

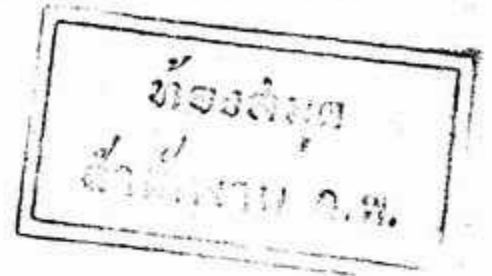
วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๒๕

เกียรติ หน้าที สามัคคี ชื้อสัตย์ เป็นคุณสมบัติข้าราชการ

วารสารข้าราชการ

วารสาร รายเดือน เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้
ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๒๕



วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๑๐ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๘๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.ท. ๑๐๓๐๐ โทร. ๒๘๑๕๔๕๔ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการตามบัญชีหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการ พลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ ผู้จัดการสวัสดิการ
- ผู้จัดการสวัสดิการ
ฝ่ายจัดการ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
นายนิวัฒน์
นายปรีชา

วัชรวารการ
วัชรทัช

ผู้จัดทำ

| | | |
|-----------|---|--|
| ที่ปรึกษา | นายโสรัจ นายสำราญ พันตรี อรรถ นายวิลาศ | สุจิตกุล ถาวรสุข วิชัยกุล สิงหวิชัย |
|-----------|---|--|

| | | |
|------------|---------|-----------|
| บรรณาธิการ | นายอดุล | บุญประกอบ |
|------------|---------|-----------|

| | | |
|-------------------|----------------------------------|---|
| ผู้ช่วยบรรณาธิการ | นายวีระ นายบุญรอด นายปรีชา | ไชยธรรม สิงหวัฒนาศิริ วิชัยคินธุ์ |
|-------------------|----------------------------------|---|

| | | |
|---------------|--|--|
| กองบรรณาธิการ | นายบัญญัติ น.ส. ชุพิน นางประอร น.ส. ชุพวง นายอาวุธ นายเพิ่มศักดิ์ | ศุภศิลป์ ชาติธรรม โกมลภิส เนี่ยวกุล วรรณวงศ์ เพิ่มพูน |
|---------------|--|--|

| | | |
|---------------|------------------------|-------------------------------|
| ฝ่ายศิลป์ | นายสุรศักดิ์ | ศรีหทัยพันธ์ |
| ประชาสัมพันธ์ | นายจักรพงษ์ นายอดุล | ศิวาชะวิโรจน์ จันทร์ศักดิ์ |

| | | |
|--------------|---|------------|
| สถานที่พิมพ์ | ไทยพิมพ์ - อักษรสารการพิมพ์ โทร. ๒๒๓๒๓๒๐ | กรุงเทพฯ ๙ |
|--------------|---|------------|

| | | |
|------------------|---------|-------------|
| ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา | นางมาตี | ปรักมศักดิ์ |
|------------------|---------|-------------|

สารบาญ

| | หน้า |
|--|------|
| - ทั้หมายโก โหตุ มหาราชา | ๓ |
| - การย้มตัวและการลาพั้การ | ๔ |
| - นโยบายการดำเนินงานสหกรณ์อ้อมทรัพย์ | ๑๐ |
| - ศูนย์บ้านพั้ข้าราชการในส่วนภูมิภาค | ๑๔ |
| - จะช่วยลดค่าครองชีพให้ข้าราชการได้อย่างไร | ๒๒ |
| - การบริหารงานโดย ๓ “ซ” | ๒๖ |
| - ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน | ๓๐ |
| - กฎหมายและระเบียบใหม่ | ๔๐ |
| - เล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับวินัย | ๕๗ |
| - ความกล้าหาญ | ๗๒ |
| - การเปรียบเทียบงานบริหารบุคคลของราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน | ๘๐ |
| - ภาพเป็นข่าว | ๘๖ |
| - บุคคลผู้ได้รับเหรียญดุษฎีมาลาเข็มศิลปวิทยา | ๘๘ |
| - ท้ายเล่ม | ๑๐๖ |

1 เมษายน วันข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนขึ้นใจ

นักบุญเมืองไทย

ทิมายุกโ โหตุ มหาราชา

| | |
|--------------------|-------------------|
| เรื่องรองอรุณรุ่ง | พสกมุงเฝ้าถวาย |
| เอกองค์มีรูคลาย | แต่พระผืนฤบาท |
| ธันวา ณ ฤกษ์งาม | ธ สยามบรรจบพลัน |
| ชาวไทยก็เบิกบาน | สุดดีแต่พระองค์ |
| แม่ ธ ประสงค์ใด | ฤดีได้ดั่งประสงค์ |
| อย่าแคล้วที่จ้านง | สรรพสิ่งจงเกิดมี |
| ขอให้ทรงเบิกบาน | ธ สราญดวงฤดี |
| นิราศทุกข์สุขทวี | สถิตย์อยู่คู่นคร |
| ทรงเป็นร่มโพธิ์ทอง | และปกป้องประชากร |
| บารมีบดินทร | ดุงประทีปชัชวาล |
| แผ่ฉาย ณ แหล่งใด | ปิติใจและโอพาร |
| เหนือใต้ ฤ อีสาน | บมิหวั่นพระกายา |
| บัดนี้อุดมฤกษ์ | รุจิเบิกผ่องอาภา |
| บรรจบ ณ วัสสา | ศุภมาสสะอาดพร |
| ชาวไทยทั่วทั้งผอง | ก็ประคองหัตถการ |
| กราบองค์นรินทร | จะภักดีมิแคลงคลาย |
| ขอให้เสด็จมั่น | และมีหวั่นอริไหน |
| ปวงข้า ๆ จะพลีกาย | สละให้นรินทร |

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อมขอเดชะ

ข้าพระพุทธเจ้า กองบรรณาธิการ วารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.

(นายเพิ่มศักดิ์ เพิ่มพูน ประพันธ์)

การยืมตัวและการลาพักราชการ

อมร รักษาสัตย์*

เนื่องด้วยในสมัยปัจจุบันระบบราชการเป็นระบบที่ใหญ่โตกว้างขวาง จึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับระบบบริการสาธารณะอื่น (เช่น ระบบการเมือง รัฐวิสาหกิจ) และกับระบบความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รวมถึงระบบธุรกิจเอกชน ดังนั้นข้าราชการประจำจึงมีโอกาและความจำเป็นที่จะต้องไปทำงานให้ระบบต่างๆ เหล่านี้ เช่น การไปทำงานในทางการเมือง ในรัฐวิสาหกิจในองค์การระหว่างประเทศ การเข้าไปช่วยปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่นในลักษณะต่างๆ แม้กระทั่งการเข้าไปปฏิบัติงานในองค์การธุรกิจเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์

ในขณะนี้ การที่ข้าราชการประจำจะไปปฏิบัติงานในที่ต่างๆ ดังที่กล่าวข้างต้นต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนต่างๆ กัน บางกรณีก็ไปไม่ได้เสียเลย ดังนั้นในบทความนี้จึงขอเสนอให้พิจารณาปัญหาเหล่านี้ในวงกว้างในทัศนคติ

ใหม่ ประชญาใหม่ เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติใหม่ ดังนี้

๑. การเป็นข้าราชการมีทั้งสิทธิและหน้าที่

๑) หน้าที่ ผู้ที่เข้ารับราชการจะมีหน้าที่ต้องปฏิบัติราชการไปตามความต้องการของทางราชการ หมายความว่ารัฐบาลมีอำนาจจะสั่งให้ไปปฏิบัติงานอย่างไรก็ได้ก็ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ข้าราชการต้องปฏิบัติตามมีฉะนั้นก็ต้องลาออกไป

๒) สิทธิ ผู้ที่เข้ารับราชการเมื่อมีหน้าที่แล้วก็ย่อมมีสิทธิต่างๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพ มีสิทธิที่จะได้รับการพักผ่อน การฟื้นฟูและพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีสิทธิที่จะขอทำกิจส่วนตัวและต่อครอบครัวตามสมควรแก่ฐานะของอารยชน ไม่ควรถือว่าการรับราชการคือการถูกมัดมือชก หรือถูกจำคุก กักขัง

* ศาสตราจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ราชบัณฑิต ช่วยราชการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี, กรรมการปฏิรูประบบบริหารและระเบียบราชการแผ่นดิน

ตลอดชีวิต จนกระทั่ง กระทั่งไม่ได้ แนวความคิดในเรื่องสิทธิ์ต่างๆ เหล่านี้อาจรวมอยู่ในกลุ่มที่เรียกว่า สวัสดิการและผลประโยชน์แก่กุลเก๋ข้าราชการ

๒. การปฏิบัติราชการของข้าราชการ อาจจำแนกได้เป็น ๓ กรณี คือ

๑) การปฏิบัติราชการประจำ คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่อันเป็นงานประจำของตน ตามกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ

๒) การยืมตัวไปปฏิบัติราชการ (On secondment) คือการที่ข้าราชการผู้หนึ่งผู้ใดถูกขอตัวไปช่วยปฏิบัติราชการในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การระหว่างประเทศที่รัฐเป็นสมาชิก (มีส่วนเป็นเจ้าของ) หรือไปปฏิบัติงานทางการเมือง โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติงาน "เพื่อประโยชน์ของทางราชการ" เป็นหลัก โดยทางราชการเป็นผู้ส่ง

๓) การลาพักราชการ (On leave) คือการที่ข้าราชการผู้หนึ่งผู้ใดขอลาพักราชการเพื่อไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ เพื่อไปพักผ่อนหรือฟื้นฟูสมรรถภาพ และเพื่อกระทำกิจส่วนตัว อันถือได้ว่าเป็นการขอทำประโยชน์ส่วนตัว เป็นหลักแต่ทางราชการจะได้รับประโยชน์บ้างเล็กน้อย แล้วแต่กรณี โดยข้าราชการเป็นผู้ขออนุญาต

รายละเอียดของการยืมตัวและการลาพักราชการ กรณีต่างๆ โปรดดูจากตารางข้างท้ายบทความนี้

๓. สิ่งตอบแทนและผลประโยชน์ของข้าราชการผู้ถูกยืมตัวและผู้ขอลาพักราชการ มีหลายประเภทและควรมีหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยดังต่อไปนี้

๑) ฐานะความเป็นข้าราชการ ข้าราชการผู้ถูกยืมตัวและผู้ขอลาพักราชการ ควรถือว่ายังมีฐานะความเป็นข้าราชการ อยู่อย่างสมบูรณ์ ไม่ต้องถือว่าพ้นจากความเป็นข้าราชการ จึงมีสิทธิใช้บัตรประจำตัวข้าราชการ ถือหนังสือเดินทาง ข้าราชการ มีสิทธิขอเบิกบำเหน็จบำนาญในกรณีตายในระหว่างยืมตัวหรือลาพัก มีสิทธิขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในกรณีที่ยังทำหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ มีสิทธิขอรับสวัสดิการต่างๆ เมื่อตัวยังปฏิบัติงาน อยู่ในประเทศและหน่วยงานใหม่ที่ยืมตัวไปไม่มีสวัสดิการเช่นว่านั้น เพราะบางครั้งหน่วยงานใหม่อาจมีสวัสดิการน้อยกว่าหน่วยงานเดิม

๒) การนับอายุราชการ อายุราชการเป็นสวัสดิการสำคัญของระบบราชการและผู้ที่ถูกยืมตัวไปช่วยราชการนั้นก็เป็นผู้ที่ปฏิบัติราชการอยู่ ฉะนั้น จึงควรนับอายุราชการให้ ส่วนกรณีลาพักราชการ ไม่ควร นับให้ เว้นแต่ การลาพักไปเพื่อการสอน วิจัย ทักษะศึกษา และปรับปรุง

สมรรถภาพ เพราะจะกลับมาทำประโยชน์แก่
ราชการได้ดีขึ้น

๓) การให้เงินเดือนเมื่อกลับมา โดยที่เงินเดือนเป็นเครื่องบ่งชี้ระดับอาวุโส
ของระบบราชการ ฉะนั้น ควรถือหลักเกณฑ์ว่าผู้
ที่ย้ายมาทุกกรณี และผู้ที่ขอ ลาพักใน กรณี ที่ไป
ปฏิบัติงานที่เสริมสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้และประ-
สพการณ์ให้แก่ตนเองจนสามารถกลับมาปฏิบัติงาน
ได้ดีขึ้น หรืออภินัยหนึ่งงานที่ไปปฏิบัติในระหว่าง
ลาพักนั้นเกี่ยวข้องกับการงาน ในหน้าที่ที่สมควรจะ
ให้เงินเดือนได้ปีละ ๑ ขั้น แต่ไม่เกินขั้นสูงของ
ตำแหน่งเดิม หรือให้เงินเดือนตามคุณวุฒิที่
ได้รับเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพราะผู้นั้นจะมีความสามารถ
สูงขึ้นก็ควรมีตำแหน่งอาวุโส ได้ไม่ต้องเสียอาวุโส
ในราชการ (Loss of Seniority)

๔) การจ่ายเงินเดือน การจ่าย
เงินเดือนแก่ผู้ถูกย้ายและผู้ลาพักควรใช้ตามหลัก
การสากล คือแบ่งเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) โดยได้รับเงินเดือนเต็ม
(With full pay) ได้แก่กรณีการย้ายไปช่วย
ราชการในส่วนราชการอื่นภายในประเทศ และ
กรณีการลาไปศึกษาวิจัยหรือสอน หรือทัศนศึกษา
หรือศึกษาต่อโดยทุนส่วนตัวหรือลาพักเพื่อปรับปรุง
สมรรถภาพทางวิชาการ (Sabbatical Leave)

(๒) โดยได้รับเงินเดือนกึ่ง
หนึ่ง (With half pay) ให้แก่กรณีลาไปศึกษา

วิจัยหรือสอน หรือทัศนศึกษาหรือศึกษาต่อโดยทุน
ส่วนตัว หรือ กรณี ลาพัก เพื่อ ปรับปรุง สมรรถภาพ
แต่ได้รับทุนสมทบจากแหล่งอื่น เช่น ได้รับทุน
วิจัยและกรณีลาพักฟื้นฟูสุขภาพ เกินกว่า ๖ เดือน
(ต่ำกว่า ๖ เดือนควรให้เงินเดือนเต็ม)

(๓) โดยไม่ได้รับเงินเดือน
(Without pay) ได้แก่กรณีที่ผู้ถูกย้ายหรือลาพัก
ไปปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนเต็มจากสังกัด
ใหม่ หรือกรณีลาเพื่อกิจส่วนตัว

(๔) โดยได้รับเงินเดือนตาม
ที่จะตกลงกัน (Negotiated pay) เป็นหลักการ
ที่ควรนำมาใช้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น กล่าวคือ ผู้
บังคับบัญชาของต้นสังกัดควรเจรจาทกลงกับผู้ถูก
ย้ายและผู้ลาพักโดยให้ หน่วย ต้น สังกัด ต้องจ่าย
เงินเดือนให้น้อยที่สุด หน่วยใหม่จ่ายให้มากที่สุด
ปัจจุบันนี้ ได้ ใช้ หลัก การ นี้ เพียง กรณี ข้าราชการ
ประจำไปปฏิบัติงานทางการเมือง (ในกรณีที่ไม่วัด
ชดเชยรัฐธรรมนูญ) ก็ให้ได้รับเงินเดือนทางฝ่าย
การเมืองกึ่งหนึ่ง

นอกจากนี้ในกรณีที่ส่วน ราชการ
ขอตัวข้าราชการจากส่วนราชการอื่นไปช่วยราชการ
ก็ควรจะต้องจ่ายค่าเบี่ยง ค่ำสมนาคุณหรือค่า
พาหนะให้ตามสมควรด้วย ซึ่งก็ควรนับอยู่ในหลัก
การข้อนี้ และระบุไว้ในเอกสารการให้ยืมตัวหรือ
ขอลาพัก

๖) ระยะเวลาของการสงวนตำแหน่งไว้รอรับกลับ (Option) รัฐบาลควรกำหนดหลักการกว้างๆ ไว้ดังต่อไปนี้

(๑) กรณียืมตัว โดยทั่วไปควรให้ยืมตัวไปช่วยราชการ ได้ตามที่ส่วนราชการหรือองค์การนั้นมีความจำเป็นจะต้องใช้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๔ ปี ถ้าจะเกิน ๔ ปี ต้องให้หน่วยงานใหม่ตั้งอัตราदारรับ หรือทางราชการส่งคนใหม่ไปทดแทน หรือให้ข้าราชการผู้นั้นขอลาพักราชการโดยไม่ได้รับเงินเดือน ไม่นับอายุราชการ ไม่ปรับขึ้นเงินเดือนได้อีก ๒ ปี

(๒) กรณีขอลาพัก ควรให้ลาพักได้ไม่เกิน ๒ ปี เว้นแต่กรณีลาพักเพื่อลาศึกษาต่อ ถ้าผู้ใดประสงค์จะขอลาพักเกิน ๒ ปี ให้ลาออกจากราชการ

๗) เงื่อนไข เวลาก่อนการขอลาพักราชการ ควรพิจารณาแยกกับกรณียืมตัวไปช่วยราชการ กล่าวคือ กรณีส่งตัวไปช่วยราชการนั้น เป็นความต้องการของทางราชการจึงไม่ควรมีการกำหนดเวลาว่าจะต้องรับราชการมานานเพียงใด

ส่วนกรณีขอลาพักนั้นเป็นการให้สวัสดิการแก่ข้าราชการ จึงควรให้สิทธิแก่ผู้ที่ได้ออกศึกษาให้แก่ราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

สรุปและเสนอแนะ

ข้อความข้างต้นเป็นการเสนอหลักการปรัชญาและทัศนคติใหม่เกี่ยวกับการรับราชการเป็นอาชีพ เพื่อให้ทางราชการได้มีโอกาสใช้ข้าราชการไปปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน ก็เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ขอใช้สิทธิที่จะแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในตำแหน่งต่างๆ อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น และเป็นการยอมรับรู้ความจำเป็นส่วนตัวและส่วนครอบครัวของข้าราชการ จึงหวังว่าหลักการดังกล่าวจะเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนอย่างกว้างขวางเพื่อประโยชน์ของทางราชการและตัวข้าราชการในระบบบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ และหวังว่าผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง จะได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และประเภทการยืมตัวและการลาพักดังที่ได้นำมาประมวลสรุปในตารางข้างล่างนี้ต่อไป

ประเภทของการยืมตัวและการลาพักกับผลประโยชน์

| ประเภท/กรณี | ฐานะ การเป็น ข้าราชการ | การนับ อายุ ราชการ | การปรับ ชั้น เงินเดือน | การจ่าย เงินเดือน จาก สังกัดเดิม | ระยะ การลา สูงสุด |
|---|------------------------------|--------------------------|------------------------------|---|-------------------------|
| ก. การยืมตัว | | | | | |
| ๑) ไปช่วยราชการในส่วน ราชการอื่น | ✓ | ✓ | ✓ | ๑๐๐% | ๘ |
| ๒) ไปรัฐวิสาหกิจ | ✓ | ✓ | ✓ | × | ๘ |
| ๓) ไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง | ✓ | ✓ | ✓ | ๕๐-๑๐๐% | ๘ |
| ๔) ไปองค์การระหว่างประเทศที่ ไทยเป็นรัฐสมาชิก | ✓ | ✓ | ✓ | × | ๘ |
| ๕) ไปกรณีอื่น เช่น งานโครงการ พิเศษ | ✓ | ✓ | ✓ | × | ๘ |
| ข. การลาพักราชการ | | | | | |
| ๑) ไปสอน วิชา ทัศนศึกษา | ✓ | ✓ | ✓ | ๕๐-๑๐๐% | ๒ |
| ๒) ไปศึกษาต่อ | ✓ | × | ✓ | ๕๐-๑๐๐% | ๒ |
| ๓) ไปรัฐวิสาหกิจ | ✓ | × | ตามคุณวุฒิ × ✓ | × | ๒ |
| ๔) ไปธุรกิจเอกชน | ✓ | × | × ✓ | × | ๒ |
| ๕) ปรับปรุงสมรรถภาพ | ✓ | ✓ | ✓ | ๕๐-๑๐๐% | ๒ |
| ๖) เจ็บป่วยฟื้นฟูสุขภาพ | ✓ | × | × | ๕๐-๑๐๐% | ๒ |
| ๗) เพื่อกิจส่วนตัว เช่นติดตามครอบครัว ขอลา พักเลี้ยงบุตร บิคามารคา คู่สมรส | ✓ | × | × ✓ | × | ๒ |

หมายเหตุ ✓ = ให้ได้ × = ไม่ให้ × ✓ = แล้วแต่กรณี

นโยบายการดำเนินงาน สหกรณ์ออมทรัพย์

เต็มใจ สุวรรณทัต*

ในปัจจุบัน กิจการของ สหกรณ์ ออมทรัพย์ หรือ สหกรณ์ การธนากิจ ได้ดำเนินการมา เป็นเวลา ประมาณ ๓๓ ปี โดยจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ข้าราชการ สหกรณ์ ขึ้น เป็น แห่ง แรก ในปี พ.ศ. ๒๔๙๒ สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกตาม วัตถุประสงค์ของสหกรณ์ ได้บ้างตามสมควร และ ค่อย ๆ เจริญก้าวหน้า กิจการสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งของสังคมในลักษณะเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งสนับสนุนให้สมาชิกมีชีวิต เศรษฐกิจที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในขั้นปัจจุบันนี้ตาม ความจำเป็น สหกรณ์ออมทรัพย์ได้ผ่านระยะเวลา “ภาวะเด็กอ่อน” บางแห่งเข้าสู่ “ภาวะศึกษา เล่าเรียน” และบางแห่งกำลังเข้าสู่ภาวะการสร้าง เนื้อสร้างตัว ในอันที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็ง แก่ตน มีเสถียรภาพ ให้บริการแก่มวลสมาชิกและ ขบวนการสหกรณ์ได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

ในการ ดำเนินการ สหกรณ์ ออมทรัพย์ของ คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์นั้น นำที่จะมี

นโยบาย เพื่อ นำมาใช้ในการ บริหารงาน ของแต่ละ สหกรณ์ อย่างน้อยมีหลักใหญ่ ๆ อยู่ ๖ ประการด้วยกันคือ

เริ่มต้นด้วยสหกรณ์ออมทรัพย์ในฐานะที่เป็น สถาบันสหกรณ์การธนากิจ จะต้องมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม หรือสถาบันที่สหกรณ์ออมทรัพย์นั้น ตั้งอยู่ไม่ว่าจะเป็น กรม กอง สถาบัน บริษัท หรือธนาคาร ตามขอบเขตของสหกรณ์ออมทรัพย์ นั้น ๆ ในฐานะที่เป็นสหกรณ์ บทบาทของสหกรณ์ ปฏิบัติตามนโยบายของสถาบันที่สหกรณ์ตั้งอยู่นั้น ๆ ในอันที่จะเป็นแหล่งที่อำนวยความสะดวกด้านการ เงิน การสะสมเงินออม จัดให้มีสินเชื่อแก่มวล สมาชิกตามความจำเป็นอย่างกว้างขวาง ทั้งด้าน สินเชื่อเพื่อเหตุฉุกเฉิน สินเชื่อสามัญเพื่ออำนวยความสะดวกด้านอุปโภคบริโภคตามความจำเป็น และสินเชื่อพิเศษเพื่อการสนับสนุนให้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองของสมาชิก หรือเพื่อส่งเสริมการประกอบ สัมมาอาชีพจากนโยบายของสหกรณ์ออมทรัพย์เอง

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ที่พยายามเสริมสร้าง บริการ แก่มวล สมาชิก อย่าง กว้างขวางและมีประสิทธิภาพจะเป็นการเสริมสร้าง ฐานะกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น ๆ เอง ฉะนั้น ทางด้านการ อำนวยความสะดวก ด้าน การเงิน และ การสะสมเงินออมนั้น พร้อมทั้งการที่สามารถจัด หาทุนดำเนินงานในอันที่จะสนองตอบความต้องการ สิ้นเชื่อแก่มวลสมาชิกของตนตามความจำเป็น และ ความต้องการโดยมิมีการเลื่อนระยะเวลาให้เฉพา เมื่อมีความจำเป็น เพราะเขา เหล่านี้มี ความมั่นใจ ว่าเมื่อเขาต้องการสิ้นเชื่อเมื่อใดย่อมได้รับ จะมีผลทำให้ สมาชิก ทั้งมวล มีแนวโน้ม ที่จะ มีหนี้ กับ สหกรณ์ออมทรัพย์ นั้น ๆ ในอัตราส่วน ที่ลดลง เรื่อย ๆ ซึ่งหมายความว่าความเดือดร้อนของมวล สมาชิกส่วนใหญ่ได้รับการบำบัด สมาชิกรู้จักวิธีการออมทรัพย์ นำไปสู่การสร้างอนาคต สมาชิก สหกรณ์ ออมทรัพย์ที่ ทำงาน ใน สถาบัน นั้น ๆ ก็ สามารถอุทิศเวลา กำลังกาย กำลังใจ ทำงานให้ แก่สถาบันนั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยปราศจาก ความกังวล อันเป็นการเสริมสร้างให้สถาบันนั้น ๆ เจริญก้าวหน้าไปได้ด้วยดี

ความรับผิดชอบประการที่สอง คือความ รับผิดชอบต่อสังคมสหกรณ์ สหกรณ์ออมทรัพย์ ดำเนินบทบาทของ สหกรณ์ การธนาภิกิจที่ควร จะเป็น มีการปฏิบัติตามนโยบายด้านเศรษฐกิจของประเทศ และของรัฐบาล มีการดำเนินงานภายใต้ขอบเขต ของกฎหมาย พระราชบัญญัติสหกรณ์ ตลอดจน

เจตนารมณ์ที่แท้จริงของสหกรณ์ การธนาภิกิจสนอง ตอบนโยบายสวัสดิการแบบเกื้อกูลกันเอง ระหว่าง มวลสมาชิกของสหกรณ์นั้น ๆ ในอันที่จะเสริมสร้าง ชีวิตที่ดีขึ้น ความมั่นคงในชีวิตของมวลสมาชิก สหกรณ์ออมทรัพย์เอง จะต้องสามารถที่จะเป็น สถาบันกลางทางการเงินที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่จะเป็นตัวเชื่อม ภาคการออมกับภาคการ เกื้อ กูลระหว่างสมาชิกได้อย่างกว้างขวาง

สหกรณ์ ออมทรัพย์ ทั้งหลายควรที่จะต้องมี ส่วนที่จะเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่น มั่นคง เป็น อันหนึ่งอันเดียวกันในขบวนการสหกรณ์ กระตุ้น และเผยแพร่วิทยาการ และให้การสนับสนุนต่อ ความเจริญก้าวหน้าของขบวนการสหกรณ์การธนาภิ กิจอย่างกว้างขวาง

ความรับผิดชอบประการที่สาม ที่ถือว่าเป็น เรื่องสำคัญมากประการหนึ่งคือ ความรับผิดชอบ ที่มีต่อสมาชิก ทั้งด้านเงินฝาก และด้านเงินให้กู้ ยืม ต่อสมาชิกผู้ฝากเงินคือ จะต้องทำตัวของ สหกรณ์ออมทรัพย์เองให้มั่นคง และสามารถให้ บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แน่นนอน พร้อมทั้ง ให้ผล ประโยชน์ ตอบแทนแก่ ผู้ฝากเงิน อย่างเป็น ธรรม สหกรณ์อาจจะนำเครื่องจักรทุนแรงและ ใช้อำนวยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพเข้ามาใช้ตาม ความเหมาะสม ซึ่งอาจจะก้าวหน้าถึงการใช้เครื่อง จักรลงบัญชี หรือเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมกับ การใช้กับสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งนับว่าเป็นกลยุทธ์

สำคัญเพื่อจะปรับปรุงบริการให้รวดเร็ว ถูกต้อง
แน่นอน พร้อมทั้งเป็นการป้องกันมิให้ค่าใช้จ่าย
ด้านพนักงานสูงมากเกินไป ส่วนสมาชิกที่ขอ
รับสินเชื่อหนี้ สหกรณ์ออมทรัพย์เองจะต้องจัด
สรรสินเชื่อให้แก่สมาชิกอย่างเต็มที่ เพียงพอตาม
ความจำเป็น พร้อมทั้งสร้างวิธีการให้สมาชิกใช้
สินเชื่อเพื่อการเสริมสร้างชีวิตเศรษฐกิจที่ดีขึ้นอย่าง
แท้จริง อนึ่ง สหกรณ์เองอาจใช้วิธีการให้สินเชื่อ
เป็นแนวทางเบื้องต้นที่จะให้สมาชิกมีความรักดีต่อ
สหกรณ์เองได้ด้วย

ความรับผิดชอบประการที่สี่ คือความรับ
ผิดชอบต่อสมาชิกผู้ถือหุ้นของสหกรณ์เอง การที่
จะให้สมาชิกผู้ถือหุ้นมีความภูมิใจ ไว้วางใจ และใช้
บริการของสหกรณ์ออมทรัพย์นั้น ๆ เองอย่างกว้าง
ขวางนั้น จะต้องสร้างให้กิจการสหกรณ์ออมทรัพย์
นั้นเจริญเติบโต (โดยอาจจะเปรียบเทียบจากทุน
ดำเนินการต่อสมาชิกหนึ่งคน) ซึ่งเป็นหลักการ
ทั่วไปที่ควร จะใช้ในการดำเนินกิจการของสหกรณ์
ออมทรัพย์ให้เป็น ไปโดยตลอดและจะต้องพยายามที่
จะทำให้ดีที่สุด เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเป็นสถาบัน
สหกรณ์การธนาคารที่มีการเจริญเติบโตอย่างมีเสถียร
ภาพ จะก่อให้เกิดสมาชิกเกิดความเชื่อถือ และศรัทธา
ในสถาบันสหกรณ์ออมทรัพย์ของตนเอง พร้อมทั้ง
มีความเต็มใจที่จะดำเนินธุรกิจการออมกับสหกรณ์
ออมทรัพย์โดยปราศจากความกังวลใจ ส่วนอัตรา
ผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้นนั้น สหกรณ์ออมทรัพย์จะ

ต้องถือเป็นนโยบายที่จะต้องให้ผลตอบแทนแก่ผู้ถือ
หุ้นอย่างเป็นธรรมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จะ
เห็นได้ว่าในปีการดำเนินงาน พ.ศ. ๒๕๒๔ นี้
สหกรณ์ควรจะจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นในอัตรา
ประมาณร้อยละสิบสาม หรือเท่ากับอัตราดอกเบี้ย
เงินฝากประจำหนึ่งปี

ความรับผิดชอบประการที่ห้า คือความรับ
ผิดชอบต่อพนักงานซึ่งนับว่าเป็นหลักการสำคัญ ใน
การบริหารงาน สหกรณ์ออมทรัพย์จะต้องพยายาม
ใช้พนักงานที่เป็นนักสหกรณ์การธนาคารจริงๆ เป็น
มืออาชีพเท่าที่จะเป็นไปได้ (ถึงแม้ว่าในปัจจุบัน
คณะกรรมการดำเนินการ จะต้องเข้ามาดำเนินการ
ด้านบริหาร และจัดการหลายด้านก็ตาม สหกรณ์
ออมทรัพย์ควรจะส่งเสริมให้มีการทำงานในลักษณะ
วิชาชีพ ไม่มีผลได้ผลเสียอยู่ภายนอก นอกจาก
ทำงานให้สหกรณ์ออมทรัพย์เพียงอย่างเดียว ฉะนั้น
จึงจำเป็น จะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นรูป
ของเงินเดือน, ค่าครองชีพ โบนัส และสวัสดิการ
ต่างๆ ให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ อีกประการหนึ่งคือ
การฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ
ให้แก่เจ้าหน้าที่ จะต้องมียุ่เสมอและต่อเนื่อง
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่เอง

ความรับผิดชอบประการที่หก ประการสุดท้ายที่สหกรณ์ออมทรัพย์ต่างๆ จะต้องมีในฐานะ
สถาบันสหกรณ์ คือ การเสริมสร้างความรู้ ความ
เข้าใจ เรื่องของการสหกรณ์ โดยเฉพาะสหกรณ์

ออมทรัพย์ใหม่ขึ้นแกมवलสมาชิกอย่างกว้างขวางทั้ง
 คำนุคมการณ์ของสหกรณ์ที่จะให้มีการช่วยตนเอง
 อย่างเต็มที่ แล้วช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็น
 ขบวนการ ที่จะ สร้าง ความ เที่ยงธรรมให้ เกิด มีขึ้น
 ระหว่างมวลสมาชิกและสังคมในที่สุด ตลอดจน
 การดำเนินงานของสหกรณ์นั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐาน
 ของหลักสหกรณ์ และหลักการ ดำเนินธุรกิจด้านการ
 เงิน ตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนการ
 ของสหกรณ์ออมทรัพย์เอง

นโยบายการดำเนินงานของสหกรณ์ ออม-
 ทรัพย์นั้นจะต้องรับผิดชอบต่อสถาบันที่สหกรณ์ตั้ง
 อยู่ ขบวนการสหกรณ์ไม่ว่าจะเป็นสันนิบาตสหกรณ์
 แห่งประเทศไทย ชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่ง

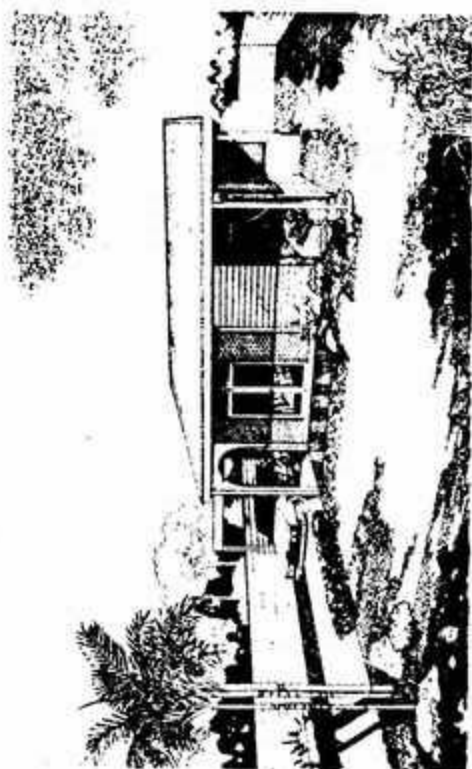
ประเทศไทย นายทะเบียนสหกรณ์ กรมส่งเสริม
 สหกรณ์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ตลอดจนสหกรณ์
 อื่นๆ รับผิดชอบต่อสมาชิกผู้ถือหุ้น สมาชิกผู้ฝาก
 เงิน สมาชิกผู้กู้เงิน ในอันที่จะแบ่งสรรผลประ-
 โยชน์ทางเศรษฐกิจระหว่างกันอย่างยุติธรรม จน
 กระทั่งสหกรณ์ออมทรัพย์เอง จะต้องรับผิดชอบต่อ
 การเจริญเติบโตของตนเองให้เจริญก้าวหน้าอย่างมี
 เสถียรภาพ เพื่อที่จะเสริมสร้างให้การสหกรณ์เป็น
 ที่ร่ำรธา เชื่อถือ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะเข้า
 มามีส่วนร่วมในขบวนการดังกล่าวของประชาชน
 โดยทั่วไป วิถีทางของสหกรณ์จะได้เป็นวิถีทาง
 แห่งการสร้าง ความ เที่ยงธรรมในรายได้ สร้าง
 ความอยู่ดี กินดีของประชาชนในที่สุด



โชคชัยปัญญอทรัพย์

เปิดองค้ำวุ่นที่ 43 มัง 2 บ้านเดี่ยวรุ่นประหยัด

ในราคา 279,000 บาท



โครงการตั้งอยู่ ที่สุขาภิบาล 1 ใกล้เคียงปั้แอนด์ มี
 รถประจำทางสาย 95, 96, 1015, 60, 71, 10.12 ผ่านหมู่บ้าน

เชิญท่านชมบ้านตัวอย่างได้ทุกวัน

โทร. 5111222, 5114702

เฉพาะวันอาทิตย์ติดต่อ

สำนักงานหมู่บ้าน โทร. 3775508

ศูนย์บ้านพักข้าราชการ ในส่วนภูมิภาค

นิวัฒน์ วีธีรวิภากร

ข่าวหนังสือพิมพ์ในเช้าวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ ใ้รายงานว่ คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้มีการจัดสร้างศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาคขึ้น โดยเน้นที่พื้นที่จังหวัดยากจนก่อน และได้มอบหมายให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายมีชัย ฤชุพันธุ์) เป็นประธานพิจารณาในเรื่องนี้ ร่วมกับการเคหะแห่งชาติ สำนักงบประมาณ กระทรวงการคลังและกระทรวงศึกษาธิการ รั้ไปพิจารณาร่างโครงการเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป ต่อมาสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ แจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบว่า ตามที่ได้เสนอโครงการศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาคเพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติในหลักการรวม ๔ ข้อนั้น คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ ลงมติมอบให้สำนักงาน ก.พ. เชิญผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนการเคหะแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงบประมาณ และ

ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไปร่วมพิจารณาเกี่ยวกับการจัดโครงการศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาคอีกครั้งหนึ่ง โดยเน้นพื้นที่ยากจน และมีความจำเป็นเร่งด่วนกับควรทำเป็นโครงการที่มีขนาดใหญ่พอสมควร

ข่าวดังกล่าวข้างต้นเป็นที่สนใจของข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ยากจนเป็นอย่างมาก ผู้เขียนในฐานะที่เป็นข้าราชการผู้หนึ่ง รู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลพยายามที่จะช่วยเหลือข้าราชการที่เสียสละออกไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค เพื่อช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่จังหวัดยากจนให้ดีขึ้น ผู้เขียนจึงใคร่ขอเสนอให้ผู้อ่านได้ทราบถึงความเป็นมาของโครงการนี้เพื่อที่จะให้ผู้สนใจได้ทราบว่า มูลเหตุและวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น มีความเป็นมาอย่างไร

ความเป็นมา

ในช่วงเดือนตุลาคม ๒๕๒๕ สำนักงาน ก.พ. ได้เชิญผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดและผู้

ทรงคุณวุฒิทั้งในภาคเอกชนและรัฐบาล เข้าร่วม
สัมมนาในปัญหาการจัดสวัสดิการของข้าราชการ
พลเรือนที่ทำเนียบรัฐบาล ที่ประชุมสัมมนาได้
มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของข้าราชการ
อยู่หลายประการด้วยกัน ในปัญหาหนึ่งที่มีการ
อภิปรายกัน คือการที่จะช่วยเหลือให้ข้าราชการ
พลเรือน ได้มีที่อยู่อาศัยเหมาะสมกับฐานะตำแหน่ง
ของตน และช่วยแบ่งเบาภาระการครองชีพให้
แก่ข้าราชการด้วย ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.
ก็ได้รับคำร้องทุกข์จากข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน
ส่วนภูมิภาค ให้ช่วยพิจารณาดำเนินการช่วยเหลือ
ในด้านที่อยู่อาศัยเป็นจำนวนมาก

