

งานสาร ปาราชการ

มกราคม ๒๕๑๓



คำขวัญจาก ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี

ข้าราชการทุกคนเป็นผู้ที่ได้ผ่านการคัดเลือกมาแล้วก่อนที่จะได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางราชการ จึงเป็นผู้ที่ทางราชการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญา ให้แก่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเสียสละ เพื่อให้ชาติบ้านเมืองอันเป็นที่รักของเราทุกคนได้มีความเจริญรุ่งเรือง มีความมั่นคงปลอดภัย และสามารถธำรงรักษาเอกราชของชาติให้ยืนยงคงอยู่ตลอดไป ข้าพเจ้าจึงขอให้ข้าราชการทุกท่านโปรดระลึกถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งท่านทั้งหลายมีอยู่ต่อประเทศชาติ ตามนัยดังกล่าว และพร้อมกันนี้ก็ขออวยพรให้ทุก ๆ ท่านจงประสบแต่ความสุขความเจริญตลอดปีพุทธศักราช ๒๕๑๓ โดยทั่วกันด้วย.

จอมพล ๑. 

(ถนอม กิตติขจร)

นายกรัฐมนตรี



วารสารข้าราชการเป็นวารสารรายเดือน เพื่อเผยแพร่
วิทยาการด้านบริหารงานบุคคล และแนวคิดในการปฏิบัติ
ราชการ เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ เพื่อเสริม
สร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

เจ้าของ บริการสวัสดิการ ก.พ. สำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา พันเอก จินดา ณสงขลา เลขาธิการ ก.พ.
นายประวิทย์ ณนกร รองเลขาธิการ ก.พ.
นายโสวัจ สุจริตกุล รองเลขาธิการ ก.พ.

กองจัดการ ร.อ. ผจง ทันทิเฉลิม รณ. ผู้จัดการ
นายสมพงษ์ ตรีวิมล ผู้ช่วยผู้จัดการ

บรรณาธิการ นายสำราญ ถาวรายุศม์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ ดร. อาทิตย์ อุไรรัตน์ และ
ผู้ช่วยผู้จัดการบริการสวัสดิการ ก.พ.

กองบรรณาธิการ นายอุระ แก้วไชโย ดร. วิลาศ สิงหวิสัย
นายเชียร ธรรมมาธิปติ นายประเชิญ วาศกสินหอม
นายเสริมสุข โกวิทวานิช นายชุมพล ศิลปอาษา
นายพลสิทธิ์ หนูชัย นายบุรีรักษ์ นามวัฒน์
นายศักดิ์รินทร์ สุวรรณโรจน์ นายสุพจน์ สาทรกิจ
นายอุดม มุ่งเกษม นายกำพล แก้วทนต์

ข้อเขียนในวารสารข้าราชการ เป็นความคิดเห็นส่วนตัว
ของผู้เขียน ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความคิดเห็น
ของบรรณาธิการและคณะผู้จัดทำ

การบอกรับ สมาชิกชำระค่าบำรุงรวมค่าส่ง ๓๕ บาท
ต่อปี ถึงผู้จัดการวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก ข้างทำเนียบรัฐบาล พระนคร ส่งจ่าย
ป.ณ. หน้าพระลาน หรือคึกคักทางโทรศัพท์
๘๑๔๔๔๔ หรือ ๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔

พิมพ์ที่ไทยพิมพ์—โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์

72 ถนนบำรุงเมือง คอนวัดสระเกศ พระนคร โทร. 812320

นายสิทธิชัย ปริกัมศีล ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา 2513

วารสาร ข้าราชการ

สารบัญ

ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๓

บทบรรณาธิการ	๒
ข่าวฝึกอบรม	๔
เนื่องในการฝึกอบรม	
หัวหน้าธุรการสาธารณสุข วันที่ ๑	
ไทย—อเมริกัน	๑๑
สุภัทรา ชุมช่วย	
ข่าวข้าราชการ	๑๗
SPOILS SYSTEM	๒๓
ในระบบข้าราชการพลเรือนไทย	
อุทัย หิรัญโต	
การเลือกอาชีพของนิสิตนักศึกษา	๓๐
อนุรัตน์ ธรรมโกมินท์	
ไครชนะ	๓๕
จิระภา รัตนวิบูลย์	
กฎหมายและระเบียบใหม่	๓๗
สายบัว พุ่มแดง รวบรวม	
ตอบปัญหากฎหมาย ปัญหาคลัง	๔๗
ความคิดเห็น ว่าด้วยเรื่องผู้รู้กับผู้ปฏิบัติ	๕๘
วิญญู อังคนารักษ์	
เงินเดือน	๖๐
หัวหน้าหน่วยงานกับลูกน้อง ขอบพระทานเสนอ	๖๔
เชียร ธรรมมาธิปติ	
ระบบเสนอแนะ	๗๓
สุสสดี สัตยมานะ	
จดหมายถึงบรรณาธิการ	๘๒
ข่าวสอบ	๘๔
เกี่ยวกับผู้เขียน	๘๕
ข้อชัยพฤกษ์	๘๖

ปก ของขวัญปีใหม่
ออกแบบ อาจารย์ชัยศักดิ์ สุวรรณศิริกุล
สต.บ. (เกียรตินิยม) จุฬาฯ

บทบรรณาธิการ

ระเบียบ – ทางปฏิบัติ

ผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาเด็กได้รวบรวมสาเหตุของเด็กโกหกไว้หลายประการ สาเหตุสำคัญเห็นจะได้แก่ตัวอย่างการโกหกที่ผู้ใหญ่ปฏิบัติเอง อาจจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมซึ่งนึกไม่ถึงก็ได้ ตัวอย่างเช่น เด็กทำผิด ผู้ใหญ่คาดคั้นให้ยอมรับหรือบอกความจริง โดยสัญญาว่าจะไม่ทำโทษ แต่พอเด็กทำตาม ก็ถูกดุหรือถูกตี ซึ่งการทำเช่นนี้เป็นการสอนให้เด็กขยาดกลัวที่จะบอกความจริง หรือเชื่อคำสัญญาเช่นนั้นอีก ผลก็คือ เด็กโกหก

ฉันท ก็ฉันทนั้น การปฏิบัติในวงราชการไทยหลายประการที่แทบจะเรียกได้ว่าเป็นผลของการ “อบรมสั่งสอน” กันมาเป็นเวลาช้านาน ซึ่งเข้าลักษณะที่จัดว่าเป็นการ “โกหก” และโกหกอย่างเป็นทางการเสียด้วย

สาเหตุเบื้องต้นที่สุด ที่สอนให้มนุษยชาติบนพิภพนี้เห็นคุณค่าของการโกหก เห็นจะต้อง

สืบสาวราวเรื่องไปไกล ทั้งต้องอาศัยนิยายประราปะราที่แฝงความไม่จริงไว้ด้วย แต่จะขอเล่าสู่กันฟังเป็นข้อคิดในสิ่งที่ปฏิบัติกันอยู่จริงใน พุทธ ศตวรรษ และ คริสต ศตวรรษ ปัจจุบันเท่านั้น

เรื่องแรกเห็นจะได้แก่ การศึกษาที่เราได้รับตั้งแต่เด็ก ๆ ท่านคงจะพอจำได้ว่า มีโจทย์เลขคณิตเป็นทำนองว่า

“มีพ่อค้า นำปลา คนหนึ่ง ชื้อ น้ำปลา มา ๒ ไท ๆ ละ ๒ บาท เอาผสมน้ำ ๒ ไท แล้วขายไทละ ๓ บาท อยากทราบว่าพ่อค้าคนนี้จะได้อะไรเท่าไร ?”

จะได้กำไรเท่าไรไม่ใช่ประเด็นของเรื่องนี้ แต่อยู่ที่การสอนให้เด็กซึมซาบว่า ถ้าจะขายให้ได้กำไร ต้องเอาน้ำปลาผสมน้ำ เอาฟริกไทยผสมเมล็ดคันทู เอาน้ำส้มผสมปลายข้าว และอะไรต่อมิอะไรอย่างที่ทำกันอยู่ในปัจจุบัน

มากมาย นับว่าบทเรียนซึ่งได้รับความเห็นชอบจากหน่วยราชการที่รับผิดชอบแล้วนั้น มีผลอย่างมหาศาล สร้างคนทั้งชาติให้ฝังใจว่า ความซื่อตรง และความซื่อสัตย์ไม่เพียงปฏิบัติ

การลงเวลามาปฏิบัติราชการ และกลับประจำวัน น่าจะเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีได้อย่างดีอีกเรื่องหนึ่ง ทุกเช้าทุกเย็นข้าราชการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จะเสียเวลาปฏิบัติอย่างพร้อมเพรียงกันในการลงเวลามา และเลิกปฏิบัติราชการ ท่านเคยสังเกตและนึกบ้างหรือไม่ว่า ถ้าคนหนึ่งใช้เวลาเซ็นชื่อประมาณ ๑ นาทีต่อวัน ปีหนึ่งข้าราชการแสนกว่าคนจะใช้เวลาทั้งหมดเท่าใด นอกจากนั้น ยังต้องมีเจ้าหน้าที่คอยตรวจสอบรวบรวมรายชื่ออีกอย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ คน ซึ่งขณะนี้ เรามีอยู่กว่า ๑๐๐ กรม ก็คงต้องใช้ถึง ๑๐๐ คนเป็นอย่างต่ำ เท่านั้นอาจไม่มากมายถ้ามีประโยชน์ แต่ว่า เราเสียเวลาโกหกกันทั้งสัน เริ่มตั้งแต่ เวลา ที่ลง คือคนมาแรกก็ลงเวลา ๖.๐๐ น. หรือ ๗.๐๐ น. แล้วแต่ประเพณีของแต่ละกรม โดยไม่ต้องคุนาฬิกาทรายหรือนาฬิกาที่เดินอย่างใช้การได้ว่าเวลาจริง ๆ จะเท่าไร แล้วคนต่อมาก็จะลง ๗.๐๑, ๗.๐๒, ๗.๐๓.... เรื่อยไปโดยไม่ลืมหู

ลืมหูจนเกิดมี ๗.๖๑, ๗.๖๒ ขึ้นมาได้ ส่วนใหญ่แย่งกันลงเวลาที่ช้ากว่า โดยไม่ค่อยคำนึงว่า เซ็นแล้วจะไปนั่งทานกาแฟ หรือถกปัญหากันจนก็โมงก็ยาม ถ้าเกิดมีใครที่ซื่อสัตย์ขึ้นมาเซ็นเวลาที่มาถึงจริง ก็จะกลายเป็นกาในฝูงหงษ์ไป ตอนขากลับก็เซ่นกันคงมีแต่ ๑๖.๓๐ เป็นแถวเหมือนตอน ฝูงวัวควายเข้าคอก และถ้าไม่เซ็นขากลับ จะหมายความว่านอนค้างที่ทำงานหรือไม่

พฤติกรรมเหล่านี้ รับมรดกช่วงกันมาช้านาน โดยไม่รู้ตัวว่าเรากำลังทำอุตสาหกรรม “การหลอกกัน” อย่างเอาจริงเอาจัง ที่จริงแล้วประโยชน์ที่ต้องการ จากการเซ็นชื่อลงเวลาดังกล่าว มีเพียงเพื่อให้ทราบว่ามีใครมา ปฏิบัติราชการตามกำหนดบ้างเท่านั้น ฉะนั้น มีความจำเป็นอย่างไร ที่จะต้องบังคับให้ทุกคนโกหก โดยทางราชการเองก็ไม่ได้จับได้ตีอะไรขึ้นมาเลย อีกทั้งยังเพาะนิสัยข้าราชการให้นำไปปฏิบัติกับอีกหลายต่อหลายเรื่อง แต่ก็นับว่าโชคที่ที่ข้าราชการไทยพอพยุ่งตัวมาได้จนถึงทุกวันนี้

เกี่ยวกับเรื่องนี้ ได้ทราบว่า บางหน่วยราชการได้ยกเลิก กิจการลงเวลา แบบปัญญาอ่อนนั้นแล้ว โดยให้เซ็นเพียงแต่ชื่อเท่านั้น

เมื่อถึงเวลาที่กำหนดให้มาทำงาน (บางแห่ง ๘.๔๕ บางแห่ง ๙.๐๐ บางแห่งอาจจะ ๑๐.๐๐ น. หรือบางแห่งตามสะดวก) ก็ “ซีตเส้นแดง” ไครมาที่หลังก็ถือว่าสาย นับว่าน่าสรรเสริญอยู่พอควร

เรื่อง “ระเบียบอย่างหนึ่ง และการปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง” ก็เป็นโรคระบาดที่น่ากังวลอีกเรื่องหนึ่ง การเลียงระเบียบที่วางไว้อาจเกิดจากเหตุ ๓ ประการด้วยกัน คือ เพราะระเบียบไม่เหมาะสมและไม่ยืดหยุ่นพอ หรือเพราะเจ้าหน้าที่ผู้รักษาระเบียบเป็นประเภท “หูหนวก ตาบอด” ที่ภาษาชาวบ้านเรียกกันว่า “ไม่เอาไหน” คิดว่าการรักษาระเบียบของตนถ่ายเดียวก็ทำให้ชาติเจริญแล้ว หรืออาจเป็นเพราะผู้เลียงระเบียบเป็นผู้ไม่เจริญ ซึ่งถ้าเป็นเพราะเหตุแรก ก็อาจแก้ไขได้โดยแก้ไขระเบียบเสีย เพราะระเบียบเป็นของที่มนุษย์ปุถุชนสร้างขึ้น เมื่อไม่เหมาะสม มนุษย์ปุถุชนก็ควรแก้ไขเสีย ถ้าเป็นเพราะประการที่สองก็ควรมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ปัญหาอยู่ที่ประการที่สาม เพราะการแก้ไขผู้ที่พยายาม ปฏิบัติ มีขอบ นับเป็น เรื่องยาก ระเบียบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินพัสดุ เช่น อำนาจในการสั่งจ่ายซื้อของ กำหนดไว้ครั้งละไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท แต่เมื่อต้องการซื้อ

ของราคา ๕๐,๐๐๐ บาท ก็ใช้วิธีซื้อ ๑๐,๐๐๐ บาท ๕ หน โดยมีเจ้าสัวเป็นที่ปรึกษา เป็นต้น ระเบียบเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ เช่น ตำแหน่งหน้าที่อย่างหนึ่ง หรืออยู่แห่งหนึ่ง แต่ให้ไปทำงานอีกอย่างหนึ่งหรืออีกแห่งหนึ่ง จนทำให้เกิดปัญหานานาประการ เป็นต้น

เรื่อง “เบี้ยว” มีอีกเหลือคณานับ แต่ข้อสรุปมีอยู่ว่า เราต้องโกหกโดยใช้เล่ห์เหลี่ยมต่างๆ อย่างแพรวพราว เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่พึงประสงค์ อัน อาจ ตรง หรือไม่ ตรง ตามเจตนารมณ์ของทางราชการก็ได้ วิธีแก้มืออยู่ว่า ถ้าทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องพยายามเข้าใจร่วมกันโดยไม่สำคัญผิดในหน้าที่และบทบาทของตน และแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อกำจัดการโกหกโดยจำเป็นได้ ก็นับว่าจะช่วยให้ชาติประหยัดเงินภาษีอากรที่จะต้องนำไปใช้จ่าย เนื่องจากการโกหกดังกล่าวได้อย่างมหาศาล

ถึงเวลาแล้ว ประเทศอื่นเขาก้าวไปไกล เราก็ต้องร่วมกันพัฒนาประเทศของเราด้วย จะดีขึ้นหรือดิ่งก็ย่อมขึ้นอยู่กับข้าราชการทุกคน บิใหม่แล้ว เราผู้รับศีล “มุสาวาทา เวรมณิสสิกขาปทัง สมายิยามิ” จงมาช่วยกันจำกัดผู้ไม่กำจัดการโกหกกันเถิด อะไรที่หลุดออกันเหมือนเด็กเล่น เลิกได้แล้ว เราจะได้เป็นผู้ใหญ่กันเสียที.

บ ำ ว ฝ ีก อ บ ร ม

การฝึกอบรมหัวหน้าธุรการสาธารณสุข รุ่นที่ ๑ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้จัดขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทย โดยคำขอรับรองของกระทรวงสาธารณสุข ได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๑๓ ปรากฏผลเป็นที่น่าพอใจ มีผู้สำเร็จการอบรมครั้งนี้รวม ๔๖ คน

ในพิธีปิดการอบรม ขวณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขได้ให้เกียรติเป็นประธานมอบประกาศนียบัตร วารสารข้าราชการจึงขอประกาศเกียรติคุณของผู้สำเร็จการอบรมทุกคน คือ :

๑. นายบัญญัติ เขยจรรยา	หัวหน้าแผนกธุรการ	โรงพยาบาลหญิง
๒. นายประเสริฐ เกสจินดา	„	โรงพยาบาลสงฆ์
๓. นางบุญยวง กาญจนะหุต	„	โรงพยาบาลเลิศสิน
๔. นางอวยพร ศิริรัชต์	หัวหน้าธุรการโท	โรงพยาบาลสมเด็จพระยา
๕. นายถวิล บุณยรัตพันธ์	„	โรงพยาบาลสถาบันประสาทวิทยา
๖. นายชอบ วงศ์สุวรรณ	„	โรงพยาบาลบุญญาอ่อน
๗. นายสมหมาย ยิ้มสำราญ	„	โรงพยาบาลธัญญารักษ์
๘. นางสาวสมโรจน์ อินทโรคม	ประจำแผนก	โรงพยาบาลประสาทเด็กสำโรง
๙. นายวัชรินทร์ เจริญภักดิ์	หัวหน้าธุรการโท	โรงพยาบาลสิงห์บุรี
๑๐. นายแสง ภูมิฐาน	„	โรงพยาบาลเมืองกาฬสินธุ์
๑๑. นายอำนาจ จิตตภานันท์	„	โรงพยาบาลมหาสารคาม
๑๒. นายวิเชียร ภัคติชาติ	„	โรงพยาบาลสมุทรสงคราม
๑๓. นายคำรัส ศรีสุข	„	โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา กาญจนบุรี

๑๔. นายทรง อารีพงศ์	หัวหน้าธุรการโท	โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก
๑๕. นายสงวน อัครพัฒน์	„	โรงพยาบาลสุรินทร์
๑๖. นายสมศักดิ์ ศีวาคม	„	โรงพยาบาลร้อยเอ็ด
๑๗. นายวิจิตร นวพันธ์	„	โรงพยาบาลเมืองอุทัยธานี
๑๘. นายเริ่ม ประสทธิเวช	ประจำแผนก	โรงพยาบาลเชียงคำ เชียงราย
๑๙. นางสาวเรวดี ทนะวีระกุล	„	โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์
๒๐. นายสำราญ ชาวงษ์	„	โรงพยาบาลขอนแก่น
๒๑. นายวิจิตร ศุภร์ประเสริฐ		ที่ทำการอนามัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒๒. นายวรวัฒน์ ธรรมาพิทักษ์		ที่ทำการอนามัยจังหวัดนครราชสีมา
๒๓. นายพิทักษ์ พุทธพันธ์		ที่ทำการอนามัยจังหวัดเชียงใหม่
๒๔. นายสุเทพ กุลเสวก		ที่ทำการอนามัยจังหวัดนครบุรี
๒๕. นายยงยุทธ เสงี่ยมศักดิ์		ที่ทำการอนามัยจังหวัดบุรีรัมย์
๒๖. นายจำเนียร ช่างดำรงค์		ที่ทำการอนามัยจังหวัดสงขลา
๒๗. นายสมมาตร ทาระบุตร		ที่ทำการอนามัยจังหวัดสกลนคร
๒๘. นายอิน วิจารณ์โท		ที่ทำการอนามัยจังหวัดชลบุรี
๒๙. นายศิลา เนตรวงศ์		ที่ทำการอนามัยจังหวัดลพบุรี
๓๐. นายวิทยา แสงทองสุข		ที่ทำการอนามัยจังหวัดสระบุรี
๓๑. นายวิเชียร บำรุงวงศ์		ที่ทำการอนามัยจังหวัดปัตตานี
๓๒. นายสวัสดิ์ เสาวคนธ์		ที่ทำการอนามัยจังหวัดอุดรธานี
๓๓. นายสำอองค์ พินิจการ		ที่ทำการอนามัยจังหวัดสมุทรสงคราม
๓๔. นายผดุง ทองย่น		ที่ทำการอนามัยจังหวัดปทุมธานี
๓๕. นายเชิด เจริญ		ที่ทำการอนามัยจังหวัดนครสวรรค์
๓๖. นายประทีป อุทธชาติ		ที่ทำการอนามัยจังหวัดร้อยเอ็ด

๓๗. นายเรือง ประสมเพชร	ที่ทำการอนามัยจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๓๘. นายสุเทพ ชื่นเมืองบักซ์	ที่ทำการอนามัยจังหวัดชุมพร
๓๙. นายจำลอง พัฒนศิริ	ที่ทำการอนามัยจังหวัดนครปฐม
๔๐. นายสมพงษ์ สุกสงวน	โรงพยาบาลบาราคนราคร
๔๑. นายประพนธ์ บุญชานนท์	หัวหน้าแผนกธุรการคณะสาธารณสุขศาสตร์
๔๒. นายทัศนัย ลาภเกษร	โรงพยาบาลศิริราช
๔๓. นายเขียน กาฬจิราณ	ที่ทำการอนามัยจังหวัดระยอง
๔๔. นางสาววรรณ ใยวิสกุล	โรงพยาบาลรามารบตี
๔๕. นายกระแส ศาสตราสังข์	หัวหน้าธุรการ กรมการแพทย์
๔๖. นายสุรสิทธิ์ เกื้อนหรุ่น	หัวหน้าธุรการ กรมอนามัย

คำกล่าวรายงาน

ของ

พันเอก จินดา ณ สงขลา เลขาธิการ ก.พ.

ในพิธีมอบประกาศนียบัตรและปิดการอบรมหัวหน้าธุรการสาธารณสุข รุ่นที่ ๑

ณ สำนักงาน ก.พ.

วันพฤหัสบดี ที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๑๓

กราบเรียน ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

ในนามของผู้เข้ารับการอบรมหัวหน้าธุรการสาธารณสุข รุ่นที่ ๑ กระผมขอขอบพระคุณ ฯพณฯ เป็นอย่างยิ่งที่ได้กรุณาสละเวลามาเป็น ประธานในพิธีมอบประกาศนียบัตรและปิดการอบรมในวันนี้

การอบรมหัวหน้าธุรการสาธารณสุข นับเป็นครั้งแรกที่ได้จัดให้มีขึ้นในประเทศไทย โดยกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาร่วมกันว่า การบริหารงานโรงพยาบาลและที่ทำการอนามัยจังหวัด เป็นหัวใจที่สำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงาน วิชาการด้านการแพทย์และอนามัยประสบความสำเร็จด้วยดี หัวหน้าธุรการสาธารณสุขซึ่งเปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญในงานด้านบริการ จึงควรเป็นผู้ที่รอบรู้ในหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ในการบริหารงานเป็นอย่างดีที่สุดเท่าที่จะดีได้ ตลอดจนสามารถที่จะนำเทคนิคของการบริหารงานแบบทันสมัยมาปรับใช้กับงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กระทรวงสาธารณสุขจึงได้ขอให้สำนักงาน ก.พ. จัดฝึกอบรมให้ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ก็ได้ช่วยดำเนินการให้ตามความประสงค์

หลักสูตรการอบรมครั้งแรกนี้ใช้เวลาทั้งสิ้น ๗ สัปดาห์ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๑๒ ถึงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๑๓ โดยเน้นหนักในภาคปฏิบัติการมากกว่าภาคทฤษฎี ส่วนใหญ่มุ่งเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ การเจ้าหน้าที่ การบริหารอื่น ๆ และความรู้เกี่ยวกับบริการแพทย์และอนามัย วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมนี้อาศัยการบรรยายเป็นหลัก เพราะเป็นหลักสูตรที่ต้องการแนะนำเทคนิคการทำงานในรายละเอียด และได้ใช้การอภิปรายกลุ่ม โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ถกเถียงอภิปรายปัญหาต่าง ๆ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้อย่างทั่วถึง ตลอดจนใช้การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อให้ได้เห็นการปฏิบัติงานที่แท้จริงประกอบการบรรยายด้วย สำหรับวิทยากรผู้บรรยายและผู้นำอภิปรายก็ได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ส่วนสถานที่ศึกษาดูงานก็ได้เลือกเฟ้นอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้ผลสมตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้

ผู้เข้ารับการอบรมครั้งนี้มาจากกรมการแพทย์ ๒๑ นาย กรมอนามัย ๒๒ นาย โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามารับดี และคณะสาธารณสุขศาสตร์ อีกแห่งละ ๑ นาย รวมทั้งสิ้น ๔๖ นาย ตลอดระยะเวลาการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนได้ให้ความสนใจในวิทยาการสาขาต่าง ๆ เป็นอย่างมาก ถึงแม้ว่าจะเป็นหลักสูตรการอบรมที่ค่อนข้างนาน ผู้เข้ารับการอบรมหลายท่านต้องจากบ้านและครอบครัวมาเป็นเวลาหลายสัปดาห์ และเป็นหลัก

สูตรที่ค่อนข้างหนัก แม้วันเสาร์ก็ไม่ได้หยุดพัก แต่ผู้เข้ารับการอบรมก็มิได้ย่อท้อ ทุกท่านได้ตั้งใจศึกษาหาความรู้อย่างเต็มที่โดยตลอด ความสนใจและความตั้งใจของผู้เข้ารับการอบรมนี้เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่ทำให้การอบรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ

การอบรมครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากหน่วยราชการ และองค์การเอกชนหลายแห่ง คือ กระทรวงสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง กรมพลธิการทหารบก กรมชลประทาน กรมประชาสัมพันธ์ บริษัท อุตสาหกรรมไทยมอเตอร์ จำกัด บริษัทอินชอยแจกซ์ จำกัด

และวิทยากรทุกท่าน จึงขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว กระผมขอกราบเรียนเชิญ ๗พณฯ ได้โปรดมอบประกาศนียบัตรและให้โอวาทเพื่อเป็นเกียรติและกำลังใจแก่ผู้สำเร็จการอบรมทุกท่านสืบไป.

โอวาทของ

๗ พณฯ พล.ต.อ. ประเสริฐ รุจิรวงศ์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

ในพิธีมอบประกาศนียบัตรและปิดการอบรมหัวหน้าสาธารณสุข รุ่นที่ ๑

ณ สำนักงาน ก.พ.

วันพฤหัสบดี ที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๑๓

ท่านหัวหน้าธุรการสาธารณสุขผู้เข้ารับการอบรม และท่านผู้มีเกียรติทั้งหลาย

ข้าพเจ้ามีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทราบว่า การอบรมหัวหน้าธุรการสาธารณสุข รุ่นที่ ๑ นี้ ได้ดำเนินการมาด้วยความเรียบร้อย สำเร็จสมความมุ่งหมายของทางราชการเป็น

อย่างนี้ ความสำเร็จครั้งนี้ย่อมเป็นผลสืบเนื่องมาจากความร่วมมือของหน่วยราชการและองค์การเอกชนหลายแห่ง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการที่ท่านหัวหน้าราชการสาธารณสุขได้อุทิศเวลาและกำลังกาย กำลังใจ ให้แก่การอบรมครั้งนี้ ตลอดทั้งวิทยากรผู้นำอภิปรายและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกท่านก็ได้ร่วมแรงร่วมใจกันอย่างเข้มแข็ง มิได้เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย ข้าพเจ้าจึงขอชมเชยความวิริยะอุตสาหะของท่านทั้งหลายไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ข้าพเจ้าหวังว่า ท่านทั้งหลายคงจะพอใจต่อวิทยากรและวิธีการต่าง ๆ ซึ่งทางสำนักงาน ก.พ. ได้นำมาใช้ในการอบรมนี้ และทุกท่านคงจะเห็นพ้องต้องกับข้าพเจ้าที่ว่า ความสำเร็จสมบูรณ์ของการอบรมครั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานทั้งหลายและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานโรงพยาบาลและที่ทำการอนามัยจังหวัดทุกท่าน จะได้ยอมรับและนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมครั้งนี้ ไปร่วมกันพิจารณาปรับปรุงใช้ในการบริหารราชการของท่านให้ได้ผลดีและเจริญก้าวหน้าสืบไป นอกจากนี้ ข้าพเจ้าเชื่อว่าระยะเวลาที่ท่านได้มีโอกาสอยู่ใกล้ชิดสนิทสนมและเป็นกันเองตลอดระยะเวลา ๗ สัปดาห์นี้ ย่อมจะช่วยสร้างเสริมความเข้าใจอันดีและสามัคคีธรรมอย่างกว้างขวาง อันจะเป็นส่วนช่วยให้การติดต่อประสานงานเป็นไปโดยสะดวก และก่อรูปด้วยไมตรีจิตต่อกันยิ่งขึ้น

บัดนี้ ท่านทั้งหลายก็ได้ปฏิบัติหน้าที่ของท่านในการอบรมอย่างครบถ้วนแล้ว และคงจะได้แยกย้ายกันกลับไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านต่อไป จึงขอให้ประกาศนียบัตรที่ท่านได้รับในวันนี้เป็นเครื่องเตือนใจให้ท่านรับใช้ประเทศชาติด้วยคุณวุฒิและด้วยเกียรติที่ได้รับทุกประการ ในโอกาสนี้ ข้าพเจ้าขออวยพรให้ท่านหัวหน้าราชการสาธารณสุขทั้งหลายจงเดินทางกลับไปยังภูมิลำเนาของท่านโดยสวัสดิภาพ ขอให้ทุกท่านพร้อมด้วยครอบครัวจงประสบแต่ความสุขความเจริญด้วยสรรพสิ่งอันเป็นมิ่งมงคล เพื่อเป็นกำลังอันสำคัญของทางราชการสืบไป.

