

ข้าราชการ **๑**



บัญชี ค./สมอองไหล
คนละเรื่องเดียวกัน?

20-

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

- 7 บทบรรณาธิการ.....
- 10 หลักปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสายงานตาม ว 12/2533 ✓
 ควรจะมีการปรับปรุงอย่างไรหรือไม่.....สมพงษ์ วงศ์วิวัฒน์
- 16 ทินต.ก.พ.....ชั้นดี 32
- 25 ใคร อะไร ในวงราชการ.....เกษมา
- 31 แล้วผมก็ลำบากใจ เพราะความอยากเป็นใหญ่เป็นโต.....ธานินทร์ ลีอากาศ
- 44 บัญชี ค./สมองไหล : คนละเรื่องเดียวกัน?.....
- 51 เงินเดือนบัญชี ค. : ผันที่ไม่เป็นจริงนิวัฒน์ วชิระวราการ
- 60 ลวง.....พลอมแพลม
- 61 เกิดกมมาบอกต่อ.....
- 68 อักษรลดับคับจักรวาล.....ปิ๊กป๊อ
- 70 อุทาหรณ์ก่อนทำผิด.....กรรณิการ์ สุริยา
- 73 ปัญหาระเบียบราชการ.....
- 78 ท่อไอเสีย.....
- 81 กฎหมายระเบียบใหม่.....ประนุญ สุวรรณภักดี

วารสาร
ข้าราชการ ๕

วารสาร
ข้าราชการ ๕

วารสาร
ข้าราชการ ๕

วารสาร
ข้าราชการ ๕

วารสาร
ข้าราชการ ๕

วารสาร
ข้าราชการ ๕

วารสาร
ข้าราชการ ๕

วารสาร
ข้าราชการ ๕



ปีที่ 36 ฉบับที่ 2 มี.ค. - เม.ย. 34

๑

วารสาร

ข้าราชการ

● วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวด้านการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
3. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
4. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการ

ที่ปรึกษา นายสำราญ ถาวรบุญศรี
นายวิลาศ สิงหวิสัย
นายอุดม บุญประกอบ
นายเสริมสุข โกวิทวานิช

บรรณาธิการ นายเฉลิม ศรีมดุง

กองบรรณาธิการ นางพิมพ์วรรณ พงษ์สวัสดิ์
นส.เขวาลักษณ์ กุลพานิช
มส.พัชรภากร เทวกุล
นส.กอบกุล ปิตรชาติ
นายชำนาญ สุมา
นายประณู สุวรรณภักดิ์
นายบุญแสง ชีระภากร
นายสมใจ สังข์แสงสมบัติ
นส.ศิวาพร นวลตา
นายธานินทร์ สียากาศ

ประชาสัมพันธ์ นางเบญจวรรณ เศรษฐบุตร์

ฝ่ายจัดการ นายอนุพงศ์ สุขเกษม

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. 10300
โทร. 281 - 3333 ต่อ 134, 281 - 9454

ผู้จัดการสวัสดิการ นายปริญญา สนั่นเมือง

สถานที่พิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด หนึ่งเจ็ดการพิมพ์
200/26 - 27 ซ.พุทธโอสถ
ถนนนเรศ กทม. 10500
โทร. 233 - 6871, 233 - 5062

สมัครสมาชิกวารสารข้าราชการ

ต่ออายุการเป็นสมาชิก **ค่าสมาชิก (6 ฉบับ) ปีละ 120 บาท** สมัครสมาชิกใหม่

นาย/นาง/นางสาว.....

ขอสมัครเป็นสมาชิกวารสาร ระยะเวลา..... ปี โดยเริ่มตั้งแต่ฉบับเดือน..... พ.ศ.....

โปรดส่งวารสารไปยัง (ที่อยู่).....

โทร.....

ชำระค่าสมาชิกด้วย เงินสด (กรณียื่นด้วยตนเอง)

อนาคต หรือเช็คไปรษณีย์ (ส่งจ่าย ปท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี กทม. 10300)

เช็คธนาคาร..... สาขา..... เลขที่.....

(ส่งจ่าย ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.) จำนวน..... บาท สำหรับ..... ปี



เงิน เงิน เงิน ครับ เงินทองเป็นของบาดใจ เงินทองเป็นของล่อใจ เหมือนที่พวกเราเคยกล่าวขวัญกันอยู่เสมอ เรื่องนี้จะจริงแค่ไหน ใครที่ประสบปัญหาในเรื่องดังกล่าวเท่านั้นที่จะระบายความทุกข์ทรมานให้ทราบได้ว่า ทรมานขนาดไหน เมื่อก่อนปีใหม่ 2534 นั้น ข้าราชการทุกคนต่างดีใจเพราะข่าวการปรับเงินเดือนตามบัญชี ค. มีความเป็นจริงค่อนข้างสูงมาก แต่แล้วความไม่แน่นอนก็คือความไม่แน่นอนอยู่นั่นเอง ความผันผวนก็คงต้องค้างอยู่ต่อไป ยังไม่ทราบอีกนั่นแหละว่า ผันจะเป็นจริงเมื่อไร

เราอาจจะเคยได้ยินอยู่เสมอว่า "กองทัพเดินด้วยท้อง" ก็คงเป็นจริงอย่างนั้น เงินเดือนราชการก็ได้พยายามปรับปรุงมาเป็นระยะ ๆ เพื่อให้ "พออยู่ได้" อย่างประหยัดถึงแม้ว่าจะไม่เพียงพอกับค่าครองชีพก็ตามก็หวังว่าสักวันหนึ่งคงเป็นไปได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นเพื่อนข้าราชการทุกคนคงต้องปฏิบัติตนเองให้เป็นข้าราชการที่ดี ชยันทุ้มเท เอาใจใส่ มุ่งมั่นให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อลบคำว่า "เช้าขาม เย็นขาม" เมื่อนั้นสิ่งที่เพื่อนข้าราชการทั้งหลายหวังคงจะได้รับการตอบสนอง

วารสารข้าราชการฉบับนี้จึงได้หยิบยกเรื่องเงินเดือนขึ้นมาพูดอีกครั้งหนึ่ง เพราะเรารู้ว่า รายได้ของพวกเราชาวข้าราชการนั้นต่ำกว่าค่าครองชีพตั้ง 20 เปอร์เซ็นต์ แต่จะทำอย่างไรได้ ข้าราชการไทยก็คงเป็นข้าราชการไทยต่อไป วารสารข้าราชการขอรับรองเพื่อนข้าราชการอย่าได้ย่อท้อ โปรดตั้งอกตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของท่านให้ดีที่สุด เชื่อว่ารัฐบาลคงไม่ทิ้งท่านแน่ เพียงแต่ว่าในขณะที่อาจจะยังมีอะไรลุลกลักอยู่เท่านั้น •

1/22



พระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน

เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๓๔

การปฏิบัติราชการให้ดีขึ้น กล่าวอย่างสั้น

ง่าย และตรงที่สุด คือทำให้สำเร็จทันการ และให้ได้

ผลเป็นประโยชน์แก่ทางเคียว ซึ่งจะทำได้เมื่อบุคคล

มีวิชาความสามารถ และมีปัญญาความรู้คิดพิจารณา

เห็นสิ่งที่เป็นคุณเป็นโทษ เป็นประโยชน์มิใช่ประโยชน์

อย่างชัดเจน ถูก ตรง.

ภูพิงคราชนิเวศน์

วันที่ ๑๙ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๓๔



พระโอวาท

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช

สกลมหาสังฆปริณายก

ในวันข้าราชการพลเรือน 2534

1 เมษายน 2534

อำนวยการ ข้าราชการพลเรือนและสาธุชนทั้งหลาย

เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน 1 เมษายน 2534 นี้ อาตมาขออำนวยการแต่ท่านข้าราชการพลเรือนและสาธุชนทั้งหลายด้วยพรคือธรรม โดยจะกล่าวถึงธรรมบางประการ เพื่อเป็นทางพิจารณาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างกำลังใจในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ในราชการนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงเป็นผลดีแก่ชาติบ้านเมือง

คุณธรรมประการแรกที่คุณควรสำนึกยึดมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่การงานคือความถูกต้องเป็นธรรม เพราะความสำเร็จหรือผลประโยชน์ทุกอย่างที่เกิดขึ้นด้วยความถูกต้องเป็นธรรมนั้น ย่อมให้ผลเป็นความดีและความสุขแก่ผู้กระทำอย่างแท้จริงและยั่งยืน และไม่มีทางกลับกลายเป็นความผิดความชั่วไปได้

คุณธรรมประการที่สอง คือความรู้จักตน อันหมายถึงรู้จัก ฐานะ หน้าที่ และความสามารถของตนเอง ว่าตนอยู่ในฐานะตำแหน่งอะไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไร และมีความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ หรือไม่เพียงพอ ผู้ที่รู้จักตนดังนี้ ย่อมปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและครบถ้วน ทั้งจะไม่ก้าวร้าวแก่งแย่งชิงกันและกัน เพราะต่างสำนึกอยู่ในตำแหน่งหน้าที่และความสามารถของตน ๆ

คุณธรรมประการที่สาม คือความเห็นอกเห็นใจกัน เมื่อทุกคนต่างทำหน้าที่ด้วยความเห็นใจและเข้าใจกัน นึกถึงอกเขาอกเรา ก็ย่อมจะร่วมงานกันได้อย่างความเอื้อเพื่อเอื้ออารีต่อกัน และยอมเสียสละบางสิ่งบางอย่างแก่กันและกันได้เพื่อความสำเร็จและผลดีเป็นส่วนรวม

ข้าราชการนั้น โดยหน้าที่ก็ได้ชื่อว่าเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนอยู่แล้ว หากปฏิบัติหน้าที่ด้วยสำนึกยึดมั่นอยู่ในคุณธรรมสามประการดังกล่าวนี้ด้วย ก็จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและอำนาจแห่งความดีทั้งปวงที่ท่านทั้งหลายได้ปฏิบัติบำเพ็ญมาแล้วด้วยดี ในหน้าที่การงาน จงอภิบาลรักษาท่านทั้งหลายให้ปราศจากอุปสรรคอันตราย เจริญด้วยอายุ วรรณะ สุข พล และสติปัญญา ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่พิทักษ์รักษาชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญมั่นคงยิ่งขึ้นไปทั่วทุกบ้าน

ขออำนวยการ

สจ. ญาณสังวร

(สมเด็จพระญาณสังวร)

สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

หลักปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายสายงาน ตาม ว 12/2533 ควรจะมีการปรับปรุง อย่างไรหรือไม่

สมพงษ์ วงศ์วิวัฒน์*

เมื่อ ก.พ.ได้กำหนดหลักปฏิบัติสำหรับการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับวุฒิปริญญาเพิ่มขึ้นตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0711/ว 12 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2533 ซึ่งมีผลใช้บังคับในวันเดียวกันได้ปรากฏว่ามีข้าราชการโอคครวณกันเชิงแซ่ว่าเป็นการไม่ส่งเสริมให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเองบ้าง หรือเป็นการขัดขวางความเจริญก้าวหน้าบ้าง ทั้งที่ต้องชวนชวชาญเรียนเพิ่มเติมกันแทบตาย ต่อไปจะเรียนไปทำไมกัน สำเร็จมาแล้วปรับวุฒิก็ไม่ได้ เพราะส่วนมากเงินเดือนสูงกว่าวุฒียุแล้ว ย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานที่ใช้วุฒิปริญญา ก็ไม่ได้ ถึงจะย้ายได้ก็มีอุปสรรคขวางกั้น คือต้องไปสอบแข่งขันให้ได้เสียก่อน การสอบก็ยากแสนยาก อีกทั้งนานนับปีจึงจะมีการสอบกันแต่ละครั้ง ดู ๆ แล้วก็เหมือนกับว่าทางราชการปิดกั้นหนทางความก้าวหน้าของข้าราชการโดยแท้จริง ไม่เหมือนกับข้าราชการสังกัดองค์การกลางบริหารงานบุคคลอื่น

เรื่องนี้มิใช่เป็นเพียงข้อกังขาแต่เฉพาะข้าราชการระดับเล็ก ๆ เท่านั้น แม้แต่ระดับผู้บริหารหรือบุคลากรผู้รับผิดชอบงานปฏิบัติงานบุคคลของส่วนราชการเองต่างก็ยังมีข้อสงสัยกันทั่ว และไม่อาจตอบปัญหาข้อกังขาของข้าราชการดังกล่าวได้ว่า การที่ทางราชการได้กำหนดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้มีเหตุผลเป็นประการใด

ฉะนั้น จึงน่าจะวิเคราะห์ดูให้แน่ชัดว่า กรณีปัญหาของเรื่องนี้แท้จริงเป็นอย่างไร ทางราชการปิดกั้นความเจริญก้าวหน้าของข้าราชการเหล่านั้นดังที่กล่าวจริงหรือไม่ หากเป็นจริงควรจะมีหนทางแก้ไขปัญหาวางอย่างไรบ้าง

เหตุผลที่กำหนดหลักปฏิบัติ

การวิเคราะห์ในเรื่องนี้มีเหตุผลประการใดก็จำเป็นต้องพิจารณาจากหนังสือสำนักงาน ก.พ.ฉบับดังกล่าวว่า มีเหตุผลความเป็นมาอย่างไร แต่เมื่อได้พิจารณาโดยละเอียดแล้วปรากฏว่าหนังสือเรียนฉบับนี้ไม่ได้ระบุเหตุผลหรือเจตนารมณ์ไว้ เพียงแต่กำหนดเป็น

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ สำนักงาน ก.พ.

หลักปฏิบัติว่าผู้ที่ได้รับวุฒิปริญญาเพิ่มขึ้น หากยังไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 (สายงานที่เริ่มบรรจุจากผู้ได้รับปริญญา) มาก่อน หากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งใดในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 จะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญาสาขาที่ข้าราชการได้รับเพิ่มขึ้นเสียก่อน กรณีนี้จึงต้องวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่องนี้ในหลาย ๆ ด้าน

วิธีปฏิบัติเดิมมีปัญหา

ในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ย่อมเป็นที่ทราบชัดกันอยู่แล้วว่า ก.พ. ซึ่งเป็นองค์การกลาง การบริหารงานบุคคลย่อมมีหน้าที่สำคัญในการกำกับดูแลให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการอยู่ในกรอบของระบบคุณธรรม ซึ่งถือหลักความรู้ความสามารถ และหลักความเสมอภาค ดังนั้น การที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักปฏิบัติว่า ผู้จะย้ายสายงานจะต้องผ่านการสอบแข่งขันได้เสียก่อน เพื่อเป็นการทดสอบว่าบุคคลผู้นั้นมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่จะย้ายไปแต่งตั้งหรือไม่ และการทดสอบโดยวิธีสอบแข่งขันนั้น เป็นการทดสอบที่เปิดกว้างให้แก่บุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกันโดยเสมอภาคทั่วกัน การกำหนดหลักปฏิบัติดังกล่าวจึงย่อมสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม แต่เพื่อเป็นการยืนยันความถูกต้องในหลักการนี้ จึงควรพิจารณาว่าหลักปฏิบัติเดิมก่อนกำหนดหลักปฏิบัติตาม ว 12/2533 นั้น เป็นอย่างไร

เดิม เมื่อข้าราชการสำเร็จการศึกษาได้รับวุฒิปริญญาเพิ่มขึ้นก็จะแจ้งให้ส่วนราชการที่ตนสังกัดอยู่ทราบ และแสดงความจำนงขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ตามที่ตนมีวุฒิตรงตามตำแหน่งนั้น ๆ

เมื่อส่วนราชการได้รับเรื่องก็จะดำเนินการในหลาย ๆ วิธีที่แตกต่างกัน เช่นหลายส่วนราชการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่แสดงความจำนงโดยทันที โดยไม่มีการทดสอบความรู้หรือไม่มีการประเมินว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่แต่งตั้ง

อย่างไร แต่ในบางส่วนราชการก็เปิดสมัครทดสอบความรู้ความสามารถเป็นการภายในก่อนจึงจะย้ายไปแต่งตั้งหรือบางส่วนราชการที่มีความเข้มงวดก็จะกำหนดว่าต้องไปผ่านการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเหมือนผู้สำเร็จการศึกษาที่ไม่เป็นข้าราชการมาเสียก่อน ดังนี้ เป็นต้น

วิธีปฏิบัติดังกล่าวจึงนับว่าไม่ชอบด้วยหลักการบริหารงานบุคคลในหลาย ๆ ประการ เช่น

1. *ไม่ยึดหลักความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง*
การย้ายบุคคลผู้มีวุฒิเพิ่มขึ้นซึ่งไม่ผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นระดับ 3 ย่อมไม่มีหลักประกันว่าบุคคลผู้นั้นจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือไม่

ปัญหา นี้ ได้เกิดขึ้นมาแล้วในหลาย ๆ ส่วนราชการที่ย้ายโดยไม่ได้มีการทดสอบความรู้ความสามารถก่อน ซึ่งปรากฏข้อเท็จจริงโดยทั่วไปว่าผู้ที่ได้ย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นระดับ 3 จำนวนมาก ไม่สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทที่ควรจะเป็นและบางคนยากแก่การพัฒนาด้วย ดังนั้น การแต่งตั้งผู้ที่ได้ผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถก่อน จึงน่าเชื่อถือได้ว่าสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งได้

2. *ไม่ยึดหลักความเสมอภาค*

การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การยึดหลักความเสมอภาค การแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งระดับบรรจุ นอกจากจะต้องเลือกสรรเพื่อบรรจุผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่สุดที่มีอยู่ตามหลักการข้อแรกแล้ว ยังจะต้องเปิดกว้างให้ผู้มีคุณสมบัติหรือผู้มีวุฒิตามที่กำหนดสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ เข้าสมัครทดสอบความรู้ความสามารถอย่างทัดเทียมเสมอกันถ้วนหน้าด้วย มิใช่เปิดโอกาสให้แก่เฉพาะผู้เป็นข้าราชการภายในของส่วนราชการเท่านั้น เพราะเป็นการเลือกสรรที่ไม่ชอบด้วยหลักการนี้



3. วิธีปฏิบัติไม่เป็นมาตรฐานและก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม

การที่ส่วนราชการต่างกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีย้ายสายงานขึ้นใช้เฉพาะส่วนราชการโดยบางส่วนราชการเปิดกว้าง บางส่วนราชการเข้มงวด หรือต้องกลั่นกรองก่อนนั้นทำให้ขาดความเป็นมาตรฐาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วสำหรับเรื่องในทำนองเดียวกันควรกำหนดหลักปฏิบัติให้เหมือนกัน มิใช่ผู้อยู่ในส่วนราชการหนึ่งมีโอกาสดี แต่ผู้อยู่ในอีกส่วนราชการหนึ่งที่เข้มงวดขาดโอกาสที่จะย้ายหรือหากจะย้ายก็ต้องผ่านกรรมวิธีที่ยุ่งยากหลายขั้นตอน และยิ่งไปกว่านั้น แม้ในส่วนราชการเดียวกัน หากไม่กำหนดวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม ก็ย่อมเป็นเหตุแห่งความไม่เป็นธรรมได้ เพราะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหารบางท่านชอบแต่จะเลือกปฏิบัติและให้ประโยชน์แต่เฉพาะผู้ที่เป็นพรรคพวกหรือคนใกล้ชิดก่อน ผลที่สุดก็จะเกิดความวุ่นวายขึ้นในส่วนราชการนั้น ๆ อย่างแน่แท้ การกำหนดหลักปฏิบัติที่เหมาะสมและเป็นมาตรฐานจึงย่อมก่อให้เกิดผลดีแก่ส่วนราชการและเกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการโดยทั่วกัน

วารสารข้าราชการ 12

ที่กล่าวมานี้ น่าจะเป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่จะวิเคราะห์ได้จากหลักปฏิบัติตาม ว. 12/2533 ซึ่งเป็นเหตุผลในด้านการบริหารงานบุคคล ที่ต้องกำกับให้การปฏิบัติงานบุคคลของส่วนราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง และนอกจากเหตุผลดังกล่าวแล้วยังจะมีเหตุผลประการอื่นๆ อีกหรือไม่ ถ้าหากพิจารณาโดยละเอียดในหลาย ๆ อันเป็นเหตุผลให้ต้องมีการกำหนดหลักปฏิบัติดังกล่าวขึ้น สำหรับปัญหาอื่นที่น่าจะเป็นปัญหาสำคัญในปัจจุบันนี้คือ ปัญหาผู้สอบแข่งขันได้ ขึ้นบัญชีรอการบรรจุเป็นจำนวนมาก

ผู้สอบแข่งขันได้มีโอกาสรุบน้อยลง

โดยเหตุที่รัฐบาลมีนโยบายจำกัดการขยายตัวของข้าราชการ จึงได้กำหนดให้แต่ละปีเพิ่มอัตรากำลังได้ไม่เกิน 2% ในจำนวนนี้แยกเป็นตำแหน่งใหม่สำหรับบรรจุผู้มีวุฒิปริญญาตรีถึง 4 ระดับ คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปริญญาตรี-โท และปริญญาทางแพทยศาสตร์ ทันตแพทย์ และสัตวแพทยศาสตร์ เมื่อจำนวน 2% ถูกแบ่ง

ออกเป็นสัดส่วนถึง 4 ระดับ เช่นนี้ ก็คงจะเห็นได้ว่า ตำแหน่งระดับบรรจุของสายงานที่เริ่มจากระดับ 3 ซึ่งบรรจุวุฒิปริญญา จะมีจำนวนที่เปอร์เซ็นต์ที่ทางราชการ จะรับราชการได้ เมื่อเทียบกับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาซึ่งนับวันจะเพิ่มมากขึ้นทุกปีเนื่องจาก โอกาสในการศึกษาได้เปิดกว้างมากขึ้น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนข้าราชการที่ได้รับวุฒิปริญญาตรีเพิ่มขึ้น ได้ทวีจำนวนสูงขึ้นทุกปี ดังนั้น หากยังเปิดโอกาสให้ย้าย สายงานกันได้โดยขาดวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมแล้วผู้สอบ แข่งขันได้เพื่อบรรจุเข้ารับราชการในระดับ 3 ย่อมมีโอกาส ที่จะได้รับการบรรจุน้อยลง

สถิติของสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับจำนวนผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ได้ปรากฏว่าผู้สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่งระดับ 3 ย้อนหลังไป 5 ปี ได้รับการบรรจุ เข้ารับราชการน้อยลงเป็นลำดับ จากจำนวน 1.600 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2528 เหลือเพียงประมาณ 700 คนภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2532 ซึ่งเป็นอัตรา ส่วนที่น้อยมากเมื่อเทียบกับผู้สอบแข่งขันได้กับจำนวน พัน ๆ คน ฉะนั้น หากยังคงปล่อยให้มีการย้ายสายงาน ได้โดยขาดวิธีการที่เหมาะสมเช่นที่ปฏิบัติอยู่เดิมแล้ว โปรดพิจารณาดูว่าในอนาคตจะเป็นอย่างไร ราชการ ย่อมจะมีปัญหาในด้านกำลังคนอย่างแน่นอน เพราะ โอกาสของคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม มีน้อยมาก แต่อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากปัญหา ด้านกำลังคนแล้ว ปัญหาที่มองเห็นได้อย่างชัดเจนก็คือ ความไม่ชอบธรรมต่อหมู่บุคคลที่สอบแข่งขันได้รอการ บรรจุเข้ารับราชการ เนื่องจากการสอบแข่งขันนั้นผู้สอบ ต้องลงทุนทั้งทุนและแรงด้วย คือต้องเสียค่าใช้จ่ายในการ สอบ และเสียเวลาในการเตรียมตัวสอบ เมื่อสอบแข่งขัน ได้และขึ้นบัญชีรอรับการบรรจุอยู่ แต่โอกาสและความหวังที่จะได้รับการบรรจุมีน้อยมาก เพราะถูกแย่งชิงโดย บุคคลภายในไปเสียมากแล้ว จะถือว่าได้รับการปฏิบัติ จากทางราชการโดยชอบแล้วได้อย่างไรกัน

ฉะนั้น พอลองจะมองเห็นได้ว่า การที่ทางราชการ ได้กำหนดหลักปฏิบัติสำหรับการย้ายสายงานตาม

ว 12/2533 นั้น อย่างน้อยน่าจะมีเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานบริหารงาน บุคคลของทางราชการเป็นไปตามครรลองของการบริหาร งานบุคคลตามระบบคุณธรรม

ประการที่สอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่บุคคล ผู้สอบแข่งขันได้มีโอกาสได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ มากขึ้น

หลักปฏิบัติสำหรับการย้ายสายงาน ตาม ว 12/ 2533 ดังกล่าว จึงเป็นหลักปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ เหตุผลโดยแท้จริง แต่อย่างไรก็ดี แม้จะมีเหตุผลที่ถูกต้อง ก็ตาม ก็ยังไม่อาจลบล้างคำกล่าวที่ว่า เป็นการปิดกั้น ความเจริญก้าวหน้าของข้าราชการผู้ใฝ่หาความรู้เพิ่ม เดิมได้ กรณีจึงควรจะได้พิจารณาว่า มีวิธีหรือแนวทาง ใดที่จะผ่อนคลายนโยบายนี้ได้บ้าง

หลักปฏิบัติเดิมเปิดทางอยู่บ้างแล้ว

หลักปฏิบัติตาม ว 12/2533 นั้น ใช้สำหรับกรณี การย้ายหรือโอนเท่านั้น หากพิจารณาตามลายลักษณ์- อักษร ก็คงจะไม่รวมความถึงการเลื่อนผู้ที่มีคุณสมบัติ ครบชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 ของสายงาน ที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ด้วย ผู้ได้รับวุฒิปริญญาเพิ่มขึ้น จึงยังมีโอกาสที่จะสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นดำรง ตำแหน่งในระดับ 6 ของสายงานดังกล่าวได้อีกทางหนึ่ง นอกเหนือจากวิธีย้ายโดยผ่านการสอบแข่งขัน จึงอาจ กล่าวได้ว่าทางราชการไม่ได้ปิดโอกาสแห่งความก้าว หน้าของผู้ได้รับวุฒิปริญญาเพิ่มเสียทีเดียว แต่อย่างไร ก็ดี ยังมีผู้เสนอแนวทางอีกทางหนึ่งที่สมควรนำมา พิจารณาว่ามีความเหมาะสมเพียงใดหรือไม่

ควรให้ย้ายได้ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป

แนวทางที่เสนอคือ ควรให้โอกาสแก่ผู้ดำรง ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ของสายงานที่เริ่มจากระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 4 ซึ่งมีวุฒิปริญญา ย้ายไปแต่งตั้งใน ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไปของสายงานที่เริ่มจากระดับ

3 ได้ โดยเสนอเหตุผลสนับสนุนที่น่ารับฟังหลายประการ ดังนี้

1. ตำแหน่งระดับ 6 เป็นตำแหน่งที่พ้นระดับบรรจุแล้ว

เจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการกำหนดหลักปฏิบัติในการย้ายสายงานคือการให้ผู้สอบแข่งขันได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยมีโอกาสดังจะได้รับบรรจุได้มาก ซึ่งจะทำให้มีคนรุ่นใหม่เข้ารับราชการได้มากขึ้น ดังที่ได้วิเคราะห์มาแล้ว การกำหนดหลักปฏิบัติจึงควรจำกัดแต่เฉพาะการย้ายสายงานไปดำรงตำแหน่งในระดับบรรจุ คือ ระดับ 3-5 ของสายงานที่เริ่มจากระดับ 3 เท่านั้น ซึ่งย่อมเป็นการเพียงพอตามเจตนารมณ์แล้ว สำหรับตำแหน่งที่พ้นจากระดับบรรจุของสายงานที่เริ่มจากระดับ 3 คือ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป ก็ควรเปิดโอกาสให้ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ย้ายมาแต่งตั้งได้

2. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 ได้ผ่านการทดสอบความรู้แล้ว

หลักการที่ว่าผู้ได้รับวุฒิปริญญาเพิ่มขึ้น หากต้องการย้ายสายงานไปแต่งตั้งในตำแหน่งของสายงานที่เริ่มจากระดับ 3 จะต้องผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถก่อนนั้น สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 6 อยู่แล้ว ในทางปฏิบัติก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งทุกคนต้องผ่านการสอบคัดเลือกซึ่งเป็นกระบวนการทดสอบความรู้ก่อน อันเป็นการปฏิบัติตามหลักการสำคัญที่กำหนดไว้แล้ว และส่วนมากก็ต้องผ่านการสอบคัดเลือกเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับ 4 หรือระดับ 5 มาด้วยแล้ว การที่ข้าราชการในกลุ่มนี้สามารถที่ไต่เต้าขึ้นมาสู่ระดับ 6 ได้นั้น ต่างก็ได้ผ่านการกลั่นกรองมาแล้วหลายระดับ จึงน่าจะเป็นที่ยอมรับได้ในด้านความรู้ความสามารถและรวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วยการย้ายไปสู่ตำแหน่งระดับ 6 ของสายงานที่เริ่มต้นระดับ 3 เมื่อบวกกับความรู้ในระดับ ปริญญาที่ได้รับเพิ่มขึ้น น่าจะเป็นหลักประกันได้ว่า กลุ่มข้าราชการเหล่านี้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพพอควร

วารสารข้าราชการ 14

ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นระดับ 3 มีงานหลายลักษณะ

ตำแหน่งในกลุ่มนี้แม้จะเป็นตำแหน่งที่กำหนดให้บรรจุจากผู้ได้รับปริญญาก็ตาม แต่โดยเนื้อแท้ของงานอาจแยกประเภทของตำแหน่งตามลักษณะงานได้เป็น 3 ลักษณะคือ ลักษณะแรก เป็นงานวิชาการเฉพาะด้านซึ่งต้องใช้วิชาความรู้ที่ศึกษาเล่าเรียนมาจากมหาวิทยาลัยโดยตรง สำหรับปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น เกษีกร นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการเกษตร เป็นต้น งานในลักษณะนี้คงจะมีน้อยมากหรือแทบจะ ไม่มีผู้มีวุฒิในทางดังกล่าวเพิ่มขึ้น จึงไม่ค่อยจะมีการย้ายสายงานในกลุ่มตำแหน่งนี้

ลักษณะที่สอง คือ งานที่ปฏิบัติงานในเชิงวิชาการ เช่น งานเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ซึ่งในการกำหนดตำแหน่ง ก.พ. จะกำหนดเป็นตำแหน่งทางวิชาการโดยใช้อักษร ว. กำกับ ตำแหน่งในกลุ่มนี้ในระยะหลัง ๆ มีข้อสังเกตว่ามีมากเหลือเกินจนไม่แน่ใจว่างานที่แท้จริงจะมีลักษณะเป็นวิชาการที่เข้มข้นดังความหมายของตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ. กำหนดในระยะเริ่มแรกหรือไม่ แต่การจะเป็นประการใดก็ตาม ตำแหน่งทางวิชาการ (ว) นั้น มีข้อกำหนดว่า การเข้าสู่ตำแหน่งเหล่านี้จะต้องมีการประเมินบุคคลเสียก่อนว่ามีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้นได้ ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 ของสายงานที่เริ่มต้นระดับ 1 ระดับ 2 หรือระดับ 4 สมควรให้โอกาสเมื่อผ่านการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งในกลุ่มนี้ได้ และเมื่อผ่านการประเมินก็ย่อมเป็นที่ยอมรับได้เช่นเดียวกัน

ลักษณะที่สาม เป็นงานในลักษณะปฏิบัติงานทางวิชาการทั่ว ๆ ไป โดยไม่เป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้เฉพาะทางจากมหาวิทยาลัย ตำแหน่งในกลุ่มลักษณะนี้ บรรจุจากผู้สำเร็จปริญญาในหลายสาขาหรือหลายทาง โดยไม่เจาะจงว่าเป็นทางใดทางหนึ่ง โดยเฉพาะ เช่น ตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม นักวิชาการเงิน และบัญชี เป็นต้น ตำแหน่งใน

กลุ่มลักษณะนี้ไม่ได้ใช้วิชาชีพโดยตรง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 ของสายงานที่เริ่มต้นระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 4 ซึ่งได้สั่งสมประสบการณ์ในงานมา มากแล้ว ย่อมปฏิบัติหน้าที่ได้เช่นเดียวกันเพราะงาน ในลักษณะนี้มีไม่ใช่งานที่ลึกซึ้งมากมายนัก ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 ของสายงานที่เริ่มจากระดับ 3 เอง ก็เชื่อว่าจะใช้ความรู้ที่ศึกษาเล่าเรียนมาจากมหาวิทยาลัย โดยตรง การศึกษาในมหาวิทยาลัยคงเป็นแต่เพียงส่วน ประกอบเท่านั้น ส่วนใหญ่ก็เป็นการศึกษาเพิ่มเติมใน ความรู้เกี่ยวกับงานจากหน่วยงานที่ทำอยู่ และการย้าย ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ของสายงานอื่น มาแต่งตั้งใน กลุ่มตำแหน่งนี้ ก็ต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด สำหรับตำแหน่งด้วย ซึ่งคุณสมบัติที่กำหนดไว้ประการหนึ่ง ว่า ต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ด้วย จึงน่าจะเชื่อว่าย้ายมาแล้วจะสามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้เช่นเดียวกัน

4. การแต่งตั้งข้าราชการเป็นความรับผิดชอบ ของผู้แต่งตั้ง

ในการบริหารงานบุคคลนั้น ถ้ากำหนดหลักปฏิบัติ ไว้โดยมีข้อจำกัดมาก ย่อมเป็นการแน่นอนว่าการบริหาร งานบุคคลจะขาดความคล่องตัว ฉะนั้นในเรื่องใด ที่พอจะเปิดกว้างให้เป็นอำนาจหรือดุลยพินิจของผู้ บังคับบัญชาได้ ก็ย่อมเป็นการเอื้ออำนวยให้การบริหาร งานบุคคลเป็นไปโดยราบรื่นไม่ติดขัด ในส่วนของการ ย้ายสายงานนี้จึงน่าจะปล่อยให้เป็นการรับผิดชอบของ ผู้บังคับบัญชาบ้าง หากผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการ ได้ย้ายบุคคลไปแต่งตั้งโดยไม่เหมาะสมและไม่อาจปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานของ หน่วยงานไม่เป็นผลดี ความรับผิดชอบจึงย่อมตกแก่ ผู้บังคับบัญชาที่ย้ายไปแต่งตั้งเอง ดังนั้น ในกรณีย้าย ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 ขึ้นไป ไปแต่งตั้งในตำแหน่ง ระดับ 6 ขึ้นไปของสายงานที่เริ่มต้นระดับ 3 จึงควรให้ ส่วนราชการมีความคล่องตัวตามสมควร และควรเชื่อ ในเกียรติยศของผู้แต่งตั้งด้วยว่า ได้พิจารณาโดยรอบคอบ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และดำเนินไปโดยชอบธรรมแล้ว

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นเพียงแนวความคิดส่วน

หนึ่งที่อาจช่วยบรรเทาปัญหาของผู้ได้รับวุฒิปริญญา เพิ่มขึ้นให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในราชการบ้างตาม ควรแก่กรณี ซึ่งพอจะสลับค่ากล่าวว่ราชการปิดกั้น ทนทางความก้าวหน้า หรือไม่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการลงได้บ้าง ส่วนโอกาสแห่งความเป็นไปได้ ของเรื่องนี้จะมีมากนักน้อยเพียงใด ก็ขอฝากให้ผู้มีหน้าที่ เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการไปบนพื้นฐานของเหตุผล และความชอบธรรม หากเป็นไปได้ก็นับว่าเป็นบุญกุศล อย่างแท้จริงของผู้ที่เข้ารับราชการตั้งแต่ต้นโดยไม่มีโอกาส เข้าศึกษาเล่าเรียนในมหาวิทยาลัยมาโดยตรงก่อนเข้า รับราชการและเพิ่งมีโอกาสในภายหลัง แต่การจะเป็น ประการใดก็ตาม ขอให้ผู้ที่สำเร็จมาแล้วอย่าได้ผิดหวัง และให้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนด้วยความ สามารถให้เต็มที่ต่อไปเช่นเดิม เพราะการที่ได้รับ วุฒิปริญญาเพิ่มมานั้น ย่อมส่งผลให้เกิดความมั่นใจ ในตนเองอันก่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่าง มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถึงแม้จะยังไม่ได้ย้ายสายงาน แต่โอกาสที่จะได้เงินเดือนขึ้นมากกว่า 1 ขั้นนั้น หรือ ก้าวหน้าในสายงานเดิมที่ตนดำรงอยู่ก็มีมาก ส่วนผู้ที่ กำลังศึกษาอยู่หรือกำลังคิดจะเข้าศึกษาเพื่อรับปริญญา- ตรีเพิ่มขึ้น ก็อย่าได้ท้อแท้เช่นเดียวกัน จงตั้งหน้าตั้งตา เรียนไปเถิดจะเกิดผลดีในวันข้างหน้าอย่างแน่นอน ●



เมื่อคุณพยายามถามหาใครคนใช้

"ผมชอบนึกว่าตัวเองเป็นหมาอยู่เรื่อย"

"นี่ก็อยู่จนเฒ่าจนแก่หรือยังคะ"

"ก็อึ้งแต่ยังเป็นลูกหมาแหละครับ"



ที่ควรเข้าข้า ที่ควรเร่งก็เร่ง ผลที่หมายจึงจะสมบูรณ์ในยุคของ รสช. เมืองไทย...ยุคของสหรัฐอเมริกา ในสงครามอ่าวเปอร์เซียเช่นทุกวันนี้ หลายสิ่งหลายอย่าง พลิกผันรวดเร็ว ส่วนผลจะถึงที่หมายคือความอยู่ดีมีสุขของประชาชนหรือไม่ ก็ต้องรอดูกันไป

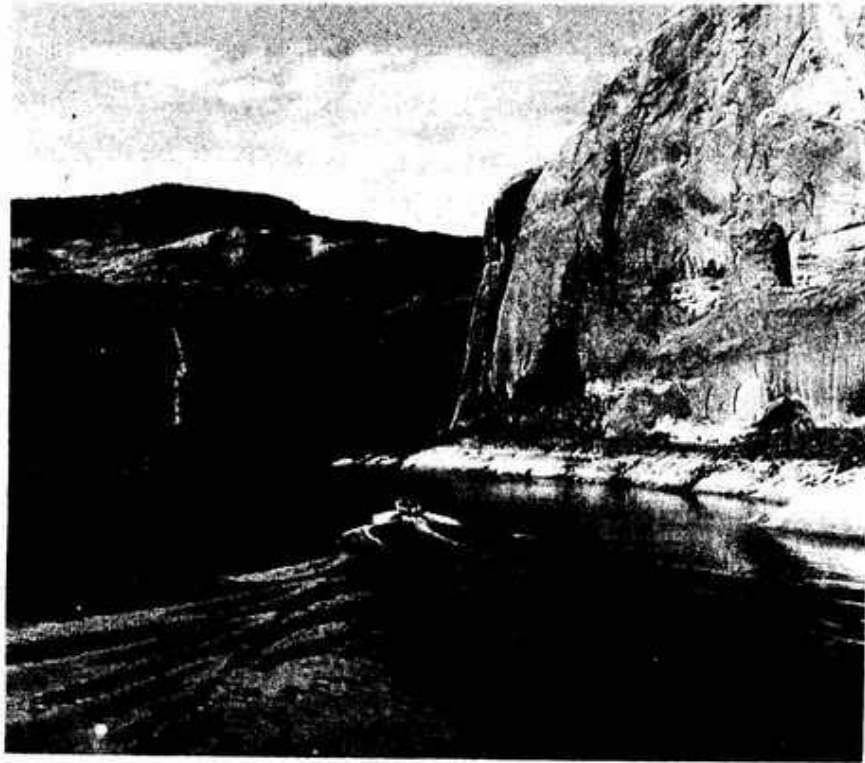
รัฐบาลใหม่ยุค รสช.

