



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๔ เมษายน ๒๕๒๒

ฉบับต้อนรับ 'การเลือกตั้ง' ๒๒ เมษายน ๒๒

ประวัติ สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา โดยย่อ

สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา แต่เดิมมีฐานะเป็นกรมขึ้นต่อสภาผู้แทนราษฎร สภาผู้แทนราษฎร เริ่มประชุมครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๔๗๕ โดยมีหลวงประดิษฐมนูธรรมเป็นเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การจัดตั้งขึ้นครั้งแรกไม่ได้อาศัยอำนาจกฎหมายใด เพิ่งจะมาจัดตั้งเป็นทางการเมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๗๖ โดยพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวงและกรม มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินงานฝ่ายธุรการของสภาผู้แทนราษฎร อยู่ในบังคับบัญชาของประธานสภาผู้แทนราษฎร

กรมเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้เปลี่ยนชื่อมาเป็นสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๔๗๖ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๗๖ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกิจการของสภาผู้แทนราษฎร และในวันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๗๖ ก็ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้หลวงคหกรรมบดีดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งส่วนราชการเป็น ๓ กอง คือ (๑) สำนักงานเลขานุการ (๒) กองปฏิคม และ (๓) กองบรรณารักษ์และกรรมาธิการ

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๘๔ ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ขึ้นใหม่โดยได้ยกฐานะสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรขึ้นเป็นทบวงการเมือง และในวันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๘๔ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้นายทองเปลว ชมภูมิ ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และได้มีการปรับปรุงแบ่งส่วนราชการใหม่อีกต่อๆ มาจนถึงปี พ.ศ. ๒๔๙๐ จึงมีชื่อว่า “*สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา*” จนกระทั่งถึงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๙๔ ได้มีรัฐประหารขึ้นอีกครั้งหนึ่ง คณะรัฐประหารได้นำเอารัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. ๒๔๗๕ มาใช้ สำนักงานเลขาธิการรัฐสภาจึงต้องเปลี่ยนมาเป็นสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อีก จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๑๑ หลังจากที่ได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๑๑ แล้ว สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้เปลี่ยนชื่อกลับมาเป็นสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาอีกครั้งหนึ่ง จนกระทั่ง ปี พ.ศ. ๒๕๑๗ สำนักงานเลขาธิการรัฐสภาแบ่งส่วนราชการใหม่และใช้มาจนถึงปัจจุบันนี้ คือ (๑) กองกลาง (๒) กองคลังและพัสดุ (๓) กองการประชุม (๔) กองกรรมาธิการ (๕) กองวิเทศสัมพันธ์ (๖) กองการประชาสัมพันธ์ (๗) กองสถานที่ (๘) กองการพิมพ์ (๙) ศูนย์บริการเอกสารและค้นคว้า (๑๐) ศูนย์บริการทางวิชาการและกฎหมาย

ใน ปี พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๑๘ ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ได้ แยก ข้าราชการ ของสำนักงานเลขาธิการรัฐสภาออกจาก ข้าราชการพลเรือนเป็นข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ขึ้นต่อรัฐสภา อยู่ในบังคับบัญชาของประธานรัฐสภา ซึ่งทำให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการรัฐสภามีฐานะเป็นข้าราชการฝ่ายรัฐสภามาจนปัจจุบันนี้ และถือเอาวันที่ ๒๔ มิถุนายน ของทุกปีเป็นวันสถาปนา ทั้งนี้เพราะเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๔๗๕ เป็นวันเปิดประชุมสภาผู้แทนราษฎรและตั้งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นครั้งแรกนั่นเอง

วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือน เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้
ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๒

สารบัญ

ข้อเรื่อง	๒
สารบัญของ ฯพณ ฯ นายกรัฐมนตรี	๓
ราชการพลเรือน : ปัญหาพื้นฐานที่จำเป็นต้องแก้ไข	๕
ข้าราชการประจำกับสิทธิและเสรีภาพทางการเมือง	๑๑
ถึงเวลาที่จะพัฒนาข้าราชการหรือยัง ?	๑๖
การบริหารงานบุคคลในวรรณคดีไทย เกี่ยวกับระบบคุณธรรม	๒๑
สรุปการอภิปรายทางวิชาการ จากงานสัปดาห์การบริหารงานบุคคล	๒๕
สัมภาษณ์พิเศษ	๓๘
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๔๕
จริยธรรมในการปกครอง (ต่อ)	๕๕
ข้าราชการอเมริกันเข้มของระบบราชการอย่างไร	๖๔
สรุปข่าวที่น่าสนใจในวงราชการ	๗๐
เกร็ดบริหาร	๗๓
อ่านหนังสือเดือนละเล่ม	๗๕
ท้ายเล่ม	๘๐

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกกับและส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๘๔๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งชำระเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

ผู้จัดทำ

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา	พันเอก จินดา	ณ สงขลา
	นายประวิทย์	ณ นคร
	นายไวย	สุวิทย์กุล
บรรณาธิการ	นายอุดม	บุญประกอบ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายพิพัฒน์	โกศลวัฒน์
	นายเฉลิม	ศรีหตุ
กองบรรณาธิการ	นายชัยณรงค์	ละออนวล
	นายสถาพร	สกลรักษ์
	นายเกียรติสม	กลิ่นสุวรรณ
	นายสังกร	ศิริวิโรจน์
	นายธงชัย	นิติธรรม
	นางสาวพัชรา	บุญรัตน์เสวี
ฝ่ายศิลป์	นายณรงค์	นุกุลการ
สถานที่พิมพ์	ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์	กรุงเทพ ฯ
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นายสิทธิชัย	ปรีกัมศิริ

ย่อเรื่อง

- 5** ราชการพลเรือน : ปัญหาพื้นฐานที่จำเป็นต้องแก้ไข ถึงแม้ว่าระบบบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ในราชการพลเรือนของไทยนั้น จะมีอายุ ๕๐ ปีแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีปัญหาที่เรียกได้ว่ายังกังขังไม่ได้ผลอีกหลายประการ และคาดว่าจะจะเป็นปัญหาที่ต้องหาทางแก้ไขอย่างจริงจังและเร่งด่วนต่อไปด้วย ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ พันเอก จินดา ณ สงขลา ได้จำแนกแยกแยะไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะสนองความสนใจของผู้ที่ใคร่ศึกษาเกี่ยวกับราชการพลเรือนได้เป็นอย่างดี
- 11** ข้าราชการประจำกับสิทธิและเสรีภาพทางการเมือง บทความนี้ได้กล่าวถึงสิทธิและเสรีภาพทางการเมืองของข้าราชการประจำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการประจำควรมีสติและเสรีภาพทางการเมืองหรือควรจะเข้าร่วมในกิจกรรมทางการเมืองอย่างไรแค่ไหน ทั้งนี้จะต้องยึดหลักว่าการกระทำใดๆ ก็ตาม จะต้องไม่เป็นการทำลายหลักความเป็นกลางทางการเมืองของการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ส่วนหนึ่งของบทความนี้ยังได้กล่าวถึงระเบียบสำนักคณะรัฐมนตรี ว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการพลเรือนไว้อย่างละเอียดด้วย
- 45** ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน สำหรับปัญหาในฉบับนี้ พอจะจำแนกออกเป็นปัญหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การเทียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ที่ครบเกษียณอายุราชการ การนับเวลาราชการเพื่อสิทธิในการสมัครสอบ การเลื่อนระดับตำแหน่ง การปรับระดับตำแหน่งสูงขึ้น การเทียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- 64** ข้าราชการอเมริกันเขามองระบบราชการอย่างไร ถึงแม้ว่าบทความนี้จะเกี่ยวกับข้าราชการอเมริกัน แต่ก็สามารถสะท้อนถึงข้าราชการไทยได้ ทำให้เห็นถึงสภาพการทำงานซึ่งเป็นรากฐานของระบบที่ล่าช้า ยืดเยื้อ เข้าขามเย็นขามนั่นเอง อย่างไรก็ตาม เป็นที่คาดหมายกันว่า ถึงแม้จะปรับปรุงแก้ไขระบบการทำงานด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ในที่สุดก็ต้องเป็นไปในรูปเดิมอยู่ดี

สำเนา ของฯพณฯ นายกรัฐมนตรี

ข้าพเจ้ายินดีย่างยิ่งที่ได้ทราบว่า วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๗๒ คือเมื่อ ๕๐ ปี มาแล้ว เป็นวันเริ่มใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ จึงอาจถือได้ว่า วันที่ ๑ เมษายน เป็น “วันข้าราชการพลเรือน”

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับดังกล่าว ได้ปรากฏคำปรารภตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวว่า

“โดยที่มีพระราชประสงค์จะทรงวางระเบียบข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปในทางเลือกสรรผู้มีความรู้ และความสามารถ เข้ารับราชการเป็นอาชีพ ไม่มีกีดกันด้วยการแสวงผลประโยชน์ในทางอื่น ส่วนฝ่ายข้าราชการก็ให้ได้รับประโยชน์ยิ่งขึ้น เนื่องจากความสละพร้งพร้อมด้วยข้าราชการ ซึ่งมีความสามารถและรอบรู้ในวิชาและอุบายของราชการ กับทั้งหน้าที่และวินัยอันตนพึงรักษาเป็นนิตยกาล”

จากคำปรารภในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระราชประสงค์จะทรงจัดระบบการบริหารงานบุคคลใน ราชการพลเรือน ตามระบบคุณธรรม ให้ข้าราชการพลเรือน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ รู้งานในหน้าที่ และรู้นโยบายของทางราชการ กับทั้งมีวินัยดี ซึ่งนับว่าเป็นแม่บทที่ถูกต้อง ควรยึดถือเป็นรากฐานของการบริหารงานบุคคลของราชการไทยมากที่สุด

ความสำเร็จของการบริหารราชการอันมีผลโดยตรงต่อชีวิตความเป็นอยู่ และการทำมาหากิน
ของประชาชน ตลอดจนความศรัทธาที่ประชาชนมีต่อข้าราชการ เป็นที่แน่ชัดว่า ย่อมขึ้นอยู่กับการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบของข้าราชการ การฝึกฝนตนเองให้มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อ
ส่วนรวม สนใจศึกษาปัญหาและปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา จึงขอฝากให้ข้าราชการ
พลเรือน และหน่วยงานบริหารงานบุคคลทั้งหลายได้ตระหนักโดยทั่วกัน

ในโอกาสครบรอบ ๕๐ ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนนี้ ข้าพเจ้า
ขอส่งความปรารถนาดีมายังบรรดาข้าราชการพลเรือน ตลอดจนองค์กรทั้งหลายที่เกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลในราชการพลเรือน และขอตั้งจิตอธิษฐานให้การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนได้ดำเนินไป
และสัมฤทธิ์ผลเป็นประโยชน์แก่ราชการยิ่งขึ้น สมตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้า
เจ้าอยู่หัวที่ได้ทรงวางรากฐานไว้

พลเอก



(เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์)

นายกรัฐมนตรี

ราชการพลเรือน : ปัญหาพื้นฐานที่จำเป็นต้องแก้ไข

พินเอก จินดา ณ สงขลา
เลขาธิการ ก.พ.



นักวิชาการบริหารงานบุคคลถือกันว่า ระบบบริหารงานบุคคลสมัยใหม่
ในราชการพลเรือนของไทยนั้น มีจุดเริ่มต้นตั้งแต่วันเริ่มใช้บังคับพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ คือวันที่ ๑ เมษายน ๒๔๗๒ ซึ่ง
ถ้าจะนับถึงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๒ ระบบนี้จะมีอายุครบ ๕๐ ปีบริบูรณ์แล้ว

ในระยะ ๕๐ ปีที่ผ่านมา ได้มีความพยายาม ได้มีรากฐานของระบบบริหารงานบุคคลที่ดีพอ
ที่จะจัดตั้ง และ ปรับปรุง ระบบ ราชการ พลเรือน ให้ สมควร และมีข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ
เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ เป็นผลให้ราชการพลเรือน ความประพฤติดีเป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตาม โดย

ที่ราชการพลเรือนมีความยุ่งยากขึ้น ข้าราชการพลเรือนมีความสำคัญมากขึ้น มีอำนาจหน้าที่และมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมากมาย จึงมี**ปัญหาสำคัญ** ๆ อยู่หลายประการที่ยังแก้ไขไม่ได้ผล และยังเป็นปัญหาพื้นฐานที่จำเป็นจะต้องคิดอ่านแก้ไขกันต่อไป ปัญหาเหล่านั้นคือ

๑. ข้าราชการประจำเล่นการเมือง

ปัญหานี้เกิดขึ้นจากข้าราชการประจำ ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองได้ใช้อิทธิพลทางการเมืองบันดาลสิทธิและประโยชน์ให้แก่ตนเองและพวกพ้อง ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม ความเหลื่อมล้ำสับสน และความท้อแท้ใจแก่ข้าราชการประจำอื่น ๆ เป็นอันมาก ตัวอย่างเช่น การขอ ตำแหน่ง และ ขอ เลื่อน เงินเดือน เป็น กรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการประจำ ผู้ติดตามนักการเมือง หรือการยกย่องให้ข้าราชการประจำระดับต่ำมีอำนาจหน้าที่ มีอิทธิพลเหนือผู้บังคับบัญชา หรือกรณีข้าราชการประจำอาศัยอิทธิพลทางการเมืองกระทำการข่มขู่ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ปัญหานี้ ได้มีการหาทางแก้ไขโดยพยายามแยกข้าราชการประจำ ออกจาก ข้าราชการ การเมือง กล่าวคือ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น ข้าราชการประจำจะดำรงตำแหน่งทางการเมืองในขณะเดียวกันมิได้ การแก้ไขเช่นนี้ ก็ถือแนวปฏิบัติทำนองเดียวกับที่เขานิยมใช้กันอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งได้ตั้งตำแหน่ง

ข้าราชการการเมืองไว้มีจำนวนมากพอสมควร เมื่อข้าราชการ ประจำ อยาก จะเล่น การเมืองก็จะต้องลาออกจากตำแหน่งประจำ แต่ก็มีสิทธิที่จะกลับเข้ารับราชการประจำอีกได้เมื่อพ้นจากตำแหน่งทางการเมืองแล้ว พร้อมทั้งอาจได้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามสมควรด้วย

แต่หลัก การแยก ข้าราชการ ประจำออกจากการเมือง ตาม พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ถูกแก้ไขกลับไปให้ข้าราชการประจำ ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการ การเมืองได้อีก จึงเป็นปัญหาที่จะต้องพิจารณากันใหม่อีกว่า จะสมควรให้ข้าราชการประจำเล่นการเมืองในลักษณะเช่นนี้ต่อไปหรือไม่ จะควรใช้วิธีป้องกันอย่างไร ข้าราชการประจำจึงจะไม่เล่น การเมืองในลักษณะที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมความก้าวท้าวเสียหายในราชการพลเรือน

๒. การมีองค์การ กลาง บริหารงานบุคคลหลายองค์การ

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ ทรง ตรา พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ ขึ้น ก็เพื่อที่จะแก้ปัญหการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนในกระทรวงทบวง กรม ต่างๆ ให้เป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน แต่ปัจจุบันนี้ ในราชการพลเรือนมีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำไม่ได้

มาตรฐานในการบริหารงานบุคคล อันเกิดขึ้นเนื่อง จากได้มีการจัดตั้งองค์การกลางบริหารงานบุคคลเพิ่ม ขึ้นเป็นจำนวนมากซึ่งเรื่องนี้ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อครั้งลงมติให้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ได้มีมติให้ตั้ง ข้อสังเกตไปยังรัฐบาลในสมัยนั้นว่า

“การมีคณะกรรมการกลางบริหารงาน บุคคลหลายหน่วย เช่น ก.ม. ก.ก. ก.ท. ก.อ. ก.จ. และครุสภา เป็นต้น ทำให้เกิดความลัก ลั่นในการ กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการรับเงิน เดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนฐานะ วินัย และอื่น ๆ และทำให้เกิดการแข่งขันกันที่ จะหาทางเพิ่มสิทธิและประโยชน์ให้แก่ราชการ ในหน่วยนั้นๆ สูงขึ้นเรื่อยไป รัฐบาลจึงไม่ควร ตั้งคณะกรรมการกลางบริหารงาน บุคคลอื่น ๆ เพิ่มขึ้นอีกถ้าไม่จำเป็นโดยแท้จริง และสำหรับ คณะกรรมการกลางบริหารงาน บุคคล ที่มีอยู่ แล้ว ก็ควรที่รัฐบาลจะได้จัดให้มีการประสาน งานกันเพื่อควบคุมดูแล ให้การให้สิทธิและ ประโยชน์ การให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการทุก หน่วยงาน อยู่ในระดับและมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน”

ปัญหานี้ จำเป็นที่จะต้องมีการแก้ไขอย่าง จริงจังและเร่งด่วน มิฉะนั้น ก็จะมีการแยกกลุ่ม ข้าราชการ ออกไปเป็น เอกเทศ และมีการตั้งองค์การ กลางบริหารงาน บุคคลเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนระบบ

ราชการพลเรือน จะไม่ได้มาตรฐาน เหมือน เมื่อครั้ง ก่อนประกาศใช้ กฎหมาย ว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการ พลเรือนฉบับแรก หรืออาจจะถอยหลังเข้าคลองไป จนเหมือนระบบราชการพลเรือนสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งหน่วยราชการต่าง ๆ ในสมัยนั้น มีอิสระอย่างยิ่งในการจัดระเบียบ ข้าราชการในหน่วยของตนเอง ก่อให้เกิดปัญหาความ ลักลั่นในราชการพลเรือน จนเป็นสาเหตุสำคัญ ประการ หนึ่ง ที่ พระบาท สมเด็จพระ จุล จอม เกล้า เจ้าอยู่หัว ทรงจำเป็น ต้องแก้ไข ระบบ การ ปกครอง แผ่นดิน รวมทั้งการปฏิรูปราชการพลเรือนด้วย

๓. การขาดแคลนผู้มีสติปัญญาดีเด่น

ในสมัยก่อน ราชการพลเรือนเป็นที่รวม ของผู้ทรงคุณวุฒิและนักบริหารผู้มีความรู้ ความ สามารถดีเด่น สถาบันอื่นนอกวงราชการมีคนที่มี ความรู้ความสามารถสูงๆ น้อยมาก เปรียบกับราชการ พลเรือนไม่ได้เลย แต่ในปัจจุบันคนที่มีสติปัญญา ความรู้ ความ สามารถ สูง ใน ราชการ พลเรือน โดยเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิ และนักบริหารระดับสูง อายุ ระหว่าง ๔๐-๕๐ ปีในราชการพลเรือน ได้ลาออก จากราชการไปหลายท่าน ส่วนใหญ่ลาออกไปเนื่อง จากเหตุ ๒ ประการ คือ ถูกกลั่นแกล้งด้วยสาเหตุ ทางการเมืองหรือสาเหตุส่วนตัวประการหนึ่ง กับมี ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ไม่ดีพออีกประการหนึ่ง ทาง ราชการจึงสูญเสียผู้มีสติปัญญาดีเด่นไปเป็น จำนวน มาก ยิ่งในอนาคตอันใกล้ ข้าราชการชั้นดีเด่น

โดยเฉพาะนักบริหารและนักวิชาการระดับสูง อายุระหว่าง ๔๐—๕๐ ปี จะถูกประมูลตัวไปมากขึ้น เนื่องจากรายได้ของข้าราชการชั้นสูงมีแนวโน้มว่าจะไม่เพิ่มขึ้นใน ลักษณะ ที่ได้ ส่วนสัด กับค่า ครองชีพ และ เนื่อง จาก การขยาย ตัวอย่าง รวดเร็ว ของ ตลาด อาชีพนอกวงราชการทั้งในและต่างประเทศ จึงเป็น เรื่อง ที่จะ กระทบ กระเทือน ถึง ประสิทธิภาพ ของ ราชการพลเรือนในอนาคต และเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง

ปัญหานี้ ในประเทศอาเซียนบางประเทศ เขาเห็นความสำคัญเป็นอันมากเขาเห็นว่าข้าราชการผู้มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถดีเด่น มีคุณค่าแก่ ราชการและรัฐบาลอย่างใหญ่หลวง จึงได้พยายาม หนุนนอม บัองกัน มิให้ ข้าราชการ ระดับ นัก บริหาร และนักวิชาการชั้นสูงถูกกลั่นแกล้งอย่างไม่ยุติธรรม หรือถูกกดไว้ไม่ให้ได้รับ ประโยชน์ และ สมศักดิ์ศรี และต่ำกว่าบริษัทห้างร้านเอกชน หรือองค์การ ระหว่างประเทศมากเกินไป

จึงเป็นปัญหาว่า ในราชการพลเรือนเรานั้น จะควรคิดหาวิธีการอย่างไรหรือไม่ที่จะป้องกัน มิให้ผู้มีสติปัญญาความรู้ความสามารถดีเด่นถูกกลั่นแกล้ง หรือ ถูก ประมูลตัวไป จน อาจจะ เกิดการ ขาด แคลน นัก บริหาร และ นัก วิชาการ ผู้มี ฝีมือ ขึ้น ใน อนาคตอันใกล้

๔. การช่วยคนผิด

ไม่ว่าเราจะยอมรับกันหรือไม่ก็ตามในราชการพลเรือนนั้น ยังมีพฤติการณ์ที่จะช่วยเหลือบรรจพวกพ้องที่ไม่มีฝีมือเข้าทำราชการ และโอบอุ้มกันให้ได้สิทธิประโยชน์ เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับสูง ๆ ขึ้นไป มีการปกป้องผู้กระทำความเสียหายให้แก่ทางราชการ หรือผู้มีความ ประพฤติเสีย เสี่ยง มิให้ต้องถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกลงโทษ แต่อย่างน้อยไม่ได้มาตรฐาน บางครั้งก็ช่วยกันถึงขั้น ใช้ความพยายามให้ผู้ที่ถูกออกจาก ราชการไปอยู่ ถูกต้องแล้วกลับเข้ารับราชการได้อีก กรณีจึงเป็น ปัญหาว่า เราจะหาทางแก้ไขกันอย่างไรจึงจะทำการช่วยคนผิด หรือการช่วยที่ผิดทำนองคลองธรรมดังกล่าวเสียได้ ก่อนที่ข้าราชการพลเรือนจะมีความหย่อนยานทางวินัยมากยิ่งขึ้น จนจะเฝ้าอันตรายอย่างร้ายแรงต่อความมั่นคงของชาติ

๕. จำนวนข้าราชการพลเรือน

มีปัญหว่า ข้าราชการพลเรือนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี และเพิ่มในอัตราที่สูงมากเฉพาะระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ — ๒๕๒๐ จำนวนข้าราชการเพิ่มขึ้นแต่ละปีในอัตราร้อยละ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ ปรากฏ รัฐบาลต้องตั้งงบประมาณ สำหรับเงินเดือนและจ้างรวม ๑๒,๘๘๑ ล้านบาท (ไม่รวมเงินเดือนและค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างฝ่ายทหาร กรุงเทพมหานคร เทศบาล และครูประชาชน) ท

ประมาณร้อยละ ๑๔ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด แต่กระนั้น ก็ยังไม่มีรัฐบาลใด มีแนวนโยบายแน่ชัด เกี่ยวกับข้อจำกัดในเรื่องจำนวนเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็น ปัญหาสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะเมื่อบรรจุเจ้าหน้าที่ คนหนึ่งเข้ารับราชการแล้ว ไม่เพียงแต่รัฐจะต้อง จ่ายเงินเดือนและบำเหน็จบำนาญเท่านั้น ยังต้อง จ่ายสวัสดิการให้แก่ ข้าราชการ และ ครอบครัว ของ ข้าราชการอีกด้วย เฉพาะค่าเช่าบ้าน ค่ารักษา พยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และเงินช่วยเหลือบุตร ของข้าราชการและลูกจ้างปีหนึ่งๆ รัฐต้องจ่ายไม่ต่ำกว่า ๑,๐๐๐ ล้านบาท เงินงบประมาณสำหรับ บำเหน็จบำนาญก็เพิ่มสูงขึ้นทุกปี เมื่อ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดต้องนำไปใช้จ่ายสำหรับ ข้าราชการด้วยประการต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว ก็จะมี เหลือนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศในด้านอื่นลด น้อยลง ผลเสียหายก็จะเกิดขึ้นแก่ประเทศ หาก ส่วนราชการต่าง ๆ ยังแก้ปัญหาการปฏิบัติงานไม่ได้ ผล ด้วยการเพิ่มแต่จำนวนเจ้าหน้าที่ไม่พิจารณา สาเหตุที่แท้จริงเพื่อการแก้ไข ยังมุ่งจะสร้างอาณาจกรด้วยประโยชน์ส่วนตัวประการใดก็ตาม และ รัฐบาลยังไม่มียุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องจำนวน เจ้าหน้าที่นี้แล้ว โอกาสในการพัฒนาประเทศก็จะ ลดน้อยถอยลงไป

จึงเป็น ปัญหาที่จะต้องพิจารณาโดยรีบด่วน ว่า จะควรกำหนดนโยบายและทางปฏิบัติอย่างไร จึงควบคุมให้มีจำนวนข้าราชการไม่มากเกินไป และ

ให้ข้าราชการ เหล่านั้น ปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ ได้ผล คมค้ำกับค่าใช้จ่ายที่ลงทุนไป

๖. การแก้ไขหลักราชการโดยไม่รับ พังความเห็นของผู้ชำนาญการ

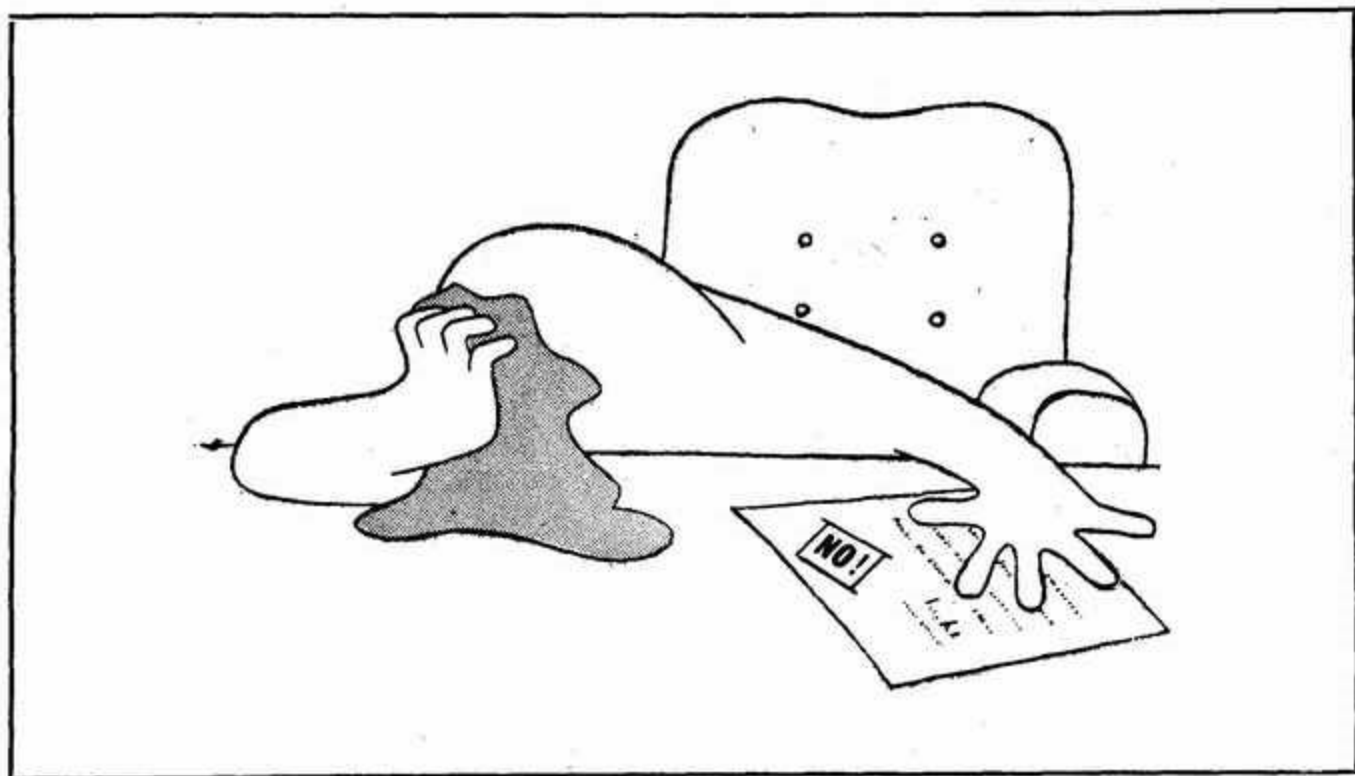
ระบบราชการพลเรือนที่มีรากฐาน มา จาก พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนนั้น เมื่อ นับเวลาล่วงมาถึง ๕๐ ปีนี้ ก็ได้มีการปรับปรุง แก้ไขกันแล้วหลายสิบครั้ง การแก้ไขนี้ บางครั้ง ผู้มีอำนาจก็ดำเนินการไปโดยปรึกษาหารือกับคณะ กรรมการและเจ้าหน้าที่ประจำผู้ใช้กฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือน แต่บางครั้งก็แก้ไขไป โดยไม่ฟังความเห็นของผู้ใช้กฎหมาย คงแก้ไขไป โดยความเห็นของบุคคลผู้มีอำนาจเพียงสองสามคน เท่านั้น การแก้ไขในลักษณะนี้ จึงก่อให้เกิดปัญหา ขัดแย้ง และปัญหาทางปฏิบัติติดตามมาอย่างไม่มีที่ สิ้นสุด อนึ่ง นอกจากการแก้ไขกฎหมายแล้ว บาง ครั้งการกำหนดนโยบายและทางปฏิบัติเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลบางเรื่อง ก็มีได้มีการรับฟังความ เห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ชำนาญการในเรื่อง นั้นๆ เท่าที่ควร การปรับปรุงระบบราชการพลเรือน จึงไม่ต่อเนื่องกัน และก่อให้เกิดความสับสนเป็น อันมาก เพราะมีผู้ปรับปรุงหลายพวกหลายเหล่า ต่างก็มีหลักการ เหตุผล และประสบการณ์แตกต่างกันอย่างมากมาย และเพราะเหตุที่ว่าข้าราชการ ประจำ ผู้ที่ทราบหลักการ และทางปฏิบัติ เป็นอย่างดี

กลับไม่ทราบเรื่องที่จะแก้ไขหรือไม่ได้รับการเอาใจ
ใส่รับฟังความคิดเห็นเท่าที่ควร

กรณีจึงมีปัญหาว่า การแก้ไขนโยบายหลัก
การ และการปฏิบัติในระบบราชการพลเรือนนั้น
จะมีวิธีการอย่างใดที่จะให้ผู้มีอำนาจรับฟังความเห็น
จากผู้ใช้กฎหมาย หรือผู้ชำนาญการ เพื่อป้องกัน
ปัญหาข้อขัดแย้งของกฎหมาย และเพื่อให้มีการ
เตรียมวิธีการปฏิบัติตาม กฎหมาย ที่จะแก้ไขใหม่ไว้
อย่างดีพอสมควร

ปัญหาที่ ๖ ประการดังกล่าวข้างต้น
มิใช่เป็นปัญหาใหม่ เป็นปัญหาที่รู้ๆ กันอยู่
และในระยะครึ่งศตวรรษแรก คือระยะ ๕๐ ปี

ที่แล้วมา ก็ได้มีการพิจารณาหาทางแก้ไขกัน
มาแล้วหลายครั้งหลายหน แต่ก็ยังไม่สำเร็จ
เป็นผลดีเท่าที่ควร ทั้งๆ ที่เราจะต้องแก้ปัญหา
เหล่านี้ให้ได้ เพราะเป็นปัญหาพื้นฐานที่จะ
ต้องแก้ไข ถ้าเราต้องการให้ราชการพลเรือน
เป็นเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม
และความมั่นคงแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ดังนั้น จึงเป็นที่หวังว่า เรามีประสบการณ์
การณ์ในเรื่องนี้มาถึงครึ่งศตวรรษแล้ว ในการ
แก้ไขปัญหาดังกล่าว ระยะเริ่มครึ่งศตวรรษที่
สองเราคงจะแก้ไขกันอย่างจริงจัง และเร่ง
ด่วนได้ผลตามความมุ่งหมายและความจำเป็น
อย่างแท้จริง ๑๖



ข้าราชการประจำกับ —สิทธิและเสรีภาพทางการเมือง

* สมาน รังสิโยภักษ์

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๒๑ ได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของประชาชนชาวไทยในทางการเมืองไว้ดังนี้

(๑) บุคคลย่อมมีสิทธิทางการเมือง การใช้สิทธิทางการเมือง ให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย (มาตรา ๒๔)

(๒) บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นพรรคการเมือง เพื่อดำเนินกิจการทางการเมืองตามวิถีทาง การ ปกครอง ระบอบ ประชาธิปไตย ที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญนี้ (มาตรา ๓๔)

แต่สำหรับบุคคลที่เป็นข้าราชการประจำนั้น รัฐธรรมนูญนี้ได้จำกัดสิทธิและเสรีภาพในทางการเมืองบางประการ ดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลซึ่งเป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานองค์การของรัฐ ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ เช่นเดียวกับประชาชนพลเมือง เว้นแต่ที่จำกัดในกฎหมาย หรือกฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัย

อำนาจ ตาม บทบัญญัติ แห่ง กฎหมาย เฉพาะ ใน ส่วนที่ เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพหรือวินัย (มาตรา ๔๔)

(๒) สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต้องไม่ดำรงตำแหน่งหรือมีหน้าที่ใดในหน่วยราชการหรือหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ หรือตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ นอกจากตำแหน่งรัฐมนตรีหรือข้าราชการการเมืองอื่น (มาตรา ๔๗ (๑))

(๓) รัฐมนตรีจะเป็น ข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ นอกจากข้าราชการการเมืองมิได้ (มาตรา ๑๔๔)

นอกจากนั้น ข้าราชการประจำยังถูกจำกัดสิทธิและเสรีภาพในทางการเมืองโดยกฎหมายอื่นอีก เช่น

(๑) พระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยบัญญัติว่า

* พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) เกียรตินิยม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖ กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๑ สำนักงาน ก.พ.

