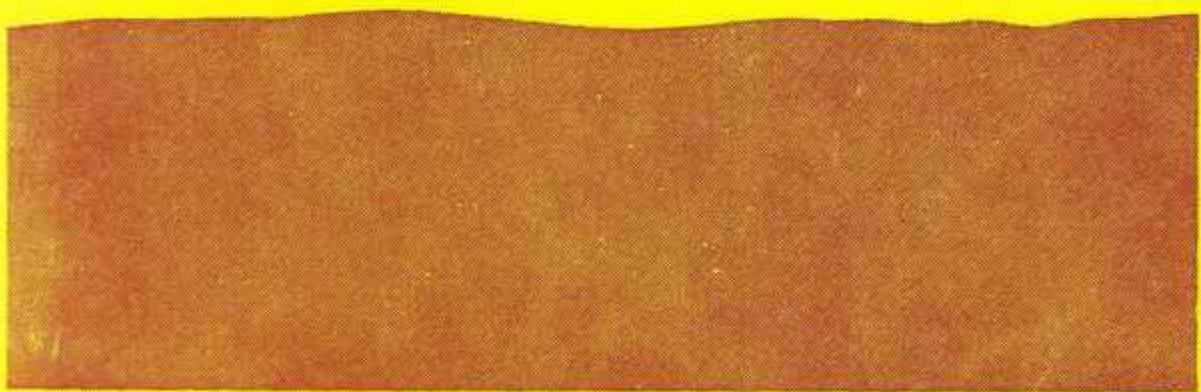


วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔

ห้องสมุด
สำนักงาน ก.พ.

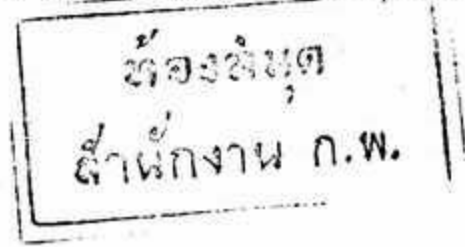
การสรรหาข้าราชการในส่วนภูมิภาค
บทบาทและความสำคัญของแผนพัฒนาจังหวัด



วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔



วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๘ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๘๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพินธุโลภ ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๕๔๕๔ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการ นายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
— ผู้จัดการสวัสดิการ นายสมพงษ์ ตวีวัฒน์
— ผู้ช่วยผู้จัดการ นายสมศักดิ์ สุภะรัชฎ์เดช
ประชาสัมพันธ์ นายจิ๋วพงษ์ สีวาระวีโรจน์
นายอดุล จันทรสักดิ์

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา นายประวณ ณ นคร
นายโสวัจ สุจริตกุล
นายสำราญ กาวรายุศม์

บรรณาธิการ นายอุดม บุญประกอบ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
นายสีมา สีมานันท์

กองบรรณาธิการ นายวิศิษฐ์ จิตต์แจ้ง
นายสุวรรณ ชนะสงคราม
น.ส. ประภาภรณ์ ภูวเจนสถิตย์
น.ส. บุพิน ชาตรีธร
นางเมทินี พงษ์เวช
นายอุดม มุ่งเกษม

ฝ่ายศิลป์ นายสุรศักดิ์ ศรีพิชัย

สถานที่พิมพ์ ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์
โทร. ๒๒๓๒๓๒๐ กรุงเทพฯ ๑
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา นางมาลี ปรีกัมศีล

- 4** บทบรรณาธิการ :
- 6** การสรรหาข้าราชการในส่วนภูมิภาค : ทำอย่างไรที่จะสรรหาข้าราชการที่เหมาะสมที่สุดไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค
- 10** บทบาทและความสำคัญของแผนพัฒนาจังหวัดในฐานะเป็นเครื่องมือในการบริหารการพัฒนาจังหวัด : การวางแผนพัฒนาจังหวัด เป็นวิธีการอันหนึ่งของการพัฒนาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ
- 28** แนะนำบุคคลที่น่าสนใจ : วารสารข้าราชการรัฐศึกษินดีที่จะขอแนะนำให้รู้จักกับศาสตราจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี
- 33** กฎหมายและระเบียบใหม่ : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น / การสับเปลี่ยนและโอนอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน / การลาของลูกจ้างส่วนราชการ

- 39** บัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน : การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ เลื่อนตำแหน่ง / สิทธิในการย้าย และการสมัครสอบ / การลาอุปสมบทและการเลื่อนตำแหน่ง
- 49** เราจะประหยัดกันอย่างไร : การประหยัดเป็นสิ่งที่ดี แต่จะอย่างไรที่จะเกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุด
- 59** การสัมมนา : ทำอย่างไรที่จะให้การจัดสัมมนาได้ประโยชน์ที่สุด
- 65** การส่งเสริมให้ข้าราชการไปทำงานในภูมิภาค : จะทำอย่างไรที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการอยากออกไปทำงานในภูมิภาค
- 70** ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการพลเรือนไทย : การประเมินผลงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานอย่างไร
- 75** แวดวงเดียวกัน : ว่าด้วยวินัยข้าราชการ การละทิ้ง หรือทอดทิ้ง หน้าที่ราชการ
- 80** ห้ายเล่ม

บทบรรณาธิการ

เมื่อประมาณหนึ่งปีมาแล้ว
วารสารข้าราชการได้เสนอเรื่อง
ราวเกี่ยวกับนโยบายของ ก.พ. ใน
การยกระดับคุณภาพของข้าราชการ
ในภูมิภาค โดยมุ่งเน้นใน
ด้าน การพัฒนาความรู้ความ
สามารถ พัฒนาให้มีทัศนคติที่
ถูกต้องในฐานะเป็นผู้ที่มีหน้าที่ให้
บริการแก่ประชาชนโดยตรง และ
วางแนวทางในการปรับปรุงระบบ
การเลือกสรรข้าราชการให้ไป

ดำรงตำแหน่งในภูมิภาค เพื่อให้
ได้บุคคลที่เหมาะสมไปทำงานโดย
คำนึงถึงหลักความเป็นธรรมใน
การพิจารณาคัดเลือก ตลอดจน
ความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละ
บุคคลด้วย การดำเนินงานตาม
นโยบายดังกล่าวนี้ได้รุดหน้าไป
พร้อมกันทุกด้านในระดับที่น่า
พอใจ ตำแหน่งของข้าราชการ
ในภูมิภาคได้รับการปรับระดับให้
สูงขึ้น เพื่อให้สมดุลงบกับหน้าที่

ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น
และเพื่อเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการ
เต็มใจที่จะไปประจำทำงาน
ในต่างจังหวัด โดยไม่จำเป็นต้อง
หวังเลื่อน ตำแหน่ง ที่ ส่วน กลาง
เสมอไป ส่วนโครงการฝึกอบรม
พัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถ
และ ทัศนคติ ก็ได้เริ่ม ดำเนินการ
รุดหน้าไปไม่น้อยแล้ว ผู้ตรวจ
ราชการ ทั้ง ระดับ กระทรวง และ
กรมได้รับเชิญไปสัมมนาปรึกษา

หรือในฐานะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีส่วนช่วยแก้ไข้ปัญหา การปฏิบัติราชการในภูมิภาค และในประการสุดท้าย การปรับปรุงระบบการคัดเลือกข้าราชการเพื่อให้ได้ผู้เหมาะสมไปทำงานในภูมิภาคนั้น ทางสำนักงาน ก.พ. ก็กำลังศึกษาหาหน้ทางหลายๆ แบบ เพื่อเสนอแนะให้ส่วนราชการใช้เป็น เครื่องมือ ในการ เลือก สรร ข้าราชการ ซึ่งคงจะเป็นรูปเป็นร่างอย่างสมบูรณ์แบบในไม่ช้านี้

ใน โอกาสวัน ขึ้น ปี ใหม่ พ.ศ. ๒๕๒๔ ฯ พณ ฯ นายกรัฐมนตรีได้แถลง นโยบาย สำคัญ ของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ ว่า ต่อแต่นี้ไปจะเน้นการพัฒนา

ชนบทที่ไม่ อยู่ในฐานะที่จะช่วยตัวเองได้ แทนที่จะเน้นความเจริญเติบโตของส่วนรวมดังที่เคยเป็นมา เมื่อรัฐบาลมีนโยบายเช่นนี้ ภารกิจของข้าราชการในภูมิภาคก็ย่อมเพิ่มมากขึ้น ข้าราชการจะต้องทำงานหนักยิ่งขึ้น ในฐานะเป็นผู้จัดการ เป็นสื่อกลางส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาชนบทด้านต่างๆ ตามที่หน่วยงานที่สังกัดเกี่ยวข้องอยู่ วารสาร ข้าราชการ เห็นใจและขอขอบคุณในความเสียสละ ของข้าราชการทุกท่านที่ตรากตรำลำบากรับใช้ประเทศอยู่ตามชนบท ในป่าเขา ลำเนาไพร่ดินแดน ทุรกันดารทั้งหลาย จึงใคร่ถือโอกาสนำบทความเรื่อง บทบาทและความ

สำคัญ ของแผนพัฒนาจังหวัดในฐานะเป็นเครื่องมือในการบริหารการพัฒนาจังหวัด ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์ จาก เจ้าหน้าที่สำนักงานนโยบายและแผนมหาดไทยผู้เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด มาตีพิมพ์ เป็น บทความนำในวารสารฉบับนี้ ตามด้วย ปัญหาการ เลือกสรรข้าราชการในภูมิภาค โดยหวังว่าทั้งสองเรื่องจะเป็น ประโยชน์ ในการช่วยนำทางด้านแนวความคิดในการพัฒนาชนบท และการแก้้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในภูมิภาคแก่ข้าราชการที่เกี่ยวข้อง และท่านผู้อ่าน โดยทั่วไปได้ตามสมควร ๒

1 เมษายน วันข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนขึ้นใจ

บัญชาสิงหนาท

การสรรหา ข้าราชการ ในส่วนภูมิภาค

เมทินี พงษ์เวช

ทำอย่างไรที่จะสรรหาข้าราชการที่เหมาะสมไป
ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต ถึงแม้จะไม่ใช่ส่วนที่สำคัญที่สุดก็ตาม เพราะในวันหนึ่งๆ เราจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในที่ทำงาน โดยความเป็นจริงแล้ว มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในการทำงาน ดังนั้นถ้าทุกคนได้ทำงานที่เหมาะสม คือเหมาะสมทั้งในด้านความรู้ความสามารถ และงานนั้น

เหมาะกับบุคลิกภาพ ความสนใจ และทัศนคติ ก็นับว่าเป็นการดี ยิ่งเพราะจะทำให้คน มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจแน่วแน่เป็นพื้นฐานแต่ต้น ข้าจะช่วยให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

หากแต่ละบุคคล มีงานให้เลือกได้มากกว่าหนึ่งอย่าง และเป็นงานที่ล้นแต่มีความดึงดูดใจเท่าๆ กันแล้ว เป็นธรรมดาที่

บุคคลจะพิจารณา สถานที่ทำงาน ซึ่งสถานที่ทำงานนั้น ดูเพียงผิวเผินแล้ว เกือบจะเป็นสิ่งที่มองข้ามกันไป แต่ถ้าหันกลับมาพิจารณาอย่างถี่ถ้วน จะพบว่า เป็นสิ่งที่สำคัญ และมีผลต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง

ในองค์การ ซึ่งมีหน่วยงานในท้องที่ต่างๆ กัน สภาพภูมิประเทศ สิ่งแวดล้อม ตลอดจน

ขนบธรรมเนียม ประเพณี ของแต่ละ ท้องถิ่น ก็ จะ แตก ต่าง กัน ไป ดังนั้นถึงแม้เป็นการดำรงตำแหน่ง ซึ่งลักษณะโดยเนื้อหาของงานไม่ ต่างกัน แต่การทำงานนั้นอยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ก็อาจทำให้ ต่างกัน ได้ บุคคลที่จะไปดำรง ตำแหน่งในแต่ละแห่งนั้น นอก จากต้องมีความรู้ ความสามารถที่ เหมาะสมแล้ว ก็จะต้องมีบุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะ และ ความสนใจ ที่เหมาะสม รวมทั้งมีความสมัคร ใจที่จะไปปฏิบัติงาน ในท้องถิ่น นั้น ๆ ด้วย

ถ้าพิจารณาในประเด็นที่ว่า หากผู้ไป ดำรง ตำแหน่ง ใน ส่วน ภูมิภาคมีบุคลิกภาพ ทักษะ และ ความสนใจไม่เหมาะสมกับงานใน ตำแหน่งในท้องถิ่น นั้น ๆ หรือไม่ เต็มใจที่จะ ปฏิบัติงาน ใน ท้อง ที่ นั้น ๆ ก็อาจจะพอมองเห็นได้ค่อนข้าง ชัดว่า ประสิทธิภาพ ของการ ทำงานจะเป็นอย่างไร ถึงแม้โดย ปกติแล้ว มนุษย์เราจะปรับตัว อยู่เสมอ กับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยน

แปลงไปก็ตาม การปรับตัวเกี่ยวกับเรื่องงานซึ่งตนเองไม่เต็มใจทำ หรือไม่เหมาะสมนั้นก็อาจออกมา ในรูป ที่ว่าจะมี ความ ตั้งใจ และ การอุทิศตน เพื่องาน อยู่ในระดับ ต่ำมาก หรืออาจจะหันไปทุ่มเท ใจ กับ เรื่องอื่น ที่ไม่ใช่งาน เป็น การทดแทนได้ ซึ่งก็ล้วนแต่เป็น ผลเสียต่อราชการทั้ง ๒ กรณี

ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ พิจารณาแต่งตั้ง บุคคลไป ดำรง ตำแหน่ง ใน ส่วน ภูมิภาค จึงควร จะต้อง ตระหนัก ถึงความ สำคัญของบุคลิกภาพ ทักษะ ความสนใจ ตลอดจนความเต็มใจ ของผู้ที่จะไปปฏิบัติงาน ใน ท้อง ที่ นั้น ๆ ด้วย

สำหรับบทความนี้จะเน้น เฉพาะ การ สรรหา บุคคล เข้ารับ ราชการในส่วนภูมิภาค ซึ่งการ ดำเนินการในเรื่องนี้ ในปัจจุบัน ก็มีทั้งที่ดำเนินการ โดย ก.พ. ส่วนราชการ ตลอดจนจังหวัด ต่างๆ การสรรหาบุคคลใช้วิธีการ สอบแข่งขัน ซึ่งถ้าพิจารณาตาม ลักษณะการดำเนินการแล้ว อาจ

แยกออกได้เป็น ๒ รูปแบบ คือ การ ดำเนิน การ สอบ แข่ง ชัน ใน ส่วน กลาง หรือ กรุงเทพมหานคร และ การ ดำเนิน การ ณ ท้อง ที่ ต่าง ๆ

เท่าที่ผ่านมา ปัญหาในการ สรรหาบุคคลเข้ารับราชการใน ส่วนภูมิภาคที่ส่วน ราชการต่างๆ ประสบอยู่บ่อย ๆ คือ ปัญหาที่ผู้ สอบแข่งขันได้ ขอย้ายโอนหรือ ขอสละสิทธิ์ ไม่รับการบรรจุ ซึ่ง การขอย้ายโอนและขอสละสิทธิ์ นั้น ทำให้หน่วยงานต่างๆ ที่ เกี่ยว ข้อง ต้อง ขาด กำลัง ใน การ ปฏิบัติงาน ทำให้งานในความรับผิดชอบ ของ หน่วยงาน ไม่ บรรลุ เป้าหมายที่ได้วางไว้เท่าที่ควร

จาก การ สอบ ตาม อย่างไม่ เป็นทางการจากผู้สมัครสอบหลายๆ รายเกี่ยวกับกรณีการไปทำงานใน ต่างจังหวัดนั้น ผู้ที่ไม่ต้องการจะ ไป ได้ให้ความเห็นไว้ว่า สาเหตุ เนื่องมาจากสวัสดิการต่างๆ ตลอดจนทางก้าวหน้าไม่ดีพอ นอกจากนี้ อีกสาเหตุหนึ่งคือ โอกาส ต่าง ๆ ซึ่งหลาย ๆ คนมีความเห็น



ว่าไม่เท่า เทียมกับ ผู้ที่อยู่ใน ส่วน
กลาง โดยเฉพาะโอกาสในการ
แสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพราะ
ความเจริญของท้องถิ่นแต่ละแห่ง
แตกต่างกัน และหากไม่ได้รับ
การ บรรจุ ใน กรุงเทพมหานคร แล้ว
โอกาสศึกษาต่อ ก็เรียกได้ว่า
เกือบไม่มีเลย นอกจากนั้นเป็น
สาเหตุปลีกย่อยอื่น ๆ เช่นปัญหา
ทางครอบครัว เป็นต้น

การ ที่มี ผู้ สละ สิทธิ มาก
สำหรับอัตราในต่างจังหวัด ทำ
ให้ส่วน ราชการ ต้องเสียเวลาคอย

นานกว่าจะได้คนที่ยินยอมไปรับ
การบรรจุ ส่วนหนึ่งอาจจะมี
สาเหตุมาจากแนว ปฏิบัติ ซึ่งเป็น
ไปตามมาตรา ๓๘ ของพระราช
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า
“การ บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
เป็น ข้าราชการ พลเรือน สามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดให้
บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่ง
ขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุ
และแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้
สอบแข่งขันได้” ดังนั้นเมื่อมี
อัตราว่างผู้ที่อยู่ในลำดับที่จะต้อง

ไป รับ การ บรรจุ ไม่ ประสงค์ จะ
รับการบรรจุเนื่องจากเป็นอัตรา
ต่างจังหวัด ก็ขอสละสิทธิ์
หรือบางครั้งก็อาจตัดสินใจไปรับ
การบรรจุก่อน และต่อมาก็วิ่ง
เต้นย้ายโอนในภายหลัง ซึ่งก็
ล้วน แต่ ให้ ผล เสีย หาย แก่ ทาง
ราชการทั้งสิ้น

ดังนั้น นอกจาก ที่ ทาง
ราชการ ควร จะ จัด สวัสดิ การ
สำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาค
ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ตลอดจน
สร้าง ทาง ก้าว หน้า และ สิ่ง จูงใจ

อื่น ๆ ให้ข้าราชการเต็มใจที่จะไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ปัญหาการย้ายโอนและสละสิทธิ์น้อยลง ในด้านการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในส่วนภูมิภาค ควรที่จะต้องมุ่งไปที่ผู้มีภูมิลำเนาในแถบนั้น หรือผู้ที่เต็มใจที่จะปฏิบัติงานในท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นสำคัญด้วย การดำเนินการให้บรรลุลักษณะดังกล่าว นอกจากจะดำเนินการสอบ ณ ท้องที่ เพื่อให้คนท้องถิ่นมีโอกาสมากขึ้นแล้ว อาจมีแนวทางเพิ่มเติมดังนี้

๑. ปรับปรุงด้านการสอบ โดย

๑.๑ ในการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้เน้นการพิจารณาด้านบุคลิกภาพทัศนคติ ตลอดจนความสนใจในการไปรับราชการในต่างจังหวัดให้มากขึ้น

๑.๒ ในด้านลักษณะเนื้อหา ของ ข้อสอบ ที่ใช้ทดสอบ นั้น ควรที่จะต้องมีการปรับปรุง

แก้ไขให้สอดคล้องกับลักษณะงาน และ ท้องถิ่น ที่จะต้อง ปฏิบัติ งาน นั้นด้วย เช่น หากเป็นตำแหน่ง ซึ่งจะต้อง ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน และเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชาวเขา ก็ควรที่จะมีการ ปรับปรุง ข้อ สอบ ต่าง ๆ ให้เกี่ยวข้องกับงาน พัฒนา ชุมชน และเกี่ยวข้องกับชาวเขาด้วย ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นแล้ว ก็อาจจะทำให้คนในส่วนกลางหรือในท้องถิ่นอื่นสอบสู้คนในท้องถิ่นนั้น ๆ ไม่ได้

๒. ให้เลือกผู้สอบแข่งขันได้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการแม้จะข้ามลำดับที่ไปรับการบรรจุ

ในการแก้ปัญหาเพื่อให้คนมีคุณสมบัติตรงตามต้องการไปรับการบรรจุ นั้น อาจตัดแปลงจากแนวความคิด ของ สหรัฐอเมริกา ซึ่งได้ใช้วิธี Selective Certification ได้ สำหรับวิธีการนี้ ในหลักปฏิบัติ คือ ให้ผู้สมัครสอบ

แจ้งคุณสมบัติต่างๆ ตามที่กำหนดไว้เป็นการล่วงหน้า เมื่อมีอัตราว่าง ซึ่ง จะต้อง บรรจุ บุคคล ซึ่งมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ก็ จะเรียกเฉพาะผู้ที่มีคุณสมบัติ นั้นๆ โดยเรียง ตาม ลำดับ ที่ไป รับ การบรรจุ ก่อน ดังนั้น ในกรณีเป็นการบรรจุในอัตราต่างจังหวัด ก็ อาจให้ผู้สอบแจ้งความสมัครใจว่าจะไปบรรจุในจังหวัดใด หรือแจ้งภูมิลำเนาไว้เป็นการล่วงหน้า เมื่อมีอัตราว่าง ซึ่งต้องการผู้มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ และสมัครใจไปรับราชการในจังหวัดแพร่ ก็ จะ ดำเนิน การ โดยให้ ผู้ที่ อยู่ใน ลำดับต้นที่สุดที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ และสมัครใจไปรับราชการที่จังหวัดแพร่ ไปรับการบรรจุ

แนวทางดังกล่าวข้างต้นนี้ อาจจะช่วยให้ ปัญหาในการโยกย้าย โอนหรือสละสิทธิ์ของข้าราชการในส่วนภูมิภาคลดน้อยลงบ้าง ซึ่งก็ย่อมมีส่วนช่วยให้ประสิทธิภาพ ของทาง ราชการ ดีขึ้นทางหนึ่งได้ ๑๕

บทบาทและ ความสำคัญ ของแผนพัฒนา จังหวัดในฐานะ เป็นเครื่องมือใน การบริหารการ พัฒนาจังหวัด

โดย นายประสาน สุบรรังสรรค์*

การวางแผนพัฒนาจังหวัดเป็นกลวิธีอย่างหนึ่ง
ในการพัฒนาจังหวัด โดยการกระจายอำนาจ
ในการบริหารงาน

ในปัจจุบันทุกจังหวัดมีแผนพัฒนาจังหวัดเป็นกลไกในการประสานการพัฒนาในจังหวัด โดยที่แผนพัฒนาจังหวัดมีลักษณะที่เป็นจุดรวมในการที่จะสะท้อนปัญหาความต้องการของประชาชนในระดับท้องถิ่นและกำหนดแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางและนโยบายการพัฒนาจากส่วนกลาง คือ กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ การวางแผนพัฒนาจังหวัดเป็นกลวิธีอย่างหนึ่งในการที่จะพัฒนาจังหวัดโดยการกระจายอำนาจในการบริหารงาน และการจัดทำโครงการให้องค์กร

*ผู้เขียนเคยดำรงตำแหน่ง หัวหน้า/ผู้อำนวยการฝ่ายแผนรวมและแผนพัฒนาจังหวัด สำนักงานนโยบายและแผนมหาดไทย อยู่ ๕ ปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายอำนาจ สำนักงานนโยบายและแผนมหาดไทย

หรือหน่วยงานในระดับชนบทได้มีส่วนรับผิดชอบ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาชนบทได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ยิ่งขึ้น

แนวความคิดที่จะให้แผนพัฒนาจังหวัดเป็นเครื่องมือในการพัฒนาจังหวัดเพิ่งจะเริ่มดำเนินการกัน อย่างจริงจัง ตั้งแต่ คณะรัฐมนตรีได้วางระเบียบการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของจังหวัด พ.ศ. ๒๕๒๐ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๒๐ นี้เอง ในระเบียบฯ ได้กำหนดให้ จังหวัด ทุก จังหวัด มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของจังหวัดขึ้นเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดให้สอดคล้อง และมีช่วงระยะเวลาในการพัฒนาเช่นเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และให้จัดทำแผนโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งนับได้ว่าเป็นการเริ่มมีการวางแผนให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน

๑. ลักษณะของการบริหารการพัฒนาจังหวัดในระยะก่อนมีแผนพัฒนาจังหวัด

การพัฒนาชนบท หรือโครงการพัฒนาต่างๆ ที่หน่วยงานของรัฐบาล ในระดับกระทรวงทบวง กรม จากส่วนกลางกำหนดจัดทำขึ้นในระดับจังหวัด และอำเภอ นั้น ได้จัดทำติดต่อกันมาในลักษณะค่อยเป็น ค่อยไปเป็นเวลานานแล้ว ก่อนที่จะเริ่มมีการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม ตาม แผนชาติ การพัฒนา ระยะ แรก นั้น เพียงแต่ ส่งเสริม ด้าน การผลิต ทาง การ เกษตร ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำรงชีพของประชากรส่วนใหญ่ที่มีอาชีพทางด้าน การเกษตร ก็เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหากันไปได้ โดยไม่จำเป็นต้องเร่งรัดพัฒนาชนบทแต่อย่างใด ทั้งนี้เนื่องจากยังไม่เกิดปัญหารุนแรงมากนักในเรื่องเกี่ยวกับอัตราการเพิ่มของประชากร และทรัพยากรยังพอมีอยู่ใน

อัตราที่ไม่ขาดแคลนมากนัก เช่น ที่ดินที่ทำกิน ป่าไม้ แร่ธาตุ เป็นต้น

ลักษณะของการบริหารการพัฒนาจึงเป็นในลักษณะค่อยเป็น ค่อยไป สอดคล้อง กัน กับการ จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน นั้นสมัยนั้น คือ แบ่งการปกครองออกเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยส่วนกลางมีกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ จะส่งข้าราชการที่เห็นว่า จำเป็น ต่อการ พัฒนา ใน สมัย นั้น เช่น เกษตร ประมง ปศุสัตว์ ป่าไม้ ฯลฯ เป็นตัวแทนของส่วนกลางไป ประจำ อยู่ใน จังหวัด อำเภอ ส่วนภูมิภาค ในลักษณะของการแบ่งอำนาจในการบริหาร (Decentralization) ให้จังหวัด โดยส่วนกลางจะส่งงานผ่านตัวแทนในส่วนภูมิภาค การจัดทำโครงการพัฒนาที่ดี การบริหารโครงการที่ดี หัวหน้าส่วนราชการดังกล่าวจะจัดทำตามแนวนโยบาย

ที่ส่วนกลางกำหนดไว้ โดยผ่านความเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดก็มีบทบาทเพียง รับทราบหรือเห็นชอบด้วยเท่านั้น การจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือวินิจฉัยสั่งการโครงการอย่างใด จะต้องขออนุมัติจากส่วนกลางเป็นฝ่ายตัดสินใจ ซึ่งในสภาพที่จังหวัดยังไม่มีส่วนราชการไปประจำอยู่มากนัก การบริหารงานหรือโครงการก็สามารถดำเนินไปได้ไม่มีปัญหามากนัก

บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารงาน ก็สามารถปฏิบัติได้ภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ คือการบริหารราชการตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มอบหมายควบคุมดูแลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การบรรจุแต่งตั้งให้คุณให้โทษ ข้าราชการส่วนภูมิภาค ให้เป็นไปตามกฎหมาย และ ตามที่ ปลัด กระทรวง

ปลัดทบวง หรืออธิบดีมอบหมาย ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ จะมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจให้คุณให้โทษข้าราชการเพียงระดับต้น ๆ ส่วนระดับ หัวหน้าส่วนราชการแล้ว ส่วนกลางสงวนอำนาจไว้ ข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนประจำจังหวัดส่วนใหญ่จึงมีอิสระพอที่จะเสนอโครงการต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของตน ให้ส่วนราชการส่วนกลางต้นสังกัดพิจารณาวินิจฉัยสั่งการโดยตรง การจัดทำโครงการกิติการบริหารโครงการกิติ จึงขึ้นอยู่กับหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ จะพิจารณาหัวหน้าส่วนราชการใด มีความสามารถเฉพาะตัวสูง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ก็อาจจะเสนอโครงการ ขอให้ส่วนกลางจัดสรรงบประมาณมาดำเนินการได้มาก จึงกล่าวได้ว่าโครงการจำนวนไม่น้อยให้ประโยชน์ แต่เฉพาะผู้จัดทำสามารถแสดงผลงานให้เป็น

ที่พิจารณาของผู้บังคับบัญชาจากส่วนกลาง แต่ในลักษณะที่จังหวัดยังมีหน่วยงานพัฒนาไม่มากนัก ก็ดำเนินการในลักษณะนี้ไปได้โดยไม่มีปัญหามากนัก

