เลือกสรร" เข้ามาดำรงตำแหน่งประจำ

ตำแหน่งประจำนั้นได้แก่ ตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งมีหน้าที่บริหารงานตามนโยบายรัฐบาลที่กำหนดไว้ ลักษณะงานของตำแหน่งเหล่านี้เป็นงานประจำที่ต้อง ปฏิบัติ จัดทำ เพื่อให้ ภาระ หน้าที่ในการให้บริการของรัฐเป็นไปโดยต่อเนื่องกัน โดยเหตุที่บริการดังกล่าวมีอยู่อย่างกว้างขวาง บุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งงานประจำนี้จึงต้องมีความรู้ ความชำนาญ เพื่อทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

ตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยเหตุนี้ การสรรหาบุคคลเข้าทำงานจึงมุ่งพิจารณาในด้าน ความรู้ ความสามารถ ที่จะใช้ในงานเป็นสำคัญ

ในทางปฏิบัติ การสรรหาบุคคลนั้นหมายถึง การจัดการให้ได้บุคคล มาสมัครเพื่อการเลือกสรร คือเริ่มตั้งแต่การก่อให้เกิดความสนใจในงานของรัฐแก่ประชาชน การประกาศให้ทราบถึงตำแหน่งว่าง ลักษณะงาน และข้อมูลอื่น ๆ ที่ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับงานเพื่อประกอบการพิจารณาสมัครเข้ารับการเลือกสรร ตลอดจนพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติ ของ ผู้สมัคร จาก หลักฐาน ที่ต้องการทราบเกี่ยวกับตัวผู้สมัคร

การสรรหาบุคคลเพื่อเข้าทำงาน จำต้องคำนึงถึงองค์ประกอบและลักษณะหลาย ๆ อย่างรวมกัน จึงจะได้บุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านความรู้ ร่างกาย และจิตใจ กล่าวคือ ในด้านสมองต้องการบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้และความสามารถดี ในด้านร่างกายต้องการจะได้บุคคลที่มีร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพอนามัยดี และมีบุคลิกลักษณะดี ส่วนในด้านจิตใจนั้น ต้องการบุคคลที่มีความประพฤติดี และสามารถร่วมปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นได้ ความปรารถนาที่จะได้บุคคลดีมีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ นั้น เป็น สิ่ง ที่ นัก บริหาร และ หัว หน้า งาน ทั่ว ๆ ไป ปรารถนา แต่การเลือกสรรที่จะให้ได้บุคคลเหล่านั้นมาเพื่อวางคนให้เหมาะกับงาน ก็เป็นสิ่งที่ยุ่งยากไม่น้อย ดังที่กล่าวกันเสมอว่า **"การเลือกทั้งหลายในโลกนี้ ไม่มีอะไรยากเท่ากับการเลือกคน"** ด้วยเหตุนี้ แม้ว่าจะได้มีการสร้างวิธีการที่จะใช้เป็นเครื่องมือ วัดความสามารถ ของบุคคล เพื่อเลือกสรรคนเข้าทำงานมากมายหลายวิธีก็ตาม ก็ยังปรากฏอยู่เสมอว่า *นักบริหารและหัวหน้างานในหน่วยงานต่าง ๆ ยังมีความคิด ความรู้สึกผิดใจเอามาก ๆ ว่า หน่วยงานของตน ยังหาคนที่เหมาะกับงานไม่ได้อยู่นั่นเอง*

การสรรหาบุคคล เป็นขบวนการขั้นต้นของการบริหารงานบุคคล แนวความคิดและสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการสรรหาบุคคล อาจสรุปได้ดังนี้

๑. การเปิดโอกาสให้โดยเท่าเทียมกัน การสรรหาบุคคลเพื่อมาทำงานของรัฐจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนโดยเท่าเทียมกัน โดยปราศจากข้อกำหนดกีดกันเรื่องเชื้อชาติ ตระกูล ชนชั้น ศาสนา หรือภูมิลำเนาของบุคคล ผู้มีความรู้ความสามารถตรงตามที่งานต้องการย่อมมีสิทธิสมัครเพื่อทำงานให้แก่รัฐ ดังนั้น การประกาศเกี่ยวกับตำแหน่ง ลักษณะงาน และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงาน จึงเป็นขั้นแรก ของการดำเนินการ ให้โอกาส โดยเท่าเทียมกัน

๒. การยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์พิจารณา

เมื่อได้ให้โอกาสเท่าเทียมกันแก่ผู้สนใจงานของรัฐที่จะได้ทราบถึงตำแหน่งว่างและลักษณะงานแล้ว ควรดำเนินขั้นต่อไป คือ ให้บุคคลเหล่านั้นแข่งขันกันเพื่อเลือกสรรให้ได้บุคคลที่ดีที่สุด

ข้อคิดในเรื่องที่ว่า การสอบแข่งขันให้ผลตามที่มุ่งหวังไว้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการดังกล่าวข้างต้น และขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้ด้วย คือ เกียรติภูมิในการทำงานของรัฐ โอกาสในการประกอบอาชีพในธุรกิจเอกชน ระบบการให้การศึกษาประชาชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการให้ความสนใจในงานของรัฐ กล่าวคือถ้าคนในสังคมยังมีความรู้สึกว่า การรับราชการทำให้มีเกียรติ กิจการของเอกชนยังไม่เจริญก้าวหน้าพอ ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง ยังมีโอกาส ก้าวหน้าในงานราชการสู่ตำแหน่งระดับสูงได้ ความมั่นใจในงานของรัฐ ก็ยังคงมีอยู่ในความรู้สึกของประชาชน อันเป็น สิ่งหนึ่ง ที่ สนับ สนุน ให้ การสอบ แข่งขัน มีความหมายยิ่งขึ้น

เมื่อผ่านการสอบแล้ว การให้ทดลองปฏิบัติงานก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเลือกสรร เป็นการทดสอบอีกขั้นหนึ่งว่า ผู้ที่ผ่านการสอบมานั้นสามารถทำงานได้จริงหรือไม่ นักบริหารส่วนใหญ่มักจะผลีผลามและใจร้อนชอบคิดเอาเองว่า การสรรหาบุคคล เข้าทำงาน เท่าที่ทำกันอยู่ ยังไม่รัดกุม ไม่มีประสิทธิภาพ เลือกคนเข้ามาไม่เหมาะกับงาน ทำงานไม่ได้ดังใจ ที่เลือกเข้ามาได้ก็เป็นผู้หญิงเสียส่วนมาก ผู้ชายช่างหาทำยายากเสียจริง อะไรทำนองนี้ ซึ่งถ้าพินิจพิเคราะห์กันให้ดีแล้ว ก็ไม่เห็นว่าเป็นอุปสรรคต่องานแต่อย่างใดเลย ผู้หญิงหรือผู้ชายก็มีความสามารถ มีมันสมองพอ ๆ กัน และอีกอย่างหนึ่ง การสอบเพื่อทำงานเป็นการสอบที่คาดหมายว่า ผลการสอบจะเป็นเครื่องชี้ความสามารถในการทำงาน อันเป็นความสามารถที่เราควรพิจารณากันในระยะยาว มิใช่ความสามารถที่เกิดขึ้นในระยะสั้นดังที่นักบริหารต้องการกัน ผู้เขียนได้มีโอกาสสนทนากับท่านผู้รู้ท่านหนึ่ง **ท่านพูดถึงเรื่องการสรรหาบุคคลเข้าทำงานว่า การสอบเพื่อเลือกคนเข้าทำงาน ก็เปรียบได้กับการลองช้างป่า ได้ช้างป่ามาแล้ว ก็ย่อมต้องนำมาผึกนำมาหัดให้มันเรียนรู้ในสิ่งที่มันยังไม่รู้ ไม่ใช่ว่าอยู่ดีๆมันจะทำอะไรต่ออะไรได้โดยที่มันยังไม่เคยรู้ไม่เคยทำ**



คนก็เช่นเดียวกัน ไม่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับงาน ไม่เคยรู้เรื่องเกี่ยวกับงานมาก่อน มาเจองานเข้าครั้งแรกในชีวิต จะให้ทำงานได้ดังใจของนักบริหารอย่างไรได้ มันต้องค่อยเป็นค่อยไป ค่อยเรียนรู้งานไปทีละน้อย พอถึงเวลาอันสมควร ความสามารถของแต่ละคนที่แอบแฝงอยู่ ก็จะปรากฏออกมาให้เห็นเอง อย่างไรก็ดี บางครั้งการสรรหาบุคคลก็ได้ผลเกินความคาดหวัง (ความคิดของนักบริหารอีกนั่นแหละ) กล่าวคือ เลือกได้คนที่มีความสามารถทำงานได้เลย ไม่ต้องเสียเวลาฝึกปรือแต่อย่างใด ในกรณีนี้หากเปรียบกับช้าง มันคงไม่ใช่ช้างป่าดังที่ว่า แต่เป็น**ช้างบ้าน**ที่หลงเข้าอยู่ในโขลงช้างป่า แล้วบังเอิญติดบ่วงมาด้วยต่างหาก จึงไม่ต้องเสียเวลาฝึกสอนกันเลย

ในกรณีที่ปรากฏว่า ผู้ผ่านการสอบเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถแต่ยังมีทางเพิ่มเติมเสริมสร้างให้มีความสามารถยิ่งขึ้น หรือให้เหมาะสมกับงานเฉพาะอย่างได้มากขึ้น ก็เป็นแนวทางที่จะจัดให้ได้รับการฝึกอบรม หรือแนะนำเพิ่มเติมให้ถูกต้องตรงความต้องการ ในขั้นนี้ นักบริหาร ผู้บังคับบัญชาย่อมมีส่วนสำคัญในการที่จะใช้วิธีการทดลองปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางเสริมสร้างการทำงาน ยิ่งกว่านั้น การทดลองปฏิบัติงาน ยังเป็นเครื่องชี้ผลการทดลองเบื้องต้น คือ การสอบแข่งขันก่อนการบรรจุบุคคลให้ทดลองทำงานนั้นด้วยว่า เหมาะสมเพียงใด ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ จะต้องแก้ไขข้อบกพร่องอย่างไร คุณประโยชน์ของวิธีการทดลองปฏิบัติงานนั้นมีอยู่มาก หากได้ใช้ให้ถูกต้อง มิใช่กำหนดไว้เพื่อถือเป็นเพียงเกณฑ์ที่จะดำเนินการบรรจุภายหลังระยะเวลาหนึ่งโดยอัตโนมัติอย่างที่เป็นกันอยู่ ซึ่งในลักษณะเช่นว่านี้เป็นเรื่องที่น่าเสียดาย และเป็นการสร้างปัญหาเบื้องต้นโดยแท้

ดังนั้น นักบริหารทั้งหลายตลอดจนผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่มีความหวังว่า จะได้ผู้ปฏิบัติงานชั้นเยี่ยมเข้ามาทำงาน แต่ต้องรู้สึกผิดหวัง เพราะ การสรรหาบุคคลไม่อาจสนองความต้องการแก่ท่านได้ และคิดว่าเป็นความล้มเหลว ทั้งยังสิ้นเปลืองโดยไม่ได้ประโยชน์อะไรเลยนั้น **โปรดหยุดความคิดของท่านไว้ก่อน** ที่จริงการสรรหาบุคคลไม่ได้เป็นความล้มเหลวอย่างที่ท่านคิด แต่อยู่ที่ว่ากระบวนการขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการสรรหาบุคคล ได้กระทำกันอย่างจริงจังหรือยัง วิธีการทดลองปฏิบัติงานจะใช้เพียงเพื่อถือเป็นเกณฑ์ที่จะดำเนินการบรรจุภายหลังระยะเวลาหนึ่งโดยอัตโนมัติเท่านั้นหรือ ทำไมไม่คิดแก้ไขวิธีการนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงบ้าง เพราะเชื่อแน่ว่าหากวิธีการทดลองปฏิบัติงานได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจังมีจุดประสงค์ที่แน่นอน ความหวังที่จะได้ผู้ปฏิบัติงานชั้นเยี่ยมก็คงมีโอกาสเป็นจริงบ้าง การสรรหาบุคคลที่ทำกันอยู่ ก็จะไม่ใช่ความล้มเหลวดังที่คิด △

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๔๕ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๐ ธันวาคม ๒๕๑๙

เรื่อง การใช้จ่ายงบประมาณ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๑๓ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๑๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือที่ กค ๐๒๐๑/๓๒๙๘๓ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๑๙

ตามที่ได้ยืนยันมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๑๙ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติว่า "หากกระทรวงทบวงกรมใดได้ดำเนินงานลุล่วงตามเป้าหมายในแผนงานและโครงการต่างๆ ของตนในปีนั้น ๆ แล้ว ยังสามารถมีเงินงบประมาณเหลือจ่ายส่งคืนคลังเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น ๆ ให้ถือว่าเป็นความดีความชอบพิเศษของผู้ที่สามารถประหยัดเงินงบประมาณได้ ในการพิจารณาความดีความชอบด้วย" นั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังได้เสนอเป็นข้อสังเกตในการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ อันจะมีผลเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามนโยบายที่คณะรัฐมนตรีได้ลงมติข้างต้นมา รวม ๓ ประการ และว่าเพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการได้สอดคล้องกับนโยบายที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติไปแล้ว กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ และคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน จึงได้ร่วมกันพิจารณากำหนดมาตรการแก้ไขปัญหา และอุปสรรค ซึ่งเป็นเหตุให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณไม่ประหยัด รวม ๕ ข้อ และเห็นว่าควรให้คงมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลงาน ซึ่งคณะรัฐมนตรีชุดก่อนได้แต่งตั้งไว้แล้ว เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอดส่อง ดูแลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ของส่วน ราชการต่าง ๆ ทั้งในด้าน ความถูกต้อง ตามระเบียบ และในด้านความเหมาะสม โดยคำนึงถึงผลงานที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับการใช้เงินของส่วนราชการอื่น ๆ และรายงานให้หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือดำเนินการตาม

ความเหมาะสมต่อไป จึงขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๑๙ ลงมติเห็นชอบด้วย และให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติตามที่กระทรวงการคลังเสนอ กับให้คงคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ (ชุดเดิม) โดยให้รองนายกรัฐมนตรี (นายอัมพร จันทรวิจิตร) เป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นรองประธานกรรมการ และเปลี่ยนกรรมการหมายเลข ๖ เป็นผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ กับให้เพิ่มเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ และเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เป็นกรรมการอีก ๒ ท่าน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

โทร. ๒๘๑๒๒๔๐

ที่ กค ๐๒๐๑/๓๒๙๘๓ กระทรวงการคลัง

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๑๙

เรื่อง การใช้จ่ายเงินงบประมาณ

กราบเรียน นายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๑๙

ตามหนังสือที่อ้าง คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติว่า "หากกระทรวงทบวงกรมใดได้ดำเนินงานลุล่วงตามเป้าหมายในแผนงานและโครงการต่าง ๆ ของตนในปีนั้น ๆ แล้ว ยังสามารถมีเงินงบประมาณเหลือจ่ายส่งคืนคลัง เมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น ๆ ให้ถือเป็นความดีความชอบพิเศษของผู้ที่สามารถประหยัดเงินงบประมาณได้ ในการพิจารณาความดีความชอบด้วย" นั้น

กระทรวงการคลัง ขอเรียนเป็นข้อสังเกตในการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ อันจะมีผลเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามนโยบายที่คณะรัฐมนตรีได้ลงมติข้างต้น ดังนี้

๑. ในระยะตอนใกล้จะสิ้นปีงบประมาณ มักจะมีการกำหนดเงินประจำงวดและการโอนจัดสรรเงินรายการหมวดค่าครุภัณฑ์ หมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้างไปตั้งจ่ายให้หน่วยราชการในส่วนภูมิภาคมากกว่าปกติ การปฏิบัติงานโดยความเร่งรีบให้ทันก่อนสิ้นปีงบประมาณนั้น อาจทำให้ผลงานที่ได้รับไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยคุ้มกับค่าของเงินงบประมาณที่จ่ายและเป็นภาระต่อกระทรวงการคลัง กล่าวคือ

๑.๑ ส่วนราชการ หรือหน่วยราชการในภูมิภาคมักจะต้องจัดซื้อ หรือว่าจ้างด้วยวิธีพิเศษทำให้ราคาที่ตกลงนั้นแพงกว่าปกติ เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณโดยใช่เหตุ และไม่ชอบด้วยหลักประหยัด

๑.๒ การว่าจ้างด้วยความเร่งรีบตามวิธีพิเศษนั้น ส่วนราชการหรือหน่วยงานในภูมิภาคจะไม่มีโอกาสคัดเลือกด้วยความรอบคอบในการว่าจ้างผู้ที่มีฝีมือ ผลงานที่ได้รับจึงมีคุณภาพต่ำ เกิดปัญหาโต้แย้งในการตรวจรับงาน การละทิ้งงานในภายหลังอาจทำให้ทางราชการได้รับความเสียหายได้

๑.๓ การลงมือก่อสร้างในระยะตอนใกล้จะสิ้นปีงบประมาณ หรือภายหลังสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งเป็นระยะปลายฤดูฝน นั้น การก่อสร้างย่อมทำให้ไม่สะดวกนัก ผู้รับจ้างต้องเร่งรัดทำงาน มิฉะนั้นก็จะล่าช้าไม่ทันกำหนดตามสัญญา การเร่งรัดทำนองนี้อาจทำให้คุณภาพของงานต่ำ ไม่มาตรฐาน อาทิ อาคารร้างทรุด เนื่องจากมีการก่อสร้างต่อเติมในขณะที่ปูนยังไม่แห้งสนิทตามหลักวิชา

๑.๔ การก่อหนี้ผูกพันในตอนใกล้จะสิ้นปีงบประมาณนั้น ยังมีผลที่จะต้องขยายเวลาการเบิกจ่ายเงินออกไปอีก ทำให้เกิดภาระในทางการควบคุมบัญชีและภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น กระทรวงการคลัง ต้องรับภาระในการขยายเวลาเบิกจ่ายเงินในปี ๒๕๑๙ ในด้านการกันเงินไว้จ่ายเหลื่อมปีเป็นจำนวนกว่า ๙,๙๐๐ ล้านบาท

๒. การใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ปรากฏว่าไม่ตรงตามรายการที่พิจารณาอนุมัติในชั้นสภานิติบัญญัติ การเปลี่ยนแปลงรายการใช้จ่ายเงินทำนองนี้มีอยู่ไม่น้อย กระทรวงการคลังเห็นว่าเป็นการใช้จ่ายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับอนุมัติไว้ในชั้นแรก และเป็นการใช้จ่ายที่อาจยังไม่มีความจำเป็นเร่งด่วน ส่วนราชการต่าง ๆ มีโอกาสทำการเปลี่ยนแปลงการใช้จ่ายเงินได้ ก็เพราะมีงบประมาณ บางรายการ ที่ได้รับอนุมัติให้ใช้จ่ายนั้น หมดความ จำเป็น จึงได้ทำการ ขออนุมัติ เปลี่ยนแปลงรายการใช้จ่ายต่อสำนักงบประมาณ การใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายประเภทนี้โดยปกติน่าจะถือได้ว่าไม่เหมาะสมและไม่เป็นการประหยัด

๓. เงินงบประมาณเหลือจ่าย โดยเฉพาะเงินงบประมาณเหลือจ่ายจากรายการในหมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้างซึ่งดำเนินการไปเสร็จสิ้นแล้วนั้น ส่วนราชการอาจขออนุมัติสำนักงบประมาณ โดยกำหนดรายการใช้จ่ายเพิ่มเติมการใช้จ่ายทำนองนี้ก็มีลักษณะเช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงรายการ และถือได้ว่าเป็นการใช้จ่ายที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับอนุมัติจากสภา ฯ บางรายการที่ขอใช้จ่ายจากเงินงบประมาณเหลือจ่ายนี้อาจมีลักษณะฟุ่มเฟือยไม่มีความจำเป็นเร่งด่วนแต่ประการใด ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองเงินงบประมาณแผ่นดิน

เพื่อให้การดำเนินการของส่วนราชการได้สอดคล้องตามนโยบายตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติไปแล้ว กระทรวงการคลังจึงได้หยิบยกเรื่องนี้ขึ้นมาปรึกษาหารือกับสำนักงบประมาณ และสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน และเห็นพ้องกันว่าควรจะพิจารณากำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคซึ่งเป็นเหตุให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณไม่ประหยัดดังต่อไปนี้:—