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำโครงการช่วยเหลือ
ด้านที่อยู่อาศัยหลายรูปแบบ ให้ อ.ก.พ. วิสามัญ
เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการพิจารณาอ.ก.พ. ฯ
ได้พิจารณาเห็นว่าในแต่ละรูปแบบนั้น อาจจะเป็น
ปัญหา ในด้านงบประมาณ ที่จะดำเนินการ ถ้าจะมุ่ง
ช่วยเหลือข้าราชการทุกคนที่มีปัญหาในดำนนี้ เนื่อง
จากปัญหาด้านงบประมาณดังกล่าว จึงเห็นควรที่
จะช่วยเหลือในรูปของการจัดสร้างศูนย์บ้านพักของ
ข้าราชการชั้น และควรเน้นเฉพาะพื้นที่ยากจนใน
๓๗ จังหวัดก่อนเป็นลำดับแรก เพราะเป็นนโยบาย
ที่สำคัญของรัฐบาลที่จะช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่
จังหวัดเหล่านี้ ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งนี้ ได้
รับความอนุเคราะห์จาก อ.ก.พ. ฯ หลายท่าน ได้
ช่วยกันจัดทำโครงการขึ้นโดย มีนายวิโรจน์ เล่าหะพันธ์
(อธิบดีกรมธนารักษ์) เป็นประธานคณะกรรมการ

ร่วมกับนายโชคก วีระธรรม พูลสวัสดิ์ (รองอธิบดี
กรมการปกครอง) นายศลย์ เวชโกสิทธิ์ (รอง
อธิบดีกรมที่ดิน) นายจาร์ ศรีชลัมภ์ (รองผู้ว่าการ
การเคหะแห่งชาติ) เป็นคณะกรรมการ และมี
เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. เป็นฝ่ายเลขานุการและ
ประสานงาน

คณะกรรมการได้พิจารณาจัดทำโครงการและ
เสนอให้ อ.ก.พ. ฯ พิจารณาทบทวนหลายครั้งด้วย
กัน และได้เสนอให้ ก.พ. พิจารณารวม ๒ ครั้ง
ซึ่งในที่สุด ก.พ. ก็ได้มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอใน
เดือนกันยายน ๒๕๒๕ และให้นำเสนอคณะรัฐ-
มนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป ซึ่งอาจสรุปราย
ละเอียดโครงการศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วน
ภูมิภาคที่เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาได้ดังนี้

โครงการศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาค

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อช่วยเหลือข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติ
งานอยู่ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ภายใต้การ
กำกับของ ก.พ. ได้มีที่อยู่อาศัยเพื่อการปฏิบัติงาน
อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ โดยมุ่งเน้นช่วยเหลือข้าราชการ
พลเรือนตำแหน่งระดับ ๓-๕ ซึ่งเริ่มบรรจุเข้า
รับราชการ โดยใช้วุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ
เพราะ เป็นกลุ่มข้าราชการพลเรือน ที่จะ เป็น กำลัง
สำคัญของราชการในอนาคต และมีอัตราการเข้า
ออกสูง จึงควรจูงใจให้บุคคลเหล่านี้รับราชการต่อ
ไป

ส่วนข้าราชการ พลเรือน ตำแหน่ง ระดับ ๑-๒ นั้น ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่นนั้น จึงไม่เดือดร้อนในถิ่นที่อยู่อาศัยมากนัก แต่ ถ้าปรากฏว่าข้าราชการพลเรือน ในระดับ ๑-๒ มี ปัญหาในถิ่นนั้นเช่นกัน ก็จะรวมอยู่ในโครงการนี้ด้วย

ทั้งนี้ไม่รวมถึงข้าราชการภายใต้กฎหมายอื่น เช่น ตำรวจ ครู ซึ่งต่างก็มีหน่วยงานรับผิดชอบจัดสร้างบ้านพักให้อยู่แล้ว

๒. เหตุผลและความจำเป็น

๒.๑ รัฐบาลมีนโยบายสำคัญที่จะยก ระดับความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นชนบทให้สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน ในท้องถิ่นที่ได้กำหนดเป็นพื้นที่ จังหวัดยากจน ๓๗ จังหวัด ก่อน เป็น ลำดับ แรก ฉะนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนที่มีความรู้ความสามารถและตั้งใจ ปฏิบัติงานเข้าไป ปฏิบัติงานในจังหวัดเหล่านี้ด้วย

๒.๒ ที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต ข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งระดับ ๓-๕ ที่มีความไม่ผัน จะรับ ใช้ชาติ บ้านเมืองโดยรับราชการ ในส่วนภูมิภาคมักประสบ ปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัย กล่าวคือ ข้าราชการพลเรือนบรรจุใหม่ส่วนใหญ่มาจากต่างท้องที่ แต่ไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน บ้านเช่าหาได้ยาก ที่มีค่าเช่าบ้านก็มีราคาสูง ทำให้ต้องรับภาระค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นกว่าปกติ

๒.๓ ข้าราชการพลเรือนเหล่านี้ เมื่อ ได้รับความเดือดร้อนจากการครองชีพเป็น ระยะ เวลาหนึ่งแล้ว ก็เริ่มเสียขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานและเห็นว่า การที่ได้อุทิศตนเพื่อพัฒนา ท้องถิ่นชนบทนั้น รัฐบาลไม่ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ข้าราชการ ที่มีความสามารถก็จะขอย้าย โอน หรือลาออกไป ทำงานอื่น ที่มีสภาพการทำงานที่ดีกว่าจึงทำให้อัตราการ เข้า ออก ของ ข้าราชการ ตำแหน่ง ระดับ ๓-๕ มีอัตราการเข้าออกสูงกว่าระดับอื่น

๒.๔ อัตราการเข้า - ออกสูงดังกล่าว ย่อมมีผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการต่างๆ ของรัฐบาลในการพัฒนาชนบท เพราะขาดคนที่มี ความรู้ความสามารถ และขาดการต่อเนื่องในการ ดำเนินโครงการ และยังมีผลกระทบต่อกำลังคน ระดับสูงในอนาคตอีกด้วย

จากความจริงดังกล่าว จึงควรมหามาตรการ บางอย่างเพื่อดึงดูดข้าราชการพลเรือนที่มีใจรักการ ทำงานในท้องถิ่นห่างไกลความเจริญให้ คงอยู่ในวง ราชการ และมีกำลังใจจะทำงานเพื่อสังคมต่อไป

จึงเห็นสมควร ช่วยเหลือเรื่อง การสร้างบ้าน พักให้อยู่อาศัยเป็นลำดับแรก

๓. วิธีดำเนินการ

เห็นควรกระจายการสร้างบ้านพักข้าราชการ โดยสร้างในคราวเดียวพร้อมกันหลายๆ จังหวัดตาม ความจำเป็น ซึ่งจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อน ของข้าราชการได้มาก ทั้งนี้ ให้สร้างอย่างน้อย

จังหวัดละ ๑ หลัง (มี ๑๐ ห้อง เข้ายอยู่อาศัยได้
ห้องละ ๒ คน) โดยที่โครงการสร้างบ้านพัก
ข้าราชการในส่วนภูมิภาคตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว
มาเป็นเรื่องใหม่ จึงควรดำเนินการในรูปโครงการ
ทดลองในจังหวัดที่มีความจำเป็นสูงก่อน จึงได้
วางหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกจังหวัดที่จะก่อ-
สร้าง ดังนี้

๓.๑ เป็นจังหวัดที่อยู่ในแผนพัฒนา
จังหวัดยากจน

๓.๒ เป็นจังหวัดที่มีความจำเป็นเกี่ยว
ข้องกับความมั่นคง

๓.๓ เป็นจังหวัดที่มีอัตราค่าเช่าบ้าน
สูง และมีปัญหาในการหาบ้านเช่า

๓.๔ ไม่เป็นจังหวัดที่การเคหะแห่ง
ชาติกำลังก่อสร้างโครงการบ้านพัก

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น มีจังหวัดที่
เข้าหลักเกณฑ์รวม ๒๔ จังหวัด ส่วนขั้นตอนการ
สร้างบ้านพักนั้นอาจทำได้ ๓ วิธีการ คือ

ก. พิจารณาสร้างบ้านพักพร้อมกัน
ทุกจังหวัด คือ สร้างบ้านพักใน ๒๔ จังหวัด ซึ่ง
จะต้องใช้งบประมาณ ๗๐ ล้านบาท

ข. พิจารณาสร้างบ้านพักเพียงครึ่ง
หนึ่งก่อน คือ สร้างบ้านพักใน ๑๕ จังหวัด ซึ่ง
จะต้องใช้งบประมาณ ๓๖ ล้านบาท

ค. พิจารณาดำเนินการสร้างบ้านพัก
ในจังหวัดที่มีความจำเป็นสูงสุดอย่างน้อยที่สุด ๑๐

จังหวัด ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณเพียง ๒๔ ล้าน
บาท

๔. ผู้รับผิดชอบโครงการ

เนื่องจากโครงการนี้เป็นโครงการเพื่อ
ข้าราชการพลเรือนซึ่งสังกัดอยู่ในส่วนราชการต่างๆ
กัน และมีส่วนราชการต่างๆ หลายหน่วยงานที่จะ
ต้องร่วมกัน รับผิดชอบ จึงควร ที่จะ มอบ หมายให้
สำนักงาน ก.พ. เป็นจุดศูนย์กลางในเรื่องนี้โดยร่วม
กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นผู้ประสานงาน
และแก้ปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นตามโครงการ
นี้ ซึ่งอาจดำเนินการได้ดังนี้

๔.๑ คณะกรรมการบริหารโครงการ
ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานคณะกรรมการ
ประกอบด้วยอธิบดีกรมธนารักษ์หรือผู้แทน อธิบดี
กรมการปกครองหรือผู้แทน อธิบดีกรมที่ดิน
หรือผู้แทน ผู้ว่าการการเคหะแห่งชาติหรือผู้แทน
และผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณหรือผู้แทน เป็น
คณะกรรมการ และให้ประธานคณะกรรมการแต่งตั้ง
เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการตามความเหมาะสม
คณะกรรมการจะมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ
และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการดำเนินการตามโครง
การดังกล่าว

๔.๒ กรมธนารักษ์ รับผิดชอบใน
การจัดหาที่ราชพัสดุ ซึ่งกรมธนารักษ์ได้สำรวจ
เบื้องต้นแล้วในจังหวัดตามโครงการดังกล่าว มีที่
ดินที่สามารถดำเนินการได้อย่างเพียงพอและไม่มี
ปัญหาระหว่างราษฎรกับราชการ

๔.๓ การเคหะแห่งชาติ รับผิดชอบในการออกแบบและควบคุมการก่อสร้างทั้งหมด ทั้งนี้ การเคหะแห่งชาติได้ออกแบบบ้านพักไว้เรียบร้อยแล้ว

๔.๔ กรมการปกครองและกรมที่ดิน รับผิดชอบในด้านประสานงานกับจังหวัดและกระทรวงมหาดไทยในปัญหาการดำเนินงานในเรื่องที่ดิน

๔.๕ แต่ละจังหวัดมีคณะกรรมการดำเนินการจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน ทำหน้าที่ควบคุมดำเนินการตามโครงการตามที่คณะกรรมการบริหารโครงการมอบหมาย และพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าอยู่อาศัย โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน และราชพัสดุจังหวัดเป็นเลขานุการ

๔.๖ ราชพัสดุจังหวัด ทำหน้าที่ดูแลบำรุงรักษาศูนย์บ้านพักข้าราชการ ซึ่งรวมถึงการกำหนด ระเบียบ การเข้าอยู่อาศัยและการเก็บรักษาเงินบำรุงอาคารศูนย์บ้านพักข้าราชการ

๕. ผู้มีสิทธิเข้าพักอาศัย

มีหลักเกณฑ์ที่สำคัญคือ

๕.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนตำแหน่ง
ระดับ ๓-๕

๕.๒ ไม่เป็นผู้มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน

๕.๓ เป็นข้าราชการโสด

๕.๔ เป็นบุคคลซึ่ง ไม่มีบ้านพักที่พอ
อาศัยอยู่ได้

๖. งบประมาณในการก่อสร้าง

การเคหะแห่งชาติประมาณว่า ราคาการก่อสร้างในปี ๒๕๒๕ อาคารบ้านพัก ๑ หลัง (๑๐ ห้อง) จะเสียค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๒.๔ ล้านบาท ดังนั้นถ้าสร้างเต็มตามโครงการใน ๒๕ จังหวัด จะต้องใช้งบประมาณ ๗๐ ล้านบาท ถ้าหากดำเนินการสร้างเพียงครึ่งหนึ่งของโครงการ คือ ๑๕ จังหวัด ใช้เงินงบประมาณ ๓๖ ล้านบาท หรือถ้าดำเนินการก่อสร้างอย่างน้อยที่สุด ๑๐ จังหวัด จะใช้งบประมาณ ๒๔ ล้านบาท

๗. ระยะเวลาดำเนินการ

โดยที่ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นปีที่รัฐบาลได้จัดให้มีการเฉลิมฉลองกรุงรัตนโกสินทร์ครบรอบ ๒๐๐ ปี และเพื่อเป็นการเฉลิมฉลองพระมหากรุณาธิคุณแห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จึงเห็นควรให้จังหวัดที่ได้รับอนุมัติให้ปลูกสร้างอาคารศูนย์บ้านพักเริ่มตอกเสาเข็มพร้อมกันในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๒๕ ซึ่งเป็นวันเฉลิมพระชนม์พรรษา โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในแต่ละจังหวัดเป็นประธานในพิธี และให้สร้างบ้านพักให้แล้วเสร็จในระยะเวลา ๑ ปี

๘. แหล่งเงินทุนในการดำเนินการ

เนื่องจากการก่อสร้างบ้านพักทางข้าราชการ จะต้องใช้เงินงบประมาณแผ่นดินในการดำเนินการ แต่ในระยะแรกอาจไม่สามารถจัดสรรเงินงบประมาณได้ทันทั่วถึง จึงเห็นควรหาแหล่ง

เงินทุนอื่นมาก่อนการก่อน เนื่องจากบ้านพักราชการตั้งอยู่ในที่ราชพัสดุ ซึ่งกรมธนารักษ์เป็นผู้ดูแลรักษา ดังนั้น บ้านพักข้าราชการดังกล่าวจึงเป็นทรัพย์สินส่วนหนึ่งของกรมธนารักษ์ ดังนั้น การกู้ยืมเงินดังกล่าว จึง ต้องทำในนาม กรมธนารักษ์ แล้วให้กรมธนารักษ์ตั้งงบประมาณผูกพันชดใช้เป็นรายปีให้แก่แหล่งเงินกู้ที่ใหญ่

แหล่งเงินทุนซึ่งอาจมาดำเนินการได้มีดังนี้

๘.๑ ขอยืมเงินจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเงินสะสมของจังหวัดเพื่อสร้างอาคารบ้านพักในจังหวัดนั้น ๆ เพื่อให้จังหวัดมีส่วนร่วมในการพัฒนาจังหวัด และเป็นจำนวนเงินไม่มากนัก ซึ่งแต่ละจังหวัดสามารถจะขอยืมก่อนได้

๘.๒ ขอยืมจากสำนักงานสลากกินแบ่งของรัฐบาลจากเงินรางวัลสลากที่ไม่มีผู้มารับ ซึ่งในปีหนึ่ง ๆ มีจำนวนมาก

๘.๓ ขอยืมเงินจากธนาคารออมสินในส่วนเงินที่ผู้ฝากลงทะเบียนชื่อบัญชี หรือขาดการติดต่อโดยเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำ หรือ

๘.๔ ขอให้การเคหะแห่งชาติตรองจ่ายค่าก่อสร้างไปให้ก่อน

๘. ประโยชน์ที่จะได้รับ

๘.๑ เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการ ในการปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค

จงใจให้ข้าราชการอุทิศกำลังกาย กำลังใจทำงานเพื่อประชาชนมากขึ้น

๘.๒ เป็นการเสริมสร้างฐานะการดำรงชีพของข้าราชการในส่วนภูมิภาค

๘.๓ เป็นการสร้างความสามัคคีและการประสานงาน ในหมู่ ข้าราชการ ให้ดียิ่งขึ้น เพราะข้าราชการมาจากส่วนราชการต่างกัน การอยู่ร่วมกันจะทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๘.๔ ลดอัตราการเข้า-ออกของข้าราชการ ซึ่งจะลดการสูญเสียทรัพยากรกำลังคนที่มีความรู้ความชำนาญ มีความคุ้นเคยและเข้าใจราชการในท้องถิ่น และลดค่าใช้จ่ายของรัฐบาลที่จะต้องสรรหาข้าราชการมาทำงานแทน

๑๐. หลักการที่เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ก.พ. จึงลงมติให้รายงานคณะรัฐมนตรีตามมาตรา ๘ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาอนุมัติในหลักการเหล่านี้

๑๐.๑ อนุมัติให้กรมธนารักษ์หาแหล่งเงินกู้เพื่อการนี้

๑๐.๒ อนุมัติให้มีการจัดสร้างศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาค ตามทางเลือกที่ ๑ หรือทางเลือกที่ ๒ หรือทางเลือกที่ ๓ แล้วแต่กรณีตามกำลังเงินกู้ที่กรมธนารักษ์จัดหาได้

๑๐.๓ อนุมัติให้กรมธนารักษ์ตั้งงบประมาณผูกพันชดใช้เงินกู้ตามทางเลือกที่ ๑ หรือทางเลือกที่ ๒ หรือทางเลือกที่ ๓ แล้วแต่กรณีเป็นรายปี

๑๐.๔ อนุมัติให้การเคหะแห่งชาติ รับผิดชอบดำเนินการก่อสร้าง

ผลการพิจารณา

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาข้อเสนอของ ก.พ. แล้วเห็นชอบกับข้อเสนอของ ก.พ. แต่เนื่องจาก

โครงการที่ ก.พ. เสนอนั้นจะจัดทำเฉพาะข้าราชการพลเรือนเท่านั้น ยังไม่ครอบคลุมถึงข้าราชการประเภทอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนั้นๆ จึงได้มีมติมอบหมายให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายมีชัย ฤชุพันธุ์) ยกร่างโครงการขึ้นมาใหม่ โดยให้จัดทำเป็นโครงการที่มีขนาดใหญ่พอสมควร และมอบให้สำนักงาน ก.พ. เชิญผู้แทนที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาจัดทำโครงการดังกล่าว

ต่อไป ๑๖



บริษัท เอเชียทรัสต์ประกันภัย จำกัด
亞洲信託保險有限公司
The Asia Trust Insurance Co., Ltd.

70-72 ANUWONGSE ROAD BANGKOK, THAILAND.

泰京亞奴旺路門牌八〇至八二號

70-72 ถนนอนุวงศ์ กรุงเทพมหานคร

☎ 2210181-2, 2224445
2232020-2, 2225560

จะช่วยลดค่าครองชีพ ให้ข้าราชการได้อย่างไร

“ศรีรุ่ง”

สภาพสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้ที่ดำรงชีพในสังคมจำเป็นต้องดิ้นรนต่อสู้กับปัญหาการครองชีพที่เปลี่ยนแปลงในอัตราที่สูง ขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเรามากจะได้ยินเสียงบ่นอยู่เสมอ ๆ ว่า “ข้าวของแพงขึ้นอีกแล้ว สินค้าประเภทขนนราคาประเภทไหนขึ้นราคา” ซึ่งผลกระทบจากราคาสินค้านั้นเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการและลูกจ้างซึ่งมีรายได้ประจำจากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ได้รับความเดือดร้อนแสนสาหัส ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านั้นมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้มีรายได้น้อยที่ส่วนใหญ่ต้องอยู่ในสภาพที่จ่ายออมบริโภคสินค้าในราคาแพง เนื่องจากมีความจำเป็นต้องซื้อสินค้าในรูปเงินเชื่อ และไม่สามารถควบคุมราคาสินค้าให้อยู่ในสภาพที่คงที่ได้ เมื่อข้าราชการและลูกจ้างอันเป็นกลไกของรัฐประสบกับความเดือดร้อนเช่นนี้ แน่แน่นอนย่อมจะทำให้ขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผลเสียหายที่จะเกิดขึ้นตามมาก็ตกแก่รัฐ ฉะนั้น เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหา รัฐ

จะต้องเร่งดำเนินการให้ความช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างให้มีรายได้เพียงพอต่อการครองชีพ และให้มีสภาพการครองชีพดีขึ้นก่อนที่จะเกิดผลเสียหายร้ายแรงจนไม่อาจแก้ไขได้

รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหานี้ และได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือโดยปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างให้สูงขึ้น ตลอดจนประกาศลดภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา การดำเนินการดังกล่าวเป็นการแก้ไขปัญหาการครองชีพของข้าราชการและลูกจ้างที่ตรงจุดที่สุด เพราะเป็นวิธีที่สามารถทำให้ข้าราชการและลูกจ้างมีรายได้เพื่อใช้จ่ายในการบริโภคสินค้าเพิ่มมากขึ้น แต่วิธีนี้มีใช้วิธีที่ดีที่สุด เนื่องจากการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ และลูกจ้างนั้น จำเป็นจะต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการสูง ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในด้านการเงินแก่รัฐบาลได้ และยังมีผลกระทบต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจอีกด้วย กล่าวคือ การปรับเงินเดือนข้าราชการจะทำให้ค่าจ้างแรงงานในท้องตลาด ซึ่งในภาคธุรกิจเอกชนถือว่าเป็นต้นทุนการผลิตสินค้านั้นมีอัตราสูงขึ้น จึงมี

ผลให้สินค้ามีราคาสูงขึ้น ประชาชนจำเป็นต้องใช้จ่ายเงินในจำนวนที่มากขึ้น เพื่อให้สามารถบริโภคสินค้าได้ในจำนวนเท่าเดิม การดำเนินการปรับอัตราเงินเฟ้อของข้าราชการและลูกจ้างจึงอาจมิใช่วิธีที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาการครองชีพของข้าราชการและลูกจ้างได้อย่างแท้จริง จะสังเกตได้ว่าทุกครั้งที่รัฐบาลประกาศปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ จะปรากฏว่า สินค้าในท้องตลาดมีราคาสูงขึ้นล่วงหน้าไปก่อนแล้ว ซึ่งไม่แน่ว่าอาจมีอัตราค่าการเพิ่มขึ้นสูงกว่าอัตราค่าการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนก็ได้ นอกจากนี้ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีขั้นตอนในการดำเนินการค่อนข้างซับซ้อน ช้าชอน ขาดความคล่องตัว และใช้ระยะเวลาในการดำเนินการนานพอสมควร จึงทำให้ไม่สามารถปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการได้ทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ ดังจะเห็นได้จากการปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการของรัฐบาล ๒ ครั้งที่ผ่านมา คือ การปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการหมายเลข ๒ เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓ ขณะนั้นดัชนีราคาผู้บริโภคเท่ากับ ๑๔๐.๒ และต่อมาดัชนีราคาผู้บริโภคพุ่งสูงขึ้นเป็น ๑๗๘.๑ รัฐบาลได้ดำเนินการปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการหมายเลข ๓ ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕ ทำให้ข้าราชการมีรายได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิมประมาณร้อยละ ๑๖ แต่เมื่อพิจารณาอัตราค่าการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภคแล้ว ดัชนีราคาผู้บริโภค

ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕ จะสูงกว่าดัชนีราคาผู้บริโภคในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓ อยู่ประมาณร้อยละ ๒๗ แสดงให้เห็นว่า การเพิ่มขึ้นของรายได้ของข้าราชการเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำกว่าการเพิ่มขึ้นของค่าครองชีพเป็นเหตุให้ข้าราชการจำเป็นต้องบริโภคสินค้าในจำนวนที่ลดน้อยลงกว่าเดิม

ดังนั้น นอกเหนือจากวิธีการปรับเงินเดือนข้าราชการที่เป็นการเพิ่มรายได้โดยตรงแล้ว น่าจะดำเนินการในแนวทางอื่นที่จะช่วยให้ข้าราชการและลูกจ้างมีรายได้เพียงพอต่อการบริโภคสินค้าที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในจำนวนเท่าที่เคยบริโภค เป็นปกติอยู่แล้ว หรือให้ใกล้เคียงกับจำนวนนั้นให้มากที่สุด เช่น การจัดตั้งร้านจำหน่ายสินค้าในราคาถูก การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า ฯลฯ เป็นต้น และจากการศึกษาของผู้เขียนเห็นว่าวิธีที่น่าจะเหมาะสมที่สุดที่สามารถดำเนินการได้ โดยใช้เงินทุนเริ่มดำเนินการไม่สูงมากนัก (ประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท) คือการจัดตั้งร้านจำหน่ายสินค้าในราคาถูก (ร้านค้าสวัสดิการ) เพราะจากผลการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินการของร้านค้าสวัสดิการและสหกรณ์ร้านค้า ปรากฏว่า ร้านค้าสวัสดิการส่วนใหญ่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นสวัสดิการ ไม่ใช่เพื่อแสวงหากำไรสูงสุด ต้องการกำไรบ้างแต่ก็เพียงเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเท่านั้น มุ่งหวังให้ผู้บริโภคซื้อสินค้าได้ในราคาถูก และร้านค้าสวัสดิการมักจะตั้งราคาสินค้าโดยคิดเอากำไร

ประมาณร้อยละ ๒-๕ สำหรับสหกรณ์ร้านค้านี้
ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกบริโภคสินค้า
ได้ในราคาถูกเช่นกัน และมุ่งเสริมสร้างความร่วม
มือในหมู่มวลชนสมาชิก แต่เนื่องจากสหกรณ์มีค่าใช้จ่าย
ในการดำเนินการสูงกว่าร้านค้าสวัสดิการ (ที่มี
ขนาดค้ำเท่ากัน) และจำเป็นต้องนำผลกำไรจ่าย
ปันผลคืนให้แก่สมาชิก (จ่ายเป็นโบนัสกรรม-
การ ฯลฯ) จะสังเกตได้โดยทั่วไปว่า สินค้าที่ซื้อ
จากร้านค้าสวัสดิการ อยู่บ้าง แต่จะต่ำกว่าหรือ
เท่ากับราคาสินค้าในท้องตลาด ดังนั้น ผู้เขียนเห็น
ว่า การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการน่าจะเป็นวิธีที่เหมาะสม
ที่สุด ที่สามารถให้ความช่วยเหลือ บรรเทา
ความเดือดร้อน ด้าน การ ครอบ ครอบ ครอบ การ
และลูกจ้างได้โดยตรงอีกทางหนึ่ง เพราะร้านค้า
สวัสดิการ เป็น แหล่ง ที่ ข้าราชการ และ ลูก จ้างจะ
สามารถซื้อสินค้าได้ในราคาถูกอย่างแท้จริง

การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการนี้ ได้รับความ
สนใจจากหน่วยงานบางแห่ง ทั้งหน่วยงานของรัฐ
และธุรกิจเอกชน เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รัฐ-
สภา และธนาคารทหารไทย เป็นต้น ซึ่งหน่วยงาน
เหล่านี้ได้ดำเนินการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการ เพื่อ
ให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดได้อย่างเป็นผลดีมา
แล้ว สำหรับการดำเนินการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการ
ขึ้นในหน่วยงานต่างๆ นั้น ก็มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก
หรือ สลับซับซ้อน มากมายเกินกว่าความสามารถแต่
อย่างไร เพียงแต่ในขั้นแรก ฝ่ายบริหารจะต้อง

มองเห็นประโยชน์ ผลดีในการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการ
และยอมรับหรืออนุมัติให้ดำเนินการได้ หลังจากนั้น
จากนั้นขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้

๑. ควรให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการ
หนึ่ง เพื่อทำหน้าที่

— ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริโภค
ของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อ
สำรวจความต้องการของผู้บริโภคเกี่ยวกับชนิดและ
ประเภทของสินค้าที่บริโภค ยี่ห้อ ขนาด และ
ราคาของสินค้า ตลอดจนจำนวนการบริโภคต่อ
เดือน เพื่อประโยชน์ในการจัดหาสินค้า ทั้งราคา
สินค้าและสามารถจะให้บริการที่สนองตอบตรงต่อ
ความต้องการของข้าราชการ และลูกจ้างได้ในราคา
ที่ถูกกว่าท้องตลาด

— สำรวจสถานที่ตั้งร้านค้าสวัสดิการ
ว่าควรจัดตั้ง ณ ที่ใดจึงจะเหมาะสม เพื่อที่จะ
สามารถให้บริการแก่ข้าราชการและลูกจ้างได้อย่าง
ทั่วถึง และมีความปลอดภัยในการเก็บสินค้า วาง
แบบแปลน พร้อมทั้งประมาณการค่าใช้จ่ายในการ
จัดตั้งร้าน ฯลฯ

— ศึกษาแนวทางปฏิบัติในการดำเนิน
การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้
เช่น ประมาณการทุนที่ใช้ในการดำเนินการทั้ง
หมด และพิจารณาหาแหล่งเงินทุนที่จะนำมาใช้
ในการดำเนินการ พิจารณากำหนดอัตรากำลัง
เจ้าหน้าที่ว่าควรจะมีจำนวนเท่า ไหร่จึง จะสามารถ
ให้บริการแก่ข้าราชการและลูกจ้างใน หน่วยงาน ได้
อย่างทั่วถึง ฯลฯ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการร้านค้าสวัสดิการ
ขึ้น เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ระเบียบ ข้อ
บังคับต่างๆ ในการดำเนินการของร้านค้าสวัสดิการ
สรรหาและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ร้านค้าสวัสดิการพร้อม
ทั้งควบคุมดูแล ตรวจสอบการดำเนินการของร้าน
ค้าสวัสดิการให้ดำเนินไปได้ด้วยดี

จะเห็นได้ว่า การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการ
ในหน่วยงานนั้น สามารถจัดได้ในระยะเวลาอันสั้น
เพราะมีขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินการไม่ยุ่งยาก
สลับซับซ้อนมากนัก

แต่อย่างไรก็ดี ปัญหาสำคัญอันดับแรกใน
การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการ ก็คือ เงินทุนเริ่มดำเนิน
การ ซึ่งรัฐบาลน่าจะช่วยเหลือในเรื่องนี้ได้ เนื่อง

จากใช้งบประมาณในการดำเนินการน้อยมาก เมื่อ
เปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายที่ใช้ในการปรับ
เงินเดือนข้าราชการ หรือปรับเงินเพิ่มค่าครองชีพ
ชั่วคราวแต่ละครั้ง แต่จะมีผลที่จะช่วยเหลือและ
บรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการและลูกจ้าง
ได้โดยตรง เพราะข้าราชการจะสามารถบริโภค
สินค้าที่มีคุณภาพได้มาตรฐานในราคาถูก ยุติธรรม
และสะดวกในการซื้อหา

ฉะนั้น รัฐบาลจึงน่าจะได้พิจารณาให้ความ
สนับสนุนส่วนราชการต่างๆ ดำเนินการจัดสวัสดิการ
ในเรื่องนี้ เพื่อช่วยเสริมให้การช่วยเหลือใน
ด้านการครองชีพของข้าราชการและลูกจ้างสมบูรณ์
ยิ่งขึ้นอีกทางหนึ่ง ๒๕

โศกนาฏกรรมอันยิ่งใหญ่ มิใช่ความตาย แต่เพราะไม่ได้รับความรัก
และไม่มีความรักที่จะให้ผู้อื่นต่างหาก

ขอมเมอร์เซ่ท มอม

การบริหารงานโดย ๓ “ซ”

ไพโรจน์ สิตปรีชา*

ผู้ที่เคยศึกษาวิชาการบริหารคงจะคุ้นกับการได้เห็นหรือได้ยินได้ฟังการบริหารงาน โดยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งนักบริหารชาวต่างประเทศได้คิดขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานในองค์การ เช่น การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ (Management by Objective) การบริหารงานโดยกิจกรรม (Management by Activities) หรือการบริหารงานโดยวิกฤต (Management by Crisis) มากันบ้างแล้ว แต่สำหรับการบริหารงานโดย ๓ “ซ” ที่จะกล่าวถึงในบทความนี้ เป็นสภาพการบริหารงานที่มักจะเกิดขึ้นในหน่วยงานของระบบราชการไทย ซึ่งประกอบด้วย (๑) การบริหารงานโดย “ทราบ” (๒) การบริหารงานโดย “เซ็น” และ (๓) การบริหารงานโดย “ซุก” หรืออาจจะเขียนให้รู้เลียนแบบการบริหารต่างประเทศเป็นภาษาอังกฤษได้ว่า (๑) Management by Sarb (๒) Management by Sen และ (๓) Management by Soog

คงจะเป็นคำกล่าวที่ไม่ผิดไปจากความจริงนักที่ว่า การบริหารงานในระบบราชการไทยนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่บริหาร ในระดับหัวหน้างานหรือนักบริหารแทบทุกคนยากที่จะหลีกเลี่ยงการบริหารงาน ๒ ประการแรกไปไม่พ้น คือ การบริหารงานโดย “ทราบ” และการบริหารงานโดย “เซ็น” ซึ่งหมายถึง การบริหารงานที่ลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเสนอเรื่องราวต่าง ๆ มา เพื่อให้หัวหน้า “รับทราบ” หรือเสนอเอกสารหรือหนังสือมาเพื่อให้หัวหน้า “เซ็น” หรือลงนาม ส่วนการบริหารงานโดย “ซุก” นั้น เป็นพฤติกรรม การบริหารงานของหัวหน้างานซึ่งชอบ “ซุก” เรื่องหรือเก็บกักเรื่องไว้แทนที่จะพิจารณาส่งการไปโดยทันทีอันเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับหัวหน้างานหรือนักบริหารเฉพาะบางคนเท่านั้น

รูปแบบของการบริหารงานโดย “ทราบ” นั้น โดยปกติแล้วจะประกอบด้วยการบริหารงานซึ่งหัวหน้างานหรือนักบริหารเพียงเซ็น รับทราบ

*รองศาสตราจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรื่องต่างๆ ที่ลูกน้อง หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เสนอขึ้นมาตามลำดับชั้น เรื่องต่างๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่มักจะเป็นระเบียบ ประกาศ รายงาน หนังสือเวียน หรือเรื่องราวที่ลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติจัดทำไปแล้ว และรายงานเสนอเพื่อให้รับทราบ ในทางปฏิบัติหลังจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร รับทราบเรื่องที่เสนอ มาแล้ว มักจะเกษียณต่อท้ายว่า “ทราบ” หรือ “ทราบ เก็บรวมเรื่อง” หรือ “เวียนให้ทราบทั่วกัน” เป็นต้น

ข้อที่น่าสังเกตก็คือ การบริหารในรูปแบบนี้หัวหน้าหรือผู้บริหารไม่จำเป็นต้องมีภาระผูกพันหรือรับผิดชอบในเรื่องที่เสนอมานั้นแต่อย่างใด

ส่วนการบริหารงานโดย “เซ็น” ซึ่งเป็นการบริหารงานโดย “ช” ตัวที่สอง เป็นการบริหารงานอีกรูปแบบหนึ่งที่หัวหน้างาน ในระดับต่างๆ บริหารงานโดยการ “เซ็น” หรือลงนามในเรื่องราวต่างๆ ที่ลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเสนอมาเพื่อลงนาม ซึ่งส่วนใหญ่จะออกมาในรูปของการเซ็นอนุมัติ หรือเซ็นหนังสือราชการที่จะมีการติดต่อไปยังส่วนราชการอื่นๆ โดยปกติแล้วเอกสารหรือหนังสือที่เสนอมานี้เพื่อให้หัวหน้า “เซ็น” ในแต่ละวันนั้นจะมีจำนวนเล็กน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้างานแต่ละคน หากเป็นหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ในระดับสูงแล้ว ภาระหน้าที่ในการ “เซ็น” หรือลงนาม ก็มีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

ข้อที่น่าสังเกตก็คือ หัวหน้างานหรือผู้บริหารงานซึ่ง “เซ็น” หรือลงนามในหนังสือที่เสนอมานั้น จะต้องรับผิดชอบในเรื่องที่ตนเซ็นชื่อหรือลงนามไป ดังนั้น หัวหน้างานหรือผู้บริหารงาน ส่วนใหญ่จึงจำต้องใช้เวลาพิจารณาอ่านเนื้อเรื่องต่างๆ โดยตลอดก่อนที่จะเซ็นหรือลงนามไปในหนังสือเหล่านั้น

อย่างไรก็ดี ข้อที่น่าเป็นห่วงในการบริหารงานของระบบราชการไทย อันเป็นผลจากลักษณะสภาพของการ บริหาร งาน ทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้นก็คือ หัวหน้างานหรือผู้บริหารงานส่วนใหญ่มักจะจำกัด ภาระหน้าที่ในการ บริหารงาน ของตนแต่เพียง “ทราบ” และ “เซ็น” งานในหน้าที่ของตนไปวันหนึ่งๆ เท่านั้น โดยจะมีเพิ่มเสนอเพื่อทราบ เพิ่มเสนอเพื่อเซ็น และเพิ่มเสนอเพื่อพิจารณาสั่งการวางกองเต็มอยู่บนโต๊ะทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมักจะปรากฏว่า หัวหน้างานหรือผู้บริหารงานทำงานคนเดียวหลายอย่างเกินไป โดยมีได้มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานให้คนอื่นทำเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของตน เมื่อเป็นเช่นนั้น ภาระหน้าที่ในการเซ็นหนังสือก็ดี หรือพิจารณาสั่งการก็ดี ก็จะตกหนักอยู่กับหัวหน้างานแต่ผู้เดียว ผลที่เกิดตามมาก็คือ หัวหน้างานหรือผู้บริหารงานนั้น จะไม่สามารถเซ็นหนังสือ หรือพิจารณาสั่งการในเรื่องทุกเรื่องให้เสร็จสิ้นไปในแต่ละวันได้ โดยจะต้องเก็บกักเรื่อง

ไว้ก่อนแล้วนำมาเซ็นหรือพิจารณาสั่งการในวันรุ่งขึ้นหรือในวันต่อๆ ไป ฉะนั้นจึงไม่เป็นที่น่าสงสัยเลยว่าเวลาที่ควรจะใช้ทุ่มเทไปในเรื่องของการมีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์ปรับปรุงงานในองค์การหรือวางโครงการใดจึงเกือบจะไม่มีเลย

โดยปกติแล้ว หน้าที่ของหัวหน้างานนอกเหนือไปจากการรับทราบ หรือเซ็น อันเป็นงานที่ปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว ควรจะได้มุ่งเน้นหรือมีบทบาทที่สำคัญในเรื่องที่เกี่ยวกับการวางแผนงาน การมอบหมายงาน การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยความสะดวก และควบคุมงาน โดยถือเป็นที่หลักในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานที่สำคัญที่สุด ซึ่ง จะช่วย หลีก เลี่ยง ภาวะ หน้าที่ ของหัวหน้างานในการ “เซ็น” หรือ “ทราบ” ก็คือการแบ่งงานและมอบหมายงานให้แก่ลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถและเหมาะสม ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระและทำให้หัวหน้างานมีเวลาเพียงพอที่จะทำหน้าที่ของหัวหน้างานได้อย่างสมบูรณ์ โดยสามารถใช้เวลาเพื่อปรับปรุงงานและแก้ปัญหาคอขวดข้อขัดข้องต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

การบริหารที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งหัวหน้างานในปัจจุบัน ไม่ค่อยได้คำนึงถึงกันเท่าใดนักก็คือ การบริหารเวลา หัวหน้างานที่ดีควรจะต้องรู้จักคุณค่าของเวลา กำหนดตารางเวลาโดยลำดับความสำคัญของงาน และรู้จักแบ่งเวลา หรือ

ช่วงเวลาที่ทำงานในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ รวมทั้งกำหนดเวลาที่จะใช้ทำการ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เสร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแบ่งเวลาที่จะปฏิบัติงานในแต่ละวันของหัวหน้างานจะทำให้รู้ว่าเวลาช่วงใดควรจะใช้ไปในการเซ็นทราบ หรือเซ็นงาน และช่วงเวลาใดที่จะต้องใช้เพื่อคิดวินิจฉัยงาน หรือร่วมปรึกษารื่องานกับลูกน้องหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