“ห้ามมิให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นซึ่งมี ตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร นายกเทศมนตรี นายกเมือง พัทธยา เทศมนตรี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรรมการสุขาภิบาล หรือกรรมการสภาตำบล ใช้ อำนาจ ใน ตำแหน่ง หน้าที่โดยมิชอบด้วย กฎหมาย เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่ผู้สมัคร หรือพรรคการเมืองใด” (มาตรา ๑๕)

(๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยบัญญัติว่า “ข้าราชการ พลเรือนต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการการเมือง” (มาตรา ๒๔ (๔)) และ “ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่เป็นการพรรคการเมืองหรือ เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง” (มาตรา ๔๐)

จะเห็นได้ว่า ข้าราชการประจำซึ่งเป็น ประชาชนพลเมืองคนหนึ่ง ก็ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพ ตามรัฐธรรมนูญเช่นเดียวกับประชาชนพลเมืองอื่นๆ เว้นแต่ที่จำกัดโดยกฎหมาย หรือกฎ หรือข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจ ตามบทบัญญัติ แห่ง กฎหมาย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพหรือ วินัยเท่านั้น จะจำกัดในส่วนอื่นๆ มิได้

สิทธิและเสรีภาพของข้าราชการประจำที่ถูก จำกัดโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๑๒

๒๕๒๑ พระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๒๒ และพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น อาจสรุปได้ดังนี้

(๑) ข้าราชการ ประจำเป็น สมาชิก สภาผู้แทนราษฎรไม่ได้

(๒) ข้าราชการ ประจำเป็น รัฐมนตรีหรือ ข้าราชการการเมืองไม่ได้

(๓) ข้าราชการประจำเป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองไม่ได้

(๔) ข้าราชการ ประจำ จะ ใช้ อำนาจ ใน ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบด้วยกฎหมายเป็นคุณหรือ เป็นโทษแก่ผู้สมัครหรือพรรคการเมืองใดไม่ได้

นอกจากข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้นแล้ว ข้าราชการประจำก็มีสิทธิและเสรีภาพในทางการเมือง เช่นเดียวกับประชาชนพลเมืองอื่นๆ เช่น มีสิทธิและเสรีภาพในการที่จะ แสดง ความคิดเห็นในการปกครองประเทศ มีสิทธิและเสรีภาพในการที่จะ เลือกนโยบายที่ตนพอใจมากที่สุด มีสิทธิและเสรีภาพในการรวมกลุ่มทางการเมือง ภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ เป็นต้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ข้าราชการประจำย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในการที่จะนิยมในอุดมคติ หรือนโยบาย ทาง การเมือง ของ พรรคการเมือง ใดๆ ก็ได้ ภายใน ขอบเขตที่ กฎหมายกำหนดไว้

แต่โดยที่ตามหลักการ บริหารงานบุคคลสมัยใหม่ หรือ หลักการ บริหาร งาน บุคคล ตาม ระบบ คุณธรรม (Merit System) ได้กำหนดไว้ว่า ข้าราชการซึ่งเป็นผู้รับใช้ประชาชน (Civil Servant) จะต้องเป็นกลางในทางการเมือง (Political Neutrality) ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการประจำมีหน้าที่ปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนดไว้ โดยไม่คำนึงว่า นโยบายนั้นจะเป็นนโยบาย ของพรรคการเมืองที่ตนเห็นชอบด้วย หรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันการใช้อำนาจหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ทางการเมือง และเพื่อ ก่อ ให้ เกิดความ มั่นคง และ ความสม่ำเสมอ ใน การ ปฏิบัติราชการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ข้าราชการประจำจะไม่ปฏิบัติราชการ เพราะเหตุไม่ชอบนโยบายของรัฐบาลไม่ได้

เมื่อเป็นเช่นนั้น ก็ทำให้เกิดปัญหาว่า ข้าราชการ ประจำ ควรจะมี ขอบเขตในการ เข้าร่วมใน กิจกรรมทางการเมืองอย่างไร แค่นั้น จึงเป็นการ ทำลาย หลักความเป็นกลาง ใน ทางการเมือง เช่น ข้าราชการประจำจะเป็นสมาชิกของพรรคการเมือง ได้หรือไม่ ข้าราชการประจำจะบริจาคเงินให้แก่ พรรคการเมือง หรือ เข้าร่วมในการ จัดหาทุน ให้แก่ พรรคการเมืองได้หรือไม่ ข้าราชการประจำจะเข้าร่วมชุมนุมในการ ประชุมทางการเมืองหรือร่วมใน

สโมสร ทางการเมือง หรือพรรค การเมืองได้ หรือไม่ เป็นต้น

เกี่ยวกับเรื่องนี้ ในบางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกาได้กำหนดขอบเขตสำหรับข้าราชการประจำในการเข้าร่วมในกิจกรรมทางการเมืองไว้ว่า กรณีใดบ้างที่ข้าราชการประจำ อาจจะทำได้ และ กรณีใดบ้างที่ **ไม่ควร**ทำ เช่น ข้าราชการประจำ อาจจะ สมัครเป็นสมาชิกและลงคะแนนเสียงให้แก่ พรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่งได้ แต่ **ไม่ควร** รณรงค์หาเสียงให้แก่ผู้ สมัคร รับเลือกตั้ง คนใดคนหนึ่ง หรือพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง ข้าราชการ ประจำอาจจะบริจาคเงิน ให้แก่ พรรค การเมือง หรือร่วมในการหาทุนของพรรคการเมือง แต่ **ไม่ควร** เป็นผู้เก็บเงินหรือขายบัตรเพื่อจัดหาทุน ให้แก่พรรคการเมือง ข้าราชการประจำ อาจจะ เข้าร่วมชุมนุมหรือประชุมทางการเมือง แต่ **ไม่ควร** เป็น ผู้จัดให้มี การชุมนุม หรือ ประชุมทาง การเมือง เป็นต้น

สำหรับประเทศไทยนั้น นอกจากจะได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนดังได้กล่าวมาแล้ว ยัง ได้เคยมีการวางระเบียบ เกี่ยวกับเรื่องนี้เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๙ ไว้ ดังนี้

ระเบียบสำนักคณะรัฐมนตรี ว่าด้วยมารยาททางการเมือง ของข้าราชการพลเรือน

โดยที่เป็นการสมควรวางระเบียบว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการพลเรือน คณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือน

กระทรวง ทบวง กรม โดยมีเหตุพิเศษ ซึ่งจะต้องมีระเบียบโดยเฉพาะ ก็ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดขออนุมัติคณะรัฐมนตรี เพื่อวางระเบียบสำหรับกระทรวง ทบวง กรม นั้น

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนจะนิยมหรือเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใด ๆ ที่ตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย และจะไปประชุมอันเป็นการประชุมของพรรคการเมืองนั้นเป็นการส่วนตัวก็ได้ แต่ในทางที่เกี่ยวกับประชาชนและในหน้าที่ราชการต้องกระทำตนเป็นกลาง ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลโดยไม่คำนึงถึงพรรคการเมือง และไม่กระทำการให้เป็นการฝ่าฝืนวินัยที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือน กับต้องไม่กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนข้อห้ามดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) ไม่ดำรงตำแหน่งในพรรคการเมืองใด ๆ เว้นแต่ผู้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรประเภท ๒ หรือข้าราชการการเมือง

(๒) ไม่ใช้สถานที่ราชการในกิจการทางการเมือง

(๓) ไม่วิพากษ์วิจารณ์การกระทำของรัฐบาลให้ปรากฏแก่ประชาชน

(๔) ไม่แต่งเครื่องแบบราชการไปร่วมประชุมพรรคการเมืองหรือไปร่วมประชุมในที่สาธารณะสถานใด ๆ อันเป็นการประชุมที่มีลักษณะทางการเมือง

(๕) ไม่ประดับเครื่องหมายของพรรคการเมืองในเวลาสวมเครื่องแบบราชการ หรือในเวลาราชการ หรือในสถานที่ราชการ

(๖) ไม่แต่งเครื่องแบบของพรรคการเมืองเข้าไปในสถานที่ราชการ

(๗) ไม่บังคับให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใด และไม่กระทำการในทางให้ผู้อื่นให้โทษ เพราะเหตุที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนนิยมหรือเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใดที่ตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๘) ไม่ทำการขอร้องให้บุคคลใดอุทิศเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อประโยชน์แก่พรรคการเมือง

(๙) ไม่โฆษณาหาเสียงเพื่อประโยชน์แก่พรรคการเมือง หรือแสดงการสนับสนุนพรรคการเมืองใด ๆ ให้เป็นการเปิดเผยในที่ประชุมพรรคการเมือง และในที่ที่ปรากฏแก่ประชาชนหรือเขียนจดหมายหรือบทความไปลงหนังสือพิมพ์หรือพิมพ์หนังสือ หรือใบปลิว ซึ่งจะจำหน่ายแจกจ่ายไปยังประชาชน อันมีข้อความที่เป็นลักษณะของการเมือง

(๑๐) ไม่ปฏิบัติหน้าที่แทรกแซงในทางการเมืองหรือใช้การเมืองเป็นเครื่องมือเพื่อกระทำการต่าง ๆ อาทิเช่น วังเดิมติดต่อกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือพรรคการเมือง เพื่อให้নার่างพระราชบัญญัติหรือญัตติเสนอสภาฯ หรือตั้งกระทู้ถามรัฐบาล

(๑๑) ในระยะเวลาที่มีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ไม่แสดงออกโดยตรงหรือโดยปริยายที่จะเป็นการช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้ง และในทางกลับกัน ไม่กีดกันดำเนินคดี ทัณฑ์ หรือให้ร้ายผู้สมัครรับเลือกตั้ง

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

จอมพล ป. พิบูลสงคราม

นายกรัฐมนตรี

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ระเบียบนี้ ได้จำกัดสิทธิและเสรีภาพในทางการเมืองของข้าราชการพลเรือนไว้หลายประการด้วยกัน ทั้งนี้ ก็เพื่อป้องกันการใช้อำนาจหน้าที่ราชการ เพื่อประโยชน์ทางการเมือง อันจะเป็นการทำลายหลักความเป็นกลางในทางการเมืองของข้าราชการประจำ ซึ่งเป็นเรื่องที่ดี และสอดคล้องกับ แนวความคิด ในการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยและการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม

กล่าวโดยสรุปแล้ว หลักในการพิจารณาว่าข้าราชการประจำควรมีสติและเสรีภาพในทาง

การเมืองหรือควรจะเข้าร่วมในกิจกรรมทางการเมืองอย่างไร แค่นั้น จึงจะเป็นการเหมาะสมนั้นจะต้องยึดหลักว่า การกระทำดังกล่าวจะต้องไม่เป็นการทำลายหลักความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการประจำ ซึ่งเป็นหลักที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม

ไม่ว่ารัฐบาลจะมั่นนโยบายเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไร ข้าราชการประจำที่ดี จะต้องยึดถือและ ปฏิบัติ ตามหลักการ ดังกล่าวอย่าง มั่นคงตลอดไป ๒

ถึงเวลาที่จะพัฒนา

ข้าราชการหรือยัง ?

เกือบจะร้อยทั้งร้อยและตั้งแต่ระดับสภาแห่งชาติลงไปถึงสภากาแฟ เมื่อ
วิจารณ์ ความล้มเหลวของประชาธิปไตยไทยเรา ต้องชี้ไปที่นักการเมือง และ
ประชาชน

นักการเมืองเลว ประชาชนไม่รู้จักประชาธิปไตย

สำหรับในระยะหลังนี้ มีนักศึกษาให้ชดอึก
แห่งหนึ่งว่านักศึกษาเป็นตัวแสบจะตั้งประชาธิปไตย
เป็นซ้ายจัด ประชาธิปไตยจึงไปไม่รอด

ผมขอขัดคอว่า ไม่จริง

ประชาธิปไตยล้มเหลว เพราะ ข้าราชการ
ประจำต่างหาก

ใช่, นักการเมืองเลว ประชาชนไม่รู้จัก
ประชาธิปไตย และนักศึกษาทำเป็นตัวแสบ แต่
เป็นเพียง “ผีซัด้ามพลอย” เท่านั้นเอง ส่วนตัว
การจริง ๆ นั้นคือข้าราชการประจำ ซึ่งเป็นแกนการ
บริหารราชการแผ่นดิน ขนานแท้ เป็นผู้คุมเกม
ประชาธิปไตยโดยอัตโนมัติ แต่ตัวข้าราชการเองก็ดู
เหมือนจะ 모르ตัวว่า ตัวมีบทบาทสำคัญในระบอบ
ประชาธิปไตยไทยอย่างไร

ย้อนกลับไปสู่เหตุการณ์ก่อนวันที่ ๖ ตุลาคม
๒๕๑๙ ช่วงนั้นเป็นช่วงที่เรียกกันอย่างประชด
ประชันว่า “นักศึกษาเป็นใหญ่ในแผ่นดิน”

ก็ต้องย้อนถามว่าใครเป็นผู้เอื้ออำนาจให้นัก
ศึกษา “ใหญ่ในแผ่นดิน”

เริ่มต้นที่อธิการบดี คณบดีและคณาจารย์
มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งเต็มไปด้วยความรวนเรตัด
สนใจไม่ถูกว่าจะวางตัวอย่างไรและทำความสัมพันธ์
อย่างไรและควรจะใช้อำนาจการปกครองกับนักศึกษา
อย่างไรให้เหมาะสม

นอกจากนั้น อาจารย์ จำนวน ไม่น้อยที่เล่น
การเมืองหรือเป็นนักการเมืองสมัครเล่น โดยแอบ
อยู่ข้างหลังนักศึกษาหรือใช้นักศึกษาเป็นเครื่องมือ

อย่าเถียงว่าไม่เป็นความจริง

ท่านเหล่านั้นเป็นข้าราชการประจำใช่ไหม

ที่นั่นหันมาดู พฤติการณ์ และ บทบาท ของนัก
ศึกษาซึ่งนำปัญหา “ปลุกกระตม” เป็นละลอกๆ ทำ
ให้เกิดความวุ่นวายสับสนและวิกฤติครั้งแล้วครั้งเล่า
มองให้เข้าถึงแก่น จะเห็นว่าแต่ละปัญหา ที่นักศึกษา
นำมาโจมตี และ ปลุกกระตม นั้น ส่วนใหญ่ เป็น เรื่อง
ความเดือดร้อน ของประชาชน อันเกิด จากความไม่
เป็นธรรมที่ข้าราชการยัดเยียดให้แก่ราษฎร การ
กดขี่ ข่มเหง ราษฎร ของ ข้าราชการ การหย่อน
สมรรถภาพของข้าราชการทั้งสิ้น

ข้าราชการ สร้างแผล ร้าวร้าวขึ้นให้ แมลงวัน
ตอม

แม้แต่เหตุการณ์เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคมวันนั้นก็
เป็นความผิดพลาดของข้าราชการประจำมาโดยตลอด
ที่ให้ข่าวสารแก่รัฐบาล ผิด ๆ เป็นผลทำให้สามเณร
จอมพล ถนอม กิตติขจร ลอยชายเข้ามาบวชเป็น
พระภิกษุที่วัดบวรนิเวศน์ได้ และในชั่วโมงวิกฤติ
สุดท้าย ก็ยังรายงาน ข่าวสารผิด ๆ ให้รัฐบาล เชื่อว่า
“เหตุการณ์ที่ธรรมศาสตร์ไม่มีอะไร” ทั้งที่ตายกันไป
แล้วหลายศพ

หรืออย่างนโยบายเงินผันของรัฐบาล ม.ร.ว.
คึกฤทธิ์ ปราโมช ซึ่งถูกโจมตีว่าเป็น “เงินผละ”
ข้าราชการ ประจำ ก็เป็น ส่วน หนึ่ง ที่ทำให้ เงินผัน
กลายเป็น “เงินผละ”

รัฐบาลมีคำสั่งไม่ให้ข้าราชการเข้าไปเกี่ยว
ข้องกับกิจการของเงินผัน เพื่อให้สภาตำบลสามารถ
ทำงานได้โดยอิสระ ข้าราชการประจำก็ทำตัวเป็น
เด็ก ไม่ยอมช่วยเหลือแนะนำอะไรทั้งสิ้นตามสมควร

ที่ควรจะทำในฐานะที่เป็นผู้มีประสบการณ์ แต่
กลับมืองอเท้า ยิ่งกว่านั้นยังยุทางอ้อมให้สภา
ตำบลดำเนินการผิด ๆ ถูก ๆ ปลอຍให้เงินผันเป็น
เงินผละเพื่อความสะใจของตน

ผมไม่ได้เขียนยกเมฆเอาเองครับ ข้าราชการ
นั้น แหะ มาเล่า ความ สะใจ ของเขา มาให้ ผม ฟัง
เพราะเขาไม่รู้ว่าผมเป็นหนังสือพิมพ์

อัน ที่จริง นโยบาย แต่ละ รัฐบาล ไม่ได้ เลว
ทีเดียวนัก นโยบายบางอย่างก็ดีพอหรือดีมาก แต่
ผลจากการปฏิบัติ มักจะได้ครึ่ง เสียครึ่ง หรือ บางทีก็
พลิกขวาเป็นดำไปเลยอย่างไม่น่าจะเป็น ทั้งนี้ ก็
เพราะ ข้าราชการ ประจำ ที่เป็น มือ ของ รัฐบาล นั้น
ค่อนข้างจะแย่ และยังมีคอร์รัปชั่นเป็นโรคแทรกใน
การทำงานอีกด้วย

อย่าง เช่น นโยบาย ของ รัฐ มน ตรี ว่า การ
กระทรวงมหาดไทยต้องการจะปราบอิทธิพล ซึ่งเป็น
ปัญหาใหญ่ในชนบท แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จ
เพราะข้าราชการประจำไม่สามารถจะสนองนโยบาย
ของรัฐมนตรีได้

เสถียรภาพ ส่วนหนึ่ง ของรัฐบาล ขึ้นอยู่กับ
ข้าราชการประจำ เมื่อเสถียรภาพส่วนนี้ผู้พิงรัฐบาล
ก็ไม่สามารถจะตั้งอยู่ได้และต้องล้มในที่สุด ไม่ว่า
จะเป็นรัฐบาลที่มีฐานกำลังแข็งแกร่งสักเพียงไหน

ก็อย่างที่อดีตนายกรัฐ มน ตรี ม.ร.ว. เสนีย์
ปราโมช ท่านว่าแหละครับว่า รัฐบาลมีคณะรัฐ-
มนตรีเพียง ๒๐ กว่าคนเท่านั้นเข้าไปบริหารราชการ
แผ่นดิน และมีข้าราชการประจำ (เฉพาะพลเรือน)

๔๐๐,๐๐๐ กว่าคนเป็นมือ และถ้าหากเป็นมือเน่าๆ
หรือไม่สมประกอบ รัฐบาลก็ทำอะไรไม่ได้หรือไป
ไม่รอด

ไม่ว่า จะเป็น รัฐบาลเผด็จการ หรือ ประชา-
ธิปไตยก็ไปไม่รอดในที่สุดท้ายทั้งนั้นแหละครับ

ผมเขียนมาถึงตรงนี้ ท่านผู้อ่านซึ่งส่วนใหญ่
คงเป็นข้าราชการจะต้องเถียงว่าไม่จริง ถ้าข้าราชการ
ส่วนใหญ่เลวไปหมดแล้ว บ้านเมืองคงจะยับเยิน
ไปนานแล้ว จะไม่เป็นอย่างที่เห็นอยู่ในขณะนี้

ผมไม่เถียงครับ ข้าราชการส่วนใหญ่ก็ยัง
ดีอยู่และมีความสามารถ แต่ข้าราชการเลวๆ หรือ
ขาดสมรรถภาพเพียง ๑๐ เปอร์เซ็นต์ก็มากไปแล้ว
และ สามารถ สร้างปัญหา สารพัด ทั้งทาง เศรษฐกิจ
และ สังคม ซับซ้อน ทับถม ดันกระดกกระเดิด อยู่ใน
ขณะนี้

เสาเรือน ๑๐ ต้น ขาดเสียบ ๒ ต้นก็อยู่
ไม่ได้แล้ว ต้องพังเมื่อโคนมรสุมหนักๆ

ข้าราชการ ต้องใจกว้าง พอที่จะยอม รับว่า
ปัญหาข้าราชการประจำเป็นปัญหาใหญ่ในขบวนการ
บริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน ซึ่งจะต้องแก้ไข
ถ้าหากยังรักที่จะให้บ้านเมืองอยู่รอด

ผมได้ยินมามาก เสียงส่วนใหญ่มักจะขัด
ปัญหาข้าราชการไปที่รัฐบาล นักการเมือง และระบบ
บริหารที่ล้าหลัง ติดกับรูปแบบและค่านิยมเก่าๆ
แต่ผมก็ยังเห็นว่าปัญหาขึ้นอยู่กับตัวข้าราชการเอง

ทองคำบริสุทธิ์ย่อมจะเป็นทอง และเพชร
ย่อมเป็นเพชร จะมีอะไรมาเปลี่ยนแปลงมิได้

ข้าราชการแข็งและดีจริงแล้ว นักการเมือง
โง่ก็ทำอะไรไม่ได้ ระบบบริหารและรูปแบบและ
ค่านิยมที่ไม่ดีก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้

อย่างไรก็ตาม ผมขอยืนยันว่า ข้าราชการ
ประจำ นั้น เป็นแกน ของการบริหาร
ราชการแผ่นดินตัวจริง ไม่ว่าจะในระบบ
เผด็จการหรือในระบบประชาธิปไตย และ
กลุ่มพลังที่จะสร้างประชาธิปไตยขึ้นในเมือง
ไทยได้นั้น ไม่ใช่ให้นักการเมืองและไม่ใช้
ประชาชน

แต่เป็นข้าราชการประจำฝ่ายพลเรือน
๔ และ

ถ้าข้าราชการประจำฝ่ายพลเรือนเป็นทองคำ
บริสุทธิ์ เป็นเพชรแท้ รถมั่งหรือพลังอะไรก็ทำลาย
ไม่ได้

เพราะฉะนั้น จะต้อง ปรับปรุงพัฒนา
ข้าราชการประจำให้เป็นทองคำบริสุทธิ์ และ
เพชรแท้ขึ้นมา

พูดง่ายแต่ทำยาก

จะต้องมีจุดเริ่มต้นครับ และเริ่มต้นที่ไหน
สักแห่งหนึ่ง ซึ่งจุดเริ่มต้นที่ดีที่สุด ก็คือ “การ
บริหารงานบุคคล” ของราชการนี้แหละ

เขียนกันตรงๆ ไม่เกรงใจกัน การบริหาร
งานบุคคล ของ ราชการ ภายใต การ ดำเนินงาน ของ
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ทำดีแต่

ที่เหลวตลอดมา เพราะโครงสร้างไม่ดีทำให้การบริหารงานบุคคล ของ ราชการระดับ ต่าง ๆ ขาด นักบริหารงานบุคคลที่มีทั้งความรู้และความสามารถ มีแต่บุคคลที่ถูกเกณฑ์ให้ไป ทำการ บริหารงานบุคคล โดยไม่คำนึงว่า จะมีความรู้ความสามารถในด้าน การบริหารงานบุคคลหรือไม่

ในสมัยที่ ก.พ. ทำหน้าที่บริหารงานบุคคล ข้าราชการพลเรือนทั้งหมดทุกกระทรวงนั้น มี อ.ก.พ. กระทรวง, อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลให้กับ ก.พ. แต่คณะกรรมการ อ.ก.พ. เหล่านั้นไม่มี แม้สักคนเดียวที่มีความรู้ทั้งด้านการบริหารงานบุคคล ไม่มีแม้แต่ความคิดที่จะผ่านเข้ามา

ก็ต้องยกประโยชน์ให้สำหรับสมัยนั้นซึ่งวิชาบริหารงานบุคคลยังเป็นวิชาลึกลับสำหรับเมืองไทย

แต่ในสมัยต่อมาคือปัจจุบันนี้ ได้มีหน่วยราชการ พลเรือน หลายหน่วย แยก งานบริหาร งานบุคคลไปทำเอง มี ก.ต. / ก.ร. / ก.อ. / ก.ม. และ ฯลฯ แยกออกจาก ก.พ. เป็นอิสระ อันเป็นสมัยที่วิชาบริหารงานบุคคล เป็นที่รู้จักกันดี และ นำ มาใช้ อย่าง กว้างขวางใน วงการค้าอุตสาหกรรมธุรกิจของเอกชน แต่ในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เหล่านั้นก็ไม่มีนักบริหารงานบุคคลอาชีพสักคนเดียว ยังคงใช้ข้าราชการระดับสูง คือผู้บังคับบัญชาตนเอง เข้ามาทำหน้าที่บริหารงานบุคคล

งานบริหารงานบุคคล ของ ราชการ ยังคง ย่ำเท้าอยู่กับที่และกลับแย้งไปอีก เพราะการบริหารงานบุคคล ก้าวไปไม่ทันกับภาวะสิ่งแวดล้อม ซึ่ง เต็มไปด้วยปัญหาเป็นขยะกองใหญ่

อุดมการณ์และเป้าหมายของการบริหารงานบุคคลก็เปลี่ยนไปโดยอัตโนมัติ ไม่เป็นผลในทางพัฒนาข้าราชการใน ด้านสมรรถภาพ ความ สามารถพัฒนาแต่การรักษาผลประโยชน์ส่วนตัวของข้าราชการแต่ละหน่วย

“ก.” ต่าง ๆ บรรดา มี ก็ คอย จับตา ดูว่า ข้าราชการหน่วยไหนได้เงินเดือนสูงกว่าตน ก็ปลุกระดมเรียกร้องขอความยุติธรรม ขอเพิ่มเงินเดือนบ้าง

