ปัญหาการขาดแคลนแพทย์

การปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือน

ปัญหาการเพิ่มเงินเดือนข้าราชการ

วิธีทำงานให้ถูกต้องเกลียดชัง

แนวตอบวิชากฎหมายอังกฤษ

ข้อสอบคัดเลือกข้าราชการชั้นตรีเป็นชั้นโท

สหรัฐกับการเลือกตั้งในเวียดนามใต้

ตอบปัญหาระเบียบข้าราชการ

กฎหมายและระเบียบใหม่

สถานการณ์ทั่วโลก

วารสารข้าราชการ

กันยายน ๒๕๑๔

วารสารข้าราชการ

วารสารเพื่อความก้าวหน้าของข้าราชการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล

๒. เพื่อเผยแพร่แนวคิดในการปฏิบัติราชการ

๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

ท่านสมาชิกที่มีปัญหาเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด โปรดส่งคำถามไปที่ "บรรณาธิการวารสาร" นี้

ราคาหน่ายปลีก เล่มละ ๓.๕๐ บาท
สมาชิก ปี ๓๕ บาท รวมค่าส่ง
ขอกรับที่ผู้จัดการวารสารข้าราชการ
สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก
โทร. ๘๑๕๘๕๘ หรือ ๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๑๘

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๔

บทบรรณาธิการ	๒	
ปัญหาการขาดแคลนแพทย์	๕	ดร. อาทิตย์ อุไรรัตน์
การปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือน	๑๓	กองบรรณาธิการ
ปัญหาการเพิ่มเงินเดือนข้าราชการ	๒๑	อิทธิชัย จันทรินทุ
ปัญหาของกานต์	๒๕	พ.ต.ต. บัญชา เนตินันทน์
วิธีทำงานให้ลูกน้องเกลียดชัง	๓๓	เทียน สุพยากรณ์
คลายอารมณ์	๓๕	นายซอว์
จะทำอย่างไรดี	๔๓	พ.ต. อรรถ วิชัยกุล
แนวตอบวิชาภาษาอังกฤษ	๔๕	พลสิทธิ์ หนูชูชัย
ข้อสอบคัดเลือกชั้นตรีเป็นชั้นโท	๕๓	จารุพงศ์ เรืองสุวรรณ
สหรัฐกับการเลือกตั้งในเวียดนามใต้	๖๓	ดร. เกษม ศิริสัมพันธ์
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๖๗	
กฎหมายและระเบียบใหม่	๗๓	
สรุปเหตุการณ์ทั่วโลก	๘๑	ชาลี เอี่ยมกระสินธุ์
บรรณาธิการแถลง	๘๗	

ที่ปรึกษา	พันเอกจินดา	ณ สงขลา	เลขาธิการ ก.พ.
	นายประวัณ	ณ นคร	รองเลขาธิการ ก.พ.
	นายโสรัจ	สุจริตกุล	รองเลขาธิการ ก.พ.
บรรณาธิการ	นายเชิงร	ธรรมาธิปติ	
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายอุระ	แก้วไชโย	ดร. วิลาศ สิงหวิสัย

กองบรรณาธิการ	นายประเชิญ	วาดกลิ่นหอม	ผู้จัดการ	เรืออากาศตรี ผจง	ดันดิเฉลิม
	นายสมสละ	จิรพันธ์	ผู้ช่วยผู้จัดการ	นายสมพงษ์	ศรีวิมล
	นายเสริมสุข	โกวิทวานิช	กองจัดการ	นายบุญธรรม	นิศารัตน์
	นายพุธทรัพย์	มณีศรี		นายสุพจน์	สาทรกิจ
	นายบุญธรรม	กิจปรีดาบริสุทธิ์			
	นายชาลี	เอี่ยมกระสินธุ์	โรงพิมพ์	มงคลการพิมพ์	พระนคร
ฝ่ายศิลป์	นายอุดม	มุ่งเกษม	ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นางจำรัส	ย้องงวิศ

บทบรรณาธิการ

"โดยที่มีพระราชประสงค์ที่จะทรงวางระเบียบข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปในทางเลือกสรรผู้มีความรู้และความสามารถเข้ารับราชการเป็นอาชีพ ไม่มีกังวลด้วยการแสวงหาผลประโยชน์ในทางอื่น ส่วนฝ่ายราชการก็ได้รับประโยชน์ยิ่งขึ้นเนื่องจากความพรั่งพร้อมด้วยข้าราชการซึ่งมีความสามารถและความรอบรู้ในวิถีและอุบายราชการกับทั้งหน้าที่และวินัยอันตนพึงรักษาเป็นนิตยกาล"

การรับราชการเป็นอาชีพอย่างหนึ่งที่สุจริตและมีเกียรติ เมื่อเป็นอาชีพแล้วก็ควรจะมีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเพียงพอที่จะให้ข้าราชการอยู่กินและมีชีวิตอย่างสมฐานะของสมาชิกในสังคม เมื่อพูดถึงเงินเดือน น่าจะประกอบด้วยสามส่วนดังนี้ ส่วนที่หนึ่งเพียงพอที่จะเป็นค่าใช้จ่ายประจำวัน ส่วนที่สองเก็บไว้ใช้ยามเจ็บป่วย และส่วนที่สามเก็บไว้ใช้เพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าของครอบครัว หากจะนำเกณฑ์ดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนของข้าราชการโดยเฉพาะเงินเดือนข้าราชการชั้นผู้น้อยแล้วจะเห็นได้ว่าแม้แต่ส่วนที่หนึ่งก็ไม่เพียงพอแล้ว สำหรับเรื่องส่วนที่สอง และสามก็ไม่ต้องคำนึงถึง ยิ่งในกรณีที่ข้าราชการชั้นผู้น้อยนั้นมีครอบครัวและมีลูกอีกสองหรือสามคนและครอบครัวไม่มีรายได้ทางอื่นแล้วเงินเดือนก็คงยิ่งไม่พอใช้แน่นอน เมื่อเงินไม่พอใช้ในครอบครัว แต่มีความจำเป็นต้องเลี้ยงปากเลี้ยงท้องและใช้เพื่อการศึกษาของลูก ๆ แล้ว ข้าราชการผู้นั้นก็ต้องขวนขวายหาเงินมาให้เพียงพอเลี้ยงครอบครัว เมื่อหาทางสุจริตไม่ได้ก็ต้องอาศัยเตารีดและคันไถเป็นเครื่องมือหากินต่อไป และเชื่อว่าพฤติกรรมเช่นนี้มีอยู่ไม่น้อยในวงข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ต้องตกไปอยู่ในห้วงกรรมดังกล่าว แต่อย่างไรก็ดีนักสังคมวิทยา และนักอาชญาวิทยาได้กล่าวยืนยันไว้ว่า "ความยากจนไม่ได้เป็นสาเหตุสำคัญเพียงอย่างเดียวที่ทำให้คนกระทำความผิด" จากข้อกล่าวนี้ เป็นที่ยอมรับกันว่าผู้ที่อุดมด้วยทรัพย์นับล้าน ๆ ก็ยังตกอยู่ในห้วงกรรมดังกล่าวแล้วแต่เป็นพฤติกรรมที่พัฒนาจากระบบรีดไถเป็นระบบ...เข้าทำนองที่ว่า ปลาเล็กก็กินลูกกุ้งลูกหอยเป็นอาหาร ปลาตัวโตก็กินปลาตัวเล็กเป็นอาหาร

เมื่อข้าราชการมัวใช้อำนาจหน้าที่เป็นเครื่องมือแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนแล้ว ราชการก็ย่อมเสียประโยชน์และขาดประสิทธิภาพ ราษฎรผู้รับบริการสาธารณก็ย่อมได้รับการบริการขาดตกบกพร่องไปตามส่วนด้วยเช่นกัน ผลเสียของเรื่องนี้จึงตกอยู่กับประชาชนและประเทศในส่วนรวม

ทางแก้ทางหนึ่งที่จะได้รับผลคือ การปรับปรุงระบบเงินเดือนตามหลักความเป็นธรรมและยุติธรรม โดยให้อัตราเงินเดือนของตำแหน่งงานต่าง ๆ ได้ส่วนสัดกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้เงินเดือนพอกินพอใช้ "เมื่อเงินดีแล้ว งานต้องดีด้วย" เพื่อให้การปฏิบัติราชการคุ้มกับเงินเดือนซึ่งเป็นภาษีอากรที่รัฐเรียกเก็บจากราษฎรมานั้น จึงจำเป็นต้องมีมาตรการการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของข้าราชการว่าได้ผลตามมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งได้กำหนดไว้ในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่เพียงใด หากไม่ได้ผลก็ต้องมีการพิจารณาตามควรแก่กรณี และไม่ควรทำแบบ "ลูบหน้าปะจมูก" ข้าราชการผู้ใดไม่ดีก็ควรกำจัดออกไปจากระบบราชการเสีย ใครทำดีก็ควรมีการปูนบำเหน็จความดีความชอบตามสมควรแก่กรณี เพื่อจะได้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อไป นอกจากนี้มาตรการดังกล่าวข้างต้น อาจจะช่วยแก้ปัญหาข้าราชการทำงานแบบเช้าชามเย็นชามและปัญหาคนลันงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

ตอบกวีนิรนาม

อ่านกวีนิรนาม "ทางสองแพร่ง"
ใคร่ชี้แจงด้วยน้ำจิตฉันท์มิตรนะ
สมัยนี้จริงอย่างว่ากินไม่ละ
ช่างจะกลละทั่วไปในวงการ

ถ้าพินิจคิดดู ให้ถ้วนถี่
ไม่เห็นมีใครสามารถเก่งอาจหาญ
กินเกินอิ่มร่างกาย ไม่ต้องการ
ขืนรับประทานท้องระเบิดเกิดอับอาย

การนุ่งห่มก็ได้เพียงกายปก
จะหยิบยกแฟชั่นหรู ฟู่สมัย
ก็ ไม่อาจแต่งนำล้ำผู้ใด
เพียงตั้งใจพอกำหนดให้งดงาม

แม้สร้างบ้านมโหฬารตระการ โอ่
ให้ ใหญ่โตปานวังดังก้องสยาม
ก็มิอาจนอนคับตึก โปรดนึกตาม
เท่าแขกยามนอนเตียงเพียงพอกัน

ร่างกายคนยาววาหนาแค่คืบ
แต่ต้องสืบเชื้อสาย ไว้—ไปสวรรค์
ตัวเราตายลูกหลานอยู่ชูชีวัน
จะโจษจันชื่อเราเน่าหรือดี

เงินเดือนน้อยค่อยคิดแต่การชอบ
หมั่นประกอบคุณธรรมนำศักดิ์ศรี
ดังกวีนิรนามทำมากว่าสิบปี
ย่อมทวีเกียรติก้องข้องเกริกไกร

จะถูกเกลียดเหยียดหยามอย่าขามเข็ด
อันว่าเพชรย่อมเป็นเพชรเด็ดวิสัย
คำนินทากาเลถ่ายเทไป
อย่าใส่ใจ—ใช้ธรรมะ ชนะเอย

"บุญธรรม ธรรมจรัย"

ปัญหาการขาดแคลนแพทย์

นพ. อาทิตย์ อุไรรัตน์

การขาดแคลนแพทย์นับเป็นปัญหาที่ถกกันมาช้านานทั้งในวงการแพทย์ และวงการที่ไม่ใช่แพทย์ ดูเหมือนจะเป็นปัญหาที่ไม่น่ามีทางแก้ไขเอาเสียทีเดียว ด้วยเชื่อกันว่าการที่จะผลิตแพทย์ได้แต่ละคนรัฐจะต้องลงทุนมากมาย ทั้งค่าใช้จ่ายและเวลาการเรียนก็ยากแสนยาก หาคนที่มีสติปัญญาพอจะเรียนได้ไม่เพียงพอ อาจารย์และอุปกรณ์ที่ทำการสอนมีจำนวนจำกัดไม่สามารถขยายจำนวนการรับนักเรียนเพิ่มขึ้นได้มากนัก ดูๆไปแล้วการขาดแคลนแพทย์จึงน่าจะเป็นปัญหาที่มีอยู่คู่กับโลก

มองปัญหานี้จากอีกทัศนะหนึ่ง

มันก็ดีเหมือนกัน

ถ้าแพทย์ไม่ขาดแคลน คือมีเสียจนเกินพอ ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ก็ไม่เกิดขึ้น และก็คงไม่มีใครพูดถึงการขาดแคลนแพทย์ หรือแม้แต่แพทย์อีก ก็อาจเป็นได้

แล้วมันจะดีอะไร

หลัก อุปสงค์ อุปทาน หรือ Demand Supply ทางเศรษฐศาสตร์น่าจะมีบทบาทอย่างมากในเรื่องนี้

ข้อสำคัญอยู่ที่ว่า เราต้องการจะแก้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ กันจริงๆหรือเปล่า หรือเพียงแต่พูดกันมากๆ แล้วไม่อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้น

หากมีเจตนารมย์แน่วแน่ร่วมกันในทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องแล้ว ปัญหาใดๆย่อมไม่ยากเกินไปกว่าที่จะหาทางแก้ไขให้ดีขึ้นได้ และหากเรากล้ายอมรับข้อเท็จจริง ควรลองพิจารณาสาเหตุและทางแก้ปัญหานี้ดูบ้าง

ก. มูลเหตุของการขาดแคลนแพทย์ พอสรุปได้เป็นประเด็นดังนี้

๑. ผลิตได้ไม่เพียงพอกับความต้องการ

จำนวนแพทย์ที่ผลิตได้ในปีหนึ่ง ๆ น้อยกว่าจำนวนที่ประเทศต้องการเป็นอย่างมาก และถึงแม้ว่าทางราชการจะมิได้กำหนดอัตราส่วนระหว่างแพทย์ต่อจำนวนประชากรให้ สูงดังเช่นในต่างประเทศก็ตาม ความต้องการของทางราชการก็ยังสูงกว่าจำนวนที่ผลิตได้เป็นอันมาก ดังจะเห็นได้จากตำแหน่งแพทย์ที่ว่างอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ ในปัจจุบัน การผลิตแพทย์ได้น้อยก็เนื่องมาจากการตั้งโรงเรียนแพทย์ต้องลงทุนสูง และขาดทั้งอาจารย์สอนและอุปกรณ์ จึงยากที่จะขยายจำนวนผลิตให้ทันกับจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นต่อปีได้

๒. แพทย์ไม่ชอบออกทำงานต่างจังหวัด ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ที่แท้จริงอาจกล่าวได้ว่าอยู่ที่ส่วนภูมิภาค กล่าวคือแพทย์ที่จบการศึกษาทั้งในและต่างประเทศไม่ประสงค์ที่จะออกไปทำงานในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้เนื่องจาก

๒.๑ สภาพความเป็นอยู่ในต่างจังหวัดไม่สะดวกสบายเหมือนในพระนคร—ธนบุรี

๒.๒ สภาพ และโอกาสในการทำงานไม่ดี และเครื่องมือเครื่องใช้ไม่พร้อมมูลเหมือนส่วนกลาง

๒.๓ โอกาสในการเปิดคลินิคมีน้อยกว่า

๒.๔ ในต่างจังหวัดและอำเภอ ต้องเสี่ยงอันตรายมากกว่า

๒.๕ ปัญหาในเรื่องครอบครัว เช่น การศึกษาของบุตร หรือต้องแยกกับครอบครัวที่ทำงานและไม่อาจอยู่ที่เดียวกันได้

เนื่องจากเหตุผลดังกล่าว แพทย์ในต่างจังหวัดจึงขาดแคลนมาก ทั้งนี้จะเห็นได้จากการเปรียบเทียบตำแหน่งว่างในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ในส่วนกลางนั้นจะไม่มีตำแหน่งว่างเป็นเวลานานเลย เพราะว่างเมื่อใด แพทย์ต่างจังหวัดจะเข้ามาบรรจุทันที นอกจากนั้นบางโรงพยาบาลในส่วนกลางยังจ้างแพทย์ด้วยเงินสะสมไว้เป็นจำนวนมากอีกด้วย ทำให้แพทย์ส่วนภูมิภาคเพิ่มความขาดแคลนยิ่งขึ้น

๓. การใช้ทรัพยากรที่ไม่ถูกต้อง

๓.๑ การจัดระบบงานของหน่วยงานที่ใช้แพทย์ไม่ประสานกันเท่าที่ควร กล่าวคือ แพทย์มีจำนวนจำกัดอยู่แล้ว แต่มีหลายหน่วยราชการที่ใช้แพทย์และไม่ประสานงานกันเท่าที่

ควร หรือในบางกรณีต่างหน่วยต่างวางแผนปฏิบัติงานของตนเอง และอาศัยอำนาจได้มาจากแหล่งต่าง ๆ กันในการให้แพทย์ที่มีอยู่จำกัดทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ของตน โดยไม่คำนึงว่าการใช้ทรัพยากรดังกล่าวนั้นจะได้ประโยชน์ที่แท้จริงหรือไม่เพียงใด และหน่วยราชการเหล่านี้ ต่างก็ได้รับงบประมาณมาเพื่อการใช้แพทย์ด้วยเหตุผลต่าง ๆ กัน เช่น การทหาร ราชการลับ การเร่งรัดพัฒนาชนบทและอื่น ๆ

๓.๒ แพทย์เสียเวลาทำงานที่ไม่ตรงกับวุฒิและความสามารถ แพทย์จำนวนไม่น้อยที่ต้องทำงานบริหารและธุรการ ซึ่งไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน ทำให้แพทย์ไม่อาจอุทิศเวลาส่วนใหญ่ให้กับงานทางวิชาการของตนได้ อันเป็นผลโดยตรงทำให้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น นอกจากนั้นการทำงานที่ตนไม่ถนัดยังเป็นเหตุให้งานนั้นไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สาเหตุของพฤติกรรมเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากการที่มิได้มีการจัดระบบงานที่เป็นมาตรฐาน ทำให้แพทย์แต่ละคนใช้สามัญสำนึกวินิจฉัยแนวทางในการปฏิบัติการ หรืออาจเนื่องจากมูลเหตุจูงใจอื่น เช่นต้องการรักษาผลประโยชน์หรืออำนาจในการควบคุมงาน เป็นต้น

มูลเหตุประการนี้นับเป็นการสิ้นเปลืองทรัพยากรและเสียประโยชน์แก่ประเทศอย่างสูงที่โดยทั่วไปมักไม่คำนึงถึงนัก

๔. แพทย์เดินทางไปต่างประเทศ

แพทย์เป็นกลุ่มวิชาชีพที่ลาออกจากราชการ หรือลาราชการเพื่อเดินทางไปต่างประเทศสูงกลุ่มหนึ่ง วัตถุประสงค์สำคัญที่สุดที่แพทย์ไปต่างประเทศคือเพื่อการศึกษาและอบรม หากจะมีการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่เป็นเพียงการฝึกหัดงานหรือเป็นขั้นตอนหนึ่งของเป้าหมายในการศึกษา เนื่องจากระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาของแพทย์ในต่างประเทศ เฉลี่ยประมาณ ๕-๖ ปี ซึ่งนานกว่าวิชาชีพอื่น ทำให้เห็นว่าแพทย์อพยพไปอยู่ต่างประเทศเป็นการถาวร

อย่างไรก็ตามแพทย์ที่ออกนอกประเทศในระยะเวลาหนึ่งมีจำนวนมาก และใช้เวลาเฉลี่ยแล้วหลายปี จึงทำให้ความขาดแคลนแพทย์ในประเทศรู้สึกมากยิ่งขึ้น

๕. เงินเดือนและผลตอบแทนต่ำ

เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ๆ ในราชการพลเรือนไทยต่ำนับเป็นปัญหาและอุปสรรคในการที่จะให้ผู้มีความรู้ความสามารถรับราชการ ทั้งนี้ เป็นปัญหาที่สำคัญมากอยู่ทั่วไป สำหรับ

แพทย์ซึ่งอาจไปทำงานในต่างประเทศที่มีรายได้สูงกว่าเงินเดือนราชการหลายเท่าย่อมนับเป็นข้อจำกัดทั้งกำลังกายและกำลังใจที่จะให้แพทย์อุทิศตนให้แก่ทางราชการและส่วนรวม

แต่โดยปกติแพทย์จะไม่ออกราชการหรือเลือกไม่รับราชการ เพราะเงินเดือนต่ำแต่เพียงประการเดียว เพราะลักษณะของสังคมและวิชาชีพแล้ว แพทย์ได้รับประโยชน์จากการรับราชการด้วย กล่าวคือเป็นที่ยอมรับนับถือและกว้างขวางในหมู่คนไข้มากกว่า และหารายได้พิเศษได้อยู่แล้ว โดยอาจถือเงินเดือนราชการเป็นของแถม

๖. เหตุผลอื่น ๆ

การขาดแคลนแพทย์อาจมีสาเหตุมาจากอื่น ๆ อีก เช่น กฎ ระเบียบ และทางปฏิบัติของราชการพลเรือนไทยบางประการ อาจเป็นอุปสรรคที่ทำให้แพทย์และราชการอื่น ๆ ไม่อาจก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการได้เท่าที่ควร ดังในกรณีการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เหมาะสม หรือการที่แพทย์มีประสบการณ์และความชำนาญ แต่ไม่ได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนเมื่อรับราชการ ทำให้แพทย์ในกรณีดังกล่าวไม่ประสงค์เข้ารับราชการ และเหตุผลอื่นในทำนองนี้เป็นต้น

ข. ข้อเสนอแนะ

๑. การผลิต

๑.๑ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรพิจารณานโยบาย เป้าหมายหลักสูตร และกระบวนการในการผลิตแพทย์ให้รอบคอบว่าเหมาะสมกับความต้องการและสภาพการณ์ของประเทศเพียงใด

๑.๒ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ควรหาทางผลิตแพทย์เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลักการที่คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบด้วยแล้ว กล่าวคือในระดับ Pre - Clinical อาจสอนในมหาวิทยาลัยแพทย์ แต่ในระดับ Clinical อาจตั้ง Teaching Hospitals ขึ้นในโรงพยาบาลใหญ่ ๆ ทั่วประเทศแล้วมีการสอบ Conjoint Board ทั่วประเทศเพื่อรักษามาตรฐานของแพทย์ดังที่บางประเทศทำกัน เช่นนี้ อาจเพิ่มการผลิตแพทย์ขึ้น โดยไม่สิ้นเปลืองเหนือการสร้างโรงเรียนแพทย์โดยตรงและทำได้ง่ายกว่า เป็นต้น

๒. มาตรการที่จะให้แพทย์ออกทำงานต่างจังหวัด

๒.๑ ควรเพิ่มเงินเพิ่มพิเศษประจำสภาพท้องที่ตามความห่างไกล และสภาพความกันดารตรากตรำของท้องที่ให้มากพอที่จะชักจูงใจให้แพทย์ไปทำงานในส่วนภูมิภาคได้ วิธีการนี้นับว่าเหมาะสมและยุติธรรมอย่างยิ่ง

๒.๒ ควรใช้มาตรการบังคับทั้งทางตรงและทางอ้อมบางประการให้แพทย์รับราชการและออกทำงานส่วนภูมิภาคในระยะเวลาหนึ่ง เช่น การทำสัญญาผูกมัดนักศึกษาแพทย์ หรือการจัดระบบการโยกย้าย ผลัดแปลี่ยนหมุนเวียนและการพิจารณาความชอบให้เหมาะสม

