

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๔

เมษายน ๒๕๒๐

ต้องสมุด
สำนักงาน ก.พ.

เขามองพีซีและ ก.พ. อย่างไร ?

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล

การใช้พีซีในราชการพลเรือน



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๔

เมษายน ๒๕๒๐

- ๒ บทบรรณาธิการ
- ๓ ข้อสรุป
- ๓๖ สำนักพิมพ์ ก.พ.
- ๓๖ สัมภาษณ์พิเศษ
- ๓๖ ใหม่ ๆ ในราชการ
- ๓๓ กฎหมายและระเบียบใหม่
- ๔๕ ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน
- ๕๕ อ่านหนังสือเดือนละเล่ม
- ๔๐ ท้ายเล่ม
- ๔ ก.พ. กับการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้
ในราชการพลเรือน
- ๒๗ การฝึกอบรมในประเทศอินโดนีเซีย
- ๖๓ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล
- ๗๒ สำนักงานจังหวัด



วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

คณะผู้จัดทำ

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ	สวัสดิการ	สำนักงาน ก.พ.
ที่ปรึกษา	พันเอก จินดา	๗ สงขลา
	นายประวีณ	๗ นคร
	นายโสวัจ	สุจริตกุล
บรรณาธิการ	นายสมคิด	เจริญกุล
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายอุดม	มั่งเกษม
กองบรรณาธิการ	นายสุธี	สุทธิสมบูรณ์
	นายสมา	สำนันท์
	นายสมศักดิ์	ศุภะรัชฎ์เดช
	นางสาวศรีเพ็ญ	ดวงศ์เดช
ฝ่ายศิลป์	นายณรงค์	นุกุลการ
สถานที่พิมพ์	ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์	กรุงเทพ ฯ
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นายสิทธิชัย	ปรีภักดิ์

บริการสมาชิก

- ท่านสมาชิกที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด โปรดส่งคำถามไปที่ "บรรณาธิการ" วารสารนี้
- จำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท สมาชิกบัตร ๕๐ บาท รวมค่าส่ง บอกรับเป็นสมาชิกได้ที่ ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพหลโยธิน โทร. ๒๘๑๕๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔
- กรุณาส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. โดยส่งชำระเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

บทบรรณาธิการ

นับตั้งแต่การ บริหารงาน บุคคล กลายเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่มีบทบาททั้งในวงงานของเอกชนและราชการ ในช่วงเวลาไม่นานมานี้ ปรากฏว่าศาสตร์แขนงนี้เป็นที่ยอมรับและมีการใฝ่หาวิธีการเพื่อมุ่งสนองการบริหารงานให้บังเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นไม่สิ้นสุด

ในภาคเอกชน การบริหารงาน บุคคลอาจมุ่งเน้นถึงการ ใช้ ประโยชน์ จากผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนให้ มาก และคุ้มค่า แต่ในส่วน ของราชการ มีความต้องการ มาก ไปกว่านั้น โดยการเลือกสรรคนที่มีความสามารถเข้ามาในราชการโดยให้โอกาสทุกคนเสมอ กัน ต้องวางแนวการปฏิบัติให้มีมาตรฐาน และให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการทั้งหลาย ไม่กีดกันเพศและศาสนา ตลอดจน คอยบ้องกันมิให้ข้าราชการประจำใฝ่ใจการเมือง เพื่อให้ข้าราชการประจำมีความเป็นกลาง และทำให้การรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคงด้วย

การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนจึงเป็นรากฐานของระบบคุณธรรม เพื่อส่งเสริมคนดี มีความรู้ ความสามารถ โดยเกือบทุกประเทศกำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การกลางบริหารงานบุคคลเช่น คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน ฯลฯ ซึ่งจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ผลเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของระบบราชการ ใน ประเทศ

นั้น ๆ เป็นสำคัญ

สำหรับประเทศเรามีลักษณะเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา ยังมี ปัญหา ทั้ง ใน ด้าน การ เมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนปัญหาในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหาอื่น ๆ ด้วย โดย การบริหารงานบุคคล ตกเป็น ภาระ ของ คณะ กรรมการข้าราชการพลเรือน หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า “ก.พ.” ในการ รับผิดชอบ การ บริหารงาน บุคคล ของ ข้าราชการพลเรือนเผชิญกับอุปสรรคนานัปการ

อุปสรรคขั้นแรกที่บ่อนทำลายระบบคุณธรรมได้แก่ความเคยชินกับขนบธรรมเนียมประเพณี และความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเหนื่องาน ของราชการ โดย พยายาม เลี่ยง หลีกเกณฑ์ หรือ เลือก ปฏิบัติในลักษณะเห็นแก่หน้ากัน เห็นแก่พรรคพวก หรือผู้อิทธิพล ตลอดจนการดึงเอาราชการประจำบางส่วนเป็นฐานอำนาจทางการเมืองอย่างโจ่งแจ้ง

เท่าที่ผ่านมาแล้ว การ บริหารงาน บุคคลในบางเรื่อง เช่น เงินเดือน และสวัสดิการข้าราชการ เป็นต้น ก.พ. เกือบจะไม่มีบทบาทเสียเลย การปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ เงิน เดือน และ สวัสดิการ ข้าราชการ กลายเป็นเรื่องที่กำหนดขึ้นเฉพาะครั้ง เฉพาะคราวหรือ ขึ้น อยู่กับ เหตุผลทาง การเงินงบประมาณ มากกว่าเหตุผลทางด้าน การ บริหารงาน

บุคคลอื่นเป็นเหตุให้ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่ ตกอยู่ในสภาพเสียขวัญหมกกำลังใจปฏิบัติงานให้กับทางราชการ

สิ่งที่ ก.พ. ทำได้คือการตรวจสอบการปฏิบัติของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ในบางเรื่อง เช่น การลงโทษทางวินัย หรือ การออกคำสั่งเกี่ยวกับข้าราชการเป็นต้น ซึ่งกระทำไม่ได้เต็มที่และหลายกรณีที่มีช่องทางที่ไม่ต้องส่งรายงานให้ ก.พ. ทราบ หรือแม้ในเรื่องตำแหน่งส่วนราชการ ที่มีข้าราชการจำนวนมาก หรือมีส่วนราชการในต่างจังหวัด จะมีเอกสารที่บันทึกความเคลื่อนไหวของข้าราชการเป็นการเฉพาะ นอกจากการส่งให้ ก.พ. ทราบเป็นทางการหมายความว่า การปฏิบัติจริง ๆ ไม่ตรงกับหลักฐานของทางราชการ โดยกรมใช้วิธีการส่งให้ไปช่วยปฏิบัติราชการไม่ต้องส่งเรื่องให้ ก.พ. ทราบ

ความบกพร่องของระบบราชการ ก่อนใช้ระบบจำแนกตำแหน่งหรือที่เรียกกันทั่วไปว่า “พี.ซี.” จึงเป็นเรื่องที่ พิจารณา กัน เฉพาะราย ไม่มี กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งผลอันนี้ไม่สามารถชี้ให้เห็นว่าข้าราชการพลเรือนมีสมรรถภาพหรือไม่ มีการวัดความรับผิดชอบ ตลอดจนความสับสนในการส่งเสริมคนดีมีความสามารถในราชการพลเรือน

จะบอกข้าราชการแต่ละคนได้อย่างไรว่าเขาไม่มีสมรรถภาพในเมื่อข้าราชการผู้นั้นไม่ทราบว่าตนเองมีภาระหน้าที่ สักเพียงใด

ย้อนหลังไปสู่อุค ก่อน นำ เา ระบบ จำแนก

ตำแหน่งมาใช้เป็นทางการทุกกระทรวง ทบวง กรม ในปี พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น ก.พ. ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อย่างเสียหายว่าไม่เป็น ประโยชน์แก่ข้าราชการพลเรือนแต่อย่างใด ก.พ. คือ สัญลักษณ์ของกำแพงที่ คอย ขัด ขวาง ความ เจริญ ก้าว หน้า ของ ข้าราชการพลเรือน จนกระทั่งข้าราชการพลเรือนบางกลุ่มต้องดิ้นรนแยกตัวออกเป็นเอกเทศตั้งที่ทราบกันดีอยู่

อุปสรรคต่างๆ ดังกล่าวมาข้างต้นนี้ ประกอบกับพันธะในการดูแลรักษาระบบคุณธรรม เป็นแรงผลักดันให้ ก.พ. จำต้อง เสนอให้ มี การ แก้ไข พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พร้อมกับนำเอาระบบจำแนกตำแหน่งมาปรับใช้ภายหลังที่รัฐบาลเห็นชอบในหลักการมานานร่วม ๑๐ ปีแล้ว

ระบบจำแนกตำแหน่ง จึงมิใช่ ุบัติเหตุทางการบริหารที่เกิดขึ้นอย่าง ที่ เข้าใจกัน แต่ประการใดเลย

ความมุ่งหมายขั้นต่อไปเข้าใจว่าเมื่อมีการสร้างระบบจำแนกตำแหน่ง พร้อมกับกำหนดแนวปฏิบัติตลอดจนจัดทำคู่มือการปฏิบัติตามระบบใหม่ ให้การแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ เรียบร้อยแล้ว คาดว่าจะมีการมอบอำนาจให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ช่วยดำเนินงาน และมีความคล่องตัวยิ่งขึ้น

การพัฒนาข้าราชการทุกระดับนี้กำลังอยู่ในความคิดคำนึงของ ก.พ. เพื่อเร่งวางมาตรการให้บังเกิดผลอย่างจริงจังในเร็ววัน



ก.พ.กับการนำระบบจำแนกตำแหน่ง มาใช้ในราชการพลเรือน

สมาน รังสีโยกฤษฎ์

บทนำ

นับตั้งแต่ได้มีการประกาศใช้ระบบจำแนกตำแหน่งหรือระบบ พี.ซี. ใน ราชการพลเรือนเป็นการทั่วไปเมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ มาจนถึงปัจจุบันนี้ (เมษายน ๒๕๒๐) ก็เป็นเวลา ๑ ปี กับ ๗ เดือน โดยประมาณ จึงเป็นการสมควรที่ได้ประมวลและวิเคราะห์เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ จนถึงปัจจุบันว่ามีอะไรบ้าง และสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการแก้ไขไปแล้ว หรือจะดำเนินการแก้ไขต่อไปอย่างไรบ้าง

แต่เนื่องจากการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือนเป็นการทั่วไปนั้น

เป็นผลมาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในอีกชื่อหนึ่งว่า “พ.ร.บ. พี.ซี.” ดังนั้น ก่อนที่จะประมวลและวิเคราะห์เหตุการณ์ต่างๆ เกี่ยวกับ การนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือน ก็ควรจะได้ทราบถึงประวัติความเป็นมาของระบบจำแนกตำแหน่ง และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตลอดจนหลักการ และวิธีการ ของระบบจำแนกตำแหน่งไว้พอสังเขปเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อผู้อ่านจะสามารถประเมิน การใช้ระบบจำแนกตำแหน่งใน ราชการพลเรือนว่า ได้ สดสม ความ มุ่งหมาย หรือไม่เพียงใดด้วย

ความเป็นมาของ ระบบจำแนกตำแหน่ง

ก่อนที่จะใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ การกำหนดตำแหน่งใน ราชการพลเรือน เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ซึ่งอาศัยชั้นยศเป็นหลัก (Rank Classification) โดยแบ่งข้าราชการพลเรือนออกเป็น ๕ ชั้น คือ ชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ ก็ได้กำหนดตำแหน่งหลักไว้ ๑๑ ตำแหน่ง คือ เสมียนพนักงาน ประจำแผนก หัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี อธิบดี รองปลัดทบวง ปลัดทบวง รองปลัดกระทรวง ปลัดกระทรวง

ส่วน ตำแหน่ง ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้ ก.พ. เป็นผู้กำหนดเทียบกับ ตำแหน่ง หลัก ๑๑ ตำแหน่ง ดังกล่าว พร้อมกับกำหนดด้วยว่า ตำแหน่งใดจะแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนชั้นใด เช่น ตำแหน่ง หัวหน้ากอง ให้ แต่ง ตั้ง จาก ข้าราชการพลเรือนชั้นเอก หรือชั้นโท เป็นต้น สำหรับการกำหนดว่า ตำแหน่งใด ควร จะ ได้รับเงินเดือนในชั้นและอันดับใด ให้ก.พ. เป็นผู้กำหนดโดยคำนึงถึงปริมาณ และคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นๆ เว้นแต่ตำแหน่งที่ต้องแต่งตั้งจาก ข้าราชการ พลเรือนชั้นพิเศษ ให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้กำหนด ซึ่งก็ได้ใช้ระบบนี้มาเป็นเวลากว่า ๒๐ ปี

ต่อมา คณะรัฐมนตรีได้ ตั้ง คณะกรรมการ ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณาปรับปรุงระเบียบข้าราชการพลเรือน ตาม ข้อ เสนอ ของ นายเออร์เนสต์ เจ. บาร์เบอร์ ผู้เชี่ยวชาญชอม คณะกรรมการชุดนี้ ได้พิจารณาเห็นว่า การ กำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. ใช้ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน (ตามพระราช

บัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗) ซึ่งใช้วิธีพิจารณาเป็นรายๆ ไป ตามที่ ส่วนราชการต่างๆขอให้พิจารณา เป็น วิธี ที่ใช้ ได้ผลเฉพาะในสมัย ที่ ยังมี ตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนไม่มากนัก แต่ในระยะหลังๆ นี้ รัฐบาลได้เร่งรัดพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้าน งบประมาณของ รัฐบาล จึง ขยาย ตัว ออกไปอย่างกว้างขวาง ตำแหน่งในราชการพลเรือน จึง เพิ่มขึ้น มาก วิธีการพิจารณา กำหนดตำแหน่งเป็นรายๆ ไปนั้นจึงไม่เหมาะสมแก่กาลสมัย เพราะล่าช้าไม่ทันการ สิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่าย และแรงงานมาก อีกทั้งไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร จึงควร เปลี่ยนวิธีพิจารณาเสียใหม่ กล่าวคือ แทนที่ จะ พิจารณา เป็น รายตำแหน่ง ก็ควร จะใช้ วิธีพิจารณาเปรียบเทียบรวมกันทั้งหมด โดยสร้างมาตรฐาน สำหรับการ กำหนดตำแหน่งไว้เป็นหลักในการพิจารณาเสียก่อนตามแนวความคิดของระบบจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) ที่ใช้

ได้ผลในต่างประเทศมาแล้ว คณะ กรรมการ ดัง กล่าว จึง ได้ เสนอ คณะรัฐมนตรีขอนำระบบจำแนกตำแหน่ง มา ใช้ ใน ราชการ พลเรือน ซึ่ง คณะรัฐมนตรีได้ พิจารณา เรื่อง นี้ เมื่อ วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๐๘ ลงมติอนุมัติ ให้ สำนักงาน ก.พ. ดำเนิน การสำรวจหน้าที่และความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง ต่าง ๆ ในราชการพลเรือน เพื่อเป็นมูลฐานในการสร้าง ระบบจำแนกตำแหน่ง ที่เหมาะสม กับ ประเทศไทย แล้ว ให้ นำ เสนอ คณะ รัฐมนตรี พิจารณาต่อไป

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยสำรวจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ ในราชการพลเรือน ทุก กระทรวง ทบวง กรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แล้วนำข้อมูลที่สำรวจได้ มาวิเคราะห์จำแนกออกเป็นสายงานและระดับต่างๆ รวมทั้งเขียนมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสำหรับแต่ละระดับ ในแต่ละสายงาน และได้นำเรื่องนี้เสนอก.พ.

พิจารณา ซึ่ง ก.พ. ก็ได้มีความเห็น เช่นเดียวกับ ความเห็นของคณะกรรมการ ปรับปรุง ระเบียบข้าราชการพลเรือน ว่า ระบบจำแนกตำแหน่ง นั้น เป็น ประโยชน์ และสามารถแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนได้หลายประการ อันจะช่วยให้ การบริหารงานบุคคล ดำเนินไปโดยสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่เนื่องจาก การ นำ ระบบ จำแนกตำแหน่ง มาใช้นี้ จำเป็น จะต้องปรับปรุง มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งให้เหมาะสม และต้องปรับตำแหน่งที่มีอยู่ให้เข้ากับตำแหน่งตาม ระบบ จำแนก ตำแหน่ง ซึ่งต้องใช้เวลาตามสมควร ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปโดยรอบคอบรัดกุม จึงไม่อาจที่จะดำเนินการ ให้เสร็จ พร้อม ๆ กันทุกส่วนราชการได้ จึงเห็นควรปรับใช้ เป็น ส่วน ราชการ ๆ ไป โดย ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๑๒ เมื่อ ปรับใช้ไปประมาณ ๒๐ ส่วนราชการ ในระยะเวลา ๑-๒ปี และสำนักงาน

ก.พ. ได้ปรับปรุงวิธีการต่าง ๆ ให้รัดกุมเหมาะสม ทีแล้ว ก็ อาจ แก่กฎหมาย ว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือน เพื่อ ปรับ ใช้ ระบบจำแนกตำแหน่งพร้อมกันทุกส่วนราชการต่อไป จึงมีมติให้นำระบบจำแนกตำแหน่งมาปรับใช้ ใน สำนักงาน ก.พ. ก่อน (ในรูปของ Pilot Project) ทั้งนี้ ก็ เพื่อ เป็น แบบ สำหรับปรับใช้ ใน ส่วน ราชการ อื่น ๆต่อไป

ต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้ยก ร่าง พระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน คุณสมบัติ และ ความรู้ ของผู้ดำรงตำแหน่ง วิธีการคัดเลือก วิธีการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนชั้นข้าราชการ ในสำนักงานก.พ. พ.ศ. ๒๕๑๔ เสนอ ก. พ. พิจารณาตรวจแก้แล้วมีมติให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อประกาศใช้ต่อไป ซึ่งคณะรัฐมนตรี พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบ ให้ประกาศใช้ต่อไปได้ จึงได้มีการปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในสำนักงาน

ก.พ. เป็นแห่งแรก เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๑๔ และต่อมาอีก ๒ ปี คือเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๖ ได้มีการปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในกรมวิทยาศาสตร์ เป็นแห่งที่ ๒

หลังจากนั้น คือ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๑๖ คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ สำนักงาน ก.พ. รับดำเนินการ จำแนกตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นไปโดยเร็ว สำนักงาน ก.พ. จึงได้ดำเนินการ ออกพระราชกฤษฎีกาและปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอีก ๑๔ ส่วนราชการ รวมเป็น ๑๖ ส่วนราชการ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๗ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้ผ่านร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ ซึ่งได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘ โดยมีบทเฉพาะกาลให้ ก.พ. พิจารณากำหนดตำแหน่ง ตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.

๒๕๑๘ ให้เสร็จภายใน ๑ ปี นับ
แต่วัน ประกาศใน ราชกิจจานุ-
เบกษา

ก.พ. ได้ดำเนินการกำหนด
ตำแหน่ง ในส่วน ราชการ ต่าง ๆ
ตามมาตรา ๓๒ ตามพระราช-
บัญญัติดังกล่าว ซึ่งเป็นการ
กำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนก
ตำแหน่งเสร็จเรียบร้อยเป็นส่วน
ใหญ่ตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘
จึงถือว่า วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘
เป็นวัน ประกาศใช้ระบบ จำ-
แนกตำแหน่งในส่วนราชการ
ต่างๆ เป็นการทั่วไป

หลักการของ

ระบบจำแนกตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่งโดยถือ
งาน หรือหน้าที่ และความ รับผิดชอบ
ชอบเป็น หลักตาม ระบบ จำแนก
ตำแหน่งนั้นมีจุด มุ่งหมาย สำคัญ
อยู่ ๒ ประการ คือ (๑) เพื่อให้
ตั้งคนให้เหมาะสมกับหน้าที่การ
งาน (Put the right man to
the right job) และ (๒) เพื่อให้
ได้รับเงินเดือนตามค่าของงาน
(equal pay for equal work)

เพื่อให้ตั้งคนให้เหมาะสม

กับหน้าที่การงานนั้น ก็จะต้อง
มีการ กำหนดว่า ตำแหน่งต่างๆ
ที่มีอยู่ในราชการพลเรือนมีหน้าที่
และความรับผิดชอบอย่างไร แล้ว
กำหนด เงื่อนไขในการ แต่งตั้งว่า
ตำแหน่งนั้นๆ จะต้องแต่งตั้งจาก
ผู้มีความรู้ความสามารถและประ-
สิทธิภาพอย่างไร ซึ่งพระราช-
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้คำว่า “ต้อง
ใช้ผู้มีความสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่งอย่างใด” ทั้งนี้เพื่อ
ที่จะแก้ปัญหาการใช้คนไม่ตรงกับ
งานที่เคยปฏิบัติกันอยู่ เมื่อครั้งยัง
ใช้ พระราช บัญญัติ ระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗
ซึ่งกำหนดให้แต่งตั้งตามชั้น เช่น
ตำแหน่งหัวหน้ากอง ให้แต่งตั้ง
จาก ข้าราชการ พลเรือน ชั้นเอก
หรือชั้นโทเป็นต้น โดยมีได้
กำหนด คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับ
ตำแหน่งไว้ หลักการตั้งคนให้
เหมาะสม กับหน้าที่ การงาน
หากได้มีการนำมาใช้อย่างถูก
ต้องและเหมาะสมแล้วราช-
การก็จะมีประสิทธิภาพ ประ-
หยัด และเป็นประโยชน์ต่อ
ส่วนรวมเป็นอันมาก

ส่วนการให้ได้รับ เงิน
เดือนตามค่าของงานนั้น ก็
จะต้องมีการตีราคาตำแหน่งต่างๆ
ในราชการพลเรือนโดยถือหน้าที่
และความรับผิดชอบของงานเป็น
หลัก กล่าวคือ งานยากให้เงิน
เดือนมาก งานง่ายให้เงินเดือน
น้อย งานเท่ากันให้เงินเดือน
เท่ากัน เป็นต้น ซึ่งตามมาตรา
๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
ได้แบ่ง ตำแหน่งใน ราชการ พล-
เรือนออกเป็น ๑๑ ระดับ โดย
กำหนดให้ตำแหน่งระดับ ๑ ซึ่งเป็น
ตำแหน่งที่มีหน้าที่และความ
รับผิดชอบต่ำที่สุดได้รับเงินเดือน
น้อยที่สุด ตำแหน่งระดับ ๑๑
ซึ่งเป็น ตำแหน่ง ที่มี หน้าที่ และ
ความรับผิดชอบสูงที่สุดได้รับเงิน
เดือนสูงที่สุด หลักการให้
ได้รับเงินเดือนตามค่าของงาน
หากสามารถตีราคาได้อย่างถูก
ต้องและเหมาะสมก็จะทำให้
ข้าราชการได้รับเงินเดือนอย่าง
เป็นธรรมที่สุด อันจะทำให้
ขวัญและกำลังใจของข้าราชการ
ดีขึ้น

วิธีการจำแนกตำแหน่ง

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามหลักการดังกล่าวข้างต้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ดำเนินการเป็นขั้น ๆ ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้.—

ขั้นที่ ๑ สำรวจตำแหน่ง

โดยทำการสำรวจว่าในส่วนราชการใดมี ตำแหน่ง อะไร อยู่บ้าง จำนวนเท่าใด ใครดำรงตำแหน่งนั้นอยู่ ทำหน้าที่อะไร อย่างไร โดยใช้เทคนิคในการสำรวจแบบต่าง ๆ ตามความจำเป็น

ขั้นที่ ๒ จำแนกสายงาน

เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้วก็จะมาวิเคราะห์ และ จำแนก ตำแหน่ง ต่าง ๆ ออกเป็นสายงาน โดยถือหลักว่า ตำแหน่งที่มีลักษณะงานโดยทั่วไปเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน ก็จัดรวมไว้ในสายงานเดียวกัน เช่น ตำแหน่งที่ทำงานด้านธุรการทั่วๆ ไปก็จัดอยู่ในสายงานธุรการ ตำแหน่งที่ทำงานด้านการเงินและบัญชีก็จัดอยู่ในสายงานการเงินและบัญชี ตำแหน่งที่ทำงานด้านกฎหมายก็

จัดอยู่ในสายงานนิติการ เป็นต้น

ขั้นที่ ๓ จัดระดับตำแหน่ง เป็นการศึกษาวเคราะห์เพื่อจัดระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละสายงาน โดยถือหลักว่า ตำแหน่งที่มีระดับหน้าที่และความรับผิดชอบสูงต่ำเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน ก็จัดไว้ในระดับเดียวกัน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง คือ

(๑) ระดับความยากง่ายของงาน

(๒) ระดับความรับผิดชอบในหน้าที่

(๓) ระดับความรู้ความสามารถ หรือความชำนาญที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง

(๔) ระดับการบังคับบัญชา

(๕) สภาพในการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ ๔ เขียนมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เมื่อจำแนกตำแหน่งต่าง ๆ ออกเป็นสายงานและกำหนดระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานแล้ว งานขั้นต่อไปก็

คือ การเขียนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละระดับในแต่ละสายงานไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งในแต่ละสายงานต่อไป ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะประกอบด้วยรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับ

(๑) ชื่อตำแหน่ง (และระดับ)

(๒) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

(๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(๔) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมี

(๕) ความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง

ขั้นที่ ๕ กำหนดตำแหน่งที่มีอยู่เป็นระดับต่างๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เมื่อเขียนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่างๆ ครบทุกสายงานแล้วก็นำตำแหน่งต่างๆ ตามบัญชีสำรวจตำแหน่ง (ที่ได้จากการสำรวจ) เปรียบเทียบกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่เขียนไว้ใน

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งในสายงานนั้น ตำแหน่งใดตรงกับ มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในสายงานใด ระดับใด ก็กำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับนั้น ซึ่งมี ผล ให้ ผู้ที่ ได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้รับเงินเดือนในระดับนั้นด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม การกำหนดตำแหน่ง ที่มีตัวคน ครองอยู่เป็นระดับต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น อาจมีปัญหาบ้างในกรณี ที่บางรายรับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่กำหนด และอาจมี ปัญหา ในกรณี ที่มีผู้รับเงินเดือนอยู่ในชั้นอันเดียวกันแต่ต้องอยู่ในตำแหน่งที่กำหนดระดับต่างกัน ทั้งนี้เพราะแต่เดิมนั้นข้าราชการรับเงินเดือนตามขั้น เมื่อมีการจัดระดับตำแหน่งตามมาตรฐานที่เหมาะสม จึงปรากฏว่า บางคนรับเงินเดือนสูงกว่าระดับตำแหน่ง บางคนรับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งอยู่แล้ว บางคนยังรับเงินเดือนต่ำกว่าระดับตำแหน่ง

ดังนั้น แม้ว่าในหลักการจะต้องกำหนดระดับตำแหน่งให้ตรง

กับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งก็ตาม แต่การที่จะให้ผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าระดับตำแหน่งอยู่แล้ว ต้องลดระดับลงมารับเงินเดือนต่ำลงนั้นย่อมเป็นการไม่สมควรและไม่เป็นธรรม เพราะไม่ใช่ความผิดของผู้ที่รับเงินเดือนสูงกว่าระดับตำแหน่ง แต่เป็นความบกพร่อง ของ ระบบ เดิม ที่ไม่มีมาตรฐาน และ วิธี การ กำหนดตำแหน่งที่ดีพอ ฉะนั้นในกรณีเช่นนี้ ก.พ. ก่อนโยกย้าย ที่จะไม่ให้ใคร เสีย ประโยชน์ จึงต้องกำหนดระดับตำแหน่งให้ ตามฐานเดิม เป็นการเฉพาะตัว โดยมีเงื่อนไขว่าให้ลดลงภายหลังเมื่อผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งนั้นไปแล้ว ส่วนผู้รับเงินเดือนอยู่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งแม้ในหลักการ จะถือว่าผู้ดำรงตำแหน่ง ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับนั้น แต่ในช่วง หัวเลี้ยวหัวต่อ เช่นนี้ หากจะให้ ทุกคน รับ เงินเดือน ขั้นต่ำของระดับทันทีอาจกระทบกระเทือนถึงงบประมาณของประเทศ เพราะต้องจ่ายเงินเป็นจำนวนมาก ทั้งอาจทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ

กับผู้อื่นมากเกินไป จึงต้องกำหนดให้รับเงินเดือน เท่าเดิมไป ก่อน แล้วค่อยขยับเงินเดือนขึ้นไปในภายหลังเป็นทำนอง “คิดไว้ก่อน แล้วผ่อนส่งทีหลัง”

ประมวลเหตุการณ์ ภายหลังที่ ก.พ. ประกาศ ใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง

ก. การต่อต้านระบบ
จำแนกตำแหน่ง และ พระ
ราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