ไทย – อเมริกัน



สุภัทร ชุ่มช่วย

ในช่วงหนึ่งแห่งชีวิต บังเอิญโดยแท้ที่ข้าพเจ้าได้มี โอกาสไปเยือนสหรัฐด้วยทุน East West Center จึงได้ศึกษาและเฝ้าสังเกตพฤติกรรมต่างๆ ของชนชาตินั้น เท่าที่จะทำได้ เมื่อกลับถึงไทย ข้อเขียนหลายเรื่องของข้าพเจ้ามักเกี่ยวข้องกับชาวอเมริกันอยู่เนืองๆ หากจะใช้จะคัดยกย่อ่งฝรั่ง เพื่อจะให้ตัวเองวิเศษ หรือเชื่องกว่าคนอื่นต่อการที่ได้เสวนาสมาคมกับชนต่างชาติ ก็หาไม่ แท้จริงแล้วข้าพเจ้ามิได้คิดเช่นนั้นอย่างคนบางคน เพราะฝรั่งมีความบกพร่อง และความไม่ดีเหมือนคนทั่วไป ในทางตรงกันข้าม ข้าพเจ้าก็ไม่อยากยกย่องคนไทย และของไทยว่าวิเศษเลิศลอยจนเกินไป

เพราะชาตินิยมในทัศนะของนักวิชาการ เป็นเรื่องของความว่างเปล่า บางครั้งนำความผิดหวัง และความหายนะมาสู่ประเทศชาติมากกว่า เรามาพูดกันว่าอะไรเป็นอะไรดีกว่า เพื่อจะได้เกิดความรู้ ความคิด และความมั่นคงใจในอันที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ตามภูมิธรรมและบารมีที่สั่งสมไว้

เนื่องจากข้าพเจ้าเป็นผู้อาวุโสหน่อย และติดต่อกับเด็กโดยทางอาชีพมาตลอด จึงอยากเขียนเรื่องเกี่ยวกับเด็ก โดยแบ่งออกเป็น ๒ ตอน คือผู้ใหญ่มองเด็ก และเด็กมองผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่มองเด็ก

ทัศนะที่แท้จริง ทั้งผู้ใหญ่ไทย และผู้ใหญ่อเมริกัน จะเป็นอย่างไรนั้นคงไม่มีใครทราบชัด แต่การศึกษานั้นทำได้จากสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก และข้าพเจ้าก็ได้กระทำเช่นนั้น

ผู้ใหญ่ไทยมองเด็ก เป็นเด็ก เป็นสมบัติ เป็นวัตถุ เป็นอนาคต เป็นความหวัง คุณสมบัติเหล่านี้ สังเกตได้จากการกระทำของผู้ใหญ่ เช่นคำว่า “ทำใหญ่” “แก่แตก” ฯลฯ ซึ่งแน่นอนมันมีความหมายในทางไม่ดี เมื่อเด็กอยากจะทำอะไรอย่างผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่

ไม่ชอบ และรักเอ็นดูเด็กที่ทำตัว “อย่างเด็ก” มากกว่าไม่ว่าในด้านใดๆ ส่วนที่กล่าวไว้ว่า เด็กเป็นสมบัติ เป็นวัตถุนั้น เพราะสังเกตเห็นผู้ใหญ่ส่วนมากอยากจะเก็บไว้รักษาไว้ใกล้ๆ ตัว และอยากจะดัดแปลงตกแต่งราวกับเด็กเป็นต้นไม้ดอกหรือไม้กระถาง ผู้ใหญ่จะพูดถึงอนาคตอยู่เสมอด้วยความห่วงใย อยากให้ลูกของตนเป็นนั่นเป็นนี่สารพัด

ผู้ใหญ่อเมริกัน มองเด็กเป็นผู้ใหญ่ เป็นตัวใครตัวมัน เป็นสิ่งมีชีวิตที่ไม่เหมือนใคร เป็นปัจจุบันและเป็นความจริง ในสหรัฐอเมริกา เด็กๆ จะได้รับการฝึกฝนให้รับผิดชอบตัวเองตั้งแต่เยาว์ จะตัดสินใจปัญหาใดๆ ผู้ใหญ่ก็ต้องปรึกษาเด็ก เราจะพูดอะไรกันในระหว่างผู้ใหญ่ เด็กจะร่วมด้วยทุกครั้งไป ไม่ว่าจะเป็นการบ้าน การเมือง ศาสนา สังคม เศรษฐกิจ เขาจะแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องเหล่านั้นได้เท่าผู้ใหญ่ คำว่า “ทำใหญ่” หรือ “แก่แตก” จึงไม่ค่อยได้ยิน

และเมื่อเด็กโตขึ้น พ่อจะช่วยเหลือตัวเองได้ ขนาดจบ ม.ศ. ๕ เด็กจะออกจากบ้านไปเข้าเรียนมหาวิทยาลัย อยู่อย่างอิสระไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้ใหญ่ แบบ “ตัวใครตัวมัน” เพราะผู้ใหญ่เชื่อว่าเด็กเป็นสิ่งมีชีวิต ย่อมรักษาตัวเอง และควรจะพัฒนาไปตามทางของตัวเอง

ที่ไม่เหมือนใครใน “ปัจจุบัน” ของชีวิตเด็ก โดยไม่ต้องคอยเตรียมตัวไว้ในอนาคต ท่อสู้กันจริงๆ เคี้ยวเนื้อเลย เรียนรู้กันจริงๆ ว่าจะต้องใช้ชีวิตอย่างไร จึงจะเอาตัวรอด และมีคุณค่า ชีวิตจึงจะเป็น “ความจริง” มิใช่ความฝันลมๆ แล้งๆ หรือวิมาน หรืออุดมคติที่ใครๆ วาดหรือกำหนดไว้ให้

ลองมาวิเคราะห์ดู จากทัศนะของผู้ใหญ่ทั้ง ๒ ฝ่ายนี้ว่า ผลที่เกิดขึ้นกับเด็กนั้นจะเป็นอย่างไร แน่นอนว่าจะต้องไม่เหมือนกัน และเด็กทั้ง ๒ ฝ่ายย่อมมีทั้งความดีและความเสียพอๆ กัน แต่ไม่เหมือนกัน

เด็กเป็นเด็ก—เด็กเป็นผู้ใหญ่ ความรู้สึกคนไทยจะชอบอย่างแรกมากกว่า เพราะคนไทยยังเคร่งครัดในเรื่องอาวุโส สัมมาคารวะ และเด็กต้องตามหลังผู้ใหญ่ ดังกับอ้างคำพังเพยบ่อยๆ ว่า “ตามหลังผู้ใหญ่หมาไม่กัด” เด็กถูกสอนเช่นนี้ตลอดมาโดยหาไม่รู้่ว่า “ถ้าผู้ใหญ่แว้งกัดแล้วจะทำอย่างไร” เด็กไทยส่วนมากจึงเรียบร้อย เชื่อฟังผู้ใหญ่ พฤติกรรมต่างๆ จึงนำไปสู่แบบแผน และธรรมเนียม (Conformity) ส่วนเด็กฝรั่งนั้นไม่ค่อยเรียบร้อย มักจะฟังผู้ใหญ่แต่ไม่ค่อยเชื่อ พฤติกรรมต่างๆ นำไปสู่ ความผิดแผก แตกต่าง

(Diversity) คุณสมบัติเช่นนี้ ทำให้คนไทยชอบรักษาของเก่า และทำอะไรเหมือนๆ กัน ลังเลต่อสิ่งใหม่ๆ ส่วนคนอเมริกันนั้นมักเบื่อของเก่า และแสวงหาสิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา

ชีวิตของแต่ละคน และความเป็นไปของแต่ละท้องถิ่น มักจะแตกต่างกันมาก ความโน้มน้าวที่จะมีสิ่งใหม่นั้น ในสังคมอเมริกันจึงมีมากกว่าที่อื่น สิ่งที่น่าอาภัพก็คือผู้ใหญ่อเมริกันมักได้รับความสนใจและความรักจากเด็กน้อย หรือเกือบจะไม่มีเลย ยิ่งตอนแก่ๆ จะรู้สึกว้าเหว่มาก มาถึงช่วงนี้ข้าพเจ้าใคร่ขอร้องผู้ใหญ่ไทย ขอให้ช่วยกันส่งเสริมให้เด็กทำกันจริงๆ เพราะถ้าไม่ส่งเสริมแล้วเมื่อเด็กเติบโตเป็นผู้ใหญ่จริงๆ เด็กจะต้องกลับมา “ซื่ออ่อน” ไม่น่าชื่นชมนัก แล้วเราจะไปโทษใคร เพราะเราไม่เคยสอนให้เด็กเป็นผู้ใหญ่ พอเป็นขึ้นมาจริงๆ เขาก็เป็นไม่ถูก ชีวิตที่สมบูรณ์คือชีวิตผู้ใหญ่ ทำไมเราไม่เริ่มฝึกกันตั้งแต่เยาว์วัย

สโกแกนที่ว่า “เด็กวันนี้ คือผู้ใหญ่วันหน้า” ฟังดูผิวเผินแล้วก็รื่นหูมาก แต่ข้าพเจ้ารู้สึกว้า ประเทศเรายังเป็นประเทศแห่งความฝันอยู่นั่นเอง ที่บ้านของข้าพเจ้าซึ่งข้าพเจ้ามี

อำนาจอย่างเต็มภาคภูมิ ใช้สโลแกนว่า “เด็กวันนี้ คือผู้ใหญ่ tomorrow” เพื่อปฏิบัติต่อเด็กที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบไม่ก็คน และในยามที่ผู้ฟังอยู่ในสภาพที่ใช้เหตุผลได้ ข้าพเจ้าไม่เคยใช้คำว่า “เชื่อฟังฉันสิ” เพราะไม่เชื่อว่า ตัวเองจะตีพ้อที่จะให้คนอื่นเชื่อฟังหรือทำตาม แต่ให้เขามีเหตุผลและเดินตามทางของเขา ทั้งนี้ไม่ใช่เพราะอิทธิพลอเมริกัน ข้าพเจ้ามีความรู้สึกและใช้วิธีนี้ ก่อนเดินทางไปอเมริกาเสียด้วยซ้ำไป ข้าพเจ้าอยากเห็นเด็กไทยกล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้าแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เด็กนี้แหละคือเจ้าของประเทศชาติในปัจจุบัน เพียงแต่รอบบาทที่สำคัญด้วยความสำนึกว่า เขาเองจะเป็นผู้กำชะตาของประเทศชาติอันเป็นที่รักยิ่งของบรรพบุรุษ และของตัวเขาเอง

เด็กเป็นสมบัติ—เด็กเป็นตัวใครตัวมัน ความรู้สึกอันนี้ รู้สึกจะลดน้อยลงไปพอสมควรสำหรับผู้ใหญ่ไทย ข้าพเจ้ามีญาติอยู่หลายคน ที่รักและหวงแหนลูกเหลือเกิน ไม่อยากให้ทำงาน ไม่อยากให้เรียนหนังสือ อยากเห็นอยากชมอยู่ใกล้ๆ เหมือนเด็กชอบของเล่น ส่วนผู้ใหญ่อเมริกันนั้น ความรู้สึกเช่นคนไทยมีน้อย บางครั้งรู้สึกว่าเป็นเพียงหน้าที่เท่านั้นที่จะเลี้ยงลูก พอเด็กรับผิดชอบตัวเอง

ได้แล้ว ก็จากพ่อแม่ไป ความรู้สึกอันนี้ก็เหมาะสมกับสังคมอเมริกัน

มาดูบ้านเมืองเรา ยังไม่ค่อยมีสถาบันอะไรที่เชื่อถือได้ ยกเว้นสถาบันกษัตริย์และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสถาบันกษัตริย์โดยตรง ที่กล่าวเช่นนั้น มิได้หมายความว่า สถาบันอื่นนั้นเสื่อมเสียหรือไร้คุณค่า แต่เพราะมีความเปลี่ยนแปลงไม่มั่นคง ไม่เป็นหลักประกัน และไม่มีลักษณะชัดเจน ที่พ่อแม่เด็กจะหายห่วงได้ จึงไม่อยากจะให้ลูกหลานของตนออกไปเกี่ยวข้องกับตัว ส่วนสังคมอเมริกันนั้นความเป็นระบบของสถาบันนั้นมั่นคง เพราะมีมานาน เป็นที่พึ่งของเด็กได้ตลอด พ่อแม่จึงไม่ค่อยเป็นห่วงใยหรือคอยอุปการะ แต่กลับพอใจ ที่ลูกได้จากไปตามวิถีทางของตัวเอง สำหรับข้อนี้ ข้าพเจ้าไม่มีความคิดที่จะแก้ไขที่พ่อแม่โดยตรง แต่อยู่ที่คนไทยทั้งหลายหันมาเป็น “ผู้ก่อการดี” เสียบ้าง สร้างสถาบันในสังคมให้มั่นคง ทั้งสถาบันการศึกษา สถาบันทางการเมือง สถาบันทางเศรษฐกิจ ฯลฯ เหล่านี้ เป็นต้น ส่วนสถาบันย่อยๆ ก็ควรจะสร้างศรัทธาให้กับผู้เกี่ยวข้องบ้าง เราจะได้ปล่อยเด็กไทยออกสู่สังคมด้วยความสบายใจ เมื่อแต่ละคนพิจารณาไปตามความสนใจ และความถนัด

จนถึงที่สุดแล้ว แน่นนอนเหลือเกิน ประเทศ
ชาติย่อมจะพลอยเจริญก้าวหน้าไปด้วย

เด็กเป็นวัตถุ-เด็กเป็นสิ่งมีชีวิตไม่เหมือนใคร
ข้อนี้สำหรับคนไทยสมัยใหม่ ก็มักจะเอนเอียง
มาทางแบบฝรั่งไปแล้ว ความรู้สึกที่ว่าเด็กเป็น
วัตถุนั้นลดน้อยลง ที่ว่าความรู้สึกว่า
เด็กเป็นวัตถุนั้น สืบเนื่องมาจากการคุยกับพ่อ
แม่ ผู้ปกครอง หรือเด็กที่เข้าเรียนตาม
โรงเรียน เพราะพ่อแม่वादได้เสร็จ เกี่ยวกับ
อนาคตของลูก เหมือนกับผู้ออกแบบเขียน
แปลนบ้าน เสร็จแล้วส่งลูกเข้าโรงเรียน
เหมือนส่งท่อนไม้ให้ช่างไม้วัด ตัด และไสกบ
นำมาเป็นส่วนประกอบของบ้าน ทางโรงเรียน
ก็ที่น่าสนใจหาย สอนอะไรก็เหมือน ๆ กัน

แม้แต่वादเขียน ก็ต้องให้เด็กवादลูกมะละกอ
ลูก ๆ เดียวกันทุกคน รวากับว่าทุกคนชอบ
มะละกอนั้น สรุปแล้วเราก็ได้เด็กที่เป็น
วัตถุสำเร็จรูป ไร่หัวใจ เหมือนได้น้ำอัดลม
ชนิดเดียวกันที่เหมือนกันทุกขวด ทำไม
ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งอยู่ในเอเชียด้วยกัน จึง
เจริญรวดเร็ว ผลผลิตสินค้าได้แปลก ๆ เพราะ
เขาไม่มานั่งบังคับเด็กให้वादมะละกอลูกเดียว

กันในชั่วโมงศิลปะ เด็กจึงลากเอาหัวใจของ
ตัวเองมาปรากฏเป็นลายเส้น และละเลงเอา
ความเข้มแข็งเข้มข้นของหัวใจลงเป็นสี ค.ช.
ชิตาชิ นังวาดพัลลภ ค.ช. ชอนต้า นังวาด
รถเก๋ง ฯลฯ เหล่านี้เป็นต้น

ส่วนเด็กฝรั่งนั้น เขาถือว่ามีชีวิตไม่เหมือน
ใคร จึงทำอะไรแปลก ๆ ไปจากคนอื่น พ่อ
แม่และครูมีส่วนช่วยเพียงเล็กน้อยเท่านั้น
การสร้างแผนชีวิตเป็นเรื่องของเด็กโดยสัน-
ติ เป็นเด็กอนาคตและความหวัง เด็กใน
ปัจจุบัน และความจริง พ่อแม่ไทยมักจะพูด
คำเหล่านี้

“ฉันเป็นห่วงอนาคตแกละ”

“อย่าทำให้พ่อแม่ผิดหวังนะ”

“พ่อแม่หวังให้ลูกเป็นหัวของชาติ”

“อย่าเป็นครูเลยไม่เห็นมีหวังอะไร”

“เป็นตำรวจซิพอจะมีหวังกับเขาบ้าง”

ฯลฯ

บทสรุป

เมื่อปีตกภาคเทอมกลาง ข้าพเจ้าได้มีโอกาส
ต้อนรับ Chancellor ของ East West Center

ที่กรุงเทพฯ ได้คุยกันหลายเรื่อง อย่างหนึ่งที่จับใจข้าพเจ้ามากที่สุดคือ ท่านเองบอกว่าวันหนึ่งได้คุยกับลูกสาว ซึ่งกำลังเรียนชั้นมัธยมแห่งหนึ่งในรัฐ Hawaii ท่านเตือนลูกสาวว่า

“นึกถึงอนาคตเสียบ้างซิ เอาแต่กิจกรรมภายนอกอย่างนี้เดินไปไม่ไหวดอก” ลูกสาวตอบว่า “พ่อก็นึกแต่อนาคต-อนาคตทำไมไม่นึกว่าหนูมีชีวิตในปัจจุบัน”

คำตอบของลูกสาว Chancellor คนนี้ก็คล้ายๆ กับเป็นคำตอบของเด็กอเมริกันทั่วไป คือเด็กนั้นจะต้องมีปัจจุบัน ที่เขาจะต้องทำและแสวงหาความสุข ความเพลิดเพลิน ไม่ใช่หวังแต่อนาคตอย่างเดียว จนทำให้เด็กขาดความสุข ไร้ชีวิตชีวา แท้จริงก็คือทัศนคติของผู้ใหญ่ของชาวอเมริกันในยุคปัจจุบันนั่นเอง.

วารสารข้าราชการ

วารสารเพื่อความก้าวหน้า ของข้าราชการ

ฉบับเดือนกุมภาพันธ์ศกนี้
กำหนดออกกันเดือนกุมภาพันธ์แน่นอน

ในเล่มมีทั้งเรื่องทางวิชาการบริหารงานบุคคล
กฎหมายและระเบียบใหม่ที่น่าสนใจ
ตอบปัญหากฎหมาย
ปัญหาคลัง ซึ่งมีเป็นประจำอยู่แล้ว

กอดัมน์ใหม่จะว่าด้วยข่าวจากสื่อมวลชน หน่วย
งานใหม่ที่ควรแนะนำ แนวแนวการสอบชั้นตรี
จิตวา ฯลฯ

จำหน่ายปลีกเล่มละ ๓.๕๐ บาท
ที่บริการสวัสดิการ ก.พ.
สำนักงาน ก.พ.

ข่าวข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ.
สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ
กรมทางหลวง
กรมพัฒนาชุมชน
กรมการขนส่งทางบก
กรมเจ้าท่า

สำนักงาน ก.พ.

เลื่อนชั้น นายเสริมสุข โกวิทวานิช ขึ้นเป็นชั้นเอก ดำรงตำแหน่งนิติกรเอก
กองระเบียบข้าราชการ นางเน่งน้อย ทศนพยัคฆ์ และ นายวัลลภ รัสมิทัต เลื่อนชั้นเป็น
ชั้นโท ดำรงตำแหน่งนักบัญชีโท กองคลัง นายสมพงษ์ วงศ์วิวัฒน์ นายฉลอง
พรหมภักดี นายธำรง พงษ์สวัสดิ์ นางสาวอนุรัตน์ ชรรมิโกมินทร์ และ นางสาวชนพิศ
ใจกว้าง เลื่อนชั้นเป็นชั้นโท ดำรงตำแหน่งวิทยากรโท กองระเบียบข้าราชการ นายบัญญัติ
สุภศิลป์ และ นางสาวดวงแข ภวกุล เลื่อนชั้นเป็นชั้นโท ดำรงตำแหน่งวิทยากรโท กอง
วิชาการและสอบไล่ เรืออากาศโท วิสาข์ บุญพวรรค์ เลื่อนชั้นเป็นชั้นโท ดำรงตำแหน่ง
นิติกรโท กองวินัยและเรื่องราว นายจำลอง อินทรกำแหง เลื่อนชั้นเป็นชั้นโท ดำรง
ตำแหน่งวิทยากรโท กองทะเบียนประวัติ นายสุพรรณ โหมดสกุล เลื่อนชั้นเป็นชั้นโท
ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนก ๓ กองทะเบียนประวัติ และ นายประยูร ณ บางช้าง เลื่อน
ชั้นเป็นชั้นโท ดำรงตำแหน่งเลขานุการตรี (ฝ่ายการศึกษา) สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนไทยใน
สหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๑๒

สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ **นายบุญ โสมสิน** ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง กองตรวจเงินทหาร สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ตั้งแต่วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้งให้ **นายสวาท ศรีถกล** ประจำแผนก สำนักงานกรรมการตรวจเงินแผ่นดินที่ ๓ จังหวัดนครราชสีมา ไปดำรงตำแหน่งประจำแผนก สำนักงานกรรมการตรวจเงินแผ่นดินที่ ๑ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา **นายธรรมบุญ โสภณจิตต์** ประจำแผนก กองตรวจเงินเทศบาล ไปดำรงตำแหน่งประจำแผนก กองตรวจเงินพลเรือน **นายชะอวบ มุสิกอุปถัมภ์** ประจำแผนก กองตรวจเงินพลเรือน ไปดำรงตำแหน่งประจำแผนก กองตรวจเงินเทศบาล ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๑๒ แต่งตั้ง **นายอาจันต์ ภูตระกูล** ให้ดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน กองตรวจเงินรัฐพาณิชย์ และเงินทุน **น.ส. ทศนีย์ ลินทรตันศิริกุล** ให้ดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน กองตรวจเงินพลเรือน **นายยงยุทธ เจริญวิวัฒน์** ให้ดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน กองตรวจเงินเทศบาล ตั้งแต่วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ บรรจุ **นายวิรัตน์ ลือชาประการ** กลับเข้ารับราชการหลังจากได้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน กองตรวจเงินเทศบาล ตั้งแต่วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๑๒

สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ

แต่งตั้งให้ **นายบุญส่ง ปาลวัฒน์** ผู้ช่วยสหกรณ์จังหวัดโท จังหวัดลพบุรี ไปดำรงตำแหน่งสหกรณ์จังหวัดโท จังหวัดนครปฐม **นายสมาน กระจ่างผล** สหกรณ์อำเภอโท อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ไปดำรงตำแหน่งผู้ช่วยสหกรณ์จังหวัดโท จังหวัดลพบุรี **นายชุบ ขวัญเมือง** สหกรณ์อำเภอโท อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ไปดำรงตำแหน่งสหกรณ์อำเภอโท อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา **นายนวน บุญจันทร์** สหกรณ์อำเภอโท อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ ไปดำรงตำแหน่งสหกรณ์อำเภอโท อำเภอเมือง จังหวัดน่าน **นายบุญเริ่ม ไตรกุล** สหกรณ์อำเภอโท อำเภอบ้านลาด จังหวัด

เพชรบุรี ไปประจำกองควบคุมพัสดุ **นายสุรพงศ์ วัชรพงศ์ปรีชา** สหกรณ์อำเภอโท
 อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา ไปดำรงตำแหน่งสหกรณ์อำเภอโท อำเภอสูงเนิน จังหวัด
 นครราชสีมา **นายฉลาด สุวรรณจิตติ** สหกรณ์อำเภอโท อำเภอสูงเนิน จังหวัดนคร
 ราชสีมา ไปดำรงตำแหน่งผู้ช่วยสหกรณ์จังหวัดโท จังหวัดเชียงใหม่ **นายวิเชียร ทองสีมา**
 พนักงานสหกรณ์โท งานหน่วยอบรมเคลื่อนที่ กองวิชาการและส่งเสริมการสหกรณ์ ดำรง
 ตำแหน่งหัวหน้าแผนกโต้ตอบ กองกลาง ตั้งแต่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้งให้
นายอำนาจ ธรรมโวหาร เสมียนพนักงาน แผนกโต้ตอบ กองกลาง ไปดำรงตำแหน่ง
 เสมียนพนักงาน แผนกรับส่ง กองกลาง **นางผจง กิตติภักย์พิบูลย์** เสมียนพนักงาน
 ประจำที่ทำการสหกรณ์จังหวัดชัยนาท ไปดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน แผนกโต้ตอบ กอง
 กลาง แต่งตั้งให้ **นายเสลา นาคะเสถียร** เสมียนพนักงาน ประจำที่ทำการสหกรณ์จังหวัด
 ปราจีนบุรี ไปดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน ประจำที่ทำการสหกรณ์อำเภอประจันตคาม
 จังหวัดปราจีนบุรี **น.ส. อัญชลี ศรีวิเชียร** ทำหน้าที่เสมียนพนักงาน ประจำที่ทำการ
 สหกรณ์ อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ไปทำหน้าที่เสมียนพนักงาน ประจำที่
 ทำการสหกรณ์จังหวัดปราจีนบุรี ตั้งแต่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้ง **นางสาวสันติภา**
สังข์น้อย ให้ดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน ประจำที่ทำการสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์ อนุญาต
 ให้ **นายขวัญไทย ไทยธรรม** นักสหกรณ์โท กองวิชาการและส่งเสริมการสหกรณ์ ลาออก
 จากราชการเพื่อไปประกอบอาชีพอย่างอื่น ตั้งแต่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๑๒

กรมทางหลวง

แต่งตั้งให้ **ร.ต. บุญธรรม ไกรโชค** นายช่างโท แผนกบำรุง กองทางหลวงจังหวัด
 และชนบท ไปดำรงตำแหน่งนายช่างโท กองก่อสร้าง **นายบุรี เขียวขจี** นายช่างโท
 กองก่อสร้าง ไปดำรงตำแหน่งนายช่างโท แผนกบำรุง กองทางหลวงจังหวัดและชนบท
นายนิคัย จิตต์สาครา นายช่างโท กองสำรวจและออกแบบ ไปดำรงตำแหน่งนายช่างโท
 กองก่อสร้าง **นายปริญญา สุตะบุตร** นายช่างโท กองบำรุง ไปดำรงตำแหน่งนายช่างโท

แขวงการทางสุพรรณบุรี เขตการทางกรุงเทพฯ กองบำรุง นายวิบูลย์ อินทรน้อย
 นายช่างโท แขวงการทางสุพรรณบุรี เขตการทางกรุงเทพฯ กองบำรุง ไปดำรงตำแหน่ง
 นายช่างโท กองบำรุง นายสมโภชน์ กุลไพบูลย์ นายช่างโท กองก่อสร้าง ไปดำรง
 ตำแหน่งนายช่างโท แขวงการทางอำนาจเจริญ เขตการทางอุบลราชธานี กองบำรุง
 นายบุญศรี เทือกสุบรรณ นายช่างโท แขวงการทางอำนาจเจริญ เขตการทางอุบลราชธานี
 กองบำรุง ไปดำรงตำแหน่งนายช่างโท แขวงการทางสงขลา เขตการทางสงขลา
 กองบำรุง แต่งตั้ง นายเทียม สิงห์จู่ ช่างโท แขวงการทางลพบุรี กองบำรุง ไป
 ดำรงตำแหน่งช่างโท แขวงการทางนครราชสีมา กองบำรุง ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๑๒
 แต่งตั้งให้ นายบุญ สุวรรณจินดา นายช่างโท เขตการทางประจวบคีรีขันธ์ ไปดำรงตำแหน่ง
 นายช่างโท แขวงการทางหัวหิน เขตการทางประจวบคีรีขันธ์ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๓
 แต่งตั้ง นายวงศ์ชัย เจริญสวรรค์ ให้ดำรงตำแหน่งนายช่างตรี กองก่อสร้าง นายนิพนธ์
 สุขธาวัดนะ, นายวิมล อจรัสสีห์, นายณรงค์ ศิละกุลธร, นายเฉลิมพล อยู่เงิน,
 นายสัญญาชัย อึ้งสกุล, นายบุญเลิศ ภัทรอนุจิตกุล, นายสมพร จันทนฤมาน, นายวิชัย
 ไกล่ประเสริฐ, นายไพลิน อติเทพสถิต, นายวินัย พัฒนศรี, นายจุมพล มั่นถาวรวงศ์,
 นายแสงศิลป์ ทยานศิลป์, นายโสภณ ชุมวรฐายี และ นายวีระศักดิ์ วัฒนรัตน์ ดำรง
 ตำแหน่งช่างตรี กองทางหลวงจังหวัดและชนบท นายบุญญิตี เรืองช่วย และ นายบุญมี
 เกียรติศักดิ์โสภณ ดำรงตำแหน่งช่างตรี แขวงการทางนราธิวาส เขตการทางสงขลา ตั้งแต่วันที่
 ๑ ธันวาคม ๒๕๑๒