คณะรัฐมนตรีชุดใหม่ที่มี นายอานันท์ ปันยารชุน เป็นกัปตันนั้น ได้มีพระบรมราชโองการแต่งตั้งแล้วในอัตราส่วนนักธุรกิจ : ทหาร : ข้าราชการประจำ = 3 : 3 : 4 ที่เด่น ๆ ก็มีรองนายกฯ 3 ท่าน คือ นายเสนาะ อุนากุล, พล.ต.อ.ภา สารสิน และนายมีชัย ฤชุพันธุ์ ร.ม.ต.ประจำสำนักนายกรัฐมนตรี 4 ท่าน คือ ม.ร.ว.เกษมสโมสร เกษมศรี, นายไพจิตร เอื้อทวีกุล, นายมีชัย วีระไวทยะ และนางสายสุรีย์ จุติกุล อีก 12 กระทรวงกับ 1 ทบวง มี ร.ม.ว. ดังนี้ พล.ร.อ.ประพัฒน์ กฤษณจันทร์ ร.ม.ว. กลาโหม นายสุธี สิงห์เสน่ห์ ร.ม.ว.คลัง, นายอาสา สารสิน ร.ม.ว.ต่างประเทศ, นายอาณัติ อาภาภิรม ร.ม.ว.เกษตรและสหกรณ์, นายอนุกุล ประจวบเหมาะ ร.ม.ว.คมนาคม, นายอมเรศ ศิลาอ่อน ร.ม.ว.พาณิชย์, พล.อ.อิสระพงศ์ หนุมนักดี ร.ม.ว.มหาดไทย, นายประกาศน์ อวยชัย ร.ม.ว.ยุติธรรม, นายสง่า สรรพศรี

ร.ม.ว.วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงาน, นายก่อ สวัสดิ์พาณิชย์ ร.ม.ว.ศึกษาธิการ, นายสิปนนท์ เกตุทัต ร.ม.ว.อุตสาหกรรม และนายเกษม สุวรรณกุล ร.ม.ว. ทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม 2534 เป็นต้นไป...เห็นเพียงข้อ ดูจากประวัติผลงาน ก็เป็นที่ต้องตาต้องใจใครต่อใครหลายคน...การสานต่อแนวคิด การพยายามล้มล้างระบบ "ธุรกิจการเมือง" ในยุคก่อน เป็นผลให้ข้าราชการประจำดูเหมือนจะมีบทบาทโดดเด่น ในยุคนี้ และพลอยมีผลให้คุณลดาวัลลี วงศ์ศรีวงศ์ ผู้อ่านข่าวของทีวีช่อง 11 ได้เป็นตัวแทนของผู้หญิงไทย ยุคไฮเทค ทำหน้าที่โฆษกรัฐบาล ซึ่งนายกฯ ยืนยันว่า เลือกเพราะผลงานจริง ๆ ในอีกไม่กี่เดือนที่เหลือของ ปี 34 ก็คงจะได้เห็นฝีมือของ ค.ร.ม.ชุด เดินที่เด็ดเดิน กันละคะ

ประกาศ รสช.ฉบับที่ 35

ผลพวงสำคัญในการเข้ารักษาความสงบเรียบร้อยของ ร.ส.ช. เมื่อ 23 ก.พ. ที่ผ่านมา ในแวดวงราชการ ก็คงมีประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 35 เรื่องปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ประเด็นหลักคือการยกเลิก



ใครก็ถือพังกาเรือได้ทั้งนั้น เวลาที่ทะเลสงบ

ความในมาตรา 44 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520 โดยกำหนดให้

- การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

- การบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาเสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ระดับ 10 ในระดับกรมที่ไม่สังกัด

กระทรวงหรือทบวงหรือที่หัวหน้าส่วนฯ ขึ้นตรงกับนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาสั่งบรรจุ และนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ส่วนในสำนักเลขาธิการรัฐมนตรี และราชบัณฑิตยสถานให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสั่งบรรจุ และนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

- การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 และระดับ 9 ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง แต่หากเป็นกรมที่ไม่สังกัดกระทรวง ทบวงหรือที่หัวหน้าส่วนฯ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

- ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ระดับ 9 ลงมาในสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีและ
ราชบัณฑิตยสถาน ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ
และแต่งตั้ง

● ท้ายสุด คือการบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งระดับ
7 ลงมาให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับมอบ
หมายจากอธิบดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด
เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง ส่วนการบรรจุและ
แต่งตั้งตามมาตรา 38 และการแต่งตั้งตามมาตรา
49 ให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ซึ่งมีใช้หัวหน้า
ส่วนราชการประจำจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด
ผู้บังคับบัญชา มีอำนาจในการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ในเรื่องนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือสำนักงาน
ก.พ. ที่ นร 0711/ว 3 เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีมอบหมาย
การบรรจุและแต่งตั้ง และการรายงานความสมควร
พร้อมเหตุผลในการเสนอบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ
พลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ลงวันที่ 4 มีนาคม
2534 กำหนดทางปฏิบัติในรายละเอียดเวียนแจ้งให้ส่วน
ราชการต่าง ๆ ทราบแล้ว หว่าน นว. ได้ทำคอแลมน์
นี้ค่ะ

แนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงาน บุคคลในราชการพลเรือน

ครบรอบวันมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา เมื่อ
21 กุมภาพันธ์ ที่ผ่านมา ทางมูลนิธิได้จัดให้มีการ
อภิปรายเรื่อง "แนวทางเสริมสร้างความเข้มแข็งในการ
บริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน" ที่อาคารสถาบัน
พัฒนาข้าราชการพลเรือน ผู้ร่วมอภิปรายก็มี ดร.ประยูร
เกลิงศรี, ดร.อุทัย เลหาวิเชียร, อธิบดีกรมเศรษฐกิจการ
พาณิชย์ (นางสาวสุนันท์ กาญจนาลัย) โดยมีผู้อำนวยการ
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (นายธีรยุทธ
หล่อเลิศรัตน์) เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ประเด็นเด่น ๆ
ที่พอจับได้จากการอภิปรายร่วมกันของข้าราชการและ
อดีตข้าราชการครั้งนี้ คือ ความผันผวนที่จะแก้โรคที่เกาะ
กินลึกอยู่ในระบบราชการและข้าราชการ ด้วยการแก้ไข
ที่ระบบงานราชการ, พัฒนาผู้บริหาร, กำหนดแนวนโยบาย
ในการบริหารงานให้ชัดเจน ปรับปรุงโครงสร้างระบบ

วารสารข้าราชการ 18

ราชการให้เล็กลง, ปรับปรุงให้มีความเสมอภาคในเรื่อง
การบริหารงานบุคคลระหว่างองค์การกลางบริหารงาน
บุคคลในระบบราชการ และปรับปรุงค่าตอบแทนให้
เหมาะสมเป็นธรรม และดึงดูดให้คนดีมีฝีมืออยู่ใน
ระบบราชการต่อไป ส่วนประเด็นที่ว่า จะแก้ไขที่จุดใด
ก่อนนั้น ก็มีความเห็นต่างกันไป แต่สรุปได้ว่าน่าจะทำ
เรื่อง การพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้บริหาร
และให้ปรับปรุงให้มียุทธศาสตร์ชัดเจนวิธีการทำงาน
ให้เป็นระบบก่อน...ผลสรุปในการพูดคุยกันคราวนี้
ทางมูลนิธิฯ จะส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยกัน
สานต่อความผันผวนนี้กันต่อไป

นักบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี พ.ศ. 2534

อีกกิจกรรมที่มูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา
ทำเป็นประจำทุกปีคือ การคัดเลือกนักบริหารงานบุคคล
ดีเด่น ซึ่งในปี 2534 นี้ ทางมูลนิธิฯ ได้เลือกให้นายอำพน
คุณะสวัสดิ์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมประ
ชาสงเคราะห์ นายพงศ์ไพยม วาศภูติ ผู้อำนวยการกอง
อัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพกรมการปกครอง
และนายจรูญ เอกอินทร์ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
(สพช.) เป็นนักบริหารงานบุคคลดีเด่นของปี ดังประวัติ
และผลงานดังนี้



สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนวัดเบญจมบพิตร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัย Sou-
thern Illinois เริ่มรับราชการในสำนักงาน ก.พ. เมื่อ
ปี พ.ศ. 2504 และได้โอนมารับราชการที่กรมประชา-
สงเคราะห์ เมื่อปี พ.ศ. 2519 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
กองการเจ้าหน้าที่ เมื่อปี พ.ศ. 2519 ดำรงตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เมื่อปี พ.ศ. 2531 โดยอยู่ในสายงานบุคลากรรวม 10 ปี ผลงานดีเด่น

1. เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลในกรมประชาสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งส่วนราชการออกเป็น 14 กอง และมีราชการบริหารส่วนภูมิภาคทุกจังหวัด มีข้าราชการ 4,465 ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ 4,038 อัตรา

2. เป็นผู้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบบริหารงานของกรมประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงาน ราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ไปเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาค

3. นำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของกรมประชาสัมพันธ์ และพัฒนาให้สามารถเชื่อมโยง และใช้หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลกับระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงาน ก.พ.

4. จัดทำ "วารสารข่าวการเจ้าหน้าที่ เพื่อเผยแพร่กิจการด้านบริหารงานบุคคล ของกรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย และสำนักงาน ก.พ. ไปยังหน่วยงานของกรม

5. วางระบบการพัฒนาคุณภาพของลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าและจัดตั้งโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่เสื่อมสมรรถภาพ

6. แก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลของกรม โดยสนับสนุนให้มีการส่งบุตรข้าราชการและลูกจ้างของกรมเข้าเรียนวิชาพยาบาลในสถานศึกษาราชการ



นายพงศ์ไพชยม วาตกุล
ผู้อำนวยการกองอัตรากำลัง
และส่งเสริมสมรรถภาพ
กรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย
อายุ 43 ปี

สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เริ่มรับราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อปี พ.ศ. 2521 โอนมารับราชการที่กรมการปกครอง เมื่อปี พ.ศ. 2522 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ เมื่อปี พ.ศ. 2532 โดยอยู่ในสายงานบุคลากร รวม 10 ปี

ผลงานดีเด่น

1. เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลในกรมการปกครอง ซึ่งเป็นส่วนราชการขนาดใหญ่ แบ่งส่วนราชการเป็น 18 กอง และราชการบริหารส่วนภูมิภาคทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอ มีข้าราชการ 17,029 ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ 2,133 อัตรา

2. พัฒนาการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครอง โดยสร้าง และปรับปรุงหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หลักเกณฑ์การสอบแข่งขันบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งปลัดอำเภอ วิธีการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนนายอำเภอ การสอบและการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแก่ข้าราชการกรมการปกครอง โดยประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เช่น อต.สาร คู่มือการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครอง คู่มือดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

4. จัดทำโครงการอบรมและสัมมนาจำจังหวัดและผู้ช่วยจำจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรมการปกครองมากยิ่งขึ้น

5. ปรับปรุงระบบการจัดเก็บข้อมูล โดยนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ประมวลข้อมูลบุคคล การจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี



นายจอร์จ อีเกอินทร์
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ (ส.ป.ช.)
กระทรวงศึกษาธิการ
อายุ 56 ปี

สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนพันธศึกษา วิทยาลัย
พลศึกษา วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เริ่มรับราชการในกรมสามัญศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2500 โอนมารับราชการที่ ส.ป.ช. เมื่อปี พ.ศ. 2523 ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เมื่อปี พ.ศ. 2529 โดยอยู่ในสายงานบุคคลากร รวม 5 ปี 6 เดือน
ผลงานดีเด่น

1. เป็นผู้รับผิดชอบบริหารงานบุคคลในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนราชการขนาดใหญ่มีข้าราชการอยู่ 356,550 ตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ 18,756 ตำแหน่ง และลูกจ้างประจำ 19,905 อัตรา รับผิดชอบดำเนินการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 งานด้านการบริหารงานบุคคล มีปริมาณงานสูงมาก การดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยหลักเกณฑ์ มาตรฐาน และแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ

2. วางระเบียบและหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง ย้าย ข้าราชการ และกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง ต่างๆ เช่น การย้ายหัวหน้าสถานศึกษา การย้ายข้าราชการครูสายผู้สอน เป็นต้น ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงระเบียบและหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้เหมาะสมต่อสภาวการณ์ และสอดคล้องกับนโยบายของ ส.ป.ช.

3. กำหนดรูปแบบการคัดเลือกและสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้ง หรือเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้ข้าราชการในสังกัดมีโอกาสเสมอภาคกัน

4. จัดทำระบบข้อมูลการบริหารบุคคลโดยนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการพัฒนางานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งนำมาใช้ในการจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ

5. ปรับปรุงแบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยจัดรูปแบบการประเมินเป็นหมวดหมู่ตามลักษณะงานเกณฑ์การให้คะแนนชัดเจน การประเมินเป็นรูปธรรมมากขึ้น สามารถลดปัญหาการร้องเรียน เพราะสามารถตรวจสอบได้

คนดี ๆ เราก็ต้องเชิดชวยยกย่องให้เกิดกำลังใจทำดีกันต่อไป

การกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งใหม่รับร้อนในช่วงนี้ เริ่มกันที่ระดับสูง ใน กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ก.พ. อนุมัติให้มีตำแหน่งรองอธิบดีตำแหน่งที่ 3 (นักบริหารฯ ระดับ 9) เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ วินิจฉัยสั่งการอนุมัติ อนุญาตหรือปฏิบัติราชการในเรื่องที่กฎหมายมิได้บัญญัติไว้เป็นอย่างดี อันแทนอธิบดีในหน้าที่ราชการของกองสิ่งแวดล้อมโรงงาน สำนักงานบริการและกำจัดการอุตสาหกรรม และกองความปลอดภัยโรงงาน...ระดับ 9 อีก 2 ตำแหน่งที่ ก.พ.อนุมัติให้ไปในช่วงนี้ คือ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (นักบริหารฯ ระดับ 9) โดยกำหนดให้เป็น ผู้ช่วยด้านบริหารกับ ผู้ช่วยด้านนโยบายและแผน เป็นการกำหนดตำแหน่งใหม่ใน สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ...มหาดไทยยุคบีบอีกสระพงศ์ หนูนกักดี นอกจากงานที่รัดตัวด้านกรมตำรวจ และงานบรรเทาสาธารณภัย ประจำวันแล้ว ยังมีงานใหม่ใน สำนักงานประกันสังคม ที่ต้องเร่งมือกันเต็มที่ ก.พ. จึงอนุมัติให้กำหนดตำแหน่งใหม่ในระยะเริ่มแรก ทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการ เป็นกรณีเร่งด่วน โดยกำหนดตำแหน่งให้เป็นกลุ่มงานและหน่วยงานในส่วนภูมิภาคไปก่อน ในส่วนกลางก็มีกลุ่มงานเลขานุการกรม กลุ่มงานการเงิน



และบัญชีกองทุน, กลุ่มงานเงินสมทบ, กลุ่มงานตรวจสอบ, กลุ่มงานนิติการ, กลุ่มงานประโยชน์ทดแทน, กลุ่มงานประสานการแพทย์ และฟื้นฟูสมรรถภาพ และกลุ่มงานวิชาการและแผนงาน สำหรับในส่วนภูมิภาคจะมีกลุ่มงานประกันสังคมประจำจังหวัดทั่วประเทศ 72 จังหวัด นับรวมได้ 688 ตำแหน่ง และเมื่อมีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนเรียบร้อยแล้วก็จะได้ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งในคราวนี้ให้ครบตามพระราชกฤษฎีกาต่อไป...ส่วนกรมที่ คือ กรมแรงงาน ก็ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ให้ตัดโอนตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงสายงานจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน, กองการจัดหางาน, กองวิชาการและวางแผน และสำนักงานบริหารแรงงานไทยในต่างประเทศ มาเพิ่มในกองการเจ้าหน้าที่ที่กำลังขยายงานออกไปทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและต่างประเทศ รวม 7 ตำแหน่ง... กรมการปกครอง ขยับขยายตำแหน่งอีกระลอก เนื่องจากมีกิ่งอำเภอตั้งใหม่ 10 กิ่งและมีอำเภอที่ได้รับการยกฐานะจากกิ่งอำเภอ 10 อำเภอ

ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งใหม่สำหรับกิ่งอำเภอตั้งใหม่ในจังหวัดจะเข็ญเทรา, ตรัง, นครปฐม, นุรีรัมย์, ยะลา, ศรีสะเกษ, สกลนคร, หนองคาย และ อุบลราชธานี โดยในแต่ละกิ่งจะได้ตำแหน่งปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง 6), ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง 3-5), ผู้ช่วยนายทะเบียนอำเภอ (เจ้าพนักงานงานปกครอง 3-5), เจ้าหน้าที่ปกครอง (เจ้าหน้าที่ปกครอง 1-3) และเสมียนตราอำเภอ (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4) รวม 113 ตำแหน่ง ส่วนอำเภอที่ได้รับการยกฐานะจากกิ่งอำเภอ 10 อำเภอ อยู่ในจังหวัดชุมพร, เพชรบูรณ์, ระยอง, เลย, สกลนคร, สงขลา, สมุทรปราการ และ สุรินทร์ ได้ตำแหน่งปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง 6), ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง 3-5), เจ้าหน้าที่ปกครอง (เจ้าหน้าที่ปกครอง 1-3) และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3) รวม 65 ตำแหน่ง นอกจากนั้นยังปรับปรุงการกำหนด

ตำแหน่งปลัดอำเภอฯ เป็นหัวหน้าประจำอำเภอ
 เจ้าพนักงานปกครอง 6) เป็นตำแหน่งนายอำเภอ
 (เจ้าพนักงานปกครอง 7) - 10 ตำแหน่ง และปรับระดับ
 ตำแหน่งเสมียนตราอำเภอ (เจ้าพนักงานการเงินและ
 บัญชี 2-4) เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงิน และบัญชี
 5 อีก 10 ตำแหน่ง... *สำนักงานปลัด* กระทรวง
 สาธารณสุขเมื่อต้นปีนี้ก็ได้รับการกำหนดตำแหน่งใหม่ใน
 ราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีทั้งตำแหน่งนายแพทย์
 4-6, ทันตแพทย์ 4-6, เภสัชกร 3-5, พยาบาลวิชาชีพ
 3-5, พยาบาลเทคนิค 2-4 และเจ้าพนักงานสาธารณสุข
 ชุมชน 2-4 รวม 6,316 ตำแหน่ง...ที่ตามมาไม่ห่างคือ
สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม
 ได้ตำแหน่งใหม่ในบิงบประมาณ'34 นี้เช่นกัน เนื่องจาก
 ความจำเป็นตามมติศ.ร.ม. โดยเป็นตำแหน่งใหม่ใน
 สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสระบุรี, ฉะเชิงเทรา,
 ศรีสะเกษ, กาฬสินธุ์, เพชรบูรณ์, ราชบุรี, ประจวบ-
 ชีร์พันธ์, ระนองและพัทลุง ตำแหน่งเด่น ๆ เห็นมีพนักงาน
 คุมประพฤติ 6, 3-5 เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3 เจ้าหน้าที่
 พิมพ์ดีด 1-3 รวม 122 ตำแหน่ง... *สำนักงานพลังงาน*
แห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการ
 พลังงาน ได้ตำแหน่งใหม่ทดแทนลูกจ้างชั่วคราว
 ในกองเศรษฐกิจการพลังงาน มีทั้งวิศวกร นายช่างเทคนิค
 นิติกร เจ้าหน้าที่สถิติและนายช่างเขียนแบบ รวม 24
 ตำแหน่ง...*กรมประชาสัมพันธ์* สำนักนายกรัฐมนตรี
 เป็นอีกหน่วยงานที่ได้ตำแหน่งใหม่ทดแทนลูกจ้างประจำ
 ในกองข่าวในประเทศ, กองวิชาการ, สถานีวิทยุกระ-
 กระจายเสียงแห่งประเทศไทย มีทั้งตำแหน่งเจ้าหน้าที่
 กระจายเสียง, เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์, ผู้เรียบเรียง
 เอกสาร, ผู้สื่อข่าว เป็นต้น รวม 11 ตำแหน่ง...แผน
 อัตรากำลัง 3 ปีในช่วงนี้ ที่ผ่านการพิจารณาของ
 กพแล้วก็มีแผนของ *สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา*
แห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนรอบแรก (พ.ศ.2534-2536) ต่า-
 แหน่งที่เพิ่มใหม่มีทั้งตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญ
 พิเศษ (นักวิชาการการศึกษา 8 ว. หรือ 9 ว.) 3 ตำแหน่ง,
 ผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการพิเศษ (นักวิชาการศึกษา
 6 ว. หรือ 7 ว., เกือบ 40 ตำแหน่ง และผู้ชำนาญการ

พิเศษหรือผู้เชี่ยวชาญ (นักวิชาการการศึกษา 7 ว. หรือ
 8 ว.) เกือบ 10 ตำแหน่ง และคราวนี้เลขานุการกรมก็
 ได้ปรับเป็นระดับ 8 ด้วย... *กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม*
 กระทรวงอุตสาหกรรม ก็ได้รับอนุมัติแผน 3 ปีที่จะใช้
 ในบิงบประมาณ 2533-2535 ในกรอบ 922 ตำแหน่ง
 เช่นกัน ตำแหน่งใหม่ที่ ก.พ.อนุมัติให้ในปี 34, 35 มีทั้ง
 นักวิชาวิทยาศาสตร์, นายช่างเทคนิคอุตสาหกรรม,
 นักวิชาการอุตสาหกรรม, นักวิชาการออกแบบผลิตภัณฑ์,
 วิศวกร เป็นต้น มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ 6, 7, 8
 กว่าร้อยเจ็ดสิบอัตรา และมีตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้น
 เป็นระดับ 5, 6, 7, 8 เกือบ 80 อัตรา...ส่งท้ายช่วงนี้
 ร้อนกายนะยังแถมต่างจากร้อนใจจะแก่ที่โหมก็ไม่หาย
 นอกจากจะแก่ที่ใจตัวเอง สวัสดิ์ •



ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ

ฉบับที่ 35

เรื่อง ปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

เพื่อให้การบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการพลเรือนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ จึงได้แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ดังนี้-

ข้อ 1 ให้ยกเลิกความในมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"มาตรา 44 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(1) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้ รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระ- กรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(2) การบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาเสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายก- รัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ในส่วน ราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง ต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะ- รัฐมนตรีแล้ว ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ในสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และราชบัณฑิตยสถานให้รัฐมนตรี เจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(3) การบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 และระดับ 9 ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 และระดับ 9 ในส่วนราชการที่มี ฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(4) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ลงมา ในสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และราชบัณฑิตยสถาน ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(5) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(6) การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 38 และการแต่งตั้งมาตรา 49 ให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ซึ่งมีหัวหน้าส่วนราชการ ประจำจังหวัด ลงมาให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ในการเสนอบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ให้รายงานความสมควร พร้อมทั้ง เหตุผลตามหลัก- เกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไปด้วย"

ประกาศ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534

พลเอก สุนทร คงสมพงษ์

(สุนทร คงสมพงษ์)

หัวหน้าคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ

4 มีนาคม 2534

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการมอบหมายการบรรจุและแต่งตั้ง และการรายงานความสมควร พร้อมทั้งเหตุผลในการเสนอบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

ด้วยมาตรา 44 (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 35 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 บัญญัติให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา และบทบัญญัตินี้วรรคสองบัญญัติว่า ในการเสนอบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งให้รายงานความสมควร พร้อมทั้งเหตุผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไปด้วย

ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 44 สามารถดำเนินการต่อไปได้ ก.พ. จึงมีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือเป็นหลักปฏิบัติ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการมอบหมายของอธิบดีให้ดำเนินการดังนี้คือ อธิบดีอาจมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่เห็นสมควรในกรม สั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา 44 (5) ได้โดยทำเป็นหนังสือ

2. หลักเกณฑ์และวิธีการรายงานความสมควร พร้อมทั้งเหตุผลในการเสนอบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง

2.1 การเสนอชื่อบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ผู้เสนอพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติมา ผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี และความอาวุโสของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นว่ามีความเหมาะสมหรือความสมควรกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอย่างไร แล้วรายงานความเหมาะสมหรือความสมควร พร้อมทั้งเหตุผลในการเสนอบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นตามผลการพิจารณาดังกล่าวไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ที่มีอำนาจพิจารณาอนุมัติ หรือปลัดกระทรวงผู้มีอำนาจให้ความเห็นชอบ หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 แล้วแต่กรณี

2.2 การเสนอชื่อบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0603/ว 7 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2526 หรือที่ นร 0711/ว 7 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2533 แล้วแต่กรณี โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติมาตรา 44

2.3 กรณีที่มีการมอบหมายการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 44 (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 35 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 หรือมอบอำนาจการบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 การเสนอชื่อบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามข้อ 2.1 หรือข้อ 2.2 แล้วแต่กรณีด้วย

ทั้งนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 เป็นต้นไป

อนึ่ง ก.พ. จะได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยละเอียดมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว



“กษมา”

สาริตตะและข่าวสารในคอลัมน์นี้ได้รับการ
เรียบเรียงเมื่อกลางเดือนกุมภาพันธ์ 2534 ก่อน “การณ”
ในวันที่ 23 ก.พ. และถูกทิ้งค้างเติ่งไว้เป็นเวลา 10 วัน

มีสิ่งทีกระทบกับข้าราชการใหญ่น้อยกับเหตุ-
การณ์ประวัติศาสตร์การเมืองไทยครั้งนี้อยู่พอสมควร
ยิ่งเป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ระดับหัวหน้าหน่วย
และสูงสุดระดับกระทรวงก็ยิ่งต้องวางน้ำหนักในการ
ปฏิบัติอย่างมี “ดุลยภาพ” บนเส้นแบ่งระหว่าง “การ-
เมือง” กับ “ประจำ” ได้อย่างกลมกลืน พร้อมทั้งเลือก
“จังหวะ” ก้าวเดินอย่างสุขุมลุ่มลึกด้วย

งานนี้ “กษมา” ยากที่จะออกความเห็นใดๆ ได้
นะคะ เพียงแค่ฝากถึงเพื่อนข้าราชการว่า โปรดวาง
“เส้นจริยธรรม” ของข้าราชการประจำให้ดีที่สุดก็
แล้วกัน...ถ้าพลาดก็ต้องไป...

หันกลับมาในแวดวงของใคร...อะไร ในวง-
ราชการ ของเรากันดีกว่า

● สมชัย เศรษฐเกียรติ ผู้อำนวยการกองการ-
เจ้าหน้าที่/กรมที่ดิน เลื่อนขั้นเป็นรองอธิบดีไปแล้ว
ตำแหน่งนี้เดิมเป็นของรองอธิบดี อุดม วัฒนะศิริ ซึ่ง
ถูกย้ายไปช่วยราชการที่กระทรวงมหาดไทย และ ก.พ.
เพิ่งกำหนดตำแหน่งเฉพาะตัวเป็นนักบริหาร 9 ให้
มาบัดนี้ รองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ว่างลง เพราะ
คำรณ บุญเจิด ได้โอนและย้ายไปเป็นผวจ.มุกดาหาร
จึงทำให้รองอธิบดีที่ว่าง เป็นของ อุดม วัฒนะศิริ
เรียบร้อยแล้ว

● พุดถึงย้ายนอกฤดูตุลาคมระดับ ผวจ.ในมหา-
ไทย ต้นเดือน ก.พ. 34 มีเซอร์ไพรส์ให้วิพากษ์ต่อได้
หลายยก กษมา ทราบว่า เพราะมีตำแหน่งผู้ตรวจฯ
กระทรวงว่างอยู่หนึ่ง เนื่องจาก ทองคำ เขื่อนทา (อดีต
ผวจ.พะเยา) ลาออก จึงมีการโยกสลับตำแหน่งกัน
กรม.จึงมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงเสนอให้ เถลิง
เจริญศรี ผวจ.สุรินทร์ กับ จินต์ วิภาตะภักดิ์ ผวจ.

มหาสารคาม เข้ามาเป็นผู้ตรวจมท. ย้าย ไมตรี ไนยะ-
กุล ผวจ.มุกดาหาร มาอยู่สุรินทร์ รองอธิบดีประชา-
สงเคราะห์ คำรณ บุญเชิด ไปเป็นผวจ.มุกดาหาร
แล้วให้ วีระชัย แนวบุญเนียร ผู้ตรวจฯ ออกไปเป็น
ผวจ.ครั้งแรกที่มหาสารคาม (เพราะก้าวจาก รองผวจ.
ขึ้นมาเป็นผู้ตรวจฯ โดยยังไม่ผ่านการเป็นผวจ.มาก่อน)

● แต่เนื่องจากกระทรวงอาจจะเพิ่งตระหนัก
ด้วยเหตุว่า จ.สุรินทร์ ยังมีปัญหาต่อเนื่อง เช่น เรื่อง
ชายแดน. ปัญหาที่ดินทำกิน จึงออกคำสั่งให้ผวจ.-
เถลิงฯ คงรักษาการฯ อยู่ก่อน ทำให้ผวจ. ไมตรีฯ
ต้องรักษาการฯ ที่มุกดาหารตามไปด้วย ท่านรองฯ
คำรณฯ จึงต้องเปลี่ยนมารักษาการฯ ผู้ตรวจราชการ
กระทรวงไปก่อน...ข้อมูลใหม่ของมท.เช่นนี้ เกิดขึ้นอยู่
สองครั้งแล้ว ใน 2 ปีที่ผ่านมา ครั้งแรกถึงกับย้ายกลับ
ดำรงตำแหน่งเดิมด้วยซ้ำ แต่ด้วยเหตุอะไร ๆ นั้น
ข้าราชการยุคประชาธิปไตยแถว ๆ คลองหลอด เขา
ยังรู้ด้วยกันทั้งนั้นละ

● ระดับผู้อำนวยการกอง เมื่อผอ.กองการ-
เจ้าหน้าที่ ธีระ ชวนะวิรัช ออกไปเป็น รองผวจ.นคร-
สวรรค์ และ ธีระ มานะทัศน์ ผอ.กองการข้าวและ
ต่างประเทศ กลับไปอยู่เชียงใหม่อีกครั้ง โดยเลื่อนเป็น
รองผวจ. จึงมีการโยก สุรอรธร ทองนิรมล จาก
กองคลัง มาดูแลด้านการเจ้าหน้าที่แทน อนุกุล คุณา-
วงศ์ หัวหน้าสนง. จังหวัดชลบุรี มาอยู่กองคลัง และ
นิรัช วัฒนภูมิ หัวหน้าสนง. นครราชสีมา มาอยู่กอง-
การข้าวฯ แทน แต่ละท่านเป็นหัวหน้าสำนักงานจังหวัด
อาวุโส ที่เป็นหัวหน้าฯ มา 4-5 จังหวัดแล้วทั้งนั้น

● เมื่อ ก.พ. อนุมัติตำแหน่ง รองผวจ. ตำแหน่ง
ที่ 2 มากี่ 26 จังหวัด รวมเป็นขณะนี้ มี 50 จังหวัดแล้ว
ที่มีรองฯ 2 คน จึงทำให้ต้องโอนย้ายจากข้าราชการ
กรมการปกครองมาอีกหลายท่าน แต่ละท่านใช้เวลา
การเป็นปลัดจังหวัด หรือผู้อำนวยการกองในส่วน
กลางกัน ในเวลาไม่นานนัก อาทิ ไพฑูรย์ บุญยวัฒน์
ผอ.กองราชการส่วนท้องถิ่น ไปอยู่ภูเก็ต เฉลิมพล
ประทีปวัฒน์ ผอ.กองป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เป็นรองฯ
นครปฐม วีระ เสวีรัตน์ กับ ประสิทธิ์ พรรณพิสุทธิ์
วารสารข้าราชการ 26

สองรองอธิการวิทยาลัยการปกครอง ใช้เวลาไม่ถึง
3 เดือน ที่วิทยาลัยฯ ออกไปเป็นรองผวจ. กภาพสินธุ์
และหนองคาย ตามลำดับ

● ส่วนปลัดจังหวัดที่ใช้เวลา 1 ปี กับ 3 เดือน
ในตำแหน่งปลัดจังหวัด แล้วเลื่อนไปเป็น "ท่านรองฯ"
ด้วยความรวดเร็ว ได้แก่ โยธิน เมธชนัน ปลัด จ.-
นครราชสีมา วิชัย ทศนเศรษฐ ปลัด จ.สระบุรี สุนทร
มลิซ้อน ปลัด จ.ปทุมธานี และ ประเสริฐ เปลี่ยนรัมย์
ปลัด จ.สุพรรณบุรี ต่างเลื่อนเป็นซี 9 ที่ จ.ชัยภูมิ,
สระบุรี, ปทุมธานี และสุพรรณบุรี ตามลำดับ

● กษมา ขอแสดงความยินดีกับ ผอ. นุหงา
ชัยรัตน์ ผอ.กองคลังส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง
ผอ.ที่อาวุโสที่สุดในกรมมาหลายปี โอนไปเป็น รอง-
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน แล้วเลื่อน ศจี โพธิ์ปักษ์
หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลังฯ ขึ้นเป็นผอ.ตรงนี้แทน

● พ่อเมืองนครนายก ร.ต.พูนศักดิ์ สัตยานุรักษ์
ท้อใจเกี่ยวกับงานราชการของจังหวัด เพราะจะปรากฏ
พบข้าราชการอยู่ 2 ประเภท...ถูกย้ายมาเก็บส่วนหนึ่ง
อีกประเภทรอย้ายเพื่อเลื่อนตำแหน่ง บางส่วนราชการ
ปีหนึ่ง ๆ ถูกย้ายเข้า-ออกเสียหลายคน อาทิ สรรพกร-
จังหวัด บึงบอระเพ็ดมาแล้ว ย้ายถึง 4 คน เฉลี่ยคนละ
3 เดือน เป็นต้น จึงขอฝากให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับไว้พิจารณา
ด้วย โดยเฉพาะ "กองการเจ้าหน้าที่" ของกระทรวง
กรมทั้งหลาย

● เป็นปลัดจังหวัดได้ 4 เดือน อัครพงษ์ พยัค-
จันทร์ ย้ายจากปลัด จ.เพชรบุรี มาเป็น ผอ. กอง-
ราชการส่วนท้องถิ่น กฤษณ์ ธีระชัยยุดิ นอก.เมือง-
กาญจนบุรี (อดีตมือค้ำ "วินัย" ของกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงฯ) เข้ามาเป็น ผอ.กองการ-
สอบสวนและนิติการ ส่วนผอ.กองป้องกันภัยฝ่าย
พลเรือน ที่เป็นกองรับผิดชอบเรื่องฝนแล้ว. ภัยพิบัติ
ทั้งหลาย ได้นอก. คลองหลวง ปทุมธานี โกสินทร์
เกษทอง มารับงาน แม้ว่าจะไม่เคยผ่านงานส่วนกลาง
มาก่อน ก็ได้รับการเลือกสรรมาอย่างดีแล้ว

● ในช่วงสถานการณ์สู้รบระหว่างกองกำลัง-
พันธมิตร กับ กองทัพอิรัก เจ้าหน้าที่ฝ่ายข่าวต่าง-

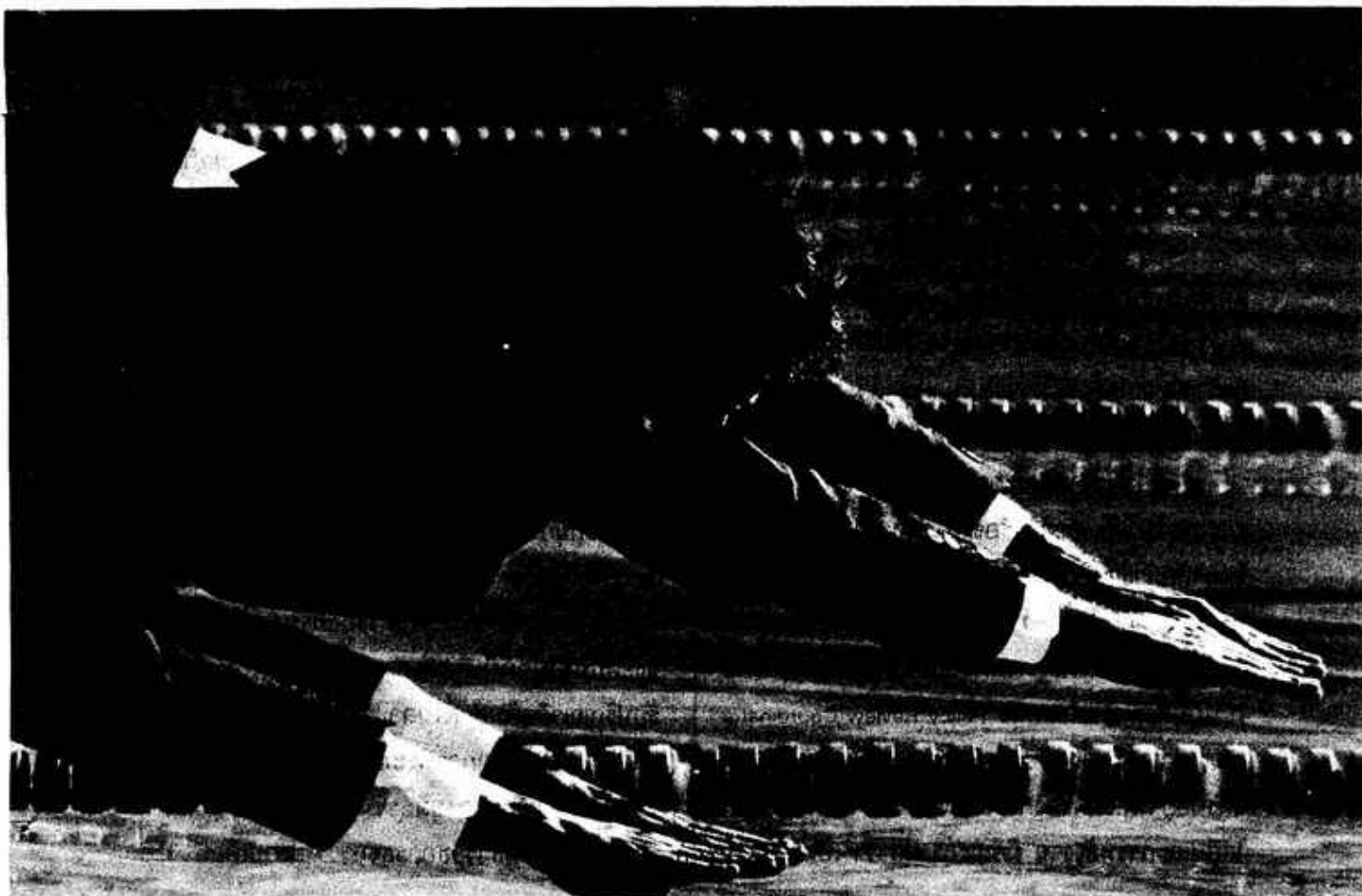
ประเทศของกรมประชาสัมพันธ์ ต้องตื่นตัวตลอดเวลา เพื่อรับการติดต่อจาก ไพฑูรย์ ธีรณัฐประดิษฐ์ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักแถลงข่าวไทย ประจำกรุงริยาด ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ทางโน้นแล้วรายงานข่าวมากรุงเทพฯ อยู่ทุกกระยะ

● แม้จะเข้าไปนิด เพราะไม่เป็นข่าว เพิ่งทราบว่า ธงชัย ลำดับวงศ์ ผอ.กองนโยบายงบประมาณ แห่งสำนักงบประมาณ เลื่อนขั้นเป็น "ผู้ช่วย" ได้หลายเดือนแล้ว โดยแทน พิมล จิตต์หมั่น ที่เกษียณ

● ปลายเดือน ม.ค. กระทรวงศึกษาธิการได้แต่งตั้ง "ผู้ช่วยปลัดกระทรวง" ขึ้นอีก 2 ท่าน จากที่ได้ รับอนุมัติเพิ่มขึ้นมา จึงเป็นคิวของ ไพฑูรย์ เสียงกิ่ง ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง เป็น ผู้ช่วยปลัดศธ. (ด้านบริหาร) และ วีระ บำรุงรักษ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน 8 เป็น ผู้ช่วยฯ ด้านนโยบายและแผน

● ถึงยุคคนหนุ่มโดยสมบูรณ์...สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ได้ 2 รองเลขาธิการฯ วัย 40 ต้น ๆ ทั้งสองท่าน ดร.วิญญู เครื่องงาม วัย 41 ซึ่งโอนมาจาก ศาสตราจารย์คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย อีกท่าน นพดล เสงเจริญ จากผู้ช่วยเลขาธิการฯ วัย 43 จึงทำให้หน่วยงานสำคัญแห่งนี้ มีประสิทธิภาพในการทำงานโดดเด่น

● สมพงษ์ พละสุรย์ ผอ.ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพกรมวิชาการ ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งรองเลขาธิการ ศรุสภามีกำหนด 4 ปี ตั้งแต่ ธ.ค. 33 โดยระหว่างนี้ ต้องออกจากราชการ แต่ให้นับเวลาระหว่าง 4 ปี เป็นเวลาราชการด้วย ตามที่หลักปฏิบัติที่เคยอนุญาติมาหลายรายแล้ว ท่านนี้ใคร ๆ ก็รู้จักกันในนามนักเขียนเรื่องสั้นชื่อดัง "คำหมาน คนใจ" อย่างไรล่ะคะ





● เพราะเปลี่ยนรัฐบาลกันในช่วง ๕.ค. 33 จึงทำให้การเลื่อนระดับ งามตา บุขปวนิช นิตกร ๑ กรรมการร่างกฎหมายประจำ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เป็นนิตกร 10 ต้องล่าช้าออกไป แต่ครม. เมื่อกลางก.พ. 34 ได้เห็นชอบเรียบร้อยไปแล้ว โดยมีผลย้อนหลังตั้งแต่ 1 ต.ค. 33 ตามที่ ก.พ. อนุมัติ

● ซี 10 ของกระทรวงต้นทูกวางล่าสุด ได้แก่ จิตต์จันทน์ วิชัยกุล นายช่างใหญ่ฝ่ายบำรุงรักษา (วิศวกรโยธา ๑) กรมทางหลวง โอนและย้ายมาเป็น ผู้ตรวจราชการกระทรวงคมนาคมแล้ว ตั้งแต่มกราคม ๕.ค. 33

● สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำต้องร้องขอให้ข้าราชการของมหาวิทยาลัยมาช่วยงานวิจัยในสาขาต่างๆ อีกมาก กษมา ทราบว่า รศ.วรัญญา ภัทรสุข รองศาสตราจารย์ ระดับ ๑ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาฯ ก็ได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่ง Policy Review Coordinator เป็นเวลา 1 ปี ตั้งแต่ปีใหม่ที่ผ่านมาแล้ว สำนักงานฯ แห่งนี้อยู่ในสังกัดของกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการพลังงาน มีคณะกรรมการฯ เป็นบอร์ดใน

เชิงนโยบาย และ ผอ. ได้แก่ ดร.เฉลิม ชำรงนาวาสวัสดิ์ ที่ปรึกษากระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งคณะรัฐมนตรี อนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง "ผู้อำนวยการ" จนถึง ก.พ. 35

● สำนักงาน ก.พ. ได้ผอ.กองการศึกษาต่างประเทศ คนใหม่...แต่หน้าเดิม เพราะท่าน ผอ. ม.ร.ว.-ชยรัช ศรีรัช ผอ.คนใหม่ ย้ายจากเจ้าหน้าที่การศึกษา 8 ส่วนกลาง กลับมาดำรงตำแหน่งเดิมอีกครั้ง ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งนี้มาแล้ว เมื่อ 6 ปีก่อน จากนั้น ได้เวียนออกไปเป็นที่ปรึกษาฯ การศึกษา ณ กรุงลอนดอนมา 4 ปีเศษ แล้วกลับมาประจำอยู่ ก.พ. อีกครั้งเมื่อ ก.ย. 32 ด้วยเหตุผลและความเหมาะสมทุกประการ

● กษมา เป็นแฟนทางอากาศทุกเช้าตรู่ของ สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ในรายการ "ข่าวหกโมงเช้า" ของ ปรีชา ทรัพย์โสภณ ข้าราชการ และผู้ประกาศข่าววิทยุคนดังของกรมประชาสัมพันธ์ จึงขอบันทึกไว้ที่นี่เพื่อแสดงความยินดีกับท่าน ที่ได้รับปริญญากิตติมศักดิ์ในสาขาศิลปศาสตร์ สาขนิเทศศาสตร์ แขนงวิชาการประชาสัมพันธ์เป็นคนแรก

● ที่กระทรวงยุติธรรม มีการโอนข้าราชการ ตุลาการมาเป็นข้าราชการตุลาการ ปลายเดือน ม.ค.

