

วารสาร ข้าราชการ



ยุคใหม่.
ปีที่ ๓๐

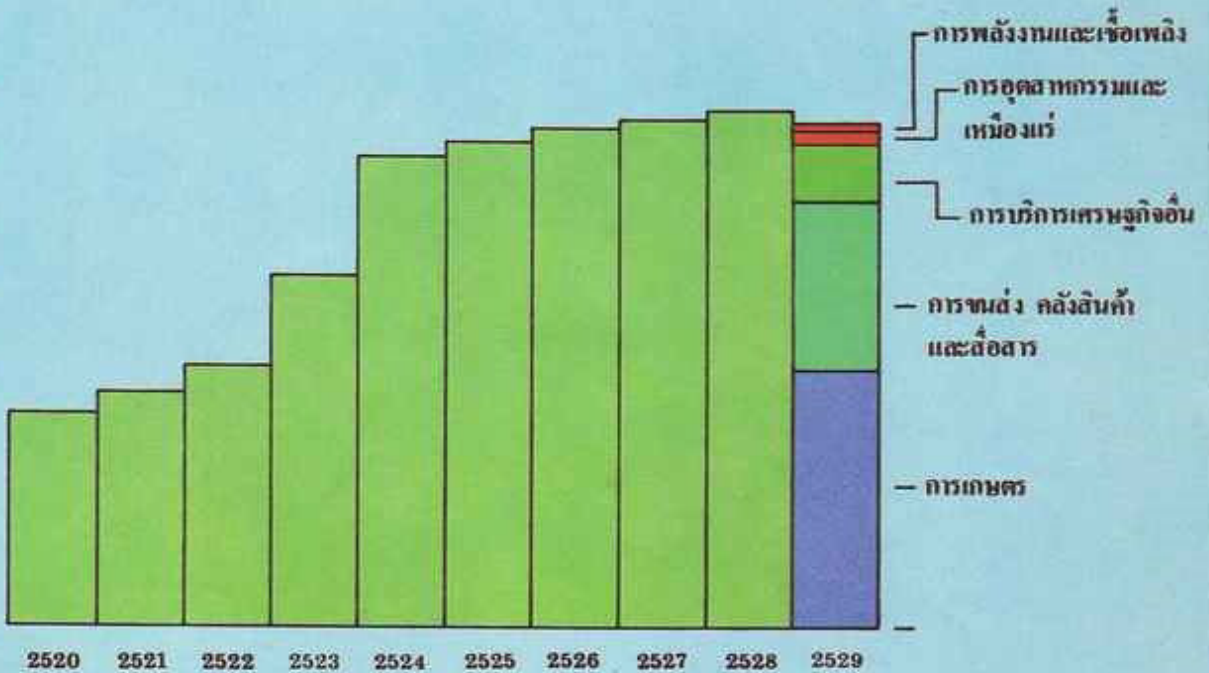
• เพื่อข้าราชการทุกคน

ISSN 0125-0906
ตุลาคม ๒๕๒๘

งบประมาณรายจ่าย ด้านเศรษฐกิจ ปีงบประมาณ 2520-2529

พันล้านบาท

40
32
24
16
8
0



วิเคราะห์งบประมาณปี 2529

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๒๘

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

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

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ผู้จัดการสวัสดิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
ฝ่ายจัดการ นายเกรียงไกร กลิ่นอุบล

ผู้จัดทำ ที่ปรึกษา

นายโสรัจ สุจริตกุล
นายสำราญ ถาวรายุค
นายวิลาศ สิงหวิสัย
นายอุศล บุญประกอบ
นางทิพาวดี เมฆสุวรรณ

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ
นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวอัญญา เวสาร์ชช
นางสาววิณา สีวากรณ์
นางสาวยุพียง เนียวกุล
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
นายวรพัฒน์ ทิวถนอม
นายสาโรช ศิริโสภณาภรณ์
นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์

ประชาสัมพันธ์

นายธงชัย วาณิชกะ
นายนิเวศน์ สิทธิชัย

ออกแบบปก

ศิลปกรรม

ปกพิมพ์ที่

สถานที่พิมพ์

นายมนตรี จตุรภัทร
นายวิจิต ชาติวิ
พินันท์ พับบลิชซิง
บริษัท ประชาชน จำกัด
(แผนกการพิมพ์)
๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม
บางรัก ๑๐๕๐๐
โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒
๒๓๕-๐๓๘๙

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนือกุล
พ.ศ. ๒๕๒๘



มหาปิยาลัย

วันที่สุริยดับแสงอันแรงร้อน
 และนาครมีเพียงเสียงร่ำไห้
 คือวันแห่งมิ่งมหาปิยาลัย
 ซึ่งหยาดใสในแววดาร่าจารึก
 ทุกมือทาสเมื่อหันวันพันธนา
 นบวันทาแทนด้อยร้อยรู้สึก
 เหมือนคืนแรมมีดาวรายประกายพริก
 ส่องสำนึกสว่างเน้นความเป็นไท
 วันเวลา คืบวัน ความผันผ่าน
 ลบวันวารแห่งพระองค์ลงมิได้
 สอนให้รู้ ให้รัก พิทักษ์ไว้
 เมธให้ชีวิต อิศรา

ธ จึงเป็นราชันย์นรินทร์สมัย
 จำหลักในความสูงส่งธำรงเหล่า
 นรินทร์ในสายธารกาลเวลา
 ด้วยกระแสพระเมตตาคุ้มนาคร

ธ พิทักษ์ยุติธรรมให้รำชาน
 เป็นตำนานอันยืนยงทรงนุสรณ์
 ปิยราช ปิยมหาจุฬาลงกรณ์
 สถาพรด้วยภาพพจน์อันงดงาม
 เขียงบิดาผู้ปกป้องนครเศ
 ลบเทวทัตบิดวิลแผ่นดินสยาม
 พิทักษ์ธรรม พิทักษ์ไทย ให้เรืองราม
 พิทักษ์คามด้วยพระบารมี

วางมาลัยร้อยกรอรองพระบาท
 อภิวาทพระทรงม้าสง่าศรี
 แม้ธลวงลับลาจากชาติรี
 ก็ยังมีพระองค์ในหัวใจคน

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ
 ข้าพระพุทธเจ้า วารสารข้าราชการ
 สำนักงาน ก.พ.



สวัสดิ์ละ

บัดนี้งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๒๙ ได้มีผลใช้บังคับแล้ว ราชการงานเมืองต่าง ๆ ก็จะต้องดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่องตามครรลองอย่างที่ฝรั่งพูดกันว่า "เดอะ โชว์ มัส โก ออน" ดารานำแสดงเรื่องการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินประจำปีนี้ ก็คงเป็นข้าราชการพลเรือนเจ้าเก่านั่นเอง

การใช้จ่ายเงินหรือเรียกตามภาษาราชการว่าการบริหารงบประมาณในปีผ่าน ๆ มานั้น เราเห็นว่ายังมีจุดอ่อนที่สำคัญอยู่สองประการคือ *ประการแรก* การใช้จ่ายเงินงบประมาณของทางราชการยังมีร่องรอยปรากฏว่าฟุ่มเฟือย ไม่คุ้มค่าอยู่มาก กล่าวคือ บางทีก็สักแต่จะใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้มานั้นเพียงเพื่อให้หมด ๆ ไป โดยประโยชน์ผลจะตกกับประเทศชาติหรือทางราชการอย่างไรหรือไม่นั้น มักจะไม่ได้รับการสนใจหรือเอาใจใส่เท่าที่ควร *ประการที่สอง* ยังมีช่องว่างระหว่างงบประมาณค่าใช้จ่าย และงบประมาณรายรับที่ราชการตั้งไว้กับรายจ่ายและรายได้จริงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นช่องว่างที่เริ่มจะโตขึ้นทุกปี เช่น จากตัวเลขเอกสารงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๒๙ ปรากฏว่าปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗ ได้ประมาณการรายได้ไว้ ๑๕๖,๐๐๐ ล้านบาท แต่รายได้จริงเพียงแค่ ๑๔๘,๘๒๑ ล้านบาท และงบประมาณรายจ่ายตั้งไว้ ๑๙๒,๐๐๐ ล้านบาท รายจ่ายจริงประมาณ ๑๗๗,๒๐๖ ล้านบาท เป็นต้น สิ่งที่สื่อแสดงอย่างชัดเจนก็คือรายจ่ายตั้งไว้สูงกว่ารายรับ และรายได้ก็ยังได้ไม่ถึงเป้าที่ประมาณการณไว้ แม้รายจ่ายจะใช้น้อยกว่าที่ตั้งไว้ก็ตาม แต่ก็ยังเป็นยอดที่สูงกว่ารายได้อยู่ถึง ๒๘,๓๘๕ ล้านบาท จึงพอสรุปได้ว่าการเตรียมแผนงาน การบริหารงาน การบริหารเงิน และการบริหารคนในราชการยังมีช่องว่างที่จะต้องเร่งปรับปรุงกันอีกมาก กล่าวได้ว่า ดารานักแสดงที่เป็นข้าราชการทั้งหลายยังเล่นได้ไม่สมบทบาท

ถ้าจะให้ข้าราชการมีบทบาทการแสดงอย่างยอดเยี่ยมแล้ว ข้าราชการก็ต้องช่วยรับผิดชอบในการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินทุกบาททุกสตางค์ให้ได้ผลคุ้มค่า ได้ประโยชน์แก่แผ่นดินมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

ความจริงอาจจะไม่ถึงขั้นแสดงบทได้ยอดเยี่ยมหรอก เอากันแค่ข้าราชการทุกคนพยายามเพิ่มผลงานของตนขึ้นอีกเล็กน้อยและประหยัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณอีกสักแค่ ๑๐ เปอร์เซ็นต์ เราก็คงจะประหยัดงบประมาณได้ถึงหมื่นกว่าล้านบาท และรายได้ก็ยิ่งอาจจะเพิ่มขึ้นมาอีกเป็นจำนวนหนึ่งอย่างแน่นอน

เราใคร่ฝากเพื่อนข้าราชการให้ช่วยพิจารณาแนวทางที่จะเพิ่มความคุ้มค่าและหาทางแก้จุดอ่อนของการใช้งบประมาณแผ่นดิน ดังนี้

๑. กิจการต่าง ๆ ในวงราชการนั้น ควรที่จะมีการกำหนดคนโยบาย เป้าหมาย แผนงานไว้ให้ชัดเจน แทนที่จะทำงานกันแบบสักแต่จะทำไปตามยถากรรม โดยเฉพาะทำอย่างไรงานต่าง ๆ ที่ทำจึงจะได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น มีความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่ต้องสูญเสียไปเพื่อการนั้น ๆ

๒. การใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินนั้นจะต้องมีปณิธานแน่วแน่ว่าจะนำไปใช้เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเท่านั้น

๓. ส่วนราชการต่าง ๆ จะต้องลดความฟุ้งเฟ้อ ลดขั้นตอนการทำงานให้เหลือเท่าที่จำเป็นและเกิดประโยชน์จริง ๆ ลดการควบคุมดูแลจากความไม่ไว้วางใจลงบ้าง ลดความซ้ำซ้อนของงานต่าง ๆ ลงให้มากที่สุด และที่สำคัญก็คือเลิกถือคติว่า "รกคนดีกว่ารกหญ้า"

๔. หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเป็นผู้บริหารงานที่มีสมรรถภาพ สามารถควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปอย่างประหยัดเหมาะสม โดยถามตนเองอยู่เสมอว่าตนเองได้บริหารทรัพยากรของราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่าหรือไม่

๕. ข้าราชการทุกคนจะต้องมีจิตสำนึกว่าทุกบาททุกสตางค์ที่ใช้จ่ายจากเงินงบประมาณนั้น เป็นเงินภาษีอากรจากประชาชนทุกคนรวมทั้งของตนเองด้วย จึงต้องละเอียดและระมัดระวังอย่างรอบคอบในการใช้จ่าย และต้องมีจริยธรรมในการทำงานและในการครองตน โดยถือว่าการใช้เงินงบประมาณในทางที่ผิดจะตกเป็นบาปกรรมแก่ตนเองและครอบครัว

มาถึงตรงนี้ก็อาจมีผู้ค้านว่า การปรับปรุงหรือแนะนำให้ใครทำอะไรต่อมิอะไรนั้น คิดง่าย พูดง่าย แต่จะทำจริง ๆ แล้วยากมาก ก็ยอมรับว่าเรื่องปฏิบัติ ๕ ประการดังกล่าวนั้นยากมาก แต่ราชการก็คือความยาก ธรรมชาติของราชการคือการปฏิบัติงานยุ่งยาก ทั้งนี้เพราะงานราชการเป็นงานที่เกี่ยวกับส่วนรวมและสาธารณชน เป็นงานที่ผู้ทำต้องคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตัว เป็นงานที่จะต้องจัดสรรประโยชน์ให้แก่สาธารณชนอย่างเป็นธรรม เป็นงานที่จะต้องพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของสาธารณชนจากการช่วงชิง ยื้อแย่งของกลุ่มชน เป็นงานที่ผู้ทำจะต้องเสียสละและทุ่มเทเวลาทั้ง ๒๔ ชั่วโมงต่อวันให้กับงาน ดังนั้น ถ้าใครชอบทำงานไม่ยากก็คงต้องออกไปทำงานอย่างอื่นที่ไม่ใช่ราชการ

การแก้ปัญหาใด ๆ ในโลกนี้ ก็คงจะต้องเริ่มต้นจากการคิดการพูดก่อน แม้พรรคก็ยังมืองค์แปด ซึ่งเริ่มต้นด้วยความคิดที่ถูกต้องคือสัมมาทิฐิไม่ใช่ "สัมมาสัมไป" หรือทำงานกันไปแบบวัน ๆ โดยไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม คนที่เกียจคนไม่เอาไหนก็คงจะมีข้อแก้ตัวกันได้ทั้งนั้นแหละ คนพวกนี้แม้แต่จะคิดก็เกียจคิดเสียแล้ว

ตอนนี้ประเทศของเรามีคนที่ว่างงานอยู่นับล้านคน ถ้าใครไม่อยากจะคิดอะไร ชอบทำงานแบบเข้าขามเย็น ขาม ก็โปรดจำไว้ให้แม่นว่า "คนเกียจไม่มีสิทธิอยู่ในราชการ" และอย่างไรเสียวันหนึ่งทางราชการก็จะต้องหาทางกำจัดคนประเภทนี้ให้หมดไปจากวงราชการแน่ ๆ

ขึ้นต้นด้วยเรื่องงบประมาณ แต่ลงท้ายด้วยเรื่องเกียจ ทุกอย่างล้วนเป็นอนิจจัง





ปก :

งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๒๕ :

เราใช้จ่ายงบประมาณไปอย่างไร

สารบัญ

มหาปีธาลัย	๓
บทบรรณาธิการ	๔
บทความวิชาการ	
● แนวทางการพัฒนาระบบงบประมาณของประเทศ	๑๑
- บดี จุณณานนท์	
● การวิเคราะห์งบประมาณรายจ่าย ๒๕๒๕	๒๑
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์	
- ธรรมบุญ พงษ์ศรีกูร	
คอลัมน์ประจำ	
● ข่าวยุทธการ	๗
● เกร็ดบริหาร : เทคนิคการนำเผด็จศึก - ดร.สุรัฐ ศิลปอนันต์	๕๓
● วินัยข้าราชการ : อุทาหรณ์ก่อนทำผิด - เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์	๕๓
● หน้าต่างบุคลากร : บทบาทบุคลากร : ในทัศนะนักบริหารงานบุคคล (ตอน ๒)	๖๑
● แนะนำควรรสอเปลี่ยนตำแหน่ง	๗๑
● กฎหมายและระเบียบใหม่	๗๕
● หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน : ไฟในการทำงานรับใช้ประชาชน - วิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์	๘๑
● คลื่นลูกใหม่	๘๕
● ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๘๙
● คู่ขวัญใหม่	๙๕
● แนะนำบุคคลน่าสนใจ : ยูน บุญญะศิริ - รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร	๙๖

ข้าราชการ



การกู้เงินภายในประเทศประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕

คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้กระทรวงการคลัง กู้เงินภายในประเทศได้โดยไม่ต้องรออนุมัติจาก คณะรัฐมนตรี ทั้งนี้การกู้เงินจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข ต่อไปนี้

๑. การกู้เงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ จะต้องอยู่ภายในวงเงิน ๓๓,๐๐๐ ล้านบาท
๒. อัตราดอกเบี้ยขั้นสูงต้องไม่เกินร้อยละ ๑๔ ต่อปี
๓. อัตราดอกเบี้ยตัวสัญญาใช้เงินที่ออกให้ ธนาคารออมสินต้องไม่สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินประจำ ประเภท ๑๒ เดือนของธนาคาร บวกกับอัตราร้อยละ ๑.๒๕
๔. อายุของตราสารในการกู้เงินจะต้องไม่เกิน ๑๕ ปี โดยให้ออกตราสารได้เป็นคราว ๆ ไป และให้มีอัตราดอกเบี้ยตามแต่ที่กระทรวงการคลังเห็นสมควร
๕. การกู้เงินนี้จะกระทำต่อเมื่อพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ประกาศใช้แล้ว

ให้รับจํานำข้าวโพดในราคาที่สูงขึ้น

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๒๔ อนุมัติในหลักการให้มีการรับจํานำ ข้าวโพดในราคาหาละ ๘๐ บาท โดยให้ชาวไร่ ข้าวโพดรับภาระค่าดอกเบี้ยไม่เกินร้อยละ ๗ ต่อปี

และค่าเก็บรักษาจำนวนไม่เกินตันละ ๗.๕๐ บาท และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๔ รับทราบและเห็นชอบการดำเนินงานโครงการรับจำนำข้าวโพดและโครงการค้าแลกเปลี่ยนข้าวโพดกับปยุนา โดยให้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จัดสรรวงเงินไม่เกิน ๓๐๐ ล้านบาท และอนุมัติให้องค์การคลังสินค้าและธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ยืมเงินจากกองทุนสงเคราะห์เกษตรกรในวงเงินไม่เกิน ๔๐ ล้านบาท เพื่อนำมาใช้จ่ายในการดำเนินงานโครงการนี้

ต่อมากระทรวงพาณิชย์ได้เริ่มดำเนินการรับจำนำข้าวโพดหน้าไซโล จำนวน ๒๔ แห่ง ระหว่างวันที่ ๖-๙ กันยายน ๒๕๒๔ แต่ไม่มีเกษตรกรรายใดเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากราคาปรับจำนำต่ำเกินไป กระทรวงพาณิชย์จึงเสนอขอเพิ่มราคาปรับจำนำข้าวโพดให้สูงขึ้นจากเดิมบาทละ ๘๐ บาท เป็น ๑๐๐ บาท เพื่อให้ราคาปรับจำนำใกล้เคียงกับราคาซื้อขายข้าวโพดในตลาด ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติตามที่กระทรวงพาณิชย์เสนอ

ร่างพระราชบัญญัติสถานพยาบาลฉบับใหม่

นายมารุต บุณนาท รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขให้สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๒๔ ว่า กระทรวงสาธารณสุขได้พิจารณา ร่างพระราชบัญญัติสถานพยาบาลฉบับใหม่เสร็จแล้ว และจะนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาภายในเดือนตุลาคมนี้ เพื่อเร่งให้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้รัฐสภาพิจารณาในสมัยการประชุมที่จะถึงนี้

สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้คือให้ยกเลิกพระราชบัญญัติสถานพยาบาล ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๐๔ ที่ใช้ในปัจจุบัน และกำหนดให้มีการตั้งคณะกรรมการสถานพยาบาลขึ้น โดยมีปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นประธาน และมีผู้แทนจาก

ส่วนราชการและจากโรงพยาบาลเอกชนร่วมเป็นคณะกรรมการ

คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ในการพิจารณาให้คำเสนอแนะในการปิดสถานพยาบาลเป็นการชั่วคราว หรือเพิกถอนใบอนุญาตสถานพยาบาลเอกชน ซึ่งกระทำผิด นอกจากนี้ยังมีหน้าที่กำหนดอัตราการรักษาพยาบาลโรคบางโรคโดยเฉพาะสำหรับชีวิตประจำวัน โดยสถานพยาบาลแต่ละแห่งจะต้องปิดประกาศอัตราค่ารักษาพยาบาลให้ประชาชนทราบโดยเปิดเผย พร้อมทั้งควบคุมให้สถานพยาบาลเอกชนให้การรักษาแก่ผู้ตกอยู่ในอันตรายรุนแรง แม้ว่าฐานะทางเศรษฐกิจของผู้นั้นจะไม่ดี

รัฐบาลไทยได้รับการยกย่องจากองค์กรระหว่างประเทศ ในการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือ

นายชวน หลีกภัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เปิดเผยว่า องค์การระหว่างประเทศ ๒ องค์การ คือ องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม และองค์การศึกษาโลก ได้ประกาศยกย่องรัฐบาลไทยที่ได้มีนิกกำลังประชาชน องค์กรท้องถิ่น หน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ดำเนินการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือ โดยองค์การระหว่างประเทศ ทั้ง ๒ องค์การจะมอบโล่เกียรติยศของสมาคมการอ่านระหว่างประเทศ และรางวัล เวลธี พิซเซอร์ ให้กับผลการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือของประเทศไทย

อนึ่ง ในขณะนี้ยังมีผู้ไม่รู้หนังสือเข้ารับบริการแล้วทั้งสิ้น ๔๒๓,๙๖๗ คน มีประชาชนอาสาสมัครสอนจำนวน ๒๗๘,๘๑๙ คน มีจังหวัดปลอดการไม่รู้หนังสือแล้ว ๓ จังหวัด ซึ่งได้แก่ นครราชสีมา ร้อยเอ็ด และอุบลราชธานี และมีอำเภอปลอดผู้ไม่รู้หนังสือแล้ว ๗๐ อำเภอ

การกวัดขັນวินัยข้าราชการของกรมที่ดิน

นายศิริ เกวลินสถุษฐ์ อธิบดีกรมที่ดิน ชี้แจงถึงผลการดำเนินการทางวินัยที่มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ราชการและแก่ตนเอง และสร้างภาพพจน์ที่ดีแก่ประชาชนให้เกิดความเชื่อถือในตัวข้าราชการ

โดยตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๒๘ นี้ กรมที่ดินได้พิจารณาลงโทษผู้กระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนรวม ๗๑ ราย ในโทษสถานต่าง ๆ ได้แก่ ไล่ออก ๑๓ ราย ปลดออก ๑ ราย ให้ออก ๓ ราย ลดขั้นเงินเดือน ๖ ราย ตัดเงินเดือน ๒๔ ราย ภาคทัณฑ์ ๒๐ ราย เพิ่มโทษ ๑ ราย ให้ออกไว้ก่อน ๑ ราย และพักราชการ ๒ ราย ข้าราชการที่ถูกลงโทษเหล่านี้มีตั้งแต่ข้าราชการระดับ ๑ ถึงระดับ ๗ และเป็นผู้ที่กระทำผิดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ทุกจริตต่อหน้าที่ ปฏิบัติงานโดยไม่ชอบและล่าช้า ยกยอกเงินค่าธรรมเนียมประเภทต่าง ๆ เรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชน ออกโฉนดที่ดินผิดพลาดเคลื่อนและไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นต้น

ทิศทางการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้บรรจุทิศทางการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ระยะ ๕ ปีไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๓๐-๒๕๓๔ เพื่อให้วงการสังคมสงเคราะห์มีแผนหลักในการดำเนินงาน

ทิศทางการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี พอสรุปได้ดังนี้

๑. ดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๕ ที่สำคัญ โดยเฉพาะการลดอัตราการเพิ่มของประชากรต่อไป จากประมาณร้อยละ ๑.๕ เมื่อสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ ลงให้เหลือร้อยละ ๑.๑ เมื่อสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ โดยใช้มาตรการจูงใจให้คู่สมรสสนใจในการวางแผนครอบครัวให้มากขึ้น เน้นการวางแผนครอบครัวโดยวิธีการถาวรและกึ่งถาวร และเน้นกลุ่มเป้าหมายที่ยังมีการวางแผนครอบครัวในอัตราที่ต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ของประเทศ ตลอดจนชุมชนแออัดในเขตเมือง

๒. ปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน พัฒนาลังคม พัฒนากำลังคน และแรงงาน โดยทบทวนนโยบาย การจัดเก็บค่าบริการทางสังคม ค่าบริการด้านสาธารณสุขและการศึกษา โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเก็บค่าบริการต่ำมาก จำเป็นจะต้องปรับปรุงให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น ควบคู่ไปกับการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ยากจนทุกระดับการเรียน และให้มีการสร้างระบบเงินกองทุนขึ้นในระบบการศึกษา เร่งรัดการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนและตลาดต้องการ และชะลอการผลิตกำลังคนในสาขาที่มีปัญหาการว่างงานมาก รวมทั้งจัดระบบและกลไกการประสานงานระหว่างสถาบันการศึกษา ฝึกอบรมกำลังคนกับผู้ใช้กำลังคน และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา สถาบันการฝึกอบรมของรัฐกับภาคเอกชนในการฝึกงานในสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการประกอบอาชีพส่วนตัวเพื่อการสร้างงานด้วยตนเอง โดยรณรงค์และเผยแพร่ทิศทางตลาดแรงงานให้นักเรียน นักศึกษา เยาวชน และผู้ประกอบการ ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน มีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบ

อาชีพส่วนตัว และให้มีการศึกษา ฝึกอบรม แก่ผู้
ที่สนใจเพื่อพัฒนาด้านความรู้ทั้งในแง่วิชาชีพ การ
ธุรกิจ การจัดการ การเงิน และการบัญชี

๓. กำหนดกลไกการพัฒนาสังคม พัฒนา
กำลังคน และแรงงาน โดยการผนึกกำลังกันทุกฝ่าย
และเน้นหลักการส่งเสริมการพึ่งตนเอง การรวมกลุ่ม
เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐ
โดยปรับบทบาทของรัฐในการให้บริการทางสังคมให้
เหมาะสม โดยคำนึงถึงข้อจำกัดทางด้านการเงินของ
ประเทศ โดยเน้นบทบาทในด้านการอำนวยความสะดวก

ยุติธรรม การรักษากฎหมายและระเบียบข้อบังคับ
และการส่งเสริมอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สนับสนุน
ให้ธุรกิจภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการ
ทางสังคมเพิ่มมากขึ้น โดยส่งเสริมการลงทุนที่
เหมาะสม และใช้นโยบายราคาเป็นสิ่งจูงใจ รวมทั้ง
การอำนวยความสะดวกในการจัดบริการ และส่งเสริม
สนับสนุนให้มีการรวมตัวของเอกชน เพื่อประสาน
งานกับฝ่ายรัฐ และใช้แผนเป็นเครื่องมือในการ
ประสานงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางเดียว
กัน



มาตรฐาน เคมีเกษตร อันทรงคุณภาพ ตรา กระโถนไฟ



จากโรงงานที่ทันสมัย และผู้เชี่ยวชาญที่เชื่อถือได้
จึงได้เกิดผลิตภัณฑ์ เกษตรกรนิยม แพร่หลาย



บริษัท เจียไต๋ จำกัด
เลขที่ ๑๐๑ ถนนพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๐๐
โทร. ๒๖๒๖๒๑-๐

บทความวิชาการ

บทความ การพัฒนาระบบงบประมาณ ของประเทศไทย

บตี จุณณานนท์*

นับตั้งแต่สำนักงานงบประมาณได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๒ นั้น สำนักงานงบประมาณได้มีการปรับปรุงวิธีการงบประมาณตลอดมา เป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้วิธีการงบประมาณมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและทางการเมืองของประเทศ แต่การเปลี่ยนแปลงในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้เป็นเพียงแต่การปรับปรุง

ในรายละเอียดปลีกย่อย จนกระทั่งถึงปีงบประมาณ ๒๕๒๕ สำนักงานงบประมาณจึงได้เริ่มดำเนินการปรับปรุงระบบงบประมาณครั้งใหญ่ โดยมีเป้าหมายที่จะปฏิรูประบบงบประมาณให้เป็นระบบงบประมาณแบบแผนงาน การปรับปรุงดังกล่าวนี้ ได้เริ่มดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้วในหลาย ๆ ด้าน แต่ก็ยังมีอีกหลายขั้นตอนที่จะต้องได้รับการปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้ สำนักงานงบประมาณก็ได้ถือ

* ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ

โอกาสปรับปรุงระบบและวิธีการทางงบประมาณ บางอย่างไปพร้อม ๆ กับการปรับปรุงระบบงบประมาณของประเทศให้เข้าระบบงบประมาณแบบแผนงานอีกด้วย คือ

- เริ่มใช้กระบวนการจัดทำงบประมาณแบบกำหนดสัดส่วนของวงเงินงบประมาณรายจ่ายแต่ละด้าน จากแนวนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (Top down process)

- รวมกระบวนการอนุมัติเงินประจำงวดและกระบวนการจัดสรรเงินประจำงวดไปเบิกจ่ายในส่วนภูมิภาคเข้าไว้ด้วยกัน

- ริเริ่มระบบการบริหารงบประมาณในระดับจังหวัด

ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมกระบวนการงบประมาณให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติมากที่สุด

สาระสำคัญของการดำเนินงานปรับปรุงระบบงบประมาณที่ผ่านมา

๑. การปรับปรุงระบบงบประมาณให้เข้าสู่ระบบงบประมาณแบบแผนงานที่ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๕ นั้น เป็นการปรับปรุงในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป สำหรับส่วนที่ได้ดำเนินการไปแล้วคือการเปลี่ยนรูปแบบของพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จากการแสดงถึงหมวดรายจ่ายมาเป็นรูปแบบที่เน้นถึงผลสำเร็จของแผนงาน/โครงการ โดยการกำหนดแผนงานไว้ในร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีทีเสนอ

ต่อรัฐสภา พร้อมกันนี้ก็ปรับปรุงเอกสารงบประมาณรายจ่ายให้มีเนื้อหาสาระที่แสดงถึงเป้าหมาย หรือผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารในทุกระดับของรัฐบาลและรัฐสภาได้เห็นถึงความเชื่อมโยงของกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างชัดเจน ซึ่งนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบงบประมาณแบบแผนงาน สำหรับการปรับปรุงในด้านการบริหารงบประมาณก็ได้ดำเนินการปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับแนวความคิดของระบบงบประมาณแบบแผนงานและพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้ปรับปรุงไปแล้ว โดยกำหนดให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจยึดถือแผนงาน/โครงการ เป็นกรอบในการบริหารงบประมาณแทนการยึดถือหมวดรายจ่าย และเพื่อให้ผู้บริหารของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจมีความคล่องตัวในการควบคุมและบริหารงบประมาณ สำนักงานงบประมาณก็ได้ผ่อนคลายการควบคุมการใช้จ่ายในบางลักษณะลง

๒. กระบวนการจัดทำงบประมาณแบบกำหนดสัดส่วนของวงเงินงบประมาณรายจ่ายแต่ละด้านจากแนวนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ Top-down process ได้เริ่มนำมาใช้ในปีงบประมาณ ๒๕๒๕ โดยมีหลักเกณฑ์ในการดำเนินการพอสรุปได้ คือ สำนักงานงบประมาณจะประสานแนวนโยบายของรัฐบาลและแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในด้านต่าง ๆ และนำนโยบายดังกล่าวนี้มากำหนดเป็นวงเงินงบประมาณรายจ่ายของแต่ละด้านและแต่ละกระทรวง จากนั้นจะแจ้งยอดวงเงินรายกระทรวงตลอดจนแนวนโยบายงบประมาณไปยังกระทรวงเจ้าของงบประมาณซึ่งจะดำเนินงานจัดสรรวงเงินให้แก่ส่วนราชการในสังกัด และส่วนราชการต่าง ๆ ก็จะ

จัดทำคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีภายในวงเงินที่ได้รับ วิธีการดังกล่าวนี้จะช่วยทำให้การจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปีสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลและเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ขนาดของวงเงินงบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้นของประเทศมีอยู่อย่างจำกัด

๓. ดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบการอนุมัติเงินประจำงวด โดยรวมกระบวนการจัดสรรเงินไปตั้งจ่ายในส่วนภูมิภาค ซึ่งจัดทำโดยกรมบัญชีกลางเข้าไว้ด้วย คือการอนุมัติเงินประจำงวดโดยสำนักงานงบประมาณในแต่ละครั้งจะระบุจำนวนเงินที่จะให้เบิกจ่ายจากกรมบัญชีกลาง และสำนักงานคลังจังหวัดหรือสำนักงานคลังอำเภอแต่ละแห่งไว้ด้วย วิธีดังกล่าวนี้จะทำให้เงินงบประมาณถูกส่งไปยังหน่วยปฏิบัติของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจต่างๆ ในส่วนภูมิภาคได้อย่างรวดเร็วใกล้เคียงกับการเบิกจ่ายเงินในส่วนกลาง

๔. ระบบการบริหารงบประมาณในระดับจังหวัด เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเข้ามามีบทบาทในการบริหารงบประมาณมากยิ่งขึ้น โดยหัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณมอบอำนาจการสั่งซื้อสิ่งจ้างที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อมอบอำนาจการบริหารงบประมาณแผ่นดินจากส่วนกลางให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้มีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณแผ่นดิน จุดมุ่งหมายอีกประการหนึ่งก็เพื่อให้มีการใช้จ่ายเงินของรัฐบาลในจังหวัดต่างๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของท้องถิ่นอันจะมีผลทำให้ประชาชนในชนบทมีงานทำมีรายได้มากขึ้น เท่ากับเป็นการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในส่วนภูมิภาคให้ดียิ่งขึ้นด้วย

ดังนั้น เพื่อดำเนินการให้ป็นไปตามแนวนโยบายของรัฐบาลดังกล่าวข้างต้นนี้ สำนักงานงบประมาณโดยอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีจึงได้ประกาศใช้ระเบียบ

สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงบประมาณในระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๒๔ ซึ่งมีสาระสำคัญที่จะมุ่งให้มีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในจังหวัดหรืออำเภอซึ่งได้รับเงินประจำงวดจากสำนักงานงบประมาณ และห้ามมิให้ออกรายจ่ายจากจังหวัดจากจังหวัดหนึ่งไปยังอีกจังหวัดหนึ่งหรือโอนกลับส่วนกลาง เว้นแต่เป็นข้อยกเว้นที่ระเบียบดังกล่าวได้กำหนดไว้ จึงได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในส่วนกลางได้



นอกจากนั้น สำนักงานงบประมาณยังได้กำหนดแนวทางในการกำหนดงบประมาณรายจ่ายประจำปีของส่วนราชการที่จะต้องบริหารตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงบประมาณในระดับจังหวัด พ.ศ. ๒๕๒๔ เพิ่มเติมอีกว่า การจัดซื้อจัดจ้างในจังหวัดไม่ว่าจะมีวงเงินไม่เกิน ๘ ล้านบาท หรือเกิน ๘ ล้านบาทขึ้นไป สำนักงานงบประมาณจะพิจารณาอนุมัติเงินประจำงวดไว้ที่ส่วนจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อให้มีการใช้จ่ายเงินในจังหวัดต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล ส่วนกรณีที่วงเงินในการจัดซื้อจัด

จ้างเกิน ๔ ล้านบาท ซึ่งเกินอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการนั้น ขึ้นอยู่กับเจ้าของอำนาจจะดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเองหรือมอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคเป็นผู้จัดซื้อจัดจ้างแทนก็ได้

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ จะเห็นได้ว่าในช่วง ๒-๓ ปีที่ผ่านมา สำนักงบประมาณได้มีการปรับปรุงระบบและวิธีการงบประมาณตลอดจนระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปหลายประการ ซึ่งการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในลักษณะดังกล่าวนี้จะต้องกระทำต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้แนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดทำงบประมาณและการบริหารงบประมาณ

แนวทางการปรับปรุงระบบงบประมาณในระยะต่อไป

การปรับปรุงงานของสำนักงบประมาณในระยะต่อไปนั้นได้กำหนดแนวทางการดำเนินการเป็น ๒ ลักษณะ คือ การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในระยะที่ผ่านมา และการเสริมสร้างระบบงบประมาณให้สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งพอจะกล่าวเป็นแนวทางกว้าง ๆ ได้ดังนี้

ประการที่หนึ่ง การปรับปรุงระบบงบประมาณให้เข้าสู่ระบบงบประมาณแบบแผนงานที่สมบูรณ์ เมื่อพิจารณาถึงความมุ่งหมายของระบบ

งบประมาณแบบแผนงานแล้ว จะพอสรุปได้ว่าเป็นระบบงบประมาณที่มุ่งให้การจัดสรรงบประมาณเป็นไปอย่างสอดคล้องกับการวางแผนพัฒนาของประเทศและความสมบูรณ์ของระบบงบประมาณแบบแผนงานจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ คือ

องค์ประกอบด้านโครงสร้าง ต้องมีการพัฒนาโครงสร้างแผนงาน เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประกอบการตัดสินใจ

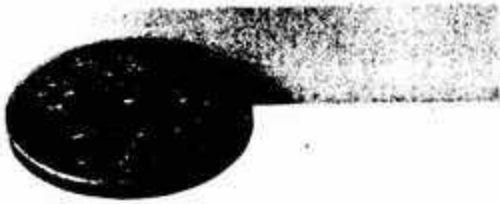
องค์ประกอบด้านการวิเคราะห์ การวิเคราะห์ตามระบบงบประมาณแบบแผนงานเป็นการวิเคราะห์ในเชิงการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลของแนวทางการดำเนินงานในลักษณะต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

องค์ประกอบด้านข่าวสาร ในระบบงบประมาณแบบแผนงาน ข้อมูล ข่าวสาร นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาใช้ในการวิเคราะห์และการตัดสินใจของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้นั้น ทางหนึ่งจะได้รับจากระบบการติดตามและประเมินผลนั่นเอง^๑

การปรับปรุงระบบงบประมาณของประเทศไทยให้เข้าสู่ระบบงบประมาณแบบแผนงานซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วนั้น หากพิจารณาในเชิงทฤษฎีแล้วจะเห็นได้ว่า การปรับปรุงที่ผ่านมาเป็นไปในลักษณะของการเปลี่ยนรูปแบบในการจัดทำและการบริหารงบประมาณ แต่เนื้อหาสาระของระบบงบประมาณแบบแผนงาน ยังมิได้ถูกนำมาใช้อย่างบริบูรณ์แต่อย่างใด ซึ่งเนื้อหาสาระที่กล่าวถึงนี้ได้แก่ขบวนการวิเคราะห์งบประมาณตามแนวทางของระบบงบประมาณแบบแผนงาน หากจะมองย้อน

^๑ INTEGRATED APPROACH TO BUDGETING, VOLUME I : WORK SHOP FINDINGS AND TECHNICAL PAPERS. CO-EDITORS ABDUL KADIR Prawiraotmadja, Don Joon - Chien

ไปถึงสาเหตุของการพัฒนาระบบงบประมาณแบบแผนงานขึ้นแล้ว จะเห็นได้ว่าระบบดังกล่าวได้พัฒนาขึ้นโดยมีสาเหตุที่สำคัญคือ การแสวงหาวิธีการจัดสรรทรัพยากรหรือจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของประเทศ หรือวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉะนั้นการปรับปรุงระบบงบประมาณในระยะต่อไป สำนักงานงบประมาณจะต้องพัฒนาขอบข่ายการวิเคราะห์งบประมาณให้สอดคล้องกับแนวความคิดของระบบงบประมาณแบบแผนงาน คือ การวิเคราะห์งบประมาณจะต้องเปลี่ยนแปลงจากการเน้นหนักการใช้รายจ่ายตามหมวดรายจ่ายมาเป็นการเน้นหนักถึงผลสำเร็จของงาน ดังจะเห็นได้ว่าขอบข่ายการวิเคราะห์ในระบบงบประมาณแบบแผนงานนั้นจำเป็นจะต้องมีการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้