กรมพัฒนาชุมชน

แต่งตั้งให้ นายยุทธ มีศิริ พัฒนาการจังหวัดโท จังหวัดบุรีรัมย์ ไปดำรงตำแหน่ง
 พัฒนานิเทศก์โท จังหวัดสุรินทร์ นายชัยนันท์ สุขเกษม พัฒนานิเทศน์โท จังหวัด
 สุรินทร์ ไปดำรงตำแหน่งพัฒนากรจังหวัดโท จังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งแต่วันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๑๒
 แต่งตั้ง นายวินัย ทำชอบ ให้ดำรงตำแหน่งนักวิจัยโท กองวิจัยและประเมินผล ตั้งแต่วันที่

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้ง **นายอารีย์ วารีกุล** ให้ดำรงตำแหน่งช่างตรี สำนักงาน ศูนย์พัฒนาชุมชน เขต ๕ ตั้งแต่วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้งให้ **นายทวี วงศ์สงวน** พัฒนาการตรี อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ไปดำรงตำแหน่งพัฒนาการตรี จังหวัดลำพูน ตั้งแต่วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้ง **นางสาววงเดือน ดิยะบุตร** ให้ดำรงตำแหน่ง พัฒนาการจัตวา อำเภอมุกดาหาร จังหวัดนครพนม **นายคลัง จิวพรหม** ให้ดำรงตำแหน่ง พัฒนาการจัตวา อำเภอกำชะอี จังหวัดนครพนม ตั้งแต่วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้ง ให้ **นายประดิษฐ์ ขอมเต็ม** พัฒนาการจัตวา อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด ไปดำรงตำแหน่ง พัฒนาการจัตวา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา **นายคล้าย บุตรกัมเล้ง** พัฒนาการจัตวา อำเภอ เขาสมิง จังหวัดตราด ไปดำรงตำแหน่งพัฒนาการจัตวา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ตั้งแต่วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ อนุญาตให้ **นางสมจิต ยุญขานนท์** พัฒนานิเทศก์โท จังหวัดนครปฐม ลาออกจากราชการเพื่อขอรับบำนาญ เหตุรับราชการนาน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๒ อนุญาตให้ **นายสวรรค์ สันถักดี** พัฒนานิเทศก์ตรี อำเภอตาพระยา จังหวัด ปราจีนบุรี ลาออกจากราชการเพื่อไปประกอบอาชีพอย่างอื่น ตั้งแต่วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ อนุญาตให้ **นายไสว ประดิษฐ์** ประจํากรมการพัฒนาชุมชน โอนไปรับราชการทางกรม ราชทัณฑ์ และ **น.ส. เพ็ญศรี จงไพจิตร** เสมียนพนักงาน ที่ทำการพัฒนาชุมชนจังหวัด ปราจีนบุรี โอนไปรับราชการทางสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๒

กรมการขนส่งทางบก

แต่งตั้ง **นายวินัย ศักดิ์สุขจิต** ให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการขนส่งตรี แผนกตรวจ การ กองตรวจการขนส่ง ตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้ง **นายธรรมศักดิ์ นิโครชานนท์** ช่างจัตวา ประจำที่ทำการขนส่งจังหวัดลพบุรี ไปเป็นผู้รักษากรในตำแหน่ง ช่างจัตวา ประจำที่ทำการขนส่งจังหวัดชัยนาท **นายสุวรรณ หนูเคน** ช่างจัตวา ประจำ ที่ทำการขนส่งจังหวัดพิษณุโลก ไปเป็นผู้รักษากรในตำแหน่งช่างจัตวา ประจำที่ทำการขนส่ง จังหวัดเพชรบูรณ์ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้งให้ **นายบำรุง วงศ์พานิช**

เสมียนพนักงาน กองสวัสดิการขนส่ง ไปดำรงตำแหน่งนายสถานีขนส่งจัตวา สถานีขนส่ง
 สิงห์บุรี นายวิรัช สุราสา เสมียนพนักงาน สถานีขนส่งเชียงใหม่ ที่ทำการขนส่งจังหวัด
 เชียงใหม่ ไปดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน ประจำที่ทำการขนส่งจังหวัดมหาสารคาม ตั้งแต่
 ๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้ง นางสาวพรศรี วรรณเกษม ให้ดำรงตำแหน่งเสมียน
 พนักงาน แผนกการเจ้าหน้าที่ สำนักเลขานุการกรม ตั้งแต่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๑๒
 แต่งตั้งให้ นายจำลอง สัมพันธ์เกียรติ ช่างจัตวา ประจำที่ทำการขนส่งจังหวัดพังงา
 ไปดำรงตำแหน่งพนักงานขนส่งจัตวา แผนกตรวจการ กองตรวจการขนส่ง ตั้งแต่ ๑๖
 พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้ง นางสาวสมศรี ภาณุทัต ให้ดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน
 แผนกคณะกรรมการควบคุมการขนส่ง กองควบคุมกิจการขนส่ง ตั้งแต่ ๒๔ พฤศจิกายน
 ๒๕๑๒

กรมเจ้าท่า

เลื่อน นาวาโท เจตน์ จุลชาติ เจ้าพนักงานนำร่อง กองนำร่อง ขึ้นเป็นข้าราชการ
 พลเรือนสามัญชั้นพิเศษ ตั้งแต่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้งให้ นายสมภาคย์
 พงศ์ศิธาติ ให้ดำรงตำแหน่งประจำแผนก แผนกตรวจการขนส่ง กองควบคุมและส่งเสริม
 การขนส่งทางน้ำ ตั้งแต่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้งให้ นายอนุทร อินทะแสน
 เจ้าท่าจังหวัดผู้ช่วย ที่ทำการเจ้าท่าจังหวัดฉะเชิงเทรา ไปดำรงตำแหน่งเจ้าท่าจังหวัดผู้ช่วย
 ที่ทำการเจ้าท่าจังหวัดสมุทรสงคราม ตั้งแต่ ๑ ธันวาคม ๒๕๑๒ แต่งตั้งให้ นายชวลิต
 ใจมั่น เสมียนพนักงาน ที่ทำการเจ้าท่าจังหวัดภูเก็ต ไปดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน กอง
 นำร่อง นายรัช โรจนจินดา เสมียนพนักงาน แผนกสถิติ สำนักงานเลขานุการกรม
 ไปดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน แผนกทะเบียนเรือเล็ก กองทะเบียนเรือ ตั้งแต่ ๒๔ ตุลาคม
 ๒๕๑๒ อนุญาตให้ นาวาตรี อำนวย ศรีวิโรจน์ นายช่างโท กองชุดและรักษาร่องน้ำ
 และ เรือตรี นลิน อัสวสุวรรณ์ ต้นเรือ "เรือสำรวจเจ้าท่า ส.๑." กองชุดและรักษาร่องน้ำ
 ลาออกจากราชการเพื่อไปประกอบอาชีพอย่างอื่น ตั้งแต่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๒.

การบริหารงานบุคคลของรัฐหรือของหน่วยราชการโดยทั่วไป มีระบบการเลือกสรรคนเข้าทำงาน อันยอมรับนับถือกันว่าเป็นระบบที่มีประสิทธิผลดีกว่าระบบอื่น คือการเลือกสรรบุคคลตามระบบคุณวุฒิ (MERIT SYSTEM) คำว่า “ระบบคุณวุฒิ” มีผู้ให้อธิบายไว้มากมาย เช่น ว่าเป็นระบบที่จัดให้มีการเลือกสรรคนเข้ารับราชการไทยให้มีการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก และไม่บรรจุหรือให้ออกตามความพอใจส่วนตัวของผู้มีอำนาจ หรือเหตุผลทางการเมือง บางท่านให้คำอธิบายว่าหมายถึงการบรรจุบุคคลในตำแหน่งงานของรัฐบาลโดยวิธีการสอบแข่งขันระหว่างบุคคลที่มีคุณสมบัติ และคุณวุฒิครบถ้วนตามมาตรฐาน เมื่อพิจารณาความหมายของระบบคุณวุฒิแล้วจะเห็นได้ว่าระบบคุณวุฒิยึดถือการสอบเป็นสาระสำคัญ พร้อมกับมีมาตรฐานในเรื่องคุณวุฒิความสามารถของบุคคลประกอบการสอบนั้น วัตถุประสงค์อันสำคัญของระบบคุณวุฒิอยู่ที่การเลือกสรรให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเหนือเหตุผลอื่นใด

SPOILS

ในระบบข้าราชการพลเรือนไทย

SYSTEM

ผู้เขียน

อุทัย หิรัญโท

ประเทศไทยใช้ระบบคุณวุฒิในการเลือกสรรและการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๗๑ เป็นต้นมา จนบัดนี้นับเป็นเวลา ๔๑ ปีเศษแล้ว และมี ก.พ. เป็นผู้รักษาให้เป็นไปตามระบบนี้ ระบบข้าราชการพลเรือนในสมัยก่อนหน้าที่จะมีการนำระบบคุณวุฒิมาใช้นั้น เป็นไปในรูปของระบบ Spoils System ซึ่ง

หมายถึง การเลือกสรร และ บรรจุ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการใช้วิธีเลือกสรรจากลูกหลานญาติพี่น้อง หรือพรรคพวกเพื่อนฝูงโดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และมาตรการ หรือกฎเกณฑ์การเลือกสรรอันเป็นธรรม การเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ตลอดจนการให้ออกจากตำแหน่ง

ก็กระทำกันตามแต่ผู้มีอำนาจจะเห็นควร โดยไม่มีระเบียบแบบแผนแต่อย่างใด

ประเทศไทยใช้ระบบ Spoils System ในการ บริหารงาน บุคคลมาเป็น เวลาช้านาน จึงได้มีการนำหลักของระบบคุณวุฒิมายใช้ โดยการตราขึ้นเป็น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๑ และได้ มีการ เปลี่ยนแปลง แก้ไข หลาย ครั้ง หลายหนเพื่อให้เหมาะสมกับกาลสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่ได้ตราพระราชบัญญัติใหม่ทั้งฉบับ ได้กระทำในปี พ.ศ. ๒๔๗๖, ๒๔๗๙, ๒๔๘๒, ๒๔๘๕ และ ๒๔๙๕ ครั้งสุดท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗

เมื่อพิจารณาถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ จะเห็นได้ว่ามีหลักการและการปฏิบัติที่เป็นไปตามระบบคุณวุฒียู่หลายประการ เช่น

๑. กำหนดคุณสมบัติและพินความรู้ของผู้ที่จะสมัครเข้ารับราชการเพื่อให้ได้คนดีไว้ปฏิบัติราชการ

๒. กำหนดให้มีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกโดยเปิดเป็นการทั่วไป

๓. กำหนดให้มีการบรรจุตามลำดับที่สอบได้ เพื่อเลือกสรรเอาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงกว่าผู้อื่น

๔. กำหนดให้มีการ ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการในการบรรจุครั้งแรกก่อน ไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี ทั้งนี้เพื่อจะคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่ตำแหน่งจริง ๆ อีกชั้นหนึ่ง

๕. กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน เพื่อให้เป็นไปโดยยุติธรรม

๖. กำหนดให้มีการสอบคัดเลือกเมื่อจะมีการเลื่อนชั้นข้าราชการ ทั้งนี้เพื่อจะเลือกสรรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และแต่งตั้งให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างแท้จริง

๗. กำหนดกรณีที่จะให้ข้าราชการพ้นจากตำแหน่งไว้ว่ามีกรณีใดบ้าง โดยไม่ปล่อยให้ผู้มีอำนาจสั่งให้พ้นจากราชการตามความพอใจด้วยเหตุผลส่วนตัว หรือเหตุผลทางการเมือง และหากจะให้พ้นจากราชการเพราะกระทำผิดก็ต้องสอบสวนพิจารณาตามวิธีการที่กำหนดไว้ เป็นการให้หลักประกันความมั่นคงแก่ข้าราชการ

๘. กำหนดให้มี ก.พ. เป็นคณะกรรมการกลาง วางระเบียบควบคุม และดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่กฎหมายกำหนดไว้ และให้อยู่ใน มาตรฐาน ที่ได้ระดับกัน ทุก กระทรวง ทบวง กรม

อย่างไรก็ดี แม้ว่าการบริหารงานบุคคลในประเทศไทยจะยึดถือระบบคุณวุฒิเป็นหลักก็ตาม แต่เมื่อศึกษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ โดยถ้วน และกฎ ก.พ. บางฉบับแล้ว จะเห็นได้ว่าการนำเอาระบบ Spoils System มาใช้ด้วย และกล่าวได้ว่าระบบ Spoils System มีใช้กันอยู่ทุกประเทศ ทุกยุคทุกสมัย ไม่มากนักน้อย จะไม่มีการใช้เลยหาจะมีประเทศใดไม่ ทั้งนี้ เพราะการบริหารราชการแผ่นดินนั้น ตำแหน่งข้าราชการบางตำแหน่งมีลักษณะเป็นตำแหน่งทางการเมือง หรือเป็นตำแหน่งนอกเหนือจากตำแหน่งข้าราชการประจำ ตำแหน่งดังกล่าวนี้ส่วนมากผู้ดำรงตำแหน่งเป็นนักบริหารระดับสูง เป็นผู้วินิจฉัยสั่งการ เป็นผู้วางแผน รับผิดชอบนโยบายและผลงานต่อรัฐสภา พรรคการเมือง คณะรัฐมนตรี ตลอดจนประชาชน ลักษณะดังกล่าวนี้ไม่อาจหาได้ ด้วยการ สอบแข่งขัน ตามระบบคุณวุฒิ แม้จะได้พยายามแบ่งงานของรัฐบาล

ออกเป็นระดับข้าราชการประจำ และระดับข้าราชการการเมืองแล้วก็ตาม แต่ก็หาทำได้ อย่างเด็ดขาดไม่ ระบบ Spoils จึงเข้ามามีบทบาทแทรกซึมอยู่ด้วย

กล่าวโดยสรุปแล้ว เหตุผลที่ระบบ Spoils System มีการนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล น่าจะมีอยู่ดังนี้ คือ

๑. เพื่อให้ดำรงตำแหน่งเป็นเส้นน้ำใจ
๒. เพื่อเสถียรภาพทางการเมืองของรัฐบาล
๓. เพื่อประโยชน์ในการควบคุมนโยบาย และ
๔. เพื่อเอกภาพในการบริหารและการปกครอง

เมื่อพิจารณาถึงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ จะเห็นได้จากข้อความหลายมาตราที่แสดงให้เห็นถึงการบรรจุบุคคลเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ราชการโดยอาศัยเหตุผลทางการเมือง หรือเหตุผลส่วนตัว เช่น

๑. มาตรา ๖๐ ซึ่งบัญญัติว่า การเลื่อนชั้น ข้าราชการ พลเรือน ชั้นเอกขึ้นเป็นชั้นพิเศษ ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนชั้นเอก หรือข้า-

ราชการที่ ก.พ. เทียบไม่ต่ำกว่าชั้นเอก ซึ่งมี
ความประพฤติความรู้ และความสามารถที่จะ
เลื่อนเป็นชั้นพิเศษได้ และผู้นั้นได้เป็น
ข้าราชการพลเรือนชั้นเอกมาแล้วเป็นเวลาไม่
น้อยกว่า ๓ ปี แล้วเสนอชื่อไปยังคณะรัฐ-
มนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อคณะรัฐมนตรี
อนุมัติแล้วให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดส่งเลื่อนต่อไป

จากหลักเกณฑ์ที่วางไว้เช่นนี้แม้จะได้
ระบุให้พิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ
ความประพฤติของบุคคลไว้ก็ตาม แต่ก็คงไม่
มีผู้ใดกล้ายืนยันว่ากฎหมายได้วางไว้อย่างรัด
กุม ที่จะ ป้องกัน มิให้มีการ นำ ระบบ Spoils
System มาใช้ เพราะไม่มีกฎเกณฑ์อะไรใน
การวัด ผลจึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้มี
อำนาจ ซึ่งโดยปรกติแล้วก็เป็นรัฐมนตรีเจ้า
สังกัดและคณะรัฐมนตรีนั่นเอง จึงพอจะ
กล่าวได้ว่าการเลื่อนชั้น ข้าราชการ พลเรือน
ชั้นเอกเป็นชั้นพิเศษ หากเป็นไปตามระบบ
คุณวุฒಿಯ่างแท้จริงไม่

๒. มาตรา ๑๐๕ ซึ่งบัญญัติว่าการ
แต่งตั้ง ข้าราชการเมืองใน ตำแหน่ง ที่ต่ำ กว่า
รัฐมนตรี ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดแต่งตั้งบุคคล
ซึ่งเห็นสมควรตามเหตุผลทางการเมือง....

๓. มาตรา ๑๑๑ บัญญัติว่า “ข้า-
ราชการการเมืองในตำแหน่งที่ต่ำกว่ารัฐมนตรี

ออกจากตำแหน่งเมื่อ (๑) ตาย (๒) ลาออก
(๓) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสั่งให้ออก โดยอนุมัติ
คณะรัฐมนตรี จะเป็นการออกโดยความผิด
หรือไม่มีความผิดก็ตาม ...”

๔. มาตรา ๑๑๗ เปิดโอกาสให้
รัฐมนตรีเจ้าสังกัดมีอำนาจบรรจุบุคคลเป็น
ข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ เพื่อ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเอกอัครราชทูต อัคร
ราชทูต กงสุลใหญ่ กงสุล และตำแหน่ง
อื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศได้ เมื่อ
มีเหตุผลทางการเมือง

ตามที่หยิบยกมานี้จะเห็นได้ว่า ระบบ
ข้าราชการพลเรือนของเราแม้จะเป็นไปตาม
ระบบคุณวุฒิ โดยมี ก.พ. เป็นหลักประกัน
หรือเป็น Watch—dog of Merit System แล้ว
ก็ตาม แต่ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้นำ
ระบบ Spoils System มาใช้ได้ตามกฎหมาย
ด้วยสำหรับข้าราชการบางตำแหน่ง

อนึ่ง ในพระราชบัญญัติระเบียบข้า-
ราชการพลเรือนเช่นเดียวกัน มีอยู่มาตรา
หนึ่งให้อำนาจผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการ
ที่รับราชการมานานตั้งแต่ ๒๕ ปีขึ้นไปออกจาก
ราชการได้ แม้จะหาความผิดไม่ได้ก็ตาม ซึ่ง
มาตรานี้เป็นคาบสองคมที่น่าสพึงกลัว และ

เคยมีข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับอธิบดีถูก
มาตราหนึ่งงานจนต้องออกจากราชการแล้ว
ก็มี ทั้ง ๆ ที่อธิบดีผู้นั้นมีความสามารถสูง
และอายุยังน้อย การที่พระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ให้อำนาจ
ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งให้ข้าราชการที่รับ
ราชการนาน ออกจากราชการได้เช่นนั้น นับ
ได้ว่าเป็นช่องว่างของระบบคุณวุฒิประการ
หนึ่ง

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงกฎ ก.พ.
ก็จะเห็นได้ว่ามีกฎ ก.พ. หลายฉบับที่เปิด
โอกาสให้ระบบ Spoils System เข้ามามีบท
บาท ซึ่งผู้เขียนจะหยิบยกมาเสนอ ดังนี้

๑. กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘๗ (พ.ศ. ๒๔๘๘)
ข้อ ๔ ว่าด้วยการบรรจุ การเลื่อนเงินเดือน
การแต่งตั้ง การสอบสวน การรักษาวินัย
และการออกจากราชการ ของ ข้าราชการพล-
เรือนวิสามัญได้ บัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่มี
อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญว่าง
ลง และจะบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญใน
อัตรานั้นให้ทันทั่วทั้งปีได้ ก.พ. จะอนุมัติให้
บรรจุข้าราชการพลเรือนวิสามัญเป็นการชั่วคราว
ไปก่อนก็ได้ ทั้งนี้ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
ตามข้อ ๘ บรรจุจากบุคคลที่มีคุณสมบัติ พื้น
ความรู้ คุณวุฒิ และความสามารถซึ่งอยู่ใน

ประเภทที่อาจบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือน
สามัญในอัตราเงินเดือน ชั้น อันดับ และ
ชั้นเดียวกันได้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗” และข้อ ๕
กฎ ก.พ. ที่กล่าวนี้บัญญัติว่า “การบรรจุข้าราชการ
พลเรือนวิสามัญตามข้อ ๓ และข้อ ๔
ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๘ ประกาศรับ
สมัครและดำเนินการพิจารณาเพื่อบรรจุ โดย
ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดมีคุณวุฒิ
และความสามารถสูงกว่าให้ได้รับการบรรจุ
ก่อน”

ตามทาง ปฏิบัติใน กรณี ที่มี การบรรจุ
เช่นนี้ ก.พ. ได้มอบอำนาจให้ อ.ก.พ. ของ
ส่วน ราชการ มีอำนาจ อนุมัติให้ยุบ อัตราเงิน
เดือนข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นอัตราวิสา-
มัญชั่วคราว เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการวิสามัญชั่วคราวก่อนการสอบ
แข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้เอง การปฏิบัติ
เช่นนี้จะเป็นการขัดกับหลักในระบบคุณวุฒิ
หรือไม่นั้น จะเห็นได้จากรายละเอียดและวิธี
ปฏิบัติดังต่อไปนี้ คือ

๑. การบรรจุตามข้อ ๔ แห่ง กฎ ก.พ.
ฉบับที่กล่าวนี้ไม่มีการวางหลักสูตร และวิธี
การ คัดเลือกไว้ให้ รัดกุม เป็น มาตรฐาน แต่
ประการใด กล่าวคือ เพียงแต่ให้ “ทดลอง

ปฏิบัติหน้าที่ราชการ” เท่านั้น ไม่ได้กล่าวถึงการตั้งกรรมการขึ้นเพื่อดำเนินการคัดเลือกไว้ ตามทางปฏิบัตินั้นหัวหน้าหน่วยราชการแต่ละผู้ก็ดำเนินการให้ทดลองและพิจารณาเองได้

๒. ถึงแม้ว่าจะได้ดำเนินการตามข้อ ๑ อย่างเป็นทางการเที่ยงธรรมแล้วก็ตาม เมื่อได้บรรจุผู้ที่ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการแล้วดีกว่า ผู้อื่นทั้งสิ้นเข้ามารับ ราชการพลเรือนวิสามัญชั่วคราวก่อนเปิดการแข่งขันหรือคัดเลือกไปแล้วชั่วระยะเวลาหนึ่ง ก็ต้องเปิดการแข่งขันหรือสอบคัดเลือกอย่างเป็นทางการ Open to all ตามหลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่องการแข่งขันหรือสอบคัดเลือกที่ ก.พ. ได้วางมาตรฐานไว้ตามระบบคุณวุฒิ เพราะความมุ่งหมายในการที่ให้บรรจุได้ตามข้อ ๔ แห่งกฎ ก.พ. ที่กล่าวนั้น ก็เพื่อที่จะบำบัด ความต้องการ อันรีบด่วน ของ หน่วยราชการนั้น ๆ เท่านั้น เมื่อมีการสอบในภายหลัง ส่วนราชการนั้นก็มีอำนาจกำหนดหลักสูตรขึ้นเองโดยชอบุมัติต่อ ก.พ. วิชาที่กำหนดขึ้นโดยมาก ส่วน ราชการนั้น มักจะกำหนดเอาไว้โดยได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ไว้เป็นการล่วงหน้ามาก่อนแล้วทั้งสิ้น จึงเป็นความโน้มเอียงที่อาจมองเห็นกันได้ว่า “คน

ใน” คือผู้ที่มีโอกาสได้เข้าปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ คือผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญชั่วคราวก่อนการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกนั้น ย่อมมีความรู้ถึงกลไกการบริหารงานนั้น ๆ ดีกว่าผู้ที่ไม่เคยปฏิบัติงานอย่างไม่ต้องกังขา ดังนั้นข้อได้เปรียบอันสำคัญในเรื่องวิชาพิเศษเฉพาะตำแหน่งของ “คนใน” ในเวลาสอบแข่งขันจึงมีอยู่ ๑๐๐ % ข้อนี้กินความรวมไปถึงข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา หรือผู้ที่เบญจก้างอยู่แล้วในกระทรวง ทบวง กรมนั้น ๆ ที่สอบแข่งขัน วิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรีหรือชั้นจัตวาอีกด้วย

๓. เนื่องจากข้อ ๒ คือการสอบทั้งการแข่งขันและสอบคัดเลือกจะต้องมีการสอบสัมภาษณ์อยู่ด้วย และมีคะแนนอยู่ถึง ๑๐๐ คะแนน ถ้ามองกันในแง่ของคนธรรมดาสามัญ คนในก็ย่อมได้เปรียบกว่าคนนอก เพราะคนในเป็นที่รู้จักมักคุ้นมาก่อน คะแนนพิสวาทย่อมจะได้บ้างไม่มากนัก

ระบบ Spoils System ในการบริหารงานบุคคลของไทยตามที่กล่าวนั้น ก็เพื่อจะให้เห็นว่าระบบการเลือกสรรข้าราชการนอกจากจะใช้ระบบคุณวุฒิเป็นหลักแล้ว บางกรณีเราก็ใช้ระบบ Spoils System ประกอบด้วย

ซึ่งเราถือว่ามิใช่จะเป็นเรื่องเสียหายอย่างร้ายแรง เพราะแม้แต่ระบบคุณวุฒิเองก็มี ใช่ว่าจะเป็นหลักประกันว่า เราจะเลือกสรรได้คนดี โดยไม่มีข้อโต้แย้ง เพราะระบบคุณวุฒิขึ้นอยู่กับ การสอบว่าจะถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม เพียงใด ระบบ Spoils System นั้น ถ้าผู้มีอำนาจปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ก็อาจจะได้คนดีไม่ ยิงหย่อนกว่าการเลือกตามระบบคุณวุฒิเหมือน

กัน ประเทศต่าง ๆ แม้จะมีการใช้ระบบคุณวุฒิกันเป็นส่วนมาก แต่ก็ยังมีได้ทั้งระบบ Spoils System เสียโดยสิ้นเชิง ซึ่งประเทศเราก็เป็นเช่นนั้นเหมือนกัน แต่ที่น่ากลัวสำหรับประเทศไทยก็คือ เรามักจะใช้ระบบ Spoils system กันอย่างฟุ่มเฟือยจนเกินไป เท่านั้นเอง.

