



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๒๐

ธ เจ้าผู้ครองแคว้น เสด็จแดนทุกแห่งหน

ลู่ห้าธันว์ครอบชนชา
พระองค์ผู้ทรงนาม
นับเนื่องจากครองราชย์
ล้นเกล้าของชาวไทย

ธ เจ้าผู้ครองแคว้น
เหนือใต้ทั่วสากล
ตะวันออกแลอีสาน
สุดยั้งพระเมตตา

ดำเนินแทบทุกวัน
ทุกข์ที่มันคง
ทุกข์ยากของข้าบาท
ความสุขกลับบังอกเงย

ยากหาได้เหมือนแล
ตายแล้วแลเกิดใหม่
ราชดำรัสที่พระเพียง
กรณียกกิจทุกสิ่งอัน

อ้าองค์ทรงจอมทัพ
เชี่ยวชาญงานวิชา
จริยาวัตรอันงามด
แซ่ชว้างตลอดกาล

ถวายพระพร ณ วัน
แทบพระบาทผู้ครองแคว้น
ขอพระองค์ทรงเป็นมิ่ง
ดุษฎีที่ปสว้างไกล

องค์ราชาแห่งสยาม
เกียรติเกริกก้องจรไกล
พระเปรี๊ยะปราชญ์ในสมัย
เป็นดวงใจของทุกคน
เสด็จแดนทุกแห่งหน
พระล้นยศเยี่ยมประชา
ทรงโปรดปรานให้เฝ้าหา
แผ่แผ่มาข้าพระองค์
พระทรงธรรมอันสูงส่ง
มีเคย่นระย้อยเลย
พระสามารถแก้เจดย
แก้ไพร่ฟ้าประชาไทย
ร่วมฉัตรแก้วของฟ้าใส
บ่ มีเหมือนองค์ราชันย์
ดุจดั่งเสียงแห่งสวรรค์
ธ สร้างสรรค์แสงชีวา
แลทรงรับทุกสาขา
ยากจะหาใครมาปาน
พระปรากฏสุดเกล้าवान
สร้างสมานทั่วดินแดน
ไพร่ภักดีทุกร้อยแสน
อย่างเนืองแน่นทุกเพศวัย
ขวัญทุกสิ่งทั่วไศล
ในดวงใจชั่ววันรันดร์

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ
ข้าพระพุทธเจ้า กองบรรณาธิการ
วารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.
(นายธวัชชัย บัวคลี่ ประพันธ์)

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้
บทที่ ๒๓ ฉบับที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๒๑

ข้อเรื่อง	๒
บทบรรณาธิการ	๓
จดหมายจากผู้อ่าน	๔
สัมภาษณ์พิเศษ	๗
งบประมาณในแง่กลไกการบริหาร	๑๗
วงจรการจัดทำงบประมาณของแคนาดา	๒๑
กฎหมายและระเบียบใหม่	๒๖
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๔๑
การปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการ อดีต : ปัจจุบัน	๔๕
การพิจารณาตนเอง : การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน โครงการและบุคคล	๕๖
แนวโน้มข้าราชการพลเรือนในรัฐบาลกลางของ สหรัฐอเมริกา	๖๔
สรุปข่าวที่น่าสนใจในวงราชการ	๗๐
เกร็ดบริหาร	๗๔
อ่านหนังสือเดือนละเล่ม	๗๖
ท้ายเล่ม	๘๐

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง กรณียบอกรับและส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพินิจโลก ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๔๔๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ คือ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการ
เรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการไ
ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการ
โดยตรง

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ	สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
ที่ปรึกษา	พันเอก จินดา ณ สงขลา
	นายประวิทย์ ณ นคร
	นายไสรจ สจฺจวตกุล
บรรณาธิการ	นายอดุล บุญประกอบ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายพิพัฒน์ โกศลวัฒน์
	นายสำเภา สำนานนท์
กองบรรณาธิการ	นายพุทธทรัพย์ มณีศรี
	นายเฉลิม ศรีผดุง
	นายเกษมวิเศษ กลิ่นสุวรรณ
	นางเมทินี พงษ์เวช
	นายสังจา บุญทิตตานนท์
	นายอาวช วรรณวงศ์
	นายธวัชชัย นวลดี
ฝ่ายศิลป์	นายณรงค์ นกุลการ
สถานที่พิมพ์	ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์
	กรุงเทพ ฯ
ตีพิมพ์โดย	นายสิทธิชัย ปรีกัมศีล

ย่อเรื่อง

- 7** สัมภาษณ์ที่สนทนาระดับนี้เป็นเรื่องของ เงิน เงิน เงิน ผู้ให้สัมภาษณ์มีทั้งระดับเลขาธิการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย ฯลฯ ซึ่งให้ทัศนะนับตั้งแต่การจัดตั้งขออนุมัติงบประมาณ การควบคุมติดตามผลและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ จากทัศนะพอจะทำให้ทราบถึงความเป็นไปหลายๆ อย่างในเรื่องงบประมาณได้อย่างชัดเจน และภาระหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน โดยเฉพาะการติดตามและตรวจสอบ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความพยายามที่จะรักษาสผลประโยชน์ของแผ่นดินนั่นเอง
- 26** ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเร่งรัดการปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๒๑ การจ่ายเงินสะสมคืนข้าราชการ การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของลูกจ้าง การใช้ใบรับรองคุณวุฒิ การเบิกค่าโดยสารรถด่วน สิทธิในการโดยสารรถไฟ และการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ต่างก็เป็นกฎหมายและระเบียบใหม่ประจำฉบับนี้
- 49** การปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการ อดีต : ปัจจุบัน เป็นบทความที่กล่าวขวัญถึงกันอย่างไม่น่าเบื่อ ผู้เขียนชี้ให้เห็นถึงสาเหตุที่ทำให้รัฐบาลตัดสินใจปรับปรุงเงินเดือนในแต่ละครั้ง ได้สรุปสาระสำคัญต่างๆ ที่มีผลกระทบให้ทำการปรับปรุงเงินเดือน โดยไล่มาตั้งแต่บัญชีเงินเดือนปี ๒๔๙๗ ทุกฉบับจนถึงฉบับปัจจุบัน ปี ๒๕๒๑
- 56** การพิจารณาตนเอง : การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โครงการและบุคคล — ข้อเขียนของอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่เสนอแนวคิดในการทบทวนและพิจารณาผลงานใน ๓ ลักษณะด้วยกัน ทั้งงานในภาระหน้าที่ของหน่วยงาน งานโครงการ และงานที่บุคคลได้มีส่วนปฏิบัติจัดทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตน โดยชี้ให้เห็นว่างานทั้ง ๓ ลักษณะนี้มีเกณฑ์สำหรับประเมินได้ ซึ่งช่วยในการพิจารณาตนเอง ทบทวนผลงานอย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผลได้เป็นอย่างดี
- 64** แนวโน้มข้าราชการพลเรือนในรัฐบาลกลางของสหรัฐอเมริกา เป็นบทความที่แปลและเรียบเรียง ซึ่งทั้งนี้ก็เป็นส่วนหนึ่งของการสำรวจจำนวนข้าราชการพลเรือนในสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ปี ๒๓๕๙ จนถึงปัจจุบัน และในการสำรวจครั้งนี้ได้แบ่งข้าราชการออกเป็น ข้าราชการพลเรือนของรัฐบาลกลาง และข้าราชการของรัฐต่างๆ และของท้องถิ่น แต่บทความนี้จะกล่าวถึงของรัฐบาลกลางเป็นส่วนใหญ่ น่าอ่านและน่าสนใจอยู่มิใช่น้อยเหมือนกัน

บทบรรณาธิการ

ในวงจรของการบริหารงานนั้น อาจนับได้ว่าการจัดทำงบประมาณเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ซึ่งย่อมมิได้หมายความว่างบประมาณเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารเท่านั้น เพราะเมื่อได้มีการจัดสรรวงเงินสำหรับประกอบการงานหนึ่ง ๆ แล้ว เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต่างหากที่เป็นผู้ใช้จ่ายทรัพย์สินตลอดจนวัสดุเครื่องมือเครื่องใช้ตามที่ได้จัดสรรไว้ให้แก่หน่วยงาน และเมื่อถึงวาระที่จะต้องจัดเตรียมงบประมาณเพื่อดำเนินการในปีต่อไป เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้ประมาณค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ เสนอต่อผู้บริหาร ซึ่งจะพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้ตามลำดับความสำคัญของงานอีกชั้นหนึ่ง ฉะนั้น จึงอาจสรุปได้ว่างบประมาณเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน และบุคคลเหล่านั้นก็ควรที่จะได้รับการอบรม สอนแนะเทคนิคเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณทุกแง่ทุกมุม มากน้อยต่างกันไป ตามระดับความรับผิดชอบ

สำหรับในราชการพลเรือน ผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการใหม่ หากมิได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการเงินการงบประมาณแล้ว ก็จะมีโอกาสรับรู้เทคนิคด้านการงบประมาณน้อยมาก ซึ่งอาจก่อปัญหาเมื่อเขาได้เติบโตขึ้นได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ซึ่งต้องรับผิดชอบเรื่องงบประมาณนับตั้งแต่การประมาณการเพื่อของบประมาณประจำปีไปจนถึงการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร วารสารข้าราชการ จึงได้หยิบยกเรื่องของงบประมาณขึ้นมาเป็นหัวข้อสำคัญในฉบับนี้ นอกจากนี้ก็ใคร่เสนอแนะให้หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดให้มีการอบรมสอนแนะหลักการและเทคนิคเกี่ยวกับการงบประมาณแก่ข้าราชการทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวาระที่มีการเลื่อนตำแหน่งและมีความรับผิดชอบสูงขึ้นทุกครั้งด้วย ๑๕

จดหมายจากผู้อ่าน

เรียน บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

ด้วยผมมีปัญหาข้อสงสัยเกี่ยวกับระบบ P.C. หรือที่เขาเรียกกันว่า ระบบการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) ในประเด็นที่ว่า ในฐานะที่ ก.พ. เป็น องค์การกลาง ในการบริหารงานบุคคลนั้น ผมเห็นชอบด้วย แต่ปัญหาอยู่ที่ว่าระบบคุณธรรม (Merit System) ที่ ก.พ. นำมาใช้ นั้น ทาง ก.พ. สามารถนำมาใช้ได้ อย่างแท้จริงหรือไม่ เพราะมันเป็น ปัญหา ที่ขัดข้องใจ อยู่นาน นาน ปีแล้วครับ และเนื่องจากเคยอ่านหนังสือ “การเมืองกับการบริหาร” ซึ่งผู้เขียนได้มีความเห็นว่า ระบบคุณธรรมที่ ก.พ. ใช้ อยู่เป็นเพียง “ระบบคุณธรรมแบบเทียมแฝง” แค่นั้นเอง เพราะกระบวนการในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการโดยการสอบแข่งขัน ฯลฯ จนถึง การเกษียณอายุออกจากราชการนั้น ทาง ก.พ. ใช้กันอยู่โดยไม่ได้คำนึงถึงระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

ผมจึงใคร่ขอให้ทางวารสารข้าราชการ ช่วยชี้แนะและแจกแจงถึงความหมายของ

๑. ระบบคุณธรรมอันแท้จริงคืออะไร

๒. ระบบคุณธรรมแบบเทียมแฝงคืออะไร

และผมหวังว่าคำถามนี้คงได้รับคำตอบที่เป็นประโยชน์ และสามารถชี้แนะให้สมาชิก ผู้อ่าน รวมทั้งข้าราชการ และ ผู้สนใจได้ทราบ ถึง ระบบ การทำงานที่ทำกันอยู่ในปัจจุบันของวงราชการ

สมาชิกผู้ขัดข้องสงสัย

ตอบ คุณสมาชิกผู้ขัดข้องสงสัย

การบริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรมยึดถือหลัก ๔ ประการ คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางในทางการเมือง ระเบียบ กฎเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มรับคนเข้ามาจนพ้นออกไปจากงาน จะถูกกำหนดขึ้นโดยยึดหลัก ๔ ประการดังกล่าว ที่ตรงกันข้ามกับระบบคุณธรรมก็คือระบบอุปถัมภ์ไม่ยึดถือหลักการ ๔ ประการนี้

ระบบคุณธรรม เทียมแฝง ตามที่ ถาม มานี้ เพื่อยุติไม่ได้ อ่านหนังสือเล่มที่คุณอ้างถึง แต่พิจารณา

จาก ศัพท์แสง ดู แล้ว น่า จะ หมายถึง การบริหารงาน
บุคคลโดยยึดถือระบบคุณธรรม แต่พฤติกรรมที่
ปรากฏจริงยังมีการอุปถัมภ์ช่วยเหลือพวกพ้องอยู่ ไม่
ยึดถือหลัก ๔ ประการข้างต้น เรื่องนี้ผู้ใดจะเห็น
อย่างไรก็ย่อมมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น แต่
ใคร่ขอให้คำนึงถึงความเป็นจริงที่ว่า ระบบคุณ-
ธรรม เพิ่งถูกนำมาใช้ในราชการไทย อย่างจริงจังได้
ไม่นานนัก (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล-
เรือนฉบับแรกประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๑) นอก
จากนี้ ค่านิยมในสังคมไทย หลาย ๆ อย่าง บางครั้ง ก็
เป็นอุปสรรคต่อการใช้ระบบคุณธรรม ฉะนั้น
การได้ก้าวหน้ามาเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันก็นับว่าพอ
สมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ
ประเทศอื่น ๆ ที่ได้พัฒนาระบบราชการ มาในช่วง
ระยะเวลาใกล้เคียงกัน

เรียน บรรณาธิการ

ตามที่ท่านได้ตอบชี้แจง “ข้าราชการผู้เสีย
ประโยชน์” ในวารสารข้าราชการ ฉบับเดือน
กันยายน ๒๕๒๑ ว่าทาง ก.พ. จะแก้ไขปรับปรุง
กฎ ระเบียบปฏิบัติ ที่ ทำให้ข้าราชการเสียสิทธิ เนื่อง

จากมีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนนั้น อยากทราบ
ว่า ขณะนี้ ก. พ. ได้ ดำเนินการ ไป ถึง ขั้นไหน แล้ว
เพราะกรณีของผมนเอง และเชื่อว่า มีอีกหลายร้อยคน
เสียสิทธิในการเลื่อนตำแหน่ง ถ้าไม่ปรับเงินเดือน
ผม มี สิทธิได้รับ การ เลื่อนตำแหน่ง ที่ ตาม หนังสือ
เวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ ว ๘/๒๕๑๙ แต่เมื่อรัฐบาล
ปรับอัตราเงินเดือน ปรากฏว่ามีขั้นมาแทรกในระดับ
ที่ผมอยู่ถึง ๒ ขั้น ซึ่งหมายความว่าต้องรอไปอีก
ถึง ๒ ปี จึงจะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง

พิชัย เกียรติ

ตอบ คุณพิชัย เกียรติ

มี ผู้อ่าน ถาม ปัญหาเดียวกันนี้ มาหลายฉบับ
และข้าราชการหลายท่านติดต่อสอบถามไปยังสำนัก-
งาน ก.พ. จึงใคร่ขอเรียนชี้แจงว่าขณะนี้สำนักงาน
ก.พ. กำลัง พิจารณาปรับปรุงแนวทางปฏิบัติในการ
ให้ ข้าราชการได้รับ เงินเดือน ตาม ตำแหน่ง (ว
๘/๒๕๑๙) โดยจะคงรักษาสีที่ข้าราชการได้รับ
ตามแนวทางปฏิบัติเดิมไว้ และเมื่อเสนอ ก.พ.
พิจารณาแล้ว ก็จะเวียนแจ้งให้กระทรวง ทบวง กรม
ทราบทันที

เวียน บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

ผม เป็น สมาชิกวารสารข้าราชการมานานร่วม ๒๐ ปี แล้วครับ แต่ไม่เคยเขียนจดหมายติชม และแสดงข้อสงสัยปัญหาต่าง ๆ แต่ประการใด ผมจึงถือโอกาสในครั้งนี้นำข้อสงสัยถึงวารสารข้าราชการตั้งนี้ ครับ

๑. คอลัมน์ เกี่ยวกับ บทความด้านวิชาการ บริหารงานบุคคล รู้สึกว่าผู้เขียนจะใช้คำพูดและถ้อยคำที่เป็นวิชาการมากเกินไป ผมเห็นว่าควรจะขยายความให้เป็นภาษาที่เข้าใจกันได้ง่าย โดยเฉพาะสมาชิกที่เป็นข้าราชการต่างจังหวัด จะได้เข้าใจและติดตามเรื่องได้สะดวก

๒. คอลัมน์ ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน กับกฎหมายและระเบียบใหม่ ผมเห็นว่าทางวารสารควรที่จะเพิ่มหน้าให้มากกว่านี้ เพราะเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการมากครับ

๓. วารสาร ฉบับ ประจำ เดือน กันยายน ดีครับ เรื่องเกษียณอายุ และการคิดคำนวณบำเหน็จบำนาญ และเดือนพฤศจิกายน บทความเกี่ยวกับรายงานการสำรวจสถิติตำแหน่งใหม่ที่ ก.พ. อนุมัติให้ส่วนราชการต่าง ๆ ในปีงบประมาณ ๒๕๒๑ ก็เป็นประโยชน์น่าสนใจอยู่มาก อ่านแล้วทำให้หูตาสว่าง

ผมหวังว่าข้อติชมของผม ทางวารสารข้าราชการควรรับฟัง และอีกเรื่องหนึ่งคือ ผมอยากให้วารสารข้าราชการ ออกให้ตรง เวลา ด้วย ครับ เพราะบางเดือน ผมคอยเสียหายห่วง กว่าส่งมาถึงมือ นะครับ

สมาชิกเก่าแก่

ตอบ สมาชิกเก่าแก่

ขอบคุณมากครับ สำหรับคำติชมของคุณ ซึ่งเป็นเสมือนกระจกส่องเงา ถึง การทำงาน ของเราทางวารสารเรายินดีรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านอยู่เสมอ สำหรับคอลัมน์ วิชาการบริหารงานบุคคล นั้น เรา จะพิจารณาเลือกสรร เฉพาะบทความที่เป็นประโยชน์จริง ๆ และจะพยายามให้ผู้เขียนใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจได้ง่าย ส่วนคอลัมน์ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน และ กฎหมาย กับ ระเบียบใหม่ จะ พยายามเพิ่มหน้าและระเบียบ ที่เป็นประโยชน์ให้มาก เท่าที่จะทำได้ คอลัมน์ทั้ง ๒ นี้ สมาชิกและผู้อ่านหลายต่อหลายท่าน ก็ขอให้ลงมาก ๆ เช่นกัน ซึ่งวารสารข้าราชการ ก็จะพยายามปรับปรุงให้ถูกใจ และถูกตาของท่านโดยทั่วกัน สำหรับความล่าช้า นั้น วารสารข้าราชการต้องขอภัยสมาชิกและผู้อ่าน และจะพยายามออกให้เร็วยิ่งขึ้น

งบประมาณและงบประมาณ

เมื่อกล่าวถึงคำว่า “งบประมาณ” ข้าราชการส่วนใหญ่จะเข้าใจและรู้สึกถึงความหมายของคำนี้ โดยเฉพาะในแง่ของความสำคัญและความจำเป็นที่ได้เข้ามามีบทบาท เข้ามาเป็นเครื่องมือเครื่องมือ และตัวชี้ความสำเร็จความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริงในปัจจุบัน

แต่ในแง่ของกระบวนการงบประมาณ อาจมีเพียงบางส่วนที่ทราบว่า ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มีอยู่มากมาย และมีได้มีเขตจำกัดอยู่เฉพาะการวางแผน โครงการ การกำหนดงบประมาณในแต่ละปีเท่านั้น หากยังครอบคลุมไปถึงขั้นตอนอื่นๆ เช่น การจัดสรร การใช้ การควบคุมติดตามและการประเมินผลงบประมาณ เป็นต้น ด้วย

และบทสัมภาษณ์ที่สนทนาคือ ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ ปัญหาในเรื่องงบประมาณส่วนหนึ่ง ที่วารสารข้าราชการขอเสนอ

เป้าหมายในการทำงานของ ค.ต.ง. เรามุ่ง รักษาผลประโยชน์ของแผ่นดินเป็นสำคัญ

นายเสมอ สิ้นธุนาคร

เลขาธิการคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (ฝ่ายบริหาร)

งานของ ค.ต.ง. เวลานี้ มีขอบเขตจำกัด ไม่เหมือนของ ป.ป.ป. กฎหมายที่ใช้คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการ

ตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๖ ก็เก่ามากให้อ่านจวักจำกัด เจ้าหน้าที่ ค.ต.ง. ก็ไม่ได้เป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย บทลง

โทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนเรื่องขอตรวจสอบขอให้ส่งเอกสาร หรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำก็ไม่มี เคยเสนอขอแก้ไขกฎหมายหลายครั้งหลายสมัยแล้ว ยังไม่สำเร็จสักที

ทางออกของ ค.ต.ง. ในเรื่องการใช้งบประมาณผิดระเบียบและทุจริต ก็ทำได้เพียงรายงานกระทรวงการคลัง รายงานสำนักนายกรัฐมนตรี เจ้าสังกัด และ

ป.ป.ป. ถ้าเจ้าสังกัดไม่สนใจติดตาม ก็ไม่มีอำนาจจะทำอะไรต่อไปเห็นว่า จำเป็น จะต้อง รายงาน นายกรัฐมนตรี สำหรับ ป.ป.ป. เราทำงานใกล้ชิดกัน งานตรวจสอบด้านการเงินบัญชี ป.ป.ป. ยังขอให้ ค.ต.ง. ช่วยทำ เพราะยังขาดคน



เป้าหมายในการทำงานของ ค.ต.ง. ขอเรียนว่า เรามุ่งรักษาผลประโยชน์ของแผ่นดินเป็นสำคัญ การตีความก็ดูเจตนาของผู้กระทำว่า ตั้งใจจะทุจริต หรือรู้ผลเสียหายของการกระทำหรือไม่ เพราะกฎหมายหรือระเบียบบางอย่างคลุมเครือตีความได้หลายแง่

ปัญหาภายในของเรา มีอยู่หลายด้าน นอกจากขาดอำนาจ

และบทลงโทษที่กล่าวแล้ว เรื่องเจ้าหน้าที่ก็เป็นปัญหาหนึ่ง เราเสียคนที่รู้กฎหมายรู้งานให้ส่วนราชการอื่นและเอกชนปีละหลายคน กว่าจะฝึกให้มีความรู้ความชำนาญ และ ประสบการณ์ จริงๆ ใช้เวลาหลายปี พอทำงานได้ก็ถูกประมูลตัวไป การสร้างหรือพัฒนาคนของเรา กินเวลาอบรมกันอาทิตย์สองอาทิตย์ ยังไม่พอ กฎหมายและระเบียบต่างๆ มีอยู่มากมาย และก็เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จะต้องจำและใช้ได้ถูกโดยเฉพาะต้องเข้าใจเจตนารมณ์ของกฎหมายแต่ละเรื่องด้วย นอกจากเรื่องคุณภาพของเจ้าหน้าที่เรายังมีปัญหาเรื่องจำนวนคน จะเห็นได้ว่างบประมาณแผ่นดินนั้นเพิ่มสูงขึ้นทุกปี แต่เจ้าหน้าที่ตรวจเงินแผ่นดินไม่ได้เพิ่มตามไปด้วย

ในปี ๒๕๒๑ นี้ ค.ต.ง. ตรวจใบสำคัญ ประมาณ ๔ ล้านฉบับ มีกรณี ทัก ท้วง เรียก เงิน คืน ๑๗,๔๓๖ ราย คิดเป็นเงินประมาณ ๕๐.๒ ล้านบาท มีกรณีขอให้ ชี้แจง เหตุผล ราย ละเอียด



และหลักฐานเพิ่มเติม ๑๐,๓๓๖ ราย เป็นเงิน ๑๓๑.๕ ล้านบาท แต่ทั้งสองกรณีนี้จำนวนรายและเงินจะลดลงเมื่อมีการชี้แจง หรือส่งหลักฐานเพิ่มเติม การทักท้วงนี้ไม่ถือเป็นเด็ดขาด ส่วนราชการ และ ข้าราชการ มี สิทธิชี้แจงเหตุผลได้ ถ้าไม่สมเหตุผลเราก็ยืนยันการทักท้วง หรือถ้ามีเหตุผล ค.ต.ง. จะ ขอยกคำทักท้วงไปยังกระทรวงการคลัง

การทำงานของ ค.ต.ง. มิได้มุ่งเฉพาะการเข้าไปตรวจสอบเท่านั้น เวลาส่วนหนึ่ง เราได้ช่วยแนะนำ และแก้ปัญหาระหว่างเงิน และ บัญชี แก่ ส่วน ราชการต่างๆ ด้วย ซึ่งก็มีผลทำให้เราได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

บางหน่วยงานยังเข้าใจผิดอยู่ว่า เราเข้าไปจับผิด ห้ๆ ที่เข้าไปเพื่อขอทราบปัญหา ว่าทำไมงานไม่เป็นไปตามแผนเท่านั้น



ร.อ. หึง คาราวรรณ ขุนนาค
ผู้อำนวยการกองประเมินผลและรายงาน
สำนักงบประมาณ

เกี่ยวกับการประเมินผลที่เราทำอยู่นั้น บางหน่วยงานยังเข้าใจผิดอยู่ คิดว่าสำนักงบประมาณเข้าไปจับผิด ความจริง เราดูเพื่อหาปัญหาและช่วยกันแก้ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามแผน แผนนั้นเราก็ปล่อยให้หน่วยราชการเขาวางเอง เพียงแต่ไปดูว่า เมื่อโครงการเสร็จแล้ว จะแก้ไข

อะไรกันอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ทุกส่วนราชการได้ดำเนินการไปตามแผนที่วางไว้ตรงตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการปฏิบัติตามแผนนั้นมักจะมีปัญหา ซึ่งส่วนใหญ่ก็ประสบปัญหาซ้ำๆ กัน เนื่องจากการไม่มีแผนและความไม่พร้อมของโครงการ เมื่อพบอุปสรรคแผนก็ชะงักงัน แต่

อย่างไรก็ตามเราต้องยอมรับว่าความล่าช้าของหน่วยงานนั้นเกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น การขาดอุปกรณ์เครื่องมือ และการจัดหาอุปกรณ์ ก็จะต้องล่าช้า เพราะจะต้องเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติทางราชการ เรามีคณะกรรมการประเมินผลติดตามตรวจสอบอยู่แล้ว ทางสำนักนายกรัฐมนตรีที่ควบคุมอยู่ก็พยายามทำให้เข้ากับระเบียบนี้ คิดว่าในอนาคต คงหมดปัญหาเรื่องนี้ไป ส่วนเจ้าหน้าที่ประจำในการจัดซื้อหา อุปกรณ์ ในงาน โครงการนั้นยังขาดแคลน ต้องหมุนเวียนกันไป คนใหม่เข้ามาก็ไม่ถนัดทำให้ล่าช้าไปบ้าง

เครื่องมือที่เราใช้ในการติดตามประเมินผลการใช้งบประมาณตามแผนนั้น ก็มีรายงานซึ่งเราเสนอไป และการตรวจติดตามผลงานโดยออกไปต่างจังหวัด ซึ่งเราจะนำปัญหามาประมวลและส่งปัญหาให้ฝ่ายวิเคราะห์ ของเราวิเคราะห์ แล้วแจ้งไปให้ส่วนราชการต่างๆ ทราบ เพื่อเราจะได้จัดสรรงบประมาณปีต่อไป ให้

เข้าใจกันได้ สำหรับงบประมาณนั้นเห็นว่า งบประมาณในรูปแบบโครงการทำได้ง่ายกว่าในรูปแบบอื่นๆ มากบางหน่วยงาน โครงสร้างซับซ้อนมาก ซึ่งก็ต้องส่งเรื่องให้อนุกรรมการศึกษาต่อไป เท่าที่ทำอยู่ในด้านการจัดทำโครงการก็ได้ร่วมกับสภาพัฒนาฯ กรมวิเทศสหการ และต่างประเทศ ในด้านการเขียนโครงการ กำหนดวัตถุประสงค์ ให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายแก่การจัดทำโครงการ โดยขณะนี้ก็ได้ขอผู้เชี่ยวชาญมาร่วมทำด้วย

ในการตั้งงบประมาณประจำปี ฝ่ายประเมินผลก็จะประสานงาน กับฝ่ายพิจารณา และอนุมัติงบประมาณ โดยให้ข้อมูลในผลการทำงานตามแผนปีงบประมาณซึ่งผ่านมา รวมทั้งปัญหาต่างๆ ด้วย ปกติ การรายงานก็ทำกันทุกสิ้นงวด ๔ เดือน สำหรับการออกไปติดตามผล จะออกไปกี่ตอน สิ้นปีงบประมาณ ที่ผ่านมา โดยร่วมกับฝ่ายวิเคราะห์

ขอย้อนกลับมาถึงการตั้งบ-

ประมาณ ซึ่งในเรื่องนี้หากเข้าใจกันแล้ว ก็จะไม่เป็นปัญหา ระหว่างหน่วยราชการต่างๆ ทางเรามีเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ซึ่งคอยช่วยส่วนราชการต่างๆ อยู่แล้ว และได้เข้าไปร่วมมือกันตั้งแต่ต้น ช่วยปรับแผนต่างๆ เพื่อลดปัญหาให้น้อยลง แต่บางครั้งก็มีปัญหาในเรื่องการตั้งงบประมาณ เพราะที่เรา อาจจะ ตั้งบที่เขาคือต้องการ

ออกไปก็ได้ ที่เกิดเช่นนี้ เพราะไม่มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการไว้ และมักขอเพื่อไว้มาก ๆ ในปี ๒๕๒๓ เราคิดจะจัดระบบงบประมาณแบบ Ceiling คือ กำหนด วงเงิน ให้ แต่ละส่วนราชการไปแล้วจัดสรรเอาเอง ซึ่งคิดว่าจะช่วยแก้ปัญหาเรื่องตั้งงบประมาณ ไม่ตรงตาม ที่ต้องการนี้ได้



อยากจะให้ทุกส่วนราชการ มีความจริงใจต่อกัน อย่าของงบประมาณเพื่อไว้ หรือขอมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น และควรให้ความสำคัญ ในเรื่องการวางแผน และควร ปรับแผน ให้สอดคล้อง

กับ งบประมาณ ที่ได้ เพื่อจะได้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และขอฝากย้ำว่า การที่สำนักงบประมาณเข้าไปติดตามเรื่องการทำงานตามแผนนั้น ไม่ได้เข้าไปจับผิดแต่อย่างไร