- (๑) มีการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของโครงการและวิถีทางไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น
- (๒) มีการวิเคราะห์ถึงผลที่ต้องการให้เกิดขึ้น

(๓) มีการประมาณการค่าใช้จ่ายของทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานล่วงหน้า ทั้งทางด้านรายจ่ายลงทุน และรายจ่ายประจำ

(๔) มีการวิเคราะห์ทางเลือก ซึ่งจะนำไปสู่ผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีประสิทธิผลและประหยัด

(๕) มีการนำเทคนิคต่าง ๆ ของการวิเคราะห์มาใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจจัดสรรงบประมาณ เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายกับประโยชน์จะได้รับ เป็นต้น

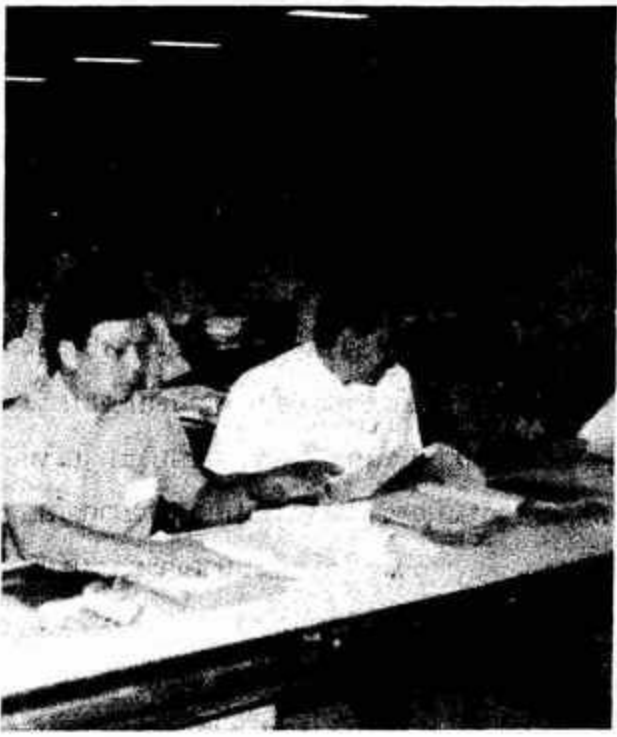
จากที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีงบประมาณแบบแผนงานนี้มีได้กล่าวถึงวิธีการกำหนดรายละเอียดของทรัพยากรที่จะใช้ เพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ เช่น ควรจะกำหนดทรัพยากรคน วัสดุ ครุภัณฑ์ เป็นปริมาณเท่าใด เป็นต้น จึงอาจนำไปสู่ความเข้าใจว่า เมื่อนำระบบงบประมาณแบบแผนงานมาใช้แล้ว จะไม่มีการพิจารณาถึงรายละเอียดของการใช้จ่ายดังที่เคยพิจารณามาก่อน ซึ่งอาจเป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องนัก เพราะการพิจารณารายละเอียดของการใช้จ่ายจะยังคงมีความจำเป็นอยู่ จนกว่าการพัฒนาเทคนิคการคำนวณต้นทุนต่อหน่วย และต้นทุนมาตรฐาน ตลอดจนระบบจัดการข้อมูลข่าวสารจะมีความสมบูรณ์ และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ เมื่อถึงเวลานั้นความจำเป็นในการพิจารณารายละเอียดก็จะลดน้อยลงได้ นอกจากนี้การพิจารณารายละเอียดของการใช้จ่ายยังจะช่วยเสริมข้อบกพร่องของระบบงบประมาณแบบแผนงาน ในเรื่องของการประมาณการค่าใช้จ่าย ซึ่งมักจะมากกว่าความจำเป็นที่ต้องใช้จริง

การปรับปรุงระบบงบประมาณของประเทศไทยนั้น คงจะต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร เพราะการเปลี่ยนแปลงในขั้นต่อไปจะเป็นการเปลี่ยนวิถีทางการทำงาน จากแนวทางปฏิบัติที่คุ้นเคยกันมา และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้ต้อง

อาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายคือ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานงบประมาณ ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง รวมถึงฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งจะต้องเข้าใจแนวความคิดของระบบนี้อย่างถูกต้องด้วย แต่ในขณะนี้ประเทศไทยยังขาดผู้ที่มีประสบการณ์ในระบบงบประมาณแบบแผนงาน ฉะนั้นก่อนที่จะพัฒนาระบบงบประมาณในขั้นต่อไปจะต้องฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของสำนักงานงบประมาณตลอดจนส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจต่างๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการงบประมาณของประเทศ ให้มีความเข้าใจและเห็นประโยชน์ของระบบงบประมาณแบบแผนงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ สำนักงานงบประมาณจะยังคงยึดหลักการที่จะเปลี่ยนแปลงในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป โดยมีให้การเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดผลเสียในการปฏิบัติงาน และจะผสมผสานส่วนที่ดีของระบบเดิมเข้ากับการดำเนินงานตามระบบใหม่อย่างเหมาะสม เพื่อให้วิธีการงบประมาณของประเทศไทยมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อประเทศชาติมากที่สุด

ประการที่สอง การมอบหมายความรับผิดชอบ
ให้แก่หัวหน้าส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

แนวความคิดที่สำคัญอีกประการหนึ่งของระบบงบประมาณแบบแผนงานก็คือ ความรับผิดชอบของผู้บริหารงาน/โครงการ เนื่องจากระบบงบประมาณแบบแผนงานเป็นระบบที่มุ่งถึงผลสำเร็จของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฉะนั้น ในระบบดังกล่าวนี้ ผู้บริหารงานควรมีอิสระในการเลือกวิธีดำเนินงานและเลือกใช้ทรัพยากรต่างๆ ดังนั้น เพื่อสนองแนวความคิดดังกล่าวนี้ ในการดำเนินการปรับปรุงระบบงบประมาณที่ผ่านมา สำนักงานงบประมาณก็ได้ผ่อนคลายการควบคุมการใช้รายจ่ายโดยให้อำนาจหัวหน้าส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในการควบคุมและบริหารงบประมาณ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน แต่จากผลการปรับปรุงในเรื่องนี้พบว่าหัวหน้าส่วนราชการบางแห่งยังละเลยต่อการ



ควบคุมและการบริหารงบประมาณที่อยู่ในความรับผิดชอบซึ่งนับได้ว่าเป็นปัญหาประการหนึ่งของการปรับปรุงระบบงบประมาณที่ผ่านมา ฉะนั้น สำนักงานงบประมาณจึงจำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ดูแลให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด จนกว่าเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับบริหารจะเข้าใจในแนวความคิดของระบบงบประมาณแบบแผนงานอย่างถูกต้อง สำนักงานงบประมาณก็จะผ่อนคลายการควบคุมงบประมาณได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามเพื่อให้ผู้บริหารของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจคุ้นเคยกับความรับผิดชอบในการบริหารงบประมาณ สำนักงานงบประมาณก็มีนโยบายที่จะมอบอำนาจการบริหารงบประมาณให้แก่หัวหน้าส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับๆ ไป

ประการที่สาม การจัดทำงบประมาณแบบ
กำหนดสัดส่วนของวงเงินงบประมาณรายจ่ายแต่ละ
ด้านจากแนวนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ Top-down process แม้ว่า

วิธีการจัดทำงานประมาณในแบบนี้ จะทำให้การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีมีความสอดคล้องกับการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนจนแนวนโยบายของรัฐบาล แต่จากการนำวิธีการดังกล่าวมาปฏิบัติในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๕ จนถึงปีงบประมาณ ๒๕๒๗ นั้น ได้พบว่าวิธีการจัดทำงานประมาณแบบนี้ยังมีจุดอ่อนอยู่บางประการคือ

- ไม่คำนึงถึงความต้องการและความสามารถในการใช้จ่ายเงินของส่วนราชการ

- ขาดความแม่นยำในการกำหนดวงเงินงบประมาณรายจ่ายของแต่ละด้าน และแต่ละส่วนราชการ ทำให้ส่วนราชการบางแห่งได้รับงบประมาณมากเกินไปและบางแห่งน้อยเกินไป

- เมื่อส่วนราชการได้ทราบวงเงินที่กำหนดให้แล้ว อาจนำไปจัดสรรให้แก่งาน/โครงการ ที่มีความสำคัญลำดับต่ำหรือไม่มีความจำเป็น โดยไม่เสนอตั้งงบประมาณให้แก่งาน/โครงการ ที่มีความสำคัญหรือที่มีข้อผูกพันอย่างครบถ้วน ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณในภายหลังโดยส่วนราชการจะอ้างว่าไม่ได้รับงบประมาณหรืองบประมาณไม่เพียงพอ และต้องขอใช้งบกลางเพิ่มเติม

- การพิจารณากำหนดวงเงินแต่ละด้านและแต่ละส่วนราชการต้องใช้ระยะเวลาค่อนข้างมาก จึงเหลือเวลาสำหรับการจัดทำรายละเอียดไม่เพียงพอ ทำให้รายละเอียดคำขอตั้งงบประมาณที่สำนักงานประมาณเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาและนำเสนอต่อรัฐสภาไม่เป็นไปอย่างประหยัด และไม่อยู่ในหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เหมาะสม

เพื่อแก้ไขจุดอ่อนดังกล่าวข้างต้นนี้ ในการจัดทำงานประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๒๘ สำนักงานประมาณจึงได้พิจารณาปรับปรุงวิธีการจัดทำ

งบประมาณให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยนำวิธีการจัดทำงานประมาณแบบกำหนดสัดส่วนของวงเงินงบประมาณรายจ่ายแต่ละด้านจากแนวนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ Top-down process ซึ่งเป็นการนำแนวนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาฯ มากำหนดเป็นวงเงินงบประมาณรายจ่ายของแต่ละด้านในลักษณะของการวางแผนมหภาคมาใช้ประกอบกับวิธีการจัดทำงานประมาณแบบวิเคราะห์รายละเอียดคำขอตั้งงบประมาณของส่วนราชการ (Bottom-up process) ด้วยวิธีการผสมผสานกระบวนการจัดทำงานประมาณทั้งสองแบบนี้เข้าด้วยกัน ก็จะทำให้การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีมีความครบถ้วนสมบูรณ์ สอดคล้องสนองต่อนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติรวมทั้งนโยบายและแผนของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ด้วย นอกจากนี้ยังช่วยให้สำนักงานประมาณสามารถดูแลการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายให้เป็นไปโดยประหยัด และอยู่ในกรอบที่เหมาะสมอีกด้วย

อนึ่ง การพิจารณาจัดทำงานประมาณรายจ่ายตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๔ เป็นต้นมานั้น สำนักงานประมาณยังได้เปลี่ยนแปลงวิธีการพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปีจากเดิม ซึ่งเป็นการพิจารณางบประมาณตามส่วนราชการมาเป็นการพิจารณาเป็นด้านตามโครงสร้างแผนงานที่ได้จัดทำขึ้นไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้การพิจารณาจัดสรรงบประมาณเป็นไปอย่างมีระบบ และสอดคล้องกับแนวนโยบายและเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ซึ่งคาดว่าวิธีการจัดทำงานประมาณและพิจารณางบประมาณที่ได้ปรับปรุงขึ้นนี้ จะสามารถแก้ไขปัญหามีมาแต่ในอดีตให้ลุล่วงไปได้

ประการที่สี่ การรวมกระบวนการอนุมัติเงินประจำงวดและการจัดสรรเงินประจำงวด เมื่อก่อนปีงบประมาณ ๒๕๒๕ นั้น ส่วนราชการที่ได้รับอนุมัติเงินประจำงวดจากสำนักงานประมาณแล้วจะต้องยื่น

คำขอต่อกรมบัญชีกลางเพื่อจัดสรรเงินประจำงวดดังกล่าวไปเบิกจ่ายจากสำนักงานคลังจังหวัด หรือสำนักงานคลังอำเภอในส่วนภูมิภาคทำให้ภาระของส่วนราชการในการนำเงินงบประมาณไปใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานตามแผนงาน งาน/โครงการ ในส่วนภูมิภาคเป็นไปด้วยความล่าช้า สำนักงานประมาณและกรมบัญชีกลางจึงได้ร่วมกันพิจารณารวมกระบวนการจัดสรรจากส่วนกลางไปจ่ายส่วนภูมิภาคเข้าไปในกระบวนการอนุมัติเงินประจำงวด วิธีการดังกล่าวนี้มีผลดีที่เห็นได้ชัดเจน คือช่วยลดภาระของส่วนราชการต่าง ๆ ในการดำเนินการขอโอนเงินจัดสรรและทำให้เงินงบประมาณไปถึงมือผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคเร็วขึ้นแต่ก็เป็นการเพิ่มภาระทางด้านงานเอกสารแก่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานประมาณอย่างมาก ดังนั้นสำนักงานประมาณจึงได้พิจารณาที่จะนำเครื่องจักรประมวลข้อมูล Computer มาช่วยในการจัดทำเอกสารการอนุมัติเงินประจำงวด ซึ่งหากการดำเนินงานตามแผนดังกล่าวนี้แล้วเสร็จจะช่วยให้การอนุมัติเงินประจำงวดของสำนักงานประมาณ เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ประการที่ห้า ระบบการบริหารงบประมาณในระดับจังหวัด ภายหลังจากที่รัฐบาลได้นำระบบการบริหารงบประมาณในระดับจังหวัดมาใช้เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ จนถึงปัจจุบันนี้เป็นปีที่ ๔ โดยทั่วไปแล้ว ส่วนราชการและจังหวัดต่าง ๆ ต่างก็สนองนโยบายของรัฐบาลได้เป็นที่น่าพอใจ กล่าวคือได้มีการมอบอำนาจการสั่งซื้อสิ่งจ้างที่เป็นราชการส่วนกลางให้แก่หัวหน้าหน่วยงานส่วนกลางของตนเสียก่อนตามระดับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยการพัสดุ ส่วนที่เกินวงเงินให้มอบให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดตามนโยบายของรัฐบาล นอกจากนั้นส่วนราชการและจังหวัดต่าง ๆ ต่างก็ได้ปฏิบัติตามกลไกที่กำหนดไว้ในระเบียบ

เช่น การจัดทำแผนในการสั่งซื้อสิ่งจ้าง การดำเนินการสั่งซื้อสิ่งจ้าง การขอโอนเงินงบประมาณจังหวัด การอนุมัติเบิกจ่ายและการแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการ ซึ่งในการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ของส่วนราชการและจังหวัดบางแห่งก็อาจมีปัญหายุ่งยาก เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการมอบอำนาจสั่งซื้อสิ่งจ้าง ปัญหาเกี่ยวกับกาจัดทำแผนสั่งซื้อสิ่งจ้าง ปัญหาการบริหารงบประมาณในระดับจังหวัด ในที่นี้จะได้กล่าวถึงเฉพาะปัญหาที่กำลังได้รับความสนใจกันอย่างมากคือปัญหาเกี่ยวกับการมอบอำนาจสั่งซื้อสิ่งจ้าง



ปัญหาเกี่ยวกับการมอบอำนาจสั่งซื้อสิ่งจ้าง ได้แก่ การที่ส่วนราชการต่าง ๆ ได้มอบอำนาจการสั่งซื้อสิ่งจ้างให้แก่หัวหน้าหน่วยงานของตนที่ตั้งอยู่ในจังหวัด ตามระดับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ไม่เกินวงเงินตามที่ระเบียบว่าด้วยการพัสดูกำหนดไว้ ส่วนที่เกินให้มอบให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด ผลจากการมอบอำนาจดังกล่าวทำให้เกิดมีการมอบอำนาจในจังหวัดแตกต่างกัน ๒ ประการ คือ ประการแรก การมอบอำนาจจะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้มอบอำนาจประการหนึ่งว่าจะมอบอำนาจให้แก่หัวหน้าหน่วยงานส่วนกลางของตนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดมากน้อยแค่ไหน โดยระเบียบว่าด้วยการพัสดูกำหนด

ให้มอบไว้ไม่เกินวงเงิน เช่น ระดับผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่ารับมอบได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งหรือระดับ ๖ ลงมาไม่เกินหนึ่งในสี่ ซึ่งเป็นการบังคับวงเงิน สูงสุดไว้ จะมอบน้อยกว่าที่ระเบียบกำหนดไว้ก็ได้ ประการที่สองระดับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ของหัวหน้าหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งในจังหวัดต่าง ๆ แม้จะเป็นส่วนราชการเดียวกันก็อาจจะมีระดับตำแหน่งไม่เท่ากัน ทำให้เห็นว่าการมอบอำนาจยัง ลึกล้นกัน นอกจากนั้นบางจังหวัดก็เห็นว่าเป็นการ เพิ่มภาระให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดมากเกินไป เพราะว่ เมื่อได้รับมอบอำนาจในการบริหารงบประมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดซื้อจัดจ้างแล้ว ไม่สามารถ มอบอำนาจต่อให้แก่ข้าราชการในจังหวัดระดับต่าง ๆ ได้ ทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเสียเวลาในการดำเนินงาน ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ สำหรับผู้ว่าราชการจังหวัดบาง จังหวัดซึ่งมีความสนใจและมีความสามารถในการ บริหารงบประมาณก็เห็นว่าได้รับมอบอำนาจน้อยไป ควรจะมอบอำนาจให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดมากขึ้น สำหรับการแก้ปัญหาในเรื่องนี้สมควรให้กระทรวงและ กรมต่าง ๆ ในสังกัดตกลงกำหนดแนวทางการมอบ อำนาจให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดที่อยู่ภายในกระทรวง ให้เป็นแนวทางเดียวกัน โดยเสนอให้คณะรัฐมนตรี พิจารณาให้กระทรวงต่าง ๆ ดำเนินการมอบอำนาจ เกี่ยวกับการสั่งซื้อสิ่งจ้างให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ก็จะช่วยแก้ไขปัญหา การมอบอำนาจสั่งซื้อสิ่งจ้างได้

การปรับปรุงระบบงบประมาณของประเทศนั้น ไม่สามารถดำเนินการได้โดยสำนักงานงบประมาณแต่เพียง หน่วยงานเดียว หากแต่ต้องได้รับความร่วมมือจาก ทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องและดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน ทั้งระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความร่วมมือจากหน่วย งานซึ่งต้องมีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบงบประมาณ

ของประเทศซึ่งได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรมบัญชีกลาง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งนี้ เพราะการปรับปรุง ระบบงบประมาณให้เข้าสู่ระบบงบประมาณแบบแผน งานจะได้ผลดีเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับระบบการวางแผน ที่ดี ระบบบัญชีที่สามารถรายงานข้อมูลได้ในระยะ เวลาที่ต้องการและถูกต้อง ตลอดจนระบบการตรวจสอบ การดำเนินงาน (Performance Audit) และระบบ การติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ก็จำเป็นที่จะต้องปรับปรุง โครงสร้างขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ตามระบบงบประมาณแบบแผนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงหน่วยวางแผนระดับกระทรวง และเงื่อนไขที่สำคัญที่สุดของความสำเร็จในการปรับ ปรุงระบบงบประมาณนี้อีกประการหนึ่ง คือ สถาบัน นิติบัญญัติจะต้องเห็นประโยชน์ของระบบงบประมาณ แบบแผนงาน ยอมรับแนวความคิดและพิจารณาร่าง พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายที่รัฐบาลเสนอ ตามวิถีทางของระบบนี้ด้วย



บทความวิชาการ

การวิเคราะห์ งบประมาณรายจ่าย : ๒ ๕ ๒ ๙

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์*
ธรรมบุญ พงษ์ศรีกูร**

งบประมาณแผ่นดินปี ๒๕๒๙ ของไทยเรานี้ นับได้ว่ามีอัตราการขยายตัวต่ำที่สุดในช่วงเวลาว่า ทศวรรษที่ผ่านมา กล่าวคือ งบประมาณรายจ่าย เพิ่มขึ้นเพียง ๒.๓% จากยอดเดียวกันของปี ๒๕๒๘ เปรียบเทียบกับอัตราการขยายตัว ๑๙.๔% ต่อปี ใน ระยะแผน ๔ และ ๑๕.๐% ต่อปีในระยะแผน ๕^{๑/}

เมื่อคำนึงถึงอัตราเงินเฟ้อประมาณ ๕% ต่อปี ก็ หมายความว่า จะมีการลดลงของการใช้จ่ายรัฐบาล ในมูลค่าแท้จริงในปี ๒๕๒๙ จึงทำให้เกิดข้อสงสัยว่า รัฐบาลปัจจุบันกำลังจะดำเนินนโยบายหดตัวทางการ คลังเงินเกินเหตุเกินพอดีหรือไม่ บ้างก็ตั้งข้อสันนิษฐาน ว่าที่รัฐบาลกระทำเป็นเพราะความจวนตัวจริง ๆ

*รองศาสตราจารย์ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

**อาจารย์ คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

^{๑/}คำนวณจากยอดการใช้จ่ายตามเอกสารงบประมาณ ซึ่งเป็นมูลค่าในนามที่รวมอัตราเงินเฟ้อเข้าไปด้วย

เนื่องจากหมดยุทธศาสตร์อื่น เพราะว่า (ก.) รัฐบาลไม่สามารถจะขยายตัวทางด้านรายได้เท่ากับในอดีต (ข.) หนี้สาธารณะในปัจจุบันสูงมากแล้ว หากกู้เพิ่มจะเกิดปัญหาการคลังขึ้นวิกฤตในวันข้างหน้า และ (ค.) หากปล่อยให้มีการขยายตัวทางการคลังจะซ้ำเติมปัญหาดุลการค้ายิ่งขึ้น ในอีกด้านหนึ่งก็มีข้อวิจารณ์ว่า การชะลอการใช้จ่ายรัฐบาลไม่น่าจะเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพราะเป็นการซ้ำเติมภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซาและมีการว่างงานอยู่แล้วให้ซบเซายิ่งขึ้น

ในการวิเคราะห์ถึงลักษณะ (patterns) แนวโน้ม (Trends) และผลกระทบต่อเศรษฐกิจนั้น จะพิจารณาถึงการจัดสรรยอดรายจ่าย สัดส่วน

และอัตราการเปลี่ยนแปลงของแต่ละรายการ เพื่อเป็นการสอดคล้องกับระบบและวิธีการงบประมาณแบบแผนงาน (ซึ่งเริ่มใช้เมื่อปี ๒๕๒๕) ในการวิเคราะห์งบประมาณรายจ่ายจะจำแนกออกเป็นกรณีใหญ่ ๆ ดังนี้ :

- (๑) ส่วนของราชการและรัฐวิสาหกิจ
- (๒) ลักษณะงานและเศรษฐกิจ
- (๓) ประเภทการใช้จ่าย
- (๔) ด้านสาขาและแผนงาน
- (๕) ความจำเป็นในการใช้จ่าย

ตารางที่ ๑ งบประมาณรายจ่ายอันแนกตามหน่วยราชการ

หน่วย : ล้านบาท

รายการ	๒๕๒๕	๒๕๒๖	๒๕๒๗	๒๕๒๘	๒๕๒๙	การเปลี่ยนแปลง ๒๕๒๘-๒๕๒๙	
						จำนวน	ร้อยละ
๑. งบกลาง	๒๑,๕๖๖.๘ (๑๓.๖)	๑๙,๖๐๒.๔ (๑๐.๓)	๑๘,๕๑๒.๑ (๑๐.๘)	๒๐,๘๘๘.๙ (๒๐,๘๐๙.๒) (๙.๘)	๒๐,๒๒๘.๘ (๙.๓)	-๖๖๖.๐ (-๓.๒%)	-๒.๙ (-๑.๕%)
๒. สำนักนายกรัฐมนตรี	๑,๒๖๘.๘ (๐.๘)	๑,๔๓๘.๒ (๐.๘)	๑,๕๙๙.๙ (๐.๘)	๑,๖๙๐.๘ ๑,๖๘๙.๓ (๐.๘)	๑,๖๒๘.๘ (๐.๘)	-๖๑.๐ (-๓.๖%)	-๓.๖ (-๑.๙%)
๓. กระทรวงกลาโหม	๒๘,๓๘๘.๙ (๑๘.๓)	๓๓,๐๘๘.๖ (๑๘.๓)	๓๘,๙๖๖.๑ (๑๘.๓)	๓๘,๓๓๑.๙ ๓๗,๗๐๘.๖ (๑๘.๘)	๓๘,๒๒๖.๒ (๑๘.๐)	-๖๘.๗ (-๐.๑%)	-๐.๒ (-๐.๑%)
๔. กระทรวงการคลัง	๒๒,๓๖๓.๒ (๑๓.๘)	๒๗,๘๙๖.๒ (๑๖.๓)	๓๖,๑๑๓.๙ (๑๘.๓)	๔๖,๘๗๘.๘ (๔๖,๘๑๒.๘) (๒๑.๔)	๕๒,๘๘๘.๘ (๒๘.๑)	๕,๙๙๖.๙ (๖,๐๗๖.๙)	๑๒.๘ (๑๒.๘%)
๕. กระทรวงการต่างประเทศ	๓๖๘.๘ (๐.๒)	๓๘๘.๘ (๐.๒)	๔๑๓.๘ (๐.๒)	๔๒๘.๘ ๔๓๘.๑ (๐.๒)	๔๐๓.๘ (๐.๒)	-๒๕.๐ (-๕.๘%)	-๕.๘ (-๒.๕%)
๖. กระทรวงมหาดไทยและราชการส่วนภูมิภาค	๑๓,๘๘๘.๘ (๘.๓)	๑๕,๐๘๘.๓ (๘.๘)	๑๕,๖๘๘.๑ (๘.๒)	๑๖,๘๓๑.๑ (๑๖,๖๑๒.๘) (๙.๘)	๑๖,๘๖๘.๘ (๙.๖)	-๒๖.๖ (-๐.๑%)	-๒.๘ (-๐.๑%)
๗. กระทรวงคมนาคม	๑๐,๕๘๘.๘ (๖.๕)	๑๐,๘๒๘.๘ (๖.๘)	๑๐,๘๒๘.๘ (๖.๕)	๑๐,๘๘๘.๘ (๑๐,๘๘๘.๐) (๖.๕)	๑๐,๘๘๘.๓ (๖.๕)	-๐.๕ (-๐.๐%)	-๐.๕ (-๐.๐%)
๘. กระทรวงพาณิชย์	๓๘๘.๘ (๐.๒)	๔๑๖.๒ (๐.๒)	๔๘๘.๑ (๐.๒)	๕๓๘.๑ ๕๓๘.๑ (๐.๒)	๕๘๘.๐ (๐.๒)	-๕๐.๑ (-๙.๓%)	-๑๖.๒ (-๓.๓%)
๙. กระทรวงมหาดไทย	๑๗,๒๘๘.๐ (๑๐.๗)	๑๘,๙๘๘.๘ (๑๑.๒)	๒๑,๓๘๘.๖ (๑๑.๑)	๒๒,๘๐๖.๓ (๒๒,๐๘๘) (๑๐.๗)	๒๒,๒๖๖.๘ (๑๐.๒)	-๕๓๙.๕ (-๒.๓%)	-๒.๖ (-๐.๖%)
๑๐. กระทรวงยุติธรรม	๕๘๘.๒ (๐.๓)	๖๒๘.๑ (๐.๔)	๖๘๘.๘ (๐.๔)	๖๘๘.๘ (๖๘๘.๓) (๐.๔)	๖๘๘.๘ (๐.๓)	-๐.๐ (-๐.๐%)	-๐.๐ (-๐.๐%)

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ปีงบประมาณ	๒๕๒๕	๒๕๒๖	๒๕๒๗	๒๕๒๘	๒๕๒๙	การเปลี่ยนแปลง ๒๕๒๘-๒๕๒๙	
						จำนวน	ร้อยละ
๑๑. กระทรวงวิทยาศาสตร์-เทคโนโลยีและการพลังงาน	๑,๑๗๒.๐ (๐.๗)	๑,๓๑๗.๕ (๐.๗)	๑,๔๔๕.๓ (๐.๗)	๑,๒๘๕.๕ (๑,๒๖๖.๕) (๐.๖)	๑,๓๗๕.๓ (๐.๖)	๑๔.๖ (๑๐๗.๗)	๖.๖ (๕.๕)
๑๒. กระทรวงศึกษาธิการ	๒๗,๐๔๒.๕ (๒๖.๗)	๓๑,๒๒๐.๕ (๓๑.๖)	๓๒,๗๘๓.๔ (๓๒.๕)	๓๕,๒๓๗.๓ (๓๓,๗๗๕.๕) (๒๖.๕)	๓๕,๕๓๕.๖ (๒๕.๗)	๓๐๕.๓ (๑,๗๖๓.๕)	๐.๕ (๓.๕)
๑๓. กระทรวงสาธารณสุข	๖,๖๕๒.๓ (๕.๒)	๗,๕๐๒.๔ (๕.๕)	๗,๖๕๗.๖ (๕.๕)	๕,๕๕๒.๔ (๕,๐๔๕.๓) (๕.๔)	๕,๕๕๕.๓ (๕.๓)	-๕.๖ (๕๐๓.๐)	-๐.๕ (๕.๕)
๑๔. กระทรวงอุตสาหกรรม	๗๓๔.๓ (๐.๕)	๗๑๗.๗ (๐.๕)	๗๖๕.๗ (๐.๕)	๗๕๗.๕ (๗๒๖.๗) (๐.๕)	๗๗๐.๖ (๐.๕)	๒๒.๑ (๕๓.๕)	๒.๗ (๕.๓)
๑๕. ทบวงมหาวิทยาลัย	๕,๕๕๓.๗ (๒.๗)	๕,๐๖๕.๒ (๒.๕)	๕,๖๕๕.๒ (๒.๗)	๕,๓๓๓.๓ (๕,๕๕๐.๕) (๒.๕)	๕,๕๕๕.๐ (๒.๕)	๕๓.๗ (๒๗๕.๒)	๑.๗ (๕.๓)
๑๖. ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักงานรัฐมนตรี	๕๗๕.๗ (๐.๓)	๕๒๓.๖ (๐.๓)	๖๒๓.๐ (๐.๓)	๖๓๗.๕ (๖๐๐.๕) (๐.๓)	๖๖๕.๕ (๐.๓)	๕๕.๕ (๖๕.๕)	๗.๕ (๑๐.๒)
๑๗. รัฐวิสาหกิจ	๒,๕๗๒.๒ (๑.๗)	๑,๕๖๕.๐ (๐.๕)	๓๗๗.๗ (๐.๑)	๕๒๕.๕ (๕๕๕.๐) (๐.๒)	๕๕๕.๕ (๐.๕)	๓๓๐.๐ (๓๐๐.๗)	๗๕.๕ (๒๗.๕)
๑๘. เงินหมุนเวียน	๕๕.๕ (๐)	๗.๕ (๐)	๑๕.๕ (๐)	๒๒.๕ (๒๐.๕) (๐)	๑๕.๐ (๐)	-๗.๕ (-๕.๕)	-๓๓.๓ (๒๖.๕)

ที่มา : Bureau of the Budget, Thailand's Budget in Brief Fiscal Year, 1982, 1983, 1984 and 1985, ปีงบประมาณ
หมายเหตุ ๑. ตัวเลขในวงเล็บ () แสดงถึงตัวเลขของบรรทัดที่ปรับปรุงแล้ว
๒. ตัวเลขในวงเล็บ () แสดงถึงสัดส่วนของรายจ่ายในของบรรทัด

การจัดสรรงบประมาณจำแนกตาม ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ ๑ แสดงรายละเอียดในการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายจำแนกตามส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในระหว่างปี ๒๕๒๕-๒๕๒๙ ซึ่งเป็นระยะเวลาของการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๕ ของประเทศไทย ส่วนราชการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณมากที่สุด ได้แก่ กระทรวงกลาโหม ตามด้วยกระทรวงการคลัง กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย งบกลาง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงสาธารณสุข และทบวงมหาวิทยาลัย ลำดับในลักษณะนี้ไม่ได้เปลี่ยนแปลงเลยในช่วงที่พิจารณา ยกเว้นกระทรวงการคลังขึ้นมาเป็นอันดับหนึ่งแทนกระทรวง

กลาโหม ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๔ เนื่องจากภาระการใช้หนี้ของรัฐบาลเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วตั้งแต่ปี ๒๕๒๗^{๑)}

จากร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๒๙ ในจำนวนเงิน ๒๑๔,๐๐๐ ล้านบาท กระทรวงการคลังได้รับจัดสรรงบประมาณสูงสุดในจำนวนเงิน ๕๒,๔๓๕.๔ ล้านบาท หรือในสัดส่วนร้อยละ ๒๔% ของยอดงบประมาณรายจ่าย ซึ่งสูงกว่าปี ๒๕๒๔ ถึง ๕,๙๕๖.๙ ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้น ๑๒.๔% การที่กระทรวงการคลังได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นมาก ก็เพราะรัฐบาลมีภาระที่จะต้องชำระหนี้เงินกู้และดอกเบี้ยตามวาระของสัญญาที่ได้ผูกพันไว้ได้เพิ่มขึ้นจาก ๔๔,๗๐๐ ล้านบาทในปี ๒๕๒๔ ไปเป็น ๕๐,๗๑๙.๓ ล้านบาทในปี ๒๕๒๙ กระทรวงกลาโหมได้รับจัดสรรเงินงบประมาณเป็นอันดับสอง มียอดวงเงิน ๓๙,๒๒๖.๒ ล้านบาท หรือในสัดส่วนร้อยละ ๑๘ ของยอดงบประมาณ ซึ่งต่ำกว่ายอด

๑/สนใจโปรดศึกษาบทความของปราณี ทินกร และ ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ (๒๕๒๘)

ในปี ๒๕๒๔ อยู่ ๖๕.๗ ล้านบาท หรือลดลง ๐.๒% เท่านั้น แต่ถ้าเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ปรับปรุงแล้วในปี ๒๕๒๔ ก็จะต่ำกว่าถึง ๔๕๗.๖ ล้านบาท หรือลดลง ๑.๒% กระทรวงที่ได้รับเงินงบประมาณรองลงมาได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการซึ่งได้เงินงบประมาณจำนวน ๓๔,๕๓๙.๖ ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๕.๔ วงเงินเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๒๔ เป็นจำนวนเงิน ๓๐๑.๓ ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นในอัตรา ๐.๙% กระทรวงมหาดไทยได้รับเงินงบประมาณเป็นอันดับที่สี่ในวงเงิน ๒๒,๒๑๖.๕ ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๐.๒ ของยอดงบประมาณจ่าย ยอดเงินต่ำกว่าปี ๒๕๒๔ อยู่ ๕๔๙.๔ ล้านบาท หรือลดลง ๒.๖% แต่ถ้าเทียบกับงบประมาณปรับปรุงแล้วของปี ๒๕๒๔ ผลกลับกลายเป็นว่างงบประมาณปี ๒๕๒๔ สูงกว่าปี ๒๕๒๔ ถึง ๑๓๙.๕ ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้น ๐.๖% สำหรับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้รับงบประมาณจัดสรรในปีนี้เพียง ๑๖,๙๓๓.๑ ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนเพียง ๗.๖% ของยอดงบประมาณเท่านั้น วงเงินต่ำกว่าปีก่อนถึง ๔๖๕.๖ ล้านบาท หรือ -๒.๗% ทั้งนี้ เพราะโครงการเกษตรหลายโครงการได้เสร็จสิ้นลง จุดที่น่าสังเกตคือ กระทรวงอุตสาหกรรมได้รับเงินจัดสรรจากงบประมาณเพียง ๘๗๐.๖ ล้านบาท หรือในสัดส่วนเพียง ๐.๔% ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ^{๑/}

จุดที่น่าสังเกตอีกอย่างหนึ่งในตารางที่ ๑ คือ แม้ว่ายอดงบประมาณจัดสรรให้แก่ส่วนราชการต่างๆ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในระหว่าง ๒๕๒๕-๒๕๒๘ แต่สัดส่วนของบางกระทรวงกลับลดลง ดังเช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีสัดส่วนลดลงจาก ๘.๓% ในปี ๒๕๒๕ ไปเหลือเพียง ๗.๙% และ ๗.๖% ในปี

๒๕๒๘, ๒๕๒๙ ตามลำดับ ในทางตรงกันข้าม สัดส่วนของกระทรวงการคลังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มจากร้อยละ ๑๓.๙ ในปี ๒๕๒๕ เป็น ๒๔.๑ ในปี ๒๕๒๙ นอกจากนี้เมื่อเทียบกับการจัดสรรงบประมาณปี ๒๕๒๔ กับปี ๒๕๒๙ ก็พบว่า มีหลายส่วนราชการได้รับยอดจัดสรรรายจ่ายลดลง ส่วนราชการที่ได้งบประมาณลดลงในอัตราสูงที่สุดได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี (-๓.๖%) ตามด้วยกระทรวงยุติธรรม (-๓%) กระทรวงมหาดไทย (-๒.๖%) กระทรวงคมนาคม (-๑.๗%) กระทรวงสาธารณสุข (-๐.๕%) และกระทรวงกลาโหม (-๐.๒%) เมื่อพิจารณานหน่วยงานที่ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นพบว่า หน่วยที่ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นสูงสุดได้แก่ รัฐวิสาหกิจ (๗๔.๙%) รองลงมาได้แก่ กระทรวงพาณิชย์ (๑๖.๒%) กระทรวงการคลัง (๑๖.๔%) กระทรวงการต่างประเทศ (๑๑.๙%) กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงาน (๖.๖%) กระทรวงอุตสาหกรรม (๒.๗%) ทบวงมหาวิทยาลัย (๑.๗%) และกระทรวงศึกษาธิการ (๐.๙%) ตามลำดับ

การจัดสรรงบประมาณจำแนกตามลักษณะงานและเศรษฐกิจ

การจำแนกงบประมาณในลักษณะนี้ เป็นการจำแนกงบประมาณรายจ่ายออกเป็นหมวดหมู่ตามลักษณะงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น ๘ ลักษณะดังที่ปรากฏในตารางที่ ๑ จากตารางดังกล่าว จะเห็นว่า ยอดรายจ่ายของแต่ละลักษณะงาน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และรายจ่ายส่วนใหญ่ถูกใช้ไป

๑/ ถ้านับเอามูลค่าการยกเว้น/ลดหย่อนภาษีที่คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนให้แก่ภาคอุตสาหกรรม เข้ามาพิจารณาด้วย น่าจะช่วยให้เข้าใจภาพการจัดสรรทรัพยากรของรัฐบาลได้ดีขึ้น การยกเว้น/ลดหย่อนภาษีเป็นการจ่ายของกระทรวงการคลัง แต่ถ้าวิเคราะห์ตามลักษณะหน้าที่ น่าจะอยู่ในสาขาอุตสาหกรรม