แม้ว่า ก.พ. จะได้ดำเนินการตาม หลักการ และวิธีการจำแนกตำแหน่ง อย่าง รอบ คอบ ที่สุด พร้อมกับให้ หลักประกัน ว่า จะไม่ให้ ข้าราชการ ผู้ใดเสียประโยชน์ ก็ต้องดีขึ้นหรืออย่างน้อย ต้อง เสมอ ตัว ก็ตาม แต่เมื่อ ถึง เวลา ปรับ ใช้ ระบบจำแนก ตำแหน่ง จริงๆ ก็มี ข้าราชการเป็นจำนวนมากเกิดความไม่พอใจ และความไม่พอใจของ ข้าราชการ แต่ละคน ก็มี สาเหตุแตกต่างกันไป ซึ่งอาจจะประมวลได้ดังต่อไปนี้

๑. ระบบจำแนกตำแหน่งไม่เหมาะสมกับสภาพของเมืองไทย โดยให้ความเห็นว่า การนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ จะมีผลกระทบต่อระเบียบประเพณีและความเคยชินในการปฏิบัติราชการ ของ ข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบจำแนกตำแหน่งจะมีผลทำให้ระบบอาวุโส ใน ราชการ หด ความหมายไปมาก ทั้งนี้ก็เพราะ การตีราคาตำแหน่งตาม ระบบ จำแนก ตำแหน่งนั้น จะ ถึงงาน หรือหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นหลัก อันจะมีผลให้ผู้มีอาวุโสต่ำแต่ ทำงาน ใน ตำแหน่ง ที่มีหน้าที่ และ ความ รับผิดชอบ สูง จำนวนหนึ่งได้เลื่อนฐานะขึ้นมากเท่ากับ หรือ ขึ้นหน้า ผู้ที่มีอาวุโสมากไปก็มี จึงเห็นว่าระบบจำแนกตำแหน่งไม่เหมาะสมกับสภาพของเมืองไทย

๒. ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการกำหนดระดับตำแหน่ง เช่นเดียวกับข้อ ๑. กล่าวคือ ในการกำหนดระดับตำแหน่งจะไม่ถือตามขั้นยศ คุณวุฒิ เงินเดือน และอาวุโสของ

ข้าราชการ ผลจึงปรากฏออกมาว่าผู้ที่เคยมีขั้นยศเดียวกัน สำเร็จการศึกษาในในระดับเดียวกัน และ เข้ารับราชการพร้อม ๆ กัน แต่ ก.พ. กำหนดระดับตำแหน่งให้ไม่เท่ากัน ยิ่งกว่านั้นในบางกรณี ยังอาจ ปรากฏว่าผู้ที่มีเงินเดือน หรืออาวุโสน้อยกว่าตน แต่ ก.พ. กำหนดระดับตำแหน่งให้สูงกว่าตนก็มี จึงร้องเรียนว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการกำหนดระดับตำแหน่งของตน

๓. ตัดโอกาส การ ก้าวหน้าของข้าราชการ โดยกล่าวว่า ตาม ระบบ จำแนก ตำแหน่ง กำหนดระดับตำแหน่งถึง ๑๑ ระดับ มากกว่าระบบเดิมถึง ๒ เท่า (เดิมมีเพียง ๕ ชั้นเท่านั้น) ทำให้โอกาส ที่ ข้าราชการ จะ ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งสูง ๆ ขาลง จึง ร้องเรียนกันว่า ระบบจำแนกตำแหน่งตัดโอกาสการก้าวหน้าของข้าราชการลงไปมาก

๔. สนับสนุนแต่เฉพาะผู้มีปริญญา โดยกล่าวว่า ก.พ. จะ ตี ราคา ตำแหน่ง ให้แก่ผู้มีปริญญาเป็นระดับสูงๆ โดยเฉพาะ ผู้มีปริญญาจากต่างประเทศ ทำ

ให้ผู้ไม่มีปริญญา แต่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานหมดกำลังใจ และในการพิจารณาเลื่อน ขึ้น ไป ดำรง ตำแหน่ง ในระดับ สูง ก็ มัก จะ พิจารณาแต่เฉพาะผู้มีปริญญาเท่านั้น จึง เป็นการตัดความก้าวหน้าของผู้ที่ไม่มีปริญญา

๕. ก.พ. ยังไม่พร้อม โดยกล่าวว่า ก.พ. ยังไม่ได้มีการศึกษาเพื่อเตรียมการที่จะนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือนมาก่อน จึงไม่ควรจะรีบร้อนนำมาใช้ เพราะจะทำให้เกิดความสับสนวุ่นวายในวงราชการพลเรือนขึ้น

๖. ทำให้ต้องสอบบ่อยกว่าเดิม โดย กล่าวว่า การ กำหนด ระดับ ตำแหน่ง ถึง ๑๑ ระดับ ทำให้ต้องมีการสอบมากขึ้น เป็นการเสียเวลา เพราะ ต้องเตรียมตัวสอบบ่อยๆ เช่นเดิม สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จะสอบเพียง ๔ ครั้งเท่านั้น คือ สอบเข้า สอบเลื่อน เป็น ชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก แต่ใหม่ต้องสอบถึง ๖ ครั้ง คือ สอบเข้า สอบเลื่อน เป็น ระดับ ๒ ระดับ ๓

ระดับ ๔ ระดับ ๕ และระดับ ๖ ซึ่งมากกว่าเดิมถึง ๒ ครั้ง

๗. **ไม่แน่ใจ ใน ความ สันถัด จัดเจน หรือ ความ สามารถ ของ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์** โดยไม่เชื่อว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ จะรอบรู้ และเข้าใจ งานของกรม ต่างๆ ได้ดีพอ อันเป็นผลให้การ กำหนด ระดับ ตำแหน่ง ผิดพลาด ไปจากความเป็นจริง เช่น กำหนด ระดับ ตำแหน่ง บาง ตำแหน่ง สูง กว่าความเป็นจริง แต่บางตำแหน่งต่ำกว่าที่ควรจะเป็น เป็นต้น

๘. **เกิดจากความหวาดระแวง** เนื่องจากระบบการ จำแนกตำแหน่งเป็นของใหม่ใน วงราชการไทย ข้าราชการส่วน ใหญ่จึงยังขาดความรู้ และความ เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ จึงเกิด ความหวาดระแวง เกรงจะกระทบกระเทือนถึงฐานะเดิมของตน ซึ่งก็เป็นวิสัยธรรมดาของมนุษย์ที่ มักจะ มีความหวาดระแวง และมี ความรู้สึกต่อต้านในสิ่งที่ตนเอง ไม่เข้าใจ

๙. **ให้อำนาจอธิบดีและ**

ปลัดกระทรวงมากเกินไป โดย ได้มีการวิพากษ์วิจารณ์เป็นการ ใหญ่โต จากทั้งข้าราชการการ เมือง ข้าราชการประจำ และ สื่อสารมวลชนต่างๆว่า พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พล- เรือ น พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือ “พ.ร.บ. พ.ช.” ให้อำนาจ อธิบดีและปลัดกระทรวงมากเกินไป และในขณะที่เดียวกันก็ได้ตัด อำนาจของนักการเมืองลงไปมาก จนกลายเป็นสาเหตุสำคัญที่สมา- ชิกสภาผู้แทนราษฎร เสนอให้ มี ยกเลิก พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ถึง ๒ ครั้ง โดยให้นำพระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พล- เรือ น พ.ศ. ๒๔๙๗ มาใช้แทน ซึ่งก็เท่ากับเป็นการเสนอ ยกเลิก ระบบ จำแนก ตำแหน่งไปใน ตัว นั้นเอง

ข. การอุทธรณ์การกำ- หนดระดับตำแหน่ง

นับตั้งแต่ ก.พ. ได้ประกาศ ใช้ ระบบ จำแนก ตำแหน่ง ใน ราชการพลเรือน เป็น การ ทั่วไป เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘

โดยได้แจ้งไปยังส่วนราชการต่างๆ ว่า หากหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งได้เพิ่มขึ้น ลดลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงไปจาก ที่ ก.พ. เคยสำรวจไว้ หรือหาก มีตำแหน่งใด หรือบุคคลผู้ดำรง ตำแหน่งใดตกสำรวจอยู่อีก และ กรม เจ้าสังกัด ประสงค์ จะให้ พิจารณากำหนดใหม่ หรือกำหนด เพิ่มเติม ก็ให้แจ้งสำนักงาน ก.พ. ทราบ เพื่อจะได้ดำเนินการต่อไป ปรากฏว่า ได้มีส่วนราชการ ต่าง ๆ ขอให้ สำนักงาน ก. พ. พิจารณา กำหนด ระดับตำแหน่ง ให้สูงเป็นจำนวนมาก ดังจะเห็น ได้ว่า ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๑๘ ขอปรับระดับตำแหน่ง หรือ อุทธรณ์ การ กำหนด ระดับ ตำแหน่งเป็นจำนวนถึง ๒๖,๕๖๖ ตำแหน่ง สาเหตุที่ส่วนราชการ ต่าง ๆ อุทธรณ์ขอปรับระดับตำแหน่งกัน อย่าง มากมาย นั้น อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้.—

๑. **ข้าราชการไม่ทราบ ถึงแนวคิด และ หลัก การ ใน การตีราคาตำแหน่ง** กล่าวคือ

ยังมีข้าราชการ อีก เป็น จำนวน มาก ที่ไม่ เข้าใจ ว่า การ ตี ราคา ตำแหน่ง ตาม ระบบ จำแนก ตำแหน่งนั้นถึงงานหรือหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็น หลัก มิได้ถือคุณวุฒิ เงินเดือน หรืออาวุโสเป็นหลัก เมื่อข้าราชการ ไม่เข้าใจในหลักการ อันนี้จึงมีการอุทธรณ์ขอปรับระดับ ตำแหน่ง ไป ยัง สำนักงาน ก. พ. เป็นจำนวนมาก ทั้ง ๆ ที่งาน หรือหน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งมิได้เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมแต่อย่างใดทั้งสิ้น

๒. ข้าราชการอยากได้ ระดับสูง ๆ กล่าวคือ เมื่อ ก.พ. เปิดโอกาสให้ส่วนราชการ ต่าง ๆ ขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง หรือ อุทธรณ์ การ กำหนด ระดับตำแหน่งกันได้ ก็เป็น ธรรมดา ที่ จะ มี การ อุทธรณ์ กัน เป็นจำนวนมาก แม้จะเห็นด้วย กับการกำหนดระดับตำแหน่งใน ระยะแรก ๆ ก็ตาม แต่เมื่อมี เพื่อนข้าราชการ บางคนอุทธรณ์ ขอปรับระดับตำแหน่งไปยัง ก.พ. ได้ ก็อุทธรณ์บ้าง เข้าทำนองว่า

“คนอื่นขอปรับ ได้ เรา ก็ ขอปรับ มั่ง” ถ้าโชคดียังอาจได้ปรับกับ เขาบ้างก็ได้

๓. อิทธิพลของเครื่องแบบ ตั้งแต่ ทางราชการ ได้ กำหนด ระเบียบ เกี่ยวกับการ แต่ง เครื่องแบบ ข้าราชการพลเรือน โดยให้ ข้าราชการ ที่ ดำรง ตำแหน่งในระดับ ๓ และ ๔ แต่ง เครื่องแบบ เช่นเดียวกับ ข้าราชการชั้นโทเต็ม และให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ และ ๖ แต่งเครื่องแบบเช่นเดียวกับ ข้าราชการชั้นเอกเต็ม เป็นผล ให้ ข้าราชการ ที่ ดำรง ตำแหน่ง ระดับ ๔ ซึ่งเคยเป็นข้าราชการชั้นโทมานาน และข้าราชการที่ ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ที่เคยเป็น ข้าราชการชั้นเอกมานาน เกิด ความละอายซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญ ประการหนึ่งที่ทำให้ ต้องดิ้นรน หาทางขอปรับระดับตำแหน่งให้ สูงขึ้น เพื่อจะได้แต่งเครื่องแบบ ในระดับที่สูงกว่า ทั้ง ๆ ที่ หน้าที่ และ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง มิได้เปลี่ยนแปลงไป

๔. ศักดิ์ศรีของการเป็น หัวหน้าส่วนราชการ แม้โดย ข้อเท็จจริงแล้ว หน้าที่และความ รับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณ และ คุณภาพของงาน ในตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการนั้นย่อมแตกต่างกันได้ ฉะนั้นการกำหนดระดับ ตำแหน่ง ของ หัวหน้า ส่วนราชการต่าง ๆ ก็ย่อมจะ แตกต่างกันได้เช่นกัน แต่ข้าราชการโดย เฉพาะ อย่าง ยิ่ง ผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ ประจำ จังหวัด หรืออำเภอ เป็นจำนวนมาก เข้าใจว่า หัวหน้า ส่วน ราชการ ประจำจังหวัด หรืออำเภอควร จะ กำหนด ระดับตำแหน่ง ใน ระดับ เดียวกัน เพื่อให้มีศักดิ์ศรีเท่า เทียมกัน ซึ่งก็เป็นอีกสาเหตุ หนึ่ง ที่มีการอุทธรณ์ ขอ กำหนด ระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

๕. การเปรียบเทียบ กับ ข้าราชการประเภทอื่น นอกจาก ข้าราชการ พลเรือนสามัญ แล้ว ยังมีข้าราชการประเภทอื่น อีกหลายประเภท เช่น ข้าราชการครู ข้าราชการมหาวิทยาลัย ข้าราชการส่วนจังหวัด ข้าราชการ

การกรุงเทพมหานคร เป็นต้น ซึ่งข้าราชการแต่ละประเภทก็มี องค์การ บริหาร งาน บุคคล แยก เป็นอิสระไม่ขึ้นต่อกัน และ องค์การ กลาง บริหาร งานบุคคล ของข้าราชการแต่ละประเภทตั้ง กล่าวส่วนใหญ่ มักจะมีนโยบายในการกำหนดตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการกำหนดระดับตำแหน่งว่า ต้องกำหนดให้สูงกว่า หรือได้เปรียบข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงเป็นสาเหตุสำคัญ อีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดมีการ ร้องเรียน และ ขอ ให้ ก.พ. ปรับ ระดับตำแหน่ง ให้ สูงขึ้น ตามไป ด้วย

บทวิเคราะห์และสรุป

ก. การต่อต้านระบบ จำแนกตำแหน่งและพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

แม้ว่า ในระยะก่อน นำ ระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ สำนั กงาน ก.พ. จะได้ชี้แจงทำความเข้าใจ ใน หลักการ และ วิธี การ จำแนกตำแหน่งให้แก่ข้าราชการ

ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แล้ว ตลอดจนให้หลักประกันว่า การนำระบบจำแนกตำแหน่ง มาใช้นั้น จะไม่ให้ข้าราชการ ผู้ใดเสียประโยชน์ กล่าวคือ ต้องดีขึ้น หรืออย่างน้อยต้องเสมอ ด้วก็ตาม แต่เมื่อถึงเวลาใช้จริงๆ ก็มี ข้าราชการ เป็น จำนวนมาก เกิดความไม่พอใจ เพราะมี กรณี ที่ เพื่อนข้าราชการ อื่น ๆ ได้ประโยชน์มากกว่าตน จึง เห็นไปว่าระบบจำแนกตำแหน่ง ไม่เหมาะสม กับ สภาพ ของเมือง ไทยบ้าง ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรม ในการกำหนดระดับตำแหน่งบ้าง ตัด โอกาส การ ก้าวหน้าของข้าราชการบ้าง สนับสนุนเฉพาะผู้ มีปริญญาบ้าง ทำให้ต้องสอบ มากขึ้นบ้าง ให้อำนาจแก่อธิบดี และ ปลัดกระทรวง มาก เกิน ไป บ้าง ดังได้กล่าวมาแล้ว

เรื่องความไม่พอใจข้าราชการนี้ เป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้ ก็เพราะ การนำ ระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้นั้นมี ผู้ที่ เกี่ยวข้อง นับ เป็นแสน ๆ คน จึงเป็นเรื่องสุดวิสัยที่จะให้ข้าราชการ

ทุกคนพอใจได้ แม้ในต่าง ประเทศก็ปรากฏว่า ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการหรือองค์การเอกชน เมื่อนำระบบจำแนกตำแหน่งไป ใช้ก็ได้ก่อให้เกิดการต่อต้านและ สร้างความไม่พอใจให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานในทำนองเดียวกันนี้ แต่เมื่อได้ชี้แจงทำความเข้าใจ เพิ่ม เติม และ ข้าราชการ หรือพนักงานเกิดความเคยชินกับ ระบบใหม่แล้ว ปัญหานี้ก็หมด ไปในที่สุด

แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ ข้าราชการได้เข้าใจในแนวความคิดและหลักการของระบบจำแนก ตำแหน่งให้ เป็น ที่ แพร่หลายยิ่งขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ที่จะต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ และ ทำความ เข้าใจ กับ ข้าราชการ ทั้ง โดย ทางตรง และ ทางอ้อมต่อไป โดย สำนักงาน ก.พ. จะ ดำเนินการเอง หรือขอ ให้บุคลากรในส่วนราชการต่างๆ ตลอดจน ผู้บังคับบัญชา ของ ข้าราชการ ช่วย ทำความ เข้าใจ กับ ข้าราชการก็ได้

ในการประชาสัมพันธ์ ของ สำนักงาน ก.พ. นั้น จะต้อง

สามารถชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องที่มีการเข้าใจคลาดเคลื่อนบางประการ เช่น ระบบจำแนกตำแหน่งตัดโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการ เนื่องจากระบบจำแนกตำแหน่งกำหนดให้มีระดับตำแหน่งมากถึง ๑๑ ระดับ ระบบเดิมมีเพียง ๕ ชั้นเท่านั้น ซึ่งความจริงแล้ว ระบบจำแนกตำแหน่งไม่ได้ตัดความก้าวหน้าของข้าราชการแต่อย่างใด

ส่วนเรื่องที่เกี่ยวข้องกันว่า ระบบจำแนกตำแหน่งสนับสนุนเฉพาะผู้มีปริญญาเท่านั้น ตามความเป็นจริงแล้วระบบจำแนกตำแหน่งได้ให้ความสำคัญในเรื่องประสบการณ์ หรือ ความชำนาญงาน มากกว่าระบบชั้นยศเดิมเสียอีก

เรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่เป็นอุปสรรคของการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ ก็คือ ความเข้าใจสับสนระหว่างระบบจำแนกตำแหน่ง กับหลักการบางประการของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล-

เรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เช่น ระบบจำแนกตำแหน่งทำให้ต้องสอบบ่อยกว่าเดิม ระบบจำแนกตำแหน่งให้อำนาจอธิบดีและ ปลัดกระทรวง มากเกินไป เป็นต้น โดยความเป็นจริงแล้ว เรื่องดังกล่าวมิใช่เรื่องของระบบจำแนกตำแหน่ง เป็นเรื่องของกฎหมาย ซึ่งจะกำหนดอย่างไรก็ได้ กล่าวคือ การจะให้สอบหรือไม่สอบ หรือการจะให้สอบมากครั้ง น้อยครั้งอย่างไรนั้นไม่เกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่ง เรื่องอำนาจก็เช่นเดียวกัน การเพิ่มหรือลดอำนาจในการบรรจุและแต่งตั้งก็ จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อระบบจำแนกตำแหน่งแต่อย่างใด จะเห็นได้ว่า ระบบจำแนกตำแหน่ง กลายเป็นแพะรับบาปไปในหลายต่อหลายเรื่อง

ข. การอุทธรณ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

การอุทธรณ์ การกำหนดระดับตำแหน่งกัน อย่างมากมาย เป็นจำนวนถึง ๒๖,๕๖๖ ตำแหน่งนั้น ส่วนใหญ่ก็เนื่องจากไม่เข้าใจในแนวความคิด และ หลักการ

ของระบบจำแนกตำแหน่ง ซึ่งเป็นของใหม่ หลักเกณฑ์หรือมาตรฐาน ต่าง ๆ เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งก็ยังไม่เป็นที่ทราบกันทั่วไป หรือยังเป็นเรื่องที่ไม่เข้าใจยาก ประกอบกับในขณะนั้นสำนักงาน ก.พ. ก็ยังไม่มีคู่มือการปฏิบัติงานบุคคลไปให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ หรือ บุคลากร ของส่วนราชการต่าง ๆ ไม่สามารถพิจารณาถ่วงถ่วงว่ากรณีใดเข้าหลักเกณฑ์หรือเข้ามาตรฐานที่จะส่งให้ ก.พ. พิจารณาใหม่หรือไม่ ตลอดจนไม่สามารถชี้แจงให้ข้าราชการในส่วนราชการนั้น ๆ เข้าใจได้อย่างแจ่มแจ้งว่าสมควรหรือไม่สมควรอย่างไร จึงจำเป็นต้องส่งให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาเองทั้งหมด ซึ่งก็ง่ายและปลอดภัย

อย่างไรก็ดี ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องนี้จะค่อย ๆ หหมดไป ทั้งนี้ก็โดยมีเหตุผลสนับสนุน ๓ ประการด้วยกัน ดังต่อไปนี้—

(๑) ระยะ หัวเลี้ยว หัวต่อ

ของการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้กำลังจะหมดไป และข้าราชการส่วนใหญ่ก็ได้ประโยชน์จากการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้

(๒) สำนักงาน ก. พ. ได้สร้างหลักเกณฑ์ หรือ มาตรฐานต่างๆ เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งสำหรับเป็นแนวทางในการ กำหนด ระดับ ตำแหน่ง ในหลายสายงานแล้ว และกำลังดำเนินการ กำหนด หลัก เกณฑ์ หรือมาตรฐานต่างๆ เกี่ยวกับการกำหนด ระดับ ตำแหน่ง ในสายงานอื่น ๆ ให้ ครบ ทุก สายงาน อย่างเร่งรีบอยู่แล้ว

(๓) สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานบุคคลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้กำลังดำเนินการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ หรือ บุคลากรของส่วนราชการต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป แม้ว่าการ

นำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือน จะได้รับการต่อต้าน และ สร้างความไม่พอใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนในระยะต้นๆ อย่างมากก็ตาม แต่เมื่อได้รับคำชี้แจงหรือทำความเข้าใจเพิ่มเติม และข้าราชการเกิดความเคยชิน กับ ระบบใหม่มา ระยะ หนึ่ง แล้ว ตลอดจนสำนักงาน ก.พ. เองก็ใจกว้างโดยเปิดโอกาสให้ส่วนราชการต่างๆ ขออุทธรณ์ การกำหนดระดับตำแหน่งกันอย่างกว้างขวาง การต่อต้าน และ ความไม่พอใจระบบจำแนกตำแหน่ง ก็เบาบาง ลงไป และภายหลังจาก ก.พ. นำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือน แล้ว ปรากฏว่า องค์การกลางบริหารงานบุคคลอื่นๆ เช่น ก.ม., ก.จ., ก.ก. เป็นต้น ต่างก็นำ ระบบ จำแนก ตำแหน่ง ไปปรับใช้ กับ ข้าราชการ ในสังกัดของตนเช่นกัน แม้แต่องค์การรัฐวิสาหกิจก็ได้นำแนวความคิดของระบบจำแนกตำแหน่งไปปรับใช้ในหน่วยงานของตนกันบ้าง

แล้วเหมือนกัน จึงเป็นการยืนยันได้ว่า ระบบจำแนกตำแหน่ง มิได้เลวร้าย อย่าง ที่ นักการเมืองบางคนได้พยายามป้ายสีให้ โดยการนำสิ่งที่ไม่ดีทั้งหลาย ในระบบราชการมา “ขัด” ให้ กับ ระบบจำแนกตำแหน่ง

ดังนั้น หากสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานต่างๆ เกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งให้เป็นธรรม และ เป็นที่ ยอมรับ กันทุกฝ่าย ตลอดจนพิจารณาหาทางให้ข้าราชการ ทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้อง เกี่ยวกับการ กำหนด ตาม ระบบ จำแนกตำแหน่งให้กว้างขวาง และแพร่หลายมากกว่าที่ได้กระทำมาแล้ว คิดว่า ปัญหาต่างๆ ก็คงจะหมด และ ระบบจำแนกตำแหน่ง ก็ คงจะอยู่คู่กับประเทศไทยไปจนกว่าจะได้มีการพัฒนาไปสู่ระบบที่ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปอีก มิใช่ถอยหลังลงคลอง อย่างที่ นักการเมืองมักง่ายบางคนที่เคยเสนอสภาผู้แทนราษฎรพิจารณามาแล้ว



เขามอง พี.ซี.

กับสำนักงาน ก.พ.อย่างไร?

ตั้งแต่มีการประกาศใช้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรกเมื่อ ๑ เมษายน ๒๔๗๒ จนถึงฉบับปัจจุบัน (ในเดือนเมษายนนี้) นับเป็นเวลา ๔๘ ปี แห่งการประกาศใช้ และ พ.ร.บ. ฉบับสุดท้ายคือ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับปี พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือที่นิยมเรียกและเข้าใจกันว่าเป็น พี.ซี. ดูเหมือนจะเป็นฉบับที่มีปัญหาเรื้อรังมากตั้งแต่ประกาศใช้เมื่อปี ๒๕๑๘ จนกระทั่งทุกวันนี้ยังไม่ยุติ ยังมีข้าราชการจำนวนมากที่ไม่เข้าใจว่า พี.ซี. ในความหมายที่แท้จริงคืออะไร จุดมุ่งหมายของการใช้ พ.ร.บ. ฉบับสุดท้ายนี้มีอย่างไร และท้ายสุดก็มุ่งมาที่สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ สายตาต่างๆ ที่มองมายังสำนักงาน ก.พ. และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานนี้มีต่าง ๆ นานาที่เราคิดว่าไม่เพียงแต่สำนักงาน ก.พ. เท่านั้น ที่ควรรับรู้ไว้ หากแต่เป็นสิ่งที่น่าถ่ายทอดสู่กันด้วย ถ้าอ่านแล้วเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอย่างไร หรือมีข้อเสนอแนะใดๆ กรุณาส่งไปยังกอง บก. เพื่อช่วยกันหาข้อสรุปมาแก้ไขความบกพร่องของการใช้ พ.ร.บ. ฉบับนี้เพื่อให้ได้ผลที่สมบูรณ์ที่สุด

ไม่ทราบว่ พี.ซี. คืออะไร



คุณกนกพร แสงจันทร์

เจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ กองกลาง
สำนักงานปลัด

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

รู้สึกเฉยๆ ต่อสำนักงาน ก.พ. เพราะไม่เคยติดคอ แต่ได้ยินเขาพูดกันว่า ก.พ. ไม่ค่อยยุติธรรม เช่นการขอตำแหน่ง ต้องมีเส้น มีสายถึงจะให้ ซึ่งงานราชการทุกงานก็เป็นอย่างนั้นทั้งนั้น

ดิฉัน เริ่มทำงานมาตั้งแต่ปี

๒๕๑๓ ก่อนจะใช้ระบบ พี.ซี. เมื่อเปลี่ยนมาใช้ พี.ซี. จนบัดนี้แล้วยังไม่ทราบว่ พี.ซี. คืออะไร คิดว่าเป็นการยกระดับ เพราะเมื่อก่อน เป็นชั้นจัตวา พอเปลี่ยนมาใช้ระบบ พี.ซี. ก็ได้เป็นชั้นตรี โดยไม่ต้องสอบเลื่อนชั้นเลย ตั้งแต่ดิฉันทำงานมายังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเลยค่ะ อยากจะให้มีการอบรมกันบ้าง เพื่อจะได้รู้

เรื่องเกี่ยวกับ พี.ซี. และ ก.พ.

ตั้งแต่ใช้ระบบ พี.ซี. ทั้งคนเก่าคนใหม่ก็ยังทำงานกับเหมือนเดิม พี.ซี. ไม่ได้ทำให้คนขยันหรือก้าวหน้าขึ้นได้ เพราะการก้าวหน้าอยู่ที่การสอบ ซึ่งก็แล้วแต่ผู้บังคับบัญชาอีกทีหนึ่ง การสอบเลื่อนชั้น คิดฉัน ว่า แบบเก่าดีกว่าไม่เล่นพรรคเล่นพวก

น่าจะให้ผู้มีความรู้เฉพาะอย่างเข้าร่วมวิเคราะห์กับ ก.พ.