หน่วยนั้นได้ปรับปรุงอัตราเงินเดือน หน่วยโน้นก็ขอปรับปรุงบ้าง หน่วยโน้นได้ปรับปรุงแล้ว หน่วยนั้นก็ขอมั่ง

ปีทั้งปี เล่น ฆ้อง วง กัน เรื่อย ๆ ไป แบบนี้แหละครับ

อยากจะเขียนให้เจ็บใจเล่นว่า ข้าราชการ หรือ คณะ กรรมการ บริหาร งาน บุคคล ของ หน่วยราชการต่าง ๆ ทุกวันนี้ สนแต่เงินอย่างเดียว งานไม่สน

ใกล้สหภาพแรงงานเข้าไปทุกที

การบริหารงานบุคคล ของราชการ เป็นเรื่องพุดง่ายแต่ทำยากอีกเหมือนกัน แต่ก็ต้องมีการเริ่ม

ต้นที่จุดไหนสักจุดหนึ่ง และจุดที่ควรจะเริ่มต้น
ก่อน ก็คือ ในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล คือ
“ก.” ต่าง ๆ นั้น จะต้องมึ้นกับบริหารงานบุคคล
(อาชีพ) นำความรู้ทางด้านการบริหารเข้าไปใช้ใน
คณะกรรมการ

ไม่ใช่ชน แต่ผู้บังคับบัญชาเข้าไปนั่งเสียจน
เต็มคณะและทำงานบริหารงานบุคคลไปตามบุญตาม
กรรมโดยใช้ “สามัญสำนึก” หรือคิดเอาเองว่าควร
จะเป็นอย่างนั้นอย่างนี้

อย่าง น้อย ที่ สุด เลขานุการใหญ่ ของ คณะ-
กรรมการควรจะเป็นนักบริหารงานบุคคลอาชีพเป็น
หลักไว้คนหนึ่ง

และ ควรจะมีผู้แทน ระดับสูง ของ ก.พ. เข้า
ร่วมในคณะกรรมการด้วย

อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม อ.ก.พ.
จังหวัด ที่ ยัง มี อยู่ ก็ควร จะใช้ นักบริหารงานบุคคล
อาชีพเป็นเลขานุการ และมีผู้แทน ของ ก.พ. เข้าไป
ร่วมในคณะกรรมการด้วยเช่นกัน

นอกจากนั้น เพื่อไม่ให้ ข้าราชการ ที่ สังกัด
“ก.” ต่าง ๆ ที่แยกตัวเป็นอิสระจาก ก.พ. นั้นมีฐานะ
และผลประโยชน์หลักหลั่นห่างไกลกันจนเกินไป ซึ่ง
ทำให้เกิดปัญหามากมายสวาทกันไม่รู้จกจบ เกิดภาวะ

สับสนวุ่นวายอยู่เรื่อย ๆ ก็ควรจะมีสถาบันกลางขึ้น
อีกสถาบันหนึ่ง

ผมอยากจะเรียกว่า “สถาบันบริหารข้าราชการ
พลเรือน”

เมื่อรวมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ
ราชการพลเรือนซึ่งแยกตัวเป็นอิสระอยู่ถึง ๑๑ คณะ
มารวมเป็นสถาบันเดียวกัน และให้ระบบการบริหาร
งานบุคคลของราชการพลเรือนได้ประสานกัน ไม่
ใช้ต่างคนต่างหันหลังให้กัน เล่นดนตรีวงเดียวกัน
และบรรเลงกันคนละเพลงอย่างที่เป็นอยู่ทุกวันนี้

อย่างไรก็ตาม ผมขอยืนยันอีกครั้งว่า
ข้าราชการประจำ ฝ่าย พลเรือน นี้แหละ เป็น
หลักของบ้านเมือง ไม่ว่าฝนจะตก แด่จะ
ออกหรือฟ้าจะผ่า ข้าราชการพลเรือนนี้แหละ
เป็นผู้รักษากันเมืองอย่างแท้จริง

เพราะฉะนั้น ขอ ความ กรุณาได้โปรด
รักษาเนื่อรักษาตัวให้ดีและเร่งพัฒนาตัวเองเข้า
เถอะ ตะวันมันสายเข้าทุกที สายบัวจะเน่า
แล้วละครับ [๑๕]

บทความเนื่องในงาน “สัปดาห์การบริหารงานบุคคล”
การบริหารงานบุคคลในวรรณคดีไทยเกี่ยวกับ
ระบบคุณธรรม

โดย “เทศา”



คำว่า “ระบบคุณธรรม” ข้างเจ้าหมายถึงระบบที่ “ทำดีได้ดี” หรือการ
ได้ดีที่เป็นไปตามส่วนแห่งคุณภาพและความเก่งกล้าสามารถ โดยไม่คำนึงถึงความลำเอียง
อย่างอื่นใดทั้งสิ้น เช่น ชาติ ศาสนา ญาติ เผ่าพงศ์ ผิวพรรณ ฐานะันดร เป็นต้น
ตรงกันข้ามกับระบบทำลายที่เรียกว่า Spoils System หรือ ระบบอุปถัมภ์พิเศษ ซึ่ง
เรียกว่า Patronage System อันมีหลักการว่าบุคคลจะได้ดีด้วยการวิ่งเต้นอย่างเดียวและ
ก็อย่างเดียวกันเท่านั้น

ความจริงหลัก “ทำได้ดี” นั้น มิใช่ว่า
ฝรั่งคิดหรือค้นพบขึ้นใหม่ แต่เป็นพุทธปรัชญามี
มาแต่พุทธกาล นับเป็นสมบัติของเราชาวตะวันออก
ยิ่งกว่าตะวันตกเสียอีก แต่เนื่องจากพระบรม
ศาสดาของเราดัดแปลงประนีประนอมไป ยิ่งนานปีขึ้น
เท่าไร หลักธรรมบางข้อก็คลอนแคลนไปบ้าง
คนบางคนแอบสร้างศาสนาใหม่ที่จะดีด้วยการวิ่งเต้น
มิใช่ด้วยคุณธรรม แล้วทดลองใช้ดู บางทีก็ได้ผล
จึงผูก เป็นสูตรใหม่ ขึ้นว่า มนุษย์ จะได้ดีไม่ใช่ ทำดี
เสมอไป ถ้าวิ่งรอกเก่ง ประจบสอพลอดี ๆ ก็จะเป็น
ใหญ่ได้ในโลกเหมือนกัน

หลักเกณฑ์อันใหม่นี้จำเริญงอกงามโดยรวดเร็ว
ในสมัยที่เล่นการเมืองหรือเอาการเมืองเป็น
ของเล่นกัน นักการเมืองส่วนมากได้ดีขึ้นมาอย่าง
ปาฏิหาริย์ด้วยชีวหาอย่างเดียวกัน ก็เลยพากันอุมชู
พรรคพวกให้จำเริญขึ้นในแบบแผนอย่างเดียวกัน
โดยไม่คำนึงถึงคิว หรืออาวสุ หรือคุณวุฒิ
หรือคุณธรรมความสามารถ นับว่าได้สร้างความ
ร้าวรานไว้ในหัวใจของ ข้าราชการ ที่มีได้ เล่น พวก
เป็นอย่างมาก อันจะไม่มีวันลืมเลือนไปอีกนาน
คนบางคนก็ปลงตก โทษเสียว่าเป็นวาสนาเหมือน
คนใช้สมัยโบราณ ที่ตายไปนักหนาเพราะถูกกระทำ
หรือถูกฉีสาปแช่ง เมื่อคนเราเริ่มฉลาดขึ้นก็ย่อม
จะ เห็น ความจริง กระจาง ชัดขึ้น ว่าผี นั้น หา มิใช่

วาสนาก็เช่นเดียวกันเป็นคำปลอบใจของคนโง่เท่า
นั้น ผู้ใดทำดี ผู้นั้นมีสิทธิจะได้ดี มูลนายจะแก้ง
ให้ร้ายแล้วโทษว่า วาสนาไม่ดีเป็นอันว่าหมดสมัย
เหลือที่จะปลงใจเชื่อได้

ต่อมาถึงสมัยเสื่อมของการเมือง การครอง
บ้านด้วย ศีลสัตยธรรม ก็เริ่มได้ รับการ พิจารณาใน
วงการ ของ ผู้ทรงคุณ ได้ เริ่ม มีการ พุด กัน ถึง ความ
ถูกต้องแห่งการบริหารราชการ การแก้ไขปรับปรุง
สิ่งที่บกพร่องและพุดกันถึง ระบบคุณธรรม และ
ระบบอุปถัมภ์พิเศษ ดังที่ข้าพเจ้ากำลังจะกล่าว
ต่อไป

ในสมัยหัวเลี้ยวหัวต่อนี้ ยังมีศาสตราจารย์
บางคนเหยียบเรือสองแคมอยู่ ไม่กล้าออกความเห็น
ชัดแจ้ง ว่า ระบบ คุณ ธรรม เป็น ระบบ ที่ ดี เลิศ
เพราะยังเก็งใจนายอยู่ จึงได้แต่เขียนแบบอุกิบบ้อ
ว่าระบบอุปถัมภ์ยังจำเป็นต้องมีอยู่ในหมู่มนุษย์ ผู้
ยังไม่หมดกิเลส เราไม่ใช่โสดาบันจะได้ตัดญาติขาด
มิตรหมดเมืองฝรั่งไหนๆ เขาก็ยังมีการลูบหน้าปะจมูก
บ้านเราจึงควรค่อยเป็นค่อยไป ข้าพเจ้าเคยเห็น
ศาสตราจารย์ประเภทอุกิบบ้อ พุดอย่างนี้บ่อยๆ
ถ้าไปโดนนายที่ชอบ ระบบอุปถัมภ์เข้าศาสตราจารย์
คนนี้ก็ไต่ ๒ ชั้น แต่ถ้าไปโดนนายชื้อๆ บางคน
เข้าก็อาจถอดเอาความเป็นศาสดาออกเสีงง่าย ๆ

ระบบคุณธรรมนี้ ถ้าจะพูดกันในข้อเท็จจริงปัจจุบัน ย่อมจะมีเรื่องพูดกันมาก พูดแล้วก็พูดไม่หมด ทั้งผู้พูดก็อาจเจ็บป่วยไม่สบายลงไปเพราะการพูดนั้น ข้าพเจ้าจึงขอเล่าเพียงแต่ความเป็นไปในอดีต ซึ่งไม่มีภัย ไม่มีเวรเนื่องจากการพูดเสียเลย เพราะเหตุเกิดนานมาแล้ว

คนโบราณนั้น ถ้าจะให้เป็นเจ้าของคนนาคนหรือกินบ้านกินเมืองแล้ว คนๆ นั้นจะต้องมีเดชมีฤทธิ์ จะต้องดีทางใดทางหนึ่ง อย่างเทวะโรคนให้เจ้านายทุกวันๆ แล้วจะขอเป็นเจ้าเมืองอย่างนี้เป็นไม่ได้ เขามีการคัดเลือกกันมาก ว่าใครจะดีใครจะเก่ง และการคัดเลือกนั้นเป็นไปด้วยความสุจริตและยุติธรรม ใช้ระบบคุณธรรมเต็มที่ เป็นการทำ

“ลูกเขยท้าวสามลคนนี้
ต่อสู้เคียวขับไม้อัปรา
ควรที่จะครองเมืองเลื่องลือยศ
ว่าแล้วเหาะคล้อยลอยลิบ

ในสมัยโบราณ การเป็นลูกกษัตริย์เฉยๆ แล้วจะอาศัยกินเมืองนั้นยากนักหนา จะต้องมีความรู้ ต้องมีความเก่งกาจในทางใดทางหนึ่งดังได้กล่าวแล้ว ใครเป็นนักดุริยางค์จะเห็นว่าลูกกษัตริย์ต้องลาไปหาวิชาในป่ากับฤาษีทั้งนั้น การไปเรียนวิชาในป่านั้นเท่ากับไปเรียนความเป็นลูกผู้ชาย ต้องลำบากตรากตรำทุกอย่าง ต้องผจญกับสัตว์ป่าและโจรป่าทุกชนิด หากกลับจากเรียนวิชามักต้องพบกับ

ต่อหน้าฝูงชน คนทั้งหลายหายกังขา ไม่ใช่แอบบอกข้อสอบหรือแอบเพิ่มคะแนนสัมภาษณ์กัน

ตัวอย่างเช่น **เรื่องสังข์ทอง** มีตอนหนึ่งที่ท้าวสามลเห็นว่า ตัวแก่ แล้วจะต้องหา คนดีมา ครองเมือง ตอนนั้นคำกลอนกล่าวว่า “ท้าวคิดรำพึงถึงเวียงชัย นานไปจะเป็นของเขารื้อ” และโดยเหตุที่ท้าวสามลมีลูกสาวมาก จึงคิดอ่านจะมอบเมืองให้แก่เขยที่ดีที่สุด ดังคำกลอนที่ว่า

“ถ้าเขยคนใดดีมีบุญญา จะยกพารา
มอบให้ครอบครอง”

เขยที่จะได้พารานั้นถูกพิสูจน์มากมาย หลายครั้ง เช่นตอนหาเนื่อหาปลา และตอนตีกลี เป็นต้น จนกระทั่งพระอินทร์ต้องออกปากว่า

ฝีมือดีกล้าด้นักหนา
หาไม่พ้อตาจะถูกริบ
ปรากฏไปทั่วทิศทั้งสิบ
กลับไปยังทิพย์พิมานชัย”

โจรหรือไม่ก็ยักษ์ดาเดียว รบกันยกแรกๆ ก็มักแพ้ผู้ร้ายก่อน ผู้ร้ายจับไปได้แล้วก็มีคนไปช่วย สบักสบอมเต็มทีกว่าจะได้ครองเมือง

หรือตัวอย่างเช่นเรื่องพระอภัยมณี แรกเริ่มก็ได้กล่าวถึงท้าวสุทัศน์ซึ่งครองกรุงรัตนา มีโอรสสององค์ชื่อพระอภัยมณี กับ ศรีสุวรรณ โอรสทั้งสองโตขึ้นมาเปล่าๆ ไม่มีวิชา ท่านจึงเรียกโอรสมาเฝ้าแล้วรับสั่งว่า

“พ่อจะแจ้งเจ้าจงจำคำโบราณ	อันชายชาญเชือกษัตริย์ขัตติยา
ย่อมพากเพียรเรียนไสยศาสตร์เวท	สิ่งวิเศษสืบเสาะแสวงหา
ได้ป้องกันอันตรายนครา	ตามกษัตริย์ขัตติยาอย่างโบราณ
พระอุกรักจักสืบวงศ์กษัตริย์	จงรับรดเสาะแสวงแห่งสถาน
หาทศปาโมกษ์ขำนาฏชาญ	เป็นอาจารย์พากเพียรเรียนวิชา”

ในที่สุด พระอภัยมณี ก็ได้ ำเรียน วิชา สม
ปรารถนาและได้ครองเมือง และเพราะเหตุที่มี
ความรู้ความสามารถ เมื่อมีข้าศึกยกมารุกรานเป็น
ขนาดกองทัพสัมพันธมิตรถึง ๑๙ ทัพ พระอภัยมณี
ก็เอาชนะได้ ข้าได้แม่ทัพฝ่ายสัมพันธมิตรเป็น
เมียเสียอีก

เรื่องต่าง ๆ ในวรรณคดี เหล่านี้ ได้
หยิบมากล่าว เพื่อ ส่งเสริม วิชา รัฐ ประศาสนศาสตร์
ในข้อที่ว่าบุคคลควรได้รับการพิจารณาสมรรถภาพ
ตามความสามารถ มิใช่กินบุญเก่าหรือกินบุญของ
บรรพบุรุษคนใดคนหนึ่ง

ระบบคุณธรรม และ ระบบอุปถัมภ์ ตาม
ที่ข้าพเจ้าสาธยายมานี้ หวังว่าพอจะเป็นนิทรรศน์
อุทาหรณ์ให้ท่านทั้งหลาย ซึ่งเป็นหัวหน้าบังคับ

บัญชาตัวคนที่ จะพึงพิจารณานำไประดับสติปัญญา
บารมี และใช้โยนิโสมนสิการให้เกิดประโยชน์แก่
หน่วยงานของท่าน อาหารโอฆารสใส่ถาดวางไว้ให้
ท่านเลือกตามชอบใจ ท่านจะเลือกชิมอย่างไหน
หรือชิมเลยก็ไม่มีใครบังคับได้

สรุปว่า ถ้าท่านต้องการผลงาน ต้อง
การใช้คนดี ต้องการให้ส่วนรวมเจริญ ท่าน
ก็ต้องใช้ ระบบคุณธรรม ถ้าท่านต้องการเล่น
พวก ส่วนรวมข้างมัน ท่านก็จงใช้ระบบทำ
ลาย และ ระบบอุปถัมภ์ ต่อไป สยามรัฐนาวา
จะแล่นต่อไปได้แค่ไหนเพียงไร อยู่ที่ท่านทั้ง
หลาย หาได้อยู่ที่ข้าพเจ้าผู้พรวัวรำพันไม่ จึงขอ
ฝาก ข้อ สัก เกตนี้ ไว้ให้ ท่าน ผู้ ทรง คุณ ธรรม
ปัญญาทั้งหลายได้นำไปใคร่ครวญพิจารณาเป็น
การบ้านต่อไป ๑๕

สรุปผลการอภิปรายทางวิชาการ

จากงานสัปดาห์การบริหารงานบุคคล

๑-๗ เมษายน ๒๕๒๒

เนื่องในโอกาสครบรอบ ๕๐ ปีแห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับองค์กรกลางต่าง ๆ ๑๑ องค์กร สมาคมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งของรัฐและธุรกิจเอกชน ๗ สมาคม และชมรมบุคลากรอีก ๑ ชมรม ได้ร่วมกันจัดงานครบรอบ ๕๐ ปีแห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้น ในวันที่ ๑-๗ เมษายน ๒๕๒๒ เพื่อเป็นการจูงใจให้ข้าราชการและประชาชนสนใจและเห็นความสำคัญของงานนี้ ผู้ร่วมงานจึงตกลงกันเลือกคำขวัญว่า “บริหารงานบุคคลดี มีคุณธรรม นำชาติเจริญ”

ในงานดังกล่าวมีการประชุมสัมมนาทางวิชาการ อภิปราย นิทรรศการ ฯลฯ ตลอดทั้ง ๗ วัน ทั้งนิตยสารข้าราชการได้สรุปประเด็นสำคัญ และข้อเสนอแนะจากการสัมมนา และอภิปราย แต่ละวันดังนี้-----

วันที่ : ๑ เมษายน ๒๕๒๒

หัวข้ออภิปราย : บทบาทขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล

ผู้อภิปราย : ผู้แทนจาก ก.ตร. ก.อ. ก.ค. ก.ก. กุรุสภา ก.จ. ก.ท. ก.ศ. ก.ร. ก.ม. ก.พ. สมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย สมาคมฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลแห่งประเทศไทย สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

ผู้นำอภิปราย : ผู้แทนจากสมาคมฝึกอบรม และพัฒนาบุคคลแห่งประเทศไทย

สรุปประเด็นสำคัญและข้อเสนอแนะ :

๑. ปัญหาขององค์การกลางต่าง ๆ แยกได้เป็น ๒ ประการสำคัญ คือ

๑.๑ ปัญหาระบบภายในของแต่ละองค์การกลางได้แก่ การมีข้าราชการหลายประเภทในองค์การกลางเดียวกัน และข้าราชการนั้น ๆ ใช้ระเบียบและกฎเกณฑ์ของต่างองค์การกลางกัน เช่น ก.จ. ก.ต. ก.ท. หรือข้าราชการในองค์การกลางเดียวกันแต่ใช้ระบบหรือวิธีการต่างกันเป็นสองแบบ เช่น ตำแหน่งที่ทำหน้าที่สอน ซึ่งได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กำหนดตำแหน่งโดยวิธี Academic Rank Classification แต่ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ทางด้านธุรการ หรือให้บริการทางวิชาการ กำหนดแบบ Position Classification เป็นต้น นอกจากนี้ก็มีปัญหาการขัดแย้งในบทบาทขององค์การกลางเอง เช่น ศุภสภา ทำหน้าที่เป็นองค์การกลาง ซึ่งต้องรักษามาตรฐานยี่ดือกฎ ระเบียบ แต่ต้องทำหน้าที่เป็นสภาวิชาชีพซึ่งต้องส่งเสริมพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าแก่ข้าราชการซึ่งบางครั้งขัดกับบทบาทการเป็นองค์การกลางด้วย

๑.๒ ปัญหาความแตกต่าง และ เหลื่อมล้ำในการกำหนดตำแหน่ง การให้สิทธิประโยชน์ การกำหนดทางก้าวหน้าระหว่างองค์การกลางต่าง ๆ ปัญหานี้เกิดจากแต่ละองค์การกลางต่างเลือกกำหนดกลไก และ มาตรฐานในการบริหารงานบุคคลของ แต่ละองค์การกลางเอง ขาดหลักยึดที่เป็นแนวทางหรือมาตรฐานเดียวกัน

๒. ข้อเสนอในการแก้ปัญหาขององค์การกลางต่าง ๆ มี ๓ ประการคือ

๒.๑ ยุบรวม องค์การกลาง ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยเสนอให้รวมองค์การกลาง ที่ทำหน้าที่คล้ายคลึงหรือเกี่ยวข้องกันเข้าด้วยกัน เช่น รวม ก.จ. ก.ท. และ ก.ส. เป็น “คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น” หรือรวมข้าราชการที่ทำหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมเข้าด้วยกัน เช่น อัยการ ตุลาการ ตำรวจ ราชทัณฑ์ เป็นองค์การกลางเดียวกัน คือ “คณะกรรมการข้าราชการในกระบวนการยุติธรรม” หรือเรียกว่า “ก.ย.” ดังนี้ เป็นต้น

๒.๒ ปรับปรุง ก.พ. เอง ให้เข้มแข็ง และ ยกฐานะให้ เป็นองค์การกลาง ของ องค์การกลางต่าง ๆ พร้อมไปกับการปรับปรุงองค์การกลางอื่น ๆ ด้วย

๒.๓ เสนอให้มีองค์การกลางขึ้นมาใหม่ ควบคุม องค์การกลาง อื่น ๆ โดยให้้องการกลางนี้ ทำหน้าที่เฉพาะเรื่องที่เป็นส่วนรวม เช่น กำหนดนโยบาย วางมาตรฐาน ควบคุม ตรวจสอบ เสนอแนะ เกี่ยวกับระบบและค่าตอบแทนต่าง ๆ ไม่ให้ทำหน้าที่ปฏิบัติการ แต่จะต้องให้มี Net Work ระหว่างองค์การต่าง ๆ ทั้งในการประสานกลไกและระเบียบต่าง ๆ โดยเสนอให้สมาคมกับบริหารงานบุคคลทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง

๓. ปัญหาการเมืองการกลางหลายองค์การกลางนั้น มีผลสืบเนื่องและเกี่ยวพันกับการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินส่วนหนึ่งด้วย ตามกฎหมายจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินนี้ได้จัดแยกหน่วยงานออกไปหลายหน่วยตามลักษณะ หน้าที่ แต่ไม่มีการรวมกลุ่มหน่วยงานที่ทำหน้าที่คล้ายคลึงกันหรือเกี่ยวข้องกันเข้าไว้ด้วยกัน การจัดตั้งองค์การกลางขึ้นมาจึงจัดขึ้นเฉพาะหน่วยกันมากดังนี้ ข้อเสนอที่จะปรับปรุงองค์การกลางต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันเสียใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการยุบ รวมหรือตั้งขึ้นใหม่ จึงน่าที่จะต้องปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ปว. ๒๑๔) เสียก่อนด้วย แล้วจึงมากำหนดขอบเขตหน้าที่ขององค์การกลางภายหลังให้เหมาะสม

๔. กรณีที่รวมองค์การกลางเข้าด้วยกันน่าจะแยกงานในหน้าที่บางอย่างออกไป เช่น วินัย ร้องทุกข์ ตั้งเป็น Merit System Protection Board ส่วนงานการสอบตั้งเป็น Bureau ขึ้นมา

๕. ควรที่จะให้สายงานที่ใช้ร่วมกัน (Common Users Series) รวมอยู่ในองค์การกลางแห่งเดียวกันเพื่อกำหนดมาตรฐาน พัฒนาสายอาชีพ และการส่งเสริมทางก้าวหน้าให้เป็นไปในแนวเดียวกัน

๖. ควรเปลี่ยนบทบาทการทำงานของ “คณะกรรมการข้าราชการ” ต่างๆ เสียใหม่ ให้ประจำทำงานที่สำนักงาน และให้คำแนะนำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ควรเป็นแบบ Working Committee โดยไม่ควรให้มีจำนวนมากเกินไป

๗. เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในหลักวิชาการบริหารงานบุคคลนอกเหนือจากที่มีผู้ทรงคุณวุฒิในหลักราชการ

๘. เสนอให้มีอนุกรรมการฯ วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลในองค์การกลางต่างๆ โดยเฉพาะในข้าราชการพลเรือน

๙. ควรจัดให้มีศูนย์ฝึกอบรมแห่งชาตินั้น โดย ก.พ. เป็นผู้จัดและดำเนินงานและมีศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาตลอดไปในระดับกระทรวงและกรมต่างๆ โดยดำเนินการประสานและสอดคล้องกับนโยบายที่ศูนย์ฝึกอบรมแห่งชาติกำหนดขึ้น

วันที่ : ๒ เมษายน ๒๕๒๒

หัวข้ออภิปราย : บทบาทของผู้บังคับบัญชาจะส่งเสริมประสิทธิภาพข้าราชการ

ผู้อภิปราย : ๑. ดร. ประสิด์ โสภณบุญ สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย
๒. ดร. อมร รักษาสัตย์ ราชบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์
๓. ดร. ไพบุลย์ ช่างเรือน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
๔. ดร. สมพร แสงชัย วิทยาลัยการปกครอง
๕. ร.ศ. เพ็ญศรี วาทยานนท์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สรุปประเด็นสำคัญและข้อเสนอแนะ :

๑. ดร. อมร รัชศาสตร์ กล่าวถึงบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการว่า เท่าที่ผ่านมาส่วนราชการจำนวนมากไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน มีแต่เป้าหมายกว้างๆ ครอบจักรวาล เช่น บำบัดทุกข์บำรุงสุข ในหลักการบริหารสมัยใหม่นั้นนิยมให้หน่วยงานกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนตายตัว ซึ่งจะเป็นแนวทางในการแบ่งงาน มอบหมายงาน ติดตามผลงาน เรียกว่าการจัดการงานโดยมีเป้าหมายที่แน่นอน (Management by Objectives) ฉะนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการจึงควรกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานขึ้น โดยปรึกษากับผู้ปฏิบัติงานด้วยว่าจะทำสิ่งใดมากน้อยเพียงใด

๒. สำหรับการส่งเสริมประสิทธิภาพของข้าราชการโดยการฝึกอบรมนั้น ดร. อมรฯ เสนอว่าขณะนี้หลายประเทศที่พยายามเปลี่ยนวิธีการฝึกอบรมจากการให้ความรู้ เพิ่มทักษะ ไปสู่การบรรลุอุดมการณ์ของชาติ ของประชาชน การฝึกฝนจิตใจให้มีศีลธรรม คุณธรรม การกำหนดให้ฝึกฝนร่างกายด้วยการออกกำลังกาย การกำหนดให้ทำงานใช้แรงงานร่วมกับประชาชนในชนบท เช่น การปลูกป่า การทำงานดินต่าง ๆ วิธีการนี้ใช้กันอยู่มากในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เกาหลีใต้ ฟิลิปปินส์ บังคลาเทศ ปรากฏว่าได้ผลเป็นที่พอใจมากกว่าการฝึกอบรมในห้องเรียนอย่างเดียว อย่างไรก็ตาม การฝึกฝนจิตใจและร่างกายนี้จะต้องคอยระมัดระวังมิให้รุนแรงดุเดือดหรือแก่อุดมการณ์จนเกินไป อาจเกิดผลร้ายคือการต่อต้านในจิตใจของข้าราชการได้เหมือนกัน

๓. ร.ศ. เพ็ญศรี วายวานนท์ ดร. ไพบุลย์ ช่างเรือน และ ดร. สมพร แสงชัย ได้เห็นพ้องกันว่าความไม่มีประสิทธิภาพของข้าราชการ มีสาเหตุพื้นฐานอยู่ที่การขาดนโยบาย และการปฏิบัติในการเสริมสร้างระเบียบวินัย ปลูกฝังค่านิยมที่ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญซึ่งทำให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ยังไม่ถูกต้องและไม่มีความเป็นผู้นับถือรับใช้ประชาชนอย่างแท้จริง ปัญหานี้จะต้องแก้ไขทั้งระยะสั้นและระยะยาว ในระยะสั้นอาจสร้างทัศนคติที่ดีแก่ข้าราชการโดยการฝึกอบรมและให้มีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่มีทัศนคติที่ถูกต้องเข้าไปสอดแทรกในสังคมข้าราชการ ระยะยาวเป็นเรื่องระดับชาติโดยรัฐบาลจะต้องมีนโยบายที่ต่อเนื่องในการปลูกฝังทัศนคติใหม่แก่สังคมไทย ซึ่งต้องกระทำมาตั้งแต่เยาว์วัยในสถาบันการศึกษา และสถาบันครอบครัว โดยนำเอาศีลธรรมในทางพระพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ด้วย

วันที่ : ๓ เมษายน ๒๕๒๒

หัวข้ออภิปราย : ลักษณะและบทบาทของบุคลากร

ผู้อภิปราย : ๑. ดร. ธนู แสงวงศ์ สภาคนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย
๒. นายสำราญ ถาวรายุส สำนักงาน ก.พ.
๓. นายประสพ สุจริตจันทร์ กรมการปกครอง
๔. นายมนู ตราชู กรมทะเบียนการค้า

ผู้นำอภิปราย : ดร. สุวัฏ ศิลปอนันต์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปประเด็นสำคัญและข้อเสนอแนะ :

๑. ผู้อภิปรายทุกท่านได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคลากรที่ดีในทัศนะของตน ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

