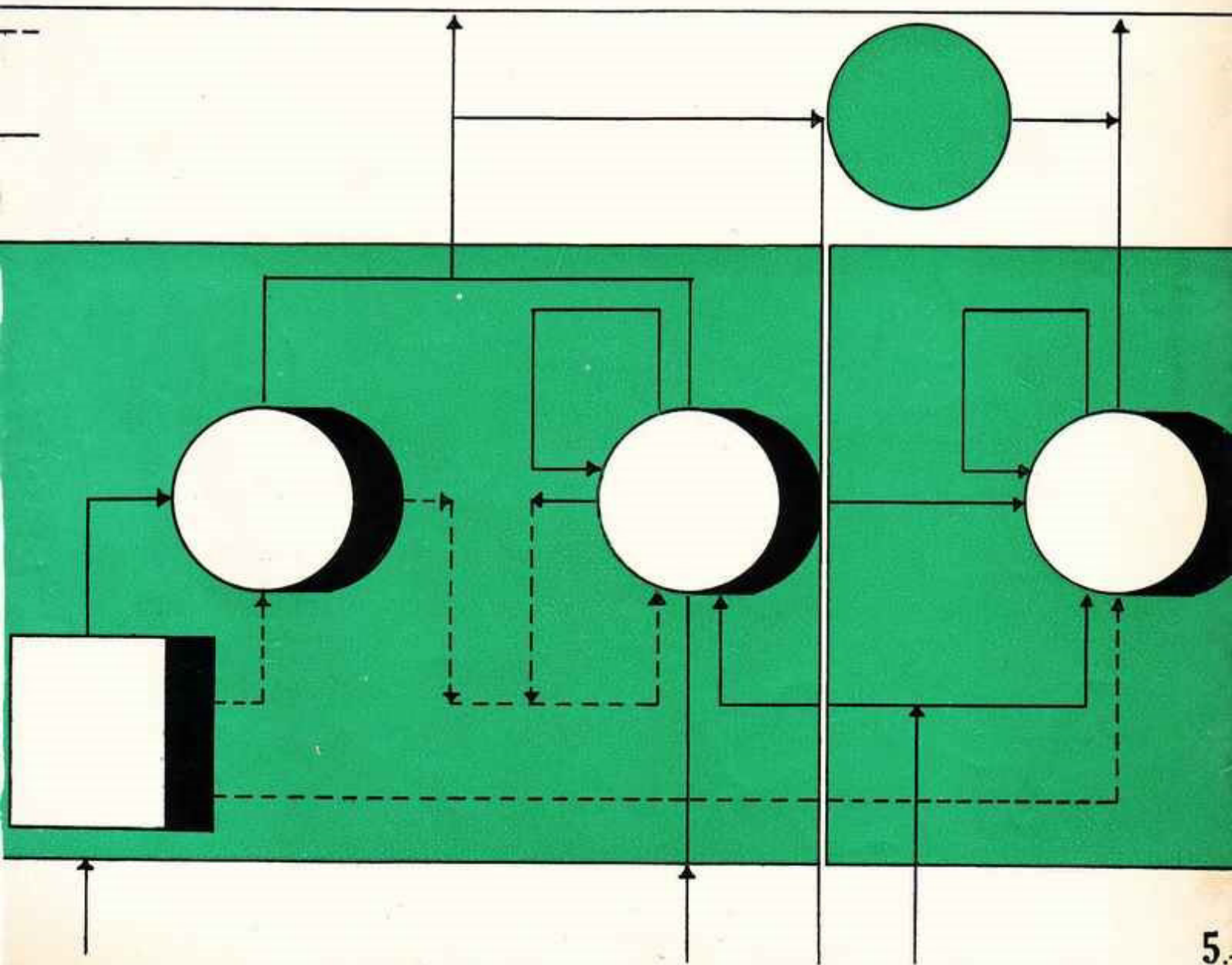


วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๔ เมษายน ๒๕๒๑

- ◎ การแบ่งส่วนราชการและจัดตั้งกำลังเจ้าหน้าที่
- ◎ คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร ฯ
- ◎ สัมภาษณ์ - ขาญชัย ลีถาวร



วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๔

เมษายน ๒๕๒๓

๒	บทบรรณาธิการ
๓	การแบ่งส่วนราชการและจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่
๑๘	คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี
๒๖	กฎหมายและระเบียบใหม่
๕๗	ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน
๖๓	ปัญหาและข้อจำกัดในการปรับปรุงส่วนราชการ
๗๑	หน่วยงานแบ่งส่วนราชการของรัฐ
๗๔	บุคคลกับงาน



วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพหลโยธิน ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๕๔๔๔ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมาย ระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

ผู้จัดทำ

เจ้าของ และฝ่ายจัดการที่ปรึกษา	สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. พันเอก จินดา ณ สงขลา นายประวิทย์ ณ นคร นายโสวัจ สุจริตกุล
บรรณาธิการ ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายอดุล บุญประกอบ นายพิพัฒน์ ไกศวัฒน์ นายศักรินทร์ สุวรรณโรจน์
กองบรรณาธิการ	นายสำมา สำนันทน์ นายสมศักดิ์ ศุภะรัชฎเดช นายจางง แสงมหาชัย นางสาวสนิ เจริญพจน์ นายอิทธิพร พยัคฆ์มิตร นายเกษรติสม กลิ่นสุวรรณ นางสาวศรีเพ็ญ คุ่งค์เดช นายณรงค์ นุกูลการ ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์ กรุงเทพฯ ฯ
ฝ่ายศิลป์ สถานที่พิมพ์	นายสมศักดิ์ นุกูลการ ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์ กรุงเทพฯ ฯ
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นายสิทธิชัย ปรีกัมศิริ

บทบรรณาธิการ

การแบ่งส่วนราชการ

การแบ่งส่วนราชการเป็นเรื่องสำคัญมากในราชการ ทั้งนี้เนื่องจากประเทศกำลังพัฒนาและราชการมีบทบาทเป็นก้าวนำในเรื่องนี้ จึงมีการศึกษามากมายหลายประเภทเรื่อง ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นผลให้ทางราชการ ต้อง ปรับปรุง จัด แบ่งงานให้เหมาะสม เพื่อบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ รัฐบาลบางสมัย ได้พิจารณาเห็นว่า การแบ่งส่วนราชการเป็นพื้นฐานของการบริหาร หากจะปรับปรุงระบบราชการแล้ว จะต้องปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการเสียก่อน หรืองานใดก็ตาม ที่ไม่อาจ ดำเนินไป ตามวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายได้ ก็แก้ปัญหาโดยการปรับปรุงส่วนราชการ หรือจัดหน่วยงานขึ้นใหม่

คณะปฏิวัติ ปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ปรับปรุงการ แบ่ง ส่วนราชการ ไว้ หลาย ประการ ทั้งใน ด้าน

หลักการ รูปแบบและรายละเอียด รัฐบาลสมัยที่แล้วมุ่งจะปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และเพื่อให้งานนี้บรรลุเป้าหมายก็ได้พยายามปรับปรุงส่วนราชการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานที่ดินเสียใหม่

การแบ่งส่วนราชการมีหลักการอย่างไร ต้องคำนึงถึงเรื่องใดบ้าง และมีวิธีดำเนินการอย่างไร คำถามเหล่านี้ ข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชามักจะสงสัยกันอยู่เสมอ “วารสารข้าราชการ” ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้พยายามจัดบทความเกี่ยวกับทางวิชาการ และทางปฏิบัติเพื่อสนองตอบปัญหาดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม ขอเสนอ เป็น ข้อสังเกตว่า การแก้ปัญหาของหน่วยงานนั้น หากจะเพียงคำนึงถึง ความ เหมาะสม ของโครง ร่าง น่า จะ ไม่เพียงพอ ควรพิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และ ควรแก้ปัญหาโดยพิจารณาเป็นระบบ มิใช่ มองเฉพาะจุดใดจุดหนึ่งเท่านั้น ๑๕

การแบ่งส่วนราชการ และจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

จำนง แสงมหาชัย

เนื่องจากส่วนราชการต่างๆ ย่อมมีการขยายตัว เจริญเติบโต โดยมีการเพิ่มภาระหน้าที่ให้ได้สัดส่วนกับการขยายตัวทางด้านการพัฒนาประเทศ การนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางสังคมและสภาพการณ์ทางการเมือง และการเปลี่ยนแปลงอย่างอื่น หรือการจะมีการลดภาระหน้าที่ ด้วยเหตุผลตรงข้ามกันดังกล่าว ทำให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพิ่ม ลด แยก หรือย้าย หรือเพิ่มส่วนราชการ ขึ้นมาใหม่ เพื่อให้เกิดการคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้การพิจารณาจัดแบ่งส่วนราชการและการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาโดยละเอียดรอบคอบและถูกต้องตามหลักวิชา ดังนั้น ควรจะได้ทราบถึงหลักการเบื้องต้นและสิ่งที่ควรรู้เกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการและจัดอัตรากำลัง ซึ่งหลักการนี้เป็นเพียงหลักการเบื้องต้นทางด้านการจัด แบ่ง ส่วน ราชการ และ จัดอัตรา กำลังเจ้าหน้าที่เท่านั้น ไม่ใช่หลักวิชาการละเอียดลึกซึ้งที่จะนำไปใช้อ้างอิงเพื่อประกอบการพิจารณาจัดแบ่งส่วนราชการหรือจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ได้

อย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตาม ในการ แบ่งส่วน ราชการ และ จัดอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ ควรคำนึงถึง วัตถุประสงค์และผลการพิจารณาดังต่อไปนี้ คือ

๑. เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ใน การ บริหาร ราชการ
๒. เพื่อประหยัดรายจ่ายของรัฐ
๓. เพื่อให้สอดคล้อง กับแนว นโยบาย ของ รัฐบาลและแผนการพัฒนาประเทศ
๔. เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของ การบริหารประเทศ และอำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชน

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ จำเป็นที่จะต้อง พิจารณา การแบ่งส่วนราชการ ให้เกิดผลดีดังต่อไปนี้—

๑. ให้เกิดการ ประสาน งาน ระหว่าง ส่วน ราชการได้มากที่สุด
๒. ให้มีการบังคับบัญชาเพื่อให้เป็นไปตาม ความมุ่งหมายได้ดีและสะดวกที่สุด
๓. ให้ สามารถตรวจสอบ ได้ง่ายที่สุดตาม หลักความรับผิดชอบ
๔. ให้ประหยัดที่สุด

๕. ไม่ให้ งาน ซ้ำ ซ้อน กัน ระหว่าง ส่วน
ราชการต่าง ๆ

การจัดแบ่งส่วนราชการ

เพื่อให้การจัดแบ่งส่วนราชการเป็นไปอย่าง
เหมาะสม ควรถือหลักการพิจารณาในเบื้องต้น
ดังนี้.—

๑. การพิจารณาแบ่งส่วนราชการนั้นเหมาะ
สมกับความมุ่งหมาย ปัญหา และสภาพแวดล้อม
ของส่วนราชการอย่างไร ส่วนราชการที่มีความ
มุ่งหมาย ปัญหาแตกต่างกัน ย่อมจะจัดส่วนราชการ
แตกต่างกัน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทั้งลักษณะของ
ทางสังคมและภูมิศาสตร์ เช่นเขตพื้นที่หรือลักษณะ
ทางด้านคมนาคม ทำให้ต้องแบ่งงานกันทำได้

๒. หน่วย งาน ย่อย ที่ จัด แบ่ง ให้ แก่ ส่วน
ราชการ ควรคำนึงถึงหน้าที่หลักของส่วนราชการ
นั้นเป็นสำคัญ

๓. การจัดกลุ่มของงานในส่วนราชการต้อง
สัมพันธ์และสอดคล้องกัน ส่วนราชการที่มีหน้าที่
และความรับผิดชอบเหมือนกัน คล้ายคลึงกัน หรือ
สัมพันธ์กัน ควรรวมอยู่ด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อให้เป็น
ไปตามหลักความชำนาญงาน (Specialization) และ
ให้มีการประสานงานที่เหมาะสมภายในส่วนราชการ
และระหว่างส่วนราชการด้วยกัน และในทางกลับ
กัน ส่วนราชการที่มีหน้าที่ ความรับผิดชอบและ
มีลักษณะงานแตกต่างและไม่สัมพันธ์กัน อย่างเห็น
ได้ชัดแจ้ง ควรแยกกัน การจัดกลุ่มงานดังกล่าว
อาจจัดได้หลายวิธีเช่น

๓.๑ ถือเอาวัตถุประสงค์หรือความมุ่ง
หมายของงาน (Purpose) เป็นหลักโดยการรวมเอา
หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และ
กิจกรรมที่ช่วยให้ส่วนราชการสำเร็จวัตถุประสงค์
อย่างหนึ่งเข้าด้วยกันเป็นส่วนราชการเดียวกัน หรือ
หน่วยงานเดียวกัน

๓.๒ ถือเอาวิชาการหรือกระบวนการ
(Process) ของงานเป็นหลัก วิธีนี้เป็นการจัดกลุ่ม
ของงานเป็นขั้นตอนการปฏิบัติ เช่นงานด้านการ
ก่อสร้างและบำรุงรักษาทางหลวงของกรมทางหลวง
มีขั้นตอนการปฏิบัติตั้งแต่การสำรวจ ออกแบบ การ
วิเคราะห์วิจัย การก่อสร้าง และการบำรุงรักษา แต่
ขั้นตอนจะมีส่วนราชการรับผิดชอบ

๓.๓ ถือเอา สถานที่ตั้ง หรือเขต พื้นที่
(Place or Area) เป็นหลัก ได้แก่การแบ่งกลุ่มงาน
ออกตามเขตภูมิศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อสะดวกแก่การ
ปฏิบัติงานในพื้นที่นั้น ๆ และเพื่อการมอบหมายงาน
ให้หน่วยท้องถิ่นปฏิบัติตามขอบเขตหน้าที่และความ
รับผิดชอบ

๓.๔ ถือเอาผู้รับบริการ (People or
Clientele) เป็นหลัก การจัดกลุ่มงานวิธีนี้เป็น
ขบวนการที่จัดผู้รับบริการออกเป็นกลุ่ม ๆ แล้วจัด
กลุ่มงานตามชนิดของผู้รับบริการ เช่นหน่วยงาน
ต่าง ๆ ของกรมประชาสัมพันธ์หรือกรมแรงงาน
 เป็นต้น

๓.๕ ถือเอาเวลาหรือกะ (Shift) เป็น
หลัก เพื่อความสะดวกในการผลัดเปลี่ยนกันปฏิบัติ

งาน โดยแบ่งเป็น “เวร” หรือ “กะ” การจัดโดยวิธีนี้มักจะจัดในกรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นจะต้องปฏิบัติงานเกินกว่าเวลาราชการธรรมดา เพื่อให้บริการ หรือ ปฏิบัติ ราชการ ตามหน้าที่ และความรับผิดชอบตลอด ๒๔ ชั่วโมง และเป็นลักษณะงานที่สามารถใช้บุคคลกลุ่มเดียวกันผลัดเปลี่ยนกันได้โดยมีกระบวนการหรือวิธีปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน

การจัดกลุ่มทั้ง ๕ ประการดังกล่าว ถือเป็นแนวในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการ ส่วนจะนำเอาวิธีการใดไป ใช้ ใน การจัดแบ่งส่วน ราชการใดวิธีใดนั้น ต้องพิจารณาจากหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หรือกำหนดให้ปฏิบัติ ซึ่งจะต้องวิเคราะห์จากนโยบายของรัฐบาล แผนการ และโครงการของกระทรวงทบวงกรม เหตุผล ความจำเป็น ระเบียบ ประเพณี วัฒนธรรม และกรณีแวดล้อมอื่น ๆ ประกอบด้วย บางส่วนราชการอาจใช้วิธีจัดกลุ่มงานวิธีใดวิธีหนึ่งวิธีเดียวได้ แต่บางส่วนราชการอาจจะต้องใช้ หลายวิธีประกอบกันได้แล้วแต่กรณี ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

๔. ขนาดของส่วนราชการ โดยจะต้องพิจารณาว่าควรแบ่งเป็น ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานระดับใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะ คุณภาพและปริมาณงานว่า ควรจะเป็นส่วนราชการ หรือ หน่วยงานระดับใด ซึ่งมีผลต่อการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน และระดับของตำแหน่งด้วย

อนึ่ง จำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าหน่วยงานนั้น ควรให้มีจำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งไม่ควรจะมีจำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากเกินไปหรือน้อยเกินไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะ ประเภทและความยากง่ายของงาน ตลอดจนลักษณะ ประเภทและคุณภาพของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติเป็นประจำวันมีมาตรฐานของงานแล้ว อาจจะมีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้มาก และงานที่มีลักษณะยุ่งยาก เป็นงานทางวิชาการ ต้องใช้คนมีความรู้ความสามารถสูง หรืองานที่มีลักษณะยุ่งยากสลับซับซ้อนไม่สัมพันธ์กัน ยากแก่การปฏิบัติและการควบคุม ตรวจสอบแนะนำ ก็อาจจะมีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนน้อยได้ นักวิชาการทางด้าน O & M ได้ศึกษาและถือเป็นแนวปฏิบัติโดยทั่วไปว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้บังคับบัญชารายหนึ่งอาจมีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ประมาณ ๓-๑๐ คน

๕. การแบ่งส่วนราชการควรมีหลักการให้ส่วนราชการต่าง ๆ มีทางปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการจัดรูปร่างภายในได้โดยง่ายและสะดวกขึ้น เพื่อความคล่องตัว ในการ บริหาร ราชการ ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีการประสานงานที่ดี และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

๖. การ กำหนด อำนาจ หน้าที่ ของ ส่วนราชการ ควรจะได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่

(Functional Definition) ของแต่ละส่วนราชการไว้อย่างชัดเจน เพื่อจะได้เป็นแนวสำหรับข้าราชการในส่วนราชการนั้นถือปฏิบัติและรู้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและความมุ่งหมายของส่วนราชการนั้น ๆ

๗. ควรหลีกเลี่ยงการจัดตั้งส่วนราชการให้ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น เพื่อป้องกันการสิ้นเปลือง (คน, เงิน, เครื่องมือและอุปกรณ์) การแย่งงานระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนการละเลยไม่ปฏิบัติงานบางอย่าง และการเบี่ยงบ่าย โยนกลองความรับผิดชอบ

๘. มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เพื่อให้การสั่งงานและการรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว หรือจากหน่วยงานเดียว (Unity of Command) ซึ่งจะช่วยให้การแนะนำตรวจสอบ ควบคุมมีประสิทธิภาพ ได้ผลงานและสำเร็จตามแผนที่กำหนด

๙. ส่วนราชการใดได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานตามแผนพัฒนาหรือนโยบายของรัฐบาลเรื่องใดก็ตาม ควรถือว่าส่วนราชการนั้นเป็นแกนกลางของงานเรื่องนั้น ฉะนั้นการปรับปรุงหรือจัดแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการนั้น ๆ ควรให้มีโครงสร้างพื้นฐานสะท้อนให้เห็นลักษณะสำคัญของภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในฐานะเจ้าของเรื่อง ซึ่งควรสนับสนุนให้มีหน่วยงานและอัตรากำลังเพียงพอที่จะดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ได้ เช่นการควบคุมติดตามประเมินผล การตรวจสอบแนะนำ การ

ประสานแผนงานและโครงการ เป็นต้น

๑๐. นอกจากหลักการเบื้องต้นดังกล่าวแล้ว ในการจัดแบ่งส่วนราชการนั้น อาจต้องคำนึงถึงรูปแบบของการจัดด้วย ซึ่งรูปแบบของส่วนราชการโดยทั่ว ๆ ไปอาจมีแนวในการพิจารณาดังนี้

๑๐.๑ แบบปิรามิด (The Pyramid type)

เป็นรูปแบบที่มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียง ๑ ตำแหน่ง และมีผู้ดำรงตำแหน่งในระดับรองจำนวนหนึ่งลดหลั่นกันลงมาตามลำดับ ซึ่งผู้อยู่ในระดับต่ำจะมีจำนวนมากเป็นฐานของปิรามิด ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับรับคำสั่ง แนะนำและรายงานต่อผู้บังคับบัญชาถัดขึ้นไปเพียงคนเดียว ไม่มี Staff หรือนักวิชาการเป็นผู้ช่วย

๑๐.๒ แบบปฏิบัติตามลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional type)

โดย ส่วน ราชการ ที่มี หน้าที่ บริหารงาน ทุกระดับ ควรมี หน่วยงาน ตาม ลักษณะงานและหน้าที่ปฏิบัติเฉพาะเรื่องนั้น ๆ เช่นงานคลัง การเจ้าหน้าที่ พัสดุ และงานสถิติ เป็นต้น และหมายรวมถึงให้มีหน่วยงานทางวิชาการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะงาน และหน้าที่รับผิดชอบของส่วนราชการนั้น ๆ

๑๐.๓ แบบวิชาการและปฏิบัติ (Staff and Line) ซึ่งหน่วยงานรูปนี้เป็นรูปผสมหน่วยปฏิบัติการกับหน่วยวิชาการ และทั้ง ๒ งานดังกล่าว จะมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด

๑๐.๔ แบบ คณะ กรรมการ (The Committee type) รูปแบบนี้เป็นรูปส่วนราชการที่แฝงอยู่ในรูปแบบที่ ๑ หรือ ๒ ดังกล่าวแล้ว การจัดให้มี คณะกรรมการ อาจจะมี ความมุ่งหมาย แตกต่าง กันหลายอย่าง เช่นให้เกิดการประสานงานที่ดี ให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน หรือให้มีผู้ทรงคุณวุฒิช่วยแนะนำ หรือคณะกรรมการดังกล่าวมีลักษณะเป็นผู้ชี้ขาด ตัดสินปัญหา (Decision) หรือเป็นคณะกรรมการกำหนดนโยบาย (Policy) เป็นต้น

๑๐.๕ แบบหน่วยงานเฉพาะกิจ(Task force) รูปของส่วนราชการแบบนี้เป็นแบบที่มีการจัดส่วนราชการ หรือหน่วยงานให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยส่วนราชการ หลาย แห่ง มี ส่วน ร่วม รับผิดชอบ ในการดำเนินการอย่างเดียวกัน หรือโครงการเดียวกัน เช่นโครงการพัฒนาชาวเขา เป็นต้น จึงควรจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจขึ้นและให้ส่วนราชการต่างๆ ส่งเจ้าหน้าที่มาประจำร่วมปฏิบัติงานตามที่ส่วนราชการนั้นมีความรับผิดชอบ โดยมีการหมุนเวียน สับเปลี่ยนตัวผู้ปฏิบัติงานเมื่อถึงคราวจำเป็น

การจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

การจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ นั้นหมายถึง การกำหนดจำนวน ตำแหน่ง ข้าราชการ ในสายงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และ ปริมาณงานของส่วนราชการ ตำแหน่งใดจะเป็นสายงานใด ระดับใด นั้น ให้ เป็น ไป ตาม มาตรฐาน

กำหนดตำแหน่ง

ในการพิจารณาจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควรจะได้คำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

๑. งบประมาณ การจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควรพิจารณาให้เหมาะสมและได้สัดส่วนกับงบประมาณแผ่นดินที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศ

๒. ควร พิจารณา กำหนด อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ขั้นต่ำที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เพื่อแก้ปัญหาคนล้นงานโดยกำหนดเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำเป็นการชั่วคราวไปก่อน เมื่อปริมาณและคุณภาพของงานเพิ่มขึ้นจึงจะพิจารณาปรับปรุงเพิ่มเติมให้ตามความเหมาะสม

๓. พิจารณา จัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ตามมาตรฐานของงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เป็นไป อย่างถูกต้องและเหมาะสมที่สุด

๔. การจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควรจะคำนึงถึงการใช้อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมให้เป็นประโยชน์ให้มากที่สุด โดยเฉพาะการจัดตั้งหน่วยงานใหม่หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจัดงานใหม่ ควร ตัดโอน อัตรากำลังที่มีอยู่มาใช้ด้วย โดยไม่ต้องกำหนดอัตรากำลังเพิ่มใหม่

๕. ควร กำหนด อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ทุกตำแหน่งให้ปฏิบัติราชการ เต็มที่ โดยปฏิบัติงาน สัปดาห์ละ ๓๐ ชั่วโมงเป็นอย่างต่ำ

๖. การแบ่งส่วนราชการ และการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควรกระทำไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้ ก็

เพราะว่าการที่จะจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้ถูกต้องและเหมาะสมนั้น จำเป็นจะต้องทราบขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ให้เป็นที่แน่นอนเสียก่อนว่ามีหน้าที่อะไร มีความยุ่งยากในการปฏิบัติงานอย่างไร มีสถิติปริมาณงานอย่างไร เป็นต้น นอกจากนี้การจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควบคู่ไปกับการแบ่งส่วนราชการนั้น จะทำให้ประหยัดเวลาในการจัดเก็บข้อมูล การตรวจสอบและการวิเคราะห์ และการจัดทำบันทึกรายงานผลการวิเคราะห์ด้วย

๗. การพิจารณาจัดอัตรากำลังควรจะคำนึงถึงตำแหน่ง ที่รับผิดชอบ ของงาน ทางวิชาการควบคู่ไปกับตำแหน่งที่รับผิดชอบงานทางด้านบริหาร โดยงานทางฝ่ายวิชาการควรจะมีอัตรากำลังให้เหมาะสมกับลักษณะงานทางวิชาการ และมีระดับตำแหน่งทัดเทียมกับงานทางฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมนักวิชาการสาขาต่าง ๆ

๘. การ พิจารณา จัดอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ ควรจะให้มีการประสานงานกัน ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นสำนักงาน ก.พ. สำนักงานประมาณ สำนักงาน คณะกรรมการ สภาพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ เป็นต้น

หลักการ เบื้องต้นในการ พิจารณา จัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่มีดังนี้

๑. ศึกษา วัตถุประสงค์ ของ ส่วน ราชการ นั้น ๆ เพื่อ ประกอบ การ พิจารณา กำหนด จำนวน ตำแหน่งข้าราชการในแต่ละสายงานให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงาน

ของส่วนราชการนั้น และเครื่องมืออันสำคัญยิ่งสำหรับ การจัด อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ได้แก่ การ วิเคราะห์ งาน (Job Analysis) ซึ่งจะช่วยให้ตัดสินใจว่าจะจัดอัตรากำลังอย่างไร โดยจะต้องทราบถึง

๑.๑ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของ ส่วน ราชการเป็นต้นว่า เป้าหมายพร้อมทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนราชการ

๑.๒ สายการบังคับบัญชา สายการปฏิบัติงาน และการรายงาน ตลอดจนการให้คำแนะนำระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

๑.๓ หน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งพร้อมทั้งปริมาณงาน

๑.๔ คุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

๑.๕ ลักษณะการปฏิบัติงานว่ามีวิธีการปฏิบัติงานอย่างไร เช่นเป็นงานวิชาการ งานบริหารงานธุรการ เป็นต้น ใช้เครื่องมือเครื่องจักรอะไร ช่วยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทราบถึงลักษณะว่าต้องเสี่ยงต่ออันตราย ยากลำบากเพียงไร

เครื่องมือที่ใช้ในการ หาข้อมูล ดังกล่าวนั้น อาจทำได้หลายวิธีเช่น โดยวิธีให้กรออกแบบสอบถามหรือไปศึกษา ดูงาน หรือจากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บังคับบัญชา

๒. พิจารณาจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เมื่อได้มีการวิเคราะห์งานแล้ว ก็ควรจะได้มีการพิจารณาจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการหนึ่งควรมีตำแหน่ง

ต่าง ๆ สูงต่ำลดหลั่นกันลงมาตามลำดับความยากง่ายของหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน

๒.๒ ในส่วนราชการหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ควรมีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา รองลงมาโดยตรงประมาณ ๓-๑๐ คน ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน

๒.๓ ตำแหน่งทุกตำแหน่งที่กำหนดให้จะต้องมีงาน ที่จะต้อง ปฏิบัติ สัปดาห์ละ ๓๐ ชั่วโมงเป็นอย่างต่ำ

๒.๔ ตำแหน่งเป็นหน่วยงานที่เล็กที่สุดของส่วนราชการ จึงควรกำหนดจำนวนตำแหน่งให้ครอบคลุมหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และปริมาณงานของส่วนราชการนั้นทั้งหมด

วิธีการคำนวณอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ โดยทั่วไปจะพิจารณาจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่โดยคำนวณจากวันทำงาน มาตรฐาน ของข้าราชการในปีหนึ่ง ๆ ประมาณ ๒๓๐ วัน และวิธีการคำนวณว่าควรจะใช้ข้าราชการกี่คนในหน่วยงานหนึ่ง ๆ โดยปกติ มีวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้อยู่ดังนี้

๑. คำนวณ จาก สถิติ ปริมาณ งาน (Tasks Analysis and Work Load Analysis) วิธีนี้ต้องทราบงาน (Task) และปริมาณงานในแต่ละปี ตลอดจนแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นหรือลดลง และจะต้องคำนวณให้ได้ว่าคนหนึ่ง ๆ ทำงานได้เป็นจำนวนโดยเฉลี่ยเท่าใดใน ๑ วัน หรือ ๑ ชั่วโมง หรือใน ๑ หน่วยเวลาเพื่อจะกำหนดได้ว่าควรจะใช้คนกี่คน การคำนวณโดยวิธีนี้นิยมใช้กันมาก และ

ที่สำคัญก็คือ การคำนวณหาตัวเลขเฉลี่ย ว่าคนหนึ่งทำงานได้เท่าใด หรืองานชิ้นหนึ่งจะต้องใช้เวลาทำโดยเฉลี่ยเท่าใด จึงจะสำเร็จโดยคนเดียว

๒. คำนวณจากหน้าที่และความรับผิดชอบ (Function) ของส่วนราชการ หรือหน่วยงาน วิธีนี้ ใช้คำนวณอัตรากำลังเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ หรือหน่วยงานที่ไม่มีสถิติตัวเลขของปริมาณงาน ซึ่งคำนวณโดยแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็นกลุ่ม ๆ โดยพิจารณาว่าแต่ละกลุ่มควรจะใช้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกี่คน ซึ่งวิธีนี้ควรจะได้พิจารณาอย่างรอบคอบโดยให้มีอัตรากำลังขั้นต่ำไปก่อน พอให้เริ่มทำงานได้ในขั้นเริ่มต้นงานโดยถือหลักว่า “ให้ตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน”

๓. คำนวณ โดยใช้ มาตรฐาน งาน (Work Standard) ที่กำหนดเป็นหลักประกอบการพิจารณา วิธีนี้จะคำนวณโดยใช้มาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่นมาตรฐานงานสารบรรณ งานพิมพ์ งานคลัง งานการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

๔. คำนวณโดยถือเครื่องมือ เครื่องจักร เป็นหลักโดยพิจารณาว่ามีเครื่องมือเครื่องใช้ อะไรบ้างที่จำเป็นจะต้องใช้ และเครื่องมือแต่ละชิ้น ใช้เจ้าหน้าที่กี่คน แต่มีข้อควรระวังคือบางครั้งเครื่องมือเครื่องจักรนั้น อาจจะไม่ได้ใช้พร้อม ๆ กัน ถ้าจัดคนให้ครบจำนวนเครื่องมือเครื่องจักรแล้ว ก็อาจจะมีคน จำนวน หนึ่ง อยู่เฉย ๆ ไม่ต้องทำงาน ดังนั้นเพื่อให้ได้จำนวนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน จึงต้องศึกษาให้

ได้ว่าเครื่องมือเครื่องจักรเหล่านั้นใช้พร้อม ๆ กัน
อย่างไร แค่นั้น

๕. จำนวนโดยถือกระบวนการ
(Process) ของงานเป็นหลัก ซึ่งจะต้องพิจารณาว่า
ทางเดินของงาน (Work flow) แบ่งออกเป็นกี่ขั้น
ตอน แต่ละขั้นตอนควรใช้คนทำงานกี่คน และ
สำหรับการคำนวณใน แต่ละขั้นตอน ควรจะใช้คนกี่
คนนั้น ก็อาจจะต้องใช้วิธีที่ ๑, ๒, ๓, ๔ และ ๕
อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือรวมกันได้ แล้วแต่กรณี

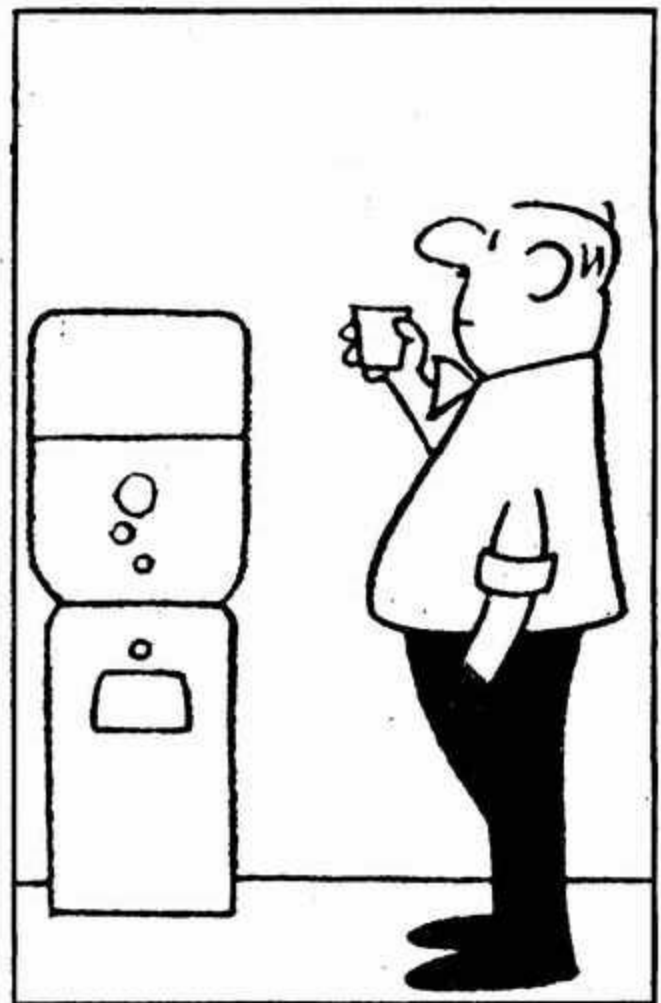
๖. จำนวนโดยคำนึงถึงการผลัดเปลี่ยน
เวร (Shift) เป็นหลัก วิธีนี้ใช้คำนวณอัตรากำลัง
เจ้าหน้าที่สำหรับที่ต้องปฏิบัติงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง
ที่จำเป็นต้องผลัดเปลี่ยนเวรกัน

๗. จำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่โดย
วิธีการอื่น ๆ นอกจากวิธีการทั้ง ๖ ดังกล่าวแล้ว

ในการคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลัง
เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง อาจใช้
วิธีคำนวณวิธีใดวิธีหนึ่งดังกล่าวแล้ว หรืออาจใช้
หลายๆ วิธีประกอบกันก็ได้

สำหรับลำดับก่อนหลังและความสำคัญ
ของการจัดแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่
นั้น ควรจะคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โครงการใหม่ของ
รัฐบาล ซึ่งกำหนดขึ้นโดยฉบับพลัน เป็นแนวใน
การจัดลำดับในการ จัดแบ่ง ส่วนราชการ และอัตรา
กำลังเจ้าหน้าที่ด้วย

เมื่อทราบ ถึง หลักการ เบื้องต้น และ แนวทาง
ปฏิบัติ เกี่ยวกับการจัดแบ่งส่วนราชการ และจัด อัตรา
กำลังเจ้าหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ขณะนี้การขอแบ่งส่วน
ราชการ และจัด อัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ กระทรวง ทบวง
กรมต่างๆ จะต้องส่งคำขอยไปยังสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
พร้อมด้วยเอกสารชี้แจงรายละเอียดต่างๆ
ตามนัย หนังสือ ของสำนักงาน คณะที่ปรึกษา ระเบียบ
บริหารของนายกรัฐมนตรี ที่ ปช.ร.ม./ว ๑ ลงวันที่ ๑๔
กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑ ถึงเลขาธิการ ก.พ. เรื่องการ
จัดแบ่ง ส่วนราชการ และการ กำหนด อัตรากำลัง ของ
กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ดังนี้



สำเนา

ที่ ปช. รบ./ ว ๑

สำนักงานคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑

เรื่อง การจัดแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอัตรากำลังของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๙/๒๕๒๑ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๒๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบคำชี้แจงประกอบคำขอจัดแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอัตรากำลัง

ตามคำสั่งที่อ้างถึง นายกรัฐมนตรีได้แต่งตั้งคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรีขึ้น เพื่อช่วยพิจารณากิจการบริหารต่าง ๆ นั้น

คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นว่า การพิจารณาจัดแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอัตรากำลังของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ เป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาโดยละเอียดรอบคอบ และจำเป็นจะต้องมีข้อมูลรายละเอียดเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย จึงสมควรวางแนวทางปฏิบัติในการขอให้พิจารณาจัดแบ่งส่วนราชการและกำหนดอัตรากำลังเพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติในเรื่องนี้ ดังนี้.—

๑. การขอจัดแบ่งส่วนราชการและการขอกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการใดๆ จะต้องให้กระทรวงหรือทบวงเจ้าสังกัดพิจารณาก่อนส่งเรื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนการดำเนินงาน และการบริหารงานตามที่กระทรวงหรือทบวงนั้น ๆ รับผิดชอบ และกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เป็นสัดส่วน ขจัดปัญหาการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกันระหว่างส่วนราชการในสังกัด

๒. ในการจัดทำคำขอจัดแบ่งส่วนราชการ และ ขอกำหนดอัตรากำลัง ขอให้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ตามแบบที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้

๓. คำขอจัดแบ่งส่วนราชการและขอกำหนดอัตรากำลัง ให้ส่งไปยังสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี พร้อมกับเอกสารดังกล่าวในข้อ ๒ โดยครบถ้วน จำนวน ๒๕ ชุด

อนึ่ง ในการพิจารณาจัดแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอัตรากำลังนั้น คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี หรือคณะอนุกรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอาจมีความ

จำเป็นจะต้องทราบข้อมูลหรือข้อเท็จจริงบางอย่างจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม จึงขอให้กระทรวง
ทบวงกรมต่าง ๆ ได้โปรดอำนวยความสะดวกด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป และขอได้โปรดแจ้งกรมในสังกัดด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

สมภพ โหตระกิตย์

(นายสมภพ โหตระกิตย์)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี

กองงานคณะที่ปรึกษาและกรรมการ

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

คำชี้แจง

ประกอบคำขอจัดแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอัตรากำลัง

กรม.....

กระทรวง.....

๑. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกรมที่ขอจัดแบ่งส่วนราชการ

๑.๑ วัตถุประสงค์ นโยบาย และแผนการดำเนินงาน

ให้ชี้แจงว่ากรมนั้นๆ มีวัตถุประสงค์ นโยบาย และแผนการดำเนินการอย่างไร มีบทบาทหมายใดให้อำนาจไว้ หรือได้รับมอบหมายจากคณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรี หรือเป็นไปตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอย่างไร

๑.๒ หน้าที่และความรับผิดชอบ

ให้ชี้แจงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในส่วนรวมโดยสังเขปของกรม

๒. การปรับปรุงส่วนราชการ

ให้แสดงการจัดแบ่งส่วนราชการ และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่เดิม และที่ขอปรับปรุงหรือจัดใหม่ โดยทำเป็นแผนภูมิแสดงส่วนราชการและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทุกระดับและสายงาน รวมตลอดถึงลูกจ้างประจำที่มีอยู่ทั้งหมดที่มีตัวบุคคลครองอยู่ ตำแหน่งว่าง และตำแหน่งที่กำหนดแล้วแต่ยังไม่มีอัตรารับเงินเดือน ตามแบบแนบท้ายหมายเลข ๑ และ ๒

๓. หน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนราชการ

ให้ชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนราชการ โดยแยกเป็นรายกองและหน่วยงานย่อยภายในกองนั้นๆ ในกรณีที่มีการปรับปรุงส่วนราชการใหม่ ให้ชี้แจงเปรียบเทียบหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนราชการเดิมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่ ตามแบบแนบท้ายหมายเลข ๓

๔. เหตุผลและความจำเป็นที่ขอปรับปรุงส่วนราชการหรือจัดอัตรากำลัง

๔.๑ เหตุที่ต้องขอปรับปรุงหรือจัดใหม่

ให้ชี้แจงเหตุที่ต้องขอปรับปรุงส่วนราชการใหม่ หรือจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ใหม่ เช่น มีการปรับปรุงงาน ขยายงาน มีงานใหม่เพิ่มขึ้น หรือการแบ่งส่วนราชการ หรือการจัดอัตรากำลัง

กำลังที่มีอยู่เดิม มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร เป็นต้น ในกรณีที่มีการเพิ่มส่วนราชการใหม่ ให้ชี้แจงด้วยว่าหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เพิ่มใหม่นั้น เดิมเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานใด และได้แสดงอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานนั้นอยู่เดิมด้วย

๔.๒ ผลที่จะได้รับจากการปรับปรุงใหม่

ให้ชี้แจงว่า ๑) ผลของการปรับปรุงทำให้แก้ปัญหาอะไรได้บ้าง

๒) การปรับปรุงจะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพแก่ราชการอย่างไร เพียงใด และ

๓) ผลอื่น ๆ

๕. วิธีดำเนินงานของส่วนราชการ

ให้ชี้แจงวิธีดำเนินงานของส่วนราชการว่าขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างกองต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

๖. เกณฑ์คำนวณอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

ให้แสดงเกณฑ์การคำนวณอัตรากำลังเจ้าหน้าที่สำหรับปฏิบัติงานประเภทต่าง ๆ

๗. ปริมาณและคุณภาพของงาน

ให้แสดงว่างานตามโครงการที่มีอยู่เดิมได้ทำอะไรไปแล้วอย่างไร มีปริมาณงานมากน้อยเพียงใด โดยให้แสดงสถิติปริมาณงานแต่ละอย่างในแต่ละกองและหน่วยงานภายในกองย้อนหลัง ๓ ปี ส่วนงานตามโครงการที่ขอปรับปรุง หรือจัดใหม่ ให้แสดงว่าได้มี แผนงาน หรือได้ เริ่มปฏิบัติงานอะไรไปบ้าง แล้วอย่างไร และถ้าสามารถจะประมาณปริมาณงานตามโครงการใหม่ที่จะถึงมี ได้ก็ให้แสดงด้วย

๘. เหตุผลและคำชี้แจงอื่น ๆ

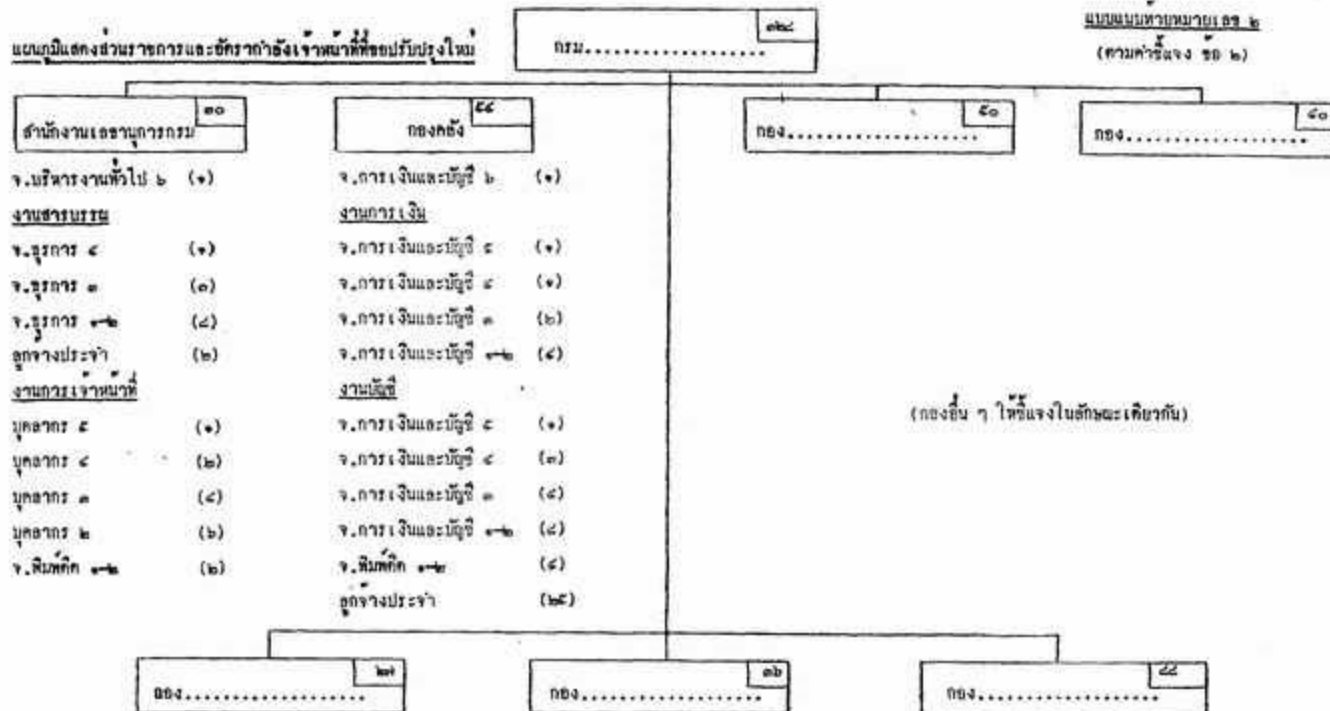
ถ้ากรมประสงค์จะชี้แจงรายละเอียดอื่นใด ที่เห็นว่า จะเป็น ประโยชน์ และช่วยในการพิจารณาปรับปรุงส่วนราชการและจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่นอกเหนือไปจากคำชี้แจงดังกล่าวข้างต้นแล้ว ก็ให้ชี้แจงด้วย

แบบฟอร์มแสดงส่วนราชการและอัตราจ้างงานนำติดขอปรับปรุง

แบบแสดงค่าตอบแทนรายเดือน *
(คำนวณค่าจ้าง ขอบ ๒)

กรม.....									
สำนักงานเลขาธิการกรม.....		กอง.....		กอง.....		กอง.....		กอง.....	
จ.บริหารงานทั่วไป ๖ (๑)		จ.เลขานุการ ๖ (๑)		- ขึ้นบังคับและเกี่ยวข้องกับอัตราที่ ๑, ๒ โดยแยกเป็นงาน ๆ		- เช่นเดียวกับกองอื่น ๆ		- เช่นเดียวกับกองอื่น ๆ	
จำนวนข้าราชการ		จำนวนแบบพิมพ์		- แสดงค่าและจำนวนโดยแยกเป็นระดับ ๆ					
จ.ธุรการ ๔ (๑)		จ.เลขานุการ ๔ (๑)							
จ.ธุรการ ๓ (๑)		จ.เลขานุการ ๔ (๒)							
จ.ธุรการ ๑-๒ (๔)		จ.เลขานุการ ๓ (๔)							
จำนวนข้าราชการ		จ.เลขานุการ ๑-๒ (๒)							
บุคลากร ๔ (๑)		จ.เลขานุการ ๓ (๑)							
บุคลากร ๔ (๒)		จ.เลขานุการ ๑-๒ (๒)							
บุคลากร ๓ (๔)		จ.เลขานุการ ๓ (๑)							
บุคลากร ๒ (๑)		จ.เลขานุการ ๑-๒ (๒)							
จ.พิมพ์ดีด ๑-๒ (๒)		จำนวนวิทยุสื่อสาร							
จำนวนวิทยุสื่อสาร		จ.วิทยุสื่อสาร ๔ (๑)							
จ.การเงินและบัญชี ๖ (๑)		จ.วิทยุสื่อสาร ๔ (๒)							
จ.การเงินและบัญชี ๔ (๒)		จ.วิทยุสื่อสาร ๓ (๑)							
จ.การเงินและบัญชี ๔ (๔)		จ.วิทยุสื่อสาร ๑-๒ (๒)							
จ.การเงินและบัญชี ๓ (๑)		จ.พิมพ์ดีด ๑-๒ (๔)							
จ.การเงินและบัญชี ๑-๒ (๑๐)		ลูกจ้างประจำ (๒)							
จ.พิมพ์ดีด ๑-๒ (๔)									
ลูกจ้างประจำ (๒๔)									

หมายเหตุ: ตัวเลขใน ☐ เป็นยอดรวมจำนวนอัตราจ้างงานนำติด
ตัวเลขใน () เป็นจำนวนค่าและ
"จ" บอกรายการค่าจ้าง "เจ้าหน้าที่"



หมายเหตุ ตัวเลขใน ☐ เป็นยอดรวมจำนวนข้าราชการจ้างเจ้าหน้าที่, ตัวเลขที่ () เป็นจำนวนตำแหน่ง, "จ" ย่อมาจากคำว่า "เจ้าหน้าที่"

การเปรียบเทียบหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ

(ตามคำชี้แจง ข้อ ๓)

ก่อนปรับปรุงหรือจัดใหม่	ปรับปรุงหรือจัดใหม่แล้ว	หมายเหตุ

(ในช่องหมายเหตุ ให้แสดงว่าเป็นส่วนราชการที่มีอยู่เดิมหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงชื่อใหม่ หรือคงเพิ่มขึ้นใหม่)

คณะที่ปรึกษา ระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี

อิทธิพร พย์คัมน์ตร

บางท่านคง จะเคย แปลกใจว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ที่เดินเข้า ๆ ออก ในกรมท่านนั้น ทำไมบางทีก็มาศึกษางานเพื่อพิจารณาการขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่มเติม ประจำปี, บางทีก็เพื่อ พิจารณาการขอปรับ ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น บางทีก็เพื่อพิจารณาปรับปรุงส่วนราชการ และจัดอัตรากำลัง และเพื่ออะไรต่ออะไรอีกอีกประการ

ท่านอาจจะคลายความสงสัยไปได้บ้าง ถ้าหากได้รับการบอกเล่าจากเพื่อนฝูง หรือจากตัวเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ตัวเองว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. นั้น ทำงานถึง ๒ ฐานะ คือ นอกจากจะเป็นเจ้าหน้าที่ของ ก.พ. คือมีหน้าที่ศึกษาพิจารณาการขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่มเติม การขอปรับระดับ ฯลฯ แล้ว ยังทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารในบางเรื่องอีกด้วย เช่นทำหน้าที่ศึกษาการขอแบ่งส่วนราชการและจัดอัตรากำลัง ในกรณีมีการขอจัดตั้งกองขึ้นมาใหม่ เป็นต้น

ความจริงคณะที่ ปรึกษาระเบียบบริหาร ๓ มิได้มีหน้าที่เพียงพิจารณาการ แบ่งส่วนราชการ และจัดอัตรากำลังเท่านั้น |แต่ยังมีหน้าที่อื่น ๆ อีกหลาย

อย่าง แตกต่างกัน ตามสภาพความ จำเป็น ในการ ตั้งคณะที่ปรึกษา แต่ละคณะแต่ละสมัย และเพื่อจะแนะนำให้ท่านผู้อ่านได้รู้จักกับคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารอย่างแท้จริงว่า มีอำนาจหน้าที่ทำอะไรกันบ้าง และเริ่มมีบทบาทขึ้นมาอย่างไรและเมื่อไร ผู้เขียนจึงอยากจะขอเล่าสู่กันฟังเกี่ยวกับเรื่องราวของคณะที่ปรึกษา ระเบียบบริหารในเชิง บรรยายลำดับความเป็นมาดังนี้

แต่เดิมทีเดียวการจัด ส่วนราชการ ของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ได้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นสมควร ส่วนการจัดอัตรากำลังนั้น ได้เริ่มมีคณะกรรมการ จัดอัตรากำลังขึ้น ใน ปี พ.ศ. ๒๔๙๕ ทำหน้าที่กำหนดอัตรากำลังตามโครงการ ๕ ปีของรัฐบาลขณะนั้น แต่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จ ต่อมาก็ได้มีคณะกรรมการจัดอัตรากำลังอีกครั้งหนึ่งเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๙ ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นโดยผลสืบเนื่องมาจากการยุบเลิกภาคของกระทรวงมหาดไทย และรัฐบาลมีนโยบาย ที่จะกระจาย อำนาจสู่ ท้องถิ่นมากขึ้น จึงพยายามลดอัตรากำลังข้าราชการในส่วนกลางลง แล้วไปเพิ่มในส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น