ที่ผ่านมา มีการโอนและย้าย บุญสิน ตูลากัน ผู้พิพากษาศาลฎีกา เป็นอธิบดีกรมบังคับคดี สุประดิษฐ์ หุตะสิงห์ ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา เป็นเลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ และ จรัญ ภักดีธนากุล ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกระทรวง เป็นรองเลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ ท่านหลังนี้เป็น "อาจารย์" ที่เป็นกำลังสำคัญให้กับ รวม.ยุติธรรมมาทุกสมัย และเป็นกำลังสำคัญในการพิจารณาร่างกฎหมายในคณะกรรมการอธิการของรัฐบาล จนเป็นที่ชื่นชมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแทบทุกสมัยเช่นกัน

● ขอบใจกับทักษะของรองอธิบดีกรมวิชาการ โกวิท ประวาลพฤกษ์ ที่ว่า "ทำอย่างไรที่จะให้กิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เกิดค่านิยมอย่างแท้จริง รู้จักเป็นผู้จัดการตัวเองอย่างสมเหตุสมผล トラบโดถ้าครูยังสอนแบบให้นักเรียนทำตามจะไม่เกิดการพัฒนาตัวเอง ครูเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูล สนับสนุนให้นักเรียนรู้จักเลือกตัดสินใจด้วยตนเอง เพราะวินัยของตนเองเริ่มจากจุดที่กล่าวนี้"

● ถ้า กษมา ไม่บอก ชาวสำนักงาน ก.พ. ก็อาจจะไม่รู้แน่ชัดว่า บิ๊กบอส...ท่าน สำราญ ดาวรายุทธ์ เป็น "นายกฯ" แล้ว คุณสมาชิกซึ่งเป็นนักศึกษาและบัณฑิตนิติศาสตร์ มสธ. อยู่เกือบแสนสี่หมื่นคน ในตำแหน่งนายกสมาคมนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทั้งนี้เพื่อทำประโยชน์ให้กับสังคมส่วนรวม...รวมพลังกันช่วยมหาวิทยาลัยสนับสนุนการผลิตบัณฑิต มสธ. ที่มีคุณภาพ...และแลกเปลี่ยนสังสรรค์กันระหว่าง ขวานิติฯ มสธ. ทุกวันที่ 19 ก.พ. ของปี

● ขอยินดีกับ จรูญ เอกอินทร์ ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ พงศ์โพยม วาศภูติ ผอ.กองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ และ อำพน คุณะสวัสดิ์ ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสัมพันธ์ ที่ได้รับรางวัล "นักบริหารงานบุคคลดีเด่นปี 33" จาก "มูลนิธิพันเอก

จินดา ณ สงขลา"

● ผู้ตรวจสำนักนายกรัฐมนตรี คนล่าสุด ที่ค้างการเลือกสรร และแต่งตั้งมาตั้งแต่ ค.ศ. ปีกลาย กว่า จะลงตัวและ "พลิกโฉม" กันเสร็จ ก็ย่างเข้ากลาง ก.พ. 34 โดย จีระศักดิ์ พูนผล รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ แขวงคิวตรงโค้งสุดท้าย เข้าป้ายแล้วละ

● ปลัดทม. วิจิตร ศรีสอ้าน ได้ตั้งและย้ายผอ. ในสังกัดสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยเมื่อกลาง ม.ค.นี้ไปหลายกอง กษมา ขอแสดงความยินดีกับพรรคพวกที่ได้ย้ายและเลื่อนระดับในครั้งนี้ ได้แก่ อัญชลี ศิริรัตน์ ผอ.กองบริการการศึกษา (นักวิชาการศึกษา 8) เป็น ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8) วัฒนา เอกปัดย์ ผอ.กองกลาง (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 8) เป็น ผอ.กองบริการการศึกษา อุตธี ฉวีรัตน์ ผอ.กองวิชาการ เป็น ผอ.กองกลาง จิรณี ตันศิริตวันวงศ์ หัวหน้าฝ่ายวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน เป็น ผอ.กองวิชาการ จันทวิทย์ สุชาติานนท์ หัวหน้าฝ่ายทุนและความร่วมมือกับต่างประเทศ กองวิเทศสัมพันธ์ เลื่อนขึ้นเป็น ผอ.กองวิเทศสัมพันธ์

● เพราะรองเลขาธิการสศช. สุเมธ ตันติเวชกุล ย้ายไปรับตำแหน่งเป็น ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ หรือ กปร. ซึ่งก.พ.กำหนดตำแหน่งให้เป็น รองเลขาธิการสศช. ระดับ 10 เป็นพิเศษอีกตำแหน่ง จึงทำให้รองเลขาธิการฯ ว่างอยู่หนึ่ง ผู้ที่เลื่อนขึ้นมาแทนจึงเป็นคิวของ อานุภาพ สุนอนันต์ ผู้ช่วยเลขาธิการฯ ที่อาวุโสสูงสุด แล้ว ไพโรจน์ สุจินดา ผอ.กองประสานการพัฒนาชนบท ขึ้นเป็นผู้ช่วยฯ ระดับ 9 และผู้เชี่ยวชาญด้านการวางแผน 8 นามว่า กิรศักดิ์ จันท์จรัสวัฒน์ ขึ้นเป็นผอ.แทน

● ผู้ช่วยเลขาธิการสศช. อีกท่าน ชรรมภ์ การพิศิษฐ์ จะเลื่อนขึ้นเป็น "เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 10" เพื่อปฏิบัติงานในฐานะที่ปรึกษา

ด้านการวางแผน ซึ่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการ ที่ต้องมีการประเมินผลงานทางวิชาการ และเป็นตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงคนแรกของ สศช.

● หลังวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 34 ผู้ที่โยกคิดเป็นที่สุด เห็นจะเป็น ท่านรองปลัดมท. เจริญจิตต์ ณ สงขลา ซึ่งจะเกษียณอายุในปลายก.ย.ได้เลื่อนขึ้นมาเป็นหมายเลข 1 ของกระทรวงมหาดไทย และยังได้ปฏิบัติหน้าที่รมว.มท. อีก 2 สัปดาห์ด้วย ทั้ง ๆ ที่ก่อนหน้าที่ท่านปรารถนาจะลาออกจากราชการด้วยปัญหาเกี่ยวกับ "ตา" ที่พร่ามัว แต่ก็หายดีขึ้นเป็นลำดับแล้ว รองปลัดฯ ที่ว่าง นิวัฒน์ พิบูลย์ รองอธิบดีกรมการปกครองเลื่อนขึ้นมาเคียงอาวุโสในฐานะรองปลัดฯ ฝ่ายความมั่นคงแล้วเปลี่ยนความรับผิดชอบให้ รองปลัดฯ ชำนาญ พงณา ไปรับผิดชอบฝ่ายปกครอง เป็นรองฯ หนึ่ง ที่คว่ำตำแหน่งปลายปีนี้มีเหมือนกัน

● ที่กระทรวงต้นทูกวาง มหิตล อินทรานุกร ก้าวขึ้นเป็นปลัดกระทรวงด้วยวัยไม่ถึง 54 ทำให้ รุ่งโรจน์ ศรีประเสริฐสุข รองอธิบดีกรมการbinพาณิชย์เลื่อนมาเป็นรองปลัดฯ ด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม รับงานโพรเจ็คใหญ่ ๆ แทน

● ตำแหน่งข้าราชการประจำสามารถดำรงตำแหน่งการเมืองได้ บรรดา รมต.ทั้งหลายจึงพร้อมพร้อมไปด้วย ซี 11 และ ซี 10 กันพอได้ทักถูก ได้แก่ สง่าสรรพศรี รมว.วพ. สมชัย วุฒิปรีชา รมช.ศธ. ม.ร.ว.-เกษมสโสมสร เกษมศรี รมต.นร. (และได้ลาออกในทันทีจากตำแหน่งปลัด กต.) สายสุรี จุติกุล รมต.นร. โฆษิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ รมช.กษ. และ น.พ.อรอดสิทธิ์ เวชชาชีวะ รมช.สธ.

● ตำแหน่งหลักสำคัญ ๆ ในทำเนียบรัฐบาลก็ล้วนอยู่บนแกนของข้าราชการประจำ ในการทำหน้าที่การเมืองทั้งนั้น ไม่ว่าจะเป็น สอพร กวิตานนท์ รองเลขาธิการบีไอไอ เป็นเลขาธิการนายกรัฐมนตรี วิทย์ รายนานนท์ เอกอัครราชทูตประจำกระทรวง เป็นรองเลขาธิการฯ ฝ่ายการเมือง ประจำตัวนายกรัฐมนตรี ในฐานะที่เป็นผู้โต้แย้งกับบัญชาเก่าสมัยอยู่วอชิงตันด้วยกัน

● สามรองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง ซึ่งเป็นเลขานุการของรองนายกรัฐมนตรี ก็เป็นข้าราชการประจำผู้โต้แย้งกับบัญชาเก่าคุณ ๆ หน้าทั้งนั้น มี ดร.บุญญฤทธิ์ นิงสานนท์ ผอ.กองวางแผนส่วนรวมสภาพัฒน์ฯ จริยา เจียมวิจิตร นิตกร 8 เลขานุการคณะกรรมการร่างกฎหมาย แห่งกฤษฎีกา และ พต.ท.-วัชรพล ประสานราชกิจ แห่งกองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด กรมตำรวจ อดีตผู้ช่วยนายเวร อ.ตร.เก่า ก็มาประจำในทำเนียบรัฐบาลด้วย

● ฉบับหน้า กษมา จะติดตามใครเป็นใครที่ได้ครอบตำแหน่งเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการรัฐมนตรี และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองควบคู่กันไปมาให้ทราบ

● ก่อนจบฉบับนี้ขอฝากศัพท์แล้ว สาถลนิยมที่เป็นประโยชน์แก่ท่านทั้งหลาย ถึงคำว่า 'Political Maturity' แปลง่าย ๆ ก็คือ "ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งทางด้านการเมือง จนทำให้มีความรอบคอบและสุ่มคัมภีระภาพที่จะปฏิบัติงานทางการเมืองอย่างถูกต้อง" เพื่อนข้าราชการทั้งหลายก็ต้องมีไว้ด้วยนะคะ...เป็นยาอายุ (ราชการ)วัฒนะทีเดียว ●



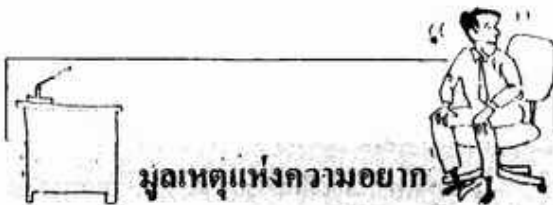
เมื่อคุณพบ บาลด มอ อาก ารคน ไซ้
"ผมมักจะได้ยินเสียงลึกลับ บอกไม่ได้ว่าเสียงใคร และดังมาจากที่ไหน"
"ส่วนมากจะได้ยินตอนไหนคะ"
"ตอนผมรับ โทรศัพท์"

ให้ผมถึงมือใจ



פק: ลพวงนอก เป็นใหญ่เป็นโต

ธานินทร์ ลียากาศ



มูเหตุแห่งความอยาก

แน่นอน ผมก็เหมือนคนทำงานในองค์กรทั่ว ๆ ไปที่ย่อมต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และผมก็ไม่ใช่ประเภทจิตนิยม ที่จะถือได้ว่าทำงานที่พอใจย่อมจะมีความสุข และนั่นคือ การประสบความสำเร็จแล้ว

ใช่ ผมยังติดข้องอยู่กับสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรืออะไรที่ชัดเจนกว่านั้น "ความสำเร็จ" สำหรับผมจึงหมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ๆ การได้เป็นหัวหน้าใหญ่ขึ้น ๆ ซึ่งหมายถึง ผลตอบแทนที่เพิ่มพูนมากขึ้น ๆ ...จากรายได้โดยตรง และในบางกรณี ยังมีรายได้อื่นเป็นผลพวงของตำแหน่ง ทั้งที่ขอบธรรมเช่น เบี้ยเลี้ยง เบี้ยประชุม โบนัส สวัสดิการรูปแบบต่าง ๆ และที่ไม่ขอบธรรมก็ได้แก่ ประเภทตามน้ำ ทวนน้ำทั้งหลายแหล่ ซึ่งประเภทหลังนี้ป่วยการจะนึกไปถึง เพราะผมยังไม่

จำเป็นจะต้องไผ่หาถึงขนาดนั้น และแม้จะจำเป็น ก็คงไม่หาเรื่องลำบากใจมาใส่ตัวด้วยรายได้ประเภทนั้น

หันมาหารายได้ที่ขอบธรรมดีกว่า แม้ว่าจำนวนจะไม่ทำให้ผมภาคภูมิใจได้มากเท่าไร แต่อย่างน้อยการได้เป็น "ใหญ่" ก็เป็นผลตอบแทนทางใจ ให้รู้สึก ผ่องแผ้ว ได้รับการนับหน้าถือตา ได้นั่งทำงานในห้องเฉพาะ หรือที่ไม่มีห้อง ก็อาจจะมียกส่วนตัว มีมุมเป็นสัดส่วน เป็น "โต๊ะหลัง ๆ" ให้ชาวโลกที่ผ่านไปมาได้รู้ว่าใครเป็นใคร มีคนเรียก "หัวหน้า" บ้าง "ท่าน" บ้าง มี "ลูกน้อง" ให้ใช้สอย อะไรที่ง่ายเกินไปก็ปล่อย "เด็ก ๆ" ทำเพราะเวลาของผมมีค่า แต่ไม่ได้แปลว่า ผมสงวนไว้สำหรับอะไรที่ยาก ๆ หรือ ก็คงต้องปล่อยให้ "เด็ก ๆ" เขาทำอีกนั่นแหละ ผมเป็นผู้บริหาร เขาบอกว่า ต้องกำหนดนโยบาย และใช้คนให้เป็น

ผมเริ่มลำบากใจ ว่าอะไรคือนโยบาย และใช้คนอย่างไรจึงจะเรียกว่าใช้คน และถ้าผมปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าการเสียหาย ผมจะใช้เวลาของผม

ทำอะไร...รับแขก ออกสังคม รับเชิญไปที่โน่นที่นี้ สร้างเครือข่าย “เจ้าจะแจ๊ะ” ไปวัน ๆ...คงสบายดี แต่ไม่นานจะถูกต้อง ยังไม่รู้เหมือนกันว่า ที่ถูกต้องควรจะเป็นอย่างไร แต่ที่รู้ ๆ คือ ผมยังอยากเป็นหัวหน้า แม้ว่า จะเริ่มลำบากใจ

แล้วทำอย่างไรจึงจะได้เป็น เพราะไม่ใช่จะเป็นกันได้ทุกคน แม้ว่าทุกคนจะคิดว่าตัวเองเป็นได้

จึงเป็นเรื่องที่น่าเหนื่อยหน่ายไม่น้อย ที่จะต้องใช้ศิลปะมากมายในการไต่เต้าขึ้น “บันไดคารา” ไปแต่ละขั้น...ศิลปะที่นอกเหนือไปจากการแสดงความสามารถในงานให้เป็นที่ประจักษ์ ซึ่งอาจจะได้แก่ การหาพวกพ้องไว้เป็นแรงสนับสนุน การประจบสอพลอเอาอกเอาใจ การให้เห็นหน้า จนถึงการสร้างความคิดเห็นลักษณะต่าง ๆ ต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

ผมคงทำใจลำบาก และการทำตัวให้มี “ศิลปะ” อย่างนั้นคงยิ่งยากกว่า



บทาประเภทของการเป็นใหญ่เป็นโต

ใครไม่รู้บอกว่า องค์ประกอบแห่งความสำเร็จไม่ได้มีเพียง “ความสามารถ” เท่านั้น แต่ยังต้องรวม “โอกาส” เข้าไปด้วย

ผู้ใดมีทั้ง 2 องค์ประกอบ ก็แน่นอนว่า อนาคตรุ่งไม่หยุด จุดไม่อยู่

อย่างไรก็ตาม หากมีความสามารถอย่างเดียว ก็อาจประสบความสำเร็จได้ แต่คงต้องเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษในการพิสูจน์ตนเอง

ทำนองเดียวกัน ผู้ที่ไม่ค่อยจะมีความสามารถ แต่โอกาสดี เพราะ “อุ้มบุญ” มาเกิด พรุ่งพร้อมทั้งฐานะชาติตระกูล ก็ดูเหมือนจะประสบความสำเร็จไปครึ่งหนึ่งแล้ว ไม่เหลือของจนเกินไป ก็มีสิทธิ์เป็นใหญ่เป็นโตได้โดยไม่ยาก (แม้เจ้าตัวจะไม่อยาก) อย่างนี้ต้องปล่อยเขาไป แล้วปล่อยเสีย

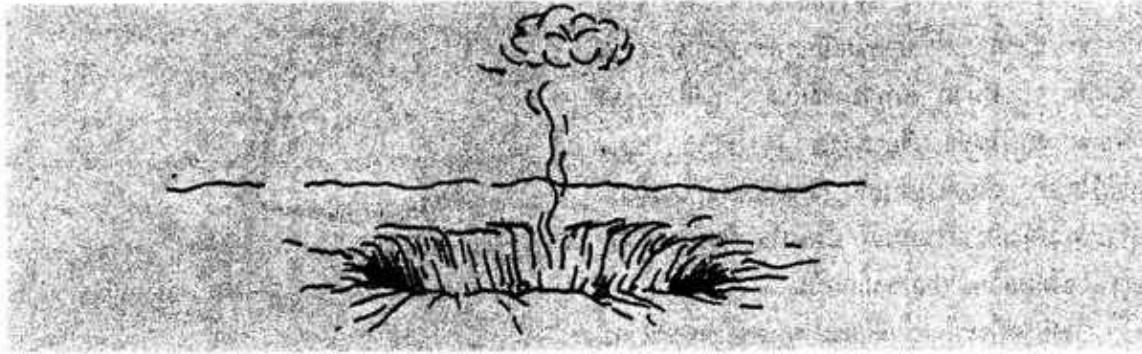
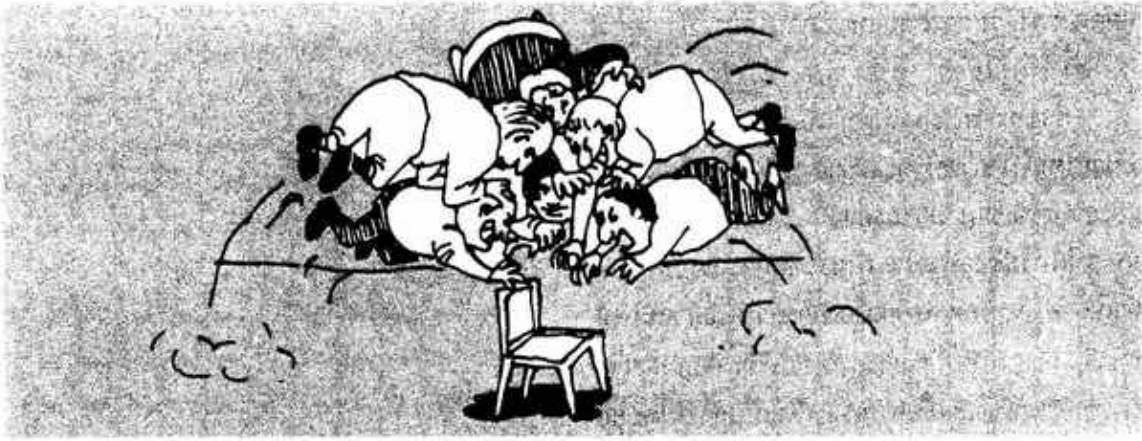
เช่นเดียวกับพวกที่ “บุญหล่นใส่” ความสามารถวารสารข้าราชการ 32

“
ไม่ค่อยแน่ใจว่า อุดมการณ์
จะคงความร้อนแรง
ได้นาน สักเพียงใด
ถ้าจะต้องทำ ไปเรื่อย ๆ
โดยไม่ได้รับการ ตอบแทน
ที่มีความหมาย เท่าที่ควร
ในขณะที่คนอื่น ซึ่งอาจจะ
ไม่ได้อุทิศตัว สักเท่าไร
แข่งผ่านหน้าไปที่ละคน
”

ไม่มาก ทุนเดิมที่จะช่วยเสริมแต่ก็ไม่มี แต่กลับได้ดิบ-
ได้ดี ด้วยความบังเอิญด้วยสถานการณ์พาไป ก็พบได้
บ่อย ๆ จำเป็นจะต้องปลงด้วยเหมือนกัน

ส่วนที่แพร่หลายอีกประเภทคือกลุ่ม “แสงบุญ”
ความสามารถในงานจะมีหรือไม่มีก็แล้วแต่ บุคคล
ประเภทนี้จะไม่เน้นย้ำเท่าไร พฤติกรรมที่แสดงออก
สะท้อนถึงความเชื่อว่า การแสดงความสามารถไม่
อาจเอื้ออำนวยให้ประสบความสำเร็จ ได้ดีเท่าการมี
โอกาสดี ๆ จึงพยายามทุกวิถีทาง ลงทุนทุกรูปแบบ
เพื่อสร้างโอกาสให้แก่ตัวเอง เหนื่อยหนักพอ ๆ กับ
ประเภทที่ต้องใช้ความสามารถเพียงอย่างเดียว
เหมือนกัน

ความสามารถเป็นสิ่งที่ต้องสั่งสมมายาวนาน
พอสมควร จากการศึกษา จากประสบการณ์เรื่อยไป
จนถึงพรสวรรค์ หรือ “กิ่น” ที่มีมาตั้งแต่เกิด ดังนั้น
จะน่าเสียดายสักเพียงใด ถ้าผู้ที่มีความสามารถถูก
ละเลย เพิกเฉย ไม่ได้แสดงความสามารถเท่าที่ควร
เพียงเพราะขาด “โอกาส” อันเนื่องมาจากถูกช่วงชิงไป
โดยผู้ “แสงบุญ” และขณะเดียวกันฝ่ายที่ “เก่งแต่ไม่



เซง" ก็ไม่ยอมแสวงหาอะไรเลยเสียด้วย ได้แต่ "รอบุญ" ที่อาจจะไม่มีวันมา

ด้วยเหตุนี้ เมื่อผมสำคัญตัวเองว่า มีความสามารถกับเขาเหมือนกัน และยังมีความทะเยอทะยาน ต้องการเป็นเจ้าของคนไหนคน ก็คงต้องดิ้นรนพอสมควร กระมัง เพราะถ้าจะประพัตติตนเป็นคนทำงานเพื่องานอย่างเดียว ผมก็ไม่ค่อยแน่ใจว่า อุดมการณ์อย่างนั้น จะคงความร่อนแรงโดยไม่โรยราได้นานสักเพียงใด ถ้าจะต้องทำไปเรื่อย ๆ โดยไม่ได้รับการตอบแทนที่มีความหมายเท่าที่ควร ในขณะที่คนอื่นซึ่งอาจจะไม่ได้อุทิศตัวสักเท่าไร แข่งผ่านหน้าไปที่ละคนสองคน

ผมลำบากใจขึ้นมาอีกแล้ว ที่จะต้องทำตัวเหมือนมีเล่ห์กล เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตัวเอง ผมใช้คำนี้ที่ไร ต้องได้รับการโต้แย้งกลับมาทุกทีว่า นี่ไม่ใช่เรื่องของ "เล่ห์กล" เป็นเพียง "กลวิธี" ที่จะเปลี่ยนคำจำกัดความของตัวเองผมจาก 'GOOD' เป็น 'SMART' เท่านั้น

ทำอย่างไรจึงจะอยู่ในสายตา



ประการแรก เริ่มที่งานหลักของเรา ต้องแน่ใจว่าทำได้สำเร็จเรียบร้อย ภายในกำหนดเวลา และงบประมาณที่ตั้งไว้ ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามที่คาดหวัง

เพื่อเป็นการป้องกันโรค "เข้าข้างตัวเอง" พึงระลึกไว้เสมอว่า "ดีพอแล้ว" แปลว่า "ยังดีไม่พอ" ความเป็นเลิศ เริ่มต้นด้วยการตั้งเป้าหมายไว้ในระดับ "ดีที่สุด" นอกจากนั้นที่ท่องบ่นกันแพร่หลายว่า "ได้พยายามอย่างดีที่สุดแล้ว" ก็จงเก็บไว้เป็นคาถาปลอบใจตัวเองแก่โรคซึมเศร้า อย่าได้นำไปใช้เป็นเหตุผลในการเรียกร้องความเห็นใจจากผู้อื่น ยิ่งการทักท้วงว่า ความพยายามของตนควรได้รับการสนองตอบ ก็ยิ่งไปกันใหญ่ เพราะผลที่ออกมาต่างหาก คือสิ่งบ่งชี้ว่า

บุคคลควรได้รับการตอบแทนสถานใด...”...ยังอุตสาห
ทำได้ขนาดนี้เชียว” หรือ “โอ...“ทำได้แค่นี้เอง”

ประการที่สอง เปิดหู เปิดตา รับรู้ ดูโลกว่า
หน่วยไหน ฝ่ายใดทำอะไรบ้าง มีโครงการใดสำคัญ
และงานของเราสามารถรองรับ สนับสนุนโครงการ
นั้นๆ ได้หรือไม่อย่างไร เพิ่มระดับการเกี่ยวพันบ้าง
ถ้าเป็นไปได้ หรือหากเกี่ยวข้องอยู่แล้ว เพิ่มน้ำหนักให้
มากขึ้น ถึงระดับที่สามารถกล่าวได้ว่า ความสำเร็จ
ของเขาส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากเรา ก็จะเป็นการดีไม่น้อย

แต่พึงระลึกว่า การจงใจเกี่ยวข้องเกินพอดี แทน
ที่จะมีความหมาย กลับกลายเป็นผู้สร้างความยุ่งวายเป็น
ผู้ที่นำเบื้อหนาย ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่ประกาศ
ด้วยความภูมิใจว่า “เรื่องของเขา เราไม่เกี่ยว” ก็คง
ไม่มีผู้ใดไปเกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน ทศนคติดังกล่าวเสมือน
การปิดกั้นตัวเองไว้ในมุมอับ บังคับโลกทัศน์ให้จำกัด
อยู่เพียงโลกส่วนตัวของคุณเท่านั้น

คงยากที่จะบอกว่ามีเส้นแบ่งอยู่ตรงไหนระหว่าง
“เรื่องของเขาที่เราไม่ควรเกี่ยว” และ “เรื่องของเขา
ที่เราจำเป็นต้องรับรู้ โดยจะไม่เป็นการสอดรู้” มีเส้น
แบ่งอยู่ที่ใดที่หนึ่ง ซึ่งคงต้องอาศัยความสามารถของ
แต่ละคนในการวิเคราะห์ความพอเหมาะพอดีดังกล่าว

ประการที่สาม เปิดตัวเองไปสู่แวดวงอื่น จะโดย
การเป็นกรรมการสำหรับงานเฉพาะกิจ การร่วมกิจ
กรรมกีฬา การเป็นที่ปรึกษาของโครงการพิเศษ หรือ
อะไรก็ได้ที่จะทำให้ความสามารถฉลาดปราดเปรียว
ของเราเป็นที่ประจักษ์มากยิ่งขึ้น ไม่เพียงเฉพาะ
ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเท่านั้นที่รับรู้เพราะ วันใด
ที่ผู้บังคับบัญชาไม่อยาก หรือไม่ยอมรับรู้ขึ้นมา จะได้
ไม่ “เจตตาย” ณ ที่ตั้ง ยังมีที่อื่นให้เติบโต มีผู้อื่นที่
พร้อมจะสนับสนุน และหากได้รับความไม่เป็นธรรม
จากผู้บังคับบัญชา ก็อาจจะมีการพร้อมจะวิพากษ์-
วิจารณ์ ตั้งข้อสังเกตจนถึงคัดค้าน

แต่ถ้าหากจะจินตนิมิตถึงขนาด “ทำดีไปเกิดจะ
เกิดผล ผู้คนไม่รู้ แต่สวรรค์ย่อมเข้าใจ” ก็แล้วไปไม่
ว่ากัน



ประการที่สี่ ในการทำตัวให้ “เข้าตานาย” ก็คือ
การสร้าง “งานข้าง” หรือ เสนอตัวรับผิดชอบ “โครง
การยักษ์” ซึ่ง...แน่นอน...มักจะยุ่งยาก เสี่ยงต่อการล้ม-

“ตีฆ้อง” เป็นหลัก งานประจำเป็นรอง เพราะคนตีมีโอกาส “เข้าตานาย” ผู้เป็น “นาย” ก็หลงไหล ในเสียงสะท้อนที่ก้องกังวาน ไปด้วยคำเยินยอ

เหลว่ง่ายต่อการผิดพลาด แต่หากดำเนินการได้ตลอดรอดฝั่ง ผลที่ได้ก็คุ้มที่จะเสี่ยง ในที่นี้หมายถึง ผลในด้าน การประชาสัมพันธ์ การประกาศการดำรงคงอยู่ของบุคคล หรือหน่วยงาน ไม่ให้ถูกลืมเลือนไปเสีย เพราะฆ้องตี ถ้าไม่ตีก็ไม่ดัง จะปล่อยห้อยไว้เฉยๆ เหมือนการจำกัดตัวเองอยู่เฉพาะภารกิจประจำ แม้จะสำคัญ แต่หากจำเจ การรับรู้และตระหนักในความสำคัญ ก็อาจจะเฉื่อยชาไปได้ ตรงกันข้าม ผู้ที่ปฏิบัติงานไปเรื่อย ๆ ภารกิจไม่สำคัญเท่าไร ผลงานไม่มีอะไรโดดเด่นมากนัก แต่กลับได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษเพียงเพราะการ “เล่นกับข้าง” สักเชิงอกหนึ่ง ในฤดูกาลประเมิน งานที่แหวกออกไปจาก “รูทีน” ดังกล่าว และยังเป็นงานที่จะทำให้ “นายได้หน้าได้ตา” ได้รับคำสรรเสริญเยินยอจากคนทั่วไป ก็ยิ่งทำให้งานนั้นติดหูติดตาตรึงใจได้ตึ๊ง

ผลดีมีให้เห็นเช่นนี้ ในบางที่จึงใส่ใจที่จะ “ตีฆ้อง” เป็นหลัก การทำงานประจำเป็นเรื่องรองเพลิดเพลินกันทั้งหน่วยงาน เพราะคนตีมีโอกาส “เข้าตานาย” ผู้เป็น “นาย” ก็หลงไหลในเสียงสะท้อนกลับที่ก้องกังวานไปด้วยคำเยินยอ

อย่างไรก็ตาม หากหัวหน้าหน่วยงานมีสติพอที่จะพิจารณาได้ว่า ความคุ้มค่าของตัวงานมีน้ำหนักน้อยกว่าผลในการสร้าง “ความดัง” ส่วนบุคคล “นักตีฆ้อง” ก็อาจตกอยู่ในอันตรายได้ ดังได้กล่าวมาแล้วว่า เล่นกับ “ข้าง” เล่นไม่ถ่วง หากเล่นไม่ดี แทนที่จะ

“เข้าตา” ก็กลายเป็นการ “ตำตาดำใจ” ให้จดจำได้ไม่รู้ลืมเช่นกัน

ดังนั้น “งานข้าง” ที่จะให้ผลเป็นบวก น่าจะต้องคำนึงถึงผลโดยตรงของงานเป็นเบื้องต้นว่า ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างไร ความสามารถของตนเองมีแค่ไหน ทักษะและความเหมาะสมอื่น ๆ เอื้ออำนวยเพียงใด

4. ประการนี้ก็คงเพียงพอสำหรับคนอย่างผมที่ลำบากใจได้เรื่อย ๆ การทำตัวให้เข้าตามากกว่านี้จนถึงขั้น “วิ่งเต้น” “เล่นการเมือง” “เสนอนหน้า” หรือ “สอพลอ” ก็คงจะรับไม่ไหว



ความได้เปรียบเสียเปรียบขั้นพื้นฐาน

ผมจะปรับลีลาการทำงานของผมให้อยู่ในความสนใจของผู้บังคับบัญชาได้หรือไม่ ผมเองก็ยังไม่แน่ใจ แต่แม้กระนั้น ผมก็ยังได้รับคำแนะนำให้สำรวจตัวเองและสภาพแวดล้อมอีกทางหนึ่ง เพื่อหาความเป็นไปได้ในการจะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่เป็นโตในภาคหน้า ได้แก่

1. ผมอาวุโสแค่ไหน

อาวุโสในที่นี้ อาจหมายถึง ลำดับขั้นเงินเดือน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับนั้น หรือในหน่วยงานนั้น จนถึงอายุของบุคคล สุดแต่แต่ว่าต้องการจะเปรียบเทียบกับใครกับใคร และมีอะไรให้เทียบกันบ้างในเรื่องอาวุโส

การใช้เกณฑ์อาวุโสเป็นหลัก ได้รับความนิยมนมากเป็นพิเศษในหมู่ผู้บริหารที่นิยมใช้วิธีการบริหารอย่างง่าย ไม่ต้องคิดอะไรมาก ผู้บริหารที่ไม่ค่อยกล้าตัดสินใจเพราะหวั่นเกรงผลกระทบ ไม่ต้องการสร้าง ความกดดัน รวมทั้งประเภทขี้เกรงใจ ไม่สามารถทำร้ายจิตใจใครได้ ตลอดจนผู้ที่ถือหลัก “ปลอดภัยไว้ก่อน”

ทั้งนี้เพราะ อาวุโสมีความแน่ชัด แม่ว่ายังอาจไม่ลงรอยกันได้ในเรื่องการใช้อาวุโสประเภทไหนมา



การตอบแทน
ไม่ได้เป็นไปตามงาน
แต่เป็นไปตามคิว
ผลคือ สมองไหล
เพราะคนเก่งไม่ทนรอต่อคิว
โดยเฉพาะถ้าหัวหน้ามีแต่
ผู้อาวุโสที่ไม่ประสีประสา

เป็นเกณฑ์ อย่างไรก็ตาม เมื่อใดที่ตกลงกันได้ว่าจะเปรียบเทียบกันด้วยอาวุโสด้านใด เมื่อนั้นก็จะมีข้อโต้แย้งใด ๆ อีก และหากตั้งไปแล้วไม่เหมาะสมอย่างไร อย่างน้อยก็มีความเหมาะสมอยู่ประการหนึ่งที่ทุกคนต้องยอมรับ คือ ผู้ที่อาวุโสที่สุด (จึงต้องให้โอกาสก่อนผู้อื่น)

ตรงกันข้าม การแต่งตั้งที่ไม่เป็นไปตามอาวุโสจำเป็นต้องชี้แจงแถลงหลักการและเหตุผลมากมาย

เพื่อให้ยอมรับโดยทั่วกันได้ ย่อมไม่เหมาะสำหรับผู้บริหารที่ไม่มีหลักการ ไม่มีเวลาสนใจรายละเอียด และไม่ชอบอะไรยาก ๆ ที่รังแต่จะนำความลำบากใจมาให้

ผมอาวุโสแค่ไหน ก็ยังไม่แน่ใจนัก เพราะยังไม่ได้วิเคราะห์แน่นอนลงไป ว่าใครคือผู้ที่ผมจะต้องเปรียบเทียบด้วย แต่ที่ผมแน่ใจก็คือ อาวุโสเป็นการบั่นทอนกำลังใจของคนทำงาน จริงอยู่สิ่งนี้เป็นองค์ประกอบประการหนึ่งของระบบคุณธรรม แต่นั่นหมายถึงว่า เมื่อบุคคลเก่งกล้าสามารถทัดเทียมกัน ก็จะมีเรื่องของอาวุโสเป็นเงื่อนไขชี้ขาด ในทางปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาจำนวนมากก็จะอ้างกันว่า จะใช้เกณฑ์ใดก็ไม่สามารถวินิจฉัยให้เป็นที่น่าพอใจทั่วกันได้ อาวุโสจึงน่าจะเป็นความชอบธรรมที่สุด ข้ออ้างลักษณะนี้พบได้ทั่วไป ในหมู่ผู้บังคับบัญชาที่ "ขี้เกียจ" จะคิดหาหลักเกณฑ์อื่น และการยืนยันหลักเกณฑ์นั้น ๆ ให้โต้แย้งไม่ได้ ยิ่งยากกว่า จึงหันไปหาวิธีการง่าย ๆ คือ การใช้อาวุโส

อาวุโสเหนืออื่นใด เท่ากับเป็นการประกาศศิวไว้ล่วงหน้าเลยว่า คุณไม่มีทางเร็วกว่าคนที่ "แก่วัด"

กว่าคุณ ไม่ว่าคุณจะทำหน้าที่งานและเขาจะเจ็ดยะแจะแคไหน ไม่ว่าคุณจะทำหลักแหลมและเขาจะ “ซื่อป้อ” เพียงใด ไม่ว่าคุณจะทำจริงจัง และเขาจะ “หม่อมแน่น” อย่างไร