ในทางเศรษฐกิจ การศึกษา การป้องกันประเทศ และการชำระหนี้เงินกู้ ในปี ๒๕๒๕ จำนวนเงิน ๓๒,๘๕๗.๐ ล้านบาท หรือประมาณร้อยละ ๒๐.๔ ของงบประมาณรายจ่ายถูกใช้ไปในลักษณะงานด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสัดส่วนสูงสุด แต่ต่อมาสัดส่วนของลักษณะดังกล่าวลดลงเหลือเพียงร้อยละ ๑๘.๓ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๒๘ ถึงแม้ว่ายอดรายจ่ายทางด้านการศึกษาก็เพิ่มขึ้นต่อเนื่องกันทุกปีจนถึง ๒๕๒๘ แต่สัดส่วนของรายจ่ายทางการศึกษาก็มีแนวโน้มลดลง กล่าวคือ ลดลงจากสัดส่วนร้อยละ ๒๐.๑ ของงบประมาณรายจ่ายในปี ๒๕๒๕ เหลือเพียงร้อยละ ๑๘.๖ ของงบประมาณปี ๒๕๒๘ สำหรับยอดรายจ่ายเพื่อป้องกันประเทศเพิ่มขึ้นทุกปี แต่สัดส่วนของรายจ่ายประเภทนี้ไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก เช่น ลดจากสัดส่วนร้อยละ ๑๙.๖ ของงบปี ๒๕๒๕ ไปเป็นร้อยละ ๑๙.๐ ในปี ๒๕๒๘ ในทางตรงกันข้ามแนวโน้มของยอดรวมและสัดส่วนของรายจ่ายเพื่อการชำระหนี้เงินกู้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ๒๑,๐๐๘.๕ ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๓.๑ ในปี ๒๕๒๕ เพิ่มขึ้นเป็น ๕๐,๗๑๙.๓ ล้านบาท หรือในสัดส่วนร้อยละ ๒๓.๓ ในปี ๒๕๒๘ ซึ่งเป็นสัดส่วนสูงสุดรายจ่ายทางด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขูปการก็เพิ่มขึ้นทุกปี ยกเว้นปี ๒๕๒๘ รายจ่ายเพื่อการบริหารทั่วไปมียอดวงเงินและสัดส่วนต่ำสุด แต่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี

เมื่อพิจารณาอัตราการเปลี่ยนแปลงในระหว่างปี ๒๕๒๘-๒๕๒๙ สังเกตว่ารายจ่ายในลักษณะงานต่าง ๆ ในปี ๒๕๒๙ โดยทั่วไปต่ำกว่า ๒๕๒๘ ยกเว้นรายจ่ายด้านการศึกษา สาธารณูปการและการชำระเงินกู้ รายจ่ายทางชำระหนี้เงินกู้เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๒๘ เป็นจำนวนถึง ๖,๐๑๙.๓ ล้านบาท คิดเป็นอัตราเพิ่มสูงที่สุดร้อยละ ๑๓.๕ ตามด้วยทางด้านการศึกษา (+๑.๐%) และทางสาธารณสุข (+๐.๗%) ส่วนในด้านรายจ่ายลดลงมากที่สุดได้แก่ ด้านอื่น ๆ ที่ลดลง

ถึงร้อยละ ๓.๔ รองลงมาได้แก่ ทางด้านเศรษฐกิจ (-๒.๑%) การบริหารทั่วไป (-๒.๐%) การรักษาความสงบภายใน (-๑.๒%) ด้านสาธารณสุข (-๐.๓%) และการป้องกันประเทศ (-๐.๒%) จากที่ได้กล่าวมาแล้วยังไม่อาจสรุปได้ชัดเจนว่างบประมาณปี ๒๕๒๙ จะมีผลต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจต่อมาตรฐานการเป็นอยู่ และคุณภาพของสังคมอย่างไร นอกเสียจากเราจะมีข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติมในเรื่องประเภทของรายจ่ายของรัฐบาล



การจัดสรรงบประมาณจำแนกตามประเภทการใช้จ่าย

การจำแนกงบประมาณตามการใช้จ่ายอาจจะแบ่งออกเป็น ๒ กรณี คือ

(ก) รายจ่ายลงทุนและรายจ่ายประจำ

รายจ่ายเพื่อการลงทุน หมายถึง รายจ่ายในสินค้าทุนซึ่งมีอายุยาวและมีส่วนช่วยเพิ่มการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รายจ่ายเพื่อซื้อครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง รายจ่ายประจำ เป็นรายจ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้างและค่าบริการอื่น ๆ เพื่อสวัสดิการของข้าราชการ

ตารางที่ ๒ งบประมาณรายจ่าย อัตรากำลังศึกษาและวัฒนธรรมและประเพณีการต่าง ๒๕๒๕-๒๕๒๙

(หน่วย : ล้านบาท)

ประเภทรายจ่าย ประจำปี	๒๕๒๕		๒๕๒๖		๒๕๒๗		๒๕๒๘		๒๕๒๙		อัตราการเปลี่ยนแปลง ๒๕๒๘-๒๕๒๗	
	รวม	ประจำ	รวม	ประจำ	รวม	ประจำ	รวม	ประจำ	รวม	ประจำ	รวม(%)	ประจำ(%)
ด้านการศึกษา	๒๓,๘๖๕.๕ (๔๔.๖)	๕,๓๘๕.๕ (๙.๙)	๒๓,๘๖๕.๕ (๔๔.๖)	๓๐,๘๕๕.๕ (๕๖.๖)	๒๓,๘๖๕.๕ (๔๔.๖)	๒๓,๘๖๕.๕ (๔๔.๖)	๒๓,๘๖๕.๕ (๔๔.๖)	๒๓,๘๖๕.๕ (๔๔.๖)	๒๓,๘๖๕.๕ (๔๔.๖)	๒๓,๘๖๕.๕ (๔๔.๖)	๐.๐	-๖.๕ (-๑๔.๕)
ด้านสาธารณสุข	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-๖.๓	๖.๕ (๑๕.๕)
ด้านวัฒนธรรม	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-๖.๓	๖.๕ (๑๕.๕)
ด้านประเพณีการต่าง	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-๖.๓	๖.๕ (๑๕.๕)
ด้านการศึกษาวัฒนธรรม	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-๖.๓	-๖.๓ (-๑๕.๕)
ด้านวัฒนธรรมภายใน	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-๖.๓	-๖.๓ (-๑๕.๕)
ด้านการศึกษาวัฒนธรรม	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-๖.๓	-๖.๓ (-๑๕.๕)
ด้านการศึกษาวัฒนธรรม	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-๖.๓	-๖.๓ (-๑๕.๕)
ด้านอื่น ๆ	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-	๓,๘๕๕.๕ (๗.๕)	-๖.๓	-๖.๓ (-๑๕.๕)
รวมทั้งสิ้น	๓๖,๖๖๕.๕ (๖๙.๕)	๓๖,๖๖๕.๕ (๖๙.๕)	๓๖,๖๖๕.๕ (๖๙.๕)	๓๖,๖๖๕.๕ (๖๙.๕)	๓๖,๖๖๕.๕ (๖๙.๕)	๓๖,๖๖๕.๕ (๖๙.๕)	๓๖,๖๖๕.๕ (๖๙.๕)	๓๖,๖๖๕.๕ (๖๙.๕)	๓๖,๖๖๕.๕ (๖๙.๕)	๓๖,๖๖๕.๕ (๖๙.๕)	-๖.๓	๖.๕

ที่มา : Bureau of the Budget, Thailand's Budget in Brief, Fiscal year 1982, 1983, 1984, 1985 and 1986.
หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () เป็นตัวเลขส่วนที่รวมของรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

จากตัวเลขในตารางที่ ๒ พอจะสรุปได้ว่า รายจ่ายส่วนใหญ่ของรัฐบาลเป็นรายจ่ายประจำ ที่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงที่ศึกษา สัดส่วนนี้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๗๗.๓ ของงบประมาณปี ๒๕๒๕ เป็นร้อยละ ๘๔.๑ ในปี ๒๕๒๙ แต่รายจ่ายของรัฐบาลทางด้านเศรษฐกิจเป็นรายจ่ายเพื่อการลงทุนที่มีสัดส่วนลดลงจาก ๑๔.๖ เหลือเพียง ๑๐.๖% ในช่วงที่พิจารณา และยอดรายจ่ายลงทุนด้านนี้ลดลงเพียงเล็กน้อย นั่นก็หมายความว่าสัดส่วนของรายจ่ายประจำเพิ่มขึ้นเรื่อยมา สำหรับรายจ่ายในลักษณะงานอื่น ๆ นั้น เกือบทั้งหมดเป็นรายจ่ายประจำ และยังมีสัดส่วนเหมือนเดิม สำหรับรายจ่ายเพื่อป้องกันประเทศ และการชำระเงินกู้เป็นรายจ่ายประจำ หรือรายจ่ายเพื่อการบริโภคทั้งสิ้น ไม่มีส่วนของการลงทุน

เมื่อพิจารณาเฉพาะการเปลี่ยนแปลงระหว่างปี ๒๕๒๘-๒๕๒๙ พบว่าอัตราการลงทุนทุกด้านลดลง ยกเว้นทางด้านเศรษฐกิจที่มีอัตราการลงทุนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๑ อันประกอบด้วยด้านการศึกษา

(-๖.๓%) ด้านสาธารณสุข(-๑๔.๖%) การป้องกันประเทศ(-๘๖.๖%) การรักษาความสงบภายใน(-๔.๘%) เมื่อพิจารณาสัดส่วนยิ่งเห็นชัดว่า การลงทุนทุกด้านต่ำกว่าปี ๒๕๒๘ โดยสัดส่วนของการรักษาความสงบภายในลดลงมากที่สุดถึง ๑๖.๗% รองลงมาได้แก่สาธารณสุข(-๑๔.๖%) ส่วนการเปลี่ยนแปลงด้านรายจ่ายประจำนั้น ปรากฏว่าทุกด้านลดลง ยกเว้นด้านการศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๔ การสาธารณสุข(๑.๕%) และการชำระหนี้เงินกู้ซึ่งเพิ่มขึ้น ๑๓.๕% ส่วนด้านลดหนี้ยอดของด้านเศรษฐกิจลดลงถึงร้อยละ ๖.๔ รองลงมาได้แก่ด้านบริหารทั่วไป(-๒.๒) และสาธารณสุข(-๒.๓%) ในทำนองเดียวกันสัดส่วนทางด้านเศรษฐกิจก็ลดลงมากที่สุดในอัตราร้อยละ ๙.๑ รองลงมาได้แก่ การบริหารทั่วไป ซึ่งลดถึงร้อยละ ๗.๗ สำหรับการป้องกันประเทศ มีสัดส่วนของรายจ่ายประจำลดลงร้อยละ ๒.๑ ในทางตรงกันข้ามสัดส่วนของรายจ่ายประจำด้านการชำระหนี้เงินกู้เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๑๓.๕ ซึ่งเป็นอัตราการเพิ่มที่สูงที่สุด

(ข) งบรายจ่ายเพื่อพัฒนาและงบปกติ

งบพัฒนา หมายถึง งบประมาณรายจ่ายของงานและโครงการที่ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนงบดำเนินงานปกติเป็นงบรายจ่ายของงานและโครงการที่มีได้อยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

งบปกตินอกจากจะมีสัดส่วนมากกว่างบพัฒนาแล้ว ยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ สัดส่วนของงบปกติต่อพัฒนาในปี ๒๕๒๕ คือ ๕๘:๔๒ ต่อมาเปลี่ยนเป็น ๖๒:๓๘ ในปี ๒๕๒๙ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่ามีหลายโครงการได้เสร็จสิ้นลง หรืออาจจะเป็นเพราะว่างบประมาณที่จำกัดทำให้โครงการพัฒนาลดลงหรือต้องชะลอไปก่อน งบพัฒนาส่วนใหญ่ถูกใช้จ่ายไปในทางด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคน ซึ่งมียอดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีตั้งแต่ปี ๒๕๒๕ แต่สัดส่วนนี้ลดลง กล่าวคือ สัดส่วนลดลงจากร้อยละ ๑๙.๕ เหลือเพียงร้อยละ

๑๗.๘ ของงบประมาณ ๒๕๒๘-๒๕๒๙ ร่องลงมา ได้แก่ งบพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งมีสัดส่วนลดลงจากร้อยละ ๑๖.๒ เหลือเพียงร้อยละ ๑๑.๕ ในช่วงเดียวกัน ยอดงบพัฒนาการเศรษฐกิจไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก สำหรับยอดและสัดส่วนของงบพัฒนาการสาธารณสุข มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ยกเว้นปี ๒๕๒๙ สำหรับยอดและสัดส่วนงบพัฒนาการสาธารณสุขไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงมากนัก สิ่งที่น่าสังเกตคืองบพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านศึกษา และด้านสาธารณสุข มีสัดส่วนสูงกว่างบปกติในแต่ละด้าน (ดูตารางที่ ๓) สำหรับงบพัฒนาด้านสาธารณสุขและด้านบริหารทั่วไปมีสัดส่วนต่ำกว่างบปกติในด้านนั้น ในทางตรงกันข้าม ด้านป้องกันประเทศ รักษาความสงบภายใน และด้านการชำระเงินกู้ไม่มีงบพัฒนา โดยรายจ่ายทั้งหมดเป็นงบปกติ ซึ่งมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการชำระหนี้เงินกู้มียอดเพิ่มขึ้นจากจำนวนเงิน ๒๑,๐๐๘.๕ ล้านบาท สัดส่วนร้อยละ ๑๓.๑ ปี ๒๕๒๕ เป็น ๕๐,๗๑๙ ล้านบาท

ตารางที่ ๓ งบประมาณรายจ่าย จำนวนคนหรือหน่วยพัฒนาและงบปกติ

(หน่วย: ล้านบาท)

ลักษณะงาน	๒๕๒๕		๒๕๒๖		๒๕๒๗		๒๕๒๘		๒๕๒๙		อัตราการเปลี่ยนแปลง ๒๕๒๘-๒๕๒๙	
	งบพัฒนา	งบปกติ	งบพัฒนา	งบปกติ	งบพัฒนา	งบปกติ	งบพัฒนา	งบปกติ	งบพัฒนา	งบปกติ	งบพัฒนา	งบปกติ
ด้านเศรษฐกิจ	๒๖,๖๒๖.๖ (๖๖.๒)	๖,๖๓๐.๙ (๑๖.๒)	๒๘,๐๘๘.๘ (๗๑.๘)	๗,๔๑๑.๘ (๑๙.๘)	๒๘,๘๐๘.๖ (๗๓.๘)	๗,๖๘๘.๖ (๑๙.๖)	๒๖,๒๒๖.๓ (๖๖.๓)	๗,๘๘๘.๘ (๒๐.๘)	๒๘,๓๓๘.๖ (๗๓.๖)	๗,๘๘๘.๘ (๒๐.๘)	-๑.๘ (๖.๘)	-๑.๖ (๐.๖)
ด้านการศึกษา	๓๖,๓๗๖.๐ (๙๑.๘)	๕,๘๗.๖ (๐.๖)	๓๖,๒๘๘.๖ (๙๐.๘)	๖,๐๘๘.๖ (๑๖.๖)	๓๖,๘๘๘.๖ (๙๖.๖)	๖,๖๘๘.๖ (๑๖.๖)	๓๖,๘๘๘.๖ (๙๖.๖)	๖,๖๘๘.๖ (๑๖.๖)	๓๖,๘๘๘.๖ (๙๖.๖)	๖,๖๘๘.๖ (๑๖.๖)	๐.๐ (๐.๐)	๐.๐ (๐.๐)
ด้านสาธารณสุข	๘,๘๘๘.๘ (๒๒.๘)	๘,๘๘๘.๘ (๒๒.๘)	๘,๘๘๘.๘ (๒๒.๘)	๘,๘๘๘.๘ (๒๒.๘)	๘,๘๘๘.๘ (๒๒.๘)	๘,๘๘๘.๘ (๒๒.๘)	๘,๘๘๘.๘ (๒๒.๘)	๘,๘๘๘.๘ (๒๒.๘)	๘,๘๘๘.๘ (๒๒.๘)	๘,๘๘๘.๘ (๒๒.๘)	-๐.๖ (-๑.๖)	-๐.๖ (๐.๐)
ด้านสาธารณสุขการ	๘,๘๘๘.๖ (๒๒.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๗.๖)	๘,๘๘๘.๖ (๒๒.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๗.๖)	๘,๘๘๘.๖ (๒๒.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๗.๖)	๘,๘๘๘.๖ (๒๒.๖)	๘,๘๘๘.๖ (๒๒.๖)	๘,๘๘๘.๖ (๒๒.๖)	๘,๘๘๘.๖ (๒๒.๖)	-๐.๖ (๐.๖)	๐.๖ (๑.๖)
ด้านการป้องกันประเทศ	-	๓๖,๖๖๖.๖ (๙๖.๖)	-	๓๖,๖๖๖.๖ (๙๖.๖)	-	๓๖,๖๖๖.๖ (๙๖.๖)	-	๓๖,๖๖๖.๖ (๙๖.๖)	-	๓๖,๖๖๖.๖ (๙๖.๖)	-	-๐.๖ (๐.๖)
ด้านรักษาความสงบภายใน	-	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	-	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	-	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๐.๖ (๐.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๐.๖ (๐.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	-๐.๖ (๐.๖)	-๐.๖ (๑.๖)
ด้านการบริหารทั่วไป	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	-๐.๖ (๐.๖)	-๐.๖ (-๑.๖)
ด้านการชำระหนี้เงินกู้	-	๒๑,๐๐๘.๕ (๕๓.๕)	-	๒๑,๐๐๘.๕ (๕๓.๕)	-	๒๑,๐๐๘.๕ (๕๓.๕)	-	๒๑,๐๐๘.๕ (๕๓.๕)	-	๒๑,๐๐๘.๕ (๕๓.๕)	-	๓๐.๖ (๖๓.๖)
ด้านอื่น ๆ	-	๒๑,๐๐๘.๕ (๕๓.๕)	๐.๐ (๐.๐)	๒๑,๐๐๘.๕ (๕๓.๕)	๐.๐ (๐.๐)	๒๑,๐๐๘.๕ (๕๓.๕)	๐.๐ (๐.๐)	๒๑,๐๐๘.๕ (๕๓.๕)	๐.๐ (๐.๐)	๒๑,๐๐๘.๕ (๕๓.๕)	๐.๐ (๐.๐)	-๐.๖ (-๑.๖)
รวมรวม ทั้งสิ้น	๖๖,๖๖๖.๖ (๑๖๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๖๖,๖๖๖.๖ (๑๖๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๖๖,๖๖๖.๖ (๑๖๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๖๖,๖๖๖.๖ (๑๖๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)	๖๖,๖๖๖.๖ (๑๖๖.๖)	๖,๖๖๖.๖ (๑๖.๖)		

ที่มา: Bureau of the Budget, Thailand's in Brief: The last year 1982, 1983, 1984, 1985 and 1986.
หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บ () เป็นตัวเลขสัดส่วนของเงินต่อจำนวนงบประมาณรายจ่าย

บาท หรือร้อยละ ๒๓.๓ ของงบประมาณปี ๒๕๒๙ รองลงมาได้แก่ งบประมาณเพื่อป้องกันประเทศซึ่งมียอดเงิน ๓๑,๖๑๗.๖ ล้านบาท หรือร้อยละ ๑๙.๖ ของงบประมาณปี ๒๕๒๙ และเพิ่มขึ้นเป็น ๔๑,๓๓๔.๓ ล้านบาท หรือร้อยละ ๑๙.๔ ของงบประมาณปี ๒๕๒๙ สำหรับงบรักษาความสงบภายใน มียอดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ๘,๒๓๑.๓ ล้านบาท ในปี ๒๕๒๕ เป็น ๑๐,๙๕๙.๗ ล้านบาท ในปี ๒๕๒๙ โดยที่สัดส่วนต่อยอดลดลงประมาณทั้งหมดเกือบจะไม่ลดเลย



เมื่อเปรียบเทียบงบประมาณ ๒๕๒๘ กับปี ๒๕๒๙ พบว่าสัดส่วนของงบปกติเมื่อเทียบกับยอดงบประมาณรายจ่ายเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๓ ส่วนสัดส่วนของงบพัฒนาลดลงร้อยละ ๑.๓ งบประมาณ

รายจ่ายในปี ๒๕๒๙ ส่วนใหญ่จ่ายเพื่อการชำระหนี้เงินกู้ รองลงมาได้แก่ งบปกติของด้านเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นร้อยละ ๔.๓ งบปกติด้านสาธารณูปการเพิ่มขึ้น ๓.๔ และด้านการศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ สำหรับงบปกติของด้านที่เหลือนลดลง โดยมีงบปกติของด้านสาธารณสุขลดลงร้อยละ ๘.๖ รองลงมาได้แก่ด้านอื่น ๆ (-๓.๔%) ด้านบริหารทั่วไป (-๒.๑%) และด้านป้องกันประเทศ (-๑.๒%) สำหรับงบพัฒนาด้านเศรษฐกิจลดลงร้อยละ ๑๒.๓ เหลือเพียง ๒๕,๑๓๕.๒ ล้านบาท โดยที่ยอดเงินสัดส่วนนี้ลดลงร้อยละ ๖.๕ แม้ยอดพัฒนาการศึกษาเพิ่มขึ้น ๑ ล้านบาท แต่สัดส่วนกลับลดลงร้อยละ ๑.๗ ยอดงบพัฒนาของสาธารณูปการลดลงร้อยละ ๔.๕ แต่สัดส่วนไม่เปลี่ยนแปลง

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๙) ได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาชนบทในพื้นที่ยากจนขึ้นเพื่อเร่งแก้ไข ปัญหาความยากจนและพัฒนาชนบทในเขตล้าหลัง มีการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการนี้เพิ่มขึ้นเรื่อยมา แต่อัตราการเพิ่มใน ๓ ปีหลังชะลอตัวอย่างชัดเจน^{๑/}

- (๑) ปีงบประมาณ ๒๕๒๕ จำนวน ๖๒๐.๔ ล้านบาท
- (๒) ปีงบประมาณ ๒๕๒๖ จำนวน ๑,๑๖๕.๔ ล้านบาท
- (๓) ปีงบประมาณ ๒๕๒๗ จำนวน ๑,๔๒๘.๖ ล้านบาท
- (๔) ปีงบประมาณ ๒๕๒๘ จำนวน ๑,๔๘๓.๙^{๒/} ล้านบาท
- (๕) ปีงบประมาณ ๒๕๒๙ จำนวน ๑,๕๘๘.๒ ล้านบาท

^{๑/}จากงบประมาณโดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๒๘. หน้า ๗๘.

ตารางที่ ๔ งบประมาณรายจ่ายที่จัดสรรให้แผนพัฒนาชนบทพื้นที่ยากจน ปีงบประมาณ ๒๕๒๗-๒๕๒๘

หน่วย : ล้านบาท

งบประมาณประจำปี	๒๕๒๗	๒๕๒๘	๒๕๒๘	การเปลี่ยนแปลง (๒๕๒๘-๒๕๒๗)	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	อัตรา(%)
ส่วนราชการ-โครงการ					
๑. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๓๓๒.๗	๕๓๘.๑	๕๘๑.๑	๔๓.๐	๘.๐
	(๐.๑๗)	(๐.๒๕)	(๐.๒๗)		
กรมประมง					
- โครงการประมงหมู่บ้านในเขตชนบทที่ยากจน	๕๐.๘	๑๐๐.๑	๕๕.๕	-๐.๒	๐.๒
- โครงการประมงหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนภาคใต้ในเขต ชนบทพื้นที่ที่ยากจน	๓.๐	๑๖.๖	๔.๐	๑๒.๖	-๑๒.๖
- โครงการพัฒนาประมงพื้นบ้านในเขตชนบทที่ยากจน	-	๕.๐	๕.๐	๐	
กรมปศุสัตว์					
- โครงการสัตว์ขนาดเล็กในหมู่บ้านในเขตชนบทที่ยากจน	๑๑.๘	๑๑.๒	๑๑.๒	๐	
- โครงการธนาคารโค-กระบือในเขตชนบทพื้นที่ที่ยากจน	๒๔.๐	๔๘.๐	๔๘.๐	๐	
- โครงการปศุสัตว์ในเขตชนบทพื้นที่ที่ยากจน	๔๐.๔	๔๒.๒	๓๗.๕	-๔.๗	๑๑.๑
กรมป่าไม้					
- โครงการปลูกไม้ใช้สอยชุมชนในเขตชนบทที่ยากจน	๗.๐	๑๐.๓	๒๑.๖	-๑๑.๓	-๑๐๕.๗
กรมส่งเสริมการเกษตร					
- โครงการส่งเสริมการเกษตรในเขตแหล่งน้ำหมู่บ้านในเขต ชนบทพื้นที่ที่ยากจน	๒๕.๕	๓๔.๔	๓๑.๘	-๒.๖	-๗.๖
- โครงการผลิตอาหารเพื่อโภชนาการในเขตชนบทพื้นที่ที่ยากจน	๐.๔	๒๖.๓	๓๐.๑	-๓.๘	-๑๔.๔
- โครงการข่าวน้ำฝนในเขตชนบทพื้นที่ที่ยากจน	๑๘.๘	๑๐๖.๔	๑๕๒.๐	๔๖.๐	๔๓.๒
- โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพพืชไร่ในเขตชนบทพื้นที่ที่ยากจน	๑๐.๐	๑๑.๓	๑๑.๓	๐	๐
- โครงการส่งเสริมการปลูก ไม้ผล ไม้ยืนต้น ในเขตชนบท พื้นที่ที่ยากจน	๒๐.๐	๒๘.๑	๓๗.๕	๕.๔	๓๓.๔
กรมพัฒนาที่ดิน					
- โครงการเร่งรัดปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุในเขตชนบท พื้นที่ที่ยากจน	๑๖.๖	๑๘.๘	๑๘.๔	-๐.๔	-๒.๑
- โครงการพัฒนาดินเค็มภาคตะวันออกเฉียงเหนือในเขต ชนบทพื้นที่ที่ยากจน	๑๑.๔	๑๑.๐	๑๐.๓	-๐.๗	-๖.๔
- โครงการพัฒนาดินเค็มและเปรี้ยวภาคใต้ในเขตชนบท พื้นที่ที่ยากจน	๑๖.๔	๒๗.๖	๒๔.๕	-๓.๑	-๑๑.๒

ตารางที่ ๔ (ต่อ)

หน่วย : ล้านบาท

งบประมาณประจำปี	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	การเปลี่ยนแปลง (๒๕๖๔-๒๕๖๕)	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	อัตรา (%)
ส่วนราชการ-โครงการ					
- โครงการป้องกันการชะล้างพังทลายของดินภาคเหนือ ในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๒๐.๕	๒๗.๕	๒๕.๗	-๒.๒	-๗.๕
กรมวิชาการเกษตร					
- โครงการข้าวไร่ที่สูงในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๔.๖	๕.๓	๕.๒	-.๑	-๑.๕
- โครงการข้าววนาน้ำฝนในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๗.๕	๗.๖	๗.๑	-.๕	-๖.๖
๒. กระทรวงมหาดไทย	๔๔๕.๒	๓๔๗.๔	๓๗๕.๕	๒๗.๑	๘.๑
	(๐.๒๓)	(๐.๑๖)	(๐.๑๗)		
กรมการปกครอง					
- โครงการจัดหน่วยบริการอำเภอเคลื่อนที่ในเขตชนบทพื้นที่ ยากจน	๒๘.๒	๒๘.๒	๑๐.๘	-๑๗.๔	๖๑.๗
กรมการพัฒนาชุมชน					
- โครงการพัฒนาชนบทระดับหมู่บ้านในเขตชนบทพื้นที่ ยากจน	๒๓๒.๔	๖๑.๕	๘๐.๐	๑๘.๑	๒๕.๓
สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท					
- โครงการก่อสร้างแหล่งน้ำหมู่บ้านในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๑๔๒.๑	๑๗๔.๒	๑๔๐.๑	-๓๔.๑	-๑๙.๖
- โครงการสะพานท้องถิ่น ร.พ.ช. ในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๔๐.๐	๘๐.๐	๑๔๑.๐	๖๑.๐	๗๖.๓
สำนักนโยบายและแผนมหาดไทย					
- โครงการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนใน เขตชนบทพื้นที่ยากจน	๒.๕	๓.๑	๓.๖	๐.๕	๑๖.๑
๓. กระทรวงศึกษาธิการ	๖๐.๓	๖๗.๒	๕๐.๓	-๑๖.๕	-๒๔.๑
	(๐.๐๓)	(๐.๐๓)	(๐.๐๒)		
กรมการศึกษาคู					
- โครงการผลิตหนังสือเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม ในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๖.๐	๖.๐	-		
- โครงการส่งเสริมบทบาทผู้นำท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาใน เขตชนบทพื้นที่ยากจน	๗.๗	๗.๖	๑.๕		

ตารางที่ ๔ (ต่อ)

หน่วย : ล้านบาท

งบประมาณประจำปี	งบปี			การเปลี่ยนแปลง	
	๒๕๒๗	๒๕๒๘	๒๕๒๙	(๒๕๒๗-๒๕๒๘)	(๒๕๒๗-๒๕๒๙)
ส่วนราชการ-โครงการ	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	อัตรา (%)
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ					
- โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๒๔.๐	๒๔.๐	๒๐.๐		
กรมการศึกษานอกโรงเรียน					
- โครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๒๒.๖	๒๕.๖	๒๗.๗		
๔. กระทรวงสาธารณสุข	๕๖๗.๕	๕๐๓.๐	๕๕๑.๖	๓๗.๖	๗.๗
	(๐.๓๐)	(๐.๒๔)	(๐.๒๕)		
สำนักงานปลัดกระทรวง					
- โครงการพยาบาลอำเภอในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๓๕๖.๒	๓๗๐.๕	๓๕๖.๖		
- โครงการสาธารณสุขมูลฐานในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๑๖.๗	๑๕.๕	๑๕.๕		
- โครงการสถานีอนามัยตำบลในเขตพื้นที่ยากจน	๓๐.๐	๓๓.๕	๓๕.๒		
กรมอนามัย					
- โครงการจัดหาวัสดุอนามัยในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๔๗.๗	๕๒.๕	๕๒.๕		
- โครงการวางแผนครอบครัวและอนามัยแม่และเด็กในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๖.๗	๖.๓	๗.๗		
- โครงการโครงการในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๒๓.๐	๒๒.๐	๒๐.๓		
กรมควบคุมโรคติดต่อ					
- โครงการควบคุมโรคติดต่อในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๒๒.๗	๒๓.๕	๒๓.๑		
- โครงการควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าในเขตชนบทพื้นที่ยากจน	๕.๓	๑๐.๕	๑๑.๒		
ราชภัฏบริหารแผนพัฒนาชนบทพื้นที่ยากจน	๒๓.๐	๒๕.๗	๒๔.๗		
ราชภัฏกองทุนพัฒนาหมู่บ้าน	-	๒๐.๐	๑๕.๐		
ยอดรวม	๑,๕๒๗.๖	๑,๕๐๐.๕	๑,๕๗๗.๒	๗๗.๗	๕.๑
	(๐.๗๕)	(๐.๗๐)	(๐.๗๓)		

ที่มา : Bureau of the Budget, Thailand's Budget in Brief, Fiscal year 1985.

สำนักงานประมาณ, งบประมาณโดยสังเขปประจำปีงบประมาณ ๒๕๒๙

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ () เป็นตัวเลขสัดส่วนเมื่อเทียบกับงบประมาณรายจ่าย

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่า ยอดรายจ่ายสำหรับแผนพัฒนาชนบทในพื้นที่ยากจนเพิ่มขึ้นทุกปีในระยะเวลาที่พิจารณา โดยมี ๔ กระทรวงที่เกี่ยวข้องรายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ ๔ ในส่วนนี้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้รับมากที่สุด และยอดรายจ่ายมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี ๒๕๒๙ ยอดเงินเท่ากับ ๕๔๑.๑ ล้านบาท ซึ่งเพิ่มขึ้น ๔๓ ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘ ในทำนองเดียวกัน

กระทรวงสาธารณสุขซึ่งได้รับเงินงบประมาณเพื่อพัฒนาชนบทมากเป็นอันดับสอง ก็ได้งบประมาณเพิ่ม ๓๘.๖ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๗.๗ ยอดรายจ่ายสำหรับพัฒนาชนบทในเขตยากจนของกระทรวงมหาดไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อัตราเพิ่มร้อยละ ๘.๑ ในทางตรงกันข้าม กระทรวงศึกษาธิการได้รับเงินจัดสรรเพื่อพัฒนาชนบทดังกล่าวลดลง ๑๖.๙ ล้านบาท คิดเป็นอัตราร้อยละ ๒๕.๑

สำหรับยอดรายจ่ายรวมของแผนพัฒนาชนบท ในเขตยากจนในปี ๒๕๒๙ เพิ่มขึ้น ๘๗.๗ ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕.๘ โดยส่วนใหญ่แผนพัฒนา ด้านนี้เป็นโครงการต่อเนื่องกัน ยกเว้นโครงการผลิตหนังสือเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคมใน เขตชนบทพื้นที่ยากจน ซึ่งเป็นโครงการในความ รับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ยกเลิกไปใน ปี ๒๕๒๙

การจัดสรรงบประมาณจำแนกตามด้าน สาขา แผนงานและโครงการ

การจำแนกงบประมาณในลักษณะนี้ จะทำให้ เห็นรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้จ่ายของรัฐบาลในด้าน และสาขาต่าง ๆ ในระบบเศรษฐกิจและสังคม ตาม ที่ปฏิบัติกันมาสำนักงานงบประมาณจะแบ่งรายจ่าย ออกเป็น ๑๒ ด้าน ดังที่ปรากฏอยู่ในตารางที่ ๕ คือ

ตารางที่ ๕ งบประมาณรายจ่าย จำแนกตามด้าน สาขา และแผนงานหลัก, ๒๕๒๘-๒๕๒๙

ด้าน/สาขา/แผนงาน	หน่วย: ล้านบาท				
	๒๕๒๘	๒๕๒๙	๒๕๒๙	(๒๕๒๘-๒๕๒๙)	
				จำนวน	เปอร์เซ็นต์
๑. ด้านการเกษตร	๑๖,๕๙๙.๘ (๗.๘)	๑๗,๖๒๗.๘ (๗.๖)	๑๗,๒๖๘.๘ (๗.๕)	-๓๕๙.๖	-๒.๐
๑.๑ สาขาการบริหารด้านการเกษตร	๓๔๑.๑ (๐.๑)	๓๕๖.๗ (๐.๑)	๓๖๑.๖ (๐.๑)	๑๘.๕	๕.๒
แผนงานบริหารด้านการเกษตร	๓๔๑.๑ (๐.๑)	๓๕๗.๕ (๐.๑)	๓๖๓.๔ (๐.๑)	๒๖.๐	๖.๗
๑.๒ สาขาการชลประทาน	๓,๗๓๑.๓ (๑.๕)	๔,๕๙๐.๐ (๒.๑)	๔,๔๖๘.๕ (๒.๐)	-๑๒๑.๕	-๐.๕
แผนงานปรับปรุงประสิทธิภาพ การใช้ที่ดิน	๑,๑๕๕.๓ (๐.๖)	๑,๓๗๙.๘ (๐.๖)	๑,๓๕๖.๕ (๐.๖)	๒๒๑.๑	๑.๖
๑.๓ สาขาการปศุสัตว์	๖๗๕.๐ (๐.๓)	๗๗๔.๓ (๐.๓)	๗๕๘.๒ (๐.๓)	-๑๖.๑	-๐.๒
แผนงานส่งเสริมการปศุสัตว์	๓๓๑.๖ (๐.๑)	๔๒๖.๖ (๐.๒)	๔๑๓.๖ (๐.๒)	-๑๓.๐	-๓.๑
๑.๔ สาขาการประมง	๕๗๐.๓ (๐.๒)	๖๗๕.๑ (๐.๓)	๖๖๐.๓ (๐.๓)	-๑๔.๘	-๑.๓
แผนงานส่งเสริมการประมง	๓๕๓.๗ (๐.๑)	๔๗๒.๐ (๐.๒)	๔๕๘.๐ (๐.๒)	-๑๔.๐	-๑.๔
๑.๕ สาขาการป่าไม้	๑,๒๒๗.๖ (๐.๖)	๑,๓๖๒.๒ (๐.๖)	๑,๓๗๐.๑ (๐.๖)	๘.๕	๐.๕
แผนงานอนุรักษ์ป่าไม้	๗๙๙.๘ (๐.๓)	๙๐๖.๗ (๐.๓)	๙๒๒.๔ (๐.๓)	๑๒๒.๖	๑.๕
๑.๖ สาขาการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	๕,๘๕๒.๕ (๒.๑)	๕,๕๖๖.๓ (๒.๑)	๕,๕๕๘.๑ (๒.๑)	-๑๐.๒	-๐.๒
แผนงานแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	๕,๕๕๘.๖ (๒.๑)	๕,๕๙๐.๘ (๒.๑)	๕,๕๕๕.๗ (๒.๑)	-๓๕.๑	-๐.๖
๒. ด้านการอุตสาหกรรมและเหมืองแร่	๖๐๒.๗ (๐.๓)	๕๒๗.๘ (๐.๒)	๕๗๘.๕ (๐.๓)	๕๐.๗	๘.๓
๒.๑ สาขาการอุตสาหกรรม	๓๐๗.๑ (๐.๑)	๒๕๓.๒ (๐.๑)	๓๐๘.๕ (๐.๒)	๕๑.๔	๑๖.๗
แผนงานส่งเสริมการกระจาย อุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค	๖๐.๑ (๐.๑)	๐.๖ (๐)	๒๓๓.๑ (๐.๑)	๒๗๒.๙	๔๕.๗
๒.๒ สาขาการทรัพยากรธรณี	๒๙๕.๖ (๐.๑)	๒๗๔.๖ (๐.๑)	๒๗๕.๐ (๐.๑)	-๒.๖	-๐.๙
แผนงานบริหารทรัพยากรธรณี	๒๓๕.๖ (๐.๐๖)	๒๓๕.๖ (๐.๐๕)	๒๓๕.๗ (๐.๐๕)	-๐.๑	-๐.๐๔
๓. ด้านการคมนาคม ขนส่งและสื่อสาร	๑๑,๐๕๖.๒ (๕.๗)	๑๑,๑๓๐.๖ (๕.๒)	๑๑,๑๓๘.๕ (๕.๑)	๘.๓	๐
๓.๑ สาขาการบริหารด้านการคมนาคม ขนส่งและสื่อสาร	๒๗๕.๐ (๐.๐๑)	๓๐.๕ (๐.๐๑)	๕๓.๖ (๐.๐๒)	๒๑.๖	๗๐.๕
แผนงานบริหารด้านการคมนาคม ขนส่งและสื่อสาร	๒๗๕.๐ (๐.๐๑)	๓๐.๕ (๐.๐๑)	๕๓.๖ (๐.๐๒)	๒๑.๖	๗๐.๕

