



วารสาร ปีที่ ๓๑ มิถุนายน ๒๕๒๙



ISSN 0125-0906

วิจารณ์

วิสัย :
ดอกไม้ในดวงทนาม



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๑ ฉบับที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก กท.๑๐๓๐๐ โดยส่งจ่ายธนาณัติ/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ผู้จัดการสวัสดิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์

ฝ่ายจัดการ นายเกรียงไกร กลิ่นอุบล

ที่ปรึกษา

นายโสรัจ สุจริตกุล
นายสำราญ ถาวรายุคม์
นายวิลาศ สิงหวิสัย

บรรณาธิการ

นายอูตล บุญประกอบ

คณะบรรณาธิการ

นางทิพาวดี เมฆสุวรรณค์

นายสีมา สีมานันท์

นางเมทินี พงษ์เวช

นางดวงแข เมธาศิริ

นายอดุล จันทรดักดิ์

นางกานดา วัชรภักย์

นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์

นายนนทิกร กาญจนะจิตตรา

นายธานินทร์ ลียากาศ

นางสาวอุษณีย์ เนียวกุล

นางปิยนารถ ปัจฉิมานนท์

นายเกริกเกียรติ เอกพจน์

นางสาวปารณี จันแยม

นายทรงพล สุวรรณเดช

แบบปก

ประชาสัมพันธ์

สถานที่พิมพ์

นายธงชัย วาณิชกะ

บริษัท ประชาชน จำกัด

(แผนกการพิมพ์)

๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม

บางรัก ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒

๒๓๕-๐๓๘๙

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เทตระกุล

พ.ศ. ๒๕๖๔



ปก :

หลังดงหนามมีดอกไม้ : วินัยข้าราชการ

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	๕
จิตใจที่ติดกับการมีวินัย - เกริกเกียรติ เอกพลณี	๖
วินัย : ดอกไม้ในดงหนาม - สุวรรณ ชนะสงคราม	๙
ดอกไม้ในดงหนาม - บทกล่าวนำ	๑๒
สัมภาษณ์ทัศนะ : วินัยกับข้าราชการ	๒๖
- นายมีชัย ฤชุพันธุ์ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี	
- นายอำนาจ วงศ์วิเชียร เลขาธิการ ป.ป.ป.	
- นายเชื้อ พัฒนเจริญ รองอธิบดีกรมราชทัณฑ์	
วินัย.....ดงหนาม - คำกรอง	๔๕
แต่หัวหน้าผู้รักการสร้างงานและสร้างคนไว้ให้แก่องค์การ - มนูญ วงศ์นารี	๔๘
พฤติกรรมการเมืองในองค์การกับการบริหาร - ฉลอง ปิ่นทอง	๕๔
ฝรั่งมองข้าราชการ - วิโรจน์ ธิรคุณโกวิท	๖๒
คุณวิชาญกับขອງวิเศษสามขອງ - จุไรเฉลิม บุญไทย	๖๗
อุทาหรณ์ก่อนทำผิด - เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์	๗๒
กฎหมายและระเบียบใหม่	๘๒
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๘๘
ก่อนปีคปค	๙๖

บทบรรณาธิการ

สวัสดิ์ค่ะ

เดือนมิถุนายนเป็นเดือนที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำงานของข้าราชการพลเรือน เพราะทางราชการถือว่าเป็นเดือนสิ้นสุดของรอบปีความคิดความชอบ ผลงานต่าง ๆ ที่ได้ทำมากก็จะครบรอบปีในเดือนนี้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็จะพิจารณาปูนบำเหน็จความชอบประจำปีให้ข้าราชการแต่ละคนต่อไป วารสารข้าราชการหวังว่าทุกท่านคงจะมีผลงานดีเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาและได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างสมหวังทุกคนนะคะ

วารสารข้าราชการฉบับนี้ขอเสนอเรื่อง "วินัย" เป็นจุดเน้นของฉบับ เพราะเห็นว่าเรื่องสำคัญที่สุดของการบริหารงานบุคคลของรัฐคือเรื่องวินัยของข้าราชการพลเรือน ที่สำคัญก็เพราะวินัยเป็นกรอบบังคับของความประพฤติ และเป็นหลักยึดเหนี่ยวให้ข้าราชการพลเรือนมีพฤติกรรมที่ดีงาม ปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนอย่างเต็มความสามารถ ถูกต้องและเที่ยงธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ

วินัยของข้าราชการจึงต้องถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของตัวข้าราชการเองด้วย

สังคมจะสงบสุขมั่นคงและปลอดภัยได้ก็ต่อเมื่อประชาชนในสังคมเคารพและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบแบบแผนของสังคมนั้น ๆ ข้าราชการพลเรือนเป็นตัวแทนของรัฐในการดูแลความสงบสุขเรียบร้อยของสังคม คือผู้นำบริการต่าง ๆ ของรัฐไปสู่ประชาชน เป็นผู้ใช้อำนาจรัฐที่จะส่งเสริมและบังคับการให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ของรัฐ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทางราชการจะต้องมีกฎข้อบังคับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการทำงาน และการใช้อำนาจหน้าที่ของข้าราชการเพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่า ข้าราชการจะปฏิบัติกรอย่างซื่อสัตย์และเที่ยงตรงเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพราะถ้าข้าราชการเป็นคนไม่ดี ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด ทุจริต คดโกง และประพฤติตนอย่างเลวทรามเสียเองแล้ว ก็คงจะไม่สามารถควบคุมให้มีการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างเหมาะสม เมื่อกฎหมายไม่เป็นกฎหมาย ความชั่วร้ายต่าง ๆ ในสังคมก็อาจจะปรากฏขึ้นมามากมาย ความสงบสุขของสังคมก็จะสูญสิ้นไป คีลธรรมอันดีงามของสังคมก็คงจะพลอยเสื่อมเสียลงไปด้วยเช่นกัน

แต่โดยที่วินัยมีอยู่มากมายหลายข้อจนเกือบจะเรียกได้ว่าข้าราชการจะต้องมีวินัยอยู่ "ทุกอย่างก้าว" และหากไม่ทำตามก็มีบทบัญญัติไว้ว่าจะต้องถูกลงโทษต่าง ๆ นานา ข้าราชการจำนวนมากจึงมองวินัยว่า

เป็นเสมือนคดงหนามที่คอยจะทิ่มแทงอยู่ทุกวันเวลาตลอดชีวิตราชการอันยาวนานของตน

ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่จึงมีทัศนคติต่อ "วินัย" ในทางลบ โดยเห็นว่าเป็นเรื่องบังคับใจ เป็นปฏิปักษ์ต่อการที่จะทำอะไรได้ตามใจชอบ ซึ่งเมื่อมีทัศนคติเช่นนี้แล้วข้าราชการหลายคนจึงไม่ชอบคำว่าวินัย ไม่อยากแม้แต่จะอ่านหรือฟังหรือทำความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทั้ง ๆ ที่แท้จริงแล้ว วินัยคือส่วนสำคัญที่สุดส่วนหนึ่งของชีวิตของตนเองและของคนรอบข้างทุกคน

เมื่อข้าราชการหลายคนเห็นว่าวินัยเป็นสิ่งปฏิบัติยาก ต้องฝืนใจจึงจะทำได้ จึงมีหัวหน้างานในวงราชการเป็นจำนวนมากที่ไม่ทำตนให้อยู่ในวินัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่สนับสนุนส่งเสริมวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นใครทำผิดวินัยก็เฉยเสีย แม้ถูกบังคับให้ต้องเอาเรื่องวินัยกับลูกน้องที่ผิดวินัยก็จะไล่สวนลงโทษไปแบบแค้น ๆ หรือพยายามหาทางปกป้องช่วยเหลือให้พ้นผิดไปให้จนได้ **ข้าราชการพวกนี้เรือกได้ว่า** เป็นพวก "มัจฉาทิฐิ" ที่นำความเสื่อมเสียมาสู่ตนเอง ผู้หน่วยงานและผู้สังคมในส่วนรวม

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้เคยพระราชทานพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับวินัยไว้ว่า "อิสรภาพกับวินัย แท้จริงเป็นของคู่กันทั้งจำเป็นจะต้องใช้ควบคู่กันเพื่อให้ควบคุมกันอยู่เสมอ มิฉะนั้นจะหวังผลที่ดีอันพึงประสงค์ไม่ได้ ทุกคนจะต้องใช้วินัยบังคับ คือบังคับให้ทำความดี ความเจริญให้แก่ตนและเพื่อแผ่ความดีความเจริญนั้นแก่ผู้อื่น ๆ พร้อมกันไปด้วย"

วินัยจึงเป็นเรื่องที่ทุกคนจะต้องมีให้ได้

เราจึงคิดว่า ข้าราชการพลเรือนทุกคนควรที่จะทำความเข้าใจกับวินัยและช่วยกันผลักดันให้การรักษาวินัยเป็นภารกิจสำคัญของหมู่คณะของตน หัวหน้างานทุกคนจะต้องถือว่าวินัยเป็นกิจกรรมหลักในการพัฒนาคุณภาพกำลังคน จะต้องให้การอบรมสั่งสอนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอให้เข้าใจและมีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องวินัย คือให้ถือว่าการปฏิบัติและพัฒนาตนตามระเบียบวินัยของทางราชการนั้น เป็นพื้นฐานสำคัญของชีวิตราชการ เป็นเรื่องดีงาม เป็นมงคลแก่ชีวิตงาน เป็นเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ เป็นสิ่งที่จำเป็นและจะนำประโยชน์มาสู่ตนเอง สังคมและประเทศชาติโดยส่วนรวม

ข้าราชการทุกคนจะต้องมีวินัยเป็นปกตินิสัยและประพฤติปฏิบัติตามวินัยอย่างอัตโนมัติ

ถ้าทำเช่นนั้นได้ก็จะเกิดมงคลชีวิตแก่ข้าราชการพลเรือนทุกคน ซึ่งย่อมเป็นไปตามกฎแห่งกรรมว่า ผู้ที่ตั้งตนชอบในปกติวิสัยย่อมได้รับความดีงามเป็นผลตอบแทน แม้จะอยู่ท่ามกลางความไม่ดีทั้งหลายก็ตาม เช่นเดียวกับดอกกุหลาบที่เกิดในดงหนาม หรือดอกบัวที่เกิดในโคลนตมนั่นเอง

อย่าลืมว่า วินัยเป็นรากฐานของการบริหารที่สัมฤทธิ์ผล ถ้าปราศจากวินัยแล้วองค์การก็จะตั้งอยู่ไม่ได้

ทินย

จิตใจที่ดี... กับ...การมีวินัย

เกริกเกียรติ เอกพจน์

บรรยากาศในงานสัปดาห์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาที่ผ่านมามีส่วนเสริมสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นในจิตใจของคนในสังคมได้มาก มีผลงานหลายชิ้นที่สามารถสร้างศรัทธาให้ผู้ดู ผู้ฟังใส่ใจที่จะละความชั่วและเพียรพยายามทำแต่ความดีได้ในทุก ๆ นาที โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้คนที่เป็นข้าราชการน่าจะไปพิสูจน์ด้วยตนเอง จะอย่างไรก็ตามผู้เขียนขอ นำข้อคิดข้อเขียนตอนหนึ่งที่เกี่ยวกับวันวิสาขบูชามา

เป็นของฝากแทนของขำร่วยสำหรับเพื่อนข้าราชการที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ โดยเฉพาะ...ว่า

“สุคตอกแห่งการปฏิบัติธรรมะ คือพระนิพพาน”

“สุคตอกแห่งการปฏิบัติราชการ คือผลงานที่ทำให้ประชาชนชื่นใจ

...กระดาษแผ่นนี้มีสีขาวบริสุทธิ์สะท้อนให้เห็น “สังจธรรม” บนพื้นฐานของความเรียบง่าย สะอาด สว่าง และสงบ

...ท่านเป็นผู้หนึ่งที่อยู่ด้วยภูมิปัญญาว่า...อริยสังจสี่และสังจธรรมอื่น ๆ ที่พระพุทธองค์ทรงค้นพบนั้น เปรียบประคอง “แสงสว่าง” นำทางให้ผู้ประพฤติปฏิบัติธรรมไปสู่ห้วงแห่ง...

...ความสะอาดบริสุทธิ์ของจิตใจ

...สว่างไสวด้วยปัญญาของตนเอง

และ...พบความสงบอันถาวร

ซึ่งยังประโยชน์ต่อส่วนตัว ครอบครัว



**และสังคมส่วนรวมได้ในที่สุด จึงขอเชิญ
ชนบรดาข้าราชการ พ่อค้า ประชาชน
ตั้งสัจจะต่อตนเองที่ตนเองที่จะยึดมั่นใน
สุจริตธรรม คือ ละครความชั่วทำแต่ความดี
เพื่อเป็นผู้มีจิตใจที่คิดลอคไป**

เหตุที่ผู้เขียนได้ยกทั้งบทเน้นและบทนำ
จากงานส่งเสริมพระพุทธศาสนาเนื่องในวัน
วิสาขบูชามาเป็นบทนำบทเน้นของเรื่องนี้
เนื่องจากผู้เขียนมีจุดประสงค์ที่จะแสดงความ
คิดเห็นว่า **“จิตใจที่ดี ทำให้คนมีวินัย
...ด้วยตนเอง”**

หลายคนคงเห็นด้วยที่การแก้ไขปัญหา
หรือการพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในสังคม
ยกเว้นสังคมวัด เป็นไปด้วยความยากลำบาก
เพราะพบอุปสรรคที่สำคัญ คือ คนในสังคม
ขาดความรู้สึกรศรัทธา เชื่อมมั่นในเรื่องของ **“วินัย”**
ว่ามีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมอย่างไรในอดีต
ที่ผ่านมาเมื่อพูดถึงวินัย ก็จะมีถึงแต่ในทางลบ
ที่มีแต่ข้อห้าม ข้อจำกัด แล้วดับท้ายด้วยการ
บังคับข่มขู่...อย่าทำอย่างนี้...ถ้าทำจะถูก
ลงโทษอย่างเฉียบขาด จึงเกิดความรู้สึกต่อต้าน
ตั้งแต่แรกพบ โดยจำยอมต้องปฏิบัติตาม
เพียงเพื่อความอยู่รอดของตนเองเท่านั้น

บางท่านอาจสงสัยว่าเหตุใดจึงแยก **“สังคม
วัด”** ออกไปนอกเส้นทาง ก็ขอเรียนว่าในสังคม
วัดเป็นสังคมที่อยู่ร่วมกันด้วยจิตใจ ศรัทธา
ที่จะอยู่ในสังคมนั้นจริง ๆ มิฉะนั้น พระภิกษุ
สงฆ์ คงปฏิบัติตามศีล ๒๒๗ ข้อ ไม่ได้ และมี
ข้อสังเกตว่า แม้หลักธรรมคำสอนของพระ
สัมมาสัมพุทธเจ้าจะมีมากมายถึงแปดหมื่นสี่
พันพระธรรมขันธ์ แต่เมื่อได้พิจารณาใคร่

ครวญด้วยเหตุผลแล้ว วินัยหรือหลักธรรมคำ
สอนดังกล่าวก็มีที่มาได้อย่างมากไม่เกิน
๓ ทาง คือ ทางกาย วาจา และจิตใจ ยิ่งไป
กว่านั้นหากคนเราสามารถควบคุมจิตใจได้
เพียงอย่างเดียว ทั้งร่างกายและวาจาก็จะถูก
ควบคุมไว้ได้ทั้งหมดพร้อมกัน เนื่องจากสัจ
ธรรมที่ว่าพฤติกรรมหรือการกระทำทั้งทาง
กายและวาจาล้วนได้รับการกระตุ้นและบงการ
จากส่วนลึกของจิตใจทั้งสิ้น ท่านคงไม่ปฏิเสธ
คำพูดที่ว่า **“ชัยชนะที่ยิ่งใหญ่เหนือสิ่งใด
คือ การชนะใจตนเอง”** และคงเห็นด้วยกับผู้
เขียนว่า กลยุทธ์ในการให้คนในสังคมมีวินัย
ด้วยตนเองนั้น คือ สิ่งที่ถูกสังคมควรเสาะ
แสวงหา เพราะเท่ากับยอวินัยทั้งหมดไว้เพียง
ข้อเดียว คือ **“มีจิตใจที่ดี เห็นคุณค่าของการ
ละครความชั่ว ทำแต่ความดี”**

ในปัจจุบันนี้เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า สังคม
ต่าง ๆ ต้องเผชิญอยู่กับปัญหาอย่างเดียวกัน
คือ คนในสังคมยังไม่เห็นคุณค่าของการมี
วินัย ทั้ง ๆ ที่เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของคน
ในสังคม ไม่ว่าคนนั้นจะต้องรับบทบาทเป็นพ่อ
แม่คน หรือเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ทำงานให้ประ
ชาชนชื่นใจซึ่งสังคมเรียกกันว่า **“ข้าราชการ”**
เหตุในปัจจุบันนี้เกิดขึ้นจากผลของอดีตที่ขาด
การปลูกฝังให้คนในสังคมรู้เห็นคุณค่าของการ
มี **“วินัย”** และรู้ว่า **“วินัย”** ไม่ใช่ข้อบังคับ
แต่เป็นข้อตกลงกันระหว่างคนในสังคม ซึ่ง
เสียส่วนใหญ่เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก
ในสังคมโดยส่วนรวม ดังนั้น หากคนในสังคม
รู้และเห็นคุณค่าของการมี **“วินัย”** ดีแล้ว ผลที่
ตามมาก็คือ เกิดความรัก ความสำนึกในหน้า

วารสารข้าราชการ ๘

ที่ของตนเองด้วยศรัทธา เชื่อมั่น ในข้อตกลงของสังคมและในที่สุด ความคิดที่จะสวนทางกับบทวินัยหรือระเบียบอื่น ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น การปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปก็จะกระทำตามขั้นตอนของระเบียบแบบแผนของทางราชการ ส่วนในกรณี que เห็นว่ากฎระเบียบไม่เหมาะสมทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี ก็ต้องช่วยกันพัฒนาปรับปรุงแก้ไขด้วยเหตุด้วยผลต่อไป พฤติกรรมเหล่านี้ก็จะได้รับการเรียกชื่อใหม่ว่า “การมีวินัยด้วยตนเอง” ซึ่งมีผลแตกต่างจากการมีวินัยโดยถูกบังคับอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่อยู่ตามลำพัง ก็สามารถปฏิบัติหน้าที่การงานได้โดยไม่ต้องมีใครมาควบคุม ส่วนเรื่องการถูกลงโทษทางวินัยคงไม่จำเป็นต้องพูดถึงอีกต่อไป

เพื่อเสริมความเห็นที่ดูเผิน ๆ เหมือนความเพ้อฝัน ผู้เขียนรู้ว่า มีโรงเรียนประจำแห่งหนึ่งแถว ๆ เขาดิน มีได้มุ่งให้ความรู้ทางการแก่นักเรียนเท่านั้น แต่มีจุดเน้นอยู่ที่การศึกษาอบรมให้นักเรียนมีวินัยด้วยตัวเองตลอดทั้งกลางวันกลางคืน โดยจะอนุญาตให้นักเรียนกลับบ้านได้เดือนละครั้ง และทางโรงเรียนจะไม่ให้ครูเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับนักเรียนนอกเหนือชั้นเรียน เพราะต้องการให้ปกครองกันเอง ทั้ง ๆ ที่ในสังคมแห่งนี้มีวินัย กฎระเบียบมากมาย เช่นเดียวกับสังคมอื่น ๆ หรือมากกว่าเสียด้วยซ้ำ แต่เท่าที่ทราบมานักเรียนส่วนใหญ่มีจิตสำนึกที่ดี รู้หน้าที่ รู้เวลา รู้เสียสละ โดยที่ไม่ต้องเขียนบทวินัยไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากนักเรียนทุกรุ่นมีต้นแบบที่ดี ซึ่งเราเรียกกันว่าหัวหน้า ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติน่าเลื่อมใส

ศรัทธา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียน การศึกษา การสมาคม มีนิสัยเอื้อเฟื้อ สนใจในความเป็นอยู่ของลูกน้อง คอยให้การแนะนำ ตักเตือนมากกว่าการควบคุมหรือการลงโทษ ฉะนั้นนักเรียนส่วนใหญ่จะให้ทั้งความรัก ความเคารพอย่างจริงใจ ในบางครั้งหัวหน้าเพียงใช้สายตาเพียงคู่เดียว ก็เกินพอแล้วที่จะเป็นสัญญาณเตือน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมอื่น ๆ นับตั้งแต่เครื่องแบบ สถานที่ เกียรติภูมิ และชื่อเสียงที่นักเรียนรุ่นพี่ได้ทำไว้ ล้วนก็อกล่อการมีวินัยของนักเรียนโรงเรียนประจำแห่งนี้ ส่วนตัวอย่างในชั้นอุดมศึกษานั้น มหาวิทยาลัยเปิดทุกแห่งควรได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ส่งเสริมให้คนมีวินัยด้วยตนเอง เนื่องจากนักศึกษาทุกคนต้องรับผิดชอบตนเอง ไม่มีใครมาควบคุม ไม่เรียนก็ไม่มีใครว่า จึงต้องมีจิตใจที่เข้มแข็งและมานะอดทนเพียรพยายามที่จะพิสูจน์ให้นักศึกษามหาวิทยาลัยปิดทั้งหลายยอมรับในความรู้ ความสามารถและเกียรติภูมิเช่นเดียวกับนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งอื่น ๆ ของรัฐ ทั้ง ๆ ที่ไม่มีกฎเกณฑ์ใดมาบังคับหรือระบุโทษทางวินัยไว้ แต่ด้วยจิตใจที่วินัยอยู่ในตัวจึงนำความสำเร็จมาสู่ตนเองและส่วนรวมได้เป็นอย่างดี

เรื่องของ “วินัย” เปรียบได้กับยาดำที่ ต้องสอดแทรกอยู่ในทุกส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมข้าราชการ จำเป็นต้องมีข้อตกลงกันไว้โดยเฉพาะ นอกเหนือจากวินัยโดยทั่วไป เนื่องจากข้าราชการเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งของรัฐ นโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ จะมีประสิทธิผลเพียงใด คุณภาพ

ของข้าราชการจะเป็นหลักที่สำคัญ อย่างไรก็ตามเท่าที่ผ่านมาข้าราชการส่วนใหญ่ได้อุทิศตนเพื่อราชการ มีผลงานที่ทำให้ประชาชนชื่นใจมากมาย

แต่ข้าราชการที่ทำตัวเป็นนายประชาชน ทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการย่อมต้องปะปนอยู่ด้วยเป็นธรรมดา แม้แต่ในประเทศอังกฤษ ได้มีหน่วยปราบปรามข้าราชการทุจริตมาตั้งแต่สมัย ๘๐ ปีที่แล้ว แต่ในปัจจุบันก็ยังไม่สามารถยุบหน่วยงานนี้ได้ ทั้งนี้ ด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ที่ว่า น้ำเย็นก็คือ น้ำที่มีความร้อนน้อย และการที่น้ำเย็นจัดจนเป็นน้ำแข็งได้ เพราะความร้อนในน้ำลดต่ำลง เช่นเดียวกับจิตใจของข้าราชการ ซึ่งเป็นประชาชนหรือคน ๆ หนึ่งในสังคม แม้จะได้ชื่อว่าเป็นข้าราชการที่มีจิตใจดี หรือข้าราชการดี ก็ไม่ต่างอะไรกับน้ำเย็นที่ยังคงมีความร้อนอยู่ในตัว ข้าราชการ

ที่มีจิตใจดี หรือเรียกกันสั้น ๆ ว่า คนดี หรือคนที่มีวินัยในตัวเอง สามารถมีสติควบคุมความโลภ ความโกรธ ความหลง ที่ตกตะกอนอยู่ในภายในจิตใจ มิให้มืออิทธิพลเหนือความดีงามได้เท่านั้นเอง

การที่ผู้เขียนแสดงความคิดเห็นและสะท้อนให้เห็นการมีวินัยด้วยตนเองของคนในสังคมต่าง ๆ ก็เพื่อจะสรุปว่า “วินัย” คือ เพื่อนแท้ของคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกในครอบครัว สถานศึกษา หรือสถานที่ทำงาน ก็ล้วนแต่ทำหน้าที่ปลูกให้คนในสังคมเป็นผู้ดี ไม่หลงทางสามารถไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างรวดเร็วและปลอดภัย และที่สำคัญที่สุด คือ กลยุทธ์ที่จะทำให้คนในสังคมมีวินัยด้วยตนเองได้ ซึ่งท่านเองก็คุ้นหูคุ้นตาดีอยู่แล้ว จะอย่างไรก็ตามผู้เขียนมีความมั่นใจว่า ทั้งเรา ๆ ท่าน ๆ คงจะไม่หลงทางไปแสวงหากล

วินัย - ดอกไม้

ในดวงหนาม

สุวรรณ ชนะสงคราม

มีผู้กล่าวกันว่า การเข้ามาทำราชการนั้น

เหมือนเข้ามาอยู่ในดงหนาม ออกจากราชการเสียได้ก็เหมือนได้ “พ้นพวงหนาม” อย่างนั้นแหละ “พวงหนาม” ที่กล่าวขวัญกันนี้เขาก็ว่าคือ “ระเบียบวินัย” เป็นหนามใหญ่น้อยคอยทิ่มตำข้าราชการ การทำราชการนั้นไม่สะดวกสบายเท่าใจนึก เพราะระเบียบแบบแผน หยุ่มหิยเป็นหนามใหญ่น้อยคอยเกี่ยวรั้งอยู่ การบริหารราชการแผ่นดินจึงไม่บรรลุล่วงวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ถ้ากล่าวนั้นเป็นความจริงหรือไม่ วินัย

วิธีจากที่ซึ่งห่างไกล ทั้ง ๆ ที่สังขรณ์นั้นอยู่
แค่เอื้อมมือท่านเอง สิ่งนั้นคือ

๑. **การสร้างศรัทธา** ให้เกิดการยอมรับว่า “วินัย” เป็นข้อตกลงที่สังคมยอมรับ เพราะเป็นประโยชน์ต่อคนในสังคมและส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาต้องเป็นตัวอย่งที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

๒. **การสร้างทศิและโอตค้ปะ**
คือ การทำความเข้าใจว่า การทำความชั่วนั้น แม้ไม่มีใครรู้ ไม่มีการลงโทษทางวินัย แต่ตัวเราเป็นคนแรกที่ต้องรู้ และรู้ดีกว่าใคร ๆ ซึ่งถือเป็นการถูกลงโทษทางจิตใจที่ร้ายแรงกว่า

การลงโทษทางวินัย เช่น ในกรณีที่ได้ทุจริตประพฤติมิชอบไว้เมื่อเห็นสปอตโทรทัศน์เรื่องหนึ่งทีแสดงให้เห็นถึงผลกรรมที่พ้อทำไว้ ได้ทำลายจิตใจของลูกที่ตนรัก เนื่องจากถูกเพื่อนที่โรงเรียนไม่ยอมรับเข้าสังคม แมตตนเองจะยังไม่ได้ถูกลงโทษอย่างในสปอต แต่ก็ต้องหวาดระแวง เหมือนไฟเผาภายในจิตใจตลอดไปทรัพย์สินที่สะสมไว้ก็ช่วยดับไฟไม่ได้

๓. **วิริยะ** คือ การเอาใจใส่ ะมัดระวังมิให้ตกอยู่ในออบายมุข หรือความชั่วทั้งปวง และพยายามทำแต่ความดี โดยระลึกเสมอว่าทำดีไม่ต้องรออะไร ไม่ต้องเลือกเวลา และ

เป็นหนามคอยเกี่ยวเหนี่ยวรั้งการบริหารราชการแผ่นดินจริงหรือไม่ บางท่านอาจเห็นว่าเป็นคำกล่าวที่ถูกต้อง แต่ผู้เขียนใครขอเสนอทัศนะในเชิงไม่เห็นด้วย อย่างหาว่าคัดค้านเลยนะครับ เขาเป็นว่าทัศนะไม่ตรงกันก็แล้วกัน และอยากให้เพื่อนข้าราชการทั้งหลายมีทัศนคติต่อ “วินัย” ในทางที่ถูกต้องเสียที ขอให้คิดว่า **“วินัย คือดอกไม้ในคงหนาม”** ดีไหมครับ

“วินัย” เป็นสิ่งดีมีประโยชน์ทั้งแก่ตัวข้าราชการเองและราชการเป็นส่วนรวม วินัยเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดพลังในการบริหารราชการแผ่นดินอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ทั้งจะทำให้ประชาชนศรัทธาราชการและร่วมมือในการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเจริญ

มั่นคงแก่ประเทศชาติด้วย จึงยืนยันได้ว่าวินัยคือดอกไม้ที่ข้าราชการควรรนำมาประดับไว้กับตัวเพื่อความเป็นศิริมงคลแก่ตัวเองและประเทศชาติเป็นส่วนรวม

ดอกไม้ดอกนี้ --- แม้จะอยู่ในคงหนามล้อมรอบด้วยกฎ ข้อบังคับ กติกา รวมทั้งระเบียบแบบธรรมเนียมมากมาย ก็ไม่ยากที่จะไขว่คว้ามาประดับไว้กับตัว ขอให้คิดว่าดอกไม้ดอกนี้ --- มีค่ามาก จะฟันฝ่าขวากหนามอย่างใด ก็ต้องเด็ดมาประดับให้ได้ เมื่อมีวินัยแล้ว ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการก็ไม่หนีไปไหน ความภาคภูมิใจก็จะบังเกิดมีเป็นล้นพ้น ข้าราชการที่ไม่รักษาวินัยเป็นคนที่คิดผิด และไม่มีสิทธิ์ที่จะภูมิใจ ---

ดอกไม้ดอกนี้ --- เหมือนสิ่งที่มีชีวิตชีวา จึงต้องเอาใจใส่นำรุงรักษาการเป็นข้าราชการ

สถานที่ ทำในนาที่ใดก็ได้รับในนาที่นั้น ส่วนใครจะเห็นใครจะชมเป็นเรื่องของแถม เช่นเดียวกับเรื่องขึ้นเงินเดือนสองชั้น

๔. พาหุสัจจะ คือ การศึกษาหาความรู้ ที่จะเกื้อกูล ให้มีจิตใจที่ดี ดำเนินชีวิตตามบุคคลที่ประกอบแต่คุณงามความดี เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของประชาชน เช่น พล.ต.ต.อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร องคมนตรี เป็นต้น หมั่นศึกษากรณีตัวอย่างที่มีการลงโทษทางวินัยในวารสารข้าราชการทุกฉบับ เพื่อเป็นการเตือนสติ และไม่หลงทำผิด

๕. ปัญญา เกิดจากการบริหารจัดการ

ด้วยการเจริญสมาธิ ระลึกไว้ที่สิ่งเดียว เช่น กำหนดลมหายใจเข้าออก เพื่อให้มีสติที่มั่นคง จะได้เป็นเครื่องระลึกเตือนให้ทำแต่สิ่งที่ถูกต้อง เช่น การมีวินัยด้วยตนเอง เป็นต้น

๖. สติ เปรียบได้กับผู้บังคับบัญชาของกาย วาจา ใจ ทำหน้าที่คอยเตือนให้เราระลึก รู้ตัวว่า กำลังทำอะไร คิดอะไร และสำคัญที่สุดคือ มีหน้าที่ควบคุมมิให้กิเลสที่เราเรียกว่า ความโกรธ ความโลภ และความหลง มีอำนาจเหนือจิตใจได้ เช่น เมื่อเกิดความโลภก็นึกถึงสปอตโทรทัศน์ที่ว่า “ไม่อยากให้ลูกหลานเสียใจ ต้องมั่นในสุจริตธรรม” เป็นต้น

ต้องรู้ว่าอะไรทำได้ อะไรทำไม่ได้ ไม่ควรทำ ต้องศึกษาระบบแบบแผนของทางราชการ ให้เข้าใจโดยถ่องแท้ ต้องมีจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีอุดมการณ์ และมีความรักในศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการผู้มีเกียรติ เมื่อมีสิ่งเหล่านี้ก็เหมือนได้บำรุงรักษาดอกไม้ดอกไม้ --- ให้มีคุณค่าตลอดไป

ขอวิงวอนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ช่วยเอาใจใส่บำรุงรักษาดอกไม้ดอกไม้ --- ให้มีชีวิตชีวาและทรงคุณค่าตลอดไปด้วย การรักษาวินัยนั้นผู้บังคับบัญชามีบทบาทภาระหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมดูแลระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย หัวหน้าจึงต้องส่งเสริมพัฒนาวินัยให้แก่ลูกน้อง มิใช่คอยแต่จะจับผิดลูกน้องมาลงโทษ --- เหมือนคนใจดำ แต่จะต้องเป็นคนใจบุญ --- ช่วยเหลือลูกน้องทำในสิ่งที่ถูกที่ควร

ให้รู้คุณค่าของดอกไม้ดอกไม้ --- มอบดอกไม้ดอกไม้ให้เป็นกำลังใจแก่เขา --- แล้วเขาจะทำงานให้ท่านอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความดีก็ไม่ไปไหนเสีย ตกอยู่กับท่านเองนั่นแหละ ---

ผู้เขียนขอมอบดอกไม้ดอกไม้ --- ให้มวลข้าราชการทุกระดับ ทั้งผู้น้อยผู้ใหญ่ ไม่ว่าจะอยู่แห่งไหน จะใกล้จะไกล ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ก็ขอมอบดอกไม้ดอกไม้ --- เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ชื่นใจของประชาชนสมกับคำที่ว่า “ข้าราชการคือบุคคลที่ทำให้ประชาชนชื่นใจ” ตลอดไป

ดอกไม้ในดวงหนาม : วินัย

๑. วินัย : ภาพใหญ่ที่อยู่ใกล้ตัว

ปรัชญาเมธีนิรนามละแวกถนนพิษณุโลกท่านหนึ่งเคยบอกเอาไว้ว่า การเพ่งมองภาพใหญ่ ๆ ที่อยู่ใกล้ตัวมากเกินไปนั้น ย่อมทำให้ภาพที่ปรากฏใน โสตจักขุมมีลักษณะพร่า เลือน และไม่คมชัด เหมือนภาพถ่ายที่วางจุด โฟกัสผิดหรือคนถ่ายมือไม่มั่นคงหน้ากล้องไหวในขณะที่กดชัตเตอร์

ย่อหน้านั้นทั้งย่อหน้าคือความรู้สึกเดียวกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเริ่มลงมือเขียนบทกล่าวนำถึงเรื่องวินัย

เพราะวินัยนั้นมีลักษณะเป็นภาพใหญ่ที่อยู่ใกล้ตัวจริง ๆ

วินัยเป็นเรื่องยาว และวินัยเป็นเรื่องใหญ่ ถ้าจะพูดกันโดยสรุปอย่างชนิดไม่ต้องอ้างที่มา ก็คงต้องบอกว่าวินัยเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

สำคัญถึงขนาดที่สร้างความรู้สึกให้เกิดขึ้นได้ว่า ไม่รู้จะเริ่มตันหรือเปิดฉากแรกของเรื่องนี้ได้อย่างไร ถึงจะสมน้ำสมเนื้อกับความเป็นวินัย

