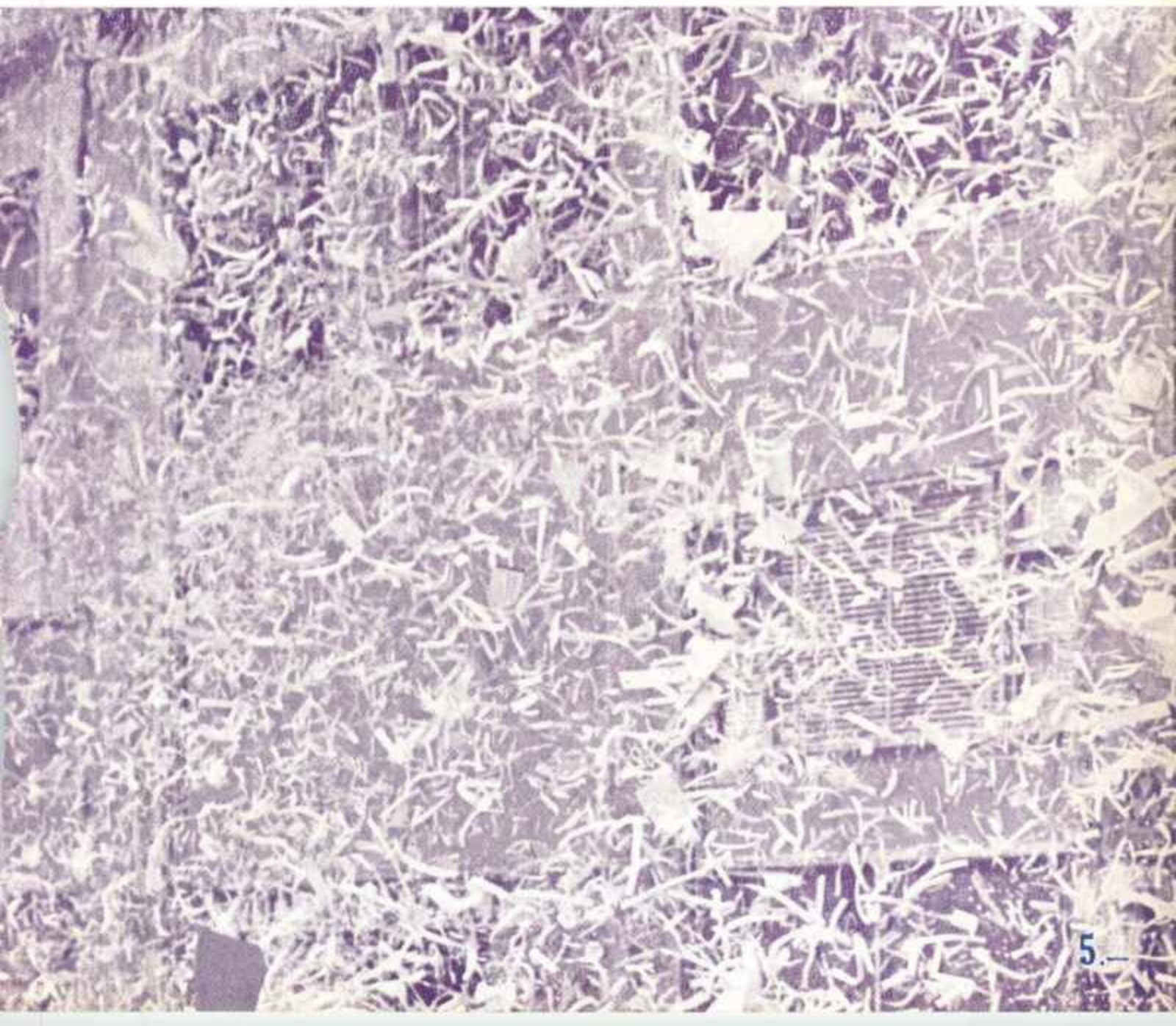
วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๒๐

รายได้รายจ่ายของข้าราชการ
นักสอบคอรัปชั่นเหญิง
การวิเคราะห์ระบบ



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๒๐

๒	ย่อเรื่อง
๔	บทบรรณาธิการ
๑๒	อ่านหนังสือเดือนละเล่ม
๓๕	กฎหมายและระเบียบใหม่
๔๗	ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน
๕๕	เกร็ดบริหาร
๕๖	ใหม่ ๆ ในราชการ
๖๑	จากชนบท
๖๘	ผู้หญิงกับงาน
๘๐	ท้ายเล่ม
๗	คนเบื้องงาน
๑๓	การวิเคราะห์ระบบ
๒๒	สภาพรายได้รายจ่ายของข้าราชการ
๕๘	การวิจารณ์ — กระจกส่องเงาตัวเอง
๗๗	จดหมายจากผู้อ่าน



วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

คณะผู้จัดทำ

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ	สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.	
ที่ปรึกษา	พันเอก จินดา	ณ สงขลา
	นายประวิณ	ณ นคร
	นายโสรัจ	สุจริตกุล
บรรณาธิการ	นายสมดี	เจริญกุล
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายอุดม	มุ่งเกษม
กองบรรณาธิการ	นายสุธี	สุทธิสมบูรณ์
	นายสืมา	สืมานันท์
	นายสมศักดิ์	ศุภะรัชฎเดช
	นางสาวศรีเพ็ญ	ดุรงค์เดช
ฝ่ายศิลป์	นายณรงค์	นุกูลการ
สถานที่พิมพ์	ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์ กรุงเทพฯ	
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นายสิทธิชัย	ปริกัมศีล

บริการสมาชิก

- ท่านสมาชิกที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด โปรดส่งคำถามไปที่ "บรรณาธิการ" วารสารนี้
- จำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท สมาชิกปีละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง บอกรับเป็นสมาชิกได้ที่ ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก โทร. ๒๘๑๕๕๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๕
- กรุณาส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. โดยสั่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ย่อเรื่อง

๗

คนเบื่องาน

คง เป็น ที่รู้ กัน อยู่ เต็มอก ว่าระบบราช การ เหมือนกับได้ฆ่าข้าราชการดี ๆ ไปมากมาย ฆ่าจาก คนที่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน จนกลายเป็นคน เบื่องาน หลบงาน และอู้งาน แต่ถ้าพูดอย่างนี้จะ เป็นการมองในแง่ร้ายจนเกินไปต่ออาชีพนี้ ที่จริง แล้วสาเหตุของคนที่เบื่องานมีมากมายนัก ทั้งส่วนตัว และสภาพแวดล้อม ผู้บริหารงานที่มีสำนึกควรจะ รีบแก้ไขก่อนจะสายเกินแก้

๑๒

การวิเคราะห์ระบบ

การกำหนดนโยบาย การบริหารงาน และ การจัดการในปัจจุบัน จำเป็นจะต้องมีกระบวนวิธี สำหรับวิเคราะห์สถานการณ์ เหตุการณ์ให้มาก ที่สุด การวิเคราะห์ระบบจึงเป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่งใน กระบวนการดังกล่าว บทความนี้อาจจะอ่านเข้าใจ ยากอยู่บ้าง แต่ก็น่าสนใจและน่าติดตามผลงานอื่นๆ ของผู้เขียนซึ่งคงจะมีมาลงต่อ ๆ ไป อีกมาก

