

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๒๓

สำนักงาน
ข้าราชการ ก.ค.ช.



Affirmative Action :
ทางออกสำหรับวิธี
แก้ปัญหาการบริหาร
งานบุคคลของไทย?

ข้าราชการกับระบบ
ราชการและตักดึก
ที่แฝงเร้น

ห้องสมุด
สำนักงาน ก.พ.

วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

ปีที่ ๒๕

ฉบับที่ ๕

พฤษภาคม ๒๕๒๓

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๗ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๖๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกไว้และส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.พ. ๓ โทร. ๒๘๑๕๕๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการ นายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
— ผู้จัดการสวัสดิการ นายสมพงษ์ ตวีวัฒน์
— ผู้ช่วยผู้จัดการ นายสมศักดิ์ สุภะวัชรเดช
ประชาสัมพันธ์ นายจิรพงษ์ สิวาขะวิโรจน์
นายชอุล จันทระศักดิ์

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายประวิณ

ณ นคร

นายโสรัจ

สุจริตกุล

นายสำราญ

ถาวรบุศม์

บรรณาธิการ

นายอุตล

บุญประกอบ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายปรีชา

วิชัยคิมฐ์

น.ส. สินี

เจริญพจน์

กองบรรณาธิการ

นายชั้นขงศ์

คำบวรลือ

นายเกียรติสม

กลน สุวรรณ

น.ส. ประภาภรณ์ ภูวเจนสถิตย์

น.ส. ศิววรรณ

สร้อยแสน

นางมณีพรรณ

ทองประยูร

น.ส. ศรีเพ็ญ

ตุรงค์เดช

ฝ่ายศิลป์

นายณรงค์

นุกุลการ

สถานที่พิมพ์

ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์

โทร. ๒๒๓๒๓๒๐ กรุงเทพฯ ฯ

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นางมาลี

ปรีกัมศีล

- 4** คำปราศรัยของ ฯพณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรี
- 6** การดูแลส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนมีสมรรถภาพและวินัยดี เป็นการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้บริหารกรมต่าง ๆ ถึงมูลเหตุการทำผิดวินัย สถิติตัวเลขของผู้ทำผิดวินัยและถูกลงโทษ รวมถึงการหาทางป้องกันแก้ไข เพื่อให้มีข้าราชการกระทำตัวดีขึ้นและมีสมรรถภาพในการทำงานมากขึ้น
- 11** นักบริหารกับการเลือกสรรข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง หลักเกณฑ์การเลือกสรรข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีการทางคณิตศาสตร์อย่างง่าย ๆ นักบริหารท่านใดที่ยังไม่มีหลักเกณฑ์ใด ๆ ก็น่าจะลองนำไปใช้ดูบ้าง เผื่อจะได้เสียงขอกล่าวหาว่าท่านเป็นคนไม่มีหลักเกณฑ์หรือหลักการใด ๆ ได้
- 18** ศิลปะในการเป็นประธานที่ประชุม ผู้เข้าร่วมประชุมของไทยเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มักจะสงบเสงี่ยม เรียบร้อยและนั่งหลับ จะมีทะเลาะเบาะแว้งบ้างก็เห็นจะเป็นในที่ประชุมรัฐสภา แต่ถึงกระนั้นก็ยังมิ ส.ส. นั่งหลับจนได้ ฉะนั้นประธานในที่ประชุม จึงต้องใช้ทั้งศาสตร์ ทั้งศิลปะ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีส่วนร่วมในการประชุมจริง ๆ
- 22** Affirmative Action : ทางออกสำหรับวิธีแก้ปัญหาคาการบริหารงานบุคคลของไทย ? ว่ากันว่า ระบบคุณธรรมที่ไทยเราใช้กันฮือฮามากในทุกวันนี้ ออกจะเซซๆ ซะแล้วในสายตาของนักวิชาการฝรั่ง เพื่อให้ทันสมัยกะเขาบ้าง นักวิชาการไทยจึงเสนอระบบ Affirmative action เข้าช่วยแก้ปัญหาคาการบริหารงานบุคคลของไทย แต่จะได้ผลหรือไม่ก็คงต้องวัดดวงกันหน่อย
- 32** ข้าราชการกับระบบราชการและศักดิ์หน้าที่แฝงเร้น ระบบราชการคือระบบที่เป็นอุปสรรคแห่งการพัฒนาประเทศ สาเหตุเพราะถูกครอบงำจากความเป็นศักดิ์หน้าที่แฝงเร้นมาในคราวของประชาธิปไตยครึ่งใบ ข้อพิสูจน์ก็คือ การโกงโกง คำหูดขอรับกระผม และการแสดงความนับถือที่ไม่เท่ากัน

35 กฎหมายและระเบียบใหม่ การจ่ายเงินชดเชยข้าราชการประจำในต่างประเทศ / สรุปผลการปฏิบัติงาน ของ ครป. / การเพิ่มโทษข้าราชการ / การป้องกันการขาดแคลนน้ำมัน

46 ไม้อ่อน ไม้อ่อนดัดง่าย ไม้แก้ตัดยากใครๆ ก็รู้ นิทานอ่านเล่นๆ ว่าถึงการเลี้ยงลูกของคนจีนในเมืองไทย ในสายตาของคนไทยที่มองว่า ไม่ว่าจะสืบปีก่อนหรือปัจจุบัน คนจีนก็มุ่งแต่การค้า การขาย การเลี้ยงลูกจึงเลี้ยงแบบพ่อค้า คือตัดไม้อ่อน ให้หาเลี้ยงชีพเป็นแต่เล็ก ๆ

52 ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน การบอกเลิกรับบำนาญ / การจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวให้แก่ข้าราชการ / การเบิกค่าเช่าบ้าน / การเลื่อนตำแหน่งในระดับควบ / การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง / การย้ายสายงาน / การสอบคัดเลือกเป็นระดับ ๖ / การสอบคัดเลือกในตำแหน่งระดับเดียวกัน

62 การร้องทุกข์ : การเปลี่ยนแปลงในแนวทางใหม่ เกิดเป็นคนนั้นมีแต่ความทุกข์ ทุกข์นั้นมีที่มาจากปัญหาหลายประการ หลายสาเหตุ ปัญหาและความขัดแย้งของกลุ่มคนที่ทำงานในหน่วยงานองค์การต่างๆ แม้จะเป็นปัญหาเล็กน้อยก็อาจมีผลกระทบเสียหายต่อความเจริญก้าวหน้าในทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศชาติได้ จึงได้นำวิธีจัดปัดเป่าข้อขัดแย้งต่างๆ ทั้งในภาคเอกชนและระบบข้าราชการพลเรือน มาเปรียบเทียบดู

68 เกร็ดบริหาร การสื่อความหมายที่ดี จะช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้รวดเร็ว การศึกษาถึงหลักและวิธีการใช้สื่อความหมาย จึงเป็นสิ่งที่นักบริหารงานและผู้ที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารงานที่ดีในอนาคตควรจะได้ศึกษาไว้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานของท่านบ้าง

80 ห้ายเล่ม

คำปราศรัยของ ฯพณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรี

ต่อข้าราชการพลเรือน ในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๓

เพื่อน ข้าราชการ พลเรือน ที่
รักทั้งหลาย

เนื่องในโอกาสที่วันนี้เป็น
วันข้าราชการพลเรือน คือเป็น
วันที่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้า
เจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ ได้ทรง
เริ่มจัดวางระเบียบข้าราชการพล
เรือนไทย ให้เป็นมาตรฐานใน
แนวเดียวกันเป็นครั้งแรก ตาม
หลักการ บริหาร งาน บุคคลแผน
ใหม่ โดยมีพระราชประสงค์ที่
จะให้ข้าราชการพลเรือนเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถ มีสมรรถ
ภาพและวินัยดี เป็นเครื่องมือ
หรือกลไกที่จะดำเนินงานต่าง ๆ
ของรัฐบาล เพื่อประโยชน์สุข

ของประชาชน นับว่าพระองค์
ท่าน ได้ทรงเล็งเห็น ความสำคัญ
ของข้าราชการพลเรือน และทรง
วางรากฐาน ของระบบข้าราชการ
พลเรือนไทยโดยแท้ วันนี้จึง
เป็นวันที่มีความหมาย และเป็น
วันที่มีความสำคัญยิ่งวันหนึ่ง ผม
จึงใคร่ ขอถือ โอกาสนี้มาปราศรัย
กับเพื่อนข้าราชการพลเรือนที่รัก
ทั้งหลาย

ผมเองตระหนักดีว่า เพื่อน
ข้าราชการพลเรือนทั้งหลาย มี
ภารกิจหน้าที่ และบทบาทที่
สำคัญยิ่ง ในการบริหารกิจการ
บ้านเมือง ทั้งในทางเศรษฐกิจ
สังคม และการเมือง รวมทั้งใน

การทำให้ประชาชน มีความเชื่อ
ถือ มีความศรัทธาในรัฐบาล
ด้วยไม่น้อยเลย เพราะ ข้าราชการ
พลเรือนนั้น เป็นผู้ที่จะนำ
เอานโยบาย ของ รัฐบาลไป ปฏิบัติ
ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีประ
สิทธิภาพ และบังเกิดผลดีแก่
ประเทศชาติ และประชาชนเป็น
ส่วนรวม คือข้าราชการพลเรือน
จะเป็นผู้ทำหน้าที่รับใช้ให้บริการ
แก่ประชาชนโดยตรง ไม่ว่าจะ
เป็นในเมือง หรือในชนบทที่
ห่างไกล ทุกคนต่างก็ทำหน้าที่
อยู่ทุกหนทุกแห่งทั่วประเทศ

ผมคิดว่า ข้าราชการพล
เรือนส่วนใหญ่ ได้ทำหน้าที่เป็น

เครื่องมือหรือกลไกที่ดีของรัฐบาล มาโดยตลอด นับแต่อดีตจนถึง ปัจจุบัน แม้จะมีบางส่วนซึ่งเป็น ปัญหาอยู่บ้าง ก็เป็นเพียงส่วนน้อย ซึ่งอาจแก้ไขกันได้ ปรับปรุงให้ ดีขึ้นได้ และข้าราชการพลเรือน ก็ได้ทำหน้าที่ให้บริการ บำบัด ทุกข์ บำรุงสุข แก่ประชาชน โดยต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ตลอดมา ยิ่งกว่านั้น ในหลายยุคหลายสมัย ข้าราชการพลเรือนยังได้ยืนหยัด เคียงบ่าเคียงไหล่ ร่วมกับทหาร และตำรวจ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อ ความมั่นคงของชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ โดยไม่ประหวั่น พรั่นพรึงต่อภัยอันตรายทั้งปวง

เพื่อนข้าราชการพลเรือนที่ รัก ผมได้เคยขอร้องท่านไว้ครั้ง หนึ่ง เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม สกนี้ ในโอกาสที่ผมได้เข้ารับ ตำแหน่ง นายกรัฐมนตรีแล้วว่า ขอให้ท่านอุทิศชีวิตจิตใจปฏิบัติ

หน้าที่ราชการอย่างซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม เสียสละและทุ่มเท โดยเห็นแก่ ประโยชน์ สุข ของ ประชาชนส่วนรวม เหนือประ โยชน์ส่วนตัวหรือของพรรคพวก ในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน นี้ ผมก็ใคร่จะย้ำคำขอร้องของ ผมดังกล่าวไว้ ณ ที่นี้อีกครั้งหนึ่ง กับขอเรียนเน้นว่า ปัจจัยที่จะนำ ไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน คือ ศรัทธาของประชาชนที่มีต่อ ข้าราชการ ข้าราชการพลเรือนจะ ต้องสร้างศรัทธาให้แก่ราษฎรให้ ได้ และวิธีสร้างศรัทธาที่ดีที่สุด คือการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็น ตัวอย่างที่ดี ข้าราชการชั้นผู้ ใหญ่ก็ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็น ตัวอย่างที่ดี แก่ข้าราชการ ชั้นผู้ น้อย เพียงเท่านั้น ประชาชนก็ จะนิยม และยกย่อง ศรัทธา แล้วท่าน ก็สามารถ ทำงาน ตาม นโยบายของรัฐบาลไปโดยเรียบ

ร้อยด้วยดี มีประสิทธิภาพและเกิด ประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และ ยังความ ร่มเย็น ผาสุก มาสู่พี่น้อง ประชาชนโดยทั่วกันที่สุดในที่สุด

สุดท้ายนี้ ผมอยากจะขอ ให้ท่านใช้ โอกาสวัน ข้าราชการ พลเรือน ซึ่งมีความหมายและ ความสำคัญยิ่งวันนี้ สำนวจตรวจ ตราและถามตัวเองว่า ท่านจะ สามารถ ทำอะไรให้แก่ประเทศ ชาติและประชาชนได้บ้าง ท่าน จะทำงาน เพื่อประเทศชาติ และ ประชาชนให้ดีที่สุดได้อย่างไร แล้วเรามาตั้งใจทำงาน ร่วมกัน เพื่อประเทศชาติและพี่น้องประ ชาชน ที่รักยิ่ง ของ เรา ให้ดี ที่สุด ตลอดไป

ขอส่งความปรารถนาดีด้วย ใจจริง เพื่อเป็นกำลังใจมายัง เพื่อนข้าราชการทุกคน

สวัสดี

ประชาชนต้องไม่ส่งเสริมข้าราชการให้ทำผิดวินัยเสียเอง และหากพบเห็นการทำผิดวินัยแล้วก็ไม่ควรนิ่งเฉย เมื่อประชาชนให้ความร่วมมือแล้ว ก็จะช่วยให้ข้าราชการมีสมรรถภาพและวินัยดีขึ้นได้

สรุปความการอภิปราย การดูแลส่งเสริม ให้ข้าราชการ พลเรือน มีสมรรถภาพ และวินัยดี

เผยแพร่ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย วันข้าราชการพลเรือนที่ ๑

เมษายน ๒๕๒๓

ผู้ดำเนินการอภิปราย นางเฉลิมศรี หุนเจริญ

ดร. เฉลิมชัย วสันนท์

รองอธิบดีกรมสรรพสามิต

ร.ต.ท. ระคม มหาศรานนท์

อธิบดีกรมพัฒนาชุมชน

นายโสรัจ สัจจิตกุล

รองเลขาธิการ ก.พ.

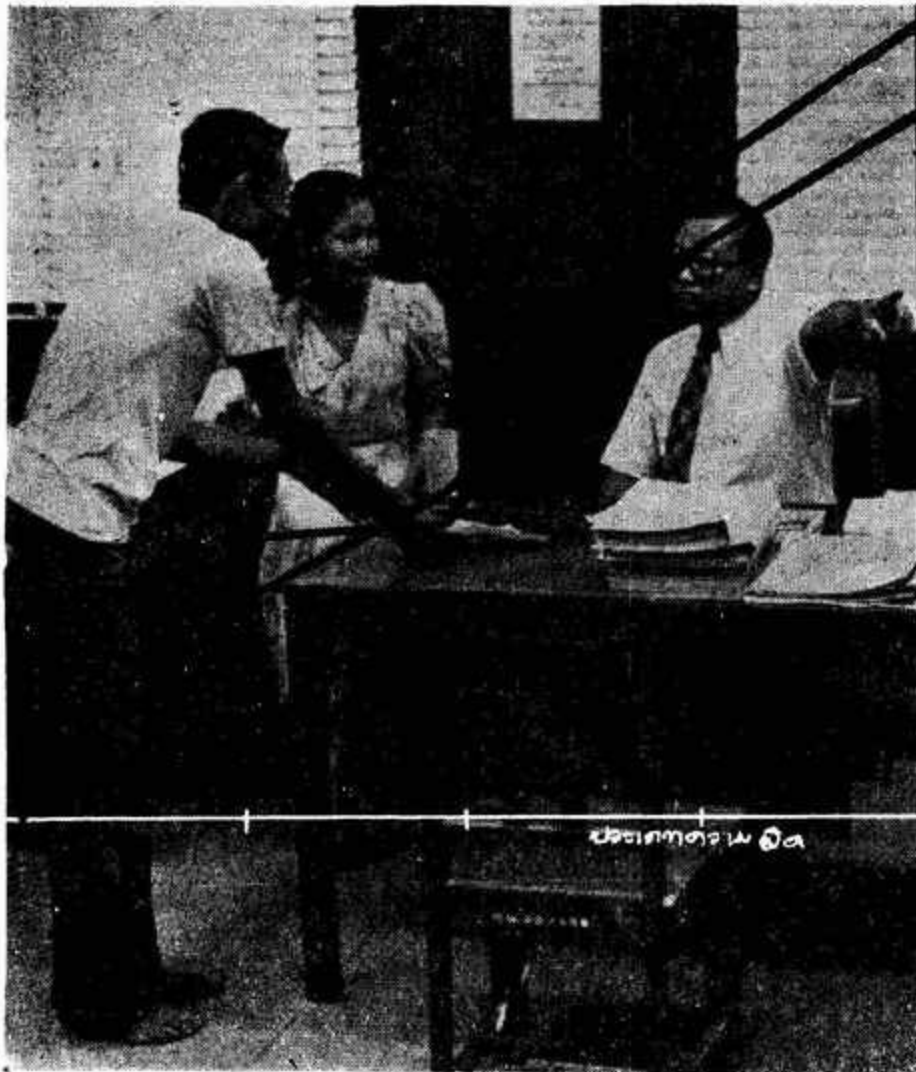
วินัยคืออะไร มีส่วนเกี่ยวข้องกับสมรรถภาพอย่างไร

วินัย โดยทั่วไปมีไว้เพื่อประโยชน์ในการกำหนดความประพฤติของข้าราชการ และมีบทลงโทษในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตาม แต่โดยแท้จริงแล้ววินัยมีไว้เพื่อ

เป็นแนวทางให้ ข้าราชการ ได้ปฏิบัติงาน ให้ ลุล่วง ตาม วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ ของทางราชการ คือสร้างความผาสุกให้แก่ประชาชน เป็นวัตถุประสงค์ที่กว้างขวาง จึงจำเป็นที่จะต้อง

กำหนดแนวทางให้ข้าราชการผู้มีหน้าที่ได้ดำเนินไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีวินัยเพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการ ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ



ประกอบความ ๑๘

การทำผิดวินัยของข้าราชการ และมูลเหตุของการทำผิด

ตามตัวเลขของข้าราชการที่ทำผิดวินัยและถูกลงโทษ ซึ่งรายงานเข้ามายัง ก.พ. ในปี ๒๕๒๑ (อันเป็นตัวเลขล่าสุด) มีน้อยมากอย่างน่าแปลกใจ คือ มี

ข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัยเพียง ๑ พันคนเศษ จากจำนวนข้าราชการพลเรือนที่ไว้บังคับตามกฎหมายข้าราชการพลเรือน (ไม่รวมข้าราชการครูและตำรวจ) ๒ แสนคน คือ ประมาณ ๐.๕% ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด

จากตัวเลขนี้มีข้อที่น่าสังเกตอยู่ คือ

๑. จำนวนข้าราชการที่ทำผิดวินัยอาจมีมากกว่าพันคนตามที่รายงานเข้ามา แต่เป็นความผิดเล็กๆ น้อยๆ ซึ่งคงจะไม่มีเรื่องมีราวเกิดขึ้น หรืออาจจะไม่มีข้อมูล หรือไม่มีใครทราบก็ได้

๒. ข้าราชการพลเรือนเป็นคนที่มีความตั้งใจทำงานให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนอยู่แล้วเป็นส่วนใหญ่ เป็นคนที่พยายามทำราชการให้เป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ฉะนั้นจึงไม่ค่อยมีการทำผิดวินัยเกิดขึ้น

ความผิดและสาเหตุที่ทำให้ผิดวินัยตามรายงานที่มีมายัง ก.พ. นั้น ได้แก่

๑. บกพร่องต่อหน้าที่ อันได้แก่ไม่อุทิศเวลาให้ราชการฝ่าฝืนระเบียบ ไม่ทำงานเต็มตามเวลา ความบกพร่องนี้มีตั้งแต่บกพร่องเล็กน้อยจนถึงบกพร่องมาก จะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อราชการ ความผิดเนื่องจากบกพร่องต่อหน้าที่นี้มี

จำนวนถึง ๖๐% สาเหตุมาจาก ความประพฤติส่วนตัว เลินเล่อ ขวัญไม่ดี ไม่ชอบบรรยากาศในที่ทำงาน ไม่ถูกกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

๒. ความประพฤติชั่ว อันเนื่องมาจากการติดยาเสพติด การพนัน อบายมุข และเรื่องทางเพศ มีจำนวน ๒๐%

๓. ทุจริตต่อหน้าที่คิดโกง คอรัปชั่น ความผิดนี้มีไม่มากเท่าที่คิด คือมีอยู่เพียง ๑๐๐ กว่าคนเท่านั้น ตัวเลขนี้เป็นความผิดที่เห็นกันจะแจ้งว่าทุจริตและมีการลงโทษ มีสาเหตุเนื่องมาจากนิสัยส่วนตัวเป็นส่วนมาก

๔. การทำผิดต่อผู้บังคับบัญชา คือ กระด้าง กระเดื่อง ต่อผู้บังคับบัญชามีเพียง ๕%

๕. ความผิดเนื่องในฐานะไม่เอื้อเฟื้อช่วยเหลือต่อประชาชน ประมาณ ๑๐ กว่าคนเท่านั้น ทั้งๆที่มีเสียงบ่นตามหน้าหนังสือพิมพ์มาก แต่เท่าที่มีบทลงโทษกันมีอยู่เพียง ๑%

ที่มาและทางบ่งกันแก้ไข

ข้าราชการที่เข้ามาทำงาน

ส่วนใหญ่ก็มุ่งหวังความเจริญก้าวหน้า ความเป็นปึกแผ่นในวงราชการ พวกที่หวังเข้ามาคอย โภยมีน้อยมาก ถึงกระนั้นก็ยังเกิดกรณีทุจริต คอรัปชั่นขึ้นมาได้ มูลเหตุที่สำคัญๆ ได้แก่

๑. ข้าราชการเงินเดือนน้อยมาก เมื่อเทียบกับเอกชนหรือข้าราชการในต่างประเทศ ค่าครองชีพขึ้นสูงเรื่อยๆ จนเงินเดือนตามไม่ทัน การใช้บัญชี ๒ นี้ เป็นเพียงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น ในโอกาสต่อไปเงินเดือนแค่นี้คงไม่พอแน่ โดยเฉพาะชั้นผู้น้อย

นอกจากค่าครองชีพสูงแล้วยังมีสิ่งเย้ายวนต่างๆ ที่ทำให้ข้าราชการ มีกิเลสและมีความประสงค์อยากทำเหมือนคนอื่นเขาบ้าง สิ่งเย้ายวนนี้ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก บ้านช่องที่สวยงาม เครื่องใช้ที่ฟุ่มเฟือย ล้วนเป็นสิ่งที่ชวนให้ข้าราชการละอุดมการณ์ในการทำเพื่อส่วนรวม มีบางคนทนต่อความเย้ายวนไม่ไหว เห็นแก่อามิสสินจ้าง เห็นแก่ผลประโยชน์ จึงทำให้มีการคอรัปชั่นเกิดขึ้น

๒. สวัสดิการที่ทางราชการให้ไม่เพียงพอ แม้จะช่วยค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าเลี้ยงดูบุตรแล้ว ก็ยังไม่เพียงพอ จึงทำให้ข้าราชการต้องชวนชวนหารายได้เพิ่ม บางตำแหน่งมีโอกาสแสวงหาประโยชน์ โดยอาศัยหน้าที่ราชการ จึงทำให้เกิดมีการทุจริตขึ้น

๓. งานของบางหน่วยงานที่ติดต่อประชาชนนั้น เปิดช่องให้มีโอกาสทุจริตหรือเรียกร้องผลประโยชน์ได้ โดยการสมยอมระหว่างข้าราชการและผู้มาติดต่อ ดังที่เราเคยได้ยินมาว่า ตามอำเภอหรือเขต ประชาชนจะถูกเรียกค่าน้ำร้อนน้ำชาเสมอ

วิธีการเหล่านี้ มีทางแก้ไขได้ คือ

๑. หากรัฐบาลมีรายได้เพิ่มขึ้น งบประมาณมีเพียงพอ ก็อาจมีการปรับปรุงเงินเดือนกันใหม่

๒. รัฐบาลควรช่วยด้านสวัสดิการข้าราชการ เช่น ที่อยู่อาศัย ยานพาหนะ และสาธารณูปการต่างๆ ถ้าปรับปรุงให้ดีขึ้น



จะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยข้าราชการให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น

๓. การแก้ไขระบบการทำงาน เช่น เร่งรัดการปฏิบัติราชการ การปรับปรุงระบบงานให้รัดกุมหรือสั้นขึ้น ดังที่หน่วยงานต่างๆ ได้ทำอยู่แล้ว จะเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยได้

๔. อย่ามอบอำนาจการใช้ดุลพินิจให้แก่ข้าราชการผู้เดียวมากเกินไป จะเป็นอันตราย เท่าที่ผ่านมาเรามีระเบียบให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจเพื่อให้ หรือไม่ให้ เพื่ออนุมัติหรือไม่อนุมัติได้นั้น จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดการคอรัปชั่นขึ้น ฉะนั้นถ้าไม่มอบอำนาจในการใช้ดุลพินิจให้มากแก่ผู้เดียวแล้ว ก็จะ

เป็นทางหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหาการทุจริตได้

๕. ผู้บังคับบัญชาต้องมีการควบคุมสอดส่องให้รัดกุมพอสมควร ไม่ควรปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน โดยไม่มีกำหนดเสร็จ

๖. การกดขี่ ข่มเหง ประชาชนนั้น ข้าราชการพลเรือนในปัจจุบันจะมีโอกาสทำการกดขี่ ข่มเหง ประชาชน ได้น้อยมาก นอกจากฝ่ายปกครองโดยเฉพาะที่อยู่ในส่วนภูมิภาค เรื่องนี้ควรต้องมีการอบรมให้ข้าราชการได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อประชาชนและประเทศชาติ ต้องพยายามกวดขันข้าราชการให้อำนวยความสะดวกให้

กับประชาชนให้มากที่สุด

๗. การเกียจคร้าน หรือหย่อนสมรรถภาพ ข้าราชการที่ทำผิดวินัย ในกรณีนี้มีจำนวนเพียงเล็กน้อย สาเหตุเกิดมาจากการขาดขวัญ ขาดกำลังใจในการทำงาน ความเคยชินที่ทำงานจำเจแบบเช้าสามเย็นสาม สิ่งเหล่านี้มีส่วนทำให้ข้าราชการทำงานหย่อนสมรรถภาพจนถูกสอบสวน เรื่องนี้ผู้บังคับบัญชาต้องควบคุม เมื่อเห็นผู้ใดเริ่มหย่อนหรือมีที่ทำเกียจคร้าน ก็เรียกมาตักเตือนหรือฝึกอบรม หรือต้องปรับปรุงวิธีการทำงาน หรือไม่ก็เปลี่ยนงาน ซึ่งจะช่วยให้ได้มาก

จากตัวเลข ข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยในปี ๒๕๒๐ พบว่า ๖๒% เป็นข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งก็คือ ข้าราชการ ภูมิภาค เสียเป็นส่วนใหญ่ ในเรื่องนี้จึงควรกระจายอำนาจ การ ปกครอง บังคับบัญชา และลงโทษ ข้าราชการภูมิภาค ให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด และ นายอำเภอ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา

ให้เสมอ กันทุก หน่วย งาน ใน
ภูมิภาค ไม่ควรรวมอำนาจไว้
ที่ส่วนกลาง จะทำให้วินัยของ
ข้าราชการในส่วนภูมิภาคดีขึ้น

การส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนมีสมรรถภาพและวินัยดี

การส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนมีสมรรถภาพและวินัยดีขึ้น อยู่กับ ผู้บังคับบัญชาว่า ต้องปฏิบัติตัวให้อยู่ในวินัยดีพอสมควร เพื่อจะเอื้ออำนวยให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในวินัยที่ดีตามไปด้วย

ผู้บังคับบัญชา จะต้องเป็นคนที่รักษาวินัยดีตลอดไป ทำตรงตามระเบียบแบบแผน เพื่อเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ผู้น้อยที่จะทำตาม เพราะผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นแบบของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการงานและส่วนตัว

ในด้านการงาน ผู้บังคับบัญชาควรแนะแนวทาง หรือสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะกับคนที่จบมาใหม่ ๆ และต้องมีการติดตามผลงานว่าเขาทำงานอย่างไร มีปัญหาอะไรหรือไม่

ในด้าน ส่วน ตัว ผู้บังคับ

บัญชาควรต้องดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาพอสมควร นอกเหนือไปจากด้านการงาน

ปัญหา ของ ข้าราชการปัจจุบัน เท่าที่พบ พอ จะ สรุป ได้ว่า ข้าราชการมีปัญหาในเรื่องความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน เพราะค่าตอบแทนน้อย จึงใช้เวลาไปทำงานอื่นเพื่อให้เกิดความมั่นคงขึ้น ซึ่งทำให้สมรรถภาพการทำงานล้มเหลวในภายหลัง

สำหรับเรื่องนี้ทางสำนักงาน ก.พ. มีโครงการที่จะช่วยเสริมสร้างสมรรถภาพและวินัยแก่ข้าราชการ คือ


๑. พยายามหาทางให้ผู้บังคับบัญชา เป็น หลัก แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้ข้าราชการมีสมรรถภาพและวินัยดี เพราะผู้บังคับบัญชาที่ดีจะเป็นตัวอย่าง และเป็น ผู้นำที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๒. การพัฒนาข้าราชการและ หัวหน้างาน ใน ด้าน ความรู้ และวิธีการทำงาน

๓. สร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการให้ดีขึ้น คือเน้นการ

ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจดี และจริงใจ และต้องเน้นผู้บังคับบัญชาให้รักษาความเป็นธรรมให้ได้ดีด้วย

๔. วิเคราะห์วิจัยเรื่องวินัยว่ามูลเหตุและวิธีการที่ทำให้วินัยและสมรรถภาพข้าราชการดีขึ้นนั้นเป็นอย่างไร

นอกจากโครงการต่างๆของสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวแล้ว การส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการจะทำได้อีกทางโดยประชาชน เพราะประชาชนทั่วไปจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการได้นั้น คือ ประชาชนต้องไม่ส่งเสริมข้าราชการให้ทำผิดวินัยเสียเอง ซึ่งข้อนี้เป็นข้อที่สำคัญที่สุด และหากประชาชนพบเห็น การทำผิดวินัยแล้ว ก็ไม่ควรนิ่งเฉย แต่ควรบอกผู้บังคับบัญชาของข้าราชการให้ทราบ เมื่อประชาชนให้ความร่วมมือ ๒ ประการนี้แล้ว ก็จะช่วยทำให้ข้าราชการมีสมรรถภาพและวินัยดีขึ้นได้ 

วิธีการที่เห็นว่าง่ายและเหมาะสม ที่นักบริหาร น่าจะนำไปวางหลักเกณฑ์ในการ คัดเลือกคนให้ ดำรงตำแหน่งนั้น ใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์ อย่างง่าย ๆ