การบริหารงานในระบบราชการไทยที่นับว่าเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งก็คือ การบริหารงานโดย “ช” ตัวที่สาม อันได้แก่การบริหารงานโดย “ชุก” ซึ่งเป็นรูปแบบพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้างานบางคนที่ชอบ “ชุก” เรื่องหรือเก็บเรื่องอันควรจะพิจารณาคำเนินการหรือสั่งการต่อไป การบริหารงานในรูปแบบนี้เกิดขึ้นได้กับหัวหน้างานในทุกระดับ ตั้งแต่หัวหน้างานระดับต้นจนถึงนักบริหารระดับสูง ข้อเท็จจริงที่เคยปรากฏในหน่วยราชการบางแห่ง ก็คือ มีการค้นหา หนังสือ ราชการ ฉบับ หนึ่ง กัน อยู่ หลาย วัน เพราะไม่รู้ว่าหายไปอยู่ที่ไหน แต่หลังจากค้นหากันโดยละเอียดแล้ว ปรากฏว่าพบอยู่บนโต๊ะหัวหน้างานคนหนึ่งซึ่งถูกชุกไว้ใต้พรมหนังสือชั้นล่างสุด

การเก็บหรือ “ชุก” เรื่องดังกล่าวนี้เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของตัวข้าราชการผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งอาจจะวิเคราะห์สาเหตุได้หลายประการ เช่น (๑) เพราะความเฉื่อยชาซึ่ง

เป็นอุปนิสัยของตัวหัวหน้างาน (๒) เพราะลึงเล
ยังไม่กล้าตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการออกไป (๓)
เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่เร่งด่วน (๔) เพราะ
ยังไม่มีเวลาพอที่จะศึกษาพิจารณาเรื่องให้ละเอียด
โดยตลอดเนื่องจากคิดพินิจงานอื่นๆ สาเหตุต่างๆ
ดังกล่าวข้างต้นนี้ เป็นผลผลักดันให้หัวหน้างาน
จำต้องใช้วิธีการบริหารงานด้วยวิธี “ชุก” เรื่อง
เก็บไว้ก่อน

ผลเสียอันสืบเนื่องจากการบริหารงานด้วย
วิธีการดังกล่าวข้างต้นนี้คือ ทำให้งานอื่นๆ ที่
เกี่ยวพันกันต้องล่าช้าหรือหยุดชะงักไม่อาจดำเนิน
การได้ต่อไป นอกจากนี้ยังทำให้ลูกน้องหรือ
ผู้บังคับบัญชาหมดความเชื่อถือในความสามารถของ
ผู้ที่เป็นหัวหน้างานด้วย นับว่าเป็นอุปสรรคต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยิ่ง

ความจริงแล้ว การหลีกเลี่ยงมิให้เกิดการ
บริหารงานซึ่งจะนำไปสู่การชุกเรื่องต่างๆ ที่เสนอ
มานั้น เป็นเรื่องที่ผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะหัวหน้า
งานอาจทำได้โดยไม่ยากนัก เพราะเป็นพฤติกรรม
เฉพาะตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งจะต้องพยายามฝึกฝน
มิให้เรื่องที่เสนอมาค้างการพิจารณาหรือเก็บเอาไว้

พิจารณาที่หลัง เพราะมิฉะนั้นแล้วก็อาจจะลืม
หรือกลายเป็นการเก็บกักเรื่อง หรือชุกเรื่องได้
ในภายหลัง

สภาพการบริหารงานโดย ๓ “ช” ซึ่งได้
กล่าวมาโดยสังเขปข้างต้นนี้ เป็นแต่เพียงชี้ให้
เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคบางประการอันเกิดจาก
ลักษณะสภาพการบริหารและพฤติกรรมการบริหาร
ของหัวหน้างานหรือผู้บริหารงานในระบบราชการ
ไทย ซึ่งเป็นอยู่เช่นนั้นมาเป็นเวลานานแล้วและควร
จะได้รับทางพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเสียแต่เนิ่นๆ
เพื่อมิให้เป็นปัญหาเรื้อรังยากที่จะแก้ไขต่อไปได้ใน
อนาคต ในระยะที่ผ่านมามีการแก้ไขปรับปรุงระบบ
ราชการส่วนใหญ่เรามักจะมุ่งเน้นการปรับปรุงเรื่อง
ที่เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบต่างๆ ฉะนั้น หาก
จะได้มีการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงสภาพการ
บริหารและพฤติกรรมการบริหารของผู้ปฏิบัติงาน
โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างาน ซึ่งอาจจะทำได้
ด้วยการพัฒนาหรือฝึกอบรมไปพร้อมๆ กับการ
ปรับปรุงโครงสร้างของระบบราชการไทย ก็เป็น
ที่เชื่อแน่ว่าการบริหารราชการไทย จะดำเนิน
ไปโดยมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
นี้ ๑๕

ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ

| | | | | | |
|---------------|-----------|-----------|--------------|------------|--------------|
| สำนักงาน ก.พ. | วันชัย | สันติสุข | กรมบัญชีกลาง | สาสुकนิตย์ | ปิ่นทะเลรุจิ |
| | วีระ | ไชยธรรม | | สมพงษ์ | วัฒนสระ |
| | ประภาส | ทองศักดิ์ | | | |
| | สมเกียรติ | ชุมวิสูตร | | | |

ตอบ สมาชิกเลขที่ ๑๓๖๕

การแต่งตั้งข้าราชการผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งใดนั้น จะต้องแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ และมีคุณสมบัติอย่างอื่นครบถ้วนด้วย ทั้งนี้ ในกรณีที่ท่านสมาชิกถามมาจึงมีประเด็นที่ควรพิจารณาว่าผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งข้ามสายงาน มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานที่จะข้ามมาหรือไม่ และนอกจากนั้น ควรจะพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นประการสำคัญอีกด้วย ไม่มีข้อกำหนดที่นอกเหนือจากนี้

สำหรับ ในกรณีที่ เป็นตำแหน่งในสายงานเปิด (สายงานที่กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรง

ตำแหน่งไว้อย่างกว้าง ๆ ไม่กำหนดคุณวุฒิการศึกษาโดยเฉพาะเจาะจง กำหนดเพียงแต่ประเภทการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง) เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ๕ นั้น การแต่งตั้งผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งนี้เปิดโอกาสให้มีการแต่งตั้งข้ามสายงานได้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ทั้งนี้ การแต่งตั้งนักวิชาการ มาดำรงตำแหน่งนี้อาจทำได้ แต่ก็ควรเป็นไปเพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติราชการเท่านั้น มิใช่เป็นการแต่งตั้งเพื่อมาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แล้วย้ายออกไปหรือที่เรียกว่าการเวียนเทียน ซึ่งเป็นกรณีที่เกิดหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และส่วนราชการไม่ควรปฏิบัติอย่างยิ่ง

การเลื่อนระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม: สมาชิกอำเภอเบตง

ด้วยกระผมมีข้อข้องใจปัญหาการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ตามหนังสือ ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ ใครเรียนหรือ กิ่ง

๑. เจตนาของ ก.พ. ต้องการให้ผู้เลื่อนระดับได้พอกเงินเดือนเพียง ๒ ชั้น ใช่หรือไม่

๒. ผู้ที่สอบระดับ ๖ ได้ไว้แล้ว และได้รับเงินเดือน ๔,๙๒๕ บาทตามบัญชี ๒ หรือ ๕,๗๔๕ บาทตามบัญชี ๓ ถ้าหากในปีงบประมาณ ๒๕๒๖ ได้เลื่อนเงินเดือนเพียง ๑ ชั้น เป็น ๖,๐๒๕ บาท จะเลื่อนเป็นระดับ ๖ ในปีงบประมาณ ๒๕๒๖ ได้หรือไม่ เพียงไร

๓. มีผู้รู้บางท่านตีความว่าผู้ที่ได้รับเงินเดือนตามข้อ ๒ สามารถเลื่อนเป็นระดับ ๖ ในปีงบประมาณ ๒๕๒๖ ได้ และถ้าเป็นไปได้ก็น่าจะขัดกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ ข้อ ๘ หรือไม่

อนึ่ง บัญชีผลการสอบได้ดำเนินการไว้ก่อนหนังสือ ก.พ. ที่อ้างถึง และกรมเจ้าสังกัดเลื่อน

ระดับผู้สอบได้ไปบ้างแล้ว กระผมและพรรคพวกยังไม่เข้าใจหนังสือดังกล่าวได้ชัดแจ้ง ใครเรียนขอความกรุณาวารสารฯ นี้ได้โปรดชี้แนะข้อข้องใจให้ถ้วนถี่ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ตอบ

ตามปัญหาข้อ ๑ การที่ ก.พ. ออกหนังสือเวียนที่ สร ๐๗๐๔/ว ๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ กำหนดว่า การเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในวันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับวันเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีก่อนแล้วจึงเลื่อนตำแหน่งให้ขึ้น ก็เนื่องจากว่า แต่เดิมการเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในวันที่ ๑ ตุลาคม ก.พ. มิได้กำหนดแนวทางปฏิบัติที่แน่นอนไว้ว่า จะต้องเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีก่อนหรือจะต้องเลื่อนตำแหน่งก่อน ส่วนราชการต่างๆ จึงเลือกปฏิบัติได้ตามที่เห็นสมควร เป็นเหตุให้เกิดความลักลั่นกันและทำให้ข้าราชการได้รับประโยชน์ไม่เสมอภาคกัน กล่าวคือ ถ้ากรมใดส่งเลื่อนตำแหน่งและปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับในขั้นต่ำก่อนแล้วจึงส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ก็จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับประโยชน์มาก แต่ถ้ากรมใดส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีก่อนแล้วจึงส่งเลื่อนตำแหน่ง จำนวนขั้นที่ผู้นั้นจะได้ปรับก็จะน้อยกว่ากรณีแรก เพื่อขจัดความลักลั่นและความไม่เสมอภาคดังกล่าว ก.พ.

จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามหนังสือเวียนข้างต้น
ขึ้น

ส่วนประเด็นที่ว่า ทำไม ก.พ. จึงกำหนดให้ต้องส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีก่อนนั้น การที่ ก.พ. กำหนดดังกล่าวก็เพื่อให้เป็นระบบเดียวกันกับผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ทั้งนี้โดยยึดถือหลักที่ว่า ผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งในบึงบประมาณเดียวกันก็ควรอยู่ในหลักเกณฑ์อย่างเดียวกัน ซึ่งถ้าจะพิจารณาจากกรณีตัวอย่างแล้วจะเห็นได้ว่า ผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๕ หรือวันหลังจากวันนั้น ข้าราชการดังกล่าวล้วนแต่เป็นผู้ที่ได้ผ่านการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ มาแล้วทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ จึงควรจะต้องพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ เสียก่อนเช่นเดียวกัน ก.พ. คงจะไม่มีเจตนารายที่จะทำให้ข้าราชการต้องเสียสิทธิแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม การที่กำหนดกฎเกณฑ์หรือวางระบบในเรื่องใดๆ นั้น ย่อมจะต้องมีผู้เสียสิทธิอยู่บ้าง จะกำหนดกฎเกณฑ์ออกมาให้ทุกคนได้ประโยชน์เท่าเทียมกันหมดนั้นเป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก

สำหรับปัญหาข้อ ๒ ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ นั้น โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕

๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ กำหนดว่า จะต้องได้รับเงินเดือนในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ ตามบัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๓ ไม่ต่ำกว่าชั้น ๕,๗๔๕ บาท ผู้บังคับบัญชาจึงสามารถแต่งตั้งผู้คนที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ได้ ทั้งนี้ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ข้าราชการตามปัญหาได้รับเงินเดือนในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ ตามบัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๓ ชั้น ๕,๗๔๕ บาทแล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงอาจเลื่อนข้าราชการดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ได้ และเมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ แล้ว โดยที่ข้าราชการดังกล่าวได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของระดับ ๖ จึงมีสิทธิที่จะได้ปรับอัตราเงินเดือนขึ้นรับในขั้นค่าของระดับ ๖ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ด้วย ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๘ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒

ส่วนปัญหาข้อ ๓ ที่ว่า หากข้าราชการตามปัญหาข้อ ๒ สามารถเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ ได้แล้ว จะขัดกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ ข้อ ๘ หรือไม่นั้น ผู้ตอบปัญหาเห็นว่าเป็นคนละเรื่องกัน เพราะข้อ ๘ ของหนังสือเวียนดังกล่าว ไม่ได้กำหนดว่าก่อนที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นผู้นั้น จะต้องได้รับเงินเดือนเท่าใด หากแต่เป็นการกำหนดว่าหลังจากได้เลื่อน

ตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ถ้าผู้ยื่นได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ก็ให้มีสิทธิได้ปรับอัตราเงินเดือนขึ้นรับในขั้นต่ำตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

การเลื่อนตำแหน่งผู้ดูแลกองโทษทางวินัย

ผู้ถาม : สมาชิก

กระผมใคร่เรียนถามข้อข้องใจดังต่อไปนี้ คือ ปัจจุบันเป็นข้าราชการระดับ ๔ ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบราคา ผู้มีอำนาจได้ส่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% เป็นเวลา ๑ เดือน ฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๒๑ แต่ไม่ปรากฏว่าทุจริตและราชการไม่เสียหาย เนื่องจากไม่มีการจัดซื้อ ต่อมา ก.พ. ได้อนุมัติตำแหน่งที่ครองอยู่เป็นระดับ ๕ จึงใคร่ขอเรียนถามแนวทางปฏิบัติเพื่อมิให้เสียสิทธิ์ที่จะได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งที่ครองอยู่ และขอได้โปรดชี้แนะระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับกรณีดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ตอบ

การที่ ก.พ. อนุมัติให้กำหนดตำแหน่งที่คุณครองอยู่ให้เป็นตำแหน่งระดับ ๕ นั้น นับว่าเป็นโชคที่คุณจะได้มีโอกาสเลื่อนขึ้นเป็นระดับ ๕ แต่การเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ในกรณีนี้จะต้องเลื่อนโดยการสอบคัดเลือก เพราะมิใช่เป็นการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในตำแหน่งที่เป็น ระดับควบ ๓-๕ ทั้งนี้ เนื่องจาก ก.พ. เพิ่งอนุมัติตำแหน่งดังกล่าวให้ในภายหลัง และเมื่อคุณสอบคัดเลือกได้แล้ว ก่อนที่ผู้บังคับบัญชาจะแต่งตั้งให้คุณให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ คุณจะต้องได้รับเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ กำหนดไว้ด้วย คือ ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๕ จะต้องต่ำกว่าไม่เกิน ๔ ขั้น โดยถือชั้นเงินเดือนในบังคับประมาณที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ เป็นฐานในการนับ และนอกจากนี้แล้ว โดยที่คุณถูกผู้บังคับบัญชาลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% เป็นเวลา ๑ เดือน ซึ่งมีผลทำให้คุณต้องถูกงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้ การที่ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนคุณขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ จึงต้องรอให้คุณสามารถเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีได้เสียก่อนอีกด้วย ผู้บังคับบัญชาจึงจะสามารถเลื่อนคุณขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ได้ ทั้งนี้ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๑ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔

การโอนไปรับราชการในสังกัดกระทรวง การต่างประเทศ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๕๑๓

ข้าพเจ้าเป็นสมาชิก วารสาร ข้าราชการ
สำเร็จการศึกษา วุฒิ ปวช. (แผนกพาณิชย์การสาขา
บัญชี) รับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑
สังกัดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน หากประสงค์จะ
ขอโอนไปรับราชการสังกัดกระทรวงการต่างประ-
เทศ ณ ประเทศซาอุดีอาระเบีย จะมีหลักเกณฑ์
หรือเงื่อนไขหรือคุณสมบัติอย่างไรบ้าง จึงจะมีสิทธิ
โอนได้

ตอบ

หากคุณประสงค์จะไปรับราชการในสังกัด
กระทรวงการต่างประเทศ ณ ประเทศซาอุดีอาระ-
เบีย ในขั้นแรกคุณจะต้องโอนจากสำนักงาน
ตรวจเงินแผ่นดิน ไปรับราชการในสังกัดกระทรวง
การต่างประเทศเสียก่อน หลังจากนั้นกระทรวง
การต่างประเทศจึงจะพิจารณาแต่งตั้งคุณให้ไปดำรง
ตำแหน่งยังประเทศดังกล่าวอีกชั้นหนึ่งตามความ
เหมาะสมและความจำเป็น ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับการ
แต่งตั้งให้ข้าราชการไปประจำอยู่ในต่างประเทศ
ขอให้สอบถามไปยังกระทรวงการต่างประเทศโดย
ตรงต่อไป

๓๔

สำหรับวิธีการโอนจากสำนักงานตรวจเงิน
แผ่นดินไปยังกระทรวงการต่างประเทศนั้น คุณ
อาจดำเนินการโอนได้ ๒ วิธี

วิธีที่ ๑ โอนโดยอาศัยสิทธิในการสอบแข่ง
ขัน การโอนตามวิธีนี้อาจดำเนินการได้โดยคุณไป
สมัครสอบแข่งขันใหม่ที่กระทรวงการต่างประเทศ
หรือที่ ก.พ. (กรณีสมัครสอบที่ ก.พ. ถ้าโชคดี
ก.พ. อาจส่งให้ไปรับราชการในสังกัดกระทรวงการ
ต่างประเทศ) เมื่อสอบแข่งขันได้หรือเมื่อ ก.พ.
ส่งให้ไปรับราชการที่ กระทรวงการต่าง ประเทศ
คุณก็สามารถแจ้งให้กระทรวงการต่าง ประเทศทำ
เรื่องรับโอนคุณไปแต่งตั้งให้รับราชการทางกระ-
ทรวงการต่างประเทศได้โดยไม่ต้องขอความยินยอม
จากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินแต่อย่างใด

วิธีที่ ๒ โอนแบบธรรมดา (ไม่อาศัยสิทธิ
ในการสอบ) การโอนตามวิธีนี้ส่วนราชการทั้ง ๒
ฝ่ายต้องตกลงยินยอมเสียก่อนจึงจะโอนได้ โดยคุณ
จะต้องไปติดต่อกับกระทรวงการต่างประเทศเพื่อ
ขอโอนเสียก่อน หากกระทรวงการต่างประเทศ
ประสงค์จะรับโอน กระทรวงการต่าง ประเทศก็จะ
ต้องถามมายังสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินว่า จะขัด
ข้องในการที่คุณจะโอนไปรับราชการทางกระ
ทรวงการต่าง ประเทศหรือไม่ เมื่อสำนักงานตรวจเงิน
แผ่นดินตอบไม่ขัดข้องแล้ว กระทรวงการต่าง
ประเทศจึงจะออกคำสั่งรับโอนคุณไปได้

ได้รับวุฒิเพิ่มบนแล้วเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
ได้หรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๗๑๑

ผมมีปัญหาข้อข้องใจที่จะเรียนถามดังนี้

๑. ในปัจจุบันนี้ผมได้ลาไปศึกษาต่อชั้นปริญญาตรีทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ณ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในประเทศ เมื่อผมจบการศึกษาแล้ว ผมจะเปลี่ยนตำแหน่งเป็นวิศวกรโยธา ๓ ซึ่งในขณะนั้นผมดำรงตำแหน่งนายช่างโยธา ๓ อัตราเงินเดือน ๓,๑๑๕ บาท เมื่อผมเปลี่ยนตำแหน่งเป็นวิศวกรโยธา ๓ แล้ว ผมจะขอปรับขยายเป็นวิศวกรโยธา ๔ เลยได้หรือไม่ ในเมื่ออายุราชการผม ๖ ปี (ในหน่วยงานของผมมีตำแหน่งวิศวกรโยธา ๔ ว่างอยู่)

๒. ถ้าผมทำงานไปเรื่อย ๆ จนได้วิศวกรโยธา ๔ แล้ว ผมสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นวิศวกรโยธา ๕ ได้ แต่เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของระดับ ๕ ผมจะมีสิทธิได้เลื่อนตำแหน่งหรือไม่

๓. ในขณะที่ผมไปศึกษาต่อนี้ เมื่อผมกลับเข้ารับราชการแล้วจะมีวันลาสะสมหรือไม่ ถ้ามี ผมไปศึกษาต่อ ๒ ปีครึ่ง ผมจะมีวันลาพักผ่อนประจำปีถ้วน

ตอบ

ตอบตามปัญหาข้อ ๑ เมื่อคุณศึกษาสำเร็จได้รับคุณวุฒิทางวิศวกรรมศาสตร์แล้ว หากวุฒิตั้งกล่าว ตรงกับ คุณสมบัติ เฉพาะ สำหรับ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ๓ คุณก็อาจเปลี่ยนสายงานโดยขอย้ายไปดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา ๓ ได้ แต่จะได้อายุหรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา สมมุติว่าคุณโชคก็ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา ๓ การที่คุณจะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา ๔ ต่อไปนั้น จะต้องดำเนินการตามวิธีการในการเลื่อนตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๑ กล่าวคือ ถ้าได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของระดับ ๔ ก็ต้องเลื่อนโดยการสอบคัดเลือก แต่ถ้าได้รับเงินเดือนถึงขั้นค่าของระดับ ๔ แล้ว ก็เลื่อนโดยการคัดเลือกไม่จำเป็นต้องสอบ อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง คุณจะต้องมีคุณสมบัติ ตรง ตาม คุณสมบัติ เฉพาะ สำหรับ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ๔ ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก็จะต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๓ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ากับระดับ ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานวิศวกรโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และจะต้องได้รับเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ กำหนดไว้ด้วย

สำหรับปัญหาข้อ ๒ นั้น โดยที่หนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว๒๙ ลงวันที่ ๒๙
ธันวาคม ๒๕๒๑ กำหนดว่า การเลื่อนขึ้นดำรง
ตำแหน่งระดับ ๕ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓
(รวมทั้งการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา ๕
ด้วย) ให้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งโดยการคัดเลือกเมื่อผู้นั้น
ได้รับเงินเดือนถึงขั้นค่าของระดับ ๕ แล้ว ถ้าจะ
เลื่อนโดยการสอบคัดเลือกต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ.
ก่อน ดังนั้น เมื่อคุณได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
วิศวกรโยธา ๔ แล้ว การที่คุณจะเลื่อนขึ้นดำรง
ตำแหน่งวิศวกรโยธา ๕ คุณจึงไม่มีโอกาสเลื่อนโดย
การสอบคัดเลือก แต่จะต้องรอให้เงินเดือนถึงขั้น
ค่าของระดับ ๕ เสียก่อนแล้วจึงเลื่อนขึ้นไปโดยการ
คัดเลือก

ส่วนปัญหาข้อ ๓ นั้น ผู้ตอบปัญหามีความ
เห็นว่า อาจพิจารณาได้เป็น ๒ นัย

ความเห็นนัยที่ ๑ เห็นว่า การที่ระเบียบ
สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ
พ.ศ. ๒๕๒๐ กำหนดให้ข้าราชการมีสิทธิลา
พักผ่อนประจำปีได้คนละ ๑๐ วันนั้น น่าจะมี
เจตนารมณ์เพื่อให้ข้าราชการที่ได้ตราครุฑทำงาน
มาตลอดทั้งปีได้พักผ่อนคลายความตึงเครียดเสียบ้าง
ฉะนั้น ผู้ที่มีสิทธิลาพักผ่อนตามระเบียบนี้จึงน่าจะ
หมายถึง ผู้ที่ ปฏิบัติ หน้าที่ ราชการ อยู่ ตาม ปกติ

ส่วนผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษานั้น โดยที่ข้าราชการ
ดังกล่าวไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น
ถ้าในบึงบประมาณใดไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้
นั้นก็อาจจะไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีสำหรับบึงบ
ประมาณนั้น และเมื่อไม่มีสิทธิลาพักผ่อนแล้ว
จึงไม่อาจสะสมวันลาพักผ่อน ไปรวมกับปีต่อไปได้

ความเห็นนัยที่ ๒ เห็นว่า โดยที่ระเบียบ
สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ
พ.ศ. ๒๕๒๐ ข้อ ๑๘ กำหนดให้ข้าราชการมีสิทธิ
ลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้ ๑๐ วัน เว้นแต่
ข้าราชการบรรจุใหม่ซึ่งได้รับบรรจุมาไม่ถึง ๖
เดือนเท่านั้นที่ไม่มีสิทธิลา ส่วนกรณีอื่นๆ เช่น
ข้าราชการซึ่งอยู่ในระหว่างได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา
ระเบียบนี้มิได้กำหนดห้ามไว้ ดังนั้น ข้าราชการที่
อยู่ในระหว่างได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาจึงน่าจะมี
สิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้เช่นเดียวกัน และเมื่อ
มีสิทธิลาแล้วแต่ยังไม่ได้ใช้สิทธิลา เนื่องจากอยู่
ในระหว่างได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา ก็อาจสะสมวัน
ลาค้างกล่าวไปรวมกับวันลาพักผ่อนของบึงบประมาณ
ต่อไปได้

อนึ่ง โดยที่เรื่องนี่ยังไม่อาจวินิจฉัยให้เป็น
ที่แน่นอนได้ ดังนั้น หากหน่วยงานของคุณมี
ปัญหาในทางปฏิบัติ ก็ควรจะได้หารือไปยังสำนัก
งานปลัดสำนักงานนายกรัฐมนตรีโดยตรงต่อไป

๕ ๒ ๑ ๕
การเลื่อนขนเงินเดือนและการ
เลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกจากนราธิวาส

กระผม เป็น สมาชิก วารสาร ข้าราชการ มาหลายปี แต่ไม่เคยมีปัญหา ตอนนี้มีปัญหาในการปฏิบัติราชการ จึงใคร่ขอเรียนถามปัญหาดังนี้

๑. ข้าราชการกระทำผิดวินัย ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลาภาคทัณฑ์ ในบึงบประมาณ ๒๕๒๕ (๑ ต.ค. ๒๕) ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ ๑ ชั้น ต่อมา อ.ก.พ. กระทรวงได้ส่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๔ เดือน ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว อยากทราบว่าในบึงบประมาณ ๒๕๒๖ (๑ ต.ค. ๒๕) จะเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ได้หรือไม่

๒. มีผู้สอบคัดเลือกระดับ ๖ ได้ ก่อนปรับเงินเดือนเป็นบัญชีหมายเลข ๓ เงินเดือน ๔,๙๒๕ บาท (๑ ต.ค. ๒๕) จะแต่งตั้งเป็นระดับ ๖ ได้เมื่อใด มีหลักเกณฑ์การแต่งตั้งอย่างไร

ตอบ

ตามปัญหาข้อ ๑ โดยที่ในรอบปีที่แล้วมา (ถึง ๑ ต.ค. ๒๕) จนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนชั้น

เงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๕) ผู้ถูกกระทรวงเพิ่มโทษเป็นตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๔ เดือน และการกระทำผิดวินัยเรื่องนี้บุคคลดังกล่าวยังไม่เคยถูกดกเลื่อนชั้นเงินเดือนเลย กรณียังไม่เข้าข่ายตามข้อ ๗ (๒) วรรคสองของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ดังนั้น ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๕) ผู้บังคับต้องห้ามเลื่อนชั้นเงินเดือน ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๗ (๒) วรรคหนึ่งของกฎ ก.พ. ฉบับข้างต้น

สำหรับปัญหาข้อ ๒ นั้น โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ กำหนดว่า ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๔) จะต้องได้รับเงินเดือนในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๓) ไม่ต่ำกว่าชั้น ๔,๙๒๕ บาท (บัญชีหมายเลข ๒) และผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๕) จะต้องได้รับเงินเดือนในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๔) ไม่ต่ำกว่าชั้น ๔,๙๒๕ บาท ตามบัญชีหมายเลข ๒ หรือชั้น ๕,๗๔๕ บาทตามบัญชีหมายเลข ๓ ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๔) ข้าราชการผู้นี้ได้รับเงินเดือนชั้น ๔,๙๒๕ บาทตามบัญชีหมายเลข ๒ แสดงว่า

ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๓) ผู้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้น ๔,๘๒๕ บาท ผู้บังคับบัญชา จึงยังไม่อาจแต่งตั้งให้ ดำรง ตำแหน่ง ระดับ ๖ ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้ แต่ โดยที่ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๔) ผู้ได้รับเงินเดือนขั้น ๔,๘๒๕ บาท ตามบัญชีหมายเลข ๒ หรือขั้น ๕,๗๔๕ บาท ตาม บัญชีหมายเลข ๓ ผู้บังคับบัญชาจึงแต่งตั้งบุคคล ดังกล่าวให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๕) ได้

เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ

ตอบ สมชกหมายเลข ๒๑๘๙

เป็นคำถามที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ มาก ถ้าหากตอบสั้น ๆ คงจะไม่ชัดเจน จึงขอตอบ ให้ได้เนื้อหาพอเข้าใจดังนี้.—

การแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ. เป็นกองหรือสำนักงานดังกล่าว เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่ ๔ ธันวาคม ๒๕๒๓

ส่วนการแบ่งงานภายในกองเป็น “ฝ่าย” หรือ “งาน” ต่างๆ นั้น แต่เดิมถือว่าอยู่ในอำนาจ และหน้าที่ของส่วนราชการ และไม่จำเป็นต้องให้ ปรากฏในพระราชกฤษฎีกา ดังนั้นการแบ่งงาน

ภายในกองของสำนักงาน ก.พ. ก็ได้จัดแบ่งตาม ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และความจำเป็น ของแต่ละกอง พร้อมกับการขอกำหนดจำนวน และระดับตำแหน่ง ก.พ. ได้พิจารณาอนุมัติในเรื่อง จำนวนและระดับตำแหน่ง ขณะเดียวกันได้รับทราบการแบ่งงานภายในดังกล่าวไปด้วย การแบ่ง งานภายในกองของส่วนราชการอื่น ๆ ก็ถือปฏิบัติ ในแนวทางเดียวกันนี้ โดยจะเรียกชื่อเป็น “ฝ่าย” หรือ “งาน” ก็ได้ เพราะไม่มีหลักเกณฑ์หรือแนว ทางกำหนดไว้อย่างแน่นอน ส่วนระดับตำแหน่ง ของหัวหน้า “ฝ่าย” หรือ “งาน” นั้น จะเป็นระดับ สูงต่ำอย่างไร ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงานใน ในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นหลัก

ต่อมา ได้มีมติคณะรัฐมนตรี ตาม ว ๒๔๕/ ๒๕๒๓ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๓ และตาม ว ๘๒/๒๕๒๕ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๒๕ สรุปได้ว่า การแบ่งงานภายในกองอย่างเป็นทางการเพื่อให้ปรากฏในพระราชกฤษฎีกาอยู่ในอำนาจ หน้าที่ของคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้มอบหมายให้ คณะกรรมการ ปฏิรูป ระบบ ราชการ และ ระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน เป็นผู้พิจารณาถ่วงถ่วง โดย มี หลักการดังนี้

๑. หน่วยงานภายในกองที่มีลักษณะถาวร ปฏิบัติงานประจำเป็นส่วนใหญ่ ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ ให้เรียกว่า “แผนก” จะปรากฏใน พระราชกฤษฎีกา

๒. หน่วยงานภายในกองที่มีลักษณะงานประจำ มีปริมาณงานคงที่และคุณภาพของงานมาก หรือมีงานหลายประเภทที่สูงกว่าแผนก แต่ยังไม่เพียงพอที่จะจัดตั้งเป็นกองได้ ให้เรียกว่า “ฝ่าย” จะปรากฏในพระราชกฤษฎีกา

๓. หน่วยงานที่ไม่ได้ แบ่ง เป็น ทาง การ หรือทำงานในลักษณะเฉพาะกิจหรือเฉพาะกาลภายในระยะเวลาที่แน่นอน ให้เรียกว่า “กลุ่มงาน” หรือ “งาน” ไม่ต้องปรากฏในพระราชกฤษฎีกา

ในส่วนราชการหนึ่งๆ อาจมีการแบ่งงานเป็นการภายในทั้งหมด หรือจะกำหนดให้ปรากฏ

ในพระราชกฤษฎีกา หรือจะมีทั้งปรากฏในพระราชกฤษฎีกา และแบ่งเป็นการภายในอยู่ในส่วนราชการเดียวกันก็ได้

สำหรับส่วนราชการที่แบ่งอยู่ก่อนหน้าแล้ว ก็ถือเป็นการแบ่งเป็นการภายใน หากจะมีการแบ่งงานใหม่ จะต้องถือปฏิบัติตามแนวทางข้างต้นนี้ (รายละเอียดโปรดดูจากมติคณะรัฐมนตรี ว. ๒๔๕/๒๕๒๓ และ ว. ๘๒/๒๕๒๕ กังกล่าวที่ลงในวารสารข้าราชการ ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑ เดือนมกราคม ๒๕๒๔ และปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๖ เดือนมิถุนายน ๒๕๒๕ ได้) ๑๖

**จงเก็บความกล้าของท่านไว้ในตัวของท่านเอง แต่จงแบ่งความกล้า
ของท่านให้แก่ผู้อื่นด้วย**

*คัดลอกจาก “ในท้องฟ้ายังมีดวงดาว”
ของพิษณุ อรรถภิญญา*

**ตามประสบการณ์ส่วนตัวของข้าพเจ้าเอง เห็นว่าด้วยบุคคลใดที่ไม่
เคยเป็นคนขี้มาก่อน ย่อมเป็นผู้ที่จะมองเห็นคุณงามความดีได้ยากมาก**

อับราฮัม ลินคอล์น

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๗๐๔/ว. ๕

สำนักงาน ก.พ.

๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว. ๒๑ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบขอกลับเข้ารับราชการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า สมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้ที่ต้องออกจากราชการไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีได้รับประโยชน์เท่าเทียมกับผู้ที่มิได้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือที่อ้างถึง และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังต่อไปนี้

๑. เมื่อคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการไปปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้สงวนตำแหน่งใน ระดับเดียวกัน ไว้สำหรับบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ

๒. ผู้ประสงค์จะขอกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในกระทรวง ทบวง กรมเดิม จะต้องยื่นคำขอตามแบบท้ายหนังสือนี้ภายในสามสิบวันก่อนวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานใดๆ และจะต้องยื่นหนังสือรับรองประวัติการทำงานของตนโดยมีหัวหน้างานเป็นผู้รับรอง

๓. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ ตรวจสอบเอกสารตามข้อ ๒ หากเห็นว่า เป็นเอกสารที่ถูกต้อง และผู้นั้นได้ออกจากงานที่ไปปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีโดยไม่มีความเสียหาย ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวดำเนินการสั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สงวนไว้โดยให้ได้รับเงินเดือนดังนี้

๓.๑ ในกรณีที่ผู้กลับจากปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีมีเวลาปฏิบัติงานดังกล่าวครบ ๑ ปี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้ได้รับเงินเดือนในชั้นที่สูงกว่าเดิมไม่เกิน ๑ ชั้น

๓.๒ ในกรณีที่ผู้กลับจากปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีมีเวลาปฏิบัติงานดังกล่าวไม่ถึง ๑ ปี ถ้าผู้นั้นได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ในปีงบประมาณที่ออกจากราชการไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีหรือก่อนวันดังกล่าว ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งบรรจุผู้นั้นโดยให้ได้รับเงินเดือนในชั้นที่สูงกว่าเดิม ๑ ชั้น ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการดังกล่าวได้รับประโยชน์เท่าเทียมกับผู้ที่มีได้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรี เช่น นาย ก. และนาย ข. ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในวันเดียวกันเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕ นาย ก. ซึ่งมีได้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีอาจได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ เนื่องจากในปีงบประมาณที่แล้ว นาย ก. ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕-๓๐ กันยายน ๒๕๒๕) และอีก ๑ ชั้น ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ รวมเป็น ๒ ชั้น สำหรับนาย ข. ได้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีมีกำหนด ๖ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๒๕ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ และได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ ซึ่งตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๓.๑ นาย ข. ไม่อาจได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิม ๑ ชั้น และนาย ข. อาจได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเพียง ๑ ชั้น ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ กรณีเช่นนี้ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งบรรจุ นาย ข. กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิม ๑ ชั้น เพื่อให้ นาย ข. ได้รับประโยชน์เท่าเทียมกับนาย ก.

๓.๓ ในกรณีที่ผู้กลับจากปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีมีเวลาปฏิบัติงานดังกล่าวตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญโดยให้ได้รับเงินเดือนในชั้นที่สูงกว่าเดิมไม่เกินปีละ ๑ ชั้น ทั้งนี้ โดยนับเวลาในระหว่างที่ไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีเป็นเกณฑ์คำนวณ

๓.๔ ในกรณีที่ผู้กลับจากปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีมีเวลาปฏิบัติงาน
ดังกล่าวตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปและมีเศษของปีที่ไปปฏิบัติงานนั้นเหลือจากการคำนวณตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๓.๓
ถ้าผู้นั้นได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ในปีงบประมาณที่
ออกจากราชการไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีหรือก่อนวันดังกล่าว ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม
มาตรา ๔๔ สั่งบรรจุผู้นั้นโดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่กำหนดในข้อ ๓.๓ อีก ๑ ขั้น ทั้งนี้ เพื่อให้
ข้าราชการดังกล่าวได้รับประโยชน์เท่าเทียมกับผู้ที่มีได้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐ-
มนตรี เช่น นาย ก. และนาย ง. ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในวันเดียวกัน
เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ นาย ก. ซึ่งมีได้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรี
อาจได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๔ (เนื่องจากในปีงบประมาณที่แล้วมานาย ก. ได้
รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน) ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ รวม
เป็น ๓ ขั้น สำหรับนาย ง. ได้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรี มีกำหนด ๑ ปี ๖
เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๒๔ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ และได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ ซึ่งตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๓.๓ นาย ง.
อาจได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมเพียง ๑ ขั้น และนาย ง. อาจได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖
อีก ๑ ขั้น รวมเป็น ๒ ขั้น กรณีเช่นนี้ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งบรรจุ นาย ง. กลับ
เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิม ๒ ขั้น เพื่อให้ นาย ง.
ได้รับประโยชน์เท่าเทียมกับนาย ก.

ทั้งนี้ การให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมตามข้อ ๓.๑ ข้อ ๓.๒ ข้อ ๓.๓ และข้อ ๓.๔
นั้น จะต้องไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับเดิม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ
ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง
(ลงชื่อ) โสรัจ สุจริตกุล
(นายโสรัจ สุจริตกุล)
เลขาธิการ ก.พ.

กองกฎหมายและระเบียบ

โทร. ๒๘๑๙๔๕๑

แบบขอลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

เรื่อง ขอลับเข้ารับราชการ

เรียน

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่ *๑.....

ถนน..... ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต.....

จังหวัด..... ประสงค์จะขอลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) ข้าพเจ้าได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้ออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงาน.....

*๒..... เป็นเวลา.....ปี.....เดือน

และได้ออกจากราชการตามคำสั่งที่..... เมื่อวันที่..... เดือน.....

พ.ศ.

(๒) ก่อนไปปฏิบัติงานตามมติคณะกรรมการ ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่ง.....

ระดับ.....แผนก..... กอง..... กรม.....

กระทรวง..... ได้รับเงินเดือนขั้น.....บาท

(๓) ข้าพเจ้าขอลับเข้ารับราชการตั้งแต่..... *๓.....

(๔) ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๑๘ และได้ยื่นหนังสือรับรองประวัติการทำงานโดยมีหัวหน้างานที่ไปปฏิบัติตามมติคณะรัฐ-

มนตรีเป็นผู้รับรองว่า ในขณะที่ปฏิบัติงานตามมติคณะกรรมการดังกล่าว ข้าพเจ้าไม่เคยมีความเสียหาย

ใดๆ มาก้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ)

.....

(.....)