๒๒

สภาพรายได้รายจ่ายของข้าราชการ

เป็นบทวิเคราะห์ จากตัวเลข ที่สำรวจสภาพ รายได้รายจ่ายของข้าราชการทุกสถานภาพ ซึ่งผล ออกมาก็ไม่ห่างจาก ที่พูด ๆ กันว่ารายได้ ไม่พอกับ รายจ่ายโดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อย

๓๑

อ่านหนังสือเดือนละเล่ม

หนังสือ ที่อ่าน เดือน นี้ เป็น บัญหา ของชน เชื้อชาติ เผ่าไทยใน เอเชียที่มองจาก สายตาของฝรั่ง จะถูกหรือ ผิดก็ขึ้นกับ วิจารณญาณ ของผู้อ่านเองซึ่ง อยากจะแนะว่าควรจะหาหนังสือที่ว่าถึงบัญหาเดียว-กันนี้อีกหลายเล่ม บัญหานี้เป็นบัญหาที่ชนเชื้อชาติ เผ่าไทย น้อยเรา ควรจะ สนใจอย่างยิ่ง ต่อบัญหาของ ชนเชื้อชาติ เดียวกัน ที่อยู่ ต่างแดน ในละแวกแหลม อินโดจีน

๕๕

เกร็ดบริหาร

รู้สึก จะน่า ตกใจมาก เมื่อรู้ว่า ช่วง ๔๐ ปี สำหรับอายุการทำงานของคน ๆ หนึ่งโดยเฉลี่ยนั้น คนได้ใช้ไปในการหลับนอนมากที่สุด เวลาทำงานมีเพียง ๒๒% และก็เป็น ๒๒% ที่ไม่ได้ทำงานเต็มที่ หากแต่เสียเวลาไปอีก ๓๐% ของ ๒๒% นี้โดยเปล่าประโยชน์ จาก การ เดิน ไป เดิน มา หรือ นั่ง เฉย ๆ อย่างนี้แล้วยังจะเรียกร้องเอาเงินเดือนมาก ๆ อยู่อีก

๕๘

การวิจารณ์—กระจกส่องเงาตัวเอง

กระจกแผ่นเล็ก ๆ ที่มอบให้กับทุกคนไว้ดูเงาที่แท้จริงของตัวเอง บทความนี้ตัดตอนมาจากหนังสืออื่น เห็นว่ามีประโยชน์และเหมาะแก่ทุกสภาวะ ทุกขณะ และโดยเฉพาะกับทุกคนที่คิดอยากจะปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น

๖๑

จากดอยสู่พันราบ

บั้ญหา ของ ชาวเขา เผ่าหนึ่ง จาก ชนบทในฉบับนี้ เป็น ชาวเขา คนละเผ่ากับที่กล่าวถึงในอ่านหนังสือเดือนละเล่ม ชาวเขาจากชนบทนี้เป็นชาวเขาเผ่าหนึ่งในหลายเผ่าที่เรารู้จักกันทั่วไปในภาคเหนือของไทย คนในเมืองมักจะมองชาวเขาอย่างดูแคลนว่าเป็นพวกบ่าเถื่อน ล้าหลัง หรือบางทีก็เป็นตัวละครสัตว์ไปทีเดียว ซึ่งออกจะไม่ยุติธรรมสำหรับ คนที่ไร้โอกาส ที่จะ ศิวิไลซ์ได้ เท่า คนในเมืองอย่างพวกเรา เรามักจะอ้างว่าชาวเขาเป็นสาเหตุใหญ่ที่ทำให้ป่าไม้ถูกทำลาย แต่ถ้ามองให้กว้างออกไปแล้ว คุณอาจจะถามว่าใครกันแน่ที่เป็นสาเหตุใหญ่ของการทำลายป่า

๖๘

นักสอบคอรัปชั่นหญิง

ความสามารถของผู้หญิงในการทำงานมีมากพอ ๆ กับผู้ชาย ความเข้มแข็งในการทำงานของผู้หญิงก็มีไม่แพ้ผู้ชายเช่นกัน แม้ว่างานสืบสวนสอบสวนหาความผิดจากคนทุจริตในวงราชการ จะเสี่ยงภัยต่อชีวิต คุณสนธ์ศรี วิเชียรศรี ก็บอกว่าไม่หวั่น เธอบอกว่าเธอไม่กลัวต่อการหักหาญน้ำใจในการรับของที่ระลึกเมื่อไปทำงานในที่ต่าง ๆ เธอบอกอย่างเข้มแข็งว่า ใครให้อะไรก็ไม่รับ ใครเลี้ยงอะไรก็ไม่กิน จะให้ยืมรถใช้ก็ไม่เอา

บทบรรณาธิการ

การเป็นข้าราชการที่ดีนั้นยากนักหรือ

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชนิพนธ์ไว้ในหนังสือ "หลักราชการ" ถึงลักษณะข้าราชการว่า ข้าราชการนั้นต้องมีลักษณะดังนี้

๑. **ความสามารถ** หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นผลสำเร็จได้ดียิ่งกว่าผู้มีโอกาสเท่า ๆ กัน

๒. **ความเพียร** นักปราชญ์โบราณท่านสรรเสริญนักว่า "ความเพียรเป็นเครื่องพาคนข้ามพ้นทุกข์" และ "ความเพียรคือความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความยาก และบากบั่นเพื่อจะข้ามความขัดข้องให้จงได้ โดยใช้ความวิริยภาพมิได้ลดหย่อน"

๓. **ความมีไหวพริบ** พระองค์ให้ความหมายว่า "รู้จัก สังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือนว่าเมื่อมีเหตุเช่นนั้นจะต้องปฏิบัติการอย่างนั้น ๆ เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุดแก่กิจการทั่วไป และรีบทำการอันเห็นควรนั้นโดยฉับพลัน"

๔. **ความรู้เท่าถึงการ** คำว่า "รู้เท่าไม่ถึงการ" เขามักใช้เป็นคำติเตียนกันว่าเป็นความบกพร่อง ดังนั้นความรู้เท่าถึงการก็จะต้องแปลว่า "รู้จักปฏิบัติการอย่างไรจึงจะเหมาะสมแก่เวลา และอย่างไรที่ให้สมเหตุสมผลจึงจะเป็นประโยชน์ที่สุด"

๕. **ความซื่อตรงต่อหน้าที่** หมายถึง ตั้งใจกระทำกิจการซึ่งได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ตนนั้นโดยซื่อสัตย์สุจริต ใช้ความวิริยภาพเต็มสติกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้น ๆ บรรลุถึงซึ่งความสำเร็จโดยอาการ อันงดงาม ที่สุด ที่พึง จะมีหนทางจัดไปได้ ผู้ที่ซื่อตรงต่อหน้าที่แท้จริงแล้ว เมื่อได้ รับมอบหมายให้ ทำการ อะไร ก็ต้อง ตั้งใจตั้งหน้าทำงานอันนั้นไปอย่างดีที่สุด