ปัญหาเจ้าหน้าที่ไม่ซื้อตรง เรื่องคอร์ปชั่น ก็หนีไม่พ้น เงินของแผ่นดินจึงรั่วไหล

นายสุเทพ ดิศกุลทิศ

ผู้อำนวยการกองแผนงานและงบประมาณ
กรมชลประทาน

งบประมาณ ของกรม ชล-
ประทานค่อนข้าง จะหนักไปตาม
งาน โครงการ ซึ่งเรามีโครง การ
อยู่ หลาย ประเภททั้ง ขนาด ใหญ่
กลางและเล็ก โครงการขนาด
ใหญ่นั้นเราดำเนินการตามแผน
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ง-
ชาติ ในปีนี้ก็มีอยู่ ๑๙ โครงการ
โครงการขนาดกลางก็เป็น ประ-
เภทเหมืองฝายอ่างเก็บน้ำมีอยู่ ๕๐
โครงการ ส่วนโครงการขนาด
เล็กนั้นเราเริ่มมี ในปี ๒๕๒๐ โดย
รัฐบาลจัดสรรเงินจาก รพช. มา
ให้ ๒๐๐ ล้านบาท ในปีนี้ก็มีอยู่
๔๐๐ โครงการ ซึ่งกรมชล-
ประทานก็ได้เริ่มดำเนินการมา
และเห็นผลบ้างแล้ว นอกจากจะ
มีกองต่าง ๆ ภายในกรมแล้ว เรา
มีสำนักงานกรมชลประทานต่างๆ
ในภูมิภาคอยู่ ๑๒ แห่ง ซึ่งแต่



ละแห่งก็มี ขอบข่ายงานในพื้นที่
หลายจังหวัดทั่วประเทศ

เกี่ยวกับการ จัด สรร บ -
ประมาณนั้นในปีนี้ เราก็ได้
งบประมาณซึ่งเพิ่มขึ้น ๔ - ๕ %
เพื่อจัดสรรให้แก่งานบริหารซึ่ง
เป็น พวก เงิน เดือน และ ค่า จ้าง
ส่วนงานก่อสร้างตามโครงการก็
ได้เพิ่มขึ้น ๑๓% เมื่อคิดค่าเงิน

กับปีที่แล้ว ก็เท่าเดิม เพราะ
สิ่งของต่างๆ ที่ใช้ในการก่อสร้าง
แพงขึ้น ส่วนขั้นตอนในการทำ
งบประมาณ ในกรม ชลประทาน
นั้นกองแผนงานจะเป็นผู้คุมตัว
เลขงบประมาณ ส่วนกองคลัง
รับงาน เฉพาะ การจ่ายเงิน เพียง
อย่างเดียว เมื่อได้เงินมาการ
พิจารณา จัด สรร นั้นก็ไม่ค่อยมี
ปัญหามาก โดยเราจะจ่ายเงินให้
ไปตามเกณฑ์เดิม เช่น ในปีนี้ได้
เงินเพิ่มมา ๕% ก็ จะจ่ายให้ไป
ก่อน ๓-๔% หากไม่พอจริงๆ
ก็จะเพิ่มให้ถึง ๕% ซึ่งแต่ละกอง
และ สำนักงาน ก็ เข้าใจ กัน ดี
ปัญหาจะมีก็อยู่ในช่วงขอเงินงวด
ที่ ๒ ระหว่าง ม.ค. และ ก.พ.
กับในดอนสิ้นปีงบประมาณ ซึ่ง
บางครั้งไม่มีเงิน หมุนเวียนก็ต้อง
ขอเงินพิเศษไป เช่น ในปีที่แล้ว
แห้งแล้งมาก ก็ขอเงินรัฐบาล
ไปเพื่อช่วยสนับสนุนให้ชาวนาชาว
ไร่ ช่วยเฉพาะในฤดูฝน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก
ว่างานชลประทานเป็นงานที่ต้อง
เผชิญกับอุปสรรคจากภัยธรรมชาติอยู่เสมอ ฉะนั้นงบประมาณ

ที่ได้ รับการ จัดสรรมา จึง ต้อง ดู
ภาวะของฤดูกาลด้วย

เท่าที่ผ่าน มาการ ขออนุมัติ
งบประมาณ ไม่ ค่อยมี ปัญหา นัก
เพราะทางสำนักงบประมาณก็เข้าใจ
งาน ที่เรา ทำอยู่ ซึ่ง ส่วนใหญ่
เป็นงานออกสนาม และเป็น
ลักษณะ งาน โครงการที่มีรูปงาน
บังคับอยู่ในตัวแน่นอน สามารถ
ที่จะมองเห็น และตรวจสอบได้
เมื่อ พิจารณา ถึง หน่วยงาน ที่
เกี่ยวข้อง แล้วทั้ง กรม บัญชีกลาง
และ คตง. ก็ดี รู้สึกว่าขั้นตอน
การทำงานของเขาดีอยู่แล้ว แต่
จะเป็นปัญหาติดอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงาน
คือตัวเจ้าหน้าที่หากเข้าใจกัน คอย
กันรู้เรื่องก็ไม่มีอะไร

อยากจะฝากข้อคิดเห็นที่ว่า
เมื่อมีเงินอยู่หนึ่งบาท แต่ได้ใช้
เพียง ๗๕ สตางค์ มันขาดหายไป
๒๕ สตางค์นั้น หากเปรียบ
กับ งบประมาณ ที่ได้รับ มา แล้ว
ส่วน ที่ หายไปนั้น ก็อาจ จะเป็น



เพราะหลายองค์ประกอบ เช่น
งานของกรมชลประทาน เจ้า-
หน้าที่ ต้อง คิด ต่อซื้อ อุปกรณ์
เครื่องมือเครื่องใช้ในการก่อสร้าง
จำนวนมากกับพ่อค้า ความที่รู้
เท่าไม่ถึงการณ์ ในการประมูล
ราคาประกวดราคา ต้องซื้อของ
แพงขึ้นกว่าเดิม เล่ห์เหลี่ยม
พ่อค้าก็เยอะ แต่ก็จำเป็นต้องซื้อ
ไปตามระเบียบครุภัณฑ์ที่วางไว้
และ ประการที่สำคัญที่สุด ก็คือ
เจ้าหน้าที่ไม่ซื่อตรง ปัญหาเรื่อง
คอร์รัปชันก็หนีไม่พ้น เป็นปัญหา

อยู่ที่ตัวคนว่าจะเสียสละได้อย่างไร
ไรแค่ไหน เงินของแผ่นดิน
ก็รั่วไหล จะต้องหาแนวทางแก้
ไขให้ คน มีความ สำคัญ ใน การ
ทำงาน แต่ก็คงจะหาคนทำกัน
ได้ยาก เพราะส่วนใหญ่มัก
ทำงานกันเป็นทีม คนทำงาน
จริง ๆ จึงอยากอยู่เฉย ๆ คงจะ
รู้ ๆ กันอยู่ จึงเป็นเรื่องที่น่าคิด
น่าพิจารณาว่าทำอะไรจึงจะให้
ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่มีความ
สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ
มากขึ้นนั่นเอง

งบประมาณควรเน้นไปในทางประชาชนผู้ยากไร้ ควรพัฒนาให้มาก ไม่ควรใช้จ่ายด้านการบริหาร อย่างฟุ่มเฟือย



คุณสิริมา ตันติเวสส

หัวหน้าฝ่ายการงบประมาณ

กองการเงินและบัญชี

สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท

งานของ รพช. แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ ด้านวิศวกรรม และ ไม่ใช่วิศวกรรม หน่วยงานของ รพช. นอกจากจะอยู่ที่นั่นแล้ว เรายังมี หน่วยงาน ในจังหวัด ในเขต รพช. อีก ๕๖ จังหวัด กับศูนย์

ปฏิบัติการอีก ๖ ศูนย์ ซึ่งในเรื่องงบประมาณนี้ ทางฝ่ายก็เป็นผู้ดำเนินการ โดยทั้งจังหวัด และศูนย์ปฏิบัติการจะส่งแผนงานเข้ามาพร้อมทั้งกองต่าง ๆ ด้วย เรายังจะกลั่นกรองงบประมาณของแต่ละ

ละ ฝ่ายให้ อยู่ใน นโยบาย ของ รพช. กับของรัฐบาล และตาม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ในการตั้งงบประมาณนี้ เรามี คณะ กรรมการ พิจารณา โดยถือหลักความประหยัด และ ให้บริการประชาชน เมื่อเสนอ ไปยังสำนักงบประมาณและผ่านการอนุมัติตามขั้นตอนต่างๆ แล้ว เราก็จัดสรรไปใน ๓ ลักษณะ คือ ในส่วนกลางเป็นงบประมาณในรูปเงิน ด้านการ บริหารงาน ของ สำนักงานและกองต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาค ทั้ง จังหวัด ใน เขต รพช. และศูนย์ปฏิบัติการ และเงินอุดหนุนท้องถิ่นที่จัดสรรให้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด

พูดถึงงบประมาณแล้วดิฉัน เห็นว่าเป็นเรื่องที่เราเฝ้ากันยากอยู่เหมือนกัน ควรจะมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ทำ งบประมาณ ให้ มีความรู้ในด้านนี้ ควรอบรมตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป ส่วนในเรื่องระบบและวงจรงบประมาณที่ทำ

กันอยู่ขณะนี้ ทุกขั้นตอนคืออยู่
แล้ว แต่จะติดขัดอยู่ที่ การ
ปฏิบัติซึ่งทำให้งานล่าช้าลงไปบ้าง
เช่น การขออนุมัติเงินประจำงวด
ไป กว่าจะได้รับเงินบางครั้ง
ล่าช้าไปเป็นเดือน ทั้งๆ ที่น่าจะ
แล้วเสร็จเพียง ๓-๔ วัน จึงทำ
ให้งานไม่ค่อยเป็นไปตามแผนนัก
แต่ก็เห็นใจทางโน้นเขาอาจจะมี
เรื่องเหมือนๆ กันจากส่วนราช-
การต่าง ๆ ขออนุมัติไปมาก แต่
ก็อยาก จะ ให้ รวดเร็วขึ้น อีกสัก
หน่อย เพื่องานจะได้คล่องตัวขึ้น
โดยเฉพาะ งาน โครง การ ตาม
จังหวัดในเขต รพช. และศูนย์
ปฏิบัติ การ ซึ่ง ต้องการ ความ ต่อ
เนื่องในการจัดทำ และตามที่มี
ข่าวว่าทางสำนักงบประมาณจะใช้
ระบบ Ceiling นั้น รู้สึกไม่เห็น
ด้วยนักเพราะว่าแต่ละหน่วยงาน
เขาจะมีขอบข่ายในการของบประ-
มาณอยู่แล้วรู้ตัวว่ามีประสิทธิภาพ
ในการทำงานได้เท่าใด เช่น ทาง
รพช. มีเครื่องจักร ที่จะสามารถ



ทำงานสร้างถนนได้ ๑๐ กม. หาก
ใช้ระบบ Ceiling ทำได้แค่ ๕
กม. ก็จะทำให้ประสิทธิภาพใน
การทำงาน เป็นการสูญเสียเปล่า
เท่านั้นเอง หรือหากจะดูตัวอย่าง
ชัดๆ เช่น บีหน้าจะเป็นบีแห่ง
ชาวนา ชาวไร่ ตามนโยบายของ
รัฐบาลก็ จะ ต้อง เน้น พัฒนา ใน
ชนบทเป็นหลัก แต่ถ้าหากให้
งบประมาณตามปกติมา งานก็
จะไม่รุดหน้า จึงเห็นว่าควรจะ

พิจารณาให้เป็นไปตามนโยบาย
ของรัฐบาลในแต่ละปี

ใจจริงแล้วอยากจะเห็นงบ-
ประมาณของรัฐบาลในแต่ละปี
มุ่งไปทางประชาชนผู้ยากไร้ให้
มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่ควร
ที่จะ นำ มา ใช้จ่าย ด้าน บริหาร
อย่างฟุ่มเฟือย ควรจะเน้นหนัก
ไปด้านพัฒนาประเทศให้มาก

ถึงเวลาแล้วที่จะต้องนำระบบการป้องกันมาใช้ ดีกว่าเมื่อเกิดปัญหาแล้วมาแก้กันเป็นราย ๆ ไป

นายสมบุรณ์ กุลวัฒนาพร
หัวหน้างานวางแผนกำลังคน
กองการเจ้าหน้าที่
กรมประชาสงเคราะห์

เมื่อพูดถึงเรื่องงบประมาณแผ่นดินแล้ว ผมเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่น่าแปลกใจเลยที่งบประมาณรายจ่ายเพิ่มขึ้นทุกปี เพราะว่ารายจ่ายต่าง ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับวัฏจักรการใช้จ่าย ของรัฐบาลที่จะต้องใช้ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีเพิ่มมากขึ้นทุกปีเช่นกัน กรมประชาสงเคราะห์เองในปีนี้ก็ได้รับงบประมาณเพียง ๕๔๒.๓ ล้านบาทเท่านั้น ซึ่งนับว่าได้น้อยเพราะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบมีมากต้องให้การบริการทางด้านการสงเคราะห์ประชาชนเป็นจำนวนมาก แต่กระนั้นก็ตาม กรมประชาสงเคราะห์ ก็ได้รับการบริจาคจากประชาชนเป็นการสนับสนุนอีกทางหนึ่ง การ

ช่วยเหลือให้งบกลางมา แต่เราก็กังวุ่นว่ารัฐบาล คงจะต้องเพิ่มงบประมาณช่วยเหลือประชาชนมากขึ้น เพื่อจะได้สงเคราะห์ประชาชนผู้ยากจนได้อย่างทั่วถึง

ส่วนใน ประเด็นที่ จะให้สำนักงานประชาสงเคราะห์เห็นความสำคัญของโครงการหรือหน่วยงานต่างๆ



ได้รับงบประมาณเพียงแค่นี้เราก็ไม่ได้นึกน้อยใจเพราะรัฐบาลจะต้อง จำ แนก รายจ่ายไป ตามลักษณะงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วนก่อน อย่างไรก็ตาม เมื่อมีกรณีฉุกเฉินเกิดขึ้น เช่นเกิดอุทกภัยที่ภาคอีสาน เป็นต้น รัฐบาลก็

ยกตัวอย่างเช่น ที่ทำการประชาสงเคราะห์จังหวัด นั้นจำเป็นต้องหาวิธีการให้เจ้าหน้าที่สำนักงานประชาสงเคราะห์รับผิดชอบในการวิเคราะห์งบประมาณได้ เข้าใจ งาน ประชา สงเคราะห์ จังหวัด อาจ จะ โดย ทาง เอก สาร

หรือออกไปศึกษาวิเคราะห์งานยัง
หน่วยงานนั้น ๆ โดยตรง ทั้งนี้
เพื่อทราบถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ
แล้ว ยัง ทราบ ปัญหา ข้อ เท็จจริง
ต่าง ๆ ที่พบเห็นนั้นด้วย ยิ่งถ้า
ไป พร้อมกับ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์
งาน บุคคล ของ สำนักงาน ก.พ.
ด้วย ผมยิ่งเห็นเป็นการดี เพราะ
จะได้ช่วยแก้ปัญหาได้พร้อมๆ กัน
จะเป็นประโยชน์ต่อราชการมาก
กว่าจะปล่อยให้ไปอย่างที่เป็น
อยู่ในปัจจุบัน

สำหรับระบบงบประมาณที่
ใช้อยู่ในปัจจุบัน ส่วนราชการ
ต่าง ๆ พยายามอย่างยิ่งที่จะดัดแปลง
งบประมาณตามหลักการที่สำนักงบประมาณ
วางแผนไว้ให้ ซึ่งเป็น
หลักการที่ดี แต่โดยข้อเท็จจริง
แล้ว ส่วนราชการ ต่าง ๆ ยัง ขาด
แคลนนักวางแผนที่มีความรอบรู้
งานของส่วนราชการนั้น ๆ เป็น
ส่วนใหญ่ ที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ของ
กองคลังก็ต้องอาศัยให้หน่วยงาน
เป็นผู้จัดทำแผนหรือโครงการมา
ให้ แล้ว ประมวล เสนอ หรือ พิ-

จารณาตัดทอนก่อนเสนอ สำนัก
งบประมาณ ถ้าจะให้ดีแล้ว ควร
จะต้องมีเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบ-
ประมาณเป็นพี่เลี้ยงช่วยชี้แนะให้



ส่วนราชการต่าง ๆ เหล่านั้น จัด
ตั้งงบประมาณที่ถูกต้องมากกว่าที่
จะให้ เสนอมา เพื่อพิจารณา ตัด
ทอนอย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้

อีกเรื่องหนึ่ง ผมอยากจะ
ให้สำนักงบประมาณ กรมบัญชี
กลาง และ คตง. มีการประสาน
งานกันอย่างใกล้ชิดมากขึ้น เพื่อ
ให้การทำงาน รวดเร็วและคล่อง

ตัวมากที่สุดเท่าที่เป็นอยู่ขณะนี้
มีขั้นตอนในการทำงานมาก ต้อง
ตรวจสอบ และวิเคราะห์กันนาน
กว่าส่วนราชการต่าง ๆ จะได้รับ

งบประมาณก็ล่วงเลยมานาน ทำ
ให้ประสบปัญหายุ่งยาก ฉะนั้น
ผมเห็นว่าถึงเวลาแล้วที่จะต้อง
นำระบบการ บัองกันมาใช้ซึ่งดี
กว่าเมื่อเกิดปัญหาแล้วมาแก้ไข
กันเป็นราย ๆ ไป ทั้งนี้โดยการ
คำนึงถึงประโยชน์ของราชการ
เป็นสำคัญมากกว่าอื่นใด ปัญหา
ต่าง ๆ ก็ย่อมจะหมดสิ้นไปในที่
สุดท้าย ๒

งบประมาณในแง่กลไกการบริหาร

ม.ร.ว. จันทรแรม ศิริโชค จันทรทัต*

ในสมัยปัจจุบันงบประมาณถือว่าเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการบริหารงาน ซึ่งต้องนับว่าเป็นวิวัฒนาการที่เพิ่งจะเป็นที่เข้าใจกันอย่างแพร่หลายในระยะหลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา

เดิมทีนั้นการงบประมาณหมายถึง การรวบรวมยอดเงินประมาณการรายจ่าย แล้วหันมาพิจารณาว่าจะมีรายได้เพียงพอจะพบกับประมาณการหรือไม่ ทุก ๆ ปี คำของงบประมาณจะเกินกว่ากำลังรายได้เสมอ เพราะหน่วยราชการต่าง ๆ ย่อมมีความต้องการจะขยายงานของตน หรือปรับปรุงบริการของตนให้ดีขึ้นหรือกว้างขวางยิ่งขึ้น ด้วยหลักการที่ว่างบประมาณต้องสมดุลย์กับรายได้ เจ้าหน้าที่งบประมาณก็ตัดทอนคำขอตามคำชี้แจงด้วยวาจาจากผู้แทนหน่วยราชการต่าง ๆ หน่วยราชการไหนมีพลังทางการเมืองมาก (หรือพลังอื่น ๆ) หน่วยราชการนั้นก็ถูกตัดทอนน้อยหน่อย หน่วยไหนที่ไม่สู้จะมีน้ำหนักอะไรหนัก ก็ถูกฟาดฟันอย่าง มีความเกรงใจ น้อยที่สุด และแล้วงบประมาณก็สมดุลย์กับรายได้ในท้ายที่สุด

จากข้อเท็จจริงที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ก็จะเห็นได้ทันทีว่า การดำเนินงาน ของรัฐไม่มีนโยบายหลัก และไม่มียุทธศาสตร์ต่อเนื่องกันแต่ละปี หน่วยราชการต่าง ๆ คิดงานทำโดยตนเอง และคำขอก็ถูกตัดทอนเป็นรายหน่วย เทคนิคในการพิจารณาก็ไม่มีอะไรมากไปกว่าการต่อรอง โดยเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ได้ไปแล้วเป็นหลัก ซึ่งก็หมายความว่า หน่วยราชการใดได้มากอยู่แล้ว ก็จะได้รับมากอยู่ต่อไป หน่วยใดได้งบประมาณน้อยก็ยังคงได้รับน้อยอยู่ต่อไป ย่อมเป็นไปได้ที่รัฐบาลจะอาศัยการงบประมาณเป็นเครื่องมือช่วยเกื้อกูลให้การทำงานของทุกหน่วยสอดคล้องซึ่งกันและกัน และเน้นหนักไป

*B.A. (Hons.), Cambridge University; Postgraduate Certificate in Economic Development, Vanderbilt University

ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ๑ สำนักงานงบประมาณ

แนวทางเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามนโยบายของคณะรัฐบาล

ในระยะสงครามโลกครั้งที่สองประเทศต่างๆ มีความจำเป็นจะต้องฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจและสร้างระบบสังคมให้มีความเป็นธรรมมากขึ้นและประเทศที่ยากจนก็อยาก จะเจริญร่ำรวย ทัดเทียมกับประเทศในทวีปยุโรปและอเมริกาเหนือ นักเศรษฐศาสตร์นับตั้งแต่ลอร์ด เคนส์ เป็นต้นมาได้วางแนวความคิดว่า รัฐบาลสามารถจะผลักดันระบบเศรษฐกิจให้ก้าวหน้าไปในทิศทาง และอัตราความเร็วตามที่ระบบเศรษฐกิจจะอำนวยให้ได้มากที่สุด โดยไม่จำเป็นต้องปล่อยให้ระบบเศรษฐกิจดำเนินไปตามยถากรรมดังที่ได้เป็นมา ซึ่งผลปรากฏว่าทรัพยากรและแรงงานของชาติไม่ถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่ ดังที่เห็นได้จากการมีการว่างงานอยู่เสมอ ๆ นาน ๆ ครั้งจึงจะมีระดับการว่างงานอยู่ในระดับที่สูงตามที่ควรเป็น

ด้วยเหตุนี้ การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจจึงได้รับความสนใจอย่างที่สุด และงบประมาณประจำปีก็ได้รับการพิจารณาในแง่ที่จะเป็นเครื่องมือสนองนโยบายของรัฐบาล สำหรับประเทศไทยความสนใจในการปรับปรุงระบบงบประมาณได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังใน พ.ศ. ๒๕๐๑ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากรายงานของคณะผู้เชี่ยวชาญธนาคารโลก ซึ่งได้มา

ทำการวิเคราะห์ ระบบการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ประจวบกับเป็นระยะเวลาที่กระทรวงการคลังได้เริ่มทำการปรับปรุงการบริหารงานคลัง ซึ่งได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ด้วยการว่าจ้างคณะผู้เชี่ยวชาญ บริษัท Public Administration Service มาช่วยให้คำแนะนำอยู่ในขณะนั้น คณะผู้เชี่ยวชาญ P.A.S. ก็ได้เคยเสนอแนะว่า ควรจะเริ่มใช้ระบบงบประมาณแบบใหม่ ซึ่งอาจ จะเรียกได้ว่าเป็นงบประมาณ แบบโครงการ (Programme Budget) แต่ผู้บริหารในระดับสูงในขณะนั้นไม่ให้ความสนใจเท่าใดนัก ต่อเมื่อรายงานของคณะผู้เชี่ยวชาญ ธนาคารโลกได้โจมตีระบบงบประมาณในสมัยนั้นว่าใช้การไม่ได้ หากจะมีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจกันอย่างจริงจัง ข้อความบางตอนที่พาดพิงถึงระบบงบประมาณในสมัยนั้นมีดังต่อไปนี้

“พิธีการงบประมาณยังใช้การไม่ได้ หน่วยราชการต่าง ๆ ยื่นคำขอของงบประมาณ โดยอ้างถึงความจำเป็นอย่างกว้าง ๆ และขอมาในยอดเงินที่รู้ถือว่าสูงกว่าที่ตนจะได้รับ..... กระทรวงการคลังขาด เจ้าหน้าที่ ผู้มีความสามารถ และความรอบรู้เพียงพอที่จะพิจารณาว่า คำขอของงบประมาณนั้นสมควรแก่เหตุผลและข้อเท็จจริงประการใดตลอดจนมีความสำคัญก่อนหลังประการใด ในสภาพการณ์เช่นนี้ย่อมจะจริงที่คำขอของงบประมาณต้องถูก

ตัด ลักษณะ และขอบเขตของการตัดทอนคำ
ของงบประมาณ ส่วนใหญ่ ขึ้นอยู่กับความ ตัดสินใจ
อย่างขาดหลักเกณฑ์ประการหนึ่ง และขึ้นอยู่กับ
แรงดันทางด้านการเมืองอีกประการหนึ่ง ดังนั้น
งบประมาณที่หน่วยราชการ บางหน่วยได้รับจะมี
จำนวนต่ำกว่าเท่าที่ควรเป็น ในขณะที่เดียวกันหน่วย
ราชการบางหน่วยจะได้งบประมาณเกินกว่าเหตุผล
และข้อเท็จจริงในการดำเนินงานของหน่วยราชการ
นั้น ๆ”

งบประมาณที่ประเทศไทยใช้อยู่ในปัจจุบัน
ได้ดัดแปลงมาจากงบประมาณของสหรัฐ ฯ กล่าวคือ
เราใช้ระบบงบประมาณแบบโครงการนั่นเอง ระบบ
นี้ แตก ต่าง กว่า ระบบเก่า ใน สาระ สำคัญ อยู่ หลาย
ประการ ประการที่สำคัญที่สุดคือ งบประมาณแผ่นดิน
แสดงให้เห็นงานที่จะดำเนินในปีงบประมาณแต่
ละปี มิใช่จะหยุดเพียงแต่แสดงยอดเงินงบประมาณ
ที่แต่ละกรมจะได้รับ การทำงานงบประมาณแบบนี้ย่อม
จะมีการ สนใจ ในงาน ที่ จะต้องการ จะทำ มากกว่า
จำนวนเงินที่ขอมมา และเมื่อมีความสนใจในงาน
แล้วก็ย่อมจะสามารถเชื่อมโยงผลงาน ของงาน หนึ่ง
กับผลงานของอีกงานหนึ่งได้ เมื่อมีความสามารถ
เช่นนี้ งานแต่ละงานก็ย่อมจะถูกได้รับการพิจารณา
ว่า จะให้ผลงานเกือใกล้กับนโยบายหลักของรัฐบาล
ซึ่งแสดงออกมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ หากไม่ยังผลไปในทางเอื้ออำนวยให้
นโยบายของรัฐบาลสัมฤทธิ์ผลได้แล้ว ก็ย่อมเป็นการ

ง่ายที่จะตัดงานนั้น ๆ ออกอย่างสมเหตุสมผล นอก
จากนี้ยังสามารถ ช่วยให้ เจ้าหน้าที่ งบประมาณ เก็บ
รวบรวมข้อมูล เพื่อจะได้ทราบค่าต้นทุนของผล
งานแต่ละหน่วยได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้การวิเคราะห์
งบประมาณเป็นไปตามเทคนิคที่ดียิ่งขึ้น

เอกสารประกอบงบประมาณของเราได้แยก
กิจกรรมของหน่วยราชการต่าง ๆ ออกจากกันมากที่สุด
เท่าที่จะทำได้ และมีการกำหนดเป้าหมายของ
แต่ละกิจกรรม ซึ่งในบางกรณีก็จะบ่งถึงปริมาณงาน
ที่จะทำเป็นหน่วย เช่นจะสร้างถนนสายไหน แต่
ละสายจะมีความยาวเท่าใด หรือจะเพิ่มเตียงคนไข้
ในโรงพยาบาลได้จำนวนใด หรือจะขยาย
โรงเรียนระดับใดเพื่อรับจำนวนนักเรียนเพิ่มเท่าใด
เป็นต้น การแยกกิจกรรมเช่นนี้ช่วยให้สามารถ
พิจารณาได้ว่าผลงานของกิจกรรมแต่ละอย่างนั้นส่ง
ผลสะท้อนเชื่อมโยงกันหรือไม่ และหากเชื่อมโยง
แล้วจะส่งผลไปสู่ นโยบายหลักของรัฐบาลหรือไม่

หลังจาก มีการ วิเคราะห์ งบประมาณ แบบ
โครงการเป็นไปด้วยดีแล้ว รัฐบาลก็ย่อมจะมั่นใจได้
ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ในงบประมาณประจำ
ปีนั้น จะสนองเป้าหมายหลัก หรือนโยบายหลัก ของ
รัฐบาล ในทำนองเดียวกันการควบคุมให้รายจ่าย
เป็นไปตามโครงการก็จะง่ายขึ้น และเป็นการประ-
กันว่างานทุกชิ้นที่หน่วยราชการ ดำเนินอยู่นั้นเป็น
ไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากมีความล่าช้าเกิดขึ้น
(ซึ่งมักจะมีเสมอในโครงการใหญ่ ๆ) การวิเคราะห์
งบประมาณในปีถัดไปก็สามารถจะนำความล่าช้านี้

มาร่วมพิจารณาได้โดยสะดวก และทำให้เงินงบประมาณที่จะได้รับ ในปีถัดไปเหมาะสมกับขีดความสามารถทำงานมากขึ้น หรือหากความล่าช้าของโครงการ หลักส่ง ผลสะท้อน ไปทำให้ งาน โครงการอื่น ๆ ต้องล่าช้าลง รัฐบาลก็อยู่ในฐานะที่จะมีโอกาสรับทราบได้ทันกาลเวลา และหาหนทางแก้ไขในงานนั้น ๆ เติบเร็วยิ่งขึ้น

ประสบการณ์ของประเทศไทยในการนำงบประมาณแบบโครงการมาใช้ในระยะเวลา ๒๐ ปี ที่ผ่านมาพอจะสรุปได้ว่า การงบประมาณได้เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารประเทศ ช่วยให้โครงการหลัก ของประเทศได้รับเงินงบประมาณมากขึ้น และมีความกล้าตัดสินใจใน ระดับรัฐบาล ที่ผลักดันให้ยอดเงินงบประมาณเพิ่มขึ้นสูงทุกปี ซึ่งเท่ากับการตัดสินใจที่จะ ระดมทรัพยากร ของชาติมาทุ่มเทให้โครงการหลักมากขึ้นกว่าเดิม หากยังคงยึดถือหลัก การ ต่อรอง และ การ จัดเก็บ รายได้ อย่าง ในระบบเดิม เราจะเห็นว่าในระยะนี้เท่านั้นที่เงินงบประมาณได้ทุ่มเข้าไปให้แก่การทางและการชลประทานมากขึ้น ต่อมาก็หันมาทุ่มเทให้แก่การศึกษามากขึ้น หากเราไม่สามารถทำงบประมาณแบบ โครงการเรา ก็คงไม่ สามารถ ที่จะ จัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา ฯ ได้ เพราะการต่อรองแบบเดิมขึ้นอยู่กับตัวเอง และเอกสารงบประมาณก็แสดงแต่ตัวเลข ส่วนแผนพัฒนา ฯ