ต่อมาเมื่อองค์กรต่างๆ ขยายตัวขึ้น เช่นหน่วยงานต่างๆ ในส่วนกลางเพิ่มมากขึ้น แนวความคิดที่จะดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ แห่งชาติ ทำให้มีการตั้งหน่วยงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอีกมากมาย หน่วยงานพัฒนาที่เกิดขึ้นใหม่เหล่านี้ ล้วนแต่ตั้งหัวหน้าส่วนราชการไปประจำยังจังหวัดต่างๆ ตามสภาพของความจำเป็นและสิ่งแวดล้อม ทำให้บางจังหวัดที่มีภูมิประเทศเป็นศูนย์กลางของจังหวัดต่างๆ เช่น จังหวัดนครราชสีมา มีส่วนราชการที่เป็นตัวแทนของส่วนกลางตั้งอยู่ถึง ๑๕๐ กว่าหน่วยงานด้วยกัน ปัญหาการปฏิบัติงานในลักษณะที่ต่างหน่วยงาน ต่างทำไปตาม

หน้าที่ความรับผิดชอบ ก่อให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกัน ไม่ประสานกัน ขัดแย้งกัน จนถึงขนาดแย่งงานกันทำ หรือเกี่ยงกันรับผิดชอบ ก็เคยมีปรากฏให้เห็นเนื่องมาจากการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ของ หน่วยงาน ใน ส่วนกลาง ระบบการแบ่งงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบของกรมกองต่างๆ ยังไม่ชัดเจน ซ้ำซ้อนกับงานของกรมกองอื่น ผลก็คือสะท้อนมายังหน่วยงานระดับจังหวัด ซึ่งรับมอบหมายมาอีกต่อหนึ่ง ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวตัวอย่างที่เห็นได้ชัด หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับถนน เรื่องน้ำมีหน่วยงานที่ ดำเนิน การ ตั้ง อยู่ ๓-๖ หน่วยงาน เป็นต้น

๒. แนวความคิดที่จะใช้แผนพัฒนาจังหวัดเป็นเครื่องมือการบริหารการพัฒนา

สถานการณ์ของการบริหารการพัฒนาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า หน่วยงาน ที่มี หน้าที่ ใน การ ให้

บริการ แก่ สาธารณชน จำนวนมาก ไม่มีประสิทธิภาพที่จะให้บริการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานของตนได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานของรัฐที่มี หน้าที่ ใน การ ให้ บริการ แก่ ประชาชน ตามความต้องการของประชาชนนั้น ไม่สามารถจะตอบสนอง ความ ต้องการ ของประชาชนได้ รัฐบาลไม่สามารถที่จะจัดสรรงบประมาณ บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ใน ส่วน ของ เงิน และบุคลากรที่มีหน้าที่ให้บริการกับประชาชนในชนบท แม้จะกระทำได้บ้าง ก็ยังขาด ประสิทธิภาพเพราะมีมาตรการต่างๆ และกระบวนการ ที่เป็น รูปแบบ มากเกินไป เป็นตัวอุปสรรคที่ทำให้ หน่วยงาน ของ ราชการ ไม่สามารถจะทำหน้าที่ในการจะตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ ที่ ทำได้ และ กำลัง

กระทำอยู่ก็ต่ำกว่ามาตรฐานที่ควรจะเป็น

ปกติแล้วรัฐบาลไม่สามารถจะจัดบริการต่าง ๆ ให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง เพราะมีปัญหาเรื่องเงินดังกล่าวมาแล้ว จึงจำเป็นต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ในการที่จะพัฒนาตัวเขาเอง และ การ ที่ จะสามารถ ดำเนิน การ ดัง กล่าว ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ทักษะและขีดความสามารถในการจัดการของประชาชนและทรัพยากรต่างๆ ที่ประชาชนมีอยู่ อีกประการหนึ่งจะต้องมีความสามารถจะเชื่อมโยงข้อมูล ข่าว สาร และ ทรัพยากร ที่ รัฐบาล สามารถ จะจัด ให้ ได้ เข้าด้วยกัน นั่นคือ แนวทางที่จะประสานแนวความคิดในการที่จะพัฒนา ทั้งจาก เมืองบน และเมืองล่างไว้ด้วยกัน

ปัญหาสืบเนื่องจากการกำหนดโครงการพัฒนาจากส่วน

กลางอีกประการหนึ่ง คือ ผู้กำหนดโครงการ จะกำหนดโครงการพัฒนาไว้ใน แนวทาง ที่เป็นกลางๆ เหมือนกันทุกท้องที่ ทำให้บาง โครงการ ไม่ อาจ สนอง ตอบ ปัญหาความต้องการของบางท้องที่ได้ จึงได้เกิดแนวความคิดที่จะพัฒนา โดยการยึด พื้นที่เป็นหลัก แทนที่จะยึดเอากระทรวง ทบวง กรมจากส่วนกลางเป็นหลัก ซึ่งหมายความว่าในพื้นที่แต่ละพื้นที่ จะสามารถสรุปประเด็นปัญหา ร่วม สามารถวาง แนว ทาง การ พัฒนา กำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกำหนดกิจกรรมที่จะสามารถ สนองตอบให้สอดคล้องกันไปตามลำดับ

พื้นที่ ที่จะ เป็นจุด ประสาน การพัฒนาดังกล่าวแล้ว จังหวัด เป็น หน่วยงาน ที่ เหมาะสม ที่สุด เพราะ เป็น ระดับ ที่ จะ สามารถ ประสานกิจกรรมการพัฒนา ทั้ง ในระดับแนวตั้ง (Vertical) และ

ในระดับแนวนาน (Horizontal) ได้อย่างดี ทั้งยังเป็นระดับที่มีหัวหน้า ส่วน ราชการ ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาประจำอยู่มากที่สุด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการบริหาร การพัฒนาในเขตพื้นที่ได้ดียิ่ง

แนว ความคิด ที่จะ ใช้แผนพัฒนา จังหวัดเป็นเครื่องมือการบริหารการพัฒนาของจังหวัด จึง อาจกล่าวได้ว่า สืบเนื่องมาจาก ปัญหาที่เกิดขึ้น จาก ผล ของ การพัฒนา หรือ การ เปลี่ยน แปลง ที่ ผ่านมาแล้ว ซึ่งพอสรุปได้ คือ

(๑) ผลจากการบริหารการพัฒนาในระดับจังหวัด ที่ก่อให้เกิดการไม่ประสานงานกัน การจัดทำโครงการซ้ำซ้อนดังกล่าวมาแล้ว

(๒) อัตราการเพิ่ม ของ ประชากร ขยายตัวไปอย่างรวดเร็ว มีส่วนทำให้ทรัพยากรที่มีอยู่ ถูกใช้หมดเปลืองไปอย่างรวดเร็ว ประกอบ กับ ภาวะ เศรษฐกิจ ของ

โลกประสบกับความผันผวนเกี่ยวกับ การขึ้นราคาสินค้า ทำให้ ประชาชน ใน ชนบท ส่วนใหญ่ มี ปัญหาความยากจนเกิดขึ้นทั่วไป

(๓) ผลของการพัฒนาตามแผนชาติที่แล้มาแล้ว ซึ่งเน้นการใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดไปในทางที่จะก่อให้เกิดการเติบโตทาง เศรษฐกิจสูงสุด ผลที่ปรากฏคือ อัตราการ ขยายการ ผลิตโดยส่วนรวมได้เพิ่มขึ้น แต่ความแตกต่างระหว่างรายได้ของประชากรก็ยิ่งเพิ่มขึ้น เนื่องจากการลงทุนนั้น เป็นการลงทุนในภาครัฐบาลที่มุ่งปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทาง เศรษฐกิจเป็นส่วนใหญ่ ผู้ที่ได้รับประโยชน์ก็ยิ่งเพิ่มรายได้ในลักษณะที่ขาดการกระจายรายได้ ที่เป็นธรรม

จากผลกระทบของการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมานี้ จึงเกิดแนวความคิดในการที่จะให้ มีแผนพัฒนาระดับท้องถิ่น โดย



เริ่มกำหนดเป็นแนวทางสำคัญ ๆ
ไว้ในแผนพัฒนาฯ ของชาติฉบับ
ที่ ๔ เช่น

— การพัฒนาอุตสาหกรรม
ที่สามารถ สนับสนุน การกระจาย
รายได้ และเพิ่มการมีงานทำใน
ส่วนภูมิภาค

— วาง แนว การ ขยายและ
การกระจายบริการสังคมให้ถึงมือ
ประชาชน ใน ชนบท อย่าง กว้าง
ขวาง

— เร่ง ขยายและกระจาย
บริการเศรษฐกิจขั้นพื้นฐาน

— กำหนดแนวทางพัฒนา
ภาค และการกระจายการพัฒนา
เมืองหลักขึ้นใน ส่วนภูมิภาคให้มี
แผนอย่างชัดเจน

จากแนวทางพัฒนาเศรษฐกิจตามแผนฯ ชาติฉบับที่ ๔ ดัง
กล่าว คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้
สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนา

การเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ
ร่วมกับกระทรวงมหาดไทย และ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผน
ระดับ ท้อง ถิ่น เสนอ ต่อ รัฐบาล
และให้ถือว่าเป็น ส่วน หนึ่ง ของ
การกระจายอำนาจ และความ
เจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นด้วย

สำนักงาน คณะ กรรมการ การ
พัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคม
แห่งชาติ ได้จัดทำแนวทางพัฒนา

ภาค (พ.ศ. ๒๕๒๐—๒๕๒๔) ขึ้น
ซึ่งมีลักษณะดังนี้

(๑) แนวทางการพัฒนา
ภาค และจังหวัดมิใช่เป็นแผนแต่
เป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อ
เสริมการพัฒนาระดับชาติให้เกิด
ผลต่อการกระจายรายได้ (income
distribution) และความเจริญ
ไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นชนบทได้
อย่างผสมผสานและสอดคล้องกัน
มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
เป็นแนวทางสำหรับการวางแผน
(Planning guidance) พัฒนา
จังหวัด

(๒) เป็นเครื่องชี้สู่ทางการ
พัฒนาตามพื้นที่ ซึ่งใช้เป็นกลไก
สำหรับการประสานงานการวาง
โครงการพัฒนา (Co-ordination
of projects) ในแต่ละภาค
จังหวัด และท้องถิ่นได้อย่างผสม
ผสานกัน เพื่อยกระดับความเป็น
อยู่ และแก้ไขปัญหาในแต่ละพื้นที่
ที่ ช่วยกระจายรายได้สู่ชนบท

ลดช่องว่างทางเศรษฐกิจระหว่าง
ภาคต่าง ๆ และระหว่างชนบทกับ
เมืองในแต่ละภาค โดยเน้นความ
ต้องการ (needs) ของประชาชน
และการร่วมมือของราชการบริ-
หารส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

สำหรับการวางแผนพัฒนา
จังหวัด ก็ได้เริ่มดำเนินการใน
ระยะเวลาเดียวกันกับแผนพัฒนา
ภาค โดยกระทรวงมหาดไทยได้
เริ่มดำเนินการตามลำดับ กล่าว
คือ

(๑) การจัดตั้งอัตรากำลัง
ของสำนักงานจังหวัด ตามประ-
กาศคณะปฏิวัติฉบับ ๒๑๙ ข้อ ๕๕
(๑) ให้แบ่งส่วนราชการของ
จังหวัดออกเป็น สำนักงาน
จังหวัดมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการ
ทั่วไปของจังหวัด ซึ่งแต่เดิมไม่มี
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ สำนักงาน
ปลัดกระทรวงมหาดไทยได้ดำเนิน
การจนสามารถบรรจุแต่งตั้งเจ้า

หน้าที่มาประจำสำนักงาน จังหวัด
ได้ครบทุกจังหวัด ตั้งแต่ปี พ.ศ.
๒๕๑๙ โดยแบ่งหน้าที่ความรั-
บผิดชอบออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่าย
เลขานุการ รับผิดชอบงานบริ-
หารทั่วไปของจังหวัด และฝ่าย
ประสานแผน และโครงการรับผิด
ชอบงานด้านนโยบาย และ
แผนพัฒนาจังหวัด เจ้าหน้าที่
สำนักงานจังหวัดนี้ จะเป็นคณะ
ที่ปรึกษาในการบริหารงานพัฒ-
นาจังหวัดเพื่อให้การดำเนินงานมี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๒) การกำหนดระเบียบ
การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมของจังหวัด กระทรวง
มหาดไทยร่วมกับสำนักงานคณะ
กรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ได้ร่วมกัน
ดำเนินการจนผ่านความเห็นชอบ
ของคณะรัฐมนตรีกำหนดระเบียบ
การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ

สังคมของจังหวัด พ.ศ. ๒๕๒๐ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป

จากระเบียบฯ ดังกล่าวระบุให้จังหวัดทุกจังหวัด มีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ให้สอดคล้องและมีช่วงระยะเวลาในการพัฒนา เช่นเดียวกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเพื่อการปฏิบัติงานวางแผนพัฒนาจังหวัดให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ให้กระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือสนับสนุน และให้สำนักงานประมาณ พิจารณาจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกันตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด

จากหลักการที่ระบุไว้ในระเบียบดังกล่าวนี้ จึงเป็นที่เชื่อได้ว่า แผนพัฒนาจังหวัดจะเป็นเครื่องมือในการบริหารการพัฒนาของจังหวัดได้เป็นอย่างดี เพราะแผนพัฒนาจังหวัดจะได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน นั่นคือแผนพัฒนาจังหวัดจะเป็นจุดประสานการพัฒนา จากระดับล่างขึ้นไป และระดับบนลงมา ส่วนการที่จะใช้แผนพัฒนาจังหวัดเป็นเครื่องมือได้ดีเพียงใดนั้น อยู่ที่กระบวนการจัดทำแผนและการปฏิบัติตามแผนให้ประสานสอดคล้องกัน ซึ่งจะกล่าวต่อไป

๓. สำ ระ สำ คัญ ของ แผนพัฒนาจังหวัด

แนวความคิดของการวางแผนพัฒนาจังหวัดนั้น มุ่งเน้น

ที่จะให้แผนพัฒนาจังหวัดเป็นแผนที่ประสานปัญหา และความต้องการของประชาชนจากระดับล่างให้ประสานสอดคล้องกับแนวทางและนโยบายการพัฒนาจากเบื้องบนระดับกระทรวง ทบวง กรม โดยมุ่งกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้องค์กรในระดับท้องถิ่น รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นแผนงานโครงการที่บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาจังหวัด จึงครอบคลุมโครงการพัฒนาของส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นไว้ด้วยกัน ถ้าแผนพัฒนาจังหวัดสามารถจัดทำในรูปแบบนี้ แผนพัฒนาจังหวัดก็จะเป็นกลไกในการประสานโครงการต่าง ๆ

ที่จะดำเนินในพื้นที่ของจังหวัด เป็นคู่มือหรือแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดที่ยึดถือปัญหาและความต้องการของ

ประชาชนเป็นหลัก และเป็น
แนวทางการปฏิบัติงานพัฒนา ฯ
ให้ สอด คล้อง กับ วัตถุประสงค์
นโยบาย และเป้าหมายที่กำหนด
ในระดับภาคและระดับชาติ นับ
ได้ว่าเป็นเครื่องมือหรือแนวทาง
ในการบริหาร การพัฒนาภายใน
จังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
ดังกล่าว แผนพัฒนาจังหวัดจึง
ควรมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๑. ลักษณะของแผน พัฒนาจังหวัด

(๑) เป็นแผนพัฒนาที่
ประกอบด้วย แผน ๒ ประเภท
คือ แผนแม่บทระยะยาว (๕ ปี)
ซึ่งจะเน้นหนักด้าน Macro และ
แผนประจำปี (Annual Plan)
ซึ่งจะเน้นหนักด้าน Micro

(๒) เป็นแผนที่สะท้อน
ปัญหา และความต้องการของ
จังหวัด สามารถเป็นตัวประสาน
ความต้องการของท้องถิ่นกับส่วน
กลาง

(๓) เป็น แผน ที่ สอด
คล้องกับการใช้ทรัพยากรของจ้ง-
หวัดทั้งที่อยู่ในพื้นที่ และที่จะ
ได้รับจัดสรรจากส่วน กลางอย่าง
เหมาะสม

(๔) เป็น จุด ประสาน
การบริหารการพัฒนา

๒. เนื้อหาของแผนพัฒ
นา ฯ จังหวัด แม่บทระยะ ๕
ปี (พ.ศ. ๒๕๒๕—๒๕๒๙)

ส่วนที่เป็นเนื้อหาของแผน
พัฒนาจังหวัด จะต้องมึเนื้อหา
ที่ครอบคลุมถึงลักษณะของแผนที่
กล่าวมาแล้ว ในแผนแม่บทระยะ
ยาว ๕ ปี ควรจะมีเนื้อหาที่ชี้ให้
เห็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้

(๑) สามารถให้ข้อสรุป
การพัฒนาเกี่ยวกับบริการ ชั้น พื้น
ฐานทางเศรษฐกิจและสังคมใน
ระยะที่ผ่านมา ตลอดจนปัญหา
อุปสรรคที่เกิดขึ้นและลักษณะการ
พัฒนาที่จะดำเนินการต่อไปใน
อนาคต

(๒) สามารถแสดงสภาพ
ทั่วไปของจังหวัด การวิเคราะห์
สภาพทางเศรษฐกิจสังคม การ
เมืองและการปกครองของจังหวัด
ออกเป็นรายพื้นที่อำเภอ

(๓) สามารถแสดงปัญหา-
อุปสรรคและความต้องการของ
ประชาชนในการพัฒนาจังหวัด

(๔) สามารถ กำหนด
วัตถุประสงค์ นโยบาย แนวทาง
และเป้าหมายรวมในการพัฒนา
จังหวัด

(๕) สามารถ กำหนด
แนวแผนงานพัฒนาและโครงการ
แยกเป็นรายสาขา

(๖) สามารถ ประเมิน
แนวโน้มพัฒนาในอดีตและงบ
ประมาณที่ต้องการใช้ในการพัฒนา
จังหวัด โดยแยกเป็นรายสาขา
และระบุแหล่งที่มา

๓. เนื้อหาของแผนพัฒ
นา ฯ จังหวัดประจำปี

(๑) สามารถให้ข้อสรุป

ประเมินผลการพัฒนาเกี่ยวกับบริการขั้นพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมของปีที่ผ่านมา โดยชี้ให้เห็นถึงการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ตลอดจนพิจารณาเปรียบเทียบผลกับแผนแม่บท

(๒) สามารถแสดงปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในการพัฒนาจังหวัด ซึ่งเป็นปัญหาและความต้องการเร่งด่วน

(๓) สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย แนวทาง และเป้าหมายรวมในการพัฒนาจังหวัดประจำปี

(๔) สามารถกำหนดแผนงาน และโครงการประจำปี แยกเป็นรายสาขาตามสภาพปัญหาและความต้องการของจังหวัด โดยมีการกำหนดลำดับความสำคัญ และพื้นที่ปฏิบัติการรวมทั้งสามารถแยกออกเป็นแผนงาน และโครงการของราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและของราชการ

บริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และสุขาภิบาล

(๕) สามารถประเมินแนวโน้มงบประมาณพัฒนาในปีที่ผ่านมา และงบประมาณที่ต้องการใช้ในการพัฒนาจังหวัดประจำปี โดยแยกเป็นรายสาขาและระบุแหล่งที่มา

๔. การจัดตั้งองค์กรของการวางแผนพัฒนาจังหวัด

เพื่อให้การจัดทำและบริหารแผนพัฒนาจังหวัดในด้านการกำหนดนโยบายและพิจารณาอนุมัติแผนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด พ.ศ. ๒๕๒๐ จึงได้กำหนดให้มีคณะกรรมการชั้น ๒ ระดับ คือ ระดับชาติ และระดับจังหวัด และมีหน่วยราชการที่ให้ความสนับสนุน โดยมีองค์ประกอบในแต่ละระดับ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการวางแผนพัฒนาจังหวัด (กพจ.)

ประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เช่น ประธานสภาจังหวัด นายกเทศมนตรี ประธานกรรมการสุขาภิบาล ทุกแห่งเป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรแต่งตั้งอีกไม่เกิน ๗ คน และผู้แทนส่วนราชการหรือผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรแต่งตั้งอีกไม่เกิน ๕ คน เป็นกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานจังหวัดนั้น ๆ เป็นกรรมการและเลขานุการ

หน้าที่ของ กพจ. โดยสรุป คือ การพิจารณาวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของจังหวัด และจัดทำแผนประจำปี พิจารณาจัดสรรเงินอุดหนุนที่ได้รับอนุมัติมาเป็นกรณีพิเศษ ควบคุมและติดตามผลการดำเนินงาน และงานอื่นที่ กพจ. มอบหมาย



(๒) คณะ กรรมการ
กลางพัฒนาจังหวัด (กทพจ.)
ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงมหาดไทย เป็นประธาน
โดยมีปลัดกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยว
ข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และ
หัวหน้าส่วนราชการ จาก หน่วย
ราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น เลขา
ธิการ สศช. กพ. ผู้อำนวยการ

สำนักงานประมาณ เป็นกรรมการ
โดยมีผู้อำนวยการกองวางแผน
ภาค สศช. เป็นกรรมการ และ
เลขานุการ

หน้าที่ของ กทพจ. โดยสรุป
คือ พิจารณากำหนดนโยบายการ
พัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของ
จังหวัด ประสานแนวทางการ

พัฒนาฯ ของจังหวัดให้สอดคล้อง
กับวัตถุประสงค์และแนวทางการ
พัฒนาประเทศโดยส่วนรวม
กำหนดวงเงินงบประมาณเพื่อการ
พัฒนาจังหวัด เสนอให้ กรม.
พิจารณาอนุมัติอุดหนุนเป็นกรณี
พิเศษ ตลอดจนการให้ คำ
ปรึกษาและแนะนำต่อไป กทพจ.
เป็นต้น

๕. แนวทางการวางแผนพัฒนาจังหวัด

ในระเบียบการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด พ.ศ. ๒๕๒๐ ได้กำหนดวิธีการวางแผนพัฒนาจังหวัดไว้เป็นแนวทางอย่างกว้างๆ โดยให้ใช้วิธีใดวิธีหนึ่งต่อไปนี้ตามที่ กพจ. กำหนด

(๑) สํารวจสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนจากตำบลทุกตำบล สุขาภิบาล และเทศบาลทุกแห่ง โดยวิธีการขอทราบมติของสภาตำบล มติของคณะกรรมการสุขาภิบาล และมติของคณะเทศมนตรี ซึ่งรวมถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของประชาชนจากสมาชิกสภาจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้ากิ่งอำเภอด้วย

(๒) ขอให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด สุขาภิบาล และเทศบาลทุกแห่งเสนอแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

(๓) วิธีการอื่นที่ กพจ.

เห็นสมควร และได้รับความเห็นชอบจาก กพจ.

เมื่อได้ข้อมูลและความต้องการของประชาชนตามวิธีการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ให้ กพจ. พิจารณาเพื่อกำหนดเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดและเสนอไปยัง กพจ. เพื่อให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ใช้แผนดังกล่าวเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดต่อไป

๖. กระบวนการในการวางแผนพัฒนาจังหวัด

การดำเนินงานวางแผนพัฒนาจังหวัดมีกระบวนการเช่นเดียวกับการวางแผนโดยทั่วไป ๓ ขั้นตอน และในแต่ละขั้นยังสามารถแบ่งรายละเอียดเป็นขั้นตอนต่างๆ ได้ดังนี้

ก. ขั้นกำหนดแผน (Plan Formulation) ซึ่งได้แก่

(๑) การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เป็นในการวางแผนอาทิสภาพทั่วไปของจังหวัดทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

ข้อมูลปัญหา และความต้องการของประชาชน เป็นต้น

(๒) วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ดังกล่าว เพื่อทราบประเด็นปัญหา ความต้องการ และลู่ทางในการพัฒนาจังหวัด

(๓) วางแนวทางและกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการพัฒนาจังหวัดโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆ ที่จะพึงมีและแสวงหาได้ ทั้งนี้ต้องสนองความต้องการของประชาชน

(๔) จัดทำแผนพัฒนาจังหวัด โดยมีกำหนดเวลาสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ "กพจ." และ "กกพจ." ตามลำดับต่อไป

ข. ขั้นนำแผนไปปฏิบัติ (Plan Implementation)

(๑) จัดทำโครงการระยะสั้น (ประจำปี) หรือแผนปฏิบัติการเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ระบุไว้ในแผน

(๒) การเสนอของงบประมาณประจำปี และเงินจากแหล่งอื่น ๆ นอกงบประมาณตามแผนงาน และ โครงการ ที่ ระบุไว้ในแผน

(๓) ปฏิบัติงานตามแผน และ โครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ หรือได้รับเงินอุดหนุนจากแหล่งต่าง ๆ

ค. ขึ้นติดตามและประเมินผล (Plan Follow-up & Evaluation)

(๑) ประเมินผลตามนโยบายและมาตรการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด

(๒) ประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการที่ได้รับอนุมัติว่าได้ผลและมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้

(๓) จัดทำรายงานความก้าวหน้า การปฏิบัติ ตาม กำหนดระยะเวลา เช่น ทุก ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน

๗. งบประมาณพัฒนาจังหวัด

เนื่องจากแผนพัฒนาฯ จังหวัด เป็นแผนที่ประสานแผนงานและโครงการ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นที่จะไปดำเนินงาน ในพื้นที่ จังหวัด ดังนั้น งบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนพัฒนาฯ จังหวัดจึงมาจากแหล่งต่าง ๆ คือ

(๑) งบประมาณจากราชการส่วนท้องถิ่น คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ สุขาภิบาล ได้แก่

- เงินรายได้
- เงินอุดหนุนปกติ
- เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ
- เงินอุดหนุนพิเศษ
- เงินกู้จากกองทุน

ส่งเสริมกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ สุขาภิบาล

(๒) งบประมาณจากราชการบริหารส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค ได้แก่

- เงินงบประมาณแผ่นดิน
- เงิน กู้ และ เงิน ช่วย

เหลือจากภายในประเทศ และ จากต่างประเทศเพื่อการดำเนินงานตามแผนพัฒนาประเทศ

— เงิน อุดหนุน พิเศษ เพื่อ การ ดำเนิน งาน ตาม แผนพัฒนาภาค

(๓) งบประมาณจากรัฐบาลจัดสรรให้ จังหวัด เป็น กรณีพิเศษ โดยกำหนดเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีไว้ เช่น ระเบียบฯ ว่าด้วยค่าใช้จ่ายตามแผนพัฒนาจังหวัด ระเบียบฯ ว่าด้วยโครงการสร้างงานในชนบท เป็นต้น

๘. การประสานแผนพัฒนาจังหวัด

การที่จะให้แผนพัฒนาจังหวัด เป็น กลไก ในการประสานการพัฒนาในพื้นที่ของจังหวัด และเป็นเครื่องมือในการบริหารการพัฒนาจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากตัวแผนพัฒนาจังหวัดจะมีรูปแบบและสาระเนื้อหาตามที่กล่าวมาแล้ว ตัวแผนพัฒนา จังหวัด จะ ต้องมี

ลักษณะที่เป็นแผนที่ประสานแนวทางการพัฒนาทั้งระดับล่างขึ้นไปและระดับบนลงมา มีส่วนที่สามารถแสดงให้เห็นการประสานงานในทางปฏิบัติ ระหว่างหน่วยการปกครองในระดับต่าง ๆ และสามารถแสดงให้เห็นการประสานงบประมาณของส่วนราชการต่าง ๆ ไว้ด้วยกันดังต่อไปนี้

๑. ประสานนโยบายระดับต่าง ๆ

แผนพัฒนาจังหวัดจะรับเอานโยบายระดับชาติ และแนวทางการพัฒนาภาค ซึ่งเป็นการกำหนดจากเบื้องบนลงมาปรับให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในระดับท้องถิ่นซึ่งเป็นระดับล่างแล้วกำหนดเป็นนโยบาย แนวทางและเป้าหมายการพัฒนาของจังหวัดเองกล่าวคือ

(๑) นโยบายระดับชาติ (National Policy) และนโยบายระดับภาค (Regional Policy) จะได้รับการกำหนดไว้โดยกระทรวง ทบวง กรม จากส่วนกลางโดยมี

สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ร่วมประสานงานและกำหนดเป็นนโยบายขึ้นไว้

(๒) ปัญหาและความต้องการของประชาชน ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นจะถูกกำหนดไว้โดยหน่วยงานระดับท้องถิ่นเอง

(๓) นโยบายและแนวทางการพัฒนาจังหวัด คณะกรรมการวางแผนพัฒนาจังหวัด (กพจ.) จะพิจารณากำหนดนโยบาย แนวทาง และเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด ให้สอดคล้องกับนโยบาย และแนวทางการพัฒนาประเทศและภาคในระดับบน และสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการของประชาชน ในระดับล่างคือระดับท้องถิ่นด้วย

๒. ประสานแผนพัฒนาจังหวัดกับแผนระดับต่าง ๆ

การประสานแผนในระดับจังหวัด มีความสำคัญเป็นอย่างมาก หน่วยการปกครองระดับต่าง ๆ จะต้องมีส่วนร่วมและแบ่งหน้าที่กันกระทำอย่างถูกต้อง

