



วารสาร
ข้าราชการ

ISSN 0125-0906

ปีที่ 37 ฉบับเดือนกันยายน-ตุลาคม 2535



สวัสดีครับท่านผู้อ่าน

ในขณะที่ความเจริญของสังคมโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพราะอิทธิพลของเทคโนโลยีผู้อยู่ในสังคมต่าง ๆ ต้องปรับตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อความทัดเทียมและความอยู่รอดในสังคมโลก โดยเรานั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโลก ย่อมมีอาจกักขังตนเองอยู่ในวงแคบ ๆ ได้ ต้องปรับตัวเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงข้างต้น ราชการไทยเป็นกลไกหลักหนึ่งของระบบสังคมจึงต้องปรับตัวและกระตุ้นสนับสนุนการพัฒนาการของสังคมไทยให้ทันโลกได้

ราชการไทยมักถูกมองว่ามีระบบการทำงานที่ทันสมัย ขึ้นตอนมาก คนล้นงาน ขาดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับภาคธุรกิจเอกชน ดังนั้น หากจะปรับปรุงระบบงานราชการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย สิ่งสำคัญจะต้องดำเนินการก็คือ ต้องปรับระบบราชการให้ทันสมัยทั้งในด้านโครงสร้างระบบงาน ขั้นตอนการทำงาน การให้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้วย

วารสารฉบับนี้มีบทความที่น่าสนใจมากคือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ถือว่าเป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและความทันสมัยของระบบราชการ นอกจากนี้ ยังมีบทความที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมอบภารกิจของรัฐบาลอย่างให้ธุรกิจเอกชนดำเนินการแทนราชการ และการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น และบทสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง (สคอ.) สำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างเพื่อประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นต้นแบบของการจัดระบบโครงสร้างส่วนราชการในราชการพลเรือนไทย เรื่องทั้งหมดน่าสนใจทั้งนั้น โปรดอย่าพลาดนะคะ

เพื่อนข้าราชการทั้งหลายผมอยากจะเรียนว่า หนังสือวารสารนี้เป็นของท่าน อยากฟังข้อคิดเห็นและการระบายทุกข์ของท่านเขียนมาเล่าให้ฟังบ้าง เพื่อจะได้สะท้อนความทุกข์ของพวกเรา ผมยินดีจะพิจารณา ลงให้ หรือจะได้หาทางช่วยเหลือดำเนินการอันควรต่อไป

(นายเฉลิม ศรีผดุง)

1/12 2553

สารบัญ

บทบรรณาธิการ

ตำแหน่งของคุณจัดอยู่ประเภทไหน

สำคัญอย่างไร

สุชาติ ริงลิ้นท์

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความทันสมัย

วิระ ไชยธรรม

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ

เรื่องร้อน ๆ ที่ทั้งไว้อาจไหม้

ชนิษฐา สุดกังวาล

ตำแหน่งทางวิชาการไม่มีแล้ว?

มานิต สุทธสกุล

บทสัมภาษณ์พิเศษ

สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

(ตคอ): โครงสร้างเพื่อประสิทธิภาพ

การให้บริการระหว่างประเทศ

การมอบให้ธุรกิจเอกชนจัดบริการแทนรัฐ

และการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น

แนวคิดใหม่สำหรับนักบริหาร

อมร รักษาสิทธิ์

ผู้ใช้ปั๋วประชา

บุสิทธิ์ เดชขำ

เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด

ควรเป็นลูกจ้างหรือข้าราชการประจำ

ปัญหาที่เสมือนว่ายุติ แต่น่าจะไม่มียุติ

สารบรรณ

การส่งเสริมการวิจัยด้านการบริหารงานบุคคล

และการจัดระบบราชการ

กลุ่มส่งเสริมการวิจัย

ที่นี้ สกพ.

ชั้นสี่ 32

ปัญหากฎหมายระเบียบข้าราชการ

มันทนา บรรจงแถม บัญแสง ชีระภากร ประบุญ สุวรรณภักดี

తోไอเสีย

เทอร์โบฯ

กฎหมายระเบียบใหม่ (ต่อจากฉบับที่แล้ว)

ประบุญ สุวรรณภักดี

● วารสารข้าราชการ ปีที่ 37 ฉบับที่ 4 เดือนกันยายน-ตุลาคม 2535 ● วัตถุประสงค์ 1.เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวการบริหารงานบุคคล 2.เผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ 3.เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ 4.เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ ● ที่ปรึกษา นายวิลาศ สิงห์วิสัย นายอุตล บุญประกอบ นายเสริมสุข โกวิทวานิช ● บรรณาธิการ นายเฉลิม ศรีผดุง ● กองบรรณาธิการ นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์ นายสมโภชน์ นพคุณ นายเกียรติสม กลิ่นสุวรรณ นางสุชาติ ริงลิ้นท์ นายมานิต สุทธสกุล นางจันทน์ โพธิ์จิตร น.ส.พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ น.ส.ชนิษฐา สุดกังวาล นายมนตรี กาญจนจิตรรา นายสมพงษ์ ธนาสาทิพัฒน์ น.ส.นทีทิพย์ สมเกียรติกุล นางนภาพร กิตติธร น.ส.อมรรัตน์ แกมทอง น.ส.วรรณพร เทพหัสติน ณ อุทยาน น.ส.ศิวาพร นวลตา นายบุญแสง ชีระภากร นายสมศักดิ์ นิรวาสี น.ส.นิสากร อรรถเจริญ นายสุวัฒน์ สายสวาท น.ส.สมนึก เหลืองทรงชัย ● ประชาสัมพันธ์ ม.ร.ว.ชยธวัช ศรีธวัช ● ฝ่ายจัดการ นายอนุพงษ์ สุขเกษม ● เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. โทร.281-9454, 281-3333 134 ● ผู้จัดการสวัสดิการ นายเฉลิม จันทร์เททางกูร ● พิมพ์ที่ หจก.หนึ่งจัดการพิมพ์ 200/26-27 ถนนนคร กทม.โทร.233-6871, 233-5062 ● ตรีการเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการ ค่าสมาชิกปีละ 120 บาท (6 เล่ม) รวมค่าจัดส่ง บอกรับและส่งเงินในนามผู้จัดการ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ดุสิต กทม.10300 ธานีนิติสิ่งจ่าย ปก.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี ● ต้องการให้อธิบายและถามปัญหาระเบียบข้าราชการ หรือส่งบทความแสดงความคิดเห็น โปรดส่งไปที่บรรณาธิการวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ดุสิต กทม.10300 ●

ตำแหน่งของคุณจัดอยู่ประเภทไหน สำคัญอย่างไร

สุชาดา รังสินันท์

ในการประชุม ค.ร.ม. ชุดท่าน
นายกฯ อานันท์ ปันยารชุน เมื่อ
วันที่ 1 กันยายน 2535 ได้ผ่านร่าง
พระราชกฤษฎีกา สำคัญที่เกี่ยวข้อง
กับข้าราชการพลเรือนสามัญ 2 ฉบับ
คือ



พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทบริหารระดับสูง หรือบริหารระดับกลาง

พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2535

ประเภทตำแหน่ง ก้าวใหม่ ของภาคราชการ

กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ คือ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ได้กำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี 3 ประเภท คือ

- (1) ตำแหน่งประเภททั่วไป
- (2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่กำหนดใน พ.ร.ฎ.
- (3) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง ตามที่กำหนดใน พ.ร.ฎ.

นั่นคือที่มาของ พ.ร.ฎ.ทั้งสองฉบับดังกล่าวสาระสำคัญของ พ.ร.ฎ. คือการกำหนดว่าตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือประเภทบริหาร นั้นได้แก่ตำแหน่งอะไรบ้าง

การจัดประเภทตำแหน่งเป็นแนวคิดใหม่ในระบบราชการพลเรือนวัตถุประสงค์สำคัญคือเพื่อให้การจัดระบบการจ่ายค่าตอบแทน และการจัดระบบบริหารงานบุคคลเหมาะสมกับลักษณะงานที่มีอยู่ และสอดคล้องกับระบบสากลที่ให้ความสำคัญกับงาน

ที่ต้องใช้วิชาชีพแตกต่างกัน

การดำเนินการเรื่องนี้ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการปรับปรุงระบบราชการและระบบบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการจะปรับปรุงระบบราชการให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพและพัฒนาให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม โดยต้องมีการปรับปรุงทั้งระบบไปพร้อมกัน ไม่ว่าเรื่องการบริหารภารกิจหน้าที่ การจัดโครงสร้าง หน่วยงาน ระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน อัตราค่าจ้าง คุณภาพของคน และค่าตอบแทน

ตำแหน่งทุกประเภท มีคุณค่าต่อหน่วยงาน

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ข้าราชการทุกคนจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่รัฐต้องเอาใจใส่ดูแลรักษาให้เป็นผู้มีคุณภาพ คุณธรรม และมีสภาพความเป็นอยู่ที่สมควรแก่ฐานะอยู่เสมอ

ดังนั้น คุณจะอยู่ในตำแหน่งประเภทไหน คุณก็มีความสำคัญ แต่เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในเชิงวิทยาการสมัยใหม่และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในทุกด้าน ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถในงานที่สำคัญ ๆ เช่น งานที่ต้องใช้ประสบการณ์สูงในการบริหารเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ งานที่ต้องใช้วิชาชีพที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะของบุคคลในการทำงาน บุคคลผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานเหล่านี้ จึงได้ค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงกว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานอื่นในตลาดแรงงาน และเป็นกลุ่มบุคคลที่มักเป็นที่ต้องการขององค์กรต่าง ๆ จึงเป็น



Active
12.1.85

สาเหตุอันหนึ่งที่รัฐต้องคำนึงถึง และปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดประเภทตำแหน่งครั้งนี้

อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงระบบราชการ เป็นการปรับปรุงในภาพรวม ข้าราชการทุกคนไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งประเภทไหน ย่อมต้องเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม โดยในส่วนของการจัดระบบค่าตอบแทน รัฐได้ปรับปรุงทั้งระบบให้ข้าราชการทุกตำแหน่งได้รับประโยชน์ โดยการปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น ตามบัญชีหมายเลข 1 ไปแล้วตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2535 ในส่วนนี้จึงเป็นเพียงมาตรการเสริมที่จะให้ข้าราชการบางส่วนที่ทำงานในลักษณะที่จัดเป็นงานบริหารหรืองาน

วิชาชีพเฉพาะ ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติม เพื่อให้ใกล้เคียงกับการจ่ายค่าจ้างในตลาดแรงงาน โดยเป้าหมายสุดท้ายเมื่อถึงปี 2539 ที่คาดว่า การปรับปรุงระบบราชการ ให้มีประสิทธิภาพทันสมัย และข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม ถึงจุดที่เหมาะสม ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละประเภทจะได้รับเงินเดือนจากบัญชีเงินเดือนตามประเภทตำแหน่งที่ดำรงอยู่นั้นคือ บัญชีหมายเลข 5 ซึ่งแบ่งเป็น 3 บัญชีตามกลุ่มตำแหน่ง คือบัญชีอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป บัญชีอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือบริหารระดับกลาง หรือบัญชีประเภทวิชาชีพเฉพาะ



ตำแหน่งประเภทบริหาร

ตำแหน่งที่จะจัดเป็นประเภทบริหารจะต้องมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การงบประมาณ และมีกิจกรรมการบริหารงานต่างๆ ได้แก่ การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ กำกับตรวจสอบ ปกครองบังคับบัญชา รวมทั้งอนุมัติ อนุญาตแผนงาน แผนเงินและแผนคนด้วย

พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการสามัญประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง กำหนดไว้ว่าตำแหน่งไหนในหน่วยงานราชการที่จะจัดอยู่ประเภทนี้ได้บ้าง ดังนี้

ตำแหน่งบริหารระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ที่มีฐานะและหน้าที่ในการบริหารงาน เป็น ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ดังกล่าว

ผู้ช่วยปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกฯ เช่น ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ. กฤษฎีกา สศช. หรือ ผู้ช่วยเลขาธิการพระราชวัง ผู้ช่วยราชเลขาธิการ ผู้ช่วยผอ. สตง. เป็นต้น

ผู้ตรวจราชการกระทรวง หรือผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี หัวหน้าสถานเอกอัครราชทูต หัวหน้าคณะทูตถาวรแห่งประเทศไทย ประจำสหประชาชาติ หัวหน้าคณะทูตถาวรแห่งประเทศไทย ประจำสำนัก

งานสหประชาชาติ หรือตำแหน่งรองดังกล่าว

หัวหน้าสถานกงสุล และหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองนิกรม

ตำแหน่งบริหารระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งระดับ 8 ที่มีฐานะและหน้าที่ในการบริหารงาน เป็น

ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่ากอง (ตามที่ปรากฏใน พ.ร.ฎ. หรือ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534) เช่น เลขานุการกรม นายอำเภอ ระดับ 8 รองกงสุลใหญ่ หรือหัวหน้าสำนักเลขานุการ ร.ม.ต. เป็นต้น

หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ระดับ 8 ทั้งหมด

ผู้ตรวจราชการระดับกรม ระดับ 8 ทุกตำแหน่ง ที่ปฏิบัติหน้าที่ลักษณะนี้ ไม่ว่าจะกำหนดชื่อตำแหน่งเป็นสายงานอะไรก็ตาม

สำหรับหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นกอง และเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ไปปฏิบัติงานในภูมิภาค หรือพื้นที่ที่มีทั้งการบริหารงาน คน และเงิน ในระดับ 8 ก.พ.จะต้องเป็นผู้พิจารณาเพิ่มเติมต่อไปว่าได้แก่ตำแหน่งไหนบ้าง ผอ.ศูนย์สถาบัน หัวหน้าโครงการก่อสร้าง หัวหน้าเขต เหล่านี้ใช่หรือไม่ ตรงนี้คงต้องตีความ รวมทั้งหัวหน้าหน่วยงานที่ ก.พ.กำหนดแต่ไม่ปรากฏใน พ.ร.ฎ.ด้วย อาจจะต้องเป็นกลุ่มหลังที่ ก.พ.แจ้งเพิ่มเติมให้ส่วนราชการทราบว่าจัดเป็นตำแหน่งบริหารระดับกลางหรือไม่

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ตำแหน่งที่จะจัดเป็นประเภทวิชาชีพเฉพาะต้องเป็นตำแหน่งในสายงานที่ต้องใช้วิชาชีพเฉพาะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติหน้าที่ตามงานหลักของตำแหน่งที่ใช้วิชาชีพนั้นไม่น้อยกว่า 80% ดังนั้นในระยะแรก สายงานที่จะถูกจัดอยู่ในประเภทนี้จึงค่อนข้างจำกัดเพื่อต้องการให้เกิดความชัดเจนได้เพียงได้ยาก โดยมีการเปิดโอกาสให้กำหนดเพิ่มเติมได้อีกภายหลัง

พ.ร.ฎ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จะระบุว่าตำแหน่งลักษณะไหนบ้างที่จัดอยู่ในประเภทนี้ดังนี้

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะได้แก่ตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไป

(ก) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อชีวิตและ

ทรัพย์สินของประชาชนซึ่งไม่มีการควบคุมการประกอบวิชาชีพ รวม 12 วิชาชีพ ดังต่อไปนี้
 วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด
 วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล
 วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์
 วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล
 วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร
 วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเหมืองแร่
 วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์
 วิชาชีพเฉพาะการแพทย์
 วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม
 วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า
 วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา
 วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม

(ข) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนซึ่งไม่มีการควบคุมการประกอบวิชาชีพ แต่เป็นงานที่ภาคราชการยังขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานรวม

4 วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

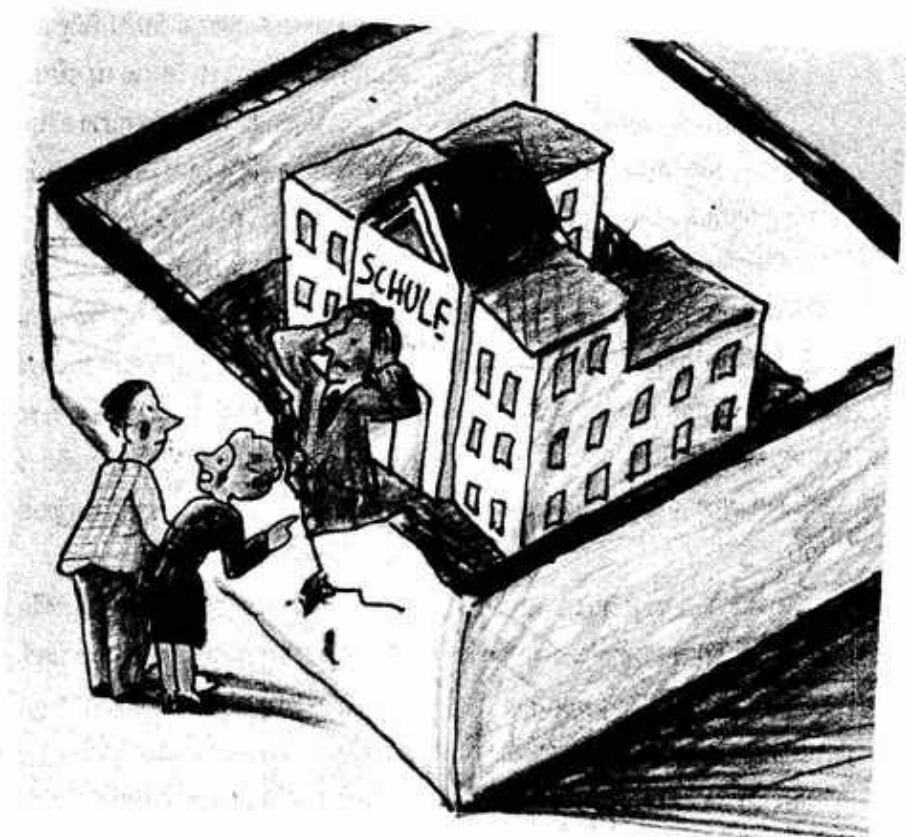
วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์
 วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมนิวเคลียร์
 วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน
 วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมปิโตรเลียม

(ค) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเชิงวิจัยและพัฒนาซึ่งภาครัฐขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพต่อไปนี้

วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะนี้ ค.ร.ม.ยังได้มีมติเพิ่มเติมให้ลดระดับลงมากำหนดตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป ทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าว ทั้งนี้ ก.พ.จะต้องเร่งดำเนินการเรื่องนี้ให้แล้วเสร็จภายใน 2 เดือน

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญ



เฉพาะได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ซึ่งมีลักษณะที่ต้องปฏิบัติงานหลักของหน่วยงานที่ต้องอาศัยพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน ทฤษฎี หรือหลักวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบมาตรฐานของงาน เป็นงานอนุรักษ์ตามภารกิจ หรือเป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาหรือวงการด้านนั้น ๆ ซึ่งปัจจุบันได้มีการกำหนดไว้รวม 63 ด้าน เช่น ด้านการผังเมือง ด้านโบราณคดี ด้านช่างศิลปกรรม ด้านการประมง ด้านวิชาการสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ที่ถูกระบุว่าอาจจัดเป็นประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะนี้ จะไม่รวมอยู่ในสายงานวิชาชีพเฉพาะ

ดังนั้น ตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ ไปแล้วว่าเป็นตำแหน่งทางวิชาการระดับ 9 ขึ้นไป รวมทั้งตำแหน่งระดับ 8 ว.หรือ 9 ว. ตามระบบเดิมที่ไม่ได้อยู่ใน 1-17 สายงาน วิชาชีพเฉพาะ ก็จะถูกจัดให้อยู่ในประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะนี้

ทะเบียนตำแหน่งกับการจัดประเภท

สำนักงาน ก.พ.ได้ทำการสำรวจและมีหนังสือแจ้งส่วนราชการ โดยส่งทะเบียนตำแหน่งที่แสดงรายชื่อตำแหน่ง

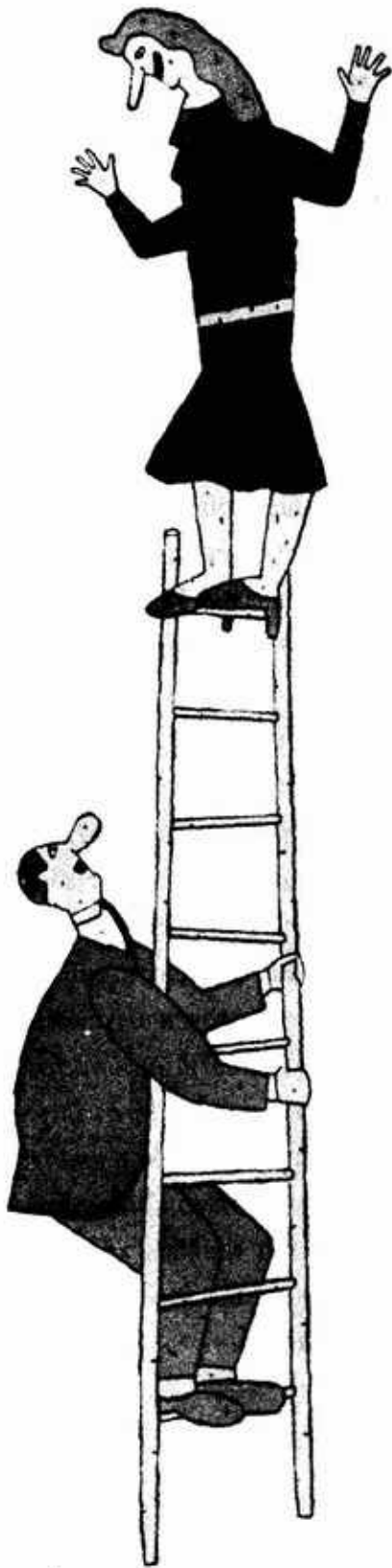


หนึ่งที่ถูกจัดเข้าประเภทตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ว่าในแต่ละส่วนราชการมีตำแหน่งไหนบ้างจัดเป็นประเภทบริหาร ตำแหน่งไหนบ้างจัดเป็นประเภทวิชาชีพเฉพาะ เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งได้รับเงินประจำตำแหน่งตามประเภทที่ ก.พ.กำหนด โดยเร็วที่สุด

ตำแหน่งไหนที่ไม่ปรากฏในทะเบียนตำแหน่งก็เป็นที่ยืนยันว่าเป็นประเภททั่วไป ดังนั้นจะมีตำแหน่งเพียงบางส่วนที่ปรากฏอยู่ในทะเบียนตำแหน่งที่แจ้งส่วนราชการในครั้งนี้อยู่ในระดับ 8 ขึ้นไป จะมีประมาณ 5,500 ตำแหน่ง และถ้ารวมระดับ 6 และระดับ 7 ด้วย จะมีประมาณ 16,500 ตำแหน่ง จากตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด 3 แสนกว่าตำแหน่ง ในอนาคตอาจมีวิชาชีพหรือตำแหน่งอื่นเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กำหนดนี้ โดย ก.พ.จะเป็นผู้กำหนด โดยผ่านความเห็นชอบจาก ค.ร.ม.ต่อไป

สำหรับข้าราชการประเภทอื่น ๆ "ก." ต่าง ๆ หรือเป็นหน่วยงานกลาง บริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละ

ประเภทต่างก็ได้มีการศึกษาและกำหนดแนวทางการจัดประเภทตำแหน่งในลักษณะเดียวกันนี้เช่นกัน ไม่ว่าจะ เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ ต่อ ไปนี้ข้าราชการทุกคนที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ก็จะได้รับทราบว่าตำแหน่งของคุณจัดอยู่ในประเภทไหน ทะเบียนตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ.จัดส่งให้ส่วนราชการแต่ไม่ว่าคุณจะอยู่ในตำแหน่งประเภทไหน คุณก็คือคนสำคัญ คนที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน ที่ทุกคนต่างจับตามองว่าจะสามารถพัฒนาปรับปรุงตัวเองให้เป็นผู้มีคุณภาพ คุณธรรม เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการยุคใหม่หรือไม่ และการปรับปรุงระบบราชการให้มีประสิทธิภาพทันสมัย จะเป็นผลสำเร็จแค่ไหน เพียงใด ก็เป็นเรื่องที่อยู่ในกำมือของคุณทุกคน



เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ความทันสมัย

วิระ ไชยธรรม

ปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงและ
ตื่นตัวในเรื่องการปกครอง
ตามระบอบประชาธิปไตยเป็น
อย่างมาก ประชาชนมีความกระตือ-
รือร้อนที่จะมีส่วนร่วมในการปกครอง
หรือแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์
วิจารณ์การปฏิบัติงานของหน่วยงาน
ของรัฐมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้ อาจจะมี
สาเหตุจากองค์ประกอบหรือปัจจัยที่
สำคัญ คือ

- ความเจริญก้าวหน้าทางด้าน
เทคโนโลยีหรือวิทยาการใหม่ ๆ มี
มากขึ้น มีการศึกษาค้นคว้าความรู้
และวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา
ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเครื่องมือ
สื่อสารและการติดต่อสื่อสารเป็นไป
อย่างรวดเร็ว

- ความเจริญเติบโตทางด้าน
ธุรกิจเอกชนมีมากขึ้น โดยเฉพาะวิธี
การทำงานที่ทันสมัย การใช้เครื่องมือ
เครื่องใช้สมัยใหม่มาช่วยในการบริหาร
ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประ-
สิทธิภาพ แต่ใช้คนที่มีคุณภาพสูง
จำนวนไม่มาก

- แม้จะมีความเจริญทางด้าน
เทคโนโลยี รวมทั้งความเจริญทาง
ด้านวัตถุมากขึ้น แต่สิ่งที่ได้รับความ

เอาใจใส่มากกว่าเดิม ก็คือ การรักษา
สภาพแวดล้อมทางนิเวศน์วิทยาให้
สมดุลกับความเจริญก้าวหน้าทางด้าน
อื่นๆ

- มีความสนใจเรื่องการบริหาร
สมัยใหม่มากขึ้น เพราะจะเป็นองค์-
ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตของ
องค์การสูงขึ้น สามารถแข่งขันกับ
องค์การอื่นๆ ได้ การบริหารสมัย
ใหม่นี้จะเน้นหนักในเรื่องการจัดองค์-
การและระบบงาน รวมทั้งตัวบุคคล
ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

เพื่อสนับสนุนแนวคิดนี้ ใครขอ
นำเอาข้อตกลง (Bangkok Declaration
on Productivity) ที่ได้จากการประชุม
สมาชิกองค์การเพิ่มผลผลิตแห่ง
เอเชีย คือ International Productivity
Congress 1991 ที่จัดขึ้นที่กรุงเทพฯ เมื่อ
เดือนกันยายน 2534 ที่ผ่านมา มาเป็น
ตัวอย่าง ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

- ควรมีการเผยแพร่แนวคิดและ
หลักการการเพิ่มผลผลิตผนวกกับ
เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความ
สามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ผลิตสินค้า
และบริการในบรรยากาศแห่งความ
พึงพอใจและความร่วมมือสมานฉันท์

- ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการ

พัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

- การบริหารแรงงานและค่าตอบแทน ควรได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจัง

- ควรพิจารณาถึงการพัฒนาระบบข้อมูล โดยนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ที่เหมาะสมและทั่วถึง

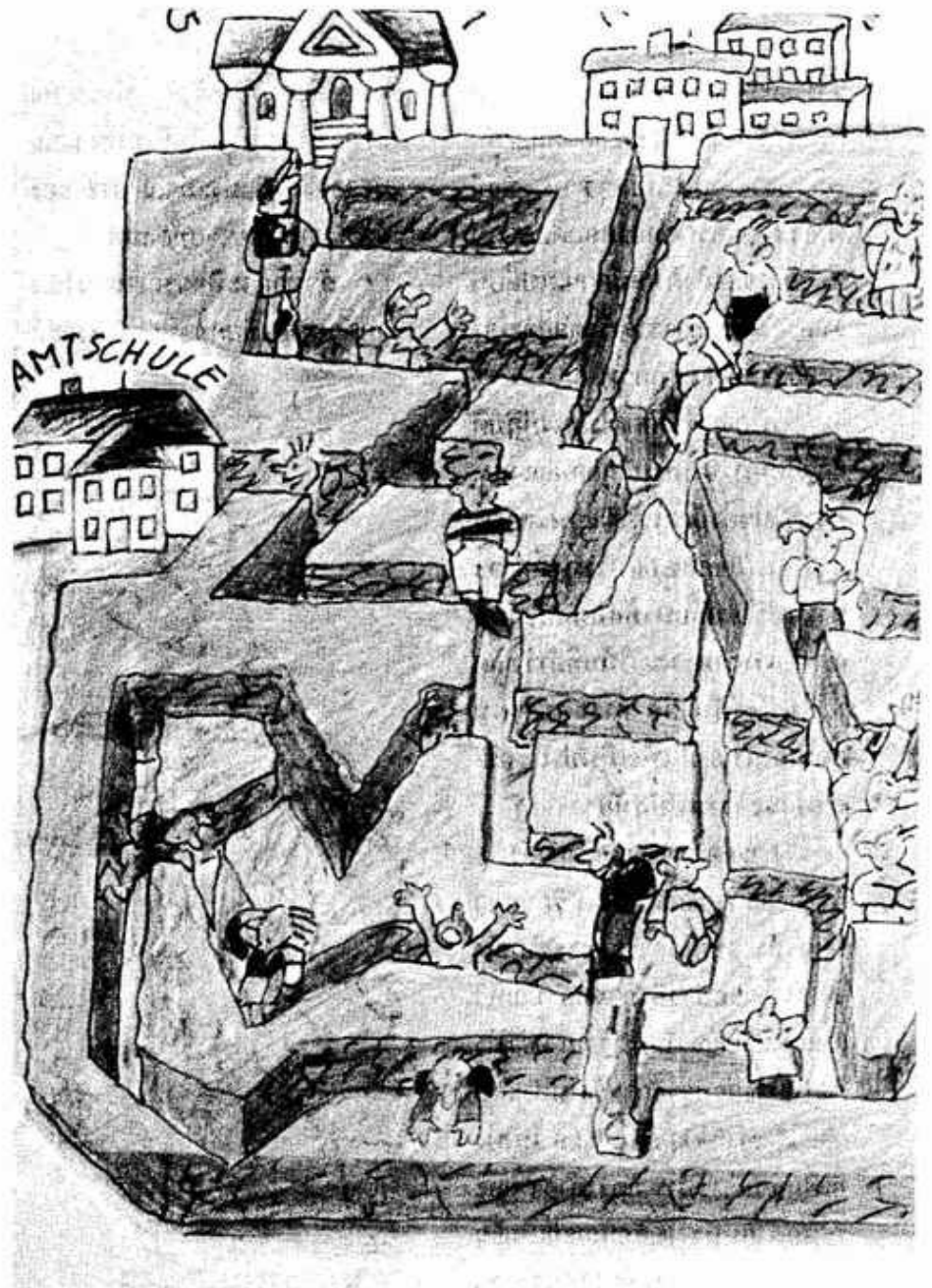
- ควรคำนึงถึงการรักษาสังแวดล้อม ความปลอดภัย สุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

- ควรพิจารณาแบ่งปันผลประโยชน์จากการเพิ่มผลผลิตอย่างเป็นธรรม ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลผลิตมากยิ่งขึ้น

- ควรจัดองค์การให้สนองตอบการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปของการมอบหมายงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ และการสร้างความร่วมมือร่วมใจ

จากแนวโน้มดังกล่าว ทางภาคราชการก็ได้มีการปรับปรุงหลายเรื่องหลายด้าน เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อความต้องการของสังคมโดยรวม ส่วนที่เห็นได้ชัดได้แก่มติคณะรัฐมนตรี เรื่อง มาตรการในการปรับปรุงระบบราชการและระบบข้าราชการพลเรือน ดังปรากฏรายละเอียดตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร 0206/580 ลงวันที่ 16 มกราคม 2535 การปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. ปรับปรุงระบบราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความทันสมัย โดยปรับโครงสร้างและจำนวนข้าราชการให้เล็กลงอย่างเหมาะสม ระบบ



การทำงานสั้น รวดเร็วและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เปลี่ยนบทบาทจากปกครอง ควบคุม บังคับ ไปเป็นบริการ และส่งเสริม กำกับ

2. ปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือน เพื่อคุณภาพและคุณธรรม โดยปรับปรุง ระบบการเลือกสรรและคัดเลือกให้ได้เฉพาะข้าราชการที่มีความสามารถและผลงานดีเด่นมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เปิดโครงสร้างตำแหน่งระดับสูงเพื่อส่งเสริมความชำนาญและความเป็นวิชาชีพ เน้น

ความซื่อสัตย์ สุจริต และเท่ากันเหตุการณ์ ปรับระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน การให้รางวัลและสิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับประเภทตำแหน่งและลักษณะงาน

การปรับปรุงครั้งนี้ จึงเป็นความมุ่งมั่นที่จะให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม และมีความสำคัญยิ่งต่อระบบราชการ และผู้ที่เป็นข้าราชการพลเรือนทุกคน เนื่องจากเป็นการปรับเปลี่ยนแนวคิด หลักการ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระบบราชการ และตัว

ข้าราชการเองให้มีลักษณะที่กะทัดรัด คล่องตัว ทันสมัย และสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมในทุกๆ ด้าน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อความต้องการของสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อจะให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และเป็นการปรับปรุงในลักษณะมอง ภาพรวมของปัญหาของส่วนราชการ ต่าง ๆ จึงใคร่เสนอแนวทางที่น่าจะ นำมาปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับ สภาพการณ์และแนวโน้มที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน คือ การจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความทันสมัย

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของส่วนราชการต่างๆ ที่ผ่านมานับว่าประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมองปัญหา และการแก้ปัญหาในภาพรวม อย่างไรก็ตามบางส่วนราชการยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร คือ เป็นผล ในทางที่เพิ่มส่วนราชการ อัตรากำลัง และระดับตำแหน่ง ในลักษณะที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (Incremental) ทำให้หน่วยงานระดับกองเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก คือ ในช่วงปี 2523 ถึง 2532 มีส่วนราชการระดับกองเพิ่มขึ้นจาก 1,005 เป็น 1,449 ส่วนราชการ คือ เพิ่มขึ้น 444 หรือเพิ่มประมาณปีละ 44 ส่วนราชการในด้านอัตรากำลัง แม้จะมีมาตรการให้เพิ่มได้ไม่เกินร้อยละ 2 ต่อปี ตั้งแต่ปี 2523 แต่ช่วง 10 ปีที่ผ่านมา คือนับถึงปี 2534 มีอัตรากำลังคน ภาคราชการประมาณ 2 ล้านคน คือ เพิ่มขึ้นประมาณ 1 เท่าตัว ทำให้ต้องมีค่าใช้จ่ายในหมวดเงินเดือนรวม

ของกำลังคนภาครัฐ ประมาณ 141,805 ล้านบาท ในปีงบประมาณ พ.ศ.2534 หรือประมาณ 37% ของ งบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

ถ้าหากจะพิจารณาแนวโน้ม จากตัวเลขดังที่ยกมานี้มาวิเคราะห์

ปรับปรุงเป้าหมายและแนวทางดำเนินการให้ชัดเจน โดยเฉพาะจะต้องเน้น นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และแนวโน้มของสังคม ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว เป็นเรื่องที่ส่วนราชการดำเนินการในลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม



โดยละเอียดแล้วจะเห็นว่า หากจะปล่อยให้เป็นอย่างนี้ต่อไป ก็เป็นเรื่องยากที่จะทำให้ราชการมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่จะปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาทางแก้ไขปรับปรุงโดยรีบด่วน เรื่องที่จะเป็นไปได้ไม่ยาก เนื่องจากส่วนราชการต่างๆ ได้รู้จักและคุ้นเคยอยู่แล้ว คือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี หากแต่ว่าต้อง

ร่วม (Participative Management) โดยมี คณะทำงานซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ ผู้รอบรู้และเชี่ยวชาญในงานของส่วนราชการ และผู้แทนจากหน่วยงานกลาง คือ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานประมาณและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งอาจสรุปเฉพาะสาระสำคัญ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1. เพื่อปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้างส่วนราชการ ระบบงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนงานของกระทรวง
2. เพื่อตรวจสอบบทบาทการใช้ตำแหน่งให้ถูกต้องเหมาะสมตามที่กำหนดไว้
3. เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังตามความจำเป็นและลำดับความสำคัญของงาน
4. เพื่อให้มีการวางแผนกำลังคน และตรวจสอบประเมินผลการบริหารทรัพยากรกำลังคนของส่วนราชการนั้น ๆ และในภาพรวมของส่วนราชการ
5. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการ
6. เพื่อสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ
7. เพื่อจัดทำและปรับปรุงระบบบรรยายหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง (Job Description)
8. เพื่อส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ตลอดจนระบบบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



กระบวนการ หรือ ขั้นตอนที่สำคัญของ การจัดทำแผนอัตร กำลัง 3 ปี

1. ชั้นศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา และเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา เป็นขั้นตอนแรกที่คณะทำงาน (ตามที่กล่าวมาแล้ว) จะต้องรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นเช่น นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการ รวมทั้งสภาพปัญหาที่มีอยู่ เพื่อนำมาวิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ
2. ชั้นกำหนด เป้าหมายและทิศทางของการดำเนินงานของส่วนราชการนั้น ๆ ใน 3 หรือ 5 ปี ข้างหน้า เป็นเรื่องสำคัญที่เป็นหัวใจของการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยเฉพาะในเรื่องที่เป็นนโยบายสำคัญ

ของรัฐบาลและมติคณะรัฐมนตรี เช่น การมีหน่วยงานขนาดกะทัดรัด ใช้คนน้อย เน้นการกำกับดูแล และให้ค่าปรึกษาแนะนำ เป็นต้น เรื่องเป้าหมายและทิศทางนี้ควรมีการปรึกษาทารือร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างส่วนราชการ และสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปโดยราบรื่นและสอดคล้องต้องกันในภาพรวมทุกส่วนราชการ

3. ชั้นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งควรจะครอบคลุมเนื้อหาสาระที่จำเป็นและเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขของส่วนราชการนั้น ๆ คือ

- การทบทวนบทบาทหน้าที่ตามหลักเหตุและผล (Rational ization) และเปลี่ยนบทบาทของส่วนราชการจากผู้ควบคุม เป็นผู้กำกับ ดูแล สนับสนุน ให้คำปรึกษา

- การให้มีส่วนราชการขนาดกะทัดรัด ไม่ตั้งหน่วยงานเพิ่มใหม่

นอกจากกรณีที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

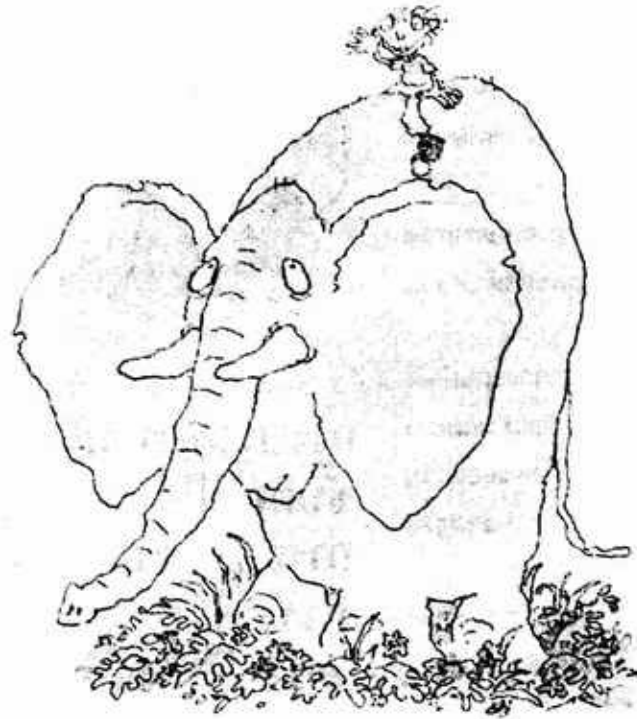
- ปรับปรุงระบบงานให้สั้น ลดขั้นตอน (Work Simplification) ใช้เครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ (Office Automation) เข้ามาช่วยให้เพียงพอสองเท่าถึงมีการกระจายอำนาจหรือมอบอำนาจไปสู่ข้าราชการระดับล่างอย่างเหมาะสมงานที่อาจให้เอกชนรับไปทำแทนได้ (Contract Out) ก็ไม่ควรดำเนินการเอง

- กรอบอัตรากำลังไม่เพิ่ม นอกจากกรณีที่เป็นไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ควรใช้วิธีปรับปรุงงาน (Job Enrichment and Job Enlargement) และปรับระดับตำแหน่งสูงขึ้นตามคุณภาพของงาน ซึ่งจะเป็นผลให้มีตำแหน่งระดับสูงมากขึ้นอย่างสมเหตุสมผล และการเคลื่อนย้ายกำลังคน (Redeployment) โดยยึดถือตามลำดับความสำคัญของงาน มีการวางแผนกำลังคนและข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ ทั้งนี้ จะมีเรื่องใดมากหรือน้อยอย่างไรก็สุดแต่ลักษณะงานและปัญหาของส่วนราชการนั้น ๆ

4. ขึ้นเสนอองค์การที่มีอำนาจพิจารณา คือ อ.ก.พ. กรม, อ.ก.พ. กระทรวง/ทบวง และ ก.พ. ซึ่งองค์ประกอบขององค์การเหล่านี้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 จะเพิ่มองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทางด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าไปด้วย เช่น ทางด้านการบริหารและการจัดการ การบริหารงานบุคคล และกฎหมาย เป็นต้น ทั้งนี้ ควรจะมีการกระจายอำนาจการพิจารณาบางเรื่องให้ อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. กระทรวง ด้วย

5. ขึ้นนำแผนไปปฏิบัติ ซึ่งจะประกอบด้วยการจัดคนลงตามกรอบอัตรากำลังใหม่ หรือการแต่งตั้งบุคคล

ให้ดำรงตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่ไปสักระยะหนึ่งแล้ว ก็ควรมีการติดตามประเมินผลว่าได้ผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่



เพียงใด มีอุปสรรคและข้อขัดข้องในเรื่องใดบ้าง เพื่อจะได้นำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ถ้าหากแก้ไขไม่ได้ทันทีก็อาจนำไปปรับปรุงแก้ไขในการจัดทำแผน 3 ปี ในรอบต่อไป

สำหรับในบางส่วนราชการที่ลักษณะงานไม่เปลี่ยนแปลงมาก สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า หรือมองเห็นแนวโน้มได้อย่างชัดเจน และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งมีเป็นช่วง 5 ปี ก็อาจปรับปรุงให้เป็นแผนอัตรากำลัง 5 ปีได้ ก็อาจจะช่วยเสริมให้มีเวลาปฏิบัติงานตามแผนได้อย่างเต็มที่ อันจะทำให้การปฏิบัติงานของส่วน

ราชการนั้น ๆ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวโดยสรุป การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี หรือ 5 ปี จะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารส่วนราชการได้บริหารงานตามหลักการบริหารสมัยใหม่

หรือการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งนอกจากจะคำนึงถึงผลผลิตอันเป็นเป้าหมายหลักแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความพอใจ (Productivity and Satisfaction) ของทั้งฝ่ายบริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และลูกค้าหรือผู้รับบริการด้วย ซึ่งถ้าหากได้ดำเนินการตามแนวทางที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด ก็เชื่อว่างานของส่วนราชการนั้น ๆ จะมีประสิทธิภาพและความทันสมัยอย่างแน่นอน

พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการ

เรื่องร้อน ๆ ที่ทิ้งไว้อาจไหม้
ชนิษฐา สุดกังวาล

เขียนหัวเรื่องไว้เช่นนี้ท่านผู้อ่านคงไม่เข้าใจว่าพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการหรือที่เรียกย่อ ๆ ว่าพรฎ. นั้น ทำไม่ถึงร้อนและไหม้ได้ก็ขอความกรุณาได้อ่านไปเรื่อย ๆ ก่อน แล้วบางที่ท่านอาจเห็นความ "ร้อน" ขึ้นมาบ้างก็ได้

ก่อนอื่นขอท้าวความเก่าว่าประเทศไทยอันเป็นที่รักยิ่งของเรานี้จัดระบบราชการเป็นอย่างไรมาหลายร้อยปีแล้ว มีการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจนมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีเรียกว่าจตุสดมภ์แล้วมิได้หยุดนิ่ง คงวิวัฒนาการเรื่อยมาจนถึงยุครัตนโกสินทร์ที่สมเด็จพระปิยะมหาราชทรงปรับปรุงให้เป็นระบบสากลขึ้นในรูปแบบของกระทรวง ซึ่งก็ได้เป็นหลักปฏิบัติมาจนทุกวันนี้

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายที่ถือเป็นแม่บทในการจัดส่วนราชการในปัจจุบัน ได้แก่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ.2534 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2534 เนื้อหาสาระของพระราชบัญญัตินี้กล่าวโดยสรุป คือ กำหนดว่าราชการไทยแบ่งออกเป็นกี่กระทรวง กี่ทบวง และแต่ละกระทรวงหรือทบวงนั้นแบ่งออกเป็น

กี่กรม จบลงเพียงระดับกรม หากเราต้องการทราบว่าในแต่ละกรมแบ่งเป็นกี่กองต้องหากฎหมายอื่นดูต่อไปซึ่งได้แก่พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของแต่ละกรม

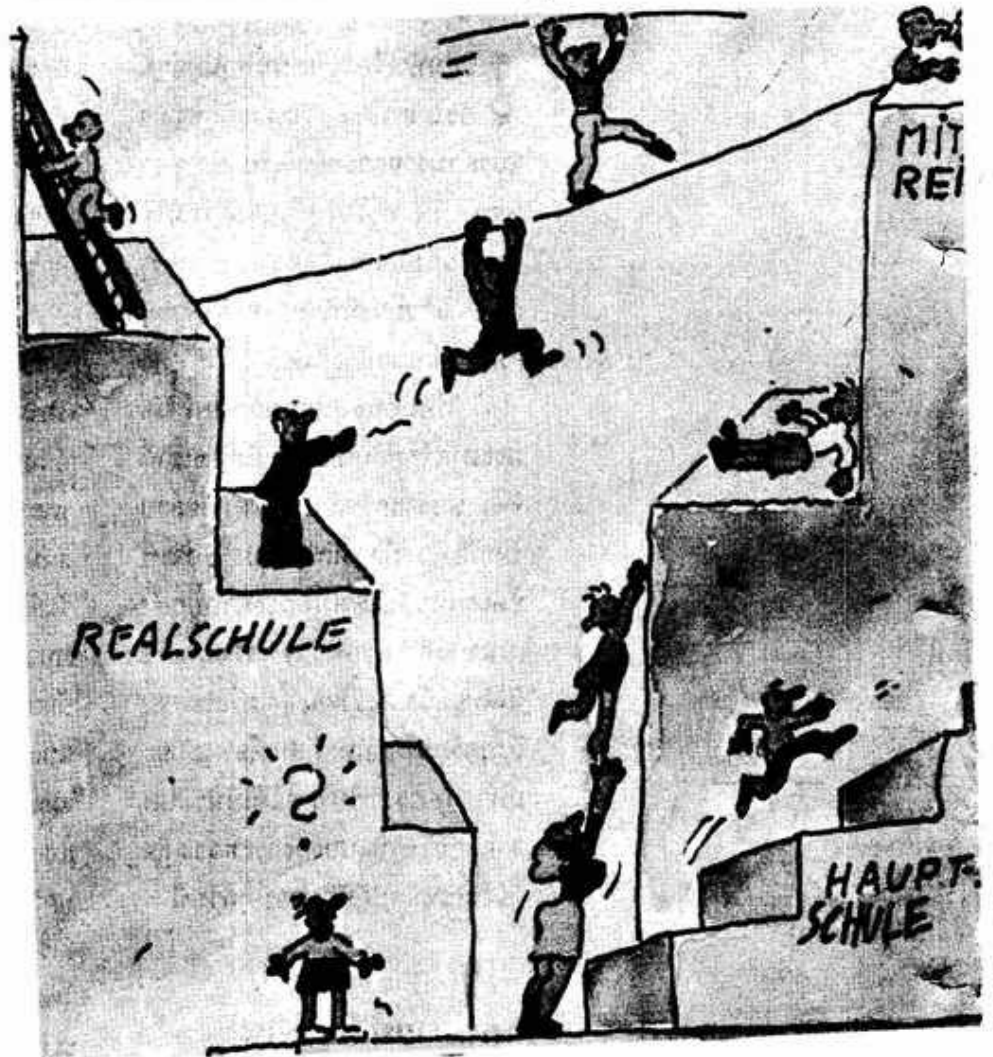
พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการนี้เองที่ผู้เขียนเรียกว่าเป็นของร้อนเนื่องจากมีกฎหมายฉบับหลักอีกฉบับหนึ่งเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งประกาศใช้วันเดียวกันกับ พรบ.ปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ.2534 คือวันที่ 4 กันยายน 2534 โดยมาตรา 8 วรรคสี่ แห่ง พรบ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 นี้ กำหนดว่า "การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักเลขาธิการรัฐมนตรี กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาและให้ระบุอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการไว้ในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว" ถ้าท่านผู้อ่านเคยเห็น พรฎ. แบ่งส่วนราชการที่ออกตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดินฉบับเดิม (ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218) แล้วคงจะพอจำได้ว่าเนื้อหาแสดงเพียงว่าในกรมนั้นมีกี่กอง ชื่ออะไรบ้างเท่านั้น ส่วนใหญ่มีเนื้อความเฉลี่ยกรมละไม่เกิน 2 หน้า เว้นแต่กรมใหญ่มหัศ-

จรรยา เช่น กรมตำรวจ ที่นับหน้าไม่
 ถ้วน ดังนั้นเมื่อประกาศใช้กฎหมาย
 ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินฉบับ
 ใหม่แล้วก็ต้องปรับปรุงรูปแบบของ
 พรฎ.แบ่งส่วนราชการให้ถูกต้องตาม
 กฎหมายด้วย กล่าวคือต้องเพิ่มข้อ
 ความว่ากรมมีอำนาจหน้าที่อะไรและ
 แต่ละกองมีอำนาจหน้าที่อะไรลงไป
 ในพรฎ.แบ่งส่วนราชการของทุก ๆ กรม
 ด้วย

บางท่านอ่านถึงตรงนี้แล้วก็คง
 คิดว่าไม่เห็นจะ "ร้อน" ตรงไหนเลย
 ก็ขอแจ้งให้ทราบว่า ความร้อนค่อย ๆ
 เพิ่มขึ้นตามเวลา และมาตราที่ผ่านไป
 ถ้าเราเปิด พรบ.ระเบียบบริหารราชการ
 แผ่นดิน พ.ศ.2534 ไปจนถึงมาตรา
 74 ซึ่งเขียนว่า "พระราชกฤษฎีกาแบ่ง
 ส่วนราชการภายในสำนักเลขาธิการ
 รัฐมนตรี และกรมหรือส่วนราชการ
 ที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเทียบเท่า
 กรมหรือมีฐานะเป็นกรมโดยยังมีได้ระบุ
 อำนาจหน้าที่ไว้ตามมาตรา 8 วรรคสี่
 ให้ดำเนินการแก้ไขให้เสร็จสิ้นภายใน
 สองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัติมีใช้
 บังคับ" สรุปว่าแต่ละกรมต้องดำเนินการ
 เรื่องนี้ให้เสร็จสิ้นจนตราเป็น
 พระราชกฤษฎีกาตามรูปแบบใหม่
 ก่อนวันที่ 4 กันยายน 2536 เหลือ
 เวลาไม่ถึงปี นอกจากนั้นความร้อน
 ก็ยังแผ่มาจากคณะผู้บริหารประเทศ
 ด้วย เนื่องจากคณะกรรมการกลั่น
 กรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีฝ่าย
 สังคมและกฎหมายได้ประชุมหารือ
 กันเรื่องนี้และลงมติให้ทุกกระทรวง
 ทบวง เร่งดำเนินการโดยเร็ว และยังมี
 ความเห็นเพิ่มเติมอีกว่ากระทรวง
 ทบวง ควรหารือเกี่ยวกับการกำหนด
 อำนาจหน้าที่กับสำนักงาน ก.พ. ด้วย

และเวียนแจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ
 ทราบแล้ว ตามหนังสือสำนักเลขา-
 ธิการคณะรัฐมนตรี ค่วนมาก
 ที่ นร 0203/ว 159 ลงวันที่ 20 กันยายน
 2534 ดังนั้น จึงขอร้องให้กรมที่
 ยังไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนี้โปรดได้
 ลงมือโดยเร็วเพื่อประโยชน์ของกรม

ในพระราชกฤษฎีกาที่สำนักงาน ก.พ.
 ได้จัดพิมพ์ขึ้นให้กรมต่าง ๆ ได้ใช้
 และขณะนี้กำลังแจกจ่ายไปยังกรม
 ต่าง ๆ ในคู่มือเล่มนี้มีรายละเอียดที่
 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานนี้ของกรม
 ควรรู้ ไปจนถึงแบบฟอร์มและตัวอย่าง
 หลายรูปแบบให้ศึกษา สำหรับ



ของท่านเองและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

เขียนมาถึงตรงนี้แล้วก็หวังว่า
 คงมีท่านผู้อ่านสนใจบ้างโดยเฉพาะ
 ท่านที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงและ
 ประสงค์จะเริ่มลงมือ ถ้าท่านยังไม่เคย
 เห็นหน้าค่าตา พรฎ.แบ่งส่วนราชการ
 แบบใหม่นี้เลยก็กรุณาสืบหาคู่มือการ
 ระบุอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการไว้

บทความนี้จะขอเล่าสู่กันฟังเพียงย่อ ๆ
 เพราะได้บอกแล้วว่า จะหารายละเอียด
 ได้ที่ไหน

ขั้นตอนของงาน

การที่ได้พยายามบอกท่าน
 ผู้อ่านว่า พรฎ.แบ่งส่วนราชการ นี้
 "ร้อน" ก็เพราะว่า พรฎ.แบ่งส่วนราชการ

การที่แต่ละส่วนราชการจัดทำขึ้นนั้น เป็นเพียงฉบับร่าง กว่าจะเดินไปจนสุดทางประกาศเป็นกฎหมายได้ก็ต้องผ่านด่านหรือขั้นตอนมากมายหลายด่านด้วยกัน เรียงลำดับดังนี้

1. กรมส่งร่างฯ ไปให้กระทรวงพิจารณา

2. หากกระทรวงเห็นชอบ ส่งไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

3. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีส่งร่างฯ ไปให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาให้ความเห็น หากกระทรวงได้มาหารือกับสำนักงาน ก.พ. อย่างเป็นทางการแล้ว ขั้นตอนที่ 3 และ 4 ก็ข้ามไปได้เลย

4. สำนักงาน ก.พ. พิจารณาร่างฯ ร่วมกับผู้แทนกระทรวง แล้วเสนอความเห็นไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

5. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีส่งร่างฯ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อตรวจร่าง

6. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาส่งร่างฯ ที่ผ่านการตรวจแล้วไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อตราเป็นพระราชกฤษฎีกาต่อไป

ท่านผู้อ่านคงเห็นแล้วว่าทางเดินนี้ยาวและใช้เวลาพอสมควร หากรอไว้จนใกล้หมดเวลาแล้วก็อาจทำไม่ทันแล้วกรมของท่านจะมีปัญหาในข้อกฎหมายตามมาภายหลัง

วิธีการ

เมื่อกรมเล็งเห็นความจำเป็นของการจัดทำ พรฎ.แบ่งส่วนราชการรูปแบบใหม่แล้วก็น่าที่จะเตรียมการดังนี้



1. กรมคัดเลือกคนที่มีความรู้จริงเกี่ยวกับงานแต่ละด้านของกรมมารวมตัวกันในรูปของคณะทำงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการนี้

2. ให้คณะทำงานนี้ตระหนักถึงความจำเป็นในการต้องรีบทำ พรฎ. แบ่งส่วนราชการใหม่

3. รีบใช้บริการของสำนักงาน ก.พ. โดยให้ส่งเจ้าหน้าที่ไปชี้แจงรายละเอียดที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการเรื่องนี้

4. ลงมือจัดทำร่าง พรฎ. แบ่งส่วนราชการโดยเร็ว หากติดขัดให้ใช้บริการของสำนักงาน ก.พ. ได้ตลอดเวลาราชการ

5. เมื่อจัดทำร่างฯ เสร็จแล้วให้คณะทำงานนำร่างฯ ดังกล่าวเสนอผู้มีอำนาจเรื่องนี้พิจารณา เช่น อธิบดีหรือรองอธิบดี หรือ อ.ก.พ. กรม ก่อนส่งไปให้กระทรวงพิจารณา

หากร่างฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงก็จะเดินไปตามขั้นตอนที่กล่าวไปแล้วในหัวข้อ "ขั้นตอนของงาน"

สรุป

ก่อนจะจากกันครั้งนี้ผู้เขียนก็ขอชักชวนให้ทุกกรมที่ยังไม่ได้จัดทำร่างพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายใหม่ได้โปรดรีบจัดทำโดยเร็ว เพราะเวลาไม่คอยทำ และเป็นโอกาสอันดีที่จะปรับปรุงส่วนราชการของท่านให้แจ่มชัดยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม ถ้าท่านเริ่มเสียวันนี้ท่านก็จะทำงานสบาย ๆ ไม่เร่งร้อนและมีความสุข แต่ขอกระซิบบอกว่าขั้นตอนการปรับปรุงส่วนราชการนั้นไม่สั้นเลย

ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่มีแล้ว !?!

มานิต สุทรสกุล

นี้ นับแต่ครั้งที่มีการพิจารณาปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2535 ที่ผ่านมา เรื่องของ "ตำแหน่งทางวิชาการ" ที่เดิม ก.พ.ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการต่างๆ เป็นเรื่องหนึ่งที่ผู้บริหาร เพื่อนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หรือเพื่อนบุคลากรในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ให้ความสนใจกันไม่น้อย

- ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่มีแล้ว
- ก.พ.จะยุบเลิกตำแหน่งทางวิชาการเดิมหรืออย่างไร
- คนที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอยู่เดิมจะทำอย่างไร
- ลักษณะงานที่เป็นงานวิชาการในราชการ ก.พ.จะกำหนดตำแหน่งอย่างไร
- ตำแหน่งทางวิชาการเดิมจะเป็นตำแหน่งที่เรียกว่าวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามกฎหมายใหม่ ใช่หรือเปล่า
- แทนที่จะตอบคำถามกันทีละคำถาม ผมจะขอนำท่านย้อนกลับไปพิจารณาถึงหลักการและวิธีการใน

การกำหนดตำแหน่งตามวิธีการจำแนกตำแหน่งของ ก.พ.กันก่อนนะครับ หลักการสำคัญของวิธีการจำแนกตำแหน่ง หรือ พี.ซี.ก็คือการกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาตามงานหรือคุณลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ

ตามชนิดของงาน หรือตามคุณลักษณะหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในราชการพลเรือน ประกอบกับการพิจารณากำหนดตำแหน่งของ ก.พ.เดิม เราอาจพิจารณาแบ่งเป็นกลุ่มงานต่างๆ ได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

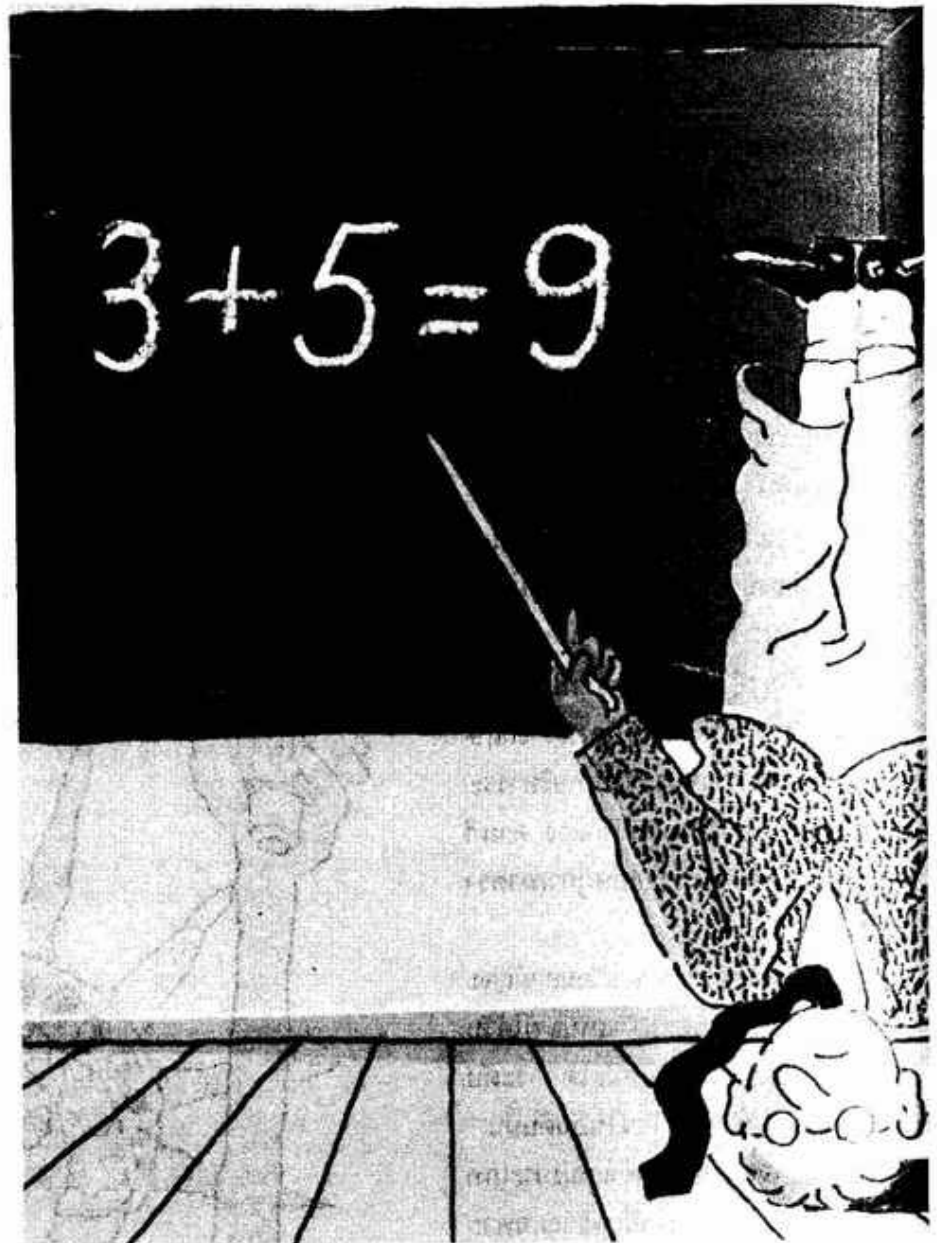
-ลักษณะงานปฏิบัติที่เป็นงานระดับต้นของอาชีพหรือวิชาชีพต่างๆ กำหนดเป็นตำแหน่งในระดับบรรจุและตำแหน่งระดับควบ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3 เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี 2-4 นักวิชาการเกษตร 3-5 พยาบาลวิชาชีพ 3-5 นัศัลยกรรม 3-5 นายแพทย์ 4-6 ฯลฯ

-ลักษณะงานบริหารที่เป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานในระดับต่างๆ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับสูง-ต่ำ ลดหลั่นกันลงมาตามโครงสร้างการจัดส่วนราชการ โดยมีตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่าตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น ตำแหน่งปลัดกระ-

ทรวง เป็นตำแหน่งนักบริหาร 11
รองปลัดกระทรวงเป็นตำแหน่งนักบริหาร
10 ตำแหน่งอธิบดีเป็นตำแหน่ง
นักบริหาร 10 รองอธิบดีเป็นตำแหน่ง
นักบริหาร 9 ตำแหน่งผู้อำนวยการ
กองเป็นตำแหน่งในระดับ 8 และตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน
ภายในกองที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็น
ตำแหน่งในระดับ 7 หรือเป็นตำแหน่ง
ในระดับ 6 ลดหลั่นกันลงมา

-ลักษณะงานปฏิบัติที่เป็น
งานซึ่งต้องอาศัยผู้มีประสบการณ์
เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน
มากกว่าลักษณะงานปฏิบัติที่เป็น
งานระดับต้น และไม่ใช่ลักษณะงาน
บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน แต่เป็น
ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงาน
อยู่เพียงตำแหน่งเดียว กำหนดเป็นตำแหน่ง
ระดับเดียว ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มี
ระดับตำแหน่งสูงกว่าตำแหน่งลักษณะ
งานที่เป็นงานระดับต้น ส่วนจะเป็น
ตำแหน่งในระดับใดสูงกว่าตำแหน่ง
ระดับควบมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับ
ความยากง่ายของงานหรือตามคุณภาพ
ของงานที่ตำแหน่งนั้น ๆ ต้องรับผิดชอบ
เช่น ตำแหน่งที่ปรึกษาของ
ส่วนราชการ ตำแหน่งนายช่างอิเล็กทรอนิกส์
ที่อยู่ในสถานีวิทยุกระจายเสียงของกรมประชาสัมพันธ์ ฯลฯ

-ลักษณะงานวิชาชีพ งานวิชาการ
งานเทคนิค งานช่างฝีมือ หรือ
ศิลปะ กำหนดเป็นตำแหน่งทางวิชาการ
ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงกว่าตำแหน่ง
ระดับควบและเป็นตำแหน่งที่มีหลาย
ระดับ การจะแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง
ตำแหน่งทางวิชาการในระดับใดก็ตาม
จะต้องผ่านกระบวนการพิจารณา
คุณสมบัติและประเมินผลงานของ



บุคคลก่อน เช่น ตำแหน่งผู้ชำนาญ
การหรือผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ
6 หรือ 7 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ
หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ 8
หรือ 9) ฯลฯ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่จัด
เป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นเป็น
ลักษณะงานที่มีอยู่ในราชการพล
เรือนตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวง
ทบวง กรมต่าง ๆ มาแต่ไหนแต่
ไรแล้ว ปัจจุบันก็มีอยู่ และเชื่อว่างาน
ของราชการพลเรือนในอนาคตก็ยังคง
แบ่งได้เป็นกลุ่มเช่นเดียวกันนี้เอง

เมื่องานในราชการพลเรือนมี
ลักษณะงานต่าง ๆ ดังกล่าว

ตามพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ก.พ.
จะกำหนดตำแหน่งอย่างไร

เริ่มจากข้อกำหนดตามรายละเอียด
ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ.2535 ที่ปรับปรุง
ใหม่ ซึ่งมี ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับ
เรื่องของการกำหนดตำแหน่งและ
การให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการ
พลเรือน ใน หมวด 1 ลักษณะ
3 ตั้งแต่ มาตรา 38-45 รวม 8

มาตรฐานสาระสำคัญได้ว่า

1. หลักการและวิธีการกำหนด ตำแหน่งยังคงเป็นไปตามหลักการ และวิธีการของการจำแนกตำแหน่ง คือ ตามความยากและคุณภาพของ งาน โดยมีโครงสร้างของการจำแนก ตำแหน่งเป็น 11 ระดับ เช่นเดียวกับ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 เดิม (มาตรา 40)

2. ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา(มาตรา 39)

3. ข้าราชการพลเรือนสามัญจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนในอันดับนั้น

เฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งออกตามมาตรา 39 นอกจากจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งแล้ว ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและเงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง แล้วแต่กรณี(มาตรา 45)

4. สำหรับหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นการปรับปรุง

จากมาตรา32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 เดิมนั้น ได้ปรับปรุงโดยระบุนิตของตำแหน่งตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน และตามประเภทของตำแหน่งได้เป็นกลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ (มาตรา 42)



-ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น

-ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

-ตำแหน่งสำหรับลักษณะงานวิชาชีพเฉพาะหรือลักษณะงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

-ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการ หรือลักษณะงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการ

-ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกอง หัวหน้าหน่วยงานที่สูงกว่ากอง และหัว-

หน้าส่วนราชการระดับสถานเอกอัครราชทูต

ตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวง ทบวง กรม หรือจังหวัด

ดังนั้น ในขณะที่ยังไม่มีมติตราพระราชกฤษฎีกาที่กำหนดว่าตำแหน่งใดบ้างที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือบริหารระดับกลาง

ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทุกตำแหน่งในปัจจุบันคือตำแหน่งประเภททั่วไป

หลังจากที่มีการตราพระราชกฤษฎีกากำหนดว่าตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

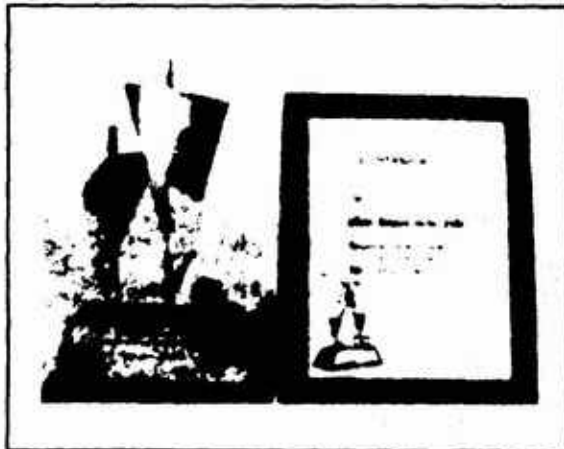
รวมทั้งรายละเอียดในการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง ซึ่งระบุเป็นชื่อตำแหน่งในสายงาน หรือกลุ่มตำแหน่ง และระดับตำแหน่งแล้ว ก.พ.ก็จะนำเอาหลักการ แนวทาง หรือรายละเอียดในการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ดังกล่าวมาใช้ในการทบทวนและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งหมดทุกตำแหน่งในราชการพลเรือน

"ตำแหน่งทางวิชาการ" ที่มีอยู่ในกระทรวง ทบวง กรม ซึ่ง ก.พ.กำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 เดิม จึงเป็นตำแหน่งที่อาจได้รับการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือเป็น ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ซึ่งออกตามมาตรา 39 แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 และหากมีตำแหน่งในสองประเภทดังกล่าว ก็อาจได้รับการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ในฐานะที่มีประสบการณ์หรือในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน ก็ได้

ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับชนิด ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งซึ่งเป็นหลักการสำคัญของวิธีการจำแนกตำแหน่งนั่นเอง

อ่านจบมาถึงตรงนี้ ท่านพอจะทราบหรือยังว่า "ตำแหน่งงาน" ที่เดิมเราเรียกกันว่า "ตำแหน่งทางวิชาการ" ในราชการพลเรือน จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร หรือไม่ครับ



ทิพยประกันภัย
บริษัทดีเด่นแห่งปี
ประจำปี 2533
รับประกันวินาศภัยทุกประเภท



บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด

85/1 ถนนพระราม 9 เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 โทรศัพท์ : 2480059 (อัตโนมัติ 50 เลขหมาย)
โทรพิมพ์ : 21069 DHIPAYA TH. 21535 DHIPAYA TH. โทรสาร : (662) 2487849, 2487850

บทสัมภาษณ์พิเศษ สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง (สคอ.): โครงสร้างเพื่อประสิทธิภาพ



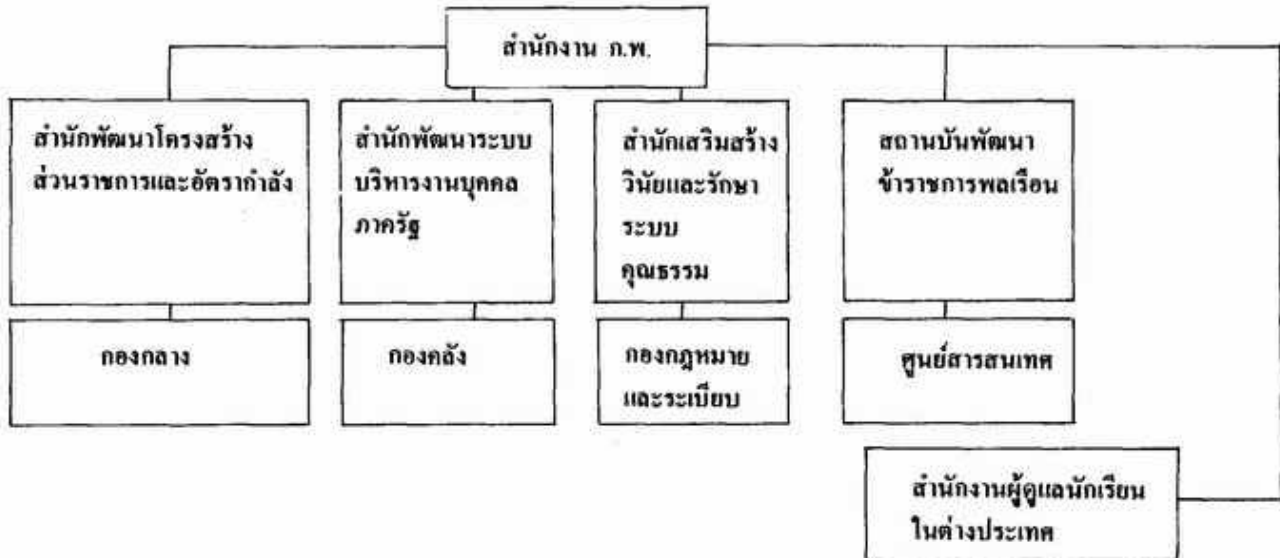
นายสีมา สีมานันท์
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง (สคอ.)

นับตั้งแต่เดือนเมษายน 2535 เป็นต้นมา ความเปลี่ยนแปลงที่น่าจับตามองอย่างยิ่งของสำนักงาน ก.พ. คงจะไม่มีอะไรโดดเด่นและน่าสนใจเกินไปกว่าการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ในลักษณะที่เรียกว่า “ปฏิรูป” โดยการจัดแบ่งหน่วยงานตามกลุ่มภารกิจหลักตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ปรับปรุงใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง (สคอ.) เป็นส่วนราชการหนึ่งในหลายส่วนราชการที่ได้รับการปรับปรุงขึ้นใหม่ในสำนักงาน ก.พ. โดยขยายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทด้านการกำหนดตำแหน่งของกองตำแหน่งและอัตรากำลังเงินเดือนเพื่อร่วมผลักดันนโยบายการปรับปรุงระบบราชการของรัฐให้เป็นจริงในทางปฏิบัตินอกเหนือจากความพยายามที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการให้เหมาะสมกะทัดรัดเพียงอย่างเดียว ภารกิจ สคอ. ในวันนี้จึงมีขอบเขตกว้างขวางหลากหลายรูปแบบ

ที่มาและแนวทางการทำงานของ สคอ. จะเป็นอย่างไร และจะสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ “วารสารข้าราชการ” ขอนำบทสัมภาษณ์ นายสีมา สีมานันท์ ผู้อำนวยการ สคอ. คนแรกและเป็นผู้หนึ่งที่ได้ร่วมในการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของสำนักงาน ก.พ. ในครั้งนี้ มาเรียบเรียงไว้ ณ ที่นี้

การแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. ตามพระราชกฤษฎีกา พ.ศ.2535



ทาง ก.พ.มีแนวความคิดอย่างไร จึงได้มีการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ และเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขนานใหญ่ครั้งนี้

สาเหตุสำคัญ 2 ประการที่ทำให้บทบาทหน้าที่ของ ก.พ.และสำนักงาน ก.พ.จะต้องเปลี่ยนแปลงไป ประการแรก คือ ความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงระบบราชการ และข้าราชการให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน ประการที่สอง คือแผนนโยบายการบริหารราชการซึ่งรัฐบาลได้แถลงต่อสภาฯ เมื่อเดือนเมษายน ปี 2534 ที่ผ่านมามีว่า “จะปรับปรุงระบบบริหารราชการ และกฎหมายให้เกิดประสิทธิภาพและความคล่องตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศและให้เกิดผลในทางป้องกันและจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ”

ก.พ.ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของรัฐ จึงต้องศึกษาและเสนอมาตรการการปรับปรุงระบบราชการและข้าราชการ และแก้ไขกฎ-

หมายคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ฉบับเดิมที่ใช้กันมานานถึง 16 ปี ให้เหมาะสมทันสมัย

บทบาทหน้าที่ของ ก.พ.และสำนักงาน ก.พ.จะต้องเปลี่ยนไปด้วยหรือแน่นอนครับ เพื่อผลักดันให้มาตรการการปรับปรุงระบบราชการและข้าราชการตลอดจนนโยบายของรัฐดังที่กล่าวแล้ว บรรลุผล ก.พ.และสำนักงาน ก.พ.ก็ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมพร้อมจะเป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลงโดยมีแนวทางว่าจะลดบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุม ปฏิบัติไปเป็นผู้กำกับติดตาม ให้คำปรึกษาและส่งเสริมโดยการมอบอำนาจและกระจายอำนาจ นอกจากนี้จะเน้นบทบาทในด้านการเสนอแนะให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน การปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม การพัฒนาองค์กร การวางแผนกำลังคนภาครัฐตลอดทั้งการแก้ไขกฎหมาย

ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย นี่คือที่มาของการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังในรูปแบบใหม่ของสำนักงาน ก.พ.

“เพื่อผลักดันให้มาตรการการปรับปรุงระบบราชการและข้าราชการตลอดจนนโยบายของรัฐบรรลุผล ก.พ.และสำนักงาน ก.พ.ก็ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมพร้อมจะเป็นตัวนำการเปลี่ยนแปลง”

ที่ผ่านมาสักงาน ก.พ.มีปัญหาอะไร

มีปัญหาหลายประการ ระบบการทำงานไม่สอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน ขาดการปรึกษาหารือที่เพียงพอ การทำงานไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันรวมตลอดจนถึงการประสานการติดต่อกับส่วนราชการภายนอก ซึ่งบางครั้งขาดความแน่นอนชัดเจน ทั้งนี้เพราะความกระจัดกระจายของวางระบบงานในสำนักงาน ก.พ.เช่นเจ้าหน้าที่กลุ่มหนึ่งดูแลโครงสร้าง อีกกลุ่มดูแลเรื่องตำแหน่ง ไม่มีการมองภาพแบบเบ็ดเสร็จ หรือแม้แต่ อ.ก.พ.ก็แบ่งเป็นหลายคณะ พิจารณาให้ความเห็นแก่ส่วนราชการเดียว แต่ต้อง

ใช้ อ.ก.พ.หลายชุด แยกพิจารณาเป็น เรื่อง ๆ การกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนยังไม่ชัดเจน เน้นบทบาทในฐานะผู้ปฏิบัติและดำเนินการเอง มีปัญหาความเหลื่อมล้ำ ข้ำ-ซ้อนระหว่างกลุ่มและกอง โครงสร้างส่วนราชการในรูปแบบเดิมจึงไม่เอื้อต่อการปรับปรุง ระบบงานให้ทันสมัย ตามนโยบายรัฐบาลและทิศทางของ แผนพัฒนาและการเป็นหน่วยงานชำนานาญการซึ่งควรมิฐานะเป็น “สำนัก” ในรูปแบบองค์กรสมัยใหม่ โดยจัดรูป งานในลักษณะเครือข่าย (Network) ทำงานแบบคาหน้ากันทำมิใช่จัดเป็นลำดับชั้น หรือ บังคับบัญชาสั่งงาน (-Hierarchy) คือเป็นกอง ฝ่าย สาย ดังที่ จัดไว้เดิมเพื่อสมทบบาทเป็นองค์การ กลางบริหารงานบุคคลและช่วยอำนา ยการด้านบริหารงานบุคคลของรัฐ

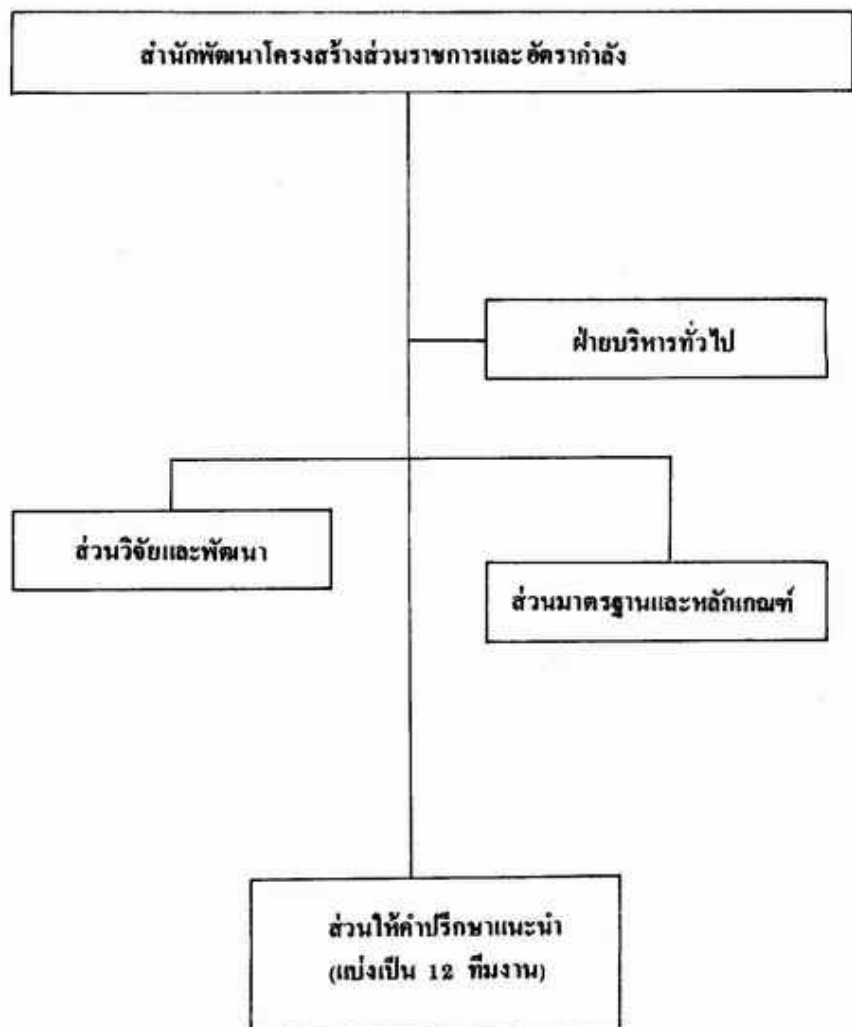
ที่สำคัญ คือ นอกจากปัญหาที่ ได้จากการวิเคราะห์ตัวเองแล้ว เรา พึงคนอื่นด้วย บางคนมอง ก.พ.ว่าทำ อะไรมักจะทำล่าช้าอู้ยอ้าย บางคนก็ว่า โบราณเป็นไดโนเสาร์เต่าล้านปี ข้อ วิจารณ์เหล่านี้เรานำมาเป็นข้อพิจารณา ในการปรับปรุงโครงสร้างระบบ งาน อะไรที่จะทำขึ้นก็ทำ แต่บางอย่าง ก็ต้องคงไว้ การเป็นองค์การกลางต้อง หนักแน่นมีหลักวิชา และศึกษา วิ-เคราะห์ ให้ถ่องแท้แน่ใจก่อนจึงจะ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ที่วาง ไว้ได้

มีหลายส่วนราชการสนใจจะจัด โครงสร้างในลักษณะเช่นนี้ พอจะ สรุปลักษณะสำคัญของโครงสร้าง ใหม่ได้อย่างไร

ต้องเริ่มจากการวิเคราะห์องค์ การในภาพรวมทั้งระบบ และใช้หลัก การยุบเพื่อสร้าง โดยไม่เพิ่มอัตรา

กำลัง นั้นหมายความว่าต้องมีการวิ-เคราะห์บทบาทภารกิจหน้าที่ขององค์- การและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับ นโยบายรัฐบาลและกฎหมายที่แก้ไข ปรับปรุงใหม่ ตัวอย่างเช่น งานของ สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการ และอัตรากำลัง (สคอ) ที่มุ่งเน้นการ ศึกษา วิจัย พัฒนา เพื่อกำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาแก่ส่วนราชการ เสริม-สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการ การวางแผนบริหารงานบุคคลภาครัฐ รวมทั้งเป็นผู้เสนอแนะนโยบายเกี่ยว กับระบบราชการและข้าราชการให้กับ รัฐบาล ลักษณะงานดังกล่าวจึงเปรียบ เสมือนเป็น “กรมเล็กในกรมใหญ่” ซึ่ง

ประกอบด้วยกลุ่มงานหลากหลายที่ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยตรงในทาง ราบและจำเป็นต้องดำเนินการเป็น ระบบแบบเบ็ดเสร็จ เพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพในองค์- การเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานในสำนักจึงต้อง มีความรู้ในเชิงสหวิทยาการ มีอิสระ ในการตัดสินใจ ซึ่งต่างจากการทำ งานในรูปแบบเป็นกอง ที่เน้นงานด้าน เดียว และที่ต้องระมัดระวังคือต้อง ไม่เอากองต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมมารวมกัน แล้ว เรียกว่าสำนัก โดยไม่มีการ เปลี่ยนแปลงในระบบวิธีทำงานในทาง ที่จะเป็นประโยชน์แก่ราชการและผู้รับ บริการ โดยหวังจะให้มีการกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานสูงขึ้นเท่านั้น



ภารกิจหลักของ สคอ คืออะไร

สคอ มีภารกิจหลักมุ่งเน้นการจัดและพัฒนาตั้งแต่เรื่องของโครงสร้างองค์การ ระบบงาน วิธีปฏิบัติราชการ อัตรากำลัง ตลอดจนจนถึงเรื่องการพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลของส่วนราชการให้เกิดประสิทธิภาพ และทันสมัย โดยจะมีการแบ่งภารกิจหน้าที่กันภายใน เป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา จะต้องศึกษา ค้นคว้า วิจัยพัฒนาระบบที่อยู่ในหน้าที่ ของ สคอ ให้เหมาะสม ทันสมัย โดยอาจศึกษาเปรียบเทียบกับต่างประเทศ หรือวิเคราะห์วิจัยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ส่วนที่ 2 เป็นกลุ่มงานมาตรฐานและหลักเกณฑ์ จะต้องทำหน้าที่กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของ สคอ เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ และเจ้าหน้าที่ของ สคอ ปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ส่วนที่ 3 เป็นกลุ่มงานด้านหน้าที่ต้องออกไปให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาในหน้าที่ของ สคอ แก่ส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษา วิเคราะห์ เสนอความเห็นต่อ ก.พ.หรือ คณะรัฐมนตรี ในเรื่องที่เกี่ยวข้องด้วย

ส่วนที่ 4 เป็นกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก ติดต่อประสานงาน วางแผนและโครงการ รวบรวมและให้บริการข้อมูล รวมทั้งติดตามและรายงานความก้าวหน้าของงานในความรับผิดชอบของสำนัก

การทำงานของทั้ง 4 กลุ่ม ต้องมีบุคลิกเป็นเครือข่าย มีการประสานในทางราบระหว่างทีมต่าง ๆ โดยหลุดพ้นจากการจัดรูปแบบสายการ

