

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๒๓



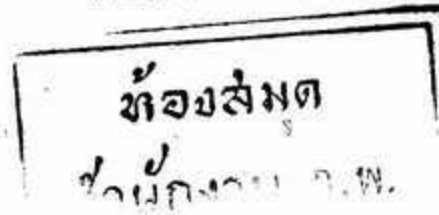
**การแต่งตั้ง โยภย่าย ข้าราชการฝ่ายปกครอง
ข้าราชการในทัศนะของ 'คึกฤทธิ์'**

ก.พ. แคนาดา

วารสารข้าราชการ

วารสาร รายเดือน เพื่อ ความก้าวหน้า และ รอบรู้

ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๒๓



วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๗ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๖๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาขอรับและส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.ท.๓ โทร. ๒๘๑๕๕๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งชำระเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ผู้จัดการสวัสดิการ นายสมพงษ์ ตวีวัฒน์
- ผู้ช่วยผู้จัดการ นายสมศักดิ์ สุภะรัชฎเดช
ประชาสัมพันธ์ นายจิรพงษ์ สีวาชะวิโรจน์
นายอุดม จันทระศักดิ์

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา นายประวีณ ฌ นคร
นายโสรัจ สุจริตกุล
นายสำราญ ฉาวรายุศม์

บรรณาธิการ นายอุดม บุญประกอบ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
นายสัมา สีมานันท์

กองบรรณาธิการ นายวิศิษฐ์ จิตต์แจ้ง
นายสุวรรณ ชนะสงคราม
น.ส. ประภาภรณ์ ภูวเจนสถิตย์
นายนิราศ สว่างนิทร
นางเมทินี พงษ์เวช
น.ส. ศรีเพ็ญ ตูรงค์เดช

ฝ่ายศิลป์ นายณรงค์ นุกุลการ
สถานที่พิมพ์ ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์
โทร. ๒๒๓๒๓๒๐ กรุงเทพฯ ฯ
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา นางมาลี ปริกัมศีล

4 ล้นเกล้าชาวประชา

5 การแต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการฝ่ายปกครอง การแต่งตั้ง โยกย้าย สำหรับคนบางคน เป็นสิ่งที่น่ายินดีน่าพึงใจ แต่สำหรับคนบางคนกลับรู้สึกเหมือนถูกลงโทษทางอ้อม กรมการ ปกครองในฐานะที่มีข้าราชการที่ไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมาก เรียกได้ว่าการโยกย้ายเข้า ออกเป็นประจำ ได้ให้แนวทางในการโยกย้ายไว้น่าสนใจทีเดียว

16 ข้าราชการในทัศนะของข้าพเจ้า ม.ร.ว. คึกฤทธิ์ ปราโมช อดีตนายกรัฐมนตรี นักพูด นักเขียน คนดังของไทยให้ทัศนะว่า ข้าราชการคือทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตของท่านนับตั้งแต่ บรรพบุรุษจนถึงสภาพแวดล้อมในชีวิตของท่านทุกวันนี้ ข้าราชการคือบุคคลสำคัญที่สามารถ พลิกฟ้าพลิกแผ่นดินไทย การปฏิวัติครั้งแรกของไทยก็ทำโดยข้าราชการ นายกรัฐมนตรีก็เป็น ข้าราชการ จะฆ่าหมูกี่ข้าราชการ จะแข่งม้าก็ข้าราชการอีก ฉะนั้น ข้าราชการจึงเป็นทุกสิ่งทุก อย่างของคนไทยจริงๆ

30 ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่แต่งตั้งข้าราชการอย่างไร คำถามคำตอบเกี่ยวกับการแต่งตั้ง ข้าราชการ ท่านสามารถทดสอบว่าตัวท่านเองหรือหน่วยงานของท่านมีวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ อย่างไร เลือกคำตอบแล้วให้คะแนนตามเกณฑ์ ว่าท่านหรือหน่วยงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่จะ ต้องปรับปรุงหรือไม่

36 กฎหมายและระเบียบใหม่ บัญชีอัตราค่าเช่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียมของสถาบัน
อุดมศึกษาเอกชน / การดำเนินคดีแก่ผู้กระทำความผิดอาญาเกี่ยวกับเงินแผ่นดิน / ร่างระเบียบ
สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ / การขอเปลี่ยนแปลงระเบียบ
ว่าด้วยบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดน

48 การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนแคนาดา ก.พ. ของแคนาดามีหน้าที่และบทบาทที่
น่าสนใจ แตกต่างจาก ก.พ. แบบไทยๆ จุดแตกต่างที่เด่น คือ ประธาน ก.พ. แคนาดา คือ
ผู้บริหารระดับสูงสุดของสำนักงาน ก.พ. ในขณะที่ประธาน ก.พ. ไทย คือ นายกรัฐมนตรี

58 บัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน การเบิกค่ารักษาพยาบาล / การย้ายสายงาน / การ
เลื่อนตำแหน่งในสายงานแพทย์ / คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป /
การเบิกค่าเช่าบ้าน การสอบเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ

70 แวดวงเดียวกัน ความเห็นของผู้อ่านเกี่ยวกับการใช้บริการของธนาคารในการเบิกจ่ายเงินเดือน
ว่าการให้เจ้าหน้าที่ไปเบิกเงินจากบัญชีชาติมาจ่ายให้ข้าราชการตามแบบเดิมมันดีแล้ว เพราะมี
ตำรวจคุ้มกัน ตัวข้าราชการเองก็ไม่ต้องเสี่ยงภัยเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากยีนรอรถเมล์เฉยๆ เดี่ยววัน
ก็เสี่ยงพอแล้ว

80 ห้ายเล่ม

ล้นเกล้าฯชาวประชา

เรื่องเรื่องอรุณรุ่ง	พสกมิ่งเฝ้าสรรเสริญ
ทั่วแคว้นก็จำเริญ	สดุดีระบือนาม
เทอดเกียรตินอบกายา	จิตศรัทธาท้วสยาม
สิงหา ณ ฤกษ์งาม	ศิระชบอภิวันท์
สมเด็จพระคู่มือ	ศุภศรีผ่องอำพัน
ราชกิจมิเว้นวัน	พระตระหนกไม่อดูร
เขตแคว้นและแดนไพร	ณ จุดไหนทรงเกื้อกูล
สรรค์สร้างและค้ำจุน	สละช่วยอำนาจพร
ทวยราษฎร์มีอาจให้	อริไหนคิดบั่นทอน
ชีพม้วยมิอาวรณ์	สละให้ทรงสำราญ
ทรงเป็นร่มโพธิ์แก้ว	นฤแคล้วจงสุขสานต์
หวังใดสมเืองการ	สถิตย์อยู่คู่ธานีินทร์

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อมขอเดชะ

ข้าพระพุทธเจ้า นายเพิ่มศักดิ์ เพิ่มพูน ประพันธ์ โนนามกองบรรณาธิการ
วารสารข่าวราชการ สำนักงาน ก.พ.

อาจกล่าวได้ว่า การโยกย้ายข้าราชการระดับสูงนั้น จุดสุดท้ายอยู่ที่การเมืองนั่นเอง ผลที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ จึงทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และมีผลทำให้ข้าราชการบางส่วนวิ่งเข้าหาการเมืองเพื่อประกันความมั่นคงของตนเอง

การแต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ ฝ่ายการปกครอง

ประมวล รุจนเสรี

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

การแต่งตั้งข้าราชการ นับได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญมากขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลในระบบราชการพลเรือนของไทย ซึ่งตามหลักการบริหารบุคคลโดยทั่วไปใช้คำเรียกรวมกันว่า การโอน ย้าย (Transfer) ซึ่งหมายถึงการมอบหน้าที่ใหม่ (Reassignment) ให้แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคคลนั้น ยังคง รับ เงินเดือน หรือค่าจ้างเท่าเดิม โดยมีสถานภาพและความรับผิดชอบในงานเท่าเดิม การย้ายจึงมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนงาน

ในทางราบ (Horizontal move) จากหน้าที่หนึ่งไปยังอีกหน้าที่หนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ซึ่งเป็นการเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และอาจได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น อันเป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะแนวตั้ง (Vertical move) แต่สำหรับในระบบราชการพลเรือนไทยนั้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนได้มีการแยกการโอน และการย้ายออกจากกัน โดยมี

ความหมายแตกต่างกัน กล่าวคือการย้าย ตาม ความหมายที่ใช้ในระบบราชการไทย หมายถึงการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ การงาน ที่ ข้าราชการผู้นั้นรับผิดชอบอยู่ ให้ไปปฏิบัติหน้าที่การงานใหม่ภายในกรมเดียวกัน โดยยังคงมีสถานภาพทางตำแหน่งในระดับเดิม และได้รับเงินเดือนเท่าเดิม ส่วนการโอน หมายถึง การที่ข้าราชการได้ เปลี่ยน หน้าที่ การปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมสังกัดในหน่วยงานหนึ่ง ไปปฏิบัติหน้าที่ในอีกหน่วยงานหนึ่ง โดยได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าที่เคยได้รับใน

สังกัดเดิม ข้อแตกต่างที่สำคัญระหว่าง การย้าย และการโอน คือ การย้ายเป็นการเปลี่ยนหน้าที่ การปฏิบัติงานภายในกรมเดียวกัน ส่วนการโอนเป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เปลี่ยนสังกัด โดยไปปฏิบัติงานในต่างกระทรวง ทบวง กรม

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการแยกการโอนและการย้ายออกจากกัน แต่การบริหารบุคคลในลักษณะดังกล่าวก็ยังมีความสัมพันธ์กันในความหมายของการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง และโดยเฉพาะการโยกย้าย การโอน และการ เลื่อน ตำแหน่ง ของข้าราชการฝ่ายปกครองนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะกระทรวง มหาดไทยได้ พิจารณาเห็นว่า ข้าราชการฝ่ายปกครองในตำแหน่งสำคัญๆ ตั้งแต่ระดับ นายอำเภอ ปลัดจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด รองอธิบดีผู้ว่าราชการจังหวัด และอธิบดีต่าง ก็อยู่ใน ระบบบริหาร บุคคลเดียวกัน ดังนั้น จึงมีการ

สับเปลี่ยน โยกย้าย โอน และเลื่อน ตำแหน่ง สับเปลี่ยนไปมาระหว่างกรมต่าง ๆ ในสังกัดอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบแล้วมี ปริมาณ และ ความถี่ มากกว่ากระทรวงอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัด

การ โยกย้าย ข้าราชการฝ่ายปกครอง นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะมีผลกระทบแก่ ประโยชน์ที่ ราชการ จะได้รับ โดยตรงแล้ว ยังมีผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจ ของตัวข้าราชการ ตลอดจนครอบครัว ของข้าราชการผู้นั้นด้วย ทั้งนี้ เพราะ ข้าราชการ ฝ่าย ปก ครอง ส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภูมิภาค ซึ่งมีสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และ ความเจริญ ในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่า บางครั้งข้าราชการจะมีความ รู้สึกเหมือนว่าได้รับการลงโทษ ทางอ้อมในการโยกย้าย แต่งตั้ง หรือมีความรู้สึกไปในทางลบ ทั้ง ๆ ที่ถูกย้ายไปดำรงตำแหน่งเดียวกัน แต่อยู่

คนละ อำเภอ หรือ คน ละ จังหวัด เป็นต้น ฉะนั้น กระทรวงมหาดไทย จึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก โดยถือเป็นหัวใจของการบริหารบุคคลที่จะต้องวางนโยบายและหลักเกณฑ์เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้ได้

วัตถุประสงค์ในการโยกย้าย

การโยกย้าย ข้าราชการฝ่ายปกครอง ได้นำเอาวัตถุประสงค์ของการ โยก ย้าย ตาม หลัก การบริหารบุคคลมาปรับใช้ดังนี้ คือ

1. เพื่อให้ ข้าราชการฝ่ายปกครองที่ย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ได้รอบรู้งานด้านต่างๆ หลายด้าน อันจะเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน และเป็น ผลดี ต่อการ บริหาร ราชการ โดยส่วนรวม เพราะหากให้นักปกครองผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งติดต่อกันเป็นเวลานาน ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะทำให้ การปฏิบัติงาน ของนักปกครองผู้นั้นมี ลักษณะเป็นงานกิจวัตรประจำวัน (Routine) ไม่มีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้งานใหม่ๆ



เพิ่มเติม และไม่มีโอกาสริเริ่มงานใหม่ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของนักบริหารหรือนักปกครองระดับสูง และโดยเฉพาะนักปกครองควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการทำงาน ส่วน ภูมิภาคและ ท้องถิ่นเป็นอย่างดี หรืออีกนัยหนึ่งเป็น นักวิชาการ ที่มี ประสบการณ์ มีผลงานในทางปฏิบัติ และหรือเป็นนักปฏิบัติที่ไม่ทอดทิ้งวิชาการดังนั้น เพื่อให้ได้บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าว กระทรวงมหาดไทย ก็ได้จัดให้มีการโยกย้ายถ่ายเทข้าราชการกัน ระหว่าง ส่วนภูมิภาคกับส่วนกลาง และระหว่างภูมิภาคกับภูมิภาค ซึ่งมีความแตกต่างกัน ทั้ง สภาพแวดล้อม

และปัญหา รวมทั้งถ่ายเทแลกเปลี่ยนข้าราชการกันระหว่างกรมต่าง ๆ ในสังกัดโดยเฉพาะระหว่างสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง สำนักนโยบายและแผนมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการส่งข้าราชการเข้าฝึกอบรมร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ใน หลักสูตร ระดับต่าง ๆ เช่น โรงเรียนนายอำเภอ และโรงเรียนนักปกครองระดับสูง เป็นต้น ซึ่งนอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักปกครองโดยตรงแล้ว ยังมีผล ทำให้เกิดการ ร่วม มือ และประสานงานกันระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ใน ภูมิภาค กับ ส่วน

กลาง และระหว่างกรม กองต่าง ๆ ด้วย

๒. เพื่อป้องกันการสร้าง

อาณาจักร (Empire Building) และ อิทธิพลของนักปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งเป็นเวลานาน ซึ่งมักสำคัญผิดว่าตนเป็นเจ้าของส่วนราชการหรือท้องถิ่นนั้น และข้าราชการในสังกัดหรือท้องที่เป็น คนของ ตน ผลที่เกิดตามมาก็คือจะมีการสร้างอำนาจ สร้างอาณาจักร ขยายหน่วยงาน และ ขยาย อัตรากำลังคนของหน่วยงานตน หรือมีการแต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการพวกของตนเข้ามา นอกจากนี้หากเป็น ข้าราชการที่ ปฏิบัติงาน ในท้องที่ เมื่ออยู่ที่ใดเป็นเวลานานก็อาจจะทำให้เกิดการสร้างอิทธิพลขึ้นมาในท้องที่นั้น ๆ ทำให้การปฏิบัติราชการเป็นการมุ่งหวังเพื่อประโยชน์เฉพาะตนมากกว่าจะเป็นการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ

๓. เพื่อ แก้ไข ข้อบกพร่องในการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่ง

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า การบรรจุแต่งตั้งบุคคลไปดำรงตำแหน่งต่างๆ ให้เหมาะสมนั้นมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะข้าราชการฝ่ายปกครอง ซึ่งต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชน และทำหน้าที่หลักในการประสานงานกับส่วนราชการต่างๆ เพื่อการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ซึ่งมีตัวแปรและสิ่งแวดลอมที่หลากหลาย ทำให้ในบางครั้งการบรรจุแต่งตั้งอาจมีข้อบกพร่องอยู่บ้าง การโยกย้ายจึงเป็นเครื่องมือประการหนึ่งที่จะแก้ไขข้อบกพร่องเหล่านั้น โดยการจัดวางบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและท้องที่มากขึ้น ตามหลักการ Put the right man in the right job

๔. เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในกรณีขาดแคลนเจ้าหน้าที่อย่างกระชั้นชิด ซึ่งเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในบางขณะกรณีเป็นความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการโยกย้ายข้าราชการไปดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง หรือตำแหน่งในบางท้องที่ซึ่งมีความ

สำคัญอันอาจส่งผลกระทบต่อส่วนรวมได้มาก และอาจจะทำให้งานนโยบายสำคัญชะงักงัน ก็จะต้องพิจารณาโยกย้ายข้าราชการในตำแหน่งหรืออยู่ท้องที่อื่นซึ่งมีความจำเป็นน้อยกว่าไปแทนที่โดยเร็วที่สุด

๕. เพื่อขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในส่วนราชการหรือท้องที่ต่างๆ ทั้งระหว่างข้าราชการฝ่ายปกครองด้วยกันเองกับข้าราชการอื่นและประชาชน เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้หมดไป และเพื่อให้การปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือท้องที่นั้นๆ เป็นไปอย่างราบรื่น จึงจำเป็นต้องมีการย้ายข้าราชการฝ่ายปกครองในกรณีเช่นนี้บ้างในบางครั้ง

๖. เพื่อลงโทษทางวินัยหรือเพื่อประโยชน์ในการสอบสวน สำหรับการย้ายในกรณีเพื่อลงโทษทางวินัย จะเป็นการย้ายไปอยู่ในตำแหน่งที่เป็นการลงโทษ เช่น ประจําจังหวัด ประจํากรม และประจํากระทรวง เป็นต้น ส่วนการย้ายเพื่อประโยชน์

ในการสอบสวนอาจจะย้ายไปอยู่ในตำแหน่งดังกล่าวหรือย้ายออกนอกส่วนราชการ หรือให้พ้นพื้นที่ที่เคยดำรงตำแหน่งก็ได้ เพื่อความสะดวกในการสอบสวน

ที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นนั้นเป็นวัตถุประสงค์ของการโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง โดยยึดผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ซึ่งในทางปฏิบัติการโยกย้ายอาจไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือ อาจจะมาจากเหตุผลและความจำเป็นอื่นๆ ก็ได้ เช่น เป็นการบำรุงขวัญแก่ข้าราชการก็มีการย้ายเพื่อความจำเป็นทางครอบครัว เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เป็นการย้ายเพราะได้รับความกดดันภายในหน่วยงานหรือท้องที่และเพราะเหตุผลทางสุขภาพร่างกาย เป็นต้น

หลักเกณฑ์การโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง

จากจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง ดังที่ได้กล่าวแล้วทางกระทรวงมหาดไทย ได้นำ

มาพิจารณาจัดวาง หลักเกณฑ์ใน การโยกย้าย ข้าราชการ ฝ่าย ปก ครอง โดยเฉพาะตำแหน่งอธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัด จังหวัดและนายอำเภอ พอดี สรุปลงได้ดังนี้

๑. การแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยปกติจะกระทำปีละ ๒ ครั้ง คือในเดือนเมษายนและเดือนตุลาคม เนื่องจากในเดือนเมษายน เป็นช่วงที่โรงเรียนปิดภาค การย้ายบุตรธิดาของ ข้าราชการ ติดตาม ผู้ปกครอง ไป สามารถทำได้โดยสะดวก แต่ ส่วนใหญ่ จะ ย้าย ข้าราชการ ใน เดือนตุลาคม ซึ่งมีอัตราว่าง เนื่องจากข้าราชการ เกษียณอายุ และเป็น ช่วง ที่ ได้ พิจารณา บำเหน็จความชอบประจำปีเสร็จ สิ้นแล้ว จึงเหมาะสมที่จะมีการ แต่งตั้ง โยกย้าย หมุนเวียน ข้าราชการ ให้ ไป ดำรงตำแหน่งอื่นบ้าง

ในกรณีจำเป็น เพื่อ ชดเชย อัตรากำลังหรือกรณีที่ ข้าราชการ

อยู่ในระหว่างถูกสอบสวน หรือ มีพฤติการณ์ไม่สมควรที่จะได้รับ ราชการในตำแหน่งใด ให้ดำเนิน การได้ตามโอกาสของความจำเป็น และเหมาะสม

๒. การพิจารณาแต่งตั้ง ข้าราชการระดับสูง เช่น อธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด เท่าที่ ปฏิบัติมาได้ พิจารณาคัดเลือกตัว บุคคล โดยอาศัยการประชุม ปรีกษา หรือ ใน รูป ของ คณะ กรรมการ ซึ่งประกอบด้วยปลัด กระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดีกรมการปกครอง เพื่อนำข้อพิจารณาเสนอ รัฐมนตรี พิจารณาดำเนินการต่อไป

๓. การแต่งตั้งข้าราชการ ในตำแหน่งปลัดจังหวัด และ นายอำเภอ เป็นการประชุม ปรีกษาหรือโดยรูปคณะกรรมการ ของ กรม การ ปกครองเรียก ว่า คณะกรรมการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการ ประกอบด้วย รองอธิบดีกรมการปกครอง และผู้อำนวยการกอง อัตรา กำลัง และ ส่ง เสริม สมรรถภาพ เป็น ผู้

พิจารณาให้เหตุผลและเสนอแนะ อธิบดี กรม การ ปกครอง ใน การ โยกย้าย

๔. ตำแหน่งอธิบดี รอง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัด จังหวัด ได้ยึดถือหลักเกณฑ์ใน การโยกย้ายตามหลักเกณฑ์การสับ เปลี่ยน หมุนเวียน นัก บริหาร ที่ ก.พ. ได้กำหนดขึ้นตามมาตรา ๔๕ ภายใต้ บัง คับ มาตรา ๔๙ วรรค หนึ่ง และมาตรา ๕๒ แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ แก้ไขเพิ่มเติม ตาม ประ กาศ ของ คณะ ปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ และพระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พล เรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๑ จะพยายามไม่ให้ข้าราชการในระดับ นี้ดำรง ตำแหน่งเดิม อยู่นาน เกิน กำหนด ๔ ปี นอกจากมีความ จำเป็นจริง ๆ

๕. การย้ายข้าราชการทุก ระดับ จะพิจารณาให้ไปดำรง ตำแหน่งในท้องที่ ที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของข้าราชการ และพิจารณาแล้วเห็นว่า

สามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมในท้องถิ่นได้

๖. สำหรับการย้ายข้าราชการ ระดับ ปลัด จังหวัด และ นายอำเภอ นั้น จะพิจารณาเมื่อข้าราชการได้ปฏิบัติราชการในตำแหน่งนั้น ติดต่อกัน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และมีคำร้องขอ ย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น นอกจากนั้น การพิจารณาย้ายข้าราชการ ซึ่ง ดำรง ตำแหน่ง ใน ท้อง ที่ ทั่ว กัน ดาร หรือ ท้อง ที่ เป็น เขต แทรกซึม ของผู้ก่อการร้ายรุนแรง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ในระดับเดียวกัน จะกระทำเมื่อข้าราชการได้ ปฏิบัติ ราชการ ใน ตำแหน่งนั้น ติดต่อกัน มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีคำร้องขอ ย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น เว้นแต่ เพื่อ ประโยชน์ และ ความ จำเป็น แห่ง ราชการ อาจ ให้ ดำรง ตำแหน่ง ใน ท้อง ที่ นั้น ต่อไปอีกก็ได้

๗. การย้ายข้าราชการในตำแหน่งปลัดจังหวัด นายอำเภอ ตามปกติจะเป็นการย้ายให้ไปดำรง



ตำแหน่งอื่น ใน ระดับเดียวกัน ใน ท้อง ที่ ที่มีสภาพดีขึ้นกว่าเดิม หรือ ใน ท้อง ที่ ที่ เหมาะสม กับ ความรู้ ความสามารถดังที่ได้กล่าวแล้ว

อำนาจในการย้าย ข้าราชการฝ่ายปกครอง

ก. ข้าราชการในตำแหน่ง อธิบดีและผู้ว่าราชการจังหวัด

๑. อำนาจในการย้าย

๑.๑ อำนาจพระมหากษัตริย์

— ทรง พระ กรุณา โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง ตำแหน่ง อธิบดี และผู้ว่าราชการจังหวัด

๑.๒ อำนาจของ คณะรัฐมนตรี

— คณะ รัฐ มน ตรี เป็นผู้พิจารณาอนุมัติผู้สมควรได้รับ การ แต่งตั้ง ให้ ดำรง ตำแหน่ง อธิบดีและผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่ง เสนอ มา โดย รัฐ มน ตรี เจ้าสังกัด เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ รัฐ มน ตรี เจ้าสังกัด เป็นผู้ สั่ง บรรจุ และ ให้

นายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง (มาตรา ๔๔ (๑))

๑.๓ อำนาจรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

— รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เป็นผู้เสนอชื่อข้าราชการให้คณะรัฐมนตรี เป็นผู้พิจารณา สำหรับตำแหน่งอธิบดี และผู้ว่าราชการจังหวัด (ม. ๔๔ (๑))

— รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เป็นผู้ส่งบรรจุข้าราชการตำแหน่งอธิบดี และผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว

— รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาการในตำแหน่งอธิบดี และผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อตำแหน่งว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เป็นครั้งคราว (ม. ๖๐)

ข. ข้าราชการในตำแหน่งรองอธิบดีและรองผู้ว่าราชการจังหวัด

๑. อำนาจในการย้าย

๑.๑ อำนาจของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

— รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาการในตำแหน่งรองอธิบดี และรองผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อตำแหน่งว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เป็นครั้งคราว (ม. ๖๐)

— รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี และรองผู้ว่าราชการจังหวัด (ม. ๔๔ (๒))