๖. **ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป** ให้ประพฤติซื่อตรงต่อคนทั่วไป รักษาตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้ โดยรักษาวาจาสัตย์ พูดอะไรเป็นนั่น ไม่พูดจาโลเล ไม่คิดเอาเปรียบใคร ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่หาดีใส่ตัวไม่หาชั่วใส่คนอื่น เมื่อผู้ใดไมตรีต่อก็ตอบแทนด้วยไมตรีสม่ำเสมอ ไม่ใช้ความ รักใคร่ไมตรี ซึ่ง ผู้อื่น มีแก่เรานั้น เป็น เครื่องประหัตประหารเขาเองหรือใคร ๆ ทั้งสิ้น

๗. **ความรู้จักนิสัยคน** ข้อนี้เป็นของสำคัญ สำหรับ ผู้มี หน้าที่ติดต่อ กับผู้อื่น ไม่ว่า จะเป็นผู้ใหญ่หรือผู้น้อย ถ้าเป็นผู้น้อยเป็นหน้าที่จะต้องศึกษาและสังเกตให้รู้นิสัยของผู้ใหญ่ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของตน ต้องรู้ว่าความคิดความเห็นเป็นอย่างไร ชอบทำการงานอย่างไร ชอบหรือชังอะไร เมื่อทราบแล้วก็อาจที่จะวางความประพฤติ

ของตน ที่แนะนำเช่นนี้ไม่ใช่แปลว่าให้สอพลอ เป็นแต่ให้ผ่อนผันให้เป็นการสะดวกที่สุดแก่การงานเท่านั้น แต่การที่จะอวดดีกระด้างกระเดื่องเพื่อแสดงความฉลาด หรือความสามารถของตนเองก็ไม่จำเป็นเหมือนกัน และหาใช่หนทางที่ปราชญ์จะสรรเสริญไม่ ตรงกันข้ามปราชญ์ย่อมสรรเสริญผู้ที่รู้จักเจียมตัว ผู้ที่รู้จักอ่อนน้อมย่อมเป็นที่รักใคร่และเมตตาแห่งผู้ใหญ่ และถ้าประพฤติตนเป็นคนอ่อนน้อมอยู่โดยปกติแล้วถึงว่าจะพูดจะทัดทาน ทักท้วงผู้ใหญ่บ้างในทางที่ถูกผู้ใหญ่ก็จะไม่โกรธ

๘. **ความรู้จักผ่อนผัน** ต้องเป็นผู้ที่รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวว่าเมื่อใดควรเด็ดขาด และเมื่อใดควรโอนอ่อนหรือผ่อนผันกันได้ มิใช่แต่จะยึดหลักเกณฑ์หรือระเบียบอย่างเดียวซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสีย ควรจะยืดหยุ่นได้

๙. **ความมีหลักฐาน**

๙.๑ *มีบ้านเป็นสำนักมั่นคง* คือ ไม่ใช่เที่ยวเกเรแอบนอนชุก ๆ ซ่อน ๆ เปลี่ยนย้ายจากที่โน้นไปที่นี้เป็นหลักลอย บ้านที่เป็นสำนักนั้นถึงแม้ตนจะมิได้เป็นเจ้าของก็ไม่เป็นข้อเสื่อมเกียรติอันใด แต่จะต้องอยู่เป็นที่เป็นทาง เมื่อมีความจำเป็นบังเกิดขึ้นก็พอที่คนอื่นจะตามหาพบ

๙.๒ *มีครอบครัวอันมั่นคง* คือ มีภรรยาเป็นเนื้อเป็นตัวซึ่งจะออกหน้าออกตาไปวัดไปวาได้ ไม่ใช่หาหญิงแพศยามาเลี้ยงไว้สำหรับความพอใจชั่วคราว ผู้ที่มีภรรยาเป็นหลักเป็นฐานย่อมเป็นศรีแก่ตัวและเป็นที่น่าไว้วางใจ เพราะอย่างไร ๆ ก็จำต้องนึกถึง บุตร ภรรยา ของตนเอง (สำหรับข้าราชการหญิง ก็ต้องว่าถึงสามีในทำนองเดียวกัน)

๙.๓ *ตั้งตนไว้ในที่ชอบ* คือ ไม่ประพฤติเป็นคนสำมะเลเทเมา สูบยา เสพติด กินเหล้า หรือเป็นนักเลงเล่นเบี้ยและเล่นผู้หญิง ซึ่งล้วนเป็นอบายมุขบ่อเกิดแห่งความพินาศฉิบหายทั้งสิ้น

๑๐. **ความจงรักภักดี** แปลว่า ความยอมสละตนเพื่อประโยชน์แห่งท่าน คือ ถึงแม้ว่าตนจะต้องได้รับความเดือดร้อน รำคาญตกระกำลำบาก หรือจนต้องสิ้นชีวิตเป็นที่สุดก็ย่อมได้ทั้งสิ้น เพื่อมุ่งประโยชน์อันแท้จริงให้มีแก่ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ผู้ที่จะยอมเสียสละเช่นนี้ได้โดยมิรู้สึกเสียดายเลยต้องเป็นผู้ที่ถึงแล้วซึ่งความรุ่งเรืองชั้นสูง และความจงรักภักดีที่แท้จริงนี้เองคือความรักชาติ

นับว่าพระองค์ท่านทรงมองการณ์ไกลได้อย่างดีเยี่ยม เพราะคุณลักษณะทั้งหมดยังคงใช้ได้ดีทั้งสิ้น

นอกจากนี้ ข้าราชการในทัศนะของคนยุคสมัยปัจจุบันยังมีลักษณะสำคัญที่จำต้องคำนึงถึงอีกกล่าวคือ

๑. **ทัศนคติที่ว่าการรับราชการคือการรับใช้ประชาชน** เป็นทัศนคติที่สำคัญและจำเป็นสำหรับข้าราชการสมัยใหม่ เพราะเป็นการผูกพันความคิดที่ว่าความเจริญก้าวหน้าของสังคมทั้งด้านการศึกษาและเทคโนโลยี และความรับผิดชอบของ

ประชาชนต่อส่วนรวมได้ กำหนดหน้าที่และบทบาทของข้าราชการ ให้เป็น ผู้สร้างสรรค์ และตอบสนองความต้องการใหม่ ๆ ของสังคมที่เกิดขึ้น ซึ่งการจะปฏิบัติภาระหน้าที่ดังกล่าวให้บังเกิดผลดีได้ย่อมต้องอาศัยทัศนคติและบรรยากาศการทำงานของข้าราชการที่มุ่งรับใช้ประชาชนเป็นส่วนรวม