เย็บปกแข็งรามเล่ม

วารสารข้าราชการ ปี ๒๕๑๒ และปีก่อน ๆ

ค่าเย็บปก ๑๓.๐๐ บาท

ค่าส่งกลับทางไปรษณีย์ ๕.๐๐ บาท

ส่งไปเย็บได้ที่บริการสวัสดิการ ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก พระนคร

ส่งเงินในนามผู้จัดการวารสารข้าราชการ ส่งจ่ายที่ ป.ณ. หน้าพระลาน

การเลือกอาชีพ ของนิสิต นักศึกษา

อุณารัตน์ ธรรมิโกมินท์

ในอดีตกาล การรับราชการ ถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติสูง ได้รับการยกย่องนับถืออย่างมากในสังคมไทยสมัยนั้น เพราะชั้น ยศ และตำแหน่งของข้าราชการใช้ระบบบรรดาศักดิ์อันทรงเกียรติ ซึ่งหากผู้ใดตั้งใจรับราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความสามารถในหน้าที่ราชการแล้ว ก็ย่อมจะได้รับพระราชทานให้มีบรรดาศักดิ์เป็น ขุน หลวง พระ พระยาหรือเจ้าพระยา สุดแต่ว่าข้าราชการผู้ใดจะแสดงความสามารถเป็นผลดีต่อบ้านเมืองได้มากน้อยแค่ไหน ประกอบกับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ สมัยนั้นเหมาะสมกับสมัย คือมีอัตราเงินเดือนสูงพอที่จะทำให้ผู้เป็นข้าราชการครองชีพ มีความเป็นอยู่ได้อย่างสบายไม่เดือดร้อน บางรายที่รู้จักเก็บหอมรอมริบเงินทอง ถึงสุภาพิตที่ว่า “มีสิ่งพึงบรรจบให้ครบบาท อย่าให้ขาดสิ่งของต้องประสงค์ มีน้อยใช้น้อยค่อย

บรรจง อย่าจ่ายลงให้มากจะยากนาน” นั้นก็ย่อมจะตั้งหลักฐาน มีบ้านมีที่ดิน มีเกียรติจนสามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างหรูหรา เพราะเมื่อได้ประกอบอาชีพรับราชการเป็นหลักแหล่งอันมั่นคงแล้วก็สามารถตั้งตัวได้รวดเร็ว มีเงินทองใช้สอยอย่างมากมายตลอดจนมีข้าทาส บริวาร คอยรับใช้ จึงเป็นที่นับถือและได้รับการยกย่องในวงสังคมทั่วไป ซึ่งเราท่านคงจะเคยได้ยินคำพังเพยที่กล่าวว่า “สิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่งพญาเลี้ยง” กันมาแล้ว ซึ่งมีความหมายว่า ผู้ที่ประกอบอาชีพค้าขายซึ่งกันนับว่าเป็นผู้ที่มั่งคั่งอยู่แล้วมารวมกันถึงสิบคน ก็ยังมีความมั่งคั่งร่ำรวยไม่เท่ากับผู้ที่ประกอบอาชีพรับราชการเพียงคนเดียว ดังนั้นการรับราชการสมัยนั้นจึงเป็นอาชีพที่ทุกคนปรารถนาจะทำยิ่งนัก

เมื่อกาลเวลาเปลี่ยนไป ความคิดของผู้บริหารก็เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ก้าวหน้า ความเจริญในด้านการศึกษา สังคม วัฒนธรรม ฯลฯ เริ่มขึ้นแล้วเจริญเติบโตและวิวัฒนาการเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันนี้

ในปัจจุบันทุกสิ่งทุกอย่างทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การบริหารงาน การประกอบอาชีพ การศึกษา การคมนาคม ฯลฯ ได้เปลี่ยนแปลงรุดหน้าไปอย่างมากมาย เมื่อเทียบกับอดีตก็แทบจะกล่าวได้ว่าเปลี่ยนจากหน้ามือเป็นหลังมือ ในด้านการศึกษาก็มีมหาวิทยาลัยทั้งแปดเก้าแห่งอันเป็นสถาบันที่ผลิตผู้ทรงคุณวุฒิระดับชั้นปริญญาตรี ปริญญาโท ออกมาปีละหลายร้อยคน ในด้านการคมนาคมก็มีถนนหนทางสายต่างๆ มากขึ้น และจัดว่าเป็นถนนที่อยู่ในชั้นดี การคมนาคมติดต่อกันสะดวกสบายและรวดเร็วพอสมควร ในด้านการบริหารก็มีหน่วยงานราชการอันได้แก่กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ที่จัดตั้งขึ้นตามความต้องการของกาลสมัยและในขณะเดียวกันก็ได้มีการปรับปรุงและยกเลิกระบบบรรดาศักดิ์ที่มีอยู่เดิม หันมาใช้ระบบคุณธรรม มีชั้น ยศ ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนดังที่ปรากฏใช้กันอยู่ในปัจจุบันนี้ ถ้าจะกล่าวถึงด้านวัฒนธรรม ปัจจุบันก้าวหน้ากว่าอดีตอย่างเปรียบเทียบไม่ได้เลย เพราะคนไทยเป็นไทยสมัยใหม่ สามารถรับเอาวัฒนธรรมจากต่างประเทศได้ทุกแบบโดยไม่เคอะเขิน

หันมาพิจารณาในด้านเศรษฐกิจและสังคมอันเป็นตัวประกอบให้เกิดปัญหาบ้าง จะพบ

ว่าสังคมปัจจุบันมีเกาส์เปเปอร์เชนต์ที่เป็นเกษตรกร ในจำนวนเกษตรกรดังกล่าวมีไม่ถึงสิบเปอร์เซ็นต์ที่เป็นเจ้าของที่ดินของตนเองและมีความเป็นอยู่อย่างสุขสบาย นอกนั้นเป็นเกษตรกรที่ยากจน ต้องดำรงชีพอยู่ด้วยความแร้นแค้นในขณะเดียวกับที่ค่าครองชีพถีบตัวสูงขึ้น ดังนั้นในบางฤดูกาลจะพบว่าเกษตรกรเดินทางเข้ามาหางานทำเพื่อหารายได้เพิ่มขึ้นในเมืองหลวง ฉะนั้นในการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมจากอดีตมาสู่ปัจจุบัน จึงนับได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่น่าพอใจนัก

การประกอบอาชีพในอดีตเมื่อห้าหกปีก่อนนั้น มีอาชีพไม่มากมายหลายประเภทเหมือนในปัจจุบัน อาชีพส่วนใหญ่ที่ขึ้นหน้าขึ้นตาก็คือเพียงอาชีพรับราชการและอาชีพที่รองลงมาก็เกี่ยวกับอาชีพค้าขายเท่านั้น ในปัจจุบันได้มีการติดต่อกับต่างประเทศ มีการแลกเปลี่ยน วัฒนธรรม ซึ่งกันและกัน มีการทำความตกลง มีข้อสัญญาต่างๆ ในด้านความช่วยเหลือระหว่างประเทศ มีการอนุญาตให้คนต่าง้าวเข้ามาอาศัยในประเทศได้ ฯลฯ เป็นต้น ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต่างๆ นี้เองที่มีส่วนทำให้โฉมหน้าของอาชีพต่างๆ เปลี่ยนไป มีการประกอบ

อาชีพธุรกิจเอกชนมากขึ้นในขณะเดียวกันกับ
ที่วงการราชการชบเซา ธุรกิจเอกชนก็ได้
ศึกษาหาข้อบกพร่อง และหาวิธีปรับปรุง
ระเบียบวิธีการต่าง ๆ ตลอดจนค่าจ้าง เงิน
เดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ให้ดีและ
เหมาะสมทันกับกาลสมัยและค่าครองชีพใน
สังคมปัจจุบัน จนเป็นที่น่าพอใจและเรียกร้อง
ความสนใจจากผู้มีคุณวุฒิความสามารถโดยทั่ว
ไป เกียรติภูมิและความศักดิ์สิทธิ์ของการเป็น
ข้าราชการเริ่มจะหมดความหมายลงไปทุกขณะ
ที่เป็นดังนี้ เพราะรัฐบาลไม่อาจที่จะสนอง
ความต้องการในด้านเงินเดือน ค่าจ้างและ
ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ให้ได้อย่างพอใจและ
ได้ดุลย์กับค่าครองชีพของสังคมสมัยใหม่
เหมือนกันหรือใกล้เคียงกับอาชีพธุรกิจเอกชน

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย แสดงให้เห็นว่านิสิต
ที่ใช้เป็นตัวอย่างมีเพียงร้อยละ ๒๐.๘๗ ที่มา
จากครอบครัวที่บิดามารดา หรือบิดา หรือ
มารดา ประกอบอาชีพรับราชการ แต่ตัวเลข
จำนวนนี้ยังไม่มีความสำคัญและน่าวิตกเท่ากับ
ตัวเลขที่ได้จากการวิจัยในข้อที่ว่านิสิตตัดสินใจ
เลือกประกอบอาชีพใด ซึ่งปรากฏผลว่า
นิสิตเลือกประกอบอาชีพรับราชการมีจำนวน
ร้อยละ ๓๐.๓๖ ในขณะเดียวกันที่มีจำนวน
นิสิตอีกร้อยละ ๒๘.๑๖ เลือกทำงานธุรกิจ

เอกชน อันเป็นตัวเลขที่มีจำนวนใกล้เคียง
กันมาก ถ้าหากจะใช้คำว่า “ส่วนใหญ่” นิสิต
เลือกรับราชการแล้วละก็คงจะไม่ได้ เพราะ
คำนวณตามวิธีทางสถิติแล้ว แทบจะกล่าว
ได้ว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างจำนวน
ตัวเลขทั้งสองจำนวนนี้ อันเป็นหลักฐาน
ยืนยันว่า อาชีพธุรกิจเอกชนได้ปรับปรุงใน
ทุกด้านและได้ยกฐานะของตนเองให้มีคุณค่า
สูงเท่ากับอาชีพรับราชการแล้วและอาจจะ
เป็นที่นิยมชมชอบ รุดหน้าไปกว่าอาชีพรับ
ราชการก็เป็นได้

กล่าวโดยสรุปแล้ว การรับราชการสมัยก่อน
เป็นอาชีพเด่นที่ทุกคนปรารถนาจะทำ เมื่อ
กาลเวลาเปลี่ยนไป ความเจริญก้าวหน้าใน
ทางวิทยาศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม ทำให้
คนหันมาสนใจงานธุรกิจมากขึ้น เพราะ
เศรษฐกิจและค่าครองชีพสูงขึ้น ทุกคนมี
ความปรารถนาที่จะอยู่อย่างมีความสุขสบาย
ไม่ฝืดเคือง สิ่งที่จะสนองความปรารถนาดัง
กล่าวได้ก็คือเงิน โดยที่ตนคิดว่าหากมีเงิน
เกียรติก็ตามมา การที่จะให้เสียสละ ตั้งใจ
อุทิศเวลาทำงาน ทั้งๆ ที่ครอบครัวเดือดร้อน
โดยที่หัวหน้าครอบครัวไม่ได้คิดแก้ไข หรือ
แก้ไขไม่ได้นั้น เป็นการยากที่จะทำได้

ข้าราชการก็ต้องแก้ไขเรื่องของตนเองก่อน ถ้าจะยก คำพังเพยก็เปรียบ เสมือนหนึ่งว่า “กองทัพเดินด้วยท้อง” นั่นเอง คือหมายความว่า トラบโดที่ทหารมีเสบียงอาหารพร้อม ไม่อดอยาก การสู้รบก็ดำเนินต่อไป การเป็นข้าราชการก็เช่นเดียวกัน หากมีเงินเดือนน้อย ชักหน้าไม่ถึงหลัง ค่าครองชีพแพง รายได้ได้มาไม่เท่ารายจ่าย งบประมาณไม่ลง ข้าราชการย่อมจะตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด อย่างน้อยก็นั่งนึกในขณะทำงานว่า ตนเองจะหาวิธีแก้ไขอย่างไร ที่จะทำตามสุภาษิตที่ว่า “มีสิ่งพึงบรรจบให้ครบบาท...” อย่างสมัยก่อนนั้น สมัยนั้นอย่าว่าแต่จะให้ “ครบบาท” เลย แม้แต่ “สิ่ง” ก็จะไม่ให้ “บรรจบ” จึงเป็นการยากที่จะทำตามได้ เหตุนี้สังคมสมัยใหม่จึงเปลี่ยนไป คนส่วนมากจึงนิยมหางานธุรกิจทำกันมากขึ้น เพื่อหารายได้ให้มากพอกับรายจ่ายในการครองชีพ ซึ่งสูงขึ้นทุกวัน คำพังเพยที่ว่า “สิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่งพญาเลี้ยง” นั้น ปัจจุบันหมดความหมายโดยสิ้นเชิง หากจะให้ทันกับเหตุการณ์และตามสมัยนิยมแล้ว คำพังเพยดังกล่าวอาจจะต้องเปลี่ยนเป็น “สิบข้าราชการไม่อาจหาญไปสู้หนึ่งพ่อค้า” จึงจะถูกต้องและเหมาะสม

ที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นข้อเท็จจริงที่เราท่านทุกคนประจักษ์กันดีอยู่แล้ว มิใช่ว่าจะแก่งกล่าวหาให้เสียหาย และก็มีใช้ว่าทางราชการจะเพิกเฉย ทางราชการก็ได้คิดหาทางแก้ไขอยู่แล้ว ดังที่จะเห็นได้จากการปรับปรุงเงินเดือนที่แล้วๆ มา ซึ่งการแก้ไขก็อาจจะมิได้ทั้งในทางดีและไม่ดี เพราะเป็นเพียงการ “แก้ไข” ไม่ใช่ “มาตรฐาน” ที่จะยึดถือเป็นหลักตายตัวเรื่อยไป

สิ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือ วงราชการได้เสียคนดีให้แก่หน่วยงานธุรกิจมากขึ้น เพราะผู้ที่จะไปทำงานธุรกิจเอกชนนั้นย่อมจะเป็นผู้ที่มั่นใจในตัวเองดีแล้วว่าตนมีความรู้ความสามารถมากพอที่จะทำงานนั้นๆ ได้ตลอดไป หากไม่เช่นนั้นอาจจะถูกให้ออกได้ง่ายกว่าการทำงานราชการ แสดงให้เห็นชัดแล้วว่า ความมั่นคงในงานธุรกิจขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ ผู้เขียนจึงกล้ากล่าวได้ว่า ทางราชการได้เสีย “คนดี” ไปอย่างไม่มีทางป้องกัน เพราะการที่บุคคลหรือข้าราชการหาความต้องการที่ทางราชการไม่อาจหยาบยื่นให้ได้จากสถานทีอื่น ทางราชการก็ไม่อาจขัดความประสงค์ของเขาได้ นอกจากทางราชการ จะ คิดค้น หาทาง ปรับปรุงให้มีระเบียบวิธีการ ตลอดจนถึงอัตราค่าจ้างและ

ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้เท่าเทียมกับหน่วยงานธุรกิจ และข้อสำคัญที่สุดก็คือ ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ทันกับเหตุการณ์และสมัยนิยมเท่านั้น

หนึ่ง ทางราชการมีข้อได้เปรียบที่หน่วยงานอื่น ๆ ไม่อาจเทียบได้ก็คือ “ความมั่นคง” หากทางราชการปรับปรุงแล้วแม้ไม่เท่าหรือไม่เหนือกว่าหน่วยงานธุรกิจอื่น ๆ แล้วก็ตาม เป็นเพียงเกือบเท่าหรือใกล้เคียงมากกับหน่วยงานธุรกิจอื่น ๆ ก็ยังพอจะมีหนทางที่จะเรียกร้องความสนใจของบุคคลทั่วไปได้ ประการหนึ่งที่เรากำลังจะมองข้ามกัน ก็คือ การ “รักษาคณติ” ที่รับราชการแล้ว รักษาในที่นี้มิได้หมายความว่า เก็บใส่ตู้ปิดกุญแจ แต่หมายถึงว่าดูแลเอาใจใส่เหมือนบิดาปกครองบุตร ได้ตามทุกข้อดี ปัญหาต่างๆ ที่อาจมีขึ้นได้เป็นครั้งคราว ผู้เขียนเคยได้ยินบางคนกล่าวว่า “เดือนทั้งเดือนไม่เคยมีใคร... โผล่หน้ามาดูบ้างเลยว่าลูกน้องมีความเป็นอยู่กันอย่างไร” ซึ่ง “ใคร” ในที่นี้ก็คงหมายถึงผู้บังคับบัญชานั่นเอง อีกประการหนึ่งที่สำคัญก็คือ การแสวงหาคณติเข้ามารับราชการ หน่วยงานราชการยังมีการแสวงหาบุคคลที่ดีมาทำงานน้อยมาก ส่วนใหญ่จะเป็นแต่เพียงเปิดประกาศ

ไว้ตามสถานที่ราชการทั่วไปและที่สถาบันการศึกษาต่างๆ และข้อความในประกาศไม่ก่อให้เกิดความสนใจอยากจะทำงานแต่ประการใด เพราะไม่แจ้งให้ทราบว่าจะให้ทำหน้าที่อะไร เงินเดือนเท่าใด มีความก้าวหน้าแค่ไหน นับว่าการประกาศของทางราชการยังไม่ทันสมัยเท่ากับของหน่วยงานธุรกิจเอกชน หากได้มีการแก้ไขก็อาจเป็นประโยชน์ต่อทางราชการได้บ้าง

ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดเป็นทั้งเหตุและผลและข้อบกพร่องต่างๆ อันอาจจะแก้ไขได้ หากมีความพยายามและตั้งใจจริงที่จะคิดแก้ไข เพราะข้อบกพร่องและปัญหาทั้งหลายเหล่านั้น เป็นอุปสรรคขัดขวางความเจริญก้าวหน้าของวงการราชการ ทำให้ต้องเสียจำนวนคณติที่จะเข้ารับราชการไปปีละหลายร้อยคน “คณติ” ในบทความนี้หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานและตั้งอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ในสมัยก่อนเราพูดได้อย่างเต็มปากว่า ทุกคนอยากประกอบอาชีพรับราชการ มาถึงสมัยนี้ (ซึ่งผิดกับสมัยก่อน) ทุกคนยังอยากจะประกอบอาชีพรับราชการจริงหรือ? จากเหตุผลที่ผู้เขียนได้บรรยายมาก็คงจะพอเป็นแนวทางให้ผู้อ่านคิดหาคำตอบเอาเองได้โดยไม่ยากนัก.

ไ ค ร ช น ะ

จิระภา รัตนวิบูลย์

เรื่อง "ไครชนะ" นี้ หาใช่เรื่องแพ้นะกันในเกมสก็ฟ หรือไควท์ไม่ แต่
เป็นเรื่องแพ้นะกันในเรื่องของกฎหมาย เพื่อชิงกันเป็นเจ้าของบ้านหลังหนึ่ง

เรื่องมีอยู่ว่า น.ส. กอเอ๋ย กอไก่ เกิดขัดสน
เงินทองขึ้นมา ไม่รู้จะทำประการใดดีหลังจาก
ที่ได้นั่งคิดนอนกตอยู่เป็นเวลาเนิ่นหลายวัน
จึงตกลงใจจะเอาบ้านของตนไปขายฝากไว้แก่
นายขอไข่ ชันแจ้ ซึ่งเป็นเพื่อนกันมาสมัย
เรียนหนังสือ ก.เอ๋ย ก.ไก่ นั้นแหละ นาย
ขอไข่ ก็รับซื้อไว้โดยได้ไปจดทะเบียนการซื้อ
ขายฝากไว้กับพนักงานเจ้าหน้าที่ที่อำเภอ มี
กำหนดให้ไถ่ถอนได้ภายใน ๑ ปี เมื่อซื้อ
ฝากไว้แล้ว นายขอไข่ ก็ใจดีอนุญาตให้ น.ส.
กอเอ๋ย กอไก่ อยู่ในบ้านนั้นไปก่อนได้ อยู่
มาไม่นาน น.ส. กอเอ๋ย กอไก่ ได้ขายบ้าน
หลังนั้น พร้อมทั้งที่ดินให้แก่ น.ส. ขอชวก
ของเรา น.ส. ขอชวก ก็ได้ไปจดทะเบียน

การซื้อขายต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ที่สำนักงาน
ที่ดิน และได้เข้ามาอยู่ในบ้านหลังนั้นโดย
ราบรื่น

ฝ่ายนายขอไข่ มัวแต่มีธุระยุ่ง ไม่ได้มีเวลา
ไปดูแลบ้านที่ซื้อฝากไว้เลย พอครบ ๑ ปี
จึงได้ไปหา น.ส. กอเอ๋ย กอไก่ แต่หาพบไม่
คงพบแต่ น.ส. ขอชวก แต่ผู้เดียว จึงแจ้ง
ความประสงค์ให้ทราบ และให้ น.ส. ขอชวก
ขนย้ายของออกไปจากบ้าน น.ส. ขอชวก
ก็ได้แย้งว่า ได้ซื้อบ้านหลังนี้พร้อมทั้งที่ดิน
จาก น.ส. กอเอ๋ย กอไก่ ไว้โดยสุจริต ไม่
ทราบว่ นายขอไข่ ซื้อฝากไว้แล้ว และตน
ยังได้ไปจดทะเบียนที่สำนักงานที่ดิน และ
จดแจ้งซื้อไว้ในโฉนดถูกต้องแล้วด้วย นาย

ขอไช้จึงได้ไปปรึกษาเพื่อนนักกฎหมายผู้หนึ่ง เพื่อนฟังเรื่องราวแล้วคิดนิ้วเปาะร้องว่า “ใสมาก เพื่อนเอ๋ย กันกำลังเรียนกฎหมายเรื่องขายฝากอยู่ที่เดียว” พุดพลางก็เบี๊ยกกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๔๑ อ่านให้นายขอไช้ฟัง “ฟังนะเพื่อน มาตรา ๔๔๑ บัญญัติว่า “อันว่าขายฝากนั้น คือสัญญาซื้อขายซึ่งกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินตกไปยังผู้ซื้อ โดยมีข้อตกลงกันว่าผู้ขายอาจไถ่ทรัพย์สินนั้นคืนได้” เพื่อนเอ๋ยเป็นความกันเพื่อนชนะแน่ เพราะเพื่อนก็ได้จดทะเบียนการซื้อขายต่อพนักงานเจ้าหน้าที่แล้วด้วย กรรมสิทธิ์ในบ้านจึงต้องตกเป็นของเพื่อนตั้งแต่วันทำสัญญาขายฝากอย่างไม่มีปัญหา น.ส. กอเอ๋ย กอไก่ ไม่มีกรรมสิทธิ์ในบ้านหลังนั้นแล้ว จึงไม่มีสิทธิเอาไปขายให้แก่คนอื่นได้อีก เมื่อใครซื้อไปก็ต้องไม่มีสิทธิในบ้านหลังนั้นด้วย ภาษีกฎหมายเขาว่า “ผู้รับโอนไม่มีสิทธิดีกว่าผู้โอน” ใจล่ะเพื่อน “นายขอไช้ได้ฟังดังนั้นก็ใจขึ้น กลับไปหาน.ส. ขอชวก ชี้แจงให้ฟังตามที่เพื่อนแนะนำ ฝ่าย น.ส. ขอชวก เห็นท่าไม่ดี จึงไปปรึกษาสมาคมบัณฑิตศาสตร์ทางกฎหมาย ก็ได้รับคำชี้แจงว่า “บ้านพิพาทปลูกอยู่ในที่ดินของ น.ส. กอเอ๋ย กอไก่ จึงเป็นส่วนควบกับที่ดิน แม้นายขอไช้จะรับซื้อฝากบ้านไว้ จนได้กรรมสิทธิ์แล้ว แต่มิได้จดทะเบียนสิทธิเหนือพื้นดินไว้ จึงไม่ก่อให้เกิดสิทธิเหนือพื้นดินแก่นายขอไช้ และนายขอไช้

ก็มีได้เข้าครอบครองบ้าน พิพาท แสดงให้บุคคลภายนอกทราบ อีกประการหนึ่งที่ดินรายนี้เป็นที่ดินมีโฉนด การจดทะเบียนจะต้องทำต่อเจ้าพนักงานที่ดิน หาใช่เจ้าหน้าที่ทางอำเภอไม่ และต้องจดทะเบียนให้ปรากฏในโฉนด จึงได้บัญญัติมาตรา ๑๒๙๙ วรรคท้ายนี้ เพื่อกันครอบครองบุคคลภายนอก เมื่อนายขอไช้ไม่ได้จดทะเบียนสิทธิเหนือพื้นดินไว้ น.ส. ขอชวก จึงมีสิทธิในบ้านพิพาทดีกว่านายขอไช้”

ท่านอ่านเรื่องนี้แล้ว ท่านคิดว่าใครควรเป็นผู้ชนะ

คำพิพากษาศาลฎีกา โดยที่ประชุมใหญ่ ท้ายนี้ จะตัดสินความเห็นของท่าน

ฎีกา ๖๔๔/๒๕๑๐

โจทก์ซื้อฝากเรือนจากผู้ขายโดยจดทะเบียนต่ออำเภอถูกต้องตามประมวลกฎหมายที่ดิน ต่อมาผู้ขายได้ขายที่ดินและสิ่งปลูกสร้างให้จำเลย โดยจดทะเบียนที่สำนักงานที่ดิน ดังนั้น ครอบครองที่เรือนพิพาทยังปลูกอยู่ในที่ดินที่จำเลยซื้อมา เรือนย่อมเป็นส่วนควบของที่ดิน การก่อตั้งกรรมสิทธิ์ในเรือนแยกต่างหากจากที่ดินจะทำได้ ก็โดยก่อตั้งสิทธิเหนือพื้นดิน เมื่อโจทก์เพียงแต่จดทะเบียนซื้อขายเท่านั้น จำเลยซึ่งซื้อที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้าง และได้จดทะเบียนสิทธิโดยสุจริตแล้ว สิทธิของจำเลยในเรือนพิพาทย่อมดีกว่าโจทก์.

กฎหมาย และระเบียบใหม่

สายบัว พุ่มแดง รวบรวม

มีกฎหมายและระเบียบที่น่าสนใจ
ประกาศใช้ดังนี้:-

๑. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเทียบตำแหน่ง
ที่เรียกชื่ออย่างอื่นในกรมการแพทย์ และกรม
อนามัย

๒. คณะรัฐมนตรี มีมติให้กระทรวง
ทบวงกรมต่างๆ ถือปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๑) ให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ รับ
ทราบข้อเสนอแนะในการสัมมนาพัฒนา
นักบริหาร รุ่นที่ ๒๕ ไว้เพื่อประกอบการ
พิจารณาต่อไป

๒) ให้ส่วนราชการ เทศบาล สห-
กรณ์ องค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ
 ตลอดจนบริษัท ซึ่งอยู่ในความควบคุมของ
รัฐบาล สั่งจ้างและสั่งซื้อผลิตภัณฑ์จากองค์-
การทอผ้า องค์การฟอกหนัง และองค์การ
ผลิตอาหารสำเร็จรูป กระทรวงกลาโหม โดย
ไม่ต้องสืบราคาหรือประกวดราคา

๓. สำนักนายกรัฐมนตรีได้แต่งตั้งผู้
ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีรับผิดชอบ
ประจำเขตตรวจราชการใหม่

๔. กระทรวงการคลัง ช้อนความเข้าใจ
เกี่ยวกับการยื่นเรื่องราว ขอรับบำเหน็จตก
ทอดกรณีข้าราชการบำนาญถึงแก่กรรม

กฎหมาย

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๖๑๗ (พ.ศ. ๒๕๑๒)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗

ว่าด้วยการเทียบตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในกรมการแพทย์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับแก่กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๐๒ (พ.ศ. ๒๕๑๒) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๓ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้กำหนดเทียบกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน และให้กำหนดตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	เทียบกับตำแหน่ง	เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
ครูอาชีวอนามัยจิตเวช	เสมียนพนักงาน	
พนักงานเภสัชกรรมจิตเวช	„	
ครูอาชีวอนามัยคหกรรม	ประจำแผนก	
พยาบาลสาธารณสุขตรี	„	
นักจิตวิทยาตรี	„	
นักกายภาพบำบัดตรี	„	
ครูอาชีวอนามัยโท	หัวหน้าแผนก	
นักจิตวิทยาโท	„	
นายแพทย์โทผู้อำนวยการโรงพยาบาล	„	โรงพยาบาลในฐานะหัวหน้าแผนก
อาจารย์ผู้ปกครองโท	„	
นักจิตวิทยาเอก	หัวหน้ากอง	
พยาบาลเอก	„	
นายแพทย์เอกผู้อำนวยการโรงพยาบาล	„	โรงพยาบาลในฐานะหัวหน้ากอง

ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	เทียบกับตำแหน่ง	เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
นายแพทย์พิเศษทางกุมารจิตเวชศาสตร์	ผู้อำนวยการกอง	
นายแพทย์พิเศษทางพยาธิวิทยา	„	
นายแพทย์พิเศษทางศัลยกรรม	„	
นายแพทย์พิเศษทางรังสีวิทยา	„	
นายแพทย์พิเศษทางสูติกรรม	„	

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๒

(ลงชื่อ) จอมพล ถ. กิตติขจร

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ กฎนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๖

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๖๑๘ (พ.ศ. ๒๕๑๒)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗
ว่าด้วยการเทียบตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑(๘) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับแก่กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕๕๖ (พ.ศ. ๒๕๑๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗

ข้อ ๓ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้กำหนดเทียบกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน และให้กำหนดตำแหน่งตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	เทียบกับตำแหน่ง	เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
ผอ.กองร่อนนามย์จัตวา	เสมือนพนักงาน	
พนักงานร่อนนามย์จัตวา	„	
พยาบาลร่อนนามย์จัตวา	„	
ร่อนนามย์อำเภอจัตวา	„	ที่ทำการร่อนนามย์อำเภอ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ ที่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนก
ทันตภิบาลจัตวา	„	
พนักงานร่อนนามย์ตรี	ประจำแผนก	
พยาบาลร่อนนามย์ตรี	„	
นักสุขศึกษาตรี	„	
ร่อนนามย์อำเภอตรี	„	ที่ทำการร่อนนามย์อำเภอ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ ที่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนก
พนักงานร่อนนามย์โท	หัวหน้าแผนก	
พยาบาลร่อนนามย์โท	„	
นักสุขศึกษาโท	„	
ร่อนนามย์อำเภอโท	„	ที่ทำการร่อนนามย์อำเภอ ในฐานะหัวหน้าแผนก
นายสัตวแพทย์โท	„	
นายแพทย์โทหัวหน้าหน่วย	„	ส่วนราชการหน่วย ในฐานะ หัวหน้าแผนก
นายแพทย์โทหัวหน้าสถานร่อนนามย์	„	สถานร่อนนามย์ ในฐานะ หัวหน้าแผนก
นายแพทย์ร่อนนามย์อำเภอโท	„	ที่ทำการร่อนนามย์อำเภอ ในฐานะ หัวหน้าแผนก
นายแพทย์ร่อนนามย์จังหวัดโท	„	ที่ทำการร่อนนามย์จังหวัด ในฐานะ หัวหน้าแผนก
นักสุขศึกษาเอก	หัวหน้ากอง	
นายแพทย์เอกหัวหน้าหน่วย	„	ส่วนราชการหน่วย ในฐานะ หัวหน้ากอง
นายแพทย์เอกหัวหน้าสถานร่อนนามย์	„	สถานร่อนนามย์ ในฐานะ หัวหน้ากอง

ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	เทียบกับตำแหน่ง	เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
นายแพทย์อนามัยจังหวัดเอก	หัวหน้ากอง	ที่ทำการอนามัยจังหวัด ในฐานะ หัวหน้ากอง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	„	โรงพยาบาลในฐานะหัวหน้ากอง
ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกและอบรม	„	ศูนย์ฝึกและอบรม ในฐานะ หัวหน้ากอง
นายแพทย์พิเศษทางโรคเรื้อน	ผู้อำนวยการกอง	
นายแพทย์พิเศษผู้อำนวยการพัฒนาการอนามัย	„	สำนักงานพัฒนาการอนามัย ใน ฐานะผู้อำนวยการกอง
นายแพทย์พิเศษผู้อำนวยการโรงพยาบาลโรคปอด	„	โรงพยาบาล ในฐานะ ผู้อำนวยการกอง
นายแพทย์พิเศษผู้อำนวยการศูนย์อนามัย- เบ็คเสริมชนบทเขต	„	ศูนย์อนามัยเบ็คเสริมชนบทเขต ในฐานะผู้อำนวยการกอง
ผู้อำนวยการส่วน	„	ส่วน ในฐานะผู้อำนวยการกอง
ผู้เชี่ยวชาญทางวันโรค	รองอธิบดี	

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๒

(ลงชื่อ) จอมพล ถ. กิตติขจร

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ กฎนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๖ ตอนที่ ๑๑๓ วันที่ ๑๖ ธ.ค. ๒๕๑๒

ระเบียบ

ที่ สร. ๐๔๐๒/ว. ๙๗

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๒

เรื่อง ข้อเสนอแนะในการสัมมนาพัฒนานักบริหาร รุ่นที่ ๒๕

เรียน กระทรวงทบวงกรมต่างๆ

อ้างถึง หนังสือที่ สร. ๐๔๐๒/ว. ๗ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๑๒

ตามที่ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของนักบริหารในการสัมมนาพัฒนานักบริหาร รุ่นที่ ๒๒ มาเพื่อทราบ ความแจ้งอยู่แล้ว นั้น

บัดนี้ สำนักนายกรัฐมนตรีรายงานข้อเสนอแนะในการสัมมนาพัฒนานักบริหาร รุ่นที่ ๒๕ ที่โรงแรม สมิทลา จังหวัดสงขลา ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๖ สิงหาคม ๒๕๑๒ สรุปว่า การสัมมนารุ่นนี้ส่วนใหญ่เป็นการอภิปรายเรื่อง “การพัฒนาการทำงานร่วมกันภายในองค์การ” และ “การแก้ปัญหาโดยวิธีประชุมซินติเกศ” นอกจากนั้นก็มีการตอบปัญหาเกี่ยวกับการเงิน การตรวจสอบการเงิน การงบประมาณและการบริหารงานบุคคล โดยเชิญผู้แทนจากส่วนราชการนั้นๆ ไปเป็นผู้ตอบปัญหา สำหรับการแก้ปัญหาโดยวิธีประชุมซินติเกศ นักบริหารได้หยิบยกปัญหาขึ้นมาพิจารณารวม ๖ เรื่อง คือ

เรื่องที่ ๑ กฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนบางอย่างของทางราชการทำให้การทำงานไม่สะดวก ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และสิ้นเปลืองเงินงบประมาณมากกว่าปกติ ซึ่งเรื่องนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง และกระทรวงอื่นๆ อีก

เรื่องที่ ๒ ข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่สำนึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่ปฏิบัติงานตามแบบประชาธิปไตย รวมทั้งปัญหาข้าราชการเสื่อมสมรรถภาพ สำหรับเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับทุกกระทรวงทบวงกรม

เรื่องที่ ๓ การจัดอัตรากำลัง อัตราเงินเดือน และสวัสดิการให้เหมาะสมแก่ภาวะการครองชีพ และการขาดแคลนผู้ชำนาญงาน ซึ่งเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง และกระทรวงอื่นๆ

เรื่องที่ ๔ การจราจรทางบก เรื่องนี้เกี่ยวข้องกับกระทรวงคมนาคม กระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงเศรษฐกิจ และกระทรวงอื่นๆ

เรื่องที่ ๕ ท้องถิ่นในต่างจังหวัดยังไม่เจริญเท่าที่ควร เรื่องนี้เกี่ยวข้องกับ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงคมนาคม กระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงอื่นๆ

เรื่องที่ ๖ การส่งเสริมค่านิยมเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งด้านการค้นคว้าหาความรู้ สำหรับเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับทุกกระทรวงทบวงกรม

สำนักนายกรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อเสนอแนะดังกล่าว นอกจากจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังเป็นประโยชน์แก่สภาวิจัยแห่งชาติอีกด้วย และโดยที่ข้อเสนอแนะดังกล่าวได้รวบรวมมาจากการพิจารณาร่วมกันของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับอธิบดี รองอธิบดี หรือเทียบเท่า อันนับว่าเป็นผู้บริหารในระดับสูง และมีประสบการณ์ในการบริหารราชการมามาก จึงเป็นประโยชน์แก่การบริหาร

ราชการของประเทศ ควรจะได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และแจ้งให้กระทรวงต่าง ๆ ทราบและพิจารณาต่อไป

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ ลงมติให้แจ้งกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ รับทราบไว้เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

จึงขอขึ้นเฝ้าฯ และได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) พลตำรวจตรี สง่า กิตติขจร

(สง่า กิตติขจร)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

ที่ สร. ๐๑๐๔/ว. ๑๐๒

สำนักนายกรัฐมนตรี

๔ ธันวาคม ๒๕๑๒

เรื่อง การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือที่ สร. ๐๑๐๔/ว. ๖๒๓๔ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๑๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่งสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๖๕/๒๕๑๒ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๑๒

ตามที่ได้เรียนมาเกี่ยวกับเรื่องการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ทั้งความแจ้งในหนังสือที่อ้างถึงข้างต้น นั้น

บัดนี้ สำนักนายกรัฐมนตรี ได้แต่งตั้งผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีรับผิดชอบประจำเขตตรวจราชการใหม่ ปรากฏตามสำเนาคำสั่งที่ได้แนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอได้โปรดให้ความร่วมมือ แก่ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีต่อไป
ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) พลโท บุญเรือน บัวจรรณ

(บุญเรือน บัวจรรณ)

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

คำสั่งสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ମି ୧୫/୧୫/୧୫

เรื่อง การแต่งตั้งผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ประจำเขตตรวจราชการ

เพื่อให้การตรวจราชการและการตรวจสอบผลปฏิบัติตามแผน และโครงการพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ได้เป็นไปโดยเรียบร้อยตามนัยคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๐๘/๒๕๐๗ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๐๗ จึงให้ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีมีหน้าที่รับผิดชอบในเขตดังกล่าวไปนี้

1971 9

นายบุญชู เจนพันธ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวม ๒ จังหวัด

1. 75 12

นายพิเศษ นีวาตะบุตร จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง ลพบุรี และสิงห์บุรี
รวม ๖ จังหวัด

၂၅၇၇ န

นายเรือม เกษสาคร จังหวัดสมุทรสาคร นครปฐม สระบุรี นครนายก และปราจีนบุรี รวม
๕ จังหวัด

ខេត្ត ៤

นายประมวญ จุลตุลย์ จังหวัดสมุทรปราการ ละโว้เทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด รวม
๖ จังหวัด

ସେନା ୫

พ.ต.อ. วิศิษฐ์ แสงไชย จังหวัดชัยนาท อภัยธานี นครสวรรค์ กำแพงเพชร และตาก รวม ๕ จังหวัด

ទ្រព្យ ៦

นายเข้ม เทียวประคิษฐ์ จังหวัดพิษณุโลก สุโขทัย อุดรศักดิ์ เพชรบูรณ์ และพิจิตร รวม ๕ จังหวัด

ସ୍ତମ୍ଭ ୯

นายทวีศักดิ์ เทชะคุปต์ จังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน ลำปาง เชียงราย แพร่ และน่าน รวม
๗ จังหวัด

ព្រឹត្តិ ៨

พ.อ. ประเสริฐ ชาคินักรบ จังหวัดขอนแก่น อัครราช เลย์ หนองคาย สกลนคร นครพนม และ
กาฬสินธุ์ รวม ๗ จังหวัด

เขต ๙

นายไพฑูรย์ ประยงค์แอ้ม

จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี
มหาสารคาม และร้อยเอ็ด รวม ๘ จังหวัด

เขต ๑๐

นายเชิณ โกศล

จังหวัดสมุทรสงคราม ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สุพรรณบุรี และ
กาญจนบุรี รวม ๖ จังหวัด

เขต ๑๑

พ.อ. สนิทร์ ทองภูเบศร์

จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ระนอง พังงา ภูเก็ต และ
กระบี่ รวม ๗ จังหวัด

เขต ๑๒

นายปรีชา โกศลพันธุ์

จังหวัดสงขลา สตูล พัทลุง ตรัง บั๊กธานี ยะลา และนราธิวาส รวม
๗ จังหวัด

การแบ่งเขตตรวจราชการดังกล่าวมานี้ เป็นการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจราชการตาม
ปกติ ถ้ามีราชการพิเศษเกิดขึ้นในเขตท้องที่ใด หรือถ้าผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีคนใดไม่อาจปฏิบัติ
หน้าที่ได้ ข้าพเจ้าจะได้ออกหมายให้ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีคนหนึ่งคนใดไปปฏิบัติราชการเป็น
พิเศษ หรือไปปฏิบัติหน้าที่แทนเป็นการชั่วคราวตามที่เห็นสมควร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ตั้ง ณ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๑๒

(ลงชื่อ) พลโท บุญเรือน บัวจรรยา
ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ที่ สร. ๐๔๐๓/ว. ๑๐๓

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๑๑ ธันวาคม ๒๕๑๒

เรื่อง องค์การทอผ้า องค์การฟอกหนัง และองค์การผลิตอาหารสำเร็จรูป กระทรวงกลาโหม ขอรับสิทธิพิเศษ
ขอให้กระทรวง ทบวง กรม ฯลฯ สั่งจ้าง หรือสั่งซื้อผลิตภัณฑ์จากองค์การแต่ละแห่งเกี่ยว เป็นกรณี
พิเศษ โดยไม่ต้องสอบราคาหรือประกวดราคา

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้วยสำนักนายกรัฐมนตรีรายงานว่า กระทรวงกลาโหมได้ขอให้ทางรัฐบาลให้การสนับสนุนกิจการ
ขององค์การทอผ้า องค์การฟอกหนัง และองค์การผลิตอาหารสำเร็จรูป โดยการสั่งให้กระทรวง ทบวง กรม

ต่าง ๆ เทศบาล สหกรณ์ องค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนบริษัทซึ่งอยู่ในความควบคุมของรัฐบาลให้
สั่งจ้างและสั่งซื้อผ้าและผลิตภัณฑ์ขององค์การทอผ้า หนังสือและผลิตภัณฑ์ขององค์การฟอกหนัง ผลิตภัณฑ์อาหาร
สำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์บรรจุกระป๋อง ผลิตภัณฑ์บรรจุขวด และผลิตภัณฑ์ขององค์การผลิตอาหารสำเร็จรูปแต่แห่งเดียว
โดยวิธีพิเศษ ไม่ต้องสืบราคาหรือประกวดราคา ซึ่งสำนักนายกรัฐมนตรีพิจารณาเห็นว่า เป็นเรื่องนโยบาย
จึงขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๑๒ ลงมติเห็นชอบด้วยที่จะให้การส่งเสริม
องค์การต่าง ๆ เหล่านี้ โดยให้ส่วนราชการ เทศบาล สหกรณ์ องค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ ตลอดจน
บริษัทซึ่งอยู่ในความควบคุมของรัฐบาล สั่งจ้างและสั่งซื้อผลิตภัณฑ์จากองค์การดังกล่าว โดยไม่ต้องสืบราคา
หรือประกวดราคา แต่กำชับให้องค์การผลิตเหล่านั้นพยายามปรับปรุงคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) พลตำรวจตรี สง่า กิตติขจร

(สง่า กิตติขจร)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

ที่ กค. ๐๕๐๔/๓๓๕๕๕

กระทรวงการคลัง

๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๑๒

เรื่อง ข้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการยื่นเรื่องราวขอรับบำเหน็จตกทอดกรณีข้าราชการบำนาญถึงแก่กรรม
เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้วยปรากฏว่าการขอรับบำเหน็จตกทอดในกรณีข้าราชการบำนาญตายยังสืบสนอยู่ บางรายสำนักงาน
ปลัดกระทรวงนั้น ได้ขอรับบำเหน็จตกทอดและกระทรวงการคลังได้ส่งจ่ายให้ไปแล้ว ต่อมากรมเจ้าสังกัดเดิม
ยังทำเรื่องราวขอรับบำเหน็จตกทอดในรายเดียวกันซ้ำไปอีก เพื่อป้องกันกรณีสืบสนดังกล่าวแล้ว กระทรวง
การคลังจึงขอเรียนวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการยื่นขอรับบำเหน็จตกทอดดังนี้:-

๑. กรณีข้าราชการบำนาญทางส่วนกลาง ถึงแก่กรรม ให้เป็นหน้าที่ของสำนักงาน ปลัดกระทรวง
เจ้าสังกัดเป็นผู้ดำเนินการสอบสวน แล้วลงชื่อส่งเรื่องไปยังกระทรวงการคลัง แต่ส่งไปยังผู้อำนวยการกอง

บำเหน็จบำนาญ กรมบัญชีกลาง ตามนัยหนังสือที่ ๔๖๖๘๖ (บพน.)/๒๕๐๕ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๐๕
ข้อ ๒

๒. กรณีข้าราชการบำนาญที่รับบำนาญอยู่ทางจังหวัดถึงแก่กรรม ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้เบิกจ่ายเป็นผู้ดำเนินการสอบสวน แล้วให้จังหวัดส่งเรื่องไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงเจ้าสังกัดที่ข้าราชการบำนาญผู้นั้นสังกัดอยู่ เพื่อพิจารณาแล้วลงชื่อส่งไปยังกระทรวงการคลัง เช่นเดียวกับข้อ ๑

๓. ส่วนการยื่นเรื่องราวขอรับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และเงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ ตลอดจนการยื่นเรื่องราวขอรับบำเหน็จตกทอดกรณีข้าราชการประจำถึงแก่กรรม ให้ปฏิบัติตามนัยหนังสือกระทรวงการคลังที่ ๔๖๖๘๖ (บพน.)/๒๕๐๕ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๐๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบ และถือปฏิบัติต่อไป
กับขอได้โปรดแจ้งให้ข้าราชการบำนาญในสังกัดทราบไว้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) บุญมา วงศ์สวรรค์

(นายบุญมา วงศ์สวรรค์)

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองบำเหน็จบำนาญ

สินมัย: เพื่ออนาคตอันสดใส

การมีบุตรธิดาเป็นช่วงชีวิตที่น่าชื่นชม และในขณะที่พวกท่านจะต้องพิถีพิถันด้วยชีวิตครอบครัวทุกแง่มุม เพื่อ
จัดแจงให้ตัวของท่านพร้อมที่จะรับภารกิจของการเป็นคู่ให้กำเนิด

ความมั่นคงทางการเงิน เป็นสิ่งหนึ่งในหลายสิ่งที่ท่านจะต้องสรรหาให้กับครอบครัวเพื่อเผชิญกับการใช้จ่ายนานาประการ
การใช้จ่ายเพื่อให้การศึกษาแก่บุตรธิดาจะเป็นภาระที่หนักไม่น้อย แต่ก็จะเป็นภาระที่มีคุณค่าคือชีวิตของท่านมากที่สุด

สร้างหลักประกันสำหรับบุตรธิดา ด้วยการเก็บออมเสียวันนี้ โดยเปิดบัญชีประเภท สินมัย กับธนาคารกรุงเทพ
จำกัด เป็นวิธีการที่รอบคอบและเป็นหลักประกันชีวิตบุตรธิดาของท่านดีที่สุด

ฝาก.....สินมัย เพื่ออนาคตของบุตรธิดา

สอบถามรายละเอียดได้



ธนาคารกรุงเทพ จำกัด

สำนักงานใหญ่ 3-9 ถนนเสือป่า

และที่สาขาทุกแห่ง



ป ญ ห า ก กุ ห ม า ย

รายชื่อผู้ตอบ

เสริมสุข ไก่วิทยานิช นิตกรเอก
 กงระเบียบข้าราชการ
 ชนะ อินสว่าง ผู้ช่วยหัวหน้ากอง
 กองวินัยและเรื่องราว
 สมพงษ์ นิ่มนกร นิตกรโท
 กองระเบียบข้าราชการ
 ชัยณรงค์ ละออนวล หัวหน้าแผนกการเจ้าหน้าที่
 สำนักงานเลขาธิการ

ส ำ น ัก ก ง า น ก. พ.

ป ญ ห า ค ล ัง

รายชื่อผู้ตอบ

วิเชียร ไม่เรียง รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง
 สนิท เกษะศิริ เลขาธิการกรม
 เฉลิมชัย วสินนท์ นิตกรเอก
 วินัย บุญโสภณ หัวหน้าแผนก ๘ กองเงินเคื่อน
 แสงอาทิตย์ บุญนาค หัวหน้าแผนก ๑
 กองบำเหน็จบำนาญ

ก ร ม ป ญ จ ี ก ล า ง

ป ญ ห า ก กุ ห ม า ย ร ะ เ บ ีย บ วิ น ย ข ำ ร ำ ช ก ำ ร พ ล เ ร ือ น แ ล ะ ป ญ ห า ค ล ัง

ป ญ ห า ก กุ ห ม า ย

คอบ คุณสำเริง กลัดนาขา

ผมมีข้อข้องใจเรื่องกำหนดบุคคลผู้มีสิทธิสอบชั้นตรี ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๐๖ (พ.ศ. ๒๕๑๒) ผมได้ตรวจสอบแล้ว เวลารับราชการของผมครบตามกำหนดตามข้อ ๓ (ค) แต่ว่าผมรับราชการในตำแหน่งผู้คุมตรี (วิสามัญ) ๔ ปี ๑๑ เดือน ลาออกไปรับตำแหน่งผู้คุมชั้น ๒ (สามัญ) เวลา ๓ เดือน ลาออกไปรับตำแหน่งเสมียนพนักงาน (สามัญ) สำนักงานที่ดินเป็นเวลา ๑ ปี ๕ เดือน และเวลาลาออกจากราชการเป็นเวลาติดต่อกันไม่ขาด จึงขอเรียนถามว่า

ถาม ผมจะมีสิทธิเข้าสอบชั้นตรีของกรมที่ดินหรือไม่ ถ้าไม่ได้จะขออนุมัติตามนัยข้อ ๔ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๐๖ (พ.ศ. ๒๕๑๒) ได้หรือไม่ และการขออนุมัติจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง

ตอบ มีสิทธิครับ เพราะท่านอาจนับเวลาที่เป็นข้าราชการวิสามัญ รวมกับเวลาที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้อายุราชการครบ ๕ ปี ตามกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว และนี่ก็เข้าปีใหม่แล้ว คณะผู้ตอบปัญหากฎหมายฯ ขอถือโอกาสนี้ขอพรให้ท่านสอบขึ้นตรียศได้สมความปรารถนา และขอให้ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่ราชการยิ่ง ๆ ขึ้นไป

ตอบสมาชิกเลขที่ ๒๐๓๐/๒๕๑๒

ผมได้อ่านวารสารข้าราชการ ฉบับที่ ๕ ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๑๒ ในปัญหากฎหมาย ระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน หน้า ๓๑ ซึ่งตอบสมาชิกอำเภอเมืองแพร่ เกี่ยวกับปัญหาเรื่องสิทธิการสอบแข่งขันเลื่อนชั้นจัตวาเป็นชั้นตรี ที่กล่าวว่า ให้นับเวลาราชการที่เคยเป็นข้าราชการวิสามัญชั่วคราว หรือวิสามัญประจำหลายตอนมารวมกันเพื่อให้อายุราชการครบ ๕ ปี ทั้งนี้ เพื่อเอาสิทธิในการสอบขึ้นตรียศได้ แต่ในขณะสอบต้องเป็นข้าราชการสามัญนั้น ผมมีปัญหาค้างคั่งกับเรื่องนี้ จึงใคร่ขอเรียนถามดังนี้

ถาม ผมรับราชการเป็นพนักงานเทศบาลวิสามัญ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๐๖ จนถึงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๐๙ จึงได้ลาออก เพราะได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ ตำแหน่งเสมียนกรมประชาสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๐๙ จนถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๐๐ จึงได้ลาออก เพราะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเสมียนพนักงานกรมประชาสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๑๐ จนถึงปัจจุบันนี้ ผมใคร่ขอทราบว่าจะขอสิทธิการรับราชการมารวมเพื่อให้อายุราชการครบ ๕ ปี เพื่อการสอบเลื่อนชั้นจัตวาเป็นชั้นตรี จะได้หรือไม่

ตอบ ท่านไม่อาจนำเวลาที่เป็นลูกจ้างประจำมารวมกับเวลาที่เป็นข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการสอบแข่งขันชั้นตรี แต่อาจนับเวลาที่ท่านเป็นพนักงานเทศบาลวิสามัญ รวมกับเวลาที่ท่านเป็นข้าราชการพลเรือน เพื่อสิทธิในการสมัครสอบแข่งขันได้ ซึ่งเมื่อวารสารข้าราชการฉบับนี้ถึงมือท่าน ท่านคงจะมีเวลาครบ ๕ ปีหรือจนเต็มที่แล้ว คณะผู้ตอบปัญหากฎหมายฯ จึงขอพรให้ท่านสมัครสอบแข่งขันได้ทัน และประสบความสำเร็จในการสอบครั้งนี้ด้วย

ตอบสมาชิกเลขที่ ๒๐๗๕/๒๕๑๒

ถาม นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๐๐๐ บาท อธิบดีกรมเจ้าสังกัดได้มีคำสั่ง ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒ สั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี เพื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในจังหวัดเดียวกัน ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๑๒ ต่อมา ผู้ว่าราชการจังหวัดได้มีคำสั่งลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๑๒ ให้ เลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้นี้ จากชั้นจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๐๐๐ บาท เป็น ๑,๐๕๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๒ เป็นต้นไป ทั้งนี้คำสั่งเลื่อนเงินเดือนจะมีผลหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ คำสั่งเลื่อนเงินเดือนไม่มีผลครับ เพราะในวันที่มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนนั้น นาย ก. มิได้เป็นข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาแล้ว อย่างไรก็ดี ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจเลื่อน เงินเดือนให้นาย ก. ในชั้นตรี เมื่อนาย ก. พ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วได้ โดย ให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๒ ทั้งนี้ ตามนัยกฎ ก.พ. ฉบับ ๕๘๖ (พ.ศ. ๒๕๑๑) และหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๙๐๕/ว. ๑๙ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๑๑

ตอบสมาชิกเลขที่ ๒๗๘๕

ผมขอเรียนถามปัญหาเกี่ยวกับการขอเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการดังต่อไปนี้ คือ

สมมุติ นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี สังกัดกรมประชาสัมพันธ์ โดยได้รับการบรรจุให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๑ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒ ต่อมา นาย ก. ได้โอนไปรับราชการสังกัดกรมที่ดิน โดยการสอบแข่งขันตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๑๒ โดยกรมที่ดินได้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งประจำแผนก และได้รับเงินเดือนเท่าเดิม ต่อมา ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้า แผนก) ได้รายงานรับรองผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไปยังกรมที่ดิน รับรองว่านาย ก. เป็นผู้มีความประพฤติ ความสามารถ และความรู้ สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ และ กรมที่ดินได้ออกคำสั่งแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ ขอเรียนถามว่า

ถาม (๑) นาย ก. จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนในบึงบประมาณ ๒๕๑๓ ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕๘๖ (พ.ศ. ๒๕๑๑) และหนังสือ ก.พ. ท่วนมากที่ สร ๐๔๐๕/ว. ๑๔ ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๑ หรือไม่ เพราะผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรองความประพฤติ ความรู้ ความสามารถ ไปตอนที่ขอให้กรมที่ดินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ตอบ ข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน จะต้องเป็นผู้ที่

ก. อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๔ (พ.ศ. ๒๕๐๔) และ

ข. ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้

ดังนั้น ข้าราชการคนใดมีองค์ประกอบทั้งข้อ ก. และข้อ ข. ตามปกติ ก็มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ๑ ของเดือนแรกของปีงบประมาณนั้นๆ

ตามปัญหาของท่าน ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้นาย ก. ก็ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน เมื่อนาย ก. พ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแล้ว ก็ภายหลังวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๒

ถาม (๒) ถ้ามีสิทธิตาม (๑) แล้ว ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้าแผนก) ไม่ขอให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาหลักเกณฑ์แล้ว หรือละเมิดสิทธิของนาย ก. หรือไม่

ตอบ การพิจารณาของผู้บังคับบัญชาที่จะเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการคนใดคนหนึ่งที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชานั้น สำหรับการเลื่อนเงินเดือนปกติปีละ ๑ ขั้น ก็ไม่ค่อยจะมีปัญหาอะไรมากนัก ถ้าอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ (๑) ก. และ ข. แต่ถ้าจะเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ หรือไม่เลื่อนเงินเดือนให้ ก็จะต้องมีเหตุผล ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาความเหมาะสมต่าง ๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ในกฎ ก.พ. อีก เช่นการวางแผน การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมงาน ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความรอบคอบในการตัดสินใจ ความสามารถรับผิดชอบ ความขยันขันแข็งและอดทน ความร่วมมือร่วมใจและประสานงาน ความซื่อตรง ความละเอียดแม่นยำ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ปริมาณคุณภาพของงานที่ทำ ผลงาน ฯลฯ ในทางปฏิบัติ หัวหน้าแผนกก็ส่งผลการพิจารณาเสนอหัวหน้ากอง หัวหน้ากอง

ก็เสนอต่อไปตามลำดับชั้น โดยมาก ก็จะมีการประชุมพิจารณากันเป็นชั้นสุดท้ายด้วย การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน จึงได้มีการพิจารณากันจนกระทั่งแล้วหลายชั้น

อนึ่ง ขอเรียนเพิ่มเติมว่า การไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไม่ใช่เป็นการลงโทษ และการจะไล่เลื่อนเงินเดือนก็ไม่ใช่เป็นสิทธิของข้าราชการผู้ใด อยู่ที่ว่ากระทำต่าง ๆ ในรอบปีที่แล้วมาของข้าราชการผู้นั้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะใช้ดุลยพินิจ ว่าควรหรือไม่ควรเลื่อนให้ตามรายละเอียดต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ตามความเห็นของผู้ตอบปัญหานี้ เห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่น่าจะมีโอกาสกลับแก้ล้างข้าราชการผู้ใดได้เลย เพราะมีการกลั่นกรองกันหลายชั้น และขอเรียนว่า ไม่ใช่เป็นเรื่องละเมิดสิทธิตามที่ถามมาแต่อย่างใด เพราะสิทธิยังไม่เกิดถ้ายังไม่มีการประกอบตามข้อ (๑) ก. และ ข.