ค. ข้าราชการในตำแหน่งปลัดจังหวัดและนายอำเภอ

๑. อำนาจในการย้าย

๑.๑ อำนาจของปลัดกระทรวง

— ปลัดกระทรวงเป็นผู้มีอำนาจให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งปลัดจังหวัดและนายอำเภอ (ระดับ ๗) ซึ่งเสนอชื่อมาโดยอธิบดีกรมการปกครอง (ม. ๔๔ (๓))

๑.๒ อำนาจของ

อธิบดีกรมการปกครอง

— อธิบดีกรมการปกครอง เป็นผู้ที่มีอำนาจส่งบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการ ตำแหน่งปลัดจังหวัดและนายอำเภอ (ระดับ ๗) ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแล้ว (ม. ๔๔ (๓))

— อธิบดีกรมการปกครอง เป็นผู้ที่มีอำนาจบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอ (ระดับ ๖)

ขั้นตอนและวิธีการย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง

ก. ตำแหน่งอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด รองอธิบดี และรองผู้ว่าราชการจังหวัด ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ คือ

๑. กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จะดำเนินการจัดทำบัญชีอัตรากำลัง โดยเฉพาะแสดงอัตราตำแหน่งว่าง และจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ ตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไปอย่างเป็นระบบ โดยแสดง

รายละเอียดเกี่ยวกับข้าราชการแต่ละคน เช่น ประสบการณ์ การดำรงตำแหน่งสำคัญ อายุตัว อายุราชการ ภูมิลำเนาเดิม วุฒิเงินเดือน เกษียณอายุ ครอบครัว อาชีพภรรยา ฯลฯ และข้อมูลรายละเอียดอื่นๆ เช่น การขอย้ายของข้าราชการ หนังสือขอความร่วมมือในการย้ายข้าราชการจากหน่วยงานอื่น เช่น กอ.รมน. เขต และกองทัพภาคต่างๆ เป็นต้น

๒. จัดทำรายละเอียดแสดงให้เห็นลักษณะของจังหวัดต่างๆ โดยแบ่งเป็นจังหวัดประเภทต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูล ทำนองเดียวกับ Job description ในการแต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัดให้เหมาะสมกับพื้นที่ต่อไป

๓. นำข้อมูลทั้งหมดไปประชุมปรึกษาหารือ ในรูปของคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดีกรมการปกครอง โดยมีผู้อำนวยการกอง กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

เป็นเลขานุการ

๔. เมื่อที่ประชุมพิจารณาจนได้ข้อยุติแล้ว ก็จะนำบัญชีรายชื่อการโยกย้ายเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข เมื่อรัฐมนตรีฯ เห็นชอบ หากเป็นข้าราชการ ตำแหน่ง รอง อธิบดี หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ก็จะออกเป็นคำสั่ง หากเป็นข้าราชการ ใน ตำแหน่ง อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ก็จะทำเป็นหนังสือเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติต่อไป

ข. ตำแหน่งปลัดจังหวัดและนายอำเภอ

ได้ดำเนินการ ตาม ขั้นตอนดังนี้ คือ

๑. กองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ กรมการปกครอง จะรวบรวมข้อมูลรายละเอียดที่จำเป็นต่างๆ เกี่ยวกับตัวข้าราชการที่จะทำการโยกย้ายอย่างละเอียดทุกด้าน เช่นเดียวกับในระดับ อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้กล่าวแล้ว นอกจาก

นั้น ยังได้จัดแบ่ง อำเภอออกเป็นชั้นหรือระดับต่างๆ ทำนองเดียวกับจังหวัด โดยมีข้อมูลรายละเอียดแสดงให้เห็น ลักษณะ ของอำเภอต่างๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถ โยก ย้าย คน ลง ได้ อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพื้นที่

๒. จัด ประชุม ปรึกษาหารือ ในรูป ของ คณะ กรรมการ คือคณะกรรมการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ซึ่งประกอบด้วย รองอธิบดีกรมการปกครองและผู้อำนวยการกองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ เพื่อช่วยเหลืออธิบดีกรมการปกครอง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ โดยเฉพาะการย้าย เมื่อคณะกรรมการบรรจุและแต่งตั้ง ปรึกษาหารือเรียบร้อยแล้ว ก็จะทำให้เหตุผลและเสนอนั้น อธิบดีกรมการปกครองเพื่อพิจารณาสั่งการ เมื่ออธิบดีกรมการปกครองพิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว ถ้าเป็นนายอำเภอ (ระดับ ๖) ก็สามารถออกคำสั่งได้เลย แต่ถ้าเป็นตำแหน่งปลัด



เข้าหา นักการเมือง เพื่อ ผลประโยชน์ส่วนตัว คุณธรรมของข้าราชการพลเรือนชื่อว่า “เป็นกลาง ทาง การเมือง” (Political Neutrality) ก็ จะ เสี่ยงไป ขณะเดียวกันก็จะทำให้ข้าราชการอื่นๆ เสี่ยงหลัก ประกันความมั่นคงของตนไปด้วย

จังหวัดหรือนายอำเภอ (ระดับ ๗) ก็นำเสนอปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณา ให้ ความ เห็น ชอบ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วอธิบดีกรมการปกครอง ก็นำไป ดำเนินการออกคำสั่ง ต่อไป

จุดอ่อนของการโยกย้ายข้าราชการ และแนวทางแก้ไข

๑. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โดยแท้จริงการปฏิบัติงานของคณะกรรมการที่ได้ตั้ง ขึ้น เพื่อ พิจารณา โยกย้าย ข้าราชการทั้งในระดับกระทรวงและระดับกรม อาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน เนื่องจากเป็นเรื่องที่ละเอียด

อ่อน ลึกซึ้ง และมีตัวแปรมากมาย ทำให้ อาจ มี ข้อ ยก เว้น ได้ หลายประการ ประการสำคัญคือคณะกรรมการดังกล่าวยังอยู่ภายใต้อิทธิพลของข้าราชการที่มีตำแหน่งสูงกว่า หรือนักการเมือง แล้วแต่กรณี โดยเฉพาะการย้ายข้าราชการในตำแหน่งอธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการ จังหวัด และรองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งอยู่ภายใต้การพิจารณา ของ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ซึ่งถ้าบุคคลฝ่ายการเมืองดังกล่าว นั้นไม่ทำตัวเป็นกลาง โดยหวังผลทางการเมืองก็จะทำให้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการไขว้เขวไปได้ โดยเฉพาะข้าราชการส่วนหนึ่งก็จะวิ่ง

๒. กระทรวงมหาดไทย โดยสำนักงาน ปลัด กระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครอง ได้ จัด ทำ ลำดับ ความ สำคัญ และ ความ เจริญ ของ จังหวัด และ อำเภอ ออกเป็นระดับต่างๆ และลักษณะต่างกัน เพื่อความเหมาะสมในการโยกย้ายข้าราชการ แต่ในทางปฏิบัติ ก็เป็นการ ยากที่จะชี้ขาดลงไปว่า อำเภอใด จังหวัดใด ควรอยู่ในระดับใด และประเภทไหน เพราะ ข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หรือบางครั้งข้อมูลที่ได้มาไม่ตรงกับข้อเท็จจริง เนื่องจากความบกพร่อง ใน การ จัดเก็บ หรือรายงาน หรือเป็นความผิดพลาดของวิชาการ ดังนั้น เมื่อข้อมูลผิดพลาดทำให้การโยกย้ายข้าราชการ

ก็ผิดพลาดตามไปด้วย กล่าวคือ อาจจะย้ายข้าราชการไปในที่ที่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการอย่างแท้จริง ในบางกรณี

๓. การสับเปลี่ยนหมุนเวียน นักบริหาร ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด แม้ว่าจะเป็นหลักการที่ดี แต่ในทางปฏิบัติอาจจะเกิดปัญหาบางประการได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงของข้าราชการ เพราะ การ สับ เปลี่ยน ตำแหน่งหน้าที่คือ การย้าย โอน นั้น ทำให้ ข้าราชการ ต้อง ประสพกับงานใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ และบรรยากาศในการทำงานใหม่ ผลที่เกิดขึ้นอาจทำให้ ข้าราชการ รู้สึกว่าตนเอง ไม่มี ความมั่นคงอยู่กับงาน นอกจากนี้ การ หมุนเวียน สับเปลี่ยน นักบริหารนี้อาจจะก่อให้เกิดอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของนักบริหารบางคน เช่น ระดับรองอธิบดี อาจจะได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง

เป็นอธิบดี เพราะอธิบดีปลดเกษียณ แต่บังเอิญถึงระยะเวลาที่จะต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียน ก็อาจจะเสียโอกาสเลื่อน ตำแหน่งไป นอกจากนั้นในกรณีนี้อาจมีผลทำให้ ข้าราชการ การ เมือง มีอิทธิพลต่อข้าราชการประจำมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการย้ายโอนข้าราชการระดับอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด รองอธิบดีและรองผู้ว่าราชการจังหวัด ที่ให้อำนาจ รัฐมนตรี เป็นผู้ พิจารณา ดำเนินการ ซึ่งรัฐมนตรีอาจใช้อำนาจสับเปลี่ยน โยกย้ายได้ตามอำเภอใจหรือเหตุผลส่วนตัว

แนวทางแก้ไข

๑. ปัญหาระหว่างฝ่ายข้าราชการประจำและฝ่ายข้าราชการการเมือง เป็นปัญหาโลกแตกที่พูดกันมาไม่รู้จบ เพราะเป็นเรื่องที่ใกล้ชิดกันมาก ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานของทั้ง ๒ ฝ่าย แต่เงื่อนไข ก็คือทำอย่างไร จะให้การเมืองได้วางตัวเป็นกลางไม่เข้าไปก้าวก่ายงานประจำของข้าราชการ

การ ในขณะนั้นเห็นว่าสามารถจะกระทำได้โดย การจัดวางหลักเกณฑ์ ที่ แน่นนอน ใน การ ปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับของทั้ง ๒ ฝ่าย ทั้งนี้ เพื่อใช้หลักเกณฑ์ที่แน่นนอนันเอง เป็น เครื่อง แยก การเมืองออกจากข้าราชการประจำ

๒. การรวบรวมข้อมูล การจัดทำบัญชีอัตรากำลัง การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการ การประเมินผลงาน สมรรถภาพและความเหมาะสม จะต้องดำเนินการ จัดทำให้ เป็น ระบบ อย่างถูกต้อง และทันสมัยอยู่เสมอเพื่อให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือประกอบในการพิจารณาย้ายข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความ เป็นธรรม

๓. เพื่อเป็น หลัก ประกันระบบคุณธรรม ในการ แต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ ระดับ ๙—๑๐—๑๑ ควรที่จะมีบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กำหนด ให้ ดำเนิน การ โดยอาศัย เสียง ข้างมาก ของ คณะกรรมการคณะหนึ่ง ซึ่งมีผู้มีอำนาจแต่งตั้ง โยกย้าย เป็น

ประธานกรรมการในคณะกรรมการชดเชย

สรุป

การโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง โดยเฉพาะตำแหน่งอธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด นายอำเภอ นั้น ในปัจจุบันได้ดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์ และ เหตุผล เป็น อย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติก็

ยังมีปัญหาอยู่บ้างโดยเฉพาะเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า ข้าราชการยังมีตำแหน่งสูงชันเพียงใดก็ย่อมเกี่ยวพันกับการเมืองมากขึ้นเท่านั้น อาจกล่าวได้ว่าการโยกย้ายข้าราชการระดับสูงนั้น จุดสุดท้ายอยู่ที่การเมืองนั่นเอง ผลที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ จึงทำให้ ข้าราชการเกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และมีผลทำให้ ข้าราชการ บาง ส่วนวิ่ง เข้าหาการเมืองเพื่อประกัน ความมั่นคง

ของตนเอง ซึ่งในกรณีนี้จำเป็นต้องหาทางแก้ไข มิฉะนั้นก็จะ เป็นปัญหาอยู่ตลอดไป ซึ่งอาจจะแก้ไขได้โดยการวางหลักเกณฑ์ในทางปฏิบัติให้แน่ชัด โดยการยอมรับและเห็นชอบจากทั้งฝ่ายข้าราชการประจำ และการเมืองและอำนาจในการโยกย้าย แต่งตั้งถ้าเป็นไปได้ควรเป็นไปในรูปของคณะกรรมการ เช่นเดียวกับ กต. หรือ กอ. จะเป็นการเหมาะสมที่สุด **๑๖**


สิงคโปร์
โจตัน
 สิงคโปร์ มณฑล
 ของ นอร์เวย์
สิงคโปร์ ช่างสมุทร
สิงคโปร์ เด่นสมุทร
สิงคโปร์ โฉมงาม
 บริษัท สิงคโปร์ ไลน์ จำกัด
 2112696

ข้าราชการ ในทัศนะของ ข้าพเจ้า

ม.ร.ว. คึกฤทธิ์ ปราโมช

บรรยาย ณ

หอประชุมกรมประชาสัมพันธ์

วันอังคารที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๒๓

เรียนตรง ๆ ว่าทุกวันนี้กระผมจะเอาอะไรก็ได้
กระผมเป็นผู้แทนหัวหน้าฝักถั่ว สนับสนุน
รัฐบาล พุดที่ไหนดันก็สัทธิษาด มีคนฟัง

พระคุณเจ้า ท่านข้าราชการที่
เคารพ ทุก ท่าน และ ท่าน ผู้มี
เกียรติทั้งหลาย

หัวข้อที่กระผมได้รับขอร้อง
ให้มาพูดในวันนี้ คือเรื่องข้าราชการ
ในทัศนะ ของข้าพเจ้า
คือตัวกระผมเอง เพราะฉะนั้น
ก่อนอื่นก็จะบอกทัศนะนี้ให้ทราบ
เสียก่อน กระผมเป็นคนไทย
เกิดมาเมื่อ ๖๕ ปีมาแล้ว ทัศนะ
ของกระผมที่มีต่อข้าราชการ ก็คือ
ข้าราชการเป็นโลก เป็นพ่อ
เป็นแม่ เป็นครูบาอาจารย์
เป็นผู้ปกครอง เป็นผู้ช่วย

ระงับทุกข์ในยามทุกข์ และ
เป็นผู้ ที่ให้ความสุข ความผา
สุกกับกระผมตลอดไป นี่
เป็นทัศนะ ของคนไทย ใน สมัยที่
เกิดในยุคเดียวกับผมมาหรือก่อน
กว่านั้น

ผมเองเมื่อเกิดมาแล้วก็ยังอยู่
ในทัศนะเช่นนี้ เรียนให้ทราบ
ไว้ก่อนว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงใน
ทัศนะใดๆ ทั้งสิ้น ถ้าจะว่าไป
ผมเองปู่ ย่า ตา ยาย ทั้งทางบิดา
มารดา เป็น ข้าราชการ ทั้ง หมด
เกิดมาก็ในบ้าน ของข้าราชการผู้
เป็นบิดา ที่เคารพนับถือ ญาติ

ทั้งหลาย ญาติผู้ใหญ่ก็เป็นข้าราชการ
ทั้งสิ้น ไม่เคยมีพ่อค้าหรือ
อะไรอย่างที่เขาว่ากันมา — เป็น
ข้าราชการทั้งหมด ความเคารพ
นับถือ ความเชื่อถือ ก็เกิดจาก
ข้าราชการ ไปเรียนหนังสือก็
เรียนโรงเรียนรัฐบาล—โรงเรียน
สวนกุหลาบ สมัยนั้นครูบา
อาจารย์ก็เป็นข้าราชการ เป็น
ท่านขุนคุณหลวงกันทั้งหมด ไม่
ได้มีอะไรมาแปลกปลอม ชีวิต
ของผมทั้งชีวิตเกิดมาจากข้าราชการ
ถูกอบรม สั่งสอน ด้วย
ข้าราชการ ผมเองก็เคยรับราชการ



ราชการเมืองไทย

คนไทยส่วนใหญ่ยังยึดเอาทางราชการเป็นหลัก ทำอะไรก็ต้องทางราชการ จะริเริ่มอะไรด้วยตัวนั้นไม่มี จะต้องให้ทางราชการเป็นผู้เข้าไปริเริ่มเหมือนเมื่อก่อนมา ต้องให้ข้าราชการเป็นผู้คอยควบคุมดูแล จนถึงทุกวันนี้กิจการใดๆ ที่ไม่ถูกกับความประสงค์ของตัว หรือความไม่พอใจก็มักจะตำหนิทางราชการทั้ง ๆ ที่ราชการ เกือบ จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับ

เพราะถือเอาง่าย ๆ ว่าทุกอย่างเป็นของทางราชการ เหมือน เมื่อครั้งกรุงศรีอยุธยา ด้วยเหตุนี้รัฐบาลก็ดี ข้าราชการก็ดี ถูกหนังสือพิมพ์ตำไม่วั้นแต่ละวัน ฝนไม่ตกก็ตำรัฐบาล น้ำแล้งในจังหวัดใดก็ตำผู้ว่าที่ สุดแล้วแต่ เพราะใจยึดอยู่ว่าข้าราชการเป็นผู้ระงับทุกข์บำรุงสุข อะไรไม่ดีก็จะเอาแก่ข้าราชการทั้งนั้น

ใน สมัย สมบูรณาญาสิทธิราช เมื่อพระมหากษัตริย์ทำให้เกิดเข้าใจผิดไปได้ว่าข้าราชการเป็นข้าในหลวง แต่เมื่อเปลี่ยนแปลง การ ปกครอง เป็น ระบอบ

การ แล้วในที่สุดก็ออกมาประกอบกิจการอื่น ๆ แต่ใจนั้นยังผูกพันอยู่กับข้าราชการเป็นนิจมองเห็นแต่อย่างเดียว ใครจะว่าอย่างไรก็สุดแล้วแต่เถิด ว่าข้าราชการ เมืองไทย นั้น ยังเป็นหลักของประเทศ บ้านเมืองของเรา จะไปรอดหรือไม่ในอนาคตนี้ อยู่ที่ ข้าราชการเป็นใหญ่ คนอื่นหมิ่นแสนที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับนั้น ก็ว่ากันไป แต่ในที่สุด การงานที่จะต้องทำ กิจการงาน ของรัฐ ทุกแขนงที่จะต้องทำให้เกิดประโยชน์นั้น ก็ยังอยู่ในมือของข้าราชการ

ถ้าหากว่ากระผมเป็นคนชาติอื่น ภาษาอื่น ก็อาจจะมีทัศนะเกี่ยวกับข้าราชการแตกต่างกันไปกว่าที่กระผมพูด เพราะในประเทศอื่น ๆ หลายประเทศ หรือแม้ในประเทศที่กระผมเคยศึกษา มา ข้าราชการรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญทางใจกับคนทั้งประเทศอย่าง ข้าราชการในเมืองไทย ข้าราชการอังกฤษนี้ ใครเป็นอะไรราษฎรเกือบจะไม่รู้จัก แล้วเขาก็มักจะไม่แสดงตัวให้ปรากฏ หรือไม่มีความใกล้ชิดกันแต่อย่างใดทั้งสิ้น ไม่ได้เข้ามาแทรกแซง ใน ชีวิต ของประชาชน อย่าง ขา-

ประชาธิปไตยข้าราชการต้องถือว่าเป็นข้าของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะไม่ว่าจะเป็นระบอบ สมบูรณาญาสิทธิราช หรือระบอบประชาธิปไตย ก็เป็นระบอบการปกครองด้วยกัน และตามศัพท์ถือว่าเป็นราชะทั้งนั้นหรือเป็นราชทั้งหมด

นี่กระผมอยากจะทำให้เกิดความเข้าใจเสียก่อน ที่นั่นต่อมาเกี่ยวกับการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยแต่ก่อนนั้น ข้าราชการไม่เคยได้รับการคุ้มครองแต่อย่างใดเลยทั้งสิ้น ตั้งแต่ศรัทธายาลงมาจนมาถึง พ.ศ. ๒๔๗๒ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวได้เริ่มทรงวางพื้นฐานเพื่อที่จะพัฒนา ระบอบ ประชาธิปไตยในการนี้ได้ ทรงประกาศ พระราชบัญญัติ ข้าราชการ พลเรือน เป็นครั้งแรก เพื่อพัฒนาระบบข้าราชการ ในทางที่ ให้ เหมือน กับ ข้าราชการใน ระบอบประชาธิปไตยอื่น ๆ หรือให้เหมือนกับที่ภาษาอังกฤษ เขาเรียกว่า Civil Servant เป็นข้าราชการประจำรับผิดชอบในการบริหารงานประ-

จำของรัฐบาล โดยให้หลักประกัน และความมั่นคงแก่ข้าราชการ

ต่อมาอีกเมื่อถึง พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง เป็นการสิ้นสุดของระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช ก็มีข้อสังเกตว่าคณะผู้เปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๕ นั้น ส่วนใหญ่ ๙๙% เป็นข้าราชการทั้งสิ้น ไม่ใช่ใครที่โหน หรือมาก่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่ใครที่โหนมาก่อการปฏิวัติ ไม่ใช่ใครที่โหนมากบฏต่อพระเจ้าอยู่หัว ข้าราชการนั่นเอง แล้วก็ทำสำเร็จ ก็เกิดมีที่เรียกว่าระบอบประชาธิปไตยกันขึ้น มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ก็น่าจะภูมิใจได้ว่า แม้แต่ การ ปฏิวัติ ครั้ง แรก ของ ประเทศก็ ข้าราชการ เป็น คน ทำ

หัวหน้า ปฏิวัติ เป็น พระยาตันคิดเป็นคุณหลวง ท่านขุนบ้าง ข้าราชการทั้งนั้น ถือน้ำพระพิพัฒน์สัตยาแล้วทั้งนั้น ก็เปลี่ยนแปลง การ ปกครอง กัน ได้ กระผม ถึง บอก ว่า ข้าราชการ

นั่นสำหรับกระผมสำคัญที่สุดในที่ขณะนี้ ไม่มีอะไรเทียบเท่าแล้ว พลิกฟ้าพลิกดินทำอะไรได้หมด เพราะข้าราชการ

ที่นี้ เมื่อเป็นประชาธิปไตยขึ้นแล้ว เราก็รู้จัก เดียวกันก็รู้จัก แล้วว่า การ ปกครอง หลังจากที่ได้มีการปฏิวัติเมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๕ นั้นเป็นการปกครองระบอบไหนกันแน่ ที่จะต้องยอมรับ ก็คือไม่ได้เป็นประชาธิปไตยอย่างที่เรานึก ก็เอาละ กำจัดอำนาจ พระราชอำนาจพระมหากษัตริย์ ออกไปแล้วใครเข้ามาแทน ก็ข้าราชการนั่นเองเข้ามาแทน เข้ามามีอำนาจปกครองแผ่นดินโดยสิทธิขาด ได้แก่ ผู้ก่อการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๕ ก็ท่านเหล่านั้น ก็สืบตระกูล กันลงมา สิบกว่าปี จะเป็นใหญ่เป็นโตในแผ่นดิน ต้องเป็นผู้ก่อการทั้งนั้น กระผมเรียนด้วยความจริง เมื่อตั้งพรรคประชาธิปไตยขึ้น พ.ศ. ๒๔๙๐ นั้น ผู้แทนราษฎรที่มา ร่วมกับกระผมตั้งพรรคประชาธิปไตย ๖๐ กว่าคน เป็นผู้แทนที่

ราษฎรเลือกเข้ามา ส่วนใหญ่ไม่เคยรับราชการ แต่เมื่อตั้งพรรคขึ้นมาแล้ว จะเอาตัวหัวหน้าพรรคซึ่งท่านไม่ได้มาทำอะไรด้วย ก็ต้องไปเชิญท่าน คง อภัยวงศ์ มาเป็นหัวหน้าพรรค เพราะอะไร? เพราะท่านเป็นผู้ก่อการ ขณะนั้น แม้แต่ พรรค การเมือง ตั้งขึ้นใหม่ ถ้าไม่มีผู้ก่อการเป็นหัวหน้า ก็คงไม่สามารถจะตั้งได้ คงจะถูกทำลายไปโดยทันที ก็ต้องเอาท่านคงมาอุดช่องโหว่ไว้ มาเป็นหัวหน้า ซึ่งท่านก็กรุณามาเป็น แต่ในขณะนั้นรัฐบาลก็เป็นผู้ก่อการ ฝ่ายค้านก็เป็นผู้ก่อการ ก็พวกเดียวกันทั้งนั้น ก็ว่ากันเรื่อยมา

สมัยนั้นนะ ถ้าจะว่าเป็นประชาธิปไตย กระผมเรียนแล้วว่าไม่เป็นทุกอย่าง สิทธิขาดขึ้นกับผู้ก่อการอย่างที่ว่ามาแล้ว จะตั้งพรรคยังต้องเอา ผู้ก่อการ มาเป็นหัวหน้าพรรค ข้าราชการในขณะนั้นก็มีข้าราชการด้วยกันขึ้นปกครองในรูปของผู้ก่อการ แล้วก็ปกครองกันอย่างแบบเก่ามา หมายความว่าผู้มีอำนาจในการ

ปกครอง แผ่นดิน ชอบสิ่งใด ข้าราชการต้องทำสิ่งนั้น ถ้าไม่ทำก็อยู่ไม่ได้ ถูกไล่ออก ถูกจับฐานไม่เป็นประชาธิปไตย ถูกเนรเทศ ก็รับเคราะห์รับกรรมกัน ตลอดมา จาก น้ำมันข้าราชการด้วยกันเป็นเวลาร่วม ๒๐ ปี