บังคับบัญชาเป็นชั้น ๆ แบบเดิม มีแนวทางการบริหารกลุ่มงานขนาดใหญ่เช่นนี้ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างไร

เราใช้แผนเป็นเครื่องกำกับ การบริหารกลุ่มงานขนาดใหญ่ที่มีผู้ปฏิบัติงานประมาณ 200 คน จะต้องมีการจัดระบบวิธีปฏิบัติราชการและการจัดการสำนักงานให้สั้น คล่องตัว ทันสมัย และต้องมีแผนปฏิบัติที่ชัดเจน มีการปรับปรุง มาตรฐาน หลักเกณฑ์ ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ และแนวทางการทำงานใหม่ มีการพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ให้เหมาะสมกับภารกิจในการเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ และวางระบบเสริมสร้างความพร้อมให้กับส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อให้มีขีดความสามารถรองรับการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลและประการสำคัญมีการติดตามประเมินผลแผนงานโครงการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เราทำงานเพื่อคุณภาพจึงต้องมีแผนงานที่ดี ชัดเจนและสามารถใช้เป็นเครื่องมือควบคุมคุณภาพเวลาการทำงาน และการติดตามประเมินผลแผนงานสามารถใช้เป็นตัววัดโยงการทำงานขององค์การที่มีหลายหน่วยงานและภารกิจหลากหลายโดยจัดวางระบบเวลาของแผนให้สอดคล้องกัน อะไรคือเป้าหมายที่แท้จริงของ สคอ

เป้าหมายของ สคอ ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงาน ก.พ. นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ก็คือการจัดและพัฒนาให้ราชการพลเรือนมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีระบบงานที่คล่องตัว และเป็นระบบเปิด มีวิธีปฏิบัติราชการที่ทันสมัย มีอัตรากำลัง กะทัดรัด และ

ระบบบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาให้ส่วนราชการต่าง ๆ มีโครงสร้าง ระบบงาน วิธีปฏิบัติราชการ และอัตรากำลังเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ทันสมัย มีแนวทางอย่างไร

เรายึดแนวนโยบาย 4 ประการเป็นหลักคือ

ประการที่หนึ่ง ควบคุมโครงสร้างส่วนราชการ และจำกัดจำนวนข้าราชการชะลอการเพิ่มจำนวนตำแหน่งโดยใช้วิธีเกลี้ยกำลั้งคน

ประการที่สอง เพิ่มพูนประสิทธิภาพในระบบราชการและข้าราชการ ลดขั้นตอนการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย

ประการที่สาม มอบอำนาจกระจายอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจให้การปฏิบัติงานเบ็ดเสร็จในหน่วยงานหรือในพื้นที่ให้มากที่สุด ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นโดยระบบแผนงานและระบบงบประมาณ

ประการที่สี่ ข้าราชการต้องมีคุณภาพ คุณธรรม ภาควุฒิใจในเกียรติ และศักดิ์ศรีของอาชีพ คนมีความสามารถสนใจเข้ารับราชการมากขึ้น

นโยบายทั้ง 4 ประการ บางส่วนปรากฏชัดใน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และบางส่วนอยู่ในคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับการดำเนินการปรับปรุงการบริหารราชการ และบางส่วนถูกย่ำชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 7

จะผลักดันให้การพัฒนาราชการ

ต่าง ๆ บรรลุผลตามนโยบายดังกล่าว ได้อย่างไร

นโยบายหลักสำคัญเหล่านี้จะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานกลางอย่างเช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานประมาณ หรือสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เท่านั้น แต่ทุกส่วนราชการไม่ว่าจะเป็นกระทรวง ทบวง หรือกรม จะต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดขึ้น คือ ต้องมี Political Will เป็นเจตจำนงรวมของการ Modernize ระบบราชการที่ทุกคนมีส่วนร่วมทำให้เกิดขึ้น ดังนั้น กลยุทธ์ ประการแรก จึงต้องทำความเข้าใจกับนักบริหารทุกส่วนราชการ เรื่องนโยบายต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการร่วมกันและวางกลยุทธ์ แผนงาน การปฏิบัติให้สอดคล้องกัน เช่น การทบทวนบทบาทหน้าที่ว่ามีภารกิจใดที่รัฐต้องดำเนินการเอง หรือมอบให้ออกชน ทำการวางระบบงานให้มีลักษณะเบ็ดเสร็จ รวดเร็ว สะดวกแก่ผู้รับบริการ เป็นต้น กลยุทธ์ประการที่สอง การเกลี่ยอัตรากำลังเป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลให้ทั่วถึงโดยต้องจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการและเคลื่อนย้ายคนมาทำงานตามแผนงาน โครงการที่มีความสำคัญลำดับต้นก่อน และอาจต้องยุบเลิกงานที่มีความสำคัญน้อย ผู้บริหารโดยทั่วไปมักจะมองระบบราชการในแนวทางที่จะขยายอาณาจักร ต้องการตั้งหน่วยงานระดับต่าง ๆ เพิ่มไม่ตั้งกอง ก็ขอเพิ่มฝ่าย เพิ่มงาน จาก การสำรวจปัญหาในการทำงานส่วนใหญ่ จะมีเหตุผลข้อหนึ่งที่ว่า “คนไม่พอ” แนวคิดนี้สวนทางกับนโยบายรัฐบาลและทิศทางการปรับปรุงพัฒนา

การบริหารราชการ หมายความว่าผู้บริหารของส่วนราชการทั้งหลายมีบทบาทสำคัญมาก ถูกต้องครับ แนวโน้มของราชการยุคใหม่จะเข้าไปในทางที่มีกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ราชการต้องรับผิดชอบมาก และเมื่อผู้บริหารวิเคราะห์ในจุดนี้ ก็จะต้องเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ไปสู่งานใหม่ที่ทันสมัย ขณะเดียวกันจะต้องวิเคราะห์งานเดิมที่ทำอยู่ว่ามีงานใดล้ำสมัยอย่างไร และยังคงต้องปฏิบัติต่อไปหรือไม่ หรือจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบของงานใหม่ เช่นนี้เป็นวิธีการที่ระบบราชการในต่างประเทศเขาทำมาแล้ว จะขยายอย่างเดียวยังไม่ได้ และการขยายต้องขยายไปสู่งานใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เหมาะสมกับระบบราชการไทย เพื่อการพัฒนา ยังมีกลยุทธ์เพิ่มเติมอื่นอีกหรือไม่ ครับ กลยุทธ์ที่สำคัญประการต่อมา คือเราต้องมุ่งเน้นการสรรหา แต่งตั้ง รักษาคนดีมีคุณภาพ และพัฒนาข้าราชการทุกระดับ ทั้งในเรื่องความรู้ ความสามารถ และคุณภาพ ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกในการรับราชการด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต และเปลี่ยนแปลงบทบาทให้สามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงมีการศึกษาหาความรู้ พัฒนาและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบราชการ ก.พ.จึงจะสามารถกำหนดระดับตำแหน่งตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สูงขึ้นได้ เพื่อให้ค่าตอบแทนสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ และ กลยุทธ์ประการสุดท้าย คือการปรับปรุงกฎหมาย ระบบระเบียบ วิธีปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน และการวางแนวทางเพื่อการพัฒนาในอนาคตที่จะ

ทำงานให้รวดเร็ว คล่องตัว และขจัดความซ้ำซ้อน แก้ปัญหาการขยายตัวของส่วนราชการและการเพิ่มอัตรากำลัง จะมีคำแนะนำเกี่ยวกับเรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างและการปรับระดับตำแหน่งแก่ส่วนราชการต่าง ๆ อย่างไร

ผมสังเกตดูช่วงนี้ผู้บริหารในราชการพลเรือนกำลังตื่นตัวในเรื่องการปรับขยายหน่วยงานกันมาก ไม่ว่าจะเป็นการขยายในทางราบ คือตั้งกอง ศูนย์ หรือปรับขยายในทางสูง คือยกระดับหน่วยงาน จากฝ่ายเป็นกองจากหลายกองเป็นสำนัก เรื่องนี้ทาง ก.พ.ยินดีสนับสนุน เราไม่เคยปิดกั้นความเจริญเติบโตของส่วนราชการ เพียงแต่ขออย่าให้ตระหนักรู้ว่า การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานนั้น ๆ ต้องอยู่ในกรอบภารกิจ หน้าที่ที่ชัดเจนของส่วนราชการ เช่นเป็นหน้าที่ตามกฎหมายหรือเป็นนโยบายรัฐบาลชัดเจน หากคิดงานใหม่ที่อยู่นอกขอบเขตของภารกิจหน้าที่ ก็มักจะสร้างปัญหาความซ้ำซ้อนทาง ก.พ.คงจะต้องท้วงติงและไม่อาจสนับสนุนได้ นอกจากนี้ การตั้งหน่วยงานใหม่คงจะต้องมีความพร้อมพอสมควรมาแสดงให้เห็นด้วย

ส่วนเรื่องการกำหนดตำแหน่ง นั้น นโยบายรัฐบาลและนโยบายของ ก.พ.ชัดเจนอยู่แล้วในเรื่องการควบคุมจำนวนข้าราชการ จึงขอให้ใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังแทนการสร้างขึ้นใหม่ จะมียกเว้นได้ก็ต้องจำเป็นจริง ๆ ที่ผ่านมา ก.พ.พิจารณาโดยเข้มงวดและยังได้ประสานงานกับองค์การกลางบริหารบุคคลข้าราชการประเภทอื่นในเรื่องการควบคุมหรือชะลอการกำหนดตำแหน่งใหม่ด้วย แต่ในแง่ของ

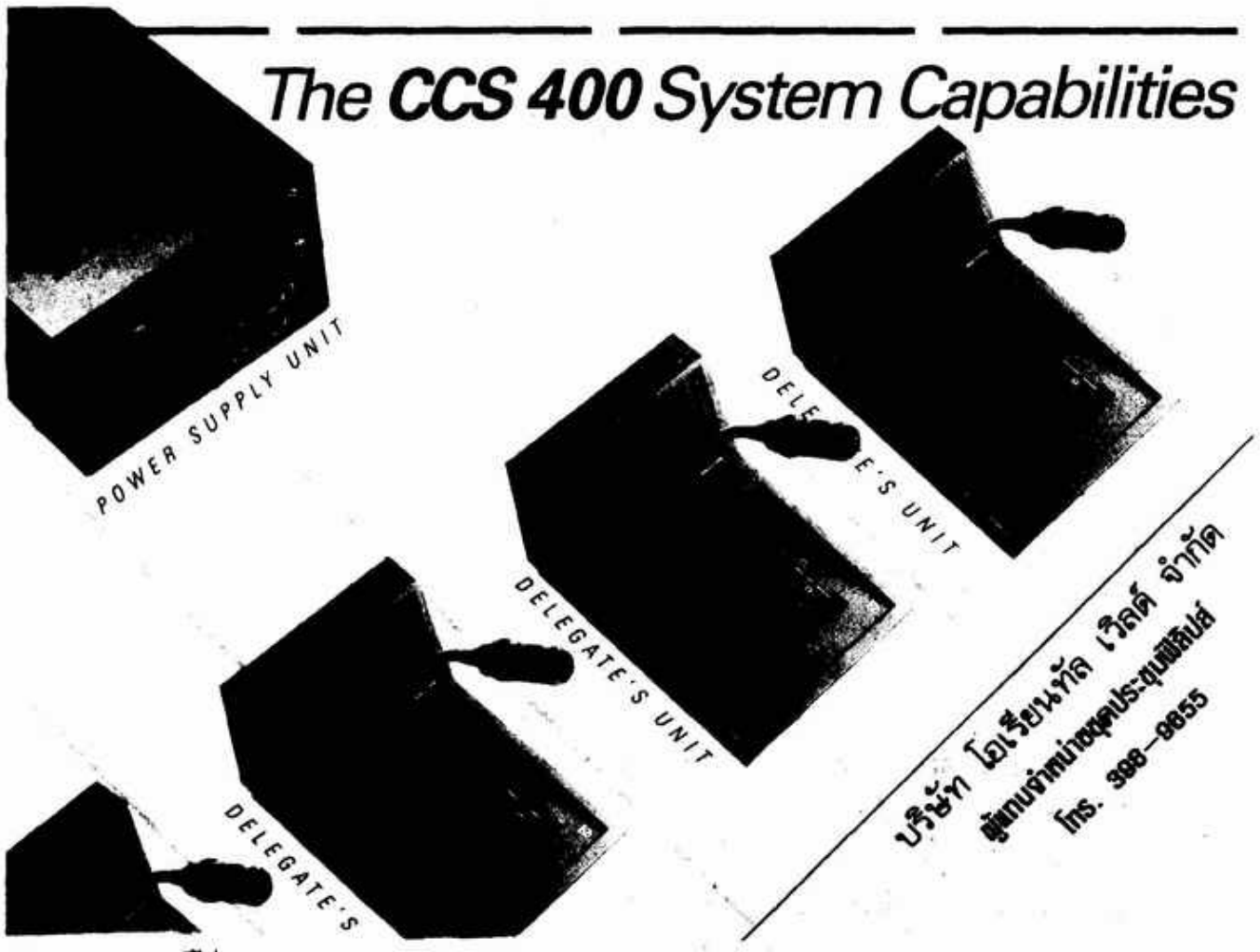
ระดับตำแหน่งนั้น เราพยายามให้มี
สัดส่วนของข้าราชการในระดับที่สูงขึ้น
ในภาพรวม อย่างไรก็ตาม การปรับ
ระดับตำแหน่งจะต้องเป็นผลมาจาก
การเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของ
การทำงานของตำแหน่งนั้น จึงจะเป็น
เหตุผลให้ปรับระดับตำแหน่งสูงขึ้น
ได้ ขณะนี้ ก.พ.จึงเข้าร่วมกับส่วนราช-
การในการช่วยปรับปรุงงานของตำ-
แหน่งต่าง ๆ เพื่อจะได้ตีราคาค่างาน
ให้สูงขึ้น

“การปรับระดับตำแหน่งจะต้อง
เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงในสาระ
สำคัญของการทำงานของตำแหน่งนั้น
คืองานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น รับผิดชอบ
ชอบมากกว่าเดิม มีประสิทธิ-

ภาพยิ่งกว่าเดิม”

ที่มาและแนวทางการทำงาน
ของ สคอ จากถ้อยคำของ ผ.อ.สีมา
สีมานันท์ คงจะเป็นที่กระจ่างชัดขึ้น
สำหรับทุกๆ คน เราหวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าก้าวเดินของสำนักงาน ก.พ.ครั้งนี้
จะเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดการ
ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องเหมาะ-
สม สำหรับส่วนราชการอื่น ๆ ซึ่งจะ
นำไปสู่มิติใหม่ในระบบราชการ อัน
จะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประ-
เทศชาติโดยส่วนรวมตามที่คาดหวัง
ไว้....

The CCS 400 System Capabilities



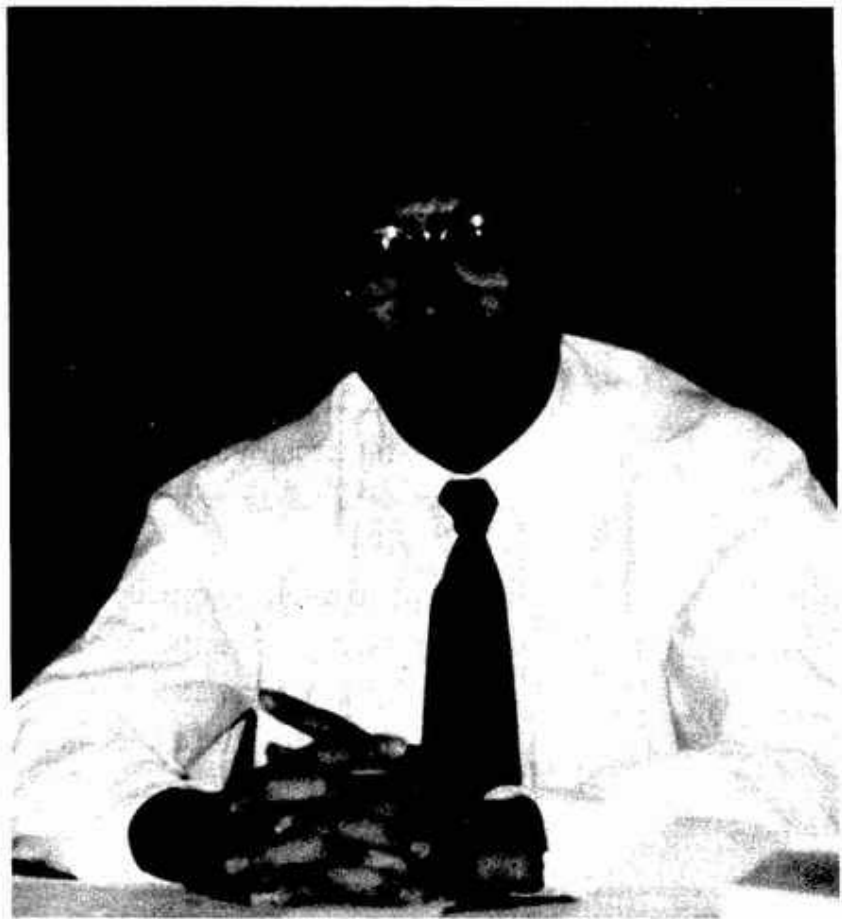
บริษัท โอเรียนทัล เวิลด์ จำกัด
ศูนย์จำหน่ายชุดประตูปะทิวหิน
โทร. 988-9855

ดร.อารีพงศ์ ภูษอ่อม

นักวิชาการคลัง กรมบัญชีกลาง

เรื่องการลดจำนวนเป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นงานของราชการต้องพยายามลดขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมายให้น้อยลง ในอนาคตทางราชการควรทำหน้าที่เพียงกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ แล้วคอยติดตามดูแลมากกว่า ทุกวันนี้เฉพาะงบประมาณรายจ่าย หมวดเงินเดือนก็สูงอยู่แล้ว แต่คนดี ๆ คนเก่ง ๆ ก็ยังคงถูกภาคเอกชนแย่งไปเกือบหมด เราจะทำแต่เพียงขึ้นเงินเดือนมาก ๆ เพื่อแข่งกับภาคเอกชนโดยไม่คำนึงถึงการจำกัดขนาดของจำนวนข้าราชการก็คงเป็นไปได้

ปัจจุบัน ข้าราชการที่ทำงานจริง ๆ จัง ๆ อย่างเต็มที่ยังมีน้อย แต่กลับมีอยู่จำนวนมากที่ทำงานกันไม่เต็มที่ เราต้องคิดว่าจะมีวิธีการอะไรที่จะให้ข้าราชการที่ไม่พึงประสงค์ออกไป พร้อมทั้งมีมาตรการที่จะจ้างคนที่ดี ที่มีคุณภาพ และจ่ายค่าตอบแทนให้เขาสูง ๆ เพื่อแข่งกับภาคเอกชน มีการติดตามผลว่าเขาทำงานอย่างไร ผลงานน่าพอใจหรือไม่ ถ้าไม่ดีก็เชิญออก ถ้าดีก็จ่ายค่าตอบแทนสูง ๆ ให้สวัสดิการ ให้โอกาสก้าวหน้า ให้เขาได้ทำงานอย่างมีความสุขและพอใจ ไม่ใช่ปล่อยให้ถูกจำกัดด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ จะไปโมกคนที่มีความสามารถก็ทำไม่ได้ คนบางสาขาวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ซึ่งเห็นได้ชัดว่าขาดแคลน ก็กำหนดว่าให้ได้รับเงินเดือนเหมือนคนที่จบมาทางสังคมศาสตร์



จุดนี้ต้องแก้ไข ต้องคิดว่าทำอย่างไร จึงจะสามารถจ่ายค่าตอบแทนได้ตามราคาตลาด ต้องมีการปรับแนวความคิดให้เป็นระบบธุรกิจให้มากขึ้น ไม่นั้นเราก็จะรักษาคนมีคุณภาพเอาไว้ไม่ได้

ในอนาคตถ้าเราจะทำให้ราชการเล็กลง มีข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำเอาระบบ Office Automation เครื่องไม้เครื่องมือและเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานมาใช้ในราชการเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ทำเป็นประจำ ทุกวันนี้ก็คงได้แต่พูดว่าขาดงบประมาณ อันที่จริงน่าจะมิแหล่งเงินหรือความช่วยเหลือที่ราชการจะหามาให้ เพื่อใช้พัฒนาระบบราชการหรือการทำงานให้ดีขึ้นได้ ดึกหรือสถานที่ของราชการนี้ เดินเข้ามาจะรู้เลยว่าเป็น

ราชการ บรรยากาศหรือความพร้อมของเครื่องมือเครื่องมือที่จะกระตุ้นให้อยากทำงานแทบจะไม่มี เทียบกับเอกชนที่ทุกสิ่งทุกอย่างจะพร้อมสรรพ อุปกรณ์สมัยใหม่ ผู้คนก็สดใส เห็นแล้วทำให้อยากเข้าไปทำงาน

การจะปรับปรุงระบบราชการบางเรื่องสามารถทำได้เลยเพราะเป็นการเปลี่ยนวิธีการทำงาน แต่บางเรื่องที่เป็นกฎหมาย เป็นระเบียบ อาจต้องใช้เวลาบ้าง ทำอย่างไรที่จะหาวิธีการถ่ายเทอำนาจการตัดสินใจตามกฎระเบียบมาสู่การคิดและการทำงานของตัวเจ้าหน้าที่ มีขั้นตอนสั้น ๆ ทำได้รวดเร็ว และเจ้าหน้าที่มีความสำนึกว่าจะต้องอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนให้มากที่สุด เริ่มต้นกันวันนี้ เราคงเห็นผลการปรับปรุงได้ในอนาคตอันใกล้แน่แหละ



ราตรี เม่นประเสริฐ

เศรษฐกร ตำแหน่งงานเศรษฐกรกิจการเกษตร

เห็นด้วยที่จะต้องมีการปรับปรุงระบบราชการให้กะทัดรัด ทันสมัย และได้ประสิทธิภาพ เพราะเดี๋ยวนี้ราชการมีโครงสร้างที่ใหญ่มาก กว่าทำงานเสร็จสักชิ้นหนึ่งต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ มากมาย ใช้เวลานาน เห็นได้ชัดเจนเลยว่าราชการนี้ล้าสมัยมาก เมื่อเทียบกับเอกชน เหมือนกับว่าราชการล้าหลังจากเอกชนมาก อย่างเช่นเรื่องข้อมูล ทางราชการต้องมีขั้นตอนต่าง ๆ มากมาย เครื่องมือเครื่องไม้ก็ไม่ทันสมัย กว่าวิเคราะห์วิจัยจนเสร็จ ข้อมูลนั้นก็ล้าสมัยไปเกือบสองปี

-อันที่จริงแล้ว ส่วนราชการที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก็มีมาก แต่หลายส่วนราชการก็ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเลย เพราะการทำงานของราชการเป็นระบบใหญ่ ต้องอาศัยหลายฝ่าย หลายบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ไม่ใช่การทำงานคนเดียว การบริ-

หารงานหรือการทำงานให้สำเร็จโดยเร็วและมีประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องที่ยาก บางคนทำงานเต็มที่ แต่มีบางคนที่ไม่ทำ แล้วบางครั้งก็ว่ากันไม่ได้ อย่างนี้งานก็ไม่เสร็จ

-ตามนโยบายของรัฐบาลที่จะปรับปรุงระบบราชการนี้ คงต้องใช้เวลานานพอสมควร เพราะเป็นระบบที่ใหญ่ อู้ยอ้าย การจะปรับปรุงอะไรก็ต้องใช้เวลา แล้วยังมีเรื่องของเส้นสาย มีระบบอุปถัมภ์ เรื่องนี้ทำให้ข้าราชการที่ดี ๆ หรือเก่ง ๆ รู้สึกเบื่อระบบราชการไปเลย คนที่เขาตั้งใจทำงานจริง ๆ ก็ไม่ได้รับผลตอบแทนจากผลงานของเขาอย่างเป็นธรรม อันนี้ก็เป็นปัญหาที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงอะไรทำได้ยาก

-ด้านโครงสร้างของราชการควรลดขนาดให้ลึกลงจริง ๆ ระบบงานในราชการควรดูว่าไม่ให้เป็นระบบงานที่ซ้ำซ้อนกัน ที่ผ่านมามีคนเลื่อนตำแหน่งไปจนถึงระดับหนึ่งแล้ว

เห็นว่าจะตัน ก็ทาทางขยายงานแล้วก็ตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่ มีทั้งในกระทรวงเดียวกันหรือต่างกระทรวงกันที่มีหน่วยงานทำงานเหมือนกันซ้ำซ้อนกัน แล้วก็ไม่มีมีการประสานกัน ต่างคนต่างทำเพื่อมุ่งจะสร้างผลงานของตนเอง เห็นแล้วก็รู้สึกเสียดายงบประมาณ จุดนี้เป็นเรื่องที่ทางราชการถูกโจมตีมาก น่าจะต้องมีการแก้ไขให้ให้มีการจัดระบบ มีการประสานงานกัน ทำงานสอดคล้องกัน ที่จริงตอนนี้ไม่ควรจะมีหน่วยงานเพิ่มขึ้นอีกเท่าที่มีอยู่ น่าจะเพียงพอสำหรับงานราชการแล้ว ยิ่งเพิ่มก็จะยิ่งซ้ำซ้อนกัน แล้วก็ทำให้ราชการไม่สามารถพัฒนาก้าวหน้าไปให้มีประสิทธิภาพ ปัญหานี้สำคัญมากเลย

-ตัวข้าราชการโดยส่วนรวมยังไม่ค่อยเป็นตัวของตัวเองเท่าไรหรอก ยังมีพวกที่ไปเกี่ยวข้องกับการเมือง นักการเมืองคนไหนมาเป็นใหญ่ก็ต้องทำตามนโยบายของคนนั้น งานบางอย่างก็ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาหรือการทำงานให้มีประสิทธิภาพก็ทำได้ยาก เรื่องการใช้คนก็ลำบาก เพราะข้าราชการไม่ค่อยพัฒนาตนเอง ส่วนใหญ่คนที่ทำงานนาน ๆ ก็จะถูกระบบกลืนไปเลย อยากให้มีการกระตุ้นให้เปลี่ยนแปลง แก้ไขพฤติกรรมกันให้ดีขึ้น ไม่ยึดติดอยู่กับระบบเก่า ๆ ต้องเลิกเรื่องระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง เรื่องของตัวข้าราชการนี้ อาจต้องใช้เวลา อาจต้องรอคนรุ่นใหม่ ๆ เข้ามาช่วยกันมาก ๆ ด้วย

-เครื่องมือเครื่องใช้ของราชการไม่ล้าหลังกว่าเอกชนมากนักหรอก คิดว่ามีความทันสมัยพอสมควร จะให้ทันสมัยเหมือนเอกชนอาจจะต้องใช้งบประมาณสนับสนุนอีกมาก

อนุชา ภาระนันท์

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน สำนักงบประมาณ

ในการปรับปรุงระบบราชการ ปัจจัยที่จะสนับสนุนให้ทำได้สำเร็จได้คือ ต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุงกระบวนการบริหาร ระบบ และวิธีทำงาน จะต้องปรับทั้งหมด เรื่องทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในส่วนราชการต่างๆ ก็ต้องปรับกันทั้งหมด เพื่อให้สอดคล้องกันไปทั้งระบบพร้อม ๆ กันไปด้วย

-ปัญหานั้นมีแน่นอน และเชื่อว่าน่าจะมีมากด้วยในทางปฏิบัติ การจะปรับปรุงให้ระบบราชการมีขนาดเล็ก กะทัดรัด รวมถึงการจำกัดอัตรากำลังนั้น แนวทางการเกลี่ยอัตรากำลังที่คิดไว้ น่าจะเป็นไปได้ค่อนข้างยาก โดยเฉพาะในส่วนที่จะเกลี่ยข้ามกรมหรือข้ามกระทรวง เพราะแค่การเกลี่ยภายในกรมเดียวกันก็ยุ่งยากพอสมควรแล้ว เนื่องจากคนยังยึดติดอยู่กับระบบและรูปแบบเก่า ๆ หากจะทำให้สำเร็จจะต้องมีองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ ตัวบุคคลจะต้องเห็นด้วยและกรมก็ต้องเห็นดีเห็นงามด้วย ถ้าสองส่วนนี้ไม่เห็นด้วย ไม่ร่วมมือกันทำอย่างจริงจังแล้วก็ไม่สามารถจะทำได้

-การปรับปรุงระบบราชการเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ โดยส่วนรวม แต่ธรรมชาติของส่วนราชการที่ผ่านมา คือ การขยายตัว ขยายงานให้มีปริมาณงานเพิ่มสูงขึ้นตลอดเวลา ทำให้มีลักษณะอุ้ยอ้าย ลิ่นเลื่อง ใช้คนไม่คุ้มกับค่าจ้างที่จ่าย



ไป บางแห่งเกิดปัญหาคนล้นงาน ไม่ได้มีการการเกลี่ยอัตรากำลังในทางปฏิบัติ เรื่องนี้คงต้องใช้ภาวะผู้นำในการตัดสินใจค่อนข้างสูง ทั้งรัฐบาลและผู้บริหารของส่วนราชการจะต้องสนใจติดตามและทำอย่างจริงจัง

-การใช้อุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย จะช่วยทำให้งานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น การนำเทคโนโลยีหรือเครื่องมือ เครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในราชการนั้น ถ้าเป็นระบบใหม่ก็คงต้องมีการเตรียมในเรื่องของการพัฒนาคนให้มีความ

สามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้เหล่านั้นได้ด้วย

-ส่วนเรื่องการปรับปรุงพฤติกรรมของตัวข้าราชการ ต้องปรับเปลี่ยนให้ข้าราชการโดยส่วนรวม มีความคิดและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนแปลง ให้เปลี่ยนไปพร้อม ๆ กับ โครงสร้าง และกระบวนการ แต่ในส่วนของพฤติกรรมคงเป็นเรื่องที่ทำได้ยากที่สุด ต้องค่อยเป็นค่อยไปและใช้เวลา



นายอำนวย พ่วงขวัญ
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป โรงพยาบาล
บางกรวย

ดามนโยบายของรัฐบาลในการปรับปรุงระบบราชการให้กะทัดรัด ให้ลดขั้นตอนของงานต่าง ๆ ให้น้อยลงนั้น ผมเห็นด้วยเป็นอย่างมาก เพราะถ้าทำงานโดยมีขั้นตอนมากก็จะล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ งานหลาย ๆ อย่างน่าจะปรับปรุงให้เร็วขึ้นได้ หรือมีเจ้านั้นก็มอบให้เอกชนทำ อาจจะดีกว่าเหมาะสมกว่า หรือจะให้ทำในรูปของรัฐวิสาหกิจก็ได้

เรื่องคนนี่เห็นว่าบางคนไม่มีจิตสำนึกในการรับราชการเลย เมื่อเราขีตอาชีพรับราชการแล้ว ทำไมจึงไม่ทำให้ดีที่สุด เพราะเราใช้เงินจาก

ภาษีอากรของประเทศ ทำไมจึงไม่ทำงานกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ กลับทำงานกันแบบที่เข่าเข้าขามเย็น ขามหรือทำให้ผ่านหมดไปวัน ๆ

บางหน่วยงานผมเห็นว่ามีคนมากเกินไป แต่ในบางหน่วยงานก็คนไม่พอ ไม่ทราบเหมือนกันว่าเพราะอะไร เช่นบางแห่งมีชื่อคนอยู่เต็มตามกรอบอัตราค่าจ้าง แต่ไม่มีคนทำงาน อาจจะมีคนมาเอาตำแหน่งแต่ไม่ได้มาทำงาน เพราะฉะนั้น ถ้ารัฐบาลจะปรับปรุงให้ส่วนราชการมีขนาดกะทัดรัด ต้องเข้มงวดกวัดขัน หรือติดตามกันว่ามี การช่วยเหลือกันในงานองนี้หรือเปล่าด้วย

ไม่ว่าจะทำอะไร ทุกสิ่งทุกอย่างต้องอาศัยเวลาทั้งนั้น เพราะจะต้องมีข้อมูลมีการสำรวจ ศึกษากันว่าทำไมจึงเกิดลักษณะอย่างนี้ ดูกันว่า

เหตุใดเราจึงจำเป็นต้องชะลอการเพิ่มข้าราชการ ข้าราชการที่มีอยู่ทุกวันนี้มากเกินไปจริงหรือไม่ ทำไมบางหน่วยงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มงานอะไร แต่กลับมีการเพิ่มจำนวนบุคคล ในขณะที่บางหน่วยงานมีการขยายงานมีงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสมควรต้องมีคนทำงานเพิ่มขึ้น ก็กลับไม่มีการเพิ่มจำนวนบุคลากร เรื่องอย่างนี้ น่าจะมีการพิจารณานำบุคลากรที่เกินในหน่วยงานหนึ่งมาเพิ่มให้ในหน่วยงานที่จำเป็นต้องเพิ่มคนโดย ไม่ต้องขอตำแหน่งเพิ่มหรือขอคนเพิ่มจะได้หรือไม่

สำหรับเรื่องของงบประมาณ ผมเห็นว่าเราต้องดูนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวง และกรม ดูว่าแต่ละหน่วยงานมีงานใดที่จำเป็นหรือเร่งด่วนก็จะต้องจัดงบประมาณให้ทำ

งานได้ เช่น ความจำเป็นเร่งด่วนของกระทรวงสาธารณสุขในเรื่องการป้องกันเอดส์ หรือการขยายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อแก้ปัญหาเรื่องคนไม่รู้หนังสือ ที่ผ่านมามีบางกระทรวงก็ได้ไม่น้อยเกินไป แต่อาจไม่ได้ดูจากงานหรือความจำเป็นเร่งด่วนของหน่วยงาน

-ปัญหาสมองไหล โดยเฉพาะแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุขที่เขาอยู่ได้ไม่กี่ปีก็ลาออก เพราะรัฐบาลให้ค่าตอบแทนแก่แพทย์น้อยมาก เอกชนเขาจ้างต่างกับเราตั้ง 7 เท่าถึง 10 เท่า ตามที่ได้รู้มาว่าตอนนี้รัฐบาลกำลังปรับปรุงเรื่องนี้อยู่ก็คิดว่าเรื่องนี้คงดีขึ้น เราจะได้มีคนทำงานในวิชาชีพ

พิเศษมีอยู่ในราชการ ทำงานให้ราชการได้อย่างเต็มที่ เพราะอาชีพของเขาต้องร่ำเรียนมาเป็นพิเศษ งานก็หนัก ต้องต่อสู้

-นอกจากเพิ่มเงินให้กับข้าราชการแล้ว เราคงต้องเน้นการปลูกจิตสำนึกของคนที่ได้รับราชการ หรือคนที่จะมารับราชการว่า คนทำงานราชการไม่ใช่เรียนเก่งอย่างเดียว ต้องมีใจรัก ต้องสำนึกว่าอาชีพรับราชการเป็นอาชีพของเรา ต้องพัฒนาตนเอง หากความรู้ในงานอาชีพรับราชการที่เราทำอยู่ด้วย ตัวผมเองผมถือว่าผมมีอาชีพรับราชการและมีความชำนาญในทางรับราชการ จะให้ไปทำงานทำสวนหรือค้าขายผมทำไม่เป็น ผมไม่มีความ

ชำนาญ

-โดยภาพรวมแล้ว ผมเห็นว่าข้าราชการส่วนใหญ่ในทุกกระทรวงทบวง กรมของเราดีขึ้นกว่าเดิมแล้ว ข้าราชการที่ไม่ดีก็ถูกทำโทษอย่างจริงจัง ไม่ใช่เพียงระดับเล็กๆ ระดับใหญ่ๆ ที่ทำผิดและถูกลงโทษไปปีหนึ่งๆ ก็ไม่น้อยเหมือนกัน แต่สังคมไทยเรายังยึดติดอยู่กับระบบเจ้าขุนมูลนายกันอยู่บ้าง ต่อไปพวกข้าราชการรุ่นใหม่ๆ ที่มีความสำนึกดี มีเหตุมีผล และกล้าแสดงออกคงมีมากขึ้น พวกเก่าๆ ที่ยังเป็นพวกอนุรักษนิยมคงค่อยๆ หมดไป อันนี้คงต้องอาศัยเวลาอีกสักหน่อย

น้ำใจไมตรี ที่มีต่อกัน บอกความ สัมพันธ์ ฉันเพื่อน พี่น้อง



ธนาตารกรุงเทพ จำกัด
เพื่อนคู่คิดมิตรคู่บ้าน



สตรี ประทีปะเสน

ผู้อำนวยการกองนโยบายงบประมาณ
สำนักงบประมาณ

เรื่องการปรับปรุงระบบราชการให้กะทัดรัด ทันสมัย และได้ประสิทธิภาพนั้นเห็นด้วย แต่ก็คงจะทำได้ลำบากอาจจะต้องค่อยเป็นค่อยไปหลาย ๆ ฝ่าย หลาย ๆ หน่วยงาน ต้องช่วยกัน สำหรับเรื่องตำแหน่งเรื่องแผนกำลังคน ทาง ก.พ.คงต้องศึกษาและกำหนดไว้ให้แน่นอน ชัดเจน เรื่องการผลิตคนหรือแผนการศึกษาของเราก็ต้องกำหนดให้เหมาะสม เพราะสองส่วนนี้มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กันมาก ที่ผ่านมาก็ยังไม่ลดการ

ผลิตคนทางสังคมศาสตร์ น่าจะปรับให้เน้นทางสาขาขาดแคลนเช่น วิทยาศาสตร์หรือทางวิศวกรรม ให้เพียงพอจริง ๆ ไม่ใช่มุ่งแต่ผลิตคนทางสังคมศาสตร์ ซึ่งตลาดแรงงานไม่ต้องการ ถ้าคนกลุ่มนี้ยังเพิ่มขึ้นมาก ๆ ต่อไปทางราชการก็ต้องหาทางรับเข้ามาอีก

ข้อสำคัญเรื่องนี้เป็นเรื่องในระดับนโยบาย รัฐบาลจะต้องให้ความสำคัญและควบคุมให้เป็นไปตามนโยบายให้ได้ เพราะเรามักจะเห็นรัฐบาลแต่ละคณะที่เข้ามาแล้วก็จะมาจัดตั้งกรมหรือตั้งกองเพิ่มใหม่ขึ้นอีกเรื่อย ๆ เรื่องที่จะให้ลดคนหรือเอาคนที่มีอยู่ออกคงทำได้ยาก เพียงแค่จะไม่ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเพราะทำงานแบบไม่สมควรจะได้จริง ๆ เรายังต้องบอกเหตุผลต้องชี้แจงกันมากมาย เป็นต้น

-ราชการจำเป็นต้องปรับปรุงอย่างมาก ไม่เช่นนั้นนอกจากจะประสบปัญหาสมองไหลแล้ว ยังจะไม่สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้ามาได้ เราจะได้แต่คนที่เหลือจากภาคเอกชนคนเก่ง ๆ แทบจะไม่เหลือมาถึงทางราชการเลย ต้องมาคิดกันว่าเราจะทำอย่างไรกับคนที่ไม่มีคุณภาพ คนที่เข้ามาอยู่ในราชการแล้วจะมีวิธีการที่จะไม่เอาหรือไม่ให้อยู่ในราชการอย่างไร เพื่อให้ราชการได้คนเก่งคนดีเข้ามา

-การใช้อุปกรณ์สารสนเทศที่ทันสมัยในหน่วยงานของทางราชการนั้น เราพยายามส่งเสริมอยู่แล้ว โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการและคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในหน่วยงานของรัฐ เพื่อพิจารณากำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการมีอุปกรณ์สารสนเทศเพื่อส่งเสริมให้มีการใช้อุปกรณ์สารสนเทศในส่วนราชการที่ยังไม่มีอุปกรณ์ดังกล่าว หรือมีน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

-เรื่องมอบให้เอกชนหรือจ้างบุคคลภายนอกราชการ ทางสำนักงบประมาณก็ได้อนุมัติในหลักการไปแล้ว เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สามารถจ้างผู้เชี่ยวชาญมาจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาลุ่มน้ำทั่วประเทศหรือโครงการลดขนาดขององค์กรโดยการจ้างเหมาบริษัทเอกชน ถือว่าเป็นนโยบายอย่างหนึ่งของทางสำนักงบประมาณเหมือนกัน

-มาตรการนี้จะทำได้เพียงไรคงอยู่ที่ทุก ๆ ฝ่ายต้องร่วมมือกันจริง ๆ จัง ๆ โดยเฉพาะรัฐบาลที่เข้ามาต้องควบคุม ดูแล และร่วมมือในการปรับปรุงระบบราชการนี้ด้วย จึงจะสำเร็จ



ประสิทธิ์ แดงรัมย์

ผู้ตรวจราชการ กระทรวงศึกษาธิการ

หันด้วยกับมาตรการในการปรับปรุงทั้งหมดเลย โดยเฉพาะเรื่องการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของทางราชการ การมอบงานที่เอกชนสามารถทำได้แล้วก็ตามจำกัดขนาดของส่วนราชการกับการจำกัดจำนวนข้าราชการ อยากจะเสริมว่า ถ้าจะให้มาตรการทั้งหมดนี้สำเร็จได้ เราคงต้องปรับปรุงระบบการบริหารงานของราชการในภาพรวมทั้งหมด ทั้งนโยบาย ทั้งกฎหมาย ระเบียบ วัฒนธรรม

ในราชการ และตัวข้าราชการ แล้วก็ต้องทำพร้อม ๆ กันทุกกระทรวง ทบวง กรม รัฐบาลต้องติดตาม ดูแล แล้วก็ทำกันอย่างจริงจัง อยากรจะเน้นว่า ต้องปรับพร้อม ๆ กันทั้งระบบ แก๊ทั้งระบบใหญ่เลย ถ้าแก๊ที่จุดเล็ก ๆ หรือทำกันเฉพาะบางเรื่องบางส่วนจะไม่สำเร็จ เพราะฉะนั้นต้องแก๊ไขที่ระบบใหญ่ แล้วก็ต้องทำกันอย่างจริงจัง

ยกตัวอย่างว่า จะมอบงานให้เอกชน จะจ้างเอกชน หรือจะให้ใช้เครื่องมือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ถ้าไม่ได้จัดงบประมาณไว้ ไม่มีเงินให้ซื้อ ก็ทำไม่ได้ เรื่องลดขั้นตอนหรือจัดระบบงานเสียใหม่เพื่อจะจำกัดขนาดของราชการ หรือเรื่องการเกลี้ยอัตรา กำลังนี้ก็ต้องการเผยแพร่ข่าวสาร มีการประชุม มีการอบรม เพื่อให้ทุก

ส่วนราชการ ให้ข้าราชการเขาได้ทราบกันให้กว้างขวางจริง ๆ ไม่อย่างนั้น ก็คงรู้กันอยู่ไม่กี่คน โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคหรือในบางส่วนราชการเขา อาจจะไม่ทราบหรือไม่ได้ทำกันอย่างจริงจัง เพราะฉะนั้นต้องทำพร้อม ๆ กัน ต้องมีการช่วยกัน ทั้งกระทรวง ทบวง กรม หรือ ก.พ.ต้องร่วมมือกัน และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก.พ.เอง ต้องเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่ เรื่องนโยบาย มาตรการหรือข้อมูลสำคัญ ๆ ออกไปให้ทั่วถึง เรื่องอัตรา กำลัง เรื่องกำลังคน ต้องคอยติดตาม กำกับดูว่าส่วนราชการต่าง ๆ เขามีคนขาด คนเกินกันอย่างไร จะช่วยกันในเรื่องการเกลี้ยได้อย่างไร มาตรการต่าง ๆ ที่พูดถึงกันอยู่นี้ จึงจะสำเร็จ ลุล่วงไปได้

