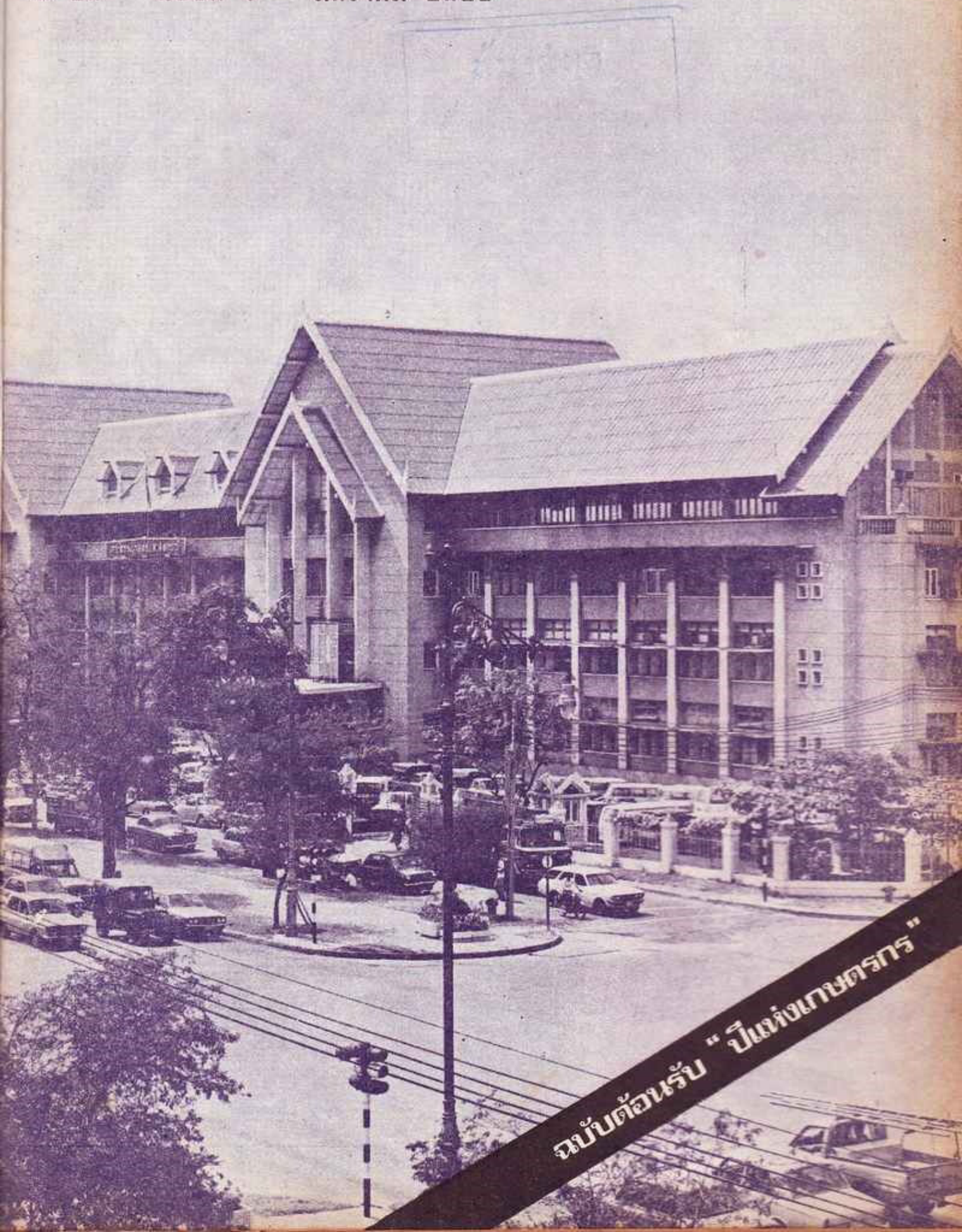


วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๒



ฉบับต้อนรับ "ปีแห่งเกษตรกร"

ประวัติกระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยย่อ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีวิวัฒนาการมาจากกรมฯ ซึ่งเป็นกรมหนึ่งของจุลศตวรรษในสมัยกรุงศรีอยุธยา ต่อมาในต้นสมัยกรุงรัตนโกสินทร์เรียกว่า “กระทรวงเกษตรธิการ” จนมาถึงปี พ.ศ. ๒๔๓๕ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชดำริที่จะจัดส่วนราชการใหม่ให้เป็นส่วนเป็นแผนกตามกระทรวงมิให้ก้าวก่ายกัน จึงมีประกาศพระบรมราชโองการ ฉบับลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๔๓๕ ตั้งเสนาบดี ซึ่งมีผลเป็นการยกเลิกตำแหน่งอัครมหาเสนาบดีและจุลศตวรรษที่มีมาแต่เดิม และได้ทรงตั้งตำแหน่งเสนาบดี ๑๒ กระทรวงขึ้นแทน โดยให้เสนาบดีทั้ง ๑๒ กระทรวง มียศเสมอกัน จึงนับว่าเป็นการสถาปนากระทรวงต่าง ๆ ตามแผนปัจจุบัน ที่จริงมีหลายกระทรวงที่ได้ตั้งขึ้นตามแผนปัจจุบันมาก่อนประกาศฉบับนี้ แต่สำหรับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์นั้น ได้เป็นกรมในจุลศตวรรษมาแต่เดิม และคงอยู่ในฐานะนั้นตลอดมาจนได้มีประกาศพระบรมราชโองการฉบับนี้ จึงถือว่าได้รับสถาปนาขึ้นเป็นกระทรวงตามแผนปัจจุบันเป็นครั้งแรกในคราวนี้ และได้ถือวันที่ ๑ เมษายน อันเป็นวันที่ลงในประกาศฉบับนี้เป็นวันที่ระลึกสถาปนากระทรวงมาจนทุกวันนี้ อนึ่ง ชื่อของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มีการเปลี่ยนแปลงโดยลำดับ คือ พ.ศ. ๒๔๔๒ เรียกว่า “กระทรวงเกษตรธิการ” พ.ศ. ๒๔๗๕ เรียกว่า “กระทรวงเกษตรพาณิชย์การ” พ.ศ. ๒๔๗๖ เรียกว่า “กระทรวงเศรษฐกิจการ” พ.ศ. ๒๔๗๗ เรียกว่า “ทบวงเกษตรธิการ” พ.ศ. ๒๔๗๗ เรียกว่า “กระทรวงเกษตรธิการ” พ.ศ. ๒๔๙๕ เรียกว่า “กระทรวงเกษตร” และ พ.ศ. ๒๕๑๕ เรียกว่า “กระทรวงเกษตรและสหกรณ์”

ที่ว่ากระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในสมัยที่ยังเป็นกรมในจุลศตวรรษ อยู่ในสกลสถาน คือ ตึกใหญ่อันเป็นที่ทำการของกรมสุลกการ ตำบลบางรัก (ซึ่งเป็นที่ทำการของกรมสุลกการตลอดมา จนถึงเวลาที่ย้ายไปอยู่ตึกสร้างใหม่ในบริเวณท่าเรือช่องนนทรี เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๑) เหตุที่กรมฯ ไปอาศัยอยู่ในสกลสถานนั้น เพราะพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงเห็นว่าท่านเป็นอธิบดีกรมสุลกการด้วย และกรมฯ เองเดิมก็ได้บังคับการโรงกลั่นสินค้าเข้า-ออกอยู่ด้วย ครั้นทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้โอนหน้าที่บังคับการโรงกลั่นสินค้าเข้า-ออกไปขึ้นกระทรวงพระคลัง และสถาปนากระทรวงเกษตรพาณิชย์การขึ้นแล้ว จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ใช้ตึกโรงเรียนนายสิบที่วังพระองค์เจ้าประดิษฐวรการซึ่งอยู่ที่ดินพระพิพิธคัตถ์กับถนนราชินี ซึ่งเป็นที่ทำการกรมที่ดินในปัจจุบัน) เป็นที่ทำการกระทรวงเกษตรพาณิชย์การ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๔๓๕ และตั้งอยู่ ที่นั่นมาจนถึง ๖๔ ปี จึงได้ย้ายไปยังที่ทำการใหม่ที่ถนนราชดำเนินนอก ใน พ.ศ. ๒๔๙๘ จนถึงปัจจุบัน

สำหรับตราของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์นั้น เมื่อครั้งยังเป็นกรมฯ มีตรา ๔ ดวง แต่ในปัจจุบันตราของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คือ ตราพระพิรุณทรงนาค และใช้เป็นตราประจำตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการด้วย

ในปัจจุบันนี้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเกษตร การชลประทาน การประมง การปศุสัตว์ การป่าไม้ การพัฒนาที่ดิน และการสหกรณ์ มีสำนักงานและกรมต่าง ๆ ในสังกัด ๑๒ แห่ง และรัฐวิสาหกิจอีก ๔ แห่ง นับได้ว่าเป็นกระทรวงที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นกระทรวงใหญ่ที่สุดกระทรวงหนึ่งในปัจจุบัน

ย่อเรื่อง

6 สัมภาษณ์ทัศนะฉบับนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับราชการพลเรือนโดยตรง สองข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับฝ่ายบริหารกับหนึ่งอาจารย์มหาวิทยาลัยให้ข้อคิดแนวทาง การปรับปรุงแก้ไขระบบราชการไว้หลายประเด็น การแก้ไขโครงสร้างหลักอันเป็นปัญหาใหญ่ของระบบตลอดจนบทบาทของข้าราชการที่ควรจะเป็นนั้น ทั้งสามท่านให้ข้อคิดเห็น ทัศนะไว้นำอ่าน น่าคิด น่าจัดทำกันเสียทีเดียว แต่ก็ยังไม่รู้กันแน่แท้เลยว่าใครจะเป็นผู้เปิดเกมแก้ไขระบบราชการอย่างจริงจัง

14 ใหม่ ๆ ในราชการ : คอลัมน์เก่าที่นำมาเปิดใหม่ในวารสาร ตอนแรกจะเป็นเรื่อง การปรับปรุงสายงานในราชการพลเรือน สำหรับตอนหลังเป็นเรื่องของ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อนตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ทั้งสองตอนก็เป็นการอธิบายกล่าวถึงความเป็นมา ปัญหาและทางแก้ ตลอดจนสรุป แนวโน้มการปรับปรุงอีกหลาย ๆ อย่างของ P.C. ในอนาคตที่จะต้อง มี และในท้ายของบทความแต่ละตอนก็มีหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ แนบอยู่ด้วย

46 “ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน” ที่น่าสนใจประจำฉบับนี้มี ข้าราชการเก่าแก่จะมีทางได้ปรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือไม่ คำว่า “อาวุโส” ในราชการคืออะไรเป็นเกณฑ์ คำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษต้องระบุว่าได้ปฏิบัติงานเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ก.พ. ข้อใดหรือไม่ การแต่งตั้งข้าราชการ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ปัญหาเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

58 “ตัวแสบในองค์กร” เฉพาะชื่อเรื่องก็ดึงดูดใจเสียแล้ว สองต๊อกเตอร์หนุ่ม อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบรรจุเขียนเรื่องนี้ให้หลาย ๆ คนในหลาย ๆ หน่วยงาน อย่าง สุดฝีมือ อ่านแล้วจะรู้ว่าตัวแสบที่วานั้นคือใคร เจ้าตัวแสบนี้มีมากในหน่วยงานประเภทไหน ชอบประพฤติปฏิบัติตัวอย่างไร และจะมีวิธีการปราบตัวแสบให้อยู่มีได้โดยวิธีใดนั้น อ่านแล้วสนุกจริง ๆ แต่ก็ยังหยาบไม่ออกกว่าผู้เขียนทั้งสองจงใจจะให้ตัวแสบที่เป็นพระเอกในเรื่องนั้นอยู่ในวงราชการหรือเอกชนกันแน่

บทบรรณาธิการ

การปรับปรุงระบบราชการ

เมื่อกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบราชการ คุณจะ
เป็นเรื่องเก่าเพราะพูดกันมากและพูดกันมานานแล้ว แต่อะไร
หลายอย่างก็ดูเหมือนเดิม ในปีที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุงหลายประการ
ในราชการพลเรือน อาทิ การปรับปรุงแก้ไขระบบจำแนกตำแหน่ง
การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจ การ
ปรับปรุงเงินเดือน การออกกระเบียบการเร่งรัดปฏิบัติราชการ
ซึ่งเป็นความพยายามอันดีที่จะปรับปรุงระบบการปฏิบัติราชการให้
ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ประชาชนโดยทั่วไปก็ยังรู้สึกว่
ราชการยังเหมือนเดิม

บางที่เราอาจมองข้ามปัญหาที่แท้จริง ขาดเป้าหมาย
แน่ชัดที่จะปรับปรุง ไม่มีกลไกและวิธีการที่จะดำเนินการปรับ-
ปรุงต่อเนื่องกันไปจนบรรลุเป้าหมาย การปรับปรุงระบบราชการ
จึงน่าจะเริ่มต้นด้วยการแก้ไขปัญหาลำดับ ๑

ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ : ปีแห่งเกษตรกร

เนื่องจาก ฯพณ ฯ พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายให้ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็น “ปีเกษตรกร” กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงได้จัดทำแผนงาน เพื่อสนองนโยบายดังกล่าวในส่วนของการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ดังนี้ คือ

๑. การส่งเสริมพัฒนาการผลิต จะทำการช่วยเหลือชาวไร่ชาวนาให้เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต โดยจะเร่งรัดพัฒนาแหล่งน้ำทุกขนาด ซึ่งในปี ๒๕๖๒ จะจัดทำโครงการชลประทานขนาดเล็ก ไม่ต่ำกว่า ๔๐๐ โครงการ โดยใช้เงินงบประมาณ ๓๘๒ ล้านบาท โครงการชลประทานขนาดใหญ่ ที่ทำการก่อสร้างต่อเนื่องจากปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวน ๑๙ โครงการ ใช้เงินดำเนินการ ๑,๒๗๓ ล้านบาท และเงินกู้จากต่างประเทศอีกประมาณ ๖๓๕ ล้านบาท โครงการชลประทานขนาดกลาง ๓๖ โครงการ ใช้เงิน ๒๓๓ ล้านบาท รวมเนื้อที่ที่จะได้รับประโยชน์ทั้งสิ้นประมาณ ๓ ล้านไร่ นอกจากนี้จะทำการช่วยเหลือเกษตรกรโดยการสูบน้ำทั้งในและนอกเขตชลประทาน โดยจะดำเนินการสูบน้ำช่วยเหลือในกรณีฝนแล้ง ฝนทิ้งช่วง และกรณีอุทกภัย ซึ่งสามารถสูบน้ำได้ทั่วทุกภาคของประเทศในช่วงเวลา ๑-๒ เดือน ประมาณ ๑.๕ ล้านไร่ และจะทำการบำรุงรักษาโครงการชลประทานที่ได้ก่อสร้างไว้แล้ว ซึ่งสามารถส่งน้ำได้ถึง ๑๕.๔ ล้านไร่ นอกจากนี้ได้กล่าวมาแล้ว กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะจัดทำโครงการนำที่ดินเพื่อการชลประทานขึ้นที่จังหวัดสุโขทัย และทำการขุดบ่อน้ำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๒๐๐ บ่อ ซึ่งจะมีเนื้อที่ได้รับประโยชน์อีก ๕๕,๗๐๐ ไร่

ด้านการเพาะปลูก จะทำการเร่งรัดการเพาะปลูกพืชครั้งที่ ๒ ตลอดจนขยายเนื้อที่การเพาะปลูกในฤดูแล้งให้กว้างขวางยิ่งขึ้นกว่าปีก่อน เพื่อชดเชยความเสียหายเนื่องจากภาวะน้ำท่วม เมื่อปี ๒๕๖๑ ในครั้งนี้จะสามารถปลูกพืชได้ประมาณ ๗ ล้านไร่ คาดว่าจะได้ข้าวเปลือก ๒.๔ ล้านกิโลกรัม และพืชไร่ต่างๆ ๗๐๐,๐๐๐ ตัน

ด้านการประมง จะแจกจ่ายพันธุ์ปลา ๕๐ ล้านตัว ตามโครงการขยายพันธุ์ปลาแบบประชาราษฎร์ จะขยายพันธุ์กุ้ง ๑๕ ล้านตัว และปลาน้ำกร่อย ๑ ล้านตัว ในด้านการปศุสัตว์ จะส่งเสริมการผลิตโคนมพันธุ์ผสม กระบือ โคเนื้อและสุกร ร่วมกับ กรมปศุสัตว์ กับจะเริ่มดำเนินการตามโครงการกองทุนอาหารสัตว์ ขยายงานด้านปราบและป้องกันโรคระบาดสัตว์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น นอกจากนี้จะส่งสุกรและไก่แช่เย็นไปจำหน่ายในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งแต่เดิมเป็นเขตปิดสำหรับผลิตภัณฑ์สัตว์จากไทยอยู่

นอกจากนี้จะได้ทำการอบรมทางวิชาการเกษตรแผนใหม่ให้แก่เกษตรกร และจะสนับสนุนระบบการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิต โดยจะทำการปรับปรุงระบบการส่งเสริมการเกษตรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และจะจัดให้มีเจ้าพนักงานส่งเสริมให้ทั่วทุกตำบล ช่วยป้องกันและกำจัดศัตรูพืช รวมทั้งส่งเสริมในการปลูกข้าวและพืชเศรษฐกิจอื่น ๆ ด้วย

๒. การพยุงราคาผลผลิตเกษตร จะทำการจัดตั้งไซโลเก็บพืชผลเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายในการพยุงราคาข้าวและพืชผลอื่น ๆ ขึ้นอีก ๕ แห่ง และขยายไซโลเดิม รวมทั้งจัดสร้างไซโลส่งออกที่ทำเรือน้ำลึกสี่ตึกสิบ นอกจากนั้นจะดำเนินการพยุงราคาผลผลิตเศรษฐกิจได้แก่ ข้าวเปลือก ข้าวโพดฝ้าย ถั่วเหลือง ถั่วเขียว และอ้อย คิดเป็นเงินทุนหมุนเวียนไม่น้อยกว่า ๑,๖๐๐ ล้านบาท

๓. สินเชื่อเพื่อการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ร่วมกับธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จะทำการจัดตั้งโครงการธนาคารที่ดินขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เพื่อเป็นแหล่งเงินกู้ให้แก่เกษตรกรสำหรับจัดหาที่ดินและปลดปล่อยหนี้สินที่มีไว้กับเอกชน โดยจะทำการซื้อที่ดินในเขตท้องที่จังหวัดพิจิตร สุโขทัย พิษณุโลก และกำแพงเพชร รวมเนื้อที่ ๕๐,๐๐๐ ไร่ เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรให้มีที่ดินทำกินเป็นหลักแหล่ง

๔. การรวมกลุ่มสถาบันเกษตรกร กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ จะทำการ รวมกลุ่มเกษตรกร และแปรรูปกลุ่มเกษตรกรที่แข็งแกร่งแล้วให้เป็นสหกรณ์การเกษตร รวมทั้งจะทำการส่งเสริมสถาบันเกษตรกรให้มีกำลังในด้านการตลาด และสินเชื่อมากยิ่งขึ้น โดยรัฐจะให้สิทธิพิเศษบางประการแก่สถาบันเกษตรกรต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

๕. บัณฑิตการผลิต จะจัดหาบัณฑิตการผลิตต่าง ๆ ที่สำคัญ อาทิเช่น ปุ๋ย เมล็ดพันธุ์พืช มาจำหน่ายให้แก่เกษตรกรในราคาถูก โดยในปี ๒๕๒๒ จะจัดหาปุ๋ยราคาถูกมาจำหน่ายให้แก่เกษตรกร ๑๕๐,๐๐๐ ตัน คิดเป็นจำนวนเงินที่ใช้หมุนเวียนประมาณ ๕๐๐ ล้านบาท นอกจากนี้จะจัดหาเมล็ดพันธุ์พืชต่าง ๆ อาทิ เมล็ดพันธุ์ข้าวโพด เมล็ดพันธุ์ถั่วเหลือง เมล็ดพันธุ์ข้าว ฯลฯ มาจำหน่ายให้แก่เกษตรกรในราคาต่ำด้วย

๖. การสร้างงานให้เกษตรกรมีงานทำนอกฤดูทำนา กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะได้ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชนบท โดยจะจัดหางานให้ทำในระหว่างฤดูแล้ง เพื่อให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น โดยกรมชลประทาน กรมป่าไม้ และองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จะว่าจ้างเกษตรกรในท้องถิ่นมาช่วยดำเนินงานในการก่อสร้างและการปลูกสร้างสวนป่าอีกทางหนึ่งด้วย ๑๖

สัมภาษณ์พิเศษ

ถึงเวลาแล้วหรือยัง : ที่เราจะปรับปรุงระบบราชการอย่างจริงจัง

เป็นที่ทราบกันดีว่า ระบบราชการเป็นหัวใจของการบริหารราชการแผ่นดิน ฉะนั้นถ้าเป็นอย่างยิ่งที่การพัฒนาประเทศภายใต้การดำเนินงานของรัฐ จะต้องอาศัยกลไกต่าง ๆ ของทางราชการ เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานและหากระบบราชการมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานได้คล่องตามเป้าหมาย โอกาสของการสร้างสรรค์พัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าขึ้นตามลำดับนั้นจะเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยาก

“บทสัมภาษณ์พิเศษที่ทางวารสารข้าราชการเสนอในฉบับนี้ เป็นแนวความคิดส่วนหนึ่งที่มองย้อนถึงสภาพการณ์ ปัญหาที่ผ่านมาในรอบปี และข้อเสนอแนะซึ่งอาจจะช่วยทำให้เห็นถึงความพยายามในการหาหนทางเปลี่ยนแปลงแก้ไขระบบราชการ ไปพร้อม ๆ กับการชี้แนะแนวทางที่ข้าราชการพึงปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน”

เราต้องยอมรับว่า ประชาชนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น เราจึงต้องพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ให้เติบโตทันความต้องการ



นายอนันต์ อนันตกุล
รองปลัดกระทรวงมหาดไทย

เกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการในปีที่ผ่านมา นั้น เมื่อมองในแง่คนในด้วยกัน ผมเห็นว่า เราทำงานดีขึ้นมากพอสมควร อย่างที่ พิสูจน์ ความสามารถของข้าราชการมีหลายอย่าง เช่น ฝนแล้งและน้ำท่วมในภาคเหนือ ภาคอีสานในปีที่แล้ว ซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน หน่วยราชการทุกฝ่ายก็ร่วมมือกัน เป็น อย่าง ดี ทั้งนี้ เนื่องจาก รัฐ บาล มี นโยบาย ให้ การ สนับสนุน ใน เรื่อง งบประมาณ ควบคุมดูแลงานอย่างใกล้ชิด ข้าราชการก็สามารถทำงาน

ได้เต็มที่ ได้รับคำสรรเสริญจาก
ประชาชน เพราะเราแก้ไข
สถานการณ์ได้ทัน ความต้องการ
สำหรับส่วนอื่น ๆ ผมเห็นว่าความ
กระตือรือร้นในการทำงานก็มีขึ้น
มาบ้างเหมือนกัน

และหากจะพูดถึงระบบราช-
การกันแล้ว ผมเห็นว่ามีส่วนที่
น่าจะวิเคราะห์กันอยู่ ๒ ประเด็น
คือ ตัวองค์กร และการ บริหาร
กล่าวคือ ตัวองค์กรนั้น ปัญหาที่
เกิดขึ้นอยู่ที่ความซ้ำซ้อนของงาน
บางหน่วยงานทำงานโดยปราศ-
จากวัตถุประสงค์ คนที่ทำงานก็
ไม่มีความรับผิดชอบผูกพันกับงาน
ที่ทำ เพราะเขามองไม่เห็นผล
ของการทำงานได้เด่นชัดขึ้นเอง
ซึ่งจะโทษ ข้าราชการฝ่ายเดียวก็
ไม่ได้ สำหรับในด้านการบริหาร
ควรเน้นความสำเร็จในวัตถุประสงค์
การบริหารงานจะสำเร็จ
ได้นั้น อยู่ที่ตัว ข้าราชการ เป็น
สำคัญ เดิมอาชีพข้าราชการนั้น
มีเกียรติ กินดีอยู่ดีตามสถานะ
มีความกระตือรือร้น แต่ปัจจุบัน
บางแห่ง ทำกัน แบบ เข้าขามเย็น
ขาม ไม่มีความรับผิดชอบในงาน



เลย ในเรื่องนี้ก็เป็นเทคนิคของ
หัวหน้างานในแต่ละกรมกองต้อง
ดำเนินการ เพราะการทำงานมัก
จะฝากความรับผิดชอบไว้ที่หัว-
หน้าฝ่ายหัวหน้ากองกันหมด

การคัดเลือกและพัฒนาขั-
วราชการนั้น รัฐจะต้องยอมลงทุน
และใจ แรง ที่ จะ ดำเนิน การ
อย่างรีบด่วน เราจะปล่อยให้
ข้าราชการ ยังแสวงหาประโยชน์
ปฏิบัติไม่ชอบ ทำลายภาพพจน์
ของราชการอีกต่อไปไม่ได้ ต้อง
แก้ไขกัน เป็นเรื่องใหญ่ต้องทำ
กัน ทุกกระทรวงทบวงกรม ผม
คิดว่าการให้ความดีความชอบตอบ
แทน ซึ่งบางคนเห็นว่าไม่เกี่ยว
กับการบริหารนั้น ผมว่าไม่ถูก

นัก บางคนเรียนจบปริญญาสูง ๆ
แต่ยอมรับราชการ ทั้ง ๆ ที่รู้ว่า
เงินเดือนข้าราชการน้อยกว่าเอก-
ชน ก็เพราะ คิด จะ ช่วยเหลือ
บ้านเมือง แต่ในขณะเดียวกัน
คนเราก็ต้องมีทางก้าวหน้า มีหลัก
ประกันในชีวิตด้วย จึงควรจะได้
รับกันอย่างเป็นธรรม มิใช่
เป็นอยู่เหมือนทุกวันนี้ เราต้อง
มีมาตรการที่ดำเนินการอย่างจริง
จัง ไม่ควรจะละเลย เพราะจะ
เป็น ตัว บั่น ทอน ความ คิ ด ริ เริ่ม
ความรับผิดชอบผูกพันต่อราชการ
อัน จะ ส่งผล กระ ทบ ต่อ การให้
บริการแก่ประชาชนต่อไป อีก
ประการหนึ่งซึ่งผมคิดว่าเป็นเหตุ
บั่นทอนจิตใจข้าราชการ คือ ผล

จากการกระทำของพวกกลุ่มอิทธิพล และสื่อมวลชนหนังสือพิมพ์บางคน ซึ่งคอยโจมตีข้าราชการดีๆ เพื่อผลประโยชน์นั้น เราก็ควรหาทางแก้ไข องค์กรที่ควบคุมพวกทุจริตเราก็มีน้อย เราต้องช่วยกันพิทักษ์คุ้มครองคนดีไว้ให้อยู่ในราชการ สำหรับข้าราชการที่ทุจริตโดยเฉพาะที่ทำงานเป็นทีมกันนั้น ควรจะหาทางขจัดไป เพราะเป็นภัยร้ายแรงต่อบ้านเมืองและประชาชน

ผมจึงเห็นว่า การมี องค์กร ควบคุมจากประชาชนเป็นเรื่องดี หากจะให้ ข้าราชการ ควบคุม ข้าราชการ กันเอง ก็ ต้องใช้ คนมาก และก็เป็นปัญหาวัฏจักรอีก จึงควร จะ เสริม สร้าง องค์กร ที่มีตัวแทนจากประชาชนเข้ามาโดยส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นให้มากขึ้น ให้โอกาสแก่ประชาชนเข้ามามีการบริหารและควบคุมเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนและป้องกันการแสวงหาประโยชน์มิชอบ การให้ประชาชนปกครองกันเอง จะได้ช่วยลดปัญหา และความ กดดัน ทาง การ