นั้นประกอบด้วยโครงการ ฉะนั้นหน่วยราชการต่าง ๆ จะ ใช้ งบประมาณ เป็น ไป ตาม โครงการ ที่กำหนดหรือไม่ ก็ย่อมไม่มีกลไกใดไปบังคับให้กระทำเช่นนั้นอย่างสม่ำเสมอ เพราะหน่วยราชการต่าง ๆ ได้รับงบประมาณเป็นยอดใหญ่แตกออกเป็นหมวดรายจ่ายใหญ่ ๆ ๔-๕ หมวดเท่านั้น ไม่มีหนทางจะไปวัดว่าได้ทำอะไรบ้างในปริมาณเท่าใด

ด้วย เหตุผล และ ข้อเท็จจริงที่ กล่าวมาข้างต้นนี้ เราพอจะหาข้อยุติได้ว่างบประมาณในปัจจุบันนี้มีใช่เป็นเพียงตัวเลข แสดงจำนวนเงินที่จะใช้จ่ายใช้สอยในปีหนึ่ง ๆ แต่เป็นเครื่องมืออันสำคัญในการบริหารประเทศอย่างแท้จริง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นเครื่องมือในการบริหารจะมีคุณ ประโยชน์ ต่อ เมื่อการใช้ อย่าง จริงจังตามวัตถุประสงค์ของการสร้างเครื่องมือขึ้น หากโครงการต่าง ๆ ที่จะขอเงินงบประมาณมิได้มีการ พิจารณา กำหนด เป้าหมาย ที่แน่นอน หรือ ไม่มี ข้อ มูล ครบ ถ้วน หรือ เพียง พอ ที่จะประเมิน ผล ประโยชน์ได้ อย่าง ถ่องแท้ แล้วเครื่องมือนี้ก็ย่อมจะไม่อำนวยความสะดวกในการวินิจฉัยสั่งการในระดับสูงได้ เพราะฉะนั้นหากจะมีการโทษว่า การงบประมาณเมืองไทยยังไม่ดีเท่าที่ควร ก็ควรจะระลึกถึงคำไทยเก่าที่ว่า “รำไม่ดี โทษปี่โทษกลอง” ๑๕

วงจรถวายการจัดทำงบประมาณ ของแคนาดา

พินันท์ โกศลวัฒน์

ประเทศแคนาดาเป็นอดีตอาณานิคมของอังกฤษ ได้ก่อตั้งเป็นประเทศโดย
การรวมตัวของรัฐและแคว้นต่าง ๆ รวม ๑๓ รัฐ เข้ามาเป็นสมาพันธ์ โครงสร้างของ
รัฐบาลประกอบด้วยรัฐบาลกลาง และรัฐบาลท้องถิ่น (Provincial Government) รัฐบาล
กลางของแคนาดารับผิดชอบในการบริหารราชการแผ่นดินที่เป็นของประเทศโดยส่วนรวม
ทั้งหมด เช่น การป้องกันประเทศ การต่างประเทศ การไปรษณีย์ การชลประทาน
เป็นต้น ส่วนรัฐบาลท้องถิ่นหรือรัฐบาลของรัฐต่างๆ รับผิดชอบเฉพาะกิจการที่เกี่ยวข้อง
กับประชาชนในท้องถิ่นของตนโดยตรง เช่น การศึกษา การทาง และการสวัสดิการ
สงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ทั้งรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นยังได้ร่วม
กันรับผิดชอบในกิจการเกี่ยวกับเรื่องแรงงาน พลังงาน ภาษี สาธารณสุข และการ
ศาล สำหรับการจัดงบประมาณ การหารายได้ และการใช้จ่ายต่างๆ ของรัฐบาลท้องถิ่น
แยกอิสระจากรัฐบาลกลางของแคนาดา

โครงสร้างของรัฐบาลกลาง ประกอบด้วย บัญชา
กระทรวงต่างๆ (Department) โดยมีรัฐมนตรี
เป็นผู้บริหารสูงสุด รัฐมนตรีเหล่านี้จะเป็นสมาชิก
รัฐสภา ส่วนใหญ่จะสังกัดพรรคการเมืองที่มีเสียง
ข้างมากในรัฐสภา และนายกรัฐมนตรีจะเป็นผู้เลือก
ให้ดำรงตำแหน่งและร่วมเป็นคณะรัฐมนตรี (Federal
Cabinet) ของรัฐบาลกลาง สำหรับข้าราชการ
ประจำ ใน แต่ละ ส่วน ราชการ หรือ กระทรวง จะมี
Deputy-Minister หรือปลัดกระทรวงเป็นผู้บังคับ

การกำหนด นโยบายทั่วไป ของ รัฐบาลกลาง
แคนาดา รวมทั้งการจัดทำงบประมาณประจำปี
เป็นหน้าที่ ของ นายกรัฐมนตรี และ คณะรัฐมนตรี
พิจารณาร่วมกับหน่วยงานกลางคือ The Treasury
Board ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รัฐมนตรี
การคลังและรัฐมนตรีอื่นอีก ๔ นาย เป็นสมาชิก
โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ คล้ายคลึงกับหน้าที่ของ
สำนักงานงบประมาณ และ ก.พ. ของไทยผสมผสานกัน

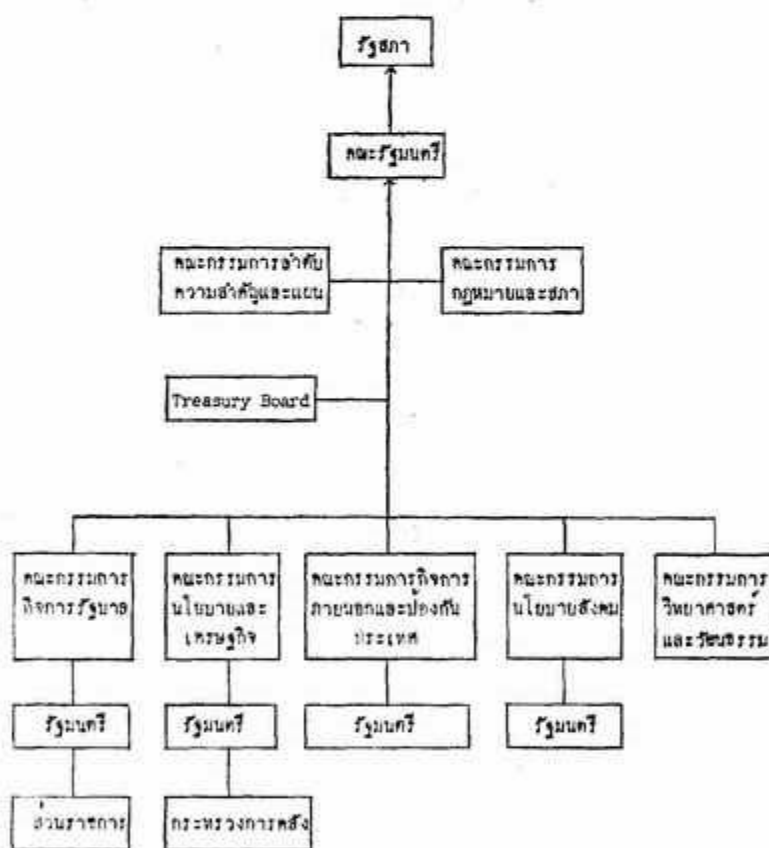
ปัจจุบัน รัฐบาลกลาง ของแคนาดา มี ข้าราชการพลเรือนในสังกัดประมาณ ๓๐๐,๐๐๐ คน และงบประมาณของแคนาดาเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน จนถึงวันที่ ๓๐ เมษายนของปีต่อไป

การจัดเตรียมงบประมาณ

ในการจัดทำงบประมาณประจำปีของรัฐบาลกลางแคนาดา จะใช้เวลาในการจัดทำประมาณ ๑๘ เดือน โดยเริ่มวงจรการจัดทำตั้งแต่เมื่องบประมาณปีใหม่ ซึ่งจัดทำเสร็จผ่านการพิจารณาของรัฐสภา คือประมาณเดือนกุมภาพันธ์ ทั้งนี้ โดย

กระทรวงการคลังจะเป็นผู้พิจารณากำหนดกรอบงบประมาณ รายรับรายจ่ายสำหรับปีงบประมาณใหม่ต่อไป และเสนอให้ Committee on Priorities & Planning" ของคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานพิจารณาในเดือนกุมภาพันธ์

กรอบงบประมาณรายรับรายจ่ายนี้ จะประกอบด้วยผลการประเมินภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศ ในอนาคต ประมาณการรายได้ของรัฐบาลที่จะเก็บจากภาษีอากร ประมาณการค่าใช้จ่าย และการเตรียมการในเรื่องเงินและขาดดุลงบประมาณ รวมทั้งยอดเงินสดที่รัฐบาลต้องการใช้จ่าย



หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณ

๑. — คณะรัฐมนตรี ของรัฐบาลแคนาดาชุดปัจจุบันได้ ตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ รวม ๕ คณะ เพื่อวางนโยบายและบริหารกิจการด้านต่าง ๆ ของประเทศ เช่น Committee on Priorities and Planning, Committee on Government Operation, Committee on Economic Policy และ The Treasury Board เป็นต้น

การกำหนดแนวนโยบายงบประมาณ

เมื่อ Committee on Priorities and Planning ได้รับกรอบงบประมาณ รายรับ รายจ่าย จากกระทรวงการคลังแล้ว จะใช้กรอบงบประมาณดังกล่าว เป็นพื้นฐาน ในการ กำหนด แนวนโยบายประจำปี ซึ่งจะกำหนดแนวทางทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องหรือโครงการที่รัฐบาลถือเป็นความสำคัญเร่งด่วนที่จะใช้งบประมาณใหม่ ในขณะที่เดียวกันนโยบายงบประมาณนี้ จะเน้นความสำคัญในเรื่องยอดภาษีอากรที่คาดว่าจะเก็บได้ภายในกรอบงบประมาณและยอดเงินกู้กับยอดราคาค่าใช้จ่ายของโครงการต่าง ๆ ที่จะต้องดำเนินการ และในกรณีที่ปรากฏหลักฐานว่าระดับรายได้จากภาษีอากรไม่สอดคล้องหรือสมดุลงบประมาณรายจ่าย รัฐบาลกลางแคนาดาก็จำเป็นต้องเตรียมดำเนินการจัดหาเงินกู้ เพิ่มภาษีอากร หรือตัดโครงการใช้จ่ายงบประมาณลง ในระยะแรกที่ได้มีการนำระบบ Planning — Programming — Budget มาใช้ในการจัดทำงบประมาณได้แก้ปัญหาในเรื่องนี้ โดยระงับโครงการของบางส่วนราชการซึ่งมีแนวโน้มว่าจะไม่อาจปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมาย หรือไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ไป

หลังจาก Committee on Priorities and Planning ได้กำหนดแนวนโยบายงบประมาณดังกล่าวแล้ว จะแจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้ง The Treasury Board ทราบเพื่อเป็นแนวในการจัดทำงบประมาณและวิเคราะห์งบประมาณตามลำดับ

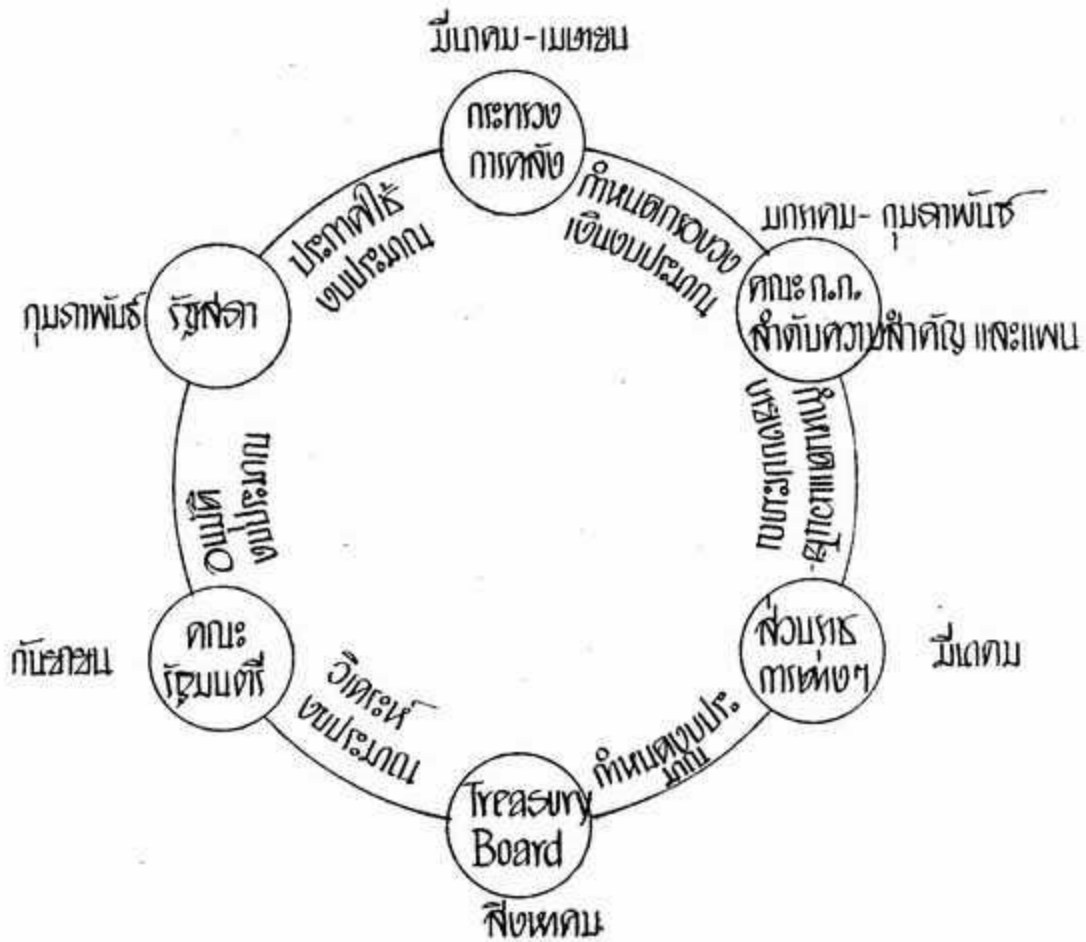
การจัดทำงบประมาณแบบโครงการ

ส่วนราชการต่าง ๆ จะเสนองบประมาณของตนไปยัง The Treasury Board Secretariat^๒ ตรวจสอบและวิเคราะห์งบประมาณ ในเดือนมีนาคมของทุกปีลักษณะงบประมาณส่วนใหญ่เป็นแบบโครงการหรือแผนงาน (Program Budget) ซึ่งแสดงการใช้จ่ายเงินตามโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ในปีงบประมาณใหม่ รวมทั้งโครงการที่จะต้องดำเนินการต่อเนื่องไปในอนาคต จนกว่าจะ สำเร็จผลตาม แผนงาน

ในการตรวจสอบและวิเคราะห์งบประมาณของของส่วนราชการต่าง ๆ The Treasury Board Secretariat จะติดต่อประสานงานและต่อรองงบประมาณโดยใกล้ชิดกับส่วนราชการ และหากมีกรณีที่ไม้อาจประนีประนอมหรือตกลงกันได้ The Treasury Board จะเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

๒. — The Treasury Board Secretariat : เป็นหน่วยงานเจ้าหน้าที่ดำเนินงานของ The Treasury Board โดยมี Secretary of the Treasury Board เป็นหัวหน้าส่วนราชการ รับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดและควบคุมนโยบายด้านการบริหารการคลัง ด้านการบริหารงานบุคคลทั้งหมดของรัฐบาลกลางแคนาดา รวมทั้งเรื่องการวางแผนและใช้กำลังคน แรงงานสัมพันธ์ เงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการ

วชจรทำแบบสอบถามประมาณการของภาคอุตสาหกรรม



การอนุมัติงบประมาณ

ในเดือนสิงหาคมของทุกปี งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการต่างๆ จะต้องเสร็จเรียบร้อยในขั้น การ พิจารณา ของ The Treasury Board Secretariat และพร้อมจะเสนอให้ The Treasury Board พิจารณา กลับกรอง ภายใน เดือนกันยายน หลังจากนั้นงบประมาณทั้งหมดจะส่งให้คณะรัฐมนตรีอนุมัติหลักการ และเสนอให้รัฐสภาพิจารณา ขั้นสุดท้ายในเดือนกุมภาพันธ์ และประกาศใช้ตามกฎหมายประมาณเดือนมีนาคม

หากพิจารณาระบบวงจรจัดทำงบประมาณ

ของแคนาดา ซึ่งเน้นในเรื่องให้มีหน่วยงานรับผิดชอบร่วมกันหลายฝ่ายทั้ง ข้าราชการประจำ และ ข้าราชการการเมือง ทั้งหน่วยงานปฏิบัติและ หน่วยงานกลาง โดยมีกรอบเวลาที่กำหนดไว้แน่นอนตายตัวแล้ว จะเห็นได้ว่าเป็นระบบที่น่าศึกษาระบบหนึ่ง โดยเฉพาะสำหรับแนวความคิดที่จะพยายามให้มีกระบวนการวิเคราะห์ทั้งบประมาณที่ละเอียดรัดกุมเท่า ๆ กับการสร้างมาตรการจัดการของงบประมาณอย่างฟุ่มเฟือยเกินจำเป็น รวมทั้งการตั้งโครงการซึ่งผลที่ได้รับจะไม่คุ้มค่างบประมาณแผ่นดินที่เสียไป ๒

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๘๙

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๑

เรื่อง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการเร่งรัดการปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๒๑

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๑ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการเร่งรัดการปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรีเสนอ แล้วลงมติเห็นชอบด้วย และให้ดำเนินการต่อไปได้

สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีได้นำเสนอท่าน นายกรัฐมนตรีพิจารณาลงนามในระเบียบดังกล่าว และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๕ ตอนที่ ๑๒๘ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๒๑ แล้ว

จึงเรียนยืนยันมา เพื่อดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๘๒๓๖๐๖

**ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยการเร่งรัดการปฏิบัติราชการ**

พ.ศ. ๒๕๒๑

โดยที่เป็นการสมควรจัดระบบเร่งรัดการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้โดยสะดวก เรียบร้อยและรวดเร็ว คณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการเร่งรัดการปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๒๑”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๒๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ระเบียบนี้มีให้ใช้บังคับแก่

(๑) การปฏิบัติราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาล

(๒) การปฏิบัติราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของศาล

(๓) การปฏิบัติราชการที่มีกำหนดเวลาหรือหลักเกณฑ์และวิธีการไว้แล้วโดยเฉพาะในพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา หรือกฎกระทรวง

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี จังหวัด และอำเภอ

“ข้าราชการ” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติราชการในส่วนราชการ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะที่ปรึกษาและคณะอนุกรรมการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการมีคำสั่ง

“คำสั่ง” หมายความว่า การกระทำอันมีผลในทางราชการ ไม่ว่าในทางที่สมประโยชน์หรือไม่สมประโยชน์แก่ผู้ยื่นคำขอ เนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างใด ๆ เช่น การอนุญาต การอนุมัติ การให้ความเห็นชอบ การรับรอง การรับจดทะเบียน การให้สัมภาษณ์ การรับแจ้ง การยกเว้น การผ่อนผัน การขยายระยะเวลา หรือการให้คำวินิจฉัย เป็นต้น

“คำขอ” หมายความว่า หนังสือขอให้พิจารณาเพื่อมีคำสั่ง

“ผู้รับคำขอ” หมายความว่า ข้าราชการผู้มีหน้าที่รับคำขอ

“ระเบียบ” หมายความว่ารวมถึง กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และข้อกำหนดอย่างใด ๆ ที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน

หมวด ๑

คณะกรรมการเร่งรัดการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการเร่งรัดการปฏิบัติราชการ เรียกโดยย่อว่า “ครป.” ประกอบด้วยรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่นซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งรับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือเทียบเท่าอีกจำนวนไม่น้อยกว่าเจ็ดคนแต่ไม่เกินสิบห้าคน

ให้ ครป. แต่งตั้งเลขานุการหนึ่งคนและผู้ช่วยเลขานุการไม่เกินสองคน

ข้อ ๖ ให้ ครป. มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาคำร้องเรียนเกี่ยวกับการที่ส่วนราชการ หรือคณะกรรมการ หรือข้าราชการไม่ปฏิบัติตามระเบียบนี้แล้วรายงานต่อคณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

(๒) รายงานคณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อให้มีการ ปรับปรุง หรือ แก้ไขการปฏิบัติราชการ

(๓) เสนอมาตรการ หรือวิธีการเร่งรัดการปฏิบัติราชการต่อคณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

(๔) เสนอแก้ไขระเบียบของส่วนราชการหรือคณะกรรมการผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ

(๕) ปฏิบัติการอื่นตามระเบียบนี้

ข้อ ๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๖ ครป. อาจดำเนินการดังต่อไปนี้ได้

(๑) ขอให้ส่วนราชการส่งเอกสาร หรือหลักฐานอื่นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น

(๒) เชิญข้าราชการมาให้คำชี้แจงหรือแถลงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ

(๓) เข้าไปในสถานที่ของส่วนราชการใดเพื่อตรวจสอบวิธีและขั้นตอนการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๘ กรรมการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งเพิ่มหรือแต่งตั้งซ่อม ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลือของกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งไว้แล้วนั้น

กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ข้อ ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลอื่นเข้าดำรงตำแหน่งแทน

(๔) ถูกสั่งไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ

ข้อ ๑๐ ในการประชุมของ ครป. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงเป็นองค์ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๑ ครป. มีอำนาจตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการ อย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ครป. ได้

ให้นำข้อ ๗ และข้อ ๑๐ มาใช้บังคับแก่การปฏิบัติหน้าที่และการประชุมของคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

หมวด ๒

การเร่งรัดการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับประชาชน

ข้อ ๑๒ ให้ส่วนราชการหรือคณะกรรมการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการมีคำสั่ง หรือการให้บริการแก่ประชาชน วางระเบียบในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) การลงทะเบียนประจำวันเพื่อเป็นหลักฐานในการรับคำขอการออกใบรับให้แก่ผู้ยื่นคำขอ และการลงลายมือชื่อของผู้รับคำขอและผู้มีหน้าที่พิจารณาคำขอ

(๒) กำหนดเวลาการพิจารณาคำขอของผู้มีหน้าที่พิจารณาคำขอตามลำดับชั้น ก่อนเสนอผู้มีคำสั่ง ทั้งนี้ ตามลักษณะและประเภทของคำขอซึ่งรวมแล้วต้องไม่เกินสามสิบวัน และการขยายระยะเวลาซึ่งไม่เกินสองคราว ๆ ละไม่เกินสิบห้าวัน โดยแสดงเหตุผลของการขยายระยะเวลาไว้ด้วย

(๓) กำหนดเวลาการพิจารณาของผู้มีคำสั่ง ซึ่งต้องไม่เกินเจ็ดวันนับแต่วันที่คำขอได้
เสนอมาถึงตน ในกรณีที่ไม่อำจมีคำสั่งได้ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้แสดงเหตุผลของการที่ไม่อำจมี
คำสั่งภายในกำหนดเวลานั้นไว้ในคำขอด้วย

(๔) กำหนดเวลาแจ้งผลการมีคำสั่ง ให้ผู้ยื่นคำขอทราบ ซึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน นับ
แต่วันที่มิคำสั่ง การแจ้งดังกล่าวให้กระทำโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียน และในกรณีที่คำสั่งนั้นมิได้เป็น
ไปตามคำขอให้ชี้แจงแสดงเหตุผลในการมีคำสั่งด้วย

(๕) กำหนดเวลาที่ผู้ยื่นคำขอจะมารับคำสั่งได้ สำหรับกรณีที่คำสั่งนั้นไม่ควรส่งทาง
ไปรษณีย์ลงทะเบียน ซึ่งต้องไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่แจ้งตาม (๔)

(๖) กำหนดเวลาการตรวจรับงาน หรือสิ่งของ ตามสัญญาที่ทำกับเอกชนซึ่งต้องไม่เกินสิบ
ห้าวันนับแต่วันที่ส่งมอบงานหรือสิ่งของนั้น

(๗) กำหนดเวลาชำระหนี้จากการซื้อหรือการจ้างงาน ซึ่งต้องไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วัน
ที่เริ่มมีหน้าที่ต้องชำระหนี้

(๘) กำหนดเวลาคืนหลักประกันการยื่นประกวดราคาแก่ผู้มีสิทธิได้รับคืนซึ่งต้องไม่เกิน
สามวันนับแต่วันที่ทราบผลการประกวดราคา

(๙) กำหนดเวลาของการปฏิบัติราชการอื่นนอกจากที่กำหนดตาม (๒) ถึง (๘) ให้ส่วน
ราชการหรือคณะกรรมการกำหนดตามความเหมาะสมและตามลักษณะของงาน ซึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน
นับแต่วันที่มีการยื่นคำขอ

ข้อ ๑๓ เมื่อส่วนราชการหรือคณะกรรมการได้ได้วางระเบียบตามข้อ ๑๒ แล้ว ให้ส่งระเบียบ
ดังกล่าวให้ ครป. จำนวนห้าสิบชุด

ข้อ ๑๔ ให้ส่วนราชการ หรือคณะกรรมการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตาม
ระเบียบซึ่งได้วางไว้ตามข้อ ๑๒

ข้อ ๑๕ ในการพิจารณาและมีคำสั่งในเรื่องประเภทเดียวกัน ให้พิจารณาและมีคำสั่งตามลำดับ
เลขทะเบียนรับ ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามลำดับเลขทะเบียน ให้แสดงเหตุของการขัดข้องไว้และรายงานต่อ
หัวหน้าส่วนราชการผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยเร็ว

ข้อ ๑๖ ในการพิจารณาและวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้ผู้รับอุทธรณ์เสนออุทธรณ์ต่อผู้มีหน้าที่
พิจารณาอุทธรณ์ภายในสามวันนับแต่วันรับอุทธรณ์ และให้ผู้มีหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์พิจารณาอุทธรณ์ให้
แล้วเสร็จและเสนอถึงผู้มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันรับอุทธรณ์

ให้ผู้รับอุทธรณ์มีหน้าที่ติดตามเรื่องอุทธรณ์และเสนอให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ทราบถึงความจำเป็นของการวินิจฉัยอุทธรณ์

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่มีการพิจารณาและมีคำสั่งหรือวินิจฉัยอุทธรณ์ต้องกระทำโดยคณะกรรมการให้คณะกรรมการประชุมกันอย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง แต่ถ้าในสัปดาห์ใดไม่มีเรื่องพิจารณาก็ให้งดการประชุมสำหรับสัปดาห์นั้นได้ ในการประชุมคราวใดถ้ากรรมการมาประชุมไม่ครบองค์ประชุม ให้เลขานุการรายงานให้ ครป. ทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันนัดประชุม

ในการประชุมทุกคราว ให้เลขานุการรายงานเรื่องที่รับไว้พิจารณาและเรื่องที่ค้างพิจารณาให้ที่ประชุมทราบ และให้รายงานมติของที่ประชุมต่อผู้มีส่วนหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการภายในสามวันนับแต่วันที่ที่ประชุมได้มีมติ

ข้อ ๑๘ ส่วนราชการหรือคณะกรรมการใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจปฏิบัติตามราชการในเรื่องใดตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในหมวดนี้ ให้ ครป. มีอำนาจพิจารณาอนุมัติให้กำหนดระยะเวลาดังกล่าวเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสม

หมวด ๓

การเร่งรัดการปฏิบัติตามราชการที่เกี่ยวกับส่วนราชการอื่นหรือรัฐวิสาหกิจ

ข้อ ๑๙ ให้หัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการมีคำสั่งหรือชี้แจงข้อราชการที่ส่วนราชการอื่นหรือรัฐวิสาหกิจได้มีคำขอมาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำขอนั้น แต่ถ้ามีเหตุขัดข้องที่ไม่อาจมีคำสั่งหรือชี้แจงได้ภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ให้มีหนังสือแจ้งให้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจซึ่งมีคำขอมาทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบถึงเหตุขัดข้อง

การมีคำสั่งหรือการชี้แจงข้อราชการใด ถ้าไม่อาจจัดทำให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการรายงานให้ ครป. ทราบ

ให้ส่วนราชการที่ยื่นคำขอมิหน้าที่ติดตามและเร่งรัดส่วนราชการที่รับคำขอเพื่อให้มีคำสั่งหรือชี้แจงภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่มีการพิจารณาและมีคำสั่งหรือวินิจฉัยอุทธรณ์ที่เกี่ยวกับส่วนราชการอื่นหรือรัฐวิสาหกิจ ต้องกระทำโดยคณะกรรมการ ให้พิจารณาและมีคำสั่งหรือวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คำขอได้เสนอมาถึงตน แต่ถ้ามีเหตุขัดข้องไม่อาจกระทำได้ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการแจ้งให้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบถึงเหตุขัดข้อง

ข้อ ๒๑ ถ้าส่วนราชการหรือคณะกรรมการใดไม่อาจปฏิบัติตามราชการในเรื่องใดตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในข้อ ๑๙ หรือข้อ ๒๐ ส่วนราชการหรือคณะกรรมการนั้นจะวางระเบียบกำหนดเวลาเป็นอย่างอื่นตามความเหมาะสมและตามลักษณะของงานก็ได้ และแจ้งให้ ครป. ทราบ พร้อมทั้งชี้แจงแสดงเหตุผลกับความจำเป็นแห่งการนั้นให้ ครป. ทราบโดยละเอียด ถ้า ครป. ไม่เห็นชอบด้วยก็อาจเสนอให้แก้ไขระเบียบดังกล่าวได้ ในกรณีมีความเห็นขัดแย้งกันระหว่างส่วนราชการหรือคณะกรรมการดังกล่าวกับ ครป. และ ครป. เห็นว่าเป็นกรณีมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติตามราชการ ครป. จะเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดก็ได้

หมวด ๔

การเร่งรัดการปฏิบัติตามราชการภายในส่วนราชการ

ข้อ ๒๒ ให้นำข้อ ๒๐ และข้อ ๒๑ มาใช้บังคับแก่การปฏิบัติตามราชการภายในส่วนราชการที่ต้องกระทำโดยคณะกรรมการโดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ ให้หัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการเร่งรัดการปฏิบัติตามราชการของส่วนราชการซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของตน และจัดให้มีระเบียบการปฏิบัติตามราชการภายในส่วนราชการของตนให้เป็นไปโดยเรียบร้อยและรวดเร็ว และต้องพร้อมที่จะชี้แจงเหตุผลของความล่าช้าในการปฏิบัติตามราชการต่อ ครป. ได้ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือสอบถามจาก ครป.

