

วารสาร ข้าราชการ

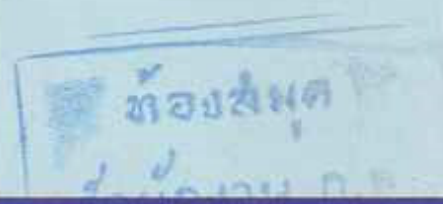


ยุคใหม่.
ปีที่ ๓๐

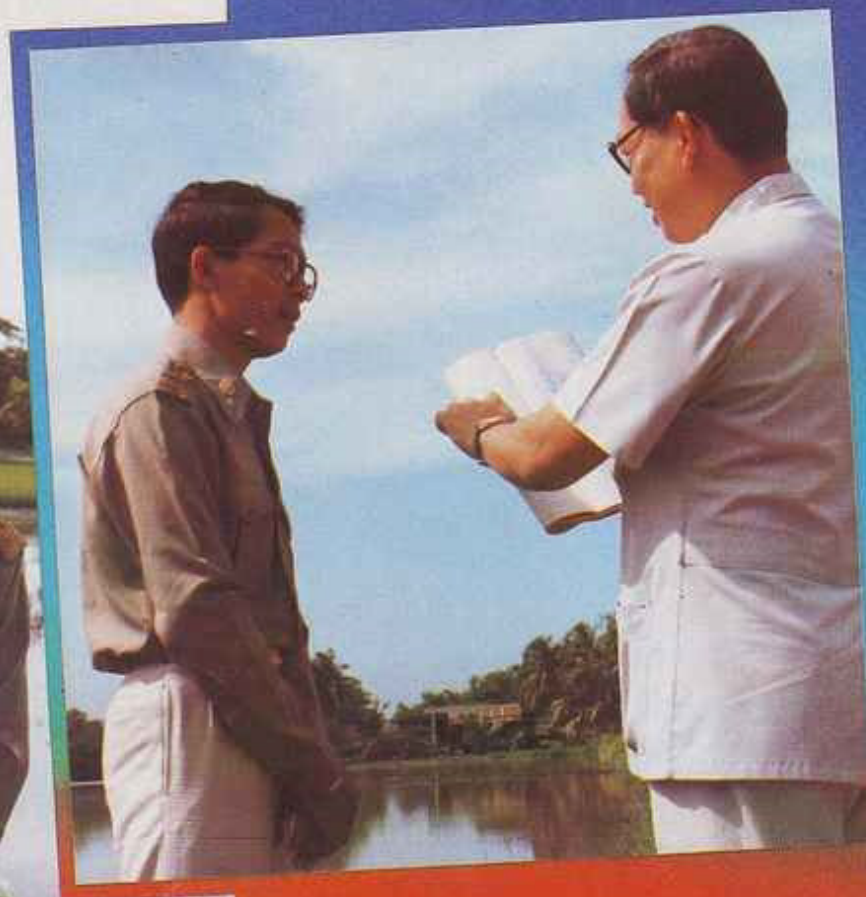
• เพื่อข้าราชการทุกคน สิงหาคม ๒๕๒๘

ISSN 0125-0906

สิงหาคม ๒๕๒๘



ข้าราชการประจำ-การเมือง: สายสัมพันธ์ที่แยกไม่ได้



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๒๘

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก กท.๑๐๓๐๐ โดยส่งจ่ายธนาณัติ/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักทำเนียบ นายกรัฐมนตรี

ต้องการตามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายนิวัฒน์ วชิรวิภากร

ฝ่ายจัดการ

นายเกรียงไกร กลิ่นอุบล

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายไกรวัจ สุจริตกุล
นายสำราญ ทวารายูศม์
นายวิลาศ สิงหวิสัย
นายอุดม บุญประกอบ

บรรณาธิการ

นางทิพาดี เมฆสุวรรณ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ
นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวอัญชณา เวสาร์ชัช
นางสาววิณา สีวากรณ์
นางสาวยุพียง เนียวกุล
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
นายวรพัฒน์ ทิวถนอม
นายลาโรช ศิริโสภณาภรณ์
นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์

ประชาสัมพันธ์

นายธงชัย วาณิชกะ
นายนิเวศน์ สิทธิชัย

ออกแบบปก

นายมนตรี จตุรภัทร

ศิลปกรรม

นายวิจิต ชาติปาวิ

ปกพิมพ์ที่

พันธ์ พิมพ์ลิขิต

สถานที่พิมพ์

บริษัท ประชาชน จำกัด

(แผนกการพิมพ์)

๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม

บางรัก ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒

๒๓๕-๐๓๘๘

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนาะกุล

พ.ศ. ๒๕๒๘

อาศิรวาท

เทวีแห่งแสงอุษามือฟ้าใส
 ทอดบันไดแคดอ่อนสายพรศรี
 ส่องลงแทบเบื้องบาทราชเทวี
 ณ ดิถิมิ่งมงคลแห่งชนม์วัย
 คือวันแม่แห่งชาติประกาศค่า
 วันประชาธิปไตยขวัญ นิรันดรสมัย
 วันชุมนุมน้อมเปล่งเพลงพรชัย
 วันรวมใจจงรัก รวมภักดี

จากนิเวศน์เวียงฟ้ามหาปราสาท
 รอยพระบาทจาริกไกลไปทุกที่
 นำพระทัยแห่งมหาราชินี
 หยาดธุลี ณ รอยบาทเมื่อยาดรา
 จาณาครถึงหมู่บ้านกันดารด้าว
 ทุกช่วงก้าวที่ทอดไกลไปเบื้องหน้า
 คือก้าวซึ่งทอดลงสู่หมู่ประชา
 นำหยาดเพ็ญพระกรุณามาประทาน

ความเหนื่อยยากแห่งมหาการกิจ
 นිරมิตผืนศิวาให้สุขสานต์
 เย็นอย่างฝน ฉ่ำใสอย่างสายธาร
 ชะโลมรินดินกันดารทุกผ่านเขื่อน
 คงไม่อาจจะมีได้ในพຽ່ງนี้
 หรืออาจมีขึ้นใหม่ ซึ่งไม่เหมือน
 รอยพระสรวลคือหยาดเย็นของเพ็ญเดือน
 ชลเลื่อนมากับเจดีย์พระเมตตา

ราชินีคือศรีศักดิ์แห่งนครศ
 ขวัญประเทศ ขวัญชาติศรีสง่า
 มณีภพ นพรัตน์ ฉัตรราชา
 คาลศรัทธาสถิตยในหัวใจนิกร
 เป็นวันที่กลีบดอกไม้ได้บานแบ่ง
 ขับบทเพลงแผ่วในสายอักษร
 ทุกหัวใจ ไพร่ฟ้า ข้าราชการ
 ถวายพระพรให้ ๘ ทรงพระเจริญ

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ
 ข้าพระพุทธเจ้า วารสารข้าราชการ



สวัสดิ์ค๊ะ

ระยะนี้มีเรื่องสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีการวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างดุเดือด กว้างขวางทั้งในและนอกวงราชการ คือ อำนาจของข้าราชการการเมืองในการให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการประจำ เช่น กรณีเรื่องรัฐมนตรีบางคนแต่งตั้งโยกย้าย และเลื่อนข้าราชการพลเรือนบางคนที่คุณเสมือนเป็นการเล่นพรรคเล่นพวก หรือกรณีการตั้งกรรมการสอบสวนเรื่องวินัยอย่างร้ายแรงแก่ข้าราชการระดับสูงคนหนึ่ง ซึ่งมีการตั้งกรรมการแล้วสั่งเลิก แล้วก็กลับตั้งใหม่ อีกเป็นที่ฮือฮาของชาวบ้าน พร้อมทั้งการให้สัมภาษณ์แบบ "ด่ากราด" ข้าราชการพลเรือนทั้งหลายของท่าน รัฐมนตรีบางคน

วารสารข้าราชการจึงหยิบยกเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ มาเสนอต่อท่านผู้อ่านในฉบับนี้

ความจริงเรื่องหลักการแบ่งแยกอำนาจข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำนั้นได้เคยมีการพิจารณากันอย่างละเอียดมาแล้วเมื่อครั้งตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โดยคณะผู้ร่างกฎหมายฉบับนั้นมีความเห็นว่า รัฐมนตรีควรมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและทิศทางในการบริหารงานของกระทรวงที่ตนรับผิดชอบ แล้วควบคุมดูแลกำกับราชการโดยทั่วไปของกระทรวงให้เป็นไปตามนโยบาย ทิศทาง เป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารงานตามโครงการและแผนงานประจำให้อยู่ในความรับผิดชอบของปลัดกระทรวง ดังนั้น รัฐมนตรีจึงมีอำนาจแต่งตั้งให้คุณให้โทษข้าราชการประจำระดับปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่าเท่านั้น ข้าราชการในระดับต่ำลงมาให้ถือเป็นหน้าที่ของปลัดกระทรวงและอธิบดีที่จะดูแลควบคุมให้เหมาะสม

หลักการดังกล่าวนี้มีเหตุผลว่า ปัญหาของชาติมีความสำคัญและสลับซับซ้อนเป็นอย่างยิ่ง การที่จะแก้ปัญหาของชาติได้ ผู้นำทางการเมืองจะต้องรู้ซึ่งถึงแก่นแท้ของปัญหา ต้องมีข้อมูลที่เหมาะสมทันสมัยเพื่อวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างทันที่ ต้องวางกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ทันการณ์อย่างแยบยลและแนบเนียน ต้องคิดปรับนโยบายและทิศทางการทำงานของกระทรวงอยู่เสมอ ดังนั้น รัฐมนตรีจึงต้องทุ่มเทเวลา สติปัญญาและพลังที่มีอยู่ให้กับงานดังกล่าว ซึ่งนอกจากงานในหน้าที่นั้นแล้วยังจะต้องประสานงานทางการเมืองอีกหลายประการอีกด้วย รัฐมนตรีจึงไม่ควรจะมาเสียเวลาบริหารงานประจำ หรือ "เล่นลูกด่า" ควรมอบให้ฝ่ายข้าราชการประจำปกครองกันเอง โดยรัฐมนตรีเป็นผู้ควบคุมดูแลสำคัญเท่านั้น

ตามระบบนี้ ปลัดกระทรวงจะเป็น “จุดเชื่อมหลัก” ระหว่างรัฐมนตรีกับข้าราชการประจำในสังกัดกระทรวงนั้น ปลัดกระทรวงจะช่วยรัฐมนตรีในการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะทางเลือกต่าง ๆ เพื่อรัฐมนตรีจะเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งก็จะเป็นการถ่วงดุลย์อำนาจของความสัมพันธ์ต่อกันคนละด้าน คือ ฝ่ายกำหนดนโยบายและตัดสินใจโดยรัฐมนตรี และฝ่ายเสนอข้อมูลและทางเลือกต่าง ๆ ตลอดจนดำเนินการตามที่ได้มีการตัดสินใจมาแล้ว คือ ข้าราชการประจำ หากปลัดกระทรวงไม่เสนอข้อมูลที่ถูกต้องจนเป็นผลให้การตัดสินใจผิดพลาด ก็จะต้องเอาผิดกับข้าราชการประจำ แต่หากมีการเสนอทางเลือกอย่างเหมาะสมและมีการตัดสินใจผิดพลาด ก็จะต้องเอาโทษและเอาผิดกับฝ่ายข้าราชการการเมือง ปลัดกระทรวงจึงเป็นบุญแก่สำคัญที่รัฐมนตรีควรมีอำนาจแต่งตั้งและให้คุณให้โทษได้ตามควรแก่กรณี

หลักการดังกล่าวได้ถูกเปลี่ยนโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ ซึ่งกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งและให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการประจำตั้งแต่รองอธิบดีหรือเทียบเท่าขึ้นไป โดยมีเหตุผลว่ารัฐมนตรีต้องมีความรับผิดชอบต่อสถานการณ์ปัญหาต่อประชาชน และต่อคณะรัฐมนตรี จึงควรที่รัฐมนตรีจะต้องมีอำนาจบังคับการในการบริหารงานบุคคลได้ถึงระดับรองอธิบดี ส่วนที่ว่าจะเกิดความวุ่นวาย วังเต็น เล่นพรรคเล่นพวกในการบริหารงานบุคคลอย่างไรนั้น เป็นเรื่องของพฤติกรรมข้าราชการไทยที่ทำกันอยู่แล้ว ไม่(น่าจะ)เกี่ยวกับอำนาจของรัฐมนตรีแต่อย่างไร

ข้อโต้แย้งเกี่ยวกับบทบาทและอำนาจของรัฐมนตรีที่ควรมีต่อข้าราชการประจำคงจะพูดกันได้ต่อไปอีกนาน และคงจะหาข้อยุติได้ยาก ซึ่งเราคิดว่าที่ยังหาข้อยุติไม่ได้ อาจจะเป็นเพราะเถียงกันผิดประเด็นปัญหาก็ได้ กล่าวคือ ปัญหาเรื่องนี้ น่าจะมีได้อยู่ที่เรื่องอำนาจ แต่น่าจะอยู่ที่ว่าจะมีการป้องกันมิให้มีการช่วยเหลือพวกพ้องโดยไม่ยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของราชการอย่างไร โดยจะต้องป้องกันทั้งการใช้อำนาจของนักการเมืองและการใช้อำนาจของข้าราชการประจำทั้งสองฝ่าย ระบบการแต่งตั้งให้คุณให้โทษข้าราชการประจำยังมีช่องโหว่และบกพร่องอยู่มาก ประเด็นจึงน่าจะอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจึงจะมีระบบและกลไกให้มีการใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม คือเป็นธรรมต่อราชการ ต่อประเทศชาติ ต่อข้าราชการ และต่อผู้ใช้อำนาจเอง ทำอย่างไรจึงจะมีระบบและกลไกการตรวจสอบ ควบคุม ร้องทุกข์และแก้ไขเมื่อมีการใช้อำนาจอย่างไม่เหมาะสม เราคิดว่าถ้ามีระบบทั้งสองอย่างนี้ดีพอแล้ว ใครจะเป็นผู้ใช้อำนาจก็ไม่สำคัญ เพราะอย่างไรก็ต้องใช้อำนาจให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมอยู่ดี

ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายจึงอย่ามัวตั้งแง่ใส่กันแบบหลงประเด็นอีกต่อไปเลย ขอให้หันหน้าเข้าหากันและร่วมกันคิดร่วมกันทำเพื่อสร้างกลไกบริหารงานบุคคลของราชการให้ความเป็นธรรมเกิดขึ้นแก่ทุกฝ่ายดีกว่า

ทินน



ปก :

ข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ :
สายสัมพันธ์ที่แยกกันไม่ได้

สารบัญ

อาศัรวาท	๓
บทบรรณาธิการ	๔
บทความวิชาการ	
● การเสริมสร้างความสัมพันธ์ของข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ	๑๓
— มีชัย ฤชุพันธุ์	
● บทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง	๒๑
● การปฏิรูประบบราชการในประเทศไทย	๓๑
— ไตรรงค์ สุจริตกุล	
● ผลการสัมมนาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ"	๓๔
คอลัมน์ประจำ	
● ข้าราชการ	๔
● เกียรติบริหาร : ประเมินผลเป็นกลุ่ม	๔๓
— ศิริวรรณ ศิริอารยา	
● วินัยข้าราชการ : อุทาหรณ์ก่อนทำผิด	๔๔
— เอกศักดิ์ ตรีภุณาสวัสดิ์	
● มุมสรรหา : วิธีการรับสมัครสอบทางไปรษณีย์ : ก้าวใหม่ของ ก.พ.	๕๕
● หน้าต่างบุคลากร : บรรจุกลับ : น่าสนใจหรือไม่	๕๙
● แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง	๖๓
● ใคร อะไร ในวงราชการ : "มตรียา"	๖๗
● กฎหมายและระเบียบใหม่	๗๑
● หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน : วางตัวในสังคมอย่างไรจึงจะมีความสุข	๗๕
— รศ.นพพร พานิชสุข	
● คุณรู้ไหม	๗๑
● คลื่นลูกใหม่	๗๓
● ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๗๔
● แนะนำบุคคลน่าสนใจ : นพ.วินิจ ทัศนเสนา	๘๖
— อธิบดีกรมควบคุมโรคติดต่อ	

ข้าราชการ



ผู้เชี่ยวชาญธนาคารโลกว่าเศรษฐกิจไทยมีอนาคต

ผู้เชี่ยวชาญธนาคารโลก ๓ คน ซึ่งประกอบด้วย นายแอนดรูว์ สเตีย เศรษฐกรเอกจากแผนกเอเชียอาคเนย์ ในฐานะหัวหน้าคณะทำรายงานเศรษฐกิจเกี่ยวกับประเทศไทย นายมินาล ลาฟ ผู้แทนธนาคารในการศึกษาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจไทยภายใต้โครงการเงินกู้ซอลทิโปรแกรม และนายคริสโตเฟอร์ เฮอร์แมน หัวหน้าสำนักงานธนาคารโลกในไทย มีความเห็นว่าเศรษฐกิจของประเทศไทยยังอยู่ในสถานะที่ดี ความเห็นนี้นับว่าตรงข้ามกับรายงานการคาดคะเนภาวะเศรษฐกิจในอนาคตของธนาคารกรุงเทพ และธนาคารกรุงไทย

สำหรับเหตุผลที่คณะผู้เชี่ยวชาญคิดว่าเศรษฐกิจของประเทศไทยจะดีขึ้นในอนาคต มีด้วยกัน ดังนี้ ๑) ประเทศไทยได้ทำการปรับปรุงโครงสร้างหลายอย่างภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจตลอดมา ๒) รัฐบาลไทยได้ยึดมั่นนโยบายสร้างเสถียรภาพในเศรษฐกิจตลอดมา ๓) การส่งออกสินค้าที่ไม่ใช่สินค้าหลักในอดีตได้ขยายตัวขึ้นมากในปีนี้ ทั้งนี้เพราะการปรับค่าเงินบาท และนโยบายการส่งเสริมการส่งออกของรัฐบาลไทย ๔) ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการกีดกันการค้าของประเทศอุตสาหกรรมไม่มาก เพราะการส่งออกของไทยส่วนใหญ่ (ประมาณเกือบ ๕๐ เปอร์เซ็นต์) เป็นการขายให้ประเทศที่กำลังพัฒนาและอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยก็สูงกว่าอัตราเฉลี่ยของกลุ่มประเทศที่มีรายได้ปานกลาง สำหรับปัญหานี้สินของประเทศไทยนั้น ผู้เชี่ยวชาญธนาคารโลกเห็นว่าปัญหาดังกล่าวยังไม่

รุนแรงเมื่อเทียบกับอีกหลายประเทศ อีกทั้งรัฐบาลไทยก็เล็งเห็นปัญหาดังกล่าว โดยการตั้งคณะกรรมการนโยบายหนี้ซึ่งนับว่าเป็นก้าวสำคัญในการจัดตั้งกลไกควบคุมการก่อหนี้ในระดับชาติ

ผู้เชี่ยวชาญธนาคารโลกยังได้เสนอแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจไทยในระยะปานกลางว่า ประเทศไทยควรเน้นนโยบายการสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ นโยบายการเพิ่มการลงทุนและการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต รมัตระวังในเรื่องการเพิ่มอัตราการออมทั้งในภาครัฐบาลและภาคเอกชน จัดการการลงทุนให้มีประสิทธิภาพและปรับนโยบายการค้าโดยการลดภาษี

นักเรียนจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือสอบเข้ามหาวิทยาลัยได้น้อยที่สุด

นายนิยม ปุระคำ เลขาธิการสำนักงานสถิติแห่งชาติเปิดเผยว่า ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๐-๒๕๒๕ นักเรียนมัธยมศึกษาจากโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสอบเข้ามหาวิทยาลัยได้ในอัตราน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับภาคอื่น ๆ คือ จากผู้สมัครทั้งหมดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือนี้ ๔๕,๐๕๙ คน สอบได้เพียง ๓,๒๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑

สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาที่สอบเข้ามหาวิทยาลัยได้มากที่สุด คือ นักเรียนจากกรุงเทพมหานคร กล่าวคือ จากผู้สมัคร ๒๕๙,๐๐๒ คน สอบได้ ๕๙,๒๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙ รองลงมาคือ ภาคเหนือ จากผู้สมัคร ๓๔,๙๙๒ คน สอบได้ ๔,๑๗๘ คิดเป็นร้อยละ ๑๒ ภาคกลาง จากผู้สมัคร ๘๖,๑๔๔ คน สอบได้ ๘,๓๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖ และภาคใต้ จากผู้สมัคร ๓๖,๖๘๖ คน สอบได้ ๓,๒๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๙

ร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมผ่านวาระ ๓

ร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่ง ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช หัวหน้าพรรคกิจสังคมและคณะเป็นผู้เสนอ โดยมีหลักการสำคัญให้แก่วิธีการเลือกตั้งแบบรวมเขตรวมเบอร์ เป็นแบ่งเขตเรียงเบอร์ ได้ผ่านการพิจารณาของรัฐสภาในวาระที่ ๓ ไปเรียบร้อยแล้ว กล่าวคือ มีสมาชิกเห็นชอบให้นำออกมาใช้เป็นรัฐธรรมนูญได้ ๒๙๘ เสียง ซึ่งเกินกึ่งหนึ่ง ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของทั้งสองสภารวมกัน มีผู้ไม่เห็นด้วย ๑๗ เสียง และมีผู้ไม่ออกเสียง ๒๗ คน

ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๖

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณา "ทิศทาง" ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ และมีมติดังนี้

เป้าหมาย

๑) กำหนดเป้าหมายการขยายตัวทางเศรษฐกิจไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕ ต่อปี โดยเฉลี่ยตลอดระยะเวลาของแผน

๒) ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระบุเป้าหมายทางสังคมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

แนวทาง

๑) เน้น "การดำเนินงานต่อเนื่อง" จากแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๕ โดยเฉพาะโครงการหรือแผนงานที่เริ่มไว้แล้ว และพิจารณาแล้วว่ามิใช่ประโยชน์

๒) เน้น "การใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี"

ในการเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพการผลิต และการตลาด ให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศ

๓) เน้น การทำงานและปรับปรุงระบบการบริหารใน “ลักษณะเน็ทกำลังอย่างเป็นระบบและครบวงจร” เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพตามแนวทาง ข้อที่ ๒ โดยใช้แผนงานเป็นเครื่องมือ

แผนงาน ให้มีแผนงานรวม ๑๐ แผน คือ

๑) แผนพัฒนาเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการเงินของประเทศ

๒) แผนพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) แผนพัฒนาชนบท

๔) แผนพัฒนาเมืองและพื้นที่เฉพาะ

๕) แผนพัฒนาสังคม พัฒนาคน และแรงงาน

๖) แผนพัฒนาเทคโนโลยีระบบการผลิตและการตลาด

๗) แผนพัฒนาระบบบริการพื้นฐาน

๘) แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ

๙) แผนปรับปรุงการบริหารและทบทวนบทบาทของรัฐในการพัฒนาประเทศ

๑๐) แผนการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผลการประชุมคณะกรรมการแลกเปลี่ยนสินค้าเข้าที่สำคัญกับสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเพื่อส่งออกในภาคของรัฐระดับชาติ (กส.)

กส. เป็นคณะกรรมการระดับชาติแต่งตั้งตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๒๘ มีหน้าที่กำหนดนโยบาย มาตรการ ตลอดจนหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการแลกเปลี่ยนสินค้านำเข้าที่สำคัญของภาครัฐบาลกับผลผลิตทางเกษตรและอุตสาหกรรม

คณะกรรมการ กส. ได้ทำการประชุมครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๒๘ และได้มีมติให้ใช้การค้าแบบแลกเปลี่ยนเป็นมาตรการเสริมตามความจำเป็นเท่านั้น โดยให้เน้นการส่งออกสินค้าที่มีผลผลิตสูง การรักษาตลาดส่งออก การขยายตลาด และการบุกเบิกตลาดใหม่ เพื่อให้ส่งออกได้มากขึ้น และกระจายแหล่งนำเข้าและส่งออกของไทย

นอกจากนี้ที่ประชุมยังได้ตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นเพื่อรับผิดชอบด้านปฏิบัติการ และทำหน้าที่พิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขต หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทางดำเนินการที่เหมาะสมในการทำการค้าแบบแลกเปลี่ยนให้เกิดประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาการขาดดุลการค้าของไทยให้มากที่สุด คณะอนุกรรมการนี้มีผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นประธาน

แผนการประชาสัมพันธ์แห่งชาติ

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบกับแผนการประชาสัมพันธ์แห่งชาติ ซึ่งเสนอโดยร้อยตำรวจโท ชาญ มนูญธรรม รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี แผนการประชาสัมพันธ์แห่งชาตินี้มุ่งจะให้การประชาสัมพันธ์ของรัฐทางวิทยุและโทรทัศน์บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีลักษณะเป็นแบบแผนอันเดียวกันโดยตลอด แผนนี้ประกอบด้วย ๕ แผนงานสรุปได้ ดังนี้

๑. แผนพัฒนาองค์กรและระบบประสานงาน จัดตั้งคณะกรรมการประชาสัมพันธ์แห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่กำหนดแนวนโยบายการประชาสัมพันธ์แห่งรัฐ รวมทั้งการประสานงาน กำกับและติดตามผลงานให้เป็นไปตามแนวนโยบาย และให้พัฒนาองค์กรหลักที่รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ของรัฐให้มีขีดความสามารถในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ของ

รัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. แผนพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐนำเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่มาใช้กับงานประชาสัมพันธ์ของรัฐ และการประสานงานในการใช้เครื่องมือสื่อสารระหว่างภาครัฐบาลกับภาคเอกชน

๓. แผนพัฒนาระบบรวบรวม จักเก็บ สถิติ และเผยแพร่ข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ ควรจัดตั้งศูนย์สารนิเทศแห่งชาติ สำนักข่าวแห่งชาติ ศูนย์ผลิตภาพยนตร์ และจัดระบบการติดตามประเมินผลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของรัฐ

๔. แผนพัฒนาบุคลากรทางการประชาสัมพันธ์ สนับสนุนให้บุคลากรได้มีขวัญและกำลังใจตลอดจนการเจริญเติบโตในสายงานอาชีพของตน ต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และการประสานงานระหว่างหน่วยราชการกับเอกชนในการพัฒนาบุคลากรด้านนี้ให้ได้ผลดี

๕. แผนการประชาสัมพันธ์กับต่างประเทศ พัฒนาระบบการเผยแพร่ข่าวสารไปสู่ต่างประเทศ ปรับปรุงหน่วยงานประชาสัมพันธ์ของไทยในต่างประเทศ รวมทั้งวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ ที่มุ่งต่อชาวต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานที่ต้องติดต่อ

กับชาวต่างประเทศ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับสำนักข่าวและผู้สื่อข่าวต่างประเทศ

ทั้งนี้ให้กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ถือปฏิบัติ และจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ระดับกระทรวง ทบวง กรม ให้สอดคล้องเป็นแนวเดียวกัน ตามที่รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีเสนอ

ผลการจัดส่งคนงานไทยไปต่างประเทศ

สำนักบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ กรมแรงงาน เปิดเผยผลการดำเนินงานในปีนี่ว่า ในช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนมีนาคม ได้จัดส่งคนงานไทยไปทำงานในต่างประเทศแล้วเป็นจำนวน ๑๖,๙๒๑ คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการจัดส่งในระยะเวลาเดียวกันของปีก่อน การจัดส่งลดลงร้อยละ ๒๗.๑๒

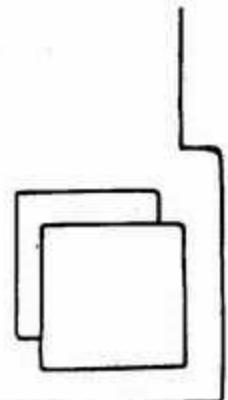
ประเทศที่รับคนงานไทยมากที่สุดในช่วง ๓ เดือนนี้ ได้แก่ ซาอุดีอาระเบีย ลิเบีย และอิรัก โดยซาอุดีอาระเบียรับคนงานไทยเป็นจำนวน ๙,๒๐๖ คน ลดลงร้อยละ ๒๘.๕๓ เมื่อเปรียบเทียบกับระยะเดียวกันปีก่อน ลิเบียรับคนงานไทยเป็นจำนวน ๓,๐๔๓ คน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๙.๔๕ และอิรักรับคนงานไทยเป็นจำนวน ๑,๘๖๔ คน ลดลงร้อยละ ๑๑.๕๓



ข้าราชการ...

คือ.....

บุคคลที่ทำให้ประชาชนชื่นใจ



บทความวิชาการ

◀ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ เอื้อต่อการเมือง และการทำงาน ▶

มีชัย ฤชุพันธุ์*

ท่านนักบริหารและท่านผู้มีเกียรติที่เคารพ
ทุกท่าน ผมรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับเชิญมาเปิด
การสัมมนาเรื่องการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำที่สำนักงาน
ก.พ. และชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน ร่วมกัน
จัดขึ้นในวันนี้ ผมเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของการ
สัมมนาที่เน้นให้นักบริหารซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของแต่ละ
ส่วนราชการ ได้มาร่วมกันศึกษา วิเคราะห์และ
แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อจะหาแนวทางเสริมสร้าง
ความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการ
ประจำ รวมทั้งพิจารณากลไกที่จะช่วยให้
ข้าราชการทั้งสองฝ่ายปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมี

ประสิทธิภาพ จึงขอสนับสนุนและขอถือโอกาสฝาก
ข้อคิดบางประการให้ท่านนักบริหารได้นำไปประกอบ
ในการสัมมนา ในการที่ท่านนักบริหารได้มาร่วมกัน
สัมมนาเพื่อพิจารณาทิศทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่
เกิดขึ้นระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการ
ประจำนั้น นับว่าเป็นนิมิตอันดี เพราะว่าการ
ทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการประจำและข้าราชการ
การเมือง มักจะประสบกับปัญหาและอุปสรรค
ต่าง ๆ นานา^๑ ในฐานะที่ท่านทั้งหลายได้เป็นข้าราชการ
ประจำ ท่านย่อมรู้ว่าข้าราชการประจำต้องการ
อะไร มีปัญหาอะไร สาเหตุมาจากอะไร และจะ
แก้ไขอย่างไร จึงขอให้นักบริหารช่วยกันวิเคราะห์

*รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี คำกล่าวเปิดการสัมมนา และบรรยายให้ข้อคิด เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๒๘

และอภิปรายเพื่อหาข้อยุติในการแก้ปัญหาบางอย่าง
จริงจัง ผมไม่อยากจะเห็นการสัมมนาคือการมาชุมนุม
พบปะปรึกษาหารือแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรจะ
มีการนำผลการสัมมนาไปใช้ประโยชน์ด้วย ฉะนั้น
เมื่อสัมมนาแล้วได้ข้อคิดเห็นข้อยุติเป็นประการใด
ขอได้โปรดได้นำผลการสัมมนาไปพิจารณา ไปปฏิบัติ
หรือเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณาหรือปฏิบัติ
เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นหรือเกิดความเข้าใจ
ที่ดีต่อกันต่อไปด้วย

บัดนี้ได้เวลาอันสมควรแล้ว ผมขอเปิดการ
สัมมนาและขอให้การสัมมนาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงดัง
จิตมุ่งหมายทุกประการ และขอให้แนวความคิดเกี่ยว
กับเรื่องที่คุณต้องสัมมนาในวันนี้เป็นข้อมูล
เบื้องต้น รวมทั้งยินดีจะตอบข้อซักถามและรับฟัง
ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ท่านนักบริหารอาจจะต้อง
การเสนอในช่วงเวลาต่อไปนี้

เพื่อไม่ให้เสียเวลาผมขออนุญาตทำหน้าที่ของ
ผมในการที่จะเล่าให้ฟังถึงความรู้สึกนึกคิดของทาง
ฝ่ายการเมือง ซึ่งบังเอิญผมมีวิบากกรรมเข้าไปร่วมอยู่
ด้วย ทำให้ไปพบไปเห็นสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในแวดวง
ของการเมือง และความรู้สึกนึกคิดของนักการเมือง
สิ่งที่กระผมจะพูดต่อไปนี้ในบางเรื่อง ในบางกรณี
อาจจะไม่เป็นที่สออารมณ์หรืออาจจะเกิดความรู้สึก
ว่าในฐานะที่ผมเข้ามาอยู่ในแวดวงการเมืองเป็น
เวลาถึง ๕ ปีเศษ อาจจะเกิดความรู้สึกของนักการ
เมืองครบ จนลืมนิสิตภาพของข้าราชการประจำ
ที่ตัวเคยพบและเคยเป็นอยู่มาก่อน แต่ว่าทั้งหมดที่
จะเรียนให้ฟังนี้เป็นเรื่องของความเป็นจริงที่ได้พบได้
เห็น สิ่งที่ได้พบได้เห็นเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้สึก
นึกคิดของนักการเมืองทั้งโดยอาชีพและไม่อาชีพ

เรื่องการเสริมสร้างความสัมพันธ์เราจึงจะต้อง
เอาสิ่งที่ไม่ดีมาพูด เพื่อที่จะขจัดสิ่งไม่ดีเหล่านี้ให้มัน

หมดไป หรืออย่างน้อยก็บรรเทาผลที่จะเกิดในทาง
ร้ายกับประชาชนให้ดีขึ้น ผมเชื่อว่าข้อกล่าวหาของ
ฝ่ายการเมืองที่ผมได้เรียนมานั้น ท่านทั้งหลายซึ่ง
เป็นฝ่ายประจำคงจะมีข้อแก้ใจอยู่แล้ว และใน
การสัมมนาของท่านทั้งหลายในตอนปลายวันนี้
ท่านก็คงจะได้ร่วมจิตร่วมใจกันคิดแก้ข้อกล่าวหา
นั้น และข้อกล่าวหาที่ฝ่ายประจำมีต่อฝ่ายการเมือง
ใครจะแก้ให้ เพื่อความเป็นธรรมผมก็ขออนุญาตทำตัว
เป็นนายแทนเขาในขณะนี้ ขอได้โปรดอย่าคิดว่าผม
เข้าข้างการเมืองโดยไม่เห็นหัวอกฝ่ายประจำ ผมรู้ว่า
ท่านทั้งร้อยคนนั้นจะทำหน้าที่ช่วยข้าราชการประจำ
อยู่แล้ว ส่วนฝ่ายการเมืองคงจะไม่มีโอกาสมาร่วม
สัมมนาหรือมาชี้แจงข้อกล่าวหาเหล่านั้นได้ ผมก็ขอ
อนุญาตรับหน้าที่ชี้แจงตามที่ได้ฟังเข้ามา ส่วนท่าน
จะขอโต้แย้งว่าคำชี้แจงไม่มีเหตุไม่มีผล ไม่มีกฎหมาย
ในการสนับสนุนก็จะเป็นเรื่องที่ท่านจะต้องนำไป
วิพากษ์วิจารณ์และนำไปหาหนทางแก้ไข