๒.๓ ควรหาทางป้องกันแพทย์ให้ทำงานอยู่ในส่วนกลางเกิดความต้องการ กล่าวคือไม่ให้โรงพยาบาลหรือมหาวิทยาลัยจ้างแพทย์ด้วยเงินพิเศษนอกเหนือจากที่ได้รับอนุมัติตำแหน่งข้าราชการ

๒.๔ การอนุมัติตำแหน่งเพิ่มใหม่ในส่วนกลางควรได้อัตราส่วนตามความต้องการกับส่วนภูมิภาค ควรมอบให้หน่วยบริหารงานบุคคลกลางเพียงหน่วยเดียวพิจารณาการเพิ่มตำแหน่งของวิชาชีพที่ขาดแคลน เช่น แพทย์ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคซึ่งรวมทั้งมหาวิทยาลัยด้วย และควรมอบอำนาจให้หน่วยบริหารงานบุคลกลางนั้นอย่างแท้จริงในการวางแผน และจัดสรรแพทย์และผู้มีวุฒิที่ขาดแคลนอื่น ๆ ให้แก่ส่วนราชการที่ต้องการตามความเหมาะสม

๓. การจัดรูปองค์การและระบบงานให้เหมาะสม

๓.๑ ควรจัดรูปองค์การที่ใช้แพทย์เป็นส่วนใหญ่เสียใหม่ เพื่อไม่ให้เป็นการแย่งแพทย์ซึ่งมีจำกัดอยู่แล้ว เช่นรวมหน่วยงานในส่วนภูมิภาคของกรมการแพทย์ และกรมอนามัยเข้าด้วยกัน เพื่อให้มีการวางแผนและประสานงานดียิ่งขึ้น และให้จัดระบบ Referral System คนไข้ระหว่างหน่วยงานสาธารณสุขระดับต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคให้เหมาะสม จะช่วยให้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ลดน้อยลงมาก

๓.๒ ควรแยกงานธุรการและบริหารออกจากงานวิชาการแพทย์ให้ชัดแจ้ง และมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อแพทย์จะได้ใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อปฏิบัติงานทางวิชาการ และควรมอบหน้าที่ในการบริหารและธุรการให้กับผู้ที่สามารถรับผิดชอบได้ การจัดระบบงานดังกล่าวเท่ากับช่วยให้เพิ่มกำลังแพทย์ขึ้น

๓.๓ หน่วยงานเจ้าสังกัดควรหาทางเพิ่มพูนสมรรถภาพเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานบริหารธุรการซึ่งเดิมแพทย์และเจ้าหน้าที่วิชาการอื่นปฏิบัติ

๓.๔ การปฏิบัติงานไม่ควรมีหน่วยงานขึ้นมาซ้ำซ้อนกัน เพราะทำให้สิ้นเปลืองทั้งกำลังคน เวลา และเงิน ไม่ควรให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่มิได้มีหน้าที่ทางสาธารณสุขเป็นหลัก เป็นผู้วางแผนงานการเกี่ยวกับการใช้แพทย์ทั้งปวง รวมทั้งไม่ควรได้รับงบประมาณเพื่อใช้เกี่ยวกับกิจการสาธารณสุขอีกด้วย แต่ควรให้หน่วยงานหลักในเรื่องนี้ คือ กระทรวงสาธารณสุขรับผิดชอบงานและได้รับงบประมาณโดยตรงอย่างเต็มที่ เพื่อที่รัฐจะได้รับประโยชน์เต็มเม็ดเต็มหน่วย และกำลังแพทย์มิต้องสูญเสียไปโดยไม่ได้ผลคุ้มค่า

๔. จัดระเบียบการเดินทางไปต่างประเทศของแพทย์ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ กล่าวคือ รัฐบาลอาจกำหนดโควต้าของแพทย์ที่จะเดินทางไปศึกษา อบรม หรือประกอบอาชีพในต่างประเทศในระยะหนึ่ง ๆ ได้โดยควบคุมด้านการออกหนังสือเดินทาง นอกจากนั้นรัฐบาลควรคอยสอดส่องติดตามผลการศึกษาอบรม หรือแม้แต่การประกอบอาชีพของแพทย์ในต่างประเทศ โดยสถานทูตหรือสำนักงานผู้ดูแลนักเรียน เป็นผู้ให้ข่าวคราว ชักจูงใจให้แพทย์ไทยในต่างประเทศสนใจที่จะกลับมารับราชการ

๕. ควรจัดให้แพทย์ที่กลับจากต่างประเทศได้เข้ารับราชการที่ปรารถนา ควรมอบให้องค์การบริหารงานบุคคลกลางหน่วยเดียวเป็นศูนย์กลางที่จะให้ทั้งคำชี้แจงประสานงานกับหน่วยราชการต่าง ๆ และจัดสรรให้แพทย์ที่กลับจากต่างประเทศได้รับการบรรจุในตำแหน่งที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่สุด ทั้งนี้รวมถึงมหาวิทยาลัยด้วย

๖. ควรหามาตรการและวิธีการที่จะยอมรับประสบการณ์ในการทำงาน และความรู้ความชำนาญงานตามวิชาชีพให้บรรจุในตำแหน่งราชการ โดยคิดเป็นค่าตอบแทนให้ด้วย

ข้อสรุปนี้มุ่งที่จะให้ข้อคิดโดยสังเขปถึงสาเหตุและมาตรการต่าง ๆ ที่อาจนำมาปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแพทย์ ความจริงปัญหานี้ควรได้รับความสนใจจากรัฐบาลอย่างมากมานานแล้ว เนื่องจากเกี่ยวข้องกับสุขภาพของประชาชนทั่วไป รัฐบาลควรพยายามให้ประชาชนได้รับประโยชน์สุขจากบริการและความก้าวหน้าทางการแพทย์อย่างแท้จริง มิใช่เฉพาะผู้ที่ร่ำรวย

ส่วนน้อยเท่านั้น เดี๋ยวนี้ทั้งแพทย์และนายทุนต่างก็พยายามจะใช้สถานการณ์ปัจจุบันที่ขาดแคลนแพทย์นี้ให้เป็นประโยชน์ด้วยการตั้งคลินิคสมัยใหม่ที่คนจนหรือฐานะปานกลางอย่าได้ย่างเท้าเข้าไปเป็นอันขาด จะมีก็แต่โรงพยาบาล ซึ่งบางแห่งมีสภาพไม่ผิดกับคนไข้อนาถา งบประมาณที่จะนำมาซ่อมวัสดุอุปกรณ์และบริการต่าง ๆ กว่าจะได้มาแต่ละบาทแต่ละสตางค์ก็แสนเข็ญ ถ้าโรงพยาบาลใดมีศรัทธากันจริง ก็ต้องหาทางขายของ เรี่ยไรเอาเอง ได้มาเท่าใดก็เจียดปั่นกันตามดีกต่าง ๆ ทำให้อดนึงถึงงบประมาณที่เขาเอาไปทุ่มสร้างสนามมวย สนามกีฬา หน่วยงานที่พุ่มเพื่อยพุ่พ่าทั้งหลายไม่ได้

ช่างน่าอนาถใจจริง

เมื่อไหร่จะมีผู้ใดที่มีจิตใจเป็นธรรมมองเห็นความต้องการของส่วนรวมอย่างแท้จริงเสียที

การปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือน ท่านถาม–เราตอบ

โดย กองบรรณาธิการ

เนื่องด้วยมีสมาชิกหลายท่านได้สอบถามปัญหาเกี่ยวกับระบบราชการพลเรือนในหลาย ๆ ประการเช่น การปรับปรุงเงินเดือน การจำแนกตำแหน่งตามระบบใหม่ การสอบเข้ารับราชการ การขอเลื่อนเงินเดือนเป็นอันดับและขั้นสูงขึ้น เป็นต้น กองบรรณาธิการเห็นว่าเรื่องนี้เป็นประโยชน์ต่อท่านสมาชิก จึงได้รวบรวมและเรียบเรียงเพื่อสนองความต้องการของท่านสมาชิกในคอลัมน์นี้ สำหรับคำถาม และคำตอบนี้ ท่านถามบ้างเราถามบ้าง และจะได้นำลงติดต่อกันไปเพื่อให้ท่านสมาชิกได้ติดตามเรื่องนี้และมีความเข้าใจดียิ่งขึ้น หากท่านต้องการจะถามอะไร หรือมีความคิดเห็นประการใด โปรดแจ้งให้กองบรรณาธิการทราบ เพื่อจะได้ประมวลในคอลัมน์นี้ต่อไป

ถาม ทราบว่า ขณะนี้ได้มีการปรับปรุงระเบียบข้าราชการพลเรือนในเรื่องสำคัญ ๆ หลายเรื่องอยากจะถามถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการปรับปรุงเช่นนี้

ตอบ การปรับปรุงระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นการปรับปรุงตามนโยบายของรัฐบาล โดยรัฐบาลเห็นว่าราชการนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงของชาติและต่อการพัฒนาประเทศ ถ้ากิจกรรมของทางราชการได้ผลดีสมความมุ่งหมาย ประเทศก็จะมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้าไปตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่การต่าง ๆ จะได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของข้าราชการเป็นสำคัญ รัฐบาลจึงต้องพยายามควบคุมส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีสมรรถภาพ และเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมอยู่โดยตลอด จึงได้มีการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน หรืออย่างที่คุณเรียกว่าปรับปรุงระเบียบข้าราชการพลเรือนในเรื่องสำคัญ ๆ บางเรื่อง

ถาม ได้มีการปรับปรุงในเรื่องอะไรบ้าง

ตอบ เรื่องสำคัญเรื่องแรกที่ได้ปรับปรุงไปแล้วเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๐ คือ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ความจริงการปรับปรุงคราวนั้น รัฐบาลเห็นว่าควรจะได้มีการเพิ่มเงินเดือนให้แก่ข้าราชการโดยเฉพาะราชการชั้นผู้น้อย ในอัตราที่ใกล้

เคียงกับอัตราค่าครองชีพที่สูงขึ้นมากในระยะ ๑๕ ปีหลัง แต่เป็นที่น่าเสียดายว่ารัฐบาลไม่สามารถจะเจียดเงินงบประมาณเพิ่มเงินเดือนให้แก่ข้าราชการอย่างเต็มที่ตามที่ตั้งใจไว้ได้ จึงเพิ่มให้เพียงเท่าที่จะหาเงินมาได้ แม้กระนั้นในขณะแรกที่ปรับปรุงอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ก็ยังต้องใช้เงินงบประมาณเพิ่มขึ้นทันที ประมาณ ๖๗๐ ล้านบาทดังที่ทราบกันอยู่แล้ว

ถาม เรื่องนี้น่าเห็นใจทั้งสองฝ่าย ทางข้าราชการก็ควรจะได้เงินเดือนสูงขึ้นพอเหมาะกับค่าครองชีพ จะได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ไม่มีกังวลที่จะต้องไปหารายได้พิเศษอื่น ๆ แต่ทางรัฐบาลก็มีภาระที่จะต้องใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นจำนวนมากเพื่อการพัฒนาประเทศ ไม่มีเหลือพอที่จะปรับเงินเดือนให้เต็มที่ได้ แล้วจะมีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการอีกไหม

ตอบ คงจะต้องมี รัฐบาลมีงบประมาณพอที่จะเจียดมาใช้ในเรื่องนี้ได้เมื่อใด ก็คงจะต้องปรับปรุงกันอีก

ถาม นอกจากเรื่องเงินเดือนแล้ว มีเรื่องอะไรอีก

ตอบ เรื่องการจำแนกตำแหน่ง

ถาม เป็นอย่างไรครับการจำแนกตำแหน่งนี้

ตอบ เป็นเรื่องการแยกตำแหน่งออกไว้เป็นพวก ๆ ตามชนิดของสายงาน และในแต่ละสายงานนั้นก็แบ่งตำแหน่งออกเป็นระดับต่าง ๆ ตามความเหมาะสม พร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติและความรู้ของผู้ดำรงตำแหน่งและกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงไว้ล่วงหน้าอย่างได้มาตรฐานด้วย ทำนองเดียวกับที่เราจัดห้องสมุด โดยแบ่งหนังสือออกเป็นประเภทต่าง ๆ นั่นแหละ

ถาม ทำไมจึงต้องจัดอย่างนั้น

ตอบ เรื่องมันเกิดจากปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือที่เรียกกันง่าย ๆ ว่าตีราคาตำแหน่ง คือคณะกรรมการข้าราชกาลพลเรือน หรือ ก.พ. นั้น มีหน้าที่ตีราคาตำแหน่งข้าราชการพลเรือน โดยมีหน้าที่กำหนดว่าตำแหน่งใดควรจะได้รับเงินเดือนในชั้นและอันดับใด เว้นแต่ตำแหน่งชั้นพิเศษ ซึ่งกฎหมายให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้กำหนด ก.พ. ก็มาดูว่าตำแหน่งใดมีปริมาณและคุณภาพของงานอย่างใด แล้วกำหนดอัตราเงินเดือนให้เป็นราย ๆ ไป วิธีกำหนดเป็นราย ๆ เช่นนี้ได้ปฏิบัติกันมา

๓๐–๔๐ ปีแล้ว เดิมก็ไม่มีปัญหาอะไร เพราะตำแหน่งมีน้อย ในปัจจุบันตำแหน่งในราชการพลเรือนมีเป็นจำนวนแสน ถ้าใช้วิธีเดิมก็ยากที่จะตีราคาตำแหน่งให้เกิดความเป็นธรรมได้มาตรฐานได้ จึงต้องมีการสำรวจหน้าที่และความรับผิดชอบหรือเรียกตามภาษากฎหมายว่า "ปริมาณและคุณภาพ" ของตำแหน่งต่าง ๆ ในราชการพลเรือน แล้วนำข้อมูลมาพิจารณาตีราคา หรือกำหนดอัตราเงินเดือนเสียใหม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ามีการสังคายนาในเรื่องการตีราคาตำแหน่งกันใหม่

ถาม ที่ว่าการตีราคาตำแหน่งต้องให้เกิดความเป็นธรรม ได้มาตรฐานนั้นหมายความว่าอย่างไร

ตอบ การตีราคาตำแหน่งหรือการกำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งนี้ เป็นเรื่องสำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ที่ว่าต้องให้เกิดความเป็นธรรมได้มาตรฐานนั้นหมายความว่า ตำแหน่งใดมีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงก็ต้องกำหนดค่าตอบแทนให้สูง ถ้าหน้าที่และความรับผิดชอบต่ำก็กำหนดค่าตอบแทนให้ต่ำ ไม่ใช่งานมากเงินเดือนน้อย งานน้อยเงินเดือนมากหรืองานมากน้อยต่างกันเห็นได้ชัดแต่เงินเดือนเท่ากัน การกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนนั้น ต้องถือปริมาณและคุณภาพของงานเป็นหลักในการพิจารณา ไม่ใช่อายุมากต้องได้เงินเดือนมาก หรือได้ร่ำเรียนมามากก็ต้องได้เงินเดือนมากเสมอไป เงินเดือนจะมากหรือจะน้อยต้องดูที่งาน นอกจากนี้เงินเดือนนั้นต้องกำหนดให้ได้ระดับกับค่าครองชีพ และใกล้เคียงกับอัตราเงินเดือนของหน่วยงานอื่น ๆ นอกวงราชการ ด้วยการกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนต่ำเกินไป ทำให้คนดีมีฝีมือหนีไปทำงานที่อื่นไม่สามารถจะเหนี่ยวรั้งเขาไว้ได้ จึงเหลือแต่คนทำงานปานกลางและคนอื่นที่ไม่มีฝีมืออันเป็นผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพ เกิดปัญหาคนลันงานและปัญหาอื่น ๆ อีกมาก ในทางตรงกันข้ามถ้ากำหนดอัตราเงินไว้สูงเกินไปก็จะเป็นการฟุ่มเฟือยและไม่เป็นธรรมแก่ส่วนรวม คือผู้เสียภาษีอากร

ถาม ถามเพิ่มเติมในข้อนี้ว่า เมื่อ ก.พ. ไปสำรวจงานและเงินเดือนของตำแหน่งต่าง ๆ ทุกตำแหน่งในราชการพลเรือนเสร็จแล้ว ถ้าปรากฏว่ามีผู้ได้เงินเดือนต่ำกว่าที่ควรจะได้ หรือสูงกว่าที่ควรจะได้แล้ว จะทำอย่างไรต่อไป

ตอบ เรื่องนี้ก็ต้องปฏิบัติตามแนวที่เคยทำอยู่ คือต้องหาทางให้ข้าราชการได้ประโยชน์ที่ควรจะได้และไม่ให้เขาเสียสิทธิที่พึงมีอยู่ กล่าวคือสำหรับผู้ที่ได้เงินเดือนต่ำกว่าที่ควรจะได้ ก็ต้องหาทางให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่ควรจะได้อยู่แล้ว ก็ต้องให้ได้รับเงินเดือนสูงไปก่อนเป็นการชั่วคราว ต่อเมื่อผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งไป จึงให้ลดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งลงมาให้อยู่ในระดับมาตรฐาน

ถาม ทำอย่างนี้ได้ก็ดี ข้าราชการจะได้มีขวัญและกำลังใจดีขึ้น และโดยเฉพาะในข้อที่ว่าเงินเดือนควรกำหนดไว้ตามระดับความยากง่ายของงาน ไม่ใช่ตามอาวุโสหรือตามคุณสมบัติส่วนตัวบุคคลนั้น ก็จะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการแข่งขันกันทำงานและกล้ารับผิดชอบมากขึ้นแต่ขอถามว่าข้อมูลที่ได้จากการสำรวจนั้นเชื่อถือได้เพียงไร เพราะข้าราชการอาจจะชี้แจงเกินความจริง เพื่อที่จะให้เห็นว่างานของตนนั้นสำคัญมาก ก.พ. จะได้ตีราคาให้สูง

ตอบ ข้อนี้ก็ได้ระวังอยู่เหมือนกัน จึงได้ให้ข้าราชการตั้งแต่ชั้นตรีขึ้นไปทุกคนกรอกแบบสำรวจคือขณะที่สำรวจนั้นมีข้าราชการตั้งแต่ชั้นตรีขึ้นไปประมาณ ๔๘,๐๐๐ คน ได้ขอให้ทุกคนกรอกแบบสำรวจทั้งหมด เสร็จแล้วได้ขอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นรับรองว่าสิ่งที่ข้าราชการกรอกนั้นเป็นความจริง นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ยังได้ออกไปสัมภาษณ์ผู้กรอกแบบสำรวจและผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นอีกส่วนหนึ่ง แล้วยังได้ไปสังเกตวิธีปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งบางส่วนอีกด้วย สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวานั้น มีอยู่หลายหมื่นตำแหน่ง ถ้าใช้วิธีนี้ก็จะเสียเวลามาก จึงได้สำรวจแบบสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีให้ข้าราชการกรอกแบบสอบถาม และใช้วิธีสัมภาษณ์กับวิธีสังเกตการปฏิบัติงานด้วย เสร็จแล้วเรานำข้อมูลเหล่านี้มาตรวจสอบและวิเคราะห์อีกทีหนึ่ง โดยให้เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับการฝึกอบรมในเทคนิคการวิเคราะห์ตำแหน่งเป็นอย่างดีมาแล้วเป็นผู้วิเคราะห์ จึงเชื่อว่าคงจะได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้

ถาม ถ้าใช้วิธีการแบบนี้คงจะเชื่อถือได้ แล้วนำข้อมูลนั้นมาจำแนกตำแหน่งอย่างไร

ตอบ เมื่อสำรวจได้ข้อมูลมาเพียงพอแล้ว ก็มาพิจารณาดูว่าตำแหน่งทั้งหมดในราชการพล

เรือนนั้นควรจำแนกออกได้เป็นกี่สายอาชีพ หรือสายงาน เช่น สายธุรการ นิติกร แพทย์ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น การที่ต้องจำแนกออกเป็นสายงานต่าง ๆ นั้น ก็เพื่อที่จะจัดตำแหน่งที่มีงานชนิดเดียวกันไว้ในสายเดียวกัน เพื่อที่จะได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งตัวบุคคลที่เหมาะสมมีความรู้ ความสามารถเฉพาะอย่างให้ดำรงตำแหน่งต่อไป นอกจากนี้การแยกสายงานจะมีประโยชน์ในการพิจารณาเปรียบเทียบว่า สายงานเช่นนี้นอกวงการหรือในต่างประเทศเขาใช้คนอย่างไร เขาบรรจุแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและกำหนดค่าตอบแทนให้อย่างไร เพื่อจะได้ปรับปรุงวิธีการของเราให้เหมาะสมต่อไป จากการวิเคราะห์ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ปรากฏว่าตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในราชการพลเรือนนั้น อาจจำแนกออกได้ประมาณ ๔๒๐ สายงาน

ถาม เวลานี้ไม่ได้แยกตำแหน่งตามสายงานหรือ

ตอบ บางทีก็แยกบางทีก็ไม่แยก แต่ที่ทำใหม่นี่ต้องแยกทุกตำแหน่ง เวลานี้เมื่อพูดถึงตำแหน่งในราชการพลเรือน เราก็มักจะนึกถึงตำแหน่งชั้นจัตวา—ตรี—โท—เอก—พิเศษ หรือตำแหน่ง เสมียน พนักงาน-ประจำแผนก-หัวหน้าแผนก—หัวหน้ากอง—รองอธิบดี และอธิบดี ฯลฯ สำหรับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันก็ถือชั้นเป็นหลัก เช่น ตำแหน่งหัวหน้าแผนกแต่งตั้งจากข้าราชการชั้นตรี หรือชั้นโท เป็นต้น เป็นการเน้นหนักไปที่ชั้นของตัวบุคคล ซึ่งอาจเป็นช่องทางให้มีการตั้งคนที่ไม่เหมาะแก่งานได้โดยง่าย

ถาม แล้วระบบใหม่นี่มีหลักประกันอย่างไร ที่จะทำให้เชื่อได้ว่ามีการแต่งตั้งคนให้เหมาะแก่งานเสมอไป

ตอบ ก็ไม่เชิง เป็นหลักประกันหรอก แต่เป็นระเบียบที่กำหนดไว้เป็นการล่วงหน้าได้มาตรฐานว่า ตำแหน่งอะไรจะต้องแต่งตั้งจากผู้ที่มีคุณสมบัติมีความรู้ความสามารถอย่างไร กล่าวคือ เมื่อได้มีการจำแนกตำแหน่งออกเป็นสายงานต่าง ๆ แล้ว ในแต่ละสายงานนั้น ก็จำแนกตำแหน่งออกเป็นระดับต่าง ๆ อีกชั้นหนึ่ง คล้ายกับที่เขาจำแนกตำทหน่งผู้พิพากษาทั้งหมดในกระทรวงยุติธรรมออกเป็น๙ ระดับ ตั้งแต่ระดับ (๑) ผู้ช่วยผู้พิพากษา (๒) ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น (๓) ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล

(๔) ผู้พิพากษาศาลอุทรณ์ (๕) ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทรณ์ (๖) ผู้พิพากษาศาลฎีกา (๗) ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลฎีกา (๘) รองประธานศาลฎีกา (๙) ประธานศาลฎีกา นั่นแหละครับ สำหรับตำแหน่งในราชการพลเรือนที่อยู่ในข่ายสำรวจประมาณ ๔๘,๐๐๐ ตำแหน่ง ที่จำแนกออกเป็นประมาณ ๔๒๐ สายงานนั้น เราก็มาจำแนกเป็นระดับต่าง ๆ ในแต่ละสายงานอีกชั้นหนึ่งดังกล่าวข้างต้น

