

๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

ด้วย ก.พ.ได้จัดประชุมร่วมกับที่ปรึกษา ก.พ. ปลัดกระทรวง และหัวหน้าส่วนราชการระดับ ปลัดกระทรวง เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๒ เพื่อร่วมปรึกษานหาหรือเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการให้เกิดความ เป็นธรรม โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ และสังคม

ที่ประชุมได้พิจารณาร่วมกันแล้วเห็นว่า กลไก หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการที่ ก.พ.กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ นั้นเป็น หลักเกณฑ์ที่ดีแล้ว แต่ปัญหาเกิดขึ้นในเชิงพฤติกรรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ปัญหาแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่ง ปัญหาการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวกในการแต่งตั้ง ปัญหาการซื้อขายตำแหน่ง ปัญหาการขาดกลไกในการตรวจสอบ การใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจแต่งตั้งเป็นต้น ที่ประชุมได้พิจารณาเห็นว่าปัญหาดังกล่าวหากไม่ร่วมกันแก้ไข อย่างจริงจังย่อมนำมาสู่ความเสื่อมทรุดของระบบราชการในที่สุด จึงควรร่วมกันแก้ปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะ ความร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาภายในกระทรวง ทบวง กรม โดยมีแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าว ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกควรเลือกสรรบุคคลที่เป็นกลาง มีความกล้าที่จะ พิจารณาและเสนอความเห็นอย่างตรงไปตรงมา สามารถใช้เวลาในการพิจารณาข้อมูลได้อย่างละเอียด รอบคอบ การพิจารณาของคณะกรรมการควรมีการบันทึกหลักฐานและเหตุผลของการตัดสินใจ เพื่อความ โปร่งใสและตรวจสอบได้

๒. ควรตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งอย่างละเอียดรอบคอบ เนื่องจาก ในปัจจุบันพบว่ามี การแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ก.พ. ต้องการทักท้วงการแต่งตั้งเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หลายราย ทั้งนี้ ผู้แทน ก.พ.ที่เป็นคณะกรรมการคัดเลือกจะช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่ ก.พ.ได้จัดเตรียมไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

๓. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง นอกจากจะต้องพิจารณาโดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ผลงาน และประวัติการรับราชการแล้ว ให้พิจารณาศักยภาพในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งด้วย โดยเฉพาะการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูงให้นำคุณลักษณะ ของการเป็นผู้นำ เช่น เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้ารับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ และกล้าเผชิญปัญหา มาเป็น องค์ประกอบในการพิจารณาด้วย ส่วนองค์ประกอบเรื่องอาวุโสในราชการนั้น จะนำมาใช้ประกอบการ พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการก็ได้ แต่ต้องใช้เป็นองค์ประกอบสุดท้าย เมื่อได้พิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ข้างต้นแล้ว

๔. เพื่อให้คณะกรรมการได้ประเมินศักยภาพของผู้ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งและเปิดโอกาส ให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงความสามารถของตนเอง ที่ประชุมเห็นว่า ควรให้โอกาสข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์ ได้รับการเสนอชื่อเขียนข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน และการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ของงานในตำแหน่งที่ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งต่อคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อประกอบการ พิจารณาศักยภาพของข้าราชการผู้นั้น ทั้งนี้ หากข้าราชการผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ก็ให้ประกาศข้อเสนอดังกล่าวให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน โดยถือเป็นคำมั่นสัญญาที่ผู้ได้รับการ แต่งตั้งจะต้องปฏิบัติให้เกิดผลต่อไป

๕. การพิจารณาปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้าย ควรกระทำหลังจากที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งเดิมมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการ แต่งตั้ง เฝ้าระวังและใช้กลไกที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการรักษาระบบคุณธรรม และ คณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ เป็นต้น เป็นองค์กรดูแลให้การแต่งตั้งข้าราชการเกิดความเป็นธรรม ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ

(นางทิพาวดี เมฆสุวรรณ)

เลขาธิการ ก.พ.