ก่อนที่จะกล่าวแก้ข้อกล่าวหาแทนฝ่ายการเมือง
นั้น ผมขออนุญาตเรียนถึงความรับผิดชอบ
ของทางฝ่ายการเมือง ที่เขามีในแง่ของทางการเมือง
เสียก่อน ในความรับผิดชอบของท่านฝ่ายการเมือง
นั้น ถ้าเราแยกเป็นหัวข้อใหญ่ เราจะแยกได้เป็น
๒ กลุ่ม ที่เขาจะต้องรับผิดชอบ คือ

กลุ่มแรก เขาจะต้องรับผิดชอบต่อรัฐสภา
และ**กลุ่มที่สอง** เขาจะต้องรับผิดชอบต่อ
ประชาชน ที่เลือกเขาเข้ามา หรือแม้แต่คนที่ไม่ได้
รับเลือกตั้งอย่างผมก็ยังต้องอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ
ต่อรัฐสภา และถ้าจะบอกว่าเราก็ต้องรับผิดชอบต่อ
ประชาชนเหมือนกันเพื่อชื่อเสียงของเรา

กลุ่มที่ ๑ ในการรับผิดชอบต่อรัฐสภานั้น เขา
จะต้องรับผิดชอบใน ๓ แง่มุม คือ

๑. ในเรื่องของ การตอบกระทู้ถามในสภา การตอบกระทู้ถามนั้นว่าที่จริงไม่ใช่เป็นรายงาน เหลือบ่ากว่าแรงอะไรนัก เพราะจะมีข้าราชการ ประจำคอยทำคำตอบไว้ให้ แต่ท่านทั้งหลายที่มีหน้าที่ ในการทำคำตอบให้กับรัฐมนตรีของท่านนั้น คงจะ ตระหนักดีว่า คำถามที่เขาถามที่เสนอต่อสภานั้น เป็นคำถามรวมทั้งสิ้น เป็นคำถามที่เขาไม่ได้ตั้งใจ จะถาม แต่เขาถามเป็นพื้นฐานเพื่อที่จะชี้เข้า เข้า ไปในสิ่งที่คาดคิดว่ารัฐมนตรีจะไม่รู้ และเป็นเรื่อง ในรายละเอียดทั้งสิ้น เพราะฉะนั้นรัฐมนตรีจึงอยู่ ในฐานะที่ค่อนข้างลำบาก ถ้าไม่ล้วงลงไปรู้ถึงรายละเอียดตั้งแต่ต้นถึงปลายของการทำงานในแต่ละเรื่อง ก็จะไม่สามารถไปตอบกระทู้ได้ จริงอยู่ในหลาย กรณีได้มีการนำข้าราชการประจำไปนั่งประจำกันอยู่ข้าง หลังสภา เพื่อที่จะคอยตอบ คอยชี้แจงให้ แต่มันไม่ค่อยจะทันการณ์ เพราะว่าถูกเขาซักใช้หนัก ๆ เข้า คนจุดก็จุดปัญหาไม่ค่อยจะทันและตัวเองจะไปหา คำตอบยังไม่ทันด้วยซ้ำไป อย่างว่าแต่รัฐมนตรีที่ไม่ได้ลงดูในรายละเอียดเลย เคยมีเรื่องตลก ๆ เล่ากันในสมัยก่อนว่า มีนักการเมืองตัวจกจกจกจกจกจกจกจกคนหนึ่ง ถามรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยถึงเรื่อง ความชำรุดของสะพานในอำเภอหนึ่ง ในจังหวัดหนึ่ง ซึ่งอยู่ในภาคอีสาน ถามมาสองข้อ ข้อ ๑. ถามว่า สะพานที่ตำบลนั้นมันเกิดน้ำพัดชำรุดบกพร่องท่าน ทราบหรือไม่ ในประการที่ ๒. เมื่อท่านทราบท่าน ได้สั่งการแก้ไขหรือซ่อมแซมไปแล้วอย่างไร รัฐมนตรี เอาคำตอบซึ่งทางฝ่ายประจำทำมาให้ว่า ทราบสะพาน แห่งนั้นชำรุด เพราะน้ำท่วม ได้หักพังไปแล้ว และได้ สั่งการให้มีการซ่อมแซมไปแล้ว แต่บัดนี้ยังไม่ได้รับ ทราบรายงานว่าได้ซ่อมแซมเสร็จหรือยัง สมาชิกสภา ก็ได้ถามว่า สะพานอันนั้นซ่อมเสร็จแล้ว และได้ฟัง อีกแล้วท่านทราบหรือไม่ รัฐมนตรีก็ตอบว่า ในส่วน หลังนี้ยังไม่ทราบเพราะว่ายังไม่ได้ไปดู ก็ต้องขอรับว่า ไม่ทราบจริง ๆ และก็จะได้ไปดู สมาชิกลุกขึ้นตอบว่า นี่เป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่า รัฐมนตรีทำงานโดย

อาศัยแต่รายงานของข้าราชการประจำ ตัวเองไม่ได้ เคยลงไปดูเลย เพราะสะพานที่ว่ามันมันไม่เคยมี คลองที่ว่ามันมันก็ไม่เคยมี เพราะฉะนั้นมันจึงไม่เคย ฟังและไม่เคยมีการซ่อมแซม รัฐมนตรีคนนั้นก็หน้า ม่านกลับไป แต่ว่าเคราะห์ดีที่ในปัจจุบันนี้เขาไม่ เล่นกันถึงขนาดนั้น นี่ก็จะเห็นว่า เรื่องซึ่งดูมันไม่ค่อย จะหนักหนาสาหัส แต่ในบางกรณีมักก่อให้เกิดความ เสียหายต่อตัวรัฐมนตรีค่อนข้างรุนแรง เพราะฉะนั้น ในบางกรณีฝ่ายการเมืองเขาจึงต้องลงไปดูรายละเอียด ว่า ทำอะไรกันที่ไหน อย่างไร แน่ละเขาคงจะรู้ไม่ได้ ตลอด เพราะว่าเราทำกันทั่วราชอาณาจักร แต่บาง อย่างที่เขาเกิดเฉลียวใจหรืองบนขึ้นมาก เขาก็จะต้องลงไป ดูในรายละเอียด ถ้าไปกล่าวหาว่าเป็นการก้าว ก้าวในหน้าที่ประจำ ไม่ใช่เรื่องของนโยบายก็อาจจะ ไม่เป็นกรรมแก่เขาเหมือนกัน

๒. การตอบญัตติด่วน ญัตติด่วนของสภา ในปัจจุบันได้วิวัฒนาการมาเป็นการอภิปรายไม่ได้ ว่างใจโดยไม่มีการลงมติ และสามารถจะเกิดขึ้นใน ทุกเรื่องทุกอย่าง ในทุกกรณีโดยไม่มีใครคาดฝันได้โดย ทุกโอกาส เพราะฉะนั้นรัฐมนตรีจึงต้องเตรียมพร้อม อยู่เสมอว่าเขาจะตั้งญัตติอะไร เกิดเรื่องเกิดราวกัน ที่ไหนก็ต้องลงไปซักไซ้ในรายละเอียดเพื่อให้อั้วข้อมูล รู้ข้อเท็จจริง เพื่อที่จะเตรียมญัตติ แต่จริง ๆ แล้ว ผลหรือวิธีการในการตั้งญัตติในสภานั้น จุดมุ่งหมาย มิได้ต้องการผลอะไร ต้องการแต่เพียงว่าจะสามารถ ต่อว่าต่อขาน หรือในบางกรณีต่อว่ารัฐมนตรีว่า เอ็นจอบปากเท่านั้น เพราะฉะนั้นรัฐมนตรีก็ต้องเผชิญ ต่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สิ่งที่เป็นมูลเหตุในการที่จะถูกต่อ ว่าต่อขานหรือถูกดำเนิน จะเป็นเรื่องที่ฝ่ายข้าราชการ ประจำเป็นคนทำทั้งสิ้น อย่างที่ผมยกตัวอย่างเมื่อ สักครูนี้ว่า เสมียนเมาแล้วไปเตะชาวบ้าน รัฐมนตรี ก็จะถูกต่อว่าทั้ง ๆ ที่คนรับผิดชอบต่อเสมียนคนนั้น ก็คือผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี และปลัดกระทรวง

แต่ท่านทั้งหลายจะเห็นได้ว่า ไม่เคยมีการต่อว่าต่อขานอธิบดีหรือปลัดกระทรวงเลย รัฐมนตรีเท่านั้นที่จะต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ไม่รู้ไม่เห็น เพราะฉะนั้นก็เป็นเรื่องซึ่งน่าเห็นใจเขาอยู่เหมือนกัน การทุจริต การประพฤติมิชอบของข้าราชการในระดับต้น ๆ รัฐมนตรีก็ต้องคอยรับผิดชอบไปด้วย โดยข้ามขั้นตอนของผู้บังคับบัญชาที่ท่านทั้งหลายก็จะได้ยิน อธิบดีกรมป่าไม้ก็นั่งอยู่ที่นี้ ป่าที่ไหนถูกทำลาย อธิบดีกรมป่าไม้จะไม่เคยถูกตำหนิในสภา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรจะถูกตำหนิก่อนเพื่อน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรยังไม่รู้เลยด้วยซ้ำว่า ป่าที่เขาอ้างอยู่ที่ไหน ในบางกรณี เพราะจะไปรู้ได้อย่างไร ป่าไม้มีอยู่ทั่วประเทศ

การปฏิบัติไม่เป็นไปตามนโยบาย ซึ่งในที่สุจริตมนตรีก็ต้องไปรับผิดชอบในสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

ในกลุ่มที่สอง ในเรื่องของความรับผิดชอบต่อประชาชน คำว่าประชาชนในที่นี้ถ้ามองอย่างกว้าง คือ คนซึ่งเลือกตั้งเขาเข้ามาในกรณีที่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือถ้ามองอย่างแคบก็คือทางสื่อมวลชนเขาต้องรับผิดชอบต่ออย่างไร ต้องรับผิดชอบต่อในผลของการปฏิบัติงานว่า การปฏิบัติงานนั้นเกิดผลอะไรขึ้นมาต่อราษฎร เราจะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบต่อตรงนี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการประจำกับข้าราชการการเมืองนั้นแตกต่างกัน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการประจำถ้าเราได้ทำงานของเรา



๓. ความรับผิดชอบต่อสภาประการสุดท้ายคือ **การอภิปรายไม่ไว้วางใจ** ที่ท่านเคยได้ยินได้ฟังมาบ้างแล้ว สิ่งทั้งหลายทั้งปวงเกิดขึ้นในวงการราชการประจำทั้งสิ้นจะไม่ใช่เป็นเรื่องที่ตัวรัฐมนตรีลงไปกระทำเองเลย จะไม่ใช่เป็นเรื่องการต่อว่าในเรื่องของการกำหนดนโยบายผิด แต่จะเป็นเรื่องของ

ไปตามงบประมาณที่กำหนดให้ ถูกต้องตามระเบียบทั้งในแง่การเงินและระเบียบปฏิบัติและผลจะเป็นอย่างไร เราไม่ต้องรับผิดชอบต่อ แต่ผลอันนั้นเกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เกิดขึ้นเป็นผลดีต่อประชาชนหรือไม่ ฝ่ายการเมืองต้องรับผิดชอบต่อ ทั้ง ๆ ที่เขาไม่ได้เป็นคนปฏิบัติ ยกตัวอย่างง่าย ๆ ถ้าเราประกาศ

ประมูลสร้างถนนสายหนึ่ง ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของกรมทางหลวงหรือปลัดกระทรวงคมนาคม ประมูลเสร็จแล้ว สมมติว่าได้ในราคา ๒๐ ล้าน เราไม่พอใจ เพราะว่าสูงกว่าราคากลาง ๆ อาจจะทำไม่ได้ ๑๘ ล้าน เราก็เลิกประมูล ก็ทำถูกต้องก็ประมูลใหม่ ใช้เวลาอีก ๖ เดือน ในการประมูลใหม่ ผลเสียจะเป็นอย่างไรเราก็ไม่ต้องรับผิดชอบ ประมูลแล้วสมมติว่าได้ในราคา ๒๕ ล้าน ในที่สุดเราตัดสินใจสร้างถนนสายนั้นในราคา ๒๕ ล้าน เราไม่ต้องรับผิดชอบเพราะเราได้ทำถูกต้องตามระเบียบ ตามกฎเกณฑ์ของทางราชการแล้ว แต่ผลเสียที่เกิดขึ้นทั้งในแง่ของมูลค่าซ้ำและในแง่ของจำนวนเงินที่สูงขึ้นนั้น ฝ่ายการเมืองต้องรับผิดชอบ อันนี้เป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ฝ่ายการเมืองตื่นตระหนกที่จะลงมรดกในแง่รายละเอียด เพราะตัวเองจะต้องรับผิดชอบ นี่มองในแง่ดี ส่วนที่ไม่ดีมันก็มี ที่ลงมาดูในรายละเอียดก็เพื่อที่จะหวังส่วนแบ่ง หรือหวังผลประโยชน์ที่ไม่ควรจะได้ หรือแม้กระทั่งเพื่อประโยชน์ของพรรคพวกของตัวเอง

ความรับผิดชอบประการสุดท้ายก็คือผลกระทบในการเลือกตั้งสำหรับนักการเมืองที่จะต้องลงไปเลือกตั้ง ถ้าเขาทำงานแล้วผลมันไม่เกิดขึ้นถึงแม้ว่าจะทำไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย เขาก็ได้รับผลกระทบทันทีในกรณีที่จะต้องไปสมัครรับเลือกตั้งใหม่ ราษฎรก็อาจจะไม่เลือกตั้งเขาเข้ามาก็ได้

อันนี้ก็มีความรับผิดชอบที่ทางฝ่ายการเมืองมีอยู่ ในแง่ของข้อกล่าวหาที่ทางฝ่ายประจำเข้าไปกล่าวหาฝ่ายการเมืองใน ๕ ประการที่ได้เรียนมาแล้วนั้น อยากจะแก้ข้อกล่าวหาเป็นส่วนรวม ๆ ว่า ด้วยความรับผิดชอบที่เขามีอยู่ใน ๒ กลุ่ม ดังกล่าวนั้นเอง ทำให้เขาต้องลงมายุ่งหรือลงมาเกี่ยวข้องกับเรื่องประจำองไม่อยากจะให้ลงมาเกี่ยวข้องกับหลายกรณี ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อกล่าวหาที่ว่าไม่สุจริตและมุ่งแต่จะกอบโกยนั้น ความจริงก็คงจะมีส่วนอยู่โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งในการเลือกตั้ง แต่เราคงจะไปกล่าวหา รวมทั้งหมดว่าทุกคนคงจะไม่ได้ ทำนองเดียวกับที่เขา กล่าวหาว่าข้าราชการประจำไม่สุจริตนั้น ก็คงจะกล่าวหาข้าราชการทุกคนไม่สุจริตไม่ได้เช่นเดียวกัน เพราะถ้าข้าราชการประจำทุกคนไม่สุจริต บ้านเมืองมันคงวายวอดไปนานแล้ว ส่วนใหญ่เราคงต้องยอมรับว่า ยังคืออยู่หรือยังพอใช้ได้อยู่ ยังพอทนได้อยู่ มีเพียงส่วนน้อยที่ถึงกับทนไม่ได้ จับได้ไล่ทันก็ไล่ออกกันไป ถ้าจับไม่ได้ไล่ไม่ทันก็ทนอยู่กันไป แต่ในแง่ฝ่ายการเมืองนั้นคงจะไม่มีข้อแก้ตัวอะไรในส่วนที่เกี่ยวกับความไม่สุจริตในการเลือกตั้ง เพราะความไม่สุจริตในการเลือกตั้ง โดยวิธีการใช้เงินใช้ทอง มันนำมาสู่การกอบโกยเมื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งอย่างแน่นอน ไม่มีใครปฏิเสธได้ ไม่มีใครจะบอกยืนยันได้ว่าที่ทุ่มเงินกันไป ๑๐ ล้าน ๒๐ ล้าน นั้นเพื่อประโยชน์ของปวงชน โดยเฉพาะ ไม่มีทางที่จะแก้ตัวได้ และผมก็ไม่สามารถจะแก้ตัวแทนให้ได้ แต่ในข้อกล่าวหาที่ว่าการเมืองทำสิ่งใดก็เพื่อหวังผลทางการเมืองนั้น ในข้อกล่าวหานี้ก็คงจะต้องให้ความเห็นใจกับฝ่ายการเมืองอย่างมาก เพราะเมื่อเขาได้รับเลือกตั้ง เขาก็ต้องทำเพื่อหวังผลในการที่จะให้ประชาชนนิยมชมชอบเขา ในบางกรณีเขาอาจจะมีพรรคพวกและทำเพื่อประโยชน์ของพรรคพวก ซึ่งก็ไม่ใช่ของถูก ไม่ใช่ของดี เป็นของที่ควรจะต้องชดเชย แต่เราคงจะต้องยอมรับว่าในข้าราชการประจำของเราเอง เราก็มีพรรคมีพวก ถ้าเพื่อนฝูงของเราโดนเรื่องราวในทางที่ไม่ดีอย่างไร มีอะไรที่เราพอช่วยได้เราก็คงพอช่วยกันเหมือนกัน เพราะฉะนั้นความไม่ดีความดำหนิติเตียนอันนี้จึงเป็นเรื่องของวัฒนธรรมของคนไทยมากกว่าความเลวร้ายมากกว่าจะไปชี้หน้าว่ากัน

ในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องของคุณธรรมในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการนั้น ผมมีความรู้สึกว่าเป็นโดยส่วนรวมในปัจจุบันดีกว่าในสมัยก่อน ๆ มาก

เพราะระบบของข้าราชการพลเรือนค่อนข้างจะบึก
หลัก ค่อนข้างจะพึ่งพาได้พอสมควร แต่นั่นแหละ
ในบางกระทรวงอาจจะมีปัญหาในเรื่องของการ
ใช้อำนาจ ที่เราเรียกว่าอำนาจมืดที่ไปสั่งการให้อธิบดี
ทำหรือสั่งการให้ปลัดกระทรวงทำในสิ่งที่มีใช่เป็น
อำนาจของรัฐมนตรี และก็คงจะนำความอึดอัดมาสู่
ปลัดกระทรวงและอธิบดีเป็นอย่างมาก แต่ผมขอ
อนุญาตเรียนว่าในเรื่องนี้ อธิบดีและปลัดกระทรวงซึ่ง
เป็นเจ้าของอำนาจก็ต้องไตร่ตรองดูให้รอบคอบ ดูในแง่
ของความจำเป็น ดูในแง่ของความมีเหตุมีผลและ
ในขณะเดียวกันก็ต้องยอมรับว่าราชการนั้นทำอยู่จุด
ใดก็เป็นประโยชน์แก่ราชการทั้งสิ้น

ทั้งหมดนี้ก็เป็นข้อกล่าวหาซึ่งกันและกัน และ
เป็นข้อแก้ตัวเท่าที่จะแก้ให้ได้ ปัญหาก็คือว่า เราจะ
ทำอย่างไรถึงจะเสริมสร้างสัมพันธภาพในส่วนที่ไม่ดี
ส่วนที่ต้นนั้นก็แล้วไป ในส่วนที่ไม่ดีทำอย่างไรเราถึงจะ
ไปเสริมสร้างได้ ผมขออนุญาตปล่อยให้เป็นการของ
ท่านทั้งหลายที่จะต้องเป็นผู้ดำเนินการสัมมนาตนเอง
ว่า ทำอย่างไรสัมพันธภาพที่ไม่ดีนั้นมันถึงจะดีขึ้นมา
ได้ ผมคงไม่สามารถจะไปชี้บอกในขณะนี้ได้ว่าต้อง
ทำอย่างนั้นต้องทำอย่างนี้ แต่ผมขออนุญาตเรียนฝาก
แต่ข้อสังเกตว่า ท่านทั้งหลายน่าจะลองนำไปคิด
ประกอบการสัมมนาของท่านในการที่จะหาข้อเสนอ
แนะ ๒-๓ ประการ

ประการแรก เราจะต้องยอมรับสถานภาพ
ของกันและกัน ด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันและ
ยอมรับรู้ว่า มันจะดีขึ้นอย่างไรก็ตาม เราจะต้องอยู่กัน
ไปอย่างนี้ตราบเท่าที่จะยังมีการปกครองในระบอบ-
ประชาธิปไตย โดยมีการเลือกตั้ง ถ้าเรารับรู้
เราจะต้องอยู่กันอย่างนี้ สถานภาพของแต่ละฝ่ายเป็น
อย่างนี้ เหตุผลและความจำเป็นของเราเป็นอย่างนี้

ความคิดอ่านแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หรือการเสนอแนะ
เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีควรจะอยู่บน
พื้นฐานของความเป็นไปได้และความเห็นอกเห็นใจ
ซึ่งกันและกัน

ประการที่สอง ในการเสริมสร้างหรือปรับ
สถานภาพ ปรับความสัมพันธ์เข้าหากัน ควรจะต้องยึด
เป้าหมายที่ประชาชนเป็นหลัก จะต้องเป็นหนทาง
ที่จะทำให้เกิดการร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
ในการดำเนินการเพื่อหาข้อเสนอนะหรือผลสรุปของ
ท่านทั้งหลายนั้น ผมได้พบเห็นในที่หลายแห่งว่า ได้มี
การแต่งตั้งตัวบุคคลในขอบเขตที่จำกัด เช่น แต่งตั้ง
เฉพาะปลัดกระทรวง หรือบางคนบอกให้แต่งตั้งมาถึง
แค่อธิบดี ผมขออนุญาตเรียนฝากไว้ว่า ข้อเสนอแนะ
เหล่านั้นได้มีการเสนอนะกันมานานแล้ว แต่เป็นข้อ
เสนอนะที่ผมเห็นว่ามันคงเป็นไปได้ยาก เราคงยอม
รับกันแล้วว่าในขณะนี้ฝ่ายการเมืองมีอำนาจแต่งตั้งได้
แค่อธิบดี แต่ฝ่ายการเมืองก็สามารถถลึงลงไปก่อให้เกิด
ผลของการแต่งตั้งคนที่ระดับต่ำกว่านั้นได้ โดย
ตัวเองไม่ได้รับผิดชอบ โยนความรับผิดชอบเหล่านั้น
ไปสู่อธิบดีหรือปลัดกระทรวง และอธิบดีและปลัด-
กระทรวงนั้นก็ต้องทำตามด้วยความอึดอัด เพราะ
ฉะนั้นถ้าเราไปจำกัดอยู่เฉพาะปลัดกระทรวง ก็คือการ
ก่อให้เกิดการเผชิญหน้ากันระหว่างปลัดกระทรวง
กับรัฐมนตรี ผลเสียจะเกิดขึ้นกับการบริหารราชการ
ภายในกระทรวงเป็นอย่างยิ่ง ถ้าปลัดกระทรวงคนนั้น
แข็ง ปลัดกระทรวงคนนั้นก็คงจะอยู่ไม่ได้ ถ้าปลัด-
กระทรวงคนนั้นอ่อน ความวุ่นวายยุ่งเหยิงก็จะเกิดขึ้น
ในระบบราชการของกระทรวงนั้น เพราะจะกลายเป็น
เครื่องมือที่รัฐมนตรีสั่งได้โดยไม่ต้องรับผิดชอบ
ผมเห็นว่าทางออกที่น่าจะดีก็คือ การกำหนดอะไรก็
แล้วแต่ให้คนซึ่งมีบทบาทหรืออยากจะมีบทบาทนั้น

ทำบทบาทนั้นด้วยความรับผิดชอบของตนเอง โดยไม่ใช่ไปอาศัยมือของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมาเป็นเครื่องมือ โดยไม่ต้องรับผิดชอบ เพราะฉะนั้นในการที่จะเสนอแนะว่าควรจะทำหน้าที่ข้าราชการการเมือง แต่งตั้งข้าราชการประจำได้ในระดับหนึ่งระดับใดนั้น ต้องคำนึงถึงสภาพความเป็นจริงและอำนาจมืดที่ข้าราชการการเมืองจะพึงมีอยู่ โดยธรรมชาติของคนไทย

ประการที่สาม ที่อยากจะเรียนเป็นข้อสังเกตไว้ก็คือ การกระทำตนของข้าราชการฝ่ายประจำ ต่อฝ่ายการเมืองนั้นเรามักจะยกย่องว่าคนนั้นแข็งดี ต่อต้านฝ่ายการเมืองได้ ผมนึกได้นั้นเป็นทัศนคติที่ผิด เพราะฝ่ายประจำและฝ่ายการเมืองทำงานร่วมกันด้วยความร่วมมือเห็นอกเห็นใจโดยยึดถือประชาชนเป็นเป้าหมายอันสำคัญ การแข่งกร้าวเข้าหากันนั้นไม่



ในประการที่สองที่เราพูดกันถึงเรื่องของการจำกัดอำนาจของฝ่ายการเมืองว่า ให้อยู่แต่เฉพาะในเรื่องการวางนโยบาย เราคงจะทำได้ยากตรงเท่าที่เราไม่สามารถจะกำหนดคำว่านโยบายไว้ให้ชัดเจนเพียงพอ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เพราะถ้าเรากำหนดแต่เพียงว่านโยบายคือ เป้าหมายที่จะบรรลุไปถึง อาจจะรวมไปถึงวิธีการในการที่จะบรรลุสู่เป้าหมายนั้น ถ้าเรากำหนดแต่เพียงเท่านั้น ฝ่ายการเมืองก็คงจะล้ำเส้นออกมาอยู่นั่นเอง หนทางที่น่าจะเป็นไปได้ก็คือน่าจะให้ฝ่ายการเมืองสามารถลงมาดูแลในรายละเอียดได้บ้างตามสมควร ด้วยความรับผิดชอบของฝ่ายการเมืองนั้น ๆ

ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บ้านเมืองและประชาชน การอ้อมล้วยซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้นจะเป็นหนทางที่น่าจะเป็นทางที่ดีที่สุด เพราะในที่สุดถ้าไปแข่งกร้าวแก่กัน ปกปิดข้อเท็จจริงไว้เพื่อที่จะให้ฝ่ายการเมืองเสียหน้าในการกระทำอะไรผิดพลาด ฝ่ายการเมืองก็เป็นมนุษย์ และเป็นคนที่มินิสัยเป็นคนไทยอย่างเดียวกับพวกเรา เมื่อเสียหายก็หาหนทางแก้แค้น ทางแก้แค้นนั้นในหลายกรณีเราจะเห็นว่า เป็นการแก้แค้นซึ่งเราคิดว่าไม่มีคุณธรรม เราก็คิดว่ามันไม่มีคุณธรรมจริง แต่ผลเป็นอย่างไร ผลก็คือเขาแก้แค้นได้สำเร็จ เขาทำให้ข้าราชการต้องหลุดพ้นไปจากตำแหน่ง

เขาทำให้ข้าราชการต้องได้รับผลร้ายในบางกรณี ถึงแม้ในที่สุดความเป็นธรรมจะยังคงอยู่ แต่ผลร้ายก็เกิดขึ้นแล้ว และจะเกิดประโยชน์อะไรต่อการแข่งกร้าวนั้น เราจะไปยึดภษิตกำลังภายในว่า ชายชาติทรียมหักไม่ยอมงอนั้น มันจะเกิดประโยชน์อะไร ถ้าเราสามารถมีวิธีอื่นที่จะทำให้เราบรรลุเป้าหมายได้ ถึงแม้ว่าจะต้องดิ้นไกลหน่อย ยอมอ่อนน้อมต่อมตนหน่อย บางทีเราจะสำเร็จผลโดยไม่ต้องงอก็ได้

ประการสุดท้าย ที่ผมอยากจะขอเรียนฝากไว้ก็คือฝ่ายประจำต้องเป็นตัวยืนให้กับบ้านเมือง เพราะในภาวะการเมืองของบ้านเรานั้น ที่แล้วมามันไม่ค่อยจะมีสติยรภาพที่ยาวนานเพียงพอ เพียงจะมีความยาวนานต่อเนื่อง เพราะฉะนั้นฝ่ายประจำจึงต้องเป็นตัวหลัก การเป็นตัวหลักก็คือจะต้องคอยชี้แนวทางทั้งข้อดีและข้อเสียในการกระทำของฝ่ายการเมืองเสมอ ในการเสนอแนะเพื่อดำเนินการหนึ่งดำเนินการใดที่ฝ่ายการเมืองต้องการนั้น ข้าราชการประจำต้องชี้ข้อดีข้อเสียไว้ให้ชัดเจนว่าถ้าทำอย่างนั้นจะเกิดผลร้ายอย่างไร จะมีผลดีอย่างไร เพื่อฝ่ายการเมืองจะต้องไปตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบ ถ้าเราไม่บอกข้อเสียให้เห็น เมื่อตัดสินใจไปแล้วเกิดผลเสียหายขึ้นมา เขาก็จะมาเล่นงานเราอยู่นั่นเอง ว่าทำไมถึงไม่บอกว่ามันจะมีผลเสียอย่างไร ในที่สุดเราก็ต้องรับผิดชอบ เพราะฉะนั้นถ้าเราได้ทำอย่างความสำนึกที่ว่า ทั้งหมดนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อบ้านเมือง และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนแล้ว เราก็ต้องทำให้เขาเห็นว่าสิ่งต่างๆ ที่เขาคิดขึ้นมา มันจะมีข้อดีและข้อเสียอย่างไรบ้าง ไม่ใช่ไม่พอใจแล้วก็ไม่ทำ หรือไม่เห็นด้วยแล้วก็เฉยเสีย ซึ่งไม่ใช่วิธีการที่ดี ผมเองก็เคยเป็นข้าราชการประจำมาก่อน และไม่ใช่ว่าเป็นข้าราชการประจำในระดับเด็ก ๆ ผมไม่เคยทำอย่างนั้น แต่ผมเห็นข้าราชการประจำในปัจจุบัน มักจะทำกันอย่างนั้นในหลายกรณี

ไม่เห็นด้วยก็ไม่บอก ฝ่ายการเมืองเขาคิด ต้องหวังผลในทันทีทันใด เขาต้องหวังผลเพื่อชื่อเสียงเกียรติคุณของเขาเพื่อหวังผลว่าจะได้รับการกลับเข้ามาสู่ตำแหน่งใหม่ เขาก็จะคิดอะไรซึ่งมันอาจจะพิเรนหรือพิศดารในแง่ของข้าราชการประจำ ถ้าเราไม่เห็นด้วยเราก็ต้องบอกว่าผมไม่เห็นด้วยที่ไม่เห็นด้วยเพราะอย่างนี้ ๆ มันจะเกิดผลร้ายอย่างนี้แล้วเขาจะได้ไปตัดสินใจด้วยความรับผิดชอบของเขาเอง แต่สิ่งที่เราไม่เห็นด้วย มันเป็นไปได้ไม่ได้ในทางปฏิบัติ เป็นไปไม่ได้ในทางกฎหมาย เขาจะได้หยุดหรือถ้ายังอยากจะทำเขาก็ต้องไปแก้กฎหมาย แต่ถ้าเราหยุดเฉยเสีย เราไม่บอก แล้วใช้การถ่วงเวลาหรือใช้การไปพูดจาในทางที่ไม่ดี อย่างนี้เราก็ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ของเราอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยไม่ได้เคารพในวิชาชีพของเรา ซึ่งทำให้ถูกฝ่ายการเมืองเขาดูถูกดูหมิ่นเราได้ ซึ่งผมไม่ชอบฟัง เพราะผมยังถือว่าผมยังมีสายเลือดของความเป็นข้าราชการประจำอยู่ ผมจึงขอเรียนฝากท่านทั้งหลายในที่นี่ว่า ภาระหน้าที่ในการชี้แนวทางทั้งข้อดีข้อเสีย นั้น เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญมากที่จะเป็นหลักในการบริหารราชการแผ่นดินต่อไปได้

ผมใช้เวลาตามสมควร และคิดว่าบางท่านอาจจะมีความหรือข้อแคลงใจที่จะระบายน ผมก็จะยินดีตอบหรือยินดีฟัง ถ้าหากจะมี



หมายเหตุ ถอดจากเทปบันทึก โดยฝ่ายโครงการพัฒนาด้านการบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (พฤษภาคม ๒๕๒๔)

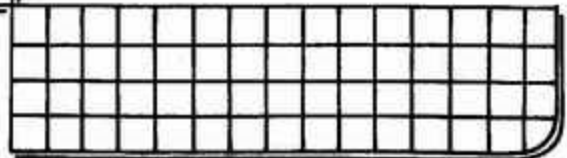
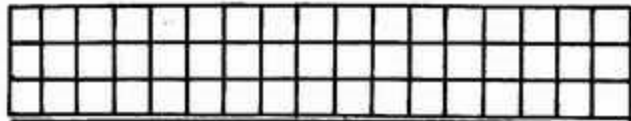
บทความวิชาการ

บทบาทและความสัมพันธ์

ระหว่าง

ข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง

ต้องส่ง
สำนักงาน ก.พ.