การประสานแผนระดับต่าง ๆ คือ

(๑) แผนระดับล่างขึ้นมา

แผนพัฒนาตำบลควรมีลักษณะเป็นแผนที่รวบรวมและสะท้อนปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบล ในรูปข้อมูลและข่าวสาร เพื่อให้หน่วยงาน วางแผนพัฒนา และหน่วยงานปฏิบัติ ทั้งระดับจังหวัดและระดับอำเภอ จะได้นำไปใช้วิเคราะห์ และหาทางแก้ไขปัญหา และสนองความต้องการของประชาชน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานต่อไป นอกจากนี้แผนพัฒนาตำบล อาจจะมีโครงการพัฒนาที่สภาตำบลจะสามารถดำเนินการได้ด้วยกำลังงบประมาณของตนเอง และแสดงกิจกรรมที่ตำบลต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนโดยจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมต่าง ๆ ไว้ด้วย เพื่อเสนอให้หน่วยการปกครองระดับอำเภอทำการศึกษาวิเคราะห์ ประสานและจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาในแง่ของส่วนรวมทั้งอำเภออีกชั้นหนึ่ง

แผนพัฒนาอำเภอ ควร มีลักษณะเป็นแผน ประสาน โครง การและ แผนงาน ของ หน่วยงาน ทุกแห่ง และทุกระดับที่ดำเนิน การในท้องที่ของอำเภอ เพื่อให้ แก้ปัญหาและสนองความต้องการ ของ ประชาชนในเขตอำเภอได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ขจัดการทำ งาน ซ้ำซ้อนกัน หรือขัดแย้งกัน โครงการและแผนงานที่จะดำเนิน การในท้องที่อำเภอ จะต้องอยู่ ภายในกรอบ และสัมพันธ์กับ วัตถุประสงค์ นโยบาย กลวิธี และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผน พัฒนาจังหวัดด้วย

(๒) แผนระดับบนลง มา

แผน พัฒนาระดับ ชาติ จะต้องกำหนดนโยบายและแนว ทางการพัฒนาที่เด่นชัดพอสมควร สำหรับจังหวัดจะใช้เป็นลู่ทางใน การดำเนิน การ วาง แผน พัฒนา จังหวัดได้

แผน พัฒ นา ระดับ ภาค หรือแนวทางการพัฒนาภาค จะ ต้องเน้นรายละเอียดการพัฒนา

ในระดับพื้นที่ให้เด่นชัดยิ่งขึ้น นอกเหนือจากการที่กำหนดแต่ เพียง ชื่อแผนงานและโครงการ ออกเป็นรายจังหวัดเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อ ประ โยชน์ ต่อ การ วาง แผน พัฒนา จังหวัดและการ ประสาน แผนจะกระทำได้สะดวกขึ้น

แผน ระ ดับ กระ ทรวง ทบวง กรม ควรจะได้กำหนด พื้นที่ที่จะดำเนินการในแต่ละจังหวัด เพื่อให้จังหวัดต่างๆ ได้ ทราบล่วงหน้า นอกจากนี้ควร กำหนดระยะเวลาการดำเนินการ และสิ้นสุด โครง การ ให้ จัง หวัด ทราบแน่นอน และเมื่อเสร็จโครงการแล้ว ควรมอบหมายให้จังหวัด อำเภอหรือสภาตำบลเป็นผู้รับผิดชอบดูแลรักษาต่อไป

๓. การ ประสานงานในทาง ปฏิบัติระหว่าง หน่วยงาน ต่าง ๆ

แผน พัฒนา จังหวัดจะเป็น ตัวบ่งบอกได้ว่าอะไรเป็นปัญหาที่ แท้จริงในแต่ละพื้นที่ในเขตจังหวัด เมื่อสรุปประเด็นปัญหาได้ ก็จะต้องวางแนวทางแก้ไขปัญหา

ในรูปของกลุ่ม โครงการหรือแผน งานให้ครอบคลุมปัญหานั้น ๆ เช่น การศึกษาวิเคราะห์ สามารถกำหนดประเด็น ปัญหาได้ว่าราษฎร ในพื้นที่หนึ่ง มีรายได้ต่ำกว่า ระดับรายได้เฉลี่ยเท่าใด การ กำหนดแนวทางการพัฒนาว่าจะ ต้องยกระดับรายได้ให้เพิ่มขึ้นโดย ดังเบ้า หมายถึง จะเป็น ไปได้ ใน อัตราเท่าไร จากนั้นวิเคราะห์ว่า มีทางเลือกอย่างไรบ้าง ที่จะ เป็น แนว ทาง ใน การ ดำ เนิน งาน ให้ บรรลุวัตถุประสงค์ สมมติว่าจะ ใช้ทางเลือกส่งเสริมการทำนา ๒ ครั้ง เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาก็คงต้องจัดเตรียมกลุ่มโครงการที่ สอดคล้องเป็นแผนงานเดียวกัน เช่น โครงการท่อน้ำเข้านา โครงการ ขุด ลอก คลอง ชล ประ ทาน โครงการส่งเสริมข้าวพันธุ์ดี โครงการส่งเสริมการใช้ปุ๋ย โครงการ สนับสนุนสินเชื่อเพื่อการตลาด เป็นต้น

การจัดทำโครงการในลักษณะ ที่เป็นกลุ่มโครงการหรือเป็นแผน งานเดียวกันนี้ จริงอยู่อาจจะต้อง

ใช้งบประมาณจำนวนมาก แต่แผนจังหวัดจะสามารถประสานโครงการและงบประมาณจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้ เช่นระบุไว้แน่ชัดว่า โครงการใด จะใช้งบประมาณของส่วนราชการ หรือกระทรวง ทบวง กรมใด นับว่าแผนพัฒนาจังหวัดจะเป็นคู่มือในการประสานการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ได้โดยวิธีดังกล่าวเป็นอย่างดี

โดยหลักการแล้วแผนพัฒนาจังหวัด จะเป็นแผนที่ประสานการพัฒนา ระหว่างโครงการจากระดับล่าง กับ โครงการ ของ ส่วนราชการระดับบน ลงมาดังกล่าวแล้ว แต่ในทางปฏิบัติที่ผ่านมา การประสานโครงการและงบประมาณจากระดับบนลงมายังเป็นเรื่องยากที่จะทำได้ จริงอยู่แม้ กทพจ. จะได้พยายามจัดตั้งคณะอนุกรรมการประสานแผน (อปผ.) และคณะทำงาน ขึ้น เพื่อดำเนินการประสานโครงการจากระดับบนลงมา ทั้งคณะรัฐมนตรี ก็เคยมีมติให้ส่วนราชการ กระทรวง ทบวง

กรมใดที่มีโครงการแผนงานไปทำในเขตพื้นที่จังหวัด ให้พิจารณาโครงการที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาจังหวัดก่อนก็ตาม แต่ระบบงบประมาณในขณะนั้นยังไม่เอื้ออำนวยให้เกิดการประสานโครงการและงบประมาณดังกล่าวได้ แต่ในปัจจุบันรัฐบาลได้เริ่มดำเนินการปรับปรุงระบบงบประมาณให้สามารถประสานการปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนาของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเมื่อประกาศใช้แล้วแผนพัฒนาจังหวัดจะมีประสิทธิภาพในด้านการประสานการปฏิบัติงานของหน่วยงานระดับต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

๔. การประสานงบประมาณของหน่วยงานระดับต่าง ๆ

งบประมาณจะเป็นเครื่องมือในการประสานโครงการการพัฒนาได้เป็นอย่างดีดังกล่าวแล้ว รัฐบาลปัจจุบันได้เล็งเห็นความสำคัญของการประสานการบริหารงานงบประมาณในระดับจังหวัด ให้การดำเนินงานพัฒนาของจังหวัดมีการประสานงานกันด้วยดี ให้

ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดมีส่วนร่วมบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์ สมบูรณ์ ยิ่งกว่า สมัยก่อน คณะรัฐมนตรีได้มีมติในการประชุมเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๓ ให้สำนักงานงบประมาณและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง คือ กระทรวงการคลัง กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ร่วมกันยกร่างระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ ในระดับ จังหวัด ขึ้น โดยมีสาระสำคัญดังนี้ คือ

(๑) ใน หลักการ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรับผิดชอบในการกำกับแผนงบประมาณ ในระดับจังหวัด เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการซื้อ การจ้างทำของ การก่อสร้างหรือการปรับปรุงสิ่งก่อสร้าง และที่ดิน

(๒) ใน หลักการ หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณ จะต้องมอบอำนาจ สั่งซื้อหรือการสั่งจ้าง ให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด ตามนัยของกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ดิน และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ

ฉะนั้น ตามหลักการสำคัญของระเบียบฯ นี้ จังหวัดจะสามารถใช้ระบบงบประมาณเป็นเครื่องมือในการประสานแผนงานโครงการที่ดำเนินการในจังหวัดให้มีประสิทธิภาพดียิ่งกว่าเดิมมาก จังหวัดอาจจะเริ่มด้วยการวางแผนการใช้จ่ายเงินหรือการปฏิบัติงานจากจังหวัด โดยไม่ต้องให้ส่วนกลางเป็นผู้กำหนด กล่าวคือ จังหวัดหรือร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตจังหวัดร่วมกัน กำหนดแผนที่จะปฏิบัติงานขึ้น แล้วส่วนกลางโดยสำนักงบประมาณจะประสานงานกับ กระทรวง ทบวง กรม จัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการ การดำเนินการโดยวิธีนี้จะสามารถประสานโครงการต่าง ๆ ในระดับจังหวัดได้เป็นอย่างดี และสามารถจัดปัญหาการ จัดทำโครงการเข้าชั้นได้อย่างสิ้นเชิง

๙. ความสัมพันธ์ ระหว่าง แผนพัฒนา จังหวัดกับโครงการเฉพาะกิจอื่น ๆ เช่น กสข.

จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันแนวความคิดที่จะวางแผน หรือ โครงการจากเบื้องล่าง โดยอาศัยสภาพปัญหาของท้องถิ่น และความต้องการของประชาชนเป็นหลักสำคัญ ได้รับความสนใจและยอมรับเป็นอย่างมาก ซึ่งได้แก่แผนพัฒนาจังหวัดและโครงการ กสข.

ปัญหาที่ว่า ทำอย่างไรการ จัดทำ แผนพัฒนา จังหวัด จึง จะสามารถ ประสาน ความ ต้องการ ของ ประชาชน ได้ อย่าง แท้จริง แนวทางในการประสานความต้องการของประชาชนเป็นแนวทางง่าย ๆ แต่เป็นงานละเอียด ซึ่ง ต้อง ใช้ เวลา และ ความ อุตสาหะ เป็นอย่างมาก สำหรับแนวทางพอสรุปได้ดังนี้

๑. จะต้องใช้โครงสร้างองค์กรประชาชนทุกรูปแบบที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดตั้งไว้ เช่น กทม. คณะกรรมการหมู่บ้าน

อพป. คณะกรรมการศึกษาประจำหมู่บ้าน เป็นต้น เสนอปัญหา และ ความต้องการ ของแต่ละ หมู่บ้าน

๒. อำเภอ ซึ่งเป็น หน่วยประสานจัดทำโครงการตามกระบวนการวางแผนพัฒนาจังหวัดจะต้องกระตุ้นและเร่งเร้าให้สภาตำบล ทบวงวิเคราะห้ปัญหาความต้องการ ของ แต่ละ หมู่บ้าน อย่างจริงจัง โดยการสรุปประเด็นปัญหาของตำบล จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเสนอแนวความคิดในการแก้ไขปัญหาและจัดกลุ่มของแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาแต่ละปัญหา ในการนี้อำเภอจะต้องส่ง พัฒนาการอำเภอ เกษตรอำเภอ ปลัดอำเภอ ฯลฯ ออกไป ประชุม ชี้แจง แนะนำ วิธีการอย่างจริงจัง

๓. ขึ้นต่อมาอำเภอจะต้อง วิเคราะห์และสรุปปัญหาในระดับอำเภอจัดลำดับความสำคัญของปัญหาในระดับอำเภอ แปรความต้องการของสภาตำบลออกมาเป็นโครงการ จัดกลุ่มโครง

การที่จะแก้ไขปัญหาแต่ละปัญหา
ในระยะยาว อำเภอก็ต้องแนะ
นำให้สภาตำบล รู้จัก การ จัด ทำ
โครงการ ซึ่งรวมตลอดถึงการ
วิเคราะห์โครงการ เพื่อให้บังเกิด
ผลในการแก้ไขปัญหานั้นเองความ
ต้องการ ของ ประชาชน อย่าง แท้
จริง

การประสาน ความต้องการ
ของประชาชนดังกล่าวมาแล้ว จะ
ก่อให้เกิดประโยชน์หลายฝ่ายด้วย
กัน คือ

(๑) โครงการ ใน แผน
พัฒนาจังหวัดจะได้รับการดำเนิน
การปฏิบัติ แม้จะไม่มีการพัฒนา
จังหวัดให้โดยตรง ก็อาจได้รับ
งบประมาณเสริมจากโครงการอื่น
เช่น กสช.

(๒) วิธีการเร่งเร้าให้ หมู่
บ้าน และ ตำบล เสนอ ปัญหา และ
ความต้องการ จะ เป็นการ พัฒนา
ขีดความสามารถ ของ สภา ตำบล
โดยตรง และจะเป็นแผนที่สอดคล้อง

คลึงกับ สภาพ ปัญหา และ ความ
ต้องการอย่างแท้จริง

(๓) ทำให้มีการ แก้ไข
ปัญหาอย่างตรงจุด เพราะมีการ
สรุปประเด็น ปัญหา และ การจัด
กลุ่มโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา

๑๐. สรุป

การบริหารการพัฒนาประ-
กอบตัวองค์กรสำคัญ ๓ ประการ
คือ รัฐบาล ข้าราชการและประ-
ชาชน ซึ่ง สอด คล้อง กัน กับ แนว
ความคิด ใน การ วาง แผน พัฒนา
จังหวัดที่ประสานปัญหาและความ
ต้องการของประชาชนกับนโยบาย
การพัฒนา ของ รัฐบาล จาก ส่วน
กลางไว้ ณ ระดับจังหวัด แผน
พัฒนาจังหวัด จึงเป็น กลไกสำคัญ
ในการประสานโครงการพัฒนา
ของหน่วยงานระดับต่าง ๆ ที่จะมา
ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดนั้นคือ
สามารถใช้แผนพัฒนาจังหวัดเป็น
เครื่องมือบริหารการพัฒนาในเขต
จังหวัดได้เป็นอย่างดี แต่การจะ

ใช้ แผน พัฒนา จังหวัด ให้ บรรลุ
วัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ มี ประ-
สิทธิภาพเพียงใด ขึ้น อยู่กับ องค์
ประกอบที่สำคัญอีกหลายประการ
เช่น เนื้อหาสาระตลอดจนกระ-
บวนการวางแผนเอง จะต้องมีการ
รูปแบบและโครงสร้างที่แน่นอนเป็น
ที่ยอมรับ การประสานแผนและ
การ ประสาน การ ปฏิบัติงาน ตาม
แผนระดับต่าง ๆ จะต้องสอดคล้อง
สัมพันธ์กัน ในการที่จะแก้
ไขปัญหาให้ลุล่วงไป การบริหาร
งบประมาณในระดับจังหวัด จะ
ต้องสามารถระบุได้ชัดเจน ว่า
แผนงานหรือโครงการใด ส่วน
ราชการไหนจะเป็นผู้รับผิดชอบ
เป็นต้น เป็นที่น่ายินดีที่ปัจจุบัน
แผนพัฒนาจังหวัดกำลังได้รับการ
ปรับปรุงเกี่ยวกับ กระบวน การ
และองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อ
ให้เป็น แผน ที่ สามารถ ใช้ เป็น
เครื่องมือการบริหารการพัฒนา
ในจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น ๑๖

แนะนำบุคคล ที่น่าสนใจ

ศาสตราจารย์ ดร. สároข บั้วศรี

โดย ลักขณา หมั่นจักษ์



ประวัติ

เกิด วันที่ ๑๖ กันยายน
๒๔๕๙ ที่อำเภอเมือง จังหวัด
ภูเก็ต สมรสกับ อาจารย์ สิริ
บั้วศรี

การศึกษา จบชั้นปีที่ ๗
ที่ Methodist — High School,
Penang มาเลเซีย อักษรศาสตร์
บัณฑิต และ อนุปริญญาครุมัธยม
(อ.บ., ป.ม.) จุฬาลงกรณ์มหา
วิทยาลัย M.A. และ Ph.D (การ

ศึกษา) Ohio State University
ส.ร.อ. และสำเร็จการศึกษาจาก
วิทยาลัย บ็อง กัน ราช อาณาจักร
(ว.ป.อ.)

ตำแหน่งหน้าที่ขณะรับ
ราชการ อาจารย์โรงเรียน
เตรียมอุดมศึกษา อาจารย์ใหญ่
โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย, ผู้ช่วย
อาจารย์ใหญ่โรงเรียนฝึกหัดครู
ประถม อธิการบดีมหาวิทยาลัย
ศรีนรินทร์วิโรฒ อธิบดีกรมการ
ฝึกหัดครู และตำแหน่งสุดท้าย
ก่อนเกษียณอายุราชการ คือ รอง
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประสบการณ์ สมาชิก
สภานิติบัญญัติแห่งชาติ กรรม-
การต่างๆ ทางการศึกษา ของ
กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหา
วิทยาลัย และองค์การระหว่าง
ประเทศ ได้ผ่านการศึกษา ดูงาน
ทั้งในประเทศและต่างประเทศมา
เป็นจำนวนมาก

งานสำคัญ ๆ ที่ได้ริเริ่ม

สร้างสรรให้ แก่ วง การ ศึกษา
อาจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี ได้
เป็นผู้ริเริ่มงานด้านการศึกษาขึ้น
หลายประการ ล้วนแต่เป็นงาน
ที่มีคุณค่า เป็นที่น่าภาคภูมิใจ
อาทิ เช่น แต่เดิมมา ประเทศ
ไทยมิได้มีวิธีสอน อันเป็นหลัก
ใหญ่หรือวิธีสอนแม่บท อันเป็น
ของเราเอง แต่ได้นำเอาวิธีสอน
ที่ใช้ในยุโรป ตามขั้น ทั้งห้า ของ
แฮรบาร์ท เข้ามาใช้ The Her-
bartian Five Formal Steps of
Teaching) อาจารย์ ดร. สาโรช
จึงได้ริเริ่ม วิธีสอน แบบของไทย
เราเอง คือ เอาขั้นตอนของ
อริยสัจ ๔ มาประยุกต์ใช้เป็นวิธี
สอน เรียกชื่อว่า "วิธีสอนตาม
ขั้นทั้ง ๔ ของอริยสัจ" ซึ่งปรากฏ
ว่า ใกล้เคียงกับวิธีสอนแบบ
Problem - Solving ที่ใช้ใน
สหรัฐ อเมริกา ในปัจจุบันนี้ เป็น
อย่างมาก

ทางด้าน ปรัชญาการศึกษา
แต่เดิมมาประเทศไทยยังไม่เคยมี

ปรัชญาการศึกษาไว้ใช้ เป็น ของ
ตนเอง แต่ได้นำเอาความคิดทาง
การ ศึกษา บาง ประการ มา จาก
ประเทศทางตะวันตกมาใช้ เช่น
ความคิดที่เรียกว่า ปรัชญาการ
ศึกษา Realism บ้าง หรือ
ปรัชญาการศึกษา Idealism บ้าง
เป็นต้น อาจารย์ ดร. สาโรช จึง
ได้ริเริ่มวางแนวปรัชญาการศึกษา
ที่เป็นไทย ๆ ขึ้น โดยได้นำความ
คิด จาก หลักพุทธศาสนา มาสร้าง
จนเกิดเป็นปรัชญาการศึกษาแบบ
พุทธ (Buddhist Philosophy of
Education) เพื่อเป็นแนวทางใน
การศึกษาและปฏิบัติกันต่อไปตาม
ที่เหมาะสม

อาจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี
มีความห่วงใยเป็นอันมากกว่า ใน
ปัจจุบันนี้ การศึกษาเล่าเรียนใน
เรื่องจริยธรรมและการปฏิบัติตน
ตาม แนว ทาง ของจริยธรรม ใน
ประเทศของเรา ออกจะหย่อน
ยานไป จำเป็นจะต้องช่วยกัน
ฟื้นฟูขึ้นอีก ท่านให้ข้อคิดเห็น
ว่า การที่บุคคลทั้งปวง เช่น

ข้าราชการ นักศึกษา ประชาชน ได้หันมาสนใจในการ ปฏิบัติตน ตามแนวทางของจริยธรรมอีกนั้น จำเป็น จะต้องให้เขา เกิดศรัทธา ก่อน ถ้าเขาไม่ศรัทธาเขาก็คงจะไม่ปฏิบัติแน่นอน และการที่เขา จะเกิด ศรัทธาขึ้นได้บ้าง ก็เพราะ ได้ ลมรส บางประการทั้งในด้าน ปรีชา ประโยชน์ และปฏิเวธ

งาน ที่สำคัญ อีก สิ่ง หนึ่ง ที่ อาจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี ได้ ริเริ่มไว้ก็คือการจัดหาหัวข้อธรรม ในด้านปรีชาขั้นชุดหนึ่ง สำหรับ ให้คนสมัยใหม่ได้ลิ้มรส ซึ่งอาจ จะช่วยให้เกิดศรัทธาได้บ้างกระมัง หัวข้อ ธรรมชุดนี้ ให้ คำ ตอบของ ปัญหาที่ยกขึ้นมาให้คิดดังต่อไปนี้

๑. คนคืออะไร
๒. ปัญหาสำคัญของคนมี อะไร
๓. สาเหตุ พื้น ฐาน ของ ปัญหาเหล่านั้น คืออะไร
๔. การที่จะแก้ปัญหานั้น มีทฤษฎีอะไรบ้าง
๕. เครื่องมือที่ใช้ในการ แก้ปัญหาตามนัยแห่งทฤษฎีนั้น ๆ

ได้แก่อะไร

งานริเริ่มที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง ที่อาจารย์ ดร. สาโรช ได้ทำไว้ก็คือ การผลิตบัณฑิตและ มหาบัณฑิตทางการศึกษา แต่ ก่อนนั้น ประเทศไทยยังไม่มีครูที่เป็นบัณฑิตทางการศึกษา ผู้เรียน ครูสายตรง จะเรียนได้เพียง ประโยคครูประถม(ป.ป.)และประโยค ครูมัธยม (ป.ม.) เท่านั้น ทำให้ วิชาที่ครูอยู่ในระดับต่ำมาก ครู จึง ผละไปสู่อาชีพอื่นเป็นจำนวนมาก ด้วยความห่วงใยต่อผู้อยู่ใน วงอาชีพครู อาจารย์ ดร. สาโรช จึงเสนอต่อ กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีการเรียน การสอนแก่ผู้ที่เรียน ครูสายตรง จนถึงระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เมื่อกระทรวงศึกษาธิการเห็นชอบ ด้วยแล้ว จึงได้มีการตั้งวิทยาลัย วิชาการศึกษาขึ้น ผลิตครูที่เป็น บัณฑิตทางการศึกษารุ่นแรกในปี พ.ศ. ๒๔๘๗

ความ คิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ ที่มี ต่อข้าราชการ พลเรือนในปัจจุบัน เกี่ยวกับ

การฟื้นฟูจริยธรรม “สิ่งใดที่ขึ้น ถึงจุดสูงสุดแล้ว ก็อาจจะเริ่มลดลงมาได้เป็นธรรมดา จริยธรรม ของบุคคลทั่ว ๆ ไปก็เช่นกัน เมื่อ เกร็งกันจนสูงสุดแล้ว ก็อาจ จะลดลงมาได้ และถ้าไม่ระมัด ระวังให้ดีก็จะลดลงไปเรื่อย ๆ จน เป็นอันตรายแก่ตนเองและสังคม สำหรับ ข้าราชการ พลเรือน ก็คง เช่นกัน ดังนั้น เราทุกคนต้อง ช่วยกันระมัดระวังอย่าให้ลดฮวบ ฮาบจนเป็นอันตรายต่อบ้านเมือง และประเทศชาติ การระมัดระวัง อย่างหนึ่ง ก็คือ การฟื้นฟูจริย ธรรมนั่นเอง ซึ่งควรทำติดต่อกันไปไม่ หยุดยั้ง จนเป็น วิถีของ ชีวิต” ท่านได้แนะนำวิธีการฟื้นฟู จริยธรรม ขึ้น ใน หน่วยงาน ไว้ ดังนี้

“การจะฟื้นฟูจริยธรรมนั้น อาจจะกระทำได้หลายวิธี วิธีหนึ่ง ก็คือ...ในแต่ละหน่วยงาน จัดตั้ง คณะกรรมการจริยธรรมขึ้นประจำ หน่วยงานนั้น โดยมีหัวหน้า หน่วยงานเป็นประธาน ต้อง ประชุมปรึกษา กำหนดแผนงาน เกี่ยวกับจริยธรรมตลอดทั้งปี แล้ว

คอยควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามแผนดังกล่าว ตลอดจนมีการประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป แผนนี้อาจจะประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

๑. สร้างบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย โดย

ก. ทั่วหน้าทุกระดับต้องศึกษาจริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง

ข. ทำการรณรงค์ในหน่วยงานของตนตลอดทั้งปี เชิญชวนให้ศึกษาและปฏิบัติตนตามแนวทางของจริยธรรม

ค. ตั้งขุมนุมเพื่อศึกษาจริย-

ธรรม เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสศึกษาให้เข้าใจและเกิดศรัทธา

๒. จัดการอบรมจริยธรรมภายในหน่วยงาน การอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญ แม้แต่ที่เขาแย่งบ้านแย่งเมืองกันได้แล้ว เขาก็ต้องรีบอบรมพลเมืองทันที ดังนั้น เราจึงควรทำดังนี้

ก. จัดให้มีการอบรมทุกเดือน เดือนละครั้งวันหรือมากกว่า

ข. สร้างผู้ทรงคุณวุฒิเอาไว้เพื่อทำการอบรม

๓. จัดให้มีการแนะนำ

ภายในหน่วยงาน เพื่อแนะนำแก่ผู้ประสบปัญหาเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม โดยใช้หลักจริยธรรม และสร้างผู้ทรงคุณวุฒิไว้ทำการแนะนำ”

อาจารย์ ดร. สโรช บัวศรี ได้เปิดเผยถึงอุดมการณ์ที่ท่านยึดมั่น และถือปฏิบัติเรื่อยมาว่า “ไม่ว่าจะเกิดสิ่งใดขึ้นแก่ตัวข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะหนึ่ง ละเว้นวิธีการที่ชั่วช้า สอง ปฏิบัติวิธีการที่อยู่ในแนวของธรรม สาม รักษาใจให้บริสุทธิ์ไว้เสมอเท่าที่จะทำได้”



รายได้จากกิจการสลากกินแบ่งรัฐบาล

เป็นส่วนหนึ่งของรายได้แผ่นดิน

จะนั้น

การซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นการช่วยเหลือชาติ

โปรดอย่าซื้อสลากที่ขายเกินราคา

ผู้ขายสลากเกินราคาต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท

ผู้จับและนำจับมีสิทธิได้รับสินบนครึ่งหนึ่งของค่าปรับ

แต่ไม่น้อยกว่า ๒๐๐ บาท

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๑๒

สำนักงาน ก.พ.

๓๐ ตุลาคม ๒๕๒๓

เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

ด้วยมีส่วนราชการบางแห่งได้ขอให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งพยาบาล ๔ ชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาล ๕ โดยชี้แจงข้อเท็จจริงไปประกอบการพิจารณาว่า ผู้ที่จะขอให้พิจารณาอนุมัติคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวนี้เคยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาล ๕ มาก่อนแล้ว ต่อมาได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ให้ย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาล ๔

ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่า ข้าราชการตามปัญหาที่เคยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาล ๕ มาแล้ว ก.พ. จึงลงมติอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาคัดเลือกข้าราชการดังกล่าวชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาล ๕ ได้ตามขอ และ ก.พ. อนุมัติเป็นหลักการให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ พิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือน

สามัญซึ่งเดิมดำรงตำแหน่งในระดับสูงอยู่แล้ว ต่อมาได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามนัยมาตรา ๔๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวให้ย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับและสายงานที่เคยดำรงอยู่เดิมได้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ประวิณ ฤ น คร

(นายประวิณ ฤ น คร)

เลขาธิการ ก.พ.

กองการสอบ

โทร. ๒๘๑๐๕๐๕

ที่ สร ๐๗๐๗/ว ๑๔

สำนักงาน ก.พ.

๒๘ ธันวาคม ๒๕๒๓

เรื่อง การสับเปลี่ยนและโอนอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว ๑๕ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๒๑ และที่ สร ๐๗๑๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการสับเปลี่ยน หรือโอนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการพลเรือน โดยให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ สั่งสับเปลี่ยนหรือโอนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนได้ในกรณีต่าง ๆ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

สำนักงาน ก.พ. ขอเรียนขอความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า การสับเปลี่ยนหรือโอนอัตราเงินเดือนตามหลักปฏิบัติดังกล่าว จะต้องกระทำภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ดังนั้น การสับเปลี่ยนหรือโอนอัตราเงินเดือนดังกล่าว จึงต้องปฏิบัติตามวิธีการงบประมาณ ที่สำนักงานงบประมาณกำหนดด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่างๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ประวิณ ฒ นคร

(นายประวิณ ฒ นคร)

เลขาธิการ ก.พ.

กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๓

โทร. ๒๘๑๐๔๗๖

ที่ สร ๑๐๐๑/ว ๓๔๖

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๒๔ เรื่อง การลาของลูกจ้างส่วนราชการ ทั้งนี้ ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีคำสั่งให้แจ้งส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติต่อไป

สติ ศรีบุญเรือง

(นายสติ ศรีบุญเรือง)

ผู้ช่วยปลัดสำนักฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

๒๓ มกราคม ๒๕๒๔

๒๒ มกราคม ๒๕๒๔

เรื่อง การลาของลูกจ้างส่วนราชการ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือที่ กค ๐๕๑๐/๔๘๘๔๙ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๒๓

ด้วยกระทรวงการคลังได้เสนอขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติให้ลูกจ้างส่วนราชการ
ถือปฏิบัติในการขอลาเช่นเดียวกับการลาของข้าราชการพลเรือน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย
การลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ โดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดกับระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของ
ส่วนราชการ และในกรณีที่ส่วนราชการมีเหตุพิเศษซึ่งจะต้องมีระเบียบการลาโดยเฉพาะ ให้ขออนุมัติ
กระทรวงการคลัง ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือกระทรวงการคลังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๒๔ อนุมัติตามที่กระทรวงการคลังเสนอ
จึงเรียนยืนยันมา เพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง/สูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๘๒๓๖๐๖

๒๘ ธันวาคม ๒๕๒๓

เรื่อง การลาของลูกจ้างส่วนราชการ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ด้วยกระทรวงการคลังได้พิจารณาเห็นว่าในปัจจุบันนี้การถือปฏิบัติเกี่ยวกับการลา และการจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างส่วนราชการยังไม่มีระเบียบกำหนดเหมือนข้าราชการ กล่าวคือ การลาของข้าราชการ ได้ถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๑๐ การจ่ายเงินเดือน ถือปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๑๐ สำหรับการจ่ายค่าจ้างถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๑๒ แต่ไม่มีระเบียบเกี่ยวกับการลาของลูกจ้างของส่วนราชการไว้โดยเฉพาะ การถือปฏิบัติเกี่ยวกับการลาจึงก่อให้เกิดความสับสนและมีปัญหายุ่งยากในการอนุมัติการลา

กระทรวงการคลังพิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การลาของลูกจ้างส่วนราชการถือปฏิบัติในแนวเดียวกัน ไม่เกิดความยุ่งยากสับสนในทางปฏิบัติ และเพื่อให้การถือปฏิบัติเกี่ยวกับการลาทั้งผู้มีอำนาจอนุญาต และผู้ขอลาเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย จึงขอเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีให้มีมติอนุมัติให้ลูกจ้างส่วนราชการถือปฏิบัติในการขอลาเช่นเดียวกับการลาของข้าราชการพลเรือน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดกับระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ และในกรณีที่ส่วนราชการมีเหตุพิเศษซึ่งจะต้องมีระเบียบการลาโดยเฉพาะ ให้ขออนุมัติกระทรวงการคลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีอนุมัติเป็นหลักการ ตามนัยดังกล่าวข้างต้นด้วย
จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

บรม ตันเชียว

(นายบรม ตันเชียว)

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ รักษาราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กองค่าจ้าง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๑๕๔๔๑

ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.	วันชัย วีระ ประพาส สมเกียรติ	คันติสุข ไชยธรรม ทองศักดิ์ ชุมวิสูตร	กรมบัญชีกลาง	ผาสุนิตย์ สมพงษ์	บัณฑิตย วัฒนสระ
---------------	---------------------------------------	---	--------------	---------------------	--------------------

ผู้ถาม : คุณเปรี้ยว อาจารย์กิจ

กระผม มีข้อสงสัย ขอเรียนถามท่านดังนี้ คือ กระผมเป็นข้าราชการ วิสามัญตำแหน่งภาว-
โรง ขณะนี้ ผมได้วุฒิ ปกศ. เพิ่มเติม กระผมได้ทราบจากญาติมาว่า ตำแหน่งภาวโรงของกรมควบคุมโรคติดต่อได้ ขอปรับเป็นข้าราชการวิสามัญ เรื่องอยู่ในระหว่างดำเนินการ จึงขอทราบเรียนถามดังนี้

๑. มีระเบียบวิธีปฏิบัติอย่างไรเกี่ยวกับ การ ขอ ปรับ เป็น ข้าราชการ

ราชการของตำแหน่งภาวโรง กระผมไม่ทราบ จะติดต่อถาม รายละเอียดได้ที่ไหน

๒. ตำแหน่งภาวโรงตามระเบียบแล้วรับคนที่จบ ป. ๔ แต่เมื่อหาวุฒิมารวม (มศ. ๓) กระผมวุฒิ ปกศ. ซึ่งหาวุฒิมารวมที่หลังเหมือนกัน น่าจะปรับได้ เพราะเป็นตำแหน่งภาวโรงเหมือนกัน

๓. ตามพ.ร.บ. ๒๕๑๘ เขาก้ระบุไว้ว่า วิสามัญที่หาวุฒิมารวมให้ปรับเป็นข้าราชการสามัญได้ สำหรับของกระผมที่ไม่ได้

ดำเนินการเสียแต่ที่แรกเพราะยังไม่เข้าใจระเบียบ และคิดว่าตำแหน่งภาวโรงปรับไม่ได้ เพราะลักษณะ ของ งาน ไม่ เหมือน ข้าราชการ แต่เมื่อได้มีการเปลี่ยนแปลงว่าภาวโรงของกระทรวงอื่นเขาปรับได้ ของกระผมก็น่าจะปรับได้ด้วย เพื่อความเป็นธรรมแก่ข้าราชการวิสามัญอื่น ๆ กรุณาบอกวิธีดำเนินการในวารสารด่วนต่อไปด้วย และอีกประการหนึ่งมีข้าราชการ การ วิสามัญบางตำแหน่งลักษณะงานเหมือนข้าราชการทุกอย่างที่ไม่ได้รับการปรับก็

มี กระผมเห็นว่าไม่เป็นธรรมเลย จึงขอให้ ท่านได้โปรด ให้ ผู้เกี่ยวข้อง ได้ทบทวนและแก้ไข เพื่อข้าราชการวิสามัญตำแหน่งอื่น ๆ ต่อไปด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ตอบ

ตามมาตรา ๑๑๖ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้ที่เป็นข้าราชการพลเรือน วิสามัญ ที่ จะขอเปลี่ยนเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้นั้น จะต้องปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะงานในหน้าที่อย่างเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้ง เป็นผู้ได้รับ ประกาศนียบัตรที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่า ประโยคมัธยมศึกษา และ เป็น ข้าราชการพลเรือน วิสามัญในตำแหน่งที่ทำหน้าที่ อย่าง เดียว กับ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ติดต่อกัน มา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ข้าราชการพลเรือนวิสามัญที่ไม่ได้ทำหน้าที่อย่าง เดียว กัน กับ ข้าราชการพลเรือนสามัญแม้จะสำเร็จการศึกษา ไม่ ต่ำ กว่า ระดับ ประโยค มัธยม

ศึกษา ก็ไม่อาจที่จะเปลี่ยนเป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญได้ สรุปได้ว่าต้องดูจากลักษณะงานที่ปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นสำคัญ มิใช่ดูจากชื่อตำแหน่งและวุฒิที่ได้รับ มา

ทั้งนี้ การขอเปลี่ยนฐานะดังกล่าวนี้ จะต้องเสนอให้ผู้บังคับบัญชา ตาม ลำดับ พิจารณา ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๗๕๗

ผม ได้ติดตาม อ่าน วารสาร ข้าราชการมานานพอสมควรและมีปัญหาสงสัยบางอย่าง คือ ผมทำงานราชการอยู่ในส่วนภูมิภาคคืออยู่ในส่วนราชการของอำเภอหนึ่งในภาคเหนือและผมเคยทราบจากหนังสือของสำนักงาน ก.พ. ฉบับหนึ่ง ได้กำหนดไว้ว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานในส่วนราชการต่าง ๆ (เช่น สำนักงานเกษตรอำเภอ สำนักงานสหกรณ์อำเภอ หรือ สำนักงาน ปศุสัตว์

อำเภอ ฯลฯ) จะต้องมิตำแหน่ง ไม่น้อยกว่าระดับ ๓ นั้น (ถ้าผมจำไม่ผิด) แต่ผมเห็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ในอำเภอที่ ผมทำงานอยู่นี้ คือตำแหน่งปศุสัตว์อำเภอมีตำแหน่งเพียง ระดับ ๒ ก็สามารถดำรงตำแหน่งปศุสัตว์อำเภอได้ ครั้งแรกผมคิดว่าเขารักษาราชการแทน ปศุสัตว์อำเภอ แต่ความเป็นจริงเขาดำรงตำแหน่ง ปศุสัตว์อำเภอโดยสมบูรณ์ ผมจึงอยากถามว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ในส่วนภูมิภาค (ส่วนราชการระดับอำเภอ) มีตำแหน่งระดับ ๒ จะได้หรือไม่ และอย่างไร

ตอบ

ตำแหน่งปศุสัตว์อำเภอเป็นตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการประจำอำเภอ มีชื่อตำแหน่งในสายงานว่าเจ้าหน้าที่บริหารงานปศุสัตว์ ๔ และ ก.พ. ได้กำหนดให้เป็นระดับควบถึง ๕ ทุกตำแหน่ง เช่นเดียวกับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภออื่น ๆ บาง

ตำแหน่งตามที่เคยตอบไปแล้วในฉบับก่อน ๆ แต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ บริหารงานปศุสัตว์ในระดับ ๔ นั้น บางอำเภอไม่อาจแต่งตั้งให้เป็นระดับ ๔ ได้เนื่องจากผู้ปฏิบัติราชการในตำแหน่งปศุสัตว์อำเภอมีคุณสมบัติไม่ครบตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ บริหารงานปศุสัตว์ ๔ ทางกรมปศุสัตว์จึงขอเปลี่ยนตำแหน่งเป็นสัตวแพทย์ ๓ เป็นการชั่วคราว เพื่อแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ครบตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ บริหารงานปศุสัตว์ ๔ ให้ดำรงตำแหน่ง และ ทำหน้าที่ ปศุสัตว์อำเภอ เป็นการ แก้ปัญหาไปก่อน เนื่องจากสายงานสัตวแพทย์ เป็นสายงานที่เริ่มจากระดับ ๒ และควมถึงระดับ ๔ ดังนั้น กรมอาจแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งสัตวแพทย์ ๒ ให้ทำหน้าที่ ปศุสัตว์อำเภอ ได้ ในอำเภอ ที่เพ็ง จะ ยกฐานะจากกิ่งอำเภอ หรือในอำเภอ ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณ และคุณภาพของ งานในตำแหน่ง

ปศุสัตว์อำเภอที่ต้องปฏิบัติอยู่น้อย หรือผู้ดำรงตำแหน่งสัตวแพทย์ ๒ นั้นได้ปฏิบัติราชการมาครบ ๒ ปีแล้ว แต่ยังไม่มีโอกาสสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งสัตวแพทย์ ๓ นอกจากนั้น อาจจะมีบางอำเภอที่ไม่อาจหาผู้ดำรงตำแหน่ง หรือ รักษาการ ในตำแหน่งปศุสัตว์อำเภอได้ก็ จะต้องปล่อยให้ตำแหน่งปศุสัตว์อำเภอนี้ว่างไว้ชั่วคราว จนกว่าจะหาบุคคลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนี้ได้

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๗๑๘

ดิฉัน มี ปัญหา ข้องใจ อยากจะเรียนถามดังนี้

๑. เรื่องการศึกษาต่อในปี ๒ ของโรงเรียนพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข นั้น เมื่อจบมาแล้วได้ประกาศนียบัตรซึ่ง ก.พ. ลงมติรับ รองตาม หนังสือ สร ๐๔๐๓/

๗๕๖๓๕ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๑๐ **หมายศความว่าอย่างไร** และถ้าเกี่ยวกับการปรับอัตราเงินเดือนให้ตามคุณวุฒิแล้ว ในกรณีที่ผู้ศึกษาต่อรับเงินเดือนในอัตราสูงกว่า ชั้นต่ำ ของ ระดับที่ จะปรับขึ้นไปอยู่แล้ว ประกาศนียบัตรนี้ จะมี ประโยชน์ ทางใดบ้างกับผู้ที่สำเร็จมาตามหลักสูตรนี้

๒. ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ วิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งสังกัดสำนักงานปลัด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านชั้นสูตรโรคของโรงพยาบาลประจำจังหวัดนั้น ขณะนี้ ก.พ. ได้ กำหนด ตำแหน่ง เป็นระดับ ๔ มีบ้างหรือไม่ และในกรณีที่ มีเจ้าหน้าที่ วิทยาศาสตร์ ใน โรง พยา บาล บาง แห่ง อยู่ในระดับเดียวกัน สมมติว่าระดับ ๓ จำนวน ๒ คน และโดยหน้าที่และความรับผิดชอบเท่า ๆ กันได้ขอให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งในระดับ ๔ ทั้ง ๒ คน ก.พ. จะพิจารณาให้ทั้ง ๒ ตำแหน่ง จะได้หรือไม่

ตอบ

๑. หลักสูตรประกาศนียบัตร วิชา พนักงา น วิทยาศาสตร์ การแพทย์ ของ กรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์ นั้น เป็นหลักสูตร ๒ ระดับ ระดับแรกเป็นหลักสูตรหลัก รับจากผู้จบ ม.ศ. ๕ มาศึกษาต่อ ๑ ปี ผู้จบหลักสูตรนี้ จะมีความรู้ที่สอดคล้อง กับ ความ ต้องการสำหรับงานห้องปฏิบัติการ ทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดย บรรจุได้ ใน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ วิทยาศาสตร์การแพทย์ ๑ ระดับ ๑ ชั้น ๑,๖๔๕ บาท และเมื่อมี ประสพ การณ์ ใน การ ปฏิบัติงาน ก็จะได้รับ การ พิจารณา เลื่อน ตำแหน่งเป็น จ. วิทยาศาสตร์การ แพทย์ ๒-๓-๔ หรือ ๕ ได้ เมื่อ มีตำแหน่งว่าง หรือ ก.พ. กำหนด สำหรับหลักสูตรปีที่ ๒ ที่ตามมา นั้น เป็นหลักสูตรต่อเนื่องที่ ก.พ. รับรองตาม หนังสือดังกล่าว ให้เป็น หลักสูตร เพื่อ พัฒนาเจ้า- ๔๒

หน้า ที่ วิทยาศาสตร์ การแพทย์ ที่ ทำงานได้อยู่แล้ว ให้มีความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น โดยในเนื้อหาของ หลักสูตรวุฒินี้ จะตี ราคา เพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งได้ในระดับ ๒ แต่ถ้าผู้ได้รับวุฒินี้มีเงินเดือน อยู่ในระดับ ๒ ชั้น ๑,๘๐๕ บาท แล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องปรับเงิน เดือนตามวุฒิอีก แต่การได้รับ วุฒิเพิ่มขึ้น ดังกล่าว จะเป็น ประโยชน์ ใน การ เพิ่ม พูน ประ สบ การณ์ สร้างความเหมาะสมให้กับ ตนเองเพื่อ โอกาสที่จะได้ รับการ พิจารณา เลื่อน ตำแหน่งระดับสูง ในอนาคต

๒. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ วิทยาศาสตร์การแพทย์ ๔ ระดับ ๔ นั้น ก.พ. ได้กำหนดให้มี ในโรงพยาบาลทั่วไปทุกแห่งแล้ว บางจังหวัดอาจจะมีได้มากกว่า ๑ ตำแหน่ง ตามลักษณะ ปริมาณ และคุณภาพของงาน เช่น รพ. สกลนคร รพ. เพชรบูรณ์ รพ.

สมุทรสงคราม และ ร.พ.แม่สอด เป็นต้น ซึ่งการกำหนดตำแหน่ง นั้น ก.พ. จะพิจารณาตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและ คุณภาพ ของงาน ใน โรงพยาบาล แต่ละแห่งว่าสมควรจะมีตำแหน่ง นี้ในระดับ ๔ หรือไม่ โดยมีใช้ พิจารณาจากตัวบุคคล ส่วนการ ที่จะแต่งตั้งผู้ใดให้ดำรงตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนดนั้น เป็นอำนาจ ของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา จากบุคคล ที่มีความเหมาะสม อีก หนึ่ง

การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : ข้าราชการ สธ.

เนื่องด้วยกรมต่างๆ ใน กระทรวงสาธารณสุขได้เปิดสอบ คัดเลือก ข้าราชการ เพื่อเลื่อน ระดับสูงขึ้น แต่กรมต่างๆ

กำหนดคุณสมบัติโดยเฉพาะเงื่อนไขเวลาไม่เท่ากัน ตัวอย่างเช่น การสอบเลื่อน ชั้น เป็น ระดับ ๔ ของสายงานที่เริ่มจากระดับ ๓ กรมการแพทย์กำหนดว่า ต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี (ซึ่งเป็นกฎเกณฑ์ที่ทราบกันทั่วไป) ส่วนกรมอนามัยกำหนดเพียง ๑ ปี ๖ เดือน เป็นการลักลั่นกันอยู่ จึงใคร่ขอเรียนถามเกณฑ์ที่ถูกต้องที่ทาง ก.พ. กำหนดอยู่ในปัจจุบัน

ตอบ

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะมีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง สูง ขึ้น ไว้ ตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว๑๗ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ ว่าผู้สมัครสอบคัดเลือก จะต้อง มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง จึงจะสมัครสอบได้ เช่น การสอบคัดเลือกเพื่อ

เลื่อน ชั้น ดำรงตำแหน่งนิติกร ๔ ผู้สมัคร จะต้อง ดำรง ตำแหน่ง ระดับ ๓ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้อง ปฏิบัติ ราชการ เกี่ยวกับ งาน กฎหมาย หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี (ผู้สมัคร มีวุฒิปริญญาตรี) เป็นต้น แต่ ก.พ. ก็ได้ยกเว้นไว้ว่า ถ้าส่วน ราชการ ใด เห็น สมควร เปิด รับ สมัคร สอบ โดย กำหนด เวลา การ ดำรงตำแหน่งระดับเดิม ๒ ปี เป็น อย่างอื่น เช่น จะลดเวลาลงให้ เหลือเพียง ๑ ปี ๖ เดือน ก็อาจ ทำได้ กรณีเช่นนี้ผู้ที่ได้ดำรง ตำแหน่งระดับ ๓ มาแล้ว ไม่ น้อยกว่า ๑ ปี ๖ เดือน ก็มีสิทธิ สมัครสอบได้ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อ จะ แต่งตั้ง ให้ ดำรง ตำแหน่ง ระดับ ๔ ตามที่สอบได้ ผู้สอบ คัดเลือกได้นั้น จะต้อง มีคุณสมบัติ ครบถ้วน ตาม มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง คือ มีเวลาราชการใน ตำแหน่งระดับ ๓ ครบ ๒ ปีเสีย ก่อนจึงจะแต่งตั้งได้

สิทธิในการย้าย และการสมัครสอบ

ผู้ถาม : ข้าราชการชั้นผู้น้อย

กระผมมีปัญหาเกี่ยวกับการ ย้ายและการสอบ เลื่อน ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตอน นี้ กระผม ดำรง ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ๒ ซึ่ง กระผม สอบ บรรจุ จาก ก.พ. ได้ ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการ ๖ เดือนแล้ว ถ้าหากกระผมจะโอน ไปรับ ตำแหน่ง ช่าง เครื่อง กล ๒ อีกกรมหนึ่ง (ตำแหน่งนายช่าง เครื่องกล ๒ ใช้วุฒิ ปวส. สอบเข้า มาตำแหน่งช่างเครื่องกล ๒ เป็น ตำแหน่งที่ได้มาจากระดับ ๑ ใช้ วุฒิ ปวช.) สมมุติว่า กระผม โอนไปรับราชการแล้วในตำแหน่ง ช่างเครื่องกล ๒ ต่อมาตำแหน่ง นาย ช่าง เครื่อง กล ๒ ของ กรม ใหม่ว่างลง กระผมจะมีสิทธิ ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งนายช่าง

เครื่องกล ๒ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่
กระผมสอบได้ที่ ก.พ. และเป็น
ตำแหน่งเดิมของกระผมได้ หรือ
ไม่

๒. หากมีการ สอบ เลื่อน
เป็นตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ๓
ซึ่งใช้วุฒิ ปวส. ซึ่งกระผมก็มีวุฒิ
นี้ แต่กระผมโอนมารับตำแหน่ง
ช่างเครื่องกล ๒ กระผมจะมีสิทธิ
สอบเลื่อนเป็นนายช่างเครื่องกล ๓
ได้หรือไม่

ตอบ

ตามปัญหาข้อ ๑ ผู้ตอบ
ปัญหาเห็นว่า โดยที่คุณมีคุณ
สมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นายช่าง
เครื่องกล ๒ ได้ เพราะเคยดำรง
ตำแหน่งดังกล่าวมาแล้ว ฉะนั้น
ถ้าผู้บังคับบัญชา เห็นสมควร ให้
คุณย้ายไปดำรงตำแหน่ง นายช่าง
เครื่องกล ๒ ที่ว่างอยู่ คุณก็ย้าย
ได้ แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ยอม
ให้ย้าย คุณก็ย้ายไม่ได้ เพราะ

๔๔

การย้ายเป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจ
ของผู้บังคับบัญชา ที่จะ พิจารณา
ดำเนินการได้ตามที่เห็นสมควร

ส่วนปัญหาข้อ ๒ ผู้ตอบ
ปัญหาเห็นว่า การสอบคัดเลือก
เพื่อเลื่อนตำแหน่งนั้น จะต้อง
ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/
ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม
๒๕๒๑ กล่าวคือ ผู้ที่จะมีสิทธิ
สมัคร สอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนชั้น
ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๓ ของสาย
งานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ได้
จะต้อง เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่ง
ระดับ ๒ ของสายงานนั้น เช่น
ผู้ที่จะสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนชั้น
ดำรงตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ๓
ได้ จะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่ง
นายช่างเครื่องกล ๒ อยู่ สำหรับ
กรณีของคุณนั้น คุณได้โอนมา
ดำรง ตำแหน่ง ช่าง เครื่อง กล ๒
ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่ม
จากระดับ ๑ จึงไม่อาจสมัครสอบ
ข้ามสายงานได้

การลาอุปสมบทและการ เลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกวารสาร

มีปัญหาที่จะเรียนถามดังนี้

๑. ข้าราชการลาอุปสมบท
เมื่อสึกออกมาแล้ว จะต้องรายงาน
เรื่องกลับเข้ามาทำงานไปให้ผู้มี
อำนาจอนุญาตให้ลาบวชในครั้ง
แรกทราบหรือไม่ หรือกลับเข้า
มาทำงานเฉยๆ โดยไม่ต้องราย
งานอะไร

๒. ข้าราชการขออนุญาต
ลาบวช ๙๐ วัน ผู้บังคับบัญชา
อนุญาตแล้ว แต่พอบวชได้ ๓๐
วันทนหิวข้าวมือเย็นไม่ไหว จึง
สึกเสียก่อนแล้วกลับเข้ามาทำงาน
กรณีอย่างนี้ ต้องรายงานให้ผู้มี
อำนาจอนุญาตให้ลาบวชในครั้ง
แรกทราบหรือไม่

๓. ข้าราชการระดับ ๑ ได้
ทำความดี ความชอบ ขอขึ้นเงิน-
เดือนเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๒๓

และชั้นที่นอนนั้นเป็นชั้นต่ำสุดของระดับ ๒ ขอชั้นเสร็จแล้วลาไปศึกษาต่อ ต่อมาเดือนกันยายน ๒๕๒๓ ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งให้เลื่อนชั้นเงินเดือนตามความดีความชอบที่ขอไว้ ขอรบว่าจะเลื่อนระดับ ข้าราชการผู้นั้น จากระดับ ๑ ขึ้นเป็นระดับ ๒ ได้หรือไม่ เพราะเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๒ พอดี

ตอบ

กรณีข้าราชการได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทนั้น ไม่ว่าจะข้าราชการผู้นั้น จะได้อุปสมบทครบตามกำหนดเวลาที่ได้รับอนุญาตหรือไม่ก็ตาม เมื่อกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะต้องนำหลักฐานที่แสดงว่าได้ไปอุปสมบทมาจริง รายงาน ให้ ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นได้ทราบด้วยว่า ได้อุปสมบทตั้งแต่เมื่อใด สึกเมื่อใด และกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่เมื่อใด ทั้งนี้ เพราะมีผลเกี่ยวพันถึงวันที่ควรกลับมาปฏิบัติ

หน้าที่ราชการ และทางราชการจะต้องนำไป ลง ใน ประวัติ ของ ข้าราชการผู้นั้นด้วย

ส่วน การ เลื่อน ข้าราชการระดับ ๑ ขึ้น แต่งตั้ง ให้ ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ นั้น ไม่ใช่ ว่า เมื่อข้าราชการระดับ ๑ ได้รับเงินเดือน ถึงขั้นต่ำ ของระดับ ๒ แล้วจะ มีสิทธิได้เลื่อนชั้น ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ เสมอไป แต่ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาก่อนว่า ผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วน และสมควรที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นแล้วหรือไม่ สำหรับกรณีตามปัญหานี้ ผู้ตอบปัญหามีความเห็น ว่า แม้ข้าราชการระดับ ๑ ผู้นั้นจะได้รับเงินเดือน ถึงขั้นต่ำ ของระดับ ๒ และมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ได้แล้วก็ตาม แต่ก็ไม่มีตัวอยู่ที่จะรับตำแหน่งใหม่ เนื่องจากอยู่ในระหว่างได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา

ผู้บังคับบัญชาจึงยังไม่ควรเลื่อนตำแหน่งให้ในระหว่างที่ไม่มีตัวอยู่ดังกล่าว

การเลื่อนตำแหน่ง เป็นระดับ ๖

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๗๐๗

ปัจจุบันได้มีตำแหน่งพาณิชย์จังหวัด (เจ้าหน้าที่บริหารงานพาณิชย์ ๖) วางอยู่หลายตำแหน่ง และทางกระทรวงพาณิชย์ได้กรุณาเปิดให้ผู้ช่วยพาณิชย์จังหวัด (เจ้าหน้าที่บริหารงานพาณิชย์ ๕) เข้าสอบได้ แต่ขณะนี้ยังไม่ได้ประกาศผลสอบ ซึ่งตามความเข้าใจของกระผมว่า คงจะยังไม่มีสิทธิที่จะแต่งตั้งได้เมื่อมีการประกาศผลสอบ ทั้งนี้ เพราะยังไม่เข้าหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ กล่าวคือ

๑. บรรดาผู้ช่วยพาณิชย์

จังหวัด เพื่อแต่งตั้ง เป็น ระดับ ๕ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๒ เป็นต้นมา และขณะนี้อายุราชการในระดับ ๕ ก็ยังไม่ครบ ๒ ปี

๒ ถ้าจะนับอายุการปฏิบัติงาน ๔ ปี ของระดับ ๔ ก็ยังไม่ครบ เพราะระดับ ๔ แต่งตั้งเมื่อ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๐

๓. ผู้ช่วยพาณิชย์จังหวัดบางคน จบ ปวช. และจบปริญญาตรี ซึ่งมีอายุราชการปฏิบัติงานตั้งแต่ เริ่ม เข้ารับ ราชการ จนถึงปัจจุบันนี้มีหลายปี เช่น บางคน ๕ ปี หรือ ๑๐ ปีก็มี

๔. อัตราเงินเดือน ของผู้ช่วยพาณิชย์จังหวัดส่วนมากจะอยู่ในระดับ ๕ ชั้น ๔,๔๖๕ บาท ในบึงบประมาณ ๒๕๒๔ แต่บางคน อาจ จะอยู่ในชั้น ๔,๖๘๕ บาท (ได้ ๒ ชั้นในปีนี้) คิดว่า จะไม่มี สิทธิ แต่งตั้งอีก เพราะ ไม่เข้าหลักเกณฑ์ตามหนังสือ ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒

๕. ความเข้าใจข้างบน ถูกต้องหรือไม่ และขอเรียนถามว่า

ก. ผู้ช่วยพาณิชย์จังหวัดจะมีสิทธิแต่งตั้งได้เมื่อใด

ข. ถ้ากระทรวงประกาศผลสอบในเดือนกันยายน หรือเดือนตุลาคม ปีนี้ หรือไปประกาศผลสอบในปีหน้า (๒๕๒๔) จะมีผลดีผลเสียอย่างไร