(๑) ให้ส่วนราชการและสำนักงบประมาณร่วมมือกันกำหนดเงินประจำงวด หมวดค่าครุภัณฑ์และหมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้างให้เป็นไปตามแผนดำเนินงานประจำปีงบประมาณนั้น ๆ ตามที่ส่วนราชการได้เสนอต่อสำนักงบประมาณไว้ในตอนต้น เมื่อได้รับอนุมัติเงินประจำงวดจากสำนักงบประมาณแล้ว ให้ส่วนราชการรีบดำเนินการจัดซื้อหรือว่าจ้างตามระเบียบของทางราชการโดยเร็วที่สุด เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามแผนดำเนินงาน

(๒) ในการพิจารณาอนุมัติเงินประจำงวดหมวดค่าครุภัณฑ์และหมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้างนั้นให้สำนักงบประมาณถือปฏิบัติเป็นหลักการว่า ไม่จำเป็นต้องให้ส่วนราชการประกวดราคาหรือสืบราคาก่อน โดยให้อยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าส่วนราชการที่จะดำเนินการตามรายการที่ได้รับอนุมัติในงบประมาณ และในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่มีหน้าที่ตรวจสอบในภายหลัง คือกรมบัญชีกลาง และสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

(๓) ในกรณีที่จะโอนจัดสรรเงินตามรายการที่ได้รับอนุมัติตามนัย (๑) เพื่อไปตั้งจ่ายในภูมิภาค ให้ส่วนราชการต่าง ๆ รีบดำเนินการขอให้กรมบัญชีกลางสั่งการให้ทันทีที่ได้รับอนุมัติเงินประจำงวดจากสำนักงบประมาณ

(๔) การขออนุมัติเปลี่ยนแปลงรายการใช้จ่ายเงินก็ดี การใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายเพื่อนำไปใช้จ่ายเพิ่มเติม ขอให้สำนักงบประมาณกำหนดหลักเกณฑ์ที่จะอนุมัติให้ใช้จ่ายเฉพาะรายการที่มีความจำเป็นเร่งด่วน

(๕) ให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณทุกแห่งถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมและสอดส่องดูแลให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณในหมวดรายจ่ายต่างๆ เป็นไปโดยประหยัดและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการซื้อสิ่งของ หรือบริการและการจ้างเหมา

นอกจากนั้น กระทรวงการคลังเห็นว่าควรให้คงมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลงาน ซึ่งคณะรัฐมนตรีชุดก่อนได้แต่งตั้งไว้แล้วเพื่อปฏิบัติหน้าที่สอดส่องดูแลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการต่างๆ ทั้งในด้านความถูกต้องตามระเบียบ และในด้านความเหมาะสม โดยคำนึงถึงผลงานที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับการใช้เงินของส่วนราชการอื่นๆ และรายงานให้หน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือดำเนินการตามความเหมาะสมต่อไป

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเพิ่มเติม เพื่อให้ส่วนราชการต่างๆ ถือปฏิบัติต่อไปเพื่อให้เกิดผลในด้านการประหยัดเงินงบประมาณ และขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความฟุ่มเฟือย

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

สุพัฒน์ สุธาธรรม

(นายสุพัฒน์ สุธาธรรม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สำนักงานปลัดกระทรวง

โทร. ๒๒๑๐๘๘๙

ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๕๗ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๗ ธันวาคม ๒๕๑๙

เรื่อง การปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจ้างและการพัสดุ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกเกี่ยวกับเรื่องนี้

ด้วยกระทรวงการคลังได้เสนอคณะรัฐมนตรีเห็นควรกำชับให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างเหมาก่อสร้างหรือการซื้อทรัพย์สินของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจ้างและการพัสดุ รวม ๓ ประการ ความละเอียดปรากฏตามบันทึกที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๑๙ ลงมติเห็นชอบด้วยในหลักการ และให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนยืนยันมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป ขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในสังกัด ถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง/สูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๘๑๐๐๐๗

บันทึก

เรื่อง การปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจ้างและการพัสดุ

กระทรวงการคลังเสนอว่า ในการจ้างเหมาก่อสร้างหรือการซื้อทรัพย์สินของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ โดยปกติส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจจะจ้างหรือซื้อจากผู้เสนอราคาต่ำสุด หรือผู้เสนอราคารายถัดไปในกรณีที่ผู้เสนอราคาต่ำสุดเสนอราคาผิดเงื่อนไขที่กำหนดไว้ แต่ตามข้อเท็จจริงปรากฏว่า ค่าจ้างหรือราคาสิ่งของของผู้เสนอราคาต่ำสุดหรือของผู้เสนอราคารายถัดไปนั้น ยังอาจสูงเกินสมควร หรืออาจสูงกว่าราคาในท้องตลาดมาก โดยที่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ ผู้ว่าจ้างหรือผู้ซื้อมิได้ต่อรองราคาลงอีกเพื่อรักษาประโยชน์ของทางราชการเท่าที่ควร เป็นเหตุให้ทางราชการต้องว่าจ้างหรือซื้อทรัพย์สินในราคาสูงกว่าปกติ อันเป็นการสิ้นเปลืองเงินงบประมาณเกินความจำเป็น นอกจากนี้ การจ้างหรือการซื้อทรัพย์สินบางรายก็มีพฤติการณ์ส่อไปในทางไม่สุจริต โดยเจ้าหน้าที่มีส่วนได้เสียร่วมกับผู้รับจ้างหรือผู้ขายด้วย ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษาประโยชน์ของทางราชการ และเพื่อป้องกันการกระทำอันมิชอบของเจ้าหน้าที่ดังกล่าวกระทรวงการคลังจึงเห็นสมควรกำชับให้ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑. การจ้างหรือซื้อทรัพย์สิน ให้กำหนดรายละเอียดของงานหรือลักษณะเฉพาะ (Specification) ของสิ่งของในสาระสำคัญ ให้กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการส่งมอบ การชำระเงิน หรือเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างหรือการซื้อตรงกับความต้องการของส่วนราชการนั้น ๆ ให้กระทำในลักษณะที่ให้เปิดโอกาส และเวลาแก่ผู้รับจ้างหรือผู้ขายสามารถเข้าเสนอราคาแข่งขันกันได้มากราย และห้ามมิให้กำหนดลักษณะเฉพาะของสิ่งของที่จะซื้อให้ใกล้เคียงกับของยี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่ง หรือของผู้ขายรายใดรายหนึ่งโดยเฉพาะจนเป็นเหตุให้ผู้ขายรายอื่นเสียเปรียบโดยไม่เป็นธรรม หรือทำให้ทางราชการต้องจ้างหรือซื้อสิ่งของในราคาสูงกว่าปกติ หากเจ้าหน้าที่ผู้ใดฝ่าฝืน ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติที่ไม่ชอบตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจ้างหรือการพัสดุ แล้วแต่กรณี

๒. การจ้างหรือการซื้อทรัพย์สิน แม้ว่าผู้ประกวดราคาได้จะเป็นผู้เสนอราคาต่ำสุดก็ให้ผู้ว่าจ้างหรือผู้ซื้อพยายามต่อรองราคาลงไปอีกเท่าที่จะทำได้ทุกครั้ง ทั้งนี้ โดยให้พิจารณาเปรียบเทียบกับราคาค่าจ้างหรือราคาสิ่งของที่เคยซื้อในครั้งก่อน (ถ้ามี) นอกจากนี้ให้พยายามสอบถามราคาจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจอื่นที่เคยจ้างหรือซื้อของประเภทเดียวกันนั้น และให้สืบราคาค่าจ้างในท้องถิ่นหรือราคาสิ่งของในท้องตลาดโดยทั่วไปประกอบการพิจารณาด้วยทุกครั้ง

๓. ถ้าปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจ้างและการพัสดุ ตลอดจนมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัดและเที่ยงธรรม จนเป็นเหตุให้ผู้เสนอราคาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือทำให้ทางราชการได้รับความเสียหาย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอบสวนเพื่อลงโทษทางวินัยตามควรแก่กรณี กับเรียกให้ผู้รับผิดชอบชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ทางราชการ และถ้ามีความผิดทางอาญาด้วย ก็ให้รีบดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเห็นควรเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ท่านรองนายกรัฐมนตรี (นายอัมพร จันทรวิจิตร) สั่งและปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี ได้พิจารณาแล้ว มีคำสั่งให้ดำเนินการตามเสนอ

ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๕๘ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๘ ธันวาคม ๒๕๑๙

เรื่อง ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง ระเบียบการชักธงชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๙

เรียน

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๔๐๓/ว ๔๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น

ตามที่ได้แจ้งวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการชักและประดับธงชาติ มาเพื่อถือปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ กระทรวงมหาดไทยเสนอว่า เนื่องจากในขณะนี้ประเพณีปฏิบัติบางอย่างของประเทศไทย เช่น การกำหนดเวลาชักธงชาติของทางราชการได้กระทำกันตามสะดวกสบายโดยไม่ได้ให้ความหมายความสำคัญแก่ธงชาติแต่อย่างใด ประกอบกับในปัจจุบันนี้ประชาชนหลายกลุ่มหลายเหล่าได้แสดงความรู้สึกตื่นตัวเกี่ยวกับสัญญลักษณ์สำคัญของบ้านเมืองในเรื่องการชักธงชาติ และการเชิญชวนประชาชนเคารพธงชาติ เพื่อให้เกิดความผูกพันทางจิตใจของประชาชนในชาติ เห็นควรแก้ไขกำหนดเวลาและพิธีการเชิญธงชาติและการเคารพธงชาติเสียใหม่ โดยให้กำหนดเวลาชักธงขึ้นสู่ยอดเสาเวลา ๐๘.๐๐ น. และเชิญธงลงจากเสาเวลา ๑๘.๐๐ น. ตรง ตามเวลาของสถานที่นั้น และเชิญชวนให้ข้าราชการหยุดยืนเคารพธงชาติในเวลา ๐๘.๐๐ น. เพื่อเป็นตัวอย่างอันดีแก่ประชาชนทั่วไป

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๑๙ ลงมติเห็นชอบด้วยในหลักการตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ และให้ดำเนินการแก้ไขระเบียบในเรื่องนี้ต่อไปได้ ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แก้ไขระเบียบในเรื่องนี้ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี และได้นำเสนอท่านนายกรัฐมนตรีลงนามในประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวแล้ว ดังสำเนาประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๘๑๐๐๐๗

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี
เรื่อง ระเบียบการชักธงชาติ (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๑๙

โดยที่เห็นเป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง ระเบียบการชักธงชาติ พุทธศักราช ๒๔๘๘ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบการชักธงชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๙

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ แห่งระเบียบการชักธงชาติ พุทธศักราช ๒๔๘๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๕ กำหนดเวลาชักธงชาติขึ้นและลง ดังนี้

ก. ให้กำหนดเวลาชักธงขึ้นสู่ยอดเสาเวลา ๐๘.๐๐ น. โดยให้ชักธงขึ้นตามเสียงเพลงชาติที่บรรเลงต่อจากการเทียบเวลา ๐๘.๐๐ น. ของสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย

ข. สำหรับโรงเรียนทั้งของรัฐบาลและโรงเรียนราษฎร์นั้น ให้เลือกชักธงได้ทั้งเวลา ๐๘.๐๐ น. หรือเวลาที่โรงเรียนเข้า ซึ่งอาจจะเป็นเวลาเลยจาก ๐๘.๐๐ น. ไปแล้ว ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามคำสั่งของกระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ หรือทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ

ค. ให้กำหนดเวลาเชิญธงชาติลงจากเสาเวลา ๑๘.๐๐ น. โดยพังเสียงเพลงชาติจากสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย หรือในเวลา ๑๘.๐๐ น. ตรง ตามเวลาของสถานที่นั้นในกรณีไม่มีเสียงวิทยุ สำหรับโรงเรียนให้ปฏิบัติตามคำสั่งของกระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ หรือทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ

ง. ให้สถานที่ราชการทุกแห่งเปิดวิทยุรับฟังเสียงเพลงชาติจากสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยเวลา ๐๘.๐๐ น. และเชิญชวนให้ข้าราชการหยุดยืนเคารพธงชาติในเวลา ๐๘.๐๐ น. เพื่อเป็นตัวอย่างอันดีแก่ประชาชนทั่วไป

ทั้งนี้ ให้สถานที่ราชการทุกแห่งมีและใช้ธงชาติที่มีสภาพดีและเรียบร้อย โดยไม่ปล่อยให้ธงชาติที่ใช้อยู่ขาดวิ่น หรือมีสีสรรซีดจนมองไม่ออกว่าเป็นธงชาติไทย"

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๑๙

ธานินทร์ กรัยวิเชียร

นายกรัฐมนตรี

กฎ ก.พ.
ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๑๙)
ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าด้วยการบรรจุ การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การสอบสวน การรักษาวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนวิสามัญ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๒) และมาตรา ๑๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ให้ยกเลิกความใน ข. ของข้อ ๑๕ (๓) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘๗ (พ.ศ. ๒๔๙๘) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๓๓๑ (พ.ศ. ๒๕๐๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข. อายุครบหกสิบบริบูรณ์ เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบบริบูรณ์นั้น"

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๙

ธานินทร์ กรัยวิเชียร

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ กฎ ก.พ. ฉบับนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๔ ตอนที่ วันที่ มกราคม ๒๕๒๐

ที่ สร ๐๕๐๕/ว ๒ สำนักงาน ก.พ.

๑๗ มกราคม ๒๕๒๐

เรื่อง การขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ)

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ และได้แจ้งให้กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ทราบว่าการกำหนดตำแหน่งในครั้งนั้น ก.พ. ได้พิจารณากำหนดตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งที่ได้จากการสำรวจในระยะหนึ่ง หากหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งใดเพิ่มขึ้น ลดลงหรือมีกรณีเปลี่ยนแปลงไปจากที่ ก.พ. เคยสำรวจไว้ และกรมเจ้าสังกัดประสงค์จะให้ ก.พ. พิจารณากำหนดใหม่ ก็ขอให้แจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบเพื่อจะได้ดำเนินการต่อไป ซึ่งกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ได้ขอให้ ก.พ. ทบทวนพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งในสังกัดบางตำแหน่งให้ใหม่ในทำนองอุทธรณ์ ขอให้กำหนดระดับตำแหน่งให้เหมาะสมเป็นจำนวนมากแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นสมควรกำหนดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งในระยะต่อไป ดังต่อไปนี้

๑. การขอให้ ก.พ. พิจารณาเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งใด ให้ขอได้เมื่อลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือปริมาณและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นเพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือเปลี่ยนแปลงไป แตกต่างจากลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบในขณะที่ ก.พ. ได้กำหนดระดับตำแหน่งไว้เดิม

๒. การขอให้ ก.พ. พิจารณาเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งใด ให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดพิจารณากลั่นกรองเสียก่อนว่าตำแหน่งนั้นมีลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบหรือปริมาณและคุณภาพของงานเหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งตามที่ขอไป และสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. วางไว้ด้วย ทั้งนี้โดยพิจารณาจาก "งาน" ในตำแหน่งนั้น ไม่ใช่จาก "บุคคล" ผู้ดำรงตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งที่แต่งตั้งจากผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะต้องพิจารณาตัวบุคคลประกอบด้วย

๓. การขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง ให้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. คือ

๓.๑ คำชี้แจงแสดงข้อเท็จจริงว่า ลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ หรือปริมาณและคุณภาพของงานในตำแหน่งได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างไร ให้เพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งได้

๓.๒ หน้าที่และความรับผิดชอบ อัตรากำลังและการแบ่งหน่วยงานของส่วนราชการที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่ ตัวอย่างเช่น ขอกำหนดตำแหน่งบุคลากร ๓ งานบรรจุและแต่งตั้งกองการเจ้าหน้าที่ เป็นตำแหน่งบุคลากร ๔ ก็ให้ชี้แจงว่ากองการเจ้าหน้าที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร แบ่งงานออกเป็นกี่หน่วยงาน และในแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบและอัตรากำลังอย่างไร เป็นต้น

๓.๓ ในกรณีที่ขอกำหนดตำแหน่งใดเป็นระดับสูงขึ้น ให้แสดงสถิติผลงานย้อนหลัง ๓ ปี ของตำแหน่งนั้น และของส่วนราชการที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่ ในกรณีที่ตำแหน่งหรือส่วนราชการนั้นได้มีขึ้นยังไม่ครบ ๓ ปี ก็ให้ส่งสถิติผลงานเพียงเท่าระยะเวลาที่ตำแหน่งหรือส่วนราชการนั้นได้มีขึ้น

๔. คำขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ให้ส่งถึงสำนักงาน ก.พ. พร้อมกับคำชี้แจงรายละเอียดตามข้อ ๓ โดยสมบูรณ์ครบถ้วน รวม ๒ ชุด ในระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของแต่ละปีงบประมาณ หากสำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขอดังกล่าวนอกเวลาที่กำหนดนี้จะส่งเรื่องคืนโดยแจ้งให้เจ้าสังกัดขอใหม่ในปีถัดไป เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นกรณีพิเศษตามนโยบายของรัฐบาล หรือมีเหตุผลความจำเป็นเป็นกรณีพิเศษอย่างอื่น ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวงเห็นสมควรให้ขออนุมัติ ก.พ. เป็นกรณีพิเศษ และ ก.พ. เห็นสมควรรับพิจารณา

แต่สำหรับการขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ ก.พ. ให้ขยายกำหนดเวลาส่งคำขอไปยังสำนักงาน ก.พ. ได้ จนถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๐

๕. การขอกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งในระดับ ๗ ขึ้นไป ก.พ. จะรับพิจารณาเฉพาะเรื่องที่คำขอมาจากกระทรวง

๖. การพิจารณาอนุมัติให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นในกรณีที่คำขอมีคำชี้แจงแสดงรายละเอียดต่าง ๆ สมบูรณ์ครบถ้วนตามข้อ ๓ แล้ว ก.พ. จะอนุมัติย้อนหลังไปจนถึงวันที่สำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขอจากกระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัด แต่ในกรณีที่คำขอไม่มีคำชี้แจงรายละเอียดที่สมบูรณ์ครบถ้วนตามข้อ ๓ ก.พ. จะอนุมัติย้อนหลังไปจนถึงเพียงวันที่สำนักงาน ก.พ. ได้รับคำชี้แจงรายละเอียดดังกล่าวเพิ่มเติมจนสมบูรณ์ครบถ้วน

๗. ในกรณีที่ ก.พ. ได้พิจารณามีมติไม่อนุมัติให้กำหนดตำแหน่งใดเป็นระดับสูงขึ้นตามที่กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดขอไปแล้ว ก.พ. จะไม่รับคำขอให้พิจารณาทบทวนใหม่ โดยที่ลักษณะหน้าที่ และความรับผิดชอบ หรือปริมาณและคุณภาพของงานมิได้เปลี่ยนแปลงไป เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลอันสมควร ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวงได้พิจารณาเห็นชอบด้วย ในกรณีเช่นนี้ ให้ส่งรายงานการประชุม อ.ก.พ. กระทรวงซึ่งปรากฏเหตุผลความสมควรดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วย

สำหรับคำขอที่สำนักงาน ก.พ. ได้รับไว้แล้วก่อนหนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. จะได้พิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมในสังกัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

โทร. ๒๘๑๓๓๓ ต่อ ๑๗, ๑๙, ๔๗

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

ทบทวนการตอบปัญหากระทำผิดวินัย ทำไมจึงได้บำนาญอีกครั้ง

ผู้ถาม : ข้าราชการบำนาญชั้นผู้น้อย

ผมอ่านวารสารข้าราชการปีที่๒๑ ฉบับที่๑๐ ตุลาคม๒๕๑๙ หน้า ๖๒—๖๓ เรื่องกระทำผิดวินัยยังได้บำนาญด้วย ของคุณกมล บุญอ่อน **อ่านคำตอบ** จนถึงข้อที่ ๓ เขียนว่ากรณีถูกลงโทษให้ออกจากราชการจึงมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญจนกระทั่งถึงข้อความที่ว่า "ส่วนกรณีถูกปลดออกหรือให้ออกนั้นไม่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญแต่อย่างใด" ดูแล้วมันขัดแย้งกันเอาเป็นบรรทัดฐานอะไรไม่ได้เลย แม้แต่ คณะกรรมการ ที่พิจารณา คดีที่ เกิดขึ้นต้องมีอคติ ๑๐๐ % พวกมากก็ลากกันไป มีการวิ่งเต้นกันใช่หรือเปล่า ตอบให้ชัดแจ้งอย่าตอบคลุมเครือ