ความจริง การรับ ราชการ เป็น อาชีพ อย่างหนึ่งซึ่งนายจ้างคือประชาชน ผู้เสียภาษีอากรได้จ้างให้ปฏิบัติงานหรือให้บริการต่างๆ เช่น จ้างให้รักษาความสงบเรียบร้อย รักษาความปลอดภัย ให้บริการด้านสาธารณูปโภค เป็นต้น ลูกจ้างก็พึงปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลดีเป็นที่ถูกใจนายจ้างมากที่สุด เมื่อใดที่นายจ้างไม่พอใจในการ ทำงาน หรือบริการนายจ้างก็พึงเลิกการจ้างนั้นได้ ข้าราชการจึงต้องตระหนักอยู่เสมอว่าเป็นผู้มีหน้าที่ สร้างสรรค์ จัดบริการรับใช้ประชาชนโดยเสมอภาค ทั่วถึง และเป็นที่พอใจ

เกียรติยศของ ข้าราชการ สมัยใหม่ ก็คือการรับใช้ประชาชน ยิ่งรับใช้ได้ผลดีมากเท่าใดก็ยิ่งมีเกียรติอันน่าภาคภูมิใจมากเท่านั้น ข้าราชการไม่มีสิทธิวางอำนาจกดขี่ข่มเหงเบียดเบียนประชาชนใดๆ ทั้งสิ้น

๒. **การเป็นข้าราชการต้องรู้จักประหยัด** หมายถึง การประหยัดในการใช้จ่ายวัสดุสิ่งของ เครื่องมือเครื่องใช้ รวมทั้งเงินทองของรัฐซึ่งใช้จ่ายอยู่ในหน่วยงาน ควรละเว้นพิธีการต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความฟุ่มเฟือยทั้งเวลาและเงินทอง งดเรื่องการเลี้ยงรับ เลี้ยงส่ง เลี้ยงรับรอง เลี้ยงฉลองเพื่อเป็นเกียรติต่างๆ เพราะเป็นการสิ้นเปลืองและเดือดร้อนหรือผูกพันต่อคนอื่น ๆ พยายามใช้จ่าย ทุกอย่างให้เป็นไปตามโครงการและในด้านที่เป็นประโยชน์ แก่งานและจำเป็นแก่งานเท่านั้น การไม่รู้จักประหยัดและ กลับ ฉ้อราษฎร์ บังหลวง คดโกง ทุจริต ด้วย วิธีต่าง ๆ นับว่าเป็นความผิดใหญ่หลวง

๓. **ข้าราชการต้องมีสรรถภาพ** ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกหลักวิชา ไม่ใช่เป็นการทำงานในระบบ "เช้าชามเย็นชาม" อาศัยราชการเป็นที่แอบแฝง ประพฤติมิชอบเพื่อประโยชน์ของตน ต้องคำนึงถึงประสิทธิผลของงานและมีแผนงานการควบคุมติดตามผล และการ ปรับปรุงงาน และ ตนเองอยู่เป็นนิจ ในฐานะที่ราชการเป็นองค์การที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ ข้าราชการจะต้อง นำหน้า ผู้อื่นในด้านสมรรถภาพ หรืออย่างน้อยที่สุดจะต้องไม่ด้อยกว่า หากพบว่าบกพร่องในเรื่องใดจะต้องปรับปรุงทันที นอกจากนั้นในสภาพการณ์ที่ราชการเป็นระบบใหม่นี้ทุกคนจะต้องมีความพร้อมที่จะรับหน้าที่การงานใหญ่ที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ต้องไม่คิดว่าตัวเอง จะครอง ตำแหน่งนั้นไป ตลอดอายุราชการแต่ต้องพัฒนาตัวเองให้ก้าวหน้าไปสู่ความรับผิดชอบใหม่ที่มีขอบเขตผิดแปลกแตกต่างไปจากเดิม

ในฐานะข้าราชการสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาเป็นสิ่งที่ควรต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อความก้าวหน้าของงานความเจริญของชาติ และของตัวข้าราชการเอง

ความยากในการจะเป็นข้าราชการที่ดีมีเท่าใด ความท้าทายที่ข้าราชการ จะต้องเผชิญก็จะยิ่งน่า ทดลอง มากยิ่งไปกว่านั้น

คนเบื่องาน

"ณ."



นอกจากปัจจัยภายนอกที่แวดล้อมตัวบุคคล เช่น วัสดุอุปกรณ์ หรือการจัดระบบงานแล้ว ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานในหน้าที่ก็มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานด้วย ในหน่วยงานทุกแห่งจะสังเกตได้ว่ามีคนจำนวนมากที่มีท่าทีเฉยเมยเหนื่อยหน่ายมิได้ ปฏิบัติงาน เต็มกำลังความรู้ ความสามารถ ดังนั้นความเบื่องานจึงเป็นปัญหาหนึ่งที่ควรแก่การสนใจ เรื่องที่น่าจะหยิบยกมาพิจารณาก็คืออะไรทำให้คนเบื่องาน คนที่เบื่องานมีความรู้สึกอย่างไร และแสดงอาการออกมาอย่างไรบ้าง รวมทั้งวิธีที่อาจใช้แก้ไขปัญหานี้ได้

ทำไมคนจึงเบื่องาน

คนที่เบื่องานนั้น อาจเป็นคนที่มีบุคลิกโน้มเอียงไปในทางขาดความมั่นคงทางอารมณ์อยู่ก่อนที่จะเข้าทำงาน หรืออาจจะเป็นคนปกติที่เกิดปัญหา

ขึ้นหลังจากเข้าทำงานแล้วก็ได้ แม้ตามปกติฝ่ายบริหารจะใช้กระบวนการสรรหาบุคคลเข้าทำงานเป็นเครื่องคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีความเป็นผู้ใหญ่พอสมควรไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่ตามความเป็นจริงก็ยังมีคนที่เกิดความเบื่องานขึ้นหลังจากเข้าทำงานแล้วอยู่เสมอ สิ่งที่ทำให้คนเบื่องานนั้นอาจแยกได้ดังนี้

๑. ลักษณะการปฏิบัติงาน อาจทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเหนื่อยหน่าย เช่นเป็นงานซ้ำซากจำเจ ไม่มีโอกาสให้ใช้ความสามารถ ในวงงานอุตสาหกรรมจะเห็นได้ชัดเจน เช่น คนงานในโรงงานผลิตเครื่องจักรอาจมีหน้าที่เพียงขันตะปูควงลงในชิ้นส่วนใดชิ้นส่วนหนึ่งทุกสัปดาห์ สัปดาห์ละ ๕ วัน วันละ ๘ ชั่วโมง หากทำอยู่นาน ๆ เป็นปี ๆ ก็ย่อมทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายเป็นธรรมดา งานบางประเภทในสำนักงานก็มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น งานเก็บเอกสาร หรืองานร่างหนังสือตามแบบฟอร์ม ซึ่งบางคนเห็นว่าไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดของตนเองมากนัก และรู้สึกว่าน่าเบื่อหน่ายอย่างยิ่ง