หมายเหตุ *๑. ภูมิลำเนาที่ติดต่อได้ในประเทศไทย

*๒. ให้แจ้งมติคณะกรรมการด้วย

*๓. การขอลับเข้ารับราชการต้องยื่นคำขอล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ก่อนวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่คณะกรรมการอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานใดๆ ตามมาตรา ๕๖ และขอลับเข้ารับราชการไม่หลังจากวันถัดจากวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่คณะกรรมการอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าว

๕ พฤศจิกายน ๒๕๒๕

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔

เรียน (เวียงนครหลวง ทบวง กรม และจังหวัด)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
- (๑) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ จำนวน ๑ ชุด
 - (๒) แบบประเมินสำหรับประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ จำนวน ๑ ชุด
 - (๓) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสำหรับประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ จำนวน ๑ ชุด
 - (๔) แนวทางปฏิบัติในการทดสอบความสามารถในการพิมพ์ดีด จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ก.พ. พิจารณาเห็นว่า ส่วนราชการต่างๆ มีงานพิมพ์ดีดที่จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดซึ่งมีความชำนาญงานค่อนข้างสูงมากดำเนินการ ก.พ. จึงลงมติให้กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ เพิ่มขึ้นในสายงานพิมพ์ดีด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ ที่แนบมาพร้อมหนังสือ ทงนี้ ตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้ คือ

๑. การกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓ เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ ให้กำหนดได้เมื่อมีกรณีที่ส่วนราชการจะเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓ ซึ่งเป็นผู้ชำนาญงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ โดยให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะตัว และถ้าหากผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ พ้นจากตำแหน่งไปไม่ว่าจะด้วยเหตุใดๆ ก็ดี ให้กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ นั้น เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๒ หรือตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ แล้วแต่กรณี ตามความจำเป็น

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ เปลี่ยนระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓ เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ หรือเปลี่ยนระดับ ๔๔

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๒ หรือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ ทั้งนี้ ตามหลักการในวรรคหนึ่ง

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะได้เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ ต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้ คือ

๒.๑ ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓ และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ เงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ ๔

๒.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔

๒.๓ ได้ผ่านการประเมินความเป็นผู้ชำนาญงานพิมพ์ดีดตามที่กำหนดในข้อ ๓ แล้ว

๓. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ พิมพ์ดีด ๔ ให้ดำเนินการตามวิธีการดังนี้ คือ

๓.๑ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ ตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลจาก ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยให้กรรมการ คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ และให้คณะกรรมการดังกล่าวดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการ พลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔

กรรมการตามวรรคหนึ่งควรเป็นผู้ที่มีความคุ้นเคยกับการปฏิบัติงานของผู้รับการ ประเมิน และกรรมการคนหนึ่งควรเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของผู้รับการประเมินด้วย

๓.๒ การคัดเลือกตามข้อ ๓.๑ จะต้องมียุทธศาสตร์การดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

๓.๒.๑ การทดสอบความสามารถในการพิมพ์ดีดในอัตราความเร็วที่กำหนด ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔

๓.๒.๒ การประเมินคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งย้อนหลัง ๓ ปี โดย ประเมินทางด้านคุณภาพว่า ผู้รับการประเมินทำงานเสร็จตามเวลาที่ต้องการ มีความสะอาดถูกต้อง ประณีต จักรรูปแบบวรรคตอนสวยงาม และมีคุณภาพดีสม่ำเสมอ หรือไม่ อย่างไร และประเมินทาง ด้านปริมาณงานว่า ผู้รับการประเมินมีผลงานที่มีคุณภาพจำนวนมากและต่อเนื่องกันหรือไม่ อย่างไร

๓.๒.๓ การประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ทั้งนี้ ตามแบบประเมินและแนวทางปฏิบัติในการทดสอบความสามารถในการพิมพ์
คิกที่แนบท้ายหนังสือ^๕

๓.๓ เมื่อดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้ประธานกรรมการรายงานผลการคัด
เลือกไปยัง อ.ก.พ. กรม เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ ต่อไป

๓.๔ ให้ส่วนราชการที่ดำเนินการคัดเลือกส่งผลการคัดเลือก ไปยังสำนักงาน ก.พ.
ภายใน ๗ วัน นับแต่วันคัดเลือกเสร็จ

ในกรณีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้า-
หน้าที่พิมพ์คิก ๔ ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคนั้น ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ อาจมอบหมาย
เป็นหนังสือให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการตั้งคณะกรรมการคัดเลือกแทนได้ และในกรณีที่มอบหมาย
ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการแทนนี้ หากคณะกรรมการคัดเลือกได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ก็
ให้ดำเนินการตามข้อ ๓.๓ และ ๓.๔ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ
ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง
(ลงชื่อ) **สำราญ ถาวรายุสม์**
(นายสำราญ ถาวรายุสม์)

รองเลขาธิการ ก.พ. รักษาการในตำแหน่ง
เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. ๒๘๒๗๓๕๑

ข้อกำหนด

เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานพิมพ์หนังสือด้วยเครื่องพิมพ์ดีดในลักษณะที่ค่อนข้างยากมาก ในฐานะผู้ชำนาญงาน โดยต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ความรวดเร็ว และความชำนาญงานสูงมาก และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ในฐานะผู้ชำนาญงานพิมพ์ดีด ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานพิมพ์หนังสือด้วยเครื่องพิมพ์ดีด โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น พิมพ์หนังสือที่เป็นภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ ที่ต้องการความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้องและความรวดเร็ว หรืองานพิมพ์ที่ต้องจัดรูปแบบวรรคตอนอย่างประณีต หรือใช้ความชำนาญงานสูงมาก เช่น พิมพ์ร่างกฎหมาย พิมพ์งานที่เป็นความลับและต้องการความถูกต้องสูง พิมพ์ตามคำสั่งโดยไม่มีต้นร่าง พิมพ์แบบฟอร์ม ตาราง กราฟ แผนภูมิเป็นต้น ตรวจสอบหนังสือ เรียงหน้ากระดาษ เย็บ รวบรวมเรื่อง ดูแลรักษาเครื่องพิมพ์ดีด เครื่องอักษรณ์ เครื่องถ่ายเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการพิมพ์ ติดต่อบริษัทราชการ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. ได้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการในสายงานพิมพ์ดีดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ติดต่อกันจนถึงวันที่ได้รับการประเมิน และ

๒. มีความสามารถพิมพ์ดีดได้ในอัตรา ดังนี้

๒.๑ พิมพ์ภาษาไทยได้ไม่น้อยกว่านาทีละ ๕๐ คำ หรือ

๒.๒ พิมพ์ภาษาต่างประเทศได้ไม่น้อยกว่านาทีละ ๕๐ คำ และภาษาไทยไม่น้อยกว่า

นาทีละ ๓๐ คำ

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

นอกจากจะมีความรู้ความสามารถเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓ แล้วจะต้อง

๑. มีความสามารถในการปฏิบัติงานพิมพ์ด้วยเครื่องพิมพ์ดีดด้วยความรวดเร็วและประณีต

๒. มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแผนงานด้านต่างๆ ของส่วนราชการที่สังกัด

๓. มีความสามารถในการจัดทำแผนงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำและ

เสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๔. มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

๕. มีความสามารถในการติดต่อบริษัทราชการ

แบบประเมิน

สำหรับประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการงานพิมพ์คดี (เจ้าหน้าที่พิมพ์คดี ๔)

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน (สำหรับผู้รับการประเมินกรอก)

๑. ชื่อ และนามสกุลของผู้รับการประเมิน.....
 ๒. วุฒิการศึกษา.....
 ๓. เริ่มรับราชการเมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ.รวม.....ปี.....เดือน.....
 ๔. ปัจจุบันสังกัด ฝ่าย/งาน/หน่วย.....กอง.....
 ๕. ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์คดี ๓ มาแล้ว.....ปี.....เดือน และดำรงตำแหน่งในสายงานพิมพ์คดีมาแล้ว.....ปีติดต่อกัน (รวมเวลาที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์คดี ๓ ด้วย)
 ๖. มีความสามารถในการพิมพ์คดีภาษาไทย นาทีละ.....คำ
และภาษาต่างประเทศ นาทีละ.....คำ
 ๗. ลักษณะงานพิมพ์ที่ปฏิบัติ และปริมาณงานพิมพ์ที่ย้อนหลัง ๓ ปี
ปี พ.ศ.
.....
ปี พ.ศ.
.....
ปี พ.ศ.
.....
- (ในกรณีที่ที่ไม่เพียงพอ ให้เขียนในกระดาษบันทึกข้อความ แล้วแนบมาพร้อมแบบประเมิน)
๘. ปัจจุบันได้รับเงินเดือนขั้น.....บาท
 ๙. การถูกดำเนินการทางวินัย
.....
.....
๑๐. ผู้รับการประเมินรับรองว่าข้อมูลข้างต้นถูกต้องเป็นจริง
(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

ตอนที่ ๒ การประเมินผลงานและประเมินบุคคล (สำหรับกรรมการ)

| รายการประเมิน | ระดับการประเมิน | |
|---|-----------------|-----------|
| | เหมาะสม | ต้องแก้ไข |
| <p>ก. <u>ผลการปฏิบัติงานพิมพ์ดีด</u></p> <p>๑. <u>คุณภาพ</u> เป็นการพิจารณาความสามารถที่จะทำงานเสร็จตามเวลาที่ต้องการ ความสะอาด ถูกต้อง และปราณีต การจัดรูปแบบ และวรรคตอนอันสวยงาม และคุณภาพของงานที่ต้องตีพิมพ์เสมอ</p> | | |
| <p>๒. <u>ปริมาณ</u> เป็นการพิจารณาผลงานที่มีคุณภาพจำนวนมากสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง</p> | | |

มี ไม่มี รายการประเมินที่ต้องแก้ไข
 ระบุความเห็น ข้อสังเกต หรือเหตุผลชี้แจงกรณีประเมินว่า "ต้องแก้ไข"

.....

.....

.....

| รายการประเมิน | ระดับการประเมิน | |
|---|-----------------|-----------|
| | เหมาะสม | ต้องแก้ไข |
| <p>บ. <u>คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔</u></p> <p>๑. <u>ความประพฤติ</u></p> <p>เป็นการพิจารณาอุปนิสัยและความประพฤติส่วนตัว ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบายระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของส่วนราชการนั้นๆ การรักษาวินัยข้าราชการ จากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงานและพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น</p> | | |
| <p>๒. <u>ความรับผิดชอบต่อน้ำที่</u></p> <p>เป็นการพิจารณาความตั้งใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นผลดี การไม่ละเลยต่องานรวมถึงความเต็มใจ และความกล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ไม่ปิดความรับผิดชอบง่าย ๆ และความจริงใจที่จะปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น</p> | | |
| <p>๓. <u>ความอดสาหัส</u></p> <p>เป็นการพิจารณาความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน ภาระหรือรันทนในการปฏิบัติงาน โดยอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ไม่เฉื่อยชา และมีความขยันหมั่นเพียร</p> | | |

| รายการประเมิน | ระดับการประเมิน | |
|--|-----------------|-----------|
| | เหมาะสม | ต้องแก้ไข |
| <p>๔. <u>ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ</u> เป็นการพิจารณาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ</p> | | |
| <p>๕. <u>ความละเอียดถี่ถ้วนและรอบคอบ</u> เป็นการพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความละเอียด ไม่มีข้อผิดพลาดและไม่เดินเลื้อย</p> | | |
| <p>๖. <u>ความสามารถในการรักษาความลับของทางราชการ</u> เป็นการพิจารณาความระมัดระวังในการพิมพ์เอกสารลับ ตลอดจนความสามารถที่จะไม่ให้ความลับรั่วไหล อันจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อบุคคลหรือหน่วยงาน</p> | | |

มี ไม่มี รายการประเมินที่ต้องแก้ไข
 สรุปความเห็น ข้อสังเกต หรือเหตุผลชี้แจงกรณีประเมินว่า “ต้องแก้ไข”

.....

.....

.....

.....

.....

การประเมินในส่วน ก. ผลการปฏิบัติงานพิมพ์ดีด

ไม่มีรายการ
ประเมินที่ต้อง
แก้ไข

มีรายการ
ประเมินที่
ต้องแก้ไข

ผ่าน

ไม่ผ่าน

ข. คุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ไม่มีรายการ
ประเมินที่ต้อง
แก้ไข

มีรายการ
ประเมินที่
ต้องแก้ไข

ผ่าน

ไม่ผ่าน

สรุปผลการประเมิน

- () สมควรเลื่อนตำแหน่งได้ เนื่องจากผ่านการประเมินทั้งในส่วน ก. และ ข.
- () ยังไม่สมควรเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากมีผลการประเมิน “ต้องแก้ไข” ในบางรายการ

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

สำหรับประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงานพิมพ์ดีด (เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔)

๑. วัตถุประสงค์

การประเมินตามแบบฟอร์มตามที่กำหนดขึ้นนี้ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔

๒. วิธีการประเมิน

โดยที่ส่วนราชการต้องตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อประเมินบุคคลที่จะเลื่อนขึ้นเป็นเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๔ การประเมินของกรรมการแต่ละคนจึงควรแยกเป็นเอกเทศกัน และการพิจารณาความเหมาะสมที่จะเลื่อนนั้น จึงควรขึ้นอยู่กับผลการประเมินของกรรมการทุกคน

สำหรับคณะกรรมการนั้น ควรประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยกรรมการที่จะประเมินนั้นควรเป็นผู้ที่มีความคุ้นเคยกับการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ กรรมการคนหนึ่งควรเป็นหัวหน้างานในระดับถัดขึ้นไปของผู้รับการประเมินด้วย

คณะกรรมการสรุปผลจากการประเมินของกรรมการแต่ละคน แล้วรายงานให้ อ.ก.พ. กรมพิจารณา

๓. เกณฑ์การประเมิน

กรรมการผู้ประเมินจะต้องประเมินทั้งผลการปฏิบัติงานพิมพ์ดีด และคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล สำหรับผู้ที่ได้รับการพิจารณาว่า “ผ่าน” การประเมินของกรรมการแต่ละคนจะต้องมีผลการประเมิน “เหมาะสม” ในทุกรายการประเมิน ในกรณีที่มีการประเมินในรายการใดรายการหนึ่งเป็น “ต้องแก้ไข” ซึ่งเป็นผลทำให้ “ไม่ผ่าน” การประเมินนั้น กรรมการผู้ประเมินจะต้องระบุเหตุผลด้วย

ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อน ซึ่งคณะกรรมการประเมินจะรายงานต่อ อ.ก.พ. กรม เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ นั้น ต้องเป็นผู้ที่ ผ่าน การประเมินของกรรมการทุกคน นั่นคือ ผลของการประเมินต้องเป็นเอกฉันท์

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินมีความเห็นว่า ยังไม่สมควรเลื่อน เนื่องจากยังมีสิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงนั้น ควรจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการประเมินซ้ำไว้ด้วย

๔. คำอธิบายแบบประเมิน

ตอนที่ ๑ สำหรับผู้รับการประเมินกรอก

ข้อ ๑-๕ และข้อ ๘

ให้กรอกประวัติการรับราชการ ประวัติการศึกษา และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการรับราชการตามที่กำหนดของผู้รับการประเมิน

ข้อ ๖

ให้กรอกความสามารถในการพิมพ์ดีดที่ผ่านการทดสอบว่า ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาแล้ว

ข้อ ๗

ให้กรอกลักษณะและปริมาณของงานพิมพ์ที่ปฏิบัติย้อนหลังไป ๓ ปี ในกรณีที่งานพิมพ์มีหลายลักษณะ ให้ระบุจำนวน แยกตามประเภทของงานด้วย

ข้อ ๘ การถูกดำเนินการทางวินัย

ให้กรอกเมื่อผู้รับการประเมินมีกรณีเกี่ยวกับการกระทำผิดทางวินัย

ข้อ ๑๐

ให้ผู้รับการประเมินลงชื่อไว้

ตอนที่ ๒ รายการประเมิน

๑. ผู้ประเมิน ประเมินตามรายการที่ระบุไว้ใน ตอน ก. คือ ผลการปฏิบัติงานพิมพ์ดีด และ ตอน ข. คือ คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล

๒. การประเมินแต่ละรายการแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ เหมาะสม และ ต้องแก้ไข ในกรณีที่มียุติกรรมการผู้ประเมินเห็นควรให้แก้ไข ให้ระบุเหตุผลในตอนท้ายของแต่ละส่วนด้วย

ตอนที่ ๓ สรุปผลการประเมิน

ให้กรรมการผู้ประเมินชี้แจงเครื่องหมายลงในช่องที่สอดคล้องกับการประเมินที่ได้ประเมินมาแล้ว ผู้ที่จะสมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนจะต้อง “ผ่าน” การประเมินทั้งในส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงานพิมพ์ดีด และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้วย

การประเมินขั้นสุดท้ายของคณะกรรมการ พิจารณาจากผลการประเมินของกรรมการผู้ประเมินแต่ละคน ซึ่งต้องมีผลการประเมิน “ผ่าน” เป็นเอกฉันท์ จึงจะถือว่าสมควรเลื่อนตำแหน่งได้ ซึ่งคณะกรรมการจะต้องรายงาน อ.ก.พ. กรม เพื่อเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ ต่อไป

แนวทางปฏิบัติ ในการทดสอบความสามารถในการพิมพ์ดีด

๑. หลักทั่วไป

- (๑) ให้ทำการสอบพิมพ์ดีดเพื่อทดสอบอัตราความเร็ว โดยให้พิมพ์ตามแบบที่กำหนดเป็นข้อสอบ
- (๒) ก่อนลงมือสอบให้ผู้สอบลองพิมพ์ไม่เกิน ๕ นาที ทั้งนี้ เพื่อเป็นการข้อมมือให้คุ้นกับเครื่องพิมพ์ดีด และเป็นการตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่องพิมพ์ดีดด้วย ถ้าเครื่องพิมพ์ดีดขัดข้องขณะที่พิมพ์สอบ ซึ่งไม่ใช่ความผิดของผู้เข้าสอบ ให้คณะกรรมการสอบพิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณี
- (๓) กระดาษสอบพิมพ์ดีดต้องใช้แต่กระดาษที่คณะกรรมการสอบจัดให้เท่านั้น และให้ใช้พิมพ์เพียงด้านเดียว

๒. หลักในการตรวจกระดาษสอบพิมพ์ดีด

- (๑) ตัวอักษร วรรคตอน เครื่องหมายต่างๆ ที่พิมพ์ผิดเพี้ยนจากข้อสอบ ให้นับเป็นผิดทุกตัวไป ถ้าข้อสอบพิมพ์ผิดจะพิมพ์ไปตามข้อสอบหรือจะแก้ไขใหม่ให้ถูกต้องก็ได้ แต่ในกรณีที่แก้หากปรากฏว่าแก้ผิดก็ต้องนับเป็นผิด

- (๒) อักษรทุกตัวต้องปรากฏให้เห็นชัดเต็มตัว และต้องไม่มีส่วนหนึ่งส่วนใดของอักษรอื่นปรากฏรวมอยู่ด้วย มิฉะนั้นให้นับเป็นผิดทุกตัวไป อักษรที่พิมพ์ติดกลาง ๆ ถ้าพอมองเห็นและอ่านออกได้ไม่ถือเป็นผิด แต่ถ้าเลื่อนมากไปจนดูไม่ออกให้นับเป็นผิดทุกตัวไป
- (๓) ตัวอักษรใดที่พิมพ์ช่องไฟผิดเพี้ยนไปจากปกติ กล่าวคือพิมพ์ชิดหรือห่างเกินไปให้ถือเป็นผิดทุกตัวไป
- (๔) ในกรณีที่ปักแครงไม่ขึ้น เป็นเหตุให้พิมพ์ทับข้อความเดิม ถ้าย้อนกลับมาพิมพ์ข้อความที่พิมพ์ทับกันนั้นเสียใหม่ ให้นับเป็นผิดเพียง ๔ ข้อสำหรับภาษาไทย ๕ ข้อสำหรับภาษาต่างประเทศ ถ้าไม่ย้อนกลับมาพิมพ์ข้อความตอนนั้นใหม่ให้นับเป็นผิดทุกตัวที่พิมพ์ทับกันนั้น
- (๕) ถ้าพิมพ์สูงหรือต่ำเกินไปจนสุดหน้ากระดาษ เป็นเหตุให้ตัวอักษรถูกตัดออกไปบางส่วน แต่ย้อนกลับมาพิมพ์ข้อความตอนนั้นใหม่ ให้นับเป็นผิดเพียง ๔ ข้อสำหรับภาษาไทย ๕ ข้อสำหรับภาษาต่างประเทศ ถ้ามิได้กลับมาพิมพ์ข้อความตอนนั้นใหม่ ให้นับเป็นผิดทุก ๆ ข้อสำหรับตัวอักษรที่ถูกตัดออกไปบางส่วนนั้น
- (๖) การพิมพ์ตก เกิน ชิดฆ่า หรือแก้ตัวอักษร ให้นับเป็นผิดทุกตัว ในการนับว่าผิดให้ถือลำดับการตีต (การพิมพ์) เป็นหลัก
- (๗) การแก้ตัวอักษรด้วยวิธีพิมพ์ทับหรือซ้อนกันให้นับเป็นผิด

๓. หลักการนับคำและขีด

- (๑) การนับคำภาษาไทยให้นับการตีต ๔ ครั้งเป็น ๑ คำ ภาษาต่างประเทศให้นับการตีต ๕ ครั้งเป็น ๑ คำ
- (๒) ให้หักคำที่พิมพ์ได้ออก ๑๐ คำ สำหรับชดใช้แทนคำผิดทุก ๑ คำ
- (๓) การนับจำนวนขีด และวิธีขีดคำเป็นหน้าที่ละ มีหลักการ ดังนี้.—

ก. ภาษาไทย

ให้นับจากแบบที่กำหนดเป็นข้อสอบ โดยนับตัวอักษร วรรณยุกต์ เครื่องหมาย ตลอดจนวรรคตอน ให้นับทั้งหมด นับได้เท่าไรเป็นจำนวนขีดทั้งหมด แล้วหารด้วย ๔ ผลที่ได้เป็นจำนวนคำที่พิมพ์ได้ (ขีด ๔ ขีดต่อ ๑ คำ) เมื่อได้จำนวนคำแล้วให้หาจำนวนคำผิด ได้เท่าไร

ให้เอา ๑๐ คุณ แล้วนำไปลบออกจากจำนวนคำที่พิมพ์ได้ ได้ผลลัพธ์เท่าไรให้เอาเวลาที่พิมพ์ทั้งหมดไปหารจะได้ความเร็วเป็นจำนวนคำต่อนาที

ข. ภาษาต่างประเทศ

ให้นับอย่างเดียวกับภาษาไทย แต่การคิดจำนวนคำให้เอา ๕ ทหาร (คิด ๕ คีคต่อ ๑ คำ) นอกนั้นใช้วิธีการแบบเดียวกับภาษาไทย

ตัวอย่างวิธีคิดคำเป็นนาทีสำหรับ “ภาษาไทย”

จำนวนคีคที่พิมพ์ได้ทั้งหมด ๒,๔๐๐ คีค
คิดเป็นจำนวนคำได้ ๒,๔๐๐ ÷ ๔ = ๖๐๐ คำ
ผิด ๑๐ คำ คุณกับ ๑๐ = ๑๐๐ เอาไปลบออกจากจำนวนคำที่พิมพ์ได้
คงพิมพ์ได้ ๖๐๐ - ๑๐๐ = ๕๐๐ คำ
ให้เวลาพิมพ์ ๑๐ นาที เอา ๑๐ หาร
คงพิมพ์ได้นาทีละ = ๕๐๐ ÷ ๑๐ = ๕๐ คำ

ตัวอย่างวิธีคิดคำเป็นนาทีสำหรับ “ภาษาต่างประเทศ”

จำนวนคีคที่พิมพ์ได้ทั้งหมด ๒,๗๐๐ คีค
คิดเป็นจำนวนคำได้ ๒,๗๐๐ ÷ ๕ = ๕๔๐ คำ
ผิด ๔ คำ คุณกับ ๑๐ = ๔๐ เอาไปลบออกจากจำนวนที่พิมพ์ได้
คงพิมพ์ได้ = ๕๔๐ - ๔๐ = ๕๐๐ คำ
ให้เวลาพิมพ์ ๑๐ นาที เอา ๑๐ หาร
คงพิมพ์ได้นาทีละ = ๕๐๐ ÷ ๑๐ = ๕๐ คำ

เล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับวินัย

เอกศักดิ์ ตรีภรณาสวัสดิ์*

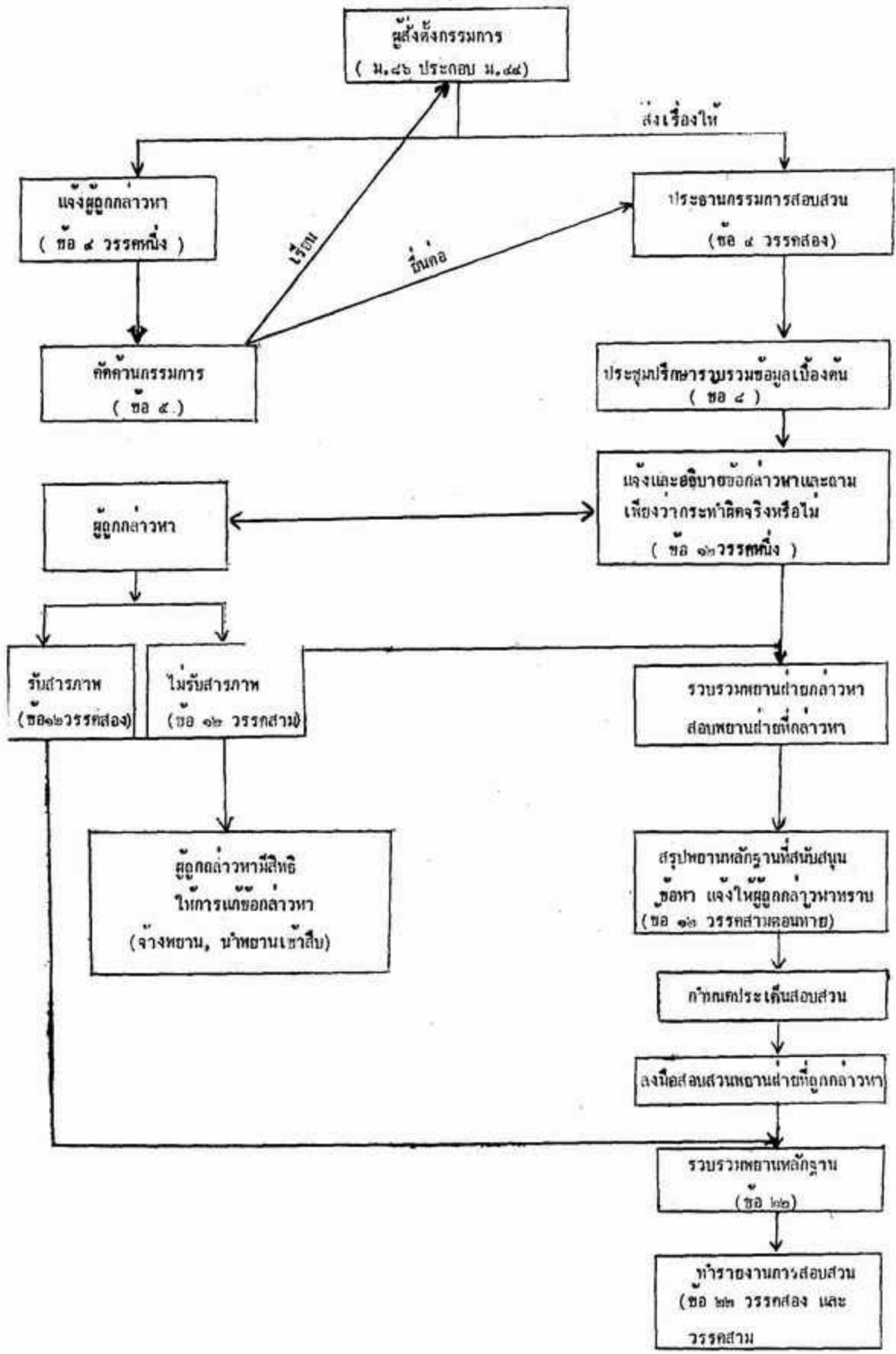
กระบวนการดำเนินการทางวินัยที่ผู้เกี่ยวข้องกับงานวินัยเกือบทุกคนมักจะประสบปัญหา ก็คือการสอบสวนว่ามีขั้นตอนมากน้อยแค่ไหน จะทำอย่างไรในแต่ละขั้นตอน หากไม่ปฏิบัติตามแล้วจะเกิดผลกระทบอย่างไรตามมาบ้าง เป็นต้น จึงขอนำขั้นตอนต่างๆ ในการสอบสวนทางวินัย เริ่มตั้งแต่มีการสั่งตั้งกรรมการสอบสวนจนถึงการทำรายงานการสอบสวนเลยทีเดียว ซึ่งก็เป็นไปตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ประกอบด้วยหนังสือเวียนของ ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๘/ว.๑๒ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๒๑ พร้อมทั้งนำปัญหาต่างๆ ที่เคยเกิดขึ้น และ ก.พ. ได้วินิจฉัยให้ความเห็นเป็นแนวทางไว้มาบอกกล่าวกันให้ทราบ เพื่อจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้อง และแคล้วคล่องว่องไว นอกจากนั้นก็

นำกรรมวิธีต่างๆ ในการทำงานและทางทำมาหากิน ในแวดวงการส่งสินค้าเข้าและส่งสินค้าออกต่อจากเคียนทีแล้วมาเป็นของฝากอีกเช่นเคย

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ว่าด้วยการสอบสวน เป็นกฎ ก.พ. ที่วางหลักเกณฑ์ในการดำเนินการสอบสวนทางวินัยให้เป็นไปโดยถูกต้องเหมาะสมและเที่ยงธรรมแก่ผู้ถูกสอบสวน หลักเกณฑ์ต่างๆ ในกฎ ก.พ. ฉบับนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการยุ่งยากและซับซ้อนมากพอสมควร อีกทั้งมีหลักเกณฑ์ใหม่ๆ แยกต่างไปจากหลักเกณฑ์ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๐ (พ.ศ. ๒๕๔๗) เกือบหลายประการด้วยกัน พอที่จะสรุปกระบวนการสอบสวนซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญๆ ดังนี้

* เอกศักดิ์ ตรีภรณาสวัสดิ์ นิตกร ๕ กองวินัย สำนักงาน ก.พ.

กระบวนการสอบสวน



เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการสอบสวนข้างต้นแล้ว หากยังมีปัญหาในทางปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งตามข้อ ๑๒ แล้ว ก็ให้ดูแนวทางปฏิบัติ ซึ่งได้อธิบายไว้โดยละเอียดตามหนังสือ ก.พ. ที่ สร ๐๗/๐๙/ว.๑๒ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๒๑ ประกอบด้วย จะทำให้เข้าใจและปฏิบัติได้ถูกต้องยิ่งขึ้น

๑. **ถาม** กรมส่งเสริมทั้งคณะกรรมการชั้นทำการสอบสวนนายโก่ ตามมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ นายโก่ ร้องเรียนต่อ ก.ท.ป. (ปัจจุบันคือ ป.ป.ป. นั้นเอง) ว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรม และได้ร้องคัดค้านกรรมการหลายคน ต่อมา นายกรัฐมนตรีได้สั่งการให้กระทรวงส่งรับการดำเนินการของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยของกรมไว้ก่อนเพื่อ รอฟัง ผล การ สอบสวน ของ คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงและ ก.พ. เคยตอบข้อหารือของกระทรวงว่า เมื่อกรมผู้ส่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้ส่งยกคำคัดค้านตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ คณะกรรมการสอบสวนก็ชอบที่จะการสอบสวนต่อไปได้ แต่เมื่อนายกรัฐมนตรีได้สั่งการไปแล้วก็ควรนำเรียนนายกรัฐมนตรีพิจารณาอีกครั้ง

ก่อน ซึ่งกระทรวงได้นำเรียนนายกรัฐมนตรีแล้ว แต่ได้รับแจ้งจากสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีว่าเรื่องนายโก่ ถูกกล่าวหาว่าเรียกร้องเงินค่าออกแบบแปลนจำนวนหนึ่ง คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงมีความเห็นว่ามิได้กระทำผิดตามที่ถูกกล่าวหา และนายกรัฐมนตรีมีบัญชาให้ยุติเรื่องไปแล้ว ดังนั้นคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยซึ่งกรมแต่งตั้งก็สมควรจะยุติเรื่องเสียได้และได้นำเรื่องเสนอ นายกรัฐมนตรีพิจารณาแล้วมีบัญชาเห็นชอบด้วย เช่นนี้กระทรวงควรจะต้องปฏิบัติต่อไปประการใดอีก

ตอบ ปัญหาทำนองนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัย ให้ ความ เห็น สรุป ความ ได้ ว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ กิติ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กิติ บัญญัติไว้ให้เห็นได้ว่าเมื่อข้าราชการพลเรือนมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาก็ต้องดำเนินการทางวินัยและในกรณีที่ ได้ มีการ ตั้ง คณะกรรมการ ชั้น ทำการสอบสวนข้าราชการพลเรือนที่มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ไว้แล้ว กฎหมายก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนและวิธี พิจารณาดำเนินการเป็นลำดับ เห็น เจตนาารมย์ของกฎหมาย ได้ว่าประสงค์ ให้คณะกรรมการสอบสวนตลอดจนผู้ บังคับบัญชาดำเนินการเกี่ยวกับการ สอบสวนและพิจารณาไปตามลำดับจน เสร็จกระบวนการ และไม่ได้ให้อำนาจผู้บังคับบัญชาที่จะส่งยกเลิกคำสั่ง แต่งตั้ง คณะ กรรมการ สอบสวน หรือ ระเบียบการสอบสวนของคณะกรรมการ ที่ได้สั่งแต่งตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย แล้วแต่อย่างไร เรื่องนี้เป็นกรณี ที่ กรมได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำ การสอบสวน นายโก๋ ตาม มาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ไว้แล้วและ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ได้มีบท เฉพาะกาลมาตรา ๑๒๑ (๑) บัญญัติว่า ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวน โดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะ นั้นไปแล้วก่อนวันที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๓๒ และยังไม่สอบสวน ไม่เสร็จ ก็ให้สอบสวนตามกฎหมายนั้น ต่อไปจนกว่าจะเสร็จ ดังนั้นการที่นายกร ัฐมนตรีคนก่อนสั่งให้ยุติการสอบสวน ของคณะกรรมการสอบสวนที่กรมแต่ง

ตั้งขึ้น ดังกล่าวตามความเห็นของคณะ กรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงก็ดี ตาม ความเห็นของสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีก็คั้นั้น จึงไม่ชอบด้วยเจตนาารมย์ ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ พลเรือน กระทรวงควรดำเนินการเพื่อ ให้เป็นไปตามเจตนาารมย์ของกฎหมาย ส่วนข้อเท็จจริงจะฟังได้หรือไม่เพียงใด นั้น ย่อมอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับ บัญชาที่กฎหมายกำหนดไว้ให้มีอำนาจ หน้าที่พิจารณา (สำนักงาน ก.พ. ตอบ ข้อหารือกระทรวงการคลังตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๘๘๖๖ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๑๘ จากปัญหานี้ก็สามารถ สรุปออกมาเป็นใจความสั้น ๆ ว่า เมื่อ ก่อแล้วต้องสานไปให้เสร็จ แต่จะเป็น รูปว่างหรือไม่แล้วแต่ผู้มีอำนาจตัดสิน นั้นเองนะครับ)

๒. ถาม กรมได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น ทำการสอบสวนนายโชคดี ซึ่งมีกรณี ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้าย แรงตามมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ คณะกรรมการได้ทำการสอบสวนเสร็จ เสนอความเห็นและสำนวนการสอบสวน มาแล้ว แต่ระหว่างนั้นสำนวนการสอบ สอนได้สูญหายไปโดยยังไม่มีคำสั่งการ

และกรมได้ติดตามค้นหาแล้ว แต่ไม่พบเช่นนั้น จะสมควรดำเนินการต่อไปอย่างไร

ตอบ ปัญหาทำนองนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นสรุปความได้ว่ากรณีข้าราชการพลเรือนถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้น กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนได้บัญญัติไว้ให้ตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนและพิจารณาให้เสร็จสิ้นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย ดังนั้นในกรณีที่สำนักงานการสอบสวนได้สูญหายไปโดยผู้มีอำนาจยังมีได้วินิจฉัยสั่งการให้เสร็จไป ถ้าไม่มีสำเนาสำนักงานการสอบสวนหรือสำเนารายงานการสอบสวน หรือเอกสารใดๆ ที่พอจะยืนยันได้ว่า สำนักงานการสอบสวนที่ได้สูญหายไปนั้นมีพยานหลักฐาน อย่างไรก็ตามบ้างที่พอจะวินิจฉัยได้เหลืออยู่เลย ก็ควรให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนใหม่หรือแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนใหม่ และพิจารณาคำเนินการให้เสร็จสิ้นไปตามกระบวนการของกฎหมายต่อไป ส่วนการสอบสวนจะมีพยานหลักฐานและสามารถรับฟังข้อเท็จจริงได้เพียงใดหรือไม่ เป็นเรื่องที่

ผู้มีอำนาจจะต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาเป็นเรื่องๆ ไป (สำนักงาน ก.พ. ทอบข้อหารือกรมตุลาการ ตามหนังสือที่ สร ๑๐๐๖/๑๔๐๐๗๔ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๑๔)

๓. ถาม ถ้าอธิบดีผู้บังคับบัญชา จะส่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน และหรือส่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ ๗ ระดับ ๘ และระดับ ๙ แล้วจะต้องขอความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงก่อนหรือไม่

ตอบ ปัญหาทำนองนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นสรุปได้ว่า อธิบดีผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน และส่งลงโทษตามมาตรา ๘๖ แก่ข้าราชการพลเรือนระดับ ๗ ระดับ ๘ และระดับ ๙ ได้ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงก่อน ต่อมาหลังจากที่ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ ออกใช้บังคับ โดยเฉพาะได้แก้ไขมาตรา ๔๔ (๓) เป็นว่า การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ และระดับ ๘

ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจ
สั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็น
ชอบจากปลัดกระทรวง...” แล้ว ความ
เห็นของ ก.พ. ในกรณีนี้ก็ได้เปลี่ยน-
แปลงไปเป็นว่า อธิบดีผู้บังคับบัญชา
ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา
๔๔ มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
ขึ้นทำการสอบสวนและสั่งลงโทษตาม
มาตรา ๘๖ แก่ข้าราชการพลเรือน
สามัญตำแหน่งระดับ ๗ และระดับ ๘
ได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากปลัด
กระทรวงก่อน (สำนักงาน ก.พ. ตอบ
ข้อหารือกระทรวงศึกษาธิการ ตาม
หนังสือที่ สร ๐๕๐๖/๑๗๑๖๔๒ ลง
วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๑๙ ข้อ ๑
และตอบข้อหารือกระทรวงมหาดไทย
ตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๙/๑๗๑๘๓๘
ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๒๐.....จาก
ข้อหารือทั้งสองก็สรุปหลักได้ว่า บั้จจุ-
บัน อธิบดีผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งตั้ง
กรรมการขึ้นทำการสอบสวนและสั่งลง
โทษข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่ง
ระดับ ๗ และระดับ ๘ ได้ โดยไม่ต้อง
ขอความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงเสีย
ก่อนนั่นเอง)

๔. ถาม ตามที่มาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘
ได้บัญญัติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม
มาตรา ๔๔ เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้ถูก
กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
ผู้มีอำนาจดังกล่าว หมายความว่ารวมถึงผู้
บังคับบัญชา ซึ่งได้รับมอบหมายจาก
อธิบดีตามนัยมาตรา ๔๔ (๕) ค้ำหรือ
ไม่

ตอบ ปัญหาทำนองนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณา
วินิจฉัยให้ความเห็นสรุปความได้ว่า ผู้
บังคับบัญชา ซึ่งได้รับมอบหมายจาก
อธิบดีให้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม
มาตรา ๔๔ (๕) ไม่มีอำนาจที่จะสั่ง
แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตาม
มาตรา ๘๖ การมอบอำนาจตามมาตรา
๔๔ (๕) นั้นใช้ได้เฉพาะเรื่องการบรรจุ
และแต่งตั้งเท่านั้น ถ้าอธิบดีจะมอบ
อำนาจในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวน ก็จะต้องดำเนินการตาม
ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘
ข้อ ๔๒ วรคส (สำนักงาน ก.พ. ตอบ
ข้อหารือกรมราชทัณฑ์ ตามหนังสือ
ที่ สร ๐๗๐๖/๓๖๗๐๓ ลงวันที่ ๒๑
มีนาคม ๒๕๒๐)

๕. ถาม ตามที่กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๕, ข้อ ๙, ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ ได้กำหนดเกี่ยวกับการนับเวลา วัชต์ แจ่งในแต่ละข้อแล้ว เช่น ข้อ ๙ กำหนดให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่ง กรมเห็นว่า ควรถือวันดังกล่าวเป็นวันเริ่มต้นนับเวลาไปได้เลย เพราะหากจะนำข้อ ๒๗ ซึ่งกำหนดว่า การนับเวลาตามกฎ ก.พ. นี้ สำหรับเวลาเริ่มต้น ให้ นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับเวลามาใช้กับกรณีดังกล่าว ก็จะเป็นการขัดกัน เช่น นี้ การนับเวลาเริ่มต้นในกรณีตามข้อ ๕ ข้อ ๙ ข้อ ๒๔ และ ข้อ ๒๕ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนับเวลาทำการสอบสวนให้เสร็จภายใน ๓๐ วัน ควรจะเริ่มนับเวลาตั้งแต่วันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่งหรือวันถัดจากวันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง

ตอบ ปัญหาทำนองนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้สรุปได้ว่า ในเรื่องเกี่ยวกับเวลานี้ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๕ ข้อ ๙ ข้อ ๒๔ และ ข้อ ๒๕ สาระสำคัญเป็น

การกำหนดระยะเวลา ส่วนข้อ ๒๗ เป็น การกำหนดวิธีการนับเวลา และตาม ข้อ ๒๗ ที่กำหนดว่า “การนับเวลาตามกฎ ก.พ. นี้ สำหรับเวลาเริ่มต้น ให้ นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้น เป็น วันเริ่มนับเวลา แต่ถ้าเป็นกรณีขยาย เวลา ให้ นับวันสุดท้ายแห่งเวลาเดิม เป็นวันเริ่มเวลาที่ขยายออกไป ส่วน เวลาสุกสนั้น ถ้าวันสุดท้ายแห่งเวลา ตรงกับวันหยุดราชการ ให้ นับวันเริ่ม เบ็ด ราชการ ใหม่ เป็น วัน สุดท้าย แห่ง เวลา” นั้น ทั้งตามตัวอักษรและเจตนารมณ์เห็นได้ว่ามุ่งหมายให้ใช้วิธีการนับ เวลาดังกล่าวแก่การนับ เวลาตามกฎ ก.พ. นี้ ทุกกรณี ดังนั้นการนับเวลา สอบสวนตามข้อ ๕ จึงต้องนับวันถัด จากวันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเป็น วันเริ่มนับเวลา และการนับเวลาเริ่มต้นสำหรับระยะเวลาตามที่กำหนดในข้อ ๕ ข้อ ๒๔ และ ข้อ ๒๕ ก็เช่นเดียวกัน (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมบำ ไ้ม้ตามหนังสือที่สร๐๗๐๖/๑๐๐๒๖๖ ลงวันที่ ๒๖ ก.ค. ๒๕๒๐)

๖. ได้เส้นแดง

นายไม่รักดีมา ปฏิบัติหน้าที่ราชการสาย รวม ๘ วัน ไม่ติดต่อกัน แต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อ

ในสมุดบัญชีลงนามการทำงานของข้าราชการ นอกจากนั้นยังขาดราชการไป ๒ วัน โดยไม่ยอมส่งใบลาตามระเบียบ ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วได้ความว่า เหตุที่นายไม่รักก็มาทำงาน แต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อในสมุดบัญชีเพราะว่าไม่ต้องการเซ็นชื่อใต้เส้นแดงเท่านั้น จึงเป็นเพียงผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ และไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตามมาตรา ๗๕ และมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้.....โธ่...ไม่น่าเลย....เรื่องมันจับจ๊อยจริงๆ แค่เซ็นชื่อใต้เส้นแดง เท่านั้นมันไม่เสียหายหรอกนะ.....