ให้มากขึ้น แต่คณะกรรมการคณะนี้ได้ถูกยุบเลิกไปเมื่อเปลี่ยนรัฐบาลใหม่ จึงยังไม่ปรากฏผลงาน

คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ คณะแรกเป็นผล สืบเนื่อง หลังจาก ที่ จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ปฏิวัติสำเร็จเมื่อ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๐๑ และได้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีก็ได้ทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจักรกลในการบริหารประเทศหลายอย่างเพื่อที่จะระดมกำลัง สติปัญญา กำลังแรงงาน และทรัพยากรมาช่วยพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้ในกาครั้งนี้ นอกจากจะมีการตั้งหน่วยงานสำคัญ ๆ ขึ้นใหม่ เช่น สภาพัฒนาการเศรษฐกิจฯ สภาวิจัยฯ ฯลฯ แล้ว ยังได้ออกกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานสำคัญ ๆ บางหน่วยมาขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรีเพื่อประโยชน์ในการคมนาโยบายสำคัญ ๆ เช่น สภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ สภาวิจัยแห่งชาติ สภาการศึกษา สำนักงาน ก.พ. สำนักงบประมาณ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ฯลฯ และตัวนายกรัฐมนตรีเองก็ดำรงตำแหน่งที่สำคัญ ๆ พร้อมกันหลายตำแหน่ง เช่น ผู้บัญชาการทหารสูงสุด อธิบดีกรมตำรวจ ฯลฯ ดังนั้นเพื่อที่จะแบ่งเบาภาระงานของตน นายกรัฐมนตรีก็จำเป็นต้องมี คณะผู้ช่วย และที่ปรึกษา (Staff) ไว้เป็นเครื่องมือคอยให้คำปรึกษาและแนะนำให้ความคิดเห็นและข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจและสั่งการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ด้วยความจำเป็น ดัง กล่าว จึงได้ จัดตั้ง คณะที่ ปรึกษาขึ้น หลาย คณะ หนึ่งในจำนวนนั้น ก็คือคณะที่ปรึกษาระเบียบ

บริหารฯ

คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร ฯ คณะนี้มีชื่อเต็มว่า “คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารและองค์การของรัฐ” ได้ตั้งขึ้นเมื่อ ๑๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๐๒ โดยได้แบ่งคณะที่ปรึกษา ฯ ออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนระเบียบบริหารและส่วนองค์การของรัฐ

ส่วนระเบียบบริหารนั้นให้มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่, แก้ไข, ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงส่วนราชการต่าง ๆ โดยอาจรวม, แยก, ย้ายสังกัด หรือแปลงรูป หรือยุบเลิกส่วนราชการบางส่วน เพื่อประสานงานของหน่วยราชการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อแก้ปัญหาทางซ้ำซ้อน เพื่อแบ่งงานโดยถูกต้องตามหลักวิชา และแก้ปัญหาคนล้นงาน ในคณะนี้มี นายทวี แรงขำ เป็นประธานและที่ปรึกษาอื่น ๆ อีกรวมทั้งสิ้น ๑๒ นาย

ในระยะแรกคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ เพียงแต่ ทำหน้าที่ พิจารณาเรื่อง แบ่งส่วน ราชการใหม่เท่านั้น มิได้จัดอัตรากำลังให้แก่ส่วนราชการนั้น ๆ ด้วย ต่อมาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการกำหนดอัตรากำลัง ผู้แทนของสำนักงาน ก.พ. จึงได้เสนอต่อ คณะที่ปรึกษา ระเบียบ บริหาร ฯ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๕ ให้ดำเนินการกำหนดอัตรากำลังให้แก่ส่วน ราชการที่ได้พิจารณาจัด แบ่งส่วน ราชการแล้วเอาไว้ด้วย ทั้งนี้เพราะการกำหนดอัตรากำลังไว้จะเป็นประโยชน์ต่อการ พิจารณาขอตั้ง อัตราเงินเดือนของสำนักงานงบประมาณและการกำหนดตำแหน่ง

กำหนดขึ้น และอันดับเงินเดือนของสำนักงาน ก.พ. อีกทางหนึ่งด้วย คณะที่ปรึกษาและคณะรัฐมนตรี เห็นชอบด้วยตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ดังนั้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๖ เป็นต้นมา คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ ซึ่งดำเนินการพิจารณาแบ่งส่วนราชการและกำหนดอัตรากำลังควบคู่กันไปด้วย

คณะที่ปรึกษาคณะที่สอง

โดยที่รัฐบาลชุดต่อมามีจอมพลถนอม กิตติขจร รองนายกรัฐมนตรีของรัฐบาลชุดเดิมเป็นนายกรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีชุดเดิมทั้งหมดเป็นคณะรัฐมนตรี ได้พิจารณาเห็นว่าคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ ที่ตั้งไว้โดยรัฐบาลชุดที่แล้ว ยังมีความสำคัญอยู่ จึงได้แต่งตั้งคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ ขึ้นใหม่มีชื่อเต็มว่า “คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี” มีนายทวี แรงขำ เป็นประธานและที่ปรึกษาอื่น ๆ อีกรวมทั้งสิ้น ๒๐ นาย ซึ่งได้แบ่งออกเป็นกองต่าง ๆ ๓ กองด้วยกัน คือ กองที่ ๑ และกองที่ ๒ มีหน้าที่พิจารณาแบ่งส่วนราชการและกำหนดอัตรากำลัง ส่วนกองที่ ๓ มีหน้าที่พิจารณาอัตราร่าง

สำหรับอำนาจหน้าที่นั้นก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากคณะแรกมากนัก เพียงแต่ว่าในเรื่องการจัดอัตรากำลังนั้นได้ระบุไว้อย่างชัดเจน ผิดกับคณะแรกที่ระบุเพียงว่า “แก้ปัญหาคณลันงาน”

ลักษณะพิเศษที่มีเพิ่มขึ้นก็คือให้ประธานคณะที่ปรึกษาฯ ตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานอย่าง

หนึ่ง อย่างไรก็ตาม อำนาจหน้าที่ได้ตามความจำเป็น ดังนั้นในเดือนกุมภาพันธ์ปี พ.ศ. ๒๕๐๗ ก็ได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาแบ่งส่วนราชการและจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อวิเคราะห์รายละเอียดเสนอคณะที่ปรึกษาฯ กอง ๑ และกอง ๒ โดยมี นายสาคร กรุณานนท์ เป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๒๑ นาย (ต่อมาเพิ่มอีก ๒ นาย)

นอกจากจะมีคณะอนุกรรมการแล้ว ยังมีเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ซึ่งเป็นข้าราชการกองระเบียบข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. และกองจัดระบบงานของสำนักงานประมาณ เป็นผู้ศึกษารายละเอียดและข้อเท็จจริงต่าง ๆ มาให้คณะอนุกรรมการฯ เพื่อใช้ในการพิจารณาจัดส่วนราชการ และกำหนดอัตรากำลังอีกด้วย

คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ คณะที่สาม

หลังจากที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลใหม่ ตามวิถีทางประชาธิปไตยเมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒ จอมพลถนอม กิตติขจร ซึ่งกลับมาเป็นนายกรัฐมนตรีอีกครั้งหนึ่งได้พิจารณาเห็นว่าคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ ยังมีความสำคัญและจำเป็น จึงแต่งตั้ง คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ ขึ้นอีกเมื่อ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๑๒ โดยมีนายทวี แรงขำ เป็นประธาน และที่ปรึกษาอื่น ๆ อีกรวมเป็น ๑๐ นาย (ต่อมาเพิ่มอีก ๑ นาย)

สาระสำคัญของอำนาจหน้าที่ของคณะที่ปรึกษาฯ ส่วนใหญ่ยังคงเหมือนเดิม ที่แตกต่างไป

จากชุดที่แล้วก็คือคณะนี้ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา บรรจุบุคคลในอัตราเงินเดือนขั้นตรี และชั้นจัตวาที่ว่างของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ อย่างชุดก่อน แต่มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเช่นเดียวกัน โดยมีนายประวิณ ฒ นกร เป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๑๗ นาย (ต่อมาเพิ่มอีก ๑ นาย) คณะอนุกรรมการนี้ประกอบด้วยบุคคล ๒ ประเภท

ประเภทแรก เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งในหน่วยงาน ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการและจัดอัตรากำลังเช่นจากสำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง เป็นต้น

ประเภทที่สอง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง ในด้านวิชาการและประสบการณ์

คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ คณะที่สี่ คณะที่ปรึกษาฯ ชุดนี้ตั้งขึ้นเมื่อ ๔ มิถุนายน ๒๕๑๔ ครั้งนี้มีได้เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลแต่ประการใด แต่เกิดจากได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อส่วนราชการและหน้าที่ราชการของผู้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร สำหรับสาระสำคัญยังคงเหมือนเดิม

คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร ฯ คณะที่ห้า

เมื่อจอมพลถนอม กิตติขจร ได้ทำการปฏิวัติล้มรัฐบาลของตนเองเมื่อปี ๒๕๑๔ ในฐานะหัวหน้าคณะปฏิวัติ เห็นว่าควรจะมีคณะที่ปรึกษา

ชุดนี้ก็ จึงแต่งตั้ง “คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของหัวหน้าคณะปฏิวัติ” ขึ้นเมื่อ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๑๔ โดยมีพลตรี ศิริ สิริโยธิน เป็นประธาน และที่ปรึกษาอื่น ๆ อีกรวมเป็น ๑๒ นาย

สาระสำคัญของ อำนาจหน้าที่ยังคงเหมือนเดิม และได้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาแบ่งส่วนราชการและจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ขึ้นคณะหนึ่งในต้นปี ๒๕๑๕ โดยมีนายประวิณ ฒ นกร เป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๑๗ นาย

เมื่อสิ้นสุดรัฐบาลคณะปฏิวัติ จอมพลถนอม กิตติขจร เป็นนายกรัฐมนตรีอีกครั้ง ยังเห็นความสำคัญ และจำเป็นที่จะต้องมีคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ

คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร ฯ คณะที่หก

เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๖ ได้มีการตั้งคณะที่ปรึกษาคณะที่หกขึ้น โดยมีพลโทแสวง เสนาณรงค์ เป็นประธาน และมีที่ปรึกษาอื่น ๆ อีกรวม ๑๓ นาย มีอำนาจหน้าที่เหมือนกับคณะก่อน ๆ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าคณะที่ปรึกษามีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานช่วยเหลือถึง ๔ คณะคือ

๑) คณะ อนุกรรมการ พิจารณา แบ่งส่วนราชการ และ จัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่มีนายประวิณ ฒ นกร เป็นประธานและอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๑๔ นาย

๒) คณะอนุกรรมการ ปรับปรุง ระบบและ

สมรรถภาพข้าราชการ มีพลเรือเอกอนันต์ เนตร-
โรจน์ เป็นประธานและอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม
๒๐ นาย (ต่อมาเพิ่มอีก ๑ นาย)

๓) คณะ อนุกรรมการ ปรับปรุง ระเบียบ
ปฏิบัติราชการ และระบบงานมีพลโทบุญเรือน
บัวจัญญ เป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ อีก
รวม ๑๔ นาย (ต่อมาเพิ่มอีก ๓ นาย)

๔) คณะอนุกรรมการพิจารณาเกี่ยวกับการ
วางแผนและนโยบายทางวิทยาศาสตร์ มีพันเอก
พร้อม พาณิชนิกิต เป็นประธานและอนุกรรมการ
อื่น ๆ อีกรวม ๑๔ นาย

๕) คณะ อนุกรรมการ ประสานงาน การ
บริหารส่วนราชการ ซึ่งทำหน้าที่ใช้ทรัพยากรและ
อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีนายอมร รักษาสัตย์ เป็น
ประธานและอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๒๐ นาย

๖) คณะ อนุกรรมการ ประสานงาน การ
บริหารด้านแรงงานการศึกษาและสวัสดิการสังคมมี
นายนิคม จันทรวิฑูร เป็นประธาน และอนุกรรม-
การอื่น ๆ อีกรวม ๒๐ นาย

๗) คณะ อนุกรรมการ ประสานงาน การ
บริหารในด้าน การเกษตร อุตสาหกรรม และ
พาณิชยกรรม มีนายวิญญู อังคณารักษ์ เป็นประธาน
และอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๒๐ นาย

๘) คณะ อนุกรรมการ พิจารณา ปรับปรุง
ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค มีนายมาลัย
หุวะนันท์ เป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ
อีกรวม ๒๐ นาย

๙) คณะ อนุกรรมการ ประสานงาน การ
บริหารเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ มีพลโทชาญ อังสุโชติ
เป็นประธานและอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๑๑ นาย

สำหรับตัวเลขานุการของคณะอนุกรรมการ
ต่างๆ มีและแต่งตั้งจากผู้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน
ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อสะดวกในการ
ที่เลขานุการ จะใช้เจ้าหน้าที่ ใน หน่วยงาน ของตน
พิจารณาศึกษาเรื่องราวเสนอต่อคณะอนุกรรมการ

หลังจากเกิดเหตุการณ์เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม
๒๕๑๖ คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารได้หมดสภาพ
ลงพร้อมกับรัฐบาลซึ่งลาออกไป

คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร ฯ คณะที่
เจ็ด

รัฐบาล ต่อ มา ซึ่งมี นายสัญญา ธรรมศักดิ์
เป็นนายกรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นความสำคัญและ
จำเป็นของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารเช่นเดียวกัน
จึงได้ แต่งตั้ง คณะ ที่ปรึกษาฯ ขึ้นเมื่อ ๒๖ ตุลาคม
๒๕๑๖ โดยมีพลโท แสวง เสนาณรงค์ เป็นประธาน
และที่ปรึกษาอื่น ๆ อีกรวม ๑๓ นาย สำหรับ
อำนาจหน้าที่นั้นยังคงเหมือนเดิม และจำนวน
คณะ อนุกรรมการ ฯ ที่ตั้งขึ้น โดย คณะ ที่ปรึกษา ฯ
คณะนี้ได้มีจำนวนลดลง คงมีเพียง ๕ คณะดังนี้

๑) คณะ อนุกรรมการ พิจารณา แบ่งส่วน
ราชการ และ จัด อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ มีนาย
ประวิณ ฌ นคร เป็นประธาน และอนุกรรมการ
อื่น ๆ อีกรวม ๑๔ นาย

๒) คณะอนุกรรมการปรับปรุงระบบและ

สมรรถภาพข้าราชการ มีพลเรือเอกอนันต์ เนตรโรจน์ เป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ อีก รวม ๒๐ นาย

๓) คณะ อนุกรรมการ ประสานงาน การบริหารส่วนราชการ ซึ่งทำหน้าที่ใช้ทรัพยากร และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีนายอมร รักษาสัตย์ เป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๑๒ นาย

๔) คณะอนุกรรมการสำรวจงานของส่วนราชการที่ซ้ำซ้อนหรือได้ผลไม่คุ้มค่า มีพลโท บุญเรือน บัวจัญญ เป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๑๕ นาย

๕) คณะ อนุกรรมการ พิจารณาปรับปรุงการบริหารราชการในภูมิภาค มีพลเรือเอกอนันต์ เนตรโรจน์ เป็นประธานและอนุกรรมการอื่น ๆ อีก รวม ๑๗ นาย

เมื่อนายสัญญา ชรรณศักดิ์ ได้เป็นนายกรัฐมนตรีอีกครั้งเป็นสมัยที่สอง ก็ยังคงยึดถือตามเดิมคือ ให้มีคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ ขึ้นมาอีก

คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร ฯ คณะที่แปด

คณะที่ปรึกษาฯ คณะนี้ได้รับแต่งตั้งเมื่อ ๖ มิถุนายน ๒๕๑๗ อำนาจหน้าที่ในสาระสำคัญยังคงเหมือนเดิม มีนายมนูญ บริสุทธิ์ เป็นประธาน และที่ปรึกษาอื่น ๆ อีกรวม ๑๓ นาย แต่สำหรับ คณะอนุกรรมการได้ลดจำนวนลง เหลือเพียง ๓ คณะ คือคณะที่ ๑), ๓) และ ๔)

ต่อมาก็เป็นรัฐบาลของ ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช, ม.ร.ว. คึกฤทธิ์ ปราโมช และ ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช ตามลำดับ แต่ระหว่างเวลาเกือบ ๒ ปีของรัฐบาลดังกล่าว มิได้มีการแต่งตั้งคณะที่ปรึกษาฯ แต่อย่างใด สาเหตุที่รัฐบาลทั้ง ๓ สมัยมิได้ตั้งคณะที่ปรึกษาฯ อาจวิเคราะห์ได้ว่าเกิดจากนายกรัฐมนตรีได้ตั้งที่ปรึกษานายกฯ เป็นจำนวนมาก ซึ่งล้วนแต่เป็นนักการเมืองทั้งสิ้นด้วยหวังผลที่จะทำให้เกิดความมั่นคงของรัฐบาล จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องแต่งตั้งคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ อย่างที่เคยมีมาในยุคก่อน ๆ หรืออาจเป็นไปได้อีกทางหนึ่งว่านายกรัฐมนตรีในสมัยนี้ดำรงตำแหน่งด้วยระยะเวลาที่สั้นเกินกว่าที่จะมองเห็นถึงความจำเป็นของคณะที่ปรึกษาฯ

เมื่อพลเรือเอกสงัด ชลออยู่ ทำการปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๙ และได้แต่งตั้งนายธานินทร์ กรัยวิเชียร เป็นนายกรัฐมนตรี เมื่อ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๑๙ ซึ่งนายธานินทร์ฯ ก็ได้เห็นว่า คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ มีความสำคัญ และ จำเป็นต่อ การ บริหารราชการต่างๆ

คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร ฯ คณะที่เก้า

เมื่อ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๑๙ ได้มีการรื้อฟื้นคณะที่ปรึกษาฯ ขึ้นใหม่เป็นคณะที่เก้าสำหรับ สาระ สำคัญใน อำนาจหน้าที่ ยังคง เหมือนกับ คณะ

ก่อน ๆ ที่เคยมีมา มีปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และที่ปรึกษาอื่น ๆ อีกรวม ๘ นาย โดยมีผู้อำนวยการกอง กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. เป็นที่ปรึกษาและเลขานุการ

คณะที่ปรึกษา ฯ ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้น ๒ คณะ คือ

๑) คณะอนุกรรมการ พิจารณา แบ่งส่วนราชการและจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ มีเลขาธิการ ก.พ. เป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๑๑ นาย สำหรับเลขานุการและผู้ช่วย ฯ นั้น เป็นข้าราชการจากสำนักงาน ก.พ.

๒) คณะอนุกรรมการ ปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ มีผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ เป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๑๐ นาย สำหรับเลขานุการและผู้ช่วย ฯ นั้น เป็นข้าราชการจากสำนักงานประมาณ

คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร ฯ ได้สิ้นอายุลงเมื่อพลเรือเอกสงัด ชลออยู่ ได้ทำการปฏิวัติยึดอำนาจการปกครองแผ่นดินของรัฐบาลนายธานินทร์ กรัยวิเชียร เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๑๙

คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร ฯ คณะที่สิบ

เมื่อพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ ได้เป็นนายกรัฐมนตรีสืบต่อจากนายธานินทร์ กรัยวิเชียร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร ฯ จึงได้แต่งตั้งขึ้นมาอีกเมื่อ ๒๗ มกราคม ๒๕๒๑

คณะที่ปรึกษา ฯ ชุดใหม่นี้มีรองนายกรัฐมนตรี (นายสมภพ โทตระกิตย์) เป็นประธาน รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี(พลโทบุญเรือน บัวจัญญ) เป็นรองประธาน และที่ปรึกษาอื่น ๆ อีก รวม ๒๑ นาย โดยมีนายสมศักดิ์ เจริญกุล เป็นเลขานุการ และหัวหน้ากองงานคณะที่ปรึกษาและกรรมการ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

สำหรับอำนาจหน้าที่ของคณะที่ปรึกษาคณะใหญ่ ยังคงเดิมแต่ได้เพิ่มหน้าที่ขึ้น อีกประการหนึ่ง คือ “พิจารณาปรับปรุงแก้ไขระบบการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนให้สอดคล้องต้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้น”

คณะที่ปรึกษา ฯ ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นรวม ๕ คณะด้วยกันคือ

๑) คณะอนุกรรมการ พิจารณา ปรับปรุงแก้ไขระบบราชการพลเรือน มีนายอาทิตย์ อุไรรัตน์ เป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๑๑ นาย มีหน้าที่ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขระบบการจำแนกตำแหน่ง การสอบบุคคลเข้ารับราชการ การแต่งตั้งข้าราชการ ตลอดจนกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

๒) คณะอนุกรรมการ พิจารณา แบ่งส่วนราชการและจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ มีเลขาธิการ ก.พ. เป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๑๒ นาย มีหน้าที่เหมือนเดิม

๓) คณะอนุกรรมการฝ่ายกฎหมาย มีนาย วัฒนา รตนวิจิตร เป็นประธานและอนุกรรมการ อื่น ๆ อีกรวม ๕ นาย มีหน้าที่ในการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ พลเรือน และกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ ของส่วนราชการต่าง ๆ

๔) คณะอนุกรรมการปรับปรุงการบริหาร ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น มีปลัดกระทรวงมหาด- ไทยเป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๑๓ นาย มีหน้าที่ในการพิจารณาเสนอแนะเกี่ยว กับ การปรับปรุงโครงสร้าง การบริหาร ราชการส่วน ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ตลอดจนความสัมพันธ์กับ ราชการบริหารส่วนกลาง

๕) คณะอนุกรรมการ ปรับปรุง โครงสร้าง ของส่วนราชการ มีผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ เป็นประธาน และอนุกรรมการอื่น ๆ อีกรวม ๑๒ นาย สำหรับหน้าที่ก็เหมือนกับคณะอนุกรรมการที่ ตั้งโดยคณะที่ปรึกษาฯ สมัยนายภราดรานรินทร์ฯ

บทสรุป

จะเห็นได้ว่าคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร ฯ ที่ได้มีมาทั้ง ๑๐ คณะนี้ มีอำนาจหน้าที่เหมือนกัน เป็นส่วนใหญ่ มีแตกต่างไปบ้างในบางคณะ ซึ่งก็ แล้วแต่สภาพปัญหาของระบบบริหารราชการในแต่ละ สมัย ซึ่งนายกรัฐมนตรีมีความตั้งใจจริงที่จะแก้ ปัญหาดังกล่าว อย่างไรก็ดีอำนาจหน้าที่ของคณะที่ ปรึกษาที่เป็นหลักสำคัญก็คือเรื่องการแบ่งส่วนราช- การและจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ซึ่งก็มีคณะอนุกรม-

การ เพื่อ พิจารณาใน เรื่องนี้ มาโดย ตลอด ตั้งแต่ ปี ๒๕๐๖

บางท่านยังอาจจะสงสัยอยู่ว่า อำนาจหน้าที่ใน เรื่องการจัดอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่นั้น จะไป ซ้ำซ้อนกับ หน้าที่ของ ก.พ. ในเรื่อง การ กำหนดตำแหน่ง หรือไม่ นั่น

คำตอบก็คือว่าในทางปฏิบัตินั้น คณะที่ ปรึกษา ฯ จะกำหนดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เฉพาะ กรณี ที่มีการ จัดตั้ง ส่วนราชการ ขึ้นมาใหม่ เท่านั้น ส่วนในเรื่องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมประจำปีก็ ดี หรือการปรับปรุงหน่วยงานภายในตลอดจนจัด แบ่งอัตรา กำลังเสียใหม่ ภายใน ส่วนราชการ หนึ่ง ๆ ก็ดี เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.