๒. ความสามารถไม่ตรงกับงาน ได้แก่การที่บุคคลไม่สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ดีเท่าที่ควร อาจเป็นในลักษณะผืนความถนัดตามธรรมชาติ เช่น พอใจทำงานด้านปฏิบัติการเฉพาะเรื่อง แต่จำต้องรับหน้าที่วางแผนระยะยาว หรือในลักษณะที่มีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน ทำให้งานที่บุคคลนั้นเคยปฏิบัติได้ดีเปลี่ยนแปลงไป เช่น ต้องใช้ความสามารถที่บุคคลนั้นไม่มีความถนัด หรือไม่มีความสนใจที่จะฝึกหัด จึงต้องฝืนใจทำ ผลงานที่ได้รับก็ไม่เป็นที่น่าพอใจ ทำให้บุคคลรู้สึกว่าไม่มีความสามารถที่จะทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๓. ทางก้าวหน้าและฐานะในสังคม หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่างานที่ทำอยู่ไม่มีทางก้าวหน้า หรือเป็นงานที่ด้อยเกียรติไม่เป็นที่ยกย่องของคนทั่วไป ก็ย่อมขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน คนอีกประเภทหนึ่งนั้น หากได้ทำงานที่ให้รายได้ปานกลางแต่มีความมั่นคงสูงก็พอใจแล้ว เนื่องจากทำงานเพียงเพื่อเป็นทางให้ได้สิ่งอื่น ๆ ที่ต้องการเท่านั้น มิได้หวังจะได้รับความพอใจจากงานโดยตรง ดังนั้น บุคคลประเภทนี้จะมุ่งสนใจหาความเพลิดเพลินจากชีวิตนอกสำนักงาน เช่น จากครอบครัว จากการเข้าสมาคม หรือจากกิจกรรมยามว่างอื่น ๆ แทน แม้จะไม่ทำให้หน่วยงานเสียหาย แต่งานจะไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควรเพราะขาดการริเริ่มใหม่ ๆ ส่วนคนอีกประเภทหนึ่งนั้นถือว่างานเป็นส่วนสำคัญในชีวิต ตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้สูงทั้งในการแสวงหาด้านวัตถุ และความภูมิใจในตนเอง ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะพบมากในหมู่ผู้ใช้วิชาชีพ หากคนประเภทนี้ผิดหวังในสิ่งที่ตั้งใจไว้ว่าจะได้รับจากงาน ก็อาจเกิดความท้อแท้เป็นผลเสียต่อหน่วยงานเช่นกัน

๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สาเหตุของความเบื่องานในลักษณะนี้ได้แก่ความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความรู้สึกว่า

ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม เป็นต้น ผู้ที่ต้องอยู่ในหน่วยงาน ที่มีบรรยากาศไม่เป็นมิตรเช่นนี้ จะรู้สึกมีความเครียดและอึดอัดใจ ซึ่งนอกจากจะหน่วงเหนี่ยวประสิทธิภาพของบุคคลผู้นั้นแล้ว ผลสะท้อนที่มีต่อหน่วยงานก็คือ การปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน เกิดการขาด งานและ การเสียขวัญ ของผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปในหน่วยงานนั้นด้วย

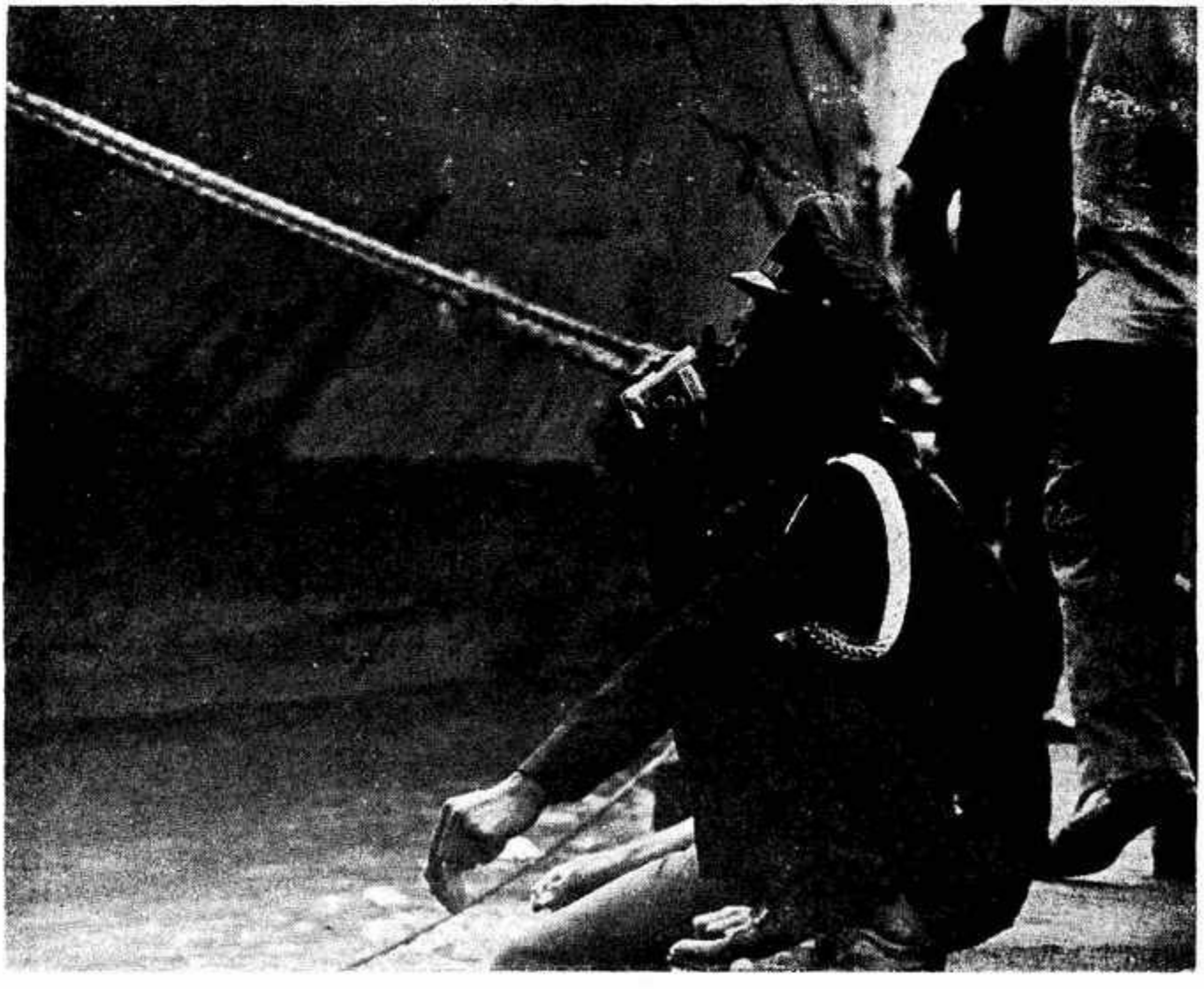
คนเบื่องานรู้สึกอย่างไร

จากสาเหตุที่เห็นได้ชัดดังกล่าวข้างต้น หรือสาเหตุอื่น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความเบื่องานได้เช่นกัน ผลร้ายที่ เกิดขึ้น ภายในใจ ของคน ผู้นั้น พอจะ สรุปคร่าว ๆ ว่า ได้แก่