ตอบ

ก่อนอื่นต้องขออภัยพร้อมทั้งขอขอบคุณท่านสมาชิกที่ช่วยกรุณาทักท้วงข้อบกพร่อง ซึ่งขอเรียนว่า ข้อความที่ถูกต้องคือ "กรณีถูกปลดออกหรือไล่ออกนั้นไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญแต่อย่างใด" ขอได้โปรดเข้าใจตามนี้ด้วย ส่วนที่คุณต้องการให้ระบุชัดเจนลงไปนั้น อันที่จริงผู้ตอบปัญหาเห็นด้วย เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่คนอื่นอีกต่อไป แต่เกรงจะเป็นการซ้ำเติมแก่ผู้ได้รับโทษจากทางราชการมากขึ้นไปอีก จึงไม่สามารถระบุให้ละเอียดมากกว่าที่ตอบได้ อย่างไรก็ตาม จะได้พยายามหากรณีการกระทำผิดวินัยที่น่าสนใจบางเรื่อง ในทำนองอุทาหรณ์เพื่อเป็นข้อเตือนใจแก่ข้าราชการ ทั้งหลายเสนอต่อ ท่านผู้อ่านในไม่ช้านี้

การแต่งเครื่องแบบและขอมีบัตรประจำตัวลูกจ้างประจำ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๘๖

ผมเป็นลูกจ้างประจำเงินค่าใช้จ่ายภาษีท้องถิ่น สำนักงานสรรพากรจังหวัดอ่างทอง ปฏิบัติหน้าที่อย่างข้าราชการสามัญ ผมได้สมัครสมาชิกรับหนังสือวารสารข้าราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๔ ถึงปัจจุบันนี้ได้รับความรู้จากหนังสือวารสารฯ อย่าง

มาก และขอขอบคุณที่กรุณารับลูกจ้างประจำเป็นสมาชิก ขณะนี้ ผมมีปัญหาที่ต้องเรียนถามดังนี้

๑. ลูกจ้างประจำปฏิบัติหน้าที่อย่างข้าราชการสามัญ จะแต่งเครื่องแบบข้าราชการพลเรือนได้หรือไม่ ขณะนี้ ผู้บังคับบัญชาขอให้ทุกคนแต่งเครื่องแบบข้าราชการ ถ้าลูกจ้างประจำแต่งเครื่องแบบได้ จะใช้ เครื่องหมายยศ ติดอินทนู เป็นเครื่องหมายยศอย่างไร หรือไม่ต้องติด คงติดเพียงเครื่องหมายสังกัดที่ปกคอเสื้อเครื่องแบบ เพราะลูกจ้างประจำไม่มีเครื่องหมายยศ

๒. ถ้าแต่งเครื่องแบบได้ โดยการอนุโลมใช้เครื่องแบบ ข้าราชการสามัญไม่ต้องติดเครื่องหมายยศ (ไม่มีเครื่องหมายยศ) จะขอมีบัตรประจำตัวลูกจ้างประจำต่อผู้ว่าราชการจังหวัดอย่างที่ข้าราชการสามัญขอมีบัตรได้หรือไม่ ขณะนี้ใช้บัตรประจำตัวประชาชนโดยการแต่งกายสุภาพ ไม่กล้าแต่งเครื่องแบบสีกากี เพราะไม่มีบัตรประจำตัวดังกล่าว

๓. ถ้าขอมีบัตรประจำตัว ลูกจ้างประจำได้ จะแต่งกายอย่างไร เพื่อถ่ายรูปติดบัตรประจำตัว เพราะการแต่งเครื่องแบบแล้วไม่มีบัตร ประจำตัวดูคล้ายกับว่าเป็นข้าราชการปลอม

ฉะนั้น ผมขอได้โปรดตอบปัญหาให้ทราบในหนังสือวารสารข้าราชการในฉบับต่อไป

ตอบ

๑. การแต่งเครื่องแบบของลูกจ้างประจำเขาใจว่าอนุโลมตามแบบข้าราชการพลเรือนได้ โดยติดแต่เพียงเครื่องหมายสังกัดที่ปกคอเสื้อเครื่องแบบ ซึ่งเท่าที่ทราบลูกจ้างประจำในหลายส่วนราชการแต่งเครื่องแบบกันในลักษณะเช่นนี้เท่านั้น

๒. การขอมีบัตรประจำตัว ลูกจ้างประจำยังไม่มีกฎหมายรับรอง เพราะพระราชบัญญัติในเรื่องนี้กำหนดให้มีบัตรประจำตัวเฉพาะข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานสุขาภิบาล และพนักงานองค์การของรัฐ แต่เท่าที่จัดทำกันในหลายส่วนราชการ เป็นเพียงระเบียบภายในเท่านั้นเอง รายละเอียดปรากฏในคำตอบปัญหาคุณรัศมีในวารสารฉบับนี้แล้ว

๓. ผู้ตอบเห็นด้วย กับคุณว่า แต่งเครื่องแบบโดยไม่มีบัตรประจำตัวก็คล้ายกับข้าราชการปลอมอย่างว่า แต่ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่เห็นแต่งกันเฉพาะเสื้อกางเกง และเข็มขัดเท่านั้น ส่วนเครื่องหมายสังกัดมักไม่ค่อยติดกัน จึงดูไม่เกิดความรู้สึกผิดปกติเท่าใด แต่หากจะสนับสนุนให้แต่งเครื่องแบบกันทุกคนแล้ว ควรจะต้องพิจารณาปัญหาเช่นว่านี้ด้วย

การให้แต่งเครื่องแบบ โดยไม่มี บัตรประจำตัว จึงเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องนัก หน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ควรจะได้พิจารณาแก้ไขปรับปรุงระเบียบ ดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ลูกจ้างประจำสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอยากจะมีบัตรประจำตัว

ผู้ถาม : คุณรัศมี มลครีบุตร

ด้วยผมมีปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงเรียนหารือขอได้โปรดแจ้งในวารสารข้าราชการของ ก.พ. เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติให้ถูกต้องต่อไปด้วย

ลูกจ้างประจำสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดอยากจะมีบัตรประจำตัว ซึ่งตาม พ.ร.บ. บัตรประจำตัวข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานสุขาภิบาล และพนักงานองค์การของรัฐ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๔๙๘ ไม่ระบุให้ลูกจ้างประจำมีบัตรประจำตัวได้ และทาง ก.พ. และกระทรวงมหาดไทย ได้วางระเบียบให้ปฏิบัติ เกี่ยวกับบัตรลูกจ้างประจำอย่างไรหรือไม่ และพอที่จะอนุโลมให้ลูกจ้างประจำมีบัตรประจำตัว (เว้นจากบัตรประชาชน) หากมีระเบียบพอที่จะอนุโลมให้ลูกจ้างประจำสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีบัตรประจำตัวได้ ขอได้โปรด (เสนอแนะตัวอย่างบัตร) ตลอดทั้งข้อความ ขนาด ด้านหน้าและด้านหลังบัตรด้วยจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ตอบ

การปฏิบัติราชการในหน่วยงาน ไม่ว่าของทางราชการหรือธุรกิจเอกชน มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการยอมรับว่าเป็นสมาชิกของหน่วยงานคนหนึ่ง แม้จะได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน เช่น บางคนเป็นหัวหน้างาน แต่บางคนเป็นคนงาน เป็นต้น ก็นับได้ว่ามีส่วนร่วมในความสำเร็จ หรือล้มเหลว ของหน่วยงานนั้นด้วยกันทั้งสิ้น เพราะฉะนั้น หากมีระเบียบปฏิบัติประการใดที่แสดงถึงการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ก็ควรปฏิบัติต่อทุก ๆ คนในหน่วยงานนั้น ๆ เสมอกันด้วย

บัตรประจำตัวผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างเรื่องหนึ่งซึ่งแสดงถึงการเป็นสมาชิกหน่วยงาน จึงไม่ควรเลือกปฏิบัติว่าต้องเป็นข้าราชการเท่านั้น แต่ควรให้ความสำคัญไปถึงผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ เช่น ลูกจ้างประจำด้วย

ดังนั้น เมื่อ กฎหมาย มิได้ระบุ ให้ลูกจ้าง ประจำ มีบัตรประจำตัวได้ ในทางปฏิบัติ ส่วนราชการทั้งหลายจึงอนุโลมใช้ ระเบียบการ มีบัตรประจำตัว ข้าราชการ เป็นการภายในขึ้นแทน ทั้งรูปร่าง ขนาด ด้านหน้าด้านหลัง และข้อความ โดย เปลี่ยนชื่อ เป็น บัตรประจำตัว ลูกจ้าง ประจำ และกำหนดเวลาเพียง ๑ ปี ทั้งนี้ โดยมีเลขานุการกรมเป็นผู้ลงชื่อรับรอง

การมีบัตรประจำตัว ลูกจ้างประจำ เป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่ง ซึ่งมีผลในแง่จิตใจ และใช้สำหรับแสดงตนโดยเฉพาะหากทางราชการต้องการให้ข้าราชการและลูกจ้างแต่งเครื่องแบบโดยพร้อมเพรียงกันแล้ว จะต้องให้ความสนใจและคิดถึงลูกจ้างประจำในแง่นี้บ้าง

จึงใคร่ขอฝาก หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับลูกจ้างประจำได้โปรดพิจารณาปัญหาเช่นว่านี้ด้วย

ผู้ว่า ฯ มีอำนาจให้ข้าราชการตั้งแต่ระดับ ๔ ลุงมาลาออกหรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๐๐๕

เมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๑๙ มีข้าราชการระดับ๔ สังกัดอำเภอยื่นใบลาขอลาออกจากราชการ ผมในฐานะเจ้าหน้าที่ได้เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดว่าผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจ อนุญาตให้ลาออกได้ จะต้องให้อธิบดีอนุญาต หรืออธิบดีมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้สั่งอนุญาตตามมาตรา ๔๔ (๕) จึงได้ส่งเรื่องไปยังกรมเจ้าสังกัดเพื่อพิจารณา กรมเจ้าสังกัดได้ออกคำสั่งอนุญาตให้ลาออกได้ แต่ในท้ายหนังสือแจ้งว่า "การสั่งอนุญาตให้ข้าราชการในจังหวัดลาออกนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจที่จะดำเนินการได้เอง ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๕ และ

มาตรา ๔๔ (๖)" ในระยะไล่เลี่ยกันผมสั่งหนังสือคำอธิบาย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดย จิระภา รัตนาวิบูลย์ จัดพิมพ์จำหน่ายโดยบริการสวัสดิการ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. อธิบายมาตรา ๙๕ วรรคหนึ่งว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจอนุญาตให้ข้าราชการลาออกได้ ความละเอียดปรากฏในหนังสือหน้า ๒๘๒ แล้ว

ผมจึงเรียนมาเพื่อขอได้โปรดทำความกระจ่างเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป ขอได้ตอบในวารสารข้าราชการด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ตอบ

ผู้ตอบมีความเห็นว่าผู้ว่าราชการจังหวัดย่อมมีอำนาจให้ข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมา ออกจากราชการได้โดยอาศัยมาตรา ๘๕ และมาตรา ๔๔ (๖) เพราะกฎหมายบัญญัติไว้โดยต้องการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจด้วย เพราะเป็นผู้บังคับบัญชา จะเห็นได้จาก

๑. กรณีการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๔๔ (๖)

๒. กรณี การ เลื่อนขั้น เงินเดือน ตาม มาตรา ๖๓ วรรค ๓ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา เลื่อนขั้น เงินเดือน ให้แก่ ข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมา ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของทุกกระทรวง ทบวง กรม ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. (มติคณะรัฐมนตรีโดยหนังสือ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๓๕ ลงวันที่๒๓ ก.ค. ๒๕๑๘)

๓. กรณีการลงโทษทางวินัยตามมาตรา ๘๖ และมาตราอื่น ๆ ซึ่งจะอ้างถึงมาตรา ๔๔ อยู่ทุกมาตรา ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงมีอำนาจดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการ บริหารส่วนภูมิภาค ในจังหวัดตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมาได้

ส่วนในคำอธิบาย พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน๒๕๑๘ ซึ่งอธิบายว่า "ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจอนุญาตให้ลาออก เพราะผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นเพียงผู้บังคับบัญชาชั่วคราวของข้าราชการที่อยู่ในจังหวัด แต่อธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชาตลอดเวลาที่ยังอยู่ในกรม แม้ตามมาตรา ๔๔ (๖) จะบัญญัติให้ ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๔ ลงมาในจังหวัด แต่ไม่มีอำนาจสั่งให้ออกก็ไม่ใช่เรื่องแปลก เพราะผู้ว่าราชการจังหวัดไม่ได้เป็นผู้คัดเลือกตัวบุคคลเข้ามา การคัดเลือกตัวบุคคลเป็นหน้าที่ของ ก.พ. ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๐" นั้น ก็เป็นเรื่องความเห็นแตกต่างกัน เพราะผู้ตอบกลับเห็นเป็นเรื่องแปลก ถ้า ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจสั่งให้ออกเนื่องจาก หากจะถือว่าผู้ว่าราชการไม่ได้เป็นผู้คัดเลือกตัวบุคคลเข้ามาจึงไม่มีอำนาจสั่งให้ออกแล้ว อธิบดีกรมต่างๆ ก็ไม่มีอำนาจสั่งให้ออกด้วย เพราะไม่ได้เป็นผู้คัดเลือก ตัวบุคคลเข้ามาเช่นกัน ข้าราชการพลเรือนทุกคนต้องให้ ก.พ. มีอำนาจสั่งให้ออกเท่านั้นหรือ

อย่างไรก็ตาม ปัญหาเรื่องนี้เป็นปัญหาที่เข้าใจแตกต่างกันอยู่มาก จึงน่าจะได้มีการเสนอเรื่องนี้ให้ ก.พ. ตีความและวินิจฉัยตามความในมาตรา ๘ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๑๘ แล้วออกเป็นหนังสือเวียนของ ก.พ. ชี้แจงทำความเข้าใจกันต่อไป

ไม่มีปริญญา ไม่มีโอกาสก้าวหน้าจริงหรือ

ผู้ถาม : คุณอนันต์ ฉายแสง

กระผมมีข้อข้องใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ประกาศใช้ใหม่ หรือที่เรียกกันว่า ระบบ พี.ซี. นี้ กระผมขอเรียนถามว่า

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการที่ใช้ระบบ พี.ซี. นั้น ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการที่ไม่จบปริญญามีโอกาสก้าวหน้าเลยหรือ เพราะกระผมได้ทราบว่าผู้ที่จะเลื่อนจากระดับ ๑ ไประดับ ๒ จะไม่มีการสอบ แต่จะรอเงินเดือนให้ถึง ๑,๓๗๕ บาท ก็จะเลื่อนเป็นระดับ ๒ โดยอัตโนมัติซึ่งไม่เป็นธรรม และไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าเลย เพราะเสมียนชั้นต้นเงินเดือน ๗๕๐ บาท กว่าจะถึง ๑,๓๗๕ บาท จะกินเวลา ๑๐ ปี

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการแบบเก่า ยังเปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่จบปริญญามีโอกาสได้สอบเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เช่น ผู้ที่ทำงาน ๕ ปีเต็ม ก็มีโอกาสได้สอบเป็นชั้นตรี หรือประจำแผนกได้ และประการสุดท้ายคือ ก.พ. หรือ กระทรวง ทบวง กรม อื่นจะมีการเปิดสอบพนักงานธุรการ ๒ บ้างหรือไม่ โดยรับผู้มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือผู้ที่รับราชการมา ๕ ปีเต็ม โดยปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ ๑ มาแล้ว ๕ ปี

ตอบ

ความเข้าใจของท่านยังไม่ตรงกับความเป็นจริงนัก เพราะ ข้าราชการที่ไม่จบ ปริญญาตรี มีโอกาส ก้าวหน้าได้ดีกว่าเดิมโดยอาจจะเลื่อนจากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ ได้โดยไม่ต้องสอบ แต่ต้องรับราชการจนกว่าจะได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๒ และในขณะเดียวกัน หากรับราชการในระดับ ๑ มาเพียง ๕ ปี ก็สามารถสมัครสอบเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ได้ (ขอให้ดูมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ธุรการ พัสดุ เป็นต้น) และเมื่อได้รับ การ บรรจุ แล้วแต่ เงินเดือน ยังไม่ถึง ขั้นต่ำ ของระดับ ก็ยังได้รับการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนตามระดับตำแหน่ง ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ น.ว. ๙ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ ได้อีกด้วย ซึ่งตามกฎหมายเก่าแล้ว ผู้ที่สอบแข่งขันชั้นตรีไม่ได้ หรือได้แล้วแต่ไม่ได้รับการบรรจุ จะเป็นข้าราชการชั้นตรีได้ก็ต้องรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี รับเงินเดือนขั้นสูงของชั้นจัตวามาแล้ว ๔ ปี และต้องเคยดำรงตำแหน่งชั้นตรีหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ประกอบกับต้องมีตำแหน่งชั้นตรีว่างอีกด้วย ผู้บังคับบัญชาจึงจะสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้

ส่วนการเปิดสอบเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ นั้น ก.พ. ก็ได้เคยเปิดสอบและบรรจุผู้สอบได้ไปแล้ว และในโอกาสต่อไป ก.พ. หรือกระทรวง ทบวง กรม หรือจังหวัด ก็อาจเปิดสอบอีกก็ได้ โดยผู้จะสมัครสอบต้องมีคุณสมบัติตรงกับ คุณสมบัติ เฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง ที่ กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงจะสมัครสอบได้ คือ

๑. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ หรือที่ ก.พ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานธุรการ และงานสารบรรณ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี กำหนดเวลา ๕ ปี ให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้ที่ได้รับ ประกาศนียบัตร ประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ ภาษาต่างประเทศ หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติ เฉพาะ สำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยการ ธุรกิจทั่วไป เลขานุการ ภาษาต่างประเทศ หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

พ้นระยะถูกลงทัณฑ์กักบัง แต่ทำไมจึงยังไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

ผู้ถาม : คุณเมธา

ขอเรียนถามปัญหาดังนี้

๑. เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๑๘ ผมได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ (ปฏิบัติงานในรอบปีไม่ครบ ๙ เดือน) และในเดือนเมษายน ๒๕๑๘ ถูกลงทัณฑ์กักขัง ดังนั้น การเลื่อนเงินเดือนเมื่อ ๑ ต.ค. ๒๕๑๘

ก. เหตุงดเลื่อน เงินเดือน ของผม คือบรรจุไม่ครบ ๙ เดือนประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง คือถูกลงทัณฑ์ใช่หรือไม่ หรือ

ข. ๑ ต.ค. ๒๕๑๘ ผมไม่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือนเพราะบรรจุไม่ครบ ๙ เดือน ไม่ใช่เหตุไม่ได้เลื่อนเพราะถูกงด

ค. ถ้าเป็นไปตามข้อ ข. โทษถูกลงทัณฑ์จะหมดไปใน ๑ ต ค. ๒๕๑๘ หรือไม่ คงจะไม่นำมาเป็นเหตุงดการเลื่อน เงินเดือน ในปีต่อไป หรือนำไปงดปีต่อไปได้

๒. แต่ในปีนั้น เจ้าหน้าที่ไม่ได้หมายเหตุในบัญชีขอเลื่อนเงินเดือนว่าผมถูกลงทัณฑ์ เพราะเห็นว่าผมไม่ได้เลื่อนอยู่แล้วใน ๑ ต.ค. นี้ ฉะนั้น ทัณฑ์ของผมจึงเป็นทัณฑ์ปี ๒๕๑๘ แต่เมื่อ๑ต.ค. ๒๕๑๙ เจ้าหน้าที่ในการเลื่อนเงินเดือนตรวจสอบทัณฑ์เมื่อปี ๒๕๑๘ พบว่ายังไม่ได้นำไปหมายเหตุในบัญชีเลื่อนเงินเดือนปีที่แล้ว จึงนำมาหมายเหตุใน บัญชี ขอ เลื่อน เงิน เดือน ประจำปี งบ ประมาณ ๒๕๒๐ (๑ ต.ค. ๑๙) ว่าเมื่อ ๑ เม.ย. ๒๕๑๘ ถูกลงทัณฑ์ ผมเห็นว่าเป็นทัณฑ์ของปี ๒๕๑๘ แต่ว่าเจ้าหน้าที่ไม่หมายเหตุเอง แล้วจะนำทัณฑ์ปีที่แล้วมางดเลื่อนเงินเดือนในปีนี้ได้อย่างไร จึงขอเรียนถามว่าจะเอาทัณฑ์ปี ๒๕๑๘ มางดการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๒๐ (๑ ต.ค. ๑๙) ได้หรือไม่

๓. เจ้าหน้าที่ให้เหตุผลว่าปี ๒๕๑๘ (การเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๑๙) ผมไม่มีสิทธิจะเลื่อนเงินเดือนเมื่อเกิดทัณฑ์ในรอบปีนั้น จะนำมางดการเลื่อนในปีนั้นก็ไม่ได้ จึงต้องรอมางดในปี ๒๕๑๙ หรือการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๒๐ ซึ่งมีสิทธิได้เลื่อน การงดกรณีนี้ถูกต้องหรือไม่ครับ

ตอบ

ตามปัญหากรณีของคุณได้รับการบรรจุเมื่อมีนาคม ๒๕๑๘ การจะเลื่อนเงินเดือนประจำปีตั้งแต่ ๑ ต.ค. ๒๕๑๘ จึงยังเลื่อนไม่ได้ เพราะมีเวลาปฏิบัติราชการยังไม่ครบ ๙ เดือนตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๙ (พ.ศ. ๒๕๐๔) และกฎ ก.พ. ที่แก้ไขเพิ่มเติม ภายหลัง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ แต่การถูกลงทัณฑ์กักขังอันเป็นโทษ ทางวินัย อย่างหนึ่ง ของ ข้าราชการตำรวจ เมื่อ เม.ย. ๒๕๑๘ นั้น ไม่ได้อยู่ข่ายของรอบปีที่แล้วมาคือ ๑ต.ค. ๒๕๑๘—๓๐ มิ.ย. ๒๕๑๙ คุณจึงน่าจะอยู่หลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีตั้งแต่ ๑ ต.ค. ๒๕๑๙ ได้ เพราะตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ข้อ๗ (๒) ระบุไว้ว่า "ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์"

ส่วน การที่จะหมายเหตุในบัญชีขอเลื่อนเงินเดือนประจำปีหรือไม่นั้น ไม่น่าจะเป็นปัญหา เพราะต้องปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนอยู่แล้ว

อย่างไรก็ตาม การจะได้ เลื่อน เงินเดือน ประจำปีหรือไม่นั้น เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา ซึ่ง

แม้ว่าคุณจะอยู่ในหลักเกณฑ์ ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนประจำปีทุกประการก็ตาม แต่หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่สมควรได้รับการเลื่อน เงินเดือน ก็อาจจะไม่ สั่งเลื่อน เงินเดือนให้ก็ได้ ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่ชี้แจงเหตุผลในการไม่สั่งเลื่อนเงินเดือนให้คุณเท่านั้น

ขอทราบระเบียบการของ ก.ว.

