

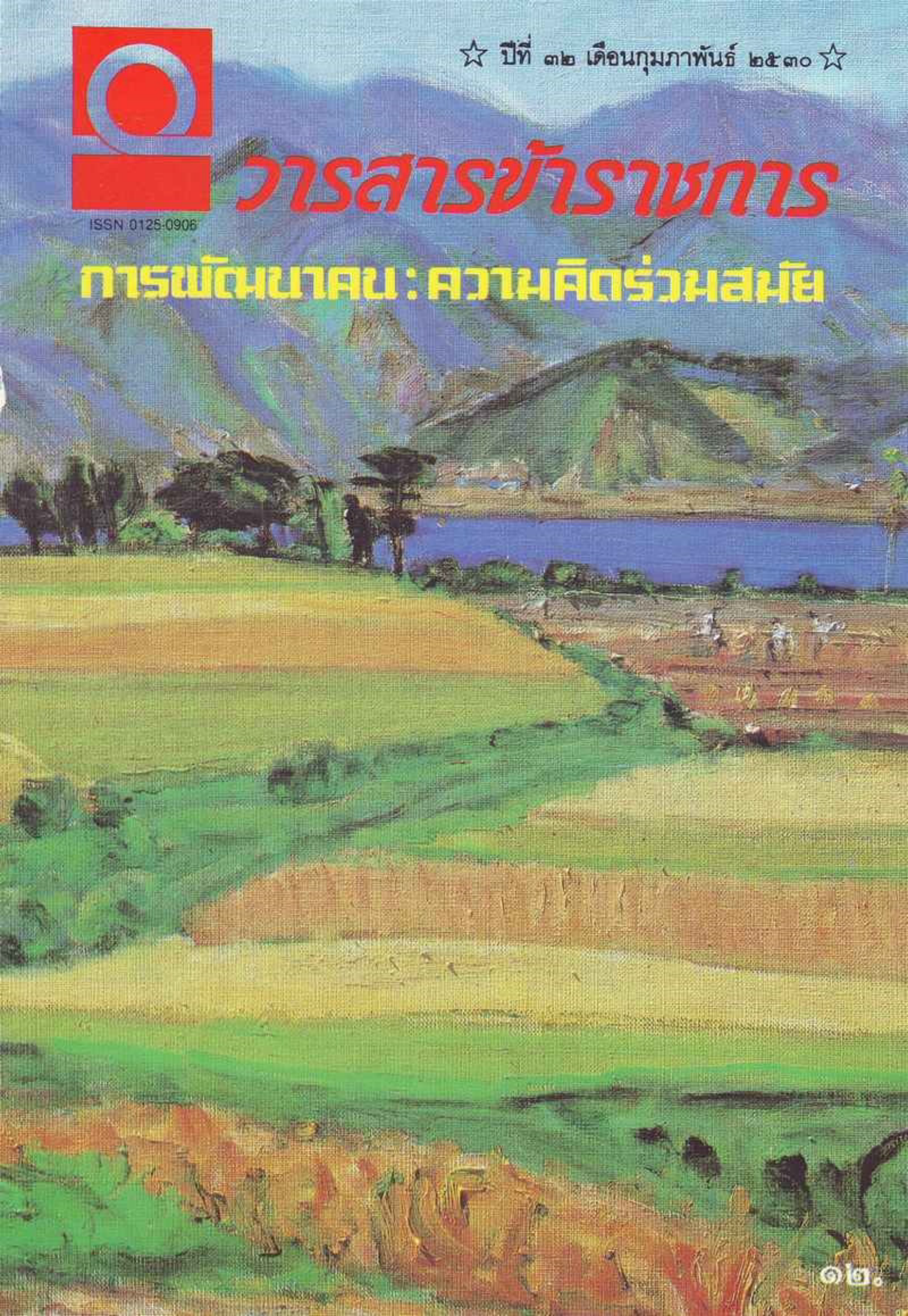


☆ ปีที่ ๓๒ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๓๐ ☆

วารสารข้าราชการ

ISSN 0125-0906

การพัฒนาคน: ความคิดร่วมสมัย



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๒ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๐

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

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

ต้องการตามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ผู้จัดการสวัสดิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
ฝ่ายจัดการ นายเกรียงไกร กลินอุบล

ที่ปรึกษา

นายสำราญ ดาวรายุศม์
นายวิลาศ สิงหวิสัย
นายอุดม บุญประกอบ
นายเสริมสุข โกวิทวานิช

บรรณาธิการ

นางทิพาวดี เมฆสุวรรณ

คณะบรรณาธิการ

นายสีมา สีมานันท์
นางเมทินี พงษ์เวช
นางดวงแข เมธาศิริ
นายอดุล จันทรงค์ดี
นางกานดา วัชรากัย
นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์
นายนนทกร กาญจนะจิตรา
นายธานินทร์ ลียากาศ
นางสาวยุพียง เนียวกุล
นางปิยนารถ ปัจฉิมานนท์
นายเกริกเกียรติ เอกพจน์
นางสาวปารณี จันแยม

แบบปก

ประชาสัมพันธ์

สถานที่พิมพ์

นายอัคนี หฤทัย
นายธงชัย วาณิชกะ
บริษัท ประชาชน จำกัด
(แผนกการพิมพ์)
๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม
บางรัก ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒

๒๓๕-๐๓๘๗

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนือกุล
พ.ศ. ๒๕๓๐



ปก: การพัฒนาคน-ความคิดร่วมสมัย
ถนนสายที่ทอดยาวสู่ภูเขาสูง

สารบัญ

จากบรรณาธิการ	๔
เราควรมีแนวทางพัฒนาข้าราชการกันอย่างไร? - วไลพร พูนประสิทธิ์	๖
วิทยาลัยการปกครองกับการพัฒนาข้าราชการกรมการปกครอง - อุกัย หิรัญโต	๑๑
การพัฒนาคน : บทสัมภาษณ์	๑๖
- คุณบรรณสิทธิ์ สลับแสง อธิการวิทยาลัยการปกครอง	
- ดร.สนั่น อินทรประเสริฐ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	
- คุณธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน	
หลักธรรมเพื่อสันติสุขในปัจจุบัน - เพิ่มศักดิ์ เพิ่มพูน	๔๓
รางวัลทำให้ไม่อยากทำงานจริงหรือ - ผศ.ดร.สิทธิโชค วรานุสันต์กุล	๔๙
ตัวแทนของความล้มเหลว - กักดี รตนผล	๕๓
อกเขา อกเรา นึกยังใจถึงจะดี - บุษกร กীরติ	๕๖
หัวอกข้าราชการ (พลเรือน) - วินัย กลิ่นสุวรรณ	๕๘
กฎหมายและระเบียบใหม่	๖๕
อุทาหรณ์ก่อนทำผิด - เอกศักดิ์ ตรีภรณา สวัสดิ์	๗๗
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๘๓
ก่อนปิดปก	๘๘

จากบรรณาธิการ

สวัสดิ์ค่ะ

ฤดูหนาวเพิ่งผ่านพ้นไปหยก ๆ ความร้อนก็กำลังจะเริ่มกล้ากรายเข้ามาอีกแล้ว ภูมิภาคพันธ์จึงเป็นเดือนที่อยู่ในช่วงจังหวะตรงกลางเพื่อการเตรียมตัวในการเปลี่ยนอุณหภูมิจากความเย็นเป็นสู่ความร้อนระอุ แต่ไม่ว่าจะเย็นหรือร้อนอย่างไร ข้าราชการพลเรือนก็คงต้องก้มหน้าก้มตากับการทำงานหนักต่อไปเช่นเดิม

ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นในภาคเอกชนหรือภาคราชการก็ตาม หลักสากลของการบริหารที่คตินั้น จะต้องพร้อมมูลด้วยปัจจัย 4 ประการ คือ เงินที่จะใช้จ่ายประการหนึ่ง วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ประการหนึ่ง ระบบการบริหารงานประการหนึ่ง และคนผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายทั้งปวงอีกประการหนึ่ง

ในปัจจัยทั้งสี่ประการดังกล่าว “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะคนเป็นผู้ใช้เงิน ใช้วัสดุ และเป็นผู้บริหารงาน หากคนไม่ดีเสียอย่างเดี๋ยวนั้นให้อีก 3 ปัจจัย จะพริกพร้อมเหลือเพื่อเพียงใด กิจการก็จะล้มเหลว ไม่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้ที่มีความคิดก้าวหน้าร่วมสมัยจึงย้ำเตือนกันหนักหนาให้ผู้ประกอบการเอาใจใส่ทุ่มเทต่อการ “พัฒนาคน” วารสารข้าราชการฉบับนี้จึงขอเสนอความคิดร่วมสมัยในการพัฒนาคนเป็นจุดเน้นของฉบับ

ด้วยเหตุที่ “คน” เป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อปัจจัยการบริหาร ผู้ที่มีความคิดก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักวิชาการบริหารบุคคล ไม่ว่าจะเป็นประเทศใด จึงเน้นเป็นอย่างยิ่งว่าต้องมีการเอาใจใส่และ “พัฒนาคน” ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ จนเกิดวิชาใหม่ขึ้นมาคือ “วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” หรือ Human Resource Development เรียกโดยย่อว่า HRD ซึ่งนับวันวิชาการนี้ก็จะก้าวหน้าลึกซึ้งและแหลมคมละเอียดอ่อนยิ่งขึ้นไปทุกที

วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเน้นเรื่องการศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาคนในองค์กรให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่กับความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และกับการแข่งขันกับผู้อื่น ตลอดจนเน้นเรื่องการวางแผนกำลังคนและการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ที่เน้นเรื่องการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมก็เพราะการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นสังขธรรมที่องค์กรและปัจเจกชน จำต้องพึงตระหนักสังวรณัและปรับตนเองให้ทันกับกาลเวลาและกาละเทศะอยู่เสมอ องค์กรใดที่ไม่สามารถปรับปัจจัยสัประการข้างต้น โดยเฉพาะเรื่องระบบงานและการพัฒนาคนให้ทันท่วงทีกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ผู้นั้นก็จะล้าหลังและตกเป็นเบี้ยล่าง ในวงการธุรกิจนั้นถ้าล้าหลังคู่แข่งแม้เพียงก้าวเดียวก็อาจเสียดลาคทั้งหมด รวมทั้งการสูญเสียทั้งอนาคตด้วย ในกรณีของราชการก็เช่นกัน ถ้าทำงานแบบไม่รู้จักปรับตัว หรือปรับตัว ไม่ทันก็อาจเป็นปัญหาสาธารณสุขะที่ร้ายแรงมากมายต่อไป

ในระหว่างระบบกับคนนั้น เชื่อกันว่าคนมีความสำคัญกว่าเป็นอันมาก เช่น เฟรเดริก เฮซ. อารัซสัน นักวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เคยกล่าวไว้ว่า "ชาติโลกตามที่ไม่สามารถพัฒนาและใช้แรงงานของคนให้เกิดประโยชน์ได้ ชาติจะไม่สามารถพัฒนาหันอื่น ๆ ได้เลย ฉะนั้นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศจึงเน้นหนักอยู่ที่ตัวคนมากกว่าปัจจัยการผลิตอื่น ๆ"

เนื่องจากการพัฒนาคนมีความจำเป็นต่อเนืองที่ผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานทุกคน ควรคิดคำนึงและไตร่ตรองอยู่เนือง ๆ ผู้ใดที่ปล่อยปละละเลยไม่ใช้กำลังคนให้คุ้มค่า ไม่รู้จักพัฒนาตนเองรวมทั้งพัฒนาคนที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ หรือปล่อยให้คนทำงานไปตามยถากรรม โดยไม่เล็งเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ผู้นั้นก็จัด ได้ว่าเป็นผู้ที่มีความคิดล้าสมัย และท้ายที่สุดก็จะต้องสูญพันธุ์ไป ผู้ที่ต้องการเป็นคนทันสมัยจึงต้องเข้าใจและเห็นคุณค่าของการ "พัฒนาคน" รวมทั้งการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเมื่อตนทันสมัยแล้วก็น่าที่จะปลูกผู้ล้าสมัยทั้งหลายให้ตื่นขึ้นมาสัมผัสกับความคิดก้าวหน้า และไตร่ตรองดำเนิการเรื่องการพัฒนาคนให้ทันกาลเวลาตามความคิดร่วมสมัยด้วย

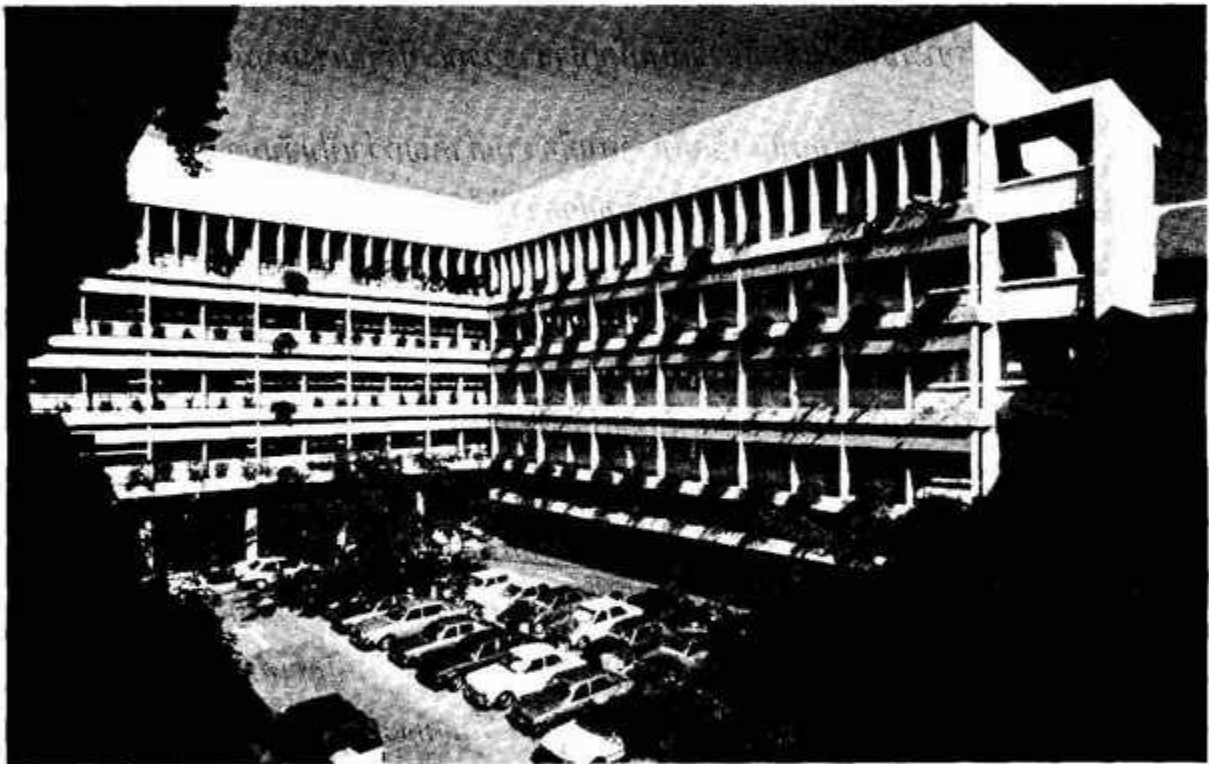
หากเราต้องการพัฒนาระบบราชการให้ดี เราก็ต้องทุ่มเทและตั้งใจต่อการพัฒนาคนในวงราชการกันอย่างจริงจัง ปัญหาที่ขอฝากให้คิดก็คือ ความจริงใจที่จะพัฒนาคนในราชการนี้ จะพิสูจน์กันได้อย่างไร

ทิพย์

เราควรมีแนวทางพัฒนา

ข้าราชการกันอย่างไร ?

วไลพร พูนประสิทธิ์*



ปัญหาและความต้องการอยู่ที่ใด

การที่จะพัฒนาข้าราชการ ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนหนึ่งของรัฐบาล ในการบริหารประเทศนั้น เป็นสิ่งที่รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นมาโดยตลอด นับตั้งแต่ประเทศไทยได้พัฒนาตนเองจากสังคมเกษตรกรรมมาสู่สังคมกึ่งอุตสาหกรรมและได้นำความเปลี่ยนแปลง

ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมมาสู่ประเทศนั้น ได้ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งทางตรงและทาง

*เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. เรียนเรียบจากแนวความคิดเรื่อง "แนวทางในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน" โดย นิพันธ์ โกศลวัฒน์ จากหนังสือคุณภาพกำลังคน : ฤกษ์แจ่มสู่ความสำเร็จในการพัฒนา ปี ๒๕๒๘

อ้อมต่อรัฐบาล ระบบราชการ และตัวข้าราชการที่จะต้องตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบ และปฏิบัติการต่าง ๆ แทนรัฐบาลจะต้องเป็นที่พร้อมเสมอสำหรับการดำเนินการแทนรัฐบาลในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการนำนโยบายของชาติและของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนอย่างจริงจัง และทันต่อเหตุการณ์ หรือการพัฒนา และส่งเสริมการพัฒนาของรัฐบาลและภาคเอกชน เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลของการพัฒนาประเทศชาติโดยส่วนรวม



จึงเห็นได้ว่า คุณภาพและสมรรถภาพของข้าราชการ เป็นสิ่งที่รัฐบาลและประชาชนต่างก็คาดหวังและปรารถนาที่จะได้รับจากตัวข้าราชการทุกระดับ ทุกฝ่ายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และที่สำคัญที่สุดก็ต่อตัวข้าราชการเองที่ไม่อาจอยู่นิ่งได้ จำเป็นจะต้องดิ้นรน

เพื่อเร่งพัฒนาตนเอง และได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณค่าทัดเทียมกับภาคเอกชนและต่างชาติ มีโอกาสและมีความสามารถที่จะได้ทำงานที่สำคัญ เพื่อความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ เกียรติยศ ชื่อเสียง และสร้างภาพพจน์ที่ดีและสถานภาพการเป็นข้าราชการ

เราต้องการอะไรจากการพัฒนา

การพัฒนาข้าราชการที่ถูกทิศทาง และได้รับผลลัพธ์จากการพัฒนาอย่างเต็มทีนั้น ควรจะมีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่า จะพัฒนาไปเพื่ออะไร ต้องการพัฒนาใคร ระดับใด อย่างไร มากน้อยเพียงใด และจะพัฒนานั้นหนักไปในแนวใด จุดใด และที่สำคัญ สามารถกำหนดได้ว่าจุดสุดท้ายของการพัฒนานั้น จะสามารถเป็นตัวชี้ที่สะท้อนให้เห็นภาพของข้าราชการในคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างไร และมีผลกระทบต่อสังคมในภาพรวมอย่างไร สิ่งเหล่านี้ อาจเป็นจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ ที่ทุกส่วนราชการอาจมีความมุ่งหวังไปในทางเดียวกันที่จะเห็นผลของการพัฒนาข้าราชการนำไปสู่ความเจริญ ก้าวหน้าของประเทศชาติ ความมั่นคงของเศรษฐกิจและสังคมตามเป้าหมาย และนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาของชาติ ความเป็นอยู่และรายได้ที่ดีขึ้นของประชาชน และการได้รับบริการต่าง ๆ ของ

รัฐอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจุดมุ่งหมายเหล่านี้จะบรรลุผลสำเร็จได้หรือไม่ เพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับผลของการพัฒนาข้าราชการเป็นสำคัญ

ดังนั้นการพัฒนาข้าราชการอย่างมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ควรจะได้มีการกำหนดความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของการพัฒนาไว้เช่นเดียวกัน ซึ่งความต้องการนี้มักจะสะท้อนให้เห็นสิ่งที่เป็นคุณลักษณะของข้าราชการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายข้างต้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นั่นก็คือ ข้าราชการที่มีความรู้ และทักษะในวิชาชีพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ เป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม ค่านิยม และทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติราชการ มีสุขภาพดี ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความพร้อมที่จะเผชิญและแก้ปัญหาในหน้าที่ราชการอยู่เสมอ มีลักษณะเป็นนักพัฒนาสร้างสรรค์ และมีอุดมการณ์ที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติโดยส่วนรวม

อะไรคือเป้าหมายเร่งด่วน

จากจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาข้าราชการดังกล่าวข้างต้นสามารถมองเห็นได้ว่า บทบาทและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการในปัจจุบันและในอนาคตนั้น เป็นเป้าหมายสำคัญที่ทุกส่วนราชการควรเร่งดำเนินการ และกำหนด

เป็นเป้าหมายเร่งด่วน การพัฒนาตัวข้าราชการ จึงถือว่าเป็นเป้าหมายแรกที่จะควรได้รับการสนใจและเอาใจใส่อย่างจริงจัง เพราะโดยหลักการแล้ว ข้าราชการแต่ละคนแต่ละระดับ ควรจะได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง จึงควรได้มีการกำหนดกลุ่มข้าราชการที่จะได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งได้แก่

- **กลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่** ซึ่งประกอบด้วยคนกลุ่มใหม่ มีความคิดความอ่านใหม่ เป็นผู้ซึ่งสามารถได้รับการส่งเสริม และหล่อหลอมให้เป็นไปตามรูปแบบและแบบอย่างที่ดีของข้าราชการในปัจจุบันและอนาคตได้ ซึ่งข้าราชการกลุ่มนี้ ควรได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด และให้การพัฒนาและการติดตามอย่างต่อเนื่อง

- **กลุ่มผู้บริหารหรือกลุ่มผู้บังคับบัญชา** ระดับต้น ซึ่งถือเป็นกำลังหลักของหน่วยงาน และเป็นกลุ่มคนที่ผ่านประสบการณ์การทำงาน และมีวัยที่พร้อมกับการก้าวหน้า และกำลังจะก้าวขึ้นไปสู่การเป็นนักบริหารระดับสูง ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของข้าราชการกลุ่มนี้ จึงน่าที่ทุกส่วนราชการควรจะให้ความสนใจและเอาใจใส่อย่างจริงจัง

- **กลุ่มนักบริหารระดับสูง** ข้าราชการกลุ่มนี้ถือเป็นกุญแจสำคัญ ในอันที่จะต้องเป็นผู้ตัดสินใจ และบริหารงานทั้งหมดของหน่วยงานและส่วนราชการ นอกจากนั้น ยังเป็นผู้ที่จะต้องเผชิญกับสถานการณ์และ

ผลกระทบทุกรูปแบบ ดังนั้นความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจของข้าราชการกลุ่มนี้จึงเป็นสิ่งที่จะต้องได้รับการปรับปรุงให้อยู่ในสภาวะที่เหมาะสมอยู่เสมอ

นอกจากการพัฒนาตัวข้าราชการแล้วเป้าหมายอีกส่วนหนึ่งซึ่งควรได้รับการพัฒนาควบคู่กันไปก็คือ การพัฒนาด้านระบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการ ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาข้าราชการที่จะเกิดความสำเร็จอย่างครบวงจรได้จำเป็นจะต้องอาศัยองค์ประกอบหรือเงื่อนไขอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องกระตุ้นหรือส่งเสริมต่อการพัฒนาตัวข้าราชการ อีกด้วย นั่นก็คือ ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการฝึกอบรม และระบบการบริหารงาน ซึ่งระบบดังกล่าวนี้จำเป็นจะต้องได้รับการเสริมสร้าง หรือปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

แนวทางสู่ความสำเร็จ

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า การพัฒนาข้าราชการจะเกิดผลสำเร็จจริงจริง จำเป็นต้องลงมือแก้ไขปัญหาที่เกิดจากตัวข้าราชการ และปัญหาข้อจำกัดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อม ๆ กัน วิธีการที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้นั้น จำเป็นจะต้องกำหนดขึ้นตามเป้าหมายของการพัฒนาแต่ละด้านนั่นก็คือ

- **แนวทางในการพัฒนาตัวข้าราชการ** ควรมุ่งไปที่การศึกษา ดูงาน เพื่อเพิ่มพูน

ความรู้ ความสามารถของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นที่เนื้อหาและสาขาวิชาที่จำเป็นต่อหน่วยงานและทางราชการ และเป็นแนวทางที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลอย่างจริงจัง การพัฒนาทางด้านจิตใจของข้าราชการซึ่งจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การกำหนดวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และกลุ่มเป้าหมาย การสร้างระบบการพัฒนาคนกลุ่มมากและที่อยู่ห่างไกล รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการพัฒนาเอง และการพัฒนาด้วยวิธีการสอนงานและการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา



- **สำหรับแนวทางในการพัฒนาด้านระบบนั้น** จำเป็นจะต้องอาศัยการริเริ่มและความพยายามของผู้ที่เกี่ยวข้องจากหลายฝ่าย ในอันที่จะช่วยให้มีการเสริมสร้าง ปรับปรุง แก้ไข หลักเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ ของระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการ

ฝึกอบรม และระบบการบริหารงาน ที่มีอยู่ ให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาข้าราชการยิ่งขึ้น เช่น การสร้างระบบจูงใจ และให้คุณให้โทษ สำหรับผู้เข้ารับการอบรม การให้ความสำคัญ และยอมรับของผู้บังคับบัญชาต่อการฝึกอบรม และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา การผูกเรื่อง ฝึกอบรมเป็นเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคล การสร้างระบบการคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ระบบ รายงานผลและระบบการติดตาม ประเมินผลการฝึกอบรม ที่ให้ผลลัพธ์และ ประโยชน์ที่ดีต่อการฝึกอบรมอย่างเต็มที่และ จริงจัง การปรับปรุงขีดความสามารถของ เจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนา

ข้าราชการ ตลอดจนการสร้างระบบเครือข่าย การประสานการพัฒนาข้าราชการระหว่าง ส่วนราชการ รวมทั้งภาคเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาข้าราชการที่จะบรรลุผลสำเร็จได้อย่างแท้จริงนั้น ต้องอาศัยทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน โดยมีกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการพัฒนาที่สามารถนำไปสู่ผลของการพัฒนาได้อย่างตรงจุด การดำเนินการดังกล่าว จึงเท่ากับว่า เป็นการเดินทางไปสู่ผลสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการอย่างมั่นใจ ●

บริษัท ประชาชน จำกัด

แผนกการพิมพ์

๑๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม กรุงเทพฯ โทร. ๒๑๔-๒๐๖๒, ๒๑๕-๐๑๘๔

รับผลิตสิ่งพิมพ์คุณภาพดีทุกประเภท ด้วยระบบออฟเซ็ท

ดำเนินงานเองทุกขั้นตอน ทำแบบ ถ่ายฟิล์ม ทำเพลท จนถึงพิมพ์

รวดเร็ว ทันเวลา ราคาเยา

รับเรียงตัวด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ไทย-อังกฤษ สูตรคำนวณ และสูตรเคมี

มีหนังสือกายบริหารและบริหารจิตแจกฟรี ขอได้ที่ บริษัท ประชาชน จำกัด

วิทยาลัยการปกครองกับการพัฒนาข้าราชการ กรมการปกครอง

อุทัย หิรัญโต*



กรมการปกครองเป็นกรมใหญ่กรมหนึ่งของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชนในทางปกครองอย่างกว้างขวาง ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย ตัวข้าราชการในสังกัดกรมก็ดำรงตำแหน่งสำคัญในการบริหารราชการในระดับต่าง ๆ ในราชการส่วนภูมิภาคทุกจังหวัดและอำเภอ การที่กรม

การปกครองจะปฏิบัติภารกิจให้ลุส่งไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวหลักได้แก่ ข้าราชการของกรมการปก-

* อุทัย หิรัญโต ร.ม. (จุฬาฯ), ร.ป.ม. (ธรรมศาสตร์) รองอธิการวิทยาลัยการปกครองฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา

ครองเอง ซึ่งกรรมการปกครองจะต้องสรรหาให้ได้ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถสูง และพัฒนาข้าราชการดังกล่าวให้มีสมรรถภาพเพิ่มขึ้นจนกว่าเขาจะออกจากราชการไป

ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการ

ความจำเป็นที่กรรมการปกครองจะต้องดำเนินการพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถภาพสูงนั้นมีความจำเป็นอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. ความจำเป็นในทางปกครอง ข้าราชการของกรรมการปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศตำแหน่งที่สำคัญ ได้แก่ ปลัดจังหวัด นายอำเภอและปลัดอำเภอ ซึ่งนอกจากจะมีหน้าที่ส่วนใหญ่ในการปกครองบังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในพื้นที่แล้ว ยังทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการของหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่นั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ว่าราชการจังหวัด แม้จะสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (แต่ผู้ว่าราชการจังหวัดส่วนใหญ่เติบโตมาจากข้าราชการของกรรมการปกครอง) และนายอำเภอ เมื่อพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้ว น่าจะกล่าวได้ว่าคงมิใช่จะมีความสามารถในการบริหารเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นจะต้องมีลักษณะ

ของผู้หน้าที่ดี หรือมีคุณสมบัติของนักปกครองด้วย

๒. ความจำเป็นในทางบริการ ภารกิจของกรรมการปกครองมีความเกี่ยวพันกับการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชนเป็นอันมาก ความเกี่ยวพันดังกล่าวนี้มีลักษณะเป็นหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนทั้งในเรื่องที่กฎหมายกำหนดไว้ และงานทางปกครอง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการก็ดี การคุ้มครองสวัสดิภาพของประชาชนก็ดี ตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม เป็นภารกิจที่ต้องใช้คนที่มีคุณภาพสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจรับใช้ประชาชน มิฉะนั้นการปฏิบัติงานจะไม่มีประสิทธิภาพ ความจำเป็นในทางบริการประชาชน ทำให้กรรมการปกครองจะต้องพัฒนาข้าราชการให้มีจิตใจเสียสละและรับใช้ประชาชน ควบคู่กันไปกับความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชาตน

จากความจำเป็น ๒ ประการดังกล่าวมาข้างต้น กรรมการปกครองจึงมีแนวความคิดในการพัฒนาข้าราชการอยู่ทุกขั้นตอนของการบริหารงานบุคคล อาทิ ก่อนที่จะไปดำรงตำแหน่งเมื่อได้เลื่อนระดับหรือได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาข้าราชการให้เป็นนักปกครองที่ดีและมีความรู้ความสามารถสูง

การจัดระบบการพัฒนาข้าราชการ

การพัฒนาข้าราชการด้วยการให้การศึกษาศึกษาและฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล โดยประสงค์ที่จะใช้แรงงาน ความคิดและสติปัญญาของบุคคลในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างมีแผน และจัดระบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีเป้าหมายที่จะให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง การฝึกอบรมข้าราชการยุคใหม่ของกรมการปกครองเริ่มขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๐๖ โดยในปีดังกล่าวได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการปกครองจัดตั้งกองฝึกอบรมขึ้นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำโครงการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการในการฝึกอบรมและนโยบายของรัฐบาลของกระทรวงมหาดไทยและของกรมการปกครอง และในปีเดียวกันนั้นเอง กระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นสมควรจัดตั้งโรงเรียนนายอำเภอ เพื่อทำการฝึกอบรมผู้ที่ดำรงตำแหน่งนายอำเภอ จึงเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา คณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วมีมติ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๐๖ ให้จัดตั้งโรงเรียนนายอำเภอขึ้นได้ตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ

การดำเนินงานของโรงเรียนนายอำเภอเป็นไปอย่างได้ผล จนกระทั่งในปี พ.ศ. ๒๕๑๑ สำนักงาน ก.พ. จึงได้อนุมัติให้ปรับตำแหน่ง

หัวหน้ากองฝึกอบรม กรมการปกครองขึ้นเป็นผู้อำนวยการกองฝึกอบรม และได้รวบรวมงานของโรงเรียนนายอำเภอเข้าไว้ในกองฝึกอบรมด้วย ทั้งนี้ โดยให้ผู้อำนวยการกองฝึกอบรมหน้าที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนนายอำเภอด้วย กองฝึกอบรมจึงเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาการของกรมการปกครองอย่างจริงจังตั้งแต่บัดนั้นมา



กำเนิดวิทยาลัยการปกครอง

ความจำเป็นในการฝึกอบรมข้าราชการของกรมการปกครองได้เพิ่มขึ้นโดยลำดับ เพราะกองฝึกอบรมต้องรับภาระการฝึกอบรมข้าราชการส่วนภูมิภาคทุกตำแหน่งรวมทั้งพนักงานเทศบาล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กระทรวงมหาดไทยจึงเสนอโครงการจัดตั้ง "วิทยาลัยการปกครอง" ต่อคณะรัฐมนตรีเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๐ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาโครงการวิทยาลัยการปกครองอย่างยืดยาวนาน จนกระทั่งในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.