ข้อสังเกต

งานของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารเป็นงาน ในลักษณะที่น่าจะเป็นงานถาวร เพราะนายกรัฐมนตรี ไม่ว่าจะเป็น สมัยใดจะมีงานในหน้าที่รับผิดชอบมาก แต่เท่าที่เป็นมานั้น คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร ฯ ไม่มีความมั่นคงเท่าที่ควร เพราะจะต้องสิ้นสภาพลง ทันทีเมื่อเปลี่ยนรัฐบาลชุดใหม่ ซึ่งก็เป็นที่เห็นชัดกัน อยู่ว่ารัฐบาลของไทยเราเปลี่ยนกันอยู่เสมอ โดยเฉพาะในระยะหลัง ๆ นี้ จึงเป็นเหตุทำให้การปฏิบัติ งานของคณะที่ปรึกษา ฯ ไม่ต่อเนื่องกัน บางเรื่องที่ พิจารณาค้างอยู่ก็หยุดชะงักหรืออาจไม่ได้รับความสนใจไปเลยก็ได้ เรื่องนี้จึงเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อ ความ สำเร็จ ใน การ ปฏิบัติงาน ของ คณะ ที่ ปรึกษา ระเบียนบริหาร ฯ ที่ผ่าน ๆ มา ๑๕

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๔๒

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การปรับปรุงแก้ไขระบบการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาบันทึกความเห็นของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี

ด้วยคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นสมควร ปรับปรุงหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการจำแนกตำแหน่งในบางประการ เพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการทั้งหลาย และได้เสนอมาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ ความละเอียดปรากฏตามสำเนาบันทึกที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๑ ลงมติอนุมัติ และให้ส่ง ก.พ. ดำเนินการตามความเห็นของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี

จึงเรียนมาเพื่อทราบไว้ชั้นหนึ่งก่อน พร้อมนี้ได้แจ้งให้ ก.พ. ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีต่อไปด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติกรรม

โทร. ๒๔๑๐๐๐๗

บันทึก

สรุปความเห็นของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี เรื่อง การปรับปรุงแก้ไขระบบการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน

ตามที่ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ได้แต่งตั้งคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขระบบการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไข กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนให้สอดคล้องต้องกัน และเหมาะสมยิ่งขึ้น ฯลฯ นั้น

บัดนี้ คณะที่ปรึกษาฯ ได้พิจารณาเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน แล้ว มีความเห็นว่า การนำระบบการจำแนกตำแหน่งมาใช้เป็นหลักในการกำหนดตำแหน่ง และเป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนนั้นเป็นหลักการที่ดี แม้ว่าในทางปฏิบัติจะมี ปัญหาอยู่บ้างก็ตาม ก็เห็นว่ายังไม่ควรแก้ไขหลักการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับ จำนวนระดับตำแหน่งที่มีการวิพากษ์วิจารณ์กันว่า ขอยกระดับมากถึง ๑๑ ระดับ ทำให้มีการสอบมากครั้ง และทำให้ข้าราชการก้าวหน้าช้า นั้น คณะที่ปรึกษาฯ เห็นว่า การแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับให้ลดจำนวน ระดับตำแหน่ง ในขณะนี้ จะมีปัญหาที่กระทบกระเทือนต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการส่วนใหญ่ และ เป็นการยากในทางปฏิบัติ จึงให้คงไว้ตามเดิมก่อน แต่ควรหาทางออกโดยกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ เป็นระดับควบ ซึ่งจะมีผลเท่ากับเป็นการลดจำนวนระดับตำแหน่งลงบ้าง คือ

๑. สายงานที่มีตำแหน่งเริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ตามบัญชีแนบท้ายนี้

๑.๑ หลักการ

ให้กำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ เป็น ตำแหน่งระดับควบ ๑-๒-๓ หรือ ๒-๓ ตามลำดับ โดยให้ปรับตำแหน่งในตัวเองขึ้นไปได้ถึงระดับ ๓ ทุกตำแหน่ง โดยไม่ต้องขอให้ ก.พ. กำหนด

๑.๒ เหตุผล

เหตุผลในการกำหนดตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ให้ปรับตำแหน่งในตัวเองขึ้นไปได้ถึงระดับ ๓ ทุกตำแหน่งนั้น คือ

๑.๒.๑ ตำแหน่งระดับ ๑, ระดับ ๒ และระดับ ๓ ในแต่ละสายงานนั้น เป็น ตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องอยู่

ภายใต้การกำกับตรวจสอบของผู้บังคับบัญชาเช่นเดียวกัน แตกต่างกันที่
ความชำนาญงานเท่านั้น

๑.๒.๒ ตำแหน่งระดับ ๑, ระดับ ๒ และระดับ ๓ ในแต่ละสายงานนั้น เป็น
ตำแหน่งระดับปฏิบัติงานขั้นต้น จึงถือว่าตำแหน่งในระดับ ๑ เป็นระดับที่
เริ่มฝึกงานและเรียนรู้งาน ระดับ ๒ เป็นระดับที่เริ่มปฏิบัติงาน และระดับ ๓
เป็นระดับที่ทำงานมาจนมีความชำนาญงานแล้ว จึงสมควรกำหนดระดับ
ตำแหน่งที่อยู่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ให้ขึ้นไปได้ถึงระดับ ๓ ได้
ทุกตำแหน่ง

๑.๒.๓ ขณะนี้ปรากฏว่าข้าราชการชั้นผู้น้อย เงินเดือนน้อย ก้าวหน้าช้า การ
กำหนดตำแหน่งของสายงานที่เริ่มจากระดับ ๑ ให้ขึ้นไปได้เป็นระดับ ๓ ทุก
สายงาน จะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้ และจะเป็นการเสริมสร้างขวัญและ
กำลังใจให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย อันจะทำให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่
มากขึ้น ไม่ต้องมัวพะวงกับความคิดที่ว่าไม่มีทางก้าวหน้า อันจะส่งผลให้
เกิดประสิทธิภาพในราชการส่วนรวมด้วย

๑.๒.๔ จะเป็นการลดงานของส่วนราชการ และของ ก.พ. ในการขออนุมัติ ก.พ.
กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓

๑.๒.๕ การกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ให้ขึ้นไปได้ถึงระดับ ๓
ได้ทุกตำแหน่งนั้น จะช่วยแก้ปัญหาข้าราชการชั้นตรีเดิม ซึ่งถูกกำหนด
ตำแหน่งให้เป็นระดับ ๒ โดยจะสามารถกำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับ ๓
ได้ทุกตำแหน่ง

สำหรับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ซึ่งให้กำหนดเป็นระดับควบ ๒-๓ เท่า
กับตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ นั้น เนื่องจากสายงานดังกล่าวนี้มีลักษณะงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ
ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มจากระดับ ๑ หากแต่มีปัญหาที่มีอาจกำหนดตำแหน่งใน
ระดับ ๑ ได้เท่านั้น เช่น ไม่มีผู้สำเร็จการศึกษาที่จะบรรจุเข้าได้ในระดับ ๑ หรือมีการฝึกอบรมเป็นพิเศษ
สูงกว่าที่จะบรรจุเข้าในระดับ ๑ เป็นต้น จึงเห็นควรกำหนดระดับตำแหน่งควบไปถึงระดับ ๓ ทุกตำแหน่ง
เท่ากับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑

อนึ่ง คณะที่ปรึกษา ฯ ได้พิจารณาเห็นว่าสมควรเปลี่ยนแปลงสายงานบางสายงานที่ ก.พ. กำหนดให้ตำแหน่งเริ่มต้นสายงานจากระดับ ๒ โดยเห็นควรให้กำหนดเป็นสายงานที่เริ่มต้นสายงานจากระดับ ๓ รวม ๕ สายงาน คือ

- ๑) สายงานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป
- ๒) สายงานปฏิบัติการปกครอง
- ๓) สายงานการเจ้าหน้าที่
- ๔) สายงานการทูต
- ๕) สายงานวิทยาศาสตร์

๑.๓ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง

ตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้เป็นระดับควบ ๑-๒-๓ หรือ ๒-๓ นั้น คณะที่ปรึกษา ฯ มีความเห็นว่า ควรจะได้กำหนดวิธีการเลื่อนตำแหน่งไว้ ดังนี้ คือ

- ๑.๓.๑ การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ ให้เลื่อนโดยการคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ในสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนของตำแหน่งระดับ ๒ ในสายงานนั้น แต่เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของเงินเดือนของตำแหน่งระดับ ๒ ให้ใช้วิธีการสอบคัดเลือก
- ๑.๓.๒ การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ ให้เลื่อนโดยการคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ในสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนของตำแหน่งระดับ ๓

เหตุผลที่กำหนดให้เลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่กำหนดไว้เป็นระดับควบ ๑-๒-๓ โดยวิธีการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกนั้น เพราะเหตุว่าในปัจจุบันนี้ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ จะสามารถเลื่อนเป็นระดับ ๒ ได้โดยวิธีการคัดเลือกอยู่แล้ว กล่าวคือ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ ๒ แล้ว ก็สามารถคัดเลือกเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ได้ แต่โดยที่คณะที่ปรึกษา ฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ตำแหน่งในระดับ ๑ เป็นตำแหน่งในระดับที่เริ่มฝึกงาน และ

ตำแหน่งระดับ ๒ เป็นระดับที่ปฏิบัติงาน จึงเห็นควรให้พนักงานในระดับ ๑ อยู่ชั่วระยะเวลาหนึ่ง เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ได้ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แม้เงินเดือนยังไม่ถึงเงินเดือนขั้นต่ำสำหรับตำแหน่งระดับ ๒ ก็ควรให้เลื่อนเป็นระดับ ๒ ได้ โดยวิธีการสอบคัดเลือกได้ นอกจากนั้นแล้ว การเปิดให้ข้าราชการระดับ ๑ เลื่อนเป็นระดับ ๒ ได้โดยการสอบคัดเลือก จะเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งได้เร็วขึ้น และจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น เท่ากับเป็นการช่วยเหลือข้าราชการชั้นผู้น้อยได้ทางหนึ่งด้วย

ส่วนเหตุผลที่กำหนดให้เลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ โดยการคัดเลือกแต่เพียงอย่างเดียว นั้น เพราะเหตุว่าตำแหน่งที่เป็นระดับควบนั้น ถือว่าเป็นตำแหน่งเดียวกัน การรับเงินเดือนจึงถือเป็นกรณีปกติ เมื่อข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ได้ และมีเงินเดือนถึงขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ ๓ แล้ว ก็ควรจะให้เลื่อนตำแหน่งไปได้เลย ทำนองเดียวกับข้าราชการครู จึงควรให้เลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ ได้โดยการคัดเลือกเท่านั้น

๒. สายงานที่ตำแหน่งเริ่มต้นจากระดับ ๓ ตามบัญชีที่แนบท้ายนี้

๒.๑ หลักการ

ให้กำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เป็นตำแหน่งระดับควบ ๓-๔-๕ โดยให้ปรับตำแหน่งในตัวเองขึ้นไปถึงระดับ ๕ ได้ทุกตำแหน่ง โดยไม่ต้องให้ ก.พ. กำหนด

๒.๒ เหตุผล

เหตุผลในการกำหนดตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้ปรับตำแหน่งในตัวเองขึ้นไปได้ถึงระดับ ๕ ทุกตำแหน่งนั้น คือ

๒.๒.๑ เนื่องจากตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ นั้น เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพในระดับสูง ซึ่งต้องการความคิดริเริ่ม ความสามารถในการวิเคราะห์ และในการทำงานต้องการคนที่มีประสบการณ์สูงด้วย ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งไว้ให้มีระดับสูงพอสมควรในตัวเอง เพื่อที่จะสามารถให้ผู้ที่มีความประสบการณ์มาก ๆ คงดำรงตำแหน่งอยู่ได้

- ๒.๒.๒ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานวิชาการ หรือวิชาชีพระดับสูง นั้น เป็นตำแหน่งที่สามารถปรับตัวเองให้สูงขึ้นไปได้อยู่แล้ว โดยเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ฯลฯ เพียงแต่ปัจจุบันการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๕ ขึ้นไปต้องขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดเท่านั้น
- ๒.๒.๓ เมื่อพิจารณาดำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ แล้ว จะเห็นว่า ตำแหน่งระดับ ๓, ระดับ ๔ และระดับ ๕ เป็นตำแหน่งระดับต้น ๆ ของสายงาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งอาจถือได้ว่า ระดับ ๓ เป็นการฝึกงานและเรียนรู้งาน ระดับ ๔ เป็นระดับที่เริ่มปฏิบัติงาน และระดับ ๕ เป็นระดับที่ปฏิบัติงานจนมีความชำนาญแล้ว จึงสมควรกำหนดระดับตำแหน่งที่อยู่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้ขึ้นไปได้ถึงระดับ ๕ ได้ทุกตำแหน่ง
- ๒.๒.๔ โดยหลักการทั่ว ๆ ไป สำหรับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทางวิชาการหรือวิชาชีพระดับสูง นั้น จะมีการกำหนดระดับตำแหน่งไว้สูง ๆ ให้เห็นทางก้าวหน้า เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีประสบการณ์มาก ๆ ไว้ ด้วยเหตุนี้ในระบบตำแหน่งข้าราชการครู หรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย จึงกำหนดตำแหน่งทางวิชาการไว้ให้สูงพอสมควร เช่น อาจารย์ ๑ (ของกระทรวงศึกษาธิการ) กำหนดให้รับเงินเดือนระดับ ๓ ถึงระดับ ๕ อาจารย์ (ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ) กำหนดให้รับเงินเดือนระดับ ๓ ถึงระดับ ๖ จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการหรือวิชาชีพ ไว้ให้สูงใกล้เคียงกัน
- ๒.๒.๕ การกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้ขึ้นไปได้ถึงระดับ ๕ ได้ทุกตำแหน่งนั้น ในส่วนของข้าราชการจะเกิดผลดีที่ไม่ต้องมัวพะวงกับการทำเรื่องปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้ได้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ และข้าราชการจะรู้สึกขงูญติขึ้น เพราะแต่ก่อนนี้มักจะเปรียบเทียบกับครู อาจารย์ ซึ่งแตกต่างกันมาก และนอกจากนั้นจะทำให้ลดงานเกี่ยวกับการพิจารณาปรับตำแหน่งได้มาก ทั้งในส่วนของกรม และ ก.พ.

๒.๓ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง

ตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้เป็นระดับควบ ๓-๔-๕ นั้น คณะที่ปรึกษา มีความเห็นว่า ควรจะได้กำหนดวิธีการเลื่อนตำแหน่งไว้ ดังนี้ คือ

๒.๓.๑ การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ ให้เลื่อนโดยการคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ในสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนของตำแหน่งระดับ ๔ ส่วนผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ในสายงานนั้น แต่เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของเงินเดือนของตำแหน่งระดับ ๔ ให้ใช้วิธีการสอบคัดเลือก

๒.๓.๒ การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ ให้เลื่อนโดยการคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ในสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนของตำแหน่งในระดับ ๕

เหตุผลในการกำหนดให้เลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ โดยวิธีการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกนั้น ด้วยเหตุผลที่ว่า ในปัจจุบัน ก.พ. ได้กำหนดการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ โดยวิธีการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกอยู่แล้วประการหนึ่ง หรืออีกประการหนึ่ง คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาเห็นว่าตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ นั้น ตำแหน่งระดับ ๓ ถือว่าเป็นระดับที่เริ่มฝึกงาน ตำแหน่งในระดับ ๔ ถือว่าเป็นระดับปฏิบัติงานดังกล่าวแล้ว จึงเห็นว่าควรจะมีงานอยู่ชั่วระยะเวลาหนึ่ง เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ได้ แม้เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับ ๔ ก็ควรจะให้เลื่อนตำแหน่งได้โดยวิธีการสอบคัดเลือก ส่วนผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ และมีเงินเดือนไม่น้อยกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ ๔ แล้ว ก็ควรให้คัดเลือกเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ ๔ ได้

ส่วนกรณีการกำหนดให้เลื่อนจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ โดยวิธีการคัดเลือกนั้น เพราะเหตุว่าตำแหน่งในระดับควบ ๓-๔-๕ ถือว่าเป็นตำแหน่งเดียวกัน การเลื่อนตำแหน่งจึงควรเลื่อนเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ ๕ เท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึง

ควรเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ โดยวิธีการคัดเลือกแต่เพียงอย่างเดียว ทำนองเดียวกันกับ ตำแหน่งข้าราชการครู หรืออาจารย์ในมหาวิทยาลัย

สำหรับตำแหน่งในระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ในสายงานปฏิบัติการปกครอง (ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ๓) สายงานร้องทุกข์ (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานร้องทุกข์ ๓) สายงานดูแลจัดการศึกษา (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การศึกษา ๓) สายงานภัณฑารักษ์ (ตำแหน่งภัณฑารักษ์ ๓) และสายงานจัดหาที่ดิน (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน ๓) ซึ่งเป็นสายงานที่จะสามารถบรรจุจากผู้สำเร็จปริญญา และสามารถเลื่อนจากผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ก็ได้ คณะอนุกรรมการฯ เห็นว่าควรให้แก้ไขคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในส่วนที่กำหนดให้เลื่อนจากผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ของสายงานอื่นได้ด้วยออกเสีย ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาในการดำเนินการสอบแข่งขัน

ส่วนตำแหน่งในสายงานด้านช่างเทคนิคต่าง ๆ ตามบัญชีแนบท้ายนี้ แม้จะเป็นตำแหน่ง ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ เมื่อเลื่อนมาถึงระดับ ๓ แล้ว หาก ก.พ. พิจารณาเห็นว่าตำแหน่งใดมี ลักษณะงานที่ปฏิบัติเข้าตามลักษณะวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม ก็ให้ กำหนดตำแหน่งนั้นให้สูงขึ้นเป็นระดับควบ ๔-๕ ได้ แต่การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ นั้น ต้องผ่านการสอบคัดเลือก

กรณี ตำแหน่งอื่น นอกจากนี้ จะกำหนดตำแหน่งให้เป็น ระดับสูงขึ้น ให้ ขอให้ ก.พ. กำหนด

๓. สายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์

๓.๑ หลักการ

ให้กำหนดตำแหน่งในสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ เป็นตำแหน่งระดับควบ ๔-๕-๖ โดยให้เลื่อนขึ้นไปได้ถึงระดับ ๖ ได้ทุกตำแหน่งโดยไม่ต้องขอให้ ก.พ. กำหนด

๓.๒ เหตุผล

เหตุผลในการกำหนดตำแหน่งของสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ให้ปรับตำแหน่งในตัวเองขึ้นไปได้ถึงระดับ ๖ ทุกตำแหน่ง คือ

๓.๒.๑ ตำแหน่งในสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ เป็นตำแหน่งวิชาชีพระดับสูง ซึ่งในการทำงาน ต้องการ

คนที่มีความรู้และประสบการณ์สูง จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งไว้ให้มีระดับสูงพอสมควรในตัวเอง เพื่อจะสามารถให้ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มาก ๆ คงดำรงตำแหน่งอยู่ได้

๓.๒.๒ ตำแหน่งในสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และวิชาการสัตวแพทย์ เป็นตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ ซึ่งตำแหน่งระดับ ๔ ระดับ ๕ และระดับ ๖ เป็นตำแหน่งระดับต้น ๆ ของสายงาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกัน โดยเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานโดยอิสระไม่ต้องอยู่ในความควบคุมเหมือน ๆ กัน และถือว่าตำแหน่งระดับ ๔ เป็นระดับฝึกงานและเรียนรู้งาน ระดับ ๕ เป็นระดับปฏิบัติงาน ระดับ ๖ เป็นระดับที่ปฏิบัติงานจนมีความชำนาญแล้ว จึงสมควรกำหนดระดับตำแหน่งที่อยู่ในสายงานดังกล่าวให้ขึ้นไปได้ถึงระดับ ๖ ได้ทุกตำแหน่ง

๓.๒.๓ ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ นั้น เป็นตำแหน่งในสายวิชาชีพที่ขาดแคลน ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งให้ควบไปถึง ๔-๕-๖ อยู่แล้ว จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ เป็นระดับควบ ๔-๕-๖

๓.๓ หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง

ตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้เป็นระดับควบ ๔-๕-๖ นั้น คณะที่ปรึกษา ฯ มีความเห็นว่า ควรจะได้กำหนดวิธีการเลื่อนตำแหน่งไว้ ดังนี้ คือ

๓.๓.๑ การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ ให้เลื่อนโดยการคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ของสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนของตำแหน่งระดับ ๕ ส่วนผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ในสายงานนั้น แต่เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของเงินเดือนของตำแหน่งระดับ ๕ ให้ใช้วิธีการสอบคัดเลือก

๓.๓.๒ การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๕ เป็นระดับ ๖ ให้เลื่อนโดยการคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรง

ตำแหน่งระดับ ๖ ในสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำ
ของเงินเดือนของตำแหน่งระดับ ๖

สำหรับเหตุผลในการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ ในสายงานแพทย์ ทันต-
แพทย์ และสายงานสัตวแพทย์ ที่ให้เลื่อนตำแหน่งโดยวิธีการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกนั้น มีเหตุผล
ทำนองเดียวกันกับการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ และเหตุ
ผลในการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๕ เป็นระดับ ๖ ในสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และสายงานสัตวแพทย์
ที่ให้เลื่อนตำแหน่งโดยวิธีการคัดเลือกนั้น มีเหตุผลเช่นเดียวกันกับการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๔ เป็น
ระดับ ๕ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ดังที่กล่าวมาแล้ว

๔. ปัญหาในการปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะที่ปรึกษาฯ ได้พิจารณาเห็นว่าในการปรับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล-
เรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ ก.พ. จัดให้ข้าราชการชั้นเอกตามระบบเดิม ลงในตำแหน่งระดับ ๕ บ้าง และระดับ ๖
บ้าง แล้วแต่ระดับของหน้าที่และความรับผิดชอบของงานนั้น มีปัญหาข้าราชการร้องเรียนอยู่เสมอว่า ข้าราชการ
ชั้นเอกซึ่ง ก.พ. จัดให้ลงในตำแหน่งระดับ ๕ นั้น ไม่ได้รับความเป็นธรรม เพราะข้าราชการเห็นว่า
ข้าราชการชั้นเอกเหมือนกัน แต่ ก.พ. จัดลงในตำแหน่งไม่เท่ากัน แต่ข้าราชการชั้นโท นั้น ก.พ. จัดลงใน
ระดับ ๔ เหมือนกันหมด แม้ว่าตำแหน่งใดที่คุณภาพและปริมาณงานยังไม่ถึงระดับ ๕ ก.พ. ก็มีเงื่อนไข
กำหนดให้เป็นการเฉพาะตัวได้ จึงอยากให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่ง ระดับ ๕ ที่ ก.พ. จัดให้ข้าราชการ
ชั้นเอกดำรงตำแหน่ง ให้เป็นระดับ ๖ ทุกตำแหน่ง หากตำแหน่งใดปริมาณและคุณภาพของงานไม่ถึงที่
จะกำหนดเป็นระดับ ๖ เป็นการถาวร ก็ขอให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๖ ให้เป็นการเฉพาะตัว ซึ่ง
คณะที่ปรึกษาฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการชั้นเอกที่ถูกจัดลงในระดับ ๕
ดังกล่าวนี้ จึงให้ ก.พ. พิจารณากำหนดตำแหน่งระดับ ๕ ที่ข้าราชการชั้นเอกเดิมครองอยู่เป็นระดับ ๖
ทุกตำแหน่งเป็นการเฉพาะตัว เมื่อบุคคลผู้ครองตำแหน่งพ้นตำแหน่งไปแล้วไม่ว่ากรณีใด ๆ ให้ ก.พ.
กำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมต่อไป

สรุปข้อเสนอของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารฯ ในเรื่องการจำแนกตำแหน่งนั้น คณะที่
ปรึกษาฯ มีความเห็นว่ายังไม่สมควรแก้ไขหลักการจำแนกตำแหน่งที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับจำนวนระดับตำแหน่ง เห็นว่าการที่จะ
ปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับจำนวน ระดับตำแหน่งในชั้นนี้ จะมีปัญหากระทบ กระเทือนขวัญ และกำลังใจ

ข้าราชการส่วนใหญ่ และเป็นการยากในทางปฏิบัติจึงควรคงไว้ตามเดิมก่อน แต่ควรหาทางออกโดยการเปลี่ยนแปลงหลักการเลื่อนระดับตำแหน่ง ดังนี้

๑. การกำหนดระดับตำแหน่ง ควรกำหนดในสายงานต่าง ๆ เป็นระดับควบ ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ให้กำหนดเป็นระดับควบ ๑-๒-๓ หรือ ๒-๓ ตามลำดับ

๑.๒ ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้กำหนดเป็นระดับควบ ๓-๔-๕

๑.๓ ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ ให้กำหนดเป็นระดับควบ ๔-๕-๖

๑.๔ ตำแหน่งในสายงานด้านช่างเทคนิค แม้จะเป็นตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ เมื่อเลื่อนขึ้นถึงระดับ ๓ แล้ว หาก ก.พ. พิจารณาเห็นว่าตำแหน่งใดมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเข้าตามลักษณะวิชาชีพวิศวกรรม ควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม ก็ให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งนั้นสูงขึ้นเป็นระดับควบ ๔-๕ ได้ แต่การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ นั้นต้องผ่านการสอบคัดเลือก

ในเรื่องการกำหนดระดับตำแหน่งนี้ คณะที่ปรึกษาฯ มีข้อเสนอเพิ่มเติมคือ

๑) ให้ ก.พ. แก้ไขการกำหนดสายงานเสียใหม่ โดยให้เปลี่ยนสายงานเลขานุการและบริหารทั่วไป สายงานปฏิบัติการปกครอง สายงานการเจ้าหน้าที่ สายงานการทูต และสายงานวิทยาศาสตร์ ให้เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๒) ให้ ก.พ. แก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งในระดับ ๓ ของสายงานปฏิบัติการปกครอง (เจ้าพนักงานปกครอง ๓) สายงานร้องทุกข์ (เจ้าหน้าที่งานร้องทุกข์ ๓) สายงานดูแลจัดการศึกษา (เจ้าหน้าที่การศึกษา ๓) สายงานภัณฑารักษ์ (ภัณฑารักษ์ ๓) และสายงานจัดหาที่ดิน (เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน ๓) โดยให้ตัดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้อ ๑ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในส่วนที่กำหนดให้เลื่อนจากผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ของสายงานอื่นออกเสีย ทั้งนี้เพื่อมิให้มีปัญหาในการสอบบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

๓) ให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งระดับ ๕ ที่ข้าราชการชั้นเอกตามระบบเดิมครองอยู่ในปัจจุบัน เป็นระดับ ๖ เป็นการเฉพาะตัว เมื่อบุคคลผู้นั้นพ้นตำแหน่งไปแล้ว ให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมต่อไป

๒. การเลื่อนตำแหน่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดไว้เป็นระดับควบ

๒.๑ การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ ของตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ให้เลื่อนโดยวิธีคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรง

เอกสารแนบท้าย

บัญชีรายชื่อตำแหน่งและสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ และระดับ ๓

บัญชีรายชื่อตำแหน่งที่เริ่มต้นสายงานจากระดับ ๑ รวม ๑๐๐ สายงาน

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	ประสานงานและช่วยงานปกครอง	เจ้าหน้าที่ปกครอง	
๒	อาลักษณ์	อาลักษณ์	
๓	ธุรการ	เจ้าหน้าที่ธุรการ	
๔	การพัสดุ	เจ้าหน้าที่พัสดุ	
๕	บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	
๖	พิมพ์ดีด	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด	
๗	การทำสถิติ	เจ้าหน้าที่สถิติ	
๘	เวชสถิติ	เจ้าหน้าที่เวชสถิติ	
๙	การราชทัณฑ์	เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	
๑๐	การคลัง	เจ้าหน้าที่การคลัง	
๑๑	การเงินและบัญชี	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	
๑๒	ตรวจเงินแผ่นดิน	เจ้าหน้าที่ตรวจเงินแผ่นดิน	
๑๓	ตรวจเงินและบัญชี	เจ้าหน้าที่ตรวจเงินและบัญชี	
๑๔	ศุลกากร	เจ้าหน้าที่ศุลกากร	
๑๕	คุมและจัดเก็บภาษีสรรพสามิต	เจ้าหน้าที่สรรพสามิต	
๑๖	การสรรพากรทั่วไป	เจ้าหน้าที่สรรพากร	
๑๗	นายตรวจสรรพสามิต	เจ้าหน้าที่สรรพสามิต	
๑๘	ส่งเสริมสหกรณ์	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์	
๑๙	ควบคุมและส่งเสริมการพาณิชย์	เจ้าหน้าที่การพาณิชย์	
๒๐	จดทะเบียนการค้า	พนักงานทะเบียนการค้า	
๒๑	ควบคุมและตรวจสอบการชั่งตวงวัด	เจ้าหน้าที่ชั่งตวงวัด	
๒๒	ประเมินราคาประกันภัย	ผู้ประเมินราคาประกันภัย	
๒๓	ส่งเสริมอุตสาหกรรม	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม	