ความเป็นมา

บทบาทสำคัญของรัฐบาลได้แก่การกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยมีกลไกของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวคือ ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ ข้าราชการการเมืองมีหน้าที่หลักคือการกำหนดนโยบายและการติดตามกำกับการปฏิบัติตามนโยบาย ส่วนข้าราชการประจำมีหน้าที่ ๒ ประการ ประการแรกคือ มีหน้าที่จัดหาและวิเคราะห์ข้อมูลที่จะช่วยให้การตัดสินใจและการกำหนดนโยบายของรัฐบาลถูกต้อง หน้าที่ประการที่สองคือ รับนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ในการบริหารราชการ รัฐบาลต้องได้รับการสนับสนุนจากข้าราชการทั้งสองประเภทดังกล่าว ซึ่งจะต้องร่วมมือ

และประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ความสัมพันธ์ระหว่างกันจะต้องกำหนดไว้ในลักษณะที่เอื้ออำนวยประโยชน์แก่ระบบการปกครอง และจุดมุ่งหมายของรัฐบาล

ในประเทศไทย ปัญหาที่มีการกล่าวถึงกันบ่อยครั้งสรุปได้ว่า แม้ว่าผู้นำทางการเมืองจะได้แสดงเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และการเมืองตามครรลองประชาธิปไตย แต่ข้าราชการไม่ได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะการปฏิบัติงานถูกจำกัดอยู่ในแวดวงเพียงเพื่อสนองตอบความต้องการรักษา และส่งเสริมอำนาจและผลประโยชน์เฉพาะบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อุปสรรคสำคัญก็คือการก้าวถอยและการควบคุมข้าราชการประจำอย่างไม่มีขอบเขตจำกัดของข้าราชการการเมือง

โดยสภาพดังกล่าว ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการประจำและข้าราชการการเมืองที่นำมาศึกษา ได้แก่

๑. ปัญหาข้าราชการการเมืองขาดนโยบายเป้าหมายและแผนปฏิบัติงานที่แน่นอน
๒. ปัญหาการใช้อิทธิพลของข้าราชการการเมืองเข้าแทรกแซงข้าราชการประจำ
๓. ปัญหาการแยกข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำออกจากกัน

วัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษาวิจัย

ปัญหาบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการประจำและข้าราชการการเมืองดังกล่าว มักจะเกิดขึ้นในระดับสูง ดังนั้น การศึกษานี้ได้เน้นการพิจารณาบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการประจำระดับรองอธิบดีถึงปลัดกระทรวงกับข้าราชการการเมืองระดับรัฐมนตรี โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. ด้านการบริหารงานบุคคล ศึกษาว่าข้าราชการการเมืองควรเข้ามามีบทบาทในเรื่องการแต่งตั้ง โยกย้าย การให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการประจำ ระดับใด อย่างไร
๒. ด้านการบริหารทั่วไป ศึกษาถึงการแบ่งอำนาจหน้าที่ของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำว่าควรมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องใด และในขั้นตอนใดของการบริหารงาน

วิธีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

เริ่มด้วยการศึกษาจากเอกสารทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ เกี่ยวกับทฤษฎีและหลักการของความสัมพันธระหว่างข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง

หลังจากนั้นเป็นการศึกษาภาคสนาม โดยแบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. การศึกษาเฉพาะกรณีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจริง ระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาพิจารณาปัญหาข้าราชการการเมืองขาดนโยบายเป้าหมายและแผนปฏิบัติงานที่แน่นอน ปัญหาการใช้อิทธิพลของข้าราชการการเมืองเข้าแทรกแซงข้าราชการประจำ และปัญหาการแยกบทบาทของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำออกจากกัน

๒. การใช้วิธีการศึกษาแบบสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ ข้าราชการประจำระดับรองอธิบดีถึงระดับปลัดกระทรวง ๑๐ ท่าน และรัฐมนตรีหรืออดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ๑๐ ท่าน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะต่อปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการทั้ง ๒ ประเภท การสัมภาษณ์กระทำระหว่างเดือนกันยายนถึงพฤศจิกายน ๒๕๒๓ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แต่ไม่มีการจัดบันทึก

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในปัจจุบันนี้ไม่เพียงแต่ในทางทฤษฎีรัฐศาสตร์ที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างในตำแหน่งของนักการเมืองกับตำแหน่งของข้าราชการประจำเท่านั้น แต่ในทางกฎหมายไทยถือตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการการเมือง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๒๒ กับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑ ได้ชี้ชัดให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างแน่นอนของกลุ่มบุคคลทั้งสองนี้ กล่าวคือข้าราชการการเมืองก็คือกลไกของรัฐอันหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของรัฐกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย หรือหมายถึงบุคคลหรือคณะบุคคลที่ได้สถานะโดยการเลือกตั้ง

หรือแต่งตั้งมาจากประชาชนหรือคณะบุคคลที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบกิจการทางด้านการเมือง ตามกฎหมายไม่ได้มีการบ่งบอกว่าใครควรเข้ามาเป็นข้าราชการการเมือง แต่มีความหมายว่าคนที่เข้ามาเป็นข้าราชการการเมืองมีหน้าที่และความรับผิดชอบประการใดเป็นสำคัญ ส่วนข้าราชการประจำ หมายถึงบุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนให้ได้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนในกระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือน ซึ่งสามารถตีความได้ว่าข้าราชการประจำเป็นผู้ปฏิบัติงานในระบบราชการ ส่วนจะเป็นผู้ช่วยกำหนดนโยบายด้วยหรือไม่เป็นอีกกรณีหนึ่งต่างหากออกไป นอกจากนั้นเมื่อศึกษาลึกลงไปในด้านรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์แล้ว จะเห็นว่าข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำมีความแตกต่างกันในด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านการเข้าดำรงตำแหน่ง ด้านระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความชำนาญ และด้านความเป็นกลางทางการเมือง

อย่างไรก็ตาม การที่ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำมีความแตกต่างกันหลายด้าน ก็ได้หมายความว่าต้องเป็นประโยชน์ต่อกัน เพราะถ้าศึกษากันอย่างจริงจังแล้วข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำก็มีความสัมพันธ์กันในหลายด้านเช่นกัน คือ สัมพันธ์ในด้านการบริหาร ในด้านการกำหนดนโยบาย ในด้านการนิติบัญญัติ และในด้านการควบคุมบังคับบัญชา แม้ว่าข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำมีความสัมพันธ์กันถึงเพียงนี้ แต่ในระบบการเมืองของไทยซึ่งสืบทอดโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจหลายประการมาจากอดีต ทำให้มีมูลเหตุให้ข้าราชการประจำต้องเข้าไปมีบทบาท

ทางการเมือง ฉะนั้นการวิจัยนี้จึงไม่ประสงค์ที่จะศึกษาว่าใครควรเข้ามาเป็นข้าราชการการเมือง เพราะเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับโครงสร้างทางการเมืองของไทยในปัจจุบัน ซึ่งแม้จะกล่าวกันว่ากรณีที่ข้าราชการประจำเข้ามามีบทบาททางการเมืองจะก่อให้เกิดผลเสียหลายประการ แต่เหตุผลนี้บางครั้งก็ไม่เป็นความจริงเสมอไป จึงควรศึกษาเพียงว่าข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำควรมีอำนาจหน้าที่อย่างไรในระบบการเมืองและระบบบริหาร ซึ่งจะเป็นสิ่งนำไปสู่การปฏิบัติการได้ในแง่กฎหมาย

การที่ต้องมีการศึกษาเพื่อหาทางกำหนดอำนาจหน้าที่ของข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำสาเหตุที่สำคัญก็คือ ไม่ว่าข้าราชการการเมืองจะเข้าแทรกแซงและก้าวก่ายหน้าที่ของข้าราชการประจำหรือข้าราชการประจำจะเข้าไปก้าวก่ายหน้าที่ของข้าราชการการเมืองย่อมก่อให้เกิดผลเสียหายแก่บ้านเมืองได้ทั้งสิ้น กล่าวคือในกรณีที่ข้าราชการประจำไปก้าวก่ายและแทรกแซงข้าราชการการเมือง จะทำให้นโยบายของข้าราชการการเมืองนั้นอาจถึงกับล้มเหลวได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความล้มเหลวในเป้าหมายของรัฐที่รัฐบาลได้แถลงต่อรัฐสภา และจะทำให้ประชาชนขาดความมั่นใจในรัฐบาล อันเป็นผลทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพได้ และถึงกับต้องมีการเปลี่ยนรัฐบาลก็ได้ ส่วนในกรณีที่ข้าราชการการเมืองเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำก็อาจก่อให้เกิดผลเสียหาย ๓ ประการ คือ^๑

๑ จะก่อให้เกิดการทุจริตและแสวงหาประโยชน์อันมิชอบในวงราชการ เพราะเมื่อข้าราชการประจำต้องตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของข้าราชการการเมืองแล้ว ข้าราชการประจำก็ต้องยอมทำตามคำสั่งที่ผิด

^๑ คำแถลงของสมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย ใน วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๑๔

กฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของข้าราชการการเมืองทุกประการ

๒. ข้าราชการประจำกับข้าราชการการเมือง จะร่วมมือกันแสวงหาประโยชน์อันมิชอบดังเช่นที่แล้งมา โดยข้าราชการการเมืองอาจใช้ข้าราชการประจำเป็นเครื่องมือเพราะการลวงรู้การประพฤติมิชอบของข้าราชการประจำ กล่าวคือแทนที่จะมีการสอบสวนลงโทษ กลับใช้อำนาจบีบบังคับเพื่อประโยชน์ส่วนตัวและ

๓. การสั่งโยกย้ายข้าราชการประจำอันเป็นการลงโทษนั้น ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ จะต้องสอบสวนให้ได้ความผิดเสียก่อน หากปล่อยให้มีการลงโทษโดยไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และเพื่อประโยชน์ส่วนรวมแล้ว ก็เชื่อแน่ว่าการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลนี้และรัฐบาลต่อ ๆ ไปจะไม่เป็นผลดีแก่ส่วนรวมอย่างแน่นอน

กำหนดการแบ่งสรรอำนาจหน้าที่ระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ ซึ่งจะแบ่งการอธิบายออกเป็น ๒ ประเด็นใหญ่ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๑. ด้านการบริหารงานบุคคล จากการสัมภาษณ์ข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำ ปรากฏว่าข้าราชการทั้งสองประเภทดังกล่าวต้องการมีบทบาทในการบริหารงานบุคคลที่สำคัญดังนี้

(๑) การแต่งตั้ง โยกย้าย

ความเห็นของข้าราชการการเมือง

ข้าราชการการเมืองต้องการมีบทบาทในเรื่องการแต่งตั้ง โยกย้ายแก่ข้าราชการประจำระดับปลัดกระทรวงเพียงระดับเดียว เพราะถือว่าข้าราชการการเมืองมีฐานอำนาจมาจากประชาชน ไม่ใช่มาจากข้าราชการประจำในกระทรวง จึงไม่ต้องการมี



ในการศึกษาความสัมพันธ์ของบทบาทระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำเพื่อหาทางกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายในทางรูปธรรมหรือในทางกฎหมาย คณะผู้วิจัยได้ออกสัมภาษณ์ข้าราชการการเมืองระดับรัฐมนตรี หรืออดีตรัฐมนตรี และข้าราชการประจำระดับรองอธิบดีถึงระดับปลัดกระทรวง ก็ได้รับทราบข้อมูลมาพอสมควรแก่การ

อำนาจในการแต่งตั้ง โยกย้าย ลงไปถึงระดับอธิบดี ซึ่งถือว่าไม่จำเป็น

ความเห็นของข้าราชการประจำ

ข้าราชการประจำนั้นต้องการให้เรื่องการแต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการเป็นเรื่องของข้าราชการประจำ

(๒) การให้คุณให้โทษ

ความเห็นของข้าราชการการเมือง

ข้าราชการการเมืองต้องการมีบทบาทในเรื่องการให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการประจำระดับปลัดกระทรวงเพียงระดับเดียว ด้วยเหตุผลทำนองเดียวกับเรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย

ความเห็นของข้าราชการประจำ

ข้าราชการประจำนั้น ต้องการให้เรื่องการให้คุณให้โทษข้าราชการประจำเป็นเรื่องของข้าราชการประจำ

นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ก็ได้พบว่าข้าราชการประจำที่ไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองบางท่านมีอาวุโสในกระทรวง จึงต้องการมีอำนาจในการดำเนินการบริหารงานบุคคลมาก ๆ ทำให้ข้าราชการประจำขวัญเสียมาก และจากข้อมูลที่ได้จากเอกสารการประชุมของคณะกรรมการสมาคมข้าราชการพลเรือนในปี พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็พบว่า การแต่งตั้งโยกย้าย และการให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการประจำไม่ว่าจะมาจากผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการประจำ ควรเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย ไม่ใช่ใช้อำนาจนี้ไปโดยไม่มี การสอบสวนหาความจริง อย่างไรก็ดี แม้ว่าข้าราชการการเมืองต้องการมีอำนาจในการแต่งตั้งโยกย้าย และให้คุณให้โทษเพียงระดับปลัดกระทรวง แต่การใช้อำนาจนี้ของข้าราชการประจำระดับสูง ข้าราชการการเมืองก็ขอรับทราบไว้บ้าง

เรื่องการบริหารงานบุคคลนี้ จากการสัมภาษณ์จึงประมวลความเห็นได้ ดังนี้

ก. ข้าราชการการเมืองต้องการมีอำนาจในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการให้คุณให้โทษเพียงระดับกระทรวง ส่วนระดับที่รองลงไปจะขอเพียงรับทราบเท่านั้น

ข. ข้าราชการประจำต้องการให้ระบบการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องของกระทรวง และถ้าจะมีการแต่งตั้ง โยกย้าย และให้คุณให้โทษจะต้องดำเนินไปตามขั้นตอนของกฎหมายอย่างเคร่งครัด

อย่างไรก็ดี ในเรื่องอำนาจการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนระดับสูงนี้ ในสมัยที่พลเรือเอกสงัด ชลออยู่เป็นหัวหน้าคณะรัฐประหาร ได้ยึดอำนาจการปกครองประเทศ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๒๐ ได้แก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ (พ.ศ. ๒๕๒๐) ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนระดับ ๙ (รองอธิบดี) ได้เอง ส่วนการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนระดับสูงรองลงมาคือ ระดับ ๗ และ ๘ คงเป็นอำนาจของอธิบดี แม้ว่าอธิบดีจะมีอำนาจตามกฎหมายดังกล่าว แต่ในทางปฏิบัติแล้ว อธิบดีส่วนมากมักจะไม่กล้าตัดสินใจแต่งตั้งเองโดยลำพัง เพราะเกรงว่าผู้ที่ตนเลือกสรร และทำการแต่งตั้งไปจะเป็นบุคคลที่รัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงไม่พอใจ จึงนิยมการเสนอรายชื่อบุคคลผู้ที่ได้รับการพิจารณาแต่งตั้งไปให้รัฐมนตรีว่าการ และ/หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการเป็นผู้เลือก แล้วอธิบดีจึงทำคำสั่งแต่งตั้งผู้ที่รัฐมนตรีว่าการและ/หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการเห็นชอบ

ปัญหานี้มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น ในเมื่อเวลาต่อมาระบบการเมืองทำให้เกิดรัฐบาลผสม ซึ่งประกอบด้วยพรรคการเมืองมากกว่าหนึ่งพรรค รัฐบาลมีความจำเป็นต้องจัดสรรตำแหน่งทางการเมืองให้แก่พรรคร่วมรัฐบาล เพื่อที่จะได้รับเสียงสนับสนุน ทำให้เกิดการแบ่งปันควบคุมบริหารกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ซึ่งในบางกระทรวงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกับรัฐมนตรีช่วยว่าการมาจากพรรคการเมืองต่างพรรคกันต่างก็พยายามหาฐานสนับสนุนจากข้าราชการประจำระดับสูง เพื่อช่วยในการควบคุมการปฏิบัติ

งานประจำ ผลที่เกิดขึ้นจะเห็นได้ว่ามีอัตราการสับเปลี่ยนข้าราชการประจำระดับสูง (อธิบดีและรองอธิบดี) ที่สูงมากและมีอยู่หลายกรณีที่เป็นกรณีดำเนินการไปโดยไม่คำนึงถึงแบบแผนประเพณีและประโยชน์ของราชการโดยส่วนรวม

การปฏิบัติเช่นนี้ เป็นการแบ่งกันปกครองกรมต่าง ๆ ในกระทรวงหนึ่ง ๆ โดยพรรคการเมืองที่ร่วมรัฐบาล ซึ่งก่อให้เกิดทั้งผลดี-ผลเสีย ผลดีที่มีการกล่าวอ้างกันก็คือ รัฐมนตรี และ/หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการสามารถดำเนินการตามนโยบายที่ตนและพรรคการเมืองกำหนดไว้ได้สะดวกยิ่งขึ้น ส่วนผลเสียที่มีการวิจารณ์กันก็คือ การกระทำได้กล่าวทำให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของกระทรวงและกรมขาดเอกภาพทำให้ข้าราชการประจำวิ่งเต้นเข้าหานักการเมืองเพื่อหวังตำแหน่ง ทำให้ข้าราชการประจำที่ดีมีความสามารถแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับพรรคการเมืองหมดกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

๒. ด้านการบริหารทั่วไป

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำพอประเมินความเห็นได้ดังนี้

(๑) การกำหนดเป้าหมายและนโยบาย

ความเห็นของข้าราชการการเมือง

ในเรื่องการกำหนดเป้าหมายและนโยบายนั้น ข้าราชการการเมืองส่วนมากต้องการเป็นผู้กำหนดเป้าหมายของรัฐและนโยบายอย่างกว้าง ๆ เพราะรัฐบาลต้องแถลงต่อที่ประชุมรัฐสภา ซึ่งรัฐมนตรีแต่ละกระทรวงก็จะกำหนดนโยบายของกระทรวงแล้วมารวมกันเป็นนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นข้าราชการการเมืองจึงต้องการมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย นอกจากนี้ข้าราชการการเมืองก็ยอมรับว่าตัวเองได้รับข้อมูลมาจากข้าราชการประจำ

เพื่อนำมากำหนดนโยบาย

ความเห็นของข้าราชการประจำ

ข้าราชการประจำนั้น จากการสัมภาษณ์ก็ได้พบว่า ส่วนใหญ่ยอมรับว่าผู้กำหนดนโยบายคือข้าราชการการเมือง แต่นโยบายของข้าราชการการเมืองบางครั้งก็มีปัญหา เป็นต้นว่าอาจจะไม่มีความชัดเจนเพียงพอ ระยะเวลาที่ปฏิบัติตามนโยบายนั้นหมดไปเพราะการเปลี่ยนรัฐบาลบ่อยครั้ง นโยบายบางที่กำหนดออกมาชัดเจนแต่ปฏิบัติไม่ได้ เพราะมีปัญหาทางเทคนิคที่ข้าราชการการเมืองที่ขาดประสบการณ์ในการบริหารราชการอาจจะไม่ทราบ ดังนั้นการกำหนดนโยบายจึงควรศึกษาข้อมูลให้รอบด้าน เพื่อปฏิบัติได้ในภายหลัง ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องที่ข้าราชการการเมืองต้องร่วมมือในการขอข้อมูลจากข้าราชการประจำ และร่วมปรึกษาหารือภายหลังจากนโยบายได้นำออกมาใช้ปฏิบัติแล้ว

เรื่องการกำหนดเป้าหมายและนโยบายนี้ จากการสัมภาษณ์จึงประมวลความเห็นได้ ดังนี้

ก. ข้าราชการการเมือง ต้องการมีอำนาจในการกำหนดเป้าหมายของรัฐและนโยบาย โดยต้องการได้รับความร่วมมือจากข้าราชการประจำในการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง นอกเหนือจากการรวบรวมความต้องการของประชาชนมาแล้ว

ข. ข้าราชการประจำ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าผู้กำหนดนโยบายคือข้าราชการการเมือง และมีความปรารถนาจะให้ความร่วมมือในด้านข้อมูลแก่ข้าราชการการเมือง และต้องการให้ข้าราชการการเมืองคำนึงถึงราษฎรส่วนใหญ่ของประเทศ ไม่ใช่คำนึงถึงแต่ตนนโยบายของพรรคและคะแนนนิยมที่พรรคจะได้รับจากการทำตามนโยบายนั้น เพราะจะทำให้ตนนโยบายไม่มีความต่อเนื่อง ผลเสียหายจะเกิดกับประชาชน

(๒) การนำนโยบายไปปฏิบัติ

ความเห็นของข้าราชการการเมือง

ในเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลนั้น ข้าราชการการเมืองส่วนมากมีความเห็นว่า รัฐมนตรีว่าการ รัฐมนตรีช่วยว่าการ หรือบุคคล หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายมีหน้าที่โดยตรงในการให้คำแนะนำแนวทางปฏิบัติอย่างกว้าง ๆ ส่วนรายละเอียดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการประจำ

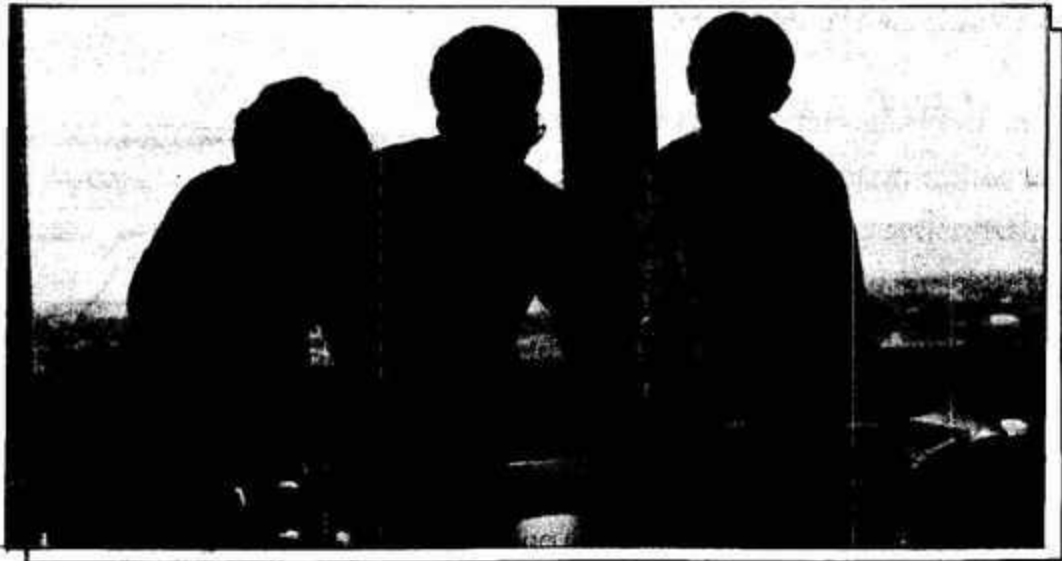
ความเห็นของข้าราชการประจำ

สำหรับปัญหานี้ ข้าราชการประจำส่วนมากเห็นว่าข้าราชการการเมืองควรให้คำแนะนำแนวทางอย่างกว้าง ๆ ส่วนขั้นตอนการปฏิบัติตามนโยบายในรายละเอียดนั้นควรเป็นหน้าที่ของข้าราชการประจำ อย่างไรก็ตามข้าราชการประจำก็ยังมีความเห็นที่ข้าราชการการเมืองควรจะคอยติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำ เพื่อควบคุมมิให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานออกไปนอกขอบเขตแนวนโยบาย

ประจำเข้ามามีบทบาททางการเมืองและทำให้นักการเมืองอาชีพอ่อนแอ รวมทั้งทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำตลอดเวลา ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

๑. ระบบการเมืองของไทยในระยะ ๔๐ กว่าปีที่ผ่านมา เป็นระบบประชาธิปไตยแต่เพียงรูปแบบเท่านั้น แต่เป็นอมาตยาธิปไตยในทางปฏิบัติเกือบตลอดเวลา จึงยังผลให้ข้าราชการประจำมีบทบาททางการเมืองสูงเกือบตลอดเวลา

๒. ผู้นำทางการเมืองของไทยซึ่งมาจากระบบราชการเป็นส่วนใหญ่เชื่อว่า หลักการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางจะให้ผลดีต่อการบริหารราชการแผ่นดิน และต่อความมั่นคงของชาติมากกว่าหลักการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น จึงไม่พยายามที่จะกระจายอำนาจปกครองตนเองให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ อย่างจริงจัง ยังผลให้จำนวนข้าราชการประจำ



สรุป

ระบบการเมืองของไทยในระยะ ๔๐ กว่าปีที่ผ่านมา มีส่วนเป็นอย่างมากในการทำให้ข้าราชการ

ของส่วนกลางเพิ่มจำนวนและมีฐานะสูงขึ้นเรื่อย ๆ และทำให้ระบบการเมืองแบบอมาตยาธิปไตยฝังรากลึกลงเรื่อย ๆ ในประเทศไทย

๓. เมื่อระบบการเมืองและระบบบริหารราชการของไทยเกื้อกูลกันเช่นนี้ จึงเป็นการยากอย่างมากที่จะแยกข้าราชการประจำออกจากข้าราชการการเมืองอย่างเด็ดขาด ทั้งนี้ก็เพราะความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการประจำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อระบบการเมืองของไทยพัฒนาก้าวหน้าเป็นระบบประชาธิปไตยสมบูรณ์โดยมีการปกครองตนเองในท้องถิ่นต่าง ๆ เป็นฐาน และมีระบบพรรคการเมืองใหญ่ และมีวินัยเป็นกลไกดำเนินการปกครองเท่านั้น ซึ่งยังเป็นเรื่องที่อยู่ห่างไกลความเป็นจริง

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการทำให้ระบบการเมืองแบบอมตยาธิปไตยของไทยเปลี่ยนเป็นระบบประชาธิปไตยไม่อาจทำได้ในอนาคตอันใกล้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะไม่สามารถปรับปรุงบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำภายในกรอบของระบอบการเมืองปัจจุบันให้ดีขึ้นไม่ได้ ด้วยเหตุนี้ จึงขอเสนอแนวทางการปรับปรุงบทบาท และความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ ดังนี้

ก. ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ควรให้อำนาจแก่ข้าราชการการเมืองคุมข้าราชการประจำระดับปลัดกระทรวง และอธิบดีได้โดยตรง ส่วนระดับรองลงไปให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการประจำที่จะปกครองและบังคับบัญชาตนเอง

ข. ในเรื่องการบริหารทั่วไป ถ้าเป็นเรื่องนโยบายเป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการการเมืองที่จะควบคุมให้เป็นไปตามนั้น แต่เรื่องปฏิบัติตามนโยบายเป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการประจำ ส่วนการกำหนดนโยบายควรจะร่วมมือกันและไม่สมควรอย่างยิ่งที่จะปล่อยให้ เป็นหน้าที่ของข้าราชการการเมืองบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งนี้มีเหตุผลคือ

(๑) ด้านนโยบายไม่ต่อเนื่องจะเกิดปัญหาการสูญเสียทรัพยากรมาก เพราะพรรคแต่ละพรรคก็มีนโยบายเป็นของตนเอง เมื่อผลัดกันเข้าไปเป็นรัฐบาลคนละไม่ถึงปี หรืออย่างมากไม่เกินสองปี จะสร้างปัญหาให้กับข้าราชการประจำและให้แก่บ้านเมืองมากกว่าให้ประโยชน์ ควรที่พรรคการเมืองจะยอมรับเหตุผลข้อนี้ และหันหน้าเข้าปรึกษากันระหว่างพรรคการเมือง

(๒) ข้าราชการการเมืองขาดประสบการณ์ในการบริหาร และไม่ได้ล่วงรู้ปัญหาอย่างแท้จริงในระบบราชการเหมือนอย่างข้าราชการประจำ ดังนั้นเมื่อกำหนดนโยบายแต่ฝ่ายเดียวอาจทำให้ไม่ชัดเจนและนำไปปฏิบัติไม่ได้ผลเต็มที่ เพราะนโยบายมิใช่จะปฏิบัติกันได้ทุกเรื่อง ดังนั้นเพื่อป้องกันความล้มเหลวของนโยบายอันจะก่อให้เกิดผลเสียหายแก่บ้านเมือง การกำหนดนโยบายควรร่วมมือกันระหว่างข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำ ส่วนขั้นตอนจะเป็นอย่างไรนั้นแล้วแต่จะมีการกำหนดกันในระยะต่อไป



บทความวิชาการ

โสรัจ สุจริตกุล*



การปฏิรูป ระบบราชการในประเทศไทย :

เมื่อเดือนสิงหาคมปีนี้ ผู้เขียน ได้รับเชิญให้ไปร่วมสัมมนาเรื่องการปรับปรุงราชการพลเรือน เพื่อพัฒนาประเทศ ซึ่งจัดโดยองค์การสหประชาชาติ ณ กรุงปักกิ่ง ประเทศจีน ในการสัมมนาได้มีการบรรยายสรุปเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการของประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา ผู้เขียนเห็นว่าการอภิปรายดังกล่าวจะมีประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูประบบราชการไทย และผู้ที่สนใจทั้งหลาย จึงขอถ่ายทอดคำอภิปรายเรื่องการปฏิรูประบบราชการในประเทศอังกฤษของ ดร.วิลเลียม พลาวเด็น ดังนี้

ดร. พลาวเด็น ผู้อำนวยการสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ของประเทศอังกฤษหรือ Director General of Royal Institute of Public Administration London อภิปรายว่า ในประเทศอังกฤษนั้น อาชีพข้าราชการพลเรือนเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และมีหลักประกันว่า ถ้าทำงานดี ไม่ทำอะไรผิดพลาดในเรื่องสำคัญ ๆ แล้ว จะกลับแก้งให้ออกจากราชการ

พลเรือนด้วยเหตุผลทางการเมือง หรือด้วยเหตุผลส่วนตัวอื่น ๆ ไม่ได้ ข้าราชการพลเรือนประจำของอังกฤษจึงทำงานโดยไม่ลำเอียงเข้าข้างพรรคการเมืองใด ๆ เวลามีการเปลี่ยนแปลงพรรคการเมืองเข้ามาบริหารประเทศ ข้าราชการประจำก็ช่วยบริหารราชการแผ่นดินไปได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าพรรคการเมืองไหนจะได้อำนาจรัฐมาบริหารประเทศ

ข้าราชการพลเรือนของอังกฤษนั้นในภาพรวมใหญ่ ๆ อาจแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ข้าราชการที่ทำงานด้านวิชาการต่าง ๆ กลุ่มนี้บรรจุจากผู้สำเร็จการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ ทำงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๒. เจ้าหน้าที่ด้านบริหารและปฏิบัติการ ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

๒.๑ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำ เช่น เสมียน เสมียนอาวุโส จนถึงเจ้าหน้าที่งานประจำระดับชั้นผู้ใหญ่ระดับชั้นสูง

๒.๒ กลุ่มนักบริหาร กลุ่มนี้มีลักษณะพิเศษและมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการพลเรือนในอังกฤษ ตำแหน่งที่บรรจุพวกนี้เป็นตำแหน่งบริหารล้วน ๆ เริ่มบรรจุจากการคัดเลือกผู้จบจากมหาวิทยาลัย โดยบรรจุเป็นนักบริหารระดับต้น ๆ คล้าย ๆ กับตำแหน่งผู้ช่วยนักบริหาร แล้วย้าย ๆ ไปได้ขึ้นไปจนถึงตำแหน่งปลัดกระทรวง พวกนี้บรรจุจากผู้จบมหาวิทยาลัยที่มีแววหรือศักยภาพว่าจะจะเป็นนักบริหารระดับสูงในอนาคตได้ แล้วให้ทำงานด้านบริหารพร้อมกับพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งสูงสุดของราชการพลเรือนอังกฤษ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการก็ขึ้นได้สูงมากเหมือนกัน แต่ไม่ถึงตำแหน่งนักบริหาร สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัตินั้นจะขึ้นได้ต่ำกว่ากลุ่มนักวิชาการ แต่กลุ่มปฏิบัติก็อาจจะเปลี่ยนสายงานมาเป็นนักบริหารหรือนักวิชาการได้ แต่เป็นกรณีที่ยากมาก เพราะที่อังกฤษนั้นข้าราชการทั้ง ๓ ประเภท คือกลุ่มนักบริหาร กลุ่มปฏิบัติการ และกลุ่มวิชาการ ไม่ค่อยจะเปลี่ยนสายงานกัน

เรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนในราชการพลเรือนอังกฤษ ดร.พลาวด์ตัน กล่าวว่า เรื่องนี้เป็นเรื่องที่สำคัญมากเรื่องหนึ่ง เพราะหากข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำกว่าอาชีพอื่น ๆ จะทำให้คนไม่สนใจเข้ารับราชการ ซึ่งจะมีผลให้ทางราชการ

ไม่ได้คนดีมีความสามารถมาทำงานที่สำคัญของประเทศชาติ ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนของอังกฤษจึงเป็นระบบที่แข่งขันกับเอกชนได้ เงินเดือนของข้าราชการพลเรือนไม่ต่ำกว่าองค์การระหว่างประเทศหรือองค์การเอกชนใหญ่ ๆ แต่ในระยะหลัง ๆ รัฐบาลอังกฤษได้แสดงท่าทีว่าข้าราชการพลเรือนจะต้องถูกลดเงินเดือนลงมา คือไม่ดีเท่าภาคเอกชนหรือไม่ดีเท่าที่ที่ได้รับเหมือนในอดีต

ในสมัยรัฐบาลแฮตเชอร์นี้ได้มีการปฏิรูประบบราชการพลเรือนครั้งใหญ่ขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมาย ๓ ประการ คือ

๑. เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. เพื่อให้พลเมืองของอังกฤษมีความเสมอภาคในการเข้ารับราชการและการขึ้นดำรงตำแหน่งสูง ๆ ยิ่งขึ้น

๓. เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องประชาธิปไตยให้มากยิ่งขึ้น

สำหรับจุดมุ่งหมายในประการที่ ๒ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการเข้ารับราชการนั้น มีสาเหตุเนื่องจากว่ามีพลเมือง ๒ กลุ่ม ที่คิดว่าไม่ได้รับความเสมอภาค คือกลุ่มสตรีและกลุ่มคนอังกฤษที่ไม่ใช่คนผิวขาว เช่น กลุ่มเอเชีย กลุ่มอัฟริกัน เป็นต้น ทั้ง ๒ กลุ่มนี้รู้สึกว่ามีโอกาสเข้ารับราชการน้อยกว่ากลุ่มคนผิวขาว และเมื่อเป็นข้าราชการแล้วก็มักจะได้รับเอาใจใส่ดูแล ฝึกอบรมและพัฒนา น้อยกว่าด้วย

ส่วนการปฏิรูปเพื่อประชาธิปไตยนั้น ก็เพื่อที่จะให้ข้าราชการพลเรือนอังกฤษตระหนักถึงหน้าที่ที่จะต้องบริการประชาชน ตลอดจนถึงต้องทำให้ประชาชนพึงพอใจในบริการของข้าราชการประจำมากยิ่งขึ้น

- ในวัตถุประสงค์สำคัญ ๓ ประการดังกล่าว นั้น รัฐบาลอังกฤษได้เน้นถึงการปฏิรูปเพื่อประสิทธิภาพข้าราชการมากกว่าอีกสองเรื่อง

ในระยะ ๕ ปีหลังนี้ รัฐบาลอังกฤษมีนโยบายที่จะลดจำนวนข้าราชการให้มากที่สุด นายกรัฐมนตรี แรตเซอร์ได้ประกาศในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ ให้ทราบทั่วกันว่า จะต้องลดจำนวนข้าราชการพลเรือนลงมา ๑๔% (จากจำนวนเดิมที่มีอยู่รวม ๗๓๐,๐๐๐ คน ซึ่งจะทำให้ลดลงเหลือ ๖๓๐,๐๐๐ คน) ภายในเวลา ๔ ปี ซึ่งก็ได้ทำสำเร็จไปแล้ว ขณะนี้นายกรัฐมนตรีก็มีนโยบายที่จะลดจำนวนข้าราชการลงไปอีก ๖% ภายในระยะ ๔ ปีข้างหน้า โดยลดทุกระดับตำแหน่ง รวมทั้งตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสด้วย

ข้าราชการออกมาให้เป็นรูปธรรม ให้เห็นได้ชัดแจ้งว่าเดือนหนึ่งหรือวันหนึ่งข้าราชการแต่ละคนทำอะไรบ้าง เช่น เขียนรายงานก็ฉบับ รายงานเรื่องอะไรบ้าง เป็นต้น