ผู้ถาม : ผู้สำเร็จวิศว ฯ จากต่างจังหวัด

ขอทราบระเบียบ การสมัครเข้าเป็นสมาชิก ก.ว. ของนักศึกษาที่สำเร็จปริญญาตรี สาขาวิศวกรรม

ตอบ

การจะขอให้ ก.ว. รับรองวุฒิในการ ประกอบวิชาชีพนั้นจะต้องยื่นแบบฟอร์มคำร้องพร้อมกับสำเนาทะเบียนบ้าน หลักสูตรย่อ Transcript และหลักฐานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง ก.ว. จะใช้เวลาตรวจสอบหลักฐานและพิจารณาเกี่ยวกับหลักสูตรและสถานศึกษาประมาณ ๒ เดือน ทั้งนี้ จะติดต่อขอทราบรายละเอียดและแบบฟอร์มได้ที่ ก.ว. ซึ่งตั้งอยู่ที่กองการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ชั้น๒) สี่แยกวิสุทธิกษัตริย์ บางขุนพรหม กรุงเทพฯ โทร. ๒๘๑๑๔๖๖ ต่อ ๑๑๘ หรือ ๒๘๑๑๔๒๑

ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้

สำนักงาน ก.พ.

ธงชัย วาณิชกะ
สุธี สิทธิสมบูรณ์
คุสิต พัวศิริ

กรมบัญชีกลาง

ผาสุขนิตย์ บัณฑะรุจิ
สุวิช์ วารุธิวารักษ์
สมพงษ์ วัฒนสระ

บทสัมภาษณ์
(ต่อจากหน้า ๑๑)

แจ้งสินทรัพย์ไว้เสียก่อนเพื่อแสดงความบริสุทธิ์ใจเช่นกัน ตั้งแต่ประธานคณะกรรมการ กรรมการ เลขาธิการ และเจ้าหน้าที่ที่นี่ทุกคน

เจ้าหน้าที่ของ ป.ป.ป. ขณะนี้มีจำนวนเท่าไรแล้ว เพราะรู้สึกว่ายังน้อยอยู่มาก

เจ้าหน้าที่ตอนนี้มีทั้งหมด ๓๐ คนเศษ ทางสำนักงบประมาณได้อนุมัติไว้ ๑๐๐ กว่าตำแหน่ง เป็นข้าราชการหลายระดับ ที่อยู่ด้วยกันเดี๋ยวนี้เป็นพวกที่เรายืมตัวมาทำกันตั้งแต่ก่อนตั้งคณะกรรมการ ซึ่งเรากำลังจะโอนเขาเป็นข้าราชการประจำ ในส่วนเจ้าหน้าที่ยังขาดอีกมากนั้นต้องรับคนใหม่ที่เราต้องการวุฒิพิเศษ ที่มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน กำลังขอให้ทางสำนักงาน ก.พ. บรรจุให้ ตอนนี้กำลังจะได้ระดับ ๓ มาใหม่ ๓๐ กว่า ขณะนี้จึงดูยังไม่มีคนมาก ส่วนในระดับสูงอยากได้คนที่เคยทำงานด้านสืบสวนสอบสวนมาก่อนจะได้คุ้นเคยกับงาน จะขอโอนจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยเลือกคนที่เห็นว่าเหมาะสม ซื่อตรง และมีความคิดในด้านบ๋องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งอาจจะรู้จักกันมาก่อน หรือสอบถามจากหัวหน้าเก่าของเขา

ถ้าเช่นนั้น จะมีวิธีการอย่างไรที่จะไม่ให้เกิดการเล่นพรรคเล่นพวกกันขึ้นในการเลือกเจ้าหน้าที่ และทำอย่างไรจึงจะแน่ใจว่าได้เจ้าหน้าที่ที่สะอาดมาร่วมงาน

เราเลือกเฉพาะคนที่มีความสามารถ บางครั้งเราไม่รู้จักเขาเลยแต่เราได้ทราบมาว่าเขาดี เราก็ติดต่อเขา วิธีเลือกที่จะได้เจ้าหน้าที่สะอาดก็คือเมื่อมีคนแนะแล้วเราก็พยายามสืบดูเราก็จะทราบว่าใครดีไม่ดี และถ้าเราเคยอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ มาก่อนเราก็สามารถจะรู้ว่าใครดีหรือไม่ดี

จะไม่เป็นการเสียเวลามากในการเลือกคนหรือ

ไม่ครับ และเรื่องนี้เป็นเรื่องของทางเลขาธิการ ป.ป.ป. ซึ่งเป็นข้าราชการประจำ และอยู่ฝ่ายบริหารงาน ไม่ใช่เรื่องของคณะกรรมการ ในเวลานี้งานเข้ารูปบ้างแล้วและในไม่ช้านี้จะมีผลงานสำคัญ ๆ สู่ประชาชนแน่ ๆ

มีการต่อเนื่องกันไหม กับงานเก่าของ ป.ป.ป. เดิม

เราได้เอางานเก่าของ ป.ป.ป. เดิมมาทำควบคู่กันไปกับงานใหม่

แผนงานในอนาคตเป็นอย่างไร

จะเสนอรัฐบาล วางมาตรการป้องกันและปราบปราม พร้อมทั้งแก้ระเบียบการปฏิบัติราชการที่มีช่องทางทุจริตได้ง่าย

คำร้องต่าง ๆ ที่ส่งมาจากส่วนภูมิภาคมีมาก แต่ทางเราไม่มีคนทำงานแทนในส่วนภูมิภาค จึงทำความยุ่งยากในการสั่งงานจากส่วนกลาง และความรู้เกี่ยวกับท้องถิ่นก็ไม่มี เราจึงต้องการตัวแทนในแต่ละส่วนภูมิภาค อาจจะเป็นไปในรูปอนุกรรมการที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำในแต่ละภูมิภาคนั้น ๆ อยู่แล้ว ซึ่งเขามีความชำนาญในท้องถิ่นมากกว่า ถ้าเรามีกำลังพอก็จะขยายไปในส่วนภูมิภาค

จะใช้ อ.ก.พ. ของแต่ละจังหวัดเป็นอนุกรรมการ ป.ป.ป. ไปด้วยเลยได้ไหม

ยังไม่แน่ นี่เป็นเพียงความคิด

อยากทราบขั้นตอนในการทำงานสอบสวนผู้กระทำผิด

เราจะสอบตามคำร้องที่มีเข้ามายังสำนักงานผ่านเจ้าหน้าที่รับเรื่องราวแล้วเสนอประธานให้ทราบว่ามีเรื่องเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงานไหนบ้าง แล้วส่งคืนเจ้าหน้าที่ให้เลขาธิการฯ สั่งการไปตามสายงานแต่ละกองของ ป.ป.ป. ให้ไปปฏิบัติ ในแต่ละกองใน ป.ป.ป. นี้จะมีตัวกรรมการ ป.ป.ป. ควบคุมอยู่อย่างน้อยกองละ ๒ คน เพราะงานสอบสวนทุกงานกรรมการ ป.ป.ป. ต้องควบคุมทุกครั้ง

แล้ววิธีการสอบสวน

มีหัวหน้ากองเป็นผู้รับผิดชอบงานสืบสวนสอบสวนว่าจะสั่งให้ดำเนินการในรูปใด สอบใครเพื่อมอบให้ลูกน้องไปดำเนินการสืบสวนมา กรรมการ ป.ป.ป. ที่เป็นเจ้าของเรื่องจะเป็นผู้มีอำนาจตรวจว่า เจ้าหน้าที่ดำเนินงานไปเหมาะสมหรือว่าควรเพิ่มเติมตรงไหน



สอบทุกเรื่องที่มีเข้ามาหรือเปล่า

เราสืบและสอบทุกเรื่อง แต่ถ้าร้องไม่มีสาระ คือไม่แจ้งหลักฐานมาด้วยเจ้าหน้าที่เขามีสิทธิจะเสนอกรรมการให้พิจารณา ดูว่าไม่อยู่ในอำนาจและไม่มีสาระที่จะดำเนินเรื่องได้ เมื่อกรรมการที่คุม กองสั่งอย่างไรแล้ว ต้อง เข้า ที่ประชุมใหญ่ทราบงาน ป.ป.ป. เป็นงานที่ต้องตัดสินด้วยมติของคณะกรรมการ

การที่จะดูว่าเรื่องนั้นจะสอบหรือไม่ เจ้าหน้าที่จะต้องใช้หลักเกณฑ์ตามกฎหมาย และบัญญาในการวิเคราะห์พิจารณา ถ้าเป็นเรื่องส่วนตัวซึ่งไม่เกี่ยวกับงานราชการเป็นเพียงการร้องทุกข์ธรรมดา เขาก็ร้องผิดที่

ลักษณะ การร้องทุกข์ ที่เข้ามาเป็นจดหมายที่เข้าลักษณะบัตรสนเท่ห์หรือเปล่า

เราจะเรียกบัตรสนเท่ห์ก็ถูก แต่ถ้าเขามีการอ้างอิงชี้ช่องถึงหลักฐาน เราก็จะพิจารณา ใน จ.ม.ร้องทุกข์ใส่ชื่อจริงมาประมาณ ๕๐% และมีถึง ๖๐%—๗๐% ที่ร้องมาโดยไม่แนะช่องทาง ส่วนจำนวนเรื่องที่ไร้สาระมีน้อยมากเพียง ๑—๒% เท่านั้น

ในจำนวน ๖๐%–๗๐% ที่ไม่แนะช่องทางมานั้น เจ้าหน้าที่ทำอย่างไร

ก็พยายามสืบ แต่ถ้าไม่ได้อะไรก็ช่วยไม่ได้

วิธีการสืบเพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ เป็นจริง ทำอย่างไรเพื่อไม่ให้มีการกลั่นแกล้งกัน

เรามีวิธีสืบทั้งลับและเปิดเผย การสืบอย่างเปิดเผยทำได้เมื่อมีหลักฐานเห็นได้ชัด เมื่อสืบมาแล้วต้องวิเคราะห์อีกทีว่าข้อมูลที่ได้มาจริงหรือไม่

ถ้าสรุปได้ว่าเรื่องมีมูล

กรรมการ ป.ป.ป. จะทำบันทึกเสนอผมให้นำเข้าที่ประชุมใหญ่ เมื่อมติ ที่ประชุม ใหญ่ ออกมาว่า มีมูลจริง ก็ส่งให้ผู้บังคับบัญชาผู้ถูกกล่าวหาให้ตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยต่อไป

เป็นไปได้ไหมว่า เมื่อ เจ้าหน้าที่ สืบสวนแล้วมีมูลก็ทำเรื่องเสนอมายังคณะกรรมการให้พิจารณา แต่คณะกรรมการไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของเจ้าหน้าที่

ผล การพิจารณา ก็ มีบ้าง ที่ไม่เห็นด้วย กับเจ้าหน้าที่เสนอมา เพราะคณะกรรมการ ป.ป.ป. มีทั้งหมด ๑๑ คน ย่อมจะพิจารณาได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่คนเดียว

เวลาเสนอในที่ประชุม คณะกรรมการเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้สืบสวนเรื่องนั้น ๆ ต้องเข้าไปเสนอด้วยตนเองในที่ประชุมทุกครั้งหรือไม่

ไม่ต้องเข้าหรอกครับ เพียงส่งหนังสือมาให้คณะกรรมการพิจารณาเท่านั้น หากมีข้อสงสัยทางคณะกรรมการก็จะเชิญเจ้าหน้าที่เข้าไปชี้แจง

ระยะเวลาแต่ละเรื่องที่ดำเนินการจนเสร็จ

เรื่องยากก็นานหน่อย อาจถึง ๒—๓ เดือน โดยมากจะล่าช้าที่การขอเอกสารจากหน่วยงานของผู้ถูกกล่าวหา

มีผู้กล่าวว่า ป.ป.ป. มักสอบแต่เรื่องเล็ก ๆ เรื่องใหญ่ ๆ ไม่กล้าแตะ เท็จจริงประการใด

ไม่จริงหรอกครับ เราสอบทุกเรื่องถ้ามีมูล แต่เรื่องใหญ่มักต้องกินเวลานานกว่าผลจะออกไปให้ทราบกัน

ถ้าพบของแข็งหรืออิทธิพลในระดับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ที่มีอำนาจ

ถ้ามีมูลความผิดจริงก็ต้องทำตามกฎหมาย

แล้วเรื่องของจอมพลประภาสฯ ที่ทางการอายัดทรัพย์สินไว้ทาง ป.ป.ป. จะสอบสวนคดีนี้ว่ามีมูลหรือไม่ อย่างไร



เรื่องนี้ไม่ใช่หน้าที่ของ ป.ป.ป. ครับ และก็ไม่มีใครร้องมา

ถ้าอย่างนั้นหมายความว่า ป.ป.ป. จะสอบเฉพาะเรื่องที่มีผู้ร้องเรียนมาเท่านั้น

ไม่มีใครร้องมา ถ้าเห็นว่าเรื่องนั้นมีมูลความผิดหรือสงสัย ป.ป.ป. ก็สอบได้เช่นกัน เรามีเจ้าหน้าที่คอยอ่านข่าวและคำร้องทุกข์จากหนังสือพิมพ์และจากแหล่งอื่น พร้อมทั้งเก็บไว้เป็นหลักฐานด้วย

แต่กรณีของจอมพลประภาสนี้ เมื่อสมัยรัฐบาลยุคก่อน ๆ ได้สอบไว้แล้วซึ่งยังเป็นปัญหากันอยู่ มีการอายัดทรัพย์สินไว้พอมารัฐบาลยุคปฏิรูปนี้กลับยกเลิกเช่นนี้ ป.ป.ป. จะดำเนินการหรือไม่

เรื่องนี้เป็นเรื่องเหตุผลทางการเมืองครับ คงจะไม่เกี่ยวกับทาง ป.ป.ป. △

ความเคลื่อนไหวในวงการบริหาร

สัมมนาการบริหารงานบุคคล

ตาม พ. ร. บ. ข้าราชการพลเรือน

ฝ่ายฝึกอบรม กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดให้มีการสัมมนาเรื่อง "ปัญหาทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘" ณ สำนักงาน ก.พ. เมื่อไม่นานมานี้ โดยเชิญหัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ มาร่วมสัมมนา และอภิปรายซักถามข้อข้องใจ รวมทั้งมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อให้ทางสำนักงาน ก.พ. ได้ทราบถึงทัศนคติและความคิดเห็นของส่วนราชการอื่นที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีสาระน่าสนใจมาก สำหรับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของสำนักงาน ก.พ. ให้ดีขึ้น เพราะทุกคนที่มองตัวเองนั้น มักจะมีอคติเข้าข้างตนเองมากไปเสมอ

สาระสำคัญของการสัมมนาและอภิปรายซักถาม พอสรุปได้ตามหัวข้อต่อไปนี้

สรุปการอภิปรายเรื่องเกี่ยวกับตำแหน่ง

คำอภิปราย

๑. ก.พ. จะพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ตามความต้องการของส่วนราชการต่าง ๆ ให้รวดเร็วกว่านี้ได้หรือไม่ และ ก.พ. จะมีวิธีประสานการทำงานกับสำนักงบประมาณให้สัมพันธ์กันมากขึ้นได้อย่างไร

๒. ยังใช้เกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ได้ไม่เกิน ๑๐% ของตำแหน่งที่มีอยู่เดิมหรือไม่ มีหลักเกณฑ์การปรับระดับตำแหน่ง และแก้ไขเกี่ยวกับตำแหน่งที่ลักลั่นกันอยู่ได้อย่างไร และจะขอปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้อย่างไร

ตอบ ๑. การพิจารณาคำขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ จะทำได้เร็วหรือไม่ขึ้นอยู่กับ

— กรมมีข้อมูลพร้อมหรือไม่

— กรมบอกเหตุผลการขอเพิ่มพร้อมเกณฑ์การคิดมาพอเพียงหรือไม่

ถ้าหาก ข้อมูล ที่ แต่ละกรม ส่งมาไม่พร้อม เจ้าหน้าที่ก็ต้อง ออกไปหาข้อมูลเพิ่ม จึงทำให้ล่าช้า เรื่อง การประสานงาน กับ สำนักงบประมาณ ก็ กำลังจัดทำอยู่ ปัญหาใหญ่อยู่ที่บางครั้ง กรมขอมาช้า หรือได้ข้อมูลมาช้า สำนักงบประมาณ จึง ตั้งงบประมาณไปก่อนแล้ว สำนักงาน ก.พ. จะ พยายาม หาทาง แก้ไข ให้เร็วที่สุด

๒. เกณฑ์การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ไม่เกิน ๑๐% ของตำแหน่งเดิมยังคงใช้อยู่ แต่ถ้าจำเป็นก็ชี้แจงมาว่าสำคัญอย่างไร ซึ่ง ก.พ. จะได้ พิจารณาผ่อนผันไปตามความจำเป็น เรื่องการปรับระดับตำแหน่ง ที่ยังเป็นปัญหาอยู่นั้น หลักเกณฑ์ในการพิจารณาต่าง ๆ นั้น สำนักงาน ก.พ. ก็ ทำ ร่วม กับ กรม เจ้าของเรื่อง แต่เนื่องจากตำแหน่งต่าง ๆ นั้นมีมาก ผลงานจึงยังไม่สมบูรณ์ ถ้าหากกรมเห็นว่ายังมีตำแหน่งลักลั่นกันอยู่ กรมก็อาจขออุทธรณ์ได้ โดย ชี้แจงให้เห็นว่าแตกต่างกันอย่างไร

ส่วนการขอปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งนั้น ขอได้เฉพาะตำแหน่งที่มีลักษณะเฉพาะ จริง ๆ ส่วนตำแหน่งที่มีลักษณะสายงานทั่ว ๆ ไป และมีอยู่ทุกกระทรวงทบวงกรม ก็จำเป็นต้องพิจารณากว้างขึ้นไปอีก

คำอภิปราย

อยาก ทราบว่า การ ขอปรับระดับตำแหน่งเลขานุการกรม ที่เคยพูดไว้เมื่อปี ๒๕๑๔ นั้น จะพิจารณากันเมื่อไร มีขั้นตอนอย่างไร การกำหนดสายงาน และชื่อตำแหน่งจะตั้งชื่อว่าอะไร จะให้ เลขานุการกรมเป็น ชี. ๖ จนครบเกษียณหรืออย่างไร เจ้าหน้าที่ออกแบบสอบถามมา ๒–๓ ครั้ง แต่ก็ช้ามาก และแบบสอบถามเยิ่นเย้อจนเกินไป และก็ไม่ใช่ ความผิด ของ เลขานุการกรม ที่ ก.พ. ว่าตอบแบบสอบถามมีแต่ปริมาณไม่มีคุณภาพ