หมวด ๕

บทเปิดเตลิด

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ส่วนราชการใดดำเนินการในเรื่องใดอย่างไร ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาสำหรับการดำเนินการนั้นไว้โดยเฉพาะ ให้ส่วนราชการนั้นดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติคณะรัฐมนตรี แต่ถ้ามีเหตุขัดข้องไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ส่วนราชการนั้นเสนอคณะรัฐมนตรีทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบถึงเหตุขัดข้อง

ข้อ ๒๕ ให้กระทรวงมหาดไทยเร่งรัดการปฏิบัติตามราชการของกรุงเทพมหานคร เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการปกครองท้องถิ่นอื่น ให้เป็นไปโดยรวดเร็ว โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามระเบียบนี้ และให้นำไปใช้บังคับเท่าที่จะกระทำได้

ข้อ ๒๖ ให้รัฐมนตรีผู้กำกับรัฐวิสาหกิจเร่งรัดการปฏิบัติงานของรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปโดยรวดเร็ว โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามระเบียบนี้ และให้นำไปใช้บังคับเท่าที่จะกระทำได้

ข้อ ๒๗ ทุกหกเดือน ให้ ครป. รายงานการปฏิบัติราชการที่ล่าช้าหรือฝ่าฝืน ระเบียบนี้ ของส่วนราชการและคณะกรรมการต่าง ๆ ให้คณะรัฐมนตรีทราบ และเผยแพร่ให้ประชาชนทราบเท่าที่จะทำได้

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ ครป. เป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ ๒๙ การนับระยะเวลาที่กำหนดไว้ใน ระเบียบนี้ ให้นับแต่วันที่ผู้รับคำขอผู้มีหน้าที่พิจารณาหรือผู้มีคำสั่ง แล้วแต่กรณี ได้รับเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์ แต่ในกรณีที่ผู้รับคำขอผู้มีหน้าที่พิจารณาหรือผู้มีคำสั่งเห็นว่าเอกสารที่ได้รับยังไม่ครบถ้วนหรือสมบูรณ์ ต้องแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอหรือคำขอนั้นมาถึงตน

ระยะเวลาใดที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ถ้าระยะเวลานั้นไม่เกินเจ็ดวัน ให้หมายถึงวันทำการ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๐ ให้ส่วนราชการและคณะกรรมการแก้ไขระเบียบหรือจัดให้มีระเบียบให้สอดคล้องกับ ความในหมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ ภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๒๑

พลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ: คัดจากราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า ๑๒ เล่ม ๙๕ ตอนที่ ๑๒๔ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๒๑

ที่ สร ๐๗๑๐/ว ๒๕

สำนักงาน ก.พ.

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๑

เรื่อง การใช้ใบรับรองคุณวุฒิ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๐/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๒๑

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องการใช้ใบรับรองคุณวุฒิว่า ใบรับรองคุณวุฒิที่สถาบันการศึกษาออกให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษา อาจนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการ และเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญได้ นั้น

ก.พ. ได้มีมติเกี่ยวกับเรื่องนี้เพิ่มเติมว่า ผู้สมัครสอบอาจนำสำเนาระเบียนแสดงผลการเรียนที่สถานศึกษาออกให้ โดยมีผู้มีอำนาจลงชื่อเป็นผู้ลงชื่อรับรองสำเนาและประทับตราสถานศึกษาในสำเนาระเบียนดังกล่าวตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และแสดงว่าผู้นั้นได้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประโยคมัธยมศึกษาใดแล้ว มาใช้แทนประกาศนียบัตรดังกล่าวนี้เพื่อประโยชน์ในการสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้

อนึ่ง ในเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ก.พ. ก็ได้พิจารณามิมีตัว ข้าราชการพลเรือนสามัญอาจนำสำเนาระเบียนแสดงผลการเรียนที่สถานศึกษาออกให้ โดยมีผู้มีอำนาจลงชื่อเป็นผู้ลงชื่อรับรองสำเนาและประทับตราสถานศึกษาในสำเนาระเบียนดังกล่าว ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และแสดงว่าผู้นั้นได้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประโยคมัธยมศึกษาใดแล้ว มาใช้แทนประกาศนียบัตรนั้นเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งได้เช่นเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่างๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองกฎหมายและระเบียบ

โทร. ๒๘๑๕๔๕๑

ที่ กค ๐๕๐๒/๓๗๗๗๗

กระทรวงการคลัง

๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๑

เรื่อง การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของลูกจ้าง

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๐๒/๓๕๕๔๑ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๑๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงการคลังได้เทียบตำแหน่งลูกจ้างกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ลูกจ้างใช้สิทธิในการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตั้งวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๑๘

เป็นต้นไป ตามความในมาตรา ๖ วรรค ๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘^๕ นั้น

บัดนี้ ได้มีการปรับปรุงอัตราค่าจ้างใหม่ จึงได้ยกเลิกการเทียบตำแหน่งตามหนังสือกระทรวงการคลังที่อ้างถึงข้างต้นและให้เทียบตำแหน่งลูกจ้างกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ลูกจ้างใช้สิทธิในการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ดังนี้

๑. ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างไม่เกินเดือนละ ๒,๐๘๕ บาท ให้เบิกได้ในอัตราเดียวกับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑

๒. ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ ๒,๐๘๕ บาท แต่ไม่เกินเดือนละ ๒,๘๓๕ บาท ให้เบิกได้ในอัตราเดียวกับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒

๓. ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ ๒,๘๓๕ บาทขึ้นไป ให้เบิกได้ในอัตราเดียวกับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓

ส่วนราชการใดประสงค์จะให้ลูกจ้างตำแหน่งใด เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เทียบกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสูงกว่าระดับตำแหน่งดังกล่าว ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และสั่งให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ชาญชัย ลีถาวร

(นายชาญชัย ลีถาวร)

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๑๓๘๒๐

ที่ กค ๐๕๐๒/๓๗๕๔๙

กระทรวงการคลัง

๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๑

เรื่อง การเบิกเงินค่าโดยสารรถด่วน

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้วยมีส่วนราชการบางแห่งหารือเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการโดยรถไฟของข้าราชการตาม ม. ๑๙ (๔) แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่า ในกรณีที่การรถไฟแห่งประเทศไทยได้ยกเลิกรถนั่งนอนชั้นหนึ่ง (บนอ.) สำหรับรถด่วนเสียแล้ว ส่วนราชการจะเบิกเงินค่าโดยสารรถด่วนให้แก่ข้าราชการระดับ ๓ ขึ้นไป ในอัตราชั้นใด

กระทรวงการคลังขอเรียนว่า ในกรณีดังกล่าวให้เบิกค่าโดยสารรถด่วนได้ไม่สูงกว่ารถนั่งชั้นหนึ่งธรรมดา

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) มন্ত্রী ดวงเด่น

(นายมนตรี ดวงเด่น)

รองปลัดกระทรวง ฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๑๓๘๒๐

ที่ กค ๐๕๐๗/๓๗๖๐๔

กระทรวงการคลัง

๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๑

เรื่อง การจ่ายเงินสะสมคืนข้าราชการ

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง ระเบียบการหักเงินเดือนข้าราชการไว้เป็นเงินสะสม พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔)

พ.ศ. ๒๕๒๑ ข้อ ๑๐. ก.

ตามระเบียบที่อ้างถึง กำหนดให้มีการจ่ายเงินสะสมคืนข้าราชการที่ได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากประสบภัยพิบัติต่าง ๆ คือ อัคคีภัย อุทกภัย ภัยหรือสาธารณอื่น ๆ ซึ่งการเบิกจ่ายเงินสะสม

กรณีนี้ หัวหน้าส่วนราชการผู้เบิกต้องตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงก่อนว่า ข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้
ประสบภัยพิบัติและได้รับความเดือดร้อน สมควรจ่ายเงินสะสมและดอกเบี่ยคืนไป เพื่อบรรเทาความ
เดือดร้อนนั้น

เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินสะสมเป็นไปตามความมุ่งหมายแห่งระเบียบดังกล่าว กระทรวงการ-
คลังไคร่ขอเรียนขอความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ มาเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาจ่ายเงินสะสมคืนโดยให้
ถือเกณฑ์ต่อไปนี้เป็นหลักในการพิจารณา คือ

๑. ความเดือดร้อนนั้นต้องเกิดกับตนเองหรือคู่สมรสหรือบุตรของตนเอง (ที่ยังต้องเลี้ยงดู
และอยู่ด้วยกัน) รวมทั้งทรัพย์สินที่เป็นกรรมสิทธิ์ของบุคคลดังกล่าว (ไม่รวมทรัพย์สินของทางราชการ
ที่ข้าราชการมีสิทธิได้อาศัยหรือใช้สอยเป็นประจำ)

๒. ทรัพย์สินของบิดามารดาของตนเองหรือของคู่สมรสที่ข้าราชการผู้นั้นหรือครอบครัวได้
อยู่อาศัยหรือใช้สอยเป็นประจำ

๓. ความเดือดร้อนหรือความเสียหายนั้นคิดเป็นเงินเท่าใด ข้าราชการรวมทั้งบุคคลที่
เกี่ยวข้องตามข้อ ๑ มีรายได้ต่อเนื่องเท่าใด เมื่อพิจารณาค่าเสียหายโดยคำนึงถึงรายได้ที่ได้รับดังกล่าว
เกินความสามารถที่จะรับภาระได้

๔. ความเดือดร้อนนั้น ข้าราชการหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องตามข้อ ๑ ไม่สามารถจะช่วยเหลือ
ตนเองได้ และมีได้รับหรือมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือ หรือชดใช้จากบุคคลอื่น หรือจากทางราชการ

๕. สำเนาเอกสารการสอบข้อเท็จจริงและคำสั่งของหัวหน้าส่วนราชการที่จะต้องแนบไป
พร้อมกับฎีกาเบิกเงินตามระเบียบข้อ ๑๐ ทวิ วรรค ๒ นั้น ให้มีรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความเสียหาย
ที่ได้รับจากภัยพิบัติ ความเดือดร้อนที่ได้รับ และความจำเป็นที่ต้องจ่ายเงินสะสมคืนโดยละเอียดด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ชาญชัย ลีถาวร
(นายชาญชัย ลีถาวร)
ปลัดกระทรวงการคลัง

กองธนการ

โทร. ๒๒๒๒๒๒๓, ๒๒๒๒๒๑๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๒๑

เรื่อง การเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้วยพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือน เดือนละ ๕๐ บาทต่อบุตร ๑ คน ซึ่งมีผลบังคับใช้ตามมาตรา ๒ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๑ และตามมาตรา ๙ ได้กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ซึ่งได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเกิน ๓ คนอยู่แล้ว ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๒ ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรที่มีอยู่ต่อไปจนกว่าจะหมดสิทธิ

กระทรวงการคลังใคร่ขอเรียนขอความเข้าใจเพื่อให้การเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำสำหรับบุตรซึ่งเกิดระหว่างวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๑ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๒๑ เป็นไปโดยถูกต้องตามเจตนารมณ์แห่งพระราชกฤษฎีกาฯ ดังนี้

๑. ผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการหรือเป็นลูกจ้างประจำ หรือผู้ที่กลับเข้ารับราชการหรือเป็นลูกจ้างประจำใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๑ ซึ่งเป็นวันที่พระราชกฤษฎีกาฯ มีผลใช้บังคับตามมาตรา ๒ จะอยู่ในบังคับให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรได้เพียง ๓ คน ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๑ และไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเกินกว่า ๓ คน ซึ่งมีอยู่ก่อน หรือเกิดในระหว่างวันที่ ๒๙ มิถุนายน - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๒๑

๒. ผู้ที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำอยู่ก่อนวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๑ จะมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตร ซึ่งเกิดก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๒ โดยไม่จำกัดจำนวนตามมาตรา ๙ แห่งพระราชกฤษฎีกาฯ ซึ่งจะมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเกินกว่า ๓ คน ซึ่งมีอยู่ก่อน หรือเกิดในวันที่ ๒๙ มิถุนายน - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๒๑ ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ชาญชัย ลีถาวร

(นายชาญชัย ลีถาวร)

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๑๓๘๒๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง สิทธิในการโดยสารรถไฟ

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้วยมีส่วนราชการบางแห่งทราบดีว่า ข้าราชการผู้มีสิทธิเดินทางไปราชการ โดยรถเร็วหนึ่งชั้นหนึ่งปรับอากาศ ตามนัยพระราชกฤษฎีกากำหนดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๙ (๓) จะมีสิทธิเดินทางไปราชการโดยรถเร็วหนึ่งชั้นสองปรับอากาศได้หรือไม่ เพราะเหตุใด

กระทรวงการคลังขอเรียนขอความเข้าใจว่า หากผู้เดินทางไปราชการจะใช้สิทธิเบิกค่าพาหนะในเกณฑ์ที่ไม่สูงกว่าสิทธิของตนถึงมีพึงได้ตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ก็ไม่อยู่ในข้อห้ามแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

มนตรี ดวงเด่น

(นายมนตรี ดวงเด่น)

รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง รักษาการในตำแหน่งรองปลัดกระทรวงฯ

ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๑๓๘๒๐

ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

การแต่งตั้งข้าราชการ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๒๖๘

ขณะนี้ผมรับราชการตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ ๑ บรรจุเมื่อ ๖ ธ.ค. ๒๕๑๑ ใช้วุฒิ ป.ว.ช. ความจริงแล้วผมจบ ป.ว.ส (ปี ๕) ผมสอบบรรจุเข้ารับราชการที่ ก.พ. ได้ไว้ ๒ ครั้ง คือครั้งที่ ๒/๒๕๒๑ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สื่อสาร ๒ ได้ที่ ๑๒ และครั้งที่ ๕/๒๕๒๑ ตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ ๒ ได้ที่ ๒๓ ขณะนี้ที่ทำงานผมมีตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ ๒ ว่างอยู่ ๑ ตำแหน่ง ซึ่งทางกองเขาจะรองกันว่า ทาง ก.พ. จะเรียกบุคคลที่ได้ที่ ก่อน ผมหมดแล้ว เมื่อ ถึงผมแล้ว ทางกอง จึงจะยื่นขอตำแหน่งนี้กับทาง ก.พ. ก็แสดงว่าบุคคลที่ได้ก่อนหน้าผมก็ไม่มีสิทธิจะเข้าทำงานที่กองผมได้เลย ผมจึงใคร่จะเรียนถามว่า

๑. สมมุติว่า ทาง ก.พ. เรียกตำแหน่งเจ้าหน้าที่สื่อสาร ๒ ถ้าผมจะขอกลับเข้าทำงานที่เดิม

ในตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ ๒ ได้หรือไม่ ซึ่งใช้วุฒิสัมครวุฒิเดียวกัน

๒. มีวิธีการใดบ้าง ถ้าผมจะขอให้ทาง ก.พ. ปรับวุฒิผมในตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ ๒ ซึ่งว่างอยู่ โดยอาศัยผมเป็นข้าราชการในกองนั้น และอาศัยผลการสอบได้ครั้งที่ ๕/๒๕๒๑ โดยการปรับวุฒิโดยจะให้ลัดคิวได้หรือไม่

ตอบ

๑. ในกรณีที่ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการนั้น การบรรจุผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการจะต้องส่งบรรจุในตำแหน่งที่ ก.พ. ส่งตัวผู้นั้นไปรับการบรรจุ กรมจะส่งบรรจุในตำแหน่งที่ ก.พ. ยังไม่ได้ เรียก ตัว ผู้สอบแข่งขันได้ มา รับ การ บรรจุ หาได้ไม่ ดังนั้น แม้คุณจะสามารถสอบแข่งขันได้ทั้ง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สื่อสาร ๒ และตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ ๒ ก็ตาม เมื่อ ก.พ. เรียกตัว คุณมา รับการบรรจุใน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สื่อสาร ๒ เพียงตำแหน่งเดียว กรมก็ไม่อาจบรรจุและแต่งตั้งคุณในตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ ๒ โดยอาศัยผลการสอบดังกล่าวได้

การบรรจุผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา

๓๘ พรรคหนึ่ง บัญญัติให้บรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การที่จะขอให้ ก.พ. เรียกตัวคุณมารับการบรรจุในตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ ๒ โดยที่ยังไม่ถึงลำดับที่จะได้รับการบรรจุจึงไม่อาจจะทำได้ และเมื่อการบรรจุในตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ ๒ ยังไม่อาจทำได้แล้ว การปรับวุฒิในตำแหน่งดังกล่าวจึงยังไม่อาจจะทำได้เช่นเดียวกัน

การเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๘๘๒

ผมเป็นสมาชิกวารสาร มาหลายปีแล้ว มีปัญหาใคร่ขอเรียนถามดังนี้

๑. ทราบว่า ก.พ. ออกบทเฉพาะกาล ซึ่งมีผลให้สิทธิข้าราชการ ซึ่งมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนตำแหน่ง (ระดับ) ได้อยู่ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ ให้สอบเลื่อนเป็นระดับ ๓ ได้ทุกสายงานนั้น มีปัญหาว่าคุณสมบัติดังกล่าวมีอย่างไรบ้าง (ยกเว้นที่เงินเดือนถึง ๑,๗๕๐ บาท) เช่น

๑.๑ ต้องเป็นระดับ ๒ มากกว่า ๒ ปี ใช่หรือไม่

๑.๒ เป็น ผู้เคยสอบแข่งขัน ชั้นตรี ได้สำหรับกรณีนี้จะถือว่า ผู้ที่เคยสอบแข่งขันชั้นตรีได้จะถือว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเลื่อนเป็นระดับ ๓ อยู่ก่อน ๑ เม.ย. ๒๑ ทุกคนหรือไม่

๑.๓ ผู้ที่เคยสอบแข่งขันชั้นตรีได้และได้รับการเลื่อนเป็นระดับ ๒ อยู่ก่อน ๑ เม.ย. ๒๑

จะถือว่ายังมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนเป็นระดับ ๓ โดยการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก ตามที่ ก.พ. ออกบทเฉพาะกาลมาครั้งนี้หรือไม่

๒. ตามที่ให้ข้าราชการระดับ ๑, ๒ เลื่อนขึ้นเป็นระดับ ๓ ได้ทุกตำแหน่งทุกสายงานนั้น หมายความว่า ตีราคาพวกที่ไม่มีปริญญา ไว้แค่ระดับ ๓ เท่านั้น ทุกสายงานใช่หรือไม่ พวกนี้จะมีสิทธิสอบเป็นระดับ ๔ ได้หรือไม่ และมีสายงานใดบ้าง

ตอบ

๑. คุณสมบัติ เฉพาะ สำหรับ ตำแหน่ง ของ ผู้ที่จะสอบเลื่อนเป็นระดับ ๓ ตามบทเฉพาะกาลดังกล่าว หมายถึงจำนวนปีที่ผู้นั้นได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ มาแล้ว เช่น ผู้ที่จะ สอบคัดเลือก เพื่อ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ตามบทเฉพาะกาลได้ ผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ โดยได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และจะต้องปฏิบัติตามราชการเกี่ยวกับงานธุรการ และงานสารบรรณหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีอยู่ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ เป็นต้น

สำหรับผู้ที่เคยสอบแข่งขันได้ สอบคัดเลือกได้ หรือเคยได้รับคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรีตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ มาแล้ว การเลื่อนข้าราชการดังกล่าว ขึ้น แต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาคัดเลือกเลื่อนขึ้นแต่งตั้งได้ ตามบัญชีสัณฐานสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๐๐๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๘ โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๑๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ และที่ สร ๐๓๐๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๒๑ แต่อย่างใด

๒. ตามที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ให้เป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๓ ได้ทุกตำแหน่งนั้น ไม่ได้หมายความว่า ก.พ. กำหนดตำแหน่งผู้ที่ไม่มีวุฒิชั้นปริญญาไว้เพียงระดับ ๓ เท่านั้น หากแต่เป็นการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวให้ เป็น ระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๓ ไว้เป็นการล่วงหน้า เมื่อจะเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งขึ้นเป็นระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ผู้บังคับบัญชาจะสามารถเลื่อนขึ้นแต่งตั้งได้โดยไม่ต้องรอให้มีตำแหน่งว่าง หรือขอให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งให้อีก และเมื่อผู้นั้นได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ แล้ว ผู้นั้นยังมีสิทธิที่จะสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ระดับ ๕ และระดับ ๖ ต่อไปได้อีกเมื่อมีตำแหน่งว่าง

การเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๕๓๖

กระผมขอเรียนถามปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนหรือปรับระดับ ตำแหน่ง ตาม กฎหมาย และ ระเบียบใหม่ ดังนี้

ข้อ ๑. นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือน (ขณะนี้) ระดับ ๓ (๑) ชั้น ๒,๑๐๐ บาท จะได้รับเงินเดือนใหม่เริ่ม ต.ค. ๒๕๑๑ นี้ เป็นระดับ ๓ (๑) ชั้น ๒,๒๓๐ บาท มีกฎหมายข้อใดปรับระดับตำแหน่งจาก ๓ (๑) เป็นระดับ ๔ ได้โดยนาย ก. ไม่จำเป็นต้องสอบคัดเลือก เพราะตำแหน่งที่นาย ก. ครองอยู่ขณะนี้ เป็น ระดับ ๔ ที่ ก.พ. ปรับให้แล้ว แต่ปี ๒๕๑๔

ข้อ ๒. นาย ข. ขณะนี้ระดับ ๓ (๑) ชั้น ๒,๒๓๐ บาท จะปรับหรือเลื่อนนาย ข. เป็นระดับ ๔ ได้หรือไม่เพียงใด

ข้อ ๓. ถ้ากรม เปิดให้ ข้าราชการผู้มี สิทธิ สอบคัดเลือกจากระดับ ๒, ๓, ๓ (๑) เป็นระดับ ๔ พวกระดับ ๓ (๑) เงินเดือน ๒,๑๐๐, ๒,๒๓๐ ๒,๓๗๐ ไม่จำเป็นต้องสอบคัดเลือกใช่หรือไม่ เพราะไม่มี ผลการปรับเงินเดือนก็ถึงระดับ ๔ แล้ว

ข้อ ๑, ๒ จะ เข้า หลักการ ปรับปรุง ระบบ จำแนกตำแหน่งใหม่นี้หรือไม่ที่ว่า ระดับ ๑, ๒, ๓ เป็นระดับ ๔ ไม่ต้องคอยเงินถึงเลื่อนได้เลย เพราะ ในระเบียบใหม่นี้บอกแต่ผู้เริ่มจากสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑, ๒ เป็นระดับ ๑, ๒, ๓ หรือ ๒, ๓ ตามลำดับ หรือจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๓, ๔, ๕ หรือจาก ๔, ๕, ๖ ข้าราชการเก่าผู้ที่ครองตำแหน่งระดับ ๔ ระดับ ๓ (๑) อยู่เมื่อเข้าหลักเกณฑ์หรือคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ในสายงานนั้นๆ เงินเดือนก็ไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งระดับ ๔ (๒,๒๓๐) นำ จะ ปรับ ข้าราชการเก่า ระดับ ๓ ระดับ ๓ (๑) เงินเดือน ๒,๑๐๐ ๒,๒๓๐ ๒,๓๗๐ เป็นระดับ ๔ ได้ทุกตำแหน่ง ขอให้ตอบลงวารสาร ข้าราชการ

ตอบ

๑. กรณีตามปัญหาข้อ ๑ ถ้าตำแหน่งที่นาย ก. ดำรงอยู่เป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือสายงานเลขานุการและบริหารทั่วไป สายงานปฏิบัติการปกครอง สายงานการเจ้าหน้าที่ สายงานการทูต และ

สำนักงานวิทยาศาสตร์ เมื่อนาย ก. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๔ และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๔ แล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาคัดเลือกเลื่อนนาย ก. ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ได้โดยไม่ต้องสอบ ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๓.๑ แห่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ แต่ถ้านาย ก. ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๔ ก็ได้ หรือได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๔ แล้ว แต่ตำแหน่งที่นาย ก. ดำรงอยู่มิใช่ตำแหน่งในสายงานดังกล่าวข้างต้นก็ดี การเลื่อนนาย ก. ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ก็จะต้องเลื่อนโดยวิธีสอบคัดเลือก หรือขออนุมัติ ก.พ. เพื่อทำการคัดเลือก (เฉพาะกรณีที่นาย ก. ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ ๓)

๒. สำหรับปัญหาตามข้อ ๒ ก็เป็นเช่นเดียวกับปัญหาตามข้อ ๑

๓. ในกรณีที่กรมเปิดให้ข้าราชการระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือ ๓ (๑) สอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนเป็นระดับ ๔ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ (๑) ในสายงานดังกล่าวในข้อ ๑ ซึ่งได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๔ แล้ว ไม่จำเป็นต้องสอบอีก เพราะผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ได้โดยวิธีคัดเลือกอยู่แล้ว แต่ถ้าไม่เข้ากรณีดังกล่าวนี้ การแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ก็ต้องแต่งตั้งโดยวิธีสอบคัดเลือก หรือขออนุมัติ ก.พ. เพื่อทำการคัดเลือกเช่นเดียวกับกรณีตามข้อ ๑

การเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๔๘๓

กระผม มีข้อสงสัยเกี่ยวกับหนังสือที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๑ ตอนท้ายที่ระบุไว้ อนึ่ง ผู้ที่จะได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ในระดับสูงขึ้นไป จะต้องเป็นผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๙ ส.ค. ๑๙ และที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๑ ๖ ล ๖

ผมขอถามปัญหาดังนี้ เวลานี้ผมดำรงตำแหน่งสมุห์บัญชีอำเภอ ๔ มาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๑๘ ปัจจุบันรับเงินเดือนขึ้น ๒,๕๒๐ บาท และก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๐ รับเงินเดือนขึ้น ๒,๒๓๐ บาท ถ้าดูตามหนังสือที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๙ ส.ค. ๑๙ เมื่อผู้บังคับบัญชารับรองก็น่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ได้ เพราะเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ แต่ถ้าดูตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๑ คิดว่าจะยังแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ยังไม่ได้ เพราะเงินเดือนได้ยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๕

กรุณาตอบให้สมาชิกทราบด้วยว่าได้หรือไม่ เพราะเหตุไร ถ้าไม่ได้ผมเห็นศึกษาราชการอำเภอซึ่งได้รับเงินเดือนเท่า ๆ กันกับผม และเป็นระดับ ๔ หลังผมเสียด้วย ปัจจุบันนี้เขาได้รับแต่งตั้งเป็นระดับ ๕ แล้ว ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ พ.ค. ๒๑ ทั้ง ๆ ไม่มีการสอบเลย เช่นนี้ยึดอะไรเป็นหลักในการพิจารณาและแต่งตั้ง โปรดแนะนำวิธีควรปฏิบัติด้วย

ตอบ

มติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ เป็นเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยกำหนดว่าการเลื่อน

ตำแหน่งในกรณีใดให้เลื่อนจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัด
เลือกได้หรือจากผู้ได้รับคัดเลือก ส่วนมติ ก.พ. ตาม
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม
๒๕๑๕ ทว่า ผู้ที่ จะเลื่อน ขึ้นดำรง ตำแหน่งใดในปับ-
ประมาณใด จะต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นปับ-
ประมาณนั้นไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นเกินกั
ชั้นนั้น เป็นเรื่องหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้
หรือได้รับคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ตามนัยหนังสือสำนักงาน
ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ แล้ว
ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนั้น แม้ข้าราชการผู้ใดจะได้รับ
เงินเดือนต่ำกว่า ขั้นต่ำ ของเงินเดือน สำหรับ ตำแหน่ง ที่จะ
เลื่อนขึ้นไม่เกินจำนวนขั้นที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน
ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๕ แล้วก็
ตาม ถ้าผู้นั้นยังสอบคัดเลือกไม่ได้หรือยังมิได้รับคัดเลือก
เพื่อ เลื่อน ตำแหน่ง สูงขึ้น ตาม หลักเกณฑ์ ตามนัย หนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑
ผู้บังคับบัญชาที่ยังไม่อาจแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ได้

สำหรับหลักเกณฑ์การเลื่อนข้าราชการ ขึ้น แต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ นั้น ข้อ ๕ แห่งหนังสือสำนัก-
งาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑
กำหนดว่า “การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓
ให้ เลื่อน และ แต่งตั้ง จาก ผู้ได้รับ คัดเลือก ซึ่ง เป็น ผู้ ดำรง
ตำแหน่งในระดับ ๔ ของสายงานนั้น และได้รับเงินเดือนไม่
ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๕” กรณีของคุณ โดยที่ตำแหน่ง
สมุหบัญชีอำเภอ ๔ ที่คุณครองอยู่ เป็นตำแหน่งในสายงาน
ที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เมื่อคุณได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำ
ของตำแหน่งระดับ ๕ คุณจึงยังไม่อาจได้รับคัดเลือกเลื่อน
ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ตามหลักเกณฑ์ข้างต้น
ได้ (แต่อาจเลื่อนโดยวิธีสอบคัดเลือกตามบทเฉพาะกาลตาม
นัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๔
มิถุนายน ๒๕๒๑ ได้)

สำหรับ กรณี ศึกษาธิการ อำเภอได้รับ แต่งตั้งให้

ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๒๑
ทั้งที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๕ นั้น เข้าใจ
ว่ามีใช่เป็นการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ แต่
เป็น กรณี ได้รับ แต่ง ตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง ที่ มีระดับ ตาม ที่
คุรุสภากำหนดเป็นครั้งแรก (เดิมศึกษาธิการอำเภอเป็นข้า-
ราชการครู ไม่มีระดับตำแหน่ง) ซึ่งไม่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์
การเลื่อนตำแหน่งตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว
ข้างต้น

การเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๖๘๖

กระผมมีปัญหาลังใจเกี่ยวกับการเลื่อนและ
แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น
จึงขอเรียนถามปัญหาารวม ๓ ข้อ คือ

ข้อ ๑. ก.พ. ได้กำหนดสายงานเลขานุการ
และบริหารงานทั่วไปเป็นสายงานที่เริ่มต้น จากสาย
งานระดับ ๓ ขอเรียนถามว่า เจ้าหน้าที่บริหารงาน
ทั่วไป ๒(๑) ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ ก.พ. ได้
กำหนดให้สายงานดังกล่าวเป็นสายงานที่เริ่มต้นจาก
ระดับ ๓ จะปรับขึ้นเป็นระดับ ๓ ตามสายงานได้
ทันทีหรือไม่

ข้อ ๒. เดิม นาย ก. รับราชการเป็นเสมียน
พนักงานศาล เคยสอบแข่งขันวิชาข้าราชการ
พลเรือนชั้นตรีได้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ในตำแหน่งจำ
ศาลตรีหรือรองจำศาลตรี เมื่อได้ประกาศใช้พระ-

ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔
กระทรวงได้เลื่อน และแต่งตั้งให้ เป็นเจ้าหน้าที่ธุร-
การ ๒ เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔ โดยได้รับ
เงินเดือน ๑,๔๗๕ บาท ต่อมาเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม
๒๕๒๐ กระทรวงยุติธรรมได้บรรจุแต่งตั้งให้เป็น
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๒ (๑) (จำศาลตรี) ได้
รับเงินเดือน ๒,๑๐๐ บาท ขอเรียนถามว่า นาย ก.
จะเลื่อนเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ ในวันที่
๑ สิงหาคม ๒๕๒๑ ได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ เพราะ
เหตุใด คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่
บริหารงานทั่วไป ๓ ที่แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒ ลง
วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ มีสิทธิเลื่อนเป็น
ระดับ ๓ ได้ เพราะเป็นระดับ ๒ มาแล้ว ๒ ปี และ
เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมาแล้ว ๑ ปี แต่
ฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน
๒๕๒๑ ไม่มีสิทธิได้เลื่อน เพราะเป็นเจ้าหน้าที่
บริหารงานทั่วไปยังไม่ครบ ๒ ปี หากจะถือตามคุณสมบัติ
ฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒ มาประกอบการ
ขอเลื่อนเป็นระดับ ๓ จะได้หรือไม่ หรือจะมีวิธีการ
อย่างไร จึงจะขอเลื่อนเป็นระดับ ๓ ได้

ข้อ ๓. นาย ก. สอบ คัด เลือก เจ้าหน้าที่
บริหารงานทั่วไป ๔ ระดับ ๔ ได้ตามประกาศผล
การสอบของกระทรวงยุติธรรมเมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม
๒๕๒๑ ขอเรียนถามว่า นาย ก. จะเลื่อนและแต่งตั้ง
ให้เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ ระดับ ๔ ได้
หรือไม่ โดยที่ขณะนี้ นาย ก. ได้รับเงินเดือนอยู่แล้ว
๒,๒๓๐ บาท แต่ยังคงดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่

บริหารงานทั่วไป ๒ (๑) อยู่ และจะมีวิธีการอย่างไร
จึงจะได้เลื่อน เป็น เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป ๔
ระดับ ๔ ตามที่สอบคัดเลือกได้

ตอบ

๑. แม้ ก.พ. จะได้กำหนดให้ ตำแหน่งในสายงาน
เลขานุการ และบริหารทั่วไป เป็นตำแหน่ง ที่เริ่มต้นสายงาน
จากระดับ ๓ และกำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับสูงขึ้นถึง
ระดับ ๕ ได้ทุกตำแหน่งก็ตาม แต่ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่
บริหารงานทั่วไป ๒ (๑) อยู่ในวันที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่ง
ดังกล่าว ก็ยังไม่อาจได้ปรับขึ้นเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่ว
ไป ๑ ในทันที การเลื่อนขึ้นเป็นระดับ ๓ ต้องเลื่อนโดยวิธี
คัดเลือกเมื่อผู้นั้นได้เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของระดับ ๓
หรือเลื่อนโดยการสอบแข่งขัน ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๒.๑ และ
๒.๒ แห่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๓๐๔/ว ๘ ลงวันที่
๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ แต่สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติ
เฉพาะ สำหรับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ๑
อยู่ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ อาจเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง
ระดับ ๓ โดยวิธีสอบคัดเลือกตามหนังสือสำนักงาน
ก.พ. ที่ สร ๐๓๐๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๒๑ ได้

๒. โดยที่การเลื่อน ข้าราชการให้ ดำรงตำแหน่งสูง
ขึ้นเป็นรองของการแต่งตั้งผู้ได้รับแต่งตั้งจึงต้องมีคุณสมบัติ
ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง
ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย
ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติดังกล่าวก็ต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ.
ก่อนจึงจะแต่งตั้งได้ ทั้งนี้ ตามนัยมาตรา ๔๔ แห่งพระราช
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ สำหรับ
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติ
เฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ว่า ผู้ที่จะได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะต้องเป็นผู้ได้ดำรงตำแหน่งเจ้า
หน้าที่บริหารงานทั่วไป ๒ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี แต่กรณี
ของนาย ก. นั้นเมื่อนับถึงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๒๑ ปรากฏว่า

นาย ก. ได้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๒ มายังไม่ครบ ๒ ปี ผู้บังคับบัญชาจึงยังไม่อาจเลื่อนนาย ก. ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ก่อน

๓. โดยที่นาย ก. มีคุณสมบัติ ยังไม่ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ เนื่องจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ มาแล้วยังไม่ครบ ๔ ปี ผู้บังคับบัญชาจึงยังไม่อาจเลื่อนนาย ก. ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ ได้ เว้นแต่ จะได้รับ อนุมัติ จาก ก.พ. ตามนัย มาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น

การบรรจุผู้ไปปฏิบัติงานตามมติ คณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการ

ผู้ถาม : ข้าราชการผู้หนึ่ง

กระผมมีข้อข้องใจและใคร่ขอถามดังนี้

๑. ในข้อ ๑ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว ๒๑ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๔ ได้กำหนดให้ สงวน ตำแหน่ง ใน ระดับ เดียวกัน ไว้สำหรับบรรจุผู้กลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ หมายความว่า

๑.๑ ทางราชการจะต้องสงวนตำแหน่งในระดับเดียวกันให้ว่างไว้ ตลอดไป ตั้งแต่วันที่ทางราชการสั่งให้ข้าราชการผู้ไปปฏิบัติงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีออกจากราชการ จนกระทั่งครบกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ โดยจะเลื่อนหรือบรรจุ

ผู้ใดเข้าไปกินในตำแหน่งว่างดังกล่าวไม่ได้ ใช่หรือไม่ หรือจะหมายความว่า

๑.๒ ตำแหน่งว่างดังกล่าว ทางราชการอาจเลื่อน หรือบรรจุบุคคลใดเข้าไปกิน ตำแหน่งว่างดังกล่าวได้ แต่ถ้าหากผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ ภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติเมื่อใด ทางราชการค่อยจัดหาตำแหน่งว่างในระดับเดียวกัน เพื่อใช้บรรจุผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีในภายหลัง ก็ได้ ใช่หรือไม่ สำหรับการจัดหาตำแหน่งว่างนั้น ถ้าเป็นกรณีที่เป็นเพราะในขณะนั้นไม่มีตำแหน่งว่างในระดับเดียวกัน ก็อาจขอให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งว่างในระดับที่ต่ำกว่า (ถ้ามี) ให้สูงขึ้นเพื่อใช้บรรจุผู้ นั้น หรือขอให้ ก.พ. พิจารณาตำแหน่งเพิ่มใหม่ขึ้นรับก็ได้ ใช่หรือไม่

๒. ในข้อ ๓. วรรค ๒ ของหนังสือที่อ้างถึงได้กำหนดว่า ในกรณีผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ พิจารณาเห็นสมควรที่จะบรรจุและแต่งตั้งผู้ขอกลับเข้ารับราชการใน ชั้นเงินเดือนที่สูงกว่าเดิมปีละไม่เกิน ๑ ชั้น โดยนับเวลาในระหว่างที่ไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีเป็นเกณฑ์คำนวณก็ได้ บรรจุได้นั้น กระผมมีความข้องใจเกี่ยวกับวิธีการนับจำนวนปีใน ช่วงระหว่าง ระยะเวลาที่ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี กล่าวคือ

๒.๑ ที่กำหนดให้นับเวลาในระหว่างที่ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีเป็นเกณฑ์คำนวณ

หมายความว่า ให้นับเวลาที่ไปปฏิบัติงานจริงเป็น
เกณฑ์คำนวณ หรือนับเวลาตามที่คณะรัฐมนตรี
อนุมัติเป็นเกณฑ์คำนวณ

๒.๒ สมมติว่านาย ก. เป็นข้าราชการ
ระดับ ๔ อัตราเงินเดือน ๓,๕๔๐.—บาท ได้รับ
อนุมัติให้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีมีกำหนด
ระยะเวลา ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๒๐
เป็นต้นไป และทางราชการได้มีคำสั่งให้นาย ก.
ออกจากราชการตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติ
งานดังกล่าว แต่ปรากฏว่าเนื่องจากการไปปฏิบัติ
งาน ตามมติ คณะ รัฐมนตรี ดังกล่าว แล้ว เสร็จก่อน
กำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ นาย ก. จึงขอกลับเข้า
รับราชการตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๒๑ ซึ่ง
ทางราชการก็ได้รับนาย ก. บรรจุกลับเข้ารับราชการ
ตามที่ขอ ซึ่งเท่ากับว่า นาย ก. ไปปฏิบัติงานตาม
มติคณะรัฐมนตรีในครั้งนั้นรวมประมาณ ๑๐ เดือน
ไม่ครบ ๑ ปี จึงใคร่ขอทราบว่ามีอำนาจตาม
มาตรา ๔๔ จะมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งนาย ก.
กลับเข้ารับ ราชการ ในตำแหน่ง และระดับ เดียวกัน
แต่ขึ้นเงินเดือนที่สูงกว่าเดิม ๑ ขั้น คือ ขั้น ๓,๗๒๕
บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป หรือ
ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๒๑ เป็นต้นไป ได้หรือไม่

ตอบ

๑. ตามปัญหาข้อ ๑ นั้น หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่
สร ๑๐๐๖/ว ๒๑ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๘ ข้อ ๑ ที่ว่า

๔๘

เมื่อคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้ ข้าราชการ ผู้ใดไปปฏิบัติงาน
ใดๆ ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้สงวนตำแหน่งในระดับเดียวกัน
สำหรับบรรจุ ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ ภายในกำหนด เวลาที่
คณะรัฐมนตรีอนุมัตินั้น หมายถึงให้สงวนตำแหน่งใดก็ได้
ที่มีระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่างนั้นสำหรับบรรจุผู้นั้นกลับ
เข้ารับราชการ ถ้าผู้บังคับบัญชาจะแต่งตั้งข้าราชการผู้ใดให้
ดำรงตำแหน่งที่สงวนไว้แล้ว ก็จะต้องมี ตำแหน่งในระดับ
เดียวกันนั้นว่างอยู่ พอที่จะสงวนไว้สำหรับบรรจุผู้นั้นด้วย

๒. ส่วนปัญหาข้อ ๒ เรื่องการนับเวลาในระหว่าง
ที่ไปปฏิบัติงานใดเป็นเกณฑ์คำนวณ เพื่อบรรจุผู้นั้นเข้ารับ
ราชการในอัตราที่สูงกว่าเดิมโดยที่ข้อ ๓ วรรคสองแห่ง
หนังสือข้างต้นกำหนดว่า “ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม
มาตรา ๔๔ พิจารณาเห็นสมควรที่จะบรรจุผู้ขอกลับเข้ารับ
ราชการในชั้นเงินเดือนที่สูงกว่าเดิม ๑ ขั้น....” ดังนั้น
จึงต้องถือเวลาที่ไปปฏิบัติงานจริง ๆ เป็นเกณฑ์คำนวณ และ
ตามอุทธรณ์ข้างต้นนาย ก.ไปปฏิบัติงาน ตามมติ คณะรัฐ-
มนตรีไม่ครบปี ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจบรรจุผู้นั้นโดยให้
รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

วันชัย	ตันติสุข
สมเกียรติ	ชุมวิสูตร
ศรีนิดา	เกิดผล

กรมบัญชีกลาง

ผาสุกนิตย์	ปิณฑะรุจิ
สมพงษ์	วัฒนสระ

การปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการ

อดีต : ปัจจุบัน

นิวัฒน์ วชิรवारการ *

อัตราเงินเดือนข้าราชการ ตั้งแต่ปี ๒๔๙๗ จนถึงปี ๒๕๒๑ ในช่วงระยะเวลา ๒๔ ปี มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้สูงขึ้นจากเดิมเพียง ๔ ครั้ง เท่านั้น คือในปี ๒๕๑๐, ๒๕๑๖, ๒๕๑๗ และ ๒๕๒๑ เฉลี่ยแล้วจะมีการปรับปรุงอัตราเงินเดือน ๖ ปีต่อครั้ง ฉะนั้นในการปรับปรุงแต่ละครั้งจึงต้องใช้งบประมาณเป็นอย่างมาก เพราะได้ทิ้งระยะการปรับปรุงมาเป็นเวลานาน ในหลักการทั่วไปแล้ว ควรมีการปรับปรุงเงินเดือนทุกปี หรืออย่างน้อย ๒ ปีต่อครั้ง เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพและไม่ต้องเสี่ยงงบประมาณในการปรับปรุงเงินเดือนมากเกินไป

ในการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการในแต่ละครั้งนั้น มีสาเหตุที่ทำให้รัฐบาลตัดสินใจปรับปรุงเงินเดือนแตกต่างกัน แต่มูลเหตุสำคัญที่สุดคือการเพิ่มสูงขึ้นของค่าครองชีพ แต่รัฐบาลก็ไม่สามารถที่จะปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการให้สูงขึ้นเพียงพอกับค่าครองชีพ ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญบางประการที่มีผลกระทบให้ทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการได้ดังนี้

บัญชีเงินเดือนปี ๒๔๙๗

บัญชีเงินเดือนข้าราชการ ตาม พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ในระยะแรกนั้น มีโครงสร้างมาจากบัญชีเงินเดือน

ตาม พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๕ ซึ่งได้ถูกยกเลิกไปแล้ว ดังนั้น เงินเดือนขั้นต้นตามบัญชีหมายเลข ๑ ในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ จึงได้รับเดือนละ ๓๐ บาท และขั้นสูงสุดเดือนละ ๑,๔๐๐ บาท จำนวนขั้นวิ่งทั้งหมด ๔๗ ขั้น แต่แท้ที่จริงนั้น ข้าราชการได้รับเงินเดือนขั้นต้น เดือนละ ๔๕๐ บาท ขั้นสูงสุดเดือนละ ๘,๐๐๐ บาท ตั้งแต่ปี ๒๔๙๕ แล้ว โดยได้รับเงินเพิ่มพิเศษประจำเดือนชั่วคราว รวมกับเงินเดือนที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗

เหตุที่รัฐบาลได้กำหนดให้ข้าราชการได้รับเงินเพิ่มพิเศษประจำเดือนชั่วคราวขั้นนั้น เนื่องจาก

* ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

ในระยะหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ คือหลังปี ๒๔๘๖ สภาพ บ้านเมือง ทั่วไป อยู่ใน ภาวะ เศรษฐกิจ ตกต่ำ ข้าราชการไม่อาจดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ รัฐบาลจึงมีมติให้ ข้าราชการได้รับเงินเพิ่มพิเศษประจำเดือนชั่วคราว ขึ้น เพื่อ ช่วยเหลือ ข้าราชการใน การ ดำรงชีพ และหวังว่าเมื่อสภาพบ้านเมืองทั่วไปอยู่ในภาวะปกติ แล้ว ก็จะทำให้ระดับการครองชีพทั่วไปลดลงได้ ทางรัฐบาลก็อาจจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ ประจำเดือนชั่วคราวให้แก่ข้าราชการได้ แต่ข้อเท็จจริงหาได้เป็นเช่นนั้นไม่ ระดับการครองชีพของประชาชน ทั่วไป กลับเพิ่มสูงขึ้น เรื่อย ๆ ทางรัฐบาล จึงไม่สามารถยกเลิกการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ ประจำเดือนชั่วคราวนี้ได้

ในช่วงระยะปี ๒๔๙๕ — ๒๕๐๒ อัตราค่าครองชีพได้เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น อัตราส่วน ระหว่างดัชนีค่าครองชีพ และเงินเดือนขั้นต้นจึง ลดต่ำลงเป็นลำดับ ซึ่งมีผลทำให้ข้าราชการมีรายได้ ลดต่ำลง

บัญชีเงินเดือนปี ๒๕๐๒

ในปี ๒๕๐๒ รัฐบาลได้พิจารณาเห็นว่า ค่าครองชีพของประชาชนทั่วไปนั้น ไม่มีแนวโน้มที่จะลดต่ำลงได้ การกำหนดเงินเดือนให้ข้าราชการ มีเงินเพิ่มพิเศษประจำเดือนชั่วคราวนั้นจึงไม่เหมาะสม เพราะอย่างไรเสียรัฐบาลก็ไม่สามารถที่จะจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ ประจำเดือนชั่วคราวนี้ให้แก่ข้าราชการได้ ดังนั้น จึงได้กำหนดบัญชีเงินเดือน ๕๐

ข้าราชการใหม่โดยให้ รวมเงิน เพิ่มพิเศษ ประจำตำแหน่งชั่วคราวนี้เข้ากับเงินเดือน ในระยะนี้บัญชีเงินเดือนข้าราชการจึงได้รับการปรับปรุงใหม่ โดย กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำไว้เดือนละ ๔๕๐ บาท ขึ้น สูงเดือนละ ๘,๐๐๐ บาท จำนวนขั้นวิ่งทั้งหมด ๔๗ ขั้น

บัญชีเงินเดือนปี ๒๕๑๐

ในปี ๒๕๐๖ รัฐบาลได้รับความช่วยเหลือจากองค์การยูซอม เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล ผู้เชี่ยวชาญจากองค์การยูซอมได้เสนอความเห็นในเรื่อง การ บริหารงานบุคคล ต่อ รัฐบาล หลายประการ และเห็นว่าควรจะได้มีการเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้นกว่าเดิม ทางรัฐบาลได้จัดตั้งคณะกรรมการ ปรับปรุง ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือนขึ้น เพื่อพิจารณาปัญหาเหล่านี้ รวมทั้งการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนข้าราชการด้วย

คณะกรรมการได้พิจารณาแล้วเห็นว่า อัตราเงินเดือนของข้าราชการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้น มี ปัญหาสำคัญอยู่หลายประการ คือ

๑. ในระยะปี ๒๔๙๕—๒๕๐๘ อัตราค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ ๔๓ แต่อัตราเงินเดือนข้าราชการไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลย อัตราเงินเดือน ของข้าราชการจึงไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น

๒. การที่รัฐบาลออกภาษีเงินได้ให้แก่ข้าราชการนั้นมีผลเสียคือ

๒.๑ มีข้อกล่าวหาว่าข้าราชการ เป็น

อภิสิทธิ์ชน

๒.๒ ข้าราชการขาดความรู้เกี่ยวกับที่
ต้องเสียภาษีเงินได้ จึงเป็นตัวอย่างที่ไม่ดี

๒.๓ ข้าราชการโสดได้รับ ประโยชน์
มากกว่าข้าราชการที่มีครอบครัว

๒.๔ ข้าราชการที่มีรายได้ส่วนตัวมาก
ได้รับประโยชน์มากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ส่วนตัว
น้อย

๓. อัตราเงิน เดือน บาง อันดับ มี ขั้นวิ้งไม่
สม่ำเสมอ และไม่เป็นระเบียบ

๔. อัตราเงิน เดือน ของข้าราชการ ชั้นตรี
และเอกมี ๒ อันดับ ทำให้เงินเดือนของข้าราชการ
ใน ๒ ขั้นนี้ตันเร็วกว่าขั้นอื่น

คณะกรรมการฯ จึงเสนอให้มีการปรับปรุง
เงินเดือนใหม่โดยมีหลักการว่า

๑. ปรับปรุงเงินเดือนให้ สอดคล้อง กับค่า
ครองชีพที่เพิ่มขึ้น ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

๒. ถือฐานะทางการเงิน ของแผ่นดินเป็น
เกณฑ์สำคัญที่จะต้องพิจารณาด้วย

๓. ถือหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการเสียภาษี
เงินได้เอง และกำหนดอัตราเงินเดือนให้ได้รับสิทธิ
ไม่น้อยกว่าเดิม โดยถือเสมือนว่าข้าราชการทุกคน
เป็นคนโสด

๔. ปรับปรุงเงินเดือนในชั้น อันดับ และ
ขั้น เสียใหม่ให้เหมาะสม โดยมีหลักการว่า

๔.๑ ให้มีชั้น อันดับใน แต่ละ ชั้นเป็น
ระเบียบ

๔.๒ ในระหว่างชั้นให้มีการเลื่อนของ
อัตราเงินเดือนพอสมควร

๔.๓ เพิ่มอันดับสูงของชั้นตรีและเอก
อีก ๑ อันดับ

๔.๔ หักเงินสะสมเพิ่มขึ้น

ต่อมา คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ รอการปรับ-
ปรุงเงินเดือนข้าราชการไว้ก่อน เนื่องจากภาวะทาง
ด้านการเงิน แต่เพื่อให้ข้าราชการ และลูกจ้างได้
รับความเดือดร้อนในการครองชีพมากนัก จึงให้
ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเงินเดือน ตั้งแต่ ๔๐๐ บาท
ลงมา ได้รับเงินเพิ่มพิเศษช่วยเหลือค่าครองชีพอีก
เดือนละ ๕๐ บาท ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๐๙ เป็น
ต้นไป

ในปี ๒๕๑๐ คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเกี่ยวกับ
การปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการใหม่โดยรัฐบาลจะ
เสียภาษีเงินได้แทนข้าราชการ และให้คณะกรรมการฯ
พิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนตามแนวทาง
ดังกล่าว คณะกรรมการฯ จึงได้กำหนดอัตราเงิน
เดือน ตามมติ คณะรัฐมนตรี แล้ว เสนอให้ พิจารณา
โดยมีหลักการว่า

๑. การปรับเข้าชั้นตามบัญชีเงินเดือนใหม่
ให้ข้าราชการได้รับ เงินเดือน เพิ่ม อย่างน้อย คนละ
๑๐๐ บาท

๒. ให้หักเงินสะสมอย่างน้อยเดือนละ ๔%
ของเงินเดือน

คณะ รัฐมนตรี พิจารณา แล้ว ลงมติ ตามข้อ
เสนอ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๐

เป็นต้นไป โดยมีอัตราเงินเดือนขั้นต้น ๕๔๐ บาท
ขั้นสูงสุด ๘,๖๐๐ บาท และจำนวนขั้นขึ้น ๕๗ ขั้น

บัญชีเงินเดือนปี ๒๕๑๖

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ใช้บัญชีเงิน-
เดือนใหม่ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๐ เป็นต้นไป
โดยได้ขยายขั้นขึ้นของบัญชีเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากเดิม
๑๐ ขั้น เป็น ๕๗ ขั้นนั้น ทำให้ข้าราชการมีรายได้
น้อยลงกว่าเดิม แทนที่จะเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่
ข้าราชการ จึงมีการร้องเรียนให้รัฐบาลพิจารณา
ปรับปรุงบัญชีเงินเดือนใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสม ใน
ขณะเดียวกันในปี ๒๕๑๓ สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจแห่งชาติ ได้สำรวจพบว่า ส่วนราชการ
ปัจจุบันการขาดแคลนกำลังคนที่มีคุณวุฒิพิเศษ และ
เห็นว่าอาจแก้ปัญหานี้ได้ด้วยวิธีการเหล่านี้ คือ

๑. กำหนดจำนวนขั้นเงินเดือน และขั้น
ขึ้นของบัญชีเงินเดือนใหม่ให้เหมาะสม เพราะบัญชี
เงินเดือนนั้นมีขั้นขึ้นมาก และจำนวนเงินที่เลื่อน
ในแต่ละขั้นก็ไม่เท่ากัน

๒. โควตาการขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ซึ่ง
กำหนดไว้เดิมนั้น ยังไม่เหมาะสมและไม่มีความยืด
หยุ่นพอ เห็นควรกำหนดจำนวนโควตาและวิธีการ
พิจารณา การขึ้น เงินเดือนใน กรณี พิเศษ ใหม่ให้มี
ความยืดหยุ่นเพียงพอ

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาปัญหานี้แล้ว มี
มติให้ ก.พ.และกระทรวงการคลังเสนอความเห็นให้
คณะรัฐมนตรีประกอบการพิจารณา ก.พ. ได้มีมติ
ในเรื่องนี้ว่า เห็นควรกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ
๕๒

ไว้เดือนละ ๖๐๐ บาท มีอัตราขั้นขึ้น ๗% ของเงิน-
เดือนและลดลงตามส่วนของเงินเดือนที่สูงขึ้น ส่วน
การเลื่อนเงินเดือนในกรณีพิเศษ ให้นำเงินที่ไม่
ได้ใช้เลื่อนของคนหนึ่ง ไปเลื่อนให้อีกคนหนึ่งได้
ในระหว่างกลุ่มเดียวกัน ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มี
มติให้รื้อการปรับปรุงเงินเดือนไว้ก่อน ส่วนการ
เลื่อนเงินเดือนในกรณีพิเศษนั้น ให้เป็นไปตาม
หลักการที่ ก.พ. เสนอ

ในปี ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นระยะเวลาแห่งการ
ปฏิวัติ ได้มีการพิจารณาปรับปรุงเงินเดือนข้า-
ราชการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงเงินเดือน
ให้ใกล้เคียงกับค่าครองชีพ และลดจำนวนขั้นขึ้นให้
น้อยลง คณะ ปฏิวัติได้ มีมติให้ กำหนดอัตรา
เงินเดือนขั้นต้นไว้เดือนละ ๖๐๐ บาท อัตราเงินเดือน
ขั้นสูงสุดไม่เปลี่ยนแปลง คือ เดือนละ ๘,๖๐๐ บาท
จำนวนขั้นขึ้นทั้งหมดมี ๔๕ ขั้น ผลการปรับปรุง
เงินเดือนครั้งนี้ ทำให้อัตราเงินเดือน ขั้นต้น เพิ่มขึ้น
กว่าเดิมร้อยละ ๑๑ ส่วนอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด
คงที่และแต่ละขั้นมีอัตราการเพิ่มไม่แน่นอน เมื่อ
คณะปฏิวัติ ได้ มีมติให้ มีการ ปรับปรุงเงินเดือน ข้า-
ราชการในปี ๒๕๑๖ แล้ว แต่เนื่องจากปัญหาด้าน
การเงินของประเทศ จึงไม่สามารถที่จะปรับให้
ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามบัญชี สมบูรณ์แบบได้
ทางคณะปฏิวัติจึงมีมติให้ ข้าราชการได้รับเงินเดือน
ใหม่ใน ระยะแรกนี้ประมาณร้อยละ ๒๐ ของโครง-
การทั้งหมด ส่วนในปีต่อไปให้คณะรัฐมนตรี
กำหนดอัตราเงินเดือนเป็นรายปีทุกปี ตามกำลัง

งบประมาณแผ่นดิน จนกว่าจะเข้าขั้นอันดับ และ
ชั้นตามบัญชีที่กำหนดไว้ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่
๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ เป็นต้นไป

แต่อย่างไรก็ตาม ผลการปรับปรุงอัตรา
เงินเดือนครั้งนี้ ก็ช่วยให้ข้าราชการมีรายได้
เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นไม่ จากการ
สำรวจรายได้รายจ่ายของข้าราชการในปี ๒๕๑๕ ซึ่ง
ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.พ. นั้น ปรากฏว่าข้าราชการ
ควรจะมีรายได้ขั้นต่ำประมาณเดือนละ ๘๐๐
บาท

บัญชีเงินเดือนปี ๒๕๑๗

ในปี ๒๕๑๖ คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้มีการ
ปรับปรุงเงินเดือน ข้าราชการ ตาม ข้อเสนอ ของ
กระทรวงการคลัง เพื่อที่จะช่วยบรรเทาความเดือด
ร้อนในการครองชีพของข้าราชการ และให้ข้าราชการ
เสียภาษีเงินได้เอง เพื่อที่จะให้เกิดความรู้สึก
เป็นธรรมขึ้นในหมู่ประชาชน และกำหนดให้
แล้วเสร็จมีผลใช้บังคับในเดือนมกราคม ๒๕๑๗

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้ประชุมพิจารณาและ
มีมติให้กำหนดอัตราเงินเดือน ขั้นต้นไว้ ๗๕๐ บาท
ขั้นสูงสุด ๑๐,๕๐๐ บาท และให้ขยายอัตราเงินเดือน
ขั้นสูงสุดขึ้นอีก ๒ ขั้น จึงทำให้บัญชีอัตราเงินเดือน
ข้าราชการมีชั้นวิ่งทั้งหมด ๔๗ ชั้น จำนวนเงินเพิ่ม
ในแต่ละขั้นนั้นได้คำนวณให้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ
และให้ขั้นวิ่งของอัตราเงินเดือนในระดับต้นเพิ่มใน
อัตราร้อยละ สูงกว่า ขั้น วิ่ง ของ อัตรา เงินเดือน ใน
ระดับสูง โดยให้อัตราร้อยละในขั้นที่ ๑ ถึงขั้นที่

๒๕ เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖.๒๕ และในขั้นที่ ๒๖
ลดอัตราร้อยละเพิ่มมาเป็นร้อยละ ๖.๑๔ และลดลงมา
เป็นลำดับจนถึงขั้นที่ ๔๕ จะเหลือร้อยละ ๕ เป็นต้น
ไป เมื่อมีการปรับเงินเดือนข้าราชการในปี ๒๕๑๗
แล้วข้าราชการ จะได้รับ เงินเดือนสุทธิ เพิ่มขึ้น จาก
เดิมอย่างต่ำสุดคนละ ๑๒๓ บาทต่อเดือน และสูงสุด
๔๑๖ บาทต่อเดือน ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการต้อง
เสียภาษีเงินได้เอง การปรับปรุงเงินเดือนครั้งนี้
จึงเป็นการ ช่วย บรรเทา ความ เดือดร้อน ให้แก่ ข้าราชการ
เช่นเดิม เพราะอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุด
ของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่ารายได้ขั้นต่ำที่สำนักงาน
ก.พ. เคยสำรวจในปี ๒๕๑๖