เมืองที่จะมีต่อรัฐบาลได้บ้าง แทนที่จะให้รัฐช่วยแก้อย่างเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะนี้เราต้องยอมรับว่า ประชาชนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น เราต้องพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ให้เติบโตทันกับความ ต้องการ ของ ประชาชน แก้ไขกฎระเบียบที่ล้าสมัยให้ทันเหตุการณ์ ข้าราชการที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชน ก็ต้องเข้าใจในบทบาท วัฏวิธีการเข้าหาประชาชนได้ด้วยดี มิใช่เอาใจผูกพันอยู่กับผู้บังคับบัญชาแต่ฝ่ายเดียว

และ สุดท้ายนี้ ขอ ฝาก ว่า ถึงเวลาแล้วที่ข้าราชการควรจะเสียสละ ทำงาน กันอย่าง จริงจัง ให้บริการ ของรัฐไปสู่ประชาชนอย่างแท้จริง ควรช่วยกันสร้างภาพพจน์ข้าราชการที่ดี ไม่ให้เป็นที่รังเกียจ ควรจะริบเร่งปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รัฐบาล ก็ควรจะปรับปรุงองค์กรต่างๆ ให้ดีขึ้น ให้ความสนใจและเข้มงวดกวดขันอย่างจริงจัง และเป็นที่หวังไว้ว่า ปีนี้จะเป็นปีที่ทำหาย พิสูจน์ ความ สามารถ ของ ข้าราชการมากที่สุด

ทำอย่างไรจึงจะให้ระบบข้าราชการเป็น สัญลักษณ์ของการให้ความช่วยเหลือแก่ ประชาชน



ดร. ธวัช วิชัยดิษฐ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เมื่อพูดถึง ปัญหา ราชการ แล้วผมเห็นว่า ปัญหาใหญ่ อยู่ ที่ การ จัด ลำดับ โคร่ง สร้าง ระบบ ราชการ ซึ่งเรามีตกทอดมาตั้งแต่ สมัยรัชกาลที่ ๕ กินเวลาเข้าไป ๙๐ กว่าปีแล้ว ตลอดระยะเวลานี้ เราเปลี่ยนแปลงเฉพาะการ ขยาย ตัว ใน กิจกรรมของ หน่วยงานที่ รับผิดชอบ วันดีคืนดีก็ขยาย ตัวกัน มากมาย หลาย ด้าน หลาย สาขาเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

จะ เห็น ได้ว่า เท่าที่ ผ่าน มา เราไม่มีการปฏิรูประบบราชการที่ แท้จริง มีแต่การเปลี่ยนแปลง ภายใน ในแง่การเพิ่มโครงสร้าง เพิ่มหน่วยงานปัญหาที่มีมาหลาย สิบปีก็ไม่ได้แก้ไข จนถึง การ พยายาม ยัด เยียด ระบบ จำ แนก ตำแหน่ง เข้า มา ใช้ ใน ราช การ เพื่อเพียงว่าจะลดชั้นลดตำแหน่ง ลง แต่เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็น ได้ว่า ปัญหา กลับเพิ่มขึ้น ไม่ได้

เป็นการใช้คนให้ตรงกับงาน ราชการเกิดความลังเลไม่แน่ใจที่ จะเข้ากับระบบใหม่ได้ คนที่ ทำเรื่องนั้นก็แก้กันเฉพาะจุดแก้ไข ใน เรื่อง สายงานโน้น สายงาน นี้ ไม่ได้เป็นการ แก้ไข โครง สร้าง ใหญ่เดิม เอาแต่แก้กันในเฉพาะ จุดเท่านั้น

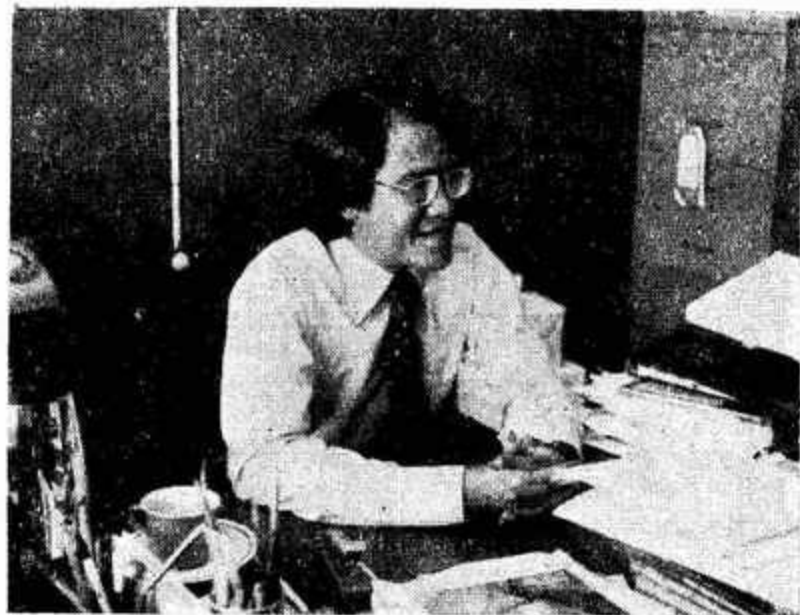
ต้องเข้าใจว่าปัญหา ราชการ ไทยมันอยู่ที่ ระบบไม่ใช่ตัวบุคคล ระบบที่อยู่รอดมาได้ก็เพราะมีคน ด้อยุมักพอควร เคยเรียกร้อง หลายครั้งแล้วว่าถึงเวลาแล้วที่จะ ต้อง ปฏิรูป ราชการ อย่าง จริง จัง พร้อมกันทั้งระบบ เท่าที่เป็นอยู่ ไม่ ทราบว่า ที่ ปรีक्षा ระ เบียบ ฯ ของนายฯ ไปทำอะไรกันอยู่ น่า จะหัน มาสนใจปัญหานี้กัน เสียที เพราะที่ผ่านมาระบบราชการไทย หาก นับ ย้อน หลังจาก สมัย พระ บรมไตรโลกนาถ ก็มี การ เปลี่ยน แปลงอยู่ ๒ ครั้งเท่านั้น คือใน

สมัยนั้น เปลี่ยน จาก รูปแบบ เดิม มาเป็นแบบจตุสดมภ์ และก็มี การ เปลี่ยนแปลง เฉพาะ ภายใน จน ถึง สมัยกรุงรัตน โกสินทร์ ใน สมัยรัชกาลที่ ๕ มีการกำหนด ภาระ และ ขอบ เขต หน้าที่ ของ หน่วยงานให้ สอดคล้อง กับ การ ปกครองประเทศ ได้แบ่งแยก งานเป็นครั้งแรก มีการพูดถึง functional responsibility กล่าว ถึง การศึกษา การทหาร การ คมนาคม การป้องกันประเทศ แบ่งเป็น functional area ต่างๆ

หลังจากนั้นแล้วก็ไม่มีการ ปฏิรูประบบเลย การเปลี่ยน แปลง ใน แ่ง กฎหมาย ระเบียน ก็ เป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงภายใน เท่านั้น ยังคงรักษารูปเดิมไว้ หมด การแก้ระบบราชการนั้น จะต้อง Reorganization กัน คือ นำหน่วยงานต่างๆ มาปรับพิ- จารณากันใหม่ ไม่ใช่ทำกันแบบ Annexation คือ เพิ่มเติมขยาย หน่วยงานใหม่ขึ้นอีก ควรจะใช้ โครงสร้างเดิมมาปรับใหม่ให้ได้ ประโยชน์เต็มที่

สำหรับแนวความคิดในการ Reorganization นั้นผมเห็นว่า ควรจะเป็น ๓ ขั้นตอน คือ กำหนดปัญหาพื้นฐาน ของ บ้านเมืองเสียก่อนว่ามีอะไรบ้าง เมื่อทราบปัญหาแล้วก็ให้มีหน่วยงานรับผิดชอบเข้าแก้ปัญหา แล้วจึงค่อย Reorganization กันทั้งระบบ เพื่อให้ระบบราชการนี้แหละเป็น เครื่องมือในการแก้ปัญหาพื้นฐาน นั้น ๆ ได้ แนวคิดนี้ จะต้อง กำหนดประเภทของกิจกรรมที่รัฐ จะต้องแก้ปัญหาที่เรียกว่า functional criteria ให้ได้จัดหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าแก้ปัญหา ในการแก้ปัญหานั้น จะแก้ได้ที่อยู่ที่ อำนาจทาง การเมือง คือตัว ผู้นำทาง การเมือง ถ้าผู้นำเห็นว่าทำได้ก็ควรทำทันที ในสมัยจอมพล สฤษดิ์ ฯ ท่านก็ทำได้มามากแล้ว

ปัญหา ที่ แก้ไข ก็ ควร เป็น ปัญหาหัวใจ ของ ราชการ ที่เดียว ทำกันให้จริงจัง อย่าลืมนะตัวแปร ภายนอกในสังคมมีอยู่มาก สถาน การณ์นอก ประเทศ ใน ขณะนี้ ก็ เป็นสิ่งที่ควรระวัง อย่าเอาแต่แก้ เฉพาะปัญหาภายในเท่านั้น ใน ระบบราชการหรือ bureaucracy



ไม่ว่าจะเป็น ของ ตะวันตก หรือ ของใคร มันต้องขยายเคลื่อน ไหวอยู่ตลอด ไม่ใช่ของตาย มัน มีชีวิตการปรับเปลี่ยนเท่านั้น จึง จะช่วยได้

อยากจะให้เป็น สมมุติฐาน เลยว่า “หากยิ่งแก่ภายในมากเท่าไร การทำงานซ้ำซ้อนก็มีมากขึ้น หรือยังมี bureaucratic imperialism การขยายตัวของ ระบบราชการมากเท่าไร งาน ซ้ำซ้อนในกรมกองก็ยิ่งมีมากขึ้น” ที่กล่าวมานั้นนี้ ผมเห็นว่า หน่วยงาน ที่ใช้ อำนาจรัฐในการ ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ในราชการได้ ควรจะถึงเวลา แล้วที่จะปรับ ระบบ ราชการ ให้ดีขึ้น ควรพิจารณาถึงความอยู่ รอดของบ้านเมือง เสริมสร้าง

บทบาทของข้าราชการให้มากขึ้น อย่างไรก็ตามผมมีความเห็น ในบางอย่างว่า หากจะเอาการ เมืองมาพิจารณาร่วมกับ ราชการ แล้ว จะเห็นอะไรหลายอย่าง ใน ประเทศ ตะวันตก เขาก็แยก การ เมือง กับ ราชการ ประจำ ออกได้ โดยเอาการเมืองคุมราชการ ของ เราก็ควรจะเป็นเช่นนั้น ควรจะมี คนคุม ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาตลอด มาในระหว่างการนำการเมืองแบบ ประชาธิปไตยมาใช้ในเมืองไทย เป็น เพราะ ข้าราชการ ประจำไม่ เต็มใจ เห็นว่านักการเมืองไม่ ค่อย มีความ สามารถนั้น ก็ไม่ ถูก นัก เราไม่ควรจะพูดถึงตัวบุคคล ควรยกมากล่าวกันเป็นระบบ ข้าราชการ เอง ก็ มักจะแสวงหา ผล ประโยชน์ส่วนตัว

ผมเห็นว่าทั้งนักการเมืองและข้าราชการประจำ นั้นต่างฝ่าย ควร จะมี จริยธรรม มีพฤติกรรมร่วมกัน เข้าใจบทบาทของแต่ละฝ่ายให้ถูกต้อง โดยเฉพาะราชการประจำต้องเปิดโอกาสให้นักการเมือง เป็น ระบบสืบเนื่องต่อไป อย่าให้ขาดตอน ให้มี Specialization หากไม่ทำกันเช่นนั้น บทบาทของข้าราชการก็จะเป็นไปอย่างเดิม ไม่มีคนคอยควบคุม ระบบราชการก็ไม่ได้รับการแก้ไขอยู่ดี

สำหรับข่าวที่จะมีการเลือกตั้งเดือนเมษายนนี้ ผมเห็นว่าไม่มี อะไรเปลี่ยนแปลงในวงงานราชการมากนัก จะมีก็เพียงแต่ข้าราชการ ปฏิบัติ งาน โดย ระมัดระวังตัวมากขึ้นแค่นั้นเอง ผมอยากจะให้ข้าราชการในขณะนี้มีบทบาทในการ เข้าหา ประชาชน ให้มากขึ้น กระทำตัวเป็นผู้ให้บริการแก่ประชาชน อีกอย่างคือ ผมมีข้อให้คิดอยู่ว่า เราจะทำอะไรให้ “เครื่องแบบข้าราชการ” เป็นสัญลักษณ์ของการ ให้ ความ ช่วยเหลือ เห็นใจ

ประชาชน ประชาชนเห็นข้าราชการแต่งเครื่องแบบก็ยินดีจะเข้ามาหาขอความช่วยเหลือ ไม่ใช่เห็นแล้วอยากจะหนีไปให้ไกล ผมจึงเห็นว่าควรจะให้เครื่องแบบข้าราชการ เป็นไปในรูปที่ให้บริการความช่วยเหลือ ไม่ใช่การแสวงหาผลประโยชน์จากประชาชน หากทำได้แล้ว นอกจากราชการเราจะไปกันรอดแล้ว ก็ยังจะอยู่กันอย่างสุขสบายด้วย

บทบาทของข้าราชการนี้จะรู้กันได้แค่ไหน ขึ้นอยู่กับ การผูกอนาคตไว้กับบ้านเมืองโดยเฉพาะข้าราชการ ระดับ ผู้ใหญ่ หรือฝ่ายบริหาร นอกจากทำงานตามกฎหมายระเบียบแล้ว ควรจะรู้แนวคิดปรัชญาด้วย หลายๆ

อย่างมันจะได้แก่ง่ายขึ้น ไม่ใช่จำเจอยู่กับกฎระเบียบแค่นั้น

ที่ผมพูดมาทั้งหมดนี้ ผมก็ยังคงเห็นว่า เมืองไทยเราจะอยู่รอดได้หรือไม่ก็เพราะข้าราชการ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้เห็นหลายอย่างที่ผ่านมาก็นับว่าโชคดี ข้าราชการควร รู้จัก บทบาท ของ ตัวเอง ให้มากขึ้น ควรตระหนักว่าบทบาทของข้าราชการทุกคน ผูกอยู่กับอนาคตของบ้านเมือง อย่างหนาแน่นที่สุด ควรจะรู้ว่าตัวเองควรจะทำอะไร อย่างไร ให้แก่บ้านเมืองได้ดีที่สุด และขอฝากย้ำให้คิดกันว่า ทำ อย่างไร จึงจะให้ เครื่อง แบบ ข้าราชการ เป็น สัญลักษณ์ ของ การ ให้ ความ ช่วยเหลือประชาชน

ระบบราชการมีมานานแล้ว เป็นสิ่งดีมีเกียรติ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากข้าราชการส่วนน้อย เราต้องแก้ไข

ดร. วีระ โอสถานนท์

รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ-
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



ในขณะนี้เราต้องทำงานแข่งกับเวลา ทางสภาพพัฒนาฯ เองก็ได้พยายามดำเนินการให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์หลัก ที่วางไว้ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ เราเน้น เรื่องการพัฒนาชนบทเป็นหลัก โดยใช้แบบผสมผสานทั้งนี้ก็เพื่อมุ่งหวังให้ประชาชนในชนบทมีรายได้ดีขึ้นเป็นการฟื้นฟูเศรษฐกิจให้มีความก้าวหน้า เรามีมาตรการส่งเสริมให้งานด้านเศรษฐกิจและสังคม เชื่อมโยงเดินไปทางเดียวกัน ตามนโยบายของรัฐบาลที่จะให้พัฒนาชนบทให้ทั่วถึงนั้นเราก็ได้พยายามเร่งรัด ตามนโยบายโดยเน้นถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ว่าเขาต้องการอะไรแก้ไขไหนโดยเฉพาะจะให้เป็นสิ่งที่ระดับชาติและระดับจังหวัดให้ไม่ได้

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ในขณะนี้เราต้องพิจารณาและหาทางแก้ไขกันมาก โดยเฉพาะเรื่องความมั่นคงของชาติซึ่งเป็นปัญหาหลัก รวมทั้งปัญหาเรื่องดุลการค้า ปัญหาน้ำมันขึ้น

ผมเห็นว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการในแต่ละช่วงแต่ละปีนั้นจะขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงรัฐบาล เพราะวาทโยบายของรัฐบาลในแต่ละชุดย่อมจะไม่เหมือนกัน การจะกล่าวว่าข้าราชการทำงานได้ผลเป็นอย่างไรนั้น จึงต้องมองย้อนไป ๒-๓ ปีหรือมองไปในอนาคตว่า จะทำอะไรเท่าที่ผ่านมาเรายังมีจุดอ่อนมีปัญหาอยู่มากโดยเฉพาะระบบการทำงานนั้น จะต้อง แก่กัน ทั้งระบบ ไม่ใช่แก้กันจุดใดจุดหนึ่งควรจะทำทั้งเรื่องแผนและคนมาพูดกันให้เข้าใจ เรื่องนี้เป็นปัญหาอยู่มาก จะต้องพิจารณาถึงโครงสร้างของราชการทั้งหมดไม่ว่า

ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่นก็ตาม ต้องกระจายกำลังคน จัดปัญหาเรื่องค่าจ้างเงินเดือน วางแผนงานให้สอดคล้องต้องกัน ซึ่งขณะนี้หน่วยงานที่ทำหน้าที่เรื่องแผน คนและเงินก็ได้ประสานกันอย่างใกล้ชิดแล้ว

เมื่อพูดถึงเรื่อง แผน แล้วผมเห็นว่ามีปัญหาใหญ่อยู่คือ แต่ละกระทรวงนั้นยังไม่มีแผนที่เข้มแข็งนัก ยังไม่สอดคล้องกันในระดับ กรม ต่าง ๆ ภายในกระทรวงจะต้องหาทางให้หน่วยงานวางแผนระดับกระทรวง สามารถช่วยในการวางแผนได้ดียิ่งขึ้น ก็จะทำให้การวางแผนรวมของประเทศได้ผลดีตามลำดับ

ราคาก็กระทบกระเทือน ส่งผลใน
การพัฒนาประเทศ

ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ราชการ
มีส่วนแก้ไขช่วยเหลือได้มาก โดย
เราจะเริ่มจากการศึกษาแผนงาน
ต่างๆ ให้สอดคล้องกันก่อน คอบ
คู่ไปกับการมีกำลังคนที่เหมาะสม
ศึกษาปัญหาเรื่องการใช้เงินงบ-
ประมาณแผ่นดินให้ถูกต้อง ปัญ-
หาขององค์กร หน่วยงานต่าง ๆ ที่
มีอยู่นี้ ผมเห็นว่าขึ้นอยู่กับ
กฎหมายระเบียบปฏิบัติ กล่าวคือ
หน่วยงานแต่ละแห่งต่างก็ทำงาน
อยู่ภายใต้กฎหมายแต่ละฉบับแตก
ต่างกัน ควรจะจัดใหม่ให้กฎหมาย
เหล่านี้ออกมาเหมือน ๆ กันเป็น
ระบบ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ข้าราชการ
ทุกฝ่ายทุกกระทรวงสามารถปฏิบัติ
งานได้รวดเร็วคล่องตัวขึ้น

สำหรับ ปัญหา เรื่องตัวข้า-
ราชการเอง ก็ควรจะดำเนินการ
เสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมที่

ถูกต้องในการทำงาน เรื่องนี้เป็น
เรื่อง สำคัญ เราควร จะจัด ให้ทุก
หน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญ
หากคนดีแล้วอะไรๆ ก็คงจะดีขึ้น
แน่ เป็นเรื่องที่เรากำลังพัฒนา
กันอย่างจริงจัง เพื่อสร้างคนดีใน
วงราชการให้มาก

อย่างไร ก็ตามผมรู้สึกเห็น



ใจในปัญหาที่ทุกคนตระหนักอยู่
ขอให้ อย่าได้ สูญเสีย กำลังใจใน
การทำงาน พยายามมานะปรับ
ปรุงไปในทางที่ถูกที่ควรอยู่เสมอ
ระบบ ราชการ เรานั้น มีมา นาน
แล้วเป็นสิ่งที่ดี และมีเกียรติ มา

โดยตลอด ความเสื่อมเสียที่เกิด
ขึ้นจากการกระทำของข้าราช-
การ ส่วน น้อย เรา ก็ ต้อง แก้ไข
เพราะจะเป็นอุปสรรคให้คนส่วน
ใหญ่ที่ตั้งหน้า ตั้งตาทำงานรับใช้
บ้านเมืองเสียกำลังใจ และผม
ขอฝากว่า การทำงานในส่วน

ไหนที่ยังเป็นจุดอ่อนข้อบกพร่อง
อยู่ ทางรัฐบาลก็ควรจะรีบเร่ง
พิจารณา แก้ไข กัน โดยเฉพาะ
ปัญหาหลักที่จะทำให้การพัฒนา
และการ อยู่รอด ของ บ้านเมือง
เป็นไปอย่างยากลำบาก

ใหม่ ๆ ในราชการ

การปรับปรุงสายงานในราชการพลเรือน

ทิพาวดี เมฆสวรรค์*

บทนำ

ตามที่ราชการพลเรือนได้เปลี่ยนจากการกำหนดตำแหน่งแบบชั้นยศมาเป็นระบบจำแนกตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๑๘ แล้วนั้น อาจจะมีบางคนคิดว่า ระบบจำแนกตำแหน่งและกลไกที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่นำออกมาใช้ปฏิบัติ ก็คงจะเป็นเช่นนั้นตลอดไป ไม่ต้องมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอะไรกันอีก เพราะก่อนที่จะนำระบบนี้มาใช้ สำนักงาน ก.พ. ก็ได้เคยชี้แจงไว้ว่าได้ใช้เวลาถึง ๑๐ กว่าปี ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียและวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้กับราชการพลเรือนไทย หากจะมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขอะไรกันอีกก็คงจะเป็นการเปลี่ยนจากระบบจำแนกตำแหน่งนี้เป็นระบบอื่นไปเลย

แต่ความจริงแล้วระบบจำแนกตำแหน่งเป็นระบบที่สร้างขึ้นเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลง เพราะตำแหน่งต่าง ๆ ในราชการพลเรือนนั้นไม่ใช่ถาวรวัตถุที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่ตรงกันข้ามหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ จะมีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามกาลเวลา สภาพปัญหา นโยบายของรัฐบาล และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม

หัวใจของระบบจำแนกตำแหน่งอยู่ที่ “กำหนดเงินเดือนให้พอเหมาะกับงาน” และ “ใช้

คนให้ตรงกับงาน” การที่จะทำให้หลักการทั้ง ๒ ประการนี้เป็นความจริงอยู่ได้ก็ด้วยการที่กลไกและวิธีดำเนินการต่าง ๆ ตามระบบจำแนกตำแหน่งจะต้องได้รับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้ควบคู่ไปกับเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของทางราชการ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง

สำนักงาน ก.พ. ได้พยายามศึกษาและปรับปรุงระบบการจำแนกตำแหน่งและหลักปฏิบัติต่าง ๆ

* ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖ กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๒ สำนักงาน ก.พ.

ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยหลังจากที่ได้เริ่มใช้ระบบ
จำแนกตำแหน่งมาระยะหนึ่ง ได้ตั้งคณะทำงานขึ้น
ในปี ๒๕๒๐ ให้ศึกษาเรื่องต่างๆเกี่ยวกับการจำแนก
ตำแหน่งโดยมีเรื่องหลัก ๆ คือ

๑. เรื่องของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่
ได้กำหนดไว้ในลักษณะที่กว้างมาก โดยรวมงาน
หลายๆ ลักษณะเข้าด้วยกัน เช่น ในสายงานเดียว
กันได้รวมทั้งงานผู้ช่วย ผู้ปฏิบัติการ นักวิชาการ
ตลอดจนผู้บังคับบัญชา ซึ่งการกำหนดสายงานใน
ลักษณะ ที่กว้างเช่นนี้ อาจจะ เหมาะสม กับการ ปรับใช้
ระบบจำแนกตำแหน่งในระยะแรก แต่เมื่อใช้มา
ระยะหนึ่งได้เกิดปัญหาในการกำหนดตำแหน่ง และ
การบริหารงานบุคคลหลายประการ เช่น การบรรจุ
แต่งตั้ง การสอบ เป็นต้น ในต่างประเทศที่ใช้
ระบบจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน ล้วนแต่
กำหนดสายงานอย่างละเอียดและไม่นิยมกำหนดสาย
งานให้กว้างมาก

๒. การกำหนดตำแหน่งในระดับควบหรือ
ที่เราเรียกว่า deep class ซึ่งในระยะแรกได้กำหนด
ให้ ตำแหน่งใน ระดับ ควบ ๑ เป็น ระดับ ๒ ได้ทุก
ตำแหน่ง และตำแหน่งในสายงานที่เริ่มจากระดับ ๓
ควบเป็นระดับ ๔ ได้ทุกตำแหน่งนั้น ได้พิจารณา
เห็นว่าตำแหน่งบางตำแหน่งโดยเฉพาะพวกที่ปฏิบัติ
งานวิชาการ นักวิเคราะห์ หรือนักวิจัย จะมีขอบ
ข่ายของงานกว้างขวางมาก ผลงานและงานที่ได้รับ
มอบหมาย หรือลักษณะงานที่ปฏิบัติขึ้นอยู่กับความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ของบุคคล และมัก

ขึ้นอยู่กับความชำนาญในงานนั้น ๆ เป็นหลัก หรือ
ในบางกรณีที่ตำแหน่งในลักษณะเป็นวิชาชีพ บุคคล
สามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานได้ในทันที
โดยมีช่วงฝึกหัดงานน้อยมาก หรือแทบไม่มีเลยเมื่อ
เทียบกับสายงานอื่น ตำแหน่งในประเภทดังกล่าว
ควรจะได้รับการพิจารณาให้มีระดับควบสูงขึ้นไปอีก
ได้หรือไม่

ปัญหาใน ลักษณะ ดังกล่าว มีผล กระทบ ต่อ
ระดับตำแหน่งว่าควรจะให้ระดับควบขึ้นไปสูงได้แค่
ไหน และเป็นสายงานใด ซึ่งระดับควบในช่วงแรก
เข้าปฏิบัติราชการที่เราทำกันอยู่นี้ ทางสหรัฐอเมริกา
เขาเรียกว่าระดับ journeyman level ในหลักวิชา
แล้วช่วงของ journeyman level ของแต่ละสายงาน
จะไม่เท่ากันเสมอไป จะขึ้นอยู่กับลักษณะงานเป็น
หลัก แต่อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปสายงานส่วนใหญ่
จะมีประมาณ ๒ ช่วง คือระยะแรกได้แก่ระยะเริ่ม
บรรจุเข้าทำงานเป็นช่วงของการเรียนรู้งานซึ่งอาจ
สั้นแค่ ๓ เดือน ๖ เดือน หรือนานจนถึง ๒ ปีก็
ได้แล้วแต่ลักษณะงาน ส่วนช่วงที่ ๒ จะได้แก่
ช่วงของการลงมือปฏิบัติได้เอง ซึ่งในบางสายงาน
journeyman level จะจบเพียงแค่นั้นต่อไปก็เป็นระดับ
หัวหน้างาน แต่ในบางสายงานอาจจะมีต่อไปอีก
๑ หรือ ๒ ช่วง โดยอาจเป็นช่วงผู้ปฏิบัติงานที่มี
ความชำนาญงานพอสมควร ปลอยเดี่ยวได้ในเกือบ
ทุกกรณี ยกเว้นปัญหาใหญ่ๆ และในช่วงสุดท้าย
เป็น Full journeyman level โดยปฏิบัติงานเองใน
ลักษณะผู้ชำนาญงานมากแก้ปัญหาและตัดสินใจได้