— ความรู้สึกท้อแท้ คือ เห็นว่าตนเองไม่มีความสามารถพอที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ระเบียบ แผนการ และขั้นตอนการทำงานได้

— ความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความหมายต่อหน่วยงานไม่ว่าจะอยู่ในหน่วยงาน นั้นต่อไปหรือไม่ก็ไม่ผิดแปลกกันแต่อย่างใด

— ความ รู้สึก ว่าถูก ตัด ขาด จาก ผู้อื่น



เกิดขึ้นในกรณีที่สภาพของงานไม่เปิดโอกาสให้มีการสังสรรค์กันระหว่างผู้ร่วมงาน

— ความรู้สึกเบื่อตัวเอง เนื่องจากคิดว่าไม่ได้รับความสำเร็จในชีวิต ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย สงสัยในความสามารถของตนเอง

— ความรู้สึก ขาด หลักการ ที่จะยึดถือ เมื่อขาด ความเชื่อมั่นใน ตนเองก็จะเกิดความไม่แน่ใจว่าอะไรเป็นสิ่งที่ควรทำ อะไรเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ

ความรู้สึกเหล่านี้ ล้วนเป็น อุปสรรคขั้นแรกของการสร้างประสิทธิภาพในหน่วยงานทั้งสิ้น

คนเบื่องานแสดงออกอย่างไร



เมื่อเกิด ปัญหาไม่สบายใจขึ้น คนเรา ก็ย่อมต้องพยายามหาทางแก้ไข ปฏิกิริยาของคนโดยทั่วๆ ไปเมื่อเกิดความเบื่องานนี้ อาจจัดได้เป็น ๕ ประเภท คือ

๑. แสดงความก้าวร้าว อาจเป็นทางตรง เช่น กลายเป็นคนฉุนเฉียว ทำร้ายร่างกาย หรือทำลายสิ่งของง่าย ๆ แต่สำหรับผู้ได้รับการศึกษาพอสมควรมักแสดงในทางอ้อม เช่น ติเตียน วิพากษ์วิจารณ์ ผู้ร่วมงาน หรือ หน่วยงาน อย่างรุนแรง ในทำนองติเพื่อทำลาย

๒. หลีกเลี่ยงความจริง ได้แก่

— การวาดภาพความสำเร็จในวันข้างหน้าว่าอยากให้เป็นเช่นไร โดยไม่วางแผนว่าจะทำอย่างไรจึงจะเป็นตามที่หวังไว้นั้น

— การหนีงาน เห็นได้จากการขาดงานหรือเปลี่ยนงานอยู่เสมอ ข้อที่น่าสังเกตก็คือผู้ที่เปลี่ยนงานบ่อย ๆ มักอ้างว่าเนื่องจากไม่ชอบงานที่ทำอยู่ ซึ่งเหตุผลที่แท้จริงอาจเป็นได้ว่าบุคคลผู้นั้นรู้สึกว่า ตนเองไม่มี ความ สามารถ จึง หลีกเลี่ยง การพิสูจน์ตนเองจากการปฏิบัติงาน หรืออาจเป็นเพราะความเบื่องานจากสาเหตุที่กล่าวข้างต้นก็ได้เช่นกัน

— การถอยสู่อดีต ได้แก่ แสดงกิริยาอย่างเด็กเล็ก ๆ เช่น ร้องไห้ เล่นส่งเสียงอึกทึก หรือพอใจคิดถึงแต่ความหลัง เนื่องจากภาวะที่เผชิญอยู่เฉพาะหน้าทำให้ไม่เป็นสุข จึงอยากกลับไปอยู่ในวัยที่รู้สึกว่ามีแต่ความอบอุ่นและความเป็นอิสระ

— การยอมแพ้ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นหมดกำลังที่จะแก้ไขสภาพแวดล้อม จึงยอมปล่อย

ตัวไปตามสถานการณ์โดยทำงานไปวันหนึ่ง ๆ และพยายามไม่คิดถึงงาน

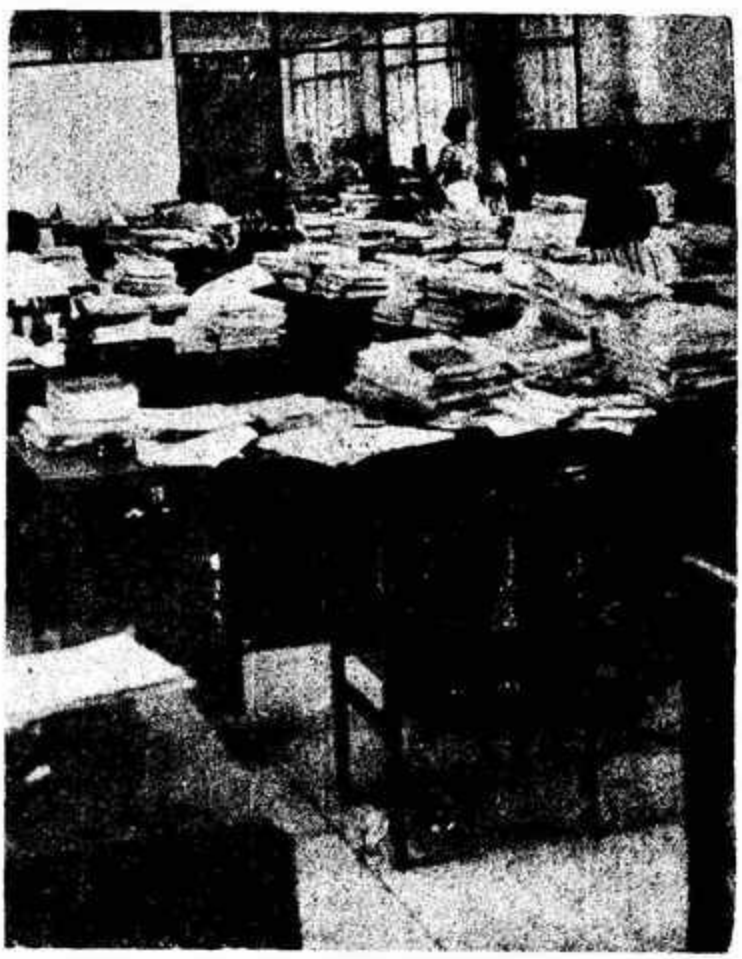
๓. ยึดสิ่งที่เคยชินเป็นหลัก คนที่ไม่กล้า ทำอะไร แปลกใหม่ หรือไม่ ทราบ ว่า จะแก้ไขปัญหาอย่างไร อาจหาทางออกโดยยึดมั่นกับสิ่งที่เคยทำมาก่อน แม้จะเบื่อหน่ายก็พยายามอดกลั้นไว้ ผลก็คือทำให้เกิดความเครียดในใจยิ่งขึ้น