ถ้าจะว่ากันไปแล้ว การปฏิวัติ ๒๔๗๕ นั้น ทำให้เกิดระบอบประชาธิปไตยขึ้นจริง คือทำให้ ประชาชน ทั่วไป รู้ว่า เรามีระบอบประชาธิปไตย แต่ประชาธิปไตยจะมาถึงหรือยังนั้นเป็นหน้าที่ ของเรา จะต้องต่อสู้กันต่อไปเพื่อให้มาถึงจนได้ แต่ว่าระบบการปกครองไม่เคยเปลี่ยนแปลงยังอยู่ในระบบข้าราชการอย่างนั้น ตั้งแต่แผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ กรุงศรีอยุธยา มาจนถึงรัชกาลที่ ๙ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ถึงทุกวันนี้ก็เถอะ ท่านทั้งหลายอยู่ที่นี้ ดูไปเจออะไรบ้างในเมืองไทย ถ้าไม่ใช่มหาดไทย ก็กลาโหม ถ้าไม่ใช่กลาโหม ก็มหาดไทย มันมีอะไรเปลี่ยนแปลงไปบ้างหรือหาไม่ มันก็อยู่

กันอย่างนี้แหละ ข่าหมูกี่ต้องมหาดไทย หรือไม่จริง แข่งม้าต้องกลาโหม อ้าว หรือไม่จริง มันก็อยู่ในระบบราชการอย่างนี้ ซึ่งเราควรจะรู้ จะต้องยอมรับความจริง

ก็มีท่านนักวิชาการ นักอะไร นักการเมืองหัวสูง ๆ มาเทศนาให้กระผมฟังอยู่เสมอ เรื่องหลักการ ของข้าราชการประจำที่เกี่ยวกับ หลักการ ของประชาธิปไตย ขอโทษที่เกี่ยวกับข้าราชการประจำ ท่านบอกว่า

ข้อหนึ่ง ในระบอบประชาธิปไตย นั้น จะ ต้อง แยก ข้าราชการการเมืองจาก ข้าราชการประจำ ข้าราชการประจำมีหน้าที่บริหารงานประจำของรัฐบาล ส่วนข้าราชการการเมืองเป็นผู้รับผิดชอบในด้านนโยบาย นี่เป็นหลักการ เป็นทฤษฎี ซึ่งกระผมเห็นด้วยไม่มีข้อสงสัย แต่อยากจะขอเชิญให้คิดกันดูว่าหลักการนี้ในเมืองไทย เคยมีหรือเปล่า เรารักษาไว้ได้หรือเปล่า ในระยะหนึ่ง ข้าราชการการเมือง ที่เข้ามา นั่ง

เป็นนายกฯ เป็นรัฐมนตรีก็
คือข้าราชการประจำ แล้วจะ
ไปแบกกันออกยังงี้ได้ว่าใคร
เป็นการเมือง ใครเป็นประจำ
เดี๋ยวนี้ก็ยังมึ ก็ปลัดกระทรวง
เป็นรัฐมนตรีบ้าง อะไรบ้าง ก็
ถมเถไป อธิบดีกรมอัยการว่า
กระทรวงมหาดไทย ไม่ได้มา
จากไหนไม่มีใครเลือก ก็มาจาก
ข้าราชการประจำทั้งนั้น แล้ว
จะมาแยกกันยังงี้ และถึงแม้
นักการเมืองที่ได้เข้ามาเป็นรัฐ-
มนตรีว่าการหรือช่วยว่าการตาม
กระทรวงต่าง ๆ ก็จะได้เห็นว่า
ท่าน มักจะเลือกตั้ง คนที่เคยเป็น
ข้าราชการประจำมาก่อน เคย
เป็นศึกษาธิการจังหวัด โนน ตั้ง
เป็น รัฐมนตรี ว่าการ กระทรวง
ศึกษา เอากันซี เคยเป็นศึกษา
อำเภอให้ช่วยว่าการ ดีชั่วกระผม
ไม่รู้ แต่มันก็ข้าราชการประจำ
เคยเป็น คลัง จังหวัด ให้ ว่า กระทรวง
คลัง ท่านก็ตั้งกันตามระบบ
ราชการของท่านและเมื่อเป็นเช่น
นี้แล้ว นักการเมืองแท้ ๆ ไม่
เคยรับราชการเลยแต่ได้รับเลือก
เป็นผู้แทนเข้ามา เคยเป็นคน



กวาดหน้าร้านเขามั่ง เป็นภารโรง
โรงพิมพ์วัง ใหญ่โตเป็นผู้แทน
เข้ามา พรรคการเมืองชนะเลือก
ตั้ง ตั้งเป็นรัฐมนตรี แล้วท่าน
เหล่านี้ ท่านก็ไม่เป็นข้าราชการ
การเมือง ท่านไม่สามารถจะแยก
ตัวท่านออกไปได้ เข้ามาถึงเมื่อ
ไหน ท่าน ก็เริ่ม เป็น ข้าราชการ
ประจำ ใช้อำนาจวาสนาปกครอง
ข้าราชการเหมือนอย่างกับว่าท่าน
รับราชการมาตั้งแต่เสมียนพนักงาน
จนเลื่อนขั้นมาเป็นปลัดกระทรวง
ใหญ่โตใครเถียงไม่ได้

ข้าราชการต้องเคารพยำเกรง คำ
นับแล้ว คำนับอีก ก็เห็นนั่ง
กินก๋วยเตี๋ยวกันอยู่เมื่อวานซินี้
เองนะ พอมาเข้าห้องต้องคำนับ
ก็ที ก็ที ไม่งั้นท่านก็เป็นศัตรู
เราจะอยู่อย่างไรได้ มันน่าคิดนะ
ครับ

ไอ้การที่บอกให้แยกข้าราชการ
การเมือง ข้าราชการ
ประจำนี้ กระผมเห็นด้วย
แต่เห็นว่ามันทำยาก เพราะ
ข้าราชการการเมืองที่เข้ามาใน
เมืองไทยเรานั้น ไม่ยอมแยก

เข้ามาเป็นรัฐมนตรีท่านไม่ถือว่า
ท่านเป็นรัฐมนตรี ท่านถือว่าเป็น
เป็นเสนาบดีเหมือนแต่ก่อน จะ
ต้องได้รับความเคารพ นอบ
ต้องได้รับความเชื่อฟัง ว่าจะไร
เป็นนั่น สิ่งอะไรสิทธิ์ขาด ไม่
ฟังเสียงใคร เหมือน กับ เสนาบดี
สมัยสมบูรณาญาสิทธิราช ท่าน
เริ่มรับราชการ กันมา ตั้งแต่ท่าน
เป็นเสมียนเลื่อนชั้น มาตามลำดับ
กว่าจะได้เป็นเสนาบดีนะ มันใช้
เวลานาน ความซำซำนานู
ความรู้เรื่องรูราวเกี่ยวกับราชการ
ตลอดจนรู้จักคนในกระทรวงท่าน
มีมาก ข้าราชการประจำก็นับถือ
ได้ แต่เดี๋ยวนั้นเดินเข้ามาจากไหน
ก็ไม่ทราบ มาถึงนั่งเก้าอี้เสนาบดี
เข้ากระทรวงยามไม่ค่านับก็โกรธ
แล้ว ทั้ง ๆ ที่เขายังไม่รู้จักต้อง
กราบ ต้องไหว้ ต้องคำนับ ต้อง
พะนอเอาอกเอาใจ แล้วมันก็ยัง
ไม่เป็นไปตามระบอบประชาธิปไตย
โดยที่ท่านผู้มีความรู้ท่านพูดมา

ข้อสองเกี่ยวกับประชาธิปไตย
โดยกับ ข้าราชการ ประจำ นั้น
ข้าราชการประจำจะต้องวาง
ตัว เป็น กลาง ทาง การ เมือง

เพราะ ข้าราชการ ประจำ จะต้อง
สนองนโยบายรัฐบาล ซึ่งเป็นฝ่าย
การเมืองของทุกพรรคทุกฝ่ายอันนี้
ก็ยาก วางได้จริงๆ หรือ
ครับ เป็นกลางนะ พรรคการ
เมืองไหน มีอำนาจเป็น รัฐบาล
เกิดมีการเลือกตั้ง ข้าราชการเป็น
กลางได้จริงๆ หรือ โดยเฉพาะ
อย่างยิ่ง ข้าราชการตั้งแต่ผู้ว่าราช-
การจังหวัดลงไปจนถึงนายอำเภอ
ปลัดอำเภอ เห็นทำไม่ได้การ
ท่านวิ่งไปตรวจราชการที่จังหวัด
จะไปพูดมันอะไร กระทบไม่รู้
หรือ กระทบไม่เคยทำ แต่ว่า
รุ่งขึ้นจะเห็นได้ทีเดียว ผู้ว่านาย
อำเภอ ปลัดอำเภอ วิ่งหาเสียง
ให้กับผู้แทน ของรัฐบาลกันอีก-
เกริกกรีกครืน อันนี้ใครก็รู้ ผู้
สมัครผู้แทนทั้งหลายที่ไม่เคยอยู่
ในพรรครัฐบาล หรือบางครั้งไม่
ได้อยู่ในพรรค รัฐบาลย่อมรู้เห็น
ดีที่สุด มันเป็นอย่างนี้แล้วจะ
เป็นกลางใน ทาง การ เมือง ได้อย่าง
ไร หรือแม้แต่ว่าเกิดความเดือด
ร้อนที่จังหวัดใด หรือที่ไหนก็ตาม
ถ้าผู้แทนราษฎร ซึ่งเขาไม่อยู่ใน
พรรคการเมืองที่สนับสนุนรัฐบาล

เขาเป็นผู้เก็บความเดือดร้อน นั้น
มาเสนอต่อกรมกองราชการ เขา
ได้รับความช่วยเหลือ อย่างสุจริต
ยุติธรรมหรือเปล่า แต่ถ้าผู้แทน
ที่เป็นฝ่ายรัฐบาล นำความเดือด
ร้อน มาเสนอแล้วอะไร ตูมันจะ
คล่องตัวไปหมด ปู้ปู้ปู้ได้เลย

เรียนตรง ๆ ว่าทุกวันนี้กระ-
ผมจะเอาอะไรก็ได้ กระทบเป็น
ผู้แทนหัวหน้าฝักตัว สนับสนุน
รัฐบาล พูดที่ไหนมันก็สิทธิ์
ขาดมีคนฟัง แต่ถ้าเป็นฝ่ายค้าน
มันก็อีกเรื่องหนึ่ง อย่างนี้จะ
เรียกว่าเป็นกลางในทางการเมือง
หรือไม่ ความจริงที่ผู้แทนเขามา
หานะมันก็มีหรือหาประโยชน์
ส่วนตัว ไอนี้เรารู้แต่บางที่เขา
มาด้วยความสุจริต ราษฎรของ
เขาเดือดร้อนจริงๆ แต่มันก็ยังมิ
ซัดคั้น ที่กระทบได้เรียนมาว่า
ผู้แทนที่มานั้นเป็นฝ่ายไหน ถ้า
ฝ่าย รัฐบาล ก็รีบทำให้ หน้อย
ชะมัทก็เขม้นขึ้น ถ้าเป็นฝ่าย
ค้านก็ปล่อยมันตามเรื่อง รับ
เออรับคะ ได้รับเรื่องร้องทุกข์
แล้ว ไล่สันชกเก็บลิมเสีย
ก็ได้ ไม่มีปัญหา

และนอกจากนั้น ข้าราชการการเมืองที่เข้ามาเป็นผู้บังคับบัญชา ก็รู้กันอยู่แล้วว่าถ้าข้าราชการ เป็นกลางแล้ว ท่านมักจะไม่นิชอบ ท่านชอบให้เป็นฝ่ายท่าน ถ้าทำตัวให้ท่าน เชื่อว่า เรา เป็น ฝ่าย ท่าน ความดีความชอบมันก็มี ท่านก็สนิทสนมด้วย อะไรด้วย มันได้ผล ได้ประโยชน์ขึ้นมา บางทีมันนี่กว่าจะเป็น สมาชิกวุฒิสภามันก็ได้เป็น ชั่วดียังไง มันก็ได้อีกสัปดาห์ละ ไม่เข้าใครออกใคร ก็เป็นอย่างนั้น

กระผมถึงเห็นใจข้าราชการประจำ ว่าเมื่อคนที่เข้ามาปกครองนั้นเขาชอบให้เป็นพวกแล้วเราจะไปฝืนโลกทำตัวเป็นกลาง ความผิดจะเป็นของใคร ถ้าเราถูกไล่ออก ถูกจับ ถูกได้รับความทุกข์ร้อนต่างๆ อยู่ไปก็วัน ๆ หนึ่งไม่มีทางที่จะก้าวหน้า ก็ถือว่า เป็นความผิดของข้าราชการประจำได้หรือ แต่ข้าราชการประจำไม่มีอำนาจ ข้าราชการการเมืองเป็นฝ่ายที่มีอำนาจ เขาปกครอง

เรา เขาไม่ชอบเรา มันก็หมดทางก้าวหน้ากันเท่านั้น

ข้อสาม ท่านผู้รู้ท่านบอกมา ท่านบอกว่าข้าราชการทางการเมืองซึ่งยอม ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสการเมือง จะต้องไม่ใช่อิทธิพลทางการเมืองเบียดเบียน หรือให้คุณ หรือ ให้โทษ โดยผิดทำนองคลองธรรมแก่ข้าราชการประจำ อันนี้จะก้ออย่าหัวเราะเจอกันมาแล้วเท่าไร คือ ข้าราชการการเมืองเขามาให้คุณให้โทษ ผิดมั่งถูกมั่ง ไม่ชอบใจก็ไล่ออก ถึงแม้กฎหมายจะบอกว่า ปลัดต้องไล่ออก ท่านก็ไล่ออกได้ แล้วบอกปลัดไล่ออก ปลัดไม่ไล่ออก ท่านไล่ปลัดออก ท่านมีอำนาจ มันก็เท่ากัน อยู่ดีไม่ว่าดี เป็นใหญ่ขึ้นมาหาว่าปลัดกระทรวงไกองอายุยังมี ก็หรือไม่จริงล่ะ ก็สักแต่ว่ามีอำนาจ ทีนี้เข้ามา ก็มีอำนาจกัน ชั่วครู่ ชั่วคราว ในระหว่างที่เขา มีอำนาจ ข้าราชการประจำก็ต้องเอนกันไป ไม่เอนก็เป็นภัยแก่ตัว เขาอยู่สามเดือนก็ทำอันตรายกันได้ คนเรา

ถ้าจะทำเสียอย่าง จะให้ทำยังไง ถ้าเขาเปลี่ยนไปแล้ว ตกกระป๋องไปแล้ว คนอื่นมา นี่แหละกรรมของข้าราชการ ถ้าไปฝักไปไฝกับรัฐบาลนี้มากไป สมมติว่าอย่างนั้น รัฐบาลใหม่เข้ามาเขาก็เกลียดชังหน้า จะต้องมีข้อติดตัวไปว่า ไอ้คนนี้เป็น พวกนายกคนนั้น เอ้า ไอ้นี้พวกหม่อม ก็กฤตซึ่งเงินเดือนขึ้น งดยศ งดตำแหน่งหมด ห้ามไม่ได้ จนกว่าท่านที่พูดท่านออกไปเอง

นี่ เป็น ความจริง ทั้ง สั้น กระผมไม่ได้เอาอะไรมาโกหกเลย พูดยังตามความจริง

บางคนไม่ได้ฝักใฝ่อะไร เป็นลูกศิษย์ลูกหาอาจารย์กันมาตั้งแต่ อ่อนแต่ ออก พอดัวอาจารย์ใหญ่ เป็นนายก ๆ ไอ้ลูกศิษย์รับกรรมหมด เป็นนายก ๆ แล้วออก ไม่สามารถจะอยู่คุ้มครองได้ อย่างนี้ มันทำให้ผมท้อใจ จนแทบไม่อยากจะทำงานทำการอะไรกับทางราชการรับตำแหน่งแห่งหนอะไร เรื่องหลักที่พูดมานี้ถูกทั้งนั้น แต่เราไม่สามารถจะทำได้

วิธีแก้ก็จะแก้ยังไงล่ะครับ

กระผม ก็ เห็นว่า อยู่ ที่ นักการ
เมือง นั้น แผลจะ แก่ ไข ข้าราชการ
นะ กินน้ำ ได้ สดก จะ
ให้ ทำ ยัง ไง นักการ เมือง ที่ ซื่อสัตย์
สุจริต รู้ผิด รู้ชอบ จะต้อง เข้า มา
แก้ ปัญหา ของ นายกรัฐมนตรี ทุก
คน นั้น มัน มี อยู่ ๒ ทาง คือ
ทำ อย่างไร จะ ปกครอง ข้าราชการ
ประจำ ดำเนิน การ บริหาร ต่อ ไป ได้
เมื่อ ข้าราชการ ส่วน ใหญ่ ยัง อยู่ ใน
ระบอบ เก่า อยู่ใน ระบบ ข้าราชการ
ที่ กระผม ได้ เรียน มา แล้ว
ต้องมี ผู้ บังคับ บัญชา สั่ง ต้อง มี
ผู้ บังคับ บัญชา คุ่ม ครอง พุด ง่าย ๆ
ว่า ต้อง มี อัครมหาเสนาบดี แต่
ขณะ เดียว กัน บ้าน เมือง เปลี่ยน
แปลง ไป เป็น ระบบ ประชาธิปไตย
อัครมหาเสนาบดี มัน ควร จะ เลิก
มัน ควร จะมี แต่ นายกรัฐมนตรี ที่
กุม แค้น โยบาย แล้ว ก็ ได้รับความ
ร่วม มือ จาก ข้าราชการ ประจำ ดำ
เนิน การ ตาม นโยบาย ไม่ใช่ เกี่ยว
กับ เรื่อง บุคคล ไม่ใช่ เกี่ยว กับ เรื่อง
รัก เรื่อง ชอบ กัน ให้ เขา ดำเนิน
นโยบาย ได้ บริสุทธิ์ โดย บริสุทธิ์
ใจ ปัญหา มี อย่าง นี้ ก็ ทำ ยัง ไง
การ สั่ง งาน กระผม ได้ ประ-

สกับ ตน แล้ว ถ้า ไป สั่ง แบบ
นายกรัฐมนตรี ก็ มัก จะ ไม่ ได้
รับ ความ สนใจ แต่ ถ้า สั่ง
แบบ อัครมหาเสนาบดี—มึง จะ
ทำ หรือ ไม่ ทำ ไม่ ทำ กู เอา ตาย
จริง ๆ นะ สำ เร็จ ถ้า ไป นั่ง เซ็น
แบบ นักการ เมือง ที่มี มารยาท—
“กราบ เรียน ท่าน ปลัด กระทรวง
ผม ขอ เสนอ ให้ ท่าน ปลัด ได้ โปรด
สั่ง การ ยัง ั้น ยัง ั้ง ไป ยัง กรม กอง
อะไร ด้วย ความ นับ ถือ อย่าง สูง
นายกรัฐมนตรี” ก็ เจย อ่าน
จดหมาย ก็ บอก ว่า โธ่ นี่ ไม่ จริง หรอก
ไม่ เท่า ไหร่ แต่ ถ้า ทำ อำนาจ
วาสนา แล้ว มัก จะ ได้ ผล อัน นี้
เป็น เรื่อง หนัก ใจ ของ คน สุจริต
อย่าง ینگ เพราะ ฉะนั้น กระผม
เห็น ว่า นาย กฯ ทุกคน ที่ จะ เข้า มา
เดี๋ยว นี้ ก็ ตาม ต่อ ไป ก็ ตาม สิ่ง ที่
ควร จะ ทำ ก็ คือ ต้อง ทำให้ ตัว
เอง เป็น อัครมหาเสนาบดี คน
สุดท้าย เพื่อให้ การ บริหาร
ดำเนิน ไป ได้ ก่อน ขณะ เดียว กัน
จะ ต้อง ทำให้ ตัว เอง เป็น นาย ก-
รัฐมนตรี ใน ระบอบ ประชาธิป-
ไตย คน แรก คือ ต้อง ดำเนิน การ
บริหาร แบบ อัครมหาเสนาบดี แต่

ขณะ เดียว กัน ต้อง ล้ม ตำแหน่ง ของ
ตัวเอง ใน ฐานะ เป็น อัครมหาเสนา
บดี เพื่อ จะ ได้ เป็น นายกรัฐมนตรี
จริง ๆ ใน ระบอบ ประชาธิปไตย
ที่มี หน้า ที่ รับผิดชอบ ต่อ รัฐสภา
ที่จะ ทำ ได้ อย่าง นน ุ น ยาก
ที่สุด

บาง ที่ งาน เสีย ถ้า ไม่ ใ้
อำนาจ ถ้า เป็น ประชาธิปไตย
เกิน ไป มัน จะ ต้อง ค่อย ปลูก ฝัง
อบรม กัน ชี้แจง ทำ ตัวอย่าง ให้
เห็น แต่ กระผม คิด ใน ใจ อยู่ เสมอ
ว่า ถ้า สามารถ จะมี นาย กฯ คน
ใด มา ทำให้ ระบบ ข้าราชการ
ประจำ เข้า อยู่ ใน ระบอบ ประชา
ธิปไตย ได้ อย่าง แท้ จจริง
แล้ว ประโยชน์ จะ เกิด แก่ ข้าราชการ
ประจำ นั้น เอง ข้าราชการ ประจำ
จะ มี ความ รับผิดชอบ จะมี ตำแหน่ง ฐานะ มัน คง
จะ ปราศ จาก ความ หวาดเกรง ต่าง ๆ
ซึ่ง จะ มา จาก ทาง การ เมือง เรื่อง
นี้ กระผม ได้ แต่ หวัง ว่า สัก วัน หนึ่ง
เรา จะมี ใน เมือง ไทย ทุก วัน นี้
นี่ เป็น ความ หวัง ที่ กระผม
หวัง ว่า จะ เป็น ความ หวัง ของ ข้าราชการ
ทุกคน ซึ่ง ท่าน ทั้ง หลาย

ซึ่งอยู่ในที่นี้ จะต้องช่วยกันทำให้
บรรลุนเป้าหมายอย่างที่ว่า

ต่อไปก็จะพูดว่า ในอุดม
คติของระดมนี้ ระดม
นิยมนับถือ หรือต้องการ ข้าราชการ
ประจำแบบไหน อัน
นี้ก็มีคนเขาพูดกัน อีกแยะ
ครับว่า ข้าราชการที่ดั้นนั้นควร
จะเป็นอย่างไร

ข้อหนึ่ง เขาบอกว่า ข้าราชการ
ประจำที่ดี จะต้องมีความ
ซื่อสัตย์ต่อผลประโยชน์
ของชาติและประชาชน ใ้
พูดกันมาตั้งแต่พระเจ้าเหา แล้ว
มันก็เป็นมั่ง ไม่เป็นมั่ง ตาม
วิสัยมนุษย์ แต่ระดมอยาก
จะพูดสักอย่างหนึ่งครับ เวลานั้นมี
คน เขียน หนังสือพิมพ์ หรือคนที่
เขาพูดจากัน ทั่วไป ตามถนนหน
ทาง เอะอะก็ลงข้าราชการประจำ
หาว่าคดโกง ททุจริต คอร์รัปชัน
อย่างโน้นบ้าง อย่างนี้บ้าง ฟัง
ดูมันหนาหู จนดูเกือบ เหมือนกับ
ว่าข้าราชการประจำนั้นไม่มีอะไร
ดีเหลือแล้ว ฟังล้มละลายไป
หมดแล้ว มีแต่คนเห็นแก่ตัวนั่ง
คอยหาประโยชน์ทุกลมหายใจเข้า

ออก

ระดม ก็อยาก จะ ขอเสนอ
ความคิดว่าถ้าหากว่าระบบราชการ
ประจำเป็นอย่างนั้นจริงแล้ว บ้าน
เมืองไทย เราจะยังอยู่ได้อย่างทุก
วันนี้หรือ มันน่าจะพังไปนาน
แล้ว เราจะต้องเฉลียวคิดว่า ที่
บ้านเมืองเรายู่มาได้อย่างที่เร
าเห็น ถึงจะมีปัญหา มีความ
ลำบากยากจนอย่างไรก็ตาม แต่
มันก็ยังอยู่ได้ มีทางที่จะก้าวหน้า
ไปได้ ถ้าข้าราชการประจำหรือ
ระบบ ราชการประจำ ทั้งหมดมัน
เนาเหม็นหมดแล้ว คอร์รัปชัน
หมดแล้ว ไม่มีอะไรเหลือแล้ว
บ้านเมืองต้องพังก่อน จะอยู่มา
อย่างนี้ไม่ได้ ไม่มีทาง

อันนี้ ระดมว่า เห็น จะต้อง
คิดไว้ก่อน

จริงอยู่ข้าราชการในประ
เทศ มี ตั้ง สอง แสน กว่า คน
พอๆกับพระ ไม่มากนักน้อยกว่า
กันเท่าไร ก็พระก็ยังมีลัชชี
จับกันได้ ลงหนังสือพิมพ์ไม่เว้น
แต่ละวัน ประเดี๋ยวทำโน่น
ประเดี๋ยวทำนี่ ประเดี๋ยวสร้าง
ประติมากรรมอะไรขึ้นมา แล้ว

จะเอาอะไร กับข้าราชการ ที่เป็น
เพียงฆราวาสไม่อยู่ในศีล คนชั่ว
มันก็ต้องมี แล้วยิ่งบ้านเมืองอยู่
ในระดับนี้ การเศรษฐกิจเป็น
อย่างนี้ ก็จะต้องมีมากขึ้น นี้ก็
เป็นเรื่องที่จะต้องแก้ไข