— มีความรู้ดี รู้จักริเริ่มดัดแปลงความรู้ให้เกิดประโยชน์ เพราะบุคลากรจะต้องมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาของผู้บริหารด้วย ไม่ใช่รับแต่คำสั่งเท่านั้น

— มีจิตใจดี และมีทัศนคติที่ดีต่องานโดยมีคุณธรรมประจำใจ วาจาไพเราะ เห็นใจเพื่อนข้าราชการ

— มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและสุขภาพจิต

๒. บุคลากรต้องมีบทบาทเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ซึ่งมีความหมาย ๒ ประการ คือ

— นำความเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคคลมาสู่องค์กร เช่น ริเริ่มนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

— เป็นสื่อกลางระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการ ทั้งโดยเป็นผู้นำนโยบายจากเบื้องบนมาชี้แจงกับข้าราชการ และรับฟังปัญหาจากเบื้องล่างไปเสนอต่อฝ่ายบริหาร

๓. บุคลากรที่ดีจะต้องสร้างและจัดหาเครื่องมือที่จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ เช่น ทะเบียนประวัติ สถิติด้านต่างๆ เกี่ยวกับตัวบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลช่วยให้การดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นไปอย่างเที่ยงธรรมและเหมาะสม

๔. ผู้ฟังการอภิปรายได้เสนอปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ๒ ประการ คือ

— มีความเหลื่อมล้ำระหว่างองค์การกลางต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ก.พ. ควรมีบทบาทในการจัดความเหลื่อมล้ำเหล่านั้น

— บางครั้งมีความขัดแย้งในการบริหารงานบุคคลระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากร อาจเป็นเพราะต่างฝ่ายมองการบริหารงานบุคคลไปคนละแบบ หรือยึดถือหลักการที่ไม่เหมือนกัน ก.พ. ควรมีบทบาทในการจัดข้อขัดแย้ง เช่น โดยการฝึกอบรมทำความเข้าใจในหลักการแก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

วันที่ : ๔ เมษายน ๒๕๒๒

หัวข้ออภิปราย : การบริหารงานบุคคลในราชการและธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมของบุคคลภายใต้การบริหารงานบุคคลของราชการและธุรกิจ

ผู้อภิปราย : ๑. ดร. ธนู แสงศักดิ์ สมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย
๒. นอ. สุพรรณ สัตตะจิตต์ สมาคมจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย
๓. นางยุพา เกตุรัตน์ สมาคมฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลแห่งประเทศไทย
๔. นายประกิต วิวิทย์ทัย สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย

ผู้นำอภิปราย : ดร. นิพนธ์ ศศิธร สมาคมฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลแห่งประเทศไทย

สรุปประเด็นสำคัญและข้อเสนอแนะ :

๑. การบริหารงาน บุคคลในหน่วยธุรกิจ มีความคล่องตัวกว่าการ บริหารงาน บุคคลใน ราชการ ในทางธุรกิจสามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับงานในตำแหน่งต่างๆ ได้ดีกว่าและสะดวกกว่าในทางราชการ เพราะมีข้อจำกัดต่าง ๆ น้อยกว่าและสามารถตัดสินใจในการกำหนดเงินเดือนและสิ่งจูงใจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว หน่วยธุรกิจเอกชนจึงสามารถดึงข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถให้ไปทำงานในหน่วยธุรกิจได้เป็นจำนวนมาก

๒. ผู้สำเร็จการศึกษาในระยะหลัง ๆ หรือบุคคลในยุคปัจจุบัน บางกลุ่มได้มีความต้องการ หรือความพึงพอใจในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ที่ต่างไปจากค่านิยมในสังคมไทย เช่น ไม่ต้องการแบบพ่อปกครองลูก เป็นต้น จึงเห็นได้ว่าความหวังของคนยุคนี้ได้เปลี่ยนแปลงไป

๓. การทำงานในราชการต้องอาศัยระเบียบ เพราะหน่วยราชการเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่มีข้าราชการจำนวนมากต้องมีระเบียบเป็นเครื่องมือในการควบคุมและกำหนดแนวทางปฏิบัติ แต่ข้าราชการมิใช่จะไร้ความสามารถ ดังจะเห็นได้จากข้าราชการที่ลาออกจากราชการไปทำงานในหน่วยธุรกิจเอกชนต่าง ๆ สามารถทำงานได้ผลดี ทั้งนี้ เพราะบรรยากาศในราชการไม่อำนวยต่อความมีประสิทธิภาพในหลายประการ ต่างจากหน่วยธุรกิจซึ่งเป็นหน่วยงานขนาดเล็กมีความคล่องตัวกว่า

๔. ในราชการไม่มีการแก้ไขระเบียบต่าง ๆ ให้ทันกับปัญหาทางปฏิบัติ ควรปรับปรุงแก้ไขให้เน้นที่ผลงาน (Result) เช่นเดียวกับในทางธุรกิจ แทนที่จะเน้นที่วิธีการปฏิบัติ และกฎระเบียบต่าง ๆ ดังเช่นปัจจุบัน

๕. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพราะผู้ปฏิบัติงานมีค่าตัวสูงขึ้นทุกขณะ เงินเดือนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จึงต้องพัฒนาให้มีความสามารถในการทำงานสูงขึ้นควบคู่กันไปด้วย เรื่องนี้วงการธุรกิจให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ในวงราชการต้องการระบบการพัฒนาข้าราชการให้รับกันเป็นช่วง ๆ ที่มีอยู่แล้วจะเป็นนายอำเภอต้องผ่านโรงเรียนนายอำเภอก่อน และต่อไปนี้ ก.พ. ก็จะมีศูนย์พัฒนาข้าราชการพลเรือน ใครจะเลื่อนตำแหน่งเป็นนักบริหารไม่ว่าจะเป็นระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูงจะต้องมาอบรมสัมมนาด้วยกันก่อน ทางด้านกระทรวงศึกษาธิการก็มีสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้นในทำนองเดียวกัน

๖. ในแง่ของการบริหารงานบุคคลนั้น พฤติกรรมที่ต้องการจากผู้ปฏิบัติงาน หรืออีกนัยหนึ่งวัตถุประสงค์ของราชการ และธุรกิจ ได้แก่

๑) การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีข้อควรคำนึง ๒ ประการ คือ จะใช้สิ่งใดเป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพ สังเกตได้ง่ายๆ จากอัตราการเข้าออกจากงาน การลาหยุด และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล นอกจากนี้จะต้องเลือกวิธีที่ใช้วัดให้เหมาะสม โดยเฉพาะในด้านเกี่ยวกับขวัญ โดยทั่วไปทำได้ ๒ วิธี คือ โดยการออกแบบสำรวจและโดยการสัมภาษณ์ อาจใช้ทั้ง ๒ วิธีประกอบกันก็ได้ มีข้อที่ควรระวัง คือ หากขาดมาตรการแก้ไขปัญหาที่พบจากการสำรวจแล้ว อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจยิ่งขึ้น

๒) การสร้างกลุ่มทำงาน (Team) มีหลักว่าทุกคนในกลุ่มต้องระลึกว่า กลุ่มมีหน้าที่แก้ไขปัญหามืออยู่ร่วมกัน มิใช่ปัญหาเฉพาะบุคคลและจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดี

๓) การพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพ โดยการแก้ปัญหาของบุคคลผู้ปฏิบัติงานได้หลายประการ เช่น

- ไม่พอใจงานที่ทำและไม่ทราบทางก้าวหน้า อาจใช้การฝึกอบรมช่วยให้ทราบขั้นตอนของการทำงาน และทราบทางก้าวหน้าในอาชีพ
- ไม่ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ แก้ไขโดยปรับปรุงวิธีการมอบหมายงาน
- มีทัศนคติไม่ดีต่อหน่วยงาน แก้ไขโดยการฝึกอบรมให้เข้าใจและรับฟังเหตุผลของผู้อื่น
- สัมพันธภาพระหว่างบุคคลบกพร่อง แก้ไขโดยการฝึกอบรม

วันที่ : ๕ เมษายน ๒๕๒๒

หัวข้ออภิปราย : แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบราชการ

ผู้อภิปราย :

๑. ร.ศ. เกศินี หงสนันท์	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
๒. นางเสวิมศรี เอกชัย	นสพ. เดลิโอม
๓. นายสุธี นพคุณ	บริษัท พี เอส เอ
๔. นายนิพนธ์ บุญญภัทรโร	ผู้อำนวยการกองวิชาการ กรมการปกครอง

ผู้นำอภิปราย : นายสมาน สุวรรณโชติ สมาคมข้าราชการพลเรือน

สรุปประเด็นสำคัญและข้อเสนอแนะ :

๑. ร.ศ. เกศินี หงสนันท์ กล่าวถึงระบบราชการในแง่หลักวิชาว่าเป็นหน่วยงานที่ดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ของประเทศ โดยที่มีขนาดใหญ่ จึงมีระเบียบปฏิบัติมากทำให้ไม่คล่องตัว จึงถูกมองในแง่ลบมากกว่าในแง่บวก

ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ พยายามแก้ปัญหาความไม่คล่องตัวในระบบราชการ โดยใช้ระบบ Ad Hoc เข้ามาประยุกต์กล่าวคือ ราชการประจำที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ก็ใช้ข้าราชการประจำ ส่วนงานโครงการใหญ่ ๆ เพื่อพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ก็พยายามใช้พวก Expert เฉพาะด้านเข้ามาบริหาร ระบบนี้ทำให้สามารถลดอัตราค่าลงได้ และใช้คนที่มืออยู่ได้เต็มความสามารถ

ร.ศ. เกศินี ฯ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ฝากไว้ ๔ ประการ

๑) ต้องการให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล คือ ก.พ. เข้มแข็งเป็นหลักกำหนดข้าราชการอื่น ๆ โดยยึดมติไม่โอนเอนไปตามวิถีทางการเมือง

๒) ขอให้ ก.พ. เป็นกลางอย่างแท้จริง เป็นผู้นำและสร้างมาตรฐานให้องค์การกลางอื่นๆ
อีกด้วย

๓) ขอให้ ก.พ. ยึดมั่นในหลักการเรื่องการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ เมื่อได้คนดี
เข้ามา ก็เป็นพื้นฐานให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพ

๔) ให้หาทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาในเรื่องสภาพจิต (Mentality) ของข้าราชการและ
ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้มีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ (Accountability)

๒ นายสุธี นพคุณ เสนอความเห็นว่าการบริหารราชการว่ามีเป้าหมายที่จะควบคุมองค์-
การธุรกิจ ซึ่งนับว่าเป็นเป้าหมายที่ผิด เพราะโดยแท้จริงแล้ว ราชการควรมีบทบาทในการรับใช้ประชาชน
มิใช่ควบคุม

ระบบราชการมักมุ่งเน้นการบริหารงานให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน (Management by
Procedures) ในขณะที่ธุรกิจบริหารงานโดยมุ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ (Management by Objectives)
ระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่ถูกสร้างขึ้นมาในวงการธุรกิจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ ส่วนในราชการเน้น
วัตถุประสงค์ในการทำงานคือต้องทำให้ถูกระเบียบไว้ก่อน

ในแง่ความประพฤติของข้าราชการนั้น โดยที่ข้าราชการเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการดูแล
กิจการของประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย จึงอาจเป็นช่องทางให้แสวงผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง
ตลอดจนเกิดระบบนายหน้าในการติดต่อระหว่างธุรกิจเอกชนกับราชการ นอกจากนี้โดยที่ข้าราชการไม่
จำเป็นต้องรับผิดชอบต่องานส่วนรวม ประสิทธิภาพจึงไม่มีเท่าที่ควร ทำงานไม่เสร็จตามกำหนดก็ไม่เป็นไร
อาคารสถานที่ทำงานก็ปล่อยให้ทรุดโทรมเพราะไม่ใช่ทรัพย์สินส่วนตัว

ทางแก้ไขเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการที่นายสุธี ฯ เสนอไว้มี ๒
ประการ

๑) ควรหาระบบปลดถ่ายข้าราชการที่ไร้ประสิทธิภาพ เป็น Dead Wood ซึ่งมีอยู่ทุ-
กระดับ เช่นจัดระบบเกษียณอายุราชการโดยให้เร็วกว่าปัจจุบัน เป็นต้น

๒) ต้องแก้ไขค่าตอบแทนให้คุ้มกับค่าของงาน อธิบดีบางกรมทำงานรับผิดชอบเงินเป็น
พัน ๆ ล้านบาท แต่ได้รับเงินเดือนประมาณหมื่นบาท แรงจูงใจน้อยจึงทำงานไม่เต็มที่

๓. นายนิพนธ์ บุญญฤทธิ์ กล่าวถึงระบบราชการว่าควรได้รับการปรับปรุง โดยมี
เป้าหมาย ๓ ประการคือ

๑) ปรับปรุงประสิทธิภาพ

๒) ให้การบริหารราชการประหยัดรายจ่ายของรัฐมากกว่าที่เป็นอยู่

๓) ให้มีประชาธิปไตยในการทำงาน เช่น อาจจัดระบบให้ฝ่ายธุรกิจเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการด้วย

ในแง่ของประสิทธิภาพนั้นอาจต้องปรับปรุงโครงสร้างของระบบราชการก่อนเพราะถ้าสมัย จัดไว้ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ ๕ กลไกการบริหารจึงไม่มีประสิทธิภาพ และจะต้องนำเอาเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่เข้ามาใช้ด้วย เช่น การวางแผน ประสานงาน ติดตามประเมินผล ฯลฯ

คนคือ ข้าราชการเองก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพ ข้าราชการมักมุ่งผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม จึงเสนอให้มีการจดทะเบียนทรัพย์สินของข้าราชการด้วย

๔. นางเสวิศรี เอกชัย กล่าวถึงระบบราชการในสายตาประชาชนว่าใช้ประสิทธิภาพทั้งด้านระบบและตัวบุคคล โดยยกตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาต่าง ๆ แต่มีได้มีข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงที่แตกต่างไปจากผู้อภิปรายรายอื่น ๆ

๕. นางศรีสว่าง ท้ววงศ์แพทย์ ผู้เข้าฟังการอภิปรายได้เสนอแนะแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของราชการว่าควรมีการถ่ายเทแลกเปลี่ยนวิทยากรระหว่างนักธุรกิจเอกชน ฝ่ายสถาบันการศึกษาและฝ่ายราชการ ให้เป็น Open System 'ช่วยกันพัฒนาทุกวงการ' โดยเน้นการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ (Management by Objectives ด้วย)

วันที่ : ๖ เมษายน ๒๕๒๒

หัวข้ออภิปราย : ทศนคติของประชาชนที่มีต่อข้าราชการ

ผู้อภิปราย :	๑. นายอัมเรศ ศีลาอ่อน	สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย
	๒. นายไพศาล ธวัชชัยนันท์	สภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย
	๓. นายอำนาจ สอนอัมศาสตร์	สมาคมนักวิทยุ
	๔. นายประยูร จรรย์วงศ์	นสพ. ไทยรัฐ
	๕. นายสมบูรณ์ วรพงษ์	สมาคมนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย
ผู้นำอภิปราย :	ดร. นิพนธ์ ศศิธร	สมาคมฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลแห่งประเทศไทย

สรุปประเด็นสำคัญและข้อเสนอแนะ :

๑. ราชการน่าจะมีระบบการประกาศเกียรติคุณ ข้าราชการที่ทำดีให้เป็นที่รู้จักกันไปเพื่อให้มีกำลังใจทำงาน เพราะในปัจจุบันข้าราชการทำไม่ดีมักจะเป็นข่าว แต่ข้าราชการที่กระทำความดีมักจะไม่ได้รับการยกย่องหรือประกาศคุณงามความดีให้ปรากฏทั่วไป

๒. ประชาชนมีส่วนอย่างมากที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิด เช่น การคอร์รัปชันเปรียบเหมือนกับว่าถ้าไม่มีเชื้อก็ไม่มีไฟ ดังนั้นทั้งประชาชนและข้าราชการจะต้องรับผิดชอบร่วมกัน

๓. ควรจะมีการรณรงค์ต่อต้านการกระทำอันไม่พึงปรารถนาของข้าราชการที่กระทำไม่ดีบางคน และเปลี่ยนแปลงทัศนคติใหม่จากการควบคุม ลงโทษมาเป็นการมุ่งให้คนไม่กระทำผิดเพราะการลงโทษไม่ใช่เป็นการพัฒนาคนให้รู้ดีรู้ชั่วด้วยตนเอง

๔. ข้าราชการเองควรจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่มีต่อประชาชน และที่มีต่ออาชีพรับราชการเสียใหม่ เช่น เปลี่ยนจาก “สิบพ่อค้าไม่เท่าพระยาเลียง” มาเป็น “สิบพ่อค้าไม่เท่าประชาเลียง” และเปลี่ยนทัศนคติจากการเป็นผู้อยู่เหนือประชาชนมาเป็นผู้ให้บริการประชาชน โดยให้ความสำคัญในหน้าที่ของตน และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เพราะทัศนคติบางอย่างทำให้คนนึกถึงสิทธิพิเศษ บริการ และลาภผล ทั้ง ๆ ที่ในปัจจุบันข้าราชการได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าอาชีพอื่นอยู่แล้ว เช่น วันหยุด บำเหน็จ บำนาญ ฯลฯ จึงน่าจะได้มีการทำงานอย่างเต็มที่ในแต่ละวัน

๕. ในงานที่มีใช้งานให้บริการควรให้มีการแบ่งงานให้ข้าราชการรับผิดชอบตามโครงการ ไม่ต้องมาทำงานตามเวลาราชการก็ได้ แต่ให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ส่วนงานด้านบริการให้เป็นไปตามปกติ

๖. การทำราชการไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์วางไว้แน่ชัด และไม่มีการจัดหรือประเมินผลด้วย นอกจากนั้นวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติราชการบางอย่างเบี่ยงเบนไป เช่น รัฐจ้างข้าราชการมาทำงานก็เพื่อให้บริการกับประชาชน แต่ข้าราชการคิดว่าการทำงานให้กับเจ้านายจึงจะก้าวหน้า จึงควรที่จะเปลี่ยนเสียใหม่เป็นการจะก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ จะต้องพิจารณาจากการทำงานให้บริการกับประชาชน

๗. ราชการ น่าที่จะนำเอาระบบงาน หรือคนดี มีความสามารถ จากวงการ ธุรกิจ มาใช้ในงานราชการด้วย

๘. การที่ข้าราชการได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใดนาน ๆ มักจะทึกทักว่า งานที่ทำนั้นเป็นของตัวเองจึงน่าจะกำหนดทางปฏิบัติให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งต่าง ๆ ทุก ๆ ระยะเวลาที่กำหนด ช่วงเวลาไว้แน่นอน

๙. ระบบการกำหนดงบประมาณหน้าที่จะกำหนดให้ไปถึงในจังหวัด หรือไปถึงในชนบท ไม่ควรที่จะกำหนดให้ไว้แต่ในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ

๑๐. ควรลดการเกษียณอายุราชการจาก ๖๐ ปี มาเป็น ๕๕ ปี

๑๑. ราชการควรที่จะปรับปรุงแก้ไขหรือยกเลิกสโมสรข้าราชการ โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค เพราะเป็นที่มาของความเสื่อมเสียแก่ตัวข้าราชการและครอบครัวมาก

๑๒. ประชาชนขาดอำนาจถ่วงดุลย์การปฏิบัติราชการของข้าราชการ เสนอให้หนังสือพิมพ์ทำหน้าที่เป็น Watch dog ดูแลการทำงานของข้าราชการให้อยู่ในความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม และบริการประชาชน

วันที่ : - ๗ เมษายน ๒๕๒๒

หัวข้ออภิปราย : บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานบุคคล

ผู้อภิปราย : ๑. ดร. อาทิตย์ อุไรรัตน์ สมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย
๒. ดร. ปรีชา หงส์ไกรเลิศ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๓. ดร. ธนู กุลชน วิทยาลัยกรุงเทพ
๔. นายฉัตร บุนนาค บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด
๕. นายสมิต สัจฉกร สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย

ผู้นำอภิปราย : ดร. นิพนธ์ ศศิธร สมาคมฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลแห่งประเทศไทย

สรุปประเด็นสำคัญและข้อเสนอแนะ :

๑. ผู้บังคับบัญชาจะบริหารงานไปตามระเบียบและเทคนิควิธีการบริหารงานบุคคลไม่พอ จะต้องมียุทธธรรมประกอบด้วย และมีใช้จะ “เก่งงาน” อย่างเดียว แต่จะต้อง “เก่งคน” ด้วย

๒. ผู้บังคับบัญชาเองเป็นผู้บริหารงานบุคคล ส่วนฝ่ายการเจ้าหน้าที่นั้น เป็นผู้ช่วย และบริการทางด้านเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคล ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักใช้ให้เหมาะสมกับบทบาท และจะต้องรู้จักบทบาทของตนเองด้วย

๓. การส่งเสริมให้คนเป็นผู้บังคับบัญชามีใช้ส่งเสริมจากคนที่ทำงานเก่ง แต่ต้องส่งเสริมจากผู้บริหารงานเก่งด้วย การเป็นผู้บังคับบัญชามีใช้ทำงานบังคับบัญชาแต่เป็นการบริหารด้วย จึงน่าที่จะเปลี่ยนชื่อ “ผู้บังคับบัญชา” เสียใหม่เป็น “ผู้บริหาร”

๕. ในการเลือกสรรคนเข้าทำงาน ผู้บังคับบัญชาจะต้องยึดหลักว่าต้องเลือกคนให้หน่วยงานมิใช่เลือกให้ตัวเอง

๕. ราชการไทยไม่มีการแบ่งแยกระหว่างสายผู้บริหารกับสายผู้เชี่ยวชาญหรือสายวิชาการในชั้นการเลือกผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหาร จึงทำให้ได้คนที่ไม่เหมาะกับงานบริหาร

๖. ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักที่จะประเมินผู้ปฏิบัติงาน แล้วให้กำลังใจ หรือพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการลงโทษด้วย แต่เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจากการงานที่ตนรับผิดชอบจะต้องยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นด้วย ไม่ควรโยนความผิดพลาดไปให้กับผู้ปฏิบัติงาน

๗. ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักว่างานที่ทํานั้นเป็น “อาชีพ” อย่างหนึ่งรวมทั้งงานในหน้าที่ผู้บริหารเองนั้นก็ควรถือเป็นอาชีพหนึ่งด้วย

๘. ในการบริหารงานนั้นจะต้องมีทั้งระบบงานที่ดี และคนใช้ระบบต้องดีด้วย ซึ่งคนที่ใช้ระบบนั้นมีทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ผู้บังคับบัญชานั้นมีบทบาทสำคัญเพราะเป็นผู้ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและระบบดีได้ด้วย

๙. ผู้บังคับบัญชาจะต้องทราบความต้องการและความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ได้เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในกระบวนการต่าง ๆ

๑๐. การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ควบคู่และเสริมสนับสนุนกับการบริหารงานทั่วไป จะแยกกันไม่ออกเลย “การบริหารงานบุคคลเป็นการปรุ้งการบริหารงานให้อร่อย” ผู้บังคับบัญชามีใช้จะรู้หลักอย่างเดียว แต่จะต้องรู้จักวิธีปรุ้งให้การบริหารงาน มีประสิทธิผล และ ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญ และกำลังใจดีด้วย งานกับคนต้องกลมกล่อมกัน

๑๑. การบริหารงานบุคคลในราชการมักเป็นการบริหารตามระเบียบราชการ มิใช่บริหารตามหลักการที่จะให้เป็นไปตามระเบียบนั้นเลย ผู้บริหาร ควรจะกำหนดหลักการ และแนวทางปฏิบัติสำหรับหน่วยงานของตนขึ้นมาก่อนอีกระดับหนึ่งให้รับกับระเบียบขององค์การกลางต่าง ๆ

เท่าที่สรุปมาทั้งหมดนี้ เป็นการสรุปเฉพาะประเด็นสำคัญ และข้อเสนอแนะบางประการเท่านั้น แต่ในการอภิปรายแต่ละวันนั้น จากการที่มีข้าราชการและประชาชนที่สนใจมาฟังการอภิปรายกันอย่างมากเกินความคาดหมาย และผู้อภิปรายแต่ละท่านก็ล้วนแต่มีความรู้ประสบการณ์ ตลอดจนกลเม็ดมากมาย ขวนให้ข้าราชการและประชาชนที่มาฟังเกิดความสนใจอยากติดตาม วารสารข้าราชการจึงเห็นว่าน่าที่จะให้ผู้ที่ไม่มีโอกาสได้มาฟังการอภิปรายได้ทราบด้วย จึงขอนำการอภิปรายในบางวันมาถ่ายทอดให้ทราบกันอย่างทั่วถึงในฉบับต่อไป ๑๕

ข้าราชการกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย

เป็นความจริงที่ว่า การปกครองระบอบประชาธิปไตย กับ ข้าราชการจะต้องควบคู่กันเสมอ แต่เท่าที่เป็นอยู่ ข้าราชการไทยยังไม่ได้สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยเท่าที่ควรจะเป็น เมื่อเป็นเช่นนั้น ประชาธิปไตยของไทยจึงต้องล้มลุกคลุกคลานมาตลอด “บทสัมภาษณ์ทัศนะ” ที่ วารสารข้าราชการ นำมาเสนอในฉบับนี้ ได้แสดงถึงแนวความคิดบางประการเกี่ยวกับความเกี่ยวพันของประชาธิปไตยและข้าราชการ ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นถึงสภาพการณ์ที่ผ่านมา และที่ควรจะเป็นสอดคล้องอยู่ด้วย.....