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
๒๔	ควบคุมและให้บริการขนส่ง	เจ้าหน้าที่ขนส่ง	
๒๕	เดินเรือในประเทศ	นายเรือ	
๒๖	ถือท้ายเรือ	นายท้ายเรือ	
๒๗	ควบคุมจราจรทางอากาศ	เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ	
๒๘	การบิน	นักบิน	
๒๙	ปฏิบัติการสื่อสาร	เจ้าหน้าที่สื่อสาร	
๓๐	การโทรคมนาคม	เจ้าหน้าที่โทรคมนาคม	
๓๑	การไปรษณีย์โทรเลข	เจ้าหน้าที่ไปรษณีย์โทรเลข	
๓๒	ส่งไปรษณีย์โทรเลข	บุรุษไปรษณีย์โทรเลข	
๓๓	การประชาสัมพันธ์	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	
๓๔	การข่าว	เจ้าหน้าที่การข่าว	
๓๕	สื่อข่าว	ผู้สื่อข่าว	
๓๖	กระจายเสียง	เจ้าหน้าที่กระจายเสียง	
๓๗	เผยแพร่กิจกรรมและความรู้	เจ้าหน้าที่เผยแพร่	
๓๘	โสตทัศนศึกษา	เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา	
๓๙	ชลประทาน	เจ้าหน้าที่ชลประทาน	
๔๐	การเกษตร	เจ้าหน้าที่การเกษตร	
๔๑	ควบคุมประมง	พนักงานประมง	
๔๒	สัตว์บาล	เจ้าหน้าที่สัตว์บาล	
๔๓	การปศุสัตว์ทั่วไป	เจ้าหน้าที่ปศุสัตว์	
๔๔	ช่วยนักวิทยาศาสตร์	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์	
๔๕	สำรวจและดำเนินการทางอุทกวิทยา	เจ้าหน้าที่อุทกวิทยา	
๔๖	ปฏิบัติการอุตุนิยมวิทยา	เจ้าหน้าที่อุตุนิยมวิทยา	
๔๗	โภชนาการ	โภชนาการ	
๔๘	ช่วยพยาบาล	ผู้ช่วยพยาบาล	
๔๙	รังสีเทคนิค	เจ้าหน้าที่รังสีเทคนิค	
๕๐	อาชีวบำบัด	เจ้าหน้าที่อาชีวบำบัด	
๕๑	วิทยาศาสตร์การแพทย์	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์	

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
๕๒	ช่วยเภสัชกร	ผู้ช่วยเภสัชกร	
๕๓	การสาธารณสุข	เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	
๕๔	ช่างโยธา	ช่างโยธา	
๕๕	ช่างรังวัด	ช่างรังวัด	
๕๖	ช่างสำรวจ	ช่างสำรวจ	
๕๗	ช่างผังเมือง	ช่างผังเมือง	
๕๘	ช่างเครื่องกล	ช่างเครื่องกล	
๕๙	ช่างเครื่องยนต์	ช่างเครื่องยนต์	
๖๐	ช่างเครื่องบิน	ช่างเครื่องบิน	
๖๑	ช่างเครื่องเรือ	ช่างเครื่องเรือ	
๖๒	ช่างโลหะ	ช่างโลหะ	
๖๓	ตรวจสอบสภาพรถ	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสภาพรถ	
๖๔	คุมเครื่องคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	
๖๕	ช่างไฟฟ้า	ช่างไฟฟ้า	
๖๖	ช่างไฟฟ้าสื่อสาร	ช่างไฟฟ้าสื่อสาร	
๖๗	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	
๖๘	ช่างโทรคมนาคม	ช่างโทรคมนาคม	
๖๙	รักษาเสาสาย	เจ้าหน้าที่รักษาเสาสาย	
๗๐	ช่างเทคนิค	ช่างเทคนิค	
๗๑	ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม	ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม	
๗๒	ช่างเหมืองแร่	ช่างเหมืองแร่	
๗๓	ช่างออกแบบเรือ	ช่างออกแบบเรือ	
๗๔	ออกแบบผลิตภัณฑ์	นักออกแบบผลิตภัณฑ์	
๗๕	ช่างเขียนแบบ	ช่างเขียนแบบ	
๗๖	ช่างศิลป์	ช่างศิลป์	
๗๗	ช่างศิลปกรรม	ช่างศิลปกรรม	
๗๘	ลิขิต	เจ้าหน้าที่ลิขิต	
๗๙	ช่างหล่อ	ช่างหล่อ	

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
๘๐	ช่างพิมพ์	ช่างพิมพ์	
๘๑	ช่างภาพ	ช่างภาพ	
๘๒	ช่างอาภรณ์	ช่างอาภรณ์	
๘๓	การศึกษาพิเศษ	ครูการศึกษาพิเศษ	
๘๔	อบรมและศึกษาวิชาชีพ	เจ้าหน้าที่อบรมและฝึกอาชีพ	
๘๕	ฝึกอาชีพ	เจ้าหน้าที่ฝึกอาชีพ	
๘๖	อนุศาสนา	อนุศาสนาจารย์	
๘๗	บรรณกร	บรรณกร	
๘๘	ห้องสมุด	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	
๘๙	ภาษาโบราณ	นักภาษาโบราณ	
๙๐	ดูแลพิพิธภัณฑ	เจ้าหน้าที่พิพิธภัณฑ	
๙๑	นาฏศิลป์	นาฏศิลป์	
๙๒	ดุริยางคศิลป์	ดุริยางคศิลป์	
๙๓	คีตศิลป์	คีตศิลป์	
๙๔	การวัฒนธรรม	เจ้าหน้าที่วัฒนธรรม	
๙๕	การศาสนา	เจ้าหน้าที่การศาสนา	
๙๖	ประชาสงเคราะห์	เจ้าหน้าที่ประชาสงเคราะห์	
๙๗	ส่งเสริมควบคุมและคุ้มครองแรงงาน	เจ้าหน้าที่แรงงาน	
๙๘	ปฏิบัติการพัฒนาชุมชน	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	
๙๙	ควบคุมและคุ้มครองที่ดิน	พนักงานที่ดิน	
๑๐๐	ช่วยนักจดหมายเหตุ	เจ้าหน้าที่จดหมายเหตุ	
		รวม ๑๐๐ สายงาน	

บัญชีรายชื่อตำแหน่งที่เริ่มต้นสายงานจากระดับ ๒ มี ๑๘ สายงาน

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	เลขานุการและบริหารงานทั่วไป	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	เป็นตำแหน่ง ระดับควบ ๒-๓-๔
๒	ปฏิบัติการปกครอง	เจ้าพนักงานปกครอง	
๓	การเจ้าหน้าที่	บุคลากร	
๔	การทูต	เจ้าหน้าที่การทูต	
๕	การเงิน	เจ้าหน้าที่การเงิน	
๖	มาตรฐานสินค้า	เจ้าหน้าที่มาตรฐานสินค้า	
๗	ควบคุมการอุตสาหกรรม	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม	
๘	ควบคุมทรัพยากรธรณี	เจ้าหน้าที่ทรัพยากรธรณี	
๙	ควบคุมป่าไม้	พนักงานป่าไม้	
๑๐	การปศุสัตว์อำเภอ	ปศุสัตว์อำเภอ	
๑๑	วิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์	
๑๒	พยาบาล	พยาบาล	
๑๓	ทันตอนามัย	ทันตอนามัย	
๑๔	สัตวแพทย์	สัตวแพทย์	
๑๕	ตรวจโรงงาน	เจ้าหน้าที่ตรวจโรงงาน	
๑๖	วิทยาจารย์	วิทยาจารย์	
๑๗	ส่งเสริมและสอนการพลศึกษา	เจ้าหน้าที่พลศึกษา	
๑๘	ปฏิบัติการพัฒนาชนบท	เจ้าหน้าที่พัฒนาชนบท	
		รวม ๑๘ สายงาน	

หมายเหตุ สายงานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป สายงานปฏิบัติการปกครอง สายงานการเจ้าหน้าที่
สายงานการทูต และสายงานวิทยาศาสตร์ รวม ๕ สายงาน คณะอนุกรรมการฯ มีความ
เห็นว่าควรจะกำหนดเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

บัญชีรายชื่อสายงานที่เริ่มต้นตำแหน่งจากระดับ ๓ มีอยู่ ๑๑๕ สายงาน

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	วิชาการปกครอง	นักวิชาการปกครอง	
๒	วิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	
๓	วิเคราะห์ระบบงาน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน	
๔	วิเคราะห์งานบุคคล	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล	
๕	ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	
๖	การทะเบียนวิชาชีพ	เจ้าหน้าที่ทะเบียนวิชาชีพ	
๗	วิชาการสถิติ	นักสถิติ	
๘	สถิติเศรษฐกิจสังคม	นักวิชาการสถิติเศรษฐกิจสังคม	
๙	นิติการ	นิติกร	
๑๐	งานร้องทุกข์	เจ้าหน้าที่งานร้องทุกข์	
๑๑	สืบสวนสอบสวน	เจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน	
๑๒	วิชาการทันตวิทยา	นักทันตวิทยา	
๑๓	วิเทศสัมพันธ์	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	
๑๔	วิเทศสหการ	เจ้าหน้าที่วิเทศสหการ	
๑๕	วิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	
๑๖	วิชาการบัญชี	นักบัญชี	
๑๗	ตรวจสอบภายใน	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	
๑๘	วิเคราะห์งบประมาณ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ	
๑๙	วิชาการภาษี	นักวิชาการภาษี	
๒๐	วิเคราะห์ภาษี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี	
๒๑	ประเมินอากร	เจ้าหน้าที่ประเมินอากร	
๒๒	การสรรพากรอำเภอ	สมุห์บัญชีอำเภอ	
๒๓	ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี	
๒๔	จัดผลประโยชน์	เจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์	
๒๕	วิชาการเศรษฐกิจ	เศรษฐกิจกร	
๒๖	ส่งเสริมการลงทุน	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการลงทุน	

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
๒๗	วิชาการสหกรณ์	นักวิชาการสหกรณ์	
๒๘	วิเคราะห์งานทะเบียนการค้า	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานทะเบียนการค้า	
๒๙	วิชาการประกันภัย	นักวิชาการประกันภัย	
๓๐	ตรวจกิจการประกันภัย	ผู้ตรวจสอบกิจการประกันภัย	
๓๑	วิชาการอุตสาหกรรม	นักวิชาการอุตสาหกรรม	
๓๒	วิชาการผลิตภัณฑ์อาหาร	นักวิชาการผลิตภัณฑ์อาหาร	
๓๓	วิชาการขนส่ง	นักวิชาการขนส่ง	
๓๔	ตรวจท่า	เจ้าพนักงานตรวจท่า	
๓๕	เดินเรือระหว่างประเทศ	นักเดินเรือ	
๓๖	เครื่องหมายการเดินเรือ	เจ้าหน้าที่เครื่องหมายการเดินเรือ	
๓๗	วิชาการสื่อสาร	นักวิชาการสื่อสาร	
๓๘	วิชาการประชาสัมพันธ์	นักวิชาการประชาสัมพันธ์	
๓๙	เรียบเรียงเอกสาร	ผู้เรียบเรียงเอกสาร	
๔๐	จัดรายการวิทยุโทรทัศน์	ผู้จัดรายการ	
๔๑	วิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	
๔๒	สำรวจดิน	นักสำรวจดิน	
๔๓	วิชาการป่าไม้	นักวิชาการป่าไม้	
๔๔	วิชาการประมง	นักวิชาการประมง	
๔๕	วิชาการประมงทะเล	นักวิชาการประมงทะเล	
๔๖	วิชาสัตวบาล	นักวิชาการสัตวบาล	
๔๗	นิวเคลียร์ฟิสิกส์	นักนิวเคลียร์ฟิสิกส์	
๔๘	ฟิสิกส์รังสี	นักฟิสิกส์รังสี	
๔๙	นิวเคลียร์เคมี	นักนิวเคลียร์เคมี	
๕๐	การผลิตไอโซโทป	นักผลิตไอโซโทป	
๕๑	วิชาการพิษวิทยา	นักพิษวิทยา	
๕๒	ชีววิทยารังสี	นักชีววิทยารังสี	
๕๓	วิชาการโรคพืช	นักวิชาการโรคพืช	
๕๔	สัตววิทยา	นักสัตววิทยา	

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
๕๕	กฎหมาย	นักกฎหมาย	
๕๖	กฎหมายรังสี	นักกฎหมายรังสี	
๕๗	วิชาการธรณีวิทยา	นักธรณีวิทยา	
๕๘	วิชาการอุทกวิทยา	นักอุทกวิทยา	
๕๙	วิชาการอุตุนิยมวิทยา	นักอุตุนิยมวิทยา	
๖๐	วิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	
๖๑	เภสัชวิจัย	นักเภสัชวิจัย	
๖๒	เภสัชกรรม	เภสัชกร	
๖๓	วิชาการอาหารและยา	นักวิชาการอาหารและยา	
๖๔	วิเคราะห์อาหาร	นักวิเคราะห์อาหาร	
๖๕	วิเคราะห์ยา	นักวิเคราะห์ยา	
๖๖	ตรวจอาหารและยา	สารวัตรอาหารและยา	
๖๗	จิตวิทยา	นักจิตวิทยา	
๖๘	วิชาการสุขศึกษา	นักวิชาการสุขศึกษา	
๖๙	วิชาการสุขภาพิบาล	นักวิชาการสุขภาพิบาล	
๗๐	กายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด	
๗๑	บริการเวชภัณฑ์	เจ้าหน้าที่เวชภัณฑ์	
๗๒	วิศวกรรม	วิศวกร	
๗๓	วิศวกรรมโยธา	วิศวกรโยธา	
๗๔	วิศวกรรมผังเมือง	วิศวกรผังเมือง	
๗๕	วิศวกรรมเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล	
๗๖	วิศวกรรมไฟฟ้า	วิศวกรไฟฟ้า	
๗๗	วิศวกรรมเหมืองแร่	วิศวกรเหมืองแร่	
๗๘	วิศวกรรมปิโตรเลียม	วิศวกรปิโตรเลียม	
๗๙	วิศวกรรมโลหการ	วิศวกรโลหการ	
๘๐	วิศวกรรมการเกษตร	วิศวกรการเกษตร	
๘๑	วิศวกรรมนิวเคลียร์	วิศวกรนิวเคลียร์	
๘๒	วิศวกรรมโรงงาน	วิศวกรตรวจโรงงาน	

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
๘๓	วิชาการกษาปณ์	นักวิชาการกษาปณ์	
๘๔	ช่างชุดลอก	ช่างชุดลอก	
๘๕	ช่างกลเรือ	ช่างกลเรือ	
๘๖	ตรวจสภาพอากาศยาน	เจ้าหน้าที่ตรวจสภาพอากาศยาน	
๘๗	ตรวจเรือ	เจ้าพนักงานตรวจเรือ	
๘๘	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก	
๘๙	สถาปัตยกรรมผังเมือง	สถาปนิกผังเมือง	
๙๐	มณฑนศิลป์	มณฑนกร	
๙๑	ช่างภาพการแพทย์	ช่างภาพการแพทย์	
๙๒	ทำแผนที่ถ่ายภาพ	เจ้าหน้าที่แผนที่ถ่ายภาพ	
๙๓	จิตรกรรม	จิตรกร	
๙๔	ประติมากรรม	ประติมากร	
๙๕	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	
๙๖	วิชาการสอบ	นักวิชาการสอบ	
๙๗	ดูแลจัดการศึกษา	เจ้าหน้าที่การศึกษา	
๙๘	ฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	
๙๙	อักษรศาสตร์	นักอักษรศาสตร์	
๑๐๐	จดหมายเหตุ	นักจดหมายเหตุ	
๑๐๑	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์	
๑๐๒	โบราณคดี	นักโบราณคดี	
๑๐๓	วรรณกรรมและภาษาศาสตร์	นักวรรณศิลป์	
๑๐๔	ภณทวารักษ์	ภณทวารักษ์	
๑๐๕	วิชาการละครและดนตรี	นักวิชาการละครและดนตรี	
๑๐๖	วิจัยสังคมศาสตร์	นักวิจัยสังคมศาสตร์	
๑๐๗	สังคมสงเคราะห์	นักสังคมสงเคราะห์	
๑๐๘	การพัฒนาเยาวชน	เจ้าหน้าที่เยาวชน	
๑๐๙	วิชาการแรงงาน	นักวิชาการแรงงาน	
๑๑๐	วิจัยผังเมือง	นักวิจัยผังเมือง	

—ตำแหน่ง
ปัจจุบันไม่มีแล้ว
เนื่องจากขบเล็ก
สำนักงานสัง-
เสริมเยาวชน

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑๑๑	การผังเมือง	นักผังเมือง	
๑๑๒	วิชาการพัฒนาชุมชน	นักวิชาการพัฒนาชุมชน	
๑๑๓	วิชาการพัฒนาชนบท	นักวิชาการพัฒนาชนบท	
๑๑๔	วิชาการสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	
๑๑๕	จัดหาที่ดิน	เจ้าหน้าที่จัดหาที่ดิน	
		<u>รวม ๑๑๕ สายงาน</u>	

หมายเหตุ ตำแหน่งและสายงานในบัญชีนี้ เป็นตำแหน่งและสายงานที่รวบรวมจากที่ ก.พ. กำหนด เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๙ ซึ่ง ก.พ. อาจเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมต่อไปได้

๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑

เรื่อง การกำหนดตำแหน่ง

เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรมและจังหวัด)

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ปรับปรุงหลักปฏิบัติบางประการเกี่ยวกับการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือน เพื่อนำปฏิบัติให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ก.พ. จึงได้พิจารณาลงมติให้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๑ และระดับ ๒ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๓ ได้ทุกตำแหน่ง

๒. ตำแหน่งในสายงานเลขานุการและบริหารทั่วไป สายงานปฏิบัติการปกครองสายงานการเจ้าหน้าที่ สายงานการทูต และสายงานวิทยาศาสตร์ ซึ่งเดิมเริ่มต้นจากระดับ ๒ ต่อไปให้กำหนดเป็นตำแหน่งที่เริ่มต้นสายงานจากระดับ ๓

สำหรับตำแหน่งในระดับ ๒ ของสายงานทั้ง ๕ สายดังกล่าวที่มีอยู่ในขณะนี้ เมื่อว่างลงและไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งในระดับ ๒ ของสายงานนั้นขึ้นบัญชีอยู่ ให้กำหนดตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งในระดับ ๓ แต่ถ้ามีผู้สอบแข่งขันได้ขึ้นบัญชีอยู่ ให้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งในระดับ ๒ ของสายงานนั้นเข้ารับราชการใหม่ในตำแหน่งนั้นได้ แต่ไม่ให้โอนหรือย้ายผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมา หรือเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ของสายงานดังกล่าวอีกต่อไป

๓. ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ รวมทั้งสายงานตามข้อ ๒ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๕ ได้ทุกตำแหน่ง

๔. ตำแหน่งในสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๖ ได้ทุกตำแหน่ง

๕. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นเอกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ แต่ยังคงดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ตำแหน่งใดอยู่ในขณะ

นี้ ให้กำหนดตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งในระดับ ๖ เพื่อแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ เป็นการเฉพาะคราว เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งนั้นไป ถ้าจะแต่งตั้งผู้อื่นให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ทำความตกลงกับ ก.พ. ก่อน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและประกอบการพิจารณาดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ที่ ๑

โทร. ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๑๗, ๔๗

ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗

สำนักงาน ก.พ.

๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑

เรื่อง การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง

เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรมและจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเป็นขั้นตอนเพื่อให้ผู้ที่เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นผู้รับเงินเดือนอยู่ในขั้นไม่ต่ำกว่าขั้นที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ผู้ที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใดได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นในที่สุด นั้น

บัดนี้ คณะรัฐมนตรีมีมติเกี่ยวกับการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ ของทุกสายงาน ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ สายงานเลขานุการ และบริหารทั่วไป สายงานปฏิบัติการปกครอง สายงานการเจ้าหน้าที่ สายงานการทูต และสายงาน

วิทยาศาสตร์ และผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ของสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ระดับ ๔ และระดับ ๕ แล้วแต่กรณี และการรับเงินเดือนของผู้ที่ได้เลื่อนขึ้น ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังกล่าวแตกต่างไปจากที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อ้างถึงข้างต้น

ฉะนั้น เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ก.พ. จึงลงมติดังต่อไปนี้

๑. เฉพาะอัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ มิให้นำความในข้อ ๑ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อ้างถึงข้างต้นมาใช้บังคับ

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับ ๒ แต่ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับ ๒ อยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

๓. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ของสายงานใด ที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ สายงานเลขานุการและบริหารทั่วไป สายงานปฏิบัติการปกครอง สายงานการเจ้าหน้าที่ สายงานการทูต และสายงานวิทยาศาสตร์ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับ ๔ แต่ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับ ๔ อยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

๔. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ของสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับ ๕ แต่ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับ ๕ อยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ทราบด้วย

แล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. ๒๘๒-๑๘๒๘

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๒๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งมติ ก.พ. กำหนดให้สอบแข่งขัน สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในกรณีต่างๆ นั้น

บัดนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ปรับปรุงหลักปฏิบัติบางประการเกี่ยวกับการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือน เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ก.พ. มีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิมตามหนังสือที่อ้างถึงทั้งหมด และกำหนดให้สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในกรณีดังต่อไปนี้

๑. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้สอบแข่งขันได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

๑.๑ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๒ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก

๑.๒ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ ซึ่งได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๒ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้

๑.๓ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ ซึ่งได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ในระดับ ๒ และสอบแข่งขันเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้นั้น เมื่อถึงลำดับที่ที่จะได้รับแต่งตั้ง

๒. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก หรือผู้สอบแข่งขันได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

๒.๑ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๓

๒.๒ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ หรือระดับ ๒ ซึ่งได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใดในระดับ ๓ และสอบแข่งขันเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้นั้น เมื่อถึงลำดับที่จะได้รับแต่งตั้ง

๓. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก หรือผู้สอบคัดเลือกได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

๓.๑ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือสายงานตามข้อ ๖ ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๔ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ของสายงานนั้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก

๓.๒ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือสายงานตามข้อ ๖ ซึ่งได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๔ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ของสายงานนั้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้

๓.๓ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งอื่น นอกจากตำแหน่งตาม ๓.๑ และ ๓.๒ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้ แต่ถ้ามียุทธผลและความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก ก็ให้ทำความตกลงกับ ก.พ. ก่อนที่จะดำเนินการคัดเลือก

๔. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ยกเว้นสายงานตามข้อ ๖ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้ แต่ถ้ามียุทธผลและความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือกก็ให้ทำความตกลงกับ ก.พ. ก่อนที่จะดำเนินการคัดเลือก

๕. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ของสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๕

๖. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ของสายงานเลขานุการและบริหารทั่วไป สายงานปฏิบัติการปกครอง สายงานการเจ้าหน้าที่ สายงานการทูต และสายงานวิทยาศาสตร์ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ของสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๕

๗. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ของสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก หรือผู้สอบคัดเลือกได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

๗.๑ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ของสายงานดังกล่าว ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๕ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ของสายงานนั้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก

๗.๒ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ของสายงานดังกล่าว ซึ่งได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๕ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ของสายงานนั้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้

๘. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก หรือผู้สอบคัดเลือกได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

๘.๑ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ของสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ของสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๖

๘.๒ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ของสายงานอื่นนอกจากสายงานตาม ๘.๑ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้ แต่ต้องมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก ก็ให้ทำความตกลงกับ ก.พ. ก่อนที่จะดำเนินการคัดเลือก

๙. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ เป็นต้นไป

อนึ่ง ผู้ที่จะได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น จะต้องเป็นผู้ซึ่งได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่า อัตราที่กำหนดไว้ใน หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ และที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งที่จะได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้ง หรือถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา ๔๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองการสอบ

โทร. ๒๘๑๐๕๐๕

ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๙

สำนักงาน ก.พ.

๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑

เรื่อง หลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์ การตัดสินใจ การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับ ๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ. กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้ลงมติให้กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกเพิ่มเติมเพื่อเลื่อนข้าราชการ
พลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ดังรายละเอียดแนบท้ายหนังสือนี้
จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองการสอบ

โทร. ๒๘๑๐๕๐๕

หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑)

ก. ภาควิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยเฉพาะ ตามที่ระบุไว้ใน
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งจะทดสอบโดยวิธีสอบข้อเขียน หรือให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีอื่นวิธีใด
วิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม กำหนดคะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน ทั้งนี้ จะรวมสอบเป็น
วิชาเดียวหรืออย่างเดียว หรือแยกสอบเป็นสองวิชาหรือสองอย่าง โดยกำหนดคะแนนเต็มวิชาละหรืออย่าง
ละ ๑๐๐ คะแนน หรือวิชาหนึ่งหรืออย่างหนึ่ง ๑๕๐ คะแนน และอีกวิชาหนึ่งหรืออย่างหนึ่ง ๕๐ คะแนน
ก็ได้ เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและโดยวิธีใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบด้วย

ข. ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการในแบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดแนบท้ายหนังสือสำนัก
งาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๑๔

ทั้งนี้ จะพิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน พฤติกรรมที่
ปรากฏทางอื่น และหรือสัมภาษณ์ก็ได้ กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

การจดทะเบียนรับรองบุตรและการ เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๐๘๖๔

ผมมีปัญหาใคร่ขอเรียนถามดังนี้

๑. นาย ก. ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ระดับ ๒ มีภรรยา ๒ คน ได้จดทะเบียนสมรสกับ
คนแรกมีบุตรด้วยกัน ๓ คน ภรรยาคนที่ ๒ ไม่ได้
จดทะเบียนมีบุตร ๑ คน เป็นชายอายุ ๖ ขวบแล้ว
นาย ก. รับเลี้ยงภรรยาทั้งสองคน ภรรยาหลวงรับ
ราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภรยาน้อย
เป็นลูกจ้างชั่วคราว บุตรชายที่ได้กับภรยาน้อยไม่
ได้รับการช่วยเหลือในเรื่องค่ารักษาพยาบาล ค่า
ช่วยบุตร ค่าช่วยการศึกษา แต่อย่างใด ทั้งๆ ที่แก
ก็รักบุตรคนนั้นมาก เจ้าหน้าที่การเงินแนะนำให้จด
ทะเบียนรับรองบุตร เขาไม่ยอมทำ ผมสงสัยว่าเด็ก
และเป็นเพื่อนกับพ่อเด็กด้วย ขอเรียนถามว่า การ
จดทะเบียนรับรองบุตร จะกระทำได้ ยากง่ายเพียงไร
เสียค่าธรรมเนียมเท่าไรและดำเนินการอย่างไร ขอ
ได้โปรดเสนอแนะในวารสารด้วยจะขอบคุณมาก

๒. นาย ข. เป็นข้าราชการพลเรือนระดับ ๒
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ งานพัสดุ ได้ยื่นคำร้อง
ต่อผู้บังคับบัญชา ขอเปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็นเจ้า
หน้าที่พัสดุเพราะปฏิบัติงานพัสดุมาตลอด ตั้งแต่ยัง
ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๔๙๗ ตำแหน่งเสมียนพนักงาน คุณวุฒิ ม. ๖
ผู้บังคับบัญชาไม่เสนอรายงานผ่านหน่วยเหนือ โดย
แจ้งว่าปฏิบัติงานประจำพัสดุอยู่แล้ว กรณีเช่นนี้
งานพัสดุมิได้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้วยหรือเพราะ
นาย ข. ต้องการชื่อตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ ที่
ตนทำมาตลอด ได้โปรดพิจารณาอธิบายให้ทราบ
ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ตอบ

๑. การจดทะเบียนรับรองบุตร จะทำได้เมื่อได้รับ
ความยินยอมของเด็กและมารดาของเด็ก เมื่อบิดาได้ไป
ร้องขอจดทะเบียนรับรองบุตร ต่อนายทะเบียนแล้วบุตรและ
มารดาได้มาแจ้งด้วยตนเองว่ายินยอมด้วยแล้ว นายทะเบียน
ก็จะจดทะเบียนให้ ถ้าบุตรหรือมารดาหรือทั้งสองคนไม่มา
ด้วยตัวเอง ให้นายทะเบียนแจ้งไปให้ผู้ที่ไม่มาทราบ เมื่อทั้ง
สองคนได้แจ้งว่ายินยอมแล้วก็ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียน
แต่ถ้า นายทะเบียน มิได้รับแจ้ง ความยินยอม ภายใน หนึ่ง
เดือนนับแต่วันที่รู้ หรือควรรู้แจ้งความของนายทะเบียนนั้น

ก็ให้นายทะเบียนจดทะเบียนได้ เว้นแต่บุตรหรือมารดาอยู่นอกประเทศไทย ให้ขยายกำหนดเวลานั้นเป็นหกเดือน บุตรหรือมารดาอาจคัดค้านการขอรับรองบุตรภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวได้ว่าผู้ร้องขอไม่ใช่บิดา กรณีให้นายทะเบียนแจ้งคัดค้านไปยังผู้ร้องขอ และห้ามมิให้นายทะเบียนเว้นแต่ศาลจะมีคำสั่ง ส่วนการจดทะเบียนรับรองบุตรจะเสียค่าธรรมเนียมเท่าใดนั้น เท่าที่ทราบ มาเสียไม่ก็บาท โปรดสอบถาม นายทะเบียนตอนที่ไปยื่นคำร้องจะได้รายละเอียดมากกว่า

การจดทะเบียนรับรองบุตร จะให้นายทะเบียนไปทำนอกสำนักทะเบียนก็ได้ แต่ต้องเสียค่าธรรมเนียมตามอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

๒. ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง สายงานธุรการ กลุ่มถึงตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัสดุด้วย เช่นการดูแลรักษา เมื่อกำหนดพัสดุภัณฑ์ ในงานพัสดุ จึงอาจกำหนดให้มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการได้ ส่วนการจะขอเปลี่ยนตำแหน่งจากเจ้าหน้าที่ธุรการเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ จะต้องพิจารณาจาก ลักษณะงานในความรับผิดชอบว่า ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุหรือไม่ และการจะเปลี่ยนตำแหน่งโดยที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่จะต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาต้องขอยกเว้นคุณสมบัติภายหลัง จากกรณี นาย ข. ที่ถามมานั้น วุฒิ ม. ๖ ไม่ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑ (มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนี้ กำหนดไว้ว่าต้องมีวุฒิ มศ. ๖ ทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการช่างก่อสร้าง ช่างเครื่องยนต์ ช่างกลโรงงาน)

ทำไมจึงมีการปรับอัตราค่า

ตำแหน่งกันสูงเรื้อนัก

ผู้ถาม : ประชาชนผู้หวังดี

ขอถามว่าทำไม ขณะนี้ จึงเรียกปรับระดับให้กับ

ข้าราชการเร็วขึ้นมากกว่าสมัยก่อน อายุเพียง ๓๒ ปี ก็ได้ระดับ ๗ แล้ว เงินเดือนก็ยังไม่ถึงปรับเอาปรับเอา การทำงานของเขาก็เท่าเดิมทั้งปรับทั้งเลื่อนขึ้นเงินเดือนมาทันกับข้าราชการที่อายุ ๕๐-๕๕ ปีแล้ว ไม่ส่งสาร ข้าราชการ ที่ทำงานมานานแล้ว บ้าง หรือข้อสำคัญต้องใช้งบประมาณมากขึ้น ซึ่งเอามาจากประชาชน ผู้ที่เสียภาษี และไม่ได้ให้ กำลังใจกับข้าราชการคนแก่ ๆ บ้างเลย การปกครองก็ยากกว่าแต่ก่อนมาก

ตอบ

การ กำหนด ตำแหน่ง เป็น ระดับ ต่าง ๆ ก.พ. ได้พิจารณาจากงานในตำแหน่ง โดยคำนึงถึงระดับความยากง่ายของงาน ระดับความรับผิดชอบในหน้าที่ ระดับความรู้ความสามารถหรือความชำนาญที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานในตำแหน่งนั้น และเมื่อกำหนดตำแหน่งเป็นระดับใด ก็ให้ได้รับเงินเดือนในระดับนั้น ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดโดยทั่วไปแล้วมิได้ระบุว่าจะต้องสำหรับผู้ใด ใครที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชา พิจารณา เห็นว่า เป็นผู้ มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่ง ก็อาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ไม่จำกัดว่าอายุมากหรือน้อย และเมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ก็จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนั้น ผู้ที่เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของตำแหน่ง ก็จะได้รับ การปรับเงินเดือนขึ้นเพราะถือหลัก “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (equal pay for equal work) มิได้กำหนดตำแหน่ง และเงินเดือนตามอาวุโสของบุคคลแต่อย่างใดเลย

การเทียบสิทธิเพื่อประโยชน์ในการ

สอบเลื่อนระดับตำแหน่ง

ตามประกาศกรมป่าไม้ที่แนบมาด้วยนี้ ขอเรียนถามดังนี้

๑. นายแดง เป็นข้าราชการระดับ ๒ ตำแหน่งพนักงานป่าไม้ ๒ เป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี เงินเดือน ๑,๗๕๐ บาท เมื่อ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๘ ขณะนี้รับเงินเดือน ๒,๑๐๐ บาท จะมีสิทธิสอบตามประกาศหรือไม่

๒. นางดำ เป็นข้าราชการระดับ ๓ ตำแหน่งพนักงานป่าไม้ ๓ เป็น ข้าราชการ พลเรือนชั้นตรี เงินเดือน ๑,๕๕๐ บาท เมื่อ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๗ ขณะนี้เงินเดือน ๑,๙๗๕ บาท จะมีสิทธิสอบตามประกาศหรือไม่

จากข้อ ๑ การเทียบสิทธิในการสอบให้ดูจากหนังสือที่ สร ๑๐๐๗/ว ๓๒ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๑๘ ข้อ ๒ ใช่หรือไม่

จากข้อ ๒ การเทียบสิทธิในการสอบให้ดูจากหนังสือที่ สร ๑๐๐๗/ว ๓๒ ข้อ ๓ ใช่หรือไม่

อนึ่ง จากข้อความที่ว่า “โดยจะต้องปฏิบัติราชการ เกี่ยว กับงาน ควบคุม ป่าไม้ หรือ งาน อื่น ที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี” มีความหมายแค่ไหน เพียงไร เหมือนกับคำว่า “โดยจะต้องเคยดำรงตำแหน่ง.....มาก่อนไม่น้อยกว่า ๑ ปี” หรือไม่ ถ้อยคำต่างๆ ที่ใช้อยู่ในหนังสือ ก.พ. กิติ ในกฎ ก.พ. กิติ หากมีข้อสงสัยหรือเป็นปัญหาจะสอบถามได้ที่ไหน ทาง ก.พ. เคยรวบรวมจัดพิมพ์ไว้

บ้างหรือไม่ ทางวารสารน่าจะนำมาลงไว้เพื่อระดับความรู้แก่สมาชิกบ้าง เพราะมีปัญหาในทางปฏิบัติมากเหลือเกิน

หมายเหตุ ประกาศที่ถามไปนั้น คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบไว้ดังนี้

๑. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานควบคุมป่าไม้ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี กำหนดเวลา ๒ ปีให้ลดเป็น ๑ ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางวนศาสตร์

๒. ได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๒ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานควบคุมป่าไม้ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓. อาศัยความตามข้อ ๒ ของสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ จึงกำหนดให้ผู้สมัครสอบมีอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่า ๑,๙๗๕ บาท ในวันยื่นใบสมัคร)

ตอบ

๑. นายแดง ไม่มีสิทธิสมัครสอบเพราะมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ รวมกับที่ ก.พ. เทียบเท่าแล้วเพียง ๒ ปีเศษ ไม่ครบ ๔ ปี ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งพนักงานป่าไม้ ๔ ข้อ ๒

๒. นางดำ มีสิทธิสมัครสอบเนื่องจากมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ รวมกับที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วเกิน ๒ ปี

การเทียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพื่อสิทธิในการสมัครสอบ สำหรับกรณีที่คุณถามนี้ดูจากหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๐๐๗/ว ๓๒ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๑๔ ข้อ ๒ และข้อ ๓ ตามลำดับ ตามความเข้าใจของคุณนั้นถูกต้องแล้ว

สำหรับข้อความที่ว่า “โดยจะต้องปฏิบัติงานราชการเกี่ยวกับงานควบคุมป่าไม้ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี” นั้น มีความหมายที่กว้างพอสมควร กล่าวคือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมป่าไม้ ได้แก่ การดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างในเรื่องเหล่านี้ คือ การหาข้อมูลเบื้องต้นในทางวิชาการป่าไม้ ช่วยปฏิบัติงานวิชาการป่าไม้ ด้านธุรกิจป่าไม้ เช่น สำรวจรวบรวมตัวอย่างพรรณไม้ ศึกษาวิจัยพรรณไม้ การช่วยตรวจสอบพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ หรือคำขอต่าง ๆ เกี่ยวกับการเข้าไปดำเนินการในป่าสงวนเป็นต้น ส่วนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีความหมายถึงการปฏิบัติงานอื่นใดที่มีใช่เป็นลักษณะดังกล่าวโดยตรง แต่เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับงานที่กล่าวมาแล้วนี้ ส่วนถ้อยคำต่าง ๆ ที่ปรากฏในกฎ ก.พ. กัตติ หรือหนังสือเวียนต่าง ๆ กัตติ หากมีข้อสงสัยอาจสอบถามได้ที่สำนักงาน ก.พ.

เป็นข้าราชการระดับ ๒ จะใช้วุฒิ ปริญญาตรีปรับเป็นระดับ ๓ ได้หรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๒๕๔๔

กระผมขอเรียนถามปัญหาเกี่ยวกับการปรับวุฒิ ปรับ ซี. ของข้าราชการพลเรือน (กรมตุลาการ) ดังนี้

สมมุติว่า นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนชั้นจิตวามาก่อน รับราชการตั้งแต่ปี ๒๕๑๔ ถึงปี

๒๕๑๘ นาย ก. สอบปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิตได้ เมื่อก่อนไม่มีการปรับวุฒิก็เป็นจิตวาวเรื่อยมาถึงปี ๒๕๑๐ นาย ก. สอบชั้นตรีได้ เป็นชั้นตรีมาเรื่อยถึงปี ๒๕๑๘ มีการใช้ระบบ พ.ช. นาย ก. ได้ปรับเป็น ซี ๒ เงินเดือน ๒,๑๐๐ บาท เป็นเวลา ๒ ปีมาแล้ว ทางกรมกองที่สังกัดไม่ปรับวุฒิปรับ ซี ๓ ให้ ขอเรียนถามว่า

๑. นาย ก. มีสิทธิขอปรับจาก ซี. ๒ เป็น ซี. ๓ ตามวุฒิปริญญาตรีได้หรือไม่

๒. ถ้าปรับได้จะยื่นคำขอต่อ ก.พ. หรือขอต่อกรมกองที่สังกัด และ

๓. จะอ้างระเบียบข้อบังคับข้อไหนประกอบคำขอปรับ

ตอบ

ข้า ราชการ พล เรือน สามัญซึ่งได้ รับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นอาจขอปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับสูงขึ้นตามคุณวุฒิได้ หากปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง แต่การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับ ตามคุณวุฒิ ดังกล่าว จะต้อง ไม่เป็น การเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งเดิม ทั้งนี้ตามนัยข้อ ๑ (๓) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๔) แก้ไขเพิ่มเติม โดยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ประกอบกับหนังสือสำนักงานก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๒๐ ดังนั้นกรณี ของ คุณ จึงไม่อาจอาศัยวุฒิปริญญาตรีขอปรับตำแหน่งจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ ได้

อย่างไรก็ดี โดยที่ คุณ เคยสอบเป็นข้าราชการพลเรือน ชั้นตรีได้ คุณ จึงอาจขอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาคัดเลือกคุณขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นได้ ทั้งนี้ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๐๐๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๔

ข้อใจเรื่องการครบเกษียณอายุ

ผู้ถาม : พิมพ์ นาคะเสนีย์

เมื่อเร็ว ๆ นี้ ทาง ศูนย์ ระบาดวิทยา ภาคใต้ จังหวัดสงขลาได้รับหนังสือกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแจ้งเรื่องการเกษียณอายุราชการ ซึ่งมีชื่อของผมนอยู่ด้วยผู้หนึ่งโดยระบุว่าผมเกิด ๕ มิถุนายน ๒๔๖๑ ผมไม่เข้าใจว่าได้เกิดการผิดพลาดขึ้นอย่างไร เพราะได้แจ้งหลักฐานในสมุดประวัติว่าเกิด ๕ มีนาคม ๒๔๖๑ และตามหลักฐานที่มีอยู่ก็เกิด ๕ มีนาคม ๒๔๖๑ ซึ่งยังไม่ควรจะครบเกษียณอายุในปีนี้ เพราะผู้ที่เกิดเดือนมีนาคมก่อนปี พ.ศ. ๒๔๘๔ จะได้นับเพิ่มอีก ๑ ปี จึงควรจะครบเกษียณอายุในปีหน้า และขอให้ช่วยตรวจสอบหลักฐานให้ด้วย

ตอบ

หลักเกณฑ์ในการคำนวณวันครบเกษียณอายุตามที่คุณเข้าใจนั้นถูกต้องแล้ว แต่โดยที่ปรากฏหลักฐานทางสำนักงาน ก.พ. ว่า คุณเกิด ๕/๓/๖๑ และเนื่องจากวันเริ่มศักราชใหม่ในปี พ.ศ. ๒๔๖๑ นั้น คือเดือนเมษายน ดังนั้นเดือน ๓ ของปี พ.ศ. ๒๔๖๑ จึงนับเป็นเดือนมิถุนายน จึงได้มีการแจ้งว่าคุณครบเกษียณอายุในปีนี้

ปัญหาการทำงานข้ามหน้าผู้บังคับบัญชา และการพิจารณาความดีความชอบ

ผู้ถาม : สมคิด เขาน้อยแสง

เนื่องจากผมได้อ่านเรื่องต่าง ๆ ในวารสาร

ข้าราชการ แล้วเห็นว่า มี ประโยชน์ใน การ ปฏิบัติราชการมาก ทั้งยังเปิดโอกาสให้ตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ด้วย

ขณะนี้ ผมมีปัญา เกี่ยวกับ การทำงาน ของข้าราชการในกรม ๆ หนึ่ง ดังนี้

๑. มีข้าราชการคนหนึ่งทำตัวเหมือนผู้พิเศษชอบทำงานข้ามชั้นผู้บังคับบัญชา คือ ข้าราชการผู้นั้นอยู่ระดับ ๔ เคยเสนอเรื่องผ่านผู้อำนวยการกองไปโดยไม่ผ่านระดับ ๕ และระดับ ๖ อยู่เสมอ ทำให้เห็นว่าหัวหน้างานต่าง ๆ ไม่มีความหมายและไม่ให้เกียรติกันตามสายการบังคับบัญชา ผมเห็นว่า ข้าราชการผู้นี้ มีความ ผิดวินัยฐาน ทำงาน ข้ามชั้น ผู้บังคับบัญชา ทำให้หัวหน้างานไม่อาจควบคุมงานที่อยู่ในความดูแลได้ น่าจะลงโทษให้เป็นตัวอย่างแก่ข้าราชการอื่นๆ เสียบ้าง (ข้าราชการอื่นๆ ส่วนใหญ่จะทำงานเป็นระเบียบตามสายงาน) บางครั้งจะคุณ ข้าราชการ ผู้นี้ ยังเคย เสนอ เรื่อง ไปถึงรองอธิบดี ฯ หรืออธิบดี ฯ เลยโดยไม่ผ่านระดับ ๕ ระดับ ๖ และผู้อำนวยการกองตามระเบียบ ทำให้เห็นไม่ปฏิบัติตามแผนของราชการเป็นตัวอย่างที่ไม่ดี และทำให้สำคัญตัวเองผิดว่าเก่งซึ่งข้าราชการผู้นั้นมักอ้างว่าเพื่อความรวดเร็วบ้าง ฯลฯ ซึ่งไม่ค่อยมีเหตุผลอะไร

ฉะนั้นผมจึงใคร่เรียนถามว่า จะลงโทษ ข้าราชการผู้นั้นอย่างไรดี จึงจะเหมาะสมหรือไม่ควรลงโทษเลย เพราะหัวหน้าระดับสูงก็ไม่เอาเรื่องแต่ระดับ ๕, ระดับ ๖ เห็นว่าไม่เป็นการที่ถูกต้อง (จะเอาเรื่อง) เพราะถ้าปกครองไม่ได้ ข้าราชการไม่มีวินัยแล้วก็จะทำให้งาน ขาดการ กลั่นกรองตาม

ระดับชั้น และทำให้เห็นว่าข้าราชการนั้น ๆ มี
อภิสิทธิ์ และผู้ใหญ่เลือกที่รักมักที่ชัง ใครจะ
ประจบหน่อยไม่ต้องผ่านหัวหน้างานก็ได้เสนอต่อ
อธิบดีเลยเร็วดี

๒. ข้าราชการ (หรือลูกจ้าง) จำนวนหนึ่ง
ไม่น้อยกว่า ๑๐ ราย มาสายเป็นนิจลาป่วยบ่อยครั้ง
ไม่เคยทำงานเลยก็ว่าได้ ยิ่งกว่านั้นบางคนมาเซ็น
ชื่อเข้าหายไปทั้งวัน หรือมาเซ็นชื่อเข้าแล้วก็นั่ง
อ่าน หนังสือพิมพ์ หรือนั่งอ่าน หนังสือเตรียมสอบ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง หลบงานประจำอ้างว่างาน
มาก (งานอ่านหนังสือเวียน) สันนิษฐานได้เดือน
เงินเดือน ๑ ชั้น เหมือนกับข้าราชการ (หรือลูก
จ้าง) คนอื่น ๆ ที่ตั้งใจทำงานตามปกติ (แถมบางที
ได้ ๒ ชั้นเสียอีก น่าหัวเราะจริง ๆ) ทำให้เห็นว่า
คนลั่นงาน (คนไม่มีงานกระทำ)

จึงใคร่เรียนถามว่าการพิจารณาความดีความ
ชอบคน จะเปลี่ยน วิธี ใหม่ควรลงโทษคนไม่ทำงาน
และ ลงโทษ ผู้ บังคับบัญชา ที่ขอ เงินเดือน ให้ ผู้ ได้
บังคับบัญชาด้วย และ ก.พ. ไม่ควรส่งคนไปให้
กรมต่าง ๆ มากเกินไป (ขณะนี้ทราบว่าเป็นความ
ต้องการแล้ว)

ตอบ

ข้อ ๑ บทบัญญัติมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดว่า “ข
้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติราชการ โดยมิให้เป็นกา
รกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ ผู้บังคับ
บัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาต
เป็นพิเศษชั่วคราว” ดังนั้นการที่ข้าราชการผู้นั้น
กระทำการดังกล่าว หากมิใช่เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาชั้น

เหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษ
ชั่วคราวชั่วคราวแล้ว ก็ถือได้ว่าเป็นการกระทำผิดวินัย แต่
จะถือได้ว่าเป็นการ กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ขึ้นอยู่กับ
ชั้นกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ
ไปว่า การกระทำ ดังกล่าว เป็นเหตุให้ ทางราชการ เสียหาย
อย่างร้ายแรงหรือไม่เพียงใด ตามนัยมาตรา ๘๕ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
และมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล
เรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะปฏิวัติ
ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๒๐) ประกอบด้วยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕
(พ.ศ. ๒๕๑๘)

ข้อ ๒ การพิจารณาความดีความชอบ โดยวิธี
การเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น เป็นการตอบแทนการทำงานในปี
ที่ผ่านมา โดยพิจารณาผลของงานเป็นหลัก เพื่อเป็นกำลัง
ใจให้แก่ผู้ที่ได้อุตสาหะพากเพียร ทำงานมาตลอดปี แต่
ถ้าข้าราชการผู้ใดไม่มีผลงาน ไม่ตั้งใจทำงาน ก็ไม่ควร
เลื่อนเงินเดือนให้ และถ้าปรากฏว่าบุคคลนั้นกระทำตน
ไม่เหมาะสม เช่น มาเซ็นชื่อเข้าแล้วหายไปทั้งวัน ก็มีวินัย
ข้าราชการควบคุมความประพฤติ และคอยลงโทษข
้าราชการผู้นั้นอยู่แล้ว

ส่วนกรณีที่ว่า ก.พ. ไม่ควรส่งคนไปให้กรมต่าง ๆ
มากเกินไปนั้น ขอเรียนว่า สำนักงาน ก.พ. จะจัดส่งบุคคล
ไปบรรจุยังกระทรวง ทบวง กรมใด ต่อเมื่อส่วนราชการ
นั้นแจ้งความจำนงค์มาเท่านั้น ๒๕

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

สมศักดิ์	สุภะรัชเดช
จามวี	จันทร์ศักดิ์
สมเกียรติ	ชุมวิสูตร
ศวันดา	เกิดผล
เพ็ญวดี	ธรรมนิจุล

กรมบัญชีกลาง

ผาสุนิตย์	ปิ่นทะระจิ
สมพงษ์	วิวัฒนสระ

ปัญหาและข้อจำกัด ในการปรับปรุงส่วนราชการ

ดร. ภรณ์ กิริติบุตร

๑. ปัญหาซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงส่วนราชการ

ก่อนที่ผู้บริหาร จะตัดสินใจให้ มีการปรับปรุงส่วนราชการใดชั้น ก็ตาม จำ จะต้อง มีการศึกษา ส่วนราชการนั้น ๆ เพื่อวิเคราะห์และประเมินความเหมาะสม เพื่อเสาะหาข้อบกพร่อง ของระบบ ที่เป็นอยู่เสียก่อน ในการกระทำได้กล่าวควรจะได้คำนึงถึง

๑.๑ ปัญหา และข้อบกพร่อง ภายใน หน่วย งาน มักเกิดขึ้นในเมื่อ

๑.๑.๑ มีการ ขยายตัว ของ หน่วย งาน การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของหน่วยราชการเกือบทุกหน่วย เป็น ผล ที่ เกิด ขึ้น จาก การ ขยาย ตัว ของ จำนวนพลเมือง ซึ่งหน่วยงานนั้นจะต้องให้บริการไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม หน่วยงานซึ่งตั้งขึ้นนานนับ ๒๐ ปีขึ้นไป ย่อมเหมาะสมกับสภาพการณ์ของบ้านเมืองเมื่อกว่า ๒๐ ปีก่อนโน้น ทั้งในด้านอัตรากำลัง ตลอดจนโครงสร้าง และ ระเบียบบริหารงานภายในหน่วยงานก็ย่อมเหมาะสมกับความรู้ความ

สามารถของผู้ปฏิบัติงาน และเหมาะสมกับความต้องการของผู้รับบริการคือประชาชน แต่เมื่อเวลาได้เปลี่ยนไป ความต้องการบริการ เพิ่มมากขึ้น หลายเท่าตัวในหน่วยราชการ ทำให้หน่วยงานนั้นจำต้องขยายบริการด้วยการขยายอัตรากำลัง แต่ในขณะเดียวกัน โครงสร้างและเทคนิคในการบริหารก็มักยังคงอยู่ในสภาพเดิมที่ได้ตั้งขึ้นเมื่อหลายสิบปีก่อน จึงเกิดปัญหาในหน่วยงานที่มักพบบ่อย ๆ อาทิเช่น การมีขั้นตอนในการบังคับบัญชา มากเกินความจำเป็นจนเป็น Redtape ที่เป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้า การประสานงาน ก็มีปัญหามากขึ้นในเมื่อ ขอบเขต ของงานขยายกว้างขึ้น นอกจากนั้น การขยายตัวของหน่วยงานอาจเกิดขึ้นในกรณีต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ

ก. มีการเพิ่มหน้าที่ใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงานที่มีอยู่ ซึ่งมักทำให้โครงสร้างและระบบการบริหารที่เคยเหมาะสมกับหน้าที่เก่าที่เคยมีอยู่เดิมไม่เหมาะสมอีกต่อไป

ข. มีการเพิ่มเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ากับการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานที่มีอยู่เดิมโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน เมื่อหน่วยงานเกือบทุกหน่วย ในปัจจุบัน

มัก มีความ จำเป็น ต้องใช้ เทคโนโลยี ใน ด้าน สถิติ
ตลอดจนการวิเคราะห์วิจัยมากขึ้น

ค. การขยายหน่วยงานอาจเกิดขึ้นโดย
การโอนหน่วยงานอื่นมาขึ้นหรือย้ายมาสังกัดหรือยุบ
มารวมกับหน่วยงานนั้น มักก่อปัญหายุ่งยากให้กับ
โครงสร้างและระบบการบริหารซึ่งมีอยู่เดิม และหาก
ว่า หน่วยงาน ซึ่งโอนมาขึ้น ด้วยนั้น ยังคง ต้องรักษา
ตำแหน่ง ระดับบริหารไว้ครบถ้วน ก็จะก่อปัญหาการ
บังคับบัญชาและการประสานงานขึ้น นอกจากนี้
การโอนย้ายหรือยุบหน่วยงาน ซึ่งทำหน้าที่คล้ายกัน
มารวมไว้ในหน่วยงานเดียวกัน อาจ ก่อให้เกิดปัญหา
งานซ้ำซ้อนกันได้หากไม่มีการปรับปรุงส่วนราชการ
ทั้งในหน่วยงานเดิมและหน่วยงานใหม่

ผลงานของส่วนราชการไม่สูงเท่าที่ควร
หรือ

๑.๑.๒ ผลการปฏิบัติงานตกต่ำลงหรือ
หน่วยงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมาย
ที่ตั้งไว้อยู่เนือง ๆ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์หา
สาเหตุของข้อบกพร่องเหล่านั้นว่าเกิดจากโครงสร้าง
หรือเทคนิคการบริหารไม่เหมาะสมประการใด อาจ
เป็นไปได้ว่า สาเหตุหนึ่ง ของ ผลงานต่ำ เกิดจากคน
ลังงานหรืองานไม่ได้ส่วนสัดกับจำนวนคน เมื่อ
มีการปรับปรุงส่วนราชการ อาจ จำต้อง มีการยุบเลิก
ตำแหน่งและอัตรากำลังที่เกินความจำเป็น ตลอด
จนลดขั้นตอนของการปฏิบัติงานลงด้วย การปรับ
ปรุง ดังกล่าว เกิดผล กระทบกระเทือน ต่อ บุคคลใน

หน่วยงานนั้นมากมาย ดังจะกล่าวโดยละเอียด ต่อไป
ในหัวข้อที่ ๓

๑.๑.๓ แนวโน้ม ใน การ บริหาร หรือ
เทคนิคในการบริหาร เปลี่ยนแปลงไปตามหลักวิชา-
การสมัยใหม่ การนำวิชาเหล่านี้มาใช้ในบางกรณี
อาจเป็นสาเหตุหนึ่ง ซึ่ง ก่อความจำเป็น ที่ หน่วยงาน
นั้นจะต้องมีการปรับปรุง อย่างไรก็ตาม การปรับ
ปรุง ส่วนราชการ ตามหลักวิชานั้น จำ ต้องใช้ ความ
ระมัดระวังรอบคอบเป็นอย่างยิ่ง เพราะหลักวิชา
เป็นเพียงเครื่องมือชี้ทางอันหนึ่งเท่านั้น มิควรนำมา
ใช้เป็นคัมภีร์ศักดิ์สิทธิ์ที่เปลี่ยนแปลงมิได้ อาจ
กล่าวได้ว่า หลักวิชาในการปรับปรุงส่วนราชการที่ดี
ที่สุด และถูกต้องนั้นไม่มีหลักวิชาหนึ่งอาจเหมาะสม
ที่สุดกับสภาพและลักษณะของหน่วยงานหนึ่ง แต่
อาจประสบความสำเร็จผลที่สุดหากนำไปใช้กับหน่วย
งานอีกประเภทหนึ่ง ฉะนั้น หลักวิชาที่สามารถนำ
มาใช้ในการปรับปรุงหน่วยงานได้ดีที่สุด คือหลักทั่ว
ไปที่นำมาปรับ หรือประยุกต์ให้ เข้า กับ สภาพ ความ
เป็นจริงของหน่วยงานนั้นที่สุด

๑.๑.๔ มีการเปลี่ยนแปลงในตัว ผู้บริ-
หารระดับสูง อาทิเช่น อธิบดีหรือรัฐมนตรีว่าการ
บุคคล นั้น ๆ มัก นิยม ให้ มีการ ปรับปรุง หน่วยงาน
ภายใต้บังคับบัญชาของตนขึ้น เพื่อเหตุผลต่าง ๆ กัน
อาทิเช่น เพื่อปรับปรุงหน่วยงานนั้นให้ดีขึ้น ตาม
ความคิดเห็นของตน หรือเพื่อแสดงความสามารถ
ของตนให้เป็นประจักษ์เสียแต่เนิ่น ๆ สาเหตุที่แตก

ต่างกันย่อมมีผลแตกต่างกัน เพราะการที่บุคคลระดับ หัวหน้าส่วนราชการ ปรับปรุง หน่วยงาน เพื่อแสดง ความรู้ความสามารถในวิชาการโดยไม่คำนึงถึงความ จำเป็นที่แท้จริงแล้ว ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อหน่วย งานมากกว่าผลดี

๑.๑.๕ มีการ เปลี่ยน แปลง เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ส่วนมากมักจะ เป็นการ เปลี่ยนแปลง เป้าหมาย ระยะ สั้น หรือ เป้า หมายย่อย ของหน่วยงานมากกว่าเป้าหมายระยะยาว หรือเป้าหมายถาวร ดังที่ทราบแล้วว่าหน่วยงานตั้ง ขึ้น เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ไม่ ว่าจะเป็นหน่วยงาน ระดับกอง หรือ ระดับกระทรวง ฉะนั้น หากวัตถุประสงค์นั้นได้บรรลุถึงความสำเร็จ แล้ว หรือไม่มีความจำเป็นต้องดำเนินการตามเป้า หมายนั้นอีก ต่อไป ก็จำเป็น ต้องมีการปรับปรุงส่วน ราชการ เพื่อให้ ส่วนราชการนั้นได้ปฏิบัติงานอื่น ที่ เหมาะสมกับความต้องการของบ้านเมืองต่อไป แต่ สิ่งที่มีก่อกำเนิดขึ้นเสมอ ๆ คือ มักเป็นการง่ายที่จะสร้าง หรือจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่แต่ไม่สามารถยุบเลิก หน่วยงานนั้นได้ เมื่อ ไม่ มีความ จำเป็น ที่ จะต้อง มี หน่วยงานนั้นอีกต่อไป ฉะนั้น ผลที่ปรากฏคือ มี หน่วยราชการหลายหน่วยซึ่งไร้ประโยชน์แต่ก็ตั้งอยู่ ต่อไป เพราะเกรงว่าถ้ามีการปรับปรุงส่วนราชการ ขึ้นมาแล้วไม่ทราบว่า จะเอาบุคคลในหน่วยงานนั้น ไปไว้ที่ไหน

๑.๒ สาเหตุที่อยู่ภายนอกหน่วยงานซึ่งอาจ

ก่อให้เกิดความจำเป็น ที่จะต้อง มีการปรับปรุง ส่วน ราชการได้นั้นมีอยู่หลายประการด้วยกัน สาเหตุ เหล่านี้อยู่นอกเหนือการบังคับของหน่วยงาน ฉะนั้น จึงเป็น การยาก ที่ หน่วยงาน จะต่อต้าน การเปลี่ยน แปลงต่าง ๆ เหล่านี้ นอกจากคอยปรับปรุงหน่วย งาน ของตน ให้ เหมาะ และ ทัน ต่อ สภาพแวดล้อม ตลอดจนเหตุการณ์ที่เปลี่ยนไป

๑.๒.๑ ความเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมทางสังคม “สังคม” ในที่นี้รวมความถึง วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี คุณค่านิยม ตลอดจน ถึง สถาบัน ทาง สังคม เช่น ครอบครัว สถาบันการศึกษา ศาสนา และสาธารณสุข และ ความมั่นคงปลอดภัยภายในสังคม ปัญหาต่าง ๆ ที่ ก่อกำเนิดขึ้นในสังคม ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอาชีพ ปัญหา อาชญากรรมรุนแรง ปัญหาอาชญากรรมเสีย น้าเน่า ปัญหาเมียเช่า ปัญหาประชากร เพิ่มในอัตราสูง ล้วนแต่มีผลกระทบกระเทือนต่อสถาบันของรัฐ คือ ส่วนราชการที่ ต้องมีหน้าที่ เกี่ยวกับ เรื่องเหล่านี้ ทั้ง ทางตรงและทางอ้อม ปัญหาเหล่านี้ก่อให้เกิดความ จำเป็นต้องมีการขยายหน่วยงาน ขยายอัตรากำลัง โดยเร่งด่วน ล้วนแต่มีผลกระทบต่อโครงสร้างที่มี อยู่ของส่วนราชการ แม้แต่คุณค่านิยมของสังคม ไทยที่เปลี่ยนไปจากค่านิยมที่ ผู้ได้บังคับบัญชาจะ เชื่อฟังและยึดถือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีข้อโต้แย้งขัดขืน มาเป็นค่านิยมที่ผู้ได้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่ม และถกเถียงโต้แย้งคำสั่งของผู้บังคับ

บัญชาขึ้นมา ล้วนมีผลกระทบ ต่อเทคนิคการบริหาร และอำนาจในการบังคับบัญชาทั้งสิ้น

๑.๒.๒ ความเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ดังที่กล่าวกันเสมอว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของหน่วยงาน นอกเหนือจากคน วัสดุและการบริหารแล้วคือเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระบบราชการไทยแล้ว มักจะซึมซาบถึงอิทธิพลของ “เงิน” เป็น อย่างดี ทั้งในแง่ของเงินงบประมาณ ซึ่งมักไม่มีเพียงพอ แก่ความจำเป็นของทุกหน่วยงาน และทั้งในแง่ของเงินค่าครองชีพของข้าราชการใน ฐานะ ประชาชน ซึ่ง ต้อง ประสบ กับ ปัญหา รายได้ต่ำแต่รายจ่ายสูง ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และของหน่วยงานได้อย่างลึกซึ้ง ไม่ว่า จะใน แ่ง ของ สิ่งจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน หรือ ความจำเป็นในการรับอามิสสินจ้างทุจริต โดยอาศัย ตำแหน่งหน้าที่ ทหารายได้พิเศษ มาจุนเจือครอบครัว หากไม่คำนึง และศึกษา ถึงปัญหาทางเศรษฐกิจแล้ว ถึง แม้จะมีการปรับปรุงโครงสร้าง หรือ เทคนิค การบริหารตามหลักวิชาเท่าใดก็ตาม ก็จะมีใช่เป็นการปรับปรุงส่วนราชการที่แท้จริงและได้ผลเลย

๑.๒.๓ ความเปลี่ยนแปลง ของ สภาพแวดล้อมทางการเมืองด้วยสมมุติฐานที่ว่า นักการเมือง คือผู้วางนโยบายของประเทศ ส่วนนักบริหาร คือผู้รับนโยบายนั้นไปปฏิบัติ เราจะเห็นได้ว่าการเมืองมีอิทธิพลต่อการบริหาร คือ ส่วนราชการอย่างสำคัญยิ่ง อิทธิพลทางการเมือง มรสุมทางการเมือง

การเปลี่ยนแปลง การปกครอง หรือ ระบบ การเมืองตลอดจน อุดมการณ์ ทางการเมือง ล้วน เป็น สาเหตุ ของ การปรับปรุง ส่วนราชการได้ทั้งสิ้น ส่วนราชการ อาจ ต้อง ถูก ยุบเลิก โอน ย้าย สังกัด เพราะ นโยบายทางการเมือง หรือ ผู้นำทางการเมืองเปลี่ยนไป ในขณะที่เดียวกันอาจมีการจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ด้วยเหตุผลทางการเมือง นอกจากนี้ นโยบายทางการเมืองระหว่างประเทศก็มีอิทธิพลต่อการปรับปรุงส่วนราชการอีกมากเช่นกัน เป็นที่ตระหนักดีอยู่แล้วว่ารัฐบาลไทยจำต้องพึ่งพาอาศัยเงินทุนตลอดจนความช่วยเหลือทางเทคนิคจากรัฐบาลและองค์การต่างประเทศอยู่มาก และควบคู่ไปกับความช่วยเหลือ ทั้งในด้านการเงิน และวัสดุเหล่านี้ มักมีข้อแม้ว่า ส่วนราชการ ที่จะรับความช่วยเหลือ หรือนำเงินหรือวัสดุที่ได้รับจากความช่วยเหลือ จากเจ้าของทุน จะต้อง ผ่าน การปรับปรุง ส่วนราชการให้ เหมาะสม ในสายตาของเจ้าของทุนเสียก่อน ทั้งนี้ เพราะในสายตาของผู้เชี่ยวชาญ ต่างประเทศ อาจเห็นว่าโครงสร้าง ตลอดจนเทคนิค การบริหาร ของส่วนราชการไทยยังล้าสมัยไม่เข้ากับหลักเกณฑ์ที่ตนเคยชินมาในประเทศของตน ซึ่งการปรับปรุงส่วนราชการตามคำขอร้องแกมบังคับ หรือ คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศนั้น มักจะไม่ประสบผลสำเร็จ เป็น ส่วนใหญ่ หากนำมาปฏิบัติจริง เพราะหลักการต่าง ๆ ไม่ได้สร้างขึ้นบนพื้นฐาน ของสังคม และสภาพแวดล้อมของไทย จึงทำให้เกิดลักลั่นกันขึ้นในระหว่างโครงสร้างและเทคนิคการบริการกับพฤติกรรม

๑.๒.๔ ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางกฎหมาย การปฏิบัติงานของส่วนราชการทุกชั้นทุกตอน จะต้องได้รับการรับรองและคุ้มครองจากกฎหมาย เพื่อป้องกันความเสียหาย และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความศักดิ์สิทธิ์เที่ยงธรรมของส่วนราชการ เมื่อสภาพแวดล้อมอื่นเปลี่ยนไป กฎหมายก็ย่อมต้องเปลี่ยนตามไปด้วยเพื่อให้เหมาะกับสถานการณ์ กฎหมายที่ร่างขึ้นเมื่อกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป จึงต้องมีการปรับปรุงแก้ไขใหม่ ย่อมมีผลกระทบต่อโครงสร้างของส่วนราชการ ผู้นำกฎหมายนั้นไป เป็น เครื่องมือในการบริหารงาน อาทิเช่น เมื่อกฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณา คดี ตลอดจน บทกำหนดโทษ เปลี่ยนแปลงไป ส่วนราชการอาทิเช่น กรมอัยการ กรมราชทัณฑ์ กรมตำรวจ ฯลฯ ก็ต้องมีการปรับปรุงหน่วยงาน เพื่อให้ สอดคล้อง กับ กฎหมาย ที่ บัญญัติอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการเหล่านั้นไว้

๒. ขั้นตอนในการปรับปรุงส่วนราชการ

เมื่อได้มีการศึกษาวิเคราะห์ถึงสาเหตุ ตลอดจนข้อบกพร่องแล้ว เล็งเห็นความจำเป็นว่า ส่วนราชการนั้นจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง จะต้องจัดทำแผนการปรับปรุงดังนี้ คือ

๒.๑ วางเป้าหมายหรือกำหนดวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงส่วนราชการนั้น ๆ เป้าหมายซึ่ง

เป็นเหตุผลของการปรับปรุงซึ่งมักพบในการปรับปรุงส่วนราชการไทยมีอาทิ เช่น

๒.๑.๑ เพื่อแก้ปัญหางานซ้ำซ้อนกัน

๒.๑.๒ เพื่อแก้ปัญหาคนล้นงาน

๒.๑.๓ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและความประหยัดในการดำเนินงานของส่วนราชการ

๒.๑.๔ เพื่อกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้มากขึ้นและลดภาระของผู้บริหารระดับสูง

๒.๑.๕ เพื่อให้มีการประสานงานดีขึ้น

๒.๑.๖ เพื่อ ตัด ขั้นตอนใน การ บังคับบัญชาให้สั้นขึ้นและแก้ปัญหา red tape ฯลฯ

นอกจากนี้ ยัง อาจ มี วัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายอื่นอีกมากมายซึ่งไม่สามารถนำมากล่าวได้หมด ขึ้นอยู่กับประเภทของหน่วยงาน และ ลักษณะเฉพาะของงานที่หน่วยงานนั้นปฏิบัติ อย่างไรก็ตามเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ ดังกล่าวไม่จำเป็น ต้องเป็นเป้าหมายที่จะบรรลุถึงได้ ในการปรับปรุง ส่วนราชการเพียงครั้งเดียว เพราะอาจเป็นไปได้ว่าวัตถุประสงค์บางอย่างที่วางไว้อาจขัดแย้งกันเอง อาทิ เช่น การวางเป้าหมายที่จะลดภาระ ของผู้บริหารระดับสูง อาจ จำเป็น ต้อง ลด ช่วง การ บังคับบัญชา (span of control) ลง ซึ่งอาจนำไปสู่การมีขั้นตอนการบังคับบัญชามากขึ้น

๒.๒ กำหนดตัวบุคคลและอำนาจหน้าที่ในการจัดการปรับปรุงส่วนราชการ บุคคลดังกล่าว

อาจเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในหน่วยงานนั้น อยู่แล้ว ซึ่งก็จะสามารถหาข้อมูลที่ต้องการกับความจริงสามารถวิเคราะห์ความจำเป็นของการปรับปรุงตลอดจน วางแผน การปรับปรุง หน่วยงาน ได้ โดยมีความเข้าใจสภาพการณ์อย่างแท้จริง แต่อาจมีผลเสียได้หากบุคคลนั้นมีความลำเอียงเกรงใจผู้บังคับบัญชาตลอดจนผู้ร่วมงาน ซึ่งอาจถูกกระทบกระเทือนจากผล ของ การ ปรับปรุง ทำให้ไม่ กล้า ปฏิบัติงาน ด้วยความยุติธรรม เห็นกับ ประโยชน์ ของส่วนรวม เป็นหลักได้เต็มที่

หากบุคคล หรือ กลุ่มบุคคลที่จะทำหน้าที่ วางแผน การปรับปรุง ส่วนราชการ เป็น บุคคล ภายนอก หน่วยงานนั้น อาจเชื่อได้ว่าจะไม่มีความลำเอียงเห็น กับ ผลประ โยชน์ ของ บุคคลใด ใน หน่วยงาน สามารถวางแผนปรับปรุงได้อย่างเป็น กลางตามหลักวิชาที่ตนเห็นว่าเหมาะสมเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานนั้นได้เต็มที่ อย่างไรก็ตาม บุคคลภายนอกก็ไม่สามารถเข้าใจลึกซึ้งถ่องแท้กับปัญหาที่แท้จริงของ หน่วยงาน และ ลักษณะเฉพาะ อย่าง ของงาน นั้นได้ เพราะไม่คุ้นเคยจึงอาจวิเคราะห์ปัญหาผิดหรือคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงไปได้ ทำให้แผนการปรับปรุงไม่ได้ผลหรือเป็นประโยชน์เท่าที่ควร อาจได้รับการต่อต้านจากหน่วยงานนั้นอย่างมากได้

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์หน่วยงานในลักษณะที่เป็นอยู่ การทราบถึงสาเหตุที่ก่อความจำเป็นให้ต้องมีการปรับปรุงหน่วยงานดังที่กล่าวไว้ในหัวข้อที่

๑ นั้นยังไม่เป็นการเพียงพอ จำต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของข้อบกพร่องต่าง ๆ เหล่านั้นให้ได้เพื่อสามารถบ่ง ลงไปในแผนการ ปรับปรุงได้ว่า จะต้องเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใด ระดับไหน เพื่อแก้ไขจุดบกพร่องเหล่านั้น

เทคนิคที่ใช้ในการ ศึกษาวิเคราะห์ก็นิยมที่จะใช้ การศึกษา ข้อมูลจาก เอกสาร ของ หน่วยงาน อาทิเช่น รายงานผลงานประจำปี แผนนโยบายและระเบียบข้อบังคับภายใน บันทึกคำสั่งเจ้าสังกัด และผู้บริหารระดับหัวหน้า รายงานการประชุม การแถลงข่าวต่อสื่อมวลชน ตลอดจนแผนภูมิการแบ่งส่วนและแผนภูมิการดำเนินงานและคู่มือการทำงาน ถ้ามี นอกจากนั้นยังต้องอาศัยการสัมภาษณ์หาข้อมูลจากผู้บริหารส่วน ราชการ นั้นเองใน ระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับหน่วยงานที่จะต้องปรับปรุงนั่นเอง จากการสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์จะได้ข้อมูล ซึ่งบ่งถึงการทำงานในสภาพความเป็นจริงซึ่งอาจไม่เหมือนกับที่ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารต่าง ๆ ก็ได้ โดยเฉพาะในแง่ของอำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์กับตำแหน่งอื่น ๆ การประสานงานระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การเดินของงานแม้กระทั่งการละเลยหน้าที่ หรือการปฏิบัติงานอื่น นอกเหนือจากหน้าที่ ๆ ระบุไว้ ข้อมูลที่สำคัญและยากต่อการเสาะหาอีกประการหนึ่งคือ ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลิกภาพ ของผู้บริหาร การแก่งแย่งชิงอำนาจ หรือ ชิงดี ชิงเด่น กัน หากมี เป็นต้น

๒.๔ วางแผน ปรับปรุง ส่วนราชการ ตามหลักวิชา เมื่อได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงข้อบกพร่องของระบบเดิมแล้ว ขึ้นต่อไปคือการวางแผนโครงสร้างของหน่วยงานตามหลักวิชา โดยคำนึงถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ระยะยาวและระยะสั้น ลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งจำเป็นต้องกระทำเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายดังกล่าว ทั้งนี้โครงสร้างใหม่ที่วางขึ้น ควรจะได้เป็น โครงสร้างที่ชี้ให้เห็นว่า จะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของโครงสร้างเดิมได้

๒.๕ ปรับแผนการปรับปรุงส่วนราชการตามหลักวิชาให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง แล้วจัดทำรายงาน ซึ่งแสดงถึง เป้าหมาย ของการ ปรับปรุงลักษณะของ หน่วยงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนปัญหาของหน่วยงาน ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหน่วยงานนั้น ซึ่งแสดงถึง รายละเอียดในการเปลี่ยนแปลงที่เสนอแนะ ประกอบกับ แผนภูมิที่ปรับปรุงแล้วพร้อมทั้งมีการ บรรยายลักษณะอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ตามแผนภูมิ แผนดังกล่าวควรจัดทำเป็น ๒ ระยะ คือ แผนการปรับปรุงส่วนราชการระยะยาว และแผนการปรับปรุงระยะสั้น แผนประเภทแรกเป็นเสมือน Master Plan ซึ่งไม่คำนึงถึงตัวบุคคลหรือความรู้ความสามารถของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ อยู่ในขณะนั้น แต่แผนระยะสั้นจะ

เป็นแผนซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้ภายในระยะ ๖-๑๒ เดือนโดยคำนึงถึง รายละเอียดของตำแหน่ง และตัว บุคคล ผู้ดำรง ตำแหน่ง ซึ่ง จะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามแผน ระยะสั้น ซึ่งสอดคล้องและนำไปสู่แผนระยะยาวนั่นเอง

๒.๖ จัดทำแผนภูมิซึ่งแสดงถึงส่วนราชการและแผนภูมิแสดงถึงอำนาจหน้าที่ ตลอดจนสายการบังคับบัญชาและเครื่องมือการประสานงาน และงานที่ปรึกษา และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานซึ่งระบุถึงชื่อตำแหน่ง ลักษณะของงาน เงินเดือน ขั้นต่ำสูงสุด ตลอดจนความรู้ความสามารถ

๒.๗ ประกาศใช้แผนปรับปรุงส่วนราชการในชั้นทดลอง ทั้งนี้เพราะส่วนมากแล้วแผนที่ร่างโดยบุคคล ภายนอก หน่วยงาน มักได้รับการต่อต้านและไม่ยินยอมพร้อมใจที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงจากผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานอยู่เสมอ ฉะนั้น หากสาเหตุหรือข้อบกพร่องที่จำเป็นต้องให้มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหน่วยงานนั้นมาจากภายใน องค์การแล้ว ควรจะให้แผนการปรับปรุงตลอดจนโครงสร้างใหม่ที่เสนอแนะขึ้นทั่ว ๆ ไป ได้รับการพิจารณาให้เป็นที่เข้าใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง จึงจะเป็นผลดีต่อ ส่วนราชการ มากกว่าที่จะเป็นการ ปรับปรุงแบบบังคับ ทั้งนี้ในระหว่างทำแผนอยู่ในระยะทดลอง

ลองปฏิบัติใช้จะได้เป็นการประเมิน ความสำเร็จของ
แผนไปในตัวว่าแผนนั้นใช้ได้หรือไม่ มีข้อบกพร่อง
ใด สามารถแก้ไขปัญหาคิดว่าจะแก้ไขได้ หรือไม่
มีทางจะสำเร็จหรือล้มเหลวและจะช่วยปรับปรุงการ
ปฏิบัติงานของ ส่วนราชการนั้นให้ มีประ สทธิภาพ
หรือประหยัดขึ้นจริงหรือไม่เพียงไร

๒.๘ ทำการดัดแปลงปรับปรุงแผนที่ประ
กาศทดลองใช้ให้ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องตาม
ข้อเสนอแนะ ของผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ ให้เข้า กับหลัก
การเพื่อนำมาซึ่งผลที่ต้องการ