ถาม (๓) ต่อมา นาย ก. ทราบว่าตัวเองไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน นาย ก. ได้ทำหนังสือร้องเรียนถึงผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไป โดยผ่านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้าแผนก) แต่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่ผ่านเรื่องที่นาย ก. ร้องเรียน เช่นนี้ นาย ก. จะร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปโดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น จะถือว่านาย ก. กระทำกระเทืองต่อผู้บังคับบัญชาหรือไม่

ตอบ ทางที่ดีและเหมาะสมนั้น นาย ก. น่าจะเรียนถามเหตุผลข้อเท็จจริงรายละเอียดต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชา คงจะหายข้องใจได้

ปัญหาคลัง

ตอบสมาชิกเลขที่ ๑๕๖๕/๒๕๑๒

ผมขอเรียนถามปัญหาคลังดังนี้

ถาม (๑) เอกสารประกอบใบกันเงินตามข้อ ๘๓ แห่งระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๑๑ ข้อ ๘ เฉพาะข้อ ๘๓(๑) คำว่า “...เอกสารอื่นที่แสดงสภาพหนี้ เช่นหลักฐานการซื้อหรือสั่งจ้าง ซึ่งจะเป็นคู่ฉบับหรือสำเนาก็ได้” หมายถึงอะไรบ้าง

ตอบ หมายถึงใบสั่งซื้อหรือสั่งจ้าง เพราะการซื้อหรือการจ้างในกรณีที่ไม่ได้ประ-
 ปรกวดราคา ผู้ซื้อหรือผู้ว่าจ้างอาจไม่ต้องทำสัญญาก็ได้ โดยเฉพาะในกรณีผู้ขายสามารถส่ง
 มอบของให้ได้ทันที ในกรณีเช่นนี้ ผู้ซื้อก็เพียงออกใบสั่ง

ความสำคัญของกรณีนี้อยู่ที่เขาค้องการทราบว่าส่วนราชการที่ชอกันเงินไว้เบิกเหลือม
ปีนั้น ได้มีข้อผูกพันที่จะต้องจ่ายเงินจำนวนที่ชอกันไว้แล้ว

ถาม (๒) การจ้างโดยวิธีสามัญกำหนดราคา ตามข้อ ๕ (๓) แห่งระเบียบสำนัก
นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจ้าง พ.ศ. ๒๔๙๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๐๓ ข้อ ๑
จะกันเงินไว้เหลื่อมปีได้หรือไม่ ถ้าได้จะใช้เอกสารอะไรประกอบไปกันเงิน และถ้าไม่ได้
เพราะเหตุใด

ตอบ การซื้อหรือการจ้าง ต้องมีการตกลงกันระหว่างผู้ซื้อกับผู้ขาย ระหว่างผู้จ้างกับผู้รับจ้าง การจ้างโดยวิธีกำหนดราคาเป็นเพียงวิธีการที่จะไปถึงการตกลงซื้อหรือตกลงจ้าง การตกลงอาจทำเป็นสัญญาตามแบบท้ายระเบียบ หรือออกใบสั่ง หลักฐานเหล่านี้แหละที่นำไปประกอบใบกันเงิน

การกันเงินไม่ได้ เป็นเรื่องอื่น เช่นเงินที่ชอกันไม่ถึงหนึ่งหมื่นบาท หรือชอกันเกินวันที่ ๓๑ สิงหาคม เป็นต้น

ตอบคุณพิศาล เพชรอ่อน

ผมรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๔๙๔ และ
จะลาออกในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๒ มีวันลาป่วย ๗๒ วัน วันลาอีก ๑๐ วัน วันลาอุปสมบท
๑๕๒ วัน เงินเดือนครั้งสุดท้าย ๑,๖๐๐ บาท ขอเรียนถามว่า

ถาม (๑) มีเวลาราชการปกติเท่าใด เวลาทวิคูณเท่าใด

ตอบ เวลาราชการปกติ ๑๘ ปีเศษ เวลาราชการวิฤกษ์ไม่ทราบว่าจะระหว่างมีสิทธิ
ได้นับเวลาวิฤกษ์ มีวันลาที่วัน จึงคิดเวลาวิฤกษ์ที่แน่นอนไม่ได้ ถ้าคิดโดยประมาณ จะมี
เวลาวิฤกษ์ประมาณ ๖ ปี มีเวลาราชการสำรวจคำนวณบำเหน็จบำนาญ ประมาณ ๒๔ ปี

ถาม (๒) จะได้รับเงินบำนาญเป็นจำนวนเท่าใด บำเหน็จเท่าใด

ตอบ จะได้บำเหน็จประมาณ ๓๘,๔๐๐ บาท ถ้าออกโดยมีสิทธิได้รับบำนาญ จะได้รับบำนาญประมาณเดือนละ ๖๔๘.๑๘ บาท

ตอบสมาชิกจังหวัดพัทลุง

ถาม สมมุติว่า นาย ก. มีตำแหน่งเป็นประจำแผนก อันดับ ๑ ชั้น ๕๐๐ บาท ถูกลดชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น จะถือว่านาย ก. ผู้นี้ยังเป็นข้าราชการชั้นตรี อันดับ ๑ ชั้น ๕๐๐ บาท อยู่ แต่ถูกลงโทษให้รับต่ำกว่าอัตรา คือได้รับเพียง ๔๕๐ บาท ส่วนสิทธิต่างๆ เช่นค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยง คงคำนวณจากอัตรา ๕๐๐ บาทตามเดิมก่อนถูกลดชั้นเงินเดือน ตามความเข้าใจ เช่นนี้ จะถูกหรือไม่

ตอบ การถูกลดชั้นเงินเดือนก็เท่ากับให้ได้รับเงินเดือนในชั้นที่ถูกลด ตรงข้ามกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน สิทธิที่ควรมีควรได้โดยอาศัยชั้นเงินเดือนที่ได้รับนั้น จะต้องถูกลดตามไปด้วย

ตอบสมาชิกจังหวัดพระนคร

ถาม ข้าราชการผู้หนึ่งเข้ารับราชการครั้งแรกในท้องที่อำเภอพระนคร ต่อมาได้ย้ายไปรับราชการหลายท้องที่ ในที่สุดกรมเจ้าสังกัดมีคำสั่งให้ย้ายไปรับราชการในท้องที่อำเภอคูสิด ขอเรียนถามว่า ข้าราชการผู้นี้จะขอเบิกค่าเช่าบ้านได้หรือไม่ เพราะย้ายไปรับราชการต่างอำเภอท้องที่กับที่ได้รับราชการครั้งแรก ตามข้อเท็จจริง ข้าราชการผู้นี้ก็มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัด

ตอบ เบิกไม่ได้ครับ เพราะต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ พุทธศักราช ๒๔๘๓ มาตรา ๕ ข้อ ๑ และข้อ ๓

ในจังหวัดพระนครและธนบุรีถือเอาเขตอำเภอชั้นนอกและชั้นในมาเป็นหลักพิจารณาจ่ายค่าเช่าบ้าน ว่าจะต้องห้ามตามมาตรา ๕ หรือไม่

ตอบสมาชิกจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ถาม สมมุติว่า นาย ก. ทำงานแผนกศึกษาธิการ ครั้งแรกได้รับการบรรจุให้ประจำแผนกศึกษาธิการอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี ซึ่งไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน แต่ต่อมา นาย ก. ได้

โอนไปรับราชการแผนกป่าไม้ โดยได้รับการบรรจุให้เข้ารับราชการแผนกป่าไม้ในท้องที่จังหวัดอื่น และได้ย้ายกลับมารับราชการที่อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีอีก ทั้งนี้ นาย ก. จะมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านตามตำแหน่งใหม่ได้หรือไม่

ตอบ ไม่มีสิทธิรับ เพราะต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ พุทธศักราช ๒๔๘๓ มาตรา ๕ ข้อ ๔

ตอบสมาชิกจังหวัดพิษณุโลก

ถาม ข้าราชการลาภกิจครึ่งวันจะเป็นตอนเช้าหรือตอนบ่ายก็ตาม เวลานั้นวันลา จะนับเต็มวันหรือนับเพียงครึ่งวัน ผมเคยเห็นคำสั่งของกรมบัญชีกลาง คำสั่งที่ ๘/๒๔๘๒ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๔๘๒ ข้อ ๓ ว่า “การลาหยุดด้วยเหตุใดๆ นอกจากที่กล่าว แม้จะเป็นการลาตอนเช้าหรือบ่ายเพียงครึ่งวันก็ตาม ให้ถือว่าลาหยุดวันนั้นเต็มวัน” ผมไม่แน่ใจว่า คำสั่งที่กล่าวนี้ยังใช้อยู่หรือไม่ และใช้ทั่วไปทุกกระทรวงทบวงกรม หรือใช้เฉพาะกรมบัญชีกลางเท่านั้น

ตอบ คำสั่งที่อ้างนั้น กรมบัญชีกลางขอความเข้าใจให้ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติหนึ่ง การนับเวลานี้ จะต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลา และระเบียบของกระทรวงการคลัง ถ้าจะดูตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือน และตุลาการ พุทธศักราช ๒๔๗๘ แล้ว จะเห็นว่าแม้การลาที่ต้องมอบหมายการงาน ยังต้องนับกันเต็มวัน เช่นมอบหมายเสร็จในเวลาก่อนเที่ยง การลาให้ในวันนั้น ถ้ามอบหมายเสร็จหลังเที่ยง ก็เริ่มนับวันลาในวันรุ่งขึ้น ไม่มีการนับครึ่งวัน ที่กรมบัญชีกลางขอความเข้าใจไปนั้นเป็นหลักการซึ่งกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ก็จะต้องถือปฏิบัติอยู่แล้ว

ตอบสมาชิกจังหวัดสระบุรี

นาย ก. เป็นข้าราชการบำนาญ มีภรรยา ๒ คน สมมุติว่าชื่อนาง ข. และนาง ค. นาง ข. จะเป็นภรรยาถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ทราบ แต่ได้สมรสกันมานานแล้ว ส่วนนาง ค. ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย นาง ข. มีบุตร ๓ คน แต่บรรลุนิติภาวะหมดแล้ว ส่วน

นาง ก. มีบุตร ๑ คน ยังไม่บรรลุนิติภาวะ และกำลังเรียนอยู่ ต่อมา นาย ก. ถึงแก่กรรม
อยากทราบว่า

ถาม (๑) บุตรของนาง ก. เป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของนาย ก. หรือไม่ เพราะ
ขณะที่นาย ก. ยังมีชีวิตอยู่ ได้นำใบเสร็จรับค่าเล่าเรียนไปเบิกเงินค่าช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร
อยู่เป็นประจำ

ตอบ บุตรของนาง ก. ถ้าบิดาจดทะเบียนรับรองว่าเป็นบุตรก็ชอบด้วยกฎหมาย

ถาม (๒) บุตรที่เกิดจากภรรยาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ถ้าบิดาไม่รับว่าเป็นบุตร
จะขอเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ครับ

ถาม (๓) บุตรของนาง ก. จะมีสิทธิได้รับ ส่วน แบ่ง เงิน บำนาญ ตกทอดหรือไม่
เพราะเหตุใด ถ้าได้ จะได้กี่ส่วน

ตอบ ถ้าเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย ก็จะได้ส่วนแบ่งเงินบำนาญตกทอด ๒ ส่วน

ท่านสมาชิกที่ประสงค์จะให้ตอบปัญหาคลัง โปรดส่งไปที่ บรรณาธิการวารสาร
ข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. และกรุณาระบุด้วยว่าจะให้ตอบในวารสารข้าราชการ
หรือตอบเป็นการส่วนตัวทางไปรษณีย์

ท่านผู้ใดมีทั้งปัญหาคลัง ปัญหากฎหมาย หรือปัญหาอื่น ๆ โปรดแยกถาม
ต่างหากจากกัน เพื่อให้ได้รับคำตอบที่รวดเร็วยิ่งขึ้น สำหรับท่านสมาชิกที่
ประสงค์จะให้ลงพิมพ์นามจริง ขอให้โปรดแจ้งความจำนงค์ในจดหมายที่ถามไป
ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ความคิดเห็น

ผู้รู้

กับ ผู้ปฏิบัติ

วิญญู อังคนารักษ์ ผู้เขียน

สิ่งหนึ่งซึ่งข้าพเจ้ากังวลอยู่ตลอดเวลา ก็คือ บ้านเมืองเราเปลี่ยนแปลง ผู้รู้มักจะไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติมักจะไม่ใคร่รู้

เรามี ดร. เป็นร้อย ปริญาโท คงจะร่วมพัน สมัยนี้นักเรียนนอกเต็มไปหมด จนคิดว่า ถ้าใครไม่เคยไปเมืองนอก คงจะเป็นของแปลก

เรื่องที่จะเล่าต่อไปนี้ เป็นเรื่องสมมติ ไม่ใช่เป็นเรื่องของท่านผู้ใด คณะกรรมการใดหรือองค์การใด ถ้าไปคล้ายกับเรื่องใดเข้า ข้าพเจ้าก็ขออภัยด้วย

เมื่อเร็วๆ นี้ข้าพเจ้าได้เข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการชุดหนึ่ง คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยผู้แทนจากหลายกระทรวงทบวงกรม ล้วนแต่เป็นองค์การที่สำคัญๆ ของประเทศทั้งสิ้น

ท่านผู้แทนแต่ละท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิอย่างสูง หลายท่านมีคำว่า ดร. นำหน้าชื่ออย่างน้อยๆ ก็ปริญาโท ทุกคนเคยไปศึกษาหรือดูงานต่างประเทศมาแล้วทั้งสิ้น

ภาษาที่ใช้พูดในการประชุม คือภาษาไทย แต่เป็นภาษาไทยปนฝรั่ง บางท่านก็พูดไทยคำฝรั่งคำ บางท่านก็ใช้ศัพท์เฉพาะวิชาอย่างสูงๆ จนข้าพเจ้าสงสัยว่า คำที่ท่านใช้นั้น คนอื่น ๆ เข้าใจหรือเปล่า แต่สำหรับข้าพเจ้านั้น ต้องถามขึ้นหลายครั้งว่า คำที่ท่านใช้นั้นหมายความว่าอย่างไรแน่

หลังจากที่ได้โต้เถียงกัน ทั้งในท่านเนื้อหาและถ้อยคำความหมาย เป็นเวลาใกล้เที่ยงแล้ว ที่ประชุมก็มาถึงปัญหาว่า จะให้ใครปฏิบัติ ถึงตอนนี้ ทุกคนเห็นพ้องกันว่า ต้องให้จังหวัดรับไปจัดทำ

ปัญหาต่อไปก็คือว่า ใครจะเป็นผู้ลงมือทำจริง ๆ

ข้าพเจ้านึกไปถึงจังหวัดต่างๆ ที่ข้าพเจ้าเคยไปรับราชการมา หัวหน้าส่วนราชการแต่ละท่าน ๆ ก็ล้วนแต่มีภาระงานในหน้าที่อยู่แล้วอย่างเต็มมือ ยังจะต้องมารับงานตามหลักวิชาการแผนใหม่นี้อีก ท่านจะเอาเวลาที่ไหนมาทำภาษาอย่างที่เขาใช้กัน ท่านจะเข้าใจละหรือ

ที่ประชุมตกลงให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทั้ง ๑๕ จังหวัด ซึ่งจะต้อง

ฝึกอบรมคนประมาณ ๔๕ คน ใช้เงินอีกประมาณหกหมื่นบาท จึงจะลงมือปฏิบัติได้

ข้าพเจ้าคิดว่า ในที่ประชุมนี้ก็มีผู้ทรงคุณวุฒิอยู่แล้วอย่างมากมาย ถ้าหากจะส่งท่านเหล่านั้นไปทำงานเรื่องนี้ที่จังหวัดต่างๆ สักกระยะหนึ่ง ก็จะได้ประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย

ท่านที่ยังไม่เคยทำงานตามหัวบ้านหัวเมืองเลย ก็จะได้มีโอกาสเห็นสภาพท้องถิ่น แท้จริงว่าตามหัวเมืองเป็นอย่างไรแน่ ไม่ใช่คอยแต่สั่งเอาๆ ท่านจะได้รู้เสียทีว่า ที่ท่านสั่งๆ ไปนั้น เวลาทำจริงๆ มันไม่ง่ายเหมือนอย่างที่ท่านนึก

ข้าราชการตามหัวเมืองก็จะได้มีโอกาสศึกษาวิธีทำงานแผนใหม่นี้ จากท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง ไม่ต้องเสียเวลาและเสียเงินมาฝึกอบรมกันอีก

เรามีผู้รู้้อยู่อย่างมากมาย แต่ส่วนมากก็อยู่แต่เฉพาะในจังหวัดพระนคร น่าจะส่งให้ไปช่วยกันพัฒนาหัวบ้านหัวเมืองเสียบ้างตาม หัวบ้านหัวเมือง ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติจริง ๆ หาผู้ทรงคุณวุฒิอย่างท่านเหล่านั้นได้ยากเหลือเกิน.

เงินเดือน

สืบเนื่องจากการ ปรับปรุงอัตราเงิน
เดือนของข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศของ
รัฐบาลครั้งที่แล้วประกอบกับการประกาศใช้
ระเบียบพิจารณาความดีความชอบ ขึ้นเงิน
เดือน ๒ ขั้นภายในโควตาอันจำกัดดังนี้คือ ข้าราชการ
ชั้นจัตวา ชั้นตรี จะให้เงินเดือน ๒ ขั้น
ได้ไม่เกิน ๑๐% ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด
ชั้นโทชั้นเอก ไม่เกิน ๖% และชั้นพิเศษ
ไม่เกิน ๓% นั้น นับเป็นการปรับปรุงระบบ
เงินเดือนที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อกลไก
การปฏิบัติราชการอย่างยิ่งแล้ว ยังเป็นการ
ทำลายขวัญ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ด้วยระบบเงินเดือนปัจจุบัน ทำให้ข้าราชการ
ขาดกำลังใจขาดสิ่งกระตุ้น หรือจูงใจให้ข้าราชการ
ทำงานเต็มความสามารถเพราะได้รับ
เงินเดือนเป็นการตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม
อันนำไปสู่ความหย่อนต่อการปฏิบัติราชการ
ในที่สุด

ก่อนที่จะชี้ให้เห็นข้อบกพร่องเกี่ยวกับ
อัตราเงินเดือน กับ การพิจารณาความดีความ
ชอบของข้าราชการพลเรือนในปัจจุบันนี้ ใคร

ชอกล่าวถึงหลักการ กำหนด อัตราเงิน เดือน
ของประเทศต่างๆโดยทั่วไปเสียก่อนว่า การ
กำหนดอัตราเงินเดือนนั้น อาศัยหลักที่สำคัญ
อยู่ ๓ ประการคือ

๑. การกำหนดอัตราเงินเดือน ต้องคำนึง
ว่างานอย่างเดียวกัน กำหนด อัตราเงิน เดือน
อย่างเดียวกันไม่จำกัดเพศวัย บุคคล และ
สถานที่ ถือหลักว่าถ้าเป็นงานอย่างเดียวกัน
แล้วต้อง กำหนดอัตราเงินเดือนเหมือนกัน
หมดทั่วประเทศ

๒. การกำหนดอัตราเงินเดือน ต้อง
คำนึงถึงความยากง่ายของงาน ความรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่ และคุณวุฒิที่ต้องใช้เพื่องาน
นั้น กล่าวคือผู้ที่ปฏิบัติงานยากกว่า รับผิดชอบ
สูงกว่า และมีคุณวุฒิที่ดีกว่าย่อมได้เงิน
เดือนที่สูงกว่าเสมอ

๓. การกำหนดอัตราเงินเดือน ต้อง
คำนึงถึงหลักความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย โดย
ถือชั้นความสามารถชั้นความ รับผิดชอบเป็น
หลักในการ กำหนด อัตราเงิน เดือน ให้เป็น
ธรรม

เมื่อมาพิจารณาบัญชี อัตราเงิน เดือน
ประกอบกับหลักการขึ้นเงินเดือนของข้าราชการ

การในปัจจุบันแล้ว จะเห็นว่ายังมีข้อบกพร่องเกี่ยวกับระบบเงินเดือนอยู่มาก โดยยึดถือหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือน ๓ ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็นหลักในการพิจารณา ดังนี้คือ

๑. เปรียบเทียบ อัตราเงินเดือนเก่ากับอัตราเงินเดือนใหม่จะเห็นได้ว่าบัญชีอัตราเงินเดือนปัจจุบันมีการขอยื่นถี่เกินไป ยิ่งปฏิบัติราชการนาน ก็ยิ่งได้รับ เงิน เดือนน้อยกว่าอัตราเงินเดือนเดิม ถือว่าเป็นการลดเงินเดือนทางอ้อม ไม่ใช่เพิ่มเงินเดือนให้ข้าราชการแต่ประการใด เมื่อข้าราชการไม่ได้รับเงินเดือนให้สมดุล กับค่าครองชีพ ที่ถีบตัวสูงขึ้น ความเป็นอยู่ของข้าราชการก็ต้องอยู่อย่างแร้นแค้น ยกตัวอย่างเช่นหากเข้ารับราชการชั้นจัตวาอัตราเงินเดือนเดิมได้รับ ๔๕๐ บาทรับราชการถึง ๓๐ ปีได้พิจารณาขึ้นเงินเดือนปีละ ๑ ขั้นโดยไม่มีการติดขั้นก็จะได้รับเงินเดือน ๒,๕๐๐ บาท อัตราเงินเดือนใหม่บรรจุชั้นจัตวาเงินเดือน ๕๔๐ บาท ทำงานอยู่ ๓๐ ปี จะได้รับเงินเดือน ๒,๔๕๐ บาท เท่านั้น การปรับปรุงดังกล่าวจึงไม่มีประโยชน์ต่อข้าราชการแต่ประการใด เพราะเป็นการลดเงินเดือนข้าราชการลงอย่างมีชั้นเชิง ข้าราชการไม่ได้รับความเป็นธรรมจาก

การกำหนดอัตราเงินเดือนครั้งนี้เลย เมื่อปรับปรุงแล้วข้าราชการควรได้รับเงินเดือนมากกว่านี้ หรืออย่างน้อยควรเท่าอัตราเงินเดือนเดิม (ก่อนปรับปรุง) แต่อัตราเงินเดือนใหม่ที่ปรับปรุงแล้วข้าราชการกลับได้รับเงินเดือนน้อยกว่า ข้าราชการจะมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้อย่างไร

๒. ชั้นเงินเดือนของข้าราชการ ต่างชั้นเท่ากันในบางชั้น กล่าวคือ ชั้นเงินเดือนชั้นจัตวามีชั้นเงินเดือนเท่ากับชั้นตรี ตั้งแต่ ๘๕๐ ถึง ๑,๓๐๐ บาท ชั้นละ ๕๐ บาทมีเท่ากันถึง ๕ ชั้น ชั้นตรีเท่ากับชั้นโทมีเงินเดือนเท่ากัน ตั้งแต่ ๑,๓๐๐ บาทถึง ๑,๘๐๐ บาทชั้นละ ๑๐๐ บาทเท่ากันอยู่ ๕ ชั้น ชั้นโทเท่ากับชั้นเอก ตั้งแต่เงินเดือน ๒,๗๕๐ บาทถึง ๓,๐๕๐ บาท ชั้นละ ๑๕๐ บาท เท่ากันอยู่ ๒ ชั้น ชั้นเอกเท่ากับชั้นพิเศษ ตั้งแต่เงินเดือน ๔,๔๐๐ บาทถึง ๕,๐๐๐ บาท ชั้นละ ๒๐๐ บาท เท่ากันอยู่ ๓ ชั้นจากอัตราเงินเดือนข้าราชการชั้นจัตวาเท่ากับชั้นตรีอยู่ ๕ ชั้น ชั้นตรีเท่ากับชั้นโทอยู่ ๕ ชั้น ชั้นโทเท่ากับชั้นเอกอยู่ ๒ ชั้น และชั้นเอกเท่ากับชั้นพิเศษอยู่ ๓ ชั้นนั้น เมื่อข้าราชการต่างชั้นกันย่อมทำงานต่างระดับกัน ระดับความสามารถ และระดับความรับผิดชอบย่อมมีความแตกต่างกัน เป็นธรรม

ค่า กล่าวคือ เสมียนย่อมมีความรับผิดชอบน้อยกว่าประจำแผนก ประจำแผนกน้อยกว่าหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนกน้อยกว่าหัวหน้ากองตามลำดับ แต่เมื่อมีการพิจารณาเงินเดือนให้เท่ากันในรอบปีหนึ่งปรากฏว่าเสมียนได้รับเงินเดือนเท่ากับประจำแผนก ประจำแผนกได้รับเงินเดือนเท่ากับ หัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนกได้รับเงินเดือนเท่ากับ หัวหน้ากองเป็นต้น เมื่อข้าราชการต่างระดับต่างมีความรับผิดชอบ และขีดความสามารถก็ต่างกัน ทำไมจึงต้องได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเท่ากันจึงไม่มีความเป็นธรรมอย่างยิ่ง บางทีข้าราชการที่มียศต่ำกว่ากลับได้พิจารณาเงินเดือน ๒ ชั้น เมื่อขึ้นเงินเดือนเท่ากัน ข้าราชการชั้นสูงกว่าย่อมเสียเปรียบอย่างยิ่ง ยกตัวอย่างเช่น ประจำแผนกมีเงินเดือนเท่ากับหัวหน้าแผนกคือ ๑,๓๐๐ บาท หากประจำแผนกได้เงินเดือน ๒ ชั้น หัวหน้าแผนกได้ชั้น ๑ ชั้น ในปีต่อไป ประจำแผนก จะได้รับ เงิน เดือน ๑,๕๐๐ บาท แต่หัวหน้าแผนกกลับได้รับเพียง ๑,๔๐๐ บาท ทั้งๆที่หัวหน้าแผนกต้องทำงานซึ่งรับผิดชอบสูงกว่า

เนื่องจากการจำกัดโควตา ขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้นไว้ดังกล่าว แม้จะได้ขึ้นคนละ ๑ ชั้นคือขึ้นละ ๑๐๐ บาทก็ไม่ใช่เป็นธรรมอยู่แล้ว

หากในปีต่อไปประจำแผนกได้ชั้น เงินเดือนอีก ๒ ชั้น หัวหน้าแผนกได้ชั้นเงินเดือน ๑ ชั้นตามเดิม เงินเดือนหัวหน้าแผนกจะขึ้นจาก ๑,๔๐๐ บาทเป็น ๑,๕๐๐ บาท ประจำแผนกขึ้นจาก ๑,๕๐๐ บาทเป็น ๑,๗๐๐ บาท หัวหน้าแผนกจะทำงานลำหลังผู้ได้บังคับบัญชา คือประจำแผนกอยู่ถึง ๒ ปี เพราะในกองหนึ่งๆนั้น หัวหน้าแผนกจะได้รับการพิจารณาเงินเดือน ๒ ชั้นนั้น เป็นสิ่งที่ยากมาก เพราะต้องไปแย่งโควตาหัวหน้ากอง (ชั้นเอกชั้นโทไม่เกิน ๖%)

เมื่อเป็นอยู่เช่นนั้น ข้าราชการก็ไม่มีกำลังขวัญในการทำงาน ลักษณะการทำงานก็จะเข้าลักษณะสັกแต่ว่าทำไปวันหนึ่ง จะไม่หวังผลในการทำงาน เพราะทำดีมากก็แค่นั้น ทำดีไม่มากก็แค่นั้น การชอยชั้นอัตราเงินเดือนข้าราชการชั้นจัตวาเท่ากับชั้นตรี ๔ ชั้นก็ดี หรือชั้นตรีเท่ากับชั้นโท ๕ ชั้นก็ดี เป็นสิ่งที่ควรรีบแก้ไขยิ่ง เพราะการที่จะให้ผู้มีความสามารถรับผิดชอบงานไม่เท่ากันมารับเงินเดือนเท่ากันนั้น ดูจะไม่เป็นธรรมและขาดหลักทางวิชาการอยู่มาก น่าจะมีการแก้ไขปรับปรุงอัตราเงินเดือนดังกล่าวแล้วให้เข้าลักษณะที่ว่า ผู้ที่ทำงานสูงกว่ารับผิดชอบงานมากกว่า ควรได้รับเงินเดือนสูงกว่า ไม่ควร

ชอยชั้นเงินเดือนข้าราชการชั้นตรี และชั้นโทด้อยจนเกินไป ชั้นตรี ๑๕ ชั้น โท ๑๕ ชั้น ผลเสียจากการชอยชั้นเงินเดือนด้อยจนเกินไปมีผลเสียอยู่ ๒ ประการ

๑. ชั้นเงินเดือนจะน้อยลง เป็นการลดเงินเดือนข้าราชการให้น้อยลงไปด้วย

๒. จำกัดความก้าวหน้าของข้าราชการมากจนเกินไป กล่าวคือข้าราชการต้องทำงาน ชั้นจัตวาอยู่ ๒๐ ปี ชั้นโท ๑๕ ปี ชั้นเอก ๑๕ ปี ฯ เมื่อหลับตามองคณาคตของตนเองก็จะเลือนลางไม่แจ่มใสเท่าที่ควร และจะเกิดความท้อถอยในการทำงาน คนที่มีฝีมือ ก็จะถูกแย่งตัวไปสู่วงการธุรกิจหมก

เป็นที่ยอมรับว่า เงินเดือน เป็นส่วนหนึ่งของรายได้ในการยังชีพ และเป็นส่วนหนึ่งที่กระตุ้นให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อมีข้อบกพร่องในระบบเงินเดือนดังกล่าวอยู่ น่าจะมีการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงโดยด่วนที่สุด โดยยึดถือค่าครองชีพ ความเป็นธรรม ความรับผิดชอบ และความสามารถของบุคคล เป็นหลักในการกำหนดอัตราเงินเดือน ระบบเงินเดือนควรจะเป็นระบบเสริมสร้างการทำงาน ของ ข้าราชการ เพราะจะทำให้ข้าราชการมีกำลังใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจจะทุ่มเทพลังความสามารถ และพลังความคิดแก่งานอย่างเต็มที่ ไม่ใช่มุ่งแต่จะเอาระเบียบวินัยมาบังคับในทางลบแต่เพียงอย่างเดียว