รัฐบาลอังกฤษในระยะการปฏิรูปนี้ได้ประกาศไว้ว่า จะถือเอาผลงานของข้าราชการแต่ละคนเป็นหลัก ในการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง และการให้รางวัลต่าง ๆ ข้าราชการพลเรือนที่ทำงานดีมาก ๆ แม้จะอยู่ในระดับตำแหน่งเดิมก็อาจได้รับเงินเดือนสูงขึ้นได้ แม้ว่าเงินเดือนอาจจะเต็มขั้นแล้วก็ตาม ซึ่งไม่เหมือนกับที่อื่น ซึ่งเมื่อเงินเดือนเต็มขั้นแล้วก็จะตันเลื่อนอีกไม่ได้ แต่ที่อังกฤษมีวิธีการที่ข้าราชการอาจจะได้รับเงินเดือนสูงขึ้นโดยเงินเดือนไม่ต้องตัน



รัฐบาลอังกฤษให้ความสำคัญมากในการที่จะลดค่าใช้จ่ายในการบริหารราชการพลเรือน โดยได้มีการดำเนินการให้ข้าราชการทุกคนและทุกหน่วยทราบว่า กิจกรรมต่าง ๆ ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนนั้นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนเท่าใดต่อปี ต่อเดือน และได้มีการที่จะวัดผลงานของ

ก็ได้ (ดร.พลาวตัน ไม่ได้กล่าวไว้ว่าใช้วิธีอะไร แต่ก็คงจะเป็นวิธีที่จะจําแนกตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นการเฉพาะตัว)

ราชการพลเรือนในอังกฤษนั้นได้นำเอาวิธีการที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพในภาคเอกชน ซึ่งได้แก่เทคนิคการทำงานต่าง ๆ มาปรับใช้เป็นอันมาก

ดร.พลาวเด็นกล่าวว่าราชการพลเรือนมีความแตกต่างกับงานภาคเอกชนมาก แต่ก็มีเทคนิคในภาคเอกชนที่จะทำให้การทำงานเร็วขึ้น คุ่มค่ามากขึ้น รวมทั้งประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย เทคนิคต่างๆ เหล่านี้อาจนำมาปรับใช้ในราชการพลเรือนได้ เพียงแต่ทำให้รู้จักเลือกนำมาใช้และปรับให้เข้ากับสถานการณ์เท่านั้น

สำหรับเรื่องการพัฒนาข้าราชการพลเรือนนั้น ดร.พลาวเด็นกล่าวไว้ในประเทศอังกฤษแต่เดิมมาการพัฒนาข้าราชการพลเรือนรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการเอาใจใส่และให้ความสำคัญเท่าที่ควร ข้าราชการพลเรือนพัฒนากันไปตามยถากรรม ไม่ได้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และไม่ได้เน้นถึงการที่จะต้องสร้างคนให้เหมาะกับงาน ซึ่งไม่เหมือนกับประเทศฝรั่งเศส ซึ่งเน้นในเรื่องการฝึกอบรมเป็นอันมาก โดยเฉพาะในการพัฒนาคนให้เหมาะกับงาน กับการพัฒนาเพื่อให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและทำงานในตำแหน่งที่ได้เลื่อนได้อย่างเหมาะสม

การปฏิรูประาชการพลเรือนอังกฤษครั้งนี้ได้เน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการพลเรือนมากขึ้น ได้มีระบบที่ว่าผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งในระดับอาวุโสจะต้องเข้าโรงเรียนหรือได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จัดขึ้นเป็นพิเศษเสียก่อน ข้าราชการที่ได้ทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว (ครึ่งหนึ่งของชีวิตข้าราชการ ภาษาอังกฤษเรียกว่า Mid-Term Career) ก็ต้องเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตามระบบที่กำหนด นอกจากนี้ก็มีการจัดการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ด้วย

ในระบบข้าราชการพลเรือนของอังกฤษในปัจจุบันหรือในอดีต มีจุดอ่อนตรงที่ว่า การฝึกอบรมนี้ไม่ได้ทำเป็นระบบนี้เอง เพราะฉะนั้นข้าราชการพลเรือนของอังกฤษจึงไม่รู้อะไรมากไปกว่างานที่ทำเฉพาะตัว หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานใน



ตำแหน่งเท่านั้น ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่แคบ ทำให้ข้าราชการพลเรือนอังกฤษคิดในแบบเดียวกันไปหมด คือคิดแบบข้าราชการ แบบทางราชการ ไม่ได้มองโลกในแง่กว้างขวางพอ เพราะฉะนั้นรัฐบาลจึงได้พยายามที่จะทำให้ข้าราชการพลเรือนมีความคิดเห็นกว้างขวางขึ้น โดยสนับสนุนให้ข้าราชการเหล่านี้ได้รับการฝึกอบรมพัฒนา ได้รับการติดต่อหรือไปสังคมร่วมกับบุคคลที่อยู่นอกวงราชการ เพื่อที่จะได้ถามปัญหาเพื่อที่จะได้รู้จักการคิดในแง่อื่นหรือในภาคอื่น เช่น ภาคเอกชน เป็นต้น ดังนั้น จึงมีการจัดสัมมนาที่รวมเอาพวกที่ทำงานในภาคเอกชนและทำงานอย่างอื่น นอกราชการเข้ามาไว้ด้วย ในระยะหลัง ๆ นี้จึงได้มีการจัดหลักสูตรใหม่ ๆ ขึ้น ๓ หลักสูตร ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เห็นได้อย่างชัดเจน คือ

๑. หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง ซึ่งเป็นการแนะนำให้ข้าราชการได้รู้จักสภาพแวดล้อมและปัญหาใหม่ ๆ รู้จักความก้าวหน้าในการบริหารงาน เป็นหลักสูตรที่บังคับสำหรับข้าราชการระดับกลางที่จะเลื่อนขั้นไปสู่การเป็นข้าราชการระดับสูงที่เป็นกลุ่มนักบริหารระดับปลัดกระทรวง หลักสูตรนี้มีกำหนดเวลา ๖ สัปดาห์ โดย ๔ สัปดาห์ ข้าราชการเข้าเรียนร่วมกับ

บุคคลภายนอก ส่วนอีก ๒ สัปดาห์ จะเรียนในหมู่ข้าราชการด้วยกันเอง หลักสูตรนักวิชาการระดับสูงนี้ได้เริ่มขึ้นแล้วเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๒๘ นี้เอง

๒. หลักสูตรสำคัญหลักสูตรที่ ๒ คือ ความพยายามที่จะให้ข้าราชการพลเรือนรู้จักการวางแผนการบริหารราชการในระบบการพัฒนา เพื่อให้ปรับตัวเองและปรับระบบการทำงานหรือองค์การที่ทำงานอยู่ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นหลักสูตรระดับกลาง เรียกว่า Senior Management Development Course เป็นหลักสูตรผสมคือ มีวิชาต่าง ๆ หลายวิชาที่จะให้เลือกรเรียน แต่ก็มีวิชากลางซึ่งนักบริหารระดับต้นที่จะเลื่อนขึ้นเป็นนักบริหารระดับกลางจะต้องเข้าเรียน กล่าวคือ มีวิชากลางและวิชาเลือกเฉพาะสำหรับข้าราชการในแต่ละกรมกอง เป็นต้น

๓. หลักสูตรที่ ๓ ไม่ได้บังคับเหมือนหลักสูตรแรก แต่เราก็พยายามจูงใจและสนับสนุนให้ข้าราชการระดับต้นเข้ารับการฝึกอบรมตามโอกาสและความเหมาะสมที่จะทำได้ เป็นหลักสูตรสำหรับข้าราชการระดับต้น ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเลื่อนขึ้นไปในสายปฏิบัติการถึงเจ้าหน้าที่อาวุโสสูงสุด หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งไม่ลึกซึ้งและกว้างขวางเท่ากับหลักสูตร ๒ หลักสูตร ดังกล่าวข้างต้น

ดร.พลาวเด่น ยังกล่าวถึงหลักสูตรที่ ๔ อีกหลักสูตรหนึ่ง ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อพัฒนาฝึกอบรมหรือให้ความเข้าใจกับข้าราชการพลเรือนให้ทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน เพื่อบริการประชาชน ดังนั้นข้าราชการจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อประชาชน และจะต้องรู้ว่าถ้าประชาชนไม่สนับสนุนแล้ว งานในตำแหน่งที่ทำอยู่ก็อาจถูกยุบเลิกไปได้ ซึ่งจะทำให้ตนเองไม่มีอาชีพต่อไป ซึ่งหลักสูตรการฝึกอบรมทั้ง ๔ หลักสูตรดังกล่าวนี้มีจุดมุ่งหมาย ๓ ประการ คือ

๑. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงประสบการณ์วิชาการหรือทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อจะได้ปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นไปในอนาคตได้ดีขึ้น

๒. กระตุ้นให้ข้าราชการตื่นตัวและรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อจะได้ให้ความร่วมมือต่อไป

๓. ให้ข้าราชการสนใจในผลงานของตนเองให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ปัญหาเรื่องผู้ทำงานซ้ำซากจำเจที่น่าเบื่อ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ระดับเดียวอย่างเดียวกันอยู่ชั่วนาตาปี ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ได้มีการใช้ความคิดที่แตกต่างหรือเปลี่ยนแปลง



ในเรื่องการหมุนเวียนข้าราชการ เดิมราชการพลเรือนอังกฤษไม่ค่อยมีการหมุนเวียนข้าราชการมากนัก เว้นแต่ข้าราชการระดับสูงสุดคือ ปลัดกระทรวง ซึ่งอาจจะหมุนเวียนแต่งตั้งจากผู้ทำงานในกระทรวงอื่นมาแล้ว ส่วนระดับอื่น ๆ นั้นมักจะอยู่กับที่ คืออยู่ในกรมกองหรือสายงานเดียว ไม่ค่อยโยกย้ายกัน

ระหว่างข้าราชการต่างประเภท ในการปฏิรูประบบราชการครั้งนี้ได้มีการเสนอแนะให้มีการโยกย้ายข้าราชการระหว่างสายมากขึ้น และให้มีการให้ข้าราชการไปทำงานนอกราชการ เช่น ในรัฐวิสาหกิจหรือองค์การเอกชนมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ไปทำงานในระยะสั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อที่จะให้ข้าราชการได้มีโอกาสออกไปสัมผัสกับชีวิตนอกราชการ จะได้รู้วิธีการแก้ปัญหาของภาคอื่น ๆ และจะได้หันมาวิเคราะห์และดูองค์การที่ตนสังกัดอยู่ว่าทำงานอะไร อย่างไรบ้าง ซึ่งจะทำให้ได้รับประสบการณ์มากขึ้นและได้มีทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างออกไปจากเดิม

พรรคการเมืองใด หรือเป็นนักการเมืองสังกัดพรรคใด อังกฤษถือว่าข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่ช่วยให้คำปรึกษาในการจัดทำนโยบายบริหารราชการแผ่นดิน และแผนงานหรือวิธีการดำเนินการตามนโยบายนั้น ข้าราชการประจำจะเป็นผู้ให้ความคิดเห็น ข้อมูลและทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเมื่อให้ไปแล้วก็สุดแต่ว่านักการเมืองจะตัดสินใจอย่างไร ข้าราชการประจำก็จะทำไปตามนั้น แต่ในระยะหลัง ๆ นี้ก็มีปัญหาอยู่บ้างเหมือนกันว่า ระบบนี้ดีหรือไม่ ในเมื่อข้าราชการประจำมีอิสระมากเช่นนี้ ทำอย่างไรจึงจะทำให้เกิดความสมดุลย์กันได้ระหว่งนักการเมือง



ประการสุดท้าย **เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนักการเมืองกับข้าราชการประจำที่ประเทศอังกฤษ** นั้น นักการเมืองกับข้าราชการประจำมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และแยกกันเด็ดขาดเพราะว่านักการเมืองนั้นไม่มีอำนาจหน้าที่ที่จะควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการประจำอย่างแท้จริง เช่น ไม่ได้เป็นผู้แต่งตั้ง หรือให้คุณให้โทษข้าราชการ ส่วนข้าราชการนั้นก็เป็นประเพณีนิยมมาแต่ดั้งเดิมที่จะต้องให้ข้อมูลและช่วยนักการเมืองให้ดีที่สุดเท่าที่จะดีได้ โดยไม่ถือว่าเป็น

ซึ่งเป็นรัฐมนตรีกับข้าราชการประจำ เพื่อที่ข้าราชการประจำจะได้ไม่แข็งตัวจนเกินไป และเพื่อจะได้โอนอ่อนตามนักการเมืองบ้าง แต่ก็ยังไม่มีความชัดเจนที่ชัดเจน ซึ่งปัจจุบันนักการเมืองมีอำนาจบังคับบัญชาหรือให้คุณให้โทษข้าราชการประจำน้อยมาก ปัญหาระหว่างข้าราชการประจำและนักการเมืองก็ยังมีน้อยมาก จนยังไม่ถึงเวลาที่จะเปลี่ยนแปลงประเพณีหรือระบบที่ใช้อยู่



ดร. พลาวเดิน สรุปว่าอังกฤษในปัจจุบันนี้ ประชาชนให้ความสนใจเกี่ยวกับราชการมาก เนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจที่จะต้องลดค่าใช้จ่ายของราชการลง ดังนั้นประชาชนและนักการเมืองจึงได้วิพากษ์-วิจารณ์การทำงานของราชการพลเรือนเป็นการใหญ่ ซึ่งการวิพากษ์วิจารณ์บางเรื่องก็เป็นเหตุให้กระทบขวัญและกำลังใจของข้าราชการพลเรือน ดร. พลาวเดิน กล่าวว่าในระยะหลังนี้ก็ได้มีการลดจำนวนข้าราชการลงเป็นจำนวนมาก การได้รับค่าตอบแทนสูง ๆ อย่าง เดิมก็มีแนวโน้มชัดเจนว่าจะลดลง การเลื่อนตำแหน่ง ก็ลดลง เพราะว่าจำนวนข้าราชการได้ถูกยุบเลิกไป ในขณะเดียวกันข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ยังไม่ถูกยุบเลิกก็ถูกบังคับให้ศึกษาวิธีการใหม่ ๆ ศึกษาข้อมูลและเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคนิคทางด้านข่าวสารและด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ดังนั้น จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวง ในวงราชการพลเรือน และมีการเปลี่ยนแปลงหลาย อย่างซึ่งเน้นในวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ ประสิทธิภาพ ความเสมอภาค และประชาธิปไตย ดังได้กล่าว มาแล้ว แต่ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงมุ่งไปยัง ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในราชการมากกว่า

การเปลี่ยนแปลงในอังกฤษมีความสับสนวุ่นวายพอสมควร เพราะการเปลี่ยนแปลงใด ๆ โดยเฉพาะ การเปลี่ยนแปลงในราชการพลเรือนนี้จำเป็นต้องกระทบกระเทือนวิธีการทำงานของคน กระทั่งฐานะ ตำแหน่ง และความเคยชินในการทำงานของข้าราชการ หากมีการเปลี่ยนแปลงมากและเร็วเกินไป ก็จะทำให้เกิดปัญหาใหญ่หลวงได้ เพราะการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่กระทบถึงคนจำนวนมาก กระทั่งระบบและประเพณีนิยมที่เคยทำกันมาแต่ ก่อนจนกระทั่งเคยชินไปแล้ว เพราะฉะนั้นจึงเป็นเรื่อง ที่ยุ่ง ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวังและเลือก เปลี่ยนอย่าให้การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ทำความเสียหาย ร้ายแรงได้ ถ้าองค์การเสียหายคนเสียขวัญมากเกินไป แล้ว การเปลี่ยนแปลงก็จะไม่เกิดผลดีต่อส่วนรวม (ต่อฉบับหน้า)



บทความวิชาการ

ผลการสัมมนาเรื่อง

“ความสัมพันธ์ระหว่าง ข้าราชการการเมือง และข้าราชการประจำ”

ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจจากบุคคลต่าง ๆ อย่างกว้างขวางทั้งนักวิชาการ นักบริหาร และแม้แต่ประชาชนทั่วไป ซึ่งมักจะวิพากษ์วิจารณ์เรื่องนี้อยู่เสมอว่าความสัมพันธ์ของข้าราชการทั้งสองฝ่ายควรจะเป็นในลักษณะใด จึงจะเหมาะสม ซึ่งในเรื่องนี้ก็เคยมีความคิดและความพยายามที่จะแยกนักการเมืองกับข้าราชการออกจากกัน บางท่านก็อ้างว่าข้าราชการต้อง “เป็นกลางทางการเมือง” และหลายท่านก็ให้เหตุผลว่าข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำควรมีความสัมพันธ์ควบคู่กันไป การบริหารและการพัฒนาของรัฐจึงจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คำตอบของปัญหานี้ จึงยังไม่ชัดเจนและเป็นที่ยกเถียงกัน โดยเฉพาะรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสภาพการบริหารการเมือง และเศรษฐกิจของไทย

ชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือนได้จัดให้มีการสัมมนาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ” ขึ้นในวันที่ ๒๔

เมษายน ๒๕๒๔ ณ สำนักงาน ก.พ. โดยเชิญนักบริหารและผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมสัมมนา ทั้งนี้ได้กำหนดหัวข้อย่อยการสัมมนาไว้ ๔ หัวข้อ ซึ่งมีผลการสัมมนาในแต่ละหัวข้อสรุปได้ดังนี้

หัวข้อที่ ๑

ขอบเขตหน้าที่ของข้าราชการ การเมืองและข้าราชการประจำ

ประเด็นปัญหา

- ไม่มีการแบ่งขอบเขตและอำนาจหน้าที่ที่แน่นอน

ข้อเสนอ

- ในทางปฏิบัติอาจไม่จำเป็นต้องแบ่งหน้าที่แยกกันโดยเด็ดขาด

- ควรจะมีการพบปะกันระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำเพื่อทำความเข้าใจในนโยบาย เป้าหมาย และภารกิจของทั้ง ๒ ฝ่ายอยู่เสมอ

- ควรกำหนดแผนงานและการติดตามผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

- ควรมีการประชุมพิเศษข้าราชการการเมืองทุกครั้งเมื่อมีการแต่งตั้งเข้ามาเป็นรัฐมนตรี (โดยให้สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงาน ก.พ. ร่วมกันดำเนินการ)

- ข้าราชการประจำควรเน้นรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามนโยบาย ส่วนข้าราชการการเมืองควรเน้นเรื่องการติดตามผลและให้การสนับสนุนเรื่องทรัพยากร

หัวข้อที่ ๒

การกำหนดนโยบายและนำ นโยบายไปปฏิบัติ

ประเด็นปัญหา

- นโยบายมีมาก
- นโยบายขาดการต่อเนื่อง
- นโยบายเปลี่ยนใหม่ทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาล

ข้อเสนอ

- การกำหนดนโยบายทุกครั้งควรจะร่วมกันระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ

- การกำหนดนโยบายต้องชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร

- ไม่ควรจะเปลี่ยนแปลงนโยบายทั้งหมดเมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาล ควรเปลี่ยนแปลงบางส่วนเท่านั้น

หัวข้อที่ ๓

การแต่งตั้งโยกย้ายและสับเปลี่ยน หน้าที่ข้าราชการประจำ

ประเด็นปัญหา

- ข้าราชการการเมือง (รัฐมนตรี) มีอำนาจแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการประจำตั้งแต่ระดับ ๙-๑๑ ทำให้มีการวิ่งเต้นและเสียการบังคับบัญชา

- การแต่งตั้งข้าราชการข้ามระดับ

- การให้อำนาจในการแต่งตั้งทำให้เกิดความแตกแยกในหมู่ข้าราชการประจำ (พวกใครพวกมัน)

ข้อเสนอ

- ควรจะได้กำหนดการแต่งตั้งโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่ให้แน่นอนและเป็นลายลักษณ์อักษร

- ควรจะตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาในการแต่งตั้ง โยกย้าย และสับเปลี่ยนหน้าที่

- ควรจะเขียนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจนกว่าเดิม ไม่กว้างจนเกินไป

- การแต่งตั้ง รองอธิบดี รองปลัดกระทรวงควรให้ปลัดกระทรวงและอธิบดีให้ความเห็นและร่วมกลั่นกรองด้วย

- ให้สำนักงาน ก.พ.ศึกษาวิเคราะห์ และปรับปรุงกลไกให้เหมาะสม รวมทั้งปรับปรุงเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการข้ามระดับ



หัวข้อที่ ๕

กลไกที่จะช่วยเสริมสร้างความ สัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองและ ข้าราชการประจำ

ประเด็นปัญหา

- ข้าราชการการเมืองไม่มีสต๊าฟที่จะเป็นตัว
เชื่อมที่ติระหว่างข้าราชการการเมือง และข้าราชการ
ประจำ รวมทั้งช่วยกลั่นกรองหรือให้คำปรึกษางาน
ด้านวิชาการ

ข้อเสนอ

- ควรปรับปรุงสต๊าฟของรัฐมนตรีให้เข้มแข็ง
โดยกำหนดอัตรากำลังในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี
ไว้ให้ชัดเจน รวมทั้งกำหนดคุณวุฒิ และเงินเดือน
พิเศษให้ด้วย

- ผู้ที่จะมาเป็นสต๊าฟ จะเป็นข้าราชการประจำ
ก็ได้ แต่ต้องตัดขาดจากตำแหน่งประจำ

- กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของสต๊าฟ
เป็นลายลักษณ์อักษร

- ปรับปรุงสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีให้มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- ปรับปรุงคุณสมบัติและบทบาทของที่ปรึกษา
ของข้าราชการฝ่ายการเมืองเพื่อจะได้ผู้ที่เหมาะสมและ
ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้มีค่าตอบแทน
แก่ที่ปรึกษาด้วย

จากผลของการสัมมนาดังกล่าว ชมรมนัก
บริหารฯ ได้ตั้งคณะกรรมการชมรมขึ้นมาพิจารณา
ความเห็นและข้อเสนอต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วกำหนดเป็น
แนวทางและมาตรการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและ
เสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะรับไปดำเนินการตาม
ความเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมมนาต่อไป



อภิธานนาการจาก

บริษัท แอ็กโกร (ประเทศไทย) จำกัด

โทร. ๒๔๕-๐๒๑๑-๒

เกร็ดบริหาร

ประเมินผลเป็นกลุ่ม



ศิริวรรณ ศิริอารยา*

การประเมินผลจะเป็นกิจกรรมที่ลบล้างการจูงใจมากกว่าจะเป็นแรงจูงใจ ทั้งนี้จะสังเกตเห็นได้จากเมื่อสิ้นปีงบประมาณและบัญชีเดือนเงินเดือนมาถึงหน่วยงาน เราจะได้ยินคำว่า “ไม่ยุติธรรม” “เล่นพวก” “ไม่เห็นคนนี้ทำอะไรเลย” หรือ “ได้สองชั้นมาได้ยังไง”

เราจะมองกันว่า การประเมินผลเป็นเครื่องชี้ชะตาตอนสิ้นปีงบประมาณ เป็นสัญลักษณ์ของการตอบแทนความดีความชอบมากกว่าจะเป็น การแจ้งผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงงาน พัฒนา เพื่อความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อหาแนวทางร่วมกันที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เพื่อทำให้ดีขึ้น มิใช่เป็นแต่เพียงการให้รางวัล หรือลงโทษเท่าที่เราถือ

ปฏิบัติกันอยู่

แนวทางในการประเมินผลเท่าที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันก็เป็นการประเมินเฉพาะตน ขึ้นอยู่กับวินัยจรรยาของหัวหน้างานเป็นหลัก ยังไม่มีเกณฑ์ที่ได้มาตรฐานเด่นชัด มีเพียงบางหน่วยงานเท่านั้นที่ใช้แบบประเมินที่ได้มาตรฐาน วัดได้ทุกแง่มุม และมีระบบเปิด ให้ซักถาม ขอความกระจ่างซึ่งกันและกันได้ อย่างไรก็ตาม ระบบประเมินผลที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะเป็นการประเมินเฉพาะตน มิใช่ประเมินกลุ่ม หรือของทีมงานในหลาย ๆ รูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่ม Q.C.C. คณะทำงาน หรือคณะกรรมการเฉพาะกิจ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

เราเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องช่วยเหลือ พี่พวอาตัยและประสานงานกันเพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล

* เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ของส่วนรวมทั้งหมด แต่เมื่อถึงเวลาประเมินผลการปฏิบัติงาน เรากลับให้รางวัลหรือพิจารณาความดีความชอบให้เฉพาะบุคคลบางคน ซึ่งอาจจะทำให้สมาชิกกลุ่มคนอื่น ๆ เกิดความห้อยลอย ไม่อยากร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มอีกต่อไป ในระยะหลังจึงได้มีผู้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลสมาชิกกลุ่ม ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมควบคู่ไปกับการประเมินผลรายบุคคลที่เราถือปฏิบัติกันอยู่ทุกวันนี้ การประเมินผลดังกล่าวนี้จะช่วยให้เข้าใจผู้ปฏิบัติงานในแง่มุมบางแง่มุมเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งแต่เดิมเป็นสิ่งที่วัดและอธิบายเป็นคำพูดให้ชัดเจน ยุติธรรม และไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ยาก ผู้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าการวัดผลงานนี้เป็นชิ้นเป็นตัวเลข หรือดูจากอัตราการมาทำงาน การลา การมาสายจะง่ายกว่า การวัดลักษณะส่วนบุคคล เช่น ทักษะ ทักษะ ความฉลาด ความซื่อสัตย์ หรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งค่อนข้างจะกว้าง ลอย ๆ และหาคำอธิบายที่ชัดเจน เข้าใจง่ายได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าต้องพูดในเชิงลบ แต่เมื่อละการประเมินในส่วนนี้ไป การประเมินผลก็เปรียบเสมือนภาพขาวดำที่ยังจัดภาพไม่เสร็จ ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นแนวความคิดเรื่องการประเมินผลบุคคลในกลุ่ม จึงช่วยเติมช่องว่างหรือสิ่งที่ขาดในวิธีการประเมินผลให้สมบูรณ์ขึ้น

วิธีการประเมินผลบุคคลในกลุ่มที่มีการดำเนินการ ๓ ขั้นตอน คือ



การเก็บข้อมูลทำได้โดยการให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความคิดความรู้สึกของตนต่อทีมงานและให้ประเมินตนเอง รวมทั้งประเมินเพื่อนร่วมทีมตามแบบแผนที่กำหนดไว้ให้ หลังจากได้ข้อมูลแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะหาค่าเฉลี่ยของสมาชิก

กลุ่มแต่ละคน และสามารถนำไปเปรียบเทียบกับที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ปฏิบัติงานไว้ได้อีกส่วนหนึ่ง เมื่อได้ข้อมูลและวิเคราะห์ผลทั้งหมดแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะแจ้งผลการประเมินให้ตัวผู้ปฏิบัติงานได้ทราบ โดยนัดพบพูดคุยกันเป็นการส่วนตัว และแจ้งให้ทราบถึงข้อคิดเห็นของตัวผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และเพื่อให้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม และในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานใช้แบบสอบถามเป็นช่องทางการระบายความเครียดหรือบ่นเกี่ยวกับสภาพการทำงาน หัวหน้างานอาจจะพูดคุยขอรายละเอียด หาข้อตกลงหรือแก้ปัญหาร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งถือเป็นขั้นที่สาม จะทำได้โดยการนัดสมาชิกกลุ่ม หรือผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายทุกคนมาพบกัน กำหนดวาระการประชุมตามหัวข้อหรือตามเรื่องต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานระบุว่า เป็นปัญหาหรือคับข้องใจ ผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่เป็นประธานเพื่ออำนวยความสะดวกให้สมาชิกกลุ่มหาข้อตกลงหรือข้อยุติร่วมกัน ผลลัพธ์จะวัดได้จากการดำเนินการตามข้อตกลงที่สมาชิกกลุ่มร่วมกันนำไปปฏิบัติ

การดำเนินการตามขั้นตอนทั้ง ๓ นี้ได้ผลดีจะต้องอาศัยความไว้วางใจ และความต้องการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการเปิดใจรับฟังทั้งส่วนตัวและข้อบกพร่องของตนเอง ความชำนาญในการแจ้งข้อติชม และการแก้ข้อขัดแย้งร่วมกัน ซึ่งหากผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญ และมีทัศนคติมากเท่าใด ความสำเร็จและประสิทธิภาพก็จะมีความขึ้นตามลำดับ

เพื่อให้ท่านผู้อ่านหรือท่านที่สนใจได้เข้าใจและมองเห็นภาพของเรื่องดังกล่าวได้ชัดเจนขึ้น จึงได้เสนอเครื่องมือสำหรับการประเมินผลเป็นกลุ่ม คือ **แบบประเมินผู้ร่วมทีม และแบบสอบถามสำหรับผู้ปฏิบัติงาน** ไว้ในที่นี้ด้วย ท่านที่สนใจจะนำไปดัดแปลงใช้หรือทดลองปฏิบัติดูบ้างก็คงจะเป็นประโยชน์ไม่น้อย

แบบประเมินผู้ร่วมทีม

แบบประเมินนี้จะช่วยให้ท่านได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานของสมาชิกกลุ่มทั้งหมด คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และจะไม่นำไปเปิดเผย หรืออภิปรายต่อผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ
ท่านคิดว่าผู้ปฏิบัติงานในทีมงานของท่านมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด
ขอให้ท่านวงกลมรอบตัวเลขที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมสำหรับสมาชิกแต่ละคน

ไม่มีประสิทธิภาพ
ขาดประสิทธิผล

พอใช้
ไม่มีข้อบกพร่องมาก

ทำงานได้
๑๐๐%

๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ ๗ ๘ ๙ ๑๐

ขอให้ท่านเขียนชื่อผู้ปฏิบัติงานและให้คะแนนด้านหลัง

										คะแนนของสมาชิก	
๑.	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๒.	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๓.	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๔.	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๕.	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๖.	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๗.	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๘.	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๙.	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๑๐.	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๑๑.	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๑๒.	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐

กรุณาส่งแบบฟอร์มนี้ให้แก่.....
ภายในวันที่.....

แบบสอบถามสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ชื่อผู้ปฏิบัติงาน..... ผู้บังคับบัญชา.....
 โปรดส่งแบบสอบถามนี้คืนให้กับ.....
 ภายในวันที่.....