แต่ระดมว่า จะแก้ไขด้วย
วิธี จับ ได้ไล่ทัน ก็เอาเข้าคุก เข้า
ตะรางไป หรือบางที่ยังจับไม่ได้
ไล่ไม่ทัน เป็นแต่เพียงมีข้อหา
ว่าฆ่าคนตาย ทั้งที่เป็นผู้ว่า ก็
เอาเดินประจานจากศาลมาเข้าคุก
อย่างนี้ระดมว่าปราบไม่ได้ ถ้า
จะ คิด ปราบ จะต้อง ดูโครงสร้าง
ของระบบราชการประจำกันใหม่
ตั้งแต่การปกครอง ตั้งแต่การ
เลื่อนตำแหน่ง ฐานะ ความมั่นคง
และประโยชน์ของข้าราชการประจำ
ที่ทำกันมาตั้งแต่ตั้ง ก.พ. นะ
เวลานั้นลวงเลยมาตั้งห้าสิบกว่าปี
แล้ว ทุกอย่างมันมีเก่าได้ ควร
หรือยังที่เราจะได้รื้อฟื้นพิจารณา
กันใหม่ ตั้งโครงสร้างเกี่ยวกับ
ระบบราชการประจำและข้าราชการ
ประจำ ขึ้น ใหม่ให้เหมาะสม
แก่กาลสมัย ขณะเดียวกันการ
กำหนดขั้นเงินเดือน ก็จะต้อง

มอง ที่ความเป็นจริงว่าเงินเดือน
เท่านั้น เท่านั้น เขา สามารถ อยู่ใน
ตำแหน่งเขาได้ไหม เขาทำ
ราชการด้วยความ สุจริต ได้ ไหม
แล้วปรับให้เข้าตามนั้น

ท่านผู้มีเกียรติครับ เรื่อง
เงินเดือนข้าราชการนี้มีมาแต่สมัย
โบราณนานนักหนาแล้วเช่นเดียว
กัน ตั้งแต่สมัยสมบูรณาญาสิทธิ-
ราช ต้องคอยปรับคอยอะไร
หรือมิฉะนั้นก็คอยทำให้คอร์รัปชัน
ถูกกฎหมาย ถ้ามิฉะนั้นมันก็อยู่
กันไม่ได้ เบียดหัวข้าราชการนะ
เขาปรับกันมาเรื่อยตามความเป็น
จริง ชาวของแพงขึ้นก็ต้องช่วย
ต้องเหลือกัน ตลอดจนสมัยนั้น
เงินเดือนไม่พอ เบียดหัวไม่พอ
ข้าราชการ ก็ ต้อง เรียก เล็ก เรียก
น้อย ตาม โຕ๊ะ ตาม สถานที่
ราชการ เรียกจากชาวบ้านมา
ติดต่อกัน ปรวบไม่ไหวจริงๆ ทาง
ราชการใน สมัยก่อน หลายร้อยปี
มาแล้ว เขายอมรับ ปรวบไม่ได้
เขายอมรับให้ ข้าราชการ มี สิทธิ
เรียกได้ แล้วเรียกว่าค่าธรรม-
เนียม

ธรรมเนียมอะไร ธรรม- เนียมคอร์รัปชัน

เดี๋ยว นี้ เรา ก็ ยัง พูด ถึง ค่า
ธรรมเนียมกันอยู่

มัน ไม่เกี่ยวกับอะไรนี้ครับ
นี่จะเรียกมันก็เรียกเฉย ๆ แต่
ชั่วจะทำให้ถูกกฎหมาย ถ้าได้
มาก็มา แบ่ง ให้ ข้าราชการ บ้าง
อะไรบ้าง เพิ่มเบียดหัวกัน
ก็แก้กันมาทางนี้

ความเป็น อยู่ ของบุคคลใน
ระบอบปัจจุบันหรือในโลกปัจจุบัน
ไม่ชั่วแต่ในประเทศไทย มันมี
แต่ ความ ยาก ลำบาก ขึ้น ทุก วัน
ข้าวของมันแพงขึ้น รัฐบาลทั่ว
โลกก็พยายามแก้ไข ซึ่งก็แก้ได้
บ้างไม่ได้บ้าง แต่ถ้ามาดูข้า-
ราชการไทยจะเห็นว่าเรายังมีเงิน
เดือนน้อย กระทบคิดแล้วเห็นใจ
จริงๆ เป็นข้าราชการมีตำแหน่ง
ฐานะจะต้องรักษา มีบุตรภรรยา
จะต้องเลี้ยง ก็อยากจะทำความ
ซื่อสัตย์ให้เกิด ก็สู้อัดพันทน

เงินเดือน สี่พันบาท นี้ มีลูก
สองคนเมียคน มันช่วยอะไรได้
ภรรยาต้องออกทำงาน บางทีก็

รับราชการด้วยกัน บางทีก็ไป
เป็นครูบาอาจารย์ บางทีก็ไปทำ
งานโรงงาน อุตสาหกรรมกันเลย
ลูกเต้าก็อดทั้งกันละ ทั้ง ๆ ที่
เป็นลูกข้าราชการ ก็จะทำให้ทำยัง
ไง บางครั้งบางครั้งว่ามันมีสิ่งมา
ล่อใจ พญามารมาถึงตัว มันก็
เผลโฉลไปบ้าง

ซึ่ง กระทบว่ามัน ไม่ชั่วแต่
ข้าราชการหรือคอร์รัปชัน กิจการ
อื่นซึ่งไม่ใช่ข้าราชการ พนักงาน
ก็ทำกันเหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็น
บริษัท ห้างร้านธนาคาร คน
ทุกวันนี้ ที่ใจอ่อนไม่ แข็งพอแล้ว
ได้ทำได้โอกาส ก็ทำกันทั้งนั้น ละ
จับได้ก็แล้วไป จับไม่ได้ปล่อย
กันไป เพราะฉะนั้น การที่เรา
จะดำเนินข้าราชการจนเกินไปนัก
นั้นไม่ดีแน่ แต่หลักการที่ว่าข้า-
ราชการต้องมีความซื่อสัตย์ต่อผล
ประโยชน์ของชาติและประชาชน
นั้น กระทบเชื่อว่าหลักการนี้ยัง
อยู่ ยังอยู่ในข้าราชการส่วนใหญ่
ด้วยซ้ำ ส่วนน้อยผิดพลาดยังงี้
เป็นเรื่องของคนส่วนน้อย แล้ว
ถ้าถึงข้าราชการการเมืองที่เข้ามา
มีอำนาจในการบริหารตามระบอบ

ประชาธิปไตย ถ้าหากว่ามีท่าน
ผู้ใดไม่สามารถที่จะคุมตัวได้ ยอม
รับประโยชน์ ซึ่งไม่ใช่ประโยชน์
ที่ควรจะได้รับแล้ว ขวัญมันเสีย
ไปตลอดถึงข้าราชการประจำ คน
ที่เคยใจแข็งก็อาจจะใจอ่อนลงได้

ถ้า จะปราบ คอร์รัปชั่น แล้ว
ต้องปราบทั้งวงการเมือง ต้อง
ปราบที่นักการเมืองก่อน รัฐมนตรี
ที่มาบริหารประเทศ ตลอดจนตัว
นายกรัฐมนตรี จะต้องให้ได้คน
ที่บริสุทธิ์ จะต้องให้ได้คนที่อยู่
ในศีลในธรรม มีความซื่อสัตย์
ไม่คดโกงทุจริต ไม่เรียกเงินเข้า
กระเป๋า ไม่ว่าจะด้วยวิธีใดๆ ก็
ตาม จะทวนน้ำ ตามน้ำ เหนือ
น้ำ ใต้น้ำ ไม่เอาเลย

ขวัญ และ ศีลธรรม ของข้า-
ราชการประจำทั่วประเทศก็จะดี
ขึ้น

นี่เป็นทาง ออก ทางเดียวที่
กระผมมองเห็น

ตัวกระผมเอง กระผมถือ
หลักปฏิบัติ เมื่อยังทำอะไรไม่ได้
มาก ก็ต้องถือว่าข้าราชการเป็น
มิตรสหายที่น้องคนรักกันไว้ก่อน
ใครจับได้ไล่ทัน ก็ลงโทษไปตาม



กฎหมาย แต่ถ้าใครที่ยังไม่มี
หลักฐานจับไม่ได้ไล่ไม่ทัน กระ-
ผม จะไม่พูด หรือทำอะไร ให้เขา
เสียชื่อเสียง หรือ เสียกำลังใจเลย
ถือว่ายังจับไม่ได้ไล่ไม่ทัน ต้อง
กอดคอกันไว้ก่อน ผิดจริงค่อย
เอา

กระผมถึงว่า หลัคนั้นน่าจะมิ
ประโยชน์ กว่า การที่จะกล่าวหา
กันทั่วไป หรือการที่จะข่มขวัญ
ว่าจะปราบโน่น ปราบนี้ ปราบ
นั้น เอาจริงเข้าก็หาตัวคนปราบ
ไม่ได้ แต่คนสุจริตที่อยู่ในกรม
กองเดียวกันเสียกำลังใจหมด

ท่านทั้งหลายครับ คนรับ
ราชการอยู่ในกรมกองเดียวกันมา

ยี่สิบสามสิบปี มันก็ต้องรักกันนา
มันต้องมีใจผูกพัน เคยทำงาน
มาด้วยกัน ยิ่งเป็นผู้บังคับบัญชา
อยู่กับเขามา เขาก็ต้องมีคุณแก่
เรา เคยนับถือกันมา ปราบตาม
ปราบตาม ขึ้น มาโดยไร เหตุผล
ละก็ มันเสียกำลังใจไปได้หมด
ลุกขึ้นปราบอธิบดี ก. เสมียน
ช. แกกก็เสียใจด้วย เพราะแกอยู่
กับท่านมานาน ท่านก็เคยช่วย
เคยเหลือบ้าง ตามคนรัก คนชอบ
กัน เรื่องนี้ต้องระวังเหลือเกิน
ถ้าไม่แน่วไม่อนไม่จริงไม่จังแล้ว
กระผมว่าจะต้องทำด้วยความรอบ
คอบ อย่าดูตามเด็ดขาดกันเกิน
ไปนัก มันก็เก่งหροก ก็ได้ชื่อได้

เสียง ผู้คนที่ชมเชยสรรเสริญ
แต่ว่าในทางปกครอง ในทาง
น้ำใจ กระทบว่ามันเสียได้มาก

หลักข้อที่สอง นึกคนอื่น

เขาพูดนะ กระผมไปค้นมา
ข้าราชการประจำ จะต้องมีความ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ ไม่ใช่ทำงานแบบ
เข้าชามเย็นชาม อันนี้ก็ถูก ทำ
ก็ต้องทำ เข้มแข็ง คิดถึง การข้าง
หน้าจะไปนั่งทำเข้าชาม เย็นชาม
อย่างไร แต่ใครเป็นผู้บังคับบัญชา
ข้าราชการประจำ ก็ข้าราชการ
การเมืองอีกแหละครับ ท่าน
รัฐมนตรี ทั้งว่าการทั้งช่วยว่า
ตั้งแต่ท่านนายกฯ ลงมา ถ้าหาก
ว่าท่านเหล่านี้ท่านไม่เข้าชามเย็น
ชาม ท่าน มอง เห็น การณ์ โกล
ท่านวางแผน วางนโยบาย ซึ่งจะมี
ผลใช้ได้จริง จัง สำหรับ กาล ข้าง
หน้าแล้ว ข้าราชการประจำที่
ไหน จะเข้าชามเย็นชามได้ ก็
ต้อง ตาม กัน ไป แต่ถ้าได้ผู้
ปกครอง ข้าราชการ ประจำ เป็น
ข้าราชการการเมือง มีรัฐมนตรี
ชนิดกินเลี้ยง เล่นกอล์ฟ กลาง

คืนนอนโรงแรมแล้ว มันมอง
ไปมันก็มีหมด มันก็ไม่เห็นอะไร
มันก็เห็นแต่ถ้วยเดียวเข้าชามเย็น
ชามเท่านั้น จะให้ทำยังไง มันก็
ต้องว่ากันไป ไม่มีทางออกนี้ครับ

ทั้งหมดนี้ กระผม ไม่ตำหนิ
ข้าราชการประจำ กระผมถือ
หลักด้วยความสุจริตใจว่า กระผม
เกิดมาในสองระบบ พูตกันตรงๆ
ว่าในระบบ สมบูรณาญาสิทธิราช
นั้น ข้าราชการประจำมีเกียรติ
มีศักดิ์ศรี มีความซื่อสัตย์สุจริต
ยิ่งกว่าเดี๋ยวนี้มากมาย ไม่มีเรื่อง
เสียหายอะไรที่เป็นข่าวเป็นคราว
เพราะอะไร เพราะพระมหา
กษัตริย์ผู้ทรงเป็นหัวหน้าบริหาร
และเสนาบดีของท่าน ท่าน
ปกครองคนเป็น ท่านทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยตัวของ
ท่านเอง ข้าราชการประจำได้
บังคับบัญชา มัน ก็ ตาม กัน หมด
ท่านไม่มีบกพร่อง มาถึงสมัยนี้
มีเรื่องมีราวมาก ข้าราชการทำ
งานไม่มีประสิทธิภาพ เข้าชาม
เย็นชาม

ก็คนที่นั่งคุมกระทรวงมัน

ไม่มี แล้วจะให้ข้าราชการมี
ได้อย่างไร

ข้าราชการคอร์รัปชัน ก็คน
ใหญ่คนโตที่มาคุมกระทรวงเองก็
คอร์รัปชัน บางทีก็ปิดไม่มิด
ข้าราชการมองเห็น แล้วจะให้
ข้าราชการทำยังไง จะไปไว้วาง
อะ อะ เอา เรื่อง กะ ท่าน ก็ไม่มี
อำนาจ ขึ้นทำก็ตาย

รับราชการทุกวันนี้ ข้าราชการ
ประจำทุกคน นี่เหมือน
นอนกอดกับเม่น รัฐมนตรีเป็น
เม่น มันมีแต่จะจับตัวทำเดียว
กระดิกกระเดี้ยอะไรไม่ได้ ก็ต้อง
พุงกันไป อันนี้ทัศนคติของกระ
ผม ใครจะว่ายังไงก็ช่าง กระผม
เห็นอย่างนี้ และกระผมก็เห็นใจ
ข้าราชการ

และที่ข้อสาม เขาบอก
มาว่าข้าราชการประจำที่ควร
ควรจะอยู่ในทัศนคติของกระ
ผม นั้น ไม่ ควร จะ แสวง หา
ประโยชน์อันมิชอบ ก็เอาละ
เห็นด้วย ถ้าทำด้วยตัวของตัว
เอง เทียวแสวงหา ประโยชน์อัน
มิชอบ ก็ไม่ใช่ข้าราชการที่ควร

จะถือเป็นแบบอย่าง หรือน่า
นับถือ แต่ถ้าเมื่อถูกใช้ทำยังง
ท่านใหญ่ ท่านโต ท่านเข้ามาบอก
คุณไปทำอย่างนี้ หรือบางทีมี
สัญญาที่ ทางราชการ จะ ต้อง ทำ
เปิดของประมวลข้าราชการประจำ
ตั้ง กรรมการ ให้ ตรวจ เปิด ของ
ประมวล เปิดแล้วมองเห็นชัด ๆ
ว่ารายนี้มันไปไม่รอด ให้ประมวล
ไม่ได้ จะเกิดปัญหา ทำหนังสือ
กราบเรียน ท่าน ขึ้นไปโดยสุจริต
แล้วเอาจริงเข้า ท่านให้ไอราย
นั้น รายที่เราเห็นว่าไม่ควรจะ
ให้ แล้วข้าราชการประจำทำ
ยังง ก็ได้แต่นั่งตาลอยดู ก็ทำ
ทุกทางแล้วละ ที่จะไม่ให้เกิดการ
แสวง หาประโยชน์ อันมี ชอบให้
ใครทั้งนั้น แต่การณ์มันเป็นไป
อย่างนั้น มันนอกเหนืออำนาจ
เราไม่ได้เป็นคนมีสิทธิ์ชี้ขาดได้ว่า
คนไหนจะได้ประมวล ท่านใหญ่
ท่านโต ท่าน สั่งลงมาเราก็ต้องทำ
ตาม

ปัญหา มันมีทุกข้อเกี่ยวกับ
ธรรมะ ของข้าราชการ หรืออุดม
การณ์หรือหลักการที่พูด ๆ กันมา

นั่งวิจารณ์วิจัยข้าราชการ จะ
ต้องเป็นอย่างนั้น จะต้องเป็น
อย่างนี้ วันนี้มาพูดเรื่องปัญหา
กันเสียทีเถอะครับ อย่างที่กระผม
พูด ว่ามันทำได้ไหมตามทฤษฎี
ตามหลักการเหล่านั้น โดย
เฉพาะเมืองไทย กระผมเห็นมี
อุปสรรคขัดข้องมากที่สุด



เพราะฉะนั้น ก่อนจะจบ
กระผมจึงอยากจะบอกว่า กระผม
มีทัศนะอีกอย่างหนึ่ง เคยพูดไป
แล้ว กระผมเห็นว่าข้าราชการ
ประจำทุกคนที่อยู่ในพจนาม
จะเดิน ต่อไปต้องระมัดระวัง
เป็น ที่สุดอย่าให้หนามเกี่ยว
เป็น บาด เป็น แผล หรือ มี

หมองได้ ครบเกษียณเมื่อไหร่ก็
ออกจากพจนามเมื่อนั้น ปลอด
ภัย แต่ส่วนจำนวนไม่น้อยเหมือน
กันที่ออกไม่พ้น ถูกหนามเหนียว
เกี่ยวยับเสียผู้เสียคนไป ก็อาจจะ
เป็นเพราะคนอื่นเล่นรังแก หรือ
ด้วยความโลภ ความไม่สุจริตของ
ตัวเองก็ไม่รู้หละ แต่ทุกอย่างใน
วงราชการมันเหมือนกับต้นหนาม
มันทำให้ ข้าราชการ เป็น แผลได้
ทั้งนั้น บางทีก็พวกมากลากไป
บางทีก็ผู้ใหญ่สั่ง บางทีก็เอาเอง
ด้วยตัวของเราเอง ทำความผิดเอง
เพราะฉะนั้น ก็อยากจะขอเรียน
ข้าราชการไว้ในวันนี้ว่า การที่
จะรับราชการต่อไป การที่เราจะ
เดินทางต่อไปในชีวิตราชการนั้น
ขอให้ถือว่าอยู่ในพจนาม ต้อง
ระวังตัวอย่างรอบคอบที่สุด อย่า
ให้หนามเกี่ยวเอาได้ แล้วถ้าทำ
ได้อย่างนั้น ท่านก็จะมีแต่ความ
เจริญ มีเกียรติยศ ชื่อเสียง
ต่อไป ซึ่งเป็นความปรารถนา
ของกระผม ที่อยาก จะให้ แก่ ขา
ราชการในวันนี้

ถ้าจะมีการประเมินผลการแต่งตั้งข้าราชการทั้ง
กรมหรือทั้งส่วนราชการโดยข้าราชการแล้ว ถ้า
หากกระทำได้ก็ควรใช้แบบสอบถามนี้ ให้
ข้าราชการทั้งหมดในกรมที่มีประสบการณ์ด้าน
การแต่งตั้งมาพอสมควรได้กรอก

การแต่งตั้งข้าราชการ เป็นเรื่องที่ข้าราชการ
ทุกคนคงจะคุ้นเคย เพราะข้าราชการทุกคนย่อม
เคยได้รับการแต่งตั้ง นับตั้งแต่การแต่งตั้งในการ
บรรจุเข้ารับราชการในครั้งแรก ต่อมาอาจมีการย้าย
ตำแหน่ง เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น นอกจากนี้ท่าน
ที่เป็นข้าราชการมานานปีพอสมควร ก็ยังอาจได้พบ
เห็นการแต่งตั้งบุคคลอื่นใน กรมหรือ หน่วยงาน ของ
ท่านอีกด้วย ท่านอาจลองใช้แบบถาม—ตอบ ดัง
ในรายการข้างล่างนี้ เพื่อเป็นเครื่องวัดดูว่าในกรม
หรือหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีการแต่งตั้งข้าราชการ
ในลักษณะใดบ้าง และควรจะได้รับค่าคะแนนรวม
เท่าใด หรือแยกเป็นคะแนนด้านต่าง ๆ จำนวน
เท่าใด

แบบถาม—ตอบ มีทั้งหมด ๑๐ ข้อ แต่ละ

ส่วนราชการ ที่ท่านสังกัดอยู่ แต่งตั้งข้าราชการ อย่างไร

นิราศ สร้างนิทร

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล
กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๒
สำนักงาน ก.พ.

ข้อมีคำตอบให้เลือก ๕ คำตอบ คือ คำตอบ ก, ข,
ค, ง และ จ โปรดพิจารณาเลือกคำตอบใน ๕ คำ
ตอบที่ ใกล้เคียง กับสภาพ ที่ กรมหรือ หน่วยงาน ของ
ท่านปฏิบัติอยู่ให้มากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

๑. เมื่อมีการแต่งตั้งข้าราชการในกรมหรือ
หน่วยงานที่ท่านสังกัด ข้าราชการผู้ได้
รับการแต่งตั้งมักจะเป็นบุคคลประเภท
ใด

ก. เป็นคนดีมีฝีมือ มีความสามารถโดย
ไม่จำเป็นต้องมีอาวุโส

ข. เป็นคนดีมีฝีมือ มีความสามารถ และ
ต้องอาวุโสพอสมควรด้วย

ค. เป็นคนที่มีความอาวุโส และต้องมี



ความสามารถพอสมควรด้วย

- ง. เป็นคนที่มีความอาวุโส
- จ. สรุปรูปไม่ได้เพราะไม่แน่นอน ไม่คงเส้นคงวา

๒. ตำแหน่งต่างๆ ที่จะแต่งตั้งชั้น ทางกรมหรือหน่วยงานได้มีการวางข้อกำหนดไว้ว่า ต้องการคนที่มีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะแบบไหน อย่างไร หรือไม่

- ก. กำหนดไว้ละเอียดทุกตำแหน่ง
- ข. กำหนดไว้ทุกตำแหน่ง แต่ไม่ละเอียดนัก

- ค. กำหนดไว้บางตำแหน่ง แต่บางตำแหน่งไม่ได้กำหนด
- ง. ไม่ได้กำหนดไว้ เพียงแต่เป็นสิ่งที่พอรู้ๆ กันในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ กับอธิบดี หรือผู้มีอำนาจแต่งตั้ง
- จ. ไม่ได้มีการกำหนดไว้เลย และคุณสมบัติของคนสำหรับตำแหน่งต่างๆ ก็ไม่แน่นอนด้วย

๓. ในการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการในกรม หรือหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่นั้น มีเครื่องมือ บุคคลหรือคณะบุคคล ช่วยพิจารณาเสนอความเห็น เกี่ยวกับตัวบุคคลให้อธิบดี หรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งอย่างไร หรือไม่

- ก. มีคณะกรรมการถาวรเรื่องนี้โดยเฉพาะ เป็นผู้พิจารณาเสนอแนะ
- ข. มีคณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งเป็นคราวๆ ไป เป็นผู้พิจารณาเสนอแนะ
- ค. มีหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ของกรมเป็นผู้พิจารณาเสนอแนะ
- ง. มีกองเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาเสนอแนะ
- จ. จะไม่มีผู้พิจารณาเสนอแนะ อธิบดี หรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งพิจารณาเอง และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ฯ ดำเนินงานตามคำสั่งนั้น

๔. การพิจารณาเลือกตัวบุคคลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง หรือตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโยกย้ายนั้น ทางกรมหรือหน่วยงานได้พิจารณาเลือกจากที่ใดบ้าง

- ก. จากทุกกองภายในกรมฯ รวมทั้งจากการรับโอนหรือบรรจุจากภายนอกด้วย
- ข. จากทุกกองภายในกรมฯ
- ค. จากบางกองภายในกรมฯ
- ง. จากกองที่มีตำแหน่งจะแต่งตั้งเท่านั้น
- จ. จากเฉพาะฝ่าย หรืองานที่มีตำแหน่งจะแต่งตั้งเท่านั้น

๕. กรมหรือหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ ได้จัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการไว้อย่างไร

- ก. ทำเป็นระเบียบปฏิบัติไว้ให้ข้าราชการได้ทราบทั่วกัน
- ข. ทำเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางฯ ไว้อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ง่าย
- ค. ทำเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางฯ ไว้สำหรับบางตำแหน่ง หรือบางกรณีเท่านั้น
- ง. ทำเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางฯ ขึ้นใช้เป็นครั้งคราว ไม่ถาวร
- จ. ไม่มีการทำเป็นหลักเกณฑ์และแนวทางฯ

ไว้ แต่ได้พิจารณาตามความเหมาะสมเป็นคราวๆ ไป

๖. ในกรมหรือหน่วยงานที่ท่านสังกัด ได้มีการเตรียมบุคคลไว้เพื่อการแต่งตั้งอย่างไร

- ก. มีการพัฒนาข้าราชการไว้ อย่างมีเป้าหมายเพื่อการแต่งตั้ง และมีการแต่งตั้งโยกย้าย หมุนเวียน ข้าราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์อย่างมีระบบด้วย
- ข. กระทำเหมือนข้อ ก. แต่ได้ผลดีเพียงอย่างเดียวหนึ่ง หรือได้ทำเพียงอย่างเดียวใน ๒ ประการดังกล่าว
- ค. มีการพัฒนาข้าราชการแต่มีเป้าหมายไม่แน่ชัดเพื่อการแต่งตั้ง และมีการแต่งตั้งโยกย้าย หมุนเวียน ข้าราชการด้วย แต่ไม่เป็นระบบที่แน่นอน
- ง. กระทำเหมือนข้อ ค. เพียงอย่างเดียวหนึ่ง ใน ๒ ประการดังกล่าว
- จ. การเตรียมบุคคลไว้เพื่อการแต่งตั้ง ไม่แน่นอน ไม่คงเส้นคงวา