ศส. นรนิต เศรษฐบุตร

คณบดีคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

**ขอบเขตในการแสดง
ความเลื่อมใสในการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตย ของ
ข้าราชการ**

กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดไว้ว่า การปกครองของไทยต้องเป็นระบอบประชาธิปไตย ข้าราชการจะเป็นประชาธิปไตยได้ ๒ กรณี คือ เป็นผู้นำในการสร้างประชาธิปไตย และเป็นอุปสรรคในการสร้างประชาธิปไตย โดยหลักการแล้ว ข้าราชการ น่าจะเป็น ผู้สร้างประชาธิปไตย แต่ก็มีหลายส่วนราชการที่ไม่สนับสนุน ไม่เอื้ออำนวยต่อระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะข้าราชการพลเรือน โดยส่วนรวมถือว่า ข้าราชการเป็นผู้มีการศึกษาสูง ในอดีตคนที่ไม่ศึกษาต่อต่างประเทศ ถ้าไม่เป็นข้าราชการแล้วย่อมไม่มีโอกาสไปเชื่อกันว่า คนที่มีการศึกษาค

มักจะเห็นว่า ประชาธิปไตยดี และจะส่งเสริมประชาธิปไตยเท่าที่เป็นอยู่ เมื่อเป็นข้าราชการระดับสูง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายให้อย่างถูกต้อง ในที่สุด เมื่อ อยู่ไป นาน ๆ จะทำให้ความ สำนึกในประชาธิปไตย ลดลง ดังจะเห็นว่าข้าราชการบางระดับไม่เลื่อมใส ระบอบประชาธิปไตย บางคนพูดเลยว่า “จะทำการเลือกตั้งไปทำไม” ทำให้การทำงานของข้าราชการหยุดชะงัก ฉะนั้นข้าราชการจึงเป็นได้ทั้งผู้ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคในการสร้างประชาธิปไตย

**ทางแก้ไขข้าราชการที่เป็น
อุปสรรคต่อการสร้าง
ระบบประชาธิปไตย**

ข้าราชการจะส่งเสริมประชาธิปไตย ต่อเมื่อระบบ และสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวย ถ้าสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มเป็นประชาธิปไตย

ข้าราชการก็ส่งเสริม ถ้าไม่ส่งเสริมก็มีโทษ เพราะฉะนั้น ข้าราชการจะดูที่ผลตอบแทน ยกเว้นบางคน ที่เลื่อมใสประชาธิปไตยจริงจัง

**ควรแยกข้าราชการการเมือง
ออกจาก ข้าราชการ
ประจำ**

ตาม หลักการแล้ว ต้องแยกกันโดยเด็ดขาด แต่ข้อเท็จจริงจะพบว่า ข้าราชการประจำระดับสูงบางตำแหน่งได้ตำแหน่งนั้น เพราะ ความ ผูกพัน ทาง การเมือง ดังจะเห็นว่า ข้าราชการบางตำแหน่ง เช่น ปลัดกระทรวง เลขาธิการรัฐมนตรี อธิบดี จะได้ ตำแหน่ง มาโดยเกี่ยวข้องกับ การเมือง เพราะฉะนั้น ข้าราชการใน บางระดับ จะ ดัด ความ ผูกพันทางการเมืองออกเลยไม่ได้ โดยส่วนรวม แล้ว ข้าราชการประจำเป็นตัวกำหนดที่สำคัญ รัฐ-

มนตรี บางกระทรวง แก้ปัญหาไม่ได้เพราะเงื่อนไขมีมาก ไม่มีอำนาจในการสั่งการ แม้ว่ารัฐบาล จะ เปลี่ยนแปลง ก็ สมัยก็ ตาม แต่ นโยบายของกระทรวง ไม่ได้เปลี่ยนตามมากนัก เพราะ ข้าราชการประจำเป็นผู้เสนอและ เป็นผู้ มีความรู้ เชี่ยวชาญในการ งานเป็นอย่างดี นักการเมือง บางคนขึ้นมา เป็นรัฐมนตรีโดยที่ เขาไม่มีความรู้ ก็ต้องฟังข้าราชการประจำ เพราะฉะนั้น การ ตัดสินใจ ขั้นสุดท้าย ของ นักการเมืองจึงมีผลน้อยมาก

บทบาท ของข้าราชการประจำในการบริหารในเมื่อฝ่ายการเมืองไม่มีอำนาจพอที่จะกำหนดนโยบายอย่างแท้จริง

งานใด ที่เป็น งาน ประจำ เช่น การกำหนดนโยบาย การ

ตัดสินใจนโยบาย เป็นของเจ้ากระทรวง ส่วนวิธีดำเนินการ ถึง เป้าหมาย ต้อง ปรีกษา กับ ข้าราชการประจำ เพราะข้าราชการประจำรู้ระเบียบ กฎเกณฑ์ และมีประสบการณ์ แต่การตัดสินใจนโยบาย เป็นหน้าที่ ของเจ้ากระทรวง ข้าราชการประจำเป็นแต่เพียงผู้เสนอแนะเท่านั้น

รัฐบาล ที่ผ่าน มา ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน หนีไม่พ้นที่จะดึงตัวข้าราชการประจำไป ดำรง ตำแหน่ง ทาง การเมือง จึงอาจเกิดปัญหาในด้านความเป็นกลางได้

ปัญหาข้อหนึ่งคือ สังคมไทยขาดคนที่มีความรู้ แต่ยัง เข้าใจว่าส่วนราชการ เป็นส่วนที่ได้คนดีไว้มากที่สุด และมีความรู้สึกว่ข้าราชการรู้ปัญหาอยู่แล้ว จึงเอาข้าราชการมาช่วยแก้ปัญหา

นอกจากนี้ การรับรองพรการ เมืองมีน้อยมากในสังคมไทย เรา มักมองนักการเมืองในแง่ไม่ดี ไม่ส่งเสริม ให้ ข้าราชการชั้นพิเศษ ไปเล่นการเมือง จึงทำให้เกิด ความสับสนระหว่างความสามารถทางการเมืองกับความสามารถทางบริหาร นักการเมืองอาจเป็นแค่ความสามารถทางการเมือง เป็น คนที่ประชาชนไว้วางใจให้กับปัญหา ในด้านการบริหาร การแต่งตั้ง ข้าราชการ ประจำ ให้ ดำรง ตำแหน่ง ทางการเมืองนั้น จะ ดูจาก ประวัติข้าราชการ ประวัติการศึกษา สำหรับคุณสมบัติของ นักการเมือง เรา มองไม่ค่อยเห็น ฉะนั้น จึงเกิดปัญหาในด้านความ สับสน ในหน้าที่ ระหว่าง ข้าราชการประจำกับข้าราชการการเมือง ประกอบ กับ ปัจจุบัน นี้ องค์ การ เอกชนได้คนดี มีการศึกษาสูง ไว้มาก ทั้งนี้เนื่องจากระบบการ งาน การจ่ายค่าตอบแทน และ ความมั่นคงในหน่วยงานดีขึ้น

การวางตัวของข้าราชการ ในการสนับสนุนการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย

ต้อง ขึ้น กับ พฤติกรรมทาง
การเมืองในสังคม ถ้าสนับสนุน
ประชาธิปไตย แล้ว ได้ดี คน ก็ทำ
ถ้าไม่ดีก็ไม่ทำ เพราะรางวัลที่
ได้คือ โทษ อุดมคติกับความ
เป็นจริงคนละอย่าง คนเรามี
อุดมคติจะสร้างสังคมให้เป็นประ-
ชาธิปไตย แต่การกระทำเป็น
อีกอย่างหนึ่ง ข้าราชการไม่
สนใจกฎหมาย แต่เขาดูพฤติ-
กรรมทางการเมือง ของ สังคมว่า
จะเป็นไปในแนวทางไหน ประ-
ชาธิปไตย ต้อง ดำเนิน ไป จริง ๆ
สักระยะหนึ่ง - คนถึงจะเห็น
เวลานี้ คนเราเชื่อมั่น ว่า มีความ
ต้องการในประชาธิปไตย แต่
ไม่เชื่อว่า ถ้าดำเนินตามประชา-
ธิปไตยแล้วจะได้ดี เมื่อเป็น
เช่นนี้ เขาก็จะไม่สนับสนุนประ-
ชาธิปไตย



การ ปู พื้นฐานในเรื่อง
ระบอบประชาธิปไตยให้กับ
นักศึกษา ที่ จะเป็นกำลัง ของ
ชาติ

เราถือกันว่า ประชาธิปไตย
เป็นสิ่งสำคัญ แม้ว่าบางครั้งจะ
ไม่ถือว่า ประชาธิปไตยเป็นเป้าหมาย
ในการปกครอง เราก็ยัง
ยืนยันว่าเป็นประชาธิปไตยอยู่

ดี ยิ่งถ้าถือว่าประชาธิปไตยเป็น
เป้าหมายในการปกครองด้วยแล้ว
เราก็น่าจะยึดประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่
สำคัญ นักศึกษาเวลาเรียนหรือ
สำเร็จใหม่ๆ มีความเลื่อมใสใน
ระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะ
นักศึกษา คณะ รัฐศาสตร์ เมื่อ
สำเร็จแล้วจะรับราชการ แต่
เมื่อรับราชการนานเข้า ๆ ความ
เลื่อมใสใน ระบอบประชาธิปไตย

จะคอย ๆ จางหายไป ความ
สำนึกใน ประชาธิปไตย จะลดลง
เพราะส่วนราชการไม่เอื้ออำนวย
ต่อระบอบประชาธิปไตย

**ทางที่จะนำประชาธิปไตย
โดยไปปรับใช้ในหน่วยราชการ
ทั่วไป ในเมื่อการบริหาร
งานระหว่างทบวงมหาวิทยาลัย
กับ ส่วนราชการ ทั่วไป มี
ความ แตกต่างในเรื่องประ-
ชาธิปไตย**

อยู่ที่ ลักษณะ ของ องค์การ
ต่างกัน ระบบราชการทั่วไปมี
การเสนอ ตาม ลำดับชั้น อธิบดี
รองอธิบดี เป็นผู้สั่งการได้ เป็น
ใหญ่ที่สุดในกรม แต่ของมหา
วิทยาลัย มีลักษณะพิเศษที่ทุกคน
ต่างมีอิสระ คณบดี อธิการบดี
อยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี ๒ ปี
แล้วเลือกกันใหม่ หมุนเวียนกัน
ไป เมื่อถึงระยะเวลาหนึ่งก็จะกลับ
มาเป็น อาจารย์สอนหนังสือตาม

เดิม เพราะโดยลักษณะงานแล้ว
ทุกคนเท่าเทียมกัน มีเสรีภาพทาง
วิชาการเท่าเทียมกัน แต่ใน
หน่วยงานที่ขึ้นกับ ก.พ. ทำไม่ได้
เพราะต้องมีตำแหน่งที่รับผิดชอบ
กันตามลำดับ เคยดำรงตำแหน่ง
ซี. อะไร ก็ต้อง เป็น อย่าง เดิม
เมื่อลักษณะงานเป็นเช่นนั้น การ
บริหารงานจึงต่างกัน

**แนวโน้ม กลไกทางการ
บริหารงานใน ส่วน ราชการ
หลังการเลือกตั้ง**

กลไกในการทำงานใกล้ชิด
กับประชาชน มีแนวโน้มว่า จะ ดี
ขึ้น เพราะการทำงานมีความ
ใกล้ชิดกับประชาชน ประชาชน
มีผู้แทนในการควบคุมการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ ซึ่งอาจทำให้
เจ้าหน้าที่บางคนไม่พอใจ เมื่อ
มีปัญหาอะไร ประชาชนจะเข้า

หาผู้แทน ทำให้เหมือนกับว่า
ผู้แทน เป็น ทนาย แก่ ต่าง ให้
เพราะฉะนั้น หน่วยงาน ที่ทำงาน
ใกล้ชิดกับประชาชน ให้บริการ
ประชาชน จะต้องมีการปรับปรุง
ให้ดีขึ้น

**หน้าที่ และ บทบาทของ
ข้าราชการหลังการเลือกตั้ง**

ข้าราชการ ควร วางตัวเป็น
กลาง โดยเฉพาะข้าราชการ
ระดับสูงที่มีอำนาจ และ หน้าที่ ที่
จะเอื้ออำนวยประโยชน์ได้ แม้
ว่าจะทำได้ยาก แต่ก็ต้องพยายาม
ที่จะวางตัวเป็นกลาง ดำเนินงาน
โดยเร็ว ที่จะให้ถึงเป้าหมายความ
ต้องการของประชาชน ไม่
ส่งเสริมการคอร์รัปชัน กล้า
แสดง ออกโดย มี ความ สุจริต ใจ
ถ้าทำได้ จะได้รับความเคารพจาก
นักการเมือง และ ประชาชน มาก
ขึ้น ๒๕

ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

การสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

ผู้ถาม คุณชัชวรัตน์ ศรีวราพงศ์

เนื่องจากผมมีปัญหายากจะให้ท่านชี้แจงให้
ทราบ คือ

(๑) การสอบบรรจุเข้ารับราชการของกรม
การบินพาณิชย์ กระทรวงคมนาคมนั้น ทาง ก.พ.
เป็นผู้ดำเนินการสอบเอง หรือว่าทางกรมจัดสอบเอง
ครับ

(๒) การสอบสื่อสารมหาดไทยของกองการ
สื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย
นั้น ทาง ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบเองใช่ไหมครับ
ผมคิดว่าคงได้รับคำชี้แจงจากท่าน ผมจึง
กราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ตอบ

มาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติให้ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการ

สอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และในการนี้
ก.พ. จะมอบหมายให้ส่วนราชการใด เป็นผู้ดำเนินการสอบ
แทนก็ได้ ฉะนั้น ตามปกติการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล
เข้ารับราชการ ก.พ. จะเป็นผู้ดำเนินการสอบ แล้วส่งตัวผู้
สอบแข่งขันได้ ไปรับการบรรจุในส่วนราชการต่าง ๆ ตามที่
ส่วนราชการนั้น ๆ ขอมมา เว้นแต่ในกรณีที่ส่วนราชการใดมี
เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการสอบเองและขอ
ทำความตกลงมายัง ก.พ. กรณีเช่นนี้ ก.พ. ก็อาจพิจารณา
มอบหมายให้ส่วนราชการนั้น ดำเนินการสอบเองได้ตามเหตุ
ผลและความจำเป็นเฉพาะคราว

สำหรับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
ใน กรมการบินพาณิชย์นั้น ตามปกติ ก.พ. จะเป็นผู้
ดำเนินการสอบ แล้วส่งตัวผู้สอบแข่งขันได้ไปรับการบรรจุ
ดังกล่าวแล้วข้างต้น อย่างไรก็ตาม ก.พ. ก็ได้เคยมอบหมาย
ให้กรมการบินพาณิชย์ดำเนินการสอบเองได้ตามเหตุผลและ
ความจำเป็นในบางตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว เช่น ตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่สื่อสาร ๑ (ด้านการบิน) เป็นต้น ส่วนการ
สอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสำนักงานปลัด
กระทรวงมหาดไทยนั้น ตามปกติ ก.พ. จะเป็นผู้ดำเนินการ
สอบให้เช่นเดียวกัน แต่การสอบสื่อสาร มหาดไทย กอง
การสื่อสารนั้น ก.พ. ได้พิจารณาตามเหตุผลและความจำเป็น
แล้วเห็นสมควรให้สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้
ดำเนินการสอบเอง ก.พ. จึงมอบหมายให้ สำนักงานปลัด
กระทรวง มหาดไทย เป็นผู้ดำเนินการสอบ เป็นการ เฉพาะ
คราว

การเทียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๑๘๖

กระผมมีข้อข้องใจเกี่ยวกับเรื่องการเทียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่างๆ เพื่อสิทธิในการสมัครสอบฯ จึงเรียนถามข้อข้องใจ ดังนี้

๑. ตาม หนังสือเวียน ของ สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๗/ว ๓๒ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๑๘ เรื่อง การเทียบคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งต่างๆ เพื่อสิทธิในการสมัครสอบฯ ข้อ ๓. ความว่า “สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ให้เทียบการเป็นข้าราชการพลเรือนไม่ต่ำกว่าชั้นตรี อันดับ ๑ ชั้น ๑,๔๖๐ บาท หรือการดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ หรือการรักษาการในตำแหน่งมาตรฐานกลางที่ ๔ มาแล้ว เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๓”

ผมมีความข้องใจว่า สำหรับผู้ที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี อันดับ ๑ ชั้น ๑,๔๖๐ บาท อยู่ก่อนที่สำนักงาน ก.พ. จะถือระบบ พี.ซี. แต่เมื่อใช้ระบบ พี.ซี. แล้ว สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ (๑) การดำรงตำแหน่งระดับ ๒ (๑) จะถือว่าเทียบเท่า ระดับ ๓ หรือไม่ เพราะเหตุใด

๒. กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ เปิด รับ สมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้น

แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ๕ และ เจ้าหน้าที่บริหารงานสหกรณ์ ๕ โดยระบุคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบไว้ใน ประกาศ ข้อ ๓.๒ ความว่า “ได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า (ไม่ต่ำกว่าชั้นตรีอันดับ ๑ ชั้น ๑,๔๖๐ บาท) มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานส่งเสริมสหกรณ์ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี”

ในกรณีเช่นนี้ ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ มาแล้วไม่ครบ ๔ ปี จะนับเวลาที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ มารวมด้วยเพื่อให้ครบ ๔ ปี (ขณะสมัครสอบเป็นระดับ ๔ แต่เป็นระดับ ๔ ไม่ครบ ๒ ปี) จะมีสิทธิสมัครสอบระดับ ๕ หรือไม่ เพราะเหตุใด

๓. ผม เคยได้พบกับเจ้าหน้าที่ของกองการสอบคนหนึ่ง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบและทะเบียนประวัติบอกกับผมว่า ต่อไป ก.พ. จะให้ผู้ที่ เป็นชั้นตรีอันดับ ๑ ชั้น ๑,๔๖๐ บาทอยู่ก่อนที่ ก.พ. ใช้ระบบ พี.ซี. แต่ต่อมาเมื่อใช้ พี.ซี. แล้ว ก.พ. กำหนดให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ (๑) การดำรงตำแหน่งระดับ ๒ (๑) ดังกล่าวจะให้ถือว่าเทียบเท่า ระดับ ๓ ข้อนี้จะเท็จจริงประการใด ผมก็ยังไม่ได้รับการยืนยัน ช่วยตอบยืนยันให้ผมได้ทราบด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง เพราะผมกำลังจะสมัครสอบ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ๕ และเจ้าหน้าที่บริหาร

งานสหกรณ์ ๕ อยู่ในขณะนี้ แต่มีปัญหาในเรื่องนี้จึงยังไม่กล้าสมัคร เพราะผมดำรงตำแหน่งระดับ ๔ แต่ยังไม่ครบ ๒ ปี และการดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ที่ผ่านมาก็ไม่ครบ ๔ ปี

๔. ขณะนี้ ผม เป็น เจ้าหน้าที่ ส่งเสริม สหกรณ์ ๔ (สหกรณ์อำเภอ) ได้เป็นระดับ ๔ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๑ ส่วนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ผ่านมาแล้วมีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ เป็นพนักงานสหกรณ์ตรี เมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๑๘ (ชั้นตรีอันดับ ๑ ชั้น ๑,๔๖๐)

๔.๒ เป็นข้าราชการระดับ ๒(๑) เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ (เริ่มใช้ระบบ พ.ช.)

๔.๓ เป็นข้าราชการระดับ ๓ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๒๐

๔.๔ เป็นข้าราชการระดับ ๔ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๑

ตอบ

๑. ผู้ที่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี อันดับ ๑ ชั้น ๑,๔๖๐ บาท อยู่ก่อนวันที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่เมื่อ ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว ก.พ. กำหนดให้ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งระดับ ๒ (๑) ซึ่งมีปัญหาว่า การดำรงตำแหน่งระดับ ๒ (๑) ดังกล่าวนั้นจะถือว่าเทียบเท่าการดำรง

ตำแหน่งระดับ ๓ หรือไม่นั้น ก.พ. ได้เคยพิจารณาปัญหานี้แล้วมีมติ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่สร ๐๗๑๑/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๒๑ ว่า ให้ถือว่าการดำรงตำแหน่งระดับ ๒ (๑) ดังกล่าวนั้นเทียบเท่ากับการดำรงตำแหน่งระดับ ๓ เพื่อสิทธิในการสมัครสอบหรือรับคัดเลือกได้

๒. ตามปัญหาข้อ ๒ นั้น โดยที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ระบุคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ สมัครสอบไว้ว่า “ได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี.....” ฉะนั้น เมื่อผู้สมัครสอบเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ซึ่งก็ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งระดับ ๓ เช่นนี้ ผู้สมัครสอบจึงอาจนำเวลาราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ไปรวมกับเวลาราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ เพื่อให้ครบ ๔ ปี เพื่อสิทธิในการ สมัครสอบ ตำแหน่งระดับ ๕ ตามประกาศของกรมได้

๓. การเทียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามปัญหาข้อ ๓ นั้น ก.พ. ได้มีมติให้เทียบการดำรงตำแหน่งระดับ ๒ (๑) เท่ากับการดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ไว้แล้ว ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ผู้ที่จะครบเกษียณอายุราชการ

ผู้ถาม : คุณไพโรจน์ อติสรประเสริฐ

เนื่องจาก ข้าพเจ้า ใน ปีงบประมาณ ๒๕๒๒ มีอัตราเงินเดือนระดับ ๗ ชั้น ๙,๓๖๐ บาท และ จะครบ เกษียณ อายุ ราชการในวันสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๒๒ นี้ จึงมีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนอีก ๑ ชั้น เพื่อคำนวณ บำเหน็จบำนาญ ตาม มติคณะรัฐมนตรีหรือไม่เพียงใด

ปัญหาที่เกิดขึ้น ก็ด้วยเหตุที่พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑
ไปลดชั้นเงินเดือนระดับ ๗ ซึ่งแต่เดิมมี ๑๑ ชั้น คง
เหลือ ๑๐ ชั้น จึงทำให้ข้าราชการระดับ ๗ เสีย
สิทธิไป แต่ตามมาตรา ๖ วรรคท้ายได้บัญญัติให้
เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๒๒ ขึ้น
รับเงินเดือนระดับ ๗ ชั้น ๑๑ ได้ ดังนั้นข้าราชการ
ที่จะเกษียณอายุในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ อันเป็น
งบประมาณ ปี ๒๕๒๓ แต่การส่งเลื่อนเงินเดือน
อีก ๑ ชั้น ก็ต้องส่งระหว่างที่มีสภาพเป็นข้าราชการ
คือแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๒ ฉะนั้น จึงเป็น
ปีงบประมาณ ๒๕๒๒ ข้าพเจ้าเห็นว่ามีความสิทธิที่จะได้
รับการพิจารณาเลื่อน ชั้น เงิน เดือน ตาม พระราช
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ดังกล่าวนั้นได้ อยู่
จะเป็นการถูกต้องหรือไม่ ถ้าไม่ถูกต้อง ก.พ. จะได้
โปรดกรุณาอนุเคราะห์ ช่วยเหลือ ให้ บำไม้ เขต แม่
สะเรียงเลื่อนระดับ ๘ เป็นกรณีพิเศษก็จะเป็นพระ
คุณอย่างยิ่ง

ตอบ

การเลื่อนชั้นเงินเดือน ประจำปี ให้ แก่ข้าราชการซึ่ง
จะครบเกษียณอายุราชการนี้ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.
๒๕๑๘) ข้อ ๑๑ กำหนดว่า ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็น
สมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี ให้ แก่ข้าราชการผู้ใดซึ่งจะ
ต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วย
บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนชั้น
เงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้แก่
ผู้นั้นในวันสิ้นปีงบประมาณก่อนที่จะพ้นจากราชการได้ แต่

เงินเดือนที่จะเลื่อนขึ้นนั้นต้องไม่สูงกว่าชั้นสูงของเงินเดือน
สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ (ถ้าได้รับเงินเดือนเท่าหรือสูงกว่า
ชั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว จะเลื่อน
ชั้นเงินเดือนให้ไม่ได้) ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๓ แห่งกฎ ก.พ.
ฉบับดังกล่าว

สำหรับกรณีของคุณนี้ ปรากฏว่าในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้รับเงินเดือนระดับ ๗ ชั้น ๘,๓๖๐ บาท ซึ่ง
มาตรา ๖ แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ ให้ถือว่าเป็นเงินเดือนชั้นสูงของ
ตำแหน่งระดับ ๗ แล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจเลื่อนชั้นเงิน
เดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ เพื่อประโยชน์ใน
การคำนวณบำเหน็จบำนาญให้แก่คุณในวันที่ ๓๐ กันยายน
๒๕๒๒ ได้อีก ทั้งนี้ ตามนัยกฎ ก.พ. ดังกล่าวข้างต้น

ส่วนการที่จะให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งบำไม้เขตแม่
สะเรียงเป็นระดับ ๘ นั้น ก็จำเป็นจะต้องดำเนินการตาม
อำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๖ แห่ง พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กล่าวคือ ถ้ากรม
บำไม้พิจารณาเห็นว่าลักษณะ หน้าที่ และความรับผิดชอบ
ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งบำไม้เขตแม่สะเรียง
เพิ่มขึ้น และ สมควร ที่จะ กำหนดให้ เป็นตำแหน่ง ระดับ ๘
แล้ว ก็อาจขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดตำแหน่งดังกล่าวให้
เป็นระดับ ๘ ได้

การนับเวลาราชการ เพื่อสิทธิในการสมัครสอบ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๒๘๔๔

ด้วย กระผม เป็น สมาชิกวารสารข้าราชการ
เลขที่ ๑๒๘๔๔ มีความสงสัยจึงขอเรียนถามปัญหา
การประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการ
พลเรือนสามัญ ขึ้น แต่งตั้ง ให้ ดำรง ตำแหน่งใน

ระดับ ๖ ดังนี้ ตามประกาศฯ ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสอบไว้ดังนี้

ฯ ล ฯ

“๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบ

๒.๑ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบตำแหน่งเจ้าหน้าที่.....๖

๒.๑.๑ ต้องเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

๒.๑.๒ ต้องเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี และ

๒.๑.๓ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้น ๓,๒๒๐ บาท ในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๒๑ (ตามมติ อ.ก.พ. กรม.....)

ฯ ล ฯ

ผู้เรียนถาม ปัญหานี้ เข้าใจ คุณสมบัติของผู้สมัครสอบตามประกาศข้างต้นนี้ต้องมีคุณสมบัติดังนี้ คือ ผู้จะมีสิทธิสมัคร ๑. ขณะสมัครจะต้องเป็นข้าราชการพลเรือนระดับ ๕ ตาม ๒.๑.๑ หรือต้องเป็นข้าราชการฯ ระดับ ๔ ข้อ ๒.๑.๒ ข้อใดข้อหนึ่งอยู่ในขณะนี้ ส่วนผู้ที่เป็นข้าราชการระดับอื่น เช่น ระดับ ๑-๒-๓ ฯลฯ ย่อมไม่มีสิทธิสมัคร และนอกจากนี้ผู้ที่เป็นระดับ ๕ หรือ ๔ อยู่ในขณะนี้ใช้ว่าจะสมัครกันได้ทุกคนก็หาไม่ แต่ถ้า

๒. ถ้าผู้สมัครเป็นระดับ ๕ จะต้องเป็นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือถ้าเป็นระดับ ๔ ก็ต้อง

เป็นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ถ้าเป็นต่ำกว่านี้แล้วแต่กรณีก็ไม่มีสิทธิสมัครสอบ และนอกจากที่กล่าวมานี้ยังต้อง

๓. ต้องเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนในขั้น ๓,๒๒๐ บาทอีกด้วย จึงมีคุณสมบัติครบสมัครสอบได้

สรุป ก็คือ ผู้จะสอบจะต้องเป็นข้าราชการระดับ ๔ หรือ ๕ อยู่ในขณะนี้เท่านั้น จะเอาสิทธิที่เคยเป็นมาแล้ว หรือเป็นระดับอื่นอยู่ไม่ได้ และต้องมีระยะเวลาที่รับราชการมาในแต่ละระดับ เช่น ระดับ ๕ ต้องเป็นมา ๒ ปี หรือเป็นระดับ ๔ ก็ต้อง ๔ ปี ทั้งต้องรับเงินเดือนขั้น ๓,๒๒๐ บาท ในขณะนี้ด้วย จึงมีสิทธิสมัคร

ความเข้าใจดังกล่าวนี้เป็นการถูกต้องหรือไม่ครับ เพราะมีบางท่านเข้าใจว่าอาจใช้สิทธิที่เคยเป็นมา เช่น เป็นข้าราชการระดับ ๕ อยู่ในขณะนี้ แต่เวลายังไม่ครบ ๒ ปีตามข้อ ๒.๑.๑ จึงอาศัยสิทธิที่เคยเป็นข้าราชการระดับ ๔ มาเกิน ๔ ปีแล้วตามข้อ ๒.๑.๒ ก็มีสิทธิสมัครได้ และบางท่านก็ตีความว่า ขณะนี้จะเป็นข้าราชการระดับอะไรก็ได้ แต่ถ้าเป็น หรือเคยเป็นข้าราชการระดับ ๕ หรือ ๔ และมีเวลาราชการ ในระดับนั้น มาแล้ว ตามที่ประกาศฯ กำหนดไว้ ย่อมมีสิทธิสมัครได้ทุกคน

ความเห็นดังกล่าวจะถูกต้องหรือเป็นจริงต้องเป็นอย่างไร ตลอดทั้งความเห็นที่ถูกต้องของท่านควรจะเป็นอย่างไร จึงจะถูกต้องตามความประสงค์ของทางราชการที่ประกาศเช่นนั้น ขอความกรุณา

ท่านได้รับตอบในวารสารข้าราชการ เพื่อเป็นวิทยาทานให้แก่กระผมโดยด่วนด้วย

ตอบ

การที่ ก.พ. กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นว่า จะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่ามาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ ๔ ปี แล้วแต่กรณีนั้น ก็เพื่อให้การเลื่อนตำแหน่งนั้นได้เลื่อน จากผู้ที่มิประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วระยะเวลาหนึ่ง ฉะนั้น ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเพื่อใช้ในการสมัครสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งจึงไม่จำเป็นต้องคิดต่อกัน และไม่จำกัดเฉพาะเวลาราชการของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในขณะนั้นเท่านั้น ผู้สมัครสอบ อาจนำเวลาราชการ ของตำแหน่งในระดับ ที่สูงกว่า มานับรวมด้วยก็ได้

ฉะนั้น เรื่อง การนับเวลาราชการ เพื่อสมัครสอบตำแหน่งระดับ ๖ ตามปัญหาผู้สมัครสอบซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ไม่ครบ ๒ ปี จึงอาจใช้สิทธิที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๕ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สมัครสอบได้ หรือผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๔ เพียง ๓ ปี และปัจจุบันดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ยังไม่ครบ ๒ ปี กรณีเช่นนี้ก็นำเวลาราชการที่ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๕ ไปรวมกับ เวลาราชการ ที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๔ เพื่อให้ครบ ๔ ปี เพื่อสิทธิในการสมัครสอบตำแหน่งระดับ ๖ ดังกล่าวได้

การเลื่อนระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๑๑๖

เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๙ กรมสรรพากรได้ประกาศสอบ คัดเลือก เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เป็นเจ้าหน้าที่ ๕๐

สรรพากร ๕ โดยกำหนดคุณสมบัติไว้หลายประการ มีคุณสมบัติข้อหนึ่งว่า “จะต้องมีเงินเดือนตั้งแต่ ๒,๕๒๐ บาทขึ้นไป” คณะกรรมการรับสมัครผม ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สรรพากร ๓ มีเงินเดือน ๒,๕๒๐ บาท เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนทุกประการ กรมสรรพากรได้ประกาศผลการสอบเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐ ผมก็สอบได้

ต่อมา เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๒๐ กรมสรรพากรได้ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อน ให้ดำรง ตำแหน่ง สมุห์ บัญชี อำเภอ ๔, เจ้าหน้าที่สรรพากร ๔ และเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี ๕ เมื่อกรมประกาศผลการสอบ ผมสอบได้ทั้ง ๔ ตำแหน่ง กรมสรรพากรได้ออกคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งให้ผುದำรงตำแหน่ง สมุห์บัญชีอำเภอ ๔ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๑ จนถึงปัจจุบันนี้ผมมีเงินเดือน ๒,๖๘๐ บาท คาดว่า จะได้รับเลื่อนอีก ๑ ขั้นในเดือน ตุลาคม ๒๕๒๑ นี้ เป็น ๒,๘๕๐ บาท

ผมมีความสงสัยว่า ผมมีสิทธิที่ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๔/ว๑๖ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๒๑ อยู่หรือไม่ ถ้าไม่มีเพราะเหตุใด

ตอบ

การ นำบัญชีผลการสอบคัดเลือก มาเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น ตาม นัยบทเฉพาะกาล ตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่

สร ๐๗๐๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๒๑ นั้น บัญชีผลการสอบคัดเลือกนั้นจะต้องยังมีผลใช้บังคับอยู่ โดยจะต้องยังไม่มีกรยกเลิกบัญชี แต่สำหรับบัญชีผลการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สรรพากร ๕ ที่คุณเคยสอบได้ตามประกาศผลการสอบคัดเลือกของกรมสรรพากร เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐ นั้น เมื่อนับจนถึงปัจจุบันผลการสอบดังกล่าวได้ประกาศขึ้นบัญชีมาเกิน ๒ ปีแล้ว จึงต้องถูกยกเลิกบัญชีไปตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๘ และกรมสรรพากรก็ไม่อาจนำบัญชีผลการสอบคัดเลือกดังกล่าวนี้มาดำเนินการ เพื่อเลื่อนคุณชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ได้อีก

การเลื่อนระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม : คุณสาริต เรื่องจันทร์

ด้วยข้าพเจ้าขณะนี้เป็น ข้าราชการ พลเรือนสามัญระดับ ๓ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สรรพากร ๓ เงินเดือน ๒,๘๓๕ บาท เดิมสอบคัดเลือกได้ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมสรรพากร โดยได้รับอนุมัติจาก ก.พ. เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสมุห์บัญชีอำเภอตรี หรือผู้ช่วยสมุห์บัญชีอำเภอตรี แต่ ก.พ. ตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ มีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่สรรพากรเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑-๒ จะเลื่อนได้โดยการสอบ หรือเงินเดือนแต่ละระดับถึงเท่านั้น และเลื่อนได้ไม่เกินระดับ ๓

แต่ตามประกาศของกรมสรรพากรเช่นเดียวกัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสมุห์-

บัญชีอำเภอโท ซึ่งประกาศและสอบที่หลังรุ่นสมุห์บัญชีอำเภอตรี หรือผู้ช่วยสมุห์บัญชีอำเภอตรี ตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ ก.พ. มีความเห็นว่า สายงานสมุห์บัญชีอำเภอเริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไป และเลื่อนเป็นระดับ ๔ ได้ทุกคน โดยสอบได้หรือไม่ก็ตามเหตุที่เลื่อนได้ นั้น กรมอ้างเหตุผลว่า เป็นการสอบตามกฎหมายเก่า ก่อนใช้ระบบ พี.ซี. แต่สายงานสมุห์บัญชีตามกฎหมายเก่าเริ่มต้นจากสมุห์บัญชีอำเภอตรี ผู้ช่วยสมุห์บัญชีอำเภอตรี และสมุห์บัญชีอำเภอโทเท่านั้น เดิม สมุห์ บัญชี ทั่วประเทศไทย เพิ่งจะ เปลี่ยน เป็นสมุห์บัญชีระดับ ๔, ๕, ๖ เมื่อใช้ระบบ พี.ซี. เท่านั้น จะเห็นว่าข้าราชการตามกฎหมายเก่าต่างก็เข้าสอบมาด้วยกัน ความเหลื่อมล้ำต่ำสูงที่ ก.พ. ยืนยันให้เป็นธรรมแล้วหรือ และมีทางจะช่วยเหลือข้าราชการรุ่นนี้ได้อย่างไร เพราะข้าราชการรุ่นนี้ต่างก็อายุมากแล้ว คงจะอยู่รับใช้ประเทศชาติไปได้อีกไม่เท่าไรก็ตายแน่ แต่ขวัญและกำลังใจขึ้นอยู่กับ ก.พ. เท่านั้น เพราะเป็นข้าราชการพลเรือนรุ่นสุดท้ายที่สอบตามกฎหมายเก่าก่อนใช้ พี.ซี.

