

ผู้ให้สัมภาษณ์ รายที่ 3

วันที่ 26 มีนาคม 2551

เวลา 17.00 - 18.40 น.

- ความเป็นกลางของข้าราชการประจำของ สลน.

ยังไม่บ่งชี้ว่าข้าราชการ สลน. ไม่เป็นกลาง ยังไม่ชัดเจน เพราะเราไม่รู้ว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน

การเป็นสมาชิกพรรคสามารถทำได้ถือเป็นสิทธิของประชาชน แต่ควรคำนึงถึงความเหมาะสม เพราะลักษณะงานที่ทำอยู่ใกล้ชิดกับงานการเมืองทุกฝ่าย ถ้าถามว่ามีสิทธิ์ทำหรือไม่ เราต้องทำงานได้กับทุกฝ่ายถ้าเป็นข้าราชการมืออาชีพ ประกอบกับมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลจึงไม่ควรฝักใฝ่ฝ่ายใด ซึ่งพรรคการเมืองมีทั้งคนดีและไม่ดีปะปนกัน ฉะนั้น ไม่ควรแสดงตัว ความชอบส่วนตัวและการทำงานต้องแยกออกจากกัน โดยทั่วไป จนท. สลน. ทำได้พอสมควร ซึ่งมีบางกลุ่มทำตัวชัดเจน แต่ไม่เป็นทางการ ส่วนใหญ่น่าจะเป็นเรื่องส่วนบุคคลมากกว่า เราเคยทำให้คนนี้ดีพอเขากลับมาเขาก็เลือกที่จะใช้เราโดยไม่เกี่ยวกับคนของพรรคโน้นพรรคนี่

- ด้านการศึกษา ระดับการเมืองโดยทั่วไปข้าราชการการเมืองไม่ค่อยจำกัดวุฒิ ส่วนใหญ่มีความรู้น้อยกว่าข้าราชการประจำ เรื่องวุฒิการศึกษามีการถกเถียงกันว่าต้องจบ ป.ตรี จะได้มีความคิดกว้างไกลจะได้เป็นตัวแทนของประชาชน แต่อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ เห็นว่าการศึกษาไม่ใช่ประเด็นสำคัญ เพราะในประเทศที่เจริญแล้วคนที่ไม่จบ ป.ตรี ก็พัฒนาได้และสามารถนำความต้องการ และปัญหาของประชาชนมาใช้ได้ ฉะนั้น การศึกษาจึงเป็นส่วนประกอบหนึ่งเท่านั้น ไม่ใช่ตัวหลัก เป็นตัวประกอบย่อย ถ้าถามว่าการมีการศึกษาดีหรือไม่ ถือเป็นเรื่องดี

วุฒิการศึกษาของข้าราชการการเมือง คือ ถ้ามองในแง่ของสิทธิหรือการมีส่วนร่วมของประชาชน ก็ไม่ควรจำกัดวุฒิ ควรกำหนดแค่ภาคบังคับ แต่ถ้ามองในแง่ของประสิทธิภาพในการเป็นตัวแทนของประชาชน ก็มีส่วนทำให้การเป็นตัวแทนของประชาชนได้ดี แต่จะขัดต่อหลักความเสมอภาคการมีส่วนร่วมทางการเมือง แต่การมีการศึกษามากกว่าต้องดีแน่นอน

ข้าราชการการเมืองของ สลน.ปัจจุบันจะจบการศึกษาสูง แต่ในยุคก่อนไม่จบ ป.ตรี ก็มี แต่ในรัฐธรรมนูญ กำหนดไว้ว่าถ้าไม่จบ ป.ตรี แต่เคยเป็น ส.ส. ก็สามารเป็นได้

- การประเมินการศึกษาในปัจจุบัน

ข้าราชการการเมืองส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่มีระดับสูง ดีกว่าข้าราชการประจำ

-วิธีการทำงานของข้าราชการการเมืองมืออาชีพกับข้าราชการการเมืองแบบนักวิชาการมีความแตกต่างกัน