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

หน่วย : ล้านบาท

ด้าน/สาขา/แผนงาน	๒๕๒๗	๒๕๒๘	๒๕๒๙	การเปลี่ยนแปลง (๒๕๒๘-๒๕๒๙)	
				จำนวน	เปอร์เซ็นต์
๓.๒ สาขาการคมนาคมขนส่งทางบก	๑๐,๐๐๗.๑ (๕.๒)	๑๐,๑๔๘.๒ (๕.๗)	๑๐,๑๗๖.๘ (๕.๖)	๒๘.๖	๐.๓
แผนงานบำรุงรักษาทางและสะพาน	๒,๓๔๐.๔ (๑.๒)	๒,๖๒๙.๓ (๑.๒)	๒,๖๖๙.๒ (๑.๒)		
๓.๓ สาขาการคมนาคมขนส่งทางน้ำ	๖๔๔.๘ (๐.๓)	๕๐๔.๗ (๐.๒)	๕๕๑.๖ (๐.๒)	๔๖.๙	๗.๕
แผนงานพัฒนาการคมนาคมขนส่ง ทางน้ำภายในประเทศ	๑๖๙.๐ (๐.๐๘)	๑๕๐.๓ (๐.๐๗)	๒๑๒.๗ (๐.๐๙)	๖๒.๔	๒๙.๓
๓.๔ สาขาการคมนาคมขนส่งทางอากาศ	๓๕๐.๐ (๐.๒)	๔๐๔.๘ (๐.๒)	๓๐๕.๕ (๐.๑๕)	-๔๙.๓	-๓๒.๕
แผนงานพัฒนาท่าอากาศยาน	๒๓๘.๓ (๐.๑)	๒๐๓.๗ (๐.๐๙)	๙๕.๐ (๐.๐๔)	-๑๐๘.๗	-๑๑๔.๐
๓.๕ สาขาการสื่อสารโทรคมนาคม	๓๐.๓ (๐.๐๑)	๔๑.๐ (๐.๐๑)	๔๗.๐ (๐.๐๒)	๖.๐	๑๒.๗
แผนงานบริหารด้านการสื่อสาร โทรคมนาคม	๓๐.๓ (๐.๐๑)	๔๑.๐ (๐.๐๑)	๔๗.๐ (๐.๐๒)	๖.๐	๑๒.๗
๔. ด้านการพาณิชย์และท่องเที่ยว	๖๔๖.๔ (๐.๓)	๖๙๖.๖ (๐.๓)	๗๘๖.๘ (๐.๓)	๙๐.๒	๑๓.๔
๔.๑ สาขาการบริหารด้านการพาณิชย์	๑๙๗.๖ (๐.๑)	๒๐๖.๓ (๐.๐๙)	๒๒๑.๙ (๐.๑)	๑๕.๖	๗.๐
แผนงานบริหารด้านการพาณิชย์	๑๙๗.๖ (๐.๑)	๒๐๖.๓ (๐.๐๙)	๒๒๑.๙ (๐.๑)	๑๕.๖	๗.๐
๔.๒ สาขาการพาณิชย์ภายในประเทศ	๖๘.๑ (๐.๐๓)	๖๓.๒ (๐.๐๒)	๖๖.๓ (๐.๐๓)	๓.๑	๔.๗
แผนงานพาณิชย์ภายในประเทศ	๖๘.๑ (๐.๐๓)	๖๓.๒ (๐.๐๒)	๖๖.๓ (๐.๐๓)	๓.๑	๔.๗
๔.๓ สาขาการพาณิชย์ต่างประเทศ	๑๘๑.๔ (๐.๐๙)	๒๐๘.๐ (๐.๐๙)	๒๒๖.๘ (๐.๑)	๔๕.๔	๒๕.๐
แผนงานการค้าต่างประเท	๑๔๒.๘ (๐.๐๗)	๑๕๑.๕ (๐.๐๗)	๒๐๕.๘ (๐.๐๙)	๕๔.๓	๒๖.๔
๔.๔ สาขาการเพิ่มรายได้ทางการท่องเที่ยว	๑๙๙.๓ (๐.๑)	๒๓๕.๑ (๐.๑)	๒๒๔.๘ (๐.๑)	๑๕.๗	๖.๗
แผนงานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว	๑๗๗.๑ (๐.๐๙)	๑๙๖.๓ (๐.๐๙)	๒๑๑.๓ (๐.๐๙)	๑๕.๐	๗.๑
๕. ด้านการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ สิ่งแวดล้อม	๑,๐๔๒.๖ (๐.๕)	๙๔๔.๑ (๐.๕)	๑,๐๓๑.๖ (๐.๕)	๖๙.๕	๖.๗
๕.๑ สาขาการพัฒนาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต	๒๓๓.๒ (๐.๑)	๒๙๓.๑ (๐.๑)	๓๐๗.๒ (๐.๑)	๑๔.๑	๔.๖
แผนงานพัฒนาการวิจัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	๘๕.๒ (๐.๐๔)	๑๑๖.๐ (๐.๐๕)	๑๒๓.๘ (๐.๐๕)	๖.๘	๖.๓

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

หน่วย : ล้านบาท

ด้าน/สาขา/แผนงาน	๒๕๒๗	๒๕๒๘	๒๕๒๙	การเปลี่ยนแปลง (๒๕๒๘-๒๕๒๙)	
				จำนวน	เปอร์เซ็นต์
๕.๒ สาขาการพัฒนาพลังงาน	๗๔๓.๕ (๐.๓)	๕๘๒.๘ (๐.๒)	๖๓๐.๔ (๐.๓)	๔๗.๖	๗.๕
แผนงานพัฒนาพลังงานทดแทน	๖๓๐.๗ (๐.๓)	๕๕๐.๗ (๐.๒)	๕๕๐.๗ (๐.๒)	๘๐.๑	๗.๓
๕.๓ สาขาการพัฒนาสิ่งแวดล้อม	๖๕.๕ (๐.๐๓)	๖๘.๒ (๐.๐๓)	๗๖.๐ (๐.๐๓)	๗.๘	๑๐.๒
แผนงานควบคุมมลพิษ	๒๔.๖ (๐.๐๑)	๒๔.๓ (๐.๐๑)	๒๖.๔ (๐.๐๑)	๒.๑	๗.๕
๖. ด้านการศึกษา	๓๕,๕๓๐.๔ (๒๐.๘)	๔๑,๑๔๕.๕ (๑๕.๓)	๔๑,๕๕๕.๓ (๑๕.๑)	๔๔๕.๘	๑.๑
๖.๑ สาขาการบริหารจัดการศึกษา	๒,๗๕๖.๗ (๑.๕)	๒,๕๑๘.๐ (๑.๓)	๒,๕๕๔.๓ (๑.๓)	๓๖.๓	๑.๒
แผนงานบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา	๑,๑๔๗.๖ (๐.๖)	๑,๒๕๕.๒ (๐.๖)	๑,๒๗๓.๓ (๐.๖)	๑๘.๑	๑.๑
๖.๒ สาขาการให้บริการทางด้านการศึกษา	๓๔,๒๒๐.๐ (๑๗.๘)	๓๘,๑๔๖.๔ (๑๖.๐)	๓๘,๔๑๑.๑ (๑๕.๘)	๒๖๔.๗	๐.๗
แผนงานจัดการการศึกษาระดับ ประถมศึกษา	๒๐,๕๖๓.๕ (๑๐.๕)	๒๑,๗๒๓.๗ (๑๐.๒)	๒๑,๘๗๕.๐ (๑๐.๐)	๑๑๑.๓	๐.๕
๖.๓ สาขาการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา	๒,๔๗๘.๖ (๑.๓)	๒,๓๖๖.๕ (๑.๑)	๒,๕๓๔.๕ (๑.๑)	๑๖๘.๔	๖.๖
แผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ระดับต่ำ	๕๐๗.๑ (๐.๔)	๕๐๐.๗ (๐.๔)	๘๘๖.๓ (๐.๔)	-๖๘.๔	-๑.๖
๖.๔ สาขาการส่งเสริมวิจัยศึกษา ศาสนา ศิลป์ และวัฒนธรรม	๔๓๕.๐ (๐.๒)	๔๗๖.๒ (๐.๒)	๕๑๗.๗ (๐.๒)	๔๑.๕	๘.๐
แผนงานส่งเสริมศิลป์และวัฒนธรรม	๔๐๖.๑ (๐.๒)	๔๔๑.๖ (๐.๒)	๔๗๐.๕ (๐.๒)	๒๘.๕	๖.๑
๖.๕ สาขาการวิจัย	-	๑๕๗.๑ (๐.๐๗)	๑๕๓.๘ (๐.๐๗)	-๓.๓	๒.๑
แผนงานวิจัยระดับอุดมศึกษา	-	๑๕๗.๑ (๐.๐๗)	๑๕๓.๘ (๐.๐๗)	-๓.๓	๒.๑
๖.๖ สาขาการบริการวิชาการแก่สังคม	-	๕๗๕.๗ (๐.๔)	๕๒๖.๓ (๐.๔)	-๔๙.๔	-๕.๗
แผนงานบริการวิชาการแก่สังคม	-	๕๗๕.๗ (๐.๔)	๕๒๖.๓ (๐.๔)	-๔๙.๔	-๕.๗
๖.๗ สาขากิจการนิสิตนักศึกษา	-	๑๐๖.๐ (๐.๕)	๕๗.๒ (๐.๕)	-๔๘.๘	-๔.๓
แผนงานกิจการนิสิตนักศึกษา	-	๑๐๖.๐ (๐.๐๕)	๕๗.๒ (๐.๐๕)	-๔๘.๘	-๔.๓

ตารางที่ ๕ (ต่อ)

หน่วย : ล้านบาท

ด้าน/สาขา/แผนงาน	๒๕๒๗	๒๕๒๘	๒๕๒๙	การเปลี่ยนแปลง (๒๕๒๘-๒๕๒๙)	
				จำนวน	เปอร์เซ็นต์
๓. ด้านการสาธารณสุข	๘,๘๓๘.๑ (๔.๖)	๙,๖๖๘.๓ (๔.๗)	๙,๙๘๗.๑ (๔.๖)	-๑๗.๒	-๐.๒
๓.๑ สาขาการบริหารการสาธารณสุข	๒๒๘.๘ (๐.๑)	๒๓๖.๖ (๐.๑)	๒๒๙.๖ (๐.๑)	-๗.๐	-๓.๐
แผนงานบริหารการสาธารณสุข	๒๒๘.๘ (๐.๑)	๒๓๖.๖ (๐.๑)	๒๒๙.๖ (๐.๑)	-๗.๐	-๓.๐
๓.๒ สาขาการบริการสาธารณสุข	๘,๖๑๐.๓ (๓.๘)	๘,๖๖๘.๒ (๓.๘)	๙,๗๕๗.๕ (๓.๗)	-๗๒.๔	-๐.๘
แผนงานบริการสาธารณสุข	๖,๘๘๗.๘ (๓.๕)	๗,๖๖๘.๘ (๓.๗)	๗,๗๗๒.๘ (๓.๕)	-๗๗.๐	-๑.๐
๓.๓ สาขาการมีส่วนร่วมของประชาชน ทางด้านสาธารณสุขมูลฐาน แผนงานสาธารณสุขมูลฐาน	๗๓.๗ (๐.๐๓) ๕๘.๔ (๐.๐๓)	๙๘.๓ (๐.๐๔) ๗๙.๔ (๐.๐๓)	๙๘.๖ (๐.๐๔) ๗๙.๗ (๐.๐๓)	๐.๓	๐.๓
๓.๔ สาขาการพัฒนาเทคนิคการป้องกัน และการส่งเสริมสุขภาพ แผนงานอนามัยครอบครัว	๑,๑๙๐.๑ (๐.๖) ๓๕๙.๓ (๐.๒)	๑,๒๙๗.๑ (๐.๖) ๓๘๖.๕ (๐.๑)	๑,๓๖๑.๓ (๐.๖) ๓๙๖.๔ (๐.๑)	๖๔.๒	๔.๗
๓.๕ สาขาการคุ้มครองผู้บริโภคด้านการ สาธารณสุข แผนงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านการ สาธารณสุข	๕๔.๖ (๐.๐๒) ๕๔.๖ (๐.๐๒)	๖๔.๑ (๐.๐๓) ๖๔.๑ (๐.๐๓)	๖๕.๘ (๐.๐๓) ๖๕.๘ (๐.๐๓)	-๒.๓	-๓.๕
๔. ด้านการบริการสังคม	๖,๘๒๓.๗ (๓.๕)	๗,๑๕๕.๖ (๓.๓)	๖,๔๐๘.๘ (๒.๘)	-๗๔๖.๘	-๑๑.๗
๔.๑ สาขาสวัสดิการสังคมและสังคม- สงเคราะห์ แผนงานสวัสดิการสังคมและสังคม- สงเคราะห์	๓๑๙.๗ (๐.๑) ๒๗๙.๒ (๑.๔)	๓๕๒.๕ (๐.๑) ๓๐๓.๕ (๐.๑)	๓๖๘.๗ (๐.๑) ๓๒๐.๘ (๐.๑)	๑๖.๒	๔.๔
๔.๒ สาขาการพัฒนาและบริการสังคม	๕,๕๐๔.๐ (๒.๗) ๕,๑๘๐.๐ (๒.๗)	๕,๗๙๘.๑ (๒.๗) ๕,๓๘๘.๒ (๒.๕)	๕,๐๘๘.๑ (๒.๓) ๕,๗๙๘.๑ (๒.๕)	-๖๒๑.๗	-๑๒.๒
แผนพัฒนามาชนบท	๕,๑๘๐.๐ (๒.๗)	๕,๓๘๘.๒ (๒.๕)	๕,๗๙๘.๑ (๒.๕)	-๕๙๘.๐	-๑๒.๓
๔.๓ สาขาการพัฒนากลุ่มเป้าหมายพิเศษ แผนงานบริหารและพัฒนาแรงงาน	๓๙๙.๐ (๐.๒) ๒๓๐.๕ (๐.๑)	๔๒๑.๑ (๐.๒) ๒๔๕.๐ (๐.๑)	๔๒๐.๘ (๐.๑) ๒๔๐.๘ (๐.๑)	-๐.๒	-๐.๔
๔.๔ สาขาการพัฒนาเมือง สภาพแวดล้อม และบริการพื้นฐาน แผนงานวางผังเมืองและบริการพื้นฐาน	๕๗๙.๓ (๐.๓) ๕๙๕.๐ (๐.๒)	๖๖๖.๒ (๐.๓) ๕๙๘.๐ (๐.๒)	๕๒๑.๑ (๐.๒) ๓๘๓.๐ (๐.๑)	-๑๔๕.๑	-๒๗.๘
๕. ด้านการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ	๔๒,๐๓๘.๑ (๒๑.๘)	๔๕,๔๑๑.๘ (๒๑.๓)	๔๕,๒๐๓.๐ (๒๐.๗)	-๒๐๘.๘	-๐.๔
๕.๑ สาขาการป้องกันประเทศ แผนงานบริหารทั่วไป	๓๕,๘๔๗.๑ (๑๘.๖) ๑,๑๙๑.๒ (๐.๕)	๓๗,๓๓๑.๘ (๑๘.๔) ๒๓๗,๙๘๐.๘ (๑๑.๒)	๓๗,๒๖๖.๓ (๑๘.๐) ๒๔,๘๗๓.๖ (๑๑.๒)	-๖๕.๖	-๐.๑

๑. ด้านการเกษตร

รัฐบาลใช้จ่ายไปในด้านนี้เป็นจำนวนเงิน ๑๖,๕๔๗.๘ ล้านบาท หรือประมาณร้อยละ ๘.๖ ของงบประมาณรายจ่ายในปี ๒๕๒๗ ปีต่อมาเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนเงิน ๑๗,๖๒๘.๔ ล้านบาท ในสัดส่วนร้อยละ ๘.๓ แต่กลับลดลงเหลือเพียง ๑๗,๒๖๙.๘ ล้านบาท หรือประมาณร้อยละ ๗.๙ ของงบประมาณในปี ๒๕๒๘ รายจ่ายนี้ประกอบด้วย ๖ สาขา^{๑/} โดยที่ยอดรายจ่ายของแต่ละสาขามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในช่วงที่พัฒนา ยกเว้นสาขาการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ซึ่งลดลงจาก ๙,๙๙๖.๓ ล้านบาท หรือร้อยละ ๔.๗ ของงบประมาณปี ๒๕๒๘ เหลือเพียง ๙,๕๙๔.๑ ล้านบาท หรือร้อยละ ๔.๔ ของงบประมาณในปี ๒๕๒๙ ทั้งนี้ เพราะมีโครงการพัฒนาแหล่งน้ำเสร็จสิ้น ๒๓ โครงการ แต่ก็มีโครงการใหญ่เกิดขึ้น ๑๔ โครงการซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สาขาที่ใช้จ่ายเงินรองลงมาได้แก่ สาขาการกสิกรรม คิดเป็น ๔,๔๐๙.๐ ล้านบาท หรือร้อยละ ๒.๐ ในปี ๒๕๒๙ ในสาขานี้ประกอบด้วย ๗ แผนงานที่สำคัญคือ แผนงานปรับปรุงประสิทธิภาพในการใช้ที่ดิน สาขาที่ใช้จ่ายเงินงบประมาณมากรองลงมาได้แก่ สาขาการป่าไม้ ซึ่งยอดรายจ่ายของสาขาเพิ่มขึ้นทุกปี และในปี ๒๕๒๙ ใช้จ่ายเป็นจำนวน ๑,๓๗๐.๑ ล้านบาท สาขานี้มี ๓ แผนงานและแผนงานที่ใช้จ่ายเงินมากที่สุดคือ แผนงานอนุรักษ์ป่าซึ่งใช้งบประมาณปี ๒๕๒๘ ถึงจำนวน ๙๐๖.๘ ล้านบาท และเพิ่มขึ้นเป็น ๙๒๒.๔ ล้านบาทในปี ๒๕๒๙

๒. ด้านการอุตสาหกรรมและเหมืองแร่

ถึงแม้งบประมาณสำหรับด้านนี้จะไม่มากเท่าด้านการเกษตร แต่ยอดรายจ่ายก็เพิ่มขึ้นจาก

๕๒๘.๔ ล้านบาท หรือร้อยละ ๐.๒ ของงบประมาณในปี ๒๕๒๘ เป็น ๗๘๔.๙ ล้านบาท หรือร้อยละ ๐.๔ ของงบประมาณปี ๒๕๒๙ หรือเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔๘.๕ ในด้านนี้มีเพียง ๒ สาขา โดยสาขาการอุตสาหกรรมใช้เงินงบประมาณมากที่สุดของด้านนี้ ซึ่งเพิ่มจาก ๒๕๓.๒ ล้านบาทในปี ๒๕๒๘ เป็น ๕๐๕.๕ ล้านบาทในปี ๒๕๒๙ โดยมีแผนงานส่งเสริมการกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคเป็นแผนงานที่ใช้จ่ายมากที่สุด (๒๓๓.๑ ล้านบาท) และงานที่สำคัญคืองานอุตสาหกรรมจังหวัด ซึ่งใช้งบประมาณเป็นจำนวน ๓๑.๘ และ ๔๔.๐ ล้านบาท ในปี ๒๕๒๘ และ ๒๕๒๙ ตามลำดับ รายจ่ายในสาขาทรัพยากรเพิ่มขึ้นจาก ๒๗๕.๒ ล้านบาทในปี ๒๕๒๘ เป็น ๒๗๙.๔ ล้านบาทในปี ๒๕๒๙ ซึ่งเพิ่มขึ้นในอัตราประมาณร้อยละ ๑.๕ แผนงานบริหารทรัพยากรเป็นแผนงานที่ใช้จ่ายมากที่สุดตามที่ปรากฏในตารางข้างต้น

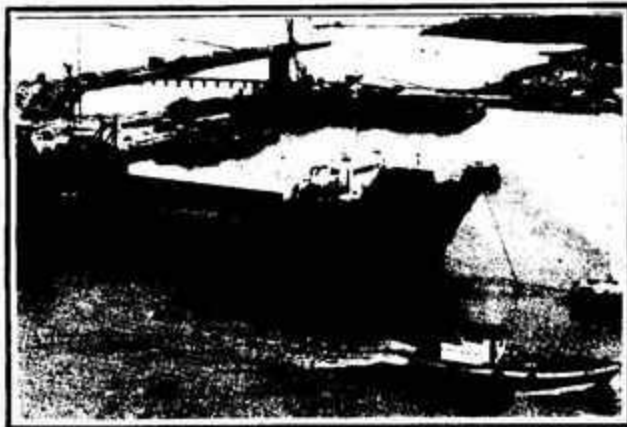
๓. ด้านการคมนาคมขนส่งและสื่อสาร

การใช้จ่ายของรัฐบาลในด้านนี้ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะของการพิจารณากล่าวคือ เพิ่มจาก ๑๑,๐๙๙.๒ ล้านบาทในปี ๒๕๒๗ เป็น ๑๑,๑๓๔.๕ ล้านบาทในปี ๒๕๒๘ ประกอบด้วย ๕ สาขา โดยยอดรายจ่ายของแต่ละสาขาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่พิจารณา ยกเว้นสาขาการคมนาคมขนส่งทางน้ำ และทางอากาศ สาขาที่ได้เงินมากที่สุด ได้แก่ สาขาการขนส่งทางบก ๑๐,๑๗๖.๘ ล้านบาทในปี ๒๕๒๘ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๓ แผนงานที่ใช้จ่ายเงินมากที่สุดในสาขานี้ได้แก่แผนงานบำรุงรักษาทางและสะพาน มูลค่า ๒,๖๖๙.๒ ล้านบาท รองลงมาได้แก่ แผนงานสร้างทางหลวงจังหวัดได้รับเงิน ๒,๖๓๒.๔ ล้านบาท

๑/เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ สาขาการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร สาขาการกสิกรรม สาขาการป่าไม้ สาขาการปศุสัตว์ สาขาการประมง และสาขาการบริหารด้านการเกษตร

๔. ด้านการพาณิชย์และท่องเที่ยว

รายจ่ายในด้านนี้ก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน กล่าวคือในปี ๒๕๒๙ ได้งบประมาณรายจ่ายถึง ๗๘๖.๘ ล้านบาท เพิ่มขึ้น ๙๓.๒ ล้านบาท หรือร้อยละ ๑๓.๔ ในด้านนี้ประกอบด้วยสี่สาขา โดยที่สาขาการพาณิชย์ต่างประเทศได้มีบทบาทเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว กล่าวคือ รายจ่ายเพิ่มขึ้นจาก ๒๐๘.๐ ล้านบาทในปี ๒๕๒๔ เป็น ๒๖๖.๘ ล้านบาท คิดเป็นอัตราเพิ่มร้อยละ ๒๒.๐ แผนงานการตลาดต่างประเทศได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๒๔ ถึง ๕๔.๓ ล้านบาท หรือประมาณร้อยละ ๒๖.๓ ในทำนองเดียวกันรัฐบาลก็ให้ความสำคัญในสาขาการเพิ่มรายได้ทางการท่องเที่ยว โดยที่รายจ่ายในสาขานี้เพิ่มขึ้น ๑๕.๗ ล้านบาท (หรือเพิ่มร้อยละ ๖.๗) ที่รัฐบาลให้ความสำคัญอีกแผนงานหนึ่งคือ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว โดยที่ยอดรายจ่ายนี้เพิ่มขึ้น ๑๕.๐ ล้านบาท หรือร้อยละ ๗.๑



๕. ด้านการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

นี่เป็นอีกด้านหนึ่งที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญเพิ่มขึ้น กล่าวคือ งบประมาณสูงขึ้น ๖.๙ ล้านบาท หรือร้อยละ ๖.๔ ด้านนี้ประกอบด้วยสามสาขา โดยที่สาขาการพัฒนาดังกล่าวได้งบประมาณสูงสุดแต่ยอดรายจ่ายนี้ลดลง ๔๗.๖ ล้านบาท หรือประมาณร้อยละ ๗.๕ แต่แผนงานหลักของสาขานี้คือ แผนงานพัฒนาพลังงานทดแทนได้งบประมาณเพิ่มขึ้น ๔๐.๑

ล้านบาท คิดเป็นอัตราร้อยละ ๗.๓ สาขาที่ได้งบประมาณรองลงมาได้แก่ สาขาการพัฒนาวិทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ซึ่งได้งบประมาณเพิ่มขึ้นทุกปีในระยะเวลาที่พิจารณา ในปี ๒๕๒๙ ได้รับงบเพิ่มขึ้นถึง ๑๔.๑ ล้านบาท หรือร้อยละ ๔.๖ แผนงานที่สำคัญในสาขานี้คือแผนงานพัฒนาการวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งได้เงินเพิ่มขึ้น ๗.๘ ล้านบาท หรือร้อยละ ๖.๓ สำหรับสาขาการพัฒนาสิ่งแวดล้อมนั้นมีแผนงานควบคุมมลพิษได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้น ๒.๑ ล้านบาท หรือเพิ่มประมาณร้อยละ ๑๐.๒

๖. ด้านการศึกษา

เป็นด้านที่ได้รับงบประมาณรายจ่ายมากเป็นอันดับสาม รองจากด้านการชำระหนี้เงินกู้ และการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ ยอดรายจ่ายในด้านนี้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีในระยะเวลาที่พิจารณา โดยเพิ่มจาก ๓๙,๙๓๐.๔ ล้านบาท เป็น ๔๑,๕๙๕.๓ ล้านบาทในปี ๒๕๒๙ ซึ่งเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๑.๑ ประกอบด้วย ๗ สาขาที่ได้รับความสำคัญมาโดยตลอดคือสาขาการให้บริการทางด้านการศึกษา งบประมาณรายจ่ายเพิ่มขึ้นจาก ๓๔,๒๒๐.๐ ล้านบาทในปี ๒๕๒๗ เป็น ๓๔,๕๑๑.๑ ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๕.๘ ของงบประมาณในปี ๒๕๒๙ อัตราเพิ่มจากปีที่แล้วร้อยละ ๐.๗ ในสาขานี้ประกอบด้วย ๗ แผนงานที่ได้รับความสำคัญมากที่สุดคือแผนงานจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณปี ๒๕๒๙ ถูกใช้ไปในแผนงานนี้ ซึ่งสูงกว่าปี ๒๕๒๘ ถึง ๑๑๕.๓ ล้านบาทเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๕ สำหรับสาขาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้งบประมาณเพิ่มขึ้น ๑๖๘.๔ ล้านบาท หรือเพิ่มประมาณร้อยละ ๖.๖ แผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้รับงบประมาณ ๘๘๖.๓ ล้านบาท ลดลง ๑๔.๔ ล้านบาท คิดเป็น

ร้อยละ ๑.๖ สิ่งที่น่าสังเกตคือรัฐบาลให้ความสำคัญแก่สาขาการวิจัยระดับอุดมศึกษาลดลง ยอดรายจ่ายลดลงร้อยละ ๒.๑ สาขากิจการนิสิตนักศึกษาก็ลดลงถึงร้อยละ ๘.๓

๑. ด้านการสาธารณสุข

รายจ่ายของรัฐบาลในด้านนี้ได้เพิ่มขึ้นมากในปีที่แล้ว กล่าวคือจาก ๘,๘๓๘.๑ ล้านบาท ในปี ๒๕๒๗ เป็น ๙,๙๖๕.๓ ล้านบาทในปี ๒๕๒๘ แต่มาปีนี้ได้รับเงินลดลงเหลือเพียง ๙,๙๕๗.๑ ล้านบาท หรือลดลงร้อยละ ๓ ในด้านนี้รัฐบาลเน้นสาขาการบริการสาธารณสุขเป็นหลัก แต่ยอดรายจ่ายในสาขานี้ก็ถูกตัดลงเป็นจำนวน ๑๒.๕ ล้านบาท หรือลดลงร้อยละ ๐.๘ ในสาขานี้ประกอบด้วยสามแผนงาน แผนงานบริการสาธารณสุขเป็นแผนงานที่มีรายจ่ายสูงสุดในสาขาถูกตัดทอนลง ๗.๘ ล้านบาท หรือลดลงร้อยละ ๑ แผนงานนี้ประกอบด้วย ๗ งานกับ ๓ โครงการ โครงการที่สำคัญได้แก่ โครงการโรงพยาบาลอำเภอในเขตชนบทยากจน ซึ่งงบประมาณรายจ่ายสำหรับโครงการนี้ลดจาก ๑๗๐.๕ ล้านบาท ในปี ๒๕๒๘ เป็น ๑๕๖.๖ ล้านบาทในปี ๒๕๒๙ หรือลดลง ๑๓.๙ ล้านบาท แต่โครงการสถานีอนามัยตำบลในเขตชนบทยากจนได้งบประมาณเพิ่มขึ้น ๕๑.๗ ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๗.๑ สาขาการพัฒนาเทคนิคการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ เป็นสาขาที่ได้รับงบประมาณมากรองลงมา ยอดรายจ่ายในสาขานี้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะที่พิจารณาโดยมีแผนงานอนามัยครอบครัวเป็นแผนหลัก ซึ่งได้งบประมาณเพิ่มขึ้นทุกปี กล่าวคือเพิ่มจาก ๓๕๙.๓ ล้านบาทในปี ๒๕๒๗ เป็น ๓๙๖.๔ ล้านบาทในปี ๒๕๒๙ ในทางตรงกันข้าม รัฐบาลให้ความสำคัญแก่สาขาและแผนงานสาธารณสุขมูลฐานค่อนข้างต่ำกล่าวคือ ค่าประมาณร้อยละ

๐.๐๓ ของงบประมาณ ในทำนองเดียวกัน สาขาและแผนงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านการสาธารณสุขก็ได้รับความสำคัญน้อยมาก



๘. ด้านบริการสังคม

งบประมาณรายจ่ายของปี ๒๕๒๙ สำหรับด้านบริการสังคมอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ มีสัดส่วนประมาณร้อยละ ๒.๙ ของงบประมาณ นอกจากนี้ยังถูกตัดงบประมาณมากที่สุด มูลค่า ๗๕๐.๘ ล้านบาท หรือลดลงร้อยละ ๑๑.๗ ด้านนี้ประกอบด้วย ๔ สาขา และรายจ่ายส่วนใหญ่ถูกใช้ไปในสาขาการพัฒนาและบริการสังคม โดยได้งบประมาณ ๕,๐๙๔.๑ ล้านบาท ซึ่งลดลงจากปีก่อน ๖๒๑.๗ ล้านบาท สำหรับแผนงานพัฒนาชนบทก็ถูกตัดลงถึง ๕๙๐.๓ ล้านบาท หรือลดลงร้อยละ ๑๒.๓ รองลงมาได้แก่รายจ่ายสำหรับสาขาพัฒนาเมืองสภาพสิ่งแวดล้อมและบริการพื้นฐานโดยที่ได้รับเงินลดลงประมาณ ๑๔๕.๑ ล้านบาท หรือลดลงร้อยละ ๒๗.๘

๘. ด้านการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

เป็นด้านที่ได้รับงบประมาณรายจ่ายมากเป็นอันดับสอง กล่าวคือ ยอดรายจ่ายด้านนี้เพิ่มขึ้นจาก ๔๒,๐๓๘.๑ ล้านบาทในปี ๒๕๒๗ เป็น ๔๕,๔๑๑.๘ ล้านบาทในปี ๒๕๒๘ แต่ลดลงเพียงเล็กน้อย คือ เหลือ ๔๕,๒๐๓.๐ ล้านบาทในปี ๒๕๒๙ สัดส่วนนี้มีแนวโน้มลดลงเพียงเล็กน้อยอย่างต่อเนื่องทุกปี ด้านนี้ประกอบด้วย ๓ สาขาที่สำคัญคือ รายจ่ายเพื่อป้องกันประเทศ ซึ่งได้รับงบประมาณ ๓๙,๒๖๖.๓ ล้านบาท หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๘.๐ ซึ่งลดลงจากปีก่อนเพียง ๖๕.๖ ล้านบาท สำหรับแผนงานที่สำคัญในสาขานี้คือ แผนงานบริหารทั่วไป ซึ่งได้งบประมาณเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๒๘ ถึง ๔๙๒.๗ ล้านบาท งานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ งานดำรงสภาพกำลังทหารได้รับเงินในปี ๔๙๕.๑ ล้านบาท ยอดรายจ่ายสำหรับสาขาและแผนงานการดำเนินนโยบายเพื่อความมั่นคงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีในระยะเวลาในปี ๒๕๒๙ รายจ่ายสำหรับแผนงานนี้มีจำนวน ๑,๐๗๔.๖ ล้านบาท ซึ่งสูงกว่าปีก่อนถึง ๑๑๐.๘ ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐.๓

๑๐. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน

งบประมาณปี ๒๕๒๙ สำหรับด้านนี้ก็ถูกตัดลงเช่นกัน กล่าวคือลดจาก ๙,๑๑๗.๒ ล้านบาท หรือสัดส่วนร้อยละ ๔.๓ ในปี ๒๕๒๘ เหลือเพียง ๘,๙๖๘.๐ ล้านบาท หรือร้อยละ ๔.๑ ซึ่งลดลง ๑๔๙.๙ ล้านบาท คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑.๖ ในด้านนี้ประกอบด้วย ๒ สาขาตามที่ปรากฏอยู่ในตารางที่ ๕ รายจ่ายของด้านนี้ส่วนใหญ่ถูกใช้ไปในสาขาความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยมีแผนงานป้องกันและควบคุมอาชญากรรมได้รับเงินสูงสุด คิดเป็นสัดส่วน ๓.๒ ของงบประมาณปี ๒๕๒๙ ยอดรายจ่ายลดลง ๕๔.๓ ล้านบาท หรือลดลงร้อยละ ๐.๗

๑๑. ด้านการบริหารงานทั่วไปของรัฐ

เป็นอีกด้านหนึ่งที่ถูกตัดงบประมาณลง ๔๐๒.๖ ล้านบาท หรือลดลงร้อยละ ๑.๖ ด้านนี้ประกอบด้วย ๒ สาขา คือ สำนักงานการบริหารด้านเศรษฐกิจและสังคม และสาขาการบริหารงานด้านอื่นๆ มี ๔ แผนงาน แต่แผนงานที่ได้รับเงินงบประมาณมากที่สุดได้แก่ แผนงานบริการของรัฐ ซึ่งมียอดรายจ่ายที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดระยะที่พิจารณา แต่มีสัดส่วนในปี ๒๕๒๙ ลดลงเล็กน้อยจากร้อยละ ๗.๒ ในปีก่อน เป็น ๗.๑ ในปี ๒๕๒๙

๑๒. ด้านการชำระหนี้เงินกู้

ยอดรายจ่ายสำหรับการชำระหนี้เงินกู้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องกัน โดยเพิ่มจาก ๓๓,๔๔๔.๘ ล้านบาท ในปี ๒๕๒๗ เป็น ๕๐,๗๑๙.๓ ล้านบาท หรือสัดส่วนร้อยละ ๒๓.๓ ของงบประมาณในปี ๒๕๒๙ สัดส่วนของรายจ่ายสำหรับด้านนี้มาเป็นอันดับหนึ่งตั้งแต่ปี ๒๕๒๘ ซึ่งเป็นปีที่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นถึงประมาณร้อยละ ๒๐ สำหรับปี ๒๕๒๙ ยอดรายจ่ายในด้านนี้เพิ่มขึ้นถึง ๖,๐๑๙.๓ ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๓.๕ ซึ่งเป็นอัตราการเพิ่มมากที่สุด

การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายจำแนกตามความจำเป็นในการใช้จ่าย

การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายแบบนี้ เป็นการจำแนกตามความจำเป็นในการใช้จ่าย ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อผูกพันตามสัญญา และนโยบายของรัฐบาล กล่าวคือ ในบางกรณีรัฐบาลไม่มีทางเลือกที่จะลดรายจ่ายได้ ซึ่งโดยปกติจะแบ่งออกเป็น ๔ หมวด

ใหญ่ๆ รายจ่ายเพื่องาน/โครงการต่อเนื่อง และ รายจ่ายเพื่อการขยายปรับปรุงเป้าหมายของงาน/โครงการ เป็นหมวดที่มียอดรายจ่ายสูงสุดในงบประมาณรายจ่ายทุกปี ยกเว้นปี ๒๕๒๙ กล่าวคือ ยอดรายจ่ายสำหรับหมวดนี้ลดลงจาก ๑๕๔,๙๓๖.๕ ล้านบาท หรือในสัดส่วนร้อยละ ๗๒.๖ ของงบประมาณปี ๒๕๒๘ เป็น ๑๕๒,๖๘๖.๗ ล้านบาท หรือสัดส่วนร้อยละ ๗๐ ของงบประมาณปี ๒๕๒๙

ในทางตรงกันข้าม ยอดรายจ่ายสำหรับชำระหนี้เงินกู้เพิ่มขึ้นทุกปีในระยะเวลาที่พิจารณา โดยเฉพาะในระยะปี ๒๕๒๘-๒๕๒๙ กล่าวคือ ยอดรายจ่ายด้านนี้เพิ่มขึ้นจาก ๔๔,๗๐๐ ล้านบาท เป็น ๕๐,๗๑๙.๓ ล้านบาท คือเพิ่มขึ้น ๖,๐๑๙.๒ ล้านบาท คิดเป็นอัตราร้อยละ ๑๓.๕ สำหรับยอดรายจ่ายสำหรับรายการผูกพันตามสัญญา และมติคณะรัฐมนตรีนั้น ผันผวนตลอดระยะเวลาที่พิจารณา แต่รายจ่ายในด้านนี้ สำหรับปี ๒๕๒๙ เพิ่มขึ้นจากปีก่อนถึง ๓,๖๗๘.๓ ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๕.๘ ที่น่าสังเกตก็คือยอดรายจ่ายสำหรับงาน/โครงการใหม่ในปี ๒๕๒๙ ลดลงถึง ๒,๗๔๗.๘ ล้านบาท หรือลดลงร้อยละ ๘๐.๙

ผลกระทบทางเศรษฐกิจของงบประมาณแผ่นดิน ๒๕๒๘

การจัดทำงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๒๙ ถือหลักประหยัดเป็นสำคัญ กล่าวคือ ขนาดวงเงินเพิ่มขึ้นเพียง ๙,๐๐๐ ล้านบาทจากปีก่อนหน้า^{๑/} คิดเป็นอัตราเพิ่มร้อยละ ๔.๓ หากคำนึงถึงอัตราเงินเฟ้อประมาณ ๕-๖% ต่อปี หมายความว่ายอดรายจ่ายที่แท้จริงจะลดลงเล็กน้อย

ผลกระทบของนโยบายการคลังต่อภาวะเศรษฐกิจมีหัวเรื่องที่จะศึกษาวิเคราะห์ได้มากมาย แต่ในที่นี้ใคร่เสนอให้พิจารณาหัวข้อสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

๑. เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่ เสถียรภาพทางด้านราคาและฐานะดุลการค้า/การชำระเงิน ในเรื่องของผลกระทบต่อภาวะเงินเฟ้อในปี ๒๕๒๙ เข้าใจว่าไม่น่าวิตก เนื่องจากอัตราเงินเฟ้อในปัจจุบันค่อนข้างต่ำ การต่อรองค่าจ้างแรงงานขึ้น จากผลการลอกเลียนแบบและการมีโอกาสไปต่างประเทศมากขึ้น ผู้เขียนมีความเห็นว่าการจะลดแนวโน้มของการนำเข้ากระทำสำเร็จได้ยาก ด้วยเหตุผลข้างต้นและอื่น ๆ ที่จะไม่ขอกล่าว ณ ที่นี้ แนวทางการแก้ปัญหาดุลการค้าของไทยในอนาคตจะต้องเป็นการเน้นด้านส่งออกค่อนข้างแน่นอน ดังนั้น เชื่อว่าในอนาคตจะมีตัวกระแสการนำเข้าและการส่งออกเพิ่มขึ้นทั้งสองด้าน แต่การส่งออกของไทยจะสำเร็จมากน้อยเพียงใด? นี่เป็นโจทย์สำคัญที่รัฐบาลจะต้องออกแรงทำการบ้านอย่างแข็งขันต่อไป หากไม่แล้วปัญหาการขาดดุลการค้าจะเป็นตัวถ่วงอันสำคัญยิ่งของการดำเนินนโยบายการคลังที่รัฐบาลจะสลัดไม่หลุด

๒. การลงทุน การจ้างงานและการเจริญเติบโต ในระยะปลายแผน ๓ และแผน ๔ เราได้เห็นการขยายตัวของภาครัฐบาลเป็นอย่างมาก (อาจารย์รังสรรค์ใช้คำว่า “นโยบายเจ้าบุญทุ่ม”) ซึ่งมีส่วนช่วยให้มีการจ้างงานและการลงทุนของเอกชนเพิ่มขึ้นพร้อม ๆ กับภาวะเงินเฟ้อ แต่สถานการณ์ในปัจจุบันต่างกับอดีต ถ้าหากรัฐบาลจะหันมาใช้นโยบายแบบเจ้าบุญทุ่มวิกฤตการณ์การคลังจะปะทุขึ้นมาอย่างรวดเร็ว เนื่องจากสถานะการคลังในปัจจุบันบอบบางอยู่แล้ว ดังนั้น ผู้เขียนคิดว่ารัฐบาล

^{๑/}ถ้าหากพิจารณาจากตัวเลขในเอกสารงบประมาณของปี ๒๕๒๘ เทียบกับ ๒๕๒๗ ยอดรายจ่ายเพิ่มขึ้นจาก ๒๑๓,๐๐๐ ล้านบาทเป็น ๒๑๘,๐๐๐ ล้านบาท เท่ากับ ๕,๐๐๐ ล้านบาท คิดเป็นอัตราเพิ่มร้อยละ ๒.๓ แต่ในที่นี้เราใช้ตัวเลขตามที่รัฐบาลแถลง ซึ่งอ้างว่าได้มีการตัดงบในส่วนที่ไม่จำเป็นออก ๔,๐๐๐ ล้านบาทในปีงบประมาณ ๒๕๒๘.