อาวุโสเหนืออื่นใด จึงไม่ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันกันสร้างผลงาน เพราะ การตอบแทนไม่ได้ เป็นไปตามงาน แต่เป็นไปตามคิว และ ผลในระยะยาวคือ สมองไหล เพราะคนเก่งไม่ทนรอต่อคิว โดยเฉพาะถ้าหัวหน้ามีแต่ผู้อาวุโสที่ไม่ประสีประสา

แต่หากจะไม่สนใจเรื่องความก้าวหน้า จะหวังเพียงการได้สนุกกับการทำงาน ก็คงจะหวังยากอีกเช่นกัน เพราะผู้บังคับบัญชาคือ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานสนุกหรือไม่ บางคนบอกว่า ความสุขขึ้นอยู่กับเรา ต้องเริ่มที่ตัวเองก่อน ผมคงต้องแย้งว่า ถ้างานของเราไม่เกี่ยวข้องกับสายการบังคับบัญชา ก็คงจะถูกต้องที่ทุกอย่างขึ้นอยู่กับตัวเรา แต่เมื่อใดที่ต้องมีการเห็นชอบ สนับสนุน สั่งการ โดยผู้มีอำนาจ เมื่อนั้นคงไม่สนุก ถ้าผู้ที่เหนือกว่าไม่สนับสนุน ไม่เอาใจใส่ ไม่คาดหวัง ไม่สนใจ ไม่เข้าใจ จนถึงไม่จริงใจ

ยังพอมีทางออก คือ ไม่ต้องสนใจใครก็ตามที่ไม่ได้พูดภาษาเดียวกับเรา แม้จะเป็นนายที่อยู่เหนือกว่า เพราะยังมีผู้ที่อยู่เหนือกว่านายที่อาจจะสื่อสารกันได้ อย่างไรก็ตามเราอาจจะผ่านเลย หรือเพิกเฉยผู้ที่พูดต่างภาษากับเราได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ถ้ามองขึ้นไป พบคนแปลกหน้ามากกว่า 1 คน เรียงกันอยู่ในสายการบังคับบัญชามากกว่า 1 ระดับ เห็นจะแน่ใจได้ว่า เราแปลกที่อยู่เสียแล้ว

2. ผมอยู่ในตำแหน่งปัจจุบันนานเท่าไร

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอาจจะถือเป็นคุณและโทษได้พอกัน ในที่นี้เราจะตัดประเด็นเรื่องการเปรียบเทียบอาวุโสออกไป การอยู่ในตำแหน่งได้ไม่นาน บางกรณีอาจพิจารณาได้ว่า อ่อนประสบการณ์ในงานนั้น ควรจะปล่อยให้อยู่ในตำแหน่งเดิมต่อไปอีกสักระยะ

ส่วนการอยู่ในตำแหน่งได้นานเกินไป ก็อาจถูกตีความว่า ด้อยประสบการณ์ในงานด้านอื่น ควรจะ

สลับเปลี่ยนให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดิมก่อน เพื่อให้ “รู้งาน” มากขึ้น และในกรณีที่ผู้บริหารเปลี่ยนไปหลายคน ในขณะที่ตำแหน่งของเราไม่เคยเปลี่ยน อาจจะกลายเป็นข้อสังเกตว่า “เขินไม่ไหว” หรืออย่างไร จึงไม่ได้เคลื่อนย้ายไปที่ไหน ฉะนั้น จึงควรจะรอดูไปก่อน เป็นต้น

ผมเชื่อว่าชาญชาญงานในหน้าที่จนหาใครเทียบเทียมไม่ได้หรือเปล่า ผมได้รับการเตือนว่า ถ้าเป็นเช่นนั้น ผมอาจจะอยู่ในสถานะลำบาก เพราะจะกลายเป็นว่า ผมเหมาะสมที่จะอยู่ตรงนั้นไปชั่ววันจันทร์ เนื่องจากไม่มีใครที่จะเหมาะไปกว่าผมอีกแล้ว

ความสามารถในระดับที่ “ใครขาดไม่ได้” จะกลายเป็นเวรเป็นกรรมไปด้วยประการฉะนี้ เพราะผู้บริหารไม่น้อยคำนึงถึงความสะดวกสบายเฉพาะหน้าที่สามารถ “ปล่อยเขาได้” ไม่ต้องเป็นกังวลกับงานนั้น จึงปล่อยให้ยอมกังวลกับอนาคตของผู้ที่ตนใช้สอยได้ด้วย ไหนจะต้องหา “ที่ลง” ให้ “คนเก่ง” ไหนจะต้องหา “คนเก่งคนใหม่” มาแทน ซึ่งยังแน่ใจไม่ได้ว่าจะเก่งเท่าคนเดิมหรือเปล่า ล้วนเป็นภาระทั้งสิ้น สำหรับนักบริหารปรารถนา “ขอสบายไปวัน ๆ”

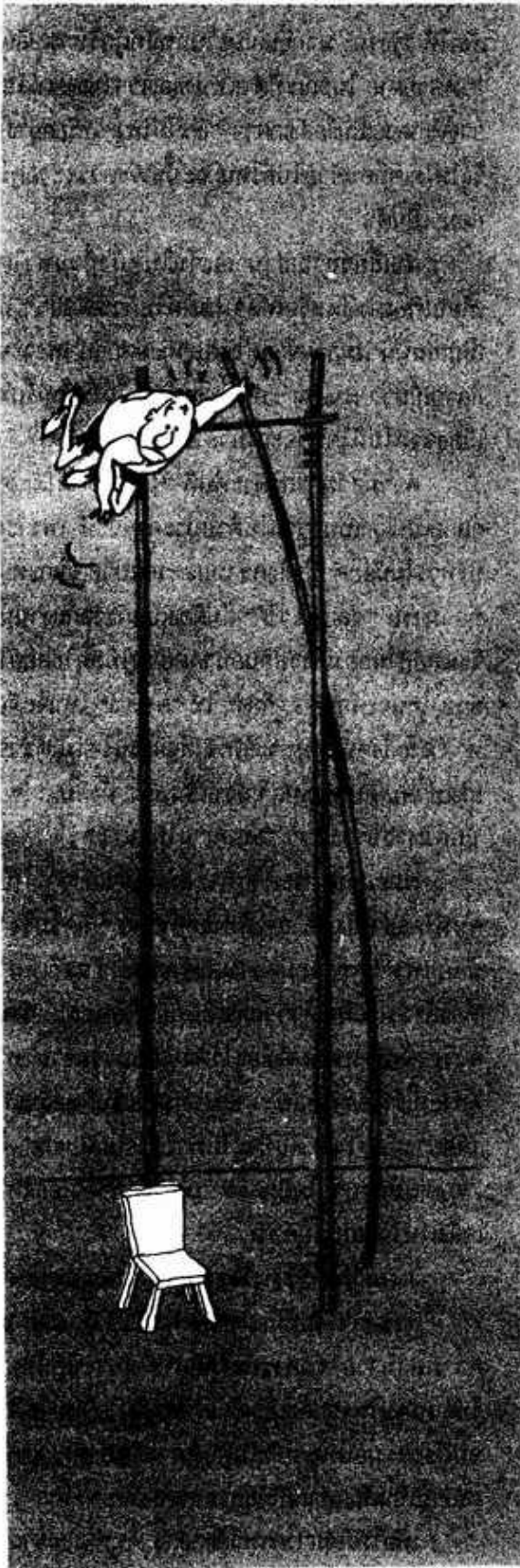
ผมออกจะกระดากที่จะสมมติตัวเองว่า เป็นคนที่ใครขาดไม่ได้ แต่เพียงแค่คิดเล่น ๆ ก็ครีမ်ใจไม่น้อย เพราะดูท่าจะมีความสำคัญไม่เบา แต่ก็เห็นจะต้องสังวรไว้เสียแล้วว่าอาจเป็นภัยแก่ตัวเองได้ ดังนั้น ควรจะต้องรำล่อมตัวเองไว้ด้วยเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ช่วยที่เข้าใจงานของเรา และสามารถรับผิดชอบแทนได้อย่างน้อยในระดับที่จะไม่ทำให้งานเสียหาย

ผมลำบากใจอีกครั้ง เมื่อรู้สึกว่าคุณเองชักจะเคลิ้มไปไกลเกินสมควร

3. ผมเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาเพียงใด

ไว้วางใจ ในที่นี้หมายถึง ความเชื่อถือในความรู้ความสามารถ จนกระทั่งให้อิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ควบคุมในรายละเอียด ให้ตัดสินใจในบางเรื่อง จนถึงการมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจสำคัญ ๆ แทน เหล่านี้เป็นสัญญาณที่ดีของอนาคตอันยาวไกล

เพื่อให้เกิดภาวการณ์ดังกล่าว คนทำงานจำนวน



มาก จึงรู้สึกจำเป็นต้อง “คิดให้เหมือน” หรือพยายาม “หยิ่งใจ” ผู้บังคับบัญชาอย่างสุดความสามารถเพื่อให้ได้มาซึ่งความไว้วางใจ โดยเฉพาะถ้าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลประเภทยึดถือเหตุผลของตนเองเป็นสำคัญ โศกคดีถ้าเหตุผลของเขาถูกต้อง เหมาะสม แต่...คงต้องลำบากใจอีกตามเคย ถ้ามีนายที่ไร้สาระ และยึดถือตนเองเป็นใหญ่

การไว้วางใจให้มีความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะยังเป็นไปด้วยดี ตราบเท่าที่ผู้บังคับบัญชายังนอนใจได้ว่า ผู้ที่ตนไว้วางใจ จะไม่โดดเด่นเป็นสง่าเกินหน้าเกินตาเกินไป แต่เมื่อใดที่ความสามารถของผู้นั้นเป็นที่ประจักษ์ในวงกว้าง จนมีผลเป็นการลดความสำคัญของตัวผู้บังคับบัญชาเอง เมื่อนั้น ความไว้วางใจที่มีก็จะผันแปรเปลี่ยนไปเป็นความหวั่นไหวหวาดระแวง และแทนการสนับสนุนให้เจริญเติบโต ผู้บังคับบัญชาประเภทนี้ ก็จะเริ่มกระบวนการลดความสำคัญของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการเพิกเฉย ละเลย ไม่มอบหมาย ไม่ให้ออกหน้า ไปจนถึงการจงจวบผลงานเพื่อเอาหน้า

กรณีเช่นนี้ นอกจากจะถือเป็นข้อเตือนใจของฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องท่องไว้ว่า “จงทำดีแต่อย่าเด่นจะเป็นภัย” ฝ่ายผู้บังคับบัญชาก็ควรจะต้องระลึกไว้เช่นกันว่า การเป็นผู้บริหารไม่ได้ง่ายดายถึงขนาดที่ “วัน ๆ ไม่ต้องทำอะไร เพราะได้มอบหมายไปหมดแล้ว”

การใช้คนให้เป็น คือ ศิลปะที่คงไม่สามารถอธิบายให้ชัดเจนเป็นสูตรตายตัวได้ แต่แน่นอนว่าจะต้องไม่ใช่ประเภท “สุดฤทธิ์” ชนิดปล่อยทุกสิ่งทุกอย่าง... “เรื่องนี้ คุณไปคิดมา” หรือ “ปัญหานี้ คุณว่ายังไง (ผมก็เห็นด้วย อย่างที่คุณว่า)” ตลอดกาล ต้องไม่ใช่ประเภทไม่ปล่อยอะไรเลย ชนิดสงวนข้อมูลสร้างความคลุมเครือ ไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจเรื่องราวใดๆ ไม่ให้รับรู้การทำงานของตนและกัน เพราะ “เดี๋ยวจะเก่งเกิน” ซึ่งก็เท่ากับว่า ผู้บังคับบัญชาต้องทำงานคนเดียว รับผิดชอบคนเดียว และมีโอกาสมากที่จะผิดพลาดคนเดียว เพราะคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน “ไม่รู้ไม่เห็น ไม่ทราบ”

ผมได้รับการเน้นย้ำว่า การใช้คนให้เป็นควรจะเลือกใช้คนที่เก่งกว่าเรามาก ๆ เพราะความสำเร็จสูงสุดย่อมจะมาจากมันสมองชั้นเลิศ ไม่ใช่ชั้นรอง ๆ และการที่เราทำให้คนที่เก่งกว่ามาทำงานเพื่อเราได้ ย่อมแสดงถึงความสามารถของเราในฐานะผู้บริหารที่รู้จักการจัดการ

ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่หัวนเกรงผู้ใต้บังคับบัญชาจะแข่งรัศมี เลือกใช้สอยและสนับสนุนคนที่ด้อยกว่า เพราะแน่ใจว่า “ไม่มีอันตราย” ผลก็คือ เป็นการเพิ่มภาระแก่ตนเองในการต้องผลักดันให้งานก้าวหน้า ครั้นไม่เอาใจใส่ ไม่ผลักดัน ก็จะหยุดนิ่งสนิท และนี่ก็คือ อันตรายของการไว้ใจใจ “คนที่ไว้ใจได้ เพราะไม่มีอันตราย” ซึ่งไม่ได้ช่วยเปล่งรัศมี ซ้ำยังทำให้มีดมัวสลัวลงไปเรื่อย ๆ ทั้งนี้รวมถึงผู้บริหารที่ไม่ได้หัวนหวาดอะไร แต่ไม่ได้พิถีพิถันเพียงพอในการหา key persons มาว่าการ key positions ก็มีโอกาสดำรงงาน “ดิ่งตึง” มาร่วมกันสร้างความ “หย่อนยาน ขวนขวาย หย่าแหะ” แก่หน่วยงาน

4. ผู้บังคับบัญชาของผมมีความหมายความสำคัญแค่ไหนในหน่วยงาน

ในโลกของการทำงาน มีหลายองค์ประกอบที่มีส่วนในการพัฒนาของคนเรา องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเห็นจะได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจมีบทบาทเสมือนเป็นครู ทำหน้าที่สอน ชี้แนะ เป็นญาติผู้ใหญ่ให้ความอบอุ่นรับรู้ปัญหา เป็นเพื่อนให้มีความสุข คึกคักในการทำงาน เป็นแรงบันดาลใจ ให้ยึดถือเป็นแบบอย่าง หรือเป็นไม้ประดับพองไม่ไหวเปลา เป็นคู่แข่งคอยชิงดีชิงเด่นลูกน้อง เป็นแรงดันเพื่อแสดงความสามารถเหนือ เป็นอุปสรรค เป็นเครื่องกีดขวาง เป็นได้หลายอย่าง ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลต่อการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา

และในกรณีที่ผมจะเป็นใหญ่เป็นโตต่อไป นอกจากผมจะต้องจัดการตัวเองให้ “ดูดี” ในสายตาผู้ใต้บังคับบัญชา ดังได้กล่าวมาแล้ว การที่ผมจะเป็นตัวเลือกที่มีความหมาย ยังขึ้นอยู่กับความหมาย ความสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาของผมมีอยู่ในหน่วยงานด้วย เพราะ

ไม่พิถีพิถันในการหา KEY PERSONS. มาว่า การ KEY POSITIONS ก็มีโอกาสได้ทีมงาน “ดิ่งตึง” มาร่วมสร้างความ “หย่าแหะ”

เขา คือ ผู้ที่จะทอغب่นชื่อของผม พร้อมทั้งรายงานความสำเร็จ เกียรติคุณความดีต่าง ๆ นานาให้ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปได้รับทราบ (ทั้งนี้ อยู่ภายใต้สมมติฐานว่า ผมมีดีพอที่เขาจะประทับใจ และเขาก็ดีพอที่จะเอาใจใส่สนับสนุนผู้ที่มีผลงานให้เขาประทับใจ)

ถ้าสิ่งที่เขาพูด เป็นสิ่งที่ผู้บริหารฟัง ก็ย่อมจะยังประโยชน์แก่ผู้ที่เขาพูดถึง (นั่นคือ ผม) แต่...อนิจจา... ถ้าคำพูดของเขาไม่มีน้ำหนักใด ๆ และเขาก็ไม่มีอำนาจในตัวเอง ไม่มีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้บริหารเอาใจใส่ให้ความสำคัญ ก็เป็นอันว่า ต้องทำใจให้เป็นอุเบกขา คือ พอใจเท่าที่มี เพราะจะไม่มีวันมีเท่าที่พอใจ

จะเปรียบไป ก็คล้ายกับนักร้องดีที่สังกัดค่ายไม่ดัง ก็อาจดับไปได้ง่าย ๆ แต่นักร้องที่อาจจะไม่ตีมากนัก อาศัยค่ายดัง ปรงแต่งภาพพจน์ให้ดี ก็มีสิทธิ์เป็นซูเปอร์สตาร์ได้ไม่ยาก

ด้วยเหตุนี้ บางหน่วยงานจึงอลหม่านไปด้วยการวิ่งค้นหาเส้นสาย มุ่งจับขี้ผึ้งของหน่วยงาน ตรงไหนเด่นแรง ตรงไหนที่แผ่วเบาเต็มที่

ถึงเวลาแล้วกระมัง ที่ผมจะต้องวิเคราะห์สถานะของตัวเอง สำรจหาแรงหนุน วัตถุประสงค์ด้านรอบด้าน ผมเริ่มรู้สึกเหนื่อยหน่าย แค่เพียงคิดถึงการวิ่งเต้นและการสังกัดค่าย



ศักยภาพ : คำตอบที่ชอบธรรม

โหนจะต้องทำตัวให้เข้าตานาย โหนจะต้องอาศัยความได้เปรียบเสียเปรียบขั้นพื้นฐานมาช่วยกำหนดความเป็นไปได้ในการจะได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ผมจะต้องทำอะไรอีกแค่โหนหนอ ทั้ง ๆ ที่โดยหลักการ การจะแต่งตั้งใครสักคนเป็นหัวหน้า ไม่ว่าจะต้องพิจารณาอะไรมากไปกว่าศักยภาพของบุคคลนั้น ๆ ก็จะเป็นหัวหน้าคนได้หรือไม่

นั่นคือ การเลื่อนตำแหน่งให้บุคคลใด ไม่ควรจะเป็นการตอบแทน "กรรมดี" ของบุคคลนั้น แต่ควรจะเป็นด้วยเหตุผลว่า เขาคนนั้นมีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

อย่างไรก็ตาม โดยมาก ผู้ที่มีผลงานดีในตำแหน่งปัจจุบัน ก็มีแนวโน้มที่จะไปได้ดีในตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย ผลจึงมักจะไม่ต่างกัน ไม่ว่าจะตั้งหลักด้วยการ "มองอดีต" หรือ "มองอนาคต" แต่เพื่อให้ผู้แต่งตั้งมีหลักการที่ถูกต้อง ไม่หลงทาง จึงน่าจะต้องมีความชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นในเหตุและผลของการพิจารณา มีความคิดที่เป็นระบบ ไม่ใช่ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาพัวพัน

มีตัวอย่างความสับสนของวิธีคิดที่พอจะพบได้ไม่ยาก เช่น "คนดี" คนหนึ่งได้รับการเลื่อนขั้นไปในระดับบริหาร เพื่อ *ตอบแทน* ที่ทำงานโดยไม่เคยสาย ไม่เคยลา นิ่งประจำโต๊ะ ไม่เคยขาด หน้าทำการงานไม่เคยบกพร่อง เชื่อฟังผู้บังคับบัญชาไม่เคยบิดพลิ้ว อาจเป็นไปได้ที่หลังจากแต่งตั้งแล้ว งานประจำของหน่วยงานนั้นจะเรียบร้อยต่อไป แต่คงไม่อาจหวังความก้าวหน้าแบบพรวดพราด หรือการเปลี่ยนแปลงแบบหน้ามือเป็นหลังมือได้ เพราะ "คนดี" คนนั้นไม่คุ้นกับการเป็นผู้ริเริ่ม บุกเบิก

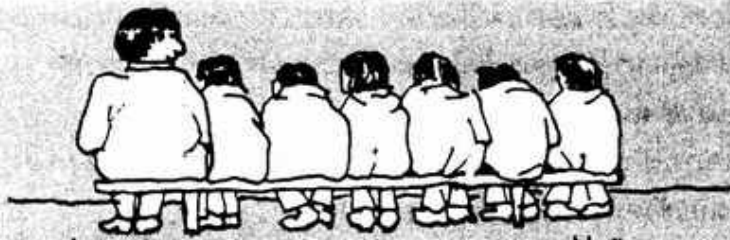
เป็นไปได้เช่นกันที่การตอบแทน "คนดี" คนนั้นเป็นการตัดโอกาสของ "คนเก่ง" อีกคน ที่อาจจะไม่
วารสารข้าราชการ 40

"ดี" เท่าไร เพราะงานประจำที่จำเจ และไม่ท้าทายทำให้เขาไม่ยอมอุทิศตนเท่าคนแรก แต่สิ่งที่เขามีคือความคล่องตัว กล้าตัดสินใจ มีภาวะความเป็นผู้นำสูง น่าจะทำให้หน่วยงานโดดเด่นได้มากกว่าคนแรก แต่กลับไม่ได้รับการให้ความสำคัญ เพราะผู้พิจารณาแต่งตั้งมุ่ง *ตอบแทน* มากกว่า *ตอบสนองความจำเป็น* ของตำแหน่ง

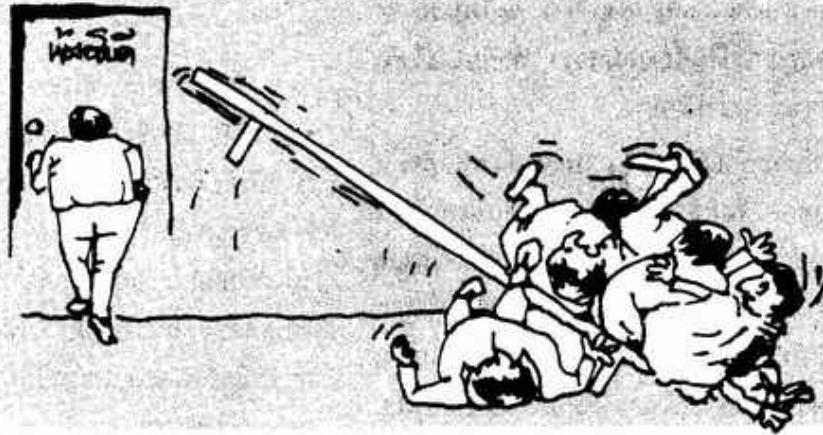
อาจมีคำถามว่า แล้ว "คนดี" ช่างต้น ควรได้รับการตอบแทนอย่างไร คำตอบคือ การเพิ่มขึ้นเงินเดือนเป็นพิเศษ โบนัส เบี้ยขยัน การประกาศเกียรติคุณรูปแบบต่าง ๆ แล้วแต่จะมีในแต่ละหน่วยงาน หรืออาจจะเป็นการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น แต่ต้องเป็นในกรณีที่ไม่มีความขัดแย้งที่มีศักยภาพสูงกว่าเท่านั้น เพราะตำแหน่งทางการบริหาร มีผลต่อความเจริญหรือความเสื่อมของหน่วยงานทั้งหน่วย มีผลต่อคนในหน่วยงานทั้งหมด จะกระตือรือร้น หรือซังกะตาย ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ จึงไม่ควรถือตำแหน่งบริหารเสมือนเป็นของขวัญสำหรับตอบแทนผู้ใด ไม่ควรใช้การแต่งตั้งเป็นเครื่องมือลดความกดดัน และจะยิ่งเป็นบาป เป็นกรรมแก่หน่วยงาน ถ้าเป็นการแจกตำแหน่งแก่ผู้ไม่มีคุณสมบัติ แต่มีเพียง "ความเหมาะสม" ที่อธิบายได้เพียงแค่ว่า "ถูกใจชะง่าง"

อย่างไรก็ตาม แม้จะเน้นความสำคัญที่ศักยภาพของบุคคล หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การมองอนาคตมากกว่ามองอดีต แต่ก็มิใช่จะไม่ให้ความหมายแก่ผลงานที่ผ่านมาในตำแหน่งปัจจุบันเสียเลย เพราะนั่นเป็นส่วนหนึ่งของความชอบธรรมในการแต่งตั้ง เพียงแต่ควรจะมีความเกณฑ์กำหนดไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ เมื่อบุคคลมีผลงานผ่านเกณฑ์เป็นที่ยอมรับได้ ก็ควรถือศักยภาพของบุคคลที่จะเติบโตต่อไป เป็นเงื่อนไขสำคัญที่สุดที่จะชี้ขาด ดังนั้น ประเด็นหลักที่ควรคำนึงถึงในเรื่องศักยภาพของบุคคล น่าจะได้แก่

1. เขาคนนั้น *เก่งกล้า* สามารถอย่างไรในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ มีผลงานถึงมาตรฐานหรือไม่
2. เขาคนนั้น *พร้อมที่จะรับผิดชอบภาระหน้าที่* ในตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงไร ทุกคนต่างต้องการ



"ขอบคุณพวกเราทุกคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันมาโดยตลอด แม้เราจะไปได้ในที่สุดนี้ เรายังไม่มีวันลืมพวกเรา"



เป็นใหญ่เป็นโต แต่ไม่ทุกคนที่พร้อมจะเผชิญปัญหา ความยุ่งยากอันเกิดจากความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นและ พฤติกรรมที่แสดงถึงความไม่พร้อมดังกล่าว ก็ได้แก่ การทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ เพราะวุ่นวายเกินเหตุ หรือการเก็บงำเรื่องใหญ่ไว้เสมือนเป็นเรื่องเล็ก เพราะ ไม่รู้จะจัดการอย่างไร เช่นนี้ทำให้เสียงานโดยส่วนรวม และโดยส่วนตัวของคุณคนนั้น ก็จะเสียสุขภาพด้วยโรค เครียด นอกจากนั้นความพร้อมในที่นี้ ควรจะรวมถึง บุคลิกภาพที่เหมาะสมด้วย นั่นคือ ไม่ทำตัวต่ำต้อย กว่าตำแหน่ง รวมทั้งไม่ "กร่าง" จนน่ารังเกียจ

3. เขาคอนนั้น กระตือรือร้นสนใจที่จะก้าวหน้า แคลไหน นี่เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับ หัวหน้าหน่วยงาน ผู้เปรียบเสมือนนายท้ายเรือที่สามารถ จะบังคับทิศทางของเรือให้โลดลี้วหรือรวนเรได้ เสมือน หัวแถวที่จะก้าวนำคนทั้งแถวให้เร่งรุด หรือล่าหลัง ก็ได้เช่นกัน แน่แน่นอนที่ทุกคนคงพร้อมจะยืนยันว่าตนเองกระตือรือร้นสนใจที่จะก้าวหน้า ทั้งที่ในความเป็นจริง บางคนสนใจเฉพาะความก้าวหน้าส่วนตนเท่านั้น กระตือรือร้นทุกวิถีทางที่จะให้ตนเองก้าวไกล จนลืม

ยังมีคนประเภท 'impossible' และ 'hopeless' อยู่ไม่น้อย ซึ่งสมควรปล่อยเขาไว้ในที่อันสมควร ซึ่งยอมไม่ใช่ที่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

ใส่ใจในบทบาทหน้าที่หลัก นั่นคือ การสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน และผู้คนที่ตนรับผิดชอบ ความกระตือรือร้นในที่นี้ จึงน่าจะ ได้แก่ การ ใฝ่ใจที่จะพัฒนาไม่หยุดนิ่ง พร้อมทั้งจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ริเริ่มทดลองสิ่งใหม่ๆ เอาใจใส่ในกิจการอัน เป็นส่วนรวม สนใจเพื่อนร่วมงาน และบุคคลแวดล้อม ผู้ที่มีศักยภาพในแง่นี้ จึงยอมจะไม่ใช่บุคคลประเภท "อูระไม่ใช่" หรือ "ยังงี้ก็ได้"

4. เขาคอนนั้น มีข้อด้อยอะไร ยอมรับได้เพียงใด จุดอ่อนบางประการอาจพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรม ข้อบกพร่องบางอย่างอาจแก้ไขได้เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป แต่บางเรื่อง บางสิ่ง บางคน ไม่อาจเปลี่ยนแปลงอะไรได้เลย การเป็นหัวหน้าคนไม่ใช่คุณสมบัติที่ถูกกำหนดมาแต่กำเนิดก็จริง แต่ก็ไม่ได้แปลว่า จะสามารถฝึกฝนเป็นหัวหน้ากันได้ทุกคน ยังมีคนประเภท 'impossible' และ 'hopeless' อยู่ไม่น้อย ซึ่งสมควรปล่อยเขาไว้ในที่อันสมควร ซึ่งยอมไม่ใช่ที่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

4 ประการในเรื่องศักยภาพ คงเพียงพอที่จะใช้ประเมินบุคคลเพื่อสนับสนุนให้เจริญเติบโตต่อไปได้ โดยไม่มาจะก่อให้เกิดความระส่ำระสาย เสียขวัญและกำลังใจมากมายนัก ถ้าหน่วยงานได้สร้างบรรทัดฐาน ให้เป็นที่เข้าใจทั่วกันว่า ความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ... ความสามารถที่ผ่านมาในตำแหน่งปัจจุบัน และที่คาดว่าจะมีในตำแหน่งใหม่

จริงอยู่ การประเมินต้องอาศัยวิจารณ์ญาณของผู้บริหารเป็นหลัก และก็มักจะมีการโต้แย้งเสมอในเรื่องความถูกต้องเป็นธรรม แต่การให้น้ำหนักแก่เหตุผลอื่นเหนือกว่าศักยภาพ ก็เชื่อว่าจะยุติเสียงวิจารณ์ได้ โดยเฉพาะวิธีที่เชื่อว่าเป็นการปลอดภัยที่สุดคือ อวูโส อาจจะทำให้เสียงคัดค้านแผ่วเบาได้ในระยะแรก แต่หากผู้อวูโส นั้น ๆ ไม่มีคุณสมบัติ จะสร้างปัญหาให้ต้องหนักใจมากกว่าหลายเท่าในระยะยาว

และเพราะไม่สามารถหลีกเลี่ยงเสียงสะท้อนได้เลย ผู้บริหารบางคนจึงหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ด้วยการชะลอเวลาให้นานเท่าที่จะทำได้ ปล่อยตำแหน่งให้ว่างอยู่ หรือแต่งตั้งผู้รักษาการเพื่อลดความกดดันเรื่องตัวบุคคล แต่ไม่อาจลดความกระวนกระวายของคนในหน่วยงาน ผลที่ตามมาคือ เสียงซุบซิบ ข่าวลือ การเสียขวัญและกำลังใจโดยส่วนรวม

การตัดสินใจแต่งตั้งผู้ใดผู้หนึ่ง อาจเกิดผลกระทบแก่บางคนที่อยู่ในข่ายเป็น "ตัวเลือก" แต่การรีรอการตัดสินใจ กลับจะสร้างผลกระทบไปทั่ว

เพราะการเลื่อนผู้ใดในระดับใด ย่อมมีผลต่อเนื่อง เป็นลูกโซ่ในระดับอื่นด้วย



บทสรุปที่ยังสรุปไม่ได้

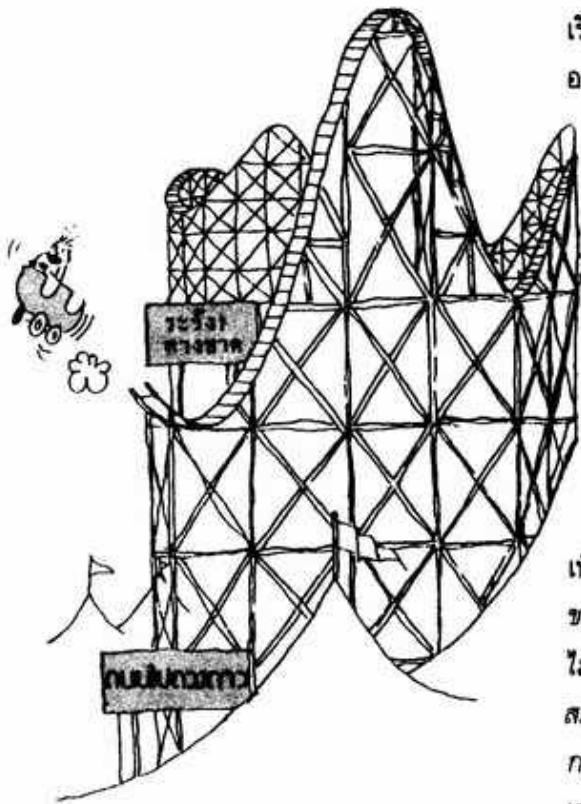
ผมรู้สึกหนักใจ เพราะตัวเองก็อยู่ในสถานะผู้ที่ยากเป็นนักบริหารกับเขาเหมือนกัน และการแต่งตั้งผู้ได้บังคับบัญชาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ก็เป็นภารกิจโดยตรงของผู้บริหาร ผมทราบดีว่า การชะลอเวลา ไม่ได้ช่วยอะไร นอกจากก่อให้เกิดปัญหา และยังเป็น การแสดงความไม่เด็ดเดี่ยว ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่มีหลักการที่ยึดถือและสามารถยืนยันได้ ผมเชื่อว่า หากมีความเที่ยงธรรมและยึดเจตนารมณ์เพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน ก็น่าจะดำเนินการได้ด้วยความมั่นใจ และคงไม่ต้องห่วงไหวกับการวิพากษ์วิจารณ์จนเกินเหตุ

ผมเตรียมตัวจะเป็นนักบริหารเต็มที่ทีเดียว จนอดรู้สึกเขินตัวเองไม่ได้

ก็ทางข้างหน้าของผมนั้นยังลัดเลี้ยวเคี้ยวคด วุ่นวาย ไม่สามารถจะโล่งใจได้สักนิด

ลำพังการเสริมสร้างศักยภาพให้ตัวเองพร้อมก็ ออกจะลำบากอยู่ เพราะผมไม่แน่ใจนักว่าจุดอ่อนหรือข้อเสียของผมจะสามารถพัฒนาได้หรือไม่ แต่ผมก็พร้อมที่จะพยายาม เพราะโดยวิสัยของมนุษย์ทั่วไป ย่อมจะฝืดอยู่แล้ว แต่เมื่อคิดถึงตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมาย ที่ทำให้ผมจะต้องดิ้นรนขวบขวาย ผมค่อนข้างจะไม่มั่นใจว่าจะสามารถเดินได้เท่าผู้อื่น โดยเฉพาะถ้าจะต้องดิ้นรนจนถึงขั้น "เล่นการเมือง" ผมแน่ใจว่าผม "เล่นไม่เป็น" แต่ถ้าแข่งขันอย่างตรงไปตรงมาด้วยผลงาน ผมยินดีที่จะแข่ง และยอมรับถ้าจะแพ้

ผมลำบากใจยิ่งขึ้น เมื่อความทะเยอทะยานในตัวพลุ่งพล่านขึ้นมาเหมือนจะบอกว่า ผมคงยอมรับ



เรื่องรายได้หรือ เพราะผมรู้มาตั้งแต่แรกว่าผมไม่
อาจจะร่ำรวยเหลือล้นได้จากการทำงานนี้ ถ้าเป็น
การตัดสินใจผิด ผมก็ผิดมา
ตั้งแต่ตอนนั้น และคงไม่ใช่



ไม่ได้ ถ้าผมไม่ได้เป็นใหญ่เป็นโต เพราะความพ่ายแพ้
ด้วยเหตุอื่น ไม่ว่าจะเป็นการเล่นนอกเกม หรือ แพ้ด้วย
ก็ตาม

แล้วผมจะทำอย่างไร ถ้าผมยอมรับไม่ได้

คำว่า "สมองไหล" แวบขึ้นมาทันที

จะมีใครถือว่าผมเป็นระดับมันสมองของหน่วย
งานบ้างไหมหนอ อาจไม่มีเพราะผมยังไม่ใช่ระดับ
บริหาร และก็อาจจะไม่มีใครสนใจเช่นกัน ถ้าผมจะ
บอกว่า หากไม่ถือว่า ชนชั้นผม เป็น "สมอง" ด้วย
เหมือนกัน ปล่อยให้ไหลไป ๆ เขาก็จะไหลแต่ระดับ
บริหารที่ "หัวกลวง" แต่มีป้ายหลอกกลางว่า "นี่สมอง
นะ" เอาไว้ชื่นชมกันเองเท่านั้น

ผมยังไม่ทันคิดถึงเรื่องเงิน อันเป็นผลตอบแทน
โดยตรงเลย เพราะว่ามันเป็นสาเหตุสำคัญของภาวะสมอง
ไหลไม่ใช่หรือ ผมมองข้ามปัจจัยสำคัญอันนั้น ผ่าน
มาถึงบทสรุปของการทำงานที่นี้เสียแล้ว

บางที ผมอาจจะรีบสรุปเร็วเกินไปก็ได้

แต่ถึงกระนั้น ผมก็คงไม่ต้องย้อนไปคิดใหม่ที่

เพิ่งจะมาส่งผลในตอนนี้ แต่ ที่จะมีผลต่อความอดทน
ของผมยิ่งกว่าเรื่องค่าตอบแทน น่าจะเป็นสิ่งที่ผม
ไม่ได้คาดไว้ ไม่ได้เตรียมใจว่าจะต้องเผชิญ นั่นคือ
สภาพการป่วยไข้ขององค์การ กลไกสำคัญชำรุด
การบริหารที่เบี่ยงเบน การชิงดีชิงเด่นอย่างเอาเป็น-
เอาตายด้วยวิธีการนอกแบบ ความเจริญก้าวหน้า
สวนทางกับฝีมือ เหล่านี้ต่างหากที่จะเป็นตัวเร่งให้
ผมร่วมขบวนการ "สมองไหล"...ไหลไปสู่ที่ที่ทำงานได้
สนุกกว่า แล้วจึงจะถึงเรื่องรายได้ อันเป็นองค์ประกอบ
ที่ผมจะต้องนำมาพิจารณาว่า จะไหลไปที่ใด

ผมเริ่มต้นด้วยการคิดหาหนทางที่จะเป็นใหญ่
เป็นโตในการทำงานแท้ ๆ แล้วทำไมจึงมาลงท้ายด้วย
การจะต้องเปลี่ยนเส้นทางเช่นนี้

หรือมันเป็นวิถีทางที่จะต้องเป็นไป เมื่อผมไม่
สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม หรือธรรม-
นิยมปฏิบัติของหน่วยงานได้

ผมอาจจะปรับตัวให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่า
มาตรฐานของหน่วยงานไม่ได้ หรือไม่สมารถทำตัว
ให้หย่อนยานเท่ากับที่เป็นอยู่ในหน่วยงานได้ จะเป็น
กรณีไหนก็ตาม ทางออกที่ดีที่สุดก็คงจะไม่ต่างกัน
นั่นคือ การเอาตัวออกมาจากที่ที่ไม่เหมาะกับเรา

และถ้านี่คือบทสรุป ก็ยังไม่รู้เลยว่าบทสรุปแห่ง
ความลำบากใจของผมเช่นนี้ จะเรียกว่าเป็นแค่ปี-
เ็นตั้งได้หรือเปล่า •

บัญชี ค./สมองไหล คนละเรื่องเดียวกัน

ปัญหาเรื่องปรับหรือไม่ปรับเงินเดือนข้าราชการตามบัญชี ค... ถ้าจะปรับ ควรปรับตั้งแต่เมื่อไหร่ดี เมษายนนี้ (ซึ่งมันสลายไปแล้ว) หรือปีงบประมาณหน้าปรับแล้วประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการดีขึ้นหรือเปล่า คู่กับเงินหรือไม่ป้องกันสมองไหลได้แค่ไหน ลองมาฟังทัศนะของข้าราชการระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ผู้ซึ่งผ่านมาแล้วทั้งตำแหน่ง ส.ส. และรัฐมนตรี ปัจจุบันกลับเป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่แถมยังนั่งอยู่ในตำแหน่งนายกสมาคมข้าราชการพลเรือน น.พ.กระแส ชนะวงศ์ หรือข้าราชการระดับกลางที่เรียกได้ว่าเป็นสมองที่มีคุณค่าในระบบราชการไทยอย่าง ดร.จงรัก ธรรมาทรวง แห่งสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง หรือข้าราชการระดับปฏิบัติการผู้ผ่านทั้งงานภาคสนามในส่วนภูมิภาคและงานสำนักงานอย่างพัฒนากรหนุ่ม ประภาส ศิลปรัศมี แห่งกองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน ลองฟังความคิดเห็นของเพื่อนข้าราชการเหล่านี้ดูบ้างสิ..