๒๕๑๔ หลังจากการปฏิวัติ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๑๔ พลเอกประภาส จารุเสถียร ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ ได้สั่งการมายังกระทรวงมหาดไทยให้พิจารณาจัดตั้งวิทยาลัยการปกครองขึ้นให้จงได้ กระทรวงมหาดไทยจึงเสนอโครงการวิทยาลัยการปกครอง พ.ศ.๒๕๑๕ ต่อคณะปฏิวัติ จนในที่สุดได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๔๒ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๑๕ จัดตั้งวิทยาลัยการปกครองขึ้นแทนกองฝึกอบรม เพื่อให้เป็นสถาบันพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการกรมการปกครอง และกระทรวง ทบวง กรมอื่น

วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยการปกครอง

กรมการปกครองต้องการให้วิทยาลัยการปกครอง เป็นสถาบันสำหรับให้การศึกษาและฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายปกครอง โดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ในหมวด ๖ แห่งระเบียบกรมการปกครองว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๒๔ ดังนี้

๑. เพื่อให้การศึกษาอบรมแก่ข้าราชการฝ่ายปกครองให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่ หรือให้พร้อมที่จะได้รับการแต่งตั้งหรือเมื่อมีการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงาน

๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาคติ ตลอดจนพฤติกรรมของข้าราชการฝ่ายปกครองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อช่วยให้เกิดมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น รวมทั้งดำเนินการวิจัยปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้องต่าง ๆ ด้วย

๔. เพื่อให้การบริหารการพัฒนาการปกครองและการเมืองในระดับท้องถิ่นบรรลุวิถิต่างแห่งประชาธิปไตย



ปัจจุบันนี้วิทยาลัยการปกครองประกอบด้วยโรงเรียนต่าง ๆ ๖ โรงเรียน ดังนี้ คือ

๑. โรงเรียนนายอำเภอ มีหน้าที่ให้การศึกษาอบรมข้าราชการที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอ หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ใช้เวลาฝึกอบรม ๗ เดือน

๒. โรงเรียนนักปกครองระดับสูง รับผิดชอบในการให้การศึกษาอบรมแก่ข้าราชการ

ฝ่ายปกครองที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงกว่านายอำเภอขึ้นไปหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าใช้เวลาฝึกอบรม ๔ เดือน

๓. โรงเรียนข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ให้การศึกษอบรมพนักงานเทศบาล ตำแหน่งต่าง ๆ รวมทั้งนายกเทศมนตรีด้วย ใช้เวลาฝึกอบรม ๑-๒ เดือน

๔. โรงเรียนข้าราชการฝ่ายปกครอง รับผิดชอบในการให้การศึกษอบรมข้าราชการฝ่ายปกครอง ตำแหน่งต่าง ๆ เช่น จำจังหวัด ผู้ตรวจการส่วนท้องถิ่น และเสมียนตราอำเภอ เป็นต้น ใช้เวลาฝึกอบรม ๑ เดือน

๕. โรงเรียนปลัดอำเภอ มีหน้าที่ให้การศึกษอบรมแก่ปลัดอำเภอ และข้าราชการฝ่ายปกครองที่เปลี่ยนสายงาน ใช้เวลาฝึกอบรม ๑-๓ เดือน

๖. โรงเรียนการป้องกันฝ่ายพลเรือน รับผิดชอบในการฝึกอบรมพนักงานดับเพลิงของเทศบาล และสุขาภิบาลทั่วราชอาณาจักร ใช้เวลาฝึกอบรม ๑ เดือน

การพัฒนาข้าราชการโดยการให้การศึกษาศึกษาและฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล แต่ความสำเร็จของงานนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการ คือ

๑. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

๒. การจัดหลักสูตรและการกำหนดตัววิทยากร

๓. วิธีที่ใช้ในการฝึกอบรม

การฝึกอบรมข้าราชการนั้น อำนวยประโยชน์ต่อองค์การเป็นอันมาก ถ้าหากการกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง โดยจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และใช้วิธีการฝึกอบรมที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเรื่องนี้ กรมการปกครองและวิทยาลัยการปกครองได้คำนึงถึงเป็นพิเศษ

ข้าราชการกรมการปกครองต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนมากกว่าข้าราชการของหน่วยงานอื่น แต่เดิมมานั้นข้าราชการของกรมนี้มักจะถูกวิพากษ์วิจารณ์ไปในทำนองว่าทำตัวเป็นนายประชาชนบ้าง ไม่ต้อนรับอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการบ้าง ตลอดจนประพฤติมิชอบในกรณีต่าง ๆ บ้าง แต่เมื่อกรมการปกครองและวิทยาลัยการปกครองได้ทำการฝึกอบรมข้าราชการอย่างจริงจัง ผลการฝึกอบรมทำให้ข้าราชการของกรมการปกครองลดการถูกตำหนิติเตียนลงไปเป็นอันมาก ผลการดำเนินการพัฒนาข้าราชการโดยทั่วไปอยู่ในแนวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยราชการอื่น ๆ แต่ก็ยังมีข้อพิจารณาซึ่งน่าจะหยิบยกขึ้นมาคำนึงคือ จิตใจและคุณธรรมของข้าราชการที่เข้ารับการศึกษอบรม เพราะทราบโคที่เรายังแก้ไขความประพฤติและพัฒนาจิตใจของข้าราชการให้ดีขึ้นไม่ได้ แม้เราจะฝึกอบรมให้ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถสูงเพียงใด งานราชการก็จะเป็นที่ขึ้น การพัฒนาความรู้ ความสามารถของคนนั้นไม่ยาก การพัฒนาให้คนเรียนรู้ยากกว่า แต่การพัฒนาให้คนเป็นคน (manhood) ยากที่สุด ●

การพัฒนาคน - แนวคิดและทิศทาง : บทสัมภาษณ์

ว่ากันว่ายี่งความเจริญก้าวหน้าทางวิทยา-
การสมัยใหม่เจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็วและ
ถูกนำมาใช้ในหน่วยงานมากเพียงใด ความจำ-
เป็นที่จะต้อง “พัฒนาคน” ขึ้นมาเพื่อให้สามารถ
“รับรู้” หรือ “เรียนรู้” อย่าง “เท่าทัน” และ “เข้า
ถึง” ต่อความเคลื่อนไหวในทุกรูปแบบของ
วิทยาการสมัยใหม่ดังกล่าว ก็เป็นความจำเป็น
อันเร่งด่วนเช่นเดียวกัน

อย่างน้อยก็เพื่อให้คนที่ได้รับการ “พัฒนา
แล้ว” นั้น สามารถนำวิทยาการสมัยใหม่มา
“ปรับใช้” กับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของ
ตนได้

เอตตะทักคะระดับสัพพัญญูทางด้าน “การ
ฝึกอบรม” หลายท่านได้เคยกล่าวไว้ทั้ง “ใน”
และ “นอก” ห้องฝึกอบรม “ทั้งในที่ลับและที่แจ้ง
ทั้งต่อ “กลุ่มเป้าหมาย” และใน “วงสนทนา”
ว่า การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ได้ผลและจะ
บรรลุวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนา ไม่ว่าจะ
ด้วยวิธีการ “ฝึกอบรม” หรือด้วยวิธีการอื่นก็
ตาม จำเป็นจะต้องกระทำอย่าง “มีเป้าหมาย”
อย่าง “เป็นระบบ” “ต่อเนื่องและจริงจัง” รวมทั้ง
จะต้อง “สอดคล้อง” กับ “ความจำเป็น” และ
“ความต้องการ” ของหน่วยงาน

ใครที่เคยเป็น “กลุ่มเป้าหมาย” ก็พึงจนจะ
ท่อง ได้อยู่แล้ว

แต่ “กระบวนการพัฒนา” ก็ยังคงดำรงอยู่
ยังดำเนินต่อไป และยังคงเคลื่อนไหวอย่าง ไม่รู้จบ
ความคิดในเรื่องการพัฒนาคนในองค์การ
หรือในหน่วยงาน จึงเป็นความคิดที่มีมานานแล้ว
จากอดีตถึงปัจจุบันที่ยังคิดกันอยู่

และไม่มีวันล้าสมัย

พูดขึ้นมาเมื่อ ไหว่ก็ “รู้สึก” ว่าควรจะต้อง
พัฒนากันเมื่อนั้น

ได้กล่าวเกริ่นไว้ในการวารสารข้าราชการ
ฉบับมกราคม พอสอสองพันห้าร้อยสามสิบแล้วว่า
นโยบายใหม่ประการสำคัญของเลขาธิการก.พ.
คนใหม่ คือการมุ่งเน้นที่จะ “พัฒนาคน”

ทั้งในแง่ความรู้ ความสามารถ และคุณ-
ธรรม

วารสารข้าราชการจึงถือเป็น “หน้าที่
พิเศษ” ที่จะต้อง “ขานรับ”

เราบอกไว้แล้วตั้งแต่ต้นว่า การพัฒนาคน
นั้น เป็น “ความลึกรวมสมัย”

ผู้สังเกตการณ์กล่าวว่า ไม่บานรับสมัยนี้จะ
รอไปบานรับสมัยไหน

เราเห็นด้วยกับด้อยค่าประโยชน์ที่แล้วอย่าง
ฉกาจฉกรรจ์
และเริ่มต้นกล่าวคำขานรับ

ความคิดสำเร็จรูปอันค่อนข้างลงตัวของ
เรื่องนี้ก็คือ เมื่อจะทำเรื่องการพัฒนาคน ใคร ๆ
ก็คิดถึงกระบวนการพัฒนาคนของข้าราชการ
ฝ่ายปกครอง

เพราะเป็นที่รู้กันอยู่ว่า ข้าราชการฝ่าย
ปกครองนั้น มีการจัดระบบพัฒนาอย่างเป็นขั้น
เป็นตอน

ใครจะก้าวหน้างานเติบโตขึ้นไปได้ ก็จะต้องผ่านโรงเรียนหรือผ่านหลักสูตรสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ก่อน

ต่อให้จบปริญญาเอกอย่างที่เราเรียกขานกัน
ว่าเป็นดอกเตอร์ ก็ไม่มีข้อยกเว้น

ดอกเตอร์ที่ไม่ผ่านโรงเรียนนายอำเภอ
ก็เป็นนายอำเภอไม่ได้

นี่เป็นกติกาอันเป็นที่ยอมรับ

ทั้งนี้ทั้งนั้นคงมาจากความคิดที่ว่า การพัฒนา

คือเข้าหลอมให้ได้คนในลักษณะที่ต้องการ

วารสารข้าราชการจึงได้ติดต่อขอสัมภาษณ์
อธิการวิทยาลัยปกครอง **คุณบรรณสิทธิ์
สลับแสง**

และได้รับการตอบรับ โดยกำหนดคนนัดหมาย
ให้ไปพบที่วังสวนสุนันทา

เมื่อถึงวันนั้น เราพบว่ารายการนี้เป็นรายการ
"เล่นเป็นทีม" หรือรายการ "ตัวต่อตัวมีรูป"
ไม่ได้มีแต่ท่านอธิการนั่งรออยู่คนเดียว
ท่านอธิการได้จัดรีวิวกะบวน "แม่-
ทัพนายกอง" ของวิทยาลัยระดับ "มือฉกาจ" มา
ร่วมให้สัมภาษณ์ด้วย

คุณวีระ เสรีรัตน์ - หัวหน้าฝ่ายวิชาการ/
คุณสมชาย พลเวียง - หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมภูมิ-
ภาค/**คุณชวลิต สมานมิตร** - เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
และ **คุณสมรรถชัย หวังเจริญ** หัวหน้างานจัด
ระบบและแผนงาน

และคงเป็นช่วงของการแนะนำ กล่าวเกริ่น
เมื่อวารสารข้าราชการเริ่มต้นคำถามแรกเกี่ยวกับ
การ "พัฒนาคน" ของกรมการปกครอง



คุณบรรณสิทธิ์ สลับแสง

อธิการวิทยาลัยการปกครอง

“ตามแนวความคิดของเรา การทำงานของเราทำเป็นกลุ่ม เป็น Teamwork ฉะนั้นการทำงานอะไรต่าง ๆ ก็จะมี Staff เช่นนี้เสมอ ก่อนที่จะตัดสินใจอะไรลงไป และเป็นเทคนิควิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้พวกเราใกล้ชิดกัน ใกล้ชิดต่อกันในเรื่องนี้ ฉะนั้นหัวข้อที่ทางวารสารข้าราชการถามมาใน ๓-๔ หัวข้อ ทางพวกเราก็ได้พิจารณาเพื่อจะตอบ ให้มี คอนกรีต ใต้อิเดี่ย ออกไปให้ตีไม่ขาดตกบกพร่อง เพราะเหตุว่า วิทยาลัยการปกครองของเราเป็นวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงมานาน ประมาณเกือบ ๕๕ ปี และก็อยากจะให้น้อง ๆ บอกรายละเอียดของแต่ละคน”

- สำหรับหัวข้อที่จะทำ ก็จะเป็นเรื่องของการพัฒนากำลังคน และเห็นว่าวิทยาลัยการปกครองก็เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านนี้ ขอเรียนถามท่านอธิการว่า นโยบายหรือแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่สายปกครอง ทางกรมให้ความสำคัญอย่างไร และใช้ประโยชน์อย่างไรบ้างในการเป็นเงื่อนไขของการบริหารงานบุคคลในแง่อื่น

“ครับ อันนี้ความจริงท่านอธิบดีจะต้องให้ แต่ในความรู้สึกของพวกเราซึ่งเป็นผู้บริหารงานนโยบายของท่าน ก็รู้สึกว่าคุณให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง อันนี้เป็นความรู้สึกส่วนตัวของผม ก่อนที่จะ Promote หรือใครก็แล้วแต่ที่สำเร็จวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ สู้แต่เขา ก็ต้องมีแต่ความรู้ทางมหาวิทยาลัยเท่านั้น แต่การที่จะเป็นนักปกครองที่ดี มันก็มีมากมาย จะต้องมีคุณสมบัติพิเศษ เพราะฉะนั้น

เราต้องมีโรงเรียนหลายโรงเรียนที่จะทำให้นักปกครองสามารถรับใช้ประชาชนได้อย่างแท้จริง ตรงกับนโยบายหลักของกระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครองที่ว่า บำบัดทุกข์ บำรุงสุข เป็นคำสั้นเหลือเกิน แต่มีความหมายมากกว่าจะทำให้นโยบายสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างที่รู้ ๆ อยู่ว่าการบริหารนั้น จะต้องมีความรู้ What, When, Where, Why, แต่ How ยากเหลือเกินอย่างไร เพราะฉะนั้นแม้ความรู้ในด้าน Dynamic ของแต่ละคนทุกผู้ทุกคน ที่มาเป็นสมาชิกของเรา ครับ ต้องมีความรู้ดีแน่ อย่างน้อยต้องจบปริญญาตรี แต่ How ว่าจะทำให้วัตถุประสงค์ หรือ นโยบายหลักสำเร็จลุล่วงไปได้ ฉะนั้นเราจึงมีหลายโรงเรียน แต่โรงเรียนปลัดอำเภอซึ่งถือว่าเป็นแหล่งที่จะมาหล่อมาหลอมในเรื่องความรู้ที่ดี ในเรื่องพฤติกรรมที่ดี การวางบุคลิกท่าทางอะไรก็ดี โรงเรียนปลัดอำเภอก็เป็นหลัก นอกจากโรงเรียนปลัดอำเภอแล้ว ก็มีพนักงานปกครองในหลาย ๆ หน้าที่ เช่น ปลัดส่งเสริม ปลัดพัฒนากิจ ปลัดความมั่นคง ปลัดป้องกันกิตติ เราก็มีอีกโรงเรียนหนึ่งเพื่อรองรับในการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ เพื่อให้มีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงกับความมุ่งหมายของทางราชการ โรงเรียนปกครอง โรงเรียนข้าราชการปกครอง ก็จะมีหลายหลักสูตร จำจังหวัด เสมียนตรา ทั้งจังหวัดและอำเภอ หลักสูตรพนักงานบัญชี ผู้ตรวจ ปลัดส่งเสริมการปกครอง เหล่านี้เป็นต้น และนอกจากนี้ก็ยังมียังมีโรงเรียนที่สูง

ไปกว่านั้นก็คือ โรงเรียนนายอำเภอ และเป็นโรงเรียนที่มีความสำคัญมากเพราะว่า แคนดิเดตของเรา 700 กว่าอำเภอ แต่เรามีตำแหน่งน้อยเหลือเกิน เพราะฉะนั้นในการเลือกสรรบุคคลเข้ามารับราชการนั้นยากลำบากมาก เพราะฉะนั้น บุคคลที่ได้เข้ามาได้นับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สูงทั้งในด้านผลงานอะไรต่าง ๆ หลักสูตรดังกล่าวประมาณ 7 เดือน เพราะนายอำเภอหรือนักปกครองจะต้องเป็นบุคคลที่รอบรู้และมีความสามารถหลาย ๆ ด้าน เช่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเกษตร การปกครอง เป็นต้น

โรงเรียนอีกโรงเรียนหนึ่งก็คือ โรงเรียนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งกระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง รับผิดชอบ บริหารงานระดับสุขาภิบาล เทศบาล ตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร โรงเรียนนี้ก็จะสอนฝึกอบรมข้าราชการระดับท้องถิ่น องค์กรอะไรต่าง ๆ เป็นต้นว่า ปลัดเทศบาล รับผิดชอบการเงิน ส่วนสำคัญอีกอันหนึ่งที่บอกว่า หลักสูตรนักปกครองท้องถิ่นระดับสูง อันนี้ก็จะเลือกสรรนายกเทศมนตรีเข้ามารับการฝึกอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

โรงเรียนอีกโรงเรียนหนึ่งที่ตั้งขึ้นมาใหม่ก็คือ โรงเรียนป้องกันฝ้ายพลเรือน ก็เป็นภารกิจของกรมการปกครองรับผิดชอบบริหารงานในเรื่องนี้ด้วยตามกฎหมายเพื่อที่จะให้บุคลากรผู้รับผิดชอบภารกิจของกระทรวง

ของกรม สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สาเหตุนี้จึงทำให้มีโรงเรียนเกิดขึ้นมา โรงเรียนใหม่เอี่ยมขึ้นมาที่เทรนบุคลากรให้สามารถรู้จักป้องกันภัยธรรมชาติต่าง ๆ และภัยที่สำคัญก็คือว่า ภัยที่เกิดจากการกระทำของข้าศึก อันนี้เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง อันนี้บางทีพูดไปอาจจะมีความลับที่ต้องปกปิด ก็ได้



แนวความคิดของการป้องกันชาติ กำลังหลักที่สำคัญ คือ บก เวื่อ อากาศ ไม่พออันนี้ต้องพึ่งทหารด้วย ซึ่งรวมปลัดอำเภอ นายอำเภอ ท่านผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องนี้ ซึ่งเขาก็บอกว่าการสู้รบนั้นจะต้องมีการเสียดินแดน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ก็เป็นกำลังสำคัญอยู่ด้านหลัก และจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านนี้ด้วยเช่นเดียวกัน เพราะฉะนั้นในการป้องกันดังกล่าวเขาจะต้องหาที่มั่นข้าศึกได้ ทำลายเสบียงข้าศึกได้ របแบบกองโจรเป็น อันนี้ก็เป็นภารกิจของเราที่

จะเน้นในโรงเรียน และจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ คือการพิทักษ์ผู้อยู่ข้างหลัง เป็นภารกิจของนายอำเภอ ปลัดจังหวัด นายกเทศมนตรี เทศบาล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องเป็นหมด อันนี้เป็นสงครามแบบกองโจร เพราะฉะนั้นเราจึงมีหลักสูตรขึ้นเรียกว่า หลักสูตรเสนาธิการ อ.ส. อันนี้เราจัดฝึกอบรมโดย ท้อปดาวน์ เลือกบุคคลซึ่งจะโพรโมทเป็นรองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้บริหารตอนนี้ก็ไม่ทันแล้ว จะเกษียณแล้ว ก็เลือกบุคคลใหม่ เพราะบุคคลเหล่านั้นจะโพรโมทไปเป็นผู้ว่า เพราะฉะนั้นเสนาธิการกิจ ท่านผู้ว่าจะต้องรู้ในเรื่องนี้ด้วย เพราะฉะนั้นผ่านไปแล้ว หลังจากนั้น ท้อปดาวน์ ก็คือว่า คนที่เป็นปลัดจังหวัด ก็ต้องมีความรู้ด้านนี้ด้วย คนที่เป็นนายอำเภอ ก็ต้องรู้ด้านนี้ด้วย จำเป็นจะต้องผ่านหลักสูตรต่าง ๆ ที่กำหนดไว้แต่ก็ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี

นอกจากนี้ ยังมีการฝึกอบรมสมาชิกสภา กทม. จำนวน ๔๐ คน (ตอนนี้กำลังอบรม) เพราะทาง กทม. เกิดความเลื่อมใสสถาบัน โดยการนำของท่านอธิการ บุคคลที่เราเชิญมาบรรยายก็เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น อาจารย์ชลอธรรมศิริ หรือ ดร.เกริกเกียรติ เหล่านี้เป็นต้น ย้อนหลังไปในหลักสูตรพิเศษดังกล่าว ในปีที่แล้วเรามีความภูมิใจมากที่ได้มีหลักสูตรสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งนำโดย พลตำรวจโท จำรัส คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ในการควบคุมการบริหารงานเกี่ยวกับการ

ปกครอง ท่านได้เสนอตัวเข้ารับการอบรม ในหลักสูตรที่เรากำหนด นอกจากนั้น ยังมีหลักสูตรประธานสภาจังหวัดทั่วราชอาณาจักร จำนวน 72 หน่วย และจะเริ่มดำเนินการในเดือนมีนาคม

และยังมีโครงการสมาชิกสภาจังหวัด มีสมาชิกสภาจังหวัดที่เข้ามารับการอบรมแล้ว คือ ที่จังหวัดปทุมธานี นนทบุรี และในอนาคตเราจะสามารถรับคนได้เพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีหลักสูตรอื่น ๆ ซึ่งมาใช้ เช่น หลักสูตรของกรมที่ดิน สหกรณ์ นอกจากนั้นตอนนี้คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ ก็ได้ให้ทางเราเป็นศูนย์ประสานงาน ซึ่งการเทรนของวิทยาลัยการปกครองก็ไม่ไปเข้าซ้อนกับ ก.พ. เพราะ ก.พ.จะเทรนข้าราชการ ระดับสูง หลังจากนั้นเราจะรับ

สำหรับวิทยาลัยปกครองของเรามีโครงการที่จะช่วยเหลือ ในระดับสมาชิกสภาจังหวัด แต่ทางเราไม่มีงบประมาณในด้านนี้ เราจึงได้มีการขอความอนุเคราะห์จากมูลนิธิ เอเชียฟาวเดชั่น และทางมูลนิธิก็ได้จัดสรรให้เราจัดหลักสูตรขึ้น ๗ วัน เป็นหลักสูตรที่เน้นในเรื่องเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกสภาจังหวัด เพื่อประโยชน์ในการประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายนิติบัญญัติ และขณะเดียวกันก็ไปเน้นการพัฒนาชนบทแห่งชาติ เพราะเหตุว่าประธานสภาจังหวัดเป็นกรรมการคนหนึ่งในคณะกรรมการพัฒนาชนบทในระดับ

จังหวัด สำหรับหลักสูตรดังกล่าวเราเน้นในเรื่องเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจของชาติเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเรา ขณะเดียวกันก็ให้ความรู้เกี่ยวกับสมัยใหม่ เกี่ยวกับการทำแผน การประสานงาน มนุษย์สัมพันธ์และที่สำคัญที่สุดคือ สามารถวิเคราะห์สภาพสถานการณ์ของจังหวัดว่า ทางจังหวัดมีความต้องการอะไรและทางสภาจังหวัดจะสามารถสนับสนุนช่วยเหลืออะไรได้บ้าง”

- สรุปได้ว่าได้รับความช่วยเหลือจากแหล่งอื่นมาด้วยนอกจากงบประมาณ ขอลับมานิดหนึ่งอยากจะได้เรียนตามในประเด็นที่ว่า การที่เราพัฒนาคน เป็นหลักในการแต่งตั้งเพียงใด และหลักสูตรหลัก ๆ หรือโรงเรียนหลัก ๆ ที่ทุกคนจะต้องผ่านจะมีกี่อันและก่อนที่จะดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมา main course คืออะไรบ้าง?

“อย่างเช่น คนจะได้รับแต่งตั้งเป็นปลัดอำเภอ จะต้องผ่านโรงเรียนนี้ หรือคนที่ได้รับแต่งตั้งเป็นจำจังหวัด เป็นผู้ตรวจ เป็นเสมียนตรา ก็จะต้องมาผ่านหลักสูตรโรงเรียนนี้ ทุกหลักสูตร ไม่มีการยกเว้น เพราะฉะนั้นใครก็ตามที่จะรับการ Promote เป็นตำแหน่งนายอำเภอ ตำแหน่งสูง ๆ เขาจะต้องผ่านโรงเรียนนี้ และการผ่านโรงเรียนนี้จะต้อง record ใน ก.พ. ๗ ของ กองอัตรากำลัง

โดยเฉพาะหลักสูตรนายอำเภอ ลำดับที่ของนักศึกษานายอำเภอที่เข้าวิทยาลัยการปกครองจะบรรจุแต่งตั้งตามลำดับที่ และมีโรงเรียนที่สำคัญอีกโรงเรียนหนึ่งคือ โรงเรียนการเปลี่ยนสายงาน หมายถึงโรงเรียน

ที่เมื่อดำรงตำแหน่ง ซี. ๑ ซี. ๒ ซี. ๓ จะเปลี่ยนสายงานจากเสมียน เป็นปลัดอำเภอ เราก็มีโรงเรียนเปลี่ยนสายงาน ซึ่งหลักสูตรการเปลี่ยนสายงานได้มีการร่วมมือกับ ก.พ. จัดหลักสูตร โดยจะมีการสอบเปลี่ยนสายงานเมื่อสอบผ่านแล้วถึงจะมาเข้าโรงเรียนเปลี่ยนสายงานอีกทีหนึ่ง ต้องผ่านโรงเรียนนี้ถึงจะเปลี่ยนได้ อันนี้เป็นนโยบายเดิมของทางกรมที่จะ Promote ข้าราชการที่ไม่ได้ับการศึกษาปริญญาตรี คือพวกนี้เขาไปเรียนหรือเรียนอยู่แล้ว กำลังจะจบหรือไม่จบ แต่พวกนี้ก็มาสอบ และผู้มาสอบไม่จำเป็นต้องจบปริญญา เพราะฉะนั้นที่ผมพยายามจะเรียนก็คือว่ามีโรงเรียนที่จะเปลี่ยนระหว่างการเข้าสู่สัญญาบัตร”

- ที่พยายามจะถามก็คือว่า บางส่วนราชการไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องของการพัฒนาคนให้พร้อมเพื่อที่จะดำรงตำแหน่ง ทั้ง ๆ ที่บางที่เป็นตำแหน่งระดับเดียวกันก็ตาม ตอนนี้อยู่ภาคในการฝึกอบรมในราชการพลเรือน จะเน้นในกรณีเลื่อนว่าจะเลื่อนต้องผ่านอะไรตรงนี้นั้น จะเป็นผู้อำนวยการกองต้องผ่านหลักสูตรผู้อำนวยการกอง แต่ว่าเปลี่ยนจากงานหนึ่งไปอีกงานหนึ่ง ก็ไม่ค่อยมี แต่ว่าถ้าได้ภาพนี้จากกรมการปกครองก็หมายความว่า เกือบจะเป็นคุณสมบัติของข้าราชการที่จะต้องผ่านอันนี้ถึงจะได้รับแต่งตั้ง

“ครับ แม้แต่จะสำเร็จ ปริญญาเอกก็จะต้องผ่านโรงเรียนนี้ และตามลำดับที่ซึ่งสำคัญมาก เพราะการเรียนจะต้องมีวิชาการ

และมีการสอบด้วย และนอกจากวิชาการแล้ว จะต้องมีการฝึกเป็นนักพูดที่ดีด้วยเพราะเหตุว่าการเป็นนายอำเภอ เดียวก็เดินขบวน เดียวก็ Mob อะไรต่ออะไร เพราะฉะนั้นเราจะดูในแง่พฤติกรรมศาสตร์ด้วย เราจะเล็งดูว่า อยู่กินนอนเกือบ ๗-๘ เดือนกับเพื่อนฝูงเป็นอย่างไร แต่ละคนเป็นอย่างไรในสายตาของอาจารย์ เพื่อนฝูง ผู้ปกครอง คณาจารย์ มองดูเป็นอย่างไร และคลุกคลีอยู่กับเขา เพราะฉะนั้นนอกจากวิชาการดีแล้ว เก่งแล้ว จะต้องมีความประพฤติดี มีคารวะธรรม คุณธรรมดี หลาย ๆ ธรรมดี อันนี้เป็นเรื่องที่สำคัญมาก"

- ลำดับที่มีผลอย่างไรบ้าง?

"มีผลต่อการบรรจุแต่งตั้งตามลำดับที่ เช่นสมมุติว่ามีนายอำเภอว่างอยู่ ๑๕ ตำแหน่ง นักศึกษาจบไป ๖๐ คน ลำดับที่ ๑-๑๕ จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งไปก่อน เว้นเสียแต่ว่าจะมีกรณีพิเศษจริง ๆ เช่น ทางภาคใต้พูดภาษามุสลิมเป็น อันนี้ก็จำเป็น"

- คนที่ยังไม่ถึงลำดับที่ ก็ต้องคอยก่อน?

"ครับ ต้องคอยก่อน"

- การประเมินผลของการพัฒนา อันนั้นเป็นการประเมินผลที่ค่อนข้างจะเหมือนการสอบคือหมายความว่าเรียงลำดับกัน การประเมินผลที่ฮาวกวนั้น คือออกไปแล้วไปเป็นนายอำเภอที่ดีหรือไม่อะไรอย่างนั้น มันจะมีการประเมินกลับมาอย่างไรหรือไม่?