เองทุกเรื่อง จะแตกต่างจากตำแหน่งหัวหน้างานก็ เพียงไม่มีหน้าที่ในการ ปกครองบังคับบัญชาใครเท่านั้น แต่ในข้อเท็จจริงจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ผู้ร่วมงานอื่น ๆ ด้วยเสมอ

๓. เรื่องการเข้าไปประสานงานให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาและประเมินผลการบริหารงาน บุคคลในส่วนราชการต่าง ๆ (Personnel Management Evaluation) เมื่อตรวจสอบแก้ไข และส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลในส่วนราชการทั้งหลายเป็นไปตามระบบคุณธรรม และถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ โดยเฉพาะให้การ ใช้ตำแหน่งที่ ก.พ. ได้กำหนดเป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามที่ได้ กำหนดไว้ ซึ่งในต่างประเทศนั้นใช้วิธีการส่งเจ้าหน้าที่ของ ก.พ. ออกไปเป็นทีมเพื่อเยี่ยมเยียนรับทราบปัญหาและประเมิน ผลการ บริหาร งาน บุคคล ของส่วนราชการแต่ละหน่วยเป็นรายปีหรือราย ๒ ปี แล้วแต่ปัญหาของส่วนราชการนั้น ๆ ฯลฯ

ปัญหาในเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและต้องใช้เวลาในการศึกษาและตัดสินใจ ซึ่งแต่ละเรื่องมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เช่น ถ้า มีการตัดสินใจอย่างไร เกี่ยวกับ เรื่องระดับควบในช่วงของ *journeyman level* ก็จะมีผลกระทบต่อ คุณสมบัติ ของ ตำแหน่ง และ มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง หรือถ้าตัดสินใจเกี่ยวกับการแยกสายงานใหม่ ก็จะต้องทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ และต้องศึกษาเกี่ยวกับลักษณะ *journeyman level*

ของแต่ละสายงานด้วย

ความเป็นมาของการปรับปรุงสายงาน

ในระหว่างที่สำนักงาน ก.พ. กำลังพิจารณาตัดสินใจในเรื่องเหล่านี้ ขณะที่พิจารณาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรีก็ได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ ปรับปรุง หลัก ปฏิบัติ เกี่ยว กับ การ จำ แนก ตำแหน่งในบางประการ เพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการทั้งหลาย โดยมีสาระสำคัญพอสรุปได้ คือ

๑. ให้ ตำแหน่งใน สายงาน ที่ เริ่มต้น จาก ระดับ ๑ และระดับ ๒ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ในตัวเองถึงระดับ ๓ ทุกตำแหน่ง และในการเลื่อน ตำแหน่งตัวเองนั้น เมื่อเงินเดือนผู้ดำรงตำแหน่งถึง ขั้นต่ำของระดับที่สูงขึ้นก็ให้เลื่อนตำแหน่งขึ้นไปโดยไม่ต้องสอบ นอกจากการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๒ หากเงินเดือนของผู้นั้น ยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๒ แต่มีคุณสมบัติตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งก็เปิดโอกาสให้สอบคัดเลือกอีกวิธีหนึ่งได้

๒. ตำแหน่งนักวิชาการ หรือตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพระดับสูง ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เช่น นิติกร ๓ วิศวกร ๓ ให้ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตัวเองได้ถึง ระดับ ๕ ทุกตำแหน่ง และในการเลื่อนตำแหน่งตัวเองนั้น เมื่อเงินเดือนของผู้ดำรงตำแหน่งถึงขั้นต่ำของระดับที่สูงขึ้นก็ให้เลื่อนตำแหน่งขึ้นไปโดยไม่

ต้องสอบ นอกจากการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๓ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ หากเงินเดือนของผู้นั้น ยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๔ แต่มีคุณสมบัติตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ก็เปิดโอกาสให้ สอบคัดเลือกอีกวิธีหนึ่งได้

๓. ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ และ นายสัตวแพทย์ ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ ให้ปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตัวเอง ได้ถึง ระดับ ๖ ทุกตำแหน่ง และในการเลื่อน ตำแหน่งในตัวเองนั้น เมื่อเงินเดือนของผู้ดำรง ตำแหน่งถึงขั้นต่ำของระดับที่สูงขึ้น ก็ให้เลื่อน ตำแหน่งขึ้นไปโดยไม่ต้องสอบ นอกจากการเลื่อน ตำแหน่ง จากระดับ ๔ ขึ้น ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๕ หากเงินเดือน ของผู้ นั้น ยังไม่ถึงขั้นต่ำ ของระดับ ๕ แต่มี คุณสมบัติ ตรงตาม คุณสมบัติ เฉพาะ สำหรับ ตำแหน่งก็เปิดโอกาสให้สอบคัดเลือกอีกวิธีหนึ่งได้

ทั้งนี้ โดยมีเหตุผลในการกำหนดตำแหน่ง ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ เป็นระดับ ๓ ได้ ทุกตำแหน่งว่า ตำแหน่งระดับ ๑, ๒ และ ๓ ใน แต่ละสายงานนั้น เป็นตำแหน่ง ที่มี ลักษณะงานที่ ปฏิบัติคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องอยู่ ภายใต้การกำกับตรวจสอบของผู้บังคับบัญชาเช่น เดียวกัน แตกต่างกันที่ความชำนาญงานเท่านั้น

ตำแหน่งระดับ ๑, ๒ และ ๓ ในแต่ละสาย งานนั้น เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานขั้นต้น จึง ถือว่าตำแหน่งใน ระดับ ๑ เป็นระดับ ที่เริ่มฝึกงาน และเรียนรู้งาน ระดับ ๒ เป็นระดับที่เริ่มปฏิบัติงาน

และระดับ ๓ เป็นระดับที่ทำงานมาจนมีความชำนาญ งานแล้ว

ส่วนเหตุผลในการกำหนดตำแหน่งของสาย งาน ที่เริ่มต้น จากระดับ ๓ เป็น ระดับ ๕ ได้ทุก ตำแหน่งนั้น คณะที่ปรึกษาฯ ได้ชี้แจงว่า

เนื่องจากตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๓ นั้น เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้วิชาการหรือ วิชาชีพในระดับสูง ซึ่งต้องการความริเริ่ม ความ สามารถในการวิเคราะห์ และในการทำงานต้องการ คนที่มีประสบการณ์สูงด้วย จึงจำเป็นต้องกำหนด ไว้ให้มีระดับสูงพอสมควรในตัวเอง เพื่อที่จะ สามารถให้ ผู้ที่มี ประสบการณ์มาก ๆ คงดำรง ตำแหน่งอยู่ได้

เมื่อพิจารณาดำแหน่ง ของสายงานที่เริ่มต้น จากระดับ ๓ แล้ว จะเห็นว่า ตำแหน่ง ระดับ ๓ ระดับ ๔ และระดับ ๕ เป็นตำแหน่งระดับต้น ๆ ของ สายงาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งอาจถือได้ว่าระดับ ๓ เป็นการฝึกงานและเรียนรู้ งาน ระดับ ๔ เป็น ระดับที่เริ่มปฏิบัติงาน และ ระดับ ๕ เป็นระดับที่ปฏิบัติงาน จนมีความชำนาญ แล้ว

สำหรับเหตุผลในการกำหนดสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และสัตวแพทย์ ให้ เป็นระดับ ควบถึง ๖ นั้น ก็ได้อ้างเหตุผลที่คล้ายคลึงกับเหตุผลของสาย งานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเรื่องนี้ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๒๑ แล้วลงมติอนุมัติ และส่งให้

ก.พ. ดำเนินการ ตาม ความเห็น ของ คณะ ที่ปรึกษา
ระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรีต่อไป

สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่ามติ ค.ร.ม.
ดังกล่าวมีหลักการโดยเฉพาะในเรื่องตำแหน่งระดับ
ควรมีส่วนคล้ายคลึงกับที่ทางสำนักงาน ก.พ. กำลัง
ดาร์และศึกษาอยู่ แต่อาจจะแตกต่างกันในแง่ของ
หลักการทางวิชาการอยู่บ้างบางประการ เช่น ใน
เชิงวิชาการนั้น ลักษณะงาน ของตำแหน่งระดับควม
ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันในทุกสายงานดังที่ได้กล่าว
มาแล้ว ซึ่งในมติ ค.ร.ม. นั้นให้ปฏิบัติต่อทุกสาย
งาน ที่มีระดับบรรจุ เดียวกัน เหมือนกัน ทุกประการ
แต่ทั้งนี้ คงเป็นเพราะ เพื่อประโยชน์ แก่ ข้าราชการ
ทั้งหลาย และโดยที่หลักวิชาการทั้งหลายในโลกนี้
ก็มีใช้จะตายตัวทุกประการ ผู้ใช้จะต้องสามารถนำ
ไปประยุกต์ให้เข้ากับสภาพการณ์และสภาพแวดล้อม
ด้วย สำนักงาน ก.พ. จึงได้นำเรื่องเสนอ ก.พ.
เกี่ยวกับมติ ค.ร.ม. นั้น และได้กำหนดหลักปฏิบัติ
ในด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อบังคับให้เป็นไปตาม
มติ ค.ร.ม. ดังกล่าว ซึ่ง ก.พ. ได้ลงมติในเรื่องนี้
ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑

ปัญหา ปัญหา และปัญหา

หลังจากนั้น ก.พ. ได้มอบหมายให้สำนักงาน
ก.พ. ศึกษาต่อไปว่าจะมีปัญหาในทางปฏิบัติอื่นๆตาม
มาอีกหรือไม่ โดยในขั้นแรกสำนักงาน ก.พ. ได้
ศึกษาแล้วเห็นว่ายังมีปัญหาย่อยอีกหลายประการ คือ

๑. การกำหนดสายงานในปัจจุบันบางสาย

งานไม่สอดคล้องกับหลักการของมติ ค.ร.ม. ดังกล่าว
เช่นสายงานผสมที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ซึ่งอาจบรรจุ
บุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับ ๓ โดยใช้วุฒิ
ปริญญาตรี เป็น คุณสมบัติ เฉพาะ สำหรับ ตำแหน่ง
ด้วยนั้น มีลักษณะงานบางส่วนที่ถือได้ว่าเป็นงาน
วิชาการ หรือวิชาชีพคล้ายคลึงกับ ลักษณะ ของตำแหน่ง
ในบางสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๒. คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับ ตำแหน่ง ใน
ส่วนใหญ่ ไม่สอดคล้องกับหลักการใช้ความชำนาญ
เฉพาะด้าน โดยเฉพาะในสายงานที่เริ่มต้นจาก
ระดับ ๓ ซึ่งในเหตุผลของคณะที่ปรึกษาระเบียบ
บริหารของนายกรัฐมนตรี เห็นว่าเป็น “ตำแหน่งที่
ต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพในระดับสูง” นั้น ปรากฏ
ว่ามีหลายสายงานที่ได้กำหนดคุณสมบัติของตำแหน่ง
ไว้อย่างกว้างๆ ไม่ได้ระบุคุณสมบัติเฉพาะในลักษณะ
วิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ เลย

๓. ตำแหน่งในระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่ม
ต้นจากระดับ ๑ และตำแหน่งในระดับ ๕ ของสาย
งานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ นั้นส่วนใหญ่เป็นตำแหน่ง
หัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นลักษณะงานคนละแบบ
กับงานของผู้ชำนาญการ วิธีการและหลักปฏิบัติ
ต่างๆ ในด้านการบริหารงานบุคคล เช่นการเลื่อน
ตำแหน่ง การคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง เป็น
ต้น ควรจะแตกต่างไปจากหลักการของตำแหน่ง
ผู้ชำนาญการ

๔. นอกจาก ปัญหา ใน หลักการ และ หลัก
ปฏิบัติต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว สำนักงาน ก.พ. ยังได้

รับคำร้องเรียน จาก ข้าราชการใน สายงานผสม จาก
แทบทุกส่วนราชการเกี่ยวกับการไม่ได้รับความเป็น
ธรรมจากมติ ค.ร.ม. ดังกล่าว ซึ่งก่อให้เกิดความ
เกิดความอึดอัด ขมขื่น และหมดกำลังใจในการทำ
งาน หากปล่อยให้เหตุการณ์ดังกล่าวดำเนินต่อไป
โดยไม่รีบแก้ไข จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในราชการ
ส่วนรวมได้

การแก้ปัญหา

สำนักงาน ก.พ. จึงได้ตั้งคณะทำงานให้ศึกษา
รายละเอียดของปัญหาดังกล่าว โดยให้เลือกสายงาน
ผสมที่มีจำนวน ตำแหน่งมากพอที่จะใช้เป็นหลักใน
การรวบรวมข้อมูลและเสนอแนวทางในการตัดสินใจ
ปัญหาได้ คือ สายงานการเงินและบัญชี และได้
เชิญผู้แทนที่มีความรู้และความชำนาญงานในลักษณะ
งานของสายงานเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีจากกรม
บัญชีกลาง และกรมธนารักษ์ เข้าร่วมเป็นคณะทำ
งานด้วย คณะทำงานได้สรุปผลการศึกษาว่าโดย
ทั่วไปลักษณะงานของสายการเงินและบัญชี อาจ
แยกได้เป็น ๔ กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

๑. กลุ่มช่วยปฏิบัติการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
ซึ่งเป็นลักษณะงานขั้นต้น

๒. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานโดยได้รับมอบหมายให้
รับผิดชอบงานเป็นเรื่อง ๆ ไป

๓. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานใน ลักษณะ ที่ต้องใช้
ความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะหรือวิชาการ

๔. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานบริหารหรือในฐานะผู้
บังคับบัญชา

กลุ่มทำงานได้เสนอว่า ถ้าได้มีการแยกสาย-
งานออกเป็น ๔ สายงาน ในลักษณะดังนี้ จะทำให้
การ กำหนดตำแหน่ง และการ กำหนดคุณสมบัติ
เฉพาะสำหรับตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรง
กับลักษณะงานยิ่งขึ้น โดยเฉพาะจะทำให้สามารถ
กำหนดหลักปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลได้ตาม
แนวหลักการของมติคณะรัฐมนตรี โดยจะลดปัญหา
ในด้านอื่น ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วลงไปมาก โดยควร
กำหนดให้มีสายงานใหม่ ดังนี้คือ

๑. สายงาน เจ้าหน้าที่ การ เงิน และ บัญชี
เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ให้กำหนดตำแหน่ง
เป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๓ ได้ทุกตำแหน่ง

๒. สายงานเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี
เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้กำหนดตำแหน่ง
เป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๔ ได้ทุกตำแหน่ง

๓. สายงานนักวิชาการการเงินและบัญชี เป็น
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้กำหนดตำแหน่ง
เป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๕ ได้ทุกตำแหน่ง

๔. สายงานเจ้าหน้าที่บริหารงาน การเงิน
และบัญชี เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้ตำแหน่งใน สายงานเจ้า-
หน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและ
บัญชี และนักวิชาการการเงินและบัญชี มีช่วงของ
ระดับ journeyman level เท่ากัน คือ ๓ ระดับ
โดยในช่วงแรกหรือระดับแรกบรรจุให้ถือเป็นระดับ
ฝึกงานและเรียนรู้งาน ช่วงที่ ๒ หรือระดับสูงขึ้น
ไปอีก ๑ ระดับ เป็นระดับเริ่มปฏิบัติงาน และ

ระดับ ช่วงที่ ๓ เป็น ระดับ ที่ ทำงาน มาจน มีความ
ชำนาญงานแล้ว ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่งใน แต่ละ สายงานให้ตรงกับ ลักษณะงานที่
ปฏิบัติโดยกำหนดว่าผู้ที่ จะได้รับ แต่งตั้งให้ ดำรง
ตำแหน่งใน ระดับ ที่สูงขึ้น ของ สายงานใด จะต้องมีความรู้ความสามารถและ คุณวุฒิเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในตำแหน่ง ระดับต่ำกว่าใน สายงานนั้นด้วย
ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันว่าราชการจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งนั้น
จริง และจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้กรมได้ใช้คน
ให้ตรงกับงานตามหลักของการจำแนกตำแหน่งด้วย

ส่วน สายงานเจ้าหน้าที่บริหาร การเงินและ
บัญชีนั้น ได้กำหนด เพื่อแยกตำแหน่ง หัวหน้า
หน่วยงานออกจากตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ และนักวิชา
การ เพราะลักษณะงานของตำแหน่งหัวหน้าหน่วย
งานนั้นมีลักษณะแตกต่างพิเศษออกไป ความรู้
ความสามารถความชำนาญงานตลอดจนลักษณะของ
บุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่ง ย่อมแตกต่างไป จากงาน
ปฏิบัติการหรือวิชาการ ทั้งนี้ได้กำหนดให้สายงานนี้
เป็นสายงานร่วม ของสายงานเจ้าหน้าที่การเงิน และ
บัญชี เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี และนักวิชา
การเงินและบัญชี มาขึ้นเป็นหัวหน้าหน่วยงานใน
สายนี้ โดยได้ กำหนด คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับ
ตำแหน่งไว้อย่างกว้าง ๆ แต่เน้นหนักความรู้ ความ
สามารถในฐานะผู้บังคับบัญชา

ในด้าน ประโยชน์ และ ทางก้าวหน้า ของ
ข้าราชการในสายงานที่ปรับปรุงใหม่นี้ ได้พิจารณา

ว่าการแยกสายงานให้ละเอียดยิ่งขึ้นจะช่วยให้การ
มอบหมายงานได้เหมาะสมยิ่งขึ้น ข้าราชการแต่ละ
คนสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้
กับงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ปัญหาที่เคย
มีมาในการใช้คนผิดประเภท เช่น ใช้คนที่มีความรู้
ไม่ตรง กับงาน หรือแต่งตั้งคนไม่เหมาะสม เพราะ
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม กำหนดไว้กว้างมาก
ก็จะหมดไป ข้าราชการแต่ละคนมีโอกาสดวงแผน
ชีวิตใน การ ทำงาน โดยใช้ ความรู้ ความ สามารถ
ตลอดจนสร้างเสริมประสบการณ์ของตนให้เหมาะ
สมกับลักษณะงานที่ตนเองถนัด เช่น ข้าราชการ
ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ เมื่อได้ทำงานพ้น
ช่วงของการช่วยปฏิบัติการในระดับ ๓ แล้ว โดย
ปกติจะมีความรู้และความชำนาญงานพอที่จะขึ้นมา
เป็นผู้ปฏิบัติการได้ในสายงานปฏิบัติการ แต่ถ้ายัง
พอใจหรือยังไม่มีประสบการณ์เพียงพอก็อาจคงอยู่
ในสายงานช่วยปฏิบัติการต่อไป ซึ่งอาจจะกำหนด
ตำแหน่งให้เป็นระดับสูง ๆ ขึ้นไปได้อีก ในลักษณะ
เฉพาะตัวหรือผู้มีความชำนาญงานเฉพาะตัวหรือผู้มีความ
ชำนาญงานเฉพาะด้าน ส่วนข้าราชการใน
สายปฏิบัติการ และวิชาการก็มีทางเลือกที่จะอยู่ใน
สายงานเดิม หรืออาจทดลองสับเปลี่ยนไปเป็น
หัวหน้างานในสายบริหารได้ แต่ถ้าไม่ชอบก็อาจ
ย้ายกลับมาอยู่ในสายงานเดิมได้ วิธีการนี้คือ การ
กำหนดให้มีทางก้าวหน้าได้ ๒ ทาง หรือทางวิชาการ
เรียกว่า Dual Ladder โดยแยกงานการบังคับ
บัญชาหรืองานบริหาร ออกเป็นสายงานต่างหาก

จากงาน ปฏิบัติการ และวิชาการเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการแต่ละคนได้เลือกทำงานในลักษณะที่ตนชำนาญและเหมาะสมกับอุปนิสัยของตนเองได้

ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้ว เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๒๑ มีมติอนุมัติในหลักการเกี่ยวกับการ ปรับปรุง การ กำหนด ตำแหน่ง และ มาตรฐาน การ กำหนด ตำแหน่ง ใน สายงาน การเงิน และบัญชี ตามที่เสนอ และอนุมัติในหลักการให้สำนักงาน ก.พ. นำหลักการปรับปรุงสายงานการเงินและบัญชี ไปปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ในสายงานอื่น ๆ ที่มีปัญหา การกำหนด ตำแหน่งใน แบบเดียวกันได้ โดยสายงานใดจะแยกออกเป็นสายงานใดบ้างนั้น ให้พิจารณา ตาม ลักษณะงาน และ ความเหมาะสม ของ สายงานนั้น

อนึ่ง ก.พ. ได้มีข้อสังเกตว่าในการกำหนด ตำแหน่งในสายงานเหล่านี้ ควรได้มีการกำหนด อัตราส่วน หรือจำนวนตำแหน่งของแต่ละสายงาน ไว้ให้แน่นอนเพื่อให้การใช้งานได้ เป็นไปตามหลักการและเจตนารมณ์ของการจำแนกตำแหน่ง

สำนักงาน ก.พ. จึงได้ ศึกษา ปัญหา ร่วมกับ ส่วนราชการ ต่าง ๆ ที่มีสายงานผสมว่า จะสมควร ปรับปรุง การกำหนด สายงานผสมใหม่ใน ส่วนราชการนั้น ๆ อย่างไร ทั้งนี้ ในการพิจารณากำหนด สายงานใหม่นั้นให้พิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความ รับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถ ที่ ต้องการ สำหรับ ตำแหน่งในสายงานนั้น ความก้าวหน้าของผู้ดำรง ตำแหน่งและความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของส่วน

ราชการนั้นๆ ด้วย โดยในที่สุด ส่วนราชการต่างๆ ได้ตกลงให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานผสมจำนวน ๘๘ สายงาน และสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอผลการแยกสายงาน ดังกล่าว ต่อ ก.พ. แล้ว เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๒๑ มีมติให้ปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งในสายงานผสมออกเป็นสายงาน ต่างๆ ตามลักษณะของแต่ละสายงานตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ ปรีกษาหารือ กับ ส่วนราชการ นั้น ๆ แล้ว จำนวน ๒๓๐ สายงาน ซึ่งในหลักใหญ่แล้วจะ กำหนดสายงาน เช่นเดียวกับสายงานเจ้าหน้าที่การ เงินและบัญชีที่ได้มีมติไปแล้ว โดยจะแบ่งออกเป็น สายงานใน ๔ ลักษณะ คือ

๑. สายช่วยปฏิบัติการ เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ มีชื่อสายงานว่า เจ้าหน้าที่.....

๒. สายปฏิบัติการ เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ มีชื่อสายงานว่า เจ้าพนักงาน.....

๓. สายวิชาการ เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ มีชื่อสายงานว่า นักวิชาการ..... หรือนัก.....

๔. สายบริหาร เป็นสายงานบริหารส่วน ใหญ่เป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เริ่มต้น สายงานจากระดับ ๔ หรือระดับ ๕ มีชื่อสายงานว่า เจ้าหน้าที่บริหาร.....

และโดยที่สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ระดับ ๓ ก.พ. ได้มีมติให้กำหนดเป็นระดับควบถึง ระดับ ๓ และระดับ ๕ ได้ตามลำดับอยู่แล้ว จึง

ได้ลงมติเฉพาะสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้กำหนดเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๔ ได้ทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ และ ๔ ได้โดยไม่ต้องสอบเมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับที่สูงขึ้นนั้น นอกจากการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ หากผู้ดำรงตำแหน่งได้รับเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๔ แต่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งก็เปิดโอกาสให้สอบคัดเลือกได้อีกวิธีหนึ่ง และยังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติของตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๓ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๒๔ และ สร ๐๗๑๑/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๒๑) และให้การกำหนดตำแหน่งตามสายงานที่ปรับปรุงใหม่และหลักปฏิบัติต่าง ๆ มีผลย้อนหลังได้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับความเป็นธรรมเท่าเทียมกัน

สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งมติดังกล่าวให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ทราบแล้วเมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๒๑ ในขณะนี้ส่วนราชการต่าง ๆ กำลังเร่งรีบพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ในสายงานผสมว่าจะสมควรกำหนดให้อยู่ในสายงาน

ใดที่ได้ปรับปรุงใหม่ เพื่อเสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบต่อไป

สรุป : ปัจจุบันและอนาคต

การปรับปรุงการกำหนดสายงานในครั้งนี้เป็นเรื่องหนึ่งในหลาย ๆ เรื่องที่ ก.พ. โดยสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการไปแล้วเพื่อปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่งให้ดียิ่งขึ้นและสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และคงจะต้องมีอีกหลายเรื่องที่จะต้องทำต่อไป ตามความเหมาะสมความจำเป็น และสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป



๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑

เรื่อง หลักปฏิบัติบางประการเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒
เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว ๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว ๑๓ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๒๑
๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว ๑๔ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๒๑
๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว ๑๕ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๒๑

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ. เรื่องการให้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในสายงานต่าง ๆ เป็นระดับสูงขึ้น และกำหนดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่างกัน และการสับเปลี่ยนหรือโอนอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในกรณีต่าง ๆ เพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและหลักปฏิบัติบางประการตามหนังสือที่อ้างถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงลงมติดังต่อไปนี้

๑. ให้กำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ เป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๔ ได้ทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑

๒. ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ ๓ แต่ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ ๓ อยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

๓. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ได้ในกรณีต่อไปนี้

๓.๑ เปลี่ยนตำแหน่งระดับ ๓ เป็นตำแหน่งระดับ ๒ และเปลี่ยนตำแหน่งระดับ ๔ เป็นตำแหน่งระดับ ๓ หรือระดับ ๒ และเปลี่ยนตำแหน่งระดับ ๒ เป็นตำแหน่งระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ตามเดิม โดยไม่เปลี่ยนสายงานเพื่อการบรรจุและการแต่งตั้งข้าราชการได้ในทุกกรณี

๓.๒ ย้ายสับเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ระดับ ๓ และระดับ ๔ ในสายงานเดียวกันที่ระดับตำแหน่งต่างกันได้ โดยให้คงเลขที่ประจำตำแหน่งไว้ที่เดิม ส่วนระดับตำแหน่งให้ตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งใหม่เป็นการกลับกัน เช่น ย้ายสับเปลี่ยนนางสาว ก. ผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาล ๒ ตำแหน่งเลขที่ ๕๐ กับนางสาว ข. ผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาล ๔ ตำแหน่งเลขที่ ๗๐ เป็นต้น ให้ทำได้โดยให้ตำแหน่งเลขที่ ๕๐ ตำแหน่งเลขที่ ๗๐ คงอยู่ที่เดิม แต่เปลี่ยนตำแหน่งเลขที่ ๕๐ เป็นระดับ ๔ และเปลี่ยนตำแหน่งเลขที่ ๗๐ เป็นระดับ ๒ ตามที่ นางสาว ก. และนางสาว ข. ได้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิม

๓.๓ ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของตำแหน่งในระดับ ๒ ระดับ ๓ และระดับ ๔ จากส่วนราชการหนึ่งไปเพิ่มให้อีกส่วนราชการหนึ่งในกรมเดียวกันได้ แต่ทั้งนี้ให้ทำได้ตามความจำเป็นตามปริมาณและคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไปและต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ไม่เป็นการเปลี่ยนสายงาน และชื่อตำแหน่ง

(๒) ไม่เป็นการเปลี่ยนหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานโดยทั่วไป และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งตามที่มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งกำหนดไว้สำหรับตำแหน่งที่จะตัดโอนไป

(๓) ส่วนราชการที่จะตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนมาไว้นั้น ต้องมีงานที่จะต้องใช้ตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งที่จะโอนนั้นอยู่แล้ว เช่น การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของตำแหน่งพยาบาล ๒ พยาบาล ๓ หรือพยาบาล ๔ จากโรงพยาบาลหนึ่งไปไว้ในอีกโรงพยาบาลหนึ่งนั้นอาจทำได้ แต่ถ้าเป็นการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าว จากโรงพยาบาลหนึ่งไปไว้ในกองกฎหมายที่ไม่มีความเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เช่นนี้ไม่อาจทำได้ เป็นต้น