ถาม จำแนกเป็น ๙ ระดับเหมือนตำแหน่งผู้พิพากษาหรือ

ตอบ ไม่ใช่ ระดับในสายงานต่าง ๆ จะมีมากน้อยเพียงใดก็สุดแต่ความเหมาะสมในแต่ละสายงาน บางสายอาจจะมีเพียง ๒ ระดับ บางสายงานอาจมี ๖-๗ ระดับ เช่น ตำแหน่งในสายงานนักบัญชีนั้น ขณะสำรวจในราชการพลเรือนรวมทั้งสิ้น ๘๕ ตำแหน่ง ทั้ง ๘๕ ตำแหน่งนี้แยกออกได้เป็น ๕ ระดับ คือ นักบัญชี ๑ ประมาณ ๔๑ ตำแหน่ง นักบัญชี ๒ ประมาณ ๒๖ ตำแหน่ง นักบัญชี ๓ ประมาณ ๑๔ ตำแหน่ง นันบัญชี ๔ ปาะมาณ ๒ ตำแหน่ง และนักบัญชี ๕ ประมาณ ๒ ตำแหน่ง นักบัญชีแต่ละระดับไม่ว่าจะอยู่ในกรมไหน จะเรียกชื่อตำแหน่งอย่างเดียวกัน มีหน้าที่และความรับผิดชอบระดับเดียวกัน มีคุณสมบัติและความรู้ขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งอย่างเดียวกัน มีหลักสูตรและวิธีการทดสอบเพื่อบรรจุหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเดียวกัน และมีอัตราเงินเดือนในระดับเดียวกัน

ถาม ถ้าทำเช่นนี้แล้ว การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนก็คงจะเป็นมาตรฐานระดับเดียวกัน ในทั่วทุกกระทรวงทบวงกรมใช่ไหม

ตอบ ใช่ ถ้าหน้าที่และความรับผิดชอบคงเป็นอยู่อย่างเดิมไม่เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญไปจากหน้าที่ในขณะแรกใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง

ถาม แต่หน้าที่ของตำแหน่งที่คงจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ้างอย่างแน่นอน

ตอบ ถูกแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างไม่คงที่ ต้องเปลี่ยนไป แต่เมื่อเปลี่ยนหน้าที่ของตำแหน่งแล้ว กรมจะต้องแจ้งให้ ก.พ.ทราบเพื่อจำแนกตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้ได้มาตราฐานต่อไป

ตอบ เวลานี้มีสายงานต่าง ๆ ประมาณ ๔๒๐ สายงาน อย่างนี้แน่นอนแล้วหรือ

ตอบ ประมาณเท่านั้นแหละ อาจจะมากกว่า ๔๒๐ หรืออาจจะน้อยกว่าได้ ที่ แบ่งไว้ ๔๒๐ สายงานนั้น เราแบ่งโดยวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้จากการสำรวจตำแหน่งทั้งหมดประมาณ ๔๘,๐๐๐ ตำแหน่ง เราแบ่งไว้ล่วงหน้า จะแน่นอนอย่างไร ต้องไปตกลงกับกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ อีกทีหนึ่ง นอกจากนี้ ใน ๔๒๐ สายงานนั้น เราก็ได้แบ่งระดับไว้แล้ว สายงานหนึ่งระดับหนึ่งก็มีชื่อตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งนักบัญชี ๑ ที่พูดถึงมาแล้วนั้น ไม่ว่าจะอยู่ในกรมไหน ก็ต้องเรียกชื่อนักบัญชี ๑ ขณะนี้มีอยู่ทั้งหมดในราชการพลเรือนประมาณ ๑,๒๐๐ ระดับ หรือ ๑,๒๐๐ ชื่อตำแหน่ง

ถาม มีกฎระเบียบหรือข้อตกลงอะไรที่จะให้ตำแหน่งในระดับเดียวกันและสายงานเดียวกันนั้นเรียกชื่ออย่างเดียวกัน มีหน้าที่หลักเหมือนกัน มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งอย่างเดียวกัน และมีอัตราเงินเดือนในระดับเดียวกัน

ตอบ เรามีเอกสารคล้าย ๆ กับข้อตกลงระหว่าง ก.พ.กับส่วนราชการต่าง ๆ หรือคล้าย ๆข้อบังคับเกี่ยวกับเงื่อนไขของตำแหน่ง เรียกว่า "มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง" ซึ่งจะระบุรายละเอียดในเรื่อง ชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติและพื้นความรู้ ความรู้และความสามารถ เงินเดือน เหล่านี้ไว้ คล้าย ๆ กับใบสั่งของที่มีรายการละเอียดเกี่ยวกับมาตรฐานของสิ่งของที่สั่งซื้อหรือประมูลที่เรียกกันว่าสเป็คนั่นแหละ

การบริหารรัฐกิจ

หนังสือว่าด้วยการบริหารงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การปกครองบังคับบัญชา และมนุษยสัมพันธ์

โดย

ผุสสดี สัตยมานะ ร.บ. รป.ม. (เกียรตินิยมดี)

เรียบเรียงให้ตรงตามหลักสูตรการสอบวิชาบริหารรัฐกิจ และเน้นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การมอบอำนาจหน้าที่ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมตรวจสอบงาน การประสานงาน การเป็นผู้นำ การบำรุงขวัญ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมทั้งข้อสอบที่ได้เคยออกตามส่วนราชการต่าง ๆ

เขียนโดยใช้สำนวนง่าย ๆ เหมาะสำหรับผู้เตรียมตัวสอบคัดเลือกข้าราชการทั่วไป นักบริหาร ผู้ที่จะเป็นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน และผู้ที่ปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไป

หนังสือนี้จัดพิมพ์ด้วยกระดาษปอนด์ หนาประมาณ ๒๐๐ หน้า วางตลาดเรียบร้อยแล้ว

ผู้สนใจจะซื้อได้ในราคาเล่มละ ๒๐ บาท ที่ผู้เขียน ณ บ้านเลขที่ ๗๔ ถนนพายัพ ต. วัดสามพระยา อ. พระนคร กรุงเทพฯ ๒ (โทร. 815889, 810131) หรือจะสั่งซื้อทางไปรษณีย์ก็ได้ในราคา ๒๕ บาท (รวมค่าส่งแล้ว) โดยส่งเงินไปยังผู้เขียน ณ บ้านเลขที่ดังกล่าว สั่งจ่าย ป.ณ. บางลำภู

หอสมุด
สำนักงาน ก.พ.

ปัญหาการเพิ่มเงินเดือนข้าราชการ *

โดย อิทธิชัย จันทรินทุ

แนวความคิดในการบริหารงานสมัยใหม่ ได้ย้ำให้เห็นความสำคัญของบุคคลซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์การทางด้านบริหารบุคคล ซึ่งมีหน้าที่ด้านนี้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งขึ้นในการที่จะวางแผน ดำเนินการให้ได้ตัวบุคคลที่ดีมีความรู้ ความสามารถเข้ามารับราชการ และพัฒนาตัวข้าราชการสามารถใช้ประโยชน์จากตัวบุคคลให้มากที่สุด โดยอยู่บนหลักการที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีความพอใจ ความมั่นคงและเต็มใจที่จะอุทิศเวลาให้การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง การบริหารงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะทำให้เกิดสภาพการณ์อันพึงปรารถนาเช่นนี้ได้ในหน่วยงาน

ค่าตอบแทนในวงการราชการ มีทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และที่มิได้เป็นตัวเงิน ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จบำนาญ เงินเพิ่มพิเศษ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง เบี้ยประชุมทำงานล่วงเวลา เงินสะสม ค่าเช่าบ้าน ค่าทำศพ ส่วนค่าตอบแทนที่มิได้เป็นตัวเงินได้แก่ เกียรติยศ เหรียญตรา ความมั่นคง ประสพการณ์ตลอดจนความภูมิใจที่ได้ทำงานที่สำคัญ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมีมากมายหลายชนิด และแต่ละชนิดมีผลกระตุ้นให้เกิดความจูงใจในการทำงานในระดับต่างกัน ดังนั้นการบริหารงานเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องซับซ้อน การแก้ปัญหาในเรื่องนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และควรให้ความสนใจอย่างจริงจัง

---

* แนวความคิดในการเขียนบทความนี้ได้มาจาก เอกสารรายงานการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคล "การกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการ" เมื่อ ๓๐ กันยายน ๒๕๐๔ ที่สำนักงาน ก.พ.
และ J.R. Hinrichs, "Correlate of Employee Evaluations of pay increases," Journal of Applied psyhology., 1969, Vol. 53, No. 6, pp. 481-489.

ความต้องการของข้าราชการมักจะมีความขัดแย้งกับความต้องการขององค์การอยู่เสมอ ในขณะที่ องค์การรัฐบาลต้องการ การทำงานที่มี ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย รวดเร็วที่สุด ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานราชการเป็นอาชีพ ต้องการมีรายได้ที่สูงพอ ต้องการความก้าวหน้า อำนาจ และเกียรติยศ เป็นต้น ลักษณะความขัดแย้งนี้ย่อมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกียรติภูมิของราชเสื่อมลงในสายตาของประชาชน และรายได้ของข้าราชการชั้นผู้น้อยเป็นที่เชื่อกันว่าไม่พอกับรายจ่าย จะเห็นได้ว่าภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง เป็นต้นมา ค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ แต่รายได้ของข้าราชการมิได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับค่าครองชีพแต่อย่างใด มีการปรับปรุงรายได้ของข้าราชการครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. ๒๔๙๕ และครั้งหลังสุดเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๐ ซึ่งมีระยะเวลาห่างกันเกือบ ๑๕ ปี ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว การปรับปรุงเงินเดือนจึงต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ,จึงเป็นปัญหาที่ยากแก่การแก้ไข ถ้าหากได้มีการปรับปรุงเงินเดือนสม่ำเสมอ เช่นทุก ๆ ๒ ปี แล้วปัญหาเรื่องค่าตอบแทนอาจจะไม่ยุ่งยากก็ได้ ในปัจจุบันความกดดันเกี่ยวกับค่าครองชีพ ทำให้ข้าราชการบางส่วนต้องกู้หนี้ยืมสิน และมีหนี้สินทับถมมากขึ้นทุกปี การที่ข้าราชการมีรายได้อันสุจริตไม่เพียงพอกับรายจ่ายดังกล่าว ข้าราชการจะปฏิบัติงานด้วยความวิตกกังวล ผลักดันให้แสวงหาผลประโยชน์ทางด้านอื่น เพื่อให้รายได้เพียงพอกับรายจ่าย และเพื่อการชำระหนี้สิน ในบางครั้งการแสวงหาผลประโยชน์ดังกล่าว เป็นไปในทางทุจริต เป็นเหตุนำมาซึ่งความเสื่อมของศักดิ์ศรี เกียรติภูมิของข้าราชการ ประชาชนจะขาดความศรัทธา และไว้วางใจข้าราชการ ช่องว่างแห่งความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับข้าราชการ ยิ่งจะห่างกันมากขึ้น กิจการบางอย่างที่รัฐจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชนก็จะประสบความล้มเหลว

และการที่รายได้อันสุจริตของข้าราชการไม่พอกับรายจ่าย จะเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพในการควบคุมบังคับบัญชาลดน้อยลง ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นอกเห็นใจไม่เข้มงวดการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ ผลงานจึงได้น้อย เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานต้องขอคนเพิ่ม ขอตำแหน่งเพิ่มโดยไม่จำเป็น จนคนล้นงาน การพิจารณาความดีความชอบซึ่งเป็นเรื่องของความมีเหตุมีผล จะกลายเป็นเรื่องของความเห็นอกเห็นใจ ความสงสาร อันเป็นจุดนำมาซึ่งความเสื่อมของระบบคุณธรรม (merit system)

ในขณะที่ประเทศไทยกำลังอยู่ในระยะพัฒนาการเศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับอัตราการเพิ่มของประชากรอยู่ในระดับสูง ประชาชนต้องการบริการจากรัฐบาลมากขึ้น และบทบาทของรัฐบาลกำลังเปลี่ยนแปลงไป ทำให้การปฏิบัติงานในวงการรัฐบาลมีแนวโน้มทำงานเฉพาะอย่าง (specialization) มากขึ้นจำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะในสาขาอาชีพที่หาได้ยาก ถ้าหากรัฐบาลมิได้ปรับปรุงเงินเดือน และวางแผนการบริหารงานค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมแล้ว จะเป็นการยากที่จะจูงใจบุคคลเหล่านั้นเข้ามาสู่วงการราชการได้ นอกจากนี้ทำให้บุคคลที่เป็นข้าราชการอยู่แล้ว ขาดกำลังใจการปฏิบัติงานขวัญข้าราชการโดยทั่วไปเสื่อมลง ข้าราชการระดับสำคัญ ๆ ที่มีความสามารถประสบการณ์ จะหนีไปอยู่องค์การธุรกิจมากขึ้น ทำให้กลไกการปฏิบัติงานหยุดชงักเราอาจกล่าวได้ว่าในปัจจุบันหน่วยราชการบางหน่วยกลายเป็นสถานที่ฝึกอบรมบุคคลให้บริษัทเอกชนไป ซึ่งนับเป็นสภาวะการอันน่าวิตก

ปัญหาเกี่ยวกับเงินเดือน ยังเป็นปัญหาที่ขัดแย้งในวงการราชการทั้งนี้เพราะยังไม่มีศูนย์รวมเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และบริหารงานเกี่ยวกับค่าตอบแทน เวลานี้หน่วยงานที่มีส่วนกำหนดค่าตอบแทนมีหลายหน่วย เช่น รัฐสภา คณะรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ ก.พ. ก.ม. ก.ต. และจะยังมีอาชีพอื่น ๆ อีกมากที่จะขอมีอำนาจในการกำหนดค่าตอบแทนเอง เช่น ข้าราชการครู อัยการ เป็นต้น การมีหน่วยงานหลายหน่วยดังกล่าว ก่อให้เกิดอุปสรรคในการประสานนโยบาย ไม่อยู่ในฐานะที่จะสร้างความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนให้กับข้าราชการทุกฝ่าย

นอกจากนี้ประเด็นสำคัญที่เป็นปัญหาอยู่เสมอในเรื่องการกำหนดค่าตอบแทน หรือการปรับปรุงเงินเดือน ก็คือ ปัญหาเรื่องงบประมาณมีไม่เพียงพอ ในปัจจุบันงบประมาณเกี่ยวกับค่าตอบแทนมีถึง ๓๐% ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมดของประเทศ ประมาณว่ามีข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานเทศบาล และองค์การรัฐวิสาหกิจ ที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณอยู่ประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ คน ถ้าหากจะเพิ่มเงินเดือนให้คนละ ๑๐๐ บาท ต้องใช้เงินจำนวนถึง ๖๐๐ ล้านบาทต่อปี ซึ่งนับว่าเป็นตัวเลขที่สูงมาก และยังไม่ทันกับค่าครองชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานะทางการคลังของประเทศ มีรายจ่ายมากกว่ารายรับอยู่แล้วยิ่งทำให้ปัญหาเรื่องการปรับปรุงเงินเดือนยืดเยื้อต่อไป

แต่อย่างไรก็ตามการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำ ถ้าต้องการได้คนดีมีความสามารถ และรักษาคนดีไว้ในราชการ ขจัดปัญหาข้าราชการเอาเวลาไปใช้แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือการใช้อำนาจหน้าที่ในทางทุจริต การปรับปรุงเงินเดือนแต่ละครั้งควรได้ทำการพิจารณาอย่างรอบคอบ และให้เกิดความเป็นธรรมอย่างที่สุด เราพบว่าการปรับปรุงเงินเดือนครั้งสุดท้าย เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๐ ต่อให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบดังนี้

๑. ข้าราชการชั้นผู้น้อยได้รับประโยชน์จากการปรับปรุงเงินเดือน ทั้งในด้านการปรับอัตราขั้นต่ำให้สูงขึ้น จาก ๔๕๐ บาท เป็น ๕๕๐ และการเพิ่มจำนวนขั้นวิ่งให้สูงขึ้น การขยายเพดานเงินเดือนของแต่ละชั้น ข้าราชการชั้นจัตวา ชั้นตรี ทุกคนได้รับประโยชน์ ชั้นโท ได้รับประโยชน์บ้างบางคน

๒. การขยายเพดานของอัตราเงินเดือนแต่ละชั้น ทำให้ข้าราชการที่ติดขั้นสูงของชั้นมีโอกาสเลื่อนเดือนได้อีก ๓—๔ ปี

๓. บัญชีอัตราเงินเดือนแบบเดิมนั้น ในแต่ละชั้นมีขั้นมากน้อยต่างกันชั้นจัตวามี ๑๖ ขั้น ชั้นตรี ๘ ขั้น ชั้นโท ๑๒ ขั้น เอก ๘ ขั้น และพิเศษ ๑๐ ขั้น บางที่เพิ่มขั้นละ ๒๐๐ บาท แล้วขึ้นไปขั้นละ ๔๐๐ บาท แล้วลดลงมาเป็นขั้นละ ๒๐๐ บาท อีก จึงได้ทำการปรับปรุงให้มีขั้นพอควร ไม่กระโดด และไม่ติดขั้นเร็ว

๔. มีข้อเสียที่สำคัญที่สุด คือ ได้ชอยขั้นของเงินเดือนในแต่ละชั้นมากเกินไป ทำให้ข้าราชการชั้นสูง ๆเสียเปรียบ ข้าราชการชั้นโท เอกพิเศษบางคนเสียเปรียบ เพราะจำนวนเงินเลื่อนขั้นเดิม มีก้อนเงินสูง ได้ถูกลดลงมาน้อยกว่าเดิม นอกจากนี้การปรับปรุงอัตราเงินเดือนครั้งนี้ ยังไม่ได้สัดส่วนกับค่าครองชีพอยู่นั่นเอง

ในวงราชการปัจจุบัน มีปัญหาเกี่ยวกับคอรบชั่น ข้าราชการขาดความรับผิดชอบทำตัวเป็นนายประชาชน และความขัดแย้งระหว่างตัวข้าราชการ และหน่วยงาน ทำให้ค่าตอบแทนที่มิได้เป็นตัวเงินบางอย่าง เช่น เกียรติภูมิ ความศรัทธาของประชาชนต่อข้าราชการ มีคุณค่าในการจูงใจบุคคลลดลง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินควรจะได้รับการพิจารณาให้มีคุณค่าในการจูงใจมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าตอบแทนประเภทเงินเดือน ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกโดยตรง

การขึ้นเงินเดือน มีวิธีการทำได้หลายอย่างโดยยึดหลักแตกต่างกันออกไป อาจถือหลักให้ขึ้นบ่อย ๆ เช่น ๖ เดือนครั้ง หรืออาจขึ้นโดยถือหลักผลงาน ถ้าหากมีผลงานมากขึ้น เงินเดือนก็ขึ้นตามไปด้วย ซึ่งส่วนมากใช้ในวงการธุรกิจ อีกวิธีหนึ่งคือ การปรับปรุงเงินเดือนให้ขึ้นตามค่าครองชีพ การขึ้นเงินเดือนที่น่าพิจารณา อีกประการคือ การเลื่อนตำแหน่งให้เพราะทำความดีความชอบ การได้ตำแหน่งสูงขึ้น เงินเดือนก็สูงขึ้นตามไปด้วย เพราะแต่ละตำแหน่งมีเงินเดือนกำกับอยู่

ในการประชุมวิชาการบริหารบุคคลในระดับหัวหน้ากอง ที่สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๓ ผู้ช่วยประชุมอภิปรายได้เสนอการขึ้นเงินเดือนข้าราชการโดยให้ได้สัดส่วนกับค่าครองชีพ โดยให้ขึ้นขั้นละ ๗ % รวดทุกขั้น โดยคำนวนจากอัตราเงินเดือนในปัจจุบัน เรียกว่า Percentage Scale มีประโยชน์หลายประการที่น่าสนใจดังนี้

๑. จะช่วยให้เงินเดือนแต่ละปี ทันกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น กล่าวคือถ้าค่าครองชีพเพิ่มขึ้นปีละ ๔–๕ % ข้าราชการจะได้รับเงนเดือนขึ้น ๗ %

๒. ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการโดยทั่วกัน ในปัจจุบันจะพบว่า ข้าราชการชั้นโท เงินเดือน ๑๓๐๐ บาท กับชั้นโทเงินเดือน ๑๙๐๐ บาท ได้รับเงินเดือนขึ้นเท่ากัน คือ ขั้นละ ๑๐๐ บาท แต่ถ้าคิดเป็นเปอร์เซ็นต์แล้ว ชั้นโท ๑๓๐๐ บาท ได้ขึ้น ๗.๗ % ชั้นโท ๑๙๐๐ บาท ได้ขึ้นเพียง ๕.๒ % เท่านั้น ถ้าค่าครองพีชขึ้นปีละ ๔ % ข้าราชการชั้นโท ๑๓๐๐ บาท จะมีเงินเกินจากค่าครองชีพถึง ๓.๗ % ส่วนชั้นโท ๑๙๐๐ บาท จะมีเงินเหลือเพียง ๑.๒ % เท่านั้น

๓. การขึ้นเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ จะทำให้สดวกในการบริหารงานเรื่องเงินเดือน เพราะไม่ต้องทำการแก้บัญชีใหม่เพียงแต่ปรับปรุงเงินเดือนกำหนดเป็นเปอร์เซ็นต์เท่านั้น

อย่างไรก็ตามการขึ้นเงินเดือน ควรจะได้พิจารณาถึงความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะดึงดูดเข้ามาในวงราชการ โดยเฉพาะกำลังคนที่มีความรู้ในสาขาวิชาที่หายาก เช่นแพทย์ วิสวกร นักวางแผน เป็นตน และสิ่งสำคัญที่สุดคือ การขึ้นเงินเดือนควรคำนึงถึงความต้องการในชีวิตของบุคคลอันเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาอีกด้วย

ในการปรับปรุงเงินเดือนแต่ละครั้ง รัฐบาลต้องรับภาระในการหารายได้เพิ่มขึ้น ทำให้การพิจารณาเน้นในเรื่องจำนวนเงิน ว่าควรจะเพิ่มคนละเท่าใด โดยมองข้ามความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยา เกี่ยวกับประเด็นนี้ ศ.ร อมร รักษาสัตย์ ได้เคยให้ความเห็นไว้ว่า งานบางอย่างคนจบมหาวิทยาลัยเริ่มทำงานเมื่ออายุ ๒๕ ปี ซึ่งบุคคลช่วงอายุระหว่าง ๒๐–๒๕ ๓๐–๔๕ ปี มีความต้องการสูง ถ้าหารายได้ไม่พอกับรายจ่าย จะลาออกไปทำงานองค์การธุรกิจมากขึ้น หรือขาดกำลังใจในการทำงาน ผลงานไม่ได้เต็มที่ ฉนั้นในช่วงอายุดังกล่าว ควรจ่ายเงินเดือนให้สูงพอ พอในระยะอายุ ๔๕ ปีขึ้นไปก็ลดอัตราเพิ่มลงมา