ดังนั้น ขอความกรุณาทบทวนและตีความเสียใหม่ ผู้ที่สอบตามกฎหมายเก่า ตำแหน่งสมุห์บัญชีอำเภอตรี ผู้ช่วยสมุห์บัญชีอำเภอตรีได้ เป็นตำแหน่งสายงานสมุห์บัญชี และสามารถเลื่อนไปถึงระดับ ๖ ได้จากการสอบหรือเงินเดือนถึง เพราะมีอยู่รุ่นเดียวเท่านั้น และเพราะเหตุใดผู้สอบสมุห์บัญชีอำเภอโทตามกฎหมายเก่าเป็นระดับ ๓ และได้

เลื่อนระดับเป็นระดับ ๔ ก.พ. ตีความว่าเป็นสายงานสมุหบัญชีระดับ ๓ จะเลื่อนเป็นระดับ ๔, ๕, ๖ ได้โดยการสอบหรือเงินเดือนถึงทั้ง ๆ ที่กฎหมายเก่าต่างก็เริ่มงานสายสมุหบัญชีตรี หรือผู้ช่วยสมุหบัญชีอำเภอตรีด้วยกัน แต่พอใช้ระบบ พ.ช. แล้ว ความได้เปรียบเสียเปรียบจึงต่างกัน

ตอบ

เรื่องนี้เป็นเรื่อง การนำ ผลการ สอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนชั้นของข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้สำหรับเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่ง ก.พ. ได้มีมติกำหนดเป็น บท เฉพาะกาลไว้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สว ๑๐๐๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ไว้ว่า ข้าราชการ พลเรือนสามัญ ผู้ใด เคย สอบ แข่งขัน หรือ สอบคัดเลือกเพื่อเป็น ข้าราชการ พลเรือนชั้นตรี ได้ตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาแล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจ พิจารณาคัดเลือกเลื่อนชั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ได้ ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสม และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใดในระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ที่ว่างอยู่ หรือที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งในระดับ ๒ หรือระดับ ๓

สำหรับกรณีของคุณปรากฏว่า คุณเคยสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งสมุหบัญชีอำเภอตรี และผู้ช่วยสมุหบัญชีอำเภอตรี ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจนำผลการสอบคัดเลือกดังกล่าวมาแต่งตั้งให้คุณดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ไม่เกินระดับ ๓ ตามนัยมติ ก.พ. ข้างต้น และปัจจุบันคุณก็ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับสูงสุด ที่ผู้บังคับบัญชา จะ สามารถ นำผล การสอบคัดเลือกดังกล่าวมาแต่งตั้งให้ ได้อยู่แล้ว

๕๒

ส่วนกรณีผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งสมุหบัญชีอำเภอโท และได้เลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ นั้น ก็เนื่องจาก ก.พ. ได้มีมติกำหนดเป็นบทเฉพาะกาลไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สว ๑๐๐๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเคยสอบคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นโทได้ ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณา คัดเลือกเลื่อนชั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ที่ว่างอยู่ หรือที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งในระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ได้ ทำนองเดียวกันกับการเลื่อนผู้เคยสอบคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการพลเรือน ชั้นตรีได้ขึ้น แต่งตั้งให้ ดำรง ตำแหน่งใน ระดับ ๓ ดังกล่าวข้างต้น ผู้บังคับบัญชาจึงคัดเลือกเลื่อนผู้เคยสอบคัดเลือกได้ใน ตำแหน่ง สมุหบัญชี อำเภอโทขึ้น แต่ง ตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ได้

ส่วนปัญหาว่า เหตุใด ก.พ. จึงกำหนดให้สายงานเจ้าหน้าที่สรรพากรเป็นสายงาน ที่เริ่มจาก ตำแหน่ง ระดับ ๑ และ กำหนดให้ สายงาน สมุหบัญชี เป็นสายงาน ที่ เริ่ม จากตำแหน่งระดับ ๓ นั้น ก็เนื่องจากมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๘ บัญญัติให้ ก.พ. กำหนด ตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึงลักษณะ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งเป็นหลัก ฉะนั้น เมื่อตำแหน่งในสายงาน เจ้าหน้าที่ สรรพากรกับ ตำแหน่งในสายงานสมุหบัญชีมีลักษณะหน้าที่ และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานแตกต่างกัน ก.พ. จึงได้กำหนดระดับตำแหน่งในสายงานดังกล่าวให้แตกต่างกัน

การปรับระดับตำแหน่งสูงขึ้น

ผู้ถาม : คุณฉาย เอมกมล

กระผมดำรงตำแหน่งพนักงานที่ดินอำเภอ ๔ อำเภอ นครไทย ในขณะนี้ครับ เดิมได้สอบแข่งขัน

เป็นชั้นตรีรุ่นเก่าได้ และเมื่อวันที่ ๙ ก.ย. ๑๘ ได้
รับการปรับเป็นระดับ ๓ ต่อมา สอศคัดเลือกเป็น
ระดับ ๔ ขณะนี้เงินเดือน ๓,๒๒๐ บาท (เงินเดือน
เก่า) เป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ เงิน-
เดือนเข้าขั้นต่ำของระดับ ๔ กระผมขอร้องใจว่า จะมี
สิทธิได้รับการปรับเป็นระดับ ๕ หรือไม่ครับ เพราะ
ได้รับทราบว่า สำนักงาน ก.พ. ได้วางหลักเกณฑ์
และได้ออกบทเฉพาะกาลไว้ตอนท้ายว่า “ตำแหน่ง
หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ประจำจังหวัด
ก.พ. ได้วางหลักเกณฑ์ในการปรับไว้เรียบร้อยแล้ว หาก
เจ้าสังกัดส่งคำขอไป ก.พ. ก็จะพิจารณาให้โดยเร็ว”
กระผมจึงกราบเรียนมา เพื่อขอทราบว่ากระผมจะมี
สิทธิได้รับปรับระดับ ๕ หรือไม่ ขอได้โปรดพิจารณา
และได้แจ้งให้กระผมทราบด้วย

ตอบ

โดยที่มาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติให้ ก.พ. กำหนด
ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งต่าง ๆ โดยให้
คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ และความรับผิดชอบ ปริมาณและ
คุณภาพของงานของตำแหน่งเป็นหลัก และมาตรา ๓๖ แห่ง
พระราชบัญญัติฉบับเดียวกันบัญญัติว่า ในกรณีที่ลักษณะ
หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน
ของตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งใด ที่ ก.พ.
กำหนดไว้ตามมาตรา ๓๒ เปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.พ. พิจารณา
ปรับ ปรับปรุง การ กำหนด ตำแหน่ง นั้น เสียใหม่ให้ เหมาะสม
ฉะนั้น ถ้ากรมเจ้าสังกัดพิจารณาเห็นว่า ลักษณะหน้าที่
และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของ
ตำแหน่งพนักงานที่คืนอำเภอที่ คุณ ดำรงตำแหน่งอยู่เพิ่มสูง
ขึ้น สมควรที่จะได้ปรับตำแหน่งดังกล่าวให้เป็นระดับ ๕

และกรมเจ้าสังกัดได้ขอปรับไปยัง ก.พ. แล้ว ก.พ. ก็อาจ
พิจารณาปรับตำแหน่งดังกล่าวให้เป็นระดับ ๕ เพื่อให้
เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณ-
ภาพของงานที่เพิ่มสูงขึ้นได้

การเทียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๖๕๓

ครั้งแรกผมได้เลื่อนเป็นชั้นตรีโดยการสอบ
คัดเลือกได้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๐๕ ให้ดำรง
ตำแหน่งผู้ช่วยสมุหบัญชีอำเภอตรี ได้รับเงินเดือน
๙๐๐ บาท เป็นชั้นตรีนับเป็นเวลา ๑๓ ปีเศษ

ครั้งที่ ๒ กรมสรรพากรได้เลื่อนผมขึ้นเป็น
ระดับ ๓ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๑๙ ตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่สรรพากร ๓ ได้รับเงินเดือน ๒,๘๕๐ บาท
และทาง จังหวัดได้ แต่งตั้ง ให้ผม ไป ดำรง ตำแหน่ง
สมุหบัญชีอำเภอ ๓ ที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหา-
สารคาม ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๑ เป็นต้นไป
ได้รับเงินเดือน ๓,๐๓๐ บาท เป็นระดับ ๓ นับเป็น
เวลา ๒ ปี กับ ๗ เดือน

ครั้งที่ ๓ กรมสรรพากรได้เลื่อนผมเป็น
ระดับ ๔ โดยวิธีคัดเลือกประกอบกับมติ ก.พ. ตาม
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวัน
ที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ ให้ดำรงตำแหน่งสมุหบัญชี
อำเภอ ๔ ที่อำเภอแกดำ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน
๒๕๒๑ เป็นต้นไป เวลานี้ผมได้รับเงินเดือนที่ปรับ
ปรุ้ใหม่ขึ้น ๓,๗๒๕ บาท

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของกรมสรรพากรที่วางไว้กำหนดว่า ผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อน ตำแหน่ง ขึ้นเป็น สมุห์บัญชีอำเภอ ๕ ได้นั้นจะต้องเข้าหลักเกณฑ์ดังนี้ คือ

(๑) มีคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับ ตำแหน่ง สมุห์บัญชีอำเภอ ๓ และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๒) มี คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับ ตำแหน่ง สมุห์บัญชีอำเภอ ๓ และได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

ผมมีปัญหาคือจะเรียนหาหรือมาว่า

๑. ในช่วงเวลาที่ผมดำรงตำแหน่งระดับ ๓ และเป็นชั้นตรีอยู่นั้น ทาง ก.พ. จะเทียบเท่าระดับ ๔ ให้ผมเป็นเวลา ๒ ปีตามที่กรมสรรพากรกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวตาม (๑) หรือเทียบเท่าระดับ ๓ เป็นเวลา ๔ ปี ตาม (๒) จะได้หรือไม่

๒. เวลานี้ผมมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะคัดเลือกเลื่อนขึ้นเป็นสมุห์บัญชีอำเภอ ๕ ได้หรือยัง

ตอบ

ก.พ. ได้ มีมติตาม หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ สว ๑๐๐๗/ว ๓๒ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๑๘ กำหนดให้เทียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อสิทธิของข้าราชการพลเรือนสามัญในการสมัครสอบ หรือรับคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นว่า การเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญไม่ต่ำกว่าชั้นตรี อันดับ ๑ ชั้น ๑,๔๖๐ บาท หรือการดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ หรือการรักษาการใน

ตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๔ มาแล้ว ให้เทียบเท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ สำหรับการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท หรือการดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๔ หรือการรักษาการในตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๕ มาแล้ว ให้เทียบเท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๔

ฉะนั้น ตามปัญหาข้อ ๑ ช่วงเวลาที่คุณเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีจึงไม่อาจนำมารวมกับช่วงเวลาที่คุณดำรงตำแหน่งระดับ ๓ เพื่อให้เทียบเท่ากับการดำรงตำแหน่งระดับ ๔ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปีตาม (๑) ได้ แต่ช่วงเวลาที่คุณเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญไม่ต่ำกว่าชั้นตรีอันดับ ๑ ชั้น ๑,๔๖๐ บาท อาจนำมารวมกับเวลาที่คุณดำรงตำแหน่งระดับ ๓ เพื่อให้ครบ ๔ ปีตาม (๒) ได้

สำหรับปัญหาข้อ ๒ นั้น โดยที่ปัจจุบันคุณดำรงตำแหน่งสมุห์บัญชีอำเภอ ๔ ได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๕ แล้ว ถ้าหากคุณมีเวลาการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญไม่ต่ำกว่าชั้นตรีอันดับ ๑ ชั้น ๑,๔๖๐ บาท รวมกับเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปีดังกล่าวข้างต้นแล้ว คุณก็มีคุณสมบัติอยู่ในเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาจะ พิจารณา คัดเลือก เพื่อเลื่อน ขึ้น แต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสมุห์บัญชีอำเภอ ๕ ได้แล้ว

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

วันชัย	ตันติสุข
วีระ	ไชยธรรม
ประภาส	ทองศักดิ์
สมเกียรติ	หุมวิสูตร

กรมบัญชีกลาง

ผาสุนิตย์	ปิณเฑระจุ
สมพงษ์	วัฒนสระ

จริยธรรมในการปกครอง

ทินพันธุ์ นาคะตะ*

(ต่อจากฉบับที่ ๓ เดือนมีนาคม ๒๕๒๒)



กล่าวโดยทั่วไปแล้ว การที่บุคคลใดจะปกครองหมู่คณะหรือสังคมใดที่นั้น จะต้องปกครองตัวเองให้ดีเสียก่อน สำหรับหลักธรรมในการปกครองตัวเองนั้น ย่อมเป็นที่ประจักษ์กันว่า พระพุทธศาสนามุ่งเน้นในเรื่อง การปกครองตนเอง มาก

ที่สุด ซึ่งมีทั้งหลักสำหรับผู้มุ่งไปสู่ทางธรรมของพระภิกษุสงฆ์ และหลักปฏิบัติในทางโลกสำหรับบุคคลทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีหลังนี้อาจกล่าวได้ว่า หลักธรรมของพระพุทธศาสนาเกือบทั้งหมด เป็นเรื่องของการปกครองและการควบคุม

* Ph.D (Pol. Sc.), Vanderbilt ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งคณบดี และผู้ช่วยศาสตราจารย์คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

จิตใจของตนเอง โดยมีหลักทั่วไปอยู่สามประการ คือ ให้เว้นจากการทำชั่วและให้ประกอบแต่ความดีทั้งทางกาย วาจา ใจ รวมทั้งการทำใจให้ผ่องแผ้ว นอกจากนี้ ก็มีหลักธรรมสำหรับการปกครองตนเองอื่นๆ อีกเป็นจำนวนมาก เช่น หลักธรรมที่ได้รวบรวมไว้ในอวัตรก ซึ่งว่าด้วยหมวดตัว ในพุทธศาสนสุภาษิต หรือมรรคแปด ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ กับโลกธรรมแปด ซึ่งเตือนไม่ให้คนเราหลงอยู่ใน ลาภ ยศ สรรเสริญ หรือสุขเกินไป ยิ่งกว่านั้น ก็มี หิริ โอตตัปปะ คือ ความละอายต่อบาปทุจริต และความเกรงกลัวบาปทุจริต นับเป็นธรรมที่ป้องกันไม่ให้คนทำความชั่วและอุปกิเลส ได้แก่ การเว้นจากสิ่งเหล่านี้ คือ ความละโมภ การผูกโกรธ การลบหลู่ ตีตนเสมอท่าน การริษยา ความเป็นคนเจ้าเล่ห์ การโอ้อวด หัวดี การชิงดีชิงเด่น การถือตัว การดูหมิ่นผู้อื่น การมัวเมา และการเดินเลื้อ เป็นต้น

ส่วนข้อควรปฏิบัติของคนทั่วไป ซึ่งเป็นคุณธรรมสำหรับการเป็นพลเมืองที่ดีนั้น พระพุทธศาสนาได้แนะนำไว้ ในหลักธรรมที่ว่าด้วย มงคลสามสิบแปดประการ ซึ่งคนไทยรู้จักดี เช่น ไม่คบคนพาล แต่ให้คบบัณฑิต เคารพบูชาสิ่งที่ควรบูชา อยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม ประกอบสุจริต แสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีระเบียบแบบแผน มีความกตัญญู บำรุงบิดามารดา สงเคราะห์บุตรภรรยาและผู้อื่น

มีสติในการคิดในการทำ และในการพูด รวมทั้งมีความอดทน เป็นอาทิ

การยึดมั่นในหลักธรรมดังกล่าว ย่อมช่วยให้บุคคลปกครองตนเองได้ดี คุณธรรมข้อนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทั่วไป และสำหรับผู้มีหน้าที่ในการปกครองผู้อื่น กล่าวโดยทั่วไปแล้วการที่คนเราจะ ผู้นำที่ดีได้นั้น ก็จะต้องเป็นผู้ตามที่ดีมาก่อน ในทำนองเดียวกันคนเรา จะเป็นผู้ปกครองที่ดีได้ ก็จะต้องเป็นพลเมืองดีมาก่อน เพราะจะช่วยให้เข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการที่แท้จริงของฝ่ายหลังนี้ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งช่องว่างในความคิดและการปฏิบัติก็จะไม่เกิดขึ้น สมาชิกทุกคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ป็นฝ่ายรับการปกครอง หรือผู้ที่จะเป็นฝ่ายปกครอง จึงมักจะได้รับการศึกษาอบรมใน ตอน ต้น ๆ เกี่ยวกับ หลัก ธรรม ใน การปกครองตนเองเหมือน ๆ กัน ด้วยเหตุนี้การศึกษาของไทย จึง มองเห็น ความ สำคัญ ใน ด้าน จริยธรรม ตลอดมา ดังจะเห็นว่าตามโครงการศึกษา พ.ศ. ๒๔๔๑ นั้น หลักสูตรของเราเน้นในเรื่องจรรยา ยิ่งกว่านั้น ในปี พ.ศ. ๒๔๗๒ กระทรวงธรรมการ ยังได้ประกาศเพิ่มหลักสูตรทางจริยศึกษาขึ้น โดยให้มีการสอนเกี่ยวกับหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ในโรงเรียนรัฐบาล และให้นักเรียนระดับรับฟัง พระธรรมเทศนา ต่อมาภายหลังการเปลี่ยนแปลง การปกครองในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้มีการปรับปรุง ระบบการศึกษาทั้งในด้านวุฒิศึกษา จริยศึกษา พล-

ศึกษาและหัดศึกษาขึ้น สำหรับในด้านจริยศึกษา นั้น ส่วนมากเป็นเรื่องหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และประมาณปี พ.ศ. ๒๔๙๕ กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้ทุกโรงเรียนใช้หนังสือต่างๆ ในหลักสูตรจริยศึกษา สำหรับชั้นประถมและมัธยมศึกษาตอนต้นวิชาศีลธรรมจะเน้นในเรื่องที่เกี่ยวกับพุทธประวัติ หลักธรรมหรือพุทธศาสนสุภาษิต จากพระไตรปิฎก ทำให้นักเรียน ยึดถือหลักธรรมดังกล่าวเป็นคุณธรรมประจำใจ ตามความเหมาะสมแห่งกาลเทศะของแต่ละบุคคล

หลักการปลูกฝังจิตใจบุคคล ให้ปฏิบัติตนเป็นคนดีประการหนึ่ง จะเห็นได้จากความมุ่งหมายของ หลักสูตร การศึกษา สำหรับ คนไทย ทุก คน ณ ระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาตอนต้น จนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่มุ่งเน้นในเรื่องการยึดมั่นในศาสนากับวัฒนธรรม การมีศีลธรรมประจำใจ และการรักษาคุณความดี ของ บุคคลแต่ละคน เพื่อจะได้ เป็น รากฐานใน การ มีความสัมพันธ์ กับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อจะได้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อสังคม ในฐานะที่เป็นพลเมืองดี ผู้หนึ่งโดย บรรจุเนื้อหาของสิ่งดังกล่าวไว้ใน วิชาศีลธรรม และ หน้าที่พลเมือง เป็นส่วนใหญ่ หลักธรรมที่สอนกันในวิชาศีลธรรมได้แก่สิ่งต่อไปนี้ เป็นอาทิ คือ ทิฐุธรรมมิกัตถประโยชน์ สัปปริสธรรม อิทธิบาท สุขของคฤหัสถ์ ยิ่งกว่านั้นก็มีธรรมจริยา ซึ่งเป็นการนำหลักธรรมของพระพุทธ

ศาสนามาประยุกต์ เป็นหลักสำหรับปฏิบัติตนในฐานะที่เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม รวมทั้งหลักคำสอนเกี่ยวกับสมบัติผู้ดี ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะของคุณธรรมความดี และ มรรยาทต่าง ๆ ที่บุคคลควรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ตามหลักศาสนา และ วัฒนธรรมของสังคม

จะเห็นได้ว่า จริยธรรมในการปกครองของไทยทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นการปกครองตนเอง ปกครองหมู่คณะ หรือปกครองสังคม ส่วนใหญ่ มีที่มาจากหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต จิตใจ และวัฒนธรรมของคนไทยมามากกว่า ๗๐๐ ปี หลักธรรมเหล่านั้นมีมานานแล้ว เป็นหลักธรรมที่มีคุณค่าต่อจริยธรรมในการปกครองของไทยมาทุกยุคทุกสมัย นับแต่สมัยสุโขทัยเรื่อยมาจนถึงสมัยรัตนโกสินทร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภายใต้ระบบการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์

ในปัจจุบัน ย่อมเป็นที่ทราบกันอยู่โดยทั่วไปว่า การพัฒนาทางการเมืองการปกครองนั้น จะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อสถาบันทางการเมืองการปกครองต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ยิ่งกว่านั้น วัฒนธรรมในทางการเมืองการปกครอง ก็จะต้องเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่สอดคล้องต้องกัน กับ สถาบันหรือระบบการเมืองการปกครอง ที่พัฒนาขึ้น พร้อม ๆ กันไปด้วย กล่าวคือ วัฒนธรรมทางการเมืองการ

เมืองการปกครองของคนส่วนใหญ่ในสังคม จะต้องประกอบด้วย ความ มีเหตุผลมากขึ้น เมื่อสังคมสถาปนา การ ปกครอง ระบอบประชาธิปไตย ขึ้น มาคนส่วนใหญ่ในสังคม จะต้องพัฒนาจิตใจ ของตนให้ มีวัฒนธรรม ทางการเมือง การปกครองแบบประชาธิปไตยขึ้นมาด้วย ในกรณีนี้ จะเห็นว่าโดยทั่วไปแล้ว ความสำเร็จในกระบวนการพัฒนาประเทศ ของสังคมหนึ่ง สังคมใดนั้น ย่อม ขึ้นอยู่กับการพัฒนาแห่งวัฒนธรรมทางด้านจิตใจ ของคนเราควบคู่กันไป วัฒนธรรมเดิมที่ยังติดอยู่ก็ควรรักษาไว้ ส่วนวัฒนธรรมใดที่เข้ากันไม่ได้กับหลักการ วัตถุประสงค์ หรือวิธีการของระบบใหม่ ๆ ก็ควรจะได้ รับการปรับปรุงแก้ไข เมื่อเป็นเช่นนั้น จึงน่าจะ พิจารณากันว่า หลักธรรมของพระพุทธศาสนา มีคุณค่า ต่อ จริยธรรมใน การปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งคนไทยพยายามสถาปนาขึ้นในสังคมไทย นับแต่ พ.ศ. ๒๔๗๕ เป็นต้นมานั้น อยู่มากน้อยเพียงใด

แท้ที่จริงแล้ว การปกครองระบอบประชาธิปไตยนั้นก็ได้แก่การปกครองที่ยึดถือทางสายกลาง ในการแก้ปัญหา เป็นการปกครองแบบผสมนั่นเอง คือเป็นการปกครอง ของคนชั้นกลาง เพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมของทั้งคนจนและคนรวย ซึ่งขัดแย้งกันอยู่เสมอ การถือทางสายกลาง คือ คุณธรรมที่ดั่งามข้อหนึ่ง เช่น ระหว่างความกลัวกับความเชื่อมั่น ประชาธิปไตยเป็นการปกครองที่มี

ลักษณะผสมระหว่างระบบกษัตริย์ ระบบอภิชนาธิปไตย และการปกครองโดยประชาชน ประกอบด้วยผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นฝ่ายบริหาร ผู้มีวุฒิเป็นฝ่ายวุฒิสภา และผู้แทนประชาชนเป็นฝ่ายสภาผู้แทนราษฎร โดยมีการถ่วงดุลย์กันระหว่างอำนาจทั้งสาม คือ นิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ หลักการถือสายกลาง ดังกล่าว ตรงกับหลักธรรม ของพระพุทธศาสนา ที่ให้ถือสายกลางในการปฏิบัติ ไม่ให้ตั้งหรือหย่อนเกินไป รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว การปฏิบัติ ตามหลัก ดังกล่าวนี ช่วยทำให้พระพุทธองค์ สำเร็จพระสัมมาสัมโพธิญาณ และทำให้ศาสนานี้เหมาะสมและใช้ได้กับทุกกาลเทศะ

หลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย ที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ การถือว่าอำนาจอธิปไตยหรืออำนาจสูงสุดในการปกครองประเทศ ซึ่งได้ แก่อำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหารและอำนาจตุลาการ นั้น เป็นของประชาชน ทั้งนี้ก็เนื่องจากมองเห็นความสำคัญและคุณค่าของบุคคล ยิ่งกว่านั้นความมุ่งหมายในการปกครอง แบบนี้ ก็เพื่อผลประโยชน์ของสังคมส่วนรวมนั่นเอง โดยจะต้องมีวิธีการที่กำหนดให้ประชาชนเป็นผู้ใช้อำนาจดังกล่าวข้างต้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องยึดถือกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง หลักการข้อนี้ ตรงกับหลักอธิปไตยสามของพระพุทธศาสนา ได้แก่ อัตตาธิปไตย ความมีตนเป็นใหญ่ โลกาธิปไตย ความมีโลกเป็นใหญ่ และธรรมาธิปไตย ความมีธรรมหรือ

หลักการเป็นใหญ่ กล่าวคือ พระพุทธศาสนา เห็นความสำคัญของบุคคลเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถือว่า กรรมดีกรรมชั่วอยู่ที่ตัวของเราเอง ให้คนเราควบคุมปกครองตนเอง ในด้านสังคมนั้น ถือว่าผลประโยชน์ ส่วน รวม ย่อม อยู่เหนือ ผลประโยชน์ส่วนตัว และในกรณีที่ต้องขัดใจกันระหว่างบุคคลกับหลักธรรมหรือหลักการแล้ว จะต้องยึดถืออย่างหลัง คือหลักการเป็นหลักเสมอ เช่น คีลห้าและทศพิธราชธรรมนั้น เป็นหลักธรรมที่มีมาก่อนแล้วแต่ทรงเห็นว่าดี ก็ทรงรับไว้เป็นคำสอนในพระพุทธศาสนา

ระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองที่ยึดมั่นใน หลักความเสมอภาค และ เสรีภาพ ของบุคคลเป็นที่ตั้ง คือ ถือว่าคนเรามีฐานะทางสังคมเท่าเทียมกัน ต้องให้การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทุกคน จึง มีสิทธิเท่าเทียมกัน ภายใต้กฎหมาย ในการใช้เสรีภาพ ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง และในการแสวงหาความสุข อีกประการหนึ่งนั้น ทุกคนย่อมมีเสรีภาพในการเลือกเป้าหมาย และ วิธีการในการดำรงชีวิตของตนเอง มีเสรีภาพในการแสวงหาความจริง และมีเสรีภาพในการแสดงออก หลักการข้อนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับหลักธรรมของพระพุทธศาสนาแล้ว จะเห็นว่ามีความคิดแบบเดียวกัน พระพุทธองค์ทรง เป็น ผู้ยึดมั่นในความเสมอภาค ของ บุคคลอย่างแท้จริง ทั้ง ๆ ที่ในสมัยของพระองค์มีการแบ่งชั้น

วรรณะกันมาก แต่ได้ทรงปฏิวัติความคิดและการกระทำดังกล่าวเสียใหม่ โดยถือว่า คนเราไม่ว่าจะอยู่ในวรรณะใด ย่อมมีสิทธิเท่าเทียมกันหมด เนื่องจากถือว่า บุคคลใดจะดีหรือเลวอยู่ที่การกระทำของตนเอง คนทุกชั้นจึงมีสิทธิทำความดีเท่าเทียมกันดังพุทธสุภาษิตที่ว่า “กษัตริย์ พราหมณ์ แพทย์ ศูทร จัณฑาล และคนชั้นต่ำ ประพฤติธรรมในโลกนี้แล้วย่อมเสมอกัน ในสมัยพุทธกาล สตรีได้รับการยกฐานะให้เท่าเทียมกับผู้ชาย โดยมีสิทธิทุกประการในพระศาสนา ซึ่งรวมถึงการบวชเป็นภิกษุณีด้วย ส่วนในด้านเสรีภาพของบุคคลนั้น ศาสนานี้ ถือว่า เหตุผลต้องมาก่อนความภักดีหรือความศรัทธา ไม่บังคับให้ผู้ใดนับถือโดยปราศจากความเต็มใจ ใครเข้าใจเพียงไหน ศรัทธาเพียงใด จะปฏิบัติตามอย่างไร ย่อมมีเสรีภาพเต็มที่ อีกทั้งมีธรรมะตั้งแต่ขั้นต่ำจนถึงขั้นสูง ใครเห็นดีเห็นงามอย่างไร ก็นำไปปฏิบัติ ตามควรแก่อัธยาศัยของตนได้ ในการอุปสมบทไม่มีการกีดกัน ชาติใด วรรณะใด ก็บวชได้