รู้้อย่างเดียวว่า ในความสำคัญและในความยิ่งใหญ่อันซ่อนเร้นของวินัยนั้น มีสังขมอันเศร้าหมองแฝงเร้นอยู่ด้วยในสามัญสำนึกของผู้ที่เกี่ยวข้องและผูกพันอยู่กับเรื่องวินัย

สังขมดังกล่าวนั้นก็คือ ในกระบวนการหรือขั้นตอนอันยาวเหยียดของกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐบาลนั้น ไม่ค่อยมีใครตระหนักสำนึกหรือให้ความสำคัญกับความหมายที่แท้จริงของวินัยเท่าที่ควรจะเป็น

พอพูดถึงเรื่องการบริหารงานบุคคลขึ้นมาเมื่อใด สิ่งที่จะอยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือการกล่าวขวัญถึง ก็คือเรื่องของระบบคุณธรรม กระบวนการสรรหา การกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ทางก้าวหน้า การเลื่อนระดับ การพิจารณาความดีความชอบ การปูนบำเหน็จ หลักประกันความมั่นคง การสร้างขวัญและกำลังใจ การปกครองบังคับบัญชา การพัฒนาบุคคล การฝึกอบรม และอะไร ๆ อีกมากมายที่เกี่ยวข้องอยู่ในวงจรนี้

ไม่มีใครที่คนเลยที่พูดถึงหรือคิดถึงเรื่องวินัย หรือหากจะพูดถึงบ้าง ก็เป็นการพูดอย่างไม่ให้ความสนใจ ไม่ให้ความสำคัญเท่าใดนัก ทั้ง ๆ ที่วินัยนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งไม่น้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ เลยในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

ยิ่งถ้าจะพูดกันเฉพาะในภาครัฐบาลหรือในภาคราชการด้วยแล้ว วินัยนั้นยังเป็นเรื่องไข

ประการสำคัญของสภาพความเป็นข้าราชการ
อีกด้วย

*ในหลายกรณี จะอยู่หรือจะไป จะรุ่งโรจน์
หรือจะร่วงโรย ขึ้นอยู่กับวินัยแต่เพียงประการ
เดียว*

วินัยกับกระบวนการบริหารงานบุคคล
ในภาคราชการนั้น จึงเกาะเกี่ยวติดตามกันไป
ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นในส่วนที่เป็นกาหนด
สภาพ ความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับ เลื่อน
เงินเดือน หรือโอกาสที่ดีในชีวิตราชการทุก
โอกาส

**วินัยเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพิจารณา
เรื่องที่ว่ามาแล้วทั้งนั้น**

ถ้าจะพูดให้เข้าใจกันได้ง่าย ๆ ก็คือ ใน
การพิจารณาทางบวกของความเป็นข้าราชการ
ในทุกกรณี ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจาก
ความรู้ ความสามารถ และความประพฤติ
เป็นองค์ประกอบสำคัญ

*(บทกล่าวนำนี้คงจะไม่ข้องแวะเข้าไปพูด
ถึงความเหมาะสมให้เป็นเรื่องยาวเกินจำเป็น)*

ความประพฤติซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในสาม
ของข้อพิจารณาดังกล่าวนั้น คือประวัติการรับ
ราชการ ซึ่งพิจารณาจากประวัติของการ
รักษาวินัย

ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะหยิบยกขึ้นประกอบ
การพิจารณาด้วยทุกกรณีไป

ขออ้อว่า ทุกกรณีไป ไม่มีข้อยกเว้น

บทกล่าวนำนี้เขียนขึ้นในระหว่างบรรยา-
ภาคและฤดูกาลของการแข่งขันฟุตบอลโลก
ความเปรียบเทียบที่จะให้มีลักษณะเป็น
การร่วมสมัยก็คงจะต้องพูดให้เกี่ยวกับเรื่อง
ฟุตบอลโลกบ้าง

คงจะต้องบอกว่า ในกระบวนการบริหาร
งานบุคคลนั้น วินัยประกบติดตัวข้าราชการไป
ตลอดเวลา เหมือนซูเปอร์สตาร์หรือดาวซัลโว
ในสนามฟุตบอลโลก ถูกตามประกบตลอดเวลา
ยังงัยยังงั้น

เหมือนใส่กุญแจมือตามไปด้วยกัน หนี
ไม่ออก สลัดไม่หลุด

พูดจาประสาคอแลมนี้สดีผู้รายงานข่าวกีฬา
ก็ต้องบอกว่า วินัยนั้นตามประกบตัวข้าราชการ
อย่างใกล้ชิด เหมือนเงาตามตัว ใกล้จนรู้สึก
ถึงลมหายใจร้อนผ่าวที่บริเวณต้นคอด้านหลัง
เลยทีเดียว

**วินัยเป็นเรื่องใกล้ตัวถึงอย่างนั้น แต่
ไม่ค่อยมีใครคิดถึง**

จึงแอบคิดถึงถ้อยคำของปรัชญาเมธี-
นิรนาม แล้วด่วนสรุปด้วยอัตวิสัยอันคล้อยตาม
เห็นพ้องด้วยว่า ทั้งนี้ทั้งนั้นคงเป็นเพราะวินัย
เป็นภาพใหญ่ที่อยู่ใกล้ตัวเกินไป

ทั้งหมดที่ว่ามานั้น จะไม่เห็นด้วยก็ได้
ไม่ว่ากันอยู่แล้ว

ก็บอกแล้วว่าเรื่องนี้มันเป็นอัตวิสัย

๒. วินัย - ลักษณะเชิงพฤติกรรม

: ความหมายที่แฝงเร้น

พูดอะไร ๆ เกี่ยวกับวินัยมาตั้งยี่สิบขวบแล้ว
ยังไม่ได้พูดจากันให้เข้าใจถูกต้องตรงกันถึง
ความหมายที่แท้จริงของคำว่า “วินัย” เลย

**ที่ยังไม่ได้พูดถึงความหมายของวินัย
ก็คงเป็นเพราะดูเหมือนว่าจะเป็นที่รู้ ๆ กัน
อยู่ว่าหมายถึงอะไร**

แต่ถ้าจะถึงขั้นให้คำนิยามหรือคำจำกัด
ความของคำนี้ ก็คงเป็นเรื่องยากที่จะเขียนหรือ
พูดกันให้รัดกุม ครอบคลุมความหมายทั้งหมด
ของความเป็นวินัย

เพราะฉะนั้น จึงคงต้องพูดถึงความหมาย
ของวินัยอย่างค่อนข้างรวบรัด ว่าวินัยนั้นมีความ
หมายที่แยกออกได้เป็น 2 ส่วน

**ส่วนแรกเป็นความหมายในทางรูป-
ธรรม ให้ความหมายว่า วินัยคือ กฎ คือ
ระเบียบแบบแผน คือ คำสั่ง ที่พึงยึดปฏิบัติ
หรือพึงประพฤติ**

คำว่า “พึง” นั้น เป็นคำที่เขียนอย่าง
พยายามไม่ให้รู้สึกว่าจะเป็นการบังคับกันมาก
เกินไปนัก

เป็นคำที่เขียนแล้วไพเราะนุ่มนวลกว่า
ความหมายที่แท้จริงของเรื่องนี้

ถ้าจะใช้คำให้มีความหมายตรงไปตรงมา
ก็ต้องใช้คำว่า “ต้อง”

เพราะโดยแท้ที่จริงแล้ว วินัยข้าราชการ-
พลเรือนในส่วนนี้คือ แบบแผนที่ข้าราชการ
พลเรือนจะต้องยึดถือ ต้องประพฤติ ต้องปฏิบัติ
ทั้งนั้น

**แบบแผนทางความประพฤตินี้มีมาก
มายเสียจนบางครั้งเกิดความรู้สึกว่ามีมากเกินไป
ความจำเป็น**

วินัยที่เป็นความหมายทางรูปธรรมนี้
เป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง ซับซ้อน หยุ่ม-
หยุิม และ ฯลฯ

วินัยในลักษณะนี้ปรากฏอยู่ในรูปกฎ
กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ นโยบาย
แบบธรรมเนียม (ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร
และไม่เป็นลายลักษณ์อักษร) หรือปรากฏอยู่
ในลักษณะการบังคับอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะ
คล้ายคลึงใกล้เคียงกับที่กล่าวมาแล้วนั้น

**บอกได้เลยว่าไม่มีใครเรียนรู้ได้ทั้ง
หมด ไม่มีใครจดจำได้ทั้งหมด**

เมื่อมีการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามแบบแผน
ทางความประพฤติในเชิงบังคับดังกล่าวขึ้นมา
ก็ถือว่าเป็นเรื่องการกระทำผิดวินัย

เมื่อมีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น ก็เป็น
หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินการ
ทางวินัยทันที

“นักกฎหมายนั้นเวลาจะร่างกฎหมาย จะต้องไตร่ตรองให้มากถึง เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องตรากฎหมายขึ้น ต้องพิจารณาถึงผลกระทบ ที่จะเกิดต่อประชาชนและต่อราชการ ถ้าไม่จำเป็นโดยแท้จริงแล้วอย่าไป ออกกฎหมาย เพราะกฎหมายเป็นการจำกัดเสรีภาพ เป็นการสร้างสิ่งรกร รุรงซ์ขึ้นมาในชีวิตมนุษย์ เป็นการสร้างงานขึ้นในราชการ และเป็นการ มอบอำนาจรัฐให้คนบางคนใช้บังคับคนทั้งหลาย ถ้าได้คนไม่ดี ไม่รู้แจ้ง ในเจตนารมณ์อันแท้จริงของกฎหมายนั้น มาเป็นผู้ใช้อำนาจ ใช้ดุลพินิจ โดยไม่มี “มโนธรรม” ก็จะเกิดความเดือดร้อนวุ่นวาย อย่างที่กล่าวกันว่า “เมื่อทรชนมีอำนาจ ภัยพิบาศก็ปรากฏขึ้น”

โสรัจ สุจริตกุล
เลขาธิการ ก.พ.

กฎหมายเขียนเอาไว้เช่นนั้น

วินัยในลักษณะรูปธรรมนี้ จึงเกี่ยวพัน อยู่กับ “ความผิด” หรือ “ความไม่ผิด” การ ตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวน การสอบสวน การลงโทษ การว่ากล่าวตักเตือน การให้ทำ ทัณฑ์บนเป็นหนังสือ

ทุกวันนี้เรารู้สึกหรือยึดติดกับวินัยใน ส่วนนี้มากเหลือเกิน

มากเสียจนกลายเป็นความเคยชินในชีวิต ไป

ความรู้สึกเคยชินอันสั่งสมไว้นี้ คือ ตัวกลางที่บดแสงที่ปิดกั้นมิให้ดวงตามองเห็น ถึงอีกแง่มุมหนึ่งของความเป็นวินัย

ซึ่งเป็นความหมายแฝงเร้นอันอยู่ในมุม อับ

วินัยอีกส่วนหนึ่งที่ว่านั้น เป็นความหมาย ในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ดี ที่แสดงออกมาเป็นการควบคุมตนเอง มีระเบียบ มีวินัย เคารพการบังคับบัญชา อยู่ในระเบียบแบบแผน ไม่แตกแถว หรืออะไร ๆ

ในลักษณะดั่งามที่คล้ายคลึงกันนั้น

วินัยในความหมายที่เป็นนามธรรมนี้
เกี่ยวข้องกับ “ความมี” หรือ “ความไม่มี”

ถ้าจะพูดถึงวินัยส่วนนี้ ก็ต้องพูดว่า มี
วินัยหรือไม่มีวินัย ไม่ใช่พูดว่า ผิดวินัย หรือ
ไม่ผิดวินัย อย่างในส่วนแรกที่เป็นรูปธรรม

ถ้าจะพูดให้เห็นภาพของความแตกต่าง
ระหว่างวินัยสองส่วนก็ต้องบอกว่า วินัยส่วน
ที่เป็นรูปธรรมนั้น คือ วินัยที่เป็นตัวหนังสือ
อยู่ในกฎ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง

แต่วินัยส่วนที่เป็นนามธรรมนั้น คือ ความ
รู้สึกอันดั่งามที่อยู่ในจิตสำนึกที่ถูกต้อง และอยู่
ในหัวใจของคนที่มีวินัย

จึงละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง และคงทนถาวร
มากกว่ารูปธรรมหยาบนั้น

นี่ก็อวัยวะอีกเหมือนกัน

๓. พันธะหน้าที่ : วัตรปฏิบัติของ ข้าราชการและผู้บังคับบัญชา

พูดจาด้วยอวัยวะที่ใครจะเอาไปอ้างอิง
อะไรไม่ได้เลยมาสองหัวข้อแล้ว

คงจะเกิดคำถามในใจขึ้นมาบ้างว่า เหตุใด
ภาคราชการจึงยึดติดหรือค้ำชืนอยู่กับวินัย

ในส่วนที่เป็นรูปธรรมเพียงส่วนเดียวถึงขนาด
นั้น

พูดกันมาถึงตรงนี้ ก็จะหลุดพ้นจากอวัยวะ
เข้ามาสู่ข้อกฎหมายได้บ้าง

คงจะต้องพูดกันตรง ๆ ว่า ที่เรายึดติด
กับวินัยอยู่ส่วนเดียวนั้น เป็นผลมาจากบท
บัญญัติของกฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน

ฉบับที่กำลังใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้แหละ

ความในหมวด ๔-มาตรา ๖๕ แห่งพระ-
ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๕๑๘ บัญญัติเอาไว้ว่า “ข้าราชการพลเรือน
สามัญ ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ
ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้น
กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษตามที่
บัญญัติไว้ในหมวดนี้”

พันธะหน้าที่ในการที่จะไม่กระทำผิดวินัย
ในการที่จะรักษาวินัยนั้น เกิดขึ้นพร้อมกับ
สภาพความเป็นข้าราชการ

เป็นพันธะหน้าที่ในเชิงบังคับ และผูกพัน
เกี่ยวข้องติดแน่นอยู่ตลอดชีวิตของข้าราชการ
ทุกคน

เป็นสิ่งที่จะต้องกระทำอย่างเคร่งครัด
จริงจัง ต่อเนื่องและยาวนาน

ใหม่ ๆ ก็คงจะต้องปฏิบัติอย่างระแวดระวัง

ระวางจนแทบจะเรียกได้ว่าเกิดอาการ “เกร็ง”

(แล้วก็จะค่อย ๆ ชินไปเอง)

และข้อกำหนดกำหนดบทบัญญัติสำหรับ
ผู้บังคับบัญชาในเรื่องนี้ไว้ในมาตรา ๘๒ ว่า

**“ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและ
ดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ
ตามวินัย**

**ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดกระทำผิดวินัย
จะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่า
ผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษ
และอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ ให้
สั่งลงโทษ แต่ถ้าเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้อง
ได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ
ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิด
วินัยเหนือขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาดำเนินการ
สั่งลงโทษ**

**ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติ
หน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรานี้โดย
ไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย**

พันธะหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจึงมีทั้ง
เสริมสร้าง บังคับและดำเนินการทางวินัย

เรื่องเสริมสร้างกับเรื่องป้องกันนั้น กฎหมาย
เขียนไว้ลอย ๆ แค่นั้น แล้วก็หายไปเลย ไม่ได้
บอกทิศทางหรือแนวปฏิบัติ

จึงเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา
ของแต่ละหน่วยงานว่า จะให้ความสำคัญหรือ
ให้ความสนใจกับคำสั่งอันมีลักษณะเลื่อน
ลอยและไม่ได้เน้นให้เห็นถึงความเฉียบขาด
ศักดิ์สิทธิ์อะไรเลยนั้นแค่ไหน

แต่พอมาถึงกระบวนการในการดำเนินการ
ทางวินัย กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน
เขียนไว้ละเอียดยิบ

เขียนตั้งแต่ว่าทำอะไรบ้างที่เป็นความผิด
ทางวินัย

กำหนดความผิด กำหนดโทษ

บอกไว้หมดว่า ถ้าข้าราชการมีกรณีถูก
กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย จะต้องดำเนินการ
อย่างไรบ้าง ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงจะต้อง
ทำอะไรบ้าง ความผิดร้ายแรงจะต้องตั้งคณะ
กรรมการขึ้นทำการสอบสวนอย่างไร

ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสอบสวน
(อันสืบสน) มาเป็นทางปฏิบัติให้ตั้งแต่ต้นจนจบ

สอบสวนเสร็จแล้วจะต้องทำอะไร
เสนอต่อใครหรือเสนอ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ.
กระทรวง แล้วจะต้องรายงานไปยังองค์การ
กลางบริหารงานบุคคลอย่างไร

เรื่องพวกนี้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
ทั้งหมด รวมถึงกระบวนการอะไร ๆ ต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้องด้วย

“...ผมเชื่อว่าไม่มีใครในประเทศไทยรู้ว่ากฎระเบียบทั้งหมดมีอยู่
อย่างไรบ้าง ถ้าจะมองในแง่ของการจะเอาความผิดแล้ว เราเกือบจะเอา
ความผิดได้ทุกคน เพราะว่ามันจะต้องมีส่วนหนึ่งส่วนใดที่ทำให้ผิดกฎ-
ระเบียบกันอยู่เสมอ เนื่องจากมันมีมากเสียจนกระทั่งจะหันไปทางไหน
ก็จะต้องผิด ที่ว่าศีลของพระมีถึงสองร้อยกว่าข้อนั้น ศีลของข้าราชการ
นั้น Infinity นะครับ เพราะมันจะออกมาเรื่อยในทุกระดับตั้งแต่ระดับ
ของกฎหมาย ระดับของมติคณะรัฐมนตรี กฎระเบียบข้อบังคับของกระ-
ทรวงต่าง ๆ และกฎข้อบังคับของกระทรวงการคลังอีก ออกจนกระทั่ง
ทุกคนรู้ว่า ถ้าทำตามกฎก็ทำไม่ได้...”

มีชัย ฤชุพันธุ์

รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี

เรื่องของเรื่องมันเลยทำให้เป็นที่เข้าใจ
กันว่า ทางราชการนั้นให้ความสำคัญและเอา
จริงเอาจังกับเรื่องของการดำเนินการทางวินัย
มากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของการเสริมสร้างและ
การป้องกัน

ข้าราชการส่วนใหญ่ก็เลยรู้สึกคุ้นเคยกับ
วินัยลายลักษณ์อักษรตัวนี้มาก

เพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของพันธะหน้าที่
ที่จะต้องปฏิบัติ

เป็นข้อบังคับของกฎหมาย

แต่ต้องสัมผัสได้ถึงรูปธรรมที่แท้จริง
ความรู้สึกดังกล่าวฝังรากลึกแน่นหนา
ข้าราชการจึงรู้สึก ว่า วินัยคือการสืบสวน
คือ การสอบสวน คือ การพิจารณาความผิด
คือ การสั่งลงโทษ

เป็นอำนาจฝ่ายเดียวของผู้บังคับบัญชา

ทัศนคติอันไม่ค่อยจะดีที่มีต่อหน้าที่
ในการรักษาวินัยนี้ สร้างความรู้สึกในแง่
ติดลบให้เกิดขึ้นว่าวินัยเป็นเครื่องบั่นทอน
ความก้าวหน้า ถ้าถูกดำเนินการทางวินัยแล้ว

ถึงสิ้นปีก็ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน โอกาสจะเลื่อนระดับตำแหน่งก็ไม่มี ชีวิตตกต่ำไปมากเพราะวินัยส่วนนี้

เราจึงไม่ค่อยได้รู้สึกนึกคิดกันว่า วินัยนั้นคือ ภาระหน้าที่ในส่วนลึกที่จะต้องสร้างลักษณะหรือพฤติกรรมที่ดีงาม ที่มีระเบียบ ที่จะสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับทางราชการ

บทบัญญัติทางกฎหมาย ความกดดันของภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติเท่าที่ผ่านมาของผู้บังคับบัญชาและของทางราชการ จึงทำให้วินัยซึ่งควรจะมีลักษณะเป็นเครื่องหมายบวก กลายเป็นเครื่องหมายลบไป

และคงอีกนานนักกว่าจะเปลี่ยนท่าทีและความรู้สึกนี้ได้

๔. เป้าหมาย : ปลายทางที่จะไปให้ถึง

วินัยในองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการควบคุมความประพฤติของคนในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

วินัยข้าราชการพลเรือนก็อยู่ในทิศทางดังกล่าวด้วย คือ มุ่งประสงค์ที่จะทำให้เกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทางราชการ เพื่อความเจริญมั่นคงของประเทศ เพื่อความผาสุกของประเทศ และเพื่อภาพพจน์ชื่อเสียงเกียรติคุณที่ดีของความเป็นราชการ

การกระทำใดที่จะมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการดังกล่าว ทางราชการก็จะกำหนดเป็นข้อห้าม เป็นข้อบังคับ เป็นข้อกำหนดให้ยึดถือ ให้ประพฤติปฏิบัติ

โดยนัยเดียวกัน การกระทำใดที่ไม่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ ก็ไม่ควรกำหนดเป็นวินัยข้าราชการ

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติใด ๆ ที่มีฐานทางกฎหมายรองรับให้ใช้บังคับได้ หากจะออกมาเป็นบทบัญญัติทางวินัยจึงควรจะได้คำนึงถึงเป้าหมายที่แท้จริงของเรื่องนี้ด้วย

“นักกฎหมายนั้นเวลาจะร่างกฎหมายจะต้องไตร่ตรองให้มากถึงเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องตรากฎหมายนั้น ต้องพิจารณาถึงผลกระทบที่จะมีต่อประชาชนและต่อราชการ ถ้าไม่จำเป็นโดยแท้จริงแล้วอย่าไปออกกฎหมาย เพราะกฎหมายเป็นการจำกัดเสรีภาพ เป็นการสร้างสิ่งรกรงรั้งขึ้นมาในชีวิตมนุษย์ เป็นการสร้างงานชิ้นในราชการ และเป็นการมอบอำนาจรัฐให้คนบางคนใช้บังคับคนทั้งหลาย ถ้าได้คนไม่ดีไม่รู้แจ้งในเจตนารมณ์อันแท้จริงของกฎหมายนั้น มาเป็นผู้ใช้อำนาจ ใช้ดุลพินิจ

โดยไม่มี “มโนธรรม” ก็จะเกิดความเดือดร้อนวุ่นวาย อย่างที่กล่าวกันว่า “เมื่อทุรชนมีอำนาจ ภัยพิบาศก็ปรากฏขึ้น”

ความในเครื่องหมายคำพูดทั้งหมดนั้น เป็นข้อเขียนของท่านเลขานุ ไร้วจ สุจริตกุล เลขานุการ ก.พ. ตีพิมพ์ในหนังสือที่ระลึกในงานพระราชทานเพลิงศพ พันเอกจินดา ณ สงขลา อดีตเลขานุการ ก.พ.

ขออนุญาตนำมาลงตีพิมพ์ในบทกล่าวนำ นี้ด้วยความรู้สึกชื่นชม และด้วยความรู้สึกว่ นันคือสังขรณ์ซึ่งควรจะขยายออกไปสู่แวดวง ที่กว้างขวางขึ้นด้วย

บทสรุปสั้น ๆ สำหรับเป้าหมายที่แท้จริง ของเรื่องวินัย ก็คือ วินัยในราชการนั้น มิได้ มีเป้าหมายอยู่เพียงแต่ความต้องการที่จะให้ ข้าราชการเป็นคนดีเท่านั้น

หากแต่วินัยในราชการต้องการให้คนดี ๆ ของราชการมาช่วยกันสร้างงานที่ดีให้กับทาง ราชการ

ราชการต้องการประสิทธิภาพจากข้าราชการที่ดี เพื่อประสิทธิผลของทางราชการ

ความคิดรวบยอดของเรื่องนี้จึงเป็นว่า **“วินัยสร้างคน เพื่อให้คนสร้างงาน”**

นี่แหละคือเป้าหมายที่แท้จริงของวินัย

๕. การรักษาวินัย : รูปสามเหลี่ยม ไร้พื้นที่

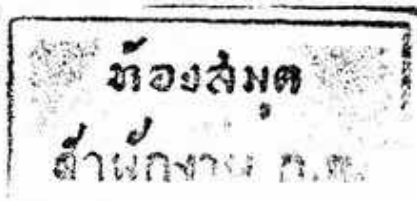
ผู้สันทัดกรณีและเกจิอาจารย์ทางด้าน วินัยจากหลายสำนัก กล่าวบรรยายและเขียน ตำรับตำราเผยแพร่แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่อง การรักษาวินัยในองค์การเอาไว้ ว่ามีวิธีการที่ ปฏิบัติกันอยู่สองวิธี

คือวิธีบวกกับวิธีลบ

การรักษาวินัยด้วยวิธีบวก คือ วิธี การรักษาวินัยแบบเสริมสร้างหรือด้วยวิธี การสร้างสรรค์ คือ จูงใจให้ข้าราชการมีวินัย ด้วยวิธีการส่งเสริม เช่น ทำให้น่าสนใจ สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการ ทำงาน สร้างอุดมการณ์หรืออุดมคติในการ ทำงานร่วมกัน สร้างความร่วมมือร่วมใจ ความ สามัคคี สร้างการประสานงานที่ดี สร้างขวัญ กำลังใจ ให้การยอมรับและยกย่องคนดีมีฝีมือ คนที่มีความรู้ ความสามารถและมีผลงาน กับ หาทองป้องกันไม่ให้คนในองค์การหรือใน หน่วยงานกระทำผิดวินัย ขจัดต้นเหตุที่จะทำให้ ข้าราชการกระทำผิดวินัย

การรักษาวินัยด้วยวิธีการเสริมสร้าง และป้องกันนี้ เชื่อกันว่าเป็นทั้งหน้าที่และ บทบาทโดยตรงของผู้บังคับบัญชาในด้านการ อบรมสั่งสอนนำและกระทำเป็นตัวอย่างที่ดี ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักหน้าที่ รู้จัก รับผิดชอบ เป็นการทำให้เกิดการประพฤติ ปฏิบัติที่ดีจนเป็นปกติวิสัย ซึ่งจะเป็นผลให้เกิด วินัยที่ดีขึ้นในหน่วยงานโดยไม่ต้องบังคับกัน

ส่วนการรักษาวินัยด้วยวิธีลบนั้น



คือ การกระทำโดยซัดวงกรอบของวินัยไว้เป็น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือออกคำสั่ง และวางมาตรการลงโทษผู้ฝ่าฝืน ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เพียง "บังคับ" และ "บัญชา" กับคอย "ลบ" ข้าราชการที่ออกนอกกรอบแห่งวินัย

จากแนวความคิดดังกล่าว จึงมีความพยายามที่จะมองเรื่องการรักษาวินัยให้เป็น รูปลักษณะ

เอะทะทะคะชั้นปรมาจารย์เห็นว่าการ รักษาวินัยมีลักษณะเป็นรูปสามเหลี่ยมด้านเท่า

ด้านที่หนึ่งเป็นเรื่องของการเสริมสร้าง ด้านที่สองเป็นเรื่องของการป้องกัน และด้าน ที่สามเป็นเรื่องของการดำเนินการทางวินัย

ใช่ - การดำเนินการทางวินัยก็เป็นการ รักษาวินัยส่วนหนึ่งด้วยเหมือนกัน

ความคิดขั้นต่อไปที่ถัดจากรูปสามเหลี่ยม ก็คือ ความคิดที่ว่ารูปสามเหลี่ยมที่ขาดด้าน หนึ่งด้านใดไปนั้น จะไม่ทำให้เกิดพื้นที่ขึ้นมา

จึงมีคำถามในเรื่องนี้ว่า การรักษาวินัย ในภาคราชการที่เป็นรูปสามเหลี่ยมด้านเท่า นั้น เกิดเป็นพื้นที่ขึ้นหรือไม่?

เราเสริมสร้างวินัยในหน่วยงานเต็มมือแล้ว หรือยัง

เราพยายามหาทางป้องกันมิให้ข้าราชการ กระทำผิดวินัยอย่างเต็มที่แล้วหรือ

ถ้าจะให้ตอบตามความรู้สึก ก็จะต้องตอบ ว่าเรายังไม่ได้ทำในสองด้านนั้นเท่าไรเลย

เรามุ่งเน้นกันมากในด้านการดำเนินการ ทางวินัย

การเสริมสร้างกับการป้องกันนั้นเป็นเหมือน ตัวประกอบที่ไม่มีบทบาท เดินผ่านกลิ้งจากเคียว แล้วก็หายไปได้เลย

ขณะที่การดำเนินการทางวินัยเป็นดารา ระดับออสการ์

ต้องปรากฏตัวอยู่ในฉากทุกฉาก เป็นตัว เดินเรื่องตลอดเวลา

เพราะฉะนั้น ทุกวันนี้เราจึงข้ามขั้นตอนที่ ฟังกระทำในเรื่องวินัยไปอย่างน่าเสียดาย

เราไม่ค่อยได้ใช้วิธีการเสริมสร้าง ไม่ค่อยได้หาทางป้องกัน

พอมีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้น เราก็มักใช้ กระบวนการในการดำเนินการทางวินัย

ใครบางคนเคยแสดงความคิดเห็นเอาไว้ว่า การรักษาวินัยด้วยวิธีการทางลบนั้นเป็นเรื่อง ง่าย

เหมือนการตัดฟันต้นไม้ ใช้เวลาไม่นานก็ สำเร็จเรียบร้อย

แต่ถ้าใช้วิธีการทางบวก ใช้วิธีเสริมสร้าง ใช้วิธีป้องกัน มันเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลานาน

เหมือนกับการปลูกต้นไม้ ต้องอาศัยเวลา ต้องเลี้ยงดู ต้องรดน้ำ ต้องใส่ปุ๋ย ต้องเอาใจใส่

ต้องทำนุบำรุงรักษา ต้องคอยใส่ยาฆ่าแมลง
ต้องลงทุนสูง

การปลูกต้นไม้หรือวิธีการรักษาวิธี
แบบสร้างสรรค์นั้น บางทีอาจจะต้องใช้เวลา
ชั่วอายุคน

จึงไม่เป็นที่นิยมกัน ไม่ค่อยมีใครใช้วิธีนี้
หันไปใช้ด้านที่สามของรูปสามเหลี่ยมที่มีชื่อ
ว่าการรักษาวิธีนี้ แต่เพียงด้านเดียว

**การรักษาวิธีนี้เป็นรูปสามเหลี่ยมที่
ไร้พื้นที่อยู่ในวันนี้**

๖. การวิจัย : โครงการฝันของ วันพรุ่งนี้

รูปสามเหลี่ยมไร้พื้นที่ในเรื่องการรักษา
วิธีนั้น เป็นภาพที่สำนักงาน ก.พ. เองก็จับตามองอยู่ คงด้วยความรู้สึกว่าเป็นปัญหาประการ
หนึ่งที่จำเป็นจะต้องหาทางแก้ไข

โดยการหาวิถีทางที่จะทำให้การเสริม
สร้างและการป้องกันการกระทำผิดทางวินัย
มีความเป็นไปได้มากขึ้น

มีความพยายามที่จะทำโครงการวิจัย
เพื่อศึกษารูปแบบการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ
และปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิด
ของข้าราชการ

โครงการวิจัยดังกล่าว ระบุเป้าหมาย
ไว้ว่า - การวิจัยเรื่องนี้จะเป็นการรวบรวมและ

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะ
รูปแบบ ตลอดจนวิธีการสร้างวินัยราชการใน
กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงสาธารณสุข
ซึ่งจะใช้เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาเรื่องนี้
ในกระทรวงอื่น ๆ และในที่สุดคาดว่าจะ
สามารถจัดสร้างรูปแบบการสร้างวินัยราชการ
ขึ้นได้ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยอันเป็นที่
ยอมรับโดยสากล และระเบียบวิธีการวิจัย
ดังกล่าวนี้ จะสามารถรับการทดสอบเกี่ยวกับ
ความน่าเชื่อถือและความถูกต้องในเชิงวิชาการ
ได้ ซึ่งผลงานวิจัยนี้ สมควรยึดถือเป็นข้อมูล
และพื้นฐานการอ้างอิงเกี่ยวกับเรื่องคุณลักษณะ
รูปแบบ และวิธีการสร้างวินัยราชการใน
อนาคต

โครงการนี้คงจะเสร็จประมาณเดือน
สิงหาคม 2529

บทกล่าวนำในเรื่องวินัยนี้ มีความเชื่อ
อันสุจริตใจว่า โครงการวิจัยนี้จะบรรลุวัตถุประสงค์
ประสงค์ของโครงการวิจัย

แต่ถ้าจะให้เชื่อต่อไปถึงขั้นว่า ผลการ
วิจัยเรื่องนี้จะทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ ยอมรับ
และนำไปใช้เป็นต้นแบบในการเสริมสร้างวินัย
ข้าราชการด้วยนั้น คงจะทำใจให้คล้อยตาม
ไปได้ยาก

เพราะการเสริมสร้างวินัยข้าราชการนั้น
เป็นผลิตผลโดยตรงของภาวะผู้นำ ซึ่งไม่มี
รูปแบบที่แน่นอนลงตัว

**ขึ้นอยู่กับคุณนิมิตหรือวินัจฉัยของ
นักบริหารแต่ละคนที่จะต้องเลือกใช้วิธีการที่
เหมาะสมกับหน่วยงานของตน**

ทั้งอำนาจหน้าที่ในเรื่องการรักษาวินัยก็

เป็นเพียงอำนาจหน้าที่ที่จะแนะนำชี้แจงเท่านั้น

ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแล

ที่จะทำได้ตรงบรรทัดนี้ก็คือ การแอบเอาใจช่วยอยู่เงียบ ๆ ด้วยความหวังว่า ผลของการวิจัยนี้จะเป็นประกายไฟที่จะต่อเชื้อไฟทางความคิดในเรื่องนี้ให้สว่างขึ้นได้บ้าง

ในวันพรุ่งนี้

๗. วินัยข้าราชการ : ดอกไม้ใน ดงหนาม

คงพอจะทำให้ยอมรับได้แล้วว่า ทุกวันนี้ในภาคราชการนั้นได้ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ข้อจำกัด คำสั่ง ฯลฯ เพื่อใช้ในกระบวนการดำเนินการทางวินัยอยู่มากจนเกินพอ

เหตุผลในเรื่องนี้ก็คงเป็นเพราะวินัยเป็นกิจกรรมที่สำคัญมากที่สุดอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล

เมื่อคนหมู่มากมารวมกันอยู่ ก็มีความจำเป็นที่จะต้องมียกข้อกำหนดบังคับให้ทำอย่างนั้น มีข้อบังคับห้ามมิให้ทำอย่างนี้

กฎ ระเบียบ รวมถึงมติคณะรัฐมนตรีที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่กับเรื่องวินัย มีมากขึ้นทุกวัน

ท่านรัฐมนตรีฯ มีชัย ฤชุพันธุ์ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบดูแลเรื่องวินัยข้าราชการ ได้เคย

กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ในการสัมมนานักบริหารระดับสูงที่โรงแรมริเจนท์ชะอำ เมื่อเดือนธันวาคม 2528 ว่า “...ผมเชื่อว่าไม่มีใครในประเทศไทยรู้ว่ากฎระเบียบทั้งหมดมีอยู่อย่างไรบ้าง ถ้าจะมองในแง่ของการจะเอาความคิดแล้ว เราเกือบจะเอาความคิดได้ทุกคน เพราะว่ามันจะต้องมีส่วนหนึ่งส่วนใดที่ทำให้ผิดกฎระเบียบกันอยู่เสมอ เนื่องจากมันมีมากเสียจนกระทั่งจะหันไปทางไหนก็จะต้องผิด ที่ว่าศีลของพระมีถึงสองร้อยกว่าข้อนั้น ศีลของข้าราชการนั้น Infinity นะครับ เพราะมันจะออกมาเรื่อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับของกฎหมาย ระดับของมติคณะรัฐมนตรี กฎระเบียบข้อบังคับของกระทรวงต่าง ๆ และกฎข้อบังคับของกระทรวงการคลังอีก ออกจนกระทั่งทุกคนรู้ว่า ถ้าทำตามกฎก็ทำไม่ได้...”