ตอบ

ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งพาณิชย์จังหวัด(เจ้าหน้าที่บริหารงานพาณิชย์ ๖) ที่จะได้รับแต่งตั้งนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ บริหารงานพาณิชย์ ๖ คือ จะต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี โดยจะต้องปฏิบัติ ราชการ เกี่ยวกับ งาน ในตำแหน่งนี้หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และจะต้องได้รับเงินเดือน อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ และนอกจากนี้ จะต้อง เป็น ผู้ที่ ผู้ บัง คับ บัญ ชา พิจารณาแล้วเห็นว่ามี ความเหมาะสม อีกด้วย

ส่วน การ ประกาศ ผล การ สอบเร็วหรือช้า นั้น มีทั้งผลดี และผลเสีย กล่าวคือ ถ้าประกาศเร็วคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ก็มีโอกา สที่ จะ ได้ รับ แต่งตั้งเร็วขึ้น และอาจมีผลถึงการปรับเงินเดือน เพื่อให้ ได้รับ ถึงขั้นต่ำ ของ ระดับ อีกด้วย แต่จะเป็นผลเสียกับคนที่มีคุณสมบัติ ยัง ไม่ครบ เพราะ จะ ทำให้อายุบัญชีผลการสอบ ๒ ปี เริ่มนับเร็วขึ้น แต่ถ้าประกาศผลการ สอบช้า จะทำให้ คนที่มีคุณสมบัติ ครบถ้วน แล้ว ต้อง รอก การ แต่งตั้งออกไปอีก ซึ่งจะมีผลกระทบต่อ การปรับเงินเดือน เพื่อให้ ได้รับ ถึงขั้นต่ำด้วย แต่จะเป็นผลดีแก่คนที่มีคุณสมบัติยังไม่พร้อมที่จะแต่งตั้ง เพราะอายุ

บัญชีผลการสอบ ๒ ปี จะยังไม่เริ่ม
นับ

การโอน

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๗๕๗

ข้าพเจ้าเป็นข้าราชการระดับ
๒ ของกระทรวงเกษตรและสห-
กรณ์ โดยสังกัด กรมหนึ่งในกระ-
ทรวงนี้ ข้าพเจ้าปฏิบัติราชการ
ส่วน ภูมิภาคใน จังหวัดหนึ่ง ของ
ภาคเหนือ มีความสนใจในเรื่อง
การโอนงานไปต่างกรมต่างกระ-
ทรวงว่าจะทำได้อย่างไร ท่านมี
รายละเอียดอย่างไรบ้างที่จะชี้แจง
ในเรื่องนี้ ในการโอนนี้โดยได้
รับตำแหน่งเดิม เช่น ข้าพเจ้า
เป็นข้าราชการระดับ ๒ ของ
กระทรวงเกษตร ฯ แต่ถ้าโอน
งานไปรับ ตำแหน่งใน กระทรวง
มหาดไทยในระดับ ๒ เช่นเดิม
แต่วุฒิ หรือความรู้ นั้นไม่เปลี่ยนแปลง
ท่านว่าจะทำได้ไหม และทำได้
อย่างไร

ตอบ

การโอนไปรับราชการ ต่าง
กรมไม่ว่าจะในกระทรวงเดียวกัน
หรือต่างกระทรวงก็ตาม โดย
ทั่ว ๆ ไปอาจทำได้ ๒ วิธี

วิธีที่ ๑ เป็นการโอนโดย
ไม่ได้อาศัยผลการสอบหรือการคัด
เลือก วิธีนี้จะต้องได้รับความ
ยินยอม จากเจ้าสังกัด ทั้งสองฝ่าย
เสียก่อนจึงจะโอนได้ โดยผู้ที่
จะโอนจะต้องไปติดต่อกับกรมใหม่ที่
จะโอนไปว่า เขาประสงค์จะรับ
โอนเราหรือไม่ ถ้าประสงค์จะ
รับโอน กรมใหม่ก็ต้องมี
หนังสือ ขอทำความตกลง ขอโอน
ไปยังกรมเดิม ถ้ากรมเดิมยอม
ให้โอน กรมใหม่จึงจะออกคำสั่ง
รับโอนมาได้ และการโอนกรณี
นี้ผู้โอน จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งระดับไม่สูงกว่าเดิมและ
รับเงินเดือนในชั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม
(ปกติ จะได้ ดำรงตำแหน่ง ระดับ
เดิมและรับเงินเดือนชั้นเดิม)

วิธีที่ ๒ เป็นการโอนโดย
อาศัยผลการสอบแข่งขัน สอบ

คัดเลือก หรือได้รับการคัดเลือก
การโอน เนื่องจากเป็นผู้สอบแข่ง
ขันได้นี้ ผู้สอบแข่งขันได้ที่
ประสงค์จะโอนจะต้องแจ้งให้กรม
ใหม่ทราบว่าขณะนี้ตนรับราชการ
อยู่ที่กรมใด แล้วกรมใหม่ก็จะ
ต้องมีคำสั่ง รับโอนมา แต่งตั้งใน
ตำแหน่ง ที่สอบแข่งขันได้ โดยไม่
จำเป็น ต้อง ขอ ทำความตกลงกับ
กรมเดิมก่อน เมื่อออกคำสั่งรับ
โอนแล้ว เพียงแต่ส่ง สำเนาคำสั่ง
ไปให้กรมเดิมทราบก็พอแล้ว ต่อ
จากนั้นก็เป็นที่ของกรมเดิมที่
จะต้องสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง
ทางกรมเดิมต่อไป แต่ถ้าเป็น
การโอนเนื่องจากสอบคัดเลือกได้
หรือได้รับคัดเลือก ก่อนที่จะ
ออกคำสั่งรับโอนมา กรมใหม่จะ
ต้องขอทำความตกลงกับกรมเดิม
ก่อนด้วย เมื่อกรมเดิมยอมให้
โอนแล้วจึงจะรับโอนมาได้ ส่วน
การรับเงินเดือนในการโอนตาม
วิธีที่ ๒ นี้ ก็แล้วแต่ว่าเงินเดือน
ปัจจุบัน กับ เงินเดือนตามวุฒิอัน
ไหนจะสูงกว่ากัน ถ้าอันไหน
สูงกว่าก็รับเงินเดือน ตามอัตราที่
สูงกว่าได้ ๑๕

เราจะประหยัดกันอย่างไรที่จะเกิดผล
ประโยชน์ต่อส่วนรวม

เราจะประหยัด กันอย่างไร

โดย พันตรี ดร. อุตสาหกรรม โกมลปานิก

ปัจจุบันเราจะได้ยินคนทั่วไปพูดกันถึงคำว่า "การประหยัด" ในหน้าหนังสือพิมพ์ทุกฉบับและเกือบทุกวันก็ตีพิมพ์คำดังกล่าวอยู่เสมอ และแม้แต่ในข่าวสังคมก็ยังเคยใช้ คำนี้ กล่าว พาด พึง ถึงบุคคลบางคน

มูลเหตุที่ทำให้คำว่า "การประหยัด" ปรากฏแพร่หลายอาจเนื่องมาจากนโยบายของ รัฐบาลปัจจุบันซึ่งมองเห็นว่าสถานการณ์ของบ้านเมืองในระยะนี้กำลัง ตกอยู่ในภาวะยุ่งยากทางเศรษฐกิจและการขาดแคลนพลังงาน จำเป็นที่ทุกฝ่าย ต้อง ระมัด ระวัง การใช้จ่าย จึงได้ประกาศนโยบายเชิญชวนให้ประชาชนร่วมมือกันประหยัดและเพื่อเป็นการ ปลุกฝังนิสัยประหยัดให้แก่เยาวชน ในโอกาส วันเด็ก แห่งชาติ ประจำปี

๒๕๒๔ จึงมีคำขวัญว่า "เด็กไทย มีวินัยใจซื่อสัตย์ รู้ประหยัด เคารพครุฑคุณธรรม"

จะเห็นได้ว่า คำว่า "การประหยัด" ไม่ใช่คำที่นำมาใช้แก่บ้านเมืองเป็นส่วนรวมเท่านั้น ยังเป็นคำที่มีประโยชน์ต่อบุคคลในทางส่วนตัวอีกด้วย ฉะนั้น จึง ควร พิจารณา ว่า เราจะประหยัดกันอย่างไร ?

วิธีการประหยัด

เพื่อให้การประหยัด ก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กร และสามารถแก้ไข สถานการณ์ ของบ้านเมืองได้ ควรต้องพิจารณาถึงหน่วยงานของรัฐบาล ซึ่ง หมาย ถึง กระทรวง ทบวงกรมและองค์การรัฐวิสาหกิจ และ ข้าราชการ และ พนักงาน ไปพร้อม ๆ กัน

ก. หน่วยงานของรัฐ

ผู้เชี่ยวชาญการจัดองค์การและการดำเนินงาน กล่าวว่า องค์การจะเจริญยั่งยืนมีหลักฐานมั่นคงได้ ด้วยการดำเนินงาน ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงาน จะเกิดขึ้น ได้ ด้วย การ ปฏิบัติงานที่รวดเร็วและประหยัด กล่าวคือเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

เพื่อให้ เป็น ไป ตาม หลักเกณฑ์ดังกล่าว หน่วยงานของรัฐ มีวิธี ดำเนิน การ หลาย ประการ อาจพอสรุปได้ดังนี้คือ

- การ กำหนด งบประมาณ ตามความจำเป็น
- การ ใช้ งบประมาณ ของทางราชการ
- การ บำรุง รักษา วัสดุ ของทางราชการ
- การ ใช้เวลาราชการ

๑. การกำหนดงบประมาณตามความจำเป็น ทุกกระทรวงทบวงกรมตลอดจนรัฐวิสาหกิจต้องกำหนดแผนงานและแผนการดำเนินงานไว้อย่างเหมาะสมในแต่ละปี นอกจากนี้ยังต้องกำหนดแผนงานและแผนการปฏิบัติระยะยาวเรียงตามลำดับความสำคัญก่อนหลังล่วงหน้าไว้ด้วย ซึ่งอาจเป็นระยะเวลา ๓ ปี หรือ ๕ ปี แผนงานและแผนการดำเนินงานดังกล่าวต้องสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายเงินที่และงบประมาณค่าใช้จ่ายของแต่ละปีด้วย

ในทางปฏิบัติสำหรับแผนงานระยะยาว การดำเนินการอาจไม่เป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้ หน่วยงานของรัฐอาจเลือกดำเนินการก่อนหลังได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์บ้านเมืองเป็นสำคัญ

การกำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายตามแผนงานและแผนการดำเนินงาน กระทรวงทบวงกรมต้องประมาณการให้เหมาะสม

เท่าที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ไม่ควรกำหนดไว้สูงเกินกว่าค่าของแผนงานและแผนการดำเนินการ จนเกินไป เพราะหากมีความจำเป็นก็อาจพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมระหว่างปีได้

๒. การใช้งบประมาณของทางราชการ หน่วยงานของรัฐต้องใช้จ่ายเงินงบประมาณของทางราชการให้ตรงตามแผนงานภายในวงเงินที่ประมาณการไว้ หากเป็นไปได้ควรใช้จ่ายให้น้อยกว่าที่ประมาณการไว้ การวางแผนปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับแผนงาน จะช่วยประหยัดกำลังเจ้าหน้าที่และวัสดุทางราชการได้มาก

สำหรับวัสดุสิ้นเปลืองที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น กระดาษพิมพ์ กระดาษไซ และแบบพิมพ์ ควรจัดหาไว้สำรองให้เพียงพอ และเบิกใช้เท่าที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงาน ส่วนครุภัณฑ์ เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา เครื่องถ่ายเอกสาร โต๊ะ

และเก้าอี้ ควรจัดหาเท่าที่จำเป็นพอ สมควร แก่ปริมาณงาน และจำนวนเจ้าหน้าที่สำหรับโต๊ะและเก้าอี้อาจมีสำรองไว้จำนวนหนึ่งตามความเหมาะสม เพื่อสับเปลี่ยนทดแทนในกรณีชำรุดและอยู่ในระหว่างซ่อมแซม หรือจำเป็นต้องจำหน่าย เนื่องจากใช้การไม่ได้

สำหรับรถยนต์ของทางราชการ ไม่ว่าจะ เป็นรถยนต์ส่วนบุคคล หรือ รถยนต์ประจำตำแหน่ง ต้องใช้ประโยชน์ตามเจตนารมณ์ของทางราชการ คือใช้ในกิจการของทางราชการจริงๆ ไม่ควรนำไปใช้ในกิจการอื่นที่มีใช้ทางราชการ

เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายของส่วนราชการตามที่ประมาณการไว้ เมื่อได้ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้แต่ละปีแล้ว ควรส่งคืนคลังเพื่อการจัดสรรไปใช้ในกิจการอื่นที่จำเป็นเพื่อประโยชน์สาธารณะ ไม่ควรเร่งใช้จ่ายในกิจการที่ไม่จำเป็นก่อนสิ้นปีงบประมาณ โดยเฉพาะเงินค่า

ใช้สอย ทั้งนี้โดยมุ่งหวังจะแสดงให้เห็นว่า ประมาณ การ จ่าย ที่ กำหนดไว้ ใน ปี นั้น พอดี กับ การ ดำเนินการ หรืออาจจะน้อยไม่เพียงพอเพื่อจะ ประมาณ การจ่าย ให้สูงขึ้น ในงบ ประมาณ ปีต่อไป จึงอยู่ ระบบ งบประมาณ ให้ ใช้ วิธี ประมาณ การ ล่วงหน้าข้ามไป หนึ่งปี ซึ่งค่าใช้จ่ายในปีที่ ประมาณการไว้ล่วงหน้าอาจเพิ่มสูงขึ้นเมื่อถึงวาระนั้น แต่ก็ไม่ควรฉวย ประโยชน์ เอา จาก เงิน เหลือจ่ายประจำปี

๓. การบำรุงรักษาวัสดุทางราชการ วัสดุทางราชการ ต้องได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้อยู่เสมอ เมื่อเกิดชำรุดเสียหาย เพียงเล็กน้อย เจ้าหน้าที่ ที่ ใช้ วัสดุ นั้น ใน การ ปฏิบัติ หน้าที่ ควร รีบ รายงาน ผู้ บังคับบัญชาเพื่อส่งให้ หน่วยซ่อม บำรุงรับไปซ่อมแซมทันที

ครุภัณฑ์บางอย่าง เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา และรถยนต์ของทางราชการมีอายุ การใช้กำหนดไว้แน่นอน เมื่อ

ครบกำหนดเวลาแล้ว เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบควร รายงาน ผู้บังคับบัญชาให้ ดำเนิน การ จัดซื้อ ใหม่ เพราะ ครุภัณฑ์ที่ ครอบอายุ การใช้ จำเป็น ซ่อมบำรุงหลายครั้ง หลาย หน และอาจ เสียค่าซ่อม บำรุง สูง เมื่อ รวม ราคา ซ่อมแซมแล้ว อาจ มาก เกินกว่า ราคา ครุภัณฑ์ ที่จัดซื้อใหม่ เมื่อได้จัดซื้อใหม่ทดแทนแล้ว ก็ให้ขายทอดตลาด ครุภัณฑ์ที่ครอบอายุการใช้นำเงิน เข้าสมทบใน งบค่า ใช้สอยส่ง คืน คลังแล้วแต่กรณี

๔. การใช้เวลาราชการ เจ้าพนักงาน ของรัฐต้อง ใช้ เวลา ราชการให้เป็น ประโยชน์แก่ทาง ราชการ ไม่ควรนำเวลาราชการ ไปประกอบกิจการอื่น โดยเฉพาะ ข้าราชการ ซึ่งมี หน้าที่ เกี่ยว ข้อง กับงานบริการประชาชน เพราะ นอกจาก ทำให้การ ปฏิบัติ หน้าที่ ล่าช้าขาดประสิทธิภาพแล้ว ยัง ทำให้ประชาชนเห็นการประพฤติ ที่ไม่สมควร หมกความเชื่อถือ ศรัทธา ที่จะ ให้ ความ ร่วมมือ แก่ ทาง ราชการ ใน การ สร้างสรรค์

ความเจริญให้แก่ท้องถิ่น สำหรับ ตัวข้าราชการเองก็ถือได้ว่าไม่อุทิศ เวลาให้แก่ทางราชการ เป็นการ กระทำผิดวินัยข้าราชการอีกสถาน หนึ่ง

ข. ข้าราชการ

การ ประหยัด เกี่ยว ข้อง อย่างใกล้ชิดกับพฤติกรรมของ ข้าราชการ เป็นสิ่งที่มี อาจ ทำให้ เกิด ขึ้นได้ ในทันที แต่จะเกิดขึ้น โดย ใจ สมัยคร และ ประคบ ด้วย ระยะเวลา นานพอสมควร จาก ประสบการณ์ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการ ซึ่ง มาจาก ครอบครัว ที่มี แผนการดำเนินชีวิต ครอบครัว ที่ถูกต้อง และมีการ ใช้จ่ายอย่างมี เหตุผล มักจะมีอุปนิสัยและความ ประพฤติไม่ สุรุษสุร้าย และ มักใช้จ่ายทรัพย์สินในสิ่งที่จำเป็น อย่างไรก็ดี สถานการณ์บีบคั้น ทางเศรษฐกิจของบ้านเมืองที่มีผล กระทบทำให้การดำเนินชีวิต ยุ่ง ยากขึ้น อาจทำให้อุปนิสัยและความ ประพฤติ ของบุคคล เปลี่ยน แปลงไปได้ ดังนั้น จึงควร พิจารณาว่า จะดำเนินชีวิตกัน

อย่างไร

ข้าราชการทุกคนควรมีแผนการครองชีพที่เหมาะสมกับรายได้ของตนเอง ใช้จ่ายรายได้ตามความจำเป็นแห่งการดำเนินชีวิตของตนเอง และครอบครัว และต้องยอมรับสภาพความเป็นอยู่อย่างแท้จริงของตนในปัจจุบัน

รายได้ของข้าราชการแต่ละคนที่หามาได้ควรแบ่งออกเป็นสามส่วน คือค่าใช้จ่ายตามความจำเป็นสำหรับปัจจัยสี่ ค่าใช้จ่ายสำหรับความบันเทิง และการออมทรัพย์

๑. ค่าใช้จ่ายตามความจำเป็นสำหรับปัจจัยสี่ ปัจจัยสี่ได้แก่ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร และยารักษาโรค

ที่อยู่อาศัยนั้น สำหรับข้าราชการซึ่งมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ก็ต้องจัดสรรรายได้ส่วนหนึ่งไว้สำหรับการซ่อมบำรุง เพื่อให้บ้านอยู่ในสภาพดีเสมอ ส่วนผู้ซึ่งไม่มีที่อยู่อาศัยก็จำเป็นต้องกันรายได้ไว้เป็นค่าเช่าที่พัก หากเป็นไปได้ก็อาจใช้รายได้ส่วน

นี้จ่ายเป็นค่าเช่าซื้อบ้าน จัดสรรที่มีผู้ประกอบกิจการอยู่มากในปัจจุบัน

สำหรับเครื่องนุ่งห่ม ก็ควรจัดแบ่งรายได้ส่วนหนึ่งไว้จัดหาให้เหมาะสมกับสภาพฐานะของตน และบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีและสะอาดอยู่เสมอ เมื่อยังไม่มีเวลาจำเป็นก็อาจระงับการซื้อหาไว้ก่อนได้ และออมเงินส่วนนี้ไว้เป็นรายจ่ายสำหรับเครื่องนุ่งห่มในคราวจำเป็น ข้าราชการไม่ควรต้องทำตัวให้ทันสมัยในเรื่องการแต่งกาย แต่ควรแต่งการเพียงพองามตามฐานะก็คงจะพอ

อาหาร เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกาย เพราะเป็นสิ่งเสริมสร้างสุขภาพ ดังนั้น ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอาหารจึงเป็นรายจ่ายประจำ ข้าราชการควรเลือกซื้ออาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย บางครั้งอาหารเหล่านั้นอาจไม่อร่อยถูกลิ้นของผู้บริโภค แต่มีประโยชน์ทำให้สุขภาพดีแข็งแรงสมบูรณ์ จึงอย่าซื้ออาหารตาม

ความนิยมของบุคคลในสังคม หรือเข้าไปในสถานที่ที่มีผู้คอยให้การต้อนรับ ซึ่งอาหารเหล่านั้นนอกจากจะมีราคาแพงแล้ว อาจไม่เกิดประโยชน์แก่ร่างกายอีกด้วย

ส่วนยารักษาโรค ก็เป็นสิ่งจำเป็นต่อร่างกายเช่นเดียวกับอาหาร จึงจำเป็นต้องจัดสรรรายได้ส่วนหนึ่งไว้ ซึ่งอาจยังไม่จำเป็นต้องใช้จ่ายในทันที ขณะที่ข้าราชการรู้สึกตัวว่าสุขภาพและจิตใจอยู่ในสภาพไม่ปกติ ย่อมรักษาอาการ บ่วยด้วยตนเอง ควรปรึกษาแพทย์ทันที อย่าเชื่อว่ากำลังใจจะสามารถต้านทานโรคได้ อย่าปล่อยให้การบ่วยกำเริบร้ายแรงจนไม่อาจแก้ไขได้ทัน หรือไม่ก็ต้องทุ่มเทค่าใช้จ่ายสำหรับการรักษาพยาบาล จริ่งอยู่ทางราชการ อาจมีสวัสดิการสงเคราะห์ช่วยเหลือออกค่ารักษาพยาบาลให้ แต่ก็มีหลักเกณฑ์จำกัดอยู่ ซึ่งข้าราชการบางคนอาจไม่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือจากสวัสดิการ ข้าราชการเลย

หรืออาจมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรักษาพยาบาลเพียงจำกัดไว้จำนวนหนึ่งเท่านั้น

๒. ค่าใช้จ่ายสำหรับความบันเทิง สุขภาพทางจิต ย่อมมีความสำคัญเท่าๆ กับสุขภาพทางร่างกาย ข้าราชการควรเลือกหาความบันเทิงใจได้ตามความพอใจและพอเหมาะสมกับฐานะ ไม่ควรทำตามรสนิยมของสังคมโดยที่ตนไม่อยู่ในฐานะที่จะประพฤติได้ และต้องรู้จักหาวิธีการทดแทน ความบันเทิงที่ชอบนั้นได้ด้วย เช่น ผู้ซึ่งชอบฟังดนตรี ถ้าไม่อยู่ในฐานะที่จะไปฟังการเล่นดนตรีในสถานที่ที่มีผู้จัดขึ้นในบาร์หรือไนท์คลับได้ หรืออยู่ในฐานะที่จะไปในสถานที่ดังกล่าวได้แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงเกินไป ก็อาจฟังดนตรีได้จากโทรทัศน์ วิทยุ หรือแผ่นเสียง ถ้าไม่เป็นที่สบายอารมณ์ หรือไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดหาเครื่องทดแทนดังกล่าวได้ ก็อาจออมรายได้ประเภทนี้ไว้จัดหาเครื่องทดแทนในระยะต่อมา หรือถ้าอดทนต่อ

ไปไม่ไหวจริงๆ ก็อาจยอมตัดใจเข้าไปฟังเพลงจากการบรรเลงดนตรีที่แสดงสดในสถานที่ดังกล่าวมานๆ ครั้งก็ได้

๓. การออมทรัพย์ ข้าราชการควรแบ่งรายได้ส่วนหนึ่งออมทรัพย์ไว้ใช้จ่ายเมื่อมีความจำเป็น หากจะพิจารณาเรื่องนี้เพียงผิวเผิน ก็ดูเหมือนจะไม่มี ความจำเป็นนัก เพราะมีสวัสดิการข้าราชการคอยให้ความอนุเคราะห์อยู่แล้ว แต่ถ้ามองกันให้ลึกซึ้งแล้ว การออมทรัพย์เป็นหลักประกันความมั่นคงของครอบครัวอย่างหนึ่ง เพราะทรัพย์สงวนนั้นจะเป็นทุนสำรองที่จำเป็นสำหรับการครองชีวิตในอนาคต เมื่อพ้นไปจากชีวิตข้าราชการ

ผลของการประหยัด

การประหยัดก่อให้เกิดผลดีทั้งในด้านส่วนตัว และในทางส่วนตัวข้าราชการ

ในส่วนรวม การประหยัดทำให้หน่วยงานของรัฐลดค่าใช้จ่าย

จ่ายในการปฏิบัติงานตามแผนงานได้มาก อาจเป็นผลทำให้งบประมาณของประเทศมีรายได้สูงกว่ารายจ่าย ซึ่งรัฐบาลสามารถใช้รายได้ส่วนเกินนี้ไปในการพัฒนาประเทศ ประเทศก็จะพ้นไปจากภาวะที่ถูกเรียกว่า ประเทศที่กำลังพัฒนา เป็นประเทศที่เจริญรุ่งเรือง ทัดเทียมกับประเทศอื่นๆ หากเป็นไปได้ เช่นนี้ตลอดไป รัฐบาลก็คงสามารถนำไปใช้คืนเงินกู้จากต่างประเทศได้ด้วย

สำหรับส่วนตัวข้าราชการ การประหยัดทำให้ความเป็นอยู่ของข้าราชการตลอดจนครอบครัวดีขึ้น และไม่มีปัญหายุ่งยาก เพราะมีแผนงานใช้จ่ายที่เหมาะสมได้กำหนดไว้ล่วงหน้า ข้าราชการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานของรัฐ เมื่อมีความเป็นอยู่ดี สุขภาพจิตดีและร่างกายสมบูรณ์ การปฏิบัติหน้าที่ราชการก็จะมีประสิทธิภาพทำให้หน่วยงานของรัฐเจริญก้าวหน้าอันเป็นผลให้บ้านเมืองเจริญก้าวหน้าไปในที่สุด

ปัญหาของการประหยัด

การประหยัดดูเหมือนจะมีอุปสรรคอยู่ไม่น้อย เมื่อพิจารณาแล้วพอจะสรุปได้ดังนี้

- ก. การปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล
- ข. ระบบงบประมาณ
- ค. ค่าครองชีพของข้าราชการ
- ง. การขาดความร่วมมือ
- จ. ค่านิยมของสังคมข้าราชการ

ก. การปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล

จะเห็นได้ว่า รัฐบาลเกือบทุกคณะได้แถลงนโยบายในการบริหารประเทศในทางประหยัด สิ่งที่จะแสดงให้เห็นเจตนาของรัฐบาลตามนโยบายดังกล่าว คืองบประมาณประจำปีงบประมาณที่มีประมาณการจ่ายสูงกว่ารายได้ของประเทศ อาจทำให้มองเห็น ล้วงหน้า ในทางที่ไม่เป็นคุณแก่รัฐบาลนัก ประ-

ชาชน อาจ คิดว่างบ ประมาณ ที่มีประมาณการจ่ายสูงเช่นนี้ รัฐบาลจะหารายได้มา จากที่ใด เพื่อให้สมดุลย์กัน กรณีเช่นนี้คงหนีไม่พ้นการ เรียกเก็บภาษี เพิ่มขึ้นจากสินค้าเข้าหรือผลิตภัณฑ์ในประเทศ ซึ่งก็จะมีผลทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ผลร้ายก็จะตกอยู่แก่ ประชาชน ผู้มี รายได้ประจำ ซึ่งไม่อาจหารายได้อื่นมาชดเชยกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นได้ และทำให้มองเห็นไกลไปว่านโยบายการประหยัดตามที่แถลงไว้อาจไม่มีการปฏิบัติได้เลย

อนึ่ง พฤติกรรมของบุคคลในคณะรัฐบาล และผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง จะเป็นตัวอย่างที่ทำให้ประชาชน มองดูว่า การบริหารงานของ รัฐบาล เป็นไป ในทางประหยัดหรือไม่ การแถลงนโยบายของ รัฐบาล และ การ ชักชวน ให้ ประชาชน ร่วม มือ กันประหยัด แต่ในขณะเดียวกันก็มีการจัดงาน ฉลองอย่าง หลู หลาบ่อยครั้ง และบุคคลในคณะ รัฐบาลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมี

เครื่อง มือ เครื่องใช้ อำนวยความสะดวก ในการ ปฏิบัติหน้าที่โดยมีค่าใช้จ่ายสูง และมักนำไปใช้ นอกเหนือกิจราชการ แม้จะอ้างเหตุผลและความจำเป็น ซึ่งน่าจะรับฟังได้ก็ตาม ก็ดูเหมือนจะขัดกับที่แถลงการไว้ พฤติกรรมเหล่านี้ สื่อมวลชนได้นำไปวิพากษ์วิจารณ์ ในทางไม่ สมควร อยู่เสมอ จึงเป็นเรื่องที่น่าจะพิจารณาแก้ไข

อีกประการหนึ่ง การอนุญาต ให้เปิด สถาน เริงรมย์ ในยามค่ำคืนอย่างมากมายในปัจจุบัน ก็ดู เหมือน จะ ขัด กับ หลักการประหยัดอยู่ แม้จะอ้างว่ามีสถาน เริงรมย์ ดังกล่าวไว้ เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวต่างประเทศ เพื่อนำเงินตราต่างประเทศ เข้ามาเป็นการเพิ่มรายได้ของประเทศ แต่ตามความเป็นจริงแล้ว ปรากฏว่าสถานเริงรมย์เหล่านั้นมีประชาชนคนไทยซึ่งอาจรวมผู้ซึ่งเป็นข้าราชการเข้าไป หาความสำราญเสียมากกว่าร้อยละ ๕๐ ค่าใช้จ่ายในการ เข้าไป หาความ สำราญใน