เสียงข้าราชการ

หัวหน้า

หางานกับ

ลูกน้องขอประทานเสนอ

เชียร ธรรมาธิปดี

การบริหารงาน ไม่ว่าในวงราชการ หรือวงการธุรกิจการค้าของเอกชน เป็นการ ทำงานของบุคคลหลายคนในลักษณะร่วมกัน ทำงานโดยการร่วมแรง ร่วมใจ ความคิด หรือร่วมทุน (ในกรณีที่เป็นการบริหารธุรกิจ การค้า) ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุจุดหมายของหน่วยงานนั้น ๆ กล่าวคือ หากเป็นหน่วยงาน ราชการก็เพื่อความผาสุก อยู่ดี กินดีของ ราษฎร ความเจริญ และมั่นคงของประเทศ ชาติในส่วนรวม หากเป็นองค์การธุรกิจ การค้าก็เพื่อเพิ่มพูนกำไร และความเจริญ

ของกิจการ ในการบริหารงานให้บรรลุจุด หมายดังกล่าวนี้ นักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องต้องกันในหลักการว่า มีปัจจัยซึ่งเกี่ยว ข้องกับการบริหารงานอยู่สี่ประการ คือ คน เงิน วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ และการจัดการ และปัจจัยที่สำคัญที่สุด ก็คือ “คน” ซึ่ง สามารถสร้างสรรค์และนำความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวมาให้กับองค์การ หรือหน่วยงาน นั้น ๆ ได้

เมื่อพูดถึง “คน” ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การบริหารงาน ในหน่วยงาน เราก็สามารถ แยกพิจารณา “คน” ออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ คนซึ่งทำหน้าที่เป็น “หัวหน้า” และคนซึ่ง ปฏิบัติงานในฐานะ “ลูกน้อง” หรือบางท่าน นิยมเรียกว่า “ผู้บังคับบัญชา” และ “ผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชา” บุคคลทั้งสองฝ่ายนี้ต่างก็ มีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกันไป ตามที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ แต่บุคคล ทั้งสองฝ่ายนี้ จะต้องเกี่ยวข้องและร่วมกัน ปฏิบัติงานให้สอดคล้องต้องตามหน้าที่และ ความรับผิดชอบ งานจึงจะสำเร็จสมตาม ความมุ่งหมายของหน่วยงานนั้น ตรงกันข้าม ถ้าหน่วยงานใด มีแต่ลูกน้องไม่มีหัวหน้า หรือมีแต่หัวหน้าไม่มีลูกน้อง หรือหัวหน้าดี แต่ลูกน้องไม่ดี หรือลูกน้องดีแต่หัวหน้าไม่ดี

ก็เป็นอันมีแนวโน้มเชื่อได้ว่าหน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าบรรลุถึงจุดประสงค์ไม่ได้และอาจจะประสบกับความล้มเหลวในที่สุด

บทบาท ของหัวหน้า และลูกน้องจะแตกต่างกันในด้านเกี่ยวกับเรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานในบางประการก็ตาม แต่ในด้านความรู้สึก จิตใจ ความต้องการ และ ความสัมพันธ์ ต่อกัน ในฐานะที่เป็นผู้ทำงานร่วมกันแล้ว อาจกล่าวเพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาได้ว่า “หัวหน้า” ต้องการให้ลูกน้องในบังคับบัญชาของตนเป็นคนอย่างไรและปฏิบัติอย่างไร ในทางตรงกันข้าม “ลูกน้อง” ต้องการให้หัวหน้าซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของตนเป็นคนอย่างไร และปฏิบัติตนอย่างไร ในเรื่องนี้เพื่อให้ตรงตามหัวข้อเรื่องก็จะได้กล่าวถึงแบบของหัวหน้าหน่วยงานและลูกน้องขอประทานเสนอว่า ทำไมหัวหน้าจึงมอบให้ลูกน้องทำงาน และลูกน้องควรจะทำอย่างไร ดังจะได้แยกพิจารณาตามลำดับดังนี้

หัวหน้า สำหรับหัวหน้านั้น ส่วนใหญ่ต้องการให้ลูกน้องในบังคับบัญชาของตนเป็นคนรู้งาน รักงานอยู่ประจำทำงานและร่วมมือร่วมใจกันทำงาน...ทำงานให้คุ้มกับเงินเดือน... มีความคิดริเริ่มในการทำงาน รู้จักแก้

ปัญหาในการทำงานด้วยตนเองเมื่อไม่เข้าใจหรือสงสัยให้สอบถาม.... รู้สึกว่าการทำงานเป็นเกียรติไม่ใช่เป็นเพียงหน้าที่... ปลื้มใจในผลงานที่ตนทำได้ดี... มีความซื่อสัตย์สุจริต.... รู้จักเห็นอกเห็นใจไม่เป็นผู้ที่ถือโอกาสเอาเปรียบงานหรือเพื่อนร่วมงาน... ช่วยประหยัดของให้กับหน่วยงาน... และเป็นผู้มีสุขภาพสมบูรณ์.... ว่างไม่หยอเยิน เป็นต้น

ลูกน้อง ส่วนลูกน้องนั้นต้องการให้หัวหน้าซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของตนเป็นผู้มีความเมตตากรุณาและเที่ยงธรรม... มีความเป็นมิตรและจริงใจ... มีจิตใจเข้มแข็งไม่โลเล มีหลักการ... ไม่เห็นแก่ตัว... เป็นคนรู้งาน สอนงาน และประสานงาน... รับผิดชอบ.... มีความคิดริเริ่ม.... คุ้มครองและสนับสนุนลูกน้อง.... เชื่อมั่นและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง.... มีอารมณ์ดี.... เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขลูกน้องพอสมควร.... เป็นประการสำคัญ

เมื่อได้กล่าวถึงหัวหน้าต้องการลูกน้อง และลูกน้องต้องการหัวหน้าอย่างไรพอสมควรแล้วก็ขอวกกลับมาเข้าเรื่องหัวหน้าหน่วยงานลูกน้องขอประทานเสนอ ทั้งนี้ต้องการที่จะนำแบบการทำงาน ของหัวหน้าบางแบบ และลูกน้องบางลักษณะมาเล่าสู่กันฟัง เพื่อประกอบความคิดเห็นของท่านที่ทำงานแต่ละ

แบบหรือทั้งสองแบบในเวลาเดียวกัน แบบ
ในที่นี้ หมายถึง หัวหน้า หรือลูกน้อง แต่
คงไม่เข้าแบบที่นำมาเป็นตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

ก. หัวหน้าหน่วยงาน

หัวหน้าในที่นี้ อาจจะเป็นหัวหน้าใน
ระดับ “ประจำแผนก” “หัวหน้ากอง” “ผู้
อำนวยการกอง” หรือหัวหน้าในระดับสูงขึ้น
ไป....เป็นหัวหน้าชนิดที่ให้อำนาจ “หัวหน้า
หน่วยงาน” หรือไม่กล้ามอบงานให้ลูกน้องไป
ปฏิบัติจัดทำ การหน่วยงานหรือไม่กล้ามอบ
งานนี้ หัวหน้าก็มีเหตุผลส่วนบุคคล เพื่อ
ตนเอง เพื่อคนอื่น หรือเพื่อส่วนรวมได้
แตกต่างกันไปตามเหตุผลอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะ
กล่าว คือ

๑. หัวหน้าบางคนกล่าวว่า “ลูกน้อง
ของผมมันเด็กเกินไป ใหม่เกินไป ยังไม่มี
ความชำนาญงานพอที่จะมอบงานให้ทำได้”

๒. “ถ้าผมทำงานด้วยตนเองแล้วจะ
รวดเร็วทันใจกว่า ถ้ามอบงานให้ลูกน้องทำ
แล้ว ผมต้องเสียเวลาแนะนำและสอนงาน
ให้มากกว่าผมทำงานเสียเองอีก”

๓. “การมอบงานให้ลูกน้องทำเป็น
การเสี่ยง หากเกิดผิดพลาด จะเกิดเสียหาย

แก่ผม ผมต้องรับผิดชอบ ผมจึงทำเสียเอง
ดีกว่า”

๔. “ผมอยู่ในฐานะและตำแหน่งที่
จะทำงานได้ผลดีและรวดเร็วกว่ามอบให้ลูก
น้องไปทำ”

๕. “เรื่องเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญ ผม
ไม่สามารถมอบให้ลูกน้องไปปฏิบัติจัดทำ”

๖. “ผมไม่สามารถมอบงานให้ลูก
น้องทำได้อีก เพราะงานที่เขาทำอยู่สิ้นมือ
แล้ว”

๗. “ลูกน้องผมรับผิดชอบมากพอ
อยู่แล้ว ผมไม่สามารถมอบให้เขารับผิดชอบ
มากอีก เพราะทำให้เขาเสียงาน”

๘. “ผมยังขาดวิธีการควบคุมงาน
และวัดผลงานที่ดีและเชื่อถือได้ จึงยังไม่
สามารถมอบงานให้ลูกน้องทำได้”

๙. “ผมชอบทำงานมากๆ ตัดสิน
ใจและรับผิดชอบด้วยตนเองมากกว่า”

๑๐. “ผมไม่ทราบว่าจะมอบงานให้
ลูกน้องทำ และควบคุมลูกน้องได้อย่างไร”

หากท่านเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัว
หน้างานที่หน่วยงานแบบหนึ่งแบบใด ดังกล่าว
ก็ควรที่จะได้พิจารณาหาทางแก้ไขตามสมควร

สำหรับแนวทางบางประการ พอที่จะใช้เป็นหลักในการแก้ไขมีดังนี้

๑. ทางแก้สำหรับการทวงงานตามข้อ ๑, ๒, และ ๔ คือ ต้องตัดสินใจมอบงานให้ลูกน้องทำตามสมควร ชั้นแรกโดยการอบรมแนะนำและสอนงาน จริงอยู่ในตอนแรก ท่านก็ต้องเสียเวลาในการสอนงานและแนะนำบ้าง แต่เมื่อลูกน้องของท่านรู้งานเข้าใจงานและทำงานได้แล้ว ท่านก็จะประหยัดเวลาอันมีค่าของท่าน ไม่ต้องเสียเวลามาทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งลูกน้องสามารถแบ่งเบาภาระไปจัดทำได้ ท่านจะมีเวลาสำหรับคิดวางแผนและทำงานที่สำคัญกว่า

๒. ทางแก้สำหรับ ข้อ ๓, ๕, ๘, และ ๑๐ ท่านควรจะให้ใจลูกน้องตามสมควร โดยพิจารณาว่าลูกน้องคนไหนควรไว้ใจขนาดไหน จะมอบหมายให้ทำงานอย่างไรได้ คือให้รู้จักเลือกและใช้คนทำงาน ไม่ใช่ระแวงลูกน้อง ไม่เชื่อในความสามารถของลูกน้อง ควรมีการมอบหมายงานให้ทำ ให้ลูกน้องมีความรับผิดชอบ โดยท่านมีการตรวจงานควบคุมงานและวัดผลงานที่ดี อาจจะโดยให้ลูกน้องเสนองานให้ตรวจสอบและรับการอนุมัติเสียก่อนดำเนินการ หรือให้รายงานผล

งานให้ท่านทราบเป็นครั้งคราวตามกำหนด ก็จะทำให้ท่านสามารถควบคุมและติดตามผลการทำงานของลูกน้องได้ตามต้องการ

๓. ทางแก้สำหรับ ข้อ ๖ และ ๗ ท่านควรพิจารณาปรับปรุงระบบงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกน้องของท่านเสียใหม่ ให้มีการแบ่งงานและมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นส่วนสัด และให้มีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ตามระดับความสำคัญของงาน เช่นระดับเสมียนพนักงาน ระดับประจำแผนกและหัวหน้าแผนก โดยท่านไม่ต้องรวมอำนาจในการตัดสินใจและสั่งการไว้แต่ผู้เดียว และไม่ใช้วิธีการแบบที่ลูกน้องคนไหนขยันทำงานดีก็มอบงานให้ทำจนงานล้นมือ ส่วนลูกน้องคนอื่น ๆ ก็นั่งเป็นพวกลังงาน

๔. ทางแก้สำหรับข้อ ๙. การที่ท่านชอบทำงานมาก ๆ นั้น เป็นเรื่องดี แต่ตามข้อเท็จจริงท่านไม่สามารถทำงาน ๒-๓ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน เมื่อท่านทำงานอย่างหนึ่ง งานอื่นๆ ก็ต้องรอไว้ ฉะนั้น ท่านควรที่จะเลือกระดับความสำคัญของงานเสียใหม่ วางงานระดับไหนท่านควรทำเอง และงานระดับไหนอย่างไรที่ควรมอบให้ลูกน้องทำก็ได้ ก็ควรที่จะมอบให้ลูกน้องไปปฏิบัติจัดทำ งาน

จะได้ก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กันไม่ต้องมาเสียเวลารอ อย่าลืมว่าหัวหน้างานที่ดีและมีความสามารถคือ หัวหน้างานที่รู้จักมอบงานให้ลูกน้องไปปฏิบัติจัดทำโดยหัวหน้าเป็นผู้คอยควบคุมและอำนวยความสะดวกปฏิบัติงาน

ข. ลูกน้องขอประทานเสนอ

ลูกน้องในที่นี้อาจจะเป็นผู้ทำงานในตำแหน่งเสมียนพนักงาน ซึ่งเป็นลูกน้องของประจำแผนก หรือประจำแผนกเป็นลูกน้องของหัวหน้าแผนก หัวหน้าแผนกเป็นลูกน้องของหัวหน้ากองไปตามลำดับ การที่กล่าวว่า ลูกน้องขอประทานเสนอนั้น เชื่อว่าท่านคงเข้าใจว่าหมายความว่าอย่างไร บอกลักษณะของผู้ปฏิบัติงานว่าเขาปฏิบัติอย่างไร แต่ยังมีคำนิยมเรียกเปรียบเทียบการทำงานทำนองดังกล่าวแตกต่างออกไปอีก เช่น ทำงานแบบบุรุษไพรชณีย์ ทำงานแบบบักสวะ เป็นต้น ซึ่งฟังแล้วไม่เป็นมงคลสำหรับผู้ที่ถูกเรียก

กล่าวกันว่าผู้ทำงานแบบขอประทานเสนอนั้น มีอยู่ในวงราชการมากกว่าวงธุรกิจการค้า เพราะถ้าขึ้นทำงานแบบดังกล่าวในวงธุรกิจการค้า นายจ้างคงจะจ่ายเงินเดือนๆ สุดท้ายให้แก่ผู้นั้นไปนานแล้ว ส่วนในวง

ราชการนั้น กล่าวกันว่า ข้าราชการมีความมั่นคงมากเกินไป ประการแรกอาจจะเนื่องมาจากสาเหตุ คือ เงินเดือนเป็นเงินของรัฐ ข้าราชการไม่มีส่วนขาดทุนหรือถึงกับต้องล้มละลายด้วยมีแต่ทางได้กำไรจากรัฐ ประการที่สอง ผู้บังคับบัญชามีพรหมวิหารสี่ โดยเฉพาะเมตตากรุณามากเป็นที่ตั้ง ประการสุดท้าย ไม่ทราบจะเอาผิควินัยข้อไหน ทั้งนี้โดยยกเว้นไม่กล่าวถึงข้อที่ว่าผู้นั้นเป็นเด็กของท่าน....แต่ในทางการบริหารงานแล้ว กล่าวได้ว่าบุคคลดังกล่าวนี้ เพิ่มภาระให้แก่ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานที่จะต้องแก้ปัญหาเรื่องตัวบุคคล สำหรับสาเหตุที่ว่าทำไมบุคคลบางคนจึงชอบทำงานแบบขอประทานเสนอ หรือ บักสวะ นั้น อาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

๑. การทำงานแบบขอประทานเสนอ (ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งการ) ทำให้สะดวกสบายไม่ต้องใช้หวัคิหรือความรู้ความสามารถมากนัก เพียงแต่ใช้มือเขียนว่า “ขอประทานเสนอเพื่อพิจารณา” หรือ ถ้าเสนอหัวหน้าซึ่งเป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ก็ใช้ว่า “ขอประทานเสนอ เพื่อได้โปรดพิจารณา” ก็พ้นหน้าที่ของตนแล้ว เป็นหน้าที่ของหัวหน้าที่จะต้องพิจารณาสั่งการต่อไป

๒. อาจจะเนื่องจากบุคคลนั้นเคยชินต่อการปฏิบัติแบบดังกล่าว และหัวหน้าก็ไม่แนะนำหรือสอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้ลูกน้อง

๓. หรือ หัวหน้า ชอบการปฏิบัติงานอย่างนั้น คือไม่ชอบรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของลูกน้องเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการ ลูกน้องจึงมีความรู้สึกไปในทางเป็นปฏิปักษ์ คือเมื่อไม่รับฟังความคิดเห็นก็ขอประทานเสนอ ไปอันเป็นการสนองตอบในทางปฏิเสธ

๔. ลูกน้องอาจจะมึนงานล้นมือเกินไปจนไม่สามารถจะมีเวลาศึกษาพิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติมได้ เพื่อไม่ให้งานมาค้างค้ำที่ตน ก็ขอประทานเสนอ....ไปก่อน เพื่อให้พ้นหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ส่วนเรื่องจะไปค้างก็ค้างอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้า ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของตนแล้ว เป็นอันเพียงพอ

๕. ลูกน้องขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทางออกที่ดีก็คือบังคับงานให้หัวหน้าตามลำดับขึ้นไปพิจารณาสั่งการ

เมื่อท่านได้อ่านและทราบถึงแบบบางแบบของการทำงานของหัวหน้าหน่วยงาน และ

ลูกน้องขอประทานเสนอ แล้ว ก็ใครจะฝากข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า

ก. ทำไมหัวหน้าจึงมอบหมายงานให้ลูกน้องปฏิบัติจัดทำ

ข. ลูกน้องควรปฏิบัติจัดทำงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างไร

ก. ทำไมหัวหน้าจึงมอบหมายงานให้ลูกน้องปฏิบัติจัดทำ

การมอบหมายงานให้ผู้หนึ่งผู้ใดปฏิบัติงานนี้ หากจะมองในแง่ของงานและการปฏิบัติงานแล้ว การที่หัวหน้างานมอบหมายให้ลูกน้องปฏิบัติงานก็เพื่อ

๑. ให้ลูกน้องมีงานทำตามหน้าที่ และควรรับผิดชอบได้ส่วนสักกับค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ส่วนงานได้จ้างผู้นั้นมาทำงาน

๒. การมีงานทำ ก็เป็นการเริ่มและสอนให้ลูกน้องรู้จักทำงาน ฝึกให้ทำงาน ให้รู้จักใช้ความคิดเห็น ความริเริ่มในการทำงาน และรู้จักรับผิดชอบต่องานตามหน้าที่ ในกรณีที่หัวหน้าไม่อยู่ งานไม่หยุดชะงัก

๓. ทำให้ผู้บังคับบัญชา เห็นความสามารถและความสำคัญของลูกน้อง จึงมอบหมายงานสำคัญๆ ให้ทำงาน

๔. เป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อตนเองและเพื่อส่วนรวม

๕. สร้างให้ลูกน้องมีประสบการณ์ในการทำงานและมีความรู้ความชำนาญงานในขั้นต่อไป

๖. เป็นหลักประกันและรับรองความรู้และความสามารถและสร้างอนาคตให้กับลูกน้องที่จะก้าวหน้าในงานต่อไป

๗. มีตัวตายตัวแทน มีผู้ช่วยงานที่สามารถ อันเป็นการสร้างหัวหน้างานไว้แทน

ข. ลูกน้องควรจะปฏิบัติจัดทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร

เมื่อลูกน้องเข้าใจแล้วว่า ทำไมหัวหน้าจึงมอบหมายงานให้ทำ และเป็นผลดีแก่ลูกน้องอย่างไรบ้าง ลูกน้องก็ควรทราบแนวทางในการปฏิบัติงาน (ไม่ใช่แบบลูกน้องขอประทานเสนอ...) ด้วย

เมื่อหัวหน้าได้มอบหมายงานให้ปฏิบัติจัดทำ ก็ต้องการให้ทำงานให้เป็นที่เรียบร้อย พร้อมทั้งจะดำเนินการต่อไปในระดับหัวหน้าจะพิจารณาสั่งการได้ ดังนั้นเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติก็ควรที่จะต้องทำความเข้าใจในคำสั่งการให้แจ่มแจ้ง ถ้าไม่เข้าใจหรือ

สงสัยก็ควรจะสอบถามหัวหน้าเสียก่อน แต่ไม่ใช่ถามว่าจะทำอย่างไรครับ ถามข้อสงสัยเพื่อที่จะได้ทำงานให้ตรงตามความต้องการของหัวหน้า ยิ่งหัวหน้าก็คิดว่าเราทราบหมดแล้วยังต้องระวังมากขึ้น หนึ่งควรเข้าใจหัวหน้าด้วยว่า ท่านเป็นคนอย่างไร ต้องการอย่างไร และชอบทางไหน เพื่อจะได้ทำงานให้สอดคล้องต้องตามที่ท่านต้องการ แต่ทั้งนี้ก็ต้องยึดหลักในการทำงานด้วยไม่ใช่ยึดหัวหน้าแต่อย่างเดียว และควรทราบด้วยว่า จะเอาแค่ไหน อย่างไร เสร็จเมื่อไร รายงานผลให้ทราบเป็นระยะๆ หรือไม่ ไม่ต้องรอให้เตือนเรื่อง เพื่อจะได้มีเวลาว่างโครงการและเตรียมเรื่อง วางลำดับในการปฏิบัติให้ถูกต้อง ศึกษาพิจารณาเรื่องให้ตรงจุดหมายและความต้องการของหัวหน้า การศึกษาพิจารณาก็ต้องศึกษาพิจารณาให้ทุกแง่ทุกมุม หากหัวหน้าสงสัยก็พร้อมที่จะตอบคำถามและชี้แจงรายละเอียดพร้อมด้วยเหตุผล ในการนี้ควรมีเรื่องที่สำคัญประกอบคือ

๑. ข้อมูลประกอบเรื่อง (หลักการและข้อเท็จจริงประกอบเรื่อง)

๒. ข้อเสนอแนะในการตัดสินใจพร้อมด้วยเหตุผลประกอบการพิจารณา

๓. ทางเลือกปฏิบัติและผลของการเลือกปฏิบัติแต่ละทาง

๔. ทางเลือกที่ดีที่สุดและผลที่พึงคาดหวังจากการเลือกตัดสินใจตามที่เสนอแนะ

เมื่อเราได้ศึกษาและพิจารณาเรื่องแล้ว ก็ต้องตั้งคำถามกับตัวเองว่า ถ้าเราเป็นหัวหน้าเราพร้อมที่จะตัดสินใจสั่งการปฏิบัติและรับผิดชอบในฐานะหัวหน้าหรือไม่ ถ้าเราพร้อมที่จะปฏิบัติดังกล่าวก็แสดงว่าเราได้ศึกษาพิจารณาเรื่องพร้อมแล้วในแง่ของลูกน้อง แต่ถ้าเราเองยังไม่พร้อมและกล้าจะสั่งการปฏิบัติและรับผิดชอบ หรือไม่ทราบว่าจะทำอะไรแล้ว การที่จะผ่านเรื่องให้หัวหน้าพิจารณาสั่งการก็เป็นการไม่สมควร และหมายความว่างานที่หัวหน้าได้มอบหมายให้เราพิจารณาและจัดทำนั้นยังไม่เป็นที่เรียบร้อย ก็ควรที่เราจะได้ศึกษาพิจารณาเพิ่มเติม โดยทบทวนและตั้งปัญหาถามตัวเอง และหาทางตอบปัญหาให้ได้ทุกแง่ทุกมุม ให้เป็นที่พอใจของเรา และถ้าเราเป็นหัวหน้าก็

พร้อมและยินดีที่จะพิจารณาสั่งการได้ด้วยความสบายใจ - ก็เป็นอันว่าท่านได้ปฏิบัติงานที่หัวหน้าได้มอบหมายเป็นที่เรียบร้อยไปชิ้นหนึ่งแล้ว ถือได้ว่าท่านได้แบ่งเบาภาระหัวหน้าและปฏิบัติงาน สมตามที่หัวหน้าได้มอบหมายและไว้วางใจและเป็นการสร้างอนาคตให้กับตัวท่านเองด้วย สมมุติว่าหัวหน้าของท่านมีปัญหว่า การมีชั้นของข้าราชการดีหรือไม่ หากจะเลิกชั้นของข้าราชการจะได้หรือไม่ หากหัวหน้าของท่านมอบเรื่องนี้ให้ท่านแล้วท่านจะศึกษาและพิจารณาเรื่องนี้อย่างไรบ้าง เป็นต้น

จากข้อสังเกตดังกล่าวข้างต้น พอจะเห็นว่า หัวหน้าและลูกน้อง ต่างก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงานของหน่วยงานราชการหรือธุรกิจการค้า และบุคคลทั้งสองประเภทจะต้องทำตนและปฏิบัติงานให้สอดคล้องต้องตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย จึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้สร้างความสำเร็จความก้าวหน้าให้กับตนเองและหน่วยงาน.