วารสารข้าราชการ 44

นายแพทย์กระแส ชนะวงศ์
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัย และพัฒนา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
นายกสมาคมข้าราชการพลเรือน

— มีการกล่าวกันว่า "ข้าราชการขึ้นเงินเดือนหลายครั้งในช่วงเวลาไม่นานมานี้ คงนั้น จึงไม่ควรขึ้นเงินเดือนโดยใช้ บัญชี ค. ในระยะนี้อีก" ท่านมีความเห็นอย่างไร

ที่ว่าขึ้นเงินเดือนหลายครั้งแล้ว ไม่ควรขึ้นเงินเดือนอีก คงไม่ใช่เหตุผลที่จะอ้างกันได้อีก เพราะว่าที่ผ่านมาแม้จะมีการขึ้นหลายครั้งแต่ก็เป็นขึ้นทีละนิด ไม่ตรงจุด ไม่ตรงเป้าหมาย และไม่เพียงพอตามความเป็นจริง จำเป็นต้องมีการปรับใหม่ ฉะนั้น การที่บอกว่าขึ้นมาแล้วหลายครั้ง ไม่ควรจะขึ้นอีกคงไม่ใช่เหตุผล แต่บังเอิญว่าการขึ้นเงินเดือนนั้น ประชาชนหรือพ่อค้าที่เขาจะขึ้นราคาสินค้าต่าง ๆ เขาอาจจะหยิบยกเอาจุดที่มีการขึ้นเงินเดือนข้าราชการแต่ละครั้งมาเป็นข้ออ้างในการปรับราคาสินค้าของเขา จุดนี้เราจึงคิดว่าวิธีที่จะขึ้น หรือปรับเงินเดือนข้าราชการให้เป็นไปตามความเป็นจริง จำเป็นต้องสร้างเครื่องบ่งชี้ที่นักเศรษฐศาสตร์เรียกว่า Price Index มาเป็นเครื่องมือในการปรับเงินเดือนเพื่อให้รู้ว่าเมื่อค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เงินเดือนของข้าราชการก็ต้องปรับเปลี่ยนไปโดยอัตโนมัติตามการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ

— ท่านคิดว่าผลกระทบอันเกิดจากการขึ้นเงินเดือนข้าราชการนั้นจะมีมากน้อยเพียงใด?

โดยสามัญสำนึกของข้าราชการคนหนึ่ง ที่ได้สลับรับฟังมา รวมทั้งได้รับฟังข้อคิดเห็นของประชาชนด้วยนั้น เห็นว่าการขึ้นเงินเดือนข้าราชการแต่ละครั้งมีผลกระทบต่อข้าราชการ ประชาชน และตัวพ่อค้าด้วยทุกครั้งไป ต่อข้าราชการ คือ รู้สึกว่ามีขวัญกำลังใจดีขึ้น มีความมั่นใจว่ารัฐบาลให้ความดูแลพวกตนอยู่ และมีความรู้สึกว่าคุณภาพในการครองชีพดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน พ่อค้าที่ค้าขายโดยทั่ว ๆ ไปก็เอาการขึ้นเงินเดือนของข้าราชการไปใช้อ้างในการปรับราคาสินค้าเพราะเขาเองก็ต้องการปรับราคาสินค้าอยู่แล้ว และอาศัยเหตุการณ์นี้ในการปรับราคาสินค้าของตนเอง ในขณะที่เดียวกัน การขึ้นเงินเดือนข้าราชการแต่ละครั้ง ประชาชนทั่ว ๆ ไปที่ด้อยโอกาสคนยากคนจนทั้งหลายที่ไม่ได้ปรับเงินเดือนเหมือนข้าราชการจากบัญชี ก. ไปบัญชี ข. และบัญชี ค. เขาก็เกิดความรู้สึกว่า เขาต่ำด้อยด้อยโอกาสกว่าข้าราชการและมีความรู้สึกว่าเขาไม่มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต อันนี้เองที่ทำให้คิดว่าการที่จะทำ

ข้าราชการมีความรู้สึกว่าตนเองมีหลักประกัน มีเงินเดือนเพียงพอและไม่ทำให้เกิดผลกระทบมากมายเกี่ยวกับราคาสินค้าหรือว่าเกิดความไม่พอใจจากกลุ่มคนบางกลุ่ม จำเป็นต้องหาวิธีการปรับเงินเดือนโดยพยายามให้คนทั่วไปรู้สึกว่าเป็นไปตามธรรมชาติ

จากการประเมินด้วยการสอบถาม ข้าราชการทุกคน เห็นด้วยกับการเสนอให้บัญชี ค. แต่เรื่องนี้ต้องชะงักไป ท่านในฐานะนายกสมาคมข้าราชการพลเรือนคิดว่าสมาคมฯ ควรมีบทบาทอย่างไรต่อไป

อันนี้ทางสมาคมฯ เองก็ได้ติดตามเรื่องนี้มาโดยตลอด ตอนที่ท่านนายกชาติชาย เข้ามารับตำแหน่งในช่วงที่สอง สมาคมฯ ได้เข้าพบท่านและได้กราบเรียนเรื่องนี้ ท่านเห็นด้วยในหลักการที่จะปรับเป็นบัญชี ค. ท่านยืนยันในตอนนั้นเลยว่า เห็นด้วยที่จะให้เป็นไปตามที่เราเสนอ โดยจะให้ในเดือนเมษายนพร้อม ๆ กับการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของกรรมกร แต่คงเป็นเพราะเหตุผลทางเศรษฐกิจที่มีสงครามอ่าวเปอร์เซีย เลยทำให้ไม่แน่ใจในราคาน้ำมัน ตลอดจนไม่แน่ใจในเรื่องเงินกองทุนน้ำมันหรืออะไรไม่ทราบชัดเจน แต่เป็นเหตุผลทางเศรษฐกิจว่าสถานการณ์อย่างนี้การใช้เงินใช้ทองต้องระมัดระวังมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องเก็บเงินคงคลังเอาไว้ใช้เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นมา

อีกเหตุผลหนึ่งเข้าใจว่าเป็นเหตุผลทางการเมืองที่เกิดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมือง ที่มีอำนาจรับผิดชอบอยู่ส่วนหนึ่ง หรืออย่างไรไม่ทราบชัด ทำให้เกิดการหยุดชะงักไปจากการที่จะปรับในเดือนเมษายนไปเป็นเดือนตุลาคม และเมื่อมาถึงวันนี้ก็มีคนมาถามอีกว่าเมื่อมีรัฐบาลใหม่ทางสมาคมฯ จะดำเนินการอย่างไรต่อไปสำหรับผมคิดว่ารัฐบาลใหม่เพิ่งแต่งตั้งยังไม่ทราบสถานการณ์ดีพอ ถึงแม้จะเห็นด้วยว่าเงินเดือนข้าราชการควรปรับใช้บัญชี ค. ในเดือนเมษายนนี้ แต่เราคิดว่าเราอยากจะให้เวลากับรัฐบาลด้วย เพื่อที่จะได้ตรวจสอบสถานการณ์ทางเศรษฐกิจการคลังของประเทศ ซึ่งผมคิดว่าท่านคงจะรู้ดีว่าเราและคิดว่าเราจะไม่ไปทำให้เกิดปัญหายุ่งยากสืบสนยังขึ้น และผู้มี

อำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ในบ้านเมืองขณะนี้
ปรารถนาที่จะเห็นการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงสวัสดิการ
สวัสดิภาพของประชาชนส่วนใหญ่ด้วย โดยเฉพาะตัว
ผมเองอยากเห็นรัฐบาลเน้นการลดช่องว่างระหว่าง
คนยากจนส่วนใหญ่กับคนร่ำรวยส่วนน้อยที่ค่อนข้าง
ได้เปรียบสังคมอยู่มากในขณะนี้ โดยให้รัฐบาลใช้
สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยเหล่านี้เข้าแก้ไขปัญหา ถ้าหาก
ว่าการไม่ขึ้นเงินเดือนของข้าราชการเดือนเมษายนแต่
ไปขึ้นเดือนตุลาคมแล้วประหยัดเงินไปส่วนหนึ่งได้
และส่งผลดีต่อประชาชนส่วนใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
คนยากคนจนของประเทศ ผมคิดว่าเราในฐานะข้าราชการ
คงจะทนได้และผมคิดว่ารัฐบาลคงจะได้ใช้เวลาช่วงนี้
พิจารณาทบทวนงบประมาณที่ไม่ได้ใช้ช่วงนี้ เช่น
เงินเดือน ส.ส. เงินงบประมาณจังหวัดของ ส.ส. ต่าง ๆ
นำพิจารณาว่าจะทำอย่างไรที่จะทำให้เกิดการลดช่องว่าง
ทางสังคม

ที่มีการพูดกันว่า เมืองไทยจะเป็น NIC นั้นเรื่องนี้
คนระดับชนชั้นกลางหรือชนชั้นสูง พ่อค้า นักธุรกิจ
ภาคภูมิใจที่เราจะก้าวไปเป็น NIC แต่ในฐานะ
นักพัฒนาชนบทหรือนักพัฒนาสังคมเขากำลังมองดูด้วย
ความเป็นห่วงคนส่วนใหญ่ที่กำลังลำบาก ข้าราชการ
ทั้งหลายที่ได้เห็นสภาพชนบทไทยผมเชื่อว่ามีความรู้สึก
ตรงกันว่าเราต้องเพิ่มงบประมาณทรัพยากรและความ
เอาใจจริงเอาใจเพื่อมุ่งแต่ต่อการพัฒนาชนบท เพราะหมู่บ้าน
ต่าง ๆ ที่เราพบเห็นอยู่โดยทั่วไป โดยเฉพาะในภาค
อีสานมีความลำบากยากแค้นมากมายและไม่มีแนวโน้ม
ที่จะส่อให้เห็นได้เลยว่า เราจะเป็นประเทศ NIC ในเวลา
อันใกล้นี้ แต่อย่างไรก็ตามเรื่องการปรับเงินเดือนของ
ข้าราชการตามบัญชี ค. ทางสมาคมฯ จะไม่นิ่งดูดาย
ทางสมาคมฯ จะดำเนินการผลักดันเรื่องนี้ในโอกาสต่อไป
โดยร่วมมือกับทาง ก.พ. เพราะทาง ก.พ. เองมีข้อมูล
และได้ศึกษาเรื่องนี้อย่างใกล้ชิด ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้
ทางสมาคมฯ ได้อาศัยมาหลายครั้งหลายคราวแล้ว

— แนวทางในการช่วยบรรเทาภาวะความเดือดร้อน
ในการดำรงชีวิตของข้าราชการ นอกจากการปรับ
วาระข้าราชการ 48

เงินเดือนแล้ว ท่านคิดว่ามีวิธีอื่นใดที่สมควรหรือไม่
เช่นการเพิ่มสวัสดิการ การให้โบนัสประจำปี การยกเว้น
ภาษีเงินได้

เกี่ยวกับเรื่องนี้ทางสมาคมเองได้จัดให้มีการ
สัมมนา จัดการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น ชี้แนะนำ
ข้อเท็จจริง จากเพื่อนข้าราชการโดยทั่ว ๆ ไป นอกจากนี้ทาง
สมาคมฯ ได้มีการจัดอบรมยุทธศาสตร์การทำงานให้มี
ประสิทธิภาพ สำหรับข้าราชการระดับ 3-5 โดยร่วมมือ
กับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ขอนแก่น สงขลานครินทร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
และมหาวิทยาลัยนเรศวร ทำให้มีโอกาสได้ฟังความ
คิดเห็นของเพื่อนข้าราชการที่เข้ารับการอบรม ซึ่งในแต่ละ
ครั้งมีจำนวน 300-400 คน ความคิดเห็นของเพื่อน
ข้าราชการเหล่านี้ โดยสรุปแล้วเงินเดือนของข้าราชการ
ค่อนข้างน้อยมาก พูดกันโดยยุติธรรมแล้วก็ไม่ถึงกับว่า
พอกินพอใช้อย่างสุขสมบูรณ์นักหรอก แต่บางคนมี
เงินทองที่พ่อแม่หาไว้ให้ มีเงินพิเศษหรือว่ามีความรู้
ความสามารถพิเศษที่จะไปหามา โดยไม่รวมถึงพวก
ที่คอรัปชั่น เพราะฉะนั้นไม่ต้องพูดให้เกิดความ
รู้สึกกระทบกระเทือนกันเลยว่าทำไมขอกันบ่อยเกินไป
เรื่องนี้เห็นได้ชัดเมื่อเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจว่ารายได้
ต่างกัน ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้แตกต่างกันในแง่ประสิทธิภาพการ
ทำงาน แต่เงินเดือนต่างกัน เรื่องนี้ไม่ใช่เห็นกันแต่ในกรุง
เทพฯ ในต่างจังหวัดก็เห็นได้ชัด เพราะในต่างจังหวัด
ก็มีรัฐวิสาหกิจอยู่ เช่น พวกไฟฟ้า ประปา โทรศัพทฯ
 เป็นต้น เงินเดือนต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานไม่
ต่างกัน ข้าราชการที่ทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงานในหน้าที่
มีมากมาย หรือถ้าลองนำไปเปรียบเทียบกับภาคเอกชน
ยิ่งเห็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะในกลุ่มที่พอจะทำงานเป็น
ทำงานเก่งพอสมควร สามารถบริหารงานได้ เช่น ระดับ
ผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี คนที่พอจะบริหารงาน
บริหารคนในระดับนี้ เอกชนยินดีให้เงินเดือนมากกว่า
ราชการ 3-4 เท่า ที่ว่านี้ไม่ใช่ข้าราชการที่ออกไปจะ
เป็นคนเห็นแก่เงินเสมอไป แต่หลักประกันทางสังคม
หลักประกันครอบครัว มันก็สำคัญ

ทุกวันนี้คำพูดที่ว่าความเป็นข้าราชการมีเกียรติก็มีเกียรติอยู่หรอกครับ แต่เกียรติก็ต้องมีฐานรองรับจากเงินค่าใช้จ่ายบ้าง ไม่ใช่ไปไหนมีแต่ให้คนอื่นใช้จ่ายให้บ่อย ๆ เข้า ผมคิดว่าเกียรติอันนั้นก็หายไป แล้วจะกลายเป็นเบี้ยล่างของคนอื่นไป จากการศึกษาวิจัยต่างๆ ที่ติดตามเรื่องเงินเดือนของข้าราชการก็พบว่า เงินเดือนของข้าราชการวันนี้ถ้าเปรียบเทียบกับจริง ๆ กับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปเงินเดือนข้าราชการเดี๋ยวนี้มีค่าเท่ากับเงินเดือนที่ควรจะเป็นเมื่อ 15 ปีที่แล้ว อันนี้มาคิดมากนะ เงินเดือนเราน้อยอยู่มาก นอกจากนี้สวัสดิการต่างๆ เมื่อเปรียบเทียบกับเอกชน รัฐวิสาหกิจแล้ว เห็นว่าแตกต่างกัน การที่จะทำให้ระบบราชการเป็นระบบที่แข็งแกร่งจำเป็นต้องมีคนดีคนเก่งที่มีความมั่นใจและมีความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่เข้ามาทำงานให้มากขึ้น การทำให้ระบบราชการอ่อนแอลงด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตามจะมีผลเสียต่อระบบอื่นๆ ในสังคม เช่น ระบบการศึกษา ธุรกิจ อุตสาหกรรมของเอกชนด้วยเพราะว่าโครงการต่างๆ ของเอกชนไม่ว่าจะเป็นธุรกิจส่วนตัว บริษัท หรือบริษัทข้ามชาติก็ตาม ต้องเกี่ยวข้องกับระบบราชการ ถ้าโครงการต่างๆ เหล่านั้นผ่านเข้ามายังข้าราชการที่ไม่มีคุณภาพจริง ๆ ไม่รู้งานหรือเทคนิคเหล่านั้นจะทำให้งานเหล่านั้นเสียหาย การพิจารณาจะล่าช้า โครงการต่างๆ ที่ลงทุนเป็นร้อยล้านพันล้านเดี๋ยวนี้ต้องใช้เทคโนโลยีสูง ถ้าเราไม่มีความรู้ในระบบราชการเพราะค่าจ้างถูก ๆ เช่น ทุกวันนี้ มันก็เป็นการเสี่ยงอันตราย เรื่องนี้เป็นเรื่องที่เราคงต้องพิจารณาและหวังว่ารัฐบาลปัจจุบันนี้แม้จะมีเวลาเพียงสั้น ๆ ก็น่าจะได้ใช้โอกาสเข้าแก้ไขปัญหานี้ ซึ่งคงจะเป็นเกียรติประวัติที่ดีของรัฐบาลด้วย เรื่องของเงินเดือนสวัสดิการเราก็เห็นกันอยู่แล้วว่า ราชการรัฐวิสาหกิจไม่ได้และ เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับเอกชนก็แตกต่างกันไปใหญ่

หรืออย่างเรื่องโบนัส เอกชนมี รัฐวิสาหกิจมีแต่ราชการไม่มี นอกจากนาน ๆ ครั้ง สมาคมข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. เชิญมารับโล่เสียอันหนึ่ง เรื่องภาษีเงินได้ เราเป็นข้าราชการถ้ายกเว้นก็จะทำให้มีรายได้



เพิ่มขึ้นมานิดหนึ่ง แต่เรื่องภาษีเป็นเรื่องละเอียด ประชาชนทั่วไปอาจจะคิดว่าเขาต้องเสียภาษีแล้วทำไมข้าราชการไม่เสีย อันนี้เป็นเรื่องที่น่าคิด ถ้าจะยกเว้นกันจริง ๆ ควรจะหามาตรการที่เหมาะสมที่ไม่กระทบต่อความรู้สึกของคนส่วนใหญ่ ก.พ. น่าจะมีบทบาทในเรื่องนี้

— *เกี่ยวกับภาวะสมองไหลในระบบราชการในปัจจุบัน ท่านคิดว่าการปรับเงินเดือนอย่างเดียวจะช่วยแก้ปัญหาได้หรือไม่ หรือควรจะมีมาตรการอื่นใดในการแก้ปัญหา*

เรื่องนี้เกิดจากสาเหตุหลายอย่างด้วยกันมีเหตุผลแตกต่างกันไป แต่เหตุผลใหญ่ที่ต้องพูดกันอย่างตรงไปตรงมาคือเรื่องเงินเดือน คงจะไม่ปฏิเสธหรือกว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญ ปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับภาวะสมองไหลก็คงเป็นการบังคับบัญชา เรื่องนี้มีการพูดกันมากโดยเฉพาะช่วงที่มีรัฐบาลมาจากการเลือกตั้ง มีการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งบังคับเอื้อบ้านเมืองของเราก็ยังเป็น

ประชาธิปไตยที่ไม่สมบูรณ์ เพราะฉะนั้น เรื่องที่สับสน ก็ยังคงมีอยู่ ข้าราชการการเมืองที่ดีที่ซื่อสัตย์สุจริต ที่รู้จักใช้ข้าราชการก็มีแต่ก็มีบางท่านที่เกิน ๆ ไป over ไปทำให้สับสนทำให้ขวัญของข้าราชการเสียไป เป็นจุดหนึ่ง ๆ ที่ทำให้สมองโหล ข้าราชการที่มีความสามารถ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับกัน ซึ่งกว่าจะได้สิ่งเหล่านี้ มาเขาต้องใช้เวลายาวนานค่อนข้างชีวิต แล้วจู่ ๆ มาขัดใจกับนักการเมืองมีเรื่องมีราวขึ้นมาก็ทำให้ชื่อเสียงประวัติของเขาเสียไป เรื่องนี้น่าเห็นใจ นอกจากนี้หลักประกันของข้าราชการในการโยกย้ายแต่งตั้งเขาไป แต่ตอนนี้มีประกาศของคณะกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 35 ที่ให้ความหวังและความมั่นใจพอสมควร แต่ในรายละเอียดต้องมีกลไกในการควบคุมแต่งตั้งโยกย้ายที่จะไม่ให้หัวหน้ามีสิทธิคนเดียวในการตัดสินใจ เพราะว่าถ้าให้ผู้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง มีสิทธิคนเดียวจะมีอันตรายทั้งทางตรงและทางอ้อมและบางทีอาจจะต้องเปลี่ยนคำพูดใหม่ จากที่เราเคยพูดว่า "ข้าราชการการเมืองรังแกข้าราชการประจำ มาเป็นข้าราชการประจำรังแกข้าราชการประจำ เพราะฉะนั้น กลไกอันนี้ต้องมีการพูดกันให้ดีเพื่อให้การใช้ประกาศของคณะกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 35 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผมหวังว่า ก.พ. คงจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับในการวางพื้นฐานวิธีการต่าง ๆ และขณะเดียวกันกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ก็ควรช่วยกันหาวิธีการสร้างกลไกอันนี้ขึ้นมา ผมเห็นว่าวิธีการต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ว เช่นกลไกการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ ตุลาการ ข้าราชการอัยการอาจนำมาประยุกต์และยึดเป็นแนวทางปฏิบัติได้

— ท่านเห็นว่าการบริหารงานบุคคลภาครัฐฯ ควรปรับปรุงในด้านใดบ้าง และควรมีจุดเน้นหรือควรเร่งดำเนินการในด้านใดก่อน เพื่อให้เกิดผลในอนาคตอันใกล้

คำถามนี้กว้างมาก ต้องเริ่มตั้งแต่การรับคนเข้าทำงาน ตอนที่ปฏิบัติงาน และตอนที่ทำงานไปแล้ว จะเกษียณอายุราชการ คงต้องมองทั้งระบบ เพื่อที่จะ

วารสารข้าราชการ 48

ให้คนที่เข้ามาแล้วทุ่มเทให้กับงานราชการ ผมคิดว่าระบบราชการคงต้องทบทวนใหม่ อำนาจสั่งการในระดับต่าง ๆ ต้องชัดเจนในการตัดสินใจ ไม่ยืดเยื้อมีขั้นตอนมากเกินไป ตลอดจนทำให้ทุกคนมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานเราต้องเป็นระบบราชการสมัยใหม่ มีระบบบริหารที่เรียกว่า ระบบเครือข่าย หรือ networking ต้องยอมรับว่า ในระบบราชการบางแห่งของเราผู้บังคับบัญชาบางคนที่ไม่ได้รับการฝึกฝนมาดี อาจมีใจคับแคบ เห็นเรื่องบางเรื่องที่ไม่เป็นเรื่องข้ามหน้าข้ามตาตนเองไม่ได้ ซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สมองโหลได้เหมือนกัน เราต้องทำระบบให้ชัดเจนระบบราชการสมัยใหม่ควรใช้ networking คือใช้ระบบแนวนอน เรื่องนี้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ เริ่มใช้มากขึ้น การบริหารงานบุคคลของราชการควรปรับปรุงระบบตั้งแต่การรับคนเข้ามาทำงานจนถึงการออกจากราชการ คงต้องมีการปรับและประยุกต์วิธีการของเอกชนมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของรัฐ อาจจะทำกันไม่ได้ แต่ควรพยายามต่อไปที่แล้วมาก็ได้มีการพยายามที่นำขึ้นขมอยู่แล้ว แต่จะหยุดอยู่กับที่ไม่ได้ เพราะความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีมีมากขึ้นถึงขั้นที่ทำให้เราไม่สามารถยอมรับผู้บังคับบัญชาประเภท "ข้ามมาคนเดียว" ได้แล้ว แต่เราต้องการผู้นำที่เรียกว่าผู้นำร่วมและเดี๋ยวนี้ความคิดที่ว่า เป็น Bureaucracy อาจจะล้าสมัยไปแล้ว เดี่ยวนี้มีคำใหม่ที่เรียกกันว่า Ad Hocracy คือทำงานเสร็จแล้วเปลี่ยนเลย ไม่ใช่เสร็จแล้วค้างคาอยู่ ไม่รู้จะทำอะไรจะยุบก็ยุบไม่ได้ ต้องหางบประมาณเพิ่มเติมมาเลี้ยงดูกัน ทำให้เอกชนเขามองราชการในแง่ไม่ค่อยดีนัก รัฐมนตรีบางคนที่เคยบริหารภาคเอกชนมาก่อน เคยพูดว่า เขาข้าราชการออกเสียสักหนึ่งในสามที่มีอยู่ในปัจจุบัน ก็สามารถทำงานได้ เขาพูดอย่างนี้ถ้าเราไม่คิดอะไรมากก็จะเจ็บใจ เสียใจหัวว่าข้าราชการการเมืองดูถูกเราว่า ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าเรามาคิดดูให้ดีบางครั้งอาจจะมีความจริงอยู่ไม่น้อย เรื่องแบบนี้เราในฐานะข้าราชการหน่วยงานต่าง ๆ ควรรับฟังและนำเอาวิธีการของเอกชนมาใช้ให้มากขึ้นในการบริหารงานบุคคล ●

ดร.จงรัก ระรวยทรง

ผู้อำนวยการพิเศษด้านการคลังและภาษี

(เศรษฐกร 7)

กองนโยบายการคลังและภาษีอากร

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

– การขึ้นเงินเดือนข้าราชการต้องพิจารณาถึงการบริหารงานคลังของประเทศประกอบด้วยถ้าเป้าหมายการบริหารงานคลังขัดกับการบริหารงานบุคคลก็จะเป็นเรื่องของการเลือก ดังนั้นจะขึ้นเงินเดือนโดยใช้บัญชี ค. ในระยะนี้ก็เป็นเรื่องของการเลือก และนโยบายของผู้บริหารที่จะดำเนินการในภาวะซึ่งฐานะการคลังของประเทศมีความยืดหยุ่นมากพอสมควร

– สำหรับผลกระทบจากการขึ้นเงินเดือนข้าราชการที่เห็นชัด คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และผู้ใช้แรงงานจะต้องขอเพิ่มค่าจ้างซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาและให้ความสำคัญ ส่วนในเรื่องของภาวะเงินเฟ้อนั้นอาจจะเกิดหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเหตุผลหลายประการ อาทิ เช่น รัฐบาลใช้นโยบายงบประมาณอย่างไรถ้าใช้นโยบายเกินดุลย์เมื่อขึ้นเงินเดือนข้าราชการก็มีผลกระทบน้อยต่อการเกิดภาวะเงินเฟ้อ หรือเมื่อพิจารณา Productivity ของข้าราชการเทียบกับการเพิ่มเงินเดือนแล้ว Productivity ของข้าราชการมากกว่า ภาวะเงินเฟ้อก็อาจไม่เกิด

– การช่วยบรรเทาภาวะความเดือดร้อนในการดำรงชีวิตของข้าราชการ การปรับเงินเดือนควรเป็นเรื่องที่ควรต้องดำเนินการตามหลักเศรษฐศาสตร์ คนจะได้ประโยชน์พอใจสูงสุดก็ต่อเมื่อเขาสามารถจัดสรรเงินของเขาเอง เพราะความต้องการของคนไม่เหมือนกันในภาวะต่างกัน การแก้ปัญหาต้องแก้ให้ถูกจุดอย่าเลี้ยงปัญหาสำหรับเรื่องการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ก็ต้องมีให้เหมาะสมยุติธรรมและบริการอย่างรวดเร็ว ระบบการให้สวัสดิการควรเป็นระบบที่บรรเทาความเดือดร้อน



แก่ข้าราชการอย่างแท้จริง นั่นคือควรลดขั้นตอนความยุ่งยาก และต้องสร้างทัศนคติใหม่ ให้ส่งเสริมเกื้อกูลด้านสวัสดิการมากกว่าการกำกับควบคุม โดยตั้งสมมุติฐานไว้ก่อนว่าผู้มาขอรับสวัสดิการมีเจตนาarmacyที่ไม่ดี จะต้องพิสูจน์จึงจะได้รับสวัสดิการ

– ค่าตอบแทนของข้าราชการแบ่งเป็นทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การจะชักจูงให้ข้าราชการอยู่ในระบบราชการ จึงต้องพิจารณาค่าตอบแทนทั้ง 2 ด้านไปพร้อม ๆ กัน ดังนั้นการปรับเงินเดือนข้าราชการอย่างเดียวยังไม่สามารถป้องกันภาวะสมองไหลออกจากราชการแต่จะต้องให้ข้าราชการได้สามารถมองเห็นทางก้าวหน้าในระยะยาวที่แน่นอนเพื่อวางแผนชีวิตในอนาคต และราชการควรจะต้องให้เป็นระบบ Merit System อย่างแท้จริง

– ราชการในระบบเสรีนิยมเป็นระบบที่ต้องมีสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพค่าตอบแทน (Compensation) จึงเป็นเรื่อง สำคัญที่รัฐควรมุ่งเน้นดำเนินการ นอกจากนี้ก็มีเรื่องการจัดการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาปรับปรุงข้าราชการให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คู่กับรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นของรัฐบาล และควรให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและการบริหารงานไปสู่ภูมิภาคให้มากขึ้นระบบการรับและให้คนออกจากราชการก็ควรจะยืดหยุ่นมากขึ้นด้วย และที่สำคัญคือ ต้องพัฒนาระบบราชการให้ทันสมัยทั้งในเรื่องของบุคลากร เครื่องมือ และแผนงานให้ก้าวไกลกว่าภาคเอกชน เนื่องจากราชการจะต้องกำกับดูแลภาคเอกชนและธุรกิจต่าง ๆ ทั่วประเทศ มิฉะนั้นจะเกิดปัญหาแก่ประเทศโดยส่วนรวมในอนาคต ●

นายประภาส ศิลปรัศมี

นักวิจัยสังคมศาสตร์ 5 กองวิจัยและ

ประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน

— การปรับใช้บัญชี ค. ในระยะนี้มีความเหมาะสม เพื่อให้ใกล้เคียงกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งขณะนี้ มีบัญชีเงินเดือนที่แตกต่างกับข้าราชการพลเรือนมาก อีกอย่างหนึ่งการปรับเงินเดือน จะช่วยป้องกันข้าราชการ บางคนบางกลุ่มออกไปทำงานส่วนตัว หรือทำงาน เอกชนเป็น sideline เมื่อต้องออกไปทำงานพิเศษ แน่นนอนความทุ่มเทให้ราชการย่อมลดน้อยถอยลง ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวน มากที่มี sideline นอกเหนือ จากงานในหน้าที่ของตนเอง ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ระบบราชการมาก ผมจึงเห็นว่าการปรับให้บัญชี ค. เหมาะสมแต่ขณะเดียวกันจะต้องหามาตรการที่รัดกุมที่ จะควบคุมให้ข้าราชการทุ่มเทปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ มีประสิทธิภาพมากกว่าที่เป็นอยู่เดี๋ยวนี้ เพื่อให้ประ ชาชนเขาเห็นว่าเมื่อขึ้นเงินเดือนแล้ว ประสิทธิภาพการ ทำงานก็มีขึ้นด้วยไม่ใช่แย้อยู่เช่นเดิม

— ผลกระทบของการขึ้นเงินเดือนมีแน่นอน เพราะว่า ก่อนที่จะมีการขึ้นแต่ละครั้งมักจะมีการให้ข่าวลวง หน้ราคาสินค้าก็ขยับขึ้นไปก่อนที่จะมีการขึ้นเงินเดือน เสียอีก และบ่อยครั้งที่สินค้าขึ้นราคาสูงกว่าค่าของ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นด้วยซ้ำไป มาตรการที่รัฐบาลต้อง ควบคุมให้ได้ก็คือต้องควบคุมราคาสินค้าที่จำเป็นใน ชีวิตประจำวันให้เหมาะสมกับรายได้ที่คนส่วนใหญ่ ได้รับสิ่งหนึ่งเพียงอย่าง ใด ไม่ควรควบคุม ใครมีอำนาจซื้อ ได้ก็ให้ซื้อกันไป แต่สินค้าจำเป็นในชีวิตประจำวันต้อง คุมให้ได้ มิฉะนั้นประชาชน ก็จะหันมาต่อว่ารัฐบาล ทำนองว่าสินค้าขึ้นราคาเพราะการขึ้น เงินเดือนให้กับ ข้าราชการ ข้าราชการจึงกลายเป็นแพะไป

— การบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการควรที่จะ ให้ ก.พ. ดำเนินการเรื่องสวัสดิการอย่างจริงจัง เช่น เรื่องเงินกู้ดอกเบียดำ เรื่องที่พักอาศัยข้าราชการต่างจังหวัด



จึงเห็นว่าควรดำเนินการเรื่องที่พักอาศัยอย่างจริงจัง ดังเช่นที่ข้าราชการทหาร ตำรวจ เขาทำอยู่

— เรื่องภาวะสมองไหลในระบบราชการ การปรับ เงินเดือนอย่างเดียวช่วยเหลือนะไม่ได้หรอก จริง ๆ แล้ว ภาวะสมองไหลนั้นคนที่มีความรู้ความสามารถจริง ส่วนหนึ่งไม่ได้ยึดเรื่องเงินอย่างเดียว แต่เขาเบื่อ ระบบราชการเพราะว่าระบบราชการบางส่วนเอื้ออำนวย ต่อคนบางคนที่ทำงานสนองตอบความต้องการ ของตัวบุคคลแล้วมีความก้าวหน้าในขณะที่คนทำงาน เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างแท้จริงไม่ ได้รับหรือได้รับน้อยกว่าคนที่มีความสามารถจริง ๆ จึงทนภาวะอย่างนี้ไม่ได้ เพราะเป็นการสกัดกั้นความ ก้าวหน้าของเขา ไม่เหมือนกับภาคเอกชนที่ทุกคนทำงาน เพื่อสนองวัตถุประสงค์ขององค์การค่อนข้างแน่วชัด เอกชนมักนึกถึงความอยู่รอดขององค์การเป็นหลัก แต่ระบบราชการไม่ค่อยแคร์กับวัตถุประสงค์ของ องค์การเท่าไรนัก แต่มักจะนึกถึงหรือแคร์กับผู้มี อำนาจในองค์การมากกว่าเพราะเป็นผู้ที่ดลบันดาล ทางก้าวหน้าให้กับตนเอง ถ้าจะแก้ปัญหานี้คงต้องรื้อ ระบบกันพอสมควร เช่นระบบการพิจารณาความดี ความชอบทางก้าวหน้าในอาชีพราชการต้องชัดเจน ระบบคุณธรรมต้องนำมาใช้ในการ แก้ปัญหาอย่าง แท้จริง เงินเดือนอย่างเดียวคงช่วยได้ระดับหนึ่งเท่านั้น ที่เข้ามาอยู่กรุงเทพฯ หรือตัวเมืองใหญ่ ๆ จะเดือดร้อน เรื่องที่พักอาศัยมากกว่าข้าราชการในส่วนภูมิภาค

เงินเดือนบัญชี ค: พื้นที่ไม่เป็นจริง

นิวัฒน์ วัชรการ

การที่ รต.สอาด ปิยวรรณ ได้ให้การสนับสนุนในการขอปรับเงินเดือนข้าราชการเป็นบัญชี ค. ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้นำเสนอมติ ก.พ. เพื่อให้พิจารณาดำเนินการต่อไปนั้น ข้าราชการทุกคนมีความยินดีและภูมิใจอย่างยิ่งที่ท่าน รต.สอาด ได้เอาใจใส่ในความ เป็นอยู่ของข้าราชการอย่างจริงจัง เพราะเป็นที่ทราบโดยทั่วกันแล้วว่า เงินเดือนข้าราชการนั้นน้อยมากเมื่อเทียบกับกลุ่มอาชีพอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกัน จนทำให้คนตีมีความรู้ความสามารถ ไม่นิยมมารับราชการ และคนที่มีความรู้ความสามารถในระบบราชการ ก็จะพยายามออกไปทำงานในกลุ่มอาชีพอื่น ก.พ. ในฐานะเป็นองค์การบริหารงานบุคคลกลาง และมีหน้าที่ศึกษาเสนอแนะเรื่องนี้โดยตรงต่อรัฐบาลตามหน้าที่ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน มาตรา 8 (6) ว่า รายงานคณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมาก หรือการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือนยังไม่เหมาะสมเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาในอันที่จะปรับปรุงเงินเดือนหรือเงินเพิ่มค่าครองชีพ หรือสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม

สำนักงาน ก.พ. ได้นำมติ ก.พ. ที่ให้มีการพิจารณาปรับปรุงรายได้ข้าราชการรายงานให้ รต.สอาด พิจารณาดำเนินการต่อไป การดำเนินการของ ก.พ. นั้น เป็นการดำเนินการตามกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ รต.สอาด

ในฐานะเป็นผู้กำกับดูแลสำนักงาน ก.พ. ได้เข้าใจปัญหาของข้าราชการอย่างดี จึงได้สนับสนุน และเสนอปัญหานี้ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา และใคร่ขอเรียนให้ข้าราชการทุกท่านได้ทราบว่า ข้อเสนอของ รต.สอาด ที่จะให้มีการปรับเงินเดือนพร้อมกับการปรับค่าแรงของกลุ่มอาชีพอื่น ๆ นั้น รต.บางท่านพิจารณาเห็นว่าควรจะชะลอเรื่องนี้ไว้ก่อน อุปสรรคที่มีการกล่าวกันมากในเรื่องนี้คือรัฐบาลไม่เคยปรับเงินเดือนข้าราชการในระหว่างปีงบประมาณ ทั้ง ๆ ที่ รต.คลังคนก่อนคือ รต.ประมวล สภาวสุ ก็ได้เคยปรับเงินเดือนข้าราชการจาก บัญชี ก เป็นบัญชี ข. เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2533 มาแล้วเช่นกัน ข้อเสนอฎาประชาคมอันหนึ่งที่ข้าราชการไม่เคยลืมคือ รต.ประมวล ในขณะที่ดำรงตำแหน่งรองนายกรัฐมนตรี ได้กล่าวไว้ว่า นายกรัฐมนตรี พล.อ.ชาติชาย ชุณหะวัณ ต้องการให้ของขวัญล้ำค่าแก่ข้าราชการในวันปีใหม่คือ ปี 2534 ข้าราชการทุกคนต่างคิดว่าของขวัญที่รัฐบาลจะให้แก่ข้าราชการนั้นคือการปรับใช้บัญชี ค. ซึ่งอาจจะ เป็นปีใหม่สากลหรือปีใหม่ปีไทยก็ได้ แต่เมื่อทราบข่าวต่าง ๆ จากสื่อมวลชนแล้ว ข้าราชการทุกคนก็สิ้นหวังอย่างยิ่ง สัญญาประชาคมที่กล่าวไว้นั้นก็เป็นแต่เพียงสิ่งประโลมใจให้ข้าราชการมีชีวิตชีวาขึ้นมาชั่วคราวแล้ว แล้วก็ปล่อยให้เจตาตายไปเหมือนเดิม

เพื่อให้ท่านผู้อ่านได้ทราบว่า ข้าราชการได้รับเงินเดือนที่ต่ำกว่ากลุ่มอาชีพอื่น ๆ มากน้อยเพียงไร

และสมควรที่จะได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นหรือไม่ ผู้เขียนจึงใคร่ขอเสนอข้อมูลบางประการให้ท่านผู้อ่าน ได้พิจารณา ดังนี้

ดัชนีราคาผู้บริโภค

การวัดค่าการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพนั้นใช้ ตัวเลขดัชนีราคาผู้บริโภค ที่กระทรวงพาณิชย์เป็นผู้จัดทำ ขึ้น เป็นตัวศึกษาเปรียบเทียบ ในช่วงปี 2486-2502 เงินเดือนข้าราชการที่ได้รับแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ เงินเพิ่มค่าครองชีพส่วนหนึ่ง และเงินเดือนอีกส่วน หนึ่ง โดยเงินเพิ่มค่าครองชีพนั้นมากกว่าเงินเดือน ที่ข้าราชการจะได้รับ ต่อมาในช่วงปี 2502 จึงได้ รวมเงินเพิ่มค่าครองชีพกับเงินเดือนเข้าด้วยกัน กำหนดเป็นบัญชีเงินเดือนข้าราชการ ซึ่งมีเงินเดือนขั้น ต่ำสุดเดือนละ 450 บาท ขั้นสูงสุดเดือนละ 8,000 บาท ดังนั้น จึงอาจตั้งข้อสมมุติฐานได้ว่าในช่วงปี