สถานที่ ดัง กล่าว นั้น มี ราคา สูง ฉะนั้น พฤติการณ์จึงน่าจะ ชัดกับ หลักการประหยัดอย่างแน่นอน

ข. ระบบงบประมาณ

การ พิจารณา อนุมัติ จัดสรร งบประมาณ ของ หน่วยงาน ของรัฐเป็น สิ่งหนึ่ง ที่จะแสดง ให้เห็นว่าหน่วยงานของรัฐได้ ปฏิบัติ หน้าที่ ใน ทาง ประหยัด หรือ ไม่ ประหยัดการณแสดง ให้ปรากฏว่า แต่ละส่วนราชการมักจะประมาณ การจ่ายของ หน่วยงาน ไว้สูง เพิ่ม จากปีที่แล้วมาทุกครั้ง โดยการ เสนอ โครงการ ใหม่ ๆ เพิ่มเติม บางปีงบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ สำหรับโครงการที่เสนอไปแล้วยังไม่ ได้ดำเนินการเลยก็มี การที่ เป็น เช่น นี้ เนื่อง จากว่า ใน การ พิจารณา อนุมัติ จัดสรรงบประมาณประจำปีนั้น คณะกรรมาธิการพิจารณาพระราชบัญญัติงบประมาณ มัก จะ ตัดทอน งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ของส่วน ราชการ ต่าง ๆ เสมอ แม้เจ้าหน้าที่ของ ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ชี้แจงเหตุ

ผลควม จำเป็น ประกอบรายการ แล้วก็ตาม ฉะนั้น ประมาณ การจ่ายของส่วน ราชการ ของ แต่ละปีจึงตั้งไว้สูงมาก

การ อนุมัติ งบประมาณ ประจำปีของหน่วยงานของรัฐมัก จะไม่เสร็จสิ้นในระยะเวลาที่เหลือ เพียงพอที่ส่วน ราชการ อาจนำงบประมาณ ไปดำเนินการตามแผน งาน ได้ทัน ภายในปีงบประมาณ เป็นเหตุให้ส่วนราชการต้องนำงบประมาณ ค่าใช้จ่ายไปดำเนินการ อย่างเร่งรีบขาดความ ระมัดระวัง ในการ ใช้จ่าย เป็นการ ไม่ ประหยัด และไม่เกิดผลดีแก่ทาง ราชการ

จริงอยู่แม้จะมีวิธีการให้ ขออนุมัติตัดฝากงบค่าใช้จ่าย และ นำเงินงบประมาณมาใช้จ่ายข้ามปีได้ ก็อาจทำให้เกิดความล่าช้า ยุ่งยากเพิ่มงานแก่เจ้าหน้าที่ ซึ่ง แทนที่จะ ปฏิบัติ งาน ด้าน อื่นได้ นอกจากนี้ทำให้เกิดการสับสนใน การนำงบประมาณมาใช้จ่ายข้ามปี ในกรณีที่มียอดเงินค่าใช้จ่ายตาม โครงการเท่ากัน สำหรับหัวหน้า

ส่วน ราชการ ที่ไม่มี ความรู้ ความ เข้าใจในการลงบัญชี จึงทำให้ การผิดพลาดได้ อีกประการหนึ่ง อาจเป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ นำเงิน ไป หมุน ใช้ ประโยชน์ทำให้ยุ่งยากทางบัญชี และ เกิดกรณีทุจริตได้ง่าย ดังที่เคย ปรากฏ เป็น กรณี ที่นำ ไปสู่ การ พิจารณาของ ก.พ. ในการอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษข้าราชการ กระทำผิด วินัยมาแล้วหลายราย

ก. ค่าครองชีพของข้าราชการ

ในปัจจุบัน ประเทศไทย กำลัง ตก อยู่ใน ภาวะ ยุ่งยาก ทาง เศรษฐกิจเช่น เดียว กับ ประเทศ อื่น ๆ ทั่วโลก ผลที่เกิดขึ้นจาก ภาวะการณ์ดังกล่าวก็คือ ค่า ครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ ส่วนหนึ่ง ของผู้ที่ ประสบ เศรษฐ์กรรม ใน กรณีนี้ ก็ได้แก่ข้าราชการซึ่งมี รายได้ ประจำ ซึ่ง ค่อนข้างต่ำ ไม่ สมดุลงกับรายจ่าย ทุกครั้งที่ รัฐ บาล เปลี่ยน แปลง อัตรา ภาษี หรือเพิ่มราคาน้ำมัน ราคาสินค้า ที่จำเป็น แก่การ ครองชีพ จะเพิ่ม

สูงขึ้นตามไป ข้าราชการส่วน
ใหญ่ต่างก็ ประหยัด ค่าใช้ จ่าย อยู่
โดยอัตโนมัติแล้ว โดยไม่ต้องชัก
ชวน แต่ในภาวะการณ์ของ
บ้านเมืองเช่นนี้ ดูเหมือนจะทำ
ให้ยากแก่การประหยัด

รัฐบาลก็ได้คำนึง ถึง ราย
ได้ของข้าราชการอยู่ ได้พยายาม
หาทาง ช่วยเหลือ ให้ข้าราชการมี
ความเป็น อยู่ สะ ดวก สบาย สม
ฐานะ โดยการพิจารณาปรับ
เงินเดือนสูงขึ้นหลายครั้ง ผลที่
ปรากฏต่อมา แสดงให้รู้ว่านั้น ไม่
ใช้วิธีแก้ไขที่ถูกต้อง เพราะ
ราคาสินค้าที่จำเป็นแก่การครอง
ชีพจะเพิ่มสูงขึ้นล่วงหน้าไปก่อน
จาก ครั้ง ที่ มี การ ปรับ เงิน เดือน
ในที่สุดก็กลายเป็นลูกโซ่ที่กระทบ
หมุนเวียนกันไป โอกาสที่ข้าราชการ
จะ ประหยัด ราย ได้ จึง มี
น้อยมาก

อย่างไรก็ตาม ทางแก้ไข
ปัญหา ดังกล่าว ก็น่าจะอยู่ที่กลวิธี
ของรัฐบาลในการตรึงราคาสินค้า
ที่จำเป็น แก่การครองชีพไว้ให้ได้
โดยพยายาม ให้ราคา ต้น ทุน การ

ผลิต ต่ำ รัฐบาลอาจเข้าไป
ประกอบกิจการเอง ตั้งชมรม
พ่อค้า ซึ่ง ยอม เสียสละ เพื่อ ส่วน
ร่วมอย่างแท้จริง หรือขอความ
ร่วมมือ จาก นายทุน ผู้ผลิต ให้ ตั้ง
ราคาสินค้าจากโรงงานให้ต่ำที่สุด
ที่ อาจ ทำ ให้ สามารถ ประกอบ
กิจการต่อไปได้ด้วย ในขณะที่
เดียวกับรัฐบาลก็ตั้งราคายุติธรรม
สำหรับสินค้าที่จำเป็นเป็นมาตรฐาน
ไว้ และมีเจ้าพนักงานของ
รัฐ ซึ่งมี สมรรถภาพ ดำเนิน การ
ควบคุม ราคา สินค้า มาตรฐาน ให้
เป็นผลโดยไม่ใจ อ่อน ยอมตก อยู่
ภายใต้อิทธิพลใด ๆ สำหรับตัว
ข้าราชการเองก็ต้องร่วมมือในอัน
ที่จะไม่ซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยและยอม
อดทนที่จะไม่ สนับสนุน ซื้อสินค้า
เกินราคาควบคุม

ทางแก้ปัญหาดังกล่าว ดู
เหมือน ว่า ทาง ราชการ ได้ ปฏิบัติ
กันอยู่บ้างแล้วบางส่วน แต่ยังไม่
บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่ง
เรื่องนี้ยังไม่มี ผู้ใด ศึกษา วิจัย กัน
อย่างจริงจังเพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้
จริงที่ เป็น อุปสรรค ขัดขวาง การ

ดำเนินงาน คงมีแต่เพียงการ
วิจารณ์ คาคิดและเสนอแนะ
วิธี ดำเนินการ ไป นานา ประการ
โดยไม่มีข้อยุติ

ง. การขาดความร่วมมือ
จากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การ ที่เจ้าหน้าที่ ของ รัฐ
ไม่ให้ความร่วมมือในการประหยัด
อาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประ
การ ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

๑. พฤติกรรม ของ เจ้า
หน้าที่ ของ รัฐ ระดับ บริหาร
อุปนิสัย และ ความ ประพฤติ ของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐระดับบริหารบาง
คนแสดงออกให้เห็นในการดำรง
ชีวิตอย่างหรูหราฟุ่มเฟือย ถือ
โอกาสใช้ตำแหน่ง หน้าที่ ราชการ
แสวง หา ประ โยชน์ โดย มี ความ
เป็นอยู่อย่างสะดวกสบาย จึงเป็น
ตัวอย่างที่ทำให้ไม่เห็นความสำคัญ
ของ การ ประหยัด ว่า จะเกิดประ
โยชน์อย่างไร เมื่อเห็นว่าเจ้า
หน้าที่ของรัฐดังกล่าวมีความเป็น
อยู่อย่างสุขสบายไม่เดือดร้อน จึง
พากันประพฤติตาม แม้จะมีคำสั่ง
ของรัฐบาลที่มีบทลงโทษทางวินัย

ข้าราชการ แก่ผู้ฝ่าฝืน ไม่ ปฏิบัติ ตาม นโยบาย ของ รัฐ บาล ก็ ตาม ทาง ปฏิบัติก็ ไม่ มีการ กวดขัน กัน อย่างจริงจัง

๒. ไม่มี โอกาส ที่จะ ประหยัด เจ้าพนักงานของรัฐ โดยเฉพาะ ข้าราชการ มัก จะอ้าง เสมอว่ามีรายได้น้อย ต้องทนอยู่ ในสภาพ แร้นแค้น อย่างไม่มี หนทางที่จะประหยัดได้ จึงไม่ ให้ความร่วมมือในการประหยัด

เหตุผลที่อ้างนั้น น่าจะรับ ฟังได้ แต่ความจริงแล้วยังมี ข้าราชการ อีก หลาย คน ที่ อยู่ใน สภาพเดียวกัน สามารถประหยัด รายได้ของตน ได้ โดย ไม่ ต้อง ทน ทุกข์ทรมานแต่อย่างใด มิหนำ ช้ากลับมีความ เป็นอยู่ อย่าง เป็น สุข มีความ สะดวกสบายตาม ฐานะของเขาอีกด้วย ทั้งนี้เพราะ ผู้นั้นมีแผนการ ของ การ ดำรงชีพ อย่างเหมาะสม

๓. ค่า นิยม ของ สังคม ข้าราชการ ในสมัยก่อนเจ้า พนักงานของรัฐ โดยเฉพาะ ระดับ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นอยู่อย่าง

ง่าย ๆ ไม่ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย การ เดินทางไป ปฏิบัติ งาน ตาม กระ- ทรวง ทบวง กรม ก็ อาศัย รถ ราง และ รถ ประจำทางเป็นส่วนใหญ่ ในต่าง จังหวัดก็ มัก ใช้ จักรยาน บางท่านมีรถยนต์ส่วนตัวใช้ ส่วน มากก็มา จากผู้ มี ศักดิ์ ตระกูล สูง และมีฐานะมั่งคั่ง และใช้รถยนต์ ส่วนตัวเมื่อจำเป็น ยามว่างท่าน เหล่านั้นจะอ่านหนังสือ ปลูกต้นไม้และทำสวนครัว สำหรับความ บันเทิง ก็จะออก ไปชมภาพยนตร์ หรือละครบ้างบางครั้งบางคราว

ในปัจจุบัน บ้านเมือง เปลี่ยนแปลงไป ความเจริญ ด้านวัสดุมีมากขึ้น ประเทศรับ เอาอารยธรรมต่างชาติเข้ามา มาก สถานเริงรมย์เพิ่มจำนวน ขึ้นเป็นสิบเท่า ค่าครองชีพสูง ขึ้นจนไม่อาจเทียบกับสมัยก่อนได้ ว่าเป็นที่เท่า ค่าของเงินบาทลด ลง และทำให้อำนาจการซื้อลด ต่ำลงด้วย ความเป็นอยู่ของเจ้า พนักงานของรัฐ เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่า จะเป็น ระดับ ผู้บังคับบัญชา ระดับผู้บริหาร หรือระดับผู้ใต้

บังคับบัญชา ต่างมีอุปนิสัยและ ความประพฤติ แสดงออกให้ เห็น ชัดว่านิยมชมชอบ กับ สถาน เริง- รมย์ต่าง ๆ ต่างก็กล่าวขวัญถึงชีวิต ยามราตรี บาร์ ในที่คลับ และ สถานอาบอบนวด มักชอบไป สังสรรค์กัน ตาม สถานที่เริงรมย์ ดังกล่าวเสมอ ไม่ว่าในหรือนอก เวลาราชการ ค่าใช้จ่ายประจำวัน จึงเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว ทำให้ ชีวิตทรูทร่าฟุ่มเฟือย บางคน อ้างว่าเพื่อ สุขสบายใจ เมื่อสุขภาพจิตดีก็ทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ดีขึ้นตามไปด้วย

ครั้น เมื่อ รายได้ไม่ สมดุลง กับการจ่าย ก็จะไม่พอเพราะ เงินเดือนน้อย รัฐบาลไม่ปรับ ปรุงเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่า ครองชีพ บางคนต้องไปหารธุรกิจ อื่นทำ อาจเป็นนอกเวลาราชการ หรือไม่ก็เอาเวลาราชการไปประก อบกิจกรรมนั้นบ้าง บางรายถึง กับฉวยโอกาสใช้ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหาประโยชน์จนมีกรณีทุจริต ต่อหน้าที่ราชการถึงกับส่งลงโทษ กันไปแล้วหลายราย

เกือบทุกคนในสังคมาราชการ ชอบที่จะประพฤติตามกันไปเช่นนั้น หากมีเจ้าพนักงานของรัฐบางคนมรัยส์ต์ ประหยัดค่าใช้จ่าย จัดสรรรายได้ของตนเอง ให้มีชีวิตความเป็นอยู่อย่างสบายตามฐานะ ผู้นั้นมักจะถูกวิจารณ์ว่า ขี้เหนียว ไม่มีสังคม และไม่เอาพรรคเอาพวก ทั้งที่ไม่เคยขัดข้องที่จะ ไปร่วม อวยพร ในวันคล้าย วันเกิด ของ ผู้ บังคับ บัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไปร่วมงาน พิธีมงคลสมรส บวชนาค เภาศพ หรือทำบุญขึ้นบ้านใหม่ บุคคล ประเภทนี้ มัก จะไม่ได้ รับ ความ สน ใจ จาก ผู้ บังคับ บัญชา บางทีก็เป็นผลให้ชีวิต ราชการไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ไม่เหมือนกับ ข้าราชการ บาง คน ซึ่ง ชอบ ประพฤติตน หรุกรพุ่มเพื่อยตามเจ้านาย

เมื่อ ค่านิยม ของ สังคม ข้าราชการเป็นเช่นนั้น ข้าราชการ ๕๘

จึงมักประพฤติตามกันไปเกือบทั้งสิ้น แม้จะต้องชวนขวยหยิบยืมเงินจากผู้อื่นมาใช้จ่ายจนต้องมีหนี้สินก็ต้องยอม ทั้ง ๆ ที่ผู้นั้นเคยถูกอบรมมาแต่เยาว์วัยให้รู้จักคุณค่าของเงิน ระมัดระวังการใช้จ่ายในทางประหยัด แต่เพราะเกรงว่าจะถูกจัดเข้าไปอยู่ใน กลุ่ม ข้าราชการประเภทที่ถูกวิจารณ์ว่า ขี้เหนียว และอ่อนสังคม ซึ่ง อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อความก้าวหน้าในทางราชการ จึงไม่กล้าที่จะประพฤติตนในทางประหยัด

สรุป

การประหยัดนั้นทุกคนยอมรับว่าก่อให้เกิดผลดีแก่ข้าราชการเอง และสังคมข้าราชการ ตลอดจนหน่วยงาน ของ รัฐ และประเทศชาติในที่สุด แต่การที่จะให้มีการประหยัดขึ้นได้ มิใช่จะกระทำได้ในทันที เพราะการประหยัด นั้น เกี่ยวข้อง อย่าง ใกล้เคียงกับอุปนิสัยและความประพฤติ

ของข้าราชการ สิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการอบรมกันมาแต่เยาว์วัย และเติบโตขึ้นมาในท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ดี ปราศจากสิ่งเย้ายวนโน้มน้าวไปในทางที่ทำให้การ ดำเนิน ชีวิต หรุกรพุ่มเพื่อย และมีการใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น สิ่งเย้ายวนต่าง ๆ ทำให้เกิดความสบายใจ แม้เพียง ชั่วครู่ ชั่วยาม ก็ เป็นสิ่งที่ สมควร ใจจะ ประพฤติได้ ง่าย

การ ชักชวน ให้มีการ ประหยัด เพื่อ ชีวิต จะ เป็น สุข และ สะดวกสบายนั้น ต้องมีตัวอย่างที่แสดง ให้เห็น ได้ชัด ใน ปัจจุบัน ว่าเป็นความจริง และถ้าจะให้ การประหยัดเป็นผลสำเร็จได้ ก็ มิใช่ด้วยวิธีการบังคับ แต่ภาวะ การณ์ บ้านเมือง และสิ่งแวดล้อม จะช่วยให้มีการ สมควร ใจประหยัด โดยอัตโนมัติขึ้นเอง ๑๖

การสัมมนา

การสัมมนา คือการนำเอาประสบการณ์และความเห็นของสมาชิกกลุ่มมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นความเห็นร่วมกันของกลุ่ม

น.พ. กำจัด สวัสดิ์โอ

คณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การสัมมนา เป็นกิจกรรมที่แพร่หลายในปัจจุบัน บางครั้งก็จัดในรูปแบบผสม คือ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ บางครั้งก็จัดในรูปแบบการสัมมนาแล้วผู้ที่จะออกไปทำงานในปัจจุบัน จึงควรจะได้ทำความเข้าใจกับความหมายที่แท้จริง

ของการสัมมนาและใช้การสัมมนาให้เป็น ประโยชน์แก่งานอย่างแท้จริงด้วย เท่าที่ผ่านมาปรากฏว่าการสัมมนาจำนวนไม่น้อยที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะผู้จัดและผู้เข้าร่วมการสัมมนา ไม่เข้าใจความหมายของการ

สัมมนา เช่น มีการบรรยายมากเกินไปทำให้ผู้เข้าสัมมนาเบื่อหน่าย และบางครั้งก็ละทิ้งการสัมมนา กลับไป เสียก่อน กำหนดเวลาก็มีอยู่เสมอ

ตาม ความหมายที่ ถูกต้อง การสัมมนาหมายถึง การประชุม



กลุ่มที่เน้นความสำคัญของแต่ละบุคคลในกลุ่ม โดยอาจจะมีผู้ชำนาญในเรื่องที่สัมมนาเป็นผู้คอยให้คำปรึกษาด้วยก็ได้ เรื่องที่จะนำมาสัมมนา คือ เรื่องที่กลุ่มต้องการเรียนรู้ หรือปัญหาที่กลุ่มต้องการจะแก้ไข การสัมมนา คือ การนำเอาประสบการณ์และความเห็นของสมาชิกกลุ่มมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นความเห็นร่วมกันของกลุ่ม ผู้ที่เข้าประชุมกลุ่มแต่ละคน จึงมีโอกาที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง และ

แก้ปัญหา ของ ตน เอง พร้อม กับเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และช่วยแก้ปัญหาของผู้อื่น ตลอดจนปัญหาาร่วมกันของกลุ่มด้วย การสัมมนา จึงมีประโยชน์ ทั้งในการเรียนรู้และการปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในการทำงานร่วมกัน เมื่อทำไปสัก ระยะเวลาหนึ่ง เกิดปัญหาความไม่เข้าใจในงานตรงกัน หรือมีการเปลี่ยนแผน หรือแนวทางการดำเนินงานใหม่ การจัดให้มีการสัมมนาขึ้น ก็จะช่วยให้เกิดความ

เข้าใจตรงกันและวางแผน หรือศึกษารายละเอียดในการดำเนินงานตามแผน หรือแนวทางที่กำหนดให้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่น่าสนใจของทุกฝ่าย

ข้อสำคัญบางประการที่ควรนำมาประกอบการพิจารณาในการจัดสัมมนา คือ

๑. การเน้นถึงความสำคัญของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน

ดังได้กล่าวแล้วว่า การสัมมนานั้น เป็นการร่วมมือกันทำ

งานเป็นกลุ่ม โดยที่สมาชิกกลุ่ม มีความสนใจร่วมกัน กลุ่มสัมมนา นั้น จึงไม่ควรมีขนาดใหญ่เกินไป จน ทำให้สมาชิกกลุ่มไม่มีโอกาส แสดงความเห็นได้โดยทั่วถึง ซึ่ง โดยปกติ ไม่ควร จะมีจำนวนเกิน กลุ่มละ ๒๕ คน

การจัดให้มีการบรรยายมากเกินไป นอกจากจะเป็นการลดโอกาสการอภิปรายของสมาชิกกลุ่มลงไปแล้ว ยังอาจมีผลทำให้ผู้เข้าสัมมนา ลดความสนใจในการสัมมนา ถ้าเรื่องหรือผู้บรรยายไม่ สอดคล้อง กับ ความสนใจของผู้สัมมนา หรือไม่ตรงกับ หัวข้อ ของ การสัมมนาเท่าที่ควร

ผู้ จัด สัมมนา ถ้าหวัง จะให้สัมฤทธิ์ผล จึงต้องเริ่มต้นด้วยความเชื่อว่า ผู้เข้าสัมมนาแต่ละคนมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่สัมมนา และสามารถพอที่จะร่วมงานกันได้ใน การ แก้ปัญหา หรือ การ เรียนรู้ ร่วม กัน อย่างมีประสิทธิภาพ จุดที่จะเริ่มต้นความสนใจ คือ การศึกษาปัญหา

และความต้องการของสมาชิกกลุ่ม แต่ละคนเสียก่อน เมื่อเข้าใจตรงกันแล้ว ก็มอบหมายให้กลุ่มทำงานร่วมกันในการเรียน หรือ การตัดสินใจ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

๒. มนุษยสัมพันธ์

ดัง ได้กล่าว มาแล้วในเรื่องของกลุ่มว่า ความรู้จักคุ้นเคย เป็น จุดเริ่มต้น ที่คนเรา จะเข้าใจ และไว้ใจกัน ต่อไปก็จะทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ปราศจากความหวาดระแวง การแนะนำให้รู้จัก คุ้นเคย กันโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่การแนะนำโดยตรง การเล่นเกมส์ การพบปะสังสรรค์ จึงเป็นกิจกรรมสำคัญในระยะเริ่มต้นของการสัมมนา เว้นแต่ว่าสมาชิกกลุ่มจะได้รู้จักและคุ้นเคยกันมาก่อน

ผู้ที่มีโอกาสเข้าร่วมการสัมมนาแล้ว จึงมักจะมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง และผู้ร่วมงานมากขึ้น ยอมรับฟังความเห็นที่แตกต่างไปจากความเห็นของตน

เอง มีท่าที่เป็นมิตร มองโลกในแง่ดี ยินดีและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ฯลฯ ทั้งนี้เพราะ ในระหว่างการสัมมนาได้เกิดความไว้ใจ และได้ลงมือทำงานร่วมกันอย่างจริงจัง ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน คนเราส่วนมากชอบพูดมากกว่าชอบฟัง และชอบฟังมากกว่าลงมือทำ การสัมมนาช่วยให้รู้จักฟังมากกว่าพูด และลงมือทำมากกว่านั่งฟังเฉย ๆ

ตามหลักจิตวิทยา คนเรา ย่อมรู้สึกอบอุ่นใจ เมื่อได้ มีเพื่อน และการได้รับการยอมรับจากเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการสัมมนาจะประกอบไปด้วยเพื่อนที่ต้องการแก้ปัญหา หรือเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้เกิดความพร้อมที่จะร่วมมือ หรือร่วมกันเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งความคิดได้ง่ายยิ่งขึ้น เพราะเป็นความรู้สึกที่ว่า ได้ ร่วมกัน เปลี่ยน เป็น กลุ่ม มิใช่ใครคนใดคนหนึ่ง

๓. ข้อมูล

เป็นสิ่งสำคัญในการสัมมนา แม้ว่า ข้อมูลส่วนใหญ่ จะ ได้ จาก

ประสบการณ์ ของ ผู้ เข้า สัมมนา แต่ก้ ยังคงมี ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องอีก มาก มาย หลาย ส่วน ที่ควร จะ ได้ เตรียมไว้ให้พร้อม เพื่อนำมา ประกอบการพิจารณาของกลุ่มได้ เมื่อต้องการ ผู้จัดการสัมมนาจึง ควรศึกษารายละเอียดไว้ล่วงหน้า และจัดหาข้อมูลมารวบรวมไว้เป็น เอกสารอ้างอิงเพื่อสะดวกในการ สัมมนา

๔. เวลา

เวลาที่ใช้ ในการสัมมนาก็ ควรจัดให้พอเหมาะ ไม่สั้นหรือ ยาวเกินไป การสัมมนาที่ใช้เวลา หลายวัน อาจทำให้ผู้เข้าสัมมนา บางคนเบื่อหน่าย โดยเฉพาะการ สัมมนาที่ต้องห่างครอบครัวไปไกล อาจ มี ปัญหา สำหรับ ผู้มี ภาระใน ครอบครัว การใช้เวลาในแต่ละ วันก็ไม่ควรให้มากเกินไปกว่าการทำ งานตามปกติเพื่อมิให้ผู้เข้าสัมมนา เหน็ดเหนื่อยเกินไป ควร และเพื่อ เปิดโอกาสให้ ผู้ เข้า สัมมนา ได้ มี เวลาสังสรรค์กันเป็นการส่วนตัว เพื่อสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง ยิ่งขึ้น เป็นผลดีต่อการทำงาน

ร่วมกันในกลุ่ม เมื่อแรกสัมมนา อาจจะมีการ สงวนท่าทีกันอยู่บ้าง แต่เมื่อคุ้นเคยกันแล้ว ก็ทำให้ ไว้ใจ และ เปิด เผย ต่อ กัน ยิ่งขึ้น เป็น การสร้าง บรรยากาศ ที่สนุก สนาน ไม่ตึงเครียดจนเกินไป แต่ก้ไม่ถึงกับหย่อนยาน จนไม่ได้ งานเท่าที่ควร

ช่วงเวลาของการสัมมนาแต่ ละหัวข้อ ก็ควรจัดให้พอเหมาะ ไม่เร่งรัดรีบร้อน หรือเย็นเยื่อ จนน่าเบื่อหน่าย ในการสัมมนา ที่เป็นปัญหาหนัก หรือเรื่องที่มี ความสำคัญมาก หากจัดให้มีการ พักผ่อน หรือทัศนารดูงาน สลับ ไว้บ้าง ก็จะเป็นทางผ่อนคลาย ได้ส่วนหนึ่ง และยังได้ประโยชน์ ที่จะนำ ข้อมูล หรือ ข้อคิดเห็นมา ประกอบการสัมมนาต่อไปอีกด้วย

ผู้จัดจึงต้องเข้าใจผู้เข้าร่วม สัมมนา และพยายามจัดบรรยากาศต่าง ๆ ในการสัมมนาให้สอดคล้องกันอยู่เสมอ ลักษณะใน รายละเอียด ของ การ สัมมนา แต่ละครั้ง จึงอาจจะแตกต่างกันไป ตาม ลักษณะ ของ ผู้ เข้าร่วม การ

สัมมนา

๕. สถานที่

กล่าวโดยทั่วไป สถานที่ ที่จะใช้ในการสัมมนา ควรเป็น สถานที่ที่มีบรรยากาศแตกต่างไป จากบรรยากาศในงานประจำ และ เป็นสถานที่ที่ผู้เข้าสัมมนาจะใช้ ความคิดความอ่านโดยปราศจาก การรบกวนจากเรื่องภายนอก แต่ การจัดสัมมนานอกสถานที่ย่อมมี ค่าใช้จ่ายสูงกว่าการจัดในสถานที่ เพราะ ต้อง มีงบ ประมาณค่าเดินทาง ค่าที่พัก และค่าอาหาร ตลอดจน การเตรียมการก็ต้องใช้ เวลา และความละเอียดรอบคอบ มากกว่าการจัดในสถานที่ ทั้งนี้ ย่อมขึ้นกับหัวข้อ และลักษณะ ของสมาชิกกลุ่มที่เข้าสัมมนาด้วย

คำแนะนำสำหรับผู้เข้า สัมมนา

เพื่อให้บรรยากาศ ของ การ สัมมนาเป็นที่น่าสนใจ และ สนุกสนานตามสมควร ผู้เข้า สัมมนาควรฝึกฝนตนเองให้มีคุณ ลักษณะดังต่อไปนี้คือ