๔. สร้างเหตุผล คือ การสรรหาเหตุผลในการทำงานนั้น ๆ ให้น่าชื่นชมขึ้น ได้แก่พยายามคิดว่าทำงานนั้นเพื่ออุดมคติ หรือพยายามทำใจให้รู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นน่าเพลิดเพลินอยู่แล้วไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด ซึ่งมักมีการยกเหตุผลต่าง ๆ ประกอบการอธิบายทำนองนี้ทั้งกับผู้อื่นและตนเองด้วย

๕. หาเพื่อน ผู้ที่เบื่องานมักมองว่าผู้อื่นก็เบื่องานเช่นเดียวกัน ในทำนองเดียวกันกับคนโกรธง่ายมักเห็นว่าคนอื่นเจ้าอารมณ์ ส่วนมากผู้ที่คิดเช่นนี้จะเชื่อคำกล่าวหาของตนเองอย่างจริงจัง มิได้แสร้งทำ แม้จะไม่ตรงกับความจริง

หากสังเกตดู จะเห็นได้ว่า คนแต่ละคน จะมีความไวต่อการเบื่องานแตกต่างกันมาก สาเหตุของความแตกต่างนั้นใน กรณีหนึ่ง อาจเป็น เพราะการอบรมที่ได้รับในวัยเด็ก ทำให้บุคคลมีความหนักแน่น และความเชื่อมั่นในตนเองต่าง ๆ กันไป ผู้ที่ปรับตัวง่ายก็จะเบื่องานได้ยาก ผู้ที่ปรับตัวยากก็จะเบื่องานได้ง่าย ส่วนอีกกรณีหนึ่งอาจเป็นเพราะคนผู้นั้นมีปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาทางครอบครัว ทำให้ใจไม่สงบเกิดความกังวลได้ง่าย ทำให้มีปัญหาความเบื่องานตามมาด้วย ในการหาสาเหตุของความเบื่องานจึง น่าจะพิจารณา ทั้งในแง่ บุคลิกภาพของผู้ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมมาประกอบกัน

แนวทางแก้ไข



การแก้ปัญหาความเบื่องาน ซึ่งเกิดจากงานมีลักษณะจำเจนั้น อาจทำได้โดยการเพิ่มขอบเขต

ของงานให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระตามสมควร โดยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานในส่วน ที่ตน ต้องรับผิดชอบ และให้ทราบว่างานนั้นมีส่วนสำคัญต่อวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานอย่างไร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส วางแผนการ ดำเนินงาน ใน ความ รับผิดชอบด้วยตนเอง ในด้านปัญหาเกี่ยวกับความสามารถทางก้าวหน้า และฐานะทางสังคมนั้นเป็นกรณีซึ่งจะต้องแก้ไขเฉพาะราย อาจทำได้โดยการพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่องาน หรือโดยการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับผู้ ปฏิบัติงานในขอบเขต ที่จะไม่เป็นผล เสียต่องาน และในประการสุดท้ายอาจใช้วิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ให้ บุคคลนั้นได้ ทำงาน ตามแนว ที่ถนัด ก็ได้ ส่วนปัญหาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคลนั้นอาจแก้ไขได้ โดยส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานเป็นกลุ่ม ให้มีความเป็นมิตรต่อกัน

สิ่งซึ่งมีความสำคัญในการแก้ปัญหาความเบื่องาน คือ ฝ่ายผู้ปฏิบัติงานและฝ่ายผู้บริหาร จะต้องยอมรับว่า มีปัญหาความเบื่องานเกิดขึ้น ทั้งสองฝ่าย จะต้องเห็น ความสำคัญ ของปัญหา มีความสนใจที่จะหาสาเหตุเพื่อเลือกใช้วิธีแก้ไขได้ถูกต้องกับสถานการณ์ ซึ่งหากได้ผลหน่วยงานนั้นก็จะมีผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ เป็นพื้นฐานที่มั่นคงในการปรับปรุงประสิทธิ ภาพ ของ หน่วย งาน นั้นใน ระยะ ยาวต่อไป ๒



การบรรยายที่วิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๒๐

การวิเคราะห์ระบบ (Systems Analysis)

วุฒิชัย จำนงค์

การวิเคราะห์ระบบนี้ได้รับความสนใจและให้คุณค่าเป็นอย่างมากในกระบวนวิธีการบริหารงาน หรือการจัดการในปัจจุบันนี้ ทั้งนี้เพราะเหตุว่าการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ตลอดจนแนววิธีการกำหนดกลวิธีทั้งหลายนั้นจำเป็นจะต้องมีกระบวนวิธีสำหรับวิเคราะห์สถานการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

แนวความคิดเรื่องการวิเคราะห์ระบบนี้เป็นอีกแนวความคิดหนึ่ง ซึ่งได้พิสูจน์ตนเองตลอดมาว่าสามารถจะใช้ประโยชน์ตนเองได้อย่างมาก จริงอยู่พังดูตามชื่อของการวิเคราะห์ระบบอาจจะไม่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนเพียงใดนัก หากว่าได้ทำความเข้าใจใน เรื่อง ของ ระบบ (Systems) และการวิเคราะห์ (Analysis) แต่การที่จะทำการวิเคราะห์ตามแนวของระบบนั้น อาจมีความสลับซับซ้อนบ้างพอสมควร

อันตรายอย่างหนึ่งก็คือว่า ได้มีการนำแนวความคิดระบบไปใช้ในลักษณะ ซึ่งบิดเบือนไปจากความหมายที่แท้จริง ทั้งนี้ก็เพราะเป็นการง่ายที่จะคิดถึงระบบโดยทั่ว ๆ ไป จนถึงขนาดที่ว่าได้มีการพูดถึงระบบปิด (Closed System) และระบบเปิด (Open System) การพิจารณาระบบในทำนองนั้นส่วนใหญ่แล้วพิจารณาความหมายทางด้านวิศวกรรม คือในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ใดก็ตาม มักจะมีองค์ประกอบใหญ่ ๆ ๓ ประการ คือ Inputs ที่จะใส่เข้าไปในระบบ จะเป็นทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งเหตุการณ์ เวลา และกำลังตนเอง ขั้นต่อไปก็มีการพูดถึงกระบวนวิธีในการจัดการ เปลี่ยนแปลงหรือกระทำบางอย่างที่จะเปลี่ยนเอา Input ออกไปสู่ผลผลิตออกมา ในองค์ประกอบช่วงกลางนี้ก็เรียกกันว่า Throughput และเมื่อเปลี่ยนแปลง Input ที่ใส่เข้าไป โดยกระบวนวิธีของ Throughput แล้วผลลัพธ์ออกมาก็คือ Output

ถ้าพิจารณากันแค่นี้ ก็อาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของระบบปิด คือพิจารณาแต่องค์ประกอบ ๓ ประการเท่านั้น แต่หากจะพิจารณาระบบเปิดก็ได้ พิจารณาถึงสถานการณ์สิ่งแวดล้อม (Situational Environment) ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ขั้นตอนของ Inputs และที่สำคัญที่สุดคือขั้นตอนของ Throughput