นักบริหาร กับการเลือกสรร ข้าราชการให้ ดำรงตำแหน่ง

ในราชการไทยในปัจจุบันนี้ มีการเคลื่อนไหว เกี่ยวกับเลื่อนระดับตำแหน่งอย่างมากมาย ข้าราชการแต่ละคนต่างก็หวังโอกาสก้าวหน้า ของตนเอง ให้ ก้าวไปสู่ตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป การก้าวไปสู่ตำแหน่ง ระดับสูง นั้นคงไม่เป็นปัญหาเท่าไรหากข้าราชการผู้นั้นมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งทำผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคงไม่มีปัญหาหนักใจอะไร ก่อนที่ท่านจะเซ็นชื่อลงไป ยินดีเสียอีกที่จะสนับสนุนคนในบังคับบัญชา อย่างไรก็ตามยังมีข้าราชการบางประเภทที่ทำความหนักใจให้นักบริหาร (ในที่นี้หมายถึงปลัดกระทรวง อธิบดีหรือตำแหน่ง

เทียบเท่า) เป็นอย่างมากเพราะ เป็นประเภทบุญหล่นทับ หรือก้าวขึ้นมาในตำแหน่งสำคัญๆโดยมิได้ใช้ ความสามารถของ ตนเอง ครั้นอธิบดี จะตัดสินใจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ก็เกรงว่างานจะไม่ก้าวหน้า เพราะไม่มีความสามารถเท่าที่ควร และก็จะถูกกล่าวหา หรือ ว่า กล่าว จาก ข้าราชการโดยทั่วไป ครั้นจะย้ายไปอยู่ที่อื่นก็จะหาว่ากลั่นแกล้ง หรือหากจะไม่แต่งตั้ง ก็จะหาว่ากลั่นแกล้ง และคนพวกนี้มักจะอ้างความอาวุโสบังหน้า จึงเป็นภาระหนักใจแก่นักบริหารที่กลืนไม่เข้า คายไม่ออก เป็น อย่าง ยิ่ง และ คนประเภทนี้ มีอยู่มาก พอสมควรใน

วงราชการ

จึงควรที่นักบริหารจะได้หาทางพิจารณาหาหลักเกณฑ์ในการพิจารณา แต่ง ตั้ง ข้าราชการ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ จะทำให้ได้บุคคลผู้มีความรู้ความสามารถทำให้ระบบราชการก้าวหน้าได้ด้วยดี และนักบริหารจะได้รอดพ้น จากการถูกโจมตีหรือถูกด่าในแง่มุมมองต่างๆอีกด้วย

แนว ความคิด ใน เรื่อง การเลือกสรร บุคคลให้ ดำรงตำแหน่ง

ในแง่ของแนวความคิดทางด้านนี้นั้น มิได้มีหลักอะไรมาก

มาย มีหลักง่ายๆ ซึ่งปฏิบัติยากมาก คือ การเลือกสรรบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต้องให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่สุด ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ การเลือกสรรบุคคลต้องให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม คือ ให้ได้คนที่มีความสามารถ และการเลือกต้องเป็นธรรมแก่คนที่มีสิทธิ์ได้รับเลือกทุกคน

หลักการ มีอยู่ไม่มากแต่วิธีการปฏิบัตินั้น ทำความหนักใจให้แก่ฝ่ายบริหารมากมาย ควรที่ท่านผู้บริหารที่ยังมีความหนักใจในเรื่องนี้หาทางออกที่สวยและทำให้ท่านได้สบายใจอีกด้วย

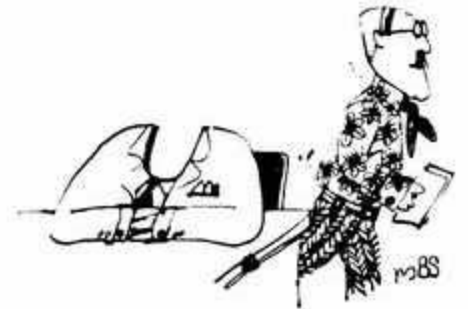
การเลือกสรรคนให้ดำรงตำแหน่งเป็นหน้าที่ของนักบริหาร

หน้าที่ สำคัญ ประการหนึ่งของนักบริหาร คือ การเลือกสรรบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง หากนักบริหารได้เลือกบุคคลที่มีความสามารถให้ดำรงตำแหน่ง จะเป็นผล

ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำงานบรรลุเป้าหมาย งานก้าวหน้า ถ้าเป็นธุรกิจก็จะเห็นผล ทันตา คือ มีกำไร เพิ่มขึ้นมาก และ หากเลือกคน ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ได้ดีแล้วก็จะเป็นประโยชน์และง่ายต่อการโยกย้ายบุคคลในอนาคต อีกทั้งยังจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี และขวัญดี ในการปฏิบัติงาน ของ ผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอีกด้วย ในทำนองเดียวกัน หากนักบริหาร ไม่มี หลักเกณฑ์ในการเลือก หรือเลือกตามใจฉันผลย่อมจะออกมาในทางตรงกันข้าม

เรา ทำกัน มาอย่างไร เท่าที่ผ่านมา

ในระยะเวลาที่ผ่านมาเมื่อมีตำแหน่งใดว่างขึ้นมา ๑ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง ที่รับผิดชอบ จะแจ้งไปยังการเจ้าหน้าที่ว่าจะแต่งตั้งใครให้ดำรงตำแหน่งให้ทำเรื่องเสนอฝ่ายบริหารพิจารณา หรือ การเจ้าหน้าที่ จะเสนอมาให้ ผู้อำนวยการกองทราบว่าจะแต่งตั้งคนนั้นคนนี้ให้ดำรงตำแหน่ง ท่าน



ผู้อำนวยการกองเห็นเป็นอย่างไร ผู้อำนวยการ กอง มัก จะเห็น ด้วย เป็นส่วนใหญ่ แล้วการเจ้าหน้าที่ ก็เสนอให้อธิบดีเซ็นแต่งตั้ง ท่าน อธิบดี ท่าน ก็ใจดี เขาเสนอมาให้ เซ็นก็เลยเซ็น เป็นต้น

ข้อ พิจารณา ส่วน ใหญ่ ใน การ พิจารณา แต่งตั้งบุคคลเท่าที่ ผ่านมามักจะดูว่า “ดำรงตำแหน่ง นั้นมาแล้วกับ” “เงินเดือนถึงตามที่กำหนดไว้หรือยัง” “อาวุโสพอเพียงหรือยัง” “เหมาะสมไหม” “ความ ประพจน์ เป็น อย่างไร” “ความภักดีต่อหน่วยงาน” ความ รู้ ความ สามารถ ดู เหมือน จะ

เป็นข้อพิจารณาประการหลังสุด หรือแทบจะไม่ได้นำมาพิจารณาเลย เท่าที่ผ่านหลายส่วนราชการ จึงได้ข้าราชการ ที่มีความสามารถไม่เท่าที่ควรมาดำรงตำแหน่ง และบทบาทของการแต่งตั้ง บุคคลมัก จะอยู่ที่การเจ้าหน้าที่และผู้อำนวยการกอง นักบริหารมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเท่าที่ควร นักบริหารบางท่านอาจจะถามความเห็นรองอธิบดีหรือผู้อำนวยการ กอง เพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้ แต่การตัดสินใจครั้งสุดท้ายอยู่ที่นักบริหารเอง ควรที่ท่าน จะได้มีบทบาทมากขึ้นโดยเฉพาะการแต่งตั้งข้าราชการ ระดับตั้งแต่ ๗ ขึ้นไป เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมจริง ๆ มาปฏิบัติงาน

วิธีการคัดเลือกคนให้ ดำรงตำแหน่ง

วิธีการ ที่เห็น ว่าง่าย และเหมาะสมที่นักบริหาร น่าจะนำไปวางหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคนให้ดำรงตำแหน่งนั้น ใช้วิธีการทาง คณิตศาสตร์ อย่างง่าย ๆ โดย

การพิจารณาองค์ประกอบที่จะให้ ได้คนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและพิจารณาว่า ตำแหน่งนั้นมีหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างไร มีความสำคัญแค่ไหน แล้วจึงค่อยพิจารณาว่าใครอยู่ในข่ายที่สมควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง ในเรื่องนี้ อาจแยก พิจารณา ใน รายละเอียดดังนี้คือ

ก. เรื่อง ตำแหน่ง ว่าง นักบริหารควรจะต้องตระหนักถึง ความ สำคัญ ของ ตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไปว่า มีความสำคัญ ต่อหน่วยงานมาก เมื่อมีตำแหน่ง ว่างขึ้นมาจำเป็นต้องได้บุคคลที่มีความเหมาะสมจริง ๆ คือสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งนั้นให้ก้าวหน้าไปได้ มีความรู้ความสามารถ มีความรักงานและเอาใจใส่ในงานจริง ๆ มิใช่ว่าต้องการเพียงให้มี ตำแหน่งเท่านั้น และจะให้ใคร ลงในตำแหน่งก็ได้โดยมิ ได้คำนึงถึงผลเสียหายที่มีต่องาน จึงก่อให้เกิดคำที่ว่า “เลือกคนผิดคิดจนปวดหัว” มีปัญหาประเภท “เดดวูด” หรือประเภทถ่วงความ

เจริญอยู่มากมาย ดังนั้น เมื่อมี ตำแหน่งในระดับสูงว่างลง จำเป็น ที่ ผู้บริหาร ระดับ สูง ต้องพิจารณาคนที่เหมาะสมจริง ๆ

ข. กำหนดองค์ประกอบ หรือเกณฑ์สำหรับบุคคลที่จะ มาดำรงตำแหน่ง เมื่อมีตำแหน่งว่าง และเห็นว่าตำแหน่ง นั้น มีความ สำคัญมาก จำเป็นต้อง ได้ คนดี มีความ สามารถ มาดำรง ตำแหน่งแล้ว จำต้องกำหนดเป็น องค์ ประกอบ หรือเกณฑ์ สำหรับ บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ว่า ควรจะมีองค์ประกอบหรือมีเกณฑ์ อย่างไร เช่น หากมีตำแหน่งผู้อำนวยการกองว่าง หรือหัวหน้างานว่างลง อาจจะกำหนดองค์ ประกอบดังนี้

๑. ความสามารถ ทักษะ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดริเริ่ม

๒. พื้นฐานการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือ ปริญญาตรีโท เอก)

๓. ความเป็นผู้นำ

๔. มนุษย์สัมพันธ์

๕. ความยืดหยุ่น หรือการปรับตัวเองกับการเปลี่ยนแปลง

๖. ประสิทธิภาพในการทำงาน

๗. อาวุโสในงาน

๘. เงินเดือนสูง

๙. ความภักดีต่อหน่วยงาน

๑๐. บุคลิกลักษณะเหมาะสมกับงานที่จะทำ (เฉพาะงานบางประเภท) หรืออาจจะมีองค์ประ-

กอบหรือเกณฑ์ อย่างอื่น อีกตาม ที่เห็นว่าสมควรจะนำมาพิจารณา องค์ประกอบนี้ อาจ ร่วม กำหนด โดยฝ่ายบริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือคณะกรรมการเลือกสรรก็ได้

ก. การจัดลำดับ ความสำคัญและการให้คะแนน

เมื่อได้องค์ประกอบในข้อ ข. แล้วขั้นต่อไปที่จะดำเนินการก็คือ การจัดลำดับ ความสำคัญ ของแต่

ละองค์ประกอบ หรือเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ว่า องค์ประกอบไหน มีความสำคัญมากที่สุดต่อตำแหน่งนั้น และองค์ประกอบไหนรองลงมา แล้วกำหนดคะแนนให้แต่ละองค์ประกอบ องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด ให้คะแนนมาก และน้อยลงมาตามลำดับ (โปรดพิจารณาตาราง)

ลำดับความสำคัญ	องค์ประกอบ/เกณฑ์	คะแนน
๑.	ความสามารถ ทักษะเกี่ยวกับงาน ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดริเริ่ม	๑๐๐
๒.	ความเป็นผู้นำ	๕๐
๓.	มนุษยสัมพันธ์	๕๐
๔.	ความยืดหยุ่นและการปรับตัว	๗๐
๕.	พื้นฐานการศึกษา	๖๐
๖.	ประสิทธิภาพในการทำงาน	๕๐
๗.	อาวุโสในงาน	๔๐
๘.	เงินเดือนสูง	๓๐
๙.	บุคลิกเหมาะสมกับงาน	๒๐
๑๐.	ความภักดีต่อหน่วยงาน	๑๐

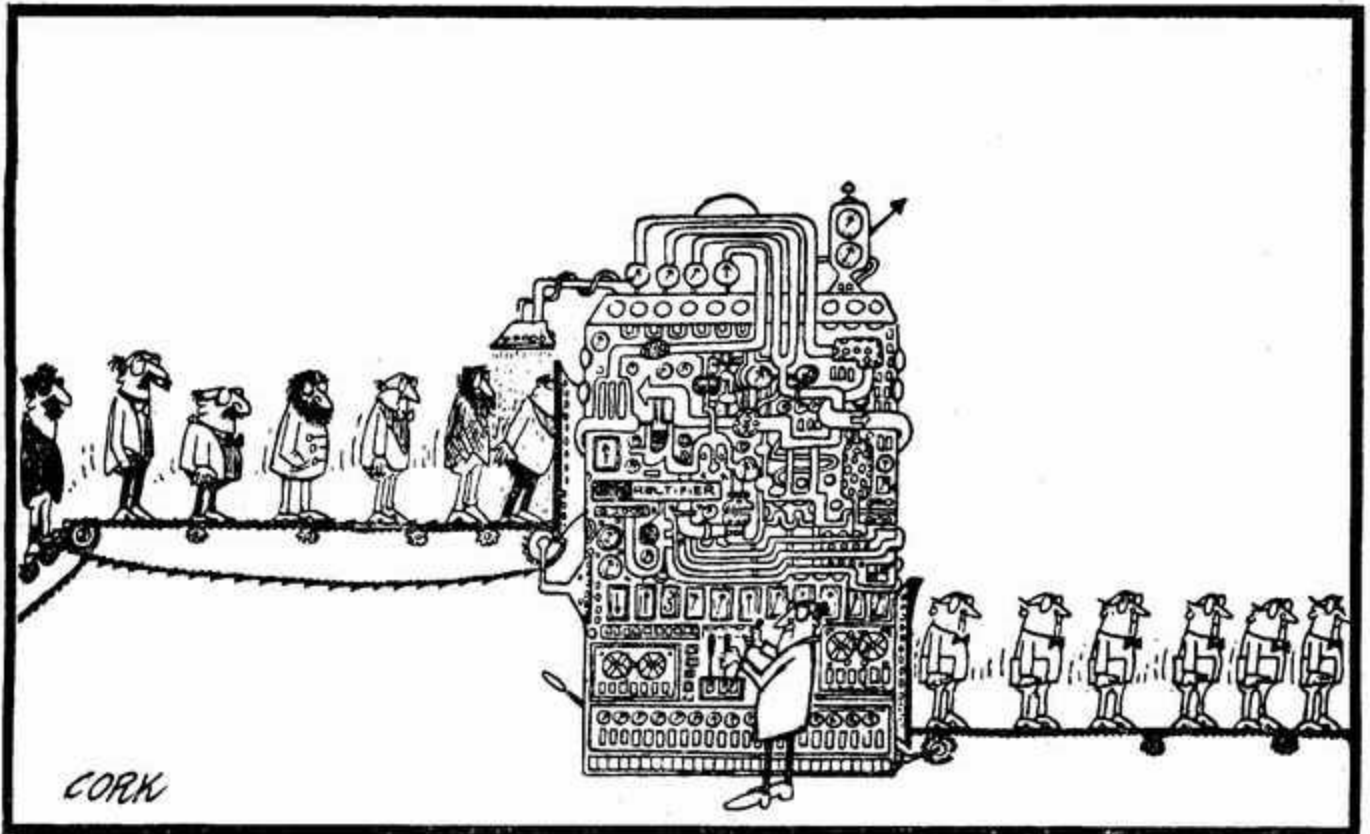
ง. บุคคลที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณา

เมื่อได้ความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ และ คะแนนตาม

ความสำคัญในข้อ ค. แล้ว ชั้นที่จะต้องพิจารณาต่อไปก็คือมีใครบ้างที่อยู่ในข่ายหรือมีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่ง สมมติว่ามี ๕ คน และมีข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลทั้ง ๕ ดังนี้

(โปรดพิจารณาดำเนินการ)



ภูมิหลังของบุคคลที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง

ชื่อ	พื้นฐานการศึกษา	เงินเดือน	ประสบการณ์	อาวุโสในงาน
สุรพงษ์	ปริญญาตรี	๔,๙๖๐	๑๕	๕
เรวัต	ปริญญาตรี	๕,๒๑๐	๑๕	๖
อรุณ	ปริญญาโท	๖,๐๖๐	๑๐	๕
สุระ	ปริญญาโท	๕,๒๑๐	๙	๕
ณรงค์	ปริญญาเอก	๖,๐๖๐	๙	๕

ข้อมูลเหล่านี้อาจหาได้จากการเจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานเพราะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าราชการที่มีอยู่แล้ว

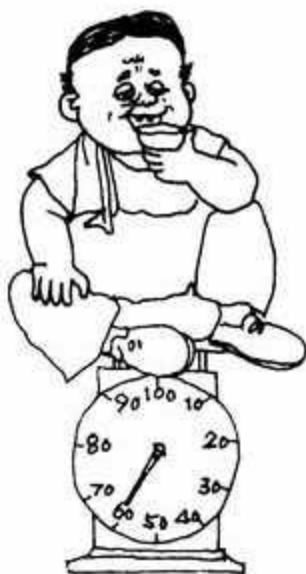
จ. พิจารณบุคคลที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาแต่งตั้งตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้

ในข้อ ก.

เมื่อได้ข้อมูลอันเป็นภูมิหลังของแต่ละบุคคลที่มีสิทธิหรืออยู่ในข่ายที่ควรได้รับการพิจารณาแล้วก็พิจารณาบุคคลที่มีสิทธิทีละคนตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในข้อ ก. ว่าแต่ละคนเป็นอย่างไร

โดยเรียงจากลำดับความสำคัญที่ ๑ ลงไปจนถึงลำดับที่ ๑๐ บุคคลใดมีคุณสมบัติตามองค์ประกอบแต่ละอย่างก็ให้คะแนนเต็ม คุณสมบัติใกล้เคียงก็ให้คะแนนน้อยลงไปตามลำดับ สมมติว่า ได้พิจารณาให้คะแนนของทุกคนแล้ว (โปรดพิจารณาตาราง)

องค์ประกอบ ชื่อ	ความสามารถ ทักษะ (๑๐๐)	ความเป็น ผู้นำ (๕๐)	มนุษยสัมพันธ์ (๘๐)	ยึดหยุ่น (๗๐)	การศึกษา (๖๐)	ประสบการณ์ (๕๐)	อาวุโส (๔๐)	เงินเดือน (๓๐)	บุคลิก ลักษณะ (๒๐)	ความ ภักดี (๑๐)
สุรพงษ์	๗๐	๘๐	๗๐	๕๐	๕๐	๕๐	๓๐	๒๐	๒๐	๑๐
เววัต	๘๐	๗๐	๗๕	๕๕	๕๐	๕๐	๔๐	๒๐	๒๐	๑๐
อรุณ	๘๐	๗๕	๗๕	๖๐	๖๐	๔๐	๓๐	๓๐	๒๐	๑๐
สุระ	๘๕	๘๐	๗๐	๗๐	๖๐	๔๐	๓๐	๒๐	๒๐	๑๐
ณรงค์	๘๕	๘๐	๗๕	๗๐	๖๐	๔๐	๓๐	๓๐	๒๐	๑๐



คะแนนรวมของแต่ละบุคคล คือ

สุรพงษ์ ๔๕๐ คะแนน

เรวัต ๔๗๐ คะแนน

อรุณ ๔๘๐ คะแนน

สุระ ๔๘๕ คะแนน

ณรงค์ ๕๐๐ คะแนน


คะแนนของณรงค์สูงสุดคือ ๕๐๐ คะแนน เมื่อได้พิจารณาแต่ละบุคคลถึงคุณสมบัติของเขาแล้วให้คะแนนในเรื่องนี้นักบริหารอาจจะร่วมพิจารณาในการให้

คะแนนกับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้ หรือจะมีคณะกรรมการพิจารณาเพื่อความยุติธรรมก็ได้

ฉ. เลือกคนที่ดีที่สุด หรือเหมาะที่สุด

คะแนนที่ออกมานั้น “ณรงค์” ได้คะแนนสูงสุดตามวิธีการทางคณิตศาสตร์ง่าย ๆ และมีเหตุผล ท่านก็ตัดสินใจแต่งตั้ง “ณรงค์” ให้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลซึ่งทุกคนผู้เกี่ยวข้องยอมรับ เพราะเป็นไปตามองค์ประกอบของบุคคล

ที่จะดำรงตำแหน่งว่าง และได้บุคคลที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งนั้น

ท่านนักบริหารทั้งหลายวิธีการง่าย ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นอาจจะเป็นประโยชน์ต่อท่านได้บ้าง หากท่านยังหาวิธีการเลือกคนให้ดำรงตำแหน่งไม่ได้ ท่านจะไม่หนักใจ ไม่มีใครว่าท่านได้ ท่านมีหลักฐานที่จะให้ใครดูได้ ใครจะด่าว่าท่านไม่ได้ ท่านเห็นเป็นอย่างไรครับ 



สิทเรือ
ใจตัน
สินแห่งความทนทาน
ของ นอร์เวย์

สิกันพริเย่ จิวสมุทร
สิกันพริเย่ เด่นสมุทร
สิทเรือ ไชโย II

บริษัท สิทเรือ จำกัด
2112566

อย่างนับคะแนนตามจำนวนผู้เข้าประชุม เพราะสำหรับบางเรื่อง บางหน่วยงานจะมีส่วนได้ส่วนเสียมากกว่าหน่วยงานอื่น และความคิดเห็นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมมีน้ำหนักกว่า

ศิลป์ในการเป็นประธานที่ประชุม

สมศรี สุทธิสำแดง

Sir John Hunt เลขาธิการคณะรัฐมนตรีอังกฤษ ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับศิลป์ของการเป็นประธานในที่ประชุม ๑๕ ข้อด้วยกัน ดังนี้

๑. ประธานเป็นบุคคลผู้เดียว (นอกจากเลขานุการที่ประชุม) ซึ่งไม่ควรอ่านบันทึกสรุปย่อ หรือ เอกสารการประชุม ในระหว่างการประชุม ประธานจำเป็นต้องศึกษางานมาก่อนและควรจะมีการซักซ้อมล่วงหน้าตามประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา ประธานควรจะอภิปรายร่วมกับเลขานุการเกี่ยวกับลำดับของระเบียบวาระ ตลอดจนเวลาที่จะใช้ในการประชุมนั้น ๆ

๒. ประธานต้องจัดเรียงเอกสารด้วยตนเองอย่างรอบคอบเสียก่อนเริ่มการประชุม (หมายถึง

ถึงระเบียบวาระ เอกสารประกอบการพิจารณาแต่ละเรื่อง และ ฯลฯ) เพราะในระหว่างการประชุมนั้นประธานควรจะจับตามผู้พูด และผู้เข้าประชุมอื่น ๆ ตลอดเวลา ถ้าประธานมีแต่หาเรื่องในแฟ้ม หรือกระซิบกระซาบกับเลขานุการ ย่อมทำให้ผู้ที่กำลังอภิปรายเกิดความเชิงในการพูด

๓. ประธานต้องเข้าใจชัดเจนว่า ต้องการจะได้อะไรจากแต่ละเรื่อง (เช่น ต้องการให้มีการอภิปรายอีกครั้งหนึ่ง ต้องการให้มีการลงมติ หรือให้มีการริเริ่มปฏิบัติการโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) และจะต้องรู้ว่าควรจะทำเรื่องนี้ตั้งแต่ต้น หรือไม่ นอกจากนี้อาจมีข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลา (เช่น จำเป็นต้องตัดสินใจตามวันที่กำหนด) ซึ่งคณะกรรมการควรจะนำเข้ามาเป็นข้อพิจารณาด้วย

๔. ถ้าเรื่องที่จะอภิปรายเป็นเรื่องยุ่งยาก ประธานก็ควรเสนอแนะว่าควรดำเนินการอย่างไร (เช่น แบ่งการอภิปรายออกเป็น ส่วน สำคัญ ๆ หลายส่วน หรืออภิปรายข้อเท็จจริงให้กระจ่างก่อน หรือให้ทุกคนให้ความเห็นโดยทั่ว ๆ ไปก่อน หรือเพียงแต่อ่านทำความเข้าใจไปด้วยกันทีละย่อหน้า)

๕. ปกติแล้ว ประธานไม่ควรจะถามว่า “ใครต้องการพูดก่อน” ประธานจะต้องแน่ใจว่า ใครควรพูดก่อน แล้วบอกที่ประชุมไปเลย ในบางโอกาสอาจเป็นการเหมาะสมที่ประธานจะอธิบายให้บุคคลที่กำลังเสนอเรื่อง



เข้ามาว่า ท่านอยากให้เขาเสนอเรื่องอย่างใด หรือท่านอาจต้องการให้ใครเข้ามาร่วมอภิปรายเป็นลำดับถัดไป แต่ไม่ควรพยายามชักจูง ผู้เข้าประชุม ให้มีความคิดเห็นไปในแนวทางที่ท่านต้องการก่อนการประชุม เพราะอาจจะทำให้เสียความยุติธรรมได้

๖. ประธานต้องดูนาฬิกาอยู่เสมอ และเตือนที่ประชุมหากการ ประชุมล่าช้ากว่า เวลาที่

กะ และต้องระวังผู้เข้าประชุมที่พยายามอภิปรายทุกถ้อยคำ ทุกวรรคตอน ทำให้เสียเวลามาก ประธานเองก็ไม่ควรพยายามเน้นในเรื่องแก้ไขคำพูด หรือวรรคตอนเช่นกัน

๗. ประธาน ต้อง สามารถควบคุมการประชุมได้ตลอดเวลา ซึ่งไม่ได้หมายความว่า จะต้องทำหน้าที่เผด็จการ หรือตัดบทการอภิปรายโดยเด็ดขาด การพูด

ในแง่ขบขัน อาจได้ผลดีกว่า การพูดตัดบท อย่างไรก็ตามไม่ควรเกรงใจถ้าจะต้องตัดบทพวกที่ก่อความรำคาญด้วยเรื่องไม่สำคัญ อย่าปล่อยให้การ อภิปรายดำเนินไปเรื่อยๆ จากจุดหนึ่งไปอีกจุดหนึ่ง โดยไม่มีจุดหมาย (นอกจาก ประธาน เห็นว่า คณะกรรมการไม่สามารถ และไม่ควรที่จะตัดสินใจในวันนั้น) อย่ายอมให้ผู้เข้าประชุม อภิปรายนอก

ประเด็น หรืออภิปรายสองเรื่อง
ซ้อน ในขณะเดียวกัน อย่า
ปล่อยให้ผู้เข้าประชุมเปิดอภิปราย
ใหม่ในประเด็นที่ปิดไปแล้ว หรือ
ย้อน กลับไป พูดถึง เรื่องที่ พูดไป
แล้ว นอกจากประธานอยากจะ
ให้เสนอประเด็นใหม่ ๆ เข้ามาซึ่ง
อาจทำให้เกิดการ ตัดสินใจ ที่ต่าง
ไปจากเดิม ถ้าการประชุมเริ่ม
เนือยลง ประธานก็ควรหาวิธี
การ กระตุ้น ทำให้ การอภิปราย มี
ชีวิตชีวาขึ้น

๘. อย่าลังเลใจที่จะถามผู้
อภิปราย ที่เพิ่งพูดเสร็จให้อธิบาย
ให้กระจ่างในประเด็นที่ยังกำกวม
อยู่ หรือถ้าผู้เข้าประชุมผู้ใดผู้
หนึ่งได้ อภิปราย ชัด จังหวะ อย่าง
ยืดยาวและไม่ ต่อเนื่อง กับเรื่อง ที่
กำลังพูดกัน ประธานควรกล่าว
สั้น ๆ ว่า ท่านเข้าใจประเด็น
สำคัญของผู้พูดอย่างไร

๙. ปฏิบัติต่อผู้เข้าประชุม
ให้เสมอหน้ากัน อย่าปล่อยให้ผู้
ใดผูกขาดการอภิปราย พยายาม
ส่งเสริม ให้ผู้ที่ มีอะไร จะเสนอ ที่
ประชุม แต่ไม่สามารถอภิปราย
ได้ดีได้มีโอกาสพูด ตลอดจน

เปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมใหม่ ๆ
หรือผู้ที่ยังอ่อนอาวุโส หรือผู้ที่
ประหม่า ไม่ กล้า พูด ให้ได้ แสดง
ความสามารถ

๑๐. ประธาน ต้อง เข้าใจ
ชัดเจนว่า วัตถุประสงค์ของ
การประชุม คือเพื่อตกลงกัน
หรือ เพื่อให้ รู้ว่า มี ทาง เลือก
อะไรบ้าง อย่าพยายามอุดช่อง
โหว่ที่ไม่สามารถอุดได้ หรือใช้
เวลานาน เกินไป ใน การพยายาม
ประณี ประนอม ระหว่างความคิด
เห็นที่แตกต่างกันและไม่สามารถ
เข้ากันได้ งานของคณะกรรมการ
คือ ให้ สามารถ ตกลงกันได้ถ้าทำได้
หรือมิฉะนั้นก็นำข้อแตกต่างออก
มาเสนอ ผู้บริหาร และ ไม่
ควร พยายาม ทำให้ ข้อ แตก ต่าง
นั้น ๆ ยุ่งเหยิงจนหาข้อยุติไม่ได้
ประธาน ควร จะ ช่วย ให้ ผู้ เข้า
ประชุม ที่มี อิทธิพล ใน การ บีบ
บัง คับ ความคิด เห็น ของ ผู้ เข้า
ประชุมอื่น ๆ ที่อยากจะเปลี่ยน
ความคิดเห็นให้สามารถทำได้โดย
ไม่เกิดความรู้สึกเสียหน้า

๑๑. ประธานไม่ควรแสดง
ความคิดเห็น ของตน เร็ว เกินไป

เพราะผู้เข้าประชุมอื่น ๆ จะคิดว่า
ประธานมีความลำเอียง นอกจาก
นั้น ประธานเองก็อาจจะมีความคิด
เห็นแตกต่างไปอีกเมื่อได้ฟังผู้
อื่นอภิปรายแล้ว แต่อย่างไรก็ดี
มีข้อยกเว้นเช่น ในกรณีที่คณะ
กรรมการพยายามทำความเข้าใจ
กับร่าง รายงาน โดย การ อภิปราย
และประธานต้องการ เร่งรัด เรื่อง
ให้ไปได้เร็ว

๑๒. ประธานจะต้องพยายาม
ช่วยคณะกรรมการให้ ทำการ
ตกลงกันได้ ซึ่งต้องอาศัยจังหวะ
เวลา ถ้าประธานคิดที่จะประณี
ประนอม ท่านก็ต้องหาช่วงเวลา
ที่ ทุกคน กำลัง เบื่อหน่าย การ
อภิปราย และ อยาก จะรีบรับ การ
ประณี ประนอม อย่าง เต็มออกเต็ม
ใจ

๑๓. ถ้า ประธาน ต้อง ทำ
หน้าที่เป็น ตัวแทน ของ ความคิด
เห็นโดยเฉพาะประการใดประการ
หนึ่ง ประธานต้องพยายาม
เข้าใจว่า เมื่อใดท่านกำลังทำ
หน้าที่นี้ และเมื่อใดที่ท่านทำ
หน้าที่ในฐานะประธาน

๑๔. ถ้า การ อภิปราย ทั่ว
ความรุนแรงขึ้น ประธานอาจ

ห้องสมุด สำนักงาน ก.พ.