๑. การรู้จักฟัง และ ยอมรับความเห็นของผู้อื่น

ดังได้กล่าวแล้วว่า การสัมมนาเป็นการนำปัญหา ประสบการณ์ และ ความคิดมารวมกัน เพื่อหาทางทำความเข้าใจ หรือ แก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด เท่าที่กลุ่ม จะร่วมกันทำได้ สมาชิกกลุ่ม ทุกคนจึงต้องให้ความสนใจ และ ตั้งใจฟังความเห็น ของ คนอื่นอยู่ ตลอดเวลา การฟังด้วยความ ตั้งใจเป็นการแสดงความร่วมมือที่ ดีอย่างหนึ่ง และควรจะเป็นการ รับ ฟัง เพื่อ พิจารณาโดยไม่ ด่วนสรุป หรือตัดสินใจโดยง่าย การสรุปความเห็นโดยทันที หรือ มีการ วิพากษ์ วิจารณ์ รุนแรงจน เกินเหตุ ย่อมทำให้ผู้เสนอความเห็น สะเทือนใจ อาจจะทำให้ บรรยากาศ ที่เป็น มิตร ของ การ สัมมนาเสียไปได้

๒. ความกล้าที่จะแสดง ความคิดเห็น

มีผู้กล่าวเสมอว่า คนไทย เรามี ความ กล้า ที่ จะ แสดง ความ เห็นน้อยกว่าชาวอเมริกัน หรือ

ยุโรป ซึ่งถ้าเป็นความจริงก็นับ ว่าต้องแก้ไข ถ้าจะให้การสัมมนา ได้ผล ทุกคนต้องกล้าแสดง ความ เห็น โดยระลึกไว้เสมอว่า การ ที่มาร่วมกัน สัมมนาก็เพื่อมาช่วย กันเรียนรู้หรือแก้ปัญหานั้น หากมีปัญหาหรือความเห็น จึง ควรนำ เสนอ ต่อ กลุ่มโดยไม่ต้อง เกรงจนเกินไปว่า จะไม่มีใคร เห็นด้วยหรือถูกคัดค้าน ถ้าคิด แล้วไม่พูด การสัมมนาก็คงไม่ บังเกิดผลตามความมุ่งหมาย บาง คนอาจจะคิดไปว่า ความ สามารถ ในการ พูด ของ ตน ผู้คนอื่นไม่ได้ เลยไม่กล้า หรือเกรงว่าพูดออกมาแล้วคนอื่นจะไม่เข้าใจ หรือ เข้าใจเจตนาอารมณ์ผิดไป เลยเฉย ไว้ ถ้อยคำฟังเพยของไทยว่า “นี่ เสียคำลึงทอง” ความจริงแล้ว ความเห็นที่ดีมีประโยชน์ จำนวน ไม่น้อย ที่เกิด จาก ผู้ที่พูด ไม่เก่ง แต่มีความคิดดี และมีความ จริงใจ

๓. การช่วยกันทำงาน

ในการสัมมนา บางครั้งจะ มีสมาชิกกลุ่ม ๑-๒ คน เท่านั้น

ที่ลงมือทำงานแทนเพื่อนสมาชิก ส่วนที่เหลือก็อยู่เฉยๆ หรือคอย ฟังอย่างเดียว เช่นนี้ย่อมไม่เป็น บรรยากาศ ของ การ ร่วมมือที่ดี การสัมมนาที่จะได้ผลดีและสมบูรณ์ สมาชิกกลุ่ม ควรจะได้มีส่วนร่วมช่วย กันโดยทั่วถึง

๔. ความเกรงใจ

ความเกรงใจ ซึ่งกันและกัน นั้น เป็นคุณสมบัติที่ดี แต่ถ้า มีความเกรงใจ กันมากจนเกินไป การสัมมนา นั้น ก็อาจ จะไม่ได้ผล คนเราย่อมคิดไม่เหมือนกัน ถ้า คนเราคิดเหมือนกันหมด การ ทำงานต่างๆ ร่วมกัน ก็คงง่าย ฉะนั้น เมื่อ มีความเห็นแตกต่าง ออกไป จึงไม่ควรเฉยไว้เพราะ เกรงใจจนเกินควร ตรงข้าม เรา ควร แสดงความเห็น อย่างจริงใจ ตรงไปตรงมา ด้วยเจตนาดีต่อ ส่วนรวม

๕. ความโกรธ น้อยใจ ไม่พอใจ

ถ้าเกิดมีขึ้น ควรพยายาม ระวังไว้ เพื่อให้การ สัมมนา ของ กลุ่มดำเนินต่อไปได้ด้วยดี ไม่มี

ข้อขัดข้อง เพราะความขุ่นหมอง
 ของเราเพียงคนเดียว แม้บาง
 ครั้ง จะมีสมาชิกกลุ่ม ที่มีอุปนิสัย
 ใช้ การ พิพากษ์ วิจารณ์ อย่าง รุน
 แรงเป็นประจำ เราก็ควรทำใจ
 ให้มันคง นอกจากจะทำให้
 บรรเทาดีแล้ว ก็จะเป็นทางโน้ม
 ทำให้ความรุนแรงลดลงได้ด้วย

๖. ความรู้สึกเบื่อน่าย

บางครั้งผู้เข้าสัมมนา รู้สึกว่า
 เบื่อน่าย ไม่พอใจในบรรยากาศ
 ในขณะนั้น หรือเห็นว่าขั้นตอน
 การดำเนินการยังไม่เหมาะสม ทำ
 ไปก็จะเสียเวลาเปล่าแทนที่จะเฉย
 ไว้ คิดเสียว่าใครจะเอาอย่างไร

ก็ตามใจ เราปล่อยให้ตามสบาย
 ถ้าทำเช่นนั้น อาจกลายเป็น
 การเสียเวลาจริง ๆ ก็ได้

**๗. การเตรียมตัวเพื่อ
 นำผลการสัมมนาไปใช้ประ-
 โยชน์**

มีผู้กล่าวเสมอว่า สัมมนา
 แล้วก็เลิกกันไป ไม่ได้ทำอะไร
 ให้เป็นประโยชน์จริงจัง ครั้น
 เวลา ล่วงเลยไป ก็มาสัมมนา
 ใหม่ ทำให้ไม่มีผลงานคืบหน้า
 ไปเท่าที่ควร เพื่อแก้ไขเรื่องนี้
 ผู้ที่เข้าสัมมนา จึงควรเตรียมการ
 ที่จะนำผลการ สัมมนาไปสู่ การ
 ปฏิบัติ เมื่อ กลับ จาก การ สัมมนา

แล้วด้วย เช่น การติดต่อกับผู้
 เกี่ยวข้องที่มาร่วมกันสัมมนา เพื่อ
 หา ลู่ทาง ประสาน งาน กัน ต่อไป
 การรวบรวมและรายงานเสนอให้
 ผู้ร่วมงาน ที่ไม่ได้มาร่วมสัมมนา
 ได้รับทราบ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ผู้เข้าสัม-
 มนาที่ดี คือ ผู้มีประสบการณ์
 พร้อมทั้งจะรับฟังและแลกเปลี่ยน
 ไม่อวดดีหรืออวดดี ยอมรับใน
 สิ่งที่ตนไม่รู้ เพราะคนเรานั้น
 ก็มีใช้ว่าจะเก่งหรือรอบรู้ไปเสีย
 ทุกอย่าง สิ่งเหล่านี้เป็นทางที่จะ
 นำไปสู่ผลการสัมมนาอย่างมีประ-
 สติภาพ

ท้ายที่สุด ผู้เรียบเรียงขอเสนอบทกลอนเกี่ยวกับการสัมมนาไว้ว่า

สัมมนา	คือการร่วม	รวมความคิด
ด้วยเหตุผล	ถูกผิด	เพื่อแก้ไข
สมาชิกกลุ่ม	ทุกคน	ต่างสนใจ
ประสบการณ์	ทุกคนได้	ร่วมใจเออ ๆ

ควรมีการส่งเสริมอย่างไรที่จะทำให้ข้าราชการ
อยากไปทำงานในภูมิภาค

การส่งเสริม ให้ข้าราชการ ไปทำงาน ในภูมิภาค

มัลลิกา เหล่าไพโรจน์

ข้าราชการส่วนใหญ่ทำงาน
อยู่ในภูมิภาค แต่ถ้าถามกัน
ตรง ๆ แล้ว น้อยคนนักที่อยาก
จะไปรับราชการใน ส่วน ภูมิภาค
ถ้าไม่ใช่ ภูมิภาค ล้ำ เน้า ของ ตัว เอง
หรือแม้แต่ว่าบางคน ที่ทำงานอยู่ใน
หน่วยงานที่ตั้ง ใน ภูมิภาค ล้ำ เน้า ของ
ตัวเอง ก็ยังอยากย้ายเข้ามาอยู่
ในส่วนกลางมากกว่า โดยให้
เหตุผลว่าข้าราชการใน ส่วน ภูมิ-
ภาคทำงานหนัก แต่ถูกทอดทิ้ง
ไม่ได้รับการเหลียวแล ความ
ก้าวหน้าไม่มี ถ้าอยากเป็นใหญ่
เป็น โต ต้อง มาอยู่ ใน ส่วน กลาง
เพราะใกล้ชิดผู้ใหญ่ หรือบ้าง
ก็ว่าอยู่ใน ชนบทได้รับความยาก
ลำบาก ความเสี่ยงภัยมีมาก
ครอบครัวต้องแยกกันอยู่ ชาว
สารทั้งหลายก็ล่าช้าล่าหลัง ยิ่ง
ไปกว่านั้น บางคนที่ถูกย้ายไปอยู่
ในจังหวัดหรืออำเภอเล็ก ๆ ก็ยัง

เข้าใจว่าตนถูกกลั่นแกล้งเสียอีก ภาพพจน์ของการไปรับราชการต่างจังหวัด จึงไม่ค่อยดีเท่าที่ควร

ปัญหานี้มีผลกระทบต่อการบริหารราชการตามนโยบายของรัฐบาลเป็นอย่างมาก เพราะรัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับแนวทางในการพัฒนาประเทศเสียใหม่ โดยระดมกำลังเงินและทรัพยากรอันจำกัดให้กระจายไปสู่การพัฒนาท้องที่ชนบทมาเป็นเป้าหมายอันดับแรกซึ่งผิดไปจากเดิมที่มองชนบทในแง่ที่มีความสำคัญเป็นอันดับรอง และไปมุ่งเน้นความเจริญเติบโตส่วนรวมเป็นอันดับสูงสุด ทำให้ทรัพยากรที่จัดสรรให้แก่การพัฒนาชนบทมักเป็นส่วนที่เหลือจากการพัฒนาด้านอื่นๆ แล้วถึงแม้ว่าการพัฒนาชนบทตามแนวทางดังกล่าวจะเป็นภาระหน้าที่ของทั้งฝ่ายรัฐบาลและเอกชนจะต้องร่วมมือร่วมใจกันก็จริง แต่นั่นก็ย่อมหมายถึงว่าการบริหารงานราชการ

การในส่วนภูมิภาคจะต้องได้คนดี มีความสามารถไปดำเนินการ โดยข้าราชการในส่วนภูมิภาคจะต้องทำงานหนักขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากเป็นเสมือนเครื่องจักรกลสำคัญที่จะผลักดันให้โครงการพัฒนาประเทศโดยมุ่งสู่ชนบทสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

การที่จะได้คนดีมีคุณภาพสูงทั้งทางด้านความรู้ มีสมรรถภาพ และวินัยดีไปทำงานในส่วนภูมิภาคนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแก้ภาพพจน์ที่ไม่สู้จะดีนักของการไปรับราชการในส่วนภูมิภาคเสียก่อน ซึ่งเรื่องนี้ทุกรัฐบาลก็มิได้ละเลย และได้พยายามทุกวิถีทางที่จะยกระดับข้าราชการในส่วนภูมิภาคในทันทีจะขอสรุปถึงการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการในภูมิภาคทั้งทางด้านสวัสดิการ การส่งเสริมทางก้าวหน้า การพัฒนาและการเพิ่มพูนสมรรถภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

๑. สวัสดิการ

ข้าราชการที่ทำงานในส่วนภูมิภาคโดยทั่วไปจะมีบ้านพักของทางราชการในกรณีที่ไม่มีบ้านพักก็มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้าน ข้าราชการที่ประจำอยู่ในท้องถิ่นกันดารตามที่ทางราชการกำหนดจะได้รับช่วยเหลือเงินเบี้ยกันดารในอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือนและไม่น้อยกว่า ๒๐๐ บาท นอกจากนี้ยังมีเงินเพิ่มพิเศษในบางท้องที่ เช่น เงินยังชีพภาคใต้หรือเงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่ง เช่น เจ้าหน้าที่สาธารณสุข เป็นต้น ส่วนผู้ที่ทำหน้าที่ป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ หากได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ความตายก็จะได้รับเงินช่วยเหลือจากราชการเป็นพิเศษ ถ้าอยู่ในสิ่งจังหวัดภาคใต้หากพูดภาษามลายูได้ก็จะ

ได้เงินเพิ่มพิเศษ คำภาษา มาลาญ
สำหรับแพทย์ที่จะต้องไปประจำ
อยู่สถานื่อนามัยก็ได้รับเงินหมา
จ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางอีกด้วย

๒. การส่งเสริมทาง ก้าวหน้า

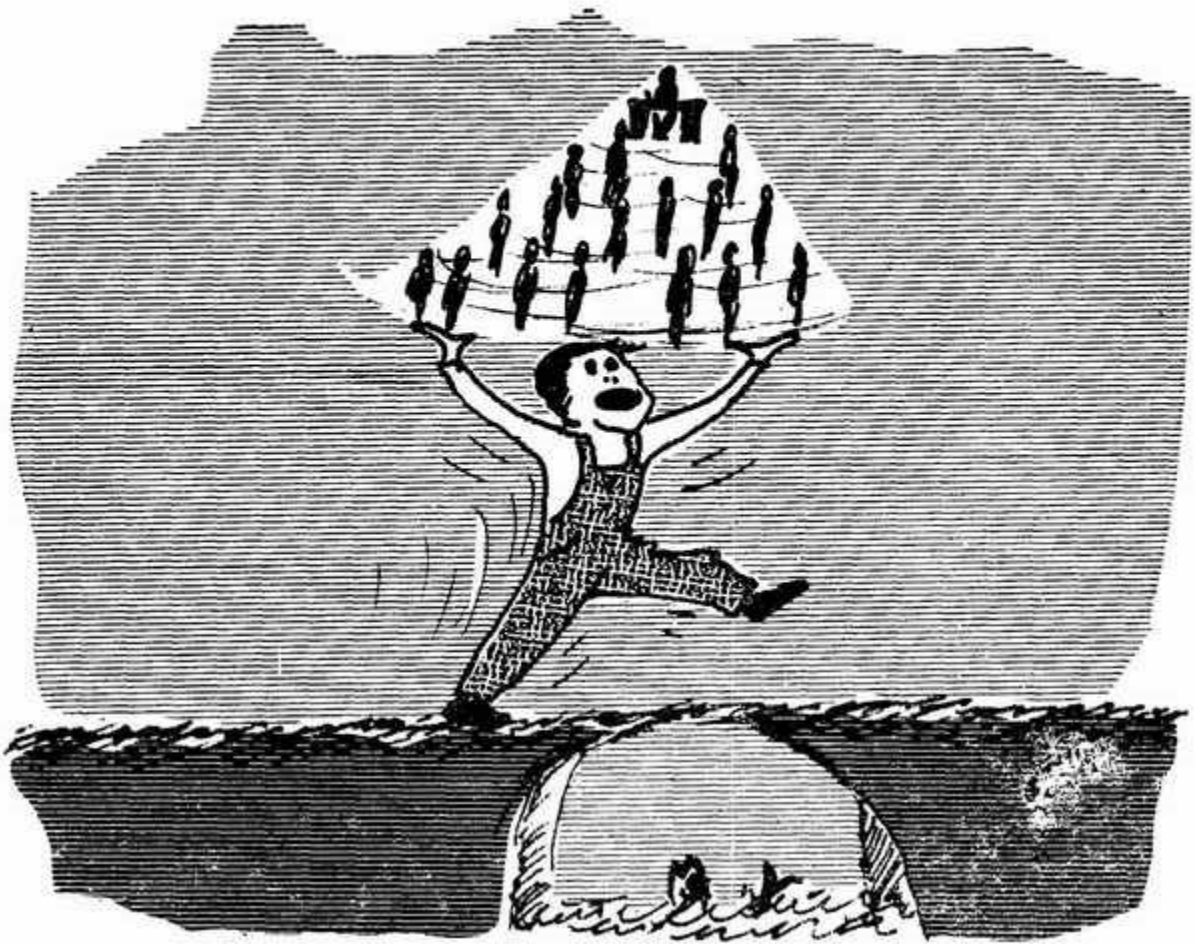
๒.๑ การยกระดับตำแหน่งของข้าราชการใน ภูมิภาค

เนื่องจาก ก.พ. ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการจูงใจให้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมออกไปปฏิบัติงานในภูมิภาค จึงได้กำหนดนโยบายที่จะยก ระดับ ข้าราชการในภูมิภาคขึ้น เพื่อให้ข้าราชการในภูมิภาคได้ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยไม่ต้องย้ายเข้ามาเลื่อนในส่วนกลาง นอกจากนี้ ก.พ. ก็กำลังพิจารณากำหนดแนวทางในการเลือกสรร กลับ

กรองตัวบุคคลให้เหมาะสมกล่าวคือให้มี คณะกรรมการเลือกสรรซึ่งประกอบด้วยผู้รอบรู้ ทำหน้าที่คัดเลือกและเสนอแนะรายชื่อผู้เหมาะสมต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้ง มีการวางหลักเกณฑ์การพิจารณาของคณะกรรมการให้ชัดเจนเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ หรือนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน และให้มีระบบการประเมินผล บุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้คณะกรรมการมีข้อมูลประกอบการพิจารณาอย่างเพียงพอ การปรับปรุงระบบการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งข้าราชการในภูมิภาคนี้จะได้เผยแพร่ให้ส่วนราชการยึดถือปฏิบัติในเร็ว ๆ นี้ หลังจากที่ได้กำหนดรูปแบบวิธีการที่แน่นอนแล้ว

๒.๒ การพัฒนาและ เพิ่มพูนสมรรถภาพในการ ทำงาน

ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน ก.พ. มีนโยบายที่จะพัฒนาตัวบุคคลให้มีความรู้ความสามารถโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนเป็นผู้รับผิดชอบโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการฝึกอบรมด้านการบริหารส่วนจังหวัด โครงการสัมมนา ผู้ตรวจราชการ เป็นต้น ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่บทบาทของหัวหน้างานในการบริหาร เพื่อช่วยพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัด เสริมสร้างจริยธรรมวินัย และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญที่สุดก็คือเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางดำเนินการด้านเสริมสร้างแนวทางการเพิ่มพูนสมรรถภาพข้าราชการในภูมิภาคให้ดีขึ้น



๓. การกระจาย กำลังคนและทรัพยากร ไปยังส่วนภูมิภาค

ขณะนี้ทางรัฐบาลได้เร่งรัด
ดำเนินการในเรื่องการกระจาย
กำลังคนและการขยายส่วนราช-
การไปสู่ส่วนภูมิภาคโดยได้มีมติ

๖๘

คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓
ธันวาคม ๒๕๒๓ เกี่ยวกับเรื่อง
ดังนี้

๓.๑ การกระจายกำลัง คน

คณะรัฐมนตรี ได้มีมติ
เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการ
เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณา

ของส่วนราชการให้กระจายกำลัง
คนไปสู่ส่วนภูมิภาค โดยเน้นว่า
การจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควร
ให้ความสำคัญแก่อัตรากำลังที่จะ
นำไปใช้ในส่วนภูมิภาคเป็นพิเศษ
เพื่อกระจายกำลังคนที่มีความรู้
ความสามารถออกไปสู่ส่วนภูมิภาค
ให้มากขึ้น

ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องปรับปรุงระบบการบำเหน็จความชอบ การโยกย้ายและการพัฒนาบุคคลก่อนที่จะขยายระดับตำแหน่ง มิฉะนั้นจะได้คนด้อยคุณภาพไปดำรงตำแหน่งระดับสูง

๓.๒ การจัดตั้งและขยายส่วนราชการระดับจังหวัดและอำเภอ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดตั้งและขยายส่วนราชการระดับจังหวัดและอำเภอ สรุปได้ดังนี้

(๑) ส่วนราชการนี้มีภารกิจบริการประชาชนทั่วประเทศ ให้จัดหน่วยปฏิบัติการไปสังกัดอยู่ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือจังหวัดและอำเภอ ไม่ควรจัดเป็นหน่วยงานของส่วนกลางไปปฏิบัติงานในภูมิภาค ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการมอบอำนาจในการปกครองบังคับบัญชา

ให้แก่จังหวัดและอำเภอมากที่สุด

(๒) การจัดหน่วยราชการระดับจังหวัดและอำเภอควรจัดโดยให้มีการประสานงานกันภายในกระทรวงเดียวกันด้วย ไม่ควรจัดแบบแต่ละกรม ต่างก็จัดหน่วยงานของตนไปบริการในระดับจังหวัดและอำเภอโดยไม่ให้กับกระทรวง ทั้งนี้จะได้ทำการปรับปรุงระบบงบประมาณ และอัตรากำลังของกระทรวง ให้สำนักงานปลัดกระทรวงสามารถควบคุมนโยบาย แผน งบประมาณและบุคลากรอย่างแท้จริงต่อไป

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ได้มีความพยายามทุกทางที่จะส่งเสริมข้าราชการในส่วนภูมิภาค แต่การที่จะได้คนดีไปทำงานในส่วนภูมิภาคนั้น จะต้องทำให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ไปทำงาน รู้สึกพากพอใจ ในงานที่ได้รับมอบ

หมาย ไม่ใช่รู้สึกว่าคุณทอดทิ้งหรือถูกลอยแพ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่ทำให้เขามั่นใจได้ว่าทางก้าวหน้าของเขาจะเป็นอย่างไร

ฉะนั้น จึงใคร่ตั้งความหวังไว้ว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอันได้แก่องค์การกลางในการบริหารงานบุคคลทุกแห่ง สำนักงานประมาณ กระทรวงการคลัง ตลอดจน คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน จะให้ความสนใจ สอดส่องดูแลให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่ข้าราชการในส่วนภูมิภาคยังขาดอยู่ ไม่ว่าจะเป็นในด้านระเบียบแบบแผน ข่าวสารข้อมูล หนทางก้าวหน้าความเป็นอยู่ ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งผลย้อนกลับที่จะได้รับก็คือความทุ่มเทอุทิศจิตใจของเขาเหล่านั้นให้แก่งานพัฒนาประเทศชาติโดยส่วนรวมนั่นเอง

การประเมินผลงาน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการ
บริหารงาน

ข้อสังเกต บางประการ เกี่ยวกับการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ในราชการ พลเรือนไทย

ไพโรจน์ สติปรีทา*

ใน บรรดา กระบวน การ
บริหารงานบุคคลนั้น ปัญหาที่
องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ มัก
จะประสบกันอยู่เสมอก็คือ การ
ประเมินผลการทำงานของผู้
น้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่ง

แต่ละ หน่วยงานย่อม มี วิธี การ
ปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป ใน
องค์กร หรือหน่วยงานธุรกิจอุตสาหกรรมอาจจะกล่าวได้ว่า การ
ประเมินผลการทำงานมักจะมี
ระบบวิธีการที่ แน่ นอน และ ชัด

เจนมากกว่าในหน่วยงานของราชการพลเรือน ในหน่วยงานของรัฐบาลนั้น เมื่อกล่าวถึงการประเมินผลการทำงานมักจะมุ่งเน้นถึงการ พิจารณา ความดี ความ ชอบ เพื่อ เลื่อนขั้น เงินเดือน เสีย เป็น

* รองศาสตราจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนใหญ่ ส่วนในหน่วยงาน
ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น การ
ประเมินผลการปฏิบัติงานมีจุดมุ่ง
หมายหรือวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้นไป
กว่านั้น จากการสำรวจการ
ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน ของ
หน่วยงานธุรกิจอุตสาหกรรมใน
สหรัฐอเมริกา ปรากฏว่า หน่วย
งาน ดังกล่าว ส่วนใหญ่ให้ ความ
สำคัญ ของ การ ประเมิน ผล การ
ปฏิบัติงาน โดย มุ่ง ประ โยชน์ใน
เรื่องต่าง ๆ ดังนี้ คือ^๑

เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือโยก
ย้าย ๖๖.๐ %

เพื่อ เลื่อน ชั้น เงิน เดือน
๖๓.๒ %

เพื่อหาความต้องการด้านฝึก
อบรม ๖๑.๓ %

เพื่อบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน
๖๑.๓ %

เพื่อพิจารณาความสามารถ
ของผู้ปฏิบัติงาน ๕๒.๘ %

นอกจากนั้น จากการ
สำรวจ ใน เรื่อง เดียว กัน นี้ ของ
National Industrial Conference
Board ปรากฏว่าจุดมุ่งหมายใน
การ ประเมิน ผล การ ปฏิบัติ งาน
ของหน่วยงานธุรกิจ มีดังนี้ คือ^๒

เพื่อเลื่อนชั้นตำแหน่ง ๗๗%

เพื่อ ประ โยชน์ใน การ
บริหารค่าจ้างและเงินเดือน ๘๙%

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ผู้ปฏิบัติ
งาน ๖๙ %

เพื่อประกอบการพิจารณา
ในการไล่ออกจากงาน ๓๒ %

เพื่อ ประกอบการพิจารณา
ในการให้ออกโดยดั่งจางชั่วคราว
๒๓ %

จากสถิติข้อมูลต่าง ๆ ดัง-
กล่าวข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นว่า
หน่วยงานธุรกิจ ส่วนใหญ่มิได้มี
จุดมุ่งหมายในการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน เพื่อ พิจารณา ความ ดี
ความ ชอบ ในการ เลื่อนชั้น เงิน-
เดือนเท่านั้น แต่ยังมีจุดมุ่งหมาย
ในเรื่องอื่น ๆ เช่น การพิจารณา
เลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้าย การ
หาความต้องการในการฝึกอบรม
การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน
การบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจน
การพิจารณาในการไล่ออกจาก
งาน เป็นต้น ตรงกันข้ามกับ
หน่วยงานใน ราชการ พลเรือน
ไทย ซึ่งมักจะมุ่งเน้นการประเมิน
ผล การ ปฏิบัติงาน เพื่อ พิจารณา
ความดีความชอบในการเลื่อนชั้น
เงินเดือนเป็นประการสำคัญ

๑. Dale Yoder, Personnel Management and Industrial Relations, 6 th ed. (New Jensey :
Prentice Hall, Inc. 1970), P. 228

๒. Wendell French, Personnel Management Process : Human Resources Administration,
(New york, Honghton 1974), P. 176

จุดอ่อน ของ การ ประเมิน ผล งานในราชการไทย

การประเมินผลงานในราชการไทยมีข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่อาจ พิจารณา แยก ได้ เป็น สอง ลักษณะใหญ่ ๆ คือ ระบบการประเมินประการหนึ่ง และตัวบุคคลผู้ประเมินอีกประการหนึ่ง

ในแง่ระบบการประเมินผลงานนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อ พิจารณา ความดีความชอบ ใน การ เลื่อน ชั้น เงินเดือนในราชการไทย ในทางปฏิบัติ หน่วย ราชการ ต่างหน่วยต่างประเมินกันไป ทั้งนี้ เนื่องจากมิได้มีการวางกฎเกณฑ์มาตรฐานของการทำงาน (Job or Performance Standard) หรือเกณฑ์การปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ (Criterion of Satisfactory Performance) ของ งาน แต่ละตำแหน่งไว้ให้ชัดเจนทุกตำแหน่ง รวมทั้งมิได้กำหนดตัวอย่างแนว

ทางและ แบบ ฟอรั่ม ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานให้หน่วยราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติ ทำให้ในปัจจุบันส่วนราชการต่างกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตน เอง โดย อาศัย เพียงหลักเกณฑ์ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงิน เดือนเป็นหลักพิจารณาอย่างกว้าง ๆ เท่านั้น

ในแง่ ของตัว บุคคลผู้ประเมินนั้น ข้อเท็จจริงที่ปรากฏในปัจจุบันก็คือ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน ไม่มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีพอ เช่น ไม่สามารถกำหนดมาตรฐานในการ ประเมินผลงาน ได้ว่า ผลงานขนาดปานกลางควรอยู่ในระดับใด และผลงานดีเยี่ยมควรอยู่ในระดับใด ผลที่เกิดขึ้นจึงกลายเป็นว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ได้รับผลประเมินการปฏิบัติงานที่