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทีมงานร่วมกันเป็นอย่างยิ่ง ขอให้ท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ตามที่ท่านสังเกตเห็น จะมีการประชุมเพื่ออภิปรายข้อกังวลร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง คำตอบของท่านจะถือว่าเป็นความลับและจะไม่นำไปเปิดเผยว่าผู้ใดให้ข้อมูลอะไร

๑. ท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่หรือไม่ และท่านอยากทราบเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงานเพิ่มเติมหรือไม่ ประการใด
๒. ในบรรดาหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านทำอยู่นี้ ท่านพอใจงานประเภทใดมากที่สุด และงานใดที่ท่านชอบน้อยที่สุด
๓. ในบรรดาหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ท่านคิดว่า งานใดทำยากที่สุด
๔. ท่านคิดว่าท่านเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมากน้อยเพียงใด และท่านมีบทบาทอย่างไรต่อผลสำเร็จของหน่วยงานของท่าน
๕. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่หน่วยงานกำหนดให้ท่านนั้น มากไป น้อยไป หรือพอดี
๖. ท่านคิดว่าท่านควรจะเข้ารับการอบรมเรื่องใด จึงจะช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้น
๗. ท่านคิดว่าการทำงานของหน่วยงานนี้ขาดประสิทธิภาพในเรื่องใดบ้าง
๘. ท่านคิดว่าควรจะพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างไรบ้าง
๙. ในทีมงานของท่านมีข้อขัดแย้งซึ่งทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่หรือไม่
๑๐. ท่านคิดว่าขวัญและกำลังใจของสมาชิกทีมอยู่ในระดับไหน

	ต่ำมาก			ควรได้		ใช้ได้			ดีเยี่ยม	
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐

๑๑. ท่านมีทัศนคติต่องานของท่านอย่างไร

	ไม่สนใจ			ควรจะดี		ใช้ได้			ดีเยี่ยม	
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐

๑๒. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านโดยส่วนรวมแล้วมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

	ผลงานต่ำ			ควรจะ		ผลงานดี			ใช้ความพยายาม	
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐

๑๓. ท่านคิดว่าตัวท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

ผลงานต่ำ เสียเวลามาก	ควรปรับปรุง					ผลงานดี เสียเวลาไม่มาก	ใช้ความพยายาม เต็มที่ ได้ผลเต็มที่		
๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐

๑๔. ท่านพอใจงานของท่านมากน้อยเพียงใด

อยากทำงาน อื่นมากกว่า	เพื่อการ ยังชีพ	ไม่มีปัญหา หลักอะไร	พอใจมาก	ทำงานสนุก ค่าตอบแทนก็สูง					
๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐



แนวความคิดจากเรื่อง Team Appraisals ของ Peggy Lanza
ลงพิมพ์หนังสือ Personnel Journal ฉบับ March 1985

อภิธานนาการ

จาก

ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด
บริษัท ที.เจ.ซี. เคมี จำกัด

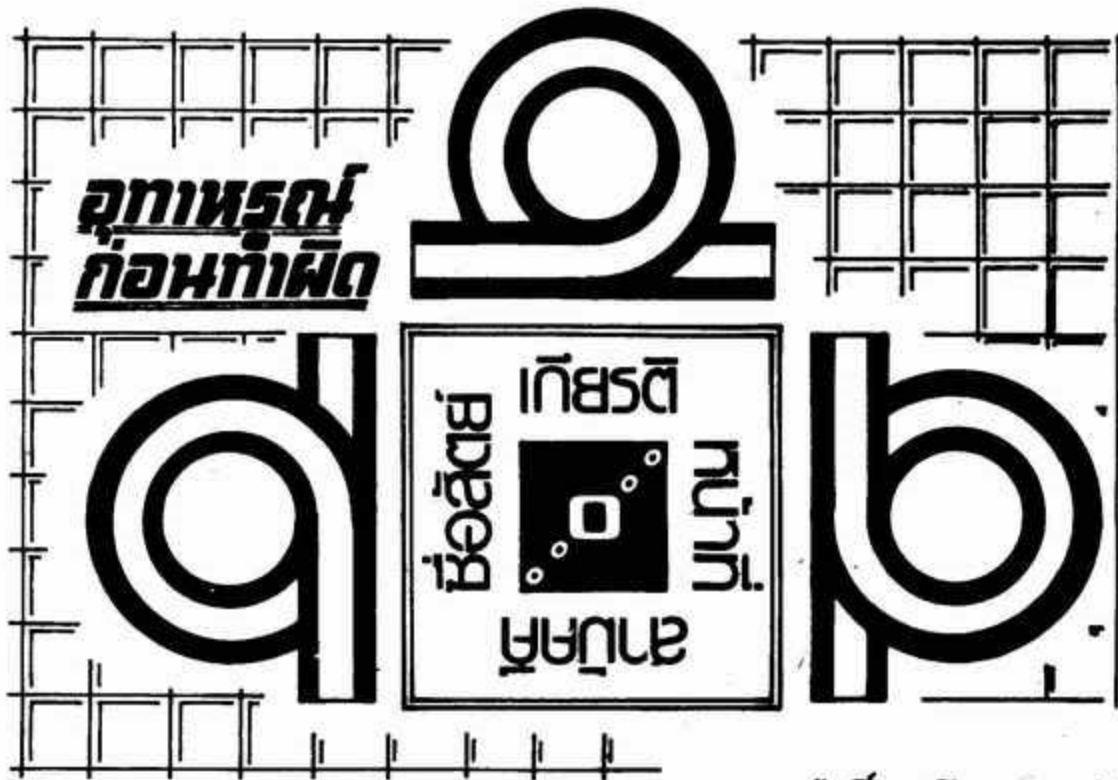
อาคารชุมนุมสหกรณ์การเกษตร ๕๗ ถนนราชดำริ ปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๕๑-๗๓๖๐-๘

ผู้ผลิตและจำหน่าย

ผลิตภัณฑ์เคมีเพื่อการเกษตร ตราพระอาทิตย์

วินัยข้าราชการ



เอกศักดิ์ ตวีकरणาสวัสดิ์ *



๑๒ สิงหาคม เป็นวันแม่แห่งชาติ เป็นวันสำคัญของชาวไทยเราวันหนึ่ง ขอให้เรามารำลึกถึงพระคุณของแม่ที่ได้อุ้มชูเลี้ยงดูเรามาจนเกิด แม้ว่าจะต้องรำลึกย้อนหลังบ้างก็ตาม เพราะว่ากว่าฉบับเดือนสิงหาคมนี้จะคลอดก็คงจะเลยวันสำคัญนี้ไปแล้ว แต่ก็ยังดีกว่าไม่ทำอันใดเลยใช่ไหมครับ เอาจะเรามาดูกันถึงเรื่องวินัยที่เกิดขึ้นในแวดวงของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการควบคุมรายรับ-รายจ่ายทางบัญชีของส่วนราชการต่อไปดีกว่า จากนั้นก็เป็นปุจฉา-วิสัชนาเกี่ยวกับวินัยว่า ความตายกับวินัยนั้นสัมพันธ์กันอย่างไร และเรื่องรายงานการลงโทษทางวินัยที่ ก.พ.ตอบรับทราบแล้ว หากมีข้อเท็จจริงเปลี่ยนไปแล้วจะเยียวยากันได้หรือไม่

เบี่ยงค้ำขาดเปลี่ยนได้

นายอ้วน ได้นำธนบัตรชำรุด ใบละ ๑๐๐ บาท จำนวน ๑๔ ใบ มาให้นายอ่ำช่วยแลกให้ที่คลังจังหวัด ตามระเบียบของทางราชการ นายอ่ำ จะต้องมอบคำร้องให้และแนะนำการกรอกข้อความในคำร้องให้ถูกต้อง แล้วมอบคำร้องพร้อมธนบัตรชำรุดให้ผู้ขอ แลกนำส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ตลอดจนจำหน่ายหน้าของให้ถูกต้อง จะทำการรับแลกเปลี่ยนส่วนตัวไม่ได้ แต่นายอ่ำ มิได้ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าว กลับรับแลกธนบัตรชำรุดของนายอ้วนเป็นการส่วนตัว โดยนำไปขอแลกที่ธนาคารแห่งประเทศไทยเอง เมื่อแลกได้แล้วก็มีได้รับนำมามอบให้นายอ้วนตามวันเวลานัด จนนายอ้วน ต้องมาติดตามทวงถามหลายครั้ง ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาทราบเรื่อง นายอ่ำจึงได้นำเงินมามอบให้นายอ้วน เพียง ๑,๕๐๐ บาทเท่านั้น เพราะว่าแลกได้เพียง ๑๕ ฉบับ อีก ๓ ฉบับ ชำรุด แหกมากแลกค่าไม่ได้ การกระทำของนายอ่ำ เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔, ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

โควตาน้ำตาล

ทางราชการได้จัดสรรโควตาน้ำตาลให้แก่ร้าน ก. ร้าน ข. และร้าน ค. เพื่อนำไปจำหน่ายให้แก่ประชาชนในราคาถูก การสั่งซื้อน้ำตาล ผู้จัดการร้าน จะต้องแจ้งให้พาณิชย์จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการจัดพิมพ์หนังสือเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามอนุมัติ พร้อมกับติดโควตาด้วย ปรากฏว่า ร้าน ก. เบิกน้ำตาลไป ๔ ครั้ง แต่ถูกต้องตามระเบียบเพียง ๒ ครั้ง ส่วนอีก ๒ ครั้ง นายหวาน เป็นผู้ดำเนินการจัดพิมพ์หนังสือตามผู้จัดการร้าน ก. แจ้งว่า ได้ติดต่อพาณิชย์จังหวัด

แล้ว และได้นำหนังสือเสนอผู้ว่าราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ แล้วได้มอบหนังสือดังกล่าวให้ไปพร้อมกับกำชับผู้จัดการให้ไปแจ้งพาณิชย์จังหวัดด้วย แต่ผู้จัดการก็ไม่ได้แจ้งแต่อย่างใด และได้นำน้ำตาลทรายดังกล่าวไปขายในตลาดมืด ภายหลังเมื่อความปรากฏขึ้น ผู้จัดการร้าน ก. ก็ได้ขอใช้ค่าเสียหายให้แก่ร้าน ข. ซึ่งเป็นเจ้าของโควตาน้ำตาลดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว การกระทำของนายหวาน เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ และ ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

การเงินบกพร่อง

นายต้อย ทำหน้าที่ฝ่ายการเงินของ กอ. รমন. จังหวัดหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องไม่เรียบร้อย เป็นเหตุให้ใบสำคัญสูญหายหลายรายการ ทำให้ไม่สามารถส่งเงินเดือน เงินงบประมาณรายจ่าย พร้อมทั้งเงินกันให้ ส.ต.ง.ตรวจสอบตามกำหนดเวลาได้ เป็นเหตุให้เบิกจ่ายเงินไม่ได้เป็นเวลาหลายเดือน และนายต้อย ได้ยอมรับผิดทางแพ่งโดยนำเงินจำนวน ๔๓,๑๑๗.๐๐ บาท เท่ากับใบสำคัญที่สูญหายไปส่งคืนคลังเรียบร้อยแล้ว การกระทำของนายต้อย เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

ไต่...เมียจ๋า

นายกุ่ม กำลังเศร้าโศกเสียใจ เพราะมารดาถึงแก่กรรม เมื่อจัดการศพเรียบร้อยแล้ว นางกล้า ภรรยา ก็ได้บ่นว่าใช้เงินทำบุญศพมากเกินไป จนเกิดทะเลาะกันบ่อย และทำให้นายกุ่ม น้อยใจ ประกอบกับนายกุ่มสงสัยว่า นางกล้าจะมีชู้ จึงได้สอบถาม

และเกิดการทะเลาะวิวาทกัน ทำให้นายกลุ่ม บันดาลโทษะ คว้ามืดพันนางกล้า ถึงแก่ความตาย ที่สุด ศาลพิพากษาจำคุกนายกลุ่ม มีกำหนด ๒ ปี ๘ เดือน การกระทำของนายกลุ่ม เป็นความผิดตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ และเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ข้อ ๑ (๑) โทษที่ได้รับคือ ให้ออกจากราชการ



แก้คะแนน

ในการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนชั้นของส่วนราชการแห่งหนึ่ง นายนิสิต ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการและเลขานุการดำเนินการสอบ และได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการผู้ออกข้อสอบและตรวจกระดาษคำตอบ จำนวน ๒ วิชา ปรากฏว่า นายนิสิต ได้แก้คะแนนของผู้เข้าสอบหลายคนที่ได้ตรวจกระดาษคำตอบให้คะแนนไปครั้งหนึ่งแล้ว โดยเพิ่มคะแนนให้แก่ผู้สอบตกเป็นผู้สอบได้ และเพิ่มคะแนนแก่ผู้สอบได้อยู่แล้วให้ได้

คะแนนสูงขึ้น และหลายราย เป็นการเพิ่มคะแนนให้อย่างมากมาย เช่น คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน สอบได้ ๔๘ คะแนน เป็นผู้สอบตก นายนิสิต เพิ่มให้อีก ๓๕ คะแนน เป็น ๘๓ คะแนน เป็นผู้สอบได้ นอกจากนั้น ในขณะที่กระดาษคำตอบอยู่ในความรับผิดชอบของนายนิสิต ก่อนส่งให้กรรมการตรวจกระดาษคำตอบ ก็ปรากฏว่ามีการเปลี่ยนกระดาษคำตอบของผู้เข้าสอบ ด้วยการกระทำของนายนิสิต เป็นความผิดตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และ ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ปลดออกจากราชการ

เบิกก่อนจ่ายทีหลัง

ในการก่อสร้างทางสายหนึ่ง นายเดช ซึ่งเป็นหัวหน้าโครงการ ได้ร่วมกับนายแดงดำเนินการจัดทำบันทึกให้กรรมการจัดซื้อวัสดุและกรรมการตรวจรับวัสดุ ลงนามไปก่อนทั้งที่ยังมิได้มีการจัดซื้อและส่งมอบแต่อย่างใด แล้วนายเดช ได้นำหลักฐานดังกล่าวพร้อมกับใบเสร็จรับเงินของร้านค้าปลอมมาเบิกจ่ายเงินของทางราชการไป แล้วนำไปฝากธนาคารในบัญชีส่วนตัว และทยอยนำเงินไปจัดซื้อวัสดุภายหลัง การกระทำของนายเดช เป็นความผิดตามมาตรา ๘๔ (ค) และ (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ (มาตรา ๖๗ วรรคสาม และมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔) การกระทำของนายแดง เป็นความผิดตามมาตรา ๘๔ (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ (มาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔) โทษที่ได้รับคือ ไล่ออกทั้งสองคน

ประกาศวิสัยทัศน์ตามวินัย

จุดฉา ข้าราชการผู้หนึ่งกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแก่ผู้นี้ ระหว่างการสอบสวนพิจารณา ปรากฏว่า ผู้นี้ถึงแก่กรรมลง เช่นนี้การดำเนินการทางวินัยจะดำเนินต่อไปได้หรือไม่ หรือจะต้องดำเนินการอย่างไรต่อไป

วิสัยทัศน์ ปัญหากรณีนี้ เมื่อพิจารณาตามมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งบัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่า กระทำ ความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะ ออกจากราชการไปแล้ว ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี ก็ยังมีอำนาจ สั่งดำเนินการลงโทษหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้เป็น ไปตามหมวดนี้ได้ เว้นแต่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้นั้นจะออกจากราชการเพราะตาย” แล้วจะเห็นได้ว่า กฎหมายได้กำหนดเป็นข้อยกเว้นไว้สำหรับกรณีที่ถูก ออกจากราชการเพราะตาย ว่า ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการ ลงโทษหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งไม่ได้ กรณีตาม ปัญหากรณีนี้ จึงเท่ากับว่า การดำเนินการทางวินัย สำหรับกรณีนี้ จะดำเนินการต่อไปไม่ได้ เพราะผู้นั้น พ้นจากราชการเพราะตายแล้วนั่นเอง (ความเห็นของผู้เขียน)

ส่วนปัญหาที่ว่า จะต้องดำเนินการอย่างไร ต่อไปหรือไม่นั้น เมื่อเกิดกรณีเช่นนี้แล้ว ทางปฏิบัติ คณะกรรมการสอบสวนจะงดการสอบสวน แต่โดยที่ มาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๑๔ กำหนดให้กระทรวงเจ้า

สังกัดเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยว่า ถ้าข้าราชการผู้นั้น ไม่ถึงแก่ความตายเสียก่อน จะต้องได้รับโทษถึงไล่ออก หรือปลดออก หรือไม่ถ้าเห็นว่าข้าราชการผู้นั้น จะต้องถูกลงโทษถึงไล่ออกหรือปลดออก ทายาท ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอด ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ กระทรวงการคลังจึง ได้วางแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

๑. ในกรณีข้าราชการถูกตั้งกรรมการสอบสวน ความผิดทางวินัย ต่อมาได้ถึงแก่ความตายเสียก่อน การสอบสวนพิจารณาทางวินัยเสร็จสิ้น ให้ผู้สั่งตั้ง กรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไป และสรุปความเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของกระทรวงเจ้า สังกัด ตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๑๔ โดยเร็วที่สุดเพื่อ บรรเทาความเดือดร้อนของทายาทที่มีสิทธิได้รับ บำเหน็จบำนาญ

๒. ให้เจ้าสังกัดรีบแจ้งการถึงแก่กรรมของ ข้าราชการในกรณีดังกล่าว ตามข้อ ๑ ให้กรมบัญชี กลางทราบในโอกาสแรก พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งตั้ง กรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย และคำสั่งให้ทำ การสอบสวนต่อไปตามนัยข้อ ๑ ให้ด้วย

๓. เมื่อคณะกรรมการสอบสวนความผิดทาง วินัยได้ทำการสอบสวนต่อไป และสรุปความเห็น ประการใด ขอให้ส่งคำสั่งแจ้งผลการสอบสวนของ คณะกรรมการดังกล่าวให้กรมบัญชีกลาง ๑ ชุด ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการสอบสวนเสร็จ ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักฐานในการพิจารณาสั่งจ่ายบำเหน็จ ตกทอดให้หรือไม่ต่อไป (หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๐๔/๑๔๕๕๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๒๐)

โดยสรุป การพิจารณารายงานการลงโทษทางวินัยของ ก.พ.ไม่ว่าจะมีการอุทธรณ์หรือไม่ก็ตาม หากในระหว่างการพิจารณาของ ก.พ.ผู้ถูกลงโทษ หรือผู้อุทธรณ์ถึงแก่กรรมเช่นนี้ ก.พ.ก็ไม่มีอำนาจที่จะพิจารณารายงานนายกรัฐมนตรี ตามนัยมาตรา ๘ (๕) หรือมาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ เพื่อพิจารณาสั่งการให้กระทรวงเจ้าสังกัดดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่งไปในทางที่เป็นโทษได้ เว้นแต่จะพิจารณาในทางที่เป็นคุณเท่านั้น ส่วนกรณีที่ถูกสอบสวนถึงแก่ความตายลงในระหว่างการสอบสวน ก็ให้การดำเนินการทางวินัยยุติลง เพราะผู้ถูกกล่าวหาพ้นจากราชการเพราะตายไปแล้ว แต่อย่างไรก็ดี ก็จะต้องมีการดำเนินการสอบสวนต่อไปจนถึงที่สุด ทั้งนี้เพื่อกระทรวงการคลังจะได้นำผลของการสอบสวนพิจารณาไปประกอบการพิจารณาวินิจฉัยว่าจะจ่ายบำเหน็จตกทอดให้แก่ทายาทหรือไม่

ปัญหา ข้าราชการผู้หนึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เก็บรักษาสำนวนความของศาล ได้รับหนังสือและเอกสาร ๑ ฉบับ (ที่ส่วนราชการแห่งหนึ่งส่งมาให้) จากแผนกสารบรรณเพื่อนำเสนอศาลพร้อมกับสำนวนความ ต่อมาปรากฏว่าหนังสือและเอกสารดังกล่าวมิได้อยู่ในสำนวนและค้นหาไม่พบ ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งให้ผู้นี้ชี้แจง ซึ่งผู้นี้ก็ได้ชี้แจงว่าได้นำไปมอบให้นาย ก. ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เพื่อนำเสนอผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนแล้ว แต่นาย ก. ปฏิเสธว่าไม่ได้รับเอกสารแต่อย่างใด หากรับไว้จะต้องมีใบรับเพราะเป็นเอกสารสำคัญ ข้าราชการผู้นี้ก็ชี้แจงอีกว่า ตนไม่ทราบว่าจะเอกสารหายไปได้อย่างไร จึงขอยอมรับผิด ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเอกสารสูญหายไปในช่วงที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้นี้ การกระทำดังกล่าวเป็นความผิดตามมาตรา ๖๔ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔

จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๑ เดือน แล้วรายงานมายัง ก.พ. และ ก.พ.ได้พิจารณาแล้วเห็นชอบด้วยพร้อมทั้งตอบรับทราบการลงโทษไป

ต่อมาภายหลังปรากฏข้อเท็จจริงว่า เอกสารที่ว่าสูญหายไปนั้น ได้รวมอยู่ในสำนวนความเรื่องอื่น ซึ่งศาลส่งประเด็นไปสืบที่ศาลอื่น และเพิกทราบเมื่อศาลนั้นได้ส่งสำนวนกลับคืนมา และหนังสือและเอกสารดังกล่าว นาย ก. เป็นผู้รับไปจากผู้ถูกลงโทษ และได้นำเสนอ แล้วผู้พิพากษาเจ้าของสำนวนได้สั่งให้แยกเก็บ แต่นาย ก. กลับเอาไปรวมไว้อีกสำนวนหนึ่ง แล้วมาอ้างว่ามีได้รับ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ค้นหาหนังสือและเอกสารดังกล่าวไม่พบแต่แรกนั้น มิใช่เป็นการกระทำของผู้ถูกลงโทษ แต่เป็นความบกพร่องของนาย ก. จึงได้มีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งลงโทษเดิมเสีย กระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินการทางวินัยรายนี้ได้ถึงที่สุด โดย ก.พ.ได้ตอบรับทราบการลงโทษแล้ว แม้จะปรากฏข้อเท็จจริงภายหลังว่าผู้นี้มิได้เป็นผู้กระทำผิดตามที่ถูกลงโทษ แต่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ก็มีได้ให้อำนาจแก่ผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษที่จะเพิกถอนคำสั่งลงโทษซึ่งถึงที่สุดแล้วแต่อย่างใด จึงขอให้ ก.พ.พิจารณาดำเนินการเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรมกรณีจึงมีปัญหาว่า เมื่อมีการลงโทษทางวินัยแล้วได้รายงานมายัง ก.พ. และ ก.พ.ได้ตอบรับทราบไปแล้ว ถ้าหากมีเหตุอันสมควรที่จะต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงการลงโทษเป็นอย่างอื่นจะดำเนินการได้หรือไม่อย่างไร

วิสัยนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ โดยสรุปว่าเรื่องการลงโทษกรณีนี้ ชั้นแรกผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษตัดเงินเดือน และรายงานการลงโทษถึงปลัดกระทรวง

ตามมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และปลัดกระทรวงได้เห็นชอบด้วย และได้รายงานการลงโทษมายัง ก.พ. ตามกระบวนการของกฎหมายแล้ว ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ได้บัญญัติให้อำนาจผู้สั่งลงโทษที่จะเพิกถอนการลงโทษ ซึ่งได้รายงานมายัง ก.พ. ตามกฎหมาย และ ก.พ.ตอบรับทราบไปแล้วได้เองสำหรับข้อเท็จจริงที่ปรากฏภายหลัง ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงนี้เป็นที่เชื่อได้ว่าเอกสารมิได้สูญหายไป และที่ค้นหาไม่พบเพราะถูกนำไปรวมอยู่ในสำนวนอีกสำนวนหนึ่ง ซึ่งมีไขความผิดของผู้ถูก

ลงโทษ ดังนั้น ผู้นี้ จึงไม่มีความผิดวินัยในเรื่องนี้ ก.พ.จึงลงมติให้รายงานนายกรัฐมนตรี ตามมาตรา ๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ เพื่อพิจารณาและสั่งการให้กระทรวงเจ้าสังกัดดำเนินการสั่งยกโทษผู้นี้ให้เป็นการถูกต้องและเหมาะสมต่อไป (มติที่ประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๒๑/๒๕๒๓ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๒๓) และท่านนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยกับมติของ ก.พ. ซึ่งกระทรวงเจ้าสังกัดได้ดำเนินการตามคำสั่งของท่านนายกรัฐมนตรีแล้ว



ด้วยอภินันทนาการ

จาก

บริษัท ทาวเวอร์เคมีเกษตร จำกัด

**ผู้แทนจำหน่ายยาปราบศัตรูพืช เมล็ดพันธุ์ และ
เครื่องมือการเกษตร**

โทร. ๒๗๘๔๔๖๔, ๒๗๘๔๖๕๐

◦ มุมสรรหาข้าราชการ ◦

วิธีการรับสมัครสอบทาง ไปรษณีย์ : ก้าวใหม่บอง ก.พ.

...กองการสอบ...

หลายท่านที่ติดตามวารสารข้าราชการ
มาโดยตลอดคงเคยผ่านตากับข่าวที่
สำนักงาน ก.พ. เสนอเกี่ยวกับการสอบ
ส่วนภูมิภาคครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๒๖-
๒๕๒๗ ของสำนักงาน ก.พ. ไปแล้ว
โดยในครั้งนั้นได้กำหนดให้มีการรับ
สมัครและสอบพร้อมกันใน ๔ แห่ง
คือ กรุงเทพมหานคร ลำปาง ขอนแก่น
และสงขลา

ในปีนี้สำนักงาน ก.พ. จะเปิดสอบแข่งขันเพื่อ
บรรจุบุคคลเข้ารับราชการในลักษณะดังกล่าวอีก
แต่เพื่อเป็นการให้บริการในด้านความสะดวกและ
ความประหยัดทั้งค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง
ของผู้สมัครสอบ สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดให้มี
“โครงการรับสมัครสอบทางไปรษณีย์” ขึ้น และจะ
ได้ขยายสนามสอบเพิ่มขึ้น จาก ๔ แห่ง เป็น ๑๐
แห่ง คือ กรุงเทพมหานคร ลำปาง ขอนแก่น สงขลา
พิษณุโลก นครราชสีมา สุราษฎร์ธานี ราชบุรี
พระนครศรีอยุธยา และชลบุรี

สำหรับโครงการรับสมัครสอบทางไปรษณีย์
นี้ ได้กำหนดรายละเอียดวิธีการรับสมัครดังนี้

๑. ผู้ที่ประสงค์จะสมัครสอบ ส่งจดหมายสั่งซื้อ
เอกสารเกี่ยวกับการสมัครสอบ พร้อมส่งธนาคัตติ
และใบเขียนชื่อ-นามสกุล และที่อยู่ของตนไปยัง
สำนักงาน ก.พ. ตู้ ปณ. ๑๔๔๔ คป. กท. ๑๐๐๐๐
โดยธนาคัตติ และใบเขียนชื่อ-นามสกุล และที่อยู่
มีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ ธนาคัตติ สั่งจ่ายปลายทางไปรษณีย์คูลิต
ในนามผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. เป็นจำนวน
เงินเท่ากับราคาเอกสารเกี่ยวกับการสมัครสอบที่
ต้องการซื้อ

๑.๒ เขียนชื่อ-นามสกุล และที่อยู่ของผู้สั่งซื้อ
ในลักษณะจ่าหน้าถึงตัวเองอย่างชัดเจนลงใน
กระดาษตามรูปแบบข้างล่างนี้ ขนาด ๗ x ๑๐
ซ.ม.^๒ จำนวน ๒ แผ่น

ชื่อ-นามสกุล.....
ที่อยู่เลขที่..... หมู่ที่.....
ชอย..... ถนน.....
ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....
จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์ □□□□□□

กรุณาส่ง



สำนักงาน ก.พ.
ตู้ปณ. 1444 กบ.
กก. 10000

๒. สำนักงาน ก.พ. จะจัดส่งเอกสารให้ผู้สั่งซื้อ
ดังนี้

๒.๑ รายละเอียดวิธีการสมัครสอบทาง
ไปรษณีย์

๒.๒ รูปรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งที่รับ
สมัครสอบ

๒.๓ ใบสมัครสอบ

๒.๔ บัตรประจำตัวสอบ

๒.๕ สถิติเกอร์ สำหรับกรอกชื่อและที่อยู่ของ
ผู้สมัครสอบ จำนวน ๑ แผ่น

๒.๖ ของจ่าหน้าถึงสำนักงาน ก.พ. จำนวน
๑ ของ

๓. เอกสารการสมัครสอบที่ผู้สมัครสอบต้องส่ง
ให้สำนักงาน ก.พ. มีดังนี้

๓.๑ ใบสมัครสอบ

๓.๒ บัตรประจำตัวสอบ

๓.๓ ธนาคัตติค่าธรรมเนียมสอบ

๓.๔ สำเนาภาพถ่ายระเบียบการศึกษา
จำนวน ๑ ฉบับ

๓.๕ หนังสืออนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือ
เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี)

๓.๖ สถิติเกอร์จำชื่อ-นามสกุล และที่อยู่ของผู้สมัครสอบ

๔. ผู้สมัครสอบต้องส่งเอกสารการสมัครสอบ ในข้อ ๓ ไปยังสำนักงาน ก.พ. ก่อนวันปิดรับสมัครสอบ สำนักงาน ก.พ. จะถือวันที่ไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับจดหมายเป็นวันที่ผู้สมัครสอบส่งเอกสารสมัครสอบ หากพ้นกำหนดดังกล่าวจะไม่รับสมัครสอบ

๕. ผู้สมัครสอบต้องรับผิดชอบ การกรอกรายละเอียดในเอกสารต่าง ๆ การเลือกหน่วยที่สมัครสอบ และรหัสบัญชีที่ประสงค์จะบรรจุ ตามประกาศรับสมัครสอบแข่งขันฯ ในกรณีที่มีการผิดพลาดอันเกิดจากผู้สมัครสอบ สำนักงาน ก.พ. จะไม่รับสมัครสอบ



๖. ผู้สมัครสอบที่ปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง และมีคุณสมบัติในการสมัครสอบตรงตามประกาศรับสมัครสอบจะได้รับบัตรประจำตัวสอบเป็นหลักฐานการสมัครสอบ

เมื่อมาถึงบรรทัดนี้ หลายท่านคงอยากทราบว่า สำนักงาน ก.พ. จะเปิดสอบเมื่อไร รับสมัครสอบตำแหน่งอะไร และจะรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางใดบ้าง ซึ่งจะขอแจ้งให้ทราบดังต่อไปนี้

๑. ชื่อโครงการสอบ การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครั้งที่ ๒/๒๕๒๙

๒. กำหนดการสอบ (โดยประมาณ)

๒.๑ สั่งชื่อและสมัคร

๑๕ ธ.ค. ๒๘ - ๒๔ มี.ค. ๒๙

๒.๒ สอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ๙ หรือ ๑๖ มี.ค. ๒๙

๒.๓ สอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

๒๖ หรือ ๒๗ เม.ย. ๒๙

๒.๔ สอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓๑ พ.ค. - ๑ มิ.ย. ๒๙ หรือ ๗-๘ มิ.ย. ๒๙

๒.๕ ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๓๐ มิ.ย. ๒๙

๓. ตำแหน่งที่รับสมัคร มี ๕ ชื่อตำแหน่ง

๓.๑ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ๒

รับจากผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคทางบัญชี เทคนิคการตลาด หรือการธนาคารและธุรกิจการเงิน หรือได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ทางบัญชี หรือพาณิชย์การ

๓.๒ เจ้าหน้าที่งานธุรการ ๒

รับจากผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคทางบัญชี เทคนิคการตลาด การธนาคารและธุรกิจการเงิน หรือเลขานุการ หรือได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางบัญชี พาณิชยกรรม ธุรกรรมทั่วไป เลขานุการ หรือภาษาต่างประเทศ



๓.๓ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

รับจากผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบเท่าทางบัญชี พณิชยการ เลขานุการ หรือภาษาต่างประเทศ หรือได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๒) ทางพณิชยการ และต้องมีความสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทยในอัตราความเร็วไม่น้อยกว่านาทีละ ๓๕ คำ และสำหรับภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่านาทีละ ๒๕ คำ

๔. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑

รับจากผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบเท่าทางบัญชี พณิชยการ หรือได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๒) ทางพณิชยการ

๕. เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑

รับจากผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าทางบัญชี พณิชยการ เลขานุการ หรือภาษาต่างประเทศ หรือได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๒) ทางพณิชยการ

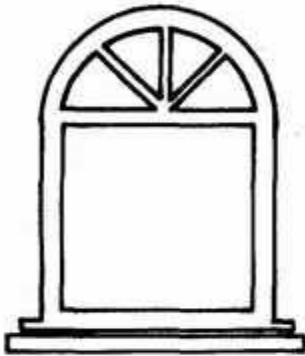
ท่านที่สนใจหรือมีบุตร-หลาน ที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับราชการเพื่อช่วยกันพัฒนาประเทศจะสามารถติดตามรายละเอียดข่าวการรับสมัครสอบครั้งนี้ได้ประมาณต้นเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๒๘ จาก

๑. ศูนย์ข่าวการสอบ สำนักงาน ก.พ.
๒. หนังสือพิมพ์รายวัน
๓. สำนักงานจังหวัดทุกจังหวัด



หน้าต่างบุคลากร

: บรรจุกลับ.. หน้าสนใจหรือไม่



กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า งานของบุคลากรนั้น มีความผูกพันและเกี่ยวข้องกับวงจรชีวิตของข้าราชการ นับตั้งแต่เริ่มชีวิตการเป็นข้าราชการ คือ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นครั้งแรกเรื่อยมาจนถึงการย้าย เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ตลอดจนการลาออกจากราชการ ซึ่งนับว่าเป็นการสิ้นสุดชีวิตการเป็นข้าราชการ แต่ก็ยังมีข้าราชการบางรายที่ออกจากราชการไปแล้ว ยังไม่อยากจะปิดม่านชีวิตข้าราชการ จึงได้บรรจุกลับเข้ารับราชการอีก ซึ่งก็เป็นภาระหน้าที่ของบุคลากร จะต้องดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ แล้วแต่ว่าผู้ที่ขอบรรจุกลับนั้นเป็นข้าราชการประเภทใด

สำหรับ “หน้าต่างบุคลากร” ฉบับนี้ จะขอกล่าวถึงทั้งสองกรณี คือ การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ (ตามมาตรา ๕๗) และ การบรรจุผู้เคยเป็นพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นกลับเข้ารับราชการ (ตามมาตรา ๕๘)

๑. การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- มาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๑๑/๖ ๘
ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๒๓

หลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติ

เมื่อผู้ที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการตามแบบฟอร์มที่ ก.พ. กำหนด

และทางราชการต้องการจะรับผู้ใดเข้ารับราชการ บุคลากรก็มีหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการดังนี้

๑. ผู้ใดนั้นต้องไม่ออกจากราชการในระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. ตรวจสอบคำขอและเอกสารที่ยื่นและประวัติ การรับราชการและการทำงานทุกแห่งของผู้สมัคร โดยให้สอบถามไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ รายละเอียดข้อเท็จจริงมากที่สุด

๓. ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔ และมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุและ แต่งตั้งตามมาตรา ๔๔ หากไม่มีจะต้องได้รับการยกเว้น หรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ก่อนจึงจะบรรจุได้

๔. ต้องตรวจสอบบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ สอบคัดเลือกได้ว่ามีค้างอยู่หรือไม่

๕. ต้องสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้น เดิมก่อนออกจากราชการ

๖. ถ้ามีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษ จะ บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิม หรือให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นเดิมก็ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป โดยชี้แจงเหตุผลความ จำเป็นไปประกอบการพิจารณาด้วย

๗. ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยไม่ต้องสั่งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพราะ บุคคลผู้นั้นเคยผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มาเรียบร้อยแล้ว

ขั้นตอนทั้ง ๗ ขั้นที่กล่าวมาแล้วนี้ไม่มีข้อยุ่งยาก ประการใด เว้นแต่ขั้นตอนในข้อ ๔ ที่จะต้องตรวจสอบ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกได้ว่ามีค้างอยู่ หรือไม่เท่านั้น ที่อาจจะมีปัญหา จึงขอนำมากล่าวถึง โดยละเอียด ดังนี้

บัญชีสอบ...ของต้องห้าม

ในการบรรจุกลับนั้น สิ่งที่บุคลากรจะต้อง ให้ความสนใจและระมัดระวังเป็นพิเศษอีกเรื่องหนึ่ง ก็คือ เรื่องบัญชีสอบ กล่าวคือ

- ถ้าจะบรรจุกลับในตำแหน่งที่มีได้เป็นระดับ ควบคุม ต้องไม่มีบัญชีสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งนั้นขั้นบัญชี รอกการเลื่อนตำแหน่งอยู่ เช่น จะบรรจุกลับในตำแหน่ง บุคลากร ๖ จะต้องไม่มีบัญชีสอบคัดเลือกได้ใน ตำแหน่งบุคลากร ๖ ค้างอยู่

- ถ้าจะบรรจุกลับในตำแหน่งที่เป็นระดับควบคุม จะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้สอบคัดเลือกได้ ในตำแหน่งระดับใดระดับหนึ่งที่เป็นระดับควบนั้นค้าง อยู่ เช่น จะบรรจุกลับในตำแหน่งบุคลากร ๔ จะต้อง ไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งบุคลากร ๓ บุคลากร ๔ และบุคลากร ๕ ค้างอยู่ และโดยที่หลักปฏิบัติใน ปัจจุบัน ไม่มีการสอบคัดเลือกในตำแหน่งระดับควบ ขั้นต้น (เช่นบุคลากร ๔) และไม่มีการสอบคัดเลือกใน ระดับควบชั้นปลาย (เช่นบุคลากร ๕) ดังนั้นในการ จะบรรจุกลับในตำแหน่งระดับควบ จึงตรวจเฉพาะ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เท่านั้น

แต่กฎทุกกฎย่อมมีข้อยกเว้น เรื่องนี้ก็เช่นกัน มีข้อยกเว้น ดังนี้

- กรณีที่มีบัญชีสอบค้างอยู่ แต่ผู้มีอำนาจสั่ง บรรจุตามมาตรา ๔๔ พิจารณาเห็นว่า มีเหตุผลและ ความจำเป็นพิเศษ สมควรที่จะบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับ ราชการ ก็ให้เสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาเป็นราย ๆ ไป เมื่อ อ.ก.พ.กระทรวงอนุมัติแล้ว ก็ให้ออกคำสั่ง บรรจุกลับได้

- ถ้าเป็นกรณีที่ผู้นั้นออกจากราชการไปดำรง ตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งสมาชิก สภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือลาออก จากราชการเพื่อติดตามคู่สมรสไปรับราชการ ณ ต่าง ประเทศ หรือถูกยุบเลิกตำแหน่ง แม้จะมีบัญชีสอบ ค้างอยู่ก็ให้บรรจุกลับได้

ข้อสังเกต

- ๑. การตรวจบัญชีสอบ ปฏิบัติดังนี้
- ๑.๑ บัญชีสอบคัดเลือก ให้ตรวจสอบ จากกรมนั้น

๑.๒ บัญชีสอบแข่งขัน ถ้าเป็นตำแหน่งที่จะบรรจุอยู่ส่วนกลาง ให้ตรวจสอบจากสำนักงาน ก.พ. แต่ถ้ากรมได้รับอนุมัติจาก ก.พ.ให้สอบแข่งขัน ก็จะต้องตรวจสอบบัญชีที่กรมด้วย

๒. ผู้ว่าราชการจังหวัด ไม่มีอำนาจสั่งบรรจุเว้นแต่จะได้รับมอบหมาย

๓. กรณีบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ขึ้นไป ต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๔ ด้วย คือ อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงก่อน

๔. ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ออกจากราชการก่อนวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ จะบรรจุกลับได้ ต้องขออนุมัติ ก.พ. ก่อน เพราะถือเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น (คือเป็นข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗) และกรณีนี้ถือเป็นการบรรจุกลับตามมาตรา ๕๘ มิใช่มาตรา ๕๗

๒. การบรรจุผู้เคยเป็นพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นกลับเข้ารับราชการ

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- มาตรา ๕๘
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๕ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๕

เนื่องจากพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น เช่น ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการรัฐสภา ข้าราชการ กทม. ตลอดจนข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ฯลฯ นั้น มีระบบการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน รวมทั้งระเบียบปฏิบัติที่บางครั้งอาจคล้ายคลึงกับระเบียบข้าราชการพลเรือน

สามัญ แต่บางครั้งก็มีผิดแผกแตกต่างออกไป ดังนั้นหากส่วนราชการต้องการรับบุคคลดังกล่าวข้างต้นกลับเข้ารับราชการ ก็จะต้องให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาอนุมัติก่อนว่าจะให้บรรจุกลับในตำแหน่งระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด แล้วจึงจะออกคำสั่งบรรจุกลับได้

ใครหนอ...มีสิทธิขอบรรจุกลับได้

พนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่มีสิทธิขอบรรจุกลับได้ จะต้อง

- ไม่ใช่พนักงานเทศบาลวิสามัญ
- ไม่ใช่ข้าราชการวิสามัญ
- ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง

- ไม่ใช่ข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่

สิ่งที่จะต้องดำเนินการ...ในการขออนุมัติ ก.พ.