มีวิธีการ หลายวิธี ที่ จะ ช่วย ลด
ความรุนแรงลงได้ เช่น

ก. เสนอแนะ ข้อพิ-
จารณาใหม่ๆ เข้าไป ใน การ
อภิปราย

ข. ขอข้อคิดเห็น จาก
บุคคลที่ยังไม่ได้อภิปราย

ค. ให้ ข้อคิดเห็น ที่
เป็นการคลี่คลายบรรยากาศ

วิธีการต่างๆ ที่เสนอ
มานี้ ดีกว่าการขอประณัติประ-
ยอม


๑๕. อย่างนี้ ค่ะ แน่น ตาม
จำนวนผู้เข้าประชุม เพราะ
สำหรับบางเรื่อง บางหน่วยงาน
จะมี ส่วน ได้ ส่วน เสีย มากกว่า
หน่วยงานอื่น และความคิดเห็น
ของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมมีน้ำหนัก
กว่า นอกจากนี้ประธานต้อง
พยายามทำให้ผู้ที่มีผลประโยชน์
เกี่ยว ข้อง ตาม ระเบียบ ข้อ บังคับ
หรือ ตาม กฎหมาย ที่ ไม่ได้ แสดง
ออก ซึ่งความคิดเห็นในที่ประชุม
เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นด้วย

๑๖. ไม่ยอม รับว่า คณะกรรมการ ต้อง
การเวลามากกว่านี้ ใน การ ที่ จะ
สรุปเรื่องเป็นการดีกว่าที่ประธาน
จะกล่าวว่่า "เราสามารถทำได้
เท่านั้นเองในวันนี้"

๑๗. ในการ ร่าง รายงาน
ของคณะกรรมการนั้น ต้อง
ระลึกอยู่เสมอว่า ผู้บริหารไม่ได้
อยู่ในที่ประชุมด้วย จึงอาจไม่คุ้น
กับเรื่องและโดยปกติผู้บริหารมัก
ไม่มีเวลา มาก เพราะฉะนั้น จึง
ควรเขียนรายงานให้ชัดเจน สั้น
และได้ใจความ อย่าใส่ข้ออ้าง
อิงมากเกินไป ผู้ร่วมประชุมมัก
ใช้เวลา มาก ใน การ พิจารณา ข้อ
เท็จจริงบางประการ แต่เมื่อได้
พิจารณาแล้ว ก็อาจกล่าวถึง
ประเด็นนั้นได้ง่ายๆ โดยไม่ต้องมี
ข้ออภิปรายสนับสนุนมาก แต่
ต้องนำประเด็นที่เป็นเรื่องยุ่งยาก
จริงๆ มาแสดงให้เห็นชัด เสนอ
ทางเลือก และระบุว่าต้องการให้

ตัดสินใจ ใน ประเด็นใด อย่างไร
ถ้าจำเป็น ต้อง เขียน รายงาน ยาว
ก็ควรใส่ข้อสรุปไว้ตั้งแต่ต้น ก็
จะทำให้รายงานเข้าใจง่ายขึ้น

๑๘. ประธาน ต้อง สรุป
อย่าง ชัดเจน โดยไม่ เข้าข้าง ใคร
ซึ่งทั้งนั้นนับว่าเป็นงานสำคัญที่สุด
ของประธาน เพราะผู้เข้าประชุม
จำเป็น ต้องรู้ว่า ตนเอง จะต้องตัด
สินใจในเรื่องใด และจะต้อง
ทำอะไรต่อไป การสรุปที่ไม่ได้
ปิดการประชุม แต่ทำให้เกิด การ
ถกเถียงต่อไปอีกไม่รู้จบเป็นสิ่งที่
ไม่ควรทำอย่างยิ่ง ประธานจะ
ต้องแน่ใจว่า การตกลงใจที่จะ
ดำเนินการต่อไปได้วางรูปไว้แน่
นอนแล้ว และหน่วยงานที่รับ
ผิดชอบรู้แน่ว่าคุณจะต้องทำอะไร
และภายในกำหนดเวลาอย่างไร

๑๙. ปิด การ ประชุม โดย
ขอขอบคุณคณะกรรมการในฐานะที่
คณะกรรมการ ได้ทำงานหนัก มา
เป็นระยะเวลาาน 

เรียบเรียงจาก Do's and Don'ts of Chairmanship ของ Sir John Hunt จากวารสาร

Management services in Government, May 1977, Vol. 32, No. 2

ระบบคุณธรรมซึ่งเราเคยคิดกันว่าเป็นระบบ
การบริหารงานบุคคลที่ดีที่สุดในกำลังจะเป็น
ปัญหาในตัวของมันเอง เฉพาะอย่างยิ่งในสาย
ตาของนักวิชาการสมัยใหม่

Affirmative Action : ทางออกสำหรับ วิธีแก้ปัญห การบริหารงาน บุคคลของไทย ?

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ . ดิน ปรัชญพฤทธิ์

ร.บ. เกียรตินิยม (จุฬาฯ), M.P.A. (Wayne
State) M. Phil. และ Ph.D. Candidate in
Political Science (Kansas) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาค
วิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหา
วิทยาลัย

๑. ข้อความเบื้องต้น

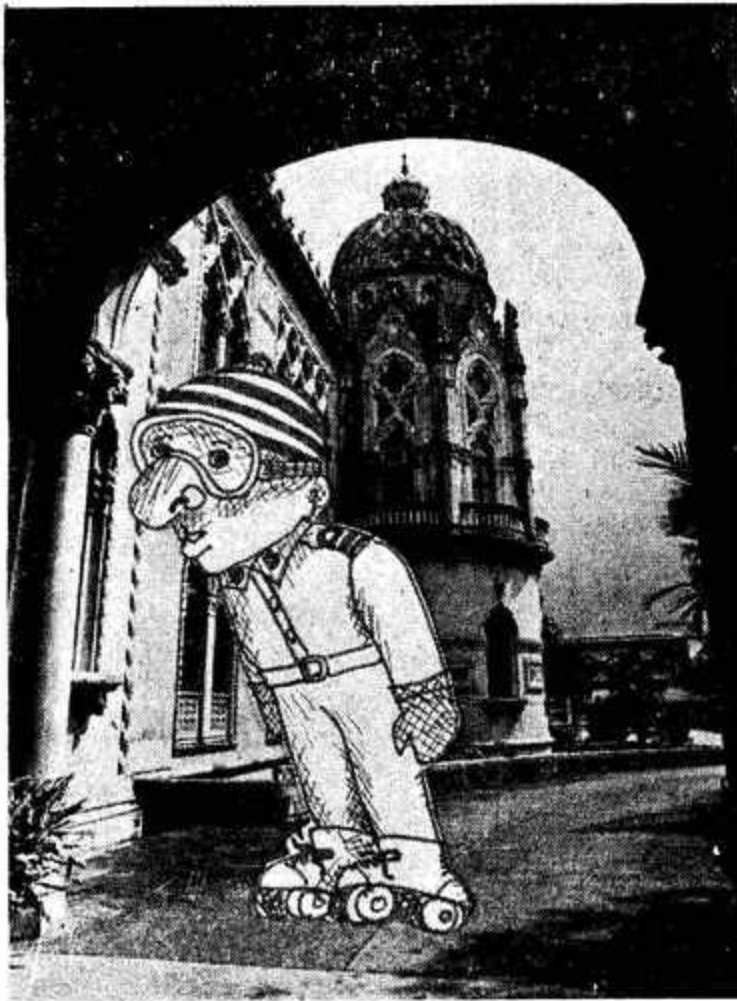
กล่าวโดยทั่วไปแล้ว เรา
อาจแบ่ง ระบบ การ บริหารงาน
บุคคล ออก ได้ เป็น ๔ ประเภท
ใหญ่ ๆ ดังนี้^(๑)

๑. ระบบอุปถัมภ์ เป็น
ระบบที่มีการคัดเลือกและเลื่อนชั้น
เลื่อนตำแหน่งข้าราชการ โดย
อาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็น

เกณฑ์การตัดสินใจ ความสัมพันธ์
ดังกล่าว อาจ จะเนื่อง มา จากสาย
เลือดโดยการแต่งงาน หรือความ
สนิทสนมคุ้นเคยส่วนตัว ทั้งที่มี
ผล ประโยชน์ หรือ ไม่มี ผล ประ
โยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ด้วยก็ได้
ระบบ การ บริหาร งาน บุคคล
ประเภทนี้ จึงมัก จะยึดถือ เอาเหตุ
ผลส่วนตัว เป็นเกณฑ์ มากกว่าผล
งาน

๒. ระบบคุณธรรม เป็น
ระบบที่มีการ คัดเลือก และเลื่อน
ชั้นเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ โดย
อาศัยหลักความเสมอภาคในโอกาส
หลักความรู้ความสามารถ หลัก
ความ มั่น คง ใน หน้า ที่ การ งาน
และหลักการวางตัวเป็นกลางทาง
การเมือง ของ ข้าราชการ เป็น
เกณฑ์การตัดสินใจ ระบบนี้จึงนับ
ว่าเป็น ระบบ ที่มุ่งในเรื่อง ผลงาน

(๑) Felix A. Nigro and Lloyd G. Nigro, The New Public Personnel Administration
(Itasca, Illinois: F.E. Peacock Publishers, Inc., 1976), pp. 1-3



และการให้ความคุ้มครองแก่ข้าราชการเป็นสำคัญ

๓. ระบบสวัสดิการ เป็นระบบที่ไม่มีหลักเกณฑ์อะไรในการคัดเลือก และเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ แต่เป็นระบบที่มุ่งจะหางานรัฐบาลให้

ประชาชนที่ว่างงาน ได้มีโอกาสทำงาน ทั้งนี้เพื่อขจัดปัญหาทางสังคมที่อาจจะเกิดขึ้นจากการที่ไม่มีการจ้างงาน ซึ่งส่วนใหญ่ย่อมจะเกิดขึ้นในประเทศด้อยพัฒนา

๔. ระบบการบริหารงานบุคคล ที่ให้สิทธิพิเศษแก่

บุคคลบางจำพวก เช่น ทหารผ่านศึก เป็นต้น

นอกจาก ระบบ การบริหารงานบุคคลทั้ง ๔ ประเภทดังกล่าวข้างต้นแล้ว เราอาจจะเพิ่มระบบการบริหารอีกประเภทหนึ่งเข้าไปด้วยคือระบบ Affirmative action (เนื่องจากแนวความคิดนี้ยังมีได้มีผู้ใด เคยบัญญัติศัพท์ เป็นภาษาไทยเอาไว้ ผู้เขียนจึงขออนุญาตใช้ทับศัพท์ไปพลาง ๆ ก่อน) ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญของบทความนี้

ระบบ Affirmative action คืออะไร ระบบ Affirmative Action เป็นระบบการบริหารงานบุคคล ที่มี จุด มุ่ง หมายถึง จะ ขจัด ความเหลื่อมล้ำ หรือความไม่ยุติธรรม ตลอดจนการกีดกันบุคคลมิให้ได้รับการคัดเลือกและเลื่อนชั้นเลื่อน ตำแหน่งด้วยเหตุผลในเรื่อง ภูมิ หลัง ทาง เชื้อชาติ (ผิว) ศาสนา เพศ และแหล่งกำเนิด ฯลฯ^(๒) กล่าวอย่างสั้น ๆ ได้ว่า

(๒) Lloyd G. Nigro (ed.) "A Mini-Symposium Affirmative Action in Public Employment", Public Administration Review Vol. 34 No. 3 May-June 1974 pp. 234-246. See also Felix A. Nigro and Lloyd Nigro, Modern Public Administration 4th Edition (New York: Harper International, 1977) pp. 318-320, and Howard E. McCurdy, Public Administration: A Synthesis (Menlo Park, California: Cummings Publishing Company, 1977), p. 401

ในการคัดเลือกข้าราชการ กดี หรือในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการกดี ห้ามมิให้หน่วยงานทางการบริหารงานบุคคลหรือผู้บังคับบัญชา นำเอาภูมิหลังเหล่านี้เข้าไปใช้เป็นเกณฑ์ในการปูนบำเหน็จ หรือ ลงโทษ ข้าราชการ และถ้าหน่วยงานยังคงยืนกรานที่จะดำเนินการเช่นนั้นอยู่ ก็จะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าการทำเช่นนั้นมีความจำเป็น อย่างหลีกเลี่ยงมิได้ หรือมีส่วนสัมพันธ์กับงานที่บุคคลจะต้องทำ หากหน่วยงานไม่สามารถ จะ พิสูจน์ให้เห็นได้ แล้ว ก็ย่อมถือว่าเป็นการปฏิบัติงาน ที่ผิด เจตนาธรรม์ ของ ระบบ Affirmative Action ซึ่งในบางประเทศถือว่าเป็นการผิดกฎหมายด้วย

ระบบ Affirmative Action ได้เริ่มนำมาใช้กันอย่างจริงจังในประเทศ สหรัฐ อเมริกา เมื่อ ปี ๑๙๗๒ แต่ในสายตาของผู้เขียนนั้น ผู้เขียนเห็นว่ามีใช้เป็นระบบที่เกิดขึ้นมาใหม่แต่อย่างใด หาก

แต่เป็นการนำเอาระบบคุณธรรม ระบบสวัสดิการ และระบบการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลบางจำพวก มา ประสม ประสาน เข้า ด้วย กัน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้บุคคลที่เคยถูกกีดกันจากระบบคุณธรรมและผู้ที่ไม่เคยได้รับ “สวัสดิการ” และสิทธิพิเศษบางประการให้มีโอกาส เช่น เดียว กัน กับ ข้าราชการ คนอื่น ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิด ความยุติธรรมทางสังคมมากขึ้น

ในบทความเรื่องนี้ ผู้เขียนใคร่ขอเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ Affirmative Action ในหลายด้านด้วยกัน กล่าวคือ ประการแรกผู้เขียนจะชี้ให้เห็นว่า เหตุใดหน่วยราชการจึงจำเป็นต้องหันมาใช้ระบบ Affirmative Action ประการที่สอง ผู้เขียนจะพยายามชี้ให้เห็น ข้อเท็จจริง บางประการ เกี่ยวกับการ กีดกัน บุคคล มิให้มีโอกาสเข้ามารับราชการ หรือได้ รับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อันเนื่องมาจากภูมิหลังส่วน ตัวดังกล่าว แต่เนื่องจากระบบ

การ บริหารงาน บุคคล ของไทยมี ปัญหาในเรื่องเชื้อชาติและศาสนา น้อยมาก ผู้เขียนจึงใคร่ขอเน้น ปัญหาต่าง ๆ ที่เป็น อุปสรรคต่อ Affirmative Action ในส่วนที่เด่น ๆ เท่านั้น เช่น ในเรื่องภูมิหลังทางสังคม เพศ และถิ่นกำเนิด เป็นต้น และในประการสุดท้าย ผู้เขียนใคร่จะฝากข้อเสนอแนะว่า หากเรายอมรับเอาระบบ Affirmative Action เข้ามาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของไทยแล้ว เราควร จะ ดำเนินการ อย่างไร บ้าง จึงจะเป็น ผลดี ทั้ง ต่อ ประชาชน และ ราชการ

๒. เหตุใดหน่วยราชการจึงจำเป็นต้องนำเอา ระบบ Affirmative Action เข้ามาใช้

ปัจจัยที่เป็น แรงกดดัน ให้ผู้ คนหันมาสนใจระบบ Affirmative Action อาจจะมีอยู่หลายประการด้วยกัน กล่าวคือ

๑. ความไม่พอใจต่อ ระบบคุณธรรมในปัจจุบัน^(๓)

(๓) ดิน ปรัชญพฤษ์ “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลและรัฐศาสตร์” พัฒนบริหารศาสตร์.

ปีที่ ๑๕ เล่มที่ ๒ เมษายน ๒๕๒๒ หน้า ๑๖๑-๑๗๑

ระบบคุณธรรมซึ่งเราเคยคิดกันว่าเป็นระบบการบริหารงานบุคคลที่ดีที่สุดนั้น กำลังจะเป็นปัญหาในตัวของมันเอง เฉพาะอย่างยิ่งในสายตา ของนัก วิชาการ สมัยใหม่ และกลุ่มคน บางกลุ่ม ที่ถูกกีดกันจากระบบนี้ เห็นว่าระบบคุณธรรม เป็น ระบบ ที่เอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่คนเพียง หยิบมือเดียว เป็นต้นว่าหลักความเสมอภาคใน โอกาส ซึ่งแต่เดิม เคยเชื่อกันว่า ควรจะให้เสมอภาคกันที่จุดเริ่มต้น ก็เป็นการ เพียงพอแล้ว แต่ใน ปัจจุบันนี้ กลับ เห็น กัน ว่า ควรจะให้ เสมอภาคกัน ที่ เส้นชัย ด้วย หลักความรู้ความสามารถ ซึ่งแต่เดิม พิจารณาเฉพาะ ความรู้ ความ สามารถ แต่เพียง ด้านเดียว โดยไม่พิจารณาถึงปัจจัยแวดล้อมตัวอื่น ๆ ประกอบด้วย แต่ใน ปัจจุบันนี้ คนกลับตั้งข้อสงสัยแล้วว่า เมื่อคน ยังไม่มีความ เสมอภาคกัน ในโอกาส (เฉพาะอย่างยิ่งความ

เสมอภาคที่เส้นชัย) เสียแล้ว จะให้บุคคล ที่ถูก ลิดรอนโอกาส บางกลุ่ม มีความรู้ ความ สามารถ ทัดเทียมกับคนอื่น ๆ ได้อย่างไร ด้วยเหตุนี้ จึง จำเป็น ต้องมี การให้ คำ นิยาม ของ ความรู้ ความ สามารถ หรือ “คุณธรรม” ส่วนบุคคลเสียใหม่ ในทำนองเดียวกันหลักความ มั่นคง ใน หน้าที่ การงาน ก็ เริ่มจะมีปัญหา เพราะปัจจุบันนี้ เรา กำลัง เดิน ทาง มาถึง ทาง สอง แพร่งว่า จะเลือกเอาความมั่นคง ในหน้าที่การงาน หรือจะเลือกเอาเงินดี ส่วนหลักเป็นกลางของ การเมือง ก็กำลัง ได้รับความ โจมตี เช่นเดียวกันว่า การที่คนยอมเข้ามาเป็นข้าราชการนั้น จะทำให้ เขา เสีย สิทธิ ของ การ เป็น “ประชาชนเต็มขั้น” หรือไฉน กล่าวอย่างสั้น ๆ ว่า ระบบคุณธรรมให้ ความเสมอภาคแก่บุคคล ที่มีโอกาส จะ เสมอ ภาค เท่านั้น ส่วนสตรี คนชรา (อายุเกิน ๖๐

ปี) และเด็ก (อายุยังไม่ถึง ๑๘ ปี) กลับ ถูก กลั่น แกล้ง และ ริดลอน สิทธิต่าง ๆ ท่าง ๆ ที่ภูมิหลังเหล่านั้น มิได้ มีส่วน เกี่ยว ข้อง กับ ผลงาน ของบุคคลนั้น ๆ แต่อย่างใด ผู้ที่ ได้รับ ประโยชน์ จาก ระบบ คุณธรรม จึงได้ แก่คน เพียง บางพวก บางกลุ่ม เท่านั้น ด้วยเหตุนี้ Affirmative Action จึงควร จะ เข้ามาแทนที่ระบบคุณธรรมซึ่งล้าสมัยแล้ว

๒. ความเห็น ของ นัก รัฐประศาสน ศาสตร์ ใหม่^(๔) จากการประชุมสัมมนาของนักรัฐประศาสน ศาสตร์ ใหม่ ที่มินเนา-บรีคเมื่อปลายทศวรรษ ๑๙๖๐ นั้น ได้มีการ ถกเถียงกัน อย่างรุนแรง ว่า ภารกิจที่แท้จริงของนักรัฐประศาสน ศาสตร์ ใน ปัจจุบัน คืออะไรกันแน่ ผลที่ปรากฏออกมาจากการ สัมมนา ใน ครั้งนั้น ก็คือ การเรียน การสอน การวิจัย

(๔) Frank Marini (ed.), Toward a New Public Administration The Minnowbrook Perspective (Scranton: Chandler Publishing Company, 1971), passim. See Also Frederick C. Mosher (ed.), American Public Administration: Past, Present, Future (Alabama: The University of Alabama Press, 1975), pp. 162-166

ตลอดจนการนำเอาความรู้ไปใช้
นำจะมุ่งที่จะขจัดความทุกข์ยาก
ของคนทั้งที่อยู่ภายในและภายนอก
หน่วยงาน เฉพาะอย่างยิ่ง
เป้าหมายที่สำคัญ ควรจะส่งเสริม
ให้มีความยุติธรรมทางสังคม การ
เรียนการสอนควรให้มีส่วนเกี่ยว
ข้อง และตรงตามความต้องการ
ของสังคม ข้าราชการไม่ควรจะ
วางตัวเป็นกลางทางด้านการเมือง
แต่ควรจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการ
กำหนดและนำนโยบายไปใช้ให้
ตรงกับความต้องการของประชา
ชน เพื่อที่จะขจัดความเหลื่อมล้ำ
ทางสังคมให้น้อยลง โดยลดการ
เน้น การบริหารงานแบบระบบ
ราชการให้น้อยลง การตัดสินใจ
โดยใช้หลักประชาธิปไตย และ
การกระจายอำนาจเกี่ยวกับกระ
บวนการทางการบริหาร เพื่อจะ
ได้ให้บริการและ "เข้าถึง" ประ
ชาชนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้
ข้าราชการ ยังจะต้องเป็น ตัวการ

ของความเปลี่ยนแปลง โดยพยายาม
ปรับปรุงวิธีทำงานให้เข้ากับ
สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓. แนวความคิดที่ว่า
ข้าราชการควรจะเป็นผู้แทน
ของประชาชน แนวความคิดที่
ว่า ข้าราชการ ควรจะเป็นผู้แทน
ของประชาชนนั้น มีพื้นฐานอยู่
บนเหตุผลที่ว่า ถ้าประสงค์จะได้
รับบริการจากรัฐบาลอย่างยุติ
ธรรมและทั่วถึงแล้ว ประชาชน
จำเป็นจะต้องส่ง "ผู้แทน" ของ
ตนเข้าไปอยู่ในวงราชการ ความ
เป็นผู้แทนนี้ รวมไปถึงชั้นทาง
สังคม เพศ อายุ และเชื้อชาติ
เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ
ประจำมักจะรับใช้
"ลูกค้า" เพียงบางกลุ่มบางเหล่า
ที่สามารถจะให้ประโยชน์แก่
หน่วยงานของตนเท่านั้น มิได้
รับใช้ประชาชนโดยทั่วไปแต่
อย่างใด^(๕) ด้วยเหตุนี้ affirma-

tive action จึงเป็นวิธีการอย่าง
หนึ่งที่จะเอื้ออำนวยให้ประชาชน
ได้มีผู้แทนเพื่อเข้าไปรักษาผล
ประโยชน์ของตนในหน่วยราชการ

๔. แนวความคิดของ
นักวิชาการกลุ่ม humanist และ
post-bureaucratic นักวิชาการ
กลุ่มนี้ ก็เช่นเดียวกันกับกลุ่มนัก
รัฐประศาสนศาสตร์ใหม่ ที่
พิจารณาเห็นว่าเนื่องจากสภาวะ
แวดล้อมและสถานการณ์ทาง
การบริหารได้เปลี่ยนแปลงไป
การที่หน่วยงานจะยึดมั่นอยู่กับ
ระบบราชการแบบเดิมคงจะไม่
สอดคล้องกับเหตุการณ์เป็นแน่
ด้วยเหตุนี้จึงเสนอว่า ควรจะนำ
เอาการบริหารงานแบบ post-
bureaucratic เข้ามาใช้แทนการ
บริหารแบบระบบราชการเดิม
โดยได้เทียบให้เห็นความแตกต่าง
ระหว่างการบริหารงานทั้งสอง
แบบดังนี้^(๖)

(๕) G.L. Wamsley and M.N. Zald, The Political Economy of Public Organization
(Lexington) Mass.: D.C. Heath, 1973), passium

(๖) McCurdy, op. cit., p. 39

การบริหารงานแบบระบบราชการ

๑. อำนาจบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ของทางราชการ
๒. การสื่อข้อความโดยใช้ระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษร
๓. การไม่คำนึงถึงตัวบุคคลในการให้บริการแก่ประชาชน
๔. การจัดสายการบังคับบัญชาเป็นรูปพีระมิด
๕. การแก้ปัญหาโดยอาศัยความรู้เฉพาะอย่างส่วนบุคคล
๖. การยึดเอาราชการเป็นอาชีพ
๗. ความถาวรของการบริหาร
๘. การปกปิดข่าวสารต่อประชาชน

การบริหารงานแบบ post-bureaucratic

๑. อำนาจบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหา
๒. การสื่อข้อความโดยวิธีการอื่นใดที่สามารถจะปรับให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้า
๓. การปฏิบัติต่อผู้มาขอรับบริการในฐานะที่เป็นคนในระดับเดียวกันกับตน
๔. การลดสายการบังคับบัญชาให้รูปพีระมิดมีลักษณะแฟบลง
๕. การแก้ปัญหาเป็นหมู่คณะ
๖. การเน้นวิชาชีพเป็นสำคัญ
๗. การบริหารแบบชั่วคราวหรือเป็นแผนงานโครงการ
๘. การเปิดเผยข่าวสารต่อประชาชน



จะเห็นได้ว่า แนวโน้มของ การบริหารงาน บุคคลในปัจจุบัน ได้รับอิทธิพลมาจากแนวความคิด ของนักรัฐ ประศาสนศาสตร์ สมัย ใหม่เป็นอันมาก และกำลังจะ เปลี่ยนโฉมหน้า จากการ คำนึงถึง ผลประโยชน์ ขององค์การ มาเป็น การ คำนึง ถึง ผล ประโยชน์ ของ ข้าราชการมากขึ้น ทั้งนี้ด้วย เหตุผลเพียงง่าย ๆ ว่า องค์การ ทุก องค์การ มักจะ เป็น เป็ดจ การ อะไรก็ตามที่จะเป็น ประโยชน์แก่ องค์การ (ประสิทธิภาพ ประสิทธิ ผล ความประหยัด) องค์การจะ รับเอาไว้ ส่วนสิ่งที่ทำให้้องค์ การเสียประโยชน์ (เช่น ส่งเสริม ให้ ข้าราชการ มีความ อยู่ดี กินดี และ ความ ยุติ ธรรม ทาง สัง คม) องค์การจะ ปฏิเสธไม่ยอมรับ^(๗) แนวความคิด เกี่ยวกับการบริหาร

งานบุคคล ในปัจจุบันจึงมุ่งที่จะ ส่งเสริมสวัสดิการของ ข้าราชการ มากกว่าเรื่องประสิทธิภาพ ประ สทธิผล และความประหยัด โดย พยายามนำเอา affirmative action เข้ามาใช้ แต่ในสายตาของผู้ เขียนนั้น ผู้เขียนเห็นว่าการใช้ affirmative action จนเกินขอบ เขตก็อาจจะเป็น อันตรายและก่อ ให้เกิดความเสียหาย แก่ทางราช การได้เช่นกัน การคำนึงถึงความ ยุติธรรมทางสังคม จึงควรจะมี ลักษณะที่สมดุลย์กันกับประสิทธิ ภาพ ประสิทธิภาพ และความ ประหยัด มิฉะนั้นแล้วเราจะมี แต่ ข้าราชการ ที่ หน้า ตายั้ม แยม แต่ไม่ยอมทำอะไรเลย^(๘)

๓. ปัญหา การ บริหารงาน บุคคลของไทยและ affirma-

tive action

หากพิจารณา จากแง่มุม ของ affirmative action แล้ว จะเห็น ได้ว่า การ บริหาร งาน บุคคล ของ ไทยมีปัญหาอยู่หลายประการดังนี้

(๑) **ภูมิหลัง ทางสังคม** ของข้าราชการ จากการศึกษา ของ อาจารย์ ดร. ลิขิต ชีรเวคิน พบว่า ข้าราชการตั้งแต่ปี ๗ ขึ้น ไป มีภูมิหลังทางสังคมดังนี้ : ๔๐.๕๕% มาจากครอบครัว ข้าราชการ ๓๑.๔๔% มาจาก ครอบครัวนักธุรกิจ ส่วนข้าราชการที่มาจากครอบครัวชาวนาและ กรรมกรมีอยู่เพียง ๕.๖๐% และ ๐.๑๘% ตามลำดับ^(๕) ตัวเลขนี้ แสดงให้เห็นว่า ระบบการบริหาร งานบุคคลของไทยถูกครอบงำโดย บุคคล ชั้น หัวกะทิ เพียง หยิบ มือ เดียว และถ้ามองให้ลึกลงไปอีก

(๗) E.E. Schattschneider, The Semi-Saveneign People (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1960), pp. 71

(๘) A.M. Okun, Equality and Efficiency The Big Tradeoff (Washington, D.C., The Brookings Institution, 1975)

(๕) Likhit Dhiravegin, The Bureaucratic Elite of Thailand: A Study of Their Sociological Attributes, Educational Backgrounds and Career Advancement Pattern (Bangkok: Wacharin Press, B.E. 2521), p. 61.