บัญชีเงินเดือนปี ๒๕๒๑

ในปี ๒๕๑๗ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้มี
มติรับหลักการยกเลิก พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
ระบบการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน
ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยได้มีการยกเลิกชั้นข้าราชการ
และกำหนดให้มีระดับตำแหน่งขั้นแทน ตามหลัก
การใหม่ขั้นตำแหน่งต่างๆ ในราชการพลเรือนจะมีอยู่
๑๑ ระดับ ตั้งแต่ตำแหน่งระดับ ๑ ซึ่งเป็นตำแหน่ง
ระดับต่ำสุด จนถึงตำแหน่งระดับ ๑๑ ซึ่งเป็น
ตำแหน่งระดับสูงสุด ส่วนบัญชีอัตราเงินเดือนของ
ข้าราชการนั้นก็ได้นำเอาบัญชีอัตราเงินเดือนในปี
๒๕๑๗ มาปรับให้เข้ากับระดับตำแหน่งใหม่ เมื่อมี
การ ประกาศใช้ พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แทนพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ แล้ว บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนก็คงมีอยู่ ๔๗ ชั้นเหมือนเดิม อัตราเงินเดือนชั้นต่ำสุด ๗๕๐ บาท สูงสุด ๑๐,๙๐๐ บาท ตลอดจนชั้นวิ่งต่าง ๆ ก็คงเหมือนเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ในปี ๒๕๑๙ กระทรวงกลาโหมได้ขอให้คณะรัฐมนตรี พิจารณา ปรับ ขยาย อัตรา เงิน เดือน ข้าราชการทหารให้สูงขึ้นจากเดิมคนละ ๒ ชั้นทุกคน และตั้งแต่ปี ๒๕๑๙ เป็นต้นมา ภาวะการครองชีพต่าง ๆ ได้เพิ่มสูงขึ้นเป็นอย่างมาก รัฐบาลได้เล็งเห็น ความเดือดร้อน ของ ข้าราชการที่มีรายได้น้อย จึงได้กำหนดให้ข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ๔,๐๘๕ บาท ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวคนละ ๒๐๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป ต่อมาในปี ๒๕๒๑ กระทรวงกลาโหมก็ได้ขอแก้ไขบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารใหม่ ซึ่งทำให้อัตราเงินเดือนชั้นต่ำสุดเดิม ๗๕๐ บาท เพิ่มขึ้นเป็น ๙๐๐ บาท และอัตราเงินเดือนชั้นสูงเดิม ๑๐,๙๐๐ บาท เพิ่มขึ้นเป็น ๑๒,๖๙๐ บาท โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๑ เป็นต้นไป ประกอบกับภาวะการครองชีพโดยทั่วไปสูงขึ้นเป็นอย่างมาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือน เช่น ก.พ. กระทรวงการคลัง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนตัวข้าราชการ เองได้เรียกร้องให้ รัฐบาล ปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการพลเรือนให้สูงขึ้น เพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น และให้

สอดคล้องกับข้าราชการประเภทอื่นที่ได้มีการปรับปรุงเงินเดือนไปแล้ว รัฐบาลจึงได้เสนอให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน และสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้มีมติให้นำบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารมาใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนด้วย โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ เป็นต้นไป จึงทำให้ จำนวน ชั้นวิ่ง ของ บัญชี อัตรา เงิน เดือน ข้าราชการจาก ๔๗ ชั้น เพิ่มขึ้นเป็น ๕๓ ชั้น อัตราเงินเดือนชั้นต่ำสุด ๗๕๐ บาท เพิ่มขึ้นเป็น ๙๐๐ บาท และอัตราเงินเดือนชั้นสูงสุด ๑๐,๙๐๐ บาท เพิ่มขึ้นเป็น ๑๒,๖๙๐ บาท และจำนวนเงินเพิ่มในแต่ละชั้น ก็ได้ เพิ่มขึ้น เป็นอัตรา ร้อยละ เช่น บัญชีเงินเดือนเดิม

การ ปรับปรุงอัตรา เงิน เดือน ข้าราชการ ในครั้งนี้ มีข้อน่าสังเกตว่าอัตราเงินเดือนชั้นต้นที่กำหนดใหม่เดือนละ ๙๐๐ บาท นั้น เมื่อเสียภาษีเงินได้ แล้ว จะได้ รับสิทธิเพียง เดือนละ ๘๖๑ บาท เท่านั้น ในปี ๒๕๑๖ สำนักงาน ก.พ. ได้สำรวจรายได้รายจ่ายของข้าราชการ และได้เสนอแนะว่า ข้าราชการควรมีรายได้สุทธิขั้นต่ำเดือนละ ๘๐๐ บาท ตั้งแต่ปี ๒๕๑๖ ถึง กันยายน ๒๕๒๑ ดัชนีราคาผู้บริโภคซึ่งอาจใช้แทนดัชนีค่าครองชีพได้ สูงเพิ่มสูงขึ้นประมาณร้อยละ ๖๔ (ดัชนี ๒๕๑๖=๑๓๙.๕ กันยายน ๒๑ = ๒๒๙.๑) ซึ่งถ้าจะให้ข้าราชการมีรายได้สุทธิขั้นต่ำตามข้อเสนอในปี ๒๕๑๖ ก็ควรจะ ให้ ข้าราชการ มีอัตรา เงิน เดือน ขั้นต่ำสุทธิ เดือนละ

๑,๓๐๐ บาท และถ้าต้องเสียภาษีเงินได้ด้วยแล้วก็ควรกำหนดให้เดือนละ ๑,๓๗๕ บาท ดังนั้น อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของข้าราชการที่กำหนดให้เดือนละ ๙๐๐ บาท และเมื่อรวมกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวอีกคนละ ๒๐๐ บาทแล้ว จะได้รับเดือนละ ๑,๑๐๐ บาทนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนตามข้อเสนอแล้วก็ยังต่ำกว่าเดือนละ ๒๗๕ บาท หรือประมาณร้อยละ ๒๕

ถ้าคิดเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในเขตกรุงเทพ แล้วจะเห็น ข้อแตกต่างอย่างชัดแจ้งยิ่งขึ้น ในปี ๒๕๑๗ ค่าจ้างขั้นต่ำในเขตกรุงเทพกำหนดให้วันละ ๑๖ บาท ในขณะที่ข้าราชการมีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำเดือนละ ๗๕๐ บาท แต่ในปี ๒๕๒๑ ค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นเป็นวันละ ๓๕ บาท หรือสูงขึ้นจากปี ๒๕๑๖ ในอัตราร้อยละ ๑๑๙ แต่อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการจะได้รับเพียง ๑,๑๐๐ บาท (๙๐๐ + ๒๐๐ บาท) หรือเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๔๗ เท่านั้น

ถึงแม้ว่าการปรับปรุงอัตราเงินเดือนของข้าราชการในครั้งนี้อาจเทียบไม่ได้กับการเปลี่ยนแปลงในด้านค่าจ้างแรงงานหรือตามข้อเสนอก็ตาม แต่ก็เป็นการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการได้อย่างมาก เพราะข้าราชการที่สุจริตนั้นยังชีพอยู่ได้ด้วยอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากทางราชการเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงด้านเงินเดือนจะน้อยกว่าการเปลี่ยนแปลงด้านค่าจ้างแรงงานก็ตาม แต่สวัสดิการและความมั่นคงในการทำงาน นั้น ดีกว่าผู้ใช้ แรงงาน ทั่วไป เป็น ส่วน มาก

เมื่อคิดโดยเฉลี่ยทั่วไปแล้ว การเปลี่ยนแปลงด้านรายได้ของ ข้าราชการ นั้น จึงน่าจะ ใกล้เคียง กับการเปลี่ยนแปลงด้านค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ แต่ถ้าเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของผู้ใช้ ความรู้ด้านวิชาชีพ ระหว่าง ข้าราชการ กับ พนักงาน รัฐ วิชา ห ก จ และ บริษัท เอกชน นั้น ข้าราชการ มี สภาพ ลา ห ล ง ที่ ส ุด ท ั้ง นี้ เนื่องจากอัตราเงินเดือนของข้าราชการนั้นยังต่ำกว่ารายได้ของพนักงานรัฐ วิชา ห ก จ และ บริษัท เอกชน ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ และความมั่นคงในการทำงานนั้น ทั้งรัฐวิชา ห ก จ และ บริษัท เอกชน ต่างก็อาศัยหรืออ้างอิงราชการเป็นพื้นฐาน ดังนั้นสภาพโดยทั่วไปจึงไม่แตกต่างกันมากนัก และอาจจะดีกว่าราชการเสียด้วยซ้ำไป

ในการปรับปรุงอัตราเงินเดือนโดยทั่วไปนั้น มีปัจจัยหลายชนิดที่นำมาใช้เป็นตัวประกอบในการปรับอัตราเงินเดือน ปัจจัยอันหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอคือ ความสามารถในการจ่ายของหน่วยงาน ^{๕๕} เนื่องจากการปรับปรุงอัตราเงินเดือนนั้น จะมี ผลกระทบต่อ งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ของ หน่วยงานเป็นอย่างมาก ปัจจัยดังกล่าวนี้เองจึงทำให้รัฐบาล ไม่สามารถที่จะ ปรับปรุง อัตราเงินเดือน ให้เหมาะสมหรือเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นได้ ^{๕๕} เนื่องจากผู้ที่ทำงานให้ แก่รัฐบาล นั้น มีอยู่จำนวน มาก จนเกิดสภาพคนล้นงาน การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การทำงานซ้ำซ้อนกัน ถ้ารัฐบาล สามารถจะขจัดปัญหาเหล่านี้ได้ก็จะมิงงบประมาณพอที่จะนำมาปรับปรุงรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น ๑๖

การพิจารณาตนเอง: การประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงาน โครงการและบุคคล

เพ็ญศรี วายวานนท์*



ในบทความนี้ ขอเสนอข้อคิดในการทบทวนและพิจารณาผลงาน ๓ ลักษณะด้วยกัน คือ งานในภาระหน้าที่ของหน่วยงาน งานที่เป็นเรื่อง ๆ หรือเป็นโครงการหนึ่ง ๆ และงานที่บุคคลได้มีส่วนปฏิบัติจัดทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ความคิดพื้นฐานในเรื่องนี้คือ ผลงาน ๓ ลักษณะข้างต้นนี้มีเกณฑ์สำหรับประเมินได้ ตลอดจนมีความสัมพันธ์กันไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน สมควรที่ข้าราชการทุกคนทุกระดับจะได้ประเมินในลักษณะของการพิจารณาตนเองด้วย โดยการทบทวนผลงานของตนอย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผล

*M.A. (Govt), Cert. of Pub. Adm, Indiana University

ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ประจำสำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เกณฑ์การประเมิน

แนวความคิดของการประเมินทางการบริหารของหน่วยงาน ของโครงการ และของบุคคล กล่าวได้โดยสรุปดังนี้

ก. การประเมินหน่วยงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นการทบทวนและพิจารณาผลงาน ของหน่วยงาน ว่าสัมฤทธิ์ผลตามที่มุ่งหวังในการตั้งหน่วยงานนั้น ๆ ขึ้นมา และยังสมควรคงมีหน่วยงานนั้นไว้หรือไม่ ความสัมฤทธิ์ผลของหน่วยงานที่ว่านี้ เมื่อจะประเมินกัน ก็จะต้องมีเกณฑ์ในการประเมินเป็นหลักในการพิจารณา

การประเมินสัมฤทธิ์ผลของหน่วยงาน ซึ่งเริ่มจากการศึกษาวัตถุประสงค์ของหน่วยงานแล้วจึงพิจารณาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น เป็นการประเมินภาพรวม ถ้าเป็นหน่วยงานธุรกิจภาพรวมนี้ เห็นได้ ชัดใน รูป ของ ยอด รวม ผลกำไร สัดส่วน ผลกำไร ต่อทุน และแนวโน้ม ของอัตราการเพิ่มผลกำไร ขอบเขตการขยายกิจการ พัฒนาการของคุณภาพสินค้าและบริการ และสถานะของธุรกิจ ในเชิงการแข่งขันในตลาดการค้า เหล่านี้ถือเป็นเกณฑ์การประเมินความสำเร็จของธุรกิจได้ สำหรับหน่วยงานของรัฐนั้น ความสำเร็จโดยส่วนรวมในลักษณะนี้ ไม่ ปรากฏ ชัดแจ้ง ถ้าหาก จะ หันมาประเมินส่วนย่อยเป็นงานบริการ และงานโครงการของหน่วยงานจะทราบว่า ประสพผลสำเร็จ มากน้อย

เพียงใดได้ชัดเจนขึ้น และผลรวมของงานเหล่านั้นคือ ผลงานของหน่วยงานนั้นเอง

ข. การประเมินโครงการ

๑. งานโครงการ

การ ประเมิน ผลการ ปฏิบัติ งาน ของโครงการ ปัจจุบันคำว่าโครงการเป็นที่รู้จักคุ้นเคย และเข้าใจตรงกันอยู่ทั่วไปแล้วว่าเป็นงานเรื่องหนึ่ง ๆ ที่มีการกำหนดจุดมุ่งหมายว่าจะทำอะไรบ้าง จะทำอย่างไร จะใช้เวลาทั้งหมดเท่าใด และงานที่แบ่งเป็นขั้นตอนตามลำดับจะทำเมื่อใดบ้าง และจะใช้ทรัพยากรอะไร งานบางอย่างทำเป็นเรื่อง ๆ ในรูปของโครงการแต่ละโครงการไป แต่บางงานเป็นเรื่องใหญ่ ขอบเขตกว้างขวาง จึงจำเป็นต้องแบ่งงานออกเป็น หลาย ๆ โครงการ ซึ่งในขณะเดียวกัน ก็จะต้องประสานสอดคล้องกันโดยตรงด้วย (ในแผนพัฒนา เรียกโครงการ ดังกล่าว ว่าโครงการงาน) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของโครงการในที่นี้หมายถึง การประเมินผลโครงการที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการแล้ว จึงเป็นผลงานที่ได้ทำเสร็จไปแล้ว หรือที่กำลัง ปฏิบัติอยู่ เป็น คนละส่วนกับ การประเมินโครงการเพื่อพิจารณาเลือกโครงการ หรือเพื่อตัดสินใจว่าจะลงมือดำเนินงานโครงการนั้นหรือไม่

ในโครงการ ที่กำลังปฏิบัติอยู่นั้น จะเป็นการประเมินความก้าวหน้าของงานและการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับแผนที่วางไว้ การประเมินยึดถือข้อกำหนดของโครงการที่จัดทำขึ้น ขณะวางแผนโครงการเป็นหลัก ข้อกำหนดเหล่านั้นได้แก่ วัตถุประสงค์

ประสงค์ของโครงการ ผลงานหรือผลผลิตที่จะได้ ตาม ช่วงเวลา ย่อย ๆ ตลอด ระยะเวลา ของโครงการ วิธีดำเนินการ และทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน สำหรับวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น ส่วนใหญ่ ระบุไว้ มีความหมาย กว้าง (ยังไม่เห็นผลใน ขณะที่ โครงการกำลังดำเนินการอยู่) แต่ผลผลิตตามช่วง เวลา ย่อย ๆ จะ ระบุไว้ ชัดเจน และใช้ เป็น เกณฑ์ การประเมินที่สำคัญอย่างหนึ่ง

สำหรับ วิธี ดำเนิน การ มี ความ หมาย กว้าง หมายรวมถึงเทคนิควิธีตาม หลักวิชาของงาน แต่ละ อย่างด้วย เช่น งานช่างก็มีความถูกต้องตามหลัก เกณฑ์ของวิชาช่าง งานการศึกษาก็มีหลักวิชาทาง การศึกษาเข้ามาเกี่ยวข้องในวิธีดำเนินการของโครงการทางการศึกษาด้วย เป็นต้น ในที่นี้ขอกล่าวถึง วิธีดำเนินการ จัดใช้ ทรัพยากรเพื่อนำไปสู่ผลผลิต ของงานในแง่การบริหารเท่านั้น

การประเมินโครงการขณะดำเนินการเช่นนี้ เมื่อเปรียบเทียบผลงานกับแผนงานแล้วพบว่า ไม่ เป็นไปตามเป้าหมายที่ระบุไว้ ก็จะนำไปสู่การหา สาเหตุ ของปัญหา อุปสรรคใน กระบวนการ ทำงาน (ได้แก่ การวางแผนปฏิบัติ การจัดแบ่งงาน การ จัดกำลังคน การจัดทรัพยากรอื่น การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การควบคุมงาน เป็นต้น) ว่าใน แต่ละเรื่องเหล่านี้ จะมี ปัญหา ต้อง แก้ไข ปรับปรุง อย่างไร จากการวิเคราะห์วิจัยเหล่านี้จะได้ข้อมูล เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง การ ปฏิบัติงาน ของโครงการ ตลอดจนได้ทราบปัญหาอุปสรรคที่มีสาเหตุจากภายใน

นอกหน่วยงานนั้นด้วย มิใช่ปล่อยให้สถานการณ์ คลุมเครือและไม่ถือเป็นความรับผิดชอบของหน่วยใด หนึ่ง ๆ ที่งานไม่บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควรจะเป็น

ที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นการพิจารณาโครงการ ทางด้านผู้ใช้ทรัพยากร ส่วนทางด้าน ผู้จัดสรร ทรัพยากร (งบประมาณ) นั้น หากได้ทำการประเมินโครงการออกมาแล้ว ข้อมูลที่ได้จะใช้ประโยชน์ ในการ พิจารณาความคุ้มค่า ของ ทรัพยากรที่จัดสรร ให้โครงการนั้น ๆ ว่า สมควรจะจัดสรรให้ทั้งหมด ตามที่เสนอไว้ในแผนหรือไม่ หรือควรจะเลิกจัด สรรให้อีกเพื่อลดความเปลืองเปล่า และรักษาผล ประโยชน์ ของ ผู้เสียภาษี ไว้มากที่สุดเท่าที่ จะทำได้ ยิ่งกว่านั้น หน่วยวางแผนการใช้ทรัพยากร และ หน่วยจัดสรรทรัพยากรเอง ก็คงจะมีการพิจารณา ตนเองในหลายแง่หลายมุมด้วยกัน เป็นต้นว่าที่ หน่วยวางแผนระบุไว้ว่า จะมุ่งเน้นการพัฒนาชนบท และจะมุ่งลดความเหลื่อมล้ำในสังคมนั้น เมื่อสิ้น ระยะเวลา ของแผน แล้ว พบว่า งาน ของโครงการ ที่ หน่วยวางแผนได้บรรจุไว้ในแผน ปรากฏผลไปใน แนวทางที่ห่างไกลจากแนวที่กำหนดไว้ จะถือว่าเป็นเพราะ ประสิทธิภาพของหน่วยปฏิบัติเท่านั้น หรือน่าจะเป็นเพราะ ระบบวิธีการวางแผนและการ ติดตามประเมินผลตามแผนด้วย สำหรับหน่วยจัด สรรงบประมาณก็คงจะต้องพิจารณาทบทวนว่าได้ใช้ งบประมาณเป็นเครื่องมือส่งเสริมให้โครงการพัฒนา ของหน่วยปฏิบัติต่างๆ ก้าวหน้าไปตามทิศทางการพัฒนา ของหน่วยวางแผนหรือไม่ และกลไกในกระบวนการ

การวิเคราะห์ การอนุมัติ และข้อกำหนดการใช้
งบประมาณต่าง ๆ นั้นผู้อำนวยหรือเป็นอุปสรรค
ต่อการทำงานของโครงการต่าง ๆ หรือไม่ อย่างไร
ด้วย

การประเมินโครงการจะสมบูรณ์ขึ้นจะต้อง
ประเมินเมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วด้วย ว่ากันตาม
จริง เมื่อโครงการดำเนินงานมาจนสิ้นระยะเวลาของ
โครงการนั้น เป็นเพียงเสร็จการจัดใช้ทรัพยากร
ตามแผนที่กำหนดไว้เท่านั้น ยังต้องพิจารณากันต่อ
ไปถึงผลของโครงการ เมื่อถึงตอนนั้น วัตถุประสงค์
ที่ระบุไว้จะเป็นเกณฑ์สำหรับประเมินผลงาน
ทั้งโครงการว่าได้ผลสมจริงตามที่ว่าไว้หรือไม่ ผล
งานจะมีลักษณะเป็นผลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป
แก่ผู้รับ บริการ และ แก่งานโครงการ อื่น ๆ ก่อนทำ
การประเมิน ผลจึงต้องวิเคราะห์วัตถุประสงค์และ
จำแนกเป็น เรื่อง ๆ ให้ ชัดเจน เพื่อใช้ เป็น เกณฑ์
ประเมินต่อไป บางโครงการมีวัตถุประสงค์ที่จะก่อ
ให้เกิดประโยชน์ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม ทาง
การเมือง ทางอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (เพื่อการมีชีวิตที่ดี)
บางโครงการ ทำขึ้น เพื่อก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลง
เฉพาะบางเรื่อง จากเกณฑ์หลัก (วัตถุประสงค์
ต่าง ๆ) จึงกำหนดเครื่อง บ่งชี้ (มาตรวัด) ความ
สำเร็จตามเกณฑ์ต่างๆ แล้วจึงลงมือหาข้อมูลเกี่ยวกับ
ผลของโครงการโดยละเอียดต่อไป ตัวอย่างเช่น
โครงการสร้างเขื่อนจะต้องประเมินว่า ที่ระบุวัตถุประสงค์
และคุณประโยชน์ ของโครงการว่าจะมีผล
ต่อการชลประทานในภูมิภาคนั้น เป็นเนื้อที่เท่านั้น

ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตทางเกษตร ผลต่อการ
สร้างพลังไฟฟ้าและอื่น ๆ เท่านั้นเท่านั้น ตามความ
เป็นจริงได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์เพียงใด ก่อประ-
โยชน์ในเรื่องใด มากน้อยแค่ไหน หรือเช่น
โครงการสร้างถนน เมื่อถนนเสร็จแล้ว สมวัตถุประสงค์
ในการขนส่งผลผลิตการเกษตรสู่ตลาดมาก
น้อยเพียงใด เป็นหนทางกระจายความกินดีอยู่ดีสู่
ชนบทได้หรือไม่ และผลเสียหายที่ไม่ต้องการให้
เกิดขึ้น เช่น การตัดไม้ทำลายป่าในพื้นที่ใกล้เคียง
ถนน ทั้งเพื่อการค้าไม้และเพื่อการปลูกพืชล้มลุกมี
มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

การประเมินงานใหญ่ เช่น งานจัดการ
ศึกษาของชาติ ซึ่งรวมหลายโครงการไว้ด้วยกัน
บางเรื่องเป็นโครงการระยะสั้นที่เสร็จแล้ว บาง
เรื่องเป็นโครงการ ระยะยาว ที่กำลัง ดำเนิน การ อยู่
แต่งงานบางส่วนแล้วเสร็จพอที่จะเห็นผลงานได้ การ
ประเมินภาพรวมก็จะได้จากการประเมินแต่ละโครง-
การ แล้วจึงสรุปได้ว่า การศึกษามีผลในการไ้
ความรู้แก่ประชาชนทางด้านใดระดับใดบ้าง การ
ศึกษา ส่งเสริม ความ เสมอภาคในโอกาสและฐานะ
ทางสังคมได้หรือไม่ การให้การศึกษาแก่ประชาชน
นั้นตรงกับความต้องการทางเศรษฐกิจของประเทศ
หรือไม่ ระบบการศึกษาสนับสนุนแต่ละบุคคลให้
พัฒนาได้เต็มที่หรือไม่ เป็นต้น

โดยสรุป วัตถุประสงค์และเป้าหมายของ
โครงการ ถือเป็นเกณฑ์สำคัญในการประเมินว่า
โครงการก้าวหน้าตามที่กำหนด หรือบรรลุผลสำเร็จ

ตามที่คาดการณ์ไว้หรือไม่ เมื่อวิเคราะห์ออกมาเป็น
เรื่อง ๆ ชัดเจนแล้ว จึงกำหนดเครื่องบ่งชี้ว่าอย่างไร
จึงจะถือว่าก้าวหน้า อย่างไรจึงจะถือว่าสำเร็จและ
ประเมินไปตามนั้นนั่นเอง

๒. งานบริการหรืองานประจำ

งานประเภทนี้ มิได้รวมอยู่ในโครงการ แต่
เป็นงานราชการที่ต้องทำตามหน้าที่บริการประชาชน
หรือเจ้าหน้าที่ด้วยกัน โดยต่อเนื่อง ทั้งยังเป็นแหล่ง
ข้อมูลสำหรับใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดโครงการ
ด้วย จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและถือเป็นผลงาน
ที่ต้องนำมาประเมินเช่นกัน

งานบริการหรืองานประจำ เป็นงานซึ่งทำ
ต่อเนื่องเป็นประจำ เช่นตัวอย่าง งานทะเบียน
ราษฎร งานนิติกรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินหรือที่ดิน
กล่าวอย่างง่ายเกณฑ์การประเมินเฉพาะงานบริการ
นั้น ๆ ได้แก่ ผลของบริการและกระบวนการจัด
บริการ ผลของบริการ ซึ่งประเมินจากทางฝ่ายผู้รับ
บริการก็คือ ผู้รับบริการได้บริการตามที่ต้องการ ได้
รับความสะดวก บริการจัดให้รวดเร็ว (หากเป็น
บริการของเอกชนก็จะรวมถึงค่าบริการที่สมเหตุสม
ผลด้วย) สำหรับกระบวนการจัดบริการเป็นเรื่อง
การ ประเมิน ทาง ฝ่าย ที่ จัด บริการ ใน แ่ง การ จัด ใช้
ทรัพยากร ซึ่งรวมถึง การแบ่งงาน การจัดให้งาน
เดินไปเป็นขั้นตอนที่ทำให้งานเสร็จโดยใช้เวลาน้อย
กำลังคนน้อย ใช้วัสดุอุปกรณ์เท่าที่จำเป็น ได้ผล
งานดี และประสานกับงานที่เกี่ยวข้องด้วยดี ถ้า

แต่ผลงานบริการเข้าเกณฑ์อย่างนี้ได้มาก ๆ ก็ถือว่า
เป็นบริการที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับงานแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไม่ว่า
จะเกิดขึ้นกับงานบริการหรืองานโครงการก็ดี การ
ที่จะถือเป็นงานสมควรนำมาประเมินเป็นความชอบ
นั้น น่าจะยอมให้มีได้เฉพาะเรื่องที่เหลือวิสัยที่จะ
คาดการณ์ หรือไม่มีหนทางที่จะวางแผนกันไว้ล่วงหน้า
ได้เลยเท่านั้น เพราะเหตุว่างานเช่นนั้น ถ้ามีมาก
จะเป็นอุปสรรคกับงานที่กำหนดไว้แล้ว ทำให้ต้อง
ระดมทรัพยากร ที่มีอยู่ อย่างจำกัดไปช่วย งานจรเร่ง
รีบแบบนี้ ซึ่งมักจะสิ้นเปลืองมาก และที่สำคัญก็คือ
งานแก้ปัญหาเฉพาะหน้ากลับกลายเป็นงานหลักและ
งานตามแผนเป็นงานรองไปเสีย ยิ่งกว่านั้นปัญหา
ที่แก้ให้พ้นหน้า มักจะไปก่อปัญหาต่อในภายหลัง
อีกด้วย

ค. การประเมินบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (ผู้
ปฏิบัติงาน) โดยหลักการ บุคคลผู้ปฏิบัติงานใน
หน่วยงาน จะต้องทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ
ที่ ระบุไว้ใน คำอธิบายงาน ซึ่ง หน่วยงาน
กำหนดขึ้น คำอธิบายงานนี้เป็นเสมือนข้อตกลงให้
เป็นที่รู้จักในหมู่ผู้ทำงานเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้
ปฏิบัติงานนั้นและหัวหน้างานของตน การประเมิน
ผลงาน ของบุคคลใช้เกณฑ์ หลายอย่าง ประกอบการ
พิจารณา คำอธิบายงานที่กล่าวถึงนี้เป็นเกณฑ์เบื้องต้น
ส่วนหนึ่งสำหรับใช้ประเมิน

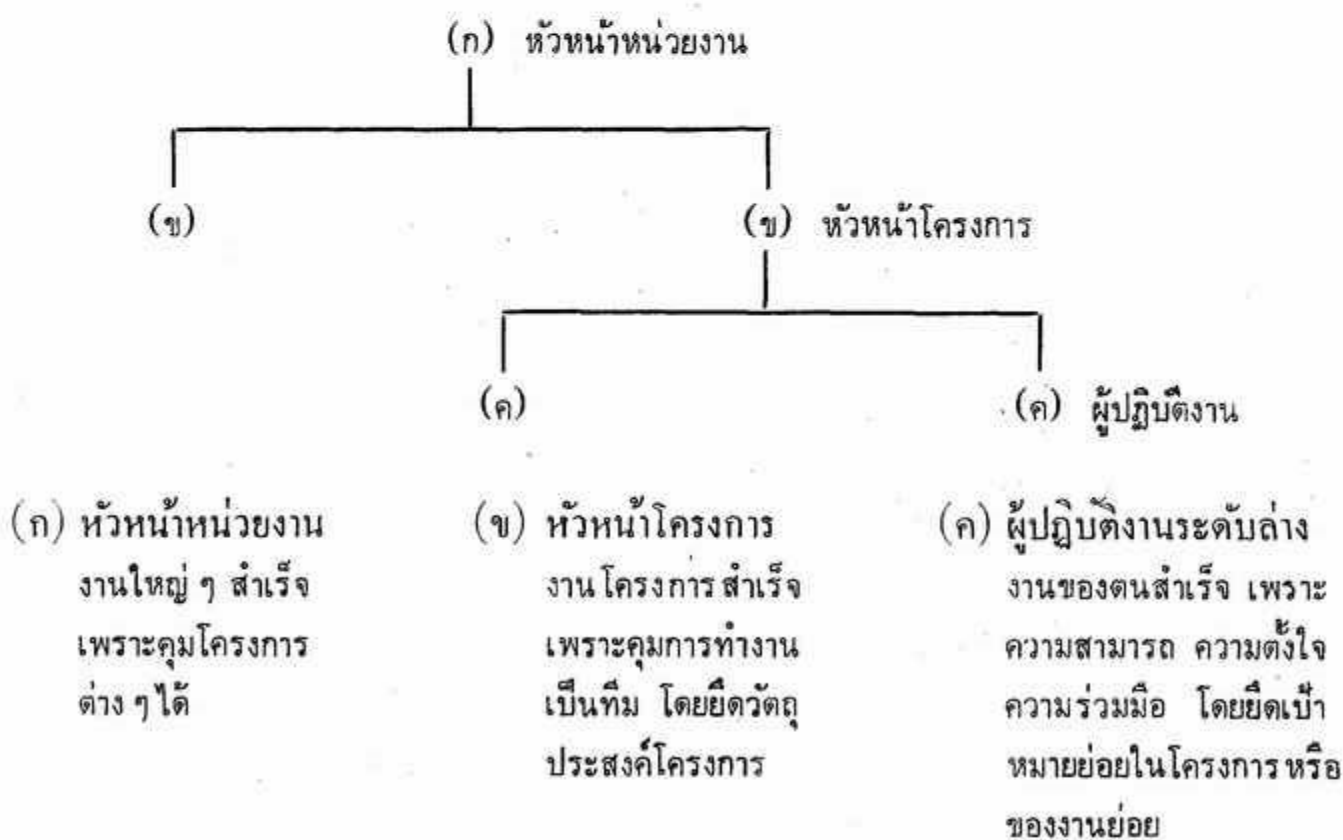
จากข้อกำหนดที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทำอะไร มากน้อยเพียงใดนี้เอง จะนำไปสู่เครื่องบ่งชี้ผลงานในแง่ปริมาณงาน คุณภาพของงานและพฤติกรรมในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวอาจอยู่ในระดับหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าโครงการ หรือผู้ปฏิบัติ แล้วแต่กรณี เครื่องบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าวนี้ หัวหน้างานแต่ละระดับมีหน้าที่ต้องหาวิธีกำหนดขึ้นให้เหมาะสมแก่ประเภทงานเพื่อการประเมินที่ตรงความจริงและเป็นธรรมมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำทั้งหลายนั้น ก็คืองานบริการหรืองานประจำ งานแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และงานโครงการของหน่วยงานหนึ่ง ๆ จะต้องอยู่ในกรอบของเรื่องหลักเดียวกัน คือ แบ่งงานใหญ่เป็นงานย่อยตามลำดับลงมาหรือมุ่ง

ไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ควรจะเป็นลักษณะที่แบ่งเป็นงานย่อยแล้ว ต่างคนต่างทำโดยเลิกประสานกัน หรือมุ่งใช้ความชำนาญพิเศษของแต่ละหน่วยย่อยหรือแต่ละคน จนลืมนึกถึงจุดหมายหลักของหน่วยงาน

สรุปความว่า ในการประเมินผลงานประเภทต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้การเปรียบเทียบและการใช้วิจารณญาณประกอบด้วยนั้น จะต้องอาศัยเกณฑ์ในการเปรียบเทียบ วิเคราะห์ และวินิจฉัยออกมาเป็นผลการประเมินด้วยกันทั้งสิ้น

ความสัมพันธ์ของผลงาน

ดังที่กล่าวแต่ต้นว่า ผลงานของหน่วยของโครงการ และ ของ บุคคลนั้น มี จุดหมาย ปลายทางเดียวกัน ซึ่งอาจเขียนเป็นแผนภูมิอย่างง่าย ๆ ดังนี้



ความเบี่ยงเบนจากวัตถุประสงค์หลักของผลงาน

โอกาสที่ผลงานของบุคคล และของโครงการต่าง ๆ จะเบี่ยงเบนไม่เป็นไปในทิศทางที่ตรงจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน เป็นไปได้เสมอ จึงจำเป็นต้องพิจารณาทบทวนอย่างจริงจัง ฉะนั้น วัตถุประสงค์หลักก็จะเลื่อนลงไป ซึ่งอาจแสดงให้เห็นในรูปของตัวอย่างดังต่อไปนี้

สมมติว่า สถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ก็จะต้องกำหนดกิจกรรมเพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว เป็นเรื่องการสอนวิชาการบริหารและพัฒนา เรื่องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเสริมความรู้ในวิชาการสาขานี้ งานวิจัยทางการบริหารและพัฒนา ซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมการสอนและการฝึกอบรม และเป็นบริการแก่ชุมชน ตลอดจน กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสาร และวิชาการในขอบเขตของงานเหล่านี้ กิจกรรมทั้งหมดก็ต้องแบ่งให้หน่วยงานประเภทและระดับต่าง ๆ จัดทำตามความเหมาะสม แก่กิจกรรม ภายในแต่ละหน่วยงานจะต้องปรากฏงานหลายประเภทซึ่งจำแนกอย่างง่ายได้เป็น งานบริการ หรืองานประจำ ซึ่งเป็นงานต่อเนื่อง ได้แก่ งานสอน งานบริการนักศึกษา งานบริการห้องสมุด

และงานธุรการ เป็นต้น กับงานโครงการ ได้แก่ โครงการวิจัย โครงการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร โครงการศึกษาพิเศษต่าง ๆ เป็นต้น งานเหล่านี้จะมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติจัดทำต่อไป สรุปได้ว่า จากงานตามจุดมุ่งหมาย จะมาสู่ การจัดกิจกรรม และ โครงสร้าง (จัดแบ่งงาน และหน่วยงาน) จนถึง ภาระหน้าที่ของบุคคล เป็นอันดับสุดท้าย

โดยปกติ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานรวม มักจะกำหนดไว้ด้วยถ้อยคำไม่กี่ประโยค ทำให้ตีความได้ ทั้งอย่าง เฉพาะเจาะจง และ อย่างกว้างขวาง แต่เมื่อมีการแบ่งกิจกรรมและแบ่งหน่วยงานลดหลั่นลงมาก็จะมีวัตถุประสงค์รอง ๆ ที่มีความหมายชัดเจนขึ้น อย่างไรก็ตาม การที่บุคคล จะได้รับมอบงานดังกล่าว หรือ สร้างงาน ขึ้นมาเอง แล้วให้เกิดผลสนับสนุนจุดหมายรอง และ จุดหมายรวม ของหน่วยงานอย่างจริงจังหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น บทบาทของหัวหน้างาน บรรยากาศอิสระในการทำงาน ความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานเอง เป็นต้น ฉะนั้น โอกาสที่ผลงาน ของบุคคลและของโครงการ ภายในสถาบัน การศึกษาดังกล่าว จะเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายหลักของหน่วยงานย่อย และ หน่วยงานรวม ก็อาจ ปรากฏได้ในรูป ของการไปสอน หรืออบรมภายนอก

(ซึ่งได้รับผลประโยชน์) และรับการพิจารณาความดีความชอบมากกว่าที่จะอุทิศเวลาให้แก่การสอน การอบรม การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา และการปรับปรุงหลักสูตรและการสอนภายในสถาบันซึ่งตนสังกัดอยู่ และรับผลประโยชน์ตอบแทนอยู่แล้วในรูปแบบต่าง ๆ หรือ อาจมุ่งทำการวิจัย หรือให้คำปรึกษาในโครงการ ที่มีสิ่งจูงใจ ด้านผลประโยชน์มากกว่าที่จะทำโครงการ ที่มี สาระ สัมพันธ์ กับ การ สอน ของ สถาบันนั้น หรือ การยึดถือการประชุม หรือจัดกิจกรรมระหว่างประเทศ เป็นงานสำคัญกว่าการพัฒนา และยกระดับ มาตรฐาน ของการให้การศึกษาให้ดียิ่งกว่าที่เป็นอยู่ เป็นต้น ปรากฏการณ์เช่นนี้ น่าจะได้มีการทบทวนถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โครงการ และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงานกันอย่างแท้จริง เพื่อให้เป็นไปตามแนวความคิดของการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์มิใช่เพื่อประสิทธิผลส่วนตัว

นอกจากนั้น ในกรณีของหน่วยงานใหญ่ ๆ ซึ่งมีขอบเขตงานกว้างขวาง ก็อาจมีทางที่ผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ ทำงานไม่เป็นไปตามแผน โครงการ หรือ หน้าที่ได้มาก โดยไม่มีเจตนา เนื่องจากไม่มีการติดตามและประเมินผลงานกันอย่างจริงจัง ในบางกรณีอาจเป็นเพราะแผนและโครงการเปลี่ยนไปมา

หรือไม่ชัดเจน ก่อให้เกิดความไม่แน่นอนในแนวปฏิบัติ ประกอบกับพฤติกรรมการทำงานแบบลืมนเลือนละเลงวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จึงทำให้ผลงานที่ได้ไม่คุ้มค่าใช้จ่ายของหน่วยงานและบุคคลทั้งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาต่อไปได้อีก

โดยสรุป ข้อคิดสำคัญคือ การพิจารณาตนเองทั้งในแง่หน่วยงาน โครงการ และบุคคลผู้ปฏิบัติงานนั้น ควรกระทำเพื่อให้ทราบว่าแต่ละจุดเหล่านี้มีผลงานอะไร ไปในทิศทางของจุดมุ่งหมายรวมของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบ่งเห็นถึงความชอบ และความเจริญก้าวหน้าย่อมไม่ควรจะตกแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลงานของโครงการแบบคลุมเครือ ไม่บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงานอย่างแท้จริง แต่ดูจะบรรลุจุดหมายส่วนตัวมากกว่า คือ เป็นการใช้ทรัพยากร ส่วนรวม อย่างไม่ ประหยัด อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวมตามมาเป็น การเพิ่มความด้อยพัฒนาและปัญหาให้แก่บ้านเมืองให้มากยิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งถ้าดูโดยผิวเผินแล้วจะดูเหมือนว่าได้ช่วยกันพัฒนากันอย่างคึกคัก และ เต็มที่แล้วก็ตาม



แนวโน้มข้าราชการพลเรือน ในรัฐบาลกลางของสหรัฐอเมริกา

รังสิมา ศิริฤกษ์พิพัฒน์*

หมายเหตุ แปลและเรียบเรียง จากเรื่อง Employment Trends ใน Civil Service Journal
Oct-Dec 1978

การสำรวจจำนวนข้าราชการพลเรือนในสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปี ๒๓๕๙ จนถึงปัจจุบัน ได้แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการเพิ่มขึ้นและลดลงของข้าราชการในแต่ละปี พร้อมทั้งชี้ให้เห็นถึงสาเหตุการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ตลอดจนการทำนายแนวโน้มในอนาคตว่าจำนวนข้าราชการพลเรือนจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร และในการสำรวจครั้งนี้ได้แบ่งข้าราชการออกเป็น ข้าราชการพลเรือนของรัฐบาลกลาง และข้าราชการของรัฐต่าง ๆ และของท้องถิ่น แต่รายงานนี้จะกล่าวถึงข้าราชการพลเรือนของรัฐบาลกลางเป็นส่วนใหญ่

แนวโน้มข้าราชการพลเรือน ของรัฐ- บาลกลาง

ก. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับจำนวน ข้าราชการพลเรือน

ในปี ๒๓๕๙ ได้มีการสำรวจจำนวนข้าราชการพลเรือนของรัฐบาลกลาง ปรากฏว่ามีประมาณ ๕,๐๐๐ คน หลังจากนั้นจำนวนข้าราชการ

จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามการเจริญเติบโตของสังคมจนปัจจุบัน จำนวน ข้าราชการ มีทั้งสิ้น ประมาณ ๒.๘ ล้านคน การเพิ่มจำนวนข้าราชการดังกล่าว ได้สะท้อนให้เห็น ถึงการ เปลี่ยนแปลงพื้นฐาน ภายในสังคมอเมริกา คือการเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรม มาเป็นสังคมอุตสาหกรรมที่ซับซ้อน สาเหตุอีกประการหนึ่งคือการเพิ่มจำนวนประชากร จึงจำเป็น

* ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ฝ่ายแผนงานและประเมินผล กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

ต้องเพิ่มจำนวนข้าราชการให้เพียงพอ กับการให้บริการประชาชน จากสาเหตุประการหลังพอมองเห็นได้ว่าการให้บริการหรือการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนนั้น ถือเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของข้าราชการ และในการสำรวจเมื่อปี ๒๓๕๕ ปรากฏว่า อัตราส่วนระหว่างจำนวนข้าราชการพลเรือนต่อประชากรในปีนั้น เป็น ๐.๖ ต่อ ๑,๐๐๐ ต่อมาอีก ประมาณ ๘๐ ปี คือ ในราว ปี ๒๔๔๓ จำนวนข้าราชการพลเรือนเพิ่มเป็น ๒๐๐,๐๐๐ คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิมประมาณ ๑๕๐,๐๐๐ คน ดังนั้น อัตราส่วน ระหว่าง จำนวน ข้าราชการ พลเรือน ต่อ ประชากรจึงเปลี่ยนเป็น ๒.๖ ต่อ ๑,๐๐๐ และในการสำรวจครั้งสุดท้ายเมื่อปี ๒๔๑๕ จำนวนข้าราชการพลเรือนเพิ่มเป็น ๒.๖๘ ล้าน อัตราส่วนระหว่างจำนวนข้าราชการพลเรือน ต่อประชากรเปลี่ยนเป็น ๑๒ ต่อ ๑,๐๐๐

ถ้าพิจารณาจำนวนข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี ๒๔๔๓ จนถึงปัจจุบันปรากฏว่าจำนวนข้าราชการในแต่ละปีจะมีทั้งเพิ่มขึ้นและลดลง ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุสำคัญ ๆ หลายประการ เช่นสาเหตุจากการว่างงาน ความเสื่อมของสังคมในเมือง การเกิดสงครามโลกครั้งที่ ๒ สงครามเกาหลีและเวียดนาม เป็นต้น โดยเฉพาะสาเหตุประการหลัง ซึ่งรัฐบาลอเมริกัน เข้าไปมีส่วนรวม ได้ส่งผลสะท้อน ถึงจำนวนข้าราชการอย่างมาก กล่าวคือ ในปี ๒๔๘๒ ก่อนที่จะเริ่มสงครามโลกครั้งที่ ๒ จำนวนข้าราชการพลเรือนของรัฐบาลกลางยังมีไม่ถึง ๑ ล้านคน ได้เพิ่มเป็น ๓ ล้านคนเมื่อสิ้นสงคราม และลดลงเหลือต่ำกว่า ๒ ล้านคนในปี ๒๔๙๓ กรณีสงครามเกาหลีและเวียดนามก็เช่นกัน จำนวนข้าราชการได้เพิ่มขึ้นสูงสุดถึง ๒.๔๒ ล้านคน ในปี ๒๔๙๕ และ ๒.๗๖ ล้านคน ในปี ๒๕๑๒ ตามลำดับ สำหรับรายละเอียดต่าง ๆ ดูได้จากตาราง ๑

ตาราง ๑ จำนวนข้าราชการพลเรือนของรัฐบาลกลาง จำแนกตามส่วนราชการเจ้าสังกัด ตั้งแต่ปี ๒๔๙๓ ถึง ๒๕๒๑

ปี พ.ศ.	รวม	ข้าราชการ สังกัด รัฐสภา	ข้าราชการ กระทรวง ยุติธรรม	ส่วนราชการ				
				รวม	ข้าราชการ พลเรือน สังกัด กระทรวง กลาโหม	ข้าราชการ การไปรษณีย์	ข้าราชการ สังกัด การบริหาร ทหารผ่านศึก	รวม
2493	1,928,200	23,100	3,700	1,901,300	736,600	512,500	188,100	464,000
2494	2,302,100	22,600	3,800	2,275,600	1,100,800	517,700	180,900	476,300
2495	2,420,200	22,600	3,900	2,393,700	1,199,100	538,300	175,500	480,800
2496	2,304,800	22,200	3,900	2,278,800	1,130,600	526,500	177,900	443,700
2497	2,187,500	21,900	4,000	2,161,600	1,027,300	529,200	178,400	426,700
2498	2,187,600	21,600	4,100	2,161,900	1,027,900	530,000	176,600	427,400
2499	2,210,000	21,900	4,300	2,183,800	1,034,100	535,300	176,400	438,000
2500	2,219,000	22,100	4,600	2,192,400	1,007,300	551,400	174,600	459,100
2501	2,191,200	22,100	4,700	2,164,400	960,300	562,800	171,500	469,800
2502	2,196,700	22,500	4,800	2,169,300	941,300	572,900	171,100	484,100
2503	2,234,500	22,500	4,900	2,207,100	915,800	585,000	172,000	534,300
2504	2,243,900	23,200	5,100	2,215,600	919,000	594,900	173,900	527,900
2505	2,339,900	23,700	5,500	2,310,700	963,300	597,200	175,500	574,700
2506	2,357,800	24,100	5,700	2,328,100	949,200	598,400	172,300	508,200
2507	2,347,800	24,500	5,800	2,317,500	933,700	599,900	171,300	612,600
2508	2,377,900	25,400	5,900	2,346,600	938,500	614,200	165,700	628,200
2509	2,563,900	26,000	6,000	2,531,900	1,023,600	683,900	166,200	661,100
2510	2,719,000	27,400	6,300	2,665,300	1,108,600	713,800	170,600	692,300
2511	2,736,400	28,100	6,500	2,701,800	1,107,100	723,500	171,300	699,900
2512	2,757,500	28,900	6,700	2,721,900	1,125,500	732,400	169,100	695,000
2513	2,729,300	29,800	6,800	2,692,600	1,043,900	735,100	167,700	745,900
2514	2,696,200	31,300	7,700	2,657,100	1,009,800	726,400	176,000	745,000
2515	2,683,700	32,600	8,300	2,642,800	995,000	698,200	187,100	762,400
2516	2,663,300	34,000	8,700	2,620,600	961,000	693,100	193,800	772,700
2517	2,724,100	35,900	9,400	2,678,800	964,100	704,900	202,300	807,500
2518	2,747,800	37,300	10,300	2,700,200	954,600	696,600	212,600	836,400
2519	2,733,200	38,400	11,200	2,683,700	929,900	670,900	218,600	864,300
2520	2,727,600	39,400	12,300	2,675,800	917,600	654,300	221,600	882,300
2521	2,755,900	40,100	12,800	2,703,000	911,300	648,300	232,000	911,400

แหล่งข้อมูล Bureau of Labor Statistics

จ. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับจำนวน ข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการต่างๆ

ถ้าพิจารณาจำนวนข้าราชการพลเรือน ในทุกหน่วยงานแล้วจะเห็นว่าตั้งแต่ปี ๒๔๙๓ จนถึง ปัจจุบัน ข้าราชการพลเรือนในแต่ละปีจะมีทั้งเพิ่ม ขึ้นและลดลง ทั้งนี้ได้กล่าวถึงสาเหตุต่างๆ มาแล้ว ในตอนต้น แต่ถ้ามาพิจารณาข้าราชการพลเรือนที่

ละหน่วยงาน โดยการเปรียบเทียบกันระหว่างปี ๒๔๙๓ กับปัจจุบัน ปรากฏว่าจำนวนข้าราชการ พลเรือนในแต่ละหน่วยงาน เพิ่มขึ้น แม้บางหน่วย งานจะเพิ่มไม่มากนักก็ตาม ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้อง กับการขยายตัวของวงการอุตสาหกรรมต่างๆ

ตั้งแต่ปี ๒๔๙๓ เป็นต้นมาข้าราชการสังกัด รัฐสภามีจำนวนเพิ่มจาก ๒๓,๑๐๐ คนเป็น ๔๐,๐๐๐

คน ซึ่งเพิ่มขึ้นประมาณ ๑๖,๐๐๐ คน ส่วนข้าราชการกระทรวงยุติธรรมเพิ่มจาก ๓,๗๐๐ คน เป็น ๑๒,๐๐๐ คน เพิ่มขึ้นประมาณ ๘,๐๐๐ คน ทั้งนี้เนื่องจาก หน่วยงานนี้มี ภาระหน้าที่ที่จะต้อง เข้าไปควบคุมดูแลป้องกันการใช้ยาในทางที่ผิดเพื่อให้เป็นไปตาม Freedom of Information Act และ Speedy Trial Act รวมทั้งทำหน้าที่บริหารงานภายในศาลต่าง ๆ และการตั้งคณะกรรมการไต่สวนกรณีกระทำผิดกฎหมาย รวมทั้งคดีอาชญากรรมต่างๆ มีเพิ่มขึ้น

สำหรับข้าราชการพลเรือนใน สาขาบริหาร (Executive Branch) ปัจจุบันมีประมาณ ๒.๗ ล้านคน แต่ถ้าพิจารณาตั้งแต่กลางปี ๒๕๐๓ ซึ่งเป็นระยะที่เริ่มเกิดสงครามเวียดนาม จะเห็นว่าจำนวนข้าราชการในสาขานี้เพิ่มไม่มากนัก แม้จำนวนประชากรจะเพิ่มขึ้น การให้บริการต่างๆ ขยายตัวมากขึ้น รวมทั้งการเพิ่มผลผลิตและการขยายตัวทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ จะมีมากขึ้นก็ตาม ส่วนข้าราชการไปรษณีย์ มีจำนวนเพิ่มขึ้นจาก ๕๑๒,๕๐๐ คน เป็น ๖๔๔,๓๐๐ คน แม้ในช่วง ๑๐ ปีหลังนี้จำนวน ข้าราชการ ใน หน่วยงานนี้ ลดลงบ้างก็ตาม ทั้งนี้เพราะ กิจการ ด้าน ไปรษณีย์ได้ ขยาย ตัว ตามอัตราการเพิ่มของประชากร ในส่วนที่เกี่ยวกับสุขภาพและสังคม งานด้านการบริหารเกี่ยวกับทหารผ่านศึกก็ได้ เพิ่ม เจ้าหน้าที่ขึ้น เพื่อให้ ความ

ช่วยเหลือทางด้านวิชาการแพทย์แก่ทหารผ่านศึกทั้งใหม่และเก่า โดยอำนวยความสะดวกในเรื่องการรักษาพยาบาลให้พอเพียงกับจำนวนทหารผ่านศึกที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี

สำหรับทางด้านประกันสังคม ก็มีความจำเป็นต้องเพิ่มข้าราชการให้สอดคล้องกับ ปริมาณงาน ด้าน บริหารการ ประกัน สังคม ที่ เพิ่มขึ้น ตามจำนวนประชากร ด้านบริหารงานการบิน ได้เพิ่มจำนวนข้าราชการให้พอเหมาะกับหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งเกี่ยวกับการขยายตัวของกิจการด้านการบิน และการเพิ่มสวัสดิการในการคมนาคมทางอากาศ

จำนวนข้าราชการพลเรือนของรัฐบาลกลางในรัฐต่างๆ

นอกจากข้าราชการพลเรือนของรัฐบาลกลางจะปฏิบัติงานส่วนใหญ่ในกรุงวอชิงตัน ดีซี ยังมีข้าราชการพลเรือนของรัฐบาลกลาง ปฏิบัติงานอยู่ในรัฐต่างๆ ภายในสหรัฐอเมริกา จากการสำรวจปรากฏว่า ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานอยู่ในรัฐคาลิฟอร์เนีย กับวอชิงตัน ดีซี มีจำนวนสูงที่สุดถึง ๒๐๐,๐๐๐ คน ส่วนอีก ๖ รัฐ คือ นิวยอร์ก เท็กซัส เวอร์จิเนีย เพนซิลวาเนีย มารีแลนด์ และอิลลินอยส์ มีจำนวนข้าราชการมากกว่า ๑๐๐,๐๐๐ คนขึ้นไป ส่วนรัฐที่มีข้าราชการน้อยที่สุด คือ เวอร์มอนต์ มีจำนวนข้าราชการเพียง ๔,๐๐๐ คน

ในรอบ ๒๐ ปี คือตั้งแต่ปี ๒๔๙๘ ถึง ๒๕๒๑ รัฐที่มีจำนวนข้าราชการเพิ่มในอัตราสูงที่สุดคือรัฐ นิวแฮมเชียร์ และแอริโซนา คือมีข้าราชการเพิ่มเป็น ๓ เท่า และ ๒ เท่าตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากการเพิ่ม ของ ประชากร ในขณะที่ รัฐโรด-

ไอแลนด์มีอัตราการลดลงของข้าราชการมากที่สุด อันมีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการจ้าง ข้าราชการในกองทัพเรือสำหรับรายละเอียดต่าง ๆ ดูได้จากตาราง ๒

ตาราง ๒ จำนวนข้าราชการพลเรือนในสังกัดรัฐบาลกลาง จำแนกตามรัฐ ปี ๒๔๙๘ ถึง ๒๕๒๑

รัฐ	ปี พ.ศ.						เปอร์เซ็นต์ที่เปลี่ยนแปลง
						2498 - 2521	
	2498	2508	2508	2513	2521	ผลต่าง	
Alabama	50,134	60,867	59,458	54,308	58,507	8,373	16.7
Alaska a/	—	12,556	13,402	14,481	15,067	2,511	20.0
Arizona	15,765	15,797	22,664	27,502	33,564	17,799	112.9
Arkansas	14,940	13,107	15,086	16,561	18,693	3,753	25.1
California	230,253	239,464	265,122	303,536	297,844	67,591	29.4
Colorado	32,796	33,909	37,757	42,314	48,702	15,906	48.5
Connecticut	12,152	14,649	16,375	20,440	20,961	8,809	72.5
Delaware	3,212	3,372	3,699	4,719	5,215	2,003	62.4
District of Columbia	163,316	168,991	192,809	192,918	203,831	40,515	24.8
Florida	42,372	47,950	57,201	69,343	78,441	36,069	85.1
Georgia	54,895	55,500	64,871	73,764	74,981	20,086	36.6
Hawaii a/	—	22,091	23,671	26,338	25,299	3,208	14.5
Idaho	5,797	6,214	7,605	8,155	9,816	4,019	69.3
Illinois	100,078	98,915	104,095	110,726	106,595	6,517	6.5
Indiana	33,651	31,682	34,996	44,447	40,759	7,108	21.1
Iowa	15,852	15,790	16,737	18,067	19,179	3,327	21.0
Kansas	22,154	21,058	19,723	22,329	23,153	999	4.5
Kentucky	28,298	27,604	27,972	34,685	35,946	7,648	27.0
Louisiana	23,998	22,876	26,681	27,586	30,551	6,553	27.3
Maine	14,726	17,295	15,054	15,077	12,061	-2,665	-18.1
Maryland	71,198	75,526	96,925	121,814	131,290	60,092	84.4
Massachusetts	60,038	62,246	60,882	63,481	58,445	-1,593	-2.7
Michigan	38,638	42,399	47,267	53,436	54,603	15,965	41.3
Minnesota	24,101	24,592	26,749	29,286	30,323	6,222	25.8
Mississippi	15,861	15,696	17,626	20,278	24,091	8,230	51.9
Missouri	47,572	49,959	56,114	65,028	66,428	18,856	39.6
Montana	7,185	8,405	9,848	10,292	12,166	4,981	69.3
Nebraska	18,256	15,402	14,927	15,090	16,137	-2,119	-11.6
Nevada	5,202	6,842	7,411	8,051	8,934	3,732	71.7
New Hampshire	3,200	3,595	4,433	5,467	10,238	7,038	219.9
New Jersey	49,760	53,835	58,265	65,870	71,017	21,257	42.7
New Mexico	18,714	22,790	24,239	25,051	26,891	8,177	43.7
New York	184,936	179,784	173,513	177,834	172,270	-12,666	-6.9
North Carolina	27,217	28,491	31,298	37,331	42,337	15,120	55.6
North Dakota	5,923	5,863	7,025	8,051	9,115	3,192	53.9
Ohio	94,308	88,785	93,405	96,922	93,561	-747	-0.8
Oklahoma	40,858	42,098	46,882	57,836	47,715	6,857	16.8
Oregon	17,239	19,964	22,023	24,109	25,646	8,407	48.8
Pennsylvania	133,984	129,084	133,325	137,693	132,314	-1,670	-1.3
Rhode Island	12,995	12,343	13,154	14,619	10,064	-2,931	-22.6
South Carolina	21,984	22,461	25,770	29,301	30,729	8,745	39.8
South Dakota	8,582	8,984	9,131	9,251	10,800	2,218	25.8
Tennessee	37,753	34,052	40,654	44,803	55,418	17,665	46.8
Texas	112,104	112,647	126,899	144,666	149,638	37,534	33.5
Utah	26,018	26,443	32,497	38,250	35,260	9,242	35.5
Vermont	3,191	3,057	3,160	3,653	4,366	1,175	36.8
Virginia	111,903	103,560	107,605	138,764	143,002	31,099	27.8
Washington	53,377	45,643	48,279	52,563	57,779	4,402	8.3
West Virginia	10,721	10,540	11,637	12,279	15,588	4,867	45.4
Wisconsin	19,845	20,368	22,283	25,542	26,757	6,912	34.8
Wyoming	5,260	4,695	4,984	5,186	6,080	820	15.6
รวม	2,152,312	2,212,838	2,403,046	2,665,093	2,738,167	585,855	27.2

แหล่งข้อมูล Bureau of Labor Statistics

จำนวนข้าราชการของรัฐบาลกลางของ
รัฐต่าง ๆ และของท้องถิ่น

ตั้งแต่ปี ๒๕๐๓ เป็นต้นมาจำนวนข้าราชการพลเรือนของรัฐบาลกลาง และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในรัฐต่าง ๆ และในส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มของจำนวนประชากรกับความต้องการบริการของรัฐในด้านต่าง ๆ เช่น ความต้องการที่จะมีระบบการศึกษาที่ดี มีการรักษาความสงบสุขและความปลอดภัย มีการคมนาคมที่สะดวก และมีการจ้าง

งานในอัตราที่เป็นธรรม เป็นต้น

จากการสำรวจดังกล่าวแล้วข้างต้นจำนวนข้าราชการพลเรือนของรัฐบาลกลางมีประมาณ ๒.๘ ล้านคน หรือประมาณ ๓ เปอร์เซนต์ ของจำนวนแรงงานทั้งหมด ซึ่งมี ๘๔ ล้านคน ถ้าหากรวมข้าราชการของรัฐและในส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ แล้วจำนวนข้าราชการจะมีทั้งหมด ๑๗ เปอร์เซนต์ ของแรงงานทั้งหมด ส่วนอีก ๘๓ เปอร์เซนต์ที่เหลือนั้นเป็นแรงงานด้านธุรกิจเอกชน สำหรับรายละเอียดดูได้จากตาราง ๓

ตาราง ๓ จำนวนข้าราชการของรัฐบาลกลาง ของรัฐต่าง ๆ และของท้องถิ่น ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๓ ถึง ๒๕๒๑

ปี พ.ศ.	ข้าราชการและลูกจ้าง	ข้าราชการ			ข้าราชการของรัฐบาลกลาง คิดเป็นร้อยละของข้าราชการทั้งหมด	ข้าราชการของรัฐบาลกลาง คิดเป็นร้อยละของข้าราชการและลูกจ้าง	ข้าราชการของรัฐและท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละของข้าราชการและลูกจ้าง	ลูกจ้าง	ลูกจ้างคิดเป็นร้อยละของข้าราชการและลูกจ้าง
		รัฐบาลกลาง	รัฐต่าง ๆ และท้องถิ่น	รวม					
๒๕๐๓	65,778	2,235	6,083	8,318	26.9	3.4	9.3	57,460	87.4
๒๕๐๔	65,746	2,244	6,315	8,559	26.2	3.4	9.6	57,187	87.0
๒๕๐๕	66,702	2,340	6,550	8,890	26.3	3.5	9.8	57,812	86.7
๒๕๐๖	67,762	2,358	6,868	9,226	25.6	3.5	10.1	58,536	86.4
๒๕๐๗	69,305	2,348	7,248	9,596	24.5	3.4	10.5	59,709	86.2
๒๕๐๘	71,088	2,378	7,696	10,074	23.6	3.4	10.8	61,014	85.8
๒๕๐๙	72,895	2,564	8,227	10,791	23.8	3.5	11.3	62,104	85.2
๒๕๑๐	74,372	2,719	8,679	11,398	23.9	3.7	11.7	62,974	84.7
๒๕๑๑	75,920	2,736	9,109	11,845	23.1	3.6	12.0	64,075	84.4
๒๕๑๒	77,902	2,758	9,444	12,202	22.6	3.5	12.1	65,700	84.3
๒๕๑๓	78,627	2,729	9,830	12,559	21.7	3.5	12.5	66,068	84.0
๒๕๑๔	79,120	2,696	10,192	12,888	20.9	3.4	12.9	66,232	83.7
๒๕๑๕	81,702	2,684	10,656	13,340	20.1	3.3	13.0	68,362	83.7
๒๕๑๖	84,409	2,663	11,075	13,738	19.4	3.2	13.1	70,671	83.7
๒๕๑๗	85,935	2,724	11,453	14,177	19.2	3.2	13.3	71,758	83.5
๒๕๑๘	84,783	2,748	11,973	14,721	18.7	3.2	14.1	70,062	82.6
๒๕๑๙	87,485	2,733	12,215	14,948	18.3	3.1	14.0	72,537	82.9
๒๕๒๐	90,546	2,728	12,463	15,191	18.0	3.0	13.8	75,355	83.2
๒๕๒๑	94,112	2,756	13,123	15,879	17.4	2.9	13.9	78,239	83.1