2502 นั้น เงินเดือนข้าราชการเหมาะสมกับค่าครองชีพ แล้ว หากมีการปรับบัญชีเงินเดือนข้าราชการในปี 2521 ให้เท่ากับการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพซึ่ง เพิ่มสูงขึ้นจากเดิมถึงร้อยละ 145 แล้ว เงินเดือนขั้นต่ำ สุดของข้าราชการจะเป็นเดือนละ 1,100 บาทและเงิน เดือนขั้นสูงสุดจะเป็น 19,580 บาท แต่ในข้อเท็จจริงนั้น เงินเดือนข้าราชการในปี 2521 ขั้นต่ำสุดกำหนดไว้ เดือนละ 900 บาท รวมกับเงินเพิ่มค่าครองชีพอีก 200 เป็น 1,100 บาท ซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของ ค่าครองชีพ แต่ในส่วนของอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดนั้น ได้กำหนดไว้เพียงเดือนละ 12,690 บาท ซึ่งแตกต่างไป จากที่ควรเป็นถึงเดือนละ 6,890 บาท หรือประมาณ ร้อยละ 54

จึงแสดงให้เห็นว่าในการปรับเงินเดือนในแต่ ละครั้งนั้น ได้เน้นการปรับเงินเดือนระดับล่างเป็น สำคัญ โดยละเลยเงินเดือนของระดับสูง (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1
เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดและขั้นสูงสุด ข้าราชการพลเรือนสามัญกับ อัตราการเปลี่ยนแปลงของดัชนีค่าครองชีพในระยะ พ.ศ.2495 - พ.ศ.2525

ปีที่มีการปรับบัญชี เงินเดือน	อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุด พ.ศ.			อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด			ดัชนีค่าครองชีพ				
	จำนวน (บาท)	อัตราค่าเพิ่มขั้น (ร้อยละ)		จำนวน (บาท)	อัตราค่าเพิ่มขั้น (ร้อยละ)		จำนวน (บาท)	อัตราค่าเพิ่มขั้น (ร้อยละ)			
		ต่อปี	จากปี พ.ศ.		ต่อปี	จากปี พ.ศ.		ต่อปี	จากปี พ.ศ.		
2495	(30)	450	—	100	(1,400)	8,000	—	100.0	122.59	—	100.0
1 พฤศจิกายน 2502		450	—	100		8,000	—	100.0	160.09	30.6	130.6
1 ตุลาคม 2510		640	20.0	120.0		8,800	7.5	107.5	184.72	21.3	158.3
1 มิถุนายน 2516		600	11.1	133.3		8,800	—	107.5	246.76	21.1	201.3
1 มกราคม 2517		750	25.0	166.7		10,800	26.7	136.3	304.25	23.3	248.2
1 ตุลาคม 2520*	(750)	950	26.7	211.1		10,800	—	136.3	360.30	16.3	293.0
1 กันยายน 2521	(900)	1,100	15.8	244.4		12,690	16.4	168.6	391.38	8.8	318.7
1 มกราคม 2523	(1,080)	1,350	22.7	300.0		15,225	20.0	190.3	518.18	32.3	422.7
1 มกราคม 2525	(1,265)	1,325	13.0	333.3		17,746	15.0	221.8	619.22	19.3	505.1

* ปีที่มีการให้เงินเพิ่มค่าครองชีพคนละ 200 บาท/เดือน สำหรับข้าราชการเงินเดือนไม่เกิน 4,085 บาท

ดังนั้นหากมีการตั้งข้อสมมุติฐานอีกครั้งว่า เงินเดือนในปี 2521 ของข้าราชการพลเรือนเหมาะสม สอดคล้องกับค่าครองชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง ดังกล่าวข้างต้น ในช่วงปี 2521 - 2533 ค่าครองชีพ จะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 103 แต่ข้าราชการได้รับการปรับเงินเดือนจากบัญชี 1 เป็นบัญชี ข. เพียง ร้อยละ 81 เท่านั้น ในข้อเท็จจริงมันเงินเดือนข้าราชการ ในช่วงปี 2533 อย่างน้อยที่สุดควรเป็นบัญชี ค. นั้น จะมากกว่าบัญชี 1 ประมาณร้อยละ 103 (ตารางที่ 2)

ดังนั้น หากมีการปรับเงินเดือนขั้นต่ำสุดและสูงสุด ของข้าราชการพลเรือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ ดังกล่าวแล้วก็จะมิผลทำให้อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุด

ปรับเป็นเดือนละ 2,230 บาท และขั้นสูงสุดปรับเป็น เดือนละ 39,745 บาท ตัวเลขดังกล่าวนี้เป็นการ คำนวณโดยใช้ฐานเงินเดือนปี 2502 เป็นหลัก ซึ่ง ในขณะที่รัฐบาลเป็นผู้เสียภาษีเงินได้ให้แก่ข้าราชการ เงินเดือนที่คำนวณได้นี้จึงเป็นเงินเดือนสุทธิของ ข้าราชการ โดยเหตุที่รัฐบาลได้ยกเลิกการเสียภาษีเงินได้ ให้แก่ข้าราชการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2517 และ อัตราภาษีเงินได้ที่ข้าราชการต้องจ่ายให้แก่รัฐบาลเป็น อัตราภาษีก้าวหน้า ในอัตราตั้งแต่ร้อยละ 5 - 20 เฉลี่ย แล้วข้าราชการต้องจ่ายภาษีเงินได้ให้แก่รัฐบาล ประมาณร้อยละ 8 ต่อเดือน ดังนั้นเงินเดือนข้าราชการ ที่ควรจะเป็นในปี 2533 เมื่อเทียบเป็นมูลค่า ของ

ตารางที่ 2
การเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภคกับเงินเดือนข้าราชการ (พ.ศ.2521 - พ.ศ.2533)

ปี	ดัชนีราคาผู้บริโภค		เงินเดือนข้าราชการ		
	ดัชนี 2521=100	ร้อยละของการเพิ่มขึ้นแปลงจากปี 2521	บัญชี	ร้อยละของการเปลี่ยนแปลงจากปี 2521	ร้อยละของการเปลี่ยนแปลงจากแต่ละบัญชี
2521	58.7	100.0	บัญชี 1	100.0	-
2522	64.5	109.0			
2523	77.2	131.5	บัญชี 2	120.0	20
2524	87.1	148.4			
2525	91.8	156.0	บัญชี 3	138.2	16
2526	95.0	161.8			
2527	95.9	163.4			
2528	86.2	147.3			
2529	100.0	170.4			
2530	102.5	174.6			
2531	106.4	181.3			
2532	112.1	191.0	บัญชี ก.	159.5	14.6
2533	116.8	202.4	บัญชี ข.	180.5	13.2
			บัญชี ค.	202.7	12.1
			บัญชี ง.	225.4	11.1

ที่มา: ดัชนีราคาผู้บริโภคจากกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์

กองนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

สำนักงาน ก.พ.

11 มกราคม 2534



เงินเดือนในปี 2502 โดยปรับตามค่าครองชีพขั้นต่ำสุดควรเป็นเดือนละ 2,410 บาท และขั้นสูงสุดควรเป็นเดือนละ 42,900 บาท แต่ในข้อเท็จจริงนั้นในปี 2533 เงินเดือนข้าราชการขั้นต่ำสุดกำหนดไว้เดือนละ 2,350 บาท และขั้นสูงสุดเดือนละ 30,600 บาท

การปรับเงินเดือนข้าราชการในแต่ละครั้งนั้นเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นตัวการที่ทำให้ราคาสินค้าเพิ่มขึ้น ในประเด็นข้อนี้ ฝ่ายวิชาการ ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ศึกษาวิเคราะห์แล้วปรากฏว่า ผลการปรับเงินเดือนข้าราชการนั้นกระทบต่อราคาสินค้าน้อยมาก ในการปรับเงินเดือนข้าราชการเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2533 มีผลทำให้ดัชนีราคาผู้บริโภคเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 0.2 เท่านั้น และจากตัวเลขปริมาณเงินหมุนเวียนในท้องตลาด ปี 2533 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,456,916.7 ล้านบาท แต่เงินที่ใช้ในการปรับปรุงเงินเดือนครั้งนั้นประมาณ 7,500 ล้านบาท ซึ่งเท่ากับประมาณร้อยละ 0.5 ของปริมาณเงินในท้องตลาด ดังนั้นผลกระทบต่อด้านราคาสินค้าจึงมีน้อยมาก แต่อาจมีผลทางด้านจิตวิทยา ที่ทำให้คนรู้สึกว่ราคาสินค้า

แพงขึ้นทั้ง ๆ ที่หากไม่มีการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการแล้ว ราคาสินค้าก็ขึ้นไปโดยอัตโนมัติตามธรรมชาติแล้วเช่นกัน

เงินเดือนในภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน

กำลังคนในภาคราชการเมื่อเทียบกับภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน (กำลังคนนอกภาคเกษตร) มีอยู่ถึง 1 ใน 8 ของแรงงานที่มีงานทำนอกภาคเกษตร ดังนั้นแรงงานในภาคราชการกับภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน จึงเป็นแรงงานในกลุ่มเดียวกับที่สามารถถ่ายเทไปมากันได้ หากอัตราค่าจ้างแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจและเอกชนสูงมากแล้ว ก็จะทำให้ข้าราชการไหลออกไปสู่ภาครัฐวิสาหกิจและเอกชนมากยิ่งขึ้น และแรงงานที่มีความรู้ความสามารถก็จะไหลเข้าสู่ระบบราชการลดน้อยลง

สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือน พนักงานรัฐวิสาหกิจ และเอกชนในปี 2532 โดยใช้อัตราเงินเดือนเฉลี่ยในภาคเอกชนในระดับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 (P.25) หมายความว่าจำนวนคน 100 คน มีคนได้รับเงินเดือน

ต่ำกว่าระดับนี้อยู่ 25 คน) ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนเฉลี่ยขั้นต่ำสุดในภาคเอกชนปรากฏว่า ข้าราชการในตำแหน่งระดับ 4 มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยต่ำกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจประมาณร้อยละ 57 และต่ำกว่าเอกชนในระดับ P.25 ร้อยละ 17 และพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นจะมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยสูงกว่าภาคเอกชน ตำแหน่งระดับ 5 อัตราเงินเดือนเฉลี่ยของข้าราชการต่ำกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจร้อยละ 55 และต่ำกว่าเอกชนในระดับ P.25 ร้อยละ 46 และพนักงานรัฐวิสาหกิจจะมีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยใกล้เคียงกับเอกชน ส่วนเงินเดือนในระดับบริหารโดยเฉลี่ยแล้วอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนจะต่ำกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 และเอกชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 350 (ตารางที่ 3)

จากลักษณะความแตกต่างของเงินเดือนดังกล่าวนี้จะพอสรุปได้ว่า อัตราเงินเดือนของทั้ง 3 กลุ่มนี้ ใน

ตำแหน่งระดับ 4 ลงไป มีความแตกต่างกันไม่มากนัก แต่ในระดับสูงขึ้นไปความแตกต่างยังมีมากขึ้น

นอกจากอัตราเงินเดือนเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มตำแหน่งดังกล่าวแล้ว อัตราเงินเดือนที่บรรจุครั้งแรกในภาคเอกชนก็มีความแตกต่างไปจากภาคราชการมาก ในปี 2533 ได้มีการสำรวจพบว่า อัตราเงินเดือนในภาคเอกชนในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีสูงกว่าอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนไม่มากนัก แต่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป จะมีความแตกต่างกันมากยิ่งขึ้น

อัตราเงินเดือนของผู้มีวุฒินั้น ฝ่ายเอกชนจะกำหนดไว้แตกต่างกันตามความต้องการขององค์การ เช่นในระดับ ปวช. และ ปวส. วุฒิต่างด้านบัญชีหรือคอมพิวเตอร์จะได้รับเงินเดือนสูงกว่าวุฒิต่ออื่น ในระดับปริญญาตรีก็เช่นกัน ในระดับปริญญาตรีนั้น โดยเฉลี่ยแล้วในภาคเอกชนสาขาวิศวกรรมศาสตร์จะได้เงินเดือน

ตารางที่ 3

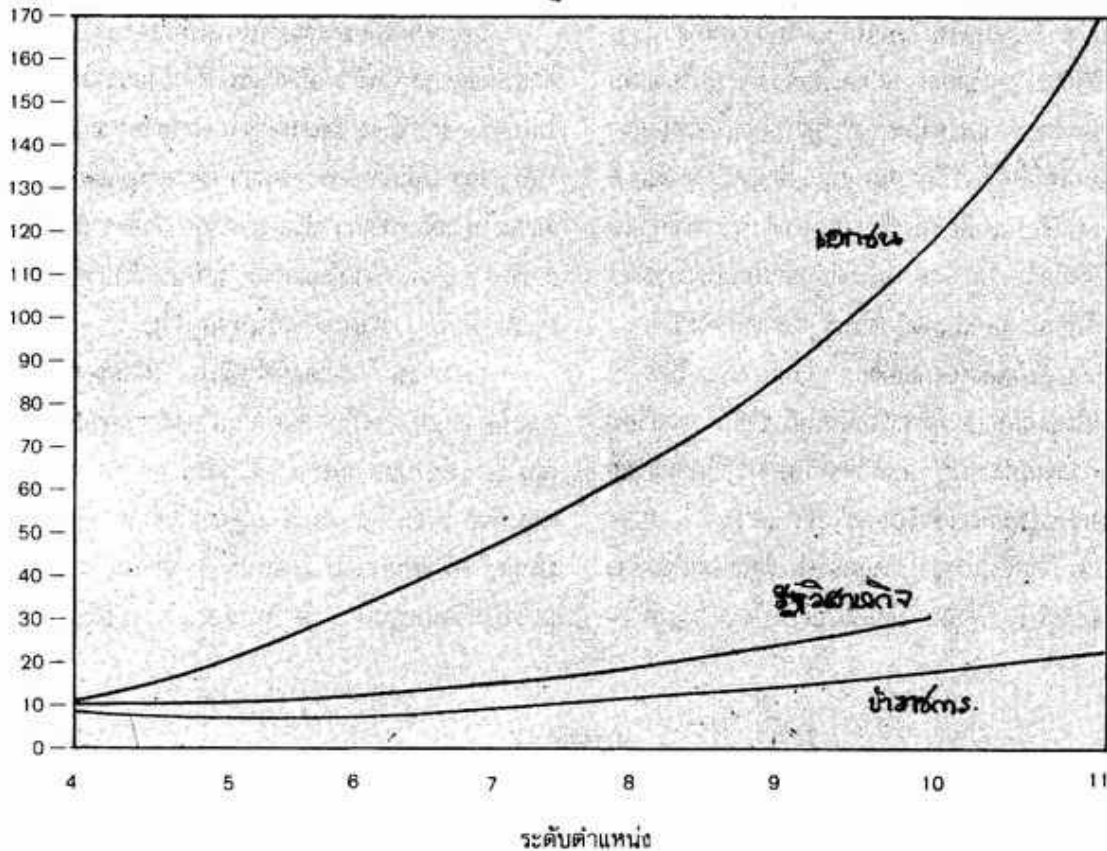
เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างเงินเดือนของภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในตำแหน่งที่เทียบเคียงกันได้ ในปี 2532

ระดับตำแหน่งตาม ก.พ.	ราชการพลเรือน	รัฐวิสาหกิจเงินเดือน	เอกชน		
			P 25	P 50	P 75
4	6,700	10,532	7,809	9,580	12,466
5	8,325	12,901	12,179	15,072	19,233
6	10,750	15,602	18,995	23,714	29,671
7	12,825	18,224	29,624	37,309	45,775
8	14,900	20,820	46,201	58,698	70,620
9	16,700	24,273	66,364	84,906	100,566
10	18,300	30,217	89,249	114,855	134,271
11	20,025	-	130,317	168,990	194,214

หมายเหตุ : เป็นการเปรียบเทียบจุดกึ่งกลางของเงินเดือน

- ที่มา : 1. รัฐวิสาหกิจผูกขาดที่นำมาเฉลี่ย คือ กพผ. กพภ. กพน. กปน. ทศท. รยส. กทพ. และ กสท.
- เงินเดือนภาคเอกชน ได้จากผลสำรวจอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งต่างๆของบริษัท CSN & ASSOCIATES CO.,LTD ซึ่งเป็นตัวแทนของบริษัท BUSINESS INTERNATIONAL ASIA PACIFIC LTD.
- "เงินเดือนเฉลี่ยของภาคราชการเป็นเงินเดือนตามบัญชี ก."

อัตราเงินเดือนในตำแหน่งที่เทียบกันได้
ของข้าราชการรัฐวิสาหกิจ และเอกชน



สูงกว่าสาขาสังคมศาสตร์ประมาณร้อยละ 78 แต่ในภาคราชการนั้นผู้มีวุฒิอย่างเดียวกันจะได้รับเงินเดือนเท่ากัน เช่น วุฒิ ปวช. ไม่ว่าจะจบทางใดก็จะได้รับเงินเดือนเท่ากัน วุฒิปริญญาตรีไม่ว่าจะเป็นวิศวกรรมศาสตร์หรือสังคมศาสตร์ ก็จะได้รับเงินเดือนเท่ากันเมื่อเทียบเงินเดือนของฝ่ายเอกชนกับทางราชการแล้วเงินเดือนสาขาสังคมศาสตร์ของเอกชนจะสูงกว่าเงินเดือนข้าราชการประมาณร้อยละ 28 และสาขาวิศวกรรมศาสตร์จะสูงกว่าของทางราชการประมาณร้อยละ 128 (ตารางที่ 4, 5)

อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเป็นค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดขึ้นมาเพื่อคุ้มครองคนงานมิให้นายจ้างเอาเปรียบคนงาน ในช่วงระยะปี 2516 - 2523 ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเหมาจ่ายรายเดือนจะต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการ

แต่หลังจากปี 2523 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเหมาจ่ายรายเดือน จะสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการ โดยในปี 2533 จะสูงกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการร้อยละ 15 (ตารางที่ 6) และในปี 2534 นี้ ทางคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำ ก็ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้วันละ 100 บาท โดยจะให้เริ่มใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2534 ซึ่งอัตรานี้จะทำให้ค่าจ้างขั้นต่ำเหมาจ่ายรายเดือนเป็นเดือนละ 3,000 บาท ซึ่งจะสูงกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการประมาณร้อยละ 28 และแม้จะปรับเงินเดือนข้าราชการเป็นบัญชี ค. ซึ่งจะทำให้รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการเป็นเดือนละ 2,600 บาท ก็ยังคงต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเหมาจ่ายรายเดือนประมาณร้อยละ 15 อยู่เช่นเดิม การปรับเงินเดือนข้าราชการเป็นบัญชี ค. พร้อมกับการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นวันละ 100 บาท นั้น ไม่ได้ทำให้อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการได้รับการปรับเพิ่มขึ้นในสัดส่วน

ตารางที่ 4

อัตราเงินเดือนสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ (เมื่อครบระยะทดลองงาน)

ระดับการศึกษา	ทุกกลุ่มธุรกิจ		ภาคราชการ (2)	เปอร์เซ็นต์ ความแตกต่าง ของ (1) และ (2)
	อัตราต่ำสุด- อัตราสูงสุด	อัตราเฉลี่ย (1)		
1. ม. 3	1,924 - 5,338	2,572	2,350	9.4
2. ม. 6	1,924 - 5,850	2,655	2,350	13.0
3. ปวช.				
- ทั่วไป	2,470-8,308	3,274	2,900	12.9
- บัญชี/คอมพิวเตอร์	2,470-8,000	3,428	2,900	18.2
- ช่าง	2,470-8,435	3,380	2,900	16.6
4. ปวส.				
- ทั่วไป	2,678-8,500	3,862	3,590	7.5
- บัญชี/คอมพิวเตอร์	2,678-8,000	4,059	3,590	13.1
- ช่าง	2,678-7,000	4,101	3,590	14.2
5.ปริญญาตรี				
- สังคม	3,200-8,815	5,182	4,020	28.4
- บัญชี/คอมพิวเตอร์	3,500-11,428	5,738	4,020	42.7
- วิทยาศาสตร์	3,500-12,435	6,585	4,020	63.8
- วิศวกรรม	6,000 - 14,748	9,182	4,020	128.4

ที่มา: สรุปจาก "สรุปผลการสำรวจค่าจ้างเงินเดือน ธันวาคม 2533" โดย
สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย (ECOT) ร่วมกับสมาคมการ
บริหารงานบุคคลสมุทรปราการ (PAAS)

หมายเหตุ : เงินเดือนตามคุณสมบัติของภาคราชการ เป็นเงินเดือน
ตามบัญชี ข. ก่อนการปรับปรุงคุณสมบัติใหม่

ที่มากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำแต่ประการใดไม่

มูลค่าผลิตภัณฑ์ในประเทศ

มูลค่าผลิตภัณฑ์ภายในประเทศ เป็นตัวเลขชี้ให้เห็นว่า ประชากรในประเทศสามารถผลิตสินค้าและบริการภายในประเทศได้ปีละเท่าไร ในปี 2525 มูลค่าผลิตภัณฑ์ในประเทศเท่ากับ 113,854.1 ล้านบาท และรัฐบาลได้จ่ายเงินเดือนและค่าจ้างให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในปีนั้น 51,562.8 ล้านบาท ซึ่งเท่ากับร้อยละ 45 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์ในประเทศ มูลค่าผลิตภัณฑ์ในประเทศที่เพิ่มขึ้นแต่ละปีนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผล

จากการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ดังนั้นรัฐบาลจึงควรกำหนดเงินเดือน และค่าจ้างประจำให้ได้สัดส่วนกับอัตราการเพิ่มของมูลค่าผลิตภัณฑ์ในประเทศ แต่ในข้อเท็จจริงปรากฏว่ารัฐบาลได้จ่ายเงินเดือนและค่าจ้างให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างทั่วประเทศในสัดส่วนที่ลดลง เมื่อเทียบกับมูลค่าผลิตภัณฑ์ในประเทศ เช่นในปี 2534 รัฐได้จ่ายเงินเดือนและค่าจ้างให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำในสัดส่วนร้อยละ 30 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์ในประเทศซึ่งในปี 2525 นั้นมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 45 (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 5
อัตราเงินต้นและดอกเบี้ยของหลักทรัพย์

ชนิดการถือครอง	มูลค่าคงค้าง (บาท)		มูลค่าคงค้าง (บาท)		มูลค่าคงค้าง (บาท)		มูลค่าคงค้าง (บาท)		มูลค่าคงค้าง (บาท)		มูลค่าคงค้าง (บาท)		มูลค่าคงค้าง (บาท)		มูลค่าคงค้าง (บาท)		มูลค่าคงค้าง (บาท)		
	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	อัตราคงค้าง	
1. ม.อ.	1,924,118.0	2,548	2,340,5,338	3,308	3,340,3,300	2,928	2,028,3,000	3,487	2,340,2,700		2,340,3,170	2,598	2,340,2,878	2,581	2,340,3,125	2,494	1,924,5,338	2,977	
2. ม.อ.	1,924,3,700	2,731	3,340,5,830	3,822	3,340,3,300	2,887	3,028,3,300	2,534	3,340,3,000		3,340,3,170	2,817	3,340,4,110	2,877	3,340,3,270	2,802	1,924,5,830	2,895	
3. บ.อ.																			
ทั่วไป	2,600,3,800	3,000	2,700,4,208	3,831	2,574,3,700	3,188	2,900,3,882	3,738	2,580,4,500		2,470,4,000	3,225	3,280,4,730	3,336	3,009,4,000	3,382	2,470,4,300	3,274	
บัญชี/คณนา	2,610,4,300	3,301	2,850,4,435	3,908	3,500,3,600	3,456	3,900,3,890	3,764	2,900,4,800		2,470,4,000	3,268	3,200,4,200	3,430	3,001,3,000	3,487	2,470,4,800	3,428	
อื่น	3,700,4,500	3,285	3,350,4,425	3,782	2,874,3,700	3,305	3,000,4,180	3,324	2,900,4,000		2,470,4,000	3,306	3,700,4,500	3,381	2,900,3,985	3,423	2,470,4,425	3,380	
4. บ.อ.																			
ทั่วไป	3,000,4,700	3,675	3,150,4,408	4,131	2,878,4,700	3,785	3,300,4,500	3,757	3,120,5,000		3,709	3,200,4,785	3,852	2,808,5,800	3,810	3,300,4,500	4,198	2,878,4,500	3,862
บัญชี/คณนา	3,000,3,500	4,011	3,150,5,000	4,045	2,878,4,800	3,843	3,300,4,750	3,794	3,200,5,000		4,425	3,330,4,785	3,828	3,000,5,500	3,891	3,300,4,900	4,405	2,878,4,000	4,059
อื่น	3,000,5,000	3,877	3,150,4,823	4,843	2,878,4,400	4,058	3,300,7,000	4,056	3,300,4,070		3,699	3,300,5,000	4,114	3,000,4,500	4,084	3,320,4,800	4,281	2,878,7,000	4,101
5. บริษัท/สถาบัน																			
บัญชี/คณนา	3,300,7,000	4,028	3,500,8,210	4,840	4,400,4,807	5,385	3,600,7,300	5,057	3,200,5,800		4,789	4,000,7,415	5,088	4,300,7,000	5,451	4,300,8,815	5,790	3,200,8,815	5,142
ธนาคาร	3,500,8,000	5,795	3,800,11,428	5,549	4,500,7,087	5,858	3,800,8,200	5,420	4,500,8,000		5,840	4,000,7,415	5,337	4,800,8,300	6,048	4,300,8,815	6,256	3,500,11,428	5,738
โครงการ	3,500,8,000	6,280	4,800,13,435	6,548	4,500,7,500	6,182	4,600,8,000	6,331	4,600,11,000		7,004	4,750,7,300	6,020	4,800,8,500	6,783	4,800,11,750	7,002	3,500,12,435	6,585
โครงการ	6,000,14,000	8,905	7,500,14,748	10,837	6,000,11,800	9,219	7,500,10,000	9,219	6,800,12,000		8,485	8,500,10,800	8,489	6,500,12,500	9,087	6,000,14,748	9,182		

ตารางที่ 6

เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต้นกับอัตราเงินเดือนขั้นต้นของข้าราชการพลเรือน

ปีที่ปรับ ค่าจ้าง ขั้นต้น	ค่าจ้างขั้นต้น			เงินเดือนขั้นต้น+ค่าครองชีพ			
	บาท/ วัน	บาท/ เดือน	เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)	บาท/เดือน	ร้อยละ	แตกต่างจากค่าจ้าง ขั้นต้น (ร้อยละ)	
1 เม.ย. 16	12	360	-	540	-	-33	มากกว่า
1 มิ.ย. 16*	12	360	-	600	11.00	-40	ค่าจ้าง
1 ม.ค. 17*	16	480	33.33	750	38.87	-36	+น้อยกว่า
18 มิ.ย. 17	20	600	66.66	750	38.87	-20	ค่าจ้าง
16 ม.ค. 18	25	750	108.33	750	38.87	0	*เป็นปีที่มิ
1 ต.ค. 20	23	840	133.33	750+200	75.93	-11.58	การปรับ
1 ก.ย. 21*	28	840	133.33	900+200	103.70	-23.64	บัญชี
1 ต.ค. 21	35	1,050	191.67	900+200	103.70	-4.55	เงินเดือน
1 ต.ค. 22	45	1,350	275.00	900+200	103.70	-22.73	ข้าราชการ
1 ม.ค. 23*	45	1,350	275.00	1,080+270	150.00	0	
1 ต.ค. 23	54	1,620	350.00	1,080+270	150.00	20.00	
1 ต.ค. 24	61	1,830	408.33	1,080+270	150.00	35.50	
1 ม.ค. 25*	61	1,830	408.33	1,255+270	182.41	20.00	
1 ต.ค. 25	64	1,920	433.33	1,255+270	182.41	25.90	
1 ต.ค. 26	66	1,980	450.00	1,255+270	182.41	29.80	
1 ม.ค. 28	70	2,100	483.33	1,255+270	182.41	37.70	
1 เม.ย. 30	73	2,190	508.33	1,255+270+154	210.93	30.43	
1 ม.ค. 32*	76	2,280	533.33	2,100	288.89	8.57	
1 เม.ย. 32	78	2,340	550.00	2,100	288.89	11.43	
1 เม.ย. 33*	90	2,700	650.00	2,350	335.19	14.89	

ตารางที่ 7

เปรียบเทียบงบประมาณเงินเดือนและค่าจ้างของทหารอากาศกับผลิตภัณฑ์ในประเทศ

หน่วยละ : ล้านบาท

ปีงบประมาณ	งบประมาณ เงินเดือน และค่าจ้าง (1)	ผลิตภัณฑ์ในประเทศ (GDP Current Prices) (2)	(1) เป็นร้อยละของ (2)
2525	51,562.8	113,654.1	45.37
2526	56,799.0	137,450.9	41.32
2527	61,212.9	148,821.1	41.13
2528	63,564.0	162,210.2	39.19
2529	66,279.9	165,627.9	40.02
2530	70,141.8	197,502.0	35.51
2531	74,858.8	249,972.8	29.95
2532	89,284.1	316,370.2	28.22
2533	96,312.0	310,000.0	31.07
2534	114,852.9	387,500.0	29.64

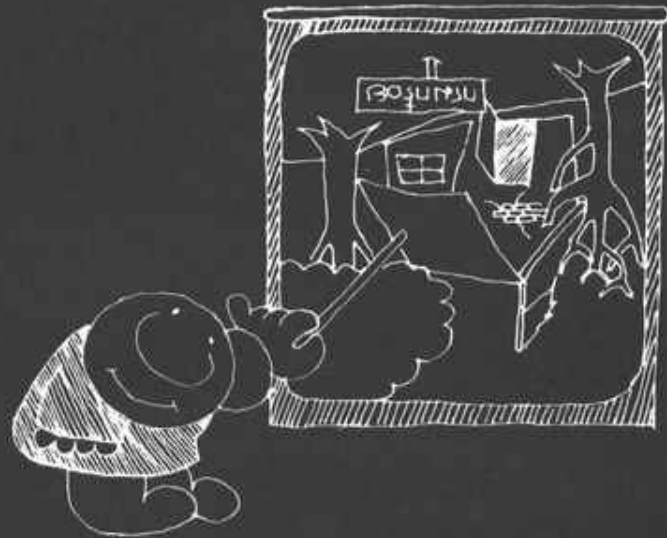
ที่มา: ข้อมูลจากเอกสารงบประมาณโดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2534 ของสำนักงานงบประมาณ

จากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการนั้นไม่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ในสังคม รัฐบาลมีนโยบายที่ไม่แน่ชัดในการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการให้ดีขึ้น รัฐบาลจะละเลยทอดทิ้งให้ข้าราชการดำรงชีวิตอยู่อย่างยากลำบากเช่นนี้หรือ หรือจะให้ข้าราชการต้องดิ้นรนขวนขวายเพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว สภาพเช่นนี้ย่อมทำให้กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไม่สนใจที่จะสมัครเข้ามาสู่อาชีพราชการ และกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่อยู่ในวงราชการก็ได้ไหลออกไปสู่กลุ่มอาชีพอื่น ๆ มากขึ้น ลักษณะการณ์เช่นนี้จะทำให้สถาบันข้าราชการอ่อนแอลง การที่จะให้ข้าราชการเป็นตัวจักรสำคัญที่จะช่วยพัฒนาประเทศจึงเป็นไปได้ยากมาก

เมื่อรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งไม่สามารถแก้ไขปัญหาการกำหนดระบบค่าตอบแทนของภาค

ราชการอย่างเหมาะสมและถูกต้องได้ทันทีทั้งนี้ เนื่องจากปัญหาของรัฐบาลที่ประกอบด้วยรัฐมนตรีหลายพรรค และแม้แต่ในพรรคเดียวกันก็มีอยู่หลายพวก จึงมีความขัดแย้งกันอยู่ในตัวที่ไม่ต้องการให้ผู้หนึ่งผู้ใดเด่นดังเกินตน รัฐบาลที่สนับสนุนโดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาระบบราชการให้ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพก็น่าจะได้หยิบยกปัญหาดังกล่าวนี้ขึ้นมาพิจารณา ข้าราชการทุกคนหวังว่า รัฐบาลชุดนี้ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และส่วนมากมีประสบการณ์ในภาคราชการมาแล้วอย่างโชกโชน คงจะปรับปรุงให้การรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีรายได้ที่เหมาะสม ข้าราชการสามารถที่จะเสริมสร้างฐานะครอบครัวของตนให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้ เช่น กลุ่มอาชีพอื่น ๆ ความหวังเช่นนี้คงจะไม่ยาวนานเกินไป ●

แล้ววันนี้ก็เวียนมาอีกวาระ
 ควรที่จะชื่นชมหรือชมชื่น
 วันที่ถูกสมมุติให้เริ่งริน
 วันที่ฝันเสแสร้งแต่งอารมณ์
 ยินดีปรีดาและปราโมทย์
 ลึงไลดกับตัวเลขที่เสกสม
 ผลงานที่สรรมาน่านิยม
 ป้อนคำชม ผสมคำหวานผสมคำขอ
 แท้ทั้งจริง สิ่งที่เป็นเห็นรายรอบ
 ตอบสนองสำนักที่ลึกละออ
 คือความเนือยเฉื่อยชาลำเพียงพอ
 ที่จะท้อ ขอหยุด ไม่จุดไม่ไป
 เหมือนนาวาที่เฝ้าเหวร้อนเรืออยู่
 หดหู่ไม่รู้ว่าจะไปไหน
 ผิดทิศทางไร้ทางเสือเรือขาดใบ
 หวังไปใบ หากจะล่มก็สมควร
 แต่โยคร้าย เรือลำใหญ่นี้ไม่ล่ม
 ยังลอยลมเห่เห็น และผันผวน
 เพียบแปล้ด้วยคนป่วยที่ป็นป่วย
 ซ้ำหลายส่วนยังกำกับบังคับเรือ
 แล้วจะหวังอะไรในทีนี้
 ศรีทอธานีหายไป ไม่มีเหลือ
 เล่นละครหลอกใคร ๆ ให้หลงเชื่อ
 ว่าเราเหนือกว่าผู้ใดที่ไหนทั้งนั้น
 แล้ววันนี้ ก็เวียนมา อีกวาระ
 วันที่จะต้องเสแสร้ง ทำแข็งขัน
 ความสำเร็จต้องย่ำซ้ำขึ้นขึ้น
 เหมือนฝันไป ไม่ยอมรับ ภาพความจริง



พลอมแพลม

เก็บตกมาบอกต่อ

ในช่วงที่คนโง่ ๆ กรอบของกรร ย่อมงอ ผลให้คนดี คนเก่งหนีไปหมด คงเหลือแต่พวกโง่ ๆ ด้วยกัน...
วิธีการสังเกตว่าองค์กรใดใกล้เป็นอัมพาตนั้น มีดังนี้
คนในระดับกลาง และระดับล่าง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะกลัวคนในระดับสูงรู้ว่าตัวเองฉลาด
แล้วภัยจะมาถึงตัว

นอกจากนี้ คนในองค์กรระมัดระวังจนเกินควร...พยายามไม่ให้เกิดความขัดแย้งกับผู้มีอำนาจในองค์กร
เพราะจะขาดความปลอดภัยต่อไปในอนาคต

การกำหนดเป้าหมาย หรือมาตรฐานจะต่ำกว่าที่ควรเป็น เพราะที่ต้องทำงานแบบมีตายซาก อยู่ไป
วัน ๆ...

สิ่งที่น่ากลัวที่สุด คือ คนในองค์กรไม่มีความรู้สึกอะไรเลย จะเป็นจะตายก็ช่างมัน จะอยู่หรือจะ
เจ๊งก็ช่างมัน...