ก็จะพบว่า ข้าราชการเป็นผู้ที่มีอำนาจ ส่วนนักธุรกิจเป็นผู้มีเงิน เมื่ออำนาจ และเงิน มารวมอยู่ในกำมือ ของกลุ่ม คนเพียง หยิบมือเดียวเช่นนี้ โอกาสที่ลูกตาสีตาสา ซึ่งเป็นชาวนา และกรรมกร จะได้เข้ามาอยู่ใน จุด ยุทธศาสตร์ ของการปกครองบริหารประเทศ ก็ย่อม จะถูก จำกัด ลงเป็น ธรรมดา ซึ่ง ถ้ามอง ในแง่ ของการ ที่จะให้ ข้าราชการ เข้าไปเป็น ผู้แทนของประชาชนแล้ว ย่อมถือได้ว่าเป็น การขัดกับเจตนารมณ์ของ Affirmative Action

(๒) เพศ เหตุใดบัณฑิตหญิง ทางรัฐศาสตร์ ซึ่งสามารถขี้นมายังป็นได้จึงไม่สามารถจะเข้าไปเป็นปลัดอำเภอหญิง ทั้ง ๆ ที่คุณสมบัติและความสามารถที่ทัดเทียมกับบัณฑิตชายในสาขาวิชาเดียวกันทุกประการ เหตุใดสตรี จึงไม่สามารถจะเข้าไปดำรงตำแหน่งเป็น “นายพลหญิง”

(หรือแม้แต่จะเข้าไปเป็นนักเรียนเตรียมทหาร) ในสามเหล่าทัพ และกรมตำรวจ คำถามเหล่านี้ และ คำถาม ที่ คล้ายคลึงกันนี้ จะต้องตอบกันด้วยใจเป็นธรรมหากเราต้องการ ที่จะลบล้าง ภาพพจน์ที่ว่า สังคมไทย เป็นสังคมที่ บुरุษพยายามจะเข้าไปครอบงำสตรีให้หมดไป การที่ระบบการบริหารงาน บุคคล ทั้งทาง พล เรือรบ และ ทหารตำรวจ ยังปล่อยให้ เรื่องนี้ คาราคาซังกันต่อไป ย่อมถือได้ว่าเป็นการขัดต่อเจตนารมณ์ของ affirmative action ซึ่งหลักฐานของการกีดกัน สตรีเพศ ก็ปรากฏออกมาให้เห็นอย่างแจ่มชัดอยู่แล้ว เช่น อาจารย์ ดร. ลิขิต ธีรเวคิน ได้พบว่าอัตราส่วนของข้าราชการชาย : หญิง (ตั้งแต่ซี ๗ ขึ้นไป) จะเป็นประมาณ ๙ : ๑ (๘๙.๑๖% : ๑๐.๘๔%^(๑๐))

อย่างไรก็ดี การที่บुरुษพยายาม จะ เข้า ไป ครอบงำ สตรี

เพศนั้น มิใช่จะมีอยู่เฉพาะในประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังปรากฏอยู่ในประเทศด้อยพัฒนาอื่น ๆ ด้วย เป็นต้นว่า ในฟิลิปปินส์นั้น แม้ว่าข้าราชการสตรีของฟิลิปปินส์ จะมี มากกว่า ข้าราชการชายคือ มีจำนวนประมาณร้อยละ ๖๕.๑๒ ของข้าราชการทั้งหมดก็ตาม แต่ข้าราชการสตรี จะมี โอกาส ที่จะ ได้ ดำรง ตำแหน่ง ขึ้น บังคับ บัญชา น้อยกว่าชายคือ ในอัตราส่วน ๑ : ๓ ในขณะที่อัตราส่วนของหญิง : ชายในตำแหน่งที่ไม่เกี่ยวกับการ บังคับบัญชา จะ เป็นประมาณ ๓ : ๑ ก็ตาม^(๑๑) ซึ่งถ้ามองในแง่ นี้จะเห็นได้ว่า ข้าราชการสตรีของฟิลิปปินส์อยู่ในฐานะที่ค่อนข้างสูงเมื่อ เทียบ ข้าราชการสตรีของไทย นอกจากนี้การกีดกัน ในเรื่องเพศ จะไม่จำกัดว่าอยู่เฉพาะแต่ปัญหาที่ว่า ข้าราชการชาย จะกีดกัน ข้าราชการสตรีเท่า

(๑๐) Dhiravigin, op.cit, p. 95

(๑๑) ดิน ปรวัชญพฤษ์, “เก็บตกจากการสัมมนาเรื่องทฤษฎี และภาคปฏิบัติเกี่ยวกับระบบราชการ : รัฐประศาสนศาสตร์ในฟิลิปปินส์และสหรัฐอเมริกา” วารสารสังคมศาสตร์, ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๒ เมษายน-มิถุนายน ๒๕๒๒ หน้า ๑๑๑

นั้น แต่ในอนาคตอันใกล้นี้เรา อาจจะต้องใช้ affirmative action เพื่อหาช่องทางป้องกันมิให้ข้าราชการสตรีคิดกันข้าราชการชายด้วย เช่นในอาชีพ บางอาชีพ ที่ข้าราชการชาย เริ่ม จะ เข้าไป แทรก ซึม อาชีพของข้าราชการสตรี เช่น อาชีพพยาบาล เป็นต้น

(๓) แหล่งกำเนิด จากการศึกษาของ อาจารย์ ดร. ลิขิต ธีรเวคิน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตั้งแต่ชั้น ๗ ขึ้นไปมีแหล่งกำเนิดจากภาคต่าง ๆ ดังนี้ ภาคกลาง ๖๘.๑๙% ภาคใต้ ๑๑.๐๒% ภาคเหนือ ๑๐.๘๔% และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๙.๙๔%^(๑๒) ซึ่งถ้ามองในแง่ของการสนองตอบความต้องการ และการเข้าใจถึงชีวิตจิตใจ ของ ประชาชน แล้ว ประชาชน ใน บาง ภาคยังมี “ผู้แทน” ที่คอยเป็นปากเป็นเสียงแทนตนอยู่น้อยมาก เช่น ในภาค

เหนือ และ ภาค ตะวัน ออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีจำนวน ประชาชนมากกว่าภาคใต้ เป็นต้น

๑๔. ข้อเสนอแนะ

ประเทศไทย ได้ ชื่อว่าเป็น “รัฐระบบราชการ”^(๑๓) ซึ่งหมายความว่าข้าราชการประจำมีอำนาจมากกว่าฝ่ายอื่น ๆ อำนาจดังกล่าวนี้เนื่องมาจากความรู้ความสามารถของข้าราชการเอง^(๑๔) ประการหนึ่ง และการขาดความต่อเนื่องเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาล เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลอยู่เสมออีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุนี้ อำนาจ ใน การ ปก ครอง บริหาร ประเทศจึงตกอยู่ในกำมือ ของข้าราชการประจำ ซึ่งถ้าขาดการตรวจสอบจากฝ่ายอื่น ๆ แล้ว จะทำให้ข้าราชการประจำกลายเป็นกลุ่มที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จ ซึ่งแทนที่ข้าราชการ จะ สนอง ตอบ ความ

ต้องการของประชาชน กลับพยายามหากลเม็ดที่จะรักษาสถานะและผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง ด้วยเหตุนี้ การที่ ผู้เขียน พยายามเสนอความคิดให้นำเอา affirmative action เข้ามาใช้ในระบบราชการไทยก็โดยหวังว่าจะทำให้อำนาจ และ ผลประโยชน์ ของข้าราชการ ประจำขยาย วงกว้างออกไปให้ครอบคลุมไปถึง บุคคลกลุ่มอื่น ๆ บ้าง ซึ่งนอกจากจะเป็นการถูกต้องตามครรลองของประชาธิปไตยแล้ว ยังเท่ากับเป็นการจัดการผูกขาดอำนาจทางการปกครอง — บริหาร ไป ในตัวด้วย ปัญหาในขณะนี้จึงมีอยู่ว่า หากเรายอมรับเอา affirmative action เข้ามาใช้ในระบบการบริหารงานบุคคลของไทยแล้ว เราควรจะดำเนินการอย่างไรบ้าง ในที่นี้ ผู้เขียน โครว์ เสนอ ความคิด เห็น ส่วนตัวดังต่อไปนี้ คือ

(๑๒) Dhiravegin, op.cit., p.81

(๑๓) F. Riggs, Thailand : The Modernization of a Bureaucratic Policy (Honolulu : East-West Center Press, 1966)

(๑๔) ดิน ปรัชญพฤกษ์, “วิเคราะห์และเปรียบเทียบทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์”, วารสารการบริหาร, ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๒๑ หน้า ๑๗-๑๘



ประการแรก ควรกระจาย
หน่วย การสอบ ออกไป ให้ ทั่วทุก
ภาคของประเทศมิใช่จัดให้มีการ
สอบรวมที่ส่วนกลางแต่เพียงแห่ง
เดียว และ หาก ส่วน กลาง
เกรงว่าจะ เกิด ปัญหา ยุ่ง ยาก ใน
ภายหลัง ก็อาจ จะ ส่ง คณะ
ผู้แทนจาก ก.พ. ไปควบคุมการ
สอบดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ที่
ประสงค์จะเป็นข้าราชการ แต่ไม่
มีค่าเดินทาง และ ค่าใช้ จ่าย เข้ามา
ยังส่วนกลางได้มี โอกาสเท่าเทียม
กันกับคนอื่น ๆ

ประการที่สอง ควรเพิ่ม
โอกาสให้ สตรี มี โอกาสสอบ แข่ง
ขันกับบุรุษในทุกๆ สาขาวิชาชีพ
และ ใน การ เลื่อน ชั้น เลื่อน ตำแหน่ง
อย่าได้ใช้เหตุผลของ
“ความเหมาะสม” มาเป็น
ข้ออ้าง ในการกีดกันสตรีเป็นอัน
ขาด

ประการที่สาม การออก
ข้อสอบ ควรจะมี ส่วนสัมพันธ์กับ
งานที่จะทำ มิใช่ข้อสอบ
แบบกว้างๆ ซึ่งเน้นเฉพาะทาง
สติปัญญา แต่มิ ได้คำนึงถึงทักษะ
ในการที่จะทำงาน

ประการที่สี่ หากพบว่า
หน่วยงานใด มีการ กลั่น แกล้ง
บุคคลอื่น เนื่อง มา จาก ภูมิ หลัง
ส่วนตัว (และไม่เกี่ยวข้องกับ
งานที่จะทำ หรือ งานที่ได้ ทำไป
แล้ว) ก.พ. กิติ สำนักงบประมาณ
กิติ และกระทรวงการคลังกิติ
ควร จะร่วมกัน พิจารณา ลงโทษ
หน่วยงานนั้น ๆ โดยพิจารณาไม่
อนุมัติ การ ขออัตรา เพิ่มชั่วคราวระยะ
เวลาหนึ่ง

ประการสุดท้าย ควร จะ
พิจารณาดัง “ศาลข้าราชการ”
เพื่อให้ เป็น ผู้ตัดสิน ข้าราชการ
พิพาท ระหว่าง ข้าราชการ และ
หน่วยงานชั้น คณะผู้พิพากษา
ของศาลนี้ประกอบด้วย เลขาธิการ
ก.พ. (หรือผู้แทน) ประธาน
รัฐสภา (หรือผู้แทน) เลขาธิการ
ป.ป.ป. (หรือผู้แทน) ปลัด
กระทรวง ของหน่วยงาน ที่เป็นคู่
กรณี (หรือผู้แทน) และประธาน
ศาลฎีกา (หรือผู้แทน) เป็น
ประธานในการตัดสิน การตัดสิน
ถือเอาคะแนน เสียงข้างมาก
เป็น เกณฑ์ และ ถือเป็น อัน ยุติ
โดยที่ ฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายใด จะ นำเอา
กรณีพิพาทนี้ไปฟ้องร้องยังศาล
สถิตยัตินิยมอีกมิได้ ๑๕

ข้าราชการบางคนเคร่งครัดในระบบศักดินา เมื่อพูดโทรศัพท์กับผู้บังคับบัญชาจะ “ขอรับ กระผม” พร้อมกับโค้งกายกับโทรศัพท์นั้น

ข้าราชการ กับ ระบบราชการ และ ศักดินาที่แฝงเร้น

สทจร

อุปสรรคแห่งการพัฒนาประเทศเป็นส่วนรวม หรือพัฒนาเพียงในสาขาใดสาขาหนึ่ง เช่น อุปสรรคในการพัฒนาการเมือง อุปสรรคในการพัฒนาเศรษฐกิจ และอุปสรรคในการพัฒนาสังคม ส่วนมากจะพากันลงโทษ “ระบบราชการ” แม้แต่ตัวข้าราชการเองเป็นส่วนมากก็ยอมรับในความจริงข้อนี้ คือความจริงว่าเขาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลพึงประสงค์ได้ ไม่อาจปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ให้เสร็จสมบูรณ์ได้เพราะ “ระบบราช-

การ”

ในวงการธุรกิจ นักธุรกิจ ซึ่งมีหน้าที่ติดต่อกับหน่วยราชการ ต้องขออนุญาต ต้องรอฟังคำอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น นั้น มักกล่าวเสมอว่า ธุรกิจไม่สามารถพัฒนาไปได้ เพราะ “ระบบราชการ” และสรุปเอาง่ายๆ ว่า ระบบราชการทุกวันนี้เหลวแหลกพร้อมทั้งอ้างหลักฐานด้วยว่า สืบเนื่องมาจากเหตุใด มีอายุยืนนานเพียงไร แต่ยืนยันว่า “ระบบราชการนั้น ในหลายๆ กรณีดำเนินการ

กัน มาเป็นชนบประเพณี เป็นขั้นตอน ในอันที่จะหนองเหนียวกิจกรรมทางธุรกิจเอาไว้”

อะไรคือระบบราชการ ระบบราชการนั้นเป็นอย่างไร

ในทางวิชาการ ระบบราชการ จะเป็นอย่างไรนั้นไม่ขอกล่าวถึงในที่นี้ เพราะเป็นเรื่องยึดเยื้อ ซับซ้อน และไม่อาจบอกให้รู้ได้ด้วยการเขียนข้อความเพียงเท่านั้น จึงขอกล่าวตามความรู้สึกของปัจเจกชนว่า ระบบราชการนั้นมี ๒ ลักษณะระบบหนึ่ง กำหนดไว้เป็นลาย

ลักษณะอักษร เป็นระเบียบแบบแผน เช่นระเบียบว่าด้วยการรับคนเข้ารับราชการ ในกระทรวง ทบวงกรมต่างๆ ระเบียบการปกครองภายในกระทรวง ซึ่งได้พัฒนามาถึงขั้นกำหนดหน่วยงานขึ้น โดยเฉพาะอันได้แก่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน อันเป็นที่รู้จักกันอยู่นั้นระบบหนึ่ง อีกระบบหนึ่ง เป็นระบบ ที่มีได้ กำหนดไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เป็นที่รู้จัก และยอมรับ ยอมรับปฏิบัติในหมู่ข้าราชการ ทั้งที่บางคนเห็นว่าเป็นระบบล้าสมัย แต่เมื่อถูกกำหนดให้ปฏิบัติ ในฐานะข้าราชการก็จำต้องปฏิบัติด้วยความไม่เต็มใจนัก นั่นคือ “ระบบศักดิ์นาที่แฝงเร้น อยู่ในระเบียบข้อบังคับ”

ข้าราชการทุกวันนี้ยอมรับว่ายังมีข้าราชการเป็นอันมากที่มีลักษณะเป็นเจ้าของขุนมูลนาย ใหญ่จนคนเข้าไม่ถึง ต้องกราบก้มประนมกร ตั้งแต่หน้าห้องกว่าจะถึงตัว ข้าราชการประเภทนี้ถือ

ศักดิ์ตามฐานะแห่งตนเอง เป็นนายอำเภอถือศักดิ์อย่าง “นายอำเภอ” เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดถือศักดิ์อย่าง “ผู้ว่าราชการจังหวัด” เป็น “นายพล นายพัน ถือศักดิ์อย่าง นายพลนายพัน” เราเรียกข้าราชการพวกนี้ว่าเป็นพวก “ศักดิ์นา” ซึ่งยังมีอยู่ ไม่ใช่หลงเหลืออยู่ แต่มีอยู่เป็นจำนวนมาก และกำลังระบาดไปทุกตำแหน่ง

ภารโรงบางคนนั้น บอกว่า ถ้าเขาไม่มาทำงานแล้ว คนในตำแหน่งอื่นๆ จะมาทำงานได้อย่างไร นอกจากนั้นยังมีข้าราชการประเภท “เต่าพันปี” “ไดโนเสาร์” และ “มาเฟีย” ซึ่งจะไม่กล่าวถึง ลักษณะ และ รายละเอียด แต่ทั้งหมดล้วนเป็นข้อตำหนิติเตียนข้าราชการ อันสืบเนื่องมาจากระบบราชการทั้งสิ้น ระบบศักดิ์นาที่แฝงเร้นนั้น ไม่สังเกตไม่เห็น ตัวอย่างเช่น ในหนังสือ ท้ายราชการที่มีไปถึงข้าราชการตำแหน่งต่างๆ นั้น มี

คำลงท้าย แตกต่าง กัน ที่ถือ เป็นระเบียบปฏิบัติ มีไปถึงข้าราชการพวกหนึ่ง “ขอแสดงความนับถือ” แต่พอมิไปถึงข้าราชการอีกพวกหนึ่ง “ขอแสดงความนับถืออย่างสูง” และมีไปถึงข้าราชการอีกพวกหนึ่ง “ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง”

นี่คือระบบศักดิ์นาที่แฝงเร้น ในระเบียบข้าราชการ เพราะทำให้เกิดความรู้สึกในหมู่ข้าราชการว่ามีฐานะแตกต่างกัน เกิดความจำเป็นที่ต้องประนมกรให้แก่กัน และกันโดยอัตโนมัติ ข้าราชการบางคนเคร่งครัด ในระบบศักดิ์นา นี้ เมื่อพูดทางโทรศัพท์กับผู้บังคับบัญชา จะ “ขอรับ กระผม” พร้อมกับโค้งกายกับโทรศัพท์นั้น

พัฒนาการ ทางราชการ ทุกวันนี้ พิจารณาให้ดีจะเห็นว่าเน้นหนักในเรื่องระเบียบปฏิบัติที่เปิดเผย เน้นหนักในเรื่องพัฒนาบุคคลคือตัวข้าราชการ เกิดมีการอบรม การสัมมนา และโครงการต่างๆ เป็นอันมากทั้งที่เป็นของ ส่วนรวมและที่เป็นของ

แต่คณะกรรมการฯ โดย
ไม่คำนึงว่าแม้บุคคลจะพัฒนาไป
สักเพียงไร เมื่อระบบไม่ได้รับการ
พัฒนาพร้อมกับพัฒนาบุคคล
คนเหล่านั้นก็จะอยู่ “ในกรอบ”
แห่งระบบ ไม่มีทางที่จะแหงน
หน้าขึ้นมาชมโลกอันตระการนี้ได้
และด้วยเหตุนี้ ประการหนึ่ง
ระบอบการปกครองที่เรียกว่า
“ประชาธิปไตย” จึงไม่พัฒนา
ไปได้ในเมืองไทย ย้ำทำอยู่แค่
“ครึ่งใบ” อย่างที่รู้เห็นกันอยู่
เราไม่อาจ เสนอแนะ แนว

ทางแก้ปัญหาระบบศักดินาที่แฝง
เร้น อัน เป็นเหตุจุดกระชาก
ประชาธิปไตยให้ย่ำอยู่กับที่นี้ได้
เพราะเป็นหน้าที่ ของ ข้าราชการ
จะต้องยอมรับ ใน ความจริง ซ้อน
แล้วแก้ไขที่ตนเอง แก้ไขที่
ระบบราชการด้วยตนเอง และ
ไม่เป็นการยากอะไรนัก ชั้นแรก
เพียงแต่เลิก “นับถืออย่างยั้ง” กับ
ข้าราชการ บางพวก บาง ตำแหน่ง
เลิก “นับถืออย่างสูง” ซึ่งข้า-
ราชการอันดับรองลงมา เหลือ

ไว้แต่เพียง “ขอแสดงความ
นับถือ” ในหมู่ข้าราชการทุก
ระดับชั้น ก็เป็นการแก้ปัญหาที่
ถูกต้อง ตรงตามเป้าหมาย มี
ทางที่จะ นำ ประเทศชาติ ไปสู่
พัฒนาการได้ในทุกวิถีทาง
เมื่อแก้ไข ข้อ ที่ เรยก มาชี้
ให้เห็น ต่อไปก็จะมีใคร
กล่าวหาได้ว่า ข้าราชการจาก
ส่วนกลางนั้นเมื่อไปตรวจราชการ
ต่างพากันทำตัว “เหมือนเทวดา
ไปโปรดสัตว์” ๑๕

บริษัท ไทยเสรีห้องเย็น จำกัด



อาหารทะเลเลิศรส ค้วยของสดไทยเสรี

ปลาหมึกสวรรค์ไทยเสรี

เคียวมัน หนับหนับ เคียวปัดจิตใจ

ผลิตภัณฑ์ไทยเสรี : ปลาหมึกสวรรค์ น้ำปลาจระเมียด อาหารทะเลสด

มีจำหน่ายตามสหกรณ์ ร้านค้า ซูเปอร์มาเก็ตทั่วไป

โทร. : ๔๖๕-๕๖๓๐-๔ ๔๖๖๑๗๐๑

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ กค ๐๕๐๒/๓๒๐๐

กระทรวงการคลัง

๒๙ มกราคม ๒๕๒๓

เรื่อง การจ่ายเงินชดเชยค่าเช่าบ้านข้าราชการประจำในต่างประเทศเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยน

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีจำนวนเงินค่าเช่าบ้านที่ชดเชยให้แก่ข้าราชการประจำในต่างประเทศ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยน ๑ ชุด

ด้วยกระทรวงการคลัง ได้พิจารณาเห็นสมควร จ่ายเงินชดเชยค่าเช่าบ้าน ข้าราชการ ในต่างประเทศเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนตั้งแต่ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป ในระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๒๒ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๒๓ ทั้งนี้ เพื่อให้คงแลกเปลี่ยนเงินสกุลพื้นเมืองได้จำนวนเท่าเดิม ดังบัญชีเงินชดเชยค่าเช่าบ้านที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง บัญชีที่แนบมานี้เป็นบัญชีสำหรับชดเชยให้ผู้ที่เป็นโสดหรือมีคู่สมรสแล้ว ส่วนผู้มีบุตรไม่เกิน ๒ คน ให้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ และผู้มีบุตรเกินกว่า ๒ คนขึ้นไป ให้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๑๐ ของเงินชดเชยค่าเช่าบ้านในบัญชีดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติพร้อมทั้งขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบ และถือปฏิบัติต่อไปด้วย จักขอขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) มন্ত্রী ดวงเด่น

(นายมนตรี ดวงเด่น)

รองปลัดกระทรวงฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๑๓๘๒๐

ตารางอัตราค่าเช่าบ้านในปัจจุบัน และจำนวนเงินที่จะชดเชยเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนต่อ ๖ เดือน

สถานเอกอัครราชทูต ณ เมืองสิงคโปร์
(หน่วย : เงินบาท)

ระดับ	อัตราค่าเช่าบ้านต่อปีของคนโสด หรือ มีคู่สมรสซึ่งกำหนดให้จ่าย ตั้งแต่ เมษายน ๒๕๒๐	จำนวนเงินค่าเช่าบ้านที่ชดเชยให้ ๖ เดือน ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๓
๑	๔๐,๓๖๐	๓,๐๔๙
๒	๕๐,๔๔๐	๓,๘๑๐
๓-๔	๖๐,๕๓๐	๔,๕๗๒
๕	๗๐,๖๒๐	๕,๓๓๕
๖	๘๐,๗๑๐	๖,๐๙๗
๗-๘	๙๐,๘๐๐	๖,๘๕๙
๙	๑๐๐,๘๙๐	๗,๖๒๑

ตารางอัตราค่าเช่าบ้านในปัจจุบัน และจำนวนเงินที่จะชดเชยเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนต่อ ๖ เดือน

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบอนน์
ประเทศเยอรมันนี

(หน่วย : เงินบาท)

ระดับ	อัตราค่าเช่าบ้านต่อปีของคนโสด หรือ มีคู่สมรสซึ่งกำหนดให้จ่าย ตั้งแต่ เมษายน ๒๕๒๐	จำนวนเงินค่าเช่าบ้านที่ชดเชยให้ ๖ เดือน ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๓
๑	๖๘,๐๙๐	๑๒,๖๗๒
๒	๘๕,๑๑๐	๑๕,๘๔๐
๓-๔	๑๐๒,๑๓๐	๑๙,๐๐๘
๕	๑๑๙,๑๕๐	๒๒,๑๗๕
๖	๑๓๖,๑๘๐	๒๕,๓๔๕
๗-๘	๑๕๓,๒๐๐	๒๘,๕๑๒
๙	๑๗๐,๒๒๐	๓๑,๖๘๐

ตารางอัตราค่าเช่าบ้านในปัจจุบัน และจำนวนเงินที่จะชดเชยเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนต่อ ๖ เดือน

สถานเอกอัครราชทูต ณ เมืองเบอร์น
ประเทศสวิสเซอร์แลนด์

(หน่วย : เงินบาท)

ระดับ	อัตราค่าเช่าบ้านต่อปีของคนโสด หรือ มีคู่สมรสซึ่งกำหนดให้จ่าย ตั้งแต่ เมษายน ๒๕๒๐	จำนวนเงินค่าเช่าบ้านที่ชดเชยให้ ๖ เดือน ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๓
๑	๕๕,๐๖๐	๑๗,๖๘๑
๒	๖๘,๘๒๐	๒๒,๐๙๙
๓-๔	๘๒,๕๙๐	๒๖,๕๒๑
๕	๙๖,๓๕๐	๓๐,๙๔๐
๖	๑๑๐,๑๒๐	๓๕,๓๖๒
๗-๘	๑๒๓,๘๘๐	๓๙,๗๘๐
๙	๑๓๗,๖๕๐	๔๔,๒๐๒

ตารางอัตราค่าเช่าบ้านในปัจจุบัน และจำนวนเงินที่จะชดเชยเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนต่อ ๖ เดือน

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์

เมืองโกตาบารู และเมืองปีนัง
ประเทศมาเลเซีย

(หน่วย : เงินบาท)

ระดับ	อัตราค่าเช่าบ้านต่อปีของคนโสด หรือ มีคู่สมรสซึ่งกำหนดให้จ่าย ตั้งแต่ เมษายน ๒๕๒๐	จำนวนเงินค่าเช่าบ้านที่ชดเชยให้ ๖ เดือน ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๓
๑	๕๐,๓๖๐	๓,๑๗๖
๒	๕๐,๔๕๐	๓,๙๖๙
๓-๔	๖๐,๕๓๐	๔,๗๖๓
๕	๗๐,๖๒๐	๕,๕๕๗
๖	๘๐,๗๑๐	๖,๓๕๒
๗-๘	๙๐,๘๐๐	๗,๑๔๕
๙	๑๐๐,๘๙๐	๗,๙๓๙

ตารางอัตราค่าเช่าบ้านในปัจจุบัน และจำนวนเงินที่จะชดเชยเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนต่อ ๖ เดือน

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงเวียนนา

ประเทศออสเตรีย

(หน่วย : เงินบาท)

ระดับ	อัตราค่าเช่าบ้านต่อปีของคนโสด หรือ มีคู่สมรสซึ่งกำหนดให้จ่าย ตั้งแต่ เมษายน ๒๕๒๐	จำนวนเงินค่าเช่าบ้านที่ชดเชยให้ ๖ เดือน ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๓
๑	๕๗,๓๐๐	๑๐,๑๘๑
๒	๗๑,๖๒๐	๑๒,๗๒๖
๓-๔	๘๕,๙๕๐	๑๕,๒๗๒
๕	๑๐๐,๒๗๐	๑๗,๘๑๗
๖	๑๑๔,๖๐๐	๒๐,๓๖๓
๗-๘	๑๒๘,๙๒๐	๒๒,๙๐๗
๙	๑๔๓,๒๕๐	๒๕,๔๕๔

ตารางอัตราค่าเช่าบ้านในปัจจุบัน และจำนวนเงินที่จะชดเชยเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนต่อ ๖ เดือน

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบรัสเซลส์

ประเทศเบลเยียม

(หน่วย : เงินบาท)

ระดับ	อัตราค่าเช่าบ้านต่อปีของคนโสด หรือ มีคู่สมรสซึ่งกำหนดให้จ่าย ตั้งแต่ เมษายน ๒๕๒๐	จำนวนเงินค่าเช่าบ้านที่ชดเชยให้ ๖ เดือน ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๓
๑	๕๕,๐๖๐	๘,๓๐๑
๒	๖๘,๘๒๐	๑๐,๓๗๕
๓-๔	๘๒,๕๙๐	๑๒,๔๕๑
๕	๙๖,๓๕๐	๑๔,๕๒๕
๖	๑๑๐,๑๒๐	๑๖,๖๐๑
๗-๘	๑๒๓,๘๘๐	๑๘,๖๗๖
๙	๑๓๗,๖๕๐	๒๐,๗๕๒

ตารางอัตราค่าเช่าบ้านในปัจจุบัน และจำนวนเงินที่จะชดเชยเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนต่อ ๖ เดือน

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโคเปนเฮเกน

ประเทศเดนมาร์ก

(หน่วย : บาท)

ระดับ	อัตราค่าเช่าบ้านต่อปีของคนโสด หรือ มีคู่สมรสซึ่งกำหนดให้จ่าย ตั้งแต่ เมษายน ๒๕๒๐	จำนวนเงินค่าเช่าบ้านที่ชดเชยให้ ๖ เดือน ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๓
๑	๕๕,๒๖๐	๔,๐๑๙
๒	๖๗,๘๓๐	๕,๐๒๔
๓-๔	๘๑,๓๙๐	๖,๐๒๙
๕	๙๔,๙๖๐	๗,๐๓๔
๖	๑๐๘,๕๒๐	๘,๐๓๙
๗-๘	๑๒๒,๐๘๐	๙,๐๔๔
๙	๑๓๕,๖๔๐	๑๐,๐๔๘

ตารางอัตราค่าเช่าบ้านในปัจจุบัน และจำนวนเงินที่จะชดเชยเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยนต่อ ๖ เดือน

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงลอนดอน

สหราชอาณาจักร

(หน่วย : บาท)

ระดับ	อัตราค่าเช่าบ้านต่อปีของคนโสด หรือ มีคู่สมรสซึ่งกำหนดให้จ่าย ตั้งแต่ เมษายน ๒๕๒๐	จำนวนเงินค่าเช่าบ้านที่ชดเชยให้ ๖ เดือน ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๓
๑	๕๗,๗๘๐	๘,๐๙๙
๒	๗๒,๒๓๐	๑๐,๑๒๔
๓-๔	๘๖,๖๗๐	๑๒,๑๔๙
๕	๑๐๑,๑๒๐	๑๔,๑๗๔
๖	๑๑๕,๕๖๐	๑๖,๑๙๘
๗-๘	๑๓๐,๐๑๐	๑๘,๒๒๔
๙	๑๔๔,๔๕๐	๒๐,๒๔๘

ที่ สร ๐๒๐๒/ว ๒๒

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓

เรื่อง สรุปผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการเร่งรัดการปฏิบัติราชการ (ครป.) ในรอบ ๖ เดือน และแบบ
บันทึกหน้าเรื่อง

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกสรุปผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการเร่งรัดการปฏิบัติราชการ (ครป.) ในรอบ ๖
เดือน และแบบบันทึกหน้าเรื่อง

ด้วยประธาน กรรมการเร่งรัด การปฏิบัติ ราชการได้ เสนอสรุป ผลการปฏิบัติงาน ของ คณะ
กรรมการเร่งรัดการปฏิบัติราชการ (ครป.) ในรอบ ๖ เดือน และแบบบันทึกหน้าเรื่อง มาเพื่อคณะรัฐมนตรี
ทราบผลการปฏิบัติงานของ ครป. และเพื่อพิจารณามิมติให้ส่วนราชการต่าง ๆ ใช้แบบบันทึกหน้าเรื่องใน
การปฏิบัติงาน ดังบันทึกสรุปผลการปฏิบัติงาน ฯ และแบบบันทึกหน้าเรื่องที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบด้วยกับแบบบันทึกหน้าเรื่องในการปฏิบัติงานตามที่เสนอ และให้ส่วนราชการ
ต่าง ๆ ถือปฏิบัติต่อไป

๒. ให้กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ กวดขันให้เจ้าหน้าที่ของตนดำเนินการ หรือถือปฏิบัติ
ตามมติคณะรัฐมนตรีที่ได้สั่งการไปแล้วโดยเร็วที่สุด

๓. ในกรณีที่มีประชาชนมาติดต่อราชการ ให้กระทรวง ทบวง กรม ดำเนินการให้แล้ว
เสร็จโดยเร็ว อย่างช้าให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบว่าด้วยการเร่งรัดการปฏิบัติราชการ
ของกระทรวง ทบวง กรม นั้น ๆ ด้วย

๔. ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีติดตามผลการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี และ
รายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบ

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป และขอได้โปรดแจ้งให้หน่วยงานและรัฐวิสาหกิจในสังกัด
ถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๔๑๒๒๒๐

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

แหวดวงเต็ยวกัน

วันขำราชการพลเรื้อน

“แหวดวงเต็ยวกัน” เป็นคอลลัมน์ ที่ มุ่ง เสนอ ขำควรวความ เคลื่อนไหว ใน แหวดวงราชการ จากสำนักงาน ก.พ. ถึง เพื่อน ขำราชการ ทก ท่าน ขำควรวความเคลื่อนไหวอัน นำร้ทคอลลัมน์นี้จะถ่ายทอต่อไป ยังท่านผู้อ่าน จะมีลักษณะอัน สือ ความ หมายถึง ได้อย่าง เรียบง่าย โดยคำนึงถึงสาระ ประโยชน์ร่วมกัน ทั้งใน ด้าน การเสนอและการรับรู้

คอลลัมน์นี้จัดทำโดย ฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งหมายจะได้รับฟังข้อ วิพากษ์ วิจารณ์ หรือ ความคิดเห็น ของท่านใน แ่งมุมต่างๆ ที่จะสะท้อนกลับมาด้วย โดย มีความหวังว่า จะ ก่อให้ เกิด ความเข้าใจอันดี และ ถูกต้อง ระหว่างกัน

หวังว่าจะได้รับการสื่อสาร สนวนทางกลับมาบ้าง

วันขำราชการพลเรื้อน: ไม่มีคำว่าขำไปสำหรับการเริ่มต้น

ถึงแม้ว่าเราจะมีคำว่า “ขำราชการพลเรื้อน” มาตั้งแต่ได้ มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบขำราชการพลเรื้อนฉบับแรกตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๔๗๒ แล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่เคย ได้มีการกำหนดกันอย่างจริงจังว่า วัน ดังกล่าว นั้น เป็นวัน ของ ขำราชการพลเรื้อนอย่างแท้จริง จนกระทั่งเมื่อถึงเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๒๒ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดงาน สัปดาห์แห่ง การบริหารงาน บุคคลขึ้นเนื่องในโอกาสครบรอบ ๕๐ ปี แห่งการใช้กฎหมายว่า ด้วยระเบียบขำราชการพลเรื้อน

ท่านนายกรัฐมนตรี (พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์) ได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งในสาส์นแสดงความยินดีว่า “อาจถือได้ว่า วันที่ ๑ เมษายน เป็นวันขำราชการพลเรื้อน”

จึงได้มีการถือกันว่า วันที่ ๑ เมษายน เป็นวัน ขำราชการพลเรื้อน นับแต่ นั้นมา

ซึ่งถ้าจะว่ากันตามจริงแล้ว ความรู้สึกของขำราชการพลเรื้อน ก็นับว่าขำพอสมควร เพราะ เหมือน กับ ว่า เพิ่ง จะมา เริ่มต้น รู้สึกว่า วัน นี้ เป็น วัน ของ ขำราชการพลเรื้อน หลังจากที่ควร จะ รู้สึก กัน มา เมื่อ ห้าสิบปี ก่อน นั้น

แต่ถึงจะรู้สึกขำก็ยังดีกว่า
ไม่รู้สึกเสียเลย มีใช้หรือ?