๗. ยิงปืน จุดประทัด

เวลากลางคืนหลังเที่ยง ณ บริเวณบ้านพัก ค่ายสุลตการแห่งหนึ่งทางภาคเหนือ นายมันส์ ทองสุราจน ได้ที่ตีกรี่แรง แล้ววอดคักตาช้กอาวุธปืนพกออกมายิงขึ้นฟ้าติดต่อกัน ๖ นัด แล้วจุดประทัดติดต่อกันอีกหลายตัว โดยไม่มีเหตุอันควร ทำให้หลังคาตึกของทางราชการเสียหายและรบกวนผู้อื่น เจ้าหน้าที่ตำรวจได้จับกุมตัวไปดำเนินคดีอาญา และเปรียบเทียบปรับ ๓๐๐ บาท ในข้อหายิงปืน

โดยใช้เหตุ ในเมือง หมู่บ้าน หรือที่ชุมนุมชนตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๗๖ ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการประพฤติกู้ธรรมตาๆ ตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้....โธ่เอ๊ย.....เหล่าเข้าปากหน่อยเดี๋ยวนี้กว่าแน่หรือไงพวก เดี่ยวจับปลัดจับปลูชันมากก็ได้เข้าไปนอนร้องเพลงในตารางหรือกะพ้อมหาจำเวร

๘. แวะหนอยนะ

นายอ่ำ ได้รับมอบหมายให้นำรถยนต์ของทางราชการไปรับของกลางที่ทำการจับกุมได้บนเรือบรรทุกสินค้าลำหนึ่งซึ่งจอดเทียบท่า ร.ส.พ. ๓ ขากลับขณะรถจะถึงกรม นายอ่ำส่งพนักงานขับรถยนต์ขับรถเลยไปส่งเพื่อนที่อาศัยรถมาด้วยที่ตลาดคลองเตยด้วย ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการใช้รถยนต์ราชการในเรื่องส่วนตัว อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน แล้วรายงานการลงโทษ มายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้.....แหม.....เพียงแค่วางส่งเพื่อนหน่อยเดียว เอาตั้ง ๑๐% ๒ เดือนเชียวนะ แล้วประเภทที่นำรถยนต์ของทางราชการไปให้คุณนายที่บ้านใช้จ่ายกับข้าวล่ะ ไปทัศนจารณะ แล้วไปตีกอล์ฟล่ะ และอื่นๆ อีกล่ะ จะถูกลงโทษบ้างหรือเปล่าหนอ...ฮิ...ฮิ วาดวิมานในอากาศไปยังนี้เองแหละครับ เพราะว่ามันไม่อาจจะเป็นความจริงได้หรอก...หุฮุฮา

๙. รับบีใหม่—ส่งท้ายบีเก่า

วันขึ้นบีใหม่ นายเมรัยเสพสุราชนิกที่เรียกว่าอากันจะคึกว่าละมั้ง แล้วถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมตัวดำเนินคดีอาญา เปรียบเทียบปรับ ๑๐๐ บาท ขอให้มาสุราอาละวาด ต่อมาวันส่งท้ายบีเก่า นายเมรัยก็ได้จัดงานเลี้ยงฉลองอีก และราสุราจนได้ทีแล้วชักอาวุธปืนพกยิงขึ้นฟ้าโดยไม่มีเหตุอันควร เจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมตัวดำเนินคดีอาญา เปรียบเทียบปรับ ๕๐ บาท ขอให้ขังขังในหม้อบ้านโดยไม่มีเหตุอันควร และเมื่อต้องคดีอาญาทั้งสองครั้ง ก็มีได้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามระเบียบ ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ และประพฤติก้าวตามมาตรา ๖๘ และมาตรา ๘๑ แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๓

เดือน กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่า นอกจากจะประพฤติกินเมาสุราอาละวาดแล้ว ยังได้ทำลายทรัพย์สินของผู้อื่นเสียหายอีกด้วย จึงสั่งเพิ่มโทษเป็นตัดเงินเดือน ๑๐% ๖ เดือน แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้... ไม่น่าเลยเมาแล้วก็น่าจะไปทานอนหลับมึนเสีย อย่ามาอวดศักดิ์ค้ายู้อยู่เลย เดียวก็จะถูกพิจารณาโทษตามนัยมติคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. ๒๐๘/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖ ซึ่งอาจถูกลงโทษสถานหนักถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการก็ได้นะจะบอกให้ ประเดี๋ยวจะหาว่าหล่อไม่เตือน ไม่ได้นะจะ

๑๐. พก-พา-ปืน (๑)

เวลากลางคืนหลังเที่ยง นายโก้ เมื่อออกจากเวรรักษาการณ์แล้วได้ไปนั่งรับประทานอาหารในศาลาใต้ร่มโดยพกพาอาวุธปืนพกสั้นขนาด.๓๕๗ จำนวน ๑ กระบอก พร้อมกระสุนปืนเต็มรังเพลิง ๖ นัด ติดตัวไปด้วยทั้งที่ตนไม่มีใบอนุญาตให้พกพาอาวุธปืนแต่อย่างใด เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจผ่านมาพบเห็นนายโก้มีพิรุณ จึงเข้าทำการตรวจค้นและจับกุมตัวส่งดำเนินคดี ผลคดีถึงที่สุด ศาลอาญาพิพากษาลงโทษปรับ ๒๐๐ บาท ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นการประพฤติก้าวธรรมดา ตามมาตรา ๘๑ แห่งพระ-

ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
จึงส่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๑ เดือน แล้วรายงาน
งานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็น
ว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้
ตอบรับทราบไปได้... อพิไร... อพิถัง... อนิจจัง...
อนิจจา...อยากจะได้สักหน่อยก็เจอดีจนได้... ซื่อ...
ซื่อ...

๑๒. คুমส่งสินค้า

นายมคได้ รับมอบหมาย จากผู้ บังคับบัญชา
ให้คুমส่งสินค้าจำนวน ๔๓ หีบ ซึ่งบรรจุทุกเรือกระ-
แสงเพื่อนำไปบรรทุกลงเรือต่างประเทศ แต่นาย
มคมิได้คুমส่งสินค้าดังกล่าว ไปส่งเป็นเหตุให้ผู้ส่ง ออก
ดำเนินการนำสินค้าซึ่งบรรจุหีบห่อลักษณะเดียวกัน
มาสับเปลี่ยนได้สำเร็จ ต่อมาเจ้าหน้าที่กองป้องกัน
และปราบปราม ร่วมกับกอง ตรวจสอบสินค้าขาออกเข้า
ทำการจับกุมสินค้านี้ และนำมาเปิดตรวจพบ
ว่าเป็นพระพุทธรูปและศิลปวัตถุต่างๆ ซึ่งเป็น
ของต้อง กำกัดใน การส่ง ออก นอก ราชอาณาจักร
จำนวน ๖๐๔ ชิ้น จึงนำส่งดำเนินคดีต่อไป ผู้
บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า ที่นาย
มคมิได้คুমส่งสินค้านี้ดังกล่าว เพราะว่าผู้ส่ง ออกยังหา
เรือลากจูงไม่ได้ นายมคจึงไปคুমส่งสินค้าของผู้ส่ง
ออกรายอื่น ๆ ซึ่งหาเรือลากจูงได้แล้วไปยังเรือ
ต่างประเทศลำอื่นก่อน ผู้ส่งออกรายนี้จึงฉวยโอกาส

นำเรือลากจูงเรือกระแสลงลำนี้ ซึ่งสับเปลี่ยนสินค้า
แล้วออกไปเพื่อบรรทุกลงเรือจนกระทั่งเกิดกรณี
ขึ้น กรณีเป็นเพียงบกพร่องไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่
ราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน จึงส่งลงโทษตัดเงิน
เดือน ๑๐% ๔ เดือน แล้วรายงานการลงโทษมา
ยัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็น
ว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้
ตอบรับทราบไปได้... เรื่องคนคুমกับคนถูกคumnั้น
มันก็เหมือนหนูกับแมว ต่างก็เล่นเอาเถิดกันอยู่
อย่างนี้แหละ หากมีแมวตัวเดียว แต่หนูหลายตัว
มันก็คุมกันไม่ไหว สักวันก็จะต้องเกิดเรื่องเช่น
นี้ขึ้นจนได้ ผู้ที่ทำหน้าที่นี้ก็ปลงเสียเถิด อย่าได้
นึกเสียใจอะไรเลยนะ...แต่ขออย่าให้บ่อย ๆ ก็แล้ว
กัน มันไม่ค่อยโสภานักนะจะบอกให้

๑๑. พก-พา-ปิ่น (๒)

เวลากลางคืนหลังเที่ยง นายเบ่งได้พกพา
อาวุธปืนพกขนาด ๙ ม.ม. ๑ กระบอก พร้อม
กระสุนปืน ๖ นัด ติดตัวไปในท้องถนนโดยไม่มี
เหตุอันสมควร และไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าพนักงาน
ให้มีอาวุธปืนดังกล่าวติดตัว เจ้าหน้าที่ตำรวจ
ผ่านมาพบพิรุณ จึงทำการค้นและพบอาวุธปืนดัง
กล่าว จึงนำตัวส่งดำเนินคดี ศาลจังหวัดนครปฐม
พิพากษาลงโทษจำคุก ๔๕ วัน ปรับ ๕๐๐ บาท

โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด ๑ ปี คดีถึงที่สุดแล้ว ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นผิดเพียงประพฤติกู้ธรรมตา ตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือนแล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบ ไปได้ เชื้อ โลงอก ไปที่....เกือบติดกระดาษเสียแล้วละซี นี่ทีนะ ศาลยังเห็นใจไม่อยากจะตัดอนาคต จำไว้ให้ที ทีหลังอย่าทำ ๆ ๆ นะ

๑๓. นักมวยนอกสังเวียน (๑)

ณ บริเวณบ้านพักข้าราชการชั้นสุตถการแห่งหนึ่ง นายเสื่อทะเลาะวิวาทกับนายกวาง (ชาวบ้าน) แล้วเกิดโมโหเถียงสู้ไม่ได้เลยกระโดดเข้าชกต่อยนายกวางอุตุตุ นายกวางไปแจ้งความดำเนินคดีอาญาผลคดีถึงที่สุด ศาลมณฑลทหารบกที่ ๕ พิพากษาว่าเป็นความผิดตามมาตรา ๓๕๑ แห่งประมวลกฎหมายอาญา ลงโทษปรับ ๕๐๐ บาท ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของนายเสื่อเป็นการประพฤติกู้ ตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบ ๖๘

รับทราบไปได้....อยากจะเป็นนักมวยชกต่อยเตะคน โดยไม่มีความผิด แถมมีเงินใช้ด้วย ต้องขึ้นไป ร่ายรำบนเวทีโน่น มิใช่ข้างสังเวียนอย่างนี้ ซึ่งมีแต่จะเสียเงินและถูกลงโทษทางวินัยอีกด้วย

๑๔. นักมวยนอกสังเวียน (๒)

นายกำปั้น มีเหตุโกรธเคืองนายสมมาก่อน เมื่อมาประจัญหน้ากันโดยบังเอิญ นายกำปั้นจึงกระโดดเข้า ชกต่อยทำร้าย ร่างกาย นายสมจนได้รับบาดเจ็บ พนักงานสอบสวนดำเนินคดีอาญาในความผิดลหุโทษแล้วเปรียบเทียบปรับ ๑๐๐ บาท แต่นายกำปั้นก็ไม่ยอมรายงานเรื่องต้องคดีอาญาให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามระเบียบ ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติกู้ตามมาตรา ๖๘ และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้....นี่ก็อีกกรณีหนึ่ง คั้นไม้คั้นมืออยากจะลองกำลังเช่นกัน แต่ไม่ยอมขึ้นสังเวียน จึงเกิดเรื่องเช่นนี้ขึ้น....หึ...หึ...หึ

๑๕. นักมวยนอกสังเวียน (๓)

ในงานพิธีมอบโล่เพื่อเป็นเกียรติแก่ราชการที่ครบเกษียณอายุแห่งหนึ่ง ปรากฏว่านายเชอ

มาร่วมงานและพบนายดี ซึ่งเคยไปสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการทุจริตที่นายเขมมีส่วนร่วมอยู่ด้วย จึงตรงเข้าชกต่อยด้วยความโกรธแค้น ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า กรณียังไม่ถึงขั้นประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงส่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้... บักโฮ้... ไม่น่ามาทำกันเลยนะ เพื่อนทำตามคำสั่งแท้ ๆ มิใช่กระทำโดยผลการเสียเมื่อไหร่เล่า... อยู่เจ็บ

๑๖. ตักตूरไฟ

ณ สุตชายแดนไทยทางภาคใต้ บริษัทค้าผ้าแห่งหนึ่งนำสินค้าผ้าจำนวน ๓ ตूरไฟ เข้ามาทางด่านศุลกากร เพื่อทำพิธีการตรวจปล่อยที่กรุงเทพฯ เจ้าหน้าที่รดไฟตักต่อบรรทุกผ้าดังกล่าวเข้ากับขบวนรถไฟเพียง ๒ ตู่ ส่วนอีกตู่หนึ่งหมายเหตุไว้ว่าเป็นตู้เปล่ามิได้บรรทุกสินค้า จึงตักต่อบรรทุกไฟอีกขบวนหนึ่งและลากจูงไปยังสถานีรถไฟหาดใหญ่ เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบทราบจึงเข้าทำการอายัดพร้อมกับเบ็ดตัวทำการตรวจสอบพบว่าภายในตู้บรรทุกผ้าที่ยังมิได้ผ่านพิธีการศุลกากร จึงสอบสวนแล้วทำการจับกุมตัวนายยกแ่กับนายยกกันกับพวกดำเนินคดีในข้อหาเป็นเจ้าพนักงาน ปฏิบัติ

หน้าที่โดยมิชอบ เป็นเหตุให้มีสินค้าลักลอบหนีศุลกากร คดีถึงที่สุด อัยการมีคำสั่งไม่ฟ้อง ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า นายยกแ่หัวหน้าเวร ตรวจตราป้องกัน การลักลอบหนีศุลกากรมิได้ทำการตรวจตู้รถไฟขบวนดังกล่าวทุกตู้ จึงไม่ทราบว่าเป็นตู้ที่รถไฟตักต่อบรรทุกผ้าเพียง ๒ ตู่ และอีก ๑ ตู่ ซึ่งยังมีได้ผ่านพิธีการศุลกากรถูกลากจูงไปยังหาดใหญ่ ต่อมารุ่งขึ้นเจ้าหน้าที่ศุลกากร มาเลเซีย นำสำเนาใบขนสินค้าขาออกมาให้ นายยกกันก็ลงชื่อรับมอบของไว้โดยมิได้ตรวจสอบดูว่า ของมีครบตาม จำนวนที่ระบุไว้หรือไม่ และครั้นทราบว่าของขาดจำนวนก็มิได้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที กลับมารายงานในวันรุ่งขึ้น แต่ก็ยังไม่เกิดการเสียหายอย่างร้ายแรง เพราะสินค้าผ้าดังกล่าวนำเข้ามาเพื่อผลิตเป็นเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกไปจำหน่ายต่างประเทศโดยวิธีการขอคืนอากร และการนำเข้าก็มีเอกสารรวมจำนวนที่แน่นอนมาชัดเจน จึงมิใช่เป็นการลักลอบหนีศุลกากร จึงเป็นผิดเพียงบกพร่องไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงส่งลงโทษตัดเงินเดือนคนละ ๑๐% ๔ เดือน แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้.....โฮ้ ไม่น่าเลย เป็นความผิดของ

เจ้าหน้าที่รถไฟที่ตัดต่อผู้คิดแก้ ๆ กันกลับมาลงโทษ
เราได้....ฮ่า....ฮ่า....เข้าข้างตัวเองซะเรื่อย เจ้าหน้าที่
ให้ตรวจดูกลับไม่ไปตรวจ แล้วจะมาโยนความผิด
ไปให้เจ้าหน้าที่รถไฟได้อย่างไรกันล่ะจะ.....ฮิ.....
ฮิ...ฮิ

๑๗. สุราพาไป (๑)

ตอนเย็นวันหนึ่ง (เวลา ๑๘.๐๐ น.) นาย
ปิงปิง นั่งรถสูราอยู่ที่บ้านพัก พอได้ทีก็ลุกขึ้น
ส่งเสียงอะอะโวยวายอาละวาด และยิงปืนขึ้นฟ้า
๕ นัด ทิศต่อกันโดยไม่ทราบสาเหตุทำให้เป็นที่
หวาดเสียว และก่อความเดือดร้อนรำคาญแก่ชาว
บ้านใกล้เคียงอยู่เป็นประจำ นายค่านสกุลการ
เคยว่ากล่าวตักเตือนแล้ว แต่ก็ไม่ปฏิบัติตาม
สกุลการเขต พิจารณาแล้ว เห็นว่าเป็นการ ประพฤติ
ชั่วธรรมคาตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงสั่ง
ลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๖ เดือน กรมพิจารณา
แล้วเห็นว่าระดับโทษดังกล่าวเหมาะสมแล้ว แต่
เกินอำนาจของสกุลการเขตที่จะสั่งลงโทษได้ อธิบดี
จึงออกคำสั่งลงโทษเสียใหม่ให้เป็นการถูกต้องตาม
กฎหมาย โดยระดับโทษเท่าเดิมแล้วรายงานการ
ลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็น
ว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบ
รับทราบไปได้.... นี่คือแบบของนักกินเหล้าแล้วถูก
เหล้ากินจนเกือบเสียคนไปเลย..... นักกินเหล้าที่
ต้องมีจิ้งหระจะโคน รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบาจะได้
ไม่เป็นโทษแก่ร่างกายและหน้าที่การงาน

๑๘. สุราพาไป (๒)

ขณะที่ขบวนรถไฟด่วนสายใต้ (สุโขทัย-ลค
-กรุงเทพ) กำลังแล่นเต็มฝีจักรมุ่งหน้าเข้ากรุง
เทพ) นายโปเก ซึ่งเดินทางมากับรถไฟขบวนนี้
ด้วย ได้นั่งเสพสุราที่ตู้เสบียงจนมีอาการมึนเมา
แล้วกล่าววาจาหยาบคายต่อผู้โดยสารคนหนึ่ง ให้
ได้รับความอับอายต่อผู้อื่น เมื่อมีการร้องเรียนขึ้น
ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า แม้
นายโปเกจะได้ไปขอขมาต่อผู้โดยสารคนนั้นแล้วก็
ตาม พฤติการณ์ของนายโปเกก็ยังคงเป็นการประ
พฤติชั่วทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้า
ที่ราชการ ตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๘ จึงสั่ง
ลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็น
ว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบ
รับทราบไปได้....นี่ก็อีกแบบหนึ่ง พอเหล้าเข้าปาก
แล้วชอบปากเสีย แก้วปากหาของแข็งอยู่ร่ำไปก็
เดียว....ฮิ...ฮิ

๑๙. สุราพาไป (๓)

ปี ๒๕๐๘ นายฉุนเฉียว พนักงานประจำ
เรือเดินทะเลได้ดื่มสุรามาก่อน แล้วเข้าไปที่หมวด
ยานพาหนะทางน้ำ และต่อว่าหัวหน้าแผนกยานพา
หนะเกี่ยวกับเรื่องการโยกย้ายผู้บังคับบัญชาของ
ตนขึ้นจากเรือที่ประจำอยู่โดยไม่บอกกล่าวก่อน จน
เกิดการโต้เถียงกันแล้วต่างก็แยกย้ายกันไป รุ่งขึ้น
นายฉุนเฉียวได้เข้าไปที่กรมเพื่อจะไปหาร้ออีก แต่

ไม่พบหัวหน้าแผนกยานพาหนะ พอที่หัวหน้าแผนก
พัสดุเดินเข้ามา ก็สอบถามเรื่องการซ่อมแซมบ้าน
พักและเกิดการโต้เถียงกันอีก จนหัวหน้ากองคลัง
ออกมาว่ากล่าวตักเตือน และไล่ให้ไปพูดกันที่อื่น
แต่ นายจุนเจียวโมโหและกล่าววาจาทำร้ายให้ตักเงิน
เตือน หัวหน้ากองคลังจึงพาไปพบรองอธิบดี และ
กล่าวหาว่านายจุนเจียวเสพสุราในเวลาราชการ ผู้
บังคับบัญชาจึงสั่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยแล้ว
(ปรากฏว่าสำนวนการสอบสวนกรณีนี้สูญหายไปก่อน
ที่ผู้บังคับบัญชาจะได้พิจารณาสั่งการอย่างใดอย่าง
หนึ่งลงไป และหารือมายัง ก.พ. ว่าจะทำประการ
ใด ซึ่ง ก.พ. ก็ตอบไปว่าให้ดำเนินการสอบสวน
ใหม่ แล้วพิจารณา ไปตาม ข้อเท็จจริงที่ได้ ความ)
เห็นว่า นายจุนเจียวมิได้เสพสุราขณะปฏิบัติหน้าที่
ราชการ เพราะธรรมเนียมการปฏิบัติของพนักงาน

ประจำเรือเดินทะเล ซึ่งต้องออกปฏิบัติงานเกือบ
ตลอดเวลา เมื่อเรือกลับเข้าเทียบท่าเวลาใด ก็คือ
เวลานั้นเป็นเวลาพักผ่อน แต่ก็ต้องพร้อมที่จะ
ออกปฏิบัติงานตามคำสั่งได้ทุกเวลา และไม่ปรากฏ
ว่าเกิดความเสียหายแก่ทางราชการ กรณีคงเป็น
เพียงประพฤตินั้น ไม่สุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับ
บัญชาและเสพสุราอันเป็นผิดตามมาตรา ๗/๑ และ
มาตรา ๗/๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงส่งลงโทษเพียงภาคทัณฑ์
แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็น
ว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้
ตอบรับทราบไปได้...นี่ก็อีกแบบหนึ่ง ชอบความ
ถูกต้องและส่งเสียงดังไปหน่อยเท่านั้นเอง ไม่มี
พิษภัยอะไรหรอกยังพอบอกกันได้อยู่ ๑๖

ข้าพเจ้ามีคำแนะนำสำหรับวัยรุ่นอยู่ ๓ ประการคือ

จงทำงาน จงทำงาน และจงทำงาน

ออโต ฟอน บิสมาร์ค

ความกล้าหาญ

พิษณุ อรรถภิญโญ*

ความกล้าหาญ เป็นคุณธรรมอีกประการหนึ่งที่เรายึดมั่นกันอยู่เสมอว่าเป็นคุณสมบัติที่ดีและควรมีไว้ประจำใจ แต่เมื่อพูดถึงความกล้าหาญ เราก็มักจะมุ่งไปถึงความกล้าหาญอย่างนักรบ หรือวีรบุรุษที่เข้าช่วงชิงเอาชัยชนะมาจากสมรภูมิ ซึ่งก็เป็นเรื่องที่ถูกต้องด้วย ประเทศชาติของเราต้องการคนที่กล้าหาญเช่นนี้อีกมากมาย เพื่อปกป้องคุ้มครองชาติของเราไว้จากข้าศึก ศัตรู และนำความปลอดภัยมาสู่คนทั้งชาติ ดังนั้นเราจึงควรยกย่องในคุณธรรมอันสูงส่งที่เราได้พบเห็นในวีรบุรุษและวีรสตรีแห่งประวัติศาสตร์ไทยเป็นอย่างยิ่ง และควรจะได้อบรมสั่งสอนให้เป็นแบบอย่างแก่คนรุ่นหลังให้ได้ตระหนักไว้อยู่เสมอ

แต่แท้จริงแล้ว คุณธรรมแห่งความกล้าหาญนี้ยังแสดงออกได้ในรูปแบบต่างๆ ในชีวิตประจำวันของเรา ที่ไม่ใช่แค่รบได้อีกมากมายด้วย เราคงจะไม่มีโอกาสที่จะออกสู่สนามรบเช่นวีรบุรุษผู้กล้าหาญเหล่านั้นได้ทุกคน แต่เราก็มีสนามรบใน

ชีวิตของเราซึ่งจะต้องเข้าไปเพื่อจะช่วงชิงชัยอย่างที่จะหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ความกล้าหาญในการเข้าสู่สนามรบแห่งชีวิตนั้น จึงต้องแสดงออกให้เห็นในลักษณะของผู้ที่มี “ใจกล้า” เป็นการต่อสู้กับอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ของชีวิต ซึ่งจะเกี่ยวข้อง กับอาชีพและการงาน รวมทั้งการดำเนินชีวิตของเรา ผู้ที่มีใจกล้าหรือมีกำลังใจนั้น จะเข้าสู่สนามรบแห่งชีวิตโดยไม่ได้ใช้ดาบใช้ปืน แต่ใช้กำลังใจในการต่อสู้

บุคคลที่เราพบเห็นในประวัติศาสตร์ ที่มีใจกล้าและกำลังใจนั้นก็มียู่มากมาย เช่น ท่านมหาตมะ กานธี แห่งอินเดีย ท่านผู้นำได้เป็นผู้นำชาวอินเดียเข้าต่อสู้กับจักรวรรดิอังกฤษที่เกรียงไกร ซึ่งเป็นผู้ครอบครองอินเดียอยู่ จนได้ชัยชนะโดยไม่ได้ใช้อาวุธเข้ารบสู้ แต่ใช้หลักของอหิงสธรรม นับว่าเป็นวีรกรรมอย่างหนึ่งที่ได้รับการยกย่องจากโลก และนี่ก็คือลักษณะของการแสดงออกของผู้ที่มีความกล้าหาญด้วย เจ้าชายสิทธัตถะก็ได้แสดง

* พิษณุ อรรถภิญโญ องค์กรคริสเตียนสงเคราะห์ผู้ลี้ภัย บรรยายต่อชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต สำนักงาน ก.พ. เมื่อ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๕

ความกล้าหาญของพระองค์อย่างผู้มีใจกล้า โดยที่พระองค์ได้ทรงลุกขึ้นเดินออกจากพระราชวังที่พรั่งพร้อมด้วยความสุขสบาย ห้อมล้อมด้วยผู้ที่คอยปรนนิบัติ มีปราสาทสามฤดูที่จะให้ความสุขได้ทุกประการ แต่พระองค์กลับออกไปแสวงหาธรรมเป็นการสวนทางกับคำห้ามปรามต่างๆ นานา ทรงมีพระทัยที่แกร่งกล้า ที่จะยอมรับสภาพของภิกษุธรรมะที่พระองค์ได้พบ จาก ความ กล้า หาญ ของพระองค์นั้น ได้ เป็น ประโยชน์ แก่ ชีวิต คน มาก มาย นับเป็นเวลาพันๆ ปี และที่เราได้เห็นว่าคุณพระองค์ที่ได้เป็น พระพุทธเจ้า^๕ ได้ แสดง กำลัง พระทัย ของพระองค์ไว้อย่างเด่นชัดก็คือ พระธรรมคำสอนของพระองค์นั้น ได้ปฏิเสธรื่องของวรรณะที่มีอยู่ในอินเดียอย่างเหนียวแน่นในสมัยนั้น อันเป็นการทวนกระแสเหตุการณ์อย่างรุนแรง แต่พระองค์ก็มีไต่ย่อท้อ ทรงแน่วแน่ที่จะให้พระธรรมคำสอนของพระองค์เป็นเช่นนั้น และผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในเรื่องวรรณะ คือได้มีการยกเลิกเรื่อง ระบบวรรณะเสียเมื่ออินเดียเป็นเอกราชจากอังกฤษแล้ว และการยกเลิกวรรณะนี้เองที่ทำให้อินเดียเป็นประเทศประชาธิปไตยได้ ประเทศไทยเราต้องการบุคคลที่มีความกล้าหาญเช่นพระพุทธเจ้าที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีมีกำลังใจที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้องทั้งๆ ที่รู้ว่าความถูกต้องนั้นจะยังไม่เกิดขึ้นในสมัยชีวิตของตนก็ตาม แต่มีความเชื่อว่าวันหนึ่ง ความถูกต้องนั้น จะต้องปรากฏขึ้นเมื่อถึงเวลา

บุคคลที่มีใจกล้าและมีกำลังใจ^๕ ได้เป็นเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในประวัติศาสตร์ของโลกมาแล้วมากมาย ท่านโมเสส พวกผู้เผยพระวจนะหรือประกาศในพันธสัญญาเดิมและองค์พระเยซูคริสต์เจ้า เป็นต้น มีชีวิตต่อสู้เพื่อความถูกต้องโดยไม่ย่อท้อกับอุปสรรคที่เกิดขึ้น บุคคลในสมัยใหม่ก็เช่น ท่านอับราฮัม ลินคอล์น และผู้นำชาวนิโกรในสหรัฐอเมริกาชื่อศาสนาจารย์ มาร์ติน ลูเธอร์คิงส์ เป็นต้น ชีวิตของบุคคลเหล่านี้^๕ ได้ทำเพื่อสาธารณะก็มักจะตายในที่สาธารณะด้วย เช่น ถูกตรึงบนไม้กางเขน ถูกเผาทั้งเป็น ถูกแขวนคอ ถูกยิงตายในโรงละคร และถูกลอบยิงบนถนน เป็นต้น ถึงแม้ชีวิตของผู้กล้าหาญเหล่านี้จะดับสูญไปแล้ว แต่สังจธรรมและการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องก็ยังคงอยู่โลกจึงเป็น^๕ชีวิตของคนเหล่านี้

ขอกล่าวย้อนไปถึงองค์พระเยซูคริสต์เจ้าในฐานะของผู้ที่กล้าหาญและมีใจกล้าไว้เพิ่มเติมพอสังเขป เพราะชีวิตของพระองค์นับเป็นแบบอย่างที่ดียิ่งในเรื่องนี้และก็ได้เป็นที่ยอมรับนับถือยึดไว้เป็นแนวทางปฏิบัติของคนในโลกนี้มากมายเป็นเวลาถึงสองพันปี มีคนนับไม่ถ้วนได้ติดตามพระองค์ อีกทั้งยังได้ให้ชีวิตของตนเพื่อองค์พระเยซูคริสต์เจ้าอย่างกล้าหาญและมีใจกล้าตลอดทุกยุคทุกสมัยนั้น มิใช่เพราะพระธรรมคำสั่งสอนที่พระองค์ได้ทรงประกาศไว้เท่านั้น แต่เพราะเขาได้เห็นหน้าพระทัยอันเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ อันประกอบด้วยความกล้าหาญและมีใจกล้าของพระองค์ ตลอดเวลาที่

พระองค์ทำพระราชกิจอยู่ในโลกนี้ คือเพียงสามปีเท่านั้น แต่ก็ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ที่เต็มไปด้วยความกล้าหาญและมีใจกล้า พระธรรมคำสั่งสอนของพระองค์ก็เต็มไปด้วยการทำทนาย และทำชวนอย่างชนิดที่เด็ดเดี่ยวกล้าหาญทั้งสิ้น ในการทำงานของพระองค์นั้นต้องเผชิญกับการต่อสู้ที่เสี่ยงกับชีวิตอยู่ตลอดเวลา เมื่อเริ่มพระราชกิจของพระองค์ พระองค์ได้ประกาศสั่งสอนที่หมู่บ้านของพระองค์เอง ณ ที่นั้น พระองค์ไม่ได้รับการต้อนรับจากพี่น้องและเพื่อนบ้านของพระองค์เองเลย พวกเขา กลับพากันเยาะเย้ย และพูดกันว่า “คนนี้เป็นเพียงลูกช่างไม้ชื่อโยเซฟ พวกพี่ๆ น้องๆ ของเขา เราก็เห็นกันอยู่” ซึ่งสื่อแสดงถึงความไม่เคารพนับถือในพระองค์เลย แต่เหตุการณ์นี้ หาได้ทำให้พระองค์ท้อแท้ใจไม่ ถ้าพระองค์ไม่มีใจกล้าแล้ว พระราชกิจของพระองค์ก็คงหยุดอยู่แค่หมู่บ้านของพระองค์เอง เมื่อต้องเผชิญกับคำเยาะเย้ยเหล่านั้น แต่พระองค์มุ่งหน้าต่อไปอย่างไม่ย่อท้อ นอกจากบ้านของพระองค์เองแล้ว พวกนักศาสนา และผู้ที่เคร่งครัด ในธรรมก็ได้ พุดจา เยาะเย้ย ตกกลาง พระองค์ตั้งข้อถามถึงว่าสิทธิอำนาจเหล่านี้พระเยซูคริสต์ได้มาจากไหน มีอำนาจหน้าที่อะไรที่ทรงทำเช่นนั้น เป็นพวกที่ พระองค์ต้อง เผชิญหน้าอยู่ ตลอดเวลา นอกจากนั้นก็ยังมีความพหุหรืออุปโรหิตที่ทำหน้าที่อยู่ใน สถาน ศักดิ์สิทธิ์ก็ได้ ต่อต้าน พระองค์ อย่างเห็นยวแน่นอน แท้จริงแล้ว พวกนี้แหละที่รวมหัวกันวางแผนฆ่าพระองค์ นอกจากนั้นก็ยังมีความ

การเมืองที่เห็นว่าพระองค์เป็นบุคคลอันตรายไม่เหมาะสมที่จะให้พ้นผ่านอยู่ต่อไป และที่นับว่ากล้าหาญ อย่างยิ่งก็คือพระองค์มีใจกล้ายอมรับโทษโดยไม่เปลี่ยนแปลงสัจธรรมและอุดมการณ์ของพระองค์ จนในที่สุดเขาใช้อำนาจของพวกโรมันที่ครอบครองอยู่ในขณะนั้นให้ประหารชีวิตของพระเยซูโดยตรึงบนไม้กางเขน พระองค์ต้องแบกกางเขนร่วมไปกับโจรอีกสองคนโดยผ่านฝูงชนที่คอยอยู่สองข้างทางในกรุงเยรูซาเล็ม ขณะที่เดินไปกลางกรุงนั้น ฝูงชนพากันเยาะเย้ยตกตาง จนในที่สุดเมื่อออกนอกประตูเมืองไป แล้วเขาก็ตรึงพระองค์ไว้บนไม้กางเขนที่อยู่นหน้าประตูเมือง มีคนมา ยินดี บ้างก็เห็นใจ เช่น พวกศิษย์และมารดาของพระองค์ และก็มีคนที่มาขึ้นประณามด้วยวาจาอันเผ็ดร้อน แม้โจรที่ถูกตรึงอยู่ข้างพระองค์เองก็ยังหมิ่นประมาทพระองค์ สภาพที่พระเยซูถูกตรึงนั้น เป็นเรื่องอเนกอนาถ และถ้าคนที่ไม่มี ความกล้าหาญ และใจกล้าแล้ว ก็คงถูกทรมารอยู่เช่นนั้นถึงหกชั่วโมงไม่ได้ คำสอนต่างๆ ของพระองค์ก็ล้วนประกอบด้วยการทำทนายให้คัดสินใจอย่างกล้าหาญและมีใจกล้า เช่นตรัสว่า ผู้ใดที่จะตามพระองค์ไปจะ พะวิภะวงถึงเรื่องการทำมาหากินแม้แต่ลูกหลาน ในครอบครัวของตนก็ไม่เหมาะสมที่จะตามพระองค์ ทรงทำทนายพวกศิษย์ของพระองค์ว่าถ้าผู้ใดรักชีวิต จะเสียชีวิต แต่ถ้ายอมเสียชีวิตของตนจะได้ชีวิต และผู้นั้นจะต้องแบกกางเขนตามพระองค์ไป คำสั่งสอนของพระองค์นั้น ไม่มีการเหยียบเรือสองแคม