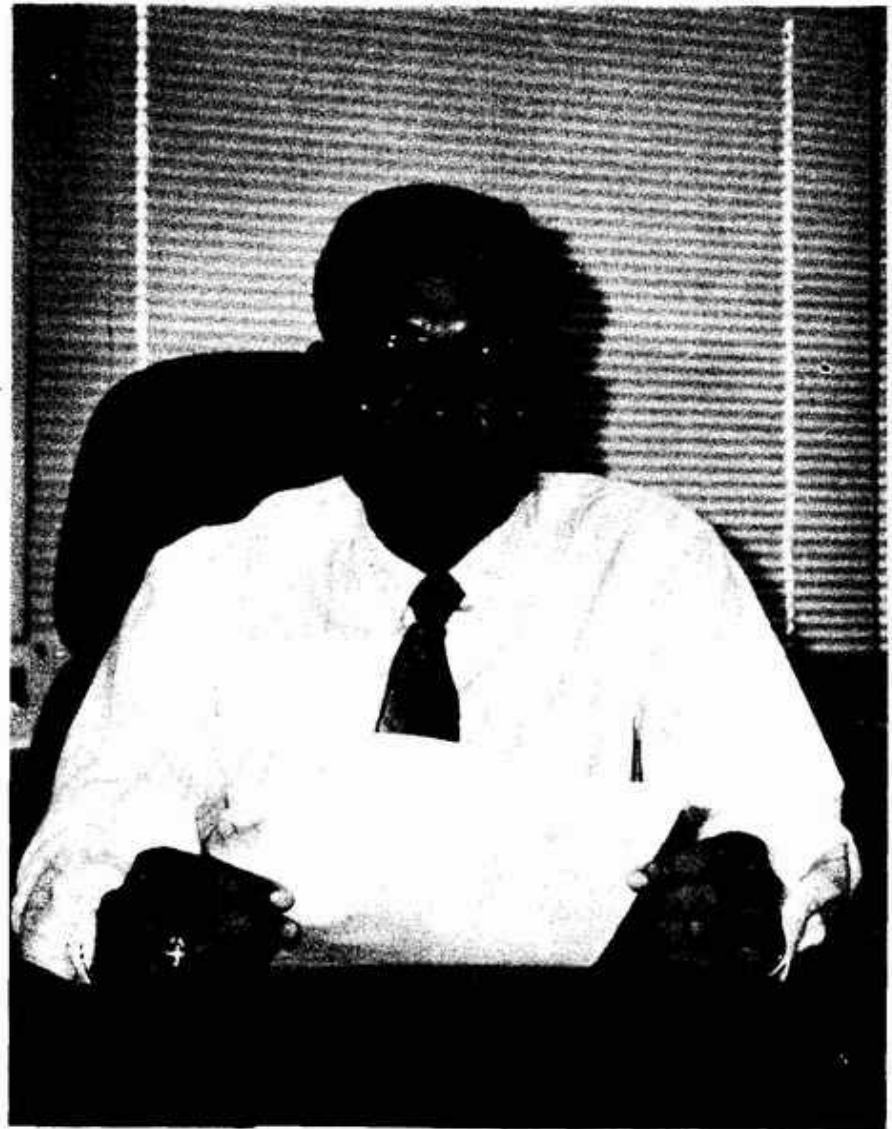
ราชการต้องปรับปรุงให้ไปด้วยกันกับเอกชนได้ จะรอให้เอกชนมีหน้าที่เข้ามาหาราชการ โดยคิดว่าราชการจะทำอย่างไรเอกชนก็ต้องยอมรับเหมือนที่ผ่านมามากไม่ได้ ต้องคิดว่าราชการจะสร้างความพอใจกับประชาชนที่มาติดต่อ มาใช้บริการให้มากที่สุดได้อย่างไร คนเป็นข้าราชการต้องเรียนรู้ ต้องติดตามข่าวสารของโลก ต้องทำตัวให้ทันสมัย ก้าวทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและก้าวทันภาคเอกชนให้ได้

เรื่องการมอบงานให้เอกชนหรือการลดขั้นตอนการทำงาน เามาใช้ในราชการได้แน่ ทำได้หลายอย่าง เช่นนี้ เรากำหนดไว้เลยว่าการจดทะเบียนรถต้องเสร็จเรียบร้อยภายใน 2 วัน การต่อภาษีรถยนต์เราทำป้ายบอกไว้เลยว่า ถ้าเกิน 30 นาที ยังไม่เสร็จให้ไปทวงถามเจ้าหน้าที่ได้เพราะควรจะต้องทำให้เสร็จแล้ว

ตอนนี้ เราก็กำลังสำรวจเพื่อเตรียมจะให้เอกชนยอมรับภาระการตรวจสภาพรถยนต์ไปเพราะเอกชนน่าจะพร้อมกว่า เขาสามารถลงทุนได้ทั้งสถานที่ ทั้งเครื่องมือเครื่องมือแล้วก็กำลังคน ถ้าเราเห็นว่าสถานบริการของเขาพร้อม เช่น บริษัทขายรถยนต์ อู่รถ หรือปั๊มน้ำมัน ที่เขามีความพร้อมที่จะรับงานนี้ไปตามเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนด เราก็ออกไปรับรองให้ ถ้าสถานตรวจสภาพเอกชนรายใดละเลยหรือทำผิด เราก็ถอนใบรับรองหรือบางทีเขาอาจจะมีความผิดถึงจำคุกก็ได้ ฉะนั้น เราคิดว่าเขาคงไม่เสี่ยง เขาคงทำให้ดีได้ไม่แพ้ทางราชการ อย่างนี้ผู้ใช้รถยนต์ก็สะดวก ไม่ต้องมาให้เราตรวจเพียงแห่งเดียว รัฐก็ไม่ต้องลงทุนมาก ไม่ต้องขออัตรา

ปิยะพันธ์ จัมปาสุต

ผู้อำนวยการสำนักงานทะเบียนรถยนต์
กรมการขนส่งทางบก



กำลังเพิ่ม เรื่องนี้เราเตรียมการมานานพอสมควรแล้วนะครับ เฉพาะในเขตกรุงเทพฯ นี้ คิดว่าเราจะทำได้สำเร็จในไม่ช้านี้

ก็คงยังมีข้าราชการบางส่วนที่ยึดติดอยู่กับแนวความคิดเก่า ๆ หรือมัวแต่ห่วงเรื่องตำแหน่ง คิดว่าหวงอำนาจไว้ หวงงานไว้ มีงานมาก ๆ มีงานยุ่ง ๆ แล้วจะได้มีตำแหน่งมาก ๆ มีชื่อเสียง ๆ ให้ตนเอง ทั้งจริงถ้าเราพัฒนาการทำงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ

ผู้มาใช้บริการเขาพอใจ เรื่องตำแหน่ง เรื่องขั้น เรื่องซี ก็คงจะมาเองนะครับ ผมเห็นด้วยว่าเรื่องของการพัฒนาข้าราชการ เรื่องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานนี้เป็นเรื่องสำคัญ ต่อไปเราควรจะมีข้าราชการที่เป็นมืออาชีพเหมือนกับในภาคเอกชน คือทำให้งานราชการเป็นอาชีพที่ดี มีคุณค่า มีศักดิ์ศรี ข้าราชการก็จะได้รับการยอมรับ และมีความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการ



อนุชา โมกขะเวส
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ตรีัง

เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องระบบราชการที่เกะกวดรัด ทันทสมัย แล้วก็ได้ประสิทธิภาพ และก็ควรเร่งจัดให้ทำออกมาให้เป็นรูปธรรมโดยเร็ว มิฉะนั้นระบบราชการจะกลายเป็นตัวจุดรั้งการพัฒนาประเทศเสียเอง เราจะเห็นได้ชัดเลยว่า ปัจจุบัน ภาคเอกชน ได้พัฒนารุดหน้า กว่าภาคราชการไปอย่างมาก ภาคเอกชนเขามีความเจริญ

ก้าวหน้าทั้งระบบข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีทางการบริหารสมัยใหม่มากมาย ก้าวหน้าไปกว่าทางราชการมาก

-ถ้ากลไกของรัฐทุกส่วนทุกระดับตระหนักร่วมกันอย่างแท้จริง มองเห็นอันตรายว่า ถ้ายังปล่อยให้ระบบราชการดำเนินไปในลักษณะที่ยืดขาดหย่อนยาน ล้าสมัย และที่สำคัญคือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดระบบราชการก็คงจะอยู่ไม่ได้ เพราะฉะนั้น ถ้าหาก ข้าราชการทุกคนตระหนักถึงอันตราย และหันมาร่วมมือกันปรับปรุง แก้ไขตามมาตรการต่างๆ อย่างจริงจัง เชื่อว่าต้องทำได้สำเร็จอย่างแน่นอน

-ปัจจัยที่ช่วยให้สำเร็จนี้ นอกจากจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน ซึ่งต้องมีการทบทวน ปลูกฝังกันอย่างจริงจังแล้ว คิดว่าต้องมีการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทำให้เห็นผลตามที่มุ่งหวังให้ได้ มีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน มีการเผยแพร่ให้เพื่อนข้าราชการได้รับทราบ ช่วยให้ข้าราชการทุกคนได้รับรู้ ได้ปรับปรุงตนเอง ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ หรือระบบต่างๆ ที่ปรับปรุงใหม่

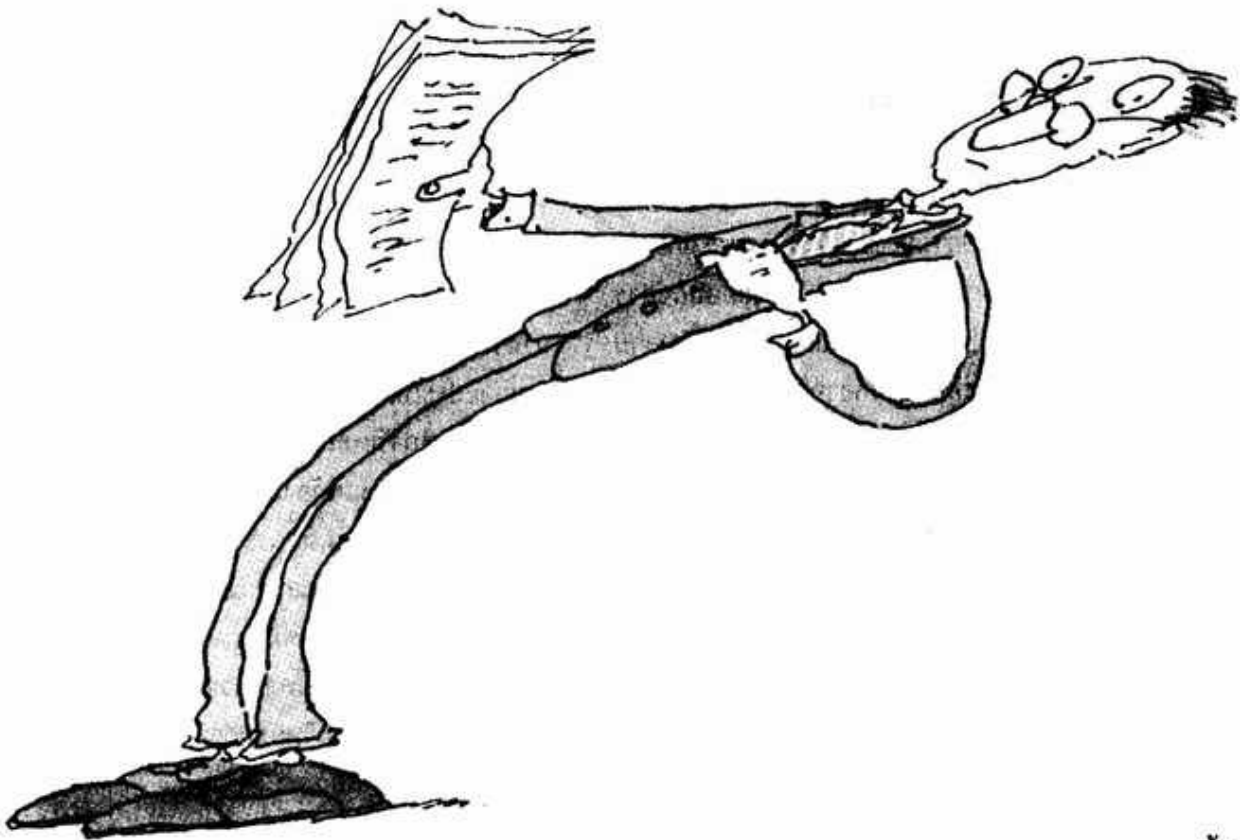
-เรื่องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงก็คงต้องใช้เวลาบ้าง แต่ก็คงปล่อยให้เนิ่นนานเกินไปไม่ได้ การลงมือดำเนินการในทางปฏิบัติอาจจะไม่ใช่เรื่องง่าย แล้วก็อาจมีอุปสรรคหรือข้อจำกัดอีกมาก ทั้งที่เราพอจะคาดหมายได้และที่เรายังไม่รู้หรือซ่อนเร้นอยู่แต่ผมก็เห็นว่าเราจะท้อเวลาต่อไปไม่ได้อีกแล้ว ต้องเร่งรัด ต้องพัฒนาระบบราชการให้ทันสมัยอย่างจริงจัง

ละครชีวิต

โดย ปัญญา ต้นสกุล

ขอฝากกลอนสอนใจในหน้าที่
เดือนสติด้วยธรรมะจะสบาย
เมื่อหัว โขนสวมใส่อย่าไฝฝืน
อันลาภยศไซ้จริงยังย็นได้
เกิดเป็นคนให้รำรวยด้วยความดี
ทำตนดีอย่ามีทุกข์สุขสราญ
ใครว่าเป็นมนุษย์สุดประเสริฐ
เกิดเป็นคนอย่าหลงตนจงจดจำ
เมื่อหัว โขนสวมลงมักหลงผิด
พอหัว โขนถอดออกจะบอกลา
เพราะเป็นห่วงอนุชนคนรุ่นหลัง
อันอำนาจและหน้าที่มีแน่นอน

เป็นกวีเดือนคนชนทั้งหลาย
ชีวาวยชนไม่เหยียดเกียรติก้องไกล
ไอ้ชีวิตจะเที่ยงแท้แนใจ
แม้ร่างกายยังสลายไซ้ยืนาน
มีเมตตาปราณีมีพรหมวิหาร
ต้องกล้าหาญคำจูนในคุณธรรม
คิดว่าเลิศดั่งเทวาช่างน่าช่า
ผลกรรมที่กระทำจะนำพา
ยากทำจิตให้สะอาดตั้งปรารภนา
อนิจจານีนะหรือ คือละคร
ฝากความหวังไว้เป็นอุทาหรณ์
เหมือนละครชีวิตมีผิดเอย



การจัดบริการระหว่างประเทศ การมอบให้ ธุรกิจเอกชน จัดบริการแทนรัฐและ การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น.. แนวคิดใหม่สำหรับนักบริหาร

อมร รักษาสัตย์, ราชบัณฑิต
ศาสตราจารย์ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

นักบริหารทั้งที่เป็นข้าราชการประจำระดับสูง และนักการเมืองตลอดจนนักบริหารภาคเอกชนและผู้รับผิดชอบองค์กรนอก ระบบราชการทั้งหลายมีความจำเป็นจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงและความเคลื่อนไหวทั้งหลายในระดับโลก ระดับสากล แทนที่จะสนใจเฉพาะเรื่องภายในประเทศหรือภายในวงงานของตน เพราะความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นล้วนจะมีผลกระทบต่อประเทศและถึงหน่วยงานของตนในที่สุด

ที่จริงนักธุรกิจนั้นโดยธรรมชาติก็จะหูไวตาไวกว่าข้าราชการ และนักการเมืองอยู่แล้วโดยเฉพาะนักธุรกิจข้ามชาติ หรือ ผู้ประกอบการเกี่ยวกับการนำเข้า-ส่งออกทั้งหลาย แต่หลายคนก็อาจจะไม่เข้าใจซาบซึ้งถึงผลกระทบในวงกว้างได้มากนัก เพราะกังวลกับปัญหากำไร-ขาดทุนเฉพาะหน้าอยู่ซึ่งน่าเห็นใจ

แต่สำหรับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่และนักการเมืองแล้วการไม่พยายามติดตามกระแสโลกนั้นเท่ากับเป็นอาชญากรทีเดียว เพราะในฐานะผู้รับผิดชอบต่อสังคมชาติย่อมจะต้อง

ติดตามกระแสโลกเพื่อปรับการบริหารและบริการของรัฐให้ทันชาวโลกมิฉะนั้นประเทศชาติย่อมล้าหลัง ยากจน ค่นแค้น ด้อยพัฒนาต่อไป

ข้าราชการไทยและนักการเมืองไทยส่วนมากก็มักจะอยู่ในสภาพเช่นนี้ เพราะมัวสนใจกันแต่ในเรื่องการแก่งแย่งชิงอำนาจชิงตำแหน่งที่มีผลประโยชน์และอิทธิพลต่าง ๆ จะหาคนที่สนใจติดตามเหตุการณ์ของโลกเพื่อคิดจะนำมาปรับปรุงงานของตนเพื่อนำประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้าทันประเทศที่ก้าวหน้าทั้งหลายได้น้อยตัวเต็มที่

บทความนี้จะกล่าวถึงเรื่องสามเรื่องที่กำลังทำลายนักบริหารนานาชาติอยู่คือเรื่องการจัดบริการระหว่างประเทศ การมอบให้ธุรกิจเอกชนจัดบริการแทนรัฐ และการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

ทั้งสามเรื่องนี้มีผลกระทบต่อวิธีการ จัดบริการของรัฐแก่ประชาชนภายในประเทศ ทั้งสิ้นแต่มีลักษณะต่าง ๆ กัน จึงเป็นสิ่งที่ทำลายความรู้ความสามารถของนักบริหารทุกกลุ่ม โดยเฉพาะข้าราชการระดับสูงที่

รับผิดชอบประเทศชาติ จึงขอเขียนถึงเรื่องนี้จาก แ่งมุมนี้เป็นหลัก แต่นักบริหารฝ่ายอื่น ๆ ก็จะได้ประโยชน์มากทีเดียวจากแนวความคิดเหล่านี้ ถ้านำไปปรับใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการดำเนินธุรกิจหรืองานของตนเพราะเป็นเรื่องที่นานาประเทศให้ความสนใจอยู่จนกระทั่งได้นำมาเป็นแนวหลักของการประชุมของสมาคม คณะและสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ระหว่างประเทศ ที่กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรเลีย ระหว่างวันที่ 7-10 กรกฎาคม 2535 นี้

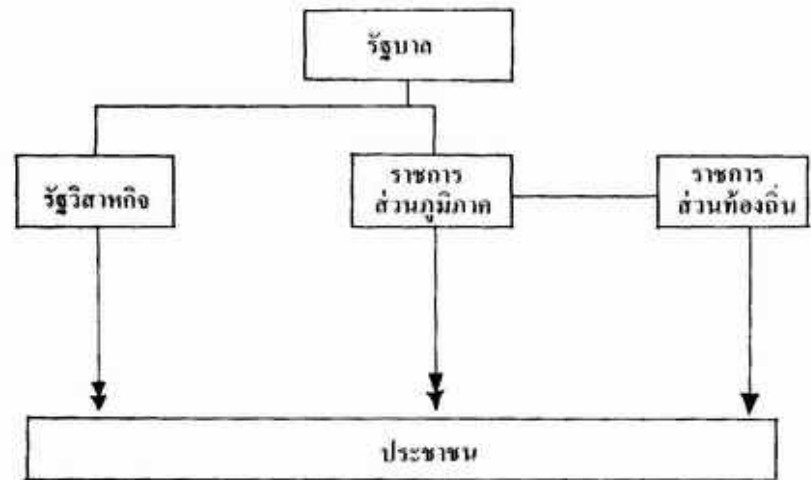
ผู้เขียนในฐานะกรรมการบริหารของสมาคมและในฐานะนักวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์จึงขอนำแนวความคิดหลักของเรื่องนี้ซึ่งปรากฏในบทความของ Reiner Buchegger เรื่อง "Internationalization, Privatization, Decentralization: New Considerations for the Development of Senior Public Servants" มาขยายความเพิ่มเติม เพราะผู้แต่งเดิมพิจารณาเรื่องนี้จากทัศนะของนักเศรษฐศาสตร์เป็นหลัก

1. ความหมายของคำ

คำศัพท์ภาษาอังกฤษที่ใช้กันอยู่นี้มีมีความหมายได้ทั้งการเมือง การบริหาร เศรษฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์อื่น ๆ แต่ในที่นี้จะอธิบายในแง่การบริหารเป็นหลักโดยเฉพาะเมื่อมองถึงว่ารัฐบาลแต่ละประเทศในอดีตถึงปัจจุบันมักจัดให้หน่วยงานของตนเป็นผู้ให้บริการให้แก่ประชาชนผ่าน กลไกที่รู้จักในภาษาไทยว่า ราชการบริหาร ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กับรัฐวิสาหกิจแต่ราช-

การบริหารส่วนท้องถิ่นมักได้รับมอบอำนาจให้ไปจัดบริการในวงจำกัดมากกว่าอีกนัยหนึ่งว่ารัฐพยายามผูกขาดการจัดบริการให้แก่

สาธารณะเสียเอง ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1 ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 ตัวแบบการจัดบริการของรัฐในปัจจุบัน

↓ บริการมาก

↓ บริการน้อย

แนวความคิดในการจัดบริการของรัฐบาลแบบใหม่นั้น เสนอให้รัฐบาลจัดบริการผ่านองค์การระหว่างประเทศ ธุรกิจเอกชน และท้องถิ่นมากขึ้นโดยใช้ศัพท์ดังต่อไปนี้

1.1 Internationalization หมายถึงการที่ประเทศต่าง ๆ มีการพึ่งพาอาศัยกันและกันมากขึ้น กิจกรรมบางอย่างจึงเป็นสิ่งที่จะต้องการระหว่างประเทศ ทั้งที่เป็นองค์การ ที่เป็นทางการคือประเทศต่าง ๆ เป็นสมาชิก และองค์การที่มีได้มีรัฐเป็นสมาชิก ทั้งในวงการสหประชาชาติโดยตรง หรือองค์การ ชำนาญพิเศษของสหประชาชาติ เช่น องค์การกรรมระหว่างประเทศ องค์การอาหาร และเกษตร องค์

การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งประเทศไทย องค์การอนามัยโลก หรือองค์การที่เป็นการร่วมมือกันทางเศรษฐกิจ สังคมหรือการเมือง เช่น ประชาคมยุโรป หรือตลาดร่วมยุโรป รัฐสภายุโรปองค์การสนธิสัญญาแอตแลนติกเหนือ(นาโต้) ในยุโรปหรือองค์การสนธิสัญญา ร่วมป้องกันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซีอาโต้) องค์การอาเซียน เขตการค้าเสรีอาเซียน องค์การเอเชียใต้ ในเอเชียหรือองค์การแปซิฟิกคริมในเอเชียอเมริกา จึงขอเรียกว่า "การจัดบริการระหว่างประเทศ" ไปก่อนทั้งที่อาจมีความหมายกว้างกว่านี้คือ ไปในทำนอง "แนวทางสากล" ซึ่งหมายถึง

สิ่งใดที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล ใช้กันอยู่เป็นสากล ยอมรับกันกว้างขวางทั่วโลกไม่ติดขัดในสิ่งที่เป็นของท้องถิ่นระดับชาติ หรือระดับภูมิภาค นอกจากนี้ในความหมาย ทางการบริหารงานบุคคลยังหมายถึง การที่พลเมืองหรือข้าราชการของประเทศหนึ่งเข้าไปทำงานในองค์การหรือสถาบันระหว่างประเทศรวมถึงบริษัทข้ามชาติอีกด้วย

1.2 Privatization หมายถึงการนำบริการต่าง ๆ ที่รัฐบาลเคยจัดทำไปให้ภาคธุรกิจเอกชนไปดำเนินการแทน ไปจัดบริการแทน ดังนั้นจึงขอแปลว่า "การมอบให้ธุรกิจเอกชนจัดบริการแทนรัฐ" ซึ่งมีความหมายกว้างกว่า "การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ" ที่แปลกันอยู่เดิม

ที่จริงบริการที่รัฐเคยจัดทำเองนั้น รัฐบาลก็ได้จัดผ่านหน่วยงานและส่วนราชการหลายประเภท เช่น ในประเทศไทยก็ได้แก่หน่วยงานของราชการบริหารส่วนกลางราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานเหล่านี้อาจมอบงานของตนทั้งหมดหรือบางส่วนให้ภาคธุรกิจเอกชนทำแทนได้ทั้งนั้น (ดูแผนภูมิที่ 4 ประกอบ)

ชนิดของบริการที่จะให้เอกชนทำแทนนั้นอาจแยกได้เป็น ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของหรือให้เป็นเจ้าของแทนตามปกติหน่วยงานของรัฐรวมทั้งรัฐวิสาหกิจนั้นรัฐบาลมักเป็นเจ้าของ 100% เมื่อมีการนำแนวคิดนี้มาใช้ก็หมายถึงการให้เอกชนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของด้วย ซึ่งอาจจะขายกิจการทั้ง

หมดให้เป็นของเอกชนไปเลย หรือการให้เอกชนเข้ามาเป็นเจ้าของบางส่วน เช่น ขายหุ้นให้เอกชนถือมากขึ้น ๆ เมื่อเอกชนได้มีส่วนเป็นเจ้าของ คือถือหุ้นแล้วก็จะได้มีส่วน

ศึกษาภาคบังคับ โรงพยาบาล สถานสงเคราะห์คนยากไร้ ทุพพลภาพ แม้กระทั่งกิจการเรือนจำ โดยรัฐบาลไม่ทำเองเลยแต่เปิดประมูลหรือให้ในรูปแบบสัมปทาน ให้เอกชนเข้ามาทำ



แนวความคิดของการบริหารธุรกิจมาใช้มากขึ้น รวมทั้งการมอบบริการบางส่วนให้ธุรกิจเอกชนรับไปทำแทน (ดูข้อต่อไป)

2) การมอบบริการทั้งหมดให้ภาคเอกชนทำแทน เช่น การจัดบริการไฟฟ้า ประปา แก๊สหุงต้ม การจัดการ

การที่รัฐบาลมอบให้เอกชนทำงานในหน้าที่ของรัฐแทนตนเอง

3) การมอบบริการบางส่วนที่ส่วนราชการนั้นเคยจัดทำเองอยู่ให้เอกชนรับจ้างทำแทน เช่น บริการจัดทำความสะอาดสถานที่ราชการ บริการดูแลตกแต่งสถานที่สวน-สนาม บริการ

ยามรักษาความปลอดภัย บริการรับ-ส่งเอกสาร บริการรถยนต์รับ-ส่งบุคลากร บริการจัดพิมพ์เอกสาร-ถ่ายเอกสาร สำเนา บริการธุรการพิมพ์ดีด บริการการเงินการบัญชีการพัสดุ บริการซ่อมบำรุง บริการอาหารและเครื่องดื่ม บริการกีฬาสันทนาการ บริการสรรหาบุคคล บริการห้องทดลองทางวิทยาศาสตร์ บริการปรึกษาทางวิชาการและการจัดการ ฯลฯ วิธีนี้เป็น การแบ่งเบาภาระทางการบริหารภายในของหน่วยงานนั้น ๆ ไม่ให้ต้องมี กรม กอง แผนก



ฝ่าย หมวดหมู่ และบุคลากร ฝ่ายสนับสนุนทั้งทางวิชาการ และงานแม่บ้าน ไว้ทำเองแต่เอาออกไปให้เอกชนรับไปทำแทน แต่เจ้าหน้าที่หลักยังเป็นของหน่วยงานอยู่ และให้

ข้าราชการประจำเป็นผู้บริหารอยู่ต่อไป งานตามกระทรวง กรม และส่วนราชการส่วนมากจะมอบบริการหลายส่วนให้เอกชนไปทำแทนได้ โดยตนเองไม่เสียงานหลักแต่กลับจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และประหยัดมากขึ้นเพราะธุรกิจเอกชนย่อมบริหารงานอย่างประหยัด และกวดขันการทำงานของพนักงานได้ดีกว่าหน่วยราชการ

1.3 Decentralization คือการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ได้แก่การที่รัฐบาลของชาติจะลดภารกิจที่ตนเองต้องทำในฐานะที่เป็นรัฐบาล เป็นตัวแทนอำนาจบริหาร แม้กระทั่ง

อำนาจนิติบัญญัติและตุลาการ ไปมอบให้หน่วยราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ไปดำเนินการจัดบริการให้แก่ประชาชนแทนรัฐบาล ดังนั้นรัฐบาลของประเทศก็ไม่ต้องมีหน่วย

งานและบุคลากรกระจายไปอยู่ทั่วประเทศเพื่อทำหน้าที่ให้ทั่วถึง แต่ให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นทำแทน นอกจากหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้วองค์กรนอกราชการก็อาจรับทำหน้าที่บางอย่างแทนรัฐได้ด้วย

วิธีนี้ใช้กันแพร่หลายในยุโรปและอเมริกา รัฐบาลกลางไม่ต้องลงมือทำเองมากเพราะมอบให้ท้องถิ่นทำเกือบหมด ทั้งนี้หมายความว่ารัฐบาลจะต้องมอบอำนาจหน้าที่มอบรายได้ให้แก่ท้องถิ่นไปด้วย ถ้าท้องถิ่นยังยากจนรัฐบาลก็ให้การสนับสนุน หรืออุดหนุนด้วยวิธีต่าง ๆ รวมทั้งยอมให้ท้องถิ่นเล็ก ๆ รวมตัวกันเป็นสหการเพื่อจัดบริการในแต่ละเรื่องโดยช่วยกันเฉลี่ยค่าใช้จ่ายและเฉลี่ยรายได้ เช่น สหการโรงเรียนระดับต่าง ๆ สหการไฟฟ้า ประปา แก๊ส สหการกำจัดสิ่งโสโครก

คนไทยและข้าราชการไทยยังมีความเข้าใจในเรื่องการกระจายอำนาจน้อย มักจะพูดถึงการที่รัฐบาลมอบอำนาจและมอบหมายงาน ให้แก่หน่วยราชการส่วนภูมิภาคไปปฏิบัติ เป็นการกระจายอำนาจด้วย ทั้งที่จริงเป็นเพียงการแบ่งอำนาจและมอบหมายงานเท่านั้น เพราะผู้รับไปปฏิบัติไม่มีอำนาจตัดสินใจได้ด้วยตนเอง (โปรดดูบทความของผู้เขียนเรื่อง "การปกครองท้องถิ่นในออสเตรีย" ในวารสาร ท้องถิ่น (กันยายน 2535) ประกอบ)

2. การบริหารแบบดั้งเดิม

ดังได้กล่าวแล้วในตอนต้นว่านักบริหารทั่วไปมักจะสนใจเฉพาะ

งานภายในหน้าที่ของตนในวงแคบ สำหรับนักบริหารระดับสูงก็จะมองภาพการบริหารภายในกรอบของรัฐบาลเพื่อการบริหารภายในประเทศเป็นหลัก นอกจากนี้ยังมีค่านิยมว่าภารกิจต่างๆของรัฐบาลนั้น ส่วนราชการจะต้องเป็นผู้จัดทำทั้งหมด ทุกขั้นตอนของทุกเรื่อง ส่วนเรื่องใดที่หน่วยราชการจะทำเองไม่ได้ นักการเมืองและนักบริหารก็มักจะจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นมาดำเนินการและหากไม่มีการกำกับแล้วธุรกิจและบริการต่างๆก็จะจัดในรูปรัฐวิสาหกิจเกือบทั้งสิ้นจนบางครั้งบางประเทศ (เช่น ประเทศคอมมิวนิสต์และสังคมนิยมจัด) ธุรกิจเอกชนไม่มีโอกาสจะแทรกขึ้นมาได้เลย

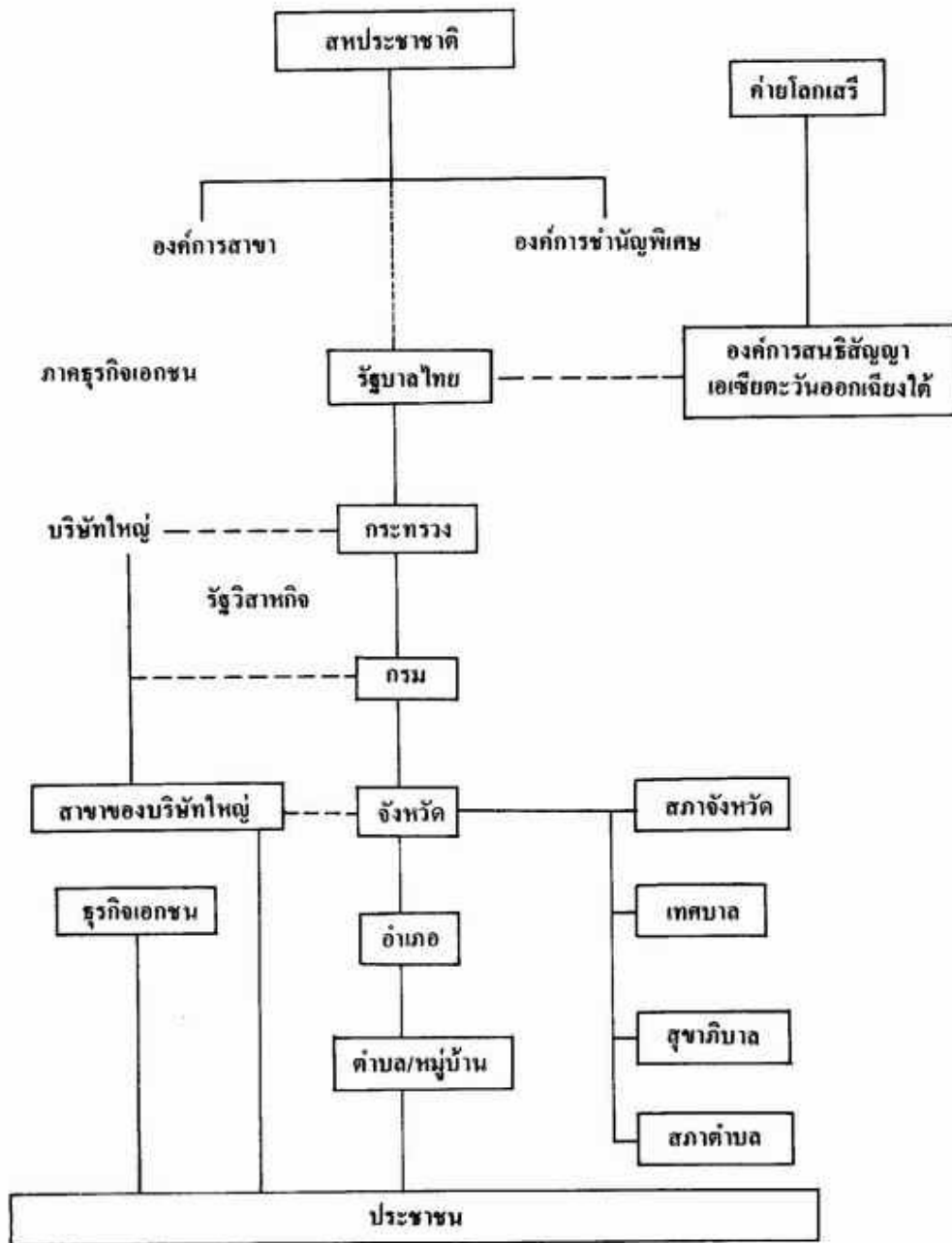
สำหรับประเทศไทยรัฐบาลไทยก็มีลักษณะจะจัดบริการดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1 ข้างต้น โดยให้หน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคและรัฐวิสาหกิจทำหน้าที่ให้บริการประชาชนเป็นส่วนมาก เหลืองานไว้ให้ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นจัดบริการไม่ก็อย่างในชุมชนส่วนน้อยโดยชุมชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ยกฐานะให้เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นด้วยซ้ำไป

เมื่อพิจารณาลงไปในรายละเอียดอีกเล็กน้อย ก็จะเห็นว่ารัฐบาลไทยยอมรับบทบาทขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งมีหน่วยงานสาขาของตัวองค์การสหประชาชาติเองและในองค์การชำนาญพิเศษ เช่น องค์การกรรมกรระหว่างประเทศ องค์การอนามัยโลก องค์การอาหารและเกษตร องค์การศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่ง

สหประชาชาติเป็นต้น แต่ยังไม่ถึงขั้นมอบหมายให้องค์การระหว่างประเทศจัดบริการแก่ประชาชนโดยตรงแทนรัฐบาล นอกจากนั้นก็มักจะมีความสัมพันธ์กับองค์การระหว่างประเทศเพื่อจัดการเกี่ยวกับความมั่นคงยิ่งกว่าในทางเศรษฐกิจและวิชาการ เช่น องค์การสนธิสัญญาเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ซีเอไอ) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาคราชการกับภาคธุรกิจเอกชนก็มีเป็นส่วนน้อยในแง่การควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎหมายให้ภาคเอกชนจัดบริการให้ประชาชนแทนหน่วยราชการ ในทางตรงข้ามส่วนราชการพยายามจะไม่ให้เอกชนมาแย่งบริการของตน แม้ในสิ่งที่รัฐบาลเองก็จัดไม่ได้ทั่วถึงหรือเป็นที่พอใจของประชาชน เช่น การจัดบริการการศึกษาและการรักษาพยาบาล ส่วนราชการก็พยายามขยายหน่วยบริการออกไปเรื่อย ๆ ด้วยเห็นว่าจะเป็นการเพิ่ม

จำนวนคนและงบประมาณ ซึ่งเป็นการเพิ่มอำนาจการมีให้แก่หน่วยงานของตน ส่วนราชการยังยินยอมหรือส่งเสริมให้มีรัฐวิสาหกิจในสังกัดของกรมและกระทรวงของตนด้วย เพราะเป็นการขยายขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนในขณะเดียวกันข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ก็จะมีโอกาสได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ ทำให้เกิดรายได้พิเศษอำนาจหน้าที่และอิทธิพลยิ่งขึ้น แม้อันตรายหลายกรณีจะไม่สามารถอธิบายได้ เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และการไฟฟ้านครหลวงอยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย แต่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตกลับไปสังกัดที่สำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนั้นก็จะตั้งขึ้นมาอย่างเสียไม่ได้ เมื่อถูกฝ่ายการเมืองเรียกครอง แต่ก็ถูกจำกัดอำนาจหน้าที่ และรายได้อย่างมากจนเกือบจะไม่มีบริการอะไรเป็นชิ้นเป็นอันให้ประชาชนเลย





แผนภูมิที่ 2 การจัดบริการของรัฐบาลไทยแบบดั้งเดิม

3. การบริหารแบบใหม่

ในการบริหารแบบใหม่นี้เน้นแต่
นี้ไปนักบริหารควรจะต้องคำนึงถึง
ปัจจัยใหญ่ ๆ 3 ด้าน (ดูแผนภูมิที่ 3)

1) ส่วนที่เกี่ยวกับต่างประเทศ
หรือแนวทางสากลซึ่งประกอบด้วย
องค์กรต่าง ๆ คือ

(1) องค์กรระหว่างประเทศใน
ระบบสหประชาชาติ ดังได้กล่าวมา
แล้ว

(2) องค์กรระหว่างประเทศ
อื่น ๆ นอกเหนือจากสหประชาชาติ
เช่น ธนาคารโลก

(3) องค์กรระหว่างประเทศ
ในภูมิภาคอื่นซึ่งมีผลกระทบต่อประ-

เทศไทย เช่น ประชาคมยุโรป เขตการ
ค้าเสรีอเมริกาเหนือ, รัฐสภายุโรป,
กลุ่มเอเชียใต้

(4) องค์กรระหว่างประเทศใน
ภูมิภาคที่เกี่ยวกับประเทศไทย เช่น
กลุ่มอาเซียน เขตการค้าเสรีอาเซียน
กลุ่มประเทศริมมหาสมุทรแปซิฟิก

(5) องค์กรทางวิชาการ ซึ่งมี

หลายสิบองค์กรตามสาขาวิชาต่างๆ ทั้งในระดับโลก และระดับภูมิภาค

(6) องค์กรนอกราชการ ระหว่างประเทศ เช่น ก๊าซสากล นิรโทษกรรมสากล, องค์กรคุ้มครองสัตว์ป่า

(7) องค์กรทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองต่างๆ ซึ่งมีมากมาย เช่น สื่อมวลชน ชมรมเรือสินค้า

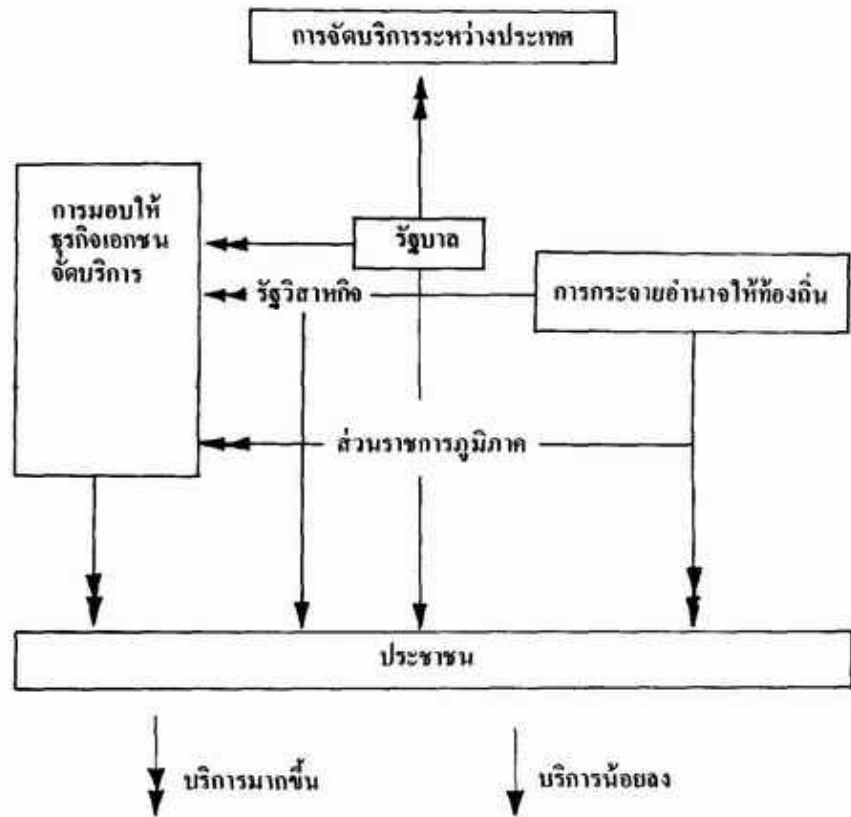
(8) องค์กรเกี่ยวกับการค้าและอุตสาหกรรม เช่น บริษัทข้ามชาติ ต่างๆ นับพันบริษัท

องค์กรเหล่านี้ประเทศไทยจะต้องรู้จักติดต่อประสานงานและหาผลประโยชน์ร่วมกัน รวมทั้งส่งคนไทยหรือข้าราชการไทยเข้าไปบริหารองค์กรนั้นๆ ด้วยจึงจะเกิดช่องทางทำประโยชน์ให้แก่ประเทศมากขึ้น ในอดีตรัฐบาลไทยโดยเฉพาะกระทรวงการต่างประเทศไม่สนใจสนับสนุนข้าราชการไทยให้ไปทำงานในองค์กรเหล่านั้นอย่างจริงจัง สู้ประเทศในแถบเอเชียไม่ได้เลย ประเทศไทยจึงได้รับประโยชน์จากองค์กรเหล่านั้นน้อยกว่าที่ควร