ทำถูกแล้วในการดำเนินนโยบายประหยัดทางด้านรายจ่าย แต่สิ่งที่ควรจะต้องส่งเสริมปรับปรุงต่อไปคือวิธีการใช้เงินของภาครัฐบาลให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ และเพื่อเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของประเทศ เรื่องนี้เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณไปในสาขาต่าง ๆ ที่เหมาะสม และกระบวนการติดตามประเมินผลการใช้เงิน จากการสังเกตลักษณะการจัดสรรงบประมาณ พอจะสรุปได้ว่า การจัดสรรในปี ๒๕๒๙ สอดคล้องกับแนวทางของแผน ๕ ที่พยายามส่งเสริมด้านการศึกษาสาธารณสุขและการพัฒนาเขตชนบทล้าหลัง อันถือเป็นแนว "ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน" และสอดคล้องกับลักษณะสังคมที่มีคนวัยเด็กและเยาวชนมาก แต่การที่งบรายจ่ายในปี ๒๕๒๙ เพิ่มขึ้นอย่างประหยัดนี้ อาจจะมีส่วนทำให้บางแผนงานในสาขาเหล่านี้ถูกตัดทอนรายจ่ายลงบ้าง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า งบประมาณประเทศซึ่งเพิ่มขึ้นมากในระยะแผน ยังคงได้

รับการจัดสรรในสัดส่วนที่สูงมาก ทั้ง ๆ ที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ การลดลงอย่างมากของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ และการมีรัฐบาลจากการเลือกตั้งก็ได้มีผลสำคัญต่อการดึงทรัพยากรจากการทหารมาบำรุงเศรษฐกิจไม่ ดังนั้น ผลกระทบที่ตามมาก็คือ งบรายจ่ายในส่วนอื่น ๆ เช่นการตำรวจ การศาล การคมนาคม การบริการของรัฐ ฯลฯ เติบโตได้น้อย ทั้ง ๆ ที่เมื่อวันเวลาผ่านไปสังคมกลายเป็นสังคมเมืองมากขึ้นตามลำดับ อุปสงค์ต่อบริการของรัฐในเรื่องเหล่านี้น่าจะเพิ่มขึ้นมาก ผลกระทบอีกประการหนึ่งคือการชะลอการใช้จ่ายลงทุนใหม่ ๆ เอาไว้ก่อนเนื่องจากความขัดสนทางการเงิน และระบบราชการก็ขาดความคล่องตัว/ความสามารถที่จะตรวจสอบว่าโครงการประจำต่าง ๆ ที่ดำเนินการไปแล้วสัมฤทธิ์ผลควรจะดำเนินการต่อไปหรือไม่?



ด้วยอภินันทนาการ

จาก

บริษัท ทาวเวอร์เคมีย์ จำกัด

**ผู้แทนจำหน่ายยาปราบศัตรูพืช เมล็ดพันธุ์ และ
เครื่องมือการเกษตร**

โทร. ๒๗๘๔๔๖๔, ๒๗๘๔๖๕๐

เกร็ดบริหาร

เทศนิเทศ (ตอน ๒) การนำเผด็จศึก :

— ดร. สุรัฐ ศิลปอนันต์* —

(ต่อจากฉบับที่แล้ว)

เมื่อท่านต้องการคนอาสา

ไม่มีนักบริหารท่านใดบ่นว่ามีคนอาสาสมัครมากเกินไป ถ้าจะบ่นก็มักจะว่าท่านต้องการคนช่วยแต่ไม่มีใครเสนอหน้ามา เพื่อให้แน่ใจว่าจะมีมือไม้ไม่เข้ามาช่วย โปรดทำสิ่งต่อไปนี้.....

๑. บอกให้ชัดเจนว่าท่านต้องการทำอะไรให้เสร็จ บอกด้วยว่าจะใช้เวลานานเท่าไร “ผมอยากจะได้ใครสักคนอยู่ช่วยผมทำงานสักสองสามชั่วโมงหลังเลิกงานวันพฤหัสบดี” หัวหน้าฝ่ายการบัญชีกล่าว รับรองว่ามีคนเสนอใบหน้าอันงามงดเข้ามาแน่ ๆ

๒. พร้อมที่จะยื่นมือช่วยผู้อื่นเสมอ ถ้าเป็นงานที่ต้องทำแบบอาสา ผู้บริหารเองควรจะพร้อมที่จะอาสาผู้อื่นอยู่ตลอดเวลาด้วย

“ให้ท่านท่านจักให้ ตอบสนอง
นบท่านท่านจักปอง นอบไหว้”

ย่อมเป็นทัศนคติที่ให้ได้เสมอแหละครับ บอกเขาว่า “คุณทำตรงนั้น ผมจะทำตรงนี้”

๓. อบงานด้วยการแสดงความซาบซึ้ง เป็นกติกากการให้เกียรติตามเวลาครับแต่คนมักจะลืมเพราะต้องรีบกลับบ้าน ไม่ว่าท่านจะทำงานกับคนที่อาสาคนเดียวหรือนับจำนวนสิบ จำนวนร้อย ท่านควรต้องกล่าวปิดฉากสักเล็กน้อย “ขอบคุณอย่างยิ่งต่อทุก ๆ คน ที่มาช่วยผลงานของผมจนเกลี้ยง”

๔. **ให้รางวัลน้ำพักน้ำแรง** นี่เป็นสิ่งที่คนชอบที่สุด เขาจะต้องสนองตอบแก่ท่านมากที่สุดเช่นกัน อย่าลืมเขียนลงในรายงานหรือจรรยาบรรณความดีความชอบประจำปี หรือเขียนลงในข้อเขียนอันเป็นส่วนหนึ่งของงานที่เขาอาสาช่วยทำงานสำเร็จ มันจะเป็นบทเพลงอันเสนาะหูและจับใจเสียนี้กระไร

ลองตามสูตรเหล่านี้ดูเถิดครับ ประมาจารย์ท่านว่า ท่านจะมีมือมีไม้เข้ามาช่วยงานอีกจนหมดไปเลย

เมื่อมีการทำทนายการบริหารของท่าน

บางครั้ง นักบริหารจะพบว่าคนของตนไม่ยอมรับหรือเสื่อมศรัทธาในการบริหารงานของตน แม้ผู้บริหารผู้เจเนเวทีก้อาจต้องสะดุดความยุ่งเหยิงได้เหมือนกัน ข้อสำคัญก็คือเราต้องสังเกตเห็นตั้งแต่มันเริ่มก่อหวอดพีกตัว และต้องรีบกำจัดปัจจัยเหตุเหล่านั้น ๆ เสียก่อนที่เชื้อไวรัสของมันจะระบาดใหญ่โต ต่อไปนี้คืออาการของโรคอย่างว่า...

● **จำเป็นต้องมีวินัย** ท่านจะสังเกตว่าคนของท่านก้าวข้ามระเบียบแบบแผน เจยเมยไม่นำพา เลียปาก ปีนป่ายลามปามขึ้นไหล่ขึ้นหัวของท่าน นั่นละครับเริ่มอาการแล้ว

● **มีเรื่องร้องทุกข์มาก** เรื่องร้องทุกข์อุทธรณ์สารพัดเริ่มทะยอยมากองกันเรื่องเล็กที่ลอดผ่านไปโดยไม่มีใครสังเกตเป็นเวลาแรมเดือนก็กลับกลายเป็นเรื่องใหญ่ เรื่องที่พิจารณาตัดสินไปแล้วกลับโผล่หัวขึ้นมาอีก

● **ความร่วมมือตกวูบ** คนเริ่มซุกทอง วิสัยสมาน และรัชนี สามลูกน้องผู้ซื่อสัตย์และภักดีที่ท่านเชื่อมือได้เสมอว่า เมื่อให้งานแล้วเขาจะกสิกกุจจะจ้อจดทำให้โดยตลอดรวดเร็ววันนั้น เริ่มรามือ ขอท่างานล่อง

เวลา ท่านรู้สึกว่าคุณจะต้องชี้แจงอธิบายสาธยายให้เหตุผล เพื่อให้เขาลุกขึ้นมาทำงานตามปกติ นั่นละอาการ

● **ผลงานปิดเปี** “ดูข้อผิดพลาดเดือนที่แล้วซี” หากท่านได้ยินเสียงนี้จากนายเหนือหัว หรือท่านอยากจะชี้หน้าว่าบอกกับลูกน้องของท่านเองเช่นนี้ละก็ นั่นแหละครับปัญหายุ่งยากในการบริหารของท่านได้จุดติดกำเนิดขึ้นแล้ว จดหมายจากกองพะเนินอยู่ที่เคาน์เตอร์รับส่ง เสมียนพิมพ์ต้องไล่ตามหลังเวลา กำหนดเสร็จ ทั้ง ๆ ที่ตัวงานคงเดิม รายงานค้างกันเป็นงวด ๆ

● **เพิกเฉยต่อผู้บริหาร** ไม่ถามปัญหากับผู้บริหาร มีอะไรก็ไม่มาขอคำแนะนำหรือความเห็นจากท่าน เขาตัดสินใจเสียเองแม้กระทั่งเรื่องที่โดยปกติแล้วต้องให้ท่านอนุญาตหรืออนุมัติเสียก่อน

ในภาวะเช่นนี้ นักบริหารต้องรักษาเยียวยาเป็น ๒ ชุด

อย่าหัวเสีย ลงมือแก้และรักษากันทีละเรื่อง ๆ ทีละกรณี ระวังอย่าใช้เรื่องใด ๆ เป็นการทดสอบกำลังของตนว่าตนดี (กรณีกระด้างกระเดื่อง) แดกได้อย่าผลอดตัวไป “เชือดคอไก่ให้ลิงดู” มันอาจจะกลายเป็นการจุดชนวนระเบิดก็ได้ ในทางตรงกันข้าม จงพยายามมองหาสาเหตุแห่งปัญหายุ่งยากเหล่านั้นไปรุดตรวจสอบตนเองด้วยคำถามต่อไปนี้ ตอบให้ได้ นะครับ

- ๑. ท่านไม่ได้ตัดสินใจในเรื่องที่ท่านต้องตัดสินใจบ่อย ๆ ไช้หรือไม่?
- ๒. ท่านมีข้อมูลทุกอย่างในมือก่อนที่ท่านจะตัดสินใจหรือไม่?
- ๓. เมื่อท่านตัดสินใจ ท่านตัดสินใจด้วยเหตุผลว่า “ทำไม” หรือว่าท่านตัดสินใจตามอำนาจที่ท่านมี?

๔. ในการบริหาร “โรงงาน” ของท่าน ท่านได้ใช้ความรู้สึกส่วนตัวหรือไม่ เช่น ความเป็นพรรคพวก เพื่อนฝูงหรือความเป็นปักษ์?

๕. เมื่อจะแก้ปัญหของส่วนรวม ท่านได้ให้คนของท่านเข้ามามีส่วนร่วมด้วยหรือเปล่า?

๖. ท่านได้ใช้ความพยายามที่จะให้คนของท่านทำงานกันเป็นกลุ่มเป็นทีมหรือไม่ เช่น การทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม ของส่วนรวม

เมื่อต้องการความร่วมมือร่วมใจ

เมื่อท่านจะแจ้งนโยบายใหม่ให้แก่คนของท่านทราบและปฏิบัติ ท่านย่อมต้องการให้เขาให้ความสนับสนุนอย่างเต็มที่ หรือเมื่อท่านมอบหมายงานให้ลูกน้องคนใดคนหนึ่ง แต่ดูเขาจะลังเลอีกอีก ๆ เพราะเขามองไม่เห็นชัดว่า เมื่อทำเสร็จแล้วเขาจะได้อะไรขึ้นมา ในกรณีเช่นนี้การจูงใจที่น่าจะมีผลที่สุด ก็จะเป็นการอธิบายให้เขาคนนั้นหรือกลุ่มนั้นเข้าใจว่า เขาจะได้รับผลประโยชน์อะไรบ้างจากสิ่งนั้น อย่างกรณีที่เราจะพยายามตัดค่าใช้จ่าย ตัวท่านเองในฐานะที่เป็นจุดหนึ่งของฝ่ายบริหาร ท่านย่อมรู้ความจำเป็นและความสำคัญของการควบคุมค่าใช้จ่าย คนของท่านบางคนอาจจะถึงขั้นจะ “ตัดการใช้จ่ายของตนลง” เพื่อที่จะช่วยหน่วยงานประหยัด “สักสิบยี่สิบบาท” ก็ได้

“หากบริษัทของท่านประกาศที่จะใช้มาตรการในการตัดค่าใช้จ่าย ทำอย่างไรท่านจึงจะให้ความร่วมมือ?” คำตอบของคำถามข้อนี้จะให้แนวทางเยอะในอันที่จะหาทางจูงใจคนของเราให้ได้ผลจริงจัง โดยเฉพาะแต่เรื่องการตัดค่าใช้จ่ายเพื่อการประหยัดเท่านั้น

แต่อาจใช้ได้กับทุก ๆ โครงการของหน่วยงานทุกประเภท โดยเฉพาะโครงการที่พนักงานไม่แจ่มแจ้งว่าเขาจะได้อะไรจากการปฏิบัตินั้น



● **ได้ประโยชน์ส่วนตน** “ดิฉันอยากจะรู้สึกได้ว่า” เสมียนบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งกล่าว “นายของดิฉันสังเกตเห็นว่าดิฉันทำงานได้ผลดี และดิฉันก็หวังว่าเขาจะจำความร่วมมือของดิฉันได้ เมื่อเวลาที่เขาพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนประจำปี”

● **เรื่องเงินเรื่องทอง** พนักงานโรงงานทำขนมแห่งหนึ่งกล่าวว่า เขาอยากจะรู้ว่ามันเกี่ยวกับเงินทองก็มากน้อยกัน “เอาตัวเลขมาให้ผมดูสิครับ ถ้าผมเห็นตัวเลขแสดง ยกตัวอย่างเช่น เราต้องจ่ายค่าไฟฟ้าโดยไม่จำเป็นเลยถึงเดือนละห้าพันเดือนละหมื่นอย่างนี้ละก็ ผมก็จะช่วยปิดไฟแน่ ๆ แต่ถ้านายได้แต่พูดถึง “การสูญเปล่า” หรือ “ค่าใช้จ่ายสูง” เฉย ๆ ละก็ มันเลื่อนลอยเกินไปสำหรับผม”

● **ความจำเป็น** คนงานโรงงานประกอบรถยนต์บอกว่า “อยากจะให้บริษัทบอกผมว่า บริษัทประสบปัญหาการเงิน หรือบอกว่างานของเราแขวนอยู่กับเรื่องนี้อยู่ ด้วย ได้รับความก็จะพยายามช่วยตัดค่าใช้จ่ายลง

ขณะเดียวกันก็อยากจะให้บริษัทแจ้งให้รู้เป็นระยะ ๆ ด้วยว่าได้ผลเป็นอย่างไร เช่นแต่ละสัปดาห์หลังจากที่เริ่มรณรงค์ หรือเริ่มโครงการลดค่าใช้จ่ายได้ผลประการใดถึงไหน”

● เรืองเรือลำเดียวกัน พนักงานบริษัทขนาดใหญ่แห่งหนึ่งออกความเห็นว่า “ทำไมต้องให้ผมทำ? นี่คือนี่สิ่งที่จะต้องถามนายของผมละ ผมก็มีความรู้สึกผิดชอบเหมือนกับคนอื่น ๆ แต่ผมอยากจะให้นายขอร้องกันอย่างซื่อ ๆ ถ้าผมรู้สึกว่าพวกนายพวกผู้ใหญ่เบื่องบนเล่นโยนให้แต่พวกผมทำฝ่ายเดียว ผมไม่ทำหรอก แต่ถ้าผมรู้สึกว่าเบื่องบนทุกคนต่างก็ลงมือทำกันทั้งนั้น ผมเอาด้วยนะ ๆ”

ความคิดและทัศนคติเช่นนี้ นำปวกดกบาล ขวนให้ถดถอยไหมครับ? ไม่เลยครับ โปรดสังเกตว่าพนักงานแต่ละคนชี้ให้เห็นว่า เขาพยายามที่จะให้ความร่วมมือ ในการตัดค่าใช้จ่ายทุกประการ ถ้าทางหน่วยงานจะให้เหตุผลเกี่ยวกับการตัดค่าใช้จ่ายอย่างแจ่มแจ้ง เช่นทำไมต้องให้พวกเขาทำ พวกเขาทำหรือไม่ทำแล้วจะเกิดผลอะไรอย่างไร เป็นต้น

ถ้าบริษัทหรือหน่วยงานของท่านวางแผนที่จะดำเนินการรัดเข็มขัด พยายามคิดดูซิว่าพนักงานแต่ละคนจะมีปฏิกิริยาอย่างไร.....แล้วก็ลงมือแห่กระตุ้นความสนใจ สำหรับพนักงานบางคนอาจต้องใช้วิธีแสดงความผูกพันความเป็นห่วงหน่วยงาน เพียงแต่ขอร้องให้ช่วยกันเขาก็จะลงมือทันที แต่สำหรับบางคนอาจต้องหาเครื่องล่อ หรือแม้กระทั่งใช้มาตรการบังคับ (ใช้ฆ้อน) สำหรับบางคนทีแน่ก็คือ ท่านอาจต้องใช้เทคนิคทุกอย่างตามแต่จะเห็นสมควร ความยืดหยุ่นในการใช้เทคนิคแต่ละอย่างนั้น มักขึ้นอยู่กับว่าท่านจะให้เหตุผลข้อใดบอกแก่พนักงานแต่ละคนจนเป็นที่

พอใจของเขาว่า “เขาจะได้ประโยชน์อะไรจากสิ่งนั้น.....” ใ้ตัว “ประโยชน์” นี้เองแหละ จะเป็นตัวที่บอกว่าคนของท่านจะให้ความร่วมมือเพียงใด

ทำไมคนจึงทำงาน

..ลูกน้องของท่านแต่ละคนต้องการ...

● การยอมรับเขาในฐานะที่เป็นบุคคลคนหนึ่ง...ทำกับเขาเยี่ยงมนุษย์ ซึ่งมีชีวิตจิตใจ ไม่ใช่ตัวน็อตหรือชิ้นส่วนในเครื่องจักร

● ความยุติธรรม.....เท่า ๆ กันกับผู้อื่น

● ความมั่นคงของงาน

● สภาพการทำงานที่เหมาะสม.....เวลาทำงาน

อันเหมาะสม มีเครื่องอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์การทำงานพอสมควร ได้รับการป้องกันจากอันตรายทั้งปวง



- ให้ผู้ใหญ่เบื้องบนรับฟังตนบ้าง
- ความภาคภูมิใจในงานของเขา.....ความรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์
- ความรู้.....ความหมายของงาน คำสั่งชัดเจน
- ความช่วยเหลือจากนายเบื้องบน.....ต้องการแนวทาง วิธีทำและคำแนะนำจากเบื้องบนเมื่อต้องการ
- ความท้าทาย...อยากมีโอกาสพิสูจน์ตัวเอง
- ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน.....การยอมรับของพนักงานอื่น ๆ รอบ ๆ ตัวเขา

ตัวทำลายสิ่งสูงใจ...ตัวทำลายกำลังใจ

แม่ละครับ การที่ลูกน้องของท่านขาดขวัญขาดกำลังใจขาดสิ่งสูงใจหรือเชิงนั้น มันมิใช่ความผิดของท่านเสมอไป แต่ถ้าผู้บริหารไม่ระวังตัว ตนเองอาจจะทำให้ลูกน้อง “เชิง” ก็ได้ ระวังใจแปดตัวร้ายต่อไปนี้ นะครับ.....

- **กำแพงกันเขา** พนักงานที่ไม่มีโอกาสติดต่อหรือพบปะกับท่านเท่าที่ควร อาจเริ่มรู้สึกว่าไม่มีใครแคร์ตนยี่หระตน ไม่มีใครสนใจใยดีตนก็ได้

- **ค้นเขาคิดกำแพง** ถ้าจะวิจารณ์หรือตำหนิติเตียนต้องมีเหตุผลจริง ๆ มีเหตุผลที่จะวิจารณ์เขาคำวิจารณ์นั้น ๆ ให้เหตุให้ผลอย่างมีหลัก เสร็จแล้วจะต้องให้แนวคิดในการปรับปรุงแก้ไขด้วย

- **ปล่อยให้เขางมโขงเอง** ท่านต้องการอะไรจากเขาก็จะบอกให้ชัด ถ้าหลักเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่ท่านต้องการไม่ชัดแจ้ง เขาอาจจะคิดว่า “อะไรก็ได้” จบเห่เท่านั้นเอง

- **ปกครองแบบตามอำเภอใจ** เมื่อท่านใช้ระเบียบแบบแผนไม่เสมอต้นเสมอปลาย ใช้บ้างไม่ใช้บ้าง บางทีใช้อย่างโน้นบางทีกลับมาใช้แบบนี้ กฎเดียวกันวันหนึ่งตีความอย่างหนึ่งอีกวันผ่านไปตีเป็นอีกอย่าง ลูกน้องเขาจะไม่ได้ความเป็นผู้นำที่เด็ดขาดที่เขาหวังว่าจะได้จากท่าน

- **มุ่งสูงเกินไป** ถ้าท่านตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป คนของท่านจะวางมือ “เรื่องอะไรที่เราจะต้องแบกจนหลังหัก?”

- **มุ่งต่ำเกินไป** ถ้าไม่มีอะไรท้าทายเสียเลย พนักงานก็จะมีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่ ในที่สุดก็เบื่อ.....เชิง

- **เครื่องมือขี้คิด** วัสดุเครื่องมือเครื่องมือสับปะรังเค ขาด ๆ หลุด ๆ ลู่ย ๆ หัก ๆ ฟัง ๆ เขกเย้เก้หนึ่งวันทำสามวันซ่อม มัน “ดับไฟในหัวใจ” ของพนักงานที่อยากจะทำงานการให้ดีครับ

- **เห็นไม่ทั่วถึง** นายหรือผู้นำที่มีได้จดจำหรือมองเห็นพนักงานแต่ละคนเพียงพอและทั่วถึง...ไม่ว่าในการทำงานประจำวัน หรือมิได้แสดงความประทับใจในผลงานดีเด่นของพนักงาน อาจทำให้เขาท้อใจเสียขวัญขาดกำลังใจ แม้แต่การสวัสดีสวัสดีตอนแรกพบของวัน ซึ่งไม่เกี่ยวกับงานการอันใดเลย ก็ยังดีกว่าไม่ได้แสดงความประทับใจอะไรเสียเลย ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกไม่มีใครสังเกตเห็นผลงานของตนย่อมพลังลดหมดสติม

ตัวทำลายสิ่งสูงใจ ตัวทำลายกำลังใจเหล่านี้ชี้ให้เห็นหลักสำคัญข้อหนึ่งว่า “ผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีสิ่งสูงใจ และเมื่อปลอดจากสิ่งทำลายสิ่งสูงใจด้วย ควบคู่กัน”

เทคนิคการวิจารณ์

ท่านต้องการการปรับปรุงแก้ไขจากการวิจารณ์ของท่าน โดยไม่ให้เกิดผลแทรกซ้อนเชิงลบเชิงทำลายพลังจิตพลังสูงใจ ท่านเห็นจะต้อง.....

เน้นที่การกระทำ ไม่ใช่บุคคล อย่าบอกเขาว่าเขาไม่มีทำไม่มีค่า ยึดข้อเท็จจริงเป็นที่ตั้ง พูดถึงข้อเท็จจริง บอกเขาว่า

- มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น
- คนดีไม่มีมือเคยทำผิดพลาดมามากแล้วในอดีต
- เขาเหล่านั้นได้ทำพลาดแล้วก็แก้ไขข้อผิดพลาดของตน เขา (ลูกน้องท่าน) ก็ย่อมทำได้เหมือนกัน
- วิธีที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดของคุณ (ลูกน้องของท่าน) อาจทำได้ดังนี้...(ก็ว่าไปซีครับ)

ชี้ข้อผิดพลาดให้ชัดเจน อย่าคลุมเครือ อย่าทำให้มากมายหนักหนาเกินความเป็นจริง อย่าให้มโหฬารเกินกว่าเหตุว่างั้นเถอะ

ชี้วิธีแก้ไขให้ชัดเจน แจงให้คนของท่านฟังให้ชัดเจนครับว่าเขาอาจจะแก้ไขเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างไร สังเกตดูกิริยาท่าทางของเขาด้วย...อธิบายซ้ำ ๆ ชัดเจนให้แน่ใจว่าเขาเข้าใจ พอเขาเข้าใจ...หยุดทันที

เลือกเวลาและสถานที่ให้เหมาะสม ทำให้เป็นเรื่องส่วนตัว ตัวต่อตัว หลีกเลี่ยงเวลาก่อนอาหาร กลางวันหรือเวลาก่อนเลิกงาน

ใช้อารมณ์ขันแบบเพื่อนฝูง ถ้าจะแทรกเรื่องเข้าขันให้บรรยากาศชื่นมื่นก็ทำได้ แต่จะต้องแน่ใจว่าเป็นแบบเพื่อนฝูงกัน เป็นกันเองแท้ ๆ ถ้าทำไม่ได้ก็หลีกเลี่ยง อย่าทำตลก

ติดตามการวิจารณ์ อย่าวิจารณ์ข้อผิดพลาดซ้ำอีก อย่าออกคำสั่งหรือให้คำแนะนำซ้ำเติมอีกเพียงแต่ติดตามเพื่อที่จะ.....

- ให้เขาตระหนักว่าท่านอยู่ข้างเขา
- ให้โอกาสเขาถามหรือหาหรือท่านบ้าง

เทคนิคการช่วยลูกน้องให้มีเป้าหมายในใจ

คงไม่ใช่ทุกคนหรอกที่อยากจะเป็นประธานบริษัท หรืออธิบดีหรือปลัดกระทรวง แต่ถ้าลูกน้องของท่านมีความรู้สึกว่าคุณจะต้องไต่เต้ามันได้อาชีพขึ้นไปเรื่อย ๆ ก็จะทำให้เขามีขวัญและประสิทธิภาพของงานดี

ทัศนคติของลูกน้องของท่านที่มีต่องานของเขา อาจเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้.....

- คนที่มีความสุขความพอใจกับงานประจำวัน ไม่หวังเอาอะไรอีกแล้ว พอแล้ว คนจำพวกนี้มีส่วนน้อยครับ
- คนที่มีความสุขความพอใจเพราะรู้ว่าพอมีทีไรจะเคลื่อนต่อไปอีกได้บ้าง.....แม้เขาจะไม่ได้ทำอะไรจริงจังเพื่อจะให้ตนได้ไปสู่ที่หวังดังว่านั้นเลยก็ตาม
- คนที่มุ่งจะพุ่งไปในที่หลายจุด ถ้าท่านยังมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ยังมีคนประเภทนี้อยู่มาก



แต่ไม่ว่าทุกคนจะมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนขั้นได้เสมอไป หรือลักษณะงานที่เขาทำอาจจะไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าก็ได้ ถ้าคนของท่านมีความรู้สึกว่าเขาเป็นคน "หัวตัน" หรือรู้สึกว่าเขายืนอยู่สุดทางตัน ท่านจะต้องเผชิญกับปัญหาวินัยการขาดงาน การเข้าออกงานบ่อย เรื่องฟ้องร้อง-ร้องทุกข์มาก

ท่านจะทำอย่างไรจึงจะช่วยลูกน้องหัวตันที่ยืนอยู่ปลายสุดทางตันออกจากความรู้สึกว่า "ข้ามปลัก" ได้? คำนี้ถึงลูกน้อง ๓ แบบอยู่ในใจ ลองพิจารณาข้อเสนอนี้ต่อไปว่าข้อใดจะใช้ได้บ้างในกรณีใด.....

๑. มีทางที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายไหม?

คิดถึงจุดนี้ให้ชัดแจ่มแจ้งแล้วเสียก่อนที่ท่านจะออกไปหาลูกน้อง อัยารจนกว่าลูกน้องเข้ามาขอให้ท่านคิด เราทุกคนมีความสามารถที่ยังไม่ได้เอาออกมาใช้อีกเยอะ

คุณผลการทำงานเก่า ๆ ของเขา งานปัจจุบันอาจทำให้เขาเบียดออกมาจากความรู้ความสามารถที่เคยมีมาเดิม ๆ ก็ได้ ประสบการณ์ในอดีตของเขาอาจนำออกมาใช้อีกทีก็ได้

คุยกับเขาในสิ่งที่เขาสงใจ อาจทำให้มองเห็นทางออกที่ดีได้

๒. ท่านขยายงานของเขาได้ไหม? ท่านอาจ

ทำได้ คือคิดงานอย่างอื่นเพิ่มเข้ามาในงานเดิมของเขา โดยไม่ทำให้เขาต้องลดประสิทธิภาพลง อาจเป็นขั้นตอนปฏิบัติก่อนหรือหลังงานที่เขาทำอยู่ตามปกติ หรืออาจจะเป็นงานที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ตามปกติเลยก็ได้ แต่เป็นการใช้ความสามารถพิเศษของเขาให้เป็นประโยชน์

๓. ท่านจะปรับปรุงวิธีทำงานของเขาได้ไหม?

โดยไม่ต้องเปลี่ยนงานปัจจุบันของเขาละครับ งานเดิมนั้นแหละ ท่านอาจจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อคุณภาพหรือทั้งสองอย่างไปพร้อม ๆ กันก็ได้ ซึ่งจะเป็นการทำให้เขามีความรู้สึกได้รับความก้าวหน้าในงานของเขาโดยไม่ต้องก้าวหน้าไปทำงานในหน้าที่ใหม่

๔. ให้เขาเป็นตัวของตัวเองได้ไหม โดยที่ท่านไม่เสียการควบคุม? คนเก่าคนแก่มักจะมีแนวโน้มที่จะ "ตั้งหน่วยงานใหม่" เป็นของตัวเอง นี่อาจจะเป็นทางออกที่ดีก็ได้ ความรู้สึกว่าเป็นอิสระมักจะมาควบคู่กับความรู้สึกรับผิดชอบ

แต่ท่านก็ไม่ต้องกังวลภาวะที่จะทำให้เกิดปัญหาใหม่? ถ้าท่านทำให้พ่อเจ้าประคุณมีความ

รู้สึกว่าเขาสามารถจะทำงานตามวิถีทางของเขาได้ ท่านจะเจอปัญหา ถ้าวิถีทางนั้นไม่ตรงกับของท่าน พุดอีกนัยหนึ่ง ท่านต้องการให้อิสระแก่เขาในการทำงานเพื่อจะให้ได้ผลงาน โดยที่ไม่ให้เขาขาดลอยไปจากคณะทำงานของท่านหรือพ้นไปจากการนำการบริหารของท่าน

ท่านอาจทำเช่นนั้นได้ โดยควบคุมเขา กำกับเขา และสั่งเขาให้น้อยกว่าคนอื่น ๆ "เรื่องราวงานนั้นคุณผ่านผมขึ้นไปได้เลย คุณมีประสบการณ์มาก ผมไม่ต้องดูอีกทีก็ได้"

การที่ท่านแสดงทัศนคติแบบนี้ จะทำให้เขารู้สึกว่าเขามีฐานะดีกว่าผู้อื่นด้วย



๕. ทำให้เขาตระหนักว่าเขากำลังทำงานที่มีคุณประโยชน์ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกที่ตนเองจมอยู่ในปลัก จะมีความพึงใจที่จะอยู่ ณ ที่นั้นมากขึ้น แต่ถ้าเขารู้ว่าเขากำลังทำสิ่งที่มีคุณค่า พนักงานประเภทนี้ต้องการให้ท่านบอกย้ำบ่อย ๆ ว่างานของเขาเป็นส่วนที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ย้ำบอกให้บ่อยกว่าพนักงานประเภทอื่น ๆ บอกเขาให้.....

.....เขาใจว่า ตัวเขาสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือบริษัทอย่างไร งานของเขาเป็นส่วนใดของงานส่วนรวมของหน่วยงาน ตัวเขาและตัวงานของเขามีความสำคัญต่อความคงอยู่ ความมั่นคงและความก้าวหน้ารุ่งเรืองของหน่วยงานอย่างไร

.....เข้าใจว่า หน่วยงานหรือบริษัทรับใช้หรือให้บริการแก่ชุมชนของเรา ประเทศชาติของเราอย่างไรบ้าง

**ท่านได้ผลงานจากการนำการบริหารของท่าน
เพียงใด**

ในบรรดาความสามารถที่ต้องใช้ในการบริหาร
ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด และเป็นสิ่งที่ให้ค่าจำกัด
ความยากที่สุด แต่เราอาจจะมองเห็นผู้นำที่ดีได้
ง่าย ๆ

“คนของเขาจะทำทุกอย่างที่เขาบอก”

“เขารู้วิธีที่จะรวมพลังของกลุ่มคนของเขา”

แต่เวลาเราดูผู้นำที่ดีทำงาน มันยากที่จะชี้ชัดได้
ว่าเขา ทำอะไร เขา ทำอย่างไร อย่างไรก็ตาม ใน
ขณะที่ยังมีอีกมากมายก่ายกองเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ที่เรายังไม่รู้ ก็มีจุดตรวจสอบบางอย่าง ที่เราใช้วัดความ
สามารถกันได้พอประมาณ ลองข้อทดสอบสั้น ๆ ต่อ
ไปนี้ดูที่ประไร ว่ากันตามประสบการณ์ของท่านเอง
จริง ๆ นะครับ

อ่านดูข้อความแต่ละข้อทางซ้ายมือ พิจารณา
ดูว่ามันเป็นเรื่อง “จริง” หรือ “ไม่จริง” เกี่ยวกับตัวท่าน
แล้วกาเครื่องหมายในช่องขวามือให้ตรงกัน

จริง ไม่จริง

- ๑. ข้าพเจ้าสามารถทำให้คนของ
ข้าพเจ้า ให้ความร่วมมือในอัน
ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลตามเป้าหมาย
เป็นอย่างดี
- ๒. เมื่อมีปัญหานักเกี่ยวกับงาน
คนของข้าพเจ้าไม่ลังเลที่จะนำ
มาหาข้าพเจ้า
- ๓. เมื่อมีเรื่องร้อน ข้าพเจ้าสามารถ
ที่จะทำให้คนของข้าพเจ้าทำงาน

กันเต็มเหยียด โดยที่เขาไม่ปร
ปากเลย

- ๔. เมื่อเวลาข้าพเจ้าไม่อยู่ดูแลงาน
คนของข้าพเจ้าต่างก็ทำงานกัน
ต่อไปเหมือนกับเวลาที่ข้าพเจ้า
อยู่ตามปกติ
- ๕. ข้าพเจ้ามีประวัติดีในการช่วยคน
ของข้าพเจ้าปรับปรุงการปฏิบัติ
งานของเขา
- ๖. ข้าพเจ้ายังไม่เคยได้รับการร้อง
เรียนเรื่องลำเอียง เพราะความ
ชอบพอเป็นพิเศษ โดยที่ข้อร้อง
เรียนนั้นมีมูลความจริง
- ๗. ข้าพเจ้าสามารถทำให้คนยอมรับ
การเปลี่ยนแปลงได้เสมอ แม้
กระทั่งเมื่อเขาจะต้องปรับตัวเอง
มากมายก็ตาม
- ๘. ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งหรือปัญหา
สำคัญเกี่ยวกับหน่วยงานอื่น
ถ้ารู้ว่าเขาเป็นฝ่ายถูก ข้าพเจ้า
สนับสนุนคนของข้าพเจ้าเต็มที่
- ๙. ข้าพเจ้าไม่มีปัญหานักที่จะทำให้
คนของข้าพเจ้าพูดกับข้าพเจ้า
อย่างเปิดอกตรงไปตรงมา



๑๐. ข้าพเจ้าใช้วิธีให้กำลังใจบ่อย ๆ
๑๑. ผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ามัก
จะยอมรับการวิจารณ์ของข้าพเจ้า
และแก้ไขตามเป็นอย่างดีเสมอ
๑๒. ข้าพเจ้าหาคนอาสางานได้ง่าย
๑๓. ข้าพเจ้าพยายามเป็นพิเศษเสมอ
ในการที่จะมอบหมายงานอย่าง
ยุติธรรม
๑๔. คนของข้าพเจ้ารู้สึกว่ ข้าพเจ้า
พร้อมเสมอที่จะให้ความช่วย
เหลือแก่เขา เมื่อเขาต้องการ
๑๕. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในคน
ของข้าพเจ้า และข้าพเจ้าก็ไม่ลัง
เลที่จะแสดงให้เขาและใคร ๆ รู้

ถ้าไม่พอใจกับคะแนนของท่าน จงกลับไปอ่านคำถามทุกข้ออีกครั้ง แต่ละข้อล้วนชี้ให้เห็นโอกาสที่ท่านจะแสดงความเป็นผู้นำ คำถามใดที่ท่านตอบว่า "ไม่จริง" นั่นแหละคือจุดสำคัญที่ท่านจะต้องรีบแก้ไข

ขอให้สำเร็จอย่างเด็ดขาดโดยทั่วหน้า นะครับ...รวมทั้งผมด้วยครับ.