ปัจจัยทางจิตวิทยาที่มีผลกระทบต่อการเพิ่มเงินเดือน ได้แก่ระดับการศึกษา อายุ เพศ ซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล เมื่อนำมาพิจารณาหาความสัมพันธ์ กับจำนวนเงินที่เพิ่มขึ้นแล้ว ผลจะออกมาในรูปของความต้องการที่แตกต่างกัน และจะมีผลให้เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น มีคุณค่าในการกระตุ้น และจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติอย่างได้ผล ประการสำคัญที่สุดคือ ทำให้การวางแผนเรื่องการบริหารค่าตอบแทนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวความคิดในการนำเอาค่าของเงิน ไปหาความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนตัวของบุคคล เพื่อกำหนดจำนวนเงินที่จะเพิ่มเงินเดือน เริ่มเป็นที่สนใจในสหรัฐอเมริกา เมื่อ J.R. Hinrichs ได้เขียนรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือน ลงในหนังสือ Journal of Applied Psychology ปี 1969 ซึ่งหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ได้แก่ลูกจ้างในองค์การธุระกิจ อุตสาหกรรมหลายแห่ง โดย ๓ ใน ๔ เป็นชาย และ ๑ ใน ๔ เป็นหญิง แบ่งตามคุณสมบัติดังนี้ ๔๔% เป็นลูกจ้างอยู่ในขอบข่ายของ พ.ร.บ.กำหนดมาตรฐานค่าจ้างแรงงาน (Fair Labor Standard Act) ๓๘% เป็นลูกจ้างที่อยู่นอกขอบข่าย พ.ร.บ. กำหนดมาตรฐานค่าจ้างแรงงาน และไม่ใช่ระดับผู้จัดการ ส่วนอีก ๑๘% เป็นบุคคลในระดับผู้จัดการคำถามในแบบสอบถาม มีทั้งหมด ๒๐๐ ข้อ มีทั้งคำถามประเภท Facts และคำถามประเภทที่แสดงทัศนคติ (Attitude)

ข้อสรุปอันน่าสนใจจากการวิเคราะห์ในบทความนี้ คือ จัดระดับการขึ้นเงินเดือนออกเป็น ๕ ระดับ คือ การเพิ่มเงินเดือนในระดับสูงมาก การเพิ่มเงินเดือนในระดับสูง การเพิ่มเงินเดือนในระดับปานกลาง การเพิ่มเงินเดือนในระดับต่ำ และการเพิ่มเงินเดือนในระดับต่ำมาก พร้อมกับระบุจำนวนเงินที่จะเพิ่มไว้ในแบบสอบถาม โดยเริ่มตั้งแต่ ๑ ๕ ๑๐ ๑๕ ๒๐ ๒๕ ๓๐

๔๐ ๕๐ ๖๐ ๘๐ ๑๐๐ ๑๒๕ ๑๗๕ ๒๐๐ ๓๐๐ ๔๐๐ ๕๐๐ ๑๐๐๐ ดอลล่าร์ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ทัศนว่า ถ้าจะมีการเพิ่มเงินเดือนแล้ว ในการขึ้นเงินเดือนทั้ง ๕ ระดับนั้น ในแต่ระดับควรเป็นจำนวนเงินเท่าใด โดยให้ผู้ตอบระบุตามความต้องการที่แท้จริง ผลที่ได้จะออกมาในรูปของความคาดหวังในการเพิ่มเงินเดือนที่เป็นจำนวนเงิน ซึ่งความคาดหวังในจำนวนเงินดังกล่าว ย่อมมากน้อยแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล อันถูกกำหนดโดยคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลนั้น ๆ เช่นระดับการศึกษา อายุ เพศ เป็นต้น จากข้อมูลดังกล่าวจะไปหาความสัมพันธ์กับเงินเดือนประจำจะทำให้สามารถทราบถึงเปอร์เซ็นต์ในการเพิ่มเงินเดือนของแต่ละขั้น

ข้อสรุปในการวิเคราะห์ของบทความดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า ลูกจ้างส่วนมาก มีความคาดหวังในการที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มในระดับกลาง โดยมีข้อสังเกตว่า สาเหตุที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มในระดับกลางนั้น สืบเนื่องจาก Norm เกี่ยวกับระบบเงินเดือน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติ นโยบายเกี่ยวกับเงินเดือนขององค์การที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เข้าไปมีอิทธิพลกำหนดความคาดหวังดังกล่าวด้วย

นอกจากนี้ในกลุ่มผู้ที่มีความคาดหวังในระดับกลาง ยังมีความคาดหวังสูงต่ำแตกต่างกันอีกด้วย กล่าวคือ ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูง อายุน้อย (ระหว่าง ๒๕—๔๐ ปี) และเพศชาย จะมีความคาดหวังสูงกว่าลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำ อายุสูง และเพศหญิง

จะเห็นได้ว่าการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนดังกล่าว นอกจากจะให้ความสำคัญต่อค่าของเงินในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการคำนึงถึงความต้องการของบุคคลอีกด้วย ซึ่งเราจะเห็นว่าในปัจจุบัน รัฐบาลมีนโยบายที่จะจูงใจบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาที่ขาดแคลนหายาก เช่น แพทย์, วิศว เข้ามาสู่ราชการ โดยการให้เงินเพิ่มพิเศษ หรือการจัดสรรทุนให้เรียนเป็นต้น วิธีการดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า ได้กำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลอยู่แล้ว ถ้าหากจะได้ขยายวงการพิจารณาให้ครอบคลุมข้าราชการอื่น ๆ ก็จะก่อประโยชน์ในด้านจูงใจ และรักษาคนดีไว้ในราชการ ดังเช่นในการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการ ถ้าหากได้มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการแล้ว ผลของการปรับปรุงเงินเดือนก็จะเป็นความเห็นพ้องร่วมกันระหว่างข้าราชการ กับหน่วยงานผู้มีอำนาจในการกำหนดค่าตอบแทน นอกจากนี้ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่รัฐบาลได้จัดไว้ให้แล้วควรจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

เต็มที่ โดยวางมาตรการ และระเบียบต่าง ๆ อย่างรัดกุมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการทุกฝ่าย

การปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการ ถ้าหากได้มีการสำรวจถึงความต้องการของข้าราชการแล้ว มีแนวโน้มที่เชื่อได้ว่า อัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่แล้วก็ดี อัตราเงินเดือนของบริษัทเอกชนก็ดี ประกอบกับ งบประมาณที่จำกัดอยู่แล้วจะมีผลทำให้ความหวังในการเพิ่มเงินเดือนข้าราชการไม่สูงเกินไป และยังเป็นการช่วยข้าราชการมีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพอีกด้วย ถ้าหากยังมิได้มีการพิจารณาในเรื่องนี้ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการจะเป็นไปในรูปเดิม คือ การทำงานไม่เต็มที่ ผลทำให้มีการแสวงหาตำแหน่งเพิ่มจนคนล้นงาน การพิจารณาความดีความชอบอยู่บนรากฐานของความสงสารเห็นอกเห็นใจ โดยไม่คำนึงถึงหลักความสามารถ อัตราการ Turn—Over สูงซึ่งเมื่อพิจารณาถึงผลเสียแล้ว อาจจะมีมากกว่าวิธีการเพิ่มเงินเดือนดังกล่าวก็ได้

ปัญหาของกานต์

โดย พ.ต.ค. บัญชา เนตินันทน์

ระยะนี้ กานต์รู้สึกว่าสหัทยาหมางเมินพิกล บางครั้งเห็นหน้าก็ทำเป็นมองไม่เห็น ยิ่งกว่านั้น บางครั้งขณะมองสบตากัน ก็ทำคล้ายจะค้อน หลบสายตาไป ไม่พูด ไม่ยิ้ม ไม่สนใจ กานต์พยายามค้นหาสาเหตุ ก็ยังไม่พบ

ธนิต เพื่อนร่วมงานซึ่งทำงานอยู่ในห้องเดียวกัน แต่ถัดห่างออกไปทางอีกด้านหนึ่ง ลุกขึ้นจากโต๊ะ เดินมานั่งด้านตรงข้ามโต๊ะทำงานของสหัทยา ทั้งคู่ยิ้มให้กันอย่างน่าอิจฉา เมื่อว่างงาน ธนิตเคยเดินมาพูดคุยกับสหัทยาบ่อย ๆ จนกระทั่งกานต์เกิดความสงสัย

"คุณสหัทยา" ธนิตพูด "เรื่องที่คุยกันเมื่อวานนี้ ผมเสนอหัวหน้ากองแล้ว แทนที่จะได้ความชอบ กลับถูกด่าเปิ่งเลย"

"ก็ดิฉันเตือนคุณแล้ว" สหัทยาพูดยิ้ม ๆ ทั้งหูทั้งตา จนกานต์แทบจะทนไม่ไหว เกือบจะเผลอค้อนเข้าให้บ้าง หล่อนยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เสมอ แต่เวลากับกานต์แล้ว หน้าบึ้งเข้าใส่ตลอดเวลา

"นั่นซี" ธนิตร้อง "ถ้าผมเชื่อคุณก็คงไม่มีเรื่อง อ้ายผมก็อยากลองดู ลองแล้วก็อย่างว่า หาว่าผมเรื่องมาก รู้มากยากนาน รู้น้อยพลอยรำคาญ เดี๋ยวเสนอแนะให้ปรับปรุงอ้าย-

นั่น ปรับปรุงอ้ายนี่ เขาอยู่กันมาสบาย ๆ นมนานกาเลไม่เดือดร้อน พอเรามาอยู่ เสนอแก้ไขอ้านนั่น แก้ไขอ้ายนี่ ทำให้เขาต้องลำบากเดือดร้อน คนหนุ่ม ๆ มีแต่ความรู้ ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานจะไปรู้เรื่องอะไร มีความรู้เสียเปล่า สู้คนไม่มีความรู้ ทำงานมานาน ๆ ดีกว่า ปกครองง่ายไม่เสนอนั่นเสนอนี่ให้ยุ่งยาก สั่งให้ทำอะไรก็ทำ"

"ต่อไปคุณคงไม่อยากเสนออะไรอีกแล้ว ?" สหัทยาถาม

"น่ากลัวจะเข็ดไปนาน" ธนิตพูด ทำหน้าเหมือนปวดพุง

"ความจริงการเสนอแนะแก้ไขปรับปรุงเป็นสิ่งที่ดี เพราะไม่มีงานอะไรที่สมบูรณ์แบบจนกระทั่งไม่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นไปอีก การเสนอแนะแก้ไขปรับปรุงจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างยิ่ง ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ลดค่าใช้จ่ายให้น้อยลง ได้ผลดีมีกำไรมากขึ้น ผู้เสนอจึงควรได้รับคำยกย่องชมเชย ได้รับรางวัล มิใช่ถูกตำหนิแทน ในการเสนอแนะแก้ไขนั้นอาจมีบางครั้งที่ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติตามได้ เนื่องจากผู้เสนอขาดข้อมูล ข้อเท็จจริง รายละเอียด และประสบการณ์เพียงพอ แต่เมื่อมีผู้เสนอขึ้นมา ก็ควรได้รับการพิจารณาโดยรอบคอบ และอย่างน้อยก็ควรขอบคุณที่เขาสนใจในการแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มิใช่ตำหนิติเตียน"

"นั่นซิครับ" ธนิตร้องอย่างถูกใจ

"หน่วยงานต่าง ๆ ควรกำหนดวิธีการล่อ เร้า และจูงใจให้ข้าราชการสนใจที่จะเสนอแนะแก้ไขปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลดค่าใช้จ่ายให้น้อยลง และได้ผลดีมีกำไรมากยิ่งขึ้น"

"ทำได้อย่างไรล่ะ ?" กานต์ถามขัดขึ้น หลังจากที่ได้นั่งฟังบุคคลทั้งสองสนทนากันเป็นเวลานาน

"อุปสรรคประการแรก คือการเสนองานตามลำดับชั้น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ๆ อาจเห็นเป็นเรื่องยุ่งยากเดือดร้อนในการพิจารณาแก้ไขปรับปรุง ก็ระงับหรือเก็บเรื่องดังกล่าวเสียเอง

ไม่เสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูงซึ่งมีอำนาจพิจารณาสั่งการ เพื่อขจัดอุปสรรคดังกล่าว เห็นสมควรตั้งคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะขึ้นชุดหนึ่งในระดับกรม ให้ข้าราชการส่งข้อเสนอแนะของตนไปยังคณะกรรมการดังกล่าวโดยตรงได้โดยไม่ต้องผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น"

สหัทยาหยุดชั่วขณะแล้วกล่าวต่อไปอีกว่า

"หากข้อเสนอแนะดังกล่าว คณะกรรมการเห็นชอบด้วยทั้งหมดหรือบางส่วน และผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งการให้ปฏิบัติ เป็นผลให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ลดค่าใช้จ่ายน้อยลง ได้ผลดีมีกำไรมากยิ่งขึ้น ให้คณะกรรมการดังกล่าวเสนอขออนุมัติรางวัลเงินสด หรือชมเชย หรือพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษ ก็จะทำให้ข้าราชการสนใจในการเสนอแนะแก้ไขปรับปรุงงานยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้"

กานต์นั่งฟังโดยมิได้โต้ตอบ รู้สึกดีใจที่บุคคลทั้งสอง ไม่มีอะไรต่อกันเป็นพิเศษ ทำให้ยิ้มออกมาได้ด้วยความสบายใจ จนถูกสหัทยาค้อนให้

กานต์ไม่ทราบเหมือนกันว่า ควรปฏิบัติตามข้อเสนอดังกล่าวหรือไม่ประการใด ท่านผู้อ่านล่ะมีความเห็นว่าอย่างไร ?

วิธีทำงานให้ลูกน้องเกลียดชัง

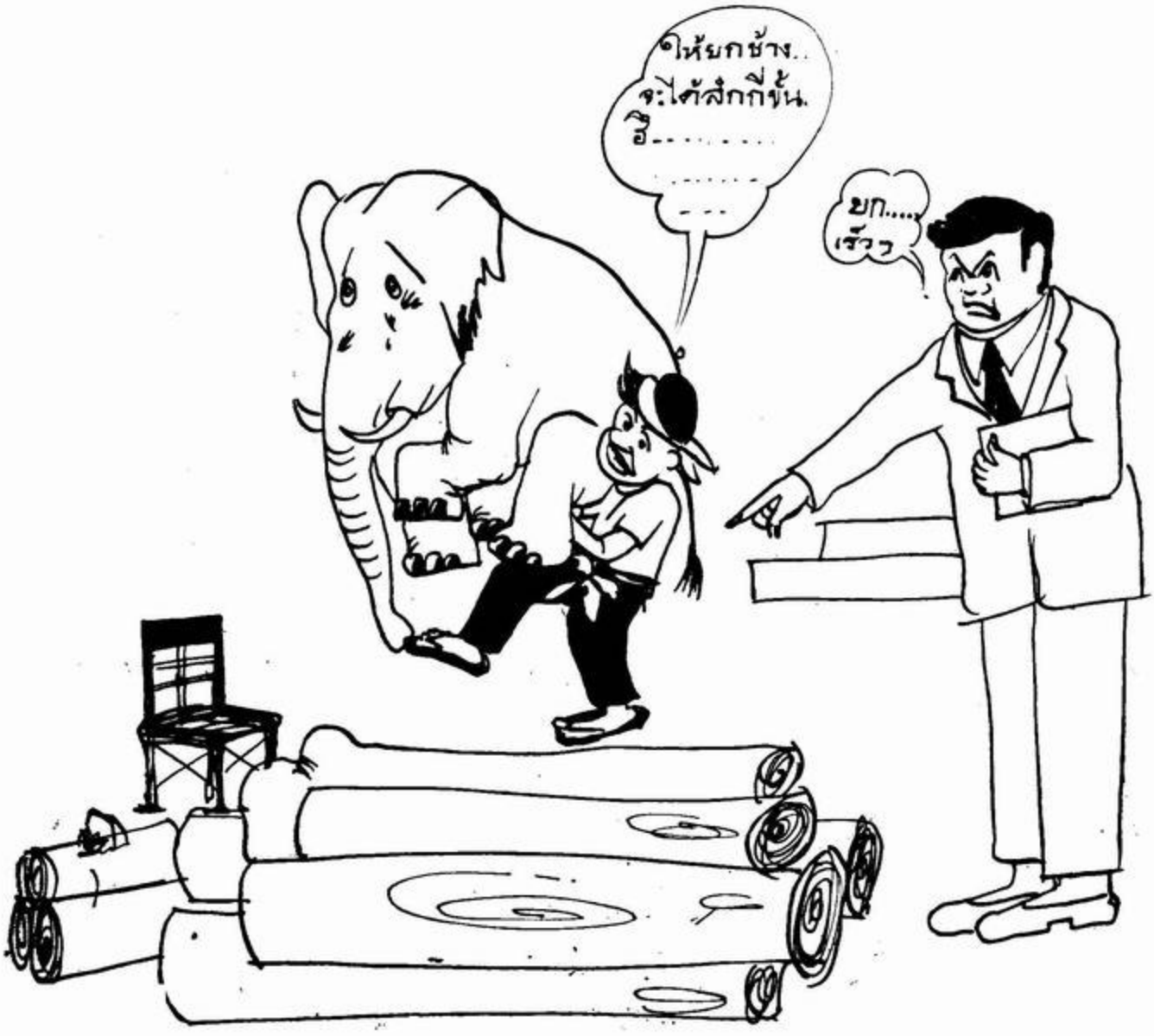
โดย เทียน สุพยากรณ์

การทำงานต้องไม่มีคำว่า พวกเรา *เพราะถ้าเกิดมีพวกเราขึ้นแล้ว ก็จะต้องมี* พวกเขา *ตามขึ้นมา และจะต้องมีอะไร ๆ ตามมาอีกมากมาย ...:*

หัวหน้างานจะเป็นหัวหน้างานของรัฐบาล องค์การ หรือของรัฐวิสาหกิจก็ตามซึ่งมีลูกน้องอยู่ใต้บังคับบัญชา มีความปรารถนาจะให้ลูกน้องเกลียดชัง โปรดปฏิบัติตนดังต่อไปนี้

๑. ยุยงให้ลูกน้องแตกความสามัคคีกัน การยุยงให้ลูกน้องแตกความสามัคคีนี้ตรงกับหลักที่ว่า Divided and rule อันจะเป็นผลดีแก่การปกครอง คือเวลาลูกน้องคนใดพูดนินทาเรา จะได้มีคนแย่งกันวิ่งมาฟ้องเรา เมื่อลูกน้องแตกความสามัคคีกันจะไม่จับกลุ่มนั่งนินทาเรา วิธีนี้ต้องมีวาทะศิลป์รู้จักเสกสรรค์ปั้นแต่งปลุกปั่นยุยงให้ลูกน้องแตกความสามัคคี เรื่องไม่มีต้องหามาใส่ เรื่องไม่ใหญ่ต้องปั้นขึ้น ตัวอย่างถ้าท่านเป็นหัวหน้ากอง ก็ต้องพยายามยุยงให้หัวหน้าแผนกต่าง ๆ ของในกองโกรธกันเกือบทุกแผนก จะได้ปกครองง่าย เวลาว่าง ๆ ก็เรียกคนนั้นมากระซิบแล้วนินทาคนนี้ วันหลังว่าง ๆ เรียกคนนี้มากระซิบแล้วนินทาคนนั้นว่า "อ้ายหมอนั้นขี้เกียจสันหลังยาวมาทำงานสายบ้าง หลบไปดูหนังในเวลาราชการบ้าง" อีกพูดแล้วลืมเหยียบชะนีนี้อีกให้ลื่อ ๒ ขั้น "พูดกับคนนี้บ้าง คนนั้นบ้าง ถ้าทำได้อย่างนี้รับรองว่าได้ผล ลูกน้องก็จะแตกความสามัคคีกันไปเอง

๒. ต้องมีศิลปะในการทำลายน้ำใจ การทำลายน้ำใจนี้ต้องมีศิลปะอย่างมากทีเดียวศิลปะที่ว่านี้ก็คือ ลูกน้องทำดีอย่ายกย่องสรรเสริญหรือชมเชยเป็นอันขาด ต้องตำหนิเข้าไว้ เตือนเข้าไว้ นินทาเข้าไว้ พูดข่มเข้าไว้ ลูกน้องจะได้คิดอยู่เสมอว่านายฉลาดรู้งานทุกอย่าง ถ้าหัวหน้าไม่รู้จักแย่ คล้ายกับว่าหัวหน้าเป็นนายไม่รู้งานของลูกน้องเสียเลย ต้องคอยกำหราบลูกน้องไว้ว่า ผิดอย่างนั้น ผิดอย่างนี้ ประการสำคัญอย่าเผลอไปให้รางวัลอะไรแก่ลูกน้องเป็นอันขาด เพราะลูกต้องจะได้ใจ จะคิดว่าตัวเองดี ตัวเองเด่น ทีหลังจะกำหราบลูกน้องไม่อยู่



๓. อย่าฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ลูกน้องคนใดเสนอความคิดเห็นจะเสนอโดยลายลักษณ์อักษรหรือโดยวาจาก็ตาม หัวหน้าต้องถือว่าทะลึ่งมาก ไม่รู้จักที่ต่ำที่สูง ไม่รู้จักกาล่ะเทศะ ไม่รู้จักผู้หลักผู้ใหญ่ และหัวหน้าต้องมองไว้ก่อนว่าหมอนี่คงตั้งใจจะแย่งเก้าอี้ จึงต้องรีบบอกปัดข้อเสนอนั้นทันที และต้องทำตาเขียว หน้าแดงประกอบด้วย ต่อไปลูกน้องจะไม่ได้เสนอความคิดอย่างนั้นมาอีก



๔. ต้องคอยจับผิดและลงโทษลูกน้อง เรื่องของลูกน้องแต่ละคน ๆ หัวหน้าจะต้องคอยจับผิดอยู่เสมอ ๆ เช่นลูกน้องขี้นสโมสร เที่ยวช่อง เล่นไพ่ ไปสนามม้า หัวหน้าต้อง

เรียกมาด่า "ลื้อนี่มันแย่นี่หว่า ไม่เอาไหนเลย ดีแต่เที่ยว" เสร็จแล้วให้ลูกน้องทำทัณฑ์บนบ้าง ภาคทัณฑ์บ้าง งดความดีความชอบในปีนั้นบ้าง และตอนเรียกมาด่าต้องมาด่าต่อหน้าคนมาก ๆ หรือด่าในที่ประชุมก็ยิ่งดีถ้าลูกน้องเถียงต้องฟาดเงินเดือน ๑๐ % ไปเลย

๕. ต้องสั่งงานลูกน้องเวลาโมโห เวลาโมโหต้องรีบสั่งงานทันที ไม่จำเป็นต้องควบคุมอารมณ์ให้เสียเวลา เพราะตัวของเราก็คือตัวของเรา ใครจะเก่งกว่า ดีกว่า เหนือกว่าเราไปไม่ได้ งานทุกอย่างที่สั่งให้ลูกน้องทำ ต้องทำได้ซีน่า จะมาบิดพลิ้วไม่ได้เป็นอันขาด ฝนจะตก ฟ้าจะร้อง หรือจะเป็นอย่างไร ไม่รู้เรื่อง เมื่อสั่งแล้วต้องทำทันที ถือว่าหัวหน้ามีอำนาจ ถ้าลูกน้องไม่ทำให้ทันอกทันใจ ต้องตะโกนให้เอ็ดตะโรให้ลั่นห้องทีเดียว เวลากำลังโมโหฉุน-เฉียวอย่างนี้แหละดี ต้องรีบสั่งงานทันที อย่าทันให้หายโมโห ลูกน้องจะได้กลัวว่งหัวซุกหัวซุน งานที่สั่งไปตอนโมโหฉุนเฉียวนี้จะมีส่วนถูกเพียง ๑๐% ๒๐% ก็ไม่เป็นไร หรือจะผิดหมดก็ไม่เป็นไรวันหลังสั่งแก้ใหม่