วิธีการ อย่าง หนึ่ง ใน การ ปกครอง ระบอบประชาธิปไตย ก็คือการปกครองโดยเสียงข้างมาก และการมีฝ่ายค้าน ในกรณีนี้ พระวินัยให้สิทธิแก่พระสงฆ์มีส่วนร่วมในการบริหารหมู่คณะ มีสิทธิคัดค้านเมื่อไม่เห็นด้วย ไม่มีข้อจำกัดว่าจะเกิดในสกุลสูงหรือสกุลต่ำ มั่งมีหรือยากจน เมื่อมาบวชแล้วก็มีสิทธิเท่าเทียมกัน และให้เคารพกันตาม

ลำดับการบวชก่อนหรือหลัง การดำเนินกิจการ
ของคณะสงฆ์ ถือตามเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์การ
ตัดสินใจปัญหา และเป็นไปตามธรรมเนียมการปกครอง
คณะสงฆ์ หรือพระวินัย พระภิกษุทุกรูปมีสิทธิ
ออกเสียงได้เท่ากัน แม้ในการอุปสมบท ก็จะต้อง
ได้รับความเห็นชอบ จากที่ ประชุมสงฆ์ ของวัด นั้น
ยิ่งกว่านั้น ในระหว่างการประชุม พระพุทธองค์
ยังทรงปวารณาให้ ภิกษุ ทักท้วงการ กระทำ ทางกาย
และวาจาของพระองค์ได้ ตัวอย่างของหลักธรรมที่
เน้นในเรื่องการร่วมกันแก้ปัญหาโดยหมู่คณะ ก็คือ
หลักกิจฉนวนีปหานิยธรรมนั่นเอง

การปกครองระบอบประชาธิปไตย ในสังคม
หนึ่งสังคมใด จะดำรงอยู่ได้ก็ต่อเมื่อคนส่วนใหญ่
ในสังคม ทั้งฝ่ายปกครอง และฝ่ายรับการปกครอง
จะต้องยึดมั่นในหลักการดังกล่าวข้างต้น กล่าวคือ
จะต้อง มีจิตใจยึดมั่นในสิ่งดังกล่าว นอกจากนี้
สมาชิกของสังคมแต่ละบุคคล ยังจะต้องมีความสำนึก
ในหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ในฐานะที่
เป็นพลเมืองดีผู้หนึ่งด้วย ในทั้งสองกรณีนี้ จะเห็น
ได้ว่า หลักธรรมของพระพุทธศาสนาเข้ากันได้กับ
คุณธรรมในการปกครองดังกล่าวได้มาก

อย่างไรก็ตาม การปกครองแบบประชาธิปไตย
ซึ่งถือกันว่าเป็นการพัฒนาทางการเมืองแบบ
หนึ่งนั้น จะสำเร็จได้ด้วยดี ก็จะต้องอาศัยการที่มี
สมาชิกของสังคมส่วนใหญ่ เป็นคนมีวัฒนธรรมทาง

การเมืองการปกครองที่ทันสมัยขึ้นมาด้วย กล่าวคือ
คนเราจะต้องมีเหตุผล รู้จักพิจารณาพิเคราะห์ในสิ่ง
ต่าง ๆ มากขึ้น ไม่หลงเชื่ออะไรอย่างมง่าย หลัก
ข้อนี้ ตรงกับหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เช่น
ตามหลักปฏิจาสุมุปาบท ซึ่งเชื่อว่า สิ่งทั้งหลายเกิด
แต่เหตุ ทุกอย่างจะเกิดขึ้นหรือดำรงอยู่ได้ย่อมมี
เหตุมาก่อน มีเหตุแล้วย่อมมีผล ผลจะดีหรือจะเลว
อยู่ที่เหตุปัจจัย ยิ่งกว่านั้นการถือหลักเหตุผลที่
สำคัญมีอยู่ในหลักอริยสัจสี่ ซึ่งได้แก่ ทุกข์ ซึ่ง
เป็นผลที่เกิดขึ้น สมุทัย เหตุให้เกิดทุกข์ ได้แก่
ตัณหา นิโรธ ความดับทุกข์โดยดับตัณหาให้สิ้น
เชิง และมรรค ข้อปฏิบัติให้ถึงธรรมดับทุกข์ ๘
ประการ ส่วนหลักสัปปริสธรรมนั้น สอนให้รู้จัก
เหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักกาล
รู้จักประชุมชน และรู้จักเลือกคน และหลัก
อิทธิบาทนับเป็นหลักปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ
ในการทำงานอย่างมีเหตุผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน
กาลามสูตร มีหลักธรรมที่สอนไม่ให้คนเราเชื่อใน
สิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยง่ายเกินไป เพราะอาจผิดพลาดได้
ซึ่งมีอยู่ ๑๐ ประการ คือ อย่าถือโดยฟังตามกันมา
อย่าถือโดยนำสืบ ๆ กันมา อย่าถือโดยตื่นข่าวลือ
อย่าถือโดยอ้างตำรา อย่าถือโดยนิกเขาเอง อย่าถือ
โดยคาดคะเน อย่าถือโดยตรึกตามอาการ อย่าถือ
โดยชอบว่าตรงกับความเห็นของตน อย่าถือโดยเห็น
ว่าผู้พูดควรเชื่อถือใด และอย่าถือโดยนับถือว่าท่าน
ผู้นี้เป็นครูของเรา แต่จะต้องใช้วิจารณญาณของตน

เอง พินิจพิจารณาอย่างรอบคอบ ให้เห็นจริงตามหลักเหตุผลเสียก่อน จึงจะเชื่อในสิ่งนั้นได้ เป็นต้น

ในประการสุดท้าย การปกครองแบบประชาธิปไตยจะดำรงอยู่ได้ ก็ต่อเมื่อสังคมมีความเจริญหรือการพัฒนาทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ ประชาชนจะต้องมีการอยู่ดีกินดี แต่สิ่งดังกล่าวนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของบุคคลแต่ละคนมากที่สุด คือ ทุกคนจะต้องช่วยตัวเองก่อน ส่วนรัฐบาลนั้น มีหน้าที่ในการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม เช่น พยายามลดช่องว่างระหว่างคนมีกับคนจนให้น้อยลง เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า ในด้านการดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจ หรือในด้านการทำมาหาเลี้ยงชีพแล้ว มีหลักธรรมของพระพุทธศาสนาอยู่หลายประการ ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในปฏิบัติได้ เช่น ในเรื่องของความขยันหมั่นเพียรนั้น มีพุทธภาษิตอยู่ว่า “คนล่องทุกข์ได้เพราะความเพียร” “คนมีธุระหมั่นทำงานให้เหมาะเจาะ ย่อมหาทรัพย์ได้” “ผู้ขยันในหน้าที่การงาน ไม่ประมาท เข้าใจจัดการเลี้ยงชีวิตตามสมควร จึงหาทรัพย์ที่พึงหาไว้ได้” ทั้งยังพูดถึงโทษ ของ ความเกียจคร้านในการทำงาน ที่มีอยู่ในหลักอภายมุขไว้หลายประการ และสอนว่า “ผู้ใดเกียจคร้านผู้นั้นย่อมเป็นทุกข์ ผู้ใดปรารภความเพียรผู้นั้นย่อมเป็นสุข” ในด้านการครองเรือนได้กล่าวถึงความสุขของภุชส ที่จะช่วยทำให้ตั้งตัวได้ คือ การมีทรัพย์บริโภค การไม่มีหนี้ และการทำงานที่ปราศจากโทษ ยิ่งกว่านั้น ยังส่งเสริม

ให้คนเราแสวงหา รักษา และใช้จ่ายทรัพย์ โดยยึดถือหลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ คือ ประโยชน์ปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ การมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ในการศึกษา ในการเลี้ยงชีพ การรักษาทรัพย์และการทำงานไม่ให้เสื่อมเสีย การคบคนดี การเลี้ยงชีวิตตามความเหมาะสมด้วยการรู้จักเก็บรู้จักใช้ รวมทั้งมีหลักที่เกี่ยวกับคิทธิปฏิบัติโดยทั่วไป เช่น การรักษาความมั่งคั่งของตระกูลด้วยสถานสี่ หลักธรรมเรื่องทิศหก โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่กล่าวถึงหน้าที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และการเว้นจากอภายมุข เป็นต้น หลักธรรมเหล่านี้ย่อมช่วยให้เกิด ความมั่นคงใน ทาง เศรษฐกิจ ของ แต่ละ บุคคล แต่ละครอบครัว และต่อสังคมโดยส่วนรวมเป็นอันมาก

กล่าวโดยสรุป จริยธรรมในการปกครองเป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งที่ใช้เป็นหลักในการปกครองตนเอง ปกครองหมู่คณะ หรือปกครองสังคม ถือกันว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์เราเป็นคนดี ช่วยให้มีการปกครองหมู่คณะหรือสังคมที่ดีขึ้นมา ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่บุคคล หมู่คณะ หรือสังคมเป็นส่วนรวมนั่นเอง เมื่อเป็นเช่นนั้น ใครก็ตามที่ได้รับการกำหนดหรือรับการมอบหมายให้ทำหน้าที่ใด ก็ควรที่จะทำหน้าที่นั้นด้วยดี โดยมีจริยธรรมในการปกครองแต่ละอย่าง เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ

ตาม หลัก ของ จริยธรรมในการปกครองนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องพึงระลึกถึงให้มากที่สุดก็คือเมื่อคนเราได้รับ การ กำหนด หรือได้รับ การ มอบหมายให้กระทำหน้าที่ปกครองผู้ใด บุคคลผู้นั้นจะต้องทำการปกครองเพื่อผลประโยชน์ของผู้รับการปกครอง เช่น การปกครองตนเอง ก็เพื่อให้ตนเองเป็นคนดี ถ้าปกครองหมู่คณะ ก็เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขของหมู่คณะมากกว่าของตนเอง และถ้าปกครองสังคม ก็เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุข แก่สังคมส่วนรวมมากกว่าเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว หากใครไม่ยึดมั่นและไม่ปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวนี้ จะได้ชื่อว่าเป็นคนไม่ดี หรือเป็นฝ่ายปกครองที่ไม่ดี เมื่อเป็นเช่นนั้นจึงมีหลักอยู่ว่า ใครก็ตามที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปกครองสังคม ก็จะต้องตัดสินใจตกลงใจ กำหนดนโยบาย หรือออกกฎหมาย โดยยึดมั่นในผลประโยชน์ของสังคมโดยส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ถึงแม้จะต้องเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่ว่าจะอยู่ในรูปใด ก็จะต้องยินยอม ดังมีคติพจน์สำหรับนักปกครองที่ดีอยู่ว่า “ในการตัดสินใจนั้น หากยังอยู่ในกรณีสงสัยว่าจะเลือกทางใด ก็ให้เอียงข้างประชาชนส่วนรวมเข้าไว้ก่อน” แต่ข้อนี้ จะต้องยึดมั่นในหลักการที่มีอยู่ด้วยเสมอไป

สำหรับในสังคมไทย จริยธรรมในการปกครองส่วนใหญ่ ได้รับอิทธิพล จากหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการปกครอง ณ ระดับใด เช่น ระดับประเทศ ระดับ

หมู่คณะ หรือการปกครองตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในประเภทหลังนี้ เป็นสิ่งที่พระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญมากเป็นพิเศษ สิ่งนั้นนับว่าตรงกับหลักความจริงในประเด็นที่ว่า ก่อนที่จะไปปกครองผู้อื่นหรือปกครองสังคมได้ดั่งนั้น คนเราควรจะต้องปกครองตนเองให้ได้ก่อน

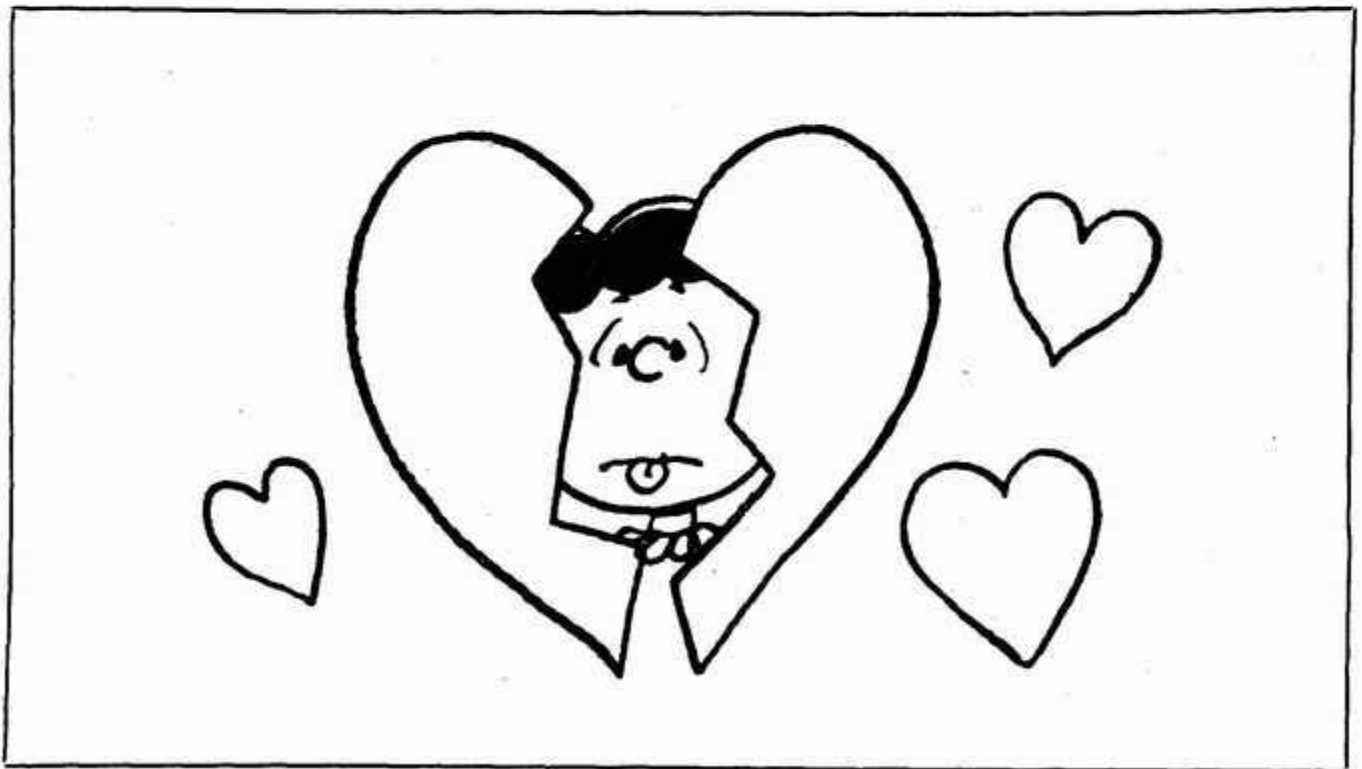
จาก การศึกษา ถึง หลักธรรม ของ พระพุทธศาสนาในด้าน ที่ เกี่ยวกับ ทางโลก จะเห็นว่า มีคุณธรรม อยู่ นานัปการ ที่ มีคุณค่า ต่อการนำมาเป็น จริยธรรม ใน การ ปกครอง สำหรับ สังคมไทย ตลอดมา เป็น เวลาหลายศตวรรษ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภายใต้ระบบการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ที่ช่วย ควบคุม จิตใจ และ ความ ประพฤติปฏิบัติ ของ ฝ่ายปกครอง และ ผู้รับการปกครองให้ อยู่ใน คุณงามความดี ก่อให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุขขึ้นในสังคมเสมอมา

ถึงแม้ว่า ระบบการปกครอง ของไทย จะได้เปลี่ยนมาสู่ระบบประชาธิปไตยแล้ว ทำให้เกิดความจำเป็น ที่ จะ ต้องปรับปรุงวัฒนธรรม ทาง การเมืองการปกครองดั้งเดิม ให้เข้ากันได้กับการปกครองแบบใหม่ สิ่งใดที่เข้ากับของใหม่ไม่ได้ ก็จำเป็นต้องเลิกยึดถือไป ส่วนสิ่งใดเข้ากันได้ ก็ควรจะดำรงรักษาไว้ แต่ ก็ยัง เป็นที่ ปรากฏว่า มีหลักธรรมสำคัญ ๆ ของพระพุทธศาสนา อยู่เป็นอันมาก ที่ เข้า

กันได้ และมีคุณค่าต่อหลักการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตย จึงน่าที่จะมีการศึกษากันเพิ่มเติม
รักษาไว้ และนำมาเป็นจริยธรรมในการปกครอง
กันต่อไป

ปัญหาที่มีอยู่ว่า เรายังเห็นคุณค่าของหลัก
ธรรมในพระพุทธศาสนากันมากน้อยเพียงใด มี
การยึดมั่นต่อจริยธรรมในการปกครองกันอยู่หรือไม่
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคที่มีการตื่นตัวกันใน
ทางวัฒนธรรม ดังเช่นที่เป็นกันอยู่ทุกวันนี้ และ
ยังมีคนเป็นจำนวนไม่น้อยที่ละเลย ไม่สนใจ หรือ
ไม่เห็นคุณค่าของความเจริญทางด้านจิตใจเท่าไรนัก

จึงมักจะปรากฏอยู่เสมอ ที่ผู้ปกครองระดับต่าง ๆ
ขาดจริยธรรมในทางปกครอง โดยกลับทำการ
ปกครองเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว มากกว่าเพื่อผล
ประโยชน์ส่วนรวมของผู้รับการปกครอง รวมทั้ง
การที่ กายกรรม วจีกรรม และมโนกรรมของ
บุคคลเหล่านั้น มักจะไม่ค่อยจะตรงกันอยู่เป็น
ส่วนมาก การมีจริยธรรมในการปกครอง เพื่อ
เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ จึงเป็นสิ่ง
จำเป็น เพราะจะช่วยให้ฝ่ายปกครองมีความ
สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความจริงใจ
และบำเพ็ญตน เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับการปก-
ครองอย่างแท้จริง ๒๑



ผลสด สัตยมานะ *

เท่าที่กล่าวมาแล้วเป็นการมองระบบราชการ อเมริกันบ้างชีว่าเขามองระบบราชการ ของเขาอย่าง
ในสายตาของข้าราชการไทย คนไทยและคนทั่วๆ ไร

ผู้เล่าเรื่องใช้นาม(แน่ละต้องเป็นนามแฝง)

ที่นั่นหันมามองดูคนอเมริกัน ข้าราชการ ว่า เจมส์ นอร์ธ ผู้ซึ่งในตอนสุดท้ายของเรื่อง

* ร.บ., ร.ป.ม. (เกียรตินิยมดี), Cert. in Personnel Administration (US. CSC.), Cert. in Organization Planning และ Cert. in Seminar for Middle Managers (US. AMETA.) ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาศาสตร์ และช่วยศาสตราจารย์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กำลังจะอำนวยการอย่างไม่มีเยื่อใย หลังจากที่
ได้เข้ามาลงลิ้มชิมรสอยู่ในวงการนี้ได้เพียง ๒ ปี

เรามาดูกันซิว่าเขาบออะไรบ้างจากประสบ-
การณ์ของการเป็น “ข้าราชการ”

เจมส์ นอร์ธ เล่าว่า

“วันแรกที่ข้าพเจ้าก้าวเข้าไปทำงานที่กระทรวงเกษตร ในฐานะนักเศรษฐศาสตร์ ข้าพเจ้าก็
ถูกส่งเข้าไปนั่งอยู่ห้องเดียวกันกับ บ๊อบ บาร์เน็ต
ผู้เป็นหัวหน้า ซึ่งมีปริญญเอกทางเศรษฐศาสตร์
หย้อยท้าย แต่ทว่าแสนจะภาคภูมิใจในเข็มที่ระลึกที่เขา
เพิ่งได้รับในฐานะที่รับราชการเป็นเวลานานถึง ๒๐ ปี

บาร์เน็ตได้คุยอย่างน้ำไหลไฟดับ ถึงกลเม็ด
เด็ดพรายต่าง ๆ ในการบริหารราชการและปรัชญาต่างๆ
ที่เขาใช้ในการที่ทำให้เขาก้าวเข้าสู่ความสำเร็จใน
ชีวิตราชการ

กฎข้อแรก จงเอาใจเจ้านาย ระวังอย่าให้
ลูกน้องกระด้างกระเดื่อง ให้ระลึกอยู่ตลอดเวลาว่า
อย่าทำอะไรอย่างผลีผลาม

กฎข้อสอง จงใช้ความอดทน เพราะ
ความ อดทน นั้นแหละ เป็นคุณสมบัติ ที่พิเศษ สุดที่
เดียว

กฎข้อสาม ถูคิดว่า “จงทำดีอย่าให้เด่น
จะเป็นภัย ไม่มีใครเขาอยากเห็นเราเด่นเกิน”
(เข้าใจว่า บาร์เน็ตขอยืมวลนี้ไปจากหลวงวิจิตร-
วาทการ) การที่ไม่ให้ทำตัวเด่นก็หมายความว่า ให้
ทำทุกอย่าง เพียงเท่าที่ เจ้านาย ต้องการและให้ถูกใจ

ด้วย แสดงความภักดีต่อเจ้านายอย่างเต็มที่ แต่
ขณะเดียวกัน ก็ต้องคอย สอดส่อง ให้อำนาจ วงใน ของ
หน่วยงานนั้น ๆ

บาร์เน็ตกระทำตามกฎหมายที่เขาว่างไว้ทุกประการ
เขามักจะมาถึงที่ทำงานแต่เช้าตรู่ทุก ๆ วัน ไม่ใช่
เพื่อมาทำงาน แต่จะเดินเตร่ไปเตร่มาเพียงเพื่อให้
เจ้านายของเขาเห็นว่าเขามาทำงานแล้วเท่านั้น และ
เขาจะยินดีปรีดา เป็นที่ยิ่ง เมื่อข้าพเจ้า ย่างเท้าเข้าไป
ในห้อง ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ไม้...ไม้...และไม้ต่อไป
ถึงกลเม็ดเด็ดพรายในการทำราชการของเขา จน
กระทั่งเราทั้งสองแทบจะไม่ได้ทำงานอะไรสำเร็จลง
เลยในวันหนึ่ง ๆ

ชีวิตการทำงาน ของข้าพเจ้าเริ่มท่วมท้นไป
ด้วยข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับ ทำให้คนนั้นถึงเกลียดคน
นี้ เพราะอะไร ทำให้คนนั้นถึงได้เลื่อนขั้นเลื่อน
ตำแหน่ง ทั้ง ๆ ที่ไม่สมควรที่จะได้เลื่อน เช่น
แม่เอลิซาเบธ ซึ่งมักจะหายเข้าไปในห้องของ
เจ้านายทุก ๆ วันเพื่อพยายาม ที่จะเอาทุกสิ่งทุกอย่าง
ที่หล่อนต้องการ

งานในความรับผิดชอบของบาร์เน็ต ก็คือ
อ่านและตรวจแก้รายงานต่าง ๆ ของข้าพเจ้าเกี่ยวกับ
ระดับการประกันราคาสินค้าทางเกษตร และติดตาม
การเคลื่อนไหว ที่จะมียล ต่อผลิตผลทางการ เกษตร
ภายในประเทศ ข้าพเจ้าได้ค้นพบว่า การติดตาม

ความเคลื่อนไหว ของบาร์เน็ต ก็คือการอ่าน หนังสือ รายสัปดาห์สองสามฉบับ และอ่านหนังสือเวียนของ ทางราชการซึ่งออกมาอยู่เป็นประจำ รายงานต่างๆ ที่ข้าพเจ้า ทำขึ้นจะผ่าน บาร์เน็ต ไปได้ ก็เพียงแต่มุ่ง ศัพท์แสงทางราชการ เช่น “โปรดพิจารณา หรือ โปรดพิจารณาอนุมัติ” เงินที่ข้าพเจ้าได้รับจากภาษี อากรของประชาชนปีละ ๑๕,๐๐๐ เหรียญ ก็เพียง เพื่อมาเขียนรายงานเหล่านี้ ซึ่งบาร์เน็ตเองก็พอ จะเขียนได้ ไม่เห็นจะยากเย็นอะไรนักหนาและ บาร์เน็ตเองก็ได้ถึงปีละ ๓๐,๐๐๐ เหรียญ

ข้าพชาย เอฟ.ดี. โคเบอร์น ซึ่งเป็นเจ้านาย ของบาร์เน็ต อีกทีนั้น ไม่ได้เป็นทั้งนักเศรษฐศาสตร์ หรือนักบริหาร เขาเป็นกรณีตัวอย่างที่เดียวที่เป็น ไปตาม Peter Principle* เขาได้รับการเลื่อน ตำแหน่งค่อนข้างจะเร็ว จนกระทั่งได้เข้ามานั่งใน ตำแหน่ง ที่ เขา ไม่ สามารถ จะ เลื่อน ต่อ ไป อีก ได้ โคเบอร์น เป็นคนที่ค่อนข้างจะเก็บตัว ครึ่งหนึ่ง คงจะเคยเป็นนักเขียน และนักวิจัย ที่มีฝีมือ คนหนึ่ง แต่ทว่าไม่ใช่ นักบริหารในสำนักงาน เขามักจะ กล่าวคำว่า “สวัสดี” สั้น ๆ แล้วก็หายตัวเข้าไปใน ห้อง อ่านรายงานที่เราส่งไป และก็เฝ้าแต่แก้ เครื่องหมายวรรคตอนต่าง ๆ ซึ่งเป็นการทำงานของ แต่ละวันเท่านั้น

*Peter Principle มีอยู่ว่าคนที่มีความสามารถก็จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็วและเลื่อนขึ้นไปเรื่อย ๆ จนถึงตำแหน่งหนึ่งซึ่งเขาจะไม่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งนั้นซึ่งเขาก็ไม่สามารถที่จะผลิผลงานอะไรออกมาจึงไม่มีทางเลื่อน ขึ้นไปอีกและเขาก็อยู่ในตำแหน่งนั้นไปจนตาย

จอร์เจีย บัค เลขานุการนิชชานิกอร์ เป็น อีกผู้หนึ่งที่ไม่มีความผลงานอะไรออกมา หลายปีก่อน หล่อนเคยมีปัญหาเรื่องการจ้างงานเกี่ยวกับเรื่องของ ผิว (เข้าใจว่าหล่อนคงเคยเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสิทธิ ของชนส่วนน้อยในการเข้าทำงานและหล่อนชนะใน ที่สุด) งานของหล่อนก็คือการตรวจรายละเอียด เล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งใคร ๆ ก็อาจทำงานชิ้นนี้ได้ และ บัคเข้าใจว่าหล่อนถูก “แขวน” เสียแล้ว

นอร์ธได้แสดงความแปลกใจไว้ในข้อเขียน ของเขาต่อไปว่า

“เกิดอะไรขึ้นกับคนเหล่านี้? ทุกคนเป็น คนขยัน มีศักยภาพ มีความสามารถ ซื่อสัตย์ เขาต่างมุ่งเข้ามาทำงานราชการด้วยความกระตือรือ ร้น และพร้อมที่จะเสียสละ แต่สิ่งต่าง ๆ ที่เขา คาดหวัง เอาไว้ เมื่อก่อนเข้าทำงาน กลับกลับปัดไป หมด เพราะฉะนั้นบางคนก็เลยปล่อยตัวไปตามบุญ ตามกรรมและทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม สิ่ง ที่ แปลกที่สุด ก็คือว่า แทบทุกคน ไม่ได้ ชื่นชม กับ การ กระทำของตนเองที่เป็นไปในรูปนี้เลย มีเพียงไม่กี่คนเท่านั้น ที่ พอก พอใจกับการ คอรัปชั่น เล็ก ๆ น้อย ๆ เช่นนี้ แต่ส่วนใหญ่จะมีความคับข้องใจและ ไม่พอใจและต่างก็พากันปลงเสียว่าระบบราชการ มันก็เป็นอย่างนั้นแหละ”

นอร์ธเฝ้าแต่ตั้งคำถามว่าทำไม และทำไม
จึงเป็นเช่นนั้น เขากล่าวต่อไปว่า

“ถ้าจะเอาคำตอบกันแบบธรรมดา ๆ ก็คงมี
อยู่ ๓ ข้อ

๑. ขาดแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ เช่น
แรงจูงใจเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ เมื่อ เปรียบเทียบกับ
องค์กรอื่น ๆ

๒. เนื่องจาก ลักษณะ การทำงาน ราชการ
เป็นการทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ การประสาน
งานกับการจัดการให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นไปด้วย
ความยากลำบาก

๓. ความ มั่นคง ของงาน ราชการ ทำให้ไม่
สามารถจะปลดปล่อยคนที่ไม่มีความสามารถออกไปได้
(เช่นมีผู้กล่าวว่างานราชการเข้าง่าย—ออกยาก)”

นอร์ธ กล่าวว่า ๒ ข้อแรก คงจะมี ความจริง
อยู่ แต่เหตุผลข้อ ๓ นั้นนับว่าสำคัญมาก ถึงอย่าง
ไรก็ตามเหตุผลทั้ง ๓ ประการ ก็ยังไม่สามารถตอบ
คำถาม ของเขาได้เลยว่า ทำไม ข้าราชการ แต่ละคนถึง
ได้เลือกที่จะเป็นแบบเข้าขามเย็นขาม