อนึ่ง ข้อความใดในหนังสือที่อ้างถึง ขัดหรือแย้งกับความในหนังสือฉบับนี้ ให้ใช้ความในหนังสือฉบับนี้แทน

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

โทร. ๒๔๑๐๔๗๗

๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑

ตามที่ ก.พ. ได้มีมติให้กำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ เป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๓ ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๕ และตำแหน่งในสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ สายงานวิชาการสัตวแพทย์ เป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๖ ได้ทุกตำแหน่ง พร้อมทั้งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้มีมติให้กำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ เป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๔ ได้ทุกตำแหน่ง ซึ่งจำเป็นต้องปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเสียใหม่ เพื่อให้อยู่ในมาตรฐานเดียวกันทุกสายงาน ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ ที่อ้างถึง และอาศัยอำนาจตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้คัดเลือก สอบคัดเลือก และสอบแข่งขัน เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในกรณีดังต่อไปนี้

๑. การคัดเลือก ใช้ในกรณี

๑.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน ดังต่อไปนี้

๑.๑.๑ เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ของสายงานนั้น และเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ของสายงานใด ที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานนั้น

๑.๑.๒ เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานนั้น และเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานนั้น

๑.๑.๓ เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานนั้น และเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานใด ที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานนั้น

๑.๑.๔ เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานนั้น และเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ของสายงานนั้น

๑.๑.๕ เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ของสายงานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป สายงานปฏิบัติการปกครอง สายงานการเจ้าหน้าที่ สายงานการทูต และสายงานวิทยาศาสตร์ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานนั้น

๑.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ขึ้นไป ให้เลื่อนได้แม้ผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

๒. การสอบคัดเลือก ใช้ในกรณี

๒.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยไม่เปลี่ยนสายงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ของสายงานนั้น

๒.๑.๒ เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานนั้น

๒.๑.๓ เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานนั้น

๒.๑.๔ เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานนั้น

๒.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ และระดับ ๓ ดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒

๒.๒.๒ เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๒.๓ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานและระดับต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ให้เลื่อนได้แม้ผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

๒.๓.๑ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ระดับ ๕ และระดับ ๖ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑

๒.๓.๒ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ และระดับ ๖ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒

๒.๓.๓ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๒.๓.๔ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ระดับ ๕ และระดับ ๖ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ ขึ้นไป ที่มีใช้ตำแหน่งในสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ เช่น เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ของสายงานบริหารการเงินและบัญชี เป็นต้น

การคัดเลือกและการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตาม ข้อ ๑ และข้อ ๒ ใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ซึ่งมีระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติราชการตรง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง แต่ถ้าตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งกำหนดปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง รวมทั้งประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการไว้ ก็ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ด้วย

๓. การสอบแข่งขัน ใช้ในกรณีเลื่อนผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

๔. ในกรณีที่กำหนดให้เลื่อนและแต่งตั้งโดยวิธีการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก ตามข้อ ๒ และข้อ ๓ นั้น หากมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง โดยวิธีการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ให้ทำความตกลงกับ ก.พ. ก่อนเป็นราย ๆ ไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ เป็นต้นไป และมติ ก.พ. นี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นที่ดำเนินการไปโดยชอบ

ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑
ก่อนวันที่ออกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้

อนึ่ง ผู้ที่จะได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ เฉพาะกรณีที่กำหนดให้เลื่อนได้ แม้จะได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่ตั้งนั้น จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ หรือที่จะกำหนดใหม่ต่อไป ยกเว้นผู้ที่ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งสอบแข่งขันได้ ไม่จำเป็นต้องได้รับเงินเดือนในอัตราที่กำหนดไว้นั้น และสำหรับผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ให้เป็นไปตามข้อ ๑ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ คือ ไม่กำหนดอัตราเงินเดือนขั้นค่าของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับดังกล่าว

สำหรับหลักปฏิบัติเฉพาะกาลตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๒๑ ให้คงใช้ต่อไปตามเดิม และให้นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้สำหรับการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ได้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

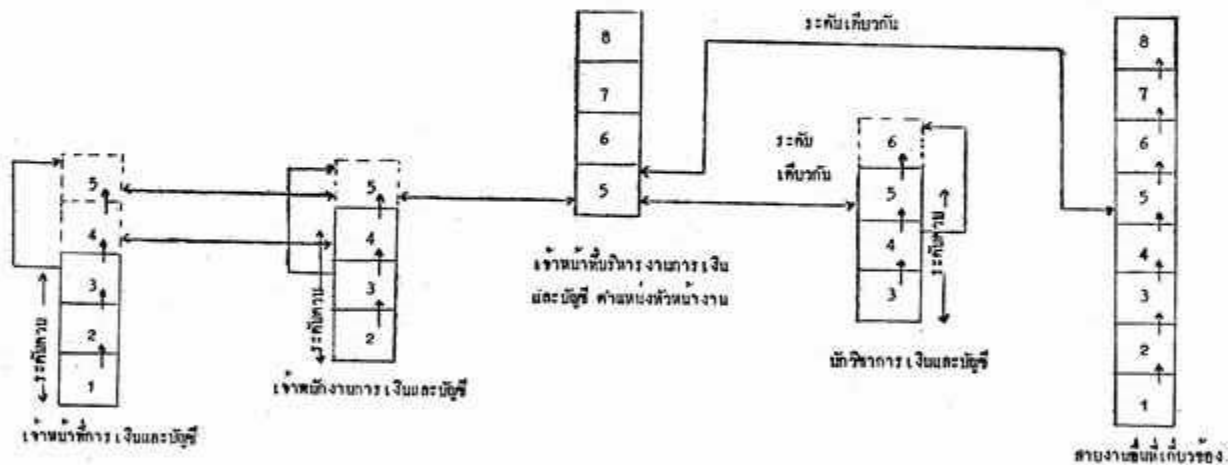
โทร. ๒๘๑๐๙๗๗

11
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1
ระดับ

แผนภูมิแสดงการแยกสายงานการเงินและบัญชี

และแผนผังการเลือก โอน บ้าย จากสายงานต่าง ๆ

เพื่อไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชีระดับ 5 และระดับ 6



การปรับปรุงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อนตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง

บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ*

การกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อนตำแหน่ง และการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่กล่าวถึงในบทความนี้เป็นแนวทางปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๑๕ ที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้เป็นขั้นตอนสำหรับการเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นในกรณีที่ผู้เลื่อนตำแหน่งยังได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อนสูงขึ้นว่าจะต้องได้รับเงินเดือนอย่างน้อยในขั้นใดจึงจะได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งเป็นระดับต่าง ๆ ได้ และเมื่อเลื่อนตำแหน่งกรณีนี้แล้วจะให้ได้รับเงินเดือนในแต่ละปีงบประมาณอย่างไร ซึ่งแนวทางปฏิบัตินี้เป็นแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่หลักการในระบบการจำแนกตำแหน่งที่ว่า “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” หรือข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนั้นดังที่ระบุไว้ตามเจตนารมณ์ในมาตรา ๓๗ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๕ โดยหลักปฏิบัติในเรื่องนี้ได้เริ่มใช้มาตั้งแต่เริ่มต้นปีงบประมาณ ๒๕๒๐ เป็นต้นมา

ต่อมาเมื่อได้มีการประกาศใช้บัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ท้าย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ ซึ่งตามบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่นี้ได้มีจำนวนขั้นวิ่งมากขึ้นกว่าเดิม ทำให้มีผลกระทบต่ออัตราเงินเดือน ขั้นต่ำที่กำหนดให้เลื่อนในระดับต่าง ๆ ซึ่งหากถือตามแนวทางปฏิบัติเดิมผู้ที่ได้รับเงินเดือนในบางระดับ ซึ่งจะมีโอกาสได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในปีงบประมาณ ๒๕๒๒ และ ๒๕๒๓

เป็นต้นไป จะเสียสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งไป ตัวอย่างเช่น ผู้ที่ได้รับเงินเดือนในระดับ ๕ ขั้น ๓,๐๓๐ บาท อยู่ก่อนวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ ซึ่งจะมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ ๖ ได้ในปีงบประมาณ ๒๕๒๒ เพราะเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์อัตราเงินเดือนขั้นต่ำที่จะสอบเลื่อนเป็นระดับ ๖ ได้ แต่เมื่อใช้บัญชีอัตราเงินเดือนใหม่แล้ว หากถือตามเกณฑ์เดิมเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อนได้ กลายเป็นขั้น

* ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๕ กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

๓,๕๑๐ บาท ซึ่งผู้ที่ได้รับเงินเดือนชั้น ๓,๐๓๐ บาท
ปรับเข้าขั้นใหม่แล้ว จะกลายเป็น ชั้น ๓,๕๔๐ บาท
ซึ่งต่ำกว่าขั้นที่อยู่ในเกณฑ์ถึง ๒ ชั้น เป็นต้น ดังนั้น
จึงได้ มีการ ปรับปรุง แนวทาง ปฏิบัติ เกี่ยวกับการ
กำหนด เงินเดือนขั้นต่ำ ที่จะเลื่อนตำแหน่ง และการ
ให้ได้รับเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่ง ตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๙
สิงหาคม ๒๕๑๙ เสียใหม่ โดยกำหนดเป็นหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑ ลงวันที่ ๓
มกราคม ๒๕๒๒

ก่อนที่จะกล่าวถึงการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
ด้วยเป็นเรื่องที่มีแนวทางปฏิบัติซับซ้อน จึงควร
ทราบหลักเกณฑ์เดิม ปัญหาที่เกิดขึ้น แนวทางการ
แก้ไข และกรณีการถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจ
เป็นลำดับไป ดังนี้

หลักเกณฑ์เดิม

แนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้ได้กำหนดไว้
ตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘
ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ เฉพาะกรณีการเลื่อน
ตำแหน่งที่ผู้เลื่อนยังได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของ
ระดับที่เลื่อนนั้น ซึ่งมีส่วนสำคัญ ๒ ส่วน คือ—

๑. การกำหนดอัตราเงินเดือนชั้น
ต่ำที่จะเลื่อนในระดับต่าง ๆ

๒. การให้ได้รับเงินเดือนเมื่อได้
เลื่อนตำแหน่งแล้ว

แนวทางปฏิบัติดังกล่าวได้กำหนดไว้
เป็น ขั้นตอน และ ลำดับ เวลา ตั้งแต่ ปีงบประมาณ
๒๕๒๐—๒๕๒๓ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เลื่อนตำแหน่ง
สูงขึ้นอยู่แล้ว และผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งต่อไปให้ได้
รับเงินเดือนขั้นต่ำตามตำแหน่งตามเจตนารมณ์ใน
มาตรา ๓๗ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๓ เป็นต้นไป
ขั้นนี้เนื่องจากว่ามีกรณีที่ผู้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้น
ต่ำของตำแหน่งอยู่หลายชั้นทั้งผู้เลื่อนตำแหน่งแล้ว
และผู้ที่จะเลื่อนต่อไปควรที่จะกำหนดการให้ได้รับ
เงินเดือนให้เป็นไปตามกำลังงบประมาณด้วย ก.พ.
จึงได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังนี้

๑. กำหนดเงิน เดือน ขั้นต่ำ ที่จะ
เลื่อน ระดับ สูงขึ้นใน แต่ละ ระดับใน ปีงบประมาณ
๒๕๒๐, ๒๕๒๑, ๒๕๒๒ และ ๒๕๒๓ ไว้เป็นจำนวน
ขั้นที่ห่างจากระดับที่เลื่อน ๗, ๖, ๕ และ ๔ ขั้นตาม
ลำดับ เพื่อให้ผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้รับเงิน-
เดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นในปีงบประมาณ ๒๕๒๓
โดยมีหลักการให้ผู้ที่จะเลื่อนระดับสูงขึ้น ตั้งแต่ปีงบ-
ประมาณ ๒๕๒๓ เป็นต้นไป จะต้องได้รับเงินเดือน
ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่เลื่อน ๔ ขั้น และให้ได้
รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นได้ตั้งแต่ปีงบ-
ประมาณ ๒๕๒๓ เป็นต้นไป

๒. ให้ ปรับเงินเดือน สูงขึ้นปีละ
๑ ขั้นไปก่อนสำหรับผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือ

ได้ดำรงตำแหน่งในระดับนั้น โดยเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับที่ได้รับแต่งตั้งก่อนปีงบประมาณ ๒๕๒๓

ทั้งนี้ โดยกำหนดตารางตัวอย่างแสดงเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อนระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๐-๒๕๒๓ ไว้ท้ายหนังสือเวียนดังกล่าว

ปัญหา

การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการใหม่ตาม พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ ทำให้เกิดปัญหาและผลกระทบต่อโอกาสและสิทธิการเลื่อน ตำแหน่งของข้าราชการในปีงบประมาณ ๒๕๒๒ และ ๒๕๒๓ เป็นต้นไป ดังนี้

๑. ข้าราชการที่จะเลื่อนระดับ ๔, ๕, ๖ และ ๗ ในปีงบประมาณ ๒๕๒๒ และ ๒๕๒๓ เสียสิทธิไปเนื่องจากเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อนได้ เมื่อนับตามจำนวนขั้นห่าง ๕ และ ๔ ขั้นในบัญชีเงินเดือนใหม่ได้เลื่อนสูงขึ้นไป (ชักบันไดหนี) จากชั้นที่มีสิทธิเดิม เพราะชั้นเงินเดือนในบัญชีใหม่มีขั้นวิ่งแทรกเข้ามาเพิ่มในชั้นเงินเดือนที่จะนับเป็นเกณฑ์เลื่อนในระดับ ๔ นี้ ตัวอย่างเช่น ผู้ที่จะเลื่อนระดับ ๖ ในปีงบประมาณ ๒๕๒๒ เงินเดือนเดิมที่

ห่าง ๕ ขั้น คือชั้น ๓,๐๓๐ บาท ซึ่งเท่ากับขั้นต่ำของระดับ ๕ แต่เงินเดือนใหม่ที่ห่างระดับ ๖ อยู่ ๕ ขั้น จะเป็นชั้น ๓,๙๑๐ บาท ซึ่งสูงกว่าขั้นต่ำของระดับ ๕ อีก ๒ ขั้น จึงเลื่อนสูงขึ้นไปจากชั้นที่มีสิทธิเดิม ๒ ขั้น เป็นต้น

๒. ตามหนังสือเวียนดังกล่าวได้กำหนดว่า ผู้จะได้เลื่อนตำแหน่งในปีงบประมาณ ๒๕๒๒ และ ๒๕๒๓ ต้องได้รับเงินเดือนห่างจากขั้นต่ำของระดับสูงขึ้นถัดไป ๕ และ ๔ ขั้น ฉะนั้นถ้าจะถือหลักเทียบตัวเงินเดือนเดิมกับเงินเดือนใหม่ตามมติ ค.ร.ม. ก็จะไม่สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว

แนวทางแก้ปัญหาและส่วนที่ปรับปรุง

๑. การกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อน

ยึด หลัก การให้ กำหนดโดยรักษาสิทธิและประโยชน์ของข้าราชการที่จะเลื่อนในระดับ ๔, ๕, ๖ และ ๗ ไว้ โดยกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อนใน ๔ ระดับนี้เสียใหม่ให้อยู่ในชั้นที่ผู้ได้สิทธิเดิมไม่เสียสิทธิ เช่น ผู้ที่จะเลื่อนระดับ ๖ ในปีงบประมาณ ๒๕๒๒ และ ๒๕๒๓ จะกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำเป็นชั้น ๓,๕๔๐ บาท และ ๓,๗๒๕ บาท ตามลำดับ เป็นต้น ส่วนระดับอื่น ๆ ดังกล่าวก็กำหนดตามหลักการเดียวกัน ทั้งนี้ โดยได้ปรับปรุง

อัตราเงิน เดือน ขั้นต่ำ ที่จะเลื่อนในบึงบประมาณ ๒๕๒๒ และ ๒๕๒๓ เป็นต้นไปเสียใหม่ ดังตาราง ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑ ลง วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๒ ในวารสารฉบับนี้

โปรดสังเกตว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดนี้มีใช้เฉพาะการเลื่อนตำแหน่งในบึงบประมาณ ๒๕๒๒ และ ๒๕๒๓ เท่านั้น แต่ใช้คำว่าบึงบประมาณ ๒๕๒๓ เป็นต้นไป หมายถึงบึงบประมาณ ๒๕๒๔, ๒๕๒๕, ๒๕๒๖ และปีต่อไป ด้วย ตัวอย่างเช่น ผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งระดับ ๖ ในบึงบประมาณ ๒๕๒๔ จะต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนในบึงบประมาณ ๒๕๒๓ ไม่ต่ำกว่าชั้น ๓,๗/๒๕ บาท เป็นต้น ส่วนปีอื่นๆ ก็ทำนองเดียวกัน

๒. การให้ได้รับเงินเดือน

ให้กำหนดโดยยึดหลักการที่กำหนดไว้เดิม กล่าวคือ เมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นโดยเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับนั้น

๒.๑ ให้ปรับเงินเดือนไปปีละขั้น ก่อน ตามหลักเกณฑ์เดิมสำหรับผู้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นก่อนบึงบประมาณ ๒๕๒๓

๒.๒ ให้ ปรับให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ สำหรับผู้ที่เลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้นตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๓ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ให้ถือเป็นหลักปฏิบัติตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๒ เป็นต้นไป

กรณีและโอกาสที่จะถือปฏิบัติ

หลักปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๒ นี้ใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่จะแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้นเฉพาะกรณีที่ผู้ที่จะเลื่อน ตำแหน่งนั้น ยังได้รับ เงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อนเท่านั้น ทั้งนี้ จากการเลื่อนระดับตำแหน่งโดยวิธีการดังต่อไปนี้

๑. สอบคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นโดยเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น ตั้งแต่การเลื่อน ขึ้นเป็นระดับ ๓ ถึงระดับ ๖ ตัวอย่างเช่น การเลื่อนตำแหน่งนิติกร ๕ เป็นนิติกร ๖ หรือเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๕ เป็นต้น

๒. การ คัด เลือก เลื่อน ตำแหน่ง เป็นระดับสูงขึ้นโดยเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับที่เลื่อน สำหรับการเลื่อนขึ้นเป็นระดับ ๗ ถึง ๑๑ ตัวอย่างเช่น นิติกร ๗ เป็นนิติกร ๘ เป็นต้น

ทั้งสองกรณีนี้จะไม่รวม ถึงกรณี ที่เลื่อนตำแหน่งภายในระดับควบ เช่น นิติกร ๔ เป็นนิติกร ๕ โดยวิธีการคัดเลือกเมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำด้วย

รายละเอียดโปรดดูจากหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๒ ท้ายบทความนี้

๓ มกราคม ๒๕๒๒

เรื่อง การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

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

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. กำหนดแนวทางปฏิบัติเป็นขั้นตอนในการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งสำหรับกรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ พ.ศ. ๒๕๒๑ พ.ศ. ๒๕๒๒ และ พ.ศ. ๒๕๒๓ เพื่อให้ผู้ที่เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนอยู่ในขั้นไม่ต่ำกว่าขั้นที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ผู้ที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ นั้น

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ ได้บัญญัติให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชีหมายเลข ๑ ท้ายพระราชบัญญัตินี้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ และตามบัญชีอัตราเงินเดือนนั้น ได้กำหนดจำนวนขั้นเงินเดือนบางระดับมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งหากถือหลักเกณฑ์การกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อนได้ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อ้างถึง ก็จะมีผลให้ข้าราชการเสียโอกาสและประโยชน์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากที่ได้กำหนดไว้เดิม ก.พ. จึงเห็นควรปรับปรุงการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นตั้งแต่บึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นต้นไป และการกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งเสียใหม่ ดังนี้

๑. อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ พ.ศ. ๒๕๒๓ และบึงบประมาณต่อไป ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดในตารางต่อไปนี้

เลื่อนขึ้นดำรง ตำแหน่ง	เงินเดือนที่รับอยู่ก่อนปีงบประมาณที่เลื่อน	
	เลื่อนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ ไม่ต่ำกว่าขั้น	เลื่อนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นไป ต้องได้รับเงินเดือน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณนั้น ๆ ไม่ต่ำกว่าขั้น
ระดับ ๓	๑,๔๘๕	๑,๕๘๕
ระดับ ๔	๑,๘๘๕	๑,๙๘๕
ระดับ ๕	๒,๕๓๕	๒,๖๘๕
ระดับ ๖	๓,๕๔๐	๓,๗๒๕
ระดับ ๗	๔,๓๑๐	๔,๕๑๐
ระดับ ๘	๕,๒๑๐	๕,๔๖๐
ระดับ ๙	๕,๗๖๐	๖,๐๖๐
ระดับ ๑๐	๖,๓๖๐	๖,๗๑๐
ระดับ ๑๑	๗,๐๖๐	๗,๔๑๐

สำหรับอัตราเงินเดือน ของผู้ที่เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙

๒. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑ และยังมีได้รับการปรับเงินเดือน สูงขึ้น ๑ ขั้น ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ ข้อ ๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ สั่งปรับ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ๑ ขั้น ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑ ทั้งนี้ ให้ปรับก่อนการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนประจำปีตามปกติ

๓. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขึ้นดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่ง

บรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้นอีก ๑ ชั้น ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๔. ในปึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้ปรับก่อนการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนประจำปีตามปกติ

๕. ตั้งแต่ปึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นไป ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น ตั้งแต่นั้น วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับผู้ที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูง ขึ้นตำแหน่งใดเป็นผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น อยู่แล้วก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราเงิน- เดือนที่ได้รับอยู่

สำหรับเงินที่จะใช้ในการ ปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้สูงขึ้นนี้ให้นำเงินเดือนเหลือจ่ายในปี ปัจจุบันไปปรับพออัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ตามนัยหนังสือสำนักงบประมาณ ที่ สร ๐๓๐๒/ว ๓๗๗๙ ลง วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๑๖ หากมีเงินเดือนเหลือจ่ายไม่พอที่จะใช้ในการปรับอัตราเงินเดือนดังกล่าวก็ขอ ให้ทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณเพื่อใช้เงินหมวดอื่นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ทราบด้วย แล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. ๒๘๒๑๘๒๘, ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๘, ๔๙

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๒๐๒/๒๖๑๑๓

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาส่งเสริมสวัสดิการแก่ข้าราชการ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑ ลงมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาส่งเสริมสวัสดิการแก่ข้าราชการขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. รองนายกรัฐมนตรี (นายสุนทร หงส์ลดารมภ์) | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง | เป็นรองประธานกรรมการ |
| ๓. รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
(พลเอก บุญเรือง บัวเจริญ) | เป็นรองประธานกรรมการ |
| ๔. ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี | เป็นกรรมการ |
| ๕. ปลัดกระทรวงทุกกระทรวง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ | เป็นกรรมการ |
| ๘. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ | เป็นกรรมการ |
| ๙. เลขาธิการ ก.พ. | เป็นกรรมการ |
| ๑๐. อธิบดีกรมบัญชีกลาง | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการนี้มีหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการที่มีอยู่แล้ว และที่ควรจะมีในอนาคต รวมทั้งการแก้ไขสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นธรรม และให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วย

จึงเรียนมา เพื่อได้โปรดดำเนินการเมื่อประธานกรรมการนัดหมายต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๕๑๒๒๒๐

ที่ สร ๐๒๐๓/๒๕๘๖๕

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนอธิบดี

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือ มท ๑๒๐๑(๐๒)/๒๐๕๑๗ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ด้วยกระทรวงมหาดไทยได้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติให้อธิบดีกรมแรงงาน มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดที่สำนักงานแรงงานจังหวัดตั้งอยู่ปฏิบัติราชการแทนในการแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานแรงงานจังหวัดรักษาการในตำแหน่งแรงงานจังหวัดระดับ ๕ หรือระดับ ๖ เป็นการชั่วคราว ตามข้อ ๕๒ วรรค ๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑ อนุมัติตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ไพบุลย์ ทองมิตร

(นายไพบุลย์ ทองมิตร)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๕๒๓๖๐๖

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง การมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนอธิบดี

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ด้วยกระทรวงมหาดไทยได้รับรายงานจากกรมแรงงานว่า กรมแรงงานมีปัญหาเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งแรงงานจังหวัดซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ และระดับ ๖ ในจังหวัดต่าง ๆ อยู่เสมอ เนื่องจากบางครั้งแรงงานจังหวัดจำเป็นต้องไปราชการนอกสำนักงาน หรือต้องเดินทางมาติดต่อกับราชการในส่วนกลางซึ่งอาจต้องใช้เวลาหลายวัน จึงจำเป็นต้องแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานแรงงานจังหวัดเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราว แต่การแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ กำหนดให้เป็นอำนาจของอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจแต่งตั้งเฉพาะตำแหน่งระดับ ๕ ลงมาเท่านั้น ซึ่งทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในทางปฏิบัติ และเกิดความล่าช้า เพราะการแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาการในตำแหน่งจะต้องกระทำโดยรวดเร็ว เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการและมีให้งานในอำนาจหน้าที่ของแรงงานจังหวัดที่กำลังดำเนินอยู่ต้องชะงักลง กรมแรงงานพิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาการในตำแหน่งแรงงานจังหวัดระดับ ๕ และระดับ ๖ เป็นไปโดยสะดวกรวดเร็วและเกิดความคล่องตัวอันจะเกิดผลดีแก่ทางราชการ สมควรที่จะมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้สั่งแต่งตั้งแทนอธิบดี

กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้ว เห็นชอบในหลักการตามที่กรมแรงงานเสนอ แต่การมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนอธิบดี ตามข้อ ๔๒ วรรค ๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ กำหนดว่าถ้าจะมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนอธิบดีต้องได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี และให้ทำเป็นคำสั่งและประกาศในราชกิจจานุเบกษา กระทรวงมหาดไทยเห็นว่าควรนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ

จึงเรียนมาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

พลเอก เล็ก แนวมาลี

(เล็ก แนวมาลี)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๙๗

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๑

เรื่อง ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราว

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือ ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๔๖ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๒๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือ ที่ สร ๐๓๐๒/๑๕๙๓ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๑

เดิม คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๒๐ อนุมัติให้กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ถือปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราวตามที่สำนักงบประมาณ เสนอ ความแจ่มแจ้งอยู่แล้ว นั้น

บัดนี้ สำนักงบประมาณได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติการแก้ไขระเบียบ ปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราวดังกล่าว ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๑ ลงมติเห็นชอบด้วย และอนุมัติให้ดำเนินการแก้ไขระเบียบดังกล่าวได้ตามที่สำนักงบประมาณเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

โทร. ๒๘๑๒๒๔๐

ที่ สร ๐๓๐๒/๑๕๙๓

สำนักงบประมาณ

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๑

เรื่อง ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราว

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๔๖ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๒๐

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๒๐ ให้กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ถือ ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราวตามที่สำนักงบประมาณเสนอ นั้น

บัดนี้ ปรากฏว่ามีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวบางประการ กล่าวคือ