2) ส่วนที่เกี่ยวกับการมอบให้ภาคธุรกิจเอกชนรับไปดำเนินการแทนรัฐ

ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ ตลอดจนองค์กรส่วนท้องถิ่นควรจะมอบงานให้ภาคธุรกิจเอกชนรับไปดำเนินการให้มากขึ้น ทั้งในด้านการเข้ามามีส่วนเป็นเจ้าของทุนและเข้ามาบริหารกิจกรรมทั้งการรับแบ่งงาน ช่วยอำนวยความสะดวกและงานแม่บ้านไปทำ และทั้งการมอบหมายงานบริการบางอย่างไปให้ทำโดยตลอดดังกล่าวแล้ว ในข้อ 1.3

แผนภูมิที่ 3 ตัวแบบการจัดการบริการของรัฐแบบใหม่



สิ่งที่ควรพิจารณาเพิ่มเติมคือ ภาคธุรกิจเอกชนในปัจจุบันจะรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทข้ามชาติ และสาขา บริษัทต่างประเทศ ตลอดจน องค์กรนอกราชการในประเทศ ซึ่งนับวันจะมีจำนวนและบทบาทมากขึ้น การจะคิดมอบให้ธุรกิจเอกชนระดับชาติ และระดับท้องถิ่นรับงานไปทำเท่านั้นเป็นความคิดที่คับแคบเกินไป

เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับองค์กรนอกราชการ หรือองค์กรที่มีไม่ใช่เป็นของรัฐบาลที่เรียกกันทั่วไปเป็นคำย่อว่า เอ็น.จี.โอ. นั้น ควรจะนับเนื่องว่าเป็น องค์กรภาคธุรกิจเอกชนได้ เพียงแต่ องค์กรนอกราชการนี้มักเป็น องค์กรที่ไม่แสวงหากำไรจึงมิใช่

องค์กรธุรกิจแต่ยังคงความเป็นภาคเอกชนอยู่ องค์กรเหล่านี้มีมากมาย ทั้งองค์กรทางวิชาการ วิชาชีพ สมาคม กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มกดดัน สถาบันศึกษาวิจัย สถาบันสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ ซึ่งสามารถแบ่งบทบาทของทางราชการไปได้มาก

ในอีกแง่หนึ่งองค์กรนอกราชการสามารถมีความคิดริเริ่มทำกิจกรรมต่างๆ จากฐานความคิดและแหล่งทุนที่หลากหลาย จึงได้เปรียบหน่วยราชการที่มักขาดความคิดริเริ่ม และงบประมาณค่าใช้จ่าย แต่องค์กรเหล่านี้มักมีขนาดเล็กไม่สามารถจัดบริการได้ทั่วถึง ฉะนั้นรัฐบาลควร จะติดตามดูผลงานขององค์กรเหล่านี้

ในลักษณะโครงการนำร่อง ทดลองทำไปก่อนเมื่อปรากฏเป็นผลดี รัฐบาลก็อาจจะรับลูกมาดำเนินการต่อไปให้แพร่หลาย หรือรัฐบาลมีทรัพยากรน้อยอาจขอความร่วมมือให้องค์กรนอกราชการช่วยออกเงินช่วยเหลือหน่วยราชการหรือมาร่วมมือกันทำงานก็ได้

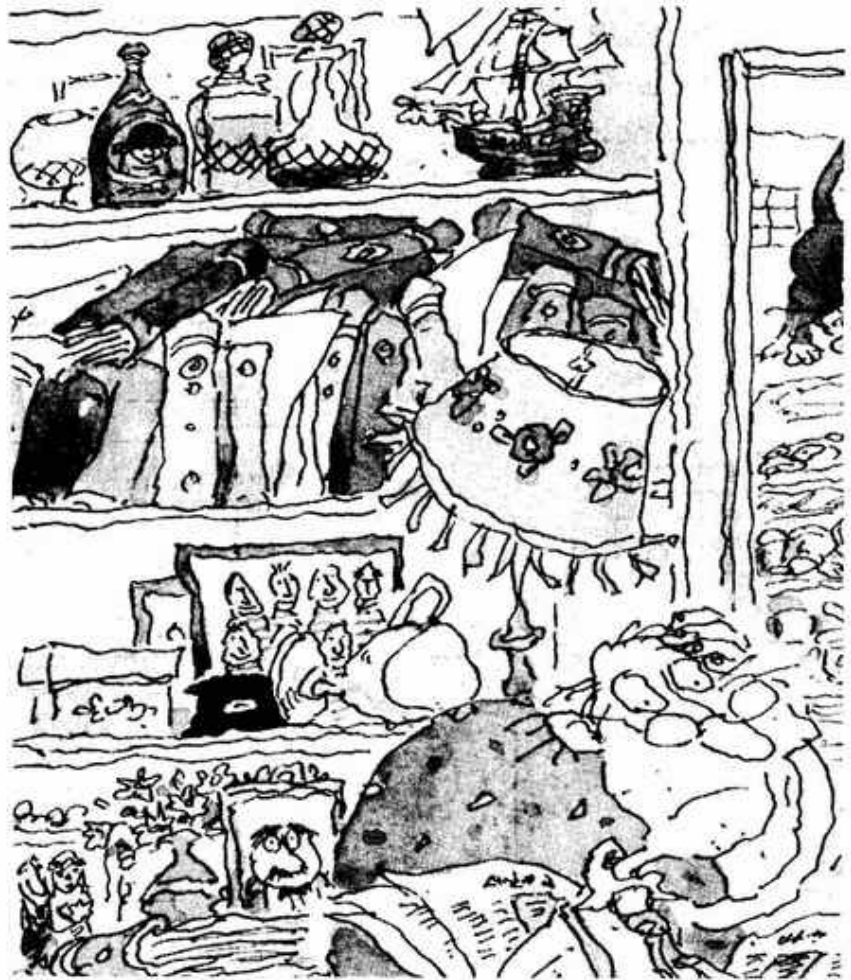
อนึ่ง องค์การนอกราชการมีโอกาสที่จะเสนอแนะนโยบายใหม่ๆ รวมทั้งตีขมุนนโยบายเก่าๆ ของรัฐบาลได้ดีกว่า ส่วนราชการหรือข้าราชการจะตีขมุนรัฐบาลและนักการเมืองเสียเอง

3) ส่วนที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น รัฐบาลไทยควรจะปฏิรูปการจัดระบบราชการไทยเสียใหม่ โดยให้ราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีหน้าที่จัดบริการแบบเก่าแก่ประชาชนให้น้อยลง จนเหลือน้อยที่สุด คงเหลือไว้แต่เรื่องความมั่นคงของชาติ การต่างประเทศ การคลัง แต่ไปเพิ่มด้านการคุ้มครองประชาชนจากบริการต่างๆ ของภาคธุรกิจเอกชน และหน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเป็นหลักประกันให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี และทั่วถึง โดยมีงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านสวัสดิการสังคม และด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสิ่งแวดล้อมมีมากขึ้น ดังนั้นราชการของฝ่ายปกครองโดยภาพรวมคงไม่ลดขนาดลงเพียงแต่เป็นการเปลี่ยนจุดเน้นเท่านั้น

การจัดบริการทั้งหลายที่จะถึงมือประชาชนนั้น กระจายให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเกือบทั้งหมด โดยอาจแบ่งบริการออกเป็น

2 ประเภทคือ

(1) บริการที่เป็นหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นโดยตรง คล้ายกับที่ระบุไว้ในกฎหมายเทศบาล สุขาภิบาล ควรกระจายให้ท้องถิ่นทำทั้งหมด



(2) บริการที่รัฐบาลเคยจัดทำอยู่ผ่านราชการบริหารส่วนภูมิภาคควรจะแบ่งงานบางส่วนให้ท้องถิ่นรับไปทำแทนตามขีดความสามารถ คือแบ่งให้สุขาภิบาลทำบ้าง แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมอบให้เทศบาลทำแทนเหมือนกับที่มอบให้กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยาทำ

กล่าวโดยสรุปได้ว่าสำหรับชุมชนเล็กที่ปัจจุบันเรียกว่าตำบล หมู่บ้าน และสภาตำบล นั้น ควรยกฐานะให้เป็น

หน่วยการปกครองท้องถิ่น แบบสุขาภิบาล (หรือรูปแบบอื่นก็ได้) ทั้งหมด โดยการกระจายอำนาจหน้าที่และมอบหมายงานส่วนภูมิภาคไปให้ทำมากขึ้น แต่ชุมชนใหญ่ที่มีฐานะเป็น เทศบาล

ตำบล เมือง และนครในปัจจุบันควรถือว่าเป็นชุมชนที่มีขีดความสามารถในการปกครองตนเองสูงกว่าพวกแรก จึงควรมอบงานของรัฐบาลให้เทศบาลทำให้มากที่สุด รวมทั้งงานตำรวจ งานเก็บภาษีอากร (ดังตัวอย่างของเมืองที่มีกฎบัตรของตนเองในยุโรปและอเมริกา)

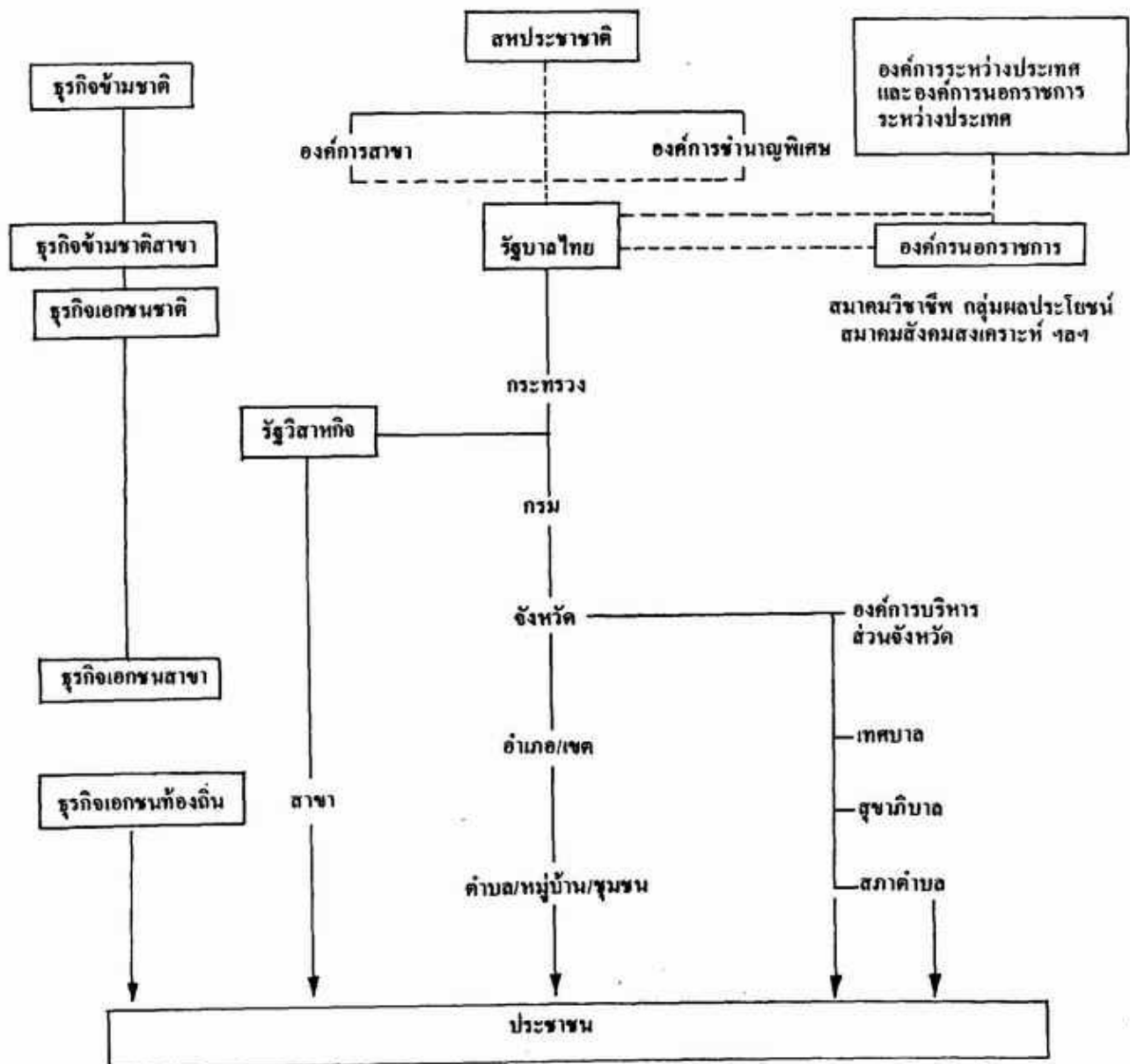
ส่วนภารกิจใดที่สุขาภิบาลหรือเทศบาลจะทำด้วยตนเองไม่ไหวเพราะขาดคน ขาดเงินก็ตามก็อาจให้จัดเป็น

รูปสหการ คือร่วมมือระหว่างกันเอง ซึ่งอาจจัดเป็น 2 รูป คือ สหการที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่งานที่จะต้องมีนิติสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดบริการเพื่อเรียกเก็บเงินต่าง ๆ และ สหการที่มีไม่ใช่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ งานประจำของท้องถิ่น เช่น งานทะเบียน งานจัดเก็บภาษี แทนที่จะตั้งสำนักงานเป็นเอกเทศให้สิ้นเปลืองก็

อาจจะมาจัดรวมกันได้โดยต่างช่วยกัน ออกค่าใช้จ่ายและค่าจ้างพนักงาน ถึงเวลาแล้วที่นักบริหารไทยจะต้องยอมรับว่า การจะรอให้รัฐบาลจัดบริการทุกอย่างเพื่อทุกคนในประเทศทั่วทุกหนแห่งนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ แต่ถ้าใช้วิธีการกระจายอำนาจแล้ว จะทำได้ผลกว่าและตรงความต้องการของประชาชนมากกว่าทั้งเป็นการวาง

รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริง

สรุปได้ว่าในการบริหารราชการในอนาคตนั้น รัฐบาลจะต้องมอบหมายงานให้องค์กรนานาชาติ องค์กรธุรกิจเอกชน และองค์กรปกครองท้องถิ่นมากขึ้น ดังที่แสดงไว้ในแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 การจัดบริการของรัฐบาลไทยแบบใหม่

4. ข้อดีข้อเสียของแต่ละแบบ

4.1 การจัดบริการระหว่างประเทศ ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น รวมทั้งต้องแข่งขันกันมากขึ้น ดังนั้นบางครั้งก็ต้องจัดบริการร่วมทั้งในระดับโลกบางครั้งก็ต้องจัดในระดับภูมิภาค

ข้อดี ของการจัดบริการระหว่างประเทศ มีดังนี้

1) ขอบเขตการค้าเน้นการกว้างขวางมาก สามารถดำเนินการได้ทั้งโลก หรือภูมิภาค เช่น ก๊าซสากล

2) สามารถระดมทุน และเทคโนโลยีได้มากเช่นองค์การอวกาศของยุโรป การตั้งบริษัทแอร์บัสอินดัสตรี การร่วมมือผลิตรถยนต์

3) แบ่งเบาภาระรับผิดชอบ ไม่ให้ต้องถูกโจมตีในวงการค้าระหว่างประเทศ เช่นการจัดกองกำลังผสมไปทำสงครามในอิรัก หรือรักษาสันติภาพในเขมร แม้แต่ประเทศที่ถูกจำกัดการใช้กำลังทหาร เช่น ญี่ปุ่น หรือ เยอรมนี ก็อาจไปร่วมได้

4) ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันสูง เช่น ตลาดร่วมยุโรป เขตการค้าเสรี อเมริกาเหนือ

5) ทำให้สำเร็จผลตามความมุ่งหมาย ซึ่งประเทศเดียวทำไม่ได้ เช่น การควบคุมภาวะมลพิษ การปล่อยแก๊สพิษสู่อวกาศ การลดภาวะเรือนกระจก การอนุรักษ์ทรัพยากรต่างๆ การอนุรักษ์สัตว์ป่า และป่าไม้ การอนุรักษ์ท้องทะเลและได้มีทะเล

6) เป็นขบวนการสากลที่ทำให้พลโลกได้ประโยชน์ร่วมกันและป้องกันมิให้ประเทศใดประเทศหนึ่งรังแกประเทศอื่นหรือแม้แต่ประชาชนของตนเอง



เช่น คณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ ศาลโลก องค์การรัฐอเมริกัน องค์การนิรโทษกรรมสากล

7) ลดต้นทุนและทรัพยากรอื่นของประเทศที่เข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ เช่น การรักษาสันติภาพในกัมพูชา ถ้าประเทศไทยในฐานะผู้ถูกระทบกระเทือนโดยตรงจะต้องรับภาระทั้งหมด ก็จะเกินขีดความสามารถ

ข้อเสีย

1) เกิดความรู้สึกว่าสูญเสียเอกราชไปบางส่วน หรือถูกจำกัดกรอบการ

ตัดสินใจที่รัฐบาลจะทำอะไรได้โดยอิสระ

2) ความช่วยเหลือหรือบริการขององค์การระหว่างประเทศอาจมาล่าช้าเกินไปหรือน้อยเกินไป ดังกรณีพิพาทในประเทศยูโกสลาเวีย กรณีกัมพูชา กรณีชาวเติร์คในตะวันออกกลาง

3) บริการขององค์การระหว่างประเทศอาจไม่ทั่วถึงประชาชนในท้องถิ่น เพราะขาดกลไกระดับล่าง ต้องพึ่งรัฐบาลเจ้าของประเทศซึ่งอาจล่าเอียงหรือไร้สมรรถภาพหรือจงใจทุจริต

เช่น การส่งอาหารและยาไปบรรเทาทุกข์ตามประเทศต่าง ๆ ขององค์การระหว่างประเทศหรือกาชาดสากล

4.2 การมอบให้ธุรกิจเอกชนจัดบริการแทนรัฐ

ข้อดี

1) ธุรกิจเอกชนสามารถจัดบริการได้รวดเร็วทันเหตุการณ์ได้อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ ไม่มีระเบียบข้อบังคับยุ่งยาก เพราะมีระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการควบคุมคนงานให้ทำงานอย่างเข้มแข็ง ทำได้ดีกว่าราชการ

2) ประชาชนมีโอกาสร้องเรียนเมื่อบริการไม่ดี ได้เร็วกว่าเพราะอาจถูกทำโทษ

3) มีการแข่งขันกันมาก เพราะบริการอย่างหนึ่งนั้นรัฐอาจมอบให้หลายบริษัทรับไปทำ เช่น การเดินรถขนส่ง การจัดบริการโทรศัพท์ บริษัทเหล่านั้นต้องแข่งขันกันให้บริการมีจะนั้นจะเสียลูกค้า ทำให้เกิดความเจริญทางเทคโนโลยี

4) ประชาชนมีทางเลือกรับบริการจากผู้ประกอบการเอกชนหลายราย ไม่ใช่การผูกขาดเหมือนรัฐวิสาหกิจหรือบริการของทางราชการ

5) ผู้บริโภคมักได้รับบริการในราคาที่ถูกลงเมื่อมีการแข่งขัน และมีการผลิตเป็นจำนวนมากต้นทุนถูก

6) รัฐบาลไม่ต้องแบกภาระจัดบริการมากมาย และดูแลไม่ทั่วถึงทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ มากโดยไม่ได้ผลงานที่น่าพอใจ

7) ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่มีลักษณะนิสัยที่จะบริการประชาชนแต่มีนิสัยคึกคักดินาชอบใช้

อำนาจแก่ประชาชนผู้มาขอใช้บริการ (แม้แต่การจะนำภาษีมาเสียก็ยังไม่สะดวก) หรือแม้แต่สิ่งที่รัฐมีหน้าที่จะตามไปให้บริการก็จะบกพร่องไม่นำไปให้

2) รัฐยังต้องควบคุมติดตามดูแลว่าเอกชนปฏิบัติตามเงื่อนไขของงานหรือสัมปทานที่ได้รับหรือไม่

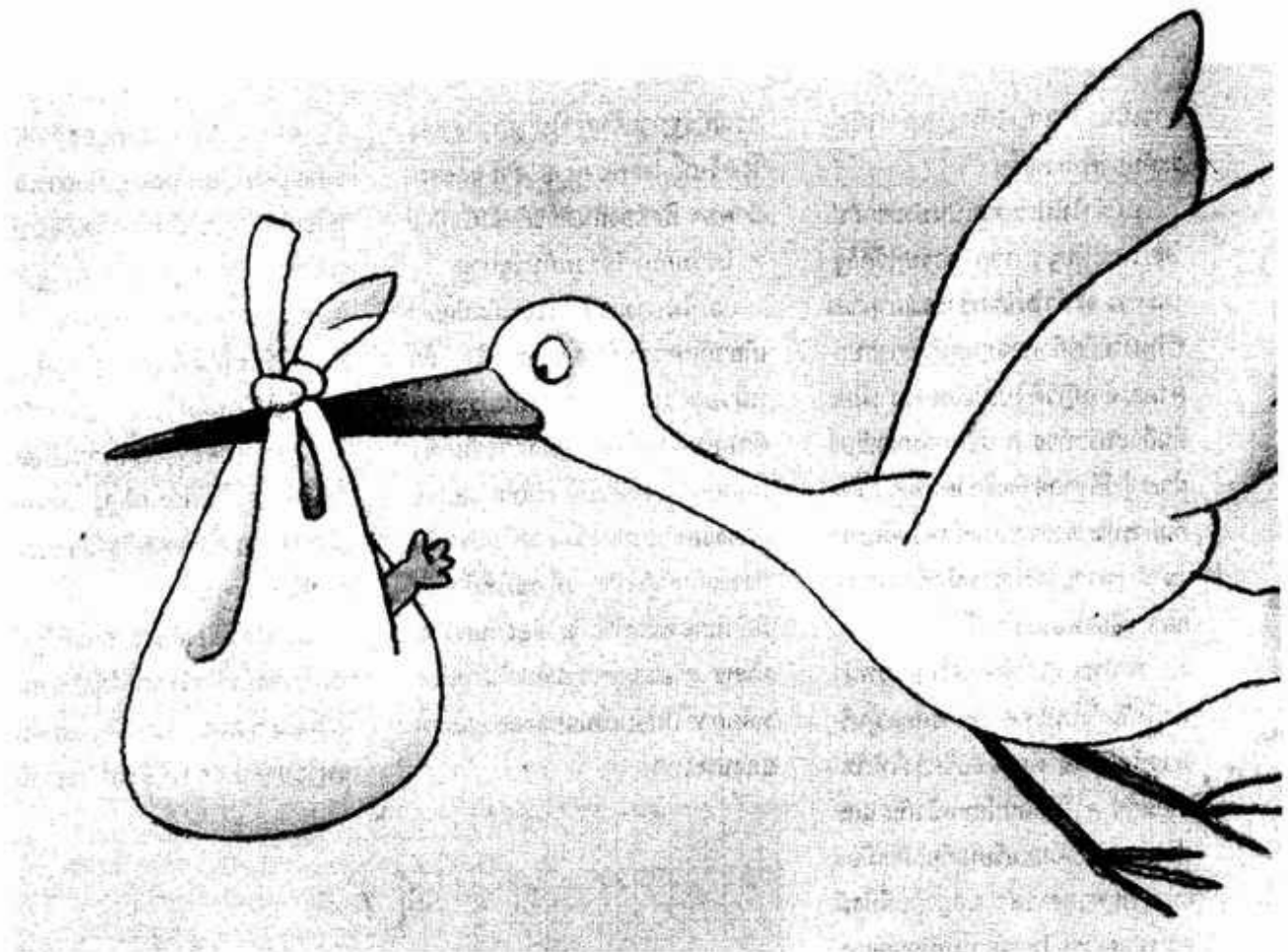
3) การบริหารภายในองค์การธุรกิจเอกชนมักจะ ไม่เกิดความเป็นธรรม



ข้อเสีย

1) ธุรกิจเอกชนอาจจะจัดบริการโดยไม่เพียงพอทั่วถึง มักจะจัดบริการเป็นกระจุก หรือในจุดที่มีค่าตอบแทนการลงทุนสูง เช่น การจ่ายกระแสไฟฟ้า-โทรศัพท์ ในชนบท การจัดการขนส่งในที่ห่างไกล

ในสังคม เช่น บุคลากรในระดับสูงได้รับเงินเดือนและสวัสดิการสูงมาก แต่บุคลากรระดับล่างได้รับน้อยเกินไป และขาดสวัสดิการ อาจมีการใช้แรงงานเด็กและสตรีอย่างผิดกฎหมายและไร้มนุษยธรรมซึ่งผลสุดท้ายเกิดผลร้ายต่อสังคม รัฐบาลต้องกลับมาแก้ไขอีก



4) แนวความคิดแข่งขันเสรี และนโยบายการกระจายบริการให้แก่เอกชน อาจเป็นเพียงชั่วคราวตามแนวโน้มของโลกในขณะนี้ ต่อไปแนวความคิดทางด้านกระจายรายได้ ความเป็นธรรมทางสังคม สวัสดิการและความมั่นคงอาจจะกลับมาอีก

5) ธุรกิจเอกชนจะรีบทำบริการที่ตนเองเห็นว่าจะมีกำไร ถ้าบริการโดยขาดทุนก็จะไม่ทำ หรือธุรกิจบางอย่างที่ต้องลงทุนมาก หรือใช้เทคโนโลยีสูง เช่น การขนส่งมวลชนที่รัฐบาลควบคุมค่าบริการให้ต่ำเพื่อมิให้ประชาชนเดือดร้อน ปัญหานี้เต็มมีมากเมื่อภาคเอกชนยังเล็กและอ่อนแอ แต่ในปัจจุบันเอกชนมีขีดความสามารถสูง ปัญหาจึงอยู่ที่เรื่องผลตอบแทนการลงทุนซึ่งรัฐบาลจะต้องพิจารณา

อย่างยุติธรรมและบางครั้งต้องยอมให้เงินอุดหนุน หรือลดเงื่อนไขให้

4.8 การกระจายอำนาจให้แก่หน่วยการปกครองตนเองของท้องถิ่น

ข้อดี

1) บริการใกล้ชิด เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นอยู่ติดกับพื้นที่และชุมชนที่มีประชาชนอาศัยอยู่จึงขอรับบริการได้ง่าย สะดวก เป็นการลดค่าใช้จ่ายของประชาชนและยกฐานะการครองชีพให้ประชาชน

2) จัดบริการที่ตนเองต้องการ เพราะประชาชนเป็นผู้เลือกผู้บริหารท้องถิ่น สามารถแสดงความต้องการเรียกร้องขอบริการได้โดยง่าย ไม่มีการจัดบริการที่ประชาชนไม่ต้องการ ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพเพราะ

ตนเองต้องเสียภาษีบำรุงหน่วยการปกครองท้องถิ่น

3) แก้ปัญหาได้ทันที่ทั้งที่ เช่น ท่อประปาแตก ไฟฟ้าดับ ไฟไหม้ หรือ มีกรณีเดือดร้อนรำคาญในยามวิกาลดีกว่าจะให้หน่วยระดับชาติมาดูแลถึงจะมีหน่วยบริการอยู่แต่เจ้าหน้าที่ก็ไม่เอาใจใส่เพราะประชาชนในท้องถิ่นไม่ใช่เจ้านายตัว

4) เป็นการฝึกฝนให้ประชาชนรู้จักรับผิดชอบร่วมกัน เพราะบริการทุกหน่วยตนต้องเสียภาษีให้ ตนจึงต้องคอยดูแลรักษามลประโยชน์ของตน

5) เป็นการฝึกการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้การปกครองตนเองในภาคปฏิบัติอย่างแท้จริง สถาบันพรรคการเมืองอาจจะเกิดขึ้นในระดับท้องถิ่นซึ่ง

อาจเป็นรากฐานให้พรรคการเมืองระดับชาติมั่นคงขึ้น

6) ทำให้ประเทศเป็นประชาธิปไตยในระดับฐานราก การปฏิวัติรัฐประหาร จะทำไม่ได้เพราะจะเอากำลึงที่โหนไปยึดอำนาจทุกหน่วยการปกครอง ถ้าปฏิวัติในเมืองหลวง เมืองอื่นก็จะประท้วง การจัดกลุ่มมาเชียร์ฝ่ายปฏิวัติจากต่างจังหวัดหรือการคิดกันการประท้วงจากต่างจังหวัดก็ทำไม่ได้ เพราะ ไม่มีเจ้าหน้าที่ของส่วนกลางเพียงพอจะทำได้

7) ประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าทั่วถึงกันทั้งประเทศ เพราะคณะผู้บริหารท้องถิ่นจำต้องจัดบริการให้ทัดเทียมกัน คงไม่ยอมหน้ากัน และประชาชนจะคอยเปรียบเทียบกับเมืองอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคและรัฐบาลยังคอยกำกับดูแลอยู่ ถ้าท้องถิ่นใดผู้บริหารปฏิบัติงานไม่ได้ผล ก็จะถูกลงโทษปลดจากตำแหน่งเพื่อเลือกตั้งใหม่ได้ แต่จะยุบหน่วยการปกครองท้องถิ่นไม่ได้

ข้อเสีย

1) บริการที่ท้องถิ่นจัดทำหรือได้รับแบ่งมาจากรัฐบาลอาจมีรายการเกินไปจนเกินกำลังความสามารถของท้องถิ่น ทั้งด้านรายได้ ขีดความสามารถของบุคลากร และจำนวนบุคลากร ซึ่งรัฐบาลจะต้องเข้ามาช่วยเหลือหรือจะจัดเป็นแบบสหการร่วมมือกัน โดยท้องถิ่นหลายแห่งก็ได้

2) บริการของท้องถิ่นอาจมีต้นทุนสูงเพราะต้องจัดบริการถึงมือ และมีจำนวนผู้ใช้น้อยราย ค่าใช้จ่ายในการผลิตต่อหน่วยก็จะแพงกว่า

กรณีที่รัฐบาลจัดทำในวงกว้าง เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล ค่าขนส่งคมนาคมฯ ซึ่งท้องถิ่นต้องคิดแก้ไขปัญหานี้ร่วมกันหรือร่วมกับรัฐบาล

3) ในบางกรณีอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ ถ้าหน่วยการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วยชนส่วนน้อยที่ต้องการแยกตัวเองออกไป ดังตัวอย่างที่เห็นในยุโรปกลางและยุโรปตะวันออกในปัจจุบัน ซึ่งจะแก้ไขได้ด้วยการห้ามมิให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง หรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องหลักการใหญ่ที่เป็นแกนของเอกภาพของประเทศ

4) หน่วยการปกครองท้องถิ่น อาจจะอยู่ได้อิทธิพลของนักการเมืองหรือเจ้าพ่อท้องถิ่นที่ทุจริตมิอาจชีพ ทำให้ประชาชนถูกรังแก ซึ่งรัฐบาลกลางจะต้องคอยควบคุมดูแล

4.4 การจัดบริการของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ

รัฐบาลยังคงต้องจัดบริการอีกมาก ทั้งที่ตัวเองในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งที่จะตั้งรัฐวิสาหกิจมาดำเนินการแทน

ส่วนข้อดีข้อเสียของการที่รัฐจัดบริการเองนั้นส่วนมากก็ได้อธิบายไว้ในข้อต้น ๆ แล้ว ในที่นี้จึงจะยกมาเฉพาะบางประการที่ยังมิได้กล่าวถึง





คือ

ข้อดี

1) รัฐบาลมีถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และระยะยาวของชาติ ต่างกับธุรกิจเอกชนและท้องถิ่น เช่น การทหาร และการอนุรักษ์ทรัพยากร

2) รัฐบาลมีถึงความเป็นธรรมในสังคม สวัสดิการสังคม ความมั่นคงในการดำรงชีวิต และการกระจายรายได้ การสร้างความเสมอภาคและเสมอหน้า แก่ฝ่ายประชาชนทุกหมู่เหล่ามากกว่า เช่นการศาล การประกันสังคม

3) บริการของรัฐที่จะต้องจัดให้ทั่วถึงนั้น รัฐมักจัดได้ทั่วถึงจริง เช่น โรงเรียนประถมศึกษา และบางกรณีอาจจัดได้ในราคาประหยัดกว่าเพราะผลิตจำนวนมาก เช่น หนังสือเรียน ยาตำราหลวง

4) รัฐยังต้องควบคุมกำกับดูแลให้หน่วยต่าง ๆ ทั้งองค์การสากล ธุรกิจเอกชนและท้องถิ่นปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ตลอดเวลาเพื่อประกันความถูกต้องชอบธรรมและความทั่วถึงของบริการต่าง ๆ

ข้อเสีย

แม้บริการของรัฐทุกข้อที่นับว่าเป็นข้อดีนั้นก็อาจจะกลายเป็นข้อเสียได้ทุกข้อ เช่น ทหารอาจเป็นเครื่องมือเผด็จการมาเช่นฆ่าประชาชน กรรมต่าง ๆ ไม่ดูแลทรัพยากรของชาติจริงจัง การศาลที่ยังบกพร่อง การประกันสังคมที่ไม่ทั่วถึง การศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ โรงพยาบาลที่กลายเป็นโรงฆ่าสัตว์ ฯลฯ

ดังนั้นบริการของรัฐจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของรัฐบาลว่ามีการปกครองในระบบประชาธิปไตยจริงหรือไม่ พรรคการเมืองเป็นอย่างไร สถาบันการเมืองและสังคมอื่น ๆ มีคุณภาพหรือไม่ ตลอดจนสถาบันข้าราชการเป็นอย่างไร สามารถถ่วงดุลอำนาจและมีพลังชักจูงไปในทางที่ชอบธรรมหรือไม่

สรุป

บทความนี้ตั้งใจจะแสดงให้เห็นการบริหารโดยเฉพาะภาครัฐการตระหนักถึงแนวโน้มทั่วโลกที่พยายาม

เสนอให้รัฐบาลลดบทบาทในการให้บริการดั้งเดิมของตนเองโดยให้ใช้บริการขององค์การระหว่างประเทศหรือวงการสากลให้มากขึ้น และให้ใช้บริการของภาคธุรกิจเอกชนซึ่งมีหลายขนาดตั้งแต่บริษัทข้ามชาติจนถึงผู้ประกอบการรายย่อย ๆ ให้มากขึ้น โดยเฉพาะควรส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้สามารถรับจัดบริการให้ถึงมือประชาชนในชุมชนชนย่อย ๆ ต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงทั่วประเทศ

บทความนี้ได้ยกตัวอย่างของบริการที่หน่วยงานทั้ง 4 ประเภทจะทำได้ดี รวมทั้งแสดงข้อดีข้อเสียของหน่วยงานทั้ง 4 ประเภท นั้น

หน้าที่ของนักบริหารก็คือการตระหนักว่า การจัดบริการนั้นทำได้ 4 ทาง แต่จะใช้ทางใดทำหน้าที่อย่างไรได้นั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความสุจริต และความเที่ยงธรรมมาประกอบการพิจารณาด้วย

โดยที่แนวความคิดนี้เป็นนวัตกรรมที่ค่อนข้างใหม่ที่นักบริหารไทยรวมทั้งนักการเมืองมักคิดไปไม่ถึงจึงเป็นสิ่งที่ ควรนำไปใช้ในการพัฒนานักบริหาร ตามหลักสูตรต่าง ๆ ด้วย นอกเหนือจากที่ต้องคอยดูแลให้นักการเมืองแก้ไขปัญหาของชาติไปในทิศทางที่ไม่ขัดกับแนวทางสากลเพื่อให้รัฐบาลสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดที่สุด

เรื่อง ผู้รับใช้ประชา

สุฉิพร เคนข่า
จ.วิเคราะห์งานบุคคล 5

“ผู้ราชการคือ ผู้รับใช้ประชาชน” เป็นคำขวัญที่พวกเราข้าราชการคงเคยได้ยินหู ติดตากันอยู่บ้าง โดยเฉพาะในระยะ 2-3 ปีมานี้ และสำนักงาน ก.พ.เองก็ได้เร่งการปลูกฝังค่านิยมดังกล่าวผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ อยู่ประปราย ขณะเดียวกันคงมีเสียงก่นจากฝ่ายเจ้านายคือ ประชาชนแว่วมาอยู่เสมอ เรื่องความประพฤติของข้าราชการ ในเชิงทำตัวเป็นเจ้านาย ใช้อิทธิพลข่มขู่ประชาชน แม้แต่ในกลุ่มข้าราชการด้วยกัน ก็มีเสียงบ่นทำนองไม่พอใจ หรืออึดอัดเวลาที่ต้องไปติดต่อกับข้าราชการบางหน่วย อย่างไรก็ตาม เป็นเรื่องที่น่ายินดีอยู่นิดหนึ่งที่ปัญหานี้ไม่ได้มีเฉพาะใน ที่นี้...ประเทศไทยเท่านั้น แม้ในประเทศมหาอำนาจ เช่นสหรัฐอเมริกา ก็ประสบปัญหาดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งในบทความนี้ แสดงถึงกลยุทธ์การเข้าถึงและการจัดการกับปัญหานี้ของ St. Louis County มลรัฐมินเนโซตา และเป็นตัวอย่างหนึ่งของการนำแนวความคิดเรื่องการบริการแบบมุ่งไปที่ลูกค้า (Client Oriented) ไปใช้ในแนวปฏิบัติ

ในบทความนี้ Ollenburger และ Thompson ชี้ให้เห็นว่าปัญหาการบริการประชาชนนี้เป็นปัญหาที่สั่งสมกันมานาน จึงไม่อาจแก้ไขได้ในช่วง 2-3 เดือน หรือแม้ใน 2-3 ปีแรกที่เริ่มใช้ เนื่องจากเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทุกด้านของข้าราชการแต่ละคนทุกระดับในหน่วยงานวิธีการจัดการกับปัญหาการให้บริการนี้ จัดทำในรูปแบบโปรแกรม เรียกว่า “โปรแกรมการจัดองค์การราชการที่มุ่งถึงความพึงพอใจของลูกค้าและบริการที่มีคุณภาพ” โดยวางวัตถุประสงค์ไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการบริการและกำหนดคุณค่าที่บุคลากรผู้ทำงานด้านการบริหารพึงมี
2. เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่
3. เพื่ออบรมหัวหน้าหน่วยงานระดับกรม ผู้จัดการ หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานในเรื่องพฤติกรรม การติดต่อกับลูกค้า รวมทั้งให้ทราบถึงเป้าหมายของบริการที่มีคุณภาพในความหมายของมลรัฐ

4. เพื่อยกแนวคิดเรื่องการบริหารแบบมุ่งไปที่ลูกค้าเป็นสถาบัน ด้วยวิธีการฝึกอบรม การสำรวจและการเพิ่มคุณภาพกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และ

5. เพื่อให้มลรัฐเป็นสถานที่ที่น่าทำงานมากขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน

ก่อนหน้าที่จะใช้โปรแกรมนี้ มลรัฐมินเนโซตา ได้ตระหนักถึงสภาพการให้บริการลูกค้าของบรรดาเจ้าหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานของมลรัฐอยู่แล้ว และพยายามหาทางแก้ไขปรับปรุงวิธีการหนึ่งที่น่ามาใช้คือ การจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เรื่อง "การยึดมั่นในการให้บริการ" แต่พบว่าหลังจากฝึกอบรมพฤติกรรมดังกล่าวของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการลูกค้า ค่อยๆ เลื่อนหายไปในเวลาไม่นาน ประกอบกับลูกค้าหรือผู้รับบริการเอง จะรู้สึกพึงพอใจกับวิธีการให้บริการแบบนี้เพียงชั่วคราว ราวช่วง 2-3 เดือนแรกๆ เท่านั้น จากนั้นไม่ได้ให้ความใส่ใจอีกต่อไป ผลคือยามใดที่ต้องการปลุกสำนึกในเรื่องการให้บริการ จึงค่อยโหมกระพือวิธีการให้บริการเสียทีหนึ่ง วกเวียนเป็นวัฏจักรเช่นนี้เรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุด ด้วยเหตุนี้แนวคิดการบริหารแบบมุ่งไปที่ลูกค้า จึงมีขึ้นเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นแบบถาวร ด้วยการเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งหมดทั้งในระดับองค์กรหรือหน่วยงาน จนถึงระดับปัจเจกบุคคลทุกคน กลยุทธ์ที่ใช้มีจุดมุ่งหมายเพื่อปลุกฝังจิตสำนึกเรื่องการให้บริการลูกค้าให้ครอบคลุมทั่วทุกระดับ ดังเช่นกลยุทธ์การแสวงหาแนวทางเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กร เปลี่ยนค่านิยม



หรือคุณค่า (Value) ขององค์การและบุคคล ตลอดจนเปลี่ยนระบบการให้รางวัล การจูงใจ เป็นต้น จึงเห็นได้ว่าเป็นเรื่องยาก และต้องใช้ระยะเวลาสำหรับกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวในระยะแรกคือ จ้างที่ปรึกษาจากภายนอกเข้ามาฝึกอบรมตัวแทนเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งควรมีตัวแทนจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบด้วยเป็นอย่างน้อย จากนั้นตัวแทนดังกล่าวจะรับหน้าที่ฝึก

อบรมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เหลือต่อไป แทนที่ปรึกษา โปรแกรมที่ใช้ในการอบรมนี้เรียกว่า "การจัดโครงสร้างในการบริการ" ประกอบด้วยขั้นตอนทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นสำรวจความเห็น

ในขั้นนี้เป็นการสำรวจความเห็นของเจ้าหน้าที่ทุกคนในเรื่องคุณค่าที่หน่วยงานพึงมีความพึงพอใจในงานเงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร

นโยบายการทำงาน และวิธีการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ แบบสอบถามที่ถามเจ้าหน้าที่แต่ละคนถือเป็นความลับ

2. ขั้นการกำหนดภาพพจน์ และคุณค่าขององค์กร

ขั้นนี้ใช้ระยะเวลาประมาณ 2 วัน ให้ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละกรม มาร่วมหารือตกลงทำความเข้าใจร่วมกันในความหมายของการบริการแบบมุ่งไปที่ลูกค้า ซึ่งเป็นการหาหรือเรื่องความเป็นเลิศในบริการ การสร้างภาพพจน์ของบริการที่ดี คุณค่าที่หน่วยงานพึงมี เชื้อนไขและสภาพการทำงานที่ดี

3. ขั้นการป้อนกลับข้อมูลการสำรวจ

ขั้นตอนนี้เริ่มหลังจากสิ้นสุดขั้นตอนที่ 2 ประมาณ 2 สัปดาห์ ขั้นนี้จะเป็นการส่งรายงานการสำรวจกลับไปยังแต่ละหน่วยงานภายใต้องค์การซึ่งอาจทำได้ทั้งแบบเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการ โดยส่งให้กลุ่มผู้บริหารระดับสูงในระหว่างประชุม เป็นต้นในระหว่างขั้นตอนที่ 2 ถึงขั้นตอนที่ 4 นี้ถือว่าทุกคนเท่าเทียมกัน ไม่มีสภาวะผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนจะช่วยกันถกเถียงแสดงความคิดเห็นเรื่องสิ่งที่องค์การคาดหวังให้เป็นและสิ่งที่จะนำไปสู่การบรรลุสิ่งที่คาดหวังนั้น