"สำหรับการประเมินผลได้มีการแบ่งออกเป็น ๓ ประเด็น คือ

เกี่ยวกับตัวบุคคล หลังจากที่ย้ายจากโรงเรียนนายอำเภอหรือทุกโรงเรียนของข้าราชการ เราจะมีผลการประเมินผลเป็นราย ๑ ปี ในการประเมินผลนี้ผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัดจะเป็นผู้ประเมิน

การประเมินผลเป็นภารกิจ ยกตัวอย่าง เช่น ผู้ที่จะเข้าโรงเรียนนายอำเภอแล้วจะเข้า นปส. หรือไม่ จะมีการประเมินผลจาก ผู้บังคับบัญชา ๓ ท่านติดต่อกันว่าบุคคลผู้นี้เหมาะสมหรือไม่

การประเมินผลหลังจากจบหลักสูตร ทุกวิชาโดยการใช้แบบสอบถามเป็นส่วนหนึ่ง ในการประเมินผลวิทยากรส่วนหนึ่ง และหลักสูตรอีกส่วนหนึ่ง

นอกจากนั้นทางวิทยาลัยการปกครอง ก็จะมีการติดตามผล โดยการส่งเจ้าหน้าที่ออกไปตามต่างจังหวัดที่เขาทำงานอยู่ อาจจะสอบถาม ผู้บังคับบัญชา ของเขา หรือสอบถามทัศนคติของผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงว่าผู้ที่ผ่านการอบรมจากวิทยาลัยการปกครองของเราเป็นอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงหลักสูตรวิธีการอบรมให้ดียิ่งขึ้น นั่นเป็นประการหนึ่ง ประการที่สองทาง ผู้บังคับบัญชา ของเขาจะได้มีการประเมินผลของเขาเองส่งไปยังอธิบดีซึ่งจะเกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย อันนี้เป็นผลของตัวของเขาเอง

ขอเสริมอีกนิดหนึ่ง นอกจากหลักสูตร นายอำเภอ เราจะมี Period หนึ่ง เราต้องไปทำงานที่อำเภอ ในขณะที่ไปทำงานที่อำเภอ

ผู้ที่ประเมินเขาไปฝึกงานที่อำเภอตามแผน คนที่จะประเมินเขา หนึ่ง : ตัวนายอำเภอจะต้องประเมินมา รับผิดชอบ เขา OK หรือไม่ และนอกจากนั้นเรายังมีหน่วยจากวิทยาลัยการปกครองตามไปดูว่าเขาทำงานได้หรือไม่ นี่เป็นตัวอย่างที่หนึ่ง ตัวอย่างที่สองคือโรงเรียนปลัดอำเภอของเราเมื่อเรามา Train เรียบร้อย เราจะส่งไปฝึกงานที่อำเภอ ตัวนายอำเภอจะต้องประเมินผลคนที่ไปฝึกมาและเราก็มีหน่วยตามไปดูเหมือนกัน เพราะฉะนั้นเราใช้หลายระบบ



ส่วนการประเมินทางด้านวิชาการ บางทีท่านผู้ว่าฯ บอกว่า นายอำเภอของคุณ หรือ ปลัดอำเภอยังขาดไอ้โน่นขาดไอ้โน้ เขาเสนอข้อคิดเห็นมา หรือนายอำเภอเองก็เสนอข้อคิดเห็นควรที่จะเพิ่มหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตร อันนี้เราจึง Adapt ทุกปี เพื่อให้ตรงกับความต้องการ ในด้านปฏิบัติงานจริง ๆ เมื่อออกสู่ท้องที่ อีสานก็ต้องการอย่างหนึ่ง ทางเหนือก็ต้องการอย่างหนึ่ง ใต้ก็ต้องการอย่างหนึ่ง เพราะเหตุว่าการโยกย้ายบุคคล ก็ต้องพร้อม

เสมอเมื่อคำสั่งผู้บังคับบัญชาให้ไป ต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เหนือ ใต้ อีสาน ทั่วทุกภาคแผ่นดินไทย ต้องพร้อมที่จะไปได้

นอกจากเราจะอบรมหลายหลักสูตรแล้ว วิทยาการของเรายังต้องรับเชิญ หลายหน่วยงาน หลายกระทรวงทบวงกรม เชิญไปบรรยายพิเศษ เพราะเขาสนใจมาก มหาวิทยาลัยก็เช่นเดียวกันและอีกอันหนึ่ง นอกจากวิทยาลัยการปกครองฝึกอบรบบุคลากรของกรมการปกครองแล้ว เรายังอบรมบุคลากรของกระทรวงมหาดไทย อีกหลายกระทรวงทบวงกรม ที่ส่งมาสมทบในโรงเรียนนายอำเภอบ้าง โรงเรียนนักปกครองระดับสูงบ้าง โรงเรียนปลัดอำเภอบ้าง หรือโรงเรียนฝ่ายปกครองบ้าง และนอกจากข้าราชการแล้ว ผู้ที่อยู่ทางฝ่ายทางการเมือง เช่น สมาชิกสภาจังหวัด คณะกรรมการสุขาภิบาล หรือว่าสมาชิกสภาเทศบาลและแม้แต่ กทม. ที่กำลังฝึกอบรบอยู่นี้ นอกจากนั้นแล้วในระดับสูงไปกว่านั้นคือในระดับชาติ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ก็ให้ทางวิทยาลัยการปกครองได้จัดหลักสูตรการฝึกอบรบให้เขาด้วย เป็นต้นว่าเมื่อก่อนนี้เรามีการฝึกอบรบคณะกรรมการปกครองของสภาผู้แทนราษฎร หลักสูตรก็ร่วม ๒ อาทิตย์ ฝึกอบรบทางด้านการเมือง การปกครอง และการพัฒนาชนบทและความรู้ทั่ว ๆ ไป ความจริงเขาจะส่งมาอีกหลายกรรมาธิการกรรมาธิการทหาร กรรมาธิการอื่น ๆ พอได้มีการยุบสภาไปก่อน แต่ก็คงจะเริ่มอีกในไม่ช้า

ภารกิจใหม่ที่เราได้รับมอบหมาย จากคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ ให้เป็น ศูนย์ Training Centre ในการฝึกอบรม บุคลากรของกระทรวงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาชนบท เป็นต้นว่าคณะกรรมการ พัฒนาชนบทระดับจังหวัด คณะกรรมการ พัฒนาชนบทระดับอำเภอ ตลอดจนเป็นคณะ ทำการสนับสนุน คปต. โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ๔ กระทรวงหลักที่จะต้องมาฝึกอบรมเกี่ยวกับ การพัฒนาชนบทที่วิทยาลัยการปกครอง”

- ขอเรียนตามในข้อ ๓ ว่าในการบริหาร วิทยาลัยการปกครองนี้ มีปัญหาใหญ่ ๆ หรือสิ่งที่ ท่านคิดว่าควรจะไปได้ แต่ไปสะดุดหยุดอยู่ ะไรต่าง ๆ เช่น ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ หรือ ว่าในการฝึกอบรมมีการศึกษาวิจัยควบคู่ไปด้วย เราทำแล้วไหน เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ และเรื่องอื่น ๆ ด้วย

“ครับ ขอขอบคุณครับ ปัญหาในการบริหารงานก็มีทุกอย่าง ถ้าหากจะไม่พูดเรื่องงบประมาณเลยก็ไม่ได้ เพราะมหาดไทยเราสอน ให้รู้ว่าเธอทั้งหลายจะต้องรู้จักบริหารงานใน ภาวะอันขาดแคลน เพราะฉะนั้น ทุกอย่างเมื่อ ผู้บังคับบัญชาสั่ง ต้องทำได้ เพราะฉะนั้นจึง สังเกตได้ว่าทั่วทุกอำเภอ เมื่อผู้บังคับบัญชา สั่ง ต้องทำให้ได้ คำสั่งตัวนี้ต่างหากซึ่งเป็น คุณสมบัติพิเศษทุกคนที่จะสนองตอบ ไม่ ว่าของรัฐบาล ไม่ว่าจะระดับกรม กระทรวง ความต้องการอย่างหนึ่งสืบเนื่องจากการ ประเมินผล หลักสูตรต่าง ๆ โรงเรียนนาย

อำเภอก็ดี ปลัดอำเภอก็ตาม หรือนักปกครอง ระดับสูงก็ตาม ปีหนึ่ง ๆ ก็อยากจะได้มีการ ทบสวนเสียบ้าง สัก ๓ วัน ๕ วัน ๗ วัน อย่าง น้อยก็มีผลในแง่ Psychology ในแง่เชิงระเบียบ กฎบัตร กฎหมาย คำสั่งใหม่ ๆ ที่ออกไป หลักการน่าจะ Educate เขาให้รู้ ศาสตร์ สมัยใหม่ที่มา อาจจะมายัดใส่ในหลักสูตร แต่มันไม่มีสตางค์ อันนี้จะไม่พูดเสียก็ไม่ได้ อาคารเรียนเราก็ยังไม่เพียงพอ แต่ละโรง-เรียน เราอยากจะมีหอประชุม เพราะสมมุติ โรงเรียนจะประชุมนักศึกษาพร้อมกันก็ไม่มี เป็นต้น

- นอกเหนือจากนี้แล้ว นอกจากจะเป็น หน้าที่หลักแล้วยังมีความต้องการจากหน่วย เหนือ เช่น สมมุติว่าในขณะนี้เรามีความต้อง- การทางด้านปกครอง การสอบสวนคดีอาญา ทางกระทรวงมหาดไทยก็มอบหมายให้วิทยาลัยการปกครองทำการฝึกพนักงานสอบสวนซึ่ง จะมาทำหน้าที่ในเรื่องการสอบสวน ในขณะ นี้ทำในเรื่องคดีที่ย่อยออกมาเป็นกฎหมายแล้ว นอกจากนั้นแล้วเวลาเพิ่มหลักสูตรซึ่งนอก เหนือจากหลักสูตรประจำเมื่อมี request มา จากหน่วยเหนือ cover หลักสูตร เช่น หลักสูตรเรื่องประชากรศึกษาหลักสูตรการทำปุ๋ย-หมัก แล้วแต่ฤดูกาล อีกอันหนึ่งที่เป็นปัญหา หลักก็คือบุคลากรในเรื่อง Staff Development

วิทยาลัยการปกครองมีปัญหาในเรื่อง โดยลักษณะ Nature ของนักปกครองจะอยู่ กับที่ไม่ได้ ต้องเข้าไป-ออกมา ๆ อยู่ตลอด

ไม่มี fixed Staff นอกจากนั้นแล้ววิทยาลัยการปกครองก็มีปัญหาในการที่จะ request คนที่ Qualify พอ Instructor หรือ Trainer เพราะว่าขึ้นอยู่กับอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรบุคลากรมาให้ได้ ในขณะที่เดียวกันบุคลากรที่มีอยู่ จำนวนแต่ละที่จำกัด จะเห็นว่าวิทยาการที่มาบรรยายที่โรงเรียน ๕-๖ โรงเรียน จะเป็น outsider เชิญมาบรรยายและมีวิทยาการประจำเป็นผู้ประสานงานและสนับสนุนในเชิงตัวกลางและวิชาการ เพราะฉะนั้นเราก็ขาดบุคลากรทั้งในด้านบริหารและในด้านวิชาการอีกเป็นจำนวนมาก ถึงแม้จะขาดอย่างนี้เราก็สามารถจะเพิ่มประสิทธิภาพได้ เนื่องจาก ก.พ. ไม่สามารถจะจัดสรรอัตราวิทยากรหรือเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมมาให้เพิ่มขึ้นได้นอกเหนือจากที่เรามีอยู่ในปัจจุบัน เพราะฉะนั้นทางเราก็จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของเราโดยการขอความช่วยเหลือจาก outside หมายความว่าขอความช่วยเหลือจากมูลนิธิจากต่างประเทศในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษา เวลานี้เราก็ขอความช่วยเหลือจาก U.N.D.P. เขาก็จะมาสนับสนุนในเรื่องเกี่ยวกับการจัดผู้เชี่ยวชาญประจำอยู่ที่ Training Centre for Development ซึ่งวิทยาลัยได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติไปทำการฝึกคนที่จะไปฝึกอบรมเจ้าหน้าที่พัฒนาระดับจังหวัด และฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ เราจะเลือกฝึกอบรมเฉพาะปลัดอำเภอที่ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาระดับอำเภอ ในส่วนความช่วยเหลือจากภายนอก

เราก็ไปติดต่อ UNDP ซึ่งจะช่วยเหลือในด้านไมโครคอมพิวเตอร์ และจัดที่ปรึกษาพิเศษมาช่วยในศูนย์ Training Centre for Development Planning และยังได้ Support ผ่าน TDRI (Thailand Development Research Institute) ในเรื่องการฝึกอบรม งบประมาณที่ใช้จ่ายต่าง ๆ การฝึกอบรมวิทยากรเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้

ส่วนในเรื่อง Instructional Technology เราไม่ค่อยมี เราก็ใช้สไลด์ Overhead เทป วิดีโอ และขอความช่วยเหลือจาก UNDP เพิ่มเติมและมูลนิธิอื่น ๆ อีกหลายแห่ง ซึ่งบางแห่งก็อยู่ในระหว่างการดำเนินการติดต่อขอความช่วยเหลืออยู่

ส่วนในเรื่องอาคารสถานที่ซึ่งเป็นปัญหาอยู่ เนื่องจากจำนวนนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น แต่อาคารไม่เพียงพอและเราก็ขอไปทางงบประมาณ แต่ก็ถูกตัด

ปัญหาและอุปสรรคในตอนนั้นก็คือ Staff ที่จะทำหน้าที่เป็นวิทยากรฝึกอบรม”

- ขอเรียนถามเพิ่มเติมว่า โดยปกติเจ้าหน้าที่ที่จะเข้ามาในระดับต่าง ๆ และมาอยู่สักกี่ปีที่จะมาประจำอยู่ในวิทยาลัยการปกครอง

“ไม่น้อยกว่า ๒ ปี นานที่สุด ๔ ปี”

- ครับ สมรู้สึกมีความภูมิใจแทนประชาชนมาก ที่กรมการปกครองมีผลงานมาก และเป็นแกนกลางสำคัญ ที่นี้มีปัญหาว่าเรายังขาดการดำเนินงาน และในฐานะที่สมอยู่ในงานเสริมสร้างวินัยของ ก.พ. และทางด้านจริยธรรม สมเคยไป

บรรณาสที่ธัญญบุรีก็รู้สึกว่าการปกครอง มีพร้อมอยู่แล้ว แต่คนภายนอกเท่าที่ฟัง ๆ ฐ ยังไม่ทราบ ผมก็อยากจะขอเรียนถามท่านว่า ท่านมีแผนหรือโครงการเกี่ยวกับเรื่องนี้หรือไม่ ในการประสานหรือความร่วมมือลักษณะของ การเผยแพร่ผลงาน ใช้เทคโนโลยีที่สำคัญ ใช้ วิดีโอ หรือไม่อย่างไร?

“ครับ ในเรื่องนี้ทางกรมการปกครอง ทำได้แต่ไม่เต็มทีนัก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงบประมาณ ที่ได้รับ เพราะทางกรมการปกครองไม่มี งบประมาณ แต่ทางเราก็ได้ขอร้องทางนาย อำเภอกให้ช่วยให้ข้อมูล เช่น สภาพในห้องทำงาน สถานที่ทำงาน ที่อยู่อาศัยของเจ้าหน้าที่ เป็นอย่างไร เมื่อทางเราได้ข้อมูลแล้วก็มีการ เดินทางไปดูเพื่อให้เห็นสภาพที่แท้จริง

- ขอบคุณครับ และทำอย่างไรถึงจะได้ กลยุทธ์ ไปเผยแพร่ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้นำ ไปเป็นแบบ

“คืออย่างนี้ครับ ในช่วง ๓-๔ ปีที่ผ่านมา ก็มีหลายสถาบันได้มาดูงานกับเรา เช่น กระทรวงศึกษา ก็ได้เอาแบบอย่างของเรา หลายอย่าง โครงสร้างรวมทั้งวิธีการก็ได้ นำ ไปใช้ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่รังสิต นอกจากนี้ยังมีพวกต่างประเทศก็มาดูเช่น เดียวกันและได้นำแบบอย่างหลาย ๆ อย่างไป ใช้”

วารสารข้าราชการเชื่อว่า ถ้อยคำของ “แม่ทัพ”และ“นาถกอง” ของวิทยาลัยการ ปกครองที่ผ่านการรับรู้ของท่านไปแล้วนั้น

จะทำให้ท่านผู้อ่านมองเห็นภาพของความ พยายามที่จะเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งอย่างเป็น ระบบ มีโรงเรียนคอยรับ มีหลักสูตรสำหรับ ข้าราชการทุกระดับ

ที่เห็นได้ชัดมากก็คือ หลักสูตรของโรงเรียน นายอำเภอ หรือหลักสูตรที่ข้าราชการระดับล่าง จะเปลี่ยนสายงานมาอยู่ในสายวิชาการหรือ สายปกครอง

และเชื่อว่าท่านผู้อ่านคงเห็นความพยายาม ของวิทยาลัยการปกครองที่จะขยายขอบข่าย หรือขอบเขตของการฝึกอบรม จากรอบรั้วของ กระทรวงมหาดไทยออกไปสู่แวดวงที่กว้างขวาง ขึ้น

แม้กระทั่งเชิญกรมการจากรัฐสภา มาสู่กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาให้เข้มข้น เกี่ยวกับเรื่องการปกครอง

ความเคลื่อนไหวในลักษณะนี้เป็นสิ่งที่น่า จับตามอง

เท่า ๆ กับที่น่าจะนำไปประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมได้ตามสภาพของแต่ละหน่วยงาน

และวารสารข้าราชการขอตั้งความหวัง (อันบางเบา) ไว้บ้าง สำหรับปัญหา อุปสรรค และความรู้สึกของคนทำงาน “บริการ” ทาง ด้านการฝึกอบรม

หวังว่าคงจะทำงานในภาวะอันขาดแคลน ต่อไปได้ได้อย่างได้รับความเข้าใจและ เห็นใจมากยิ่งขึ้น

และหวังว่าจะมีความสุขกับความหมายอันล้ำลึกของวลีอันเป็นสัจธรรมถาวรของชาวมหาชาติไทยที่ว่า - เราทำได้ทั้งนั้น ขอเพียงให้นายสั่ง

หวังว่าทุกอย่างที่ทำ "นาย" คงจะเห็นก็เอาใจช่วยกันสุดตัวจริง ๆ

จากหน่วยงาน "พัฒนาคน" ของกระทรวงมหาดไทย วารสารข้าราชการเดินทางต่อไปยังแวดวงของการพัฒนาคนในกระทรวงศึกษาธิการ

ไม่ทราบที่ท่านผู้อ่านเคยได้ยินชื่อ "สถาบันผู้บริหารการศึกษา" ซึ่งสังกัดกระทรวงศึกษาธิการบ้างหรือไม่?

ขอเวลาไม่นานนาที่สำหรับการกล่าวเกริ่นเพื่อแนะนำ

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เป็นหน่วยงานส่วนกลางสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

แต่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

ย้อนหลังไปเมื่อหก-เจ็ดปีก่อนหน้านี้ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาทำท่าว่าจะก่อสร้างที่ทำการขึ้นแถว ๆ เขตมีนบุรี บนเนื้อที่ดิน ๖๐ ไร่ ซึ่งเป็นที่ดินศาสนสมบัติกลาง ทำสัญญาเช่าที่ดินกันด้วยแล้ว และกระทรวงศึกษาธิการทำสัญญาจ้างผู้รับเหมาทำการก่อสร้างอาคารที่ทำการแล้วด้วย

จนกระทั่ง คร.สนั่น อินทรประเสริฐ ได้รับแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบัน และจะต้องรับผิดชอบในการก่อสร้าง

ปรากฏว่าขณะนั้น น้ำท่วมสูงเกือบสองเมตร และจะต้องถมดินจากระดับเดิมอีกประมาณสองเมตรครึ่ง ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณสูงมาก

ประกอบกับการคมนาคมไม่สะดวก จะต้องสร้างถนนเชื่อมกับถนนสายใหญ่อีกเป็นระยะทางประมาณสองกิโลเมตร

ท่านผู้อำนวยการ คร.สนั่น อินทรประเสริฐ จึงขออนุมัติกระทรวงศึกษาธิการ หาสถานที่ก่อสร้างแห่งใหม่

เดินไปเดินมากก็ได้ที่ดินจำนวน ๔๕ ไร่ ของวัดไร่ขิง ซึ่งพระคุณเจ้าพระเทพวรเวที เจ้าอาวาสวัดไร่ขิง เมตตาอนุญาตให้ใช้เป็นสถานที่ก่อสร้างได้โดยไม่คิดค่าตอบแทน

อาณาจักรที่พึ่งพาศาสนจักรอยู่ด้วยประการฉะนี้

สถาบันผู้บริหารการศึกษาจึงมีที่ทำการอยู่ที่ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เปิดทำการเมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗ โดยมี คร.สนั่น อินทรประเสริฐ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันฯ

ขอเชิญสัมผัสขอบข่าย สายงาน หลักสูตร ปัญหา อุปสรรค และบางทัศนคติของท่านผู้อำนวยการสถาบันได้ในบรรทัดถัดไป



ดร.สนั่น อินทรประเสริฐ
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้
บริหารการศึกษา

- ขอรบกวนนโยบายและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญแก่การพัฒนาคนเพียงใด และกำหนดให้การพัฒนาคนเป็นเงื่อนไขของทางก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างไรบ้าง?

“นโยบายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญในการพัฒนาคนเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ในแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ ๖ ได้กำหนดไว้ว่า

“เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาทุกประเภททุกระดับ มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักและจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหมาย แนวนโยบายการศึกษาของรัฐและรายละเอียดต่าง ๆ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๒๐

ตลอดจนสอดคล้องตอบสนองแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๓๐-๒๕๓๕) แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๓๐ - ๒๕๓๕) และแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ระยะที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๓๐ - ๒๕๓๕) ของกระทรวงศึกษาธิการจนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ”

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ยังได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เป็นการเฉพาะสำหรับแผนพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารการศึกษาดังนี้

๑. เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ ตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องจัดและให้การศึกษแก่ประชาชนของประเทศอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ โดยเน้นการศึกษาตลอดชีวิต การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพของชีวิตและสังคมได้อย่างเหมาะสม เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เอื้ออำนวยต่อการมีงานทำ และมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งความเป็นพลเมืองดีของชาติ ที่เคารพยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๒. เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา ทุกประเภท ทุกระดับ มีความรู้ ความสามารถทางปฏิบัติหน้าที่และเจตคติที่ดีโดยเฉพาะในการทำงานเป็นคณะ และประสานสัมพันธ์กันทั้งกระทรวง

๓. เพื่อให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการบริหารระหว่างสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กับกรมต่าง ๆ

๔. เพื่อให้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารเป็นไปอย่างกว้างขวางทั่วถึงและทันกับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาทางการศึกษา ตามแนวนโยบายของรัฐและกระทรวงศึกษาธิการ

๕. เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาต่างกรมได้มีโอกาสมาปรึกษาหารือ ร่วมมือกันแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษาของชาติให้สนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ

สำหรับการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ จะมีความก้าวหน้าตามรายงานอาชีพตาม กฎ ก.ค. ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๒๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ ว่าด้วยการกำหนดระดับเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่ง ก.ค. กำหนดไว้เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๔ ดังนี้

สายงาน บริหารในสถานศึกษา ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาเขต ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือ ผู้อำนวยการวิทยาเขต

สายงาน บริหารในสถานศึกษา ตำแหน่ง ที่เรียกชื่ออย่างอื่นในหน่วยงานทางการศึกษา เช่น ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน-จังหวัด หัวหน้าศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน-จังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด

ตำแหน่งซึ่งหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษานอกโรงเรียน วิทยาลัยหรือสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ฯลฯ

สายงานผู้บริหารการศึกษาที่สังกัดสถานศึกษาและที่ไม่สังกัดสถานศึกษาดังกล่าวนี้นี้ ต้องผ่านการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนด ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและกรมเจ้าสังกัดจะร่วมกันยกร่างหลักสูตรฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรเสนอให้ ก.ค. อนุมัติ แล้วดำเนินการจัดฝึกอบรมร่วมกับกรมนั้น ๆ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาของทุกกรมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจะต้องผ่านการฝึกอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา"

- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา มีขอบเขตหน้าที่อย่างไรบ้าง มีการฝึกอบรมในหลักสูตรอะไรบ้าง เนื้อหาแต่ละหลักสูตรเน้นหนักไปในทางใด?

“วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา มีดังนี้

๑. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนางานบริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและการให้การศึกษาทุกหน่วยงาน ทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๒. เพื่อฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่สูงขึ้นให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติในด้านการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้งานด้านการศึกษาของประเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านศึกษาและเสนอแนะข้อแก้ไขต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งผลงานวิจัยดังกล่าวจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาอุปกรณ์การฝึกอบรมและพัฒนากรณีศึกษา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการฝึกอบรมอีกด้วย

๔. เพื่อให้เป็นศูนย์กลางบริการทางวิชาการด้านบริหารการศึกษา บริหารห้องสมุด เอกสารและเทคโนโลยีเกี่ยวกับการฝึกอบรมในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะแนวความคิดในการจัดการศึกษาและทักษะทางการบริหารการศึกษา



กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ให้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ รวม ๔ ประเภท ได้แก่

๑. การฝึกอบรมเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของทุกกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (Pre-promotional Training)

๒. การฝึกอบรมผู้บริหารประจำกรมในระดับสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน (In-service Training)

๓. การฝึกอบรมให้ความรู้เฉพาะเรื่องเฉพาะสาขาวิชา ทางการบริหาร (Specialized Training) ตามความต้องการของกรมต่าง ๆ และตามที่กระทรวงศึกษาธิการเห็นสมควรเผยแพร่เทคนิคหรือวิธีการใหม่ ๆ เช่น เทคนิคการควบคุมภายใน (OD) การควบคุมคุณภาพ (QC) ฯลฯ

๔. การประชุมสัมมนาระดมความคิด เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ทำ งานร่วมกันและประสานงานกันระหว่างกรม กอง ต่าง ๆ เพื่อให้งานการจัดการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปตามนโยบาย ของรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากผู้บริหารการศึกษาสังกัดกรม ต่างๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวนมาก ประมาณ ๗๕,๓๕๐ คน กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา ให้เป็นเครือข่ายของสถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมผู้ บริหารการศึกษาระดับต้น เพื่อเป็นการแบ่ง เบาภารกิจของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการ ศึกษา

สถาบันฯ ได้จัดฝึกอบรมในหลักสูตร หลัก ๔ ประการ คือ

๑. หลักสูตรเตรียมผู้บริหารเข้าสู่ตำแหน่ง และเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (Pre-promotional Training) หลักสูตรนี้ เน้นหนักทางด้าน วิชาบริหารศาสตร์ วิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ วิชาพฤติกรรมศาสตร์ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ที่ จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารการศึกษา มีความรู้ ทักษะ เจตคติในการบริหารงาน พร้อมทั้งจะ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บังเกิดผลดี ต่อทางราชการ ซึ่งใช้เวลาในการฝึกอบรม ระยะเวลาตั้งแต่ ๑ เดือนถึง ๔ เดือน

๒. หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา ประจำการ (In-service Training) เนื้อหา

ของหลักสูตรเน้นทางด้านพฤติกรรม การบริหารเพื่อพัฒนาให้ผู้บริหารทันต่อเหตุการณ์ และความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ สมัยใหม่ และสามารถแก้ปัญหาการบริหาร ในหน่วยงานของตนได้ ระยะเวลาการฝึกอบรม ๗ วัน ถึง ๑๕ วัน

๓. หลักสูตรการฝึกอบรมเฉพาะสาขาวิชา (Specialized Training) เนื้อหาของหลักสูตร เน้นทางด้านวิชาการบริหารหรือเทคนิค ใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะเกิดจากความต้องการของ กรม นโยบายของกระทรวงหรือจากผลการ วิจัยเห็นว่ามีคามจำเป็นต้องจัดอบรม เพื่อ เพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้านให้กับผู้บริหาร เช่น เทคนิคการควบคุมภายใน (OD) การ ควบคุมคุณภาพ (QC) ฯลฯ ระยะเวลาการ ฝึกอบรมประมาณ ๑ สัปดาห์

๔. หลักสูตรการประชุมสัมมนาผู้บริหาร การศึกษา เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อระดมความคิดหาแนวทางในการทำงานร่วมกัน แก้ปัญหา ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการประสานงาน ระหว่างกรม กองต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายและเกิด เอกภาพตามนโยบายของกระทรวงศึกษา ธิการ ระยะเวลาจัดการประชุมสัมมนาประ มານ ๓-๕ วัน

หากจะกล่าวโดยสรุปแล้วทุกหลักสูตร การฝึกอบรมจะเน้นหนักให้ผู้บริหาร มีความรู้ดี มีสุขภาพดี และมีความประพฤติดี ซึ่งทั้ง ๓ ประการนี้ ผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมจาก

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจะได้รับ ทั้ง ๓ ด้านนี้ ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน



- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ประสบปัญหาอุปสรรคประการใดบ้างในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์มีประสิทธิภาพสูงสุด อาทิเช่น ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการฝึกอบรม ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น งบประมาณ สถานที่ ฯลฯ?

“ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน มีดังนี้

๑. บุคลากร มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องปฏิบัติงานหนัก ไม่มีเวลาได้พักผ่อน แม้กระทั่งในเวลานอกราชการและในวันหยุดราชการ โดยต้องปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา ๐๔.๓๐ น.-๒๒.๐๐ น. ทุกวันตลอดระยะเวลาที่มีโครงการฝึกอบรม ยิ่งกว่านั้นเนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านบุคลากรดังกล่าว จึงทำให้ภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการในบางส่วน เช่น การวิ

จัยติดตามประเมินผล การผลิตชุดฝึกอบรม เป็นต้น ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เท่าที่ควร

๒. งบประมาณ สถาบันฯ ได้รับงบประมาณจำกัด ไม่เพียงพอสำหรับการจัดโครงการฝึกอบรม ทำให้ต้องขออนุมัติตัดทอนระยะเวลาและเนื้อหาวิชาในหลักสูตรบางหลักสูตร ให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งบประมาณหมวดค่าวัสดุ ตอบแทนใช้สอย และหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดฝึกอบรม อาทิเช่น สื่อต่าง ๆ เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์ ยานพาหนะ รวมทั้งอาคารหอพักของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และบ้านพักข้าราชการ เป็นต้น

- ขอทราบความเห็นทั่วไปที่มีต่อการพัฒนาคนในราชการพลเรือน?

“ในฐานะที่กระผมเป็นพุทธศาสนิกชน กระผมเชื่อในหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ที่ว่า “ทุกสิ่งทุกอย่างตกอยู่ภายใต้การเปลี่ยนแปลง ไม่มีอะไรอยู่คงที่โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง”

คน ซึ่งเราถือกันว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งนั้น ก็ตกอยู่ในหลักแห่งสังขธรรมนี้ กล่าวคือ ต้องเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนาให้เป็นคนที่ **ทันสมัย ทันคน ทันงาน ทันเหตุการณ์** อยู่เสมอ

จึงเห็นว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของทางราชการหรือหน่วยงานภาคเอกชนก็ตาม”

ทั้งหมดนั้นคือบทสัมภาษณ์ที่มีลักษณะ
ค่อนข้างเป็น "วิชาการ" แต่ "หนักแน่น" ด้วย
"เนื้อหา" และ "เป้าประสงค์" อย่างแท้จริง

อาจจะมึนงงเหมือน "คุณคนเคียว"
ใน "นาคขริน" อยู่บ้าง

แต่ความขมขื่นก็เป็น "สีสัน" ซึ่งปฏิเสธไม่ได้
มิใช่หรือ?

และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งต่อ "งาน
ประชาสัมพันธ์ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา"
ไว้ตรงบรรทัดนี้ด้วย

หวังว่าคงจะได้รับ "ความอนุเคราะห์"
ด้วยดีเช่นนี้อีกในวันพรุ่งนี้

และคงถึงคิวที่จะต้องขอสัมภาษณ์ท่าน
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพล-
เรือน-คุณธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ ซึ่งถือได้ว่าเป็น
"คนใน"

ทั้งในแง่ "ตำแหน่ง" และ "ความรู้สึก"
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนนั้น
เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้าง "ใหม่" ทั้งในแง่ "การ
ก่อตั้ง" "ตัวตึก" และ "ความคิดเชิงวิเริ่มสร้าง-
สรรค์" ของผู้บริหาร

บุคลากรของสถาบันพัฒนาข้าราชการ-
พลเรือนมีจำนวนประมาณ ไม่เกินแปดสิบคน

นี่เป็นการประมาณจากการคาดเดาและจาก
สายตา

ไม่ใช่จากตัวเลขจริง ๆ
แต่ว่ากันว่าคนของที่นี่ "หลายคน" มี
"คุณภาพ" ในระดับสูงที่น่าพอใจ

คำนี้คนข้างนอกเขาฝากชมมาเป็นคน ๆ
ใครบางคนเคยบอกเอาไว้ว่า ถ้าอยากจะ
"ศึกษา" หรืออยากจะ "รู้จัก" ใคร ให้ดูจากเพื่อนที่
เขาคบ หรือดูจากหนังสือที่เขาอ่าน

แต่บางทีสำหรับสถาบันพัฒนาข้าราชการ-
พลเรือนแล้ว เราอาจจะรู้จักหน่วยงานแห่งนี้ได้
จากสิ่งที่ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการ-
พลเรือนพูด

ท่านผู้อำนวยการธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์
นั้น อายุเท่าไรไม่แจ้ง แต่หน้าตาสดใส ยิ้มแย้ม
และจริงใจ จนดูเหมือนเพิ่งขึ้นอยู่บนตัวเลขต้น
ของวัยสี่สิบ

หรืออาจจะไม่ถึง
ใครหลายคนเคยบอกว่าท่านผู้อำนวยการ
เป็นคน "พูดเก่ง"

อ่านจากบทสัมภาษณ์นี้แล้ว บางทีจะ
เปลี่ยนใจ

เพราะโดยเนื้อแท้แล้ว รู้สึกว่าท่านเป็น
คน "พูดดี" และ "พูดจริง" มากกว่า

ขอเชิญเสพสลับความที่เขียนไปเมื่อบรรทัด
ที่แล้วได้จากถ้อยคำที่ถ้อยออกมาจากแถบบันทึก
เสียงได้ในบรรทัดต่อ ๆ ไป



คุณธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนา

ข้าราชการพลเรือน

- ขอเรียนถามท่านผู้อำนวยการในส่วน
ของแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคน ในฐานะ
ท่านผู้อำนวยการอยู่ในระดับผู้บริหารเป็นผู้กำหนด
แนวทางในการพัฒนาคน

ประการแรก อยากจะขอทราบแนวความคิด
เห็นของท่าน ในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลที่ได้ชื่อว่า
เป็นบุคคลร่วมสมัย แนวความคิดของท่านเกี่ยวกับ
การพัฒนาข้าราชการเป็นอย่างไร

“ก่อนอื่นจะต้องเรียนว่าการพัฒนาข้าราชการเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดเพราะว่าการพัฒนาประเทศจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของรัฐในการบริหารบ้านเมือง ในการนำบริการ

ของรัฐไปสู่ประชาชนเป็นสำคัญ ข้าราชการจะ
มีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานที่
ดีได้ ไม่ใช่ว่าอยู่เฉย ๆ ก็ดีได้ จะต้องมีการ
พัฒนาอย่างเป็นระบบ อย่างต่อเนื่อง และอย่าง
ทั่วถึง ยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันนี้ซึ่งโครงสร้าง
ของราชการกับระบบงานของราชการซึ่งขยาย
ใหญ่โตและมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น ในขณะที่
เดียวกันวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ ก็มีการ
เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ปริมาณงานก็ตี
ความต้องการของประชาชนที่จะรับบริการจาก
รัฐบาลก็เพิ่มขึ้นมากมายตามจำนวนประชากร
ที่เพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกัน จำนวนข้าราชการ
เราก็ถูกจำกัดอยู่ในอัตราร้อยละ ๒ ปีต่อเป็น
เวลาต่อเนื่องกันมาหลายปีแล้ว อันนี้ก็ยิ่งทำให้
ความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการมันมี
เพิ่มมากขึ้น

ผมคิดว่ารัฐบาลเองก็มองเห็นความสำคัญ
ในเรื่องนี้และให้ความสนับสนุนมากพอสมควร
จะเห็นได้ว่าในส่วนราชการในหน่วยราชการ
ต่าง ๆ มีสถาบันอบรม มีกองฝึกอบรม มี
หน่วยงานฝึกอบรมในระดับต่าง ๆ อยู่เกือบ
จะทุกแห่ง งบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีก็มี
จำนวนมาก ในขณะเดียวกันค่าใช้จ่ายที่ใช้ใน
เรื่องเกี่ยวกับการฝึกอบรมแต่ละปี ถ้าคิดเป็น
เงินก็คงจะหลายร้อยล้านบาท ก็แสดงให้เห็น
ว่ารัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ในแผน
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่
แผนที่ ๔ แผนที่ ๕ เป็นต้นมา ก็เริ่มให้ความสำคัญ
ในเรื่องของการพัฒนาคน ยิ่งในแผน ๖

เน้นได้ชัดมาก มีแผนพัฒนาคน พัฒนาสังคม อันนี้ก็เป็นเรื่องที่แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ของรัฐบาลในเรื่องนี้”

- แต่ละหน่วยงานก็กระตือรือร้นที่จะพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานตนด้วยใช่หรือไม่ และขอเรียนถามท่านว่า ในระบบการที่จะจัดการพัฒนาข้าราชการหรือบุคลากร ควรจะมีการจัดระบบหรือวิธีการอย่างไรถึงจะทำให้การดำเนินงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น?