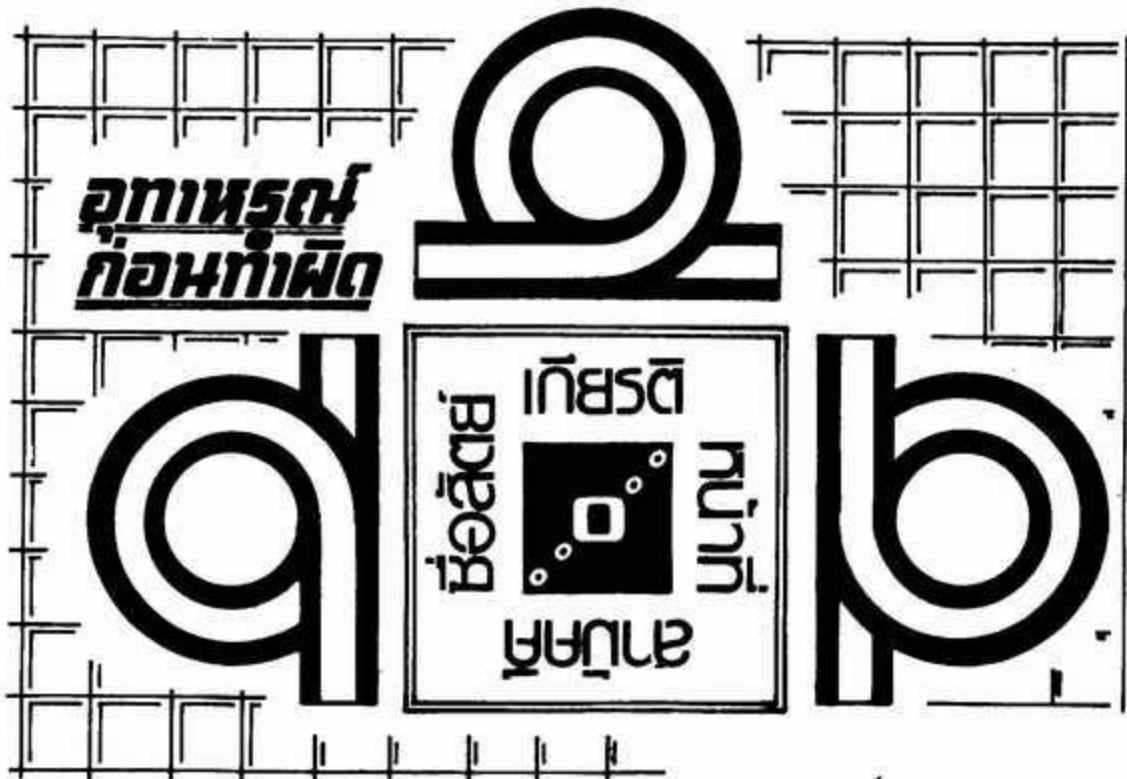


การให้คะแนน ให้คะแนนเฉพาะข้อที่ท่านกาตอบว่า "จริง" ข้อละ ๑๐ คะแนน รวมคะแนนเข้าด้วยกัน แล้วก็เชิญอธิบายสรรพคุณของท่านเอาเองเถิดครับ

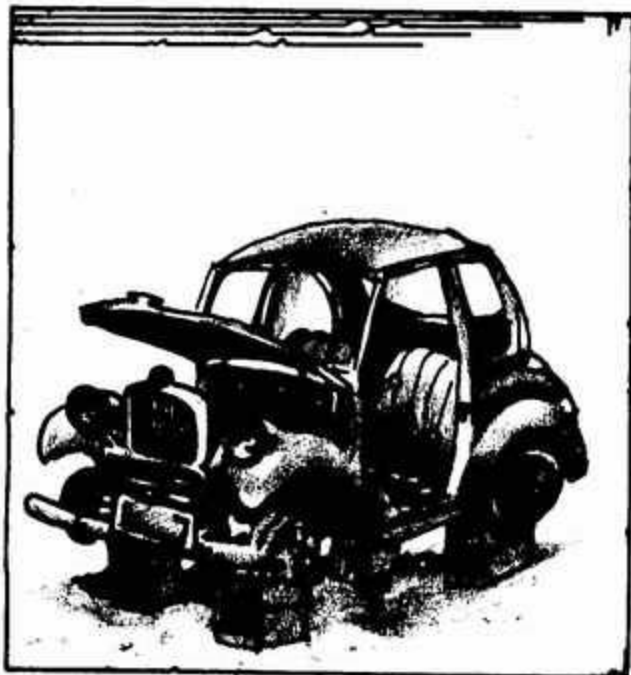
- ๑๓๐ - ๑๕๐ ท่านเป็นผู้นำชั้นเยี่ยมยอด ขนาดไซโลมอน รวมกับซีซาร์ ที่เดียว นะครับ (อย่าเพิ่งตื่นตันจนหัวใจวายตายเสียก่อนล่ะ)
- ๑๐๐ - ๑๒๐ ท่านเป็นผู้นำที่ดีเกือบจะวัดรอยเท้าอาคีริสได้ทีเดียวละครับ
- ต่ำกว่า ๑๐๐ ท่านไม่แน่ใจในความสามารถในการนำของท่านเอง ขนาดนี้ละก็ต้องมีเรื่องปวดกบาลบ่อย ๆ แน่ ๆ



วินัยข้าราชการ



เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์ *



สายน้ำเริ่มไหลหลากลงมาจากทางเหนืออีกแล้ว
 ดังเช่นทุกปีมา บรรดาบ้านเรือนที่อยู่ริมฝั่งต่างก็คง
 จะต้องเตรียมตัวรับสภาวะน้ำหลากนี้กันบ้างละนะ
 อย่าทำนิ่งนอนใจเดี๋ยวจะสายเกินแก้ เพราะว่าเวลา
 และวารี่ไม่เคยคอยใคร เขาจะมาดูถึงชีวิตของข้าราชการ
 ที่อยู่ในแวดวงของผู้ประกอบอาชีพอยู่หลังพวง
 มาลัยรถยนต์กันต่อดีกว่าครับ จากนั้น ก็เป็นปัจจุ
 ภาตเกี่ยวกับวินัย เรื่องเกี่ยวกับคำสั่งแต่งตั้งคณะ
 กรรมการสอบสวน กรณีมีมูลเรื่องอื่น หรือผู้อื่น นั้น
 เป็นอย่างไรกันแน่

ฤทธิ์ฝ่ามือ

สาย ๆ วันหนึ่ง นางสาวดี กำลังทะเลาะวิวาทกับนางดาว อย่างดุเดือด นายดวงได้เข้าไปห้ามปรามด้วยวาจา ให้ทั้งสองคนหยุดทะเลาะวิวาทกัน แต่ก็ไม่ได้ผล เป็นเหตุให้นายดวง โมโห และใช้มือตบไปที่ศีรษะของนางสาวดี ๑ ครั้ง ทำให้ทั้งสองหยุด และแยกออกจากกัน และนายดวง ได้ตามเข้าไปตบหน้านางสาวดี อีก ๑ ครั้ง พร้อมทั้งใช้วาจาไม่สุภาพว่ากล่าวนางสาวดี อีก การกระทำของนายดวง เป็นความผิดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน

อารมณ์ค้าง

นายน้อย ถูกผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือนเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คืนนั้นเองนายน้อยเกิดอารมณ์ค้างมาตั้งแต่เวลากลางวัน ได้ไปพักผ่อนที่บ้านพักข้าราชการ ซึ่งมีผู้อื่นร่วมพักอาศัยอยู่ด้วยหลายคน และกระสุนนัดหนึ่งถูกอาคารสำนักงาน ทำให้กระจกหน้าต่างแตกและฝาผนังห้องเสียหายรุ่งขึ้น นายน้อย ได้ขว้างปาตุ๊กตาเอกสารของทางราชการอีก เป็นเหตุให้กระจกแตกเสียหาย พนักงานสอบสวนเปรียบเทียบปรับ และนายน้อย ได้ดำเนินการซ่อมแซมสิ่งต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพเดิมแล้ว การกระทำของนายน้อย เป็นความผิดตามมาตรา ๘๑ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน

อยากจะขาด

ระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม นายเก่ง ได้ขาดราชการ ๔ ครั้ง รวม ๒๐ วัน คือ ๗-๑๕ เมษายน ๑๖-๒๓ เมษายน ๓-๖ พฤษภาคม และ ๒๐-๒๑ พฤษภาคม เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งให้ชี้แจงนายเก่ง ก็บันทึกชี้แจงแต่เพียงว่า อยากจะขาดราชการเท่านั้น การกระทำของนายเก่ง เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๗๕ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน

ต่อใบขับขี่

นางสาวแก้ว และนายพล ได้ดำเนินการต่อใบอนุญาตผู้ขับรถของราษฎรรายหนึ่ง ทั้งที่ราษฎรผู้นี้มิได้มาขอต่ออายุใบอนุญาต และเข้ารับการทดสอบปฏิบัติด้วยตนเอง จากการสอบสวนไม่มีหลักฐานปรากฏชัดว่า บุคคลทั้งสองได้ร่วมมือกับบุคคลภายนอกในการกระทำเช่นนี้ เพียงแต่ไม่ตรวจสอบให้ละเอียดถี่ถ้วน เป็นเหตุให้ต่ออายุใบอนุญาตผู้ขับรถไปโดยลำคัญผิด การกระทำของบุคคลทั้งสอง เป็นความผิดตามมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน

พืชลูกน้อง

นายสี ได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในสำนักงานเป็นกรรมการเก็บรักษาเงิน จำนวน ๓ คน และมอบกุญแจให้แก่แต่ละคนเก็บรักษาไว้คนละ ๑ ดอก แต่กรรมการเก็บรักษาเงินแต่ละคนกลับมอบกุญแจของ

ตนให้นางซู เป็นผู้ถือไว้เพียงผู้เดียว และเมื่อนางซู ไม่ยอมลงบัญชี และทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน นายสี ได้ตกเดือนด้วยวาจา แต่นางซู ก็ยังคงไม่ปฏิบัติตาม นายสี ก็ไม่ติดตามหรือรายงานพฤติการณ์ให้กรม ทราบ เพื่อพิจารณาดำเนินการแก้ไขต่อไป การกระทำ ของนายสี เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ แห่งพระ- ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๕ เดือน

รถผี + ใช้สถานี

ทางราชการได้กำหนดว่า รถยนต์โดยสารที่มี ไซรด์ของบริษัทขนส่ง จำกัด และบุคคลภายนอกจะ เข้ามาใช้สถานีขนส่งได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตตาม ระเบียบแล้ว นายศรี ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติให้เป็นไปตาม ระเบียบดังกล่าว แต่กลับยินยอมให้รถยนต์โดยสารที่ ผิดกฎหมายเข้าใช้สถานีขนส่งโดยมิได้ขออนุญาตตาม ระเบียบ (แต่ก็เป็นผลดีทำให้เกิดความเรียบร้อยในการ เติมน้ำมัน) และยินยอมให้บุคคลอื่นเข้าใช้สถานี ขนส่งโดยมิได้ขออนุญาตตามระเบียบ แต่ก็จัด เก็บรายได้ และนำเงินส่งคลังครบถ้วน เพียงแต่เจ้า หน้าที่ได้นำส่งคลังล่าช้า นอกจากนั้น ไม่เอาใจใส่ดูแล ผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบ การกระทำของ นายศรี เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษ ที่ได้รับ คือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

ใบขับขี่

นายพล มีใบอนุญาตขับรถยนต์ของกรมตำรวจ ต่อมาเมื่อมีการย้ายโอนหน้าที่จากกรมตำรวจมาเป็น หน้าที่ของกรมการขนส่งทางบก นายพล จึงได้มายื่น

คำร้องขอใบอนุญาตเป็นผู้ขับรถทุกประเภท ชนิดที่ ๓ นายดำ ซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับกรณี นี้ ได้ออกใบอนุญาตให้แก่นายพลไปทั้งที่นายพล มิได้ทำการทดสอบความสามารถเบื้องต้น มิได้ทดสอบ การอ่านสี และมีได้ผ่านการสอบขับรถ ตามระเบียบ ของทางราชการ แต่นายดำ ไม่มีเจตนาทุจริตแต่อย่างใด การกระทำของนายดำ เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น



นักมวยนอกสังเวียน

กลางดึกคืนหนึ่ง ขณะมีฝนตก นายซุ่ม ได้ชก ต่อยและกระแทกทำร้ายนายบุญตามบริเวณใบหน้าและ ลำตัวหลายครั้ง แล้วใช้มือจับศีรษะของนายบุญ กระแทกที่พื้นอีกหลายครั้ง เป็นเหตุให้นายบุญ บาด เจ็บสาหัส โดยมีอาการเป็นอัมพาต และยังไม่สามารถ พุดได้ นายบุญได้แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงาน

สอบสวนให้ดำเนินคดีกับนายชุ่ม คดีถึงที่สุด ศาลพิพากษาให้จำคุก ๔ ปี ลดรับสารภาพคงจำคุก ๒ ปี และโดยที่จำเลยไม่เคยได้รับโทษจำคุกมาก่อน และเป็นข้าราชการ ประกอบกับจำเลยได้ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้เสียหายจนเป็นที่พอใจแล้ว และผู้เสียหายไม่ติดใจเอาความ จึงให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด ๒ ปี การกระทำของนายชุ่ม เป็นความผิดตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ลดชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น

ไฮโลว์

กลางดิ่ง (๕ ทุ่มครึ่ง) คืนหนึ่ง เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ทำการจับกุมนายแก่น กับพวกรวม ๖ คน ในข้อหาสมคบกันลักลอบเล่นการพนันไฮโลว์เอาทรัพย์สินกัน โดยไม่ได้รับอนุญาตในสโมสรของทางราชการ คดีถึงที่สุด นายแก่น กับพวก รับสารภาพตามฟ้อง ศาลแขวงพิพากษาปรับคนละ ๕๐๐ บาท การกระทำของนายแก่น เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ให้ออกจากราชการ (กรณีนี้ เพราะว่า ไฮโลว์เป็นการพนันประเภทห้ามขาด บัญชี ก. ข้อ ๒๓ ซึ่งมีมติคณะรัฐมนตรีที่ นว. ๒๐๘/๒๔๙๖ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๔๙๖ วางแนวทางการลงโทษไว้ถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการที่เดียวครับ)

ซื้อใบขับซี่

นายรัก ได้มายื่นคำร้องขอใบอนุญาตขับรถต่อนางแจ่ม ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการรับคำขอใบอนุญาตขับรถ นายแจ่ม ได้เรียกและรับเงิน ครั้งละ ๕๐๐ บาท

จากนายรัก จำนวน ๒ ครั้ง รวมเป็นเงิน ๑,๐๐๐ บาท เพื่อดำเนินการช่วยเหลือให้นายรัก ได้รับใบอนุญาตขับรถโดยไม่ต้องเข้ารับการอบรมและทดสอบจนครบตามระเบียบของทางราชการ และนางแจ่ม ได้ให้ใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขับขี่ ซึ่งให้แทนใบอนุญาตขับรถได้ชั่วคราว มีกำหนด ๖๐ วันไว้ด้วย ต่อมานายรัก ได้มาติดต่อขอรับใบอนุญาตขับรถจากนางแจ่ม ประมาณ ๑๐ ครั้ง แต่ก็ไม่ได้รับจึงได้ร้องเรียนขึ้น นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชายังตรวจพบว่า มีคำขอของผู้รับใบอนุญาตขับรถส่วนบุคคล ชนิดที่ ๑ ซึ่งมีได้ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เก็บอยู่ในลิ้นชักโต๊ะทำงานของนางแจ่ม อีก ๒ ราย การกระทำของนางแจ่ม เป็นความผิดตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ปลดออกจากราชการ

หน้าม้า

นายกอง มีหน้าที่เกี่ยวกับการออกใบอนุญาตประกอบการขนส่ง ใบอนุญาตขับรถจดทะเบียนและชำระภาษีรถยนต์ และกิจการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับหน้าที่ของตน ได้รู้เห็นและยินยอมให้นางสุภรรยาของตน เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนโดยรับเป็นสื่อกลางในการจดทะเบียนและชำระภาษีรถ ขอใบอนุญาตประกอบการขนส่ง และขอใบอนุญาตขับรถ โดยมีค่าตอบแทน นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมของทางราชการ อันเป็นการขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วย การกระทำของนายกอง เป็นความผิดตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ปลดออกจากราชการ

เปลี่ยนรถ

บริษัททัวร์แห่งหนึ่ง ได้ยื่นคำขอประกอบการขนส่งไม่ประจำทางด้วยรถโดยสารระหว่างจังหวัด โดยใช้รถโดยสารปรับอากาศ พร้อมห้องสุขภัณฑ์ (มาตรฐาน ๑) ต่อทางราชการ นายทะเบียนกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า บริษัทดังกล่าวทำการขนส่งในลักษณะการเดินทางทัวร์ผิดกฎหมาย จึงให้ระงับการพิจารณาออกใบอนุญาต ต่อมาบริษัทเดินรถอีกแห่งหนึ่งได้นำรถโดยสารดังกล่าว จำนวน ๔ คัน ไปยื่นคำร้องต่อสำนักงานขนส่งจังหวัด ขอเปลี่ยนรถใหม่แทนรถเก่า ซึ่งเป็นรถโดยสารธรรมดา ไม่มีเครื่องปรับอากาศและห้องสุขภัณฑ์ (มาตรฐาน ๓) นายสมได้อนุมัติให้เปลี่ยนรถใหม่แทนรถเก่าได้ ด้วยการถอนรถลักษณะมาตรฐาน ๓ ออก แล้วนำรถมาตรฐาน ๑ เข้าบรรจุแทน ตลอดจนดำเนินการต่าง ๆ ในการจดทะเบียนรถ ทั้ง ๔ คัน โดยไม่มีอำนาจที่จะกระทำได้ (เพราะว่า อำนาจดังกล่าวเป็นของนายทะเบียนกลาง) การกระทำของนายสมเป็นความผิดตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ปลดออกจากราชการ

รับเงินแล้วไม่นำส่งลงบัญชี

ผู้บังคับบัญชาได้ส่งมอบเงิน จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท ให้กับนายชอบ ซึ่งทำหน้าที่การเงินและบัญชี เพื่อนำเข้าบัญชีในวันนั้น แต่นายชอบ ไม่นำเงินเข้าบัญชี และนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ต่อมาอีกประมาณ ๕ เดือน นายชอบ จะต้องย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ราชการที่อื่น จึงได้นำเงินจำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท มาเข้าบัญชี พร้อมกันนั้น ได้นำใบเสร็จรับเงิน จำนวน

๖ ราย มาแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการวันรับเงินให้ตรงกับวันลงบัญชี และให้นายช่วย เป็นผู้ดูแล แก้ไขเปลี่ยนแปลงจำนวนเงิน และชื่อผู้รับเงินในใบเสร็จรับเงิน การกระทำของนายชอบ และนายช่วย เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ปลดออกจากราชการทั้งสองคน



เงินค่าบริการสถานีขนส่ง

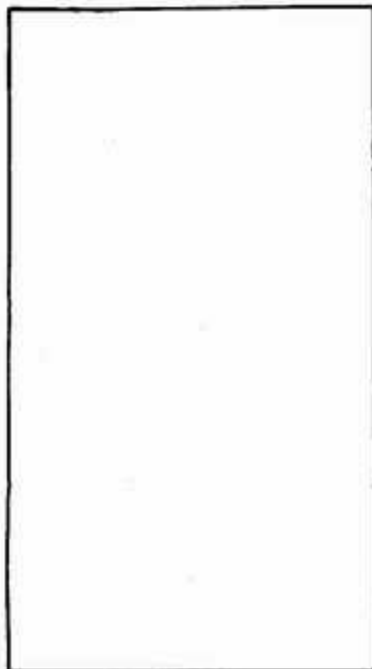
นายจักร ทำหน้าที่การเงินและบัญชี ได้รับเงินค่าบริการสถานีขนส่งจากบริษัท - เอกชนเป็นเงินรวม ๕,๕๓๕ บาท แล้วไม่ออกใบเสร็จรับเงินและนำเงินลงบัญชีในขณะนั้น กลับนำเงินไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งให้ชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องเงินค่าบริการสถานีขนส่งที่ขาดหายไป นายจักร จึงได้ยืมเงินจากบุคคลอื่นมาคืนแก่ทางราชการ พร้อมกับออกใบเสร็จรับเงินให้แก่บริษัทดังกล่าว การกระทำของนายจักร เป็นความผิดตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ปลดออกจากราชการ

เช็คค่าบริการสถานีขนส่ง

นายสาย มีหน้าที่จัดทำหลักฐานแสดงจำนวนเที่ยวขบวนรถโดยสารต่าง ๆ ที่ใช้สถานีขนส่ง และเรียกเก็บเงินค่าบริการสถานีขนส่งจากผู้ประกอบการขนส่งตามจำนวนเที่ยววิ่งแต่ละวัน ปรากฏว่า นายสายได้รับชำระค่าบริการสถานีขนส่งเป็นเช็คขีดคร่อม และเช็คเงินสดจากผู้ประกอบการหลายครั้ง รวมเป็นเงิน ๗๑,๗๑๐ บาท (ซึ่งตนไม่มีอำนาจที่จะรับได้ เพราะยังไม่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลัง) และได้นำเช็คดังกล่าวเข้าบัญชีเงินฝากในนามของตนเอง ครั้นธนาคารเรียกเก็บเงินตามเช็คได้ นายสาย ก็ได้ถอนเงินสดออกมา แล้วมอบให้บุคคลภายนอกซึ่งไม่มีสิทธิไประยะเวลาหนึ่ง แล้วจึงติดตามนำเงินดังกล่าวที่ถอนออกมานำส่งลงบัญชี และออกใบเสร็จรับเงินล่าช้า เป็นระยะเวลานานตั้งแต่ ๓๑ วัน ถึง ๑ ปี การกระทำของนายสาย เป็นความผิดตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ปลดออกจากราชการ



ที่จอดรถ บ.บ.ค.



ปูจลา-วิสัยชนา.....ทางวินัย

ปูจลา กรมได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแก่ นาย ก. กรณีได้นำเงินกองทุนสวัสดิการของกองไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว และมีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับนางสาว ข. ผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วได้รายงานผลการดำเนินการทางวินัยไปยังกระทรวง กระทรวงพิจารณาแล้ว เห็นว่า ในส่วนของนางสาว ข. คณะกรรมการสอบสวนมิได้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง ที่ระบุว่า “ต้องแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ” และข้อ ๑๒ วรรคสาม ที่ระบุว่า “ต้องสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ” จึงส่งเรื่องคืนให้กรมดำเนินการ กรมพิจารณาแล้ว เห็นว่า ตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดังกล่าว กรมไม่มีความประสงค์ที่จะแต่งตั้งกรรมการสอบสวนนางสาว ข. ไว้ในคำสั่งแต่ประการใด จึงหารือว่า คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีนี้ จะถือเป็นการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนางสาว ข. ตามความเห็นของกระทรวงหรือไม่ อย่างไร

วิสัยชนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยชี้ให้เห็นไว้ โดยสรุปว่าตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ข้อ ๓ กำหนดไว้ว่า คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ทำเป็นหนังสือตามแบบคำสั่งของทางราชการ ระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา และเรื่องที่ถูกกล่าวหา กรณีนี้เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดังกล่าว มิได้ระบุตำแหน่งของนางสาว ข.

และเรื่องที่ถูกกล่าวหา กรณีจึงยังไม่อาจถือได้ว่าคำสั่งดังกล่าว เป็นคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนางสาว ข. ด้วย แต่อย่างไร (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ตามหนังสือ ที่ นร ๐๖๑๑/ล.๓๐๑ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๒๔ โดยสรุปแล้ว กรณีตามปัญหาดังกล่าวข้างต้นไม่เข้าข้อ ๓ แต่เข้าข้อ ๒๐ ซึ่งจะต้องดำเนินการใหม่เป็นอีกส่วนหนึ่ง และรวมเป็นจำนวนเดียวกันได้)



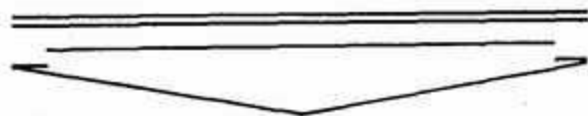
ปูจลา จังหวัดได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนาย ป. กรณีรับเงินภาษีอากรจากส่วนราชการแล้วไม่ออกใบเสร็จรับเงิน โดยนำเงินที่รับเก็บไว้เป็นการส่วนตัว เมื่อสมุหบัญชีตรวจพบ จึงได้ออกใบเสร็จรับเงิน และนำเงินมามอบให้ ต่อมาคณะกรรมการสอบสวนได้ตรวจพบกรณีความผิดใหม่ ว่า นาย ป. ได้รับเงินภาษีอากรจากส่วนราชการอีกจำนวนหนึ่ง แล้วออกใบเสร็จรับเงินไม่ตรงกันระหว่างฉบับที่ออกให้แก่ผู้ส่งเงินกับฉบับสำเนา โดยฉบับสำเนาแสดงว่าไม่มีเงินเรียกเก็บ และได้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัด และแจ้งให้นาย ป. ทราบแล้ว ที่สุดคณะกรรมการสอบสวนได้รายงานผลการสอบสวนต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ว่า การกระทำของนาย ป. เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการทั้งสองกรณี และผู้ว่าราชการจังหวัดได้พิจารณารายงานของการสอบสวนทั้งสองเรื่อง แล้วได้สั่งการให้นำเรื่องเสนอ อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณา อ.ก.พ.จังหวัดมีมติให้ลงโทษปลดนาย ป. ออกจาก

ราชการ ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการทั้งสองกรณี และผู้ว่าราชการจังหวัดได้มีคำสั่งลงโทษปลดนาย ป. ออกจากราชการ ตามมติ อ.ก.พ.จังหวัด แล้ว รายงานมายังกรม กรมพิจารณาเห็นว่า กรณีนี้มีมูล เป็นเรื่องอื่นนอกจากที่ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไว้แล้ว การที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมิได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชุดเดิมทำการสอบสวนนาย ป. ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวน ได้พบความผิดใหม่นั้น เป็นการไม่ชอบด้วยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๑๙ ขอให้จังหวัด แก้ไข แต่จังหวัดมิได้ทำคำสั่งเพิ่มเติมแต่อย่างใด และแจ้งกรมว่าคณะกรรมการสอบสวนได้ทำการสอบสวน ผู้ถูกกล่าวหาและพยานสำหรับประเด็นความผิดที่ คณะกรรมการสอบสวนตรวจพบเอง เป็นการขัดแจ้ง พอสสมควรแล้ว และผู้ถูกกล่าวหาเองก็รับสารภาพ ความผิด อีกทั้งขณะนี้ นายป. ก็ได้หลบหนีคดีอาญา เกี่ยวกับการทุจริตในเรื่องนี้ไปแล้ว กรมจึงหารือว่า กรณีเช่นนี้ ควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไป จึงจะเป็น การถูกต้อง

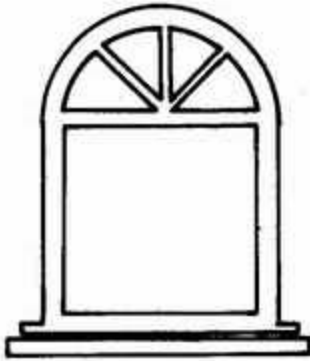
วิสัยนา ปัญหาคำสั่งเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณา วินิจฉัยให้ความเห็นไว้ โดยสรุปว่าการที่ผู้ว่าราชการ จังหวัดได้พิจารณารายงานผลการสอบสวนนาย ป. ทั้งสองเรื่อง และได้สั่งการให้นำเรื่องเสนอ อ.ก.พ. จังหวัด เป็นการแสดงว่าผู้ว่าราชการจังหวัด เห็นว่า เรื่องที่จังหวัดมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ไว้กับเรื่องที่คณะกรรมการสอบสวนตรวจพบ แล้ว รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดนั้น มิใช่เป็นเรื่องอื่น นอกจากที่ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ดังนั้นการที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมิได้มีคำสั่งให้ คณะกรรมการสอบสวนที่ได้แต่งตั้งไว้แล้ว หรือแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนขึ้นใหม่เพื่อทำการสอบสวน

เพิ่มเติมนั้น เป็นการชอบด้วยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) แล้ว (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรม สรรพากร ตามหนังสือที่ นร ๐๖๑๑/ล.๓๔๗ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๒๘ เหตุผลที่พิจารณาว่าไม่ใช่เรื่อง อื่นตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๑๙ เพราะว่า การที่นาย ป. รับเงินแล้วไม่ออกใบเสร็จ รับเงิน หรือออกใบเสร็จรับเงินไม่ตรงกันระหว่างฉบับ ที่ออกให้แก่ผู้ส่งเงินกับสำเนาฉบับนั้น นาย ป. มีเจตนาที่จะไม่ส่งเงินที่รับไว้ให้แก่ทางราชการตาม ระเบียบนั่นเอง และทั้งสองกรณีปรากฏว่าเป็นการรับ เงินจากการนำส่งของส่วนราชการเดียวกัน เจ้าหน้าที่ ผู้นำส่งเงินก็เป็นบุคคลเดียวกัน ผู้ถูกกล่าวหาเป็น บุคคลเดียวกันและยอมรับสารภาพความผิดแล้ว และทั้งสองเรื่องก็มีผลอย่างเดียวกัน คือ ทางราชการ ไม่ได้รับเงินตามระเบียบ)

๑๕



หน้าต่างบุคคลากร



บทบาทบุคคลากรในทัศนะ นักบริหารงานบุคคล: (ตอนที่ ๒)

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

(ต่อจากฉบับที่แล้ว)

บุคลากร : พฤติกรรมที่แสดงออก

จากหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของบุคลากรดังกล่าวมาแล้ว (ในตอนที่ ๑ ฉบับที่แล้ว) จะเห็นได้ว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบุคลากรมีบทบาทสำคัญมากในเรื่องการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ เพราะบุคลากรนั้นต้องทำงานเพื่อสิทธิประโยชน์ของเพื่อนข้าราชการตลอดเวลา โดยมีหน้าที่ต้องให้ "บริการ" ในด้านต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว และในขณะที่เดียวกันก็ต้องพยายามสนองนโยบายของฝ่ายบริหารให้ได้เหมาะสม และเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ โดยมีเทคนิค กลยุทธ์และศิลป์

ในการดำเนินการอย่างชัดเจน ถูกต้อง เป็นที่ไว้วางใจ ทั้งของฝ่ายบริหารและข้าราชการ โดยทางราชการต้องได้ประโยชน์สูงสุดด้วย

อย่างไรก็ตาม ถ้าบุคลากรแสดงบทบาทที่ถูกต้องตามที่ "พึงแสดง" หรือปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามหน้าที่ที่บุคลากร "พึงปฏิบัติ" ก็จะเป็นทางช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการมีสมรรถภาพดี และมีขวัญ กำลังใจดี อันจะมีผลในทางส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และยังมีผลให้เกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีความภักดีต่อหน่วยงาน อีกทั้งข้าราชการก็จะมีระเบียบวินัยดีด้วย

ซึ่งจะสามารถช่วยให้ส่วนราชการนั้นได้รับประโยชน์ สมดังวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ซึ่งจะเป็นผลดีทั้งแก่ ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และทางราชการโดยส่วนรวม ตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรแสดงบทบาทที่ "เพี้ยน" หรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามที่บุคลากรที่ดีจะพึงปฏิบัติ นอกจากจะไม่เป็นการช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการ มีสมรรถภาพและมีขวัญกำลังใจดีแล้ว กลับจะทำให้ ข้าราชการเสื่อมสมรรถภาพ และเสียขวัญกำลังใจ หนักยิ่งขึ้นไปอีก และยิ่งอาจทำให้เกิดการแตกแยก ขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งหาก ข้าราชการของส่วนราชการใด มีสภาพเช่นนี้ อะไรจะ เกิดขึ้นแก่ส่วนราชการนั้น.....

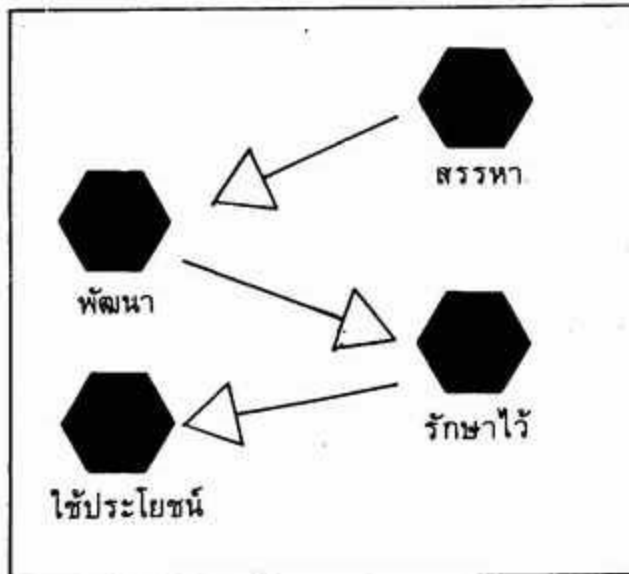
ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามที่กล่าวมาแล้ว ข้างต้นนั้น บุคลากรควรจะมียุทธศาสตร์อย่างไร ขอให้ พิจารณาจากพฤติกรรมของบุคลากรในลักษณะ

เปรียบเทียบ "บทบาทที่พึงทำ" กับ "บทบาทที่เพี้ยน ไป" ดังจะเสนอต่อไปนี้ เพื่อบุคลากรจะได้เลือก ปฏิบัติให้เหมาะสม

พฤติกรรมของบุคลากร

บทบาทที่พึงทำ	บทบาทที่เพี้ยนไป
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	ผู้รับใช้เจ้านาย
พี่เลี้ยง	ผู้รับเลี้ยง
ผู้ช่วย	ผู้ใช้
พระพุทธรูป	พระภูมิ
ตัวเชื่อม	ตัวเชือด
ผู้เสริมสร้าง	ผู้ทำลาย
ผู้ยึดหลัก	ผู้เลี้ยงหลัก

บทบาทที่พึงทำ



"ผู้จัดการฝ่ายบุคคล"

พฤติกรรม

ทำหน้าที่วางแผนกำลังคนและวางแผนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ และปฏิบัติงาน

บทบาทที่เพี้ยนไป



"ผู้รับใช้เจ้านาย"

พฤติกรรม

ทำหน้าที่เป็นผู้รับใช้เจ้านาย คือนายสั่งให้ทำ จึงจะทำ นายไม่สั่งให้ทำก็ไม่ทำ หรือนายสั่งให้ทำ

“ผู้จัดการฝ่ายบุคคล”

บุคคลให้บรรลุป้าหมายตามหลักการบริหารงานบุคคล
ในระบบคุณธรรมในเรื่องการสรรหา พัฒนา รักษาไว้
ใช้ประโยชน์ในตัวข้าราชการ

ผล

ทางราชการได้รับประโยชน์ ผู้บังคับบัญชาเบา
ใจที่มีบุคลากรทำหน้าที่เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มี
ประสิทธิภาพ ข้าราชการก็มีขวัญกำลังใจดี และมี
ทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานด้วย

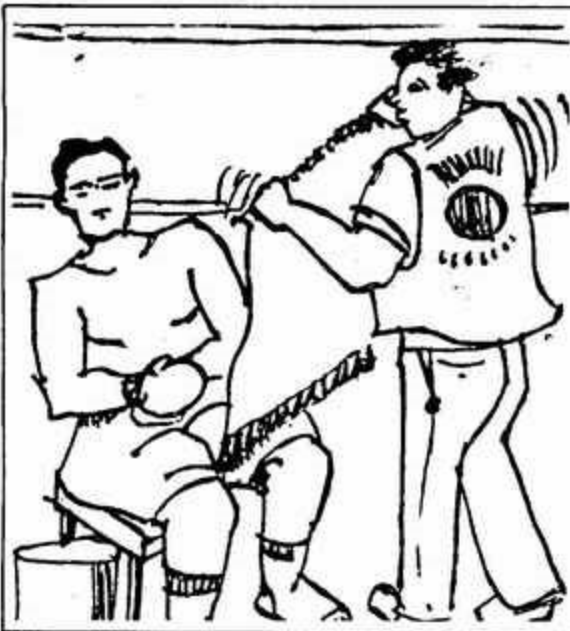
“ผู้รับใช้เจ้านาย”

อย่างไรก็ทำอย่างนั้น โดยไม่รักษานหลักการ และความ
เหมาะสมเป็นธรรม ซึ่งอาจทำให้มีการสั่งการโดยไม่
เหมาะสม ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการ
หรือไม่ได้ประโยชน์แก่ราชการ ไม่เป็นไปตามหลักการ
บริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม

ผล

อาจทำให้การจัดคนไม่เหมาะกับงาน ทั้งใน
ด้านจำนวนคนและคุณภาพของคน ทำให้เกิดขวัญ
เสียในหมู่ข้าราชการ หรือทำให้ข้าราชการเสื่อม
สมรรถภาพ ซึ่งอาจมีผลกระทบไปถึงพฤติกรรม
ที่ทำให้เสียวินัยและหย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ

บทบาทที่พึงทำ



“พี่เลี้ยง”

พฤติกรรม

บริการช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แจงแก่เพื่อนข้าราชการทุกคนด้วยความหวังดีอย่างจริงใจ เช่น ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในเรื่องการลาศึกษาต่อ พร้อมทั้งชี้แจงแนะนำให้ผู้ลาศึกษาทราบด้วยว่า

บทบาทที่เพี้ยนไป



“ผู้รับเลี้ยง”

พฤติกรรม

คอยรับเลี้ยงจากเพื่อนข้าราชการที่ตนช่วย
ดำเนินการตามหน้าที่ ถ้าใครไม่เลี้ยงก็ไม่ทำให้ หรือ
ทำให้ช้า ๆ ถ้าใครเลี้ยงจึงจะทำให้เร็ว เช่น ข้าราชการ
ที่ได้รับวุฒิสูงขึ้นและวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะ

“พี่เลี้ยง”

หากสามารถศึกษาสำเร็จและกลับมาปฏิบัติราชการ ภายในระยะเวลาใดจึงจะเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี เป็นต้น

ผล

จะได้รับความรัก ความนับถือ ความศรัทธา จากเพื่อนข้าราชการทุกคน และเพื่อนข้าราชการจะรู้สึกอบอุ่นที่มีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ ในเรื่องสิทธิประโยชน์ของตน ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรและต่อหน่วยงาน

“ผู้รับเลี้ยง”

สำหรับตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงอยู่ ซึ่งบุคลากรควรจะต้องรีบดำเนินการปรับให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามวุฒินั้น แต่กลับเฉยเสีย ต้องรอให้ข้าราชการผู้นั้นวิ่งเต้น เลี้ยงดูเสียก่อนจึงจะทำให้ เป็นต้น

ผล

จะได้รับการดูหมิ่นเหยียดหยามจากข้าราชการที่ต้องเลี้ยง และได้รับความเกลียดชังจากข้าราชการที่ถูกเพิกเฉยการดำเนินการตามหน้าที่ของบุคลากร

บทบาทที่พึงทำ



“ผู้ช่วย”

พฤติกรรม

ช่วยดำเนินการให้ข้าราชการได้รับสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการทุกคนควรจะได้โดยถือเป็นหน้าที่ ทำให้โดยไม่ชักช้า รวมทั้งช่วยฝ่ายบริหารดำเนินการเกี่ยวกับงานบุคคลของส่วนราชการให้เป็นไปตามเป้าหมายด้วย

บทบาทที่เพี้ยนไป



“ผู้ไร้”

พฤติกรรม

คอยใช้ข้าราชการให้ทำเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของตนเองเอาเอง ทำให้ข้าราชการต้องมีภาระยุ่งวุ่นวายไม่เป็นอันทำงาน หรือชอบวางอำนาจใช้ข้าราชการให้ทำโน่นทำนี่ให้ แทนที่จะปฏิบัติเองตามหน้าที่

“ผู้ช่วย”

“ผู้ใช้”

ผล

เป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของข้าราชการ และช่วยให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน เป็นทางหนึ่งที่สามารถรักษาข้าราชการให้อยู่ปฏิบัติงาน นาน ๆ ไม่หนีไปไหน

ผล

ข้าราชการจะมีทัศนคติในทางไม่ดีต่อบุคลากร และต่อหน่วยงานการเจ้าหน้าที่และอาจรวมถึงการมีทัศนคติไม่ดีต่อส่วนราชการ อันเป็นผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และการรักษาคนไว้ใช้ในราชการนาน ๆ ด้วย

บทบาทที่พึงทำ

บทบาทที่เพี้ยนไป



“พระพุทธ”

“พระภูมิ”

พฤติกรรม

ติดตามเอาใจใส่ดูแลในเรื่องสิทธิประโยชน์ของข้าราชการทุกคนอย่างเสมอหน้าไม่มีการเล่นพวก ไม่ทำเพื่อหวังผลตอบแทนหรือหวังสินจ้างรางวัล แสดงความเมตตา ความเป็นกันเองช่วยแนะนำเพื่อนข้าราชการตลอดเวลา ด้วยความหวังดี เต็มใจและจริงใจ

ผล

เป็นที่รักใคร่เลื่อมใสศรัทธา และเคารพนับถือของข้าราชการโดยทั่วไป ได้ประโยชน์ทั้งตัวข้าราชการ และส่วนราชการ ทำให้ข้าราชการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และทางราชการได้รับประสิทธิผลสมความมุ่งหมาย