มีความแตกต่างกันตรงที่ข้าราชการการเมืองแบบนักวิชาการ เช่น ท่านสหัส จะเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้และมีความรู้ความสามารถมาก การรับรู้ได้รวดเร็ว เชื่อมั่นในตัวเอง ไม่ใช่ไม่ฟังใคร แต่จะฟังจากหลายฝ่าย และจะใช้วิธีการหารือเพื่อประกอบการตัดสินใจ มีการจัดการอย่างเป็นระบบ และมีเงื่อนไขที่ชัดเจน มีการสั่งการที่ละเอียดรอบคอบ และชัดเจน วิธีการสั่งจะคม

- จากการทำงานที่กองกลาง

ส่วนใหญ่ข้าราชการการเมือง (หมายถึงตำแหน่งตาม พ.ร.บ. ข้าราชการการเมือง) มาจากการแต่งตั้ง ซึ่งรวมถึง รองนายกรัฐมนตรี ข้าราชการการเมืองกับนักการเมืองเป็นคนละส่วน คือ ข้าราชการการเมืองต้องไม่เป็น ส.ส. ส.ส. ทั้ง 2 อย่าง คือ แบบ ส.ส.สัดส่วน และแบ่งเขต ซึ่งในทางปฏิบัติจะตั้งแบบสัดส่วนมากกว่าเพราะถ้าลำดับนี้ได้เป็น ลำดับนี้ก็ขยับแทนได้ แต่ถ้าตั้ง ส.ส.เขต ตำแหน่งจะว่างทำให้ต้องเลือกตั้งใหม่ (เลือกตั้งซ่อม) แต่ถ้าเป็น ส.ส.สัดส่วนสามารถแทนบัญชีกันได้ ฉะนั้น คนที่เป็น รมว. จะมาจาก ส.ส.สัดส่วน และจะมาจากคนนอก การที่ ส.ส.เขตลงมาจะทำให้ต้องมีการเลือกตั้งใหม่และอาจเสียท่า ดังนั้นจะรู้เลยว่า ส.ส.สัดส่วน เป็น ส.ส.ที่จะเตรียมตัวเป็นข้าราชการการเมืองตำแหน่งต่างๆ ทั้ง รมว.และ รอง นรม.แต่ ส.ส.ก็มีที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งเป็นส่วนใหญ่ ถ้ามองในแง่กฎหมายต้องไม่ได้มาจากการเลือกตั้งแน่นอน เพราะจะต้องลาออกจากตำแหน่ง ส.ส.

มิติใหม่ ตำแหน่งข้าราชการการเมืองอื่นๆ ต้องไม่เป็น ส.ส. ทำให้คนในอดีตที่เป็น รองการเมืองเป็นข้าราชการการเมืองส่วนหนึ่ง ตำแหน่งพวกนี้เมื่อก่อนมาจาก ส.ส. และเป็นรองการเมืองด้วยแต่รัฐธรรมนูญปัจจุบัน ส.ส.จะเป็นข้าราชการด้วยไม่ได้ ต้องแบ่งแยกกัน คือ อำนาจบริหารกับอำนาจนิติบัญญัติควรอยู่คนละส่วน ส.ส.ส่วนหนึ่งต้องมาจากประชาชน ต้องลงพื้นที่ ถ้ามันนั่งทำงานในออฟฟิศก็ไม่ได้ดูแลประชาชน แสดงให้เห็นถึงการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตัวเองมากกว่าเป็นตัวแทนของประชาชน