เป้าหมาย : เพื่อวัน
พฤษภาคม

สำนักงาน ก. พ. ซึ่งเป็น
องค์การกลางบริหารงานบุคคลใน
ราชการพลเรือนรู้สึกเหมือนเป็น
หน้าที่ที่จะต้องรับเป็นแม่ งาน
หรือเป็นเจ้าของเรื่องในการจัด
งานวันข้าราชการพลเรือนนี้
เท่าที่ทราบ ได้มีการวางแผนงาน
ล่วงหน้าเป็นระยะเวลานานพอสมควร
มีการแต่งตั้งประธาน
คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการ
พลเรือน และคณะทำงาน
ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการมือดี
ในหลายด้านจากหลายกอง มา
ร่วมกันระดมความคิด แสวงหา
เป้าหมายสำหรับการจัดกิจกรรม
เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์
แต่ละขั้นตอนให้สำเร็จ ให้บรรลุ
ไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้นั้น

เพราะฉะนั้น ก่อนที่จะ
บอกเล่าให้ท่านได้ทราบว่า มี
กิจกรรมอันใดบ้างในวันข้าราชการ
พลเรือนของเรา ก็ควร

ที่จะได้พูดกันถึงเป้าหมายอันเป็น
ปลายทางที่จะพาแนวความคิด
หลายอย่างไปสู่เสียก่อน

เป้าหมายอันแท้จริง
ของการจัดกิจกรรมในวันข้าราชการ
พลเรือนชั้นนี้คือ
ความเพียรพยายามที่จะ
สร้างทัศนคติที่ดีงาม และถูกต้อง
ในการเป็นข้าราชการ
ให้กับเพื่อนข้าราชการพล
เรือนทั้งหลายทั้งปวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้สำนึก
ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่
จะต้องปฏิบัติงานเป็นกลไก
ในการบริหารกิจการของ
รัฐบาล และให้บริการแก่
ประชาชนให้ดีที่สุด ตลอดจนให้
ความสำคัญและการ
ยอมรับนับถือแก่ข้าราชการ
พลเรือนว่าเป็นผู้ที่มีบทบาท
อันสำคัญยิ่งในการบริหาร
ราชการแผ่นดิน

ดูเหมือนว่าเป้าหมายดังกล่าว
จะประสานสอดคล้องกับ
นโยบายของรัฐบาลตามคำกล่าว
ของท่านนายกรัฐมนตรี (พลเอก
เปรม ติณสูลานนท์) ที่กล่าวไว้

พ. (๒)

เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๒๓
เนื่องในโอกาสแรกที่เข้ารับ
ตำแหน่งนายกรัฐมนตรีว่า "...ข้า-
ราชการ ต้อง ตั้ง ปณิธาน อย่าง
แน่วแน่ ว่า การรับใช้ประชาชน
นั้น เป็นภารกิจ ที่สำคัญเหนือสิ่ง
อื่นใด และจะต้องปฏิบัติงาน
ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียง
ธรรม เสียสละ และอุทิศทุ่ม
เท...."

กิจกรรม : เส้นทาง
สู่เป้าหมาย

การจัดกิจกรรมต่างๆ เนื่อง
ในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน
นั้น เป็นช่วงก้าวแต่ละก้าวที่
จะทอดไปสู่เป้าหมายสำหรับวัน
พฤษภาคมนี้ทั้งสิ้น ทั้งข้าราชการพล
เรือน และ ราชการพลเรือน โดย
ส่วนรวมด้วย

สำนักงาน ก.พ. จัดกิจกรรม
ครั้งต่อไปนี้เนื่องในวัน
ข้าราชการพลเรือน

นิมนต์ท่านบัญชา นันท-
ภิกขุมา แสดง ปาฐกถาธรรม ทาง
โทรทัศน์ ซึ่งพระคุณเจ้าได้
แสดง ธรรมะ ชี้แนะให้ข้าราชการ

เข้าถึงอุดมการณ์และทัศนคติของ
ความเป็นข้าราชการที่ดี ด้วยการ
ต้อนรับและรับใช้ให้ บริการ แก่
ประชาชนผู้มาติดต่อด้วยความยิ้ม
แย้ม / อย่าวางตัวเป็นเจ้านายของ
ประชาชน / อย่าให้ บริการแบบ
เลือกที่รักมักที่ชังเพราะมีอคติ/
ให้ ทำงาน อย่าง ซื่อ สัตย์ สุ จริต
อุทิศทุ่มเท/ให้รักงาน ให้นึกถึง
ว่าต้องทำงาน เพื่องาน ไม่ใช่ เพื่อ
ตนเอง / ให้ ทำ งาน อย่าง มี เป้า
หมาย โดย ใช้ ปัญญา / สำหรับ ผู้
บังคับบัญชา นั้นต้อง ใจกว้าง อย่า
เห็นแก่ตัว ด้วยว่าความเห็นแก่
ตัวเป็นเหมือนภูเขาใหญ่ที่จะกั้น
ไม่ให้คนเข้าถึงความดี/ต้องใช้คน
ให้ถูกกับงาน / ทั้งพระองค์เจ้าได้
ให้ความหมายของคำว่าข้าราชการ
ในเชิงอุดมการณ์ไว้ ด้วยว่าหมาย
ถึง **“ บุคคล ที่ ทำ งาน ให้
ประชาชนชื่นใจ ”**

ธรรมะ ของ พระคุณเจ้า นั้น
มี ลัก ษณะ เรียบ ง่าย แต่ ลึก ซึ่ง
สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต
ประจำวันทั้งในการปฏิบัติตนและ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เป็นอย่างดี
ดียิ่ง สำนักงาน ก.พ. ได้จัดพิมพ์

ปาฐกถาธรรมของพระคุณเจ้าขึ้น
เป็นรูปเล่ม และ ได้ แจกจ่าย เพื่อ
เผย แพร่ แนว ความ คิดตั้ง กล่าว
ไปยัง กระทรวง ทบวง กรม และ
จังหวัดต่าง ๆ ด้วยแล้ว



ทำบุญตักบาตรที่บริเวณสำนักงาน ก.พ.
เช้าวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๓

สำนักงาน ก.พ. ได้เรียน
เชิญท่านนายกรัฐมนตรี (พลเอก
เปรม ติณสูลานนท์) กล่าวคำ
ปราศรัยต่อ ข้าราชการ พลเรือน
ทางสถานีโทรทัศน์และวิทยุทุก
แห่งในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๓
เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนรู้สึกว่
ทาง ราชการ ได้ ให้ ความ สำคัญ
เป็นอันมากในฐานะและบทบาท

พ. (๓)

และในตอนเช้าของวัน ข้าราชการพลเรือน สำนักงาน
ก.พ. ได้จัดให้มีการทำบุญตักบาตร
เพื่อเป็นการเริ่มต้นตั้งปณิธานว่า
จะทำดีต่อไปด้วย

ของข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็น
กลไกสำคัญของรัฐในการบริหาร
ราชการแผ่นดิน และในขณะ
เดียวกัน ก็เป็นการให้โอวาทเพื่อ
ให้ ข้าราชการ ได้สำนึก ในหน้าที่
และความรับผิดชอบด้วย

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.
ยัง ได้ จัด ทำบท ความ นำไป ออก
รายการวิทยุในรายการ “ เพื่อ

ข้าราชการและประชาชน” ทาง
 สถานีวิทยุ ท. ท. ท. / รายการ
 “เสถียรภาพ” ทางสถานีวิทยุ
 พล. ๑ และสถานีวิทยุในเครือ
 ข่าย/รายการ “เพื่อแผ่นดินไทย”
 ทางสถานีวิทยุ ๕๑๕ กรป. กลาง/
 และสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่ง
 ประเทศไทย รวมทั้งจัดทำ

บทความและข่าวสารต่าง ๆ ลง
 หนังสือพิมพ์ ทั้งรายวัน และ ราย
 สัปดาห์ เพื่อเผยแพร่บทบาท

และความสำคัญของ ข้าราชการ
 พลเรือนให้เป็นที่ยอมรับของมวล
 ชนทั่วไป ซึ่งเป็นแนวทางที่จะ
 ส่งเสริมเกียรติภูมิของข้าราชการ
 พลเรือนและกระตุ้นให้ข้าราชการ
 พลเรือน มีขวัญ และ กำลังใจใน
 การปฏิบัติราชการยิ่งขึ้น

กิจกรรมที่ น่า จะ ถู ก ได้ ว่า
 เป็นการชี้แนะแนวทางในด้านการ
 เสริม สร้าง ทศนคติ สำ หรับ ข้าราชการ
 พลเรือนในวันข้าราชการ
 พลเรือน ก็ คือ การ จัด อภิ ปราย
 สำนักงาน ก.พ. ได้ จัด การ อภิ ปราย
 ถึง ๓ เรื่อง ในเวลา ๓ วัน
 เรื่องแรกเป็นเรื่อง “ข้าราชการ
 กับการให้บริการประชาชน”



การอภิปรายเรื่อง “ข้าราชการกับการให้บริการประชาชน”
 ณ หอประชุมกรมประชาสัมพันธ์ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ.
 ๒๕๒๓

ซึ่ง ได้ รับ ความ ร่วม มือ ใน การ
 ดำเนินการจากสมาคมนักประชา
 สัมพันธ์แห่งประเทศไทย ผู้
 ร่วมอภิปรายคือ คุณประวีณ
 ณ นคร เลขาธิการ ก.พ. / คุณ
 ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์/ คุณ
 อำนาจ สอนอิมศาสตร์ และ
 คุณกิตติ ชูพินิจ โดยมีคุณ
 ชาคริต จุลกะเสวี นายกสมาคม
 นักประชาสัมพันธ์แห่งประเทศไทย เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย
 การอภิปรายเรื่องที่สองเป็น
 การอภิปรายเรื่อง “การดูแล
 เสริมให้ข้าราชการมีสมรรถ
 ภาพและวินัยดี” ผู้ร่วม
 อภิปรายคือ คุณโสรัจ สุจริตกุล
 พ. (๔)

รองเลขาธิการ ก.พ. / ร.ต.ท.
 ระดม มหาศรานนท์ และ ดร.
 เฉลิมชัย วสีนนท์ โดยมีคุณ
 เฉลิมศรี หุนเจริญ เป็นผู้ดำเนินการ
 อภิปราย

และ การ อภิ ปราย เรื่อง สุด
 ท้าย ในโอกาสวัน ข้าราชการพล
 เรือนก็คือการอภิปรายเรื่อง “บท
 บทบาทของผู้บังคับบัญชาใน
 การเสริมสร้างวินัย พัฒนา
 สมรรถภาพ และจริยธรรม
 ของข้าราชการ” ผู้ร่วม
 อภิปรายคือ ดร. อาษา เมฆ
 สวรรค์/ดร. กระทบทองธรรมชาติ
 /ดร. อาทิตย์ อุไรรัตน์ และ
 นายแพทย์ ชินโอสถ หัสบำเรอ

ทั้งนี้ ดร. วิชาส สิงห์วิสัย เป็น
ผู้ดำเนินการอภิปราย

เขียนแต่ ชื่อ เรื่อง กับ ชื่อ ผู้
ร่วมอภิปราย โดยที่ยังไม่ได้ บอก
ถึงเนื้อหาสาระอัน น่าสนใจ ของ
การอภิปรายแต่ละเรื่องก็แทบจะ
ไม่มีที่สำหรับทำอย่างอื่นแล้ว

และในตอนเช้าของวันข้า-
ราชการพลเรือน สำนักงาน
ก.พ. ได้เชิญ กรรมการ ก.พ.
กรรมการสมาคมข้าราชการ พล-
เรือนแห่งประเทศไทย กรรมการ
สมาคมนักบริหารงาน บุคคลแห่ง
ประเทศไทย กรรมการสมาคม
ฝึกอบรมแห่งประเทศไทย และ
กรรมการสมาคม รัฐ ประศาสน-

ศาสตร์แห่งประเทศไทย มา
ร่วมแสดง ความคิดเห็น ในการ ที่
จะ เสริม สร้าง วินัย ข้าราชการ
พลเรือน ในโอกาสนี้ ศาสตรา-
จารย์สัญญา ธรรมศักดิ์ ใน
ฐานะกรรมการ ก.พ. อาวุโส ได้
ให้ ข้อคิด ใน การ ปฏิบัติตน ของ
ข้าราชการ โดยได้บรรยายไว้ใน
เรื่อง “**ธรรมะในใจของ
ข้าราชการ**” สรุปได้ว่า ข้าราชการ
ควร จะ ยึดถือ ทศพิธราช
ธรรมเป็น ธรรมะประจำใจ

สำนักงาน ก.พ. จะ ได้ จัด
พิมพ์ คำบรรยายอัน น่าสนใจ และ
มีคุณค่า ดังกล่าว นี้ ออก เผยแพร่
ในโอกาสต่อไป

การอภิปรายเรื่อง “บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการเสริมสร้าง
วินัย พัฒนาสมรรถภาพและจริยธรรมของข้าราชการ” ณ ห้อง
ประชุมสำนักงาน ก.พ. วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๓



สำหรับ ที่ได้ พิมพ์ ออก
จำหน่าย แล้ว ก็ คือ วารสาร ข้า-
ราชการ ฉบับเดือนเมษายนที่
ผ่านไปแล้ว ถือได้ว่าเป็นฉบับ
พิเศษ ความหนา มากกว่าฉบับ
ธรรมดาถึงสองเท่า ทั้งนี้เพื่อ
ให้เป็นคู่มือสำหรับผู้บังคับบัญชา
ในการดูแล และ ส่งเสริม ให้ ข้าราชการ
มี วินัย ดี วารสาร
ข้าราชการ ฉบับ พิเศษ นี้ ยังคง มี
จำหน่าย ที่ สวัสดิการ สำนักงาน
ก.พ. ราคาเล่มละ ๑๐ บาท

นอกจากกิจกรรมดังกล่าว
มาแล้ว สำนักงาน ก.พ. ยังได้
จัดกิจกรรมภาคสาระและบันเทิง
สำหรับ วัน ข้าราชการ พลเรือน
ด้วยการ จัดแสดง ละครโทรทัศน์
เรื่อง “**บุญผลอาสา**” ซึ่งเป็น
เรื่องราว ของ ข้าราชการ รุ่น ใหม่
ที่จะ เดินทาง ออก ไป สู่ ชนบท ด้วย
อุดมการณ์อัน แน่วแน่ ที่จะ รับ ใช้
ให้บริการ แก่ ประชาชน ใน ภูมิภาค
ด้วย ความ รู้สึก สำนึก ใน หน้าที่
ความ รับผิดชอบ ของ ความ เป็น
ข้าราชการที่ดี ละครเรื่องนี้มุ่ง
แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการ ในยุค
พัฒนา แห่ง พอสอง พันห้าร้อย



การแสดงละครเรื่อง "ขุนพลอาสา" ทางสถานีโทรทัศน์ช่อง ๘
อ.ส.ม.ท. วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๓

เท่าที่จะพึงกระทำได้ในช่วงเวลา
อันจำกัดนั้น

เรื่องราวของวันข้าราชการ
พลเรือน คงต้อง ปิดท้ายด้วย บาง
ประโยคของเลขาธิการ ก.พ. ที่ให้
สัมภาษณ์ ทางสถานีวิทยุกระจาย
เสียงแห่งประเทศไทยว่า "กิจ
กรรม ที่ได้ จัด ขึ้น ใน วัน ข้าราชการ
พลเรือนนี้ เป็น
เพียงจุด เริ่มต้น ที่จะ กระตุ้น
เพื่อ การ ปลุก ส่ง หรือ สร้าง
ทัศนคติ ของ ข้าราชการ พล
เรือนเท่านั้น สำนักงาน ก.พ.
ยังมีกิจกรรมที่มีเป้าหมาย
เช่น สืบ தொட ต่อเนื่องกัน ต่อ
ไปอีก"

วันพรุ่งนี้ จะให้ คำตอบ ว่า
ความเพียร พยายาม ที่จะ
ไปให้ถึงเป้าหมาย

คือระบบ ราชการ ใน อุดม
คติ นั้น

จะเป็นไปอย่างไร และ คืบ
หน้าต่อไปแค่ไหน ? ๑๖

ยี่สิบสามนี้ ควรจะต้องให้บริการ
ที่ดีแก่ประชาชนอย่างไร ทั้งนี้
เพื่อ เป็น ตัวอย่าง ให้ ข้าราชการ
พลเรือนได้ยึดถือปฏิบัติต่อไป

เวลาหนึ่งชั่วโมงสำหรับการ
สื่อ ความคิด และ อุดมการณ์ ของ
ข้าราชการในละครเรื่องนี้ อาจจะ
เป็น ช่วงเวลา ที่ ไม่ มากพอ ที่จะ

สะท้อน ความหมาย และ สะท้อน
ภาพทุกแง่มุมของข้าราชการใน
อุดมคติสำหรับวันพรุ่งนี้ได้ แต่
บางแง่มุม ที่ได้ แสดง ออกมา นั้น
ก็คง พอ มีส่วน ที่จะ ทำให้ ประ
ชาชน มอง เห็น ถึง บท บาท และ
ความพยายามที่จะรับใช้ประชาชน
ของข้าราชการที่ดีได้พอสมควร

1 เมษายน วันข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ

บัญชาการพิเศษ

สายงานธุรการ : ทางสายใหม่ที่ดีกว่า

นับแต่ที่ได้มีการนำระบบ
จำแนกตำแหน่งมาใช้ในราช-
การพลเรือนไทย คุณเหมือน
ข้าราชการพลเรือนเรา จะให้
ความสนใจกับระดับตำแหน่ง
ของสายงานต่าง ๆ มาก ยิ่ง
เป็น ตำแหน่ง ในสายงาน ของ
ตัวเองด้วยแล้ว ก็ยิ่งจะต้อง
ให้ความสนใจกัน เป็น พิเศษ
เพราะ เป็น หนทาง แห่ง ความ
ก้าวหน้าในหน้าที่ราชการที่แล
เห็นอยู่ เบื้องหน้าว่า จะก้าวไป
ได้ไกลแค่ไหน

ถ้าจะว่ากัน เฉพาะ ตำแหน่ง
ในสายงานเจ้าหน้าที่ธุรการ ซึ่ง
เป็น สายที่มีตำแหน่งเป็นจำนวน
มากที่สุด ในขณะนี้ คือมีถึงประ-
มาณ ๑๙,๓๙๗ ตำแหน่งแล้ว ก็
นับว่ามีปัญหาพอดูทีเดียว เพราะ
สายงานนี้ จะเริ่มต้น จากตำแหน่ง
ระดับ ๑ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยน

ตำแหน่งตัวเองไปได้เพียงระดับ ๓
เท่านั้น ถึงจะมีการขอปรับระดับ
ตำแหน่ง เป็น ระดับ สูงขึ้นไป ถึง
ระดับ ๔ ระดับ ๕ ตามลักษณะ
ของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ
ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของ
งานได้บ้าง แต่เท่าที่ผ่านมาก็ปรับ
ได้เป็นจำนวนน้อยตำแหน่ง

ครั้นเมื่อหันไปมองดูตำแหน่ง
ในสายงานเจ้าหน้าที่การเงินและ
บัญชีดูบ้าง ซึ่งเดิมทีก็มีปัญหา
อย่างเดียวกันกับสายงานเจ้าหน้าที่
ธุรการ คือเป็นตำแหน่งในสาย
งานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ซึ่ง
ปรับเปลี่ยนตัวเองได้ถึง ระดับ ๓
และมี ปัญหา ใน การ เลื่อน เป็น
ระดับสูงขึ้นไปเหมือนกัน แต่
สายงาน เจ้าหน้าที่ การ เงิน และ
บัญชีนั้น ได้มีการพิจารณาปรับ
ปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้มี
หนทาง ก้าวหน้า ขึ้น กว่าเดิม ไป
แล้วแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ส่วน

สายงาน ธุรการนั้นยังไม่ได้มีการ
ปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่ง ให้
มีหนทางก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิมอย่าง
เท่าเทียมกันเลย

แน่ละ เสียงเรียกร้องให้
มีการแก้ไขปรับปรุงการกำหนด
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการเสียใหม่
ย่อมจะต้องมีเป็นของธรรมดา

และ ถ้า จะว่ากัน ตาม ความ
เป็นจริงแล้ว ข้าราชการที่ทำ
หน้าที่ธุรการนั้นเป็นกลุ่มข้าราชการ
ที่ควรแก่การเห็นใจและทาง
ราชการ ควรจะให้ความสนใจเอา
ใจใส่บำรุงขวัญและกำลังใจ ให้
มีโอกาสและทางก้าวหน้าตามสม
ควร

หากจะเปรียบเทียบตำแหน่ง
ในสายงานต่าง ๆ เป็นดอกไม้บาน
นาพันธุ์แล้ว อาจกล่าวได้ว่า ไม้
ดอกนานาพันธุ์นั้น ย่อมจะเป็น
ประโยชน์ ต่อ มนุษย์เรา ทั้ง สิ้น

บ้างก็ให้ความสวยงาม บ้างก็ให้ความรื่นรมย์ชมชื่นแก่เรา และบ้างก็ให้คุณ ประโยชน์ที่จะนำไปใช้ในทางต่าง ๆ อันจำเป็นแก่เรา สำหรับ ตำแหน่ง ต่าง ๆ ในทางราชการนั้น ก็มีประโยชน์แก่ทางราชการด้วยกันทั้งนั้น ที่เราแบ่งเป็น ตำแหน่ง ตาม สายงานต่าง ๆ นั้น ก็เพื่อประโยชน์ในการแบ่งงานกันทำ ตาม หน้าที่ ของ แต่ละตำแหน่ง และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เพื่องานราชการจะได้เดินไปด้วย ความ เรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่ ประเทศ ชาติ และ ประชาชน เป็นส่วนรวม

กล่าว เฉพาะ ตำแหน่ง เจ้าหน้าทีธุรการนั้น ย่อมมีความสำคัญต่อทางราชการ ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าตำแหน่งในสายงานอื่นเลย ผลงานแต่ละอย่างที่ออกมา นับว่าเจ้าหน้าที่ ธุรการ มี ส่วน ช่วยอย่างสำคัญอยู่มิใช่น้อย ถ้าจะถามว่า ใครเล่าที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางให้หนังสือราชการที่มีติดต่อกันไปมาระหว่างหน่วยงานเป็นไป

อย่างสะดวกและรวดเร็ว ใครเล่าที่ทำหน้าที่ ควบคุม และ จัด เก็บเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของทางราชการ ให้เป็น ไปโดยเรียบร้อย ค้นหา มาใช้ อ้างอิง ได้เมื่อจำเป็น และใครเล่าที่ทำหน้าที่ให้บริการต่าง ๆ แก่หน่วยงานทั้งหลายในกรม หรือทำหน้าที่ดูแลรักษาและ ทำ ความ สะอาด อาคาร สถานที่ราชการ หรืองานอื่นๆ อีกอีกประการ คำถามนี้ เห็นจะตอบได้ว่า งานเหล่านี้ ก็ คง จะ ไม่ พ้น มือ ของเจ้าหน้าที่ธุรการไปได้หรอก

อัน ที่ จริง ก.พ. เอง ก็มีได้ละเลย หรือ เพิกเฉย ต่อ การ ที่จะพิจารณาหา ทาง ปรับปรุง แก้ไขการกำหนด ตำแหน่ง ใน สายงาน ธุรการ เพื่อให้ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ ได้มี โอกาส และ หน ทาง ก้าว หน้า ทัดเทียม กับ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง ใน สายงาน อื่น ที่มี ปัญหา หรือ ลักษณะทำนองเดียวกันเลย แต่ว่า การดำเนินงานต่าง ๆ นั้น จำเป็นอยู่บ้างที่เราจะต้อง ใช้เวลา เพื่อ ศึกษา ปัญหา

และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อมิให้ผิดพลาด หรือบกพร่องน้อยที่สุด

และ บั ค ชี ก. พ. ก็ ได้ พิจารณาปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง ใน สายงาน ธุรการ ใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ทั้งนี้ ก็เพื่อความ เป็นธรรม และ เพื่อ เป็น การ สนับสนุน ให้ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานธุรการ ได้มองเห็นหนทางแห่ง ความ ก้าว หน้า ใน ตำแหน่ง หน้าที่การงาน และมีโอกาสที่จะได้ปรับ เลื่อน ตำแหน่ง สูงขึ้น ไปตามสมควร เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่การ เงินและบัญชี หรือสายงานอื่นที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขกันไปแล้ว กับเพื่อให้กรมต่าง ๆ ได้ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน และตามความรู้ ความ สามารถ ของ ข้าราชการในสังกัดด้วย เพราะว่างานธุรการที่ทำกันอยู่เป็นปกติในกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ นั้น พอจะแบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ งาน

ธุรการทั่วๆ ไปอย่างหนึ่ง กับงานธุรการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ หรืองานเทคนิคเฉพาะด้านอีกอย่างหนึ่ง

ดังนั้น ก.พ. จึงได้พิจารณา แยก สายงาน เจ้าหน้าที่ธุรการเดิม ออกเป็น ๓ สายงาน คือ สายงานเจ้าหน้าที่ธุรการ สายงานเจ้าพนักงานธุรการ และสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ

สายงานเจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นสายช่วยปฏิบัติการซึ่งคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงาน สารบรรณ ธรรมดา โดยลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ จะเกี่ยวกับการรับ—ส่งหนังสือ ลงทะเบียนหนังสือ เก็บ และ ค้นหา หนังสือ รวบรวมข้อมูล ร่าง ได้ตอบบันทึก ย่อเรื่อง คัดสำเนา พิมพ์ตรวจทานหนังสือ ดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ ดูแลรักษาจัดเตรียม และให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ช่วยติดต่อและอำนวยความสะดวกต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สายงานนี้ จะเริ่มต้นจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ระดับ ๑ ใช้ผู้มีวุฒิ ม.ศ. ๓ หรือ ปวช. โดยสามารถที่จะปรับเปลี่ยนตำแหน่งตัวเองได้ถึง ระดับ ๓ (ระดับควบ ๑—๓) และมีโอกาสที่จะขอปรับตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณ และคุณภาพ ของงานได้จนถึงระดับ ๕

สายงานเจ้าพนักงานธุรการ เป็นสายปฏิบัติการ ซึ่งคลุมถึง ตำแหน่ง ต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและงาน สารบรรณ ที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติจะเกี่ยวกับการร่าง ได้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ ที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการด้านใดด้านหนึ่ง และงานอื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สายงานนี้ จะเริ่มต้นจากตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ธุรการ ๒ ระดับ ๒ ใช้ผู้มีวุฒิ ปวส. ทาง พ. (๕)

บัญชี พณิชยการ ธุรกริทั่วไป เลขานุการ หรือทางอื่นที่ ก.พ. อนุมัติ โดยปรับเปลี่ยนตำแหน่งตัวเองได้ถึงระดับ ๕ (ระดับควบ ๒—๕) แล้วก็อาจ จะขอปรับตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นตามลักษณะ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพ ของงาน ได้ อย่าง น้อย ก็ถึงระดับ ๕

สายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ เป็นสายบริหารซึ่งคลุมถึง ตำแหน่ง ต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านธุรการและงานสารบรรณ ในฐานะหัวหน้า หน่วยงาน ระดับ กอง แผนก และผู้ช่วยหัวหน้า หน่วยงาน โดยลักษณะที่ปฏิบัติ นั้น จะเกี่ยวกับการ บริหารงานใน หน่วยงานธุรการทั่วไป หน่วยงานเทคนิค หรือหน่วยงานวิชาการตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

สายงานนี้ จะเริ่มต้นจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ บริหารงาน ธุรการ ๔ ระดับ ๕ โดยไม่ได้ กำหนดวุฒิไว้ คนที่จะมาดำรง