เขากล่าวต่อไปว่า

“คำตอบที่ชัดเจนมีอยู่ข้อหนึ่งก็คือ ความ
กดดัน ที่ทำให้ ข้าราชการ เป็นแบบเข้าขาม เย็นขาม

มีมากมายเหลือเกิน จนทำให้ยากนักที่เขาทั้งหลาย
จะไม่ถูกกลืนเข้าไปในระบบราชการ การทำตัวให้
เด่นขึ้นมาก็เพียงแค่ทำอะไรให้มากกว่าคนอื่น ๆ และ
เพียงนิดหน่อยก็พอแล้ว ถ้าเพื่อทำให้มากขึ้นไปอีก
ก็ดูเหมือนว่าจะเป็นคนโง่ไปเลยที่ไปทำงานของคน
อื่น และก็ทำให้เพื่อนฝูงว่าเอาได้ว่า “อยากดัง”

พวกที่รัก ความก้าวหน้า และ มีความ ทะเยอ

ทะยานสูง มีทางเลือกอยู่ ๒ ทางด้วยกัน

วิธีแรกคือ “วิ่ง” เพื่อที่จะไปเอาตำแหน่ง
ที่ดีกว่าและเงินเดือนดีกว่าซึ่งตัวเองอาจจะไม่มีความ
สามารถในตำแหน่งนั้น

วิธีที่สอง ทำงานโดยวิธี “ผลักไสโยกหน้า”
วิธีนี้จะทำได้ก็โดยการสร้างอาณาจักรของตน ขึ้นมา
ขึ้นเพราะการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปสูง ๆ ก็
ขึ้นอยู่กับว่า ท่านมีผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนเท่าไร
มีปริมาณงานหนังสือมากน้อยเพียงไร มีโครงการ
อะไรบ้างที่กำลังดำเนินการอยู่”

นอร์ธได้กล่าวต่อไปว่า ขณะนี้ประธานา-
ธิบติ์คาร์เตอร์กำลังเสนอร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน เข้าสู่สภาและเขาก็ตั้ง คำถามกับ
พวกผู้ใหญ่ในที่ทำงาน ๔-๕ คนว่า จะมีผลกระทบ
กับระบบราชการหรือไม่? ซึ่งคำตอบก็คือว่าคงไม่
มีผลอะไรแน่นอน ข้อใหญ่ใจความที่เสนอไปใน

ร่าง รัฐบัญญัติ ฉบับ ใหม่ ก็คือ การ ปรับปรุง ระบบ
บริหาร และเขาก็สงสัยเหลือเกินว่ามันจะช่วยส่งเสริมการแข่งขันกันสร้างประสิทธิภาพในวงราชการ
หรือจะเป็นการ ช่วยสนับสนุน ให้มีการสร้างอาณา-

จักรกันแน่ ทั้งนี้ก็เนื่องจากในร่างรัฐบัญญัติฉบับนี้
ไม่ได้บอกว่ามาตรฐาน การจัดการ ที่ดินนั้นจะต้องเป็น
อย่างไร ซึ่งเขาเชื่อว่าข้าราชการก็คงจะทำงานกัน
ไปตามแบบเดิม ๑๖

จากเรื่อง "The Making of A Bureaucrat"

ในนิตยสาร TIME ฉบับวันที่ ๕ มีนาคม ๑๙๗๕

หมายเหตุ จากคำนำของเรื่อง ผู้เขียนได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันข้าราชการสหรัฐมีประมาณ ๒.๔ ล้านคน และรัฐบาลต้อง
จ่ายเงินในการนี้ถึง ๔๖๑,๐๐๐ ล้านดอลลาร์ต่อปี

หนังสือ

ที่ระลึกครบรอบ ๕๐ ปี แห่งการใช้กฎหมาย
ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

มีจำหน่ายที่

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ในราคาเล่มละ ๕๐ บาท

(ต่างจังหวัดโปรดบวกค่าส่งอีกต่างหากเล่มละ ๕ บาท)

สรุปข่าวที่น่าสนใจในวงราชการ

เลขา ฯ กรม. เผยเร่งรัดประหยัดน้ำมัน

เลขาธิการคณะกรรมการฯ เผยมาตรการ
เร่งรัดหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจประหยัดไฟฟ้า
ป้องกันขาดแคลนน้ำมันเป็นตัวอย่าง

นายปลั่ง มีจุล เลขาธิการคณะกรรมการฯ
ได้มีหนังสือด่วนที่สุดที่ สร ๐๒๐๒/ว ๓๐ ลงวันที่
๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ ถึงกระทรวง ทบวง กรม
ต่าง ๆ เรื่อง การป้องกันการขาดแคลนน้ำมัน ดัง
ข้อความต่อไปนี้

ด้วยในคราวประชุมคณะกรรมการฯ เมื่อวันที่
๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ คณะรัฐมนตรีพิจารณา
เกี่ยวกับสถานการณ์น้ำมัน ของประเทศแล้วเห็นว่า
ในขณะนี้สถานการณ์น้ำมัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
น้ำมันเตาที่ใช้ในการผลิตกระแสไฟฟ้า อยู่ในภาวะ
ไม่แน่นอนอาจขาดแคลนลงได้ สมควรประหยัด
การใช้กระแสไฟฟ้า โดยการลดการใช้ไฟฟ้าลงให้
มากที่สุด จึงลงมติให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ
ทั่วประเทศ

๑. ควบคุมดูแลการใช้เครื่องใช้ที่ใช้ไฟฟ้า
เท่าที่จำเป็นจริง ๆ เช่น ในห้องทำงานที่ใช้ไฟหรือ
พัดลม หากผู้ทำงานในห้องไม่อยู่ หรือออกไปจาก
ห้องเป็นระยะเวลานาน ก็ให้ปิดไฟฟ้าหรือพัดลม
เสีย

๒. งดใช้เครื่องปรับอากาศใน สถานที่
ราชการและรัฐวิสาหกิจ เว้นแต่การใช้ที่จำเป็น
เช่น การใช้เพื่อรักษาพยาบาล การใช้ในห้องหรือ
อาคารที่ไม่ต้องการ ให้เสียงภายนอก เข้ามา รบกวน
หรือการใช้เพื่อประโยชน์ในการเก็บรักษาเครื่องมือ
ทางวิทยาศาสตร์ หรือการใช้เพื่อการอื่นตามที่ได้
รับอนุมัติจากรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือรัฐมนตรี
ผู้กำกับรัฐวิสาหกิจ

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการและ
รัฐวิสาหกิจทุกระดับร่วมกัน กวดขันและรับผิดชอบ
ในการปฏิบัติ ตามมติ คณะ รัฐมนตรีดังกล่าว ข้างต้น
โดยเคร่งครัด ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(บ้านเมือง ๑ มีนาคม ๒๕๒๒)

ข้าราชการอู๋ แฉทำเนียบ

ดร. สมภพ โหตระกิตย์ รองนายกรัฐมนตรี
ในฐานะประธาน คณะกรรมการเร่งรัด การปฏิบัติ
ราชการ(ค.ร.ป.) ชี้แจงต่อผู้สื่อข่าวว่าคณะกรรมการ
ชุดนี้ มีหน้าที่ตรวจสอบ ผลการ ปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการทุก กระทรวงทบวง กรม ขณะนี้ได้มีการ
แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปฏิบัติงานอยู่ตามกระทรวง
ต่าง ๆ ด้วย

ดร. สมภพ ฯ กล่าวต่อไปว่าใครขอความ
ร่วมมือจากประชาชนที่ไปติดต่อกับหน่วยราชการ

ถ้าหากว่าไม่ได้รับความสะดวก ลำบาก ขอให้ทำเรื่อง
ราร้องเรียน ส่งไปยังคณะกรรมการ ชุติชน โดยตรงที่
ทำเนียบรัฐบาล เพื่อจะได้ดำเนินการเร่งรัดหน่วย
ราชการเหล่านั้นได้รวดเร็วอีกทางหนึ่ง และว่าใน
ขณะนี้ ก็มี ประชาชน ร้องเรียน มา มาก เหมือน กัน
ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการขอเบิกเงินล่าช้า ได้
สอบสวนแล้วบางรายเป็นการปฏิบัติงานล่าช้าก็ได้ว่า
กล่าวตกเดือนไป ยังไม่มีการลงโทษสูงกว่านี้

ต่อข้อถามที่ว่า ข้าราชการ บางคนมา ทำงาน
สาย บางรายชื่อของไปขบเคี้ยวกันระหว่างปฏิบัติ
งาน จะแก้ไขอย่างไร ดร. สมภพฯ ชี้แจงว่าเรื่อง
นี้ก็ได้เร่งรัดไปแล้ว เป็นหน้าที่ของหัวหน้ากองของ
หน่วยราชการแต่ละแห่ง ที่จะห้ามปรามกวดขัน
ข้าราชการที่อยู่ในสังกัด

เคลวินส์ ๘ มีนาคม ๒๕๒๒

ไม่ต้องไปรายงานตัวที่อำเภอ

นายจรินทร์ กาญจนมัย ผู้อำนวยการกอง
ทะเบียน กรมการปกครอง แถลงว่า กระทรวง
มหาดไทยได้มีประกาศ เรื่องสิทธิเลือกตั้งของบุคคล
สัญชาติไทยโดยการเกิด แต่บิดาเป็นคนต่างด้าว
หรือลูกต่างด้าว และกระทรวงมหาดไทยได้มี
หนังสือเชิญ ให้ ไป แสดง หลัก ฐาน ต่าง ๆ ตาม ที่
กฎหมายเลือกตั้งกำหนดไปแสดงต่อเจ้าพนักงาน
เพื่อจะได้มีสิทธิเลือกตั้ง ถ้าใครไม่ปฏิบัติตามอาจ
ถูกลงโทษหรือถูกปรับไหมเข้าฉบับหลวงนั้น

บัดนี้กระทรวงมหาดไทยมีเจตนาแน่วแน่ที่
จะให้ผู้เลือกตั้งไปใช้สิทธิกันให้มากที่สุด และไม่มี
ความประสงค์จะลงโทษทัณฑ์ ประชาชนแต่อย่างใด
ทั้งสิ้น ดังนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของ
ประชาชน กระทรวงมหาดไทยจึงสั่งการให้เจ้า-
หน้าที่ยุติการมีหนังสือเชิญตัวบุคคลดังกล่าว ส่วน
ที่ได้มีหนังสือนี้ไปเชิญตัวแล้วและเจ้าตัวยังมิได้มา
พบเจ้าหน้าที่ ก็ให้ยกเลิกเสียตั้งแต่วันที่ ๒๐ มีนาคม
๒๕๒๒ เป็นต้นไป สำหรับผู้ที่มีความประสงค์จะ
ได้มีสิทธิเลือกตั้ง แต่ตัวเองเป็นผู้มีสัญชาติไทย
โดยบิดาเป็นคนต่างด้าวและมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง
ตามที่กฎหมายเลือกตั้งกำหนด ก็ให้นำหลักฐาน
ดังกล่าวไปแสดงต่อเจ้าหน้าที่ ณ ที่ทำการเขตที่
การอำเภอ ที่ว่าการกิ่งอำเภอ หรือสำนักงาน
เทศบาลได้ต่อไปจนถึงก่อนวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๒๒
ทางการจะได้เพิ่มชื่อในบัญชีผู้เลือกตั้งให้

(ไทยรัฐ ๒๒ มีนาคม ๒๕๒๒)

ให้ข้าราชการแต่งตามสบาย

คณะรัฐมนตรีให้ข้าราชการแต่งกายทำงาน
ได้ตามสบาย โดยใส่เสื้อเชิ้ตไม่ต้องผูกเน็คไท

นายอาคม มกรานนท์ รองโฆษกประจำ
สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรีได้แถลงผลการประชุม
คณะรัฐมนตรีที่ทำเนียบรัฐบาลว่า เนื่องจากหน้านี
เป็น หน้าร้อนและรัฐบาลก็มี มาตรการการ ประหยัด
น้ำมันอยู่ เมื่อเป็นเช่นนี้ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณา

แล้วจึงมีมติให้ข้าราชการทุกคนแต่งกายมาทำงานได้ตามสบาย โดยใส่เสื้อเชิ้ตไม่ต้องผูกเน็คไท ไม่ต้องใส่เสื้อนอก ยกเว้นการพบปะกับแขกต่างประเทศ การใส่เสื้อเชิ้ตนั้นก็ให้ใส่สีที่ไม่ฉูดฉาดหรือใส่เสื้อยืด เสื้อฮาวาย ขอให้แต่งตัวสุภาพ หรือถ้าใครยังอยากแต่งเครื่องแบบก็ได้ไม่ห้าม

(ไทยรัฐ ๒๘ มีนาคม ๒๕๒๒)

เลิกใช้เครื่องข้าราชการ ใช้ข้อช้อยพดกซ์ แบ่งระดับ

รายงานข่าวจากสำนักนายกรัฐมนตรี เปิดเผยว่าคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งมีนายสมภพ โทตระกูลกิจ รองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีมติในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๒๒ ให้ยกเลิกเครื่องหมายขีดหรือบั้งสีเหลือง ซึ่งติดที่บ่าในเครื่องแบบแสดงระดับชั้นของข้าราชการพลเรือน โดยให้ใช้เครื่องหมายครุฑทองรองรับด้วยข้อช้อยพดกซ์ ในระดับต่าง ๆ กันตามชั้นของข้าราชการ แทน โดยถ้าเป็นข้าราชการระดับ ๑-๓ เป็นรูปครุฑธรรมดา ระดับ ๔-๕ เป็นรูปครุฑและข้อช้อยพดกซ์สองข้อ ระดับ ๖-๘ เป็นรูปครุฑและข้อช้อยพดกซ์สามข้อ ระดับ ๙-๑๑ เป็นรูปครุฑและข้อช้อยพดกซ์สี่ข้อ

ในการประดับเครื่องหมาย ระดับ ตำแหน่ง ใหม่ นี้ จะติดที่คอบ่าเสื้อด้านหนึ่ง อีกด้านหนึ่งเป็นเครื่องหมาย แสดงตำแหน่ง สังกัด ของ ข้าราชการ แต่ละกระทรวงหรือทบวง ขณะเดียวกันให้มีการติดป้ายชื่อที่หน้าอกโดยแสดงตำแหน่งอย่างชัดเจนไว้ด้วย

รายงานข่าวกล่าวว่า เหตุผลที่ให้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เพื่อลดปัญหาข้าราชการจำนวนมาก อาศัยเครื่องแบบอวดเบ่งใหญ่โตกับข้าราชการด้วยกันเอง ตลอดจนประชาชนทั่วไปด้วย มติดังกล่าว จะเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาชี้ขาดในต้นเดือนเมษายนนี้

มติชน ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๒

สังกร ศิริวิโรจน์



เกียรตบริหาร

เทคนิคหรือวิธีการตัดสินใจ

คำจำกัดความที่สั้น ง่าย และเป็นที่น่าสนใจ โดยทั่วไปของการตัดสินใจ คือ การตัดสินใจ เป็นกระบวนการเลือกในระหว่างทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่หลายทางให้เหลือเพียงทางเดียว โดยจะใช้ เทคนิคหรือวิธีใดก็ได้

หัวใจของการปฏิบัติงานทุก ๆ เรื่อง ทุก ๆ กรณี คือ การตัดสินใจนับตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ การวางแผน การติดต่อสื่อสาร การควบคุมงาน การมอบหมายงาน เป็นต้น

เทคนิคหรือวิธีการตัดสินใจ

มีด้วยกันหลายประการ บางประการอาจนำไปใช้ปฏิบัติได้ แต่บางประการอาจนำไปใช้ปฏิบัติแล้วไม่คุ้มค่า ไม่คุ้มเวลา หรือไม่ก็ยุ่งยากซับซ้อน อย่างไรก็ตาม พอจะสรุปถึงเทคนิคของการตัดสินใจได้ดังนี้

๑. การใช้ประสบการณ์ และดุลพินิจ (Experience & Judgement) นิยมใช้กันมาก แบ่งออกเป็น ๒ ประการ คือ

๑.๑ ตัดสินใจตาม แนวการตัดสินใจที่เคยทำมาแล้ว ช่วยลดความผิดพลาดจากการตัดสินใจได้ เนื่องจากยึดแนวทางที่ได้เคยปฏิบัติมาแล้วเป็นหลัก

๑.๒ ตัดสินใจตามแนว ซึ่งไม่เคยมีการตัดสินใจมาก่อน โดยพยายามเปลี่ยนแปลงปัญหาและสถานการณ์ของการตัดสินใจให้เป็นไปในรูปที่ใช้ประสบการณ์ได้

๒. การรีรอ (Delay Tactics) ยังไม่ทำการตัดสินใจในปัญหาเลย จะเก็บเรื่องหรือรีรอไว้ก่อน ในบางครั้งสถานการณ์ข้างหน้าอาจเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ปัญหาบรรเทาเบาบางลงหรือหมดไป อย่างไรก็ตาม การใช้วิธีนี้อาจจะเสี่ยงเกินไปที่จะต้องรีรอตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง

๓. การใช้ตัวแบบในเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สถานการณ์ในการเสี่ยง มีการคาดหมายค่าทางเลือก แต่ละทางว่า มีความน่าจะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด จะต้องทำการเลือกทาง

เลือกที่ให้ค่าของความคาดหวังสูงสุด เมื่อมีการวิจัยในห้องปฏิบัติการ (Operation research) มีการสร้างตัวแบบความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ เพื่อเปรียบเทียบว่า ผลลัพธ์ของแต่ละตัวแบบจะให้ค่าของความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

๔. การสร้างความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ถ้าจะตัดสินใจเกี่ยวกับการสร้างความคิดสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพต้องทำเป็นกลุ่ม ที่นิยมทำกันมี

๔.๑ สอบถาม ทุก ๆ คน ถึง ปัญหาว่ามีทางเลือก ความน่าจะเป็นไปได้ของผลลัพธ์ในรูปใด และช่วยกันประเมินค่าทางเลือกแต่ละทาง

๔.๒ วิธีการระดมสมอง (Brain Storming) โดยผู้ประชุมจะเสนอความคิดใด ๆ ก็ได้ แล้วจึงวิเคราะห์ดูว่า เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาหรือไม่เพียงใด

๔.๓ การตัดสินใจแบบเข้ามามีส่วนร่วม (Participative Decision - Making) โดยให้ทุก ๆ คนได้มีส่วนร่วมในปัญหา เนื่องจากค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติของแต่ละคนในแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน

๔.๔ วิธีที่ บริษัท Rand Corporation ซึ่งเป็นหน่วยงานที่องค์การ NASA และกระทรวง

กลาโหมของสหรัฐ ฯ เรียกว่าเป็น THINK-TANK และวิธีการที่องค์การธุรกิจเรียกว่า Delphi ทำโดยให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะเรื่องซึ่งไม่รู้จักกัน มาแสดงความคิดเห็น แล้วรวบรวมผลทั้งหมดส่งกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ทำเช่นนั้นหลาย ๆ ครั้ง จนความเห็นที่เสนอใกล้เคียงกัน หรืออาจไม่เหมือนกันเลย คือมีการเลือกทางเลือกวิธีเดียวกัน เป็นการผสมผสานความรู้ ความสามารถ ของผู้เชี่ยวชาญหลาย ๆ คน

๔.๕ วิธีการที่เรียกว่า Norminal Group Technique (NGT) คล้ายกับ Delphi แต่กลุ่มภายในองค์การเป็นผู้แสดงความเห็นโดยการเขียน มีการบันทึกแนวความคิดของแต่ละคนโดยไม่ทราบว่าใครมีความคิดอย่างไร และทำการอภิปรายแนวความคิดเหล่านั้นในเชิงประเมินผล

๕. ความ มี เหตุผล ของ การ ตัดสินใจ (Rational Decision - Making) โดยดูว่าวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายเป็นอย่างไร บรรลุได้หรือไม่ ถ้าได้ ก็หมายความว่ามีความมีเหตุผลซึ่งกันและกัน

(สรุปจาก พฤติกรรมการตัดสินใจ โดย ดร. วุฒิชัย จ้างงค์) ๑๖

อ่านหนังสือเดือนละเล่ม

ชื่อหนังสือ	: “ประสาครภรรยา”
ผู้เขียน	: คำหมาน คนโค
การจัดพิมพ์	: สำนักพิมพ์หนอน
ความหนา	: ๑๕๒ หน้า
ราคา	: ๑๐ บาท

คำหมาน คนโค เคยเกรียวกราวในหนังสือ เรื่อง “ครูบ้านนอก” จนสร้างเป็นภาพยนตร์มาแล้ว

“ประสาครภรรยา” เป็นเรื่องสั้นที่คำหมานคนโค เขียน เพื่อ ผ่อนคลาย ความ ตึงเครียดทางการเมืองระหว่างยุคปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ที่ชี้ให้เห็นถึงชีวิตของครูประชาบาลที่ดำเนินไปเพื่อ ปูพื้นฐานความรู้ และการอ่านออกเขียนได้ให้ แก่เยาวชนของชาติ ที่จะดำรงชีวิตเป็นกำลัง ของชาติในโอกาสต่อไป

เนื้อหาโดยส่วนใหญ่ของหนังสือเล่มนี้ เป็นเรื่องราวของครูประชาบาลในภาคอีสาน ที่ทำให้เห็นภาพพจน์ของชนบทรรมนิยมประเพณี ของชาวอีสานได้มากพอสมควร และได้มองเห็นการดำเนิน



ชีวิตในราชการของครูประชาบาล หรือครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่แตกต่างกันในแต่ละภาคของประเทศไทย เช่นในเรื่อง โกะชนของครูปรีชา ครูใหญ่เจียมผู้ได้ดีเพราะรั้วโรงเรียน, ครูอินทร์ม้าขาด เป็นการแสวงหาความดีความชอบโดยลูกไม่กระล่อน หรือความบังเอิญที่มีงานอดิเรกหรือรสนิยมใกล้เคียงกับผู้บังคับบัญชา อย่างในเรื่อง โกะชนของครูปรีชา เป็นการบังเอิญที่ครูปรีชาแก่ชอบเลี้ยงไก่ชนและชอบชนไก่ เป็นนิสัยซึ่งตรงกับนิสัยของปลัดจังหวัด ทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกันเป็นพิเศษ ไปมาหาสู่กันบ่อย แม้ว่าโรงเรียนและบ้านพักของครู ปรีชา กับบ้าน ของปลัดจังหวัด จะอยู่ไกลกันก็ตาม แต่ด้วยรสนิยมเดียวกันก็ทำให้ใกล้ชิดกัน ครูปรีชาจึงได้ความดีความชอบเลื่อนเป็นครูใหญ่ ทั้งที่การสอนเด็กไม่ได้พัฒนาแต่ประการใด ยังคงใช้สูตร เลข คัด เลิกอยู่อย่างเดิม เป็นที่ล้อเลียนของเพื่อนครูว่า ได้เป็นครูใหญ่เพราะไก่ชน

ในเรื่อง ครูใหญ่เจียมผู้ได้ดีเพราะรั้วโรงเรียน เป็นเรื่องราวของครูใหญ่ที่ได้ความดีความชอบโดยการ สร้าง ร้วโรงเรียน ตาม นโยบาย ของ กระทรวงมหาดไทยที่จะพัฒนา ทำให้ครูใหญ่เจียมผู้ฉลาดสนองนโยบายด้วยการสร้างรั้วโรงเรียนเป็นที่พอใจแก่ผู้บังคับบัญชา และนายอำเภอ เพราะบังเอิญผู้บังคับบัญชาชอบขี่ม้าออกตรวจโรงเรียน ร้วจึงมีความสำคัญเพราะป้องกันตอนม้าเชือกขาดได้ การ

ต้อนรับขับสู้อย่างดี มีหญ้าเขียว ๆ ให้ม้าทานกิน มีอาหารอย่างโอชะ และมีครูน้อยหรือชาวบ้านสาวสวยคอยต้อนรับ ทำให้ครูใหญ่เจียมได้เลื่อนเงินเดือนประจำปีสองชั้น ได้โยกย้ายไปอยู่โรงเรียนที่มีความเจริญหรือใกล้เมือง นอกจากนี้การสนองนโยบาย ของ ทางราชการโดย อาศัย ทาง ผ่าน (ครูประชาบาล) นั้น สร้างความเดือนร้อนแก่บรรดาครูบ้านนอกไม่น้อย เช่นการติดซื้อหลังร้วบ้านพักของครู การได้ความดีความชอบด้วยการแสดงความสามารถสร้างรั้วของครูใหญ่เจียม ไม่ทราบว่าจะสูญเสียไม้ในป่าไปกี่ต้น เวลาในการเรียนรู้ของเด็กไปไม่รู้กี่มากน้อย เพราะต้องออกไปช่วยตัดไม้

ในเรื่อง ครูอินทร์ม้าขาด เป็นเรื่องครูภรรยาที่มีกันอยู่ทั้งโรงเรียน ๒ คน ถ้อยที่ถ้อยอาศัยหนีราชการ คนใดคนหนึ่งไม่อยู่ อีกคนก็ต้องรับภาระ แต่ ครูอินทร์ ของเรา มัก จะเป็น ผู้ที่ขาดราชการมากกว่า ไปไหนชอบติดลมเหมือนม้าเชือกขาดที่กลัวยาก ชอบไปกินเหล้ากินยาตามงานที่ชาวบ้านจัดกัน ตามประเพณีอยู่เป็นนิจสิน จนบางครั้งครูทั้งสองคนไปงานเดียวกันโดยคิดว่าอีกคนจะอยู่ เลยทำให้เด็กนักเรียนรอเพราะไม่มีครูสอนจนเที่ยงกว่า จนกระทั่งต้องกลับบ้านไปเองเพราะรอไม่ไหว สำหรับครูอินทร์ม้าขาดนี้งานไหนงานนั้นไม่เคยขาด ออกรำนาน้ำขบวน บังเอิญนายอำเภอเห็น ก็เข้าประเด็นที่ว่า “เข้ากับชาวบ้านได้ดี” กลายเป็นความดีความชอบไป ไปประชุมอำเภอที่ครูใหญ่ให้

ไปแทน ประชุมในวันศุกร์ ก็ไปถึงแต่วันพฤหัสบดี และติดลมอยู่กระทั่งวันจันทร์ เจอนายอำเภอก็เลยโมเมว่า มา ติดต่อกับ พัฒนาการอำเภอ และสัตวแพทย์ เรื่องโครงการสร้างถนนและรักษาโรคไก่ ด้วยความบังเอิญหลายครั้งที่ความดีของครูอินทร์ได้ปรากฏแก่นายอำเภอ จนกระทั่งได้แต่งตั้งเป็นครูใหญ่

กล่าวโดย ส่วน รวม แล้ว เรื่องสั้น “ประสาครบุษกร” เป็นเรื่องที่น่าสนใจเล่มหนึ่ง เป็นสารบันเทิง ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม ของชาว

อีสาน และความน่าสนใจบางประการเกี่ยวกับนโยบาย ของทางราชการ และ นโยบาย ของผู้บังคับบัญชา ที่ มีความชอบ และ ความต้องการแตกต่างกัน อันกระเทือนไปถึงชีวิตของครู ประชาบาล เพื่อ สนอง นโยบาย จนอาจจะพิเคราะห์ได้ว่า เป็นการ คุ่มค่า แก่ การใช้ทรัพยากรเช่นนั้นหรือ ระบบการศึกษาอันเป็นพื้นฐาน ของ การพัฒนาประชากรไทย จะได้รับการพัฒนาจริงหรือ “ประสาครบุษกร” คงจะเป็นกระจกที่สะท้อนให้เห็นบางภาพ และคงจะเป็นที่พอใจแก่ครูบุษกรตามสมควร ๒



อ่าน

วารสารข้าราชการ

เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

กาชเลม

เมษายนของปี พ.ศ. นี้ร้อนกว่าทุกปี บรรยากาศที่อยู่รอบกายจึงพบกับ “ความเปลี่ยนแปลง” ไม่เพียงแต่อุณหภูมิของอากาศที่สูงขึ้นพอๆ กับอุณหภูมิของร่างกายเราเท่านั้น การเมืองของบ้านเราก็ต่างเข้าสู่ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อ รัฐบาลได้จัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรขึ้น *วารสารข่าวราชการฉบับนี้* จึงจัดทำเป็นฉบับต้อนรับการเลือกตั้ง ซึ่งรวมไปถึงการต้อนรับบรรดาวุฒิสมาชิก และ ส.ส. ด้วย

ในส่วนที่เกี่ยวกับราชการพลเรือน ในวาระที่ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีให้ถือว่า วันที่ ๑ เมษายน เป็น “วันข้าราชการพลเรือน” *วารสารฯ ฉบับนี้* จึงผนวกเรื่องราวในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการกับการเมืองไว้ด้วย

“ราชการพลเรือน : ปัญหาพื้นฐานที่จำเป็นต้องแก้ไข” เป็นเรื่องที่ พ.อ. จินดา ณ สงขลา เลขาธิการ ก.พ. เขียนไว้ก่อนอำลาชีวิตราชการ และ เทศา นักเขียนลูกหม้อมหาดไทยระดับ ซี ๑๑ เขียนถึง “การบริหารงานบุคคลในวรรณคดีไทยเกี่ยวกับระบบคุณธรรม” ยิ่งไปกว่านั้น *คาหมอลอ* คอลัมนิสต์ซึ่งดังจากหนังสือพิมพ์บ้านเมืองยังให้เกียรติเขียน “ถึงเวลาที่จะพัฒนาข้าราชการหรือยัง” กับอีกหลายเรื่องที่น่าสนใจ อาทิ “ข้าราชการประจำกับสิทธิและเสรีภาพทางการเมือง” ของสมาน รั้งโยกฤษฎ์ กับ “ข้าราชการอเมริกันเขามองระบบราชการอย่างไร” ของ ศุภสดี สัตยมานะ กับประเด็นสำคัญจากการอภิปรายทางวิชาการ จากงานสัปดาห์การบริหารงานบุคคล

พบกันฉบับหน้าเรื่อง “นโยบายการบริหารงานด้านต่างๆ”