๖. อย่างฟังลูกน้องพูด เวลาลูกน้องพูด อย่าฟังลูกน้องพูดเป็นอันขาด เรื่องอะไรจะฟังลูกน้อง ถ้าขืนฟังลูกน้องพูดก็เสียศักดิ์ศรีไปเลย เมื่อเป็นนายเขาอยู่แล้ว เรื่องอะไรจะต้องไปฟังลูกน้อง เช่นข่าววิทยุ โทรทัศน์ ข่าวหนังสือพิมพ์ ข่าวแปลก ข่าวใหม่ ลูกน้องมาพูดให้ฟัง หัวหน้าไม่ต้องรับฟัง ให้รีบลุกหนีทันที หรือไม่ก็ต้องโบกมือให้หยุดพูด และต้องขบ-กรามทำตาเขียวด้วยลูกน้องจะได้รีบลุกหนี ถ้าไม่ทำอย่างนี้ลูกน้องจะคิดว่าหัวหน้าไม่ทันกาล

๗. อย่าสนใจเรื่องลูกน้อง เรื่องของลูกน้องอย่าไปสนใจ ลูกน้องจะเป็นอย่างไรก็เป็นเรื่องของเขา ลูกน้องจะเจ็บไข้ได้ป่วย หรือมีเรื่องทุกข์ร้อนในครอบครัว นายไม่จำเป็นอย่าไปยุ่ง อย่าไปสนใจ หรือลูกน้องมีเรื่องถูกฟ้องร้อง ถูกสอบสวน ก็ไม่ต้องถามข่าวเอาเรื่องให้ทำไมรู้ไม่ชี้เสียเลยดีกว่า ถ้าหัวหน้ามัวไปสนใจก็จะทำให้ลูกน้องเห่อเหิม อีกหน่อยมันจะไม่มาทำงาน หรือไม่ก็ขอยืมเงินหัวหน้าเสียด้วย อ้างว่าเมียป่วยลูกป่วย มีเรื่องจะยืมเงินหัวหน้าไม่มีวันสิ้นสุด

๘. ต้องมีศิลปะในการวิพากษ์วิจารณ์ลูกน้อง หัวหน้าต้องเตรียมสมุดบันทึกประจำวันไว้ ใครพูดเสียงดัง ใครหัวเราะดัง ใครนั่งคุยกัน ใครนั่งอ่านหนังสือพิมพ์ ใครหลบ

ไปกินโอเลี้ยงหลังที่ทำงานก็ต้องทำบันทึกไว้ให้หมด นอกจากนี้ต้องบันทึกเรื่องภายในครอบครัวของลูกน้องด้วย เช่นเมียใครชอบเล่นไพ่ เมียใครชอบเล่นบัตร์เล่นเบอร์ เมียใครชอบกินเหล้า เมียใครชอบค่าผัว เมียใครชอบนินทานาย เมียใครเห็นเมียหัวหน้าแล้วไม่ยกมือไหว้ ต้องบันทึกรายละเอียดเอาไว้ให้หมด เมื่อถึงวันประชุมต้องพูดกระแทกแดกดัน จาระไนว่าผิดอย่างโนน ผิดอย่างนี้ ทุกคนจะได้เอาเยี่ยงอย่าง ถ้าทำได้อย่างนี้อีกหน่อยภายในสำนักงานของเราจะเงียบกริบไปเลย

๙. พูดกับลูกน้องดัง ๆ พึงกำกวม นายสั่งอะไรกับลูกน้อง ต้องพูดเสียงดัง ๆ พึงกำกวม นี่เป็นจุดหนึ่งไว้สำหรับจับผิดลูกน้อง ถึงแม้จะออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร จะต้องออกคำสั่งให้กำกวมอ่านแล้วไม่รู้เรื่องคลุมเครือ หรือตีความหมายไปได้หลาย ๆ นัย เมื่อออกคำสั่งแล้วจะมาซักถามอีกไม่ได้ พูดทีเดียวไม่ต้องพูดซ้ำซาก และต้องพยายามใช้ศัพท์สูง ๆ เป็นภาษาฝรั่งบ้าง ภาษาอังกฤษบ้าง ภาษาบาลีบ้าง ภาษามคธบ้าง ลูกน้องจะเชื่อมั่นในเครดิตว่าหัวหน้ามีความรู้มาก จะได้เกรงกลัว

๑๐. ปิดความเคลื่อนไหวอย่าให้ลูกน้องรู้ พยายามอย่าให้ลูกน้องรู้ความเคลื่อนไหวหรือคำสั่งเปลี่ยนแปลงในสำนักงานของเรา เรื่องของสำนักงานหัวหน้าเท่านั้นจะต้องรู้คนเดียว เช่นบีนี้กรมของเรามุ่งนโยบายหนักไปทางไหน สั่งกำชับให้สำรวจกวดขันอะไรบ้าง ลูกน้องไม่จำเป็นต้องรู้ หัวหน้ารู้คนเดียวก็พอแล้ว ขืนให้รู้ลูกน้องจะคุยโม้

๑๑. ต้องพยายามนินทาลูกน้อง เรื่องของลูกน้องต้องพยายามนินทาให้มาก ๆ เวลามีคนอื่นขึ้นบ้านก็พยายามนินทาเรื่องลูกน้องให้เขาฟัง หรือมีโอกาสว่าง ๆ ขึ้นสโมสรก็พยายามนินทาเรื่องลูกน้องให้ผู้อื่นฟัง "ลูกน้องอั๊วมันแย่ อ้ายนั้นก็กินแต่เหล้าเมาไม่สร่าง อ้ายหมอนั้นก็เล่นแต่ไพ่เงินเดือนไม่เหลือ อ้ายหมอนั้นก็กลัวเมีย ๆ ดึงหูยานหลายครั้ง อ้ายหมอนั้นก็ชอบขึ้นสโมสรหน้าสิ้นรุงรัง อ้ายหมอนั้นก็โง่เป็นบ้า ไม่รู้มันสอบมาได้ยังไง" หัวหน้าต้องพยายามนินทาลูกน้องทุกคน ๆ คน ลูกน้องจะได้เข้าใจว่านายเราช่างสังเกตุฉลาดไหวพริบทันลูกน้อง

๑๒. อย่ามอบงานให้ลูกน้องทำ หัวหน้าอยู่ในฐานะเป็นนาย เรื่องอะไรจะไว้ใจคนอื่น ลูกน้องจะดูถูกว่าหัวหน้าทำงานไม่เป็น ดังนั้นหัวหน้าจึงต้องหวงงานเอาไว้ทำคนเดียว

ต้องคิดว่าถ้าไม่ดีจริงท่านก็คงไม่แต่งตั้งให้เป็นนาย ถึงนายไม่รู้งานก็พยายามอย่าถามลูกน้อง ต้องอมภูมิเอกไว้ เช่น กรมอยากจะทราบสถิติอะไรสักอย่าง ถ้ารู้ตัวว่าทำไม่ได้ ถ้าขืนทำไปก็ผิดแสดงห้าแต้ม จะถามลูกน้องก็เสียศักดิ์ศรี ก็เก็บหนังสือโยนลงตะกร้าดีกว่า การมอบงานให้ลูกน้องทำเป็นเรื่องของเมืองนอกเมืองนาเขาทำกัน เพราะคนของเขามีความรู้กันทั้งนั้น ส่วนเมืองเรายังแย่อยู่มาก ลูกน้องยังโง่เง่าเต่าตุ่นเต็มที แถมยังเช่ออีกด้วย ทำอะไรไม่ค่อยเป็น นายทำคนเดียวนั่นแหละดี

หลักการทำงานให้ลูกน้องเกลียดชัง ตั้งแต่ข้อ ๑ ถึงข้อ ๑๒ นี้ เชื่อว่าไม่มีอาจารย์ใดอธิบายไว้ แต่เท่าที่มีผู้รู้ประมวลเอาไว้ ทั้งนี้จะเพื่อประสงค์อะไรก็ไม่ทราบ แต่ถ้าจะให้เดาจะถูกหรือผิดก็ไม่รู้ จะขอเดาว่า หลักธรรมของพระพุทธเจ้าสอนไว้ทั้งดีและชั่ว เรื่องชั่วก็มีสอนไว้บรรยายไว้ เช่นอบายมุข อกุศล ตัณหา อวิชา มัจฉริยะ เป็นต้น แต่หลักธรรมเหล่านี้ท่านห้ามมิให้ประพฤติปฏิบัติ หลักการทำงานซึ่งจะทำให้ลูกน้องเกลียดชังก็คงจะกระตุ้นเตือนมิให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติเช่นเดียวกันกระมัง

คลายอารมณ์

โดย นายชอว์

ผลการสำรวจทัศนคติ

นักสำรวจ "ตั้งแต่เดือนมกราคม จนถึงเดือนธันวาคม คุณชอบช่วงไหนหรือเดือนไหนมากที่สุด"

นักเที่ยวและคอสุรา "ผมชอบวันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ครับ วันนั้นผมมีที่ไปเที่ยวแยะและเมาได้ตลอดวันตลอดคืนเลย"

นักธุรกิจ "ผมชอบเดือนกุมภาพันธ์ครับ เพราะผมไม่ต้องทำงานครบ ๓๐วัน อย่างเช่นปีนี้ผมทำงานเพียง ๒๘ วันเท่านั้นในเดือนกุมภาพันธ์"

ข้าราชการครู "ดิฉันชอบตอนปิดเทอม ใหญ่ค่ะ ได้พักผ่อนเต็มที่ และบางทีก็ไปหาสอนพิเศษได้อีก"

ลูกจ้างร้านค้า "ผมชอบวันตรุษจีนครับ วันไหนเดือนไหนผมก็จำไม่ได้ แต่พอจวนถึงก็รู้ทุกที ที่ชอบเพราะผมจะได้ 'แตะเอีย' จากเถ้าแก่น่ะซี"

ลูกหนี้(แขก) "ผมชอบทุกวันยกเว้นวันสิ้นเดือนทุกเดือนเพราะต้องคอยหลบหน้าแขกครับ"

โชเฟอร์แท็กซี่ "ผมชอบหน้าฝนครับ หาเงินคล่องหน่อย ผู้โดยสารมักไม่ค่อยต่อรองราคา"

ข้าราชการที่(ไม่ใช่ครู) "ตุลาครับ เดือนตุลาเป็นเดือนเริ่มของปีงบประมาณใหม่ มันหมายถึงเงินเดือนในอัตราใหม่แม้จะยังไม่ได้ก็ยังมีความหวัง จริงไหมคุณ"

กรรมกร(รายวัน) "เดือนไหนวันไหนก็เหมือนกันแหละครับ เพราะผมหากินเป็นรายวัน วันไหนทำก็ได้เงิน ถ้าไม่ทำก็ไม่ได้ เอ้าคุณ ! หลีกหน่อย ผมจะทำงาน"

เหตุที่ทำให้เลื่อนชั้นเร็ว

ผู้สื่อข่าว "ท่านครับ ผมอยากมาเรียนสัมภาษณ์ท่านหน่อยครับว่าท่านปฏิบัติตนอย่างไรถึงได้เป็นชั้นเอกเร็วกว่าเพื่อนรุ่นเดียวกัน"

ข้าราชการชั้นเอก "วันนี้ผมยังไม่ว่างให้สัมภาษณ์หรอกคุณเดี๋ยวผมจะต้องรีบไปรับลูกชายท่านอธิบดีที่สนามบินแกกลับจากนอกวันนี้ ตอนสายผมก็คิดว่าจะไปเดินหาซื้อของขวัญแถว ๆ สีลมสำหรับวันครบรอบแต่งงานท่านรองอธิบดี แล้วก็ตอนบ่ายผมก็รับปากกับท่านอธิบดีไว้ว่าจะรับหน้าที่ไปเชิญแขกมางานเลี้ยงฉลองวันเกิดท่าน เอาไว้พรุ่งนี้ผมจะ ไปเล่นกอล์ฟกับท่าน คุณไปสัมภาษณ์ผมที่สนามกอล์ฟก็แล้วกันนะ"

ผู้สื่อข่าว "ไม่ต้องก็ได้ครับท่าน ผมพอจะทราบแล้วว่าทำไมท่านถึงได้เลื่อนขั้นเร็วนัก ผมลาละครับสวัสดีครับ"

ของใครจะแน่กว่ากัน

เมื่อข้าราชการจากกรมต่าง ๆ มาพบกันก็มักจะคุยกันถึงเรื่อง "เจ้านาย" ของแต่ละคน ดังเช่นเรื่องนี้เป็นต้น

ข้าราชการ ๑ "ผมมีเรื่องจะเล่าให้ฟังเกี่ยวกับเจ้านายของผม คือท่านเป็นคนอารมณ์ร้ายมาก เช่นถ้าลูกน้องเอาเรื่องไปเสนอและท่านไม่พอใจละก็ท่านจะหยิบแฟ้มเหวี่ยงทิ้งทันทีหรือถ้า โชคร้ายหน่อยท่านก็จะปาแฟ้มใส่หน้าเลาเลยทีเดียวพร้อมทั้งบริภาษแถมพกให้อีกด้วย"

ข้าราชการ ๒ "ของผมไม่ยักกะเป็นอย่างนั้นแฮะ โดยมากท่านชอบขีดเส้นแดงเอง คือท่านไปถึงที่ทำงานตอนเกือบ ๘.๓๐ น. พอดี แล้วท่านก็จะไปเปิดสมุดเซ็นชื่อลงเวลาของทุกกองแล้วก็ขีดเส้นแดง ถ้าใครไม่อยากไปทำงานสายก็ต้องไปให้ถึงก่อนท่าน ทีนี้มันสนุกก็ตรงที่พวกมาทำงานตอนใกล้ ๆ ๘. โมงครึ่ง ถ้าเห็นรถท่านมาแต่ไกลก็จะพากันวิ่งกรูไปเซ็นชื่อก่อนที่ท่านจะมาขีดเส้นแดง"

ข้าราชการ ๓ "ท่านของผมกลับเอียบไปคนละอย่าง เวลาว่างจากเซ็นหนังสือเมื่อไร เป็นออกมาเดินตรวจทุกที ใครนั่งว่าง ๆ ไม่ทำงานหรือนั่งคุยกันละก็เป็นโดนเอ็ด แม้แต่ข้าราชการหญิงหายเข้าไปในห้องน้ำนานหน่อยท่านก็จะถามว่าไปทำอะไรอยู่ จนข้าราชการหญิงคนหนึ่งทนไม่ได้ เลยตอบไปว่า 'ก็ท่านจะให้หนูไปขี้สสาวะที่ไหนล่ะคะ ถ้าท่านไม่ให้ไปห้องน้ำ' ผมงี้แทบปล่อยก้ากเลยดีแต่ว่านึกขึ้นได้ว่าท่านยังยืนอยู่ เลยไม่กล้าแต่ผมกลับไปหัวเราะที่บ้าน แม้ตอนนี้ผมก็ยังขำไม่หายเลย ฮ่า ฮ่า ฮ่า"

ข้าราชการ ๔ "ท่านของผมได้ชื่อว่าเป็นคนเจ้าระเบียบ เวลาเดินผ่านใครถ้าไม่ยืนตรงทำความเคารพ หรือโค้งให้ท่านก็จะต้องถูกตำหนิเสมอ เพื่อนผมคนหนึ่งท่านโปรดมาก เพราะทำความเคารพได้เข็มแข็งมากเพราะเป็นทหารเก่า ส่วนผมน่ะถ้าเห็นท่านอยู่หัวตึกผมก็จะอยู่ท้ายตึกเสมอ โธ่! ก็ขี้เกียจทำความเคารพท่านน่ะ ชี"

ข้าราชการ ๕ "อือ! เจ้านายพวกคุณก็แปลกดี แต่ผู้การของผมชีแปลกออกไปอีกคือวันนึงท่านจะไปราชการด่วนที่อื่นก็เลยขับรถประจำตำแหน่งออกไป พอดีเกิดยางแตกไปไม่ได้ ท่านโมโหมากเลยสั่งขังรถคนนั้นเสียเจ็ดวันฐานขัดคำสั่ง"

เหตุที่ทำให้ได้ ๒ ขั้น

ข้าราชการชั้นจัตวา ๑ เฮ้ย! พรรคพวก ได้ข่าวว่าปี้นี้ได้ ๒ ขั้นจริงหรือเปล่าเพื่อน นายทำยังไงถึงได้นะ ก็เราเห็นนายไปทำงานสายก็บ่อย ลาก็บ่อย หลบงานก็เก่งใคร ๆ ก็ว่านายไม่มีทางได้เลื่อนเงินเดือนแน่"

ข้าราชการชั้นจัตวา ๒ "ฟลุ๊กน่ะซี วันหนึ่งเราไปพบท่านที่บ้านอนุฯโดยบังเอิญ เพื่อนก็รู้นี่นาว่า ภรรยาท่านได้ชื่อว่าขี้หึงอย่างร้ายกาจ สองขั้นน่ะค่าปิดปากไงล่ะ

สาเหตุของการทำงานแบบ "เช้าชามเย็นชาม"

ใดใดในโลกล้วน อนิจจัง จริงแฮ
คนบ่ทำงานยัง หนึ่งขั้น
เราทำร่างแทบพัง กลับติด ขั้นนา
ถ้าอย่างนั้นแล้วไซร้ อย่าได้ทำมัน

จะทำอย่างไรดี ตอนสอง

โดย พ.ต. อรรถ วิชัยกุล

หลังจากผมได้เขียนบทความเรื่องจะทำอย่างไรดีลงในวารสารข้าราชการแล้ว ได้มีท่านที่เคารพนับถือ ตลอดจนท่านผู้รู้หลายท่านที่ได้กรุณาให้ความเห็นเกี่ยวกับวิธีการหรือหนทางที่จะช่วยกันทำให้ข้อกล่าวหาที่มีต่อข้าราชการในทางไม่ดีไม่งามทั้งหลายให้หมดไป ซึ่งเป็นความคิดที่น่าสนใจหลายประการด้วยกัน ผมเห็นว่าอาจเป็นประโยชน์แก่ราชการ จึงขอถือโอกาสนำข้อคิดเห็นบางส่วนออกเผยแพร่ ณ ที่นี้ ดังนี้

๑. ท่านหนึ่งกล่าวว่า การที่จะคอยให้ผู้บังคับบัญชา หรือกระทรวงทบวงกรมแก้ไขปัญหาของกระทรวงทบวงกรมนั้น ๆ เอง น่าจะสำเร็จได้ยาก เพราะแม้แต่เวลานี้มีผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ตรวจราชการกรม และผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีอยู่แล้ว ก็รู้สึกว่าจะไม่ค่อยจะได้ผลเท่าใดนัก ท่านผู้ตรวจบางท่านเสนอเรื่องราวความเห็นอะไรเข้าไปก็เงียบหายไป ทางที่ดีควรจะได้รวมผู้ตรวจราชการหรือผู้ที่ท่านนายกรัฐมนตรีพิจารณาเห็นสมควร ตั้งขึ้นเป็นคณะกรรมการตรวจสอบเรื่องราวต่าง ๆ เสนอความเห็นไปยังนายกรัฐมนตรี เพื่อสั่งให้กระทรวงทบวงกรมปฏิบัติเสียให้ถูกต้องก็จะเป็นประโยชน์ต่อราชการอย่างยิ่ง

๒. อีกท่านหนึ่งกล่าวว่า ก็เวลานี้ ก.พ. ทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือเป็นผู้ให้ตำแหน่งข้าราชการเพื่อให้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ก.พ. ก็น่าจะคอยสอบดูด้วยว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ ก.พ. ให้ไปนั้นได้ทำงานจริงหรือไม่ ทำงานเต็มที่ ถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการที่กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ของตำแหน่งหรือไม่ ก.พ. ควรจะได้ตรวจสอบติดตามเพราะ ก.พ. ย่อมทราบถึงงานและจำนวนคนที่ปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่มีอยู่ดีแล้ว หากมีข้อบกพร่องประการใด ก็จะได้ดำเนินการแก้ไข เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้เหมาะ

สมต่อไป นอกจากนี้ ก.พ. ยังเป็นผู้ดูแลตรวจสอบเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนอยู่แล้วด้วย ก.พ. จึงควรที่จะรับภาระหน้าที่อันสำคัญนี้ได้เป็นอย่างดี

๓. แต่อีกท่านหนึ่งมีศรัทธาใน Ombudsman ของต่างประเทศ ซึ่งเคยลงเป็นบทความในวารสารข้าราชการมาแล้ว เห็นว่าเมืองไทยน่าจะลองนำมาใช้ดู คิดว่า ถ้าในวงราชการใจกว้างพอจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่ง โดยเฉพาะถ้ามีใครสักคนหนึ่งที่มีความกล้าหาญซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และสามารถใช้อำนาจได้ด้วยความเที่ยงธรรม

๔. ส่วนอีกทางหนึ่งนั้นเป็นผู้สนใจเกี่ยวกับระบบการศาล บอกว่า หากมีศาลปกครองก็จะช่วยได้ดีกว่าการทำอะไรคนเดียวหรือในรูปกรรมการ เพราะการพิจารณาเรื่องราวโดยศาลย่อมจะเป็นหลักประกันในความยุติธรรมได้เป็นเบื้องต้น และถ้าหากได้คนดีและมีผู้สนับสนุนใช้กันให้ถูกเรื่องก็จะสามารถดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมในปลายได้ด้วย

กล่าวโดยสรุปแล้วจากข้อจากข้อคิดเห็นดังกล่าวข้างต้นนี้ แสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่ามีผู้ที่มีความปรารถนาดีต่อชาติบ้านเมืองเป็นจำนวนไม่น้อยที่อยากเห็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี เฉพาะอย่างยิ่งในวงราชการผู้บริหารบ้านเมือง ซึ่งผมลองใคร่ครวญทบทวนดูแล้วก็ปรากฏว่าได้มีการเสนอแนะวิธีการต่าง ๆ ในที่ต่าง ๆ กันเป็นลำดับมา แต่ยังมิได้มีการหยิบยกขึ้นมาพิจารณาว่ากล่าวกันให้เป็นเรื่องราวอย่างจริงจัง กรณีจึงยังไม่ทราบว่าจะทำอย่างไรดีอยู่นั่นเอง แต่อย่างไรก็ดี ต่างก็มีความเห็นตรงกันอยู่อย่างหนึ่งว่า ควรจะได้เริ่มทำอะไรกันสักอย่างเสียก่อนที่จะสายเกินแก้ คือไม่ว่าจะดำเนินการด้วยวิธีไหนอย่างไรย่อมจะเป็นผลดีทั้งนั้น ขอให้ทำเถอะ ปัญหาจึงมีอยู่ที่ว่าจะเอาจริงจังกันเมื่อไหร่ แล้วใครล่ะครับจะเป็นผู้บัญชา

แนวตอบวิชาภาษาอังกฤษ

โดย พลสิทธิ์ หนุชุยัย

(ต่อจากฉบับก่อน)

IV Infinitive ตามหลังกริยาต่อไปนี้ไม่ต้องมี "to" นำหน้า

behold = เห็น, สังเกต

— I beheld only him go into the hall yesterdry.

— ฉันได้สังเกตเห็นเขาเพียงคนเดียวที่เข้าไปในห้องโถงเมื่อวานนี้

bid = สั่ง, บอก

— He bide me stop playing football.

— เขาสั่งให้ฉันหยุดเล่นฟุตบอล

dare not = ไม่กล้า

— She dares not tell me the truth.

— หล่อนไม่กล้าบอกความจริงต่อฉัน

feel = รู้สึก

— I felt the earth shake.