ตำแหน่งนี้ได้ จะต้องเป็น
ข้าราชการตำแหน่งระดับ ๓ หรือ
ที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อย
กว่า ๒ ปี หรือเป็นระดับ ๒ มา
แล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี และต้องได้
ปฏิบัติหน้าที่ เกี่ยวกับงาน ชุรการ
และงานสารบรรณ หรืองานอื่น
ที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๑ ปี
ด้วย คือข้าราชการที่จะมาดำรง
ตำแหน่ง ใน สายงาน เจ้า หน้าที่
บริหารงานชุรการนี้ได้ ก็คงจะต้อง
มาจาก สายงาน เจ้า หน้าที่ ชุรการ
หรือสายงานเจ้าพนักงาน ชุรการ
นั่นเอง ซึ่งก็จะมีโอกาสขอ
ปรับระดับตำแหน่งสูงขึ้นตาม
ลักษณะ หน้าที่ความรับผิดชอบ
ชอบ ปริมาณและคุณภาพ
ของงานได้สูงถึงระดับ ๖ เป็น
อย่างต่ำ

การพิจารณาปรับ
ปรุง การ กำหนด ตำแหน่ง ข้าราชการ ใน
สายงาน ชุร การ ใหม่

ตามที่กล่าวมานี้ ก.พ.
กำหนดให้เริ่มมีผลใช้
ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน
๒๕๒๓ นี้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ก.พ. ได้มีหนังสือแจ้ง
ให้กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ
ทราบแล้วตั้งแต่กลางเดือนเมษายน
ที่ผ่านมา พร้อมกับได้ขอความ
ร่วมมือให้แต่ละกรมพิจารณาด้วย
ว่า จะควรกำหนดตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ชุรการที่มีอยู่ใน เวลานั้น
ตำแหน่งใด ให้อยู่ในสายงาน
อะไรที่ปรับปรุงใหม่ เสร็จแล้วก็
ขอให้แจ้งไปให้ สำนักงาน ก.พ.
ทราบ ภายในวันที่ ๙ พฤษภาคม
ศกนี้ เพื่อจะได้ดำเนินการเสนอ
ขออนุมัติ ก.พ. กำหนดตำแหน่ง
และ จัดคน ลง ได้ ทัน วันที่ ๑
มิถุนายน ๒๕๒๓ ต่อไป

การจัดคนจัดตำแหน่งใหม่
ที่วั้น ก็อาจจะมีปัญหาบาง
ประการได้บ้างเหมือนกัน เพราะ

ข้าราชการ ชุรการ มีเป็น จำนวน
มาก อย่าง ที่ได้ว่า มา แต่ต้น แล้ว
สำนักงาน ก.พ. จึงได้ส่งเจ้าหน้าที่
ไปชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหลัก
ปฏิบัติต่าง ๆ ในการปรับปรุงการ
กำหนดตำแหน่งครั้งนี้ด้วย

เรื่องราวเกี่ยวกับ การ
ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการ ในสายงาน ชุรการ
ใหม่ก็ เห็น จะ มี เพียงเท่า นี้
และเราเชื่อว่า การ แก้ไขปรับ
ปรุงใหม่นี้ จะช่วยให้ข้าราชการ
ทั้งหลาย ที่ทำ หน้าที่ ทาง
ด้านชุรการอยู่ในเวลานี้ มอง
เห็นแสงสว่างหรือหนทางที่จะ
ก้าวเดินต่อไปข้างหน้าได้ยาว
ไกลขึ้นไปบ้าง ดูจุดตั้งทางสาย
ใหม่ที่ทอดแสงแห่งความหวังที่
ข้าราชการชุรการส่วนใหญ่จัก
ก้าวไป ถึงได้ อย่างมั่นใจ และ
มั่นคงในอนาคต ๑๕

บันทึกหน้าเรื่อง^๑

กอง^๒ กรม^๓

เรื่อง^๓

เลขที่และวันเดือนปีของหนังสือ^๔

วันเดือนปีที่รับเรื่อง^๕

ลำดับที่ ^๖	ส่ง			รับ			หมายเหตุ ^๗
	หน่วยส่ง ^๗	ผู้ส่ง ^๘	วัน เดือน ปี ที่ส่ง ^๕	หน่วยรับ ^{๑๐}	ผู้รับ ^{๑๑}	วัน เดือน ปี ที่รับ ^{๑๒}	

(โปรดดูคำอธิบายด้านหลัง)

คำอธิบาย

- ๑ การใช้บันทึกหน้าเรื่อง ให้หน่วยงานระดับกองเจ้าของเรื่องผู้ปฏิบัติ เป็นผู้เริ่มลงบันทึกหน้าเรื่อง เมื่อเรื่องใดได้จัดทำบันทึกหน้าเรื่องแล้ว ให้ใช้บันทึกนั้นต่อไปจนเรื่องยุติ ถ้าไม่พอให้ใช้ใบต่อ เรื่องบางเรื่องอาจไม่ต้องจัดทำบันทึกหน้าเรื่อง เช่น เรื่องเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบ หรือเรื่องที่ไม่มีการปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าหน่วยงานระดับกองเจ้าของเรื่อง
- ๒ กอง หมายถึงถึงอำเภอหรือหน่วยงานอื่นซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ ส่วนกรม หมายถึงถึงจังหวัดหรือส่วนราชการอื่นที่เทียบเท่า
- ๓ ให้ลงเรื่องตามหนังสือที่มีมา
- ๔ ให้ลงเลขที่และวันเดือนปีของหนังสือนั้น
- ๕ หมายถึง วันเดือนปี ที่หน่วยงานผู้ทำบันทึกหน้าเรื่องได้รับเรื่องครั้งแรก
- ๖ หมายถึงลำดับขั้นตอนที่ปฏิบัติ
- ๗ หมายถึง หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่ส่งเรื่องให้หน่วยมารับไปดำเนินการ
- ๘ หมายถึง ให้ลงชื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน
- ๙ หมายถึง วันเดือนปี ที่ผู้ส่งลงชื่อส่งเรื่องให้ผู้รับ
- ๑๐ หมายถึง หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับงานจากหน่วยส่งมาปฏิบัติ
- ๑๑ ให้ลงชื่อเจ้าหน้าที่ซึ่งรับเรื่องจากผู้ส่งมาดำเนินการ
- ๑๒ หมายถึง วันเดือนปี ที่ผู้รับลงชื่อรับเรื่องจากผู้ส่ง
- ๑๓ ให้ระบุเหตุผลและความจำเป็นโดยสรุป ที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ตามระเบียบว่าด้วยการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น ๆ

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓

เรื่อง การเพิ่มโทษข้าราชการในรอบปี ๒๕๒๓

เรียน เวียนกระทรวง ทบวง กรม

ด้วย ๖พณฯ รองนายกรัฐมนตรี (นายสมภพ โทตระกิตย์) ได้เสนอรายการเพิ่มโทษข้าราชการในรอบปีที่ผ่านมาของ ก.พ. ให้ ๖พณฯ นายกรัฐมนตรี พิจารณา โดยเสนอความเห็นว่าการลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือน ถึงแม้ ก.พ. จะขอให้เพิ่มโทษถึงขั้นไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก แต่ก็ปรากฏว่าข้าราชการหลายหน่วยมิได้ทราบถึงอัตราโทษที่ ก.พ. ได้ขอเพิ่ม เพื่อให้ข้าราชการทุกหน่วยได้ตระหนักถึงโทษที่จะได้รับว่าเป็นโทษขั้นไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก และเกิดความหวั่นเกรงไม่กระทำการที่ผิดวินัยอีกต่อไป สมควรดำเนินการให้ข้าราชการได้รับทราบถึงผลการลงโทษของข้าราชการทุกหน่วยโดยสม่ำเสมอ ในการนี้เห็นควรให้สำนักงาน ก.พ. ส่งรายงานเรื่องการเพิ่มโทษข้าราชการทุกหน่วยไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ทุก ๆ ๓ เดือน และให้ อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. กรม ประชุมรับทราบรายงานของ ก.พ. และให้ถืออัตราโทษของ ก.พ. เป็นแนวปฏิบัติในการลงโทษข้าราชการต่อไปให้ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้ากอง ประชุมชี้แจงอบรมให้ข้าราชการในสังกัดตระหนักถึงการรักษาวินัยโดยเคร่งครัดและโทษที่จะได้รับ

๖พณฯ นายกรัฐมนตรี ได้พิจารณาแล้ว มีบัญชาให้ดำเนินการตามที่เสนอ และขอทราบรายงานสรุปการดำเนินการเรื่องนี้เป็นระยะเวลา เพราะเป็นนโยบายสำคัญที่ทางรัฐบาลพูดกับสภาฯ ไว้แล้ว จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง—สูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

โทร. ๒๔๑๒๒๔๐

ด่วนที่สุด

ที่ สร ๐๒๐๒/ว ๓๐

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การป้องกันการขาดแคลนน้ำมัน

เรียน กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ

ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเกี่ยวกับสถานการณ์น้ำมันของประเทศแล้ว เห็นว่าในขณะนี้สถานการณ์น้ำมัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งน้ำมันเตาที่ใช้ในการผลิตกระแสไฟฟ้าอยู่ในภาวะไม่แน่นอนอาจขาดแคลนลงได้ สมควรประหยัดการใช้กระแสไฟฟ้า โดยการลดการใช้ไฟฟ้าลงให้มากที่สุด จึงลงมติให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจทุกแห่งทั่วประเทศ

๑. ควบคุมดูแลการใช้เครื่องใช้ที่ต้องใช้ไฟฟ้าเท่าที่จำเป็นจริง ๆ เช่น ในห้องทำงานที่ใช้ไฟฟ้า หรือพัดลม หากผู้ทำงานในห้องไม่อยู่ หรือออกไปจากห้องเป็นระยะเวลานานก็ให้ปิดไฟฟ้าหรือพัดลมเสีย

๒. งดใช้เครื่องปรับอากาศในสถานที่ราชการและรัฐวิสาหกิจ เว้นแต่การใช้ที่จำเป็น เช่น การใช้เพื่อรักษาพยาบาล การใช้ในห้องหรืออาคารที่ไม่ต้องการให้เสียงภายนอกเข้ามารบกวน หรือการใช้เพื่อประโยชน์ในการเก็บรักษาเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ หรือการใช้เพื่อการอื่นตามที่ได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือรัฐมนตรีผู้กำกับรัฐวิสาหกิจ

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจทุกระดับร่วมกันกวดขันและรับผิดชอบ ในการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้นโดยเคร่งครัดตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงเรียนยืนยันมา เพื่อถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๘๑๒๒๒๐

ธรรมชาติของเด็กย่อมอยู่ไม่สุข เป็นธรรมดา
ไม่มีอะไรให้เขาทำเขาก็ต้องคิดหาเรื่องสนุกของ
เขาเองตามประสาจะคิดได้

ไม้อ่อน

สีทันดร

ร้อนแล้ว ลมว่าวเริ่มโชย
มา

โรงเรียน หลายแห่งเตรียม
ปิดเทอม ภาคฤดูร้อน บรรดา
ครูใหญ่ ครูน้อย ตลอดจน
ภารโรง ถอน หายใจโล่งอก ที่จะ
ได้หยุดพัก การ โรมรัน พัน ตู
กับ บรรดา พระเดช พระคุณ จอม
ทะโมนทั้งหลายไปชั่วคราว

ความ เหน็ด เหนื่อย ย้าย ไป
อยู่ตามบ้านแทน

“โอ๊ย ฉันทละเบื้อ วัน ๆ
วิ่งกันให้คึก เสียงดังเอะอะหุจะ
แตกตาย” พวกเขาบ้านร้อง
อุทธรณ์

“ทำบ้านช่อง สกปรกเลอะ
เทอะ ฉันทตามเก็บกวาดไม่ไหว
แล้วนะ คุณ” พวกเขาใช้ร้อง
โวย “เดี๋ยวร้อ เดี่ยวร้อ ร้อแล้ว
ไม่เคยเก็บเองเลยซักที”



แม่บ้านที่ไม่มีเด็กก็ยังเดือด
ร้อนจากเด็กบ้านอื่นอยู่ดี เด็ก
ประเภทที่ออกก่อกวน ความสงบ
นอกบ้านนี้มักมาจากครอบครัวที่
หาเช้ากินค่ำ พ่อแม่ไม่มีเวลา
จะอบรมสั่งสอน หรือสอนไม่
เป็น หรือมิฉะนั้นก็สวนไปใน

ทางตรงข้ามกับที่ควรจะสอนอย่าง
ใดอย่างหนึ่ง

“เข้าชนมากันแล้ว” พวกเขา
แม่บ้านพากันกล่าวสดุดี “แบก
ไม้กันมายาว ๆ แอบเล่นงานผล
หมากรากไม้ชาวบ้านเขา ผล
ไม่ได้ มันฟาดเรียบหมด”

“เออ ใช่ บ้านฉันก็โดน วันนั้นไม่มีใครอยู่เผ้าบ้าน มัน เล่นเสียเกลี้ยงตัน ทั้งลูกแก่ลูก อ่อน ไม่มีเหลือติดตันเลย ลูก อ่อน ๆ ยังเอาไปทำอะไรไม่ได้ก็ไม่ละเว้น จริงนะพ่อแม่ปู่ย่าตายาย มันช่างไม่สั่งสอนกันเสียมั่งเลย”

“ที่ข้างบ้านฉันเป็นที่ว่างนะ เจ้าของเขา อุตสาห์ ทำรั้วกัน เขต จนรอบ มันก็พังรั้วเสีย เพื่อจะ ได้เข้ามายืม สอยมะม่วงบ้านฉัน ได้ถนัด ๆ” เจ้าของบ้านอีกบ้าน หนึ่งรำพัน

ถ้าเป็นครอบครัวระดับดีขึ้น มาหน่อย ก็รู้จักอบรมลูกหลาน ไม่ปล่อยให้ไป เกะกะ ะราน ชาว บ้าน เพียงแต่ทำความปวดเคียร เวียนเกล้า ให้ เจพาะคน ใน บ้าน เท่านั้น

ธรรมชาติ ของ เด็ก ย่อมอยู่ ไม่สุขเป็นธรรมดา ไม่มีอะไรให้ เขาทำ เขาก็ต้องคิดหาเรื่องสนุก ของเขาเอาเองตามประสาจะคิดได้ ร้ายดีแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับ พื้นฐาน การอบรมและระดับของเขาเอง

ครอบครัว ที่ มี อ้น จะ กิน

หน่อยก็ จะจัดทา กิจกรรม ให้ ลูก หลาน

พาไปเข้าค่ายพักแรมสำหรับ เด็ก พาไปทัศนศึกษาตามต่าง จังหวัด จัดหาที่เรียนพิเศษภาค ฤดูร้อน ฯลฯ สารพัดกิจกรรม ถูกจัดขึ้นมา เพื่อไม่ให้เจ้าหนู มีเวลาว่าง มากเกินไป จนเกิด อิทธิฤทธิ์ขึ้นจากความว่างนั้น

ถ้ามี อ้นจะกินยิ่งขึ้นไปกว่า นั้นก็ อาจถึง พาไป ทัศนศึกษา ต่าง ประเทศ ไปเข้าโรงเรียนภาค ฤดูร้อนแถวอังกฤษ อเมริกา อะไรโน้น

แต่สำหรับ ครอบครัวทั่วไป ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ นั้น มีฐานะ เพียงแค่พอมีพอกิน ไม่เหลือ เพื่อพอจะจัดกิจกรรมอะไรให้ลูก หลานอีก แถมหลายรายยังมี ฐานะ เพียง แต่ มี อ้น จะ ชายกิน หรือมีอ้นจะจ่านำกินเท่านั้นเอง เพราะ ฉะนั้น เด็ก จาก ครอบครัว ธรรมดาเหล่านี้ จึง ย่อม สร้าง ปัญหายุ่งย้างเป็นธรรมดา พวกเขาจะไป ทางไหนก็มัก จะมี เสี่ยง สวดเจริญพรไล่ตามหลังเขาไป

“โอ๊ย เบื่อ...เบื่อ...รำคาญ

เด็กพวกนี้เสียจริง เมื่อไหร่โรงเรียนจะเปิดเทอมเสียทีนะ

“วัน ๆ ซนยังกะแฉ่ เสียอีกทีก็กรีกโครม บ้านช่องจะ ถล่มหลายตาย ‘ไม่รู้ลูกถึงลูกค่างที่ ไหนมาเกิด’ คุณแม่คนหนึ่งในบ้าน แถว ซอย หลัก เขต กล่าว บริภาษเชื้อไขของตนเอง

“ไปดูพวกลูกแจ๊กหน้าปาก ตรอกบางชี เขาพึดกับพวกเรา ไกล ช่วยพ่อแม่ทำงานตัวเป็น กลี๋ยว ไม่เห็นเขาเป็นทะโมน ไจรไพรให้พ่อแม่ปวดหัวเหมือน อย่างพวกแกเลย อย่างลูกร้าน ขายเครื่องเขียนนั่น...”

“อ้อ ร้านแจ๊กโกหน้าปาก ซอยนั่นหรือ ลูกเขาสอบเข้า มหาวิทยาลัยได้ทุกปีเลย” อา สมพงศ์ซึ่งสอนหนังสืออยู่ที่จุฬาฯ กล่าวขึ้น “แล้วที่ร้านผลไม้... ร้านเมื่อยวันผิวผอมนั่นนะนะ บี นี ลูก สาว คน โต เขาก็ สอบเข้า วิทยาศาสตร์จุฬาได้ ทั้ง ๆ ที่ช่วย พ่อแม่ขายผลไม้ไม่อยู่ทุกเช้าทุกเย็น นะแหละ เขาเก่งไหมล่ะ”

“ก็เพราะเขาหัดลูกเขาดีนะ ชี ผักให้เด็กมันขยันมาเสียตั้งแต่

ต้นมือ ปรามให้ยู่กันมาตั้งแต่เล็ก ๆ พอโตขึ้นก็สบาย ไม่เหมือนลูกไทย เลี้ยงกันเสียจนกลายเป็นลูกบังเกิดเกล้า แล้วจะไปโทษใคร” พ่อว่า

“ก็คนไทยชอบเป็นเจ้าของคนไม่ใช่หรือ” อาสมพงศ์ ขัดขึ้น “ชอบทำงานสบาย ๆ แต่มีหน้ามีตา รังเกียจงานต่ำ ๆ เด็กมันก็เป็นไปตามผู้ใหญ่ นะ แหละจะไปฝึกมันยังงี้ก็ยากเพราะไม่มีตัวอย่างจะให้ดู มีแต่คำพูดเฉย ๆ มันจะไปได้ความอะไร ผมไปงาน แต่งงาน ภารโรงที่คณะนะ เข้าไปในดงสลัมน้ำเน่า เดินลี้กวนเวียนเข้าไปหลายร้อยเมตร พอไปถึงก็ได้ยินผู้ใหญ่เขาอวยพรคู่บ่าวสาวพอดีทีเดียว ว่าขอให้ได้ เป็น เจ้าคน นายคนนะเป็นชะยังงี้”

“ก็ลูกเรานั้นก็เป็นไปแล้วนี่ เจ้าคน นายคน” คุณแม่บ่นลูกต่อแต่น้ำเสียงไม่จริงจังนัก “เข้า ๆ ก็ตื่นเสียสายตะวันโด่ง ตื่นขึ้นมาก็กินแล้วก็เล่น แล้วก็กิน...”

“ก็พ่อ แม่ มีอะไร ให้ ผมทำล่ะ” นายเต๋อ ลูกชายสมัยใหม่

เถียง “มีผลไม้ขายอย่างร้านอาฮวง หรือว่ามีร้านขายเครื่องเขียนอย่างเตี้ยเจ้าแม้ง ไหมล่ะ” เขาหมายถึงเพื่อนของเขาสองคน ซึ่งเรียนอยู่ที่โรงเรียนสายน้ำทิพย์ ซอยฝั่งตรงข้ามด้วยกัน “ผมจะได้ตื่นแต่มืดไปขายของให้ แต่ตื่นขึ้นมาแล้วก็เซ็ง บ้านเงียบเป็นป่าช้า ไม่เห็นมีอะไรให้ทำ ผมก็ต้องกลับไปนอนต่อเท่านั้น”

“ไม่มี อะไร ทำ ก็ รู้จัก เก็บกวาดเข้าของห้องหับของตัวเองมั้งไม่ถึงกับต้องไปขายผลไม้หรอกยะ แค่อ่านแล้วรู้จักเก็บของเข้าที่ได้อึดถึมไปแล้ว”

“โธ...แม่ชะ พอผมจะเก็บจะเก็บ ก็มีคนมาแย่งผมเก็บทุกที่ บางทีผมเล่นยังไม่ทันเสร็จ ลูกไปไหนเดี่ยวเดี่ยว กลับมามีคนมาเก็บของผมเกลี้ยงหมด ต้องรี้ออกมาเล่นใหม่อีก งานก็ไม่มีอะไรให้ผมทำ พวกคนใช้ทำเสร็จสรรพหมด ผมก็ไม่มีอะไรทำ จะให้นั่งอยู่เฉย ๆ ก็เซ็งตายชิชะ”

ครอบครัวอาโกเปิดร้านขาย

เครื่องเขียน เครื่องการฝีมือ และเครื่องกีฬา ป็นขายร้าน ออกไปอีกสองคูหา ติดแอร์เย็นฉ่ำ กิจการเจริญเอาเจริญเอา เพราะตั้งอยู่ในย่านโรงเรียนแถมอยู่ใกล้ป้ายรถเมล์ วัน ๆ ก็มีหน้ารับทรัพย์ลูกเดียว

ลูกคนโต ๆ ๓ คน ไม่ได้เรียนหนังสือ ต้องช่วยทำงานในร้านเพราะเกิดมาในสมัยที่ยังยากจนอยู่ ลูกถัดมาอีก ๔ คน โชคดีกว่า เกิดมาเมื่อ กิจการ เป็นปึกแผ่นดีแล้ว เตี้ยจึงยอมอนุญาตให้ไปเรียนหนังสือได้ แต่มีข้อแม้ว่ายามว่างจากการเรียนจะต้องมาอยู่ช่วยขายของในร้าน ซึ่งดำริจะเปิดขยายต่อไปอีก คนที่ได้ไปร่ำ ไปเรียน นี้ให้ ถือ เป็น โชคพิเศษ ไม่ใช่ถือ เป็น ข้อเรียกร้อง เอาว่าจะต้องได้ เพราะฉะนั้นทุกคนจะต้องเรียนให้ได้ดีเป็นการชดเชยสิทธิพิเศษที่ได้รับ ถ้าใครขี้เกียจ เหลวไหลเตี้ยก็จะให้ออกจากโรงเรียนมาขายของอย่างเดียวโดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ ทั้งสิ้น

พอ โรงเรียน ไกล จะ หยุดเทอม อาโกและเมียต่างก็ยิ้มสด

ใส คนจีนมีลูกเป็นทรัพย์สินอยู่แล้ว
ไม่ได้มีไว้เป็นหน้อย่างคนไทย

ยิ่งลูก ๆ หยุคเทอมก็ยิ่งเป็น
ทรัพย์สินมากขึ้น แทนที่จะไปเสีย
อัฐพัสจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เอาดี
อาม่วย ก็ยกกิจกรรมของตนนั้น
แหละให้เอาดี อาม่วยเสีย ยัง
เด็กอยู่ต้องเรียนรู้งานไป เตี่ยจะ
ได้มี เวลาไปทำ อย่างอื่น ให้ เป็น
ทรัพย์สินงอกเงยยิ่งขึ้นไปอีก

ลูก ๆ อาโก พวกนี้ ดีทุกคน
ขยันทำงานตัวเป็นเกลียว

เวลา ทำการบ้าน ดู หนังสือ
ของพวกเขา ต้องเป็นเวลากลาง
คืน หลังจาก เสร็จงานขาย ของใน
ร้านแล้ว แต่ พวกเขาก็ ไม่
รังเกียจรงอน ดันรับลูกค้า
หน้าตาขมขำแจ่มใส

เสร็จงาน ประจำ แล้ว ก็ตั้ง
หน้าตั้งตา ดูหนังสือ ใสแวนตา
สายตาสั่นกันหนาเตอะ ๆ พวก
เขา ขยันขันแข็ง ด้วยความ สำนึก
ตัวว่าเป็นโชคอนประเสริฐแล้วที่
เตี่ยยอมเปิดโอกาสให้พวกตนได้
เรียนต่อ โชคดีกว่าพี่ ๆ อีก ๓ คน
มากนัก แต่แม่พวกพี่ ๆ เองก็

ช่วยเตี่ย ทำงาน เต็มที่ ด้วย ความ
ขยันขันแข็งเช่นกัน

คำสั่งของเตี่ย เป็น สิ่งศักดิ์ -
สิทธิ์ ที่ คน ใน ครอบครัว จะ ต้อง
ปฏิบัติตามเสมอ



สิ่งที่เตี่ย และแม่พว้า อบรม
พวกเขาอยู่เป็นนิจสินก็คือ เรื่อง
ความกตัญญูกตเวที

มีนิทานอยู่ เรื่องหนึ่ง ที่เตี่ย
เล่าให้ฟังบ่อยจนลูก ๆ ทุกวันจำ
ได้ขึ้นใจ

เรื่องมีอยู่ว่า ในเมืองจีน
สมัยหนึ่ง มี ครอบครัว คน จน อยู่
ครอบครัว หนึ่ง ที่ยากจน แสน
สาหัส ถึงขนาดแทบไม่มีอะไร
จะกินกันเลยในแต่ละวัน จะมี

ยกเว้นก็แต่เจ้าหนูน้อยที่เพิ่งเกิด
ใหม่ ที่โชคได้ น้ำนมจาก
มารดา เป็น อาหาร ธรรมชาติ
ประทังชีวิต

อยู่มา ผู้เป็นพ่อของเด็ก

เห็นมารดาของ ตนซึ่งเป็นย่าของ
ลูกอดอยากมากเข้า ก็ทน ไม่ไหว
ต้องให้ภรรยาแบ่งน้ำนมจากทารก
ให้มารดาของตนกิน ครั้งหนึ่งทุก
วันไป

อยู่ ต่อ มา น้ำ นม ก็ หมด ลง
เพราะตัวแม่เอง ก็แทบ จะอด ดาย
อยู่แล้ว ร่างกายจึงไม่อาจผลิต
น้ำนมเลี้ยงคน ถึงสองคนอยู่ได้
พ่อผู้เป็นหัวหน้าครอบครัว
จึง ต้อง มา นั่ง คิด หนัก เลือก เอา

ระหว่างแม่และลูก เพราะขึ้น
ปล่อยไว้ อย่างนั้น ก็มีหวัง อดตาย
ด้วยกันทั้งคู่ คิดแล้วก็ตัดสินใจ
เลือกเอาแม่ไว้

เขายอมสละสิ่งมีค่าที่สุดใน
ชีวิตของเขา สิ่งซึ่งมนุษย์สละได้
ยากยิ่งเพื่อบูชาคุณแม่

“ลูกเรายังหาเอาใหม่ได้อีก
แต่แม่มีคนเดียว หาที่ไหนมา
ทดแทนอีกไม่ได้แล้ว”

ว่าแล้ว เขาก็ ขอลูก มา จาก
เมีย แล้วจัดการชุดหลุมชั้นหลุม
หนึ่งเพื่อจะฝังทารกเสีย

ชุดๆ ไปพักหนึ่งก็เห็นอะไร
เป็นประกายปรากฏขึ้นที่กันหลุม
คืบขึ้นมาดูก็ปรากฏว่าเป็นทอง...
ทองคำแท้ๆ เป็นแท่งๆ มากมาย
กองพะเนินทีเดียว

ข่าวไม่ได้บอกว่าทองมีกี่แท่ง
แต่ก็มากมายพอที่จะเปลี่ยนฐานะ
ของเขา จาก กระจา จก มา เป็น
เศรษฐี ได้ในพริบตา

อานุภาพ ของ ความ กตัญญู
ส่งผลทันตาเห็นฉะนี้แล

เรื่องเท็จ จริง ของ นิยาย ไม่
ใช่สิ่งสำคัญ สิ่งสำคัญคือ ท่าที
ของพ่อแม่ ปู่ย่าตายายที่พราสาร

สอนอบรมเด็ก ตั้งแต่ เริ่มรู้ ความ
จนเติบโตให้ยึดถือความกตัญญู
เป็นสิ่งสำคัญเหนืออื่นใด คนจีน
ทุกคน ยึดมั่น เชื่อถือ กันว่า ความ
กตัญญู จะ ส่งผลให้ เจริญรุ่งเรือง
และความกตัญญูจะส่งผลให้วิบัติ
วอดวาย เพราะฉะนั้นลูกจีนส่วน
มาก จึงมัก ไม่ค่อยเกรง กับพ่อแม่
ด้วยเกรงว่าจะกลายเป็นลูกอกตัญ-
ญู สังคมจะติเตียนและอาจถึง
ขั้นถูกรังเกียจ ไม่มีใครคบค้า
สมาคมด้วย

คนจีนหลายครอบครัวชอบ
เล่า นิยาย เรื่องนี้ให้ ลูกหลาน ฟัง
ประกอบการอบรมบ่มนิสัย

เมื่อก่อน ลูกชายคนที่ห้าของโก
ซึ่งเรียนอยู่ชั้นเดียวกับเต๋อได้นำ
เรื่องนี้มาเล่าให้เพื่อนฟัง แล้ว
เต๋อก็นำมาถ่ายทอดให้ ครอบครัว
ฟังก่อต่อหนึ่ง

พ่อว่า

“ใช่ ลูกจีนมีความกตัญญู
สูง ก็ เพราะ เขา ปลูก ฝัง นิสัย นี้
สืบ ทอด กันมา หลาย ชั่ว อายุ คน
จนฝังอยู่ในสายเลือดของพวกเขา
แล้ว”

“เราทำประโยชน์ให้พ่อแม่
คุ้มค่าจริง ๆ นะ พวกลูกจีนนี้”
อาสมพงศ์กล่าวเสริม “ตอนค่ำ ๆ
ราว ๒—๓ ทุ่ม ลองผ่านไปทาง
แถววังบูรพา หรือ สะพาน กษัตริย์
ศึก ดูซิ พวกลูกจีนวัยรุ่นหน้า
ตาผ่องใสร่วมร้อยเห็นจะได้ เดิน
ถือตำราเรียนกลับบ้าน กันชวัก-
ไขว่ พวกนี้ต้องช่วยพ่อแม่ทำมา
หากินตลอดวัน จะมีเวลาไปเรียน
หนังสือของตัวเองก็แต่ตอนกลาง
คืน...”

“ใจผมนะนะ” อาสมพงศ์
ออกความเห็นต่ออย่างนักวิชาการ
“ยัง คิด ว่า ที่ พวก ลูก จีน เรียน
หนังสือกันได้ดีๆ นี้ก็เป็นเพราะ
อิทธิพล ของสิ่ง แวดล้อม อยู่ มาก
เหมือนกัน สิ่งแวดล้อมบังคับ
ให้พวกนี้ต้องว่องไว ตื่นตัวอยู่
ตลอดเวลา ไม่มีเวลาได้นั่งเฉย
อยู่เฉย ๆ เลยใน วัน ๆ แล้ว นิสัย
ว่องไวนี้ก็ตามติดเขาเข้ามาในห้อง
เรียนด้วย จึงเรียนรู้อะไรได้ไว
ประกอบกับความขยัน ที่ถูกฝึกจน
เป็นนิสัยมาตั้งแต่เด็กเข้าอีก...”