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในภาคราชการนั้นมีมากจนเรียนรู้อันได้ไม่มีวันหมดจริง ๆ

กฎหมายบางเรื่องในส่วนที่เกี่ยวกับวินัยนั้น บางฉบับมีอายุการใช้บังคับเกินกว่า 50 ปี ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการพ้นสมัยไปแล้ว

แต่ตราบไคที่ยังไม่ได้มีการยกเลิกกฎหมายดังกล่าว กฎหมายนั้นก็ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่

ข้าราชการไทยนั้น เล่นแชร์ก็ผิดวินัย ผมยาวปิดตีนผมก็ผิดวินัย นุ่งกระโปรงสั้นเหนือเข่าก็ผิดวินัย คาคเข้มขัดใส่สะตือก็ผิดวินัย

ก็ยังวิเคราะห์ไม่ได้เหมือนกันว่า ข้อห้าม
อะไร ๆ ในลักษณะนี้ ไปกระทบเข้ากับจุด
มุ่งหมายของวินัยที่ตรงไหน

เพราะฉะนั้น ถ้าถึงวันดีคืนดี ผู้บังคับบัญชา
ก็อาจจะไปหยิบเอากฎระเบียบ หรือข้อบังคับ
ซึ่งมีลักษณะทันสมัย หรือทันสมัยที่จะปฏิบัติ
เหล่านี้ ขึ้นมาเป็นข้อลงโทษข้าราชการได้

ถ้าจะตั้งคำถามว่า ผู้บังคับบัญชาทำ
ถูกต้องหรือไม่?

ก็ตอบได้เพียงว่า ผู้บังคับบัญชาทำถูก
กฎหมายแล้ว

แต่ถ้าถามต่อไปว่าการทำถูกกฎหมาย
นั้น เป็นไปในทางสร้างสรรค์หรือไม่

บรรทัดนี้ก็ไม่มีคำตอบ

ใครบางคนเคยกล่าวไว้ว่า จุดที่อันตราย
ที่สุดของกฎหมายนั้น มีอยู่สองจุด

จุดแรกคือ กฎหมายนั้นตกอยู่ในมือ
ของผู้ใช้ซึ่งไม่มีคุณธรรม

และจุดที่สองคือ ตัวกฎหมายนั่นเอง
ขาดความเฉียบขาดศักดิ์สิทธิ์

เมื่อไรก็ตามที่คนกระทำผิดกฎหมาย
ผิดระเบียบด้วยความรู้สึกอันเป็นปกติ ด้วย

มีหน่วยงานไหนบ้างที่ไม่มีข้าราชการเล่นแชร์
ก็เล่นกันทั้งนั้น เล่นกันอย่างเปิดเผย ไม่ปิดบัง ไม่ซ่อนเร้น เล่นกัน
ด้วยความรู้สึกอันเป็นปกติ ไม่หวั่นไหว ไม่สะทกสะท้าน
คนที่เล่นนั้นรู้ว่าผิด แต่ไม่รู้สึกผิด
นี่เป็นจุดอันตรายของกฎหมาย
อันตรายของกฎหมายนั้นมีอยู่สองอย่าง อย่างแรกคือกฎหมายนั้น
ตกอยู่ในมือผู้ใช้ที่ไม่มีคุณธรรม และอีกอย่างหนึ่งคือตัวกฎหมายนั่นเอง
ขาดความเฉียบขาดศักดิ์สิทธิ์
เพราะฉะนั้นจึงถึงเวลาแล้วที่เราควรจะต้องลงมือสังคายนากฎหมาย
ที่ไม่ศักดิ์สิทธิ์เหล่านี้

“วินัยสร้างคน คนสร้างงาน”

ความรู้สึกอันไม่หวั่นไหว ไม่สะทกสะท้าน
เมื่อนั้นกฎหมายก็ไร้ความหมาย

ตัวอย่างที่อาจจะยกขึ้นเป็นการยืนยัน
ดังกล่าวนั้นก็คือ เรื่องข้าราชการเล่นแชร์
ถามคนไหนก็คนนั้น รู้ว่าผิดมติคณะรัฐมนตรี
ซึ่งเป็นความผิดทางวินัยทั้งนั้น

แต่ก็เล่นกันอย่างเปิดเผย ไม่ปิดบังซ่อนเร้น
เล่นกันอย่างแพร่หลายในหลายส่วนราชการ

นี่เป็นการพูดอย่างเกรงอกเกรงใจกัน
เป็นที่สุด ที่ถูกแล้วอยากจะพูดว่าเล่นกันใน
ทุกส่วนราชการ

**คนที่เล่นนั้นรู้ว่าผิด แต่ไม่รู้สึกผิด
คำถามที่เป็นข้อเสนอแนะสั้น ๆ สำหรับ
ประเด็นนี้ก็คือ ถึงเวลาแล้วหรือยังที่เราจะ
สังคายนากฎระเบียบที่มีลักษณะอย่างที่ว่า
มานั้น?**

คำตอบนั้นมีอยู่แล้วในวันพรุ่งนี้

บทกล่าวนำนี้ คงเป็นการมองภาพของ
วินัยข้าราชการด้วยความเห็นอันมีลักษณะ
ค่อนข้างเป็นการส่วนตัวอย่างชนิดที่กล่าวย่ำ
มาแล้วสองสามครั้งในเบื้องต้นว่าเป็นอัตวิสัย

บทกล่าวนำจึงมีลักษณะเหมือนสะพาน
เบียงเล็ก ๆ ที่จะทอดเชื่อมไปให้ถึงทัศนะของ

นักบริหาร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับผิดชอบใน
เรื่องของวินัยข้าราชการอย่างแท้จริง

การบริหารวินัยนั้น นักบริหารจะใช้
เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดความสำเร็จ
ขององค์การก็ได้ จะใช้อย่างเป็นอาวุธสำหรับ
พิฆาตพาดพิงผู้ได้บังคับบัญชาก็ได้

ทัศนคติอันกว้างขวางและลึกซึ้ง กับ
คุณธรรมในจิตสำนึกอันดีงามของนักบริหาร
จะช่วยทำให้ความรู้สึกนึกคิดของคนในองค์การ
ในส่วนของวินัยเป็นไปอย่างถูกต้องและ
ตรงตามเป้าหมาย

วินัยนั้น โดยความหมายที่ตรงตามอย่าง
แท้จริงแล้ว คงเป็นเหมือนดอกไม้ที่สวยงาม เป็น
เป้าหมายและเป็นบำเหน็จประการหนึ่งในการ
รับราชการ

เป็นดอกไม้ดอกที่ต้องเหนื่อยยากหนักหนา
กว่าจะเด็ดมาถือในมือได้

ความสำเร็จในอาชีพการรับราชการนั้น
ต้องมีวินัยเป็นตัวกำหนดอยู่ด้วยเสมอ

**วินัยนั้นจึงเป็นเหมือนดอกไม้ ที่เบ่งบาน
อยู่ในคงหนาม**

**อยากเด็ดดอกไม้ก็ต้องฝ่าคงหนาม
เข้าไป**

และหลังคงหนามนั้นมีดอกไม้.

สัมภาษณ์ทัศนะ

: วินัยกับข้าราชการ

พอเอ่ยถึงคำว่า “วินัย” ขึ้นมาตรงบรรทัดแรกนี้ ความรู้สึกสะท้อนกลับจากหลายทิศทางที่มีต่อความหมายของวินัย ก็คงจะเป็นความรู้สึกอันหลากหลายและแตกต่างออกไปตามภูมิหลัง ความรู้สึกนึกคิด หรือประสบการณ์ที่แต่ละคนเคยได้พบพานผ่านสัมผัสมา

ใครบางคนที่เคยเดินเท้าเปล่าผ่านคงหนามมาแล้ว อาจจะรู้สึกว่ วินัยคือ การสอบสวน คือ การลงโทษ หรือคือการไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ข้าราชการชั้นผู้น้อยอาจจะรู้สึกว่ วินัยนั้นคือ อำนาจฝ่ายเดียวของผู้บังคับบัญชา นักกฎหมายยุคโบราณอาจจะบอกอย่างมั่นใจว่า วินัยคือกฎ คือระเบียบ คือข้อบังคับ ที่ถ้าหากว่าใครไม่ปฏิบัติตามก็ต้องถูกลงโทษตามที่บัญญัติไว้ ในขณะที่นักบริหารระดับมืออาชีพกล่าวถึงวินัยว่า วินัยเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นเงื่อนไขที่สำคัญเท่า ๆ กับความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน

ปรัชญาเมธีผู้เป็นเอะหะหะหะทางด้านวินัย

ท่านหนึ่งที่เราไม่ประสงค์จะออกนาม แสดงความเห็นเอาไว้ค่อนข้างน่าฟังว่า วินัยนั้นคือ อดทน อดใจและคือชีวิตของข้าราชการ เกิดขึ้นและสิ้นสุดลงพร้อม ๆ กับสภาพความเป็นข้าราชการ ผู้สันตติกรรมอีกท่านหนึ่งกล่าวเสริมว่า วินัยนั้นคือ แบบแผนที่ต้องประพฤติ ต้องปฏิบัติ และมีมากเสียจนเรียนได้ไม่รู้จบ ปฏิบัติได้ไม่มีวันหมดจนถึงขนาดที่กล่าวได้ว่า ไม่เคยมีใครในราชการที่ไม่เคยทำผิดวินัย

และบทสัมภาษณ์ที่จะทำให้ท่านผู้อ่านได้สัมผัสกับทิศทาง เป้าหมาย และความหมายแฝงเร้นบางประการของความเป็นวินัยต่อไปนี้ คือ การเรียนถามถึงทัศนะของท่านรัฐมนตรีมีชัย ฤชุพันธุ์ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ใช้อำนาจของนายกรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการทั้งหมด ทัศนะของเลขาธิการ ป.ป.ช. ซึ่งรับผิดชอบหน่วยงานที่ทำหน้าที่สืบสวนเบื้องต้น ก่อนจะชี้มูลเพื่อส่งให้ต้นสังกัดดำเนินการตามควรต่อไป และทัศนะของรองอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ในฐานะผู้รับผิดชอบหน่วยงานซึ่งมีการลงโทษทางวินัยค่อนข้างสูง ไม่ว่าจะด้วยเหตุของลักษณะงานหรือด้วยเหตุอื่นใดก็ตาม

ท่านรัฐมนตรีมีชัย ฤชุพันธุ์ นั้น ถ้าจะพูดจากันอย่างเรียบง่ายประสาชาวบ้าน ก็คงพูดว่าท่านเป็นมือกฎหมายของรัฐบาลนี้มาทุกสมัย ได้รับการยกย่องว่าเป็นมืออาชีพทั้งทางด้านกฎหมายและความเป็นนักบริหาร ข้อความ

สามสี่บรรทัดนั้น เป็นการกล่าวอย่างตรงไปตรงมา และกล่าวโดยไม่กังวลว่าจะถูกพิจารณาไปในแง่ไหน เพราะข้อความนั้นเขียนขึ้นในวันที่ท่านรัฐมนตรีเป็นรัฐมนตรีรักษาการ จึงไม่มีเหตุผลอะไรที่จะต้องเขียนอย่างนั้น นอกจากจะรู้สึกและรับฟังมาอย่างนั้นจริง ๆ

วารสารข้าราชการติดต่อขอเข้าพบเพื่อสัมภาษณ์ และได้รับการตอบรับให้เข้าพบได้ในเวลาสิบโมงเช้า ตอนที่เราแบกเทปบันทึกเสียงและสะพานกลิ้งเดินทางไปถึงหน้าห้องของท่านรัฐมนตรีนั้น เป็นเวลาก่อนกำหนดคนนัดหมายประมาณสิบห้านาที เพื่อจะพบว่าท่านรัฐมนตรีมีข้าราชการนอกกำหนดการติดพันอยู่กับท่านนายกรัฐมนตรีอีกนานนับชั่วโมง

เราจึงมีเวลาไม่มากนักสำหรับกรราบเรียนถามถึงบางทัศนคติของท่านรัฐมนตรี เวลาทุกนาทีในตอนนั้นมีค่าและหายาก

เราเริ่มต้นคำถามแรกในตอนสายจัดใกล้เที่ยงของวันนั้น

- ในฐานะที่ท่านรัฐมนตรีดูแลเรื่องการกระทำผิดวินัยและการลงโทษข้าราชการ และเป็นผู้ใช้อำนาจของท่านนายกรัฐมนตรีในการพิจารณา วินิจฉัยและสั่งการเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ อธิบายขอทราบแนวความคิดของท่านในเรื่องนี้

“ผมว่าต้องแยกออกเป็นสองส่วน ในส่วนที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางวินัยและในส่วนที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

นายมีชัย ฤชุพันธุ์ รัฐมนตรีประจำสำนัก นายกรัฐมนตรี



ในส่วนที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางวินัย ผมดูจากเรื่องที่ทาง ก.พ. ส่งมา มีหลายกรณีที่ข้อเท็จจริงค่อนข้างจะแน่ชัดว่า ผู้กระทำความผิดไม่รู้ หรือมีเดะนั้นก็ไม่ได้ใฝ่ใจจะรู้ว่า การกระทำอย่างนั้นเป็นการผิดวินัย เพราะเหตุที่ว่ามันมีระเบียบข้อบังคับอยู่เป็นจำนวนมากเกินกว่าที่ใครจะไปจดจำได้ ทำให้การกระทำเป็นผลผิดวินัยขึ้นมาโดยที่ข้าราชการไม่รู้ตัวนี้เราไม่พูดถึงคนที่จงใจกระทำนะครับ

เพราะฉะนั้น ผมจึงเห็นว่าบางทีเราควรจะต้องทำวินัยแบบศีลของสงฆ์ คือ ต้องตักเตือนกันบ่อย ๆ เหมือนพระท่านสวดปาฏิโมกข์ บางทีเราไปนึกว่า คนที่เข้ามารับราชการแล้ว

คงจะรู้เรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คือเรื่องวินัย ข้าราชการได้ดี นั่นเป็นสมมุติฐานในทางความคิดในทางหลักวิชา

แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่ใช่อย่างนั้น อีกอย่างหนึ่ง ระเบียบข้อบังคับของทางราชการส่วนใหญ่หลายกรณีไม่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการประพฤติให้ถูกต้อง เพราะเป็นข้อขัดข้อง ข้อติดขัด เพราะฉะนั้นคนก็พยายามเลี่ยง เมื่อเลี่ยงแล้วก็เลยติดเป็นนิสัย เลี่ยงเรื่องเล็กได้ ก็เลยเลี่ยงเรื่องใหญ่อีก วินัยก็เลยหย่อนยาน”

- แล้วในส่วนที่เกี่ยวกับการลงโทษ

“จากการสังเกตเรื่องต่าง ๆ ที่ผ่านมามีความรู้สึกว่า ส่วนราชการยังไม่ค่อยเข้มงวดกวดขันในเรื่องการลงโทษข้าราชการเท่าไรนัก ฉะนั้นจึงตกเป็นภาระหนักของ ก.พ. ที่จะต้องดูแลเรื่องการลงโทษ เรื่องการเพิ่มโทษอยู่เป็นประจำ ข้อสำคัญก็คือว่า เมื่อข้าราชการทำผิดวินัยแล้ว ผู้บังคับบัญชามักจะละเลย ไม่ค่อยดำเนินการ หลายกรณีก็เมื่อไปเกี่ยวข้องกับ ปปป. แล้ว ผู้บังคับบัญชามักจะให้ความสนใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชามากกว่าที่ควรจะเป็น ก็เลยทำให้การลงโทษไม่เป็นไปอย่างที่ควรจะเป็น”

- ขอรบกวนเรียนว่า นั่นคือ เหตุผลที่ ก.พ. จะต้องตรวจสอบอีกชั้นหนึ่ง ที่นี้ถ้ามองกันในอีกแง่หนึ่ง คือในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ช่วย แต่เป็นไปในทางตรงกันข้าม เช่น ใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม?

“อันนี้ก็เคยพบอยู่บ้าง ถึงแม้ว่าจะไม่บ่อย

เท่าที่มันเป็นจริง จริง ๆ คงมีมากกว่านั้น แต่เรื่องไม่ปรากฏขึ้นมา เราก็ไม่ทราบ ซึ่งในกรณีเช่นที่ว่านั้น ผมคิดว่า ก.พ. ควรจะเป็นหลักเมื่อพิจารณาถึงการลงโทษที่ไม่เป็นธรรม ซึ่ง ก.พ. มีอำนาจและหน้าที่ที่จะเปลี่ยนแปลงโทษนั้นได้ น่าจะพิจารณาเลยไปถึงการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ถ้าพบว่าไม่เป็นธรรมก็ต้องลงโทษผู้บังคับบัญชา

แนวทางช่วยเหลือในเรื่องนี้ ผมคิดว่า ก.พ. ควรจะเป็นหลักในเรื่องการตรวจสอบเรื่องนี้ บางทีความไม่เป็นธรรมมันไม่ใช่เกิดขึ้นจากการลงโทษเพียงอย่างเดียว มันอาจเกิดขึ้นกับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายด้วย แต่ว่าในกฎหมายปัจจุบัน มันให้อำนาจผู้บังคับบัญชาที่จะทำอย่างนั้น เพราะเป็นดุลพินิจ แต่ในขณะเดียวกัน ก็เปิดช่องให้ร้องทุกข์ได้ เพราะฉะนั้น ถ้า ก.พ. มีบทบาทในเรื่องการพิจารณาคำร้องทุกข์ให้มากขึ้น ให้ทันต่อเหตุการณ์ให้มากขึ้น โดยถือเป็นภาระสำคัญ เป็นหน้าที่ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง มันก็จะช่วยได้มาก ไม่ใช่จะไปปล่อย ไปคิดว่าเป็นอำนาจหรือดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา แล้วก็เลยไม่ค่อยอยากจะไปยุ่ง หรือเกรงว่าจะถูกหาว่าเข้าไปก้าวก่าย อย่างนี้มันก็จะไม่ดี

งานของ ก.พ. ที่จริงเป็นงานที่จะต้องเข้าไปก้าวก่ายในทุกกระทรวงทบวงกรม เพราะเป็นผู้ดูแลให้ทุกกระทรวงทบวงกรมปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย การก้าวก่ายนั้นเป็นหน้าที่ ไม่ใช่เรื่องที่จะถูกว่า หรือเกรงกลัวว่าจะถูกว่า

- มีบางคนบอกว่า ในอดีตอาจมีความจำเป็นที่ ก.พ.จะตรวจสอบคุณแล่อีกชั้นหนึ่ง แต่มีอีกหลายคนเห็นว่า วินัยควรเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชา พิจารณาให้เสร็จสิ้นกันแต่ในกระทรวง แล้วให้ ก.พ.ทำหน้าที่เป็นศาลอุทธรณ์เท่านั้น ท่านรัฐมนตรีเห็นว่าเราจะไปถึงขั้นนั้นได้หรือยัง?

“ผมว่าเรายังไปไม่ถึงขั้นนั้น เพราะว่าในระบบที่มีการช่วยเหลือ หรือมีความสนิทชิดชอบเป็นการส่วนตัว หรือเป็นการร่วมมือกันทำผิดระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้า ก.พ.ไม่ตรวจสอบแล้วใครจะตรวจสอบการลงโทษ การดูแลให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มันก็จะไม่มี ฉะนั้น ผมก็นึกว่า ก.พ.ยังคงต้องทำหน้าที่นี้อยู่ แล้วก็คิดอีกว่า ก. ทั้งหลาย ที่ประกอบด้วยตัวข้าราชการของหน่วยงานนั้น ๆ เองยังไม่น่าจะมีอำนาจสิทธิขาดในการดูแลอย่างเดียวกับ ก.พ.ด้วยซ้ำ

ก.พ. ควรมีอำนาจดูแลเหนือ ก. เหล่านั้น ในกรณีที่เห็นว่ากระทำไม่ถูกต้องได้ด้วย แต่เรื่องนี้ก็คงเป็นเรื่องใหญ่”

- เท่าที่ท่านรัฐมนตรีได้ตรวจสอบเรื่องที่รายงานกันมา ท่านได้ขอให้ ก.พ. ทบทวนใหม่เป็นจำนวนมากไหมครับ?

“ไม่มาก ควรจะไม่เกิน 5% บางเรื่องก็ขอให้ทบทวนก็เพียงเพื่อขอทราบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม หรือทบทวนเพื่อขอให้ดูประเด็นสำคัญบางประเด็น เมื่อ ก.พ.ยืนยันว่า ผมก็มักจะไม่ขัดข้อง นอกจากบางเรื่องจริง ๆ ที่เป็นประเด็น

ข้อกฎหมาย หรือประเด็นข้อเท็จจริงที่มันขัดกันรุนแรง ก็จะมีการนำเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา แต่กรณีอย่างนี้มีน้อยมาก ส่วนใหญ่ก็จะเป็นว่า เมื่อ ก.พ.ทบทวนแล้วผมก็เห็นด้วยหรือบางที ก.พ.ทบทวนแล้ว ก.พ.ก็เห็นชอบกับข้อทบทวนของผม มันก็ยุติลงได้”



- ขอรบกวนเรียนถามว่า ในปัจจุบันนี้มีมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวกับวินัย ซึ่งค่อนข้างจะล้าสมัย หรือมีลักษณะเป็นอันพันวิสัยที่จะปฏิบัติอยู่มาก เรื่องนี้ควรจะมีการสังคายนาหรือทบทวนกันใหม่บ้างไหมครับ?

“ควรเป็นอย่างมาก ตั้งแต่หลายปีมาแล้วที่ผมดูแลสำนักงาน ก.พ. ผมก็ได้มอบแนวนโยบายนี้ให้ไปทบทวนมติคณะรัฐมนตรีที่ล้าสมัย หรือไม่ตรงต่อความเป็นจริงในปัจจุบัน แต่ว่า ก.พ. ก็ยังไม่ได้ทำเรื่องนี้มากเท่าที่ควร มัวยึดติดอยู่กับว่าเรื่องบางเรื่องเมื่อมีมติคณะรัฐมนตรีแล้ว ก็ต้องยึดอยู่อย่างนั้น ผมคิดว่า

ก.พ.ควรจะมีบทบาทที่จะทบทวนทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานให้มากกว่านี้ เพราะมีฉะนั้นแล้ว สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องผูกมัดข้าราชการที่ดีไม่ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แล้วยังจะตกเป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีคุณธรรมที่จะใช้เล่นงานผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตัวไม่ชอบหน้า ยกตัวอย่างมติคณะรัฐมนตรี เรื่องข้าราชการเล่นแชร์ ซึ่งที่ข้าราชการเล่นกันมันไม่เหมือนกับแชร์แม่ชม้อย มันเป็นคนละอย่างกัน เรื่องนี้ผมก็ได้ฝากให้ ก.พ.ไปศึกษาว่า เราควรจะต้องดูความหนักเบาของพฤติกรรมในการกระทำให้มากขึ้น เรื่องอย่างนี้ ก.พ.ควรจะต้องดูแล

- โดยการส่งคายนาคโดยการทำเรื่องขอทบทวน?

“ครับ ก็ต้องทำกันไป มติคณะรัฐมนตรีมีอยู่เยอะแยะ ที่ออกมาแล้วยังมีผลใช้บังคับอยู่เมื่อออกมามากเข้า ๆ นานก็ต้องส่งคายนากันบ้าง พระไตรปิฎกก็ยังคงต้องส่งคายนากันบ้าง

- ขอทราบเรียนถามถึงเรื่องรายงานการลงโทษข้าราชการที่บางเรื่องท่านรัฐมนตรีขอให้ ก.พ. กลับไปทบทวน

“ผมเรียนตามตรงว่าเรื่องบางเรื่องที่ยกให้ ก.พ.ทบทวนนั้น เป็นเรื่องที่ผมอ่านแล้วเกิดความรู้สึกไม่สบายใจ เวลาที่มีการรายงานการลงโทษมา เวลาอ่านผมอ่านหมด มันจะหาอย่างไรผมก็พยายามอ่าน เว้นแต่ความผิดที่มันชัดแจ้ง ข้อเท็จจริงชัดแจ้ง แล้วไม่มีประเด็นเลย ผมก็จะเซ็นให้ แต่ถ้าเป็นเรื่องที่มีประเด็น

ผมก็พยายามที่จะให้ความเป็นธรรมแก่เขา



เรื่องการกระทำผิดทางวินัยที่ทางก.พ. ส่งมามีหลายกรณีที่ยกเท็จจริงค่อนข้างจะแน่ชัดว่าผู้กระทำผิด **ไม่รู้** หรือมีฉะนั้นก็ไม่ใส่ใจ จะรู้ว่าการกระทำนั้นเป็นความผิดทางวินัย เพราะมีระเบียบข้อบังคับอยู่เป็นจำนวนมากเกินกว่าที่ใครจะไปจดจำได้

ผมจึงเห็นว่าบางที่เราควรจะ**ต้องทำวินัยแบบศีลของพระสงฆ์** คือต้องตักเตือนกันบ่อย ๆ เหมือน**พระท่านสวดปาฏิโมกข์**

แต่ผมมีความรู้สึกว่าจะ เป็น อ.ก.พ. หรือ ก.พ. ก็แล้วแต่ เวลาจะลงโทษข้าราชการ จะใช้วิธีขีดเส้นตรง และไม่ได้นึกถึงทางปฏิบัติจริง ๆ ที่เป็นอยู่ในแวดวงราชการ ฉะนั้น ใครที่ออกนอกเส้นก็จะถูกลงโทษ ซึ่งบางทีในทางบริหาร ถ้าพูดถึงในแง่ของความตรงไปตรงมา โดยไม่นึกถึงห้วงอกใคร มันก็ถูก จะว่าผิดไม่ได้ แต่ถ้าเราเชื่อมั่นในตัวเองว่าเราสุจริต เราไม่ได้ช่วยใคร ก.พ. ซึ่งอยู่ในฐานะสูงสุดแล้วก็ควร อยู่ในวิสัยที่จะใช้ดุลพินิจได้ว่าคน ๆ นั้นมี เกียรติหรือไม่ในการกระทำเหล่านั้น

แน่ละ เรื่องบางเรื่องมันไม่ได้ขึ้นอยู่กับ จำนวนเงิน คนที่ทุจริตยกยอกเงิน 100 บาท 200 บาท บางทีโทษอาจจะแรงกว่าคนที่ทำเป็น หมิ่นเป็นแสนก็ได้ ถ้าข้อเท็จจริงฟังได้ชัดว่า คน ๆ นั้นตั้งใจจะทุจริตจริง ๆ ก็ปล่อยเอาไว้ ไม่ได้ เพราะคนแบบนี้ถ้ามีโอกาสมากก็จะทำ มาก แต่คนบางคนทำเรื่องเกี่ยวข้องกับเงิน จำนวนแสน แล้วก็เกิดกรณีเงินหายไป โดยอาจจะเกิดจากความบกพร่องเพราะเขาไม่ได้เรียน มาทางนั้น อย่างนี้เราต้องให้ความเห็นใจ ยก ตัวอย่างพวกที่อยู่ทางด้านการเงินการคลัง เวลาสอบคนเราสอบอย่างหนึ่ง เราบรรจุคนเข้าไป แต่เวลาผู้บังคับบัญชาใช้ให้ทำงาน กลับไป ใช้เขาอีกอย่างหนึ่ง แล้วพอเขาพลาดเข้า เราออก ว่าอย่างนี้เราเลี้ยงไม่ได้ คนอย่างนี้บางทีเราก็ ต้องดูให้ถึงเจตนาของเขาด้วย ดูว่าเขามีเกียรติ หรือไม่มี บางทีก็อาจจะสร้างความเป็นธรรมได้"

- ขอรายเรียนถามว่า เคยมีปัญหา ในการวินิจฉัยเรื่องทางวินัยที่ท่านรัฐมนตรี

ไม่เห็นด้วยกับ ก.พ. จนถึงขั้นที่ต้องนำเสนอ คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาวินิจฉัยอีกชั้น หนึ่ง บ้างไหม?

งานของ ก.พ. เป็นงานที่จะต้องเข้าไปก้าวก่ายในทุกกระทรวง ทบวงกรม เพราะเป็นผู้ดูแลให้ทุก กระทรวงทบวงกรมปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย การก้าวก่ายนั้น เป็นหน้าที่ ไม่ใช่เรื่องที่จะถูกว่า หรือเกรงกลัวว่าจะถูกว่า

"รู้สึกจะมีอยู่เรื่องหนึ่ง แต่ผมจำไม่ได้ แล้ว แต่กับ ก.ตร. มีอยู่หลายเรื่อง เพราะบางที เมื่อขอให้ทาง ก.ตร. ทบทวน ก.ตร. ก็มักจะนึก ไปว่า ถ้าทบทวนแล้วก็จะเท่ากับ ก.ตร. ไม่รอบ คอบ ก.ตร. ก็ไม่ยอมทบทวน จะยืนยันกลับมา ผมเรียนได้เลยว่า ก่อนที่ผมจะยืนยันกลับไป ไม่ว่าจะ เป็น ก. ไหน ผมจะต้องมั่นใจ อย่างน้อย ที่สุดผมก็ต้องเคลียร์ตัวผมเองว่า ผมมั่นใจ ว่ามันเป็นอย่างนั้นจริง ๆ ส่วนถ้าอีก 43 คน ใน ค.ร.ม. ไม่เห็นด้วย ก็เป็นเรื่องช่วยไม่ได้ แต่ส่วนใหญ่ที่เสนอไป ค.ร.ม. มักจะเห็นด้วย

- เรื่องทางวินัยที่รายงานมาถึงท่าน รัฐมนตรีทุกเรื่อง ท่านอ่านหมด?

“ผมอ่านหมด ไม่ใช่ ก. เดียวนะ หลาย ก. อ่านแล้ว ถ้าสงสัย ผมก็จะขอให้ทบทวน เมื่อทบทวนกลับมาแล้ว ถ้ายืนยันมีเหตุมีผล ผมถึงจะใช้วินิจจัยสุดท้ายว่าควรจะเห็นด้วยหรือไม่

ที่ผมขอให้ทบทวนเพราะผมอ่าน เมื่อผมอ่านแล้วอะไรที่ผมไม่เห็นด้วยก็จะทักท้วงหรือขอทบทวน ผมจะรู้จักผู้ถูกลงโทษหรือไม่ ไม่สำคัญ แต่ส่วนใหญ่ผมจะไม่รู้จัก ไม่เคยได้ยินชื่อเสียง แต่ผมก็จะทำไปตามที่เห็น ถ้าเขาลงโทษไม่ถูกต้อง ผมก็จะยืนยันกลับไป ซึ่งเรื่องนี้ผมคิดว่าจะเป็นประโยชน์กับคนที่ทำงานด้านวินัย ที่จะทำงานในเรื่องนี้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผมเชื่อว่าต่อไปคงไม่มีใครมาดูอย่างนี้ คงไม่มีใครอ่าน ส่วนใหญ่คนไม่ค่อยชอบอ่านหนังสือกัน

ที่กฎหมายกำหนดให้รายงานเรื่องวินัย

ขึ้นมาถึงระดับนโยบายให้อำนาจในการสั่งการ ก็โดยหวังว่าระดับนโยบายจะได้ดูแลเรื่องนี้ให้ด้วย ซึ่งผมได้ทำอย่างนั้นแล้ว”

- **อยากจะบอกของฝากจากท่านรัฐมนตรี เป็นข้อสุดท้ายในส่วนที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ สำหรับเอาไปปิดท้ายบทสัมภาษณ์**

“ผมนึกว่าสิ่งที่ข้าราชการพึงกระทำที่สุดก็คือว่า ในการรับราชการ อาศัยแต่เพียงเจตนาดีต่อราชการแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ เจตนาดีที่มีอยู่นั้นเป็นของดี แต่เจตนาดีนั้นต้องเป็นไปตามขั้นตอน ตามระเบียบของทางราชการอย่างมีหลักฐาน มิฉะนั้นแล้วก็อาจจะได้รับโทษทั้ง ๆ ที่ทำอะไรด้วยเจตนาดี

ซึ่งผมไม่อยากจะเห็น และไม่อยากจะให้เป็นอย่างนั้น”

ในการรับราชการนั้น อาศัยเพียงเจตนาดีต่อราชการแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ เจตนาดีที่มีอยู่นั้นเป็นของดี แต่เจตนาดีนั้นต้องเป็นไปตามขั้นตอน ตามระเบียบของทางราชการอย่างมีหลักฐาน มิฉะนั้นแล้วก็อาจจะได้รับโทษทั้ง ๆ ที่ทำอะไรด้วยเจตนาดี



นายอำนาจ วงศ์วิเชียร เลขาธิการ ป.ป.ป.