มีคนพูดว่า ก.พ. เป็นเทวดา แต่ ผู้อภิปราย เห็น ว่า ก.พ. เป็นบีศาจคอยสูบเลือด คือ ลดตำแหน่งให้น้อยลงมากกว่า

ตอบ ขณะนี้ ก.พ. กำลังพิจารณา รวมหมดทุกกระทรวง เพื่อเปรียบเทียบ อย่างมีเกณฑ์ จากแบบสอบถามที่กรมต่าง ๆ ส่งมา ความล่าช้าก็ต้องมีบ้าง เพราะต้องทำด้วยความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง เพื่อผลิตผลที่ดีที่สุด

คำอภิปราย

การ พิจารณา ปรับ ระดับ ตำแหน่ง ของเลขานุการกรมนั้น เกรงว่า จะ พิจารณา เหมือน การพิจารณา ปรับ ขน ส่ง จังหวัด ให้เป็นระดับ ๕ โดยคิดให้คะแนนจากงานที่ให้กรอกแล้ว นำมาหา Mean คะแนนที่สูงกว่า Mean ก็ได้ ระดับ ๕ แสดงว่า ก.พ. คิดไว้แล้วล่วงหน้าว่า จะให้ครึ่งหนึ่ง เพราะ Mean ก็ คือ ตรง กลาง ๆ เกรงว่า ตำแหน่งเลขานุการกรม จะได้ ๕๐% เช่นเดียวกัน หลักเกณฑ์นี้คิดว่าไม่เหมาะสม ควรแก้ไขเสียใหม่ เพราะการที่ขอไปนั้นอาจได้ทั้งหมดถ้าคุณภาพของงานถึง และ งานของกรมอื่น ๆ ก็ไม่เห็น ก.พ. คิดเป็นตัวเลขเลย

ตอบ การ พิจารณา กำหนด ว่า

ตำแหน่งใดควรสูงขึ้น เจ้าหน้าที่พยายามหาเหตุผลเพื่อเสนอ อ.ก.พ. ว่าสมควรหรือไม่ เพราะเหตุใด การวิเคราะห์มีหลายวิธี แต่วิธีที่เป็นหลักสากล คือ วิธี point rating system ที่ใช้กับขนส่งจังหวัด แต่สำหรับขนส่งจังหวัดนั้น ก็มีองค์ประกอบต่าง ๆ ใช้ในการเทียบเคียงกับหน้าที่รับผิดชอบอื่น ๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของ ก.พ. ก็ได้หารือกับเจ้าหน้าที่ของกรมประกอบด้วย เพื่อให้ได้ผลที่สอดคล้องกับความเป็นจริง และได้มาตรฐาน

ข้อเท็จจริงที่ผู้อภิปรายทราบมาว่า ก.พ. ใช้ ๕๐% เป็นเครื่องตัดสินนั้น เป็นการเข้าใจผิด เพราะในการพิจารณานั้น พิจารณาร่วมกันหลายสายงาน เช่น สายงานกรมการปกครอง ขนส่งจังหวัด เกษตรอำเภอ เกษตรจังหวัด ฯลฯ พิจารณาเทียบเคียงในฐานะเป็นหัวหน้าระดับจังหวัดด้วยกัน ว่ามีความรับผิดชอบมากน้อยกว่ากันอย่างไร สำหรับของกรมการขนส่งทางบกนั้น เมื่อนำมาเทียบกับหัวหน้าส่วนราชการจังหวัดในสายงานอื่น ๆ แล้ว ก็มาแยกเฉพาะกรมการขนส่งทางบก ซึ่งบังเอิญมาตัดตกช่วงประมาณ ๕๐ จึงทำให้เข้าใจกันไปว่า ก.พ. ใช้วิธีนี้วิธีเดียว การตัดคะแนนเป็นเพียง factor หนึ่งของการพิจารณาเท่านั้น

คำอภิปราย

จะขอให้ ก.พ. พิจารณาปรับระดับข้าราชการที่เป็นชั้นตรีมาก่อนใช้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งเมื่อจำแนกตำแหน่งแล้วอยู่ในระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๓ ทั้งหมดได้ไหม เพราะข้าราชการระดับ ๑ สามารถปรับเป็นระดับ ๒ ได้เมื่อเงินเดือนถึงขั้น

และ ก.พ. จะกำหนดให้ผู้มีวุฒิตรงกันอยู่ในระดับเดียวกันหรือไม่ เพราะเท่าที่เห็นขณะนี้ บางตำแหน่งก็มีเงื่อนไข เช่น ระดับ ๓(๑) และระดับ ๓ สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี ทั้ง ๆ ที่เป็นปริญญาตรีวุฒิเดียวกัน แต่อยู่ต่างตำแหน่งกันเท่านั้น

ตอบ การกำหนดตำแหน่งจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ นั้น ก.พ. พิจารณาตามงานว่าควรจะเป็นระดับ ๓ หรือไม่ เมื่อเทียบกับงานในสายเดียวกันและสายอื่น ๆ ประกอบด้วย เท่าที่เคยมีอุทธรณ์มา ก.พ. ก็พิจารณาให้บ้างในบางตำแหน่ง ที่ไม่ให้นั้นเพราะบางตำแหน่งงานไม่สมควรเป็นระดับ ๓ ถ้าให้ไปแล้วจะเกิดความลักลั่นกับพวกระดับ ๒

ส่วนที่จะให้ ก.พ. กำหนดให้ผู้มีวุฒิตรงกันอยู่ในระดับเดียวกันนั้น บางสายงานลักษณะงานมาเข้ากับลักษณะงานในระดับ ๔ เป็นงานที่ทำต่อเนื่องกัน อย่างไรก็ดี ขณะนี้ ก.พ. ก็กำลังพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์อันนี้อยู่

คำอภิปราย

เกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ การขอกำหนดระดับสูงขึ้น หรือการปรับระดับตำแหน่ง ก.พ. จะตอบให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบให้เร็วกว่าเดิมได้หรือไม่ เพราะถ้าตอบช้า ส่วนราชการต่าง ๆ อาจขอตำแหน่งมาอีกในปีงบประมาณใหม่ ทำให้งานซ้ำซ้อนกัน

ที่งานด้านการเจ้าหน้าที่ไม่ประสบ ผล สำเร็จ เท่าที่ ควร นั้น อาจ จะ เนื่อง มาจาก มีความ สามารถไม่เพียงพอ และไม่มีกำลังคนเพียงพอ งานด้านการขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ การขอปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ฯลฯ เป็นงาน ที่ ต้องใช้ เวลา และ เทคนิค มาก ฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีเจ้าหน้าที่ ที่มีความรู้ด้านนี้โดยเฉพาะ ซึ่ง ก.พ. อาจช่วยได้โดยให้มีตำแหน่งบุคคลากร หรือเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ตำแหน่ง หรือ เจ้า หน้าที่ วิ เคราะห์ งาน บุคคล เพิ่มขึ้น และอย่างไรก็ดี หากได้สำนักงาน ก.พ. ช่วยฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เหล่านี้ให้ ก็จะทำให้แผนกการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้สมความมุ่งหมายยิ่งขึ้น

พร้อมกันนี้ได้เสนอว่าโดยที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. มีผู้แทนจากส่วนราชการ ต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณหรืออื่น ๆ ร่วมด้วยอยู่แล้ว ฉะนั้น เมื่อ กำหนดตำแหน่งให้ไปก็ขอให้พิจารณาให้ได้อัตราเงินเดือน ติดกับตำแหน่งไปด้วย โดยไม่ต้องให้กรมหรือกระทรวงไป ทำ ความ ตกลง กับสำนักงบประมาณอีก

ตอบ ทางสำนักงาน ก.พ. มิได้นิ่งนอนใจ รีบทำตอบไป ทุกเรื่อง แต่มีบ้างที่ยังไม่พร้อม เนื่องจากขาดข้อมูล จึงต้องเสียเวลาติดต่อกับ ส่วนราชการ ที่ ขอมา อีกครั้งหนึ่ง สำหรับเรื่องที่เสนอให้มีเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ งาน บุคคล อยู่ในแผนก การ เจ้าหน้าที่ นั้น ก. พ. ก็ได้กำหนดตำแหน่งนี้ไว้แล้ว โดยเรียกว่า บุคคลากร

และที่ได้เสนอว่าทำอย่างไรจึงจะ กำหนด ตำแหน่งได้ พร้อมกับเงินเดือนนั้นเป็นข้อแนะนำที่ดี แต่จะทำได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับบัญหากฎหมายพอสมควร

คำอภิปราย

ในการปฏิเสธคำขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ระดับ สูงขึ้นนั้น ก.พ. ควรบอกเหตุผลไปด้วย จะได้ไม่อุทธรณ์มาอีก

ในการกำหนดตำแหน่งนั้น ทำไมเดิมอยู่ชั้นเอกเหมือนกัน แต่พอปรับระดับเป็นชี้ ทำไมจึงมีชี้. ๗ บ้าง ชี้. ๖ บ้าง และชี้. ๕ บ้าง และนอกจากนั้น ยังมีเงื่อนไข เช่น (๑) และ (๔) ซึ่งทำให้ข้าราชการหมดกำลังใจทำงาน เพราะไม่เป็นธรรม

ตอบ การตอบผลการอนุมัตินั้น ก.พ. ต้องการตอบให้เร็วที่สุด ถ้าหากพรรณาชี้แจง เหตุผลทุกตำแหน่ง จะทำให้การตอบมติล่าช้าไป คนที่ได้ตำแหน่งจะต้องรอ และ การ ตอบ ด้วย หนังสือ มี ข้อจำกัด อาจทำให้เข้าใจลำบาก ใน การ ปฏิบัติ เจ้า หน้า ที่ จะไปเรียนชี้แจงกับทางกรมได้ เพื่อความรวดเร็วและเข้าใจกันดี

สำหรับการกำหนดตำแหน่งนั้น กำหนดตามงานมิใช่เอาชั้นมาจับ จึงอาจ ทำ ให้ บาง คน ไม่ สบายใจ เพราะคิดว่าไม่ยุติธรรม ก.พ. ได้พยายามวิเคราะห์อย่างดีที่สุดแล้ว อย่างไรก็ดี ก.พ. ก็ยินดีจะพิจารณาปรับปรุงแก้ไขได้ เพราะข้อมูลเดิมอาจไม่ทันสมัย

คำอภิปราย

ตำแหน่งหัวหน้ากองกลาง หรือ เลขานุการ กรม เหมือน มือเหมือนเท้าของ ก.พ. แต่ ก.พ. มิได้สนใจสนับสนุน หลายปีมา

แล้วที่ก.พ.ให้สัญญาแต่ก็พยายามเสี่ยงเสมอมา หัวหน้ากองกลางและเลขานุการกรม มีความรู้สึกว่า ก.พ. พิจารณาตำแหน่งต่างๆ ไม่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานของกองอื่นๆ และการที่ ก.พ. ออก questionaire ถามงานของหัวหน้ากองกลางและเลขานุการกรมว่าปกครองคนมากน้อยเพียงใด โดยมิได้คำนึงถึงขนาดของส่วนราชการ อยากจะให้ ก.พ. เปรียบเทียบดู ระหว่าง ตำแหน่งปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัดฯ ซึ่งมีตำแหน่งเท่ากันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานเล็กหรือใหญ่ก็ตาม ก.พ.ได้โฆษณาแถลงข่าวไว้มากมายว่า พี.ซี. นี้ดีแน่ แต่ผู้อภิปรายคิดว่า พี.ซี. ดีเฉพาะแต่กับคนของ ก.พ. เท่านั้น เพราะว่าก้าวหน้าไปได้เร็ว มากกว่าคนของ หน่วยราชการอื่น ที่เริ่มต้นพร้อมๆ กัน

ตอบ การกำหนดตำแหน่งนั้น สำนักงาน ก.พ. กำหนดเองไม่ได้ ต้องขึ้นกับอ.ก.พ. ซึ่งต้องดูหน้าที่ความรับผิดชอบ และมิได้ให้ทุกตำแหน่ง ขณะนี้ ก.พ. ก็ยังไม่มี ซี. ๘ เลย ผู้อภิปรายเอาเรื่อง พี.ซี. กับทางปฏิบัติ ของระเบียบข้าราชการ พลเรือน มาปนกันที่จริงแล้วมีเพียงมาตรา๓๒เท่านั้นที่เป็น พี.ซี. และตำแหน่งปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นตำแหน่งบริหารระดับนโยบายจึงให้ระดับเท่ากัน ส่วนระดับต่ำลงมาจึงจะใช้วัดกัน

คำอภิปราย

เสนอให้สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ของ สำนักงาน ก.พ. เสียใหม่ เพราะเจ้าหน้าที่บางคนก็แย่มาก ก.พ. ควร จะพิจารณา ตำแหน่งของบุคคลากรของการเจ้าหน้าที่ให้พอกับงาน มิใช่มีเพียง๒—๓ คน ซึ่งต้องวิเคราะห์งานบุคคลของทั้งกรม วางแผนบุคคล แยก factor หน้าที่ของแต่ละคนเพื่อนำมาประกอบการขอเลื่อนระดับ ให้คำปรึกษาแก่อธิบดี ฯลฯ การขาดกำลังคนจะทำให้งานมีคุณภาพดีได้อย่างไร

และในการพิจารณาอัตรากำลังเพิ่มนั้น นอกจากพิจารณาคุณภาพและปริมาณของงานแล้ว ควร พิจารณาความเคลื่อนไหวเข้า-ออกของข้าราชการ และลูกจ้างด้วย และควรกำหนดด้วยว่าหน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ควรมีงานอะไรบ้าง จะทำให้การวิเคราะห์ของ ก.พ. ด้านอัตรากำลังถูกต้องยิ่งขึ้น

ตอบ ทาง ก.พ. ได้สนับสนุนงานบุคคลากรมาก แต่ที่ล่าช้าไปบ้างเพราะต้องนำเสนอ อ.ก.พ. พร้อมทั้งสายงานอื่นด้วย เพื่อจะได้เป็นหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องต่อไป

ส่วนเรื่องการพิจารณาอัตรากำลังเพิ่มนั้น ข้อมูลอัตราคนเข้าออกของ ลูกจ้าง หาได้ยากมาก และด้วย ความรีบด่วน จึงต้องตัดทิ้งไปก่อน เมื่อทำเกณฑ์ใหม่จะมี คุณภาพของงาน หรือ ปริมาณอย่างอื่นประกอบด้วย จะไม่ใช้จำนวนคนเป็นข้อสำคัญนัก

ส่วนเรื่องการที่ ก.พ. จะกำหนดว่างานการเจ้าหน้าที่ต้องมีอะไรบ้างนั้น คิดว่าจะเป็นการก้าวก่ายการบริหารงานของกรมไป เพราะแต่ละกรมอาจมีเหตุผลของ กรมเอง เพื่อให้เกิดความ

คล่องตัวในการบริหาร เช่น การถ่วงดุลย์อำนาจไม่ให้ตกอยู่ที่ใดที่หนึ่ง เมื่อกรมจัดรูปงานของตนเรียบร้อยแล้ว ก.พ. จึงจะกำหนดจำนวนและตำแหน่ง

สรุปการอภิปราย ปัญหาเรื่องเงินเดือน

คำอภิปราย

การที่ระเบียบ ก.พ. กำหนดว่า ถ้าระดับ ๖ ว่างลงเช่น แพทย์ ๖ จะยุบเป็นระดับ ๔ เพื่อบรรจุคนใหม่เข้ารับราชการ และหลังจาก ทดลอง ปฏิบัติราชการครบแล้ว จะเลื่อนเป็นระดับ ๖ ได้หรือไม่ เกรงว่าจะเกิดความเหลื่อมล้ำกัน เรื่องเงิน เดือนระหว่างแพทย์ที่บรรจุก่อน และหลังการใช้ระบบ พี.ซี. เพราะพวกที่บรรจุใหม่เมื่อทำงานครบ ๒ ปี ก็เลื่อนเป็น ซี. ๕ ได้เลย

ตอบ สำหรับตำแหน่งสายงานที่เริ่มจาก ๔ การเลื่อนเป็นระดับสูงขึ้นทำได้ ๑ ระดับ คือจาก ๔ เป็น ๕ ซึ่งแต่งตั้งได้โดยผู้นั้นมีคุณสมบัติครบ ทำงานมาไม่น้อยกว่า ๒ ปี และสอบเลื่อนระดับได้ ถ้าเลื่อนเป็นระดับ ๖ ต้องให้ ก.พ. พิจารณาก่อน

การขึ้นตำแหน่งใหม่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบในการพิจารณาว่าสมควรหรือไม่ในช่วงที่เปลี่ยนระบบใหม่ๆ นี้อาจมีการลักลั่นอยู่บ้าง แต่ภายใน ๓ ปี ข้างหน้าปัญหานี้จะหมดไป

คำอภิปราย

การย้าย สับเปลี่ยน ข้าราชการใน สายงาน เดียวกันระหว่างตำแหน่ง ที่มี อัตรา เงินเดือน กับตำแหน่ง ที่ไม่มี อัตรา เงิน เดือน ตำแหน่ง ที่มีอัตรา เงิน เดือนต้องไม่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ เช่น ปศุสัตว์อำเภอ และเกษตรอำเภอ ตัว อย่าง เช่น ใน กรม ปศุสัตว์ หน่วยปราบโรค หัวหน้าหน่วยเป็นหัวหน้าส่วนราชการ พวกลูกหน่วยในนั้นจะย้ายได้ไหม

ตอบ ได้เฉพาะ ตำแหน่งที่เป็นหัว หน้า หน่วย ราช การ เท่านั้น อันนี้หมายถึง เงินเดือน คือถ้ามี ตำแหน่งว่างไม่มี อัตราเงินเดือน แต่เอาเงินเดือนของตำแหน่งอื่นมาได้ ยกเว้นตำแหน่งนั้นเป็นหัวหน้าหน่วยราชการ

คำอภิปราย

ในปี ๒๕๒๐ กรมปศุสัตว์ได้ตำแหน่งใหม่ ไม่มีอัตราเงินเดือน จะย้ายเจ้าหน้าที่สัตวแพทย์จาก หน่วย ที่ไม่ ใช้ไป ดำรง ตำแหน่งใหม่ที่ไม่มีเงินเดือน และเอาระดับซีที่เท่ากันเช่น ๒ (๑) กับ ๓ ย้ายกลับมาจะทำได้หรือไม่

ตอบ ได้

คำอภิปราย

เรื่องการปรับวุฒิ ก.พ. น่าจะมีกฎหรือมติว่าที่ **ข้าราชการได้ประกาศนียบัตร หรือ ปริญญาที่ ก.พ. รับรองแล้วในประเทศสูงขึ้น ควรมอบอำนาจให้อธิบดีหรือผู้บังคับบัญชาปรับวุฒิได้เลย**โดยไม่ต้องส่ง ก.พ. เพื่อทุ่น เวลา แรงงาน และ ค่าใช้จ่าย

ตาม ว. ๓๓ เกี่ยวกับการลดระดับตำแหน่งลง ๑ ระดับ เช่น จาก ๔ เป็น ๓ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการใหม่ น่าจะอนุโลมรวมกรณีการแต่งตั้งและโอนย้ายด้วย โดยมีความหมายว่า ผู้มี

อำนาจสั่งบรรจุตาม ม. ๔๔ สั่งรับโอน หรือ ลด ตำแหน่งจาก ๔ เป็น ๓ (กรณีเริ่มจาก ๓) เพื่อรับโอนข้าราชการด้วย

ตอบ เหตุที่ ก.พ. ต้องขอพิจารณาก่อน การ ปรับ วุฒิ นั้น เพราะ เป็น ระยะ หัวเลี้ยว หัวต่อ และการรับรองมี ๒ อย่าง คือ รับรอง สถาบัน ที่ ผลิต ปริญญานั้นขึ้นมา และรับรองว่าวุฒิที่ ก.พ. รับ รอง แล้ว ตรง ตาม คุณ สมบัติ เฉพาะ สำหรับ ตำแหน่ง หรือไม่ต่อไป ถ้าไม่มี ปัญหาอะไร ก็คงจะมอบให้กรมต่าง ๆ ดำเนินการได้เอง