๒.๙ ติดตามและประเมินผลของโครงสร้าง
ใหม่ตามที่แผนการปรับปรุงส่วน ราชการได้กำหนด
ขึ้น ว่าได้ผลหรือไม่เพียงใด มีผลกระทบกระเทือน
ต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนผู้รับบริการและความก้าว
หน้าของส่วนราชการอย่างไรบ้าง

นอกจากนี้ ผู้มีหน้าที่วางแผนการปรับปรุง
หน่วยงานจำต้องคงปฏิบัติหน้าที่ ต่อไปอีกระยะหนึ่ง
แม้หลังจากมีการปรับปรุงหน่วยงาน ตามแผนแล้วก็
ตาม ทั้งนี้เพื่อดำเนินการฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ที่
เกี่ยวข้องในตำแหน่งและระดับต่าง ๆ เข้าใจถึงโครง
สร้าง และอำนาจ หน้าที่ ตามลักษณะ ที่ได้ ปรับปรุง
แล้ว เพื่อสามารถปฏิบัติงานที่ระบุไว้ในแผนภูมิ
และคู่มือการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ทั้งยังต้องเป็นผู้
ช่วยเหลือผู้บริหารใน ระดับต่าง ๆ ซึ่งอาจประสบ
ปัญหาในการบริหารงานตามโครงสร้างใหม่อีกด้วย

(โปรดติดตามตอนฉบับหน้า)

วิเศษแท้



แผนรอลเย็นชื่น
พาคุณเรร้อนชื่นใจ

หน่วยงานแบ่งส่วนราชการของรัฐ

สมาน รังสียกฤษฎ์

การจัดองค์การหรือที่เรียกเป็นภาษาราชการว่า “การแบ่งส่วนราชการ” นั้น หมายถึง การแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารประเทศออกเป็นส่วนต่าง ๆ ลดหลั่นกันไป ตั้งแต่ส่วนที่ใหญ่ที่สุดไปจนถึงส่วนที่เล็กที่สุด ส่วนที่ใหญ่ที่สุดก็ได้แก่กระทรวงและทบวง ในแต่ละกระทรวงและทบวงก็จะแบ่งออกเป็นกรมหรือหน่วยงานอื่น ๆ เทียบเท่ากรม กรมแบ่งออกเป็นกอง กองแบ่งออกเป็นแผนกหรืองาน งานแบ่งออกเป็นหมวด และหมวดจะแบ่งออกเป็นตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนที่เล็กที่สุด

เพื่อให้การแบ่งส่วนราชการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง เพื่อให้การจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ แยก หรือย้ายสังกัด หรือแปลงรูป หรือยุบส่วนราชการบางส่วน ตลอดจนการแบ่งงานให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ ก็จำเป็นที่จะต้องมี หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับเรื่อง^{๕๕}นี้ขึ้น

หน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการระดับชาตินี้ ในต่างประเทศมักจะจัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยงานถาวร และสังกัดอยู่กับหน่วยงานที่มีอิทธิพลพอที่จะทำการบังคับให้ส่วนราชการต่าง ๆ ปฏิบัติตาม ไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ เช่น ในสหรัฐอเมริกา ก็มี Division of Administrative Management สังกัดอยู่กับ สำนักงบประมาณ ในอังกฤษมี Organization and Method Division สังกัดอยู่กับกระทรวงการคลัง ส่วนในประเทศอื่น ๆ

หน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ จะสังกัดอยู่ในที่ต่าง ๆ กัน เช่น อาจสังกัดอยู่กับสำนักทำเนียบประธานาธิบดีหรือนายกรัฐมนตรี หรืออาจสังกัดอยู่กับสถาบันการศึกษาทางด้าน การบริหารแห่งชาติ หรืออาจมีสำนักงานอิสระขึ้นตรงต่อประธานาธิบดี หรือนายกรัฐมนตรี เป็นต้น

แต่สำหรับประเทศไทยนั้น แม้จะได้มีการนำหลักการแบ่งส่วนราชการสมัยใหม่มาใช้ตั้งแต่นั้นปี พ.ศ. ๒๔๙๕ แล้วก็ตาม ก็ยังไม่ปรากฏว่า ได้มีการจัดตั้ง หน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการขึ้นเป็นหน่วยงานถาวร การพิจารณาเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการในประเทศไทยกระทำโดยรัฐบาลจะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้เกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการ เรียกว่า “คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี” ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและเสนอแนะในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการแบ่งส่วน

ราชการ คณะกรรมการ คณะนี้มีลักษณะเป็น
กรรมการชั่วคราว (Adhoc Committee) กล่าวคือ
เมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลคณะกรรมการชุดนี้ก็จะหมด
สภาพไปด้วย และเมื่อมีการจัดตั้งรัฐบาลขึ้นมาใหม่
แล้ว จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาใหม่หรือ
ไม่ ก็ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของนายกรัฐมนตรี ดังจะ
เห็นได้ว่า ในรัฐบาลจะไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ
เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว เช่น ในสมัยรัฐบาลของ
ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช และรัฐบาลของ ม.ร.ว.
คึกฤทธิ์ ปราโมช เป็นต้น

ส่วน หน่วยงานที่ทำหน้าที่ เป็น สำนักงาน
เลขานุการของคณะกรรมการดังกล่าว นั้น บางสมัย
ก็ใช้สำนักงาน ก.พ. เป็นสำนักงานเลขานุการ แต่
บางสมัยก็ใช้หน่วยงานอื่นๆ เช่น คณะกรรมการ
ชุดปัจจุบัน ใช้สำนักเลขาธิการ นายกรัฐมนตรีเป็น
สำนักเลขานุการของคณะกรรมการดังกล่าว และ
เจ้าหน้าที่ก็ใช้เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. และ
เจ้าหน้าที่ ของสำนักงานงบประมาณ แต่ต่อมาใน
ระยะหลัง ๆ นี้ ใช้เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ.
เป็นส่วนใหญ่ ไม่มีเจ้าหน้าที่ของตนเอง

การใช้ คณะกรรมการที่มีลักษณะชั่วคราว
ทำหน้าที่ให้ คำปรึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่อง
การแบ่งส่วนราชการ และการไม่มีหน่วยงานถาวร
ทำหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ
ในเรื่องนี้ โดยเฉพาะ ทำให้ การแบ่งส่วน
ราชการของไทยประสบปัญหาหลายประการด้วยกัน
เช่น

๑. ทำให้ การ ดำเนิน งาน ขาด การ ต่อ
เนื่องและล่าช้า งานแบ่งส่วนราชการเป็นงานที่

มีความสำคัญและจะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไป ทั้งนี้
เพราะส่วนราชการต่างๆ จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง
อยู่เสมอเพื่อความเหมาะสม การใช้คณะกรรมการ
ที่มีลักษณะเป็นการชั่วคราวดังกล่าวข้างต้นเป็นผู้ให้
คำปรึกษาและเสนอแนะ และการไม่มีหน่วยงาน
รับผิดชอบ ตลอดจนไม่มีเจ้าหน้าที่ของตนเอง
มักจะทำให้ การดำเนินงาน ต้องหยุดซงก อยู่เสมอ ๆ

นอกจากนั้น การไม่มีเจ้าหน้าที่ของตนเอง
ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่น ซึ่งเจ้าหน้าที่
แต่ละคนก็มีงานในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติมากมายอยู่
แล้ว จึงไม่อาจปฏิบัติงานด้านการแบ่งส่วนราชการ
ได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ในทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่มัก
จะปฏิบัติงาน ทั้งสองด้านไปพร้อม ๆ กัน ผล ก็คือ
นอกจาก จะ ทำ ให้งาน แบ่งส่วน ราชการ ล่าช้า แล้ว
งานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่แต่ละคนก็พลอยล่าช้าไป
ด้วย

๒. ทำให้การปฏิบัติงานไม่อยู่ในมาตร-
ฐานเดียวกัน เนื่องจาก ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยน
รัฐบาล ก็จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ขึ้น
ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและเสนอแนะ และเจ้าหน้าที่
ผู้ทำหน้าที่วิเคราะห์การแบ่งส่วนราชการเสนอคณะ
กรรมการ ก็มักจะเปลี่ยนอยู่เสมอเช่นกัน ทำให้
แนวการพิจารณาไม่อยู่ใน มาตรฐานเดียวกัน เช่น
ในสมัย หนึ่งได้แบ่ง งานใน กรมหนึ่ง ออกเป็น งาน
ระดับแผนก แต่ในอีกสมัยได้แบ่งงานที่มีลักษณะ
ปริมาณ และคุณภาพของงานในระดับเดียวกันในอีก
กรมหนึ่ง ออกเป็นงานระดับกอง หรือสมัยหนึ่ง

มีแนวในการพิจารณาว่า ไม่ควรแบ่งงานออกเป็น กองเล็กกองน้อย แต่ในอีกสมัยหนึ่งยอมให้มีแบ่ง งานออกเป็นกองเล็กกองน้อยได้ เป็นต้น ทั้งนี้ ก็เพราะไม่มีหน่วยงาน และ เจ้าหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้โดยตรง เป็นผู้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติ ให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

๓. ทำให้เกิดงานซ้ำซ้อนกัน ดังที่ได้ กล่าวมาแล้วว่า ใน บางสมัยจะ ไม่มีการแต่งตั้ง คณะ กรรมการเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและเสนอแนะ ในเรื่องเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการ แต่ส่วน ราชการต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอเพื่อความเหมาะสมบางประการ โดยรัฐบาลจึงจำเป็นต้องพิจารณาตัดสินใจไปโดยไม่ มีการพิจารณากันรอกันก่อน เนื่องจากไม่มี คณะกรรมการที่ให้คำปรึกษาและเสนอแนะ และไม่มี หน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ อันเป็นช่อง ทางที่จะทำให้เกิดงานซ้ำซ้อนกันได้โดยง่าย ซึ่งจะ ต่อให้เกิดผลเสียหายหลายประการด้วยกัน เช่น ทำให้เกิดมีการแย่งงานกันทำให้ส่วนที่ซ้ำซ้อนกัน ทำให้เกิดการเกี่ยงกันหรือละเลยไม่ทำในส่วนที่ซ้ำซ้อน กัน เป็นต้น ปัญหางานซ้ำซ้อนกันนี้ในบ้านเรามี ปรากฏให้เห็นอยู่เกือบทุกระดับ คือ ทั้งในระดับ กระทรวง ระดับกรม และระดับต่ำกว่ากรม ซึ่ง จำเป็นจะต้องหาทางแก้ไขต่อไป

๔. เป็นการไม่สนับสนุนการสร้างและ พัฒนา บุคคล ให้ มีความ ชำนาญ เฉพาะ อย่าง

เพื่อให้ การ ปฏิบัติ งาน ด้าน การ แบ่งส่วน ราชการ เหมาะสม และ สอดคล้อง กับ เทคนิคการบริหารงาน สมัยใหม่ ก็จำเป็นที่จะต้องสร้างและพัฒนาบุคคล ให้มี ความรู้ และประสบการณ์ ในด้าน การแบ่งส่วน ราชการ แต่เนื่องจากยังไม่มีหน่วยงานถาวรที่รับ รับผิดชอบในเรื่องนี้และไม่มีเจ้าหน้าที่ของตนเอง ยัง ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่น และหน่วยงาน ดังกล่าวมักจะถือว่า งานแบ่งส่วนราชการเป็นเพียง งานฝากเท่านั้น จึงมิได้ให้การสนับสนุนในการ สร้างและพัฒนาเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานในด้านนี้เท่าที่ ควร ทำให้ ประเทศไทย มีคนที่มี ความรู้ และมี ประสบการณ์ในด้านการแบ่งส่วนราชการน้อยมาก

หากยอมรับว่า งานแบ่งส่วนราชการเป็นงาน ที่มีความสำคัญและจำเป็นจะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไป การปฏิบัติงานในด้าน การแบ่งส่วนราชการ ควร จะให้ อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ไม่ควรจะให้เกิดมีงานซ้ำ ซ้อนเพิ่มขึ้น และควรมีผู้มีความรู้ความชำนาญ งานโดยเฉพาะเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ก็คิดว่า การ แต่งตั้งคณะกรรมการถาวรให้เป็นผู้พิจารณาใน เรื่องนี้ และการจัดตั้งหน่วยงานถาวรเพื่อทำ หน้าที่รับผิดชอบในด้านนี้ ตลอดจนการจัดให้ มีเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะเพื่อ ปฏิบัติงานในด้านนี้ ควรจะเป็นทางออกที่ดีที่สุด เพราะนอกจากจะ สามารถ แก้ปัญหา ต่าง ๆ ที่ประสบ อยู่ในขณะนี้ แล้ว ยัง จะ สามารถป้องกัน ปัญหา ต่าง ๆ ที่ จะ เกิด ขึ้นใน อนาคตได้อีกด้วย ๑๖

บุคคลกับงาน

คุณชาญชัย ลิขิตสาร

ปลัดกระทรวงการคลัง

ตำแหน่งปลัดกระทรวง เป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างฝ่ายการเมืองกับข้าราชการ
ประจำมากกว่า จะเป็นกันชน....การถูกโจมตีจากคนภายนอก ทุกกระทรวงก็โดนโจมตี
เหมือนกันหมด ไม่เห็นว่ากระทรวงนี้จะถูกโจมตีมากกว่าใคร.....บางทีคนก็พูดมากอย่างนั้น
เอง สังคมควรจะมองคนในแง่ดีไว้ก่อน



ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. ๒๕๙๖ เริ่มรับราชการที่กองเศรษฐกิจ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ในตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่เงินกู้
- ๒๕๙๘ ผูกงานกับธนาคารโลกที่วอชิงตัน ดี.ซี. เป็นเวลา ๑ ปี
- ๒๕๙๙ ปฏิบัติราชการในส่วนงบประมาณ กรมบัญชีกลาง
- ๒๕๐๐ ทางราชการได้โอนส่วนงบประมาณไปสังกัดสำนักงบประมาณ จึงต้องโอน
ตามไปด้วยเป็นเวลา ๒ เดือนกระทรวงการคลังก็ขอโอนกลับมาสำนักงานปลัด
กระทรวง
- ๒๕๐๒ เป็นทูตการคลังที่อังกฤษ ๔ ปี
- ๒๕๐๖ เศรษฐกรพิเศษ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
- ๒๕๑๐ ที่ปรึกษาการคลัง ณ กรุงมนิลา และทำหน้าที่กรรมการบริหารธนาคารพัฒนา
เอเชีย ๔ ปี
- ๒๕๑๔ ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
- ๒๕๑๕ อธิบดีกรมสรรพสามิต ดำรงตำแหน่งอยู่ ๑๔ เดือน หลังจากนั้นได้ย้ายไปเป็น
อธิบดีกรมสรรพากร และอธิบดีกรมศุลกากรตามลำดับ ในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง
อธิบดีกรมสรรพสามิตและอธิบดีกรมสรรพากรนั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ด้วย
- และ ๒๕๒๐ ปลัดกระทรวงการคลัง

**เมื่อได้รับ แต่งตั้ง เป็น ปลัด กระทรวง นั้นได้
คาดคิดไว้ก่อนหรือไม่**

ไม่ได้คาดคิดมาก่อน เพราะ เขาจะ แต่งตั้ง ใคร ก็ได้
และในตอนนั้นก็มีข้าราชการในกระทรวง หลายคน
ที่มีอาวุโสเท่า ๆ กับผม

**เมื่อขึ้นเป็นปลัดกระทรวงแล้วนโยบายต่าง ๆ
มีเปลี่ยนแปลงหรือไม่**

นโยบายอยู่ที่รัฐมนตรี ปลัดกระทรวงเป็นตำแหน่ง
ประจำต้องรับนโยบายจากรัฐมนตรี มาปฏิบัติให้ดีที่สุด

มีความแตกต่างในการบริหารงานอย่างไร ระหว่างที่ดำรงตำแหน่ง อธิบดี กับ ปลัด กระทรวง

อธิบดีเป็นตำแหน่งปฏิบัติการโดยตรง สั่งงาน รับผิดชอบงานเฉพาะหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ ส่วน ตำแหน่ง ปลัด กระทรวง ซึ่ง จะ ทำหน้าที่ รับนโยบายจากรัฐมนตรีมามอบให้กรมปฏิบัติ ให้คำปรึกษาหารือกับกรมต่างๆ และเป็นผู้ประสานงานระหว่างกรมต่างๆ ด้วย



มีปัญหาหนักใจในฐานะที่ทำหน้าที่เป็นกั้น ระหว่าง ฝ่าย การ เมือง และ ข้าราชการ ประจำหรือไม่

เห็นว่าตำแหน่งปลัดกระทรวงเป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างฝ่ายการเมืองกับ ข้าราชการ ประจำ มากกว่าเป็นกั้นชน ส่วนปัญหาหนักใจนั้นมันก็หนักใจทั้งนั้นไม่ว่าจะทำงานอะไร แต่ไม่มีอะไรหนักใจเป็นพิเศษเพราะเป็นข้าราชการประจำเมื่อได้รับคำสั่งให้ไปทำที่ไหนก็ต้องไป ส่วนความขัดแย้งในเรื่องนโยบายนั้น เป็นไปไม่ได้ เพราะ ฝ่ายประจำ รับนโยบายจากฝ่ายการเมืองมาปฏิบัติ แต่ในทางปฏิบัตินโยบายอาจมีความขัดแย้งกับกฎหรือระเบียบต่างๆ ก็จะแจ้งให้ฝ่ายการเมืองทราบ แต่ปัญหายังไม่เกิดขึ้นเพราะรัฐมนตรี เป็น ข้าราชการประจำมาก่อนย่อมเข้าใจได้ดี นอกจากนี้ยังได้มีการหารือกันอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา

มีความเห็นอย่างไรที่กระทรวงนี้ถูกโจมตีมากเป็นเรื่องธรรมดา ไม่เห็นว่าจะถูกโจมตีมากกว่ากระทรวงอื่น ที่เขาโจมตีนั้นเชื่อว่าเขาตั้งใจและหวังดีต่อประเทศทุกคนซึ่งเราก็ควรจะรับฟัง ผมยอมรับว่ามาตรการที่ใช้เช่นการขึ้นภาษีสินค้า อาจกระทบกระเทือนต่อประชาชนบ้าง แต่วัตถุประสงค์ของเรา ก็คือ รักษาดุลการค้าของประเทศ และเราก็พยายามให้กระทบกระเทือน น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะไม่ให้กระทบกระเทือนเลย คง เป็นไปไม่ได้ จึงต้องถูกบ่นว่าเป็นธรรมดาและเราก็ได้ชี้แจงแล้วว่าทำไมจึงทำเช่นนั้น แต่ในขณะนี้ยังเร็วเกินไปที่จะบอกว่ามาตรการ ที่ใช้นั้นได้รับผลดีตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ แต่อย่างน้อยก็ทำให้คน รมัต ระวัง การ ใช้จ่าย มาก ขึ้น เช่น น้ำมัน ปัจจุบันเราส่งเข้าถึง ๑๔% ของสินค้าขาเข้านับว่าเป็นปริมาณที่สูงมาก การขึ้นภาษีน้ำมันก็เพื่อให้ราคาน้ำมันขยับสูง คนจะได้ใช้รถน้อยลงหรือใช้แต่

ที่จำเป็น แต่จะบอกว่า ๑๘% นี่เกินความจำเป็น หรือไม่นั้นบอกไม่ได้ จะเอาอะไรมาเป็นเครื่องวัดว่า จำเป็นหรือไม่จำเป็น เช่นเมื่อก่อนเคยเที่ยวบางแสน ทุกอาทิตย์ แต่เดี๋ยวนี้อาจจะลดลงบ้าง สรุปแล้ว คือ มาตรการที่ใช้จะทำให้คน ระมัดระวังในการใช้ จ่ายมากขึ้น

มีความเห็นอย่างไรที่มีคนพูดว่าสมัยนี้ มีการ ขนเงินไปต่างประเทศมาก

ไม่จริงหรอกครับอย่าไปเชื่อ ผมมีความเห็นว่าการ ควบคุมในเรื่องนี้มักทำไม่ได้ผล และไม่มีประเทศ ไหนจะมีวิธีคุมที่ได้ผลดี ผมเห็นว่าเราต้องพยายาม หาทางให้ประชาชนมีความมั่นใจว่าเงิน ของเขาจะ อยู่ปลอดภัยภายในประเทศ ซึ่งเรื่องนี้ก็ขึ้นกับความ มั่นคงภายในประเทศ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ และปัญหาโจรภัย

ตั้งแต่รับราชการมาจนบัดนี้มีความเห็นอย่าง ไรเกี่ยวกับระบบราชการ

ผมมีความอดัดใจอยู่บ้างในเรื่องความล่าช้าในการ ตัดสินใจของงานราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัญหาโครงสร้างของระบบราชการเป็น โครงสร้างที่ ใหญ่ และ เรื่อง ที่ จะ ตัดสินใจ ก็ เป็น เรื่อง ใหญ่ ไม่ เหมือนกิจการค้า หรือบางทีอาจจะเป็นเพราะไม่ กล้าตัดสินใจก็ได้เพราะไม่รู้จริง

แล้วเรื่องคอร์รัปชัน

เรื่องคอร์รัปชันนี้พูดยาก มีอยู่ทุกหนทุกแห่งเพราะ

มีทั้งคนดีคนเลวปนกัน ในวงการธุรกิจก็มี แต่ ราชการมีมากเพราะคนมาก และงานบางอย่างเช่น งานภาษีอาจจะมากเพราะเจ้าหน้าที่อยู่ใน สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยทั้ง ๆ ที่คนอื่นในอาชีพอื่นอาจจะ เป็นคนไม่ดีไปกว่าเขาก็ได้ เพียงแต่คนอื่น ๆ ไม่ ได้อยู่ในตำแหน่งเดียวกับเขาเท่านั้น กระทรวง การคลังมีอายุงานถึง ๑๐๓ ปี มีระบบงานที่ดีและ ทันทสมัยพอสมควร เพราะมีการปรับปรุงแก้ไข ตลอดเวลา แต่อะไร ๆ มันก็อยู่ที่คน ถ้าคนช่วย กันมันก็ดี ที่บอกว่า เป็นเพราะข้าราชการเงินเดือน น้อย ก็ คง จะ ไม่ใช่ เหตุ ผล ทั้ง หมด เพราะ บาง คน เงินเดือนมากก็ยังเอา แต่บางทีคนก็พูดมากไปอย่าง นั้นเอง ที่สำคัญคือสังคมควรจะมองคนในแง่ดีไว้ ก่อน ไม่ใช่ว่าพอเห็นเขาทำงานกรมนี่ ตำแหน่ง นี้ก็ว่าเขาจะต้องคอร์รัปชันเสมอไป ถ้าสังคมมองคน ในแง่เลวบ่อย ๆ คงจะไม่ดีแน่ ๆ

ผลงานในช่วงใดที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ที่สุด

พูดยาก เพราะก้าวไปเรื่อย ๆ ไม่มีอะไรเด่น แต่ที่ ถือ เป็น เกียรติประวัติพิเศษคือการได้รับแต่งตั้งเป็น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ สมัยนายกรัฐมนตรีสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นเวลา ๗ เดือน ภาระในตอนนั้นแตกต่างจากในปัจจุบันเรียกว่าเป็น คนละชนิดกันก็ได้ ในตอนนั้นไม่เห็น้อยในด้าน กำลังกายเลยทุกสิ่งทุกอย่างเจ้าหน้าที่จัดเตรียมไว้ ให้ พร้อม จะเห็นตอนตัดสินใจ ตำแหน่งงานยิ่งสูง

ก็ยังลำบากเรื่องการตัดสินใจ เพราะทำอะไรไปแล้ว มีผลกระทบกระเทือนถึงคนทั้งประเทศจึงเหนื่อยใจมาก

มีหลักในการบังคับบัญชาอย่างไร

ในการตัดสินใจใดๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน บุคคลย่อมมีทั้งคนพอใจและไม่พอใจเป็นธรรมดา ฉะนั้นผู้ตัดสินใจจะต้องถือหลักความบริสุทธิ์ใจไว้ก่อน เมื่อตัดสินใจไปแล้วไม่ต้องคิดมาก ถ้าคิดมากจะนอนไม่หลับเปล่า ๆ

ถ้ามีคนมาขอความเห็นในการเข้ารับราชการ จะแนะนำว่าอย่างไร

แนะนำไม่ได้ แล้วแต่ความพอใจของเขา ให้เขาตัดสินใจเอาเอง เพราะถือว่าราชการเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง คนรับราชการเป็นการทำงานหาเลี้ยงชีพโดยวิธีหนึ่งเช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆ ไม่เห็นว่าการรับราชการเป็นการรับใช้ชาติหรือเป็นความเสียสละแต่เพียงอาชีพเดียว

คงใจ จะรับ ราชการไป จน ครบ เกษียณ อายุ หรือไม่

แล้วแต่เหตุการณ์ ไม่มีใครบอกได้ แต่เห็นว่าราชการเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง เมื่อจะทำต้องทำให้เต็มที่ ถ้าสนุก ถ้าคุ้มค่าก็อยู่ได้ แต่ถ้าในอนาคตมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงไปก็ไม่อาจรู้ได้ สำหรับในขณะนี้บอกได้ว่าพอใจ ส่วนแผนที่จะทำหลังจาก

ออกจากราชการนั้นยังไม่มีเพราะอีกนานกว่าจะครบเกษียณ แต่คิดว่าคงจะไม่ทำอะไร

จะมีข้อเสนอแนะสำหรับข้าราชการรุ่นหลังอย่างไร

เมื่อเข้าใหม่พยายามเรียนรู้งานให้มากที่สุด ขยัน ๆ เข้าใจแล้วจะได้ดี ควรมีความคิดริเริ่ม มีใจเป็นนักวิเคราะห์ สองสิ่งนี้จะช่วยให้เราปฏิบัติงานได้ดี ถ้าช่างคิดช่างค้นก็จะดี แต่ถ้ามัวทำเข้าขามเย็นขามอีกหน่อยก็ทำไม่เป็น อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานทั้งหมดมีหลักสำคัญคือความรับผิดชอบ อย่าคิดว่าเขียน ๆ ไปแล้วนายก็แก้เอาเอง อันนี้เป็นทัศนคติที่ผิด