ครับ โดยปกติในเรื่องของการที่จะพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าเมื่อมองในภาพรวมแล้ว ผมคิดว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการในระดับชาติ เพื่อที่จะให้หน่วยงานต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน ไม่ใช่มีลักษณะงานอย่างที่ปรากฏอยู่ในขณะนี้ ถ้าหากว่ามียุทธศาสตร์ในระดับชาติแล้ว การพัฒนาข้าราชการก็จะเป็นไปอย่างถูกต้องยิ่งขึ้น และการพัฒนานั้นจะให้ได้ผลต้องครอบคลุมทั้งในแง่ของการพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะ พัฒนาทัศนคติที่ถูกต้องในการทำงาน อันนี้ก็รวมถึงการพัฒนาทางด้านจริยธรรมด้วย เราจะเห็นว่าการพัฒนาทางด้านจริยธรรมเป็นปัญหาสำคัญ ข้าราชการส่วนใหญ่ ในเรื่องของความรู้อาจจะไม่มีปัญหามากนัก แต่ในเรื่องของทักษะก็ดีในเรื่องของจิตใจก็ดี ผมเห็นว่าเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง อันนี้ก็จากการสำรวจก็จะเห็นว่าปัญหานี้เป็นปัญหาใหญ่ และถ้าเราจะพัฒนาให้ได้ผลให้ถูกต้องทางนั้น จะต้องมีการถามความต้องการหรือความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะพัฒนาด้วยว่า ข้าราชการแต่ละกลุ่มเป้าหมายเขามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาในด้านไหน มากน้อยแค่ไหน อย่างไร

- อันนี้เป็นจุดหนึ่งหรือไม่ที่ทำให้เกิดสถาบันพัฒนาข้าราชการขึ้น

“ก็คงจะใช้ เพราะว่าจริง ๆ แล้วสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนเกิดขึ้นจากความจำเป็นที่พูดไปเมื่อสักครู่นี้ เราเองได้ก่อตั้งขึ้นมาเมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๒๓ ขณะนี้ก็เป็นเวลา ๖ ปีกว่า ในขณะที่ประเทศอื่น ๆ เขามีสถาบันพัฒนาข้าราชการ หรือสถาบันฝึกอบรมกลาง มาเป็นเวลานานแล้ว ทางรัฐบาลไทยเองก็ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้เสนอให้มีการตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน เพื่อที่จะได้เป็นแกนกลางหรือเป็นศูนย์ในการประสานการฝึกอบรมแห่งชาติขึ้นมา”

- ถือเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญของสถาบันหรือเปล่าที่จะเป็นศูนย์หรือแกนกลางในการพัฒนา?

“จริง ๆ แล้วหน้าที่หลักของสถาบันมีมากกว่านี้ หน้าที่หลักก็มีอยู่ ๒ ด้านคือ

ด้านแรก ที่ผมเรียนมาแล้วว่าเป็นศูนย์วางแผนและประสานงานฝึกอบรมแห่งชาติ

ด้านที่สอง ในด้านที่จะดำเนินการฝึกอบรมเพื่อมุ่งในการที่จะพัฒนาข้าราชการในแง่ของการเป็นศูนย์วางแผนและประสานงานฝึกอบรมนั้น ก็มีหน้าที่ที่จะเสนอแนะเพื่อที่จะกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ข้าราชการเพื่อที่จะเป็นหน่วยข้อมูล เผยแพร่ ข่าวสาร วิชาการฝึกอบรม ให้คำปรึกษาหารือ ในเรื่องของการฝึกอบรมข้าราชการ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ให้ความร่วมมือในการจัดการอบรมแก่หน่วยงานต่าง ๆ ส่วนในแง่ของการดำเนินการฝึกอบรมนั้น เป็นความจำเป็นเพราะเราเป็นหน่วยงานฝึกอบรม จำเป็นจะต้องจัดการฝึกอบรมเพื่อที่จะให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้มาใช้บริการ ในขณะที่เดียวกันเราก็มีการพัฒนาหลักสูตร มีการทำการศึกษาวิจัย มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรม มีการพัฒนา จัดทำเผยแพร่เอกสารทางด้านการฝึกอบรมต่าง ๆ อันนี้ก็เป็งานหลักของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน นอกจากนั้นก็มีการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ ศูนย์กลางต่าง ๆ

- ในระยะเวลา ๖ ปีที่ผ่านมาของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สถาบันฯ มีบทบาทหรือมีผลงานในการเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรอย่างไรบ้าง

“ตั้งแต่เราตั้งมาเราก็ได้พยายามกำหนดแนวทาง กำหนดเป้าหมาย กำหนดวิธีการดำเนินงานของสถาบัน เพื่อที่จะสามารถช่วยในเรื่องการพัฒนาข้าราชการในภาพรวมให้ดีที่สุด เพราะฉะนั้นหน้าที่หลักของสถาบันก็คือการให้ความช่วยเหลือในแง่การฝึกอบรมในส่วนที่ไม่เป็นวิชาชีพเฉพาะทางของส่วนราชการต่าง ๆ เรามีการจัดโครงการฝึกอบรมทางด้าน การพัฒนา การบริหาร ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการฝึกอบรมเอง และด้านการฝึกอบรมและปฐมนิเทศพิเศษ อย่างเช่นในเรื่องของการพัฒนาทางด้านจริยธรรม เป็นต้น อันนี้ก็เป็จุดเน้นของสถาบันที่มองเห็นว่าอะไรเป็นความต้องการร่วมกันของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ในการพัฒนาข้าราชการที่ไม่ใช่วิชาชีพเฉพาะทาง สถาบันเราก็จัดดำเนินการให้ และในช่วง ๔-๕ ปีที่ผ่านมาในแต่ละปีเราก็มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ปีหนึ่งก็ประมาณ ๓๐ กว่าหลักสูตร จำนวนครั้งของแต่ละหลักสูตรก็เกือบ ๑๐๐ ครั้งต่อปี จำนวนผู้เข้าอบรมนั้นประมาณ ๔ พัน ถึง ๖ พันคนต่อปี อันนี้เฉพาะผู้เข้าอบรมในหลักสูตรที่สถาบันจัดเท่านั้น ยังไม่นับรวมในกรณีที่สถาบันไปช่วยหน่วยงานต่าง ๆ จัด และให้บริการทางด้านอื่น ๆ ด้วย เฉพาะผู้เข้าอบรมใน ๖ ปีที่ผ่านมา ก็ไม่ต่ำกว่า ๒ หมื่นคน นอกจากนั้นก็มีผู้ที่มารับบริการจากสถาบัน เช่น ในด้านของการให้คำปรึกษาหารือในด้านการช่วยพัฒนาหลักสูตร ในด้านการช่วยออกไปดำเนินการให้ที่กรม อันนี้มากกว่าจำนวนคนที่มาเข้าอบรมที่สถาบัน ปีหนึ่งประมาณ ๕-๗ พันคนต่อปี เพราะฉะนั้นอันนี้ก็เป็งานที่ทางสถาบันเราพยายามที่จะเข้ามาช่วยให้การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการในกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ เป็นไปในแนวเดียวกัน และเราก็ได้รับความร่วมมือจากส่วนราชการต่าง ๆ เป็นอย่างดี

- ในด้านเทคโนโลยีที่จะช่วยในการฝึกอบรม ไม่ทราบว่าสถาบันได้ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไรบ้าง?

“จริง ๆ แล้วเรื่องเทคโนโลยีเป็นเรื่องใหม่ที่เราเอามาใช้ในการฝึกอบรม เพราะว่า การฝึกอบรมในปัจจุบันนี้จะต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น ถ้าเมื่อเราจะใช้วิธีการแบบเดิม หรือวิธีการแบบห้องเรียน แบบการบรรยาย ไม่มีคนสนใจหรือครับ เขามีความรู้สึกว่าถูกเอาเข้ามาสอน เข้ามาอบรม เอาเข้ามาเข้าชั้นเรียน เพราะฉะนั้นเราก็จำเป็นต้องใช้สื่อต่าง ๆ หรือใช้วิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การฝึกอบรมนั้นได้ผลมากยิ่งขึ้น ได้รับความสนใจมากขึ้น ก็ต้องอาศัยเทคโนโลยีการฝึกอบรม ๆ ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน มีความก้าวหน้ามาก เราได้รับคำขอให้ช่วยหน่วยงานต่าง ๆ เขา เรามีการผลิตรายการเพื่อใช้ในการฝึกอบรม ตั้งแต่รายการวิทยุ หรือ เทปเสียง วีดีโอเทป เพื่อประกอบการบรรยาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรสำคัญ ๆ หลายหลักสูตร เช่น ด้านจริยธรรมที่ดี ด้านการดำเนินการทางวินัยที่ดี หรือว่าด้านการบริหารที่ดี รวมทั้งภาพ สไลด์ หรือภาพฉายข้ามศีรษะที่ดี ภาพโปร่งแสง อันนี้เราได้นำเข้ามาใช้ในการฝึกอบรมของสถาบันเอง และได้ให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานอื่นตามสมควร

- คืออาจจะกล่าวได้ว่าพร้อมทางด้านเทคโนโลยี และบุคลากรที่จะดำเนินงานทางด้านนี้ด้วย

“คงต้องขออนุญาตเรียนว่าเรามีความพร้อมพอสมควร ในแง่ของคุณภาพของบุคลากร และเทคโนโลยีที่ใช้ ผมกล้าเรียนอย่างนี้ได้เพราะว่า

เรามีการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอยู่เป็นประจำ พร้อมทั้งเราจะออกไปทำงานด้านนี้ การพัฒนาบุคคลนั้น ข้าราชการในสถาบันจะต้องได้รับการพัฒนา ก่อน ไม่ใช่หมายความว่าเราออกมาถึงใหม่ ๆ เราจะได้ไปสอนคนอื่นหรือไปบอกคนอื่นเขา ข้าราชการในสถาบันทุกคนจะต้องมีเงื่อนไขว่าจะต้องผ่านหลักสูตรทางด้าน การฝึกอบรมก่อนที่จะทำงาน”



- เพราะฉะนั้นงานของสถาบันนั้น นอกจากจะเป็นการพัฒนาบุคลากรภายใน และยังคงต้องออกไปพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภายนอกอีกด้วย ขอเรียนถามว่า การประสานงานกับหน่วยราชการต่าง ๆ มีปัญหาอะไรหรือไม่?

“ปัญหาในแง่การประสานงานไม่มีครับ แต่ว่าถ้าพูดถึงปัญหาของสถาบันเองที่มีอยู่ในขณะนี้คงจะเป็นปัญหาพื้น ๆ ในแง่ของจำนวน ข้าราชการนั้น เราไม่มีปัญหามากนัก ถึงแม้ว่าคนเราจะไม่มาก แต่ว่าเป็นคนที่มีคุณภาพ เพราะฉะนั้น อันนี้ก็ค่อนข้างจะสามารถทำงานได้ดี แต่ปัญหาในด้านงบประมาณนั้นต้องยอม

รับว่าเรามีปัญหาในด้านงบประมาณ เพราะว่าสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีขอบข่ายงานกว้างขวางที่จะรับผิดชอบงานพัฒนาข้าราชการทั่วประเทศ มีงบประมาณเพื่อดำเนินการในแต่ละปี ปีหนึ่งประมาณไม่ถึงล้านบาท อันนี้ไม่รวมเงินเดือน ไม่รวมค่าจ้าง ไม่รวมค่าครุภัณฑ์ ซึ่งน้อยมาก แต่เราก็พยายามทำให้ดีที่สุด”

- นอกจากปัญหาในเรื่องงบประมาณที่มีไม่เพียงพอแล้ว ไม่ทราบว่ามีปัญหาในเรื่องอื่นอีกหรือไม่ เช่นด้านสถานที่ ด้านการศึกษาวิจัย?

“ทางด้านสถานที่นั้น เท่าที่มีอยู่ในปัจจุบันก็นับว่าพอเพียง และนอกจากที่เราใช้เองแล้ว เรายังสามารถให้หน่วยงานในกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ มาขอใช้ของเราเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ และประชุมต่าง ๆ อีกด้วย ซึ่งเรื่องนี้เป็นภาระประหยัดค่าใช้จ่ายของรัฐบาลได้ปีละมากเหลือเกิน เพราะการจัดอบรมที่โรงแรมต้องเสียค่าใช้จ่าย แต่จัดที่เราไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ในแง่ของการศึกษาวิจัย คนภายนอกอาจจะไม่ค่อยทราบ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนได้มีผลงานการศึกษาวิจัยในเรื่องสำคัญ ๆ อยู่หลายเรื่อง เช่น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ความต้องการในการพัฒนากำลังคนในระดับชาติ เป็นต้น เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ในการที่จะเชื่อมการพัฒนาคนกับการบริหารงานบุคคลเข้าด้วยกัน รวมทั้งการศึกษาวิจัยในเรื่องอื่น ๆ ที่จะช่วยให้การจัดฝึกอบรมหลัก-

สูตรต่าง ๆ โครงการต่าง ๆ นั้น เป็นไปได้ตรงเป้ายิ่งขึ้น นอกจากนั้นเรายังช่วยให้คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช) ทางสถาบันในฐานะที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะอนุกรรมการพัฒนากำลังคนและข้าราชการเพื่อการพัฒนาชนบทได้จัดโครงการศึกษาวิจัยเพื่อประกอบการปรับปรุงงาน โดยเป็นผู้ประสานงานในเรื่องนี้”

- กล่าวโดยรวม ๆ เกี่ยวกับในเรื่องของปัญหาในการดำเนินงาน ท่านผู้อำนวยการมีความคิดเห็นว่าพอที่จะดำเนินการต่อไปได้

“ผมจะขอเรียนอย่างนี้ครับ มีเพื่อนคนหนึ่งเขาเคยพูดถึงว่าเราจะต้องแก้ปัญหาความขาดแคลนด้วยความขาดแคลน อันนี้ก็เป็นที่เรากำลังทำอยู่ สถาบันเราไม่เคยได้เรียกร้องหรือบ่นให้ฟังในแง่ของความขาดแคลน ทั้ง ๆ ที่เราประสบอยู่ เราก็พยายามทำให้ดีที่สุดเท่าที่เราจะทำได้นะครับ โดยอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย หรือจากแหล่งที่สามารถให้ความช่วยเหลือในเรื่องของการพัฒนาข้าราชการได้ ซึ่งก็มีไม่มากนัก เราก็พยายามต่อไป

- ในฐานะที่ท่านผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าขององค์การกลาง ท่านอยากจะฝากอะไรไปให้เพื่อให้การประสานในระหว่างองค์การกลางเป็นไปอย่างราบรื่น

“จริง ๆ แล้วการประสานหรือความร่วมมือระหว่างหน่วยงานส่วนราชการต่าง ๆ ในแง่ของการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ

ในปัจจุบันมีมากขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก และสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนเองก็พยายามที่จะเป็นผู้ให้บริการในเรื่องนี้ ไม่ใช่เป็นผู้นำ เราต้องถือว่าทำงานไปด้วยกัน ถึงแม้ว่าเราจะเป็นหน่วยงานกลาง หน้าที่ของหน่วยงานกลางก็คือคนที่ช่วยหรือรับใช้ให้บริการในเรื่องของการประสานงานฝึกอบรมให้กับกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ขณะนี้เรามีชมรมนักฝึกอบรมแห่งชาติ โดยสถาบันเองก็เป็นแกนกลางในเรื่องนี้อยู่ และส่วนราชการต่าง ๆ หน่วยงานต่าง ๆ ก็เข้ามาประสานกับเรา เรามีการประชุมในเรื่องการประสานงานการฝึกอบรมประจำปีของเรา กับส่วนราชการต่าง ๆ สิ่งที่ผมคิดว่าถ้าเผื่อจะเป็นแง่คิดในส่วนนี้ก็คือว่า ส่วนราชการต่าง ๆ นั้นควรจะประสานกันมากขึ้น ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกันมากขึ้น แบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ ในด้านการฝึกอบรมที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากขึ้น และหวังว่าถ้าหากมีนโยบายการพัฒนาข้าราชการระดับชาติออกมาแล้ว ส่วนราชการต่าง ๆ ก็คงจะให้ความสนใจ และทำให้นโยบายเกิดผลในทางปฏิบัติครับ เห็นจะมีอยู่เท่านั้น”

- การดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากร
เท่าที่ผ่านมาของสถาบัน ท่านผู้อำนวยการมอง
บุคลากรแต่ละคนที่ผ่านการอบรมจากสถาบันฯ
อย่างพอใจกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคลากรมากน้อย
แค่ไหน

“คงจะยืนยันไม่ได้เต็มที่ แต่การฝึกอบรม
เป็นงานที่ทำหายมาก ปัญหาที่เราเผชิญอยู่ตลอด

เวลาก็คือ ปัญหาที่เราจะต้องถูกถามและถาม
ตัวเองว่า เมื่ออบรมไปแล้วอะไรเกิดขึ้น จุดหมาย
ใหญ่ เป้าหมายใหญ่ของการฝึกอบรมและพัฒนา
ก็คือการจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางพฤติกรรม
ไปในทางที่ดีขึ้น การฝึกอบรมหรือการพัฒนา
คนโครงการใด ที่ไม่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมที่ดีขึ้นแล้ว ถือว่าไม่ประสบความสำเร็จ

แต่ว่าการที่จะวัดว่าผู้เข้าอบรมนั้นมี
การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นมากน้อย
เพียงใดนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ถ้าเผื่อเป็นโครงการ
ฝึกอบรมในด้านความรู้ ด้านการทำงาน อาจ
จะวัดได้ วัดว่ามีความรู้ดีเพิ่มขึ้นหรือไม่ โดย
ให้มีการประเมินผล ให้มีการทดสอบก่อนและ
หลังการฝึกอบรม เราก็จะรู้ว่าเขามีการเรียนรู้
ดีขึ้นหรือไม่ แต่ว่าเมื่อเรียนรู้แล้วเขาจะ
สามารถนำไปใช้ได้มากน้อยแค่ไหน อันนี้ก็
มีองค์ประกอบอื่น ๆ เข้ามาอีกมากมาย ยก
ตัวอย่างเช่น ความพร้อมในเรื่องหน่วยงานของ
เขา สมมุติเขามาเรียนคอมพิวเตอร์จากเรา
กลับไปแล้วเขาไม่มีคอมพิวเตอร์ใช้ในหน่วย
งานของเขา มันก็ไม่สามารถเกิดผลในทาง
ปฏิบัติได้ นอกจากนั้นในบางโครงการ เช่น
โครงการพัฒนาด้านการบริหารก็ดี พัฒนา
ทางด้านจริยธรรมอะไรก็ดี อันนี้ยิ่งวัดลำบาก
เพราะว่าคนเรามีพฤติกรรมที่สะสมมาแต่ละคน
หลายสิบปี หรืออย่างน้อยก็สิบกว่าปีขึ้นไปตามอายุของตนเอง เข้ามาอยู่ในโครงการ
๓ วัน ๕ วัน ๗ วัน หรือแม้แต่ ๑ เดือน ๒

เดือน ก็ตามแต่ ออกไปแล้วจะเปลี่ยนแปลง เป็นคนละคน ก็คงจะยาก และเราก็คงจะบอก ไม่ได้เต็มที่ แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่สถาบัน พยายามทำอยู่ในปัจจุบันก็คือว่า เราเน้นใน เรื่องการติดตามผลมากกว่าการประเมินผล หลังการฝึกอบรมนะครับ เพื่อที่จะดูว่าการ ฝึกอบรมของสถาบันที่จัดนั้นมีความคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด โดยการติดตามผลหลังการ ฝึกอบรมแล้วประมาณ ๖ เดือน ถึง ๑ ปีว่า



๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังทำงานเดิมอยู่ หรือเปล่า ๒. เขาสามารถจะนำความรู้ที่ได้ จากการฝึกอบรมไปใช้ได้มากน้อยแค่ไหน เขามีปัญหาอะไรในการนำเอาความรู้กลับไป ใช้บ้าง และเขามีข้อแนะนำอะไรที่จะปรับปรุง หลักสูตรนั้นให้ดีขึ้น เราไม่ได้ถามกับตัวเขา เราถามผู้บังคับบัญชา เราถามผู้ใต้บังคับบัญชา

เราถามเพื่อนร่วมงานของเขาด้วย แล้วเราก็ ออกไปเก็บข้อมูลนั้นด้วย สิ่งเหล่านี้บอกกับ เราไม่มากนักน้อยกว่าเท่าที่เราจัดมานั้น ยังได้ผล เป็นที่น่าพอใจ เพราะว่าส่วนใหญ่ก็บอกมาว่า ได้ผลดี และก็สามารถนำความรู้กลับไปใช้ มีบ้างที่บอกว่ามีปัญหาในเรื่องการนำความรู้ ไปใช้เพราะไม่สามารถถ่ายทอดความคิดนั้น ให้กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานได้อย่าง ชัดเจน ตรงไปตรงมา ซึ่งมันเป็นปัญหาเฉพาะ ตัวที่ไม่สามารถถ่ายทอดให้ชัดเจนได้ แต่ อย่างไรก็ตามแต่ในภาพรวมแล้วการพัฒนา ข้าราชการของเรา เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ยิ่งขึ้น

ประสิทธิภาพในส่วนรวมคือจริง ๆ แล้ว มันก็มองได้ ๒ แง่ มองได้ในแง่บวกและในแง่ลบ ถ้าจะมองในแง่ลบก็เหมือนกับว่ามีน้ำ แคล่ครึ่งแก้ว เราก็อาจจะบอกว่าข้าราชการไม่ เห็นมีอะไรดีขึ้นในปัจจุบันนี้ ยังคงมีพฤติกรรม เบี่ยงเบนไปในทางฉ้อฉลอะไรต่าง ๆ นานา แต่อันนั้นก็เป็นส่วนน้อยของข้าราชการเป็นล้าน คน แต่ว่าถ้าจะมองในแง่บวกหรือในแง่ที่เป็น ธรรม หรือในแง่ที่ว่ามีน้ำเต็มครึ่งแก้ว ไม่ใช่มีน้ำ เพียงครึ่งแก้วแล้วละก็ เราก็จะเห็นว่าข้าราชการ ส่วนใหญ่ หรือส่วนราชการส่วนใหญ่มีการ ปรับปรุงงานของตนเองไปในทางที่ดีขึ้น และ พยายามแก้ไข อันนี้เป็นผลจากการพัฒนาการ ฝึกอบรมข้าราชการที่ทำอยู่ในทุกรูปแบบ เรื่องนี้ เป็นเรื่องสำคัญนะครับ ไม่ว่าจะคุณจะมีของใหม่ เข้ามาใช้ในหน่วยงาน ไม่ว่าจะคุณจะมีวิธีการ ใหม่ที่จะมาใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะคุณจะมี นโยบายใหม่จะมาให้ข้าราชการปฏิบัติ ทาง

เดียวที่จะถ่ายทอดให้กับข้าราชการได้ก็คือ การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ

เพราะฉะนั้นถ้าเผื่อจะมีการเปลี่ยนแปลง หรือจะมีการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องนึกถึงข้อแรกก็คือ การฝึกอบรม แต่ว่าถ้าเผื่อจะต้องตัดงบประมาณตัดส่วนออกไป เขาก็จะตัดฝึกอบรมก่อนเหมือนกัน สิ่งนี้เป็นสิ่งที่ผมอยากจะขอฝากไปเหมือนกันว่า น่าจะลองพิจารณาดูว่าเหมาะสมแค่ไหน และเห็นคุณค่าของการพัฒนาคน ก็น่าจะลองทบทวนจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ไม่ใช่จะต้องให้มาก เพราะทุกอย่างมันมีคุณค่าในตัวเอง หน่วยงานฝึกอบรมเองก็ต้องพิสูจน์ตัวเองว่าเงินที่ได้รับ งบประมาณที่ได้รับมันคุ้ม ไม่ใช่หมายความว่าพอถึงสิ้นปีไม่รู้จะใช้อะไร ก็เอาเงินมาใช้จัดโครงการสัมมนา จะเห็นได้ว่าเดือนกันยายน สิงหาคม ทุกหน่วยงานสัมมนา ต้องใช้ให้หมด ไม่เช่นนั้นเขาจะตัดคืนคลังไป อันนี้เป็นความคิดเห็นที่ไม่ถูกต้อง การฝึกอบรมที่ถูกต้องมันต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นระบบคือต้องทำอย่างมีแผน ต้องมีการหาคำถามจำเป็นหาความต้องการ ต้องรู้จักกลุ่มเป้าหมาย ต้องมีวิธีการที่ถูกต้องอันนั้นเป็นระบบ อย่างต่อเนื่องก็คือ ไม่ใช่หมายความว่าเห็นเขาทำกันก็ทำกันเป็นแพะชัน ไม่จัดอบรมเดียวเขาจะหาว่าเซย์ไม่ทันสมัย หาว่าไม่ก้าวหน้า แต่พอจัดก็ไม่รู้ว่าจัดอะไรอยู่ ๆ นึกชอบใครก็เชิญเขามาพูดเชิญคนมาฟัง แล้วบอกว่านี่จัดอบรมแล้ว และก็จัดกันครั้งเดียวเลิก อันนี้มันก็ไม่ต่อเนื่อง

ไม่มีผล ไม่ทั่วถึง ใครที่อบรมแล้วก็อบรมกันอยู่นั่น”

คงไม่จำเป็นต้องมี “บทสรุป” สำหรับ ถ้อยคำของท่านผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

ด้วยว่า “ลมบูธ” และ “ลงตัว” อยู่อย่างหาช่องว่าง ไม่ได้อยู่แล้ว

ข้อที่ “นำคิด” มาก จากบทสัมภาษณ์นี้ ไม่ได้อยู่ที่เรื่องของ “การพัฒนาคน” เท่านั้น หากแต่เป็นเรื่องที่ว่า ถ้าปีไหนเงินงบประมาณเหลือใช้ก็เอามาจัดฝึกอบรม หรือเอามาจัดสัมมนา ซึ่งเป็น “ภาพปกติ” ในช่วงเดือนสิงหาคม ต่อกันยายน อันเป็นระยะ “ปลาบึงงบประมาณ”

เมื่อไรเราจะสร้าง “ทัศนคติใหม่” ให้เกิดขึ้นในวงราชการได้บ้างว่า การใช้เงินงบประมาณแผ่นดินไม่หมด แล้วมีเหลือส่งคืนคลังนั้น เป็นเรื่องที่ “ไม่น่าอัปยศ” หรือ “เป็นเรื่องที่ไม่ใช่ความคิดปกติ” แต่อย่างใด

ควรจะถือว่าเป็น “ฝีมือ” ของ “ผู้บริหาร” ในการ “ใช้จ่ายเงินงบประมาณแผ่นดิน” อย่าง “ประหยัด” เสียด้วยซ้ำ

คงจะต้องจัดหลักสูตร “พัฒนาความคิด” ในเรื่องนี้เสียที่

ซึ่ง ไม่ใช่หลักสูตรที่ยากเย็นเฉียวใจอะไรเลย มีปัญหาอยู่แค่ว่า ใครจะ “กล้าหาญ” รับผิดชอบผู้เริ่มจัดหลักสูตรนี้

และเวลา “ในหนึ่งปวงอายุคน” นั้น จะยาวนานพอที่จะสร้าง “ทัศนคติ” และ “ความกล้าหาญ” อย่างที่ว่า ให้เกิดขึ้นในวงราชการได้หรือไม่ เท่านั้น ●

หลักธรรมเพื่อสันติสุขในปัจจุบัน

เพิ่มศักดิ์ เพิ่มพูน

ในการดำรงชีวิตของคนเรานั้นย่อมแตกต่างกันไปตามฐานะของแต่ละคน แต่ว่าจะอย่างไรก็ตามจะมีอยู่สิ่งหนึ่งที่ทุกคนไม่อาจจะปฏิเสธได้นั่นก็คือ จะทำอย่างไรการดำเนินชีวิตของตนจึงจะมีแต่ความสุข และประสบแต่ความราบรื่นไม่มีอุปสรรคมาขัดขวาง ได้ในสิ่งที่ตนปรารถนาทุกประการ

จากปัญหาดังกล่าวนี้ ผู้เขียนใคร่ขอเสนอแนวทางในการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นเครื่องเตือนใจและขี้ติเหนี่ยวในการทำให้การดำเนินชีวิตของเรามีแต่ความสุข ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน การครองตนอยู่ในสังคมก็จะมีแต่ความสุข ซึ่งหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนาที่จะยกมาประกอบการพิจารณาในที่นี้ คือ หลักธรรมที่ทำให้เกิดประโยชน์ในปัจจุบัน อันได้แก่ **กฏฐัมมิกัตตะประโยชน์** คือประโยชน์ในปัจจุบัน มี ๔ ประการ คือ

๑. อฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความขยันหมั่นเพียร

๒. อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความรักษา

๓. กัลยาณมิตรตตา ความมีเพื่อนเป็นคนดี

๔. สมชีวิตา ความเลี้ยงชีวิตที่เหมาะสม

(อจ. อฏฐก. ๒๓/๒๔๔)

หลักในการสร้างคุณธรรมตามหลักธรรม มีดังนี้คือ

๑. **อฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความขยันหมั่นเพียร** นั้น ความขยันหมั่นเพียรเป็นหลักสำคัญในการทำงาน ในการดำเนินชีวิตของคนเรา เพราะชีวิตของคนเรานั้นจะต้องมีการต่อสู้ดิ้นรนอยู่ตลอดเวลา นับแต่เริ่มแรกที่มีสภาพเป็นบุคคลจนกระทั่งชีวิตจะหาไม่ ผู้มีจิตใจที่ประกอบด้วยความขยันหมั่นเพียรนั้นย่อมเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคนมีจิตใจไม่โลเล หรือไม่ลังเลใจในการประกอบกิจการงานทุกอย่าง เขาจะเป็นคนที่มีความอุตสาหะอย่างแรงกล้าในการประกอบกิจการจนสัมฤทธิ์ผล จะไม่ยอมย่อท้อต่อภัยอันตรายใด ๆ เลย เขาจะพ้นจากอุปสรรคทุกอย่าง