“ผิดกับลูกไทย วันๆ ได้แต่นั่งและอยู่หน้าทีวี” คุณแม่ขัดอาสมพงศ์โดยแว้งลงที่ลูกๆ ตามเคย

“แค่ ฐานะ ของ ตัวเอง เรื่อง อาบน้ำ ทำการบ้านแค่นี้ยังต้อง เข็ญแล้วเข็ญอีก แทบจะต้องดิ้นกัน ดาย กว่าจะแฉะ ให้ ลูก ขึ้นได้ ตะละคน ทำอะไรที่ไหนแล้ว ก็ทิ้งที่นั่น ฉันทักตามเก็บไปซิ ฉันทักทำงานคนเดียวทั้งบ้าน...”

“ก็เธอ อบรม เขา เอา อย่าง คนจีนมังซี” คุณพ่อขัดขึ้นก่อน ที่การบ่นลูกจะวกต่อมาถึงพ่อตามสูตรที่เคยเป็น

“อบรมเขาให้รู้จักกตัญญูรู้

คุณ ตอบแทนบุญคุณพ่อแม่...”

“ก็คุณทำไม ไม่รู้จัก อบรม ละ ลูกคุณเหมือนกันมีอะไรก็ ชัดมาที่แม่ทำเดี่ยว”

“แหม...มันยาก...” คุณพ่อลากเสียง “จะพูดให้ลูกมี กตัญญูต่อเรา ให้เรียกร่องว่าแก ต้อง ตอบ แทน ฉันทักนั่น ฉันทักให้คุ้มกับที่ฉันทักเลี้ยงดูแกมา...เธอเองทำได้ไหมละ”

“ก็ไม่ได้นะซีคะ” คุณแม่ กระแทกเสียงตอบ “เราไม่วัตถุนิยมพอที่จะทำยังงั้นได้นี้ แล้ว อีกอย่างโดยใจจริง แล้วเราก็คงไม่ได้หวังอะไรตอบแทนจากลูกเลย เลี้ยง เขามา เพราะ ความรัก อย่าง

เดี่ยว เพียงให้ตัวเขาเองประสบความสำเร็จ ใน ชีวิตเรา ก็พอ ใจ หายห่วงแล้ว”

“ถ้ายังงั้นก็เลิกเถียงกันเถอะ ครับ” อาสมพงศ์ ไกล่เกลียด “ของทุกอย่างมีทั้งแง่ดีแง่เสีย ถ้าเรามี จิตใจยังงั้นก็เป็น แง่มุมที่ดี ของเรา อีกอย่างพวกลูกจีนพวกนี้ก็คือคน ไทยนั่นเอง เขาพร้อมที่จะ ปรับตัวตามอย่างคนไทย รับ วัฒนธรรมไทย และกลายเป็น คนไทยไปในที่สุด ข้อสำคัญ อย่าให้วัฒนธรรมไทยกลืนเขาได้ มากไป จนพากันเลี้ยงลูกตาม แบบคนไทย กันไป เสียหมด แล้ว กัน” ๑๖



รายได้จากกิจการสลากกินแบ่งรัฐบาล

เป็นส่วนหนึ่งของรายได้แผ่นดิน

ฉะนั้น

การซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นการช่วยเหลือชาติ

โปรดอย่าซื้อสลากที่ขายเกินราคา

ผู้ขายสลากเกินราคาต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท

ผู้จับและนำจับมีสิทธิได้รับสินบนครั้งหนึ่งของค่าปรับ

แต่ไม่น้อยกว่า ๒๐๐ บาท

ปัญหา: เบียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.	วันชัย	ตันติสุข	กรมบัญชีกลาง	สาสุนิตย์	ปิ่นเพชร
	วีระ	ไชยธรรม		สมพงษ์	วัฒนสระ
	ประพาส	ทองศักดิ์			
	สมเกียรติ	ชุมวิสูตร			

การบอกเลิกรับบำนาญ

ผู้ถาม: คุณพล กุรุพิลลคุปต์

กระผมเป็น สมาชิก วารสาร
ข้าราชการ ตลอดมา ขอถาม
ปัญหาดังนี้

๑. ปัจจุบันกระผมเป็นข้าราชการบำนาญ ได้รับบำนาญเดือนละ ๒,๐๒๗ บาท กระผมได้ลาออกจากราชการมาตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๐๙ ใน

การลาออก ครั้งนั้น กระผมได้รับบำนาญเดือนละ ๑,๗๔๙ บาท ต่อมาทางราชการได้ปรับบำนาญให้กระผมรับ ในอัตราใหม่ ๑ ครั้ง จากอัตราเดิม ๑,๗๔๙ บาท เป็นอัตรา ๒,๐๒๗ บาท กระผมจำไม่ได้ว่าได้ปรับมาแต่เมื่อใดโปรดให้เจ้าหน้าที่ค้น วัน เดือน ปี ที่ทางราชการปรับบำนาญ ครั้งสุดท้ายของข้าราชการบำนาญให้ด้วย

๒. ปัจจุบัน ถ้าทางราชการแต่งตั้งให้ กระผม ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการ การเมือง ที่มีตำแหน่งและเงินเดือนประจำ กระผมจะบอกเลิกบำนาญ เพื่อประสงค์จะขอคำนวณบำนาญใหม่เมื่อพ้น จาก ข้าราชการ ทาง การเมืองจะได้หรือไม่ ถ้าได้ กระผมจะต้องปฏิบัติอย่างไร กรุณาแจ้งเงื่อนไข ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติโดยละเอียดให้ทราบด้วย จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ตอบ

๑. ปรับเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๗

๒. ปรับเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๗

๒. บอกลีกบ้านาญได้ โดยยื่นแบบบอกลีกบ้านาญเพื่อขอต่อเวลาราชการต่อปลัดกระทรวงในสังกัดที่ท่าน กลับเข้ารับราชการภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันกลับเข้ารับราชการ ซึ่งแบบบอกลีกรับบ้านาญนี้ สามารถ ขอได้ที่เจ้าหน้าที่กองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงทุกแห่ง เมื่อกระทรวงเจ้าสังกัดได้รับแบบ บอกลีกรับบ้านาญภายในกำหนดแล้ว จะได้ส่งเรื่องไปยัง กระทรวง การคลัง เพื่อขออนุมัติ ต่อเวลาราชการต่อไป

การจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวให้แก่ข้าราชการ

ผู้ถาม : คุณชาย ชนพงศ์-พัฒน์

ด้วยทางโรงเรียนมีความข้องใจ จึงเรียนมาขอความกรุณาโปรดแจ้งหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือค่าครองชีพแก่ข้าราชการว่า เงินเดือนต่ำกว่า ๒,๐๐๐ บาท ได้ค่าครองชีพ ๒๗๐ บาท

และเงิน เดือน ตั้งแต่ ๒,๐๐๐ — ๕,๐๐๐ บาท ได้เงินค่าครองชีพ ๒๐๐ บาท ได้ตรวจดูตามบัญชี ๒ ไม่มี ๒,๐๐๐ บาท และ ๕,๐๐๐ บาท จึงเรียนมาขอความกรุณาช่วยแจ้งให้ทราบด้วยว่า ตามบัญชี ๒ ตั้งแต่ ๑,๐๘๐—๑,๙๐๕ บาท ได้ค่าครองชีพ ๒๗๐ บาท และตั้งแต่ ๒,๐๒๕—๔,๙๒๕ บาท ได้ค่าครองชีพ ๒๐๐ บาท จะถูกต้องหรือไม่ และอัตราเงินเดือนใหม่ของข้าราชการครูที่พิมพ์ท้ายบัญชีที่แนบมานี้ จะถูกต้องหรือไม่

ตอบ

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวให้แก่ข้าราชการที่ปรับปรุงใหม่ มีดังนี้

๑. ผู้ที่ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เดือน ละ ๒๐๐ บาท จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่เกินเดือนละ ๔,๘๐๐ บาท และผู้ที่ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวเดือนละ ๒๐๐ บาทแล้ว หากรวมกับเงินเดือนแล้วไม่เกิน

เดือน ๑,๙๓๐ บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวอีกเดือนละ ๗๐ บาท

๒. เงินเดือน ๔,๘๐๐ บาท และ ๑,๙๓๐ บาท นั้น ไม่มีอัตราตามบัญชีหมายเลข ๒ ฉะนั้นข้าราชการที่จะได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวเดือนละ ๒๗๐ บาท จะต้องเป็นผู้ได้รับเงินเดือนตามบัญชีหมายเลข ๒ ท้ายพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตั้งแต่ ๑,๐๘๐—๑,๖๘๕ บาท และผู้ที่ได้รับเงินเพิ่ม ค่าครองชีพชั่วคราวเดือนละ ๒๐๐ บาท จะต้องเป็นผู้ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ ๑,๗๘๕ — ๔,๖๘๕ บาท

สำหรับ รายละเอียด อัตราเงินเดือนหมายเลข ๒ ตลอดจนการปรับวุฒิตามวุฒิกฎนั้น เพื่อความถูกต้อง โปรดตรวจสอบกับบัญชี อัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนหมายเลข ๒ ท้ายพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ อีกครั้งหนึ่ง

การเบิกค่าเช่าบ้าน

ผู้ถาม : คุณสุกัญญา เลิศดี

ข้าพเจ้า มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องค่าเช่าบ้าน คือน้องชายของข้าพเจ้า ได้สอบ เข้าทำงาน บรรจุครั้งแรก เป็น ควบคุมการ บริหาร ส่วนจังหวัด ในระหว่างที่เป็นครูก็ได้มา สมัคร สอบ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการไว้ที่สำนักงาน ก.พ. เมื่อทำงานได้ประมาณ ๑ ปี ทางสำนักงาน ก.พ. ได้เรียกตัวเพื่อเข้ารับการบรรจุ น้องชายของข้าพเจ้า จึงได้ทำเรื่องโอน จากครู องค์กร ฯ และบรรจุเข้ารับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ซึ่งอยู่อีกจังหวัดหนึ่ง และได้เช่าบ้าน ข้าพเจ้าอยากทราบว่า การบรรจุครั้งที่ ๒ นี้ น้องชายของข้าพเจ้า จะสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้หรือไม่

ตอบ

ใน กรณีนี้ สามารถ เบิก ค่าเช่าบ้านได้ เพราะมิได้อยู่ในข่ายต้องห้ามตามมาตรา ๕ แห่งพระ

๕๔

ราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ

การเลื่อนตำแหน่ง ในระดัควบ

ผู้ถาม : ผู้เสียผลประโยชน์

การที่ทาง ก.พ. ได้ปรับปรุงระบบ พี.ซี. ให้แต่ละตำแหน่งเป็นระดับความสามารถตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ นั้น เป็นนิมิตหมายอันดีว่า ทาง ก.พ. ได้มีการปรับปรุง วิธีบริหารงานบุคคลให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ย่อม มี ทั้ง ผู้ ได้รับ ประโยชน์และผู้เสียผลประโยชน์ แต่ทาง ก.พ. น่าจะแก้ไข ให้มีผู้เสียประโยชน์น้อยที่สุด

กลุ่ม ตำแหน่ง นายแพทย์ ทันตแพทย์ และ นักวิชาการ สัตวแพทย์ดูเผิน ๆ จะเป็นผู้ได้รับ ประโยชน์มาก เพราะสามารถเลื่อนขั้นไปถึงระดับ ๖ ได้โดยไม่ได้ติดขั้น แต่ตามความเป็นจริงมีความเหลื่อมล้ำ กันมากในผู้ที่จบก่อนหลัง กล่าวคือ ผู้ที่บรรจุเข้า

รับราชการก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ ปี มีโอกาสสอบเลื่อน เป็น ระดับ ๖ ทำให้ใช้เวลาเพียง ๒ ปี ได้เลื่อนเงินเดือน ๘ ขั้น (จากขั้นต่ำของระดับ ๕ ถึงขั้นต่ำของระดับ ๖) แต่ผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า ๔ ปี คือ เข้ารับราชการหลังวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๑๗ ไม่มีโอกาสดังกล่าว คือ จำต้องไต่ขึ้นไปปีละ ๑ ขั้น (หรือ ๒ ขั้นในบางปี) ไปจนกว่าจะได้เงินเดือน ถึงขั้นต่ำของระดับ ๖ ซึ่งจะใช้เวลาไม่เกิน ๘ ปี ถ้าคิดง่าย ๆ ว่า หากได้รับการเลื่อนเงินเดือนปีละ ๑ ขั้น จะใช้เวลา ๑๒ ปี จากเริ่มรับราชการ (ระดับ ๔ ขั้น ๒,๖๘๕ บาท) จึงจะได้รับเงินเดือน ขั้น ๔,๘๖๐ บาท ซึ่งเป็นขั้นต่ำของระดับ ๖ ในขณะที่ผู้ที่มีโอกาสสอบเลื่อนระดับจาก ๔ เป็น ๕, จาก ๕ เป็น ๖ หรือจาก ๔ เป็น ๖ ตามระเบียบเดิม (ปี ๒๕๑๘) จะใช้เวลาเพียง ๔ ปี จึงใคร่ขอเสนอข้อเท็จจริง ช่าง ดัน นี้ มาเพื่อพิจารณาลดความเหลื่อมล้ำดังกล่าว ด้วย วิธีการที่น่าจะเป็นไปได้

คือ ควรให้มีการ สอบ คัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นจากระดับ ๕ เป็นระดับ ๖ ได้ตามที่เคยปฏิบัติ ตามกฎเดิม ทั้งนี้ ในกลุ่มตำแหน่งที่มีระดับควบ ๓-๔-๕ ซึ่งก็มีผู้เสียประโยชน์ ตามนัย เดียวกัน ก็ ควร ได้รับ การ แก้ไข ด้วยวิธีการ ให้มีการสอบคัดเลือก เลื่อน ระดับ จาก ๔ เป็น ๕ ได้ เช่นกัน

ตอบ

การ เลื่อน และ แต่งตั้ง ข้าราชการ ให้ ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น เมื่อ มีการ เปลี่ยนแปลง หลักการ เกี่ยวกับระดับควบ และแนวทาง ในการปฏิบัติในการเลื่อนข้าราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ เพื่ออนุมัติให้ เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ นั้น ให้ถือหลักปฏิบัติ ในทำนองเดียวกัน ทุก สายงาน ที่ มี การ เปลี่ยนแปลง คือระดับควบ ๑-๓, ๒-๔, ๓-๕ และ ๔-๖ สำหรับการ เลื่อนตำแหน่งช่วงแรกของระดับ

ควบให้ทำได้ โดยวิธีคัดเลือก เมื่อ เงินเดือนถึงขั้นต่ำ หรือสอบคัดเลือกก็ได้ ส่วนในช่วงที่สองให้ คัดเลือก เมื่อ เงินเดือน ถึงขั้นต่ำ เพียงอย่างเดียว จึงไม่ทำให้กลุ่ม สายงานแพทย์ได้เปรียบเสียเปรียบ กลุ่มสายงานอื่นมากกว่าที่เป็นอยู่ เดิมแต่อย่างใด

การเปลี่ยนแปลงบัญชีอัตรา เงินเดือน ข้าราชการ พลเรือนมา เป็น ฉบับ ที่ ประกาศ ใช้ เมื่อ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ (และ เปลี่ยนเป็นบัญชี ๒ เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓) โดยในช่วง ระหว่างขั้นต่ำของระดับ ๕ และ ระดับ ๖ มีขั้นเงินเดือนเพิ่มขึ้น อีก ๒ ขั้น ก.พ. ก็ได้แก้ไขมิให้ เกิด ความ เหลื่อมล้ำ ระหว่าง ข้าราชการ โดยได้ออกหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำของผู้ที่จะ ได้รับการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งระดับ ๖ ซึ่งจะมีผลโดย สมบูรณ์ในบึงบประมาณ ๒๕๒๕ เป็นต้นไป สำหรับบึงบประมาณ

ก่อนหน้านั้นได้กำหนดหลักเกณฑ์ เฉพาะกรณีไว้ในแต่ละปี จาก หลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ จึงทำให้ผู้ ดำรง ตำแหน่ง ระดับควบ ๓-๕ จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี จึงจะสามารถ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ได้ อันจะทำให้ผู้อยู่ในกลุ่มสาย งานระดับควบ ๓-๕ และกลุ่ม สายงาน ๔-๖ ใช้ระยะเวลาเท่า กันในช่วงก่อนที่จะมีโอกาสดำรง ตำแหน่งระดับ ๖ เพียงแต่กลุ่ม สายงานแพทย์ยังเลื่อนขึ้นไป ถึง ระดับ ๖ ได้ทุกตำแหน่ง ใน ขณะที่สายงาน ระดับควบ ๓-๕ ต้องมีตำแหน่งว่าง หรือ ก.พ. อนุมัติให้กำหนดเป็นระดับ ๖ เป็น ราย ๆ ไป

หลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้เป็นไป ตามมติคณะรัฐมนตรี ผู้ที่มี คุณสมบัติครบก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ จึงควรได้รับสิทธิตาม หลักเกณฑ์เดิม ทั้งนี้ เพื่อรักษา ผลประโยชน์ของ ข้าราชการที่มี สิทธิอยู่แล้ว ส่วนพวกที่มีคุณสมบัติครบหลังวันที่ ๑ เมษายน

๒๕๒๑ ก็ต้องถือปฏิบัติตามหลัก
เกณฑ์ใหม่ ซึ่งเป็นไปเช่นนี้
เสมอหน้ากันทุกสายงาน การ
เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ใด ๆ อาจ
จะมีผู้ได้ประโยชน์ ไม่เท่ากันอยู่
บ้าง เป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยง
ได้ แต่เมื่อคำนึงถึงประโยชน์
ของข้าราชการโดยรวมแล้วก็
ควรจะต้องยอมรับ และถึงแม้จะ
กำหนดวันที่ที่กำหนดเป็น อย่าง
อื่นก็จะมีผลไม่แตกต่างกัน

การแต่งตั้งข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่ง

ผู้ถาม: คุณแสดง ถนอมพันธ์

เนื่องจากทางกรมป่าไม้ ได้
มีคำสั่งที่ ๔๔๗/๒๕๒๒ ลงวันที่
๓๐ เมษายน ๒๕๒๒ แต่งตั้ง
ข้าราชการ ผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้า-
พนักงาน ป่าไม้ ๓ ให้ดำรง
ตำแหน่งเจ้าพนักงานป่าไม้ ๔ ใน
กรมป่าไม้ กระทรวงเกษตร
และสหกรณ์ ซึ่งได้รับการปรับ
เงินเดือน ตาม หนังสือสำนักงาน
ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่

๕๖

๑๕ สิงหาคม ๒๕๑๙ ลำดับที่
๔๕๓ ตำแหน่งเลขที่ ๔๐๗๗ เมื่อ
๑ สิงหาคม ๒๕๒๑ นั้น

กระผมมีข้อข้องใจจะเรียน
ถามดังนี้

ใน ท้อง ที่ อำเภอหนองบัว
แดง จังหวัดชัยภูมิ มีเจ้าหน้าที่
๒ คน แต่ในการบรรจุนั้น ซึ่ง
เดิม กระผมเคย เป็น ป่าไม้ อำเภอ
เกษตรสมบูรณ์ อำเภอดอนสาร
อำเภอหนองบัวแดง และอำเภอ
บ้านแท่นมาแล้ว เมื่อใช้ระบบ
พี.ซี. ได้มีการประกาศสอบคัด
เลือกป่าไม้ อำเภอ และ พนักงาน
ป่าไม้ ๔ ไปแล้ว โดยกระผมได้
เข้าสอบและได้ประกาศผลไปแล้ว
จึงได้มีคำสั่งตั้งที่กล่าวมาแล้วข้าง
บนนี้ บัดนี้ ได้ทำการบรรจุนาย
ประเสริฐ กระแสง เจ้าพนักงาน
ป่าไม้ ๓ เป็นป่าไม้อำเภอ และ
กระผมผู้ซึ่ง สอบเจ้าพนักงานป่า
ไม้ ๔ เป็นเจ้าพนักงานป่าไม้ ๔
ประจำอำเภอหนองบัวแดง ซึ่ง
ผมเป็นผู้อาวุโสกว่า เงินเดือน
มากกว่า จึงมีข้อสงสัยว่า ผู้อาวุ-
โส น้อย เงินเดือนน้อย ระดับ
น้อยกว่า จะเป็นหัวหน้าส่วนซึ่ง

สั่งงานในหน้าที่ดังนี้ ผมจบ ม.๖
แต่นายประเสริฐ กระแสง จบ
ร.ร. ป่าไม้แพรว

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอ
ความกรุณาจาก ก.พ. ได้โปรด
พิจารณาทบทวนและชี้แจงในการ
บริหารสั่งงานเพื่อเป็นกำลังใจแก่
กระผมด้วย

ตอบ

ในกรณีนี้ผู้บังคับบัญชาหรือ
ผู้มีอำนาจ ในการบรรจุ และ แต่ง
ตั้งตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราช
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๑๘ จะประเมินบุคคล
เพื่อเลื่อน และ แต่ง ตั้ง ให้ดำรง
ตำแหน่งสูงขึ้นตามมาตรา ๕๑ โดย
พิจารณา ความเหมาะสม กับ ตำแหน่งจากประวัติส่วนตัว ประวัติ
การศึกษา ความรู้ ความสามารถ
ประวัติการทำงาน ซึ่งผู้ที่ดำรง
ตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ได้
รับเงินเดือน น้อยกว่า และอาวุโส
น้อยกว่า แต่มีคุณสมบัติครบตาม
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ
สอบคัดเลือก เพื่อ ดำรงตำแหน่ง
ให้สูงขึ้นได้ มีความเหมาะสมกว่า

ก็อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนและ
แต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้า
งานดังกล่าวนั้นได้

การย้ายสายงาน

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๓๐๔

ผมมีเรื่องที่จะเรียนถามตั้ง
ต่อไปนี้ สมมติว่า นาย ก. ดำรง
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ เมื่อ
๒๑ กันยายน ๒๕๒๒ หน้าที่
ของนาย ก. คือ รับผิดชอบ ปฏิบัติ
งาน ควบคุมงานการเจ้าหน้าที่
ทั้งหมด ของโรงพยาบาล มาตั้งแต่
พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการ พล-
เรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกาศใช้
เป็นต้นมา ต่อมา ก.พ. ได้อนุมัติ
ตำแหน่ง บุคลากร ๓ ให้โรง-
พยาบาลหนึ่งตำแหน่งมีเลขที่ตำแหน่ง
เรียบริ้อย แต่เป็นตำแหน่ง
ตั้งใหม่ ขณะนี้ รongประมาณ
นาย ก. ได้ดำเนินการยื่นเรื่อง
ราว ชี้แจงหน้าที่การงานที่ตนได้
ปฏิบัติงาน การเจ้าหน้าที่ทั้งหมด
จังหวัด เสนอกระทรวง พิจารณา

ขอเปลี่ยนสายงานจากเจ้าหน้าที่
ธุรการ ๔ เป็นบุคลากร ๔ ใน
เลขที่ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้
 ทั้งนี้ เพื่อให้ตรงกับสายงานที่ตน
ได้ปฏิบัติอยู่จริง จึงขอเรียนถาม
ว่า

๑. เมื่อกระทรวงได้รับ
เรื่องราวของจังหวัดแล้ว จะ
เสนอเรื่องราวให้ อ.ก.พ. กระทรวง
พิจารณา หรือดไว่ก่อน
จนกว่า ตำแหน่งบุคลากร จะมี
งบประมาณถือจ่ายอัตราเงินเดือน
แล้วจึงดำเนินการ ถูกต้องหรือไม่
เพราะเหตุใด

๒. หาก อ.ก.พ. กระทรวง
พิจารณาอนุมัติให้เปลี่ยนได้ นาย
ก. จะได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรง
ตำแหน่งบุคลากร ๔ ตั้งแต่เมื่อใด
เพราะขณะนี้ นาย ก. อัตราเงิน
เดือนเกินกว่าขั้นต่ำของระดับ ๕
แล้ว ถ้าหากว่า การแต่งตั้ง
บุคลากร ๔ หลังจาก นาย ก.
ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔
นาย ก. จะต้องเสียสิทธิในวัน
เวลาในการดำรงตำแหน่งระดับ ๔
เพื่อการคัดเลือกเป็นระดับ ๕ ใน
ในตำแหน่งบุคลากร

จึงเรียนมาเพื่อขอได้โปรด
ตอบในวารสาร ฯ ให้ทราบด้วย
จะเป็นพระคุณ

ตอบ

๑. การดำเนินการในเรื่อง
นี้ เป็น การย้าย ข้าราชการ ตาม
มาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๕๑๘ การย้ายเจ้าหน้าที่ธุรการ
ไปดำรงตำแหน่งบุคลากร พิจาร-
ณาแนวทางจากหนังสือสำนักงาน
ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๖/ว ๒ ลงวันที่
๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑ ซึ่งมี
หลักการ และ แนวทาง ปฏิบัติใน
เรื่องนี้ว่า การแต่งตั้งบุคลากร
ให้คำนึงถึง ความสามารถในการ
วิเคราะห์ ความรู้ในการบริหาร
งาน บุคคล และ ประสบการณ์ ใน
งานการเจ้าหน้าที่โดยตรง ควร
จะแต่งตั้งจากผู้ที่ได้ผ่านการอบรม
หลักสูตร บุคลากร ระดับ ปฏิบัติ
หรือ ระดับหัวหน้างาน จากสำนัก
งาน ก.พ. แล้ว อย่างไรก็ตาม ใน
ทางปฏิบัติ กรมสามารถดำเนินการ
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๑๑
มีนาคม ๒๕๒๐ ซึ่งจัดสายงาน

ต่าง ๆ เป็นกลุ่ม สายงานธุรการ และบุคลากรอยู่คนละกลุ่ม ดังนั้น จะต้องพิจารณาจากงานที่ผู้นั้นได้ ปฏิบัติมาแล้วว่าเกี่ยวข้องกับงาน ของบุคลากรหรือไม่ หากเกี่ยวข้อง ผู้มีอำนาจก็สามารถย้ายมา แต่งตั้งได้ แต่ถ้าเห็นว่ามีปัญหา ก็ให้เสนอ อ.ก.พ. กรมพิจารณา ก่อน หาก อ.ก.พ. กรมพิจารณา แล้วเห็นว่าเกี่ยวข้องกัน ก็อาจย้าย ไปแต่งตั้งได้เช่นเดียวกัน ส่วน เรื่องการโอน อัตราเงินเดือน นั้น กรมอาจดำเนินการได้เอง โดย ไม่ต้องรอให้ตำแหน่งว่างได้รับงบประมาณถือจ่าย ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๑๕ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๒๑

๒. หากเกี่ยวข้อง หรือ อ.ก.พ. กรมเห็นชอบด้วย ก็อาจ ย้ายไปได้ (แต่โดยหลักการแล้ว ควรถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๖/ว ๒ พ.ศ. ๒๕๒๑ เพราะงานการเจ้าหน้าที่ เป็น วิชาชีพ เฉพาะ ที่ต้องการ ผู้มีความรู้ ความชำนาญ ด้าน นั้น) ส่วนการเลื่อนเป็นระดับ ๕

นั้น ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่ง บุคลากร ๔ หรือดำรงตำแหน่ง ใน ระดับ ๔ อย่างน้อย ๒ ปี โดย ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคคลของ ส่วนราชการ มาไม่น้อยกว่า ๑ ปี และได้รับเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้น ต่ำของระดับ ๕

การสอบคัดเลือกเป็นระดับ ๖

ผู้ถาม : คุณเสรี ทองตัน

ทราบว่า กรมการปกครอง จะเปิดสอนระดับ ๖ ในเดือน เมษายน ๒๕๒๓ ผมเป็นระดับ ๔ เมื่อ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๑๙ เป็น ระดับ ๕ เมื่อ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๑ เงิน เดือน ปีงบประมาณ ๒๕๒๒ ชั้น ๓,๗๒๕ บาท

ผมจะมีสิทธิ สอบ ระดับ ๖ หรือไม่

ตอบ

ตามปกติผู้ที่จะมีสิทธิสมัคร สอบ คัดเลือกเพื่อ เลื่อน ขึ้น ดำรง ตำแหน่งระดับ ๖ ได้จะต้องเป็น ผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ หรือ

ที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อย กว่า ๔ ปี หรือได้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับ กรณีของท่านปรากฏว่า ท่าน ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๔ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๑๙ เมื่อนับถึง เดือนเมษายน ๒๕๒๓ ซึ่งเป็น เดือนที่ กรมเปิด สอบคัดเลือกใน ตำแหน่งระดับ ๖ ท่านมีเวลา ราชการในตำแหน่งระดับ ๔ รวม กับระดับ ๕ ยังไม่ครบ ๔ ปี และ ท่าน ได้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๕ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๑ เมื่อนับถึงเดือนเมษายน ๒๕๒๓ ท่านก็มีเวลาราชการในตำแหน่ง ระดับ ๕ ยังไม่ครบ ๒ ปี ท่าน จึง ไม่มี สิทธิสมัคร สอบ คัดเลือก เพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม เรื่องการ สอบคัดเลือกนี้ ก.พ. ได้มีมติไว้ ตาม หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๔ ว่า ผู้ดำเนินการ สอบ คัดเลือก อาจ กำหนด ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง หรือการ

ปฏิบัติราชการให้แตกต่างกันไปจากที่ ก.พ. กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้ตามเหตุผลและความจำเป็น หรือจะกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกไว้ก็ได้ ฉะนั้น การที่จะพิจารณาว่าท่านจะมีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกหรือไม่จึงต้องพิจารณาจาก ประกาศรับสมัครสอบด้วย

การสอบคัดเลือกในตำแหน่ง ระดับเดียวกัน

ผู้ถาม : สมาชิก ๕๘๕

ด้วยกระผมมีข้อข้องใจใคร่จะขอเรียนถามว่า ข้าราชการพลเรือนที่เป็นระดับ ๕ อยู่แล้วจะไปสอบในระดับ ๕ อีกได้หรือไม่ (ในกรณีคนละกรม)


ตัวอย่าง นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ๕ (สังกัดกรมพัฒนาชุมชน) จะสมัครสอบในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ๕ (สังกัดกรมการปกครอง) ซึ่ง

กรม สองกรมนั้น ตามปกติ ให้สอบร่วมกันได้ แต่ผมมีปัญหาอยู่ว่า ตามปกติเขาจะรับสมัครเฉพาะผู้ที่ เป็นระดับ ๔ เพื่อเลื่อนเป็นระดับ ๕ แต่ในกรณีนี้ถ้าระดับ ๕ จะสมัครในระดับ ๕ ได้หรือไม่ แต่ผมมีความเห็นว่าน่าจะสมัครสอบได้เพราะเป็นการเปลี่ยนสายงาน ถึงแม้ จะระดับ เดียวกัน ก็น่าจะสมัครสอบได้