คุณดวงฤทัย เหนียงแจ่ม บุคลากร ๒ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คิดฉัน ว่า ระบบ พี.ซี. ดี ค่ะ ทำให้ ผู้น้อย ก้าวหน้าในการรับราชการดีกว่าระบบเก่า ถ้ามีหน้าที่ความรับผิดชอบ และ เงินเดือนถึงเกณฑ์ก็ปรับได้ และ เห็น ด้วยกับ ระบบ พี.ซี. ที่ยึดหลักหน้าที่และความรับผิดชอบมากกว่าอาวุโส ในที่ทำงานก็ไม่ค่อยได้ยินใครบ่นว่า พี.ซี. ไม่ดี มีบ้างบางคน ที่ รู้สึกว่าตัวเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง แต่วุฒิไม่ถึงก็ไม่ได้ปรับ

ข้อเสีย ของ พี.ซี. อยู่ที่การสอบเลื่อนระดับตำแหน่ง อาจไปรวมอยู่ที่ผู้ใหญ่มากเกินไป ทำให้เกิด การ เล่น เส้น ได้ง่ายกว่าระบบเก่า ซึ่ง พิจารณาด้วย คณะกรรมการ ก.พ. รวบอำนาจมากเกินไปในการสอบบรรจุรวม ทำให้ได้คนที่มีความสมบัติไม่ตรงตามสายงานที่ต้องการ เหมือนอย่าง ที่กรมต่าง ๆ สอบเอง และยัง สามารถรู้จักนิสัยใจคอกันได้ก่อน นอกจากนั้น ก.พ. ยังส่งคนเข้ารับการบรรจุเข้ามาด้วยค่ะ แต่ก็มีข้อดีตรงที่สามารถป้องกันการเล่น

พรรคเล่นพวกได้ ข้อเสียอีกอย่างคือ เรื่อง การ วิเคราะห์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ ของ ก.พ. ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับงานที่วิเคราะห์ลึกซึ้งพอ ทำให้ผลการวิเคราะห์ออกมาไม่ถูกต้องเหมาะสม เพราะบางงาน มี ลักษณะ ละเอียดอ่อน และมีเทคนิคเฉพาะอย่าง คิดฉัน เห็นว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ควร จะสอบตาม ความคิดเห็น ของแต่ละคนก่อน และ ควรจะให้ผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่างที่จะวิเคราะห์ ร่วมเป็นกรรมการพิจารณาหรือให้คำปรึกษาด้วยก็จะดี

ก.พ. รวบอำนาจมากเกินไป



คุณบุญสิน ขุนสัน

หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่

สำนักงานปลัด

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผมว่า ก.พ. รวบรวมอำนาจมากไป ตั้งแต่ใช้ พ.ร.บ. ๒๕๑๘ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้างลงในทุกด้านเมื่อเทียบกับ พ.ร.บ. ๒๕๔๗ โดยเฉพาะเรื่อง การขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เป็นในลักษณะที่เรียกว่า “ไม่มีเงื่อนไข” คือ เมื่อก่อนการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ขอดำเนินการไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราตำแหน่งที่มีอยู่เดิม แต่ปัจจุบันนี้ตั้งแต่ใช้ พ.ร.บ. ใหม่สามารถขอดำเนินการได้ไม่อันเลยขอเกินไป ทำให้การพิจารณาต้องช้าลง ผมเองทั้งๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับบุคลากร เป็นผู้เสนอ ก.พ. เกี่ยวกับเรื่องนี้แต่ก็ไม่สามารถกรองตำแหน่งที่กรมต่างๆ ขอมมาได้ ขอมมาเท่าไรก็ต้องเสนอไปเท่านั้น ถ้าจะตัดหรือคืนตำแหน่งที่เขาขอมมากก็อาจจะโดนว่าไปทำหน้าที่ ก.พ. เสียเอง

ปัญหาที่ผสมเชิงคุณธรรมนี้คือการให้ความสำคัญ ของงาน การเจ้าหน้าที่น้อยเกินไป ทั้งๆ ที่งานนี้ต้องใช้ความรู้ความสามารถมาก หน้าที่ความรับผิดชอบก็สูง แต่อยู่ในระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับกองอื่น อย่างผมเป็นหัวหน้ากองระดับ ๖ จะแสดงความคิดเห็น ขัดแย้งกับผู้อำนวยการกองอื่น ก็ทำได้ไม่เต็มที่เพราะศักดิ์ศรีไม่เท่าเทียมกันแต่นั้นแหละครับ ระดับสูงขึ้นไปไม่ได้หมายความว่างานจะดีขึ้น มันอยู่ที่การปฏิบัติด้วย คุณภาพของผู้ดำรงตำแหน่ง การเจ้าหน้าที่ปัจจุบันนี้โดยทั่วไปยังไม่เหมาะสม การที่ทางสำนักงาน ก.พ. ทำงานชั้นนี้ กองการเจ้าหน้าที่ก็มีส่วนทำให้งานวิเคราะห์ตำแหน่งเข้าไปด้วย ถ้าหากหน่วยงานใดมีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านบุคลากรดีแล้วละก็จะช่วยแบ่งเบางานของ ก.พ. ได้มากทีเดียว

เรื่อง การบรรจุแต่งตั้งของ ก.พ. นั้นก็ช้ามาก ผมเห็นว่าการส่งผู้เข้ารับการบรรจุไม่ควรเกิน ๑ เดือน และ ก.พ. ไม่ควร

จะเข้าไปดำเนินการ เสียเอง ใน การสอบแข่งขัน หากต้องการป้องกัน การเล่นพรรคเล่นพวกก็อาจทำได้โดยการส่งผู้แทนเข้าไปร่วมดำเนินการจะดีกว่า แต่ผมก็ยอมรับว่า การ สอบ ของ ก.พ. สามารถป้องกัน การเล่น พรรค เล่นพวกได้แน่

เรื่อง การปฏิรูปคุณธรรมเป็นเรื่องที่ผมเห็นว่า ก.พ. ไม่ควรดำเนินการเอง เพียงแต่กำหนดหลักเกณฑ์เอาไว้แล้วให้กรม กองต่างๆ ปฏิบัติได้โดยถือตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. วางไว้ หน่วยงานกลางการบริหารงานบุคคล ควร จะเน้นหนักไปในด้านกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ มากกว่า เรื่องการวิเคราะห์ตำแหน่งนั้น ผมยอมรับว่าความสัมพันธ์พิเศษ มีส่วน ทำให้ การวิเคราะห์เป็นไปโดยสะดวกและรวดเร็วขึ้น ซึ่งก็เป็นนิสัยคนไทยระบบอาวุโสยังเป็นสิ่งที่ค้ำค้ำกันอยู่ และสุดท้ายสิ่งที่สำนักงาน ก.พ. ทำอยู่ขณะนี้ คือการอบรมบุคลากร ผมว่าเป็นนิมิตหมายอันดีที่จะเตรียมให้บุคลากรใหม่มีคุณภาพสูง พอจะทำงานได้

ขาดความยืดหยุ่น ไม่สนับสนุนคนเก่า



คุณพิพัฒน์ วงศาโรจน์
บุคลากร ๕ กรมที่ดิน
กระทรวงมหาดไทย

พ.ร.บ. ๒๕๑๘ นี้ขาดความยืดหยุ่น ไปหน่อย มีข้อเสียอยู่คือ ไม่สนับสนุนคนเก่า อย่างเช่น ข้าราชการระดับ ๑ ที่มีอายุราชการถึงและสามารถสอบเลื่อนเป็นระดับ ๒ ได้ แต่อัตราเงินเดือนเดิมยังไม่ถึง ๑,๓๗๕ บาท ก็ต้องรอปรับไปปีละขั้น แต่คนใหม่ที่สอบได้ระดับ ๒ เหมือนกัน ก็ได้รับเงินเดือน ๑,๓๗๕ บาท เลย และถ้ามีวุฒิปริญญาอีกก็จะได้รับเป็น ๑,๕๕๐ แทนที่ ทำให้คน

เก่ารู้สึกเสียเปรียบ และปัจจุบันที่เป็นอยู่ จากระดับ ๑ จะเป็นระดับ ๒ ต้องใช้เวลาถึง ๕ ปี และเงินเดือนถึง ๑,๓๗๕ ถึงจะปรับให้ แต่ระบบเก่าไวกว่าเมื่อมีอายุราชการครบ ก็สามารถสอบเลื่อนเป็นขั้นตรีได้แล้ว ซึ่งเรื่องนี้ น่าจะมีการแก้ไขปรับปรุง

ที่เป็นปัญหากันในเรื่องการวิเคราะห์ ตำแหน่ง ของ บางกรม นั้น กรมผมไม่มีปัญหาอะไร ผมว่า บาง กรม ที่มี ปัญหา อาจ จะ เพราะเขาไม่ให้ ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ฯ ของ ก.พ. เพราะคิดว่า จะไปหาข้อบกพร่องของเขา เรื่องนี้ผมอยากจะให้ ก.พ. แก้ไข เกี่ยวกับ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อให้งานประสานสอดคล้องกัน คือที่เป็นอยู่เดี๋ยวนี้ ในการกำหนดตำแหน่งใหม่ ของ ก.พ. เจ้าหน้าที่ ศึกษาจากผลงานเก่า ๆ ซึ่งบางครั้งงานโครงการใหม่ ของ กรม ที่สำรวจเสร็จสิ้นแล้ว จะต้องมียัตรากำลังใหม่มารับช่วงงานทันที แต่ระเบียบการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ จะต้อง ศึกษา รายงาน

สำรวจก่อนจึงจะอนุมัติทำให้งานของกรม ติดขัด ไม่สืบเนื่อง และงานอาจเสียหายได้ ผมว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ควรจะใช้วิธีการคาดคะเน หากภายหลังเห็นว่าไม่เหมาะสมแล้ว อาจจะทำใหม่ได้

อีกเรื่องหนึ่งคือ การกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของ ก.พ. เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การกลางบริหารงานบุคคลอื่น ไม่เท่าเทียมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่า ก.พ. บีบบังคับข้าราชการ ซึ่งองค์การ กลางบริหาร งาน บุคคลทุกแห่งน่าจะมีการ พิจารณาปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

เรื่องสุดท้าย คือเรื่องการส่งผู้สอบบรรจุได้ของ ก.พ. ที่ส่งไปยังกรม ฯ ก.พ. จะส่งบรรจุไปยังส่วนกลางก่อน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาแก่กรม ฯ เมื่อจะส่งผู้ขึ้นไปประจำต่างจังหวัด คือ ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องค่าเช่าบ้าน แต่ปัจจุบันนี้ทาง ก.พ. และกรม ฯ ก็ สามารถ ร่วมมือ กัน แก้ปัญหาเรื่องนี้ได้แล้ว

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นเพียงกระดาษ



คุณภาพวรรณ อุสาหรณันท์
บุคลากร ๔
สำนักงานเลขานุการกรม
สำนักงานคณะกรรมการ
ตรวจเงินแผ่นดิน

ตั้งแต่เริ่มใช้ระบบ พี.ซี. มา
นี้ ดิฉันยังไม่เคยเข้ารับการอบรม
หรือ คำชี้แจง เกี่ยวกับ พี.ซี. มา
ก่อนเลยคะ แต่จากความรู้สึก
ทั่วไปนะคะ เห็นว่าการใช้ พี.ซี.
นี้มีประโยชน์มาก เพราะเป็น
ระบบที่แบ่งคนให้ทำงานตาม
ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่
อย่างยุติธรรม และสะดวกในการ

จัดสรรบุคคลในด้าน การจัดสาย
งานแสดงไว้ให้ทุกคนเห็นชัดว่า
สายงานที่ตนทำอยู่นั้นจะสามารถ
ก้าวหน้าไปได้มากน้อยเพียงใด

ข้อเสียของ พี.ซี. นี้มีอยู่บ้าง
เช่นในด้าน การโอน ย้าย ตาม
ระบบ พี.ซี. ที่ต้องทำการ โอน
ย้ายตามสายงาน หรือกลุ่มสาย
งานเดียวกัน ซึ่งเพียงแต่ผ่น
ความยุ่งยากลงเท่านั้น ไม่สะดวก
เหมือนอย่าง ระบบ การใช้ชั้นยศ
เดิม

สำหรับ ที่ว่า การใช้ ระบบ
พี.ซี. นี้จะทำลายระบบอาวุโสใหม่
ถ้าจะทำตามทฤษฎีกันจริงๆ ก็คิด
ว่าคงจะมีบ้าง แต่สำหรับการใช้
พี.ซี. ของเรา นั้น รู้สึกว่า จะได้
ประยุกต์แล้ว อย่างเช่นการเลื่อน
ระดับตำแหน่งของเราก็ไม่ได้ให้
ค่าตอบแทน ตรงตาม ระดับ ตำแหน่ง
ทันที แต่ทำแบบค่อยเป็น
ค่อยไป จึงทำให้ไม่เห็นความ
แตกต่างกันมากนัก การกำหนด
หน้าที่และความรับผิดชอบ ตาม
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.
ออกมานั้น ดิฉันคิดว่ามีประโยชน์
และสำคัญมาก แต่เท่าที่เห็น ๆ

กันอยู่ยังมี ข้าราชการ บางส่วนที่
ไม่รู้ว่าตนเอง มีหน้าที่ และ ความ
รับผิดชอบแค่ไหนเพียงใด มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่มี อยู่เป็น
เพียง กระดาษ แผ่น หนึ่ง เท่านั้น
เอง อยากให้ ก.พ. หาวิธีกระตุ้น
ให้บรรดา ข้าราชการ มี ความรับ
ผิดชอบต่องานจริงๆ มิใช่ทำงาน
ไปวันหนึ่ง ๆ อย่างที่คนเขาชอบ
ว่ากัน

นอกจากนี้ ดิฉันขอเสนออีก
อย่างว่าอยากให้ ก.พ. พิจารณา
ปรับระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นโดย
เฉพาะ ข้าราชการ ชั้น ๕ น้อย
เพราะว่า ปัจจุบัน ค่าครองชีพถีบ
ตัวสูงขึ้นมาก ทำให้ข้าราชการ
ดีๆ มีความสามารถออกไปทำงาน
ธุรกิจเอกชนกันมาก

อยากให้พิจารณา ตำแหน่งควบ

คุณเกรียง สัตยไพศาล
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ สำนักงาน
เลขานุการกรม สำนักงาน
คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



ในหลักการแล้วคิดว่า พี.ซี. นั้นดีมาก แต่ในทางปฏิบัติมี ปัญหาพอสมควร คือ ด้านการ กำหนดระดับตำแหน่งรู้สึกบาง ตำแหน่งไม่เป็นไปตามที่ว่า “งาน เท่ากันเงินเท่ากัน” บางสายงาน เป็นงานธรรมดาไม่ต้องรับผิดชอบอะไรมากนัก แต่ได้รับเงินเท่ากับ สายงานที่ต้องใช้ความอดุสาหะ รับผิดชอบสูง

นอกจากนั้น ข้าราชการ ไทยยังแบ่งเป็นหลายฝ่าย ขึ้นอยู่ คนละสังกัด เช่น ก.พ., ก.ร., ครูสภา ฯลฯ ทำให้มาตรฐาน ตำแหน่งของแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน มองคล้ายกัน อย่างข้าราชการครู มีตำแหน่งควบ ทำให้ ครูสามารถเลื่อน ตำแหน่ง ขึ้นไป ได้โดยไม่ติดขั้น ผมจึงอยากให้ ก.พ. พิจารณาตำแหน่งควบของ

ข้าราชการ พลเรือน สามัญบ้าง เพราะถ้าพิจารณาจากงาน อย่าง เดียวแล้ว กรมเล็กจะเสียเปรียบ มาก ในแต่ละปีไม่ได้มีปริมาณ งานเพิ่มขึ้นมาก ๆ ทำให้ข้าราชการ รู้สึกว่า หนทาง รับราชการ ของคนไม่ก้าวหน้า

ในด้านการพิจารณากำหนด ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. เวลาไปพิจารณากำหนด ตำแหน่งไม่ยอมให้เจ้าหน้าที่ดู แต่เพียงเอกสารต่าง ๆ ที่กรมให้ มาเพียงอย่างเดียว อยากให้ไป ของจริง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ ของกรม ปฏิบัติอยู่ จะได้ทราบว่าในการ ทำงาน แต่ละ อย่าง มี ปัญหา ข้อ ขัดข้องอะไรบ้าง และบางครั้ง เอกสารที่เจ้าหน้าที่ให้มาก็ไม่ได้ เป็น งาน ประจำ อาจ เป็น การ ประชุมเพียงครั้งเดียวเท่านั้น ซึ่ง มันอาจทำให้การพิจารณากำหนด ตำแหน่ง ผิด พลาด ไป ได้ เหมือน กัน

ผมเคย มา สัมมนา เกี่ยว กับ การบริหารงานบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. หลายครั้งคิดว่ามีประโยชน์ มาก เพราะงานในหน้าที่ของ

ผมมักมีเพื่อน ข้าราชการ มาถาม เสมอ ๆ จำเป็น ที่จะต้องรู้และทำ ความเข้าใจเรื่องนี้ให้มาก การ ดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ก็ให้ความร่วมมือที่ ถามว่าใช้ พี.ซี. แล้ว จะ ทำลาย ระบบอาวุโสบ้างไหม คิดว่าที่ที่ ทำงาน ของผม คงจะ ไม่มี เพราะ ใน การ พิจารณา ทุกครั้ง ยึด หลัก ความสามารถอยู่แล้ว

สำหรับ ข้อ เสนอ แนะ อีก อย่างถ้าเป็นไปได้อยากให้ มี ผู้ทำ หน้าที่กำหนดมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งเพียงแห่งเดียวสำหรับ ข้าราชการทั้งหมด จะได้มีความ เสมอภาคกัน ไม่ล้าหลังเหมือน ทุกวันนี้

อยู่ในสภาพเสียขวัญ

เพราะพีซีกลายเป็นพีซี

คุณอำนวย วัชรกิตติธาดา
บุคลากร ๔ กองการเจ้าหน้าที่
กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

(ต่อหน้า ๖๘)

ใหม่ ๆ ในราชการ

การพิจารณากำหนดสายงานที่เกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ปัญหาที่สร้างความยุ่งยากในการบริหารงานบุคคลของราชการพลเรือนในปัจจุบันให้แก่บุคลากรที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ การที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งในสายงานต่างๆ ที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้ตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ เป็นต้นมานั้น ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแต่ละตำแหน่งไว้เป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ไม่ใช่ตำแหน่งในสายงานเดิมและระดับเดิม และมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้บัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในทวกรณณ์ เช่น การย้าย การเลื่อนตำแหน่งไว้ว่า "ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้อง มีคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้" ดังนั้น การจะแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดให้ดำรง

ตำแหน่งใหม่ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องพิจารณาว่าผู้จะได้รับแต่งตั้งนั้น มีคุณสมบัติเฉพาะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้นด้วย ซึ่งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งต่างๆ ในสายงานต่างๆ โดยทั่วไปแล้ว มาตรฐานกำหนดตำแหน่งมักจะกำหนดไว้เป็นทำนองเดียวกันว่า ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จะต้องเป็นผู้ที่ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้น หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี แต่โดยที่ ก.พ. ได้จำแนกสายงานต่างๆ ออกเป็น ๒๔๖ สายงาน ปัญหาจึงอยู่ที่ว่า ถ้าจะแต่งตั้งข้าราชการจากสายงานหนึ่งไปดำรงตำแหน่งในอีกสายงานหนึ่งแล้ว จะพิจารณาอย่างไรว่า ข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้ที่ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้น หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และจะอาศัยอะไรเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่างานใดเกี่ยวกับหรือเกี่ยวข้องกับงานใดบ้าง จึงจะพิจารณาได้ว่าข้าราชการผู้นั้น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นครบถ้วนแล้ว

จากการที่ได้ศึกษามาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งต่างๆ แล้ว ปรากฏว่า คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ใน

มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ เกือบทุกสายงาน ประกอบด้วยสาระสำคัญ ๓ ประการคือ

๑. คุณวุฒิการศึกษา ใช้ในกรณีบรรจุหรือย้ายไปดำรงตำแหน่ง ในระดับเริ่มต้น ของสายงานหรือเลื่อน ข้าราชการ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในบางสายงาน

๒. อายุราชการในการดำรงตำแหน่งระดับต่ำลดลงไป ใช้ในกรณีเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้น หรืองานอื่น ที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ใช้ในกรณีย้ายหรือโอนหรือเลื่อนข้าราชการ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ราชการของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

อย่างไรก็ตาม ในระยะเริ่มแรก ก.พ. ยังไม่อาจจะวางหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับ การพิจารณากำหนดสายงาน ที่เกี่ยวข้องกัน ตาม มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง หรือที่เรียกว่า Related fields ได้ จึงได้มีมติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้ง ข้าราชการผู้มีวุฒิการศึกษาตรงกับที่กำหนดไว้ เป็นวุฒิสำหรับ ใช้บรรจุในระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ อันเป็นระดับบรรจุของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้นได้ แต่

ใช้แต่งตั้งข้าราชการในระดับเดียวกันเท่านั้น จะใช้เป็นคุณสมบัติ ในการ เลื่อน ข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๑๙ ซึ่งทำให้ผ่อนคลายปัญหาความยุ่งยากในการปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การแต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งไปได้บ้าง แต่ก็ยังมีปัญหาอยู่มากในเรื่อง การเลื่อน ข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

จึงได้มีการพิจารณากันว่า ในบรรดาสายงานทั้งหลายจำนวน ๒๔๖ สายงานนี้มีสายงานใดเกี่ยวกับหรือเกี่ยวข้องกับสายงานใดบ้าง ซึ่งหากจะพิจารณาศึกษาจาก ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ของ แต่ละสายงานโดยละเอียด และนำมากำหนดเป็นกลุ่มๆ อย่างชัดเจนตามวิธีการ Combination แล้วจะได้จำนวนกลุ่มสายงานอย่างละเอียดประมาณ ๓๔,๕๖๐ กลุ่มด้วยกัน ซึ่งจะต้องใช้เวลามาก ทั้งยังอาจคลาดเคลื่อนในภายหลังก็ได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งขึ้น เช่น กำหนดสายงานเพิ่มขึ้นหรือลดสายงานลงจากเดิม จึงได้มีความคิดที่มอบอำนาจให้กรมเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยว่า ข้าราชการในสังกัดของตนผู้ใดเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับหรือเกี่ยวข้องกับงานใดมาแล้วบ้าง โดยวางหลักเกณฑ์หรือแนวทางกว้างๆ ให้กรมถือปฏิบัติในเรื่องนี้ แต่ไม่ควรจะกำหนดลงไปตายตัวทีเดียวว่างานในสายงานใดเกี่ยวข้องกัน เพราะนอกจากจะก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวในการแต่งตั้งข้าราชการ

ของกรมแล้ว ข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติก็อาจมีได้ว่า ข้าราชการของกรมเดียวกันและดำรงตำแหน่งเดียวกัน แต่อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการไม่เหมือนกันได้ อย่างไรก็ตาม การที่วางหลักเกณฑ์อย่างกว้างๆ และให้อยู่ในดุลพินิจของกรมนั้น มีข้อดี ข้อเสีย ดังนี้คือ

ข้อดี

๑. ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลของกรม เช่น การบรรจุกลับ การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย และรับโอน เป็นต้น

๒. เป็นการมอบอำนาจให้กรมพิจารณาได้เอง ซึ่งสอดคล้องกับหลักการมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลให้แก่กรมเจ้าสังกัด

๓. เป็นอำนาจของกรมเจ้าสังกัดในการแต่งตั้ง โยกย้ายและรับโอน ข้าราชการตามกฎหมายอยู่แล้ว

ข้อเสีย

๑. ทำให้ กรมเจ้าสังกัด มีอำนาจ พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการได้มากเกินไป อาจทำให้การแต่งตั้งข้าราชการไม่เป็นไปตามหลักการใช้คนให้ถูกกับงาน

๒. อาจทำให้มีการเล่นพวกกันขึ้นในกรมต่างๆ ได้

๓. อาจมีปัญหาในทางกฎหมายว่าการแต่งตั้งนั้นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งได้หากมีการร้องเรียนหรือทักท้วงกันขึ้น

แต่หากพิจารณากันอย่างละเอียดให้ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยว่าสายงานใดเกี่ยวกับหรือเกี่ยวข้องกับสายงานใดก็คือ ก.พ. นั่นเอง เพราะ ก.พ. เป็นผู้กำหนดสายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งขึ้น แต่ถ้าพิจารณาในด้าน ข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติแล้ว กรมเจ้าสังกัดย่อมทราบรายละเอียด ข้อเท็จจริงในการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ ในสังกัดของตนได้ดีกว่า ก.พ. แต่การจะมอบอำนาจให้กรมเจ้าสังกัด หรืออธิบดีเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยก็เกรงว่าจะเกิดผลเสียดังกล่าวขึ้นได้ ก.พ. จึงมอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กรมเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย ซึ่งเป็นการถูกต้องตามกฎหมาย และจะได้รายละเอียดข้อเท็จจริงดีกว่าที่ ก.พ. จะพิจารณาวินิจฉัยเองและ ยังอาจ บังคับกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นดังกล่าวด้วย โดยมีเหตุผลว่า

๑. หากให้ ก.พ. พิจารณากำหนดว่าสายงานใดเกี่ยวกับหรือเกี่ยวข้องกับสายงานใดโดยละเอียดแล้วก็จะต้องใช้เวลานานมาก และอาจจะคลาดเคลื่อนจาก ข้อเท็จจริงที่ส่วนราชการต่างๆ มีอยู่ก็ได้

๒. อ.ก.พ. กรม ย่อมจะทราบรายละเอียด ข้อเท็จจริงที่ว่าสายงานใดมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับสายงานใดภายในแต่ละกรม และจะเป็นแนวปฏิบัติสำหรับกรมนั้นๆ ต่อไป

๓. เป็นการให้ความสำคัญแก่ อ.ก.พ. กรม โดยให้ อ.ก.พ. กรมช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรา ๑๘ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ด้วย

๔. เพื่อเป็น หลัก ประกัน ในการ ให้ ความ เป็นธรรมแก่ข้าราชการ เพราะหากจะมีการ แต่งตั้งอย่างไรก็จะเป็นที่เปิดเผยใน อ.ก.พ. กรมด้วย จึงได้มีการพิจารณากำหนดกลุ่มสายงาน ที่มีลักษณะ งานคล้ายคลึงกัน เหมือนกันหรือมีหน้าที่และความ รับผิดชอบใกล้เคียงกัน โดยศึกษาจากงานที่ปฏิบัติ ซึ่ง กำหนด ไว้ ใน มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง ทุก ตำแหน่ง แล้วปรากฏว่าจัดได้ ๔๒ กลุ่ม ที่ประกอบ ด้วยหลายสายงาน และมีสายงานที่ไม่ปรากฏว่ามี ความคล้ายคลึงกันหรือมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ใกล้เคียงกันอยู่ ๙ สายงาน ดังนั้น ๙ สายงานนี้ เช่น การเงิน ช่างพิมพ์ ช่างภาพ เป็นต้น จึงเป็น กลุ่มสายงานเดียว ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทาง การ พิจารณาของ อ.ก.พ. กรม ว่าสายงานใดจะเกี่ยวกับ หรือเกี่ยวข้องกับสายงานใดได้บ้าง สำหรับวิธีปฏิบัติ ของกรมเจ้าสังกัดก็คือ เมื่อได้เสนอ อ.ก.พ. กรม พิจารณาแล้ว และ อ.ก.พ. กรม เห็นว่า สายงาน เดิมเกี่ยวกับหรือเกี่ยวข้องกับสายงานใหม่ ก็ให้ส่ง แต่งตั้งได้ โดยหากเป็นสายงานในกลุ่มสายงาน เดียวกัน ก็ให้ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งด้วยว่า อ.ก.พ. กรมได้พิจารณาในการประชุมครั้งใด แต่ถ้าเป็น สายงานในกลุ่มสายงานอื่น ซึ่งไม่อยู่ในกลุ่มสายงาน เดียวกันแล้ว นอกจากจะระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งว่า อ.ก.พ. กรมได้พิจารณาในการประชุมครั้งใดแล้ว ยังจะต้องส่งสำเนารายงาน การ ประชุมนั้น ๆ ให้ ก.พ. ด้วย เพื่อจะได้กำหนดสายงานที่เกี่ยวกับหรือ

เกี่ยวข้องกันในโอกาสต่อไปได้ดียิ่งขึ้น ทั้งยังเป็น หลักฐานสำหรับการพิจารณารายต่อ ๆ ไปด้วย ดัง ปรากฏรายละเอียด ตาม หนังสือ สำนัก งาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐ ที่ได้นำลงวารสารข้าราชการฉบับนี้แล้ว