พ้นจากความทุกข์ยากทั้งปวง ดังที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ว่า **วิริเยน ทุกขมจเจติ** บุคคลจะล่วงพ้นจากความทุกข์ได้ก็เพราะความเพียร ดังนั้น หากคนเรามีความขยันหมั่นเพียรในการประกอบกิจการงาน ไม่เลือกงาน ไม่เลื่องงาน มีความมุ่งมั่นแต่จะให้การงานนั้นสำเร็จเป็นเบื้องหน้า การประกอบกิจการเครื่องเลี้ยงชีวิตย่อมเจริญก้าวหน้ากล่าวคือการหาทรัพย์สมบัติได้ไม่ผิดเคือง แม้การศึกษาเล่าเรียนในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง ก็จะต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียรทั้งสิ้น หากขาดความขยันหมั่นเพียรแล้วก็จะไม่สำเร็จผลได้เพราะว่าจิตใจจะเกิดความโลเล เมื่อจิตใจโลเลแล้ว ก็จะเกิดความเบื่อน่ายอันเป็นเหตุของความล้มเหลวในการศึกษาเล่าเรียน และนั้นเองคือการขาดหลักธรรมในข้อแรกนี้ แต่ตรงข้ามหากคนเรามีความขยันหมั่นเพียรแล้วไม่ว่าจะทำอะไร ไม่ว่าจะประกอบกิจการอะไรย่อมไม่เหลือวิสัยในการที่จะสัมฤทธิ์ผลด้วยเหตุนี้คนเราทุกคนไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พ่อค้าประชาชนทั่ว ๆ ไปก็ตาม หากได้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมในข้อนี้แล้วย่อมจะดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยความสันติสุขตลอดไป

๒. อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความรักษา การถึงพร้อมด้วยความรักษานั้น หมายถึงการรักษาสิ่งที่เรามีอยู่แล้วให้คงอยู่ตลอดไป เช่นเมื่อเราหาเงินทองมาได้แล้วก็ต้องรู้จักรักษา รู้จักใช้จ่ายให้พอเหมาะพอสมควรแก่ฐานะของตนเอง ไม่ทำการใหญ่โตเกินตัว รู้จักประมาณตนเอง รู้จักว่าอะไรควรไม่ควรหรือไม่แคไหน, เพียงใด, คือ ให้รู้ประ-

มาณของตนว่าตนนั้นมีกำลังเพียงใด เช่นเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยก็ไม่ทำอะไรเกินตัว เพราะหากทำอะไรเกินตัวแล้วก็มีแต่ทางฉิบหาย มีแต่ทางเสื่อมเสีย แล้วในที่สุดก็อาจจะเป็นหนทางให้ก่อหนี้ขึ้น เมื่อเป็นหนี้ขึ้นแล้วก็มีแต่ความทุกข์ ทั้งทุกข์กายเพราะจะต้องขวนขวายหาเงินทองมาใช้หนี้ ทั้งทุกข์ใจ เพราะอาจเกิดความกังวลขึ้นมาว่าจะหาเงินทองนั้นมาใช้หนี้ได้หรือไม่เพียงใด ซึ่งในทางตรงกันข้าม หากคนเรารู้จักประมาณตนเองหรือเข้าภาคีไทย ๆ ที่ว่า **เห็นข้างขี้ไม่ชี้ตามข้าง** แล้วความพออยู่ พอกินก็บังเกิดขึ้น ไม่ก่อให้เกิดหนี้สินขึ้น เพราะการมีหนี้สินนี้เองคือสมเด็จ พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ว่า เป็นทุกข์อย่างยิ่ง ดังมีพุทธภาษิตว่า **อณาทานิ ทุกขั โลก** การกู้หนี้เป็นทุกข์ในโลก (อง.ฉก.ก. ๒๒/๓๔๔) หรือแม้แต่การรักษาคุณงามความดีของตนไว้เราก็จะต้องพยายามรักษาไว้ให้ดีให้คงอยู่และให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไปโดยไม่ยอมให้เสื่อมเสียไปเหมือนเกลือรักษาความเค็มไว้ ดังมีภาษิตทางพระพุทธศาสนากล่าวไว้ว่า **รกเขยอ อตตโน สาธุ ลวณ โลกต ธดา บุคคลพึงรักษาความดีของตนไว้เสมือนหนึ่งเกลือรักษาความเค็มไว้ (ส.ส.)** การรักษาศิลป-วิทยาการต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมานั้นก็เช่นกัน คือ จะต้องหมั่นรักษาให้มืออยู่เสมอ หมายถึงการทบทวนหมั่นอ่าน หมั่นคิด หมั่นเขียน ไม่ปล่อยไว้ให้เป็นดินพอกหางหมู ไม่ผัดวันประกันพรุ่งเพราะการผัดวันประกันพรุ่งนั้น พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า **เป็นอบายมุข** (คือเครื่องฉิบหายอย่างหนึ่ง) ในข้อที่ว่า **เกิดขี้คร้าน**

ทำงาน ซึ่งการเกียจคร้านทำงานนั้นมีโทษ ๖ อย่าง คือ

๑. มักให้อ้างว่าหนาวนัก แล้วไม่ทำงาน
๒. มักให้อ้างว่าร้อนนัก แล้วไม่ทำงาน
๓. มักให้อ้างว่าเวลาเย็นแล้ว แล้วไม่ทำงาน
๔. มักให้อ้างว่าหิวนัก แล้วไม่ทำงาน
๕. มักให้อ้างว่ายังเข้าอยู่ แล้วไม่ทำงาน
๖. มักให้อ้างว่ากระหายน้ำ แล้วไม่ทำงาน

(ที. ปาฎิ. ๑๑/๑๙๗)

๓. **กัลยาณมิตรตลา ความมีเพื่อนเป็นคนดี** ความมีเพื่อนเป็นคนดีนั้น คือการไม่คบคนชั่วเป็นเพื่อน การคบคนดีเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการอยู่ร่วมกันในสังคมมนุษย์ในปัจจุบัน เพราะการมีเพื่อนดีก็เสมือนเรามีญาติที่คอยแนะนำช่วยเหลือให้ความอบอุ่นทั้งกายและใจ แต่ถ้าหากเราคบคนชั่วแล้ว คนชั่วนั้นก็จะชักชวนเราไปในทางที่ผิด พาให้เราทำแต่ความผิด เป็นเหตุให้เกิดความเดือดร้อน และนำความเสื่อมเสียต่าง ๆ มาสู่ตน และวงศ์ตระกูล ทั้งนี้ก็เพราะการที่เราคบกับคนดีหรือคบคนชั่วนั้น เราเองก็จะเป็นเช่นบุคคลที่เราคบนั้นเอง ดังที่สมเด็จพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงตรัสไว้ว่า

ยาทิส กุรุเต มิตต ยาทิสญญูปเสวติ,
โสปี ตาทิสโก โหติ สหวาโส ทิ ตาทิโส.

คบคนเช่นใจเป็นมิตร และสมคบคนเช่นใจ, เขาก็เป็นคนเช่นนั้น เพราะการอยู่ร่วมกันย่อมเป็นเช่นนั้น

ดังนั้น การคบคนนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะต้องพิจารณาดูให้รอบคอบก่อนไม่คว้นคบโดยไม่ไตร่ตรอง ยิ่งในภาวะการณ์ปัจจุบันนี้แล้วก็ต้องใคร่ครวญดูให้ดี เพราะเหตุว่าคนเราปัจจุบันนี้จะต้องต่อสู้กันรนเพื่อเอาตัวรอดเพื่อให้อยู่ได้ในสังคม การที่โลกของเราได้วิวัฒนาการเข้าสู่ยุคแห่งเทคโนโลยีมากขึ้นเพียงใดระบบคุณธรรมก็ยิ่งถดถอยลงมากขึ้นเพียงนั้น การอยู่ร่วมกันในสังคมนั้น ๆ จึงเต็มไปด้วยการเอาใจเอาเปรียบกัน บางทีคบกันเพียงเพื่อธุรกิจบางอย่างเท่านั้น ไม่มีความจริงใจต่อกัน ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนั้นบุคคลที่เราคบนั้นก็ไม่ใช่คนดี เป็นคนชั่วเป็นมิตรเทียม มิใช่มิตรแท้ ซึ่งความเป็นมิตรเทียมและมิตรแท้นั้น องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ ดังนี้

มิตรเทียม ๔ จำพวก คือ

๑. คนปอกลอก
 ๒. คนดีแต่พูด
 ๓. คนหัวประจบ
 ๔. คนชักชวนในทางฉิบหาย
- คน ๔ จำพวกนี้ไม่ใช่มิตร เป็นแต่คนเทียมมิตร ไม่ควรคบ

(ที.ปาฎิ. ๑๑/๑๙๗)

มิตรแท้ ๔ จำพวก คือ

๑. มิตรมีอุปการะ
๒. มิตรร่วมสุขร่วมทุกข์

๓. มิตรณะประโยชน์

๔. มิตรมีความรักใคร่

มิตร ๔ จำนวนนี้ เป็นมิตรแท้ ควรคบ

(ที.ปาฎิ. ๑๑/๒๐๑)

ในการดำรงชีวิตหรือในการทำงานนั้น เราจะต้องได้สัมผัสกับบุคคลมากมายหลายระดับ มีพรรคพวกเพื่อนฝูงมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งตอนเราอยู่ดีมีสุข มีเงินมีทองมาก ๆ แล้ว คนนั้นก็เรียกว่าพี่ คนนี้ก็เรียกว่าน้อง แต่ครั้นจนเงินทองหมดแล้วเพื่อนพ้องก็หาไม่ ดังคำกลอนที่ผู้รู้ได้เขียนไว้เป็นคติเตือนใจดังนี้

เมื่อมั่งมีมากมายมิตรหมายมอง
เมื่อมัวหมองมิตรมองเหมือนหมูหมา
เมื่อไม่มีหมคมิตรมุ่งมองมา
เมื่อมอดม้วยหมูหมาไม่มามอง.

ดังนั้น ในข้อที่ว่าด้วยความมีเพื่อนเป็นดี หรือการคบคนดีเป็นมิตรนี้ เราจึงควรพิจารณาคบแต่คนดี คบแต่คนมีคุณธรรมศีลธรรม ซึ่งถึงแม้จะมีน้อย แต่หากเป็นมิตรแท้แล้วก็ถือกุศลประโยชน์ในการดำรงชีวิตได้ ดังคำกลอนที่ว่า

มีเพื่อนดีเพียงหนึ่งถึงจะน้อย
ดีกว่าร้อยที่คอยคิดริษยา
เหมือนมีเกลือนิดหน้อยน้อยราคา
ยังดีกว่ามีน้ำเค็มเต็มทะเล.

๔. สมบัติวิชา ความเลื่องชื่อดีที่เหมาะสม ความเลื่องชื่อดีที่เหมาะสมนั้นหมายความว่า การเลื่องชื่อดีตามความเหมาะสมแก่ฐานะของตน

อันได้แก่การเลื่องชื่อดีให้เหมาะสมกับกำลังทรัพย์ที่หามาได้ ไม่ให้ผิดเคืองนัก ไม่ให้ฟุ้งเฟื่องนัก คือต้องคำนึงถึงกำลังทรัพย์ของตนเอง เพราะฐานะของคนเรานั้นย่อมแตกต่างกันไป มีร่ำรวยบ้าง ปานกลางบ้าง พอมีพอกอยู่พอกกิน หรือยากจนคละเคล้ากันไป ความมั่งมีหรือยากจนในที่นี้รวมความถึงความมั่งมีหรือยากจนทางสติปัญญาด้วย

ความร่ำรวยหรือความมั่งมีนั้นใคร ๆ ก็ปรารถนา ส่วนความยากจนหาใครปรารถนาไม่ แต่ภาวการณ์เช่นนี้มนุษย์เรามีอาจจะเลือกได้ ทุกคนมีสิทธิได้พบทุกคนมีสิทธิได้รับ แต่จะได้ในทางที่ตนปรารถนาหรือได้ในทางที่ตนไม่ปรารถนาก็สุดแต่กรรมที่ตนได้

ทำมาหรือได้สิ่งสมประกอบมาทั้งในอดีตชาติ หรือแม้แต่ในปัจจุบันชาติก็ตาม เพราะทุกอย่างที่คนเราได้รับอยู่ในทุกวันนี้ขึ้นอยู่กับกรรมที่เราได้ทำไว้ทั้งสิ้น เราทำกรรมดี ทำบุญทำทานมากก็ย่อมได้รับผลของกุศลกรรมเหล่านั้น หากเราทำกรรมชั่ว ไม่ทำบุญทำทาน ทำแต่บาปอกุศลแล้วก็ย่อมจะได้รับผลของอกุศลนั้นดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ว่า

อาทิสํ วปเต พีบํ ตาทิสํ ลภเต ผลํ
กถาณการี กถาณ ปาปการี จ ปาปก.

บุคคลหว่านพืชเช่นใด ย่อมได้รับผลเช่นนั้น
ผู้ทำกรรมดีย่อมได้รับผลดี ผู้ทำกรรมชั่วย่อมได้รับผลชั่ว

(ถ.ส. ๑๕/๓๓๓)

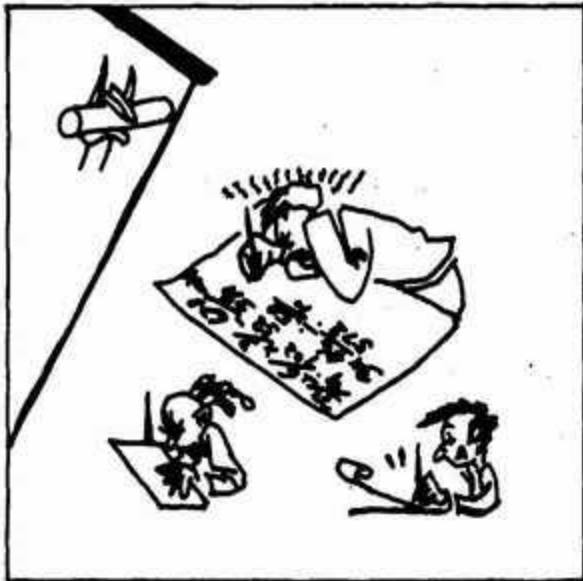
ด้วยเหตุนี้ เมื่อเราอยู่ในสภาพเช่นใดแล้ว ก็จะต้องหาจุดพอดีพอเหมาะกับตัวเอง หากเรา เกิดมาร่ำรวยเป็นเศรษฐีหรือมหาเศรษฐี การเลี้ยงชีวิตโดยการใช้จ่ายข้าวของเงินทอง ครั้งละมาก ๆ นั้นก็คงจะไม่เดือดร้อนอะไร ส่วนคนที่มิฐานะปานกลางหรือยากจนแล้วจะต้องรู้จักใช้จ่ายอย่างระมัดระวัง อย่าได้ทะเยอทะยานอยากในสิ่งที่ไม่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต หากทะเยอทะยานอยากเกินตัวแล้วก็ไม่พอ ใช้จ่าย ซึ่งในที่สุดอาจจะต้องไปกู้หนี้ยืมสินขามาแล้วจะนำไปสู่การเป็นหนี้ อันเป็นสิ่งที่ทุกคน ไม่พึงปรารถนาเลย เพราะเหตุว่า การกู้หนี้ เป็นทุกข์ในโลก

แนวทางในการปฏิบัติตนสำหรับผู้มีฐานะปานกลางและยากจนนั้น จะต้องปฏิบัติตามหลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยการนำเอาธรรมะมาปฏิบัติให้ได้ ทั้งนี้เพื่อจักได้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข ไม่เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อหนี้ให้

แก่ตนเอง หลักธรรมที่ว่านี้ ก็คือหลักของ ความสันโดษ อันได้แก่ความยินดีในสิ่งที่ตนมีอยู่ ยินดีในสิ่งที่ตนได้มาโดยการประกอบสัมมาชีพตามกำลังความสามารถ ได้มาเท่าไรก็ยินดีกว่านั้น พอใจเท่านั้น เมื่อยินดีดังกล่าวแล้วจิตใจก็จะสบายเป็นสุข ไม่คิดดิ้นรนแสวงหาในทางที่ผิดและเกินความสามารถของตนเอง ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ว่า สุนทฎฐี ประหม์ ธนํ. ความสันโดษเป็นทรัพย์อย่างยิ่ง (ขุ.ธ. ๒๕/๔๒) หรือ ตุฎฐี สุขา ยา อิตริตเรน. ความสันโดษด้วยปัจจัยตามมีตามได้นำสุขมาให้ (ขุ.ธ. ๒๕/๔๕) จากพระบาลีที่ยกมาให้ท่านผู้อ่านได้ทราบนี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่า การเลี้ยงชีวิตโดยยึดหลักของความสันโดษนั้นย่อมเป็นทรัพย์อย่างยิ่งและเป็นทางนำมาซึ่งความสุขให้แก่ตนเองและครอบครัว และเมื่อตนเองและครอบครัวมีความสุขแล้ว ก็จะส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีแต่ความสันติสุขตลอดไป.

รางวัลทำให้ไม่อยากทำงานจริงหรือ

ผศ.ดร.สิทธิโชค วรานุสันต์กุล



คำถามที่ยังหาคำตอบได้ไม่กระจ่างแจ้งเท่าไรนักในวงการการจัดการองค์การก็คือจริงหรือไม่ที่ถ้าหากเราจ่ายเงินหรือให้รางวัลอย่างใดอย่างหนึ่งแก่คนงานเป็นการตอบแทนแก่การทำงานของเขา แล้วรางวัลหรือค่าจ้างนั้นจะไปทำให้เขาคิดว่า เขาทำงานเพราะต้องการค่าจ้างหรือรางวัลนั้น ไม่ใช่เพราะว่าเขาชอบงานนั้นแต่ประการใด จึงเป็นเหตุให้ความอยากที่จะทำงานนั้นอีกในอนาคตลดลงไปถ้าหากว่างานนั้นไม่มีรางวัลให้อีกเหมือนที่เคยได้ ตัวอย่างเช่น ถ้านักเรียนรักการเรียนอยู่แล้ว แต่ครูก็ยังใช้คะแนนเป็นรางวัลล่อใจให้เรียนอีก หลายครั้งเข้าจะทำให้เขาเปลี่ยนแปลงความคิดไปว่า เขาเรียนหนังสือเพื่อรางวัลที่ครูให้ มิได้เรียนเพราะชอบแต่ประการใด ต่อมาเขาจะไม่อยากเรียนหนังสือถ้าหากว่าไม่มีการให้รางวัล หมายความว่าถ้าไม่มีคะแนนหรือปริญญามาล่อเขาจะไม่ศึกษาหาความรู้อีกต่อไป เรียกว่าไม่มีการเรียนเพื่อรู้ มีแต่การเรียนเพื่อปริญญาหรือประกาศนียบัตรอย่างเดียว

การวิจัยของนักจิตวิทยาคนหนึ่งชื่อเอ็ดเวิร์ด แอล เดซี (Edward L. Deci) ได้ทำให้เกิดข้อค้นพบและการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากมายเกี่ยวกับผลของการใช้เงินเป็นตัวทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เดซีได้ทำการทดลองกับนักศึกษามหาวิทยาลัย โดยการแบ่งนักศึกษาออกเป็น ๒ กลุ่ม ในกลุ่มหนึ่งเดซีได้จ้างให้นักศึกษานำชิ้นส่วนต่าง ๆ มาต่อเข้าเป็นรูป ส่วนในกลุ่มที่สองเดซีให้นักศึกษาทำอย่างเดียวกันกับนักศึกษาในกลุ่มแรก แต่ไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้ทำ ความน่าสนใจของการทดลองมาอยู่ที่หลังจากนั้น เดซีได้ขอให้นักศึกษาทั้งสองกลุ่มต่อรูปอีกครั้งหนึ่งโดยไม่มีค่าจ้างให้ ปรากฏว่านักศึกษาในกลุ่มที่เคยได้รับค่าจ้างมาก่อนทำงานแลลงกว่าเดิม และยังทำได้ไม่ดีเท่ากับกลุ่มที่ไม่เคยได้รับค่าจ้างมาก่อนอีกด้วย

เดซีให้เหตุผลของการค้นพบดังกล่าวว่า เป็นเพราะว่าค่าจ้างไปทำให้ความเชื่อของนักศึกษาเปลี่ยนแปลงไป นักศึกษาที่ทำงานโดยไม่ได้ค่าจ้างรับรู้ว่าคุณเองทำงานต่อรูปด้วยความชอบส่วนตัวที่อยู่ภายในตนเองอยู่แล้ว จึงทำงานต่อรูปอย่างเต็มใจและตั้งใจ ส่วนนักศึกษาที่ได้ค่าจ้างให้ต่อรูปตั้งแต่วินาทีแรกกลับบอกตนเองว่า ตนเองต่อรูปเพราะได้รับค่าจ้าง ฉะนั้นไม่ได้รับค่าจ้างให้ทำงานต่อรูปเหมือนเคย พวกเขาจึงไม่อยากทำ เพราะว่าตนเองก็ไม่ได้คิดว่าจะชอบงานนี้อยู่แล้ว ผลจากการทดลองทำนองเดียวกันนี้อีกหลายครั้งทำให้เดซีสรุปว่า ไม่ควรจูงใจให้คนทำงานโดยอาศัยค่าจ้าง เพราะค่าจ้างจะไปทำให้แรงจูงใจในการทำงานของคนทำงานลดลง เนื่องจากค่าจ้างไปทำให้คนงานทำงานหวังแต่สิ่งตอบแทนที่เป็นเงิน ถ้าไม่ได้เงินก็จะไม่ทำ หรือทำอย่างไม่ตั้งใจ ฉะนั้นองค์การควรที่จะเลิกระบบการให้ค่าจ้างตอบแทนแก่ผู้ทำงานโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก (Deci, 1972)

จากข้อสรุปของเดซีดังกล่าว เราจะเห็นได้ว่าไม่อาจใช้ได้กับองค์การทุกแห่ง เพราะอย่างยิ่งมีความแตกต่างระหว่างเงื่อนไขจากการทดลองของเดซีกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในองค์การ คนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของเดซีนั้นได้ทำงานที่น่าสนใจสำหรับเขาเป็นอย่างมาก ในขณะที่คนงานในองค์การส่วนมากไม่สนใจหรือรู้สึกว่างานของตนน่าสนุกหรือน่าสนใจ ทฤษฎีของเดซีทำนายว่า ถ้าคนได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่ตนเองสนใจหรือชอบอยู่แล้ว แรงจูงใจที่จะทำให้เขาทำงานนั้นอีกต่อไปจะลดลงเมื่อไม่ได้รับค่าจ้างให้ทำ แต่ปกติโดยทั่วไปคนงานไม่สนุกกับการทำงานอยู่แล้ว ฉะนั้นการจ่ายค่าจ้างให้เขาไม่น่าทำให้แรงจูงใจลดลงแต่อย่างใด

การวิจัยต่อมาของคอลลเดอร์และสลอว์ (Calder & Slaw, 1975) ได้ยืนยันข้อสรุปที่ได้กล่าวไปในท้ายย่อหน้าที่แล้วว่าถูกต้อง นักจิตวิทยาทั้งสองได้แบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมการทดลองออกเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มหนึ่งให้ต่อรูปนางแบบจากหนังสือเพลย์บอย ซึ่งผู้เข้าร่วมในกลุ่มต่างก็สนใจทุกคน กลุ่มที่สองได้ต่อรูปภาพธรรมชาติซึ่งไม่มีอะไรน่าสนใจ ในแต่ละกลุ่มของทั้งสองกลุ่มยังได้รับการแบ่งออกเป็นสองส่วน ส่วนหนึ่งได้รับค่าจ้างในการทำงาน และอีกส่วนหนึ่งไม่ได้รับค่าจ้าง หลังจากเสร็จจาก

การต่อรูปแล้ว ผู้ทดลองได้ถามผู้ร่วมการทดลองทุกคนว่า อยากจะมาร่วมการทดลองเช่นนี้อีกหรือไม่โดยไม่มีค่าจ้างให้ทำปรากฏว่าสำหรับงานที่น่าสนใจ (คือต่อรูปนางแบบ) พวกที่ได้รับค่าจ้างให้ทำงานนี้มาก่อนอยากทำอีกเหมือนกันแต่ยังน้อยกว่าพวกที่ไม่ได้รับค่าจ้างให้ทำในครั้งแรก ส่วนงานที่ไม่น่าสนใจ (ต่อรูปทั่วไป) นั้น พวกที่ได้รับค่าจ้างในตอนแรกกลับแสดงความสนใจอยากที่จะทำอีกมากกว่าพวกที่ไม่ได้รับค่าจ้างมาแต่แรก จากการทดลองครั้งนี้จึงได้ข้อยืนยันอย่างชัดเจนว่า การจ่ายค่าจ้างจะทำให้แรงจูงใจของคนงานที่จะทำงานนั้นลดลงเฉพาะกรณีที่คนงานชอบทำงานนั้นอยู่ก่อนแล้ว ถ้าเป็นงานที่เขาไม่สนใจหรือไม่รู้สึกชอบมาก่อน ค่าจ้างจะทำให้เขาอยากหรือชอบที่จะทำงานนั้นต่อไปอีกในอนาคต

ตัวอย่างในความเป็นจริงนอกห้องทดลองของนักจิตวิทยาก็สอดคล้องกับข้อสรุปที่กล่าวไปแล้วเหมือนกัน เช่น ในการณรงค์ทางการเมืองเพื่อการเลือกตั้ง โดยปกติผู้เข้าร่วมณรงค์จะเป็นอาสาสมัครซึ่งมีความเลื่อมใสในการเมืองเป็นส่วนตัวอยู่แล้ว นักการเมืองที่จ่ายเงินให้แก่อาสาสมัครของตนเองในการหาเสียงจึงมักจะพบปัญหาว่า เมื่อเงินหมดอาสาสมัครก็จะทำงานหาเสียงให้ผู้สมัครน้อยลงกว่าเดิม เพราะว่าการจ่ายค่าจ้างให้อาสาสมัครหาเสียงให้มันได้ไปเปลี่ยนความคิดของพวกเขา จากความคิดที่ว่าเขามาช่วยหาเสียงเพราะมีความนิยมในตัวผู้สมัคร ไปสู่ความคิดที่ว่าเขามาช่วยหาเสียงเพราะได้รับเงินด้วยเหตุนี้เมื่อเงินหมด เขาจึงไม่ค่อยอยากจะออกไปหาเสียงให้ การหาเสียงเลือกตั้งเป็นผู้นำราชการกรุงเทพมหานครของ พลตรีจำลอง ศรีเมือง เป็นตัวอย่างได้ในแง่นี้ด้วยเหมือนกัน พลตรีจำลอง ศรีเมืองได้รับการช่วยเหลือจากประชาชนที่มาเป็นอาสาสมัครให้อย่างมากทั้งด้านกำลังกายและกำลังทรัพย์ โดยตนเองไม่ได้จ่ายเงินตอบแทนเลย ●

Note

- Calder, B.J., & Staw, B.M. (1975). Self-perception of intrinsic and extrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 479-486.
- Deci, E.L. (1972). The effects of contingent and noncontingent rewards and control on intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8, 217-229.

ตัวแทนของความล้มเหลว

. ภาคิ์ รตนผล .

วันหนึ่งในฤดูร้อนของปี ๒๕๑๑ ข้าพเจ้าได้เดินทางไปถึงหมู่บ้านคอแลน ตำบลคอแลน อำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย โดยติดสอยห้อยตามไปกับคณะผู้ดำเนินการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านที่ว่างลง คณะของเราประกอบด้วยปลัดอำเภอตรี ๑ คน เจ้าหน้าที่ปกครอง ๑ คน ซึ่งชาวบ้านเรียกเป็นสามัญว่าปลัดฯ นายสิบตำรวจ ๑ คน และผู้สังเกตการณ์ ๑ คน

แลน เป็นภาษาท้องถิ่นแปลว่าสัตว์สะเทินน้ำสะเทินบกชนิดหนึ่ง เข้าใจว่าหมู่บ้านนี้คงอุดมด้วยตัวแลนมาก่อนจึงได้ชื่อว่าหมู่บ้านคอแลน ถนนกับทางเกวียนเป็นสายเดียวกัน มันตัดผ่านไปในท้องทุ่งร้อนแล้ง ระบุด้วยประกายแดด แต่อ่อนโยนลงด้วยดอกหญ้าสีเขียวเข้มคมที่ประดับสองฟากทางให้สว่างไสว เป็นถนนสายเขียวของหมู่บ้านที่เชื่อมอำเภอ-หมู่บ้าน เข้าไว้ด้วยกันทางกายภาพ แต่การถ่ายเทสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันระหว่างหมู่บ้านกับอำเภอแทบจะไม่มีเลย

เมื่อแดดในตอนสายของวัน ทอประกายจัดจ้านขึ้น เราก็ก็นเดินทางถึงหมู่บ้าน ลานประชุมอยู่ใต้ต้นมะเดื่อปารัมครัม ที่ทอดกิ่งก้านสาขาเป็นเชิงชั้นอ่อนระเนนเหมือนลำแขนเสลาของนางละครรำ ถัดจากมะเดื่อป่าเป็นต้นสักที่เสียดยอดสูงลิ่วอยู่กลางแดด เป็นต้นไม้ที่คนเก่าแก่ที่สุดของหมู่บ้านปลูกไว้ในปี ๒๔๗๕

ลานประชุมอยู่กลางหมู่บ้านพอดี แวดล้อมด้วยบ้านหลังคามุงแฝก ปลูกยกพื้นสูงท่วมตัว ถ้ามองด้วยสายตาของคนนอกหมู่บ้านปราดเดียว ก็เข้าใจได้ว่าเป็นตัวแทนของสภาพเศรษฐกิจที่ล้มเหลว

ผู้คนมาชุมนุมกันจนเต็มลานดิน ในจำนวนนี้เป็นเด็กเล็กเสียกว่าครึ่ง ได้ต้นมะเดื่อป่าชาวบ้านจำนวนหนึ่งกำลังสาละวนอยู่กับการปิ้งตัวแลนขนาดใหญ่ที่ออกไล่ได้เมื่อคืน ส่งกลิ่นฟุ้งอวลไปทั่วบริเวณ มีไก่ตัวหอม ๆ ตัวหนึ่ง ไช้ไก่ใบจิว ๓ ใบ และปลาตะเพียนแห้งสองตัววางอยู่บนถาดสังกะสีเก่า ๆ และไหสาโทสองไห วางไว้เคียงกัน นี่คือการจัดหาอาหารที่ดีที่สุดของหมู่บ้านสำหรับอาคันตุกะจากอำเภอและการเฉลิมฉลองผู้ใหญ่บ้านคนใหม่



คณะกรรมการเลือกตั้ง ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ กำนันท้องที่และผู้ใหญ่บ้านหนึ่งคน ปลัดอำเภอ เสมียนปกครอง นายสิบตำรวจ กำนัน นิ่งโดดเด่นอยู่เบื้องหน้า ลูกบ้านผู้มีสิทธิออกเสียงซึ่งมีเพียง 52 คน นิ่งเรียบร้อยเรียงรายอยู่แถวหน้า เด็ก ๆ ร่ามฝ้ายผอม พุงไร้ย้วย้อยู่รายรอบ สายตาจับจ้องที่คนแปลกหน้าและภาดอาหาร ในมือถือฝักนุ่นดิบทะกิ้นเหมือนเด็กภาคกลางกำลังยีนแทะข้าวโพด วัวฝักร้านแตกตัวเดียวของหมู่บ้านยีนเล็มหญ้าแห่งอยู่ริมรั้ว โครงกระดูกเดินได้ของสุนัขสองตัววนเวียนอยู่รอบ ๆ และไก่อีกห้าตัวคู้ยเขี่ยดินอยู่ใต้ถุนบ้าน ประกอบเป็นบรรยากาศของการเลือกตั้งขั้นมูลฐานของระบอบประชาธิปไตย

แล้วการเลือกตั้งก็เริ่มด้วยขั้นตอนง่าย ๆ หลังจากประธานชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเลือกตั้ง คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์เลือกและรับเลือก ตลอดจนวิธีการเลือกแล้ว ก็ให้มีประชุมเสนอชื่อผู้สมควรรับเลือกตั้ง มีผู้เสนอเพียงสองคน คนแรกมีผู้รับรอง ๑๓ คน คนที่สองมีผู้รับรอง ๘ คน ต่อจากนั้นก็ให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อจับฉลาก หมายเลขประจำตัว แล้วปลัดฯ แบ่งที่ประชุมออกเป็นสองมุม ให้มุมซ้ายเป็นที่ของหมายเลข ๑ มุมขวาเป็นของหมายเลข ๒ เมื่อชักซ้อมกันพร้อมแล้ว ปลัดฯ ก็ขานชื่อหมายเลข ๑ ผู้สนับสนุนหมายเลข ๑ ก็เดินอ้อยอิ่งเป็นกลุ่มไปยืนรวมกันทางมุมซ้ายของลานประชุม นับได้ทั้งสิ้น ๔๘ คน จึงเป็นอันว่าหมายเลข ๑ ได้รับเลือกเป็นเอกฉันท์

แล้วการเลือกตั้งก็จบลงด้วยผลการเลือกตั้งที่เป็นไปตามความคาดหมายของทุกคน และการเลี้ยงฉลองที่ดูจะสำคัญยิ่งกว่าก็เริ่มขึ้น