ประโยคสุดท้ายนั้น คือ ของฝากอันมีลักษณะ เป็นความคิดรวบยอดสำหรับเรื่องวินัย และ วารสารข้าราชการจบคำถามสุดท้ายลงด้วย ข้อจำกัดในเรื่องเวลา และด้วยภาระหน้าที่ใน ทางราชการของท่านรัฐมนตรี มีชัย ฤชุพันธุ์ ซึ่งเป็นทั้งนักกฎหมายและนักบริหารในระดับ “มืออาชีพ” อย่างแท้จริง

และทัศนคติสองในเรื่องวินัย คือ ทัศนคติ ของคุณอำนาจ วงศ์วิเชียร เลขาธิการ ป.ป.ป. หน่วยงานที่เอื้อชื่อขึ้นมาแล้วก็สะท้อนกันไปทั้ง ยุทธจักร ใครหรือหน่วยงานไหนที่ ป.ป.ป. เข้า ไปสืบ ไปข้องแวะด้วย ก็จะเกิดอาการสะบัดร้อน สะบัดหนาวขึ้นมาทั้งนั้น

ความในสองสามบรรทัดข้างบนนั้นเป็น สัจธรรม และ ไม่มีข้อยกเว้น

และวันนี้ เราจะเข้าไปและต้องสัมผัสกับ ป.ป.ป. เสียเอง ด้วยความรู้สึกร่วมสมัย และมี ลักษณะเป็นการสาธารณะ

เราเริ่มต้นประโยคแรกของคำถาม

- ขอเรียนถามถึงขอบเขตอำนาจของ ป.ป.ป. ในส่วนที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ พลเรือน และ ป.ป.ป. มีทิศทางการทำงานใน เรื่องนี้อย่างไร



“ป.ป.ป. ทำงานตามพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบในวงราชการ พุทธศักราช 2518 โดย กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ทำการสืบสวนสอบสวน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีทั้งข้าราชการและพนักงาน รัฐวิสาหกิจ เฉพาะกรณีที่ถูกร้องเรียน กล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าทำการทุจริต หรือประพฤติมิชอบในวงราชการ ฉะนั้นการ กระทำผิดวินัยข้าราชการพลเรือนในกรณีอื่น ๆ เช่น ทำผิดเกี่ยวกับความประพฤติส่วนตัว ก็ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ป.ป.ป. จึงสรุป ได้ว่า ป.ป.ป. มีอำนาจหน้าที่จะเข้าดำเนินการ ต่อข้าราชการได้เฉพาะกรณีทุจริตและ ประพฤติมิชอบในวงราชการเท่านั้น”

- ในสายตาของข้าราชการส่วนหนึ่ง มอง ป.ป.ป. ว่าเป็นหน่วยงานที่คอยแต่จ้อง จับผิด และปราบปรามเท่านั้น ไม่ได้เสริม สร้างหรือป้องกัน

“ขอเรียนทำความเข้าใจว่า กฎหมายได้ กำหนดหน้าที่ของ ป.ป.ป. ไว้ชัดเจนว่า ให้มี

หน้าที่ทั้งด้านป้องกันและปราบปราม ในด้านป้องกันนั้น ป.ป.ป.ได้เสนอมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ ต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการในส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เื้อออำนาจต่อการทุจริตประพฤติมิชอบ

นอกจากนั้น ป.ป.ป. ยังได้ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างวินัยด้วยวิธีการต่าง ๆ อีกด้วย ทั้ง ๆ ที่กฎหมายมิได้กำหนดไว้โดยตรง เช่น การประชาสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ ให้ข้าราชการเห็นคุณประโยชน์ของการทำความดี ละอายต่อการประพฤติชั่ว และเกรงกลัวต่อผลร้ายที่เกิดจากการฝ่าฝืนวินัย โดยเฉพาะความผิดอันเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ”

- ขอทราบตัวอย่างผลงานเกี่ยวกับการเสนอคณะรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวกับการป้องกันที่เด่นชัด

“ป.ป.ป. ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับมาตรการในการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ในการจัดทำหนังสือเดินทาง โดยแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ คือ ลดขั้นตอนที่สลับซับซ้อนของหน่วยราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ป.ป.ป.ได้เชิญเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหา และร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการขึ้นใหม่ ในที่สุดผลที่เกิดจากการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำให้ประชาชนผู้มาติดต่อทำหนังสือเดินทางใช้เวลาไม่เกิน 1 สัปดาห์ก็เป็นอัน

เรียบร้อย เพราะได้มีการลดขั้นตอนลงเป็นจำนวนมาก และยังจัดนักศึกษาไว้บริการเขียนคำร้อง โดยกำหนดอัตราค่าบริการที่แน่นอนไว้ เมื่อประชาชนผู้มารับบริการได้รับความสะดวกรวดเร็วขึ้น ช่องทางทุจริตและประพฤติมิชอบก็ลดลงด้วย เพราะไม่ต้องวิ่งเต้นให้เรื่องเสร็จเร็ว นอกจากนี้ยังทำให้ประหยัดเวลาทั้งในส่วนของการราชการและประชาชนเป็นอย่างมาก ถ้าทุกหน่วยงานราชการสามารถตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลงลดจำนวนโต๊ะที่ประชาชนจะต้องไปยื่นเรื่องราวให้มากที่สุด ช่องทางในการทุจริตก็น้อยลงด้วย พวกหน้าม้าก็อยู่ไม่ได้เอง”

- แม้ว่าข้าราชการส่วนใหญ่จะทราบ ว่า ป.ป.ป. มิได้มุ่งที่จะปราบปรามหรือคอยจับผิดอย่างที่เคยเข้าใจกัน แต่ยังมีข้าราชการอีกจำนวนหนึ่งที่ถูกรบกวนจากร้องเรียน ในรูปของบัตรสนเท่ห์หรือหนังสือร้องเรียนที่ไม่ปรากฏชื่อผู้ร้องเรียนนั้น ป.ป.ป. ได้ดำเนินการเกี่ยวกับปัญหานี้อย่างไร

“หนังสือร้องเรียนซึ่งไม่ปรากฏชื่อของผู้ร้องเรียนนั้น ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์กัน และส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรรับไว้พิจารณา โดยอ้างว่าจะเป็นโอกาสให้มีการกลั่นแกล้งกล่าวหากันได้ แต่ในทางตรงกันข้าม กฎหมาย ป.ป.ป. ได้กำหนดหน้าที่ในการพิจารณาคำร้องเรียนกล่าวหาไว้กว้างมาก คือ ให้สืบสวนสอบสวนเพื่อทราบข้อเท็จจริงเมื่อมีผู้กล่าวหา ร้องเรียน หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริตหรือประพฤติมิชอบในวงราชการ

กฎหมายป.ป.ป. ได้กำหนดหน้าที่ในการพิจารณาคำร้องเรียน กล่าวหาไว้กว้างขวางมาก คือให้สืบสวนสอบสวนเพื่อทราบข้อเท็จจริงเมื่อมีผู้กล่าวหาหรือเรียน หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริตหรือประพฤติมิชอบในวงราชการ ฉะนั้น แม้ไม่มีการร้องเรียน แต่มีเหตุอันควรสงสัย ป.ป.ป. ก็มีอำนาจสืบสวนสอบสวนเพื่อทราบข้อเท็จจริงได้อยู่แล้ว

มีฉะนั้นแม้ไม่มีการร้องเรียน แต่มีเหตุอันควรสงสัย ป.ป.ป. ก็มีอำนาจสืบสวนสอบสวนเพื่อทราบข้อเท็จจริงได้อยู่แล้ว อย่างไรก็ตามการพิจารณาบัตรสนเท่ห์นี้ได้กระทำอย่างรอบคอบจากคณะเจ้าหน้าที่ ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ ป.ป.ป. และยังถือปฏิบัติตามแนวทางของคณะกรรมการที่ว่า บัตรสนเท่ห์ที่จะรับไว้พิจารณานั้น ผู้ร้องต้องระบุหลักฐาน กรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้งตลอดจนชี้พยานบุคคลที่แน่นอนเมื่อคณะกรรมการเห็นว่าบัตรสนเท่ห์เรื่องใดควรรับไว้พิจารณา ก็จะส่งเรื่องให้นายทะเบียนเอกสารลับดำเนินการส่งเรื่องให้กองสืบสวนสอบสวนทำบันทึกเสนอคณะอนุกรรมการประจำกองนั้น ๆ ต่อไป ส่วนเรื่องที่ไม่มีความ

จะส่งเรื่องให้กองวิจัยรวบรวมไว้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์วิจัยต่อไป”

- ในกรณีที่ ป.ป.ป. ซ้ำมาแล้ว หากต้นสังกัดได้ดำเนินการสืบสวนและสั่งยุติเรื่อง ป.ป.ป. จะดำเนินการต่อไปอย่างไร

“ในกรณีที่ ป.ป.ป. ซ้ำมาแล้ว ทางต้นสังกัดได้ดำเนินการสอบสวนสั่งยุติเรื่องนั้นเป็นของธรรมดา เพราะการดำเนินการสืบสวนสอบสวนของ ป.ป.ป. กับของต้นสังกัดนั้นเป็นคนละขั้นตอนกัน ใช้กฎหมายกันคนละฉบับทำหน้าที่กันคนละอย่าง ในทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่ ป.ป.ป. จะเป็นผู้ทำการสืบสวนสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน ประมวลข้อเท็จจริงในเรื่องนั้น ๆ ก็ตาม แต่ผู้ที่จะพิจารณาชี้มูลความผิดนั้นคืออนุกรรมการ และคณะกรรมการ ป.ป.ป. ซึ่งแต่ละท่านมีความรู้ ความชำนาญไม่น้อยไปกว่าต้นสังกัด ทุกเรื่องที่ ป.ป.ป. ชี้มูลความผิดไปมีพยานหลักฐานหนักแน่นพอที่จะฟังได้ว่าผู้นั้นได้กระทำผิดจริง แล้วเหตุใดต้นสังกัดจึงสั่งยุติเรื่อง คือ ไม่เห็นด้วยกับ ป.ป.ป. ก็มีเหตุหลายกรณี ส่วนใหญ่จะเป็นในกรณีที่ ป.ป.ป. ชี้มูลความผิดโดยอาศัยพยานบุคคลเป็นหลักนั้น ในชั้นสอบสวนของ ป.ป.ป. ทุกคนให้การยืนยันสอดคล้องเป็นเสียงเดียวกันว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิด แต่ในชั้นสอบสวนของต้นสังกัดกลับคำให้การจากดำเป็นขาว บางรายให้การเกินเลยไปถึงว่า ที่ให้การไปเช่นนั้นก็เพราะเจ้าหน้าที่ ป.ป.ป. บังคับขู่เข็ญ

นอกจากนั้น ก็ยังมีกรณีที่พยานให้การยืนยันกับ ป.ป.ป. ไว้อย่างหนักแน่นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิด และพยานเหล่านั้น รอจะให้

การยืนยันในขั้นสอบสวนของต้นสังกัด แต่คณะกรรมการสอบสวนต้นสังกัดไม่เรียกสอบ แต่ไปสอบพยานชุดใหม่ที่ทำให้การเป็นประโยชน์แก่ผู้ถูกกล่าวหา จึงทำให้เรื่องยุติเป็นธรรมดา และเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้งานของ ป.ป.ป. ขาดประสิทธิผล

อย่างไรก็ตาม เมื่อประธานกรรมการ ป.ป.ป. ส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอบสวนทางวินัยแล้ว ป.ป.ป.ก็หมดหน้าที่แต่ในทางปฏิบัติ เมื่อมีเหตุที่ควรสงสัยว่าการสอบสวนของต้นสังกัดได้ดำเนินการไปโดยถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ป.ป.ป.จะขอส่วนวนการสอบสวนจากต้นสังกัดมาตรวจสอบถึงสาเหตุที่ต้นสังกัดสั่งยุติเรื่อง ซึ่งกรณีนี้เป็น การประสานงาน ไม่ได้ทำตามหน้าที่ในทางกฎหมาย”

- ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของ ป.ป.ป. อยู่ที่ไหน และมีแนวทางแก้ไขอย่างไรบ้าง

“เรื่องแรกคือ เรื่องอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ป. กฎหมาย ป.ป.ป. ได้กำหนดให้ ป.ป.ป. มีหน้าที่หลายประการ แต่ในทางปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว พระราชบัญญัติได้ให้อำนาจหน้าที่ไว้ภายในขอบเขตจำกัด คือมีอำนาจสอบถามส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ และมีหนังสือเรียกเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกรณีสืบสวนและสอบสวนมาให้ถ้อยคำหรือส่งบัญชี เอกสาร หรือวัตถุใด ๆ ที่จำเป็นแก่การสอบสวนเพื่อ



ประกอบการพิจารณา กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ นั้นไม่ชัดเจนพอ ทำให้การปฏิบัติงานค่อนข้างยาก ทำให้เกิดปัญหาหลายอย่าง เช่น ป.ป.ป. จะสอบสวนได้เฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกฎหมายกำหนดคำว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐค่อนข้างแคบ ทำให้อำนาจหน้าที่ของ ป.ป.ป. ไม่ครอบคลุมบุคคลบางพวก นอกจากนี้ปัญหาทางด้านกฎหมาย อำนาจหน้าที่ของ ป.ป.ป. ได้เสนอสภาคณะรัฐมนตรีเห็นควรแก้ไข และร่างเสนอสภาไปแล้ว แล้วยุบสภาร่างนั้นก็ยังคงค้างอยู่ เราแก้ไขหลายอย่าง ถ้าได้ออกมาใช้ บังคับอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ป. ก็จะมีมากขึ้น และก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น”

- ในด้านกฎหมายที่เสนอต่อสภานั้น ในจุดที่บอกว่าทางต้นสังกัดไม่ดำเนินการหรือไม่สอบสวนในแนวทางโดยชอบในกฎหมายที่ขอแก้ไขให้มีมาตรการเกี่ยวกับเรื่องนี้หรือไม่อย่างไร?

“เราขอแก้ไขให้เจ้าสังกัดถือเอาสำนวน

การสอบสวนของ ป.ป.ป. เป็นส่วนหนึ่งของ ส่วนงานการสอบสวนทางวินัยด้วย ถ้าต้นสังกัด ไม่ลงโทษตามที่ ป.ป.ป.ชี้มูลไป ก็ต้องมีเหตุผล ถ้า ป.ป.ป. มาพิจารณาเห็นว่าเหตุผลฟังไม่ขึ้น ให้ ป.ป.ป. รายงานนายกรัฐมนตรีให้ท่านสั่ง ก็เท่ากับเป็นการเพิ่มอำนาจขึ้น นอกจากปัญหา ทางด้านกฎหมายแล้ว ปัญหาเกี่ยวกับความร่วมมือ ป.ป.ป. ทำงานหน่วยงานเดียวไม่ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการและประชาชน เท่าที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบันความร่วมมือจากหน่วยงานดังกล่าว ยังไม่ดีเท่าที่ควร เช่น เรื่องตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ป.ป.ป.สอบแล้วมีมูลความผิด ส่งไปให้เขาดำเนินการสอบสวนทางวินัย พอไปถึงแล้ว เขาก็ตั้งกรรมการสอบสวน ข้อเท็จจริง ซึ่งเป็นการดำเนินการซ้ำกัน แต่ เขาก็มีสิทธิมีอำนาจที่จะทำได้”

- การดำเนินการสืบสวนของ ป.ป.ป. มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับระบบวินัยข้าราชการพลเรือนเพียงใดหรือไม่เป็นการซ้ำซ้อนกันหรือไม่ ควรจะปรับปรุงเรื่องนี้อย่างไร

“การดำเนินการสืบสวนสอบสวนของ ป.ป.ป. มีลักษณะเทียบเคียงกันได้กับการสืบสวนข้อเท็จจริง ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติกันอยู่ก่อนที่จะดำเนินการสอบสวนทางวินัย แม้ว่ากฎหมายข้าราชการพลเรือนจะไม่ได้ กำหนดว่าจะต้องทำเช่นนั้น แต่ก็เป็นทางปฏิบัติ ที่ผู้บังคับบัญชาทำกันอยู่ อาจจะถือได้ว่าเป็นระบบโดยปริยาย ฉะนั้นการที่ ป.ป.ป. ได้

จะอย่างไรก็ตาม การพิจารณา บัตรสนเท่ห์นี้ได้กระทำอย่างรอบคอบโดยคณะเจ้าหน้าที่ซึ่งแต่งตั้ง โดยคณะกรรมการป.ป.ป.

หนังสือร้องเรียนทั้งบัตรสนเท่ห์ และที่ลงชื่อผู้ร้องเรียน ไม่จำกัด ฤดูกาล ป.ป.ป.ได้รับตลอดทั้งปี รวมทั้งฤดูกาลเลื่อนตำแหน่ง เลื่อน ชั้นเงินเดือนด้วย

สืบสวนสอบสวนแล้ว เห็นว่ากรณีมีมูลความผิด และส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอบสวนทางวินัยเท่ากับว่า ป.ป.ป. ได้ช่วยสอบสวนข้อเท็จจริงให้แล้ว จึงน่าจะเป็นการเชื่อมโยงสัมพันธ์กับระบบวินัยหรือปฏิบัติการในแนวของการดำเนินการทางวินัย โดย ป.ป.ป. และผู้บังคับบัญชาร่วมมือกัน แต่ปัญหาในการปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวนี้ยังมีอยู่หลายกรณี อาทิ เมื่อ ป.ป.ป. ส่งเรื่องให้ต้นสังกัดหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอบสวนทางวินัยแล้ว ผู้บังคับบัญชากลับไปตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงขึ้นมาอีก แทนที่จะสอบสวนทางวินัย อันนี้ก็จะเป็นคำตอบของคำถามที่ว่า เป็นการซ้ำซ้อนกันหรือไม่ เพราะว่าโดยหลักการแล้วไม่ถือว่าซ้ำซ้อน แต่เป็นเรื่องที่คนทำ

ทำให้ซ้ำซ้อนกันเอง

ส่วนคำถามที่ว่า ควรจะปรับปรุงเรื่องนี้อย่างไรนั้น มีความเห็นว่า เรื่องที่เล่ามาข้างต้นชัดเจนอยู่แล้ว ถ้าจะปรับปรุงก็ต้องมุ่งไปที่ตัวผู้บังคับบัญชา และควรจะถามว่าที่ต้นสังกัดให้สืบสวนข้อเท็จจริงกันอีกนั้น ประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงหรือเพื่อประโยชน์อื่น สิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้นจึงเป็นปัญหาอุปสรรคที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง นอกเหนือจากที่กล่าวไว้แล้ว”

- มีผู้กล่าวว่า เมื่อถึงฤดูกาลเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ก็ถึงฤดูกาลการร้องเรียนกล่าวโทษด้วยบัตรสนเท่ห์พร้อมกัน ซึ่งในบางครั้ง ป.ป.ป. ก็อาจตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายอธรรม ท่านรู้สึกอย่างไร

“หนังสือร้องเรียนทั้งบัตรสนเท่ห์และที่

ลงชื่อผู้ร้องเรียนจริงมา ไม่จำกัดฤดูกาล ป.ป.ป. ได้รับตลอดทั้งปี ซึ่งรวมทั้งช่วงฤดูกาลการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย การดำเนินการของ ป.ป.ป. จึงไม่ได้คำนึงถึงหรือระแวงว่าจะมีใครฉวยโอกาสใช้ ป.ป.ป. เป็นเครื่องมือทำลายหรือขัดขวางความก้าวหน้าของข้าราชการคนใด เพราะไม่มีกฎหมายหรือระเบียบกำหนดไว้ที่ใดว่า เมื่อใครถูกร้องเรียนมายัง ป.ป.ป. แล้ว ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นไม่ได้ เมื่อมีเรื่องร้องเรียนเข้ามา ป.ป.ป. ก็พิจารณาดำเนินการไปตามขั้นตอนตามปกติ ฉะนั้นกรณีที่กล่าวหาว่า ป.ป.ป. ตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายนั้นฝ่ายนี้ จึงเป็นคำพูดที่ขัดต่อความเป็นจริง จึงไม่มีความรู้สึกอะไร เพราะตลอดอายุ 10 ปีของ ป.ป.ป. นั้น ป.ป.ป. ไม่เคยตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายใด”

การดำเนินการของป.ป.ป. ไม่ได้คำนึงหรือระแวงว่าจะมีใครฉวยโอกาสใช้ป.ป.ป.เป็นเครื่องมือทำลายหรือขัดขวางความก้าวหน้าของข้าราชการคนใด

กรณีกล่าวหาว่าป.ป.ป.ตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายนั้นฝ่ายนี้ จึงเป็นคำพูดที่ขัดต่อความเป็นจริง จึงไม่มีความรู้สึกอะไร เพราะตลอดอายุ 10 ปีของป.ป.ป.นั้น ป.ป.ป.ไม่เคยตกเป็นเครื่องมือของฝ่ายใด



นายเชื้อ พัฒนเจริญ รองอธิบดีกรมราชทัณฑ์

เดินทางผ่านคำถามสุดท้าย ไปด้วยความรู้สึกอันสะบັคร้อนสะบັคหนาวอย่างที่ได้บอกไว้ นั้นไปแล้ว บทสัมภาษณ์ดังกล่าวอาจจะยังไม่ได้ “เจาะลึก” เข้าไปถึงความเป็น ป.ป.ป. ที่เพื่อนข้าราชการหลายคนมีความรู้สึกในยามเผชิญหน้าเหมือนกำลังจับเข่าต่อสู้อยู่กับ “นักสืบ” ประเภท “สายลับ” อะไร ๆ ทำนองนั้น

วันดีคืนดี วารสารข้าราชการอาจจะมีโอกาสอันน่าระทึกใจอย่างนี้อีก

แต่ไม่สัญญา

และทัศนคติสุดท้ายในเรื่องวินัย ก็ควรจะถึงคิวของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งมีสถิติการลงโทษข้าราชการเป็นจำนวนที่ค่อนข้างสูงในราชการพลเรือน

ตัวเลขนั้นอาจจะไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้หรือสื่อความหมายเท่าใดนัก

ถ้าเราจะไม่ได้วิเคราะห์ประกอบทัศนคติ ทิศทาง และลักษณะการทำงานอันน่าเห็นอกเห็นใจที่สุดของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

เราคงปุ่มเปิดเทปบันทึกเสียง

- เมื่อคุณจากสถิติแล้ว กรมราชทัณฑ์มีจำนวนข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัยมาก ซึ่งเราก็มองกันว่าเป็นเพราะข้อมูลหลายอย่างรวมทั้งลักษณะงานด้วย จึงขอ



ทราบถึงรายละเอียดและแนวทางดำเนินการในเรื่องนี้

“กรมราชทัณฑ์มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขังซึ่งเป็นงานที่ยาก เพราะผู้ต้องขังนั้นถูกจำกัดอิสรภาพ เมื่อมีโอกาสจะหลบหนีได้ เขาก็จะหลบหนี จึงเป็นการยากที่จะควบคุมไม่ให้เขาหลบหนี ถ้าหนีไปได้เมื่อไร ความเสียหายก็จะเกิดขึ้นกับทางราชการ”

- พ่อนักโทษหรือผู้ต้องขังหลบหนี ก็จะต้องดำเนินการทางวินัย?

“เราจำเป็นจะต้องพิจารณาดำเนินการในเรื่องที่มีลักษณะประมาทบกพร่อง หรือไม่ปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการ ซึ่งเรื่องแบบนี้เราก็ต้องลงโทษ การลงโทษก็ต้องมีการสอบสวนก่อนว่า เขาบกพร่องอย่างไร เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องตั้งกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาให้ละเอียด

ที่ถั่ววน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน”

- สอบสวนหรือตั้งกรรมการกันทุกราย
ที่ต้องขังหลบหนี?

“โดยทั่วไป เราถือว่าถ้านักโทษหลบหนีเมื่อไร เราก็ต้องตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนทุกรายไป หากผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้คุมไม่บกพร่องมากนักก็ลงโทษกันไปตามควรแก่กรณี

สำหรับหน่วยงานต่างจังหวัด กรมก็ได้มอบอำนาจให้จังหวัด แต่ถ้าลงโทษกันเบาไปก็จะต้องทบทวนในอำนาจของกระทรวง กระทรวงมหาดไทยก็มีมาตรฐานในการพิจารณาไว้ชั้นหนึ่ง กรมราชทัณฑ์เองก็มีมาตรฐานเหมือนกัน

เราพิจารณาเรื่องนี้อย่างละเอียดที่ถั่ววนผมยืนยันในข้อนี้”

- การพิจารณาโทษในกรณีนักโทษ
หรือผู้ต้องขังหลบหนีนั้น พิจารณาเหมือนกันหรือไม่สำหรับนักโทษภายในกับนักโทษ
ที่จำขังออกไปทำงานภายนอก

“ถ้าเป็นการควบคุมภายในเรือนจำแล้วเกิดการหลบหนี เราจะถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเคร่งครัด ส่วนการควบคุมภายนอกนั้น เราอาจมีการผ่อนคลายเป็นบ้างเนื่องจากระบบงาน ถึงแม้ว่าจากสถิติตามตัวเลขจะปรากฏว่า การหลบหนีภายนอกเรือนจำมีจำนวนสูงกว่าการหลบหนีภายในเรือนจำมากก็ตาม”

โดยทั่วไป เราถือว่าถ้านักโทษหลบหนีเมื่อไร เราก็ต้องตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนทุกรายไป ถ้าผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้คุมไม่บกพร่องมากนักก็ลงโทษกันไปตามควรแก่กรณี

- กรมราชทัณฑ์ได้เคยวิเคราะห์หาสาเหตุในเรื่องนี้บ้างไหม?

“เคยมีการศึกษาวิเคราะห์ และได้ผลสรุปออกมาว่า ที่ผู้ต้องขังจ่ายนอกหลบหนีกันมากก็เนื่องมาจากเรามีเจ้าหน้าที่ไม่มากนัก อัตรากำลังมีน้อย แล้วผู้ต้องขังจ่ายนอกก็มีจำนวนมาก มาตรการในการควบคุมก็ต่ำ ไม่มีรั้ว ไม่มีกำแพง ที่พักไม่มี ความมั่นคง แข็งแรงก็ไม่มี นอกจากนั้นผู้ต้องขังที่หลบหนีนั้น ก็เป็นพวกที่ประพฤติดี คัดเลือกแล้วว่าเป็นคนดี แต่บางครั้งบางคราวเขาอาจจะมี ความกลัวใจ คิดถึงเรื่องส่วนตัว หรือได้ข่าวว่า ลูกเมียถูกรังแก พี่น้องถูกรังแก ภรรยาอกใจ เจ้าหน้าที่ก็ไม่สามารถจะรู้ได้ มันเป็นเรื่องภายในจิตใจของเขา”

- ขอเรียนถามถึงเกณฑ์มาตรฐานของการควบคุมนักโทษออกไปทำงานข้างนอกระหว่างผู้คุมกับนักโทษมีอัตราส่วนเท่าไร?



“ปกติใช้อัตรา 1:1 หากมีการควบคุมเป็นกลุ่มก็ 1:5 บางครั้งเรามีความจำเป็นในการทำงานบางอย่าง เช่น ทางเรือจำหรือทัศนสถานเปิดต้องการทำงานเร่งด่วนต้องการคนจำนวนมาก เช่น ทำนา ปลูกป่าก็ผ่อนผันเป็น 1:10 เขารับรองว่าสามารถควบคุมได้ ก็อนุญาตให้เป็นครั้งคราว

อัตรากำลังของเรามีไม่พอ ก็เลยต้องผ่อนผันการควบคุมลงบ้าง”

- เมื่อเกิดกรณีนักโทษหลบหนี กรมราชทัณฑ์ดำเนินการอย่างไร?

“เมื่อมีการหลบหนี เราก็มองว่าเป็นความผิดร้ายแรง มีผลเสียหาย เพราะฉะนั้น ถ้าเราไม่ลงโทษสถานหนัก มันก็จะมีการหลบหนีมากขึ้น เราจึงกำหนดมาตรการที่จะต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีที่ผู้คุมละเลยปล่อยให้นักโทษหลบหนี กันไว้ก่อนเพื่อเป็นตัวอย่ง เป็นการปราม เพื่อจะได้ระมัดระวังเพิ่มขึ้น

การควบคุมผู้ต้องขังแล้วมีการหลบหนีนั้น อะไรก็เอาโทษทั้งนั้น”

- สรุปได้ว่าเมื่อนักโทษหนี ผู้คุมจะมีความผิดทุกครั้งไป ถูกลงโทษทุกกรณี?

“บางครั้งก็ไม่ผิด แล้วแต่พฤติกรรม แต่ถ้ามีการหลบหนีเนื่องจากการที่ผู้คุมไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ หรือการปล่อยปละละเลย ก็จะถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ก็มี แล้วแต่กรณี อาจจะมีการว่ากล่าวตักเตือนก็ได้ แต่ถ้าหากเป็นความเสียหายมาก มีการจงใจไม่ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ อย่างเช่น นักโทษมาทำงานทำความสะอาดข้างนอก แล้วผู้คุมปล่อยให้นักโทษกลับบ้าน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะหละหลวมเกินไปหรือไว้ใจเกินไป เราก็จะลงโทษอย่างรุนแรงเลย”

- เคยให้มีการวางแนวทางในการป้องกันบ้างหรือไม่?

“อันนี้เป็นนโยบายใหญ่เลย การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับผู้บัญชาการ-เรือนจำ เราพูดถึงเรื่องวินัยมากที่สุด เน้นในเรื่องผู้คุม จะลำบากยากเย็นอย่างไรก็ต้องพยายามควบคุมไม่ให้นักโทษหลบหนีเป็นหลักใหญ่ เราพยายามหาสาเหตุของความบกพร่องที่ทำให้หลบหนีได้ว่ามีอะไรบ้าง แล้วก็พยายามแก้ปัญหา

ผมสั่งการไปหลายฉบับในเรื่องการควบคุมนี้ เรือนจำต่าง ๆ ก็พยายามแก้ไขที่เกิดเป็นความผิดวินัยขึ้นมานั้นบางครั้งก็เกิด

จากเหตุผลส่วนตัวของผู้ต้องขัง บางครั้งก็เกิดจากความเคยชิน รู้จักคุ้นเคยกันมากเกินไป กรมได้บังคับแล้วว่า การคุมต้องคุมอย่างใกล้ชิดอย่าแบ่งคนสองคน อย่าแบ่งกลุ่ม บางแห่งเขามีอัตรากำลังน้อย เราก็มองใจ แต่ก็ผ่อนผันให้บ้างเป็นครั้งคราว”

- แล้วในด้านการพิจารณาโทษระดับผู้บังคับบัญชามีบ้างไหม?

“เราสั่งการไปว่า ถ้ามีความผิดทางวินัยเกิดขึ้น เราจะพิจารณาผู้บังคับบัญชาด้วยอย่างเมื่อ 2-3 ปีที่ผ่านมา มีการหลบหนีภายใน ไม่ทราบว่าผู้ใดเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง หนีกำแพงก็ไม่ใช่ หนีประตูก็ไม่ใช่ รถยนต์ก็ไม่ใช่ อย่างนี้เราลงโทษตลอด ตั้งแต่ผู้ควบคุมจนถึงผู้บัญชาการเรือนจำ”

- เคยมีปัญหาในชั้นที่รายงานการลงโทษไปยัง ก.พ. บ้างไหม เช่นในกรณีที่ ก.พ.เห็นเป็นอย่างอื่น เพิ่มโทษ หรือเห็นว่าหนักไป

“โดยมากมักจะไม่ค่อยมี อย่างมากก็มักจะเป็นการตั้งข้อสังเกตเพื่อประกอบการพิจารณาในกรณีต่อไปเพื่อให้ได้มาตรฐาน แต่ส่วนใหญ่แล้วไม่ค่อยมีเพิ่ม มีลด”

- แปลว่าการลงโทษทางวินัยของกรมราชทัณฑ์มีมาตรฐานที่อยู่แล้ว เพราะฉะนั้นหากต่อไปในอนาคต ก.พ.จะมอบอำนาจในเรื่องการพิจารณาเรื่องวินัยให้กรมเลย โดยไม่ต้องส่งไปให้ ก.พ. ตรวจสอบอีก แล้ว ก.พ.ก็ทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์อย่างเดียวจะเป็นการดีไหม?

“ผมว่าไม่ดี ถ้ากรมราชทัณฑ์ทำแบบนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่มีที่พึ่ง เวลานี้เราพยายามผ่อนคลายเป็นบางเรื่องไปบ้าง เพราะบางครั้งมีการร้องเรียนว่าเราสอบสวนซ้ำปีสองปี เราจึงคิดว่าต่อไปนี่คดีที่ร้ายแรงจริง ๆ จึงจะตั้งกรรมการสอบสวน ถ้าไม่ร้ายแรงก็ให้เรือนจำหรือจังหวัดทำการสอบสวน แล้วส่งลงโทษไปเลย

เมื่อมีการหลบหนี เราก็มองว่าเป็นความผิดร้ายแรงของผู้คุม มีผลเสียหาย เพราะฉะนั้นถ้าเราไม่ลงโทษสถานหนัก มันก็จะมี การหลบหนีมากขึ้น การตั้งกรรมการสอบสวนเป็นการกันไว้ก่อน เป็นการปราม เพื่อจะได้ระมัดระวังมากขึ้น

เวลานี้กรณีความผิดวินัยร้ายแรงที่จะไล่ออก ปลดออก ซึ่งต้องตั้งกรรมการสอบสวนมีน้อยมาก มีไม่ถึง 10% ต่อไปคิดว่า การสอบสวนจะดีขึ้น เร็วขึ้นกว่าเก่า การร้องเรียนเรื่องสอบสวนซ้ำคงไม่มี”

- ที่เรียนถามไปนั้น เพราะว่าแนวทางของ ก.พ. ในขณะนั้นพยายามมุ่งเน้น

เรื่องเสริมสร้างให้คนมีวินัยเรื่องจิตใจ
ความรับผิดชอบ ก.พ.อยากจะผ่อนคลาย
และเปลี่ยนแปลงวิธีการลงโทษบ้าง ท่าน
เห็นเป็นอย่างไร?

“ก็เป็นวิธีการที่ดี ให้เรื่องจบที่กระทรวง
ถ้ากระทรวงเห็นสมควรแล้ว ก.พ.จะมาสู้
เอาที่กระทรวงโดยไม่ต้องตรวจทุกเรื่องก็ดี
เหมือนกัน”

- ข้าราชการของกรมราชทัณฑ์มีกรณี
ถูกร้องเรียนผ่านทาง ป.ป.ป.บ้างไหม?

“ก็มีบ้างเหมือนกัน ในกรณีที่เขาสนใจ
หรือคิดว่ามีการปฏิบัติที่ไม่ชอบ เราก็ไม่กีดกัน
หน่วยงานไหนจะมาหาข้อมูลเพื่อปรับปรุง
หน่วยงานของเราให้ดีขึ้น เราก็ยินดี”

- มีอะไรอยากจะฝากเกี่ยวกับเรื่อง
วินัยในความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์
บ้างไหม?

“เท่าที่ผ่านมาก็เรียบร้อยดี ก็ได้รับความ
ความร่วมมือจาก ก.พ.เป็นอย่างดี และทาง

กระทรวงมหาดไทยก็ทำมาตรฐานในเรื่องนี้
ไว้พอสมควรแล้ว กฎหมายที่มีอยู่ก็ได้อยู่แล้ว
ก็คงไม่มีปัญหาอะไร”

ปิดเครื่องบันทึกเสียงและกล่าวอำลามา
ด้วยความหวังอันรำไร ว่าวันพรุ่งนี้คงดี
ขึ้น สำหรับเพื่อนข้าราชการผู้สังกัดกรมราชทัณฑ์
เพื่อนผู้มีหน้าที่ควบคุมนักโทษ และเพื่อน
จะต้องถูกตั้งกรรมการสอบสวน ถูกสั่งลงโทษ
ซึ่งเตรียมตัวรอคอยได้ ในนาทีถัดจาก
นาทีที่นักโทษหลบหนี ไม่ว่าจะเป็นการหลบหนี
อย่างมีแผนล่วงหน้า หรือหลบหนีซึ่ง ๆ หน้า
ผู้ถูกลงโทษทางวินัยของกรมราชทัณฑ์
ในลักษณะนี้มีมากเสียจนน่าเห็นใจ

มีคำถามปิดท้ายรอคอยคำตอบซึ่งอาจจะ
ต้องลอยอยู่ในสายลมของวันพรุ่งนี้ว่า คนที่ถูก
ลงโทษทางวินัยนั้นบางครั้งก็ไม่ได้ทำอะไรผิดเอง
เลยก็มี

มิใช่หรือ?