ไม่ยุติธรรม โดยมีความเหลื่อมล้ำระหว่างบุคคลผู้ปฏิบัติงานกันอยู่ มาก

ข้อผิดพลาดในการประเมินผลงานในราชการไทยอีกประการหนึ่ง ก็คือ ผู้บังคับบัญชาผู้ทำหน้าที่ประเมิน มักจะใช้ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่จะให้คุณ ให้โทษ ต่อผู้ปฏิบัติงาน แทนที่จะประเมินผลเพื่อพิจารณา ข้อบกพร่องและหาทางแก้ไข และในทางปฏิบัติมักจะถูกครอบงำโดย Halo effect ซึ่งเกิดขึ้น จาก การ ที่ บุคคล มี คุณลักษณะอย่างหนึ่งหรือสองอย่างที่ดีเลิศ หรือไม่ดี ซึ่งมีผลกระทบต่อ การ ประเมินผลโดยทั่วไป ส่วนที่ดีหรือเลว นั้น ผู้ประเมินมักจะจดจำได้ดี และมักจะคิดว่าสิ่งที่ผู้นั้นกระทำอยู่ คือ คุณลักษณะโดยทั่วไป ของผู้นั้น Halo effect อีกประการหนึ่งเกิดขึ้น เมื่อเหตุผล ของผู้กระทำการประเมินขึ้น อยู่กับกลุ่ม ที่ บุคคลผู้

นั้นเป็นสมาชิกอยู่ หากกลุ่มนั้น
ไม่เป็นที่ชอบพอของผู้ประเมิน ผู้
ที่อยู่ในกลุ่มนั้นก็พลอยถูกกระ
ทบกระเทือนไปด้วย

นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชา
ในหน่วยราชการบางแห่งในปัจ
จุบัน ก็ยังยึดถือทัศนคติ และค่านิยมใน “ระบบอาวุโส” “ระบบ
ประจบสอพลอ” และ “ระบบ
ความชอบไม่มีความดีไม่ปรากฏ
ขาดลาครบกำหนดเอาไป ๑ ชั้น”
ซึ่ง นับว่า เป็น อุปสรรค ต่อ การ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างยิ่ง

หนึ่ง การที่ระบบราชการ
ถือหลักปฏิบัติงาน ระบบ มุ่งงาน
มากกว่ามุ่งคน และการที่ส่วน
ราชการต่าง ๆ มีการแบ่งสายการ
บังคับบัญชาเป็นแบบแนวนราบ มี
ผลทำให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่
ค่อยจะมีโอกาสได้ใกล้ชิดกับผู้ใต้
บังคับบัญชา ระดับล่าง ได้ดีเท่าที่
ควร ยิ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับ
สูง ยิ่งห่างเหินผู้ใต้บังคับบัญชา
ระดับล่าง ฉะนั้นผู้บังคับบัญชา
ระดับสูงจึงไม่มีโอกาสจะได้ทราบ
ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นผล

กระทบ ต่อ การพิจารณาประเมิน
ผลงานในขั้นสุดท้าย

ผลการประเมิน ควรให้ผู้ถูก ประเมินทราบหรือไม่

ใน ระบบ ราชการ พลเรือน
ไทยในทางปฏิบัติเท่าที่เป็นมาแต่
เดิมนั้น การที่ผู้ใดได้รับการ
พิจารณาความดีความชอบในการ
เลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ว่าจะเป็น ๑
ชั้น หรือ ๒ ชั้น หรือไม่ได้รับ
การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
เลยก็ตาม ตัวบุคคลผู้ถูกประเมิน
จะไม่มี โอกาสได้รับทราบเหตุผล
เลยว่าเหตุใดจึงได้รับผลเช่นนั้น
แม้ ใน ระยะ ต่อ มา จะมี พ.ร.บ.
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๕๑๘ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา
ชี้แจงเหตุผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
ทราบ แต่ก็ยังเป็นเฉพาะในกรณี
ที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้เท่านั้น
ส่วนในกรณีอื่น ๆ เช่น ในกรณี
ได้เลื่อน ขั้น เงิน เดือน เพียง ชั้น
เดียวนั้น ผู้บังคับบัญชาจะ

แจ้งเหตุผลให้ทราบหรือไม่ก็ได้
เพราะไม่มีกฎหมายบังคับไว้ ด้วย
เหตุนี้ ข้อเท็จจริง ที่ปรากฏอยู่ใน
ปัจจุบัน ข้าราชการผู้ถูกประเมิน
จึงไม่ค่อยให้ ความสนใจในเรื่อง
การประเมินผลการปฏิบัติงานเท่า
ใดนัก เพราะถือว่าเป็นเรื่องโชค
วาสนา สุด แต่ผู้ บังคับ บัญชา จะ
พิจารณา

ความจริงแล้ว การชี้แจง
ผลของการประเมินผลการปฏิบัติ
งาน ควรจะได้ถือเป็นที่ของ
ผู้บังคับบัญชาที่จะต้องแจ้งให้ผู้ใต้
บังคับบัญชาได้รับทราบในทุกกรณี
ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน
๑ ชั้น ๒ ชั้น หรือไม่เลื่อนขั้น
เงินเดือนเลย ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผล
ดังนี้ คือ

๑. เพื่อให้ ผู้ถูกประเมิน รู้
ว่าเขาอยู่ในฐานะอย่างไร มีข้อ
บกพร่องในการปฏิบัติงานอย่างไร
๒. เพื่อให้เป็นที่รู้ชัดแจ้ง
กันในเรื่องมาตรฐาน การปฏิบัติ
งาน

๓. เพื่อให้ ระวังข้อสงสัยต่าง ๆ ซึ่งถ้าไม่มีการชี้แจง ขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะเสีย เพราะเกิดความสงสัยและไม่แน่ใจ

๔. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง

ในทางตรงกันข้าม การไม่แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบ ทำให้ผู้ถูกประเมินไม่มีโอกาสได้ทราบว่าตนเองมีข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานอย่างไร และควรจะปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นประการใดบ้าง และในบางครั้งผู้ถูกประเมินอาจจะมีความรู้สึกว่าที่ตนไม่ได้รับการชี้แจงผลการประเมินนั้น เป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีความลำเอียงหรืออคติต่อตน

เป็นความจริงที่ว่า การแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ถูกประเมินทราบ นั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ไม่ยากนัก ในเมื่อจะต้องบอกความจริงถึงจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่เขามีอยู่ ทั้งนี้จึงย่อมขึ้นอยู่กับผู้บังคับ

บัญชาผู้ประเมินแต่ละคนที่จะต้องมีการกลยุทธในการชี้แจงผลการประเมิน

อย่างไรก็ดี การชี้แจงผลหลังการประเมินผลงานควรจะได้คำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้บางประการ คือ

๑. การชี้แจงนั้นควรพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดบรรยากาศตึงเครียด ด้วยการแสดงความเป็นกันเอง

๒. ควรอธิบายจุดประสงค์ของการประเมินผลงาน โดยเน้นว่าการชี้แจงเป็นการช่วยเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

๓. พยายามชี้ให้เห็นทั้งจุดเด่นและจุดอ่อนในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินถามคำถามต่าง ๆ ที่เขาข้องใจต่าง ๆ ให้เป็นที่หายเคลือบแคลงใจ

๔. เมื่อผู้ถูกประเมินยอมรับจุดอ่อนของเขาแล้ว ควรเสนอแนะแนวทางหรือวิธีการที่จะปรับปรุงตัวเขาให้ดีขึ้น

๕. พยายามสร้างบรรยากาศหลังจากชี้แจงเสร็จสิ้นแล้วให้เป็นไปด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดีต่อกัน ไม่จากกันมาด้วยความขุ่นข้องหมองใจ

การชี้แจงผลหลังการประเมินผลงานนี้ องค์การและหน่วยงานต่าง ๆ หลายแห่งในประเทศได้ถือเป็นหลักปฏิบัติกันมานานแล้ว ในหน่วยงานธุรกิจและรัฐวิสาหกิจของไทยบางแห่ง เช่น บริษัทเอสโซ่แสดนดาร์ดแห่งประเทศไทย และการไฟฟ้านครหลวง ก็ได้มีการนำมาใช้ปฏิบัติกันบ้างแล้ว ในหน่วยราชการไทยเราหากจะได้มีการนำมาใช้กันบ้าง โดยการพัฒนาและฝึกอบรมหัวหน้างาน ระดับต่าง ๆ ทุกระดับให้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ไว้บ้าง ก็น่าจะเป็นประโยชน์ในการสร้างสรรค์และส่งเสริมให้การประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการไทยมีระบบที่แน่นอนชัดเจนยิ่งขึ้นกว่าเดิม ๒๕

แควดวงเดียวกัน

เขียน “แควดวงเดียวกัน”
ในวารสารข้าราชการมา จะครบ
ปีเข้านี้แล้ว พอวันดีคืนดีก็ย้อน
กลับไปคิดถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้เสีย
ทีหนึ่ง

เพื่อกำหนดทิศทางของรอย
เท้ามิให้เบี่ยงเบนไปจากเส้นทาง
สู่เป้าหมาย

“แควดวงเดียวกัน” นั้น
พยายามทำบรรยากาศและท่าที
ให้เป็นชุมทางของความคิด ของ
โลกทัศน์ หรือทัศนคติ จากหลาย
ทิศทาง

เราเพียงจะสื่อกับท่านผู้อ่าน
ในลักษณะ ของการ สื่อสาร สวน
ทาง

มีอะไรจะพูดจะคุยกัน เรา
ก็จะพูดคุยกัน ด้วยภาษาเดียวกัน
ใน ลักษณะ ของการ จับเข้าคุยกัน
แลกเปลี่ยน ความคิด และ ความรู้
สื่อกัน

ตามแต่โอกาสและเวลาจะ
เอื้ออำนวย

และตามประสาของคนที่อยู่
ในแควดวงเดียวกัน

และกุมภาพันธ์นี้ เป็น
เดือนที่ “แควดวงเดียวกัน” ยาก
จะ พูดคุย ถึง อะไร ๆ ที่ ใกล้ ตัว
ข้าราชการ ที่ติดข้องเกี่ยวอยู่กับ
ความเป็นข้าราชการของเราตลอด
เวลา

เรื่องนั้นก็คือเรื่องเกี่ยว
กับวินัย

พูดถึงเรื่องวินัยขึ้นมาแล้ว
ได้ความรู้สึก อัน ประสานกลม
กลืน ไป กับ บรรยากาศ ของ
กุมภาพันธ์อัน สวรรค์ร้อนสลับ
หนาวนี้

ถ้าท่านผู้อ่านยังไม่สนิทใจ
กับย่อหน้าข้างบนนั้น จะลอง
สอบถามดู จาก เพื่อนข้าราชการ

ผู้เคยผ่าน การถูก สอบสวน ทาง
วินัยดูก็ได้

ว่ามันอึดอัดสะบัดหนาวสะบัด
ร้อนแค่ไหน ?

และถ้าจะว่ากันตามตรงแล้ว
ในจำนวนข้าราชการผู้ถูกลงโทษ
ทางวินัยในราชการนั้น ส่วน
ใหญ่คือผู้ที่ได้กระทำผิดโดยเจตนา
หรือด้วยความจงใจ

แต่ ก็มี เพื่อน ข้าราชการ
จำนวนอีกไม่น้อยที่ถูกลงโทษทาง
วินัยเพราะความผิดที่ได้กระทำลง
ไปโดยไม่รู้ว่านั้นเป็นความผิด

คำถามในเรื่องนี้จึงอยู่ตรงที่
ว่า ทำอย่างไรเราจึงจะสร้างความ
รู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่
ข้าราชการประเภทที่กระทำผิดลง
ไปเพราะ ความ ไม่รู้แจ้ง เห็นจริง
นี้ได้ เพื่อที่ว่าเขาจะได้ไม่กระทำ
ผิดต่อไปอีก

“แควดวงเดียวกัน” จึงจะ
พยายาม สะกิด เอา บางเรื่อง ที่นำ

สนใจและอาจจะเกิดขึ้นได้ในชีวิต
ข้าราชการอย่างเราๆ ท่านๆ มา
เสนอบ้าง

คงจะเป็นการเขียนให้อ่านกันอย่างง่าย ๆ ไม่ลึกซึ้ง ไม่ซับซ้อน

แต่ถ้าเขียนไปแล้ว หากท่านผู้อ่านยังไม่กระจ่าง แจ่มใส อารมณ์ หรือยังมีข้อกังขาจะเขียนมา บอกเล่า ถามไถ่ หรือวิพากษ์วิจารณ์กันต่อไปบ้างก็ได้

เรา ยินดี ถ้าจะ ได้ เป็น เวที สำหรับทัศนะทุกทัศนะ

ที่ตั้งใจเอาไว้สำหรับกุมภาพันธุ์นี้ ก็คือ เรื่องราวว่าด้วยการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ สองคำนี้ ไม่เหมือนกัน นะครับ

ทอดทิ้งนั้น มีความหมายว่า ไม่เอาเป็นธุระ ไม่เอาใจใส่ ยกตัวอย่างให้ฟังง่าย ๆ ก็ได้คือ เป็นเรื่องตัวอยู่แต่ไม่ทำงาน เช่นมาลงชื่อปฏิบัติงานแล้ว และยังอยู่ในบริเวณที่ทำงาน แต่ไม่สนใจเอา

เป็นธุระ ไม่ใช้เวลาทำงานในหน้าที่ของตน ให้เรียบร้อย หรือเสร็จไปตามที่ควร จะทำปล่อยให้งานค้างค้ำ

ส่วนคำว่าละทิ้งนั้น หมายถึง ไม่อยู่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งอาจไม่มาปฏิบัติงานที่ราชการเลย หรือมาลงชื่อปฏิบัติงานแล้ว แต่ไม่อยู่ที่โต๊ะทำงาน กลับละทิ้งหน้าที่ออกไปที่อื่นเสีย ซึ่งอาจจะเป็นการไปนอกสำนักงาน หรือไปที่อื่นก็ได้

ภาษากฎหมายนั้น แดกความหมาย ได้ละเอียด ซับซ้อน และ ดี ความหมายได้ อย่างนี้แหละครับ

ประเด็นที่อยากจะพูดในวันนี้ก็คือ เรื่องราวว่าด้วยการละทิ้งประเภทที่ขาดราชการหายไปเฉยๆ หรือละทิ้งไปโดยไม่บอกไม่กล่าว

เคย สงสัย มานาน แล้วว่าทำไมถึงได้ทำตัวเป็นคนไปไม่လာ มาไม่ไหว อย่างนั้น

ก็จะยื่นใบลาเสียหน่อยนะ

มันหนักหนาอะไรนักหรือ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา ของข้าราชการ (พ.ศ. ๒๕๒๐) นั้น จำแนกแจกแจงประเภทของการลาเอาไว้มากมายหลายอย่าง ตั้งแต่ลาป่วย/ลาคลอดบุตร/ลากิจส่วนตัว/ลาพักผ่อนประจำปี/ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์/ลาเข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดสอบความพร้อม/ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย/และการลาไปต่างประเทศ

จะไปไหน จะไปทำอะไร ก็เลือกลา ให้ถูก ประเภท เอาเถิดครับ

หลักการที่พึงยึดไว้เป็นหลักประจำในเรื่องนี้ก็คือ การที่จะหยุดราชการทุกครั้งจะต้องยื่นใบลา ต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นขึ้นไป จนถึงผู้มีอำนาจอนุมัติการลา

เมื่อได้รับอนุมัติให้ลาหยุดได้แล้วจึงจะหยุดไปได้

ก็แค่นั้นเอง

และระเบียบการลาดังกล่าว ก็ยังมีข้อยกเว้นเป็นการยืดหยุ่น ให้อีกหลายอย่าง เช่นการลาป่วย นั้น ในกรณีที่จำเป็น จะเสนอ หรือ จัดส่ง ใบลา ใน วันแรก ที่มา ปฏิบัติราชการก็ได้ หรือในกรณีที่ ผู้ขอ ลามี อาการ ป่วย จน ไม่ สามารถลงชื่อในใบลาได้ จะให้ ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถ ลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่ง ใบลาโดยเร็ว

หรืออย่าง การลา กิจส่วนตัว นั้น ตาม ปกติ ก็ต้อง ได้ รับ อนุญาต เสียก่อน จึงจะ หยุดไป ได้ แต่ ถ้า มี เหตุจำเป็น อัน ไม่สามารถ จะ รอรับ อนุญาต ได้ ทัน จะ เสนอ ใบลา พร้อมระบุเหตุจำเป็นไว้ แล้ว หยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่ต้อง ชี้แจง เหตุ ผล ให้ ผู้ บังคับ บัญชา ทราบโดยเร็ว

และ สำหรับ การ ลา เข้า รับ การระดมพลหรืออะไร ๆ ทำนอง นั้น ระเบียบการลา ก็กำหนดให้ รายงานผู้บังคับบัญชาภายใน ๔๘ ชั่วโมงนับตั้งแต่ได้รับหมายเรียก

แล้ว ก็ไป ตาม หมาย เรียก ได้เลย โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาต

ก็ผ่อนปรนกันเท่าที่พอจะ กระทำได้แล้ว

แม้ กระนั้น ก็ยังมี กรณี ข้าราชการขาดราชการ คือหายไปเฉย ๆ โดยไม่ลา เป็นกรณีที่ถูกลงโทษ ทาง วินัย กันอยู่ อีกก็มาก ราย

ทำไมถึงเป็นอย่างนั้น ไม่เข้าใจจริง ๆ

ก็ ยอม รับ อยู่ ทropic คว้า การ หลบ ลี้ หนี หาย ไปเฉย ๆ นั้น บางกรณี ก็มีความ จำเป็น สุด บิด อันไม่อาจจะเสียเวลา อยู่ลาได้ จำเป็นต้องละทิ้ง หน้าที่ราชการไปเลย อย่างนี้ก็

อย่าง เช่น เอาเงิน ของทาง ราชการในความดูแลรับผิดชอบ ไปหมุนใช้เล่น ๆ แค่นี้ทำแสนบาท แล้วไม่รู้จะเอาที่ไหนมาใช้คืน จำต้องเก็บเสื้อผ้ายัดใส่ กระเป๋าไปตายเอาดาบหน้าอย่างนี้ก็น่าเห็นใจครับ จะเสียเวลา ยื่นใบลา ก็ไม่มีจุดหมาย น่าเห็นใจ

บ้านาญอะไรก็ไม่หวังแล้ว อย่างนี้ก็หลายรายอยู่

หรือบางกรณีก็กระทำความผิดทางอาญา เช่นจงใจทำบนั่นใส่ผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา อย่างนี้ก็ต้องโบกมืออำลาน้ำตา ร่วงไหลไปเหมือนกัน ไม่รู้จะอยู่บนใบลาหรืออาญาอยู่ทำไม ก็หายไปเลย

แต่อย่างบางกรณีที่หายหน้าหายตาไปเฉย ๆ เป็นเวลาเกินกว่า สิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ อย่างนี้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ระดับโทษอย่างต่ำ ๆ ก็ถึง ออกจากราชการ

กรณีอย่างนี้น่าสงสัยว่าทำไมไม่ยื่นใบลา จะลาอะไรประเภทไหนก็ว่าไป ชดออกจิตใจไม่ได้รับอนุญาตการลา ก็ลาออกจากราชการไปเสียเลยก็ได้

ไม่ใช่หายหน้าหายตาไปโดยไม่ลา แล้วก็ต้องถูกลงโทษทางวินัยถึงออกอย่างนั้น มันเสีย

ประวัติ เสียปัจจุบัน เสียอนาคต
เสียไปหมด

*กะอี สมบัติ แคเขียนใบลา
ใบเดียวเท่านั้น*

จะยกตัวอย่าง กรณีที่เคยมี
การลงโทษเรื่องนี้มาแล้วสักพันฟัง
สักเรื่องก็ได้

พนักงานที่ดิน ได้ละทิ้ง
หน้าที่ราชการไปอยู่ กับ ภรรยาที่
ต่างจังหวัดติดต่อกันเป็นเวลาเกิน
กว่า ๑๕ วัน เป็นการละทิ้งหน้าที่
ราชการติดต่อ ใน คราวเดียวกัน
เกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผล
อันสมควร เป็นความผิดวินัย
อย่างร้ายแรง

**โธ คิดถึงภรรยาก็ไม่
ได้มีใครทำอะไร แต่ทำไม
ไม่เขียนใบลา**

ไหน ๆ ก็พูดมาถึง เรื่อง ละ
ทิ้งหน้าที่ราชการ ที่เป็น ความผิด
วินัยอย่างร้ายแรงมาแล้ว ก็อยาก
จะทำความเข้าใจเสียเลยว่า การ
ละทิ้งที่จะเป็นความผิดวินัยอย่าง
ร้ายแรงนั้น บางกรณีก็ไม่จำเป็น
จะต้องถึง ๑๕ วัน แต่ละทิ้ง
ประเดี๋ยวเดียวก็อาจจะเป็นความ
ผิดวินัยอย่างร้ายแรงได้

ถ้าหากว่า การละทิ้ง หน้าที่
ราชการนั้น เป็นเหตุให้เกิดความ

เสียหาย แก่ราชการ อย่างร้ายแรง
อย่างเช่น ละทิ้งหน้าที่เวรยามแค
สิบนาที เป็นเหตุให้มีผู้ลอบวาง
เพลิงเผาอาคารสถานที่ราชการ

อย่างนี้ ก็เป็น ความผิด ทาง
วินัยอย่างร้ายแรงเหมือนกัน

อย่างไรก็ตาม กรณีดังกล่าว
ข้างต้น จะเป็น ความผิด ทางวินัย
อย่างร้ายแรงก็ต่อเมื่อเป็นการละ
ทิ้งหน้าที่ราชการไปโดยไม่มีเหตุ
ผลอันสมควร

หากมีเหตุผลอันสมควร เช่น
เจ็บ บ่วย มากใน ทันที ทันใด จน
ต้อง ละทิ้ง หน้าที่ ไปหาหมอ ทันที
เช่นนี้ก็ถือได้ว่า มีเหตุผลอันสม-
ควร

จึงไม่เป็นความผิดวินัยอย่าง
ร้ายแรง

**ซึ่งก็คงต้องพิจารณาข้อ
เท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป**

“ แวดวงเดียวกัน ” ฉบับนี้
ตั้งใจจะเขียนเรื่องการละทิ้งหน้าที่
ราชการ โดยโยงไปให้ถึงเรื่อง
ระเบียบการลา

**ก็เพียงตั้งใจจะบอกว่า
จะหยุดราชการ หรือขาดไป
ไหน ก็ขอให้ยื่นใบลาให้ถูก
ต้องตามระเบียบ**

จะได้สบายอกสบายใจ มี

สุจริตเป็นเกราะบังศาสตร์พ้องได้
และอย่าลืมก็แล้วกันว่า ตาม
ปกติโดยทั่วไปแล้ว ต้องได้รับ
อนุญาตการลาเสียก่อน จึงจะ
หยุดราชการไปได้

สาบานได้จริง ๆ ว่าเคยเห็น
เหมือนกัน ที่ผู้บังคับบัญชาท่าน
เกษียณสั่งทำใบลาบ่วยของผู้ใต้
บังคับบัญชาบางคนว่า “อนุญาต
แต่ไม่เชื่อว่าบ่วยจริง” หรือ “อนุ-
ญาติ แต่ขอให้หัวหน้าฝ่ายช่วย
สืบดูด้วยว่าบ่วยจริงหรือเปล่า”

**แต่ที่แปลกกว่านั้น ก็คือ
กรณีที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจ
อนุญาต การ ลา เชื่อว่า
บ่วยจริงแต่ไม่อนุญาตการลา
นั้น**

*อย่างนี้ก็มี เรื่องจริงนะ
ครับ*

รายหลังนี้โดนไป ๑๐% ๔
เดือน เนื่องจากได้หยุดราชการ
ไป ๓๖ วัน เพราะบ่วยเป็นโรค
มาเลเรียเรื้อรัง (ตามใบรับรอง
แพทย์) แต่มีอาการไม่มากนัก
และอยู่ในวิสัยที่จะส่งใบลาบ่วยไป
ยังผู้บังคับบัญชาได้ในเวลาอันสม-
ควร แต่ไม่ส่ง มายื่นใบลาบ่วย

หลังจากหยุดราชการไปแล้ว ๓๕ วัน

เรื่องนี้เศร้านะครับ

อีกกรณีที่มีการลงโทษทางวินัยกันมากในเรื่องนี้ก็คือ กรณีที่ข้าราชการได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ

เมื่อครบกำหนดวันลาแล้ว ไม่ยอมกลับมา คงอยู่ศึกษาต่อ

แบบนี้ก็ออกกันไปแยะแล้วครับ

เพราะตีความได้ว่ามีเจตนาละทิ้งหน้าที่ราชการโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึง ความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบราชการ

ก็เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แถมมีมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือที่ น.ว. ๑๒๔/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๐๓ กำกับไว้อีกชั้นหนึ่ง ให้ไล่ออกหรือปลดออกจากราชการเท่านั้น

รอดไปได้ก็เลยงโตยากแหละครับ

เพราะฉะนั้น สาขุชนทั้งหลายจึงพึงสดับเถิดว่า การจะ

หยุดราชการ ทุกครั้งนั้นจะต้องยื่นใบลา / เมื่อได้รับอนุญาตการลาแล้วจึงจะหยุดได้ / และเมื่อครบ กำหนดวันลาแล้วก็จงอย่าขัดขืนคือต้องหยุดต่อไปอีก

มันอันตรายเป็นที่ลุ่ม

เพราะ การที่จะถูกพิจารณาโทษทางวินัยนั้น เป็นของแน่ คั้นไม่หลุก หนีไม่พ้น

และถ้า จะว่ากันตามพระราชกฤษฎีกา การจ่ายเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๒๒ แล้ว ในมาตรา๑๕ ยังกำหนดไว้ชัดเจนว่า ข้าราชการที่ขาดหรือหนีราชการ ห้ามมิให้จ่ายเงิน เดือน สำหรับ วันที่ขาดหรือหนีราชการ

เสียยุบ เสียยับ แทะละครับ การขาดหายไปโดยไม่ลานี้แหละ

“แ้วดวงเดียวกัน” นั้น เป็นคอลัมน์ที่ส่งต้นฉบับซ้ำ ถูกทวงถามหลายครั้งหลายหนกว่าจะสำเร็จเรียบร้อย

ฉบับนี้ถึงกับต้องลาพักผ่อนนอนเขียนต้นฉบับอยู่กับบ้าน

เพราะ ถ้าไปนั่งเขียนอยู่ที่โต๊ะทำงาน ก็คงต้องถูกทวงต้นฉบับอีก

เลยหลบหน้าหลบตามาเขียนเรื่องการลาการละทิ้งอะไรนี้

(แต่ยื่นใบลา ขอลาพักผ่อนถูกต้องทุกประการนะครับ)

นอนเขียนอยู่ดี ๆ เจ้านายเหนือหัวโทรศัพย์มาตามตัว ท่านอ้างว่ามีราชการด่วน

เกือบ จะตอบออกไปแล้วว่า นี่มันวันลาของผมนะครับ

แต่ยังปากเอาไว้ทัน

แอบชำเลื่องดูระเบียบการลาที่เปิดอยู่ตรงหน้า ส่วนที่ ๔ ว่าด้วยการลาพักผ่อนประจำปี เขาบอกเอาไว้ว่า “ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาพักผ่อนซึ่งได้หยุดราชการไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชา จะ เรียกตัวมาปฏิบัติราชการก็ได้”

ก็ เลย ต้อง ขอรับกระผม แต่ง ตัว ไป ทำงาน ด่วน ได้ ตามบัญชาแต่โดยดี

ถ้าใจได้.

ท้ายเล่ม

๐ เมษายน วันข้าราชการพลเรือน

มีที่มาเมื่อ ๒ ปีที่แล้ว ในโอกาสวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๒ เป็นวันครบ ๕๐ ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน าพณา นายกรัฐมนตรีได้ประกาศให้เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี เป็นวันข้าราชการพลเรือน

เมื่อปีที่แล้ว ก.พ. ในฐานะองค์การกลางบริหารงานบุคคล ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงตามกฎหมายในการเสนอแนะนโยบายการบริหารงานบุคคล และการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ได้รณรงค์เพื่อส่งเสริมวินัยอันดีในหมู่เหล่าข้าราชการพลเรือน

สำหรับวันข้าราชการปีนี้ ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่าจะเน้นเรื่องจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน และจะขยายขอบเขตของการรณรงค์เผยแพร่เรื่องนี้ให้กว้างขวาง โดยกระทรวงทบวงกรมเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงานด้วย

ใคร่ขอบอกเล่าเป็นการเกริ่นไว้ก่อนเพียงเท่านั้น และสำหรับวารสารข้าราชการฉบับเดือนเมษายน ๒๕๒๔ ก็จะทำเป็นฉบับพิเศษ ประกอบไปด้วยบทความทั้งในเชิงวิชาการและความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งหากท่านผู้อ่านมีข้อคิดความเห็นประการใดเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ จะเขียนส่งไปทางกองบรรณาธิการก็ยินดีพิจารณานำลงตีพิมพ์ตามความเหมาะสมต่อไป **๑๕**

ชีวิตสอนข้าพเจ้าว่า **ไม่มีความกลัวในความรัก แต่ความรักอันสมบูรณ์จะขจัดความกลัวให้สิ้นไป**

เอแลน เพตัน