- การทำงานของคนที่เป็นข้าราชการการเมืองที่มาจากการเมือง กับข้าราชการการเมืองที่เป็นนักวิชาการจะแตกต่างกัน คือ การทำงานการเมืองจะทำงานแบบ PR ให้กับตัวเองมากกว่า นักวิชาการจะทำงานจริงๆ ไม่สนใจเรื่องมวชน ทำงานเต็มที่ไม่นิ่งถึงคะแนนเสียง ซึ่งเป็นข้อดี เพราะหากทำงานคำนึงถึงคะแนนเสียงอาจจะไม่กล้าตัดสินใจเพราะกลัวนักข่าวจะโจมตี งวดหน้าจะไม่ได้มา แต่จะมีปัญหากับพรรค ถ้ามองในภาพรวมจะไม่มีปัญหาแต่จะแตกต่างกันที่ทิศทางการทำงาน

- ถ้าข้าราชการการเมืองมาจากข้าราชการประจำ

การเป็นข้าราชการประจำมาก่อนจะเข้าใจในระบบการทำงานได้ดี เข้าใจในระบบงาน และความละเอียดในการเขียนงาน การไม่เห็นด้งานง่ายจะเป็นบทเรียน แต่ถ้าเทียบกับข้าราชการการเมืองโดยทั่วไปจะเห็นด้ง่ายกว่า

- การปฏิบัติตนของข้าราชการการเมืองที่มีต่อข้าราชการประจำ ข้าราชการการเมืองที่ทำด้วย ีความรอบคอบ และงานทุกอย่างต้องมีการกลั่นกรองก่อน ทั้งการสั่งงานมีความชัดเจน และดูแลลูกน้องเป็นอย่างดี เวลาท่านเดินเข้าห้องจะมีการทักทายลูกน้อง การเป็นกันเองนี้ทำให้ลูกน้องมีใจทำงานอย่างเต็มที่ มีการให้กำลังใจ ทำให้ลูกน้องมีแรงทำงาน และท่านไม่ทำแบบเสแสร้งเสมอต้นเสมอปลาย เป็นกันเองไม่ถือตัว แต่การเป็นกันเองนี้ไม่ได้หมายความว่าท่านจะทำงานง่าย ต้องมีความพิถีพิถันในการทำงาน มีการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นแต่ต้องมีข้อมูลมาสนับสนุน คือ ท่านเชื่อในข้อมูลแต่ไม่ได้เชื่อตัวบุคคล มีการถามรายละเอียด ซึ่งต้องตอบได้และข้อมูลต้องถูกต้องครบถ้วน ส่วนเรื่องนิสัยของท่านเป็นคนสบายๆ แต่เรื่องงานข้อมูลต้องครบถ้วน