ต้นฤดูร้อนของปี ๒๕๑๑ ข้าพเจ้าได้ไปและพบว่าหมู่บ้านทั้งหมู่บ้านที่มีถนนเชื่อมอำเภออยู่สายเดียว มีวัวตัวเดียว, มีไก่อู่ห้าตัว, มีต้นนุ่นยืนอย่างเหงาหงอยอยู่ริมรั้วห้าต้น แต่มีเด็กเล็กมากกว่าครึ่งของจำนวนประชากรในหมู่บ้านมีพฤติกรรมทางการเลือกตั้งที่คาดเดาได้ล่วงหน้า ทั้งหมดนี้เป็นตัวแทนสะท้อนให้เห็นถึงความล้มเหลวทางเศรษฐกิจและสังคมที่จะได้พบได้เห็นทั่วไปในแทบทุกหมู่บ้านของอีสาน

สิ่งเดียวที่ข้าพเจ้าได้เห็นว่ามีแต่จะหยั่งรากลึกเจริญเติบโต จนยอดสูงลิ่วอยู่กลางแดด คือต้นสักที่คนเก่าแก่ของหมู่บ้าน ได้ปลูกไว้เป็นอนุสรณ์ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๑๕ และมีแต่จะเจริญงอกงามยิ่ง ๆ ขึ้น ตามวัน และเวลาที่มันผ่าน

แต่ต้นไม้ประชาธิปไตยที่ปลูกมาแล้วกว่าครึ่งศตวรรษยังไม่เจริญเติบโตเท่าที่ควร และเด็กรุ่นใหม่ในหมู่บ้านคอนแลน หรือ หมู่บ้านอื่นใดในอีสานใน พ.ศ. นี้ ก็คงยังยืนแหะฝักนุ่นดิบแทนฝักข้าวโพค อยู่ริมรั้วอีกเช่นเคย ●

ด้วยอภินันทนาการ

พรประทาน

รับให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการพลเรือนที่สุจริตผู้ถูกสอบสวนทางวินัย
(ทั้งก่อนและหลังการถูกสั่งลงโทษ)

ณ เลขที่ 207-208 อาคารพาณิชย์ชั้น 2 โรงภาพยนตร์ "ราม่า"
ถนนพระราม 4 (สามย่าน) กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ 2340057

อกเขา อกเรา นึกยังงใจถึงจะดี

บุษกร กীরติ

ได้ยินกันบ่อย ๆ ว่าให้นึกถึงอกเขา อกเราบ้าง คือให้เห็นใจกันนะ ท่านละ ท่านเคยนึกถึงอกเขา อกเราบ้างมั๊ย แล้วถ้าเคยท่านว่าท่านนึกถูกหรือยัง หลาย ๆ ท่านก็คงทำถูกแล้ว แต่อาจจะมีบางท่านที่ยังนึกไม่ถูกนัก ก็เพียงหวังว่า บางท่านที่ยังนึกไม่ถูกนั้นจะได้อ่านบทความแล้วก็เห็นตามไปด้วย ต่อไปก็จะได้นึกถึงอกเขา อกเราได้อย่างชัดเจน ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

การนึกถึงอกเขา อกเราในทางปฏิบัติก็คือการลองคิดว่า หากเราเป็นเขา เราจะรู้สึกอย่างไร จะทำอย่างไร

การคิดว่าถ้าหากเราเป็นเขาจะไม่ใช่ง่าย ๆ ไม่ใช่เพียงแค่นึกว่า แหมเป็นเราหน่อยไม่ได้ ถ้าเป็นเราตอนนั้น คงได้هلكกันไปเป็นข้าง ๆ ไม่ให้อยู่ถึงวันเกิดปีหน้าหรือหรือไม่ก็เป็นชั้น ชั้นยอมอด ถึงยังงใจก็ไม่ขโมยใครกินหรอก โดยที่หารู้ไม่ว่า เขาที่เรานึกถึงอกอยู่นั้น มีลูกมีเมียอีก ๒ คน แม่ยายอีกต่างหากที่รอจะกินข้าวอยู่ ไม่มีอะไรที่พอจะกินได้อยู่ในตู้เย็น และตู้กับข้าวมา ๒ วัน ๒ คืนแล้ว อย่างนี้เป็นต้น การที่เราเอาตัวเรา ความคิดของเรา สถานภาพของเราในขณะนั้น ๆ ไปคิดแทนคนอื่นนะไม่เรียกว่านึกถึงอกเขา อกเรา ไม่เรียกว่าเอาใจเขา มาใส่ใจเราหรอก เขาเรียกว่า “สิง” ตะหาก เพราะตอนที่เราคิดว่าถ้าเราเป็นเขานั้นนะ ที่ถูกแล้วเราจะต้องเป็นเขาให้หมดทั้งตัว เป็นเขาที่มีพื้นฐาน ฐานะความเป็นอยู่ การศึกษา ขีดความสามารถรวมทั้งสถานการณ์ที่เขากำลังเผชิญอยู่ แล้วค่อยนึกว่าถ้าเราเป็นเขาจะทำอย่างไร

ลองยกตัวอย่างอันนึ่งก็ได้ สมมติว่าเราเห็นคนแก่ แก่จริง ๆ ผมขาว ตัวผอม ๆ หลังงอแง มุงกางเกงขาสั้นเห็นขายาว ๆ เกร็ง ๆ โกง ๆ ใส่เสื้อกล้ามเห็นอกผอม ๆ (อันนี้เป็นคนแก่ผู้ชายจ๊ะ) แขนก็ผอม ๆ เที่ยว ๆ เอาละคงจะแก่พอแล้ว สมมติว่าเราเห็นชายแก่คนนี้ก็กำลังจรด ๆ จ้อง ๆ จะข้ามถนน ตรงตลาดหมอนหิน ที่อ้อหือ รถแล่นกันวิ่ววิ๊ว ไม่มีใครชกคน ชกคันใจคืออดให้แกข้ามถนน เราขึ้นดูอยู่แล้วก็ เอาเชียว เอาใจเราไปใส่ใจเขา แหม นี่ถ้าเป็นเรา เดินข้ามสะพานลอยดีกว่า หรือบางคนอาจจะนั่งอยู่บนราวริมถนนคอยลุ้นว่า เอ้า ข้ามขีตุงร่ว่างแล้ว เป็นผมข้ามไปถึงฝั่งโน้นแล้ว ฯลฯ พรรคนี้แหละเค้าไม่เรียกเอาใจเขามาใส่ใจเรา หรือเอาใจเราไปใส่ใจเขา หรือเห็นอกเขาออกเราหรอกพี่ เค้าเรียก “สิง” จ๊ะ เราแหละไปสิงเขา ถ้าจะเอาใจเราไปใส่ใจเขาจริง ๆ เราก็ต้องเป็นคนแก่ แก่จริง ๆ ผมขาว ตัวผอม ๆ หลังงอแง ฯลฯ เดินธรรมดาที่จะไม่ไหวอยู่แล้ว อย่าไปนึกถึงเรื่องเดินขึ้นสะพานลอยเลย หรือจะให้แกเดินฉับ ๆ สับหลักให้ทันรถเหมือนอย่างที่เรา ๆ ท่าน ๆ ที่ยังแข็งแรงทำกันตอนข้ามถนนนะเธออย่าไปนึกถึง แค่ให้แกคิดว่า จะทำแกก็คงเปลี่ยแยะแล้วละ

บอกแล้วว่า การนึกถึงอกเขาออกเรา เอาใจเขามาใส่ใจเรา หรือเอาใจเรามาใส่ใจเขามีนะไม่ง่ายเลย แต่ประเภทสิงนะมีเยอะ อย่างในที่ทำงานคงเห็นกันเป็นประจำ ใครทำงานให้ก็ไม่ถูกใจชกที่ ทำไมไม่ทำยังงั้นยังงั้นงั้น ง่ายจะตายไปทำไมทำไมไม่เสร็จชกที่ เป็นชั้น เสร็จไปตั้งตะเมื่อวาน ผลงานก็อีกต่างหาก โธ่ ก็ที่นะเด็กนอก จบโท ทำงานมาตั้ง ๕ ปีเข้านี้แล้ว เด็กมันจบตรีในประเทศแถมเพิ่งหันทคองงานมาเมื่อวานคิดมั่งซีพี หรือ ไม่ก็ประเภทเห็นคนมีปัญหา เห็นใจ เชียว เอาใจไปใส่ (สิง) ใจเขาโลด โสย เป็นชั้น ชั้นเล็กกะมันไปเลย แล้วบินไปหย่อนใจ ใช้จ่ายที่ฮ่องกงชก ๑๐ วัน หรือจะลาพักร้อนไปญี่ปุ่นเสริมจุกชกหน่อย ทำตา ๒ ชั้น ซื่อเสื่อซื่อผ้า เอาให้เร็ดกว่ามันนั้นชก ๑๐ เท่า ฯลฯ เฮ้อ ก็คนอื่นเค้าไม่ร่ำรวยเหมือนพี่นี่นา

ก็เลยถือโอกาสนี้ให้พากันคิดให้ลึกซึ้งขึ้นอีกชกนิด ใครเป็นหัวหน้าก็ขอความกรุณาเห็นใจ ลูกน้องให้เป็น เพื่อนก็เห็นใจเพื่อนให้เป็น ช่วยคิดช่วยแก้ปัญหาก็เข้าท่า ความหวังดี ปรารถนาดี ที่มีต่อกันจะได้บังเกิดผลสมดังตั้งใจ ที่ทำงานเรา สังคมเรา จะได้เป็นสุขถึง ๆ ขึ้นไปอย่ามัวแต่สิงกัน อยู่เลย เจ้าประคุณ.....

หัวอกข้าราชการ (พลเรือน)

วินัย กลิ่นสุวรรณ



“ตื่นเสียทีซิคุณ เคี้ยวไปส่งลูกไม่ทันโรงเรียนเข้าหรอก”
“โธ่ แม่คุณ เพิ่งตีห้าเท่านั้นเอง จะรีบร้อนไปไหน ๆ”
คุณเป็นข้าราชการในกรุงแล้วนะ อย่าเผลอคิดว่ายอยู่บ้านนอกก้าวออกจากบ้านก็ถึงที่
ทำงาน”

จริงสินะ ผมเพิ่งจะย้ายเข้ามาอยู่ในกรุงเทพฯ แต่ความรู้สึกของผมยังเป็นความรู้สึกของ
ข้าราชการต่างจังหวัด ถ้าไม่มีราชการด่วนจะต้องไปจัดไปเตรียมอะไรเป็นพิเศษแล้วละก็ตื่นสาย
หน้อยก็ไม่ใช่ไร ก็จะต้องรีบร้อนกันไปทำไม โผล่หน้าออกจากบ้านพักก็เห็นที่ทำงานแล้ว
ถ้ารีบออกจากบ้านช้าเกินไปนอกจากจะต้องไปเปิดห้องทำงานเอง เผลอ ๆ อาจจะได้กวาดห้องเอง
อีกด้วย

เป็นข้าราชการภูธรนอนหัวค่ำได้เสียเมื่อไหร่ละ ตกเย็นเมื่อเลิกงานใครชอบก็พากกลางแจ้ง ก็มีเทนนิสมิแบตมินตันให้ตี ใครที่ชอบกีฬาในร่มก็จะไปนั่งนับแต้มกันที่สโมสรข้าราชการ หลังจากนั้นไม่ว่าผู้นิยมกีฬากลางแจ้งหรือในร่มส่วนใหญ่ก็มักจะไปรวมตัวกันตามร้านอาหารที่เขินง่ายจ่ายตอนสิ้นเดือน หรือที่บ้านของใครก็ได้ที่มีฝีมือทางการทำกับแก้มและมีแม่บ้านไม่ขี้น

“คุณ ๆ มัวแต่ฝันอยู่นั้นแหละ สายจนได้”

“จะ ตื่นแล้ว ๆ”

ผมรีบสลัดผ้าห่ม กระจกจะเข้าห้องน้ำแต่ต้องชะงัก เสียงอ้างสิทธิ์จากเจ้าลูกชายคนเล็ก
ตั้งขึ้น

“ผมรอนานแล้วนะพ่อ ขอเข้าก่อน แม่เข้าไปตั้งนานแล้ว”

“จะออกไปอย่างไรเล่าคุณ เจ้าชกใครกทำพิษอีกแล้ว บอกแล้วว่าอย่ามาอยู่บ้านโหล ยังไม่ทันข้ามเดือนข้ามปีเลย ใอันนั้นผู้ไอันนี้ฟัง”

ผมนั่งง ๆ นึกถึงคำพูดของแม่ศรีเรือนที่ปั่นมาจากห้องน้ำ ก็จริงของห่อ่น เมื่อได้รับคำสั่งให้ย้ายเข้ามาอยู่ในกรม ผมก็รีบติดต่อหาบ้านเช่าทันทีเพราะมีสิทธิ์เบิกค่าเช่าบ้าน แต่ขอโทษเถอะท่านค่าเช่าบ้านตามอัตราสำหรับข้าราชการระดับกลาง ๆ ในกรุงเทพฯ จะเช่าได้ก็แค่ห้องแถวแคบ ๆ แถวชานเมืองโน่นแถวบางขุนเทียน พระประแดง ลาดกระบัง คันนาขาว หรือไม่กี่แถบหนองแขมหลักสองโน่น ผมจึงตัดสินใจผ่อนบ้านจตุรสรณ์ ผ่อนทีละเดือน ๆ ก็โขอยู่เมื่อเทียบกับสัดส่วนรายได้ แต่ก็ยังมีความหวังอยู่บ้างว่าสักวันหนึ่งข้างหน้าพอปลดเกษียณ เราก็จะมีวิมานเป็นของเราเอง

ความหวังที่ว่าเอาค่าเช่าบ้านที่เบิกได้ตามสิทธิ์มาช่วยผ่อนบ้านบ้างตามระเบียบใหม่ของกระทรวงการคลังพังทลายกลายเป็นขี้เถ้า ก็จะมีอะไรเสียอีกเล่าในเมื่อผมทำงานอยู่ในเขตพื้นที่ กทม. ของท่านมหาดฯ แต่ไปเช่าซื้อบ้านที่เมืองนนท์ใกล้ที่ทำงานของผมซึ่งอยู่ในเขต กทม. ก็จริงอยู่นั้นเป็นเรื่องข้อเท็จจริง แต่มีความจริงเหนือจริงก็คือ กระทรวงการคลังท่านบอกว่าการเช่าซื้อหรือผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านมาเบิกค่าเช่าบ้าน จะต้องเช่าซื้อหรือผ่อนชำระเงินกู้สำหรับบ้านหลังใดหลังหนึ่งในท้องที่ที่ตนปฏิบัติราชการอยู่เท่านั้น จะนำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือผ่อนชำระเงินกู้สำหรับบ้านที่อยู่นอกเขตท้องที่ที่ตนปฏิบัติราชการประจำอยู่ มาเบิกไม่ได้

“ซาบซึ้งหรือยังละคุณ”

ผมยังจำเสียงใส ๆ ที่เจ้าหน้าที่แผนกคลังร้ายหนังสือกระทรวงการคลังให้ผมฟัง ผมยิ้มเจื่อน ๆ ตอบขอบคุณ พร้อมทั้งกลั้นสะอื้นไว้ในอก

ฮิ! เป็นตายอย่างไรผมต้องอยู่บ้านจตุรสรณ์ให้จงได้ เงินเดือนของเราบวกเงินเดือนของเธอซึ่งเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย คงจะผ่อนบ้านขนาดย่อม ๆ สำหรับครอบครัวน้อย ๆ สักหลังหนึ่งหรือกนะ

แล้วผมก็ได้บ้านคือวิมานของเรามาหลังหนึ่งจริง ๆ ผ่อนส่งเดือนละเกือบสี่พันบาท โช้เอ๋ย
ราคาขนาดนี้ บ้านก็ได้ขนาดนี้ มันก็ต้องมีไอ้โน้นๆ ไอ้โน้นๆบ้างละแม่คุณ

“นี่คุณ จะฝันอีกนานไหม”

เสียงแม่ศรีเรือนของผมเตือนให้ผมจัดการกับเรื่องส่วนตัวเสียไว ๆ เพราะยังมีเรื่องส่วนรวม
ของครอบครัวรออยู่ เช่น

เร่งให้พวกลูก ๆ รีบ ๆ กินข้าว

เร่งให้รีบ ๆ อาบน้ำ แต่งตัว ทั้งตัวเราและลูก ๆ

เตรียมจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงประจำวัน พร้อมทั้งกำชับแกมขู่ว่าให้รู้ค่าของเงิน

ช่วยลูก ๆ หิวกระเป๋านังสือ ซึ่งไม่รู้ว่าเขาเรียนอะไรกันนักหนา กระเป๋าคัดละใบหนัก
เหมือนแบกกระสอบข้าว

โหนรถสองแถว จากหมู่บ้านออกมาถนนใหญ่

เป็นลูกค้าของ ขสมก. ก็ทุลักทุเลเต็มทน ลำพังเรานะพอหาที่วางเท้าได้อยู่หรอก แต่กว่าจะ
อัดจะดันทั้งลูกและกระเป๋านังสือของลูกเข้าไปได้เล่นเอาหน้ามิดมือเท้าอ่อน กว่าจะส่งถึง
โรงเรียนเรียบร้อยเกือบแปดโมง มองดูคนขึ้นรถเมล์แต่ละคัน เหมือนดูกายกรรมยังงี้ยังงั้น
ผมเห็นจะต้องแสดงกับเขาบ้าง มือขวาโหนราว มือซ้ายหิ้วแฟ้ม แหงนหน้าให้เขิดเพื่อให้กลิ่น
น้ำมันใส่ผมของคนที่อัดเราอยู่ข้างหน้าไม่รู้ว่ายี่ห้ออะไรกลิ่นชวนพะอืดพะอม เท่านั้นยังไม่สิ้นแวร

“นี่คุณ จะขึ้นหรือจะลง ยืนขวางอยู่ได้”

ผมก็จ๋อยไปเท่านั้นเอง ต้องทำตัวสับสนแทรกเข้าไปตามคำสั่งอย่างเฉียบขาดของกระเป๋ารถ
“กรรมเรามีรถรับส่งครับ”

เพื่อนร่วมสำนักงานของผมบอกผมด้วยความปรานี เมื่อเห็นสภาพของผมไปยืนเช้อ
ดาโรย หน้าโตะเข็นชื่อลงเวลามาทำงาน เมื่อมาทำงานวันแรก ๆ

“พวกเราจัดกันเอง รวม ๆ หลายหน่วยงานที่อยู่ใกล้กัน เหมารถเอกชนให้รับส่งตามเส้นทาง
ที่มีคนผ่านมาก ๆ แล้วก็ช่วยกันออกเงินค่าน้ำมันรถค่าเบี้ยเลี้ยงคนขับประมาณคนละสิบบาทต่อวัน
เท่านั้นครับ”

“ครับ ขอบคุณ”

ผมตอบเพื่อนร่วมงานที่ปรารถนาดีด้วยความจริงใจ แต่ผมคงไม่มีโอกาสได้ใช้บริการ
นี้หรอก เพราะได้ตกลงทำสัญญากับทางบ้านไว้แล้วว่าหน้าที่รับส่งลูกไปโรงเรียนเป็นของเรา
แต่ฝ่ายเดียว

“ซื้อรถเก่า ๆ สักคันซิเพื่อน กันเองก็ต้องรับส่งลูกเมีย”

แต่ผมยังต้องผ่อนส่งบ้าน อีกนานกว่าจะหมดกรรม”

ผมพูดแผ่ว ๆ กับเพื่อนที่คุ้น ๆ กัน

“เฮ้ย เรื่องเล็ก กู้เงินสวัสดิการฯ เล่นแชร์ตักมือสองมือ เกียวก็ได้แล้วสามสี่หมื่น”

ผมยังจำได้เมื่อตอนเรียนมหาวิทยาลัยในวิชาพัฒนาสังคม อาจารย์ท่านหนึ่งพูดไว้ว่า เมื่อเราถูกสถานการณ์บีบตัว เราอาจจะทำอะไรก็ได้ ทั้ง ๆ ที่ไม่อยากจะทำที่เขาเรียกว่า ตกร่องสังคมนั้นแหละ

ผมจำเป็นต้องซื้อบ้านผ่อนส่งหรือ? ทั้ง ๆ ที่ผมสามารถเช่าบ้านได้ถึงแม้จะเป็นเพียงห้องแถวแคบ ๆ แถบชานเมือง

ผมจำเป็นต้องซื้อรถเก๋งไปทำงานหรือ? ทั้ง ๆ การออกจากบ้านแต่เช้าได้สูดอากาศบริสุทธิ์ การไหนรถเมล์เป็นการออกกำลังอย่างหนึ่ง การหอบลูกขึ้นรถเมล์ก็เป็นการฝึกเด็กให้อดทนแต่เยาว์วัย

แต่...คุณรุขชาติ ข้าราชการซีน้อยกว่าผม คุยถึงบ้านของเขาว่าน่ารักเหลือกำลัง แถบชัชรถเก๋งคันใหญ่มาทำงาน ถึงแม้จะเป็นรถมือสองราคาคงหลายหมื่นและจะซื้อรถมาทำงานเฉพาะคัน ๆ เดือน

นั่น คุณดูจตุรดาวเดือนนั่งทำงานโต๊ะใกล้ ๆ ผม เราเป็นข้าราชการระดับเดียวกัน เธอปั่นดัง ๆ ให้ผมและเพื่อนร่วมงานฟังบ่อย ๆ ว่า คุณพ่อจะซื้อรถญี่ปุ่นราคาหลายแสนให้เป็นของขวัญวันเกิด แต่เธอไม่ชอบรถญี่ปุ่น

“นั่งรถฝรั่งภูมิฐานดี คาวชอบ” เธอว่า

เจ้าอึ้ง ชื่อเล่น ๆ ของเขานะครับ ทำหน้าที่ธุรการกอง คุยว่าต้องไปรับแฟนที่เรียนทวไลท์ ทุกเย็น

“ผมซีเพียต นะพี่”

เขาคุยกับผมอย่างภูมิใจ แต่ไม่ยกบอกว่ารุ่นอะไร

“เดินท่อม ๆ ไหนรถเมล์ เสียบุคลิกหมด”

คุณยศศักดิ์พูดเปรย ๆ ให้ผมฟังและชี้ให้ดูข้าราชการระดับผู้อำนวยการกองท่านหนึ่ง กำลังยืนรอรถเมล์

แล้วผมก็ไปลากรถเก๋งมาคันหนึ่ง ที่ต้องใช้คำว่าลาาก็เพราะไปลาออกมาจริง ๆ ผมมีรถเก๋งขี่ไปทำงานแล้ว ผมไม่ต้องหอบลูกจูงเมียไปทำงานอย่างทุลักทุเลอีกแล้ว รถยนต์กลายเป็นความจำเป็นของชีวิตการทำงานในเมืองหลวงไปแล้วจริง ๆ

การณเป็นดั่งนี้มีมานานัก (ขอโทษที่ต้องลอกสำนวนนักเขียนเก่า ๆ มาใช้บังเอิญเข้ากับเรื่องพอดี)

เจ้าคู่ทุกข์ของผม มันเป็นคู่ทุกข์จริง ๆ ถ้าเจ้านี้อยู่เมืองฝรั่งก็คงไปนอนที่ป่าช้ารถแล้วละ แต่นี่มันอยู่บางกอก เพราะฉะนั้นหายห่วง หลาย ๆ ครั้งจะรีบไปทำงาน สตาร์ทเท่าไร ๆ ไม่

ยอมติด ต้องขอแรงชาวสะพานมาช่วยกันขึ้นโอโตมปฏิโลมอยู่พักใหญ่จึงยอมวิ่ง แต่ก็อีกนั้น แผลหลายครั้งหลายคราววิ่งไปกลางทางก็จะหยุดก็หยุดเสียคือ ๆ ไม่ใช่แต่ผมเท่านั้น แต่ดูเหมือนว่าทั้งครอบครัวจะทุกข์กว่าเก่า เงินที่เจียดจากการผ่อนส่งบ้าน ค่าเล่าเรียนลูก ค่าขนมลูกต้องแบ่งสรรมาเป็นค่าน้ำมันรถ และที่ร้ายที่สุดคือค่าซ่อมรถที่มากกว่าค่าน้ำมันหลายเท่าในแต่ละเดือน

“เฮ้! นึกว่าใคร ใจเพื่อนมาซ่อมรถเธอ”

ผมหันไปมองผู้ที่เข้ามาตบไหล่ ขณะที่ช่างซ่อมกำลังเอาแม่แรงดีรถของผมอยู่

“เจ้าอู้นะเอง”

“เออ อูเอง”

เจ้าอู้อุดติดเพื่อนเก่าของผมตั้งแต่สมัยเรียนมัธยม ผมกับเขาไม่ได้พบกันอีกเลยตั้งแต่จบจากโรงเรียน มาทราบภายหลังว่าเจ้าอู้อุดจบทางเทคนิคและไปทำงานที่รัฐวิสาหกิจใหญ่โตแห่งหนึ่ง รายได้เดือนละหลายหมื่น

“กันเอารถมาให้ช่างเขาเช็คเบรคนิดหน่อย”

เจ้าอู้อุดพูดพลางชี้ไปที่รถญี่ปุ่นยี่ห้อยอดนิยมนรุ่นล่าสุด ทั้ง ๆ ที่ผมยังไม่ได้ถาม ผมรีบชวนเจ้าอู้อุดคุยถึงเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวกับรถ เจ้าอู้อุดคุยว่ารัฐวิสาหกิจที่มันทำงานอยู่ใหญ่โตกว้างขวางมากเงินเดือนดีมากสวัสดิการเยี่ยม

“เงินเดือนของกันแค่หมื่นเศษ ๆ เท่านั้นเอง” มันพยายามทำท่าถ่อมตัว

“แต่เงินล่วงเวลา บางทีมากกว่าเงินเดือนนิดหน่อย” แนะนำเขาว่า

“สวัสดิการพอใช้ได้ เข้ามารถไปรับเงินมารถไปส่ง ฟรีตลอด แถมได้ชกเขยค่าไฟฟ้าอีกชะด้วย”

ผมฟังเจ้าเพื่อนพ่นต่อด้วยความเปลิดเปลิน

“สำหรับโบนัส ได้สี่เท่าของเงินเดือนเท่านั้นเอง ถ้ากันอยู่จนเกษียณบำเหน็จเฉียด ๆ ล้าน ค่ารักษาพยาบาลเบิกได้หมดทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน”

“ข้าราชการก็เบิกได้วะ”

ผมโง่ขึ้นมาบ้างเพราะความเหลืออด

“ได้ข่าวว่าเบิกของเอกชนได้ไม่เกินสามพันบาทเท่านั้น ไม่ใช่หรือ ของกันนะเพื่อนเชื่อไหม บางคนไปทำสาวยังเบิกเป็นค่ารักษาพยาบาลได้เลย”

พอมาถึงจุดนี้ ผมใจหายวาบกลัวเจ้าเพื่อนช่างคุยมันจะรู้ระเบียบพิลึกกึกกือเกี่ยวกับการเบิกค่ารักษาพยาบาลของทางราชการ ก็เรื่องการตรวจโรคมะเร็งของพวกเราชาวข้าราชการพลเรือนนั้นแหละ เรื่องนี้เจ้าเพื่อนผู้นั่งในที่ทำงานของผมเล่าให้ฟัง เขาเล่าว่า

ที่สถาบันมะเร็งแห่งชาติมีป้ายติดไว้ว่าผู้มาตรวจโรคมะเร็งจะนำไปเสร็จค่าตรวจไปเบิกจากต้นสังกัดไม่ได้เพราะเป็นการตรวจสุขภาพมิใช่การรักษา และตั้งแต่มีป้ายนี้พยาบาลที่นั่นเล่า

ว่าจำนวนผู้มาตรวจโรคมะเร็งลดลงกว่าครึ่ง

“พี่ใหม่ หมอยากหัวเราะให้ฟันหลุด แต่หัวเราะไม่ออก ตามสถิติของแพทย์โรคมะเร็งเป็นโรคที่มีผู้ป่วยมากเป็นอันดับสองรองจากโรคหัวใจ และถ้าใครเป็นโอกาสรอด...ยากส์ ใครเป็นโรคมะเร็งถ้าจะรอให้มันมาบอกมาเตือนละก็ มันก็จะบอกว่า เตรียมนิมนต์พระไว้เถอะเจ้า ขอบอะ ไรก็รับ ๆ กิน รับประทาน ทำเสีย ดังนั้นเราจึงต้องค้นหามันเสียก่อน ก่อนที่มันจะมาปรากฏตัวหรือเตือนเรา ใช่ไหมพี่”

“เออ ว่าไปกำลังตั้งใจฟัง”

ผมพูดและหมายความตามที่พูดจริง ๆ

“วิธีก็คือ ต้องตรวจสุขภาพหรือตรวจมะเร็งอย่างน้อยปีละครั้งแต่ปรากฏว่าตามระเบียบท่านว่า การตรวจหามะเร็งเบิกไม่ได้ จนกว่ามันจะแสดงอาการออกมา นั่นก็คือให้มันเป็นเสียก่อน ไอ้เรื่องอย่างนี้หน่วยงานอื่นเขาบังคับให้ตรวจและตรวจฟรีนะครับ”

ผมชักสั่นเลยตอบเพื่อนผู้นั่งไปว่า

“เรื่องนี้จะโทษกระทรวงการคลังผู้ออกระเบียบไม่ได้ดอก อันที่จริงเป็นความหวังดีของท่าน เพราะเมื่อรอให้เป็นโรคมะเร็งแล้วจะได้เบิกพร้อม ๆ กันไปเลย คือค่ารักษาพยาบาล ค่าห้อง ค่า ฯลฯ โรคนี้ใช้เวลาประมาณ หกเดือนถึงหนึ่งปีก็เรียบร้อย รวมเบ็ดเสร็จต้นสังกัดก็ต้องจ่ายราว ๆ หกถึงเจ็ดหมื่นเท่านั้นเอง แถมจะได้เบิกค่าทำศพ ค่าชดเชย ค่าอะไรต่อมิอะไรที่ฟังมีฟังได้ตามระเบียบราชการพร้อม ๆ กันไปเลยในคราวเดียวกันนับว่าท่านมีเจตนาดี ไม่อยากให้ต้องทำเรื่องเบิกเงินหลายหนหลายที่ ส่วนเรื่องการสงวนรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่สุด การบำรุงขวัญบำรุงกำลังใจข้าราชการนั้นเป็นคนละเรื่องคนละประเด็นกันนะน้อง”

ผมคิดถึงเรื่องที่คุณกับเพื่อนรุ่นน้องเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลเพลิน ๆ จนกลัวว่าเรื่องที่คิดจะดังออกมาจนเจ้าเพื่อนที่นั่งคุยอยู่ด้วยได้ยิน จึงรีบขอตัวอ้างว่ามีธุระ

วันนั้น ผมจากเพื่อนกลับมาถึงบ้านด้วยความลึกลับสน ข้าราชการโดยเฉพาะข้าราชการพลเรือนที่ใคร ๆ เขามักจะพูดกันว่าพวกเข้าขามเอ็นขาม ก็อาจจะจริงแต่มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น มีข้าราชการพลเรือนอีกมากมายเหลือเกินที่ทำวันละหลาย ๆ ขามบางครึ่งหรือหลายครั้งต้องทำงานเสื่องชีวิตทั้ง ๆ ที่ไม่มีค่าเสื่อง ถ้าพูดถึงค่าตอบแทนต้องแอบคุยปรับทุกข์กันเจี๊ยบ ๆ กลัวพวกที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนได้ยินเข้านะครับ แต่ถึงจะเป็นอย่างไรพวกผมก็จะไม่ลืมหุจริตหรือประพฤติมิชอบแน่นอน

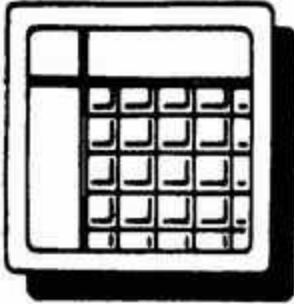
“มีคุณ ๆ อ่านหนังสือพิมพ์หรือเปล่า”

เสียงใส ๆ ดังมาจากแม่บ้านของผม

“เรื่องอะไรกันคุณ”

ผมถามด้วยความอยากรู้เพราะไม่เคยได้ยินเสียงใส ๆ อย่างนี้มานานนับปีแล้ว

“ก็หนังสือพิมพ์เขาลงข่าวว่า จะมีการปรับเงินเดือนข้าราชการชั้นผู้น้อยให้เท่ากับค่าแรงงานขั้นต่ำแล้วละคุณ”



กฎหมายและระเบียบใหม่ พร้อมคำอธิบาย

ที่ กค ๐๕๑๔/๒๕๓๐

กระทรวงการคลัง
ในพระบรมมหาราชวัง ๑๐๒๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๓๐

เรื่อง ข้าราชการขออนุมัติเดินทางไปปฏิบัติราชการ แล้วถือโอกาสประกอบกิจในเรื่องส่วนตัว
เรียน เลขาธิการ ก.พ.