แต่อย่างไรก็ดี ในการปฏิบัติ หากกรมมี การเปิดรับสมัคร สอบคัดเลือกเพื่อเลื่อน ข้าราชการ ขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว อาจจะมี ปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัคร ซึ่งอาจจะมา จากสายงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สายงานที่เป็รับสมัคร สอบก็ได้ ทางแก้ปัญหานี้ในเรื่องนี้อย่างง่าย ๆ เพื่อ อ.ก.พ. กรม จะได้ไม่ต้องพิจารณาในภายหลัง หลัง จากที่ประกาศผลการสอบแล้วและจะแต่งตั้งข้าราชการ เป็นราย ๆ ไป ก็อาจจะทำได้โดยกรมเจ้าสังกัด เสนอให้ อ.ก.พ. กรมพิจารณาในเรื่อง สายงานที่ เกี่ยวกับ หรือ เกี่ยวข้องกับสายงานที่จะเปิดสอบนั้น เสียก่อนที่จะกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบ ก็ได้ แล้วจึงจะประกาศรับสมัครสอบพร้อมทั้ง กำหนดสายงานของผู้ที่มีสิทธิสมัครสอบไว้เป็นคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบด้วย ซึ่งจะเป็นการ ลด งาน ของ บุคลากร และ อ.ก.พ. กรม ไปได้ มาก เพราะ อ.ก.พ. กรม พิจารณาวางแนวปฏิบัติไว้เพียง ครั้งเดียวก็พอ เมื่อจะออกคำสั่งแต่งตั้งก็อ้างถึงการ ประชุม อ.ก.พ. กรมในครั้งนั้นเท่านั้น

การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๙ (พ.ศ. ๒๕๐๔)

ว่าด้วย การ เลื่อน ขึ้น เงินเดือน ข้าราชการ ซึ่ง เคย กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่ได้เลื่อนขึ้น จะต้องใช้เวลา ปฏิบัติราชการในขั้นนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ถ้าการเลื่อนขั้นนั้นเป็นผลทำให้ ข้าราชการผู้นั้น ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นด้วย แต่กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ข้าราชการออกตาม พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งยกเลิกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๙ (พ.ศ. ๒๕๐๔) และมีได้มีข้อห้ามไว้ว่า ถ้าข้าราชการพลเรือนผู้ใดได้เลื่อนตำแหน่ง และมีเวลาปฏิบัติราชการในตำแหน่งใหม่ที่ได้เลื่อนขึ้นไม่ครบ ๘ เดือน จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ไม่ได้ จึงทำให้ข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ว่าในวันใดก็ตาม และจะได้รับเงินเดือนสูงขึ้นหรือไม่ก็ตาม ถ้ามีผลงานเข้าเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนแล้ว ผู้บังคับบัญชา อาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ได้ ดังรายละเอียด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๖/ว๙ ลง วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๒๐ ซึ่งก็ได้นำลงในวารสาร ข้าราชการฉบับนี้ด้วยแล้วเช่นกัน

การ เทียบ ประเมิน และ ประกาศนียบัตร จาก สถาบันการศึกษาในประเทศไทย

การเทียบประเมิน และ ประกาศนียบัตรจาก สถาบันการศึกษาในประเทศไทยว่าเป็นปริญญาหรือ ประกาศนียบัตรที่จะใช้ในการบรรจุให้ถูกต้องตาม

เงื่อนไขของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดไว้ว่า ใช้ปริญญาหรือประกาศนียบัตร ทางใด ซึ่งอาจจะประกอบไปด้วยหลายชื่อปริญญา เช่น ปริญญาทางการบริหาร ประกอบด้วยปริญญา วท.บ. (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) ร.บ. (แผนกการ ปกครอง สาขาการบริหาร สาขาวิชารัฐประ- ศาสนศาสตร์) หรือ ร.บ. (สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ) เป็นต้น นั้น ก่อให้เกิดความยุ่งยากในการพิจารณา รับสมัครสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือใน กรณีที่ข้าราชการได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นมา ไม่ว่าจะ ปริญญาตรี หรือปริญญาโท ก็ตาม ทำให้บุคลากร ทั้งหลายมีความลำบากใจเป็นอย่างยิ่ง

บัดนี้ ทาง ก.พ. ได้พิจารณาจากหลักสูตร การศึกษาต่างๆ แล้ว ก็ได้กำหนดว่าปริญญาใด เป็นปริญญาทางใดให้ถูกต้อง ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๖ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐ ซึ่งหาก มีชื่อปริญญาและหลักสูตรใดเปลี่ยนแปลงไปอีกก็จะ ได้กำหนดเพิ่มเติมต่อไป สำหรับปริญญาจากต่าง- ประเทศนั้น ก.พ. ยังคงต้องดู Transcript หรือ ประวัติและผลการศึกษาของแต่ละราย เพื่อประกอบ การพิจารณาวินิจฉัยว่าเป็นปริญญา ทางใดอยู่ต่อไป และสำหรับประกาศนียบัตรวิชาชีพจากสถาบันการ ศึกษาทั้ง ภายใน และภายนอกประเทศนั้น ยัง มิได้ กำหนดว่าเป็นประกาศนียบัตรวิชาชีพทางใดให้ถูก ต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ก็จะมี การ กำหนดในโอกาสต่อไป ๑๕

การฝึกอบรมในประเทศอินโดนีเซีย

วนิดา วงศ์คำจันทร์



เรียบเรียงจาก : " A Note on Appraisal of the Status of Education and Training in Indonesia " by Soeharto Rijoatmodjo และ " Short Descriptions about Education and Training of Civil Servants in Indonesia " by Harjadi Padmosewojo.

ปัจจุบันนี้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ในราชการไทยว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาข้าราชการ ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จะเห็นได้มากกว่า ๕๐ ส่วนราชการได้จัดให้มีหน่วยงานฝึกอบรมเพื่อจัดอบรมข้าราชการในสังกัดของตน เท่าที่สำนักงาน ก.พ. สืบรวจได้มีโครงการฝึกอบรมที่จัดทำกันอยู่ในส่วนราชการต่างๆ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๒๐ ถึง ๒๕๒๑ โครงการ ซึ่งโครงการเหล่านี้ บางโครงการ ก็จัดทำซ้ำซ้อนกัน และมีหลายโครงการที่น่าจะเป็นที่ต้องการ แต่ไม่มีส่วนราชการใดจัด ทั้งนี้เพราะขาดแหล่งกลางที่จะวางแผน ควบคุม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการ การฝึกอบรมที่จัดทำกันมากมายจึงไปกันคนละทาง ขึ้นอยู่กับแต่ละส่วนราชการจะเห็นความสำคัญหรือความจำเป็นขึ้นมา นอกจากนี้ยังขาดแหล่งกลางที่จะช่วยเตรียมคนให้แก่ทางราชการในแต่ละระดับ

ถ้าเราจะมองดูรอบประเทศเราในเอเชียมีหลายประเทศซึ่งกำลังพัฒนาเช่นเดียวกับเราได้ก้าว

หน้าในเรื่องนี้ไปพอสมควร เช่น อินโดนีเซีย อินเดีย ฟิลิปปินส์ เป็นต้น จึงขอเสนอเรื่องการฝึกอบรมในประเทศอินโดนีเซียเพื่อเป็นแนวคิดเปรียบเทียบกับ การฝึกอบรมในประเทศไทย

เป้าหมายของการศึกษาและฝึกอบรมข้าราชการอินโดนีเซีย

— การให้การศึกษาแก่ข้าราชการเป็นไปเพื่อปรับปรุงบุคลิกภาพ ความรู้ และความสามารถของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของงานและของหน่วยงาน

— การฝึกอบรมเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาข้าราชการ โดยปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ และทักษะที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

หน่วยงานรับผิดชอบการศึกษาและฝึกอบรม

ประเทศอินโดนีเซียแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาและฝึกอบรม ดังนี้

๑. การศึกษาและฝึกอบรมขั้นพื้นฐานทั่วไปในประเทศ อยู่ในความรับผิดชอบของ Ministry of Education and Culture

๒. การฝึกอาชีพแก่ประชาชนทั่วไปเป็นความรับผิดชอบของ Ministry of Manpower

๓. การศึกษาและฝึกอบรมข้าราชการเป็นหน้าที่ของ National Institute of Administration (N.I.A.) ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระขึ้นตรงต่อประธานาธิบดี มีหน้าที่

(๑) ให้ข้อเสนอแนะต่อประธานาธิบดีในเรื่องการปรับปรุงงาน โครงสร้างของหน่วยงาน และกระบวนการทำงาน ของหน่วยงานราชการต่างๆ

(๒) วางแผนและดำเนินการวิจัย และพัฒนาวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์

(๓) วางแผน และดำเนินการ เกี่ยวกับการศึกษาและฝึกอบรมข้าราชการให้คำแนะนำและควบคุมการดำเนินการให้ การศึกษาและฝึกอบรมข้าราชการที่ส่วนราชการต่างๆ จัดทำขึ้น

(๔) จัดบริการให้ คำปรึกษาแก่สถาบันต่างๆ ทั้งของรัฐบาลและเอกชนในด้านการบริหาร

(๕) ประสานงานกับสถาบันอื่น ทั้งในและต่างประเทศในด้านรัฐประศาสนศาสตร์

(๖) พัฒนาการบริหารรัฐกิจในอินโดนีเซียรวมทั้งการจัดทำคู่มือเทคนิค การบริหารงานของรัฐด้วย

กิจกรรมฝึกอบรมข้าราชการของ N.I.A.

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมข้าราชการ

๑. เพื่อให้ข้าราชการทุกคนมีแนวความคิด และมีความเข้าใจเป็นอย่างดีเดียวกัน

๒. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาวิธีทำงานให้ดีขึ้น

๓. เพื่อเสริมสร้างทางก้าวหน้าในราชการให้แก่ข้าราชการ

๔. เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา และการปฏิรูปการบริหารของรัฐ

โครงการฝึกอบรมข้าราชการที่ N.I.A. ต้อง ดำเนินการดังนี้

๑. การศึกษาและฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิค การจัดการ (Management Techniques) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับศาสตร์ในการจัดการ (Management Science) ในขณะเดียวกันก็ให้ผู้เข้าอบรมได้เพิ่ม พูนทักษะการบริหารงานสมัยใหม่ และนำไปใช้ ปรับปรุงการทำงานด้วย

๒. การศึกษาและฝึกอบรมที่จะให้ผลเป็น ตัวคูณ แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ

ก. การฝึกอบรมวิทยากรฝึกอบรมใน สาขาการบริหารและการจัดการ ซึ่งจะออกไป อบรมในส่วนราชการต่าง ๆ

ข. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ซึ่งรับผิดชอบจัดการและดำเนินการฝึกอบรมในส่วน ราชการต่าง ๆ

๓. Pre-Departure Training จัดอบรม ข้าราชการที่กำลังจะไปศึกษาต่างประเทศ โดยวาง เป้าหมายไว้ดังนี้

ก. เพื่อเตรียมข้าราชการที่จะไปศึกษา ณ ต่างประเทศให้สามารถสอบผ่านภาษาอังกฤษ

ข. เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับประเทศที่ จะไปศึกษาต่อ

ค. เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับ นโยบาย และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาประเทศ และ ให้มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศอินโดนีเซีย เพื่อ จะได้ไปเป็นตัวแทนของประเทศได้อย่างดี

๔. Graduate School of Administration เป็นสถาบันที่จัดสอนระดับปริญญาให้แก่ข้าราชการ โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

ก. ให้ข้าราชการระดับกลางได้มีความ รู้ด้านวิชาการบริหารและการจัดการ ครบตามคุณ- สมบัติที่ทางราชการ กำหนดไว้สำหรับข้าราชการ ระดับกลาง

ข. เพื่อให้ข้าราชการมีความสามารถ ในการวิเคราะห์ปัญหาในการบริหารงาน

ค. เพื่อพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้ ขำนาญในด้านการบริหาร

ง. เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางการบริหาร ในประเทศ

ปัจจุบันนี้ สถาบัน นี้ มี นักศึกษา ประมาณ ๒,๖๕๐ คน ทั้งหมดเป็นข้าราชการซึ่งหน่วย ราชการต่าง ๆ ส่งไปศึกษา

๕. Administrative Staff College เป็น สถาบันฝึกอบรมระดับสูงสุดสำหรับข้าราชการใน สาขาบริหารมีหน้าที่ให้การศึกษาและฝึกอบรมข้าราชการระดับสูง บริหารงาน จัดการ ประสาน งาน และควบคุมดูแลโครงการศึกษาและฝึกอบรม ทั้งหมดที่ N.I.A. และสถาบันอื่นจัด

สถาบันนี้จัดฝึกอบรมข้าราชการ class III/d* ที่กำลังจะได้เลื่อนเป็น class IV/a ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนประมาณ ๔,๔๑๒ คน วัตถุประสงค์ของการอบรมก็เพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารที่มีความสามารถ

หลักสูตรการอบรมประกอบด้วย ๓ ส่วน คือ

ก. Introduction Subjects เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับระบบการเมืองของอินโดนีเซีย แนวความคิดของปรัชญาศีลหรือ Pancasila (แนวความคิดทางการเมือง ๕ ข้อ) และเรื่องอื่น ๆ ที่จะใช้เป็นความรู้พื้นฐานในการบริหารราชการ

ข. Related Subjects เป็นความรู้และทักษะพื้นฐานเพื่อนำไปปรับปรุงเทคนิคการวิเคราะห์การจัดการ การวางแผนดำเนินการ สถิติสำหรับผู้บริหาร และอื่น ๆ

ค. Core Subjects เน้นในเรื่องที่จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงาน

เทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรม

หลักสูตรการอบรมที่ N.I.A. จัด มุ่งเน้นที่

ผู้เข้ารับการอบรม และลักษณะงานที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติ วิธีการอบรมจึงมุ่งในแง่ปฏิบัติมากกว่าเทคนิคที่ใช้ในการอบรมก็ขึ้นอยู่กับหลักสูตรและระดับของการอบรม ถ้าเป็นการอบรมในระดับสูงก็มักใช้การอภิปรายมากกว่าการบรรยาย ถ้าเป็นการอบรมในระดับต้นๆ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการก็มักใช้วิธีให้ "ฝึกปฏิบัติ" หลักสูตรสำหรับข้าราชการระดับกลางใช้วิธีบรรยายและสัมมนา

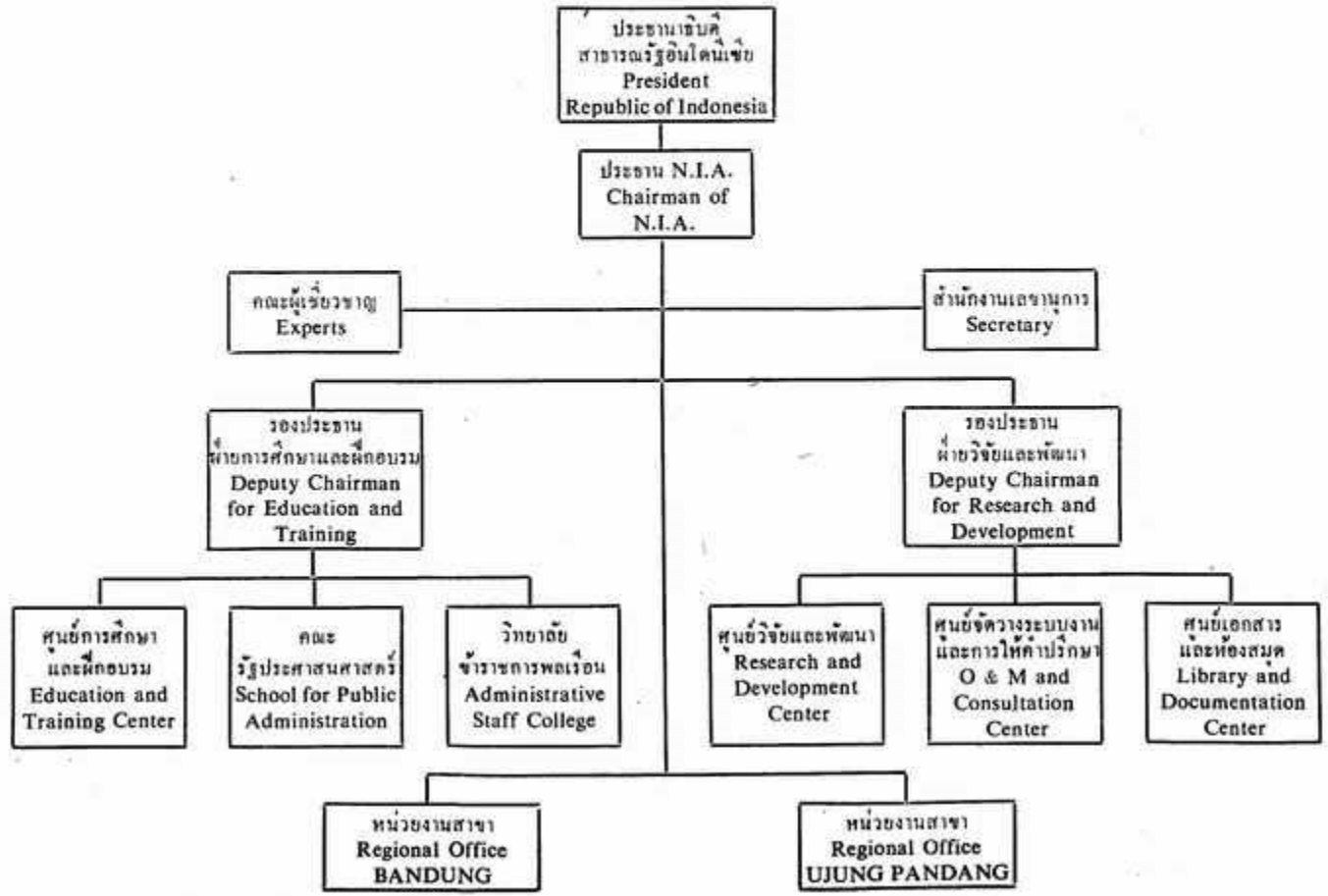
อย่างไรก็ตาม เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้อยู่ใน N.I.A. ก็เหมือนกับสถาบันฝึกอบรมอื่นๆ ทุกแห่ง กล่าวคือใช้วิธี

- การบรรยาย
- การอภิปราย
- การใช้กรณีเรื่อง (case study)
- การแสดงบทบาทสมมติ (role play)
- การศึกษานอกสถานที่และทำรายงานการศึกษา
- มอบเอกสารให้ศึกษา
- การสัมมนา
- การสอบข้อเขียน

*การแบ่งระดับของข้าราชการในประเทศอินโดนีเซีย เป็นดังนี้

grade I	แบ่งเป็น class I/a, I/b, I/c และ I/d
grade II	แบ่งเป็น class II/a, II/b, II/c และ II/d
grade III	แบ่งเป็น class III/a, III/b, III/c, และ III/d
grade IV	แบ่งเป็น class IV/a, IV/b, IV/c, IV/d, และ IV/e

แผนผังการจัดหน่วยงานของ N.I.A.
 Organization Chart of N.I.A.



กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๗๐๖/ว ๕

สำนักงาน ก.พ.

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐

เรื่อง การอุทธรณ์คำสั่งตามมาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรม)

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “การอุทธรณ์คำสั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ. ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง.....ฯลฯ” และวรรคสอง บัญญัติว่า “การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.” และมีกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ กำหนดไว้ในข้อ ๗ ว่า การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก หรือคำสั่งให้ออกจากราชการ ซึ่งตามมาตรา ๑๐๕ ต้องอุทธรณ์ต่อ ก.พ. นั้น จะยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อ ก.พ. โดยตรง หรือจะยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาเดิมก็ได้ นั้น

โดยที่ปรากฏว่าหนังสืออุทธรณ์ คำสั่งในกรณีที่จะต้องอุทธรณ์ต่อ ก.พ. ตามมาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบด้วยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ดังกล่าวข้างต้น ผู้อุทธรณ์บางรายมิได้มีหนังสืออุทธรณ์ต่อ ก.พ. แต่มีหนังสืออุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือปลัดกระทรวง และในหนังสืออุทธรณ์นั้นไม่มีข้อความที่แสดงว่าเป็นการอุทธรณ์ ตามมาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือขอให้ผู้บังคับบัญชาเดิมนั้นส่งหนังสืออุทธรณ์ไปให้ ก.พ. พิจารณา ตาม มาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบด้วยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๑๘) แต่อย่างไรก็ดี จึงทำให้กรณีมีปัญหว่าหนังสืออุทธรณ์เช่นนี้เป็นหนังสืออุทธรณ์ที่ถูกต้องตามกฎหมายอยู่ในเกณฑ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้หรือไม่

ก.พ. จึงลงมติให้เรียนขอความเห็นเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามมาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งกำหนดให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ. ดังนี้คือ

๑. หนังสืออุทธรณ์

๑.๑ หนังสืออุทธรณ์ตามมาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ต้องเป็นหนังสืออุทธรณ์ต่อ ก.พ. โดยจะให้เขียนถึง ก.พ. (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน) หรือประธาน ก.พ. หรือเลขาธิการ ก.พ. ก็ได้

๑.๒ หนังสืออุทธรณ์ที่มีได้เขียนตามนัย ๑.๑ ข้างต้น ก.พ. จะรับพิจารณาก็ต่อเมื่อหนังสืออุทธรณ์นั้นมีข้อความที่แสดงให้เห็นว่าเป็นการอุทธรณ์ต่อ ก.พ. ตามมาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือมีข้อความขอให้ส่งหนังสืออุทธรณ์นั้นไปให้ ก.พ. พิจารณา

๒. การยื่นหนังสืออุทธรณ์ หมายถึงการนำหนังสืออุทธรณ์ที่ผู้อุทธรณ์ได้ทำหนังสืออุทธรณ์ต่อ ก.พ. ไว้แล้วไปยื่นหรือไปส่งเพื่อให้ ก.พ. พิจารณา ทำได้ ๒ วิธี คือ

๒.๑ นำหนังสืออุทธรณ์ต่อ ก.พ. ไปยื่นยังสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินงานในหน้าที่ของ ก.พ. โดยจะนำไปยื่นด้วยตนเองหรือจะส่งทางไปรษณีย์ก็ได้ ถ้าส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน ทางสำนักงาน ก.พ. จะถือวันที่ที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียน เป็นวันรับหนังสืออุทธรณ์ ในกรณีที่ไม่ลงทะเบียนจะถือเอาวันที่ที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราไปรษณีย์เป็นวันรับหนังสืออุทธรณ์

๒.๒ นำหนังสืออุทธรณ์ต่อ ก.พ. ไปยื่นทางผู้บังคับบัญชาเดิม การรับหนังสืออุทธรณ์นั้นนอกจากลงรับประทับตราตามปกติแล้ว ขอให้ออกใบรับให้ผู้อุทธรณ์ไว้เป็นหลักฐานโดยมีคู่ฉบับตรงกันและแนบคู่ฉบับใบรับนั้นติดไว้กับหนังสืออุทธรณ์ แล้วผู้บังคับบัญชาเดิมดำเนินการส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อ ก.พ. พร้อมทั้งสำนวนการพิจารณากรณีนั้นและหลักฐานการทราบคำสั่งของผู้อุทธรณ์ไปให้ ก.พ. พิจารณา ในกรณีที่หนังสืออุทธรณ์ไม่ถูกต้องตามข้อ ๑. หากยังอยู่ในอายุอุทธรณ์ก็ขอให้แนะนำให้ผู้อุทธรณ์แก้ไขหนังสืออุทธรณ์ให้ถูกต้องด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบด้วย ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่างๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัยและนิติการ

โทร. ๒๘๑๙๔๕๑

๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐

เรื่อง การพิจารณากำหนดงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรม)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๑๙

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายการกำหนดกลุ่มสายงาน จำนวน ๑ ชุด
๒. ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ จำนวน ๒ ฉบับ

ตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ หลายระดับกำหนดไว้เป็นทำนองเดียวกันว่า ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องเป็นผู้ที่ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้น หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และ ก.พ. ได้มีมติตามหนังสือที่อ้างถึง อนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาส่งย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน หรือรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในต่างสายงานได้ ในเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเป็นผู้มีวุฒิตรงตามที่กำหนดไว้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ระดับใดระดับหนึ่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่นั้น โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน แต่ไม่รวมถึงการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะต้องเลื่อนจากผู้ที่มิใช่คุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปีด้วย นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณามีมติกำหนดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้เพิ่มเติม โดยจัดรวมสายงานต่าง ๆ ตามที่จำแนกไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กำหนดเป็น ๕๑ กลุ่มสายงานตามรายการกำหนดกลุ่มสายงาน ซึ่งได้ส่งมาพร้อมหนังสือนี้ และให้ถือเป็นหลักปฏิบัติว่า ในกรณีที่กรมใดจะย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๔๙ หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๕๐ หรือรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ซึ่งไม่เข้าเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๑๙ และมีปัญหาว่าเป็นผู้ได้เคยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องครบกำหนดเวลาหรือไม่ ก.พ. มอบหมายให้ อ.ก.พ. กรมนี้เป็น

ผู้พิจารณาวินิจฉัยเป็นราย ๆ ไป โดย ก.พ. กำหนดแนวทางพิจารณาดำเนินการของ อ.ก.พ. กรม ดังนี้

๑. การย้าย หรือเลื่อน หรือรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มสายงานเดียวกัน หากมีข้อหาดังกล่าว ให้กรมเจ้าสังกัดนำเรื่องเสนอ อ.ก.พ. กรมพิจารณาวินิจฉัยว่าผู้ที่จะย้ายไป หรือเลื่อนขึ้น หรือรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น เป็นผู้ได้เคยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือไม่ เมื่อ อ.ก.พ. กรมเห็นว่าผู้นั้นมีประสบการณ์เกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องครบตามกำหนดเวลาดังกล่าว กรมเจ้าสังกัดจึงจะส่งย้ายไป หรือเลื่อนขึ้น หรือรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่เสนอได้ แต่ถ้า อ.ก.พ. กรมเห็นว่าผู้นั้นไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องครบตามกำหนดเวลาดังกล่าว ก็ย้ายไป หรือเลื่อนขึ้น หรือรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่เสนอไม่ได้ ทั้งนี้ในการพิจารณานั้น ให้ อ.ก.พ. กรมพิจารณาจากข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะงานของตำแหน่งเดิมและตำแหน่งใหม่ เช่น มีความคล้ายคลึงกัน เหมือนกัน หรือมีหน้าที่และความรับผิดชอบใกล้เคียงกันหรือไม่ เป็นต้น ตลอดจนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประสบการณ์ของข้าราชการตามที่กำหนดไว้ด้วย เช่น นาย ก. ตำแหน่งบุคลากร ๓ ในสายงานการเจ้าหน้าที่ จะย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน ๓ ในสายงานวิเคราะห์ระบบงาน ซึ่งทั้ง ๒ ตำแหน่งอยู่ในกลุ่มปฏิบัติการบริหารด้วยกัน (กลุ่มที่ ๑ ตามรายการกำหนดกลุ่มสายงานแนบท้าย) อ.ก.พ. กรมจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงด้วยว่า นาย ก. เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ระบบงานหรือไม่ เพราะในบางกรมบุคลากรปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์ระบบงานด้วย แต่ในบางกรมบุคลากรไม่มีหน้าที่ปฏิบัติงานวิเคราะห์ระบบงานเลย เป็นต้น

ในกรณีที่ อ.ก.พ. กรมได้พิจารณาเห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะย้ายไป หรือเลื่อนขึ้น หรือรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามข้อนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่ง ให้ระบุไว้ในคำสั่งด้วยว่า อ.ก.พ. กรมได้พิจารณาวินิจฉัยในการประชุมครั้งใด ดังตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการที่ได้ส่งมาพร้อมหนังสือนี้

๒. การย้าย หรือเลื่อน หรือรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มสายงานอื่นซึ่งไม่อยู่ในกลุ่มสายงานเดียวกัน หากมีข้อหาดังกล่าว ให้กรมเจ้าสังกัดนำเรื่องเสนอ อ.ก.พ. กรมพิจารณาวินิจฉัยตามแนวทางพิจารณาเช่นเดียวกับวิธีการในข้อ ๑

ในกรณีที่ อ.ก.พ. กรมเห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะย้ายไป หรือเลื่อนขึ้น หรือรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามข้อนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน

ผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่ง ให้ระบุไว้ในคำสั่งด้วยว่า อ.ก.พ. กรมได้พิจารณาวินิจฉัยในการประชุมครั้งใด ดัง
ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการที่ได้ส่งมาพร้อมหนังสือนี้ และในการรายงานการแต่งตั้งดังกล่าวไปยัง ก.พ.
ให้ส่งสำเนารายงานการประชุม อ.ก.พ. กรมในส่วนที่เกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องนั้นพร้อมด้วยสำเนาคำสั่งดัง
กล่าวไปด้วย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการกำหนดงานที่เกี่ยวข้องกันให้ละเอียดชัดเจน และยึดถือเป็นหลัก
ปฏิบัติในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมต่างๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. ๒๔๒๑๘๒๔