พฤติกรรม

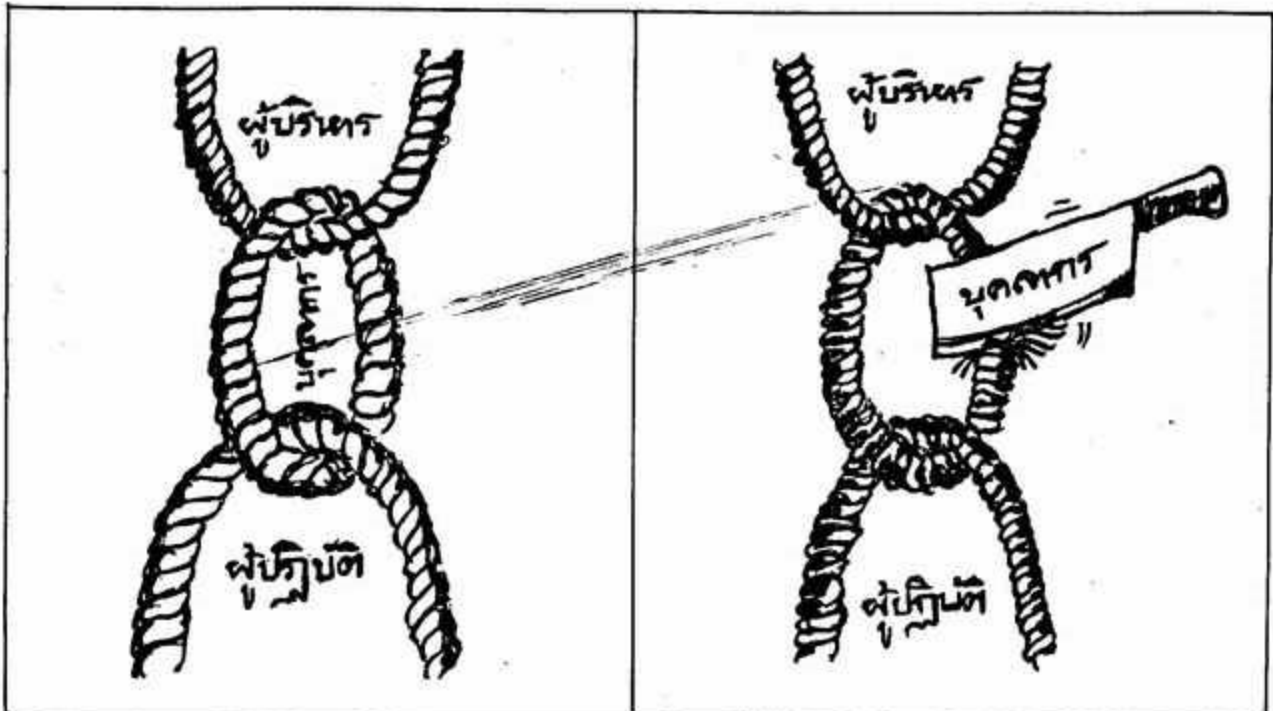
วางอำนาจ วางตัวแบ่ง เป็นเจ้าพ่อ ต้องการให้ข้าราชการผู้ได้รับประโยชน์มากกราบไหว้ ขอร้อง วิงวอน และเอาของมาเช่นไหว้เสียก่อนจึงจะทำให้เพื่อเป็นการตอบแทนบุญคุณ ในสิ่งที่ตนบริการให้ ซึ่งความจริงเป็นหน้าที่อยู่แล้ว

ผล

ทำให้ข้าราชการเสียนิสัย เป็นการส่งเสริมให้มีการวิงวอน ทูจริต คอรัปชันในวงราชการ อันเป็นบ่อเกิดแห่งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ข้าราชการโดยทั่วไปขาดความเลื่อมใสศรัทธาต่อบุคลากร และส่วนราชการ

บทบาทที่พึงทำ

บทบาทที่เพี้ยนไป



"ตัวเชื่อม"

"ตัวเชือด"

พฤติกรรม

ทำหน้าที่เป็นตัวกลางคอยประสานความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการ รวมทั้งประสานในเรื่องงานบุคคลกับส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ก.พ.หรือกับกระทรวงการคลัง เป็นต้น

ผล

ทำให้ผู้บริหารกับข้าราชการเกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน เป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวในหมู่ข้าราชการ และช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกรมของตนกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องด้วย

พฤติกรรม

คอยกลั่นแกล้ง จับผิด เอาโทษ หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าราชการที่ไม่ถูกต้องตรงความเป็นจริง ต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจทำให้การพิจารณาของผู้บังคับบัญชามีผิดพลาดไปได้ แทนที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานกลับกลายเป็นผู้ประสานงานเสียเอง รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการของตนกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องด้วย

ผล

ทำให้คนดี ๆ ต้องเสียขวัญและกำลังใจ เกิดทัศนคติไม่ดี และอาจเกิดปัญหาขัดแย้ง มีความรู้สึกในทางที่ไม่เป็นมิตร อันอาจส่งผลกระทบต่อข้าราชการหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ อาจรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างกรมของตน กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต้องถูกบั่นทอนไปด้วย

บทบาทที่พึงทำ



“ผู้เสริมสร้าง”

พฤติกรรม

คอยเอาใจใส่เสริมสร้างความรู้ ความสามารถของข้าราชการตามโอกาสอันควร รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสก้าวหน้าอย่างเสมอภาค เป็นธรรม ตามระบบคุณธรรม ตลอดจนเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และทัศนคติที่ดีของข้าราชการ

ผล

ทำให้ส่วนราชการมีความเป็นปึกแผ่นมั่นคง และเจริญก้าวหน้าไปได้ไกล เพราะข้าราชการทำงานด้วยความสบายใจ รักที่ทำงาน ยอมอุทิศเวลาให้กับราชการ และเป็นการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีขวัญดี ประพฤติดี มีวินัยดีด้วย

บทบาทที่เพี้ยนไป



“ผู้ทำลาย”

พฤติกรรม

คอยกลั่นแกล้งหรือเล่นพรรคเล่นพวก ไม่คำนึงถึงความถูกต้องเป็นธรรม ไม่มีการยอมรับความรู้ ความสามารถของบุคคล ไม่มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้หรือทักษะให้แก่ข้าราชการ ไม่ให้โอกาสข้าราชการก้าวหน้าโดยเสมอภาค ไม่เอาใจใส่ต่อสิทธิประโยชน์ของข้าราชการทั่วไป

ผล

ทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกเคียดแค้น ไม่เป็นมิตรต่อบุคลากร อันก่อให้เกิดการเสียหาย กำลังใจ และมีทัศนคติไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและต่อส่วนราชการ ข้าราชการไม่มีความสบายใจในการทำงาน จะหาทางลาออกหรือโอนไปอยู่ที่อื่นที่สามารถทำงานด้วยความสบายใจกว่า ทำให้ไม่สามารถรักษาคนดีไว้ได้นาน

บทบาทที่พึงทำ



“ผู้ยึดหลัก”

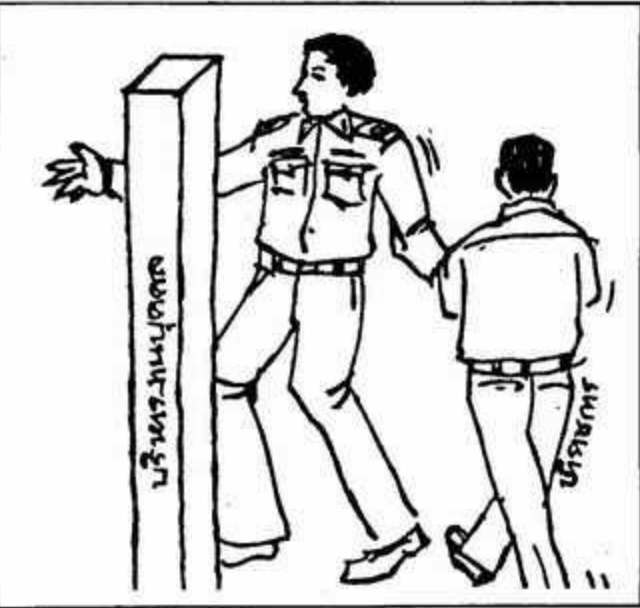
พฤติกรรม

ปฏิบัติงานอย่างมีหลักในลักษณะ “ท้ายยันพื้น เป็นหลักไว้ ตัวแกว่งได้เล็กน้อย” คือ มีใช้ประเภทยึดหลักหัวชนฝา อันจะทำให้เกิดความซุกซลักในการปฏิบัติ แต่ต้องสามารถหาทางออกที่เหมาะสมได้ด้วย หรือต้องมีความยืดหยุ่นพอสมควร โดยคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่ผิดกฎระเบียบหรือหลักเกณฑ์ เพื่อให้ได้ประโยชน์ต่อราชการโดยไม่เสียหลักการ ในขณะที่เดียวกันต้องสามารถโน้มน้ำหนักห่วงเหนียวในสิ่งที่จะมีการปฏิบัตินอกกรอบนอกทางหรือนอกเหนือหลักเกณฑ์ พยายาม “ดึงคนมาหาหลัก” ให้การปฏิบัติเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม

ผล

จะได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจทั้งจากฝ่ายบริหาร และข้าราชการโดยทั่วไป และในขณะเดียวกันก็ไม่เสียหลักการบริหารงานบุคคลด้วย

บทบาทที่เพี้ยนไป



“ผู้เลี้ยงหลัก”

พฤติกรรม

คอย “ดึงหลักมาหาคน” หาช่องทางเพื่อเลี้ยงหลักการและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติเพื่อข้าราชการบางคนหรือพรรคพวก โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องและเหตุผลอันสมควร หรือคอยที่จะเลี้ยงหลักอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะเอาใจบุคคลบางกลุ่มโดยไม่คำนึงถึงระเบียบหลักเกณฑ์ ความเสมอภาค เป็นธรรมหรือประโยชน์ของทางราชการ

ผล

- ขาดความเชื่อถือไว้วางใจ
- เกิดความเหลื่อมล้ำไม่เป็นธรรม
- ข้าราชการเสียขวัญกำลังใจ
- เสียหลักการ
- ส่งเสริมให้ข้าราชการประพฤติไม่ดี อันเป็น

ผลเสียหายแก่ราชการ

จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมต่างๆ ของบุคลากรโดยชี้ให้เห็น “บทบาทที่พึงทำ” กับ “บทบาทที่เพี้ยนไป” พร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น ดังได้กล่าวมาแล้วนั้น ท่านคงจะเข้าใจว่าบุคลากรที่ตานั้นควรมีบทบาทอย่างไร คิดว่าท่านคงเลือกแสดงบทบาทที่ “พึง” โดยไม่ “เพี้ยน” เป็นแน่ เพราะการแสดง “บทบาทที่พึงทำ” นั้น จะเป็นที่เชื่อถือของทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน อีกทั้งเป็นบทบาทที่จะทำให้ได้รับความรัก ความเลื่อมใสศรัทธา ความเป็นมิตรจากข้าราชการทั่วไป และเป็นบทบาทที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจของข้าราชการ ทำให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และสามารถสร้างเสริมความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในราชการ ในทางตรงกันข้าม ถ้าท่านเลือกแสดง “บทบาทที่เพี้ยนไป” ผลที่จะปรากฏออกมาก็คือ ท่านจะ

เป็นที่เกลียดชังของข้าราชการทั่วไป ข้าราชการบางคนก็แสดงว่านับถือท่านก็เพียงตอนที่ท่านยังเป็นบุคลากรอยู่เท่านั้น เมื่อใดที่ท่านพ้นจากตำแหน่งบุคลากร เขาก็จะเมินท่านไปเลย ส่วนข้าราชการที่ไม่พอใจในบทบาทของท่านก็อาจคิดแข่งชกหักกระตุกอยู่ในใจ แล้วท่านจะสบายได้อย่างไร

“ท่านบุคลากรที่รัก” ท่านอยากได้อินค่านีจากข้าราชการผู้ร่วมงานทั่วไปไหม อยากได้อินคำว่า “บุคลากรที่รัก” ไหม ถ้าอยากได้อินคำนี้ ก็จงแสดง “บทบาทที่พึงทำ” ของบุคลากรเถิด แล้วท่านจะประสบความสำเร็จ และความเจริญในอาชีพบุคลากรของท่านตลอดไป



(ต่อฉบับหน้า)

เอ! เราเพี้ยนไปบ้างหรือเปล่าหนอ.....



แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง

ตัวอย่างข้อสอบ และแนวการตอบ

อาจารย์ตีว

ฉบับนี้ขอนำตัวอย่างข้อสอบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการมาแนะนำและเฉลยต่อจากฉบับที่แล้ว แต่เป็นข้อสอบที่เคยออกสอบในแนวที่ต่างไปจากตัวอย่างในฉบับที่แล้ว คือในฉบับก่อนได้นำตัวอย่างข้อสอบบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยไปแล้ว ในฉบับนี้ขอนำข้อสอบที่มักจะสอบถามเกี่ยวกับวินัยในแง่การสร้างวินัยของตนเองซึ่งมักพูดถึงหลักการในเรื่องนี้กันอยู่เสมอ

แนวข้อสอบในเรื่องนี้ที่มักออกสอบกันในส่วนราชการต่าง ๆ จึงมักจับจุดนี้มาถามความเข้าใจและความเห็น ทั้งนี้ดังตัวอย่างข้อสอบต่อไปนี้

ข้อสอบ มีผู้กล่าวกันว่า การรักษาวินัยที่ดีนั้นคือให้ตัวข้าราชการนั้นสร้างวินัยในตัวเองก่อน แล้วการรักษาวินัยของข้าราชการก็จะดำเนินการได้โดยง่าย ท่านเข้าใจหลักการดังกล่าวอย่างไร และมีแนวทางที่จะสร้างขึ้นได้อย่างไร มีกฎหมายระเบียบข้าราชการกำหนดหลักการดังกล่าวไว้ให้ข้าราชการสร้างวินัยในตนเองอย่างไรหรือไม่

แนวตอบ ข้อสอบข้อนี้ถาม ๒ ประเด็นสำคัญ คือ

ประเด็นที่ ๑ ท่านเข้าใจหลักการของการสร้างวินัยในตนเองอย่างไร และมีแนวทางที่จะสร้างขึ้นได้อย่างไร

ประเด็นที่ ๒ มีกฎหมายระเบียบข้าราชการกำหนดหลักการดังกล่าวไว้ให้ข้าราชการสร้างวินัยในตนเองอย่างไร หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ท่านเข้าใจหลักการของการสร้างวินัยในตนเองอย่างไรบ้าง และมีแนวทางที่สร้างขึ้นได้อย่างไร

การสร้างวินัยในตนเองหรือบางทีก็เรียกว่าอึดวินัย (Self Discipline) นั้น เป็นวิธีการหนึ่งในการรักษาวินัยข้าราชการ โดยเป็นวิธีการที่ตัวข้าราชการเองได้สำนึกและตระหนักถึงวินัยและข้อพึงปฏิบัติที่กำหนดไว้สำหรับเป็นกรอบและแนวทางประพฤติปฏิบัติของข้าราชการตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งและธรรมเนียมของทางราชการ และสามารถที่จะประพฤติปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนดังกล่าวได้ด้วยตนเอง

การสร้างวินัยในตนเองนั้น ถือว่าเป็นการเสริมสร้างวินัยในทางสร้างสรรค์ ซึ่งเกิดจากตัวข้าราชการเอง หากข้าราชการมีวินัยในตนเองแล้ว การที่จะดูแลรักษาวินัยก็กระทำได้ง่าย นับว่าเป็นวิธีการรักษาวินัยที่หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้มีขึ้นมาก่อนการรักษาวินัยในทางอื่น เช่น การดูและระวังหรือการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

แนวทางการสร้างวินัยในตนเองนั้น เกิดจากการพัฒนาทางจิตใจให้สำนึกเห็นความสำคัญและความจำเป็น ตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นและถือเป็นกรอบกำหนดการที่จะประพฤติปฏิบัติตนขึ้นมาในตัวเองโดยการสร้างความเข้าใจและเรียนรู้วินัย ข้อควรปฏิบัติสำหรับข้าราชการในหน่วยงาน การสำนึกและเห็นความสำคัญของการมีวินัยที่จะสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยในหน่วยงานและผลที่จะมีต่อตนเองในด้านการประพฤติปฏิบัติและพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ประการที่สำคัญคือการใช้ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

ประเด็นที่ ๒ กฎหมายระเบียบข้าราชการได้มีข้อกำหนดให้ข้าราชการต้องมีวินัยในตนเองหรือไม่อย่างไร

การสร้างวินัยในตนเองนี้มิใช่เป็นหลักการที่กล่าวกันให้เป็นข้อควรปฏิบัติเท่านั้น แต่ได้มีข้อกำหนดบัญญัติหลักการดังกล่าวไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในมาตรา ๖๕ กำหนดว่าข้าราชการพลเรือนแต่ละคนมีหน้าที่จะต้องรักษาวินัยของตนเอง หากข้าราชการผู้นั้นไม่รักษาวินัยของตนเองให้ถือว่ากระทำผิดวินัยด้วย ดังนี้

“มาตรา ๖๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย จึงต้องได้รับโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้”

นอกจากนี้ก็มีบทบัญญัติในมาตรา ๖๖ ถึงมาตรา ๘๒ กำหนดวินัยของข้าราชการไว้ในแต่ละกรณี อีกต่างหาก

สำหรับวินัยของข้าราชการนี้ แม้จะกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญก็ตาม แต่บทบัญญัติได้นำไปใช้สำหรับข้าราชการประเภทอื่น ๆ ด้วย เช่น ข้าราชการครู เป็นต้น ดังนั้นข้อปฏิบัตินี้จึงถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันของข้าราชการพลเรือนด้วยกัน และใช้เป็นข้อปฏิบัติที่กฎหมายกำหนดสำหรับตัวข้าราชการและผู้บังคับบัญชาด้วย

สำหรับฉบับหน้า ผมจะนำแนวตัวอย่างข้อสอบในแนวเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติสำหรับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องทราบและเคยออกสอบมาแล้ว มาแนะนำและเฉลยกันต่อไป



* งานด่วน!! เราธิบดีชอบ *

พิมพ์หนังสือระบบออฟเซต 7 วันได้

โทร. 5793352 ไร่อพิมพ์ ฟันนี่

รับพิมพ์ แผ่นที่พิเศษ หนังสือ เอกสารทางวิชาการ
วิทยานิพนธ์ แติตตาคีต หนังสืออนุสรณ์ หนังสืองานศพ
และหนังสือที่ระลึกต่างๆ ในระบบออฟเซต 7 วันได้

งานด่วน รวดเร็ว ทุ่มใจ ตรงต่อเวลา

อย่าลืม พิมพ์ที่อื่นมีปัญหา ไร่อพิมพ์ ฟันนี่

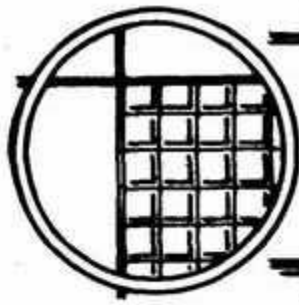


FUNNY

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟันนี่ พับบลิชซิง

FUNNY PUBLISHING LIMITED PARTNERSHIP

๖49/1 ซอยเสนานิคม 1 แขวง ร.ร. สมุทรโสต ๓. พหลโยธิน กทม. โทร. 5793352



กฎหมายและระเบียบใหม่ พร้อมคำอธิบาย

ที่ นร ๐๗๐๑/ว.๙๕๒๘

สำนักงาน ป.ป.ป.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๒๘

เรื่อง การพิจารณาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีเรื่องถูกกล่าวหาร้องเรียน

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้วยปรากฏต่อคณะกรรมการ ป.ป.ป. ว่าในการพิจารณาแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งอยู่ในอำนาจและดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการบางแห่งได้นำเอากรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีเรื่องถูกกล่าวหาร้องเรียนอยู่ที่สำนักงาน ป.ป.ป. มาประกอบการพิจารณาด้วย

ฉะนั้น สำนักงาน ป.ป.ป. จึงใคร่ขอข้อความเข้าใจว่า กรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีเรื่องถูกกล่าวหาร้องเรียนอยู่ระหว่างการพิจารณาดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ป. แต่คณะกรรมการ ป.ป.ป. ยังมิได้พิจารณามีมติว่ามีมูลความผิดตามนัยมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น ยังถือไม่ได้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาเหล่านั้นมีความผิดในเรื่องที่ถูกกล่าวหาร้องเรียน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดได้ทราบต่อไปด้วย จะขอบคุณ
ยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
อำนาจ วงศ์วิเชียร
(นายอำนาจ วงศ์วิเชียร)
เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ป.

สำนักงานเลขาธิการกรม
โทร. ๒๘๒๓๑๖๑ ต่อ ๑๗

คำอธิบาย

หนังสือสำนักงาน ป.ป.ป. ที่ นร ๐๓๐๑/ว.๕๕๒๘ ลว. ๓ ส.ค. ๒๕๒๘
เรื่อง การพิจารณาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีเรื่องถูกกล่าวหา ร้องเรียน

การออกหนังสือฉบับนี้มีวัตถุประสงค์อย่างไร

โดยที่ขณะนี้ผู้บังคับบัญชาของหลายส่วนราชการได้ยกเอาเหตุแห่งการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีเรื่องถูกกล่าวหา ร้องเรียนอยู่ที่สำนักงาน ป.ป.ป. มาประกอบการพิจารณา ทำให้ผู้ถูกร้องเรียนเสียสิทธิในการได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับและขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้ง ๆ ที่ผู้นั้นยังไม่มีความผิดตามที่ถูกกล่าวหา ร้องเรียนสำนักงาน ป.ป.ป. จึงได้ออกหนังสือฉบับนี้เพื่อขอความเข้าใจอีกครั้งหนึ่ง

สาระสำคัญของหนังสือฉบับนี้มีอย่างไร

หนังสือฉบับนี้มีสาระสำคัญคือ เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีเรื่องถูกกล่าวหา ร้องเรียนอยู่ระหว่างการพิจารณาดำเนินการของสำนักงาน ป.ป.ป. แต่คณะกรรมการ ป.ป.ป. ยังไม่ได้มีมติพิจารณาว่ามีมูลความผิด ยังถือไม่ได้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหา นั้นมีความผิดในเรื่องที่ถูกกล่าวหา ร้องเรียน

“ข้าราชการ...

คือ....

บุคคลที่ทำให้ประชาชนชื่นใจ”

ที่ กค ๐๕๑๔/๓๖๗๕๑

กระทรวงการคลัง

ในพระบรมมหาราชวัง ๑๐๒๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๒๔

เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งกลับจากรับราชการทหาร

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ด้วยระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๕ ข้อ ๘.๑ ได้กำหนดไว้ว่า ลูกจ้างประจำที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างประจำปี ในปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

โดยที่กระทรวงการคลัง ได้พิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบรรจุลูกจ้างประจำซึ่งกลับจากไปรับราชการทหาร ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๕๑๐/๖๔๐๓๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๒๗ แล้ว จึงเห็นสมควรกำหนดหลักการเรื่องการเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้แก่ลูกจ้างประจำผู้กลับจากไปรับราชการทหาร เพื่อให้ได้รับประโยชน์ในการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างประจำปีเท่าเทียมกับผู้ที่มีได้ไปรับราชการทหาร จึงอนุมัติเป็นหลักเกณฑ์ให้ผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างตามข้อ ๖ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๕ สั่งเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้แก่ลูกจ้างประจำผู้กลับจากรับราชการทหารซึ่งได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ ตามข้อ ๑๒ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเพิ่มค่าจ้างประจำปีของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๕ ในปีงบประมาณที่แล้วมาน้อยกว่า ๘ เดือน เป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้ไม่เกิน ๑ ชั้น ถ้าหากผู้นั้นมีเวลารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารรวมกับเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นลูกจ้างประจำครบ ๘ เดือน แต่ทั้งนี้ ผู้ที่จะได้รับการเพิ่มค่าจ้างดังกล่าวจะต้องได้รับประโยชน์ไม่มากกว่าผู้ที่มีได้ออกจากราชการไปรับราชการทหาร เช่น

๑. นาย ก. และ นาย ข. ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำในวันเดียวกันเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๒๗ นาย ก. ซึ่งมีได้ออกจากราชการไปรับราชการทหารไม่ได้รับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ เนื่องจากในปีงบประมาณที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ มีนาคม ๒๕๒๗-๓๐ กันยายน ๒๕๒๗) และอาจได้เพิ่มค่าจ้าง ๑ ชั้น ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ สำหรับ นาย ข. ได้ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารมีกำหนด ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๒๗ ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๒๘ และได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๒๘ โดยได้รับค่าจ้างสูงกว่าเดิม ๑ ชั้น (ตามหลักเกณฑ์หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๕๑๐/๖๔๐๓๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๒๗) นาย ข. จะมีเวลารับราชการในปีงบประมาณที่ได้รับบรรจุกลับน้อยกว่า ๘ เดือน กรณีเช่นนี้ก็ไม้อาจพิจารณาเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้แก่ นาย ข. ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ เพราะจะเป็นเหตุให้นาย ข. ได้รับประโยชน์มากกว่านาย ก.

๒. นาย ค. และ นาย ง. ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำในวันเดียวกันเมื่อ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗ นาย ค. ซึ่งมีได้ออกจากราชการไปรับราชการทหาร ได้รับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีในวันที่ ๑ ตุลาคม

๒๕๒๗ เนื่องจากในปีงบประมาณที่แล้วมาได้รับการบรรจุเข้าเป็นลูกจ้างประจำไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๒๘) และอาจได้รับการเพิ่มค่าจ้าง ๑ ชั้น ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ สำหรับนาย ง. ได้ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารมีกำหนด ๑ ปี ตั้งแต่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๒๗ ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๒๘ และได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๒๘ โดยได้รับค่าจ้างสูงกว่าเดิม ๑ ชั้น (ตามหลักเกณฑ์หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค. ๐๕๑๐/๖๔๐๓๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๒๗) นาย ง. จะมีเวลารับราชการในปีงบประมาณที่ได้รับบรรจุกลับน้อยกว่า ๘ เดือน (บรรจุกลับ ๑ พฤษภาคม ๒๕๒๘) กรณีเช่นนี้ก็อาจพิจารณาเพิ่มค่าจ้างประจำปีให้แก่ นาย ง. ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ ได้ โดยนับเวลาที่ไปรับราชการทหารรวมกับเวลาปฏิบัติราชการเมื่อบรรจุกลับเป็นลูกจ้างประจำครบ ๘ เดือน ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับประโยชน์เท่ากับผู้ที่มิได้ออกไปรับราชการทหาร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติในคราวพิจารณาเพิ่มค่าจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๘) เป็นต้นไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดต่างๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ
พนัส สิมะเสถียร
(นายพนัส สิมะเสถียร)
ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กองกฎหมายและระเบียบการคลัง

โทร. ๒๒๒๗๓๘๒



เกียรติ

หน้าที่

สามัคคี

ชื่อสัตย์

เป็นคุณสมบัติข้าราชการ ○●

คำอธิบาย

หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๑๔/๓๖๓๕๑ อ.ว. ๒ ส.ก. ๒๕๒๘
เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งกลับจากรับราชการทหาร

การออกหนังสือฉบับนี้มีวัตถุประสงค์อย่างไร

หนังสือฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างประจำที่ต้องออกไปรับราชการทหารได้รับประโยชน์ในการเพิ่มค่าจ้างประจำปีเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานตามปกติ ทั้งนี้เพราะการไปรับราชการทหารนั้นถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องไปรับใช้ชาติโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ดังนั้นเมื่อบรรจกลับจากการรับราชการทหารแล้วสิทธิประโยชน์ก็ควรได้รับเช่นเดียวกับผู้ที่มีได้ลาออกไปรับราชการทหาร ถึงแม้ตามระเบียบจะให้บรรจกลับได้โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมปีละ ๑ ขั้นก็ตาม แต่โดยที่การบรรจกลับในปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๔ เดือนจึงจะเลื่อนเงินเดือนได้ ทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างผู้ไปรับราชการทหารกับผู้ปฏิบัติงานตามปกติ กระทรวงการคลังจึงได้ออกหนังสือฉบับดังกล่าว ให้นำระยะเวลาว่างไปรับราชการทหารมานับรวมกับเวลาปฏิบัติราชการครบ ๔ เดือน เพื่อให้มีสิทธิเพิ่มค่าจ้างประจำปีได้

สาระสำคัญของหนังสือฉบับดังกล่าวมีอย่างไร

หนังสือฉบับนี้มีสาระสำคัญคือ ลูกจ้างประจำผู้กลับจากรับราชการทหารซึ่งได้รับการบรรจกลับเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ ถ้าหากผู้นั้นมีเวลารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารรวมกับเวลาปฏิบัติราชการเป็นลูกจ้างประจำในปีที่แล้วมาครบ ๔ เดือน ก็ให้อำนาจผู้บังคับบัญชาสั่งเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำผู้นั้นได้ แต่ทั้งนี้ผู้ได้รับการเพิ่มค่าจ้างดังกล่าวนั้นจะต้องได้รับประโยชน์ไม่มากกว่าผู้มีได้ลาออกจากราชการไปรับราชการทหาร

หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน

ไฟในการทำงาน

◀ รับใช้ประชาชน ▶

วิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์*

หน่วยงานภาครัฐบาลและภาคเอกชนมีลักษณะหลาย ๆ อย่างที่ต่างกันมาก แต่หน่วยงานทั้งสองจำเป็นต้องมีสิ่งหนึ่งเหมือนกัน คือ “ไฟ ในการทำงาน” หรือความกระตือรือร้นที่จะทำผลงานให้ดีขึ้น ถ้าจะว่าไปแล้ว หน่วยงานภาครัฐบาลต้องการไฟในการทำงานมากกว่าหน่วยงานภาคเอกชน เพราะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี มีผลกระทบต่อหน่วยงานภาครัฐบาลมากกว่า ผลดังกล่าวมีทั้งบวกและลบ คือ คุณภาพเสถียรภาพหน่วยงานภาครัฐบาล แต่ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้หน่วยงานภาครัฐบาลริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ

การริเริ่มในหน่วยงานภาครัฐบาล เช่น หน่วยงานราชการต่าง ๆ เป็นเรื่องลำบาก เพราะการขาดหน่วยวัดความสำเร็จที่ยอมรับโดยทั่วกัน ความสำเร็จของโครงการใหม่ ๆ ในหน่วยงานเอกชนดูได้จากผลกำไรที่เป็นตัวเงิน แต่สำหรับหน่วยงานภาครัฐบาลความสำเร็จเป็นสิ่งที่ได้เพียงได้เสมอ ขึ้นกับว่ามองจากแง่มุมใด เมื่อความสำเร็จเป็นที่น่ากังขา การริเริ่มจึงเป็นการเสี่ยง และง่ายต่อการถูกเขม่น การริเริ่มเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานภาครัฐบาลจึงมักไม่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เป็นผลจากแรงกดดันและแรงผลักดันจากภายนอก

*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

เมื่อไม่มีหน่วยวัด “ผลงาน” งานก็กลายเป็นเครื่องตัดสิน กล่าวคือ หน่วยงานใดมีงานมากก็มีอำนาจบารมีมาก มีเงินงบประมาณมาก และมีกำลังคนมากตามไปด้วย ทำให้เกิดการแข่งขันกันสร้างงานแทนการสร้างผลงาน

สาเหตุการขาดไฟในการทำงาน

ได้มีผู้รู้หลาย ๆ ท่านพยายามหาสาเหตุการขาดไฟในการทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล หลายท่านสรุปว่าเป็นเพราะการขาดข้าราชการที่มีคุณภาพและขาดนักการเมืองที่มีคุณธรรม

ข้อสรุปดังกล่าวอาจมีส่วนถูกต้อง แต่ก็น่าสังเกตว่า ทำไมเพียงช่วงเวลาสั้น ๆ ที่นักคิดชั้นยอดหรือนักธุรกิจชั้นเยี่ยมที่ประสบความสำเร็จนอกวงราชการ เมื่อเข้ามาบริหารหน่วยงานภาครัฐบาล จึงกลับกลายเป็นนักการเมืองน้ำเน่า หรือข้าราชการปลายแถว และทำไมเพียงช่วงสั้น ๆ ที่อดีตข้าราชการที่ประสบความสำเร็จในวงราชการจึงกลายเป็นบุคคลที่ทุกวงการยกย่องเมื่อออกไปทำงานธุรกิจเอกชน ดังนั้น การขาดไฟในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐบาลจึงไม่ใช่เรื่องของตัวบุคคลแต่เป็นเรื่องของระบบซึ่งถ้าพิจารณาแล้วจะพบว่า การขาดไฟดังกล่าวนี้มีสาเหตุใหญ่ ๆ ๓ ประการ คือ

๑. งบประมาณไม่ใช่ผลกำไร เงินดำเนินการในหน่วยงานภาคเอกชนมาจากกำไรสะสมซึ่งได้จากผลงานในปีก่อน ๆ แต่สำหรับหน่วยงานภาครัฐบาลนั้น เงินที่ใช้ในการดำเนินการเป็นผลจากการขออนุมัติงบประมาณ ซึ่งการอนุมัติขึ้นอยู่กับหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานหรือโครงการที่จะทำในปีงบประมาณต่อไป ผลงานของการใช้งบประมาณใน

ปีที่ผ่านมาไม่ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับพิจารณาอนุมัติงบประมาณของปีต่อไปเลย

หน่วยงานของรัฐหน่วยใดมีหน้าที่ ความรับผิดชอบมาก งบประมาณก็สูงมากตามไปด้วย งบประมาณจึงเป็นตัวแทนของอำนาจ ศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของหน่วยงาน การกระทำใดที่จะมีผลให้งบประมาณถูกตัดทอนจึงเป็นสิ่งที่พึงหลีกเลี่ยง เช่น การยุบหน่วยงานที่ทำงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น การระงับโครงการที่ไม่เคยบรรลุเป้าหมาย หรือการยกเลิกโครงการที่ทำเสร็จไปแล้ว เป็นต้น

๒. ต้องเอาใจคนทุกฝ่าย หน่วยงานภาครัฐบาลและภาคเอกชนต่างต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนทุกฝ่าย แต่การสร้างความสัมพันธ์อันดีสำหรับหน่วยงานภาคเอกชนทำได้ง่ายกว่า เพราะเพียงแต่ทำให้คนกลุ่มหนึ่ง ซึ่งได้แก่ ลูกค้ามีความพอใจ หน่วยงานก็สามารถดำรงอยู่ได้ โดยการนำผลประโยชน์ที่ได้ตอบแทนจากลูกค้า มาแบ่งสรรปันส่วนให้คนกลุ่มอื่น ๆ เช่น ผู้ถือหุ้น และพนักงาน เป็นต้น เกิดความพอใจโดยทั่วหน้า สำหรับหน่วยงานภาครัฐบาลนั้น การทำให้คนกลุ่มหนึ่งพอใจไม่มีผลสืบเนื่องถึงคนกลุ่มอื่นเลย เพราะคนแต่ละกลุ่มมีความต้องการต่างกัน ดังนั้น หากจะพยายามเอาใจคนทุกกลุ่ม ผลก็คือไม่สามารถทำให้คนกลุ่มใดพอใจได้อย่างแท้จริง

๓. อยู่เพื่อการกุศล ปรัชญาการดำรงอยู่ของหน่วยงานภาครัฐบาล คือ การอยู่เพื่อทำบุญ การให้บริการเปรียบเสมือนกับการทำบุญ คือจะทำด้วยเงินเท่าไรก็ได้บุญเท่ากัน และยิ่งทำบุญกับคนจำนวนมากก็ยิ่งดี หน่วยงานภาครัฐบาลจึงขาดจิตสำนึกในเรื่องค่าใช้จ่าย หน่วยงานภาครัฐบาลจึงมีนโยบาย “ทำให้มาก” เข้าไว้ โดยไม่คำนึงว่าทำแล้วจะดีหรือจะคุ้มหรือไม่ ภารกิจของหน่วยงานจึงไม่มีวันสิ้นสุด เป้าหมาย

ก็ไม่มีทางบรรลุได้ ดังคำกล่าวของนักทรงรงค์ต่อต้านความหวือหวาที่ว่า “ตราบไดยังมีคนอดอยากแม้สักคนในประเทศ ตราบนั้นภารกิจเราก็กังยังไม่สิ้นสุด”

การสร้างไฟในการทำงาน

ไฟในการทำงานไม่ใช่สิ่งที่สืบทอดมาจากพันธุกรรม หรือสัญชาตญาณที่ติดมากับตัว แต่เป็นพฤติกรรมที่สามารถฝึกและพัฒนาขึ้นมาได้ การสร้างไฟในการทำงานจะต้องทำอย่างเป็นระบบ และมีการริเริ่มที่มีจุดหมาย



ไฟในการทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาลจะมีขึ้นได้ ต่อเมื่อหน่วยงานมีสิ่งต่อไปนี้

๑. มีวัตถุประสงค์การดำรงอยู่ที่ชัดเจน กล่าวคือ หน่วยงานมีภารกิจอะไร และกำลังทำอะไรอยู่ เมื่อหน่วยงานกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดแล้ว จะต้องให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์นั้น

๒. มีเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ หน่วยงานจะต้องแปลงวัตถุประสงค์ให้เป็นเป้าหมายที่วัดได้ เช่น แทนที่จะตั้งเป้าหมายว่า “จะกำจัดความหวือหวา” ก็เปลี่ยนเป็น “จะลดจำนวนคนที่อดตายลงร้อยละเท่าไร” เป็นต้น และหน่วยงานจะต้องสามารถบอกตัวเองว่า “เราได้ทำงานบรรลุเป้าหมายแล้ว เราจะต้องหันไปทำอย่างอื่น” อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์บางอย่างอาจไม่สามารถแปลงเป็นเป้าหมายที่วัดได้ แต่วัตถุประสงค์ลักษณะนี้ก็มีไม่มากนัก

๓. สามารถเปลี่ยนวัตถุประสงค์เมื่อไม่บรรลุผล วัตถุประสงค์ใดที่หลังจากพยายามทำแล้วทำอีก ก็ยังไม่บรรลุผล ก็ควรมีการพิจารณาเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์นั้น เพราะการทำซ้ำซากไม่ได้เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์เสมอไป

๔. มีการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่ม หน่วยงานภาครัฐบาลจะต้องมีนโยบายและมาตรการที่จะกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มตลอดเวลา หน่วยงานจะต้องมองการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่ไม่น่ากลัวและให้โอกาสที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น บรรยากาศการริเริ่มในหน่วยงานจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีการกระจายอำนาจ

มีการให้ความเป็นอิสระทางความคิด และมีการให้เจ้าหน้าที่ระดับล่างมีโอกาสที่จะเสนอความคิดและทดลองทำตามที่คิด

ความจำเป็นที่ต้องสร้างไฟในการทำงาน

ข้อจำกัดทางทรัพยากรที่ประเทศไทยเผชิญในปัจจุบัน และสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่จะเผชิญในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า จะเป็นแรงกดดันที่ทำให้เราต้องหันมาพิจารณาตัวเอง แรงกดดันที่สำคัญ ๆ พอสรุปได้ ดังนี้

๑. ความผันผวนทางเศรษฐกิจโลก และการกีดกันทางการค้าจะทวีความรุนแรงขึ้น ประเทศไทยจะต้องริเริ่มที่จะแสวงหาช่องทางใหม่ ตลาดใหม่ และสินค้าใหม่ เพื่อให้มีรายได้จากการส่งออกเพียงพอกับรายจ่ายของประเทศ

๒. สัดส่วนของคนสูงอายุหรือคนที่พันวัยทำงานจะมีมากขึ้น ดังนั้นการยกระดับประสิทธิภาพการผลิตของคนในวัยทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น