(๑) ระเบียบปฏิบัติดังกล่าวข้อ ๗ กำหนดว่า “ผู้เดินทางไปดูงาน หรือฝึกงานในต่างประเทศ โดยได้รับทุนหรือความช่วยเหลือจากต่างประเทศหรือจากหน่วยงานใด ๆ จะเบิกเงินค่าใช้จ่ายใด ๆ จากทางราชการไม่ได้ ยกเว้นค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดในลักษณะเหมาจ่าย ให้เบิกจ่ายได้ตามหลักเกณฑ์และจำนวนเงินที่สำนักงานประมาณกำหนด” ในทางปฏิบัติปรากฏว่าในบางกรณีรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศให้ทุนดูงานหรือฝึกงานแก่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการโดยให้ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก และค่าโดยสารเครื่องบินเพียงหนึ่งเที่ยว ส่วนค่าโดยสารเครื่องบินอีกหนึ่งเที่ยวนี้รัฐบาลไทยจะต้องเป็นผู้ออก ซึ่งในกรณีเช่นนี้ส่วนราชการเจ้าสังกัดจะต้องขออนุมัติคณะรัฐมนตรีเพื่อเบิกค่าโดยสารเครื่องบินดังกล่าวเป็นกรณีพิเศษเป็นราย ๆ ไป ซึ่งทำให้เป็นภาระแก่คณะรัฐมนตรีโดยไม่จำเป็น

(๒) การเดินทางไปร่วมประชุมหรือเจรจาธุรกิจในต่างประเทศโดยได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจากต่างประเทศหรือจากหน่วยงานใด ๆ ถ้าเงินค่าใช้จ่ายที่ได้รับน้อยกว่าพึงจะได้รับตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการระเบียบปฏิบัติดังกล่าวข้อ ๘ ได้กำหนดให้ทางราชการจ่ายเงินค่าใช้จ่ายสมทบตามข้อ ๙ ซึ่งตามระเบียบปฏิบัติ ข้อ ๙ นั้น มิได้กำหนดให้สมทบค่าโดยสารเครื่องบินในกรณีที่ผู้ให้ความช่วยเหลือออกค่าโดยสารเครื่องบินชั้นทัศนอาจรแก่ผู้เดินทาง มีสิทธิเดินทางโดยเครื่องบินชั้นหนึ่ง ซึ่งในกรณีเช่นนี้มีปัญหาว่าส่วนราชการเจ้าสังกัดของผู้เดินทางจะขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเพื่อเบิกเงินค่าใช้จ่ายสมทบเป็นค่าโดยสารเครื่องบินชั้นหนึ่งได้หรือไม่

สำนักงานประมาณได้นำปัญหาดังกล่าวเข้าหารือในคณะกรรมการประสานงานระหว่างหน่วยราชการทางการเงิน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งขึ้นแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นดังนี้

ก. ในกรณีที่รัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศให้ทุนดูงาน หรือฝึกงานแก่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการโดยให้ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พัก และค่าโดยสารเครื่องบินเพียงเที่ยวหนึ่งเที่ยว ถ้าทุนดูงานฝึกงานนั้นเป็นประโยชน์แก่ราชการและการดูงานฝึกงานนั้นเกี่ยวกับเทคนิคใหม่ ๆ ก็ควรม่อนผันให้ทางราชการจ่ายค่าโดยสารเครื่องบินชั้นทัศนอาจรให้เพียงหนึ่งเที่ยวได้ คณะกรรมการฯ จึงเห็นควรให้สำนักงานประมาณเสนอขอแก้ไขระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราวต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ส่วนราชการจ่ายเงินค่าโดยสารเครื่องบินชั้นทัศนอาจรหนึ่งเที่ยวแก่ผู้รับทุนดูงานฝึกงานจากรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ ในกรณีที่ผู้ให้ทุนออกค่าโดยสารเพียงหนึ่งเที่ยว โดยมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นทุนดำเนินงานฝีมืองาน เทคนิคใหม่ ๆ

(๒) การเบิกจ่ายค่าโดยสารเครื่องบินแก่ผู้ดำเนินงานฝีมืองานดังกล่าว ให้ส่วนราชการ
เจ้าสังกัดขอทำความตกลงกับสำนักงานประมาณเป็นราย ๆ ไป

ข. การเดินทางไปร่วมประชุมหรือเจรจาธุรกิจในต่างประเทศโดยได้รับความช่วยเหลือทาง
การเงินจากต่างประเทศหรือจากหน่วยงานใด ๆ ถ้าผู้ให้ความช่วยเหลือออกค่าโดยสารเครื่องบินชั้นทัศนอา
แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐบาล แม้ผู้เดินทางจะเป็นผู้มีสิทธิโดยสารเครื่องบินชั้นหนึ่งก็ตาม ก็ไม่ควรที่ทาง
ราชการจะจ่ายเงินสมทบค่าโดยสารเครื่องบินชั้นหนึ่งให้อีก ทั้งนี้เพื่อประหยัดเงินงบประมาณแผ่นดินและ
เห็นควรให้ สำนักงานประมาณดำเนินการแก้ไขระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่ว
คราวโดยกำหนดให้ชัดเจนว่า ในกรณีเช่นนี้ทางราชการจะไม่จ่ายเงินสมทบค่าโดยสารเครื่องบินชั้นทัศนอา
ให้เป็นชั้นหนึ่ง

อนึ่ง ข้อ ๑๓ ของระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราวกำหนด
ว่า “การปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราวในกรณีที่มีได้กำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติ
ดังกล่าวข้างต้นให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการหรือตามที่กระทรวง
หรือทบวงเจ้าสังกัดหรือเจ้าของเรื่อง แล้วแต่กรณี จะทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง” ข้อกำหนด
ดังกล่าวทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ เข้าใจว่าอาจขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเพื่อไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
ปฏิบัติข้อใดข้อหนึ่งได้ ซึ่งสำนักงานประมาณเห็นว่าตามเจตนารมณ์ของระเบียบปฏิบัติดังกล่าวนี้ ข้อ ๑๓
มุ่งให้ส่วนราชการทำความตกลงกับกระทรวงการคลังในเรื่องใด ๆ นอกจากเรื่องที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ ถึงข้อ ๑๒
ดังนั้นเพื่อมิให้เกิดปัญหาในเรื่องนี้จึงเห็นควรแก้ไขข้อ ๑๓ ของระเบียบปฏิบัติดังกล่าวให้รัดกุมยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุผลดังที่ได้เรียนมาข้างต้นนี้ สำนักงานประมาณ จึงเห็นสมควรปรับปรุงระเบียบ
ปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราว ดังนี้

๑. เห็นควรยกเลิกความในข้อ ๗ ของระเบียบปฏิบัติดังกล่าว และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๗. ภายใต้บังคับข้อ ๗ ทวิ ผู้เดินทางไปดูงานหรือฝึกงานในต่างประเทศ โดยได้
รับทุนหรือความช่วยเหลือจากต่างประเทศหรือจากหน่วยงานใด ๆ จะเบิกค่าใช้จ่ายใด ๆ จากทางราชการ
ไม่ได้ ยกเว้นค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดในลักษณะเหมาะสมให้เบิกจ่ายได้ตามหลักเกณฑ์และจำนวนเงินที่สำนัก
งบประมาณกำหนด”

๒. เห็นควรเพิ่มข้อ ๗ ทวิ ดังนี้

“๗. ทวิ ในกรณีที่รัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศให้ทุนอุดหนุนฝึกงานแก่เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการโดยให้ค่าโดยสารเครื่องบินเพียงหนึ่งเที่ยว ถ้าทุนอุดหนุนหรือฝึกงานนั้น เป็นประโยชน์แก่ทางราชการและการอุดหนุนหรือฝึกงานนั้นเกี่ยวกับเทคนิคใหม่ ๆ ส่วนราชการจะเบิกจ่ายค่าโดยสารเครื่องบินชั้นทัศนาวจรเพียงหนึ่งเที่ยวสำหรับผู้ได้รับทุนอุดหนุนฝึกงานดังกล่าว จากงบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการเจ้าสังกัดก็ได้ โดยให้ทำความตกลงกับสำนักงบประมาณเป็นราย ๆ ไป”

๓. เห็นสมควรยกเลิกความในข้อ ๘ ของระเบียบปฏิบัติดังกล่าว และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๘. ผู้เดินทางไปร่วมประชุมหรือเจรจาธุรกิจในต่างประเทศ โดยได้รับความช่วยเหลือจากต่างประเทศหรือหน่วยงานใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินบริการหรือสิ่งของ ถ้าความช่วยเหลือที่ได้รับน้อยกว่าสิทธิที่จะพึงมีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ให้ทางราชการจ่ายเงินสมทบให้ตามเกณฑ์ที่กล่าวใน ๙”

๔. เห็นสมควรยกเลิกความในข้อ ๙ ของระเบียบปฏิบัติดังกล่าว และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๙. การเบิกเงินค่าใช้จ่ายสมทบตามข้อ ๘ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ถ้าผู้ให้ความช่วยเหลือ จ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง หรือ ค่าที่พักให้ ต่ำกว่าอัตราที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ให้จ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักสมทบให้ได้รับตามสิทธิ

ในกรณีที่ผู้ให้ความช่วยเหลือจัดที่พักให้ ให้ถือว่าผู้เดินทางได้รับเงินค่าที่พักเต็มอัตราตามสิทธิ

(๒) ถ้าผู้ให้ความช่วยเหลือไม่จ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงระหว่างวันเดินทางไปกลับ ให้ทางราชการจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับวันเดินทางไปและกลับในกรณีที่ผู้เดินทางพึงได้รับ ตามเกณฑ์ที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

(๓) ในกรณีที่ผู้ให้ความช่วยเหลือไม่จ่ายเงินค่าเครื่องแต่งตัว ให้ทางราชการจ่ายเงินค่าเครื่องแต่งตัวให้ตามสิทธิของผู้เดินทาง ถ้าผู้ให้ความช่วยเหลือจ่ายเงินค่าเครื่องแต่งตัวให้น้อยกว่าที่ผู้เดินทางจะพึงได้รับตามสิทธิ ก็ให้จ่ายเงินค่าเครื่องแต่งตัวให้เท่ากับจำนวนเงินที่ยังขาดอยู่

(๔) ให้ผู้เดินทางมีสิทธิได้รับเงินค่ารับรองตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประมาณกำหนด หรือตามที่จะได้ทำความตกลงกับสำนักงานประมาณ แล้วแต่กรณี

(๕) ถ้าผู้ให้ความช่วยเหลือไม่ออกค่าโดยสารเครื่องบินให้เลย ให้เบิกค่าโดยสารเครื่องบินไปกลับได้ตามสิทธิของผู้เดินทาง ถ้าผู้ให้ความช่วยเหลือออกค่าโดยสารเครื่องบินให้เพียงหนึ่งเที่ยว ให้เบิกค่าโดยสารเครื่องบินอีกหนึ่งเที่ยวจากทางราชการได้

ในกรณีที่ผู้ให้ความช่วยเหลือออกค่าโดยสารเครื่องบินชั้นที่ต่ำกว่าให้ แม้ผู้เดินทางจะมีสิทธิโดยสารเครื่องบินชั้นหนึ่งก็ตาม ทางราชการจะไม่จ่ายเงินสมทบเป็นค่าโดยสารเครื่องบินชั้นหนึ่งให้อีก”

๕. เห็นสมควรยกเลิกความในข้อ ๑๓ ของระเบียบปฏิบัติดังกล่าว และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๑๓. การปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราว นอกจากที่กำหนดไว้เป็นระเบียบปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติการแก้ไขระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราวดังกล่าวข้างต้นต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

สุธี สิงห์เสน่ห์

(นายสุธี สิงห์เสน่ห์)

ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการเก่าแก่จะมีทางได้ปรับตำแหน่ง
สูงขึ้นบ้างหรือไม่

ผู้ถาม : ข้าราชการผู้ร้องขอความเป็นธรรมจาก ก.พ.

ข้าพเจ้ามีปัญหาที่จะใคร่ขอเรียนถามผู้ตอบ
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือนดังต่อไปนี้ ขอได้
โปรดดำเนินการให้ด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ตามที่ ก.พ. ได้ออกบทเฉพาะกาลให้ ส่วน
ราชการต่าง ๆ สอบคัดเลือกเลื่อนระดับข้าราชการที่
รับเงินเดือน ยังไม่ถึงขั้นต่ำให้ เป็น ระดับสูงขึ้นโดย
อัตโนมัติ (ไม่ต้องมีตำแหน่งว่างและไม่ต้องขออนุมัติ
ปรับตำแหน่งให้ เป็นระดับสูงขึ้น) ซึ่งเป็นผลให้
ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้ปรับอัตราเงินเดือนคนละ
๑-๒ ขั้น นั้น ปรากฏว่าขณะนี้ข้าราชการอีก
กลุ่มหนึ่ง ซึ่งไม่ได้รับประโยชน์ จากระเบียบนี้ กำลัง
เสียขวัญ เพราะจากผลการ ปรับอัตราเงินเดือน
ครั้งนี้ทำให้ ข้าราชการรุ่นหลัง ตามมา ทันกัน หรือ
แตกต่างกันก็เพียงเล็กน้อย ทั้ง ๆ ที่รับราชการมา
ก่อนไม่น้อยกว่า ๕ ปี ข้าราชการเหล่านี้ไม่เคยได้

รับประโยชน์จากระบบ พ.ช. เลย จะเห็นได้จาก
ข้าราชการชั้นโท ในส่วนราชการที่ข้าพเจ้าสังกัดอยู่
ตอนที่ ก.พ. ปรับตำแหน่งเข้าระบบ พ.ช. ก.พ.
เทียบให้เป็นระดับ ๔ ทั้ง ๆ ที่รับราชการมาคนละไม่
น้อยกว่า ๑๕-๓๐ ปี และอัตราเงินเดือนบางคนก็
เต็มขั้นชั้นโทขณะนั้นแล้ว มาครั้งนี้ข้าราชการ
ดังกล่าวก็ได้รับเพียงการปรับระดับเป็นระดับ ๕ โดย
ไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนแต่อย่างใด

ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเรียนถามว่า ก.พ. มี
นโยบายที่จะส่งเสริมข้าราชการกลุ่มเก่าแก่เหล่านี้
บ้างหรือไม่ เป็นต้นว่าอนุมัติให้ผู้ที่ได้รับราชการมา
นานได้มีโอกาสปรับระดับสูงขึ้น หรือให้ได้รับการ
พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้นเป็นกรณีพิเศษ หรือ
วิธีการอื่นใดที่จะช่วยให้ไม่เสียเปรียบข้าราชการรุ่น
หลังมากเกินไปนัก ขอ ก.พ. ได้โปรดชี้แจงให้ทราบ
ทางหนังสือวารสารข้าราชการ ด้วยจะเป็น พระคุณ
อย่างยิ่ง

ตอบ

โดยที่การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

มาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติให้ ก.พ. กำหนดโดยให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานของตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่เป็นเกณฑ์ มิใช่ให้กำหนดความอาวุโสของผู้ดำรงตำแหน่ง และเมื่อลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนแปลงไป มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว บัญญัติให้ ก.พ. พิจารณาปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ดังนั้น ถ้ากรมพิจารณาเห็นว่า การที่ข้าราชการอื่นได้เลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานของตำแหน่ง ที่ข้าราชการกลุ่มใด ดำรงอยู่ เปลี่ยนแปลงไปจากที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิม กรมก็อาจขอให้ ก.พ. พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการกลุ่มนั้นได้ การที่จะให้ ก.พ. อนุมัติให้ผู้ที่รับราชการมานาน แต่ไม่อยู่ในเกณฑ์ตามมาตรา ๓๖ ดังกล่าวข้างต้น ได้ปรับระดับตำแหน่งสูงขึ้นนั้น กฎหมายไม่เปิดโอกาสให้ทำได้ และการที่จะให้ ก.พ. อนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ ๒ ขั้น เป็นกรณีพิเศษ ก็จะต้องคำนึงถึงโควตาและผลงานที่ข้าราชการเหล่านั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมาด้วย

คำว่า “อาวุโส” ในราชการ ถืออะไรเป็นเกณฑ์

ผู้ถาม : สมาชิกผู้หนึ่ง

มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่อง พ.ช. ในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ๒ ข้อ คือ

๑. คำว่า “อาวุโส” ใน ราชการ ถือหลักเกณฑ์อะไรเป็นเครื่องวัด กรุณาอธิบายหลักเกณฑ์เป็นข้อ ๆ ด้วย

๒. การเลื่อน ชี. ถือว่าให้ผู้อาวุโสก่อน หรือถือว่าให้ ผู้ได้รับ เงินเดือน มากที่สุด หรือ มีองค์ประกอบอื่นด้วย ขอได้โปรดกรุณาชี้แจงให้หายข้องใจด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ตอบ

๑. คำว่า “อาวุโส” ใน ราชการ นั้น ไม่มีกฎหมายหรือระเบียบกำหนดไว้ที่ใดว่าจะให้ถือเกณฑ์อย่างไร ตามปกติจึงต้องถือว่าผู้ใดดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า ผู้นั้นย่อมอาวุโสกว่า แต่ถ้าดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันก็น่าจะถือว่าผู้ที่มีอายุราชการในตำแหน่งนั้นมากกว่าเป็นผู้อาวุโสกว่า และถ้ามีอายุราชการเท่ากันก็น่าจะถือว่าผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเป็นผู้อาวุโสกว่า

อย่างไรก็ดี ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าแต่มีอายุราชการน้อยกว่าเล็กน้อย (เช่น น้อยกว่าเพียง ๑-๒ เดือน) ก็น่าจะพิจารณาว่าเป็นผู้อาวุโสกว่าได้

๒. การเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อาจเลื่อนได้ ๓ วิธี คือ เลื่อนจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือจากผู้ได้รับคัดเลือก การเลื่อนจากผู้สอบแข่งขันได้ มาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติให้แต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งในกรณีนี้จึงไม่ต้องคำนึงถึงอาวุโสหรือความเหมาะสมแต่อย่างใด ผู้บังคับบัญชาต้องแต่งตั้งไปตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ส่วนการเลื่อนผู้สอบคัดเลือกได้หรือ

ผู้ได้รับคัดเลือก ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูง
ขึ้นนั้น มาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติ ดังกล่าวบัญญัติให้
แต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความ
สามารถความประพฤติ และประวัติการรับราชการ การเลื่อน
ข้าราชการ ขึ้นแต่งตั้งในกรณีนี้ จึงอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับ
บัญชาที่จะพิจารณาแต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึง
ถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการ
รับราชการของผู้นั้น มิใช่ถือเอาอาวุโสเป็นเกณฑ์เพียงอย่าง
เดียว

**คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
ต้องระบุว่าได้ปฏิบัติงานเข้าหลักเกณฑ์
ตามกฎหมาย ก.พ. ข้อใดหรือไม่**

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๕๕๐

ขอเรียนถามทางปฏิบัติตามนัยแห่งกฎ ก.พ.
ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ต่อไปนี้ “คำสั่งเลื่อน
เงินเดือน กรณีพิเศษ ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓
(พ.ศ. ๒๕๑๙) แต่ละคน จะต้องระบุว่าได้ปฏิบัติ
งานเป็นกรณีพิเศษ เข้าหลักเกณฑ์ตามนัยแห่งกฎ
ก.พ. ข้อใด ไว้ด้วยหรือไม่ เพราะไม่ได้บังคับไว้
เหมือนกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๙ (๒๕๐๔) เพียงแต่
ลงไว้ในช่องหมายเหตุว่า “พ” ซึ่งให้เข้าใจว่ากรณี
พิเศษจะถูกต้องหรือไม่ หรือจะปฏิบัติอย่างไร”

ตอบ

โดยที่ผู้จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกิน
กว่า ๑ ชั้นนั้น นอกจากต้องอยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนชั้น
เงินเดือนตามปกติ ๑ ชั้น เหมือนกับข้าราชการคนอื่น ๆ แล้ว
จะต้อง เป็นผู้ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้าเกณฑ์ ประการใด
ประการหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ แห่ง กฎ ก.พ. ฉบับที่
๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ด้วย ดังนั้นในการออกคำสั่งเลื่อนชั้น
เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้น จึงควรมหาเหตุไว้
ด้วยว่าผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้าเกณฑ์ตามกฎหมาย ก.พ.
ข้อใด ทั้งนี้ เพื่อจะได้ตรวจสอบได้ว่าผู้นั้นได้เลื่อนชั้นเงิน
เดือนเกินกว่า ๑ ชั้นเพราะเหตุใด

การแต่งตั้งข้าราชการ

ผู้ถาม : ผู้ช้องใจ

ตามที่สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือ ที่ สร
๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ เรื่อง
การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือก
เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ขึ้นแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีข้อความในข้อ ๘.๑
ว่า “การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ของสายงานแพทย์ สาย
งานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์
ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก ซึ่งเป็นผู้

ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ของสายงานนั้น และได้
รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๖ นั้น”

ขณะนี้ ปรากฏว่าทางกรมการแพทย์ได้เปิด
การสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือน
สามัญในสายงานแพทย์และทันตแพทย์ขึ้นแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ โดยที่ผู้มีสิทธิสมัครสอบ
นอกจาก จะต้อง มี คุณสมบัติ เฉพาะ ตำแหน่ง ตามที่
ก.พ. กำหนดแล้ว ยังต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า
๓,๐๓๐ บาทด้วย

ทั้งหมดนี้ผมขอย้ำใจมาก เพราะตามหนังสือ
เวียนที่อ้างถึง แพทย์ ๖, ทันตแพทย์ ๖ จะเป็นได้
ก็โดยวิธีเดียวคือ “ได้รับคัดเลือก” และเงินเดือน
ต้องถึงขั้นต่ำของระดับ ๖ ด้วย คือ ๔,๐๘๕ บาท
จึงไม่เข้าใจว่า เหตุใดกรมการแพทย์จึงสามารถเลื่อน
ข้าราชการได้โดยไม่ต้อง ปฏิบัติ ตาม หลักเกณฑ์ ของ
ก.พ.

ตอบ

โดยที่ ก.พ. ได้มีมติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่
สร ๐๓๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ กำหนดหลัก
เกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับที่สูงขึ้นใหม่ เพื่อให้ สอดคล้อง กับมติของคณะรัฐ-
มนตรี โดยกำหนดว่าการเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นบางตำแหน่ง ให้เลื่อนโดยวิธีคัด
เลือกเมื่อผู้นั้นได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของ
ตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น โดยให้ใช้หลักเกณฑ์นี้ตั้งแต่วันที่ ๑

มกราคม ๒๕๒๑ เป็นต้นไป แต่ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า
หลักเกณฑ์ อาจมีผลกระทบต่อสิทธิ ของข้าราชการผู้ซึ่งสอบ
คัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ไว้แล้ว หรือผู้ซึ่งมีสิทธิสอบ
คัดเลือกอยู่ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ แล้ว ก.พ. จึงได้
กำหนดหลักปฏิบัติเฉพาะกาลขึ้นตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ สร ๐๓๐๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๒๑ เพื่อไม่
ให้ข้าราชการดังกล่าวต้องเสียสิทธิว่า ในกรณีที่ข้าราชการ
ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะ
เลื่อนขึ้นแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ ในส่วนราชการใด
และ ส่วนราชการนั้นได้ ดำเนิน การสอบ เพื่อ เลื่อนตำแหน่ง
ข้าราชการดังกล่าวไปก่อนแล้วแต่ยังไม่แล้วเสร็จก็ให้ดำเนิน
การต่อไป ถ้ายังไม่ได้ดำเนินการสอบก็ให้ดำเนินการสอบ
ได้ ทั้งนี้ ให้รีบดำเนินการสอบให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ดังนั้น
การที่ กรมการแพทย์ ดำเนินการ สอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการ
พลเรือนสามัญใน สายงานแพทย์ และสายงานทันต-
แพทย์ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ จึงเข้าใจว่า
เป็นการปฏิบัติตามนัยมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ สร ๐๓๐๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๒๑ น่าจะมีใช่
เป็นการปฏิบัติฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ของ ก.พ. แต่อย่างใด

การแต่งตั้งข้าราชการ

ผู้ถาม : สมาชิกหมายเลข ๘

กระผมขอเรียนถามปัญหาดังนี้

๑. การเลื่อนข้าราชการขึ้นดำรงตำแหน่ง
ในระดับสูงขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๒๒ ตามหนังสือ

ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙
ข้อ ๑ (๓) ที่ระบุว่า ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง
จะต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณ
นั้นไม่ต่ำกว่า ๕ ขั้น แต่ปัจจุบันอัตราเงินเดือน
ของข้าราชการมีขึ้นชอยเพิ่มขึ้น อาทิเช่น เดิม
ข้าราชการระดับ ๕ ที่จะเลื่อนเป็นระดับ ๖ ในปี
งบประมาณ ๒๕๒๒ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบ-
ประมาณ ๒๕๒๑ ไม่ต่ำกว่า ๓,๐๓๐ บาท ปัจจุบัน
อัตราเงินเดือนเริ่มใช้ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ ผมเข้าใจ
ว่าผู้ที่จะเลื่อนเป็นระดับ ๖ ในปีงบประมาณ ๒๕๒๒
ต้องมีอัตราเงินเดือนในปีงบประมาณ ๒๕๒๑ (๑
กันยายน ๒๕๒๑) ไม่ต่ำกว่า ๓,๙๑๐ บาท ใช่หรือไม่
หรือจะถืออัตราเปรียบเทียบเดิม ๓,๐๓๐ บาท เป็น
๓,๕๔๐ บาท

๒. ตามหนังสือ ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘
ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ ข้อ ๘ (๘.๒) กำหนด
ว่าการเลื่อนข้าราชการพลเรือนขึ้นดำรงตำแหน่งใน
ระดับ ๖ ของสายงานอื่นนอกจากสายงานตาม ๘.๑
ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้ แต่ถ้า
มีเหตุผลและความจำเป็นพิเศษที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง
จากผู้ได้รับคัดเลือกก็ให้ทำความตกลงกับ ก.พ. ก่อน
ที่จะดำเนินการคัดเลือก จึงขอเรียนถามว่า หากเป็น
กรณีที่ ก.พ. ได้อนุมัติตำแหน่งบางตำแหน่งให้เป็น
ระดับ ๖ แล้ว แต่ทางกรมไม่มีบุคคลสอบขึ้นบัญชี
ไว้ กรมจะพิจารณาแต่งตั้งบุคคลที่ครองอยู่และมี
๕๐

คุณสมบัติครบถ้วนเป็นระดับ ๖ ได้เลยหรือต้องขอ
อนุมัติ ก.พ. เกี่ยวกับตัวบุคคลด้วย

ตอบ

๑. โดยที่ ก.พ. ได้มีมติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ ข้อ ๑ (๓)
ว่า ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งใดในปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๒๒ จะต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณ
นั้น (ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑) ไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำ
ของตำแหน่งนั้นเกิน ๕ ขั้น มติ ก.พ.ดังกล่าวให้ถือจำนวนขั้น
เงินเดือนเป็นหลัก มิได้ให้ถือจำนวนเงินว่าต้องได้รับกับบาท
ดังนั้น โดยข้อกฎหมายเมื่อได้มีการ ปรับอัตราเงินเดือนใหม่
โดยใช้ บัญชีอัตรา เงินเดือน ข้าราชการพลเรือน หมายเลข ๑
ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๒๑ แล้ว แม้ตามบัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าวจะ
ได้เพิ่มขึ้นเงินเดือนในบางระดับมากขึ้นกว่าเดิม แต่ผู้ที่จะ
ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งใดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒
ก็ยังคงได้รับเงินเดือนก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑ ไม่ต่ำ
กว่าเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นเกิน ๕ ขั้น อยู่เช่นเดิม
ฉะนั้น ผู้ที่จะเลื่อน ขึ้น ดำรง ตำแหน่งใน ระดับ ๖ ใน ปีงบ-
ประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ จึงต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้น
๓,๕๔๐ บาท ด้วย แต่อย่างไรก็ดี ก.พ. กำลังได้เสนอการ
แก้ไขในเรื่องนี้ให้ เกิดความ เป็นธรรม แก่ข้าราชการ ที่เป็น
ปัญหานั้นแล้ว