รายการกำหนดกลุ่มสายงาน

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐

กลุ่มที่ ๑ ปฏิบัติการบริหาร

- | | |
|-----------------------|---------------------------------|
| ๑. บริหาร | ๒. ตรวจราชการ |
| ๓. บริหารงานปกครอง | ๔. บริหารงานศิลป์ |
| ๕. ปฏิบัติการปกครอง | ๖. ประสานงานและช่วยงานปกครอง |
| ๗. วิชาการปกครอง | ๘. วิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ๙. งานร้องทุกข์ | ๑๐. วิเคราะห์ระบอบงาน |
| ๑๑. สืบสวนและสอบสวน | ๑๒. วิเคราะห์งานบุคคล |
| ๑๓. การเจ้าหน้าที่ | ๑๔. วิเคราะห์งบประมาณ |
| ๑๕. วิเคราะห์ผังเมือง | ๑๖. การทะเบียนวิชาชีพ |
| ๑๗. นิติการ | ๑๘. เลขานุการและบริหารงานทั่วไป |

กลุ่มที่ ๒ สถิติ

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| ๑. การทำสถิติ | ๒. บันทึกข้อมูล |
| ๓. วิชาการสถิติ | ๔. ระบบงานคอมพิวเตอร์ |
| ๕. เวชสถิติ | ๖. สถิติเศรษฐกิจสังคม |

กลุ่มที่ ๓ การต่างประเทศ

- | | |
|---------------|------------------|
| ๑. การทูต | ๒. วิเทศสัมพันธ์ |
| ๓. วิเทศสหการ | |

กลุ่มที่ ๔ การคลัง

- | | |
|-------------------------|-----------------------------------|
| ๑. วิชาการคลัง | ๒. การคลัง |
| ๓. วิเคราะห์งบประมาณ | ๔. การเงินและบัญชี |
| ๕. ตรวจสอบภายใน | ๖. ตรวจสอบแผ่นดิน |
| ๗. ตรวจสอบเงินและบัญชี | ๘. วิชาการภาษี |
| ๙. ประเมินอากร | ๑๐. วิเคราะห์ภาษี |
| ๑๑. ศุลกากร | ๑๒. ควบคุมและจัดเก็บภาษีสรรพสามิต |
| ๑๓. การสรรพากรทั่วไป | ๑๔. ตรวจสอบภาษี |
| ๑๕. ตรวจสอบการสรรพสามิต | ๑๖. วิชาการบัญชี |
| ๑๗. การสรรพากรอำเภอ | ๑๘. คุเงิน |
| ๑๙. จัดผลประโยชน์ | |

กลุ่มที่ ๕ เศรษฐกิจ

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| ๑. วิชาการเศรษฐกิจ | ๒. ประเมินราคาประกันภัย |
| ๓. ตรวจสอบกิจการประกันภัย | ๔. ส่งเสริมการลงทุน |
| ๕. วิชาการประกันภัย | |

กลุ่มที่ ๖ พาณิชย

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| ๑. ควบคุมและส่งเสริมการพาณิชย์ | ๒. จัดทะเบียนการค้า |
| ๓. วิเคราะห์งานทะเบียนการค้า | ๔. มาตรฐานสินค้า |

กลุ่มที่ ๗ ขนส่ง

๑. วิชาการขนส่ง
๒. ควบคุมและให้บริการการขนส่ง
๓. เครื่องหมายการเดินเรือ
๔. ตรวจท่า
๕. ควบคุมจราจรทางอากาศ

กลุ่มที่ ๘ สื่อสาร

๑. วิชาการสื่อสาร
๒. ปฏิบัติการสื่อสาร
๓. การโทรคมนาคม
๔. ตรวจการสื่อสาร
๕. การไปรษณีย์โทรเลข
๖. ส่งไปรษณีย์โทรเลข

กลุ่มที่ ๙ ประชาสัมพันธ์

๑. วิชาการประชาสัมพันธ์
๒. การประชาสัมพันธ์
๓. การข่าว
๔. สื่อข่าว
๕. เรียบเรียงเอกสาร
๖. จัดรายการวิทยุโทรทัศน์
๗. กระจายเสียง
๘. เผยแพร่กิจกรรมและความรู้
๙. โสตทัศนศึกษา

กลุ่มที่ ๑๐ การเกษตร

๑. วิชาการเกษตร
๒. การเกษตร
๓. สสำรวจดิน
๔. วิชาการโรคพืช

กลุ่มที่ ๑๑ อุตสาหกรรม

๑. วิชาการอุตสาหกรรม
๒. ควบคุมการอุตสาหกรรม
๓. เคหกิจเกษตร
๔. ควบคุมทรัพยากรธรณี

กลุ่มที่ ๑๒ ปศุสัตว์

๑. การปศุสัตว์ทั่วไป
๒. วิชาการสัตวบาล
๓. สัตวบาล
๔. การปศุสัตว์อำเภอ
๕. สัตววิทยา
๖. สัตวแพทย์
๗. วิชาการสัตวแพทย์

กลุ่มที่ ๑๓ ป่าไม้

- ๑. ควบคุมป่าไม้
- ๒. วิชาการป่าไม้

กลุ่มที่ ๑๔ สหกรณ์

- ๑. วิชาการสหกรณ์
- ๒. ส่งเสริมสหกรณ์

กลุ่มที่ ๑๕ ประมง

- ๑. ควบคุมประมง
- ๒. วิชาการประมง
- ๓. วิชาการประมงทะเล

กลุ่มที่ ๑๖ อุตสาหกรรม

- ๑. วิชาการอุตสาหกรรม
- ๒. สำรวจและดำเนินการทางอุตสาหกรรม

กลุ่มที่ ๑๗ อุดมศึกษา

- ๑. วิชาการอุดมศึกษา
- ๒. ปฏิบัติการอุดมศึกษา

กลุ่มที่ ๑๘ สาธารณสุข

- ๑. แพทย์
- ๒. พยาบาล
- ๓. ทันตแพทย์
- ๔. ทันตอนามัย
- ๕. ช่วยพยาบาล
- ๖. วิชาการสุขศึกษา
- ๗. วิชาการสุขาภิบาล
- ๘. การสาธารณสุข
- ๙. วิทยาศาสตร์การแพทย์
- ๑๐. วิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์
- ๑๑. กายภาพบำบัด
- ๑๒. รังสีเทคนิค

กลุ่มที่ ๑๙ เกษศาสตร์

- ๑. เกษวิทย์
- ๒. วิเคราะห์ยา
- ๓. ช่วยเกษตรกร
- ๔. เกษกรรม
- ๕. วิชาการอาหารและยา
- ๖. ตรวจสอบอาหารและยา
- ๗. วิเคราะห์อาหาร

กลุ่มที่ ๒๐ โภชนาการ

๑. โภชนาการ
๒. วิชาการผลิตภัณฑ์อาหาร

กลุ่มที่ ๒๑ โยธา

๑. วิศวกรรมโยธา
๒. ข่างรังวัด
๓. ข่างสำรวจ
๔. ทำแผนที่ภาพถ่าย
๕. ข่างโยธา
๖. ขลประทาน
๗. ข่างผังเมือง

กลุ่มที่ ๒๒ เครื่องจักรกล

๑. วิศวกรรมเครื่องกล
๒. ข่างเครื่องยนต์
๓. ข่างเครื่องปั้น
๔. ตรวจสอบสภาพรถ
๕. ข่างเทคนิค
๖. ข่างเทคนิคอุตสาหกรรม
๗. วิศวกรรมการเกษตร
๘. ข่างเครื่องกล
๙. ตรวจสอบสภาพอากาศยาน
๑๐. ตรวจสอบโรงงาน

กลุ่มที่ ๒๓ เครื่องไฟฟ้า

๑. วิศวกรรมไฟฟ้า
๒. ข่างไฟฟ้า
๓. ข่างไฟฟ้าสื่อสาร
๔. ข่างโทรคมนาคม
๕. คุมเครื่องคอมพิวเตอร์
๖. ข่างอิเล็กทรอนิกส์

กลุ่มที่ ๒๔ การโลหะ

๑. วิศวกรรมโลหการ
๒. ข่างโลหะ
๓. ข่างหล่อ
๔. วิชาการक्षाปณ์

กลุ่มที่ ๒๕ ศิลป

๑. ข่างศิลป์
๒. ข่างศิลปกรรม
๓. ออกแบบผลิตภัณฑ์
๔. จิตรกรรม
๕. ประติมากรรม
๖. มณฑนศิลป์

กลุ่มที่ ๒๖ การศึกษา

- | | |
|-----------------------------|------------------------|
| ๑. วิชาการศึกษา | ๒. วิชาการสอบ |
| ๓. ฝึกอบรม | ๔. ฝึกอาชีพ |
| ๕. อบรมและฝึกวิชาชีพ | ๖. อาชีวบำบัด |
| ๗. ส่งเสริมและสอนการพลศึกษา | ๘. วิทยาจารย์ |
| ๙. การศึกษาพิเศษ | ๑๐. ศูนย์จัดการศึกษา |
| ๑๑. การพัฒนาเยาวชน | ๑๒. ส่งเสริมอุตสาหกรรม |

กลุ่มที่ ๒๗ วิทยาศาสตร์

- | | |
|----------------------|----------------------|
| ๑. วิทยาศาสตร์ | ๒. นิวเคลียร์ฟิสิกส์ |
| ๓. นิวเคลียร์เคมี | ๔. รังสีเทคนิค |
| ๕. การผลิตไอโซโทป | ๖. ฟิสิกส์รังสี |
| ๗. วิชาการพิษวิทยา | ๘. ชีววิทยารังสี |
| ๙. ชุมนักวิทยาศาสตร์ | ๑๐. กัญญาวิทยา |
| ๑๑. กัญญาวิทยารังสี | |

กลุ่มที่ ๒๘ วัฒนธรรม

- | | |
|----------------|-------------|
| ๑. การวัฒนธรรม | ๒. การศาสนา |
| ๓. อนุศาสน์ | |

กลุ่มที่ ๒๙ ราชทัณฑ์

- | | |
|----------------------|----------------|
| ๑. วิชาการทัณฑ์วิทยา | ๒. การราชทัณฑ์ |
|----------------------|----------------|

กลุ่มที่ ๓๐ แรงงาน

- | | |
|------------------|------------------------------|
| ๑. วิชาการแรงงาน | ๒. ส่งเสริมและคุ้มครองแรงงาน |
|------------------|------------------------------|

กลุ่มที่ ๓๑ อักษรศาสตร์

- | | |
|--------------------------|---------------|
| ๑. อักษรศาสตร์ | ๒. ภาษาโบราณ |
| ๓. วรรณกรรมและภาษาศาสตร์ | ๔. จดหมายเหตุ |
| ๕. ชุมนักจดหมายเหตุ | |

กลุ่มที่ ๓๒ ห้องสมุด

- ๑. บรรณารักษ์
- ๒. บรรณกร
- ๓. ห้องสมุด

กลุ่มที่ ๓๓ โบราณคดี

- ๑. โบราณคดี
- ๒. ภัณฑารักษ์
- ๓. คู่มือพิพิธภัณฑ์

กลุ่มที่ ๓๔ สถาปัตยกรรม

- ๑. สถาปัตยกรรม
- ๒. ช่างเขียนแบบ
- ๓. บริหารงานออกแบบก่อสร้าง
- ๔. สถาปัตยกรรมผังเมือง
- ๕. การผังเมือง

กลุ่มที่ ๓๕ วิศวกรรม

- ๑. วิศวกรรม
- ๒. วิศวกรรมผังเมือง
- ๓. วิศวกรรมโรงงาน
- ๔. วิศวกรรมนิวเคลียร์
- ๕. บริหารงานออกแบบก่อสร้าง

กลุ่มที่ ๓๖ เหมืองแร่

- ๑. วิศวกรรมเหมืองแร่
- ๒. วิศวกรรมปิโตรเลียม
- ๓. ช่างเหมืองแร่
- ๔. วิชาการธรณีวิทยา

กลุ่มที่ ๓๗ ชุกรการ

- ๑. ชุกรการ
- ๒. อาลักษณ์
- ๓. การประปา
- ๔. บริการเวชภัณฑ์
- ๕. พัสต์
- ๖. พิมพ์ดีด

กลุ่มที่ ๓๘ เครื่องเรือ

- ๑. ช่างเครื่องเรือ
- ๒. ช่างกลเรือ
- ๓. ช่างขุดลอก
- ๔. ตรวจเรือ

กลุ่มที่ ๓๕ การเดินเรือ

๑. นำร่อง
๒. เดินเรือในประเทศ
๓. เดินเรือระหว่างประเทศ
๔. ถือท้ายเรือ

กลุ่มที่ ๔๐ ศิลปการละครและดนตรี

๑. วิชาการละครและดนตรี
๒. นาฏศิลป์
๓. ตรียางคศิลป์
๔. คีตศิลป์

กลุ่มที่ ๔๑ สังคม

๑. วิจัยสังคมศาสตร์
๒. สังคมศาสตร์
๓. ประชาสงเคราะห์
๔. วิชาการพัฒนาชุมชน
๕. ปฏิบัติการพัฒนาชุมชน
๖. วิชาการพัฒนาชนบท
๗. ปฏิบัติการพัฒนาชนบท
๘. จิตวิทยา
๙. วิชาการสิ่งแวดล้อม
๑๐. สังคมสงเคราะห์

กลุ่มที่ ๔๒ ที่ดิน

๑. ควบคุมและคุ้มครองที่ดิน
๒. จัดหาที่ดิน
๓. จัดการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กลุ่มที่ ๔๓ การบิน

กลุ่มที่ ๔๔ ดิจิต

กลุ่มที่ ๔๕ ช่างพิมพ์

กลุ่มที่ ๔๖ ช่างภาพ

กลุ่มที่ ๔๗ ช่างภาพการแพทย์

กลุ่มที่ ๔๘ ช่างอาภรณ์

กลุ่มที่ ๔๙ ควบคุมตรวจสอบการขัง ควง วัด

กลุ่มที่ ๕๐ ช่างออกแบบเรือ

กลุ่มที่ ๕๑ วิทยาศาสตร์

**ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ
กรณีย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานต่างกลุ่ม**

คำสั่งกรม.....

ที่ /

เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๔ และมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐ โดย อ.ก.พ. กรม..... ได้พิจารณาแล้วเห็นว่างานในหน้าที่ของตำแหน่งในสายงาน..... ซึ่ง นาย..... ได้ปฏิบัติมาก่อน เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตำแหน่งในสายงาน..... จึงย้าย นาย..... ตำแหน่ง..... (.....) ตำแหน่งเลขที่..... กอง..... รับเงินเดือนในระดับ..... ชั้น..... บาท ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... (.....) ตำแหน่งเลขที่..... กอง..... โดยให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมในอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

๕๕ ๕ ๕
ทงน ดงแตวันที่..... เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....

(ลงชื่อผู้สั่ง).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

**ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ
กรณีเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในกลุ่มสายงานเดียวกัน**

คำสั่งกรม

ที่

เรื่อง เลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๔ และมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐ โดย อ.ก.พ. กรม..... ได้พิจารณาแล้วเห็นว่างานในหน้าที่ของตำแหน่ง ในสายงาน..... ซึ่ง นาย..... ได้ปฏิบัติมาก่อน เกี่ยวข้อง กับงานในหน้าที่ของตำแหน่งในสายงาน..... จึงให้เลื่อนนาย..... ตำแหน่ง..... (.....) ตำแหน่งเลขที่..... กอง..... รับเงินเดือนในระดับ..... บาท ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่ง..... ตามประกาศผลการสอบของ กรม..... ลงวันที่..... ชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... (.....) ตำแหน่งเลขที่..... กอง..... โดยให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมในอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

พ.ศ. ๒๕..... ตั้งแต่วันที่..... เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....

(ลงชื่อผู้สั่ง).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

๑๗ มีนาคม ๒๕๒๐

เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ
เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

ด้วยได้มีส่วนราชการหลายแห่งหาหรือว่า ข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๑ หรือระดับ ๒ ของส่วนราชการหนึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันเพื่อดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ได้ แล้วได้โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ และรับเงินเดือนในระดับ ๓ ในอีกส่วนราชการหนึ่งตามที่สอบได้ ข้าราชการดังกล่าวนี้มีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งระดับ ๓ ไม่ถึง ๘ เดือน จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี หรือไม่

ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วมีมติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนนั้น กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ข้อ ๕ กำหนดให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาในรอบปีที่แล้วมา โดยมีข้อห้ามไว้ว่า ถ้าข้าราชการพลเรือนผู้ใดได้เลื่อนตำแหน่งและมีเวลาปฏิบัติราชการในตำแหน่งใหม่ที่ได้เลื่อนขั้นไม่ครบ ๘ เดือน จะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ไม่ได้ ข้าราชการดังกล่าวข้างต้นหรือข้าราชการพลเรือนที่ได้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งระดับอื่น ๆ เช่น ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ได้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ เป็นต้น จึงอาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้ ถ้าในระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีที่แล้ว ผู้นั้นมีผลงานเข้าเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับดังกล่าวข้างต้น

อนึ่ง ก.พ. ได้พิจารณามติด้วยว่า ข้าราชการพลเรือนผู้ใดได้เลื่อนตำแหน่งในวันที่ ๑ ตุลาคม ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับวันที่ได้เลื่อนตำแหน่งได้ ถ้าผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติตามมติ ก.พ. ต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง
จินดา ณ สงขลา
(จินดา ณ สงขลา)
เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัยและนิติการ
โทร. ๒๘๑๙๔๕๑

ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

วันเวลาราชการที่ถูกต้องครั้งสุดท้าย

ผู้ถาม : ข้าราชการต่างจังหวัด

การนับเวลาราชการที่ถูกต้องครั้งสุดท้าย ใน
ยุคปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม
๒๕๑๙ ซึ่งประกาศใช้กฎอัยการศึก ตามคำสั่งคณะ
ปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน จะมีผลให้ข้าราชการ
ได้นับเวลาราชการที่ถูกต้องหรือไม่ หากได้รับจะได้รับ
คนละกี่วัน

ตอบ

ตามคำสั่งของ คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน
ฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๙ ให้ประกาศใช้กฎอัยการ
ศึกทั่วประเทศ จึงเป็นผลให้ข้าราชการทุกคนที่ประจำปฏิบัติ
หน้าที่อยู่ในพระราชอาณาเขต ได้นับเวลาราชการ ตั้งแต่วันที่
๖ ตุลาคม ๒๕๑๙ เป็นต้นมาเป็นทั่วๆไป ต่อมาได้มีพระราช
บัญญัติระงับการนับเวลาทั่วๆไป ในระหว่างเวลาประกาศใช้
กฎอัยการศึกตามคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน
ฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๙ พ.ศ. ๒๕๒๐ ให้ระงับ

การนับเวลาทั่วๆไปตั้งแต่วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๒๐ เป็นต้นมา
จึงเป็นอันว่า การประกาศกฎอัยการศึกคราวนี้ข้าราชการทุก
คนมีสิทธิได้นับเวลาทั่วๆไปตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๙ ถึง
วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๒๐ เป็นเวลา ๓ เดือน

การเทียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๑๒๘

ขณะนี้ ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่
ธุรการ ๓ ถ้าหากว่าจะย้ายไปดำรงตำแหน่งเจ้า-
หน้าที่การเงินและบัญชี ๓ ที่มีตำแหน่งว่างอยู่จะ
ได้หรือไม่ โดยข้าพเจ้ามีประกาศนียบัตร The
Institute of Book-Keeper, London ชั้น Associate
Stage จากโรงเรียนกรุงเทพการบัญชีวิทยาลัย ซึ่ง
ทราบว่า ก.พ. เคยมีมติรับรองหลักสูตรการศึกษา
ของผู้ได้รับประกาศนียบัตรดังกล่าวว่าอาจจะบรรจุ

เข้า เป็น ข้าราชการพลเรือน ในส่วน ราชการ ที่ใช้
วิชาการบัญชีได้ไม่สูงกว่าชั้นจัตวา อัตรา ๒ ชั้น
๖๐ บาท ตามหลักเกณฑ์และวิธีการในกฎ ก.พ.
ฉบับที่ ๑๒๒ (พ.ศ. ๒๔๙๖) (มติ ก.พ. ที่ น.ว.
๑๐/๒๔๙๖ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๔๙๖)

ตอบ

การย้ายตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓ ตามหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๑๘ กำหนดให้กระทำได้ในเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเป็นผู้วุฒิ ตรงตามที่กำหนดไว้เป็น คุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ระดับใดระดับหนึ่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่นั้น

สำหรับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ กำหนดว่าได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษา ตอนปลาย สาขาอาชีพ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชีพาณิชย์ การ เลขานุการ หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ซึ่งประกาศนียบัตรตามที่ถามข้างต้นนั้น ตรวจสอบแล้วปรากฏว่ายังไม่เคยเทียบกับประกาศนียบัตร ประโยค มัธยมศึกษาตอนปลายสาขาอาชีพ การบัญชีหรือพาณิชย์การเลย

ดังนั้น กรณีที่ถามมา ผู้ตอบเห็นว่า ไม่อาจ ย้ายไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓ ได้

การปรับเงินเดือนเข้าขั้นตาของระดับ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๘๕

ผมมี ข้อข้องใจ เกี่ยวกับ การปรับเงินเดือน

เข้าขั้นตาของระดับดังนี้

๑. บังบประมาณ ๒๕๑๙ ผมได้ดำรงตำแหน่งสมุห์บัญชีอำเภอ (ระดับ ๕) ได้รับเงินเดือน ๒,๘๕๐ บาท

๒. เมื่อเดือนกันยายน ๒๕๑๙ ผมสอบตำแหน่งสมุห์บัญชีอำเภอ (ระดับ ๕) ได้ และ

๓. เดือนตุลาคม ๒๕๑๙ (บังบประมาณ ๒๕๒๐) ก็ได้รับเงินเดือน ๓,๐๓๐ บาท (คือเลื่อนเงินเดือนตามปกติ) และระยะเวลาเดียวกัน ผมก็ได้เลื่อนตำแหน่งเป็น สมุห์บัญชีอำเภอ (ระดับ ๕) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ กรณีตามข้อ ๓ นี้ ผมได้ทบทวนอ่านหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว.๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ ข้อ ๒ ขวนให้สงสัยว่า กรณีอย่างของผมนะจะได้รับปรับเป็นเงินเดือน ๓,๐๓๐ บาท ก่อนแล้วขึ้นเงินเดือนตามปกติอีก ๑ ชั้นหรือไม่ หรือถือว่าได้รับ ๓,๐๓๐ บาท ขั้นตาของระดับ ๕ อยู่แล้ว แต่ข้อความตามหนังสือของสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว ให้ปรับก่อนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามปกติ

ตอบ

ตาม ข้อเท็จจริง ที่คุณแจ้งมาแสดงว่าคุณได้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในบังบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ ซึ่งพิจารณาข้อ ๓ ของ ว. ๘/๒๕๑๘ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับกรณีได้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หมายความว่า ในวันที่คำสั่งแต่งตั้งนั้นถ้าเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นตาของระดับ ๕ (๓,๐๓๐ บาท) ซึ่งจะได้ปรับให้ได้รับเงิน

เดือนสูงขึ้น ๑ ชั้น แต่เนื่องจากในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐
คุณได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็น ๓,๐๓๐ บาท เท่ากับชั้น
ต่ำของระดับ ๕ อยู่แล้ว จึงไม่อาจปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นอีก
๑ ชั้นได้ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ตามข้อ ๓ นี้ต่างกับข้อ ๒ ซึ่ง
เป็นกรณี ที่เงินเดือนยังต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่ง อยู่ก่อนวัน
เริ่มต้นบึงบประมาณนั้น ๆ ซึ่งถ้าจะเทียบให้เห็นชัดก็คือ
สมมุติคุณได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในบึงบประ-
มาณ ๒๕๑๕ โดยที่เงินเดือนของคุณยังไม่ถึงขั้นต่ำของ
ตำแหน่งระดับ ๖ ก็ยังได้เพียง ๓,๐๓๐ บาท คุณจะได้ปรับ
เงินเดือน ๑ ชั้น เป็น ๓,๒๒๐ บาท และได้เลื่อนเงินเดือนปกติ
อีก ๑ หรือ ๒ ชั้น แล้วแต่ ผลงานของคุณ ตั้งแต่วันที่ ๑
ตุลาคม ๒๕๑๕ เป็นต้นไป

การขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๐๖๖

นาย ก. บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสาย
งานหนึ่ง ในเวลาต่อมา ก.พ. ยุบอัตราของนาย ก.
แต่กรมเจ้าสังกัดขออนุมัติ ก.พ. บรรจุนาย ก. ใน
สายงานใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
นั้น และ ก.พ. อนุมัติ หากกรมฯ ต้องการให้
นาย ก. ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ที่ต้องการคุณ
สมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง ให้ถูกต้อง แต่ติดขัด ที่ ระดับ
ตำแหน่งใหม่ต่ำกว่าระดับที่นาย ก. ครองอยู่ จะขอ
ปรับตำแหน่งใหม่ให้สูงขึ้นได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ควร
จะปฏิบัติอย่างไร

ตอบ

การขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งนี้ ก.พ. ได้กำ-
หนดหลักปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สว ๐๕๐๕/ว ๒
ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๒๐ ซึ่งคุณอาจดูได้จากวารสาร
ข้าราชการฉบับประจำเดือนมกราคม ๒๕๒๐ โดยมีสาระ
สำคัญอยู่ที่งานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือ ปริมาณ และ
คุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นเพิ่มขึ้น หรือลดลง อย่างไร
ก็ตาม ในกรณีที่ปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคคล ข้อมไม่ตรง
กับหลักการในการขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง ซึ่งเรื่องนี้
ผู้ตอบมีความเห็นเป็นส่วนตัวว่า กรมอาจขอตกลงกับ ก.พ.
เป็นกรณีพิเศษ และกำหนดเงื่อนไขเฉพาะตัวไว้ เพื่อแก้
ปัญหาในเรื่องนี้ให้ได้ประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย

ออกจากราชการก่อนครบ ๑๐ ปี ได้อะไรจากราชการ

ผู้ถาม : คุณสุจิต บุญปก

ข้าพเจ้า รับราชการ เป็นครูองค์การ บริหาร
ส่วนจังหวัดตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๐๙ แล้ว
ได้ลาออกจากราชการเพื่อศึกษาต่อตั้งแต่วันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๑๔ จะมีสิทธิได้รับบำเหน็จหรือไม่

ตอบ

ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งพ้นจากราชการจะมีสิทธิ
ได้รับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งใน ๔ เหตุ คือ
๑. เหตุทดแทน หมายถึงข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ซึ่งถูกทางราชการสั่งให้ออกจากราชการโดยไม่มีความผิด

๒. เหตุทุพพลภาพ หมายถึงข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งถูกทางราชการสั่งให้ออก หรือเจ็ดตัว ขอลาออกจากราชการ เพราะป่วยเจ็บ แพทย์ ลงความเห็นว่า ไม่สามารถปฏิบัติราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไปได้

๓. เหตุสูงอายุ หมายถึงข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งทางราชการให้ออกจากราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ หรือเจ็ดตัว ลาออก จากราชการเมื่อมีอายุครบ ๕๐ ปีบริบูรณ์

๔. เหตุรับราชการนาน หมายถึงข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งทางราชการสั่งให้ออกจากราชการเมื่อมีเวลาราชการ สำหรับ จำนวนบำเหน็จบำนาญครบ ๓๐ ปีบริบูรณ์แล้ว หรือเจ็ดตัวลาออกจากราชการ เมื่อมีเวลาราชการสำหรับจำนวนบำเหน็จบำนาญครบ ๒๕ ปีบริบูรณ์แล้ว

การออกจาก ราชการเข้าเกณฑ์ในเหตุใดเหตุหนึ่งใน ๔ เหตุดังกล่าวนี้ ถ้ามีเวลาราชการสำหรับจำนวนบำเหน็จบำนาญตั้งแต่ ๑๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไปก็มีสิทธิ ได้รับบำนาญ ถ้ามีเวลาราชการสำหรับ จำนวนบำเหน็จบำนาญ ตั้งแต่ ๑ ปีบริบูรณ์ขึ้นไปแต่ไม่ถึง ๑๐ ปีบริบูรณ์ก็มีสิทธิได้รับบำเหน็จ

ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ซึ่งลาออก จากราชการไม่เข้าเกณฑ์ที่จะมีสิทธิได้รับ บำเหน็จบำนาญ ในเหตุใด เหตุหนึ่งดังกล่าวแล้ว ถ้ามีเวลาราชการสำหรับจำนวนบำเหน็จบำนาญครบ ๑๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไปก็มีสิทธิได้รับบำเหน็จตาม มาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐

กรณีของท่าน เป็นการลาออก เพื่อไปศึกษาต่อไม่เข้าเกณฑ์ในเหตุใดเหตุหนึ่ง เพราะมิใช่ ทางราชการสั่งให้ออก ไม่เข้า เกณฑ์ ใน เหตุ ทุพพลภาพ เพราะ มิใช่ ป่วย เจ็บ ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ไม่เข้าเกณฑ์เหตุสูงอายุเพราะ อายุยังไม่ครบ ๕๐ ปีบริบูรณ์ ไม่เข้าเกณฑ์เหตุรับราชการนาน เพราะมีเวลา ราชการ สำหรับ จำนวน บำเหน็จบำนาญเพียง ๕ ปีเศษเท่านั้นไม่ถึง ๒๕ ปีบริบูรณ์ และไม่เข้าเกณฑ์ที่จะมีสิทธิได้รับบำเหน็จตาม มาตรา ๒๐ เพราะมีเวลาราชการไม่ครบ ๑๐ ปีบริบูรณ์เช่นกัน ท่านจึงไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จจากการลาออกครั้งแรกแต่อย่างใด