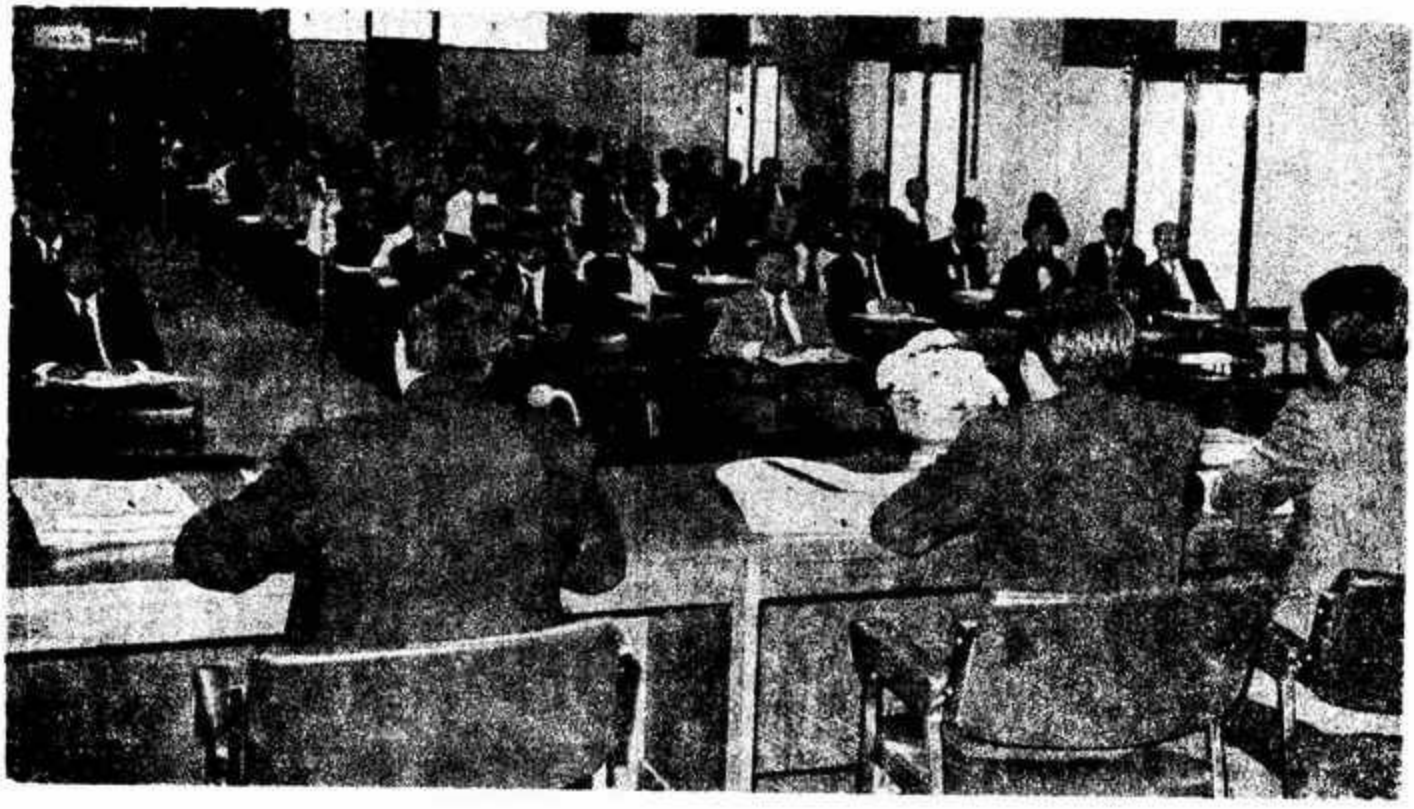
กรณีการแต่งตั้งและรับโอน ก.พ. ก็อยากจะอนุโลมให้ แต่ที่ทำไม่ได้เพราะพิจารณาแล้วเห็นว่า จะไม่เป็นธรรม ต่อผู้ที่สอบขึ้นบัญชี เนื่องจากถ้ายุบเพื่อแต่งตั้งคนได้ด้วยแล้ว จะเกิดกรณีคนในจองที่กันได้เกิดขึ้น ก.พ. จึงต้องเป็นผู้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษเป็นราย ๆ ไป

คำอภิปราย

๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อให้ได้รับ เงินเดือน สูงขึ้นในตำแหน่ง ที่ได้ รับเลื่อน หรือแต่งตั้งใหม่ ควรจะเป็นการเลื่อนนับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีเช่นนี้ ไม่น่าจะต้องขออนุมัติ ก.พ. อีก โดยออกเป็นหนังสือเวียนหรือมติ ก.พ. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตาม ม. ๔๔ สั่งเลื่อนได้เลย เพื่อช่วยลดงานทั้งสองฝ่าย

๒. ข้าราชการระดับ ๓ ได้เลื่อนเป็นระดับ๔ ขั้น๒,๑๐๐บาท ใช้สิทธิตาม ว. ๔ ได้๒,๒๓๐ บาท แล้วในช่วงเดือนตุลาคม จะออกคำสั่งเลื่อนเป็น ๒,๓๗๐ ด้วย ได้หรือไม่

ตอบ ๑. หาก การเลื่อน ระดับ ทำภายหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ปกติก็ไม่ สามารถ เลื่อน เงินเดือนได้



เพราะขัดกับกฎ ก.พ. ข้อ ๒ ที่กำหนดว่า จะทำเองได้เมื่อเลื่อนใน ๑ ตุลาคม เท่านั้น กรณีนอกเหนือจากนั้น ต้องขอ ก.พ. พิจารณาให้เป็นกรณีพิเศษ

๒. ทำได้ตาม ก.ม. ใหม่

คำอภิปราย

ข้าราชการระดับ ๗ เงินเดือน ๖,๘๘๐ บาท ได้รับการปรับระดับเป็นระดับ ๑๐ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม อยากทราบว่าข้าราชการผู้นี้มีสิทธิจะได้ปรับเงินเดือนอีก ๑ ขั้น หรือไม่ คิดว่าไม่น่าจะมีสิทธิได้เพราะเมื่อ ๑ ตุลาคม ก็ได้รับการเลื่อนเงินเดือนแล้วสูงเท่าขั้นต่ำของระดับ ๑๐ อยู่แล้ว

ตอบ มีสิทธิจะได้รับอีก ๑ ขั้น ตาม ว. ๘ ในฐานะที่วันที่ ๑ ตุลาคม ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑๐ และยังได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๑๐ อยู่ ทั้งนี้โดยการปรับให้ปรับก่อนการเลื่อนเงินเดือนตามปกติ

คำอภิปราย

๑. กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ ข้อ ๗ (๒) หน้า ๓ ที่ว่า ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โดนภาคทัณฑ์ ความในวรรค ๒ ขัดกับวรรค ๑ หรือไม่

๒. ในข้อ ๗ (๔) ผู้ที่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่มีวันลามาก โดยถือเกณฑ์วันลารวมทั้งลากิจและลาบ่วยไม่เกิน ๔๕ วัน โยงมาถึงใน (๕) ที่ว่าในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้งนั้น หมายความว่าอย่างไร เหตุใดไม่กำหนดว่า "บ่อยครั้ง" นับกี่วัน เพราะทำให้เกิดข้อสงสัยว่าคนที่ลาเพียง ๓ ครั้ง เป็นวันลาจริงๆ ๔๖ วัน ไม่มีสิทธิได้ขึ้นเงินเดือน กับอีกคนหนึ่งลา ๒๒ ครั้ง รวม ๔๕ วัน มีสิทธิได้ขึ้นเงินเดือน

ตอบ ๑. ความในวรรค ๒ นั้นไม่ขัดกับวรรค ๑ เพราะเป็นข้อยกเว้น คนที่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยมาแล้ว พอปีที่ ๒ แม้ว่าช่วงที่พิจารณาความดีความชอบเขาจะถูกลงโทษทางวินัยก็ตาม (เนื่องจากออกคำสั่งลงโทษช้าเกินไป) ก็ไม่ตัดสิทธิให้เขาขึ้นเงินเดือนในวรรค ๒ จึงเติมคำว่า "หลังรอบปีที่แล้วมา" เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น

๒. ที่ว่าลา ๓ ครั้ง ๔๖ วัน ไม่ได้ขึ้นเงินเดือนนั้นถูกต้องแล้ว และสาเหตุที่ไม่ได้กำหนดว่าลาบ่อยครั้งนั้นเท่ากับกี่วันนั้นให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา เพราะถ้าให้ ก.พ. กำหนดตายตัวลงไปจะไม่เหมาะสมกับสภาพของบางกระทรวง ทบวง กรม ดังนั้น ในการลา ๒๒ ครั้ง ๔๕ วัน ผู้บังคับบัญชาอาจปรับเข้าเรื่องการลาบ่อยครั้งไม่ขึ้นเงินเดือนให้ก็ได้

คำอภิปราย

การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการที่ต้องปฏิบัติในสภาพเสี่ยงอันตราย และต้องรอผลแห่งคดี เท่าที่ปฏิบัติมานำเอาความชอบที่ปรากฏในรอบปีนั้นไปรวมกับในรอบปีที่จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ซึ่งขัดกับกฎ ก.พ. ที่

ว่า การพิจารณาผลการปฏิบัติงานให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการใน รอบ ปี ที่ แล้ว มา เป็น เกณฑ์ กรณีนี้จะทำเช่นไร เพราะถ้าจะขอ อนุ มัติ ก.พ. เป็น ราย ๆ ไป หากมีมากอาจทำให้ล่าช้า และการปฏิบัติราชการในสภาพที่เสี่ยงอันตรายนี้ ถ้าจำเป็นจะขอ๓ ขั้น ได้หรือไม่ และจะขัดกับมติค.ร.ม. ตาม หนังสือ สร ๐๒๐๑/ว๙๕ หรือไม่

ตอบ ควรดำเนินการขออนุมัติ ก.พ. เช่นที่กฎหมายระบุไว้ หากทางปฏิบัติทำไม่ได้ อาจเสนอให้ทางมหาดไทย ขออนุมัติ ก.พ. รวมเป็นหลักเกณฑ์ว่าในกรณีเช่นนี้จะอนุมัติหลักการ ต่างจากกฎ ก.พ. ฉบับ ที่ กล่าว ถึง นี้ อย่างไร และ การ ขอ เงินเดือนขึ้น ๓ ขั้น นั้น ทำได้ เพราะกฎ ก.พ. ฉบับ ที่ ๑๓ มิได้ห้ามไว้

คำอภิปราย

ก.พ. ได้ พิ จารณา เรื่อง ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นหรือไม่อย่างไร เพราะค่าจ้างแรงงานในประเทศได้สูงขึ้นมาก ของรัฐ-วิสาหกิจก็ก้าวไปไกลกว่าข้าราช-การมาก ควรปรับอัตราเงินเดือนเป็นบัญชี ข., ค.

ตอบ ก.พ. ได้พิจารณาและลงมือทำแล้ว โดยมีทางเลือกคือเสนอเพิ่มค่าครองชีพ และการเปลี่ยนใช้บัญชีอัตราเงินเดือน อย่างไรก็ดี การปรับปรุงอัตราเงินเดือนก็ต้องคำนึงถึงงบประมาณของชาติด้วยว่ากระทบกระเทือนมากหรือไม่

คำอภิปราย

เกี่ยวกับการเลื่อนอัตราเงินเดือน ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ บอกว่า ในปีที่แล้วมาได้บรรจุเข้ารับราชการไม่น้อยกว่า ๙ เดือน หาก หมาย ถึง ๙ เดือน บริบูรณ์ จะทำหนังสือเวียน เติมคำว่า "บริบูรณ์" เพื่อขจัดปัญหาต่างๆ ได้หรือไม่ และหากวันที่ ๑—๒ ตรงกับวันเสาร์—อาทิตย์ ก.พ. จะเป็นผู้ทำเรื่องเอง โดยมิต้องให้กรมต่าง ๆ ทำมาได้ หรือไม่

ตอบ เรื่องนี้ขอรับไว้พิจารณา

สรุปการอภิปราย ปัญหาเกี่ยวกับการสอบ

คำอภิปราย

การ เรียกคน มาบรรจุ ของสำนักงาน ก.พ. ล่าช้ามากเพราะมีบัญชีเดียว ยิ่งถ้ามีคนสละสิทธิมาก ก็ยิ่ง ทำให้ ล่าช้า มาก ยิ่งขึ้น ก.พ. จะ มี วิ ธี แก้ไขได้ อย่างไร และ ก.พ. จะอนุญาตให้กรมสอบในระดับ ๓ เองได้หรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ ภารเรียกบรรจุที่ล่าช้าไปนั้นทางสำนักงาน ก.พ. กำลังแก้ไขอยู่โดย

๑. สำรวจความต้องการของกรมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แน่นอน

๒. ปัญหาผู้สอบจำนวนมาก ต้องการ บรรจุใน กรุงเทพ ฯ มากกว่าต่างจังหวัด จะแก้ไขโดยแยก บัญชี ผู้สอบ บรรจุ ส่วนกลาง และผู้สอบบรรจุส่วนภูมิภาค เพื่อให้การบรรจุ เป็นไปได้ เร็วยิ่งขึ้น ต่อไปอาจแบ่งบัญชีบรรจุเป็นภาค เช่น ภาคเหนือ ใต้ ตะวันออก กลางให้เห็นชัด เพื่อผู้สมัครจะ

ได้ตัดสินใจถูก

ส่วนการที่ ก.พ. สอบระดับ ๓ เองนั้นก็เพื่อ

๑. ให้บริการสรรหาคนเข้าทำงาน เป็นตลาดแรงงานสำหรับงานราชการ เดิม ก.พ.ยังไม่พร้อม เนื่องจาก ขาดเครื่องมือ บุคคล ฯลฯ

๒. ควบคุมการสรรหาให้ได้มาตรฐานเดียวกัน

๓. อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้หางานทำ ที่มาติดต่อที่เดียว จุดเดียว (One Stop Job Service) จะได้ไม่ต้องไปเที่ยวเสาะหางานไปทุกหน่วยราชการ

คำอภิปราย

เสนอว่าตำแหน่งเฉพาะของกรมใด ควรให้กรมนั้นดำเนินการสอบเอง โดย ก.พ. อาจส่งผู้แทนไปร่วมเจะสะดวกและรวดเร็วกว่า และ ถ้าให้ กรม สอบ เองเขาจะรู้ความ ต้องการ จริง ๆ ของ หน่วยงานได้ดีกว่า เป็นการหาคนได้เหมาะสมกับงาน เพราะบางครั้งทั้งทางกรมต้องการความชำนาญด้านหนึ่ง แต่ ก.พ. กลับส่งผู้ชำนาญอีกด้านหนึ่งมาให้ ซึ่งเขาไม่ สา มารถ ทำ งานได้ ดีได้

ก.พ. ไม่ควรจะหวงอำนาจไว้เองผู้เดียว

ตอบ ปกติ ก.พ. เปิดสอบตำแหน่งที่ใช้ร่วมกันหลายๆ กรม เพราะเห็นว่าน่าจะใช้ข้อสอบในภาคทั่วไป ร่วมกันได้ และ เป็น การสะดวกแก่ผู้สอบที่เลือกสอบหลายตำแหน่งได้ในคราวเดียวกัน ส่วนในภาค วิชาเฉพาะ ตำแหน่ง นั้นก็มักจะเชิญผู้แทนกรมเป็นผู้ออกข้อสอบ หากไม่มีก็จะเชิญนักวิชาการ จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แทน อย่างไรก็ดีทางกองการสอบ ก็กำลัง หาทาง ปรับปรุง คุณภาพของ ข้อสอบ ภาควิชาเฉพาะให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยไม่ให้เก่าเกินไป หรือแกะออกมาจากตำราเรียนมากเกินไป

กรณีล่าช้า ที่ทาง ก.พ. ถูกต่อว่ามามาก สาเหตุหนึ่งก็คือ ปัญหาของการสำรวจ เพราะบางที กรมก็เพิ่งแจ้งมาหลังจากที่ ก.พ. ประกาศรับสมัครสอบไปไม่กี่วัน ทำให้ต้องรอเปิดสอบในงวดหน้า สำหรับที่ว่ากันว่า ก.พ. จะพยายามรวบอำนาจนั้น ก.พ. มุ่งจะรวบการ "บริการ" มากกว่า เพราะหากเรามีเครื่องมือดี ๆ มีข้อสอบที่ได้ มาตร ฐาน เรา ก็ จะได้ ใช้ประโยชน์ร่วมกัน

คำอภิปราย

เสนอให้ กำหนด วิชา ระเบียบงานสารบรรณไว้ใน การสอบข้อเขียนของระดับ ๓ ด้วย โดย เป็น แบบอัตนัย เพราะผู้เข้ารับราชการควรจะร่างหนังสือหรือทำบันทึกต่าง ๆ ได้

ตอบ ผู้ที่จบการศึกษาจาก ร.ร. หรือมหาวิทยาลัย ยังไม่พร้อมที่จะเป็นข้าราชการได้ทันที การสรรหาคนดีเข้ารับราชการต้องมีขบวนการต่อเนื่อง คือ การพัฒนา ซึ่งทำได้โดยการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ให้มีความรู้เกี่ยวกับงานสารบรรณและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอฝากให้ทางกรมช่วยขัดเกลาเด็กใหม่ๆ ให้ด้วย

คำอภิปราย

การเปิดสอบสายงาน Specialist ควรเปิดสอบโดยระบุคุณ

วุฒิ ของผู้ สมัคร สอบ ให้ แน่นอน เพื่อจะได้คนตรงกับความต้องการ และไม่ต้องรอคิวนาน และการสอบ แบบ แยก สาขา ปริญญา จะช่วย ผู้ที่ สอบได้ให้ มิต้อง ค้างอยู่ บัญชีนั้นบัญชีนี้ แต่จะได้บรรจุหมดทุกคน

ตอบ เรื่อง นี้ เป็น ปัญ หา มาก เหมือนกัน เพราะการจำแนก สายงานต่าง ๆ ยังไม่ชัดเจนนัก ขณะสำรวจความต้องการเพื่อผล ในการ สอบ เพื่อ แยก บัญชี ก.พ. จึงต้องปรึกษากับกรม ที่เกี่ยวข้อง อย่างใกล้ชิด อย่างไรก็ดี สำหรับบางสายงานก็ควร จะเปิดให้กว้างกว่านี้ เพื่อที่จะได้คนที่มีความรู้หลาย ๆ ด้าน มาช่วยกันทำงาน เช่น สายงานการบริหาร ส่วนสายงาน specialist นั้นเห็นด้วยกับการเปิดเฉพาะทาง

คำอภิปราย

เสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องข้อสอบในการสอบแข่งขันเข้ารับราช การโดย เฉพาะ อย่าง ยิ่ง ในระดับ ๓ ว่า ก.พ. เล็งเห็นความสำคัญของมันสมองผู้สอบมากกว่าความรู้ที่เน้น หนักไปในด้านสายนั้นโดยตรง จึงมีการสอบ aptitude test ขึ้น ซึ่ง ทำ ให้ เกิด การได้เปรียบเสียเปรียบกันขึ้นในหมู่ผู้สอบ เนื่องจากในบางมหาวิทยาลัยมีการ ศึกษาเกี่ยวกับ หลักสูตร การวัดผลรวมอยู่ด้วย ส่วนในด้านข้อสอบวิชาเฉพาะตำแหน่ง แม้ ก.พ. จะให้เจ้าหน้าที่จากกรมเจ้าสังกัดมีโอกาส มาร่วมออกข้อสอบด้วยก็ตาม แต่ใน ๒๐๐ คะแนน ก็ยังแยกออกเป็น ๒ วิชา วิชาหนึ่ง ๑๐๐ คะแนน ให้กรมเจ้าสังกัดเป็นผู้ออก อีก ๑๐๐ คะแนน ก.พ. บรรจุวิชา ความถนัดเชิงวิเคราะห์ ซึ่งให้ ข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลขมากมาย ทำให้ผู้เข้าสอบที่มิได้เรียน วิชาที่เกี่ยวข้องกับการคำนวณเลยเสียเปรียบเป็นอันมาก

ตอบ การ เกิด ความได้เปรียบเสียเปรียบ ใน การ สอบ เป็น สิ่ง ที่ ก.พ. กลัว และหาทางป้องกันอยู่แล้ว และใน บรรดาข้อสอบทั้งหมดที่มีอยู่ ข้อสอบ Aptitude Test จัดว่ามีผลกระทบกระเทือนน้อยที่สุด เพราะเป็นเสมือนตาชั่งที่วัดสิ่งที่ทุกคนมีอยู่แล้วในตัวเท่านั้น ที่จะห่วงก็คือ ข้อสอบวิชาเฉพาะเท่านั้นที่อาจทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบ เช่น ลูกจ้างมักทำได้ดีกว่า ข้อสอบของ ก.พ. นั้นพัฒนามาเป็นแบบสากลแล้ว นอกจาก นี้ ภายหลัง การสอบเรายังมีการทำ Item Analysis อยู่แล้ว ข้อสอบใดที่มีลักษณะ Bias ก็จะไม่เก็บไว้เลย ขณะนี้เท่าที่เป็นปัญหาและกำลังหาทางแก้ไขก็คือข้อสอบประเภท essay เท่านั้น