๒. โดยที่ ก.พ. ได้มีมติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ ข้อ ๘.๒ ว่า
การ เลื่อน ข้าราชการ พล เรือน สามัญ ขึ้น แต่ง ตั้งให้ ดำรง
ตำแหน่งในระดับ ๖ ของสายงานอื่นนอกจากสายงานตาม ๘.๑
(สายงานแพทย์ ฯลฯ) ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัด
เลือกได้ แต่ถ้ามีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะ
เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือกก็ให้ทำความตกลงกับ
ก.พ. ก่อนที่จะดำเนินการคัดเลือก ดังนั้นกรมแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ของสายงานอื่น นอกจาก

สาขางานแพทย์ ฯลฯ จึงต้องแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้
ถ้าจะแต่งตั้งจากผู้ได้วัดคัดเลือก ก็จะต้องทำความตกลงกับ
ก.พ. ก่อนดำเนินการคัดเลือก ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้ง
ในตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่ก.พ. กำหนดให้เป็นระดับ
ชั้นใหม่และผู้นั้นจะได้ครองตำแหน่งนั้นอยู่แล้วก็ตาม

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๖๗๘

กระผม มีปัญหา ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่
ดังนี้

นาย ก. ข้าราชการระดับ ๔ ถูกตั้งกรรมการ
สอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อเดือน
พฤษภาคม ๒๕๒๐ ระหว่างสอบสวนไม่สั่งพัก
ราชการแต่อย่างไร สอบสวนเสร็จจึงทวงดลงโทษ
ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น แต่เดือนตุลาคม ๒๕๒๐ เป็น
ต้นไป จึงขอถามปัญหาดังนี้

๑. ในบึงบประมาณ ๒๕๒๑ ตั้งแต่วันที่ ๑
ตุลาคม ๒๕๒๐ จังหวัดไม่สั่งเลื่อน
เงินเดือนให้ข้าราชการ ก. (จากผล
งาน ใน รอบปี ที่ แล้ว มา ๑ กรกฎาคม
๒๕๑๙-๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๐) เป็น
การถูกต้องหรือไม่
๒. ถ้าไม่สั่งเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการ ก.
ตามปัญหาข้อ ๑ ในบึงบประมาณ ๒๕๒๒

แต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑ มีสิทธิได้เลื่อน
เงินเดือนหรือไม่

๓. ถ้าข้าราชการ ก. มีสิทธิเลื่อนเงินเดือน
ในบึงบประมาณ ๒๕๒๑ จะให้ปฏิบัติ
อย่างไร

ตอบ

๑. โดยที่ข้อ ๕ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.
๒๕๑๕) กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาขอการเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีให้แก่ ข้าราชการ ซึ่งอยู่ใน ระหว่าง ถูกตั้ง กรรมการ
สอบสวนทางวินัยไว้ก่อน เมื่อการสอบสวนเสร็จแล้วในปี
ใดผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์ ก็ให้
ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ในปีนั้นได้ ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริง
ปรากฏว่าการสอบสวนทางวินัยได้เสร็จสิ้นลงในปีงบประมาณ
๒๕๒๑ (ตุลาคม ๒๕๒๐) โดยนาย ก. ถูกลงโทษลด
ขั้นเงินเดือน ผู้นั้นจึงต้องถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ ที่รอการเลื่อนไว้ ตามนัย กฎ ก.พ.
ข้างต้น การที่จังหวัดไม่ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ นาย ก.
ในปีงบประมาณดังกล่าวจึงเป็นการถูกต้องแล้ว

๒. ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ (๑ ตุลาคม
๒๕๒๑) ผู้บังคับบัญชาขอพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่
นาย ก. ได้ ถ้าผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีการอื่น ๆ สมมติว่าในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่ง
เลื่อนขั้นเงินเดือน (๑ กรกฎาคม ๒๕๒๐-๑ ตุลาคม ๒๕๒๑)
นาย ก. จะถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนก็ตาม ทั้งนี้เนื่องจาก
นาย ก. ได้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัย
หลังรอบปีที่แล้วมา (หลัง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๐) ในกรณีนั้น
มาแล้ว จึงได้รับการยกเว้นตามนัยข้อ ๗ (๒) วรรคสอง
แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕)

๓. เมื่อนาย ก. ต้องถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ ปัญหาข้อ ๑ จึงไม่ต้องพิจารณา

การเลื่อนเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง ในระบอบที่สูงชัน

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๖๖๕

ผมขอเรียนถามว่า

๑. การไม่ใช้ สิทธิ หยุด พัก ผ่อน ประจำปี (คนละ ๑๐ วัน) เลย กับทั้งไม่ลาไม่หยุดอย่างอื่นหรือลาหยุดแต่น้อย และมาทำงาน อย่าง อุทิศเวลา ชยันชัน แข็งทางราชการได้เก็บข้อมูลไปพิจารณาขึ้นเงิน (๒ ขั้น) เป็นพิเศษบ้างหรือไม่
๒. ศาล ศ ปรับระดับตำแหน่งศาลเป็นระดับ ๔
๓. นาย ก. เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ เมื่อ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๙ เป็นจำศาลตรี (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๒ เดือน ๒) เมื่อ ๑ สิงหาคม ๒๕๒๐ ในศาลเดียวกัน
๔. เมื่อก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑ นาย ก. ได้รับเงินเดือน ๒,๓๗๐ บาท (โดยได้รับเงินเดือน ๒,๓๗๐ บาท แต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐) ขอทราบว่ามีงบประมาณ นาย ก. จะได้รับเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ ดำรง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ หรือ ๔ หรือ ๕ หรือไม่ ถ้าไม่ได้เพราะเหตุใด

ตอบ

๑. ตามปัญหาข้อ ๑ ข้าราชการที่อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและชยันชันแข็งขัน ผู้บังคับบัญชาจะนำข้อมูลดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาบำเหน็จความชอบ ให้ส่วนที่ว่าจะได้บำเหน็จความชอบโดยได้รับเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ขั้น หรือ ๒ ขั้น นั้น นอกจากจะพิจารณาจากความสามารถ และ ความ อุตสาหะในการปฏิบัติราชการดังกล่าวแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงคุณภาพและปริมาณงานของ ตำแหน่ง ผลงาน ที่ได้ ปฏิบัติ มา และ การ รักษา วินัยประกอบด้วย

๒. สำหรับปัญหาข้อ ๒, ๓ และ ๔ นั้น นาย ก. ยังไม่อาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ ในปัจจุบันประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ เพราะผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๒ ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ ได้นั้น มาตราฐานกำหนดตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป ๓ ได้กำหนดว่าจะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๒ มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี กรณีของท่านจึงอาจได้เลื่อนขึ้นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ เมื่อท่านดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๒ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไปแล้ว

เป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญมา ๓๐ ปี
แล้วจะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
ได้หรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๓๓๗

ผมขอยกใจที่เป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญมาเกือบ ๓๐ ปี โดยทำหน้าที่เสมียนพนักงาน แต่

ไม่ได้ยกกระดับให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเช่น
อย่าง

๑. ข้าราชการพลเรือนวิสามัญประจำแผนก
ผดุงครรภ์ รัฐก็ได้ให้ปรับเป็นข้าราชการพลเรือน
สามัญไปแล้ว

๒. ข้าราชการครู ความรู้ไม่จำกัดแต่ต้อง
รับราชการก่อนปี ๒๕๐๐ รัฐก็ได้ให้ปรับเป็นข้าราชการ
ครูไปแล้ว

๓. ข้าราชการตำรวจ ความรู้ไม่จำกัด รัฐ
ก็ได้ให้ปรับเป็นข้าราชการตำรวจไปแล้ว

ยังแต่ข้าราชการพลเรือนวิสามัญเท่านั้น ที่
ยังไม่ได้ ยกกระดับ ให้เป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ถ้าจะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จะต้องสำเร็จ
ม.ศ. ๓ (ม. ๖) ตามมาตรา ๑๑๖ (ข) แห่งพระราช
บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
อย่างผมทำงานมาตั้ง ๒๐, ๓๐ ปี อายุ ๕๐ ปีกว่าแล้ว
จะวิ่งเต็นไปสอบเอกใบสุทธิม.ศ. ๓ (ม. ๖) ก็ดูอะไร

ฉะนั้น ขอ ก.พ. ได้ช่วยสนับสนุนให้กำลัง
ใจข้าราชการพลเรือนวิสามัญที่ยังตกค้างอยู่ให้มีทาง
ก้าวหน้าได้เป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญ จะโดยวิธี
ใด จะเอาอายุราชการ หรือผลงานที่รับผิดชอบ
หรือให้ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้ากองหรือระดับชั้น
พิเศษหรือระดับอธิบดีรับรองก็ยังเป็นกำลังใจให้ข้าราชการ
วิสามัญ ซึ่ง ทำหน้าที่ ระดับ เสมียน และรับผิดชอบงานเกี่ยวกับหน้าที่ ของ รัฐเช่นเดียวกับข้าราชการ
พลเรือนสามัญ

ตอบ

เรื่อง การ เปลี่ยนฐานะ ข้าราชการพลเรือน วิสามัญ
ประจำให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๑๖ (๓)
ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจนแล้วว่ากรณีอย่างใดจึง
จะมีสิทธิได้เปลี่ยนฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่ง
แยกเป็นองค์ประกอบได้ดังนี้

๑. ต้องดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า ทำ
หน้าที่อย่างเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ใน
วันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘)

๒. มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔

๓. เป็นผู้รับ ประกาศนียบัตร ประโยชน์มัธยมศึกษา
หรือที่กระทรวงศึกษาธิการได้ไม่ต่ำกว่าประโยชน์มัธยมศึกษา

๔. เป็น ข้าราชการ พลเรือนวิสามัญ ใน ตำแหน่งที่
ทำหน้าที่อย่างเดียวกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญคิด
ต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี

สำหรับข้าราชการพลเรือนวิสามัญที่ไม่อยู่ในหลัก
เกณฑ์ข้างต้น มาตรา ๑๑๖ (๓) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว
บัญญัติให้ ผู้นั้นเป็น ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ไปพลางก่อน
คือเมื่อ มีคุณสมบัติ ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ข้างต้น เมื่อใด
แล้ว จึงจะมีสิทธิได้เปลี่ยนฐานะเป็นข้าราชการพลเรือน
สามัญ

ดังนั้น กรณีของคุณ เมื่อคุณมีคุณสมบัติไม่ครบ
องค์ประกอบตามที่กฎหมายกำหนด โดยยังไม่ได้รับ
ประกาศนียบัตรประโยชน์มัธยมศึกษาหรือที่กระทรวงศึกษา
ธิการเทียบได้ไม่ต่ำกว่าประโยชน์มัธยมศึกษา แม้คุณจะได้
รับราชการมานานถึง ๓๐ ปี ก็ตาม คุณก็ยังไม่มีความ
เปลี่ยนฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และ ก.พ. ก็
ไม่อาจสนับสนุนให้คุณได้ เปลี่ยนฐานะ เป็นข้าราชการ พล-
เรือนสามัญได้ ทั้งนี้ เพราะกฎหมายไม่เปิดโอกาสให้ทำ
เช่นนั้นได้

ปัญหาเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล

ผู้อาม : คุณพรณี

ข้าพเจ้ามีข้อข้องใจเกี่ยวกับ พ.ร.ฎ. เงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๑ ม. ๘ (๒) ข. และ ค. ขอได้โปรดให้ความกระจ่างลงในวารสารข้าราชการฉบับต่อไป เพื่อประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้องด้วย เนื่องจากมีข้อโต้เถียงในระหว่างผู้ขอเบิกกับผู้อนุญาตให้เบิก ขอยกตัวอย่างดังนี้

๑. สมมติว่า นาย ก. เข้ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชน ตั้งแต่ ๑ มิ.ย.—๑๕ มิ.ย. ๒๑ เป็นเวลา ๑๕ วัน มีใบเสร็จจากสถานพยาบาลมาดังนี้

(๑) ค่าห้องค่าอาหาร ๑,๘๐๐ บาท

(๒) ค่ายา ค่าเลือด และอื่น ๆ (เป็นค่ารักษา) ๗,๐๐๐ บาท

ตามความเข้าใจ นาย ก. ควรจะมีสิทธิเบิก

ก. ค่าห้องอาหาร ๑๕ วัน เป็นเงิน ๑,๘๐๐ บาท

ข. ค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิตามข้อ ๒ (ค) ๓,๐๐๐ บาท

ค. ส่วนค่ารักษาที่จ่ายจริงเกินอีก ๔,๐๐๐ บาท คงไม่มีสิทธิเบิกตามระเบียบ ใช่มั้ยหรือไม่

๒. ในกรณี นาย ก. เข้ารักษาพยาบาลตั้งแต่วันที่ ๑ มิ.ย.—๕ ก.ค. ๒๑ เป็นเวลา ๓๕ วัน มีใบเสร็จสถานพยาบาลดังนี้

(๑) ค่าห้องอาหาร ๓๕ วัน ๔,๒๐๐ บาท

(๒) ค่ายา ค่าเลือด และอื่น ๆ

(เป็นค่ารักษา) รวม ๘,๐๐๐ บาท

ตามความเข้าใจของข้าพเจ้า นาย ก. ควรจะมีสิทธิเบิกคือ

ก. ค่าห้องอาหาร ๓๕ วัน

เงิน ๔,๒๐๐ บาท

ข. ค่ารักษาพยาบาล ตาม

สิทธิควร เป็นเงิน

๓,๕๐๐ บาท (ตาม

ระเบียบวันละ ๑๐๐

บาท) รวมมีสิทธิเบิก

เพียง ๗,๗๐๐ บาท

ค. ส่วนค่ารักษาที่จ่ายจริง

ซึ่งขาดอีก ๔,๕๐๐ บาท

ไม่มีสิทธิเบิก

ตามตัวอย่างที่สมมติ ข้อ ๑. และข้อ ๒. ตามความเข้าใจของข้าพเจ้าถูกต้องหรือไม่ หากไม่ถูกต้องตามความจริงควรเป็นอย่างไร ขอให้ลงในวารสารด้วย

๓. ผู้มีอำนาจอนุมัติบางท่านมีความเห็นว่า เบิกรวมค่าห้องและค่ารักษาได้เพียงเดือนละไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

ตอบ

๑. ความเห็นของท่านตามข้อ ๑. และ ข้อ ๒. ถูกต้องแล้ว

๒. ตามข้อ ๓. ไม่ถูกต้อง

ผู้ถาม :

การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล เคยมีมติกรม. ออกมาว่า ให้เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้เต็มตามจำนวนที่จ่ายจริง .ไม่ว่าจะเป็นคนไข้นอกหรือคนไข้ใน ถ้ามว่ามติ กรม. นั้น ยกเลิกไปหรือยัง ถ้ายัง ถ้ามว่า จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่เมื่อไร

ตอบ

คณะรัฐมนตรีไม่เคยมีมติดังกล่าว การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลปัจจุบันก็เป็นที่ไปตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๒๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๕๕ ตอนที่ ๓๐ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๑ โดยมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป สำคัญของพระราชกฤษฎีกาดังนี้อยู่ที่มาตรา ๔ ซึ่งบัญญัติว่า

มาตรา ๔ การจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และอัตราดังนี้

(๑) ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการทั้งประเภทผู้ป่วยภายในและผู้ป่วยภายนอก ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง เว้นแต่ค่าห้องและค่าอาหาร ให้เบิกรวมกันได้ไม่เกินวันละ ๑๒๐ บาท

(๒) ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชนประเภทผู้ป่วยภายใน ให้เบิกค่าพยาบาลได้

ดังนี้

(ก) ค่าอวัยวะเทียมรวมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียม และอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ให้เบิกได้ตามประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(ข) ค่าห้องและค่าอาหาร ให้เบิกรวมกันได้ไม่เกินวันละ ๑๒๐ บาท

(ค) ค่ารักษาพยาบาลประเภทอื่นๆ ให้เบิกได้ครั้งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท สำหรับระยะเวลาภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่เข้ารับการรักษาพยาบาล ในกรณีที่เข้ารับการรักษาพยาบาลเกิน ๓๐ วัน ให้เบิกได้ครั้งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินวันละ ๑๐๐ บาท

ในกรณีที่เข้ารับการรักษาพยาบาลหลายครั้ง แต่ครั้งใดในระยะเวลาห่างกันไม่เกิน ๑๕ วัน ให้นับระยะเวลาการรับการรักษาพยาบาล ครั้งหลังติดต่อกับการเข้ารับการรักษาพยาบาลในครั้งก่อน

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

วันชัย	ตันติสุข
สมเกียรติ	ชุมวิสูตร
ศรวิศา	เกิดผล

กรมบัญชีกลาง

ผาสุนิตย์	ปิ่นจะรุจิ
สมพงษ์	วัฒนสระ

เอกราชกับข้าราชการ : ข้อคิด สำหรับนักศึกษาและข้าราชการ

ดร. อมร รักษาสัตย์*

๑. เหตุของการเสียกรุงศรีอยุธยาแก่พม่า

๑. ทั้งนี้เป็นต้นด้วยผลเหตุ	จะอาภทกระษัตริย์ผู้เป็นใหญ่
มิได้พิจารณาข้าไทย	เคยใช้ก็เลี้ยงด้วยเมตตา
ไม่รู้รอบประกอบในราชกิจ	ประพฤติกการแต่ผิดด้วยอิจฉา
สุภามิตท่านกล่าวเป็นรามา	จะแต่งตั้งเสนาริบดี
ไม่ควรอย่าให้อรรครฐาน	จะเสียการแผ่นดินทั้งกรุงศรี
เพราะไม่ฟังคำขานโบราณมี	จึงเสียที่เสียกรุงกระษัตรา
เสียยศเสียศักดิ์นักเรศ	เสียทั้งพระนิเวศวงศา
เสียทั้งตระกูลนানা	เสียทั้งไพร่ฟ้าประชากร
สารพัดจะเสียสิ้นสุด	ทั้งการยุทธก็ไม่เตรียมฝึกสอน
จึงมิรู้กู้แก่พระนคร	เปรียบเหมือนกับหนอนเบี้ยพ
	ให้ประจำกรรม

จาก นิราศพระนิพนธ์กรมพระราชวังบวรมหาสุรสิงหนาท

* อมร รักษาสัตย์ Ph.D. ศาสตราจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อดีตคณบดีคณะรัฐประศาสนศาสตร์ ที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี และผู้เชี่ยวชาญพัฒนบริหารศาสตร์ของศูนย์พัฒนบริหารศาสตร์ แห่ง เอเชีย, มาเลเซีย ฯลฯ

๒. เหตุที่จะเสียกรุงรัตนโกสินทร์

๑ กรุงจะแตกครานี้เห็นมีเหตุ
มิได้พิจารณาข้าราชการไทย
ไม่รู้รอบประกอบในราชกิจ
กีดกันคนดีมีวิชา
เลือกเรียนมาแต่วิชาง่าย
ได้ปริญญามาแต่วิชายังแคลนคลอน
ข้าราชการปริญญาประเภทนี้
เริ่มแต่แย่งตำแหน่งบังคับบัญชา
เมื่อได้ครองตำแหน่งสูงใหญ่
คนดีจะถูกปลดลดย้ายหมายหัวฟ้อง
จะพัวพันผู้ใหญ่กับพ่อค้า
ผลประโยชน์ชาติประชาไม่ยลนิน
เพลามีไพร่ก่อการร้าย
ทุจริตเงินทองผองชาวไทย
บรรดาโยธาสรรพาวุธ
จะถูกโกงถูกกดหมดทุกประตู
เบียดเบียนเบียดเบียนเคราะหต่าง ๆ
ทั้งเงินงบประมาณชนบทไทย
ข้าราชการทหารตำรวจกล้า
นานาสถาบันจะขาดสิ่งจำเป็น

เกิดอาเพศเพราะบรรดาผู้เป็นใหญ่
เคยใช้ก็เลื่อนให้ใหญ่เพราะมีปริญญา
ประพฤติดนทุจริตแกมอิจฉา
เพราะว่าปริญญานั้นปลอมปอน
วุ่นวายขอคะแนนครูผู้สอน
ไม่แน่นอนในศีลธรรมจรรยา
ก่อให้เกิดสรวพันปัญหา
และฐานที่มาแห่งเงินทอง
ก็ชอบใช้อำนาจฟาดลูกน้อง
พวกล่าพองคือพวกพ้องที่โกงกิน
ขุนศึกศักดินาหน้าหิน
ตั้งหน้าตั้งตากินบ่อนทำลาย
กลับทำตัวเป็นภัยยิ่งขึ้นใหญ่
บีบให้ชาวบ้านหนีไปเป็นศัตรู
เพื่อการยุทธของทหารตำรวจหมู่
พวกของกุฎบูอยู่ใครจะทำไม
ก็ถูกอุบอำพรางไม่จ่ายให้
ไหลกลับไปเข้ากระเป๋าพวกนายทุน
จะเห็นอย่างขาดความหวังพลังหนุน
ชาติศาสน์สกุลไทยมลายเอ๋ย ๑ ๑

“ตัวแสบ” ในองค์การ

ดร. อรุณ รักธรรม*

ดร. ปรัชญา เวสารัชช**

ท่านผู้อ่านทั้งหลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ในฐานะนักบริหารหรือผู้เคยทำงานในองค์การ หรือหน่วยงานระดับต่างๆ โดยทั่วไป คงจะเคยได้ยินคำกล่าวต่างๆ เช่น “(ไอ้) ตัวยุ่ง” “คนเจ้าปัญหา” “(ไอ้) ลูกข้างดี” หรือ “ตัวการ” มาบ้างแล้วไม่มากนักน้อย ในบทความนี้เราจะเรียกบุคคลประเภทนี้ว่า “ตัวแสบ”

ตัวแสบ คือ บุคคลที่ชอบคัดค้านความเห็นของบุคคลอื่น ทั้งในที่ประชุม ที่ส่วนตัว หรือทุกกาลเทศะที่เข้าไปมีส่วนรู้เห็นด้วย เป็นคนไม่ยอมจำนนง่ายๆ ในการโต้เถียง โดยปกติมักไม่ค่อยพอใจอะไรง่ายๆ เห็นอะไรต่างๆ ในที่ทำงานไม่ถูกไม่ควรไปทั้งหมด อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงไปต่างๆ นานา คนประเภทนี้ถ้าจะนิยามให้รัดกุมลงไป ก็คือคนที่เป็สมาชิกขององค์การ แต่มิได้มีตำแหน่งหน้าที่ตัดสินใจระดับสูง เป็นบุคคลที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงต่างๆ ในองค์การที่ตนอยู่ และลักษณะที่สำคัญที่สุดคือ มีความเห็นที่ผิดแผกแตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ และมักเสนอความคิดหรือ

ทางเลือกที่ผู้อื่นมิได้คาดคิด หรือไม่กล้าแสดงออก

เนื่องจากความคิดของตัวแสบมักไม่สอดคล้องหรือมักขัดแย้งกับคนอื่นอยู่เสมอรวมทั้งผู้บังคับบัญชาด้วย ผลก็คือ ตัวแสบมักถูกมองด้วยสายตาที่ไม่ชื่นชมเท่าไรทั้งจากผู้ใหญ่หรือเพื่อนร่วมงาน เลยมักถูกหาว่า เป็นตัวการ ก่อความยุ่งยาก ความขัดแย้งทั้งหลายแหล่ตามนิสัยคนทั่วไปที่มักจะโยนเอาใครคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ ดังที่ Kelly กล่าวว่า “คนทั่วไปเชื่อว่า ความขัดแย้งเกิดขึ้นเพราะมีคนใดคนหนึ่งเป็นผู้ก่อ” (๑๙๗๐, หน้า ๑๐๐-๑๐๓) และในสายตาคนทั่วไปในองค์การ ตัวแสบกลายเป็นโรคอย่างหนึ่ง นอกเหนือจากบรรดาสรรพโรคทั้งหลาย

* M.P.A. Penn. State University, Ph.d. (Public Ad.) University of Southern California

** M.A. (International Relation) Georgetown University, Ph.d (Public Ad.) Northern Illinois University

ปัจจุบันทั้งสองรับราชการในตำแหน่งอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ขององค์กร เช่น โรคหุนหวก (ใครจะทำห็นมัน ก็ทำเป็นไม่ได้ยิน) โรคตาบอด (แกล้งทำเป็นไม่เห็นเสียงนั้นแหละ) โรคใบ้ (พูดได้แต่แกล้งไม่พูด) โรคผู้หญิง (วุ่นวาย ประสาทอ่อน ตระหนกตกใจง่าย นินทาผู้อื่นในองค์กร) (อนันต์ แจ่มกลับ ๒๕๑๕, หน้า ๑๔๐ — ๑๔๓)

ถ้าเราถามว่า ทำไมตัวแสบจึงเป็นโรคขององค์กร คำตอบก็คือ พฤติกรรมของตัวแสบไม่สอดคล้องกับชีวิตทั่วไปในองค์กร องค์กรนั้นย่อมประกอบด้วยคน โครงสร้าง วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ รวมตลอดไปจนถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สำหรับคนนั้นจัดว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะเป็นตัวกำหนด ที่สำคัญว่า องค์กร จะมี ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลหรือไม่ อย่างไรก็ตาม การพิจารณามนุษย์ในแง่ของตัวผลิตสำคัญยังไม่พอ เราต้องพิจารณาด้วยว่า องค์กรเป็นรูปแบบสังคมรูปหนึ่งของมนุษย์ เป็นสังคมที่มนุษย์แสวงหาไม่เพียงแต่รายได้เท่านั้น แต่แสวงหาความมั่นคง เพื่อน เกียรติ ความรู้สึก ภูมิใจ ที่เป็น ส่วนหนึ่ง ของกลุ่ม เป็นต้น ดังนั้น ชีวิตสังคมในองค์กรจึงมีลักษณะ สอดคล้องกับชีวิตสังคมภายนอกโดยทั่วไปไม่มากนัก ไทยมีลักษณะการพยายามหลีกเลี่ยงไม่ปะทะหรือเผชิญหน้ากันตรง ๆ มุ่งชีวิตสังคมแบบสมานฉันท์ ไม่ปรารถนาการขัดแย้งอย่างเปิดเผย รักษาหน้า ซึ่งกันและกัน และ ชีวิตสังคม รูปนี้ก็จะสะท้อนออกในชีวิตสังคมองค์กรเช่นกัน ถึงพฤติ-

กรรมในลักษณะ “ความร่วมมือร่วมใจ” (collaboration) คือ ต้องสามารถคบหาสมาคมกับคนอื่นได้ หรือ “เข้ากับคนอื่นได้” นอกจากนั้นยังมีลักษณะ “เข้ากับผู้ใหญ่ได้ดี” “เข้าดีเจ้านาย” “ขอรับกระผม” เป็นต้น ซึ่งลักษณะชีวิตสังคมในองค์กร เช่นนี้ไม่ สอดคล้อง กับ พฤติกรรม ของ “ตัวแสบ” อย่างแน่นอน

เนื่องจาก “ตัวแสบ” มองอะไรขัดหูขัดตาไปหมด ใครทำอะไรก็เห็นว่าไม่เข้ามาตรฐานไปทุกอย่าง และไม่ชอบหุบปากเสียด้วย จึงเป็นปัญหาสำหรับทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เวลาได้รับมอบหมายงานก็มักโต้เถียงเสมอ หรือให้เหตุผลอื่น ๆ ได้แย่งแถมอาจเสนอแนะว่า ทำไมไม่ทำอย่างนี้ อย่างโน้นเล่า จนบางครั้งผู้ให้งานรำคาญจนไม่อยากจะใช้อีก เกิดความรู้สึกว่ากำลังเจอกับนักปราชญ์หรือศาสตราจารย์ที่ทำตัวเป็นลาตื้อ จนผู้พบเห็นประสาที่จะกิน

ไม่เพียงแต่เฉพาะผู้บังคับบัญชาเท่านั้น แม้ในการประชุม หรือใน ชีวิต ขององค์กรด้านต่าง ๆ ตัวแสบก็เป็นยาดำสอดแทรกไปหมด เวลาการประชุมซึ่งตัวแสบมีส่วนร่วม ก็มักมีความเห็นคัดค้าน หรือติโน่นตินี้ เสนอทางเลือกใหม่ ๆ นอกห้องประชุมใครจะคุยว่า กำลังทำอะไร สิ่งนั้นดั่งตามประการใด ตัวแสบต้องหาเรื่องติจนได้ ดังกรณีตัวอย่างต่อไปนี้