ร ะ บ บ

เ ต น อ เ เ น ะ

ผู้เขียน ผุสสดี สัตย์มานะ

ส่วนประกอบสำคัญยิ่งในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตาม ได้แก่ คนและเทคนิคต่าง ๆ การศึกษาถึงเรื่องคนจะมีความสำคัญและมีความสลับซับซ้อนยิ่งกว่าเทคนิคอื่นใด เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิต สามารถผันแปรได้ตามความรู้ สึกนึ่กคิด อารมณ์ เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม การศึกษาในเรื่องคนจึงมีวิวัฒนาการมานาน แม้ว่าก่อนที่จะเราจะคุ้นกับคำว่ามนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นแขนงวิชาหนึ่งในกลุ่มวิชาด้านการบริหารงานบุคคล มนุษย์ก็ได้ศึกษาเล่าเรียน ค้นคว้ากันมานานนักหนาเกี่ยวกับคนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งปรากฏออกมาในรูปลักษณะวิชา สังคมวิทยา จิตวิทยา และมนุษยวิทยา เป็นต้น แล้วจึงวิวัฒนาการมาเป็นวิชาที่ว่าด้วยมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะนับได้ว่าใหม่ที่สุดในบรรดาศาสตร์ที่ว่าด้วยคนและความสัมพันธ์ของคน แต่ถ้าจะวิเคราะห์ให้ลึกซึ้งลงไป เราอาจจะพบว่ามนุษย์รู้จักคำว่ามนุษยสัมพันธ์มาตั้งแต่เกิดมีมนุษย์ขึ้นในโลกนี้ มากกว่า ๑ คนก็ว่าได้ เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันมากขึ้น ก็พยายามคิดค้นหาวิธีการที่จะให้ทุกคนที่อยู่ร่วมกัน มีความสุขไม่ทะเลาะเบาะแว้งกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บังคับบัญชา ควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นต้น

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

สำหรับในวงการธุรกิจ หรือวงการราชการ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการ หรือฝ่ายบริหารที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดี ระหว่างฝ่ายจัดการ หรือฝ่ายบริหารกับฝ่ายคนงานหรือพนักงาน ในบริษัทใหญ่ๆ หรือโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ๆ จึงต้องมีแผนกหนึ่งซึ่งทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคล๒ฝ่ายนี้ ซึ่งมีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน คือ แผนกอุตสาหกรรมสัมพันธ์บ้าง แผนกแรงงานสัมพันธ์บ้าง หรือแผนกพนักงานสัมพันธ์บ้าง และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายคนงานดังกล่าว แผนกที่มีชื่อเรียกต่าง ๆ กันเหล่านี้ ก็ได้ใช้วิธีการต่าง ๆ กัน และบางทีก็อาจใช้หลายวิธีประกอบกัน เช่น เปิดโอกาสให้มีการร้องทุกข์ของฝ่ายพนักงานหรือคนงานต่อฝ่ายจัดการ (Adjustment of grievance) จัดให้มีการให้คำปรึกษาแก่คนงาน (Employee counseling) โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำโดยเฉพาะ (Counselor) หรือจัดให้มีการสำรวจทัศนคติของคนงานที่มีต่อฝ่ายจัดการ (Attitude survey) เพื่อทราบความรู้สึกโดยทั่ว ๆ ไป

ของคนงานที่มีต่องานและฝ่ายจัดการ และอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งจะกล่าวถึงโดยละเอียดต่อไป ก็ได้แก่วิธีการใช้ระบบเสนอแนะ (Suggestion system)

ระบบเสนอแนะ เป็นวิธีการที่ฝ่ายจัดการนำมาใช้เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ จากพนักงานหรือคนงาน ในด้านการปรับปรุงแก้ไขงาน ปรับปรุงผลผลิต หาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือปรับปรุงตัวพนักงานเอง และเมื่อฝ่ายจัดการรับเอาข้อเสนอแนะของพนักงานผู้ใดไปใช้ก็จะมีรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนให้ อาจเป็น % ของมูลค่าผลผลิตที่เพิ่มขึ้นหลังจากที่ได้นำวิธีการที่เสนอแนะนั้นไปใช้แล้ว หรืออาจเป็นจำนวนเงินก้อนใหญ่ก้อนหนึ่ง หรืออาจเป็นผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ๆ แล้วแต่จะตกลงกัน

วัตถุประสงค์ดั้งเดิมของการนำระบบเสนอแนะมาใช้ในวงการบริหารธุรกิจนั้นก็เพื่อหาวิธีการที่จะเพิ่มผลผลิต แต่อย่างไรก็ดี อาจมีวัตถุประสงค์อื่น ๆ อีกหลายประการ แล้วแต่นโยบายของแต่ละบริษัท เช่น เพื่อลดต้นทุนการผลิต หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อก่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายพนักงานเป็นต้น ดังเช่น ขณะที่วัตถุประสงค์ข้อแรกของ Eastern Division of the Smith Company (ซึ่งกล่าวกันว่าเป็นบริษัทที่เก่าแก่เป็นบริษัทที่ ๒ ที่ใช้ระบบเสนอแนะนี้ในสหรัฐอเมริกา) เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการทุกระดับกับฝ่ายพนักงาน วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ ก็เพื่อปรับปรุงผลผลิต ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกำไรเพิ่มขึ้น ส่วนบริษัท Socony Standard Vacuum Oil Company นั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อรับเอาข้อเสนอแนะจากพนักงานซึ่งอาจจะนำมาใช้ได้ผลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนการปรับปรุงขวัญของพนักงานนั้นเป็นผลพลอยได้ที่ได้รับจากการนำระบบนี้มาใช้เท่านั้น ทางด้านบริษัท Chicago Drake Hotel ใช้ระบบเสนอแนะ เพื่อเน้นให้เห็นถึงความสัมพันธ์อันใกล้ชิดระหว่างเจ้าหน้าที่ชั้นผู้ใหญ่ของบริษัทกับบรรดาเจ้าหน้าที่ชั้นเสมียนพนักงานเท่านั้น

มีวิธีการหลายวิธีในการนำเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ จากฝ่ายคนงานหรือพนักงานไปยังฝ่ายจัดการ

วิธีที่ ๑ ได้แก่ พนักงานผู้เสนอความคิดเห็น จะเขียนความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของเขาลงในแบบฟอร์มแสดงความคิดเห็น (suggestion form) ปัดฝุ่นและส่งตรงไปยังผู้มีหน้าที่โดยตรงทางด้านนี้ของบริษัท

วิธีที่ ๒ พนักงานจะเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของตนต่อผู้ควบคุมงาน หรือหัวหน้างานชั้นแรก (Foreman) ผู้ซึ่งจะตรวจดูและให้คำวิจารณ์เสียครั้งหนึ่งก่อน และจะส่งต่อไปยังผู้มีอำนาจบังคับบัญชาตามลำดับชั้นต่อไป

วิธีที่ ๓ บริษัทจะมีเจ้าหน้าที่ซึ่งตั้งขึ้นเพื่อการนี้โดยเฉพาะ เรียกว่า Suggestion Investigator บุคคลผู้นี้จะเข้าไปในหมู่พนักงานทั้งหลาย ผู้ซึ่งอ่านและเขียนหนังสือไม่ได้เพื่อรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะใหม่ ๆ จากบุคคลเหล่านี้

วิธีที่ ๔ และเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุด ได้แก่ การจัดให้มีตู้สำหรับรับคำแนะนำ (Suggestion box) ซึ่งจะตั้งไว้ตามที่ต่าง ๆ ซึ่งจะเห็นได้ง่ายในบริเวณที่ทำงาน พนักงานผู้ใดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน หรือมีข้อเสนอ

ใด ๆ ต่อฝ่ายจัดการก็จะเขียนข้อเสนอและความคิดเห็นเหล่านั้นนำไปหย่อนลงในตู้

นอกจากพนักงานหรือคนงานในบริษัทนั้น ๆ แล้ว บางบริษัทยังอนุญาตให้บุคคลผู้อื่นซึ่งมิใช่พนักงานหรือคนงานในบริษัทของตน มีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นต่อบริษัทของเขาด้วย ทั้งนี้ โดยที่เขาจะระบุไว้ในแบบฟอร์มไว้เลยว่า ผู้ใดมีสิทธิที่จะเสนอความคิดเห็นได้บ้าง และจะมีสิทธิได้รับรางวัลตอบแทนเป็นมูลค่าเท่าใด ถ้าข้อเสนอแนะนั้น ๆ ได้รับการพิจารณา

คณะกรรมการผู้มีหน้าที่พิจารณาข้อเสนอแนะเหล่านี้ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ชั้นผู้ใหญ่ในบริษัท เช่น ประธานกรรมการผู้จัดการ และหัวหน้าฝ่ายต่างๆ บริษัทใหญ่ๆ บางแห่ง อนุญาตให้พนักงานหรือผู้แทนพนักงานเข้าอยู่ในคณะกรรมการด้วย

**ระบบเสนอแนะเป็นสื่อกลางในการ
คมนาคมติดต่อ ระหว่างฝ่ายจัดการ และ
พนักงาน**

การติดต่อคมนาคมเกิดขึ้นเมื่อคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป หรือมากกว่านั้นเข้ามารวมกัน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและ

ลูกจ้างขึ้นอยู่กับระบบการติดต่อที่ดี ในสมัยก่อนระบบการติดต่อคมนาคมระหว่างคนงานกับนายจ้างไม่ค่อยสลับซับซ้อนนัก งานต่างๆ พากันอยู่แต่ในบ้าน คนงานสามารถติดต่อกับนายจ้างได้อย่างใกล้ชิด แต่หลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมเป็นต้นมา วิธีการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปและสลับซับซ้อนมากขึ้น หน่วยงานก็ขยายใหญ่ขึ้น คนงานและฝ่ายจัดการแยกออกจากกันโดยเด็ดขาด การคมนาคมติดต่อกันมักมีระดับเดียว นั่นคือคนงานรับคำสั่งหรือคำแนะนำจากเบื้องบน แต่เราทราบดีว่า การคมนาคมที่ดีย่อมมี ๓ ระดับ คือ ทางลง ทางขึ้น และทางราบ การติดต่อทางลงหมายถึง คำสั่ง บันทึก หนังสือเวียน หนังสือคู่มือ เป็นต้น การติดต่อทางขึ้นหมายถึง รายงาน ข้อเสนอแนะจากคนงาน บันทึกแสดงความคิดเห็น การติดต่อทางราบหมายถึง การพบปะประชุมระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ควบคุมงาน และบุคคลชั้นผู้ใหญ่ในองค์กร

การติดต่อระหว่างฝ่ายจัดการและคนงานหมายความว่า การติดต่อทั้งทางลงและทางขึ้น เรียกว่า การติดต่อแบบ Two

ways flow ซึ่งนอกจากฝ่ายจัดการจะเป็นผู้
ออกคำสั่ง บันทึกลง หรือหนังสือเวียนแต่เพียง
ฝ่ายเดียว ฝ่ายคนงานก็มีสิทธิที่จะติดต่อกับ
ฝ่ายจัดการได้ด้วยวิธีการของระบบเสนอแนะ
คนงานจะได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ
ในด้านการปรับปรุงงาน หรือข้อแนะนำ
ต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพการทำงาน รวมทั้ง
ความคิดเห็นอื่นๆ ให้ฝ่ายจัดการได้ทราบ ซึ่ง
จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีขึ้นในโรงงาน
และฝ่ายจัดการหรือนายจ้างก็จะได้เรียนรู้เกี่ยว
กับท่าทีของคนงานที่มีต่องาน ต่อฝ่ายจัดการ
หรือผู้บริหารด้วย

การนำระบบเสนอแนะมาใช้ใน หน่วยงานต่าง ๆ

การนำระบบเสนอแนะมาใช้ขึ้นอยู่กับ
ปัจจัยหลายสิ่งด้วยกัน คือ

๑. ผู้บริหารสูงสุดเต็มใจสนับสนุน
โครงการนี้

๒. คนงานได้รับคำบอกเล่าอย่าง
กระจ่างแจ้งถึงลักษณะของข้อเสนอแนะที่ฝ่าย
จัดการต้องการ และปัญหาเฉพาะด้านที่ฝ่าย
จัดการต้องการความช่วยเหลือ

๓. ข้อเสนอแนะทั้งหมดต้องได้รับ
การพิจารณาโดยรีบด่วน และถ้าไม่เป็นที่

ยอมรับ ต้องมีคำอธิบายอย่างแจ่มชัดต่อผู้
เสนอ

๔. รางวัลที่สมควรเป็นเงิน

ระบบเสนอแนะถ้าได้ถูกนำมาใช้อย่าง
ไม่ถูกต้องก็อาจไม่ได้รับความสำเร็จเท่าที่ควร
ดังเช่น กรณีตัวอย่างเรื่องของพนักงานผู้หนึ่ง
ซึ่งส่งข้อเสนอแนะไปยังฝ่ายจัดการ ต่อมา
เขาได้รับแจ้งว่า ข้อเสนอแนะของเขากำลัง
อยู่ในระหว่างการพิจารณา อีกไม่นานนัก
เขาก็ได้รับแจ้งอีกว่า ข้อเสนอแนะของเขา
ใช้ไม่ได้ ๖ เดือนต่อมา พนักงานผู้นั้นพบ
ว่า ความคิดของเขาถูกนำไปใช้ เขาจึงร้อง
เรียนขอคำอธิบาย แต่ก็ไม่ได้รับคำตอบ
เหตุการณ์ครั้งนั้นก่อให้เกิดความท้อแท้มาก
และหลังจากนั้นเขาก็ไม่เคยนำข้อเสนอแนะ
ส่งไปยังฝ่ายจัดการอีกต่อไป อาจเป็นไปได้
ที่ความคิดอ่านของเขาจะถูกหัวหน้างาน ดัก
เขาขึ้นไปขโมยไปใช้โดยดัดแปลงและอ้างว่า
เป็นความคิดเห็นของตน หรืออาจเป็น
เพราะสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงไป ข้อเสนอ
แนะที่เสนอไปในระยะเวลาหนึ่งอาจไม่เหมาะ
สมในเวลานั้น แต่เมื่อสถานการณ์เปลี่ยน
แปลงไปก็อาจได้รับความสนใจนำมาทดลอง

ใช้ดู เช่นนี้ แต่เมื่อไม่มีคำชี้แจงจากเบื้องบน เขาจึงคิดว่า ความคิดของเขาถูกขโมยไป

ในการศึกษาถึงความล้มเหลวในการนำระบบเสนอแนะมาใช้ ผู้ทำการศึกษาค้นพบว่า เป็นเพราะ

๑. ฝ่ายจัดการไม่ให้ความสนใจและไม่เห็นคุณค่าอย่างเพียงพอ

๒. ข้อเสนอแนะที่ได้ถูกนำไปใช้ส่วนใหญ่มิได้ผลตอบแทนให้น้อย

๓. ขาดการคมนาคมระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายคนงาน ในการชี้แจงให้เข้าใจถึงวิธีการใช้ระบบเสนอแนะ

ผู้ทำการศึกษาค้นพบว่า จำนวนบริษัทห้างร้านที่ใช้ระบบนี้ ๑๖๖ ราย จากจำนวน ๒๒๒ ราย ได้เลิกใช้กลางคัน ผลจากการล้มเหลวของการนำระบบนี้มาใช้ ได้ทำให้เกิดการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเทคนิคบางประการต่อมา และได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าหลักเกณฑ์ของข้อเสนอแนะที่ดีว่า

๑. ข้อเสนอแนะนั้นๆ ต้องครอบคลุมถึงแขนงงานทุกด้าน เช่น การจัดการ การผลิต การพนักงาน เป็นต้น

๒. ต้องแจ้งให้ฝ่ายจัดการและฝ่ายคนงานเข้าใจโดยแจ้งชัดถึงลักษณะของข้อเสนอแนะที่สมควรจะรับไว้พิจารณา

๓. รางวัลที่ให้ต้องกำหนดไว้ล่วงหน้า

๔. ต้องมีวิธีการที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพเพียงพอในการที่จะนำข้อเสนอแนะไปสู่ผู้มีอำนาจที่จะวินิจฉัยว่าจะรับหรือไม่รับข้อเสนอแนะข้อนั้นๆ ซึ่งก็โดยการเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งดังต่อไปนี้ที่เห็นว่าเหมาะสมคือให้หย่อนข้อเสนอแนะลงในตู้ หรือตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อรับข้อเสนอแนะโดยเฉพาะ หรือตั้งผู้ตรวจสอบ เป็นต้น

การนำระบบเสนอแนะมาใช้ในประเทศไทย

การนำระบบเสนอแนะมาใช้ในประเทศไทยนั้นที่มีอยู่บ้าง แต่ไม่แพร่หลายนัก ส่วนมากบริษัทใหญ่ๆ เป็นผู้นำมาใช้ก่อน

ส่วนในวงการของรัฐบาลนั้น เนื่องจากขอบเขตงานของรัฐบาลยังไม่กว้างขวางนัก งานส่วนใหญ่เป็นงานบริการ มิใช่งานประเภทที่จะก่อให้เกิดผลผลิตโดยตรง ดังนั้น ระบบเสนอแนะจึงยังมิได้แพร่หลาย

เท่าใด อย่างไรก็ดี วิธีการที่คล้ายคลึงกับวิธีการของระบบเสนอแนะได้ถูกนำมาใช้ในวงราชการในระยะเวลาระหว่างที่คณะปฏิวัติได้เข้ามาบริหารประเทศในปี พ.ศ. ๒๕๐๐ ท่านผู้อ่านคงจำได้ว่า เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๐ ประเทศไทยได้มีการปฏิวัติเปลี่ยนตัวผู้บริหารประเทศ และคณะปฏิวัติภายใต้การนำของ ฯพณฯ จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้ตั้งกองบัญชาการคณะปฏิวัติอยู่ที่หอประชุมกองทัพบก สีเสิร์ทเทเวศร์ และที่หน้าหอประชุมแห่งนี้ คณะปฏิวัติได้ตั้งรับฟังความคิดเห็นไว้ เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแนะนำปรับปรุงการบริหารงานของคณะปฏิวัติ แต่วิธีการนี้ต่อมาก็ได้ล้มเลิกไป ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลานั้นเป็นระยะเวลาที่ได้มีประกาศกฎอัยการศึกทั่วประเทศ ประชาชนจึงระมัดระวังมากในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๐๓ ได้มีหนังสือเวียนจากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นว. ๘๗/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๐๓ เรื่องการแสดงความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานองค์การต่างๆ มีใจความว่าเนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายที่จะรับฟังข้อคิดเห็นจากข้าราชการและประชาชนทั่วไป

ในเรื่องที่จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ประเทศชาติ และความผาสุกของประชาชนเป็นส่วนรวม เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหารราชการในสาขาต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นข้อคิดเห็นของข้าราชการ หรือพนักงานในระดับชั้นใด เพราะทางราชการเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นงานระดับไหน ถ้าได้มีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอแล้ว ย่อมจะเกิดประโยชน์ทั้งสิ้น ไม่มากก็น้อย

ดังนั้นสำนักบริหารของนายกรัฐมนตรี จึงได้เสนอแบบฟอร์มกรอกความคิดเห็น ซึ่งได้ดัดแปลงจากแบบที่ใช้ในกระทรวงพาณิชย์ แห่งสหรัฐอเมริกา สำหรับให้ข้าราชการและพนักงานกรอกข้อคิดเห็นเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา โดยเห็นว่าแบบฟอร์มนี้เป็นประโยชน์ที่สมควรให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ลอกแบบฟอร์มใช้ทั่วกัน พร้อมทั้งแจ้งด้วยว่า ความเห็นที่ผู้เสนอยื่นต่อผู้บังคับบัญชานั้น ควรจะได้ผ่านการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นมาตามลำดับ หากเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจของผู้บังคับบัญชาผู้นั้นจะปฏิบัติหรือดำเนินการได้ ถ้าเห็นชอบด้วยก็ควรให้ดำเนินการตามความเห็นนั้นได้ทีเดียว แล้วเสนอให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นมาราบ

ตัวอย่าง

(ตาม นว. ที่ ๘๗/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๐๓)
(สำเนาแบบฟอร์มภาษาไทยที่สำนักงานบริหาร ฯ เสนอ)

ความเห็นของ.....ตำแหน่ง.....

กอง.....กรม.....กระทรวง.....

เรื่อง.....

เนื่องจาก.....ความเห็นผู้บังคับบัญชา

จึงเห็นว่า.....

เมื่อปฏิบัติตามความเห็นนี้แล้ว จะเกิดผลดี คือ.....

(ลงนาม).....

(.....)

ผู้เสนอ

หมายเหตุ ความบกพร่องที่จำเป็นต้องเป็นการประหยัด เงิน เวลา วัสดุ แรงงาน และสะดวก รวดเร็วมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ประเทศ ชาติและความผาสุกของประชาชนเป็นส่วนรวม

การนำระบบเสนอแนะมาใช้ในวงราชการในครั้ง^{นี้} ยังมีได้มีผู้ศึกษาหรือติดตามวิเคราะห์ดูว่า ได้รับความร่วมมือแค่ไหนเพียงไร แต่ข้อสังเกตที่จะนำมากล่าวในที่^{นี้} ก็คือ การวิเคราะห์ว่าระบบเสนอแนะ^{นี้} ถ้านำมาใช้อย่างจริงจัง จะเข้ากันหรือขัดกันกับระบบสังคมของไทยหรือไม่ เพียงไร

ประการแรก ใ้แก่ ระบบวัฒนธรรมของไทย แต่ดั้งเดิมมานั้นสอนให้ผู้^{น้อย}เคารพผู้^{ใหญ่} มีคำพังเพยหลายบทที่สนับสนุนคำกล่าว^{นี้} เช่น เป็นผู้^{น้อย}คอย^{ก้ม}ประณมกรหรือเดินตามรอยเท้าผู้^{ใหญ่} สุนัขไม่กัด หรือแม้แต่ในทางพระพุทธศาสนาก็สอนให้เคารพกันโดยอาวุโส เช่น พระสงฆ์ผู้มีอาวุโส^{บวช} มาก่อนก็เดินหน้า พระสงฆ์ผู้^{บวช} ที่หลังต้องเดินตามหลัง เป็นต้น บทบาทของชีวิตประจำวันของกลุ่มชน รวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีเหล่านี้ นับว่าได้มามีอิทธิพลมิใช่น้อยต่อการบริหารประเทศ ผู้^{น้อย}ไม่ค่อยกล้าเสนอความคิดเห็นในทางโต้แย้งความคิดเห็นของผู้^{ใหญ่} แม้ว่าบางครั้งตนเองจะมีความคิดเห็นที่ดีกว่าก็ตาม

ประการที่สอง คนไทยส่วนมากเป็นพวกหัวเก่า ไม่ค่อยนิยมการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น เมื่อจะเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งใดก็ตาม ควรจะเริ่มที่เด็ก ๆ ก่อน ดังนั้น เราจึงควรเลี้ยงดูเยาวชนของเราให้เติบโตขึ้นมาด้วยการมีความคิดเห็นที่เป็นอิสระ มีความคิดริเริ่ม มีความคิดในทางสร้างสรรค์ สอนให้เป็นคนมีเหตุผล มีความคิดเห็นที่เป็นของตนเอง แต่สิ่งเหล่านี้ย่อมต้องการเวลาพอสมควร

อย่างไรก็ดี มิใช่ว่าการนำเอาระบบเสนอแนะมาใช้ในวงราชการของไทยเราจะไม่ได้รับผลเลย ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับความมีจิตใจเป็นประชาธิปไตยเพียงไรของผู้บังคับบัญชาที่จะทำให้แผนการ^{นี้} บรรลุผลสำเร็จหรือไม่ นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับความคิดเห็นโดยทั่วไปของหมู่คณะที่มีต่อการนำระบบ^{นี้} มาใช้ด้วย ประเทศไทยกำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งผลสำเร็จของการพัฒนาประเทศไม่อาจเห็นได้ในเร็ววันนัก จึงอาจหวังได้ว่า ระบบเสนอแนะพอจะนำประโยชน์มาสู่วงการบริหารประเทศบ้างในเวลาต่อไป.

จดหมายถึงบรรณาธิการ

วารสารทำให้ข้าราชการก้าวหน้า

ผมเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการคนหนึ่ง ที่สนใจในผลงานทางวิชาการในวงราชการ ทั้งนี้ ด้วยเหตุที่ว่างาน ของผม จะเกี่ยวข้อง ระเบียบ และ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ อยู่มาก ซึ่งวารสารข้าราชการทำให้ผมทันสมัยอยู่ได้

ขอให้เพิ่มบริการขายปลีก

วารสารข้าราชการมีสาระประโยชน์ในทางวิชาการแก่ผมมาก ผมใช้กันแล้วเสมอ บางเล่มผมอยากจะซื้อ แต่พอมาคิดค่าที่ ก.พ. ก็ไม่มีขายปลีก จะได้รับทั้งปี ซึ่งผมเห็นว่าเป็นวิธีการขายที่โบราณอยู่สักหน่อย ผม

ขอให้ลงเรื่องที่ตรงกับแนวของหนังสือ

ผมได้ติดตามอ่านวารสารข้าราชการเรื่อยมา ตั้งแต่ยังไม่เป็นข้าราชการ จนกระทั่งมีโอกาสเข้ารับราชการ ดังนั้น ความจำเป็นที่จะต้องติดตามอ่านวารสารข้าราชการ ก็มีมากยิ่งขึ้น เพราะจะได้ทราบ ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวในวงราชการ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายต่าง ๆ ที่ข้าราชการพึงทราบ ตลอดจนได้รับความรู้ ทาง วิชาการ และ ประสบการณ์ ที่ผู้เขียน บทความ ได้ถ่ายทอดให้ผ่านวารสารฉบับนี้ นอกจากนี้ ยังเป็นที่พึ่งของบรรดาข้าราชการในการที่จะคลี่คลายปัญหา ข้อสงสัยต่าง ๆ อีกด้วย

ในโอกาสที่ วารสาร ข้าราชการได้ ดำเนินงาน มาครบปีที่ ๑๔ และจะดำเนินงานต่อไป ผมใคร่เสนอข้อสังเกตบางประการ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์แก่การจัด

เสมอ ผมคิดว่าคงจะมีข้าราชการอีกไม่น้อยที่ได้รับประโยชน์เช่นเดียวกับผม และผมคิดว่า หากวารสารข้าราชการจะได้ปรับปรุงทั้งในด้านการจัดรูปแบบ ปก และสาระให้ดีขึ้นกว่าทุกวันนี้ คงจะมีสมาชิกเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนรุ่นใหม่อย่างผม

ข้าราชการบุตร

ว่าถ้ามีการขายปลีก แก่นักศึกษาอย่างผม (ซึ่งไม่ค่อยมีเงิน) และผู้สนใจด้วย และรวมทั้งจัดรูปแบบเสียใหม่ให้สวยงามขึ้นสักหน่อย ก็คงจะเผยแพร่และจำหน่ายได้อีกเยอะ

ปริทรรศ/NIDA.

ทำวารสารข้าราชการบ้าง เพราะในระยะหลัง ๆ นี้ บทความบางเรื่องไม่น่าจะนำมาลงในวารสาร เนื่องจากไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่า

เพื่อเผยแพร่วิทยาการด้านบริหารงานบุคคล และแนวคิดในการปฏิบัติราชการ

เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ

เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

ดังนั้น วารสารฉบับต่อไป หากจะนำบทความทางวิชาการ หรือทฤษฎีการบริหารงานบุคคล มาลงอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ก็จะเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านนี้ในการที่จะปรับปรุง แก้ไข หรือเกิดแนวความคิดสร้างสรรค์ อันจะทำให้การปฏิบัติราชการบังเกิดผลดียิ่งขึ้น

จาก ข้าราชการผู้อ่านวารสารข้าราชการ



ข่าวสอบ

สำนักงานปลัดกระทรวง

กระทรวงเศรษฐกิจ

รับสมัครสอบคัดเลือกผู้ได้รับปริญญาพาณิชยศาสตร์, เศรษฐศาสตร์, ธรรมศาสตร์ และนิติศาสตร์ ตำแหน่งประจำแผนก ที่ทำการเศรษฐกิจจังหวัด ประจำแผนกสำนักงานผู้ตรวจการเศรษฐกิจ และประจำแผนกโต้ตอบ สมัครได้ที่กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงเศรษฐกิจ ภายในวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๑๓

กรมไปรษณีย์โทรเลข

รับสมัครสอบคัดเลือกผู้ได้รับปริญญาทางวิศวกรรมศาสตร์ แผนกวิศวกรรมไฟฟ้า ตำแหน่งนายช่างตรี รวม ๔ ตำแหน่ง และผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกอิเล็กทรอนิกส์หรือโทรคมนาคม ตำแหน่งช่างตรี หรือนายสถานีวิทยุตรี รวม ๗ ตำแหน่ง สมัครได้ที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมไปรษณีย์โทรเลข ภายในวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๓

เกี่ยวกับผู้เขียน

เชิธร ธรรมาธิปที ร.บ., ประกาศนียบัตรการบัญชี (ธรรมศาสตร์) รป.ม. (ธรรมศาสตร์),
M.P.A. (Southern California) ปัจจุบันรับราชการที่สำนักงาน ก.พ.

สุสสกี สักยมานะ ร.บ. (จุฬาฯ), รป.ม. (เกียรตินิยม“ดี”) ธรรมศาสตร์ เคยมีผลงานในวารสารข้าราชการ,
ศรีสัปดาห์, วารสารประชาสงเคราะห์ ฯลฯ ขณะนี้รับราชการที่สำนักงาน ก.พ.

อุทัย หิรัญโต ร.บ. (จุฬาฯ), รป.ม. (เกียรตินิยม“ดี”) ธรรมศาสตร์ เคยมีผลงานปรากฏในวารสาร
ข้าราชการ, วารสารพัฒนบริหารศาสตร์และ ฯลฯ ปัจจุบันรับราชการอยู่ที่กรมการปกครอง

อนุวรัตน์ ธรรมโกมินทร์ ร.บ. (เกียรตินิยม) จากจุฬาฯ นิติกปริญญาโทแผนกวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขณะนี้รับราชการที่สำนักงาน ก.พ.

**ท่านสมาชิกย้ายที่อยู่ หรือไม่ได้รับวารสารครบตามจำนวนที่สมัครไว้
โปรดแจ้งบรรณาธิการ**

ข้อเชิญชวน

ทั้งได้เรียนให้ท่านผู้อ่านทราบแล้วว่า วารสารข้าราชการฉบับนี้ จะปรับปรุงรูปเล่ม ใหม่อีก และสาระให้มีคุณค่ายิ่งขึ้น เพื่อเป็นของขวัญปีใหม่แก่ผู้สนใจทั้งปวง ซึ่งโดย พหุกรรมแล้ว เรายังทำได้ไม่เหมือนอย่างที่เคยหมายไว้มากนัก แต่เราจะเพิ่มความ กังใจและความพยายามให้มากกว่าเดิม และเราเชื่อว่า แรงหนุนเนื่องอีกส่วนหนึ่ง ย่อมมาจากท่านผู้อ่าน โดยเฉพาะท่านสมาชิกที่ยังไม่ได้ทอทั้ง

หากท่านผู้อ่านจะใช้ความสังเกตเพียงเล็กน้อย จะเห็นได้ว่าปกฉบับนี้แปลกตากว่า ทุกเล่มที่ผ่านมา ทั้งนี้ ด้วยฝีมือของสถาปนิกหนุ่ม ชัยศักดิ์ สุวรรณศิริกุล ท่าน เนื้อหาสาระนั้น เห็นจะต้องขอความร่วมมือทุกท่านที่ต้องการแสดงทัศนะ โปรด อย่าได้ละเลยที่จะส่งข้อเขียนมาร่วมกับเรา หากนำลงพิมพ์ เราจะสมนาคุณท่านตาม สมควร

วารสารข้าราชการยุคปรับปรุงใหม่ จะไม่หยุดอยู่กับที่อย่างแน่นอน เราได้ปรับปรุง วิธีขายโดยเพิ่มการจำหน่ายปลีกในราคาเล่มละ ๓.๕๐ บาท ท่านที่ต้องการยืมหาซื้อ ได้ ในระยะแรกเราคงจำหน่ายปลีกเฉพาะบางแห่งในพระนครก่อน หากท่านผู้อ่าน ต่างจังหวัด เห็นว่าวิธีนี้ จะอำนวยความสะดวกแก่ท่านได้ กรุณาแจ้งให้เราทราบ ด้วย และเพื่อหาทางให้ผู้อ่านกับเราได้ร่วมมือกันมากขึ้น จึงได้แนบใบแสดงความ กิตเห็นมายังทุกท่าน หวังว่าจะได้รับคำตอบที่เป็นประโยชน์ อย่างน้อยก็เป็นความ กิตความอ่านที่เราจะได้นำมาเป็นแนวทางปรับปรุง

คอลัมน์ศาลาพักร้อนยังคงมีอยู่ เรายังมิได้รื้อถอนศาลาแห่งนั้น คงเปิดโอกาสให้ทุก ท่านได้ใช้พักพิงกันเดิม ต้องขอภัยที่ฉบับนี้ยังไม่มี ท่านผู้ใดจะมีปฏิกริยาหรือ วิพากษ์วิจารณ์ข้อเขียนใด ๆ ย่อมทำได้.