มีแต่ความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว จะต้องเลือกเอาทางหนึ่งทางใดเท่านั้น ลักษณะหรือคุณธรรมอันนี้จึงปรากฏอยู่ในชีวิตของคริสเตียนมากมายที่ติดตามพระองค์ไปอย่างที่เราเรียกว่า “ถวายชีวิต” ในสมัยต้นของประวัติศาสตร์คริสตจักร คริสเตียนถูกฆ่าตายนับไม่ถ้วน ถูกเผาทั้งเป็น ถูกจับมาสูกับสิงโต และวัฏกระทิง ในสมัยหลัง ๆ ความกล้าหาญและมีใจกล้าได้แสดงออกในการออกประกาศเผยแพร่ของคริสเตียนมากมาย โดยไปในที่เสี่ยงภัยอันตรายอย่างยิ่ง ที่ตายไปก็มาก ที่ยอมสละความสะดวกสบายและเกียรติยศชื่อเสียงของตนก็นับไม่ถ้วน ดังนั้น เมื่อพูดถึงความกล้าหาญแล้ว สำหรับคริสเตียน จึงมองดูที่พระเยซูคริสต์และเราก็ยอมรับว่า แม้เราจะกล้าหาญหรือมีใจกล้าเพียงใด เราก็ไม่อาจจะเทียบเคียงกับสิ่งที่พระองค์กระทำในชีวิตของพระองค์ได้ สำหรับคริสเตียนนั้น เราจึงได้แต่พยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำให้ใกล้เคียงกับพระองค์มากยิ่งขึ้น ๆ ขึ้นเท่านั้นเอง

สิ่งที่ตรงกันข้ามกับความกล้าหาญคือความขี้ขลาด ความกลัว และความอาย ลักษณะเช่นนี้ไม่เป็นที่พึงปรารถนาของสังคม จะไม่ได้สร้างสรรคสิ่งที่งดงาม เป็นบุคคลที่ไม่ค่อยจะมีใครอยากคบค้าด้วย และนักจิตวิทยาถือว่าสิ่งเหล่านี้เป็นความไม่ปกติบางประการทางจิตที่ควร จะระมัดระวังไว้ และจะต้องแก้ไขปรับปรุงตนเองให้หมดไป วิธีที่ดีที่สุคนั้นไม่ใช่โดยวิธีจัดสิ่งเหล่านี้ให้หมดไปจากชีวิต แต่จะต้อง กระทำโดยรับเอา

คุณธรรมแห่งความกล้าหาญเข้ามาใส่ไว้ในจิตใจ คือเป็นผู้ที่มีความใจกล้าและกำลังใจ เพื่อให้คุณธรรมเหล่านี้ ได้ขับไล่นิสัยที่ไม่พึงปรารถนาอันไม่มีเหตุผลนั้นให้หมดไป

ก่อนที่จะสรุปเรื่องนี้ อยากรจะให้เราได้ใช้เวลาอีกสักเล็กน้อย วิเคราะห์คำว่า “กล้าหาญ” และ “ใจกล้า” เพื่อเราจะบ่งว่ามีอะไรบางอย่างที่เป็นบทเรียนแก่เรา ซึ่งอาจจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและในการงานหรือหน้าที่ต่าง ๆ ของเราได้ คำว่ากล้าหาญได้ใช้กันสำหรับการกระทำทั้งที่ดีและไม่ดี ทั้งที่มีศีลธรรมและไม่มีศีลธรรม ทั้งที่เป็นจริยธรรมและไร้จริยธรรม ดังที่เราได้เห็นแพร่หลายกันอยู่ว่า คนที่ทำชั่ว ทำผิดกฎหมายและก่ออาชญากรรมนั้นก็มักจะสรุปกันว่าคนเหล่านั้นเป็นผู้ที่กล้าหาญ คือสามารถที่จะทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย และทำตายกับความตายได้อย่างใจเย็น คนที่เดินข้ามถนนตามทางม้าลาย หรือข้ามสะพานลอย อาจถูกคนอื่นมองดูว่าเป็นคนไม่กล้าหรือกลัวตาย แต่กลับไปยกย่องคนที่เดินข้ามถนนอย่างผิดกฎหมายยกย่องว่าเขาเป็นคนไม่กลัวตาย เด็ก ๆ ที่หนีโรงเรียนได้ เพื่อน ๆ ก็ให้การยกย่องว่าเป็นคนกล้าหาญ คือสามารถที่จะทำสิ่งใดซึ่งเป็นการทำทนาย กฏระเบียบและครูบาอาจารย์ ในสังคมหรือชุมชน ถ้าผู้ใดมีอำนาจสามารถจะกระทำสิ่งใดให้เป็นที่หวาดกลัวแก่ผู้อื่นหรือเย้ยกฎหมายได้ ก็มักจะคิดว่าคนนั้นเป็นคนกล้าหาญ อันเป็นลักษณะหนึ่งซึ่งเป็นคุณสมบัติของคนที่เป็นนักเลง และถ้าผู้ใดมีใจป่า

กล้าได้กล้าเสีย ก็เลยยกย่องว่าบุคคลนั้นมีใจนักเลง คนที่กล้าเล่นการพนันโดยกล้าเสี่ยง ขนาดทุ่มเท ได้ จนหมดกระเป๋า ก็ถือว่าเป็นนักการพนันที่ดี เพราะ เขากล้าได้กล้าเสีย ดังนั้น คำนี้จึงนำไปใช้พรรณนา ถึงคนที่มีความอดทน ไม่ฟังปราชญ์คำด้วย

ในเวลาเดียวกัน คนที่กระทำความดี โดย สามารถที่จะแหวกแนวของประวัติศาสตร์ ประเพณี และกาลเวลา บุคคลเหล่านั้นก็จัดว่าเป็นบุคคลที่มีความกล้าหาญ เพียงแต่การกระทำของเขาอาจจะ ยังไม่เป็นที่เข้าใจหรือยอมรับในกาลและเทศะนั้นๆ ได้เท่านั้น ท่านกาลิเลโอ (๑๕๖๔-๑๖๔๒) ชาวอิตาลี เป็นผู้ให้ความจริงเกี่ยวกับจักรวาล ว่า โลกโคจรรอบดวงอาทิตย์ แต่ท่านกลับถูก ปฏิเสธ ทฤษฎีของท่านกลับไม่เป็นที่ยอมรับ เพราะ ไปขัดขวางเรื่องของจักรวาลที่มีอยู่ในพระคัมภีร์ จึง ถูกศาสนจักรในสมัยนั้นปฏิเสธท่าน และห้ามปราม ไม่ให้ท่าน ได้นำเอาเรื่องซึ่งขัดต่อพระคัมภีร์นั้น ออก เผยแพร่ แต่กาลิเลโอมีใจกล้าที่จะฝืนกับคำสั่งนั้น เพราะท่านมีความมั่นใจว่าสิ่งที่ท่านพบนั้นถูกต้อง และเป็นความจริง ท่านมิได้หยุดยั้งในการเผยแพร่ ความคิดนี้ และก็โต้แย้งว่าในเรื่องอื่นต่อไปด้วย บุคคลอื่นๆ ก็เช่น ท่านโคลัมบัส (๑๔๔๖-๑๕๐๖) ผู้ที่มีใจกล้าเสี่ยงกับความเชื่อในสมัยนั้นที่ว่า ถ้า แล่นเรือไปใหม่หาสมุทรทางโน้นแล้ว ก็จะตกโลก ด้วยใจที่กล้าหาญของท่าน จึงไม่ยอมฟังเสียงคัดค้านใดๆ แล้วท่านก็เดินทางจนพบโลกใหม่ หรือ อย่างท่านมาร์ติน ลูเธอร์ (๑๔๘๓-๑๕๔๖) บาท

หลวงคาธอลิก ที่มีใจกล้า สามารถวิพากษ์วิจารณ์ ความบกพร่องผิดพลาดของศาสนจักร ในสมัยนั้น ซึ่งนับว่าเป็นการกระทำที่เสี่ยงต่อความตายอย่างยิ่ง เพราะท่านได้ต่อสู้กับอำนาจที่ยิ่งใหญ่ จนแม้แต่ เจ้าชายและกษัตริย์ของยุโรปในสมัยนั้น ก็ไม่มี พระองค์ใดที่จะไปแตะต้องกับหลักการของศาสน- จักรได้เลย เมื่อท่านยื่นฟังคำพิพากษาอยู่ต่อหน้า บัลลังก์ของกษัตริย์ชาร์ลส์ที่ ๕ มีอัครทูตอาสุสคนหนึ่งเดินเข้ามาหาท่าน เขามือและไหล่แล้วกล่าวว่า “ท่านบาทหลวงตัวเล็กๆ คนนี้ ท่านกล้าที่จะทำใน สิ่งซึ่งเสี่ยงอันตรายอย่างยิ่ง ซึ่งแม้แต่ทหารที่เข้าสู่ สงครามอันหี้ยมโหดที่สุด ก็ยังไม่กล้าทำอย่าง ท่าน” จากใจอันกล้าหาญของท่านมาร์ติน ลูเธอร์ ได้นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่โลกมากมาย ซึ่งก็เริ่ม ต้นจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงภายใน ศาสนจักรของ คาธอลิกเอง นอกจากนั้น มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง อื่นต่อตามมาจากการปฏิรูปศาสนาของท่านอีกมาก หมาย เช่น ประชาธิปไตยและระบบทุนนิยม เป็นต้น

ทำให้เราเห็นได้ชัดว่า การแสดงออกอย่าง คนกล้าหาญหรือมีใจกล้านี้ ขึ้นอยู่กับความเชื่อ ศรัทธา และความมั่นใจบางประการของผู้คน ซึ่ง ความเชื่อศรัทธาหรือความมั่นใจจะเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมของบุคคลนั้น ถ้าความเชื่อศรัทธา หรือความมั่นใจนั้นมาจากพื้นฐานของศีลธรรมและ จริยธรรม พฤติกรรมก็ออกมาเป็นความกล้าหาญ หรือใจกล้าอย่างที่ตั้งใจด้วย แม้จะเสี่ยงกับชีวิต เพราะไม่มีผู้ใดเห็นด้วยในสมัยนั้น เขาก็ยังเด็ดเดี่ยว


ที่จะสูญเสียไป แต่ถ้าเป็นพื้นฐานที่ไม่ได้มาจาก
บรรทัดฐานของศีลธรรมและจริยธรรมแล้ว ก็
แสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ชั่วต่าง ๆ

ดังนั้นความกล้าหาญหรือใจกล้านั้น แม้จะ
เป็นคุณธรรมที่อย่างหนึ่งที่สมควรจะได้รับการส่งเสริม
อย่างยิ่งก็ตาม แต่ที่นับว่าสำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือ
พื้นฐานที่อยู่ในชีวิตของผู้คนนั้น จะต้องประกอบด้วย
ศีลธรรมและจริยธรรมอันดี อันจะเป็นบรรทัดฐาน
ที่กำหนดพฤติกรรมแห่งความกล้าหาญและใจกล้า
ของผู้คนนั้น ความเชื่อศรัทธา ความเชื่อถือ และ
ความเชื่อมั่นที่ถูกต้องนั้นจึงนับว่าสำคัญยิ่ง และ
อาจจะสำคัญยิ่งกว่า พฤติกรรมแห่งความกล้าหาญ
และใจกล้าเสียอีก

ความกล้าหาญหรือมีใจกล้าที่สมควรได้รับการ
ยกย่องนั้น มิได้หมายความว่า จะต้องกระทำ
อย่างไร้สติ บุคคลผู้นั้นจะต้องใช้ความรู้สติปัญญา
ของตนประเมินค่าราคาของสิ่งนั้นๆ ก่อนที่จะแสดง
ความกล้าหาญออกมาอย่างรอบคอบ ในบางครั้ง
คนที่มีใจกล้าก็อาจจะแสดงออกด้วยความกล้าหาญ
เมื่อเห็นว่าเหมาะสมและคุ้มค่า แม้ว่าจะเป็นการ
ทวนกระแสเหตุการณ์หรือประวัติศาสตร์ก็ตาม หรือ
ทั้งๆ ที่เขารู้ว่า ผลที่เกิดขึ้นนั้นจะไม่ปรากฏใน

ช่วงชีวิตของเขาก็ตาม แต่ในบางครั้งก็ต้องเงย
คางเช่นพระเยซู ขณะที่พระองค์ยืนอยู่ต่อหน้าปีลาต
ข้าหลวงชาวโรมัน เพื่อรับการพิพากษานั้น พระ
เยซูผู้กล้าหาญเทศนาสั่งสอนคน มาแล้วมากมาย
ประณามความผิดต่างๆ อย่างคนกล้าหาญ แต่ใน
วันนั้น ต่อหน้าปีลาต พระเยซู “เงย” จนปีลาต
เองก็ไม่เข้าใจ ดังนั้นการที่จะรู้จักเงยคางนับว่า
เป็นการแสดงออกของความกล้าหาญอย่างหนึ่ง

ในชีวิตประจำวันของเรา แม้จะไม่ได้เล่น
บทบาทของกาลิเลโอ หรือนักบุกเบิกอื่นๆ ก็ตาม
แต่เราก็ต้องเป็นคนที่มีใจกล้าและมีใจกล้าอยู่ทุกวัน
ในโรงงานของเราก็ต้องการคนที่มีใจกล้า คือกล้าที่
จะทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้อง มีใจกล้าที่จะร้องเพลง
“ความฝันอันสูงสุด” แต่บางครั้งก็ต้องยอมรับ
สถานการณ์อย่างคนที่ปลงได้แล้ว และใช้วิธีเงย
ในเมื่อวันและเวลาอันเหมาะสมยังไม่ถึง แต่สิ่ง
สำคัญยิ่งก็คือ สติปัญญาที่จะช่วยให้เราคัดสินใจ
อย่างรอบคอบว่าควรจะกล้าหาญอย่างไร

สำหรับผู้ที่มีใจกล้า ควรจะได้จดจำคตินี้ไว้
ซึ่งเป็นคำอธิษฐานของท่านนีเบอร์ นักศาสนศาสตร์
ชาวอเมริกันที่ว่า 

โปรดประทานใจสงบให้แก่ข้า
ที่จะยอมรับสิ่งที่มีอาจจะเปลี่ยนแปลงได้

O Lord,
Give me the serenity

โปรดประทานใจกล้าให้แก่ข้า
ที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอาจจะเปลี่ยนแปลงได้

to accept what cannot be changed,
Give me the courage

โปรดประทานสติปัญญาให้แก่ข้า
ที่จะเห็นความแตกต่างระหว่างสองสิ่งนั้น

to change what must be changed,
Give me the wisdom
to distinguish one from the other,

อาเมน.

Amen.

ด้วยถ้อยคำแนะนำ

จาก

บริษัท เงินทุนจีนเซียร์ทรีส์ จำกัด

(บริษัท ในเครือ ธนาคารเอเซียทรีส์ จำกัด)

๒๒๕ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ ตำบลบางกะปิ

เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

โทรศัพท์ ๓๑๔๕๐๕๓, ๓๑๔๐๑๐๑-๓

การเปรียบเทียบงานบริหารบุคคล ของราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน

อูระ แก้วไชโย*

(เริ่มลงฉบับเดือนตุลาคม ๒๕๒๕)

สวัสดีครับท่านผู้เข้าสัมมนาทุกท่าน

ในตอนต้นของช่วงเวลานี้ ท่านได้มีโอกาสฟังคำบรรยายจากวิทยากรทั้ง ๒ ท่าน ซึ่งพูดถึงเรื่องการบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจเอกชนและในรัฐวิสาหกิจไปแล้ว เพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบตามแนววิชาที่กำหนดไว้ให้พูด ผมจะขอเล่าให้ฟังถึงลักษณะและแนวนโยบายในการบริหารงานบุคคลของฝ่ายรัฐบาลให้ท่านฟังจะได้เข้าใจภาพรวมทั้งหมด

แต่ก่อนที่จะพูดถึงเรื่องการบริหารงานบุคคลของรัฐบาล ผมใคร่ขอเรียนให้เข้าใจถึงลักษณะความแตกต่าง ระหว่างงานของรัฐบาลกับงานของเอกชนก่อนว่าทั้ง ๒ ฝ่าย ต่างกันและเอื้ออำนวยกันอย่างไร

งานของรัฐบาลทุกรูปแบบเป็นงานที่ทำเพื่อประชาชนเป็นส่วน รวมทั้งประเทศมีกระทรวงทบวงกรมต่างๆ และข้าราชการเป็นผู้รับผิดชอบภารกิจเพื่อจะนำบริการหรือโครงการอะไรที่เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการให้บริการประชาชน และพัฒนากิจการของประเทศทุกรูปแบบให้เจริญก้าวหน้าในส่วนรวม ซึ่งผลสะท้อนจากการดำเนินงานของรัฐบาลนั้น นอกจากประชาชนจะได้ประโยชน์แล้วยังส่งผลสะท้อนไปช่วยฝ่ายรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนไปด้วยเพราะการใช้จ่ายเงินภาครัฐบาลก่อให้เกิดงานรายได้ และผลกำไรส่วนหนึ่งในภาคเอกชน เพราะฉะนั้น ภาคเอกชนจะเจริญก้าวหน้าดี จะมีกำไร สามารถขยายกิจการและเพิ่มผลผลิตสูง จะ

* อูระ แก้วไชโย ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

สามารถแข่งขันกับต่างประเทศเขาได้หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับนโยบาย แผนงานและโครงการของรัฐบาลว่าจะทำเรื่องใดที่จะส่งผลถึงเอกชนนั้น มีนโยบายที่แน่นอนหรือเปล่า ซึ่งเอกชนก็คอยเงี่ยหูฟังตลอดเวลว่า เรื่องนี้รัฐบาลจะเอาอย่างไร เพราะฉะนั้นภาระหนักมันก็ตกอยู่กับส่วนราชการคือ ถ้ารัฐบาลจะเอาอย่างนี้ ข้าราชการส่วนที่อยู่ในกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ก็ต้องรับมาทำ และทำได้ถูกต้องหรือประสบความสำเร็จล้มเหลว ซึ่งรัฐบาลทำให้เอกชนและองค์การของตนเองประสบความสำเร็จล้มเหลวมาแล้วก็มีเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าจะแต่ในเมืองไทยในต่างประเทศก็มี

เพราะฉะนั้น เรื่องของรัฐบาลจึงเป็นเรื่องวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่สุดในโลก ไม่ว่าจะของประเทศใด ถ้าเราเทียบในประเทศเราเอง ลองศึกษูซิว่า งบประมาณของรัฐบาลไทยที่ใช้อยู่ในขณะนี้ประมาณ ๑ แสนสี่หมื่นล้านบาท ซึ่งงบประมาณค่าใช้จ่ายไม่คำนึงถึงรายได้ รัฐบาลกำหนดรายจ่ายอย่างเดียวกันแล้วหาเงินมาใช้ ซึ่งมันต่างกับบริษัทเอกชน หรือโรงงานอุตสาหกรรมของเอกชน เขาทำอย่างนั้น เขาจะต้องคำนึงถึงก่อนว่าเขาเสียไปค่าเขาต้องเอาขอบ แต่รัฐบาลนั้นตรงกันข้าม บางทีเสียไปตั้งกระบุง ได้มานิดเดียว ถ้าทำดีค่าชมเชยเท่านั้นเอง คือกำไร แต่ถ้าทำไม่ดีก็จะถูกค่าหมด เพราะฉะนั้น นี่แหละคือข้อแตกต่าง เพราะฉะนั้น การบริหารงานใดๆ ของรัฐบาล รวมทั้ง

การบริหารงานบุคคลด้วย จะต้องเป็นไปตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และเป้าหมายของรัฐบาล แต่ต่างกับรัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชนอยู่อย่างเดียว เมื่อเราโตแล้วจะยุบลงมาให้เล็กนั้นยากเหลือเกิน ทางรัฐวิสาหกิจเขาทำได้ เพราะเมื่อตั้งงบประมาณ หรือเลิกกิจการไป คนก็ต้อง Lay-off หรือจ่ายค่าทดแทนออกไป ทางรัฐบาลลองศึกษูซิ ถ้ายุบกองโตกองหนึ่งในสำนักงาน ก.พ. ถ้าไม่ถูกโยกจนกระทั่งเลขาฯนอนไม่หลับละก็ค่อยมาว่าผม ถ้ายุบกรมก็เดือดร้อนกันมาแล้ว เพราะฉะนั้น อันนี้เป็นเรื่องที่เราจะต้องมองภาพทางการบริหารรัฐบาล ในส่วนที่เป็น Service ให้กับประชาชน เงินลงทุนค่าใช้จ่ายของรัฐบาลทุกบาททุกสตางค์นั้น โดยหลักการแล้วเพื่อจะให้บริการแก่ประชาชนทั้งนั้น และผลส่วนรวมก็คือความเจริญก้าวหน้าอยู่ดีกินดีของคนทั้งประเทศ ฉะนั้น งานของบริหารงานบุคคลของเรา หรืองานบริหารของรัฐบาลจะถือ cost & benefit อย่างรัฐวิสาหกิจ หรือของเอกชนเป็นมาตรฐานก็อย่างเดียวกันไม่ได้ เราจะต้องนึกถึงสิ่งที่เราทำเพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก แม้ขาดทุนก็ต้องทำ ยกตัวอย่างง่ายๆ เช่น กองทัพทั้ง ๓ ของเราใช้งบประมาณปีละก็หมื่นล้านบาท แล้วได้กำไรอะไรขึ้นมาบ้างหรือเปล่า โรงเรียนสวนกุหลาบ กับโรงเรียนอัสสัมชัญ ก็โรงเรียนเหมือนกัน แต่ทำไมที่โน้นเขากำไร แต่สวนกุหลาบ เทพศิรินทร์ขาดทุนเพราะเราเก็บจากประชาชน ๑๐๐ กว่าบาทเท่า

นั้นเองค่าเล่าเรียน โรงพยาบาลราชวิถี ซึ่งเป็น
โรงพยาบาลของ กระทรวงสาธารณสุขที่ใหญ่ที่สุด
ของกรุงเทพ มีคนไข้นอกวันละ ๒,๐๐๐ คน มี
คน ไข้ ใน ที่นอน อยู่ใน โรงพยาบาล ๑,๕๐๐ คน
เพราะมีเตียง ๑,๕๐๐ เตียง มีหมอม ๑๒๐ คน
พยาบาลอีก ๔๐๐ กว่าคน แต่ถ้าเอาโรงพยาบาล
ราชวิถีไปให้เอกชนทำ เขาบอกว่าเขาสามารถทำ
รายได้เพิ่มขึ้นอีก ๑๐ เท่า เห็นหรือไม่ แต่เราก็
ต้องทำ ถ้าเทียบรายได้ของโรงพยาบาลพญาไท
กับโรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลพญาไทอาจมี
กำไรปีละ ๑๐ ล้านบาท แต่โรงพยาบาลราชวิถี
มีแต่ขาดทุน เพราะ

๑. อัตราเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ๑,๐๐๐ กว่า
คน

๒. ค่ายา ราษฎรไม่มีเขาก็ไม่เอาสตางค์
รัฐบาลต้องจ่ายเพราะมีรายได้น้อย ไม่รู้ละเข้ามา
บอกว่า ผมไม่มี ไม่มีหมอกก็ไม่ได้เอามียามาเนียน
คอ ไม่มีการไปวางมัดจำก่อนเหมือนโรงพยาบาล
เอกชนบางแห่ง

นี่แหละ คือภารกิจและหน้าที่ของรัฐบาล
เราทำเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน ไม่ใช่ของ
รัฐบาลไทยเท่านั้น

ผมไปสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ๑๙๖๗ ไปดู
งานที่ Los Angeles เรื่องการบริหารงานบุคคล
ขององค์การขนส่งมวลชนของ Los Angeles ก็ไป
คุยกับเขา เขาบอกว่ารถเมล์ของเขาขาดทุนเดือน
๘๒

หนึ่งประมาณ ๒๐ ล้านเหรียญ เพราะเมือง Los
Angeles เป็นเมืองใหญ่ ประชาชนอยู่กระจายกัน
กว้างขวางมาก รถเมล์วิ่งขาดทุนทุก ๆ วัน แต่
เขาเลิกไม่ได้เพราะคนจนใช้รถเมล์ เขาถึงขาดทุน
คนจนขึ้น ประมาณ ถ้าคิดเป็นตัวเลขถ้าเทียบกับคน
เมือง Los Angeles ทั้งเมืองประมาณ ๑๐ ล้านคน
คนที่ใช้รถเมล์ ประมาณ ๑๐% เท่านั้นเขาใช้รถส่วน
ตัว แต่เขาก็ต้องมีรถเมล์อยู่ พอผมกลับไปดูงาน
ครั้งนี้ เพิ่งกลับมาเมื่อวันที่ ๒ นี้เอง ผมก็ถาม
ทางพรรคพวกที่เขารู้เรื่องทางนี้ตัวว่าเป็นไรรถเมล์
Los Angeles เขาบอกว่ามีแต่พวกคนดำกับพวกคน
จน ๆ เขาขึ้นกัน นอกนั้นเขาใช้รถแท็กซี่หรือรถส่วน
ตัวกันทั้งนั้น ถึงได้ขาดทุนกันตลอดเวลา แต่เขา
ก็ยังต้องวิ่งอยู่ นี่แหละคือภารกิจและความรับผิดชอบ
ของรัฐบาล เพราะฉะนั้น งานของรัฐบาล
ที่ทำทุกรูปแบบ ทุกหน่วย จึงทำโดยถือเป็นภารกิจ
จะต้องทำ มีความรับผิดชอบต่อประชาชนและเพื่อ
ประชาชน เพราะฉะนั้น ระบบการบริหารงาน
บุคคล อัตราค่าจ้าง และค่าใช้จ่ายต่างๆ จะต้องดำเนิน
การให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและโครงการ
ของรัฐบาลที่กำหนดขึ้นเป็นหลัก จะถือเอา cost &
benefit ซ้ำขาดความเหมาะสมไม่ได้ บางครั้งผม
นั่งประชุมกับผู้ที่มี cost benefit conscious ในวง
ราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงบประมาณเขา
บอกว่าถ้าทำอย่างนี้ ถ้าคิด cost & benefit แล้ว
ขาดทุน เพราะโรงพยาบาลนี้ ตั้งอยู่ใกล้กับโรง
พยาบาลอำเภอโน้น ถ้าคิดไปแล้วขาดทุน นะผม

บอกว่า คุณถนัดคือนั้นมันขาดทุน มันก็ไม่ต้อง
ตั้ง แต่ประชาชนที่นั่นเขาต้องการ เขาไม่ย่อถ่อ
ร่างกายไปที่ไหนซึ่งมันห่างกัน ๑๐ กิโลเมตร เขาไปได้
แต่ประชาชนยากจน ค่ารถเมล์มันก็ไม่มี แต่บาง
คนจะมาโรงพยาบาลก็กลัว กลัวว่าไม่มีจะกิน ยอม
ตายอยู่ที่หมู่บ้านของตนเองดีกว่า แต่รัฐบาลจะต้อง
สร้างโรงพยาบาลให้บริการที่ใกล้เคียง พอเหมาะ
สมหรือใกล้เคียงกับความเป็นจริง ถ้าคิดคำนึงถึง
แต่เรื่อง cost and benefit เป็นหลักอย่างเดียว มัน
ขาดทุน เพราะฉะนั้น Concept อันนี้ ในแนวความ
คิดของนักบริหาร ถ้าไม่เข้าใจและยึดมันเกินไป
แล้วละก็ มันจะทำให้การให้บริการประชาชนขาด
ตกบกพร่องไป

ในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
รัฐบาล ทุกรัฐบาลที่เกี่ยวข้องเขาถือประโยชน์ของ
ประชาชนอย่างที่ว่า ในการจัดระบบงาน มักจะ
ถูกฝ่ายรัฐวิสาหกิจหรือฝ่ายเอกชนว่า เลอะเทอะ
ไม่คล่องตัว ยืดเยื้อ มากด้วยระเบียบข้อบังคับ อัน
นี้ก็เป็นเรื่องที่น่าเห็นใจว่า ถ้าเราจะทำให้คล่องตัว
มันก็อาจจะทำได้ แต่เราจะทำอย่างไร เพราะมัน
เยอะเหลือเกิน หน่วยงานของรัฐบาลไทยที่มีความ
รับผิดชอบในข้าราชการพลเรือนรวมทุกรูปแบบนั้น
ที่สำรวจครั้งสุดท้าย ทุกองค์การ ทุกระดับ ทุก
รูปแบบแล้วมีประมาณ ๑ ล้านกว่าตำแหน่ง งบประมาณ
ค่าใช้จ่ายเกือบประมาณ ๗๐% ของงบประมาณ
แผ่นดิน มีคนหลายอาชีพ ตั้งแต่ระดับ
ประถมศึกษา จนกระทั่งจบปริญญาเอก ตั้งแต่ผู้

ที่นั่งทำงาน routine จนกระทั่งผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ
ระดับ International ก็มี เพราะฉะนั้น เราจำเป็น
จะต้องมีรูปแบบ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเป็น
มาตรฐาน และเป็นหลักในการทำงาน ทั้งนี้
เพื่อประโยชน์ในการทำงานของ คนกลุ่มใหญ่ที่รวม
กันอยู่เป็นจำนวนมาก การเปลี่ยนแปลงระเบียบ
ข้อบังคับต่างๆ นั้น มันเปลี่ยนแปลงได้ยาก แต่
การเขียนข้อบังคับทุกอย่างทุกกรณี ถ้าผู้กำหนด
ระเบียบข้อบังคับไม่มี Flexible อยู่ในตัว ก็อาจ
ทำให้การปฏิบัติงานของทางด้านการบริหารเกิดการ
ตึงตัว อย่างที่เรียกว่า Strait Jacket หรืออะไร
ในทำนองนั้น ซึ่งเป็นเรื่องที่เราพบกันอยู่ตลอด
เวลา อย่างที่ท่านทั้งหลายมานั่งอยู่ในวันนี้ก็มีข้อ
หนึ่งที่เราจะต้องพูดคุยกันให้รู้เรื่อง ก็คือหนังสือ
เวียนต่างๆ ที่ ก.พ. ออกไป มีเป็นจำนวนมาก
ผมเองบางทีก็อ่านไม่รู้เรื่องเหมือนกันว่าจะต้อง
มาทำความเข้าใจร่วมกัน อันนี้มันเป็นเรื่องประ-
โยชน์ของส่วนรวม

ด้านการบริหารงานบุคคลของรัฐที่เราทำอยู่
ในปัจจุบัน ถ้าหากว่าท่านได้สนใจและศึกษาใน
ประวัติศาสตร์ความเป็นมาเรื่องการบริหารงานบุคคลของ
เมืองไทยเราละก็ จะเห็นได้ว่ามันเริ่มต้นขึ้นมา
อย่างชนิดที่เรียกว่าเป็นระบบ Paternal System
คือระบบที่อยู่กันอย่างพ่อลูก ญาติมิตร ระบบ
ทหารยังปนอยู่กับพลเรือน ในสมัยสุโขทัย ศรีอยุธยา
เพิ่งจะมาแยกกันสมัยพระจุลจอมเกล้านี้เอง และก็
ในสมัยก่อนโน้น คนเข้ารับราชการไม่ต้องมาเรียน

หนังสือ ถึงเวลาเราก็ไปเป็นทหาร เลิกรบก็มาไดนา
อยากจะเรียนวิชาชีพ ก็ไปเรียนกันตามวัด เรียน
หนังสือกันตามวัด เรียนวิชาชีพจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ผู้ชำนาญการเรื่องต่าง ๆ ที่รู้เรื่องสอนกันมา เรา
เพิ่งมีโรงเรียนสอนคนเข้ารับราชการครั้งแรกใน
สมัยรัชกาลที่ ๕ นี้เอง ซึ่งเราเรียกว่าโรงเรียน
มหาดเล็กหลวง, ร.ร. พระตำหนักสวนกุหลาบ,
อะไรทำนองนั้น อันนั้นเป็นจุดเริ่มต้น มันก็
ประมาณไม่ถึง ๑๐๐ ปี ซึ่งเราเริ่มจะฝึกคนเข้า
รับราชการ เพราะฉะนั้น ในระยะนั้น เสนาบดี
ท่านถือว่างานของกระทรวงเป็นงานของท่าน ท่าน
นั่งสั่งงาน ท่านเจ้าขุนมูลนาย เจ้าฟ้า สมเด็จทั้ง
หลาย ท่านนั่งสั่งงานที่บ้าน ดินเข้าดินสาก็เป็น
เรื่องความเหมาะสมของท่าน เพราะฉะนั้น เรื่อง
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในสมัยโน้นมันเป็นเครื่องบ่งชี้
บีบบังคับ ในฐานะที่ภารกิจของรัฐบาลมันขยายตัว
ประชาชนมันมากขึ้น Service ต่าง ๆ มันจะต้อง
กระจายออกไปมากขึ้น มันบีบบังคับให้การทำงาน
แบบนั้นเปลี่ยนมาเป็นรูป Offices หรือ Formal
System ซึ่งจนกระทั่งถึงสมัยรัชกาลที่ ๗ ระบบการ
บริหารบุคคลของเราเริ่มเข้ามาสู่หลักการที่เป็นอยู่
ในขณะนั้น เป็นแบบฉบับ เป็น Model ที่ใช้มาถึง
ในปัจจุบัน อันนั้นก็เป็นที่ผลทางเศรษฐกิจและ
สังคมในระยะหลัง ๆ นอกจาก Need หรือความ
ต้องการภายในประเทศแล้ว อิทธิพลของผู้ที่ไป
ศึกษาในต่างประเทศ อิทธิพลของผู้ที่ทำมาค้าขาย
หรือ มาติด ต่อ ราชการ ด้วย ใน กรุงรัตน โกสินทร์

ในยุคนั้น ได้ชี้แนะว่าเราควรจะต้องเดินทาง
ไม่ใช่ปล่อยให้มันเป็นไปอย่างที่เคยเป็นมาแล้ว จึง
ออก พ.ร.บ. ฉบับแรกในปี ๒๔๗๑ โดยมีหลักการ
สำคัญคือ ต้องการคัดเลือกคนดีเข้ารับราชการ
และให้ถือการรับราชการเป็นอาชีพ ไม่ต้องเป็น
ห่วงอย่างอื่น อันนี้เป็นหลักการออก พ.ร.บ.
๒๔๗๑ แต่ระบบการบริหารงานบุคคลยังเหมือน
เดิมอยู่ก็คือ ยังถือชั้นยศ บรรดาศักดิ์ ศักดินา
เป็นหลักในการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน
และการคัดเลือกคนต่าง ๆ เพราะฉะนั้น ข้าราชการ
พลเรือนในสมัยก่อนมีชั้นยศ ต้องเทียบชั้นยศทาง
ฝ่ายทหาร ซึ่งมันมีศรองอำมาตย์เทียบระดับนาย
ร้อย ก็ไปอำมาตย์ระดับนายพัน มหาอำมาตย์เทียบ
เท่านายพล สูงสุดก็คือมหาอำมาตย์ นายกเทียบเท่า
จอมพล อันนี้เป็นการอิงระบบทหารอยู่ตลอด
เวลา เพราะฉะนั้น concept อันนั้นมันถึงติดคน
ไทย ข้าราชการไทยอยู่ตลอดเวลา จนปัจจุบัน
แม้ว่าจะได้ยกเลิก ระบบชั้นยศใน ราชการพลเรือน
ไปแล้วก็ตาม

ภารกิจของข้าราชการพลเรือน หรือสำนัก
งาน ก.พ. ในสมัยนั้น เรียกว่า ก.ร.พ. กรรมการ
รักษาพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน กรรม
การักษาพระราชบัญญัติไม่ใช่กรรมการ รักษาข้
ราชการพลเรือน รักษาพระราชบัญญัติให้เป็นไป
ตามรูปแบบอยู่ตลอดเวลาเป็นกรรมการอยู่ และ
กรรมการนั้นก็เป็นการ Royal committee
ต้องแต่งตั้งจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และ

ต้องทำรายงานเสนอ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวว่าทำอะไรไปบ้าง ท่านยัง take care ของท่านอยู่ เพราะเป็นข้าราชการ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว หลักสำคัญก็คือว่า

๑. ภารกิจอันแรกก็คือ วิธีการกำหนดเอาคนเข้า ถ้าเทียบกับระบบสมัยใหม่ก็คือ Recruitment and Selection Process แต่ว่าเราไม่ได้ดำเนินการทางด้าน Recruitment Process กันอย่างถึงขนาดนั้น ถึงแม้ในปัจจุบันนี้เองก็เหมือนกัน เรามี Recruitment Committee คืออนุกรรมการที่เรียกได้ว่าการสรรหาเราทำน้อยมาก และไม่มีปัญหาเพราะอะไรหรือครับ เพราะงานของรัฐบาลเป็นรัฐวิสาหกิจที่ใหญ่ที่สุดในเมืองไทย ไม่มีใครใหญ่เท่า เพราะฉะนั้น ใครๆ ก็มุ่งอยากจะเข้ารับราชการเป็นประเด็นแรก ตำแหน่งเสมียนว่างเป็นแห่งๆ ประกาศ ก.พ. รับสมัคร คนมาสมัครเป็นหมื่นๆ เพราะฉะนั้นไม่ต้องไป Recruit ไม่ต้องไปดำเนินการทางด้าน Recruitment Process อะไรให้ยุ่งยากเปลืองเงินทองแล้ว เพียงแต่ประกาศเท่านั้นที่มาสมัครกันเต็ม แม้แต่เป็นระดับตำแหน่งที่ต้องการคนที่เรียนสูงๆ ระดับปริญญาตรี สาขา Social Science ต่างๆ ประกาศตำแหน่งว่างเพียง ๔-๕ ตำแหน่ง คนสมัครเป็นพัน เป็นหมื่น เพราะฉะนั้น ในเรื่อง Recruitment ที่ถูกต้อง ด้วยวิธีการและแบบฉบับทางตะวันตก จึงมักไม่มีความจำเป็น เว้นแต่เป็นตำแหน่งที่เราต้องการ Specialist ที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญอย่างสูง ซึ่งเราจะต้องไปช่วยขยายแสวงหามาในบางครั้งเท่านั้น

ส่วนในเรื่อง Selection นั้น ตั้งแต่เริ่มต้นมาก็คือสอบใช้การสอบอย่างเดียวเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกคนเข้ารับราชการ เพราะฉะนั้น ถ้าถือเรื่องสอบอย่างเดียว ท่านที่เป็นนักบริหารงานบุคคลหรือผู้ที่ดำเนินงานบริหารงานบุคคลสองคิกคู้ชื่อว่า Selection Process แบบนี้ได้ผลดีหรือไม่ คนที่มีความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมในตำแหน่งใดอะไร ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน คนดีก็คือคนที่เรียนหนังสือเก่งสอบได้เก่งตามระบบการวัดผลของโรงเรียนนั่นแหละคือคนดี แต่คนก็มีความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมใน concept ของการบริหารงานบุคคลนั้น ไม่ใช่ ไม่ใช่เลย ท่านลองไปคิกคู้ชื่อว่าถูกหรือไม่ เพราะฉะนั้น คนที่สอบได้ที่หนึ่งจากมหาวิทยาลัยก็ จากวิทยาลัยชั้นสูงก็ มาสอบก็สอบได้ที่กันๆ และได้บรรจุเข้ารับราชการได้ แต่เวลาเข้าทำงานแล้ว fail ไม่รู้ว่าก็คนแล้วและมีหลายคนที่ไม่ควรเข้ารับราชการเพราะเก่งอย่างเดียว เนื่องจากมีความบกพร่องในด้าน Personality และพฤติกรรมบางอย่าง เราไม่ได้มีการคัดเลือกอย่างจริงจัง เราไม่ได้ปล่อยให้โอกาสให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ มี choice of selection ในการคัดเลือกคนที่เหมาะสมจริงๆ แม้ในปัจจุบันนี้ ผมเป็นคนที่ไม่เห็นด้วยกับระบบการคัดเลือกแบบนี้ ผมพูดตลอดเวลาว่า ทำไมเราจะต้องเขียนวิธีการสอบ เป็นการชี้ว่าคือคนที่สอบได้คะแนนสูงสุด เหมาะสมที่สุดและดีที่สุดที่จะเข้ารับราชการทั้งๆ กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ก็ยังไม่ได้พูดเลยว่าเขาต้องการ

คนๆ นี้ เขายังไม่ได้ Prove เขายังไม่ได้ Evaluate เลย ว่าคนที่ได้ที่นั่งเหมาะที่จะทำงานที่กระทรวงคมนาคม หรือมาเป็นเจ้าหน้าที่ตรวจการขนส่งของกรมการขนส่งเขาได้ที่นั่งตามระเบียบ ตามกฎหมายที่เขียนไว้อย่างนั้นคือ ต้องบรรจุตามลำดับที่ที่สอบได้ กระทรวงไม่ต้องพูด อันนี้ผมไม่เห็นด้วย ซึ่งถ้าจะพูดถึง concept เรื่องนี้ต่อไปในทางหลักวิชามันเป็นเรื่องที่ยาวแต่ผมขอบอกอย่างเดียวว่า ระบบของเราคือของเดิมที่เราใช้มา คือสอบแข่งขันอย่างเดียว กระทรวงไม่มีโอกาส Participate ในการคัดเลือกแม้จะให้ผู้แทนส่วนราชการเข้ามาเป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์ด้วยก็ตาม ผมก็ยังเห็นว่าระบบและวิธีการยังต้องปรับปรุงกันอีกหลายเรื่อง ซึ่งของฝรั่งเขา เขามีวิธีการที่เก่าก่อน แล้วเรามาเลียนแบบเขา แต่เราไม่ใช่บางแห่งเขาใช้ Rule of three สำหรับตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ซึ่งหมายความว่า ถ้าตำแหน่งในกรมสรรพากรว่าง ๑ ตำแหน่ง ถ้า ก.พ. สอบให้ ก.พ. จะต้องส่งคนไปให้กรมสรรพากรคัดเลือกอย่างน้อย ๓ คน เราเรียกว่า Rule of Three หรือเลือกบรรจุจาก ๑ ใน ๓ คนที่สอบแข่งขันได้ เพื่อเขาจะได้พิจารณาทั้ง Personality ความเฉียบแหลมทั้งความรู้ที่จะสามารถ handling ปัญหาที่เกิดขึ้นในกรมของเขา ทั้งในการที่จะเข้าร่วมสังคมใน community ของกรมสรรพากรได้ วิธีการปัจจุบันกรมต่างๆ ไม่มีโอกาสที่จะทำอย่างนี้ เพราะนาย ก. หรือนาง ข. สอบได้ที่ ๑ ต้องไปบรรจุที่นั่นเลย อันนี้เป็นวิธีการที่ผมไม่เห็นด้วยมานานแล้ว

๒. ต่อไปในเรื่องภารกิจอันที่ ๒ ซึ่งเราทำอยู่ตลอดเวลา คือ การเอาคนเข้า ก็มีวิธีการสอบคัดเลือก จะเอาคนที่ที่สุด เอาคนเก่งที่สุด เข้ามา โอ. เก ไม่มีปัญหา ภารกิจอันที่ ๒ คือ การดูแลรักษาและพัฒนา และเก็บรักษาคนไว้ให้คนที่สุดเท่าที่จะนานได้ ภารกิจอันนี้ ในวงราชการมันกินความกว้างขวางมาก บรรจุ แล้วพัฒนา ต้องสอนงานเขา ให้เขาทำงานเป็นในเรื่องที่เป็นเรื่อง การเข้าทำงานจริงๆ จะต้องมีฝึกอบรม เขาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเขาให้เข้ากับวงสังคมราชการให้ได้ จะต้องหันเหทัศนคติให้มี contribution ต่องานให้มากที่สุด เราจะทำอย่างไร เรื่องนี้ในทางด้าน concept ทางด้านนี้ ได้มีการพัฒนาปรับปรุงกันก่อนข้างจะได้ผลดีนิดหน่อย แต่สิ่งหนึ่งที่อยู่ในภารกิจข้อที่ ๒ นี้ ที่มีความสำคัญก็คือ ๑. การกำหนดตำแหน่ง กำหนดเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทน ซึ่งต้องทำให้ถูกต้องและเหมาะสมกับสภาวะการครองชีพ ๒. โอกาสในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการโอนหรือย้ายไปอยู่ที่กระทรวงทบวงกรมอื่น ย้ายไปทำงานในตำแหน่งที่ตนเองมีความถนัด ๓. โอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ในระหว่างที่รับราชการ เช่นสวัสดิการต่างๆ อันนี้เป็นภารกิจที่หนักมาก และเกี่ยวพันกับการดำเนินการเรื่องต่างๆ หลายเรื่อง แต่ผมอยากจะพูดให้ท่านฟังว่า ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนนั้น เราได้มีการพัฒนาขึ้นมาจากระบบขั้นยศเดิม ที่มีใน พ.ร.บ.