กระทรวง ทบวง กรม จะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับในการบรรจุกลับผู้นั้น โดยจะต้องส่งเอกสารต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ดังนี้

๑. เอกสารชี้แจงว่าไม่มีข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติเฉพาะตรง หรือมี แต่ผู้ที่จะบรรจุกลับจะทำหน้าที่เป็นประโยชน์ได้ดีกว่า

๒. คำขอบรรจุกลับ ให้ใช้หนังสือแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๘ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๒๓ โดยอนุโลม

๓. ประวัติการรับราชการและการทำงานทุกแห่งของผู้ขอบรรจุกลับ โดยมีรายละเอียดและข้อเท็จจริงซึ่งได้จากการสอบถามไปยังส่วนราชการ หรือหน่วยงานเดิมของผู้นั้น

๔. คำรับรองว่ามีคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา ๒๔

๕. เอกสารชี้แจงว่ามีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง

๖. เอกสารชี้แจงแสดงเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับอยู่ก่อนออกจากราชการ หรืองานซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะบรรจุกลับ

๗. คำรับรองว่าไม่มีผู้สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะบรรจุกลับ เว้นแต่ผู้นั้นเป็นผู้ออกจากราชการไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาแทนราษฎร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือลาออกจากราชการเพื่อติดตามคู่สมรสซึ่งไปรับราชการ ณ ต่างประเทศ หรือออกจากราชการเพราะถูกยุบเลิกตำแหน่ง

การปฏิบัติงานในข้อนี้ บุคลากรจะต้องตรวจสอบด้วยความระมัดระวังเป็นพิเศษ

การออกคำสั่งบรรจุกลับ

เมื่อ ก.พ.อนุมัติแล้ว ให้ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และรับเงินเดือนตามที่ ก.พ. อนุมัติ โดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอีก เพราะถือว่าเคยผ่านการทดลองมาแล้วเมื่อครั้งเป็นพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น

สิ่งที่บุคลากรควรทราบ

๑. ให้ถือเวลาทำงาน หรือเวลาราชการในอดีตของผู้ได้รับการบรรจุกลับ ตามมาตรา ๕๔ นี้ เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญด้วย เพื่อประโยชน์ในการสมัครสอบ หรือเลื่อนตำแหน่ง

๒. การเทียบการเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ว่าเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในหนังสือที่ ก.พ.ได้เทียบไว้ เช่น หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ (หลักเกณฑ์การเทียบเวลาการเป็นข้าราชการทหาร) เป็นต้น แต่ถ้ากรณีใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือไม่ได้กล่าวไว้ในหนังสือดังกล่าว ก็จะต้องขอให้ ก.พ.พิจารณาเทียบเป็นราย ๆ ไป

๓. ผู้ว่าราชการจังหวัด ไม่มีอำนาจสั่งบรรจุกลับ เว้นแต่จะได้รับมอบหมาย

๔. กรณีบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ขึ้นไป ต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๔ ด้วย

การบรรจุกลับทั้ง ๒ กรณีดังกล่าวมาแล้วนั้น เป็นการพูดถึงวิธีการและหลักเกณฑ์ที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องทราบ แต่ก่อนที่จะถึงขั้นตอนนี้ จะต้องผ่านขั้นตอนการพิจารณาว่าสมควรจะรับบรรจุกลับหรือไม่ ขั้นตอนนี้แหละที่เป็นหน้าที่อันสำคัญยิ่งที่บุคลากรจะต้องใช้ดุลพินิจในการเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ท่านจะต้องพิจารณาโดยยึดถือประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ โดยเปรียบเทียบว่าจะได้ประโยชน์มากกว่าการบรรจุคนใหม่ ซึ่งกำลังมีไฟแห่งความกระตือรือร้นหรือไม่ประการใด อย่าเสนอรับบรรจุกลับเพราะเห็นแก่หน้าผู้ขอบรรจุกลับหรือผู้ฝากฝัง ถ้าเพื่อนบุคลากรปฏิบัติได้เช่นนี้ ท่านก็สามารถที่จะภูมิใจได้ว่าท่านมีส่วนช่วยให้ระบบราชการของเราดีขึ้นดีขึ้นยิ่ง ๆ ขึ้นไป และเราก็ขอร่วมแสดงความภาคภูมิใจในตัวของท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วย



แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง

ตัวอย่างข้อสอบ และแนวคำตอบ

อาจารย์ตีว

ฉบับนี้ขอนำตัวอย่างข้อสอบที่มักจะสอบถามผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับที่เป็นหัวหน้างานในระดับ ๕ หรือผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ๆ คือเรื่องวินัยกับหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา แนวข้อสอบในเรื่องนี้เท่าที่เคยเห็นมามากจะถามหลายลักษณะ เช่น วินัยมีความสำคัญต่อหัวหน้างานอย่างไร หัวหน้างานจะป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยได้อย่างไร หรือในแนวลักษณะอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกัน เท่าที่ผมเคยเห็นมา ข้อสอบที่เคยออกในแนวเรื่องวินัยกับผู้บังคับบัญชานี้มีทั้งที่ออกสอบในกรมต่าง ๆ ในส่วนกลาง และในส่วนภูมิภาค ฉะนั้นสำหรับในฉบับนี้และฉบับต่อไป จึงขอนำตัวอย่างข้อสอบในเรื่องนี้มาแนะนำ ดังนี้

ข้อสอบ ท่านเห็นว่ากรณีที่ข้าราชการกระทำผิดวินัยกันนั้นเกิดจากสาเหตุใดบ้าง และถ้าท่านเป็นผู้บังคับบัญชาจะมีแนวทางป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านกระทำผิดวินัยอย่างไรบ้าง

แนวตอบ ข้อสอบข้อนี้ถามปัญหา ๒ ประเด็นสำคัญ

๑. สาเหตุที่ข้าราชการกระทำผิดวินัยมีอะไรบ้าง
๒. ผู้บังคับบัญชาจะมีแนวทางป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยได้อย่างไร

ประเด็นที่ ๑ สาเหตุที่ข้าราชการกระทำผิดวินัย มีอะไรบ้าง

เหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยนั้น มีหลายประการ ทั้งนี้ขอนำตัวอย่างจากคู่มือการรักษา
วินัยสำหรับผู้บังคับบัญชาของ "ประวิณ ณ นคร" มาเป็นแนวตอบ ดังนี้

- (๑) ความไม่รู้ระเบียบแบบแผน จึงกระทำผิดวินัยไปโดยไม่รู้ว่ามีผิด
- (๒) อิทธิพลบีบบังคับ จึงทำให้จำต้องกระทำผิดวินัย
- (๓) ความจำเป็นชักนำ ทำให้กระทำผิดวินัย
- (๔) ความมกคตันทางอารมณ์ ไม่มีทางระบายน จึงระเบิดออกมาเป็นการกระทำผิดวินัย

ทั้งนี้อาจยกตัวอย่างการกระทำผิดวินัยตามเหตุต่าง ๆ ได้ดังนี้

ข้าราชการจำนวนไม่น้อยทำผิดวินัย เพราะไม่รู้ระเบียบแบบแผนตัวอย่าง เช่น

(๑) ไม่รู้วินัยดีพอ จึงได้ทำผิด เช่น เป็นกรรมการผู้จัดการบริษัท โดยไม่รู้ว่าเป็นการผิด
วินัย

(๒) ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการเงิน จึงทำผิด เช่น ชายของเก่าของหลวงแล้วเอาเงินที่ชาย
ได้ไปซื้อของใช้ในราชการโดยไม่นำเงินนั้นส่งเป็นรายได้แผ่นดิน ตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ เพราะไม่รู้ว่าจะต้องทำเช่นนั้น

(๓) ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการพัสดุ จึงได้ทำผิด เช่น ซื้อของที่ต้องสืบราคาโดยไม่ได้สืบราคา
เพราะไม่รู้ระเบียบ

(๔) ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการลา จึงทำผิด เช่น หยุดราชการไปก่อนแล้วมายื่นใบลาอีก
ภายหลัง หรือยื่นใบลาออกจากราชการแล้วออกไปเลยโดยไม่รอรับอนุญาตก่อน

(๕) ไม่รู้ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และระเบียบปฏิบัติราชการ จึงได้รายงานข้าม
ชั้นผู้บังคับบัญชาเพราะไม่รู้ว่สายการบังคับบัญชาเป็นอย่างไร

ตัวอย่างการกระทำผิดวินัยที่เกิดจากอิทธิพลบีบบังคับ เช่น

อิทธิพลของผู้ประกอบมิชฉอาชีพ ข้าราชการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุม อนุญาต อนุมัติ
หรือเสนอข้อมูลเพื่อการดังกล่าว มักจะถูกผู้ประกอบมิชฉอาชีพใช้อิทธิพลบีบบังคับให้กระทำการใน
ทางที่ผิดวินัยเพื่อให้เขาได้ประโยชน์ ถ้าไม่ทำตามความต้องการของเขาก็อาจถูกกลั่นแกล้งด้วย
วิธีการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นการกลั่นกล้าวหา แกล้งให้ย้าย หรือแม้กระทั่งขู่จะทำร้ายหรือฆ่า

นอกจากนี้ก็มีตัวอย่างปัญหาในด้านสิ่งชักนำให้กระทำผิดวินัย เช่น การหมกมุ่นในอบายมุข
หรือมีโอกาสเปิดช่องและล่อใจให้มีการทุจริต เป็นต้น

ประเด็นที่ ๒ ผู้บังคับบัญชาจะมีแนวทางป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยได้อย่างไรบ้าง

คำถามในประเด็นนี้มีแนวตอบที่จะเสนอวิธีป้องกันได้หลายวิธี แตกต่างกันได้

สำหรับตัวอย่างแนวการตอบในประเด็นที่ ๒ นี้ มีดังนี้

แนวทางการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยดังกล่าวก็ได้แก่การพิจารณาแก้ที่เหตุ
แห่งการกระทำผิด โดยการจัดเหตุที่จะทำผิดนั้น ๆ หรือปกป้องดูแลมิให้ข้าราชการถูกชักนำ

ไปในเหตุแห่งการทำผิดวินัยดังกล่าว กล่าวคือหากเหตุเกิดจากการไม่รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ เช่น ไม่รู้ระเบียบเกี่ยวกับการลา หรือระเบียบเกี่ยวกับพัสดุ ก็อาจจัดเหตุดังกล่าวโดยการให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบดังกล่าวโดยวิธีต่าง ๆ หรือเหตุเกิดจากการหมกมุ่นในอบายมุข หรือการเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานที่มีโอกาสเปิดหรือมีสิ่งล่อใจให้อาจกระทำผิดได้ เช่นการรับมิดชอบในงานที่มีการรับจ่ายหรือส่งเงินของทางราชการผ่านเป็นจำนวนมากนั้น ก็อาจทำให้เกิดสิ่งล่อใจและหากโอกาสเปิดก็อาจเป็นช่องทางให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยได้ แนวทางป้องกันจึงอยู่ที่การป้องกัน ควบคุมดูแลให้มีระบบการตรวจสอบที่ละเอียดถี่ถ้วน รัดกุม หรือพิจารณาบุคคลที่จะมอบหมายให้รับมิดชอบงานดังกล่าวให้เหมาะสม เป็นคนที่ไว้วางใจได้ ดังนั้นแนวทางป้องกันจึงอยู่ที่การจัดเหตุหรือการดูแลป้องกันให้พ้นจากเหตุที่จะทำให้เกิดวินัยได้ โดยถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหน้าที่หนึ่งที่จะป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิด

สำหรับวิธีการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัยอาจดำเนินการได้ดังนี้ คือ

๑. วิธีการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ ซึ่งเป็นเหตุที่ทำให้ข้าราชการที่ไม่รู้กระทำผิดวินัยได้ โดยวิธีการ

๑. อบรมหรือชี้แจงระเบียบแบบแผนที่เกี่ยวข้องให้ข้าราชการได้ทราบ กรณีข้าราชการใหม่ก็อาจจัดปฐมนิเทศก์ เป็นต้น
๒. มีคู่มือการปฏิบัติงาน หรือคู่มือระเบียบต่าง ๆ ให้ถือปฏิบัติให้ถูกต้อง
๓. จัดทำอุทาหรณ์หรือตัวอย่างความผิดกรณีต่าง ๆ แจ่งเวียนให้ข้าราชการเข้าใจ และตระหนักถึงผลการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อเตือนใจ
๔. จัดให้มีระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ไว้ใช้อย่างจริงจัง
๕. สอนแนะและให้คำแนะนำต่าง ๆ เป็นประจำ

๒. วิธีการตรวจสอบ แนะนำ ดูแลสอดส่องผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน รายงานการรับจ่ายเงินหรือทรัพย์สินต่าง ๆ การมอบหมายให้หัวหน้างานย่อยลงไปพบปะหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ และสอดส่องป้องกันเหตุแห่งการที่จะทำผิดวินัยไว้ล่วงหน้า รวมทั้งการวางระบบการป้องกันขึ้นไว้อย่างรัดกุมสำหรับงานบางลักษณะที่มีโอกาสหรือช่องทางให้ทุจริตได้ เป็นต้น

๓. ผู้บังคับบัญชาทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซ่อนเห็นว่าเป็นข้อที่สำคัญสิ่งแรก หากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี และมีภาวะผู้นำที่จะป้องกันปัญหานี้อย่างฉียบขาดแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะถือเป็นแบบอย่างและเกิดสำนึกที่จะทำผิดวินัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา

๔. วิธีการให้คำปรึกษา (counselling) รับฟังปัญหาและความเห็นของข้าราชการ เพื่อช่วยเหลือและป้องกันมิให้ข้าราชการพ้นจากเหตุที่จะกระทำผิดวินัย โดยการใช้วิธีการทางด้านเจ้าหน้าที่สัมพันธ์

- ก. มีการพบปะหรือพูดคุยกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นประจำ
- ข. การประชุมผู้ร่วมงาน
- ค. การจัดทำวารสาร จุลสารสื่อสารความเข้าใจในหน่วยงาน
- ง. การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นในรูปแบบต่าง ๆ
- จ. สร้างวินัยโดยการตั้งใจในการทำงาน เช่น สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

ทั้งหมดที่กล่าวมาก็เป็นแนวหรือตัวอย่างการตอบปัญหาผู้บังคับบัญชากับแนวทางป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ฉบับหน้าผมจะนำตัวอย่างข้อสอบในเรื่องวินัย ซึ่งเคยออกสอบในแนวอื่นมาแนะนำกันต่อไป



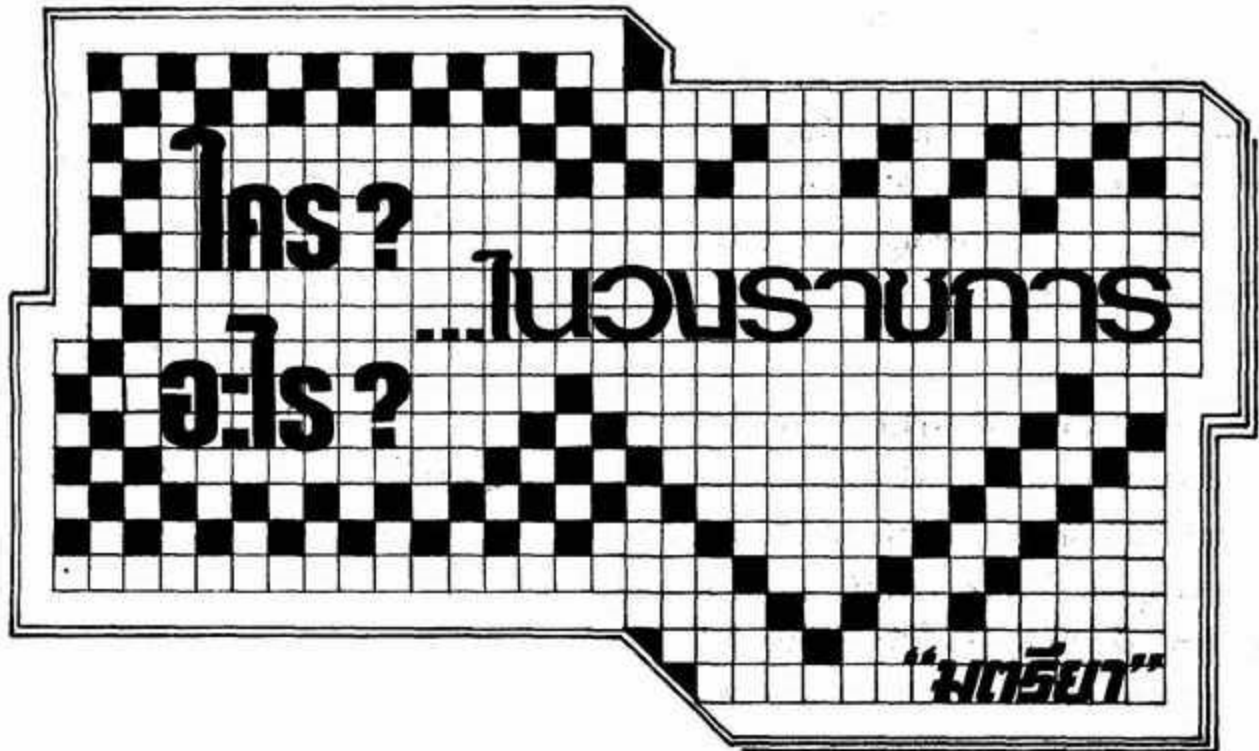
ด้วยอธิษฐานนาการ

จาก

**บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์
คอร์ปอเรชั่น จำกัด**

เลขที่ ๒๐๑๓ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพมหานคร
โทร. ๓๑๓๖๑๐๑-๕

ผู้รับเหมาก่อสร้างงานโยธา ทุกประเภท มีผลงาน
เป็นที่เชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ



ในช่วงส่งท้ายปีงบประมาณเก่าต่อปีงบประมาณใหม่ ๒๕๒๕ ข้าราชการคน ๆ ในวงราชการคงไม่มีอะไรมากไปกว่าเรื่องการโยกย้าย แต่งตั้งเลื่อนระดับ ปรับ โอน...ข้างล่างนี้คือส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง

● แวะเข้าไปที่วังสราญรมย์เพื่อไปรับทราบข่าวการแต่งตั้งโยกย้าย "ท่านทูต" ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีไปแล้ว แต่ที่เงิบ ๆ ไม่กระโดดกระดากตามสื่อมวลชนมากนัก เพราะตามระเบียบพิธีทางการทูต การย้ายทูตไปรับตำแหน่งยังต่างประเทศนั้นต้องได้รับความยินยอมหรือ "อะเกรมอนด์" จากรัฐบาลประเทศนั้น ๆ ก่อน... โม่ซี ๕ ที่ขึ้นเป็นซี ๑๐ รับตำแหน่งท่านทูตใหม่ในปีนี้มี วิภาค ภูญโญยิ่ง รองอธิบดีกรมเศรษฐกิจไปเป็นทูตที่กรุงเจดดาห์ ซาอุดีอาระเบีย สุจินดา

เรืองศรี อัครราชทูตที่ปรึกษา ณ กรุงจาร์การ์ตาไปเป็นท่านทูตที่อังการา ตุรกี ประมวล นวะบุศย์ อัครราชทูตที่ปรึกษา ณ กรุงบอนน์ บินไปนิดเดียวเป็นทูตที่ยุโรปตะวันออก ณ กรุงเบลเกรด ยูโกสลาเวีย นิรันดร์ ภาณุพงศ์ หมายเลขสองของ สอท. ณ เวียงจันทน์ ไปรับตำแหน่งทูตที่กรุงทากา บังคลาเทศ ผดุง ธีนยางกูร หมายเลขสองที่มาเลเซีย บินไปรับตำแหน่งท่านทูตที่วอร์ซอ โปแลนด์แล้ว ส่วนไชยา จินดาวงษ์ อดีต ผอ.กองการ นสพ. กรมสารนิเทศเมื่อ ๕ ปีก่อน ย้ายจากรองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทย ณ นครเจนีวา มารับงาน "กวร เอรอ" กับ ชพนช ทั้งหลายที่กรุงเวียงจันทน์นี้เอง และสำหรับ สุขุม รัศมีทัต รองอธิบดีกรมอาเซียนมิได้ขยับไปไกล เพียงแต่ย้ายจากฝั่งศรีอยุธยา สราญรมย์กินตำแหน่ง ออท. ประจำกระทรวง ในระหว่างที่ศึกษาใน วปอ. ๒๔ อยู่ขณะนี้

● **ศักดิ์ สนองชาติ** อธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่ง และ **โสภณ รัตนกร** ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลฎีกา เป็นผู้ที่ได้ความไว้วางใจจากเพื่อนข้าราชการตุลาการชั้นสองขึ้นไปทั่วประเทศ ๑,๐๐๕ คน ให้เป็นกรรมการตุลาการผู้ทรงคุณวุฒิ แทนตำแหน่งที่ว่าง ๒ ตำแหน่ง

● เมื่อ **สมพล เกียรติไพบูลย์** รองอธิบดีกรมการค้าต่างประเทศ ไปกินตำแหน่ง ผอ.สำนักงานประกันภัยแล้ว ผู้มารับหน้าที่แทน คือ **ประชา จารุตระกูลชัย** ที่ปรึกษาการพาณิชย์ (ชั้น ๑) ณ กรุงบอนน์ เยอรมัน ผู้เป็นที่ปรึกษาการพาณิชย์ที่มีอาวุโสสูงสุด พอดีกับการที่ ก.พ.อนุมัติตำแหน่งรองอธิบดีกรมการค้าต่างประเทศเพิ่มอีก ๑ ตำแหน่ง จึงเป็นโอกาสของ **พงษ์เรียม พัยคณนिति** ผอ.กองพาณิชย์กิจต่างประเทศ ลูกหม้อระดับ "ผู้อำนวยการ" ของกรม ได้ขึ้นมาในไลน์สายตรงบ้าง สำหรับรองฯอาวุโสหมายเลขหนึ่งของกรมนี้อีกท่านที่มีได้ขยับไปไหนคือ **ชัชวาลย์ สุกิจจวนิช**

● ตำแหน่งปลัดเทศบาลเดี๋ยวนี๋ บิไซย่อยแล้ว เพราะมีการปรับระดับสองปลัดเทศบาลใหญ่ ๆ จากระดับ ๘ ไปเป็นระดับ ๙ แล้ว ซึ่งผู้ที่ครองตำแหน่งอยู่จึงเลื่อนสถานภาพตนเองขึ้นไปเทียบเท่าระดับรองอธิบดีเชียว คือเลื่อน **วันชัย บุญสุวรรณ์** ปลัดเทศบาลนครเชียงใหม่กับ **ยงยุทธ วิชัยดิษฐ** ปลัดเทศบาลเมืองหาดใหญ่ และเช่นเดียวกันรองปลัดเทศบาลทั้งสองก็ปรับเป็นระดับ ๘ ไปพร้อม ๆ กัน โดย **เชิดสิทธิ์ ธารากุล** ปลัดเทศบาลเมืองเบตง (ระดับ ๗) ย้ายไปเป็นรองปลัดเทศบาลนครเชียงใหม่ และ **นิพนธ์ วัชรกร** ปลัดเทศบาลเมืองนครศรีธรรมราช ย้ายลงไปเป็นรองปลัดเทศบาลเมืองหาดใหญ่



สวัสดิ์ โชติพานิช

● เป็นไปตามคาดหมายของชาวตราซังเมื่อ **สวัสดิ์ โชติพานิช** ขยับจากอธิบดีกรมบังคับคดีขึ้นเป็นปลัดกระทรวงยุติธรรม ปลัดกระทรวงใหม่เยี่ยมรายล่าสุด แล้วรองปลัดฯ ฝ่ายวิชาการ **สวิน อักษรายุธ** ข้ามไปอยู่ฝั่งธนฯ เป็นอธิบดีกรมบังคับคดีแทน

● ก.พ.อนุมัติอัตราซี ๑๑ มาเป็นการเฉพาะตัวให้กับ **ไพบูลย์ ทองมิตร** ในตำแหน่ง "ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี" (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๑) สำหรับตำแหน่งรองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีนั้น **มธิ์ บริสุทธิ์** ผอ.กองนิติกรรม วัช ๔๖ ลูกหม้อของหน่วยงานนี้ได้รับอนุมัติให้ขึ้นดำรงตำแหน่งแทนกินซี ๑๐ สมภาคภูมิ

● สำนักงานประมาณในปิงปประมาณ ๒๕๒๙ มีรองผู้อำนวยการสำนักฯ ๓ ท่าน เพราะได้รับการอนุมัติจาก ก.พ.ให้เพิ่มอีก ๑ ตำแหน่ง ประกอบกับรองผู้อำนวยการว่างลงเพราะ **เกยูร ลิ้มทอง** เกษียณอายุ ซี ๑๐ สองท่านของสำนักงานฯ คราวนี้ก็เลื่อนมาจากผู้ช่วยของแต่ละฝ่ายนั่นเอง โดย **ประจิดต์ กำภู**

เป็นรองฯ ฝ่ายวิชาการ และเมตตา พุ่มชูศรี เป็นรองฯ ฝ่ายวิเคราะห์ เฉพาะอย่างยิ่งท่านหลังมักจะได้ยินชื่อท่านตามหน้าต่างข่าวสังคมอยู่ทุกบ่อย ๆ

● สมัยเป็นผู้ว่าฯ แม่ฮ่องสอนเมื่อ ๔ ปีก่อน **อนันต์ มีขำนะ** (ปัจจุบันเป็นผู้ตรวจราชการกระทรวง) ตั้งสโลแกนของจังหวัดแม่ฮ่องสอนเอาไว้ว่า "หมอกสามฤดู กองมูเสียดฟ้า ป่าเขียวขจี สตรีแสนหวาน" บัดนี้ คงศักดิ์ ลีวมโนมนต์ พ่อเมืองคนปัจจุบันได้ขอเติมต่อเพื่อให้เข้ากับบรรยากาศทุกวันนี้ก็คือ "...คอกไม้บ้านบัวทอง เชิญลองเขียดแล้ว"

● มหาวิทยาลัยขอนแก่นอนุมัติปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิทยาศาสตร์แก่ **ดร.สง่า สรรพศรี** ปรินญาติศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์แก่ **ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน** และปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิศวกรรมโยธาแก่ **นกุล ทองทวี** ผอ.กองจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา กรมชลประทาน

● เพราะได้รับความเมตตาจากผู้บังคับบัญชาทั้งจาก กทม. และมหาดไทย ทำให้ **สุรินทร์ ชัชวาลย์** ได้รับอนุมัติให้โอนจากรอง ผวจ.สมุทรปราการ (ทั้ง ๆ ที่เจ้าตัวยังไม่ได้มีโอกาสไปนั่งทำงานเลย) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มาเป็นผู้ตรวจราชการ ๔ คณะผู้ตรวจราชการฝ่าย ๒ สำนักผู้ตรวจราชการ กทม. ตามกระบวนการทางการเจ้าหน้าที่ แล้วล่าสุดก็ได้เลื่อนให้ดำรงตำแหน่งรองปลัด กทม. ที่ว่าง

● สำหรับ**จารุพงศ์ เรืองสุวรรณ** ต้องมนต์ขลังของเสาชิงช้า ตัดใจไม่รับตำแหน่งนอกบ้านไปราชบุรี ขอโอนมาอยู่ กทม.อีกคน ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าสำนักงานเลขานุการผู้ว่าฯ กทม. ระดับ ๗ เช่นเดิม

● ที่กรมป่าไม้ "**ผู้ใหญ่**". เลือก **บุญส่ง สรรพศรี** จาก ผอ.กองจัดการที่ดินป่าสงวนแห่งชาติ ขึ้นเป็นรองอธิบดีกรมป่าไม้ แทน**ธานี บุญโยภาส** ที่ได้เลื่อนขึ้นไปเป็นหมายเลขหนึ่งของกรมตามความคาดหมาย



พออุต กพยมมงคล

● ฝ่ายกรมทางหลวง มีรองอธิบดีใหม่ชื่อ **พอพิศ ทิพยมงคล** ซึ่งเลื่อนมาจากนายช่างใหญ่ฝ่ายก่อสร้าง ระดับ ๕ เช่นกัน แล้วย้ายสมพรสายเกษม นายช่างโยธาเขตการทางสงขลามาเป็นนายช่างใหญ่ฝ่ายก่อสร้าง และ**ศรีพร คำหมาย** ผอ.กองบำรุง ขึ้นมาเป็นนายช่างใหญ่ฝ่ายบำรุงรักษา คัวตำแหน่งอธิบดีกันทั้งนั้นในวันข้างหน้า...(ถ้า "**รัฐมนตรี**" ท่านจะตั้ง)

● ที่ชื่อฮากันมาก...กระทรวงอุตสาหกรรม ท่าน**ชัย พิศาล คงสำราญ** รองปลัดฯ ไปเป็นอธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม และท่าน**อานงค์ พันธุภาบูลย์** ขึ้นไปเป็นรองปลัดฯ

● อธิบดีสรรพากรคนใหม่**วิโรจน์ เลาหพันธ์** ย้ายอุไรวรรณ สิริบุหงศ์ สรรพกรเขต ๑ ไปเป็น ผอ.กองอากรและพัสดุ แล้วให้**ประมุข วิเชียรสินธุ์** ผอ.กองอากรและพัสดุไปเป็นผอ.กองการเจ้าหน้าที่

● **สมจิตร สิทธิไชย** ผู้อำนวยการกองหญิง อาวุโส แห่งกองข่าวต่างประเทศ กรมประชาสัมพันธ์ ลาออกจากราชการแล้ว เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่กับสหประชาชาติ คนที่ขึ้นมาเป็นผู้อำนวยการกองคือ **ถ้ายง สากรพันธ์**

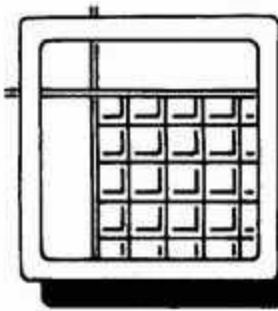
● คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อ ๕ พ.ย. ๒๕ อนุมัติ ให้ **วิบูลย์ อังสนันท์** รองอธิบดีกรมสรรพสามิต ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งกรรมการบริหารธนาคารโลก (ตั้งแต่ ๕ พ.ย. ๒๕ - ๓๑ ต.ค. ๒๕) ทั้ง ๆ ที่ ท่านเพิ่งย้ายจากตำแหน่งที่ปรึกษาเศรษฐกิจและการคลัง ที่กรุงลอนดอน มารับตำแหน่งที่กรมสรรพสามิตได้เพียงเดือนเศษ ๆ เท่านั้น และวันเดียวกัน คณะรัฐมนตรีก็เห็นชอบตามที่กระทรวงพาณิชย์ แต่งตั้ง **สนิท วรปัญญา** รองอธิบดีกรมการค้าภายใน รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการองค์การคลังสินค้า แทน **สวราช ลัจจุมาร์ค** ที่ขอลาออก

● **สารัตถะก่อนอำลาในเดือนนี้...คงไม่ลืม** ว่าหน้าที่ของเราคือ การทำตัวให้มีประโยชน์ มิใช่ทำตามความปรารถนาของเรา และคงไม่ลืมว่า เราไม่สามารถจะฝันแล้ว เราจะมีบุคลิกภาพอย่างนั้น อย่างไม่ได้ เราจะต้องบังคับตัวเองให้เป็นเช่นนั้น การคิดหวังอะไรก็ตามจะไม่เป็นประโยชน์กับเราเลย ถ้าเราไม่บังคับตัวเรา



○ ● **เกียรติ** **หน้าที่**
สามัคคี **ชื่อสัตย์**

เป็นคุณสมบัติข้าราชการ ○ ●



กฎหมายและระเบียบใหม่ พร้อมคำอธิบาย

แนะนำ : กฎก.พ.ว่าด้วยการสอบสวน (ฉบับใหม่)

ประวิณ ณ นคร

(ต่อฉบับที่แล้ว)

ก.พ.ได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพิจารณากรณีข้าราชการพลเรือนถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยยกเลิกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ฉบับใหม่นี้แทน

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๒ ตอนที่ ๑๐๗ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๒๘ โดยให้ใช้บังคับเมื่อครบ ๖๐ วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา กฎ ก.พ. ฉบับนี้ จึงเริ่มใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๒๘

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ ได้เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการในการสอบสวนพิจารณากรณีข้าราชการพลเรือนถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่าง

ร้ายแรง แตกต่างไปจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๘ หลายประการ เช่น

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเป็นหนังสือตามแบบคำสั่งของทางราชการ โดยมีได้กำหนดแบบไว้โดยเฉพาะ แต่ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดให้ทำตามแบบท้ายกฎฉบับนั้น