๗. กรมหรือหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลไว้เพื่อการแต่งตั้งอย่างไร

- ก. มีการเก็บข้อมูลไว้ครบตามความจำเป็นอย่างมีระบบ

- ข. มีการเก็บข้อมูลไว้โดยละเอียดทุกคน
- ค. มีการเก็บข้อมูลโดยละเอียดเพียงบางคน นอกนั้นไม่ละเอียดพอ
- ง. ไม่มีการเก็บข้อมูลรายละเอียดไว้ จะมีการแต่งตั้งก็ทำรายละเอียดกันที่หนึ่ง
- จ. มีการเก็บข้อมูลตามแบบฟอร์มในสมุดประวัติ แฟ้มประวัติ และ ก.พ. ๗ เท่านั้น

๘. เมื่อมีการแต่งตั้งแล้ว กรมหรือหน่วยงานที่ท่านสังกัดได้ มีการชี้แจงทำความเข้าใจเรื่องเกี่ยวกับข้าราชการอย่างไร

- ก. อธิบดีหรือเจ้าสังกัดชี้แจงแก่ข้าราชการ และตอบข้อซักถามด้วยตนเอง และอาจมอบหมายให้เลขานุการกรม หัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกองต่าง ๆ ชี้แจงภายในกองด้วย
- ข. มีหนังสือ ชี้แจงให้ข้าราชการได้ทราบทั่วกัน หรือมีข้าราชการระดับสูง เช่น รองอธิบดี เป็นต้น เป็นผู้ชี้แจงและตอบข้อซักถามเป็นกรณีพิเศษ และอาจมอบหมายให้เลขานุการกรม หัวหน้ากอง หรือผู้อำนวยการกอง ชี้แจงภายในกองด้วย
- ค. ชี้แจง โดยหัวหน้า หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ ร่วมกับหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกองเจ้าสังกัด ของตำแหน่งที่แต่งตั้ง

- ง. ชี้แจงโดยหัวหน้าหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่
- จ. ชี้แจงโดยหัวหน้ากอง หรือผู้อำนวยการกองเจ้าสังกัด ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเจ้าหน้าที่ระดับสูงในกองนั้น

๙. ภายหลังจากที่มีการแต่งตั้งแล้ว ปรากฏว่า ข้าราชการใน สังกัด มีความรู้สึก หรือ ทำอย่างไรบ้าง

- ก. ส่วนใหญ่ ยอมรับว่าเป็นไปด้วยความเหมาะสม และเป็นธรรม
- ข. มีการซุบซิบกันแสดงความสงสัยไม่แน่ใจ แต่ก็ไม่มีอะไรรุนแรงไปกว่านี้
- ค. มีบัตรสนเท่ห์ หรือ คำร้องเรียน ขอให้ชี้แจง
- ง. มีคนลาออกหรือขอโอนไปรับราชการในสังกัดอื่นด้วยเหตุนี้
- จ. มีเรื่องร้องเรียนค่อนข้างรุนแรง ต้องมีการชี้แจงทำความเข้าใจกันเป็นพิเศษ หรือกลายเป็นเรื่องใหญ่โตจนเป็นข่าวเสียหายปรากฏออกไปภายนอก

๑๐. ท่านมั่นใจเพียงใดว่า การแต่งตั้งข้าราชการใน กรม หรือ หน่วยงาน ที่ท่านสังกัดอยู่นี้ ได้กระทำไปด้วยความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง และปราศจากอิทธิพลใด ๆ

- ก. มั่นใจอย่างยิ่ง
- ข. มั่นใจมาก
- ค. มั่นใจพอสมควร
- ง. ไม่ค่อยมั่นใจ
- จ. ไม่มั่นใจ

การให้คะแนน

การให้คะแนนในแบบถาม—ตอบนี้ เพื่อจะดูว่าตามที่ท่านได้ตอบคำถามแล้วนั้น กรมหรือหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ควรได้คะแนนเท่าใด ถ้าคิดคะแนนเต็มเท่ากับ ๑๐๐ โดยแยกเป็นการให้คะแนนรวมทุกข้อ และให้คะแนนในแต่ละด้านของการแต่งตั้ง ดังนี้

ก. ให้คะแนนรวมทุกข้อ ตั้งแต่ข้อ ๑ ถึงข้อ ๑๐ คำตอบมี ก, ข, ค, ง และ จ นั้น ถ้าข้อใดตอบ ก. ให้ ๑๐ คะแนน ตอบ ข. ให้ ๘ คะแนน ตอบ ค. ให้ ๖ คะแนน ตอบ ง. ให้ ๔ คะแนน ตอบ จ. ให้ ๒ คะแนน แล้วนำคะแนนของแต่ละข้อทั้ง ๑๐ ข้อ มารวมกัน ได้คะแนนรวมเท่าใดแล้ว ลองพิจารณาดูตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- คะแนน ๘๐—๑๐๐ อยู่ในเกณฑ์ดีมาก
- „ ๖๐—๗๙ อยู่ในเกณฑ์ดี
- „ ๔๐—๕๙ อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง
- „ ๒๐—๓๙ อยู่ในระดับที่น่าจะได้รับการปรับปรุง

ข. ให้คะแนนในแต่ละด้าน ของการแต่งตั้งได้ดังนี้

๑. ด้านการ มีหลักเกณฑ์ และวิธีการที่เป็นระบบในการแต่งตั้ง โดยคิดให้คะแนนจากคำตอบในข้อ ๑, ๒, ๓, ๔ และ ๕ รวม ๕ ข้อ ถ้าข้อใดตอบ ก. ให้ ๒๐ คะแนน ตอบ ข. ให้ ๑๖ คะแนน ตอบ ค. ให้ ๑๒ คะแนน ตอบ ง. ให้ ๘ คะแนน ตอบ จ. ให้ ๔ คะแนน เพื่อดูคะแนนรวมว่าจะได้เท่าใดในคะแนนเต็มด้านการมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นระบบในการแต่งตั้ง ๑๐๐ คะแนน

๒. ด้านการ มีข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลและการเตรียมคนเพื่อการแต่งตั้ง โดยคิดให้คะแนนจากคำตอบในข้อ ๖ และ ๗ รวมกันทั้ง ๒ ข้อ ถ้าข้อใดตอบ ก. ให้ ๕๐ คะแนน ตอบ ข. ให้ ๔๐ คะแนน ตอบ ค. ให้ ๓๐ คะแนน ตอบ ง. ให้ ๒๐ คะแนน ตอบ จ. ให้ ๑๐ คะแนน เพื่อดูคะแนนรวมว่าจะได้เป็นเท่าใด ในจำนวนคะแนนเต็มด้านการมีข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลและการเตรียมคนเพื่อการแต่งตั้ง ๑๐๐ คะแนน

๓. ด้านการสร้างความเข้าใจและการยอมรับ โดยคิดคะแนนจากคำตอบในข้อ ๘ และ ๙ รวมกันทั้ง ๒ ข้อ ถ้าข้อใดตอบ ก. ให้ ๕๐ คะแนน ตอบ ข. ให้ ๔๐ คะแนน ตอบ ค. ให้ ๓๐ คะแนน ตอบ ง. ให้ ๒๐ คะแนน ตอบ จ. ให้ ๑๐ คะแนน เพื่อดูคะแนนรวมว่าจะได้เป็น

เท่าใด ในจำนวนคะแนนเต็มด้านการสร้างความ
เข้าใจและการยอมรับ ๑๐๐ คะแนน

๔. ด้าน การ สร้างความเชื่อถือให้
กับข้าราชการ โดยคิดคะแนนจากคำตอบในข้อ ๑๐
เพียงข้อเดียว ถ้าตอบ ก. ให้ ๑๐๐ คะแนน ตอบ
ข. ให้ ๘๐ คะแนน ตอบ ค. ให้ ๖๐ คะแนน
ตอบ ง. ให้ ๔๐ คะแนน ตอบ จ. ให้ ๒๐ คะแนน
เพื่อจะดูว่า ได้คะแนนเป็นเท่าใด ในจำนวนคะแนน
เต็มด้านการสร้างความเชื่อถือให้กับข้าราชการ ๑๐๐
คะแนน

การตอบคำถามและให้คะแนนเรื่องการแต่งตั้ง
ที่ตั้งที่ได้กล่าวมานี้ เป็นความเห็นตามความเข้าใจ
หรือทัศนคติของท่านที่มีต่อการแต่งตั้งข้าราชการใน

กรมหรือส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่ ข้าราชการ
ท่านอื่น อาจมีความเห็นแตกต่าง และเลือกตอบอย่าง
อื่นก็เป็นได้ ถ้าจะมีการประเมินผลการแต่งตั้ง
ข้าราชการทั้งกรมหรือทั้งส่วนราชการโดยข้าราชการ
แล้ว ถ้าหากกระทำได้ก็ควรใช้แบบสอบถามนี้ให้
ข้าราชการทั้งหมดในกรมที่มีประสบการณ์ด้านการ
แต่งตั้งมาพอสมควรได้กรอก แต่ก็คงเป็นไปได้ยาก
จึงอาจหันมาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากตัวแทนของ
ข้าราชการ เช่น ตัวแทนของแต่ละสายงาน ตัวแทน
ของข้าราชการระดับต่าง ๆ เป็นต้น เมื่อกรอกแบบ
สอบถามแล้วจึงนำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยต่อคน ก็จะ
ออกมาเป็นผลการประเมินการแต่งตั้งข้าราชการของ
กรมหรือส่วนราชการนั้นได้ ๑๕

บริษัท ไทยเสรีห้องเย็น จำกัด



อาหารทะเลเลิศรส ด้วยของสดไทยเสรี

ปลาหมึกสวรรค์ไทยเสรี

เคียวมัน หนึบหนับ เคียวปูปัดใจ

ผลิตภัณฑ์ไทยเสรี : ปลาหมึกสวรรค์ น้ำปลาจระเมียด อาหารทะเลสด

มีจำหน่ายตามสหกรณ์ ร้านค้า ซูเปอร์มาเก็ตทั่วไป

โทร. : ๔๖๕-๕๖๓๐-๔ ๔๖๖๑๓๐๑

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ ทม ๐๒๐๗/ว ๑๕๓

ทบวงมหาวิทยาลัย

๑๗ มิถุนายน ๒๕๒๓

เรื่อง บัญชีอัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
เรียน เวียนกระทรวง ทบวง กรม

อ้างถึง พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีอัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ปีการศึกษา ๒๕๒๓

ตามที่พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๙๔ ตอนที่ ๓๖ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๐ กำหนดให้ทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาอนุมัติเงินค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมประเภทต่างๆ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดสอนหลักสูตรระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างหากจากหลักสูตรปริญาตรี เพื่อนำมาเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการบำนาญในสังกัดนั้น

ทบวงมหาวิทยาลัยขอส่งบัญชีอัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับสิทธิในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรดังรายละเอียดปรากฏในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อให้ประกอบการพิจารณาเบิกจ่ายเงินสวัสดิการการศึกษาของบุตรดังกล่าวให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดทราบด้วยจักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

อาทร ชนเห็นชอบ

(นายอาทร ชนเห็นชอบ)

ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

สำนักงานปลัดทบวง

โทร. ๒๘๒๘๕๓๑-๒

บัญชีแสดงอัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ที่เปิดสอนสาขาวิชาต่างๆ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า

ปีการศึกษา ๒๕๖๓

(จัดพิมพ์เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓)

วิทยาลัย	ระดับ	คณะ/สาขาวิชา	อัตราค่าเล่าเรียนหรือค่าหน่วยกิต	ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียม (อัตราไม่เกินตามที่กำหนด)
วิทยาลัยการคำ	อนุปริญญา	คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเลขานุการ	หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๕๐ บาท (วิทยาลัยการคำเสนอขอปรับปรุง แก้ไขเป็นหน่วยกิตละ ๑๖๐ บาท และทบวง ฯ กำลังพิจารณาอยู่)	ค่าบำรุง ค่าบำรุงการศึกษาปีละ ๕๐๐ บาท ค่าธรรมเนียม ๑. ค่าขึ้นทะเบียนนักศึกษา ๑๐๐ บาท ๒. ค่าธรรมเนียมการศึกษาภาค ฤดูร้อน (เฉพาะนักศึกษาที่สมัคร เรียน) ๑๐๐ บาท ๓. ค่าบัตรประจำตัวนักศึกษา ๕ บาท
วิทยาลัยคณาสวัสดิ์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	คณะบริหารธุรกิจ — สาขาวิชาการบัญชี — สาขาวิชาการตลาด — สาขาวิชาการเลข านุการ	คณะบริหารธุรกิจ หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๖๐ บาท	ค่าบำรุง ค่าบำรุงห้องสมุดปีละ ๒๐๐ บาท ค่าบำรุงกีฬา เวชภัณฑ์ การกุศล ปีละ ๑๐๐ บาท

วิทยาลัย	ระดับ	คณะ/สาขาวิชา	อัตราค่าเล่าเรียนหรือค่าธรรมเนียม	ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียม (อัตราไม่เกินตามที่กำหนด)
วิทยาลัยเทคนิค สยาม	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	คณะเกษตรศาสตร์ — สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์เกษตร — สาขาช่างยนต์ — สาขาวิชาเลขานุการ — สาขาวิชาการตลาด — สาขาวิชาการบัญชี	คณะเกษตรศาสตร์ หน่วยงานศิลปะไม่เกิน ๑๕๐ บาท — ภาคเรียนละไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาท หรือหน่วยงานศิลปะ ๒๐๐ บาท ภาคเรียนละไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท หรือหน่วยงานศิลปะ ๑๕๐ บาท หมายเหตุ ในกรณีที่นักศึกษาลงทะเบียนเรียนไม่ครบทุกลักษณะวิชา วิทยาลัยจะเก็บค่าเล่าเรียนเป็นอัตราต่อหน่วยกิตตามที่นักศึกษาลงทะเบียนเรียน ภาคฤดูร้อน อัตราค่าเล่าเรียนเรียกเก็บเป็นระบบหน่วยกิต	ค่าธรรมเนียม ค่าชั้นทะเบียนนักศึกษา (แรกเข้า) ๕๐ บาท ค่าวุฒิบัตรต่าง ๆ ฉบับละ ๕๐ บาท ค่าบำรุง ๑. ค่าบำรุงห้องสมุดศิลปะ ๑๐๐ บาท ๒. ค่าบำรุงกีฬา เวชภัณฑ์ การกุศล บัณฑิต ๑๐๐ บาท ค่าธรรมเนียม ๑. ค่าลงทะเบียนเป็นนักศึกษา (เก็บครั้งเดียวแรกเข้า) ๕๐ บาท ๒. ค่าบัตรประจำตัวนักศึกษา ฉบับละ ๕ บาท ๓. ค่าวุฒิบัตรต่าง ๆ (ประกาศนียบัตร อนุปริญญาบัตร) ฉบับละ ๕๐ บาท ภาคฤดูร้อน ค่าบำรุง ค่าธรรมเนียม (ไม่เรียกเก็บ)

วิทยาลัย	ระดับ	คณะ/สาขาวิชา	อัตราค่าเล่าเรียนหรือค่าธรรมเนียมกิต	ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียม (อัตราไม่เกินตามที่กำหนด)
วิทยาลัยพณิชย	อนุปริญญา (๓ ปี)	<ul style="list-style-type: none"> — สาขาวิชาพยาบาล (หลักสูตรอนุปริญญาพยาบาล) — สาขาวิชาคหกรรม (หลักสูตร ๖ เดือน) 	<ul style="list-style-type: none"> — ปีที่ ๑ ภาคเรียนละไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท ปีที่ ๒ และ ๓ ภาคเรียนละไม่เกิน ๑,๕๐๐ บาท (เปิดเรียนปีละ ๒ ภาคเรียน) — ค่าเล่าเรียนตลอดหลักสูตร ๖ เดือน ไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท 	<p>อัตราค่าบำรุงและค่าธรรมเนียม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ค่าลงทะเบียนปีละ ๕๐ บาท ๒. ค่าประกันสุขภาพ ๑๐ เดือน ๓๐๐ บาท (นักศึกษาสาขาพยาบาลไม่ต้องเสีย) ๓. ค่าบำรุงกีฬา ปีละ ๕๐ บาท ๔. ค่าบำรุงห้องสมุด ปีละ ๑๐๐ บาท ๕. ค่าบำรุงห้องทดลองวิทยาศาสตร์ (ถ้าเลือกวิชาที่มี) ภาคละ ๕๐ บาท
วิทยาลัยศรีปทุม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (หลักสูตร ๒ ปี รมัศุ่สำเร็จ ม.ศ. ๖)	<ul style="list-style-type: none"> — สาขาวิชาช่างยนต์ — สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง — สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ — สาขาวิชาช่างก่อสร้าง — สาขาวิชาบัญชี — สาขาวิชาการตลาด — สาขาวิชาการเลขานุการ 	<ul style="list-style-type: none"> — หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๓๐ บาท — หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๓๐ บาท — หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๓๐ บาท — หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๓๐ บาท — หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๖๐ บาท — หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๖๐ บาท — หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๖๐ บาท 	<p>ค่าธรรมเนียม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ค่าขึ้นทะเบียนนักศึกษาแรกเข้า ๕๐ บาท ๒. ค่าตรวจสุขภาพประจำปี ละ ๔๐ บาท

วิทยาลัย	ระดับ	คณะ/สาขาวิชา	อัตราค่าเล่าเรียนหรือค่าธรรมเนียม	ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียม (อัตราไม่เกินตามที่กำหนด)
วิทยาลัยเอเชีย- อาคเนย์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (หลักสูตร ๓ ปี สำหรับผู้สำเร็จ ม.ศ. ๕) ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (หลักสูตร ๒ ปี สำหรับผู้สำเร็จ ม.ศ. ๖ และหลักสูตร ๓ ปี สำหรับ ผู้สำเร็จ ม.ศ. ๕)	— สาขาวิชาช่างโยธา — สาขาวิชาช่างไฟฟ้า กำลัง คณะ โปลิตเทคนิค — สาขาวิชาช่างยนต์ — สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง — สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ — สาขาวิชาช่างก่อสร้าง คณะบริหารธุรกิจ — สาขาวิชานิติศาสตร์ — สาขาวิชาการตลาด — สาขาวิชาเลขานุการ	— หน่วยกิตละ ๒๓๐ — หน่วยกิตละ ๒๓๐ ภาคฤดูร้อนเก็บค่าเล่าเรียนเป็น ระบบหน่วยกิตเหมือนภาคปกติ — หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๐๐ บาท — หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๕๐ บาท ภาคฤดูร้อน คณะโปลิตเทคนิค หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๒๕ บาท คณะบริหารธุรกิจ หน่วยกิตละไม่ เกิน ๑๗๕ บาท ค่าบำรุง (ยกเว้นภาคฤดูร้อน)	ค่าบำรุง ๑. ค่าบำรุงห้องสมุดภาคการศึกษา ละ ๑๐๐ บาท ๒. ค่าบำรุงห้องพยาบาลภาคการ ศึกษาละ ๕๐ บาท ค่าธรรมเนียม ๑. ค่าขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษา แรกเข้า ๕๐ บาท ๒. ค่าบัตรประจำตัวนักศึกษา ฉบับละ ๕ บาท ๓. ค่าประกาศนียบัตร ฉบับละ ๕๐ บาท ๔. ค่าอนุปริญญาบัตร ฉบับละ ๗๕ บาท

หมายเหตุ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนใดที่มีรายชื่อปรากฏในบัญชีค่าเล่าเรียนนี้ ซึ่งเปิดสอนภาคฤดูร้อน ให้ถือบัญชีค่าเล่าเรียนปีการศึกษาหน้านั้น มีผลเบิกจ่ายค่า
เล่าเรียนย้อนหลังได้ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๒๐ จนถึงปัจจุบัน (เฉพาะนักศึกษาที่กำลังเรียนอยู่เท่านั้น)

๒๐ มิถุนายน ๒๕๒๓

เรื่อง การดำเนินคดีแก่ผู้กระทำความผิดอาญาเกี่ยวกับเงินแผ่นดิน

เรียน เวียนกระทรวง ทบวง กรม

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๔๕ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๗

เดิมคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๗ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่องวางหลักการฟ้องข้าราชการที่ทำผิดกฎหมายทางอาญา ที่เกี่ยวกับเงินแผ่นดิน ตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๑๗ โดยเคร่งครัด โดยให้ทางราชการดำเนินคดีแก่ผู้กระทำความผิด นั้น

บัดนี้ กระทรวงคมนาคมขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาวางแผนปฏิบัติให้แน่นอนไปว่า ในกรณีที่ข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจกระทำการอันเป็นความผิดตามกฎหมายอาญาเกี่ยวกับเงินแผ่นดิน เมื่อได้มีการดำเนินคดีอาญาและฟ้องร้องต่อศาลแล้ว ห้ามถอนคำร้องทุกข์หรือถอนฟ้องในคดีนั้น ทั้งนี้ ไม่ว่าการกระทำจะมีลักษณะเป็นความผิดต่อส่วนตัวหรือประการใดก็ตาม

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๒๓ ลงมติให้ถือปฏิบัติต่อไปว่า ในกรณีที่ข้าราชการ ลูกจ้างหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจกระทำการอันเป็นความผิดตามกฎหมายอาญาเกี่ยวกับเงินแผ่นดิน เมื่อได้มีการดำเนินคดีอาญา และฟ้องร้องต่อศาลแล้ว ห้ามถอนคำร้องทุกข์หรือถอนฟ้องในคดีนั้น ทั้งนี้ ไม่ว่าการกระทำจะมีลักษณะเป็นความผิดต่อส่วนตัวหรือประการใดก็ตาม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

โทร. ๒๕๑๒๒๔๐

ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๔๘

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๓ มิถุนายน ๒๕๒๓

เรื่อง ร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๒๓

เรียน เวียงกระทรวง ทบวง กรม

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๙๓ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาระเบียบเกี่ยวกับเรื่องนี้

ตามที่ได้เรียนมาว่า สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๒๑ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๕ ตอนที่ ๑๓๑ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๑ แล้ว นั้น

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ขยายอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จความชอบตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๒๑ ออกไป โดยให้คณะกรรมการ ฯ พิจารณาทั้งเรื่องขอเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ หรือขอเงินเพิ่มพิเศษและเรื่องขอพระราชทานยศกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการกรณีข้าราชการผู้นั้นเสียชีวิต หรือได้รับอันตรายหรือบ่วยเจ็บจนไม่สามารถรับราชการต่อไปได้ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้เสนอร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๓ มาเพื่อพิจารณา และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาแล้ว

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๒๓ เห็นชอบด้วย และให้ดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำเสนอท่านนายกรัฐมนตรีพิจารณาลงนามแล้ว ดังสำเนาที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนยืนยันมา เพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง/สูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๘๒๓๖๐๖

๔๒

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๒๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๒๑ เพื่อให้ผู้แทนสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จความชอบด้วย และให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับการขอพระราชทานยศและเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ข้าราชกาาร ซึ่งถึงแก่ความตาย หรือได้รับอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติราชการด้วย คณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๓”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกคำนิยาม “บำเหน็จความชอบ” ในข้อ ๓ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๒๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“บำเหน็จความชอบ” หมายความว่า การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ หรือการให้เงินเพิ่มพิเศษ และการขอพระราชทานยศและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน แล้วแต่กรณี”

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๒๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จความชอบ” ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| (๑) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้แทนกระทรวงกลาโหม | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้แทนกระทรวงการคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้แทนสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | เป็นกรรมการ |

- | | |
|--|--------------------------|
| (๗) ผู้แทนกรมการปกครอง | เป็นกรรมการ |
| (๘) ผู้แทนกรมตำรวจ | เป็นกรรมการ |
| (๙) ผู้แทนกรมบัญชีกลาง | เป็นกรรมการ |
| (๑๐) ผู้แทนสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี | เป็นกรรมการและเลขานุการ” |

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๖ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการ
ให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๒๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ เมื่อคณะอนุกรรมการได้พิจารณาคำขอบำเหน็จความชอบตามข้อ ๕ (๒) แล้ว ถ้าเป็น
กรณีการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ การขอพระราชทานยศและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือ
หลายอย่างรวมกัน ให้รายงานคณะกรรมการทราบพร้อมด้วยความเห็น เมื่อคณะกรรมการเห็นชอบแล้ว
ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติโดยเร็ว ถ้าเป็นกรณีอนุมัติให้เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการปราบ
ปรามผู้กระทำความผิด ให้คณะอนุกรรมการแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการให้เป็นไป
ตามคำวินิจฉัยนั้น แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ ในกรณีนี้คณะกรรมการจะสั่งแก้ไขคำวินิจฉัยของ
คณะอนุกรรมการหรือจะให้คณะอนุกรรมการพิจารณาใหม่ก็ได้”

ข้อ ๕ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๓

พลเอก เปรม ติณสูลานนท์

นายกรัฐมนตรี

ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๐๔

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การขอเปลี่ยนแปลงระเบียบว่าด้วยบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดน

เรียน เวียงกระทรวง ทบวง กรม

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๔๐๓/ว ๕๖ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาระเบียบเกี่ยวกับเรื่อง

ตามที่ได้นิยมนัดคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยกับระเบียบว่าด้วยการ ขอพระราชทาน เหรียญ
ราชการชายแดน สิทธิของผู้ได้รับพระราชทานและการเรียกเหรียญและบัตรเหรียญราชการชายแดนคืน
พ.ศ. ๒๕๖๑ นั้น

บัดนี้ กระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาเห็นสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบว่าด้วยบัตร
ประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดน พ.ศ. ๒๕๖๑ เสียใหม่ ก็ได้เสนอร่างระเบียบว่าด้วย
บัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ มาเพื่อคณะรัฐมนตรี
พิจารณา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ เห็นชอบด้วยและให้ดำเนินการต่อ
ไปได้ ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำเสนอท่านนายกรัฐมนตรีพิจารณาลงนามแล้ว ดังสำเนา
ระเบียบฯ ที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนนิยมนมา เพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๕๒๓๖๐๖

ระเบียบ

ว่าด้วยบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดน (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๒๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดน ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบดังกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๓”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ ของระเบียบว่าด้วยบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดน พ.ศ. ๒๕๑๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔ บัตรประจำตัวนี้ให้กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยจัดทำขึ้นไว้จำหน่ายตามราคาที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด”

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของระเบียบว่าด้วยบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญราชการชายแดน พ.ศ. ๒๕๑๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ เมื่อซื้อบัตรจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยแล้ว ให้ผู้มีหน้าที่ลงชื่อรับรองรูปถ่ายตามข้อ ๒ (๓) จัดการกรอกข้อความลงในบัตรตามแบบและติดรูปถ่ายของผู้ได้รับบัตรลงในบัตรตลอดจนลงชื่อรับรองให้เรียบร้อย แล้วให้คัดสำเนาบัตรนั้นไว้ ๒ ฉบับ โดยใช้แบบที่กำหนดไว้ท้ายระเบียบนี้ และให้ผู้ที่ถือบัตรนั้นลงลายมือชื่อไว้ที่สำเนาบัตรทั้ง ๒ ฉบับ”

ข้อ ๔ ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๓

พลเอก ป. ดิณสุตานนท์

นายกรัฐมนตรี

การบริหารงาน บุคคลใน ราชการพลเรือน แคนาดา

ยูนิน ธาตรีธร

บช.บ. (จุฬาฯ)

M.A. (Saint Francis College, Penn., USA)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ งานบุคคล

กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

ก.พ. แคนาดาได้เปลี่ยนแนวนโยบายการบริหาร
งานบุคคลจากแบบควบคุม กวดขัน ด้วย
ระเบียบข้อบังคับเป็นแบบควบคุมด้วยนโยบาย
และผลงาน

การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน
ประเทศต่าง ๆ มีอยู่หลายรูปแบบ เช่น การบริหาร
งานในรูปคณะกรรมการ ในรูปกระทรวง หรือใน
รูปหน่วยงานกลาง ที่บริหารงาน โดยบุคคล คนเดียว
ในบรรดารูปแบบเหล่านี้ นอกเหนือจากราชการ
พลเรือนไทยแล้ว ราชการพลเรือนประเทศอื่น ๆ
อีกหลายประเทศบริหารงานบุคคลในรูปคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือนเช่นกัน เช่น สาธารณรัฐ
ฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา
๔๘

รวมทั้งแคนาดา ซึ่งเป็นประเทศหนึ่งที่มีระบบการ
บริหารงานบุคคล ในราชการพลเรือน ที่มี ประสิทธิภาพ
และได้ปรับปรุงวิธีดำเนินงานให้ทันสมัย สอด
คล้องกับความจำเป็นของประเทศชาติอยู่ตลอดเวลา
บทความนี้จึงได้รวบรวม ข้อมูล บางประการเกี่ยวกับ
โครงสร้าง โครงการ ข้อบกพร่อง ตลอดจนแนว
ทางการปรับปรุงและข้อสังเกตเกี่ยวกับนโยบายการ
บริหารงาน บุคคล ใน ราชการ พลเรือน แคนาดา ไว้
เพื่อประโยชน์ในแง่การศึกษา สำหรับผู้สนใจการ

บริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนตามสมควร

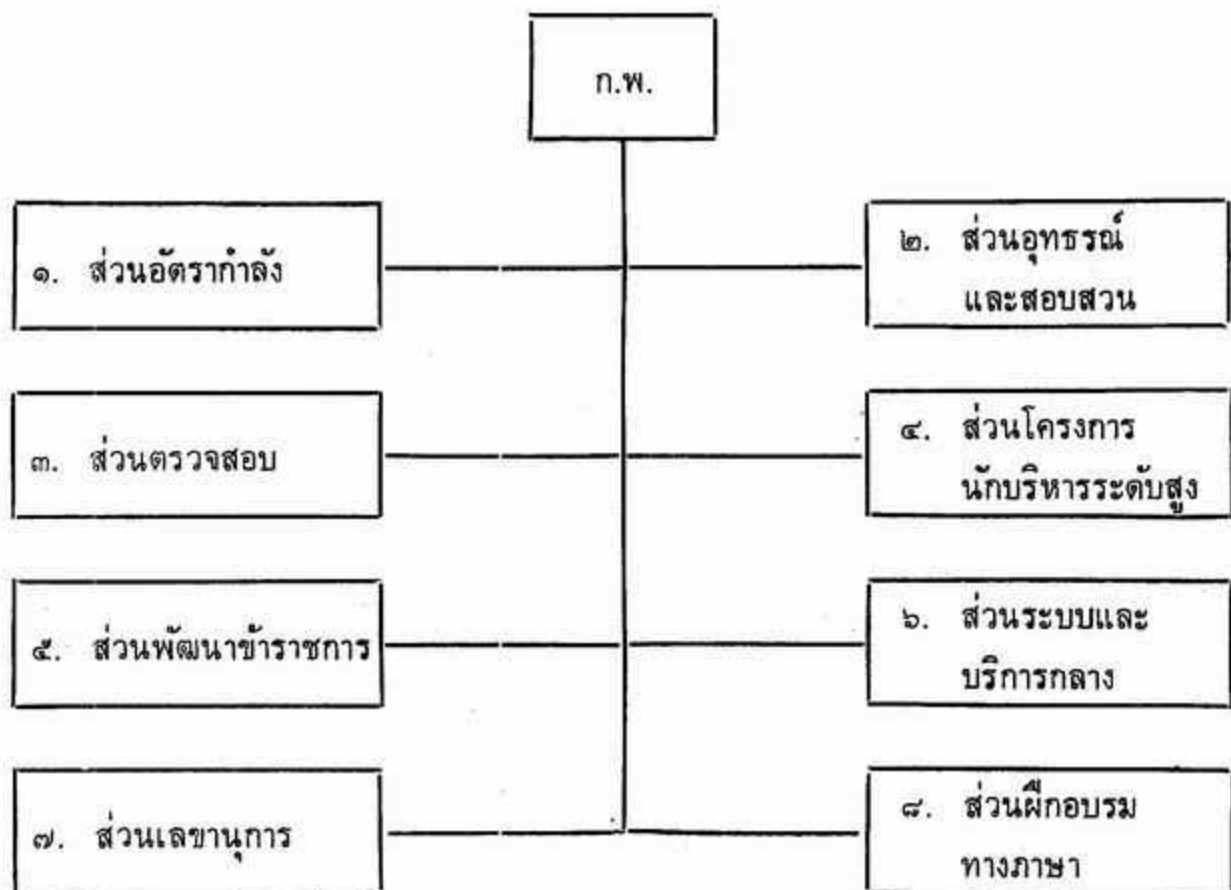
Service Employment Act) ในทำนองเดียวกับที่

โครงสร้างของ ก.พ. แคนาดา

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือ ก.พ. แคนาดา (The Public Service Commission of Canada) ประกอบด้วยกรรมการ ๓ ท่าน ข่าหน้าที่ กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติการรับราชการพลเรือน (The Public

ก.พ. ไทยมีหน้าที่ รักษาการให้ เป็นไป ตามพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน แต่มีข้อแตกต่าง ที่สำคัญ คือ ผู้บริหารระดับสูงสุดของสำนักงาน ก.พ. แคนาดา เป็นประธาน ก.พ. โดย ตำแหน่ง ด้วย

ปัจจุบันสำนักงาน ก.พ. แคนาดา แบ่งออก เป็น ๘ ส่วนราชการ กล่าวคือ



๑. ส่วนอัตรากำลัง (Staffing Branch) มีหน้าที่หลักคือ กำหนดนโยบายและกระบวนการเกี่ยวกับอัตรากำลัง

๒. ส่วนอุทธรณ์และสืบสวน (Appeals and Investigation Branch) ทำหน้าที่จัดตั้งคณะกรรมการชั้น พิจารณา ตัดสิน ชี้ขาด คำอุทธรณ์ ของข้าราชการ รวมทั้งรับและสืบสวนคำร้องทุกข์จากข้าราชการ



๓. ส่วนตรวจสอบ (Audit Branch) ทำหน้าที่ตรวจสอบโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบอัตรากำลัง

๔. ส่วน โครงการ นักบริหาร ระดับ สูง (Senior Executive Branch) ทำหน้าที่ กำหนดนโยบายรวมทั้งวาง ระบบสรรหาและคัดเลือกผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารระดับสูง

๕. ส่วน พัฒนา ข้าราชการ (Staff

Development Branch) ทำหน้าที่ฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับตามความประสงค์ของส่วนราชการ

๖. ส่วนระบบและบริการกลาง (Corporate Systems and Services Branch) ทำหน้าที่ส่งเสริมและประสานเกี่ยวกับระบบการดำเนินงาน ของส่วนราชการในเรื่องต่าง ๆ เช่น บริการคอมพิวเตอร์ บริการข่าวสาร รวมทั้งรับผิดชอบการตรวจสอบงาน เป็นการภายในของสำนักงาน ก.พ.

๗. ส่วนเลขานุการ (Secretarial Services) รับผิดชอบการวางแผนนโยบาย การตอบข้อซักถาม รวมทั้งการประสานงาน และบริหารงานทั่วไปในสำนักงาน ก.พ.

๘. ส่วนฝึกอบรมทางภาษา (Language Training Branch) รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมทางภาษาให้แก่ข้าราชการ เนื่องจากประเทศแคนาดามีภาษาราชการ ๒ ภาษา คือ อังกฤษ และ ฝรั่งเศส

โครงการใหม่ที่สำคัญ

ในปี ๒๕๒๒ ก.พ. แคนาดามีโครงการใหม่ที่จัดตั้งขึ้น เพื่อให้ สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน ราชการ พลเรือน ทางด้าน งาน อัตรากำลัง งานพัฒนาข้าราชการ และการประสานงานบริหาร ภายในของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

๑. งานอัตรากำลัง เป็นงานที่สำคัญและ

มีการเปลี่ยนแปลง มากที่สุด ของ ก.พ. แคนาดาในขณะนี้ เนื่องจากสาเหตุสองข้อ กล่าวคือ ข้อแรก รัฐบาลแคนาดาได้ริเริ่มมาตรการประหยัดในราชการตั้งแต่ปี ๒๕๑๗ ก.พ. จึงต้องสอดคล้องการใช้ประโยชน์จากกำลังคนในราชการเป็นพิเศษ ข้อสอง ก.พ. ได้เปลี่ยน แนวนโยบายการบริหารงานบุคคล จากแบบ ควบคุม กวดขัน ด้วย ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นแบบควบคุมด้วยนโยบายและผลงาน เพื่อให้ ก.พ. มีบทบาทในฐานะที่ปรึกษาของส่วน ราชการ มากยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อน ก.พ. จึงได้ริเริ่มกระจายอำนาจด้านงานอัตรากำลังให้แก่ส่วนราชการขึ้น

ระบบและโครงการเด่น ๆ เกี่ยวกับงานอัตรากำลัง ซึ่งเป็นผลมาจากสาเหตุข้างต้นทั้งสองข้อ ได้แก่

๑.๑ ระบบลดจำนวนคนดำเนินงาน (Priority Clearance System) ระบบนี้มีเป้าหมายที่จะจัดสรรให้ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งที่สำรวจแล้วพบว่าเป็นความจำเป็น ได้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ว่างและเหมาะสมกับความสามารถ

๑.๒ โครงการรับรองความสามารถของเจ้าหน้าที่อัตรากำลัง (Staffing Officer Certification Program) จัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่อัตรากำลัง ของ ส่วน ราชการ ต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินงานด้านอัตรากำลัง ตามนโยบายการกระจายอำนาจของ ก.พ.

๑.๓ โครงการ ตรวจสอบ และพิจารณาอัตรากำลัง (Staff Audit and Review

Program) จัดตั้งขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานด้านอัตรากำลังในส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายจาก ก.พ. ทุกช่วง ๒ ปี เพื่อประกอบการพิจารณาเพิ่มหรือลดระดับการกระจายอำนาจในช่วงต่อไป

๒. การพัฒนาข้าราชการ งานที่สำคัญของ ก.พ. แคนาดาในเรื่องนี้ ได้แก่

๒.๑ การนำระบบการศึกษาแบบเปิด (Open Learning System) มาใช้ คือ จัดอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ข้าราชการมีโอกาสได้ศึกษาหลักสูตรที่กำหนดให้ด้วยตนเอง

๒.๒ โครงการฝึกอบรมรมนักรบริหาร (Administrative Trainee Program) มุ่งพัฒนาผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติที่มีความสามารถเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับบริหาร

๒.๓ โครงการมอบหมายงาน (Career Assignment Program) ซึ่งมุ่งที่จะคัดเลือก และ พัฒนา ข้าราชการ ที่เหมาะสม กับ ตำแหน่ง นักบริหารระดับสูงในอนาคต โดยวิธีมอบหมายให้ปฏิบัติงานหลาย ๆ ประเภท งานละ ๑ ถึง ๓ ปี เพื่อช่วยให้มีความรู้ความสามารถรอบด้านเหมาะสมกับงานในตำแหน่งดังกล่าว

๓. การประสานงานบริหารภายในของสำนักงาน ก.พ. ก.พ. แคนาดาได้แบ่งงานบริหารภายในสำนักงาน ก.พ. เป็น ๒ ประเภท ประเภทแรกได้แก่งานที่มีลักษณะเป็นงานควบคุมการปฏิบัติ

งาน ประเภทที่สองได้แก่งานส่วนย่อยของกระบวนการบริหาร เช่น งานปรับปรุงระบบข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการ ซึ่ง ก.พ. ตั้งเป้าหมายว่า งานทั้งสองประเภทนี้จะต้องประสานสอดคล้องกัน เพื่อมุ่งให้เป็น ประโยชน์ต่อการ บริหาร และควบคุม โครงการของ ก.พ. ในส่วนรวม

การบริหารงานบุคคลในรอบสิบปีที่ผ่านมา

ก.พ. แคนาดา ได้สรุปข้อบกพร่องของการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน ภายใน รอบสิบปีที่ผ่านมา คือ ปี ๒๕๑๒ ถึง ๒๕๒๒ ไว้ในรายงานประจำปี ๒๕๒๒ ดังนี้

๑. ระบบเกี่ยวกับงานอัตรากำลังเท่าที่เป็นมา ยึดมั่นกับการควบคุมด้วยกฎระเบียบเกินสมควร

๒. ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในราชการส่วนใหญ่ขาดความชำนาญในการบริหารงานบุคคล จึงมักมอบหมายให้บุคลากร ปฏิบัติหน้าที่แทนแทบทั้งหมด

๓. มาตรการประหยัดมีผลในทางบั่นทอนโอกาสที่จะก้าวหน้าของข้าราชการ จึงเป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการ กับฝ่ายบริหารอยู่เป็นนิจ

๔. ผู้บริหาร ใน ราชการ จำนวน มาก ขาดความ มั่นใจ ใน การ บริหาร งาน ตาม อำนาจ หน้าที่ เนื่องจากมีส่วนราชการหลายหน่วยทำหน้าที่ในเชิงจับผิด ผลก็คือ ผู้บริหารมัก จะ ทุ่มความ สนใจ

เฉพาะโครงการที่ส่วนราชการเหล่านั้นได้หยิบยกขึ้นพิจารณาเท่านั้น

๕. ราชการพลเรือนแคนาดา ได้เริ่มปรับปรุง สภาพการทำงานให้ เป็นที่น่า พอใจ ยิ่งขึ้น ตามคำเรียกร้องของข้าราชการรุ่นใหม่ ซึ่งเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ

๖. เกียรติภูมิของราชการพลเรือนแคนาดา ใน รอบ สิบปีที่ แล้ว มา ได้ เสื่อม ถอยลง อย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน ซึ่งหากยังคงสภาพเช่นนี้ต่อไป กำลังใจในการปฏิบัติราชการก็จะต้องเสื่อมลง และ ใน อนาคต ราชการ พลเรือน จะไม่ สามารถ สรรหา บุคคลที่มีความสามารถสูงเข้ารับราชการได้อีกต่อไป

นโยบายในอนาคต

สำหรับ แนว ทาง ปรับ ปรุงการ บริหารงาน บุคคลตั้งแต่ปี ๒๕๒๓ เป็นต้นไปนั้น ก.พ. แคนาดา ได้กำหนดไว้ ๕ ข้อ คือ

๑. จะพัฒนาทัศนคติ ความสามารถและความชำนาญงานของข้าราชการ ระดับผู้บังคับบัญชา ซึ่งถือว่ามี ความ สำคัญ ต่อการ บริหารงาน บุคคลใน ราชการอย่างมาก

๒. จะปรับปรุงระบบการบริหารงาน บุคคลให้คล่องตัวยิ่งขึ้น เช่น ใช้วิธีการกำหนดนโยบาย มากกว่าการออกระเบียบบังคับ ใช้การให้แนวทาง แทนการออกคำสั่ง เน้นความรับผิดชอบต่อผลงาน มากกว่าการควบคุมบังคับ ให้อิสระในการตัดสินใจ

เมื่อมีกรณีพิเศษ แทนการยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และใช้วิธีการพิจารณาความอย่างไม่เป็นทางการ (informal redress) แทนการพิจารณาด้วยวิธีการแบบศาล เป็นต้น

๓. จะปรับปรุงวิธีการบริหารให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งมีงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ เพื่อให้เหมาะสมกับข้าราชการรุ่นใหม่

๔. จะถือว่า การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในบางกรณี เช่น การฝึกอบรมผู้ที่ต้องเปลี่ยนงานใหม่ หรือการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา

๕. จะปรับปรุงการสื่อสารภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นสื่อให้ข้าราชการเกิดความสำนึกในหน้าที่ที่มีต่อส่วนรวม ซึ่ง ก.พ. แคนาดาหวังว่าจะช่วยส่งเสริมภาพพจน์ของข้าราชการพลเรือนให้ดีขึ้นได้ในที่สุด

ข้อสังเกต

จะเห็นได้ว่า ก.พ. แคนาดา พยายาม ปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับภาวะแวดล้อมซึ่งผันแปรไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลา โครงการใหม่ๆ รวมทั้งนโยบายที่ ก.พ. แคนาดาได้ริเริ่มนำมาใช้ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น สะท้อนแนวคิดบางประการที่ควรจะสนใจ คือ

๑. แนวคิดเกี่ยวกับสถานการณ์ เช่น มีการกระจายอำนาจงาน อัตรากำลังอย่างค่อยเป็นค่อย

ไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ในแต่ละส่วนราชการ

๒. แนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการทำงาน (quality of working life) ซึ่งมีได้หมายความว่าเพียงการปรับปรุงทางด้านวัตถุ เช่น การจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอแก่การใช้งาน หรือบริการ ความสะดวกอื่น ๆ ให้แก่ข้าราชการเท่านั้น แต่รวมถึงการให้ข้าราชการมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนมีเสียงในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งแนวคิดนี้มีความเสี่ยงอยู่ที่การตัดสินใจว่า ข้าราชการควรมีเสรีภาพในเรื่องนี้เพียงใดจึงจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

๓. แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาบุคคล โครงการต่างๆ ของ ก.พ. แคนาดาบ่งชี้ว่า ก.พ. มีแนวคิดในแง่ที่เห็นว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน ซึ่งอาจพัฒนาให้มีความสามารถสูงขึ้นได้ หากใช้วิธีการที่ถูกต้อง ก.พ. จึงจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่องกันไปโดยตลอด

๔. แนวคิดเรื่องระบบ ก.พ. แคนาดา ได้พิจารณาปัญหาที่มีอยู่ในฐานะที่ราชการพลเรือนเป็นระบบหนึ่งซึ่งต้องปรับตัวไปตามอิทธิพลจากภายนอก ทั้งทางเศรษฐกิจ เช่น การใช้มาตรการประหยัด และทางสังคม เช่น การปรับแนวนโยบายบางประการให้เหมาะสมกับข้าราชการรุ่นใหม่ ซึ่งเพิ่มจำนวนยิ่งขึ้นเรื่อยๆ นอกจากนั้นในการแก้ไข

ปัญหาที่ได้มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการที่เป็นส่วน
ย่อยของระบบราชการพลเรือน ให้ทุกส่วน สอดคล้อง
และมุ่งตรงต่อจุดหมายเดียวกันคือ ก่อให้เกิดผลดี
ต่อระบบราชการพลเรือนทั้งระบบด้วย

แนวคิดที่ ก.พ. แคนาดา นำมาปฏิบัติข้างต้น
เป็นแนวคิดที่กำลังแพร่หลายอย่างกว้างขวาง ใน วง
การบริหารงานบุคคล แต่คุณประโยชน์ของแนวคิด
เหล่านี้มิได้ขึ้นกับความใหม่ของวิธีการ หากขึ้นอยู่กับ
กับผู้นำไปใช้ว่าได้นำไปใช้อย่างไร ข้อที่ควรสังเกต

ในกรณีนี้ก็คือ ก.พ. แคนาดา มิได้เปลี่ยนแปลงเพียง
เส้นทางที่จะนำไปสู่จุดหมายคือนโยบาย แต่ได้ปรับ
ปรุงส่วน ประกอบ ของระบบ การ บริหารงาน บุคคล
เช่น ระบบข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการ ระบบการ
พัฒนาข้าราชการ ซึ่งเปรียบเสมือนชิ้นส่วนของ
พาหนะที่จะนำไปสู่จุดหมายด้วย นับได้ว่าเป็น
ตัวอย่างที่น่าสนใจตัวอย่างหนึ่ง ของการ บริหารงาน
บุคคลในราชการพลเรือน ซึ่งน่าจะไดติดตามผล
ความคืบหน้าต่อไปโดยใกล้ชิด ๑๖

หมายเหตุ เรียบเรียงจาก

๑. สำนักงาน ก.พ. ที่ระลึกครบรอบ ๕๐ ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน, ๒๕๒๒, หน้า ๑๕-๒๗
๒. Public Service Commission of Canada, **Annual Report 1979**, Vol. 1



รายได้จากกิจการสลากกินแบ่งรัฐบาล

เป็นส่วนหนึ่งของรายได้แผ่นดิน

จะเห็น

การซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นการช่วยเหลือชาติ

โปรดอย่าซื้อสลากที่ขายเกินราคา

ผู้ขายสลากเกินราคาต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท

ผู้จับและนำจับมีสิทธิได้รับสินบนครั้งหนึ่งของค่าปรับ

แต่ไม่น้อยกว่า ๒๐๐ บาท

ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.	วันชัย	คันติสุข	กรมบัญชีกลาง	หาญชัย	ปัทมาธิ
	วีระ	ไชยธรรม		สมพงษ์	วัฒนสระ
	ประพาส	ทองศักดิ์			
	สมเกียรติ	ชุมวิศุตร			

การเบิกค่ารักษาพยาบาล

ผู้ถาม: คุณสังเวียน แก้วเสมา

ได้มีผู้ป่วยเป็นคนไข้ในโรงพยาบาลชลบุรีบอกผมว่า เวลาในทางโรงพยาบาลได้เก็บค่าห้องและค่าอาหารรวมกันวันละ ๒๐๐ บาท ผู้บอกเป็นภริยาของผู้ป่วยลูกชายของผู้ป่วยทำงานโรงไฟฟ้าชลบุรี เขาว่าไม่ต้องเสียโรงไฟฟ้าออกให้ ส่วนผมรับบำนาญเหตุสูงอายุตั้งแต่ ๑ กันยายน ๒๕๑๒

๕๘

ไม่ทราบว่าได้มีพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับคนไข้ในให้เบิกค่าห้องและค่าอาหารได้วันละ ๑๒๐ บาทอยู่ หรือแก้ไขเป็น ๒๐๐ บาทแล้ว จึงขอทราบว่า ผู้ป่วยภายในยังเบิกค่าห้องและค่าอาหารได้ไม่เกินวันละ ๑๒๐ บาทอย่างเดิม หรือแก้ไขใหม่เป็นไม่เกิน ๒๐๐ บาทแล้ว

ตอบ

ผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลที่เป็นคนไข้ใน จะเบิกค่าห้องและค่า

อาหารได้ไม่เกิน ๑๒๐ บาท ตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๑ และยังใช้อยู่ในขณะนี้

การเบิกค่าเข้าบ้าน การสอบเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ

ผู้ถาม: สมาชิกเลขที่ ๒๕๗๑

๑. ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการหมายเลข ๒ โดยเริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓

เป็นต้นไป จะมีผลเกี่ยวกับการขอเบิกเงินค่าเช่าบ้านรวมทั้งเรื่องบำเหน็จบำนาญด้วยหรือไม่ ตั้งแต่วันเดือนปีใดเป็นต้นไป

๒. ทำไมข้าราชการพลเรือนจะต้องมีการสอบมากนัก ซึ่งไม่เหมือน ข้าราชการ ตำรวจ และทหาร ซึ่งมีการสอบเพียงนายร้อยระดับเดียว และเลื่อนแต่งตั้งไปได้จนถึงพลเอก ทำให้ไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาศึกษาหาความรู้และเสียเงินทองคำใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน จนกระทั่งอายุถึงเกือบ ๖๐ ปี ของข้าราชการพลเรือน ต้องดูตำรา สอบอยู่เรื่อยๆ ไป ก.พ. จะกำหนดสอบเพียง ระดับ ๔ ระดับเดียว หลังจากบรรจุ แต่งตั้ง เข้าปฏิบัติงานให้เป็นการแน่นอนทุกกระทรวง ทบวง กรม จะได้หรือไม่

๓. การขอรับบำนาญตกทอด ผู้รับบำนาญถึงแก่กรรม และไม่มีภรรยาแต่มีบุตร อายุ ๓๖ ปี และมีหลานยังไม่บรรลุนิติภาวะ จะขอรับบำนาญได้หรือไม่ ปฏิบัติอย่างไรบ้าง

๔. สมุหบัญชี อำเภอก และกิ่งอำเภอกใน ส่วน ราชการ กรม-สรรพากรขณะนี้ เป็นระดับ ๕ ส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะมีความรู้และปริมาณงานของอำเภอกและกิ่งอำเภอกจะแตกต่างกันอย่างไร ก.พ. จะกำหนดให้เป็นระดับ ๖ สำหรับอำเภอกทุกอำเภอก (เว้นกิ่งอำเภอก) จะอนุมัติได้หรือไม่ เพราะขณะนี้ สมุหบัญชี กิ่งอำเภอกเป็น ระดับ ๕ แต่มีความรู้และปริมาณงานน้อยกว่าสมุหบัญชี อำเภอก ๔ และ ๕ อยู่จำนวนมาก เมื่อเป็นเช่นนี้ การใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง (พี.ซี) จะมีความหมายได้อย่างไร และไม่ขัดต่อระบบดังกล่าวนี้หรือไม่

๕. ระบบโควตา ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นระบบที่ขัดขวางความเคลื่อนไหว ของ ข้าราชการ เป็นอย่างยิ่ง ทำให้ข้าราชการไม่อาจ ปฏิบัติหน้าที่ให้ มี ประสิทธิภาพ และเป็นการทำลายขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการเป็นอย่างยิ่ง จะยกเลิกได้หรือไม่ เพราะเหตุใด

๖. เพราะเหตุใด การ ขออนุมัติอัตราค่าจ้างและตำแหน่งให้

มีระดับสูงขึ้น จึงล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ยุคปัจจุบัน ซึ่งสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ตอบ

๑. การเบิกค่าเช่าบ้านเนื่องจากอัตราเงินเดือนที่ปรับปรุงใหม่ไม่ตรงกับอัตราเงินเดือนในบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้าน ข้าราชการนั้น กระทรวง การคลัง ได้วาง หลักเกณฑ์เพื่อถือปฏิบัติตามนัยหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค๐๕๐๒/๒๖๔๔๔ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๒๑ ซึ่งสรุปได้ว่า การเบิกค่าเช่าบ้านให้เบิกได้ตามอัตราเงินเดือนที่ใกล้เคียง หรืออัตราเงินเดือนสุทธิที่ปรับปรุงใหม่ แต่ถ้าอัตราเงินเดือนสุทธิที่ปรับปรุงใหม่ขึ้นใดไม่ตรงกับอัตราเงินเดือนในบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าเช่าบ้าน ข้าราชการ ก็ให้เบิกได้ในอัตราที่ใกล้เคียง แต่ไม่เกิน อัตราเงินเดือน สุทธิที่ได้รับ เช่น อัตราเงินเดือน ๔,๖๔๕ บาท ก็ให้เบิก ค่าเช่าบ้านใน อัตรา เงินเดือน ๔,๖๐๐ บาท

ส่วนปัญหาในเรื่องคำนวณ
บำเหน็จบำนาญนั้น เมื่อออก
จากราชการในระหว่างใช้บัญชี
อัตราเงินเดือน ข้าราชการหมายเลข ๒ ก็ต้องถืออัตราเงินเดือน
ในขณะที่ออกจากราชการนั้นเป็น
เงินเดือนเดือนสุดท้ายสำหรับคำนวณ
บำเหน็จบำนาญ

๒. ตาม กฎหมาย และ ระเบียบปฏิบัติที่เป็นอยู่เวลานี้ การ
สอบเลื่อนตำแหน่ง ก.พ. กำหนด
ให้ ต้อง สอบ เพียง บาง ตำแหน่ง
เฉพาะ ตำแหน่งระดับต้นเท่านั้น
ส่วนตำแหน่งระดับสูง คือ ตั้งแต่
ระดับ ๗ ขึ้นไปไม่ต้องสอบ แต่
ใช้วิธีการคัดเลือกแทน และใน
จำนวน ตำแหน่งระดับต้นก็ไม่ได้
บังคับ ให้ ต้อง สอบ ทุก ตำแหน่ง
การ เลื่อน ตำแหน่ง ใน ระดับควบ
เช่น การเลื่อนจากรดับ ๑ ขึ้น
เป็นระดับ ๒ หรือการเลื่อนจาก
ระดับ ๓ ขึ้นเป็นระดับ ๔ ใน
สายงาน ที่ เริ่ม ต้น จาก ระดับ ๓
ก.พ. ก็ได้เปิดโอกาสให้เลื่อนได้
ทั้ง วิธีการ สอบ คัดเลือก และการ
คัดเลือกอยู่แล้ว หากผู้ใดไม่
อยาก สอบคัดเลือกก็ยังมี โอกาสที่

จะได้ เลื่อน ตำแหน่ง โดยการคัด
เลือกได้ โดยสรุปแล้ว ผู้ที่ดำรง
ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจาก
ระดับ ๑ จำเป็นต้องสอบเพื่อ
เลื่อน ตำแหน่ง เพียง ๓ ครั้ง เท่า
นั้น คือ สอบเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง
ระดับ ๔ - ๕ - ๖ ส่วนผู้
ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้น
จากรดับ ๒ จำเป็นต้องสอบเพื่อ
เลื่อนตำแหน่งเพียง ๒ ครั้ง คือ
เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ - ๖
และผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่
เริ่มต้นจากรดับ ๓ จำเป็นต้อง
สอบเลื่อนตำแหน่งเพียงครั้งเดียว
คือ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖
จะ เห็น ได้ ว่า การ สอบ เลื่อน
ตำแหน่ง ไม่จำเป็นต้องสอบหลาย
ครั้งเหมือนกับที่บางคนเข้าใจ

ส่วน ปัญหา ที่ว่า จะ เลิก วิธีการ
สอบ เพื่อ เลื่อน ตำแหน่ง เสีย
หรือ ลด จำนวน ครั้ง ลง ให้ เหลือ
เพียงครั้งเดียวได้หรือไม่ นั้น ผู้
ตอบปัญหามีความเห็น ว่า การ
สอบ เพื่อ เลื่อน ตำแหน่ง นี้ ยัง มี
ความจำเป็นอยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการ
ได้มีการตื่นตัวที่จะศึกษา
หาความรู้ อยู่เสมอ อันจะส่งผล

ไปถึง ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติ
งานด้วย หาก เลิก วิธีการ สอบ
เลื่อน ตำแหน่ง เสีย หรือ ลด ลง ให้
สอบเพียงครั้งเดียวแล้ว ก็จะทำ
ให้ ข้าราชการขาดความตื่นตัวที่จะ
ศึกษาหาความรู้ อยู่เสมอ และจะ
เป็น ผล ทำให้ การ ปฏิบัติ ราชการ
เฉื่อยชา หย่อน ประสิทธิภาพตาม
ไปด้วย การที่ ก.พ. กำหนดให้
มีการสอบเลื่อนตำแหน่งเช่นทุก
วันนี้ จึงน่าจะเป็นการเหมาะสม
แล้ว

๓. ทาง ราชการ จะ จ่าย บำ
เหน็จ ตกทอด เป็น จำนวน ๓๐ เท่า
ของ บำนาญ ปกติ ให้ แก่ ทายาท ของ
ผู้รับบำนาญ ซึ่ง ถึง แก่ ความตาย
เฉพาะ แต่ ใน กรณี ที่มี ทายาท ซึ่งมี
สิทธิ ได้รับ บำเหน็จ ตกทอด อยู่ใน
วันที่ ผู้รับบำนาญ นั้น ถึง แก่ ความ
ตาย ตาม ปัญหา มี บุตร อายุ เกิน
๒๐ ปี บริบูรณ์ แล้ว ถ้า ไม่ ปรากฏ
ว่า บุตร นั้น เป็น ผู้พิการ ทุพพล
ภาพ ก็ ถือ ได้ ว่า ผู้รับบำนาญ นั้น ไม่
มี ทายาท จึง ไม่ ต้อง จ่าย บำเหน็จ
ตกทอด สำหรับ หลาน นั้น จะ
ขอรับ บำเหน็จ ตกทอด ใน กรณี ที่
ไม่มี ทายาท นี้ ได้ ก็ แต่ เฉพาะ มี ข้อ

เท็จจริงว่า หลานผู้นั้นเป็นผู้
อุปการะหรือเป็นผู้อยู่ในอุปการะ
ของผู้ตายอย่างใด อย่างหนึ่ง หรือ
ไม่ ถ้าเป็นอย่างใดอย่างหนึ่ง
และ กระทรวงเจ้าสังกัด ของผู้นั้น
มีหลักฐานที่ควรเชื่อถือได้ หลาน
ก็ย่อม มี สิทธิ ได้รับ บำเหน็จตก
ทอดตามส่วนที่เจ้ากระทรวงจะได้
กำหนดให้

๔. ตำแหน่ง สมุห บัญชี
อำเภอ เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน
จัดเก็บภาษีอากร ในฐานะ
หัวหน้าสำนักงาน อำเภอ และ กิ่ง
อำเภอ ซึ่งตำแหน่งนี้ในขณะ
ก.พ. ได้กำหนดให้ เป็น ตำแหน่ง
ระดับควบ ๔-๕ ทุกอำเภอ คือ
ให้กำหนด เป็น ตำแหน่งระดับ ๔
ทุกอำเภอ และให้กำหนดเป็น
ระดับ ๕ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมี
คุณสมบัติครบถ้วน และได้รับเงิน
เดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๕ สํา
หรับอำเภอ ที่มี ปริมาณ และ คุณ
ภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษเข้า
เกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ จึงจะ
กำหนดเป็นระดับ ๖ ได้ จึงถือ
ได้ว่า ตำแหน่งสมุหบัญชีอำเภอ
แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ

ระดับ ๔-๕ กลุ่มหนึ่ง และ
ระดับ ๖ อีกกลุ่มหนึ่ง ตำแหน่ง
ในกลุ่มระดับ ๔-๕ บางอำเภอ
อาจจะมีปริมาณ และ คุณภาพของ
งานต่างกันอยู่บ้าง แต่ก็ถือว่าเป็น
กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน จึงให้
รับเงิน เดือน ในช่วงระดับ ๔-๕
เช่นเดียวกัน หลักการดังกล่าว
นี้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกัน สำหรับ
ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ
ประจำอำเภอ อื่น ๆ ด้วย เช่น
สาธารณสุขอำเภอ เป็นต้น และ
ถือว่าเป็น การ กำหนด ตำแหน่ง
ตามงานตามระบบจำแนกตำแหน่ง
เช่นเดียวกัน

๕. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีให้แก่ข้าราชการ เป็น
การ ให้ บำเหน็จ ความ ชอบ ตอบ
แทนคุณงามความดีที่ข้าราชการผู้นั้น
ได้ปฏิบัติมา และเป็น การ ให้
กำลังใจและจูงใจเพื่อให้ข้าราชการ
ดังกล่าวได้ขยันหมั่นเพียรในการ
ปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ใน
การให้บำเหน็จความชอบนี้ หาก
จะให้ ๑ ชั้นเท่าเทียมกันหมดทุก
คนแล้ว ก็จะไม่เป็นการกระตุ้น
ให้ข้าราชการมีกำลังใจในการทำ

งาน เพราะแม้จะขยันทำงาน
อย่างไรก็ได้ความชอบเพียง ๑ ชั้น
เท่ากับคนอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องมี
การให้บำเหน็จความชอบ ๒ ชั้น
สำหรับคนที่มีผลงานดีเด่น แต่
โดยที่ ข้าราชการ มี จำนวน มาก
และเงินงบประมาณมีจำกัด จึง
ต้อง กำหนดโควตา ของ ผู้ที่จะได้
เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นไว้ และ
การกำหนดโควตาไว้นั้นนอกจากมี
ความจำเป็นในเรื่องเงินงบประมาณ
แล้ว ยังมีผลทำให้ข้าราชการ
ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน
๒ ชั้น รู้สึกภาคภูมิใจและแข่งขัน
กันปฏิบัติงานด้วย ด้วยเหตุนี้ผู้
ตอบปัญหาจึงมีความเห็นว่า การ
กำหนด โควตา เลื่อนเงินเดือน
๒ ชั้น ควรจะมีอยู่ต่อไป

๖. การขออนุมัติอัตราค่าจ้าง
และปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
ของ ก.พ. จำเป็นต้องพิจารณา
จากงาน และเปรียบเทียบกับ
ตำแหน่งอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้ได้
มาตรฐานและเป็น ธรรมบางครั้ง
อาจล่าช้าไปบ้าง ทั้งนี้เนื่องมา
จากสาเหตุหลายประการ เช่น
ส่วน ราชการ ส่ง ข้อมูล ประกอบ

การพิจารณาไม่สมบูรณ์ บางกรณีมีปัญหาในข้อกำหนด ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่น้อย ในขณะที่จำนวนส่วนราชการและข้าราชการมีจำนวนเพิ่มขึ้นมาก ทำให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้น จากเดิมและเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานหลายด้าน ทั้งการวิเคราะห์ตำแหน่งเพิ่มใหม่ การปรับระดับตำแหน่ง การแบ่งส่วนราชการ และ กำหนดอัตรากำลัง การโอน การบรรจุ กลับ ฯลฯ หลายกรณีต้องเสนอ อ.ก.พ.ฯ หรือ ก.พ. พิจารณา ก่อน เจ้าหน้าที่ต้องจัดลำดับงาน ตามความเร่งด่วน ก่อนหลัง และตามระยะเวลาที่ได้รับเรื่อง โดยปกติ ก็เร่งรัดให้เสร็จโดยเร็วอยู่แล้ว

การย้ายสายงาน

ผู้ถาม : คุณสุนทร

๑. กระผมมีข้อข้องใจเกี่ยวกับการจัดระบบสายงานตามหนังสือ

๖๒

ที่ ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๖/ว ๒ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑ ได้จัดสายงานเป็นกลุ่ม ๆ แล้ว บางหน่วยราชการยังเปลี่ยนสายงานไม่ได้ เพราะอะไร

เช่น นาย ก. เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ แต่มีวุฒิปริญญาตรีนิติศาสตร์ จะขอเปลี่ยนสายงานมาเป็นเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ๓ หรือ เป็นเจ้าพนักงานที่ดิน ๓ โดยที่นาย ก. ไม่ได้สอบแข่งขันหรือ สอบคัดเลือก เป็นเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ๓ หรือเจ้าพนักงานที่ดิน ๓ ได้

จึงขอถามว่าการเปลี่ยนสายงานมาเป็นเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ๓ หรือ เป็นเจ้าพนักงานที่ดิน ๓ โดยอาศัย กฎเกณฑ์ และ ระเบียบข้อบังคับอันใด

๒. การเปลี่ยนสายงานดังกล่าว จะไม่เป็น ธรรมเนียมแก่ผู้สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันใหม่ ถ้าไม่เป็นธรรมเนียมควรจะยกเลิกหรือไม่

๓. สมมติว่าผู้ที่ได้เปลี่ยนสายงานมาแล้วโดยเอาอายุราชการเป็นธุรการ ๓ มานับรวมกับเจ้า

หน้าที่บริหารทั่วไป ๓ เพื่อให้ครบ ๒ ปี โดยนาย ก. มีเงินเดือนถึง จะ เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ ผู้มีอำนาจบรรจุ จะเลือกให้ คนเปลี่ยนสายงานเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ จะได้ใหม่ ถ้าได้ใช้ระเบียบข้อบังคับอะไร ถ้าไม่ได้เพราะอะไร

๔. คนที่เปลี่ยนสายงานใหม่ จะใช้หนังสือ ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐ ซึ่งถูกทับโดยหนังสือที่ ก.พ. สร ๐๗๐๖/ว ๒ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑ ยังมีผลใช้บังคับได้ในเวลาปัจจุบันหรือไม่

๕. การเปลี่ยนสายงาน, โอนสายงาน, ย้ายสายงานเหมือนกัน หรือ ต่างกันอย่างไร ตำแหน่งเดิม จะมีอยู่หรือหมดไปหรือไม่

ตอบ

๑. การย้ายสายงานหรือโอนสายงานนั้น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่งย้ายข้าราชการไป แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ใน ระดับ เดียวกัน ใน ต่างสายงานได้ เมื่อข้าราชการผู้นั้น มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามความในมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นอกจากนั้น ก.พ. ยังได้มีมติในเรื่องดังกล่าว กำหนด หลักปฏิบัติเพิ่มเติม ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ๒ ฉบับคือ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๑๘ อนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาส่งย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง ใน ระดับเดียวกัน หรือ รับโอนมา แต่งตั้ง ให้ ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ในต่างสายงานได้ ในเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้นั้น เป็นผู้มีความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง ในระดับ ๑-๒-๓ หรือระดับ ๔ ระดับใดระดับหนึ่ง ของ สายงาน ที่จะแต่งตั้ง

ใหม่ นั้น โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ได้ ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้น หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน (แต่ไม่รวมถึงการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น) และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๗๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐ ได้กำหนดหลักปฏิบัติเพิ่มเติมอีก ในข้อ ๒ ว่าการย้าย หรือเลื่อน หรือรับโอน ข้าราชการ พลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในกลุ่มสายงานอื่น ซึ่งไม่อยู่ในกลุ่มสายงานเดียวกัน หากไม่เข้าเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๑๘ และมีปัญหาว่าเป็นผู้ได้ เคย ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรืองานอื่น ที่เกี่ยวข้อง ครบกำหนดเวลาหรือไม่ ก.พ. มอบหมายให้อ.ก.พ. กรม นั้น เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเป็นราย ๆ ไปโดย ก.พ. กำหนดแนวทางพิจารณาดำเนินการของ

อ.ก.พ. กรม โดยให้อ.ก.พ. กรม พิจารณา จาก ข้อเท็จจริง ต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะงานของตำแหน่งเดิม และตำแหน่งใหม่ ตลอดจน ข้อเท็จจริง เกี่ยว กับ ประสิทธิภาพของข้าราชการตามที่กำหนดไว้ด้วย ดังนั้น กรณีเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ที่มีวุฒินิติศาสตร์บัณฑิต ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นสมควรก็อาจย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ ได้ และการย้ายจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ ไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานที่ดิน ๓ ก็อาจดำเนินการได้โดยอาศัยหลักเกณฑ์เดียวกัน

๒. โดยปกติ ควรบรรจุผู้สอบแข่งขัน ได้ ใน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ ที่ชั้นบัญชีไว้ให้ดำรงตำแหน่ง แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ถ้าสามารถย้าย หรือโอน คนที่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอยู่แล้ว และมีความรู้ความชำนาญงาน ก็อาจเริ่มทำงานได้รวดเร็วขึ้น เพราะมีประสบการณ์ในงาน ที่เกี่ยวข้อง

อยู่แล้ว ทั้งนี้ จะควรหรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาโดยคำนึงถึงความจำเป็น และ ประโยชน์อันควร ที่ทางราชการ จะได้รับ เป็นสำคัญ

๓. การย้ายสายงานนั้น ผู้ที่ได้รับการ แต่งตั้ง ให้ ดำรง ตำแหน่งในสายงานใหม่สามารถนับเวลาในการดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในสายงานเก่ามารวมกับระยะเวลาใน การ ดำรงตำแหน่งในสายงานใหม่ได้ แต่ประสิทธิภาพในงานที่เกี่ยวข้องแล้วแต่ที่ปฏิบัติจริง ส่วนการจะเลื่อนตำแหน่งได้นั้น จะต้องมีตำแหน่งระดับสูงว่าง หรือ ก.พ. อนุมัติ กรณีเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป๔ นั้น จะเลื่อนได้ เมื่อได้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และผ่านการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกแล้วแต่กรณีมาแล้ว

๔. หลักการ ในการย้าย

สายงานใหม่นั้น ยังคงยึดหลักการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐ ดังที่ได้ชี้แจงไปแล้วข้างต้น ส่วนหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๖/ว ๒ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑ นั้น เป็นการเลื่อนและแต่งตั้งในสายงานบุคลากรเท่านั้น

๕. ความหมาย ของ คำว่า การย้ายสายงาน การโอนสายงาน การเปลี่ยนสายงานนั้น ยังไม่มีคำจำกัดความที่ชัดเจนที่สุด แต่ตามความเห็นของผู้ตอบแล้ว การย้ายสายงาน หรือ โอนสายงาน หมายถึง การย้ายจากสายงานหนึ่งมาดำรงตำแหน่ง ในอีกสายงานหนึ่ง เช่น เดิมอยู่สายงาน ก. มีตำแหน่งในสายงาน ข. ว่าง และมีคุณสมบัติครบที่จะย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นได้ ก็อาจย้ายไปได้ ตำแหน่งในสายงานเดิมก็ปล่อยว่างไว้ ส่วนการเปลี่ยนสายงานนั้น น่าจะหมายถึง การปรับปรุง สายงานใหม่เมื่อลักษณะงานเปลี่ยนไป เพื่อให้

ตรงตามข้อเท็จจริง ก็ขออนุมัติ ก.พ. เปลี่ยนชื่อสายงานที่ตรงกับลักษณะงานนั้น และตำแหน่งในสายงานเดิมนั้นก็หมดสภาพไป

การเลื่อนตำแหน่ง ในสายงานแพทย์

ผู้ถาม : หมอบ้านนอก

ผมมีปัญหายากจะเรียนถามเกี่ยวกับ การเลื่อน ระดับ ในสายงานแพทย์, ทันตแพทย์ และ นักวิชาการสัตวแพทย์ โดยที่ในวารสาร ฯ ฉบับประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓ มีการอธิบาย การเลื่อน ระดับ ตำแหน่ง เอาไว้ เช่นว่า การเลื่อนระดับจากแพทย์ระดับ ๕ หรือ ๖ ขึ้นเป็นแพทย์ระดับ ๗ ผู้เขียนบทความดังกล่าวได้บอกคุณ สมบัติ ไว้ว่า ต้องเป็นแพทย์ ๖ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือไม่ต่ำกว่าแพทย์ ๕ มา ๔ ปี แสดงว่า แพทย์ระดับ ๕ ก็มีคุณสมบัติ จะเลื่อน เป็นแพทย์

๗ ได้ ถ้ามีอายุราชการแพทย์ ๕ ครอบ ๔ ปี ใช่หรือไม่ (ซึ่งการ เลื่อนเป็นระดับ ๗ นี้ ต้องผ่าน การพิจารณาอนุมัติจาก ก.พ. และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ครอบถ้วนด้วย เช่น ตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นไป นั้น ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. แล้ว หรือตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ) แต่ ตามหนังสือ ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ ว. ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ กำหนด ระดับ ชั้น เงิน เดือนที่จะเลื่อนไว้ด้วย เช่น ใน ปี ๒๕๒๕ ผู้จะเลื่อนเป็นระดับ ๗ ได้ต้องมีเงินเดือนในปีที่แล้ว มาไม่ต่ำกว่า ๕,๙๔๕ บาท

สรุปว่า ถ้าเป็นแพทย์ ๕ มา ๔ ปีแล้ว และเงินเดือน ๕,๙๔๕ บาท ก็อาจขอให้ ก.พ. พิจารณา ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ได้ ถ้า คุณสมบัติ ใน เรื่องอื่น ๆ นั้นถูกต้องทุกประการแล้วใช่หรือไม่

ตอบ

ผู้ที่ จะ เลื่อน ขึ้น ดำรง ตำแหน่งนายแพทย์ ๗ ต้องเป็นผู้ ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ๖ หรือ ที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อย

กว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่านายแพทย์ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี ตามความเข้าใจของผู้ถาม เป็นการถูกต้อง แต่การจะเลื่อน ขึ้น ดำรง ตำแหน่ง นายแพทย์ ๗ ได้นั้น จะต้องได้รับความเห็นชอบ จาก กระทรวง โดยผ่านการ พิจารณา จาก ผู้ บังคับบัญชาตาม ลำดับและมีตำแหน่งนายแพทย์ ๗ ในหน่วยงานนั้นว่าง หรือ ก.พ. อนุมัติให้กำหนดตำแหน่งที่ครอง อยู่เป็นระดับ ๗ ในฐานะหัวหน้า หน่วยงาน หรือขอกำหนด เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ เฉพาะตัว โดยจะต้องขออนุมัติ ก.พ. และ ได้รับ การ รับรองโดย การพิจารณาผลงานและประเมิน ด้วยบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งจากคณะกรรมการของ ก.พ. ด้วย นอก จากนั้นแล้ว นายแพทย์ ๕ หรือ นายแพทย์ ๖ ที่ จะได้รับ การ เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นายแพทย์ ๗ ได้นั้น จะ ต้องได้ รับ เงินเดือน ตามหนังสือ สำนัก- งาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว. ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ จึง