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วน ที่ น.ว. ๑๒๕/๒๕๐๓
ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๐๓
๒. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๙๐๕/ว ๖ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม
๒๕๑๑
๓. เอกสารตัวอย่างพฤติการณ์การเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่า
พาหนะเดินทางเป็นเท็จที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. สอบสวนแล้วมีมูลความ
ผิด จำนวน ๖ แผ่น

ด้วยสำนักงาน ป.ป.ป. แจ้งว่า คณะกรรมการ ป.ป.ป. ได้รับเรื่องกล่าวหาร้องเรียน
ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ของส่วนราชการหลายแห่งว่า อาศัยหน้าที่ราชการเบียดบังเงินของทาง
ราชการเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำธุระส่วนตัว โดยทำรายงานขออนุมัติเดินทางไป
ราชการ จึงขอให้กระทรวงการคลังพิจารณาหาทางป้องปรามและซ่อมความเข้าใจเกี่ยวกับ
การเดินทางไปราชการเพื่อสร้างความสำนึกและเตือนให้ทราบถึงพฤติการณ์การกระทำผิด
ที่สร้างความเสียหายแก่ส่วนรวม

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่า ในหลักการ การเบิกเงินค่าใช้จ่ายในการเดิน
ทางไปราชการจะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นและประหยัด เพื่อให้มีผลในทางประหยัด

ค่าใช้จ่ายของรัฐบาล ฉะนั้น เพื่อเป็นการควบคุมและป้องกันการประพฤติมิชอบในการใช้สิทธิเบิกเงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการต่าง ๆ ควบคุมและกำกับเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติในการเดินทางไปราชการเป็นไปโดยถูกต้อง ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาที่เดินทางไปราชการและเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้เขียนรายงานการเดินทางควรได้ตรวจสอบความถูกต้องเสียก่อนที่จะลงชื่อในรายงานการเดินทางนั้น เพื่อป้องกันความผิดพลาด

๒. กำชับให้ผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี และหนังสือเวียน แนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้โดยเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. กรณีทุจริตเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง และเงินอื่นในทำนองเดียวกันเป็นเท็จ ซึ่งมีโทษถึงไล่ออกจากราชการ จะปรานีลดหย่อนลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการเท่านั้น ตามสำเนาหนังสือ ที่ น.ว. ๑๒๔/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๐๓ และที่ สร ๐๕๐๔/ว ๖ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๑๑ ที่แนบ

ทั้งนี้ ได้แนบตัวอย่างพฤติการณ์ของการกระทำผิดและโทษที่พึงจะได้รับ เพื่อเป็นอุทาหรณ์เตือนใจมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดกำกับข้าราชการในสังกัดให้ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไปด้วย.

ขอแสดงความนับถือ

สุนทร เสถียรไทย

(นายสุนทร เสถียรไทย)

รองปลัดกระทรวงฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กองกฎหมายและระเบียบการคลัง

โทร. ๒๒๒๔๘๖๔

ด่วน

ที่ น.ว. ๑๒๕/๒๕๐๓

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๕ ตุลาคม ๒๕๐๓

เรื่อง การลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง
เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด และกระทรวง ทบวง กรม

ด้วยเลขาธิการ ก.พ. รายงานว่า มีกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ โดยอ้างเหตุควรปรานีหลายราย ซึ่ง ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่เป็นการเหมาะสม รวม ๒ เรื่อง คือ

๑. กระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกจากราชการตามความในมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ

๒. กระทำผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกจากราชการตามความในมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ

ก.พ. เห็นว่า ความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการไปเลยเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นความผิดร้ายแรงซึ่งควรไล่ออกจากราชการจะปรานีลดหย่อนผ่อนโทษลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตยกออกไปแล้วมาคืนก็ดี การที่เป็นผู้ไม่เคยกระทำผิดมาก่อนก็ดี หรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใด ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะลดหย่อนผ่อนโทษลงเป็นให้ออกจากราชการได้ ก.พ. จึงขอให้ท่านนายกรัฐมนตรีพิจารณาและสมควรนำเสนอคณะรัฐมนตรีมีมติให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๐๓ ลงมติเห็นชอบด้วยตามที่ ก.พ. เสนอ และให้ถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

จึงขอยืนยันมาเพื่อจักได้ถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) มนูญ บริสุทธ์

(นายมนูญ บริสุทธ์)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๑๑

เรื่อง การลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยกรณีทุจริตเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง และเงินอื่นในทำนองเดียวกันเป็นเท็จ

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม)

ด้วยในการพิจารณารายงานการลงโทษข้าราชการที่กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ รายงานไปยัง ก.พ. ปรากฏอยู่เสมอว่า มีข้าราชการจำนวนไม่น้อยกระทำการทุจริตเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางในการไปราชการและเงินอื่นทำนองเดียวกันเป็นเท็จ เป็นเหตุให้เงินของทางราชการต้องสูญเสียไปเพราะเหตุนี้ปีละมิใช่น้อย แต่กระทรวงทบวงกรมมักจะลงโทษต่ำกว่าระดับที่ควรอยู่เนื่อง ๆ ไม่เป็นไปในทางป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ก.พ. พิจารณาเห็นว่า การที่ข้าราชการทุจริตฉ้อโกงเงินของทางราชการ โดยทำการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะเดินทาง ตลอดจนเงินอื่นในทำนองเดียวกันเป็นเท็จนี้ เป็นความผิดทั้งทางอาญาและผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานไม่ประพฤติตนอยู่ในความสุจริต และอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองตามมาตรา ๗๕ และประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๔ (ซ) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ ความร้ายแรงแห่งกรณีและพฤติการณ์มิได้ยิ่งหย่อนไปกว่าการทุจริตต่อหน้าที่ราชการที่มีมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วน ที่ น.ว.๑๒๕/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๐๓ กำหนดให้กระทรวงทบวงกรมถือเป็นหลักปฏิบัติ ควรลงโทษถึงไล่ออกจากราชการ จะปรานีลดหย่อนลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการเท่านั้น เหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุที่จะลดหย่อนโทษลงเป็นสถานอื่นได้ แต่การลงโทษในความผิดดังกล่าวส่วนมากมักจะลงโทษกันเพียงตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน หรือให้ออกจากราชการ ซึ่งผู้ถูกลงโทษยังมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ ส่วนทางคดีอาญาก็มิใคร่ได้ดำเนินการกัน จึงยังมีการกระทำผิดกันอยู่เนื่อง ๆ ก.พ. เห็นว่าเพื่อประโยชน์แก่การป้องกันและปราบปรามในเรื่องนี้ กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ควรกำชับข้าราชการในสังกัดให้สำวรในเรื่องการทุจริตเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าพาหนะเดินทาง ตลอดจนเงินอื่นในทำนองเดียวกันเป็นเท็จ ฉ้อโกงเงิน

ของรัฐเอาไปเป็นประโยชน์ส่วนตัวไว้ และถ้าข้าราชการผู้ใดยังขึ้นกระทำผิดก็ควรลงโทษ
สถานหนักทำนองเดียวกับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ซึ่งจะเป็นทางยับยั้งการทุจริต
ในเรื่องนี้ให้น้อยลงได้ทางหนึ่ง ก.พ. จึงลงมติให้เรียนกระทรวงทบวงกรมทราบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และโปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง
(ลงชื่อ) พันเอก จินดา ณ สงขลา
(จินดา ณ สงขลา)
เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัยและเรื่องราว

ตัวอย่างพฤติการณ์การเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าพาหนะเดินทางเป็นเท็จ

๑. เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๖ นาย ก. ข้าราชการส่วนกลาง ได้เดินทางไปราชการที่จังหวัดภูเก็ต ตามที่ได้ขออนุมัติไปราชการสัมมนา ระหว่างวันที่ ๑๗-๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๒๖ และนาย ก. ได้ขออนุญาตจากประธานที่ประชุมสัมมนา เดินทางกลับจากจังหวัดภูเก็ต เพื่อไปสอบวิชากฎหมายของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในวันที่ ๒๖-๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๖ แต่ในการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พัก นาย ก. ได้เขียนรายงานการเดินทางและขอเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พักตั้งแต่วันที่ ๑๗-๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๖ โดยระบุในรายงานการเดินทางว่า ในวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๒๖ เวลา ๘.๓๐ น. - ๑๗.๐๐ น. ได้ไปจัดซื้ออุปกรณ์กีฬาเพื่อทำการแข่งขันกรีฑานักเรียนประจำปี ๒๕๒๖ ของจังหวัด และในวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๖ ได้เดินทางกลับจากกรุงเทพฯ

พฤติการณ์ดังกล่าวในวันที่ ๒๖-๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๖ เป็นการเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พักโดยไม่มีสิทธิ เพราะได้ลากลับไปสอบและถึงแม้ว่าจะได้รับอนุญาตให้เดินทางกลับไปได้ก็ถือไม่ได้ว่าอยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการตามที่ขออนุมัติ สิทธิในการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พักจึงมีอยู่ระหว่างวันที่เริ่มเดินทางไปสัมมนาจนถึงวันที่เดินทางกลับ (๑๗-๒๕ พ.ย. ๒๖) เท่านั้น ดังนั้น การทำรายงานการเดินทางไปราชการเป็นเท็จ เพื่อขอเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พักและได้รับเงินดังกล่าวไปแล้วนั้น มีมูลความผิดทางวินัยฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๗๓ วรรคแรก มาตรา ๗๔ และมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และมีมูลความผิดทางอาญา ฐานเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่ทำเอกสารรับรองเป็นหลักฐานว่า ตนได้กระทำการอย่างใดขึ้นหรือว่าการอย่างใดได้กระทำต่อหน้าตนอันเป็นเท็จ ตามมาตรา ๑๖๒(๑) และฐานฉ้อโกง ตามมาตรา ๓๔๑ แห่งประมวลกฎหมายอาญา และต้องชดใช้เงินคืนแก่ทางราชการด้วย

๒. ในเดือนมีนาคม-เมษายน ๒๕๒๖ นายสอง นางสาว ก. นาย ข. และนาย ค. ได้ขออนุมัติเดินทางไปราชการเพื่อสำรวจแนะนำการจัดทำทะเบียนพัสตูลุ ครุภัณฑ์ แก่เจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่อำเภอต่าง ๆ รวม ๔ อำเภอ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๑๘ วัน ในวันเวลาที่เดินทางไป

ราชการ ซึ่งไม่ต่อเนื่องกัน โดยแต่ละวันที่ไปราชการจะไปเวลาเช้า และกลับเวลาเย็น บุคคลทั้งสี่ได้ไปเซ็นชื่อและลงเวลาในบัญชีลงเวลาทำงานตามปกติของข้าราชการ ณ สำนักงานฯ ว่าได้มาปฏิบัติราชการระหว่างเวลา ๐๗.๑๕-๑๖.๓๐ น. และการเดินทางไปราชการส่วนใหญ่จะออกเดินทางในเวลาประมาณ ๘ นาฬิกาเศษทุกวัน แต่นายสองได้เขียนรายงานการเดินทางขออนุมัติเบิกจ่ายเงินค่าเบี่ยงเบนเดินทางดังกล่าว โดยระบุว่าออกเดินทางจากบ้านพัก เวลา ๐๖.๐๐ น. และปฏิบัติราชการจนหมดเวลาแล้วเดินทางกลับถึงที่พัก เวลา ๑๘.๓๐ น. เป็นประจำทุกวัน เพื่อให้การคำนวณนับเวลาเดินทางไปราชการเกิน ๑๒ ชั่วโมง ซึ่งจะถือเป็น ๑ วัน ทำให้มีสิทธิเบิกเงินค่าเบี่ยงเบนเดินทางจากทางราชการได้ ทั้งนี้ นายสองได้ทราบระเบียบเกี่ยวกับการเบิกค่าเบี่ยงเบนเดินทางไปราชการเป็นอย่างดีแล้ว

พุดติการณดังกล่าวเห็นว่า นายสองมีมูลความผิดทางวินัย ฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๗๓ วรรค ๒ และมาตรา ๘๑ วรรค ๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔

สำหรับนางสาว ก. นาย ข. และนาย ค. ผู้ร่วมเดินทางไปราชการได้ลงชื่อเป็นผู้รับเงินค่าเบี่ยงเบนเดินทาง ในรายงานการเดินทางที่นำมาใช้ลงชื่อโดยนายสอง หัวหน้าคณะในการเดินทางไปราชการเป็นผู้เขียนเช่นว่า ตามพุดติการณังยังไม่สมควรชี้มูลความผิดแต่อย่างใด

และให้บุคคลทั้งสี่ชดใช้เงินค่าเบี่ยงเบนเดินทางที่เบิกไป โดยไม่มีสิทธิคืนแก่ทางราชการด้วย

๓. นางสาว ข้าราชการส่วนภูมิภาค ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาในจังหวัดชลบุรี ให้เดินทางไปราชการที่กรมเจ้าสังกัดในกรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๓ สิงหาคม ๒๕๒๒ รวม ๓ วัน และได้เดินทางไปราชการตามที่ได้รับอนุมัติจริงโดยเดินทางไปราชการตอนเช้าและกลับตอนเย็นไปพักอาศัยอยู่ที่บ้านพักของศูนย์ในจังหวัดชลบุรี และก่อนออกเดินทางไปราชการแต่ละวันนางสาม ได้ลงชื่อในบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการที่ศูนย์ ระหว่างเวลา ๗.๓๐-๘.๐๐ น. ด้วย ทั้ง ๓ วัน แต่นางสามได้เขียนรายงานการเดินทางไปราชการว่า ออกเดินทางจากบ้านพักศูนย์ ชลบุรี ตั้งแต่วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๒๒ เวลา ๐๖.๐๐ น. ถึงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๒๒ เวลา ๒๐.๓๐ น. รวม ๓ วัน และได้เบิกค่าเบี่ยงเบนเดินทาง ๓ วันและเบิกค่าเช่าที่พักประเภท ก. ๒ วัน โดยเข้าใจผิดว่าการเบิกค่าเช่าที่พักเป็นการเหมาจ่ายจะค้างคืนหรือไม่ก็ได้ และได้นำค่าเช่าที่พักไปเฉลี่ยเป็นค่าพาหนะเดินทางไป-กลับทุกวัน

พุดติการณดังกล่าวของนางสาม มีมูลเป็นความผิดทางวินัยฐานไม่รักษาวินัยอย่างเคร่งครัด รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตามมาตรา ๖๕ มาตรา ๗๓ วรรคแรก และมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔

๔. โรงเรียน ม. ในจังหวัดหนึ่งได้ส่ง นาย ก. นาย จ. นาย น. ข้าราชการและนักเรียนที่เป็นสมาชิกชุมนุมเกษตรกรในอนาคตแห่งประเทศไทย จำนวน ๓ คน ไปร่วมชุมนุมที่โรงเรียน ร. ในอีกจังหวัดหนึ่ง นาย ก. จึงได้ตกลงจ้างเหมารถยนต์ของนาย ว. เป็นพาหนะเดินทางไปกลับ ในราคา ๗๐๐ บาท แต่ก่อนถึงวันเดินทาง ๑ วัน รถยนต์ของ นาย ว. เกิดขัดข้อง และนาย ว. ได้ขอให้ นาย จ. นำรถยนต์ส่วนตัวไปแทน โดยยินยอมให้เงินค่าจ้างเหมาที่ตกลงไว้ ดังนั้น การไปร่วมชุมนุมในครั้งนี้ บุคคลทั้งหกได้เดินทางไปและกลับโดยรถยนต์ส่วนตัวของนาย จ. เมื่อกลับจากการไปราชการแล้ว นาย ก. ได้ทำเรื่องขอเบิกค่าพาหนะจ้างเหมารถยนต์ จำนวน ๗๐๐ บาท โดยให้นาย ว. เป็นผู้เซ็นรับเงินในใบสำคัญรับเงินและนำเงินนั้นไปมอบให้แก่ นาย จ. นอกจากนี้ นาย ก. นาย จ. นาย น. ยังได้เบิกเงินค่าพาหนะรถยนต์โดยสารประจำทางและค่ารถสามล้อรับจ้างอีกด้วย

การที่ นาย จ. ขับรถยนต์ส่วนตัวไปราชการ โดยมี นาย ก. และนาย น. นั่งไปด้วยนั้น นาย จ. เจ้าของรถยนต์มีสิทธิเบิกเงินชดเชยได้ตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๑๔ ดังนั้น การที่บุคคลทั้งสามร่วมกันเบิกเงินเป็นค่าจ้างเหมารถยนต์ของนาย ว. เบิกค่าพาหนะรถยนต์โดยสารประจำทางและค่ารถสามล้อ จึงเป็นการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และเป็นการเบิกค่าพาหนะเดินทางซ้ำซ้อน จึงมีมูลเป็นความผิดทางวินัยฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ และกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ตามมาตรา ๖๕ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ และมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ และให้เรียกเงินค่าจ้างเหมารถยนต์ที่เบิกเกินกว่าเงินชดเชย ที่ นาย จ. ควรจะมีสิทธิเบิกได้ รวมทั้งค่าพาหนะรถโดยสารประจำทาง และค่ารถสามล้อที่เบิกซ้ำซ้อนจากบุคคลทั้งสามเพื่อนำส่งคืนแก่ทางราชการด้วย

๕. ในเดือนสิงหาคม ๒๕๒๑ นาย ห. ข้าราชการได้เดินทางไปราชการต่างจังหวัด ๒ ครั้ง โดยรถไฟชั้นอื่น ที่มีใช้รถไฟตู้นอนชั้นบนอ.และบนท.ตามสิทธิ รวม ๓ เที่ยว และโดยรถทัวร์ ๑ เที่ยว แต่เบิกค่าพาหนะเดินทางเป็นค่าโดยสารรถไฟตู้นอน ๓ เที่ยว เป็นเงิน ๘๒๘ บาท และค่าโดยสารรถทัวร์ ๑ เที่ยว การทำหลักฐานขอเบิกเงินเป็นการเดินทางโดยรถตู้นอนชั้น บนอ. และ บนท. ตามสิทธิ เพื่อนำเงินส่วนที่เกินมาเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางนั้น มีมูลเป็นความผิดทางวินัยฐานไม่รักษาวินัยโดยเคร่งครัด รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ตามมาตรา ๖๕ มาตรา ๗๓ และมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ และมีมูลความผิดทางอาญฐานฉ้อโกง ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๓๔๑ และให้เรียกเงินที่เบิกจากทางราชการไปโดยไม่มีสิทธิคืนแก่ทางราชการด้วย

๖. ในระหว่างวันที่ ๑๐-๑๔ ตุลาคม ๒๕๒๐ นาย ช. ข้าราชการส่วนกลางได้ลาพักและไปสอบที่มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในต่างจังหวัด แต่ได้เบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พักสำหรับการไปปฏิบัติราชการในท้องที่ในระหว่าง วัน เวลา ดังกล่าวด้วย โดยหมายเหตุไว้ในบัญชีบเคลื่อนไหวเวลาทำการของข้าราชการว่า ระหว่างวันที่ ๕-๒๗ ตุลาคม ๒๕๒๐ นาย ช. ไปปฏิบัติราชการในท้องที่ และระบุรายละเอียดการเดินทางและการปฏิบัติราชการประจำวันของนาย ช. ในแบบรายงานการเดินทางไปราชการว่า เดินทางไปปฏิบัติราชการในตำบลต่าง ๆ และพักแรมอยู่ในท้องที่ทุกวัน ทั้งนี้ นาย ช. ให้อ้างว่าได้ลงนามไปในรายงานการเดินทางเพื่อเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พัก โดยไม่ได้ตรวจสอบว่ามีระยะเวลาที่ลาพักรวมอยู่ด้วย

พุดติการณัของ นาย ช. ดังกล่าวมีมูลเป็นความผิดทางวินัยฐานไม่รักษาวินัยโดยเคร่งครัด ราชงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาและกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ตามมาตรา ๖๕ มาตรา ๗๓ และมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๔ และให้เรียกเงินค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พักที่เบิกโดยไม่มีสิทธิคืนแก่ทางราชการด้วย

๗. นาย จ. ข้าราชการสังกัดจังหวัดนครราชสีมา ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นกรรมการตรวจรับการซื้อเครื่องปรับอากาศ จึงได้ขออนุมัติผู้บังคับบัญชาไปราชการที่จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอุบลราชธานี ระหว่างวันที่ ๗-๘ เมษายน ๒๕๒๓ เพื่อตรวจรับเครื่องปรับอากาศตามคำสั่ง และได้รับอนุมัติให้ไปราชการตามที่ขอ แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งให้นาย จ. เป็นกรรมการตรวจรับการซื้อเครื่องปรับอากาศ นาย จ. ได้ขอลาพักผ่อนตั้งแต่วันที่ ๗-๑๖ เมษายน ๒๕๒๓ แต่ผู้บังคับบัญชาให้เลื่อนการลาพักผ่อนเพื่อเป็นกรรมการตรวจรับการซื้อเครื่องปรับอากาศเสียก่อน นาย จ. ไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่ง และได้ไปอุปสมบทที่วัดวังหลุม ตั้งแต่วันที่ ๕-๑๖ เมษายน ๒๕๒๓ แล้วทำรายงานการเดินทางอันเป็นเท็จว่าได้ไปตรวจรับเครื่องปรับอากาศ ในวันที่ ๗-๘ เมษายน ๒๕๒๓ และเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พักจากทางราชการด้วย

พุดติการณัของนาย จ. ดังกล่าว มีมูลความผิดทางวินัย ฐานขักคำสั่งผู้บังคับบัญชาฐานราชงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ ฐานกระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน และฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๗๐ วรรคแรก มาตรา ๗๓ วรรคแรก มาตรา ๗๕ วรรคแรก มาตรา ๗๔ และมาตรา ๘๐ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๔ และมีมูลความผิดทางอาญา ฐานแจ้งความเท็จต่อเจ้าพนักงาน

ตามมาตรา ๑๓๗ แห่งประมวลกฎหมายอาญา และให้เรียกเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พัก โดยไม่มีสิทธิคืนแก่ทางราชการด้วย

๘. นาย ก. นาย ข. นาย ค. ข้าราชการส่วนกลาง ได้ขออนุมัติผู้บังคับบัญชาเดินทางไปปฏิบัติราชการในท้องที่จังหวัดลำปาง เชียงใหม่ และพะเยา ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ มีนาคม ๒๕๒๖ โดยออกเดินทางจากกรุงเทพฯ ในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๒๖ รุ่งขึ้นในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๖ นาย ก. นาย ข. และนาย ค. ได้ไปปฏิบัติราชการในเขตจังหวัดพะเยา หลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติราชการแล้ว นาย ก. นาย ข. และนาย ค. ได้เดินทางกลับไปพักแรมที่จังหวัดเชียงใหม่ ในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๒๖ นาย ก. นาย ข. และนาย ค. ได้เดินทางจากจังหวัดเชียงใหม่ไปยังจังหวัดลำปางเพื่อร่วมงานทอดผ้าป่า จากนั้นจึงเดินทางกลับกรุงเทพฯ

จากข้อเท็จจริงในเรื่องนี้ปรากฏว่า นาย ก. นาย ข. และนาย ค. ได้ปฏิบัติราชการเสร็จสิ้นในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๖ ซึ่งสามารถจะเดินทางกลับกรุงเทพฯ ได้ในวันนั้น เนื่องจากไม่มีงานราชการที่จะต้องปฏิบัติที่จังหวัดลำปาง ในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๒๖ แต่อย่างไรก็ดี การที่นาย ก. นาย ข. และนาย ค. เดินทางกลับจากราชการที่จังหวัดพะเยา แล้วมาพักค้างคืนที่จังหวัดเชียงใหม่ ในคืนวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๖ เพื่อเดินทางไปร่วมงานทอดผ้าป่าที่จังหวัดลำปาง ในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๒๖ โดยได้เขียนรายงานการเดินทางเสนอผู้บังคับบัญชาว่ามีราชการที่ต้องปฏิบัติที่จังหวัดลำปาง และได้เบิกเงินค่าเช่าที่พักในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๖ ด้วยนั้น จึงเป็นรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และเป็นการกระทำอันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการอันเป็นความผิดทางวินัยตามมาตรา ๗๓ วรรคแรก และมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ และให้เรียกเงินค่าเช่าที่พักในคืนวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๖ คืนแก่ทางราชการด้วย.

คำอธิบาย

หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค. ๐๕๑๔/๒๔๙๐ ล.ว. ๑๙ ม.ค. ๒๕๓๐
เรื่อง ข้าราชการขออนุมัติเดินทางไปปฏิบัติราชการแล้วถือโอกาส
ประกอบกิจในเรื่องส่วนตัว

การออกหนังสือฉบับนี้มีเหตุผลอย่างไร

เหตุผลในการออกหนังสือฉบับนี้สืบเนื่องมาจากสำนักงาน ป.ป.ป. แจ้งว่าคณะกรรมการ ป.ป.ป. ได้รับเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ของส่วนราชการหลายแห่งว่า อาศัยหน้าที่ราชการเบียดบังเงินของทางราชการเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำธุระส่วนตัว โดยทำรายงานขออนุมัติเดินทางไปราชการ จึงขอให้กระทรวงการคลังพิจารณาหาทาง บังคับปรามและสร้างความสำนึกและเตือนข้าราชการให้ทราบถึงพฤติการณ์การกระทำผิดที่ สร้างความเสียหายแก่ส่วนรวม กระทรวงการคลังจึงได้ออกหนังสือฉบับนี้เพื่อให้ส่วนราชการ ต่าง ๆ กำชับเจ้าหน้าที่เพื่อให้การเดินทางไปราชการเป็นไปโดยถูกต้องด้วย

สาระสำคัญของหนังสือฉบับนี้มีอย่างไร

หนังสือฉบับนี้มีสาระสำคัญคือ ให้ผู้บังคับบัญชาที่เดินทางไปราชการและเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้เขียนรายงานการเดินทางตรวจสอบความถูกต้องเสียก่อนที่จะลงชื่อรายงานการเดินทางนั้น และขอให้กำชับผู้เดินทางไปราชการถือปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี และหนังสือเวียนแนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้โดยเคร่งครัด พร้อมทั้งได้แนบตัวอย่างพฤติการณ์ของการกระทำผิดและโทษที่พึงจะได้รับเพื่อเป็นอุทาหรณ์เตือนใจแจ้งไปด้วย

วินัยข้าราชการ

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์

เดือนนี้ ขอนำชีวิตข้าราชการที่มีปัญหาเดือดร้อนทางการเงินแล้ว ไม่ประพาศติคนเป็นลูกหนี้ที่ก็จะได้รับผลประการใด ตลอดคนผู้ที่มีปัญหาคับอกคับใจแล้วระบายออกโดย ไม่มีระเบียบจะมีปัญหาอย่างใดเกิดขึ้นและต่อด้วยปุจฉา-วิสัชนาทางวินัยเกี่ยวกับกรณีที่ว่าปลัดกระทรวงจะมีอำนาจสั่งให้จังหวัดดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมหรือไม่ มาบอกกล่าวให้ทราบกันเพื่อเป็นอุทาหรณ์และแนวทางปฏิบัติในกรณีต่อไป

เช็คแดง (๑)

นายเบี้ยว มีความเดือดร้อนเรื่องเงินมาก จึงไปขอกู้เงินจากนายรวย จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท โดยนายเบี้ยว ออกเช็คล่วงหน้าส่งจ่ายให้แก่นายรวย ตามจำนวนที่กู้กัน คือ ๑๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อเป็นประกันการชำระหนี้เงินกู้ เมื่อถึงกำหนด นายรวย นำเช็คไปขึ้นเงินปรากฏว่าธนาคารปฏิเสธการจ่ายเงิน (ชาวบ้านเรียกว่า “เช็คแดง” หรือ “เช็คสปริง” นั่นเอง) นายรวย จึงแจ้งความร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ดำเนินคดีกับนายเบี้ยว ที่สุดคู่กรณีได้ตกลงประนีประนอมยอมความกัน โดยนายเบี้ยวผ่อนชำระเป็นเงินสดให้จำนวน ๕๐,๐๐๐

บาท ส่วนที่เหลืออีก ๕๐,๐๐๐ บาท นายเบี้ยวได้ออกเช็คล่วงหน้าอีกฉบับหนึ่งส่งจ่ายเงินให้นายรวยจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อเป็นประกันการชำระหนี้อีกครั้งหนึ่ง ปรากฏว่าเมื่อถึงกำหนด นายเบี้ยวก็ไม่นำเงินมาชำระ นายรวย จึงนำเช็คไปขึ้นเงินธนาคารก็ปฏิเสธการจ่ายเงินอีก เพราะว่านายเบี้ยว ไม่ได้นำเงินมาเข้าบัญชี นายรวย จึงแจ้งความดำเนินคดีอีกครั้ง และเจ้าหน้าที่ตำรวจได้จับกุมตัวนายเบี้ยวไว้ ต่อมานายเบี้ยวได้รับการประกันตัวออกมา และจัดการนำเงินส่วนที่ค้างมาชำระให้แก่ นายรวย จนครบถ้วน นายรวย จึงถอนคำร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน พร้อมกันนั้น พนักงานอัยการก็ได้มีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องแล้ว การกระทำของนายเบี้ยวที่เหนียวหนี้เป็นการประพฤติชั่วตาม มาตรา ๘๑ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (๑๗.๒๕.๑๓)

เช็คแดง (๒)

นางฟ้า รักสวยรักงาม ชอบเครื่องประดับแบบบูบวาบ ได้ไปเลือกซื้อเครื่องเพชรจากร้านค้า

หลายรายการ และชำระหนี้โดยจ่ายเป็นเช็คล่วงหน้าไว้หลายฉบับ รวมเป็นเงินเกือบแสนบาท (ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าตนเองไม่มีปัญหาหาเงินมาชำระได้) ครั้นถึงกำหนดชำระ เจ้าของร้านเพชรนำเช็คไปเบิกเงินปรากฏว่าธนาคารปฏิเสธการจ่ายเงิน เจ้าของร้านเพชรจึงได้แจ้งความร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ดำเนินคดีกับนางฟ้า พร้อมกับทวงถามด้วยตนเองอีกด้วย แต่นางฟ้าก็ผัดผ่อนเรื่อยมา ผลที่สุดเมื่อจวนตัว นางฟ้า จึงตกลงโอนบ้านและที่ดินให้เป็นกรรมสิทธิ์แก่เจ้าหนี้เจ้าของร้านเพชร (เจ้าหนี้) ยินยอมรับชำระหนี้ดังกล่าว และได้ถอนคำร้องทุกข์และไม่ติดใจดำเนินคดีอาญาต่อไป การกระทำของนางฟ้า เป็นการประพฤตชั่วตามมาตรา ๘๑ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์

เช็คได้ง (๓)

นายฝัน ได้ใช้จ่ายเงินไปในการจัดซื้อสิ่งของต่าง ๆ รวมตลอดจนใช้จ่ายในครอบครัวโดยสั่งจ่ายเช็คมากมาย ครั้นเช็คถึงกำหนด เจ้าหนี้ได้นำเช็คไปเบิกเงินจากธนาคาร ปรากฏว่าธนาคารปฏิเสธการจ่ายเงินตามเช็ค เจ้าหนี้ได้แจ้งความร้องทุกข์มอบคดีให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีในข้อหาออกเช็คโดยเจตนาที่จะไม่ให้มีการใช้เงินตามเช็ค นายฝัน ได้มอบตัวต่อผู้คดี และได้รับอนุญาตให้มีการประกันตัวชั่วคราว และภายหลังได้หลบหนีคดีไม่มาศาลตามนัด ต่อมาเจ้าหนี้คนอื่นก็ได้แจ้งความร้องทุกข์ดำเนินคดีอาญากับนายฝัน อีกหลายราย และคดีถึงที่สุด ๒ คดีแล้ว โดยศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกนายฝัน รวม ๒ เดือน เมื่อนายฝันหลบหนี ศาลจึงได้ออกหมายจับไว้ การกระทำ

ของนายฝัน เป็นการประพฤตชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๑(๑) โทษที่ได้รับคือ ให้ออกจากราชการ (๖.๒๕.๑๖)

เหนียวหนี้ (๑)