4. ขั้นตรวจสอบโครงสร้างและระบบ

ขั้นนี้กลุ่มตัวแทนเจ้าหน้าที่จะพบปะพิจารณาแยกแยะสภาวะการณ์และเงื่อนไขที่เอื้อต่อการให้บริการ

หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงของฝ่ายเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะจัดทำขึ้นในช่วงนี้เอง

ระดับสูงจะสัญญากับกลุ่มเจ้าหน้าที่ว่าจะปฏิบัติงานตามแนวทางปรับปรุงที่วางไว้ ขณะเดียวกันจะมีการดำเนินการจัดกลุ่มงานเพื่อให้บรรลุตามแนว



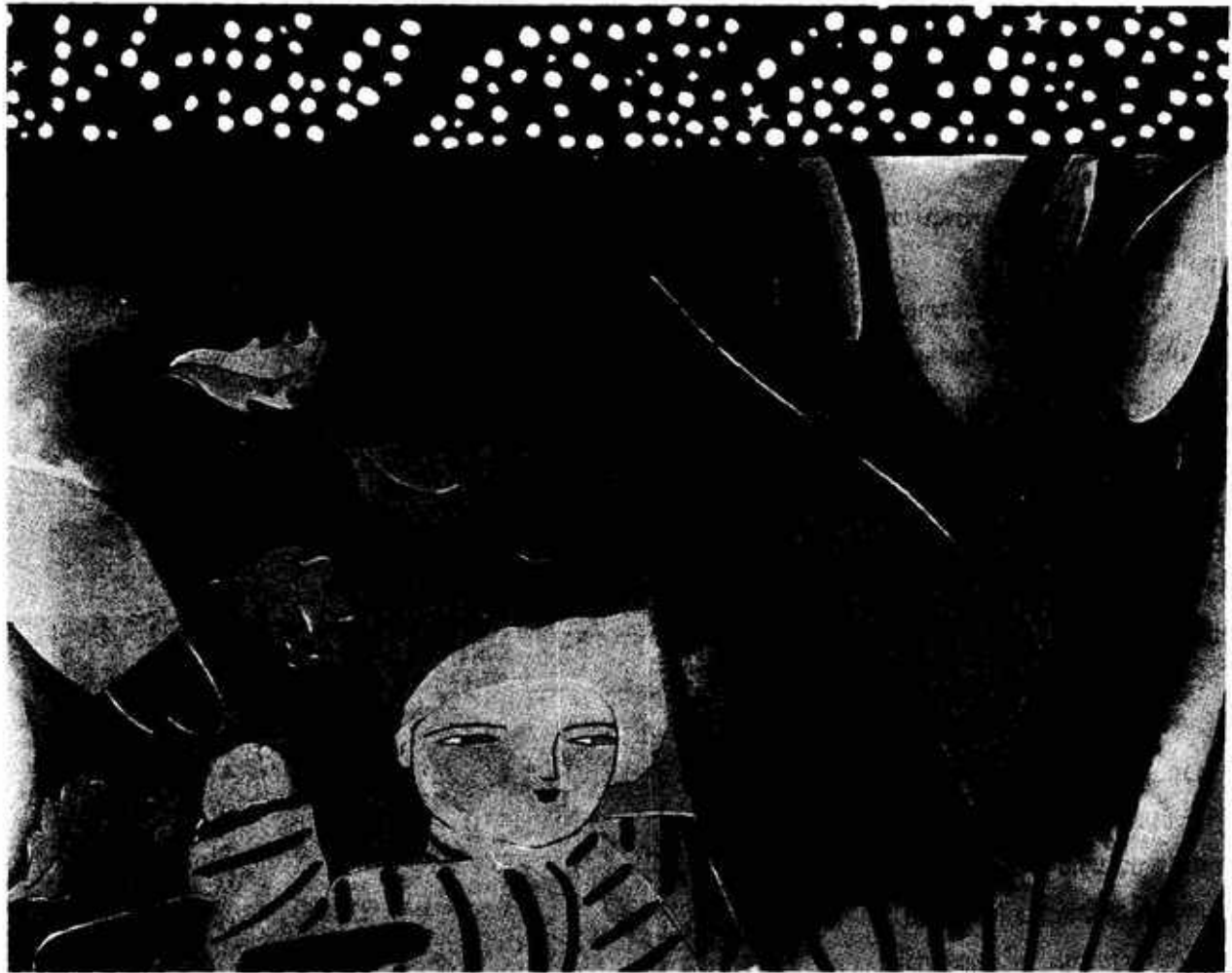
5. ขั้นการป้อนกลับ

ขั้นนี้ถือเป็นขั้นที่สำคัญอย่างมากของโปรแกรมการจัดโครงสร้างในการบริการ เป็นขั้นที่ผู้บริหารระดับสูงและกลุ่มตัวแทนเจ้าหน้าที่มาประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบงาน ในขั้นนี้เองผู้บริหาร

ทางดังกล่าวด้วย

6. ขั้นฝึกทักษะการติดต่อกับลูกค้า

เป็นขั้นการฝึกอบรมทักษะสำคัญในการติดต่อกับลูกค้า แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานติดต่อกับลูกค้าโดยตรงและผู้บังคับบัญชาของเขาเป็นขั้นที่ใช้เวลาประมาณ 2 วัน ทักษะที่อบรมมิใช่



เพียงการฝึกการยิ้มเท่านั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเข้ามามีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมที่ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดกลเม็ดในการติดต่อกับลูกค้า ซึ่ง ใช้ร่วมกับทักษะทางพฤติกรรมที่จำเป็นต้องใช้ในการขอร้องต่าง ๆ และใช้เวลาอีก 1 วัน สำหรับอบรมทักษะการติดต่อกับลูกค้าให้แก่ผู้บริหาร

7. ชั้นทำให้วัฒนธรรมการบริการแบบมุ่งไปที่ลูกค้าเป็นสถาบัน

6 เดือนต่อมาหลังจากฝึกทักษะในชั้นที่ 6 ผู้บริหารระดับสูงและกลุ่มเจ้าหน้าที่จะประชุมร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง เพื่อประเมินผลการเปลี่ยนแปลง จาก

นั้นจะมีการทบทวนผลทุก ๆ 3 หรือ 4 เดือน เพื่อให้มีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ ทั้งเป็นการทบทวนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน ด้วยประการหนึ่ง

อาจกล่าวได้ว่า ชั้นตอนทั้ง 7 ประการของโปรแกรมการจัดโครงสร้างในการบริการมีลักษณะใกล้เคียงกับเทคนิคการบริหารแบบ MBO หรือแม้แต่ QCC ของญี่ปุ่น เป็นแนวความคิดการบริหารในสมัยปัจจุบัน นับแต่ช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา ที่ให้ทุกฝ่ายทั้งฝ่ายผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน มาพบกันครึ่งทาง ร่วมกันกำหนดแนวทางบริหาร โดย

สมมติฐานความเชื่อตามทฤษฎี Y ของ McGregor ว่ามนุษย์เป็นผู้มีเหตุมีผล การปฏิบัติต่อมนุษย์ พึงใช้วิธีที่มีเหตุผล จึงสามารถโน้มน้าวให้เขาเต็มใจ และพอใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลการศึกษาหลายชิ้น พบว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจและยอมรับมากกว่าในกฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับที่เขามีสวนร่วมในการกำหนดขึ้นเอง หรืออีกนัยหนึ่ง บุคคลมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามน้อยกว่าในกฎข้อบังคับที่ตนมีส่วนกำหนดขึ้น จากหลักการนี้เอง แนวความคิดการให้บริการแบบมุ่งไปที่ลูกค้า ได้นำไปปรับใช้ให้สอดคล้อง

และเหมาะสมกับแนวความคิดดังกล่าว โดยมีเป้าหมายมุ่งไปที่การให้บริการลูกค้าเป็นหลัก ขณะเดียวกันต้องสอดคล้องกับความต้องการส่วนตัวของผู้ให้บริการด้วย การให้บริการจึงมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น นอกจากโปรแกรมการจัดโครงสร้างในการบริการแล้ว สิ่งที่ต้องใช้ควบคู่กันคือการปลูกฝังคุณค่า (Value) ของงานบริการ ตัวอย่างเช่น St. Louis County ได้กำหนดคุณค่างานบริการว่า เป็นงานที่ “ร่วมกันทำงานบริการประชาชน” (Working together, serving people) และแตกย่อยออกเป็น 5 ประการ ดังนี้

-เอาใจไปใส่ใจลูกค้า คือการมีประสบการณ์ในการเป็นลูกค้าเพราะทำให้เข้าใจความต้องการลูกค้าได้ถูกต้อง

-คุณภาพรวมของงานและลงมือ

ปฏิบัติ หมายถึง การทราบและเข้าใจวิธีปฏิบัติงานของงานแต่ละงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

-สร้างความภูมิใจในผลงานได้แก่ ความรู้สึกมั่นใจในผลงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากความพอใจของลูกค้า

-เราทำได้ เป็นทัศนคติที่สร้างให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและความสามารถของตน ความสามารถนี้ไม่มีขีดจำกัด

-เจ้าหน้าที่เป็นดังเช่นลูกค้าคือ การที่เจ้าหน้าที่ขององค์กรแต่ละคนปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพให้เกียรติกัน อันจะนำไปสู่ความพอใจของทุกคน

จากที่กล่าวเบื้องต้น แนวความคิดการให้บริการแบบมุ่งที่ลูกค้า เป็นแนวความคิดในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์กรในการให้บริการลูก

ค้า จึงเหมาะกับองค์การที่ไม่มีกำไรเป็นสิ่งจูงใจ เช่น องค์การสาธารณะหรือราชการ แม้ยังไม่มีการยืนยันแน่นอนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามแนวความคิดดังกล่าว แต่เป็นนิมิตที่ดีที่แสดงถึงความใส่ใจขององค์กรต่อลูกค้า และจากการที่ราชการไทยประสบปัญหาการให้บริการลูกค้าเช่นกัน จึงน่าจะให้ความสนใจประยุกต์แนวความคิดดังกล่าว ไปใช้ซึ่งมั่นใจได้ว่า ราชการไทยมีศักยภาพที่จะปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าองค์กรอื่นใด

ดัดแปลงจาก A Strategy for Service ของ Monte Ollenburger and Jeff Thompson ในวารสาร Public Management, April 1990



มั่นใจกว่า

ถ้าจําเข้ากับ สถาบันนานุเคราะห์

โรงรับจํานำของรัฐบาล

อัคราดอกเบี้ยดำ

สำนักงานนานุเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์

เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ควรเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ: ปัญหาที่เสมือนว่ายุติ แต่น่าจะไม่ยุติ

สารบรรณ

ท่านผู้อ่านคงจะจำได้ว่าเรื่องเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดนี้ กระทรวงการคลังได้เคยมีหนังสือสั่งการไปยังกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ เมื่อประมาณปลายเดือนเมษายน 2535 ว่าเมื่อตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1-4 ซึ่งเป็นตำแหน่งข้าราชการว่างลง ให้เปลี่ยนเป็นลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด

ถือได้ว่าเป็นตอนที่หนึ่งของเรื่อง หลังจากหนังสือสั่งการฉบับนั้น ออกมาก็ได้มีข้อร้องเรียนและข้อคัดค้านจากหลายฝ่าย เช่น ผู้สอบแข่งขันตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดได้ยื่นบัญชีไว้แล้วก็ร้องเรียนว่าทำให้หมดโอกาสบรรจุเป็นข้าราชการทั้ง ๆ ที่สอบแข่งขันไว้ก่อนแล้วหรือแม้แต่ทาง ก.พ.เองก็มีความเห็นคัดค้านว่าตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดต้องใช้ผู้มีความรู้วิชาชีพ ปฏิบัติงาน มีใช้ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ และวิชาชีพแบบลูกจ้างประจำ นั้นเป็น "คอนสตรัคชัน" ของเรื่องที่เกิดขึ้นมาแล้ว

แต่ท้ายสุดคณะรัฐมนตรีในรัฐบาลที่มีนายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรีได้ประชุมพิจารณาเรื่องนี้ในการประชุมวันที่ 12 กันยายน 2535 มีมติออกมาว่าให้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1-4 ซึ่งเป็นตำแหน่ง

ข้าราชการเมื่อว่างลงให้เปลี่ยนเป็นลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2537 เป็นต้นไป

จากมติคณะรัฐมนตรีก็สรุปได้ว่า ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2537 เป็นต้นไป ท่านผู้บังคับบัญชาและข้าราชการทั้งหลาย ถ้ามีตำแหน่งข้าราชการเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1-4 ว่างลง ก็จะต้องบรรจุลูกจ้างประจำมาเป็นเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดกันต่อไปแล้ว

เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดก็จะมีฐานะเป็นลูกจ้างประจำเหมือนนักการหรือคนขับรถหรือลูกจ้างประจำอื่น ๆ นั่นเอง

นั่นเป็นผลที่จะเกิดในวันข้างหน้าอีกเกือบ 2 ปี โฉน

ก็นับว่ามติคณะรัฐมนตรีนี้ ช่วยแก้ปัญหาผู้ที่สอบแข่งขันตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1 และยื่นบัญชีรอการบรรจุไว้ไม่ได้ เพราะบัญชีสอบแข่งขันเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1 นี้ จะหมดอายุวันที่ 11 มิถุนายน 2537

เรียกว่าเป็นรถไฟที่ยาวสุดท้ายของผู้สอบแข่งขันได้ประมาณ 5000 คน ที่ ก.พ. สอบไว้ และเป็นที่ยาวสุดท้ายที่จะมีโอกาสเป็นข้าราชการ แม้มติคณะรัฐมนตรีนี้จะเป็น

ข้อยุติความเห็นขัดแย้งระหว่างฝ่ายที่เห็นว่าควรเป็นข้าราชการและฝ่ายที่เห็นว่าควรเป็นลูกจ้างประจำไปแล้วก็ตาม แต่คงจะเป็นข้อยุติที่ยุติในเวลานี้เท่านั้น คงจะมี "ตอนสาม" ต่อไป เพราะลักษณะของเรื่องและผลที่เกิดขึ้นมันขึ้นอย่างนั้นจริง ๆ ทีนี้เราลองมาดูเหตุผลที่มาจาก ทำไมคณะรัฐมนตรีจึงมีมติดังกล่าวออกมา ใครเป็นผู้นำเสนอคณะรัฐมนตรี ประการที่สำคัญคือผลของการตัดสินดังกล่าวนั้นมีผลดีผลเสียอย่างไร และต่อใครบ้าง ติดต่อผู้บังคับบัญชา และข้าราชการผู้ใช้งานเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดหรือไม่ ติดต่อตัวเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดเองหรือไม่อย่างไร และในที่สุดจะติดต่อราชการอย่างไร ซึ่งผลดีผลเสียดังกล่าวมิได้นำมาพูดกันให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันก่อน ก่อนที่จะเกิดผลเป็นการมองต่างมุม

แต่ประการที่สำคัญที่สุดก็คือแล้วเรื่องนี้จะยุติแค่นี้หรือมีตอนสามหรือไม่ และจะมีในลักษณะไหนอย่างไร

ทั้งหมดนี้เป็นหัวข้อที่ผมจะนำมาเล่าสู่เพื่อน ๆ ผู้อ่านวารสารของเราให้ทราบเบื้องหลังและเบื้องหน้าที่จะเป็นไปต่อไป

ลองติดตามดูนครับ กระทรวงการคลังเป็นผู้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

หลังจากที่กระทรวงการคลังได้มีหนังสือสั่งการที่ ก.ค.0512/ว 71 ลงวันที่ 29 เมษายน 2535 ไปยังกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ให้เปลี่ยนตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดที่เป็น

ข้าราชการและว่างลงให้เป็นลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2534 โดยชี้แจงว่าเป็นผลจากการหารือร่วมกันของผู้แทนสำนักงานประมาณ สำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลางตามมติคณะรัฐมนตรีที่ได้มอบหมายไว้ และกระทรวงการคลังเห็นชอบด้วยแล้ว ต่อมาก็ได้มีหลายฝ่ายร้องเรียน หรือคัดค้านดังนี้

ผู้ที่สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1 ซึ่งสอบแข่งขันก่อนหนังสือสั่งการนี้ออก ได้ร้องเรียนไป ทั้งทางกรมบัญชีกลาง และสำนักงาน ก.พ. ว่าเป็นการตัดโอกาสการบรรจุของพวกตน เพราะอ้างว่าได้สอบแข่งขันไว้ก่อนแล้ว ส่วนกรมและกระทรวงต่าง ๆ เมื่อมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1-4 ว่างลงก็ไม่กล้าบรรจุ ทั้งข้าราชการและลูกจ้างส่วนใหญ่ก็ยังคงปล่อยให้ตำแหน่งว่างไว้ตั้งแต่ 29 เมษายน 2535 ถึงวันที่ 12 กันยายน 2535 กรมไหนที่เปิดสอบแข่งขันเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1 เข้าเป็นข้าราชการยังเลิกสอบแข่งขันและคืนเงินค่าสมัครสอบให้ผู้สมัครสอบไปเลย

ส่วนสำนักงาน ก.พ. ก็ได้มีการนำเรื่องนี้เสนอ ก.พ. พิจารณา ซึ่ง ก.พ. ได้พิจารณาแล้วมีความเห็นเป็น 2 ประการคือ อำนาจการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดว่าเป็นตำแหน่งข้าราชการหรือลูกจ้างนั้นเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ตามกฎหมายดังกล่าว ส่วนประการที่สอง ก.พ. มีความเห็นว่าตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดมีลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้

วิชาชีพปฏิบัติงานมิใช่เป็นลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้วิชาชีพ แต่ใช้ทักษะฝึกฝนปฏิบัติงานพิมพ์จนชำนาญการไปได้แต่เพียงอย่างเดียว สำนักงาน ก.พ. จึงได้มีหนังสือแจ้งมติ ก.พ. ไปยังกระทรวงการคลังและสำนักงานประมาณ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2535

ต่อมากระทรวงการคลังได้เชิญผู้แทนสำนักงานประมาณมาหารือในวันที่ 21 สิงหาคม 2535 หรือ 4 วันต่อมาจากที่ได้รับความเห็นของ ก.พ. ดังกล่าว สรุปความเห็นได้ว่า กระทรวงการคลัง และสำนักงานประมาณยืนยันความเห็นเดิมที่ได้พิจารณาไว้ และมีหนังสือสั่งการไปแล้วเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2535 ดังกล่าว โดยมีความเห็นร่วมกันว่าเป็นการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดไว้เดิมตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร 0201/3387 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2516 และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด่วนมากที่สุดที่ สร 0201/27263 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2523 ที่ให้ผู้แทนสามหน่วยงาน คือ กรมบัญชีกลาง สำนักงานประมาณ และสำนักงาน ก.พ. พิจารณาปัญหาเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดร่วมกัน ซึ่งกระทรวงการคลังก็ได้อ้างว่าได้ประชุมร่วมกันมาก่อนแล้ว จึงยืนยันความเห็นเดิม แต่เพื่อความเป็นธรรมกับผู้สอบแข่งขันในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1 ซึ่งยังรอโอกาสบรรจุเข้าเป็นข้าราชการอยู่ก่อน จึงเห็นควรผ่อนผันให้เปลี่ยนตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดที่เป็นข้าราชการและว่างลงให้เป็นลูกจ้างประจำตั้งแต่วันที่บัญชีสอบแข่งขันตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1 หมดอายุบัญชี 2 ปีไปแล้ว คือตั้งแต่วันที่ 12

มิถุนายน 2535

ตรงนี้ก็นับว่าเป็นการแก้ปัญหา โดยรักษาลิทธิและโอกาสของผู้ที่สอบแข่งขันตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดไว้ ซึ่งเป็น “รถไฟเที่ยวสุดท้าย” ของการเป็นข้าราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดด้วย แต่ที่สำคัญเห็นจะเป็นช่วงเวลาของการประนีประนอมความเห็นที่ขัดแย้งดังกล่าวไปได้ แต่จะตลอดไปหรือจะมีตอนสามหรือไม่ เป็นเรื่องที่เราจะต้องติดตามต่อไป

จากความเห็นร่วมกันของกระทรวงการคลังและสำนักงบประมาณดังกล่าว กระทรวงการคลังก็ได้เสนอความเห็นไปเพื่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบเมื่อวันที่ 4 กันยายน 2535 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้ลงนามไป

ทั้งนี้กระทรวงการคลังได้เสนอปัญหาเพิ่มเติมไปด้วยว่า ส่วนราชการหลายแห่งมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ซึ่งเป็นตำแหน่งข้าราชการจะมีการเปลี่ยนสายงานอยู่เป็นประจำ กล่าวคือสามารถเปลี่ยนเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การคลังเป็นต้น บัญชีสอบแข่งขันเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดจะเป็นบัญชีซึ่งเป็นทางผ่านเพื่อไปสู่ตำแหน่งอื่นเท่านั้น ทำให้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดทางข้าราชการมีผู้ปฏิบัติงานใหม่อยู่ตลอดเวลา ขาดความชำนาญงาน ไม่มีประสบการณ์ เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ทำให้งานพิมพ์ต่าง ๆ ล่าช้า ส่วนราชการได้รับความเสียหาย จึงควรให้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดเป็นลูกจ้างประจำ ตำแหน่งที่เป็นลูกจ้างประจำอยู่แล้วก็

ให้เป็นลูกจ้างประจำต่อไป ส่วนตำแหน่งที่เป็นข้าราชการเมื่อว่างลงตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2535 ก็ให้เปลี่ยนเป็นลูกจ้างประจำต่อไป

ทั้งหมดนี้เป็นเหตุผลที่มาเบื้องหลังของการเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

ขอให้ท่านผู้อ่านสังเกต ที่มาของการพิจารณา เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีก็พอจะเห็น หลายสิ่งหลายอย่างที่เป็นการมองต่างมุม การยกเหตุผลในอำนาจการพิจารณาที่แตกต่างกัน การหยิบยกปัญหามาเป็นเหตุผลในการเสนอกับการหยิบยกหลักการมาเป็นเหตุผลขึ้นมา และประการสำคัญคือวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาความเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่แล้ว เหล่านี้คือสิ่งที่ผมเรียกว่า ลักษณะของเรื่องที่เป็นเบื้องหลังที่มาเองนั้นแหละก็จะเป็นเหตุให้เกิดเบื้องหน้าหรือ “ตอนสาม” ได้อยู่ในลักษณะธรรมชาติของเรื่องได้เองอยู่แล้ว

คณะรัฐมนตรีมีมติ

เห็นชอบด้วยกับความเห็นกระทรวงการคลัง

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2535 ได้พิจารณาเรื่องที่กระทรวงการคลังเสนอเพื่อทราบแล้วมีมติรับทราบและเห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ทั้งนี้โดยสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือแจ้งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2535 มีใจความดังนี้

ด้วยกระทรวงการคลังได้ขอให้เสนอคณะรัฐมนตรีรับทราบปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดซึ่งเป็นตำแหน่งทางราชการที่ผู้ดำรงตำแหน่งมักจะเปลี่ยนสายงานอยู่เป็นประจำทำให้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดมีผู้ปฏิบัติงานใหม่อยู่ตลอดเวลา เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และส่วนราชการได้รับความเสียหาย จึงขอคงตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดซึ่งเดิมกำหนดไว้เป็นตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการเป็นตำแหน่งลูกจ้างประจำโดยตรง ส่วนตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดซึ่งเป็นตำแหน่งทางราชการเมื่อว่างลงให้เปลี่ยนเป็นตำแหน่งทางลูกจ้างประจำ แต่โดยที่ยังมีผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศผลการสอบของสำนักงาน ก.พ.ที่ยังไม่ได้รับการเรียกบรรจุเข้ารับราชการ ไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับเรื่องนี้ จึงเห็นควรผ่อนคลายเป็นพิเศษโดยให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ดังกล่าวจนถึงวันที่ 11 มิถุนายน 2537 และตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2537 เป็นต้นไป เมื่อตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดทางราชการว่างลง ให้เปลี่ยนเป็นตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดซึ่งเป็นตำแหน่งทางลูกจ้างประจำทันที ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2535 รับทราบและเห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอ

ผลที่ได้รับจากมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อใครบ้าง

ผลที่เกิดขึ้นจากการที่คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาอนุมัติดังกล่าวนี้ จะมีผลต่อหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งต่อตัวผู้พิมพ์ดีดเอง ผู้ใช้เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานกลางที่ดูแลเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดเอง

ประการที่สำคัญคือราชการเป็นส่วนรวมได้ประโยชน์อะไรจากการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์ส่วนรวม

เราลองดูผลได้ที่จะเกิดกับฝ่ายต่าง ๆ ไปตามลำดับดังนี้

ตัวผู้สอบแข่งขันตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1 ได้ตามบัญชีที่ ก.พ.สอบไว้จะเป็นผู้ที่ได้ประโยชน์จากมติคณะรัฐมนตรีนี้ ชัดเจนที่สุด คือได้โอกาสที่จะดำรงฐานะเป็น "ข้าราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดรุ่นสุดท้าย" ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงอะไร แต่รุ่นหลังยังมีข้อสงสัยในเรื่องทางก้าวหน้าอยู่

ผู้ใช้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ซึ่งได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย สรรพสามิตอำเภอ สรรพสามิตจังหวัด เกษตรจังหวัด ผู้อำนวยการกอง และข้าราชการต่าง ๆ จะได้ใช้เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดซึ่งเป็นลูกจ้างประจำต่อไปในอนาคต ประเด็นที่จะพิจารณาก็คือคุณภาพการพิมพ์หนังสือราชการระหว่างผู้ที่เป็นข้าราชการกับผู้ที่เป็นลูกจ้างประจำนั้นอย่าง

ไร จะให้คุณภาพงานที่ดีกว่ากัน เรื่องนี้ ตัวผู้บังคับบัญชาซึ่งเคยใช้เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดที่เป็นลูกจ้างประจำมาก่อน เมื่อสมัยก่อนปี 2511-2512 นั้น จะสามารถเปรียบเทียบคุณภาพได้ชัดเจน และคงจะตอบได้ ถ้าเพื่อน ๆ ผู้อ่านอยากทราบก็ลองถามรุ่นพี่ที่มีโอกาสใช้เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 2 ฐานะในชีวิตการรับราชการดูก็ได้ คงได้คำตอบชัดเจน

ประเด็นถัดมาก็คือการรักษาความลับและการรักษาขวัญ ของผู้ที่เป็นข้าราชการ และผู้ที่เป็นลูกจ้างประจำเหล่านี้ เป็นสิ่งที่ผู้ใช้งานต้องพิจารณาเช่นเดียวกัน ผู้ที่ผ่านเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 2 ฐานะย่อมจะตอบได้ดีเช่นกัน แต่สองประเด็นหลังนี้เพื่อน ๆ ผู้อ่านทั่วไปก็คงคาดเดาได้

ที่จริงเรื่องนี้น่าจะมีการศึกษาวิจัยถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกันออกมาให้ชัดเจนว่าผู้ปฏิบัติงานพิมพ์ดีดฐานะใดจะปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากกว่ากัน

ในด้านผลได้ที่มีต่อส่วนราชการและระบบราชการโดยส่วนรวมนั้นมีประเด็นว่าประโยชน์ที่ได้รับแก่ทางราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรีได้มีมติไว้เมื่อปี 2516 และ 2523 นั้นคือจะเป็นมาตรการลดจำนวนข้าราชการ ตามนโยบายรัฐบาลที่ว่า "ระบบข้าราชการต้องมีขนาดกะทัดรัดแต่มีประสิทธิภาพ" ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญสมัยนายกรัฐมนตรีอานันท์ ปันยารชุน ได้ทางหนึ่ง โดยเปลี่ยนฐานะมาเป็นลูกจ้างประจำและน่าจะเป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบแต่ไม่พูดกันออกมาให้ชัดเจน ส่วนการประหยัดงบประมาณแผ่นดิน

ก็คงเป็นผลได้อีกประการหนึ่งเพราะเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด 1 ที่เป็นข้าราชการนั้นได้รับเงินเดือนสูงสุดถึงระดับ 4 ของบัญชีเงินเดือนหมายเลข 1 แต่เมื่อเปลี่ยนเป็นลูกจ้างประจำแล้วคงจะได้เงินเดือนสูงสุดน้อยกว่าและไม่ได้รับบำนาญแบบลูกจ้างประจำทั่วไปซึ่งนี่ก็เป็นเหตุผลเบื้องหลังหรือผลได้ของทางราชการที่ได้มีการพิจารณากัน แต่ยังไม่พูดกันให้ชัด

ส่วนเหตุผลเล็ก ๆ ที่เป็นเหตุให้เปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดจากข้าราชการมาเป็นลูกจ้างประจำ นอกจากการหยิบยกปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเหตุผลผลได้ที่เกิดกับราชการตามนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของกระทรวงการคลัง แต่ไม่พูดกันชัดเจนนั้นก็คือเหตุผลในประวัติศาสตร์ที่ว่าเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดนั้นเคยเป็นลูกจ้างประจำมาก่อนดังที่กล่าวมา

การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้จึงเป็นการกลับไปสู่อุดมคติที่เคยเป็นมานานเองอย่างน้อยก็อ้างได้ว่าในอดีตเคยเป็นมาแล้ว

ดังนั้นอาจสรุปผลได้ด้วยค่า 2 ค่า คือ ค่าว่าประหยัดกับประสิทธิภาพแต่เป็นค่าสองค่าที่จะเกือกลมกันหรือจะขัดแย้งกัน หรือไม่เป็นเรื่องที่ต้องพิสูจน์กันต่อไปว่า สวนทางกันหรือไปด้วยกันได้ดีแค่ไหน

สถานการณ์ของเรื่องในเบื้องหน้า

ในตอนต้นผมได้กล่าวมาแล้วแล้วว่า แม้ว่าจะมีมติคณะรัฐมนตรีมาเป็นข้อยุติความเห็นที่แตกต่างในเรื่องฐานะที่ควรจะเป็นของเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดก็ตามน่าจะยุติเพียงช่วงนี้ แต่คงจะ

มีตอนต่อไปเป็น ตอนสามของเรื่องก็ได้ ทั้งนี้เพราะลักษณะของเรื่องไม่ว่าจะเป็นการอ้างอำนาจที่มาของเรื่อง หลักการและเหตุผลที่ยึดถือและรูปแบบวิธีการพิจารณาที่แตกต่างกันก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นและปัจจัยแวดล้อมในการพิจารณาเรื่องนี้ก็ตาม เหล่านี้เป็นสิ่งชี้ว่าสถานการณ์ของเรื่องจะต้องมีเบื้องหน้าเป็นตอนที่สาม

เราลองมาดูสิ่งเหล่านั้นกันดู เป็นเรื่อง ๆ ไปว่ามีอะไรอยู่ใน "ความแตกต่าง" ของสิ่งเหล่านั้นบ้าง ลองดูไปตามลำดับ

ประการแรก คือการอ้างอำนาจ การพิจารณาการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดเป็นลูกจ้างประจำที่แตกต่างกัน ฝ่ายหนึ่งอ้างอำนาจมาจากมติคณะรัฐมนตรีที่ให้อำนาจพิจารณา แต่อีกฝ่ายเห็นว่าเป็นอำนาจตามกฎหมายที่ให้อำนาจการพิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนไว้สรุปได้ว่า อ้างฐานที่มาของอำนาจที่ต่างกันระหว่าง "ฐานอำนาจตามนโยบาย" กับ "ฐานอำนาจตามกฎหมาย"

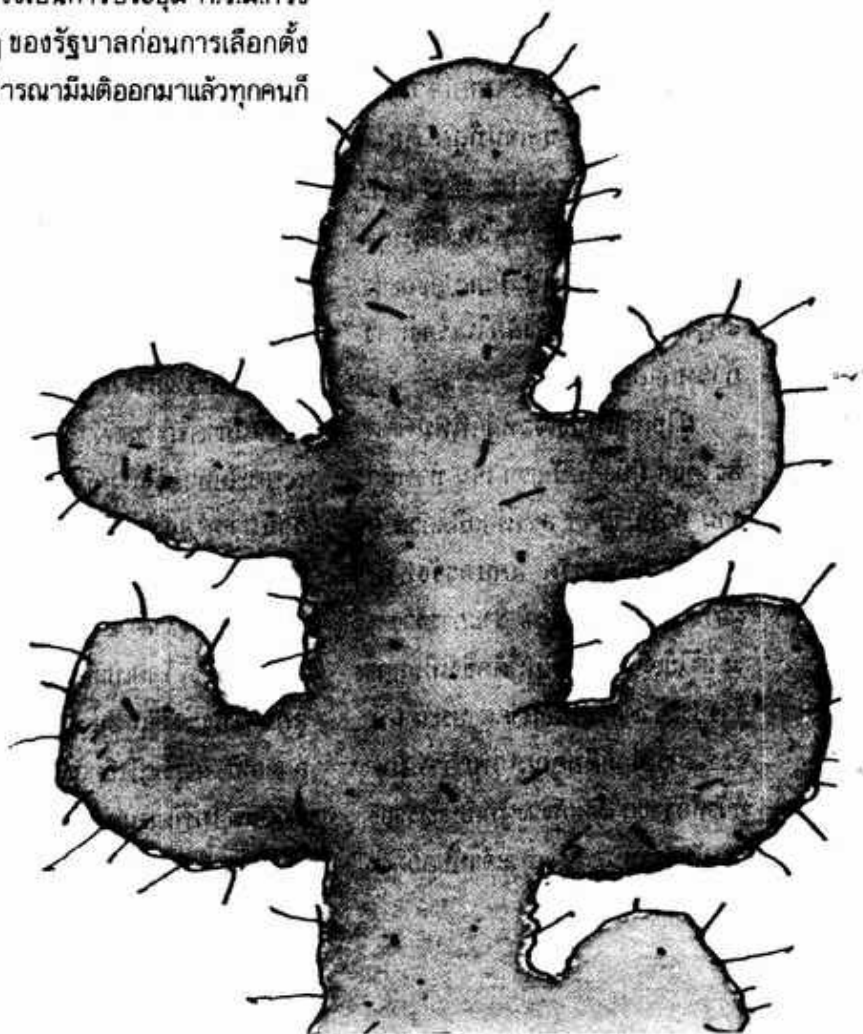
ประการที่สอง คือการยึดหลักการและเหตุผลที่ต่างกัน เป็น "คนละเรื่องของเรื่องเดียวกัน" ฝ่ายหนึ่งอ้างหลักการและเหตุผล เพื่อแก้ปัญหาการที่กระทรวง ทบวง กรม เปลี่ยนแปลงสายงานเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดบ่อย ๆ ทำให้การปฏิบัติงานพิมพ์ดีดของราชการ ไม่มีประสิทธิภาพจึงควรเปลี่ยนเป็นลูกจ้างประจำ แต่อีกฝ่ายหนึ่งยึดหลักลักษณะงานว่างานพิมพ์ดีดเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้วิชา พิมพ์ปฏิบัติงานมีใช้งานที่ใช้ทักษะความชำนาญงาน ผิดฝนตนเองขึ้นไปเรื่อย ๆ แต่เพียงอย่างเดียว

ประการที่สาม คือการใช้รูปแบบ และวิธีการพิจารณาเมื่อมีปัญหาความเห็นที่แตกต่างกัน กล่าวคือเมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันในหลักการและเหตุผลที่ยึดถือ แต่ละฝ่ายจะเสนอความเห็นที่แตกต่างกันให้องค์กรอำนาจที่สูงกว่ามาเป็นผู้พิจารณาเพื่อให้ความเห็นที่เป็น "มติ" ขององค์กรนั้น ๆ แล้วมาเสนอความเห็นหรือให้มีผลบังคับใช้ ซึ่งจะทำให้ความเห็นที่แตกต่างกันนั้นไม่ได้รับการพิจารณาให้เป็นความเห็นชอบร่วมกันหรือประนีประนอมกัน

ประการที่สี่ คือการพิจารณาปัจจัยแวดล้อมในการพิจารณา ถ้าท่านผู้อ่านพิจารณาช่วงเวลาที่คณะรัฐมนตรีพิจารณารับทราบและเห็นชอบเรื่องนี้ นั้นเป็นวันเสาร์ที่ 12 กันยายน 2535 ซึ่งเป็นวันก่อนวันเลือกตั้ง ส.ส.เพียงวันเดียว จึงเป็นการประชุม คร.ม.ครั้งท้าย ๆ ของรัฐบาลก่อนการเลือกตั้ง เมื่อพิจารณามีมติออกมาแล้วทุกคนก็

รับทราบมตินี้ไปก่อนเพราะในช่วงเวลาต่อมา รัฐบาลใหม่ยังตั้งคณะรัฐมนตรีไม่เสร็จ เมื่อตั้งคร.ม.ใหม่เสร็จก็ต้องรอแถลงนโยบายรัฐบาลก่อน จึงไม่มีการหยิบยกเรื่องนี้มาพิจารณาในช่วงเวลาดังกล่าวเพราะไม่มีองค์กรพิจารณาตามสถานการณ์ของเรื่องชี้ให้เห็นว่ามีช่องว่างของเวลาที่จะมีการพิจารณาทบทวนกันอีกก็ได้ เหมือนกับเป็นการรอจังหวะเวลา จึงเป็นเรื่องที่เพื่อน ๆ ผู้อ่านต้องติดตามกันต่อไป

ลักษณะความแตกต่างใน 4 ประการนี้ เป็นสิ่งชี้ให้เห็นถึงมุมมองที่แตกต่างกันแบบคนละเรื่องเดียวกันที่จะเป็นสิ่งชี้ว่าสถานการณ์ของเรื่องในเบื้องหน้าได้ส่วนหนึ่ง



การส่งเสริมการวิจัย ด้านการบริหาร งานบุคคล และการจัด ระบบราชการ

กลุ่มส่งเสริมการวิจัย

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ได้เชิญนักวิจัยของส่วนราชการ มหาวิทยาลัย องค์การกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ หน่วยงานเอกชน และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ จำนวน 80 คน เข้าร่วมสัมมนาเรื่อง การส่งเสริมการวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการ เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2535 ณ โรงแรมเอเชียราชเทวี โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) เพื่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานวิจัยทางด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการ

2) เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้ใช้ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตงานวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3) เพื่อระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยทางด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการจากนักวิจัยและบุคคลต่าง ๆ ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการและองค์การบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ในประเด็นที่เกี่ยวกับนักวิจัย งบประมาณและการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย

4) เพื่อส่งเสริมให้มีการวิจัยทางด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการเพิ่มขึ้น

จากการสัมมนาสามารถสรุปประเด็นการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาในหัวข้อต่าง ๆ ได้ดังนี้

1 ปริมาณ และคุณภาพของนักวิจัยปัญหา

(1) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรต้องมีคุณสมบัติเป็นนักวิจัย คุณสมบัตินักวิจัยก็คือความสามารถ คาดการณ์ สามารถมองเห็นความเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อที่จะวางแผนงาน แผนเงินและแผนคนได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นนักวิจัยที่มีความสามารถจึงจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์การ แต่ขณะนี้ปัญหาการขาดแคลนนักวิจัย นักวิจัยมีน้อยกว่าแพทย์ ขณะที่แพทย์ 1 คนต่อประชากร 2,000 คน แต่มีนักวิจัย 1 คน ต่อประชากรหมื่นคน และนักวิจัยที่รักษานักวิจัยยิ่งหายากมาก เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานวิจัยมักไม่ต้องการปฏิบัติงานวิจัย

(2) องค์การส่วนใหญ่ต้องการหรือมีความจำเป็นต้องใช้นักวิจัย แต่ส่วนใหญ่ไม่มีหน่วยงานและตำแหน่งนักวิจัยโดยตรง งานวิจัยจึงเป็นงานแฝง

(3) ตำแหน่งนักวิจัยมิใช่ตำแหน่งแพร่หลาย จะมีเฉพาะบางส่วนราชการเท่านั้น และโอกาสก้าวหน้าของนักวิจัยที่มีจำกัดมากทำให้ไม่มีใครต้องการจะทำงานด้านนี้ และเมื่อมีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการวิจัย ตำแหน่งก็ไปได้ไม่สูง หากต้องการจะก้าวหน้าก็จำเป็นต้องเปลี่ยนสายงาน

(4) ปัจจุบันจำนวนนักวิจัยในราชการยังมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานวิจัยอย่างมีคุณภาพ บางครั้งต้องจ้างนักวิจัยจากภายนอก ซึ่งมีปัญหา คือ นักวิจัยที่มีชื่อเสียงบางคนมิได้

ทุ่มเทการวิจัยมัน ๆ อย่างจริงจัง และบางครั้งให้ใช้ชื่อของตนโดยมิได้ทำ

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

(1) ควรให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณากำหนดสายงานของนักวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลโดยตรง เช่น ชื่อนักวิจัยบริหารงานบุคคล เป็นต้น

(2) ความมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ปรับปรุงระดับตำแหน่งนักวิจัยให้สูงขึ้นและควรมีตำแหน่งนักวิจัยอยู่ในทุกส่วนราชการให้เพียงพอ โดยทุกส่วนราชการจะต้องให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของนักวิจัย

(3) ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลางในเรื่องการวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการ โดยสร้างเครือข่ายการประสานงานและจัดฝึกอบรมนักวิจัยทางด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการ

(4) สนับสนุนให้มีการจ้างนักวิจัยจากหน่วยงานนอกมาทำการวิจัย หรือร่วมทำวิจัยเพื่อส่งเสริมคุณภาพหรือปริมาณงานวิจัย แต่ทั้งนี้ต้องจ้างนักวิจัยที่มีอุดมการณ์ในการเป็นนักวิจัยอย่างแท้จริง

2 การสรรหานักวิจัย

ปัญหา

(1) ระเบียบของหน่วยงานทำให้เกิดอุปสรรคในการสรรหา เช่น กรมตำรวจมีระบบชั้นยศ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสรรหานักวิจัย เนื่องจากไม่สามารถให้ชั้นยศที่จูงใจให้



นักวิจัยเข้ารับราชการ

(2) การไม่สามารถหาผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านวิจัยโดยตรงบรรจุเข้ารับราชการได้ ทำให้ต้องใช้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านอื่น หากไม่ได้รับการฝึกฝนที่ดีพอและไม่รักงานวิจัยมากพอ ผู้ที่ทำงานวิจัยจะเป็นเพียง Generalist ไม่ใช่ Specialist

(3) หน่วยงานไม่สรรหานักวิจัย แต่เมื่อต้องการทำวิจัยจะใช้นักวิจัยจากบุคคลภายนอกมากกว่าทำให้ผลการวิจัยที่ได้รับบางครั้งใช้ประโยชน์ได้น้อย เนื่องจากนักวิจัยจากบุคคลภายนอกส่วนมากจะรู้ระเบียบวิธีวิจัย

เพียงอย่างเดียว แต่ไม่รู้งานของส่วนราชการนั้น ๆ ทำให้ได้ผลการวิจัยไม่ตรงกับประเด็นที่ต้องการทราบ

(4) บางหน่วยงานมีตำแหน่งให้คนอื่นมาลงเพื่อได้ตำแหน่ง แต่ไม่ทำงานวิจัยไปทำงานอย่างอื่น บางแห่งใช้หน่วยงานวิจัยเป็นเพียงทางผ่านเพื่อให้ได้ตำแหน่งก่อน แล้วจึงสามารถเลื่อนระดับสูงขึ้นในตำแหน่งอื่นได้

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

(1) ให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งนักวิจัยเป็นสายวิชาชีพ โดยเฉพาะที่ไม่ต้องสอบแข่งขันแต่ใช้การคัดเลือก