หมายเหตุ หน่วยเป็นพันคน

แหล่งข้อมูล Bureau of Labor Statistics

สำหรับการพยากรณ์แนวโน้มข้าราชการพลเรือนในอนาคตนั้น รายงานนี้สรุปว่าในปี ๒๕๓๓ หรืออีก ๑๒ ปี ข้างหน้า จำนวนข้าราชการของรัฐบาลกลางอาจจะมีน้อยกว่า ๓ เปอร์เซนต์ ของแรงงานในสหรัฐอเมริกาทั้งหมด



สรุปข่าวที่น่าสนใจในวงราชการ

ตั้งผู้อำนวยการรักษาความสงบภายใน
ประเทศคนใหม่

พลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ นายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งที่ ๑๗๒/๒๕๒๑ ยกเลิกคำสั่งหัวหน้าคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๒๑ และแต่งตั้งให้ พลเอก เสริม ธนะนคร ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑ เป็นต้นไป

เหตุผลในการออกคำสั่งดังกล่าวเพราะคำสั่งหัวหน้าคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๗ นั้น ระบุให้ผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นผู้อำนวยการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ และผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้อำนวยการรักษาพระนคร โดยระบุชื่อบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งไว้ด้วย บัดนี้ปรากฏว่า บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุด และผู้บัญชาการทหารบกได้เปลี่ยนแปลงตัวบุคคลไป จึงได้มีคำสั่งดังกล่าวขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกัน

(อาทิตย์ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๒๑)

ให้ลูกจ้างลาครั้งวันได้เหมือนข้าราชการ

ด้วยกระทรวงการคลังได้เสนอคณะรัฐมนตรีตามรายงานของกรมทางหลวงซึ่งรายงานว่ ตาม

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลา ของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ข้อ ๘ วรรคท้าย ได้กำหนดให้นับการลาครั้งวันตอนเช้าหรือตอนบ่ายของข้าราชการเป็นการลาครั้งวันตามประเภทการลานั้น ๆ ได้ จึงหาหรือว่า กรณีลูกจ้างจะลาหยุดครั้งวันตามระเบียบดังกล่าว เหมือนข้าราชการได้หรือไม่ ซึ่งกระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่า ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ส่วนราชการ มิได้กำหนดสิทธิให้ลูกจ้างลาครั้งวัน แต่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีกำหนดสิทธิให้ข้าราชการลาได้ครั้งวัน เพื่อความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างของส่วนราชการที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่นเดียวกัน จึงสมควรกำหนดสิทธิลูกจ้างของส่วนราชการให้ลาครั้งวันเช้าหรือบ่ายได้ตามประเภทการลานั้น ๆ ทำนองเดียวกับข้าราชการด้วย

เรื่องนี้ หลังจากที่คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วก็ลงมติอนุมัติตามความเห็นที่กระทรวงการคลังเสนอ

(ไทยรัฐ ๒๑ ต.ค. ๒๕๒๑)

ให้เงินยืมข้าราชการที่รับบำนาญ

รัฐบาลออกพระราชกฤษฎีกาให้เงินช่วยค่าครองชีพ แก่ข้าราชการ ที่รับเบี้ยหวัด และ บำนาญ

โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑ เป็นต้นไป เหตุผลของการออกพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวนี้นั้น เพราะเห็นว่า ภาวะการครองชีพโดยทั่วไปในปัจจุบันสูงขึ้นมาก พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวมีสาระที่สำคัญคือ ผู้ที่จะได้รับเงินช่วยค่าครองชีพในอัตราเดือนละ ๒๐๐ บาทนั้น ได้แก่ผู้ที่ได้รับเบี้ยหวัดหรือมีสิทธิได้รับเบี้ยหวัดตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม หรือผู้ได้รับบำนาญปกติ หรือ มีสิทธิได้รับบำนาญปกติ หรือ บำนาญพิเศษ เพราะเหตุทุพพลภาพ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ ต่ำกว่าเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท ส่วนผู้ที่ได้รับเกินกว่า ๔,๐๐๐ บาทขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๔,๒๐๐ บาท ก็มีสิทธิได้รับเงินช่วยค่าครองชีพเหมือนกัน แต่เงินบำนาญเบี้ยหวัดที่ได้รับ เมื่อรวมกับค่าครองชีพแล้ว ต้องไม่เกินเดือนละ ๔,๒๐๐ บาท นอกจากนี้ยังมีกรณีสำหรับทายาทผู้รับบำนาญพิเศษหรือบำนาญตกทอด ต่ำกว่าเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท ก็มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพในอัตราเดือน ๑๐๐ บาทด้วย และถ้าได้รับเกิน ๔,๐๐๐ บาท แต่ไม่เกิน ๔,๑๐๐ บาท ทายาทผู้นั้นก็ยังมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพอีกเหมือนกัน แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินเดือนละ ๔,๑๐๐ บาท เช่นเดียวกัน

การจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพดังกล่าวนี้ ไม่รวมถึง ข้าราชการ ผู้ที่ได้รับเบี้ยหวัด หรือ บำนาญที่กลับเข้ารับราชการในหน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจอีก

(มติชน ๒๘ ต.ค. ๒๑)

กรรมที่ดินออกสำรวจที่ดินที่ทิ้งว่างเปล่า

ร.ต.ท. ระดม มหาศรานนท์ อธิบดีกรมที่ดิน เปิดเผยว่า ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๒๑ ขอความร่วมมือกับเจ้าของที่ดินทุกแปลง ซึ่งทอดทิ้งไม่ทำประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นที่ดิน ที่มีโฉนด หรือ หนังสือรับรองทำประโยชน์ก็ตาม ให้รีบเข้าทำประโยชน์หรือจัดทำประโยชน์ เพื่อให้ที่ดินมีส่วนเพิ่มผลผลิตในอันจะเกิดประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจ ดีกว่าจะปล่อยให้เป็นที่รกร้างว่างเปล่า ซึ่งหากเจ้าของที่ดินที่มีโฉนดครอบครอง และก็ไม่ทำประโยชน์ติดต่อกันเกินกว่า ๑๐ ปี และที่ดินที่มีหนังสือรับรองการทำประโยชน์ ทอดทิ้งติดต่อกันเกินกว่า ๕ ปี ทางกระทรวงมหาดไทยและกรมที่ดิน จะขอให้ศาลเพิกถอนหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินดังกล่าว ซึ่งจะเป็นผลให้ที่ดินนั้นตกเป็นของรัฐทันทีนั้น ขณะนี้กรมที่ดินกำลังดำเนินการตามประกาศดังกล่าว โดยได้ส่งเจ้าหน้าที่ออกสำรวจที่ดินทั่วประเทศว่ามีที่ดินแปลงใดบ้างที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ คาดว่าการสำรวจจะเสร็จสิ้นในปีนี้ และก็จะสามารถทราบได้ว่า มีที่ดินเป็นจำนวนเท่าไรที่ไม่ได้ทำประโยชน์ เพื่อจะได้ดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยต่อไป

(บ้านเมือง ๑๖ พ.ย. ๒๑)

กรม. ส่งให้กำจกกลุ่มอิทธิพล

ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ค.ศ.นี้ กระทรวงมหาดไทยเสนอว่า ปัญหาผู้มี อิทธิพล หรือ กลุ่ม อิทธิพล ในท้องถิ่นเป็น ปัญหาร้ายแรง อัน กระทบ กระเทือน ต่อ ระบบ การ บริหาร ความ มั่นคง ของ ประเทศชาติ เป็น อย่าง ยิ่ง หากละเลย ปล่อยไว้ก็จะเป็น สาเหตุสืบเนื่องนำไปสู่ ความเสื่อมทราม ของบ้านเมืองโดยไม่มีทางแก้ไขได้ ในอนาคต ทั้งนี้ กระทรวงมหาดไทยได้ประชุม สัมมนาผู้ว่าราชการจังหวัดทั่วราชอาณาจักร และ ผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัดทั่วประเทศ และได้ รับฟังความคิดเห็นแล้วมีมติเห็นชอบให้เสนอมาตรการ แก้ไข ปัญหาดังกล่าวเพื่อเสนอให้คณะรัฐมนตรี พิจารณาดังนี้

ให้ ทุกกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงาน ของรัฐทั่วราชอาณาจักรยึดถือ นโยบาย ในการกำจก ผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นเป็นนโยบายในการบริหารของ ส่วนราชการนั้น ๆ

ให้ถือว่ามาตรการหรือแนวทางในการกำจก ผู้มีอิทธิพล หรือกลุ่มอิทธิพล เป็น ส่วนหนึ่ง ของ มติ คณะรัฐมนตรี ซึ่งส่วนราชการต้องนำไปปฏิบัติ และดำเนินการโดยทั่วกัน

ให้กระทรวงมหาดไทยดำเนินการ ประสาน งานในการกำจกผู้มีอิทธิพล หรือกลุ่มอิทธิพลกับทุก ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตลอดจนการกำหนดระเบียบ และแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรการและแนว ทางในการกำจกผู้มีอิทธิพลหรือกลุ่มอิทธิพล และ รายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบผลเป็นระยะ

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาข้อเสนอดังกล่าว ของกระทรวงมหาดไทย แล้วลงมติเห็นชอบด้วย เพราะเป็นนโยบายของรัฐบาลอยู่แล้ว พร้อมกับมี มติให้มาตรการคุ้มครองข้าราชการที่ดีที่อาจจะถูกใส่ ร้ายหรือได้รับอันตรายด้วย

(สขามรัฐ ๒๒ พ.ย. ๒๑)

คืนเงินสะสมสำหรับข้าราชการที่ประสบอุทกภัย

นายชาญชัย ลิขิตกร ปลัดกระทรวงการคลัง ได้มีหนังสือแจ้งไปยังหน่วยราชการต่าง ๆ ให้มีการ พิจารณาเรื่องการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการ ในสังกัดที่ประสบอุทกภัยได้ตามความจำเป็น โดย ให้พิจารณาจ่ายเงินสะสมคืนตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ

๑. ความเดือดร้อนนั้น เกิดแก่ข้าราชการ ผู้นั้น หรือคู่สมรส หรือ บุตร รวมทั้ง ทรัพย์สิน ของ บุคคลดังกล่าว แต่ทั้งนี้ ไม่รวมถึงทรัพย์สินของ ทางราชการที่ข้าราชการมีสิทธิได้อาศัยหรือใช้สอย เป็นประจำ

๒. เป็นทรัพย์สิน ของบิดามารดาของ ข้าราชการ หรือ ของ คู่สมรส ที่ ข้าราชการ ผู้นั้น หรือ ครอบครัวได้อยู่อาศัยหรือใช้สอยเป็นประจำ

๓. ความเดือดร้อนหรือความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้น เมื่อพิจารณาค่าเสียหายโดยคำนึงถึงรายได้ ที่ได้รับแล้วเกินความสามารถที่จะรับภาระได้

๔. ความเดือดร้อนนั้น ข้าราชการหรือ

บุคคลที่เกี่ยวข้องไม่สามารถช่วยตัวเองได้ และมีได้
รับหรือมีสิทธิได้รับ ความช่วยเหลือหรือ ชดใช้ จาก
บุคคลอื่น หรือจากทางราชการ

ทั้งนี้ ให้ หัวหน้าหน่วยราชการ ผู้เบิก ตั้ง
กรรมการ สอบสวน ข้อเท็จจริงก่อนว่าข้าราชการผู้นั้น
นั้นเป็นผู้ประสบภัยพิบัติ และได้รับความเดือดร้อน
สมควรจ่ายเงินสะสมและดอกเบียคืนไปหรือไม่ โดย
ให้ แนบสำเนา เอกสารการ สอบสวนข้อเท็จจริงไป
พร้อมกับฎีกาเบิกเงินเพื่อกระทรวงการคลังจะได้นำ
ไปประกอบการพิจารณาจ่ายเงินสะสมคืนให้ต่อไป

(สยามรัฐ ๒๒ พ.ย. ๒๕)

โครงการให้บริการสาธารณสุขปีงบประมาณ

๒๕๒๒

นายแพทย์ประกอบ ตูจินดา ปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ชี้แจงเกี่ยวกับเป้าหมายและโครงการ
ให้บริการสาธารณสุข ในปีงบประมาณ ๒๕๒๒ ว่า
การให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนนั้น กระทรวง
สาธารณสุข มี เป้าหมายที่จะ ดำเนิน การ เน้น
หนัก ในส่วนภูมิภาค และ ท้องถิ่น ชนบทที่ ห่างไกล
โดยการเพิ่มจำนวน คุณภาพ และขีดความสามารถ
ของสถานบริการในระดับต่างๆ ทั้งนี้ จะใช้งบ-
ประมาณเพื่อการนี้ประมาณ ๒,๐๒๑.๔ ล้านบาท ใน
จำนวน นี้ เป็น งบ ประมาณ เกี่ยวกับ โรง พยาบาล
ภูมิภาค ๑,๑๖๕.๗ ล้านบาท และงบประมาณทาง
ด้านงานบริการสาธารณสุขภูมิภาคอีก ๘๕๕.๗ ล้าน
บาท

นายแพทย์ประกอบ ตูจินดา ชี้แจงต่อไป
ว่า งานบริการสาธารณสุขที่สำคัญอีกโครงการหนึ่ง
คือ โครงการรักษาพยาบาลประชาชนผู้ยากไร้
โดยไม่คิดมูลค่า การดำเนินการตามโครงการนี้
กระทรวงสาธารณสุขให้การสนับสนุนในรูปของค่า
เวชภัณฑ์เป็นส่วนใหญ่แก่สถานบริการของรัฐ ทั้ง
ในและนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมี
งบประมาณเพื่อการนี้ ๓๐๐ ล้านบาท ส่วนโครง
การ วางแผน ครอบครัวย เพื่อลดอัตราเพิ่ม ของ ประ-
ชากรให้เหลือเพียงร้อยละ ๒.๑ ในปี ๒๕๒๔ นั้น
ในปี ๒๕๒๒ ได้รับงบประมาณเพื่อการนี้ ๔๘.๖ ล้าน
บาท โดยมีเป้าหมายที่จะให้บริการวางแผนครอบ
ครัวแก่ ประชาชนที่ เป็น รายใหม่ ด้วยวิธีการ ต่าง ๆ
เช่น บริการยาเม็ด ห่วงอนามัย ยาฉีด ฯลฯ นอก
จากนี้ยังมีงานพัฒนาสาธารณสุขตาม โครงการเงินกู้
หรือโครงการประชารัฐอันเป็นงานที่สนับสนุนการ
วางแผน ครอบครัวย และงานพัฒนาสาธารณสุขด้าน
อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดสร้างสถานบริการ
ต่างๆ สถานศึกษา จัดหายานพาหนะ และอุปกรณ์
ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการฝึกอบรม
และเพิ่มกำลังเจ้าหน้าที่ ซึ่งงานนี้จะดำเนินการใน
๒๐ จังหวัดที่มีการเร่งรัดการวางแผน ครอบครัวย โดย
จะใช้เงิน ๓๘๗.๓ ล้านบาท

(เดลินิวส์ ๒๕ พ.ย. ๒๕)

อาวุธ วรรณวงศ์

เกร็ดบริหาร

ไม่จำเป็นต้องจูงใจก็ได้ : แรงจูงหนึ่งเกี่ยวกับการจูงใจ

การที่จะให้องค์การ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ฝ่ายบริหารจะต้องมีพนักงานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องจัดให้พนักงานทำงานที่ตนถนัด ให้การฝึกอบรมในงานอย่างเพียงพอ และสอนแนะนำจนตลอดจนการบังคับบัญชาที่ดี สิ่งเหล่านี้ดูเผิน ๆ จะปฏิบัติได้ไม่ยากนัก แต่ถ้าพิจารณากันจริงๆ แล้วจะพบว่าไม่่ายเท่าที่คิด และมักจะพบกันเสมอ ๆ ว่า ฝ่ายบริหารมักจะขาดความรู้ความสามารถที่จะรวมกลุ่มคน ซึ่งมีเอกลักษณ์ของตนเอง มีความนึกคิดจิตใจต่างกัน เข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพได้ แต่ก็เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า การจูงใจพนักงานเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การได้ คำถามที่ตามมาคือ ทำอย่างไรจึงจะจูงใจพนักงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ในระยะแรกที่มีการตื่นตัวในการศึกษาปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานนั้น ได้มีผู้เขียนแนวความคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับการจูงใจขึ้น โดยมุ่งไปที่ปัจจัยพื้นฐานที่จะช่วยจูงใจพนักงาน ได้แก่ การเพิ่ม

เงินเดือน การยืดเวลาพักให้นานขึ้น การลดชั่วโมงทำงานให้น้อยลง เป็นต้น ซึ่งเหล่านี้อาจารย์รวมเรียกได้ว่าเป็นการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงานนั่นเอง ทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนหนังสือต่าง ๆ ก็เกิดขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่งถึงจุดหนึ่งที่ฝ่ายบริหารชี้ให้เห็นว่า การปรับปรุงหรือสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงาน เพิ่มขึ้นตามที่ได้ออกไว้ นักทฤษฎีทั้งหลาย จึงจำต้อง กลับไปตั้ง หลักันคว้าเกี่ยวกับการจูงใจใหม่ ชั่วเวลาไม่ช้าต่อมานักทฤษฎีทั้งหลายก็ค่อย ๆ ปรากฏกายกลับมาใหม่พร้อมกับคำตอบว่าเหตุไรแนวความคิดเก่าจึงใช้ไม่ได้ แนวความคิดเกี่ยวกับ การจูงใจที่ แพร่หลายในขณะนั้นชี้ให้เห็นว่าการทำให้งานมีความหมายมากขึ้น (Job enrichment) เป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม แนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจนั้นนั้น ยังมองข้ามคุณลักษณะพื้นฐานบางประการของมนุษย์ไป ซึ่งคือข้อเท็จจริงที่ว่า มนุษย์

ไม่จำเป็นต้องได้รับการจูงใจ เนื่องจากมนุษย์ทุกคนเกิดมามีแรงจูงใจอยู่โดยธรรมชาติแล้ว ในการที่จะเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งมีในมนุษย์โดยธรรมชาตินั้น เราอาจดูได้จากพฤติกรรมของเด็ก เมื่อเด็กเริ่มเคลื่อนไหวไปมาได้ นั้น โดยธรรมชาติแล้วเด็กจะกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น ต้องการทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ ต้องการช่วยพ่อแม่ แต่เนื่องจากความเป็นเด็ก ก็ยังไม่สามารถใช้มือได้อย่างคล่องแคล่ว งานการที่ตั้งใจเต็มใจจะช่วยพ่อแม่ นั้นก็มักจะออกมาเลอะเทอะ หรือเสียหายเสียมากกว่า เมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นนั้นขึ้น พ่อแม่ก็มักจะตำหนิหรือห้ามปราม เพราะฉะนั้นตั้งแต่เล็กเลยทีเดียว เด็กก็มักจะพองแกล้งออกได้ว่าสิ่งใดพ่อแม่ไม่ชอบ และก็พยายามลดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งนั้น ๆ ลงเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ก็อาจจะพบว่าเป็นทำนองเดียวกัน คือพนักงานจะแยกว่าพฤติกรรมใดเป็นที่ยอมรับหรือไม่ยอมรับของฝ่ายบริหาร และจะปฏิบัติตามความคิด

นั้น ดังนั้น ถ้าเรายอมรับว่า มนุษย์มีแรงจูงใจอยู่โดยธรรมชาติแล้วนั้น ฝ่ายบริหารไม่จำเป็นต้องศึกษาทฤษฎีการจูงใจทั้งหลาย และหันมาพยายามจัดสิ่งที่ทำให้แรงจูงใจของพนักงาน ลดน้อยลงจะดีกว่า

สิ่งที่อาจทำให้แรงจูงใจของพนักงานลดน้อยลงนั้นได้แก่บรรยากาศการทำงานที่เคร่งเครียด การเร่งรัดจากฝ่ายบริหารในสิ่งที่ไม่จำเป็น การไม่ให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นริเริ่ม การละเลยต่อการให้รางวัล การตั้งเป้าหมายการทำงานไว้ต่ำ การไม่สนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า แทนที่จะพยายามหาสิ่งมาจูงใจพนักงาน ฝ่ายบริหารควรจะพิจารณาแก้ไขแนวการบริหารที่เห็นว่าจะทำให้แรงจูงใจของพนักงานลดน้อยลง และพยายามที่จะใช้แรงจูงใจที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลให้เกิดประโยชน์อย่างดีที่สุด หากได้ปฏิบัติเช่นนั้นแล้ว ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานอาจเพิ่มมากขึ้นก็เป็นได้

หมายเหตุ เว็บบ์เรียงจาก How NOT to motivate
November 1977

โดย Don Spiegel ใน Supervisory Management,

เมทินี พงษ์เวช

อ่านหนังสือเดือนละเล่ม

ชื่อหนังสือ	: คอร์รัปชันของคนสันชาติ
ผู้เขียน	: ทวีป วรดิถก
การจัดพิมพ์	: สำนักพิมพ์เม็ดทราย
ความหนา	: ๑๔๘ หน้า
ราคา	: ๑๒ บาท



จากสงครามเย็นแห่งลัทธิล่าอาณานิคมใน
อินโดจีนระหว่างฝรั่งเศสกับเวียดนาม เกิดเป็น
สงครามบั่นระหว่างความขัดแย้งของลัทธิการเมือง
๒ ลัทธิ ยึดเยื้อลุกลามจนกลายเป็นสงครามทาง
การเมืองระหว่างค่ายยักษ์ใหญ่ของโลก ๒ ค่าย

สงครามเวียดนาม ที่คร่าเอาชีวิตของชน
ชาวเวียดนาม ทหารอเมริกัน และทหาร รับจ้าง ชาติด
ต่างๆ จำนวนนับแสนนับล้านคน คร่าเอาทรัพย์สิน
เงินของ สิ่งก่อสร้าง ของประชาชนและของชาติ
ความสงบสุขและจิตใจของชาวเวียดนามไปนานกว่า
๓๐ ปี

สงครามเวียดนามให้แต่ความสูญเสีย ความ
พินาศย่อยยับ ความทุกข์ระทมแก่ทุกคนที่มีส่วน
เกี่ยวข้องในโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งแก่ชาวเวียดนาม
และชาติเวียดนาม

แต่สงครามเวียดนามกลับสร้างความร้าว
อย่างมหาศาล แก่ชนชั้นปกครองของเวียดนามได้
สร้างคอร์รัปชันที่ยิ่งใหญ่แก่ข้าราชการเวียดนามได้

ตั้งแต่จักรพรรดิเบ๋ไต๋ โงดิงห์เตียม โงดิงห์
นู มาตามนู เหยียนวันเทียว จนถึงเหยียนเกากี้
ผู้บันทึกความสันชาติของตนในขณะนี้ กับลูกน้อง
บริวารของเขาทั้งหลาย

อเมริกา ลูกพี่ใหญ่ของชนชั้นปกครองเวียด-
นามใต้ ทุ่มความช่วยเหลือทั้งเงินทองและอาวุธ
ทันสมัยทุกชนิดเพียงเพื่อให้ชาวเวียดนามใต้ รบรา
ฆ่าฟันกับชาวเวียดนามเหนือ นัยว่าจะจัดลัทธิ
คอมมิวนิสต์ให้ สิ้นซากได้ ด้วยความช่วยเหลือ ของ
อเมริกา ๒๕% จากความช่วยเหลือที่อเมริกาทุ่มให้
นี้ จะถูกข้าราชการของเวียดนามใต้ ตั้งแต่ระดับ
สูงจนถึงต่ำอมไว้เสียก่อน

รายได้มหาศาลหลักที่ได้ไม่เป็น กอบเป็นกำ
นอกเหนือจากการล่าเหยียดฝิ่นก็คือ การขโมยอุปกรณ์
ทางทหารที่อเมริกาทุ่มความช่วยเหลือมาให้มันเอง

และเหยียนเกากี้ ก็หาความร้าว ร้าวผล
ประโยชน์จากการขโมยอุปกรณ์ทางทหาร และ
การล่าเหยียดฝิ่นโดยเครื่องบินของทางราชการมาไว้ใน
บริเวณบ้านพักของราชการที่เหยียนเกากี้มีบัญชาให้
นำเงินงบประมาณของประเทศสร้างขึ้น ภาพใน
บริเวณฐานทัพอากาศที่เขาเป็นผู้บัญชาการอยู่

เมื่อไช่ฮั่นแตก ก็ ซึ่งเคยยกย่องนับถือ
อเมริกากลับด่าว่าอเมริกาว่า เป็นนักล่าอาณานิคม
ที่ไม่ยอมให้ความช่วยเหลือแก่เวียดนามใต้อย่างจริงจัง
จัง ๆ จนทำให้เวียดนามใต้ต้องพ่ายแพ้แก่เวียดนาม
เหนือในที่สุด

และเมื่อไช่ฮั่นแตก ทั้งเทียวและก๊ตังได้
แสดงบทบาท ความรักชาติ ของตน เป็น ครั้งสุดท้าย
ก่อนจะหนีไปพร้อมกับสมบัติมหาศาล ซึ่งตัวเองไม่
มีสิทธิจะเป็นเจ้าของ

เทียว หลังนำดาประกาศความรักชาติ รัก
ประชาชนทางทีวี ๓ วัน ก่อนจะบินหนีไปไทเป
พร้อมข้าวของมีค่าและทองคำหนัก ๓ ตันครึ่ง ซึ่ง
สงสัยว่าจะเป็นส่วนหนึ่งของทองคำสำรองของชาติ

ก็ ประกาศตำแหน่งที่หนีออกจากประเทศว่า
เป็นอายคนชัชลาด ๗ วัน ก่อนหน้าที่ตัวเขาเอง
จะเป็นอายคนชัชลาดไปตั้ง ร้านขายเหล้าในมลรัฐ
แคลิฟอร์เนีย เสพย์สุขในบ้านแบบสเปญราคาว่า
แสนดอลลาร์กับรถคาดิแลคส์เงิน

ใครที่ได้เคยอ่านสันชาติมาก่อน คงจะมี
ความรู้สึกเช่นเดียวกับทวีป วรดิลก ว่าเหยียนเกากี้
ผู้เขียน สันชาติ มีคุณสมบัติที่ดั่งามหลายประการ
อย่างน้อยที่สุดก็มีความจริงใจ ซื่อสัตย์ สุจริต และ
รักชาติ แต่เหยียนเกากี้ที่ ทวีป วรดิลก รู้จักกลับ
เป็นคนที่มิคุณสมบัติทุกประการตรงข้ามกับที่กล่าว
มาข้างต้น

และนี่คือที่มาของหนังสือ คอร์รัปชันของ
คนสันชาติ ซึ่ง ทวีป วรดิลก ให้คำสรุป สำหรับ
เหยียนเกากี้ ว่า

“ประชาชนเวียดนาม และประวัติด
ศาสตร์เวียดนามใต้ พินาศชาติแล้ว
เหยียนเกากี้ไม่ใช่เวียดนาม เขาเป็นคนสัน
ชาติอย่างแท้จริง” ๑๖

ก๊ายเลม

ในที่สุดการเดินทางของระยะเวลาในปี ๒๕๒๑ ก็หมดสิ้นลงด้วยธันวาคม

หลาย ๆ อย่างบนเส้นทางแห่งเวลาในรอบปีนี้ ได้หมุนเวียนเปลี่ยนแปลงไปตามสถานะและสภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การเดินไปบนความพอดีและแน่นอนของเวลา ทำให้มนุษย์ได้คิดแบ่งเงื่อนไขแห่งเวลาออกเป็น วินาที นาที ชั่วโมง วัน เดือน และปี ลงได้ เพื่อที่จะให้เวลาได้ชี้ชัดการเดินทางของมันอย่างเที่ยงตรง

จากมกราคมจนถึงธันวาคม วารสารข้าราชการพบกับท่านสมาชิกและท่านผู้อ่าน ๑๒ ครั้ง ในบั้นแรกก็ได้เสนอข่าวความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในวงราชการให้ท่านทราบโดยตลอด มีข่าวที่สำคัญ ได้แก่ การเลิกเก็บเงินสะสม มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการ ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงแต่ละเรื่องดังกล่าว มีผลสะท้อนต่อชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของข้าราชการทุกคน และวารสารข้าราชการก็ได้ติดตามเสนอรายละเอียดและเรื่องที่เกี่ยวข้องมาโดยตลอด

ในฉบับนี้คอลัมน์ประจำบางคอลัมน์ที่หายไปเมื่อฉบับที่แล้ว ก็กลับมาพบกับท่านอย่างครบถ้วนเหมือนเดิม ส่วนบทความต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น งบประมาณในแง่กลไกการบริหาร หรือ วงจรการจัดทำงบประมาณของแคนาดา รวมทั้ง สัมภาษณ์พิเศษ ต่างก็ให้ความรู้ข้อคิดเรื่องงบประมาณได้เป็นอย่างดี การพิจารณาตนเอง : การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โครงการและบุคคล ก็พอจะช่วยในการปฏิบัติงานได้มาก และเรื่อง การปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการ อดีต : ปัจจุบัน ซึ่งทำให้ทราบถึงภาวะรายได้ของข้าราชการเป็นอย่างดีมาโดยตลอดว่าเป็นอย่างไร สำหรับคอลัมน์กฎหมายและระเบียบใหม่ฉบับนี้ เรามี ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเร่งรัดการปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านคงจะไม่ให้พลาดไปจากสายตาได้

และก่อนจะจากกันฉบับสุดท้ายของปีนี้ นับเป็นโอกาสอันดีแก่การเริ่มต้นในปีใหม่ ทางวารสารข้าราชการใคร่ขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งสากลโลก จงดลบันดาลให้ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านทุกท่านรวมทั้งครอบครัว จงประสบแต่ความสุขความเจริญ และความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงานยิ่ง ๆ ไป

พบกันใหม่ปีหน้า ฉบับมกราคม ๒๕๒๒