ตอบ

เรื่อง การ สอบคัดเลือกเพื่อเลื่อน ข้าราชการ ชั้น แต่ง ตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนี้ มาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติให้กระทรวงทบวง กรมเจ้าสังกัด เป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้น เมื่อกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็น กระทรวงเจ้าสังกัด ของกรมการ พัฒนา ชุมชน และกรมการปกครอง ดำเนินการ สอบคัดเลือก เพื่อ แต่ง ตั้ง ข้าราชการ ใน สังกัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ข้าราชการในสังกัดกรมการ พัฒนาชุมชน จึง อาจ สมัครสอบคัดเลือก เพื่อ รับการ แต่ง ตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่งใน กรมการปกครองได้ หากข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครสอบ

สำหรับปัญหาที่ว่า ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๕ อยู่แล้วจะไปสอบในระดับ ๕ อีกได้หรือไม่นี้ ผู้ตอบปัญหา มีความเห็นว่า พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่มีบทบัญญัติใดที่บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือน สามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับใด อยู่แล้ว จะสอบแข่งขัน หรือ สอบคัดเลือกในตำแหน่งระดับนั้นอีกไม่ได้ ฉะนั้น กรณีตามที่ถามนี้ หากนาย ก. ซึ่งดำรง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน ๕ มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่กำหนด ไว้ ใน ประกาศรับสมัคร สอบ สำหรับ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ๕ แล้ว นาย ก. ก็อาจสมัครสอบ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ๕ ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่ว่า ผู้ดำเนินการ สอบได้กำหนดคุณสมบัติ ของ ผู้ที่จะมีสิทธิสมัครสอบไว้ว่าอย่างไร 

ขั้นตอนการร้องทุกข์ของเอกชนให้ตัวเองร้อง หรือตัวแทนร้องแทนได้ และไม่จำกัดสิทธิของคู่กรณีที่จะแสวงหาความยุติธรรมตามกฎหมาย

การร้องทุกข์ : การเปลี่ยนแปลงในแนวทางใหม่

ธงชัย

การร้องทุกข์ในความหมายทั่วไปแล้ว หมายถึง ความทุกข์อันจะต้องบอกกล่าว เพื่อให้มีการขจัดปัดเป่าทุกข์ที่เป็นเหตุให้ร้องขึ้นมา ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ อันดี ด้วยกัน ระหว่างผู้ทำงานในองค์กรเดียวกัน

ในระบบราชการพลเรือนก็ได้เล็งเห็น ความ สำคัญของ การร้องทุกข์ จึงได้บัญญัติมาตรการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งก่อนหน้านั้นเป็นเรื่อง ของ ผู้บังคับบัญชา ที่จะ ใช้ดุล พินิจ ในการพิจารณาเรื่องนี้ แม้ว่า กฎหมาย จะ ได้ กำหนดให้ข้าราชการ พลเรือน สามารถ ร้องทุกข์ได้มาตั้งแต่ปี ๒๕๑๘ แต่

กรณี การ ร้องทุกข์ ที่ รับทราบมีน้อยรายมาก ที่เป็นเช่นนี้คงมีสาเหตุมาจากการกลัวได้รับ ความทุกข์ มากกว่าเดิมถ้าหากร้องทุกข์หรือยัง ร้อง ยังทุกข์ จึงได้แต่กลักรลน ผันทน จน กว่าผู้บังคับบัญชาคนนั้น จะปลดเกษียณไปหรือมีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาคนใหม่ หรือมิฉะนั้นก็ใช้ขบวนการ ร้องทุกข์ต่อสื่อมวลชนต่างๆ ลักษณะเช่นนี้เป็นผลทำให้ขาดความต่อเนื่องในการประสานต่อการปฏิบัติ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารใหม่ หรือก่อให้เกิด ความ แดก แยก และ ระ ส่ำระสายขึ้น ภายในองค์กรได้อย่างง่ายดาย

ใน ขอบ เขต การ ร้องทุกข์ของ ราชการ พลเรือนนั้น จะร้องทุกข์ ได้ เฉพาะ เรื่อง เกี่ยว กับระเบียบการบริหารงานบุคคล ถ้า นอกเหนือจากนี้ก็ต้องทนรับภาระเอาเองจนกว่าจะทนต่อไปไม่ไหว เช่น ผู้บังคับบัญชา ไม่มี มนุษยสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมทำงานไม่ดี ทางภาคเอกชนได้มีความพยายามพัฒนาการ ทางด้าน การร้องทุกข์ขึ้นมาอีกโดยการ ประชุมสัมมนาไตรภาคี ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน เพื่อตกลงร่วมหาแนวทาง ใน ขบวนการร้องทุกข์ เหตุที่จะทำให้มีการร้องทุกข์ เพื่อให้ขบวนการร้องทุกข์เป็นแนวทางในการสร้างความ สัม พันธ์ อัน ดี ระ หว่างผู้

ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา การ
สัมมนา ครั้งนี้ เป็นเครื่องชี้ให้เห็น
ว่าภาคเอกชนได้ พยายาม พัฒนา
ทาง ด้าน แรงงาน สัมพันธ์ ให้ มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นการ
เล็งเห็นถึง ความสำคัญของพนักงาน
ในฐานะที่เป็น กลไกใน การ
ผลิตอย่างหนึ่ง และการอยู่ร่วม
กันด้วยดียิ่งขึ้น ในขณะที่ทาง
ราชการ มี แต่ หนังสือเวียนและ
กฎระเบียบต่างๆ ออกมาตีกรอบ
บีบรัดข้าราชการมากขึ้น เพื่อ
หวังมิให้มีการกระทำผิด

การ สัมมนา ไตรภาคีที่จัดขึ้น
โดย สถาบัน แรงงาน เสรี ไทย
อเมริกานั้น ได้แนวคิดที่ดีที่จะ
เสริม สร้าง กลไกใน การลด กลืน
ความขัดแย้งในองค์กร เพราะ
โดยลักษณะแล้ว บุคคลในองค์กร
การย่อม มีความ ขัดแย้ง อยู่ในตัว
ของมันเอง ในองค์กรของรัฐ
เองก็มีอาจปฏิเสธสิ่งนี้ แต่ที่ข้า-
ราชการ ยังเงยบเฉยอยู่ได้ ก็เนื่อง
จาก มี กฎ ระเบียบ วินัย บังคับ อยู่
ถ้ามีอยู่มากจนถึงจุดหนึ่งแล้ว ก็
อาจเกิด ปฏิกริยา ได้ตอบขึ้นมาได้
ซึ่งไม่เป็นที่พึงปรารถนานัก หรือ

อาจจะเป็นผล ทำให้คน ขาดความ
กระตือรือร้นที่จะทำงาน จาก
การ ศึกษา เปรียบ เทียบ ผล สรุป
การสัมมนาของไตรภาคี กับการ
ร้องทุกข์ของราชการพลเรือนนั้น
มีข้อแตกต่างกันมาก และการที่
จะนำเอา ระบบ การ ร้อง ทุกข์ มา
ประยุกต์ใช้ กับ ราชการ พลเรือน
นั้น เป็นสิ่งที่น่าจะได้ศึกษาต่อ
ไป

ข้อเปรียบเทียบการร้องทุกข์
ของฝ่ายเอกชน กับการร้องทุกข์
ตาม พระ ราช บัญญัติ ระเบียบข้า-
ราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

ฝ่ายเอกชน

ตาม มาตรา ๑๑ (๖) ของ
พระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้บัญญัติไว้ว่าข้อ
ขัดแย้ง เกี่ยวกับ สภาพ การจ้างจะ
ต้อง มี การ ยื่น เรื่อง รว การ ร้อง
ทุกข์ของลูกจ้าง ซึ่งในการนี้ใน
สถาน ประ กอบ การ ต่าง ๆ ได้
ดำเนินการ ที่แตกต่างกัน ออกไป
ต่อมา สถาบัน การศึกษา แรงงาน
เสรีเอเซียอเมริกา ได้ร่วมกับกรม

แรงงานจัดให้มีการสัมมนา เพื่อ
หารูปแบบ และ นโยบาย เกี่ยวกับ
วิธีการ และขั้นตอนการ ร้องทุกข์
โดยได้เชิญทั้ง ๓ ฝ่าย คือ นาย
จ้าง ลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน)
และเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน ทั้ง
เพื่อสร้างกลไก ในการที่จะจัด
ข้อพิพาททางแรงงานโดยได้พูดถึง
หลักการและเหตุผลดังนี้

โดย ที่ ปัญหา ความ ขัดแย้ง
ด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและ
ลูกจ้าง ที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างคน
เดียวหรือหลายคน ซึ่งเป็นเพียง
ปัญหาเล็กๆ แต่มิได้ระงับให้เรื่อง
นั้น ๆ สิ้นสุดลงก่อนที่จะลุกลาม
ไปเป็นปัญหาใหญ่ จนเกิดความ
เสียหายร้ายแรง ถือได้ว่าเป็น
อุปสรรคอย่างหนึ่งของขบวนการ
ผลิตและบริการอันเป็นเหตุให้มี
ผลกระทบต่อความ เจริญก้าวหน้า
ในทางเศรษฐกิจ สังคม และ
ความมั่นคง ของ ประเทศชาติโดย
ส่วนรวม

กระบวนการร้องทุกข์ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการ ยุติปัญหาข้อขัดแย้ง และช่วย เสริมสร้าง ความเข้าใจอันดี ระหว่าง นายจ้าง และ ลูกจ้าง ซึ่งควร จะได้ดำเนินการ อย่าง รวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพ โดย ทั้งสองฝ่าย ยอมรับ และ ยึดถือหลักการพื้นฐานที่สำคัญ ต่อไปนี้

๑. นายจ้าง ลูกจ้าง พึง ยอมรับสถานภาพของกันและกัน

๒. ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง พึงส่งเสริม และ สร้าง บรรยากาศ การร้องทุกข์ ให้เป็นไปได้อย่าง สะดวก

๓. ทั้งสองฝ่ายควรยอมรับ ว่าการร้องทุกข์นั้นเป็นสิ่งจำเป็น

๔. ทั้งสองฝ่าย ควร สร้าง แนวทางการสื่อสาร ความที่มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ

๕. ทั้งสองฝ่ายไม่พึงนำข้อ ร้องทุกข์มาเป็นเหตุกลั่นแกล้งต่อกัน

๖. นายจ้าง และ ลูกจ้าง ควร รับผิดชอบ ในการ เผยแพร่ ระเบียบ วิธีการร้องทุกข์

๗. ให้กรมแรงงาน สนับสนุนให้ ทั้งสองฝ่าย จัดให้ มีการ ศึกษาอบรมแก่นายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวกับวิธีการร้องทุกข์ โดยยึด ถือมาตรฐาน วิธีปฏิบัติ ที่ ทั้งสอง ฝ่ายยอมรับ

แต่โดยที่ กฎหมาย มิได้ให้ ความคุ้มครองผู้ที่ร้องทุกข์หรือตัวแทนที่ร้องทุกข์ ฉะนั้นการร้องทุกข์ ตาม ข้อตกลง ร่วม ในการ ประชุมไตรภาคีนี้ อาจเกิดการ กลั่นแกล้งได้ แม้ว่าจะมีระบบ ในหลักการและเหตุผลข้อ ๕ แล้ว ก็ตาม ไม่เหมือนกับการยื่นข้อ เรียกร้อง ซึ่งกฎหมาย ได้ให้ความ คุ้มครองเอาไว้

ฉะนั้นถึงแม้ว่าการร้องทุกข์ ของทางเอกชน ที่ได้ริเริ่มขึ้นมา นี้ เป็นการ ขจัดข้อ ขัดแย้ง ในสภาพ การจ้างที่เล็กน้อย ที่พอจะแก้ไข กันได้โดยง่าย แต่ถ้าเป็นเรื่อง ใหญ่ หรืออาจเป็นเรื่องเล็กก็ได้ ฝ่ายลูกจ้าง ก็พยายาม ที่จะ ดำเนิน การยื่น ข้อ เรียกร้อง มากกว่า เพราะ ได้ รับ การ คุ้มครอง ตาม กฎหมายและยังจะอาจดำเนินการ ไปจนถึงขั้นนัดหยุดงาน เพื่อให้ นายจ้างได้รับความเสียหายได้

ขอบเขตการร้องทุกข์

ตามมติของที่ประชุมไตรภาคี มีความหมายถึง การร้องขอจาก ฝ่ายลูกจ้างหรือนายจ้างให้อีกฝ่าย หนึ่ง จัดการ คลี่คลาย หรือ แก้ไข เรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อระงับข้อขัดแย้งระหว่างกัน ในขอบข่ายดังต่อไปนี้

๑. เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ได้แก่ กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับแรงงาน สัญญาข้อตกลงร่วม สัญญาส่วนบุคคล ระเบียบข้อ บังคับหรือคำสั่ง ธรรมเนียม ประเพณี

๒. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน

๓. การปฏิบัติไม่เป็นธรรม และละเมิดศักดิ์ศรี ของฝ่ายใดฝ่าย หนึ่ง

๔. เกี่ยวกับการตีความ การปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลง

ฝ่ายข้าราชการพลเรือน

เมื่อเปรียบเทียบกับ การร้องทุกข์ของทางราชการซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๑๘ คือ “ข้าราชการ พลเรือนสามัญผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้ อำนาจ หน้าที่ ปฏิบัติต่อ ตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติ ต่อตนให้ ถูกต้อง ตาม กฎหมายว่า ด้วยระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน และเป็น กรณี ไม่มี สิทธิ อุทธรณ์ ตามหมวด ๗ ผู้นั้นอาจร้องทุกข์ ต่อผู้บังคับบัญชาได้” แล้ว จะ เห็นว่าของทางเอกชนร้องทุกข์ได้ กว้างขวางกว่า เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน การตีความการ ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลง การ ปฏิบัติที่ไม่ เป็นธรรม และละเมิด ศักดิ์ศรีของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ส่วน ของข้าราชการ พลเรือน นั้น ร้อง ทุกข์ได้แต่เพียงระเบียบปฏิบัติใน การบริหารงานบุคคลเท่านั้น

ข้อนี้ **ตอน และ วิธี คำเนิน การ ร้องทุกข์**

ขั้นตอน ใน การ ร้อง ทุกข์ ของทางราชการผู้ร้องทุกข์ จะ

ต้องร้องด้วยตนเอง ให้ผู้อื่นหรือ ตัวแทนร้องแทนไม่ได้ ส่วนของ ทางเอกชน ให้ตัวเองร้อง หรือตัว แทนร้องแทนได้ และขบวนการ ร้องทุกข์ของเอกชนไม่จำกัดสิทธิ ของคู่กรณีที่จะแสวงหาความยุติ- ธรรมตามกฎหมาย ซึ่งอาจเปรียบ เทียบ ขั้นตอน การ ร้องทุกข์ ของ ฝ่าย เอกชน และ ฝ่าย ข้าราชการ พลเรือนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ได้ดังนี้

เอกชน	ราชการ
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ร้องต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงด้วยวาจา (ใน กรณีเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ) ๒. ยื่นข้อร้องทุกข์เป็น ลายลักษณ์ อักษร ต่อผู้บังคับ บัญชาโดยตรงเพื่อพิจารณา (๓-๕ วัน) ๓. ผู้ร้องทุกข์หรือตัวแทนยื่นอุทธรณ์ต่อฝ่ายบุคคล เพื่อพิจารณา (๓-๕ วัน) ๔. ผู้ร้องทุกข์ หรือตัวแทน นำเสนอคณะกรรมการ พิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ ให้พิจารณาฝ่ายจัด การต้องยอมรับผลการพิจารณา ของคณะกรรมการ (๗ วัน) 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ร้องด้วย วาจา ต่อผู้บังคับ บัญชาเหนือตนขึ้นไป ชั้นหนึ่ง ๒. หากได้รับ คำชี้แจงไม่เป็นที่ พอใจหรือไม่ได้รับ คำชี้แจงภายใน ๗ วัน ตามข้อ ๑ จึงให้ผู้ ร้องทุกข์ ยื่นเรื่องราว ร้องทุกข์ เป็น หนังสือต่อ อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด หากเหตุร้องทุกข์ เกิดจากอธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ร้อง ต่อปลัดกระทรวง ผู้บังคับบัญชาของผู้ร้องทุกข์ หากเหตุร้องทุกข์เกิดจากปลัดกระทรวง ให้ร้อง ทุกข์ต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หากเหตุร้องทุกข์ เกิดจากรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ให้ร้องต่อนายก รัฐมนตรี ใน กรณีนี้ให้ ก.พ. เป็นผู้ พิจารณา เสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อสั่งการ (พิจารณาให้ เสร็จภายใน ๓๐ วัน)



จะเห็นได้ว่าช่องทางเอกชนนั้นให้ร้องทุกข์ ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง ถึงแม้ว่าในบางกรณีผู้บังคับบัญชาโดยตรงอาจจะเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ก็ตาม หากการพิจารณาข้อร้องทุกข์ไม่เป็นที่พอใจก็จะยื่นข้อร้องทุกข์เป็นลายลักษณ์อักษร ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงเพื่อพิจารณา ซึ่งจะใช้เวลาในการพิจารณา ๓-๕ วัน แล้วแต่ลักษณะของกิจการ หากการพิจารณาดำเนินการของผู้บังคับบัญชา ไม่เป็นที่พอใจ ก็

สามารถที่จะยื่นอุทธรณ์ต่อฝ่ายบุคคลเพื่อพิจารณา หากการพิจารณาดำเนินการของฝ่ายบุคคลไม่เป็นที่พอใจก็นำเสนอคณะกรรมการพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน และผู้แทนฝ่ายนายจ้างจำนวนเท่ากัน พิจารณาตัดสินคำตัดสินของคณะกรรมการนี้เป็นประการใด ฝ่ายจัดการจะต้องยอมรับ

ส่วนของทางราชการเมื่อ

พิจารณาแล้ว การพิจารณาข้อร้องทุกข์นั้น จะมีเพียง ๑ ชั้น ตอนเท่านั้น คือ ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่ง เช่น เหตุร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชา ระดับหัวหน้าแผนก ให้ร้องทุกข์โดยวาจาต่อผู้บังคับบัญชาระดับกอง หากได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจหรือไม่ได้รับ คำชี้แจง ภายใน ๗ วัน ก็ให้ยื่นเรื่องราวร้องทุกข์เป็นหนังสือต่ออธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี

เมื่อพิจารณาที่ มา ของอำนาจในการพิจารณาแล้วของทางเอกชนลูกจ้างอาจแสวงหาความยุติธรรมได้มากกว่า เพราะในด้านโครงสร้างของที่มาของอำนาจนั้น ทางเอกชนได้มีตัวแทนของทั้งสองฝ่ายในการพิจารณา และ ผล การพิจารณา ฝ่ายจัดการจะต้องยอมรับ

การยื่น คำ ร้องทุกข์ และ กระบวนการพิจารณาคำร้องทุกข์นั้น ฝ่ายเอกชนพยายามที่จะกำหนดรายละเอียดในการดำเนิน

การร้องทุกข์ให้ชัดเจน และให้มีตัวแทน ของ ผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย เข้าร่วมพิจารณา ข้อร้องทุกข์ด้วย ส่วนฝ่ายราชการพลเรือน นั้น ได้ กำหนด วิธีการ เกี่ยว กับ การร้องทุกข์ไว้อย่างกว้าง ๆ ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๑๘) และ ในการ พิจารณา คำร้องทุกข์ก็ให้ เป็นหน้าที่ ของผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งอาจเปรียบเทียบวิธี ดำเนินการร้องทุกข์ของแต่ละฝ่าย ได้ดังนี้

เอกชน	ราชการ
<ol style="list-style-type: none"> ๑. การร้องทุกข์จะกระทำเป็นรายบุคคลหรือกระทำในนามของกลุ่มลูกจ้าง หรือในนามของสหภาพแรงงานในฐานะเป็นผู้แทนลูกจ้างก็ได้ ๒. การ พิจารณา ดำเนิน การ เกี่ยวกับ ข้อ ร้องทุกข์ ควรกำหนดให้ปฏิบัติได้ง่าย รวดเร็ว และภายในเวลาอันสมควร ทั้งให้มีพิธีการน้อยที่สุด ๓. ข้อร้องทุกข์ควรจะให้มีการพิจารณาและดำเนินการภายในสถานประกอบการนั้น ๔. ให้มีคณะกรรมการพิจารณารับเรื่องราวร้องทุกข์ โดยให้มีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ร่วมอยู่ด้วย ๕. ข้อร้องทุกข์ควรได้รับการพิจารณาหรือเบื้องต้นระหว่างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดเป็นอันดับแรก ๖. ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้แทน ของผู้ร้องทุกข์ มีสิทธิ์ เข้าชี้แจงหรือให้ถ้อยคำแสดงหลักฐาน เอกสาร หรือพยานบุคคล หรือร่วมดำเนินการอื่นในการ พิจารณา ดำเนิน การ เกี่ยวกับการ ร้องทุกข์ โดยตลอด ๗. ผู้ร้องทุกข์ควรจะได้ทราบทุกระยะว่า ได้มีการ พิจารณา ดำเนินการ เกี่ยวกับข้อ ร้องทุกข์นั้น ๆ ไปแล้วเพียงใด อย่างไรบ้าง 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การร้องทุกข์ร้องได้สำหรับตนเองเท่านั้น ๒. กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ได้กำหนดวันสิ้นสุดที่จะร้องทุกข์คือภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้ทราบหรือควรถาบ และกำหนดวันในการพิจารณาเป็นขั้นตอนไว้แล้ว ๓. โดยลักษณะคล้ายคลึงกัน ๔. ไม่มีคณะกรรมการรับเรื่องราวร้องทุกข์ และในการพิจารณาไม่มีตัวแทนของทั้งสองฝ่าย ๕. มิได้กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ๖. มิได้กำหนดไว้ ๗. มิได้กำหนดไว้

เกร็ดบริหาร

ทำอย่างไร

จึงจะสื่อ

ความหมาย

ให้ได้ผล

นงนิจ

ท่าทางของคนเราก็คือสื่อความหมายได้เป็นอย่างดี บางทีการแสดงท่าทางจะทำให้คนเข้าใจมากกว่าการพูดเสียอีก

การสื่อความหมายเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดใน การ บริหาร งาน เพราะการบริหารก็คือ การทำ งาน ให้ สำเร็จ โดย ใช้ คน เป็น ผู้ ประกอบการ ผู้บริหารจะบังคับบัญชาคนได้ต้องมีความสามารถในการสื่อความหมาย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ

Dr. Allen Ivey ศาสตราจารย์ที่ University of Massachusetts กล่าวถึงทักษะ ๖ ประการที่จะเป็นประโยชน์ในการสื่อความหมาย ถ้าผู้บริหารได้ฝึกปฏิบัติและนำมาใช้ก็จะเป็นผู้สื่อความหมายที่ดีได้ ทักษะ ๖ ประการนั้น คือ

๑. ทักษะเบื้องต้น ได้แก่ การมองผู้ฟัง การวางท่าที่เหมาะสม และการรักษาเสียงให้สม่ำเสมอ

การจะสื่อความหมายให้ได้ผล คือ จะพูดกับใครต้องมองคนนั้น การมองนิ่งมองเพื่อแสดงความสนใจ มิใช่จ้องตาอีกฝ่าย จนทำให้รู้สึกอึดอัด

ท่าทางของคนเราก็คือสื่อความหมายได้เป็นอย่างดี บางทีการแสดงท่าทาง จะทำให้คนเข้าใจมากกว่าการพูดเสียอีก เวลาพูดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าท่านยินผู้ฟังก็ควรจะหันหน้าไปทางเขา แต่ถ้าจะนั่งก็ควรนั่งเอนตัวไปข้าง

หน้า เพื่อแสดงความสนใจ และควรจะนั่งให้สบาย ไม่ต้องเกร็งท้ายสุด เวลาที่จะพูดก็ควรพูดด้วยความมั่นใจ และอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเมื่อถึงจุดสำคัญของเรื่อง

การมองผู้ฟัง มีท่าทางดี และเสียงที่สม่ำเสมอจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นกันเอง และกล้าแสดงออกว่าเขาเข้าใจที่ท่านพูดว่าอย่างไร

๒. ถามคำถามเมื่อพูดเสร็จแล้ว การถามคำถามจะช่วยให้ท่าน ทราบความเข้าใจของเขา และทราบว่า ผลงานจะออกมาในลักษณะใด

๓. ใช้คำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ฟังแสดงความคิดเห็น หรือที่เรียกกันว่าคำถามเปิด อย่าถามคำถามที่เขาตอบรับหรือปฏิเสธ หรือที่เรียกกันว่าคำถามปิด เช่น

คำถามปิด คุณทำรายงานเสร็จแล้วหรือยัง

คำถามเปิด เป็นไง รายงานของคุณไปถึงไหนแล้ว

คำถามเปิดจะส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะทำให้ท่านได้ทราบว่า เขาเข้าใจที่ท่านพูดหรือไม่ หรือเข้าใจว่าอย่างไร ตรงตามที่ท่านต้องการให้เขาเข้าใจหรือไม่

๔. สรุปคำพูดเมื่อถามคำถามไปแล้ว เขาตอบมาว่าอย่างไร ท่านจะต้องฟังอย่างเป็นกลาง โดยไม่ใส่อารมณ์ความรู้สึก หรือการพิจารณาตัดสิน ไม่ว่าจะผ่านทางบวกหรือทางลบ พยายามอย่าใช้วิธีที่ทนายใช้นำพยาน ตัวอย่างของการสรุปคำพูด คือ

— ผมว่าโครงการใหม่ดูจะมีปัญหา คนในฝ่ายผมไม่ค่อยจะร่วมมือเท่าไรนัก

— คุณว่าคนในฝ่ายคุณไม่ค่อยร่วมมือ

— ครับ ผมว่าปัญหาอันหนึ่งก็คือ.....


การสรุปคำพูดนี้ จะแสดงให้เห็นให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ท่านยังสนใจเรื่องที่เขาพูด และเข้าใจดี ท่านจะได้ทราบถึงปัญหาที่เขามีและได้รับทราบความคิดเห็นของเขาที่มีต่อปัญหานั้น

๕. แสดงความรู้สึก ความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญของคนท่านจะต้องแสดงว่าท่านเข้าใจความรู้สึกของเขา และส่งเสริมให้เขาพูดอย่างเปิดเผย แสดงความรู้สึกที่มีออกมา ในบางกรณีก่อนที่จะตัดสินปัญหาใดๆ ท่านควรจะถามความรู้สึกของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อปัญหานั้นเสียก่อน

— คุณวนิดา ดูคุณไม่ค่อยสบายใจ มีปัญหาอะไรหรือเปล่า
ท่าน **ไม่** ใช้จิตแพทย์จึงเป็นการยากที่จะพยายามแก้ปัญหาส่วนตัวให้ผู้บังคับบัญชา แต่การแสดงความเห็นใจ เปิดโอกาสให้เขาระบายความรู้สึก จะช่วยให้

การสื่อความหมายได้ผลดียิ่งขึ้น

๖. สรุปบทสนทนา ถ้าท่านใช้ทักษะต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว ก็นับว่าท่านได้พยายามที่จะส่งเสริม การ สื่อ ความ หมาย จากผู้ได้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา ก่อนที่ท่านจะแสดงความคิดเห็นต่อข้อมูลที่ได้รับ ก็ควรจะสรุปย่อสิ่งต่างๆ ที่ท่านได้ทราบมาเสียก่อน การสรุปนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งผู้ฟังและผู้พูด คือท่าน ก็จะได้ ทราบว่า ท่าน เข้าใจอย่างไร และตรงตามกับที่เขาพูดหรือไม่ ผู้ได้บังคับบัญชาก็จะมีโอกาสได้ชี้แจง ถ้าข้อสรุปของท่านผิดพลาดหรือเพิ่มเติมถ้าข้อสรุปของท่าน ขาด ข้อความที่สำคัญไป

การบริหารงานเป็นการทำงานโดยผ่านบุคคลอื่น ดังนั้นการสื่อความหมาย จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ทักษะ ๖ อย่างที่เสนอนี้ ถ้าท่านฝึกใช้ จะช่วยได้มาก เพราะการสื่อความหมายที่ดีจะทำให้งานประสบความสำเร็จ และทำให้ท่านเป็นผู้บริหารที่ดีได้ 

ท้ายเล่ม

คอลัมน์ใหม่ที่เพิ่มขึ้นมาในวารสารข้าราชการฉบับนี้คือ คอลัมน์ “แวดวงเดียวกัน” เป็นคอลัมน์ที่มุ่งเสนอข่าวคราวความเคลื่อนไหวในแวดวงราชการ จากสำนักงาน ก.พ. ไปถึงเพื่อนข้าราชการทุกท่าน เราตั้งใจจะเสนอข่าวคราวความเคลื่อนไหวดังกล่าวในรูปแบบอันสื่อความหมายและสื่อแนวความคิดได้อย่างเรียบง่าย ไม่วกวนซับซ้อน รวมทั้งเราหมายจะได้รับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์จากท่านผู้อ่านสะท้อนย้อนกลับมาสู่คอลัมน์นี้ในแง่มุมที่กว้างขวางยิ่งขึ้น อันจะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีและถูกต้องระหว่างเพื่อนข้าราชการด้วยกัน

คอลัมน์ “แวดวงเดียวกัน” ในฉบับนี้ เราขอประเดิมด้วยเรื่องราวอันเกี่ยวกับ “วันข้าราชการพลเรือน” เพื่อจะได้เตือนใจให้เห็นถึงความสำคัญของข้าราชการพลเรือน กับเรื่องการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการในสายงานธุรการใหม่ ซึ่งมีผลกระทบถึงข้าราชการในสายงานนี้จำนวนเกือบสองหมื่นคน

สำหรับวันข้าราชการพลเรือน ปี ๒๕๒๓ ซึ่งได้ผ่านพ้นไปแล้ว มีหลายสิ่งที่มีค่าในวันนั้นที่ยังไม่ได้นำเสนอท่านทางวารสารข้าราชการ ในฉบับนี้จึงได้นำคำปราศรัยของท่านนายกรัฐมนตรี ต่อเพื่อนข้าราชการทุกท่าน และบทสนทนาเรื่องการดูแลส่งเสริมให้ข้าราชการมีสมรรถภาพและวินัย มาเสนอท่าน แม้ในเรื่องระยะเวลาจะเข้าไปบ้าง แต่ก็มีคุณค่าที่จะใช้อ้างอิงเพื่อการศึกษาหรือเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติได้ตลอดไป

“วันข้าราชการพลเรือน” เป็นวันของข้าราชการพลเรือนทุกท่าน แต่ในปีนี้การจัดเตรียมออกจะกระชั้นชิด ไม่มีโอกาสได้เห็นความเห็นจากท่าน ฉะนั้นหากท่านมีข้อเสนอแนะประการใดเกี่ยวกับการจัดวันข้าราชการพลเรือนในปีต่อไปแล้ว กรุณาแจ้งไปที่วารสารข้าราชการด้วย เพื่อจะได้ประมวลข้อเสนอแนะจากท่าน เสนอผู้จัดวันข้าราชการพลเรือนต่อไป

อนึ่ง ขณะนี้ วารสารข้าราชการฉบับพิเศษ ประจำเดือนเมษายน ยังมีเหลือจำหน่ายอยู่บ้าง หากเพื่อนของท่านสมาชิกผู้ใดสนใจ กรุณาแจ้งให้ทราบด้วยว่า ติดต่อซื้อได้จากสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ราคาเล่มละ ๑๐ บาทเท่านั้น 