แทน

(2) กำหนดให้นักวิจัยเป็นสาขาที่ขาดแคลนมีเงินพิเศษ

(3) กำหนดทางก้าวหน้าให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าสาขาที่มิขาดแคลน เพื่อจูงใจให้นักวิจัยต้องการเข้ารับราชการ

(4) การสรรหาผู้ที่จะมาเป็นนักวิจัย เพื่อให้เป็นผลดีต่องาน ควรสรรหาผู้มีความรู้สัปดาห์ติดต่อกัน

- เป็นผู้มีความรู้สึกไวต่อปัญหา เป็นคนช่างสงสัย มีความสงสัยในเรื่องที่จะทำวิจัย

- มีความรู้พื้นฐานในด้านที่จะทำการวิจัยและเรื่องที่เกี่ยวข้อง หรือมีประสบการณ์ในเรื่องที่จะทำวิจัย เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่จะทำ เช่น จะวิจัยเรื่องเกี่ยวกับระบบราชการ ก็ต้องมีความรู้ทางด้านนี้

- มีความรู้ด้านระเบียบวิธีการวิจัย

- มีความสนใจในเรื่องที่จะทำวิจัย

- นักวิจัยจะต้องมีจิตสำนึกทางด้านตัวเลข และจะต้องชอบตัวเลขพอสมควร

- รู้วิธีการใช้เครื่องมือ เครื่องคอมพิวเตอร์

- เป็นผู้ที่รักการค้นคว้าวิจัย และมีความรักในอาชีพการวิจัย

- รู้แหล่งเงินทุนวิจัย

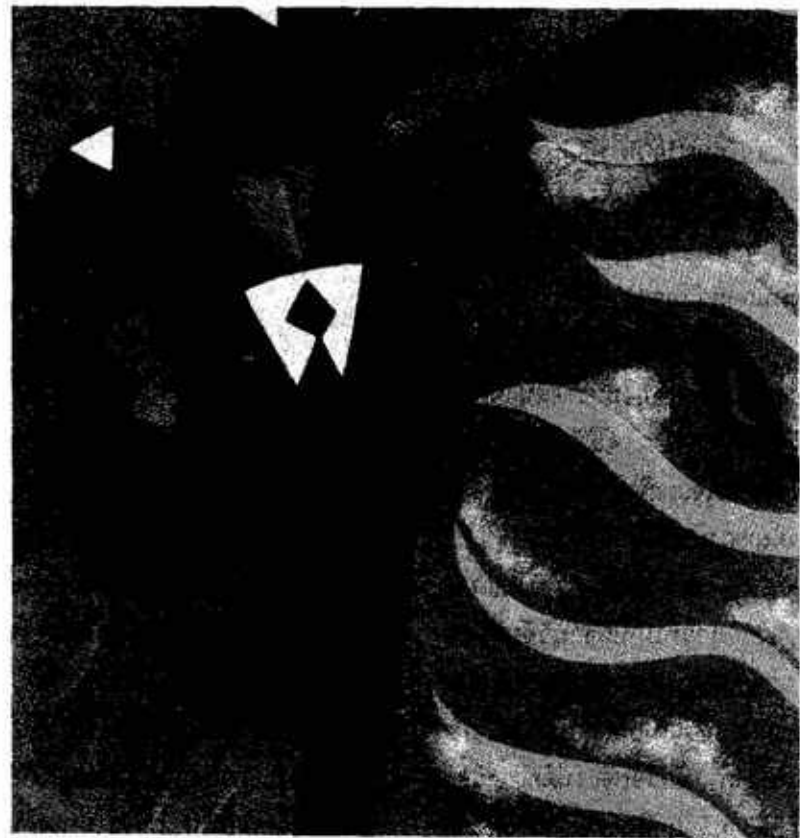
- มีความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เนื่องจากงานวิจัยควรจะต้องทำเป็นโครงการใหญ่จึงจะใช้ประโยชน์ได้

3 การพัฒนา นักวิจัย

ปัญหา

(1) การพัฒนาไม่เป็นระบบ และมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนานักวิจัยอย่างจริงจังเพียงหน่วยงานเดียว คือ สภาวิจัยฯ ซึ่งมีความสามารถเปิดอบรมได้เพียงปีละ 2 ครั้ง และรับผู้เข้าฝึกอบรมได้จำนวนจำกัด

(2) การฝึกอบรมหรือพัฒนานักวิจัยไม่มีการสร้างมาตรฐานที่จะชี้วัดคุณภาพและผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีจำนวนน้อยที่มีคุณภาพ



(3) ข้าราชการส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจ ยังไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยและไม่มีแรงกดดันที่จะแข่งขันกันในการทำผลงานวิจัย หน่วยงานจึงไม่มีความพยายามที่จะพัฒนา

นักวิจัยให้มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยอย่างแท้จริง

(4) การส่งผู้ที่ทำงานวิจัยไปฝึกอบรมด้านการวิจัยที่หน่วยงานอื่น บางครั้งหน่วยงานไม่ได้ตั้งงบประมาณไว้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง ทำให้ไม่จูงใจให้ต้องการเข้ารับการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

(1) จัดให้มีการอบรมพัฒนาอย่างจริงจังต่อเนื่อง และเป็นระบบ โดยให้สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลางประสานงานกับสภาวิจัยในด้านการพัฒนานักวิจัย ด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการให้

เพียงพอสำหรับที่จะผลิตนักวิจัยที่มีคุณภาพได้

(2) ส่งเสริมให้นักวิจัยได้รับการฝึกอบรม โดยการจัดสรรงบประมาณให้หรือตกลงกับหน่วยงานที่จัด

ฝึกอบรมให้กำหนดงบประมาณได้ด้วย

(3) วางหลักเกณฑ์ให้การฝึกอบรมเป็นเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่ง

(4) สนับสนุนให้หน่วยงานแต่ละแห่งจัดฝึกอบรมหรือสัมมนานักวิจัย ปีละ 1-2 ครั้ง

4 การรักษานักวิจัยไว้ให้ปฏิบัติงานวิจัย

ปัญหา

(1) นักวิจัยไม่สนใจจะรับราชการ เนื่องจากค่าตอบแทนต่ำเมื่อเทียบกับภาคเอกชน นักวิจัยที่มีความสามารถของทางราชการมักถูกเอกชนซื้อตัวไป โดยให้ค่าตอบแทนสูงมาก ภาคเอกชนให้ความสำคัญกับข้อมูลมากเนื่องจากการแข่งขันในเชิงการค้าจะได้เปรียบหรือเสียเปรียบ อยู่ที่ใครจะมีข้อมูลมากและทันสมัยกว่ากัน ภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญต่อนักวิจัยมากกว่าทางราชการ

ภาคราชการนั้น การตัดสินใจของผู้บริหารส่วนใหญ่ตัดสินใจด้วยตนเอง และอาจไม่ได้ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเท่าที่ควร จึงไม่เห็นความสำคัญของนักวิจัย

(2) จำนวนเจ้าหน้าที่ในแต่ละส่วนราชการที่ปฏิบัติงานวิจัยมีน้อย งานวิจัยเป็นงานที่ค่อนข้างยาก จำเป็นต้องมีผู้ช่วย และ ไม่อาจทำตามลำพังผู้เดียวได้ นักวิจัยจึงไม่ต้องการจะปฏิบัติงานวิจัย เนื่องจากต้องใช้ความอดทนและความสามารถมากที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

(3) งานวิจัยเป็นงานที่มีลักษณะเคร่งเครียดเป็นงานหนักต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการนาน เพื่อที่จะทำงาน



แต่ละงานให้สำเร็จมีผลน่าเชื่อถือ และเหมือนการปิดทองหลังพระ เพราะเมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ผู้นำผลการวิจัยไปใช้จะได้ผลตอบแทนมากกว่าเพราะเห็นผลชัดเจนกว่า ส่วนผู้ที่ทำการวิจัยมักไม่มีผู้สังเกต

(4) ผู้บังคับบัญชามักไม่ได้ใช้ นักวิจัยให้ทำงานวิจัย แต่นำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น ใช้คนไม่ตรงกับงาน ทำให้ นักวิจัยเกิดความเบื่อหน่าย เนื่องจากไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

(5) หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา มักไม่เห็นว่าการวิจัยเป็นกำลังคนระดับ

สมองหรือเป็นสาขาที่ขาดแคลน จึงไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควร ทั้งในแง่การพิจารณาความดีความชอบทางก้าวหน้า และมักไม่ได้คิดจะหาทางจูงใจหรือรักษานักวิจัยไว้อย่างจริงจัง

(6) ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับงานวิจัย โดยไม่ได้จัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสม ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และยังใช้ตำแหน่งของงานวิจัยเป็นทางผ่านโดยบรรจุบุคคลอื่นที่ไม่ได้ทำงานวิจัยให้ได้ตำแหน่ง

(7) ผู้ปฏิบัติงานวิจัยมักไม่ต้อง

การปฏิบัติงานวิจัย เพราะมีความรู้สึก
ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม นอกจากนี้
จะต้องทำงานหนักแล้วยังไม่ได้ผล
ตอบแทนเท่าเทียมกับผู้ทำงานอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

(1) การเสริมสร้างบรรยากาศ
ที่ดีในการวิจัย นักบริหารจะต้องมี
ความรู้สึกว่าการตัดสินใจจะต้องอาศัย
ข้อมูลจากการวิจัย ซึ่งจะเป็นสิ่งหนึ่ง
ที่ทำให้ให้นักวิจัยต้องการทำงานวิจัย

(2) การสร้างและรักษานักวิจัย
ไว้ ราชการจะต้องกำหนดโครงสร้าง
พิเศษที่จะรักษานักวิจัยไว้ กำหนด
ทางก้าวหน้าให้นักวิจัย ใครทำหน้าที่
ดี ทำผลงานดี ก็ให้ได้เลื่อนตำแหน่ง
เลื่อนระดับ เพราะได้แสดงความ
สามารถและทำประโยชน์ให้แก่ทาง
ราชการ นำระบบทางก้าวหน้าของ
มหาวิทยาลัยมาใช้กับนักวิจัย

(3) จัดให้มีระบบค่าตอบแทน
ที่ดี ทั้งในเรื่องของทางก้าวหน้าใน
ตำแหน่งงาน การให้รางวัลในรูปแบบ
ต่าง ๆ การเพิ่มค่าตอบแทนและการหา
แหล่งเงินทุนวิจัย

(4) การพิจารณาความดีความ
ชอบ นักวิจัยจะต้องได้รับการพิจารณา
ความดีความชอบอย่างถูกต้องเป็น
ธรรม จึงจะรักษานักวิจัยไว้ได้ เพราะ
โดยปกติแล้วนักวิจัยจะมีคุณสมบัติ
เป็นคนช่างคิด

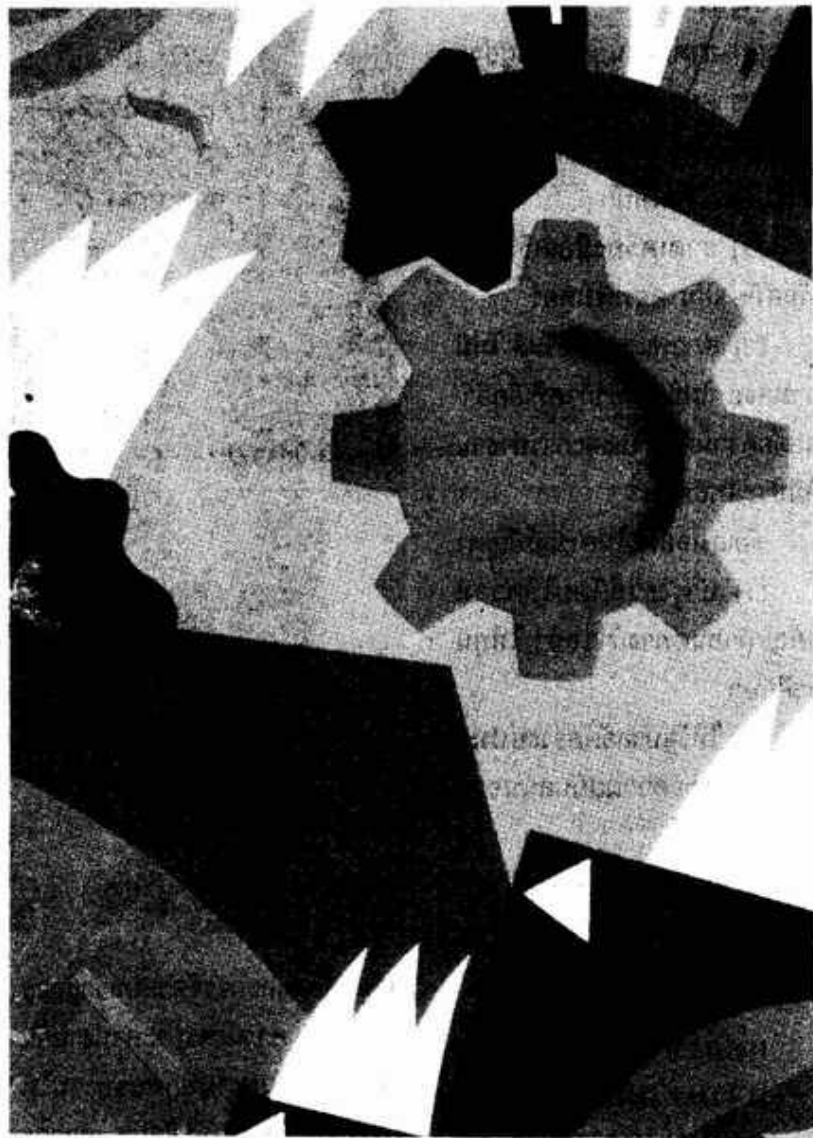
(5) รมรณรงค์ให้ผู้บังคับบัญชา
เห็นความสำคัญของการวิจัยและนัก
วิจัย ซึ่งวิธีหนึ่งที่น่าจะทำได้ก็คือ
การจัดสัมมนานักบริหารระดับสูง
ในเรื่องที่เกี่ยวกับการวิจัย

(6) การรักษานักวิจัยให้คง
ทำงานวิจัยต่อไป ผู้บังคับบัญชาจะมี
บทบาทมาก ผู้บังคับบัญชาจะต้องมี

ส่วนช่วยกระตุ้นความเป็นนักวิจัยของ
ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นนักวิจัย เช่น
แสดงความประสงค์ว่าต้องการให้
วิจัยเรื่องอะไร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

(1) พัฒนากิจกรรมของผู้บริหาร
เพื่อให้มีการมอบหมายงานให้ตรงกับ
ความรู้ความสามารถ



5 การใช้ประโยชน์ นักวิจัย

ปัญหา

(1) ผู้บริหารไม่ทราบว่าจะใช้
ประโยชน์จากนักวิจัยอย่างไร หรือใช้
คนไม่ตรงกับงานหรือความสามารถ

(2) นักวิจัยมักถูกยืมตัวหรือ
ย้ายไปทำงานอื่น ทำให้ไม่ได้ใช้ประ-
โยชน์จากการปฏิบัติงานของนักวิจัย
อย่างเต็มที่

(2) กำหนดเป้าหมายในการ
ศึกษาวิจัยว่าจะต้องวิจัยอะไรก็เรื่อง
เมื่อกำหนดงานแล้วก็จำเป็นต้องมี
ผู้ปฏิบัติงาน

6 ผู้ช่วยนักวิจัย อุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่ ปฏิบัติงานวิจัย

ปัญหา

(1) ขาดแคลนบุคลากรผู้ช่วย เนื่องจากขาดความสนุกในการทำงาน ไม่ค่อยได้รับความสำคัญ ความก้าวหน้าไม่ดีและงานหนัก

(2) ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์

(3) สภาพแวดล้อมไม่ดี ไม่มี ความสงบ ไม่มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อความคิดริเริ่มและการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

(1) บำรุงขวัญโดยให้ความสำคัญ/กำหนดทางก้าวหน้า ให้ทุน การศึกษา

(2) ให้รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้ และขอความสนับสนุนจาก ภาคเอกชนด้วย

(3) ให้จัดสถานที่ทำงานให้แก่ นักวิจัยเป็นการเฉพาะ โดยให้มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการวิจัย

7 แหล่งข้อมูล ความร่วมมือ จากหน่วยงานที่ให้ ข้อมูลความสมบูรณ์ ของข้อมูล

ปัญหา

(1) ขณะนี้ยังไม่มีศูนย์ข้อมูล ทางการบริหารงานบุคคล

(2) ผู้ให้ข้อมูล (กลุ่มตัวอย่าง) ไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

(1) ให้สำนักงาน ก.พ. เป็น ศูนย์ข้อมูลทางการวิจัยด้านการบริหาร



งานบุคคลและการจัดระบบราชการ

(2) ควรมีการประสานงานกัน ระหว่างหน่วยงานทุกหน่วยงานให้ ความร่วมมือเกี่ยวกับข้อมูล เอกสาร

8 งบประมาณ

ปัญหา

(1) นักวิจัยไม่รู้แหล่งงบประมาณ เนื่องจากไม่เข้าใจระเบียบการ เสนอของงบประมาณแผ่นดินว่า สามารถเสนอของงบประมาณภายใต้ กรอบงบประมาณของส่วนราชการใน หมวดเงินอุดหนุนทั่วไปได้ และบาง

ส่วนราชการไม่ได้เสนอของงบประมาณ ในหมวดนี้ ทำให้นักวิจัยไม่สามารถ เสนอโครงการวิจัยในงบประมาณของ ส่วนราชการได้

(2) ในการเสนอขอเงินสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน นักวิจัยจะต้องเสนอโครงการวิจัย ต่อสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติล่วงหน้า 1 ปี ในกรณีที่จะต้อง ทำวิจัยเร่งด่วนก็จะ ไม่สามารถเสนอ ของงบประมาณจากแหล่งนี้ได้ ซึ่งนัก วิจัยจะต้องเขียนโครงการก่อนล่วงหน้า เป็นเวลานานเพื่อที่จะเสนอไปตาม ลำดับขั้นก่อนที่จะส่ง ไปยังสำนักงาน

คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

(3) สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติอนุมัติหัวข้อการวิจัย แต่สำนักงบประมาณไม่อนุมัติ หรืออนุมัติไม่เต็มจำนวนที่เสนอขอ

(4) การเบิกจ่ายเงินงบประมาณมีระเบียบที่เคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น ทำให้ไม่เกิดความคล่องตัวในการใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดิน นักวิจัยไม่สามารถถัวเฉลี่ยค่าใช้จ่ายระหว่างหมวดเงินงบประมาณได้ ในบางครั้งงบประมาณที่นักวิจัยตั้งไว้บางหมวดไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายจริง นักวิจัยก็ไม่สามารถนำงบประมาณที่เหลือจากหมวดอื่นมาใช้จ่ายในหมวดนั้นๆ ได้

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

(1) ให้ส่วนราชการประชาสัมพันธ์ให้นักวิจัยทราบและเปิดโอกาสให้นักวิจัยในส่วนราชการเสนอโครงการวิจัยภายใต้กรอบงบประมาณของส่วนราชการในหมวดเงินอุดหนุนทั่วไปได้

(2) ในกรณีต้องทำวิจัยเร่งด่วน ให้ส่วนราชการเจียดเงินงบประมาณของส่วนราชการจากโครงการอื่นๆ

(3) ในกรณีที่สำนักงบประมาณไม่อนุมัติงบประมาณ นักวิจัยต้องขอจากแหล่งอื่น เช่น เงินนอกงบประมาณแผ่นดิน หรือขอเจียดจ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการจากโครงการอื่นและในกรณีที่สำนักงบประมาณอนุมัติงบประมาณไม่เต็มจำนวนที่เสนอขอ สำนักงบประมาณก็ควรอนุญาตให้นักวิจัยสามารถใช้จ่ายเงินโดยถัวเฉลี่ยจ่ายระหว่างหมวดงบประมาณในโครงการได้ (ถัว-

เฉลี่ยได้ภายในยอดเงินที่อนุมัติ)

(4) ควรได้มีการทบทวนปรับปรุงระเบียบการเบิกจ่ายให้เกิดความคล่องตัว สำนักงบประมาณควรอนุมัติเงินในลักษณะรวม ไม่ต้องแบ่งหมวดให้เป็นเงินอุดหนุนการวิจัย การใช้งบประมาณควรจะให้สามารถถัวเฉลี่ยจ่ายระหว่างหมวดได้ภายในวงเงินที่อนุมัติ



9 การนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ปัญหา

(1) ผลงานวิจัยมักเผยแพร่ในวงจำกัด เนื่องจากผู้อ่านผลงานวิจัยไม่เข้าใจในภาษาที่ใช้จึงไม่ได้อ่านหรืออ่านแล้วก็ไม่เผยแพร่ต่อ ผลการวิจัยจึงมิได้ถูกนำไปใช้เท่าที่ควร

(2) ผู้บริหารไม่นำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการตัดสินใจ เนื่องจากไม่เชื่อถือหรือไม่แน่ใจในคุณภาพงานวิจัย หรือชอบการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า

(3) ผู้บริหารไม่มีความรู้ความสนใจในเรื่องการวิจัย ไม่เห็นประโยชน์และคุณค่าของงานวิจัย จึงไม่นำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

(1) นักวิจัยควรหลีกเลี่ยงภาษาทางวิชาการที่เข้าใจยาก การเผยแพร่อาจเขียนเป็นบทวิจัยย่อที่ใช้ภาษาที่คนทั่วไปเข้าใจง่าย สรุปประเด็นให้กระชับชัดเจน แทนการเผยแพร่เป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

(2) นักวิจัยควรเผยแพร่ผลงานวิจัยของตนให้ผู้ร่วมงานในหน่วยงาน

เดียวกันทราบอย่างทั่วถึง

(3) ในการวิจัยควรเชิญที่ปรึกษาที่มีชื่อเสียง รวมทั้งผู้บังคับบัญชาระดับสูงมาเป็นที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาวิจัยเสร็จแล้วไม่นำไปใช้

(4) ถึงแม้ว่าในสถานการณ์ขณะนั้น ผู้บริหารจะยังไม่นำผลงานวิจัยไปใช้ แต่นักวิจัยอาจนำผลไปเสนอแนะในภายหลังอีกก็ได้ นักวิจัยต้องมีวิธีที่จะโน้มน้าวให้ผู้บริหารทราบถึงประโยชน์ของผลการวิจัย และใช้ภาษาที่ไม่เป็นวิชาการมากเกินไป

(5) ในแต่ละส่วนราชการอาจมีคณะทำงานสนับสนุนการวิจัย เพื่อทำหน้าที่จัดทำบทวิจัยย่อที่ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเสนอต่อผู้บริหารและเผยแพร่ต่อผู้สนใจทั่วไป

ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง

(5) เมื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผู้นำไปใช้จะได้รับผลตอบแทน แต่ผู้วิจัยไม่ได้รับผลตอบแทน จึงไม่จูงใจให้ผู้วิจัยทำวิจัยเท่าที่ควร

(6) ขาดอุปกรณ์ ขาดเงินสนับสนุนการวิจัย

ให้มีการวิจัยในด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการ

(3) ให้ส่วนราชการจัดโครงสร้าง ให้มีงานวิจัยด้านนี้รองรับ โดยกำหนดให้มีอัตรากำลังหรือมีตำแหน่งที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ สร้างทางก้าวหน้าด้วยผลงานให้นักวิจัยที่มีผลงานมีโอกาสก้าวหน้า

10 ประเด็น การส่งเสริม การวิจัย

ปัญหา

(1) ไม่มีการส่งเสริมการวิจัยอย่างจริงจัง เพิ่งมีการส่งเสริมการวิจัยที่เห็นได้ชัดคือการจัดสัมมนาของสำนักงาน ก.พ. ในครั้งนี้

(2) ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ จึงไม่ให้การสนับสนุนทั้งในด้านอัตรากำลังแก่หน่วยงานวิจัยและในด้านขวัญและกำลังใจของนักวิจัย

(3) ขาดแคลนนักวิจัยทางด้านนี้ เนื่องจากผู้ทำงานวิจัยไม่ต้องการทำงานวิจัย

(4) ไม่มีการสนับสนุนให้นำ

ข้อเสนอแนะในการ แก้ปัญหา

(1) ให้สำนักงาน ก.พ. จัดสัมมนาทำนองนี้อีก และให้สัมมนานักวิจัยของส่วนราชการสาขาอื่น ๆ ด้วย โดยเชิญระดับบริหารของส่วนราชการเข้าร่วมสัมมนาเพื่อรับทราบปัญหา

(2) ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลาง เป็นผู้ทำวิจัยและส่งเสริม

(4) กำหนดกำลังคนด้านการวิจัยให้เป็นสาขาวิชาชีพโดยเฉพาะ

(5) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดสรรทุนการศึกษา ด้านการวิจัยโดยตรง

(6) พัฒนานักวิจัยโดยการส่งข้าราชการไปศึกษาอบรมเกี่ยวกับวิธีการวิจัย ทั้งในและต่างประเทศ และเมื่อข้าราชการได้รับความรู้มาแล้ว ผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้ผู้ไป



ศึกษาอบรมนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรสนับสนุนให้มีโอกาสทำภารกิจด้านนี้ให้มากที่สุด

(7) สร้างทางก้าวหน้าในนักวิจัย โดย ก.พ. ต้องสนับสนุนให้ส่วนราชการมีตำแหน่งทางวิชาการมาก ๆ

(8) ส่วนราชการควรสนับสนุนให้มีทีมวิจัยที่ประกอบด้วยผู้มีความรู้ทางด้านระเบียบวิธีวิจัยและผู้มีความรู้ในเนื้อหาที่จะวิจัย โดยให้ทำงานเป็นโครงการและผู้ที่มาช่วยในโครงการทุกคนควรมีสติธิได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

(9) ให้มีการสร้างและรักษานักวิจัย โดยจัดระบบค่าตอบแทนตำแหน่ง การให้รางวัลและการสร้างความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม

(10) ให้เสนอคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติให้แยกสาขางานวิจัยด้านบริหารงานบุคคลดีเด่น ออกเป็นสาขาเอกเทศ

(11) มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างนักวิจัยด้านนี้ในประเทศและต่างประเทศ

(12) ผู้บริหารของส่วนราชการจะต้องมีความสามารถในการประสานกับแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อหาทุนมาสนับสนุนการวิจัยด้านนี้

(13) สำนักงาน ก.พ. ควรประสานกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จัดฝึกอบรมหลักสูตรระเบียบวิธีวิจัยด้านสังคมศาสตร์ให้แก่ข้าราชการทั่วไป โดยเน้นด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการ โดยเฉพาะ

(14) สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



ควรร่วมกันจัดประกวดผลงานวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการ

(15) สำนักงาน ก.พ. ควรเป็นศูนย์กลางจัดเก็บข้อมูลผลงานวิจัยด้านนี้

(16) สำนักงาน ก.พ. ควรมีบทบาทในการให้คำแนะนำปรึกษา ด้านระเบียบวิธีวิจัยและเนื้อหาด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการ

(17) สำนักงาน ก.พ. ควรประสานงานกับกรมวิเทศสหการในการจัดหาทุนต่างประเทศเพื่อพัฒนานักวิจัยของส่วนราชการ

(18) สำนักงาน ก.พ. ควรเป็นศูนย์ประสานงานนำผลงานวิจัยที่มีคุณภาพมาเผยแพร่ โดยอาจจัดตั้งเป็นชมรมนักวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการ หรืออาจจัดให้มีการประชุมเชิงวิชาการเกี่ยวกับผลงานวิจัยด้านนี้

(19) การสมัครไปเข้ารับการศึกษาอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการวิจัย เมื่อกลับมาแล้วให้รายงานว่าที่ไหนทำอะไรและอย่างไรกันบ้าง

(20) วิจัยในเรื่องหรือปัญหาที่ผู้บริหารสนใจ โดยเสนอทีมงานเข้าไปอาจใช้บุคคลภายนอกก็ได้

(21) เมื่อผู้บังคับบัญชามีปัญหาถ้ามีผลงานวิจัยและข้อเสนอแนะจากการวิจัยก็ให้นำเสนอ

(22) ห้องคัดกรกลางสนับสนุนการกำหนดตำแหน่งทางการวิจัย พิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานการวิจัย

ปัญหาเหล่านี้คงมิใช่ปัญหาของนักวิจัยทางด้านบริหารงานบุคคลเท่านั้น แต่เป็นปัญหาของนักวิจัยสาขาอื่นๆ ด้วย น่าจะถึงเวลาที่ผู้บริหารจะให้ความสนใจกับงานวิจัยและนักวิจัยแล้วมิใช่หรือ? มิฉะนั้นอาจจะไม่มีผลงานวิจัยดี ๆ มาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารราชการอีกต่อไปก็ได้

ที่ สกพ.

ชั้นที่ 32

เกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร พ.ศ.2535 ก็ได้ประกาศใช้แล้วในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 109 ตอนที่ 82

สาระสำคัญของพระราชกฤษฎีกานี้ กำหนดให้บุตรของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่เกิดตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2535 เป็นต้นไป ไม่มีสิทธิ์ได้รับเงินช่วยเหลือบุตร ที่กำหนดไว้เดิมคนละ 50 บาทต่อเดือน ทั้งนี้ยกเว้นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่เคยได้รับเงินช่วยเหลือบุตร หรือมีสิทธิ์ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรอยู่ก่อนวันที่ 1 เมษายน 2535 ก็ให้ มีสิทธิ์ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรต่อไป จนกว่าบุตรจะมีอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์ หรือมีอายุยังไม่ครบสิบแปดปีบริบูรณ์ แต่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะ โดยการสมรสหรือตายลงก่อนมีอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์



แนวปฏิบัติ เรื่องระยะเวลา ให้ข้าราชการ ไปศึกษา ต่างประเทศโดย ได้รับเงินเดือน

พระราชกฤษฎีกาอีกฉบับที่ออกมาในช่วงเวลานี้ และมีผลกระทบต่อคำตอบที่รัฐจ่ายให้ข้าราชการที่ลาไปศึกษา ณ ต่างประเทศ คือ พระราชกฤษฎีกาจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ.2535 โดยเฉพาะมาตรา 33 นั้นกำหนดให้ข้าราชการซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือปฏิบัติภารกิจได้รับเงินเดือนระหว่างลาไม่เกินสี่ปี นับตั้งแต่วันที่ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานจนถึงวันก่อนวันมารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติราชการ

“ดู คนดี ดูที่การกระทำ
ดูผู้นำ ดูที่การเสียสละ”
เริ่มด้วยข้อคิดสะกิดใจ

ในช่วงเลือกตั้ง ส.ส.13 กันยายน 2535 ใครเป็นใคร ใครดีน้อยดีมาก ก็เห็นกันได้จากการเลือกตั้งคราวนี้
แะมาเรื่องใหม่ๆ ในวงการของเรา
กันดีกว่า

ยกเลิกเงิน สวัสดิการ เกี่ยวกับการ ช่วยเหลือบุตร

พระราชกฤษฎีกายกเลิกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินสวัสดิการ



และในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตการลาเห็นสมควรให้ข้าราชการลาในกรณีดังกล่าวเกินสี่ปี และได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ แต่เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินหกปี

ในเรื่องนี้สำนักงาน ก.พ. เคยกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับระยะเวลาที่ให้ข้าราชการไปศึกษา ณ ต่างประเทศ โดยให้ได้รับเงินเดือนเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว โดยสรุปตามระดับการศึกษาและประเทศ ดังนี้

ระดับปริญญาโท

-สหรัฐอเมริกา, อังกฤษ, นิวซีแลนด์, ฟิลิปปินส์, อินเดียประมาณ 2 ปี

-แคนาดา, ออสเตรเลีย ประมาณ 2½-3 ปี

-ฝรั่งเศส ประมาณ 3 ปี

-ญี่ปุ่น ประมาณ 3½ ปี

-เยอรมัน ประมาณ 4½ ปี

ระดับปริญญาเอก

-สหรัฐอเมริกา, อังกฤษ, นิวซีแลนด์, ฟิลิปปินส์, อินเดียประมาณ 4 ปี

-แคนาดา, ออสเตรเลีย ประมาณ 4½ ปี

-ฝรั่งเศส, ญี่ปุ่น ประมาณ 5 ปี

-เยอรมัน ประมาณ 5½ ปี สำหรับระยะเวลาดังกล่าวได้รวมการเรียนภาษาและวิชาพื้นฐานตามที่สถานศึกษากำหนดไว้แล้วในประเทศแคนาดา, ออสเตรเลีย, ฝรั่งเศส, ญี่ปุ่นและเยอรมัน

สวัสดิการ ส่วนลดค่ารักษา พยาบาลแก่ ข้าราชการ ใน ร.พ.เอกชน

ความร่วมมือระหว่างภาคราชการและเอกชนที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการและลูกจ้างที่น่าสนใจอีกเรื่องคือ ขณะนี้ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกับโรงพยาบาลเอกชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจัดทำโครงการส่วนลดค่ารักษาพยาบาล



บาลสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการและครอบครัวในโรงพยาบาลเอกชน โดยโรงพยาบาลเอกชนต่างๆ จะให้ส่วนลดค่ารักษาพยาบาลแก่ท่านที่อยู่ในเงื่อนไขที่ร้อยละ 10 เพียงแต่ท่านที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างและครอบครัวที่ประสงค์จะขอรับส่วนลดค่ารักษาพยาบาล แสดงหลักฐานการเป็นข้าราชการลูกจ้างและครอบครัวคือ บัตรประจำตัวข้าราชการหรือลูกจ้าง หรือหนังสือรับรองการเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง



และครอบครัวจากส่วนราชการที่สังกัดต่อสถานพยาบาลเอกชนที่เข้ารับการรักษาเท่านั้น

สำหรับรายชื่อโรงพยาบาลเอกชนที่ให้ส่วนลดค่ารักษาพยาบาลในโครงการนี้ มีดังนี้
โรงพยาบาลส่วนกลาง

กรุณาพิทักษ์, กรุงธน, เกษมราชภรณ์, คามิลเลียน, เจ้าพระยา, เซนต์หลุยส์, บางขุนเทียน, บางนา, โพลีคลินิก, บางไผ่, บางโพ, บางมด, เปาโล เมโมเรียลและคลินิก, พร้อมมิตร, ปัญญา, ภิรมย์ภัสย์, มัชฌิม, ราชภรณ์บุรณะ, วิภาวดี, ศรีวิชัย 1, ศรีวิชัย 2, ศรีวิชัยพัฒนาเวช, สุขุมวิท

โรงพยาบาลส่วนภูมิภาค

● **ภาคกลาง**

ท่าเรือ (จ.กาญจนบุรี), นนทเวช และปากเกร็ด (จ.นนทบุรี), ห้วยเก่าเจริญ (จ.เพชรบุรี), โพลีคลินิกมหาชนครุโน และส.ไทยเสรี (จ.สมุทรปราการ), คริสเตียนไชยวัฒน์ และพูลผล (จ.สิงห์บุรี)

● **ภาคเหนือ**

เชียงใหม่โปลีคลินิก รวมแพทย์ เชียงใหม่ และสถานพยาบาลโรคเด็ก และเวชกรรมคลินิก (จ.เชียงใหม่), โอเวอร์บรูค (จ.เชียงราย) พิชณุเวช (จ.พิษณุโลก), แพร์คริสเตียน (จ.แพร่), แม่สะเรียงคริสเตียน (แม่ฮ่องสอน), พงศนิพร (จ.ลำปาง)

● **ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

โมกุลและหาญอาสา (จ.ขอนแก่น), ป.แพทย์ และสาทรเวช (จ.นครราชสีมา), หลักเมือง (จ.ร้อยเอ็ด), ศรีกิม อุดรธานี (จ.อุดรธานี), เซ็นทรัลเมโมเรียล (จ.อุบลราชธานี)

● **ภาคตะวันออก**

ตากสิน จันทบุรี (จ.จันทบุรี), ชลเวชและเอกชล (จ.ชลบุรี)

● **ภาคใต้**

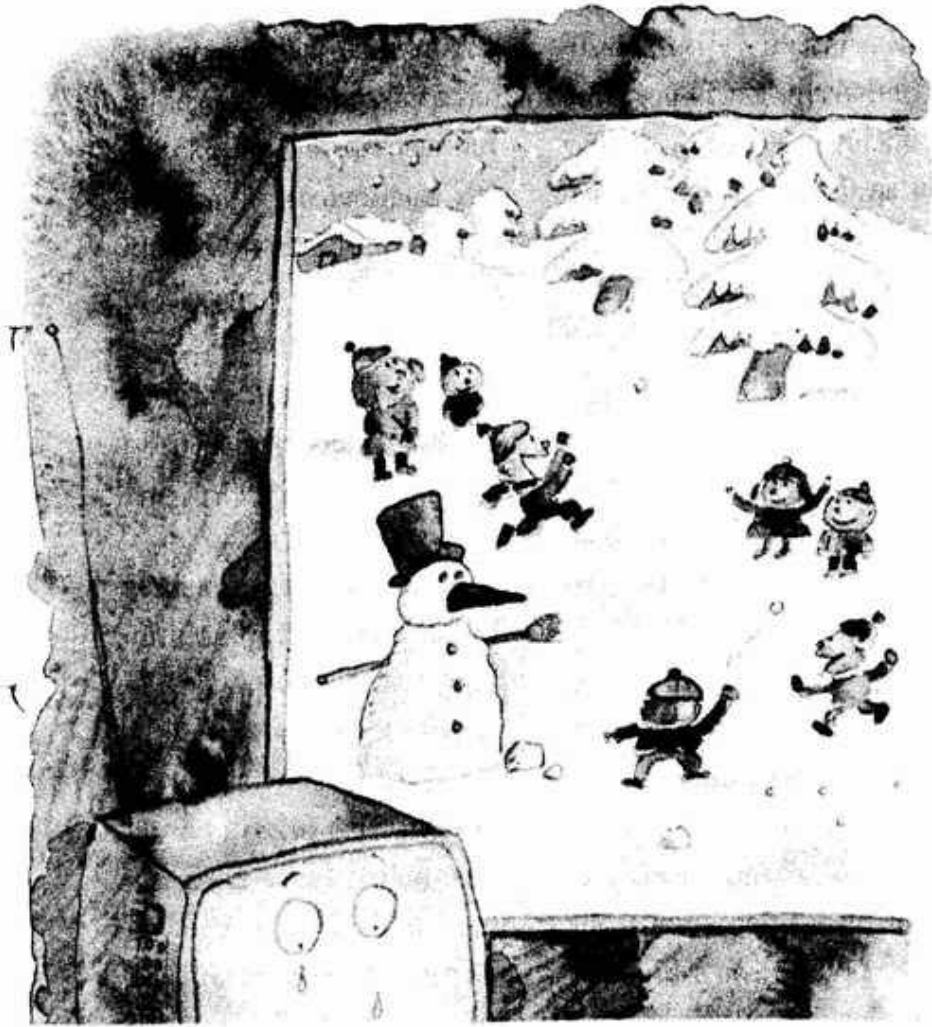
ตรังชาตะสงเคราะห์ ตรังรวมแพทย์ และราชดำเนินตรัง (จ.ตรัง), รวมแพทย์ พัทลุง (จ.พัทลุง), หมอสรรเสรี (จ.สงขลา), บ้านดอน ทักษิณและศรีวิชัย (จ.สุราษฎร์ธานี)

เพื่อนข้าราชการหรือส่วนราชการใดต้องการติดต่อขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม ติดต่อได้ที่ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กท. 10300 โทร.282-6676 ในวันและเวลาราชการ

ส่งท้ายฉบับนี้ "ประชาธิปไตยนั้นเริ่มต้นที่ใจของประชาชนทุกคน" สวัสดิ์ดีค่ะ!