— ฉันรู้สึกว่าโลกสะเทือน

had better = เป็นการดี, เหมาะสม

— You had better go now.

— (มันเป็นการดีที่) คุณควรจะไปเดี๋ยวนี้

hear = ได้ยิน

— We heard her cry for help.

— เราได้ยินเธอร้องไห้เพื่อขอความช่วยเหลือ

help = ช่วยเหลือ

— I help my teacher erase the black—board.

— ฉันช่วยครูลบกระดานดำ

know = รู้จัก

— He knew policeman pursue him all dry and all night.

— เขารู้ว่าตำรวจติดตามจับเขาอยู่ทั้งกลางวันและกลางคืน

let = อนุญาต

— The teacher let me go.

— ครูได้อนุญาตให้ฉันไป

make = ทำให้

— I made her cry

— ฉันทำให้หล่อนร้องไห้

need not = You needn't go so early, need you ?

— คุณไม่รีบไปไม่ใช่เหรอ ?

observe = สังเกต

— Iobserved him go out.

— ฉันได้สังเกตเห็นเขาออกไปข้างนอก

please = โปรด

— Please turn on the radio.

— โปรดเปิดวิทยุ

see = เห็น

— I saw your sister pick flowers yesterday.

— ฉันเห็นน้องสาวของคุณเก็บดอกไม้เมื่อวานนี้

choose the correct answer.
เลือกคำตอบที่ถูกต้อง

1. The gardeners are growing flowers ————.

A. sell B selling

C. to be sold D to sell

2. I would love to hear that orchestra ————.

A. play B. playing

C. to be played D. to play

3. Let me help you ——— it right.

A. get B. getting

C. have D. having

4. It's no use ——— you any more.

A. give B. giving

C. to be given D. to give

5. It is difficult ——— English correctly.

A. spell **B. spelling**

C. spelt D. to spell

6. They promised ——— me prepare tor the partry.

A. help B. helping

C. having been helped D. to help

ANSWERS

1. D **4. B**

2. A 5. D

3. A (จะใช้t get ได้) 6. D

7. Are you going ——— me ——— all day ?

A. keep—wait
B. keeping—waiting
C. to keep—waiting
D. to keep—to wait

8. Don t start ——— ——— betore I' ve begun.

A. refuse—listen
B. refusing—listening
C. refusing—to listen
D. to refuse—to listen

9. Most people prefer ——— to ———.

A. ride—walk
B. riding—walking
C. to ride—walking
D. toride—to walk

10. It is not good to go ——— too soon after ———.

A. swim—eat
B. swimming—eating
C. swimming—to eat
D. to swim—to eat

11. she likes ——— pieces of knitting but hates ——— them.

A. begin—finish
B. beginning—finishing
C. beginng—to finish
D. to begin—to finish

12. I must ask you ——— ———

A. stopi—nterfere
B. stopping—interfering
C. to stop—intertering
D. to stop—to interfere

ANSWERS

7. C
8. C
9. B
10. B
11. B
12. C

13. Children are supposed ——— their parents without ——— why.

A. obey—ask
B obeying—asking
C. to obey—asking
D. to obey—to ask

14. It's no good ——— ——— a great men

A. pretend—be
B. pretending—being
C. pretending—to be
D. to pretend - to be

15. Don't neglect ——— your teeth attended to.

A. have
B. having
C. (none)
D. to have

16. The witness was compelled ——— ——— the truth

A. swear—speak
B. swearing—speaking
B. swearing—to speak
D to swear—to speak

17. I understand you want ——— my daughter.

A. marry
B. marrying
C. having marry
D. to marry

18. This particular job is worth ——— properly.

A. do
B. doing
C. done
D. to do

ANSWERS

13. C
14. C
15. B
16. D.
17. D
18. B

19. I can't help ——— anxious about the political situation

A. feel B. feeling

C. be feeling D. to feel

20. I dislike ——— ——— me continually of the things I ought to have done

A. you remind B. you—reminding

C. your—to remind D. you—to remind

21. I advise ——— the letter before ——— it

A. read—answer B. reading—answering

C. to read—answering D. to read—to answer

22. Some people still imagine ——— to be more danger than ——— by train

A. fly—travel B. flying—traveling

B. flying—to travel B. to fly—to travel

23. It is silly ——— ——— your feet wet

A. risk—get B. risking—getting

C. to risk—getting D. to risk—to get

24. My mother forbade me ——— to you any more about learning ———

A. speak—skate B. speaking—skating

C. to speak—skating D. to speak—to skate

ANSWERS

19. B 22. B

20. B (ใช้ you หรือ your ก็ได้) 23. C

21. B 24. D.

25. I beg you ——— before ——— to aceept his propsal

A. hesitate—decide
B. hesitating—deciding
C. to hesitate—deciding
D. to hesitate—te decide

26. Did you notice ——— ——— my letter

A. she—read
B. her—reading
C. she—reading
D. her—to read

27. I'm not going to risk ——— cold for want of keeping a good fire ———

A. catch—burn
B. catching—burning
C. catching—to burn
D. to catch—to burn

28. He was encouraged ——— ——— for a job immediately

A. start—look
B. starting—looking
C. to start—looking
D. to start—to look

29. We didn't expect ——— you deliberatelely ——— to be awkward

A. find—choose
B. finding—choosing
C. to find—choosing
D. to find to choose

30. She loves ——— in the early morning

A. swim
B. swimming
C. to swim
D. the swimming

ANSWERS

25. C
26. B
27. B
28. C
29. C
30. B

ข้อสอบคัดเลือกข้าราชการชั้นตรี เป็นชั้นโท

ของ

กรมการแพทย์ และกรมทรัพยากรธรณี

วิชา กฎหมาย, ข้อบังคับ, ระเบียบการและวิชาความรู้ทั่วไป

แนะแนวตอบ โดย จารุพงศ์ เรืองสุวรรณ

(แนวตอบข้อสอบที่เสนอต่อสมาชิกวารสารประจำเดือนนี้ ได้พิจารณาเลือกเอาจากข้อสอบวิชากฎหมาย, ข้อบังคับ, ระเบียบการของกรมการแพทย์ (๒๓ มิถุนายน ๒๕๑๑) และวิชาความรู้ทั่วไปของกรมทรัพยากรธรณี (๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๓) โดยเลือกเอาข้อที่มีลักษณะคำถามทั่ว ๆ ไปและไม่เกี่ยวกับงานเฉพาะของกรมใด)

๑. คำถาม โปรดอธิบายเกี่ยวกับการลาของข้าราชการตามหัวข้อต่อไปนี้.—

๑) ข้าราชการจะลากิจส่วนตัว และพักผ่อนโดย ได้รับเงินเดือน เต็มปีหนึ่งมีกำหนดเท่าใด ? ถ้าเป็นปีแรกที่เข้ารับราชการมีเงื่อนไขอย่างไรหรือไม่ ?

๒) การขอลากิจส่วนตัว และลาป่วยมีวิธีปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไร ? ประจำแผนกขอลากิจส่วนตัว ๗ วัน หัวหน้าแผนกมีอำนาจอนุญาตหรือไม่

๓) ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านขาดราชการไปเกินกว่า ๑๕ วัน โดยมิได้ยื่นใบลา ท่านจะพิจารณาดำเนินการตามระเบียบอย่างไร ?

แนวตอบ ๑) ข้าราชการจะลากิจส่วนตัวและพักผ่อนโดยได้รับเงินเดือนเต็มปีหนึ่งดังนี้

ก. ลากิจส่วนตัวหรือลาพักผ่อนจะลาได้ มีกำหนดไม่เกิน ๔๕ วัน รวมทั้งการลาไปประเทศซึ่งมีอาณาเขตติดต่อใกล้เคียงด้วย แต่ถ้าเป็นปีแรกที่เข้ารับราชการจะลาได้ไม่เกิน ๑๕ วัน

ข. ลาไป ประเทศในเอเชียที่ไม่มีอาณา เขตติดต่อกับประเทศไทย จะลาเพิ่มจากข้อ ก. ได้อีก ๕ วัน

ค. การลาไปประเทศอื่นนอกจากที่กล่าวใน ก. ข. จะลาเพิ่มจากที่กำหนดไว้ในข้อ ก. ได้ไม่เกิน ๑๐ วัน

ง. ข้าราชการไทยที่ปฏิบัติราชการประจำในต่างประเทศ ลากิจส่วนตัวและพักผ่อนเพื่อกลับมาเยี่ยมบ้านในประเทศไทย จะลาเพิ่มจากกำหนดวันลาในข้อ ก. ได้อีก ๑๐ วัน

๒) การขอลากิจส่วนตัวและลาบ่วย มีวิธีปฏิบัติแตกต่างกันคือ

ก. การลากิจส่วนตัวหรือพักผ่อน ต้องได้รับอนุญาตแล้วจึงหยุดราชการได้ เว้นแต่ถ้ามีเหตุอันจำเป็นและไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ทัน จะยื่นใบลาไว้แล้วหยุดราชการก็ได้ แต่ต้องรีบชี้แจงเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

ข. การลาบ่วย ต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันที่ลา เว้นแต่ด้วยอาการบ่วยนั้นไม่สามารถที่จะลงนามในใบลาได้ แต่เมื่อสามารถจะลงนามได้แล้วก็ให้รีบเสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว

ค. การลาบ่วยตั้งแต่ ๓๐ วัน ขึ้นไปต้องมี ใบรับรองของแพทย์ปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือแพทย์ซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นชอบด้วยแนบไปกับใบลาด้วย แต่ในการพิจารณาอนุญาตนั้นแม้การลาบ่วยจะไม่ถึงกำหนดต้องมีใบรับรองแพทย์ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรจะให้มีใบรับรองแพทย์หรือสั่งให้แพทย์ทำการตรวจก็ได้

สำหรับข้าราชการตำแหน่งประจำแผนกขอลากิจส่วนตัว ๗ วัน นั้น ผู้บังคับบัญชาชั้นหัวหน้าแผนกมีอำนาจอนุญาตให้ลาได้

(เรื่องเกี่ยวกับการลาโปรดดูประกาศสำนักคณะรัฐมนตรี เรื่องระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ.๒๕๐๐ และพระราช กฤฎีกาว่าด้วยการ จ่ายเงิน เดือนระหว่างลา ของข้าราชการพลเรือน และตุลาการ พ.ศ. ๒๔๗๘ ซึ่งมีอยู่ในหนังสือประมวลปัญหาและทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนจัดพิมพ์จำหน่ายโดยบริการสวัสดิการ ก.พ.)

๓) การที่ข้าราชการขาดราชการไปเกินกว่า ๑๕ วันโดยมิได้ยื่นใบลาและไม่ปรากฏว่าได้รับอนุญาตให้หยุดราชการนั้นเป็นการละทิ้งหน้าราชการ ซึ่งเป็นความผิดทางวินัยเข้าลักษณะความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งอาจถูกลงโทษถึงไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกได้ ถ้าปรากฏว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าได้ขาดราชการไปติดต่อกันเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่ได้ยื่นใบลาไว้หรือไม่ได้รับอนุญาตให้หยุดราชการดังกล่าวแล้ว ข้าพเจ้าจะพิจารณาดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเพื่อพิจารณาก่อนว่าที่หยุดราชการไปโดยไม่ได้ลาหรือไม่ได้รับอนุญาตนั้นมีเหตุผลสมควรประการใดหรือไม่ ถ้ามีเหตุผลสมควรก็อาจพิจารณาอนุญาตให้เป็นการลากิจส่วนตัวหรือลาป่วยได้แล้วแต่กรณี แต่ถ้าได้สืบสวนข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่า การหยุดราชการไปเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่ยื่นใบลาและไม่ได้รับอนุญาตนั้น ไม่มีเหตุผลอันสมควร ก็ต้องถือว่าได้กระทำความผิดอันเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งฐานละทิ้งหน้าที่ราช การติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน ซึ่งอาจสั่งลงโทษโดย ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกได้ โดยไม่ต้องทำการสอบสวนตามวิธีการปกติ ทั้งนี้ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๙ (๒๔๙๗)

๒. คำถาม ข้าราชการที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า ๑ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น จะต้องอยู่ในลักษณะอย่างไรบ้าง ? การเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า ๒ ขั้น จะเลื่อนได้หรือไม่ ถ้าเลื่อนได้ผู้ใดเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

แนวตอบ ข้าราชการที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า ๑ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น จะต้องมีผลการปฏิบัติราชการเข้าลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการได้ผลดียิ่งจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ

(๓) ปฏิบัติงานในท้องที่กันดารที่มีไข้ชุกชุมเป็นการเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตและเป็นท้องที่ซึ่งทางราชการได้รับรองแล้ว

(๔) ปฏิบัติงานเกินกว่า ตำแหน่งหน้าที่จนเกิด ประโยชน์ต่อราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานโดยได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้รับรองให้ ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งที่ประดิษฐ์นั้น

(๖) ปฏิบัติงานตรากตรำและรับผิดชอบการเงินเป็นจำนวนมาก

(๗) ปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการด้วยความ ตรากตรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง

(๘) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใด จนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

(๙) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพ และปริมาณของงานสูงกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่และได้ผลดีสมความมุ่งหมาย

สำหรับการเลื่อนเงินเดือนเกินกว่า ๒ ขั้นนั้นอาจทำได้ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ใดสมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่าสองขั้นก็ให้นำเสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนต่อไป

(เรื่องเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนโปรดดูหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๙ พ.ศ. ๒๕๐๔)

๓. คำถาม ถ้าท่านดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนก มีผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมาหารือเกี่ยวกับการขออนุญาตลาไปศึกษาวิชาเพิ่มเติมภายในประเทศ ท่านจะชี้แจงระเบียบเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้ผู้ขอลาทราบได้ประการใดบ้าง

แนวตอบ เรื่องเกี่ยวกับการขออนุญาตลาไปศึกษาวิชาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในประเทศ โดยได้รับเงินเดือนเต็มระหว่างลานั้น ขณะนี้ยังไม่มีระเบียบปฏิบัติโดยตรงเช่นเดียวกับเรื่องการลาไปศึกษาต่างประเทศ แต่ได้มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดหลักการและวางแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

๑. การลาไปศึกษาจะต้องไม่เป็นที่เสียหายแก่ราชการ และจะต้องเป็นการลาไปศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐบาล

๒. การขอลาไปศึกษานั้น จะต้องเป็นการขอเพื่อศึกษาในสาขาวิชาที่จะเป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ของผู้อนุญาต และหน่วยที่สังกัดอยู่ในขณะขออนุญาต

๓. ให้กระทรวงเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาอนุญาตตามความจำเป็นและเหมาะสม

๔. จะต้องทำสัญญาผูกมัดโดยมีเงื่อนไขทำนองเดียวกับข้าราชการที่ลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ

นอกจากหลักการและแนวทางปฏิบัติดังกล่าวแล้ว ในแต่ละกระทรวงอาจมีระเบียบปฏิบัติเฉพาะส่วนราชการของตนเพิ่มเติมอีกด้วยก็ได้ สำหรับกระทรวงสาธารณสุขได้มีระเบียบ เกี่ยวกับเรื่องการลาไปศึกษาวิชาภายในประเทศฯ กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

๑. ผู้ขออนุญาตลาจะต้องมีอายุไม่เกิน ๔๐ ปี

๒. จะต้องเป็นผู้ที่รับราชการในกรมเจ้าสังกัดหรือส่วนราชการนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๓. มีความประพฤติดี และมีความสามารถในหน้าที่ราชการนั้นเป็นอย่างดี

๔. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาและรับรองว่า วิชาที่จะศึกษาเป็นประโยชน์แก่ราชการ และการไปศึกษานั้นไม่เป็นการเสียหายแก่ราชการนั้น ๆ โดยมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแทนกันได้ แล้วให้เสนอเรื่องราวต่อไปตามลำดับชั้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่กระทรวงพิจารณาอนุมัติต่อไป

๕. จะต้องทำสัญญาไว้ว่า เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องกลับมารับราชการให้แก่กรมเจ้าสังกัดหรือส่วนราชการนั้น ๆ ไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของระยะเวลาที่ไปศึกษา

๖. จะให้ลาได้ ไม่เกินระยะเวลาของหลักสูตรที่สถานศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ แต่จะพิจารณาให้ลาได้คราวละไม่เกิน ๑ ปี เมื่อปรากฏว่าผลการศึกษาดีเป็นที่น่าพอใจ จึงอนุมัติให้ลาต่อ

๗. ในระหว่างลาศึกษา ผู้นั้นจะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาของตนทราบทุก ๆ ภาคการศึกษา

๔. คำถาม ท่านจะต้องปฏิบัติตนอย่างใด จึงจะถือได้ว่าเป็นผู้รักษาวินัยโดยเคร่งครัด

แนวตอบ การจะที่ปฏิบัติตนอย่างใดจึงจะถือได้ว่าเป็นผู้รักษาวินัยโดยเคร่งครัดนั้น จำเป็นที่จะต้องทราบความหมายของคำว่า "วินัย" ไว้เสียก่อนพอเป็นสังเขป.

วินัย ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๔๙๓ ให้คำจำกัดความของคำว่า "วินัย" ว่า หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผน และข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ สิกขาบทของพระสงฆ์ ซึ่งน่าจะอธิบายได้ว่า วินัย คือ การที่คนประพฤติ ปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบ หรือคำสั่ง หรือการฝึกอบรม

หรือวินัยคือการควบคุมความประพฤติ ส่วนจะควบคุมโดยตนเอง หรือโดยคนอื่น หรือโดยเครื่องมืออย่างใด ๆ เช่น ด้วยคำสั่ง ระเบียบ กฎหมาย หรือด้วยการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้ควบคุมตนเอง หรือด้วยประการอื่นใด ซึ่งขอแยกไปเรียกว่าเป็นวิธีการในการควบคุมความประพฤติ หรือการควบคุมให้อยู่ในวินัยที่ดี

ปัจจัยสำคัญของการที่ข้าราชการจะรักษาวินัยโดยเคร่งครัด จะต้องประกอบขึ้นด้วยตัวข้าราชการเอง หน่วยงานและตัวผู้บังคับบัญชา

ตัวข้าราชการเอง ตามการจัดแยกหมวดหมู่วินัยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ตัวข้าราชการจะต้องปฏิบัติตนดังนี้

ก. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา สุภาพเรียบร้อย เชื่อฟังปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่กระด้างกระเดื่อง ไม่รายงานเท็จ ไม่กระทำการข้ามชั้น

ข. วินัยต่อผู้ร่วมงาน สุภาพ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือกันในหน้าที่ อำนวยความสะดวกในหน้าที่

ค. วินัยต่อประชาชน สุภาพเรียบร้อย ต้อนรับให้ความสะดวกและรวดเร็ว ให้ความเป็นธรรม ให้ความสงเคราะห์ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม รักษาความสามัคคี

ง. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ ซื่อสัตย์สุจริต สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ รักษาประโยชน์ของราชการ อุทิศเวลาให้ราชการ อุตสาหะในหน้าที่ รักษาความลับ รักษาความเที่ยงธรรมในหน้าที่ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและแบบธรรมเนียมของราชการ รักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว รักษาเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ราชการ สนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญ ป้องกันภัยนตรายที่จะเกิดขึ้นแก่ประเทศชาติ

ดังได้กล่าวแล้วว่า หน้าที่ในการรักษาวินัยนั้น ไม่ใช่เป็นของตัวพนักงานหรือข้าราชการแต่ฝ่ายเดียว แต่เป็นหน้าที่ของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาที่จะต้องเสริมสร้างวินัยให้แก่ผู้อยู่ในบังคับบัญชาด้วย ซึ่งงานด้านนี้ถือได้ว่าเป็นวิธีการในการควบคุมความประพฤติหรือการควบคุมให้อยู่ในวินัยที่ดี และมีวิธีปฏิบัติในการส่งเสริม และบ่องกนเพื่อให้ข้าราชการอยู่ในวินัยที่ดี ๒ แบบ คือ แบบลบ (Negative discipline) กับแบบบวก (Positive discipline)

๑. วิธีการรักษาวินัยแบบลบ ทำโดยการขีดวงกรอบของวินัยไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือะไรอื่นทำนองนี้เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานปฏิบัติอยู่ในกรอบนั้น พร้อมทั้งวางบทกำหนดโทษของผู้ที่ออกนอกกรอบไว้แล้วบังคับให้ปฏิบัติตาม เป็นหน้าที่ของทุกคนในหน่วยแต่ละคนที่จะต้องอยู่ในกรอบแห่งวินัย การรักษาวินัยแบบนี้มุ่งหนักไปในทางวินัยรายตัว ทุกคนต่างต้องรักษาวินัย ซึ่งอาจเรียกวิธีการนี้ว่าเป็นแบบวินัยโดยใช้อำนาจบังคับ บางทีเรียกว่าวินัยทางปราบปรามหรือแก้ไข

๒. วิธีการรักษาวินัยแบบบวก ใช้วิธีบวกความดีให้แก่คนในหน่วย โดยถือเป็นหน้าที่ของหน่วยงานและผู้ปกครอง หรือหัวหน้างานที่จะต้องส่งเสริมสร้างวินัยที่ดีขึ้นในหน่วย ด้วยการสร้างสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้คนดี บ่องกันเหตุที่จะชักจูงให้คนเสียวินัย และแนะนำสั่งสอน ฝึกอบรม ตลอดจนนำและทำตัวอย่างที่ดี กับส่งเสริมให้ทุกคนรู้จักหน้าที่ รู้จักรับผิดชอบงานในหน้าที่ และด้วยประการอื่นที่จะเป็นการเสริมสร้างวินัย การรักษาวินัยแบบนี้มุ่งหนักไปในทางวินัยหมู่ และใช้วิธีชักจูงใจให้ทุกคนมีวินัยดีเองโดยสมัครใจ

การรักษาวินัยจะทำเพียงวิธีใดวิธีเดียว หาสมบูรณ์เพียงพอไม่ ตองใช้ทั้ง ๒ วิธีร่วมกัน

รวมความว่า การรักษาวินัยที่จะให้ได้ผลสมบูรณ์นั้น นอกจากตัวข้าราชการ หรือเจ้าพนักงานเอง จะต้องปฏิบัติตนดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้อื่นยังจะต้องช่วยรักษาทั้ง ๔ ทิศอีกด้วย กล่าวคือทิศเบื้องบน ได้แก่หน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีหน้าที่จะต้องสร้างวินัยให้แก่พนักงานในหน่วย ทิศเบื้องล่าง ได้แก่ผู้มาติดต่อรับบริการ ซึ่งจะต้องไม่ทำการในทางสนับสนุนให้ข้าราชการหรือพนักงานผ่าฝืนวินัย ทิศเบื้องขวา ได้แก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งจะต้องช่วยเป็นสิ่งแวดล้อมชักจูงไปสู่การมีวินัยดี และทิศเบื้องซ้าย ได้แก่ประชาชนทั่วไป ซึ่งจะต้องสร้างท่าที หรือความรู้สึกของสังคมในทางยกย่องผู้มีวินัยดี และรังเกียจผู้กระทำผิดวินัย ทั้ง ๔ ทิศช่วยกันพยุงเช่นนี้แล้ว วินัยก็จะเกิดขึ้นในตัวข้าราชการหรือพนักงานทุกคน ซึ่งจะเป็นเครื่องนำผู้นั้นไปสู่ความดี ไปสู่ความบริสุทธิ์แจ่มกระจ่าง ไปสู่ฐานะอันเป็นที่ยอมรับนับถือ นำประสิทธิผลความสงบเรียบร้อย และความเจริญมาสู่หน่วยงานได้ดังประสงค์โดยแน่นอน

(ปัญหาเกี่ยวกับวินัยได้แนะคำตอบไว้บ้างแล้ว ในข้อสอบคัดเลือกข้าราชการชั้นจัตวาเป็นชั้นตรี ของวารสารข้าราชการ ฉบับประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๑๔)

๕. คำถาม กรณีใดบ้างที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจจะสั่งไล่ข้าราชการออกได้ โดยไม่ต้องทำการสอบสวน

แนวตอบ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจจะสั่งไล่ข้าราชการผู้กระทำความผิดออกจากราชการได้ โดยไม่ต้องทำการสอบสวนนั้น อาจกระทำได้เมื่อปรากฏว่าข้าราชการได้กระทำความผิดอันเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๙ (๒๔๙๗) ดังต่อไปนี้.—

(๑) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาของศาลถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุกเว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษขั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เสียหายแก่ราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย เพราะมีหนี้สินเกิดขึ้นด้วยความทุจริต

(๓) ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งตามมาตรา ๘๕ มาตรา ๘๗ หรือมาตรา ๙๐ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗

(๔) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร

HONG KONG TRANSPACK Co LTD.