เรื่องประเด็นการแทรกแซง ปัญหาการแทรกแซงการบริหารงานบุคคลกับการเมือง บางยุคสมัยมีการแทรกแซงจริง โดยอาจจะอาศัยการแทรกแซงทางอ้อม โดยมีการสั่งการให้ประธานคณะกรรมการที่พิจารณาในเรื่องการแต่งตั้ง เหมือนเป็นการชี้นำในคณะกรรมการแต่งตั้งบอกเสรีคให้ตรงกับคนที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีความคุ้นเคยอยู่แล้ว หรือบางครั้งก็เข้ามาเป็นประธานคณะกรรมการเสียเอง บางยุคก็มอบให้รองบริหารลำดับ 1 เป็นประธานกรรมการ เมื่อคณะกรรมการเสนอเรื่องขึ้นไป การเมืองเห็นว่าไม่อยู่ในกลุ่มที่ต้องการก็ส่งมาให้ทบพวน แต่ว่ามีการเจรจาแบบไม่เป็นทางการ บางครั้งก็เป็นจดหมายน้อย บางครั้งก็มีการเจรจาเรียกไปพูดคุย คณะกรรมการก็เอาเข้าที่ประชุมทบพวน และก็พูดถึงเรื่องนโยบาย แต่ก็ไม่ได้พูดชัด พูดเป็นนัยๆ ว่าจะเอาคนไหน ที่ประชุมก็โอเคตามนั้น แต่ไม่ได้ทุกตำแหน่ง มีบางตำแหน่งที่ต้องโอนอ่อนไปบ้าง คนที่เขาต้องการมีคุณสมบัติเหมือนกัน แต่คนอื่นก็มีไม่ต่างกัน เขาอาจจะใกล้เคียง ความเหมาะสมอาจจะมากกว่า แต่ว่าด้วยความเหมาะสมผิดไหม ก็อาจจะไม่ค่อยถูกนัก เรื่องการแทรกแซงก็มีอยู่ มีกรณีมีคนนอก คนนอกมักจะเป็นตำแหน่งระดับสูง รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายบริหารเคยมาจากคนนอกลงมาเสียตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งคนข้างในนั้นก็ค่อย มียุคหนึ่งจำไม่ได้ มาจากมหาดไทยคนหนึ่ง มาจากกรมพัฒนาชุมชน มาจากรองผู้ว่าคนหนึ่ง มาขึ้น 10 ที่นี้ และมาจากรองอธิบดีกรมศุลกากร ทำให้คนของเราไม่ได้ขึ้น แต่ทางเราไม่มีปัญหา ร้องเรียนอะไร ถือเป็นเรื่องของนโยบายก็จะทำตามนั้น ส่วนเรื่องระดับล่างจะไม่ค่อยชัดเจน จะใช้วิธีแบบที่ว่าให้นโยบาย แต่ระดับบนจะชัดเจน สั่งมาเลย ให้ทางโน้นทำเรื่องโอนมา ทำตามขั้นตอนถูกทุกอย่าง แต่มองในแง่ของความเป็นนโยบายว่าต้องการคนไหน ให้คนนั้นทำเรื่องโอนมา เอามาประกอบกับคนใน ในกระบวนการนั้นต้องทำตาม ว.ตามขั้นตอน แต่มีคนนอกมาแข่งกับคนใน แล้วคนนอกก็ได้ ถามว่าคนที่มานั้นมีคุณภาพไหม มีแต่อาจจะเสียขวัญกำลังใจคนใน ที่เติบโตในสายงานมาอยู่ๆ ก็มีคนอื่นเข้ามา ไม่ได้มีคุณสมบัติเลิศเลอกว่าคนใน งานเหมือนๆ กันไม่ได้มีเสรีภาพพิเศษว่าทำไมถึงเอาคนนั้นมา เพราะคนนั้นเก่งกว่าคนใน ไม่ชัดเจน