๗๑ มาเป็นระบบตำแหน่งแรกที่เดียวกันในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งเป็นไปตาม พ.ร.บ. ๗๖ แต่ไม่ work เพราะเราเอากางเกงของฝรั่งมาใส่ทันที เราเอาเสื้อ มาใส่ทันทีในขณะนั้น ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้อีกอีกไปทั่วราชการ จนกระทั่งมีข่าวอยู่ทั่วไป ในหน้าหนังสือพิมพ์ในขณะนั้นว่าทำให้การโยกย้ายลำบาก เพราะเป็นเรื่องการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตายตัว เอาคนเงินเดือนสูงไปลงตำแหน่งที่มีอัตราเงินเดือนกำหนดไว้ต่ำกว่า เขาก็ไม่พอใจ เพราะฉะนั้นก็เลยทำให้ระบบ Classification ของอเมริกันที่ใช้ในปี ๗๖ ไม่อาจได้ผลและก็เลยยกเลิกไปเปลี่ยนไปเป็นระบบขั้นยศอีก ในปี ๗๙ โดยกำหนดให้ข้าราชการชั้นจัตวา ตริ โท เอก และพิเศษ อันเป็นมรดกตกทอดอยู่ในหัวใจท่านทั้งหลาย อยู่ในปัจจุบันนี้ เราไม่ยอมรับในสิ่งที่ฝรั่งเขาถือได้ว่า ได้ผล ที่เราไม่ยอมรับก็เพราะอย่างเดียวกับกรณีที่คุณตนยิวาคือ ทั้งผู้ให้และผู้รับไม่รู้ว่ามีอันคืออะไร มันไม่ได้เตรียมพร้อม มันไม่ได้เตรียมตัวเตรียมใจที่เรียกว่า Understanding ระหว่างผู้ให้กับผู้รับ ข้าราชการกับหน่วยงานกับกฎหมาย คนเขียนกฎหมาย เจตนาดีที่ให้ทำอย่างนั้น แต่เวลามาใช้ คนใช้ก็ ไม่รู้เรื่องราวใช้อย่างไร ทำอย่างไร จึงล้มเหลว ลองคิดดูซิว่า ในสมัยปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ผมยังไม่เข้ารับราชการ ผมยังเรียนอยู่ชั้นประถม ๔ อยู่ และสำนักงาน ก.พ. ก็เพิ่งตั้งขึ้นมาใหม่ มีหลวง สุขุมน้อยประคิษฐ์เท่านั้นรู้อะไรและเป็นเลขาธิการ ก.พ. มีคนทำงานอยู่ประมาณ ๘-๙ คนเท่านั้น (ถ้า

ผมจำไม่ผิด) นั่นแหละก็คือสำนักงาน ก.ร.พ. จะไปทำอะไรได้ เพราะฉะนั้น จึงเป็นเรื่องข้อผิดพลาดครั้งแรกทั้งในทางเทคนิคและทางปฏิบัติที่เรา ประสบมาในรอบ ๕๐ ปีกว่า ไม่ใช่ที่เราจะไม่มีการพัฒนาในเรื่องนี้

ส่วนในเรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนนั้น ก็ได้กล่าวมาแล้วว่า ผู้ที่รับผิดชอบไว้กับกฎหมายตายตัว อันนี้เป็นเรื่องที่เกิดปัญหายุ่งยาก เพราะการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ จะปรับก็ต้องมีการแก้กฎหมาย ต้องเข้ารัฐสภา ๓ วาระ กว่าจะออกมาได้ บางทีราคาสินค้าต่างๆ ถีบตัวสูงขึ้นไปกันหมดแล้ว ตามไม่ทัน วิธีการคิดและรูปแบบการสร้าง Pay Scale เขามีเทคนิคที่เขาจะต้องคิด ซึ่งคุณตนยิวก็ได้พูดให้เราฟังแล้ว ปัญหามันเกิดขึ้นว่าทำไมจะต้องทำอย่างนี้ ตรงนี้กับตรงนั้นมันห่างกันก็เปอร์เซ็นต์ บอกได้หรือไม่ว่าทำไมมันถึงออกมาเป็น อย่างนี้ เพราะมันคล้ายๆ กับว่า นึกอยากจะทำก็บังเอิญ เมฆลอยผ่านศีรษะมากก็คว่ำมาใส่เลย และถือว่าถูกต้องเหมาะสม อันนี้ที่ ก.พ. ได้เคยเสนอไป คล้ายๆ เป็นเรื่องที่ถูกต้องตามหลักวิชา พอไปถึงกลุ่มอิทธิ เขาบอกว่าเขาจะเอาอย่างนี้ มันก็หมดเรื่องกัน บัญชี ๓ ถึงออกมา บัญชี ๑, ๒, ๓ มันออกเป็น รูปนี้ เพราะฉะนั้นหลักวิชาที่เขาทำกันอย่างถูกต้อง นั้นมันใช้ไม่ได้เลย เพราะอะไร อันนี้ผมอยากจะฝากพวกเราไปคิดดูด้วย

ในระบบที่อยู่ในข้อ ๒ อีกอันหนึ่งคือ เรื่อง Promotion การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง เราเขียนไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน เกือบทุกฉบับ ว่าการเลื่อนตำแหน่งนั้นให้ดูบังคับบัญชาพิจารณาคัดเลือกเลื่อนจากผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และประวัติการรับราชการอย่างดี อย่างเหมาะสม แต่เขียนไว้เท่านั้นพอหรือเปล่า เพราะฉะนั้น ถึงจะใช้ระบบชั้นยศมาก็ดี จนกระทั่งใช้ระบบ Classification ขณะนั้นก็ การเปลี่ยนแปลงเลื่อนชั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง จึงยังไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการอะไรเลย นอกจากมีอยู่ในกฎหมาย ๒-๓ บรรทัดเท่านั้นเอง ระบบการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ไม่ได้สร้างขึ้นให้ สอดคล้อง กับ Position Classification System ที่ออกมาใหม่ เพราะฉะนั้นเมื่อ Concept เรื่องชั้นยศมันผูกพัน มันก็เข้าไปอยู่ในหัวใจแล้วว่า นี่มันเป็นชั้นยศ ก็มองเห็นว่า P.C. ก็คือชั้นยศอย่างเดิมนั่นเอง ถึงเวลากฎหมายก็เขียนเอาไว้ว่าเป็น ซี. ๔ ๒ ปีก็ได้เลื่อนเป็น ซี. ๕ แล้ว อันนี้ถือเป็นสัจธรรมที่ว่าจะต้องได้เมื่อถึงเวลา ๒ ปี ถึงเวลาก็ไปเกาะประตูบอกนาย "นายหนูครบ ๒ ปีขอเป็นซี. ๕" จะเห็นได้ว่าเราไม่ได้สร้างระบบการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นที่มีอยู่ในกฎหมาย ให้มัน สอดคล้อง กับ Position Classification System ที่วางไว้ Position Classification System ที่วางไว้นั้น ก็เหมือนกับแบบบ้าน ถ้าเราไม่เอาสร้างต่อ ไม่เอาไปขยายต่อ ไม่ไปทาสี ไม่ไปทึคมัน ไม่ไปทึคแอร์ มันก็

เป็นแบบอยู่เฉย ๆ ต้องใช้ให้ถูก เพราะฉะนั้น System ต่าง ๆ ทั้งหมด มันจะต้องสร้างขึ้นเสริมและสอดคล้องกัน เรารู้สึกก็อดใจมากที่กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ที่ขอกำหนดตำแหน่งไปยังสำนักงาน ก.พ. แต่ละครั้ง ทาทิศทางกันไม่ได้ ไม่ได้สอดคล้องและเป็นไปตามระบบการกำหนดตำแหน่งแบบใหม่ที่ใช้อยู่ในเวลานี้ อันนี้ผมไม่อยากจะโทษกระทรวง ทบวงกรมต่างๆ แต่ฝ่ายเดียว ผมอยากจะโทษสำนักงาน ก.พ. ด้วย และโทษสำนักงาน ก.พ. ก็คือ โทษตัวเองด้วย เพราะ System ที่สร้างขึ้นมาจากขาด System ที่ Support หรือเอาประโยชน์จากระบบจำแนกตำแหน่งไปสร้างระบบอื่นเสริมเข้ามา ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานของระบบ P.C. ได้ผลดีขึ้น เราไม่ได้ทำอะไรเลย อย่างน้อยที่สุดที่ผมพูดแล้ว ๒ ระบบ คือ ระบบ Selection ระบบ Promotion มันจะต้องมีระบบนี้สอดคล้องกับ P.C. และยิ่งกว่านั้น การประเมินผลคนที่เราคุยกันหน้าหน้าว่า เราทำ ๆ ๆ มัน fail ไปหมดเพราะเราสักแต่ที่เราสร้าง System ในการประเมินผล แต่ Standard ในการประเมินนั้นไม่มี เพราะฉะนั้น Work Standard ที่อ้างว่ามี ๆ นั้น มีน้อยมาก และที่บอกว่ามีนั้น ก็สร้างขึ้นอย่างไม่ถูกวิธีการนัก อันนี้เป็นเรื่องที่ ภารกิจในข้อที่ ๒ ของ ก.พ. นั้น เป็นเรื่องที่เราจะต้องศึกษา ค้นคว้าและพัฒนากันต่อไปอีกนานหลายปีทีเดียว กว่าที่จะลงลอยกันได้ว่าอะไรคืออะไร กว่ากระทรวงทบวงกรมจะใช้

ด้วยความสบายใจนั้น กระทรวงทบวงกรมและ ก.พ. จะต้องมาทำงานร่วมกันและช่วยเหลือกันอีก นาน

สุดท้ายที่ผมอยากจะพูดในภารกิจข้อนี้คือ เรื่อง Discipline การเอาคนเข้าและการพัฒนา คนในราชการจะต้องพัฒนาทางด้านวินัยด้วย แต่ จะมุ่งพัฒนาด้านวินัยตามกฎหมาย ระเบียบข้อ บังคับอย่างเดียวไม่พอ ในปัจจุบันนี้เรากำลัง พัฒนาและส่งเสริมทางด้านจริยธรรมด้วย คือทำ อย่างไรจึงจะให้ข้าราชการมีกิริยามารยาท และมี ชีวิตดีงาม ไม่เป็นอย่างที่เขาพูดกัน ถ้าท่านจำได้ ย้อนหลังไปสัก ๑-๒ ปี ในหน้าหนังสือพิมพ์จะ มองเห็นภาพว่า ทั้งนักการเมืองทั้งสื่อมวลชน พูดถึงข้าราชการพลเรือนเกือบจะเรียกได้ว่าเป็นคน ไม่มีประโยชน์เลยในโลกนี้ เช่น คอรับชั้น ไม่มี ประสิทธิภาพ เข้าขามเย็นขาม เป็นต้น อันนี้ ผมเรียนให้ทราบแล้วว่า เรามีทั้งหมดเกือบล้านคน พลเรือนทั้งหมดทุกองค์การ ทุกรูปแบบ ทุก ประเภท ถ้าไปเชื่อหรือถ้าผู้ใหญ่ ๆ หรือผู้อยู่วง ภายนอกราชการเขาอ่านหนังสือพิมพ์ เขาเชื่อ เขาก็คงเชื่อว่า ข้าราชการ ไทยมันเลว อย่างนี้ หรือ เพราะฉะนั้นความคิดรวบยอดของเขาก็อ่านหนังสือ พิมพ์ เห็นหน้าข้าราชการพลเรือนแล้วมันเหม็น หน้า เหม็นเบือ มันจริงหรือเปล่า ขอให้ท่านคิด และตอบคำถามนี้ดูเอาเอง ถ้าหากว่าคนที่มีความผิด- กรรมอย่างนั้นเพียง ๐.๕%-๑% ถ้าเทียบกันแล้ว มันเป็นอย่างไร อันนั้นเป็นเรื่องที่เป็น Image

ของข้าราชการตาม ความคิด ของวง ภายนอก ที่เขา มองเห็น ได้ จากข้อวิจารณ์ของนักการเมืองและ หนังสือพิมพ์ เพราะฉะนั้น ในการที่จะดูแลรักษา และพัฒนาคนให้อยู่กับเรานาน ๆ เราจะต้องคำนึง ถึงทางด้าน Discipline ทางด้านจริยธรรมทาง ด้านการประพฤติ ทางด้านการครองตัวให้เป็นที่ยอมรับของสังคม เพราะฉะนั้น สรุปได้ว่าภารกิจหนักที่สุดในข้อที่ ๒ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลัก วิชาและวิธีการที่จะต้องพูดกันอีกนาน

ภารกิจอันที่ ๓ คือ การเอาคนออก อันแรก เป็นการเอาคนเข้า อันที่ ๒ ดูแลรักษา พัฒนาและ เก็บไว้ อันที่ ๓ เอาออก อันนี้แหละ คนไม่ดีเรา ก็ไม่เอาไว้ แต่วิธีการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มันช่วยให้ เอาคนดีไว้ และเอาคนชั่วออกได้ จริงหรือไม่ เท่าที่ ผมสังเกตดูภารกิจอันนี้รู้สึกว่าจะยังไม่ได้ประโยชน์ เต็มที่ ยังไม่ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ เรามี ป.ป.ป. เกิดขึ้นใหม่ ก็โดยเจตนาดีที่จะปราบปรามข้าราชการ ที่มีการกระทำความผิด ประพฤติมิชอบ ใน เรื่องการเอาคนออก อันแรกก็คือ การเอาออก ได้โดยวิธีผิดวินัย อันที่ ๒ คือการลาออก ก็มี ขบวนการอย่างไรในการลาออก อันที่ ๓ ออก โดยกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ยกเลิกหรือยุบตำแหน่ง เพราะฉะนั้นภารกิจของระบบการบริหาร งานบุคคลของเขาใหญ่ ๆ อันแรก คือ การเอาคน เข้าคนออก อันที่ ๒ ดูแลรักษาพัฒนาเก็บไว้ให้ ได้นาน ๆ อันนี้เรียนให้ทราบแล้วว่า มีอะไรบ้าง สำหรับการเอาออก หลักก็คือว่าเอาคนดีไว้ เอา

คนช่วยออก แต่มันจริงหรือเปล่านั้นก็ไม่ทราบ คือมันต่างกับทางบ้าน Business เขาทำได้คล่องตัวในเรื่องต่างๆ เหล่านี้ หลักเกณฑ์และวิธีการ ผมเชื่อเหลือเกินว่า ถ้าในระบบบริหารงานบุคคลของรัฐวิสาหกิจก็ คือ ในเรื่องที่ผมว่ามาแล้ว Recruitment ก็คือ Selection ก็คือ การกำหนดคืออัตราเงินเดือนก็ คือ มันแบบเดียวกันทั้งหมดทั้งฝ่ายธุรกิจเอกชนกับรัฐบาล ที่จริงการบริหารงานของรัฐบาลไปเรียนแบบและ วิธีการมาจาก ฝ่ายธุรกิจ และอุตสาหกรรมของเอกชนเกือบทั้งสิ้น แต่วิธีการดำเนินงานมันต่างกัน ในข้อแตกต่างอันหนึ่งนอกจากภาระกิจที่ว่ามาแล้ว ในข้อแตกต่างอันหนึ่งของการบริหารงานของรัฐบาลที่เรียนให้ทราบแล้วในเบื้องต้นว่างานของรัฐบาลเป็นรัฐวิสาหกิจที่ใหญ่ที่สุด ทำเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน โดยอาศัยเงินภาษีของประชาชน เพราะฉะนั้น ข้อแตกต่างอันสำคัญที่เห็นได้ชัดระหว่างงานของรัฐบาลกับของเอกชนก็คือ เราไม่มี Labour Union ของข้าราชการ เหตุผลที่ไม่มีก็คือ ข้าราชการเป็นผู้รับใช้ประชาชน กินเงินเดือนจากภาษีอากรของประชาชน ถ้าเรายอมให้ข้าราชการมี Labour Union แบบเดียวกับกรรมกร ในกิจการธุรกิจและอุตสาหกรรมของเอกชนก็อาจจะมีการเรียกร้อง ชูบังคับเอาประโยชน์จากประชาชน ซึ่งเป็นนายจ้างรัฐบาลจะเป็นนายกรัฐมนตรีกี่ปี ปลัดกระทรวงก็ คือ หัวหน้ากองก็ คือ หรือส่วนราชการต่างๆ ไม่ใช่เป็นเจ้าของเงินทุน ไม่ใช่เป็นเจ้าของกิจการ ไม่ได้ทำกิจการเพื่อ

หากำไรเข้ากระเป๋าตัวเอง เพราะฉะนั้น การยอมให้หน่วยงานของรัฐบาลไม่ว่าจะเป็นกระทรวงทบวงกรม หรือรัฐวิสาหกิจ มี Labour Union จึงชั้กับระเบียบประเพณี และข้อเท็จจริง เพราะฉะนั้น ผมคิดว่าถึงแม้สมาคมข้าราชการพลเรือน มีที่ว่าจะทำอย่างนั้น ก็คิดว่าน่าจะไปไม่รอด จะทำได้แต่เฉพาะบางเรื่องเท่านั้น แต่ถึงขนาดยื่นขึ้นมาตะโกนเป่าๆ บอกจะเอาเงินเดือนเพิ่มขึ้นอีก ๕๐% ผมคิดว่าคงจะถูกไล่ออกมากกว่า เพราะจะเท่ากับเป็นการเรียกร้อง ชูเอาประโยชน์จากประชาชน ซึ่ง จะกลายเป็นการ ททรยศต่อ ประชาชน ททรยศต่อหลักการตั้งกล่าวแล้ว และในบทว่าด้วยวินัยของข้าราชการนั้น ก็มีว่า ถือว่าข้าราชการต้องอุทิศเวลาให้แก่ราชการตลอด ๒๔ ชม. เพราะฉะนั้น การปรับเงินเดือนก็ คือ การปรับระดับตำแหน่งก็ คือ ขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับ และวิธีการที่กระทรวงทบวงกรมต่างๆ รู้ดีว่าจะต้องทำอะไร เรื่องเงินเดือนนั้นต้องแล้วแต่ฐานะทางเศรษฐกิจของบ้านเมืองและฐานะทางการเงินของรัฐบาล ภาระกิจของรัฐบาลมีมาก เงินที่นำมาใช้ในการพัฒนาประเทศ ไม่ใช่มีแต่มาจ้างข้าราชการเท่านั้น เพราะฉะนั้น ทุกอย่างเราจะต้องรับรู้และรับฟัง และ ยอมรับ สถาน การณ์ ของบ้าน เมือง ด้วย ความอดทนและเสียสละเพื่อส่วนรวมของประเทศชาติ

รูปร่างการบริหารงานบุคคลของเรา เราเริ่มด้วย การมี องค์การ บริหาร งานบุคคล องค์การเดียวในนามของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

คือ เติม ก.ร.พ. เริ่มต้นมา รับผิดชอบในเรื่อง การวางระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ กำหนดแนวทาง ปฏิบัติให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ปฏิบัติ แต่ ปัจจุบันนี้เราคือ Tradition ว่า อยู่กับ ก.พ. ไม่ Happy พยายามที่จะค้นคว้าหาสิทธิพิเศษให้เหนือ ข้าราชการส่วนรวมทั่วไป แยกออกเป็น ก. ต่าง ๆ เช่น ก.อ., ก.ตร., ก.ค. เป็นต้น คือเป็นหน่วย การบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบเฉพาะกลุ่มอาชีพ ซึ่งอันนี้แหละในฐานะที่เป็น นักบริหารงาน บุคคล หรือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขอให้ท่านลองคิดถึงชีวิตถูกหรือเปล่า ประเทศไทย ประเทศเดียวมีรัฐบาลไทยรัฐบาลเดียว แต่มีองค์ การกลางบริหารงานบุคคลถึง ๑๒ องค์การ ผล กระทบที่เกิดขึ้นก็คือ ความเหลื่อมล้ำค่าสูง การ เรียกร้องสิทธิเหนือกัน กลุ่มต่อกลุ่ม การเอารัศมี เหวอเปรียบเทียบ มีอยู่ตลอดเวลา และต่างคนต่าง อ้างว่าเป็นหน่วยงานกลางในการบริหารงานบุคคล ทั้งหมด เพราะฉะนั้น สิ่งที่ตามมาก็คือว่า อะไร กันแน่ ระเบียบข้อบังคับหรือมาตรฐานที่ถูกต้อง คือของใคร ความถูกต้องเหมาะสมอยู่ตรงไหน อันนี้ผมคิดว่าเป็นเรื่องของนโยบายของรัฐบาล ผม เองก็ไม่เข้าใจว่าทำไมนโยบายของรัฐบาลในระยะ หลังถึงออกมาเป็นอย่างนั้น บังเอิญในระยะที่เริ่ม มีการเปลี่ยนแปลง แยก ก. ต่าง ๆ ออกมานั้น ผม ได้ อ่านพบ ความเห็นของท่านศาสตราจารย์ ดร. อุดมย์ วิเชียรเจริญ ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ ในหน้าหนังสือพิมพ์ไว้ในวารสารการแยกองค์

การกลางการบริหารงานบุคคล ท่านบอกว่า “แนว โนม์ในขณะนั้น ปรากฏว่าได้มีการพยายามที่จะให้ มีการแยกออกไปเป็น ก. ต่าง ๆ เพื่อที่ได้มีสิทธิ พิเศษกันมากขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ซึ่งถ้ามีสิทธิพิเศษ เพราะการ แยกมากขึ้นก็ จะทำให้ มีการ เหลื่อมล้ำ ค่าสูง ใน วง ราชการพลเรือน ทำให้ Morale เสื่อมเสียทั้งหมด การเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการเพิ่มเงินเดือนนั้น แทนที่จะแยกออกไปเป็น ก. ต่าง ควรจะได้ พิจารณาเพิ่มให้ข้าราชการทั่วกันมากกว่า ซึ่งเรา อาจจะทำได้ โดยเปลี่ยนระบบข้าราชการพลเรือน เสียใหม่ โดยเลิกชั้นเสียเพราะการมีชั้นยศผิดหลัก ประชาธิปไตย และหลักการบริหารงานบุคคล ฉะนั้น ควรจะได้นำหลักการกำหนดตำแหน่งเงิน- เดือน ตามตำแหน่งที่เรียกว่า Position Classifi- cation มาใช้ แล้วเราจะไม่ต้องตั้ง ก. อะไรเพิ่ม ขึ้นอีก” อันนี้เป็นความเห็นของ ดร. อุดมย์ ๖ เมื่อประมาณปี ๐๗-๐๘ แต่มันจริงหรือเปล่า ที่ จริงที่เห็นชัดก็คือเมื่อแยกไปแล้วมันเหลื่อมล้ำค่าสูง เรียกร้องกันมากเหลือเกิน แต่ที่ท่านพูดว่า เอา Position Classification มาใช้แล้วก็ไม่ต้องตั้ง ก. เพิ่มขึ้นนั้น ผมว่าไม่จริง เราเลิกชั้นยศแล้ว แต่ก็มี ๑๒ ก. ชั้นแล้ว แต่เป็นปัญหาอยู่ในทุกวันนี้ก็คือ ทำไมถึงเอาระบบ Position Classification มาใช้แล้วไม่ได้ผล อันนี้คือ failure มันอยู่ที่ตรง ไหนซึ่งถ้าให้ผมพูดไปแล้ว มันต้องพูดกันอีกนาน ว่า ทำไม Classification ของเราจึงใช้ไม่ได้ผล

มันต้องมีทั้งด้านหลักการทางเทคนิคของเรื่องและ
หลักทางด้านปฏิบัติการหลายอย่าง เหมือนยังกับ
ที่ทำงานนี้พูดไว้แล้ว เราเอา Labour Relation มา
ใช้ แบบชนิดที่เรียกว่าเอาของตะวันตกเขามาให้
ทำพร้อมกับทุก ๆ ฝ่าย มันก็เกิดปัญหาอันนี้
ทำนองเดียวกัน

ในเรื่องของการจัดการระบบการบริหาร
งานบุคคล นอกจากมีองค์การกลางต่าง ๆ แล้ว
ในสมัยก่อน มีองค์การระดับกระทรวง เรียกว่า
อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม ทำหน้าที่ช่วย ก.พ.
ในการบริหารงานบุคคล แต่ปัจจุบันนี้ได้เปลี่ยนไป
ฐานะและบทบาทของ อ.ก.พ. กระทรวงและ อ.ก.พ.
กรม ไม่ใช่เป็นผู้ช่วย ก.พ. แล้ว กลายเป็น
องค์การที่ปรึกษาของอธิบดีและปลัดกระทรวง เขา
จะปรึกษาหรือแปลก็ไม่ทราบ ถ้าเป็นในสมัยก่อน
การคัดเลือกคนเลื่อนชั้นเลื่อน ระดับสูงที่ต้องผ่าน
อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวงมีอำนาจ
ที่จะให้ความเห็น หรือทักท้วงถ้าหากว่าท่านปลัด
ท่านเล่นพวก ถึงเอาคนของตนเองขึ้นมา อธิบดี
คนอื่นที่นับเป็นกรรมการ ท่านอาจจะเห็นว่า คน
นี้ไม่เห็นด้วย ไม่ลงมติให้ อันนี้ก็คงยังบง แต่
เดี๋ยวนี้ยังไม่ได้แล้ว อ.ก.พ. กรม อ.ก.พ. กระทรวง
อ.ก.พ. จังหวัด กลายเป็นองค์การที่ปรึกษา
ไป เขาหารือก็ได้ เขาไม่หารือก็ได้ แล้วแต่
อธิบดี มันอาจจะเป็นเพราะอย่างนี้กระมังที่จะเป็น
ประเด็นหนึ่งที่ทำให้ Classification มีปัญหาโดย
เฉพาะระบบแต่งตั้งต่าง ๆ

นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลในระดับ
กรมและระดับกระทรวงต่าง ๆ นั้น ก็มีปัญหาใน
การจัดระบบงานคือ เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่ทำ
หน้าที่ทางด้านบริหารงานบุคคล แบบเดียวกับที่
คุณตนัยว่า คือ เอาผู้ที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเรื่อง
นี้ไปแขวนไว้กับแผนกสารบรรณ โดยเห็นว่าเป็น
งานธุรการ สมัยก่อนนั้น บางที่บังเอิญเห็นว่า
เกี่ยวข้องกับอัตราเงินเดือนก็เลยเอาไว้กับแผนก
บัญชีถือจ่าย คุยอย่างเดียวเรื่องจ่ายเงินเดือนกลายเป็น
นักบริหารงานบุคคลของกรม ของกระทรวง
ขึ้นมา อันนี้ในระยะหลัง ทาง ก.พ. พยายามที่จะ
ตั้ง พยายามที่จะผลักดันให้กระทรวงทบวงกรม
ต่าง ๆ ได้มองเห็นสภาพบทบาทของหน่วยงานการ
บริหารงานบุคคล และผู้ทำงานทางด้าน
บริหารงานบุคคลว่ามีความสำคัญอย่างไร ซึ่งผม
จะไม่พูดอะไรมาก เพราะคุณตนัยได้พูดไว้แล้วว่า
มีความสำคัญที่จะต้อง Attach อยู่กับ Top Executive
ของหน่วยงาน จะต้องเป็นมือขวาของอธิบดี ของ
ปลัดกระทรวงเพราะการบริหารงานบุคคล คือ
Human Resource Management ของหน่วยงาน
ซึ่งทั้งสองท่านที่ว่ามาแล้วก็ยอมรับกันว่าเป็นเรื่องที่ยุ่
ยุ่งยาก เป็นเรื่องที่มีปัญหา เป็นเรื่องที่ละเอียด
อ่อน เพราะฉะนั้นการที่กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ
สมัยก่อน เอาไปไว้แผนกสารบรรณบ้าง แผนก
คลังบ้างนั้น เราจึงพยายามหาทางที่จะให้มีกองการ
เจ้าหน้าที่ขึ้นในกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ กรมใด
เล็กก็เป็นแผนกการเจ้าหน้าที่ ถ้ากรมใดที่มีงาน

ภาระกิจมาก ก็อาจแยกเป็น ๒ หน่วย หรือ ๓ หน่วย เช่น กองการเจ้าหน้าที่และกองฝึกอบรม เช่นนี้ เป็นต้น เพราะฉะนั้นในระยะต้น เป็นอย่างที่คุณเคยเห็นว่าไปแล้ว ในปัจจุบันนี้ก็พยายามทำให้เป็นหน่วยอิสระเทียบเท่ากับกองต่างๆ แต่ในฐานะที่ท่านทำงานในหน่วยนั้น ท่านลองนึกย้อนหลังดูซิว่า ท่านสามารถทำอะไรได้บ้าง เป็นมือขวาของอธิบดี และปลัดกระทรวงได้หรือเปล่า หากทำไม่ได้ท่านทราบหรือไม่ว่าเป็นเพราะอะไร และท่านจะแก้อย่างไร การที่ท่านมานั่งประชุมอบรมคราวนี้ก็ประสงค์จะให้ท่านมองเห็นภาพว่า เราสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรได้หรือไม่ ในกรม ในกองของเรา ในฐานะที่เรามาเรียนรู้เทคนิควิธีการอันนี้แล้ว

ในส่วน ที่ เกี่ยว กับ การ พัฒนา ระบบ การ บริหารงานบุคคลของรัฐบาลไทย โดยมี ก.พ. เป็นหลักอันนี้ เราได้พยายามพัฒนาเรื่องต่างๆ มาหลายเรื่องในระยะ ๑๐ ปี ๒๐ ปีที่ผ่านมา เราได้พัฒนาในด้านเทคนิค และวิธีการในด้านการบริหารงานบุคคลนั้นมาหลายอย่าง แต่ที่สำคัญที่สุดก็คือ การใช้ระบบ Position Classification ถึงแม้เอามาใช้มันไม่ได้ผลก็ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในวงการ

เรื่องที่ ๒ ก็คือเรื่องการพัฒนาการสอบรวม โดยให้ ก.พ. เป็นคนสอบ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงชนิดที่เรียกว่า เอาอำนาจการสอบจากกระ-

ทรวงทบวงกรมมาไว้ทั้งหมด ซึ่งผมก็ได้ให้ความเห็นไปแล้ว และท่านควรจะต้องขบคิดเรื่องนี้ต่อไปด้วยว่า ถูกหรือไม่ที่ทำอย่างนี้ ถ้าไม่ถูกจะคิดแปลงแก้ไขอย่างไร จะปรับปรุงอย่างไรให้ดีขึ้นได้อย่างไร

เรื่องที่ ๓ ที่อยากจะเรียนให้ทราบในที่นี้ก็คือว่า เรากำลังพัฒนาทางด้าน การฝึกอบรม คือทางด้าน Human Resource Development ของทางฝ่ายพลเรือน ซึ่งคุณเคยก็ได้ชี้ให้เห็นว่าเป็นงานค่อนข้างจะก้าวหน้า และมีกำหนดไว้ในแผนพัฒนา ฉบับที่ ๔, ๕ อยู่แล้ว ซึ่งงานอันนี้ผมและ Staff ที่อยู่โน้นทั้งหมดเป็นคนรับผิดชอบ

อันสุดท้ายที่เรา กำลัง จะทำ และ ได้ แจ้ง ให้ กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ได้ทราบแล้ว คือ Manpower Planning ในระยะ ๓ ปี ที่กำลังทดลองทำอยู่ คือการกำหนดอัตรากำลัง ๓ ปี เรื่องนี้เราได้พยายามทำมานานแล้ว ซึ่งเรียกในสมัยนั้นว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลัง แต่ได้ล้มเหลวไปหมดเพราะอะไร กลับมาทำอีกครั้งหนึ่งเพราะอะไร และจะทำได้หรือไม่ เพราะ Manpower Planning มันไม่ใช่ทำ Planning แล้วก็เสร็จอย่างเดียว มันต้องเริ่มจาก Manpower Study ทั้งหมดในวงงานราชการ แล้วถึงจะสร้าง Model ว่า Manpower Planning model ไหนจะเหมาะสมที่สุด สำหรับในวงงานรัฐบาลเมื่อได้ Model ที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็จะสร้าง Model ในเรื่อง


Manpower Management ต่อไปอีกว่า Model นี้จะ Manage อย่างไรถึงจะได้ประโยชน์มากที่สุด ซึ่งมันอาจจะต้องมาปรับปรุงวิธีการทั้งหมด วิธีการเอาคนเข้าคนออกทั้งหมด ใหม่หมดก็ได้ เพราะ Management Model ที่จะสร้าง มันจะต้องสอดคล้องกับ Manpower Planning Model ที่วางไว้ จะต้องเดินตามนี้ ต้องปรับรูปให้เป็นตามนี้ เราก็คงหาเครื่องมือเครื่องมือและวิธีการให้ได้ตามนี้ ไม่งั้นมันพังอีก มันอาจจะ Failure อีกเป็นครั้งที่ ๒ ในเมื่อมันใหญ่โตมากและเสียเวลา มาก เพราะฉะนั้นในเรื่องที่ผ่านมาระยะ ๑๐-๒๐ ปี ที่ผ่านมา มีการพัฒนาสิ่งใหม่เกิดขึ้นตามที่ผมเรียนให้ทราบ ทั้ง ๓-๔ เรื่องนี้แล้ว

อันที่ ๒ ที่พัฒนาขึ้น เปลี่ยนแปลงใหม่ก็คือว่า ในระยะ ๔-๕ ปีที่ผ่านมา บทบาทของ ก.พ. โดยเฉพาะบทบาทของสำนักงาน ก.พ. กับกระทรวงทบวงกรมต่างๆ และบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ต่อข้าราชการต่างๆ ใน ๔-๕ ปีที่ผ่านมา ได้เปลี่ยนไปเป็นอันมาก เปลี่ยนในแง่ที่เรียกว่า ในสมัยก่อนนั้น ตั้งแต่ปี ๗๑ มีกรรมการรักษาพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน รักษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน กระทรวงทบวงกรมจะเป็นอย่างไร จะขอทำอย่างไร ไม่สนใจ แต่ในปัจจุบัน เราพยายามคำนึงถึงความต้องการของกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ว่า มีปัญหาอะไรหรือไม่ เราพยายามส่งข้าราชการจากสำนัก