บริษัท ฮ่องกงบรรจุพัสดุ จำกัด

134/2–3 ถนนสุรวงศ์ พระนคร

โทร. 33663, 36125, 30487

ชำนาญการบรรจุหีบห่อ ขนส่ง จัดส่งของต่างประเทศ

จัดทำพิธีการศุลกากร ขาเข้าขาออก

เป็นเอเย่นต์ของบริษัทต่างประเทศของกิจการด้านนี้ทั่วโลก

จัดระบบขนส่งต้นทางถึงปลายทางด้วยความเรียบร้อย

ทันใจทั้งผู้รับผู้ส่งเป็นเยี่ยม

สหรัฐกับการเลือกตั้งในเวียดนามใต้

โดย ด.ร. เกษม ศิริสัมพันธ์

ผมเองมีความเชื่อว่า เหตุการณ์ในเวียดนามนั้น ในด้านต่าง ๆ ต่างมีบทเรียนที่คนไทยเราควรจะตริกตรองกันให้มาก ปรากฏการณ์ในเวียดนามใต้หลายอย่างหลายประการถ้าเราห่ยุดคิดกันให้ดี จะทำให้เราเห็นลักษณะของผู้ที่เป็นมิตรพอ ๆ กับเห็นกลยุทธของฝ่ายศัตรู เวียดนามใต้นั้นถ้าจะว่าไปแล้วประสบชาตากรรมที่น่าสงสาร การเมืองของเวียดนามใต้แม้จนทุกวันนี้ก็ลอยเคว้งคว้างไม่มีหลักอะไรเป็นสรณะได้แม้แต่อย่างเดียว เวียดนามใต้เองก็เป็นสมรภูมิซึ่งรบพุ่งติดพันกันมา ในช่วระยะเวลา ๒๐ ปีที่แล้ว ถ้าจะพูดกันแบบภาษาโบราณก็ต้องว่ารบกันจนเลือดนองท่วมท้องช้างแล้ว เพราะฉะนั้นคนเวียดนามใต้จึงต้องทนทุกข์ทรมานเพราะภัยสงคราม ฝ่ายภายนอกนั้นเล่าฝ่ายหนึ่งก็ตั้งตนเป็นศัตรูโดยเปิดเผยอุดหนุนบ่อนทำลายบ้านเมืองของเวียดนามใต้เสมอมา อีกฝ่ายหนึ่งนั้นอ้างตนว่าเป็นมหามิตรของเวียดนามใต้ทุ่มเททรัพย์สินเงินทองและเลือดเนื้อเข้าทำสงครามในเวียดนามใต้ แต่มิตรของเวียดนามใต้นั้นเล่าในที่สุดก็ดูจะขาดความเห็นอกเห็นใจชาวเวียดนามใต้อย่างแท้จริง คงทำอะไรแต่เพียงเอาหน้ารักษาเอาไว้แต่เพียงเปลือก มิได้ผดุงส่งเสริมให้เวียดนามใต้มีแก่นสารที่แท้จริง

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๑๔ เวียดนามใต้กำหนดให้มีการเลือกตั้งประธานาธิบดี การเลือกตั้งของเวียดนามใต้ในครั้งนี้มีความสำคัญอยู่มาก เพราะรัฐบาลเวียดนามใต้ในอนาคตจะต้องพิสูจน์ให้โลกภายนอกเห็นว่า สามารถยืนได้ด้วยลำแข้งของตนเอง เผชิญหน้ากับเวียดกงได้ภายหลังที่สหรัฐอเมริกาจะถอนตัวจากเวียดนามใต้ทุกที

ในการเลือกตั้งประธานาธิบดีครั้งนี้ ประธานาธิบดีเหงียนวันเทียว ย่อมต้องการที่จะอยู่ในอำนาจต่อไป นอกจากประธานาธิบดีเทียวแล้ว ยังมีผู้ประสงค์จะเข้ารับการเลือกตั้งอีก ๒ ท่าน คือ นายพลมินห์ใหญ่ หรือนายพลเดืองวัน มินห์ และอีกท่านหนึ่งนั้นคือนายพลเหงียนเกา กี รองประธานาธิบดีของเวียดนามใต้

แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ประธานาธิบดีเหงียนวัน เทียว ออกจะกีดกันมิให้รองประธานาธิบดีเหงียนเกา กี สมัครรับเลือกตั้ง ทั้งนี้เพราะเกรงว่านายพลกีอาจแย่งคะแนนเสียงของประธานาธิบดีเทียวได้ และอาจจะทำให้ประธานาธิบดีเทียวพลาดพลั้งเสียเชิงแก่นายพลมินห์ใหญ่ได้เพราะฉะนั้นประธานาธิบดีเทียวจึงสนับสนุนให้สภาแห่งชาติของเวียดนามใต้ ออกกฎหมายเลือกตั้งใหม่กำหนดว่าผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งนั้น จะต้องมีสมาชิกสภาแห่งชาติรับรองไม่น้อยกว่า ๔๐ คน หรือมีสมาชิกสภาจังหวัดรับรองไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน มาตรการทำนองนี้มีไว้เพื่อมุ่งประสงค์มิให้นายพลกีเข้าสมัครรับเลือกตั้ง เพราะฉะนั้นเมื่อสองสัปดาห์ที่แล้วมา นายพลกียื่นใบสมัครเข้าแข่งขันรับเลือกตั้งเป็นประธานาธิบดี แต่ในชั้นแรกก็ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคนรับรอง ศาลสูงสุดของเวียดนามใต้จึงประกาศว่า นายพลกีไม่มีสิทธิเข้ารับเลือกตั้งในชั้นต้น เพราะฉะนั้นเรื่องจึงดูว่าสมกับความประสงค์ของประธานาธิบดีเทียว กล่าวคือมีคู่แข่งแต่คนเดียว คือนายพลมินห์ใหญ่

นายพลมินห์ใหญ่นั้น ในอดีตเคยเป็นนายทหารชั้นผู้ใหญ่สูงสุดของเวียดนามใต้ เป็นหัวหน้าฝ่ายทหารทำการรัฐประหารล้มล้างประธานาธิบดีโงห์ดิน เดียม แต่ต่อมาก็ถูกกำจัดจากอำนาจ ในปัจจุบันนายพลมินห์ใหญ่กลับไปอยู่ไซง่อน และออกจะเป็นที่เคารพนับถือของชาวพุทธในเวียดนามใต้อยู่มิใช่น้อย

นายพลมินห์ใหญ่มีแนวนโยบายสำคัญที่จะแสวงหาสันติภาพและหาทางปรองดองกับฝ่ายเวียดกง แต่ประธานาธิบดีเทียวนั้นท่านออกจะเดินตามรอยเท้าของอเมริกัน คือจะรบเพื่อปราบปรามฝ่ายคอมมิวนิสต์ท่าเดียว เพราะฉะนั้นนายพลเทียวกับนายพลมินห์ใหญ่จึงยืนอยู่คนละฟากคนละฝั่งกัน ส่วนนายพลกีรองประธานาธิบดีนั้นเล่า ในระยะหลัง ๆ นี้ออกจะพูดจาเอนเอียงไปทำนองสันติภาพเช่นเดียวกับนายพลมินห์ใหญ่อยู่

การเมืองของเวียดนามใต้นั้นยังมีอีกฝ่ายหนึ่ง คือฝ่ายสถานทูตอเมริกันในไซง่อน เป็นที่รู้ ๆ กันอยู่ว่า นายเอ็ลเวิร์ธ บังเกอร์ เอกอัครราชทูตอเมริกันในไซง่อนนั้น เป็นฝ่ายสนับสนุนประธานาธิบดีเทียว กล่าวอีกนัยหนึ่งนายบังเกอร์เห็นว่าประธานาธิบดีเทียวเป็นมหาบุรุษที่เวียดนามใต้ขาดไม่ได้ แต่ทั้งนี้และทั้งนั้น ฝ่ายอเมริกันในเวียดนามใต้อ้างนักอ้างหนาว่าอเมริกันจะไม่เข้าไปแทรกแซงในการเมืองภายในของเวียดนามใต้ เจ้าหน้าที่ทุกระดับจะวางตนเป็นกลาง

ครานี้ถึงคราวที่นายพลมินห์ใหญ่จะอาละวาดบ้าง นายพลมินห์ใหญ่โจมตีตรงไปตรงมาทีเดียวว่า นายบังเกอร์ เอกอัครราชทูตอเมริกันสนับสนุนให้ท้ายประธานาธิบดีเทียว แถมยังแฉโพยกลยุทธของฝ่ายอเมริกันว่า ต้องการให้นายพลมินห์ใหญ่สมัครรับเลือกตั้งเป็นประธานาธิบดี แล้วฝ่ายอเมริกันจะร่วมมือกับประธานาธิบดีเทียว ทำให้ผลการเลือกตั้งปรากฏว่านายพลมินห์ใหญ่แพ้ นายพลมินห์ใหญ่จะได้ทำตนเป็นหัวหน้าพรรคฝ่ายค้านในวงการเมืองของเวียดนามใต้ นายพลมินห์ใหญ่ท่านบอกว่าท่านไม่ยอมแสดงบทบาทอย่างนั้น ท่านไม่ใช่เป็นนักการเมืองฝ่ายค้านแบบเป็นเพียงเครื่องประดับประชาธิปไตยตามอุดมคติของฝ่ายอเมริกัน เพราะฉะนั้นนายพลมินห์ใหญ่จึงถอนตัวจากการสมัครรับเลือกตั้งครั้งนี้ ประธานาธิบดีเทียวจึงยืนเก้อเล่นละครประชาธิปไตยโดยไม่มีคู่แข่ง

ความข้อนี้ก่อความเดือดเนื้อร้อนใจให้แก่นายบังเกอร์ ทูตอเมริกันในไซง่อนอยู่อักโข ทั้ง ๆ ที่ฝ่ายอเมริกันประกาศตนว่าไม่เข้าแทรกแซงในการเมืองภายในของเวียดนาม แต่นายบังเกอร์ก็ใช้อิทธิพลชักนำให้ศาลสูงของเวียดนามใต้กลับคำตัดสิน ครานี้กลับยอมรับใบสมัครของนายพลกีเพียงเพื่อแก้หน้ามิให้ประธานาธิบดีเทียวยืนอยู่โดดเดี่ยวโดยไม่มีคู่แข่ง เรื่องนี้เป็น

อุทาหรณ์ว่า อิทธิพลของฝ่ายอเมริกันในวงการเมืองของเวียดนามใต้นั้นมีมหาศาลขนาดชี้นกเป็น-นก ชี้ไม้เป็นไม้

คราวนี้ถึงไม้ตายของนายพลกีบ้าง เมื่อนายพลกีได้สมัครรับเลือกตั้งสมประสงค์ก็ประกาศถอนตนจากการเลือกตั้งเสียอีกคนหนึ่ง เพราะฉะนั้นฝ่ายประธานาธิบดีเทียวและฝ่ายอเมริกันจึงตกที่นั่งชุลมุนอ้างว้างไม่มีฝ่ายค้านเป็นเครื่องประดับ ฝ่ายนายพลกีนั้นเล่าก็ร้องท้าให้ประธานาธิบดีเทียวลาออกจากตำแหน่งมาสมัครรับเลือกตั้ง ตนจึงจะเข้าแข่งขันด้วย

ปรากฏการณ์ในเวียดนามใต้นั้นให้บทเรียนหลายอย่าง เห็นลักษณะของมิตรเท่า ๆ กับความน่ากลัวของศัตรู การเมืองของประเทศที่ถูกฝ่ายภายนอกเข้าครอบงำ ย่อมแคระแกร็นไม่เติบโตตามธรรมชาติ ทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินไปตามจังหวะที่ฝ่ายภายนอกชักเชิดเท่านั้นเอง ซ้ำร้ายยิ่งไปกว่านั้น ฝ่ายภายนอกนั้นเล่าก็ไม่ได้ลงหัวจมท้ายกันจริงจัง จะหาทางถอนถอยตัวกลับบ้านอยู่เรื่อย นี่แหละคือบทเรียนจากเวียดนามใต้.

เย็บปกแข็งรวมเล่ม

วารสารข้าราชการ ปี ๒๕๑๓ และปีก่อน ๆ

ค่าเย็บปก ๑๕.๐๐ บาท

ค่าส่งกลับทางไปรษณีย์ ๕.๐๐ บาท

ส่งเย็บได้ที่บริการสวัสดิการ ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กรุงเทพ ฯ ๓

ส่งเงินในนามผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ.

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

เสริมสุข โกวิทวานิช
นิติกรเอก กองวินัยและนิติการ
ชัยณรงค์ ละออนวล
นักวิเคราะห์งานบุคคลโท
กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

ชนะ อินสว่าง
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองวินัยและนิติการ
อิทธิชัย เสือวรรณศรี
นักวิเคราะห์งานบุคคลโท
กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

สำนักงาน ก.พ.

ตอบสมาชิกจังหวัดสระบุรี

ถาม (๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๔๙๕ และที่แก้ไขแล้ว มาตรา ๖ (๑) สำนักคณะรัฐมนตรีนั้น ผมสงสัยว่า ได้เปลี่ยนเป็น "สำนักนายกรัฐมนตรี" โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แล้วหรืออย่างไร ผมตรวจดูไม่พบ หรือแก้โดยพระราชบัญญัติ จัดระเบียบราชการสำนักนายกรัฐมนตรี

ตอบ เปลี่ยนเป็น "สำนักนายกรัฐมนตรี" โดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๐๕

ถาม (๒) ทบวงคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร และฝ่ายการเมือง ตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เลิกหรือยัง โดยกฎหมายอะไร ขณะนี้มีหรือไม่

ตอบ มาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการสำนักนายกรัฐมนตรีได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๒๘ แห่ง เป็นทบวงการเมืองมีฐานะเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม

ถาม (๓) ปลัดบัญชาการสำนักนายกรัฐมนตรี เลิกหรือยัง โดยกฎหมายอะไร

ตอบ ยังไม่เลิกครับ มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ยังมีบทบัญญัติในเรื่องนี้อยู่

ถาม (๔) ตามมาตรา ๒๒ วรรค ๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เมื่ออธิบดีไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ถ้ามีรองอธิบดีหลายคน ใครจะเป็นผู้รักษาการแทน แต่ขณะนี้บางกรม รัฐมนตรีว่าการสั่งแต่งตั้ง รองคนใดคนหนึ่งรักษาการในตำแหน่ง ตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ จะถูกต้องหรือไม่ เพราะพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา ๒๒ วรรค ๖ บัญญัติให้แต่งตั้งให้รักษาราชการแทนได้ ไม่ใช่ให้แต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง

ตอบ ในกรณีที่อธิบดีไม่อาจปฏิบัติการได้ ถ้ามีรองอธิบดีหรือผู้ช่วยอธิบดี ก็ย่อมจะเป็นผู้รักษาราชการแทนได้โดยไม่ต้องมีคำสั่ง แต่ถ้ามีรองอธิบดีหลายคน จะต้องแต่งตั้งคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทน

สำหรับปัญหาของท่านนั้น มาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ใช้คำว่า "ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน..." ผู้ตอบปัญหาจึงมีความเห็นว่า เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินได้บัญญัติเรื่องนี้ไว้แล้ว จึงควรปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

การตั้งผู้รักษาการ ตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ควรเป็นกรณีตำแหน่งว่างหรือกรณีอื่น ที่ไม่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

คำอธิบายนี้อาจจะไม่จุใจท่าน โปรดอดใจรอสักนิดเถอะครับ ปัญหานี้มีคนสนใจมาก ถามมาหลายครั้งแล้ว เรากำลังจะตอบปัญหานี้ให้ละเอียดกว่าที่เคยตอบไปในเร็ววันนี้

ตอบผู้เข้าแข่งขันผู้หนึ่ง

ถาม วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๑๔ ทางราชการจังหวัดนครพนมได้ทำการแข่งขันเพื่อรับรับบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเสมียนพนักงาน เป็นการสอบสากลซึ่งปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ผมเป็นผู้หนึ่งที่เข้าสอบแข่งขันครั้งนี้ด้วย ผมเคยทราบมาก่อนว่า การสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกเข้ารับราชการใด ๆ ก็ตาม มีคำสั่งห้ามไม่ให้ภิกษุสามเณรเข้าสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกด้วย หากภิกษุหรือสามเณรประสงค์จะสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกร่วมกับบุคคลภายนอกศาสนาแล้ว ก็ให้ลาสึกออกมาเสียก่อน คำสั่งอันนี้มีจริงหรือไม่ ถ้ามีทำไมจังหวัดนครพนมจึงรับสมัครภิกษุสามเณร เข้าร่วมสอบแข่งขันเสมียนพนักงานร่วมกับพวกผมด้วย ผมเห็นแล้วรู้สึกแปลกใจมาก ที่จังหวัดนครพนมไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือคำสั่งอันนั้นปล่อยให้ภิกษุสามเณรเข้าสอบแข่งขันได้ ผมจึงมีความข้องใจเป็นอย่างยิ่ง หรือว่าคำสั่งของคณะสงฆ์อันนั้น ไม่จำเป็นที่ทางราชการจะต้องปฏิบัติ หรือว่าคำสั่งนั้นยกเลิกไปแล้ว

ตอบ เรื่องนี้ มีมติคณะรัฐมนตรี ปรากฏตามหนังสือกรมสารบรรณ คณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ที่ น.ว. ๘๙/๒๕๐๑ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๐๑ ว่า "การที่พระภิกษุจะสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการหรืองานอาชีพใด ๆ ที่เกี่ยวกับราชการ ห้ามทางราชการรับสมัคร เพราะแม้จะไม่มีกฎหมายห้าม แต่มีประกาศของคณะสงฆ์ห้าม ซึ่งเป็นการถวายความอุปการะส่งเสริมคณะสงฆ์"

ตอบสมาชิกผู้หนึ่ง

ถาม ดิฉันมีปัญหาที่จะขอถามดังต่อไปนี้ คือ สมมุติว่า นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญจัตวา ได้รับเงินเดือน ๘๕๐ บาท และสอบแข่งขันข้าราชการพลเรือนชั้นตรีได้ ได้รับการบรรจุให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี เพื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๑๔ โดยได้รับเงินเดือนในอัตรา ๘๕๐ บาท เท่าเดิม นาย ก. จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือไม่ (นาย ก. ไม่ได้มีความผิด หรืออยู่ในระหว่างสอบสวนทั้งสิ้น) เพราะตามหนังสือเวียนของ ก.พ. เรื่อง

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ สร. ๐๙๐๕/ว.๑๙ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๑๑ มีความตอนหนึ่งว่า ดังนี้

"แต่อย่างไรก็ดี ก.พ. พิจารณาเห็นว่าผู้ที่เป็นข้าราชการอยู่แล้ว และได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งใหม่ โดยการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือได้รับการคัดเลือก ทั้งนี้โดยได้รับเงินเดือนเท่าเดิม ถ้าผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๙ (พ.ศ. ๒๕๐๔) และผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้เช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ได้เมื่อข้าราชการผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแล้ว ทั้งนี้ โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ๑ ของเดือนแรกของปีที่ได้เลื่อนนั้น"

ตอบ ได้ครับตามหลักเกณฑ์ในหนังสือเวียนที่อ้างถึง

กฎหมายและระเบียบใหม่

มีกฎหมายและระเบียบที่น่าสนใจประกาศใช้ดังนี้

๑. พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีและสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๑๔

๒. มติคณะรัฐมนตรี เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ

๓. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม

๔. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

๕. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การแบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยา สำนักนายกรัฐมนตรี

ด่วนมาก

ที่ สร. ๐๔๐๑/ ว. ๕๒ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๑๔

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ

เรียน เวียนกระทรวงทบวงกรม

อ้างถึง หนังสือที่ สร. ๐๔๐๑/ ว. ๓๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๐๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือ กค. ๐๕๐๓/๑๔๔๗ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๔

ตามที่ได้ยืนยันมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยกับหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการ เป็นกรณีพิเศษ รวม ๑๐ ประการ ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ความแจ้งอยู่แล้ว

บัดนี้ กระทรวงการคลังรายงานว่า ปรากฏว่ามีปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ข้อที่กำหนดว่า การคำนวณจำนวนข้าราชการที่จะได้เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษให้ถือตามจำนวนข้าราชการที่มีตัวอยู่ในวันต้นปีงบประมาณ จึงเห็นควรแก้ไขหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ ข้อ ๔ เสียใหม่ เป็นดังนี้

"๔. จำนวนข้าราชการให้ถือตามจำนวนที่มีตัวรับราชการประจำอยู่ในวันสิ้นปีงบประมาณที่มีการเลื่อนเงินเดือน และการคิดจำนวนข้าราชการตามอัตราส่วนดังกล่าว ถ้ามีเศษถึงครึ่งให้บัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้บัดทิ้ง เว้นแต่ในกรณีข้าราชการตั้งแต่ชั้นเอกลงมา ถ้ากรมใดมีข้าราชการจำนวนน้อยคน ซึ่งถ้าบัดเศษทิ้งแล้ว จะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษแม้แต่คนเดียว ก็ให้เลื่อนได้ ๑ คน" กระทรวงการคลังจึงขอเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ได้แนบมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๑๔ ลงมติให้แก้ไขหลักเกณฑ์ข้อ ๔. ของกระทรวงการคลังเสียใหม่ โดยให้ถือจำนวนข้าราชการตามที่มีตัวรับราชการประจำอยู่ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ก่อนบงบประมาณที่มีการเลื่อนเงินเดือน

จึงขอยืนยันมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป.