เราสั่งการไปว่า ถ้ามีความผิดทางวินัย
เกิดขึ้น เราจะพิจารณาผู้บังคับบัญชาด้วย
อย่างเมื่อสองสามปีที่ผ่านมา มีการหลบหนี
ภายใน ไม่ทราบว่าเป็นผู้รับผิดชอบโดย
ตรง อย่างนี้เราลงโทษหมด ตั้งแต่ผู้ควบคุม
จนถึงผู้บัญชาการเรือนจำ



วินัย...ดอกหนาม

คำกรอง

วินัย คือ เงื่อนไขที่สร้างขึ้นเพื่อให้พฤติกรรมของคนเป็นไปตามที่สังคมนั้น ๆ ต้องการ ฟังดูก็ง่าย ๆ แต่การสร้างวินัยไม่ใช่ง่ายอย่างที่คิด เพราะมันเป็นเรื่องทีละเอียดย่อยมาก วินัยเข้มเกินไป ก็ทำให้รู้สึกเหมือนถูกบีบ อึดอัด ทรมาน ทำงานไม่ได้หรอก ต้องหาทาง เล็ดลอดออกมาตามง่ามมือ แต่ถ้าวินัยหลวม ก็เหมือนเอาตะกร้าโปร่ง ๆ ไปใส่น้ำ น้ำไหลออกมาหมด ทำงานไม่ได้อีกเหมือนกัน

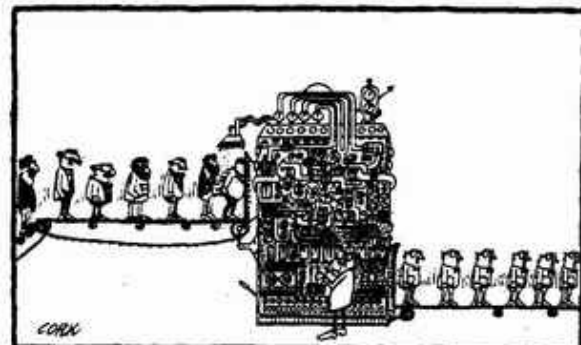
แล้ว วินัย ก็ไม่ใช่ของที่จะสักแต่ว่า กำหนดขึ้นมา แล้วบังคับให้คนทำไปตามนั้น ได้ง่าย ๆ เสียด้วย วินัย มาจากสำนึกที่เดียวแหละ ไม่เชื่อไปตามลูกเสือดู ลูกเสือคนหนึ่ง บอกว่า เขาทำตามวินัยของลูกเสือเพราะประโยคที่ว่า “ข้าฯ ขอสาบาน ด้วยเกียรติ ว่า...” ก็เพราะคำว่า ด้วยเกียรติ นี่แหละ ทำให้เกิดสำนึก ถ้ามีแต่กฎว่า ลูกเสือจะต้อง ยั้งใจ ลูกเสือจะต้องยั้งใจ โอ๊ย...ลูกเสือเข้าป่า กันไปหมดแล้วป่านี่

วินัยในที่ทำงานก็เหมือนกัน จะให้เกิดวินัยได้ ต้องทำให้เกิดสำนึกเสียก่อน ถ้าทำให้

คนตระหนักถึงคุณค่า และประโยชน์ของงานที่เขาทำ เชื่อเถอะว่าเขาจะทุ่มเทเพื่อให้งานเสร็จเร็ว ๆ ก่อน ๘ โมงครึ่ง และหลัง ๕ โมงครึ่งก็อาจจะคิดถึงเรื่องงานพักเที่ยงก็คุยเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน แถมกลางคืน อาจจะแอบเอาไปฝัน แต่ตราบไคที่เขายังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ทำ ต่อให้มีกฎว่า ทุกคนจะต้องมาทำงานให้ตรงเวลาห้ามมาสาย และห้ามกลับก่อนโดยมีการควบคุมอย่างเคร่งครัด และเครียด งานก็อาจจะไม่เสร็จ หรือไม่ได้ผลตามที่ต้องการก็เป็นไปได้

วินัย จริง ๆ แล้วมีอย่างน้อย ๒ แนวทาง คือแนวบวก กับแนวลบ แนวบวกนี้จะบอกว่าจะให้ทุกคนทำอย่างนั้น ทำอย่างนี้ถึงจะดี จะให้ความรู้สึกพอใจ แต่แนวลบจะขู่ว่า ถ้าทำยังงั้น จะต้องโดนยังงี้ ถ้าทำยังงี้ จะต้องโดนยังงั้น จะให้ความรู้สึกว่าถูกจุกจุก วินัยส่วนมากจะเป็นแนวลบ ก็ไม่ทราบเหมือนกันว่าทำไม

มีตัวอย่างเรื่องเกี่ยวกับวินัยจัดมาแล้ว ให้ฟัง ๒ เรื่อง เรื่องแรกเลขาฯ เคร่งครัดกับคำสั่งเจ้านายสุดเหวี่ยง คูบีว่าท่านจะชอบแบบนี้ไหม



เมื่อคุณวินัยจับได้ว่า คุณเคร่งศรีเลขานุการินีคนโปรด เขียนประโยคประโยคหนึ่งไม่ตรงกับที่แกบอกให้จด คนโปรดก็ซึกจะกลายเป็นคนไม่โปรดไปซะแล้ว คุณวินัยแกสั่งคุณเคร่งศรีเสียงเซียวเลยว่า “ทีหลังคุณไม่ต้องใช้ความคิดอะไรทั้งนั้นแหละ ผมต้องการให้คุณจดทุกถ้อยทุกคำตามที่ผมพูด แล้วก็ไปพิมพ์มา ไม่ต้องเติม ไม่ต้องตัด จากที่ผมบอกให้จดแม้แต่คำเดียว เข้าใจ” บ่ายนั้นพนักงานพิมพ์ดีดก็เอาจดหมายความดังต่อไปนี้มาให้คุณวินัย

“เรียนคุณ อูเรน : สะกดด้วย ธ. ธ. นะเนี่ย เขาปลื้มของเขานักละนี่กว่าเท่า อันสืบเนื่องมาจากจดหมายของคุณฉบับวันที่ ไปดูวันที่เอาเนะเราขอเสนอราคา - คุณนิยม บอกผมซิว่าเราจะโขกตาแก่หน้าโง่งนี้ได้หนักที่สุดเท่า ไหร่เอาละเราขอเสนอราคาสินค้าตันละ ๑,๓๕๐ บาท ถ้าเขาตกลงเราจะต้องเรียกเก็บเงินล่วงหน้าเลยนะผมไม่ไว้ใจ ไอ้หมอนี่ทรอก หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเราจะ ได้บริการคุณ

ขอแสดงความนับถือ

เจอเข้าอย่างนี้ คุณวินัยก็ซึ่มไปเลย ลูกน้องอย่างนี้มีจริง ๆ นะท่าน คือถ้าไม่ใช่ประเภทซื้อและบื้อไปเลย ก็ฉลาดอย่างร้าย และกำลังจะโยท่านแล้วละ

อีกเรื่องหนึ่งเป็นเรื่องระเบียบการลา ในประเทศคานาดานั้นเนะ คุณสมมติแกแปลเอาไว้ตั้งแต่ปี ๒๕๑๓ ลองอ่านดูเมื่อท่านจะได้แง่คิดใหม่ ๆ ในการกำหนด ระเบียบ วินัย ขึ้นมามัง

ณ สถานที่ราชการรัฐบาลแห่งหนึ่ง ในคานาดา มีประกาศติดไว้ว่า

“เนื่องจากปรากฏว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการในกรมนี้เป็นไปโดยไม่สม่ำเสมอ มีผู้ขาดงาน และลางานบ่อย ๆ มากมาย จึงมีความจำเป็นจะต้องปรับปรุง แก้ไขระเบียบการลาเสียใหม่ ดังนี้:-



การลาป่วย จะไม่พิจารณาจากใบรับรองแพทย์อีกต่อไป เพราะหากท่านสามารถไปหาแพทย์ตรวจโรคได้ ท่านก็ควรจะมาทำงานได้เช่นกัน

การตาย (ของบุคคลอื่น) ท่านไม่อาจที่จะช่วยอะไรเขาได้ และคงจะมีบุคคลอื่นช่วยจัดงานศพได้ดีกว่าท่าน จึงไม่สมควรขอลาหยุดในกรณีเช่นนี้อีก อย่างไรก็ตาม หากเขากำหนดทำพิธีศพในตอนบ่าย ทางราชการอนุญาตให้ท่านออกจากที่ทำงานได้ก่อนเลิกงาน ประมาณ ๑ ชั่วโมง ทั้งนี้ ท่านจะต้องทำงานชดเชยเวลาทำงานที่ท่านออกไปก่อนหน้านี้ในภายหลังด้วย

การลาเข้าโรงพยาบาล (เพื่อผ่าตัด)

ทางราชการจะไม่อนุญาตอีกต่อไป และหวังว่าข้าราชการทั้งหลายคงจะเปลี่ยนความตั้งใจในเรื่องนี้เสีย เพราะหากท่านไปตัดอะไรออกไปจากร่างกาย ก็จะทำให้ร่างกายของท่านมีส่วนประกอบลดน้อยลงไปจากเมื่อได้มีคำสั่งบรรจุท่านเข้ารับราชการในครั้งแรก

การตาย (ของตัวท่านเอง) กรณีนี้หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ท่านคงจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย ๒ สัปดาห์ เพราะทางราชการประสงค์จะให้ท่านมอบหมายงานหรือฝึกอบรมข้าราชการอื่นให้มารับช่วงงานจากท่านก่อน

อนึ่ง ได้สังเกตเห็นว่าข้าราชการได้ใช้เวลาในการไปห้องน้ำ ครั้งละนาน ๆ และบ่อยครั้ง ในโอกาสต่อไปขอให้ไปห้องน้ำตาม

ลำดับอักษร ตัวอย่างเช่น ข้าราชการที่มีชื่อเริ่มต้นด้วยอักษร "ก" ไปเวลา ๙:๐๐ น. ถึง ๙:๑๕ น. และ "ข" ไปตั้งแต่เวลา ๙:๑๕ น. ถึง ๙:๓๐ น. เรียงกันไปตามลำดับ ถ้าท่านไม่สามารถไปตามเวลาที่กำหนดไว้ในวันนั้น ก็ให้เลื่อนไปในวันรุ่งขึ้นเมื่อถึงเวลาที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบนี้ ตั้งแต่วันออกคำสั่งนี้เป็นต้นไป”

ระวังอย่าให้ ดอกไม้ในพวงหนาม กลายเป็น ดอกหนามในพวงไม้ไปเสีย ละ ท่านผู้บริหารที่รัก

บริษัท ประชาชน จำกัด

แผนกการพิมพ์

๑๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม กรุงเทพฯ โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒, ๒๓๔-๐๓๘๔

รับผลิตสิ่งพิมพ์คุณภาพดีทุกประเภท ด้วยระบบออฟเซ็ท

ดำเนินงานเองทุกขั้นตอน ทำแบบ ถ่ายฟิล์ม ทำเพลท จนถึงพิมพ์

รวดเร็ว ทันเวลา ราคาเยา

รับเรียงตัวด้วยระบบคอมพิวเตอร์ฟิด ไทย-อังกฤษ สุตรดำนวณ และสุตรเคมี

แต่หัวหน้า

ผู้ทรกการสร้างคนและ สร้างงานเอาไว้ให้กับ องค์กร

มนุญ วงศ์นารี

ผู้เขียนมีความเชื่อว่าการที่จะวัดผู้บริหาร (ผู้จัดการหรือหัวหน้างาน) คนใดคนหนึ่งในองค์กรว่าเป็น**ผู้บริหารที่สามารถ** หรือเป็น**ผู้บริหารมีอาชีพ**อย่างสมบูรณ์แท้จริงนั้น จะต้องวัดจากปัจจัยที่สำคัญ ๒ ประการคือ

๑. ปัจจัยในเรื่อง**ความสามารถที่จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพเอาไว้ให้กับองค์กร** (เช่น ผลผลิต/บริการหรือกำไร เป็นต้น)

๒. ปัจจัยในเรื่อง**ความสามารถที่จะสร้างคนที่มีคุณภาพเอาไว้ให้กับองค์กร** (เช่น คนดี มีวินัย คนเก่ง หรือคนริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น)

ผู้เขียนมีความเชื่ออีกว่า หากองค์กรใดมีการยอมรับว่าพนักงานในระดับบริหาร/ระดับผู้จัดการ/ระดับผู้บังคับบัญชา/ระดับ

หัวหน้างาน (ซึ่งต่อไปจะใช้คำว่า**หัวหน้า** คำเดียวแทน) ขององค์กรเป็นผู้นำทางการบริหาร ที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าทั้งในปัจจุบันและในอนาคตตลอดไปแล้ว องค์กรนั้นควรจะจัดให้มีโครงการสำรวจและจำแนกแจกแจงพนักงานในระดับที่เป็นหัวหน้าขององค์กรของตนออกเป็น ๔ ประเภทใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้คือ:

๑. หัวหน้าประเภท **งานไม่สน คนไม่สร้าง** หรือประเภท Toxic-Boss

๒. หัวหน้าประเภท **งานไม่ยุ่ง มุ่งแต่คน** หรือประเภท Toy-Boss

๓. หัวหน้าประเภท **คนไม่ยุ่ง มุ่งแต่งาน** หรือประเภท Tough-Boss

๔. หัวหน้าประเภท **งานก็สน คนก็สร้าง** หรือประเภท Team-Boss

พฤติกรรมอันเป็นรายละเอียดของหัวหน้าแต่ละประเภท ผู้เขียนจะขอกกล่าวโดยย่อ ดังต่อไปนี้ คือ

๑. หัวหน้าประเภท “งานไม่สน คนไม่สร้าง” หรือ Toxic-Boss

หัวหน้าประเภทนี้จะมีพฤติกรรมในการบริหารงาน/ทำงานที่เป็นไปในลักษณะเรื่อย ๆ เฉื่อย ๆ เป็นหลักใหญ่เขาจะไม่เห็นคุณค่าของการสร้างงานและสร้างคนที่ดีเอาไว้ให้กับองค์กรเลย เขาจะไม่คำนึงถึงอนาคตขององค์กร แต่เขาจะอาศัยองค์กรเป็น

แหล่งพักพิง หรือไม่ก็เป็นแหล่งที่จะสร้างความสุขความสบายให้กับตัวเองเป็นหลักใหญ่ เรื่องจิตได้สำนึกในการสร้าง/พัฒนาผลงานที่ดีและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีเอาไว้ให้กับองค์กรนั้นหาได้ยากเหมือนกับการงมเข็มในมหาสมุทร วันหนึ่ง ๆ เขาจึงคอยแต่หาทางหลบเลี่ยงงานและใช้เวลาไปในทางอื่นซึ่งองค์กรไม่ได้รับประโยชน์คุ้มค่าแต่อย่างใด หัวหน้าประเภทนี้จึงมีแนวโน้มที่จะทำงานแบบขอเอาตัวรอดไปวัน ๆ เขาก็จะมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรไปในทำนองที่ว่า ฉันไม่เกี่ยว, ชูระไม่ใช่, ฉันทำของฉัน คุณทำของคุณ อย่างมาเกี่ยวข้องกัน, องค์กรไม่ใช่ของ ๆ ฉัน ฉันไม่เห็นจะแคร์, หรือขอให้ฉันอยู่ดี มีเงินเดือนนใช้ โดยไม่ต้องทำงานและรับผิดชอบอะไรมากนัก เป็นใช้ได้ ฯลฯ

๒. หัวหน้าประเภท “งานไม่ยุ่ง มุ่งแต่คน” หรือToy-Boss

หัวหน้าประเภทนี้จะมีพฤติกรรมในการบริหารงาน/ทำงานที่เป็นไปในลักษณะที่มุ่งเน้นในเรื่องความสุขความสบายหรือความพึงพอใจของคน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) เป็นหลักใหญ่ เขาก็จะมีหลักการทำงาน โดยยึดเอาความถูกต้อง มากกว่า ความถูกต้อง การเอาใจคนหรือการทำให้คน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ถูกใจ ถือเป็นหัวใจในการบริหารงาน/ทำงานของเขา ทั้งนี้เพราะเขามี

ทัศนคติในการทำงานว่า ถ้าเขาสามารถทำให้คนของเขาเกิดความสุขกายสบายใจอย่างเต็มที่แล้ว คนเขาก็จะเกิดความรู้สึกอยากทำงานให้กับหน่วยงานเป็นเงาตามตัวไปเอง เรื่องการทำงานเพื่อผลิตผลงานหรือบริการที่ดีนั้นไม่จำเป็นต้องมีการวางแผนหรือวางเป้าหมายอะไรมากนัก เพราะเมื่อคนมีความสุขกายสบายใจ และมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของตนอย่างเต็มที่แล้ว พวกเขา ก็จะเกิดจิตสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบเอง ดังนั้น วันหนึ่ง ๆ หัวหน้างานประเภทนี้จึงมุ่งสร้างแต่ความรื่นเริง ความเพลิดเพลิน ความสนุกสนาน และความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีกรณีใดหรือเรื่องอะไร (ที่แม้จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน/องค์กรโดยส่วนรวม) ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่สบายใจ/ชุ่นเคืองใจ หรือขัดข้องใจแล้ว หัวหน้าประเภทนี้ก็มักจะพยายามหาทางหลีกเลี่ยงแบบเอาหูไปนา เอาตาไปไร่ ขณะเดียวกันก็ไม่กล้าเข้าไปจัดการปรับปรุงแก้ไขหรือจะต้องผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัญหาแต่ประการใด กลับปล่อยให้ความไม่มีอะไรภายใต้ความมีอะไรแบบข้างนอกสุกใส ข้างในเป็นโพรงฉันใดฉันนั้น

๓. หัวหน้าประเภท “คนไม่ยุ่ง มุ่งแต่งาน” หรือTouch-Boss

หัวหน้าประเภทนี้จะมีพฤติกรรมในการบริหารงาน/ทำงานที่เป็นไปในลักษณะที่มุ่งเน้นเรื่องการทำงานหนักเป็นหลักใหญ่ เขาจะมีทัศนคติในการทำงานว่าการทำงานหนักเป็นคุณค่าของชีวิตที่สูงยิ่งอย่างหนึ่ง จึงดูเหมือนว่าหัวหน้าประเภทนี้จะมีการมอบหมายหรือใช้คนทำงานเหมือนเครื่องจักร ในหลาย ๆ กรณีที่มีงานล้นมือหรือล้นคน หัวหน้าประเภทนี้มักจะพยายามใช้อำนาจขัดเยียดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแบกภาระต่อไป ส่วนเรื่องโอกาสที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับการสอนงาน/ฝึกอบรมหรือพัฒนาจากหัวหน้าให้เจริญงอกงามยิ่ง ๆ ขึ้นมีน้อยมาก ทั้งนี้เพราะหัวหน้าเห็นว่าเป็นการเสียเวลาหรือไม่สามารถที่จะหาคนมาทดแทนกำลังคนที่ขาดไปได้ การขาดกำลังคนไปในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง หัวหน้าประเภทนี้มักจะไม่ค่อยยินยอมเพราะเห็นว่าจะมีผลกระทบกระเทือนต่อผลงานที่เขารับผิดชอบอยู่ หัวหน้าประเภทนี้มักจะมีแนวโน้มที่จะขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานให้ก็ด้วยความฝืนใจ มากกว่าที่จะทำให้อย่างเต็มใจ เขามักจะชอบใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่และคำสั่งเป็นเครื่องมือหลักที่จะทำให้งานสำเร็จ เมื่อเขามอบหมายหรือสั่งการอะไรออกไป เขามักจะไม่คิดคำนึงถึงด้านจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของเขาได้อย่างถูกต้องและถูกต้องแล้ว เขาก็จะให้รางวัลความดีความชอบ แต่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติ

งานตามคำสั่งได้อย่างถูกต้องและถูกต้องใจของเขาแล้ว เขาก็จะหาทางจัดการลงโทษตามอำนาจที่เขามีอยู่ทันที เรื่องความต้องการทางด้านจิตใจในตัวผู้บังคับบัญชาหัวหน้าประเภทนี้มักจะไม่ให้ความสนใจ เขาจะถือว่าเป็นเรื่องของแต่ละคน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับค่าจ้างเงินเดือนตลอดจนสวัสดิการความมั่นคงต่าง ๆ จากองค์กรแล้ว ก็ต้องทำงานให้มากให้หนักเข้าไว้เรื่องจิตใจเป็นเรื่องของใครของมันต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำงานให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นใช้ได้ หัวหน้าประเภทนี้มักจะมีฝีมือในการทำงานสูง (ซึ่งต่างกับฝีมือในการบริหารงาน) ขณะเดียวกันก็มีความเชื่อมั่นและยึดมั่นในตัวเองสูง จนบางครั้งก็ไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากคนอื่นเท่าใดนัก

๔. หัวหน้าประเภท “งานก็สน คนก็สร้าง” หรือ Team-Boss

หัวหน้าประเภทนี้จะมีพฤติกรรมในการบริหารงาน/ทำงานเป็นไปในลักษณะที่เน้นทั้งการสร้างคุณภาพของงานและคุณภาพของพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาเอาไว้ให้กับองค์กรไปพร้อม ๆ กันทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เขาจะมีความเชื่อมั่นและมีจิตสำนึกอยู่เสมอว่าการเป็นหัวหน้าที่ดีที่แท้จริง (ผู้บริหารมืออาชีพ) นั้นจะต้องมีความสามารถทั้งในการสร้างงานและสร้างคนเอาไว้ให้กับองค์กร ทั้งสองอย่างต้อง

ไปด้วยกัน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งหาได้ไม่ ด้วยการมีความเชื่อและจิตสำนึกเช่นนี้ หัวหน้าประเภทนี้จึงมีความพยายามที่จะจัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาและรักษาคุณภาพของทั้งสองสิ่ง ดังกล่าวให้มีสูงอยู่เสมอ **ในด้านการสร้างคุณภาพงานนั้น** เขาจะทำการบริหาร/ทำงานโดยการกำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบาย กำหนดแผนปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน-เป็นไปได้ และสามารถวัดได้ เขาจะไม่คิดเพียงแต่ว่าจะทำงานให้ได้เท่านั้น แต่เขาจะคิด**ทำงานให้ได้ดี**อีกด้วย เขาจะไม่คิดทำแต่เพียงงานประจำที่เป็นงานปกติธรรมดาเท่านั้น แต่เขาจะคิดทำการปรับปรุงแก้ไขในงานที่เป็นปัญหาตลอดจนพัฒนางานริเริ่ม**สร้างสรรค์ใหม่ ๆ**อีกด้วย เขาตระหนักในงานใหม่ที่จะทำให้องค์การมีความทันสมัยอยู่เสมอ และพร้อม ๆ กับการสร้างงานให้ดีมีคุณภาพดังกล่าวแล้ว หัวหน้าประเภทนี้จะมีโครงการ**ในด้านการสร้างคุณภาพคน** (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ของตนให้เจริญงอกงามอยู่เสมออีกด้วย โครงการและแผนการถ่ายทอดความรู้ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ถัดไปจะมีอยู่อย่างต่อเนื่อง หัวหน้าประเภทนี้จะไม่ชอบการรู้อะไรเพียงคนเดียว เขาไม่ชอบการปิดบังซ่อนเร้นความรู้ในการทำงาน แต่เขาชอบที่จะถ่ายทอดให้แก่ผู้ที่สืบทอดอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคต ในเรื่องการสร้าง/พัฒนาคนนั้น หัวหน้าประเภทนี้จะอาศัยการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำ

งานหรือในการบริหารงานบ่อย ๆ หลายครั้ง เขาก็จะทำโดยวิธีการสอนงานแบบตัวต่อตัว และโดยการฝึกอบรมให้ทุกคนมีความรู้/ความสามารถ/ทัศนคติที่ดี เขาจะไม่นิยมในการทำงานแบบต่างคนต่างทำ ต่างคนต่างอยู่ หรือต่างคนต่างแข่งขันกันเพื่อความเป็นเลิศของตัวเอง ตรงกันข้ามเขาจะพยายามส่งเสริมให้คนของเขาทำงานเป็นทีมอย่างมีชีวิตชีวา เขาพยายามที่จะทำให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ และรู้จักยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน และตัวเขาเองก็จะทำตัวเป็นผู้กระตุ้น/ผู้เร่งเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเกิด**จิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่ง** เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน/องค์กรโดยส่วนรวม

การแบ่งประเภทของหัวหน้าออกเป็น ๔ ประเภทดังกล่าวข้างต้นนี้ เป็นการชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมการบริหาร/ทำงานของหัวหน้าในองค์กรมีการมุ่งเน้นไปในทางไหนและอย่างไร หัวหน้าบางคนก็มีการทำงานแบบมุ่งเน้นเรื่อง**การสร้างงาน**เป็นหลักใหญ่ แต่ก็หย่อนในเรื่อง**การสร้างคน**เอาไว้กับองค์กร (Tough-Boss) บางคนก็มุ่งเน้นเรื่อง**การสร้างคน** แต่ก็หย่อนในเรื่อง**การสร้างงาน**ให้กับองค์กร (Toy-Boss) ซึ่งก็ไม่ใช่ผลดีที่สมบูรณ์ด้วยกันทั้งคู่ ที่ร้ายที่สุดและเป็นผลเสียหายแก่องค์กรมากที่สุดก็คือหัวหน้าประเภทที่ไม่สร้างทั้งงานและคนเอาไว้ให้กับองค์กรเลย (Toxic-Boss) *โดยความเชื่อของผู้เขียนแล้ว เห็นว่าหัวหน้าประเภทที่มุ่งสร้างทั้งงานและสร้างทั้งคนเอาไว้ให้กับองค์กรหรือ*

Team-Boss นั้นจะเป็นหัวหน้าที่ให้ประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด โดยเฉพาะในระยะยาว ดังนั้นองค์การทั้งในภาครัฐบาลและเอกชนจึงควรที่จะได้ทำการเสาะแสวงหาหัวหน้าประเภท Team-Boss ในองค์การของตนว่ามีอยู่ที่ส่วนงานไหนและจำนวนเท่าใด ทั้งนี้เพื่อจะได้หาทางพัฒนาและส่งเสริมให้พวกเขากลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าขององค์การต่อไป การที่องค์การปล่อยปละละเลยหรือขาดระบบที่สมบูรณ์เพียงพอต่อการที่จะขุดค้นหาเพชรในตมให้ได้อย่างทั่วถึงนั้นบางครั้งก็อาจจะทำให้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าที่ถูกหลงลืมเหล่านั้นเกิดการเสียขวัญกำลังใจในการทำงาน นาน ๆ เข้าก็จะกลายเป็นหัวหน้าประเภทงานไม่สน คนไม่สร้าง Toxic-Boss หรือประเภทบอนไซ ซึ่งนับเป็นผลเสียหายต่อองค์การโดยส่วนรวมโดยแท้

ถ้าหากองค์การใดเห็นความสำคัญของพนักงานในระดับหัวหน้า และเชื่อว่าพนักงานระดับหัวหน้าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การในระยะยาวแล้ว องค์การนั้นก็ควรที่จะจัดให้มีโครงการสำรวจ เพื่อจำแนกแจกแจงพนักงานระดับหัวหน้าออกเป็น ๔ ประเภทใหญ่ ๆ ดังกล่าวข้างต้นและเมื่อองค์การได้มีบัญชีรายการข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในระดับหัวหน้าได้อย่างชัดเจนแล้ว(Human Resource Accounting/Data)การที่จะทำการ

วางแผนและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมก็จะสามารถทำได้อย่างมีระบบที่ถูกต้อง นอกจากนั้นในกรณีที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็น การโอน-การย้าย-การฝึกอบรม-การพัฒนา หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็จะเป็นไปอย่างถูกต้อง ยุติธรรม ตามระบบคุณธรรมมากยิ่งขึ้น กล่าวโดยสรุปผู้เขียนมีความเชื่อมั่นว่า หากองค์การใดมีโครงการสำรวจ เพื่อจำแนกแจกแจงพนักงานในระดับที่เป็นหัวหน้าออกเป็น ๔ ประเภทใหญ่ ๆ ดังกล่าวข้างต้นให้เห็นเป็นที่ชัดเจนจริง ๆ แล้ว โอกาสที่จะทำการวางแผนตลอดจนการแสวงหาแนวทางเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในปัญหาที่เกี่ยวกับการสูญเสียทางมันสมองของพนักงานในระดับหัวหน้าขององค์การก็จะไม่ใช่เป็นสิ่งที่เพ้อฝันหรือยากเย็นจนเกินไปนัก

เรื่องการสำรวจตรวจสอบสมรรถภาพกำลังพลของกองทัพ (เพื่อมุ่งปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นอยู่เสมอ) มีความสำคัญต่อความอยู่รอดปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศชาติเพียงใด ผู้เขียนก็เชื่อว่า การสำรวจตรวจสอบเกี่ยวกับสมรรถภาพทรัพยากรบุคคลในระดับที่เป็นหัวหน้าขององค์การก็ย่อมมีความสำคัญต่อความอยู่รอดปลอดภัยและความมั่นคงขององค์การในระยะยาวเช่นกัน

พฤติกรรมการณ์ เมืองในองค์การ กับการบริหาร

ฉลอง ปิ่นทอง

บทนำ

พฤติกรรมการณ์เมืองในองค์การนั้น เป็นเรื่องที่น่าสนใจทางด้านการบริหารให้มีความสนใจอยู่เสมอ การเมืองในองค์การมีอยู่ทั่วไปทุกองค์การ ไม่เลือกที่จะเป็นองค์การของรัฐหรือองค์การธุรกิจเอกชนและปรากฏให้เห็นในทุกระดับชั้นขององค์การ

การเมืองในองค์การมิได้มีลักษณะเช่นเดียวกันกับการเมืองที่ศึกษากันในทางรัฐศาสตร์ หากแต่เป็นการเมืองที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของแต่ละบุคคลภายในองค์การที่มุ่งความก้าวหน้าในตำแหน่งและผลประโยชน์ของตนเองเป็นสำคัญ จนอาจจะกล่าวได้ว่า ใครก็ตามที่ไม่มีความรู้ในเรื่องการเมืองในองค์การ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานและความสำเร็จในการทำงานมีน้อย เพราะกิจกรรมทุกอย่างในเมืองในองค์การ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การตัดสินใจที่สำคัญ ๆ มักจะมีพฤติกรรมการณ์

เมืองเข้ามาแทรกอยู่เสมอ

พฤติกรรมการณ์เมืองในองค์การมีทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์การขึ้นอยู่กับว่าพฤติกรรมการณ์เมืองนั้นจะสอดคล้องหรือสนับสนุนต่อการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การหรือไม่ ถ้าหากพฤติกรรมการณ์เมืองเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ก็จัดว่าเป็นพฤติกรรมการณ์ที่มีผลดีต่อองค์การ หากพฤติกรรมการณ์เมืองเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของตนเองแต่ฝ่ายเดียวและขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์การ พฤติกรรมเช่นนี้จัดว่ามีผลเสียหายต่อองค์การ ผู้บริหารไม่สามารถจะจัดพฤติกรรมการณ์เมืองในองค์การให้หมดไปได้ นอกจากจะเรียนรู้ให้เท่าทันและพยายามจำกัดพฤติกรรมการณ์เมืองที่เป็นพิษเป็นภัยต่อองค์การให้เหลือน้อยที่สุด

นิยาม : การเมืองในองค์การคืออะไร

มีผู้ให้คำนิยามว่า การเมืองในองค์การก็คือวิธีการไปสู่ความก้าวหน้าโดยไม่ต้องทำงานหนัก ซึ่งก็ไม่ผิดเสียทีเดียวนัก เกี่ยวกับเรื่องนี้ Laurence J. Peter ได้กล่าวสนับสนุนว่า ขั้นตอนและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในองค์การที่เราคิดว่าสมเหตุสมผลนั้น แท้ที่จริงแล้วมิได้เป็นเช่นนั้นเสมอไป คนที่ทำงานด้วยความสามารถและขยันขันแข็งอาจไม่ได้รับความก้าวหน้าเสมอไปก็ได้ เขากล่าวว่า พวกหัวกะทิอาจก้าวไปไม่ถึงตำแหน่งสูงสุดในองค์การ และองค์การส่วนมากไม่จำเป็นต้องบริหารโดย

คนที่มีความสามารถเสมอไป ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในองค์กรนั้นก้าวเข้ามาสู่ตำแหน่งได้เพราะการเล่นการเมืองในองค์กรนั่นเอง

Stephen P. Robbin กล่าวว่า พฤติกรรมการเมืองในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมใด ๆ ของสมาชิกภายในองค์กรที่มุ่งสนองผลประโยชน์ของตนเองเป็นสำคัญ พฤติกรรมเช่นนี้จำเป็นต้องมีพลังอำนาจคอยหนุนหลังเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ Andrew J. Dubrin เองก็มีความเห็นในทำนองเดียวกับรอบบิ้นว่า การเมืองในองค์กร คือ การใช้เทคนิคหรือกลวิธีหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้ได้รับความสนับสนุน ความก้าวหน้าในอาชีพ และ/หรือได้รับอำนาจเพิ่มขึ้น เทคนิคหรือกลวิธีเหล่านี้จะช่วยเสริมการทำงานซึ่งติดอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการเมืองในองค์กรส่วนมากจะมุ่งผลประโยชน์ตนเองมากกว่าจะมุ่งถึงผลประโยชน์ของคนอื่น ๆ หรือขององค์กร

จากคำนิยามข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้ที่ทำงานด้วยความสามารถและความขยันขันแข็งอย่างเดียว อาจไม่ได้รับความสำเร็จหรือความก้าวหน้าเท่าที่ควรก็ได้ หากขาดความเข้าใจหรือไม่เรียนรู้พฤติกรรมการเมืองในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าได้เร็วขึ้น พฤติกรรมการเมืองในองค์กรมีทั้งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับศีลธรรม และขัดต่อศีลธรรม ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป

ความสำคัญ: ทำไมต้องมีการเมืองในองค์กร

ถ้าจะกล่าวให้ตรงประเด็นแล้ว การเมืองในองค์กร ก็คือ การหาอุปนายหรือกลวิธีให้ผู้บริหารประทับใจหรือยอมรับการทำงานและความสามารถของตน ทั้งนี้เพื่อจะได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นยอดปรารถนาของทุกคนในองค์กร การเล่นการเมืองในองค์กรส่วนมากมีสาเหตุดังต่อไปนี้

๑. การแข่งขันเพื่อแสวงหาอำนาจ

Abraham Zaleznik กล่าวว่า องค์กรเป็นโครงสร้างทางการเมือง กล่าวคือ องค์กรดำเนินงานได้โดยแบ่งปันอำนาจหน้าที่ และเป็นเวทีสำหรับการใช้อำนาจ เพราะฉะนั้น จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่า คนที่มีแรงจูงใจสูงในการแสวงหาอำนาจและการใช้อำนาจจะมีความคึกคะนองและพอใจในองค์กร จากเรื่องนี้จะเห็นได้ว่า คนที่ทำงานในองค์กรต้องการมีอำนาจหน้าที่และอำนาจเพิ่มขึ้น จึงพยายามทุกวิถีทางที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายอันนั้น แม้ว่าจะมีการแย่งชิงและแข่งขันกันก็ตาม และการแข่งขันกันนี้เองทำให้แต่ละคนต้องเล่นการเมืองในองค์กร

๒. ขาดมาตรฐานในการทำงาน

มาตรฐานในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรจะต้องทำให้ชัดเจนและเป็นปรนัย

เพื่อให้บุคลากรรู้ว่า เขาต้องปฏิบัติอย่างไรจึง จะได้รับความก้าวหน้า มีองค์การจำนวนไม่ น้อยที่ขาดมาตรฐานและขั้นตอนการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจน การ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจึงขึ้นอยู่กับดุลพินิจ และเหตุผลส่วนตัวของผู้บริหารเสียเป็นส่วน ใหญ่ เมื่อผู้บริหารไม่มีเครื่องมือวัดที่สามารถ จำแนกคนที่มีความประสิทธิภาพออกจากคนที่ไม่มี ประสิทธิภาพได้ บุคลากรจึงต้องเล่นการเมือง ในองค์การเพื่อให้ได้รับความก้าวหน้า โดย เลือกทำแต่งงานที่ผู้บริหารงานชอบ หรือไม่ก็ เล่นการเมืองโดยวิธีอื่น ๆ เพื่อให้ผู้บริหาร ยอมรับและเห็นความสำคัญของตนเอง เช่น ทำตัวให้ใกล้ชิดกับผู้บริหาร เข้าถึงเย็นถึง มีของขวัญไปฝาก เข้าตำราที่ว่า “ค่าของคน อยู่ที่ที่เป็นคนของใคร”