การนับเวลาราชการที่ถูกต้อง ก่อนรับราชการทหาร

ผู้ถาม : คุณพจน์ ศศิสาร

ผมมีปัญหาเรื่องเวลาราชการที่ถูกต้อง ซึ่งท่านได้ตอบสมาชิกเลขที่ ๒๗๐๕ ในวารสารข้าราชการ ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๑๙ ตามคำตอบข้อ ๑ ว่า “ประกาศใช้กฎอัยการศึกครั้งที่ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๔๙๔ ถึงวันที่ ๒ มกราคม ๒๔๙๙ นั้น ข้าราชการยังไม่ได้นับเวลาราชการที่ถูกต้อง เนื่องจากในระบอบนั้นกฎหมาย ว่าด้วย บำเหน็จ บำนาญ ข้าราชการ ยังไม่ระบุเรื่องนี้ไว้ การนับเวลาราชการที่ถูกต้องสำหรับข้าราชการพลเรือน เพิ่งจะเริ่มนับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๙๔ อันเป็นปีที่ประกาศใช้พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการฉบับที่ใช้ปัจจุบัน”

ปัญหาของผมมีข้อเท็จจริงแตกต่างเพิ่มเติม ดังนี้ คือ ผมเข้ารับราชการเมื่อเดือน มิถุนายน ๒๔๙๔ ครั้น พ.ศ. ๒๔๙๖ ผมถูกเกณฑ์เป็นทหารจึงลาไปรับราชการตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๔๙๖ จนถึงเดือนตุลาคม ๒๔๙๘ แล้วกลับมารับราชการติดต่อกันมาจนถึงปัจจุบันนี้ ซึ่งในระหว่างรับราชการทหารนั้น ก็เป็นเวลาที่ใช้กฎอัยการศึก และได้ออกปฏิบัติราชการสนามในกองทัพที่ ๒ ผมจึงได้ปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ ๑๘๑๕๖

(บับน.)/๒๕๐๖ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๐๖
คือให้กระทรวงกลาโหมรับรองเวลาราชการตอนรับ
ราชการทหาร ตามแบบของกระทรวงการคลัง ซึ่ง
ในแบบพิมพ์ก็มีข้อความว่า “มีสิทธิได้นับเวลาทวิคุณ
ดังนี้คือ..... ๒. กรณีสงครามมหาเอเชียบูรพา
ตั้งแต่ ๑ พฤศจิกายน ๒๔๘๖ ถึง ๓๑ มีนาคม
๒๔๘๘.....” ผู้รับรองคือ ผบ. พัน ชส. ที่ ๑
กรมการขนส่งทหารบก (ตามสำเนาที่แนบมาพร้อม
นี้)

ฉะนั้น ผมจึงขอเรียนถามว่า กรณีเช่นผมนี้
ซึ่งไม่เหมือนกับปัญหาของสมาชิก เลขที่ ๒๗๐๔
จะมีสิทธิได้รับการนับเวลาราชการทวิคุณ ตามนัย

แห่ง พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๔๙๔ ตามที่ท่านตอบปัญหาหรือไม่ และ
จะมีเหตุผลหรือข้อกฎหมายอื่นใดอ้างอิงอย่างไรหรือ
ไม่

อนึ่ง เพื่อนผมซึ่งรับราชการทหารสังกัดกรม
การทหารสื่อสาร ในระยะเวลาใกล้เคียงกัน ได้รับ
ยศเป็น ส.ต. ได้ขอให้กรมการทหารสื่อสารรับรอง
เวลาราชการทวิคุณให้ ก็ได้รับการรับรองจากเจ้า
กรมเช่นเดียวกัน จึงสงสัยในคำตอบของท่าน และ
ขอรบกวนถามมา กรุณาพิมพ์ในวารสารด้วย อาจ
จะเป็นประโยชน์แก่สมาชิกท่านอื่น ๆ มากด้วยกัน

แบบบันทึกรับรอง
เวลาราชการตอนเป็นทหารหรือตำรวจ
ของ นายพจน์ ศีตสาร

ได้ตรวจสอบแบบ ส. เวลาราชการแล้ว ขอรับรองว่า

๑. เริ่มเข้ารับราชการเป็น ทหาร ตำรวจ
๒. ขึ้นทะเบียนกองประจำการ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๔๘๖
๓. เข้ารับราชการ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๔๘๖
๔. ปลดเป็นกองหนุนชั้นที่ ๑ ประเภทที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๘๘
๕. รายการรับเงินเดือน ถูกต้องตามแบบ ส. ได้แก้ไขให้แล้ว ตรวจสอบไม่ได้
เพราะ.....

๖. การที่รับราชการ ไม่ครบ ๒ ปี เกิน ๒ ปี เพราะ

๗. ระหว่างการรับราชการมีการขาดเบิกเงินเดือนดังนี้
ตั้งแต่ ถึง

เพราะ.....

ตั้งแต่ ถึง

เพราะ.....

ร.อ. สมชาย สุภาวรักษ์ ผู้รับรอง
(สมชาย สุภาวรักษ์)

ตำแหน่ง ฝอ. ๓ พัน ขส. ที่ ๑ ทำการแทน

ผบ. พัน ขส. ที่ ๑

บันทึกเพิ่มเติม ไปราชการสงครามเอเชียมหาบูรพา ตั้งแต่ ๑ พ.ย. ๘๖ ถึง ๓๑ มี.ค. ๘๘
มีสิทธิ์ได้วันราชการทวีคูณ ๑ ปี ๕ เดือน ด้วย

หมายเหตุ ๑. ใส่เครื่องหมายในช่อง ในช่อง ที่ใช้

๒. ผู้รับรองจะต้องเป็นเจ้าหน้าที่กระทรวงกลาโหม หรือกรมการเงินทหารเรือ หรือกรมการเงินทหารอากาศ หรือกรมตำรวจ ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ชั้นผู้บังคับกองพัน หรือผู้บังคับการเรือชั้น ๑ หรือผู้บังคับฝูงบิน หรือนายตำรวจชั้นหัวหน้าแผนก (สำหรับเวลาราชการตอนเป็นตำรวจ) หรือเทียบเท่าขึ้นไป

แบบบันทึกรับรอง
เวลาที่คุณสำหรับบุคคลที่ทำหน้าที่กระทรวงกลาโหมกำหนด
ซึ่งเป็นหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมที่จะรับรอง
ของ นายพจน์ ศีตสาร

ได้ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่า นายพจน์ ศีตสาร มีสิทธิไต่เนบเวลาที่คุณดังนี้คือ.—

๑. กรณีพิพาทกับอินโดจีน ฝรั่งเศส ตั้งแต่
ถึง
๒. กรณีสงครามมหาอาเซียบูรพา ตั้งแต่ ๑ พฤศจิกายน ๒๔๘๖
ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๔๘๘
๓. กรณีสงคราม ณ ประเทศเกาหลี ตั้งแต่
ถึง

ร.อ. สมชาย สุภาวรักษ์ ผู้รับรอง
(สมชาย สุภาวรักษ์)

ตำแหน่ง ฝอ. ๓ พัน ขส. ที่ ๑ ทำการแทน
ผบ. พัน ขส. ที่ ๑

หมายเหตุ ผู้รับรองจะต้องเป็นเจ้าหน้าที่กระทรวงกลาโหม หรือกรมการเงิน
ทหารเรือ หรือกรมการเงินทหารอากาศ ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่
ชั้นผู้บังคับกองพัน หรือผู้บังคับการเรือชั้น ๑ หรือผู้บังคับฝูงบิน
หรือเทียบเท่าขึ้นไป

ตอบ

กรณีการนับเวลาท่วคุณของท่านและเพื่อนของท่าน บ่อมมีสิทธิได้นับเวลา เป็นท่วคุณ ตามที่กระทรวงกลาโหม กำหนดตามความในมาตรา ๒๔ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๘๔ (มิใช่มีสิทธิ ได้นับ เวลา ท่วคุณ ระหว่าง ประกาศ ใช้ กฎ อัยการศึก ตาม มาตรา ๒๔ วรรคสอง ซึ่งความเข้าใจของท่านถูกต้องแล้ว)

แต่หลักฐาน การนับเวลา ท่วคุณ ดังกล่าวยังไม่ถูกต้องสมบูรณ์ กล่าวคือ การนับ เวลา ท่วคุณ ตามที่ กระทรวง กลาโหมกำหนดนั้นเป็นหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมที่จะเป็นผู้พิจารณา กำหนดว่า ผู้ใดจะมีสิทธิ นับเวลาเป็นท่วคุณตั้ง แต่เมื่อใดถึงเมื่อใด วิธีปฏิบัติดังกล่าว เมื่อเจ้าหน้าที่ต้น สังกัด (หน่วยทหารต้นสังกัด) ได้ตรวจสอบรับรองเวลา ท่วคุณแล้ว จะต้องส่งเรื่องให้กระทรวงกลาโหมออกหนังสือ รับรอง ให้ อีก ชั้นหนึ่ง ตาม ความในวรรคท้าย ของ หนังสือ กระทรวงการคลังที่ ๑๘๑๕๖ (บบน)/๒๕๐๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๐๖ จึงจะเป็นหลักฐานการนับเวลาท่วคุณที่ ถูกต้องสมบูรณ์ กรณี ของท่านและเพื่อนของท่านจะต้อง ดำเนิน การให้ กระทรวงกลาโหมตรวจสอบรับรองเสียก่อน ตามนัยหนังสือดังกล่าว

อำนาจอนุญาตการลาออกของข้าราชการ

ผู้ถาม : นายทวน มาลัย

ได้อ่านคำถามและคำตอบเรื่องอำนาจอนุญาต การลาออกของข้าราชการพลเรือน ในวารสาร ประจำเดือนมกราคม ๒๕๒๐ แล้ว เห็นว่าคำตอบ

ยังไม่ละเอียดพอเพราะว่า พ.ร.บ. ฉบับนี้ ถ้า พิจารณา กัน ให้ ลึกซึ้ง แล้ว จะเห็นว่า มีปัญหา ที่น่า ศึกษาอยู่มากมาย จะเป็นเพราะเขียนไว้ไม่ชัดเจน ทำให้ตีความกันไปได้ หลายแง่ หรือ เพราะ ความไม่ พยายามศึกษาให้ถ่องแท้ จึงทำให้ การ ปฏิบัติ ตาม พ.ร.บ. มีปัญหา กันอยู่เรื่อยไปทั้ง ๆ ที่บางเรื่องไม่น่า จะเป็นปัญหา สำหรับเรื่องอำนาจอนุญาตการลาออก นั้น ผมมีความเห็นแตกต่างไปจากผู้ตอบปัญหาว่า ผู้ว่า ราชการจังหวัด จะมีอำนาจ อนุญาตการลาออกหรือ ไม่นั้น อยู่ที่รายละเอียดของแต่ละบุคคลไป ข้าราชการ ระดับ ๔ ลงมาที่ลาออกจากราชการตาม ม. ๔๕ ผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจอนุญาตได้เป็น บางคน เท่านั้น ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

๑. มาตรา ๔๕ ให้อำนาจอนุญาตการลา เป็นของผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๔๔ กรณี อำนาจ ของ ผู้ว่า ราชการ เป็น การ ใช้ อำนาจ ตาม ม. ๔๔ (๖)

๒. ผู้ว่าราชการตาม ม. ๔๔ (๖) มีอำนาจ บรรจุแต่งตั้งเฉพาะกรณี ที่เป็นการบรรจุแต่งตั้ง ตาม ม. ๓๘ คือบรรจุแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ใน ตำแหน่งนั้น เว้นแต่ มีเหตุ พิเศษตาม ม. ๔๒, ๔๓ การโอนตาม ม. ๕๓ แต่งตั้งผู้กลับเข้ารับราชการ ตาม ม. ๕๕-๕๘ และการบรรจุแต่งตั้งให้โยก ย้ายตาม ม. ๔๙ เท่านั้น เป็นอำนาจการบรรจุ แต่งตั้ง เฉพาะ การเข้า รับราชการ ใหม่ ทั้งสิ้น เว้น ม. ๔๙

๓. ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจจะมีอำนาจบรรจุแต่งตั้งข้าราชการตั้งแต่ระดับ ๖ ลงมาได้อีกกรณีหนึ่งคือเมื่ออธิบดีตาม ม. ๔๔ (๕) มอบอำนาจให้

๔. อำนาจต่างๆของผู้บังคับบัญชาในมาตราอื่นที่อ้างถึงมาตรา ๔๔ เป็นอำนาจที่ต้องใช้ตามลำดับ หมายความว่า ตนเอง มีอำนาจแต่งตั้ง ใครก็มีอำนาจอนุญาต การลา หรือการอื่น ได้เฉพาะ คนนั้นเท่านั้น เช่น ผู้มีอำนาจบรรจุฯ ตาม ม. ๔๔ (๖) จะไปใช้ อำนาจ อนุญาต การลา ของ ผู้ที่ได้รับ การบรรจุฯ ตามอนุมาตราอื่นไม่ได้

ตัวอย่าง ๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๓ ของแผนก การหนึ่ง บรรจุ จากผู้สอบ แข่งขัน ได้ที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. จัดสอบ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจแต่งตั้งและบรรจุได้ตาม ม. ๔๔ (๖) หรือ (๕) แล้วแต่กรณี เมื่อผู้ว่าราชการจะส่งอนุญาตการลาหรือการอื่นที่อ้าง ม. ๔๔ ก็สามารถทำได้

ตัวอย่าง ๒. หัวหน้าส่วนราชการของกรมหนึ่งระดับ ๔ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกได้นั้น อำนาจการบรรจุฯ เป็นของอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายตาม ม. ๔๔ (๕) ผู้ว่าราชการที่ไม่ได้รับมอบหมายตามอนุมาตราอื่น ไม่มีอำนาจบรรจุฯ ฉะนั้น อำนาจการอนุญาตการลาหรือการอื่นจึงเป็นของอธิบดี หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายเท่านั้น ตำแหน่งตามตัวอย่างที่ ๒ นี้ผู้มีอำนาจตาม ม. ๔๔ (๑)-(๔) และ (๖) ไม่มีอำนาจอนุญาตการลาหรือ

การอื่นที่อ้าง ม. ๔๔

ตัวอย่าง ๓. ผู้ได้รับการบรรจุฯ ตามตัวอย่างที่ ๑ ต่อมาภายหลังได้รับการเลื่อนเป็นระดับ ๔ โดยการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก กรณีนี้ผู้มีอำนาจบรรจุฯ คืออธิบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายตาม ม. ๔๔ (๕) ผู้ว่าราชการไม่มีอำนาจบรรจุฯ ตาม ม. ๔๔ (๖) เพราะไม่ใช่การบรรจุฯ เข้ารับราชการตาม ม. ๓๘ และ ๔๙ เมื่อมีกรณีตาม ม. ๔๕ หรือมาตราอื่นที่อ้าง ม. ๔๔ แล้วอำนาจอนุญาตการลาหรือการอื่นจึงเป็นของอธิบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

ขอให้เรามาพิจารณาอำนาจตามมาตรา ๔๔ กันต่อไปว่า เป็นอำนาจที่ใช้ได้ภายในขอบเขตที่ตนมีเท่านั้น มีอำนาจตามอนุมาตราใดก็ใช้ตามอนุมาตรา นั้นก้าวก้าวกันไม่ได้ เช่น รัฐมนตรีมีอำนาจตามอนุมาตรา ๑ และ ๓ จะไปใช้ตามอนุมาตราอื่น ซึ่งเป็นอำนาจของคนอื่นไม่ได้ สำหรับอนุมาตรา ๖ เป็นอำนาจที่มี เงื่อนไขต่างจากอนุมาตราอื่น เพราะอำนาจ การบรรจุฯ แต่งตั้ง ตามอนุมาตราอื่น แต่งตั้งได้เฉพาะกรณีการบรรจุฯ ตามมาตรา ๓๘ และมาตรา ๔๙ เท่านั้น ส่วนการบรรจุฯ จากการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกจากคนที่เป็นข้าราชการอยู่แล้วนั้นผู้ว่าราชการจังหวัดห้ามมีอำนาจไม่ ในมาตรา ๔๔ นี้เองก็ยังมีปัญหา เพราะว่าตามอนุมาตรา ๒ ให้อำนาจปลัดกระทรวงสั่งบรรจุข้าราชการระดับ ๑๐ เพื่อนำความกราบบังคมทูลโปรดเกล้าแต่งตั้งเท่านั้น แล้ว

ข้าราชการระดับอื่น ในสำนักงาน ปลัดกระทรวงตั้ง
แต่ระดับ ๙ ลงมาละ ใครจะเป็นผู้มีอำนาจบรรจุ
แต่งตั้ง อาศัยอำนาจใด ท่านบรรณาธิการทราบ
แล้วกรุณาช่วยตอบสมด้วย พ.ร.บ. ข้าราชการ ฯ
พ.ศ. ๒๕๑๘ นี้ จะว่า เข้าใจง่าย ก็ง่าย แต่ ถ้าจะ
พิจารณาให้ละเอียดตามตัวหนังสือโดยเคร่งครัดแล้ว
จะพบว่า มีปัญหาอย่างมากมาย เช่นอำนาจของผู้ว่า
ราชการจังหวัด ถ้าดูผิวเผินแล้ว จะเห็นว่า มี อำนาจ
อย่างมากมาย แต่เอาจริงเข้าแทบจะไม่มีอำนาจ
อะไรเลย

ผมเสนอความเห็นมาเพื่อท่านได้พิจารณา
ถ้าเป็นความเห็นผิดโปรดช่วยชี้แจงให้ผมทราบ เพื่อ
ถือเป็นแนวทางต่อไป แต่ถ้ามีส่วนถูกหรือควรนำมา
อภิปรายกันเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะกันแล้ว หากท่าน
จะเผยแพร่ความเห็นนี้ใน วารสาร ก็จะเป็น พระคุณ
ยิ่ง ความจริงแล้วยังมีปัญหามากหลายปัญหาที่ควร
หยิบยกมาพิจารณา ไว้คราวหน้าผมจะเสนอมาใหม่

ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้

สำนักงาน ก.พ.

สุทธิ สุทธิสมบูรณ์
ดุสิต พัวศิริ

กรมบัญชีกลาง

ผาสุนิตย์ ปิ่นเจริญ
สุวิทย์ วารุณีรักษ์
สมพงษ์ วัฒนสระ

วิเศษแท้



เมรอลเย็นชื่น
พาดุณระรื่นชื่นใจ

อ่านหนังสือเดือนละเล่ม

ชื่อหนังสือ	: แนวความคิด—หลักการในการพัฒนาองค์การ
ผู้แต่ง	: มนูญ วงศ์นารี
การจัดพิมพ์	: กลุ่ม OD สมาคมผู้ประกอบการและพัฒนาบุคคล แห่งประเทศไทย พิมพ์ครั้งแรก ๑๗ ธันวาคม ๒๕๑๕
หนา	: ๕๕ หน้า
ราคา	: ๒๐ บาท



วารสารข้าราชการได้เคยแนะนำหนังสือเล่มเล็กๆ เล่มหนึ่ง ชื่อ “การพัฒนาองค์การ” แต่งโดยสมยศ นาวิกาน ในวารสารข้าราชการ ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๑๔ ไปแล้วปรากฏว่าได้รับความสนใจจากท่านผู้อ่านโดยไปติดต่อขอซื้อและส่งออกไปยังสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. เป็นจำนวนมาก สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. จึงได้ติดต่อไปยังสำนักพิมพ์ให้จัดส่งหนังสือนี้มาวางขายที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ซึ่งปรากฏว่า เป็นหนังสือที่ขายดีเล่มหนึ่งในขณะนี้

บัดนี้ ได้มีหนังสือเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การอีกเล่มหนึ่งชื่อ “แนวความคิดหลักการในการ

พัฒนาองค์การ” แต่งโดยมโนญ วงศ์นารี ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาองค์การที่เป็นที่รู้จักกันดีทั้งในและต่างประเทศ วารสารข้าราชการ จึงมีความภูมิใจอย่างยิ่งที่จะแนะนำหนังสือเล่มนี้ต่อท่านผู้อ่าน โดยเฉพาะผู้ที่สนใจในเรื่องการพัฒนาองค์การ เพราะจะทำให้ได้แนวคิดและหลักการในการพัฒนาองค์การที่สามารถจะนำไปปฏิบัติได้

ผู้แต่งได้กล่าวกันว่า “การจัดการในองค์การทุก ๆ องค์การและในทุก ๆ บริษัทต่างก็มุ่งหวังที่จะทำให้เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผลไป โดยดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น... อย่างไรก็ตาม การที่องค์การจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลไปตามเป้าหมายที่เขียนไว้บนชั้นอยู่กับว่าผู้บริหาร หรือฝ่ายจัดการจะสามารถเลือกใช้เทคนิคและวิธีการจัดการ เพื่อที่จะทำให้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดภายในองค์การนั้นสัมฤทธิ์ผลไปได้หรือไม่ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของฝ่ายจัดการ ในการที่จะเลือกเทคนิคและวิธีการจัดการในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ของ องค์การของตนเอง”

นอกจากนั้น ผู้แต่งยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่า “องค์การทุกองค์การมิได้มีความมุ่งหวังอยู่แต่เฉพาะความอยู่รอดขององค์การเท่านั้น แต่ทุกองค์การ

ยังมุ่งหวังที่จะมีความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในอนาคตอีกด้วย ดังนั้น องค์การในลักษณะที่ติดที่ทันสมัยนั้น จึงมิได้มีการบริหารงานแบบคงอยู่กับที่ หรือ มีความพอใจในสภาพเดิมของตนเท่านั้น แต่จะต้องมีลักษณะ การบริหารที่มีการ เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคมอยู่ตลอดเวลา... .. ดังนั้น ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน ตลอดจนการปรับตัวขององค์การให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์และปัจจัยต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในสังคม จึงเป็นกิจกรรมหลักอันสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหาร หรือผู้จัดการในทุกระดับชั้นจะต้องกระทำกันไปอย่างต่อเนื่องและอย่างเป็นเนืองนิจ”

ในตอนที่ว่าด้วย องค์การและอิทธิพลที่มีต่อสังคม ผู้แต่งได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า “องค์การ” โดยการยกตัวอย่างประกอบ อันจะทำให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจความหมายของคำว่าองค์การได้ดียิ่งขึ้น ได้กล่าวถึง “การเกิดขององค์การ” ว่า เกิดขึ้นได้อย่างไร ซึ่งโดยสรุปแล้ว องค์การเกิดขึ้นก็เพราะคนในสังคมนั้น ๆ ต้องการให้เกิดองค์การเกิดขึ้นได้เพราะความต้องการของคนทั้งสังคมมิใช่ฟ้าดินให้มาเกิด ในส่วนที่เกี่ยวกับ “อิทธิพลขององค์การ” นั้น ผู้แต่งได้ชี้ให้เห็นว่า คนเราทุกคนตั้งแต่เกิดมา จนกระทั่งตาย จะตกอยู่ ภายใต้ อิทธิพลขององค์การทั้งสิ้น เราไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงไปจากบริการ ในอันที่องค์การนั้น จะให้กับ

เราทั้งในทางที่ดีและในทางที่ไม่ดีไปได้เลย ถ้าสังคมเรามีองค์การที่ไม่ดีและไม่มีคุณภาพเป็นจำนวนมากๆ แล้ว การดำเนินชีวิตของเราจะมีความสุขได้อย่างไร ดังนั้น หน้าที่ที่สำคัญที่สุดของพวกเราก็คือ การพัฒนาองค์การต่างๆ ทุ่มอยู่ให้ตัว มีระบบจนสามารถสนองความต้องการและให้บริการที่ดีเพียงพอแก่ประชาชนให้ได้ นอกจากนั้น ผู้แต่งยังได้เปรียบองค์การว่าเหมือนสิ่งมีชีวิต มีสภาพแรกเกิด มีสภาพอยู่รอด มีสภาพมั่นคง มีสภาพเจริญเติบโต และมีสภาพเสื่อมสลายลงได้ตลอดจนได้กล่าวถึง องค์การอ่อนแอ องค์การแข็งแรง องค์การอ้วน องค์การผอม ว่ามีลักษณะอย่างไร น่าสนใจมาก

ใน ตอนที่ ว่า ด้วย อิทธิพล ความจำ และความเป็นมาของการพัฒนาองค์การ ผู้แต่งได้กล่าวถึงว่า ในสังคมปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วและในอัตราเร่งที่สูงเสียเหลือเกิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ เป็นต้นมา องค์การที่ไม่ได้มีการจัดเตรียมกลไกภายในให้ทันสมัยและไวต่อการปรับตัวเองให้สอดคล้องกลมกลืนกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ จะทำให้องค์การนั้น ขาดความคล่องตัวต่อการที่จะให้ผลิตผลและบริการแก่ประชาชนได้อย่างเพียงพอ ดังนั้น ผู้บริหาร จำเป็น ต้องทบทวนในหลายๆ สิ่งหลายๆ ระบบ และหลายๆ กระบวนการภายในองค์การว่า ยังมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ไปในสังคมหรือไม่ แค่นั้น เพียงโต หากมีสิ่งโตไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้อง ก็จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงต่อไป ผู้แต่งได้กล่าวถึง บัจจุบันที่มีอิทธิพลทำให้องค์การ ต้องเปลี่ยนแปลงเป็นข้อๆ รวม ๑๐ ข้อด้วยกัน และได้สรุปถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์การเป็นข้อๆ เช่นกันอีก ๑๑ ข้อ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจทั้งสิ้น

สำหรับในตอนที่ว่าด้วย ความหมายของการพัฒนาองค์การนั้น ผู้แต่งได้นำความหมายของนักวิชาการและนักปฏิบัติการทางด้าน OD มากล่าวไว้ ทั้งนี้เพื่อผู้ศึกษาจะได้พิจารณากันได้หลายๆ แง่หลายๆ มุม ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในแง่การเปรียบเทียบ แล้วผู้แต่งก็ได้ให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนาองค์การ” ของผู้แต่งเองว่า การพัฒนาองค์การ คือ (๑) ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน (๒) เกี่ยวกับระบบทุกระบบที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์การ (๓) โดยอาศัยผลของความรู้ที่ได้รับ มาจากศาสตร์ ทางด้าน พฤติกรรม (๔) เข้ามาสอดคล้องอย่างมีแผนในกระบวนการต่างๆ ขององค์การ (๕) เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำรงไว้ซึ่งคุณภาพของระบบทุกระบบ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนความสามารถในการปรับตัว ขององค์การ ให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

ผู้แต่งได้กล่าวในตอนที่ว่าด้วย สมมติฐาน

วัตถุประสงค์ และ องค์ ประกอบ ของ การพัฒนาองค์การ โดยสรุปสมมติฐานในการเปลี่ยนแปลงในประการสำคัญๆ ถึง ๑๒ ประการ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาองค์การ ๗ ประการ และ องค์ประกอบของการพัฒนาองค์การ ๕ ประการ ซึ่งก็เป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก แต่ไม่สามารถจะนำกล่าวในที่นี้ได้ เพราะมีเนื้อที่จำกัด

ในตอนที่สำคัญที่สุดของหนังสือเล่มนี้ก็คือ ตอนที่ว่าด้วย กระบวน การ เปลี่ยน แปลง หรือพัฒนาองค์การ ซึ่งได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ และ ข้อสังเกตเบื้องต้นบางประการ ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารก่อน แล้วก็ได้เสนอกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การ โดยใช้ แม่แบบการแก้ปัญหา (A PROBLEM - SOLVING MODEL) ซึ่งมี ๖ ขั้นตอนใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ


๑. การตระหนักรู้ปัญหา (problem recognition)
๒. การรวบรวมข้อมูล (data collection)
๓. การตรวจวินิจฉัยปัญหาองค์การ (diagnosing organization problems)
๔. การวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์การ (planning for organization change)
๕. การใส่สิ่งสอดแทรก หรือ ดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การ (intervening or implementation organization change)
๖. การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงองค์การ (evaluation organization change)

ผู้แต่งได้อธิบายในแต่ละขั้นตอนโดยละเอียดสามารถจะนำไปใช้เป็นแนวในการปรับปรุงองค์การได้เป็นอย่างดี

เพื่อชี้ให้เห็นว่า ปัญหา เงื่อนไขความสำเร็จ และ ข้อแตกต่างระหว่าง การพัฒนาองค์การกับเทคนิคอื่น ผู้แต่งจึงได้นำเรื่องดังกล่าวมากล่าวไว้อีกตอนหนึ่งต่างหาก ซึ่งก็จะช่วยให้เข้าใจถึงแนวความคิดหลักการในการพัฒนาองค์การได้ดียิ่งขึ้น

ผู้แต่งได้กล่าวสรุปว่า OD เป็นเทคนิคอัน สำคัญยิ่งอันหนึ่งในบรรดา เทคนิคทั้งหลายในองค์การ ที่ได้ถูกนำไปใช้เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีประสิทธิผล เจริญเติบโต และเทคนิคนี้กำลังได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น กว่าเทคนิคอื่น ๆ ในปัจจุบัน และถ้าจะกล่าวว่า ยุคนี้เป็นยุคของ OD ก็คงจะไม่ไกลไปจากความจริงเท่าใดนัก

เรื่อง การพัฒนาองค์การ หรือ OD จึงเป็นเรื่องที่ข้าราชการทั้งหลาย โดยเฉพาะข้าราชการระดับหัวหน้างาน จะได้ศึกษาเอาไว้ ทั้งนี้เพื่อนำเทคนิคเหล่านั้นไปใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การของท่านให้เจริญก้าวหน้าและสามารถปรับตัวให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์และปัจจัยต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป มิใช่เป็นองค์การที่อ่อนแอ หรือองค์การผอม อย่างที่หลายส่วนราชการเป็นอยู่ในขณะนี้

ขอกระซิบบว่า หนังสือเล่มนี้มีจำหน่ายที่ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. เช่นกัน 

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล

อालย์ อิงคะวณิช

ห้องสมุด
สำนักงาน ก.พ.