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) นายดุสิต บุญธรรม

(นายดุสิต บุญธรรม)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง ทำการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

ด่วนมาก

ที่ สร. ๐๔๐๐/ ว. ๕๕ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๙ สิงหาคม ๒๕๐๔

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ

เรียน เวียนกระทรวงทบวงกรม

อ้างถึง หนังสือที่ สร. ๐๔๐๐/ ว. ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๐๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกเกี่ยวกับเรื่องนี้

ตามที่ได้ยืนยันมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยกับหลักเกณฑ์การเลื่อน เงินเดือนข้าราชการ เป็นกรณีพิเศษ (๒ ขั้น) ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ คือ

๑. ชั้นจัตวา – ตรี (รวมกัน) ๑๐ %

๒. ชั้นโท – เอก (รวมกัน) ๖ %

๓. ชั้นพิเศษ ๓ %

ความแจ้งอยู่แล้วนั้น

บัดนี้กระทรวงการคลังได้เสนอความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการ ฯ เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ มาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดปรากฏตามบันทึกที่ได้แนบมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๐๔ ลงมติว่า ไม่เปลี่ยนแปลงจำนวนอัตราส่วนการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ (๒ ขั้น) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๐๑ แต่อนุมัติให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนนำเงินที่ไม่ได้ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ซึ่งอาจเลื่อนได้ตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนอันดับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ไปเลื่อนให้ข้าราชการในกลุ่มอัตราส่วนเดียวกันเพิ่มขึ้นได้ ตามเงื่อนไขดังนี้

๑. จำนวนข้าราชการที่จะได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (๒ ขั้น) ตามที่อนุมัติให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้นั้น จะเพิ่มได้อีกเพียงไม่เกินหนึ่งเท่าของจำนวนอัตราส่วนเดิม

๒. เงินในกรณีนี้ ให้ใช้เลื่อนได้แต่เฉพาะสำหรับข้าราชการในกลุ่มอัตราส่วนเดียวกันเท่านั้น (คือถ้าตัดมาจากขั้นจัตวา–ตรี ก็ต้องนำไปเลื่อนให้แก่ขั้นจัตวา–ตรี)

จึงขอยืนยันมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป.

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) นายดุสิต บุญธรรม

(นายดุสิต บุญธรรม)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง ทำการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี
เรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม

โดยที่เป็นการสมควรแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม เสียใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๐๕ สำนักนายกรัฐมนตรีออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๐๙

ข้อ ๒ ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม ดังนี้

๑. สำนักงานเลขานุการ แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

(๑) แผนกสารบรรณ

(๒) แผนกคลัง

(๓) แผนกการประชุม

(๔) แผนกเอกสารประวัติและบัตรส่งเสริม

๒. กองบริการลงทุน

๓. กองวิเคราะห์เศรษฐกิจ

๔. กองวิชาการ

๕. กองการช่าง

๖. กองตรวจสอบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๑๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๑๔

จอมพล ถนอม กิตติขจร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๘ ตอน ๗๗ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๔

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี
เรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานอธิการบดี
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๐๕ และมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๐๕ จึงให้แบ่งส่วนราชการของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ดังนี้

๑. กองกลาง แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

(๑) แผนกสารบรรณ

(๒) แผนกการเจ้าหน้าที่

(๓) แผนกคลัง

(๔) แผนกพัสดุและซ่อมบำรุง

๒. กองบริการการศึกษา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๑๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๑๔

จอมพล ถนอม กิตติขจร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๘ ตอนที่ ๗๘ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๔

พระราชกฤษฎีกา
แบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ. ๒๕๑๔

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๑๔
เป็นปีที่ ๒๖ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขเสียใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๔๘๕ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า "พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๑๔

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๐๙

มาตรา ๔ ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

(๑) แผนกการเมือง

(๒) แผนกตรวจสอบเรื่องราวและความเห็น

มาตรา ๕ ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

๑. กองกลาง แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

(๑) แผนกโต้ตอบ

(๒) แผนกรับส่ง

(๓) แผนกเก็บ

(๔) แผนกห้องสมุด

๒. กองคลัง แบ่งเป็น ๓ แผนก คือ

(๑) แผนกบัญชี

(๒) แผนกเงิน

(๓) แผนกพัสดุ

๓. กองควบคุมการประกอบโรคศิลป แบ่งเป็น ๒ แผนก คือ
(๑) แผนกทะเบียน
(๒) แผนกสำรวจ
๔. กองการสาธารณสุขต่างประเทศ
๕. กองการพยาบาล
๖. กองควบคุมอาหารและยา แบ่งเป็น ๕ แผนก คือ
(๑) แผนกวิชาการ
(๒) แผนกทะเบียน
(๓) แผนกสารวัตร
(๔) แผนกยาเสพติดให้โทษและวัตถุมีพิษ
(๕) แผนกควบคุมการโฆษณา
๗. กองสถิติพยากรณ์ชีพ แบ่งเป็น ๒ แผนก คือ
(๑) แผนกทะเบียน
(๒) แผนกประมวลสถิติและวิเคราะห์
๘. กองกำจัดมาเลเรีย แบ่งเป็น ๓ แผนกคือ
(๑) แผนกกำจัดแมลง
(๒) แผนกกีฏ–วิทยา
(๓) แผนกป้องกันและบำบัดไข้มาเลเรีย
๙. กองควบคุมโรคเท้าช้าง แบ่งเป็น ๓ แผนก คือ
(๑) แผนกตรวจค้น
(๒) แผนกป้องกันและบำบัด
(๓) แผนกประเมินผล
๑๐. กองวางแผนการสาธารณสุข

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
จอมพล ถนอม กิตติขจร
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข เสียใหม่ เพื่อให้บังเกิดผลดีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการยิ่งขึ้น จึงต้องตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และสำนักปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ขึ้นไว้

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๗๘ ตอนที่ ๗๕ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๐๔

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี
เรื่อง การแบ่งส่วนราชการกรมอุดุนิยมวิทยา
สำนักนายกรัฐมนตรี

โดยที่เป็นการสมควรแบ่งส่วนราชการกรมอุดุนิยมวิทยาเสียใหม่

อาศัยตามความในมาตรา ๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๐๕ สำนักนายกรัฐมนตรีออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการแบ่งส่วนราชการกรมอุดุนิยมวิทยา ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๐๖

ข้อ ๒ ให้แบ่งส่วนราชการกรมอุดุนิยมวิทยา สำนักนายกรัฐมนตรี ดังนี้

๑. สำนักงานเลขานุการกรม แบ่งเป็น ๙ แผนก คือ

(๑) แผนกสารบรรณ

(๒) แผนกการเจ้าหน้าที่

(๓) แผนกวิเทศสัมพันธ์

(๔) แผนกประชาสัมพันธ์

(๕) แผนกโรงพิมพ์

(๖) แผนกเงิน

(๗) แผนกบัญชี

(๘) แผนกพัสดุ

๒. กองตรวจอากาศ แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

(๑) แผนกสถานีตรวจอากาศ

(๒) แผนกบริการสถานีตรวจอากาศ

(๓) แผนกอุปกรณ์การตรวจอากาศ

(๔) แผนกอบรม

๓. กองอากาศประจำถิ่น แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

(๑) แผนกสถิติอากาศประจำถิ่น

(๒) แผนกอากาศประจำถิ่น

(๓) แผนกวิเคราะห์อากาศประจำถิ่น

(๔) แผนกเบ็ดเตล็ด

๘. กองพยากรณ์อากาศกลาง แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

(๑) แผนกพยากรณ์อากาศ

(๒) แผนกแผนที่และรายงานอากาศ

(๓) แผนกเอกสารและข้อมูล

(๔) แผนกวิชาการ

๙. กองการสื่อสาร

๑๐. กองอากาศการบิน แบ่งเป็น ๓ แผนก คือ

(๑) แผนกตรวจอากาศการบิน

(๒) แผนกแผนที่และรายงานอากาศ

(๓) แผนกสื่อสาร

๑๑. กองพยากรณ์อากาศภาคเหนือ แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

(๑) แผนกตรวจอากาศผิวพื้น

(๒) แผนกตรวจอากาศชั้นบน

(๓) แผนกแผนที่อากาศ

(๔) แผนกสื่อสาร

๑๒. กองพยากรณ์อากาศภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

(๑) แผนกตรวจอากาศผิวพื้น

(๒) แผนกตรวจอากาศชั้นบน

(๓) แผนกแผนที่อากาศ

(๔) แผนกสื่อสาร

๑๓. กองพยากรณ์อากาศภาคใต้ แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

(๑) แผนกตรวจอากาศผิวพื้น

(๒) แผนกตรวจอากาศชั้นบน

(๓) แผนกแผนที่อากาศ

(๔) แผนกสื่อสาร

๑๔. กองอากาศชั้นบนและทะเล แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

(๑) แผนกอากาศชั้นบน

(๒) แผนกอากาศทะเล

(๓) แผนกช่างเครื่องมือตรวจอากาศชั้นบนและทะเล

(๔) แผนกสถิติอากาศชั้นบนทะเล

๑๑. กองอากาศเกษตร แบ่งเป็น ๓ แผนก คือ

(๑) แผนกสถานีอากาศเกษตร

(๒) แผนกสถิติอากาศเกษตร

(๓) แผนกเกษตรสัมพันธ์

๑๒. กองอุตุนิยมวิทยาอุทก แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

(๑) แผนกสถานีอุตุนิยมวิทยาอุทก

(๒) แผนกสถิติฝน

(๓) แผนกสถิติระดับน้ำ

(๔) แผนกวิเคราะห์อุตุนิยมวิทยาอุทก

๑๓. กองช่างเครื่องมือ แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

(๑) แผนกตรวจสอบเครื่องมือ

(๒) แผนกโรงงาน

(๓) แผนกช่างเครื่องมือ

(๔) แผนกช่างเครื่องยนต์

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๑๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๑๔

จอมพล ถนอม กิตติขจร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๘ ตอนที่ ๘๘ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๔

สรุปเหตุการณ์ทั่วโลก

โดย ชาลี เอี่ยมกระสินธุ์

เอเชีย

ไทย..... .....สมเด็จพระราชินีนาถจูเลียนา แห่งเนเธอร์แลนด์ และเจ้าชายเบิร์นฮาร์ด พระราชสวามีเสด็จเยือนประเทศไทยเมื่อ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๑๔ ในฐานะพระราชอาคันตุกะส่วนพระองค์

เขมร.....เมื่อ ๑๗ สิงหาคม กองทหารเขมรได้สังหารชีวิตพวกคอมมิวนิสต์ประมาณ ๑๐๐ คน ในการรบอย่างหนักทางใต้ของเมืองกัมปงตระแบก อันเป็นเมืองที่อยู่ริมทางหลวงหมายเลข ๑ เป็นเส้นทางเชื่อมต่อกรุงพนมเปญกับกรุงไซ่ง่อน ทหารเขมรที่ปฏิบัติการรบในบังคับบัญชาของพันเอกลอนนอล น้องชายของจอมพลลอนนอล นายกรัฐมนตรี ทหารเขมรมีจำนวน ๔,๐๐๐ คน เพื่อกวาดล้างทหารคอมมิวนิสต์ทางใต้ของทางหลวงไปจนจดพรมแดนเวียดนามใต้.

เวียดนามใต้.....นายพลเงียนเกากี รองประธานาธิบดีเวียดนามใต้แถลงที่ไซ่ง่อนว่าเขาตัดสินใจไม่เข้ารับเลือกตั้งเพื่อชิงตำแหน่งประธานาธิบดีของเวียดนามใต้ ในวันที่ ๓ ตุลาคมศกนี้ แม้ว่าศาลสูงสุดของเวียดนามใต้จะได้รับรองใบสมัครของเขาแล้วก็ตาม เขาว่าการที่ศาลสูงสุดพิจารณาใบสมัครของเขาใหม่ ทั้ง ๆ ที่วินิจฉัยแล้วว่า เขาไม่มีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับการเลือกตั้งประธานาธิบดี ก็เนื่องจากนายพลเดืองวันมินห์ได้ถอนตัวออกจากการสมัครรับเลือกตั้งเมื่อ ๒๐ สิงหาคมนี้ ทำให้เหลือประธานาธิบดีเงียนวันเทียวแต่เพียงผู้เดียวที่เป็นผู้สมัครรับเลือกตั้งคราวนี้ นายพลเงียนเกากีประกาศว่าเขาไม่ยอมตกหลุมพรางครั้งนี้อย่างเด็ดขาด

ปากีสถาน.....เมื่อ ๑๑ สิงหาคม ศาลทหารพิเศษของปากีสถานได้พิจารณาคดี เชคมูจิบูร์ราห์มานหัวหน้าพรรคสันนิบาตอาวามิในปากีสถานตะวันออกอย่างเป็นความลับ เชคมูจิบูร์ถูกฟ้องฐานทรยศต่อประเทศ ยังไม่มีรายงานเกี่ยวกับการพิจารณาคดีนั้นสหรัฐและประเทศต่าง ๆ หลายประเทศได้ขอร้องไปยัง อูทันเลขาธิการสหประชาชาติ เพื่อให้อูทันช่วยชีวิต เชคมูจิบูร์ ราห์มาน.

—เจ้าหน้าที่สถานเอกอัครราชทูตปากีสถานประจำกรุงวอชิงตันรวม ๑๕ คน ขอลาออกจากตำแหน่งพร้อมกัน เพื่อแสดงความจงรักภักดีต่อขบวนการกู้อิสรภาพบังกลาประเทศในปากีสถานตะวันออก และขอลี้ภัยทางการเมืองอยู่ในสหรัฐภายหลังจากนั้น ในจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้ง ๑๕ คนนั้น เป็นเจ้าหน้าที่ชั้นสูง ๗ คน ซึ่งรวมทั้งรองหัวหน้าคณะปากีสถานประจำสหประชาชาติด้วย.

บาห์เรน.....ผู้ปกครองบาห์เรน รัฐอาหรับย่านอ่าวเปอร์เซียประกาศว่าตั้งแต่ ๑๕ สิงหาคมนี้เป็นต้นไป บาห์เรนจะมีสถานะเป็นรัฐเอกราชโดยสมบูรณ์ โดยเพิกถอนสัญญาซึ่งได้จัดทำไว้กับอังกฤษเป็นพิเศษที่ให้อังกฤษคุ้มครองป้องกันทางทหารและการต่างประเทศของบาห์เรน.

ชีเรีย..... ....ชีเรียประกาศตัดสัมพันธภาพทางการทูตกับจอร์แดน หลังจากมีการสู้รบทางพรมแดนระหว่างประเทศทั้งสอง ต่างฝ่ายต่างกล่าวหาว่าเป็นผู้ก่อเหตุขึ้นก่อน ทางการชีเรียห้ามเครื่องบินจอร์แดนบินผ่านน่านฟ้า ชีเรียเป็นประเทศที่ ๓ ที่ตัดสัมพันธ์กับจอร์แดนก่อนหน้านี้มี ลิเบีย และ แอลจีเรียที่ตัดความสัมพันธ์กับจอร์แดน

ยุโรป

ไอร์แลนด์..... ไอร์แลนด์เหนือซึ่งเกิดความไม่สงบมาตั้งแต่กลางปี ๒๕๑๒ ได้เกิดการปะทะนองเลือดขึ้นอีกครั้งระหว่างชนเชื้อชาติเดียวกัน แต่นับถือศาสนาต่างกัน คือระหว่างกลุ่มชนที่นับถือศาสนาโปรเตสแตนต์ กับพวกที่นับถือ ศาสนาโรมันแคธอลิค เหตุร้ายขยายตัวกลายเป็นการต่อสู้ระหว่างกลุ่มชน ไอริชกับ

กองทหารอังกฤษที่เข้าไปรักษาการณ์ในดินแดนส่วนนั้น นอกจากนี้ยังมีขบวนการได้ดินที่มีชื่อว่า "กองทัพนอกกฎหมายแห่งสาธารณรัฐไอร์แลนด์เข้าต้านทานฝ่ายอังกฤษ ไอร์แลนด์เหนือตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของเกาะไอร์แลนด์ รัฐบาลอังกฤษได้แบ่งไอร์แลนด์ออกเป็นสองส่วนเมื่อปี ๒๔๖๓ เป็นไอร์แลนด์เหนือกับ ไอร์แลนด์ใต้ ส่วนไอร์แลนด์ใต้นั้นประกาศตนเป็นสาธารณรัฐ มีเอกราชสมบูรณ์ในปี ๒๔๖๕ ซึ่งเรียกว่า "สาธารณรัฐไอร์แลนด์" หรือสาธารณรัฐไอเร ตามภาษาชาวไอริช ส่วนไอร์แลนด์เหนือยังสังกัดอยู่ในสหราชอาณาจักรหรืออยู่ในดินแดนอังกฤษ ไอร์แลนด์เหนือมีชื่อเรียกว่า "อัลสเตอร์" ไอร์แลนด์เหนือพยายามต่อสู้เพื่อเอกราชเช่นที่ไอร์แลนด์ใต้ได้รับไปแล้ว แต่ก็ต้องต่อสู้กันเอง มูลเหตุสำคัญเพราะการนับถือคนละศาสนานี้ทำให้ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน.

ฝรั่งเศส..... .....ฝรั่งเศสทดลองระเบิดไฮโดรเยนเมื่อ ๑๔ สิงหาคม โดยใช้ระเบิดในบรรยากาศทางหมู่เกาะมูรูรัว ระเบิดมีความรุนแรงขนาด ๑ เมกาตน นัยว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาระเบิดไฮโดรเยนซึ่งจะใช้เป็นหัวรบสำหรับขีปนาวุธของฝรั่งเศส การทดลองครั้งนี้เป็นครั้งที่ ๔๔ ประเทศต่าง ๆ ได้พากันคัดค้าน เช่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ญี่ปุ่น และประเทศย่านอเมริกาใต้เป็นต้น ต่างพากันร้องเรียนต่อสหประชาชาติในเรื่องนี้ เพราะเกรงว่ากัมมันตภาพรังสีจะแพร่ไปจากระเบิดทดลองของฝรั่งเศสทางมหาสมุทรแปซิฟิคภาคใต้.

เยอรมัน.....การประชุมระหว่างเอกอัครราชทูตของสามประเทศมหาอำนาจ คือ สหรัฐอังกฤษ ฝรั่งเศส ประจำเยอรมันตะวันตกกับ เอกอัครราชทูตโซเวียตประจำเยอรมันตะวันออกที่เบอรลินตะวันตกครั้งที่ ๓๓ เมื่อ ๒๓ สิงหาคมนี้ ปรากฏว่าได้ผลเป็นอย่างดีเมื่อที่ประชุมได้ร่างข้อตกลงเกี่ยวกับเบอรลินเสร็จเรียบร้อยแล้วเข้าใจว่ามีข้อความรวมทั้งให้มีการประชุมทางการเมืองของเยอรมันตะวันตกได้โดยมีเงื่อนไขและให้เยอรมันตะวันตกเป็นผู้แทนของเบอรลิน

ตะวันตกในต่างประเทศ กับให้มีกงสุลใหญ่ของโซเวียตเป็นผู้แทนทางการทูตประจำเบอรลินตะวันตก ยกเลิกคำสั่งห้ามของเยอรมันตะวันออกที่ไม่ให้ชาวเบอรลินตะวันตกเดินทางเข้าไปยังเบอรลินตะวันออก

อเมริกา.....ยานอวกาศอะพอลโล ๑๕ พร้อมด้วยนักบินอวกาศ ๓ คน คือ เดวิด สก็อต เจมส์ เออร์วิน และ อัลเฟรด วอร์เดน ได้กลับสู่พื้นพิภพอย่างปลอดภัยแล้วโดยลงในมหาสมุทรแปซิฟิคเมื่อเวลา ๓.๔๖ น. วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๑๔ ตามเวลาในประเทศไทย ในยานอะพอลโล ๑๕ มีหินและดินจากดวงจันทร์น้ำหนักประมาณ ๑๐๐ กิโลกรัม หินและดินเหล่านี้นับว่าเป็นสิ่งล้ำค่า ตัวอย่างหินและดินบางส่วนที่นักบินอวกาศนำมานั้น เข้าใจว่ามาจากแหล่งที่มีหินและดินอายุ ๔,๐๐๐ล้านปีซึ่งเท่ากับกำเนิดของดวงจันทร์ และดาวเคราะห์อื่น ๆ ในสุริยจักรวาล.

บรรณาธิการแถลง

สมาชิกเลขที่ ๑๗๕๗ ได้ถามมาว่า เทศบาลแห่งหนึ่งประกาศรับสมัคร พนักงานประชาสัมพันธ์และตามประกาศนั้นได้รับสมัครผู้มีวุฒิ ปริญญาอักษรศาสตร์ รัฐศาสตร์ วารสารศาสตร์ และอื่น ๆ อีก มีผู้ที่ได้รับปริญญาศิลปศาสตร์บัณฑิต (รัฐศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปสมัครเพื่อจะสอบในตำแหน่งดังกล่าว แต่ทางเจ้าหน้าที่ได้พิจารณาแล้ว แจ้งว่าผู้ได้รับปริญญาศิลปศาสตร์บัณฑิต (รัฐศาสตร์) ไม่มีสิทธิสมัครสอบ แต่เจ้าหน้าที่อีกท่านหนึ่งกล่าวว่าน่าจะมีสิทธิสมัครสอบ แต่เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับสมัครสอบไม่ยอมรับสมัครสอบจะเป็นการทำให้เสียสิทธิหรือไม่ประการใดนั้น

เรื่องนี้ขอเรียนว่า สำหรับตำแหน่งงานในวงราชการพลเรือน ซึ่ง ก.พ. เป็นผู้พิจารณากำหนดหากได้กำหนดเงื่อนไขการบรรจุในตำแหน่งใด ๆ ไว้ทำนองดังกล่าวข้างต้นแล้ว ถือว่าผู้ได้รับปริญญา ศิลปศาสตร์บัณฑิต (รัฐศาสตร์) กับ รัฐศาสตร์ เป็นเงื่อนไขการบรรจุเช่นเดียวกัน ผู้ได้รับปริญญาทั้งในสองสาขาจึงมีสิทธิสมัครสอบ และในทางปฏิบัติในกรณีที่เจ้าหน้าที่เกรงว่าจะผิดเงื่อนไขการบรรจุ หรือวุฒิไม่ตรง ก็อาจรับสมัครสอบไว้ก่อนได้เพื่อไม่ให้เสียสิทธิของผู้สมัครสอบและเมื่อได้รับสมัครสอบไว้แล้วก็รีบหารือมายังสำนักงาน ก.พ. เพื่อทราบผลก่อนประกาศชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ เรื่องที่หารือมาข้างต้นก็อาจปฏิบัติในทำนองที่ชี้แจงมาได้ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เสีย

สิทธิผู้สมัครสอบ เรื่องที่มีปัญหาและ เจ้าหน้าที่ไม่แน่ใจจริง ๆ ก็ ไม่ควรตัดสิทธิผู้สมัครสอบ ควรให้ผู้กำหนดเงื่อนไขการบรรจุเป็นผู้พิจารณาจึงจะถูกต้องในทางปฏิบัติ เรื่องนี้หากจะได้สอบถามไปทางสำนักงาน ก.พ. ด้วยก็จะได้รับคำตอบในปฏิบัติอีกทางหนึ่งด้วยก็จะเป็นการดี

ขอขอบคุณผู้มีส่วนช่วยให้ความรู้ทางด้านวิชาการและด้านประสบการณ์ในวารสารฉบับนี้คือ ดร. เกษม ศิริสัมพันธ์ พันตรีอรรถ วิชัยกุล ดร. อาทิพย์ อุทัยรัตน์ พ.ต.ต บัญชา เนตินันท์ คุณอิทธิชัย จันทรินทุ คุณเทียน สุพยากรณ์ คุณพลสิทธิ หนูชูชัย และคุณวิเชียร เกตุสิงห์

ขอขอบคุณผู้มีอุปการะคุณ คือ บริษัท โรงงานกลั่นน้ำมันไทย จำกัด บริษัท ฮ่องกงบรรจุพัสดุ จำกัด บริษัท บีโอเอ ซี โรงงานยาสูบ บริษัท ที คับบิว เอ และ ธนาคารกรุงเทพ ฯ จำกัด