๓. ขาดความมั่นคงทางอารมณ์

บุคลากรที่ขาดความมั่นคงทางอารมณ์หรือ ขาดความมั่นใจในความรู้ความสามารถของ ตนเองมักจะใช้การเมืองในองค์การเป็นสะพาน ไปสู่ความก้าวหน้า นอกจากนั้น พวกที่มี ความรู้ความสามารถไม่พอกับงานที่ได้รับมอบ หมายมักจะใช้วิธีการประจบประแจง ซึ่งเป็น พฤติกรรมการเมืองในองค์การอย่างหนึ่ง เป็นบันไดเช่นเดียวกัน ส่วนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถดี ทำงานดี มีความมั่นใจใน ตนเอง มีอารมณ์มั่นคง มักจะไม่เล่นการเมือง ในองค์การ เพราะงานที่เขาทำพูดแทนเขาอยู่ แล้ว

๔. การเปลี่ยนแปลงการบริหารใน ลักษณะประชาธิปไตย การบริหารใน

ยุคปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะใช้แนวทางประชาธิปไตยมากกว่าเผด็จการ ผู้บริหารในองค์การ ขนาดใหญ่ไม่สามารถจะทำตัวเป็นเจ้านายได้ อีกต่อไปแม้ว่าจะไม่ค่อยสบายใจนักกับการ เปลี่ยนแปลงเช่นนี้ แต่ก็จำเป็นต้องทำตัวเป็น ประชาธิปไตย โดยการทำงานเป็นทีมกับ ลูกน้อง มีการตั้งคณะกรรมการ การประชุม ปรึกษาหารือและกลุ่มที่ไม่เป็นทางการต่าง ๆ คอยให้คำปรึกษาหารือ ซึ่งแท้ที่จริงแล้วคณะกรรมการหรือกลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้ก็คือเวที การเมืองอีกแห่งหนึ่งนั่นเอง แต่เป็นการเมือง จากเบื้องล่างและเป็นโอกาสให้นักเล่นการเมือง ในองค์การได้แสดงฝีมือหลายมือเพื่อผลประโยชน์ ของตนเองได้อีกทางหนึ่ง

๕. การหลีกเลี่ยงการทำงานหนัก

ดูบริณ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเมืองใน องค์การที่ไม่แสวงหากำไร พบว่า ในหน่วย งานที่บุคลากรมีความทะเยอทะยานน้อย หรือ ในหน่วยงานที่บุคลากรจำนวนมากรอปลด เกษียณ จะมีการเล่นการเมืองในองค์การเพื่อ หลีกเลี่ยงการทำงานหนัก บุคคลเหล่านี้จะ พยายามทำตัวให้เข้ากันได้ดีกับผู้บริหาร เพื่อผู้บริหารจะได้เอาไปเก็บไว้ที่ใดที่หนึ่ง ซึ่งมีงานที่ต้องรับผิดชอบไม่มากนัก พฤติกรรม การเมืองในลักษณะนี้จะเห็นได้ทั่วไปในระบบ ราชการ

กลยุทธ์ : วิธีเล่นการเมืองในองค์การ

พฤติกรรมการเมืองในองค์การส่วนมาก

มุ่งที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหาร ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของความก้าวหน้าในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารที่ฉลาดจึงจำเป็นต้องเข้าใจกลยุทธ์เหล่านี้และจำแนกให้ได้ว่า พฤติกรรมเช่นไรเป็นการเมือง พฤติกรรมเช่นไรเป็นการปฏิบัติงานที่แท้จริง ทั้งนี้ก็เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกชักจูงโดยพฤติกรรมการเมืองที่ไม่เหมาะสม กลยุทธ์ ๑๐ ประการที่จะกล่าวต่อไปใช้กันมากในทุกระดับชั้นขององค์กร และมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์เสมอ

๑. ช่วยเหลือนายให้ประสบความสำเร็จ จุดมุ่งหมายเบื้องต้นของการสรรหามุขฉากรก็คือ ต้องการให้บุคลากรเข้ามาช่วยเหลือนายและองค์กรให้ประสบความสำเร็จ แต่บุคลากรส่วนมากมักจะลืมความจริง ซึ่งเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตในองค์กรข้อนี้ ทำให้เสียโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไปอย่างน่าเสียดาย อย่างไรก็ตาม ก่อนจะใช้กลยุทธ์นี้ ผู้ใช้ต้องศึกษานายเสียก่อนว่า เขาชอบอะไร มีนโยบายในการทำงานอย่างไร งานอะไรที่เป็นปัญหาและเป็นเรื่องเร่งด่วนที่เขาต้องทำให้สำเร็จ แล้วอาสาทำในสิ่งที่เขาต้องการ นายก็จะประทับใจ รู้สึกว่า เราเข้ามาช่วยแก้ปัญหาให้เขา กลยุทธ์นี้เรียกว่า เป็นการประจบนายด้วยการทำงานก็ได้

๒. แสดงความภักดีต่อนาย การแสดงความภักดีเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ นายไว้วางใจและปรึกษาหารือในเรื่องสำคัญ ๆ มีวิธีการหลายอย่างที่ทำให้นายรู้ว่าเราภักดีต่อ

นาย เช่น การเลียแข้งเลียขา การปกป้องจากการโจมตีของฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร หรือในโอกาสที่อยู่สองต่อสองก็อาจให้คำปรึกษาหารือที่นายต้องการ เป็นต้น

๓. หลีกเลี่ยงการแสดงความไม่ภักดีต่อนาย การไม่ภักดีแม้จะมีผลไม่ถึงกับทำให้ท่านถูกไล่ออก แต่ก็อาจทำให้ท่านเป็นบอนไซในองค์กรได้อย่างชัดเจนหมดโอกาสก้าวหน้าไปเลยทีเดียว งานที่ท่านมีความสามารถพอที่จะทำได้ นายก็จะมอบให้คนอื่นทำ สาเหตุก็คือ นายไม่ชอบหน้าท่าน เพราะท่านคอยขัดคอหรือขวางง่าอยู่เนือง ๆ ฉะนั้น ถ้าท่านต้องการความก้าวหน้าควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่นายเห็นว่า เป็นการแสดงความไม่ภักดีต่อเขา เช่น โจมตีเจ้านายในที่สาธารณะ โจมตีนโยบายของหน่วยงาน พูดถึงคุณงามความดีของหน่วยงานที่เป็นคู่แข่งให้นายฟัง เป็นต้น

๔. ทำเอกสารรายงานความสำเร็จของนาย กล่าวคือ พยายามทำรายงานความสำเร็จของนายและของหน่วยงานเผยแพร่ให้คนอื่นหรือหน่วยงานอื่นทราบ ซึ่งเท่ากับเผยแพร่เกียรติคุณของนายไปด้วยในตัว นอกจากนั้น นายอาจนำรายงานที่ท่านทำไปใช้ในตอน ประเมินผลงานของตนเองหรือในเวลาของงบประมาณเพิ่ม วิธีการนี้แม้ว่าท่านจะทำในนามของนายและของหน่วยงาน แต่นายจะให้ความสำคัญแก่ท่านเป็นพิเศษ

๕. สรรเสริญนายกับผู้บริหารระดับสูง วิธีการนี้เป็นกลยุทธ์ทางการเมืองในระดับเขียน ท่านต้องพยายามพูดถึงความสำเร็จและ

คุณงามความดีต่าง ๆ ของนายให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับรู้ เหตุผลที่แฝงอยู่เบื้องหลังการกระทำเช่นนั้นก็คือ นายของท่านจะได้ทราบว่า ท่านมีเจตนาดีต่อเขา ในทำนองเดียวกันก็อาจพูดถึงคุณงามความดีของท่านให้ผู้บริหารระดับสูงฟังด้วย เป็นการถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ผลโดยตรงที่ท่านจะได้รับจากการนี้คือ ท่านจะมีความสัมพันธ์อันดีกับนาย เวลา มีคู่แข่งในการทำงาน ท่านอาจได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับผลโดยอ้อมนั้นเมื่อนายได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพราะการสรรเสริญของท่าน ท่านก็อาจจะเจริญรุ่งเรืองไปด้วย

๖. อย่าสร้าง ความยุ่งยากให้ นาย

วิธีการแสดงความสัมพันธ์อันดีกับนายอีกวิธีหนึ่งคือ ช่วยแก้ปัญหาให้นาย อย่าเพิ่มปัญหา โดยเฉพาะในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่สำคัญที่สุดอย่าพูดถึงปัญหาให้นายฟังโดยไม่ได้เสนอแนวทางแก้ไขไว้ด้วย

๗. ทำให้นายเห็นความสำคัญใน ตัวท่าน คือ การช่วยเหลือนายอย่างดีในงานสำคัญ ๆ ของเขา รับอาสางานทุกอย่างที่นายได้รับมอบหมาย พยายามรู้ให้ได้ว่า นายมีจุดมุ่งหมายอย่างไรแล้วสนองตอบให้ตรงจุด ถ้าท่านปฏิบัติอย่างนี้สม่ำเสมอ นายก็จะเห็นว่าท่านเป็นคนสำคัญที่เขาจะขาดไม่ได้

๘. สนใจฟังสิ่งที่นายพูด การเป็นผู้ฟังที่มีน้ำอดน้ำทนเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้นายคิดว่า ท่านสนใจในตัวเขา ท่านอาจแสดงความเป็นผู้ฟังที่ดีโดยสนใจฟังปัญหาส่วนตัว

ของนาย ขอคำแนะนำเมื่อไม่เข้าใจ แสดงอาการรับรู้ด้วยความกระตือรือร้น หรือจดโน้ตในที่ประชุมขณะที่นายพูด การกระทำเช่นนี้จะทำให้นายเห็นความเอาใจใส่ของท่านและมีทัศนคติที่ดีต่อท่าน

๙. ทำตัวให้ใกล้ชิดกับนาย เป็นวิธีการที่ใช้กันกว้างขวาง นักการเมืองในองค์กรจะพยายามหาเหตุผลทุกวิถีทางที่จะเข้าประชิดนาย เช่น นำจดหมายไปให้ แจ้งให้ทราบถึงข้อความที่มีคนโทรศัพท์ถึงนาย ตามข้อข้องใจในการทำงาน ไปร่วมในงานที่นายจัดขึ้น ความเสี่ยงในเรื่องการทำตัวใกล้ชิดกับนายก็มีเหมือนกัน เช่น นายอาจเห็นว่าท่านยุ่งและน่ารำคาญ หรือไม่ก็เป็นคนหลังอ้อนตัดสินใจอะไรไม่ได้ ต้องคอยขอคำแนะนำอยู่เสมอ

๑๐. ทำตัวเป็นสุนัขเฝ้าสำนักงาน คอยรายงานให้นายทราบถึงการทะเลาะเบาะแว้งในสำนักงาน และปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสำนักงาน วิธีการนี้จะทำให้นายรู้ความเป็นไปในสำนักงานได้ดียิ่งขึ้น แน่นอน เทร็ดคิดต่าง ๆ ต้องเป็นของผู้รายงาน อย่างไรก็ตามควรรายงานเฉพาะเรื่องที่เกิดขึ้นจริง ๆ และมีเหตุผลสมควรที่จะรายงานให้ทราบเท่านั้น

กลยุทธ์ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้สามารถนำไปใช้เสริมการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ความแนบเนียนในการใช้กลยุทธ์เหล่านี้เป็นตัวแปรสำคัญที่อาจนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้

พฤติกรรมการเมืองในองค์การที่ผิดศีลธรรม

พฤติกรรมการเมืองในองค์การบางอย่างมีผลเสียต่อองค์การโดยส่วนรวม ก่อให้เกิดความแตกแยก ขาดความไว้วางใจในหมู่สมาชิกขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารควรควบคุมหรือขจัดให้หมดไป พฤติกรรมเหล่านี้มีดังต่อไปนี้

๑. การแบ่งแยกแล้วปกครอง เป็นกลยุทธ์เก่าแก่ที่ใช้กันมาหลายยุคหลายสมัย ทั้งในทางธุรกิจ ราชการ และวงการการศึกษา วิธีการก็คือ สร้างความไม่เข้าใจกันให้เกิดขึ้นในหมู่สมาชิกขององค์การ ทำให้สมาชิกมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากที่สุด เพื่อจะได้รวมตัวกันไม่ติด และไม่สามารถต่อต้านท่านได้ ส่วนมากวิธีการนี้ผู้บริหารจะใช้กับลูกน้อง ข้อควรระวังก็คือ ต้องมั่นใจว่าลูกน้องจะไม่มีโอกาสปรึกษาหารือ หรือทำความเข้าใจกันได้ เพราะถ้าเป็นเช่นนั้น ผลร้ายจะตกแก่ตัวผู้ใช้อีกต่อไป

๒. การทำลายชื่อเสียงของฝ่ายตรงข้าม เป็นวิธีการง่าย ๆ แต่ใช้กันมากทำได้โดยกล่าวหาหรือพูดเรื่องเสียหายหรือข้อบกพร่องของฝ่ายตรงข้ามให้แพร่หลายเข้าทำนองว่า **เมื่อตัวเองดีไม่ได้ก็ทำให้คนอื่นเลวเสียเลย** ผู้บริหารที่หูเบาอาจเชื่อโดยไม่หาข้อมูลให้แน่ชัดก่อนก็ได้

๓. การปกปิดความจริง คือ การ

บิดเบือนข้อมูลบางอย่างให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง การดึงดูความสนใจของผู้บริหารไปในเรื่องอื่นไม่ให้มาสนใจกับข้อบกพร่องของตนเอง เป็นต้น

๔. การหาข้อเสียดังกล่าวในทางมิชอบ โดยอ้างเอาความคิดหรือผลงานของคนอื่นว่าเป็นของตน วิธีการนี้ผู้บริหารใช้กันมากที่เห็นได้ชัดก็คือ **การอ้างความสำเร็จของลูกน้องว่าเป็นของตน แต่ปฏิเสธความล้มเหลวทุกอย่าง เรียกว่า รับชอบแต่ไม่รับผิดชอบ นับว่าเป็นวิธีการที่ไร้ศีลธรรมอย่างยิ่ง**

การควบคุม : จะบริหารพฤติกรรมการเมืองในองค์การได้อย่างไร

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่า พฤติกรรมการเมืองในองค์การยากที่จะขจัดให้หมดสิ้นไปได้ เพราะองค์การนั้นเปรียบเสมือนสนามสงครามที่ไม่มีที่สิ้นสุด บุคลากรในองค์การต่างต่อสู้แก่งแย่งกันเพื่อความอยู่รอดของตัวเอง เพื่ออำนาจและชื่อเสียง ความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละคนขึ้นอยู่กับความสามารถในการเล่นการเมืองในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะควบคุมพฤติกรรมการเมืองในองค์การให้มึนน้อยที่สุด การปล่อยให้มีการเล่นการเมืองมากเกินไป นอกจากจะมีผลเสียหายทั้งแก่องค์การและสมาชิกขององค์การแล้ว ยังทำให้เสียเวลาและความพยายามไปโดยไม่ได้ผลงานเพิ่มขึ้น สมาชิกจะมีผลการปฏิบัติงานต่ำ ขวัญในการทำงานไม่เต็มใจ

ลาออกและการโยกย้ายสูง วิธีการควบคุมพฤติกรรมการเมืองในองค์กรมีดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารต้องถือว่า การเล่นการเมืองในองค์กรมากเกินไปเป็นปัญหาในการทำงานอย่างหนึ่งที่ต้องหาทางแก้ไข โดยจัดให้มีการประชุมทบทวนผลการปฏิบัติงาน มีการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและมีพฤติกรรมการเมืองน้อยที่สุด **พยายามชักจูงให้บุคลากรใช้ข้อมูลในการทำงานมากกว่าเล่นการเมือง**

๒. ผู้บริหารต้องสร้างมาตรการประเมินผลงานที่เป็นปรนัย เพราะเหตุผลประการหนึ่งที่บุคลากรเล่นการเมืองในองค์กรกันมากก็คือ องค์กรขาดวิธีการประเมินผลงานที่ชัดเจน และเป็นปรนัย ทำให้บุคลากรอาศัยการประจบประแจงผู้บริหารเป็นบันไดเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งมากกว่าจะใช้ความสามารถที่แท้จริง **ผู้บริหารจึงต้องกำหนดขอบเขตของงานให้ชัดเจน กำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก** สร้างความยุติธรรมและให้โอกาสบุคลากรมีความก้าวหน้าเสมอกัน

๓. ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน **ไม่เปิดโอกาสให้มีการใช้กลยุทธ์ทางการเมืองที่ขาดศีลธรรม** เมื่อบุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุกคนก็จะเปิดเผยตัวเอง จริงใจต่อกัน ไม่มีเบื้องหน้าเบื้องหลัง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น

๔. ผู้บริหารในระดับสูงต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี **เพราะถ้าผู้บริหารเล่นการเมือง**

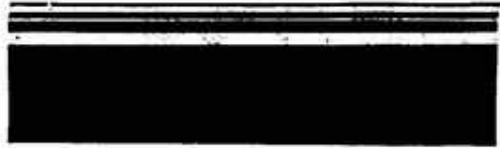
บุคลากรในระดับรองลงมาก็จะเล่นการเมืองด้วย ดังนั้น **ผู้บริหารในระดับสูงจึงต้องทำตัวเป็นตัวอย่าง มีความจริงใจในการทำงาน ไม่เล่นการเมือง**

ข้อเสนอดังกล่าวเป็นวิธีการควบคุมพฤติกรรมการเมืองในองค์กรให้มีน้อยที่สุด ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจและนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานของตน

สรุป

พฤติกรรมการเมืองในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางศีลธรรมอยู่มาก ถ้าหากบุคลากรนำวิธีการทางการเมืองไปใช้ในลักษณะเห็นแก่ตัว โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กรและสมาชิกอื่น ๆ แล้ว ก็นับว่าเป็นเรื่องที่ขัดต่อศีลธรรมอย่างมาก อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการเมืองในองค์กรมิใช่ว่าจะไม่มีประโยชน์เสียเลยทีเดียว เพราะถ้าพึ่งความสามารถและความขยันขันแข็งอย่างเดียว ไม่อาจทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่มุ่งหวังไว้ได้ จำเป็นต้องมีการเล่นการเมืองในองค์กรเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการนั้น โดยไม่ทำความเสียหายต่อองค์กรและสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ ผู้บริหารที่ฉลาดใส่ใจในความเป็นไปของพฤติกรรมการเมืองในองค์กรจะสามารถจำแนกคนที่ทำงานด้วยความรู้ความสามารถออกจากคนที่เล่นการเมืองได้โดยไม่ยาก.

ฝรั่งมองข้าราชการ



วิโรจน์ ธิรคุณโกวิท

คนไทยเรามองข้าราชการอย่างไรคงเป็นที่รู้ ๆ กันอยู่ จะไม่นำ(พา)มาพูดในที่นี้ แต่ใครจะนำแง่คิดจากการที่ฝรั่งเขามองข้าราชการ(ฝรั่ง)มาแล้วผู้กันฟัง เพื่อเป็นเครื่องปลุกปลอบใจเพื่อนข้าราชการ(ไทย) ทำนองว่า “อันนินทากาลเหมือนเทน้ำ”

ถาม : มีกี่คนที่ทำงานให้กับราชการในเวลานี้?

ตอบ : ถ้าพูดถึงเวลานี้ ก็แค่ 1/3 ที่ทำงาน

ถาม : รู้เรื่องเพื่อนเก่าของเราที่ชื่อคูเปอร์ไหม?

เวลานี้สบายไปแล้วนะ

ตอบ : เกิดอะไรขึ้นกับคูเปอร์ล่ะ

เขาตาย หรือว่าได้งานใหม่เป็นข้าราชการประจำล่ะ?

ข้าราชการผู้หนึ่งได้รับเชิญไปรับประทานอาหารนอกสำนักงาน เมื่ออาหารทั้งหมดลงกระเพาะไปเรียบร้อย เจ้าภาพก็ถามว่า อยากจะได้กาแฟตามลงไปอีกสักแก้วไหม? ...ก็ได้รับคำตอบว่า

“ผม ไม่ชอบดื่มกาแฟหลังอาหารกลางวัน เพราะมันจะทำให้นอน ไม่หลับตลอดบ่าย”

ถาม : น้องชายของคุณเป็นอย่าง ไบ้างล่ะ

ก็คนที่พยายามนักพยายามหนาที่อยากจะเข้ามารับราชการนั้นแหละ เคียวนี่เขาทำอะไรอยู่ล่ะ?

ตอบ : ไม่ต้องทำอะไรทั้งนั้น ตอนนี้นั่งเฉย ๆ เพราะเวลานี้ได้งานราชการทำแล้วนี่

ก็ดี๊สาวพาคณะนักท่องเที่ยวดูคณะหนึ่งมาถึงแกรนด์ แคนยอน พอมาถึงทุกคนต่างตื่นตะลึงพรึงเพริศในความลึกล้ำของหน้าผาแห่งนี้ มองแล้วมองอีกอย่างไม่เชื่อใจในผลผลิตที่เกิดขึ้น

ว่า “กรมทางหลวงกำลังซ่อมถนนอยู่ข้างหน้า ขอให้ขับรถผ่านไปด้วยไปด้วยความระมัดระวัง”

เจ้าของรถคันหนึ่งคุ้นเคยกับงานราชการมาเป็นอย่างดี เมื่อได้ยินเสียงกระซิบกระซาบ เช่นนั้น ก็รีบป้องปากตอบมาเบา ๆ ว่า “ผมเข้าใจดีแล้วครับว่าจะต้องทำอะไร เมื่อจะผ่านตรงนั้น ผมจะพยายามขับไปค่อย ๆ และไม่ส่งเสียงดังให้รบกวนพวกที่นั่งหลับหรือยืนหลับตรงนั้นเป็นอันขาด ผมรับรองได้เลยครับ”

ส.ส. : ลูกผมยังไม่ได้งานสักที เห็นเขาวัวอยากจะทำงานที่กรมนี้ คุณจะว่าอย่างไร?

อธิบดี : ลูกของท่านทำอะไรเป็นบ้างล่ะครับ?

ส.ส. : บอกตรง ๆ เลยนะครับ แกทำอะไรไม่เป็นเอาเสียเลย

อธิบดี : ถ้าจั้นตกลง ผมขอรับเข้าทำงานเลย

คุณสมบัติใช้ได้ ไม่ต้องสอบเข้าให้เสียเวลา

แล้วก็ไม่ผิดระเบียบด้วย

ข้าราชการระดับสูงท่านหนึ่งของกระทรวงกลาโหม มีป้ายเล็ก ๆ ใส่กรอบวางไว้ข้างโต๊ะ ว่า

“ถ้าต้องการข้อเสน�폅ศสั้น ๆ ประการใด โปรดถามข้าพเจ้า เพราะข้าพเจ้าเป็นคนเดียวที่จะตอบ ได้สั้นที่สุดในกระทรวงแห่งนี้”

ข้าราชการของหน่วยงานแห่งหนึ่งจำนวน 6 คนช่วยกันทาบหามข้าราชการผู้หนึ่งซึ่งประสบอุบัติเหตุในขณะที่ทำงาน เมื่อมาถึงโรงพยาบาล ก็ถูกแพทย์สั่งเล็งเอาว่า “พวกคุณโทรศัพท์บอกทางโรงพยาบาลให้เตรียมห้องดับจิตเอาไว้ตั้งแต่บ่าย ๓ โมง ทำไมเพิ่งเอามาถึงปานนี้ นี่ตั้ง ๖ โมงเข้าไปแล้ว”

“ก็พวกผมต้องรออยู่จนเลข ๕ โมงเย็น ซึ่งเป็นเวลาเลิกงานเสียก่อน จะได้แน่ใจว่าคนไหนที่ตายจริง ๆ พวกผมไม่ออกไปรบกวน เผื่อบางคนเขาค้นนอนหลับตอนบ่าย ๆ ตามปกติ”

ริชาร์ด ลีไวน์ ข้าราชการกระทรวงยุติธรรมเล่าว่า ในที่ทำงานของราชการแห่งหนึ่ง หัวหน้าฝ่ายธุรการเข้าไปรายงานผู้อำนวยการกองว่า

วารสารข้าราชการ ๖๔

ตรงหน้า ก็คิดสาวเห็นได้โอกาสที่คนกำลังสนใจ จึงรีบเอื้อนเอ่ยวาจาขึ้นว่า

“เชื่อ ไม่คะว่า กว่าที่จะมาเป็นหน้าผาที่สวยงามเช่นนี้ได้ต้องใช้เวลากว่า 5 ล้านปี”

“โอ๊ยโย้ ไม่ยักรู้ว่าการสร้างแกรนด์ แคนยอน เป็นโครงการรัฐบาลภายใต้การดำเนินงานของข้าราชการ”

ครั้งหนึ่งเมื่อนักข่าวทีวีไปหาตัวเลขของ “คนที่ไม่มียานพาหนะ” ที่แผนกสถิติข้อมูลของกระทรวงแรงงาน ก็ได้รับคำตอบจากเจ้าหน้าที่ของที่นั่น ซึ่งเต็มไปด้วยอารมณ์ขันว่า

“นี่เป็นตัวเลขของคนที่ไม่มียานพาหนะในปัจจุบัน จากการสำรวจล่าสุดของเรา แต่ที่จริงตัวเลขนี้เปลี่ยนแปลงไปมากแล้ว เพราะเมื่อไม่กี่วันมานี้ ผมเผชิญไปตุรุษที่กรมไปรษณีย์ โอ้โฮย คนที่นั่นเดินกันไขว่ ไม่ทำงานทำการอะไรเลย ดังนั้นตัวเลขของจำนวนคนที่ไม่มียานพาหนะน่าจะต้องรวมเอาจำนวนของข้าราชการที่กรมไปรษณีย์เข้าไปด้วย จึงจะได้ตัวเลขที่ถูกต้อง”

ครั้งหนึ่งกระทรวงเกษตรได้ส่ง นายเมสัน ออกไปช่วยงานการเลี้ยงสัตว์ของชาวไร่ในแถบ ภาคตะวันตกตอนกลาง เผอิญนายเมสันไม่ได้รับรู้เรื่องสัตว์บาลเอาเสียเลย มีหน้าซำยังไม่เคยรู้จักสัตว์เลี้ยงชนิดหนึ่งของที่นั่นด้วยซ้ำไป สัตว์ที่ว่านี้คือ แพะ ดังนั้นเขาจึงรีบโทรพิมพ์ถึงกระทรวงฯ ในกรุงวอชิงตัน ความว่า “พบสัตว์ชนิดหนึ่งใบหน้าแสดงถึงความทุกข์ระทมปากยื่นยาว แก้มตอบ มีแต่หนังหุ้มกระดูก ห้อยกิว อยากให้ช่วยบอกด้วยว่าเป็นสัตว์ชนิดใด”

คำตอบที่ได้รับในทันทีก็คือ “นั่นก็คือ ชาวนาหรือชาวไร่ ขอให้เจ้าหน้าที่ดูแลเอาใจใส่ให้จงดี เพราะเขาพวกนี้มีสิทธิ์ที่จะออกเสียงในการเลือกตั้งทุกครั้ง”

นายโนเวล คาร์ริก ผู้จัดการสำนักพิมพ์แห่งหนึ่งมักมีเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการมาเล่าให้เพื่อน ๆ ฟังอยู่ อย่างเช่นเรื่องการทำงานของกรมทางหลวงเรื่องหนึ่ง

ปลายถนนสายหนึ่งของทางราชการเกิดชำรุดเสียหาย ต้องซ่อมแซมเป็นการด่วน แต่ก็ไม่ได้มีการจราจร เพราะเป็นเส้นทางเดียวที่รถจำเป็นจะต้องผ่าน และใช้วิธีส่งคนไปคอยเตือนผู้ขับขี่ที่จะผ่านเข้ามาใกล้บริเวณที่จะต้องซ่อมแซม เผอิญคนที่ได้รับมอบหมาย ก็เป็นโรคชนิดหนึ่งเกี่ยวกับหลอดเลือด พูดจาอะไรที่ก็เหมือนกระซิบกระซาบ (ทำไมถึงต้องมาเจาะจงเอาคนนี้ก็ไมทราบ คงจะไม่รู้หลักการบริหารที่ว่า Put the right man on the right job)

ดังนั้น เมื่อมีรถผ่านมา กะโหนายนี้ก็จะตรงรี่เข้าไปพุดจาเสียงกระเส่า ๆ แผลว ๆ เบา ๆ

“ผ.อ.ครับ เอกสารเราเวลานี้เต็มเอี้ยดไปหมดแล้ว ผมขอเอาเอกสารที่มีอายุเกินกว่า ๖ ปีไปทำลายตามระเบียบฯ นะครับ”

“เออดีแล้ว ๆ ยิ่งเร็วยิ่งดี ที่ทำงานจะได้โล่ง ๆ หน่อย อ้อแต่อย่าลืมถ่ายเอกสารเก็บไว้ด้วยนะ เราจะได้นำกลับไปเอาไว้เพื่อเหลือเผื่อขาด เผื่อวันหน้าเราจะต้องใช้มันอีก”

หัวหน้างานตะคอกลูกน้องซึ่งเป็นข้าราชการผู้น้อยนายหนึ่งว่า

“ปกติพวกเราก็ทำงานกันขำอยู่แล้ว แต่คุณก็ยังทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน คุณทำงานได้ช้าที่สุดเท่าที่ผมเคยเห็นตั้งแต่รับราชการมา อยากทราบว่าคุณทำอะไรที่เร็ว ๆ เป็นบ้าง”

“มีอย่างเดียวครับ ผมเหนื่อยได้เร็วกว่าคนอื่น”

สามี : (อ่านหนังสือพิมพ์อย่างตั้งอกตั้งใจ)

ขอกาแฟอีกถ้วยนะ

ภรรยา : ป่านนี้คุณยังไม่ไปทำงานอีกหรือ?

สามี : ตายจริง ผมนึกว่าตอนนี้ผมอยู่ที่กระทรวงแล้วเสียอีก

กรรมาธิการคณะหนึ่งของรัฐสภาเข้าไปตรวจสอบการทำงานของข้าราชการในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงวอชิงตัน และได้เรียกคน ๒ คนมาสอบถาม คนแรกหัวเสียอยู่กับงานที่มัวแต่จะเกียกกันทำ แย่งเอาตำแหน่ง ผิดไม่เอา จะเอาแต่ชอบ ฯลฯ เลยอดกรรมาธิการฯ อย่างหงุดหงิด

กรรมาธิการฯ : คุณทำอะไรที่นี่?

ข้าราชการ : มีแต่งานโง่ ๆ ทั้งนั้น ผมจะทำไปทำไม

กรรมาธิการฯ รีบจดบันทึกคำให้การนั้นลงในสมุดบันทึกอย่างถี่ถ้วน แล้วจึงหันไปถามข้าราชการคนที่สอง

กรรมาธิการฯ : คุณล่ะ มีหน้าที่อะไรบ้าง?

ข้าราชการ : “ผมก็ไม่ทำอะไรเลยเหมือนกัน”

พอถึงตรงนี้ กรรมาธิการฯ ก็อุทานขึ้นมาอย่างภาคภูมิใจที่ค้นพบความจริงที่ซ่อนเร้นอยู่ในระบบราชการ

“ในที่สุดก็จับได้ว่า อย่างน้อยคุณ ๒ คนนี้ก็ทำงานซ้ำซ้อนกัน!”