ย่อมเป็นที่ทราบกันดีว่า คนเป็นบัจฉยที่ สำคัญที่สุดในบรรดา บัจฉย การ บริหาร ทั้งหลาย เพราะการปฏิบัติงานใดๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาล หรือ ภาคเอกชนจะสำเร็จตามเป้าหมาย หรือไม่ขึ้น อยู่กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ถึงแม้ว่า หน่วยงานนั้นจะได้มีการวางแผนอย่างดีเลิศ มีเงิน มากพอ มีอุปกรณ์ที่ดีพร้อม แต่ถ้าขาดคนดีมาปฏิบัติ งาน แล้วก็ไม้อาจบริหารเงิน และ อุปกรณ์ที่มีอยู่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นการบริหาร

งาน บุคคล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับ หน่วยงาน ในการที่จะหาคนดีมีความรู้ ความสามารถมา ปฏิบัติงานและจูงใจให้เขาอยู่ในหน่วยงานนานๆ จะ เห็นได้ว่าผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับบุคคล เช่น บุคลากร เจ้าหน้าที่การสอบ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์งาน บุคคลมีบทบาทต่อความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวของหน่วยงาน อยู่มาก ในที่นี้ผู้เขียน จะขอกล่าวถึงบทบาทของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน บุคคลโดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ กำหนด

ลักษณะ โศก ทั่วไป ของ เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์งานบุคคล

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง โดยทั่วไปจะทำหน้าที่ต่าง ๆ โดยสรุปดังนี้

๑. เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง แล้ว ก็จะต้องศึกษา โครงสร้างของส่วนราชการที่ตำแหน่งนั้นสังกัด รวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตำแหน่ง ศึกษาความสัมพันธ์ของหน้าที่ในตำแหน่งนั้น กับ ตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงานนั้น และในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. ตรวจสอบ ความเชื่อถือได้ ของ ข้อมูลที่ ได้รวบรวมไว้ หากไม่เพียงพอต้องรวบรวมเพิ่มเติม

๓. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอความเห็นในการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงหลักวิชา กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย หลักการ เป็นต้น

บทบาทของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน บุคคล ในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง กับการกำหนดตำแหน่ง

ได้ กล่าว มา แล้ว ว่า การ บรรลุ ผู้มี ความ รู้ ความสามารถ ให้เข้าทำงานอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งแล้วจะทำให้หน่วยงานนั้น สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ ดังนั้น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ

การกำหนดตำแหน่ง จึงเป็น กลไก ที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล เพราะเป็น จุดแรกของการดำเนินการเกี่ยวกับคน ถ้าเกิดความผิดพลาดตั้งแต่เริ่มต้น คือ กำหนดตำแหน่งไม่เหมาะสมกับลักษณะงานแล้ว กลไกต่อไปคือการฝึกอบรมก็จะไม่บรรลุผล ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญเสียกำลังใจ ซึ่งจะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมในที่สุด ดังนั้นผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับ การ กำหนด ตำแหน่ง จึง ควรมี บทบาท ที่สำคัญดังนี้

ขัด ความ หวาด กลัว และ เสริม สร้าง ความเข้าใจที่ถูกต้อง

เป็นปกติวิสัยของมนุษย์ที่จะหวาดกลัว หรือต่อต้านสิ่งที่ตนยังไม่เข้าใจ ดังนั้นเมื่อได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบราชการจากการกำหนดตำแหน่งตามชั้นยศ เป็นระบบการจำแนกตำแหน่ง ซึ่งค่อนข้างซับซ้อน จึงเกิดความไม่เข้าใจ เมื่อไม่เข้าใจก็ต่อต้าน จึงเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ ที่จะต้องชี้แจง เพื่อสร้างความเข้าใจให้ถูกต้องถึงหลักการ และวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงาน ตลอดจนเปรียบเทียบผลดีผลเสียของระบบเดิมกับระบบใหม่ ทั้งนี้ จะต้องรับฟัง และชี้แจงอย่างดีที่สุดก่อนที่จะคำนึงถึงความจริงที่ว่า **ไม่มีระบบในการกำหนดตำแหน่งระบบใดที่สามารถทำให้ทุกคนพอใจได้**

การเสริมสร้างความสัมพันธ์ กับ ส่วนราชการและบุคคลต่าง ๆ

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ผู้มี ความชำนาญ มีหลักวิชาและการปฏิบัติ อาจจะไม่ประสบ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่าที่ควรก็ได้ถ้าปราศจากความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบในทางที่ถูกต้องในระดับต่าง ๆ ดังนี้

— ความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหารของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน บุคคลและฝ่ายบริหารของส่วนราชการต่างก็มีจุดประสงค์ร่วมกันคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่อาจมีวิธีการเพื่อประสิทธิภาพแตกต่างกัน กล่าวคือผู้บริหารต้องการจะบำรุงขวัญของข้าราชการในหน่วยงานของตน โดยการให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูง แต่เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ อาจมองในแง่ของมาตรฐานและความประหยัด จึงเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ที่จะสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเพื่อความสัมพันธ์และความร่วมมืออันดี อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน

— ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงาน

เนื่องจากหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาทุกคนในหน่วยงาน จึงเป็นตัวเชื่อมให้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน บุคคล ได้พบกับผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น โดยชอบด้วยแบบแผนและเป็นประโยชน์ต่อการสัมภาษณ์ สังเกตการณ์ ตลอดจนการชี้แจงหลักและวิธีการปฏิบัติ นอกจากนี้หัวหน้างานยังเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขให้รู้ถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตลอดจนข้อคิดเห็น ข้อ

แนะนำบางประการได้

— ความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน

นับเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้วิเคราะห์งานกับผู้ดำรงตำแหน่งที่จะได้รับการวิเคราะห์ จะได้สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพราะความจริงปรากฏว่า ผู้ปฏิบัติงานในสาขาใดมักจะมองเห็นว่าสาขานั้นมีความสำคัญกว่า และอาจมองเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลว่า เป็นผู้ขัดขวาง ความก้าวหน้าในอาชีพของเขา โดยทำหน้าที่กำหนดตำแหน่งของเขาตามอำเภอใจ ปราศจากความชอบธรรมและเหตุผลเช่นนี้ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ จะต้องระมัดระวังตัวให้มาก ต้องพยายามมองคนให้ออกว่าเขามีความรู้สึกนึกคิดเช่นไร และต้องชี้แจงให้เข้าใจว่า ตนเป็นเพียงเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อเท็จจริงเสนอคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ พิจารณาตัดสิน มิใช่ตัดสินเองตามชอบใจของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์

— ความสัมพันธ์กับบุคลากรประจำหน่วยงาน

บุคลากรจะเป็นผู้ที่รู้ปัญหาความต้องการของข้าราชการ และปัญหาของส่วนราชการนั้น ๆ เป็นอย่างดี เพราะเป็นผู้ใกล้ชิดกับข้าราชการมาก ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร จะช่วยให้การศึกษางานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และแก้ปัญหาได้ตรงจุด

คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน

บุคคล

เนื่องจาก ผู้ทำหน้าที่ เกี่ยวกับการ กำหนด ตำแหน่ง จะต้อง ติด ต่อสัมพันธ์กับบุคคลใน ระดับ ต่าง ๆ ทั้งกล่าวแล้ว และผลงานจะเกี่ยวข้องกับ ขวัญและกำลังใจของบุคคลและงบประมาณของทาง ราชการ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้น ผู้เขียน จะ ขอกล่าวถึง คุณสมบัติที่จะเอื้ออำนวยให้เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์งานบุคคลได้ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดีได้ดังนี้

๑. ความรู้

— ควรเป็นผู้มีความรู้กว้างขวางในหลัก รัฐประศาสนศาสตร์ โครงสร้างและระบบราชการ และเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมและมีประสบการณ์ที่ สามารถเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบ ความต้องการของส่วนราชการต่าง ๆ ได้รวดเร็ว

— มีความรู้ กว้าง ขวาง เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลทั้งด้านวิชาการ นโยบาย และ ทางปฏิบัติ

— มีความเข้าใจ ลึกซึ้งเกี่ยวกับหลัก การวัตถุประสงค์และเทคนิคของการจำแนกตำแหน่ง

— ต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ การแบ่งงาน ความสัมพันธ์ของงาน หรือส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้ไปวิเคราะห์ ตำแหน่งให้ได้มากที่สุดเพื่อให้การวิเคราะห์ตำแหน่ง เป็นไปโดยเหมาะสม

๒. ความสามารถ

— ต้องเป็นผู้ที่สามารถ ชี้ให้เห็น ข้อ แตกต่างที่สำคัญของตำแหน่งต่าง ๆ ได้ นั่นคือ จะ ต้องมีความเข้าใจถูกต้องเกี่ยวกับโครงสร้าง โครงง- การ และการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ยังต้องเข้าใจลักษณะ หน้าที่ ความรั บผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานแต่ละตำแหน่ง ตลอดจนความสัมพันธ์กับตำแหน่งอื่น ๆ

— ต้องมีความสามารถในการสัมภาษณ์ ผู้ดำรงตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพและคล่องแคล่ว สามารถแสดงออกทางการพูดและเขียนได้อย่างชัด- เจน

— เป็นผู้ฟังที่มีมารยาท สามารถจับจุด สำคัญในการสนทนาได้ และในกรณีที่จำเป็นต้อง สามารถแสดงความเห็นแย้งโดยละมุลละไม่ได้

๓. คุณลักษณะพิเศษประจำตัว

— ต้องมีใจเป็นธรรมและมีความสุจริต เป็นที่ตั้ง ปราศจากอคติ ความหวาดกลัว ความ ลำเอียง ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ จะวัดได้จากการที่ผู้ ดำรงตำแหน่งยอมรับโดยทั่วกันว่าเป็นธรรม

— ต้องสำนึกอยู่เสมอว่าหน้าที่ของตน คือ การให้บริการแก่ส่วนราชการต่าง ๆ โดยเฉพาะ ในกรณีแก้ปัญหา การบริหาร งาน บุคคลโดย อยู่ใน กรอบของกฎหมายและระเบียบแบบแผน

— เมื่อ ถูกซัก ถาม เกี่ยว กับ ความเห็น และข้อเสนอแนะของตน ก็จะต้องแสดงเหตุผลได้ไม่

ทอดลอย แต่ในขณะที่เดียวกันที่ต้องไม่ตั้งต้นด้วย

— ต้องมีความละเอียดรอบคอบ มอง
ปัญหาทุกแง่ทุกมุม มีวิจรรณญาณกว้างไกล แม่นใน
หลักการไม่ตกหล่น และไม่มองปัญหาอย่างผิวเผิน

๔. ข้อเสนอแนะสำหรับเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์งานบุคคล



ผู้เขียนขอเสนอแนะแนวทางเพื่อช่วยให้เจ้า-
หน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลได้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
ดังนี้

— ฝึกตนให้เป็นคนสุภาพ อุตุน และ
อารมณ์แจ่มใส

— ปฏิบัติตนให้เป็นคนซื่อสัตย์ จริงใจ
รอบรู้ มั่นคง และปฏิเสธได้อย่างนุ่มนวล เพื่อให้

เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่น

— ฝึกตนให้เข้าใจปัญหาต่างๆ ได้
อย่างฉับไว สามารถวิเคราะห์ปัญหาและให้ข้อเสนอ
แนะได้ทันที

— ศึกษามาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง
ไว้ทุกสายงานให้ทราบถึงจุดสำคัญของทุกระดับ
ตำแหน่งในแต่ละมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

— ศึกษาความเป็นมา เจตนารมณ์ และ
ความเคลื่อนไหวของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย

— ไม่หลีกเลี่ยงงานที่ยุ่งยาก เพราะ
การทำงานที่ยุ่งยากย่อมมีผลเท่ากับเป็นการเพิ่มพูน
ความรู้ให้กับตนเอง

— พยายามหลีกเลี่ยงในการตอบปัญหา
ที่ยังไม่มีนโยบายแน่นอนหรือเป็นเรื่องที่อยู่ในระ-
หว่างการดำเนินการ และต้องไม่ให้คำมั่นสัญญาใน
ลักษณะเป็นการรับรองว่าเรื่องนั้นๆ จะได้รับอนุมัติ
ตามที่ขอ

— มีความรู้ความสามารถในการรวบรวม
รวมและวิเคราะห์ข้อเท็จจริงได้อย่างถูกต้อง ถ้าข้อ
เท็จจริงผิดพลาดตั้งแต่เริ่มต้น ก็ยากที่จะกำหนด
ตำแหน่งให้ถูกต้องได้ ผู้เขียนขอเสนอแนะว่า ถ้า
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน บุคคลผู้ใดละเอียดหรือมอง
ข้ามความสำคัญของข้อเท็จจริงที่ถูกต้องแล้วผู้นั้นจะ
ไม่มีโอกาสเป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งาน บุคคลที่ดีได้
เลย ๑๖

สัมภาษณ์ทัศนะ
(ต่อจากหน้า ๒๑)



ตั้งแต่เปลี่ยนมาใช้ ระบบ พี.ซี. ลักษณะและสภาพการทำงานก็เหมือนเดิม แต่อยู่ในสภาพที่เสียขวัญมาก โดยเฉพาะคนเก่าเป็นชั้นโทมาสิกว่าบี รับเงินเดือนสี่พันกว่าบาท แต่เวลาแต่งเครื่องแบบกลับติด ๒ ซีดเท่ากับเด็กใหม่ ทำให้รู้สึกไม่มีศักดิ์ศรีเงินเดือนก็ไม่ได้เพิ่ม บางคนถึงกับร้องไห้

ที่กรมมีข้าราชการอยู่ ๒ ประเภท คือ ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู ซึ่งผลประโยชน์ และ สิทธิ ของ ข้าราชการพลเรือนมีลักษณะเสียเปรียบข้าราชการครู เพราะข้าราชการครูมีการควบตำแหน่ง เช่น ตำแหน่ง

อาจารย์ ๑ จะอยู่ระหว่างระดับ ๓ และระดับ ๕ ทำให้ตำแหน่งไม่ติด สามารถปรับขึ้นไปได้เลยโดยไม่ต้องสอบ ซึ่งลักษณะนี้ ข้าราชการพลเรือนไม่มี แม้จะเงินเดือนถึงก็ตาม

เมื่อระยะแรก ๆ ของการเปลี่ยนแปลง เคยมีเจ้าหน้าที่จาก ก.พ. ไปพูดชี้แจงเรื่อง พี.ซี. ให้ฟังที่กระทรวง ก็คิดว่าระบบพี.ซี. คงจะดีเหมือนกัน แต่สิ่งที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่คิดเอาไว้ เลยรู้สึกเสียขวัญมาก พี.ซี. เลยกลายเป็น พี.ซี. ไป และเมื่อเปลี่ยนมาใช้ ระบบ พี.ซี. ใหม่ ๆ งาน ครูชงงก็ไปรวมนี

ตามระบบใหม่ การบรรจุ รัดกุมดี แต่การแต่งตั้งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น ควรจะได้มีการแก้ไข ไม่ควรรวมอำนาจไว้ที่ผู้บังคับบัญชามากเกินไป ทำให้ไม่สามารถขจัดระบบอุปถัมภ์ให้หมดสิ้นไปได้ การบริหารงานบุคคลจึงไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมที่คาดหวังกันไว้

ดิฉันเห็นว่าควรจะใช้ระบบ คณะกรรมการเหมือนเก่า และ

ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ชี้แจงแก่คณะกรรมการด้วย ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ อยู่ในลักษณะคนทำไม่ได้พูด คนพูดไม่ได้ทำ และลักษณะการทำงานก็ไม่ได้เป็นไปตามระบบพี.ซี. ที่วางไว้ คือไม่ได้เป็นการใช้คนให้เหมาะกับงาน การใช้ใครทำงานอะไรก็ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้การเลื่อนตำแหน่งตาม พ.ร.บ. ใหม่ มีลักษณะติดตำแหน่งคือตาม พ.ร.บ. เก่า เมื่อเงินเดือน ถึง และ สอบ เลื่อน ตำแหน่งได้ก็จะได้เลื่อนเลขทันที แต่ตาม พ.ร.บ. ใหม่ ต้องรอให้มีตำแหน่งด้วยถึงจะปรับได้

อีกอย่างหนึ่งที่จะให้มีการแก้ไข พ.ร.บ. เสียใหม่คือ ไม่ควรจะให้มีการล๊อคเงินเดือน เมื่อเงินเดือนเต็มขั้นแล้ว ก็ควรจะปรับระดับให้ใหม่ เพื่อให้ข้าราชการเสียกำลังใจในการทำงาน

ส่วนเรื่องการวิเคราะห์ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ๆ น่าจะได้เข้าไปสัมภาษณ์แต่ละบุคคล หรือจะ สัมภาษณ์ แบบ สุ่มตัวอย่างด้วย จะทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

ใช้ พี.ซี. ใหม่ ๆ ใช้อะขิ้น



คุณหนู สนิทพันธ์

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัด

กระทรวงสาธารณสุข

เรื่องการวิเคราะห์ตำแหน่ง
จัดระดับตำแหน่งนี้ เจ้าหน้าที่
ที่จะทำ มีน้อยเลย จัดลงตำแหน่ง
ไม่ทัน กับ ระยะเวลา มีการ
อุทธรณ์ มา เสียขวัญ เสียกำลังใจ
ในการทำงานไปหมด แต่ตอน
นี้ค่อยดีขึ้น ระยะแรก ไข้ผมจะ
ขึ้นเลย มีคนโทรเข้ามาทุกวัน
บางทีก็ยกขบวนเข้ามา ว่าทำไม
ไม่ได้ขึ้นขึ้นขึ้น

ผมว่า พี.ซี. เป็นระบบดีทำ

ให้ข้าราชการ มี ตำแหน่ง สูงขึ้น
แต่มีข้อเสียซึ่งเกิดกับคนที่ทำงาน
มานานได้เงินเดือนสูงแต่ปริมาณ
งานความรับผิดชอบงานต่ำ

ระบบนี้ ผมว่า จะ ให้ ได้ ผล
ร้อยเปอร์เซ็นต์คงยาก การยึด
หลัก คุณ ธรรม ที่ ตู ผล งาน และ
ความรับผิดชอบนั้น ถ้าใครไม่ทำ
ก็ไม่น่าจะได้ดี อันนี้เป็นหลัก
เกณฑ์ใหม่ที่กระโจนไปเร็ว

ผมอยากเสนอว่าทางต่างจ้ง-
หวัดนั้นควรจะมอบอำนาจให้ผู้ว่า
ราชการ จังหวัด จัดการ เรื่องงาน
บุคคลได้ด้วยเพื่อเป็นการกระจาย
อำนาจออกไป และจะได้ เบาทรง
ทางนี้ อีกอย่างที่ผมอยากให้ ก.พ.
ช่วยมากที่สุดคือการตีกรอบอัตรา
กำลังกับการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ บางคนมีอคติ

คุณต้น จันทรปาน

หัวหน้ากองกลาง
สำนักงานปลัด

กระทรวงมหาดไทย



ผมว่า พี.ซี. ดีกว่าระบบเดิม
คือคล่องตัวขึ้น แนวทางก้าวหน้า
ก็ดี แต่ขลกลบหลักบ้างในการใช้
การวิเคราะห์ ตำแหน่ง ของ เจ้า-
หน้าที่ ก.พ. ยังไม่ได้มาตรฐาน
เรื่องนี้รู้สึก เป็นเรื่อง เจ็บใจอยู่ใน
หลายกระทรวง เจ้าหน้าที่บางคน
มีอคติในการวิเคราะห์ด้วย น่า
จะพยายามศึกษาเกี่ยวกับงานนั้น
ให้เข้าใจขึ้น บางคน(ตามกระ-
ทรวงต่าง ๆ) พูดกับเจ้าหน้าที่
ของ ก.พ. ไม่รู้เรื่องเลย ทาง ก.พ.
เองมีจุดอ่อน หลายจุด เช่นมัก จะ
ให้ความสำคัญของกรมใหญ่ๆมาก
เช่นเรื่อง ของกรมตำรวจไม่ผ่าน
ทางกระทรวงแต่ไปผ่านใน ก.พ.
เป็นต้น ในการพิจารณานี้ผม
เห็นควรที่จะให้มี ปลัดกระทรวง
ของฝ่ายพลเรือนทุกกระทรวงเข้า
ร่วมด้วยกับทาง ก.พ. และควรขอ

เจ้าหน้าที่จากกระทรวงหรือกรม เป็นผู้ประสานงาน หรือจะให้เจ้าหน้าที่ ก.พ. ไปประจำตามกรม เป็นการแลกเปลี่ยนด้วยก็ได้

เดี๋ยวนี้ที่เห็นมีปัญหาเรื่องซี อีกอย่างคือซีเก้ เช่น ของ ก.ท.ม. อันนี้ น่าจะปรับเป็น มาตรฐานเดียวกันได้

ทางสำนักงาน ก.พ. ควรมีการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการใช้ พ.ร.บ. และ พี.ซี. ให้มากกว่านี้ การฝึกอบรมก็เป็นการประชาสัมพันธ์อย่างหนึ่ง ถ้าฝึกได้ทุกระดับยิ่งดี และควรเชิญระดับต่างๆ ไปแลกเปลี่ยนความเห็นกับทาง ก.พ. ด้วย

มาตรฐานหัวหน้าสายงาน เท่ากันหรือไม่

คุณชวีวิน สุทธิสุวรรณ
หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัด
กระทรวงมหาดไทย



ปัญหาทางضمنคือตำแหน่ง รองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งกำหนด ซีให้ค่าไปทั้งๆ ที่ปริมาณงานสูง เทียบเท่ารองอธิบดีกรมซึ่งได้ซีสูงกว่า ปัญหาเรื่องการกำหนดซีนี้มีอีกอย่าง ของส่วน ราชการอื่นที่กำหนดซีเอาเอง จึงเกิดความเหลื่อมล้ำค่าสูงกันทั้งๆ ที่ปริมาณงานและความรับผิดชอบพอกัน แต่เขาได้ซีสูงกว่าเรา

เรื่องการวิเคราะห์ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ก.พ. ผมมีความเห็นว่า ถ้าทาง ก.พ. จะส่งเจ้าหน้าที่ไปดูงานตามสายงานต่างๆ ให้กระจายมากขึ้น ความถูกต้องก็จะมากขึ้น ไม่ใช่วิเคราะห์จาก

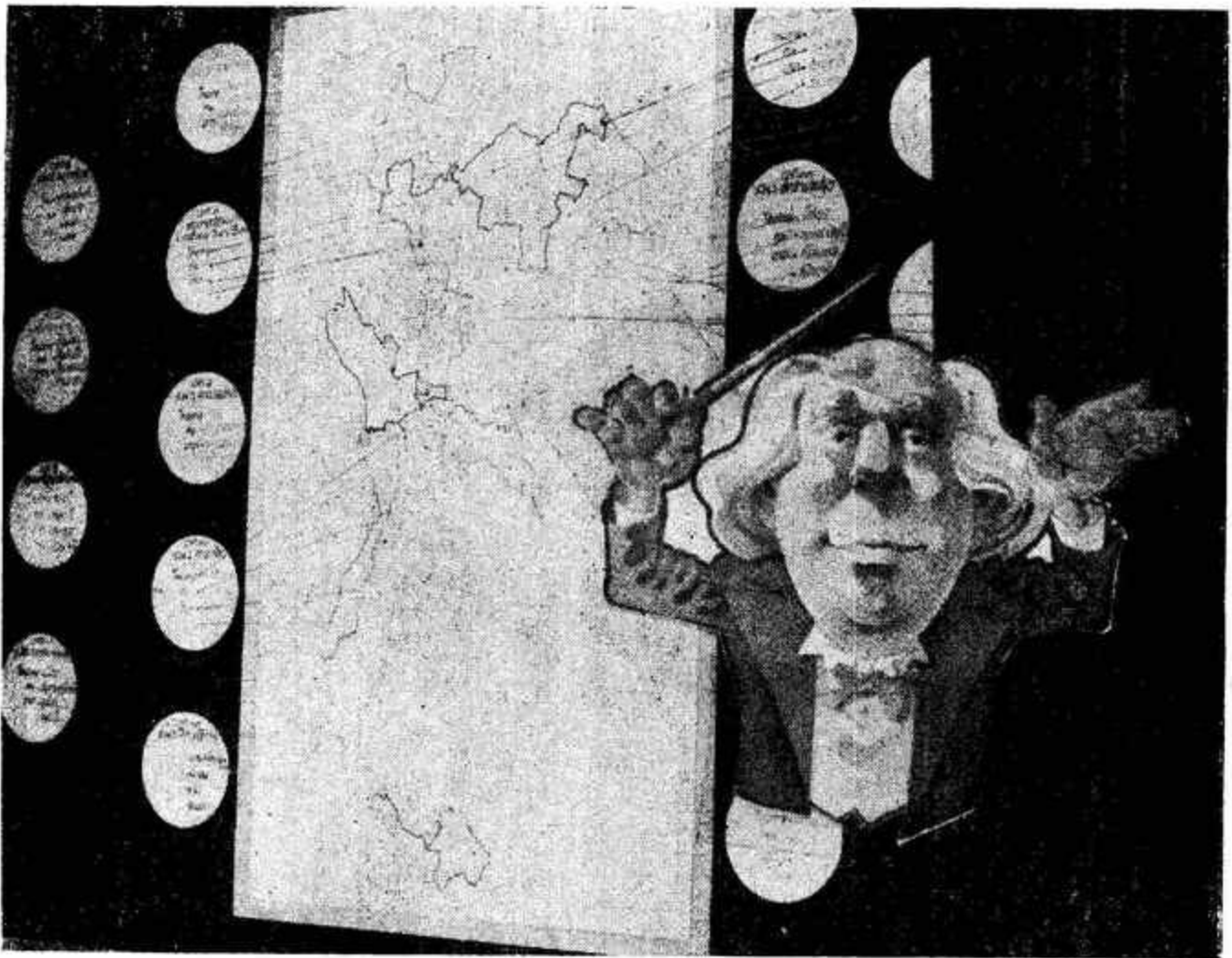
กระดาษเท่านั้น บางครั้งทาง ก.พ. ก็ให้ความสำคัญกับงานวิชาการ มากกว่างานประจำทั้งๆ ที่งานประจำ ก็เป็น หัวใจ ของงานด้วยเช่นกัน การวิเคราะห์นั้นผมยัง สงสัย มาตรฐาน ของ หัวหน้าสายงานวิเคราะห์ของ ก.พ. ว่าจะเท่ากันหรือไม่ เพราะเรื่องนี้มีส่วน สำคัญ ในการ ได้ ตำแหน่ง หรือปรับระดับตำแหน่งของกรมต่างๆ มากและก็มีส่วนทำให้กรมต่างๆ ได้ มาก น้อย ต่าง กัน ด้วย สำหรับที่นี้ เราได้ชี้แจง อย่างละเอียด ด้วยตัวเอง กับ หัวหน้าสายงานจึงเกิดความเข้าใจกัน การชี้ ขาด ใน เรื่อง นี้ ผมว่า ควร ตั้ง working group ร่วมกันทั้ง ก.พ. และกรม