ปัญหากฎหมาย ระเบียบข้าราชการ

มัทธนา บรรจงเต็ม
บุญแสง ชีระภากร
ประนุญ สุวรรณภักดี



ชั้นเคยครบวารสารข้าราชการ ฉบับนี้ก็แนะนำเสนอปัญหาที่น่าสนใจ ซึ่งอาจจะตรงกับปัญหาที่ท่านประสบอยู่หรือท่านอาจจะได้รับทราบไว้เพื่อประดับความรู้ของท่าน ปัญหาแรกสำหรับฉบับนี้คือเรื่อง ยกเลิกตำแหน่งวิชาการจริงหรือ ซึ่งมีผู้สงสัยว่าเมื่อมีพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ออกใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2535 แล้ว จึงเป็นผลให้

ตำแหน่งทางวิชาการที่ได้มีการกำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ต้องถูกยกเลิกตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ที่ถูกยกเลิกไปด้วยจริงหรือไม่ และจะเป็นการยุติธรรมสำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างทำเรื่องขอประเมินเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่ ซึ่งติดตามอ่านคำตอบกันได้ และคงจะทำให้ท่านโล่งใจได้ครับ

เรื่องที่สองเป็นเรื่อง การบรรจุ กลับเข้ารับราชการ ที่มีปัญหาว่า ในกรณีลาออกจากราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ต่อมาจะขอบรรจุกลับเข้ารับราชการตามเดิมในขณะที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ใช้บังคับแล้ว เหตุใดจึงต้องขออนุมัติ ก.พ. ด้วย เพราะปัจจุบันก็มีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่แล้ว และตามทางปฏิบัติเดิมส่วนราชการต้นสังกัดก็สามารถรับบรรจุกลับเข้ารับราชการได้เลย ไม่จำเป็นต้องขออนุมัติ ก.พ. แต่อย่างไร ซึ่งปัญหานี้ที่จริงเป็นเพียงปัญหาทางเทคนิคเท่านั้นครับ น้อยคนจะได้พบ ก็ลองอ่านดูครับว่า ทำไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ. ด้วย สำหรับปัญหาที่สามได้แก่เรื่อง การสั่งให้ข้าราชการช่วยราชการ ซึ่งประสงค์ จะทราบ ว่า เมื่อสั่งให้ข้าราชการผู้ใดช่วยราชการตำแหน่งอื่นแล้ว การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ไปช่วยราชการนั้นจะมีผลในทางกฎหมายอย่างไรหรือไม่ และปัญหาสุดท้ายเป็นเรื่อง การนับวันขาดราชการ ซึ่งตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.2535 นั้น กำหนดให้

การคำนวณวันลาสำหรับวันลาป่วย ที่มีไข่วันลาป่วยตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการ วันลาภิกษุส่วนตัว และ วันลาพักผ่อน ให้นำเฉพาะวันทำการ โดยมีได้กำหนดเกี่ยวกับการนับวันขาดราชการไว้ จึงมีผู้สงสัยว่า การขาดราชการในกรณีที่ควรวินหยุดราชการด้วยนั้น จะนับวันหยุดราชการด้วยหรือไม่อย่างไร ก็ติดตามอ่านคำตอบที่นำลงให้แล้วครับ

ยกเลิกตำแหน่งวิชาการจริงหรือ

ถาม ปัจจุบันผมดำรงตำแหน่งในระดับ 5 กำลังรวบรวมผลงานเพื่อส่งประเมินตำแหน่งวิชาการระดับ 6 แต่บุคลากรที่กองการเจ้าหน้าที่บอกว่า ก.พ.ยกเลิกตำแหน่งวิชาการแล้ว ส่งประเมินไม่ได้ ผมจึงขอเรียนถามว่าข้อเท็จจริงเป็นอย่างไร หากเป็นจริงผมว่าไม่ยุติธรรมเลย

“พงษ์ศักดิ์”

ตอบ อันที่จริงคุณพงษ์ศักดิ์ถามและให้ข้อมูลมาพร้อมกับคำติชมอีกมากมาย แต่วารสารขอสรุปคำถามให้สั้นและตรงประเด็นที่สุด และขอตอบคำถามของคุณพงษ์ศักดิ์ ดังนี้

1. เดิม ก.พ. ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707/ว 8 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2535 สรุปได้ว่า คำขอประเมินบุคคลที่ ก.พ. ได้รับก่อนวันที่หนังสือเรียนฉบับนี้ออก ก.พ. จะดำเนินการต่อให้แล้ว

เสร็จ ส่วนที่กำลังจะส่งให้ ก.พ. ประเมินต้องส่งก่อนกำหนด 120 วัน นับจากวันที่ 1 เมษายน 2535 (คือส่งได้จนถึงวันที่ 29 กรกฎาคม 2535) และในกรณีที่ส่วนราชการประเมินเองคือตำแหน่ง 6 ว ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 และ 7 ว ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 4 ก็ให้ประเมินให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน นับจากวันที่ 1 เมษายน 2535 เป็นต้นไปเช่นเดียวกัน และนับตั้งแต่วันที่ออกหนังสือเวียนฉบับนี้ (8 พฤษภาคม 2535) หากตำแหน่งทางวิชาการว่างลง และส่วนราชการนั้นจะแต่งตั้งผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด (แต่ปัจจุบันยังไม่ได้กำหนด) ซึ่งจะตอบคำถามคุณพงษ์ศักดิ์ ได้ว่าตำแหน่งทางวิชาการยังไม่ยกเลิก แต่ ก.พ. จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ และขอให้ส่วนราชการรีบส่งคำขอประเมินหรือประเมินเองให้แล้วเสร็จตามกำหนด และถ้าเกินกำหนดแล้ว ก็ให้หยุดการขอประเมิน

2. จากคำตอบข้อ 1 คุณพงษ์ศักดิ์ยังไม่ต้องตกใจว่าจะขอประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งระดับ 6 ไม่ได้ ทั้งนี้เพราะมีสาเหตุบางประการที่ ก.พ. จำเป็นต้องยืดระยะเวลาการขอประเมินออกไปอีก ซึ่งได้ออกเป็นหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0707 3/ว 11 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2535 สรุปได้ว่า ให้ดำเนินการขอประเมิน และประเมินบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเดิมหรือจะสรุปให้ง่ายก็คือยกเลิก ว 8/35 ไปเลย

คุณพงษ์ศักดิ์ คงจะสบายใจได้แล้วนะครับ ขอให้รวบรวมผลงานส่งประเมินได้เลย

การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

ถาม ผมเคยรับราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 และลาออกจากราชการเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2535 ขณะนี้ผมจะขอบรรจุกลับเข้ารับราชการอีก แต่กรมที่จะรับผมบอกว่าจะต้องขออนุมัติ ก.พ. ก่อน จึงขอเรียนถามว่า ในสมัยที่ผมรับราชการอยู่ในกองการเจ้าหน้าที่ ผมเคยได้รับมอบหมายให้ทำเรื่องในกรณีเดียวกันกับกรณีของผม แต่ไม่เห็นต้องขออนุมัติ ก.พ. เลย ผมจึงสงสัยว่า ก.พ. ออกระเบียบใหม่หรืออย่างไร

“สงสัยมาก”

ตอบ สงสัยมาก

ก.พ. ไม่ได้ออกระเบียบอะไรใหม่ในเรื่องนี้เลยครับเพียงแต่เป็นปัญหาทางเทคนิคที่น้อยคนนักจะได้พบ ซึ่งจะขอเรียนให้ทราบดังนี้

ในระหว่างที่คุณลาออกจากราชการไปแล้ว คือในวันที่ 1 เมษายน 2535 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 แทนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 คุณก็เลยกลายเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่มีไขราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 การที่จะขอบรรจุกลับก็เลยต้องดำเนินการตามมาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติฉบับใหม่คือต้องขออนุมัติ ก.พ. ก่อนครับ

การสั่งให้ ข้าราชการ ช่วย ราชการ

ถาม กรมได้มีคำสั่งให้นายตั้ง ตำแหน่งระดับ 7 ซึ่งอยู่ในส่วนภูมิภาค มาช่วยราชการในสำนักงานเลขานุการกรม โดยให้ทำหน้าที่หัวหน้า ฝ่ายสวัสดิการ (บุคลากร 6) กรมจึง มีปัญหาว่าคำสั่งดังกล่าวจะมีผลใน ทางกฎหมายต่อการปฏิบัติหน้าที่ ราชการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสวัสดิการ ของนายตั้งหรือไม่



ตอบ โดยที่เรื่องเกี่ยวกับการสั่ง ให้ข้าราชการช่วยราชการนั้น ไม่มี กฎหมายบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องคำสั่ง ให้ข้าราชการช่วยราชการ หรือกำหนด อำนาจหน้าที่ของผู้ถูกสั่งให้ช่วยราชการ ไว้โดยชัดแจ้ง ดังเช่นการให้ข้าราชการ รักษาการแทนตามกฎหมายว่า ด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือการให้ข้าราชการรักษาการใน ตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือน ดังนั้นคำสั่งตั้งปัญหาข้างต้นจึงมีผลเป็นการมอบหมาย

เป็นการภายในเท่านั้น ห้ามผลในทาง กฎหมายต่อการปฏิบัติราชการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสวัสดิการของนาย ตั้งแต่อย่างใด

การนับ วันขาด ราชการ

ถาม ตามระเบียบว่าด้วยการลา ของข้าราชการ พ.ศ. 2535 มิได้กำหนด เกี่ยวกับการนับวันขาดราชการไว้ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ขาดราชการครบวันหยุดราชการ

การนับวันขาดราชการในกรณีดังกล่าว จะต้องนับวันหยุดราชการด้วยหรือไม่

ตอบ การขาดราชการมีความหมายอย่างเดียวกันกับการละทิ้งหน้าที่ราชการ คือหมายถึงการไม่มา ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่ได้ยื่น ใบลาหรือไม่ได้รับอนุญาตให้ลา และ โดยที่เรื่องการละทิ้งหน้าที่ราชการนั้น มาตรา 92 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการละทิ้งหน้าที่ ราชการไว้ประการหนึ่งว่า การละทิ้ง

หน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลานานกว่าสิบห้าวัน โดย ไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง จากบทบัญญัติ ดังกล่าวจะเห็นได้ว่าจะต้องเป็นกรณี ที่ข้าราชการได้ละทิ้งหน้าที่ราชการ ติดต่อกันในคราวเดียวกัน และเป็นเวลานานกว่าสิบห้าวัน จึงจะเป็นความ ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งการนับวัน ละทิ้งหน้าที่ราชการในกรณีนี้จำเป็นต้องนับวันหยุดราชการด้วยจึงจะเป็น การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันใน คราวเดียวกันเป็นเวลานานกว่าสิบห้า วัน ดังนั้น การนับวันขาดราชการใน กรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญขาด ราชการครบวันหยุดราชการ จึงควร ต้องนับวันหยุดราชการด้วย

กฎหมาย ระเบียบใหม่

โดยประนุญ สุวรรณภักดี
ต่อจากฉบับที่แล้ว

การรับสมัคร ผู้เข้าศึกษา ตามโครงการ พัฒนาบุคลากร ทางวิศวกรรม และเทคโนโลยี ประจำปี พ.ศ. 2536

หลักการและเหตุผลในการ ออกหนังสือเวียนฉบับนี้

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้เน้นถึงการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิศวกรรมและด้านอื่น ๆ ที่ขาดแคลน คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเห็นชอบโครงการพัฒนาบุคลากรทางวิศวกรรมและเทคโนโลยีของสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียเพื่อผลิตบุคลากรในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในช่วงปี

พ.ศ.2535-2539 ซึ่งสำหรับปีพ.ศ.2536 สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย จะพิจารณารับสมัครเข้าศึกษาในสถาบันฯ โดยจะพิจารณาพร้อมกันทั้ง 3 เทอม คือ ผู้สมัครเข้าศึกษา ในเดือนมกราคม 2536 เดือนพฤษภาคม 2536 และเดือนกันยายน 2536 สำนักงาน ก.พ.จึงมีหนังสือเวียนฉบับนี้แจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ แจ้งให้ข้าราชการในสังกัด

ที่ประสงค์จะสมัครเข้าศึกษาในสถาบันฯ ในปี พ.ศ.2536 กรอกใบสมัคร พร้อมทั้งรายละเอียดอื่น ๆ ส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.ภายในวันที่ 15 กันยายน 2535 ดังนั้น ท่านผู้ใดที่มีความประสงค์จะเข้าศึกษาก็คงต้องรีบกันหน่อยนะครับ ถ้าไม่ทันปีนี้ก็คงต้องรอไปปีหน้าครับ

7 สิงหาคม 2536

เรื่อง การรับสมัครผู้เข้าศึกษาตามโครงการพัฒนาบุคลากรทางวิศวกรรมและเทคโนโลยีประจำปี พ.ศ.2536

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนมาก ที่ นร 0711/ว 1 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2536

สิ่งที่ส่งมาด้วย ปฏิทินการศึกษาประจำปี พ.ศ.2536 และใบสมัครของสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบโครงการพัฒนาบุคลากรทางวิศวกรรมและเทคโนโลยีของสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย เพื่อผลิตบุคลากรระดับปริญญาโทและปริญญาเอกให้แก่ประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) และสำนักงาน ก.พ.ได้แจ้งผลการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าศึกษาคณะโครงการดังกล่าวในเดือนพฤษภาคม 2535 มาให้ส่วนราชการต่างๆทราบตามหนังสือที่อ้างถึงแล้ว นั้น

บัดนี้ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย จะดำเนินการรับสมัครผู้เข้าศึกษาคณะโครงการ ประจำปี พ.ศ.2536 ซึ่งในปี พ.ศ.2536 นี้ จะพิจารณารับสมัครเข้าศึกษาพร้อมกันทั้ง 3 เทอม คือ ผู้สมัครเข้าศึกษาในเดือนมกราคม 2536 เดือนพฤษภาคม 2536 และเดือนกันยายน 2536 ตามปฏิทินการศึกษาประจำปี พ.ศ.2536 ที่ส่งมาพร้อมนี้ โดย

1. ผู้สมัครเข้าศึกษาในระดับปริญญาโท

- 1.1 จะต้องสมัครเข้าศึกษาคณะ และสาขาวิชาที่เปิดสอนในแต่ละเทอมตามปฏิทินการศึกษา
- 1.2 มีคะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาตรี ไม่ต่ำกว่า 2.75
- 1.3 ผ่านการทดสอบ TOEFL ด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่า 530

2. ผู้สมัครเข้าศึกษาในระดับปริญญาเอก

- 2.1 จะสมัครเข้าศึกษาในเทอมใดก็ได้ ยกเว้น คณะที่ยังไม่มีการเปิดสอนในระดับปริญญาเอก คือ Interdisciplinary Natural Resources Development and Management (INRDM) Program, Telecommunication (TC) Division และ School of Management (SOM)
- 2.2 มีคะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาในระดับปริญญาโท ไม่ต่ำกว่า 3.25
- 2.3 ผ่านการทดสอบ TOEFL ด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่า 530

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดที่มีความประสงค์จะสมัครเข้าศึกษาในปี พ.ศ.2536 กรอกใบสมัครพร้อมทั้งรายละเอียดอื่น ๆ ตามใบสมัครและหลักสูตรการศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียที่ส่งมาพร้อมนี้ แล้วส่งไปยังส่วนแผนกำลังคนภาครัฐ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก พฤศจิกายน 10800 ภายในวันที่ 15 กันยายน 2535 ด้วย จักขอบคุนยิ่ง

อนึ่ง หากประสงค์จะทราบรายละเอียดเพิ่มเติม หรือมีข้อสงสัยประการใดโปรดติดต่อนายชนะชาติ พลพงษ์ หรือ นายชูพงศ์ เศวตจินดา ส่วนแผนกำลังคนภาครัฐ โทร.282-7351, 282-7365

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เฉฉฉ ฉฉฉ

(นายฉฉฉ ฉฉฉ)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

ส่วนแผนกำลังคนภาครัฐ

โทร.282-7351

โทรสาร 281-4973

การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ

หลักการและเหตุผลในการ ออกหนังสือเวียนฉบับนี้

เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2535 ก.พ.ก็ได้มีหนังสือเวียนที่ สร 0707/ว 8 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2535 เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนกำหนดให้ส่วนราชการส่งคำขอให้ ก.พ.พิจารณาหรือพิจารณาเองตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดภายในระยะเวลา 120 วัน นับแต่วันที่ 1 เมษายน 2535 แต่ปรากฏว่าแนวทางปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นยังมีปัญหาบางประการที่มีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและเกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ประกอบกับ ก.พ. ได้มีมติเกี่ยวกับคำขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ. ได้รับก่อนวันที่ 1 เมษายน 2535 ว่าให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518

ก.พ.จึงได้ออกหนังสือเวียนฉบับนี้ เพื่อข้อความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อ

แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยตำแหน่งทางวิชาการ ที่กำหนดให้ส่วนราชการก่อนวันที่ 1 เมษายน 2535 และส่วนราชการได้ดำเนินการเพื่อขอให้ ก.พ.ประเมินบุคคลที่เห็นสมควรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแล้ว แต่ยังดำเนินการไม่เสร็จ หรือจะต้องดำเนินการในขั้นต่อไป หรือส่วนราชการได้ดำเนินการประเมินเองตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด แต่ยังไม่แล้วเสร็จ หากพ้นกำหนดระยะเวลา 120 วัน นับแต่วันที่ 1 เมษายน 2535 ก็ให้ดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งหมายความว่ากำหนดระยะเวลา 120 วัน นับแต่วันที่ 1 เมษายน 2535 ที่กำหนดให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จนั้นให้มีการขยายระยะเวลาไปก่อน จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง และสำหรับตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ. กำหนดให้ก่อนวันที่ 1 เมษายน 2535 เมื่อว่างลงและส่วนราชการประสงค์จะแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ต่อไปก่อน ไม่จำเป็นต้องรอจนกว่าจะมีหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.พ. กำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 แต่

อย่างไร มิฉะนั้นแล้วก็จะทำให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการไม่คล่องตัว ซึ่งต่อไปหาก ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 แล้ว ก็จะแจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบและถือปฏิบัติต่อไปครับ

(สำเนา)

ที่ นร 0707.3/ว 11

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท.10300

29 กรกฎาคม 2535

เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

- อ้างถึง (1) หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0707/ว 8 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2535
(2) หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0601/ว 10 ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2529
(3) หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 0717/ว 4 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2533

ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) ก.พ.ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในกรณีที่ส่วนราชการจะต้องส่งคำขอให้ ก.พ.พิจารณาตามหนังสือที่อ้างถึง (2) และในกรณีที่ส่วนราชการสามารถดำเนินการประเมินได้เองโดยไม่จำเป็นต้องขอให้ ก.พ.พิจารณา ตามหนังสือที่อ้างถึง (3) โดยให้ดำเนินการภายใน 120 วัน นับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2535 เป็นต้นไป และสำหรับตำแหน่งทางวิชาการ ที่ ก.พ.กำหนดค่าว่างลงไม่ว่ากรณีใดก็ตาม นับตั้งแต่วันที่ 8 พฤษภาคม 2535 เป็นต้นไป ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 นั้น

บัดนี้ ก.พ.ได้พิจารณาเห็นว่าแนวทางปฏิบัติดังกล่าวยังมีปัญหาบางประการที่มีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและความไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ประกอบกับ ก.พ.ได้มีมติเกี่ยวกับคำขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่ ก.พ.ได้รับก่อนวันที่ 1 เมษายน 2535 ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ดังนั้น ก.พ.จึงขอขอมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ดังกล่าวเพิ่มเติม ดังนี้

1. ตำแหน่งทางวิชาการ ที่ ก.พ.กำหนดให้ส่วนราชการก่อนวันที่ 1 เมษายน 2535 หากส่วนราชการประสงค์จะประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าว และได้ดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึง (1) แล้ว แต่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ หรือจะต้องดำเนินการในขั้นต่อไป ให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือที่อ้างถึง (2) และ (3) ต่อไป

2. ตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ.กำหนดให้ส่วนราชการก่อนวันที่ 1 เมษายน 2535 เมื่อว่างลง ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม หากส่วนราชการประสงค์จะแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 ต่อไปก่อน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) วิลาศ สิงหวิสัย
(นายวิลาศ สิงหวิสัย)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง
ส่วนมาตรฐานและหลักเกณฑ์
โทร.281-0172
โทรสาร 281-4973

การเบิกเงิน สวัสดิการบุตร

หลักการและเหตุผลในการ ออกหนังสือเวียนฉบับนี้

ในการเบิกเงินสวัสดิการสำหรับบุตรไม่ว่าจะเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าเทอม หรือเงินช่วยเหลือบุตรนั้นข้าราชการและลูกจ้างประจำมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการสำหรับบุตรจากทางราชการได้เพียงบุตรคนที่หนึ่งถึงบุตรคนที่สามเท่านั้น ซึ่งในกรณีที่คู่สมรสเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำให้คู่สมรสฝ่ายสามีเป็นผู้ใช้สิทธิเบิก ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเบิกซ้ำซ้อนนั่นเอง

ต่อมาได้มีการพิจารณาเรื่องนี้โดยละเอียด กระทรวงการคลังจึงได้มีหนังสือเวียนฉบับนี้เพื่อขอความเข้าใจว่า ตามที่ได้กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้น เป็นเพียงมาตรการป้องกันการเบิกซ้ำซ้อนกัน ดังนั้น ในกรณีที่สามีซึ่งเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำมีบุตรติดมากับตน เมื่อสมรสใหม่กับฝ่ายหญิงที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำแล้วมีบุตรใหม่ เมื่อฝ่ายสามีใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการสำหรับบุตรจนครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดแล้ว ยังมีบุตรเหลืออยู่อีก ฝ่ายภรรยาก็มีสิทธิเบิกเงินสวัสดิการสำหรับบุตรของตนที่ไม่ซ้ำซ้อนกับที่ฝ่ายสามีใช้สิทธิอยู่ได้

ก็คงจะช่วยข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มีบุตรมากให้หายใจสะดวกขึ้นหน่อยนะครับ แต่ถ้าจะให้ดีแล้วก็น่าจะมีลูกแต่พอกำลังที่เลี้ยงได้

ครับ บางท่านถึงกับกล่าวว่ามีลูกคนนึงจนไปเจ็ดปีทีเดียว อ้อ!เกือบลืมบอกไปว่า ทราบมาเป็นการภายในว่าการตีความตามรายละเอียดในหนังสือเวียนฉบับนี้นั้นจะให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม 2535 (ซึ่งเป็นวันที่ออกหนังสือเวียนฉบับนี้) เป็นต้นไป ซึ่งทางกระทรวงการคลังจะได้มีหนังสือขอความเข้าใจมาอีกครั้งครับ และอาจจะมีการยกตัวอย่างหรืออธิบายเพิ่มเติมให้เข้าใจง่ายขึ้นอีกด้วย เพราะอ่านแล้วก็น่าจะทำให้งงได้เหมือนกัน เช่นหากปัญหาว่ามีข้าราชการชายหม้าย (ภรรยาตาย) มีบุตรติดมา 3 คน สมรสกับข้าราชการหญิงหม้าย (สามีตาย) มีบุตรติดมา 2 คนแล้วมีบุตรด้วยกันอีก 1 คน จะเบิกเงินสวัสดิการสำหรับบุตรได้อย่างไรบ้าง ซึ่งคำตอบก็น่าจะเป็นว่า ฝ่ายชายเบิกสำหรับบุตรได้ 3 คนที่ติดตนเองมา ฝ่ายหญิงเบิกสำหรับบุตรได้ 2 คนที่ติดตนเองมาและเบิกได้อีก 1 คน ที่เกิดใหม่ เป็นการเบิกตามสิทธิเพื่อบุตรของตนเองภายในจำนวน 3 คน เป็นต้น ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ทำนองนี้ คงมีอีก อย่างไรก็ตามหากมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็สามารถสอบถามได้ที่กองกฎหมายและระเบียบคลัง กรมบัญชีกลาง หรือหากจะเขียนจดหมายถามไปยังวารสารข้าราชการก็ยินดีที่จะถามต่อให้ครับ

ด่วนมาก
ที่ กค 0502/ว 102

กระทรวงการคลัง
ถนนพระรามที่ 8 กท 10400

9 กรกฎาคม 2535

เรื่อง การเบิกเงินสวัสดิการบุตร
เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.2523 พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร พ.ศ.2524 และพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร พ.ศ.2521 กำหนดให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการสำหรับบุตรจากทางราชการได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม โดยการนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามให้นับเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลัง ไม่ว่าจะเป็บุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใดหรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่ และระเบียบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ กำหนดกรณีที่มีสิทธิมีคู่สมรสเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำให้คู่สมรสฝ่ายสามีเป็นผู้ใช้สิทธิแต่เพียงฝ่ายเดียว นั้น

กระทรวงการคลัง ขอแสดงความเข้าใจว่า ตามบทบัญญัติและระเบียบดังกล่าวเป็นเพียงมาตรการเพื่อป้องกันการใช้สิทธิซ้อนสำหรับบุตรคนเดียวกันในกรณีที่ทั้งสามีและภรรยา มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการทั้งสองคน ดังนั้น กรณีที่ฝ่ายสามีมีบุตรติดมากับตน เมื่อมีภรรยาใหม่ซึ่งเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำแล้วมีบุตรใหม่ เมื่อฝ่ายสามีใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการสำหรับบุตรจนครบจำนวนที่กฎหมายกำหนดแล้ว ยังมีบุตรเหลืออยู่อีก ฝ่ายภรยาก็มีสิทธิเบิกเงินสวัสดิการสำหรับบุตรของตนที่ไม่ซ้ำซ้อนกับที่ฝ่ายสามีใช้สิทธิอยู่ได้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และโปรดแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) บัณฑิต บุญยะปานะ
(นายบัณฑิต บุญยะปานะ)
อธิบดีกรมสรรพากร รักษาราชการแทน
ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง
กองกฎหมายและระเบียบการคลัง
โทร.273-9813 ต่อ 4440

การเบิกค่าโดยสาร ขบวนรถด่วนพิเศษ ดีเซลรางปรับอากาศ (สปรีนเตอร์)

หลักการและเหตุผลในการ ออกหนังสือเวียนฉบับนี้

โดยหลักการแล้วในการเบิกค่าพาหนะเดินทางนั้น ให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงซึ่งก็จะหมายถึงค่าพาหนะเดินทางเท่านั้น ไม่รวมถึงค่าอาหารหรือค่าบริการด้วย แต่ในปัจจุบันการเดินทางโดยทางรถไฟได้มีการบริการด้วยรถด่วนพิเศษดีเซลรางปรับอากาศ (สปรีนเตอร์) ซึ่งค่าโดยสารของรถไฟประเภทนี้จะรวมค่าอาหารและบริการเอาไว้ด้วย กระทรวงการคลังจึงมีหนังสือเวียนแจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติว่าในการเบิกค่าพาหนะเดินทางรถด่วนพิเศษดีเซลรางปรับอากาศ (สปรีนเตอร์) นั้น ให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริง ยกเว้นค่าอาหาร กรณีจึงเกิดปัญหาว่าค่าพาหนะเดินทางในกรณีนี้จริง ๆ จะเป็นเท่าไร ต่อมาการรถไฟแห่งประเทศไทยแจ้งให้กระทรวงการคลังทราบว่า ค่าโดยสารอัตราพิเศษ ขบวนรถด่วนพิเศษดีเซลรางปรับอากาศ (สปรีนเตอร์) ทุกสายมีค่าบริการและอาหารรวมอยู่ด้วย 70 บาท และการรถไฟแห่งประเทศไทยจะคืนให้กรณีที่ไม้อาจจัดอาหารให้ในเที่ยวนั้นได้

กระทรวงการคลังจึงมีหนังสือเวียนฉบับนี้เพื่อแจ้งส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติในเรื่องการเบิกจ่ายค่าโดยสารรถไฟประเภทนี้ต่อไป ดังนั้น

ท่านที่เดินทางโดยขบวนรถไฟสปรีนเตอร์ คงจะเบิกค่าโดยสารได้ไม่เต็มจำนวน โดยขาดไป 70 บาท ซึ่งเป็นค่าบริการและอาหาร ส่วนบางท่านที่ไม่ต้องการอาหารเพราะอิ่มแล้ว ก็คงจะต้องรับอาหารและบริการจากทางรถไฟเช่นเดียวกับผู้โดยสารท่านอื่นด้วย เพราะทางรถไฟเขาจัดมาแล้ว เว้นแต่ทางรถไฟไม่อาจจัดอาหารให้ได้ ก็จะคืนเงินค่าบริการและอาหารจำนวน 70 บาทให้ครับ

ที่ กค 0502/ว 103

กระทรวงการคลัง
ถนนพระรามที่ 6 กท 10400

10 กรกฎาคม 2535

เรื่อง การเบิกค่าโดยสารขบวนรถด่วนพิเศษดีเซลรางปรับอากาศ (สปรินเตอร์)
เรียน เลขานุการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0502/ว 143 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2534

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงการคลังได้แจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบและถือปฏิบัติว่า ผู้มีสิทธิเบิกค่าพาหนะเดินทางโดยรถไฟ ประเภทรถด่วนหรือรถด่วนพิเศษชั้น 2 นิ่งปรับอากาศ มีสิทธิเบิกค่าพาหนะเดินทางรถด่วนพิเศษดีเซลรางปรับอากาศ (สปรินเตอร์) ได้เท่าที่จ่ายจริง ยกเว้นค่าอาหาร ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

เนื่องจากกระทรวงการคลังได้รับแจ้งจากการรถไฟแห่งประเทศไทย ว่าค่าโดยสารอัตราพิเศษ ขบวนรถด่วนพิเศษดีเซลรางปรับอากาศ (สปรินเตอร์) ที่เดินอยู่ทุกสายในขณะนี้ค่าบริการและอาหารรวมอยู่ด้วย 70 บาท ซึ่งการรถไฟแห่งประเทศไทยจะคืนให้กรณีที่ไม่อาจจัดอาหารให้ในเที่ยวนั้นได้

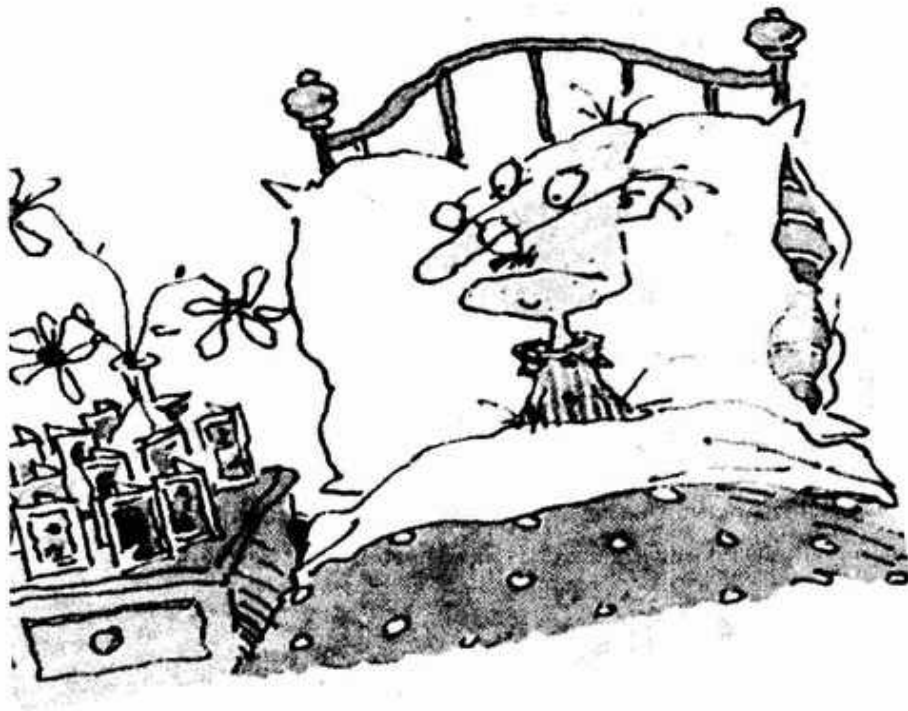
จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดทราบและถือปฏิบัติในเรื่องการเบิกจ่ายค่าโดยสารรถไฟดังกล่าวต่อไป

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) ทวีเกียรติ กฤษณามระ
(นายทวีเกียรติ กฤษณามระ)
รองปลัดกระทรวงฯ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง
กองกฎหมายและระเบียบการคลัง
โทร.273-9609

ท่อไอเสียน

เทอร์โบ



นอกจากข่าวการปรับบัญชี
อัตราเงินเดือนเป็นบัญชี
หมายเลข 1 แล้ว ไม่มีข่าวใดที่จะดึง
เท้าข่าวกระทรวงการคลังจะยกเลิก
บำเหน็จบำนาญ

ข่าวดังกล่าวนี้ ม.ร.ว. จัตุมงคล
โสณกุล อธิบดีกรมบัญชีกลาง*
ผู้แถลงเอง

เนื้อหาของข่าวก็มีว่า คณะ
กรรมการกลั่นกรองงานฝ่ายเศรษฐกิจ
(ของรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน)
ในการประชุมเมื่อวันที่ 4 มีนาคม
2535 ได้เห็นชอบกับข้อเสนอของกระทรวง
การคลัง

ที่ให้ยกเลิกบำเหน็จบำนาญ
ข้าราชการและตั้งกองทุนบำเหน็จ

บำนาญมาใช้แทน

ทั้งนี้ ใช้สำหรับข้าราชการที่เข้า
ใหม่ ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2536
เป็นต้นไป

ส่วนผู้ที่เป็นข้าราชการอยู่ก่อน
วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2536 ที่จะเกษียณ
อายุหรือลาออกหลังวันที่ 1 กุมภาพันธ์
2536 จะได้รับเงิน 2 ส่วน

ส่วนที่หนึ่ง คือเงินบำเหน็จ
บำนาญตามสิทธิเดิม ซึ่งคิดถึงวันที่ 1
กุมภาพันธ์ 2536 โดยเอาเงินเดือน
เดือนมกราคม 2536 คูณด้วย
จำนวนปีที่รับราชการแล้วหารด้วย 50
เป็นบำนาญประจำเดือน

และส่วนที่สอง คือจะได้รับเงิน
จากกองทุนบำเหน็จบำนาญที่สะสม
ไว้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2536 จน
ถึงวันที่พ้นจากราชการ

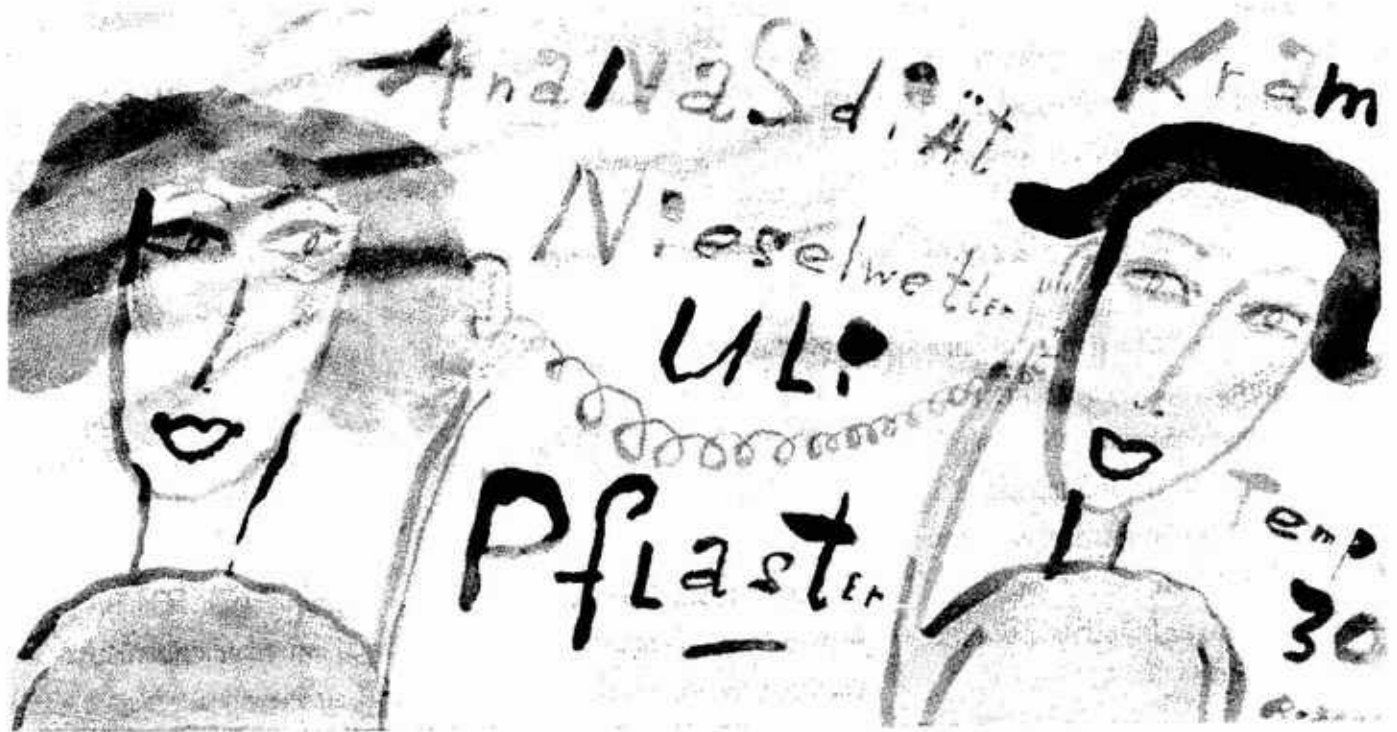
สำหรับกองทุนบำเหน็จบำนาญ
นั้น ข้าราชการทุกคนจะต้องจ่ายเงิน
เข้ากองทุนคนละ 3% ของเงินเดือนทุก
เดือน แล้วรัฐบาลจะจ่ายเงินสมทบให้
อีก 7.5% รวมเป็น 10.5% ของเงินเดือน
เมื่อข้าราชการรายใดลาออกหรือ
เกษียณอายุ ก็จะจัดสรรให้ข้าราชการแต่ละ
คนตามจำนวนที่สะสมไว้

โดยที่เนื้อหาของข่าวไม่ได้ให้
รายละเอียดเกี่ยวกับการให้บำเหน็จ
บำนาญแก่ข้าราชการที่รับราชการอยู่
ก่อนวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2536

หรือข้าราชการบางท่านก็ไม่ได้
อ่านรายละเอียดของข่าว เพียงแต่อ่าน
หัวข่าวว่าทางราชการจะยกเลิก
บำเหน็จบำนาญ

ทำให้เกิดเรื่องวิจารณ์ในหมู่
ข้าราชการหลายประการ

บางท่านก็โจมตีกระทรวงการ
คลังว่าไม่ได้ให้ความเป็นธรรมบ้าง
ผิดสัญญาบ้าง



เพราะตอนที่เข้ารับราชการ ก็หวังที่จะได้บำเหน็จบำนาญไว้กิน ตอนแก่ อยู่ดี ๆ จะมาประกาศยกเลิก ได้อย่างไร

บางรายถึงกับเตรียมการลา ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญก่อนวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2536 เลยก็มี

โดยที่ "เทอร์โบ" สนใจและ ทราบเรื่องนี้ดีพอสมควร

ดังนั้น วันนี้จึงขอทำตัวเป็น กระบอกเสียงให้กับกระทรวงการคลัง พรี ๆ สักวัน พร้อมทั้งให้ความเห็นใน เรื่องนี้ด้วย

แต่ก่อนอื่น เพื่อความเข้าใจยิ่งขึ้น ลองมาดูวิธีคิดคำนวณบำเหน็จ บำนาญสักนิด

บำเหน็จนั้นง่าย เพียงแต่เอา เงินเดือนเดือนสุดท้าย (ก่อนลาออก หรือครบเกษียณอายุ) คูณกับจำนวน

ปีที่รับราชการ (บวกเวลาทวีคูณด้วย ถ้ามี) ผลลัพธ์ก็คือบำเหน็จ

ส่วนบำนาญนั้น นอกจากจะ เอาเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณกับ จำนวนปีที่รับราชการแล้วยังต้องหาร ด้วย 50 (เฉพาะกรณีปกตินะครับ กรณีพิเศษ ไม่ขอพูดในที่นี้) ผลลัพธ์ ก็คือบำนาญ

ผู้ที่รับบำเหน็จ (เฉพาะ โคนกรณีปกติ) ต้องรับราชการไม่น้อย กว่า 10 ปี

ส่วนผู้ที่รับบำนาญ (เฉพาะ โคนกรณีปกติเช่นกัน) ต้องรับราชการมา ไม่น้อยกว่า 25 ปี

ทีนี้มาทำความเข้าใจกับข้อ เสนอของกระทรวงการคลัง

กระทรวงการคลังไม่ได้ยกเลิก บำเหน็จบำนาญสำหรับผู้ที่ได้รับการ บรรจุเข้ารับราชการก่อนวันที่ 1 กุมภาพันธ์

พันธ์ 2536

แต่จะยกเลิกเฉพาะผู้ที่เข้ารับ ราชการใหม่ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2536 เท่านั้น

สูตรการคำนวณบำเหน็จบำ- นานาย ก็ยังคงเหมือนเดิม จะแตกต่าง อยู่ที่เฉพาะตัวเงินเดือนที่นำมาคูณกับ จำนวนปีที่รับราชการเท่านั้น เพราะ แทนที่จะเอาเงินเดือนสุดท้ายมาคูณ กลับใช้เงินเดือนของข้าราชการผู้นั้น ในวันที่ 31 มกราคม 2536 มาเป็นตัว คูณแทน

ฟังแล้วอาจจะงง สองมาดูตัว อย่างจะจะกันเลย

สมมติว่าข้าราชการผู้หนึ่งบรรจุ เข้ารับราชการก่อนวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2536 ในวันที่ 31 มกราคม 2536 ได้รับเงินเดือนในชั้น 8,000 บาท และ เมื่อนับถึงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2536

มีอายุราชการ 5 ปี

ข้าราชการรายนี้ ถ้าลาออกในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2536 ก็จะไม่ได้รับทั้งบำเหน็จและบำนาญ ซึ่งเหมือนกับหลักเกณฑ์เดิมทุกประการ

แต่ถ้าข้าราชการผู้นี้รับราชการต่อไปอีก 5 ปี รวมกับของเดิม 5 ปี เป็น 10 ปี ก็มีสิทธิรับบำเหน็จตามหลักเกณฑ์เดิม

และจะได้รับบำเหน็จ $8,000 \times 10 = 80,000$ บาท

บวกกับเงินกองทุนบำเหน็จบำนาญที่สะสมไว้อีก 5 ปี จำนวนหนึ่ง

แต่ถ้าข้าราชการผู้นี้รับราชการต่อไปอีก 20 ปี รวมกับของเดิม 5 ปี เป็น 25 ปี ก็มีสิทธิได้รับบำนาญตามหลักเกณฑ์เดิม

และจะได้รับบำนาญเดือนละ $\frac{8,000 \times 25}{12} = 4,000$ บาท

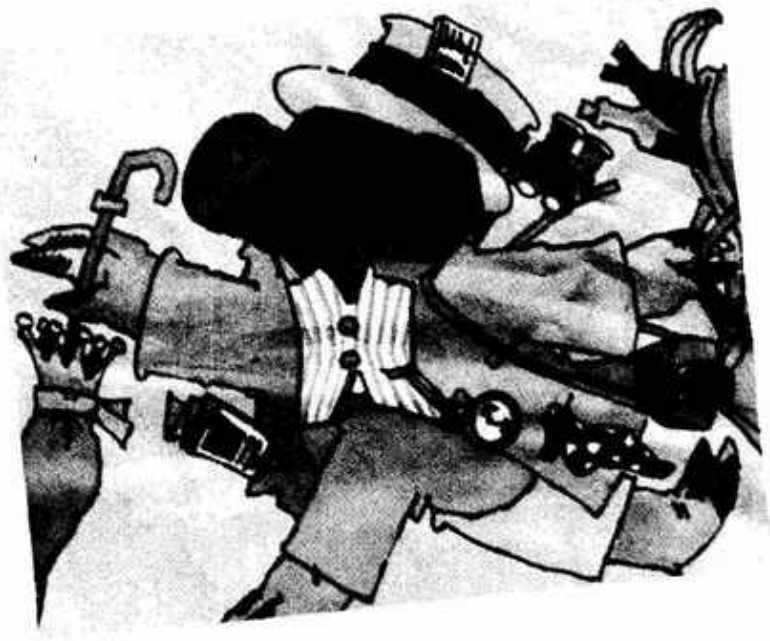
⁵⁰ บวกกับเงินก้อนซึ่งเป็นเงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญที่สะสมไว้อีก 20 ปี จำนวนหนึ่ง

คงเห็นได้ชัดแล้วนะครับว่า ข้อเสนอของกระทรวงการคลังนั้น ข้าราชการที่บรรจุก่อนวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2536 ไม่ได้เสียประโยชน์ แต่ประการใด คราวนี้คงจะมาพิจารณาสาเหตุที่ต้องยกเลิกบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ก็สาเหตุเดียวละครับ คือรัฐต้องรับภาระมากขึ้น

ลองมาดูงบประมาณสำหรับเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญที่จ่ายจริง จาก 5,020.9 ล้านบาท ในปี 2528 เป็น 8,770.2 ล้านบาท ในปี 2533

แม้ว่างบประมาณสำหรับเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี จำ-



นวนร้อยละ จะไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก คือเพียงประมาณร้อยละ 2.6 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

แต่ถ้ารัฐบาลปรับเงินเดือนข้าราชการให้สูงขึ้น ตามบัญชีหลายเลข 1, 2, 3, 4 และ 5

จำนวนงบประมาณสำหรับเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญก็จะสูงขึ้นเป็นเงาตามตัว

แล้วสักวันหนึ่งรัฐบาลก็จะรับภาระไม่ไหว

ปัญหาเรื่องบำเหน็จบำนาญนี้ ไม่ใช่ประสบแต่เฉพาะในประเทศไทย แต่ทั่วโลกก็ประสบกับปัญหานี้

หลายประเทศก็ได้แก้ปัญหาโดยการตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญ

ซึ่งแต่ละประเทศก็เรียกชื่อแตกต่างกันออกไป

แต่โดยหลักการแล้ว เหมือนกัน กองทุนบำเหน็จบำนาญนี้ นอกจากจะแก้ปัญหาการเพิ่มขึ้นของงบประมาณสำหรับเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญแล้ว

หลายประเทศก็ได้ใช้เงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญนี้มาทำประโยชน์ให้แก่ข้าราชการ

โดยการให้ข้าราชการกู้ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ

เพื่อให้ข้าราชการได้เอาไปใช้จ่ายในการซื้อที่อยู่อาศัย

ซื้อหุ้นของรัฐวิสาหกิจ เป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาทั้งของตัวเองและครอบครัว

เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลที่เบิกไม่ได้หรือที่การประกันสุขภาพไม่ครอบคลุมถึง

และความจำเป็นพิเศษอื่น ๆ ดังนั้น หากกระทรวงการคลังตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญ

แล้วบริหารกองทุนบำเหน็จบำนาญให้ผลประโยชน์กลับมามากแก่ข้าราชการ ดังหลายประเทศที่เจริญแล้วเขากำอยู่

“เทอร์โบ” ก็ขอสนับสนุนเต็มหัวใจ