- เรื่องนโยบายต่างๆ ไป สมัยก่อนจะมีเรื่องศูนย์เตือนภัย ผู้แทนการค้า SML กองทุนหมู่บ้าน มีผลกระทบต่อเรา เรื่องคนกระทบแต่ไม่ได้กระทบในแง่ที่ทำให้ระบบงานเราเสีย คือเราต้องไปจัดหาและจัดซื้ออุปกรณ์ จัดตั้งสำนักงานใหม่ เหมือนเป็นที่เกิดให้แต่ละอัน แต่ถามว่ามีความจำเป็นไหม ก็มีประโยชน์ในแง่การบริหารงาน เป็นนโยบายของรัฐบาลแต่ละชุด ซึ่งเราต้องดำเนินการ มันอาจจะเป็นการริเริ่มที่ดีที่ทำให้เป็นจุดกำเนิดของนโยบายด้านนี้ๆ เหมือนสนองนโยบาย ถ้าไม่มีการจัดตั้งองค์กรภายในนี้ขึ้นมา นโยบายด้านนี้อาจจะไม่ไปสู่เป้าหมายรัฐบาลที่ต้องการ ตั้งไปก่อนเหมือนเป็นเชื้อ เพื่อให้เกิดสำนักงานเพื่อให้ขยายเครือข่ายการทำงานแล้วถึงจะตั้งไปเป็นองค์กรถาวร ที่ย้ายกันออกไปทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นศูนย์เตือนภัย กองทุนหมู่บ้าน ชุมชนเมือง มีหลายอย่างเกิดที่เรา และออกไป บางอันก็ยังมีอยู่ อย่าง SML ยังมีอยู่ อย่างผู้แทนการค้าก็ยุบไป ในการเลือกตั้งครั้งแรกทางเราเข้าไปเกี่ยวข้องกับอาจเป็นรองบริหารท่านใดท่านหนึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนเลขาธิการนายกฯ ในคณะกรรมการต่างๆ เพื่อเชิดสำนักงานขึ้นมา เพราะฉะนั้น สลน. ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับตรงนี้ในช่วงระยะเริ่มต้น เกือบทุกนโยบายที่เป็นนโยบายใหม่ๆ อย่าง SML ก็เหมือนกัน เราก็เป็นจุดเริ่มต้น ถือเป็นภารกิจทางด้านการบริหารเข้าไปเชิดงานตรงนี้ ถามว่า สลน. เกี่ยวข้องไหม เกี่ยว เพียงแต่ที่เราให้เราเกี่ยวข้องในเรื่องแนวทางด้วย ไม่ได้สถานที่อย่างเดียว สถานที่เป็นส่วนประกอบ ไปกำหนดแนวทาง กำหนดรูปร่างขององค์กรนี้อย่างไร และจะเชื่อมโยงกับหน่วยต่างๆ ที่จะนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติอย่างไร
- เรื่องประสิทธิภาพในการทำงานที่ส่งไปตามหน้าห้อง ตอนนี้เป็นจุดอ่อนมาก เพราะว่าทุกคนมีภารกิจในการทำงานประจำ ทำให้การที่จะส่งคนไปอยู่มีข้อจำกัด มันเลือกไม่ได้ ประสิทธิภาพของคนที่มีอยู่ไม่เท่าเทียมกัน อย่างบางคนส่งไปอยู่หน้าห้องบางคนก็ถูกส่งลง มันมีหลายปัจจัยปัจจัยที่ 1 ในเรื่องการปรับตัวทำงานร่วมกันคนอื่นไม่ได้ นี่เป็นลักษณะนิสัยของคนแต่ละคน ปัจจัยที่สองไม่สามารถทำงานสนองเขาได้ 1 อาจเป็นเพราะขาดประสบการณ์ เพราะการอยู่หน้าห้องของแต่ละคนได้ประสบการณ์ไม่เหมือนกัน บางคนขึ้นไปรอรับคำสั่ง เพราะการเมืองบางท่านไม่ได้ให้ทำงาน ให้รอรับคำสั่ง แต่บางห้องต้องช่วยมาเชิดงานให้ด้วย สมองทั้งเอกสาร บางห้องจะเอาคนที่มาจากกระทรวงต่างๆ ที่ท่านกำกับดูแลมาดูเรื่องแต่ละเรื่อง ก็ถือว่าทางเราถ้ามีอะไรก็ประสานกับกระทรวงที่สังกัด จะได้ไม่ต้องเอาคนที่กระทรวงมา มันก็เลยเป็นข้อจำกัดบางอย่างมันขึ้นอยู่กับการส่งคนขึ้นมา ถ้าเขาไม่ถนัดงานหนังสือ ถนัดแต่งงานประสานงานอย่างเดียว ทำให้องค์กรนายกหรือรองการเมืองเขาต้องทำงานหนัก ต้องมาดูในสาระด้วย จริงๆ แล้วในระดับนี้เขาไม่ต้องลงมาดูในสาระมากเราต้องกลั่นกรองให้เขา ต้องไปดูในเนื้อหาเรื่องที่จะเข้ามา ครม. เราต้องตรวจสอบข้อเท็จจริง ดูข้อกฎหมายว่าเข้าไปแล้วท่านใช้อำนาจได้ไหม ใช้อำนาจถูกต้องไหม ต้องดูในรายละเอียดและต้องมีการคอมเม้นท์ว่าท่านใช้อำนาจได้ตามข้อกฎหมายอะไรและจะเกิดผลดีผลเสียอย่างไรต้องวิเคราะห์ให้ได้ในเบื้องต้น