จะมีคุณสมบัติครบที่จะแต่งตั้งได้ เช่น ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๕ จะต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณ ที่แล้ว ไม่ต่ำกว่า ชั้น ๕,๙๔๕ บาท

คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ผู้ถาม : สมาชิกจังหวัด
สงขลา

ดิฉัน อยาก ทราบ ว่า ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีหลักเกณฑ์และคุณสมบัติในการ สอบ เข้า ดำรง ตำแหน่ง อย่างไร และหากขณะนี้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ วุฒิประกาศ นียบัตรวิชาชีพ จะเปลี่ยนสาย งานเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป ๔ ได้หรือไม่ อย่างไร

ตอบ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหาร งานทั่วไป เป็นตำแหน่งที่เริ่มต้น จากระดับ ๓ และให้กำหนด

ตำแหน่งสูงขึ้นไปได้เองถึงระดับ ๕ (ระดับควบ ๓-๕) (ยกเว้น ให้เฉพาะ ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ๒ อยู่เดิมเท่านั้น) ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ ระดับ ๓ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับที่เริ่มใช้ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๓) ดังนี้

๑. ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๒ และได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๒ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒. ได้รับปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทาง สังคมศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๓. ได้รับปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทาง การบริหาร หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนด

ว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้

ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ ระดับ ๔ และมีวุฒิ ประกาศนียบัตรวิชาชีพจะเปลี่ยนสายงาน มาดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ ระดับ ๔ นั้น ถ้าหากไม่เคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ไม่อาจกระทำได้ เพราะคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ เท่านั้น และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือเคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๒ มาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี สายงานเลขานุการและบริหารงานทั่วไปนี้ เป็นสายงานปิด ในระดับ

ควบ ๓-๔-๕ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น รวมทั้งสายงานธุรการและมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓-๔-๕ จะมีโอกาสข้ามสายไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปได้ในระดับ ๖ เมื่อมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖ว่าง ทั้งนี้ จะต้องมีความสอดคล้องตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖ คือได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี โดยจะต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานเลขานุการ หรือบริหาร ทั่วไปไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงจะสามารถสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้ามสายมาได้ (รายละเอียดโปรดศึกษาจาก มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสายงานเลขานุการและบริหารทั่วไปฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒ : ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๓ ได้) ๑๖

ถ้าจะให้รับเงินเดือนผ่านบริการของธนาคารละ
ก็ขอเปลี่ยนเป็นผ่านบริการของโรงรับจำนำ
แทนได้ไหม เพราะรู้สึกคุ้นเคยกว่า และเข้า
บ่อยกว่า ต่อรองกันง่ายกว่า เพื่ออย่างไรๆ จะ
ได้จำนำเงินเดือนเสียด้วยเลย

แหวดวงเดียวกัน

ก็นึกๆ อยู่แล้ว เขียน
เรื่องในแหวดวงเดียวกันที่จะ
เล่า กระตุ้นความสนใจ
ของเพื่อนๆ ข้าราชการได้นั้น
ควรจะต้องเป็นเรื่องใกล้ตัว
เกี่ยวข้องกับ สิทธิประโยชน์
หรือผลได้ผลเสีย ชนิดที่เรียกว่าถึงเนื้อถึงตัว มันถึงจะมี
ปฏิริยาสนองตอบกลับมา

เดือนที่แล้วเขียน เรื่องการ
รับเงินเดือน โดยใช้บริการของ
ธนาคารที่สำนักงาน ป.ป.ป. เป็น
ผู้เสนอ และคณะรัฐมนตรี
ได้พิจารณาแล้ว มีมติให้แต่ละ
กระทรวงรับไปพิจารณาดำเนิน
การตามความเหมาะสม

ทั้งท้ายไปนิดเดียวว่า เพื่อน
พ้องในแหวดวงเดียวกันมีความเห็น
ความรู้สึกในเรื่องนี้เป็นประการ
ใด ก็จึงเขียนมาบอกเล่าสู่กันฟัง
บ้างเถิด

ก็เท่านั้น

เดือนนี้ ถ้าเอาจดหมายที่
เป็นเสียงสะท้อน กลับมาสู่แหวดวง
เดียวกันตีพิมพ์ลงในคอลัมน์นี้ก็
ไม่ต้องเขียนอะไรเพิ่มเติมอีก เพราะ
แต่ละความเห็นแต่ละความรู้สึก
ของเพื่อนพ้อง (ผู้ยากไร้) ทั้ง
หลายทั้งปวงนั้น บ่งบอกแนว
โน้มในเรื่องนี้ได้ชัดเจนนัก

ขออนุญาตเพียง สก๊ต
ความรู้สึกเหล่านั้น ออกมา
สื่อความหมาย กัน บ้าง เพียง
เท่าที่จะกระทำได้

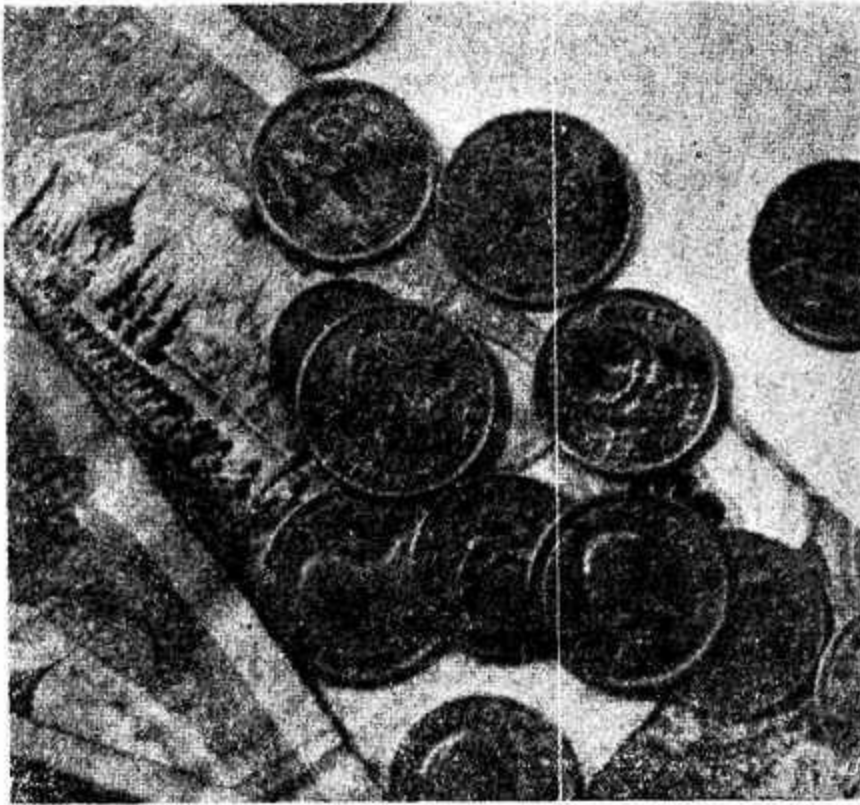
จดหมายสองฉบับถึง “แหว
ดวงเดียวกัน” พุดมาถึงเรื่องการ
สิ้นเปลืองเวลา

ตามข้อเสนอที่กล่าวว่า การ
จ่ายเงินเดือนให้ ข้าราชการ และ
ลูกจ้างในปัจจุบันเป็นการจ่ายด้วย

เงินสด คือต้องไปเบิกเงินสดมา
ครั้งละจำนวนมากๆ เป็นเหตุให้
เกิดการเสี่ยงภัย ในระหว่างทาง
สิ้นเปลืองเวลาและ อัตรา กำลัง
ของเจ้าหน้าที่

ความเห็นในเรื่องนี้ จาก
จดหมายสองฉบับดังกล่าวก็คือ

ถ้าการที่เจ้าหน้าที่การเงิน
และบัญชี แค่นำสามสี่คน ไปเบิกเงิน
จากแบงค์ชาติ มาจ่ายให้แก่ ข้าราชการ
ในกรม จะถือว่าเป็น
การสิ้นเปลืองเวลาและอัตรากำลัง
ของเจ้าหน้าที่แล้ว ก็น่าจะเป็น
ที่มองเห็นว่าเป็นการเสียเวลาใน
การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้า-
หน้าที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องเพียงไม่
ก็คน ซึ่งเป็นเรื่องเล็กน้อยมาก
เมื่อจะเทียบกับการที่จะต้องรับ
เงินเดือน โดยใช้บริการของ
ธนาคาร เพราะการที่จะรับ
เงินเดือนของเราโดยผ่านธนาคาร



เรื่องการเสี่ยงภัยนักเลย

นั่ง เรียบ เรียง ถ้อย คำ จาก
จดหมายอยู่ดี ๆ เพื่อนพ้องบางคน
ผู้สนใจกับเรื่องนักชะโงกหน้าเข้า
มาร่วมวงสนทนาด้วย

เขาถามว่า — “อ่านบันทึก
ความเห็นเรื่องนี้ ในวารสารเล่ม
ใหม่แล้ว ที่เขามีความเห็นกันว่า
ในกรณีที่ส่วนราชการต้องไปเบิก
เงินสดมาจ่ายให้แก่ข้าราชการนั้น
เป็น ช่องทาง แห่งการ ทุจริต และ
ประพฤติมิชอบด้วย พอจะบอก
ได้ไหมว่ามี หน่วยงาน ไหนที่เบิก
เงินเดือน ของ ข้าราชการ แล้วเอา
ไปหมุนใช้ได้ก่อน หรือมีการ
ทุจริตหรือประพฤติมิชอบเกี่ยวกับ
เรื่องนี้ยังไร”

ก็ไม่เห็นมีใครให้คำตอบได้
คำถาม ทั้งท้าย ก่อน จาก ไป
ของเขาก็คือ “...หรือถึงจะมียังงั้น
การจ่ายเงินเดือน โดยผ่าน บริการ
ของ ธนาคาร จะช่วยแก้ปัญหาใน
เรื่องนี้ได้หรือ”

แล้วเพื่อนพ้องผู้ยากไร้คนนี้
ก็ วาง แบบฟอร์ม กู้เงิน สหกรณ์

ถัวเฉลี่ยแล้ว ข้าราชการทุกคน
จะต้อง ออก ไป เบิก เงิน จ่ายเงิน
อะไรกันที่ธนาคารแค่เดือน ละหน
ก็จะเห็นได้ว่ามันเสียเวลาราชการ
มันสิ้นเปลือง มันสูญเปล่ามาก
ขึ้นไปอีกแค่ไหน

ยังมีข่าวว่าค่ารถเมล์กำลังจะ
ขึ้นราคาอยู่ด้วย ค่ารถเมล์จากที่
ทำงานจะไปเบ็งค์มันก็คง จะต้อง
เพิ่มขึ้นด้วย

มันได้ประโยชน์อะไรขึ้นมา

ส่วนไอ้เรื่องเสี่ยงภัยนั้นขอ
จงอย่าได้พูดถึงเลย

ถ้าจะว่าการไปเบิกเงินเดือน

โดยมีตำรวจคุ้มกันเป็น การเสี่ยง
ภัย

การจะไปเบิกเงิน จากเบ็งค์
ด้วยตนเองก็เป็นการ เสี่ยงภัยยิ่ง
กว่า

ถ้า จะนับ สถิติ ของการ ปล้น
เงินเดือน กับการ ปล้นจี้ คนที่ไป
เบิกเงิน จากธนาคารแล้ว ยืนยัน
ได้ว่า ภายหลัง มี จำนวน สูง กว่า
มาก

ชีวิตทุกวันนี้ นะ ขึ้นรอ
รถเมล์เฉย ๆ ก็เสี่ยงพออยู่
แล้ว

อย่า ได้เป็นห่วงเป็นใย กับ

ออมทรัพย์ลงมาตรงหน้า ขอให้
ช่วยเซ็นคำประกันให้หน่อย

ไปรษณียบัตรที่ได้รับไป
หนึ่งนั้นอ่านสนุก คัดลอกมาให้
อ่านกันเล่นก็ได้ เพราะข้อความ
ไม่ยาว อ่านง่ายเข้าใจดี ก็ขอ
ให้เป็น สื่อติดต่อกัน โดยตรง
ระหว่างผู้เขียนกับผู้อ่าน โดยมี
แวดวงเดียวกัน เป็นเพียงตัว
กลางเท่านั้น

“เรียน ผู้ควบคุมคอลัมน์
แวดวงเดียวกัน ถ้าจะให้รับ
เงินเดือนผ่านบริการของธนาคาร
ละก็ ขอเปลี่ยนเป็นผ่าน
บริการของโรงรับจำนำแทนได้
ใหม่ เพราะรู้สึกคุ้นเคยกว่า
และเข้าบ่อยกว่า ต่อรองกัน
ง่ายกว่า เพื่อยังไง ๆ จะได้จำนำ
เงินเดือนเสียด้วยเลย มันมี
เครดิตติดตัวอยู่แล้ว

ช่วย อ่าน แล้ว คิดด้วย เกิด
จะลงหรือไม่ลงก็สุดแล้วแต่”

นายจำนำ

พูดจากัน ประสา ผู้คนที่อยู่

ในแวดวงเดียวกันก็ต้องบอกว่า
เรื่องนี้ เป็น ความคิด ริเริ่ม ที่ ต้อง
การจะ ออก ช่องโหว่ใน การ ทุจริต
และ ประพฤติ มิชอบ จากการเบิก
จ่ายเงินเดือน ข้าราชการ มาจ่าย
เป็นตัวเงินสด ๆ

แต่การเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็
ตาม ถ้ามองไม่เห็นประโยชน์
โดยตรงอย่างแท้จริงต่อผู้ที่จะต้อง
รับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง
นั้น น่าจะพึงกระทำด้วยความ
สุขุมรอบคอบ และไตร่ตรอง
อย่างถี่ถ้วนถี่

เพราะ กระบวนการ ด้าน
กระแสคลื่นย่อม จะต้องบังเกิด
ขึ้นอย่างแน่นอน

ในเรื่องนี้ ผู้ที่จะถูกกระทบ
จากข้อเสนอในเรื่องนี้ ก็คือ
บรรดาลูกจ้างและข้าราชการชั้นผู้
น้อย ผู้มีชีวิตระหว่างเดือนด้วย
ลายเซ็นและเครดิต และใช้วัน
รับเงินเดือนเป็นวันล้างหนี้

รับ มาได้ เดี่ยว เดียวก็จ่าย
ไปแล้ว

ผู้คน ผู้ยากไร้ เหล่า นี้ มีอยู่
เกินครึ่งใน จำนวน ข้าราชการใน
หน่วยงาน

สำหรับ ท่าน ข้าราชการที่
กินเงินเดือนมาก ๆ นะ ช่าง
ท่านเกิดครับ ท่านเอาเงิน-
เดือนของท่านเข้าธนาคารเอง
ได้ ไม่ต้องไปห่วงท่านหรอก

ข้อสงสัยซึ่งเป็นประการส่ง
ท้ายของเรื่องนี้ก็คือ ข้อเสนอ
ดังกล่าวนี้กำหนดว่า การรับเงิน
เดือนโดยใช้ บริการ ของธนาคาร
ให้เป็นไปตามความสมัครใจ

สมมติว่า หน่วยงาน หนึ่งมี
อัตรากำลังข้าราชการหนึ่งพันคน
มีผู้สมัครใจจะรับเงินเดือน โดย
ผ่านบริการของธนาคารเสียสิร้อย
คน และไม่สมัครใจจะยุ่งเกี่ยว
กับกิจการ ของธนาคารอีกทกร้อย
คน

กรณีอย่างนี้ จะทำอย่างไรกัน

ถ้า จะดำเนินการให้เป็นไป
ตามความประสงค์ของทั้งสองฝ่าย
ก็ยังคงเป็นการเพิ่มงานให้กับเจ้า
หน้าที่การเงินมากยิ่งขึ้น

ยิ่งคิดก็ยิ่งสับสน

เอาอย่างนี้ดีไหมครับ ถ้า
หน่วยงานไหน ได้เริ่มต้น ทำเป็น



ตัวอย่างแล้วได้ผลอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องมากน้อยแค่ไหน ก็เขียนมาเล่า สู้กัน พังบ้าง เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเรื่องนี้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

หรือว่าประสบผลสำเร็จเป็นประการใด จะส่งมาให้แวดวงเดียวกัน ช่วยประชาสัมพันธ์ให้ก็ไม่ขัดข้องเลย

คุยกันเรื่องอนบางดึกว่าเรื่องนี้ก็ไม่เบาเหมือนกัน คือ เรื่องเกี่ยวกับของหนีภาษีจากทางใต้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากหาดใหญ่ซึ่งปัจจุบันมีการลักลอบนำของหนีภาษี นานาชนิดเข้ามาวางขายอย่างเปิดเผย

เป็นพฤติกรรมอันทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำและไม่เป็นธรรมในสังคมรวมทั้งเสียหายในประการอื่นๆ อีกมาก

ยิ่งมีการจับกุมหรือยึดสิ่งของดังกล่าวที่ประชาชนซื้อมาบริโภคใช้สอยเล็กๆ น้อยๆ

(แต่ไม่ได้มีการจับกุมผู้ขายแต่อย่างใด)

ความเสียหายก็ยังมีมากขึ้นเป็นทวีคูณ

นี่เป็นเรื่องแปลกที่เห็นกันจนชินไปแล้ว ซอของจาก ตลาดจากแผงลอยจากร้าน ที่วางขายโดยเปิดเผยในประเทศไทย

พอเอาชิ้นรถไฟมาก็ถูกจับ
ทว่าเป็นของหนีภาษี

เรื่องนี้มีการร้องเรียนกันมานานนักหนาแล้ว

วันนี้ ท่านนายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งให้ กระทรวงมหาดไทย และ กระทรวงการคลังรีบดำเนินการแก้ไข

หลักการสำคัญ ก็คือ ให้แก้ ปัญหาที่ต้นตอ—ต้องปราบปรามผู้ขาย ทั้งที่หาดใหญ่และที่อื่น ๆ จะจับหรือยึดของจากผู้ซื้อที่ซื้อ ของ ใน ท้อง ตลาด ตาม ปกติ ธรรมดาเพื่อบริโภคหรือใช้ สอย เล็กๆ น้อยๆ โดยจะหาเหตุว่าไม่มีใบเสร็จรับเงินจากผู้ขายกำกับไม่ได้

ข้ออ้างในการจับกุมหรือยึดสินค้า ดังกล่าว ด้วย เหตุไม่มี ใบเสร็จรับเงิน (อย่างเคย) ก็เป็นอันหมดสิ้นไป

ประเด็น ที่อาจจะเหลือค้าง อยู่ประเด็นเดียวก็คือเรื่องจำนวนของสินค้า

ว่าเป็นจำนวนเล็กๆ น้อยๆ เพื่อบริโภคหรือใช้สอย หรือมิใช่

เชื่อเถิดว่า วิจารณ์ญาณที่
เที่ยงธรรม และดุลพินิจอันไม่
มีส่วนได้เสียของวิญญูชนนั้นตัด
สินเรื่องนี้ได้โดยไม่วาย

อย่างไรก็ตาม การปราบ
ปรามตลาดขายของหนีภาษีทั้งที่
หาใหญ่และที่อื่น ๆ นั้น อาจจะ
ทำให้มีผู้เดินทางออกไปหาซื้อของ
หนีภาษี ทำนองเดียวกับที่เคย
ซื้อได้จากสถานที่ดังกล่าว เข้า
มาจากต่างประเทศโดยตรง

อย่างเช่นจาก ปาดังเบซาร์/
สุโขทัย/บึง/สิงคโปร์ หรือ
ฮ่องกง

แล้วก็ชุกซ่อน หรือใช้วิธี
การอื่น ๆ ที่จะเอาเข้ามาในราช-
อาณาจักรโดยไม่เสียภาษี

พูดง่าย ๆ ก็คือ เอาของหนี
ภาษีเข้ามา

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บรรดา
ข้าราชการ และหน่วยงานของรัฐ
วิสาหกิจ

ซึ่งหากเป็นเช่นนั้น ก็จะเป็น
เป็นการเพิ่มความเหลื่อมล้ำ สร้าง
ความไม่เป็นธรรมในสังคมให้มี
มากยิ่งขึ้นกว่าเดิมเสียอีก

ท่าน นายกรัฐมนตรี จึงได้
กำชับเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจหน้าที่ให้ ปฏิบัติ การ ให้เป็น ไป ตาม
กฎหมายโดยสั่งการผ่านทางกระ-
ทรวงมหาดไทยและกระทรวงการ
คลัง

พร้อมนี้ ท่านนายกรัฐมนตรี
ได้ขอให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ
กำชับข้าราชการ ลูกจ้างและ
พนักงานรัฐวิสาหกิจในสังกัด

ให้ ปฏิบัติ ตน ให้ชอบ ด้วย
กฎหมาย

ให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประ-
ชาชนโดยทั่วไป

ไม่นำ ของต่างประเทศเข้า
มาโดยฝ่าฝืนกฎหมาย หรือไม่
เสียภาษีอากรที่ควรต้องเสีย

โดย อาศัย อิทธิพล จากตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ ยาน
พาหนะราชการ

และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง
จากการให้เกียรติ ไม่เคร่ง
ครัดในการตรวจตราจากเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจหน้าที่

เรื่องที่เขามาพูดคุยกัน แวด
วงเดียวกันวันนี้ เกี่ยวพันกับ

เพื่อน พ้อง ข้าราชการผู้อยู่ในแวด
วงเดียวกันทุกท่าน

ในทั้งสองเรื่อง

เกือบ ลืม บอก ไปว่า — เรื่อง
การใช้ อิทธิพล ราชการ นำของ
ต่างประเทศเข้ามาโดยไม่ชอบนั้น
เป็นหนังสือเวียนจากสำนักนายก
รัฐมนตรี ที่ สร ๑๐๐๖/๓๓๓๘
ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๒๓
สด ๆ ร้อน ๆ นี้เองครับ

ไม่ทราบว่าจะมีลงในวารสาร
ข้าราชการฉบับนี้หรือเปล่า

แวดวงเดียวกันลัดคิว ตัด
หน้าเอามาลงให้ทราบทั่ว ๆ กัน
เสียก่อน

จะรู้กันโดยทั่วไป

ทั้งเพื่อนข้าราชการผู้มีหน้าที่
จับกุมของหนีภาษี

กับเพื่อน ข้าราชการ ที่เคย
อาศัยอิทธิพลจากตำแหน่งหน้าที่
การงานเอาของต้องห้ามเข้ามา

จะได้ ประพฤติ ปฏิบัติ ให้อยู่
ในกรอบเกณฑ์เดียวกัน

เพราะเราต่างอยู่ในแวด
วงเดียวกัน

มิใช่หรือ

ท้ายเล่ม

ในชีวิตข้าราชการ การโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งต่าง ๆ แม้ในระดับเดียวกันก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าการเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้ เพราะบางตำแหน่งก็อยู่ไกลปืนเที่ยงเสียเหลือเกิน ครอบครัวยังข้าราชการที่ติดตามไปด้วยต้องประสบกับความยากลำบากนานาประการ แยกกันอยู่หรือก็ใช้ที่ บางตำแหน่งในบางสถานที่ก็ไม่มีเครื่องมือเครื่องใช้ให้พร้อม ผู้ทำงานไปแล้วไม่สามารถใช้วิชาความรู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ สมกับความตั้งใจก็เกิดความเบื่อหน่าย หรือบางตำแหน่งก็มีฐานะอำนาจหน้าที่ด้อยลงไปกว่าที่อื่น ใครถูกย้ายไปก็เสียขวัญเสียกำลังใจ บางตำแหน่งก็มีสิ่งจูงใจหอมหวลให้ใครต่อใครอยากไปอยู่ แม้จะลดตำแหน่งก็ยินดีไป ไม่เพียงเท่านั้น การโยกย้ายยังมีความสำคัญต่อข้าราชการในประการอื่นอีก เช่น การสร้างความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการทำงานในระดับสูงต่อไป เป็นต้น

ฉะนั้น การโยกย้ายข้าราชการจึงไม่อาจจัดดำเนินไปโดยอาศัยความพึงพอใจของผู้มีอำนาจสั่งการเท่านั้น แต่ควรพิจารณาโดยมีหลักเกณฑ์ ตระหนักถึงประโยชน์ที่ราชการจะได้รับจากการแต่งตั้งผู้ไปดำรงตำแหน่งสำคัญพร้อมทั้งมีแผนที่จะสร้างข้าราชการให้มีความรอบรู้ และประสบการณ์ในงานไปพร้อมกัน แน่ละ สวัสดิการของครอบครัวข้าราชการก็ต้องคำนึงถึงด้วยเช่นกัน

วารสารข้าราชการพยายามศึกษาสำรวจแนวทางในการดำเนินงานเรื่องนี้ของส่วนราชการต่าง ๆ โดยในฉบับนี้ ได้เสนอเรื่องของกรมการปกครองก่อนและจะจัดเรื่องของส่วนราชการอื่นมาเสนอต่อไป เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันอันจะยังประโยชน์ให้มีการปรับปรุงงานด้านนี้เหมาะสมยิ่งขึ้นไป

บรรณาธิการ