๒. องค์ประกอบของคณะกรรมการสอบสวน

๒.๑ ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดเพียงให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจากข้าราชการ ซึ่งอาจเป็นข้าราชการการเมืองก็ได้ แต่

ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดให้แต่งตั้งจากข้าราชการประจำ จึงตั้งข้าราชการการเมืองเป็นกรรมการสอบสวนไม่ได้

๒.๒ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดให้แต่งตั้งกรรมการจากผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัยอย่างน้อย ๑ คน ซึ่งหลักเกณฑ์นี้ไม่มีกำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๘

๒.๓ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดว่าจะมีเลขานุการของคณะกรรมการสอบสวนด้วยก็ได้ แต่กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดว่าต้องมีเลขานุการของคณะกรรมการสอบสวนด้วย และจะให้มิผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

๓. การประชุมคณะกรรมการสอบสวน

ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้คณะกรรมการสอบสวนประชุมปรึกษาเพื่อทำรายงานการสอบสวน ซึ่งเฉพาะในการนี้เท่านั้นที่กำหนดองค์ประชุม และคะแนนเสียงลงมติของคณะกรรมการไว้ ส่วนการสอบสวนปากคำบุคคล กรรมการ ๒ คน ก็เป็นองค์คณะทำการสอบสวนได้ โดยไม่นับว่าเป็นการประชุม แต่ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดให้คณะกรรมการสอบสวนทำงานใบฎีกคณะกรรมการทุกกรณี และกำหนดองค์ประชุมและคะแนนเสียงไว้ทุกกรณี โดยกำหนดไว้แตกต่างกันหลายกรณี คือ

๓.๑ องค์ประชุม

๓.๑.๑ ในการประชุมโดยทั่วไปรวมทั้งการสอบถามปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

๓.๑.๒ ในการประชุมปรึกษาเพื่อพิจารณามีมติว่า พยานหลักฐานมีน้ำหนักพอสนับสนุนข้อกล่าวหาหรือไม่ และการประชุมปรึกษาเพื่อมีมติว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อกล่าวหาหรือไม่ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า ๓ คน และไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด

๓.๒ คะแนนเสียงในการลงมติ

๓.๒.๑ การลงมติในการประชุมโดยทั่วไปถือเสียงข้างมากของกรรมการที่มาประชุมเป็นมติ

๓.๒.๒ การลงมติในการประชุมปรึกษาเพื่อพิจารณามีมติว่าพยานหลักฐานมีน้ำหนักพอสนับสนุนข้อกล่าวหา ถือเสียงเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมดเป็นมติ

๓.๒.๓ การลงมติในการประชุมปรึกษาว่า รมติ มีมูลว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องอื่น นอกจากที่ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ถือเสียงเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมดเป็นมติ

๓.๒.๔ การลงมติในการประชุมปรึกษาว่ามีข้าราชการพลเรือนผู้อื่นร่วมกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องที่สอบสวนนั้นด้วย ถือเสียงเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมดเป็นมติ

๓.๒.๕ การลงมติในการประชุมปรึกษาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถือเสียงเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมดเป็นมติ

๔. กำหนดเวลาสอบสวน

กำหนดเวลาสอบสวนตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดไว้แตกต่างจากกำหนดเวลาตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๘ รายละเอียดโปรดดูในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘

๕. การแจ้งข้อกล่าวหา

การแจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๔ ไม่มีแบบวิธีกำหนดไว้ แต่ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดให้ทำตามแบบท้ายกฎฉบับนั้น ซึ่งมีรายละเอียดที่จะต้องแจ้งด้วยว่ากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตราใด และมีกำหนดวิธีการแจ้งไว้ด้วย

๖. บันทึกถ้อยคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน

การบันทึกถ้อยคำผู้ถูกกล่าวหาและพยานตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๔ ไม่มีแบบวิธีกำหนดไว้ แต่ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดให้ทำตามแบบท้ายกฎฉบับนั้น และมีกำหนดวิธีการบางประการในการบันทึกถ้อยคำไว้ด้วย

๗. การส่งประเด็นไปสอบสวนต่างท้องที่

การส่งประเด็นไปสอบสวนต่างท้องที่ ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๔ มอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยราชการในท้องที่นั้นคนเดียวทำการสอบสวนพยานได้ แต่ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยราชการเลือกข้าราชการอีกอย่างน้อย ๒ คน ร่วมเป็นคณะทำการสอบสวน

๘. การทำรายงานการสอบสวน

การทำรายงานการสอบสวน ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๔ ไม่มีแบบกำหนดไว้ แต่ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดให้ทำตามแบบท้ายกฎฉบับนั้น

๙. วิธีการสอบสวน

กฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดวิธีการสอบสวนไว้เป็นขั้นตอน และให้คณะกรรมการสอบสวนประชุมปรึกษาลงมติเป็นชั้น ๆ เป็นกรณี ๆ

ไป ซึ่งมีรายละเอียดหลายประการที่จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้อง ถ้าไม่ปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดไว้ บางกรณีการสอบสวนนั้นเสียไปทั้งหมดต้องดำเนินการใหม่หมดตั้งแต่ต้น บางกรณีการสอบสวนนั้นเสียไปเฉพาะบางส่วน ต้องดำเนินการใหม่เฉพาะส่วนที่เสียไป

๑๐. วิธีการพิจารณา

กฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ กำหนดวิธีการพิจารณาสั่งการในเรื่องที่สอบสวนตามที่คณะกรรมการสอบสวนรายงานมาไว้เป็นกรณี ๆ ละละเอียดกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๔ และกำหนดเวลาสั่งการให้เสร็จ พร้อมทั้งการรายงานเมื่อสั่งการไม่ทันตามเวลาที่กำหนดไว้ นั้น แตกต่างจากที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๔ ด้วย

ข้อเสนอแนะ

กฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาเป็นกฎที่ออกใหม่และมีความสำคัญมาก เพราะเป็นหลักปฏิบัติที่จะต้องทำตามให้ถูกต้อง ถ้าทำไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่วางไว้ จะทำให้สอบสวนที่ดำเนินการมาแล้วเสียไป เสียหายแก่ราชการ ซึ่งผู้ดำเนินการอาจมีความผิดหรือถูกดำเนินคดี

จึงขอแนะนำให้ผู้เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับนี้ รีบหากฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ มาอ่านให้เข้าใจเสียแต่เนิ่น ๆ แต่เนื่องจากกฎหมาย ก.พ. ฉบับนี้มีรายละเอียดมากมายถึง ๔๒ ข้อ และกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการไว้เป็นขั้นเป็นตอนสลับซับซ้อนยากแก่การอ่านประติดประต่อให้เข้าใจโดยชัดเจนเป็นเรื่อง ๆ ไปได้ในเวลาอันจำกัด จึงขอแนะนำให้อ่านคำอธิบายกฎหมาย ก.พ. ฉบับนี้ ใน

หนังสือ "คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับ
ผู้บังคับบัญชา" ซึ่งสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พิมพ์
จำหน่าย จะทำให้เข้าใจง่ายและปฏิบัติได้ถูกต้อง
ยิ่งขึ้น

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ควรสนใจศึกษากฎ ก.พ.
ฉบับที่ ๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๘ เป็นพิเศษ คือ

-เจ้าหน้าที่ในกองการเจ้าหน้าที่หรืองานการ
เจ้าหน้าที่ทุกกรม ซึ่งจะต้องร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะ
กรรมการสอบสวน และอาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ
สอบสวน หรือรับปรึกษาในเรื่องนี้

-ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน หรืออาจ
ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผ่านการฝึกอบรม
ตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ซึ่งคงจะถูก
แต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน เพราะกฎ ก.พ. ฉบับนี้
บังคับไว้ว่ากรรมการสอบสวนต้องมีคุณสมบัติดังกล่าว
๑ คน

-หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมและจังหวัด
ซึ่งจะต้องตั้งกรรมการสอบสวนและพิจารณาสั่งการ
ในเรื่องที่สอบสวน



ด้วยอภินันทนาการ

จาก

ภัตตาคาร สยามเมเนคารินและค็อฟฟี่ช็อป

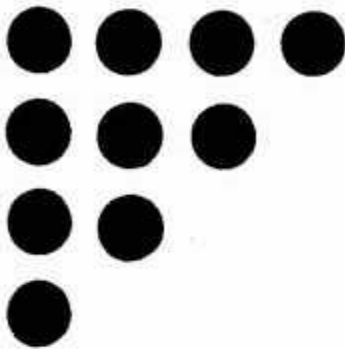
424/3-6 สยามสแควร์ซอย 11 ปทุมวัน กรุงเทพฯ

โทร. 25266๘9 2516323-4 2521260

ต้อนรับท่านด้วยอาหารนานาชาติ อาหารอร่อย

บริการประทับใจ มีห้องจัดเป็นส่วนตัว

หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน



วางตัว ●●●●●●

ในสังคมอย่างไรจึงจะมีความสุข

รองศาสตราจารย์นพพร พานิชสุข

ในชีวิตมนุษย์เกือบทุกคนย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมนอกบ้าน โดยเฉพาะบุคคลผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพใด ๆ อาทิเช่น ครู-บาอาจารย์ สถาปนิก นายแพทย์ วิศวกร เกษกร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เองทำให้บุคคลต้องรู้จักการวางตัว รู้จักการปฏิบัติตน ฯลฯ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อมิให้สร้างปัญหาหรือเกิดความขัดแย้งนานาประการ ซึ่งอาจจะส่งผลตลอดจนเกิดการไม่เข้าใจเกิดขึ้น จนกระทั่งลุกลามไปเป็นเรื่องใหญ่โตและเกิดความเดือดร้อนได้ในที่สุด ทั้งนี้เพราะโดยปกติแล้ว เมื่อมนุษย์มาเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันย่อมทำให้เกิดการกระทบกระทั่ง ตลอดจนเกิดความไม่พอใจหรือเกิดความบาดหมางใจเกิดขึ้นเป็น

ธรรมดาในการปฏิบัติงาน เพราะต่างคนต่างมีพื้นฐานมาคนละทิศคนละทาง ทำให้มีนิสัยแตกต่างกันออกไป ซึ่งเมื่อมาอยู่ร่วมกันย่อมต้องมีการปรับตัวตลอดจนการวางตัวให้เหมาะสมหรือสามารถปฏิบัติงานร่วมกันไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจะปฏิบัติได้เช่นที่ว่านี้ย่อมต้องอาศัยแนวทางการวางตัวในสังคมกว้าง ๆ ในที่นี้ใคร่ขอเสนอแนะแนวทางกว้าง ๆ เพื่อให้เป็นข้อปฏิบัติสำหรับการที่บุคคลจะวางตัวอยู่ในสังคมในรูปแบบต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

๑) การรู้จักยับยั้งแ้มใจ

คุณสมบัติประการแรกที่เสนอแนะสำหรับการวางตัวในสังคม ทั้งนี้เพราะในสังคมทั่วไปย่อมต้องการ

ความสุภาพ ความอ่อนน้อม ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นมรรยาทของสังคมที่ปรารถนากันอยู่ทั่วไป ด้วยเหตุนี้บุคคลที่จะสามารถวางตัวอยู่ในสังคมได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยการรู้จักยิ้มแย้มอยู่เป็นเนืองนิจ เมื่อพบปะหรือสนทนากับผู้อื่น โดยถือว่าเป็นมรรยาทอันดีที่สมควรจะปฏิบัติทั้งนี้เพราะการยิ้มแย้มยิ้มเป็นเครื่องแสดงถึงไมตรีจิตที่มีต่อกันในเบื้องต้น ทำให้สามารถที่จะสนทนา ตลอดจนพบปะสังสรรค์ติดต่อกันได้ทั้งทางธุรกิจส่วนตัวหรือส่วนรวม และในเวลาเดียวกัน การรู้จักยิ้มแย้มแจ่มใสยังเป็นเครื่องแสดงให้เห็นถึงมิตรภาพเริ่มแรกที่รู้จักกันใหม่ ๆ เพื่อเป็นการปูพื้นให้สามารถที่จะติดต่อพบปะกันต่อไปในโอกาสข้างหน้าด้วยในขณะเดียวกัน

ด้วยเหตุนี้ บุคคลผู้ที่จะสามารถวางตัวอยู่ในสังคมไม่ว่าอยู่ในระดับใดก็ตาม สมควรที่จะมีการฝึกหัดมีการพยายามที่จะพัฒนาให้ตนเองเป็นผู้รู้จักยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เป็นเนืองนิจ จะทำให้ได้เปรียบและยังเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยในการสร้างไมตรีจิตที่ติดต่อกันในเบื้องต้นอีกด้วย และในเวลาเดียวกัน ถ้าหากฝึกหัดให้เป็นผู้หมั่นในการยิ้มแย้มเป็นเนืองนิจแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยคุณสมบัติทางด้านจิตใจประกอบด้วย นั่นคือบุคคลผู้นั้นต้องยิ้มแย้มด้วยจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความจริงใจ พอสมควร มิใช่เป็นการเล่นละครหรือเสแสร้งทำเป็นยิ้มแย้มอย่างดี หากแต่จิตใจตรงกันข้ามกับความรู้สึก ที่เรียกกันเป็นภาษิตที่ว่า “หน้าเนื้อใจเสือ” มิฉะนั้นแล้วการยิ้มแย้มเช่นนี้นานไป เมื่อคบค้าสมาคมกันย่อมต้องเข้าใจและทำให้ผู้อื่นเกิดความเบื่อหน่ายหรือความรังเกียจขึ้นโดยอัตโนมัติ ทำให้มิตรภาพค่อยจืดจางไปในที่สุด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การฝึกหัดให้เป็นผู้รู้จักการยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นเนืองนิจย่อมเป็นสิ่งที่ดีที่สมควรพึงประพฤติปฏิบัติในสังคมทั่วไป เพื่อให้สามารถที่จะ

ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข และขจัดปัญหาความขัดแย้งให้บรรเทาได้บ้างไม่มากนักน้อย เพราะเป็นเครื่องแสดงถึงมิตรภาพเบื้องต้นของการติดต่อสัมพันธ์กัน และอาจส่งผลไปให้เกิดมิตรภาพที่ยืนนานต่อไปในอนาคตข้างหน้า ดังนั้น บุคคลผู้ใดที่เป็นผู้ยิ้มแย้มหรือมีบุคลิกโดยเฉพาะหน้าตาที่ไม่ค่อยรู้จักยิ้มแย้มมักย่อมต้องฝึกหัด และพยายามหมั่นแก้ไขหรือปรับปรุงตนเองอยู่เนืองนิจย่อมไม่เป็นการยากลำบากเท่าใดนักในการปฏิบัติเช่นที่ว่านี้ หากแต่อาศัยเวลาฝึกฝนไปทีละน้อยเท่านั้น ผลก็คงจะดียิ่งขึ้น และทำให้เป็นการเสริมสร้างบุคลิกภาพให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมอีกด้วย อีกทั้งยังเพิ่มการมีเสน่ห์ให้แก่ตนเองได้โดยไม่รู้สึกรู้สีกด้วย



๒) ความเป็นผู้มีอารมณ์เยือกเย็น

๒) ความเป็นผู้มีอารมณ์เยือกเย็น
นอกเหนือจากการฝึกหัดให้เป็นผู้รู้จักการยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นเนืองนิจในประการแรกดังกล่าวในเวลาเดียวกัน การวางตัวอยู่ในสังคมย่อมต้องอาศัยคุณสมบัติที่ควบคู่กันอีกประการหนึ่งก็คือ การฝึกหัดให้เป็นผู้มีอารมณ์เยือกเย็นเป็นเนืองนิจ ทั้งนี้ เพราะความเยือกเย็นเป็นปัจจัยหรือเป็นคุณสมบัติที่บุคคลผู้นั้นมักจะได้เปรียบฝ่ายตรงกันข้าม หรือทำให้เกิดความรู้สึกที่ชนะแล้วเกือบครึ่ง ด้วยเหตุนี้บุคคลผู้มี

บุคลิกภาพสุขุม เยือกเย็นย่อมเป็นผู้ที่จะพูด จะคิด จะทำสิ่งใดลงไปย่อมไม่เกิดความผิดพลาด หรือเกิดผลร้ายที่ติดตามมาในภายหลัง เพราะเสมือนผู้ที่มีโอกาส ตีรู้จักตั้งหลัก หรือมีสติ ไม่ใช่อารมณ์เป็นเครื่องตัดสินใจ จะทำให้เกิดผลร้ายที่ยากแก่การแก้ไขได้ทันทั่วทั้ง

ซึ่งการฝึกหัดให้เป็นผู้มีอารมณ์เยือกเย็นนั้นในทางปฏิบัติเป็นการกระทำที่ยากลำบากอยู่มีใช้น้อย หากแต่เป็นสิ่งที่ทุกคนพึงมีคุณสมบัติข้อนี้ติดตัวไม่มากนักน้อย มิฉะนั้นแล้วจะเป็นผู้ที่หาความสงบหาความสุขทางด้านจิตใจได้ยาก มักจะลุ่มร้อน และมีเรื่องซุ่นซ้องหมองใจอยู่เสมอ ตลอดจนเมื่อเกิดความขัดแย้งทำให้เกิดลูกกลมเป็นเรื่องราวใหญ่โตได้ เมื่อต่างคนต่างใช้อารมณ์เข้าหากัน หรือใช้ความรุนแรงเข้าด้วยกัน

ดังนั้น ถ้าหากบุคคลผู้ใดมีคุณสมบัติในเรื่องอารมณ์เยือกเย็นติดตัวเป็นนิสัย ย่อมทำให้ได้เปรียบคู่ต่อสู้ หรือสามารถที่จะแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้โดยละมุนละม่อม และจะเป็นผู้ประสบผลสำเร็จในภายหลังไม่ว่าในด้านการศึกษา หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ทั้งสิ้น เพราะอารมณ์เยือกเย็นจะเป็นเครื่องช่วย ให้บุคคลเกิดสติขึ้นในการตัดสินใจหรือพิจารณาเรื่องใด ๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือสมปรารถนาที่ตั้งเอาไว้

ในเวลาเดียวกันผู้ที่มีอารมณ์ร้อนและขาดความสุขุมเยือกเย็น ย่อมต้องเป็นผู้ที่เสียเปรียบฝ่ายตรงข้าม หรือคู่ต่อสู้อยู่เสมอ เพราะอารมณ์เช่นนี้มักจะทำลายมากกว่าการสร้างสรร และยังทำให้เกิดความผิดพลาดโดยไม่น่าที่จะเกิดขึ้น เท่าที่ผ่านมามีอารมณ์ร้อนฉุนเฉียว มักจะเป็นอันตรายหรือเป็นภัยต่อตนเองมากกว่าให้คุณหรือให้ประโยชน์ ดังนั้น ถ้าหากเป็นไปได้ บุคคลต้องหมั่นฝึกหัดให้เป็นผู้ที่มีอารมณ์เยือกเย็น

อยู่เป็นเนืองนิจ แล้วจะประสบผลสำเร็จไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษาหรือด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม

๓) การรู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว

คุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่สามารคนำไปใช้ในการวางตัวอยู่ในสังคมนั้นคือ "การเป็นผู้รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว" ทั้งนี้ เพราะในชีวิตจริงของมนุษย์เรานั้น การทำงานในแต่ละหน่วยงานนั้น เมื่อบุคคลต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กันย่อมทำให้เกิดปัญหาความไม่พอใจ หรือขัดใจตลอดจนความไม่ถูกใจ ไม่ชอบอารมณ์ หรือ ไม่เป็นที่ปรารถนาตั้งใจนึกคิด ทั้งนี้เพราะมนุษย์แต่ละคนล้วนมาจากครอบครัวที่มีพื้นฐานแตกต่างกันออกไป การอบรมเบื้องต้นที่ได้รับแต่ละคนก็แตกต่างกัน ทำให้เป็นผลให้นิสัย ตลอดจนทัศนคติแต่ละคนแตกต่างกันออกไป ดังนั้น เมื่อแต่ละบุคคลมาอยู่รวมกันเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ กัน เป็นปรกติธรรมตาอยู่เองที่ย่อมต้องมีการกระทบกระทั่งกัน ตลอดจนมีความขัดแย้ง เกิดปัญหาขึ้นนานาประการ ยังผลให้บุคคลผู้ซึ่งเกิดการทะเลาะหรือขัดแย้งกันต้องมีผู้มาประนีประนอม หรือหาข้อยุติให้เกิดความเป็นธรรมทุกฝ่าย ดังนั้นผู้ที่เป็ประธานตัดสินจึงต้องเป็นผู้เที่ยงธรรม มีคุณธรรมและรู้ข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายเพื่อให้การตัดสินเป็นไปโดยบริสุทธิ์ ยุติธรรมจริง ๆ

ดังนั้น เพื่อมิให้เกิดความขัดแย้ง ตลอดจนเกิดปัญหาลูกกลมใหญ่โต จึงสมควรที่น้ำจะแก้ไขโดยการป้องกันล่วงหน้า ซึ่งวิธีหนึ่งที่จะช่วยได้คือ บุคคลต้องรู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว อย่าเป็นผู้ที่เกรตรงจนเกินไป หรือเป็นผู้ที่จริงจังไม่รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวบ้าง เพราะจะทำให้มีแต่เกิดความขัดแย้ง เกิดความแตกแยก และสร้างปัญหาขึ้นได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้ บุคคลผู้ฉลาดจึงสมควรที่จะเดินสายกลาง ตามหลักข้อแนะนำของ

พระพุทธเจ้าได้ทรงสั่งสอนแก่พุทธศาสนิกชนจึงยังคงเป็นคำสอนที่เกิดประโยชน์อย่างมหาศาลแม้ในปัจจุบันนี้ก็ตาม

๔) การรู้จักยกย่องและให้เกียรติผู้อื่น

คุณสมบัติในประการสุดท้ายของการวางตัวในที่ชุมชน ตลอดจนในสังคมโดยทั่วไปนั่นคือ “การรู้จักยกย่องและให้เกียรติแก่ผู้อื่น” ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกรูปแบบแล้ว ย่อมไม่ชอบหรือต้องการให้ขัดใจ หรือ ขัดคอ และในเวลาเดียวกันต้องการให้ผู้อื่นยกย่องให้เกียรติอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่ในระดับสูงหรือต่ำเพียงใด แต่ละบุคคลชอบตลอดจนพอใจเสมอเมื่อผู้อื่นให้ความยกย่อง สรรเสริญ ตลอดจนให้เกียรติแก่ตน ด้วยเหตุผลนี้เองบุคคลที่ฉลาดย่อมต้องรู้จักนำคุณสมบัติที่เป็นธรรมชาติของมนุษย์มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการวางตัวอยู่ในสังคมทั่วไป ย่อมให้เป็นที่รักใคร่ ไม่มีใครรังเกียจ หรือดูถูกดูแคลน



แต่ทว่าในหนทางปฏิบัติที่ประพฤติกันั้น บางครั้งบางครั้งการให้ความยกย่องสรรเสริญมักจะทำด้วยความไม่บริสุทธิ์ใจ หรือมีความจริงใจ หากแต่มุ่งในเรื่องการกระทำเพื่อเอาอกเอาใจ หรือเพื่อผล

ประโยชน์แอบแฝงอยู่เป็นประการสำคัญทั้งสิ้น ซึ่งเรามักจะพบเห็นพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ได้ ในสังคมโดยทั่วไป และยากแก่การแก้ไข トラบโดที่มนุษย์ยังมากไปด้วยกิเลสอยู่เช่นนี้ ด้วยเหตุนี้ บุคคลผู้ที่มีคุณธรรมมีศาสนา ย่อมต้องแสดงการยกย่องเชิดชู และการให้เกียรติผู้อื่นด้วยจิตใจที่สะอาดพอสมควร ตลอดจนมีความจริงใจลงเหลืออยู่บ้างก็จะดี มิฉะนั้นแล้ว การฝึกหัดในคุณสมบัติข้อนี้ย่อมสูญเปล่าไม่เกิดประโยชน์มากเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะกาลเวลานั้นสามารถพิสูจน์บุคคลได้อย่างดียิ่ง จะทำให้การเสแสร้งดังกล่าว ย่อมสามารถถูกจับได้ และเข้าใจถึงการกระทำว่าเป็นมรรยาทสังคมมากกว่า ยิ่งผลให้มิตรภาพได้ถูกทำลายจนหมดสิ้นไปในที่สุด ดังนั้นการให้เกียรติยกย่องสรรเสริญนั้นย่อมต้องอาศัยความรู้สึกทางด้านจิตใจควบคู่กันไปด้วย มิใช่เป็นเพียงแต่ลมปากเท่านั้น

บทสรุปส่งท้าย

ดังได้อธิบายในรายละเอียดแนวทางกว้าง ๆ สำหรับการวางตัวในสังคมทั้ง ๔ ประการดังกล่าว เป็นเพียงแนวทางปฏิบัติกว้าง ๆ เท่านั้น ส่วนรายละเอียดปลีกย่อยตลอดจนเทคนิคอื่น ๆ อีกนานาประการเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลพึงประพฤติปฏิบัติในแต่ละสังคมและแต่ละสิ่งแวดล้อมเป็นประการสำคัญ ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลจะได้กระทำลงไป ดังนั้น แนวทางดังกล่าวบางครั้งอาจไม่ประสบผลสำเร็จในสถานที่หนึ่ง แต่ทว่าอาจจะไปประสบผลสำเร็จยังอีกแห่งหนึ่งก็ย่อมเป็นไปได้ ทั้งนี้เป็นเรื่องที่ไม่แน่นอน เสมอไปหรือต้องได้ผลในทางปฏิบัติร้อยเปอร์เซ็นต์จึงเป็นข้อพึงสังวรไว้สำหรับแนวทางที่เสนอแนะในเรื่องการวางตัวในสังคมดังกล่าว เพื่อมิให้เกิด ความเข้าใจผิด ๆ หรือเกิดการผิดหวังเมื่อนำไปประพฤติปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะปัจจัยทั้ง ๔ ประการ

ดังกล่าวเป็นเรื่องที่ติดต่อกับบุคคลทั้งสิ้น
ซึ่งเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้วว่า การเข้าไปยุ่ง
เกี่ยวกับบุคคลนั้นเป็นเรื่องยากลำบาก และมีปัญหา
นานาประการเกิดขึ้นจนไม่คาดคิดมาก่อน และเป็น
ปัญหาที่สับสนวุ่นวายแก้ไขป้องกันมิรู้จักสิ้นสุด トラบ
เท่าที่มนุษย์ยังมีกิเลส อันได้แก่ความโกรธ ความโลภ
และความหลง อยู่ในแต่ละบุคคลมากน้อยแตกต่างกัน
ออกไป ย่อมไม่มีวันหมดสิ้น

เพราะฉะนั้น แนวทางเสนอแนะดังกล่าวทั้ง

๔ ประการจึงต้องอาศัยสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นประการ
สำคัญ ตลอดจนคุณภาพของบุคคลากรนั้นประกอบด้วย
ควบคู่กันไปจึงจะเป็นผลสำเร็จแม้ว่าจะเป็นผลสำเร็จ
บ้างเล็กน้อยก็คงจะเป็นเครื่องช่วยชี้แนวทางให้แก่บุคคล
บางคนได้บ้างไม่มากนักน้อย และถ้าหากท่านได้นำไป
ทดลองประพฤติปฏิบัติแล้วได้ผลประการใดก็นำที่จะ
ได้ประชาสัมพันธ์หรือแนะนำผู้อื่นต่อ ๆ ไปด้วย สังคม
ก็คงจะเป็นสุขยิ่งขึ้น



Test Sieve Shakers (ตะแกรงร่อน)

ENDECOTTS (ENGLAND)

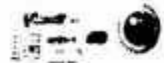
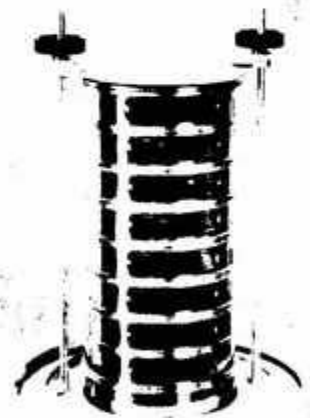
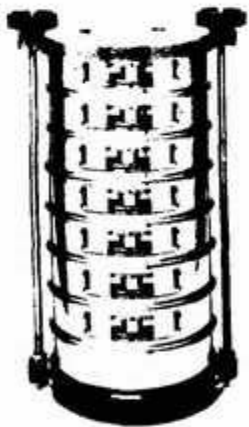
จัดจำหน่ายโดย

ห้างหุ้นส่วนจำกัด แชนเทอร์น เคมีคอล

๘๐๐/๕๑-๕๒ ถนนอโศก-ดินแดง ห้วยขวาง

กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

โทร. ๒๔๕๑๕๕๕, ๒๔๕๐๒๖๖, ๒๔๕๕๓๓๒





๒

คุณรู้ไหม ทำดี ได้ดีแน่
 ทูจริต ร่ำรวย รวยไม่นาน
 ตัวอย่างหนึ่ง ผู้ซึ่ง ควรชื่นชม
 กินตำแหน่ง สูงดำ ทำขอบกล

ป.ป.ป. สอบขอ ให้ชี้แจง
 เมื่อชี้แจง ไม่ได้ กฎหมายมี
 ศาลตัดสิน พิพากษา ให้ริบทรัพย์
 ผู้ร่ำรวย เหลืออัน จนอย่างเคย

คุณรู้ไหม อย่างไร ว่ายุ่งยาก
 แก้มไม่ได้ ถูกไล่ จากราชการ
 ถูกริบทรัพย์ สรรพสิน ไม่เหลือเหลือ
 สี่อับอาย หมายสังคน หลบหน้าตา

สภาพการณ์ เช่นนี้ ดีใจ
 อย่างหมายว่า จับไม่ได้ ไล่ไม่ทัน
 คนใจซื่อ มือสะอาด สบายใจ
 คนโกงกิน กังวล ทุกเวลา

ทำชั่วแล้ว ชั่วซ้ำ กรรมตามผลอายุ
 ถูกทางการ ริบทรัพย์ กลับเป็นจน
 ท่านร่ำรวย ไตมา น่าจน
 ก่อนเคยจน ไซรวย ช่วยบอกที่

จงแสดง ที่มา อย่าเลี้ยงหนี
 ฟ้องคดี เสริจสรรพ ริบทรัพย์เลย
 จนย่อยยับ ยากไร้ ไปเลย ๆ
 ไม่เสบย ยุ่งยาก ลำบากนาน

หนึ่งลำบาก แก้อ้อหา อ้างหลักฐาน
 สองขึ้นศาล แก้อ้อ ที่รวยมา
 สามความเชื่อ ชื่อเสียง หมคแล้วหนา
 ภรรยา บุตรน้อย พลอยอายครัน

รวยทำไม รวยแล้วจน ให้คนหยัน
 คงมีวัน หนึ่งแน่ แลออกมา
 ปลอดมองภัย ไร้กังวล พันครหา
 เกรงวันหน้า ถูกจับ ให้รับกรรม

ประชาสัมพันธ์ ป.ป.ป.

พบทูจริต
 สะกิด
 ป.ป.ป.