นายอ้วน ผู้ติดในรสชาติอันโอชะของอาหารมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจส่วนตัวไม่ค่อยจะดี จึงได้ติดต่อขอกู้ยืมเงินจากนายผอม (ซึ่งเป็นชาวบ้านและพยายามดอคอมเงินไว้ใช้ยามแก่) เป็นเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท พร้อมทั้งทำสัญญากู้ไว้ให้ด้วย ครั้นครบกำหนดชำระหนี้ นายอ้วน ก็ทำเฉยเสียปล่อยทิ้งไว้อีกประมาณ ๓-๔ เดือน จึงได้นำเงิน ๒,๐๐๐ บาท ไปให้เป็นการผ่อนชำระ หลังจากนั้น นายอ้วน ก็ไม่ได้นำเงินมาชำระให้กับนายผอมอีกเลย แม้ นายผอม จะได้ติดตามทวงถาม นายอ้วน ก็ผัดผ่อนอยู่ตลอดมาจนถึงกับเกิดเป็นปากเสียงและทะเลาะวิวาทกัน นายผอม จึงได้ไปร้องเรียน ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า การกระทำของนายอ้วนเป็นการทำลายภาพพจน์ชื่อเสียงและศรัทธาของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานที่สังกัดด้วยอันเป็นการประพฤตชั่วตามมาตรา ๘๑ วรรคแรกแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน (๓๕.๒๔.๔)

เหนียวหนี้ (๒)

นายเหนียว เป็นหัวหน้าหน่วยงานแห่งหนึ่ง เกิดขัดสนทางการเงินจึงขอกู้ยืมเงินจากลูกน้อง

บ้าง บางครั้งก็ให้ลูกน้องไปเที่ยวกู้ยืมเงินผู้อื่นมาให้ เสร็จแล้วนายเหนียม ก็ไม่ยอมคืนเงินของตนไปชำระหนี้เงินที่ตนได้กู้หรือให้ผู้อื่นกู้แทนตน ทำให้ลูกน้องต้องเดือดร้อนที่ไม่ได้รับชำระหนี้เงินกู้ และยังคงต้องมาชำระหนี้แทนผู้บังคับบัญชาอีกด้วย จึงได้มีการร้องเรียนขึ้น นายเหนียม จึงได้รับนำเงินของตนเองไปชำระหนี้ให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคนโดยครบถ้วน การกระทำของนายเหนียม เป็นการประพฤตินี้ ขัดตามมาตรา ๘๑ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (๑๒.๒๔.๑๗)

เหนียวหนี้ (๓)

นางสวย มีความเดือดร้อนทางการเงิน จึงได้เจรจาขอกู้เงินจากนายก้อนจำนวน ๕,๐๐๐ บาท โดยนางสวย ได้ทำหลักฐานเป็นหนังสือมอบฉันทะรับเงินเดือนแทนในนามของนายรวย (นางสวย ปลอมลายมือเป็นนางรวย ซึ่งไม่เป็นความจริง) โดยระบุว่า เป็นข้าราชการของส่วนราชการแห่งหนึ่ง และมีนางสวย ลงนามเป็นผู้ค้ำประกัน ที่สุด นายก้อน จึงได้ให้นางสวย กู้เงินไปจำนวน ๕,๐๐๐ บาท เมื่อถึงวันกำหนดชำระเงินคืน นางสวยไม่สามารถชำระคืนได้ นายก้อน จึงได้ติดตามทวงถาม แต่นางสวยก็ได้แต่ขอผลัดผ่อนเรื่อยมา การกระทำของนางสวย เป็นการประพฤตินี้ ขัดตามมาตรา ๘๑ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน (๒๕.๒๕.๑๑)

ไม่มีเครดิต

นางดี ได้ยื่นคำขอเบิกเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะเดินทางจากทางราชการ เมื่อผู้บังคับบัญชาอนุมัติ

แล้ว นางไม้ ก็ได้จัดการออกเช็คตามจำนวนเงินดังกล่าวพร้อมกับขีดฆ่าคำว่า “ผู้ถือ” ออกด้วย แล้วให้นางสาวไพโร นำไปให้นายไก่อ เพื่อจัดส่งไปให้นางดี ต่อไป นายไก่อรับเช็คไปดูเมื่อเห็นว่าเช็คนั้นขีดฆ่าคำว่าผู้ถือออก ทำให้นายไก่อ ไม่พอใจมากร้องตะโกนขึ้นมาว่า “ทำไม ข้าไม่มีเครดิตหรือไงนะ จึงส่งจ่ายเช็คในชื่อของข้าไม่ได้ เมื่อเป็นอย่างนี้ ก็ไม่รับละนะ” พร้อมกับโยนเช็คฉบับนั้นลงตะกร้าไป นางสาวไพโร ตกใจกลัว จึงรีบเก็บเช็คไปคืนให้ นางไม้จึงพูดกับนางสาวไพโร ว่า เมื่อเขาไม่ยอมรับ ก็ให้ส่งไปให้นางดี ทางไปรษณีย์ก็แล้วกัน ปลอดภัยดีด้วย นายไก่อ ได้ยินจึงร้องตำหนิ นางไม้ ด้วยเสียงอันดังโดยใช้ถ้อยคำหยาบคายต่าง ๆ นา ๆ ขณะนั้น นายเสือ กำลังพูดโทรศัพท์อยู่ จึงขอร้องให้เบา ๆ หน่อย นายไก่อ กลับส่งเสียงดังขึ้นอีก พร้อมทั้งชี้หน้าตำหนิ นายเสือ และลามปามไปถึงบรรพบุรุษด้วย ทำให้นายเสือ บันดาลโทสะกระโดดเข้าประเคนหมัดสงบเสียงไก่อขึ้นของนายไก่อทันที เมื่อมีเพื่อนมาห้ามเรื่องจึงยุติลง การกระทำของนายไก่อ และนายเสือ เป็นการไม่รักษาความสามัคคีระหว่างเพื่อนข้าราชการตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์นายไก่อ ผู้เป็นต้นเหตุ และว่ากล่าวตักเตือนนายเสือ (๖.๒๕.๒๑)

ไม่มีน้ำยา

นางแก้ว ทำงานอยู่ที่ตึกสุติมานาน ผู้บังคับบัญชาเกิดความเห็นใจจึงบอกกับนางแก้ว ว่า จะให้ย้ายไปทำงานที่ตึกศัลยกรรมกระดูกแทน ทำให้นางแก้ว ดีใจมาก แต่ต่อมาผู้บังคับบัญชาได้มาบอกกับนางแก้ว ใหม่ว่า ที่บอกไว้เดิมนั้นไม่เอา

แล้วนะ ให้นางแก้ว ทำงานที่ตึกเดิมต่อไป ก็เท่านั้นแหละ นางแก้ว ก็พูดสวนขึ้นมาทันทีว่า “ท่านไม่มีน้ำยา จะบังคับคนอื่นแล้วไซ้ใหม่ละ จึงหันมาบังคับหนูนะ” การกระทำของนางแก้ว เป็นการไม่สุภาพเรียบร้อยตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (๓๓.๒๘.๒๓)

ข้อใจ

นายเซย มีข้อข้อใจอยากจะรู้คำตอบจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง จึงได้บุกเข้าไปในห้องทำงานของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ได้รับอนุญาตเสียก่อน แล้วได้ระดมคำถามต่าง ๆ ตามที่ตนติดค้างและข้อใจอยู่ ผู้บังคับบัญชาก็ได้พยายามชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ให้ทราบ แต่นายเซย ก็ไม่ยอมเข้าใจ จนผู้บังคับบัญชาเหลืออด จึงเชิญให้ออกจากห้อง นายเซย ก็ไม่ยอมออก เมื่อผู้บังคับบัญชาลุกจากที่นั่งเดินออกจากห้อง นายเซย ก็ยังตื้อและติดตามตอแยมาตลอดทาง แม้ผู้ที่รับผิดชอบในเรื่องที่นายเซยข้อใจมาชี้แจงเอง นายเซย ก็ยังไม่ยอมเข้าใจอีก และกลับแสดงอาการรุนแรงโดยการทุบโต๊ะและชี้หน้าก้าวร้าวผู้บังคับบัญชาต่อหน้าเพื่อนข้าราชการด้วย การกระทำของนายเซย เป็นการไม่สุภาพเรียบร้อยและประพฤติชั่วตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๘๑ วรรคแรกแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน (๖.๒๘.๓๙)

นมเป็นเหตุ

คืนหนึ่งนายม้า ได้รับมอบหมายให้ดูแลเด็กอ่อน ๒ คน ซึ่งต้องให้อาหารทางสายยาง ปรากฏ

ว่าเด็กคนหนึ่งมีอาการระคายเคืองและมีเลือดออกขณะใส่สายยางท่ออาหาร นายม้า จึงงดการให้นมชั่วคราว รุ่งขึ้นนางหนู ซึ่งทำงานอยู่ที่ตึกนั้นด้วยและไม่ทราบสาเหตุดังกล่าว แต่เห็นว่าเด็กไม่ได้รับประทานนมตามเวลาจึงได้แจ้งให้นางเซย ทราบ นางเซยฝากให้ไปบอกกับเวรผลัดต่อไปด้วย เมื่อ นายม้า ทราบเรื่องจึงได้ร้องตะโกนว่า “ใครไม่รู้ปากสุนัข (พูดให้สุภาพหน่อย) ขึ้นมาเอาหน้า หากมีปัญหาเกี่ยวกับเวรกลางคืนเชิญพบที่ตึกได้” หลังจากนั้น เมื่อนายม้า สืบทราบว่านางหนู นายม้า จึงได้ไปพบกับนางหนู และเกิดการทะเลาะวิวาทกัน ผลปรากฏว่านายม้า ถูกนางหนู ฝากรอยเขียวช้ำแหลมคมไว้ที่ร่างกายหลายแห่ง ส่วนนางหนูก็ได้รับพลังหมัดของนายม้า ไว้หลายหมัด การกระทำของนายม้า และนางหนู เป็นการไม่รักษาความสามัคคีระหว่างเพื่อนข้าราชการตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือนนายม้า ๑๐% ๓ เดือน และภาคทัณฑ์นางหนู (ลูกจ้าง) (๑๗.๒๙.๑๖)

ข้อยเหลืออดแล้วเด้อ

ทางราชการประกาศให้ทุนเรียนต่อภายในประเทศ นายอั้น จึงได้เขียนใบสมัครส่งผ่านทางผู้บังคับบัญชาไปยังส่วนกลาง ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานส่งใบสมัครไปผิดที่ นายอั้น ทราบเรื่องจึงยื่นบันทึกขออนุมัติต่อนายเข้ม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเพื่อเดินทางไปราชการที่ส่วนกลางเป็นเวลา ๒-๓ วัน เพื่อติดตามเรื่องและนำส่งเรื่องให้ถูกต้อง แต่นายเข้มไม่อนุมัติเพราะว่ายังไม่ถึงเวลาปิดรับสมัครทุน ตกเย็นวันนั้น นายอั้น ทราบเรื่องจากเพื่อนว่าเจ้านายไม่อนุมัติ จึงควบจักรยาน

ยนต์ไปบ้านเพื่อน ระหว่างทางพอดีนายเข้ม ก็ควบจักรยานยนต์สวนทางมา นายอ้น เห็นเข้าทำให้อารมณ์บูดเกิดแก๊สระเบิดขึ้นทันที พร้อมกับร้องขึ้นว่า “ข้อยเหลืออดแล้วดิ้อ” แล้วเลี้ยวรถกลับมาด้วยความเร็วและพุ่งรถเข้าไปที่นายเข้ม ซึ่งจอดรถและยืนอยู่ข้างทางทันที พร้อมกับร้องตะโกนอีกว่า “ข้อยเหลืออดเหลือทนแล้วโว้ย จะแกล้งกันไปถึงไหน สู้จะทำให้ข้อยอกแตกตายจริง ๆ น้อ” นายเข้ม เห็นท่าไม่ดีจึง กระโดดหลบเสีย แล้วนายอ้น จึงขับรถจักรยานยนต์กลับบ้านไป การกระทำของนายอ้น เป็นการไม่สุภาพเรียบร้อยและไม่รักษาความสามัคคีในระหว่างเพื่อนข้าราชการตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่เนื่องจากที่นายอ้น กระทำไปเช่นนี้เพราะได้รับความกดดันหลายครั้งจากนายเข้ม ซึ่งเป็นคนเจ้าระเบียบเคร่งครัดมาก และไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จนเกิดบันดาลโทสะขึ้น โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (๓๓.๒๘.๔๒)

แปลงพาสปอร์ต

นายผืน ได้ลี้ภัยเดินทางไปต่างประเทศ โดยมีได้ขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาโดยใช้พาสปอร์ตในชื่อของผู้อื่น ซึ่งนายผืน แกะรูปถ่ายของผู้อื่นออกแล้วเอารูปถ่ายของตัวเองแปะติดไว้แทน และขณะที่อยู่ในต่างประเทศก็ได้ปลอมเช็คสั่งจ่ายเงินในนามของผู้อื่นด้วย จนกระทั่งถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมดำเนินคดีอาญาในข้อหาปลอมแปลงเอกสารและใช้เช็คปลอม ที่สุด ศาล (ในประเทศนั่นเอง) พิพากษาให้จำคุกมีกำหนด ๑ ปี การกระทำของนายผืนเป็นการประพฤติกว้างร้ายแรงตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๑ (๑) โทษที่ได้รับคือไล่ออก (๖.๒๙.๑)

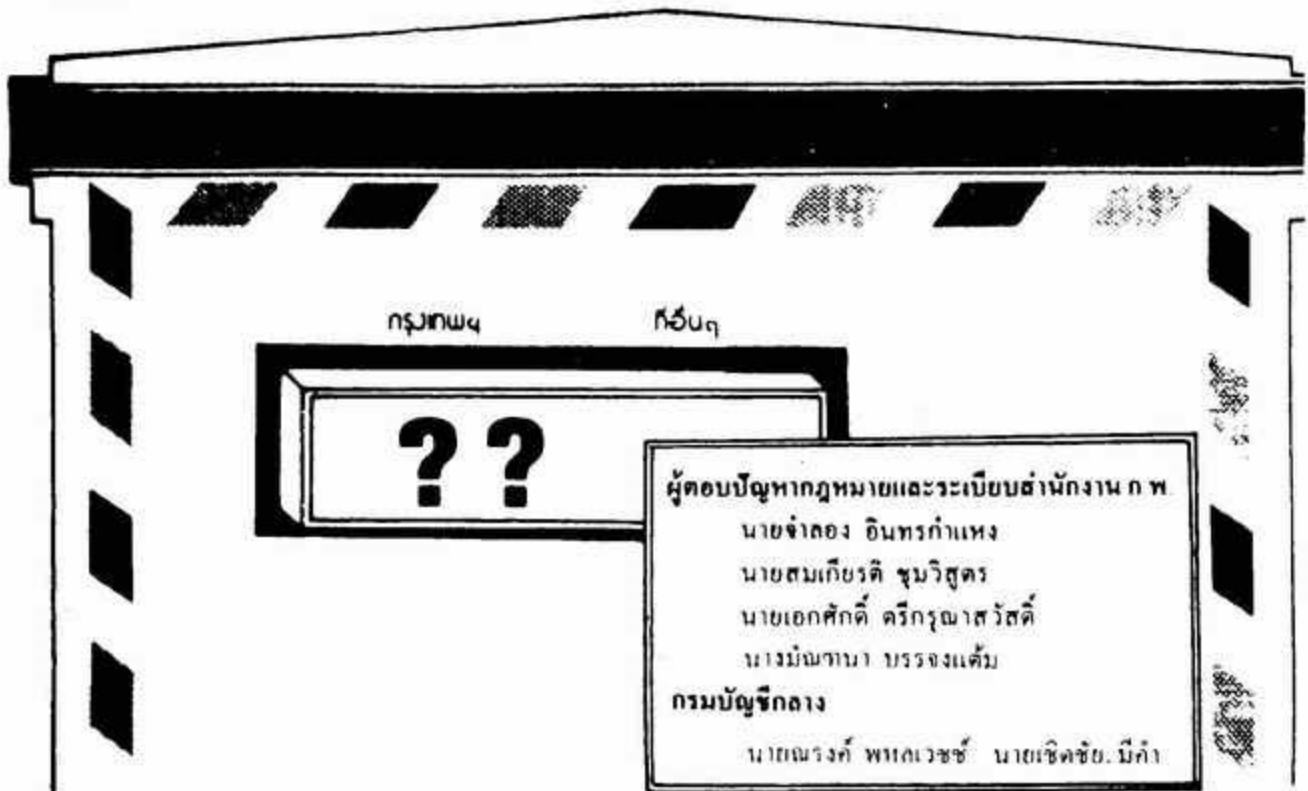
ปจดา จังหวัดได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยข้าราชการผู้หนึ่งตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ที่สุด อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณาแล้วเห็นชอบด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนว่าการกระทำของข้าราชการผู้นี้เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงลงมติปลดออกจากราชการผู้ว่าราชการจังหวัดได้ออกคำสั่งลงโทษปลดผู้นี้ออกจากราชการตามมติ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วรายงานการลงโทษไปตามลำดับ กระทรวงพิจารณาแล้วเห็นว่ายังขาดข้อเท็จจริงบางประการ จึงแจ้งให้จังหวัดดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติม จังหวัดเห็นว่าจังหวัดไม่มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้อีก เพราะกรรมการสอบสวนหมดภาระหน้าที่แล้วจึงแจ้งให้กระทรวงทราบ แต่กระทรวงก็ยังยืนยันมา จึงขอหารือว่าความเห็นของจังหวัดถูกต้องหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

วิสัยนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ โดยสรุปว่าตามที่กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๒๕ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี เห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติมประการใด ก็ให้กำหนดประเด็นพร้อมทั้งส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้ประธานกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความ

จำเป็นนั้น กฎ ก.พ.ดังกล่าวได้กำหนดตัวผู้มีอำนาจส่งประเด็นไปให้ประธานกรรมการสอบสวนเพื่อทำการสอบสวนเพิ่มเติมไว้หลายคน คือ ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี และโดยที่มาตรา ๘๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ (แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ แล้ว) กำหนดว่า ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้ส่งลงโทษ สั่งให้ออกจากราชการ ดำเนินการทางวินัย หรือลงทัณฑ์แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายว่าด้วยวินัยโดยเฉพาะแล้ว แต่ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งดังกล่าวเห็นว่า กรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวงหรืออธิบดีผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งดังกล่าวที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจดำเนินการตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๖ ทวิ ได้ (คือ ตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๔) หรือนำเรื่องเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา) ทำให้เห็นได้ว่า

ปลัดกระทรวงเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๕ วรรคหนึ่ง ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๔) แล้ว ดังนั้นสำหรับกรณีนี้ ปรากฏว่าจังหวัดได้มีคำสั่งลงโทษปลดผู้นี้ออกจากราชการตามมติ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วรายงานการลงโทษไปยังกระทรวงตามมาตรา ๘๒ เมื่อปลัดกระทรวงซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๒ วรรคสามตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๕ วรรคหนึ่งของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ได้พิจารณารายงานการลงโทษกรณีดังกล่าวแล้วเห็นว่า ข้อเท็จจริงยังไม่ชัดเจนและไม่อาจพิจารณาได้ ปลัดกระทรวงจึงมีอำนาจกำหนดประเด็นส่งไปให้ประธานกรรมการสอบสวนเพื่อทำการสอบสวนเพิ่มเติมตามความจำเป็นได้ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือจังหวัดเชียงราย ตามหนังสือ ปกปิด ที่ นร ๐๖๑๑/ป.๗๔๔ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๒๕.... ถึงแม้ปัญหาจะพิจารณาวินิจฉัยตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ก็ตาม แต่ก็นำมาปรับใช้กับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๔ ข้อ ๓๖ ได้ เพราะอย่างยิ่งหลักการเดียวกัน เพียงแต่กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๔ ข้อ ๓๖ ได้กำหนดตัวผู้มีอำนาจมากขึ้นอีก คือเพิ่มคณะบุคคลอันมี อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กระทรวง และ ก.พ.ด้วย)

ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน



การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ถาม สมาชิกผู้หนึ่ง

๑. ข้าราชการ ๒ รายในกรมเดียวกัน ถูกผู้บังคับบัญชามีคำสั่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยในเรื่องเดียวกัน พร้อมกันในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๒๗ ในปึงบประมาณพ.ศ. ๒๕๒๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๗) และปึงบประมาณพ.ศ. ๒๕๒๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๘) ได้รอและกันเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ให้ ผลการสอบสวนปรากฏว่าข้าราชการรายแรกถูกตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๒๙ ส่วนข้าราชการรายที่สองถูกลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๒๙ เช่นเดียวกัน เงินเดือนที่รอไว้ทั้ง ๒ ปี จึงถูกงดไปเพราะทั้ง ๒ รายถูกลงโทษทางวินัย จึงสงสัยว่าข้าราชการทั้งสองรายนี้ จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตั้งแต่เมื่อไร

๒. ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งอนุญาตให้นายแดงลาออกจากราชการได้ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๙ โดยออกคำสั่งตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๒๙ ต่อมาปลายเดือนกันยายน ๒๕๒๙ ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีพ.ศ. ๒๕๓๐ ให้กับนายแดง ๑ ขั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๙ เป็นต้นไป จึงสงสัยว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งอนุญาตให้นายแดงลาออกจากราชการไว้ก่อนแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้นายแดงได้อีกหรือไม่

ตอบ

๑. โดยที่ ข้อ ๗(๒) วรรคสองของกฎก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการที่ได้ถูกลงโทษทางวินัยหลังรอบปีที่แล้วมา และผู้นั้นได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเพราะถูกลงโทษทางวินัยในกรณีนั้นมาแล้วในปีงบประมาณถัดไปได้ ถ้าหากข้าราชการดังกล่าวอยู่ในหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ทั้งนี้ การจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้นั้น จะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังนี้ คือ หากข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้ถูกลงโทษตัดเงินเดือนจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้ก็ต่อเมื่อบุคคลดังกล่าวพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถ้าหากข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อบุคคลดังกล่าวได้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ดังนั้นกรณีของข้าราชการทั้งสองรายนี้หากอยู่ในหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๐ และแม้ในรอบปีที่แล้วมา (๑ กรกฎาคม ๒๕๒๘ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๙) ข้าราชการรายแรกจะถูกลงโทษตัดเงินเดือนตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๒๙ และรายที่สองถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๒๙ ก็ตาม ผู้บังคับบัญชาก็อาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการรายแรกได้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๙ เป็นต้นไป และเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการรายที่สองได้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๙ เป็นต้นไป

๒. แม้ว่าคำสั่งอนุญาตให้นายแดงลาออกจากราชการจะสั่งก่อนคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ตาม แต่คำสั่งอนุญาตให้ลาออกก็มีผลใช้บังคับหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๙ ซึ่งเป็นวันที่คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนมีผลใช้บังคับ ประกอบกับในขณะที่ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น นายแดงยังมีฐานะเป็นข้าราชการอยู่ ดังนั้นกรณีนี้ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้นายแดง ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๙ ๑ ขั้นได้

๒. เรื่องการใช้สิทธิขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล และการศึกษาของบุตร

ถาม : คุณสมศรี

การใช้สิทธิขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับบุตร การศึกษาของบุตร ในกรณีที่คู่สมรสแยกกันอยู่ เนื่องจากการทำงานอยู่คนละจังหวัด ซึ่งมีได้หย่ากันตามกฎหมาย ภรรยาซึ่งเป็นฝ่ายที่ดูแลบุตรจะขอเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตร การศึกษาของบุตร ได้หรือไม่

ตอบ

ระเบียบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การศึกษาของบุตร กำหนดเรื่องการใช้สิทธิขอรับเงินสวัสดิการดังกล่าว ในกรณีที่ผู้มีสิทธิมีคู่สมรสเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือผู้ได้รับบำนาญ เบี้ยหวัด ให้คู่สมรสฝ่ายสามีเป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงิน แต่เพียงฝ่ายเดียว

กรณีหย่าหรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่ากันตามกฎหมาย ให้ฝ่ายที่ปกครองหรืออุปการะเลี้ยงดูบุตร เป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินได้เฉพาะบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองหรืออยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของตน

กรณีที่คู่สมรสเพียงฝ่ายเดียวเป็นบุคคลที่มีสิทธิ แต่ได้หย่าขาดจากกันหรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่ากันตามกฎหมาย ให้คู่สมรสฝ่ายที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการการใช้สิทธิขอรับเงินสวัสดิการดังกล่าวได้เพียงสำหรับบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองหรืออยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของตน

อนึ่ง กระทรวงการคลังวินิจฉัยคำว่า “แยกกันอยู่” หมายความว่า สามีภรรยาคู่หนึ่ง ไม่มีความประสงค์จะอยู่กินกันฉันสามีภรรยาอีกต่อไป แต่มิได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมาย ตามปัญหาที่ถาม จึงถือไม่ได้ว่า เป็นการแยกกันอยู่ ตามที่กระทรวงการคลังได้วินิจฉัย ดังนั้น ถ้าผู้มีสิทธิมีคู่สมรสซึ่งต่างเป็นผู้มีสิทธิเช่นเดียวกัน คู่สมรสฝ่ายภรรยาจะขอใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับบุตร การศึกษาของบุตรไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากกระทรวงการคลังก่อน

๓. เรื่องสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
--

ถาม : ข้าราชการ

การขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรที่ศึกษาในระดับชั้นอนุบาล โดยทั่วไปเด็กจะต้องมีอายุอย่างต่ำที่ขวบถึงจะเบิกค่าเล่าเรียนได้ตามเกณฑ์หรือหนังสือฉบับใด

ตอบ

การขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรที่ศึกษาในระดับชั้นอนุบาล โดยทั่วไปบุตรของผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร จะต้องมีความครบเกณฑ์เข้าเรียนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของส่วนราชการที่สถานศึกษานั้นสังกัด อยู่จริงอยู่ในความควบคุมดูแล และการนับอายุตามเกณฑ์ดังกล่าวจะต้องนับถึงวันเปิดเรียน ภาคต้นของปีการศึกษานั้น ผู้มีสิทธิจึงจะขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรได้ (หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๕๐๒/๒๙๓๖๒ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๒๗)

อนึ่ง ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้โรงเรียนราษฎร์รับเด็กเข้าเรียนใน ชั้นอนุบาลได้เมื่อเด็กมีอายุไม่ต่ำกว่า ๓ ปีบริบูรณ์ ในวันเปิดเรียนภาคต้นของปีการศึกษา ดังนั้นสำหรับกรณีโรงเรียนราษฎร์ จึงต้องถือว่าเด็กที่เข้าเรียนต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๓ ปี บริบูรณ์ในวันเปิดเรียนภาคต้น ผู้มีสิทธิจึงนำใบเสร็จรับเงินค่าเล่าเรียนมาขอเบิกจากทาง ราชการได้

๔. เรื่องลูกจ้างชั่วคราว

ถาม: บุคลากร

การจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่กำหนดให้เป็นปี ๆ จะจ้างคล่อมปีงบประมาณได้หรือไม่

ตอบ

ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ ข้อ ๕ ได้ กำหนดความหมายของคำว่าลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวันและรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวและหรือมีกำหนดเวลาจ้าง **แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้าง ต้องไม่เกินปีงบประมาณ** จากระเบียบดังกล่าวการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจึงต้องกำหนดระยะเวลาการจ้างภายในปีงบประมาณจะจ้างคล่อมปีงบประมาณไม่ได้

๕. เรื่องบำเหน็จตกทอด

ถาม: คุณกิตติ

บำเหน็จตกทอดคืออะไร มีลักษณะการจ่ายอย่างไร

ตอบ

บำเหน็จตกทอดคือ เงินก้อนจำนวนหนึ่งที่ทางราชการจ่ายให้แก่ทายาทของข้าราชการประจำและข้าราชการบำนาญ ซึ่งได้ถึงแก่กรรมไป บำเหน็จตกทอดตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน อาจจำแนกได้เป็น ๒ ประเภทด้วยกันคือ

ก. กรณีข้าราชการประจำตาย ถ้าความตายมิได้เกิดจากการประพฤตชั่วอย่างร้ายแรงของตนเองแล้ว ทายาทของผู้นั้นก็ได้รับเงินบำเหน็จตกทอดเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยเวลาราชการ (นับเป็นปี)

ข. กรณีข้าราชการบำนาญตาย ทายาทจะได้รับเงินบำเหน็จตกทอดเป็นจำนวนเท่ากับเงินบำนาญสามสิบเดือน

สำหรับทายาทที่มีสิทธิจะได้รับบำเหน็จตกทอดทั้ง ๒ กรณีดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ บุตร สามีหรือภริยาและบิดามารดาที่ชอบด้วยกฎหมายและมีชีวิตอยู่ในขณะที่ข้าราชการถึงแก่กรรมโดยเฉลี่ยกันรับตามส่วนที่กฎหมายได้กำหนดไว้

๖. เรื่องผู้อุปการะและผู้อยู่ในอุปการะ

ถาม : สมาชิกวารสาร

ผู้อุปการะและผู้อยู่ในอุปการะตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการหมายความว่าอย่างไร

ตอบ

ผู้อุปการะ หมายความว่า

(๑) ผู้ที่ได้อุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษาผู้ตายมาแต่เยาว์จนบิดามารดากับบุตร หรือ
(๒) ผู้ที่ได้อุปการะข้าราชการประจำหรือข้าราชการบำนาญผู้มีรายได้ไม่เพียงพอแก่อัตภาพหรือได้อุปการะข้าราชการบำนาญผู้ซึ่งป่วยเจ็บทุพพลภาพหรือวิกลจริต ไม่สามารถที่จะช่วยตัวเองได้ ผู้อุปการะตามข้อนี้ต้องเป็นผู้ให้อุปการะประจำเป็นส่วนใหญ่

ผู้อยู่ในอุปการะ หมายความว่า ผู้ที่ได้อยู่ในความอุปการะของผู้ตายตลอดมา โดยจำเป็นต้องมีผู้อุปการะ และความตายของผู้นั้นทำให้ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะ

ก่อนปิดปก

"ผู้รู้" ระดับ "นก" ท่านหนึ่ง บนถนนสายที่มีชื่อว่า "ฝักอบรม" เคยบอกเอาไว้ว่า "สูตรสำเร็จ" ที่จำเป็นจะต้องกล่าวอ้างถึงเสมือนเป็น "ด้อยคำอันศักดิ์สิทธิ์" และ "เข้มขลัง" ในเรื่องของการฝักอบรมทุกครั้งก็คือ - "การพัฒนาคน" นั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในวงราชการ และจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่าง "มีเป้าหมาย" "มีขั้นตอน" "ต่อเนื่อง" "เป็นระบบ" และ "ครบวงจร"

การพัฒนาคนนั้น ต้องเริ่มด้วยการพัฒนา "ความรู้" ไปจนถึง "ความคิด" และ "จิตสำนึก"

ซึ่งจะหยั่งรากลึกกลงไปมากขึ้นและมากขึ้น

ถ้อยคำหลายคำข้างบนนั้น เราฟังกันมาจน "คุ้นชิน" จน "ซึมซับ" จน "ซาบซึ้ง" ใครที่เคยผ่านหลักสูตร "การฝักอบรม" มาบ้าง คงจะยอมรับความจริงในย่อหน้าที่แล้ว แต่สิ่งธรรมดาๆ ง่ายๆ กันอยู่ก็คือ "ห้องฝักอบรม" ไม่ใช่ "เตาอบ" ที่ส่ง "วัตถุดิบ" เข้าไปแล้ว จะ "สุก" ออกมาเป็น "อาหารสำเร็จรูป" ได้อย่างที่ต้องการเสมอไป

งานทางด้าน "การพัฒนาคน" จึงเป็นภาระอัน "หนักหน่วง" และ "หนักใจ" ของ "นักบริหาร" ผู้มี "ไฟ" และมี "ความหวัง" ที่จะสร้าง "ผลงาน" หรือ "ประสิทธิผล" ให้กับหน่วยงานของตน

และไม่ว่าจะยอมรับหรือไม่ก็ตาม ความจริงก็มีอยู่ว่า "คนที่ไม่ยอมรับการพัฒนา" ในวงราชการนั้น ยังพอมิให้เห็น

ทำตัวเหมือนไม้ยืนต้นรอวันตาย หรืออยู่ไปวัน ๆ ไม่มีความหวังใดสำหรับวันพรุ่งนี้ วารสารข้าราชการเสนอเรื่อง "การพัฒนาคน" ด้วยความคิดที่ว่า การพัฒนาคนที่จะได้ผลดีที่สุดนั้น จะต้องมิใช่ "ความพร้อม" ทั้งฝ่าย "ผู้พัฒนา" และ "ผู้ที่จะถูกพัฒนา"

ความคิดที่ว่านั้น คงไม่สว่างถึงขั้น "จุดไฟคิด"

เป็นได้ก็แค่ จุดเทียนไขกลางกระแสลม เท่านั้น

ไม่นานนักก็ดับไป

มิใช่หรือ?