๓. ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้กันอยู่ ทำให้ต้องแสวงหาทรัพยากรธรรมชาติใหม่ ๆ มาทดแทน และต้องปรับปรุงการใช้ทรัพยากรเดิมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. รัฐมีนโยบายที่จะลดอัตราการขยายตัวของหน่วยงานภาครัฐบาลในขณะที่ความต้องการบริการของรัฐเพิ่มสูงทั้งปริมาณและคุณภาพ หน่วยงานภาครัฐบาลจึงต้องหาวิธีการใหม่ ๆ ภายใต้โครงสร้างเดิมและ/หรือปรับโครงสร้างใหม่เพื่อที่จะให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. รัฐมีนโยบายที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานภาครัฐบาลกับภาคเอกชน หน่วยงานภาครัฐบาลจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานภาคเอกชน

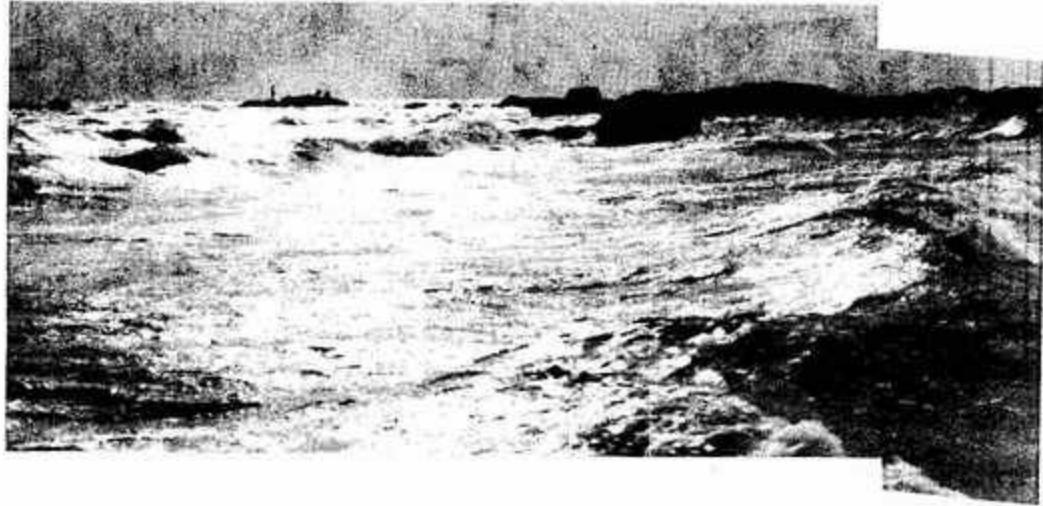
๖. สถานะทางการเงินและการคลังที่เป็นอยู่ทำให้รัฐไม่อาจค้ำจุนรัฐวิสาหกิจที่ประสบกับการขาดทุนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งไม่อาจปล่อยให้หน่วยงานราชการดำเนินการโดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่ายต่อไปได้

การยกระดับประสิทธิภาพการผลิตของประเทศเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเผชิญสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในอนาคต ตลอดจนข้อจำกัดในปัจจุบัน การยกระดับการผลิตจะทำได้ต่อเมื่อประเทศทั้งประเทศ ระบบทุกระบบ หน่วยงานทุกหน่วยงานต่างก็มีไฟในการทำงานรุ่มเร้าอยู่ภายในฐานะที่หน่วยงานภาครัฐบาลเป็นสถาบันหลักของประเทศ จึงควรเป็นแกนกลางในการสร้างไฟในการทำงานขึ้น การกระตุ้นให้เกิดไฟในการทำงานจะต้องถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกระดับไฟในการทำงานควรจะต้องลามจากหน่วยงานภาครัฐบาลไปสู่หน่วยงานภาคเอกชน และจากระบบเศรษฐกิจ ไปสู่ระบบสังคมและระบบการเมืองในที่สุด



•ถอดความจาก
Peter F. Drucker, Entrepreneurship in the Public Service Institution, Management Vol 5., No. 3, 1985

ค ส ี น ลู ก ไ ห ม



คร.สุวิทย์ ยอดคณี

ผู้อำนวยการสำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี

เกิดเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๔๘๕ ที่กรุงเทพฯ จบการศึกษาชั้นมัธยมจาก Marlborough College ประเทศอังกฤษ ในปี ๒๕๐๒ จบปริญญาตรีด้านประวัติศาสตร์และรัฐศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยบอสตัน สหรัฐอเมริกา ในปี ๒๕๐๖ ต่อมาในปี ๒๕๑๒ ได้รับทุนจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกาไปศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา และได้รับทุนจากมูลนิธิฟอร์ดไปศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาภาษาศาสตร์ ที่สหรัฐอเมริกา สำเร็จการศึกษา ในปี ๒๕๑๕



ในด้านการทำงาน ได้เริ่มรับราชการเป็นทหารสังกัดกรมศึกษาวิจัย กองบัญชาการทหารสูงสุด ในปี ๒๕๐๖ พอถึงปี ๒๕๑๕ หลังจากที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศก็ได้โอนไปเป็นอาจารย์ประจำสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปี ๒๕๑๖ โอนมารับราชการรองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ ขณะเดียวกันก็ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการตรวจและติดตามผลการปฏิบัติราชการ (ก.ต.ป. - ปัจจุบันคือ สำนักงาน ป.ป.ป.) ปี ๒๕๒๐ เป็นรองโฆษกประจำสำนักนายกรัฐมนตรี และปี ๒๕๒๓ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติมาจนกระทั่งปัจจุบัน

สิ่งที่รู้สึกภาคภูมิใจในผลการทำงานที่ผ่านมา ก็คือการที่ได้มีส่วนร่วมริเริ่มและจัดตั้งสำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติขึ้นมา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้คนไทยตระหนักและอนุรักษ์ลักษณะดีเด่นของชาติไทย และในการเผยแพร่สร้างความเข้าใจให้

ชาวต่างประเทศได้รู้ซึ่งถึงเอกลักษณ์ของชาติไทย นอกจากนี้ จากความสามารถในการประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจต่อสื่อมวลชนต่างประเทศให้เข้าใจถึงข้อเท็จจริงและภาพพจน์ที่ถูกต้องของประเทศไทย และให้หันมาร่วมมือกับรัฐบาลไทย ในขณะที่เป็นรองโฆษกฯ นั้น จึงได้รับความไว้วางพระราชหฤทัยจากสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถให้ตามเสด็จพระราชดำเนิน ณ สหรัฐอเมริกา ในปี ๒๕๒๓ เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเทศไทยกับบรรดาสื่อมวลชนอเมริกันและต่างประเทศจำนวนมากที่ต้องการจะทำความข่าวและขอพระราชทานสัมภาษณ์ ซึ่งนับว่าเป็นความภาคภูมิใจอย่างยิ่งในชีวิต

มีหลักในการทำงานว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงผู้ร่วมงานเป็นหลัก ให้ความเห็นอกเห็นใจ รู้อกเขาอกเรา ทำตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และในฐานะผู้บริหารก็ต้องพยายามสร้างแนวการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เป็นระบบ เพราะความสำเร็จต่าง ๆ ย่อมขึ้นกับความร่วมมือของ

ทุกฝ่ายเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้การทำงานต้องมุ่งงาน (work oriented) ไม่ใช่มุ่งแต่บำเหน็จความชอบ (promotion oriented) และต้องมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำ ถ้าผิดก็ต้องยอมรับผิด ไม่ปิดความรับผิดชอบ

ท้ายที่สุดได้ให้ข้อคิดว่า ปัจจุบันเป็นที่น่าเสียดายว่าคนจำนวนไม่น้อยยังมีความรู้สึกที่ “จงทำดีแต่อย่าเด่นจะเป็นภัย” จึงไม่ยอมทำอะไรแม้ว่าจะมีความรู้ความสามารถ ซึ่งความรู้สึกนี้ควรจะเปลี่ยนได้แล้ว เพราะปัจจุบันประเทศไทยต้องการคนดีที่มีความสามารถมาช่วยกันพัฒนา ต้องการคนดีเด่นที่จะเป็นตัวอย่างแก่อนุชนรุ่นหลัง ทุกคนควรทำอะไรด้วยความมั่นใจถ้าสิ่งนั้นถูกต้อง และควรระลึกเสมอว่าความเป็นคนนั้นอยู่ที่ค่าของคน



นาวาโท บำรุง สรัคคานนท์
ผู้อำนวยการกองพยากรณ์อากาศ กรมอุตุนิยมวิทยา

เกิดเมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๙ ที่จังหวัดอยุธยา เรียนจบชั้นมัธยมจากโรงเรียนอานวยศิลป์ แล้วไปศึกษาต่อที่โรงเรียนนายเรือธนบุรี สัตหีบและเกล็ดแก้ว ได้รับประกาศนียบัตรกองทัพเรือ และปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (การเดินเรือ) ในปี ๒๕๙๑ หลังจากที่ได้รับราชการเป็นนายทหารเรือแล้วได้รับทุนจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกาไปศึกษาที่มหาวิทยาลัยฟลอริดา ได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (อุตุนิยมวิทยา) ในปี ๒๕๐๐ และที่มหาวิทยาลัยฮาวาย ได้รับประกาศนียบัตรวิชาอุตุนิยมวิทยา ไซนร้อนชั้นสูง ในปี ๒๕๐๓

ชีวิตการรับราชการ เริ่มจากเป็นทหารกองประจำการยศนักเรียนนายเรือในปี ๒๕๘๗ สำรองราชการกองเรือรบในปี ๒๕๙๑ สำรองราชการกรมอุตุนิยมวิทยากองทัพเรือในปี ๒๕๙๒ วิชาราชการหัวหน้าสถานีพยากรณ์อากาศเชียงใหม่ กองพยากรณ์อากาศในปี ๒๕๙๒ หัวหน้าแผนกสื่อสารข่าวอากาศ กองเดียวกันในปี ๒๕๙๘ หัวหน้ากองพยากรณ์อากาศภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอุตุนิยมวิทยา สำนักนายกฯ ในปี ๒๕๐๘ ผู้อำนวยการกองการศึกษาและวิจัย กรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงคมนาคมในปี ๒๕๑๘ และเป็นผู้อำนวยการกองพยากรณ์อากาศ กรมเดียวกันในปี ๒๕๒๓ มาจนกระทั่งปัจจุบัน

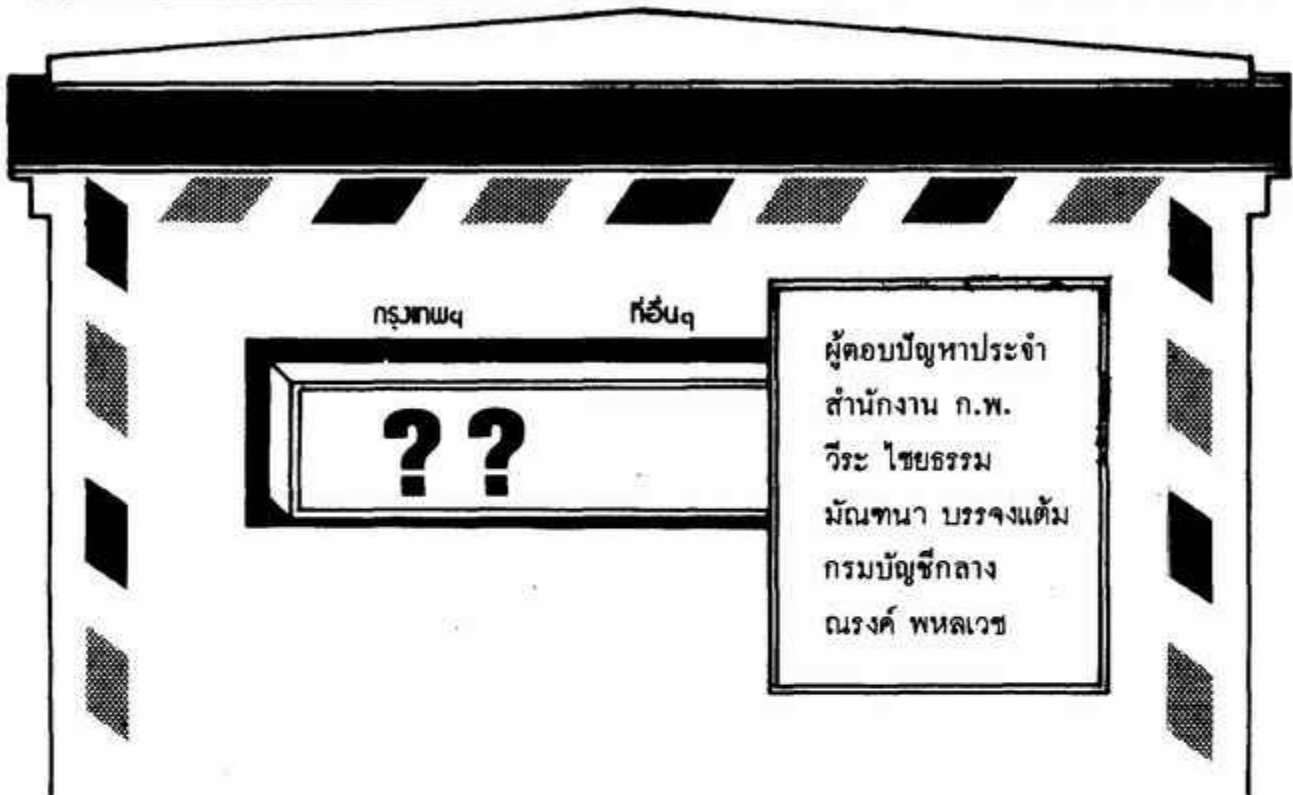


สำหรับผลงานที่น่าภาคภูมิใจนั้น นอกเหนือจากการพยากรณ์อากาศซึ่งท่านได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถและความพยายามมากกว่า ๓๐ ปีในการพยากรณ์อากาศได้อย่างแม่นยำ และเป็นประโยชน์อันใหญ่หลวงต่อชีวิตและทรัพย์สินของชาวไทยแล้ว ก็ยังมีผลงานสำคัญ ๆ อีกมากมาย เช่น การวางรากฐานงานด้านอุตุนิยมวิทยาสำหรับนักพยากรณ์อากาศรุ่นใหม่ๆ โดยการคิดค้นและจัดทำเอกสารตำรา “อุตุนิยมวิทยาทั่วไป” และ “อากาศวิทยาทั่วไป” เป็นต้น และจากความสำเร็จในงานด้านการพยากรณ์อากาศที่มีมาเป็นลำดับ ทำให้ได้รับการยกย่องและให้เกียรติจากทั้งในและนอกประเทศ เช่น ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอุตุนิยมวิทยา ระหว่างปี ๒๕๑๕-๒๕๑๘ อีกตำแหน่งหนึ่งนอกเหนือจากราชการประจำ ได้รับเกียรติจากองค์การอุตุนิยมวิทยาโลกให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในคณะปฏิบัติงานด้านรหัสของคณะกรรมการว่าด้วยระบบมูลฐาน ตั้งแต่ปี ๒๕๑๕ มาจนถึงปัจจุบัน เป็นต้น

ตลอดระยะเวลาการทำงาน ถือว่างานพยากรณ์อากาศเป็นสิ่งสำคัญที่สุดประการหนึ่งในชีวิตประจำวันที่จะคอยเตือนให้ประชาชนได้รู้และสามารถป้องกันภัยพิบัติต่างๆ จึงถือหลักในการทำงานว่าจะต้องมีความละเอียดรอบคอบและลึกซึ้งในการพยากรณ์ ต้องทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ต้องยอมเสียสละเวลาส่วนตัว เพราะงานพยากรณ์อากาศนั้นจำเป็นต้องอาศัยการติดตามความเคลื่อนไหวของสภาพอากาศตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมง ถ้าเกิดพลาดลงไปแล้วย่อมหมายถึงชีวิตและทรัพย์สินของพี่น้องร่วมชาติ



ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน



๑ การลาราชการ การลาออก และการบรรจุกลับ

ถาม : บุคลากร

๑. ข้าราชการผู้หนึ่งได้ลาป่วยไปแล้วตั้งแต่ ๑ กันยายน ๒๕๒๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๒๘ เป็นเวลา ๓๐ วัน ปรากฏว่ายังไม่หายป่วยจึงได้ยื่นใบลาป่วยต่อไปอีก ๕๐ วัน ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ เป็นต้นไป จึงมีปัญหว่ากรณีที่ข้าราชการผู้นี้ยื่นใบลาป่วยในปีงบประมาณใหม่ต่อจากการลาใน ปีงบประมาณที่แล้วนั้นจะต้องนับต่อเนื่องกันหรือไม่ และต้องเสนอใบลาต่อใคร

๒. ข้าราชการรายหนึ่งอยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนกรณีประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ปรากฏว่าข้าราชการผู้นี้ได้ขอลาออกจากราชการ รองอธิบดีซึ่งรักษาราชการแทนอธิบดีพิจารณาแล้วอนุญาตให้ลาออกได้ ในกรณีเช่นนี้อธิบดีจะสั่งยกเลิกคำสั่งที่อนุญาตให้ลาออกได้หรือไม่

๓. ข้าราชการผู้หนึ่งได้ถูกให้ออกจากราชการไปเพราะมีมลทินและมัวหมอง ต่อมาผู้นี้ได้มาขอบรรจุกลับเข้ารับราชการที่กรมนี้ จึงสงสัยว่ากรมจะบรรจุผู้นี้กลับเข้ารับราชการได้หรือไม่

ตอบ

๑. การที่ข้าราชการได้ยื่นใบลาขอลาป่วยไปแล้ว ๓๐ วันในปีงบประมาณหนึ่ง แต่ต่อมาอาการป่วยนั้นยังไม่หายจึงได้ยื่นใบลาป่วยต่ออีก ๔๐ วัน ซึ่งคาบเกี่ยวกับอีกปีงบประมาณหนึ่ง แม้ว่าจะเป็น การลาเกินคนละปีงบประมาณก็ตาม แต่ก็เป็นการ ลาป่วยที่ต่อจากการลาป่วยในครั้งแรก จึงถือได้ว่าเป็นการลาป่วยที่ต่อเนื่องกัน เมื่อนับรวมกันแล้ว เกินกว่า ๖๐ วัน กรณีนี้จึงต้องเสนอใบลาป่วยดังกล่าว ต่อปลัดกระทรวง

๒. โดยที่การตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ตามมาตรา ๙๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ มิใช่เป็นการตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า ข้าราชการที่มีปัญหานี้ได้ขอลาออกจากราชการ และ ร้องอธิบดีซึ่งรักษาราชการแทนอธิบดีพิจารณา อนุญาตแล้ว คำสั่งอนุญาตให้ออกจากราชการจึง ชอบด้วยกฎหมาย อธิบดีไม่อาจสั่งยกเลิกคำสั่งที่ชอบ ด้วยกฎหมายดังกล่าวได้

๓. การให้ข้าราชการออกจากราชการเพราะ เป็นผู้มึมลทินและมัวหมองนั้น มิใช่เป็นการให้ ออกจากราชการเพราะเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัย ผู้นี้จึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ ทั่วไปตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ- ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ที่กำหนดว่าผู้ที่ จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนต้องมีคุณสมบัติ ทั่วไป คือ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น เมื่อกรมประสงค์จะบรรจุผู้นี้กลับเข้ารับราชการก็อาจ ทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๐/ว.๔ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๒๓

๒ ทำการแทน

ถาม : คุณมานิต วัฒนเสน

ผมอยากให้คุณช่วยอธิบาย ดังนี้

๑. กิริรักษาราชการในตำแหน่ง ผมใช้ได้ถูกต้อง เพราะมีในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๖๐

๒. การรักษาราชการแทน ผมใช้ถูกต้อง เพราะมีในคำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕

๓. ผมอยากถามเรื่อง "ทำการแทน" ว่าบัญญัติ ในระเบียบ กฎหมายใด เช่น ผู้ว่าฯ มอบให้รองผู้ว่าฯ หรือหัวหน้าส่วนราชการทำการแทน คุณช่วยให้ ความหมายของคำว่า "ทำการแทน" พร้อมข้อแตกต่าง ระหว่าง "รักษาราชการในตำแหน่ง" "รักษาราชการแทน" และ "ทำการแทน" เฉพาะเรื่องทำการแทนช่วยอ้าง ระเบียบกฎหมายด้วย

ตอบ

๑. ไม่ต้องตอบ

๒. ไม่ต้องตอบ

๓. เรื่อง "ทำการแทน" นั้นมีปรากฏอยู่ในคำสั่ง คณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ ในส่วนที่ ๒ การจัดระเบียบบริหารราชการ- ส่วนภูมิภาค ว่าด้วยเรื่องอำนาจและหน้าที่ของผู้ว่า- ราชการจังหวัดข้อ ๕๓ (วรรคสุดท้าย) ซึ่งกำหนดไว้ว่า

อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือ การปฏิบัติราชการที่ผู้ว่าราชการจังหวัดจะพึงปฏิบัติ หรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้น หรือมติของคณะรัฐมนตรีใน เรื่องนั้น มิได้กำหนดเรื่องมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น

จะมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดคนใดทำการแทนในนามผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่ระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดก็ได้

ดังนั้นคำว่า “ทำการแทน” จึงใช้เฉพาะกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้มอบหมายอำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่ผู้ว่าราชการจังหวัดจะพึงปฏิบัติ ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการจังหวัดทำงานแทนผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่ท่านจะมอบหมายให้โดยทำเป็นหนังสือซึ่งมีลักษณะทำนองเดียวกันกับกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ปลัดกระทรวง และอธิบดีมอบหมายโดยทำเป็นหนังสือให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง รองปลัดกระทรวง และรองอธิบดีปฏิบัติราชการแทนในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ปลัดกระทรวง และอธิบดีจะพึงปฏิบัติ หรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งนั้น หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่นตามข้อ ๓๘ วรรคท้าย ข้อ ๔๐ วรรคท้าย และข้อ ๔๒ วรรคท้าย ของคำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ ตามลำดับ

สรุปก็คือ “ทำการแทน” จึงใช้เฉพาะในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายอำนาจของตัวเองให้กับรองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งแทนตัวท่านโดยมอบหมายเป็นหนังสือ และต้องไม่ใช่ในกรณีที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้น ๆ กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น

ส่วนคำว่า “รักษาราชการแทน” คำนี้กำหนดไว้ในคำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ หมวด ๕ ว่าด้วยเรื่องการรักษาราชการแทน และการปฏิบัติราชการแทน ซึ่งใช้ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวง หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ก็ให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเป็นผู้รักษาราชการแทนตามข้อ ๓๘ วรรคสอง หรือกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ปลัดกระทรวง หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ก็ให้รองปลัดกระทรวงเป็นผู้รักษาราชการแทน หรือถ้ามีรองปลัดกระทรวงหลายคน ก็ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแต่งตั้งรองปลัดกระทรวงคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนตามข้อ ๔๐ วรรคสอง หรือในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอธิบดี หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ก็ให้รองอธิบดีเป็นผู้รักษาราชการแทน หรือถ้ามีรองอธิบดีหลายคนให้ปลัดกระทรวง แต่งตั้งรองอธิบดีคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทนตามข้อ ๔๒ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เป็นต้น ซึ่งกรณีการแต่งตั้งให้ข้าราชการรักษาราชการแทนนี้ คณะกรรมการกฤษฎีกาได้เคยพิจารณามีมติไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาอาจแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนไว้เป็นการล่วงหน้าได้

สำหรับคำว่า “รักษาราชการในตำแหน่ง” มีกำหนดไว้ในมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อเป็นการอุดช่องว่างของกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่กำหนดไว้แต่เพียงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ โดยมีได้พูดถึงตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น ฉะนั้น จึงได้มีการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องการรักษาการในตำแหน่งของตำแหน่งดังกล่าวไว้ว่า ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เป็น

ครั้งคราว ก็ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งให้ข้าราชการพลเรือนที่เหมาะสมรักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราวได้ ซึ่งกรณีเช่นนี้กฎหมายมีเจตนารมณ์ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งได้เป็นคราว ๆ เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาเพื่อความเหมาะสมแก่สถานการณ์เป็นครั้งคราวไป

๓ การเลื่อนชั้นเงินเดือน

ถาม : ข้าราชการปกครองส่วนภูมิภาคที่อยู่ทางภาคใต้

ดิฉันรับราชการอยู่แผนกปกครองในจังหวัดหนึ่งทางภาคใต้ ปัจจุบันเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการ ทำให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ มาก ดิฉันใคร่ขอเรียนถามเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบการงดบำเหน็จประจำปีของข้าราชการ ดังนี้

๑. การพิจารณาความดีความชอบ กรมฯ กำหนดโควตา ๑๕% ของข้าราชการที่อยู่ในโควตาเดียวกัน คือ ระดับ ๑-๓ และ ๔-๕ จะพิจารณาด้วยกัน แต่จังหวัดที่ดิฉันปฏิบัติงานอยู่ปรากฏว่าข้าราชการที่อยู่จังหวัดโอกาสได้ ๒ ชั้น มากกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่อำเภอบางคนได้ ๒ ชั้น ๒ ปีซ้อน หรือไม่ก็ได้ปีเว้นปี เป็นเช่นนี้มานานแล้ว ทำให้ข้าราชการอำเภอเสียเปรียบ เพราะกรรมการพิจารณาเรื่องนี้เป็นปลัดจังหวัด ผู้ช่วยปลัดจังหวัด จำจังหวัดเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ควรให้นายอำเภอมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบด้วย
๒. ข้าราชการที่ถูกงดบำเหน็จความชอบประจำปีจะต้องปฏิบัติอย่างไร

๒.๑ นายอำเภอเสนอขอเงินเดือนให้ ๑ ชั้นภายในเดือนมิถุนายน ระหว่างเดือน กรกฎาคม-กันยายน ผู้นั้นทำผิด เมื่อ ๑.๑๘ มาถึงจังหวัด นายอำเภอจะยับยั้งจังหวัดเพื่องดบำเหน็จผู้นั้นได้หรือไม่

๒.๒ นายอำเภอเสนอขอเงินเดือนให้ข้าราชการ ๑ ชั้น แต่จังหวัดไม่ให้ ข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือไม่ ขั้นตอนของการอุทธรณ์ต้องทำอย่างไรบ้าง

ตอบ

๑. การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ได้กำหนดไว้ให้พิจารณาจาก

๑. ปริมาณและคุณภาพของงาน
๒. ผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา
๓. การรักษาวินัย
๔. ความรู้ ความสามารถ
๕. ความอดทน

ส่วนหลักเกณฑ์ผู้ที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือน ๒ ชั้น คือ

๑. ต้องมีคุณสมบัติเหมือนผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น
๒. ต้องมีคุณสมบัติพิเศษข้อหนึ่งข้อใด ดังนี้
 - ๒.๑ เป็นตัวอย่างที่ดี
 - ๒.๒ ปฏิบัติงานที่มีการต่อสู้ หรือเสี่ยงอันตราย
 - ๒.๓ ปฏิบัติงานเกินหน้าที่จนเกิดประโยชน์และงานในหน้าที่ได้ผลดีด้วย
 - ๒.๔ มีความคิดริเริ่ม หรือค้นคว้าสิ่งประดิษฐ์ที่ข้าราชการใช้ประโยชน์ได้
 - ๒.๕ ปรากฏว่าเห็นดีเห็นชอบเป็นพิเศษ
 - ๒.๖ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ
๓. ต้องอยู่ในโควตา

เรื่องโควตานี้ได้กำหนดไว้ในหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว.๑๒๒ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๑ เรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งได้กำหนดกลุ่มข้าราชการพลเรือนที่จะนำมาพิจารณา ๒ ชั้น ไว้ ๔ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มระดับ ๑, ๒, ๓
๒. กลุ่มระดับ ๔, ๕
๓. กลุ่มระดับ ๖, ๗, ๘
๔. กลุ่มระดับ ๙, ๑๐, ๑๑

ในแต่ละกลุ่มเลื่อน ๒ ชั้นได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ สำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมา ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค คณะรัฐมนตรีได้มีมติมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมา ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของทุกกระทรวงทบวงกรมได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

ก.พ.จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้กรณีหนึ่งว่า ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานความเห็นว่าการข้าราชการผู้ใดสมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนขึ้นไปตามลำดับขั้นจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ดังนั้น ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานอยู่ในอำเภอถ้าหากมีผลงานและปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่ว่าจะ ๑ ชั้น หรือ ๒ ชั้นก็ตาม ผู้บังคับบัญชาจะต้องเสนอรายงานและให้ความเห็นผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นจนถึงผู้ว่าราชการจังหวัด ฉะนั้น ในกรณีเช่นนี้นายอำเภอจึงต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณาเสนอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการในอำเภอด้วยอยู่แล้ว

๒. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีหรือบำเหน็จความชอบประจำปีนั้นทางราชการกำหนดให้มีขึ้นก็เพื่อเป็นการตอบแทนความดี ความชอบ ของ

ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติงานมาด้วยความสามารถและอุตสาหะตลอดปี และเพื่อเป็นการจูงใจให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการให้บำเหน็จความดีความชอบนี้ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายและกฎ ก.พ.กำหนด สำหรับผู้ที่ถูกด่าเหน็จความชอบประจำปีนั้น กฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงเหตุผลในการไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นด้วย หากผู้บังคับบัญชาไม่ชี้แจงเหตุผลให้ทราบแล้ว ข้าราชการที่ถูกด่าเลื่อนขึ้นเงินเดือนนั้นก็มิสิทธิร้องทุกข์ได้ตามนัยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์



๒.๑ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ข้อ ๗(๒) กำหนดว่า "ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์" ซึ่งมีความหมายว่า ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีนั้น ในรอบปีที่แล้วมาตั้งแต่ กรกฎาคม เป็นต้นมา ถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องไม่ถูกลงโทษ

ทางวินัย ตามกรณีนี้ที่ถามนี้ปรากฏว่า นายอำเภอได้
เสนอให้เลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ชั้นเมื่อเดือนมิถุนายน
และผู้นั้นได้กระทำความผิดและถูกลงโทษเมื่อเดือน
กรกฎาคมถึงกันยายน เข้าใจว่าผู้นั้นถูกลงโทษก่อนมี
คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ดังนั้น ก็ต้องถูกงดเลื่อนชั้น
เงินเดือนในปีงบประมาณที่ถูกลงโทษนั้น แต่ถ้าผู้
นี้กระทำความผิดและถูกลงโทษหลังจากที่มีคำสั่งเลื่อนชั้น
เงินเดือนแล้ว ผู้นี้ก็จะได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนได้
ในปีนั้นตามคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน แต่การที่ถูก
ลงโทษภายหลังมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ.
ข้างต้นแล้วจะมีผลทำให้ถูกงดเลื่อนชั้นเงินเดือนในปี
ต่อไปเพราะเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัย

๒.๒ การที่นายอำเภอเสนอขอเงินเดือน
ให้ข้าราชการเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น แต่ทางผู้ว่า
ราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน
พิจารณาเห็นว่า ผู้นั้นไม่สมควรได้รับการพิจารณา
เลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น และไม่สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน
ให้ กรณีเช่นนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดก็ต้องชี้แจงเหตุผล
ในกรณีที่ไม่วางเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นด้วย หากไม่มี
การชี้แจง ข้าราชการผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือน
ก็อาจใช้สิทธิร้องทุกข์ได้ มิใช่อุทธรณ์ สำหรับขั้นตอน
ของการร้องทุกข์นั้น กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๙
(พ.ศ. ๒๕๑๔)



บริษัท ชลประทานซิเมนต์ จำกัด
ก้าวไปกับการพัฒนาประเทศ

2974 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพฯ 10310 โทร. 3140061
อยู่ใกล้ซอยเลขที่ 11-191 โทรเลข "ชลพิเมนต์"

ผู้ผลิตปูนซิเมนต์ตามความเหมาะสมของงานแต่ละประเภท



พอร์ตแลนด์ซิเมนต์
แบบ I
คราฟฐานาคิลีเยว



พอร์ตแลนด์ซิเมนต์
แบบ II
คราฟฐานาคาวเดิว



พอร์ตแลนด์ซิเมนต์
แบบ III
คราฟฐานาคิลีเยว



ปูนซิเมนต์พิเศษ
ตราภูเขา



พอร์ตแลนด์ซิเมนต์
แบบ V
ตราพวงดาว



ปูนซิเมนต์พิเศษ
สำหรับ
เจาะคอนกรีต



- ๕ -

คุณรู้ไหม ทูตริต คิคริตไถ
ผู้เสียหาย ให้อ่าว แอ้งเค้าโครง
คังตัวอย่าง มีมา ชะล่าใจ
อึกรายเรือก คำรังวัด จักควกวน

รายหนึ่งนั้น ตรววจับ คนขับรด
ใบขับชี่ อิดไว้ ได้ผูกกัน
คนขับรด ชักใจ ถูกไถบ่อย
แล้วมาแอ้ง ป.ป.ป. พอรู้นัย

อึกรายช่าง รังวัด จักที่คิน
แกล้งรังวัด ผิดขนาด คลาควกวน
ผู้เสียหาย เกรงกรัง ประวิงเรื่อง
จึงมาแอ้ง ป.ป.ป. ขอเกล้า

คุณรู้ไหม ป.ป.ป. รอกระชิบ
พิเคราะห์คู คูทาง จับอย่างไร
ผู้เผอจิต หลงผิด คิคริตไถ
อย่าเบียดเบียน ไฟฟ้า ประชาชน

ไม่เกรงภัย ก่อกรรม ทำผางโง
ถูกเปิดโปง ถึงคราว เข้าตาจน
เรียกริตไถ ชึ่งหน้า ช้างอนน
ทั้งสองคน ถูกจับ รับโทษทัณฑ์

จอกผิดกฎ ตำรวจ ต้องกวาดขับ
ขอแบ่งปัน เงินร้อย ค่อยคืนไป
บอกให้คอย เงินนี้ หามีไม่
ก็ออกไป ชุ่มจับ ตอนรับธน

เรียกทรัพย์สิน สองซ้ำ ทำฉ้อฉล
แก้อีกหน จำอีกพัน ฉันทจึงทำ
แสนชักเคือง ให้เท่าใด ก็ไม่หน้า
แล้วก็นำ จับได้ ในทันใด

คังหุทธิพ์ ู้ได้ ไครริตไถ
แล้วออกไป จ้องจับ ตอนรับธน
พึงขังใจ อย่าทำ กรรมฉ้อฉล
จะไม่พ้น ถูกจับ รับโทษทัณฑ์

ประชาสัมพันธ์ ป.ป.ป.

พบทูลจริตสะกิด ป.ป.ป.

ทางจดหมาย: สำนักงาน ป.ป.ป. ถนนพิษณุโลก กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐
ทางโทรศัพท์: ๒๕๒๓๑๖๑ ๒๕๒๓๑๖๒ ๒๕๒๓๑๖๓ ๒๕๒-๓๑๖๔ ๒๕๒๓๑๖๕
แจ้งเบาะแส ชึ่งช่องทางสอบสวน ระบุชื่อพยาน หรือ อ้างหลักฐาน

นางสาว ยูน บุญญะศิริ



เมื่อจะกล่าวถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายช่วย
อำนวยความสะดวกกับนายกรัฐมนตรีมากที่สุดแล้ว ก็เห็นจะ
ได้แก่ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ซึ่งวารสารข้าราชการ
ฉบับนี้จะนำท่านผู้อ่านเข้ามาสัมผัสกับบรรยากาศที่การเมือง
ในรอบรั้วทำเนียบรัฐบาล ด้วยการแนะนำให้ท่านได้รู้จักกับ
ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่มีตำแหน่งสูงสุดในสำนักเลขาธิการ-
นายกรัฐมนตรี บุคคลผู้นี้คือ นางสาวยูน บุญญะศิริ รองเลขา-
ธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร

ประวัติ

คุณยูน เกิดเมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๔๗๔ และเป็น
ชาวกรุงเทพฯ โดยกำเนิด เริ่มการศึกษาเบื้องต้นที่ ร.ร.มาแตร์-
เดอี และ ร.ร.เซนต์โยเซฟคอนเวนต์ จนจบ ม.๘ และรับ
ปริญญาอักษรศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาต่างประเทศ จาก
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในเวลาต่อมา ในระหว่างที่รับราชการ
ได้รับทุนไปศึกษาต่อด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
และรัฐประศาสนศาสตร์จากสหรัฐอเมริกาเป็นเวลา ๑ ปี
และได้รับทุนจากประเทศญี่ปุ่นไปอบรมเรื่อง National
Government Administration ที่โตเกียว และเป็นนักศึกษา
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรรุ่นที่ ๒๗

ชีวิตราชการของท่านมีความเป็นมาโดยสรุป ดังนี้
๑๑ มิถุนายน ๒๔๙๗ ข้าราชการวิสามัญสังกัดกรม-
สารบรรณคณะรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง กองนโยบายภายนอก-
ประเทศ

๒๖ มกราคม ๒๕๐๔ หัวหน้าแผนกเศรษฐกิจ
กองนโยบายภายนอกประเทศ

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๘ หัวหน้ากองนโยบายภาย-
นอกประเทศ

๑๓ ตุลาคม ๒๕๒๐ ผู้อำนวยการกองงานนาย-
กรัฐมนตรี

๑ มกราคม ๒๕๒๗ ได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งรองเลขา-
ธิการนายกรัฐมนตรีฝ่าย
บริหาร

ผลงานในอดีต

เมื่อวารสารข้าราชการได้ถามถึงผลงานในอดีตที่ผ่านมา
คุณยูน กล่าวว่า งานของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
ซึ่งเป็นลักษณะเป็นงานฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกกับนายกรัฐมนตรี
ที่มีบทบาทเน้นหนักในการวิเคราะห์ กลับกรอง และเสนอ
ความคิดเห็นเบื้องต้น ตลอดจนการเสนอแนะและประสาน
นโยบายต่าง ๆ ตามการพิจารณาตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการ
ของนายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำ-
สำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อก่อให้เกิดการประสานงานระหว่าง
ส่วนราชการของรัฐด้วยกันเองและระหว่างรัฐบาลรัฐสภา
การปฏิบัติงานดังกล่าวต้องทำกันเป็นทีม ประสานกันระหว่าง
ข้าราชการฝ่ายการเมืองกับข้าราชการฝ่ายพลเรือน ผลงานที่
เกิดขึ้นจึงไม่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
แต่เป็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
อย่างไรก็ดี วารสารข้าราชการถือว่าบุคคลใดที่สามารถก้าวเข้า
มารับตำแหน่งในระดับนี้ได้ย่อมต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดีเด่น
เป็นที่ยอมรับในวงการบริหาร

หลักการทำงาน

จากประสบการณ์ในงานที่ท่านได้รับในสมัยที่ยังเป็น
ข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ขาดการดูแลเอาใจใส่ในการพัฒนาขีด
ความสามารถ ตลอดจนด้านขวัญกำลังใจนั้น ทำให้ท่านมี
แรงบันดาลใจในการที่จะหาทางส่งเสริมประสิทธิภาพการ
ทำงาน ตลอดจนบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อโอกาสอำนวย
สำหรับหลักการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาของคุณยูนนั้น ได้แก่
ส่งเสริมความก้าวหน้า รักษาประโยชน์ให้แก่ทุกคนด้วยความ
ยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ให้ความเป็นกันเองกับทุกคน
แต่เมื่อกล่าวถึงหลักการทำงานในตำแหน่งและหน่วย-
งานลักษณะนี้แล้ว คุณยูนได้บอกกล่าวแก่วารสารข้าราชการ
ซึ่งเราเอามาขย้อให้สั้นเข้าได้ ๔ น. คือ *มุ่งมั่น* (ในหน้าที่)
แบบเนียน (ในการปฏิบัติ) *หนักแน่น* (ในหลักการ) และ*นุ่มนวล*
(ในความสุจริต)