คุณวิชาญ กับ ชองวิเศษ ๓ ชอง

จุโรเฉลิม บุญไทย

ในท่ามกลางมรสุมเศรษฐกิจเช่นทุกวันนี้ บริษัทไหนไม่แน่จริงก็อยู่ไม่ได้ ผู้จัดการคนไหนไม่เก่งจริง บริษัทเขาก็ไม่ให้เหมือนกัน คุณถาวร ผู้จัดการทั่วไปของบริษัทขนาดกลางแห่งหนึ่งยื่นใบลาออก โดยความสมัครใจ แต่ไม่รู้ว่าเป็นความสมัครใจของแกเอง หรือความสมัครใจของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เป็นอันว่าแกออกก็แล้วกัน คุณวิชาญ ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งแทน ก่อนจะจากก็มี การมอบงานตามธรรมเนียม คุณถาวร ก็มอบหมายงานให้คุณวิชาญ ผู้ซึ่งเคยเป็น ลูกน้องคู่ใจ เมื่อมอบงานกันเสร็จขณะกำลัง รับประทานอาหารด้วยความอาลัย คุณถาวร ก็กล่าวว่า “คุณวิชาญ ไหน ๆ เราก็เคยร่วมงานกัน มานาน คุณเองก็เป็นลูกน้องที่ผมรักมาก ผมจะขอมอบของวิเศษให้คุณเพื่อจะได้เอา ไว้ใช้ในยามคับขัน ของนี้นะ เคยช่วยผมมา หลายครั้งแล้วนะ” ว่าแล้วคุณถาวร ก็ฉีกซองจดหมายขึ้นมา ๓ ซอง เป็นซองสีฟ้า ชมพู และม่วง ตามลำดับ แล้วสอนว่า “เมื่อใด

คุณตกอยู่ในคราวคับขัน ครั้งที่ ๑ ให้เปิดซองสีฟ้านี้ เมื่อตกอยู่ในคราวคับขัน ครั้งที่ ๒ ให้เปิดซองสีชมพู และ ครั้งที่ ๓ ให้เปิดซองสีม่วง เอาละนะ ถึงเวลาผมจะต้องไปเสียที รับไว้ซิ” คุณวิชาญ รับซองทั้ง ๓ มาอย่างงง ๆ แต่เมื่อนึกได้ว่าคุณถาวร บอกว่ามันเป็นของวิเศษก็รีบเก็บไว้ในกระเป๋า ด้วยกลัวว่า คุณถาวร จะเปลี่ยนใจเรียกคืน แล้วกล่าวว่า “ขอบคุณ อาจารย์”

กาลเวลาผ่านไป คุณวิชาญ เก็บซองวิเศษไว้ในก้นลิ้นชักจนเกือบจะลืมไปแล้ว แก่ทำงาน ดำเนินรอยตามคุณถาวร หัวหน้าที่รักยิ่งอย่างไม่มีผิดเพี้ยน แต่ปัญหาต่าง ๆ ทั้งเรื่องงาน เรื่องระบบ เรื่องตัวบุคคล ประดังกันเข้ามาจน แก่ตั้งตัวไม่ติด วันจันทร์ที่จะถึงนี้แล้วที่จะมีการประชุมคณะกรรมการใหญ่ของบริษัทที่เรียกว่าประชุมบอร์ด แก่คงจะต้องถูกกรรมการเล่นงานแน่ ๆ เลย นี่จะแก้ตัวกับคณะกรรมการอย่างไรดี แก่คิดแล้วคิดอีกคิดกันตลอดวันตลอดคืนไม่เว้นวันเสาร์ วันอาทิตย์

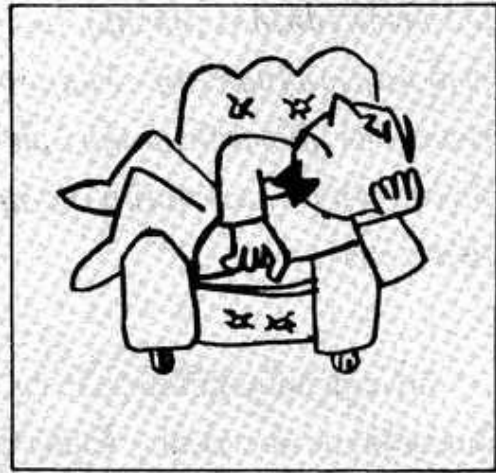
และวันหยุดราชการ จึงคิดได้ว่า “นี่เราทำอะไรไปไม่รอดแน่แล้ว”

เช้าวันจันทร์ที่จะมีการประชุมบอร์ด คุณวิชาญ มา นั่งที่ออฟฟิศแต่เช้า คิดต่อ คิดไปคิดมาก็นึกถึงคุณถาวร ว่า นี่ถ้าหัวหน้าถาวร อยู่ แกจะทำอย่างไรหนอ พอนึกถึงคุณถาวร บิ๊บบ ใจก็วาบด้วยความปิตินึกถึงของวิเศษขึ้นมาได้ หัวหน้าถาวร บอกให้ใช้เมื่อยามคับขัน วันนี้แล้วซีที่คับขัน ว่าแล้วก็ค้นในลิ้นชักหีบซองสีฟ้าออกมา เอาใส่ไว้ในกระเป๋าเสื้อนอก แล้วเดินยิ้มกริ่มเข้าห้องประชุม

ในห้องประชุม กรรมการนั่งกันอยู่เต็มบรรยากาศเต็มไปด้วยความตึงเครียดทุกคน ต่างก็กล่าวถึงปัญหาข้อขัดข้องและการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสรุปรวม ๆ แล้วได้ความว่า คุณวิชาญ บกพร่องระหว่างที่กรรมการคนสุดท้ายกำลังพูด คุณวิชาญ ค่อย ๆ ล้วงซองพิเศษออกมาจากกระเป๋า หีบกระดาษบาง ๆ (สีฟ้า) ออกมาจากซอง บนกระดาษมีข้อความตัวโตกระจ่างตาว่า “**โทษผู้บริหารรุ่นก่อน**” คุณวิชาญ เห็นเข้าเท่านั้น หัวสมองแล่นปรี๊ดปรี๊ด เมื่อถึงคราวต้องพูดก็ลุกขึ้นพูดอย่างฉาดฉาน แถมเดินไปเดินมาก้ม ๆ เงย ๆ รอบ ๆ ห้องประชุม โดยมีกรรมการทุก ๆ คนหันไปหันมาก้ม ๆ เงย ๆ ตาม ท้ายที่สุดก็พากันพยักหน้า อิมม อิมม ด้วยความพอใจ ก็คุณวิชาญ แก่เล่นเริ่มว่า “**ผมทราบถึงปัญหาที่กรรมการทุกท่านกล่าวมาทั้งหมด ผมได้พยายามแก้**

ไข้อย่างสุดความสามารถแต่เนื่องจากว่า รากเหง้าของปัญหามันเกิดในสมัยผู้จัดการคนก่อน ฝั่งรากของมันฝังลึกมาก ผมกำลังพยายามขุดอยู่ เมื่อถอนรากออกมาได้หมด ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้มันจะต้องหมดไปแน่ ๆ เลยเชียว ขอเวลาผมอีกซักหน่อยอห้ผมมั่นใจว่าผมกำลังไปถูกทาง... ฯลฯ...”

การประชุมวันนั้นผ่านไปด้วยความพอใจของคณะกรรมการ และด้วยความโล่งใจของคุณวิชาญ กาลเวลาผ่านไปอีก คุณวิชาญ แก่กับบริหารงานของแกไปอย่างเดิม เหมือนอาจารย์แก่นะแหละไม่ได้มีการขุดรากถอนโคนอะไรทั้งสิ้น จนกระทั่งใกล้ถึงเวลาประชุมบอร์ดอีกสมัยหนึ่ง เอาอีกแล้วละซีคราวนี้ปัญหาซึ่งไม่ได้รับการแก้ไขก็ทับถมและทวีความรุนแรงขึ้นอีกหลายเท่าตัว คุณวิชาญ ก็กลุ้มอีกตามเคยคราวนี้จะโทษคนรุ่นเก่าก็ไม่ได้ เพราะโทษไปแล้ว แถมสัญญาว่าจะแก้ไขก็ไม่ได้ทำ (*ไม่รู้วัน ๆ แกทำอะไร*) สงสัยงวดนี้เสร็จแน่ แต่ครั้งนี้แกกลุ้มเล่น ๆ ไปงั้นแหละ เพราะรู้ว่า มีซองพิเศษ แล้วมันก็เคยช่วยแกในคราวคับขันได้หนหนึ่งแล้ว ก่อนวันประชุมแกก็หีบซองสีชมพูขึ้นมาเปิดดูบนกระดาษ (สีชมพู) มีข้อความว่า “**จักรูปองค์การใหม่**” คุณวิชาญ ทำหน้าครุ่นคิดชั่วแวบเดียวก็ยิ้ม แล้วก็อย่างเคยในที่ประชุม แก่ก็ทำให้คณะกรรมการซึ่งแม้จะรู้สึกแปลก ๆ ก็รู้สึกเห็นคล้อยตาม แก่ว่า แก่ได้พยายามอย่างมากที่สุดในชีวิตที่จะขุดรากเหง้าของปัญหาที่สะสมมาตั้งแต่ผู้จัดการคนก่อน



ท่าทางก็จะไปได้สวย แต่ติดด้วยระบบงาน และการจัดรูปองค์การที่ล้าสมัยไม่เอื้อต่อการดำเนินงานในยุคใหม่ จึงเสนอคณะกรรมการขอให้มีการจัดรูปองค์การเสียใหม่ เพื่อให้การทำงานสะดวกเป็นไปตามเป้าหมาย... ฯลฯ...

ที่ประชุมวันนั้นอนุมัติให้คุณวิชาญ ดำเนินการจัดรูปองค์การใหม่ ด้วยความที่มีสำนึกว่า แกจะต้องลงมือทำอะไรเสียบ้าง คุณวิชาญ ก็เลยว่าจะและตุ้มเป๊ะ แกยุบรุ่นเพิ่มนี้เอาคนนี้ไปไว้ตรงโน้น เอาคนโน้นไปไว้ตรงนั้น รุ่นวายกันไปทั้งบริษัท จนวันหนึ่งยังไม่ถึงเวลาประชุมบอร์ดซักหน่อย กรรมการก็เกิดจะประชุมกัน โดยเรียกคุณวิชาญ ไปพบด่วน คุณวิชาญรู้สึกถึงกลิ่นที่ไม่ค่อยดี คราวนี้คงจบจริง ๆ แต่ยังใจเย็น ก็เหลือของวิเศษอีกของหนึ่ง ของวิเศษที่เคยช่วยได้เสมอมา หยิบของสีม่วง ซึ่งเป็นของวิเศษอันสุดท้ายออกมาอย่างใจเย็น ค่อย ๆ ดึงกระดาษ (สีม่วง) ออกมา ระหว่างนั้นฮัมเพลงเบา ๆ ไปด้วย พอเปิดออกอ่านเท่านั้นแหละที่แกก็แทบเป็นลมหน้าซีดเป็นกระดาษ มือเย็นเท้าเย็น เพราะในของวิเศษ ของสุดท้ายเขียนว่า “เตรียมของอย่างที่ได้รับ ๓ ของ แล้วยื่นใบลาออก” แกร้องออกมาว่า “โธ่...อาจารย์”

ก่อนที่จะเป็นลมไปจริง ๆ

นิทานเรื่องนี้ เตือนว่า การบริหารโดยใช้สูตรสำเร็จแก้ปัญหาแต่เฉพาะหน้าไปนั้นอาจจะทำให้ “เสร็จ” ไปตามสูตรได้ นักบริหารพึงระวัง

การศึกษาความเป็นมาและเป็นไปของหน่วยงานและตัวบุคคลนั้น ก็จำเป็นเพราะประวัติศาสตร์มักจะซ้ำรอย หากเป็นรอยที่ดีจึงปล่อยให้มันซ้ำ แต่ถ้าเป็นรอยที่ไม่ดี เช่น รอยของคุณถาวร ก็ไม่น่าจะให้เกิดขึ้น นี่ถ้าคุณวิชาญ แกได้ศึกษาความเป็นมาเป็นไปของคุณถาวรเสียหน่อย ก็อาจจะโยนของวิเศษทิ้งไปได้แล้วแกก็อาจจะคิดวิธีการบริหารของแกเองประสบผลสำเร็จ ไม่ต้องจบลงอย่างคุณถาวร ก็ได้ ว่าที่จริงหลังจากที่แกเปิดซองแรกจนผ่านครวคับขันไปได้ โอกาสก็ยังมียู่ ถ้าแกทำงานจริง ๆ จัง ๆ ใช้ความสามารถให้เต็มที่ทำตามที่ได้ให้สัญญาไว้ เรื่องก็อาจจะจบลงอย่างมีความสุขได้ ดังนั้น เรื่องนี้ยังสอนอีกว่าเมื่อของวิเศษได้ช่วยผู้ใดไว้ครั้งหนึ่ง ถ้าผู้นั้นรู้จักใช้ความสามารถช่วยตัวเองต่อ เขาก็อาจจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้เหมือนกัน แต่หากไม่ยอมใช้ความสามารถของตัวเอง คอยแต่จะให้ของวิเศษช่วยก็คงจะจบลงอย่างคุณวิชาญ นี้แหละ



วินัยข้าราชการ



อุทธรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์

ข้าราชการก็เป็นปุถุชนธรรมดา ๆ เช่นกัน ย่อมมีการเจ็บป่วยและต้องการพักผ่อนและรักษาพยาบาล เพื่อจะได้กลับมาปฏิบัติงานตามปกติได้อีก กรณีเช่นนี้ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องยื่นใบลาขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชา ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ซึ่งกำหนดไว้ว่าจะลาอย่างไร ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบหรือไม่ ซึ่งข้าราชการส่วนใหญ่อาจจะไม่ค่อยทราบถึงรายละเอียดนัก เดือนนี้จะขอนำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ในส่วนที่ว่าด้วยการลาป่วย พร้อมอุทธรณ์กรณีที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบนี้มาบอกกล่าวกัน และปุจฉา-วิสัชนา เกี่ยวกับวินัยคำว่า “ผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย” ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๒๘) ข้อ ๔ วรรคสาม นั้น นอกจากหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของสำนักงาน ก.พ. แล้ว จะมีหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของส่วนราชการใดที่ใช้ได้บ้างมาบอกกล่าวกันไว้เป็นแนวทางเพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรที่ส่วนราชการของตนจักขึ้นต่อไป

หลักเกณฑ์การลาป่วย

ข้อ ๑๓ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ วางหลักไว้ว่า

หลัก ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับก่อนหรือในวันที่ลา
ข้อยกเว้น

๑. ในกรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้
๒. ในกรณีที่ผู้ขอลามีอาการป่วยจนไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลงชื่อแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอจัดส่งใบลาโดยเร็ว

โดยทั่วไปการเจ็บป่วยนั้น บางครั้งก็มีอาการเล็กน้อย เช่น ปวดหัว ตัวร้อน ไข้หวัด ก็อาจจะหาซื้อยาจากหมอตีมารับประทานเอง อาการก็ทุเลา รุ่งขึ้นมาปฏิบัติราชการได้ตามปกติ บางครั้งมีอาการมากถึงขั้นล้มหมอนนอนเสื่อ กรณีนี้ก็ต้องไปพึ่งหมอปริญญากัน อาจจะเป็น คลินิก โรงพยาบาลของรัฐหรือของเอกชน ก็แล้วแต่ความสะดวกของแต่ละบุคคล อย่างนี้เวลานั้นใน ลานขอลาป่วยก็อาจจะต้องมีใบรับรองแพทย์แนบประกอบเพื่อยืนยันก็เป็นได้

เมื่อมาถึงตรงนี้ ก็จะเกิดคำถามขึ้นมาว่า จำนวนวันที่ขอลาป่วยนั้นมากน้อยเพียงใด จึงจะต้องมีใบรับรองแพทย์แนบประกอบใบลา

กรณีนี้ข้อ ๑๔ วรรคสอง และวรรคสาม ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ได้ให้คำตอบไว้ดังนี้

๑. กรณีขอลาป่วยติดต่อกันตั้งแต่ ๓๐ วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ปริญญา แพทย์ ประกาศนียบัตร หรือแพทย์ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นชอบ แนบไปกับใบลาด้วย
๒. กรณีขอลาป่วยไม่ถึง ๓๐ วัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกัน ถ้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร

- จะสั่งให้มีใบรับรองของแพทย์ตามข้อ ๑๔ วรรคสอง ของระเบียบฯ ว่าด้วยการลา ประกอบใบลา หรือ

- จะสั่งให้ผู้ลาไปรับการตรวจจากแพทย์ของทางราชการ เพื่อประกอบการพิจารณา อนุญาตก็ได้

ในทางปฏิบัติแล้ว ส่วนราชการต่าง ๆ มักจะกำหนดไว้เป็นการภายในว่า ถ้าลาป่วย เกิน ๓ วัน จะต้องต้องมีใบรับรองของแพทย์แนบประกอบใบลา เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาต ของผู้บังคับบัญชาเสมอ

เมื่อเราทราบถึงหลักเกณฑ์ของการลาป่วยแล้ว เราก็จะมาดูกันถึงกรณีที่ผู้ขอลาป่วย ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นว่า จะได้รับโทษหนักเบาเพียงใดกันบ้าง

โรคกระเพาะ

นายแพ ได้ขออนุญาตลาพักผ่อนต่อผู้บังคับบัญชา แล้วได้เดินทางไปเยี่ยมบิดา ระหว่างนั้น นายแพ เกิดปวดท้องอย่างแรง จึงได้เข้าพบแพทย์ที่ คลินิก ผลการตรวจปรากฏว่า เป็นโรคกระเพาะ อาหารและได้พักรักษาตัวอยู่นาน ๑๐ วัน โดยมีได้ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และเมื่อกลับมาปฏิบัติ

ราชการนายแพ ก็มีได้ยื่นใบลาป่วยต่อผู้บังคับบัญชา ในวันแรกแต่อย่างใด การกระทำของนายแพ เป็น ความผิดตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์

อ้างว่าป่วย

นายเล้ง ได้มาปฏิบัติราชการ ๒ ครั้ง ครั้ง

วารสารข้าราชการ ๗๔

แรก ๕ วัน ครั้งที่สอง ๔ วัน เมื่อผู้บังคับบัญชาสอบถามถึงสาเหตุที่ขาดราชการ นายเล้ง ก็อ้างว่าป่วย แต่เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งให้ยื่นใบลาพร้อมใบรับรองแพทย์ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป นายเล้ง กลับไม่ยื่นใบลาตามระเบียบ เพราะไม่สามารถหาใบรับรองแพทย์ได้ การกระทำของนายเล้ง เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ และ ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์ แต่มีข้อสังเกตของ ก.พ. ว่า การลงโทษกรณีนี้ ยังไม่เหมาะสมกับความผิดกรณีเช่นนี้ โอกาสต่อไปอย่างน้อยต้องลงโทษถึงระดับตัดเงินเดือนเพื่อเป็นการรักษาวินัยของหน่วยงาน และป้องกันมิให้ผู้อื่นถือเป็นแบบอย่างต่อไปด้วย

ชี้แจงล่าช้า

นายหอม ไม่มาปฏิบัติราชการ ๒ ครั้ง รวม ๕ วัน คือ วันที่ ๑๓ และวันที่ ๑๗-๒๑ (เดือนเดียวกัน) เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ นายหอม ได้ยื่นใบลาขอลาป่วย ๒ ฉบับ โดยระบุว่า เป็นไข้และหกล้มในห้องน้ำ เข้าข้างขวาและข้อมือขวาเคล็ดบวม เดินไม่สะดวก ผู้บังคับบัญชาสั่งให้นายหอมชี้แจงสาเหตุที่ยื่นใบลาป่วยล่าช้า แต่นายหอม ก็มีได้ชี้แจงทันที กลับปล่อยให้เวลาล่วงเลยไปอีกเดือนเศษจึงได้บันทึกชี้แจงต่อผู้บังคับบัญชา การกระทำของนายหอม เป็นความผิดตามมาตรา ๗๑ และ ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน

ใบรับรองแพทย์

นายตรี เป็นเจ้าหน้าที่อยู่ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง มิได้มาปฏิบัติราชการติดต่อกันรวม ๖ วัน

หลังจากกลับมาปฏิบัติราชการแล้ว ถึง ๓ วัน จึงได้ส่งใบลาขอลาป่วย หลังจากนั้นอีกประมาณ ๑ เดือน นายตรีจึงได้นำใบรับรองแพทย์มาส่งต่อผู้บังคับบัญชา และก่อนหน้านั้นนายตรี ก็ได้ส่งใบลาล่าช้ามาหลายครั้งแล้ว โดยส่วนมากผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ทวงถาม ซึ่งทุกครั้งผู้บังคับบัญชาก็ได้ตักเตือนเสมอมา การกระทำของนายตรี เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน

อ้างว่า...

นายสม ไม่มาปฏิบัติราชการ ครั้งละ ๑-๓ วัน ในเดือนพฤศจิกายน รวม ๗ วันแต่ไม่ติดต่อกัน และเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการก็ส่งใบลาป่วยล่าช้า โดยอ้างว่าหลงลืม นอกจากนี้ในเดือนธันวาคมก็ไม่ได้มาปฏิบัติราชการอีกหลายครั้ง ตั้งแต่ ๑-๕ วัน รวม ๑๔ วัน และเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการก็มีได้ส่งใบลาแต่อย่างใด โดยอ้างว่ากำลังจะถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย และมีความจำเป็นส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้ออ้างของนายสม ไม่มีเหตุผลอันสมควร จึงไม่อนุญาตการลา ทำให้นายสม ขาดราชการ รวม ๒๑ วัน การกระทำของนายสม เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ และ ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน

รักษาเอง

ผู้บังคับบัญชาสั่งให้นายเบี้ยว อยู่เวรพยาบาลรวม ๗ วัน ปรากฏว่า นายเบี้ยว มิได้มาอยู่เวรตามวันดังกล่าวแต่อย่างใด โดยนายเบี้ยวได้หยุดราชการไปตั้งแต่วันที่ ๑๐-๒๑ ติดต่อกัน รวม ๑๒ วัน และเมื่อ

กลับมาปฏิบัติราชการ ก็ได้ยื่นใบลาขอลากิจต่ออีก ๓ วัน โดยอ้างว่ายังไม่หายป่วยดี แต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตการลา เนื่องจากไม่มีเหตุผลอันสมควร แต่นายเบี้ยว ก็ได้หยุดราชการไปอีก ๓ วัน ตามที่ขอลากิจไว้ ส่วนอีก ๑๒ วันที่หยุดราชการไปนั้น นายเบี้ยว ก็ได้ส่งใบลาป่วย แต่ไม่มีใบรับรองแพทย์ แต่อย่างใด โดยนายเบี้ยวอ้างว่า รักษาเอาเอง จึงไม่มีใบรับรองแพทย์ การกระทำของนายเบี้ยว เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ และ ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน

แก้ตัวเลข

นายแยม มิได้มาปฏิบัติราชการ โดยป่วยเป็นไข้หวัดอย่างแรง และเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของทางราชการแห่งหนึ่ง แพทย์ผู้ตรวจรักษาออกใบรับรองแพทย์ให้ โดยระบุว่าให้พักนอน ๓ วัน แต่นายแยม ได้หยุดราชการไป ๗ วัน เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการก็ได้ยื่นใบลาป่วยพร้อมใบรับรองแพทย์ฉบับดังกล่าว ซึ่งได้ต่อเติมตัวเลขจาก ๓ เป็น ๗ ต่อผู้บังคับบัญชาจากการตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา ทราบว่า ใบรับรองแพทย์ดังกล่าวมีการแก้ไขต่อเติม ซึ่งนายแยมก็รับว่าเป็นผู้แก้ไขเอง การกระทำของนายแยม เป็นความผิดตามมาตรา ๗๕ และ ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน

แก้หูอีกเสบ

นางสาวอ๋า รับราชการอยู่ในต่างจังหวัด เกิดรู้สึกปวดในช่องหูอย่างรุนแรงจนกระทั่งมีหนอง

ไหล จึงรีบเดินทางเข้ามาพบแพทย์เฉพาะทางในกรุงเทพมหานคร ผลการตรวจ แพทย์พบว่าแก้วหูทั้งสองข้างมีอาการอักเสบอย่างรุนแรงจนกระทั่งเยื่อหูข้างขวาทะลุและมีหนองไหล และแพทย์รับตัวไว้รักษาพยาบาล โดยนางสาวอ๋า มิได้แจ้งหรือยื่นใบลาแต่อย่างใด เมื่อหายแล้ว นางสาวอ๋าจึงกลับไปปฏิบัติหน้าที่ราชการพร้อมกับยื่นใบลาขอลาป่วย ๒๓ วัน พร้อมกับใบรับรองแพทย์ จึงได้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยกับนางสาวอ๋า กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ที่สุด อ.ก.พ.จังหวัดมีมติให้ลงโทษให้ออกจากราชการ จังหวัดได้ดำเนินการตามมติ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วรายงานมายังกรม อธิบดีพิจารณาแล้วมีความเห็นแย้งกับความเห็นของ อ.ก.พ.จังหวัด ในเรื่องฐานความผิด โดยเห็นว่า การละทิ้งหน้าที่ราชการของนางสาวอ๋านี้ มีความจำเป็นเนื่องจากป่วย นับว่ามีเหตุอันสมควร แต่การเจ็บป่วยของผู้นี้สามารถที่จะยื่นใบลาตามระเบียบได้ในระหว่างที่รักษาตัวอยู่ แต่ก็มีได้ยื่นใบลาแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่ระดับโทษให้ออกจากราชการพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงได้นำเรื่องเสนอต่อ อ.ก.พ.กระทรวง ตามมาตรา ๘๖ ทวิ วรรคสอง ที่สุด อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของนางสาวอ๋า เป็นความผิดเพียงมิได้ยื่นใบลาขอลาป่วยทั้งที่สามารถยื่นได้ อันเป็นเพียงผิดระเบียบเล็กน้อยเท่านั้น จึงมีมติให้ลดโทษลงเป็นตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย

ยื่นรวยยอด

นางสาวเลื่อนลอย ได้เจ็บป่วยเข้ารับการรักษา

วารสารข้าราชการ ๗๖

ในโรงพยาบาล แพทย์ให้พักรักษาตัวมีกำหนด ๖๐ วัน ผู้บังคับบัญชาอนุญาตการลา ต่อมาเมื่อครบกำหนด อาการป่วยของนางสาวเลื่อนลอยก็ยังไม่หาย เป็นปกติ ประกอบกับมีปัญหาส่วนตัว จึงมาปฏิบัติราชการบ้าง หายไปบ้าง คือ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๖-กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗ เป็นช่วง ๆ หลายครั้ง บางครั้งก็ติดต่อกันเกินกว่า ๑๕ วัน รวมทั้งหมด ๕๖ วัน และได้เข้ารับการรักษาทันทีตามคลินิก สถานพยาบาลเอกชน และของทางราชการด้วย เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ นางสาวเลื่อนลอย ก็มีไต่ยื่นใบลาขอลาป่วยในแต่ละช่วงแต่อย่างใด จนกระทั่งผู้บังคับบัญชาต้องเตือน นางสาวเลื่อนลอย จึงไต่ยื่นใบลาขอลาป่วยพร้อมใบรับรองแพทย์ ในแต่ละช่วงที่หยุดราชการไปทั้งที่อยู่ ณ วิสัยที่จะยื่นได้ก่อนหน้านั้น แต่อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาก็ได้อนุญาตการลาแล้ว การกระทำของนางสาวเลื่อนลอย เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน

พิษของกรรม

นางคิด ตั้งครรภ์ใหม่ และปรากฏว่า นางคิดป่วยมีโรคแทรกซ้อนด้วย และได้เข้ารับการรักษาดังกล่าวในโรงพยาบาล เป็นเวลา ๑๒ วัน และเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ อาการก็ยังไม่หายเป็นปกติ ทำให้นางคิด หลงลืม มีไต่ยื่นใบลาตามระเบียบ จนกระทั่งผู้บังคับบัญชาติดตามทวงถามจึงไต่ยื่นใบลาพร้อมใบรับรองแพทย์ การกระทำของนางคิด เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ และ ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน

ป่วยหลังคลอด

นางตุ๋ม ปลอดบุตร เมื่อครบกำหนดเวลา ก็กลับมาปฏิบัติราชการตามปกติ ครั้นถึงวันนัดตรวจร่างกาย นางตุ๋ม ก็ไต่ไปพบแพทย์ตามกำหนดนัดแล้วมิได้ปฏิบัติราชการติดต่อกัน รวม ๘ วัน ครั้นกลับมาปฏิบัติราชการก็ไต่ยื่นใบลาขอลาป่วย โดยอ้างว่าป่วยเป็นไข้ หนาวสั่น หลังคลอด และได้เข้ารับการตรวจรักษาที่โรงพยาบาล ผู้บังคับบัญชาได้ไปสืบสวนที่โรงพยาบาลแล้ว พบว่า นางตุ๋มเพียงแต่ไปตรวจร่างกายตามปกติเท่านั้น และแพทย์มิได้ออกใบรับรองแพทย์เพื่อการลาป่วยแต่อย่างใด ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อนุญาตการลา การกระทำของนางตุ๋ม เป็นความผิดตามมาตรา ๗๓ และ ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน

อ้างว่าป่วย

ระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๒๕-เดือนพฤษภาคม ๒๕๒๖ รวม ๖ เดือน นางบุญ มักจะขาดราชการบ่อย ๆ ครั้งละ ๒-๓ วัน เป็นประจำ รวม ๒๖ ๑/๒ วัน เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการก็อ้างว่าป่วย แต่ก็ไต่ยื่นใบลาตามระเบียบของทางราชการแต่อย่างใด (ถือว่าขาดราชการ) การกระทำของนางบุญ เป็นความผิด ตามมาตรา ๗๔ และ ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน

โรคประสาท

นายแดง เคยถูกรถยนต์ชนจนได้รับบาดเจ็บ และได้รับความกระทบกระเทือนทางสมองด้วย เมื่อรักษาตัวดีแล้ว ก็กลับมาปฏิบัติราชการตามปกติ ปรากฏว่า การปฏิบัติงานของนายแดง มักจะถูกตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และถูกลงโทษทาง

วินัยบ่อยครั้ง ทำให้นายแดงคิดมาก และบ่นกลุ่มใจกับเพื่อนร่วมงานเสมอ และมักมีอาการปวดศีรษะเป็นประจำ บางครั้งเกิดอาการคลุ้มคลั่งโดยไม่รู้สึกรู้สีก ตัว บิดาของนายแดง จึงได้พาตัวไปรักษาที่แพทย์แผนโบราณในต่างจังหวัด จนกระทั่งหายเป็นปกติ จึงได้กลับมาปฏิบัติราชการตามปกติ รวมเวลาที่ขาดราชการไป ๑๐๙ วัน ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการโดยมีเหตุผลอันสมควร และแพทย์ของทางราชการได้ตรวจสอบแล้วเห็นว่า ขณะนี้ไม่มีอาการผิดปกติทางจิตประสาท สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ควรรับเข้าทำงานเช่นเดิม เพื่อเป็นกำลังใจ และเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นได้เห็นแนวทางราชการมิได้ทอดทิ้ง ผู้ที่ขยันขันแข็งในหน้าที่ราชการแต่อย่างใด การกระทำของนายแดงที่ละทิ้งหน้าที่ราชการไปรักษาตัวโดยมิได้จัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งที่พอจะดำเนินการได้ แต่ก็มีได้กระทำ เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน

แผลในกระเพาะอาหาร

นางทรัพย์ ได้ขออนุญาตลาศึกษาต่อภาคฤดูร้อน รวม ๖๐ กว่าวัน โดยขอลาตลอดทั้งวัน ผู้บังคับบัญชาได้อนุญาตให้ลาศึกษาต่อตามประสงค์ (แต่ตามความเป็นจริง ปรากฏว่า นางทรัพย์ เรียนระหว่างเวลา ๑๖.๒๐-๒๐.๓๐ น. เท่านั้น) และเมื่อครบกำหนดลาศึกษาต่อพอดีเป็นวันเสาร์-อาทิตย์ นางทรัพย์ได้เดินทางไปต่างจังหวัดและพักที่บ้านพี่ชาย ปรากฏว่า นางทรัพย์ เกิดป่วย จึงเข้ารับการรักษาจากแพทย์ของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ป่วยเป็นแผลในกระเพาะอาหาร มีอาการปวดท้อง อาเจียร และแพทย์ได้ออกใบรับรองให้พัก

รักษาตัว มีกำหนด ๒๐ วัน โดยมีได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบแต่อย่างใด นางทรัพย์ ได้พักรักษาตัวเป็นเวลา ๑๕ วัน จนหายแล้ว จึงได้กลับมาปฏิบัติราชการตามปกติพร้อมกับยื่นใบลาป่วยพร้อมใบรับรองแพทย์แนบประกอบด้วย ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้อนุญาตการลาแล้ว การกระทำของนางทรัพย์ เป็นความผิดตามมาตรา ๗๓ และ ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

นานาป่วย

นายทอง ได้ลาหยุดราชการมากผิดปกติ คือ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๒๕ ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๒๖ ลาป่วย ๓๔ ครั้ง จำนวน ๑๓๑ วัน โดยระบุว่าป่วยด้วยโรคไข้หวัด เจ็บคอ ปวดท้อง ข้อเข่าอักเสบ มาเลเรีย ผ่าตัดเนื้องอก และฝี เป็นต้น และลาอีก ๒ ครั้ง รวม ๖ วัน การส่งใบลานั้นบางครั้งผู้บังคับบัญชาต้องทวงถาม บางครั้งเมื่อหยุดราชการไปหลาย ๆ วัน ก็ไม่แจ้งให้ทราบในระยะแรกจนผู้บังคับบัญชาต้องโทรเลขไปสอบถาม จนกระทั่งไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมาครั้งหนึ่งแล้ว ก็ยังคงประพฤติเช่นเดิม การกระทำของนายทอง เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ และ ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น พร้อมกันนั้นให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นติดตามพฤติการณ์ และผลการปฏิบัติราชการของนายทอง เป็นเวลา ๑ ปี หากยังมีพฤติการณ์เช่นนี้อยู่ก็ให้พิจารณาสมรรถภาพของนายทอง ตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อไป

ประสาทเครียด

ทางราชการได้ส่งตัวนายสุด เข้ารับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโครงการหนึ่งเป็นเวลา ๕ วัน แต่นายสุด มิได้เข้ารับการอบรมตามวันเวลาดังกล่าว โดยอ้างว่าปวดศีรษะ และต่อมานายสุด ก็ไม่มาปฏิบัติราชการอีก รวม ๕ วัน โดยอ้างว่าประสาทเครียด เมื่อนายสุด กลับมาปฏิบัติราชการก็ได้ยื่นใบลาขอลาป่วยพร้อมใบรับรองแพทย์ ทั้ง ๒ ครั้ง แต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตการลา นอกจากนั้น นายสุด มักจะมาลงเวลาปฏิบัติราชการแล้วไม่ค่อยอยู่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ (ช่างถ่ายรูป) จนผู้บังคับบัญชาต้องสับเปลี่ยนให้ไปทำหน้าที่ธุรการแทน การกระทำของนายสุด เป็นความผิดตามมาตรา ๗๑ และ ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

สามแบบ

นายแท่ง มิได้ไปปฏิบัติราชการตามหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลา ๑๕ วัน เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการก็ได้ส่งใบลาขอลาป่วยพร้อมใบรับรองแพทย์ แต่ผู้บังคับบัญชาไม่เชื่อว่าป่วยจริง จึงไม่อนุญาตการลา นอกจากนั้น นายแท่ง ก็ไม่ได้ลงชื่อมาทำงานตามปกติ ไม่มีหลักฐานในการปฏิบัติราชการไม่มีหลักฐานการได้รับอนุญาตให้ไปราชการท้องที่ และไม่มีหลักฐานการลาด้วย รวมอีก ๑๓ วัน และเมื่อทางราชการสั่งให้ออกปฏิบัติหน้าที่กับหน่วยบริการประชาชนเคลื่อนที่ สั่งให้เป็นแวนรบริการประชาชนประจำอำเภอ และสั่งให้รับผิดชอบงานของตำบลรวม ๓ ตำบล ก็มีได้ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวโดยสม่ำเสมอ การกระทำของนายแท่ง เป็นความผิดตามมาตรา ๗๑, ๗๔ และ ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

โรคธุรกิจส่วนตัว

นางรววย ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยติดต่อกับประชาชนที่มาขอรับบริการ แต่ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนพฤษภาคม นางรววย มิได้มาปฏิบัติราชการ เดือนละ ๒-๔ วัน รวมทั้งหมด ๑๔ วัน นอกจากนั้น ในเดือนมกราคมและเดือนเมษายนปีเดียวกัน นางรววย ก็ได้ยื่นใบลาขอลาป่วยอีก รวม ๑๐ วัน จากการสืบสวนของผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่า ในระหว่างที่นางรววย มิได้มาปฏิบัติราชการนั้น นางรววย มิได้ป่วยจริง หากแต่ได้ใช้เวลาดังกล่าวไปทำธุรกิจส่วนตัวเกี่ยวกับการจัดสรรที่ดินและดูแลรถบรรทุก ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อนุญาตการลาป่วยแต่อย่างใด การกระทำของนางรววยเป็นความผิดตามมาตรา ๖๘, ๗๓ และ ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

สามรส

๑. นายสุด ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปฝึกอบรมทางด้านเทคนิคการทำงานในต่างประเทศ เมื่อกลับมาและรายงานตัวต่อผู้บังคับบัญชาแล้ว ก็มีได้เดินทางไปปฏิบัติราชการที่หน่วยงานแต่อย่างใด กลับอยู่เขียนรายงานการเดินทางและหักล้างใบสำคัญที่ส่วนกลาง โดยผลการรวม ๖๑ วัน

๒. นายสุด ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาให้มาติดต่อกับราชการที่กรม เพื่อขอยืมรถยนต์ไปใช้ในกิจการของหน่วยงานเป็นเวลา ๑ วัน แต่ปรากฏว่า นายสุด กลับใช้เวลาในการมาติดต่อ และอยู่รอรับรถยนต์เป็นเวลาถึง ๑๗ วัน โดยอ้างว่า รถยนต์ชำรุดต้องซ่อม

๓. นายสุด มิได้มาปฏิบัติราชการติดต่อกัน

คราวเดียวกันเป็นเวลา ๗๖ วัน คือตั้งแต่ ๑๕ เมษายน - ๒๙ มิถุนายน แล้วจึงได้มายืนโบลาลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ขอลาป่วยพร้อมโบลาลงวันที่ ๑๕ เมษายน ซึ่งระบุว่าป่วยเป็นโรคกระเพาะอาหารอักเสบ ซึ่งไม่ถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยการลา และยืนโบลาล่าช้านานเกินสมควร