สรุปการอภิปราย ปัญหาการออกคำสั่ง

คำอภิปราย

๑. เห็นด้วยและสนับสนุนให้ ก.พ. ออกรูปแบบ ของคำสั่งสำหรับใช้ทั่วกันให้เป็นแนวบรรทัดฐาน

๒. ปัญหาเรื่องการนับอายุเวลาราชการ ๒ ปี จะนับอย่างไร และการขึ้นบัญชีไว้ตามกฎหมายเก่า ข้าราชการที่จะได้รับการ

บรรจุจะขอเลื่อนไปบรรจุในตอนท้าย ตาม กฎ หมายใหม่ จะได้หรือไม่

ตอบ ขอบคุณที่สนับสนุนให้ใช้แบบฟอร์มการออกคำสั่งของ ก.พ. แต่เนื่องจากขณะนี้ยังไม่แน่ใจว่าจะใช้ได้สำหรับทุกกรณี ก.พ. จึงทำเป็นตัวอย่างโดยเชื่อในความสามารถ ของ บุคคลากร ของ ทุกส่วน ราชการที่จะปรับให้เข้ากับสถานะการณ์ต่อไป

ปัญหาการนับอายุราชการ ๒ ปีนั้น ตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์มีว่ากำหนดระยะเวลาให้นับไปจนถึงวันก่อนเริ่มต้นเป็นวันครบบริบูรณ์ ดังนั้นหากบรรจุเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๗ จะครบรอบ๒ปีในวันที่ ๓๐กันยายน๒๔๙๙ แต่ตามspecที่บอกว่าได้ดำรงตำแหน่งระดับต่ำมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี เพราะฉะนั้นวันที่ ๑ ต.ค. คือวันที่ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

เรื่องการขอเลื่อนการบรรจุไปอยู่ท้ายบัญชีนั้น ตามกฎหมายเดิม ผู้สอบได้คนใดขอสละสิทธิเพื่อต่อท้ายบัญชีให้ อ.ก.พ. กรมผู้ดำเนินการสอบอนุมัติได้ แต่ตามกฎหมายใหม่ไม่อนุญาต **ตามกฎหมายใหม่นั้นคนที่ถูกถอนชื่อออกจากบัญชีไปแล้วจะกลับมาใส่ชื่อได้อีกกรณีเดียวคือ ผู้ที่ไปรับราชการทหารและบัญชีนั้นยังใช้ได้อยู่** กรณีอื่นต้องขออนุมัติ ก.พ. สาเหตุที่จะถอนชื่อจากบัญชีนั้นมี ๔ ประการ คือ ได้บรรจุแล้ว สละสิทธิ ไม่มารายงานตัว และมีเหตุไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ สำหรับบัญชีการสอบแข่งขันตาม พ.ร.บ. ๒๔๙๗ ซึ่งทางกรมขออนุมัติ ก.พ. ใช้บัญชีนั้นก็ต้องมาถือตามเกณฑ์ใหม่เช่นกัน เพราะเป็นผล การ สอบ ตาม กฎ หมาย ใหม่ โดย ก.พ. อนุมัติ

คำอภิปราย

โดยที่ ก.พ. อนุมัติให้จังหวัดดำเนินการสอบแข่งขันระดับ ๑ ได้เอง เมื่อจังหวัดสอบแล้วก็บรรจุและได้ส่ง ก.พ. ๗ มาให้กรม ๒ ฉบับ จึงเกิดปัญหาว่าทางจังหวัดเป็นผู้มีหน้าที่ส่ง ก.พ. ๗ เองหรือกรมเป็นผู้มีหน้าที่ส่ง ก.พ. ๗ รวมทั้งคำสั่งบรรจุมาให้ ก.พ.

และ กรณี ที่ ผู้ ว่า ราช การจังหวัด เป็นผู้เลื่อน เงินเดือน ข้าราชการตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมา ได้ส่ง สำเนา คำสั่ง มาให้ กรม อยาก ทราบ ว่า จังหวัด จะต้อง ส่งมาให้ ก.พ. เองหรือไม่ เพื่อกรมจะได้ไม่ต้องรับผิดชอบในเรื่องนี้ เนื่องจากทาง จังหวัด ร่างคำสั่ง ผิดมากมาย

ตอบ ตามหลักแล้วเราต้องการให้หน่วยงานที่ออกคำสั่งหรือส่วนราชการที่ออกคำสั่งเป็นผู้สั่ง ดังนั้นหากบรรจุในจังหวัด จังหวัดก็ควรส่ง ก.พ.๗ มาให้ ก.พ.เองโดยตรง รวมทั้งคำสั่งเลื่อนเงินเดือนด้วย แต่ปัญหานี้ควรหมดไป เพราะขณะนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหัวหน้าส่วนราชการ จังหวัดทำหน้าที่เป็น บุคคลากรของจังหวัดแล้ว อย่างไรก็ดี ถ้าเป็นไปได้ควรผ่านการกลั่น กรอง จาก กรมด้วย เพื่อ ที่จะได้ ทราบว่า คน ของ ตน ทำงานกันอย่างไร

คำอภิปราย

การย้ายข้าราชการพลเรือน

ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน ทำได้ไม่สะดวก นักตาม ม. ๔๙ บอกเพียงว่าต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน โดยไม่ได้บอกสายงานเดียวกัน กรมได้ย้าย ชี. ๑ ข้ามสายงาน ก.พ. ก็ท้วงมาว่าต้องไปอ่าน ม. ๔๘ วรรค ๒ คือต้องขออนุมัติ ก.พ. ความจริงบัญชีกำหนดตำแหน่งกำหนดตาม ม. ๓๒ และ ม. ๔๘ ฉะนั้น การย้ายนี้จึงไม่น่าจะไปเกี่ยวข้อง ม. ๔๘ เพื่อตัดปัญหานี้ก็น่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติม ม. ๔๙ โดยต่อท้ายไปว่า ต้องย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับและสายงานเดียวกันเลย

เกี่ยวกับ ว. ๑๑ การย้ายข้าราชการเห็นว่ากลับไปเหมือนเรื่องเงื่อนไขของตำแหน่งสมัย พ.ร.บ. พ.ศ. ๒๔๙๗ เพราะมีการไปกำหนดวุฒิด้วย เช่น จ. ธุรการ ๑ กับ จ. การเงิน และบัญชี ๑ ถ้ามีวุฒิ ปวช. ทางพาณิชยการด้วยกัน ก็ย้ายกันได้ กม. ใหม่นี้ย้ายไม่สะดวกและตำแหน่งที่ไม่มีคุณวุฒิ แต่มีประสบการณ์ น่าจะให้หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้พิจารณาได้เองว่าจะโยกย้ายได้โดยไม่เสียหายแก่ราชการ

ตอบ ที่ว่าระดับ ๑ ควรจะย้ายไประดับ ๑ ได้ตาม ม. ๔๙ นั้น เนื่องจากการย้ายเป็นส่วนหนึ่งของการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับ ม. ๔๘ ซึ่ง ม. ๔๘ บัญญัติว่า **การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใด ผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง** การย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันจึงทำไม่ได้ทุกกรณี ดังนั้น การจะย้าย จ. ธุรการ ๑ ให้ไปดำรงตำแหน่ง จ. การเงินและบัญชี จึงทำไม่ได้ หาก จ. ธุรการ ผู้นั้นจบเพียง มศ. ๓ เพราะขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จ. การเงินและบัญชี ๑ ที่กำหนดไว้ว่าต้องจบอาชีว หรือ มศ. ๖ ทางบัญชี พาณิชย์

ว. ๑๑ นั้นมิใช่เป็นการไปกำหนดวุฒิขึ้นมาอีก แต่เป็นเรื่องของการยกเว้นคุณสมบัติเพื่ออำนวยความสะดวกในการย้าย โดยถือเอาคุณวุฒิของตำแหน่งในระดับต้นของสายงานใหม่เป็นเกณฑ์ที่ว่าควรจะให้กรมพิจารณาเองว่าสายงานใดเกี่ยวข้องกับสายงานใด ขณะนี้ ก.พ. กำลังทำอยู่ โดย ก.พ. จะกำหนดแนวกว้าง ๆ เป็นกลุ่มให้ไปว่าสายงานใดเกี่ยวข้องกันบ้าง แต่หากมีการโยกย้ายต่างกลุ่มสายงาน ก็จะให้ อ.ก.พ. กรมเป็นผู้พิจารณาตัดสินว่าเกี่ยวข้องกันหรือไม่

สำหรับ "ประสบการณ์" คือคำว่า "โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้น ๆ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง" คำว่า "เกี่ยวกับ" นี้มุ่งไปถึงทางปฏิบัติจริง ๆ ที่ส่วนราชการมอบหมายให้ข้าราชการทำงาน เช่น เป็นนิติกร แต่ได้รับคำสั่งให้ไปช่วยสอบตรวจบัญชีภายใน เป็นต้น ตัวอย่าง "งานอื่นที่เกี่ยวข้อง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี" หากตำแหน่งบุคคลากร ๔ ว่าง นำพนักงานทะเบียนการค้า ๒ มารักษาการในตำแหน่งนั้นแทน เมื่อครบ ๑ ปีมีการเปิดสอบ ผู้นี้จะมีสิทธิสอบ โดย

ถือว่าได้ผ่านงานมาแล้ว ๑ ปี

คำอภิปราย

มีตำแหน่งระดับ ๓ (๑) ว่างลง ผู้ที่โอนมาเป็นระดับ ๔ ก.พ. มีวิธีการ ที่จะ ออก ระเบียบ อะไรไหมว่า ถ้าเป็น ๓ ที่มีเงื่อนไข(๑) แล้วให้เลื่อนขึ้นไปรับการโอนในระดับ ๔ ได้ โดยไม่ต้องโอนจาก ๔ มา ๓ เพื่อเลื่อนกลับเป็น ๔ เพราะ จะทำให้คน ที่โอนมาเสียประโยชน์ได้ ดังมีตัวอย่างมาแล้ว กรณีโอน ข้า ราช การ องค์ การ บริหาร ส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นซี. ๔ แล้วตัดโอนมาเป็น ๓ เวลาจะเลื่อนเป็นซี. ๔ มีปัญหา เลื่อนไม่ได้ตามเงื่อนไข ว. ๓๗ หรือ ว. ๓๘ ทำให้เสียประโยชน์

เรื่องการรับบำเหน็จบำนาญ และ การกลับ เข้ารับ ราชการไปตามมติ ครม. มี ปัญหามาก และ ระ เบียบ ต่าง ๆ ยังไม่แน่ นอน กระทรวงมหาดไทย มีคำสั่งประเภทสายฟ้าฟาดอยู่เสมอ

ตอบ เงื่อนไขของตำแหน่ง๓(๑) ที่แท้จริง คือให้ปรับ เป็นระดับสูงขึ้นได้เอง เมื่อจะแต่งตั้งบุคคลผู้มีคุณสมบัติครบ ให้ ดำรงตำแหน่ง การจะโอนมาแต่งตั้งโดยปรับตำแหน่งเป็นระดับ ๔ แล้วโอนได้เลย จึงเป็นเรื่องที่ทำได้

การจะบรรจุกลับเข้ารับราชการนั้น เดิมพระราชกฤษฎีกา กำหนดหลักเกณฑ์การให้ลาออกเพื่อไปปฏิบัติการใด ๆ โดยอนุมัติของ ครม. ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ ไม่มีบัญหาอันใด เพราะ ผู้สั่งให้ ข้าราช การ ออก จาก ราช การ ตาม ม. ๓๖ แห่ง พรบ. ๒๔๙๗ นั้น คือ รัฐมนตรี แต่ตาม ม. ๓๖ (๒) ของ พรบ. ฉบับใหม่ ความเห็นส่วนตัว ของผู้ตอบ เห็นว่า จะเกิดความไม่ เข้าใจกัน ใน ทาง ปฏิบัติได้ เพราะคนสั่งมิใช่คนเดียวกัน เหมือนเช่น กม. เดิม และเห็นว่าน่าจะได้มีการแก้ไขที่พระราชกฤษฎีกา

คำอภิปราย

เมื่อเดือน ตุลาคม ที่ผ่านมา มีการ เปิดสอบ เลื่อน ระดับ เนื่องจากมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการลงทุน ๕ ว่าง มาเดือนนี้ ตำแหน่งชื่อนี้ในระดับ ๕ ว่างลง อีกก็มีการเปิดสอบใหม่ โดยคราวนี้ ต้อง การ ผู้มี คุณ วุฒิ ทางด้านบริหารธุรกิจ อยากทราบว่า บัญชีคราวแรกต้องยกเลิก หรือไม่

ตอบ ตามหลักมีอยู่ว่าเมื่อมีการสอบอย่างเดียวกันครั้งใหม่ บัญชีเก่ายกเลิก (หมายถึงการสอบในสายงานนั้น ระดับนั้น) ผู้ตอบสงสัยว่าบัญชีเก่าอาจจะถูกยกเลิก ดังนั้น เพื่อให้ได้คำตอบเป็นที่แน่นอน ขอให้ทำหนังสือหารือ ก.พ. มาดีกว่า เพราะผู้มีอำนาจชี้ขาดในเรื่องนี้คือ อ.ก.พ. หลักสูตรและการสอบ

คำอภิปราย

เกี่ยวกับ ว. ๑๑ กรณีบุคคลที่ ก.พ. สอบแล้วส่งไปตำแหน่งบุคคลากร ๓ ยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ หากมีตำแหน่งนิติกร ๓ ว่าง จะแต่งตั้งให้ บุคคล นั้น ดำรง ตำแหน่งนิติกร ๓ ได้หรือไม่

ตอบ ได้เพราะตาม ม.๔๖ ระบุไว้ว่าผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติ

หน้าที่ราชการ ถ้าได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ ก็ให้ทดลองใหม่ บุคคลดังกล่าวมิได้ขาดคุณสมบัติของนิติกร ๓ ซึ่งกำหนดวุฒิทางกฎหมาย

อย่างไรก็ดี คิดว่าข้อนี้คือข้อที่เป็นปัญหา เพราะหากพูดถึงทางกฎหมายแล้วย้ายได้ แต่ก็อาจมีอุปสรรคทางด้านอื่น เพราะบางครั้งอาจจะมีบัญชีนิติกร ๓ สอบค้างไว้ก็มี จะทำให้ผู้ขึ้นบัญชีนิติกรไว้เสียสิทธิทางด้านปฏิบัติจึงต้องคำนึงถึงว่าไม่ควรให้กระทบกระเทือน และไม่ให้ผู้ใดเสียหายด้วย

คำอภิปราย

เสนอให้ ก.พ. ออก น.ว. ชี้แจงให้แต่ละกรมทราบแนวปฏิบัติอย่างชัดแจ้งว่าการคัดเลือกข้าราชการผู้ครองตำแหน่งนั้นจากระดับ ๔ ขึ้นเป็นระดับ ๕ จะทำได้หรือไม่ และหากทำไม่ได้ ก.พ. จะทำ น.ว. เป็นลายลักษณ์อักษรไปให้กรมถือปฏิบัติได้หรือไม่

ตอบ การเลื่อนระดับจาก ๔ หรือ ๕ ตามหลักต้องมีการสอบคัดเลือก หากมีเหตุผลและความจำเป็นจะขออนุมัติ ก.พ. เพื่อคัดเลือกเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายก็ได้ และในทางปฏิบัติเรื่องนี้ก็ได้มีหนังสือเวียนออกไปแล้ว การที่บอกว่าในกรณีจำเป็นให้ขออนุมัติ ก.พ. ก็เพื่อประโยชน์และความเป็นธรรมแก่ข้าราชการทั้งปวง เพราะโดยหลักแล้วถือว่าการสอบเป็นวิธีการกลั่นกรองที่ดีที่สุด บางกรณีอาจจะมีความจำเป็นจริง ๆ ที่จะไม่ต้องสอบ ก.ม. ใหม่จึงเปิดช่องว่างไว้บ้าง เพื่อให้คล่องตัวในทางปฏิบัติ

สรุปการอภิปราย เรื่อง "วินัย"

คำอภิปราย

๑. กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ ไม่ได้กล่าวถึงลูกจ้างไว้ อยากจะทราบว่าการลงโทษลูกจ้างจะอนุโลมตามกฎ ก.พ. ฉบับนี้ไหม ผู้บังคับบัญชาจะลงโทษลูกจ้างได้หรือไม่

ตอบ ๑. ในทางปฏิบัตินั้นถือเอากฎหมายหรือระเบียบของทางราชการมาใช้โดยอนุโลม แต่ถ้าจะหาต้นตอจริง ๆ ว่าใครให้เอามาใช้โดยอนุโลม ผู้ตอบก็ไม่ทราบเหมือนกัน และถ้าจะให้ดีต้องถามเจ้าของเรื่องเขาเอง แต่ทราบว่ามีบางแห่งออกระเบียบลูกจ้างเอง ก็ลงโทษตามระเบียบที่วางไว้

คำอภิปราย

กรณีที่ให้ข้าราชการไปประจำกระทรวง จะเพิ่มกรณีที่ผู้ที่ก่อนจะครบเกษียณ ๖ เดือน ให้ไปประจำกระทรวงได้หรือไม่ เพื่อไปมอบหมายงาน และได้พักผ่อน ไม่ใช่เป็นการลงโทษ

ตอบ เดิม ก.พ. ก็ดำริจะมีข้อนี้เอาไว้ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบ คิดว่าไม่ควรไปจำกัดในเรื่องนี้ เพราะอาจจะกระทบกระเทือนทางจิตใจแก่ผู้ที่จะครบเกษียณ ส่วนการมอบหมายงานนั้น คิดว่าคงใช้เวลาเพียง ๕ ถึง ๗ วัน เท่านั้น

ทาง ก.พ. จะขอรับข้อเสนอนี้ไว้พิจารณา

คำอภิปราย

ในมาตราที่ ๙๒ กรณีผู้บังคับบัญชาสั่งให้ลงโทษ หรือสั่งให้ออกจากราชการ ดำเนินการทางวินัย หรือลงทัณฑ์ คำว่า "ลงทัณฑ์" หมายถึงอย่างไร

ตอบ ลงทัณฑ์ใช้ในการลงโทษข้าราชการบางสังกัด บางประเภท เช่น กรมราชทัณฑ์ และกรมตำรวจ ซึ่งกรมเหล่านี้จะมีวินัยที่เข้มแข็งเป็นลักษณะพิเศษที่แตกต่าง จากวินัยของข้าราชการทั่ว ๆ ไป และในขณะเดียวกันก็จะยึดวินัยของข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายประกอบกันด้วย ฉะนั้นในเรื่องการกำหนดโทษการลงโทษ ก็จะใช้ทั้งวินัยของข้าราชการทั่วไป และวินัยพิเศษเฉพาะของกรม แต่จะใช้วินัยฉบับไหนในการลงโทษ ก็ขึ้นอยู่กับกรณี หรือพฤติการณ์นั้น ๆ เช่น อาจใช้โทษตัดเงินเดือน หรือกักเวรกักยาม เป็นต้น

คำอภิปราย

การสั่งให้ออกจากราชการตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ ข้อ ๑๒ (๕) นั้น มีบำเหน็จบำนาญหรือไม่

ตอบ การสั่งให้ออกจากราชการตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในระหว่างที่รอพังผลพิจารณาสอบสวน และเมื่อสอบสวนเสร็จแล้วข้าราชการผู้นั้นทำผิดจริง ก็จะสั่งให้ออก ซึ่งการสั่งให้ออกจริง ๆ จะต้องปรับกฎ ก.พ. นี้ให้เข้ากับ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน ว่าให้ออกตามมาตราอะไร และในมาตรานั้นจะระบุไว้ว่าจะได้รับบำเหน็จบำนาญหรือไม่ อย่างไร

คำอภิปราย

ตามมาตรา ๙๒ วรรค ๓ ตำแหน่งที่เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง หรืออธิบดีผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี สั่งให้ได้รับรายงานตามวรรค ๑ ดำเนินตามมาตรา ๘๖ นั้น เมื่อเราแยกข้าราชการการเมือง ออกจากข้าราชการประจำแล้ว ทำไมต้องมีรัฐมนตรีด้วย ขอเสนอถึงปลัดกระทรวงได้หรือไม่

ตอบ เรื่อง การดำเนินการทางวินัยนี้ ไม่ได้แยกอำนาจข้าราชการการเมืองจากข้าราชการประจำอย่างเด็ดขาด ตามปกติผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งและรายงานการลงโทษตามลำดับ จนถึงปลัดกระทรวง ยกเว้นระดับ ๑๐ ขึ้นไป ต้องรายงานรัฐมนตรี

รัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของกระทรวง อำนาจของรัฐมนตรี จะใช้ได้แค่ไหน ในรูปใด ก็ขึ้นอยู่กับรายละเอียดของกฎหมาย

คำอภิปราย

๑. วิธีออกคำสั่งผู้ถูกสอบสวน ถูกตัดเงินเดือนหลายคำสั่งพร้อมๆ กัน จะออกคำสั่งอย่างไร

๒. การนับเวลา ๔๕ วัน ที่อยู่ในอำนาจ การพิจารณา ของอธิบดีนั้น ถ้าเวลาผ่านไปแล้ว ๔๐ วัน อธิบดีส่งเรื่องคืนให้สอบสวนเพิ่มเติม จะนับเวลารวม ๔๐ วันที่ผ่านไป หรือจะเริ่มต้นใหม่

ตอบ ๑. การออกคำสั่งขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้สั่ง ในข้อกฎหมายจะทำเป็นคำสั่งแยกกัน แต่การพิจารณาจะนำมารวมกันหรือแยกกันก็แล้วแต่ดุลพินิจของผู้สั่ง

ตามความคิดของผู้ตอบคิดว่าควรนำมาพิจารณารวมกัน

๒. การนับเวลา ๔๕ วันนั้น อาจขอเวลาเพิ่มเติมได้ การกำหนดเวลาไว้ เพื่อเร่งรัดให้สั่งการให้เสร็จภายใน ๔๕ วัน หลังจากได้รับสำนวนแล้ว

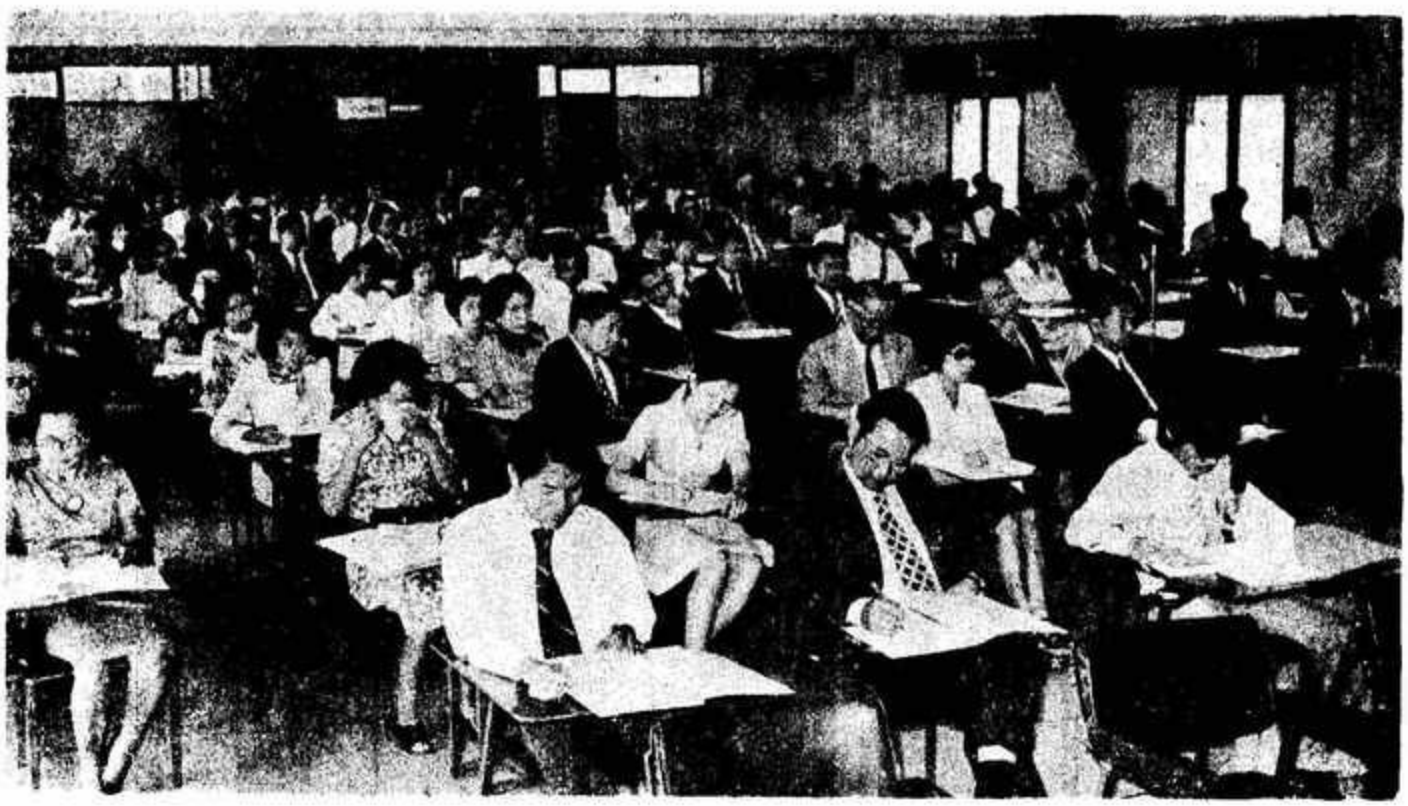
คำอภิปราย

๑. ในกรณีที่ข้าราชการถูกกล่าวหาในข้อกล่าวหาที่มีความผิดร้ายแรง แต่เมื่อสอบสวนแล้วไม่มีหลักฐานแน่ชัด จะสั่งลงโทษตัดเงินเดือนแทนการลงโทษอย่างรุนแรง จะถูกตามกฎ ก.พ. หรือไม่ และคำว่า "มลทินมัวหมอง" หมายถึงอย่างไร

๒. การสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาที่รายงานมายัง ก.พ. นั้น ก.พ. จะเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่

ตอบ ๑. การลงโทษนั้นขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่สอบสวนได้ว่ามีความผิดแค่ไหน ก็ลงโทษแค่นั้น มลทินมัวหมอง หมายถึง พยานหลักฐานตามที่ได้สอบสวนมายังไม่พอว่ากระทำผิดจริง แต่ก็ยังไม่บริสุทธิ์ ก.ม. ไม่ได้บังคับว่าถ้ามีมลทินมัวหมองต้องให้ออกจากราชการทุกราย แต่ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาว่าสมควรจะให้ออกจากราชการหรือไม่

๒. การสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชา ก.พ. จะเปลี่ยนแปลงได้ ถ้า ก.พ. เห็นว่า ผู้ที่ถูกลงโทษไม่ได้ทำผิดจริง หรือการลงโทษนั้น ๆ ไม่ถูกต้องตาม ก.ม. โดย ก.พ. จะรายงานต่อนายกรัฐมนตรี



จากผู้อ่าน

มีผู้อ่านหลายท่านส่ง จ.ม. ถึงบรรณาธิการ ขอให้วารสารข้าราชการเป็นสื่อกลางในการแสดงความคิดเห็นถึงผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ ฉบับนี้ได้คัดมาลง ๒ ฉบับ ด้วยหวังว่าผู้บังคับบัญชา หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คงจะใจกว้าง และยินดีรับฟังพร้อมทั้งช่วยหาทางแก้ไขด้วย

ศูนย์วัณโรคเขต ๑ เชียงใหม่

เรียน บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

ด้วยดิฉันเป็นลูกจ้างประจำของศูนย์วัณโรคเขต ๑ เชียงใหม่ ได้อ่านหนังสือวารสารข้าราชการ ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๔ และ ๕ ประจำเดือนเมษายนและพฤษภาคม ๒๕๑๙ เรื่อง สิทธิและประโยชน์อันพึงได้ระหว่างลูกจ้างกับข้าราชการ และฉบับที่๙ ประจำเดือนกันยายน ๒๕๑๙ ปัญหาข้อข้องใจของลูกจ้างภาคเหนือ ซึ่งท่านก็ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า สิทธิบางอย่างของลูกจ้างดีกว่าข้าราชการเสียอีก แต่จะเห็นว่ามีเพียงกรณีของบำเหน็จเท่านั้น ที่ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์มากกว่าข้าราชการ ดิฉันจึงใคร่จะเสนอปัญหาของ ลูกจ้าง เท่าที่ดิฉันได้ศึกษามาต่อท่าน เพื่อได้โปรดกรุณาศึกษาในรายละเอียดนี้อีกครั้ง คือ

๑. ระหว่างลูกจ้างกับข้าราชการ ยกตัวอย่างดิฉัน เป็นต้น ดิฉันรับราชการในตำแหน่งพนักงานธุรการชั้น ๓ มานาน ๑๕ ปี ในหน้าที่พิมพ์หนังสือราชการ และงานสารบรรณอื่น ๆ เช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ธุรการ ซึ่งเป็นตำแหน่งทางราชการ และนอกจากนี้ ดิฉัน ยังได้ ปฏิบัติงาน ใน หน้าที่ ทำสถิติของศูนย์ ฯ และต้องออกต่างจังหวัดเพื่อหาข้อมูลทางสถิติ ร่วมกับข้าราชการ ของ ศูนย์ ฯ เป็นครั้งคราว และกำลังจะได้ไปรับการอบรมสถิติที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ระยะเวลารับราชการมา ๑๕ ปีนี้ เพื่อนรุ่นเดียวกับดิฉันซึ่งเริ่มรับราชการพร้อมกัน มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ ทางสำนักงานปกครอง เขาได้เลื่อนฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ปกครอง ๓ เสมียนตราอำเภอไปแล้ว สำหรับดิฉันยังเป็นลูกจ้างประจำอยู่เหมือนเดิม และยังจะต้องเป็นอยู่เช่นนี้ตลอดไป ทั้งที่ดิฉันสามารถปรับตัวเองได้ จะเห็นได้ว่าข้อแตกต่าง ระหว่างลูกจ้างกับข้าราชการนั้นมีช่องว่างที่เห็นได้อย่างเด่นชัด ทั้งที่งานทั้งสองตำแหน่งนี้ใช้บุคคลที่มีวุฒิเท่ากัน คือ ม. ๖ ดิฉันจึงใคร่เสนอปัญหานี้ให้ ผู้บริหาร งานบุคคล ของลูกจ้าง ได้ศึกษาในรายละเอียดนี้อีกครั้ง ถ้าหากเป็นไปได้น่าจะให้โอกาสลูกจ้างที่สามารถปรับตัวเองได้ ให้มีการสอบเลื่อนยกฐานะตัวเอง

๒. มีส่วนราชการ บางแห่ง โดยเฉพาะกระทรวงสาธารณสุขที่ส่งลูกจ้างประจำไปศึกษาต่อ เพื่อว่า เมื่อจบแล้ว จะได้เลื่อนฐานะเป็นข้าราชการ ในกรณีเช่นนี้ จะได้ประโยชน์เฉพาะลูกจ้างที่มีอายุยังน้อย และรับราชการมา ๒—๓ ปีเท่านั้น สำหรับลูกจ้างที่รับราชการมานาน และอายุเกิน ๓๐ ปี จะไม่ได้รับประโยชน์เลย เพราะสถานศึกษาบางแห่งจำกัดอายุ ข้อแตกต่างการลาศึกษาต่อระหว่างลูกจ้างกับข้าราชการ ลูกจ้างจะลาไปศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือน เต็มระหว่างลาไม่ได้ ถ้าจะไปศึกษาต่อ จะต้องลาออกจากราชการเสียก่อน ประโยชน์ที่ได้รับคือได้เลื่อนเป็นข้าราชการ และต้องมาเริ่มสตาร์ทเงินเดือนใหม่ ในกรณีเช่นนี้ต่างกับข้าราชการ คือข้าราชการลาไปศึกษาต่อได้โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลา และเมื่อศึกษาจบแล้ว ตำแหน่งก็ยังมีอยู่ ได้ความรู้ ได้เลื่อนวิทยฐานะของตนเอง เงินเดือนก็ไม่ต้องมาเริ่มใหม่เหมือนลูกจ้าง อันนี้ก็เป็นข้อแตกต่างอันหนึ่งระหว่างลูกจ้างกับข้าราชการพลเรือน

๓. เมื่อ ก.พ. จะตัดโอนตำแหน่งข้าราชการวิสามัญบางตำแหน่งไปเป็นลูกจ้างประจำ แต่ข้าราชการวิสามัญไม่ยินยอม ทำให้ผู้บริหารงานบุคคลของข้าราชการวิสามัญมีหนังสือเวียนไปยังส่วนราชการต่างๆ ให้ข้าราชการวิสามัญเหล่านี้ยังคงสภาพเป็นข้าราชการวิสามัญอยู่จนกว่าจะหาวุฒิมาเพื่อปรับเป็นข้าราชการสามัญต่อไป อันนี้ก็เป็นอันหนึ่งที่ผู้บริหารงานของลูกจ้างจะได้ศึกษาต่อไป เพราะลูกจ้างบางตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับข้าราชการ และมีคุณวุฒิตามที่ระบุไว้ไม่ต้องหาวุฒิมาปรับอีก ก็น่าที่จะยกฐานะหรือแก้ระเบียบเสียใหม่ได้ โดยใช้ระเบียบเช่นเดียวกับของข้าราชการวิสามัญ ถ้าจะอ้างว่าขัดกับกฎหมายจะแก้ไขกฎหมายนี้ให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างบ้างจะได้ไหม

๔. การรับบำเหน็จบำนาญ ลูกจ้างไม่มีสิทธิรับบำนาญ ลูกจ้างมีสิทธิขอรับบำเหน็จได้เท่านั้น ซึ่งต่างกับข้าราชการ จะขอรับบำเหน็จก็ได้ บำนาญก็ได้

เท่าที่ดิฉันได้เสนอมาทั้ง ๔ ข้อนี้ ไม่ได้หวังว่าจะได้เป็นใหญ่เป็นโตอะไรหรอกค่ะ เพียงแต่ให้มองเห็นอนาคตของตนเองบ้างเท่านั้น อย่าให้มืดมนอยู่อย่างนี้ต่อไปเลย ขอให้นึกถึงหลักความจริงว่า คนเราเมื่อทำงานไปนานๆ ๑๐—๑๕ ปีแล้ว ตำแหน่งก็ยังเหมือนเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น แล้วจะมีกำลังใจทำงานหรือคะ หรือถ้าเป็นไปได้จะยุบคำว่าลูกจ้างเสียเลยก็ยิ่งดี เพราะงานข้าราชการไม่ควรมีคำว่านายจ้างลูกจ้าง ให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันเปล่าๆ สมัยนี้ก็เป็นสมัยปฏิรูปกัน ขอได้โปรดปฏิรูปลูกจ้างต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

นางบุญนาค เจริญศิลป์

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
และบรรณาธิการวารสาร

ตาม หนังสือ กระ ทรวง ศึกษา ธิ การ ที่ ศธ ๐๒๐๓/๒๑๓๒๒ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๑๙ ได้ให้ จังหวัด สำรวจ ทำบัญชี งบ ประมาณ รายจ่าย ประจำปี ๒๕๑๙ เพื่อประกอบการปรับเลื่อน ชี ให้แก่เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓ ให้เป็นระดับ ๔ ดังความละเอียดแจ้งไปแล้วนั้น ข้าพเจ้าเข้าใจว่า เป็นการไม่ยุติธรรมเพราะเหตุดังนี้ คือ

๑. กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสอบคัดเลือกเจ้าหน้าที่การเงินเพื่อเลื่อนระดับ๓เป็นระดับ๔ พึ่งเสร็จไปแล้วเมื่อไม่กี่เดือนมานี้ มีผู้ที่สอบได้ก็มี และผู้ที่สอบตกก็มี และผู้ที่ไม่ได้เข้าสอบเลยก็มี เมื่อสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายที่จะทำเช่นนี้ จะเห็นได้ว่า ผู้ที่สอบได้ และสอบตก และมิได้เข้าสอบเลย ก็มีสิทธิทัดเทียมกัน ถ้าเป็นเช่นนี้ก็ไม่จำเป็นต้องประกาศสอบคัดเลือกก่อนหน้า ก็จะเป็นการยุติธรรมอย่างยิ่ง

๒. ถ้าหากจะเป็นการปรับขยาย ระดับการเงิน และปริมาณงานของบางจังหวัดให้เป็นระดับ ๔ เสียก่อน แล้วจึงจะพิจารณาแต่งตั้งผู้ที่สอบคัดเลือกได้ไปดำรงตำแหน่งในจังหวัดที่ได้ปรับขยายปริมาณ ส่วนตัวบุคคลที่ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมต้องย้ายไปดำรงตำแหน่ง ที่ตน ครอง ระดับอยู่ตามจังหวัดอื่นที่อยู่ในระดับของบุคคลนั้น ๆ อย่างนี้ก็จะเป็นการยุติธรรม

จึงขอเรียนเสนอแนะ เพื่อความเป็นธรรม

เจ้าหน้าที่การเงิน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ๒



ท้ายเล่ม

ได้คุยไว้แต่ฉบับก่อนว่าให้คอยพบวารสารข้าราชการยุคปฏิรูปในฉบับนั้นนั้น ถ้าสมาชิกผู้อ่านของเราสังเกตจะเห็นว่าเราได้ค่อย ๆ ปรับปรุงโฉมหน้าของเรามาทีละนิดทีละหน่อยในช่วง ๒—๓ เดือนที่ผ่านมา จนกระทั่งบัดนี้เป็นรูปร่างที่แน่นอนแล้วว่า เราจะมีเนื้อหาสาระในรูปใด ซึ่งจะเป็นแนวที่เราจะก้าวต่อไป

แต่การปรับปรุงคุณภาพดังกล่าวข้างต้น ยังไม่ครอบคลุมในความหมายของวารสารข้าราชการที่เราคุยไว้ เพราะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในความหมายของเรา ผู้อ่านจะพบได้เมื่อสัมผัสแรกที่ถูกหนังสือนั่นก็คือ ความหนาน้อยลงของวารสารข้าราชการ

ถูกแล้ว เราได้ลดปริมาณจำนวนยกของหนังสือลงไป ๑ ยกเพื่อความเหมาะสมและอยู่รอดของเราในภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้นตามราคาน้ำมันขณะนี้ที่มีผลกระทบทุกวงการ แม้ว่าราคากระดาษจะถูกควบคุมตามนโยบายของรัฐบาลแล้วก็ตาม แต่ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการทำหนังสือของเราซึ่งไม่ใช่ค่ากระดาษอยู่ในอัตราที่สูงมาก ส่วนการจะขึ้นราคาค่าสมาชิกหรือราคาขายหนังสือให้สูงขึ้นกว่าเดิมตามที่มีสมาชิกหลายคนแนะมานั้น ยังไม่ได้อยู่ในความตกลงใจของเรา

ดังนั้น การลดจำนวนยกของวารสารข้าราชการจึงเป็นทางออกที่ดีที่สุดในขณะนี้ (และตรงที่สุดกับความหมายของวารสารยุคปฏิรูปที่ได้คุยไว้) เราแน่ใจว่าผู้อ่านของเราจะต้องเข้าใจในเหตุผลครั้งนี้ และไม่รู้สึกว่าถูกวารสารข้าราชการเอาเปรียบแต่ประการใด หรือแม้แต่จะรู้สึกว่าได้อ่านวารสารข้าราชการน้อยลงกว่าเดิมก็ตาม ทั้งนี้ เพราะทางด้านคุณภาพนั้นยังคงเหมือนเดิม หากจะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ แล้ว ขอให้เชื่อได้ว่าจะเป็นแต่ความพยายามที่จะให้ดีขึ้นกว่าเดิมทั้งสิ้น เพื่อประโยชน์ของผู้อ่าน

ความต้องการของคนทำหนังสือ คงจะเหมือนกัน อยู่อย่างหนึ่ง คือ ต้องการเป็นหน้ากระดาษที่มีประโยชน์ที่สุดต่อผู้อ่าน ข้าราชการส่วนมากโดยเฉพาะชั้นผู้น้อยมักจะท้อถอย เมื่อพบว่าความคิดเห็นของตนถูกเมินจากผู้ใหญ่ ดังนั้น ในโอกาสขึ้นปีใหม่นี้ วารสารข้าราชการขอปวารณาตนรับใช้ผู้อ่านของเรา โดยเฉพาะ เพื่อนข้าราชการ ชั้นผู้น้อย ด้วยการเป็นเวทีในการแสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติราชการเพื่อเป้าหมายในการรับใช้ประชาชนส่วนรวมอย่างเสรีภายในขอบเขตตามกฎหมาย เราจึงหวังว่าต่อจากนี้ไปคงจะได้ร่วมรับฟัง และร่วมแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกผู้อ่านเราในวารสารข้าราชการนี้อย่างแน่นอน