ระบบคุณธรรมนั้น งานด้านปกครองเราจะต้องยึดความรู้ความสามารถพร้อมกับหลักอาวุโส ในความคิดของผม พี.ซี. เป็นสิ่งที่ดีแน่แต่ยังทำไม่ได้ดี เพราะต้องมีการทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ ก.พ. เสียก่อน ทาง ก.พ. เองก็ควรมีคนมากพอด้วย ๒๕

สำนักงานจังหวัด

เชื้อม มากคำ

สนิทศักดิ์ สนิทศักดิ์



บทนำ

ในระยะ ๒ ปีที่ผ่านมา ข้าราชการและประชาชนบางท่าน (หลายท่าน) คงจะได้ยินคำว่า สำนักงานจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ในศาลากลางจังหวัด หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานที่ขึ้น

กับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือเป็นสำนักงานผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ดำเนินการเป็นศูนย์กลางในการบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด เช่นเดียวกับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยในส่วนกลาง พุศ

ง่าย ๆ ก็คือจำลองสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มาตั้งไว้บนศาลากลางจังหวัดทุกจังหวัด นั่นเอง

กำเนิดสำนักงานจังหวัด

ตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๔๙๕ ระบุที่ทำการของผู้ว่าราชการจังหวัดไว้ เรียกว่า “สำนักงานจังหวัด” ในปี พ.ศ. ๒๕๐๖—๐๗ ได้มีการสมมนาผู้ว่าราชการจังหวัดสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสำนักงานจังหวัดขึ้น พ.ศ. ๒๕๑๒—๑๓—๑๔ ได้มีการประชุมที่ปรึกษาทางการเมืองก็ได้มีการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดและหน่วยงานของสำนักงานจังหวัด พ.ศ. ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทย ได้เริ่มขออัตรา กำลังสำนักงานจังหวัดและตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ข้อ ๕๕ ระบุให้แบ่งส่วนราชการของจังหวัดไว้ ดังนี้

(๑) สำนักงาน จังหวัด มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของจังหวัดนั้น มีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบ

(๒) ส่วนต่าง ๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้น มีหน้าที่เกี่ยวกับ ราชการ ของ กระทรวง ทบวงกรม นั้น ๆ มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด นั้น ๆ เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบ

จากผลแห่งประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ ให้มีสำนักงานจังหวัด (Office of the Governor) และมีข้าราชการมากกว่า ๑ คน ขึ้นไป เป็นคณะช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งมี งานเลขานุการ

ผู้ว่าราชการจังหวัด และงาน ประสานแผนและโครงการของจังหวัด สำนักงานจังหวัดมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา หรือ เป็นหัวหน้าของเจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัด และ ยิ่งไปกว่านั้น เจ้าหน้าที่คณะนี้ ยังต้องอยู่ใน ความปกครองบังคับบัญชาของผู้รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดอีกด้วย

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๖ คณะรัฐมนตรีมีมติให้อัตรากำลังเจ้าหน้าที่จังหวัดละ ๖ อัตรา รวม ๔๒๐ อัตรา และให้โอนอักษรเลขกรมการปกครอง ทั้งอัตราและตัวบุคคลไปขึ้นกับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ปัจจุบันทุกจังหวัด มีสำนักงานจังหวัด ตั้งอยู่บนศาลากลางจังหวัด ไว้บริการและประสานงานกับหน่วยราชการต่าง ๆ แล้ว ซึ่งได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ มิถุนายน ๒๕๑๘ เป็นต้นมา

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานจังหวัด

ดังกล่าว แล้ว ตามคำสั่ง คณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ข้อ ๕๕ (๑) สำนักงานจังหวัดมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของจังหวัดนั้น ... ซึ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานจังหวัดมีลักษณะเป็นราชการโดยทั่วไปของจังหวัด ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของแผนกหนึ่งแผนกใดโดยเฉพาะ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานแผนและโครงการของแผนกการต่าง ๆ ให้เป็นไปในรูปรอยเดียวกันให้มุ่งสู่เป้าหมายอันเดียวกัน ตามแนวนโยบายของรัฐ-

บาล เพื่อความอยู่ดีกินดีของประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนช่วยเหลืองานด้านอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดโดยตรง (ซึ่งขณะนี้ต้องฝากให้หน่วยงานอื่นทำแทน) งานของสำนักงานจังหวัดแบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายเลขานุการ และฝ่ายประสานโครงการ

๑. หน้าที่ของฝ่ายเลขานุการ รับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ประจำและงานที่มิใช่เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในจังหวัด

๒. หน้าที่ของฝ่ายประสานโครงการ รับผิดชอบเป็นศูนย์ประสานงานแผนและโครงการของ จังหวัด รวมถึงตลอดถึง การติดตามประเมินผลโครงการต่างๆ

พอจะสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานจังหวัดนั้นมี ๒ ลักษณะ คือ เป็นศูนย์กลางในการบริหารทั่วไป ฝ่ายเลขานุการจังหวัดรับผิดชอบงาน ของ ผู้ว่าราชการจังหวัด และงานในฐานะเป็นหน่วยกลางของจังหวัด ส่วนงานด้านประสานแผนและโครงการ ของทุกกระทรวงทบวงกรมในจังหวัด และงานที่จะต้องริเริ่มในจังหวัดตามนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งความต้องการของประชาชนในลักษณะพิเศษ เช่น งานรวบรวมสถิติ ข้อมูล งานอีกประเภทหนึ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานจังหวัดก็ คือ งานที่มิได้อยู่ในหน้าที่ของส่วนราชการใด

บทบาทของสำนักงานจังหวัดในปัจจุบันและอนาคต

เมื่อพิจารณาจากหน้าที่และความรับผิดชอบแล้วพอจะสรุปบทบาทของสำนักงานจังหวัดในปัจจุบันได้ดังนี้

๑. เป็นผู้ประสานแผนและโครงการต่างๆ ของจังหวัด

๒. เป็นแหล่งกลางในการให้ความรู้และช่วยเหลือในการวางแผนและโครงการของส่วนราชการต่างๆ ในจังหวัด

๓. เป็นผู้ช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ในการประสานงานและการบริหารทั่วไป

๔. เป็นผู้รายงาน ผลและติดตามผลการบริหารงานของจังหวัด

๕. เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงกับหน่วยงานวางแผนระดับภาค ระดับกระทรวง และระดับชาติ สำหรับบทบาทในอนาคตนั้นไม่อาจที่จะแยกออกจากผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะนักบริหารสูงสุดของจังหวัดได้ เพราะว่าสำนักงานจังหวัดได้มีบทบาทในการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารการปกครอง การช่วยเหลือประชาชน การพัฒนาเศรษฐกิจสังคม การเมือง และการรักษาความมั่นคงของประเทศ ลักษณะความสำคัญ ที่แสดงให้เห็นเด่นชัด ที่ครอบคลุมในการช่วยเหลือผู้ว่าราชการจังหวัดดังกล่าว



๖. ศูนย์บริหารงานผู้ว่าราชการจังหวัด
ในฐานะนักบริหารสูงสุดของจังหวัดหนึ่งๆ ถือเป็น
เป็นตัวแทนรับผิดชอบบริหารงานของทุกกระทรวง
ทบวงกรม การบริหารงานผู้ว่าราชการจังหวัด
จำเป็นจะต้องมีหน่วยงานกลาง (Central Unit)
เพื่อเป็นที่รวบรวมสถิติตัวเลขข้อมูล เรื่องราวที่จะ
วินิจฉัยสั่งการและคอยติดตามผลการดำเนินงานให้
ผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับทราบ สำนักงานจังหวัด
ในฐานะทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางบริหารงาน ศูนย์
กลาง ประสานงาน จำเป็น จะต้องขวนขวายศึกษา
รวบรวมตัวเลขข้อมูลเรื่องราวทุก ๆ ด้าน อาทิ เช่น
เกี่ยวกับปัญหาประชากร ทรัพยากร ท่าเลที่ตั้ง
ลักษณะภูมิประเทศของจังหวัด ปัญหาต่าง ๆ ทาง
ด้าน สังคมชุมชน อิทธิพลของปัจจัยหรือองค์
ประกอบทางสังคม เช่น วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม-

นิยมประเพณี การเรียนรู้ ให้เข้าใจในลักษณะ
พฤติกรรมทางการเมือง ปัญหาหรือความต้องการ
ในทางการเมือง ยิ่งกว่านั้น จะต้องรวบรวมศึกษา
เรียนรู้ให้เข้าใจ ถึงปัญหาสังคม สภาพความเป็นอยู่
ลักษณะนิสัยใจคอ ของประชากร ในท้องถิ่นให้เข้าใจ
โดยถ่องแท้ลึกซึ้ง หากสำนักงานจังหวัดได้ศึกษา
เรียนรู้ รวบรวมให้ ได้มา ซึ่ง ข้อมูลรอบด้านเกี่ยวกับ
ปัญหาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การศึกษา
ลักษณะของจังหวัดอย่างละเอียดและถูกต้องครบ
ถ้วนแล้ว สำนักงานจังหวัดจะเป็นหน่วยงานอย่าง
ใกล้ชิดให้ความคิดเห็นในการบริหารงานสั่งการของ
ผู้ว่าราชการจังหวัดในทุก ๆ เรื่อง ที่มีปัญหาซึ่งจะยัง
ผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดได้มีที่ปรึกษาให้ความคิด
เห็น ประกอบการพิจารณาในการบริหารราชการ
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีเหตุผลคุณค่ามาก

น้อยก็ขึ้น อยู่กับตัวของหัวหน้าสำนักงานจังหวัดว่า
จะเป็นผู้รอบรู้ ขวนขวาย ศึกษาหาข้อเท็จจริง ข้อมูล
ในทุกเรื่องได้มากน้อยแค่ไหนเพียงไร ขึ้นอยู่กับ
ความสามารถประสบการณ์ของแต่ละบุคคลว่าพร้อม
ที่จะทำหน้าที่เป็นเสนาธิการ (Staff) ให้คำปรึกษา
แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้มากน้อยแค่ไหน อย่างไร
สำนักงาน จังหวัด จึงได้ชื่อว่าเป็น ศูนย์กลางบริหาร
งาน ศูนย์กลางประสานงานที่มีคุณค่าและมีประ
สิทธิภาพ ในการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัด
อย่างแท้จริงตามที่กระทรวงมหาดไทยได้ตั้งความ
หวังและเป้าหมายไว้

๗. การพัฒนาเศรษฐกิจ นักรัฐ-

ศาสตร์ ผู้รับผิดชอบ บริหารงาน ของรัฐจะหลีกเลี่ยง
ไม่พ้น จะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ
ประเทศและท้องถิ่นที่มีส่วนเข้าไปบริหารงาน โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ ๑๙ นักรัฐศาสตร์ผู้รับผิดชอบ
บริหารงานได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ ประสานสัมพันธ์
อย่างใกล้ชิด กับเศรษฐกิจ ของประเทศและท้องถิ่น
เพราะวิชาเศรษฐศาสตร์มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการผลิต
การใช้ทรัพยากร การแบ่งส่นปันส่วนการบริโภค
วิชานี้ได้ มีส่วนเข้าเกี่ยวข้องกับประชาชน ทั่วไป
การบริหารงาน ปกครอง ของรัฐ จำต้องนำเอาวิชา
เศรษฐศาสตร์ มากำหนดนโยบายในการบริหารงาน
ด้วยสำนักงานจังหวัดในฐานะที่เป็นหน่วยงานกลาง
ในการศึกษาหาข้อมูลอุปสรรคปัญหาในการพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคม ของจังหวัดจึงจำต้อง ขวนขวาย

ศึกษาให้ ทราบ ถึงลักษณะ ปริมาณ และขนาดของ
ประชาชน ลักษณะของทรัพยากรที่ตั้งลักษณะ
ภูมิประเทศ เพื่อให้ทราบถึงสภาพสภาวะการณ
ประกอบอาชีพ รายได้ค่าครองชีพ ความเป็นอยู่ของ
ประชาชนในจังหวัดว่ามีแนวโน้มไปในลักษณะไหน
เพื่อจะเป็นข้อมูลแนวทาง ลู่ทางที่จะวางแผน
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของจังหวัดให้ สอดคล้อง
ประสานสัมพันธ์ กับปัจจัยที่จะมาสนับสนุน ส่งเสริม
ภายในจังหวัดให้มีลู่ทางที่จะดำเนินการให้ ได้รับผล
อย่างจริงจัง สำนักงานจังหวัดจึงจำต้องทำหน้าที่
ให้เป็นแหล่งกลาง สถิติตัวเลข แผนงาน โครงการ
เพื่อการวางแผนพัฒนาจังหวัดในทุกระดับ การที่
จะทำหน้าที่เพื่อเป็นแหล่งกลางของสถิติตัวเลข ข้อ
มูล เกี่ยวกับ สภาพภาวะเศรษฐกิจ ของจังหวัดได้ค
ต้องอาศัย เป็นผู้ศึกษาติดตาม เรียนรู้ ให้ ทราบถึง
สภาพภูมิประเทศ สภาพความเป็นอยู่ การประกอบ
อาชีพรายได้ต่อตัวทั้งต่อครอบครัวของประชากรใน
จังหวัด ของตนอย่างละเอียด เพื่อ เปรียบเทียบกับ
สภาพ สภาวะเศรษฐกิจ ของประเทศส่วนรวมใน
ลักษณะต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อรวบรวมไว้วิเคราะห์
เปรียบเทียบเตรียมไว้ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์เพื่อ
การวางแผนจังหวัดได้ทุกโอกาส เมื่อมีความจำเป็น
ที่จะต้องการใช้ เป็น ข้อมูล ใน การ ดำเนิน การ งาน
แผนจังหวัด จึงต้องมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในค
้นตัวเลข เช่น นักสถิติ นักเศรษฐศาสตร์ วิศวกร
จำนวนสมควร เพื่อการวางแผนพัฒนาจังหวัดที่
สมบูรณ์

๘. การพัฒนาสังคม และการเมือง

การบริหารราชการ ของผู้ว่าราชการ จังหวัดทุก จังหวัด เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่พ้น จะต้องเกี่ยวพัน กับปัญหาทางสังคมและการเมือง การบริหารงาน ก็จำต้องอาศัยผลและเนื้อหาของสังคมวิทยาและการเมือง ฉะนั้น ผู้บริหารงานจะต้องเกี่ยวข้องกับสังคม ชุมชนอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะการเมืองเป็นส่วน หนึ่งของชีวิตมนุษย์ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิต มนุษย์ทุกรูปทุกนาม ไม่ว่ามนุษย์จะอยู่แห่งหน ตำบลใด ก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงจากอิทธิพลอำนาจหรือ แรงกระทบกระเทือน ของการเมืองได้ ไม่ว่ามนุษย์ จะเข้าใจในลักษณะ หรือ กระบวนการ ในทางการเมืองหรือไม่ก็ตาม พฤติกรรมของมนุษย์ย่อมเกี่ยวกัน หรือผูกพันกับการเมืองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ ก็ด้วยเหตุว่า มนุษย์นั้นโดยธรรมชาติเป็นสัตว์การเมือง

การบริหารงาน ของสำนักงาน จังหวัดในฐานะที่ทำหน้าที่ศูนย์บริหารงาน ของผู้ว่าราชการ จังหวัด มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาหาข้อมูล ให้ทราบถึงความเป็นอยู่ภาวะสังคมความรู้สึก ความต้องการ แนวโน้มทางการเมือง ของประชาชนพลเมืองในท้องถิ่นทุกอำเภอครอบคลุมทั้งจังหวัด ข้อมูลสภาพภาวะปัญหาทางสังคม ความรู้สึกความต้องการ แนวโน้มทางการเมืองที่สำนักงานจังหวัดได้ รวบรวมไว้ จะเป็นเครื่องมือ ในการ นำมาประกอบการพิจารณาวางแผนวางโครงการและเป็นปัจจัยในการวินิจฉัยดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาทางด้านสังคม

และการเมืองในแนวทางที่ถูกต้อง เหมาะสมกับ สภาวะการณ์บ้านเมืองในขณะนั้น สำนักงาน จังหวัดจำเป็นต้องศึกษา ขวน ขวาย ติดตาม ความเคลื่อนไหว (Movement) ของสภาวะสังคม ปัญหา ของสังคม และความรู้สึก ความต้องการทางการเมือง (Political Need) ของประชาชนใน จังหวัดว่าเป็นอย่างไร มีแนวโน้มมุ่งทางในทางไหน ข้อมูลเรื่องราวเกี่ยวกับทางด้านสังคมและการเมือง แม้ว่าจะยังมองไม่เห็นประโยชน์ในระยะอันใกล้ ในปัจจุบันทันด่วน จึงมองไม่เห็นความสำคัญเป็นผลงานที่ประจักษ์เด่นชัดในทันทีทันใดก็ตามแต่ เมื่อถึงโอกาสในภาวะเหตุการณ์ที่จำเป็น ข้อมูล เอกสาร เรื่องราว เกี่ยวกับปัญหาสังคมและการเมือง ของจังหวัดที่มีอยู่จะได้นำมาใช้เป็น ประโยชน์ประจักษ์ผลเนกอนันต์ ซึ่งไม่สามารถจะคาดคิดได้ สำนักงานจังหวัดจึงมีภาระหน้าที่สำคัญในการรวบรวม ข้อมูลหลักฐาน เรื่องราวนี้ไว้ให้พร้อม อยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ ในการ ประกอบการพิจารณาศึกษา วิจัยสั่งงานของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งคาดว่า การบริหารงานในยุคปัจจุบันและในยุคต่อไป จะต้องประสบปัญหาที่ยุ่ยาก สับสนทางด้านสังคมเกี่ยวกับปัญหาการชุมชน ปัญหาแรงงานและปัญหา ความรู้สึกรุนแรงทางการเมือง อย่างแน่นอน ทั้งนี้ เป็นไปตามวิวัฒนาการของสังคมและการเมือง ที่จะต้องคอยติดตาม ความเคลื่อนไหวและความผันผวนของเหตุการณ์ทางสังคมและการเมือง อย่างใกล้ชิด เพื่อสามารถแก้ไขอุปสรรคได้

ปัญหาและอุปสรรคของสำนักงานจังหวัด

เนื่องจากสำนักงาน จังหวัดเป็นสำนักงานใหม่ ย่อมมีปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นธรรมดา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานใหม่นี้ จะก้าวข้ามารับบทบาทและหน้าที่สำคัญ ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ที่เคยปฏิบัติอยู่และจะต้องเปลี่ยนแปลงให้กับบุคคลกลุ่มใหม่ปฏิบัติแทน ไม่ติดอะไรกับครอบครัวที่มี แม่บ้าน จู่ๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลงแม่บ้านใหม่ จึงเป็นเรื่องธรรมดา ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกช็อกแก่บุคคลหลายคน แม้แต่ตัวพ่อบ้านหรือผู้ว่าราชการจังหวัดเอง ก็คงจะมีความรู้สึกอย่างนั้นเช่นกัน หากผู้ว่าราชการจังหวัดหรือพ่อบ้านเป็นผู้มีสิทธิจะเลือกแม่บ้านเองก็คงจะไม่สู้กระไรนัก แต่เท่าที่ได้ปฏิบัติมานี้ความจำเป็นของเหตุการณ์ จึงอาจทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือ พ่อบ้าน ไม่มีโอกาสเลือก แม่บ้าน ของตนเอง ดังนั้นก็ต้องเป็นเรื่องที่เราจะต้องศึกษาว่าสภาพแวดล้อมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเลขาธิการจังหวัด นั้น พบปัญหา และบรรยากาศรอบๆตัวอย่างไร ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้ คือ

๑. การจัดตั้งสำนักงาน จังหวัดอาจยังไม่เป็นที่เข้าใจและยอมรับในวงการบริหารราชการ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แม้ในระดับคณะรัฐมนตรีลงมาจนถึงระดับกระทรวงทบวงกรมต่างๆ และแม้ในกระทรวงมหาดไทยด้วยกันเองก็อาจยังไม่เข้าใจใน ความสำคัญและจำเป็นและยอมรับหน่วย

งานนี้ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานส่วนภูมิภาคเพียงไร

๒. ผู้ว่าราชการจังหวัดเองอาจยังมิได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายให้ชัดเจนนัก และก่อกำกับการแสดงออกของหน่วยงานนี้ในชั้นแรกอาจเป็นไปในลักษณะที่จะไปช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดในการวางแผนพัฒนาจังหวัด อาจจะทำให้เกิดความรู้สึกในทางไม่เป็นคุณต่อคณะเจ้าหน้าที่ของสำนักงานนี้ นัก สำหรับสภาพของสังคมไทยดูประหนึ่งว่าผู้ว่าราชการจังหวัดไร้ฝีมือหรืออย่างไร จึงอาจจะทำให้เกิดความรู้สึกในทางต่อต้านอยู่บ้าง ทั้งที่ปรากฏโดยชัดแจ้ง หรือโดยไม่ชัดแจ้งก็ตาม

๓. ภารกิจหน้าที่ของสำนักงานใหม่ตามเดิมนั้นส่วนใหญ่ เคยอยู่กับจำจังหวัด และอักษรเลข ซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง เมื่อเปลี่ยนแปลงใหม่ ก็ควรที่จะต้องมีการทำความเข้าใจในการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างบุคคลและตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง กระทรวงจะเป็นผู้กำหนดเอง หรืออธิบดีกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้ตกลงกำหนดร่วมกัน หรือผู้ว่าราชการจะเป็นผู้กำหนดแบ่งงานว่างานใด ซึ่งเดิมจำจังหวัดหรืออักษรเลขปฏิบัติอยู่จะให้เป็น อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานจังหวัด โดยมีเจ้าหน้าที่บางส่วน โอนมาสังกัดใหม่ เช่น อักษรเลข เป็นต้น และ บางส่วนก็เป็น อัตราใหม่ เช่น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (ระดับ ซี ๖, ๔ และ ๓)

เป็นต้น จึงนับว่าเป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อซึ่งจะต้องมีการพิจารณาวิเคราะห์และแบ่งงานที่มีความรับผิดชอบให้ชัดเจนลงไปในอนาคต

๔. สำนักงานใหม่นี้ เป็น ของใหม่ สำหรับหน่วยราชการอื่น ๆ ในจังหวัด หน่วยราชการอื่น ๆ เหล่านี้มักจะคุ้นเคยอยู่กับเลขานุการของผู้ว่าราชการจังหวัดในนามของอักษรเลขหรือจำจังหวัด ทั้งนี้ เหตุการณ์เช่นนี้คงจะเป็นอยู่เรื่อยไปจนกว่า

๔.๑ จะได้มีการเปลี่ยนแปลง กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบกันเสียใหม่

๔.๒ บุคคลหรือเจ้าหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบทำหน้าที่เลขานุการจังหวัด (ซึ่งอาจจะเป็นคนเดิมหรือคนใหม่ก็ได้) จะพิสูจน์ตัวเองว่าเป็นเลขานุการที่ผู้ว่าราชการจังหวัดพอใจ

๔.๓ ผู้ว่าราชการ จังหวัด พพอใจ ในผลงาน ใ่วางใจและยอมรับในงาน ของเลขานุการจังหวัดใหม่นี้และประชาสัมพันธ์ให้ทุกส่วนราชการเข้าใจ การแสดงออกของผู้ว่าราชการจังหวัดในการมอบงานให้ปฏิบัติจนเป็นผลด้วยดี จะเป็นหนทางให้ส่วนราชการอื่น ๆ ยอมรับความสำคัญในบทบาทหน้าที่ ของ สำนักงาน จังหวัด ให้ เป็น เลขานุการจังหวัดอย่างแท้จริงไปด้วยในตัว

๕. ตัวเจ้าหน้าที่เองในระยะเริ่มต้นอาจจะขาดความรู้และประสบการณ์ตามหน้าที่รับผิดชอบที่ควรจะมี เพราะเหตุที่อาจไม่ได้เตรียมตัวเพื่อรับตำแหน่ง ดังกล่าว หรือ เตรียม ตัว สมคร ใจ ที่ จะรับ

ปฏิบัติ แต่ก็ยังขาดทักษะบางประการที่จะสร้างรอยประทับใจให้กับ ผู้ว่าราชการจังหวัด และ กอปรกับเป็นบุคคลที่ใหม่ต่องานและท้องถิ่น

๖. อุปสรรคต่าง ๆ ในด้านการเงิน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ และเครื่องมือเครื่องใช้อันจำเป็น ในระยะนี้ยังเป็นปัญหาสำหรับสำนักงานใหม่นี้อยู่ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องงบประมาณ ซึ่งจะเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานจังหวัดกำลังพยายาม ที่จะสร้าง สิ่งเหล่านี้ขึ้นมาควบคู่กับผลงานที่ จะต้อง แสดง เพื่อแลกกับความตั้งใจที่ฝ่ายนโยบายจะกำหนดงบประมาณให้

ปัญหาต่าง ๆ ของสำนักงานดังกล่าวข้างต้น โดยสรุปแล้ว เป็นปัญหาที่เป็นพฤติกรรมทั่วไปของหน่วยราชการใหม่ ๆ ที่ตั้งขึ้น ซึ่งสำนักงานจังหวัดพยายามทุกวิถีทางที่จะให้มีการ ยอมรับ ความสำคัญ ใน บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ของ สำนักงานจังหวัดอยู่ตลอดเวลา และเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

เท่าที่ กล่าวมานี้ ผู้เขียน มุ่งที่ จะให้ทราบว่า สำนักงานจังหวัดตั้งขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใด ๕ ขนกับกระทรวงทบวงกรมใด มีหน้าที่อย่างไร ด้วยเหตุนี้เอง จึงหวังที่จะให้หน่วยราชการต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกับสำนักงานจังหวัด ประสานงานกับ สำนักงานจังหวัด เพื่อให้สอดคล้อง กับ บทบาท และ หน้าที่ของสำนักงานจังหวัด ซึ่งจะเป็นทางนำไปสู่ ความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติสืบไป ๑๖

ก๊ายเลม

แก้แข่งกันดีกว่า

ในระยะเวลาที่เกิดอาการเหนื่อยหน่าย เบื่องาน เบื่อเพื่อนฝูง ผู้บังคับบัญชา แม้กระทั่งเบื่อกับตัวเอง ไม่มีคำใดที่สรุปได้ดีเท่ากับคำว่า “แข่ง” ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมพูดกันแพร่หลายในทำนอง “แข่งเหลือกำลัง” หรือ “แข่งเต็มที่แล้ว”

ความแข่งเมื่อเกิดขึ้นกับผู้ใดมักจะไม่ใช่อยู่กับบุคคลผู้นั้น แต่จะแผ่ขยายไปยังเพื่อนร่วมงานคนอื่นในหน่วยงานนั้น บรรยากาศของความแข่งทำให้ไม่มีใครอยากทำการงานกันเลย

อาการแข่งน่าจะเกิดจากสมุหฐานหลายด้านด้วยกัน

เป้าหมายของหน่วยงานคงจะเป็นจุดเริ่มต้น ให้ทุกคนรู้ว่าจะเดินไปทางใดกัน ถ้าเข้าพรวดเสียแล้ว ก็ง่ายต่อการเกิดอาการแข่งอย่างยิ่ง

ระบบการทำงานที่ดีเป็นวิธีการให้เกิดความสนุกสนานในงาน และป้องกันการบ่ดความรับผิดชอบ สู้ญเปล่า แม้แต่การทะเลาะเบาะแว้งอันเป็นเหตุให้ไม่อยากทำงานได้เหมือนกัน

หัวหน้างานทุกระดับมีบทบาทช่วยเพิ่มลดความแข่งได้พอ ๆ กัน ถ้าได้หัวหน้างานที่เป็นผู้นำเข้าใจ มีความรู้ความสามารถไม่เห็นแก่ได้ ไม่ลำเอียง ก็ดีไป แต่ถ้าได้หัวหน้างานที่ไม่เอาไหนก็ต้องแข่งเป็นธรรมดา

และคงมีสาเหตุจากอีกหลายประการ ทั้งในเรื่องส่วนตัว เรื่องส่วนรวม ตลอดจนดินฟ้าอากาศ ระยะเวลา และจังหวะที่จะเกิดความแข่งได้ทุกโอกาสเสมอ

แต่ที่แน่อาการแข่งย่อมไม่เป็นประโยชน์กับใครเลย จึงควรหาวิธีการแก้ความแข่งกันดีกว่า

การแก้ต้นเหตุควรเริ่มจากตัวเอง โดยฝึกนิสัยความเข้มแข็งอดทนกับสภาพแวดล้อมให้ได้เสียก่อนต้องคิดอยู่เสมอว่า ทุกเวลานาทีมีค่ากับตัวเองและผู้อื่นเสมอ เลิกใส่ใจกับบรรยากาศอันน่าเบื่อหน่าย โดยการหาแนวทางที่ถูกต้องในการดำเนินชีวิตยึดมั่นไว้

ทำได้เพียงเท่านั้นก็เท่ากับสร้างภูมิคุ้มกันโรคแข่งได้มากทีเดียว ๑๖