องค์กรใดที่มีลักษณะและอาการดังกล่าว มีหลักอยู่ว่า ไม่ควรใช้คนในองค์กรนั้นเป็นผู้รักษา คนไข้
กับหมอกวจะเจ็บคนละคนกัน

ถ้าอาการป่วยอยู่ในระยะเริ่มแรก อาจรักษาได้ด้วยการศึกษา ถ้าอยู่ในระยะสอง ต้องรักษาด้วยการ
ผ่าตัดหรือกระทำศัลยกรรม ถ้าอยู่ในระยะสุดท้าย จงอย่าคิดรักษา เพราะรักษาอย่างไรก็ช่วยไม่ได้

คงต้องปล่อยให้ตายไป แล้วค่อยเปลี่ยนชื่อใหม่ บ้ายสถานที่ทำงานใหม่ คัดเลือกคนในองค์กรใหม่
ก็จะดีขึ้นเอง

จงอย่าปล่อยให้ถึงระยะสุดท้ายเลยครับ

ถ้ารู้ตั้งแต่เริ่มแรก จงจัดยาเสีย ถ้ารู้ในระยะสอง จงคิดวิธีว่าจะเลิกไปก่อนจะเกินแก้

คำตามคือ ถัดหรือไปแล้วจะ ก็จะผ่าตัด

ถ้าไม่กล้า จงให้คนภายนอกเข้ามาช่วย เถอะครับ และทรงต้องใจแข็งพอให้เขา เอนยาจน

ไม่ใช่ถั่ว ๆ ปลด ๆ จนไม่มีเหลืออะไรให้ผ่าตัดอีกแล้ว

"ทั้ง ๆ ที่รู้แต่ไม่แก้" ดร.สมภพ เจริญกุล ผู้บริหารกิจ ก.พ. 2534

เก็บตกมาบอกต่อ

จากการอภิปรายเรื่อง “การพัฒนาจิตใจจะหยุดสมองไหลได้อย่างไร” โดยสำนักงาน ก.พ. และ สมาคมส่งเสริมการพัฒนาจิตใจและคุณธรรม 27 ก.พ. 2534 ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือน

นายแพทย์ชินโอสถ หัสบำเรอ

นายแพทย์ 8
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ผมรู้สึกยินดีครับที่ได้มีโอกาสพูดในวันนี้ในเรื่องที่สำคัญของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผมเป็นแพทย์ด้วย ซึ่งก็มีการกล่าวขานกันมากกว่า เป็นอาชีพหนึ่งที่ไหลไปมากที่สุด ประสบการณ์ของผมในชีวิตราชการ 20 กว่าปีนั้น ตัวเองก็เคยคิดจะไหลเหมือนกัน แต่ก็ได้หยุดชะงักไปเพราะเหตุว่าได้พัฒนาจิตใจของตัวเอง ให้อุดหนุนและทนอยู่ได้จนทุกวันนี้

อยากจะเรียนให้ทราบว่า สมองไหลของแพทย์นั้นเกิดมาจากความรู้สึกที่ไม่ชอบใจ ไม่สบายใจ หรือความกระตือรือร้นใจจากเหตุ 5 ประการด้วยกัน ประการที่ 1 หลายคนไม่ชอบใจ ไม่พอใจในระเบียบวิธีปฏิบัติราชการบางอย่าง ประการที่ 2 ไม่สบายใจ หรือไม่ชอบใจระบบการบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุขเอง ประการที่ 3 มีความไม่สบายใจจากวารสารข้าราชการ 62

พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ประการที่ 4 มีความไม่สบายใจจากพฤติกรรมของนักการเมืองที่เข้ามารับผิดชอบในกระทรวงสาธารณสุข ประการที่ 5 ไม่สบายใจจากสิ่งตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าต่อการลงทุนด้วยชีวิตจิตใจของแพทย์ ผมขอใช้คำพวกนี้ ลงทุนด้วยชีวิตจิตใจเพื่อจะได้สิ่งตอบแทนที่คุ้มค่า ซึ่งไม่ใช่หมายถึงเงินเดือนอย่างเดียว

ผมขอขยายความเรื่องที่ 1 กฎระเบียบวิธีปฏิบัติราชการในสมัยก่อน ๆ มีเรื่องมาก แต่เดี๋ยวนี้ได้แก้ไขไปบ้างแล้ว อย่างเช่น เมื่อผมออกไปอยู่ต่างจังหวัดทำงานหนักมาก 365 วัน มีหลายคนอยากจะเบิกค่าล่วงเวลา เบิกได้จริง แต่ไม่มีเงินให้ ก็ต้องเสียสละทำกันไป การเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้น มีการประเมินผลงานทางวิชาการ บางทีก็ทำให้รู้สึกเหนื่อยหน่ายและรำคาญ

เก็บตกมาบอกต่อ

งานก็หนักก็เหนื่อยอยู่ ต้องมานั่งทำเปเปอร์ ผมเป็นผู้อำนวยการกองอาชีวอนามัยมา 15 ปี เป็นซี 8 เต็มขั้นมาแล้ว 5 ปีครับ ได้รับแต่งตั้งไปรักษาการนายแพทย์ใหญ่ กรมควบคุมโรคติดต่อ เป็นเวลา 1 ปี ทั้ง ๆ ผู้ที่มีอำนาจแต่งตั้งทราบว่า ผมไม่สามารถจะลงในตำแหน่งนี้ได้ ต้องมีการประเมินเอกสารวิชาการมาที่ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ก็ตอบไปว่าลงไม่ได้ ก็ให้กลับมาอยู่ที่กรมอนามัยอย่างเก่า มาประเมินเป็นนักวิชาการสาธารณสุข 9 ประเมินได้ครับ แต่เมื่อตำแหน่งรองอธิบดีที่กรมอนามัยว่าง เขาก็ไม่ให้เป็น ก็เลยไปเป็นนายแพทย์ใหญ่ สำนักงานปลัดกระทรวง ต้องประเมินลงตำแหน่งวิชาการอีก เวลานี้ยังไม่ได้เป็นอะไรครับระเบียบราชการไม่ให้เป็นได้ง่าย ๆ นี่เป็นเรื่องที่น่าจะต้องอดทน

อันที่ 2 เรื่อง ความไม่สบายใจจากระบบงานของสาธารณสุข ก็ได้มีการแก้ไขบางประการ เช่น เมื่อก่อนงานป้องกันโรคกับรักษาโรคแยกกันอยู่คนละกรม แพทย์ที่ไปอยู่ในกรมอนามัยห้ามรักษาโรค ต้องทำป้องกันโรคอย่างเดียว ใครรักษาโรคถือว่าไม่ได้ทำงาน ในเรื่องการบริหารงานสาธารณสุขของเรา ที่มีการพูดกันว่า ใครอยู่ที่ไหนนานไม่ได้จะเป็นเจ้าพ่อมาเฟีย จริง ๆ แล้วงานสาธารณสุขนั้น ยังอยู่นานเท่าไรยังเป็นที่เคารพนับถือ เป็นที่ศรัทธาของประชาชน ได้มีการปรับย้ายผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วประเทศเป็นการใหญ่ เพราะว่าอยู่เกิน 5 ปีไม่ได้ก็ลาออกกันเยอะ เพราะเหตุว่าตั้งรกรากอยู่ในจังหวัดนั้น เป็น 10 ๆ ปีมาแล้ว

เรื่องที่ 3 เป็นเรื่องความไม่สบายใจของแพทย์จากพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชามากมาย ผู้บังคับบัญชาไม่มีสัจจะ หูเบา พึงบัตรสมทท์ ฟังแต่ผู้ใกล้ชิด

ประการที่ 4 เรื่องพฤติกรรมของนักการเมืองพยายามสร้างฐานอำนาจขึ้นเหนือข้าราชการ โดยพยายามเอาคนของตัวเองเข้ามา ข้าราชการคนใดที่เป็นสังกัดพรรคการเมืองเดียวกับข้าราชการการเมืองผู้นั้น ก็ได้ดิบได้ดี ได้เลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง

เรื่องที่ 5 สิ่งตอบแทนที่ไม่คุ้มค่าจากการลงทุนด้วยชีวิตจิตใจของแพทย์ ไม่พอใจในเงินเดือน แต่ทำไมใช่เรื่องใหญ่ เมื่อได้รับความไม่พอใจจากเหตุอื่น ๆ อีก 4 ประการที่ว่ามาต่างหาก ทำให้คิดว่าจะมาทนพอใจอยู่กับเงินเดือนที่มันถูก ๆ ได้อย่างไร ในเมื่อมันมีช่องทางที่จะมีเงินเดือนสูงกว่า ไม่ใช่ 3 เท่าครับ แต่ถึง 10 เท่า

ผมขอสรุปว่า สมอโหลของแพทย์นั้น ไม่ได้มาจากเรื่องเงินเป็นเรื่องสำคัญ เมื่อเราราบลาเหตุที่ชัดเจนอย่างนี้ ก็อยากจะให้แก้ไขในเรื่องจิตใจ เมื่อไม่สบายใจไม่ชอบใจก็ต้องทำให้สบายใจให้ชอบใจ ต้องทำให้ออดทน และเสียดสละมากยิ่งขึ้น ทั้งตัวข้าราชการที่จะไหลไป และผู้บังคับบัญชากับนักการเมืองที่มีอำนาจวาสนาอยู่ ก็ควรมัจฉริยะธรรมคุณธรรมมาก ๆ ด้วย

อยากจะขอให้ แพทย์ได้ดูแลแพทย์ด้วยกันเอง อาจจะเป็นแพทยสภา ไม่ใช่ ก.พ. ผมคิดว่าถ้าระบบมันเป็นเหมือนเดิม ขอทำนายว่า ต่อไปจะไม่มีคนเข้ารับราชการในกระทรวงสาธารณสุข สถานอนามัยจะว่าง โรงพยาบาลจะว่างจากแพทย์ เหลือแต่ผู้อำนวยการ รพ. กับหัวหน้าฝ่าย ที่ค่อนข้างจะมีชื่อเสียงหน่อยเท่านั้นเอง แล้วเราจะทำอย่างไร จ้างแพทย์เอกชนเข้ามาอยู่ที่ รพ. ชุมชน ทำเป็นพาร์ตไทม์ เข้ามาดูคนไข้รักษาเสร็จแล้วก็ไป ไม่ต้องมายุ่งเกี่ยวกับระบบวุ่นวายที่แพทย์ทั้งหลายไม่ชอบใจ ไม่มีกลไกอะไรเลยที่จะลงโทษผู้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่ดีธรรม เจ้านายผมทำกับ

เก็บตกมาบอกต่อ

ผมอย่างนี้ จะมีกลโกะอะไรไปร้องเรียนกับใครที่ไหน อยู่อำเภอที่ลำบากจะแยะอยู่แล้ว อยู่ ๆ ก็ย้ายผมไปอยู่ อำเภอที่ลำบากกว่าอีก คนที่ทำงานดี ร้องแทบตาย ไม่ได้เรื่องหรอกครับ พอนักการเมืองมา เขาไปล้อม

หน้าล้อมหลังเป็นเส้นเป็นสาย ได้ดิบได้ดี ถ้าหากว่า ไม่มีกลโกะที่จะแก้ไข ผู้บังคับบัญชายุติความยุติธรรมได้ แล้วก็อย่ามาพูดดีกว่า คงลำบากที่จะดึงคนดีไว้

อัณชณา เวสารัชช

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาบุคคลเครือเซ็นทรัล



ความจริงมาพูดวันนี้หนักใจมาก เพราะเดิมาก็เคยอยู่ ก.พ. หัวข้อบอกว่า การพัฒนาจิตใจจะหยุดสมองไหลได้อย่างไร เอ๊ะ หมายความว่า เราไม่ได้พัฒนาจิตใจใช่ไหมถึงได้ไหลออกไป คงต้องคุยถึงคำว่า สมองไหล ก็มีทั้งแบบไหล มีคุณธรรมและไม่มีคุณธรรม ที่ไม่มีคุณธรรมก็คือ สร้างความเดือดร้อนให้กับสถานที่เดิม ถ้าคิดค้นเป็นแบบนี้คงกลับมาเยี่ยม ก.พ. ไม่ได้ แต่นี่ตัวไปใจเรายังอยู่ เรายังพร้อมที่จะ



ทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติกับส่วนรวมกับสังคม ซึ่งคิดค้นคิดว่าเมื่อคิดค้นออกมา คิดค้นทำได้มากกว่าเยอะ แต่ถ้าประเภทที่ไม่มีคุณธรรม ก็อาจจะเป็นประเภทที่ออกไปด้วยความคับแค้นใจส่วนตัว หรืออย่างบางประเภท เช่น นักเรียนทุนรัฐบาลไปเป็น 10 ปี พอคุณเรียนจบปั๊บ คุณไปเลย แบบนี้จะเรียกว่าอย่างไร เรื่องของสมอง เขาบอกมีหลายแบบอย่างเช่น สมองไป แต่ตัวอยู่ คือ ตัวยังทำงานอยู่ แต่สมองไม่ได้

เก็บตกมาบอกต่อ

อยู่ให้ราชการเลย หรือประเภทที่อยากไป แต่ไม่มีสมอง จะไป แต่ถ้าจะพูดว่าที่อยู่ ๆ นี้ไม่มีสมอง ก็ไม่ถูกต้อง ซี 6 ขึ้นไป สำเร็จปริญญาโทขึ้นไป ก็สมองทั้งนั้น ไม่ไป เพราะไม่มีโอกาส แต่บางทีมีโอกาส อาจจะไม่อยาก ไปก็ได้ใช่ไหมคะ แนนอนเงินเป็นปัจจัยที่ค่อนข้างจะ เห็นเด่นชัด แต่สาเหตุจริง ๆ ส่วนหนึ่ง เราคงต้องยอมรับ กันว่าคนไหนที่เก่ง หรือมีความสามารถ มักจะถูกใช้ งานมาก คนไม่เก่งก็สบาย มันทำให้เกิดการเปรียบเทียบ ก็ทนไม่ไหวเหมือนกัน นอกจากนี้ราชการเราก็คงให้ความสำคัญเรื่องระบบอาวุโสมาก ในขณะที่ เอกชนขอให้ท่านเก่งจริง มีฝีมือจริง ท่านไปได้ไกล ได้ทำงานเต็มที่ จะรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้ประสบการณ์ ได้ผลตอบแทนที่คุ้มกัน

แต่ในราชการ ทำงานแทบตาย ก็ยังแน่ใจไม่ได้ว่าจะก้าวหน้าไปสักแค่ไหน เพราะฉะนั้นก็ทำกันแบบสบาย ๆ ไม่มีเงินก็ไปหากินพิเศษเอา บางคนอาจจะ เบียดบังเวลาราชการ ไปหากินส่วนตัวเลย เหนื่อยถึงขั้นที่ว่าราชการกลายเป็นงานอดิเรกไปแล้ว บางคน รู้สึกละลาย ก็ปลิกตัวออกมา แต่ก็ยังมีอีกมากที่เป็น แรงงานแฝงอยู่อย่างนั้น

เรายังมีข้อจำกัดอื่น ๆ อีกเยอะในราชการเช่น งบประมาณ ซึ่งในความคิดของดิฉัน ไม่ใช่เป็นข้อ จำกัดที่สำคัญ ถ้าท่านทำงานเต็มที่แล้วคนเขาเห็น ผลงาน ทางเอกชนยินดีสนับสนุน ขอให้ทำจริง ก็คง ไม่ต้องห่วงเรื่องนั้น

สำหรับเรื่องคุณธรรม ผู้บังคับบัญชาจะมีอิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก การลำเอียงทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ได้ลำบากนะค่ะ ส่วนตัวผู้ใต้บังคับ

บัญชาเองคงจะต้องพิจารณาว่า อยู่ราชการแล้วทำงาน ให้เขาคุ้มหรือเปล่า

ทำอย่างไร ราชการจึงจะยึดความรู้ความ

สามารถเป็นหลัก ไม่อิงอาวุโสมากเกินไป ความรู้สึก ว่าตัวเองมีคุณค่า เป็นสิ่งสำคัญมาก คนที่มีความรู้ ความสามารถมักจะไฟแรง ให้เขาทำน้อย ๆ เขารู้สึก ไม่พอมือ ก็จะออกไปข้างนอก เจอโอกาสต่าง ๆ คน เห็นฝีมือ แล้วเราก็จะสูญเสียเขาไป คนระดับสมอง จะไม่ชอบหัวหน้าที่ไม่เก่ง ยอมรับไม่ได้ก็จะเกิดปฏิกริยา ต่อกัน สมองก็จะไปแน่นอน

การรับคนเข้าทำงาน เดียวนี้ ถ้าต้องการคนดี มีฝีมือจริง ๆ ไม่ใช่บริษัทเป็นคนเลือก แต่เขาเป็นคน เลือกเรา แทนที่จะสัมภาษณ์เขาว่า คุณเก่งยังไ้ คุณมี ฝีมือยังไ้ เขาจะถามคุณมีอะไรจะให้เขาบ้าง ให้เงิน เดือนเท่าไร มีสวัสดิการอะไรบ้าง หัวหน้าเป็นยังไ้ เพราะเขาอยากรู้ว่าเขาจะได้เรียนรู้อะไรจากหัวหน้า คนนั้น

การแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรม อาจจะเห็นได้ชัด แต่บางทีอาจจะไม่ตรงจุดนัก อย่างเช่น การเพิ่มเงิน เดือน เพิ่มเท่าไรก็ไม่มันพอ สิ่งแวดล้อมที่ทันสมัย สะดวกสบายก็สำคัญ แต่ที่มีผลมากกว่าคือ สภาพแวดล้อมเป็นพิษในที่ทำงาน เช่น การดิฉินนินทา การ ประจบสอพลอ การฟ้องร้อง การอิจฉาริษยา การเห็น แก่ตัว เอาเปรียบ การไม่เสียสละ ซึ่งเกิดจากคนส่วน ใหญ่ในที่ทำงานเอง ถ้าเราไม่ช่วยกันคิดไม่ช่วยกันทำ ต่อไปไม่เพียงแต่จะไหลออกไปมากกว่านี้เท่านั้น แต่จะ ไม่มีไหลเข้ามาด้วย ●

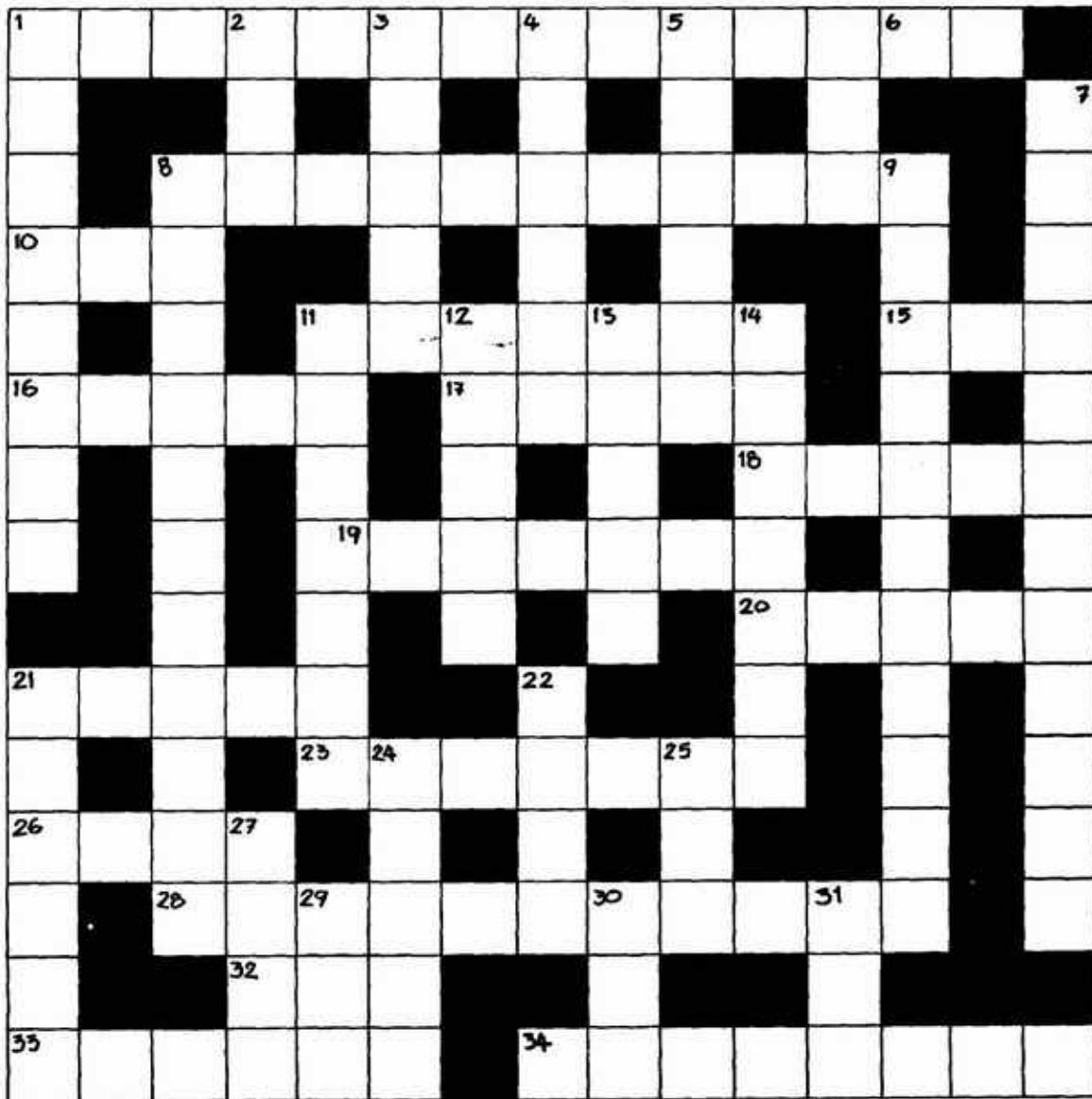
"คุณแก้ปัญหา ที่ชอบคิดว่าตัวเองเป็นคนสำคัญ"

"ไม่จริงหรอกหมอ ตรงกันข้าม ผมชอบคิดว่าตัวเองสำคัญน้อยกว่าที่เป็นจริงซะเรื่อย"

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

สมัคร
รับ
สมัคร



สวัสดีค่ะ

อักษรสลับ ครึ่งนั้นนอกจากจะมีศัพท์ทั่วไปแล้ว ยังมีคำใบ้ให้ท่านได้ทดสอบความรู้เรื่องชื่อภาษาอังกฤษของกรมต่าง ๆ อีกด้วย ทำเสร็จแล้วก็ตรวจคำตอบได้ ทำYLE แต่ห้ามแอบดูคำตอบก่อนนะคะ

ป๊อปปี้

อ่านตามแนวนอน

1. กรมอุตุนิยมวิทยา
8. กรมส่งเสริมการเกษตร
10. ส่วนโค้งของวงกลม
11. กรมการฝึกหัดครู
15. สารพิษในบุหรี่
16. ศาสนา, ลัทธิ
17. HERE,---AND EVERYWHERE
18. มหันตภัยในคน และคอมพิวเตอร์
19. ทำให้เป็นจริง
20. ถ้าๆ หน่อยมักจะถูกเรียกว่านางพยาบาล
21. การสอบ
23. หมอตำแย
26. คำใบ้
28. ส่วนราชการภายใต้กระทรวง
32. ทำให้ป่วย ทำให้หงุดหงิด
33. กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและ...
34. กรมพิธีการทูต



อ่านตามแนวตั้ง

1. ราชาธิปไตย
2. สิ่งที่ชาวบ้านใช้วัดค่าครองชีพ
3. การปรับจากบัญชี ข. เป็นบัญชี ค.
4. การยิง SCUD หรือ PATRIOT
5. รวบรวม
6. รถยนต์
7. ดุหมั่นเหยียดหยาม
8. หมายถึง ร.เรือ ในสำนักงาน ร.พ.ช.
9. วิสาหกิจ
11. ท.ท.ท.
12. งานของกรมแผนที่ทหาร
13. วงกันหอย
14. กรมสรรพากร
21. กรมสรรพสามิต
22. ทักท้วง ตัดพ้อ ต่อว่า
24. ประเทศในทวีปยุโรป
25. ศัตรู
27. การจีด้วยเหล็กแดง. ชื่อของห้างสรรพสินค้าในอเมริกา
29. หมู
30. ทำให้เสียไป. คำย่อของเดือนมีนาคม
31. คำสั่งจดหมายภายในประเทศ

อุทาหรณ์ ก่อนทำผิด

กรรณิการ์ สุริยา

ฉบับนี้ เรามาดูเรื่องที่เราเรียกว่าร้ายแรงที่สุดในบทบัญญัติว่าด้วยวินัยของข้าราชการ นั่นคือ การกระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ซึ่งตามมาตรา 67 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ใต้บัญญัติไว้ว่า "การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง" ผู้ที่กระทำผิดวินัยฐานนี้จะต้องได้รับโทษปลดหรือไล่ออกจากราชการเท่านั้น แม้ว่าเคยทำคุณงามความดีมากมายแค่ไหนก็ตาม ถ้าหากทุจริตเสียแล้ว ผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีสิทธิจะลดหย่อนผ่อนปรนระดับโทษให้เป็นอย่างอื่นได้ ด้วยว่ามีมติคณะรัฐมนตรีวางระดับโทษไว้ค่านั้น และเมื่อถูกไล่หรือปลดออกจากราชการแล้ว ก็ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ แต่มิยังมีสิทธิกลับเข้ารับราชการได้อีก เรียกได้ว่า ราชการขจัดให้พ้นทางไปเลยทีเดียว นอกเหนือจากนี้บางเรื่องใช้ว่าจะผิดเฉพาะทางวินัยเท่านั้น ทางอาญาก็ผิดด้วย หากเข้าไปเกี่ยวข้องกับทางราชการ เช่น ยักยอกเงินหลวง หรือทำบัตรประจำตัวประชาชนให้คนต่างตัว เป็นต้น ดังนั้น เราท่านทั้งหลายต้องยึดถือความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง หากเห็นแก่อามิสสินจ้าง หรือสิ่งตอบแทนอันยั่วชวนใจละก็ มีหวังไล่ออกจากราชการอย่างเรียบร้อย

กุ่มหรือเปล่า

การส่งแรงงานไทยออกไปทำงานยังต่างประเทศ กำลังเป็นที่นิยม ในขณะเดียวกันก็มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในเมืองไทยเหมือนกัน เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่ส่วนราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการควบคุมแรงงานทั้งหลาย กล่าวคือ คุณสำเพามีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าวและออกใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียมการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว คุณสำเพาคงรำพึงแล้วเห็นว่าเงินเดือน

ตนก็น้อย ถ้าจะอยู่รับราชการก็ไม่ทราบว่าจะรับเงินเดือนให้ก็มากน้อย เลยหาวิธีรวยทางลัดโตเร็ว ๆ โดยการลงจำนวนเงินในสำเนาใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียมการต่ออายุใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าวน้อยกว่าที่รับไว้จริง และบางรายก็ไม่ออกใบเสร็จให้ซะเฉย ๆ แล้วยักยอกเงินของทางราชการไปถึง 500.000 บาทเศษ ผู้บังคับบัญชาเลยไล่ออกจากราชการ และคงโดนฟ้องคดีอาญาอีกต่างหาก (17/10/30)

เงินปากถุง

ปัญหาเรื่องราษฎรขาดแคลนน้ำในการทำนาปลูกพืช ปลูกผัก เป็นปัญหาใหญ่ จังหวัดยโสธรจึงให้ทำฝายน้ำล้นขึ้น โดยมีงบประมาณ 4 ล้านบาทเศษ เมื่อมีการประกวดราคา บริษัท กลอยใจ จำกัด เป็นผู้ประมูลได้ ในสัญญาจ้างได้กำหนดเงื่อนไขว่าจะจ่ายเงินงวดแรกเป็นเงินหนึ่งล้านบาท ครั้นดำเนินการในงวดแรกเสร็จ ได้มีการเบิกจ่ายเงินให้ผู้รับเหมาตามสัญญา หลังจากหักภาษีแล้ว บริษัท กลอยใจก็ได้รับเงินไปเก้าแสนบาทเศษ แล้วนำไปแบ่งเข้าบัญชีเงินฝาก 2 บัญชี บัญชีแรกห้าแสนบาทเศษ เป็นบัญชีของคุณกลอยใจ ผู้รับเหมา ส่วนอีกสี่แสนบาทเศษ ปรากฏว่าไปอยู่ในบัญชีของคุณพรชัย ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการทำฝายน้ำล้น คุณพรชัยก็ได้แก้ตัวว่าเงินที่อยู่ในบัญชีเงินฝากของตนเป็นเรื่องที่ร่วมลงทุนกับญาติโกโหติกาชายกึ่งชายหอย ได้กำไรมาก็ฝากเข้าเป็นการสะสมทรัพย์ แต่เผอิญจากหลักฐานของทางธนาคารรับฟังได้ว่าเงินในบัญชีเงินฝากของคุณพรชัย ถูกแบ่งมาจากเช็คฉบับที่ทางราชการจ่ายให้แก่คุณกลอยใจ เมื่อรวมสองบัญชีที่มีเงินเข้าฝากวันเดียวกันแล้วจำนวนก็เท่ากับที่บริษัท กลอยใจ จำกัด รับมาพอดีพอดี พฤติการณ์ของคุณพรชัยถือว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการเพราะมีหน้าที่โดยตรงในการสร้างฝายมาแต่ต้น ตั้งแต่การจัดประกวดราคาควบคุม

การก่อสร้าง เป็นกรรมการตรวจการจ้าง ตลอดจนเบิกจ่ายเงินอีกด้วย แล้วมาขอส่วนแบ่งจากผู้รับเหมาเสียเอง จึงผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถูกไล่ออกจากราชการ (23/30)

ของแถม

คราวนี้มาถึงเรื่องของคุณพนม ซึ่งเคยรับราชการอยู่ในกรมที่เกี่ยวข้องกับป่าไม้ของเมืองไทย สมัยที่คุณพนมเป็นเจ้าของพนักงานที่มีหน้าที่ออกใบเบิกทางนำไม้เคลื่อนที่ ได้เขียนใบเบิกทางจำนวน 18 ฉบับ ให้นำไม้ยางจำนวน 302 ท่อน และไม้ไซ้เขียว จำนวน 25 ท่อน เคลื่อนจากโรงเลื่อยจักรแสนทน อยู่ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ไปยังโรงเลื่อยลาภลอย จังหวัดชุมพร โดยอ้างว่าเป็นไม้ท่อนตามใบเบิกทางของอำเภอแห่งหนึ่ง ซึ่งปรากฏว่า ใบเบิกทางที่ว่ามันได้กำกับไม้ยางเพียง 30 ท่อน และไม้กระยาเลยชนิดต่างๆ จำนวน 395 ท่อน ไม้มีไม้ไซ้เขียวรวมอยู่ด้วยแต่อย่างใด พฤติการณ์ของคุณพนมจึงเป็นการกระทำที่ทำให้ผู้ครอบครองใบเบิกทางสามารถนำไปอ้างอิงเพื่อนำไม้อื่นมาสวมได้ เป็นการได้ประโยชน์ที่สมควรได้ ถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตอนนั้นคุณพนมถูกไล่ออกจากราชการไปแล้ว (9/9/32)

แบ่งไว้ไว้

คุณลมุลมีหน้าที่รับเงินที่ผู้มารับการรักษาจาก



โดยงาน เมื่อของงานโลกมจมากมาย เขาก็พบว่า ที่เคยคิดไว้สมัยเด็ก...
ถูกต้อง จริงแท้ แน่แน่นอน

โรงพยาบาล (หรือที่เรียกง่าย ๆ ว่า คนไข้) จ่ายให้แก่โรงพยาบาลเป็นค่าห้องค่ายา คุณลมุลก็รับเงินดังว่านี้มานาน ตอนแรก ๆ ก็ซื้อสัตย์สุจริตดี รับแค่วันก็ส่งหลวงแค่นั้น แต่ต่อมามองเห็นลู่ทางที่จะหารายได้พิเศษ เมื่อมีคนมาจ่ายเงิน คุณลมุลก็ออกไปเสร็จให้ครบถ้วน แต่ในสำเนาใบเสร็จจำนวนเงินที่ลงไว้ต่ำกว่าที่ได้รับไว้จริง เช่น รับไว้ 1,000 บาท ก็ลงในสำเนาใบเสร็จเพียง 400 บาท แล้วนำส่งให้ราชการเพียงเท่าที่ระบุในสำเนาใบเสร็จ คุณลมุลจึงมีรายได้จากการนี้เป็นเงินจำนวนมาก กว่าที่ผู้บังคับบัญชาจะทราบแล้วสืบสาวราวเรื่องพอยุติว่าเป็นความจริง คุณลมุลก็ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ (21/13/30)

นักจัดสรร

คุณนนท์ทำงานเกี่ยวข้องกับเรื่องการจัดทะเบียนที่ดิน การออกหลักฐานการครอบครองต่าง ๆ ในการจัดทะเบียนการครอบครองที่ดินแปลงหนึ่งซึ่งเป็นแปลงใหญ่ คุณนนท์ก็ได้ดำเนินการเพิ่มเติมทะเบียนการครอบครองที่ดินให้แก่ราษฎรกับพวก รวม 13 ราย ซึ่งไม่ปรากฏว่าราษฎรกับพวกได้ครอบครองมาแต่เมื่อใด และเมื่อตรวจสอบหลักฐานของทางการก็ไม่ปรากฏว่า คุณนนท์ได้ลงหลักฐานบัญชีรับทำการ และยังไม่มีหลักฐานเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมตามระเบียบอีกต่างหาก เมื่อเป็นคณะกรรมการตรวจสอบสภาพที่ดินก็ได้นำคณะกรรมการไปตรวจสอบโดยไม่มีผู้ปกครองที่ดินไประวางแนวเขต และมีผู้ครอบครองที่ดินมานำชี้เพียง 2-3 ราย ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าคุณนนท์ได้สร้างหลักฐานเท็จในการออก น.ส.3 เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาจึงไล่ออกจากราชการ (1/33/28)

เหมมาเอง

คุณจ้องหัวหน้างานจราจรสงเคราะห์ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้ช่วยเหลือและร่วมมือในการตีเส้นวางป้ายจราจรแก่นายช่างโครงการ โดยมีบริษัทไทยแลนด์ดีอิง เป็นคู่สัญญากับกรมทางหลวง ทางวารสารข้าราชการ 72

บริษัทได้ให้คุณจ้องเป็นคนหาคนงานให้ แต่คุณจ้องก็หาคนงานให้ไม่ได้ จนกระทั่งหมดสัญญา คุณจ้องจึงได้ตกลงกับบริษัทรับเป็นผู้ดำเนินการแทนให้ เพราะคุณจ้องไม่ต้องเสียเวลาหาคนงาน เนื่องจากมีลูกจ้างของทางราชการ ซึ่งเป็นลูกน้องของคุณจ้องเองอยู่แล้ว คุณจ้องได้สั่งการให้ลูกจ้างไปทำการผูกเหล็กหล่อเสาป้ายจราจร โดยทำงานทั้งวันธรรมดาและวันหยุดราชการ ในบริเวณใต้ถุนบ้านพักนั่นเอง เมื่อหล่อเสาเสร็จเรียบร้อยแล้ว คุณจ้องได้ชวนเสนาไปติดตั้ง วิธีชนก็มีทั้งจ้างรถเอกชนและนำรถเครนของทางราชการมาใช้ ครั้นติดตั้งเสาป้ายจราจรเสร็จ บริษัทได้จ่ายเงินให้คุณจ้องหกหมื่นเศษ งานนี้คุณจ้องได้กำไรหมื่นบาทเศษ เพราะลงทุนไปห้าหมื่นบาท พฤติการณ์ของคุณจ้องจึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองได้ประโยชน์ที่มีควรได้ ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ (39/31/28)

นึกว่าเหมือนกัน

คุณสมิตร เป็นนายตรวจศุลกากร ได้รับคำสั่งให้ออกไปทำการตรวจปล่อยสินค้าจำนวน 50 ลังไม้ ซึ่งผู้ออกของ ของบริษัท ทำดี นำมายื่นต่อด่านศุลกากรแม่สาย ในใบขนสินค้าได้แจ้งว่าของที่อยู่ในลังเป็นแทปกระดาษ จำนวน 12,000 ม้วน อัตราอากร 30% อากรขาเข้า 38,700 บาท คุณสมิตรก็ทำการตรวจปล่อยตามคำสั่งของเจ้านายและได้บันทึกการตรวจว่า "เปิดตรวจหมายเลข 7, 15, 30, 41 และ 49 พอใจ" ซึ่งแสดงว่าของที่ตรวจนั้นตรงกับที่แจ้งไว้ในใบขนสินค้าเมื่อเป็นเช่นนี้ บริษัทก็สามารถขนของออกจากด่านได้ แต่ในระหว่างเดินทางเข้ากรุงเทพฯ รถขนสินค้าก็ถูกตำรวจจับกุมและความแตกเฝ้าตอนนั้นว่า ของทั้งหมดเป็นผ้าถึง 49 ลัง ส่วนอีก 1 ลัง เป็นผ้าครึ่งหนึ่งกระดาษกาวครึ่งหนึ่ง ซึ่งการที่คุณสมิตรตรวจผิดพลาดนี้ ทางราชการคำนวณแล้วทำให้ภาษีขาดหายไปสี่ล้านบาทเศษ พฤติการณ์เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาจึงลงโทษไล่ออกจากราชการ (41/22/28)

ปัญหา ระเบียบราชการ

สำนักงาน ก.พ. บุณรอด สิงห์วัฒนาศิริ เพ็ญวดี ไมยวงษ์ ประณุณ สุวรรณภักดี
กรมบัญชีกลาง ณรงค์ พหลเวชช์ เชิดชัย มีคำ

สำหรับปัญหาระเบียบข้าราชการประจำฉบับนี้เป็นเรื่องที่มีผู้ถามกันไปบ่อย ๆ ก็คือเรื่องการย้ายตำแหน่ง การเลื่อนระดับตำแหน่งนั้นแหละครับ โดยเรื่องแรกเป็นเรื่อง การย้ายตำแหน่ง ซึ่งสงสัยว่าพอทำงานแล้วเรียนต่อได้รับวุฒิปริญญาตรีเพิ่มขึ้น จะเปลี่ยนตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญาตรีที่ได้รับมานั้นจะทำอย่างไร ปัญหาที่สองได้แก่เรื่อง การเลื่อนระดับตำแหน่ง ที่ถามไปว่าจะเลื่อนขึ้นจากระดับ 4 เพื่อดำรงตำแหน่งระดับ 5 ได้เมื่อไร ซึ่งกรณีนี้ก็มักจะมีผู้เข้าใจสับสนกันอยู่บ่อยครั้งว่า วิธีการเลื่อนตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง นั้นเป็นเรื่องเดียวกัน แต่ที่จริงแล้วต่างกัน เพราะเป็นเรื่องของเกณฑ์การที่จะได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่ง กับเรื่องการได้รับตำแหน่งใดแล้วให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนั้น เรื่องที่สามคือเรื่อง การนับเวลาเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่ถามว่าจะนำระยะเวลาว่างปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำมานับเวลาเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นได้หรือไม่ และเรื่องที่สี่ได้แก่เรื่อง การย้ายตำแหน่งสำหรับผู้ผ่านหลักสูตรโรงเรียนปลัดอำเภอ ที่มีเจ้าหน้าที่ปกครองถามไปว่า หากผ่านหลักสูตรโรงเรียนปลัดอำเภอ

แล้วหากจะย้ายไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 3 ยังจะต้องผ่านการสอบแข่งขันก่อนตามหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ.หรือไม่

การย้ายตำแหน่ง

ถาม

1. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลเทคนิค 3 อัตราเงินเดือน 4.650 บาท และได้จบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช คณะสาธารณสุขศาสตร์แล้ว ถ้าจะขอเปลี่ยนตำแหน่งจากพยาบาลเทคนิค 3 เป็นตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญาตรีที่จบมา จะได้หรือไม่

2. จะมีตำแหน่งงานที่อื่น รับโอนหรือไม่ โดยใช้วุฒิปริญญาตรีที่จบมาและอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

ตอบ

1. การที่จะเปลี่ยนตำแหน่งจากพยาบาลเทคนิค 3 เป็นตำแหน่งอื่นใดก็ตาม กรมจะต้องเสนอรายละเอียด

เอียดของตำแหน่งให้ ก.พ.พิจารณา ซึ่ง ก.พ.จะพิจารณาจากลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณ และคุณภาพของงานว่าควรจะเป็นตำแหน่งใด ระดับใด ในสายงานใด ได้หรือไม่ และ เมื่อ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งใดแล้ว หากผู้ประสงค์ จะขอย้าย ตำแหน่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามที่ กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นก็ขอย้าย ไปแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งได้ แต่หากมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งไม่ตรง ก็ไม่อาจย้ายไปดำรงตำแหน่งได้

2. ตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดให้วุฒิปริญญาตรีทางสาธารณสุข เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการควบคุมโรค 3 นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ 3 นักวิชาการสุขาภิบาล 3 นักวิชาการ สาธารณสุข 3 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรคติดต่อ กรมอนามัย กรมการแพทย์

นอกจากนี้ ยังมีตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดให้วุฒิปริญญาตรีทุกสาขาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งบุคลากร 3 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 เป็นต้น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในแทบทุกส่วนราชการ

อย่างไรก็ตาม การจะโอนหรือย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญาตรีได้นั้น ผู้ประสงค์จะขอโอนหรือย้ายจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ที่จะขอโอนหรือย้ายไปด้วย โดยบัญชีผู้สอบแข่งขันนั้นยังไม่ถูกยกเลิก ทั้งนี้ อาจเป็นการสอบแข่งขันที่ ก.พ.เป็นผู้ดำเนินการสอบ หรือ ก.พ.มอบหมายให้ อ.ก.พ.หรือส่วนราชการใดเป็นผู้ดำเนินการสอบแทนก็ได้ ตามรายละเอียดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0711/ว 12 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2533 เรื่องการย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น

การเลื่อนระดับตำแหน่ง

ถาม

ผมได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง

นักสถิติเศรษฐกิจ 3 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งระดับ 4 ถ้าได้รับเงินเดือน ชั้น 5,300 บาท ในปีงบประมาณ 2534 จะสามารถเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 5 ในปีงบประมาณ 2535 ตามแนวปฏิบัติของหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0711/ว 9 ลงวันที่ 10 กันยายน 2533 ได้หรือไม่

ตอบ

การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้นมีหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้ 2 หลักเกณฑ์ ดังนี้คือ

1. วิธีการเลื่อนตำแหน่ง

วิธีการเลื่อนตำแหน่งว่ากรณีใดจะเลื่อนโดยการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกนั้น ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร 0711/ว 29 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2521 ซึ่งได้กำหนดวิธีการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญระดับต่าง ๆ ไว้ 2 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการคัดเลือก ใช้กับการเลื่อนตำแหน่งในระดับควบ และการเลื่อนตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป

สำหรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งระดับควบนั้นจะใช้ทั้งกรณีการเลื่อนตำแหน่งในระดับควบช่วงแรก และช่วงหลังด้วย โดยกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับควบได้ด้วยว่าผู้ที่เลื่อนตำแหน่งช่วงแรกของระดับควบไม่ต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อน แต่ผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งช่วงหลังของระดับควบจะต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อน ตัวอย่างเช่น นักสถิติเศรษฐกิจ 3 กำหนดตำแหน่งระดับควบไว้เป็นตำแหน่งนักสถิติเศรษฐกิจ 3-4-5 การเลื่อนตำแหน่งช่วงแรกของระดับควบ คือการเลื่อนจากนักสถิติเศรษฐกิจ 3 เป็นนักสถิติเศรษฐกิจ 4 นั้นผู้ที่จะคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง จะได้รับเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ 4 คือไม่ถึงขั้น 5,020 บาท ก็ได้ แต่ถ้าจะเลื่อนตำแหน่งจากนักสถิติเศรษฐกิจ 4 เป็นนักสถิติเศรษฐกิจ



5 ซึ่งเป็นการเลื่อนตำแหน่งระดับควบช่วงหลังผู้ที่คัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 5 คือ ชั้น 6.230 บาทก่อน เป็นต้น

1.2 การสอบคัดเลือก ใช้กับกรณีการเลื่อนตำแหน่งนอกกระดบควบของแต่ละสายงานตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา ซึ่งผู้ที่จะสอบคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งไม่ต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำก็ได้

2. การให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งกรณีเลื่อนตำแหน่งไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0711/ว 9 ลงวันที่ 10 กันยายน 2533 โดยใช้เฉพาะกับกรณีเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดว่าผู้ที่จะคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกไม่ต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของตำแหน่ง โดยหลักเกณฑ์นี้จะกำหนดว่าผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับต่าง ๆ จะต้องได้รับเงินเดือนขั้นต่ำในบิงบประมาณก่อนที่จะเลื่อนไว้ตามตารางท้ายหนังสือดังกล่าวและเมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้วให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นต้นไป

ในกรณีของตำแหน่งนักสถิติเศรษฐสังคม 3 ตามที่ท่านถามไปนั้นเป็นการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 5 ของสายงานที่เริ่มจากระดับ 3 ซึ่งตามหลักเกณฑ์และ

วิธีการเลื่อนตำแหน่งในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร 0711/ว 29 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2521 ได้กำหนดว่าให้ใช้วิธีการคัดเลือกตามข้อ 1.1 ข้างต้น โดยต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 5 คือ ชั้น 6.230 บาทเสียก่อน จึงจะดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 ต่อไปได้ ดังนั้น กรณีการเลื่อนตำแหน่งของท่านจึงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 29 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2521 มิใช่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 10 กันยายน 2533 แต่อย่างใด

การนับเวลาเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง

ถาม

ผมได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ แต่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการและเจ้าหน้าที่พัสดุเป็นเวลาประมาณ 10 ปี ต่อมาสอบบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 ได้ มีปัญหาที่ขอเรียนถามว่า เมื่อผมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 ครบ 1 ปีแล้ว จะ

นับระยะเวลาทำงานเมื่อครั้งเป็นลูกจ้างประจำมาขอ
เลื่อนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ 2 ได้หรือไม่
เพราะเหตุใด และหากดำเนินการได้ขอให้แนะนำวิธี
การด้วย

ตอบ

การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็น
ระดับสูงขึ้นจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 เป็น
เจ้าหน้าที่ธุรการ 2 นั้น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่จะเลื่อน
เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ 2 ไว้สรุปได้ 2 ประการ คือ

1. ต้องมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับ 1
มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี (กรณีบรรจุจากวุฒิ ปวช.)
2. ต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานของตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ธุรการ 1 มมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี



วารสารข้าราชการ 76

ตามที่ท่านถามมา แจ้งว่ามีประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานในขณะที่เป็นลูกจ้างประจำตำแหน่งเจ้าหน้าที่
ธุรการและเจ้าหน้าที่พัสดุเป็นเวลาประมาณ 10 ปีนั้น
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในขณะที่เป็นลูกจ้างประจำ
ดังกล่าว สามารถนำมาใช้เพื่อบริการปฏิบัติราชการ
เกี่ยวกับงานของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 หรืองาน
อื่นที่เกี่ยวข้องตามข้อ 2 ได้ ทั้งนี้ตามที่ ก.พ.กำหนดไว้
ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร 0704/ว 10 ลงวันที่
21 กันยายน 2524

ส่วนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับ 1
มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีตามข้อ 1 นั้น ต้องเป็นระยะเวลา
การดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ไม่อาจนำ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในขณะที่เป็นลูกจ้างประจำมา
ใช้แทนได้ ดังนั้น จึงไม่อาจนำมาลดระยะเวลาการ
ดำรงตำแหน่งลงเหลือ 1 ปี เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็น
เจ้าหน้าที่ธุรการ 2 ตามที่ถามได้

การย้ายตำแหน่ง สำหรับผู้ผ่านหลักสูตรโรงเรียนปลัดอำเภอ

ถาม

ปัจจุบันผมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง
3 อยู่ในส่วนภูมิภาค ต่อมาได้สอบคัดเลือกเข้าอบรม
ในโรงเรียนปลัดอำเภอตามหลักสูตรผู้เปลี่ยนสายงาน
ได้ ตามแนวปฏิบัติเดิมกรมจะย้ายให้ไปดำรงตำแหน่ง
เจ้าพนักงานปกครอง 3 ได้ แต่ต่อมาทราบว่าทาง
ก.พ. ได้ออกหนังสือเวียนมาใหม่ว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานเริ่มระดับ 1 จะย้ายไปดำรงตำแหน่งใน
สายงานเริ่มระดับ 3 ได้จะต้องผ่านการสอบแข่งขัน
ในตำแหน่งที่จะย้ายคือ เจ้าพนักงานปกครอง 3 ก่อน
ถึงจะย้ายไปได้

จึงขอเรียนถามว่า

1. กรณีดังกล่าวจะต้องผ่านการสอบแข่งขัน
บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงาน

ปกครอง 3 ก่อนแล้วจึงขอให้พิจารณาขั้นต่อไปใช่หรือไม่ เพราะอะไร

2. หากต้องสอบแข่งขันจะมีวิธีการอย่างไร

ตอบ

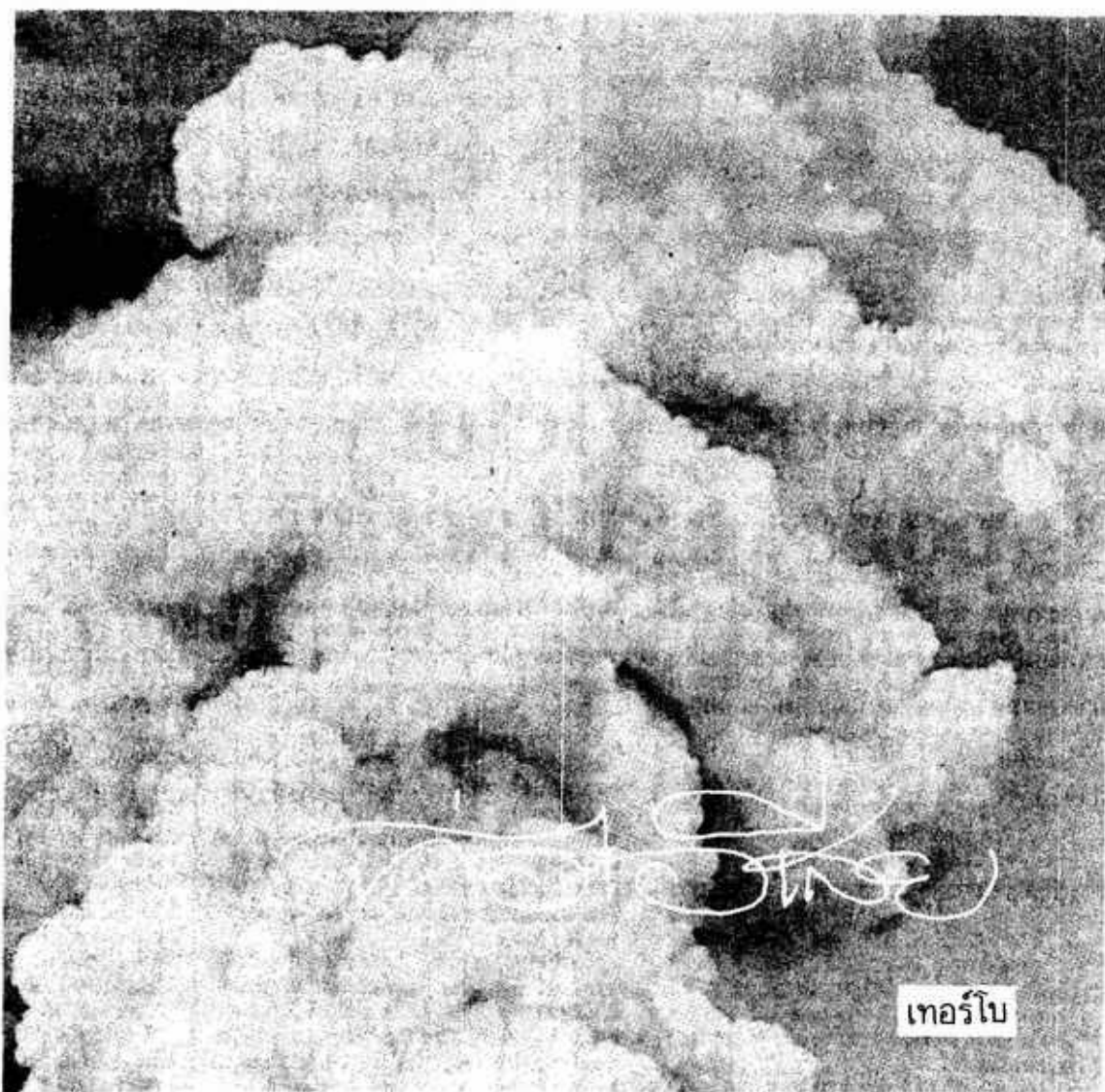
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 12 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2533 ได้กำหนดว่าการย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ดำรงตำแหน่งในสายงานเริ่มระดับ 1 และระดับ 2 และได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ถ้าจะย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานเริ่มระดับ 3 จะต้องผ่านการสอบแข่งขันก่อน ตามที่อ้างถึงไว้แต่ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 3 นั้น กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากตำแหน่งอื่นกล่าวคือ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 3 ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการได้ 2 กรณี คือ

1. ได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หรือที่ ก.พ.เทียบเท่ามาแล้ว โดยจะต้องปฏิบัติราชการที่เกี่ยวกับ

งานการปกครองมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และได้รับประกาศนียบัตรตามหลักสูตรโรงเรียนปลัดอำเภอ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

2. ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ กฎหมาย หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้หรือได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.พ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ดังนั้น กรณีการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรตามหลักสูตรโรงเรียนปลัดอำเภอ (หลักสูตรผู้เปลี่ยนสายงาน) ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 3 จึงสามารถดำเนินการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 3 ได้ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง 3 ในข้อ 1 โดยไม่ต้องผ่านการสอบแข่งขันก่อนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 12 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2533



ก่อนปีใหม่ 2534 ท่านรองนายกรัฐมนตรีสมัย
รัฐบาลชาติชาย 1 ท่านหนึ่ง ก็ได้ให้ข่าวว่าท่านนายก
รัฐมนตรีปรารถนาที่จะให้ของขวัญปีใหม่ขึ้นหนึ่งแก่ข้าราชการ

แม้ว่าท่านจะ ไม่ได้ระบุตรง ๆ ว่าของขวัญชิ้นนั้น
คืออะไร แต่ท่านก็ได้กล่าวเป็นนัย ๆ ว่าของขวัญชิ้นนั้น
ก็คือ บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการใหม่ บัญชี ค.

และแล้ว เราก็มีรัฐบาลใหม่ เป็นรัฐบาลชาติชาย
2 พร้อม ๆ กับปีใหม่อีกสักคือวันที่ 1 มกราคม 2534
ก็ได้ผ่านพ้นไป โดยของขวัญปีใหม่ยังไม่ถึงมือผู้รับ

ในสมัยรัฐบาลชาติชาย 2 ก็ได้มีข่าวว่าของขวัญ
ปีใหม่ที่ว่านั้น คงจะให้ได้ในปีใหม่ของไทย คือวันที่
1 เมษายน 2534

วารสารข้าราชการ 78

ก่อนหมดสมัยชาติชาย 2 ก็เป็นที่ยืนยันได้ว่า
เมื่อปีใหม่ของไทยมาถึง ข้าราชการก็จะไม่ได้รับของขวัญ
ชิ้นนี้

แต่ก็ได้สร้างความหวังไว้ว่า ข้าราชการอาจจะได้
บัญชี ค. ในวันปีงบประมาณใหม่ คือ วันที่ 1 ตุลาคม
2534

ความหวังจะเป็นจริงหรือไม่ ก็อยู่ที่รัฐบาลชุดใหม่
จะเป็นผู้พิจารณา

ข่าวใหญ่ในรอบปีอีกข่าวหนึ่ง เห็นจะไม่พ้นข่าว
สงครามอ่าวเปอร์เซีย ซึ่งปะทุขึ้นเมื่อวันที่ 17 มกราคม
ที่ผ่านมา

ที่ยืนถึงสงครามอ่าวเปอร์เซีย ก็เพราะสงคราม

นี่มีผลกระทบมาถึงเพื่อนข้าราชการด้วย

ก็เพื่อนข้าราชการของเราที่ไปประจำปฏิบัติงานอยู่ ณ สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงแบกแดดนั้นแหละครับ ทราบข่าวว่าเพื่อนและครอบครัวเดินทางกลับมาถึงประเทศไทยโดยปลอดภัย ก็ยินดี

แต่ที่เสียใจกับเพื่อนด้วย ก็คือต้องสูญเสียหลายอย่าง ทั้งสุขภาพจิตและทรัพย์สินเงินทอง

เสียอย่างไร จะขอถ่ายทอดมาให้ฟังครับ

ในขณะที่อิรักได้ทำสงครามกับอิหร่าน

ข้าราชการที่อยู่ที่นั่นจิตใจก็ไม่อยู่กับเนื้อกับตัว เพราะไม่ทราบว่าวันใด จรวดจะมาเยี่ยมเยียนบ้าง

ก็จะไม่ให้ตกใจอย่างไรไหว ในเมื่อสังกัดของอิหร่าน ถล่มกรุงแบกแดด ตกห่างจากสำนักงานแรงงานของไทย เพียง 500 เมตร

ไม่มีใครคาดการณ์ได้ในขณะนั้นว่า ผลของสงครามอิรัก-อิหร่าน จะออกหัวหรือก้อย

ดังนั้น เพื่อความปลอดภัยในเรื่องทรัพย์สิน โดยเฉพาะเงินทั้งเงินทางราชการและเงินส่วนตัว

ก็นำเงินดังกล่าวไปฝากไว้กับธนาคารในประเทศคูเวต

เมื่ออิรักเข้ายึดคูเวต เงินที่ฝากไว้ในธนาคารก็ถูกยึดไปด้วย

เงินหลวงหรือเงินของทางราชการ ก็ต้องจำหน่ายเป็นหนี้สูญ แต่เงินส่วนตัวที่ถูกจำหน่ายเป็นสูญด้วยนี่สิครับ น่าเข้าใจ

แม้ว่าเงินส่วนตัวที่ถูกยึดไปนั้นมีไม่มากนัก เพราะเป็นเงินที่เก็บออมไว้เพื่อความมั่นคงในชีวิต

แต่ก็เป็นเงินจากน้ำพักน้ำแรงซึ่งต้องเสียดายเป็นธรรมดา

ยังครับ ยังไม่หมด นอกจากเสียสุขภาพจิต และเสียเงินแล้ว ยังเสียทรัพย์สินด้วย

เมื่อเพื่อนได้รับคำสั่งให้เดินทางไปปฏิบัติราชการ ณ กรุงแบกแดด

ก็ได้หอบหิ้วบรรดาเครื่องใช้ไม่สอยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตไปด้วยส่วนหนึ่ง และซื้อหาสิ่งของอีกส่วนหนึ่งจากกรุงแบกแดด

เมื่ออิรักยึดคูเวต และไม่มีทีท่าว่าจะปล่อยตามมติสหประชาชาติ กระทรวงการต่างประเทศก็ได้ลดจำนวนเจ้าหน้าที่ลง ส่วนหนึ่งก็เตรียมตัวเดินทางกลับ แต่เครื่องใช้ไม่สอยที่จำเป็นในการดำรงชีวิตไม่อาจขนกลับได้

ก็จะขนกลับได้อย่างไร ในเมื่อสหประชาชาติแซงชั่นโดยห้ามเรือขนส่งสินค้าเข้าประเทศอิรัก

เมื่อห้ามสินค้าเข้า เรือก็เข้าไม่ได้ ขอทที่จะขนออกก็ทำไม่ได้

ท่านผู้อ่านก็จะมีคำถามว่า ทำไมไม่หอบติดตัวมาด้วย

คำตอบก็คือหอบติดตัวมาไม่ได้ เพราะค่าขนส่งทางอากาศแพงมาก จะหอบติดตัวกลับมาได้ก็เฉพาะเสื้อผ้าและสิ่งของเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่เกินน้ำหนักที่สายการบินอนุญาตเท่านั้น

ของที่เหลือก็ได้ฝากไว้ที่บ้านของเพื่อน ซึ่งยังปฏิบัติราชการอยู่ ณ สถานเอกอัครราชทูต

ขณะนี้ เพื่อนก็กลับมาแล้ว โดยของเหล่านั้นรวมทั้งของของเพื่อนด้วยก็ยังคงอยู่ที่นั่น

ปานนี้ หากไม่โดนจรวดของฝ่ายสัมพันธมิตร ก็คงถูกขโมยเรียบวุธไปหมดแล้ว

คงต้องแสดงความเสียใจต่อเพื่อนไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ที่จริง กรณีเกิดสงคราม จนถึงขั้นต้องปิดสถานเอกอัครราชทูต เช่น กรณีของไซ่ง่อนและคูเวตซีดี ซึ่งข้าราชการต้องรีบกลับแทบไม่ทันนี้

กระทรวงการต่างประเทศก็ไม่ได้นิ่งนอนใจ ได้หาทางช่วยเหลือ โดยขออนุมัติคณะรัฐมนตรีจ่าย พ.ช.ต. เพิ่มเติมให้อีก 3 เดือน เป็นการปลอมขวัญและชดเชยสิ่งของที่สูญหายไป

กรณีของอิรัก ซึ่งทราบว่ายังไม่ได้ปิดสถานเอกอัครราชทูต จะเข้ากรณีดังเช่นของ ไซ่ง่อนและคูเวตซีดีหรือไม่ ไม่ทราบ

ก็ฝากกระทรวงการต่างประเทศช่วยพิจารณาด้วย ●



Three too muchs and three too littles can destroy a foolish man :
 too much spending and too little money
 too much talking and too little knowledge
 too much bragging and too little worth.

Spanish proverb



กฎหมายระเบียบใหม่

ประยุทธ์ สุวรรณภักดี

ก่อนอื่นก็ขอทำความเข้าใจก่อนนะครับว่า กฎหมายระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นั้นมีออกมาใหม่อยู่เรื่อย ๆ และไม่สามารถนำลงได้ทุกเรื่อง อย่างไรก็ตามคอลัมน์นี้ก็พยายามที่จะคัดลงในเรื่องที่ได้ประโยชน์แก่ผู้อ่านทั่ว ๆ ไปมากที่สุดครับ สำหรับเรื่องแรกเป็นหนังสือเวียนของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเรื่อง การปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของข้าราชการจนได้รับอันตรายทุพพลภาพหรือพิการ ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเดิมที่พิจารณาอนุมัติให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสามารถสั่งให้ข้าราชการที่ได้รับอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถูกประทุษร้ายในการปฏิบัติหน้าที่จนทุพพลภาพหรือพิการ และจะต้องออกจากราชการเพราะเหตุดังกล่าว ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่นใดที่เหมาะสมได้ เรื่องที่สองเป็นเรื่องเกี่ยวกับเงิน ๆ ทอง ๆ ที่มักจะเกิดปัญหาขึ้นอยู่บ่อยครั้ง กล่าวคือได้แก่เรื่อง พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการไปราชการ (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2534 และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกระทรวงการคลังได้มีหนังสือเวียนส่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี่ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2534 ไปให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบ โดยตามพระราชกฤษฎีกาและระเบียบนี้ได้มีการปรับปรุงอัตราค่าเบี่ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน มีมาตรการควบคุมและป้องกันการทุจริตในการเบิกค่าเช่าที่พักปรับปรุงการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการให้มีความคล่องตัว ฯลฯ ดังนั้น หากท่านใดมีปัญหาสงสัยเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกาและระเบียบใหม่นี้ ก็ควรที่จะได้สอบถามไปยังกระทรวงการคลังนะครับ ดีกว่าที่จะปฏิบัติไปตามความเข้าใจของตนเองแล้วถูกทักท้วงภายหลังว่าดำเนินการไปไม่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่วางไว้ และสองเรื่องสุดท้ายซึ่งเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน ได้แก่เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่ง ก.พ. ได้มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันและยังเป็นการป้องกันปัญหาสมองไหลอีกทางหนึ่งด้วย โดยมีการเปลี่ยนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใดที่กำหนดวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 3 ก็ให้กำหนดวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 4 อีกทั้งมีการลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในบางระดับ เป็นต้น และ ก.พ. ยังได้มีมติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 และระดับ 5 ให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวด้วย

การปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของข้าราชการจะได้รับอภัยโทษหากเคยก่อผิด

หลักการและเหตุผลในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

โดยที่รัฐบาลมีนโยบายช่วยเหลือข้าราชการผู้ได้รับอันตราย เจ็บป่วย หรือถูกประทุษร้ายจากการปฏิบัติหน้าที่ จนถึงแก่ทุพพลภาพหรือพิการ และจะต้องออกจากราชการเพราะเหตุนี้ ให้คงรับราชการต่อไป โดยจัดให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อปี พ.ศ.2522 ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสั่งให้ข้าราชการดังกล่าวไปรับราชการในตำแหน่งที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายได้ แล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรีทราบ และบัดนี้คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเดิม โดยให้การที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสั่งให้ข้าราชการดังกล่าวไปรับราชการในตำแหน่งที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย และได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีทราบนั้น ถือว่าคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติแล้ว ซึ่งก็จะเห็นได้ว่ารัฐบาลก็ได้ทอดทิ้งผู้ที่ทำคุณประโยชน์ และเสียสละให้แก่ประเทศชาตินี้แล้ว

ที่ นร 0201/ว 200

(กรฐ)

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. 10300
21 ธันวาคม 2533

เรื่อง การปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของข้าราชการจนได้รับอันตรายทุพพลภาพหรือพิการ
เรียน เลขาธิการ ก.พ.

เดิมคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2522 ว่า รัฐบาลมีนโยบายที่จะช่วยเหลือข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บ หรือการถูกประทุษร้าย เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ อันเป็นเหตุจะต้องออกจากราชการตามกฎหมายระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ให้คงรับราชการต่อไป โดยจัดให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายที่จะพึงปฏิบัติได้ จึงให้กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ถือเป็นแนวทางพิจารณาให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่ข้าราชการในสังกัดตามนโยบายดังกล่าว โดยให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาสั่งให้ข้าราชการดังกล่าวไปรับราชการในตำแหน่งที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายได้ ทั้งนี้ ตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติสงเคราะห์ข้าราชการฯ พ.ศ. 2498 แล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรีทราบ

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งให้ข้าราชการซึ่งได้รับอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถูกประทุษร้าย เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่จนตกเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือพิการ อันเป็นเหตุจะต้องออกจากราชการตามกฎหมายระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่นใดที่เหมาะสมได้ ตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติสงเคราะห์ข้าราชการฯ พ.ศ. 2498 แล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรีทราบ โดยให้ถือว่าคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติแล้ว ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2522

ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2533 คณะรัฐมนตรีรับทราบ และให้คงถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเดิม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจตรี ยงยุทธ สาระสมบัติ

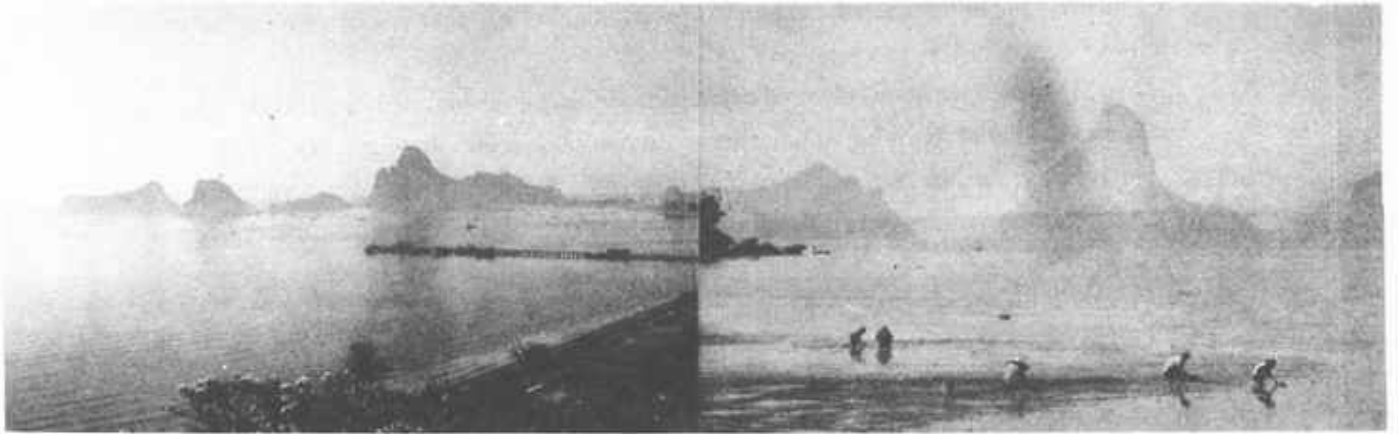
(ยงยุทธ สาระสมบัติ)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

โทร. 2812240

พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ 5)
พ.ศ. 2534 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี่ยเลี้ยงมเดินทาง
และล่าช้ที่พัทใอการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2534



หลักการและเหตุผลในการออกกฎหมายและระเบียบนี้

จากการที่สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันได้ขยายตัวมากขึ้น และประชาชนก็มีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น จึงต้องมีการปรับปรุงอัตราค่าเบี่ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน โดยมีการแก้ไขหลักการเดิมหลายประการ เช่น ให้เบิกค่าเช่าที่พักได้เท่าที่จ่ายจริง มีการกำหนดมาตรการควบคุมการเบิกค่าเช่าที่พักโดยกำหนดหลักเกณฑ์ในกรณีที่มีการเดินทางเป็นหมู่คณะ และได้กำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตร่วมกับโรงแรมในการเบิกค่าเช่าที่พักด้วย ตลอดจนมีการปรับปรุงการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปศึกษา ฝึกอบรมหรือสัมมนา และการประชุมสัมมนาที่ส่วนราชการจัด ให้มีความคล่องตัวในการเบิกจ่าย และผู้ที่เดินทางไปราชการดังกล่าวได้รับค่าใช้จ่ายครบถ้วนตามที่จ่ายจริง เป็นต้น ทั้งนี้ก็เป็นเรื่องธรรมดาที่คงจะต้องมีปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับที่ออกมาใหม่ ๆ บ้าง ซึ่งงานที่ประสบปัญหา ก็สามารถสอบถามทางปฏิบัติที่ถูกต้องไปยังกระทรวงการคลังได้ครึบ และเนื่องจากเนื้อที่จำกัด รายละเอียดพระราชกฤษฎีกา และระเบียบกระทรวงการคลัง จึงมิให้ดูได้ฉบับหน้า

(ครุฑ)

ด่วนที่สุด

ที่ กค 0502/ว.12

กระทรวงการคลัง

ถนนพระรามที่ 6 กท 10400

1 กุมภาพันธ์ 2534

เรื่อง พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2534 และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2534

2. สำเนาระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี่ยงเส้นทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2534

โดยที่พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2534 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี่ยงเส้นทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2534 กำหนดให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2534 กระทรวงการคลังพิจารณาเห็นสมควรแจ้งให้ส่วนราชการทราบทั่วกัน จึงขอส่ง

1. สำเนาพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2534 ที่ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 10 ตอนที่ 108 ลงวันที่ 31 มกราคม 2534

2. สำเนาระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี่ยงเส้นทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2534 อนึ่ง การเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ค่วนมาก กั้นร-0203/15219 ลงวันที่ 27 กันยายน 2533 คณะรัฐมนตรีมีมติตามข้อ 2 ว่า "ให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณควบคุมดูแลให้การเดินทางไปราชการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศของข้าราชการในสังกัดให้เป็นไปโดยประหยัดรัดกุมและอยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับ"

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพนัส สิมะเสถียร)

ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กองกฎหมายและระเบียบการคลัง

โทร. 2739662

การแก้ไขเพิ่มเติมคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ

หลักการและเหตุผลในการออกหนังสือเวียนสองฉบับนี้

ตามที่ ก.พ. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โดยได้กำหนดคุณสมบัติและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งดังกล่าวไว้ด้วยนั้น บัดนี้ ก.พ. ได้มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เช่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 3 ก็ให้กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 4 และ ลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในบางระดับลง เป็นต้น อีกทั้ง ก.พ. ยังได้มีมติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 และระดับ 5 ให้สอดคล้องกันกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นด้วย

22 มกราคม 2534

เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
เรียน (เรียนกระทรวง กรมต่าง ๆ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. รายการแสดงสายงานและตำแหน่งที่ ก.พ. ได้กำหนดให้วุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตร กำหนดเวลาการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
2. รายการแสดงสายงานและตำแหน่งที่ ก.พ. ได้กำหนดให้วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปริญญาตรีแสดง ความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม (ประกาศนียบัตรแพทย์เฉพาะทาง) เป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง

ตามที่ ก.พ. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ.2518 โดยได้กำหนดคุณวุฒิ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งดังกล่าวไว้ด้วยนั้น บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาและมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

1. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใดกำหนดคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 3 ให้ กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 4

2. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1 กำหนดคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้กำหนดดังนี้

2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 4 ที่ได้กำหนดให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 3 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี กำหนดเวลา 2 ปี ให้ลดเป็น 1 ปี

2.2 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 5 ที่ได้กำหนดให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 3 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 4 ปี กำหนดเวลา 4 ปี ให้ลดเป็น 3 ปี

3. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 กำหนดให้วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปริญญาตรีแสดง ความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม (ประกาศนียบัตรแพทย์เฉพาะทาง) ของแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษา อบรมไม่น้อยกว่า 3 ปี ต่อจากวุฒิปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้วเป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง ให้กำหนดดังนี้

3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 5 ที่ได้กำหนดให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี กำหนดเวลา 2 ปี ให้ลดเป็น 1 ปี

3.2 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 6 ที่ได้กำหนดให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 4 ปี กำหนดเวลา 4 ปี ให้ลดเป็น 3 ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2534 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไปนี้ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สாரานู ถาวรายุสม์

(นายสாரานู ถาวรายุสม์)

เลขาธิการ ก.พ.

กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

โทร.2800512

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1

รายการแสดงสายงานและตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้วุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ลำดับที่	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง
1	2-250	วิเคราะห์ทะเบียนการค้า	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ทะเบียนการค้า
2	2-311	นักวิชาการมาตรฐานสินค้า	นักวิชาการมาตรฐานสินค้า
3	2-390	นักวิชาการมาตรฐาน	นักวิชาการมาตรฐาน
4	5-010	วิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์
5	5-080	การผลิตไอโซโทป	นักผลิตไอโซโทป
6	5-080	ชีววิทยารังสี	นักชีววิทยารังสี
7	6-040	วิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
8	6-060	เภสัชกรรม	เภสัชกร
9	6-070	วิชาการอาหารและยา	นักวิชาการอาหารและยา
10	6-081	วิชาการโภชนาการ	นักโภชนาการ
11	6-110	ตรวจอาหารและยา	สารวัตรอาหารและยา
12	6-240	บริการเวชภัณฑ์	เจ้าหน้าที่เวชภัณฑ์
13	7-380	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก
14	7-400	มณฑนศิลป์	มณฑนกร
15	7-421	นักวิชาการออกแบบผลิตภัณฑ์	นักวิชาการออกแบบผลิตภัณฑ์
16	7-442	วิชาการช่างศิลป์	นักวิชาการช่างศิลป์
17	7-530	จิตรกรรม	จิตรกร
18	7-540	ประติมากรรม	ประติมากร
19	8-082	นักวิชาการฝึกอาชีพ	นักวิชาการฝึกอาชีพ
20	8-180	วรรณกรรมและภาษาศาสตร์	นักวรรณศิลป์
21	8-340	วิเคราะห์ผังเมือง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง
22	8-350	การผังเมือง	นักผังเมือง
23	8-400	วิชาการสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 2

รายการแสดงสายงานและตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้วุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า หรือวุฒิปริญญาโทที่มีความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม (ประกาศนียบัตรแพทย์เฉพาะทาง) เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ลำดับที่	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง
1	1-080	วิชาการปกครอง	นักวิชาการปกครอง
2	1-070	วิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

3	1-080	วิเคราะห์ระบบงาน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน
4	1-090	วิเคราะห์งานบุคคล	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล
5	1-100	ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์
6	1-200	วิชาการสถิติ	นักวิชาการสถิติ
7	1-210	สถิติเศรษฐกิจสังคม	นักสถิติเศรษฐกิจสังคม
8	1-240	นิติการ	นิติกร
9	1-270	วิชาการทันตวิทยา	นักทันตวิทยา
10	1-290	การทูต	เจ้าหน้าที่การทูต
11	1-310	วิเทศสหการ	เจ้าหน้าที่วิเทศสหการ
12	1-320	วิเคราะห์โครงการวิจัย	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์โครงการวิจัย
13	2-010	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง
14	2-030	วิชาการบัญชี	นักบัญชี
15	2-042	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี
16	2-082	นักวิชาการตรวจสอบบัญชี	นักวิชาการตรวจสอบบัญชี
17	2-090	วิเคราะห์งบประมาณ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ
18	2-100	วิชาการภาษี	นักวิชาการภาษี
19	2-152	นักวิชาการสรรพากร	นักวิชาการสรรพากร
20	2-170	ตรวจสอบภาษี	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี
21	2-200	วิชาการเศรษฐกิจ	เศรษฐกิจกร
22	2-210	ส่งเสริมการลงทุน	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการลงทุน
23	2-220	นักวิชาการสหกรณ์	นักวิชาการสหกรณ์
24	2-242	นักวิชาการพาณิชย์	นักวิชาการพาณิชย์
25	2-250	วิเคราะห์งานทะเบียนการค้า	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานทะเบียนการค้า
26	2-272	นักวิชาการยังดงวัด	นักวิชาการยังดงวัด
27	2-280	นักวิชาการประกันภัย	นักวิชาการประกันภัย
28	2-300	ตรวจกิจการประกันภัย	ผู้ตรวจสอบกิจการประกันภัย
29	2-311	นักวิชาการมาตรฐานสินค้า	นักวิชาการมาตรฐานสินค้า
30	2-320	วิชาการอุตสาหกรรม	นักวิชาการอุตสาหกรรม
31	2-350	วิชาการผลิตภัณฑ์อาหาร	นักวิชาการผลิตภัณฑ์อาหาร
32	2-370	วิชาการตรวจเงินแผ่นดิน	นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน
33	2-390	นักวิชาการมาตรฐาน	นักวิชาการมาตรฐาน
34	3-010	นักวิชาการขนส่ง	นักวิชาการขนส่ง
35	3-110	นักวิชาการสื่อสาร	นักวิชาการสื่อสาร
36	3-170	วิชาการประชาสัมพันธ์	นักวิชาการประชาสัมพันธ์
37	4-010	วิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร
38	4-020	สำรวจดิน	นักสำรวจดิน
39	4-032	วิศวกรรมชลประทาน	วิศวกรชลประทาน
40	4-050	วิชาการป่าไม้	นักวิชาการป่าไม้
41	4-070	วิชาการประมง	นักวิชาการประมง
42	4-080	วิชาการประมงทะเล	นักวิชาการประมงทะเล

43	4-100	วิชาการสัตวบาล	นักวิชาการสัตวบาล
44	4-142	นักวิชาการเคหกิจเกษตร	นักวิชาการเคหกิจเกษตร
45	5-010	วิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์
46	5-030	นิวเคลียร์ฟิสิกส์	นักนิวเคลียร์ฟิสิกส์
47	5-040	ฟิสิกส์รังสี	นักฟิสิกส์รังสี
48	5-050	นิวเคลียร์เคมี	นักนิวเคลียร์เคมี
49	5-070	วิชาการพิษวิทยา	นักพิษวิทยา
50	5-080	ชีววิทยารังสี	นักชีววิทยารังสี
51	5-090	วิชาการโรคพืช	นักวิชาการโรคพืช
52	5-100	สัตววิทยา	นักสัตววิทยา
53	5-110	กีฏวิทยา	นักกีฏวิทยา
54	5-120	กีฏวิทยารังสี	นักกีฏวิทยารังสี
55	5-130	วิชาการธรณีวิทยา	นักธรณีวิทยา
56	5-140	วิชาการอุทกวิทยา	นักอุทกวิทยา
57	5-160	นักอุตุนิยมวิทยา	นักอุตุนิยมวิทยา
58	5-180	วิทยาศาสตร์นิวเคลียร์	นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์
59	6-010	แพทย์	นายแพทย์
60	6-040	วิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
61	6-060	เภสัชกรรม	เภสัชกร
62	6-070	วิชาการอาหารและยา	นักวิชาการอาหารและยา
63	6-110	ตรวจอาหารและยา	สารวัตรอาหารและยา
64	6-120	จิตวิทยา	นักจิตวิทยา
65	6-130	วิชาการสุขศึกษา	นักวิชาการสุขศึกษา
66	6-140	วิชาการสุขาภิบาล	นักวิชาการสุขาภิบาล
67	6-151	วิชาการพยาบาล	นักวิชาการพยาบาล
68	6-172	วิชาการรังสีการแพทย์	นักรังสีการแพทย์
69	6-191	วิชาการอาชีวบำบัด	นักอาชีวบำบัด
70	6-250	วิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข
71	6-302	วิชาการส่งเสริมสุขภาพ	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ
72	6-312	วิชาการควบคุมโรค	นักวิชาการควบคุมโรค
73	7-010	วิศวกรรม	วิศวกร
74	7-020	วิศวกรรมโยธา	วิศวกรโยธา
75	7-040	วิศวกรรมเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล
76	7-050	วิศวกรรมไฟฟ้า	วิศวกรไฟฟ้า
77	7-060	วิศวกรรมเหมืองแร่	วิศวกรเหมืองแร่
78	7-070	วิศวกรรมปิโตรเลียม	วิศวกรปิโตรเลียม
79	7-080	วิศวกรรมโลหการ	วิศวกรโลหการ
80	7-090	วิศวกรรมการเกษตร	วิศวกรการเกษตร
81	7-100	วิศวกรรมนิวเคลียร์	วิศวกรนิวเคลียร์
82	7-250	ตรวจสอบสภาพอากาศยาน	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบสภาพอากาศยาน

83	7-262	วิศวกรรมขนส่ง	วิศวกรขนส่ง
84	7-312	วิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร	วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร
85	7-380	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก
86	7-530	จิตรกรรม	จิตรกร
87	7-540	ประติมากรรม	ประติมากร
88	8-010	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา
89	8-020	วิชาการสอบ	นักวิชาการสอบ
90	8-040	วิทยาจารย์	วิทยาจารย์
91	8-060	ฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
92	8-090	ส่งเสริมและสอนการพลศึกษา	เจ้าหน้าที่พลศึกษา
93	8-130	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์
94	8-160	โบราณคดี	นักโบราณคดี
95	8-180	วรรณกรรมและภาษาศาสตร์	นักวรรณศิลป์
96	8-190	ภัณฑารักษ์	ภัณฑารักษ์
97	8-272	นักวิชาการศาสนา	นักวิชาการศาสนา
98	8-280	วิจัยสังคมศาสตร์	นักวิจัยสังคมศาสตร์
99	8-290	สังคมสงเคราะห์	นักสังคมสงเคราะห์
100	8-310	การพัฒนาเยาวชน	เจ้าหน้าที่เยาวชน
101	8-320	วิชาการแรงงาน	นักวิชาการแรงงาน
102	8-340	วิเคราะห์ผังเมือง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ผังเมือง
103	8-350	การผังเมือง	นักผังเมือง
104	8-360	วิชาการพัฒนาชุมชน	นักวิชาการพัฒนาชุมชน
105	8-380	วิชาการพัฒนาชนบท	นักวิชาการพัฒนาชนบท
106	8-400	วิชาการสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม
107	8-412	นักวิชาการที่ดิน	นักวิชาการที่ดิน
108	8-440	ประเมินราคาทรัพย์สิน	เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน

ที่ นร 0717/ว 2

(ครุฑ)

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท.10300

23 มกราคม 2534

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0717/ว 1 ลงวันที่ 22 มกราคม 2534

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งมติ ก.พ. ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

ฉะนั้น เพื่อให้การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่แก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวข้างต้น ก.พ.จึงมีมติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม

โดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2520 สั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

1. ผู้ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าคุณสมบัติดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ 3 ก่อนวันที่ 1 มกราคม 2534 หากในวันที่ 1 มกราคม 2534 ยังคงดำรงตำแหน่งในระดับ 3 ที่ ก.พ. กำหนดให้วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 สั่งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งนั้นในระดับ 4 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2534 เป็นต้นไป

2. ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้ใดได้รับบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าคุณสมบัติดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ 3 นับถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2533 มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 พิจารณาสั่งเลื่อนข้าราชการดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวในระดับ 4 ได้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2534 เป็นต้นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.พ. ได้กำหนดไว้

3. ผู้ได้รับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม (ประกาศนียบัตรแพทย์เฉพาะทาง) ของแพทยสภา ผู้ใดได้รับบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าคุณสมบัติดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ 4 นับถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2533 มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 44 พิจารณาสั่งเลื่อนข้าราชการดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวในระดับ 5 ได้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2534 เป็นต้นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สாரานู ดาวรายุศม์

(นายสாரานู ดาวรายุศม์)

กลุ่มมาตรฐานตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

เลขาธิการ ก.พ.

โทร. 280-0512



ทิพย์ประกันภัย
บริษัทดีเด่นแห่งปี
ประจำปี 2533
รับประกันวินาศภัยทุกประเภท



บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด

85/1 ถนนพระราม 9 เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 โทรศัพท์ : 2480059 (อัตโนมัติ 50 เลขหมาย)

โทรพิมพ์ : 21069 DHIPAYA TH. 21535 DHIPAYA TH. โทรสาร : (662) 2487848, 2487850