งาน ก.พ. ไปคลุกคลี ไปช่วยเหลือ ชี้แนะ เพื่อช่วยให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ปฏิบัติงานทางด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่ถูกตั้งขึ้น มีปัญหาอะไรที่จะให้สำนักงาน ก.พ. ช่วยเหลือ แก้ไข ก็ต้องนำมาเสนอมาพูดคุยกัน คือแทนที่จะเป็นตำรวจไล่จับขโมยอย่างเก่า คือ ก.พ. ก็ได้อนุมัติไปและติดตามจับผิดไปด้วย คน ก.พ. ไปที่ไหนข้าราชการไม่ชอบหน้า แต่เดี๋ยวนี้ พวกเราได้เปลี่ยนบทบาทไปมาก โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เราพยายามใช้ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ให้ใกล้ชิดและรู้ข้อมูลกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ให้มากที่สุด ต้องทำความเข้าใจงานของส่วนราชการต่างๆ และต้องพูดคุยกันอย่างตรงไปตรงมา แต่ก็มีบางกระทรวงทบวงกรมที่เราเข้าไปใกล้ชิดมากถึงขนาดนั้นแล้ว ก็ยังถือตัวเองว่า “ข้าฯ เป็น คน ทำงาน เป็น คน คัดสินใจ ว่า จะเอา อะไร ต้องตามใจข้าฯ พวกเอ็ง ก.พ. อยู่ ก.พ. ก็อยู่ไปซิ” จนกระทั่งเคยมีข้าราชการสำนักงาน ก.พ. คนหนึ่ง ซึ่งเราฝึกมาอย่างดีแล้วในเรื่อง Classification ในเรื่องสอบ ในเรื่องอะไรต่างๆ โอนไปอยู่กระทรวงทบวงกรมอื่น ได้เสนออธิบดีไปบอกว่า “ท่านครับ ทำออกไปแบบนี้ ทาง อ.ก.พ. และ ก.พ. ท่านคงไม่อนุมัติหรอก อย่างเอาเลยครับ ในระยะนี้ รอไปอีกสักปีหรือสองปี! คุณผลงานก่อน” อธิบดีท่านนั้นก็โกรธเพราะว่าคนที่เขาขอปรับนั้น เป็นลูกน้องใกล้ชิด บอกว่า “ไม่ได้ คนนี้เป็น

คนของอิว ถ้าวิเคราะห์ที้อย่างนี้ มันน่าจะอยู่ ก.พ. มากกว่า มาอยู่กับอิวทำไม" อย่างนี้ก็ เพราะฉะนั้น Bishop ของโบสถ์ต่าง ๆ ที่ทำร่วม สังฆกรรมอยู่ด้วยเป็นคนอย่างไร ขอให้ท่าน พิจารณาด้วย ผู้บังคับบัญชาของท่านเชื้อหลักการ และเหตุผลที่ท่านในฐานะที่เป็นนักบริหารงานบุคคล เป็นคนช้เนาะหรือเปล่า หรือท่านเป็นคนที่เขาแต่ ใจตนเอง หรือท่านต้องการทำของท่านอย่างเดียว เพราะฉะนั้นการสร้างความสัมพันธ์ของข้าราชการ สำนักรงาน ก.พ. กับกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ นั้น มันขึ้นอยู่กับกระทรวงทบวงกรมนั้นด้วย แต่ที่ผม พูดยุนี้ ไม่ใช่ว่าจะมีปัญหาเช่นว่าไปทุกกรม กระทรวงทบวงต่าง ๆ ที่คี่ ๆ มีเหตุผล ยอมรับฟังซึ่ง กันและกัน ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือซึ่ง กันและกัน รู้ว่าอันนี้คือระเบียบ รู้ว่าอันนี้คือข้อ บังคับ รู้ว่าอันนี้คือแนวทางที่ควรหรือไม่ควร อัน

นี้พูดกันได้ แบบประเภทที่เรียกว่าถือคติก็มีอยู่ เป็นจำนวนไม่น้อย อันนี้เป็นเรื่องบทบาทอันหนึ่ง ที่เราเปลี่ยน แต่จะเปลี่ยนให้ถูกใจทุกคนนั้น เป็น ไปไม่ได้ เพราะว่าเราจะต้องประสานงานซึ่งกัน และกัน ถ้าว่าประสานงานคือจะต้องเอางานมา ประสานกัน ไม่ใช่มาประสานผลประโยชน์หรือ แลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

ผมขอกล่าวสรุปหรือบางที่อาจเป็นข้อช้เนาะ ว่า ในวงการรัฐบาลโดยเฉพาะเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลเรากำลังรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันนี้ เรา มีแนวโน้มไปอย่างไร เรามีหลักการและเหตุผล อย่งไร ทำไมเราถึงทำอย่างนั้น ทำไมเราถึงจะ ต้องเดินทางนี้ เพื่อให้มีเวลาสำหรับท่านทั้งหลาย จะได้สอบถาม ผมขอยุติการอธิบายเรื่องเกี่ยวกับ การบริหารงาน บุคคลใน ฝ่าย รัฐบาลไว้ เพียงแค่นี้ ครับ ขอขอบคุณ 

แก้คำผิด

โปรดแก้คำผิดใน เรื่อง "การเปรียบเทียบงานบริหารบุคคลของราชการ รัฐวิสาหกิจและ เอกชน" ในวารสารข้าราชการฉบับเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๕ คำที่ถูกต้องเป็นดังนี้

หน้า ๗๖- ๑. เปรียบเทียบการกำหนดปรัชญาหรือจุดมุ่งหมายทั่วไป (Philosophy)

- *เรืออากาศโท ทนัย บุณนาค Vice President & Personnel Advisor ธนาคารกรุงเทพ จำกัด

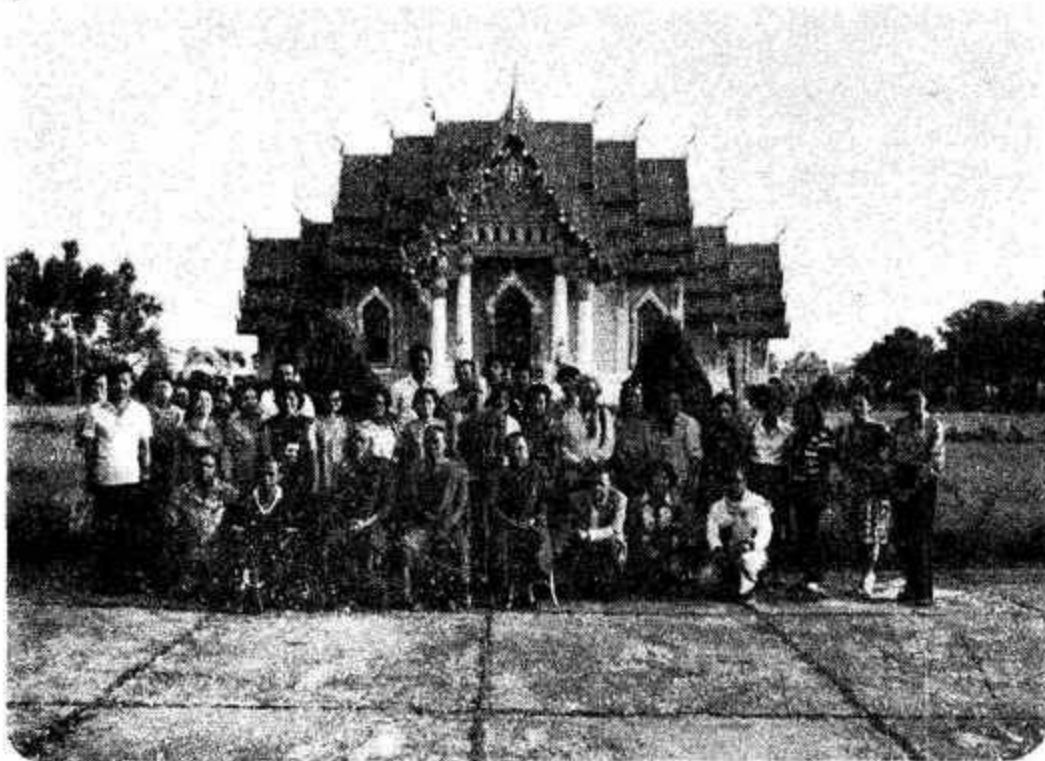
- การบริหารงานชั้นสูงขององค์การ (Chief Executive)

หน้า ๗๗- การอยู่ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ (Quality of Working life)

ภาพเป็นข่าว



ชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต นำคณะจาริกแสวงบุญไปทอด
ผ้ากฐิน ณ วัดไทย พุทธคยา รัฐพิหาร ประเทศอินเดีย เมื่อวันที่ ๒๗
ตุลาคม-๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๕





ถ่ายรูปก่อนจากแดนพุทธภูมิร่วมกัน ณ ห้องรับรองผู้โดยสารขาออก
สนามบินพระราม กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย

บุคคลผู้ได้รับเหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา

มัลลิกา ศวิตชาติ

“รางวัลสำหรับผู้มีผลงานดีเด่นแสดงให้เห็นประจักษ์
เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประเทศชาติ”

เมื่อเร็วๆ นี้ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณา
คำขอพระราชทานเหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา
ซึ่งได้มีผู้เสนอขอมารวม ๗ ท่าน แล้วมีมติอนุมัติ
ให้ขอพระราชทานเหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา
ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ นี้ รวม ๒ ท่าน ตามที่ ก.พ.
และคณะกรรมการพิจารณาการขอพระราชทาน
เหรียญดุษฎีมาลา และเข็มศิลปวิทยา เสนอ คือ

๑. ม.ล. ปิ่น มาลากุล
๒. นายอารีย์ สิทธิมงคล

วารสารข้าราชการจึงใคร่ขอแนะนำให้ท่าน
ผู้อ่านได้รู้จักกับเหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา
เสียก่อนที่จะไปทำความรู้จักกับบุคคลที่ได้รับพระ-
ราชทานรางวัลอันมีเกียรติสูงนี้ รวมทั้งจะได้ทราบ
ประวัติผลงานดีเด่นที่ได้รับรางวัล ตลอดจนหน้าที่คณะ
ของท่าน ต่อไป

เหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา เป็นเหรียญ
บำเหน็จความดีความชอบในราชการที่พระบาท
สมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอม-
เกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สร้าง
ขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๒๕ โดยตราเป็นพระราชบัญญัติ
เครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับความชอบเหรียญดุษฎี
มาลาจัตวา ศก ศักราช ๑๒๔๔ และได้มีการยกเลิก
แก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมจนในปัจจุบัน ให้ปฏิบัติตาม
พระราชบัญญัติเหรียญดุษฎีมาลาฯ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.
๒๔๘๐ โดยมีขบวนการพิจารณาดังที่กำหนดไว้ใน
ระเบียบว่าด้วยการขอพระราชทานเหรียญดุษฎีมาลา
เข็มศิลปวิทยา พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งมีสาระสำคัญพอ
สรุปได้ ดังนี้

ก. ข้อยพิจารณา ในการขอพระราชทาน
เหรียญดุษฎีมาลาฯ ให้คำนึงถึงกรณีความชอบที่
ได้ใช้ศิลปวิทยาเป็นคุณประโยชน์แก่ชาติบ้านเมือง

โดยรอบคอบว่า มีลักษณะถึงขนาดควรจะได้รับ
บำเหน็จเหรียญคุณงามความดี เชิดชูเกียรติยศ ทั้งนี้
เพื่อให้ผู้ได้รับพระราชทานรู้สึกภาคภูมิใจในเหรียญ
คุณงามความดี ๆ ที่ได้รับพระราชทาน และเพื่อให้
เหรียญนี้ทรงไว้ซึ่งเกียรติอันสูงค่า

ข. ผลงาน ผลงานที่จะขอพระราชทาน
เหรียญคุณงามความดี จะต้องมีความประจักษ์
ประการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) คิดค้นความรู้ ระบบ กรรมวิธี
หรือประดิษฐ์สิ่งใหม่เป็นผลสำเร็จ

(๒) ปรับปรุงความรู้ ระบบ กรรม
วิธี หรือสิ่งประดิษฐ์ให้ดีขึ้นกว่าเดิมเป็นอันมาก

(๓) ได้แสดงให้เห็นที่ปรากฏว่า มี
ฝีมือและชื่อเสียงยอดเยี่ยมในทางศิลปวิทยา

ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวจะต้องแสดงให้เห็นประ-
จักษ์เป็นพิเศษว่า **“เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อ
ประเทศชาติ”**

ค. ผู้เสนอชื่อ ผู้เสนอชื่อผู้ซึ่งสมควรจะ
ได้รับการพิจารณาขอพระราชทานเหรียญคุณ
งามความดี เชิดชูเกียรติยศต่อคณะกรรมการ ได้แก่

๑. กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัด
หรือกระทรวงทบวงที่เกี่ยวข้องกับผลงานของผู้ซึ่ง
สมควรจะได้รับการพิจารณาขอพระราชทาน หรือ

๒. สภามหาวิทยาลัย หรือสภาสถาบัน
อุดมศึกษาที่เทียบเท่ามหาวิทยาลัย หรือ

๓. สถาบันที่ควบคุมการประกอบวิชา
ชีพ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยงานนั้น ทั้งนี้
ให้เสนอคำขอมาถึงสำนักงาน ก.พ. ก่อนเดือน
เมษายน ของทุกปี

ง. ขั้นตอนการพิจารณา

๑. คณะกรรมการพิจารณาการขอ
พระราชทานเหรียญคุณงามความดี เชิดชูเกียรติยศ ซึ่ง
ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการ
จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน แต่ไม่เกิน ๗ คน ซึ่ง
ก.พ. แต่งตั้งขึ้นทำหน้าที่พิจารณาและวินิจฉัยผลงาน
ในเบื้องต้น

๒. เมื่อคณะกรรมการ ฯ พิจารณา
แล้วจะเสนอผลการพิจารณาต่อ ก.พ. เพื่อพิจารณา

๓. เสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อ
พิจารณาชี้ขาด หลังจากนั้นจะกราบบังคมทูลต่อ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อทรงพิจารณา
พระราชทานต่อไป

ดังกล่าวแล้วว่าในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ม.ล. ปิ่น
มาลากุล และ นายอารีย์ สิริธัมมิก เป็นผู้ได้รับ
การพิจารณาให้ขอพระราชทานเหรียญคุณงามความดี
ในโอกาสที่ผู้เขียนใคร่ขอแนะนำประวัติและผลงาน
ที่ได้รับการพิจารณาให้รับพระราชทานเหรียญคุณ
งามความดี ของแต่ละท่านไป ดังนี้

ม.ล. ปิ่น มาลากุล



ม.ล. ปิ่น มาลากุล ได้รับพระราชทานเหรียญคุณวุฒิมาลา เข็มศิลปวิทยา ในสาขาศึกษา ศาสตร์ ตามระเบียบฯ ข้อ ๕ (๓) กล่าวคือ “ได้แสดงให้เห็นที่ปรากฏว่ามีฝีมือและชื่อเสียงยอดเยี่ยมในทางศิลปวิทยา” โดยมีผลงานการบุกเบิก และพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทย และงานด้านวรรณกรรมอีกเป็นจำนวนมาก

ม.ล. ปิ่น มาลากุล เกิดเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๔๘๖ ได้รับประกาศนียบัตร สันสกฤตปีที่ ๑ จาก School of Oriental Languages London University, London เมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๖ ได้ปริญญา B.A. สันสกฤต จาก Honour School of Oriental Studies Oxford University เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๑ ได้ M.A. จาก Oxford University เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๔ ได้คุณวุฒิปริญญาตรีศึกษาศาสตร์

จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยใน พ.ศ. ๒๕๐๕, จากมหาวิทยาลัยศิลปากรใน พ.ศ. ๒๕๐๙ และ พ.ศ. ๒๕๑๗, จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ) ใน พ.ศ. ๒๕๒๐, จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใน พ.ศ. ๒๕๑๖ และได้รับปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ สาขาวิชากฎหมาย จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา สหรัฐอเมริกาใน พ.ศ. ๒๕๐๗

ปี พ.ศ. ๒๔๗๔ ม.ล. ปิ่น มาลากุล ได้เข้ารับราชการในกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ในตำแหน่งอาจารย์ พ.ศ. ๒๔๗๕ เป็นอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๔๘๐ ได้เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอีกแห่งหนึ่ง ปี พ.ศ. ๒๔๘๕ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้เป็นปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๘๘ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๑-๒๕๑๒ ปี พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นสมาชิกวุฒิสภาและประธานกรรมการฝ่ายการศึกษา และปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นราชบัณฑิต สาขาภาษาศาสตร์ และประธานสำนักศิลปกรรม

ผลงานที่ได้รับพระราชทานเหรียญคุณวุฒิมาลา ได้แก่ การพัฒนาระบบการศึกษาทุกระดับให้เจริญก้าวหน้า และการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านศึกษาศาสตร์จนเป็นที่ยอมรับ ม.ล. ปิ่น มาลากุล มีความรู้ความสามารถทางด้านศึกษาศาสตร์อย่างกว้างขวาง

และผลงานได้แสดงให้เห็นที่ปรากฏว่า มีฝีมือและชื่อเสียงยอดเยี่ยมในทางศิลปวิทยา กล่าวคือ ได้พัฒนาระบบการศึกษาของประเทศตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอุดมศึกษาให้เจริญขึ้น ทำให้การศึกษาในประเทศขยายตัวออกไปสู่ชนบท

เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๘๐ ได้จัดตั้งโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดขึ้นตามแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยกำหนดให้มีการศึกษาระดับเตรียมอุดมศึกษาต่อจากระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษานี้ได้รับการยกย่องว่าเป็นแหล่งพัฒนาบุคลากรทั้งอาจารย์และศิษย์จนได้รับความนิยมนับเท่าทุกวันนี้ ในปี พ.ศ. ๒๔๘๕ เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมสามัญศึกษา (เดิม) ได้ปรับปรุงระบบบริหารการศึกษาทั้งระดับประถมและมัธยมศึกษา ปี พ.ศ. ๒๔๙๒ ได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ซึ่งต่อมาได้เลื่อนฐานะเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร ได้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ซึ่งเปิดรับนิสิตได้ในต้นปี ๒๕๐๗ ต่อมาได้จัดตั้งมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตขึ้นที่จังหวัดนครปฐม เป็นการขยายงานอุดมศึกษาออกไปในส่วนภูมิภาค นอกจากนี้ยังมีผลงานทางด้านการศึกษา ประพันธ์ และงานด้านเผยแพร่ความรู้ทางด้านวิชาการอีกหลายประการ

ผลงานของ ม.ล. ปิ่น มาลากุล กล่าวได้ว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประเทศชาติ เป็นที่ยอมรับนับถือจากวงการศึกษาภายในประเทศ จนได้รับปริญญาคุณวุฒิปดกบัณฑิตศึกษาศาสตร์ในสาขาการศึกษา

ศาสตร์และสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในประเทศถึง ๔ แห่ง นอกจากนี้ยังได้รับการยอมรับจากต่างประเทศ โดยได้รับเลือกเป็นกรรมการขององค์การ ระหว่างประเทศหลายแห่ง เช่น เป็นกรรมการบริหารขององค์การ UNESCO เป็นผู้แทนไปประชุมด้านการศึกษาต่างประเทศจนได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจตุราภรณ์เกียรติคุณจากประเทศต่างๆ และได้รับปริญญาคุณวุฒิปดกบัณฑิตศึกษาศาสตร์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา สหรัฐอเมริกา

ปัจจุบันนี้แม้ท่านจะเกษียณราชการไปแล้ว ท่านก็ยังทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อบ้านเมืองอยู่ โดยรับเป็นประธานมูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ดำเนินการจัดตั้งหอวิชาบูรณานุสรณ์ รวบรวมพระราชประวัติ พระราชนิพนธ์ต่างๆ ขึ้นมาให้สมบูรณ์และถูกต้องเพื่อใช้ในการศึกษาและอ้างอิงต่อไป

เกี่ยวกับความรู้สึกที่ได้รับ พระราชทาน เหรียญคุณวุฒิมาลาฯ ในครั้งนี้ท่านกล่าวว่า รู้สึกเป็นเกียรติอย่างสูง เพราะคนที่จะได้รับเหรียญฯ นี้จะต้องเป็นคนมีความรู้ ความสามารถ และมี ผลงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์จริง ๆ

ผู้เขียนได้เรียนถามถึงผลงานเท่าที่ผ่านมาของท่านและท่านได้ให้ความเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นการขยายงานอุดมศึกษาไปสู่ส่วนภูมิภาค การจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง และวิทยาลัยวิชาการศึกษา หรือการจัดทำโครงการฝึกหัดครูชนบทก็ตาม ได้

ส่งผลให้ประเทศชาติมีการพัฒนาการศึกษา ไปใน ส่วนภูมิภาคต่อมาเป็นอันมาก และเมื่อวิชาการ กระจายออกไป ความเจริญก็จะตามไปอยู่ในส่วน ภูมิภาคด้วย ประชาชนก็ไม่ต้องมุ่งมาที่กรุงเทพฯ

ท่านได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การพัฒนาการ ศึกษาไปในส่วนภูมิกานั้น เป็นเรื่องยากต้องคำนึง ถึงปัจจัยหลายประการ เช่นจะต้องดูความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่น ตลอดจนต้องคำนึง ถึงประโยชน์และความสอดคล้องกับสภาพความเป็น อยู่ของประชาชนในชนบทด้วย

ม.ล. ปิ่น มาลากุล ได้เล่าถึงผลงานอื่นๆ ของท่าน เช่น การสร้าง “ห้องสมุดเสียง” ว่า ท่านได้คิดสร้างห้องสมุดเก็บเสียงขึ้น มีวัตถุประสงค์ จะรวบรวมเสียงต่างๆ ไว้เพื่อการศึกษาค้นคว้า และ เพื่อเป็นอุปกรณ์การศึกษาในปัจจุบัน สิ่งที่รวบรวม ไว้ได้แก่ พระราชดำรัส พระบรมราชาบาท ประกาศต่างๆ เพลงนานาชาติ คำปราศรัยของ บุคคลสำคัญ เสียงภาษาต่างๆ และเรื่องราวที่ สำคัญๆ ได้จัด รวบรวม ไว้ที่ คณะอักษรศาสตร์ วิทยาลัยทับแก้ว เสียงนี้สามารถถ่ายทอดมายัง กรุงเทพฯ ได้อีกด้วย ซึ่งจะใช้ประโยชน์ในการ ศึกษาได้

นอกจากนี้แล้ว ส่วนหนึ่งของ “ห้องสมุด เสียง” นี้ยังได้จัดทำปฏิทินเสียง ซึ่ง ม.ล. ปิ่น มาลากุล ได้ริเริ่มทำสูตรคำนวณล่วงหน้าขึ้นมาเอง เมื่อปี ๒๔๗๐ และเมื่อใครต้องการทราบวัน เดือน ปี ก็กดปุ่ม ปฏิทินเสียงจะมีเสียงอธิบายให้

ฟังว่า ทำอย่างไรบ้าง โครงการปฏิทินเสียงนี้ได้ ขยายออกเป็นคลื่นวิทยุ ด้วยความร่วมมือของศูนย์ โทรคมนาคม

ส่วนงานด้านการประพันธ์นั้น ท่านชอบ โคลง ฉันท์ กาพย์ กลอน และบทละครที่มีคติ โดยได้เริ่มเขียนหนังสือมาตั้งแต่อายุ ๑๔ ปี และได้เขียนตลอดมาจนถึงปัจจุบัน

งานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของท่านที่ทำอยู่ใน ขณะนี้และจะทำต่อไปเรื่อย ๆ ได้แก่ งานมุขนิธิ พระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้า เจ้าอยู่หัว และงานหอวิชาวุธานุสรณ์ เพื่อเก็บ รวบรวมและเผยแพร่พระราชนิพนธ์ของพระบาท สมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ม.ล. ปิ่น มาลากุล ได้เสนอให้มีการจัดทำภาพปั้นขผึ้งพระอิริยาบถของ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว และจาก ภาพพระราชกรณียกิจต่างๆ ไว้ ๑๐ ภาพ และได้ บันเสร็จเรียบร้อย ๑ ภาพ ได้แก่ภาพกำลังทรง พระอักษร ซึ่งงดงามมากและคาดว่าต่อไปสถาบัน แห่งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อคนรุ่นหลัง

สำหรับระบบการศึกษาในปัจจุบันนี้ ท่าน ได้ให้ทัศนะว่ารู้สึกเป็นห่วงเด็กที่จบประถมศึกษาจบ มาแล้วไม่รู้จะทำอะไร ไปเป็นทหารก็ไม่ได้ รับ ราชการก็ไม่ได้ เนื่องจากอายุไม่ถึงเกณฑ์ น่าจะมี แผนอะไรบางอย่างมารองรับ อย่างเรื่องการศึกษา นอกโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น แต่ควรจะให้มีการระบบที่จะควบคุมเด็กได้ เพื่อให้เด็ก ได้มีผู้ดูแลต่อจากบิดามารดาอีกชั้นหนึ่งหลังจาก

ออกจากโรงเรียนแล้ว เรื่องโรงเรียนมัธยมแบบ ประสมที่จัดทำอยู่ในปัจจุบันนี้ก็เห็นว่าดี ทำให้คน ไปสู่ออาชีพได้สะดวก แต่โรงเรียนประเภทนี้มักเสีย ค่าใช้จ่ายสูง บางทีก็ไต่งบประมาณไม่เพียงพอ

ผู้เขียนได้ ตาม ทักษะ การ จัดการ ศึกษา ใน ปัจจุบัน ท่านได้ให้ความเห็นว่า การจัดการศึกษา นั้นควรมุ่งขยายแนวทางในด้านคุณภาพควบคู่ไปกับ ปริมาณ ไม่ใช่ขยายไปในทางปริมาณด้านเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องวัฒนธรรม การมีคณ ธรรมการวัฒนธรรมฯ นั้นถือว่าการเริ่มต้น ที่ดีแต่เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา เพราะบังคับไม่ได้

นายอารีย์ สัทธมรงค์



ท่านได้รับ พระราชทาน เหรียญคุณวุฒิมาลา เข็มศิลปวิทยาในสาขาเกษตรศาสตร์ ตามระเบียบ ข้อ ๕ (๒) กล่าวคือ “ปรับปรุงความรู้ ระบบ กรรมวิธี หรือสิ่งประดิษฐ์ให้ดีขึ้นกว่าเดิมเป็นอัน

คนไทยชอบทำอะไร ตามความเคยชินชอบรับวัฒนธรรมของต่างชาติเพราะเห็นว่าง่ายดี เรื่องนี้จะต้องแก้ไขในระยะยาว การให้ครูในโรงเรียนฝึกฝน วัฒนธรรมให้เด็กตั้งแต่ยังเล็กเป็นวิธีการหนึ่งที่ดีควร ทำได้ในวงการศึกษา

ท้ายที่สุด ม.ส. ปิ่น มาลากุล ได้ให้ทักษะ เกี่ยวกับคติในการทำงานของท่านว่าการทำงานให้ ประสพผลสำเร็จด้วยดีนั้น จะต้องทำงานเพื่องาน และต้องอุทิศและเสียสละเวลาโดยไม่ได้หวังอะไร การทำงานโดยไม่คิดถึงประโยชน์ตอบแทน จะทำ ให้ทำงานด้วยความสบายใจ

มาก” โดยมีผลงานการคิดค้นวิธีการผสมเทียม พันธุ์ปลาสวายได้สำเร็จเป็นคนแรกของประเทศไทย

ท่านผู้นี้เกิดเมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๔๖๕ ได้รับอนุปริญญาทางการประมง จากมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๘๘ และได้รับ ปริญญา B.Sc in Fisheries Management Auburn University (U.S.A) เมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๘ ได้รับ ประกาศนียบัตรการเพาะเลี้ยง Wildlife Service Dept U.S.A พ.ศ. ๒๔๘๘ ต่อมาได้เข้าทำงาน ในตำแหน่งพนักงานประมงจัตวา แผนกทดลอง และเพาะเลี้ยงกรมประมง กระทรวงเกษตรฯ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๙๐ และรับราชการในกรมประมงเรื่อย มาจนได้รับตำแหน่งรองอธิบดีกรมประมง เมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๑ ถึงปัจจุบัน

ผลงานที่ทำให้ได้รับพระราชทาน เหรียญคุณวุฒิมาลาฯ ก็คือการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการผสม

เทียมพันธุ์ปลาสวย โดยนายอารีย์ ฯ ได้เริ่มทำการ
ค้นคว้าในห้องปฏิบัติการตั้งแต่ปี ๒๔๙๑ ในชั้น
แรกได้ศึกษาในด้านชีวประวัติ และพฤติกรรมการ
วางไข่ก่อน โดยคิดว่าถ้าได้ดัดแปลงบ่อปลาให้มี
ลักษณะ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ใกล้เคียงกับ
ธรรมชาติแล้ว ปลาสวยก็จะวางไข่ แต่การ
ทดลอง ดังกล่าว ได้ กระทำอยู่ หลาย ปี ไม่ ประสบ
ความสำเร็จ ในปี ๒๕๐๑ จึงได้เริ่มศึกษาในด้าน
สรีรวิทยาของปลาสวยควบคู่กับการศึกษาจากตำรา
ต่างประเทศเกี่ยวกับต่อมไตสมอง ตลอดจนได้รับ
คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่อง
นี้จนประสบความสำเร็จในการเพาะพันธุ์ปลาสวย
ด้วยวิธีการฉีดฮอร์โมนเร่งให้ไข่แก่ และผสม
เทียมในปี พ.ศ. ๒๕๐๙ ผลสำเร็จในเรื่องนี้ได้ถูก
นำไปประยุกต์ใช้วิธีการเพื่อใช้ในการเพาะพันธุ์ปลา
ทุก สำเร็จได้ผลดีเช่นเดียวกับปลาสวย

ผลการวิจัยนี้ช่วยพัฒนาอาชีพการเพาะเลี้ยง
ปลาคูก และปลาสวยให้แพร่หลายทั่วประเทศ
และจากการศึกษานี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ
การเพาะพันธุ์ปลาชนิดอื่นได้ด้วย เช่น ปลาคะเพียน
ขาว ปลาไน ปลายี่สก ฯลฯ นอกจากนี้ ผลจาก
การวิจัยยังเป็นการ ช่วยแก้ไข ปัญหา ขาดแคลน ลูก
พันธุ์ปลาสวยจากแหล่งน้ำธรรมชาติ ทั้งยังประ-
หยัด เงินตราที่จะ สั่งซื้อ พันธุ์ปลา จากต่าง ประเทศ
เมื่อสามารถหาวิธีเพาะพันธุ์ปลาได้ง่ายเช่นนี้ ทำ
ให้เกษตรกรสนใจที่จะเลี้ยงปลาสวยเป็นอาชีพหลัก

กันมากขึ้น ทำให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของ
ประเทศตามมาภายหลัง

ผลสำเร็จจากการศึกษานี้โดยวิธีการผสมเทียม
โดยการฉีดฮอร์โมนนี้ ทางสมาคมวิทยาศาสตร์
แห่งประเทศไทย ได้มอบรางวัลวิจัยดีเด่นให้
พร้อมกันนี้ทางกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ก็ได้มี
หนังสือแสดงความยินดีที่ได้รับรางวัลเด่นในฐานะ
เป็นผู้ค้นพบวิธีผสมเทียมปลาสวย และปลาคูก
เป็นผลสำเร็จครั้งแรก

ในการ ที่ได้รับ พระราชทาน เหรียญ คุชฌี-
มาลา เข็มศิลปวิทยา ในครั้งนี้ท่านรองอธิบดี
กรมประมงได้ให้สัมภาษณ์ว่า รู้สึกดีใจมาก และ
รู้สึกภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับเหรียญ ฯ นี้ จากพระ
หัตถ์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพราะมี
น้อยคนที่จะมีโอกาสเช่นนี้ รู้สึกว่า ไม่เป็นการเสีย
เปล่าที่ได้สละเวลา อุตสาหะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลัง
ใจ ตลอดจนความเหนื่อยยาก และความอดสาหัส
วิริยะให้งานค้นคว้าวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลงได้ ซึ่งต้อง
ใช้เวลานานนับ ๑๐ ปี

เจ้าหน้าที่ได้เรียนถามท่านรองอธิบดี เกี่ยว
กับแรงบันดาลใจให้ศึกษาเรื่องนี้ ท่านรอง ฯ ชี้แจง
ว่าเนื่องจาก ท่านมีความ รู้เกี่ยวกับเรื่อง การเพาะ-
พันธุ์ปลา ประกอบกับในขณะนั้นปลาสวยเป็น
ปลาที่นิยมรับประทานกันมาก แต่เป็นที่น่าเสียดาย
ที่ปลาสวยไม่สามารถจะวางไข่ในบ่อเพาะเลี้ยงได้
นับเป็นอุปสรรคต่อการขยายพันธุ์ปลา ทำให้ขาด

แคลนพันธุ์ปลาสวยอย่างยิ่ง ท่านจึงได้ศึกษาชีวประวัติ ตลอดจนพฤติกรรมการวางไข่ของปลาประเภทนี้ โดยศึกษาค้นคว้าจากตำราต่างประเทศ ประกอบด้วย และทำการทดลองผสมเทียมการทดลองนี้ ทำทั้งในห้องทดลองและออกปฏิบัติการจริงๆ ที่บึงบรเพ็ด จังหวัดนครสวรรค์ จนได้ผลเป็นที่พอใจแล้วจึงได้นำไปเผยแพร่ให้ชาวเกษตรกรนำไปปฏิบัติในการเพาะเลี้ยงปลาทังกล่าวเอง

ท่านรองฯ ได้ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับการเผยแพร่ผลการวิจัยนี้ว่า ผลงานนี้ได้เผยแพร่อยู่ในเมืองไทยเท่านั้น แต่ยังสามารถเผยแพร่ไปสู่ชาวต่างประเทศอีกด้วย โดยที่ทางประเทศอินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย ได้ส่งตัวแทนเข้ามาศึกษาอบรมวิธีการนี้จากประเทศของเรา หลายรุ่นด้วยกัน เพื่อนำไปปรับใช้กับปลาประเภทอื่นๆ ในประเทศของเขา

ท่านรองอธิบดีกล่าวว่า ปลาเป็นอาหารโปรตีนที่ราคาถูก สามารถที่จะเพาะเลี้ยงผลิตขึ้นได้ง่าย ประชาชนโดยทั่วไปแม้ฐานะยากจนก็สามารถจะซื้อหารับประทานได้ เมื่อทำการผสมเทียมได้เป็นจำนวนมากเช่นนี้ การขาดแคลนโปรตีนในหมู่ประชากรที่ยากจนก็หมดไป นอกจากนี้ปลาที่ผลิตได้เป็นจำนวนมากนี้อาจจะก่อให้เกิดอุตสาหกรรมสืบเนื่องในรูปต่างๆ ได้อีกด้วย เช่น ปลาเค็ม ปลาตากแห้ง ปลากระป๋อง เป็นต้น

สำหรับโครงการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ในอนาคต ท่านรองอธิบดีกล่าวว่า จะต้องดำเนินต่อไปโดย

ไม่หยุดยั้ง ประสงค์ที่จะคิดวิธีการผสมเทียมพันธุ์ปลาให้ง่ายขึ้นไปกว่านี้อีก คือพยายามผลิตฮอร์โมนบรรจุในขวดทำนองเดียวกับยาที่ใช้รักษาคน และบอกขนาดที่จะนำไปใช้ฉีดปลาต่างๆ ให้วางไข่แล้วผสมเทียมได้ เพื่อให้เกษตรกร นำไปใช้ผสมเทียมพันธุ์ปลาชนิดต่างๆ ได้อย่างสะดวกสบาย และตัวท่านเองก็ยินดีที่รับเป็นที่ปรึกษาของโครงการนี้ โดยไม่รับมูลค่าใดๆ ทั้งสิ้น

ใน談ส่วนตัวของท่านเองนั้น เจ้าหน้าที่เรียนถามว่า เมื่อปลดเกษียณแล้วท่านจะทำอะไร ท่านตอบว่าก็จะไปเป็นที่ปรึกษาของโครงการการพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำแห่งประเทศไทย เพราะท่านสนใจทางค่านนี้ และเทคโนโลยีใหม่ของการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำที่ท่าน มีความชำนาญจาก การค้นคว้าที่บ้าน และจากการศึกษาจากตำรับตำราจำนวนมากที่ควรเผยแพร่แก่ผู้สนใจ เพราะถ้าตัวเองตายไปแล้วก็จะไม่มีประโยชน์อันใดเลย

ท้ายที่สุดท่านได้ฝากความคิดเห็นไว้ว่า สำหรับงานวิจัยต่างๆ ในประเทศของเรา รัฐบาลควรให้การ สนับสนุน และ ตอบ แทน นักวิจัยในรูปรางวัลสูงใจ หรือค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ บ้าง เพื่อเป็นกำลังใจของนักวิจัยที่เขาได้สละเวลาไปปฏิบัติงานทางด้านนี้ มิเช่นนั้นแล้ว ผลงานการวิจัยที่มีคุณค่าก็อาจจะไม่ได้ตกอยู่กับลูกหลานของคนไทยด้วยกัน แต่อาจไปตกอยู่กับชาติอื่นๆ ที่เขาใช้เงินซื้อตัวเขาไปได้ ๑๕

ท้ายเล่ม

วารสารข้าราชการฉบับนี้ เป็นฉบับสุดท้ายของปี พ.ศ. ๒๕๒๕ และเป็นฉบับสุดท้ายของกองบรรณาธิการชุดนี้ด้วย ฉะนั้น ก่อนที่จะอำลาจากท่านไป เพื่อให้กองบรรณาธิการชุดใหม่เข้ามาบริหาร จึงขอกำหนดท่านด้วยบทความต่างๆ ที่ได้เลือกสรรอย่างดีแล้วหลายรศชาติ พร้อมทั้งบทสัมภาษณ์ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้รับพระราชทานเหรียญคุณวุฒิมาลา เข็มศิลปวิทยา ครั้งล่าสุด เพื่อให้ท่านได้อ่านอย่างจุใจในยามพักผ่อนในช่วงสิ้นปีเก่ารับปีใหม่

ขอรับรองว่าปีหน้า วารสารข้าราชการจะได้ปรับปรุงตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไปอีก ทั้งในด้านการจัดรูปเล่ม เนื้อหาของเรื่องและรวมทั้งกำหนดเวลาออกที่เที่ยงตรง ท่านผู้อ่านจะได้ทราบความเคลื่อนไหวสำคัญๆ ในแวดวงราชการ ได้ศึกษาแนวคิดและหลักวิชาการสมัยใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำมาใช้ปฏิบัติราชการ ได้รู้ทิศทางในการบริหารของรัฐบาล เข้าใจระเบียบและหลักปฏิบัติต่างๆ ที่จะต้องใช้ประกอบการปฏิบัติราชการอยู่เป็นประจำ รวมทั้งได้ข้อคิดและข้อเสนอแนะจากบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงาน และโปรดอย่าลืมว่าวารสารข้าราชการเป็นสื่อสำหรับแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อระบบราชการ

สุดท้ายนี้ วารสารข้าราชการขอขอบคุณท่านผู้อ่านทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความอุปการะต่อวารสารข้าราชการตลอดมา และหากมีสิ่งใดจะแนะนำ ได้โปรดแจ้งให้ทราบด้วย ขอขอบพระคุณอีกครั้งหนึ่งและพบกันใหม่ปีหน้าครับ

บรรณาธิการ