การกระทำของนายสุด ทั้งสามกรณีดังกล่าว เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ลดขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น

ใบรับรองแพทย์ปลอม

วันที่ ๑๑-๑๒ เมษายน นายยิ้ม ได้หยุดราชการไปเพื่อช่วยจัดงานประเพณีสงกรานต์ในละแวกบ้านของตน โดยมีได้ยื่นโบลาลงขอลาจากผู้บังคับบัญชา ก่อนตามระเบียบ เพียงแต่ทำบันทึกลาจากเพื่อนมายื่นต่อผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ต่อมาวันที่ ๑๓ เมษายน เป็นวันศุกร์ และเป็นวันหยุดราชการ (วันสงกรานต์) และวันที่ ๑๔-๑๕ เมษายน เป็นวันเสาร์-อาทิตย์ และตั้งแต่วันที่ ๑๖-๒๙ เมษายน นายยิ้ม ก็มีได้มาปฏิบัติราชการเป็นเวลาติดต่อกันถึง ๑๔ วัน และเมื่อนายยิ้ม ไปปฏิบัติราชการในวันที่ ๓๐ เมษายน ก็ได้ยื่นโบลาลงสำหรับวันที่ ๑๑-๑๒ เมษายน จำนวน ๒ วัน ส่วนที่หยุดราชการไปตั้งแต่วันที่ ๑๖-๒๙ เมษายน จำนวน ๑๔ วันนั้น นายยิ้ม อ้างว่าป่วยเป็นโรคตับอักเสบ แต่ผู้บังคับบัญชาไม่เชื่อว่าป่วยจริง จึงให้นำหลักฐานใบรับรองแพทย์มาแสดง นายยิ้ม จึงไปติดต่อกับเพื่อนที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งให้ช่วยจัดหาใบรับรองแพทย์ให้ หลังจากนั้นอีกประมาณ ๑๑ วัน นายยิ้ม จึงได้ยื่นโบลาลงป่วย พร้อมใบรับรองแพทย์ ซึ่งระบุว่าป่วยเป็นโรคตับอักเสบต่อผู้บังคับบัญชา จากการตรวจสอบใบรับรองแพทย์ ฉบับดังกล่าว ปรากฏว่า ผู้อ่าน

การโรงพยาบาลเอกชนแห่งนั้นยืนยันว่า นายยิ้ม ไม่เคยเข้ารับการรักษาแต่อย่างใด และใบรับรองแพทย์ฉบับดังกล่าวเป็นเอกสารปลอม ซึ่งต่อมานายยิ้มก็ยอมรับว่ามีได้ป่วยจริง หากแต่มีความจำเป็นต้องไปติดตามภรรยาซึ่งหลบหนีไปจากบ้าน การกระทำของนายยิ้ม ที่มีส่วนร่วมรู้เห็นในการปลอมใบรับรองแพทย์ และได้นำใบรับรองแพทย์ดังกล่าว ซึ่งเป็นเอกสารปลอมไปใช้ประกอบเป็นหลักฐานในการขอลาป่วยต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งที่ตนมิได้ป่วยจริง เป็นความผิดตามมาตรา ๗๓, ๗๔, ๗๕ และ ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ให้ออกจากราชการ

แก้ไขใบรับรองแพทย์

นายชิน มิได้มาปฏิบัติราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลา ๒๙ วัน คือ ตั้งแต่วันที่ ๑-๒๙ เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการตามปกติ นายชิน ได้ยื่นโบลาลงขอลาป่วย โดยมีใบรับรองแพทย์ ซึ่งระบุว่าให้พักรักษาตัวเป็นเวลา ๒๕ วัน ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วพบว่า ใบรับรองแพทย์มีพิรุณ จึงได้ติดต่อสอบถามข้อเท็จจริงจากแพทย์ผู้ตรวจรักษา ปรากฏว่า แพทย์ผู้ออกใบรับรอง ยืนยันว่ามีความเห็นให้ลาพัก โดยระบุไว้ในใบรับรอง เพียง ๑๐ วัน เท่านั้น มิใช่ ๒๕ วัน แต่อย่างไรก็ตามการกระทำของนายชิน เป็นความผิดตามมาตรา ๗๕ วรรคสอง ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ข้อ ๑ (๒) โทษที่ได้รับ คือ ไล่ออก

ปูจฉา

ส่วนราชการแห่งหนึ่งแจ้งว่า ข้าราชการในสังกัดส่วนราชการแห่งนี้ในส่วนภูมิภาค ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือบุคลากร ซึ่งส่วนมากไม่มีวุฒิ

วารสารข้าราชการ ๘๐

ปริญญาทางกฎหมาย หากจะแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนทางวินัย ก็อาจอ้างว่ายังไม่มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัย หรือมิได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ทำให้ไม่สามารถเป็นกรรมการสอบสวนได้ ส่วนกลางจึงต้องจัดนิติกรเข้าร่วมเป็นกรรมการสอบสวน แต่ก็มีนิติกร เพียง ๑๐ อัตรา ไม่พอที่จะร่วมเป็นกรรมการสอบสวนได้ทุกเรื่อง เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย (รายละเอียดของหลักสูตรโดยย่อตามหมายเหตุท้ายปูจณานี้) ขึ้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป หรือนุเคราะห์หรือผู้ที่จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ จึงหาหรือว่า โครงการฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ เป็นหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๔ วรรคสาม ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๒๘) หรือไม่

หลักสูตรการฝึกอบรม

- (๑) ชี้แจงวัตถุประสงค์ ทำความรู้จักระหว่างกันและทดสอบความรู้ก่อนฝึกอบรม ๒ ชั่วโมง
- (๒) ความหมาย จุดมุ่งหมาย และแนวทางในการรักษาวินัย ๒ ชั่วโมง
- (๓) วินัยข้าราชการพลเรือน ๑๐.๓๐ ชั่วโมง
- (๔) หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวน ๗ ชั่วโมง
- (๕) เทคนิคการสืบสวนและสอบสวน ๓.๓๐ ชั่วโมง
- (๖) การตั้งเรื่องกล่าวหาและข้อกล่าวหา ๑.๓๐ ชั่วโมง
- (๗) การกำหนดประเด็นสอบสวน ๑.๓๐ ชั่วโมง
- (๘) การรับฟังพยานหลักฐาน ๓.๓๐ ชั่วโมง
- (๙) การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ๓.๓๐ ชั่วโมง

(๑๐) หลักการสอบสวน การทำรายงานการสอบสวนและการตรวจสำนวนการสอบสวน

๓.๓๐ ชั่วโมง

(๑๑) ปฏิบัติการสอบสวน การทำรายงานการสอบสวน และพิจารณาความผิด ๑๔ ชั่วโมง

(๑๒) การลงโทษทางวินัย ๑.๓๐ ชั่วโมง

(๑๓) การให้พักราชการและให้ออกจากราชการ เพราะเหตุเกี่ยวเนื่องกับวินัย ๑.๓๐ ชั่วโมง

(๑๔) การเปลี่ยนแปลงการลงโทษและให้ออกจากราชการ ๑.๓๐ ชั่วโมง

(๑๕) การอุทธรณ์และร้องทุกข์ ๑.๓๐ ชั่วโมง

(๑๖) ระเบียบความรับผิดชอบของข้าราชการในทางแพ่ง ๑.๓๐ ชั่วโมง

(๑๗) การดำเนินการทางวินัยสำหรับลูกจ้างของส่วนราชการ ๑.๓๐ ชั่วโมง

(๑๘) บทบาทของผู้ดำเนินการทางวินัย ๑.๓๐ ชั่วโมง

(๑๙) อภิปรายและซักถามปัญหาทั่วไป 2 ชั่วโมง

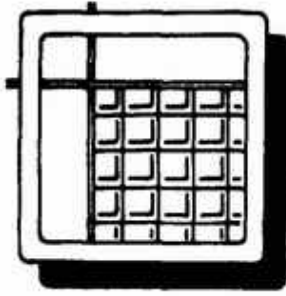
(๒๐) ทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม ๑ ชั่วโมง

(๒๑) ประเมินผลการศึกษาอบรมและพิธีแจกประกาศนียบัตร ๒ ชั่วโมง

รวม ๖๘ ชั่วโมง

วิสัยทัศน์

ปัญหาทำนองนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาให้ความเห็นไว้ว่า ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของส่วนราชการนี้ดังกล่าว เป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ตามข้อ ๔ วรรคสาม ของ กฎก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๑๘) แล้ว (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือของกระทรวงสาธารณสุข ตามหนังสือ ที่ นร ๐๖๑๑/๒๕๖ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๒๙)



กฎหมายและระเบียบใหม่ พร้อมคำอธิบาย

ที่ นร.๐๖๐๕/ว.๔

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท.๑๐๓๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๒๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) คำชี้แจงของส่วนราชการที่จะขอบรรจุ ฯลฯ

(๒) แบบแสดงรายละเอียดประวัติของผู้ขอบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรง
คุณวุฒิ ตามมาตรา ๔๓

ตามที่มาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ บัญญัติ
ว่า กระทรวง ทบวง กรมใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้อง
บรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูงมากเป็นพิเศษเข้ารับราชการใน
ฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ให้กระทรวง ทบวง กรมนั้นดำเนินการขออนุมัติ ก.พ. เมื่อ ก.พ. ได้พิจารณา
อนุมัติให้บรรจุและได้กำหนดระดับของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและเงินเดือนที่จะให้ได้รับแล้ว ให้ผู้
มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ บรรจุและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรง
คุณวุฒิไว้ดังนี้

๑. ส่วนราชการที่จะขออนุมัติ ก.พ. เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ
จะต้องมีลักษณะดังนี้ คือ

๑.๑ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ ๗) ขึ้นไป หรือผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน

๑.๒ มีตำแหน่งสำหรับใช้บรรจุและแต่งตั้งอยู่แล้ว

ในกรณีที่ส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะต้องบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ไม่มีตำแหน่งสำหรับบรรจุและแต่งตั้ง และได้ขอให้ ก.พ.พิจารณากำหนดตำแหน่งให้ ก.พ.จะพิจารณากำหนดตำแหน่งให้ตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โดยยึดความจำเป็นของส่วนราชการนั้นเป็นหลัก

๑.๓ ตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งไม่สามารถสรรหาข้าราชการพลเรือนที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกันในส่วนราชการนั้นมาแต่งตั้งได้

๒. บุคคลซึ่งส่วนราชการใดจะขออนุมัติ ก.พ.เพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติดังนี้ คือ

๒.๑ มีคุณสมบัติทั่วไปที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนได้ตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘

๒.๒ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับบรรจุ

๒.๓ มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับผู้ชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีความเหมาะสมกับงานในตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ การศึกษา ประวัติการทำงาน และผลงานที่ปรากฏ

๒.๔ ไม่เคยรับราชการมาก่อน ถ้าเคยรับราชการมาก่อนก็ต้องออกจากราชการแล้ว และในระหว่างที่อยู่นอกราชการนั้นได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานจนมีคุณสมบัติตามข้อ ๒.๓

๓. ให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็นที่จะต้องบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประวัติและผลงานของผู้ขอบรรจุพร้อมทั้งคำชี้แจงตามแบบที่ ก.พ.กำหนดไปให้กระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณา ก่อน เมื่อกระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณาเห็นชอบแล้ว จึงเสนอไปยัง ก.พ.

วารสารข้าราชการ ๘๔

๔. เมื่อ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นสมควรบรรจุบุคคลใดเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ในตำแหน่งใดแล้ว ก.พ. จะกำหนดอัตราเงินเดือนที่จะให้ได้รับโดยพิจารณาจากอัตราเงินเดือน ตามคุณวุฒิขั้นสูงสุดของบุคคลนั้นซึ่งเป็นคุณวุฒิที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ จะบรรจุและแต่งตั้ง แล้วนับเพิ่มให้อีกไม่เกินปีละ ๑ ชั้น ตามจำนวนปีที่ได้ปฏิบัติงานในสาขา วิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ ทั้งนี้ งานดังกล่าวต้องเป็นงานที่ ก.พ. รับรองหรือเห็นชอบด้วย

๕. ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ก.พ. อาจกำหนดอัตราเงินเดือนที่จะให้ได้รับให้สูงกว่าที่กำหนด ไว้ในข้อ ๔ และอาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยมีคุณสมบัติแตกต่างไปจากที่ กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้ ทั้งนี้ ก.พ. อาจพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป โดยยึด เหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการเป็นหลัก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัด ต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) ไสร์จ สุจริตกุล
(นายไสร์จ สุจริตกุล)
เลขาธิการ ก.พ.

กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๓
โทร. ๒๔๑๐๕๗๖

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท รัช อินเตอร์ จำกัด

คำอธิบาย

หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ

การออกหลักเกณฑ์ดังกล่าวมีเหตุผลอย่างไร

เหตุผลในการออกหลักเกณฑ์ฉบับนี้ สืบเนื่องมาจากข้อกำหนดในมาตรา ๔๓ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดให้ส่วนราชการขออนุมัติ ก.พ. บรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิได้ สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด โดยเหตุที่ ก.พ.ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่องดังกล่าวไว้ จึงได้ออกหลักเกณฑ์นี้ เพื่อให้ส่วนราชการถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

สาระสำคัญของหลักเกณฑ์ดังกล่าวมีอย่างไร

หลักเกณฑ์ฉบับนี้มีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

๑. ลักษณะของส่วนราชการที่จะขอบรรจุต้องมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถระดับผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ ๗) หรือเทียบได้ระดับเดียวกันขึ้นไป และมีตำแหน่งอยู่แล้วหากไม่มีตำแหน่งต้องขอให้ ก.พ.พิจารณากำหนดก่อน และตำแหน่งนั้นไม่สามารถสรรหาข้าราชการในส่วนราชการนั้นมาแต่งตั้งได้

๒. ผู้ที่ส่วนราชการขอบรรจุต้องมีคุณสมบัติทั่วไปที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนได้ และมีวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับบรรจุ และมีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับผู้ชำนาญการพิเศษขึ้นไป โดยไม่เคยรับราชการมาก่อน หากเคยรับราชการมาก่อนก็ต้องออกจากราชการแล้ว และระหว่างอยู่นอกราชการต้องมีประวัติการทำงานและผลงานปรากฏ

๓. ส่วนราชการที่จะขอบรรจุต้องเสนอประวัติและผลงานของผู้ขอบรรจุ พร้อมคำชี้แจงไปให้กระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณาเห็นชอบก่อนจึงเสนอไปให้ ก.พ.พิจารณา หาก ก.พ.เห็นควรอนุมัติ การกำหนดอัตราเงินเดือนจะพิจารณาตามคุณวุฒิขั้นสูงสุดที่ตรงกับสายงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แล้วนับเพิ่มให้ปีละ ๑ ขั้น ตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ กรณีมีเหตุพิเศษอาจกำหนดให้รับเงินเดือนสูงกว่าเป็นกรณี ๆ ไป โดยยึดถือประโยชน์ของราชการเป็นหลัก

หลักเกณฑ์และวิธีการ

บรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ

ตามที่มาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ บัญญัติว่า กระทรวงทบวงกรมใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูงมากเป็นพิเศษเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ให้กระทรวงทบวงกรมนั้นดำเนินการขออนุมัติ ก.พ. เมื่อ ก.พ. ได้พิจารณาอนุมัติให้บรรจุและได้กำหนดระดับของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและเงินเดือนที่จะให้ได้รับแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ บรรจุและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการที่จะขออนุมัติ ก.พ. เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องมีลักษณะดังนี้ คือ

๑.๑ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ ๗) ขึ้นไป หรือผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน

๑.๒ มีตำแหน่งสำหรับใช้บรรจุและแต่งตั้งอยู่แล้ว

ในกรณีที่ส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะต้องบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ไม่มีตำแหน่งสำหรับบรรจุและแต่งตั้ง และได้ขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดตำแหน่งให้ ก.พ. จะพิจารณากำหนดตำแหน่งให้ตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โดยยึดความจำเป็นของส่วนราชการนั้นเป็นหลัก

๑.๓ ตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งไม่สามารถสรรหาข้าราชการพลเรือนที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกันในส่วนราชการนั้นมาแต่งตั้งได้

๒. บุคคลซึ่งส่วนราชการใดจะขออนุมัติ ก.พ. เพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติดังนี้ คือ

๒.๑ มีคุณสมบัติทั่วไปที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนได้ตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘

๒.๒ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับบรรจุ

๒.๓ มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับผู้ชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีความเหมาะสมกับงานในตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ การศึกษา ประวัติการทำงาน และผลงานที่ปรากฏ

ในกรณีที่ขออนุมัติเพื่อบรรจุในตำแหน่งทางวิชาการ ให้ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

๒.๔ ไม่เคยรับราชการมาก่อน ถ้าเคยรับราชการมาก่อนก็ต้องออกจากราชการแล้ว และในระหว่างที่อยู่นอกราชการนั้นได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติงานจนมีคุณสมบัติตามข้อ ๒.๓

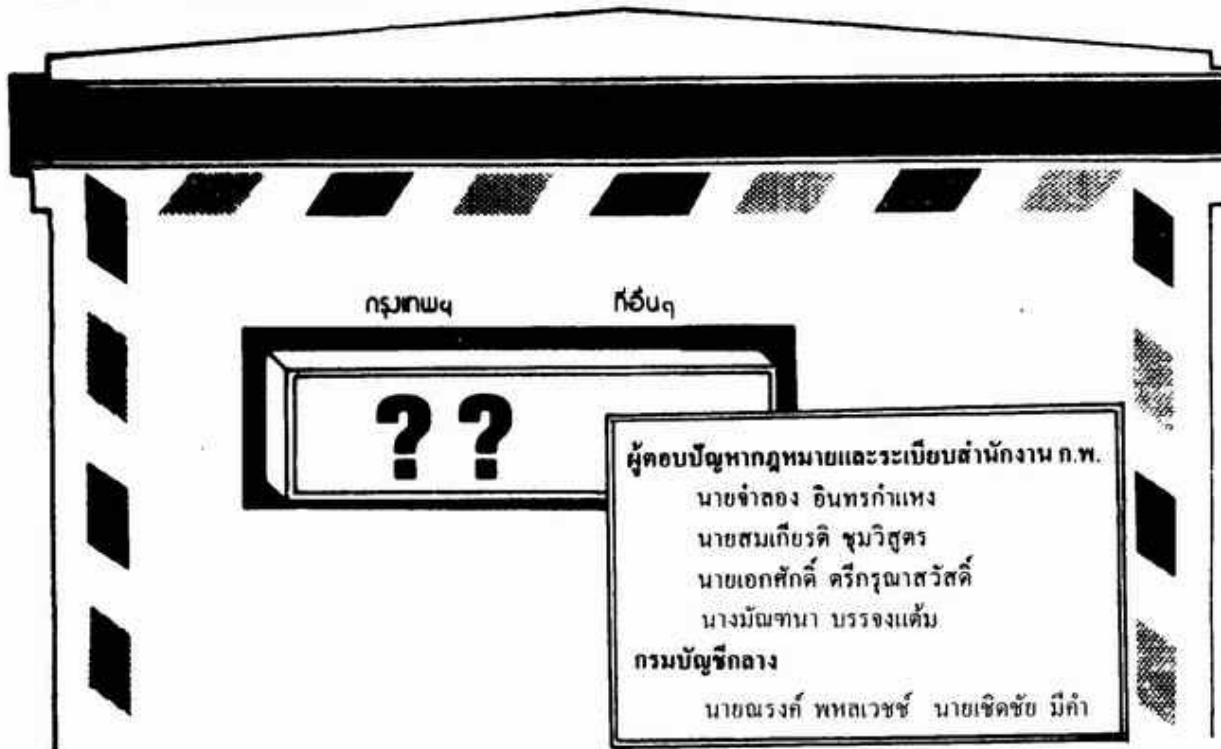
๓. การกำหนดอัตราเงินเดือนที่จะให้ได้รับ ก.พ.จะพิจารณากำหนดจากอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิขั้นสูงสุดของผู้ขอบรรจุ ซึ่งเป็นคุณวุฒิที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง แล้วนับเพิ่มให้อีกไม่เกินปีละ ๑ ขั้นตามจำนวนปีที่ได้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ ทั้งนี้งานดังกล่าวต้องเป็นงานที่ ก.พ.รับรองหรือเห็นชอบด้วย

๔. ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ก.พ.อาจกำหนดอัตราเงินเดือนที่จะให้ได้รับให้สูงกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๓ และอาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยมีคุณสมบัติแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้ ทั้งนี้ ก.พ.อาจพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป โดยยึดเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการเป็นหลัก

๕. การพิจารณาคำขออนุมัติเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนคณะที่ ๑ คณะที่ ๒ หรือคณะที่ ๓ และ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ (ในกรณีขออนุมัติเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งทางวิชาการ) แล้วแต่กรณี มีอำนาจพิจารณาแทน ก.พ.ได้เช่นเดียวกับอำนาจในการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.ได้เคยมอบอำนาจไว้แล้ว

กำหนดไว้ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๒๔

ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน



เรื่อง การถูกสั่งพักราชการในระหว่างถูกสั่งให้ประจำกรม

ถาม : บุคลากร

ผมเป็นบุคลากรใหม่มีปัญหาที่สงสัยดังนี้

๑. จังหวัดได้มีคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้หนึ่งประจำจังหวัดตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๑๘) เพื่อปฏิบัติราชการเป็นการชั่วคราว ต่อมากรมเจ้าสังกัดได้มีคำสั่งให้ข้าราชการดังกล่าวพักราชการในระหว่างที่ประจำจังหวัดยังไม่ครบ ๖ เดือน

จึงมีปัญหาว่จังหวัดจะต้องดำเนินการสั่งแต่งตั้งให้ข้าราชการผู้นี้ดำรงตำแหน่งเดิมเมื่อหมดความจำเป็น หรือครบกำหนดเวลา ๖ เดือน ที่มาประจำจังหวัดแล้วหรือไม่ อย่างไร

๒. การขอให้ ก.พ. อนุญาตให้ขยายเวลาการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด ส่วนราชการที่ขอขยายเวลาจะต้องส่งเรื่องมาให้ ก.พ. พิจารณาภายในกำหนดระยะเวลาอย่างไร

ตอบ ๑. โดยที่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกสั่งให้ประจำกระทรวง ประจำทบวง ๗๗ หรือประจำจังหวัดนั้น ข้าราชการดังกล่าวยังคงได้รับเงินเดือนในระหว่างที่ถูกสั่งให้

ประจำกระทรวง ประจำทบวง ฯลฯ หรือ ประจำจังหวัด และผู้บังคับบัญชาที่ยังอาจมอบหมายให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่เห็นสมควร ส่วนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกสั่งพักราชการนั้น ข้าราชการดังกล่าวไม่ได้รับเงินเดือนในระหว่างที่ถูกสั่งพักราชการตามนัยมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ พ.ศ.๒๕๐๒ และต้องพ้นจากตำแหน่ง และหน้าที่ไปเป็นการชั่วคราว ดังนั้น เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกสั่งให้ประจำกระทรวง ประจำทบวง หรือประจำจังหวัด แล้วต่อมาถูกสั่งพักราชการในระหว่างที่ประจำส่วนราชการดังกล่าวการสั่งพักราชการนั้นจึงมีผลทำให้การประจำกระทรวง ประจำทบวง หรือประจำจังหวัดของข้าราชการผู้นั้นสิ้นสุดสภาพไปโดยปริยาย และในเรื่องการสั่งพักราชการนั้นกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๘ (พ.ศ.๒๕๑๘) ข้อ ๓ กำหนดให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา ฉะนั้น เมื่อกรมเจ้าสังกัดมีข้าราชการพลเรือนซึ่งอยู่ในระหว่างประจำจังหวัดตามปัญหาที่พักราชการ และเรื่องอยู่ในระหว่างสอบสวนพิจารณาจึงยังไม่มีกรณีที่จังหวัดจะต้องสั่งแต่งตั้งข้าราชการดังกล่าวให้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันแต่อย่างใด

๒. โดยที่ ข้อ ๑ ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๑๘) กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไข

เพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ พิจารณาสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัดได้ในกรณีดังต่อไปนี้ คือ

(๑) กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และหากให้ผู้นั้นคงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจะเป็นอุปสรรคต่อการสืบสวนสอบสวนหรือเสียหายแก่ราชการ

(๒) กรณีไปศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ หรือฝึกอบรม หรือดูงานในต่างประเทศ

(๓) กรณีอื่นที่มีความจำเป็นพิเศษเพื่อประโยชน์แก่ราชการ และข้อ ๒ ของกฎ ก.พ.ฉบับเดียวกันนี้กำหนดเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัดตามข้อ ๑ ว่า ให้สั่งได้เป็นการชั่วคราวตามความจำเป็น แต่ทั้งนี้ การสั่งโดยอาศัยกรณีตามข้อ ๑ (๑) และ (๓) ให้สั่งได้ไม่เกิน ๖ เดือน ถ้าจะสั่งเกินกำหนดเวลาดังกล่าวให้เสนอ ก.พ.เพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป และ ก.พ.ก็ได้มีมติให้กำหนดเป็นแนวทางเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า ถ้าส่วนราชการใดเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม หรือประจำจังหวัด

โดยอาศัยกรณีตามข้อ ๑ (๑) และ (๓) ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๑๘) เกินกว่า ๖ เดือน หรือเกินกว่ากำหนดเวลาที่ ก.พ.ได้พิจารณาอนุมัติให้ขยายเวลาการส่งไปแล้ว ก็ให้ส่วนราชการนั้นส่งเรื่องมาให้ ก.พ.เพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนที่จะครบ ๖ เดือน หรือก่อนครบกำหนดเวลาที่ ก.พ.ได้พิจารณาอนุมัติให้ขยายเวลาการส่งไปแล้วไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน

เรื่อง การเลื่อนตำแหน่ง

ถาม : คุณพิมพ์จันทร์

ดิฉันมีข้อข้องใจอยากเรียนถามดังนี้

๑. นาย ก.เดิมเคยเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับ ๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๒๔ และได้ขอลาออกจากราชการไปประกอบอาชีพอื่น ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๘ ต่อมา นาย ก.ได้บรรจุกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๘ กรณีเช่นนี้จะนำเวลาราชการในตอนแรกตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ (๒๕ มกราคม ๒๕๒๔) จนถึงวันลาออกจากราชการคือวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๘ มานับรวมกับเวลาราชการที่ได้กลับเข้ารับราชการใหม่คือตั้งแต่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๘ เป็นต้นมา เพื่อประสงค์ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ได้หรือไม่

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งอยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการจะมีสิทธิสมัคร

และเข้าสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่

๓. ข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนหาตัวผู้รับผิดชอบในทางแพ่งจะขาดความเหมาะสมในการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่

ตอบ ๑. ตามปัญหากรณีนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจนำเวลาราชการของนาย ก.ในตอนแรกมานับรวมกับเวลาราชการในตอนหลังที่ นาย ก.ได้บรรจุกลับเข้ารับราชการใหม่เพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเลื่อนนาย ก.ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๒. ผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติในการสมัครและเข้าสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ และเมื่อสอบได้แล้วจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาซึ่งจะเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ

๓. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น มาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ได้บัญญัติให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาแต่งตั้งได้ตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึง

ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และ ประวัติการรับราชการประกอบด้วย เมื่อ การสอบสวนยังไม่แล้วเสร็จจึงยังไม่อาจทราบ ได้ว่าข้าราชการที่อยู่ในระหว่างการสอบสวน ข้อเท็จจริงหรือการสอบสวนหาตัวผู้รับผิดชอบ ในทางแพ่งเป็นผู้มีความประพฤติดี ตามนัย บทบัญญัติดังกล่าวหรือไม่ กรณีจึงยังไม่อาจ พิจารณาได้ว่าข้าราชการดังกล่าวข้างต้น ผู้ขาดความเหมาะสมที่จะได้เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เรื่อง คุณสมบัติของผู้ที่จะเป็น ข้าราชการพลเรือน

ถาม : ข้าราชการชอบสงสัย

๑. ผู้ที่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุก และปรับ สำหรับโทษจำคุก ศาลให้หรือการลง อาญาไว้ จะถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ขาด คุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ (๑๐) แห่งพระราช- บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

๒. ผู้ที่เคยเป็นข้าราชการแล้วต่อมาได้ ออกจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ (เป็นข้าราชการบำนาญ) จะมีสิทธิขอให้ ทางราชการออกบัตรประจำตัวข้าราชการ ได้หรือไม่

๓. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับ อนุญาตให้ลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ มี กำหนด ๒ ปี ตั้งแต่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๒๖ ได้ รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่เมื่อ ๒๖ สิงหาคม

๒๕๒๘ และในบึงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๖ ผู้ที่ไม่มีวันลาสะสม จึงขอยังว่าข้าราชการผู้ นี้มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีหรือไม่ หากมีจะมี สิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้กี่วัน

ตอบ ๑. ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ- พลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ นั้น จะต้องเป็นบุคคลซึ่ง ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุก และต้องได้ ถูกจำคุกจริง ๆ โดยมีได้มีการรอลงอาญา เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าข้าราชการที่เป็น ปัญหานี้ไม่เคยถูกจำคุก ผู้นี้ย่อมไม่ขาดคุณสมบัติตามนัยบทบัญญัติดังกล่าว

๒. โดยที่มาตรา ๑๒ แห่งพระราช- บัญญัติบัตรประจำตัวข้าราชการ พนักงาน เทศบาล พนักงานสุขาภิบาล และพนักงาน องค์การของรัฐ พ.ศ.๒๕๔๘ บัญญัติว่า “ถ้า ข้าราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานสุขา-ภิบาล หรือพนักงานองค์การของรัฐ ที่ได้รับ บัตรประจำตัวตามพระราชบัญญัตินี้ ออก จากราชการหรือตำแหน่ง ให้เป็นอันหมดสิทธิ ที่จะใช้บัตรประจำตัวนั้นต่อไป และให้ผู้นั้น ส่งมอบบัตรประจำตัวคืนให้แก่ผู้ออกบัตรโดย ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปภายใน ๓๐ วัน นับจากวันออกจากราชการหรือ ตำแหน่งนั้น” ดังนั้น ผู้ที่เคยเป็นข้าราชการ แล้วต่อมาได้ออกจากราชการไปจึงไม่มีสิทธิ ขอให้ทางราชการออกบัตรประจำตัวราชการ- การแต่อย่างใด

๓. โดยที่ข้อ ๑๘ และข้อ ๑๙ วรรคสอง ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการ

ลาของข้าราชการ พ.ศ.๒๕๒๐ กำหนดว่า ข้าราชการมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่ง ได้ ๑๐ วัน หากปีใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วแต่ไม่ครบ ๑๐ วัน ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปี ต่อ ๆ ไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันจะต้องไม่เกิน ๒๐ วัน ดังนั้น ตามกรณีที่สงสัยนั้น ข้าราชการดังกล่าวจึงมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๗ และ พ.ศ.๒๕๒๘ ได้ปีละ ๑๐

วัน และเมื่อข้าราชการผู้นี้มิได้ลาพักผ่อนประจำปีในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๗ เนื่องจากอยู่ในระหว่างลาศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ข้าราชการดังกล่าวจึงมีสิทธิในวันที่ยังมิได้ลานั้นไปสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนประจำปีในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๘ ได้ รวมเป็นเวลาทั้งสิ้น ๒๐ วัน และโดยที่ผู้นี้มารายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๒๘ ผู้นี้จึงลาพักผ่อนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๘ ได้เป็นเวลา ๒๐ วัน

ด้วยอภินันทนาการ

จาก

ห้างหุ้นส่วนจำกัด เทียนโป

(ประเทศไทย)

บริษัท เทียนโป จิวเวลรี่

จำกัด

“ผู้ส่งออกชั้นนำทางด้านอัญมณีและเครื่องประดับ”

เลขที่ ๒๔๘/๒๗-๒๘ ถนนสีลม บางรัก

กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๓๔๓๕๐๘ ๒๓๔๑๗๓๙ ๒๓๖๗๙๒๒

๒๓๔๒๔๕๒ ๒๓๓๔๙๔๘ ๒๓๕๙๗๖๑

ก่อนปิดปก

พฤษภาคมที่ผ่านมา เป็นบรรยากาศของความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งใหญ่ นับตั้งรัฐบาลได้ประกาศยุบสภา ก็ได้มีความเคลื่อนไหวอย่างคึกคักของผู้ที่เตรียมสมัครเพื่อเข้าทำหน้าที่เป็นผู้แทนของประชาชนชุดต่อไป ส่วนในแวดวงของข้าราชการประจำนั้นรัฐบาลจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร สถาบันของข้าราชการประจำก็ยังคงอยู่ ยังทำหน้าที่เดิมของตนต่อไป เป็นเสมือนฟันเฟืองหลักที่หมุนไปข้างหน้าโดยไม่หยุดยั้ง

และแน่นอน ทิศทางการทำงานของข้าราชการประจำย่อมต้องเป็นไปตามแผนนโยบายของรัฐบาล ซึ่งถือว่าได้รับอาณัติจากปวงชนให้มาทำหน้าที่บริหารประเทศ

บทบาทของข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีต่อการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรก็คือ การวางตัวเป็นกลางไม่เอนเอียงเข้าข้างผู้สมัครฝ่ายใด และที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การทำตัวเป็นตัวอย่างของความเป็นพลเมืองที่ดีในระบอบประชาธิปไตย นั่นก็คือการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนของตน โดยไม่นอนหลับทับสิทธิ์

วารสารข้าราชการฉบับเดือนกรกฎาคม 2529 จึงกำหนดทิศทางที่จะเสนอเนื้อหาสาระและนানাทัศนะที่เกี่ยวข้องในเรื่องการเลือกตั้งนี้ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเป็นข้าราชการ เชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ทั้งในแง่การรับรู้ การวางตัวและการป้องกันตัวของข้าราชการประจำได้ตามสมควร

สำหรับเนื้อหาของวารสารข้าราชการฉบับนี้ เนื่องจากมีข้อเขียนและทัศนะในเรื่องเกี่ยวกับวินัยอยู่ในแง่มุมที่กว้างขวางและน่าสนใจมาก จึงจำเป็นต้องตัดคอลัมน์ประจำบางคอลัมน์ลงบ้างแต่คอลัมน์ประจำจากคอลัมน์สต็อกของเรานั้นจะมีให้อ่านเป็นปกติในฉบับต่อไป

ขอขอบคุณสำหรับจดหมายหลายฉบับจากท่านผู้อ่านที่มีมาถึง ทั้งให้คำแนะนำและแสดงความเห็นในลักษณะของการสื่อความหมายอันงดงามระหว่างกัน รวมถึงจดหมายที่สะท้อนความคิดเห็นในแง่เกียรติภูมิของอาชีพการรับราชการ ซึ่งเราจะได้นำมาตีพิมพ์ในโอกาสอันควรต่อไป

เราเดินทางมาถึงหน้าสุดท้ายของมิถุนายน และกัมน้ำกัมตาเริ่มงานของกรกฎาคมต่อไป

คณะบรรณาธิการ
20 มิถุนายน 2529