กรณี ๑ คุณ ก. : “คุณสมสงวนนี่แกสวยดีนะ”

ตัวแสบ : “ฮือ แต่แกขี้มียัดไปนิด”

คุณ ข. : “เฮ้ย เขามีเสน่ห์ทีเดียวนา”
ตัวแสบ : “ก็นั่นแหละ ถ้าแกเดินบิต
สะโพกน้อยกว่านี้ คงดีขึ้น
เยอะ”

กรณี ๒ หัวหน้ากองเรียกประชุมลูกน้องเกี่ยวกับการจัดงานปีใหม่

หัวหน้ากอง : เราจะจัดงานที่ไหนดี ?
ตัวแสบ : จัดแล้วได้ประโยชน์อะไร
ครับ

หัวหน้ากอง : ก็ได้มาสังสรรค์กันเสียทีซี
ตัวแสบ : เรา ก็พบกันอยู่ ทั้งปีแล้วนี่
ครับ

หัวหน้ากอง : เฮ้ย มันเป็นธรรมเนียม
ตัวแสบ : ถ้าคนเราติดกับธรรมเนียม
ชาติก็ไม่เจริญ ผมว่าเรา
เก็บเงินไปเลี้ยงเด็กอนาถา
ดีกว่า

เมื่อเจอคนแบบนี้เข้า ผู้พบเห็นก็มักขยาด
เอือมระอา หรือมีความรู้สึกว่าคุณสบประมาท และ
ตั้งข้อรังเกียจโดยเฉพาะผู้ใหญ่ในองค์กร เพราะ
ตัวแสบทำตัวผิดแผกไปจากธรรมเนียมปฏิบัติทั่วไป
กล่าวคือ “คนไทยโดยทั่วไปมีค่านิยมในการนับถือ
และยกย่องคนเป็นผู้ใหญ่ หรือคนเป็นผู้มีอาวุโส
สูงอย่างมีชีวิตจิตใจ เช่น คนที่เป็นหัวหน้าผู้ปกครอง
ผู้บังคับบัญชา ผู้นำในกิจการ ตลอดจนผู้
เชี่ยวชาญต่าง ๆ” (สุนทร มณีซอน, ๒๕๒๐
หน้า ๕๕) ยิ่งตัวแสบซึ่งมิใช่ผู้มีอำนาจหน้าที่ระดับ

สูงในองค์กรด้วยแล้ว ผู้ใหญ่ยิ่งถือว่าการที่มากัด
คำน่ความคิดคนนั้นเป็นเรื่องบาปหนักเอาเสียทีเดียว
เพราะ “ประเพณีถือว่า ผู้อาวุโสเป็นผู้รอบรู้ทุกด้าน
และผู้ผู้น้อย จะต้องเคารพเชื่อฟัง และ ยอมอยู่ได้
อำนาจตลอดเวลา” (สุนทร, หน้า ๕๕)

เมื่อมองไปว่าตัวแสบเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรม
ไม่สอดคล้องกับธรรมเนียมของคนส่วนใหญ่ในองค์กร
การ แถมยังเป็นบุคคลที่น่ารำคาญสำหรับผู้ใหญ่
เสียอีก ตัวแสบจึงมักไม่ค่อยเจริญในวงการทั้งหลาย
เกิดปฏิบัติการจ้องแสบตัวแสบโดยอัตโนมัติในรูปแบบ
ต่าง ๆ กัน ซึ่งล้วนแต่พยายามกัดกันตัวแสบให้ไป
ยืนอยู่ข้างสังเวียนทั้งสิ้น เช่น ไม่พยายามมอบ
หมายงาน หรือถ้ามอบก็ให้งานไม่สลักสำคัญอะไร
ไม่ต้องรับผิดชอบมาก โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับ
นโยบายขององค์กร คือทำแต่งานประจำวันยันเต
นอกจากนี้ก็ไม่พยายามตั้งตัวแสบในกรรมการสำคัญ
ของหน่วยงาน เพราะเกรงจะไปพุดมาก ขัดคอคน
อื่น หรือ “ชักใบให้เรือเสีย” และถ้าเผชิญตัวแสบ
เกิดมีหน้าที่เสนอแนะ ก็ให้เสนอเป็นบันทึกกลาย
ลักษณ์อักษร (เพื่อจะได้เก็บทิ้งตะกร้า หรือใส่ลิ้น
ชักไปเลย) รวมความแล้ว ในส่วนที่เกี่ยวกับงาน
ทุกคน ทำเสมือน กับว่า ตัวแสบ มิได้อยู่ในโลก ของ
องค์กร อีกต่อไปแล้ว ในบางโอกาส ถ้าทำได้ก็
พยายามเขี่ยตัวแสบออกไปให้พ้น ๆ ตัว เช่น “ตะ
ไต่” ไปที่ก้นดาร์ อยู่ต่างจังหวัดพันธุพันตา หรือ
มายังนี้ “บ๊บบ” ออกไปจากองค์กรเสียเลย

วิธีการต่างๆ ที่เป็นปฏิบัติการจ้องแสบดังกล่าว

ข้างต้นนี้มักจะได้ผล เพราะตัวแสบตามลักษณะที่
เรากล่าวถึงใน บทความ นี้ เป็น คน ที่มี ความ สนใจ
สภาพแวดล้อมรอบตัวมาก เพียงสอดรู้สอดเห็นงาน
ต่าง ๆ ขององค์กร และไม่พอใจ อยากดิ้นอยากแก้
อยู่เรื่อย มีความคิดริเริ่ม ต้องการความเปลี่ยนแปลง
เมื่อถูกกีดกันเข้าก็อาจเกิดความรู้สึกว่า คนอื่น ๆ ใน
ที่ทำงาน โดยเฉพาะผู้ใหญ่ไม่เข้าใจความหวังดีของ
ตน งามายกับวิธีทำงานแบบเก่า ๆ ที่ไม่ได้ผลเท่าที่
ควร ควบคุมการทำงานแบบมนุษย์หุ่นยนต์ ไม่มี
ความเป็นตัวของตัวเอง ขาดอุดมการณ์ “ทุกคน
ชอบปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน มีการเล่นพวก
และมองเฉพาะผลประโยชน์ส่วนตัว หรือของกลุ่ม
ตนมากเกินไป” (อรุณ, แนวความคิด, ๒๕๒๑ หน้า
๒๔๐-๒๔๑) ในเมื่อตนพยายามคัดค้าน ชนิด “ถึง

ลูกถึงคน” ยอมตายก็ไม่ว่าแล้วก็ยังไม่สนใจเห็น
คุณค่าของตน กีดกันออกมาจนมีลักษณะเหมือนจับ
เอาพลาสติกปิดปากเสีย ตัวแสบก็เกิดความอึดอัด
ในเมื่อไม่มีอะไรให้ตัวทำแบบที่เป็นแก่นสาร ก็อาจ
จะหนีงาน หรือทำงานแบบเข้าซามเย็นซามไปวัน ๆ
หรือ หาทางออก ด้วยการ บ่อนทำลาย องค์กร และ
ผู้ใหญ่ เสียเลย กลายเป็น คน มองโลกในแง่ร้าย
นินทาผู้อื่น รวมทั้งพยายามวิ่งเต้นหางานใหม่ทำ
เพื่อจะได้ออกไปพ้น ๆ องค์กร “เต่าล้านปี” ตาม
ความคิดของตนเสียที่

แต่การกีดกันตัวแสบออกไปได้นั้น เป็นผล
ดีกับทุกฝ่าย (เว้นตัวแสบ) จริงหรือ อย่างน้อย
ผู้เขียนก็เห็นว่านักบริหารที่แก้ปัญหาด้วยการกลบ
เกลื่อนปัญหานั้นมิใช่นักบริหารที่ดีนัก มีคำกล่าวว่า

คุณสมบัติพื้นฐานอย่างหนึ่งของนักบริหารก็คือ
การเข้ากับบุคคลหลายประเภทได้ ความ
แตกต่างของบุคคลทั่ว ๆ ไปนั้น ไม่ควรจะ
เป็นเครื่องกำหนดว่าใครดีหรือเลว เพราะ
ว่าไม่มีใคร สามารถจะ กำหนดคุณค่าในเรื่อง
ดีหรือเลวได้โดยเด็ดขาดแน่นอน นักบริหาร
ที่ดีหรือบุคคลที่สามารถ หากใช้ความแตกต่าง
เหล่านั้นให้เป็นประโยชน์แก่การทำงานให้แก่
ส่วนรวมขององค์กรได้ก็เพียงพอแล้ว

(อรุณ, ความขัดแย้ง, หน้า ๔๐-๔๑)

ข้อที่น่าสังเกตก็คือ ตามธรรมชาติมนุษย์มีแนวโน้ม
ที่จะชอบคนประเภท “ขุนพลอยพยัก” ประเภทโอน
อ่อนยอมตามทุกเรื่องทุกกรณี โดยเห็นว่าปกครอง

ง่าย แต่การรู้จักใช้คน ซึ่งเป็นคุณสมบัติของนัก
บริหารนั้น ย่อมหมายถึงการใช้คนได้หลายประเภท
มิใช่พึ่งพวกผักถั่ว คอยให้เจ้านายตัดสินใจฝ่ายเดียว

เพราะ “นักบริหารก็คือคนที่สามารถทำงานโดยอาศัยข้อมูลหรือบุคคลอื่นให้งานสำเร็จนั่นเอง”

เมื่อเป็นเช่นนั้น นักบริหารจำต้องยอมรับว่า ตัวแสบก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์การด้วย และหากตัวแสบผู้นั้นมิได้ “เลวสมบูรณ์แบบ” ก็ยังมีดีอยู่บ้าง ก็เป็นหน้าที่ที่นักบริหารจะต้องใช้บุคคลเช่นว่าให้เป็นประโยชน์ แต่ก่อนจะถามว่า “ทำอะไรจึงจะใช้ตัวแสบให้เกิดประโยชน์ได้?” เราต้องทำความเข้าใจว่าตัวแสบนั้นมีประโยชน์อะไร

จริงอยู่ ตัวแสบ อาจจะมีบุคลิกลักษณะที่ขวางหูขวางตา มีแนวความคิดแปลกประหลาด หัวแข็ง ชอบคัดค้าน ขว้างโลก แต่ถ้ามองข้ามลักษณะเช่นว่านี้ เราอาจจะเห็นว่าตัวแสบมีความรู้ความสามารถสูง มีอุดมการณ์ มีมาตรฐานในการทำงานสูงกว่าคนธรรมดาทั่วไป ถ้าเป็นเช่นนั้นตัวแสบก็นับว่ามีประโยชน์อย่างแน่นอน ถ้ารู้จักใช้จะพบว่าเขาเป็นคนที่น่าฟังปรารถนาที่สุดก็ได้ โดยเฉพาะในองค์การใหม่ที่เริ่มก่อตั้ง ยังขาดมาตรฐานในการทำงานที่น่าพอใจ และรวมถึงองค์การเก่าตั้งมานาน ซึ่งมักจะดำเนินงานโดยกระบวนการประจำวัน ไม่คำนึง ถึงการปรับตัว หรือวัตถุประสงค์ ของ องค์การอีกต่อไป ผู้เขียนเห็นว่าอย่างน้อยตัวแสบมีประโยชน์หลายประการ

ประโยชน์ที่สำคัญ ตัวแสบเป็น “ตัวคาน” ให้เกิดดุลยภาพทางปัญหาระหว่างบุคคลหลายๆ ฝ่าย เพราะถ้าไม่มีตัวแสบแล้ว ผู้ใหญ่ก็อาจทำอะไรตาม

ใจผู้ใหญ่ โดยที่การตัดสินใจนั้นอาจผิดพลาดภายหลังก็ได้ การตัดสินใจโดยคณะกรรมการก็เช่นกัน ตามปกติคนที่ชอบนั่งยัน แทะเลียบ สำนวญโต๊ะ ขณะประชุมกรรมการต่าง ๆ มีอยู่ไม่น้อย ถ้ามีคนเสียงใหญ่หรือจ้อยอยู่คนเดียว ก็อาจจะพาให้กรรมการส่วนใหญ่เออออตามไปด้วย เพราะฉะนั้นตัวแสบจึงช่วยเป็นฝ่าย ที่เสนอแนวทาง คัดค้าน หรือเสนอทางเลือกอื่น ๆ ให้พิจารณา ช่วยให้การพิจารณาตัดสินใจมีขอบข่ายแนวทางที่กว้างขวางลึกซึ้งออกไป หรืออย่างน้อยก็ป้องกันมิให้ใครคนใดคนหนึ่งเป็นเผด็จการ พาเข้รกรเข้าพัง ตามสุภาษิตที่ว่า “เชื่อผู้นำชาติพ้นภัย” อะไรทำนองนั้น นอกจากนี้ ตัวแสบยังช่วยให้ความคิดริเริ่ม ซึ่งถ้ามีผู้สนใจก็จะช่วยให้ มีการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง สิ่ง ที่บกพร่องต่าง ๆ ในองค์การได้

ในเมื่อพอจะเห็นประโยชน์ ของตัวแสบบ้าง เช่นนี้ ปัญหาที่ตามมาคือว่านักบริหารจะต้องมีความกล้าหาญ และใจถึง พอที่จะยอมรับฟังเสียงของตัวแสบ รวมทั้งยอมทนให้ตัวแสบอยู่ในกรรมการชุดต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีองค์การชนิดเป็นโรคอดแอตอยู่หลายอย่างที่ไม่อาจยอมรับตัวแสบได้ เช่น

๑. องค์การ ที่มีระบบลงโทษ ชนิดที่ปิดกั้นโอกาสของคนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การได้
๒. องค์การ ที่มีการควบคุมจากเบื้องบนจนเกินไป
๓. หัวหน้าไม่ยอมรับนับถือคนอื่นว่ามีถึง

หรือมีความรู้ความสามารถพอ

๔. หัวหน้าขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และขาดการไว้วางใจบุคคลอื่น
๕. องค์การขาดบรรยากาศของการกระตุ้นให้คนมีความคิดริเริ่ม แต่มีลักษณะให้คนทำงานแบบเครื่องจักรไปเพียงให้พ้นวันหนึ่ง ๆ

๖. หัวหน้างานแบบ “ซีแพชวณดี” ถือว่าตนเท่านั้นที่มีฝีมือ ใครก็ตามไม่ได้ คนกล้า ค้าน คือ คน ที่ พยายาม “ทำซ้ำสี่” “อยากดัง” ต้องเหยียบอะไรทำนองนั้น

คราวนี้ สมมติว่า หัวหน้างานใจกว้างพอ และองค์การต้องการการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ต้องการความเห็นจากหลายฝ่าย ต้องการ “ระดมสมอง” คนมาช่วยกันพัฒนาแล้ว ก็น่าจะใช้ตัวแบบให้เป็นประโยชน์ได้ด้วยวิธีต่าง ๆ เป็นต้นว่า

๑) **ใช้วิธีเกลือจิ้มเกลือ** คือ หาตัวแบบอื่น ๆ มาประคบตัวแบบตัวแรกในคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ดังนั้นในการถกเถียงแสดงความเห็น ก็จะมี “ดารา” ไม่น้อยกว่าหนึ่งคนแสดงเหตุผลของตน กลายเป็นการเผชิญหน้าระหว่าง ตัวแบบด้วยกันเอง แล้วคณะกรรมการ ก็เลือกเอาเหตุผลที่ดีที่สุดมาเป็นเครื่องประกอบการวินิจฉัย ข้อที่พึงระวังคืออย่าหาตัวแบบที่มีความคิดอ่านสอดคล้องกันเป็นปีเป็นขลุ่ย เพราะจะกลายเป็นหนุ่มพลังสอง สถานการณ์ยิ่งร้ายหนักเข้าไปอีก

- ๒) **มอบคธาให้** คือ ตั้งตัวแบบให้รับ

ผิดชอบในโครงการย่อย ๆ ซึ่งยังไม่มียุทธศาสตร์แน่นอน โดยอาจให้เป็นประธานอนุกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม แก้ไขปัญหาปลีกย่อย หรือเสนอความเห็นให้ผู้ใหญ่พิจารณา ทั้งนี้ อย่างน้อยก็เป็นกำลังใจให้ตัวแบบทำงาน อย่าง กระตือรือร้นมากขึ้น โดยที่ผู้ใหญ่วางงานที่มอบหมายให้ทำนั้นจะทำในรูปใด ก็ล้วนแต่มีผลดีต่อองค์การทั้งสิ้น หากงานที่มอบหมายนั้นเป็นงานที่เสี่ยง หรือต้องการคนกล้าตัดสินใจยิ่งดี

๓) **ตั้งเป็นขุนซื้อ** เพื่อป้องกันไม่ให้ตัวแบบเข้าไปยุ่งย่ำกับงานหน่วยต่าง ๆ ก็ตั้งให้เป็นที่ปรึกษาส่วนตัวของผู้ใหญ่เสียเลย คือเป็น personal staff ทำหน้าที่เสนอแนะความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์การ โดยเรียกมาให้คำปรึกษาส่วนตัว ซึ่งผู้ใหญ่อีกควรใจกว้างรับฟัง ผลดีของวิธีนี้คือ ป้องกันไม่ให้ตัวแบบหักหน้าใครต่อใครโดยมีคนที่สามรู้เห็น เป็นการเสียหน้าเปล่า ๆ ขณะเดียวกันผู้ใหญ่อีกอาศัยแรง ตัวแบบ ช่วย คิดอ่าน แก้ไข ปัญหาต่าง ๆ สิ่งใดดีก็ทำสิ่งใดไม่เหมาะก็รอไว้ก่อน

๔) **ตั้งเป็นหัวหน้างานสายปฏิบัติ** ให้ขึ้นตรงต่อผู้ที่มีใจเป็นธรรม และสุขุมพอจะรับฟังตัวแบบ วิธีการนี้ ตามหลักบริหารทั่วไปถือว่าเป็นการเปลี่ยน พฤติกรรม ของตัวแบบให้ มีความรับผิดชอบและทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่องค์การ ทั้งนี้ เพราะได้รับการมอบหมายที่ต้องปฏิบัติ โดยต้องให้ตัวแบบเข้าใจและยอมรับวัตถุประสงค์ของงานกับ ขอบข่ายความรับผิดชอบของตน และผู้ใหญ่เป็น

ฝ่ายสนับสนุนด้วยการให้รางวัลหรือชมเชย เมื่อปฏิบัติสอดคล้องกับเป้าหมายของงานนั้นๆ แต่ในกรณีที่ตัวแสบเข้ากับลูกน้องไม่ได้ หรือบังคับบัญชาคนไม่เป็น ก็ต้องตั้งตนเป็น “สิ่งหีบีนเดียว” ให้อำนาจพิเศษขอบางงานเฉพาะกิจที่ต้องอาศัยการคิด การไตร่ตรอง และต้องการเวลาพิจารณาให้ละเอียดถี่ถ้วนจนตัวแสบสามารถทำประโยชน์ได้โดยไม่มีเวลาไปยุ่งกับคนอื่น

แต่ถ้าใช้วิธีการทั้งหลายแหล่ข้างต้นแล้วยังไม่ได้ผล กล่าวคือ ตัวแสบกลับแสบขึ้น เกะกะระรานชาวบ้านมากขึ้น โดยถือว่า “ใหญ่” “มี

ปลอกคอ” ก็ต้องหักอกหักใจเช่นฆ่าให้อาสาเสีย โดยการชี้แจงให้อยู่ต่อไป หรือขจัดออกจากองค์การ มิฉะนั้นพลังเจียบทั้งหลาย คือคนส่วนใหญ่ที่ทำงานไปวันๆ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ไม่สงบมีปากมีเสียง ก็จะเกิดขบวนการเงิ หรือมิฉะนั้นก็อาจกลายเป็นพลังวุ่น ก่อกวนทั้งผู้ใหญ่และองค์การ เพื่อแกะเสี้ยนแสบออกไปก็ได้

โดยสรุป แม้จะมีความไม่ค่อนำรักอยู่มาก แต่ตัวแสบในองค์การ ก็ย่อมมีประโยชน์ อยู่ไม่น้อย ถ้ารู้จักใช้ ทั้งนี้ โดยมุ่งแก้ปัญหามากกว่าจะรีบตัดสินลงไปว่าคนนั้นดีหรือเลว ดังคำกล่าวที่ว่า

เขามีส่วนเลวบ้างข้างหัวเขา

จงเลือกเอาส่วนดีเขามีอยู่

เป็นประโยชน์โลกบ้างยังน่าดู

ส่วนที่ชั่วอย่าไปรู้ของเขาเลย

จะให้คนมีดีโดยส่วนเดียว

อย่ามัวเที่ยวค้นหาสหายเอ๋ย

เหมือนเที่ยวหาหนวดเต่าตายเปล่าเลย

ฝึกให้เคยมองแต่ดีมีคุณจริง

(เก็บม อรรถกถาสุข, ๒๕๑๔, หน้า ๓๔๒)

กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ นักบริหารที่ดี ควรจะมีน้ำใจเป็นนักกีฬาพอสมควร ต้องพร้อมที่จะรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่น เพื่อเป็นทางนำมาพิจารณาปรับปรุงตัวเองและหน่วยงาน ถ้ามัวแต่ปิดหูไม่ยอมรับฟัง เพราะสิ่งที่ฟังมันสะกิดใจ

นัก อีกไม่นานอวิชาก็จะมาปิดบังความจริง เพราะธรรมดาไม่มีผู้ใดหรอกที่จะมองเห็นหรือยอมรับข้อบกพร่องของตนเองเสมอไป ควรจะมีคนอื่นคอยบอกบ้างเหมือนเป็นกระจกเงาตนเอง

อ้างอิง

อรุณ รักธรรม, “ศาสตร์ใหม่สำหรับผู้นำ: ความขัดแย้งในองค์กร” รัฐศาสตร์สาร ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (พฤศจิกายน ๒๕๒๑)

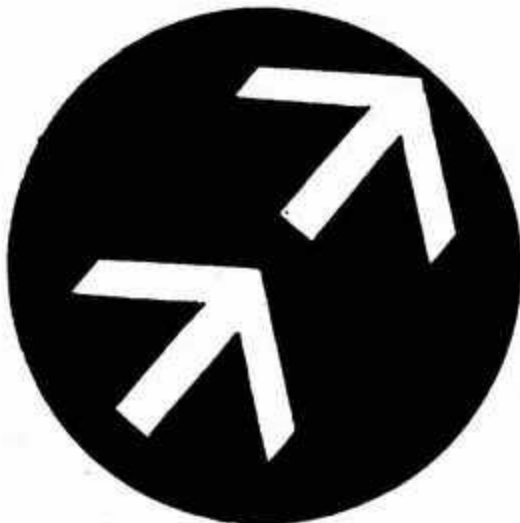
....., “แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร” พัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ ๑๘ เล่มที่ ๒ (เมษายน ๒๕๒๑)

อนันต์ แจงกลีบ, “โรคขององค์กร” เทศกาลบาล ปีที่ ๖๒ เล่มที่ ๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๑๕)

Joe Kelly, “Make Conflict work for you”, **Harvard Business Review**, (July 1970)

สุนทร มะลิซ้อน “ผลกระทบของระบบอาวุโสที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของไทย” ข่าวดสารโรงเรียนนายอำเภอ ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๖๐ (เมษายน ๒๕๒๐)

เทียม อรรถวิเศษ, “ความมั่นคงใจของข้าพเจ้า”, เทศกาลบาล ปีที่ ๖๖ เล่มที่ ๓ (มีนาคม ๒๕๑๔)



อ่าน

วารสารข้าราชการ

เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

สรุปข่าวที่น่าสนใจในวงราชการ

ให้ข้าราชการท้องถิ่นได้บำนาญเพิ่ม ๒๐๐ บาท

นายอาษา เมฆสวรรค์ รองอธิบดีกรมการปกครอง ได้แถลงแก่ผู้สื่อข่าวว่า ทางกระทรวงมหาดไทยได้ร่างระเบียบใหม่ เกี่ยวกับ พระราชกฤษฎีกาปรับปรุงเงินเดือนของข้าราชการให้ รวมทั้งข้าราชการบริหารส่วนท้องถิ่นด้วย ถึงแม้ว่าเรื่องนี้จะเข้าไปก็มีผลย้อนหลังได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑ สำหรับเรื่องเงินบำนาญพิเศษของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นมีหลักเกณฑ์ว่า ผู้ที่ได้รับบำนาญพิเศษในกรณีที่เนื่องมาจากอุบัติเหตุ และเสียชีวิตก่อนที่จะเกษียณอายุ ถ้าใครได้เงินบำนาญพิเศษต่ำกว่าเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท ก็จะได้รับเพิ่มอีก ๒๐๐ บาท แต่ ถ้าเป็นทายาทที่ได้รับบำนาญพิเศษ หรือบำนาญตกทอดเดือนละไม่ถึง ๔,๐๐๐ บาท จะได้เงินเพิ่มอีกเดือนละ ๑๐๐ บาท ถ้าได้เดือนละ ๔,๐๐๐ บาท ขึ้นไปก็ให้เงินเพิ่มเหมือนกัน แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๔,๑๐๐ บาท

(ไทยรัฐ ๑๔ ธ.ค. ๒๑)

อนุมัติให้ลูกจ้างหน่วยราชการเบิกเงินเดินทางไปต่างจังหวัดได้

กระทรวงการคลังได้แจ้งไปยังหน่วยราชการต่าง ๆ เกี่ยวกับ การ เบิกค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไป

ราชการต่างจังหวัด ของ ลูกจ้าง หน่วยราชการว่า ให้เบิกจ่ายได้ ตาม อัตราเงินเดือน ของ ลูกจ้าง เทียบกับ อัตรา เงินเดือน ของ ข้าราชการพลเรือน ตาม ลำดับ ดังนี้

ลูกจ้าง ที่ได้ ค่าจ้าง ไม่เกิน เดือนละ ๒,๐๘๕ บาท ให้ เบิกค่าใช้จ่ายในอัตราเดียวกับข้าราชการพลเรือนระดับ ๑

ลูกจ้าง ที่ได้ค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ ๒,๐๘๕ บาท แต่ไม่เกิน ๒,๘๓๕ บาท ให้เบิกค่าใช้จ่ายในอัตราเดียวกับข้าราชการพลเรือนระดับ ๒ และ

ลูกจ้าง ที่ได้ค่าจ้างเกินกว่าเดือนละ ๒,๘๓๕ บาท ขึ้นไป เบิกได้ในอัตราเดียวกับข้าราชการพลเรือนระดับ ๓

กระทรวงการคลังแจ้งต่อไปว่า หากส่วนราชการใดประสงค์จะให้ลูกจ้างตำแหน่งใด เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เทียบ กับ ตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสูงกว่าระดับตำแหน่งดังกล่าว ก็ให้ทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน

(สยามรัฐ ๑๖ ธ.ค. ๒๑)

เพิ่มเงินครองชีพข้าราชการปีใหม่อีก

รายงานข่าวจากสำนักนายกรัฐมนตรี แจ้งว่า คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ ตามที่ กระทรวงการคลัง เสนอให้รัฐบาล ออก พระราชกฤษฎีกา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

ร่างพระราชกฤษฎีกา ดังกล่าว ยึด เงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มีสิทธิจะได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพเดือนละ ๒๐๐ บาทให้สูงขึ้น กล่าวคือ ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๗ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๒๐ กำหนดรายได้ของผู้มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพไว้ไม่เกินเดือนละ ๔,๐๘๕ บาท แต่ร่างพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ กำหนดรายได้ไว้ไม่เกินเดือนละ ๔,๙๖๐ บาท

นอกจากนี้ ร่างพระราชกฤษฎีกา ดังกล่าวยังให้มีผลบังคับใช้ย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑ อีกด้วย

(ดาวสยาม ๓๐ ธ.ค. ๒๕๒๑)

ให้เลื่อนขั้นข้าราชการ

ตามที่กระทรวง ทบวง กรม หลายแห่งได้ทำหนังสือขอความเป็นธรรมมายังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ การพิจารณา ขอเลื่อนขั้นเงินเดือน แก่ ข้าราชการ ที่ยัง

ปฏิบัติราชการมาไม่ครบ ๑ ปี หลังจากที่ได้รับการบรรจุว่า เรื่องนี้ยังขาดความยุติธรรม ทั้งนี้เพราะว่ามีข้าราชการ เป็นจำนวนมาก ที่ได้ปฏิบัติราชการมาเป็น เวลา เกือบครบปี มิได้รับ สิทธิในการพิจารณาเลื่อนขั้นเพราะขัดกับระเบียบเดิม

ดังนั้น คณะกรรมการ ก.พ. จึงได้ นำเรื่องร้องเรียนเข้าสู่การประชุม ก.พ. เมื่อเร็ว ๆ นี้ ในที่สุดที่ประชุมได้มีมติวางหลักเกณฑ์ใหม่ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม กับข้าราชการ ทั่วไปให้ มาก ขึ้น โดยคณะกรรมการเห็นว่า ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุ และมีเวลาปฏิบัติราชการในปีที่ผ่านมา น้อยกว่า ๘ เดือน ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาอนุมัติเลื่อนขั้นพิเศษได้ไม่เกิน ๑ ขั้น แต่จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้ คือ

๑. ได้รับบรรจุและมีเวลาปฏิบัติราชการในปีที่แล้วเกินกว่า ๗ เดือน โดยจะต้องเริ่มปฏิบัติราชการในวันหนึ่งวันใดของเดือนกุมภาพันธ์

๒. ผู้บังคับบัญชา เป็น ผู้มีอำนาจ สั่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์สมควรให้เลื่อนเงินเดือน ๑ ขั้นได้

การออกระเบียบพิจารณาเลื่อนขั้นแบบใหม่นี้ เพื่อเป็นการช่วยผู้ทำงานไม่ถึงปี ได้รับเงินเดือนเต็มขั้นเป็นกรณีพิเศษ

(บางกอกเคลไทม์ ๔ ม.ค. ๒๕๒๒)

รัฐแก้ไขภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้

นายสุพัฒน สุธาธรรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง และนายชาญชัย ลีถาวร ปลัดกระทรวงการคลัง ได้ร่วมกันแถลงกับผู้สื่อข่าวเกี่ยวกับการตราพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๒๑ ว่า การแก้ไขครั้งนี้ มีการแก้ไขภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล และภาษีการค้าในบางประการ ขณะเดียวกัน ก็แก้ไขระเบียบวิธีการจัดเก็บให้สอดคล้องกันไปด้วย ซึ่งพระราชกำหนดฉบับใหม่นี้จะใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๒ เป็นต้นไป

นายชาญชัย ลีถาวร ปลัดกระทรวงการคลัง ได้กล่าวชี้แจงว่า สำหรับการแก้ไขภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ในพระราชกำหนดฉบับใหม่ได้แก้ไขการหักค่าใช้จ่ายของผู้มีเงินได้ จากเดิมที่เคยหักได้ร้อยละ ๒๐ เพิ่มเป็นร้อยละ ๓๐ แต่ต้องไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท ตามเดิม และการหักค่าลดหย่อนสำหรับผู้มีเงินได้ จะกรรยาของ ผู้มีเงินได้ก็ให้หักเพิ่มจากคนละ ๕,๐๐๐ บาท เป็นคนละ ๗,๐๐๐ บาท นอกจากนั้น ยังเพิ่มค่าลดหย่อนสำหรับบุตรโดยเพิ่มจากเดิมที่หักได้คนละ ๒,๐๐๐ บาท เป็นคนละ

๓,๐๐๐ บาท อีกด้วย แต่มีเงื่อนไขว่าบุตรที่เกิดก่อนปี ๒๕๒๓ หักได้ทุกคน ส่วนบุตรที่เกิดใหม่เมื่อรวมกับบุตรเก่าแล้วต้องไม่เกิน ๓ คน ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้อง กับนโยบายการวางแผนครอบครัวของรัฐบาล และการแก้ไขภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาครั้งนี้เริ่มแต่ปี ๒๕๒๒ นี้เท่านั้น ไม่ครอบคลุมถึงปีภาษี ๒๕๒๑ ที่ผ่านมา

ขณะเดียวกัน ก็ยกเว้นเงินได้ ประเภท เงินเดือน ค่าจ้าง ไม่ต้องนำมาคำนวณเสียภาษีในอัตราร้อยละ ๐.๕ ของยอดเงินได้ ซึ่งจะทำให้ผู้มีเงินได้ ๓ หมื่นบาทต่อปี เมื่อหักค่าใช้จ่าย ค่าลดหย่อนต่าง ๆ แล้ว ไม่มี เงินได้ สุทธิ ก็ไม่ต้อง เสีย ภาษีเลย แทนวิธีเดิมซึ่งอย่างน้อยต้องเสีย ๑๕๐ บาท และ ยังได้ กำหนดวิธีการหักค่าลดหย่อนของห้างหุ้นส่วน หรือคณะบุคคลที่มีใช้นิติบุคคล จากเดิมที่เคยหักได้ ร้อยละ ๒๐,๐๐๐ บาท เหลือเพียง ๑๕,๐๐๐ บาท ทั้งนี้ เพื่อให้บริษัท เหล่านี้เสียภาษี แบบนิติบุคคล แทนแบบเดิมที่ใช้การเสียภาษีแบบเหมา

(เสียงปวงชน ๔ ม.ค. ๒๕๒)

สังกร ศิริวิโรจน์

เกร็ดบริหาร

พฤติกรรมกับกลุ่มในองค์การ

การบริหารงาน สมัยใหม่ได้ให้ความสนใจในการร่วมปฏิบัติงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้งานขององค์การดำเนินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการบริหารงาน อันสำคัญ และจำเป็นยิ่ง แต่เนื่องจาก องค์การ หรือหน่วยงานนั้น จะต้อง ประกอบไปด้วย บุคคลจำนวนมาก ซึ่งตามธรรมชาติของคนย่อมจะมีความแตกต่างกันทั้งร่างกายและจิตใจ การทำงานของแต่ละบุคคลจึงย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมที่แสดงออกมา ซึ่งอาจจะแสดงออกในรูปของกลุ่มต่าง ๆ ที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกัน เหมือนกัน หรือแตกต่างกัน จึงย่อมส่งผล กระทบ ถึง การ ดำเนิน งาน ของ องค์การ เป็น สำคัญ และโดยที่การดำเนินงานขององค์การเป็น การมุ่งประสานที่จะให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม มีเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก ฉะนั้น กลุ่มของคนในองค์การ จึงมีความสำคัญในอัน ที่จะ ผลักดัน ให้ งาน บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น จึง จำเป็น ต้อง ศึกษา ทำความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรม และท่าทีของ

บุคคลกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อจะได้สามารถนำแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล มาประยุกต์ใช้ให้ประสานสัมพันธ์ เพื่อให้บุคคลในองค์การร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงออก หรือการเกิดปฏิกิริยา เมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก การแสดงออกนั้นอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมหรือจากความเคยชินอันได้รับจากประสบการณ์ หรือการศึกษาอบรมต่าง ๆ การแสดงอย่างนี้ อาจเป็นได้ ทั้งในรูป คล้อยตาม หรือ ต่อต้าน และอาจเป็นได้ ทั้งในการที่เป็นคุณ หรือโทษ ต่อตัวเจ้าของพฤติกรรม หรือต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือหน่วยงานที่ตัวเจ้าของพฤติกรรมนั้นปฏิบัติงานอยู่ก็ได้ และพฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้จำเป็นที่จะต้องมีความแรงจูงใจ (Motive) ดังนั้นจึง อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์ จะมี ปฏิกิริยา ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมใด ๆ ขึ้นย่อมจะต้องมีความแรงจูงใจเสมอ

๒. ประเภทของพฤติกรรม พฤติกรรมอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ๆได้ ๒ ประเภท คือ

๑) พฤติกรรมปลุกย่อย (Molecular behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่มีเป้าหมายแน่ชัด แต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอันเกิดจากการกระทำโดยอัตโนมัติของกล้ามเนื้อ พฤติกรรมเหล่านี้มักเป็นไปโดยสัญชาตญาณ เช่น การกระพริบตา การใช้มือปิดใบหูเมื่อมีสิ่งมารบกวน เป็นต้น

๒) พฤติกรรมที่มีเป้าหมาย (Molar behavior) เป็น พฤติกรรม ที่มี เป้าหมาย ในการกระทำกิจกรรมที่แน่นอน เช่น การศึกษาเล่าเรียน มีเป้าหมายอยู่ที่ความสำเร็จของการศึกษา

อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมที่เกิดขึ้นได้ นั้นย่อมมีแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้น ซึ่งอาจมีได้จากภายในและภายนอกร่างกาย อันได้แก่

๑. แรงกระตุ้นภายใน (Internal stimulus) ซึ่งได้แก่ความต้องการอาหาร ความต้องการพักผ่อน ความต้องการมีชื่อเสียง เป็นต้น

๒. แรงกระตุ้นภายนอก (External Stimulus) เป็นสิ่งที่มาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ร่างกาย เช่น เกิดอัคคีภัย ทำให้เกิดพฤติกรรมการวิ่งหนีไฟ หรือการหลบหลีก เป็นต้น

สำหรับสาเหตุที่ทำให้เกิด พฤติกรรม ของมนุษย์นั้น อาจสรุปได้ด้วยเหตุใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

๑. พฤติกรรมต้องมีแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันในการกระทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ

๒. พฤติกรรมต้องมีเป้าหมาย แต่พฤติกรรมอย่างเดียวกันไม่จำเป็น ต้อง มีแรงจูงใจ เหมือน กัน และโดยนัยกลับกัน พฤติกรรมอย่างหนึ่งอาจมีแรงจูงใจหลายอย่างก็ได้

๓. เป้าหมายบางอย่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้นมาก เช่น ผู้ได้บังคับบัญชาพยายามปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง เมื่อได้รับ การ จูงใจ จาก ผู้บังคับบัญชา หรือพยายามอุทิศเวลาให้แก่งานเพื่อต้องการตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

๔. พฤติกรรม ของคน ย่อมขึ้น อยู่กับระดับ ของความต้องการ หรือ ความหวัง ของแต่ละบุคคล เช่น ข้าราชการบางคนอาจมีความหวัง หรือความต้องการเพียงเพื่อให้สอบเลื่อนระดับได้เท่านั้น แต่บางคนต้องการให้ได้ในอันดับแนวหน้า หรือเป็นที่หนึ่งของกลุ่ม เป็นต้น

๕. พฤติกรรม ย่อม ขึ้น อยู่กับ สิ่งแวดล้อม เช่น ใน สภาวะแวดล้อม ที่ต่างกัน ย่อม ทำให้ เกิด พฤติกรรมที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการในเครื่องแบบก็มัก ระมัด ระวัง การ แสดง ออก ของ พฤติ กรรมให้ เหมาะสมกับการแต่งกาย

๖. พฤติกรรมของคนยอมขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความสนใจ ประสบการณ์เป็นสิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้สะสมมาเป็นเวลานาน และสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนมาก เช่น คนที่อยู่ในวงการธุรกิจการค้ามาเป็นเวลานาน ย่อมมีความสนใจในการค้า เป็นต้น

๗. พฤติกรรม ของ คน ย่อม ขึ้น อยู่ กับ สติ ปัญญาและวัย เช่น คนมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด ย่อมแสดงความเฉลียวฉลาดให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ได้โดยง่าย ส่วนคนที่มีวัยแตกต่างกัน เช่น คนชรา กับ เด็กย่อมมีความกระฉับกระเฉงต่างกัน

จากพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดบุคลิกแก่บุคคลในกลุ่มได้ในสถานะที่ต่างกัน และอาจจะมีพฤติกรรม ของบุคคล จำแนก กลุ่ม ของบุคคลใน องค์กร ออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้ คือ

๑. พวกที่ชอบเก็บตัว (Introvert) ประเภทนี้มักจะ ไม่ชอบคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รักและพึงใจที่จะเก็บตัวอยู่เรื่อย ๆ คล้ายคนที่มีปัญหา และหาความสงบสุขไม่ค่อยได้ ลักษณะภายนอกที่

มองเห็นได้ชัดมักเป็นคนที่มึนปร่า ผอม เกร็งเครียด และคิดมาก

๒. พวกชอบสังคม (Extrovert) ประเภทนี้ชอบสมาคมกับบุคคลทั่วไป บางคนจัดอยู่ในจำพวกเฮฮาเฮด้วย ชอบเป็นพวกสนุกสนาน กิริยาภายนอกที่เห็นได้ง่าย มักเป็นคนร่าเริงแจ่มใส ก่อนข้างอ้วน

๓. พวกประสาทอ่อน (Neurotic) ประเภทนี้ตกใจได้ง่าย มีความกลัว ลังเล วิตกกังวล และไม่กล้าตัดสินใจ หรือเมื่อตัดสินใจไปแล้วมักเก็บเอามาใคร่ครวญคิดคำนึงถึงอยู่ไม่รู้จัก ทำให้ไม่มีความสุข และมักเป็นคนหงุดหงิดง่าย

๔. พวกต่อต้านสังคม (Anti - Social) ประเภทที่มักมีพฤติกรรมไปในทางต่อต้าน อะไรที่คนส่วนใหญ่มองเห็นไปในทางที่ดี มักจะต้องแสดงออกในทางที่ตรงกันข้าม เช่น ชอบฝ่าฝืนระเบียบ หรือแสดงออกในทางเด่นที่บุคคลทั่วไปไม่กระทำ

ธวัชชัย บัวคลี

อ่านหนังสือเดือนละเล่ม

ชื่อหนังสือ	: ลูกไม้มหาดไทย
ผู้เขียน	: บุญโชค เจียมวิริยะ
การจัดพิมพ์	: สำนักงานบุญโชค เจียมวิริยะ
ความหนา	: ๑๕๒ หน้า
ราคา	: ๑๕ บาท



จาก “นายอำเภอปวิวัต” จนถึง “ลูกไม้มหาดไทย” บุญโชค เจียมวิริยะ ยังคงรักษาระดับไฟในหัวใจไว้ได้สม่ำเสมอ การใช้ชีวิตในแวดวงมหาดไทย ตลอดระยะเวลาสิบกว่าปีของบุญโชค จนกระทั่งได้ลาออกในขณะที่เป็นนายอำเภอนั้น ได้สร้างสมประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ ในงานมหาดไทยให้กับบุญโชคได้พอเพียงที่จะขยับออกมาเป็นตัวอักษรให้ผู้อ่านได้อ่านกันอย่างตื่นตาตื่นใจ โดยเฉพาะ “ลูกไม้มหาดไทย” ซึ่งเป็นผลงานชิ้นล่าสุดของเขา ได้เผยทริควิธีการทำงานของข้าราชการมหาดไทยไว้พอควร

หลายๆ อย่างใน ชีวิต การ รับราชการ ของบุญโชคจากบางบรรทัดในคำนำที่ผู้เขียน (บุญโชค)

กล่าวไว้ “ข้าพเจ้าได้พบและร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาที่ดีมีความเฉลียวฉลาด สุขุม รอบคอบ สามารถแก้ไขสถานการณ์ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง โดย เซอร์วิน ปฏิภาณ ไหวพริบ อัน ฉียบแหลมพอ ๆ กับที่ได้พบพบความสกปรกโสมม เล่ห์เหลี่ยม กลโกง กะล่อน ตลบตะแลง มามากพอสมควร -----” ซึ่งก็ดูจะมองเห็นภาพของผู้บังคับบัญชาในแวดวงราชการได้อย่างเหมาะสมอย่างยิ่ง

แต่อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนก็ได้ออกตัวไว้ก่อนแล้วว่า “ลูกไม้มหาดไทย” ในหนังสือเล่มนี้ มีความหมายไปในเชิงนิยม ยกย่อง เป็นลูกไม้ในทางดี สร้างสรรค์ เป็นเรื่องแก้ไขสถานการณ์ ด้วยกลวิธี อันเฉลียวฉลาด แยกแยะ สมศักดิ์ศรีของนักปกครอง ไม่ใช่เรื่องคดโกง หักหลัง ทุจริต คิดมิชอบ หรือผิดศีลธรรม แต่อย่างใด

ทุกเรื่องสั้นภายในเล่มต่างก็ให้ทัศนะข้อคิด สภาพความเป็นจริงของการดำเนินชีวิต และการทำงานในต่างจังหวัดได้เป็นอย่างดี สะท้อนให้เห็นภาพหลายแง่หลายมุม โดยเฉพาะชีวิตข้าราชการ ในจังหวัดที่ไกลปืนเที่ยงเช่นนี้ จำเป็นต้องเผชิญกับ อุปสรรค ข้อ ขัดแย้ง ในการปฏิบัติราชการ อยู่เป็นประจำ ฉะนั้นโอกาสของการทำลูกเล่นเทคนิค พลิกแพลงนำมาใช้ จึงย่อมจะหลีกเลี่ยงไปไม่ได้

“โกย” เป็นเรื่องที่ชี้ให้เห็นสภาพชีวิตของคนในชนบท นายโกย พรหมคนชื่อ ตัวเอก

ในเรื่องซึ่งเป็นคนชื่อสมนามสกุล ว่านอนสอนง่าย สันโดษ เหมือนชาวบ้านในชนบทโดยทั่วไป ไม่เคยพบเห็นความเจริญศิวิไลซ์ของบ้านเมือง การใช้ชีวิตอยู่ไปวัน ๆ ตามประสาชาวชนบท การมีงานทำเพื่อเลี้ยงปากท้องของตน ดูจะเป็นสิ่งที่สร้างความสุข ความพอใจ ให้กับชีวิตของเขามาก เหล่านี้แหละ ที่มองเห็นได้ใน สภาพสังคมเมือง กับ สังคมชนบทที่เหลื่อมล้ำกัน

“โจรกรรม” เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในที่ว่าการอำเภอบริการ โดยเฉพาะการกล่าวถึงการจัดเวรยามรักษา ดูแลสถานที่ราชการนั้น ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้เป็นเวรยามและผู้ตรวจเวร มักจะละเลย ไม่ค่อยปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งพอจะเห็นได้ใน เกือบทุกส่วนราชการในเรื่องนี้ ก็เช่นกัน เมื่อพิมพ์ดีด และพัสดุ ซึ่งเป็นของทางราชการ เกิดสูญหายไป ผู้ทำหน้าที่เวรยามก็ต้องวุ่นวายกันอยู่พักใหญ่ พร้อมกับการแก้ตัวอย่างเอาตัวรอดของผู้ตรวจเวร แต่ลงท้ายด้วยนายอำเภอบริการเป็นผู้เอาของเหล่านั้นไปเก็บไว้ เพราะเกรงว่าจะเกิดการสูญหายได้ สะท้อนให้เห็น ถึงความบกพร่อง ของข้าราชการ ที่อยู่เวรยาม และความเห็นแก่ตัวของมนุษย์ในยามจนตรอก และ แก้ปัญหาเพียงแต่เอาตัวรอดเท่านั้นเอง

“เมื่อเป่าปิ่นเงินเจอกับจอหงวน” พล็อตของเรื่องอยู่ที่ปลัดอำเภอบริการคนหนึ่ง ได้ดิบได้ดีเพราะบังเอิญ นั่งทำงาน อยู่ในขณะที่ ข้าราชการ คนอื่น ๆ กลับไปหมดแล้วในระหว่างเวลาราชการ บางแ่ง

บางมุม ผู้เขียน ก็ต้องการให้ เห็นการทำงานของ
แห่งขามน้ำขามของราชการไทยได้เป็นอย่างดี แต่
กระนั้น ก็เถอะ จะโทษ ข้าราชการ ระดับ นั้น ฝ่าย
เดียวก็ไม่ได้ เพราะการทำงานในต่างจังหวัด
บางช่วงเวลาไม่มีงานให้ทำ โอกาสจะคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์งาน ดูจะเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะ
เป้าหมายในการทำงานของระบบราชการไทยเราก็คง
มิได้วางไว้ให้เห็นได้อย่างชัดเจน ว่าจะทำอะไรกัน
แค่นั้นอย่างไร

“ควักผี” เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในวง
งานราชการอยู่เป็นประจำ ตัวอย่างของการประจบ
สอพลอผู้บังคับบัญชา ความไม่มีมนุษยสัมพันธ์
ระหว่างกัน โดยเฉพาะในระดับผู้บังคับบัญชา
ตลอดจนสายการบังคับบัญชาที่วุ่นวายสับสน ไม่รู้
ว่าระดับล่างคุมระดับบน หรือระดับบนคุมระดับ
ล่างกันแน่ และลูกเล่นในการควักเงินซื้อของเพื่อ
เอาตัวรอดอย่างที่เรียกว่าควักผีนั้น พูดได้คำเดียวว่า
น่าอ่าน

“ล่องของ” เรื่องของข้าราชการ ผู้เงิน
สั่งเวียนเวทีก่ำ ซึ่งพยายามหาวิธีการมากลั่นแกล้ง
ผู้มาอยู่ใหม่ ถึงแม้จะเป็นผู้บังคับบัญชาของตนก็ตาม
ความมันของเรื่อง อยู่ที่บทเจรจา ระหว่าง นายอำเภอ
คนใหม่กับปลัดอาวุโสผู้เงินสั่งเวียน ดูจะน่าสนใจยิ่ง
การกล่าวถึงงานสารบรรณ การร่างหนังสือราชการ
ซึ่งมีสำนวนแตกต่างกันไป โดยปลัดอาวุโสประชด
ประชันว่า “สำนวนของข้าราชการส่วนกลางกับ
ภูมีย่อมแตกต่างกัน (นายอำเภอคนใหม่ย้ายมาจาก

ส่วนกลาง) การเขียนและพิมพ์หนังสือผิดคิด-
น้อยทางภูมีย่อมไม่ได้เห็นเป็นเรื่องใหญ่ ถึง กับต้อง
อับอายขายหน้าเหมือนส่วนกลาง” นอกจากนั้น
การกล่าวถึงข้าราชการระดับมัธยมศึกษาชั้นหวักะที่
แออัดยัดเยียดอยู่ในส่วนกลาง แล้วปล่อยให้ระดับ
ทางกะที่ทำงานอยู่ในต่างจังหวัด ดูจะเป็นการ
วิจารณ์เปรียบเทียบข้าราชการได้อย่างกลมกลืน

สำหรับเรื่องใหญ่คือ “ลูกไม้มหาดไทย”
มีหลาย ๆ เรื่องน่าอ่านน่าติดตามอ่านกันทั้งนั้น อ่าน
แล้วจะเห็นว่า ลูกไม้มหาดไทย ก็ยังคงเป็นลูกไม้
มหาดไทยอยู่เหมือนเดิม ลีลาลูกเล่นต่าง ๆ ข้าราชการ
ทั้งหลาย น่าสนใจติดตามเอามาใช้กัน ก็จะเป็น
ผลดีต่อการปฏิบัติงานได้บ้างพอควร

การเขียนหนังสือโดยกล่าวถึงระบบราชการ
การปฏิบัติงานของข้าราชการในรูปลักษณะนี้ ดู
จะหา อ่าน กันได้ยาก ใน แวดวง นักเขียน เมืองไทย
บุญโชคก็นับเป็นผู้หนึ่งที่ขยันหยัดเขียนมาหลายเรื่อง
หลายเล่ม พอจะกล่าวถึงได้อย่างไม่ขัดเขินว่าเขียน
ได้ดีพอควร พล็อตเรื่องชวนให้คิดมีสาระมองแง่
มุมต่าง ๆ ได้ดี การบรรยายถึงบุคลิกลักษณะต่าง ๆ
ของตัวละครในเรื่อง ผสาน กลมกลืน ไป กับ สถานที่
และองค์ประกอบอื่น ๆ ทำให้หนังสือพลอยมีชีวิต
ชีวาไปด้วย

ไม่เลวทีเดียวละที่จะเอ่ยชมได้อย่างเต็มปาก
ว่า “ลูกไม้มหาดไทย” เป็นหนังสือดีที่อ่าน
เล่มหนึ่ง ถึงแม้ว่าความหนาของหนังสือ จะถูก
เบียดบังไปด้วยจดหมายถึง ๓๔ หน้าก็ตามที่ ๑๖

ก๊ายเลม

วารสารข้าราชการฉบับนี้เป็นวารสารเล่มแรกของปี ๒๕๒๒ นับเป็นปีที่ ๒๔ ที่เราได้ดำเนินการจัดทำมา ในปีใหม่นี้เราคิดว่าจะพยายามเสนอความรู้วิชาการใหม่ ๆ ตลอดจนการเป็นสื่อกลางในวงงานราชการให้เป็นประโยชน์ต่อท่านให้มากที่สุด ความพยายามที่จะกระทำได้นั้นท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านท่านนั้นที่จะช่วยเราได้มาก เพื่อที่เราจะได้เดินเคียงคู่กันไปข้างหน้าด้วยกันอย่างมั่นคง

นับเนื่องจากวารสารฉบับนี้ไปเราเปลี่ยนแปลงอะไรหลาย ๆ อย่าง เริ่มแรกก็ที่ “ปก” เราวางแผนไว้ว่าจะพยายามเอาปกที่เป็นรูปสถานที่ราชการ กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมพิจารณาลงเป็นปกประจำแต่ละเดือนไป เนื่องจากปีนี้ตามนโยบายของรัฐบาลเป็น “ปีแห่งเกษตรกร” เราก็ได้พิจารณานำรูปกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มาเป็นปกพร้อมทั้งประวัติย่อของกระทรวงนี้ และมีบทความสั้น ๆ เกี่ยวกับปีแห่งเกษตรกร บรรยายถึงความเป็นมา วัตถุประสงค์ การดำเนินงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่รับผิดชอบในส่วนของบริษัทแห่งเกษตรกร

หันมามองเรื่องในเล่ม นอกจาก “สัมภาษณ์ทัศนะ” เรื่องราชการ การแก้ไขระบบราชการ แนวโน้มความเป็นไปของข้าราชการแล้ว เราได้จัดคอลัมน์ “ใหม่ ๆ ในราชการ” ซึ่งมีอยู่ ๒ เรื่อง คือ “การปรับปรุงสายงานในราชการพลเรือน” กับ “การปรับปรุงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อนตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง” ซึ่งทั้งสองเรื่องนี้ทางสำนักงาน ก.พ. ได้ออกเป็นหนังสือเวียนถึงกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดด้วยแล้ว ดังนั้นบทความนี้จึงเป็นการอธิบายเจตนารมณ์ หลักเกณฑ์ วิธีการและรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจดียิ่งขึ้น หากท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านมีข้อขัดข้องสงสัยประการใดเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในสายงานและตำแหน่ง โปรดส่งจดหมายมาถึงวารสารข้าราชการ เราพร้อมเสมอจะคลำปัญหาข้อสงสัยของท่าน

ก่อนจากกันในฉบับนี้ ทางวารสารขอภัยต่อท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านด้วย คือ ตามวารสารข้าราชการเล่มที่แล้ว (ฉบับธันวาคม ๒๕๒๑) ในคอลัมน์สัมภาษณ์ทัศนะหน้า ๘ คอลัมน์ ๓ บรรทัดสุดท้ายตรง “ค.ต.ง. จะขอยกคำทักท้วงไปยังกระทรวงการคลัง” นั้นขอแก้เป็น “ค.ต.ง. ก็จะอ้างการทักท้วงให้” โปรดเข้าใจถ้อยคำและความหมายตามนี้ด้วย

พบกันฉบับหน้า เรื่อง-สวัสดิการข้าราชการ