ทางจดหมาย : สำนักงาน ป.ป.ป. ถนนพิษณุโลก กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

ทางโทรศัพท์ : ๒๕๒๓๑๖๑ ๒๕๒๓๑๖๒ ๒๕๒๓๑๖๓ ๒๕๒๓๑๖๔ ๒๕๒๓๑๖๕

แจ้งเบาะแส ชี้ช่องทางสอบสวน ระบุชื่อพยาน หรือ อ้างหลักฐาน



กลิ่นลูกใหม่



นายภาพย์ ธงภักดิ์
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

เกิดเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๔๗๕ ที่จังหวัดชัยภูมิ จบชั้นมัธยมจากโรงเรียนประจำจังหวัดชัยภูมิ จากนั้นได้มาเรียนต่อที่โรงเรียนฝึกหัดครูพระนคร จบวิชาครูในปี ๒๔๙๕ พอถึงปี ๒๔๙๗ เรียนต่อที่คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และที่คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้รับปริญญาตรีจากทั้งสองสถาบันในปี ๒๕๐๐ และ ๒๕๐๑ ตามลำดับ



สำหรับชีวิตการทำงานนั้น ได้เริ่มจากการเป็นครูที่โรงเรียนประจำอำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ในปี ๒๔๙๖ และหลังจากที่เรียนจบจากจุฬาฯ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แล้ว ได้ถูกเกณฑ์ไปเป็นทหาร ๖ เดือน จากนั้นในปี ๒๕๐๒ ทำงานเป็นลูกจ้างตำแหน่งล่าม กองแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่แปลอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศ

ปี ๒๕๐๓ บรรจุเป็นข้าราชการตำแหน่ง - นักสังคมสงเคราะห์ตรี กองแรงงาน ปี ๒๕๐๕ ถึง ๒๕๐๖ ได้รับทุนรัฐบาลอังกฤษภายใต้แผนโคลัมโบ ไปศึกษาต่อระดับ Diploma ด้านสังคมสงเคราะห์และการบริหารแรงงานที่ University of Swansea ประเทศอังกฤษ ปี ๒๕๐๘ เป็นนักสังคมสงเคราะห์โท กองพัฒนาอาชีพ กรมแรงงาน (ยกฐานะจากกองแรงงาน) ปี ๒๕๐๙ เป็นหัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม กองพัฒนาอาชีพ (เปลี่ยนเป็นสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานปี ๒๕๑๕) ปี ๒๕๑๗ เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ปี ๒๕๒๐ ถึง ๒๕๒๗ เป็นผู้ตรวจราชการกรมแรงงาน และจากเดือนมีนาคม ๒๕๒๗ จนถึงปัจจุบัน เป็นผู้อำนวยการสถาบันฯ

ผลงานที่ภาคภูมิใจในชีวิตการรับราชการก็คือ การที่มีส่วนร่วมริเริ่มและจัดทำโครงการพัฒนาฝีมือแรงงานแห่งชาติ โดยปฏิบัติงานวางแผนและทำโครงการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานขององค์การสหประชาชาติและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จนกระทั่งโครงการได้รับการบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๒ (๒๕๑๐-๒๕๑๔) และในช่วงเวลาเดียวกันโครงการก็ได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการจากองค์การสหประชาชาติ ในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นที่กรุงเทพฯ

จากผลสำเร็จของสถาบันฯ ซึ่งสามารถผลิตแรงงานช่างฝีมือที่มีคุณภาพออกมาเป็นกำลังสำคัญ สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ทำให้องค์การสหประชาชาติและรัฐบาลประเทศญี่ปุ่นและเยอรมันได้เห็นความสำคัญและให้ความสนับสนุนทางวิชาการแก่กรมแรงงานในการจัดตั้งสถาบันฯ สาขาต่างจังหวัด ต่อมาอีกเป็นลำดับถึง ๖ แห่ง คือ สหประชาชาติ ที่ราชบุรี ชลบุรี ลำปาง และนครสวรรค์ ญี่ปุ่นที่ขอนแก่น และเยอรมันที่สงขลา

ได้ให้หลักในการทำงานว่า คนเราจะประสบผลสำเร็จในการทำงานนั้นจะต้องยึดแนวปฏิบัติทางพุทธศาสนาที่เรียกว่า "อิทธิบาทสี่" ซึ่งเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จคือ **ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ**

ความเพียร **จิตตะ** ความเอาใจฝักใฝ่ **วิมังสา** ความ
ตรិตรองพิจารณาด้วยเหตุผล

สำหรับหลักในการบังคับบัญชา นั้น ตลอดระยะเวลา
เวลาที่ผ่านมา ได้ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับ

บัญชาด้วยหลัก "พรหมวิหารธรรม" ๔ ประการ คือ
เมตตา การให้ความรักโดยถ้วนหน้า **กรุณา** ความ
สงสาร **มุทิตา** ความพลอยยินดีสนับสนุน **อุเบกขา**
ความวางเฉยและวางตนเป็นกลาง เทียงธรรม ไม่อคติ



นายเฉลิมศักดิ์ วานิชสมบัติ
ผู้อำนวยการกองวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ



เกิดเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๑
ที่ตำบลสะเตง อ.เมือง จ.หาดยะลา จบชั้นมัธยมปีที่
๓ จากโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง มัธยมปีที่ ๕ จาก
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย แล้วเข้าศึกษาในมหา
วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จนจบคณะวิทยาศาสตร์
(เกษตรศาสตร์ สาขาปฐพีวิทยา) ในปีพ.ศ. ๒๕๑๕
เริ่มรับราชการครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ.
๒๕๑๖ ที่กองวิชาการ กรมวิชาการเกษตร แล้วสอบ
ชิงทุนรัฐบาลไปศึกษาต่อ ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา
จนจบปริญญาโทด้านการอนุรักษ์ดินและน้ำ ในปี

พ.ศ. ๒๕๒๑ จากนั้นก็โอนมารับราชการในตำแหน่ง
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๔ กองนโยบายและสิ่งแวดล้อม
สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ และ
เลื่อนเป็นนักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๕ ในปีเดียวกัน
จากนั้นก็ดำรงตำแหน่งเดิมจนกระทั่งพ.ศ. ๒๕๒๓
ก็ได้รับการคัดเลือกให้ไปฝึกอบรมทาง Work shop
on Environment (Resource) Management and
Development ณ ประเทศสหภาพโซเวียต ด้วยทุน
ของสถาบันพัฒนาเอเชียและแปซิฟิก (UNDAPDI)
หลังจากอบรมกลับมาแล้วก็ได้รับการแต่งตั้งให้มา



ปฏิบัติงานในกองวิเคราะห์ผลกระทบลึงแวดล้อม และใน พ.ศ. ๒๕๒๔ ก็ได้รับการแต่งตั้งเป็นนักวิชาการ ลึงแวดล้อม ๖ หลังจากดำรงตำแหน่งดังกล่าวอยู่ ๒ ปี ก็ได้เลื่อนเป็นนักวิชาการลึงแวดล้อม ๗ และได้ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิเคราะห์ผลกระทบลึง ลึงแวดล้อม (นักวิชาการลึงแวดล้อม ๘) ตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๒๗ จนถึงปัจจุบัน

ตลอดระยะเวลาที่รับราชการมานั้น มีผลงานที่ นำภาคภูมิใจหลายอย่าง และที่น่าภาคภูมิใจเป็น พิเศษได้แก่ การที่เป็นผู้จัดทำร่างนโยบายแผนการ พัฒนาลึงแวดล้อมแห่งชาติ เรื่องดินและการใช้ดิน เพื่อเป็นแนวทางและกรอบของการบริหารงานส่งเสริม และรักษาคุณภาพลึงแวดล้อมแห่งชาติ ; จัดทำบทสรุป ของแนวนโยบายการอนุรักษ์ธรรมชาติสำหรับประเทศ ไทย (พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๒๗) เพื่อการจัดการมรดกทาง ธรรมชาติของประเทศให้ถูกต้องและสนับสนุนการ พัฒนาประเทศ รวบรวมและจัดทำร่างแนวทางการ รักษาธรรมชาติ เพื่อบ่งชี้สภาพปัญหาของทรัพยากร ธรรมชาติทั่ว ๆ ไป เสนอแนะแนวทางและมาตรการ ในการคุ้มครองป้องกันและการนำมาใช้ประโยชน์ อย่างกว้าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ตามหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รายงานสถาน การณ์ลึงแวดล้อมของประเทศไทย (พ.ศ. ๒๕๒๓) เรื่องมลพิษทางดิน และร่วมในการจัดทำร่างแนว

นโยบายการรักษาคุณภาพลึงแวดล้อมจังหวัดภูเก็ต เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ ของจังหวัดภูเก็ตให้เหมาะสม สอดคล้อง กันทั้งในแง่ของการพัฒนาและการอนุรักษ์อันจะเป็น การประสานประโยชน์ของการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

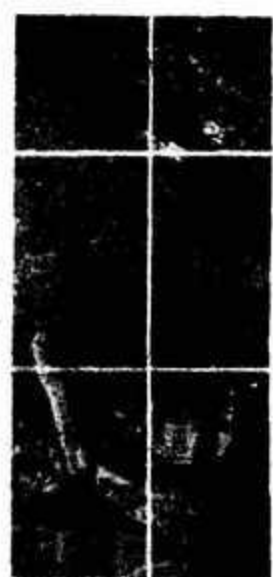
ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักในการทำงานว่า เมื่อ ได้รับมอบหมายงานใดแล้วผู้ปฏิบัติจะต้องมีความสำนึก ในหน้าที่ และต้องพยายามทำงานที่รับผิดชอบให้ดี ที่สุด รวมทั้งต้องให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นจาก ผู้อื่นเสมอ ในการปกครองบังคับบัญชาในกองถือว่า ทุกคนเป็นเพื่อนร่วมงานกัน เป็นผู้ที่มีการศึกษาสูง และเป็นผู้ใหญ่แล้ว ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความ รับผิดชอบในงาน จึงหลีกเลี่ยงการใช้วิธีบังคับ แต่จะ ทำความเข้าใจและขอความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับอนาคตมีความมุ่งหวังที่จะทำความเข้า ใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขลึงแวดล้อม ให้สนับสนุนและร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขลึง ลึงแวดล้อม โดยเฉพาะในภาคเอกชนซึ่งเป็นเจ้าของ โครงการณ์และกิจการต่าง ๆ ควรจะช่วยกันเสียสละผล ประโยชน์ส่วนตนบ้าง เพื่อปฏิบัติตามเจอนโยบายที่ทาง ราชการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องลึงแวดล้อมเพราะเป็น ปัญหาที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันป้องกันและแก้ไข



ถามเสียใหม่

ทุกครั้งที่ฟังเธอถามว่า
 จะได้อะไรจากการแต่งงานบ้างหนอ
 จะได้อะไรจากคนที่เธอคบ
 จะได้อะไรจากงานที่เธอทำ
 ฉันรู้สึกว่
 เธอไม่ให้ความยุติธรรมกับสิ่งที่เธอถามเลย
 แทนการถามเช่นนั้น
 ฉันอยากให้เธอถามเสียใหม่ว่
 เธอให้อะไรกับการแต่งงาน
 เธอให้อะไรกับคนที่เธอคบ
 เธอให้อะไรกับงานที่เธอทำ
 คนเรากุ่นชินกับสิ่งที่ได้มากเกินไป

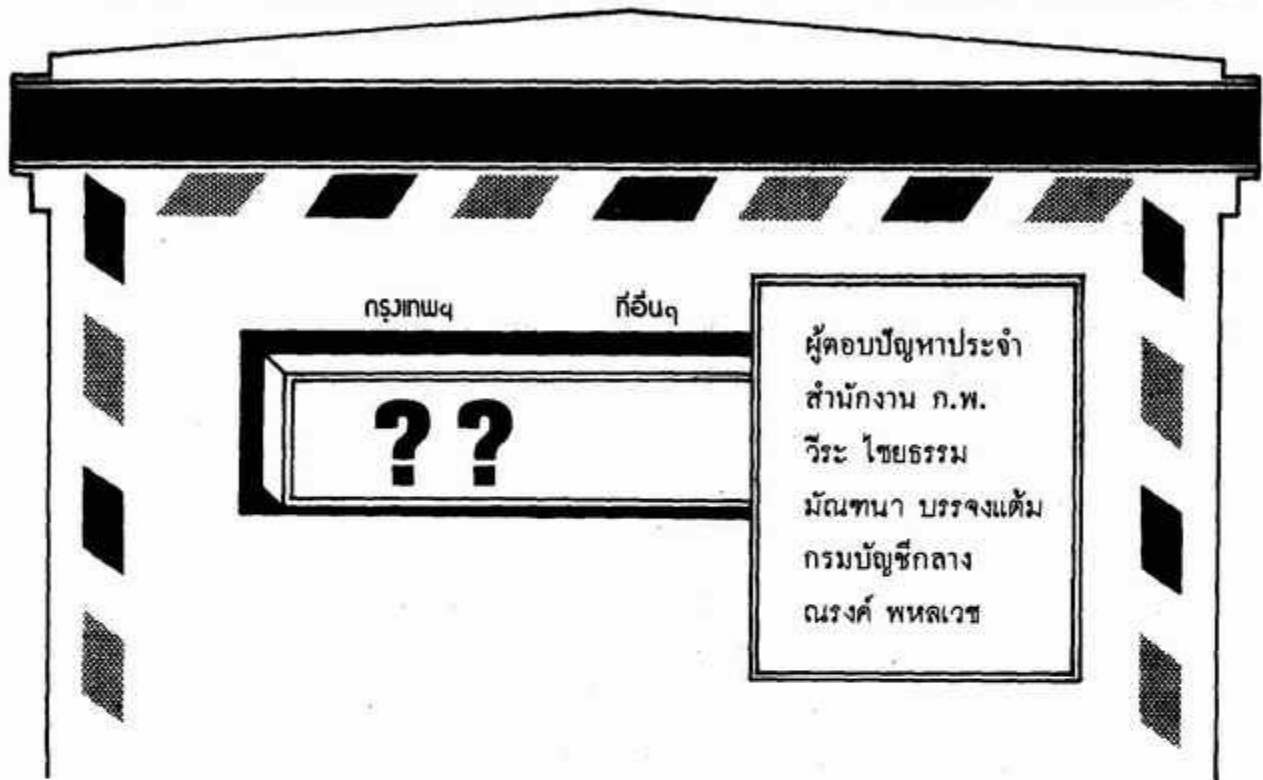


ทั้ง ๆ ที่การให้ต่างหาก ที่นำไปสู่ความพึงพอใจอันพิสุทธ์



จาก "ค้นหา" คำเรียงแนวคิดเชิงจิตวิทยาในการศึกษาตัวเอง
 โดย ดร.นวลศิริ เปาโรหิตย์
 อาจารย์แผนกจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน



๑. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ สุนัขภิบาล

ผู้ถาม : คุณวิเชียร ปิยะวารการ

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ส่งมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สุนัขภิบาล ๒ ไปให้หน่วยงานต่าง ๆ ถือปฏิบัติ โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ว่า "ผู้ที่ดำรง ตำแหน่งสุนัขภิบาล ๒ ได้นั้น จะต้องมีความเหมาะสม สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่สุนัขภิบาล ๑ หรือเจ้าหน้าที่ ผดุงครรภ์ ๑ หรือเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ ๑ หรือ เจ้าหน้าที่ควบคุมโรค ๑ และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี โดยจะต้องปฏิบัติตามราชการเกี่ยวกับงานสุนัขภิบาล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี กำหนด

เวลา ๔ ปี ให้ลดเป็น ๓ ปี สำหรับผู้ได้รับประกาศนียบัตรทางการสาธารณสุขโภชนาการ หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สุนัขภิบาล ๑ ซึ่งมีระยะเวลาการศึกษาไม่ต่ำกว่า ๒ ปี ต่อจากมัธยมศึกษาตอนต้น และให้ลด เป็น ๒ ปี สำหรับผู้ได้รับประกาศนียบัตรทางการ สาธารณสุขโภชนาการ หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่า เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ สุนัขภิบาล ๑ ซึ่งมีระยะเวลาการศึกษาไม่ต่ำกว่า ๑ ปี ต่อจากประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายที่ศึกษาวิชา สามัญ" ซึ่งผมเห็นว่า การกำหนดไว้เช่นนี้แสดงว่า ผู้สำเร็จ ปวช.ทางโภชนาการ หลักสูตร ๓ ปี ต่อจาก ม.ศ. ๓ จะต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สุนัขภิบาล ๑ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี จึงจะเลื่อนระดับ ๒ ได้ ในขณะที่ วุฒิ ปวช.ทางอื่น เช่น ปวช.ทางช่างก่อสร้าง หรือช่าง

สำรวจ ดำรงตำแหน่งช่างโยธา ๑ เพียง ๒ ปี ก็ขอเลื่อนเป็นระดับ ๒ ได้แล้ว ผมจึงขอให้ท่านช่วยให้ความกระจ่างกับผมด้วยว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น และจะมีทางแก้ไขได้อย่างไรบ้าง

ตอบ

ตามข้อถามของคุณเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่สุขาภิบาลนั้น สำนักงาน ก.พ. ก็ได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวแล้ว เมื่อ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๘ โดยเพิ่มเติมข้อความที่ขีดเส้นใต้ต่อท้ายในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่า “...และให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้ได้รับประกาศนียบัตรทางการสาธารณสุข โภชนาการ หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล ๑ ซึ่งมีระยะเวลาการศึกษาไม่ต่ำกว่า ๑ ปี ต่อจากมัธยมศึกษาตอนปลายที่ศึกษาวิชาสามัญ หรือมีระยะเวลาการศึกษาไม่ต่ำกว่า ๓ ปี ต่อจากมัธยมศึกษาตอนต้น”

เพราะฉะนั้น ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล ๑ ซึ่งเป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรทางการสาธารณสุข โภชนาการ หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล ๑ ซึ่งมีระยะเวลาการศึกษาไม่ต่ำกว่า ๑ ปี ต่อจากมัธยมศึกษาตอนปลายที่ศึกษาวิชาสามัญ หรือมีระยะเวลาการศึกษาไม่ต่ำกว่า ๓ ปี ต่อจากมัธยมศึกษาตอนต้นที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ หรือที่ ก.พ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี จึงเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล ๒ ได้

๒. การได้รับวุฒิเพิ่มเติมจะนำมาขอปรับระดับตำแหน่งอย่างไร

ผู้ถาม : สมาชิกวารสาร

นาย ง. สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่

ธุรการ ๑ โดยใช้วุฒิ ปวช. และได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ งานการเงินและบัญชี แต่ต่อมา นาย ง. ได้รับวุฒิ ปวส. (สาขาการตลาด) เพิ่มเติม มีปัญหาว่า นาย ง. จะดำเนินการทำเรื่องขอเปลี่ยนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ที่ครองอยู่ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๒ ไปยังกรมตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้เลยหรือไม่ หรือต้องรอให้มีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อน นาย ง. ขึ้นดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ เพื่อดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้ครบ ๒ ปี เสียก่อน สมาชิกวารสารข้าราชการขอให้ตอบเรื่องนี้ลงในวารสารข้าราชการด้วย

ตอบ

ตามหลักการจำแนกตำแหน่งนั้น การกำหนดตำแหน่งจะต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานเป็นหลัก ดังนั้น ในกรณีนี้ที่ข้าราชการได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมจะต้องพิจารณาว่า

๑. เป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. รับรอง และกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และ
๒. การปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒินั้น ต้องปรับให้ได้รับเงินเดือนในระดับเดิม และไม่มีผลให้เปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง

สำหรับกรณีของ นาย ง. ตามที่ถาม ซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ และได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส. สาขาการตลาด) เพิ่มขึ้นนั้น เมื่อพิจารณาตามแนวทางข้างต้นไม่อาจขอให้กรมเปลี่ยนตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานธุรการ ๒ และไม่อาจขอปรับให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิในขณะนี้ เนื่องจากวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงดังกล่าว มิได้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ แต่หาก นาย ง. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ แล้ว และในส่วนราชการที่สังกัดมีตำแหน่งซึ่ง ก.พ. กำหนดให้วุฒิปประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

สาขาการตลาดที่ได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่างอยู่ ผู้บังคับบัญชาก็อาจพิจารณาแต่งตั้ง นาย ง. ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวได้ และหากยังไม่ได้รับเงินเดือนตามวุฒิก็อาจได้รับการปรับให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิด้วย หรือในส่วนราชการอื่นมีตำแหน่งซึ่ง ก.พ. กำหนดให้วุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่างอยู่ นาย ง. ก็อาจยื่นความจำนงขอโอนไปรับราชการในตำแหน่งดังกล่าวต่อส่วนราชการนั้น หากผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘ ของส่วนราชการนั้นพิจารณาเห็นชอบ ก็อาจรับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นได้ นอกจากนี้ หากมีส่วนราชการประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดให้คุณวุฒิที่ นาย ง. ได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง นาย ง. ก็อาจสมัครสอบแข่งขันตามที่ประกาศรับสมัคร หากสอบแข่งขันได้และถึงลำดับที่จะบรรจุ ก็อาจขอโอนไปรับราชการในฐานะผู้สอบแข่งขันได้

๓. เรื่องอำนาจในการอนุญาตให้ลาพักผ่อน / การปรับวุฒิ

ผู้ถาม : สมาชิกหมายเลข ๘.๐๔๒๐

๑. เมื่อมีสิทธิพักร้อน หัวหน้ามีสิทธิสั่งไม่ให้พักทั้ง ๑๐ วัน และไม่ให้ทำวันสะสมไว้ด้วย ได้หรือไม่ เพราะอะไร

๒. พักร้อน ถ้ามีวันสะสมตั้งแต่ ๑-๒๐ วัน ในช่วงระยะที่มีสิทธิพัก แต่หัวหน้ามีสิทธิไม่ให้พักจะได้อะไร เพราะอะไร

๓. ทำงานราชการอยู่ในหมวดหนึ่งระดับซี ๑ ตำแหน่งสารบรรณพัสดุมาเกือบ ๖ ปีแล้ว บุญพาไปจบรัฐศาสตรบัณฑิตบริหารรัฐกิจ จากรวมตำแหน่ง แต่กรรมที่หมวดไม่มีอัตราตำแหน่งเทียบวุฒิให้แต่ในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕ มีซี ๓ จะปลดเกษียณ อยากทราบว่าถ้า

หากหัวหน้าจะทำเรื่องขอตำแหน่งเทียบซี ๓ แทนให้ ได้หรือไม่ ถ้าได้หรือไม่ได้เพราะอะไร

ตอบ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา พ.ศ. ๒๕๒๐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับเรื่องการลาพักผ่อนไว้ จึงขอสรุปความสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ถามมา ดังนี้ข้าราชการมีสิทธิพักผ่อนได้ปีละ ๑๐ วันโดยไม่ถือเป็นวันลา แต่ผู้ขอลาจะต้องส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นขึ้นไป และต้องส่งใบลาก่อนหยุดราชการ โดยจะต้องได้รับอนุญาตก่อนจึงจะหยุดได้ การลาหยุดพักผ่อนนี้จะลาครั้งเดียวหรือลามากครั้งก็ได้ แต่ถ้าลาร่วมวันหยุดต้องนับวันหยุดรวมด้วย ถ้าในปีที่ไม่ลาพักผ่อนเลยก็สามารถที่จะสะสมวันลาได้ แต่เมื่อนำไปรวมกับวันลาพักผ่อนประจำปีแล้วต้องไม่เกิน ๒๐ วัน การขออนุญาตลาพักผ่อนนี้ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ได้ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่าการลาพักผ่อนครั้งนั้นไม่เสียหายแก่ราชการ และแม้ว่าจะอนุญาตให้ลาไปแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็อาจเรียกตัวกลับมาทำงานก่อนครบกำหนดวันลาได้ด้วย

ดังนั้น ปัญหาของสมาชิกหมายเลข ๘.๐๔๒๐ จึงขอตอบดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีสิทธิไม่อนุญาตให้ข้าราชการลาพักผ่อนได้ หากท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าหากให้ลาไปตามที่ขอลาในขณะนั้นจะเกิดผลเสียหายแก่ทางราชการ แต่ท่านไม่มีอำนาจที่จะไม่ให้คุณนำวันลาพักผ่อนที่ไม่ได้ลาในปีนั้น ไปสะสมปีต่อไป แต่ทั้งนี้เมื่อนำไปสะสมกับปีต่อไปแล้ว ต้องไม่เกิน ๒๐ วัน

๒. คำตอบเช่นเดียวกับข้อ ๑

๓. ในเรื่องเกี่ยวกับการปรับวุฒินั้น หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๑๐๓/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๒๐ ได้กำหนดไว้ว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด

ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และ ก.พ.รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้น หรือสูงขึ้นนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง อธิบดีผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดี อาจปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในขั้นตามที่ ก.พ. อนุมัติได้ และการปรับเงินให้ได้รับตามวุฒินั้น ต้องปรับให้ได้รับเงินเดือนในระดับเดียวกันกับระดับเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับอยู่เดิม ซึ่งจะต้องไม่มีผลเป็นการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง และต้องให้ได้รับไม่สูงกว่าระดับ และ ชั้นของอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ รวมทั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑ (๒) แห่งกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ด้วย ซึ่งมีความหมายว่า ข้าราชการที่ได้รับวุฒิเพิ่มเติม นั้นจะต้องเป็นวุฒิที่ ก.พ. ได้รับรองแล้วว่าวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และขอปรับวุฒิ การปรับวุฒิจะต้องได้รับเงินเดือนตามขั้นที่ ก.พ.กำหนด ซึ่งไม่มีผลทำให้ระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่นั้นเปลี่ยนแปลง

สำหรับปัญหาของคุณหมายเลขสมาชิก ส. ๐๔๒๐ นั้น ปรากฏว่า เป็นข้าราชการในหมวดหนึ่ง ซึ่งมีระดับ ๑ ตำแหน่งสารบรรณพัสดุ ซึ่งเข้าใจว่าเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ ๑ ตำแหน่งดังกล่าวนี้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ ๑ ไว้ว่า ผู้ดำรงตำแหน่งนี้ได้ต้องได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยกรรม เลขานุการ ช่างโยธา ช่างก่อสร้าง ช่างเครื่องยนต์ ช่างกลโรงงาน หรือทางอื่นที่ ก.พ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ และ ก.พ.ก็ยังมีได้มีการกำหนดวุฒิอย่างอื่นนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้แล้วสำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุ ดังนั้น การที่คุณหมายเลขสมาชิก

ส.๐๔๒๐ ได้รับปริญญารัฐศาสตรบริหารรัฐกิจซึ่งแม้ว่าจะเป็นวุฒิที่ ก.พ. ได้รับรองแล้วก็ตามแต่วุฒิดังกล่าว นี้มิได้กำหนดให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ ๑ กรณีจึงไม่อาจนำมาขอปรับวุฒิในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ ๑ ได้ และการจะนำวุฒิที่ได้รับดังกล่าวมาดำเนินการขอตำแหน่งเทียบระดับ ๓ ก็ไม่อาจกระทำได้ เว้นแต่คุณจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ แล้ว (อาจโดยการสอบแข่งขัน หรือ คัดเลือก และปรากฏว่าวุฒิรัฐศาสตรบริหารรัฐกิจที่คุณได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๓ ที่คุณได้รับแต่งตั้ง ประกอบกับการที่คุณยังได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นที่ ก.พ. กำหนดให้ตามวุฒิ กรณีก็อาจนำวุฒิช่างต้นมาขอปรับเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิได้

๔. อำนาจของผู้รักษาการในตำแหน่ง

ผู้ถาม : นายโชคชัย จิตนาวงศ์

๑. การที่กฎหมายหรือระเบียบได้กำหนดให้เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้ทำหนังสือมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดทำการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดในกรณีเช่นว่านี้ ถ้าหากผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการจะทำการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่ได้มอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการได้หรือไม่เพียงใด

๒. การแต่งตั้งให้ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการตามมาตรา ๖๐ ดังกล่าวแล้ว หากผู้มีส่วนราชการส่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นการถาวรจะได้หรือไม่ประการใด (ออกคำสั่งครั้งเดียวใช้ตลอดไป)

ตอบ

๑. อำนาจของผู้รักษาการในตำแหน่งจะมีได้แค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับว่า ผู้บังคับบัญชาได้มอบอำนาจให้แก่ผู้นั้นไว้มากแค่ไหน ถ้าผู้บังคับบัญชาได้มอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติราชการแทนไว้เป็นการเฉพาะตัว ผู้รักษาการในตำแหน่งก็ไม่อยู่ในฐานะที่จะดำเนินการในเรื่องที่มอบอำนาจไว้แล้ว แต่หากการมอบอำนาจข้างต้นมิใช่เป็นเรื่องมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนเป็นการเฉพาะตัวแล้ว ผู้รักษาการในตำแหน่งก็ย่อมมีอำนาจที่จะปฏิบัติราชการในเรื่องดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ตามนัยมาตรา ๖๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ว่า "ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เป็นกรรมการ หรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างที่รักษาการในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี"

๒. การสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่งตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กฎหมายบัญญัติไว้โดยมีเจตนารมณ์ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแต่งตั้งเป็นคราว ๆ ไป ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาเพื่อความเหมาะสมแก่สถานการณ์เป็นครั้งคราวไป และในการสั่งแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสั่งได้ก็ต่อเมื่อมีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เป็นครั้งคราว ดังนั้น การสั่งให้รักษาการในตำแหน่งไว้เป็นการล่วงหน้าไว้ก่อนจึงไม่ถูกต้องสำหรับปัญหาของคุณโชคดี จิตนาวงค์ ที่ถามว่าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันนี้ จะออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ รักษาการในตำแหน่ง

หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดตามนัยมาตรา ๖๐ ดังกล่าวไว้เป็นการถาวร เพื่อจะใช้ได้ตลอดไป จึงไม่อาจกระทำได้

๕. เรื่องการสอบสวนวินัยข้าราชการ

ผู้ถาม : นายจำลอง ชูเกลี้ยง

ผมมีเรื่องหารือเกี่ยวกับการสอบสวนวินัยข้าราชการ ดังนี้ นายสม สวัสดิ์ ข้าราชการระดับ ๖ ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ตามมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กรณีเรียกเงินค่าปรับจากผู้ขาย ฐานผิดสัญญาตามลำพังโดยไม่เสนอผู้สั่งซื้อก่อนปรับ และไม่รายงานผลหลังเรียกค่าปรับ ต่อมาประธานกรรมการสอบสวนพบว่านายสม สวัสดิ์ ได้กระทำผิดวินัย กรณีทำใบฝากของไว้กับผู้ขาย ทั้ง ๆ ที่ของก็มีไม่ครบ และกรณีเสนอให้ผู้บังคับบัญชาส่งอนุมัติจ่ายเงินแก่ผู้ขายทั้ง ๆ ที่รู้ว่าของยังส่งไม่ครบ จึงได้รายงานให้อธิบดีสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนายสม สวัสดิ์ เพิ่มเติม ตามนัยข้อ ๑๙ ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) แต่อธิบดีเห็นว่าคำสั่งเดิมนั้นสามารถใช้สอบสวนใน ๒ เรื่องหลังได้แล้ว โดยให้ตั้งประเด็นเอาเอง ซึ่งผู้ถามเห็นว่าการเห็นของอธิบดีน่าจะไม่ตรงตามข้อ ๑๙ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) จึงหารือว่าความเห็นของผู้ถามกับความเห็นของอธิบดีนั้น ความเห็นใดถูกต้อง

ตอบ

คำว่า กรณีกระทำผิดวินัยในเรื่องอื่น ตามนัยข้อ ๑๙ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) นั้นหมายถึง การกระทำผิดในเรื่องที่มีได้ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามปัญหาปรากฏข้อเท็จจริงว่า นายสม สวัสดิ์ ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยตามมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เรื่องเรียก
เงินค่าปรับจากผู้ขายฐานผิดสัญญาตามลำพังโดยไม่
เสนอผู้สั่งซื้อก่อนปรับ และไม่รายงานผลหลังเรียก
ค่าปรับต่อมาประธานกรรมการสอบสวนพบว่า
นายสม สวัสดิ์ กระทำความผิดเพิ่มขึ้นอีก ๒ เรื่อง
ซึ่งเห็นได้ว่า กรณีกระทำความผิดที่เพิ่มขึ้นนี้ มิได้เป็น

เรื่องที่ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
ครั้งแรกแต่อย่างใด ดังนั้น การกระทำผิดวินัยของนาย
สม สวัสดิ์ ที่พบเพิ่มเติมทั้ง ๒ เรื่อง จึงเป็นการกระทำ
ผิดวินัยในเรื่องอื่น ตามนัยข้อ ๑๙ ของกฎ ก.พ.ฉบับที่
๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) แล้ว



อภินันทนาการ

จาก

บริษัท ซิงเกอร์(ประเทศไทย) จำกัด

321 ถนนสีพระยา เขตบางรัก

กรุงเทพฯ 10500

ผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ซิงเกอร์ เช่น จักรเย็บผ้า ตู้เย็บ

ทีวีสี - ขาวดำ เต่าแก๊ส เครื่องซักผ้า หม้อหุงข้าว พัดลม ฯลฯ

ทั้งระบบเงินสดและเงินผ่อน โปรดติดต่อร้านซิงเกอร์สาขาใกล้บ้านท่าน

นายแพทย์ วินิจ อัครเสนา



บุคคลน่าสนใจที่วารสารข้าราชการฉบับนี้ขอแนะนำให้ท่านผู้อ่านได้รู้จัก เป็นข้าราชการระดับนักบริหารในเสื่อแก้วแห่งวังเทวะเวรณ ท่านเป็นอีกผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในงานพัฒนาสาธารณสุขของประเทศ เพื่อความผาสุกของประชาชน บุคคลท่านนี้คือ นายแพทย์วินิจ อัครเสนา อธิบดีกรมควบคุมโรคติดต่อ คนปัจจุบัน

ประวัติ

น.พ.วินิจ เป็นคนกรุงเทพฯ เกิดเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๔๖๘ จบชั้น ม.๖ จากโรงเรียนอานวยศิลป์ แล้วไปต่อที่โรงเรียนเตรียมอุดมก่อนที่จะเข้าคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งสังกัดมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ ในสมัยนั้น สำเร็จปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์รุ่นกบฏแมนฮัตตัน ตามด้วยปริญญาโทสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตจากสถาบันเดียวกัน และได้รับทุนไปศึกษาต่อที่ Michigan University โดยมี MPH พ่วงท้ายในปี ๒๕๐๕

ชีวิตราชการในอดีตที่ผ่านมาสรุปได้ดังนี้

- ๑ พ.ศ. ๒๔๘๕ เรือตรีแห่งกองทัพเรือ ตำแหน่งนายแพทย์ทหารเรือ จนคิดยศเรือเอกในปี ๒๔๘๘
- ๑ ก.ย. ๒๔๘๘ โอนไปรับราชการที่กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และเข้ารับตำแหน่งนายแพทย์อนามัยจังหวัดโท ที่นครพนม
- ๑ ธ.ค. ๒๕๐๑ นายแพทย์อนามัยจังหวัดเอก ที่อุตรธานี
- ๑ ต.ค. ๒๕๐๗ หัวหน้ากองอนามัยแม่และเด็ก

แนะนำบุคคลน่าสนใจ

- ๒๗ ต.ค. ๒๕๑๐ ผู้อำนวยการกองอนามัยครอบครัว
- ๑ ต.ค. ๒๕๑๔ รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- ๑ ต.ค. ๒๕๒๖ อธิบดีกรมควบคุมโรคติดต่อ

ผลงานในอดีต

เมื่อย้อนเวลากลับไปสู่ออดีต จะพบว่า น.พ.วินิจ ได้มีส่วนส่งเสริมพัฒนางานของกระทรวงสาธารณสุขที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยตรงหลายประการ เช่น การมีส่วนร่วมริเริ่มการวางแผนครอบครัวแห่งชาติ ซึ่งทดลองดำเนินงานครั้งแรกที่อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ในสมัยที่ยังดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองอนามัยแม่และเด็ก เป็นต้น แต่ถ้าจะพูดถึงผลงานที่สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ท่านแล้ว ก็ได้แก่โครงการจัดตั้งโรงพยาบาลระดับอำเภอทั่วประเทศ ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงพยาบาลชุมชน และเป็นต้นแบบของโรงพยาบาลยุพราช แม้ในขั้นต้นจะต้องทำการฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ นานับประการก็ตาม ปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนนี้มีกว่า ๕๐๐ แห่งทั่วประเทศ ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการด้านการรักษาพยาบาลของประชาชนในท้องถิ่นชนบทได้โดยตรง

หลักการทำงาน

น.พ.วินิจ ได้กล่าวถึงหลักการทำงานของท่านว่า “หลักการบริหารงานของผมนั้นไม่มีอะไร ผมเพียงแต่ว่าไม่ทำตัวเป็นผู้รู้ทุกอย่าง สนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านวัตถุ อุปกรณ์ งบประมาณ ตลอดจนกำลังใจ เพื่อให้เขาทำงานได้ดีที่สุด และจะต้องมีความจริงจังต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเราก็จะได้รับความจริงจังตอบ มันเป็นการเสนอและการสนอง เราต้องให้ความช่วยเหลือเขาเต็มที่ แต่ต้องเป็นทางที่ถูกต้องไม่ใช่ทางผิด”

ท้ายที่สุด เมื่อวารสารข้าราชการขอทราบถึงกลยุทธ์ของการทำงานในระบบราชการให้มีประสิทธิภาพที่ท่านได้ถือปฏิบัติ น.พ.วินิจ ได้ชี้แจงโดยมีความสรุปได้ว่า “งาน - ในราชการมิให้เราทำได้หลายอย่างหลายงาน ซึ่งก่อนจะลงมือทำอะไรก็ควรศึกษาให้ถ่องแท้ถึงความเป็นไปได้ในความสำเร็จของงานนั้นเสียก่อน ถ้าเป็นไปได้ก็ทำทุกทำ แต่ถ้าเป็นไปได้ก็ไม่ต้องยอมมาดั่งหลักใหม่ ขอให้เลือกทำในสิ่งที่จะสำเร็จได้จริง ๆ และโปรดอย่าคิดว่าระเบียบทางราชการนั้นเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เราควรทำความเข้าใจถึงระเบียบต่าง ๆ ให้ชัดเจนก่อนจะลงมือทำอะไร แล้วเราจะพบว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นอุปสรรคอย่างที่เราคิด”