รวมทั้งขั้นตอนของ Outputs เมื่อได้พิจารณาถึง Outputs ที่ออกมานั้นอาจจะเป็นประโยชน์ในขั้นปฐม (Primary Use) แต่ในขั้นต่อไปที่เรียกว่าขั้นมัธยม (Secondary Use) อาจจะไม่มีประโยชน์มากก็ได้ จึงได้วิเคราะห์กันถึงเรื่องการผสมผสานกันของ (Outputs) ในระบบหนึ่งกับระบบอื่น ๆ (Diffusion of Outputs)

การพิจารณาระบบในทำนองนี้มีใช้กันมากเหมือนกันในทางด้านการบริหารงาน การจัดการจึงถือเสมือนหนึ่งว่าทางด้านการจัดการนั้นเป็นเรื่องของระบบนั่นเอง แต่ในที่นี้เราทำการวิเคราะห์ระบบ อยากจะทำความเข้าใจมากกว่าระบบปิดหรือระบบเปิด แต่เราอยากจะเรียกว่าเป็นระบบทั่วไปในการทำการตัดสินใจแก้ปัญหา หรือว่ากำหนดนโยบายหรือกำหนดวิธีในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในเรื่องของการวิเคราะห์ระบบจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งยวดของนักบริหารในระดับสูง แม้แต่ในวงการราชการ ธุรกิจหรือรัฐวิสาหกิจ และจะมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด เมื่อมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารในระดับประเทศ ทั้งนี้ก็เพราะว่ายังมีสิ่งที่จะต้องพินิจพิจารณานำมาเกี่ยวข้องกันมากมายหลายประการ

ที่มาของการวิเคราะห์ระบบ (Origin of Systems Analysis)

ความคิดในเรื่องวิธีการ หรือเทคนิควิธีการวิเคราะห์นั้น ก็นำไปใช้ในการกำหนดนโยบายกระบวนวิธีในการจัดการ หรือการบริหารงานประเภทต่าง ๆ แต่ความจริงมีปรากฏการณ์เกิดขึ้นว่าในสงครามโลกครั้งที่ ๒ นั้น เทคนิควิธีต่าง ๆ ทางด้านการวิเคราะห์ได้ประสบผลสำเร็จในการจัดการบริหารงานทางด้านการบริหารงานสงคราม ซึ่งในสมัยนั้นการวิเคราะห์เรื่องราวต่าง ๆ ได้ถูกเรียกชื่อว่าเป็นการวิเคราะห์ การปฏิบัติการ (Operation Analysis) การวิเคราะห์การปฏิบัติการจะครอบคลุมในรายละเอียดทุกแง่ทุกมุมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางทหาร และจากผลความสำเร็จของการวิเคราะห์การปฏิบัติการณ์นี้เองที่ได้ก่อให้เกิดความคิดเกี่ยวกับเทคนิควิธีการวิเคราะห์ในแง่ต่าง ๆ

จากการใช้คำที่เรียกว่า การวิเคราะห์การปฏิบัติการก็ได้แปรรูป ความหมาย ตลอดจนคำที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังกล่าวในสมัยต่อมา บางครั้งจนถึงปัจจุบันนี้ได้มีคำเกิดขึ้นที่เรียกว่าการวิจัยการปฏิบัติการ (Operation Research) หรือ OR การวิจัยการปฏิบัติการนั้น ข้อใหญ่ใจความอยู่ที่การนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนวิธีทางคณิตศาสตร์หรือเชิงปริมาณ (Mathematical หรือ Quantitative Methods) มาใช้ในการที่จะแก้ปัญหาทางการจัดการหรือการบริหารงานทั่วไป อีกคำหนึ่งคือคำว่า วิศวกรรมระบบ (Systems Engineering) ทั้งนี้ดังได้กล่าวไว้แล้วตอนต้นว่า การพินิจพิจารณาในเรื่องระบบนั้นเกิดขึ้นในกระบวนวิธีทางด้านวิศวกรรม เพราะเหตุว่าระบบที่ศึกษาทำความเข้าใจได้ง่ายก็คือระบบของเครื่องจักรกลทั้งหลายแหล่ ซึ่ง

วิศวกรได้ออกแบบ ทำการ วิเคราะห์ มาอย่าง ลึกซึ้ง แล้ว การใช้จึงได้ผลในแง่ของประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

คำที่มีความหมายคล้ายคลึงกันกับการวิจัยปฏิบัติงานอีกคำหนึ่งก็คือ คำว่าวิทยาศาสตร์การจัดการ (Management Science) นี้ก็อีกเช่นกันที่ได้นำเอาแนวความคิดวิธีการทางด้านวิทยาศาสตร์ในเชิงปริมาณมาใช้ในการจัดการ การบริหารงาน จึงได้ชื่อว่าเป็นวิทยาศาสตร์การจัดการ เพราะได้มีการใช้ภาษาวิทยาศาสตร์ (Language of Science) คือคณิตศาสตร์ (Mathematics) อย่างเต็มที่ แต่คำซึ่งให้ความหมายลึกซึ้งพอสมควรในสิ่งที่เรากล่าวถึงอยู่นี้คือคำว่า การวิเคราะห์ต้นทุน – ประสิทธิผล (Cost–Effectiveness Analysis) ที่กล่าวว่าคำๆ นี้ให้ความหมายลึกซึ้งพอสมควรก็เพราะว่า การวิเคราะห์ ดังกล่าวได้เน้นเรื่อง ค่าใช้จ่าย ต้นทุน ทั้งหลาย เมื่อเปรียบเทียบกับกระบวนวิธีที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นความหมายของประสิทธิผล (Effetiveness) นั่นเอง

อย่างไรก็ตาม จากวิวัฒนาการของคำต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวการควบคุมของเรื่องราวเนื้อหา ตลอดจนรายละเอียดต่างๆ ได้มีคำๆ หนึ่งเกิดขึ้นจากการใช้โดยบริษัท Rand คือคำว่า การวิเคราะห์ระบบ (Systems Analysis) ทั้งนี้ก็เพราะเหตุว่า หลังจากสงครามโลกครั้งที่ ๒ มาจนกระทั่งถึงการปฏิบัติการตามแนวความคิดทั้งหลายแหล่ที่เกี่ยวข้องกับความคิดทางทหารนั้น บริษัท Rand อาจจะกล่าวได้ว่าเป็น "ถังรวมแห่งความคิด" (Think Tank) ก็เป็นได้ การพยายามที่จะสร้างแนวความคิดหรือความคิดต่างๆ ทางด้านการวิเคราะห์ที่ครอบคลุมเนื้อหาต่างๆ เรื่องราวกว้างขวางมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ และให้สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดในสถานการณ์หนึ่งๆ Randเองจึงใช้คำว่าการวิเคราะห์ระบบนี้เป็นเกณฑ์สำหรับลักษณะการวิเคราะห์ดังกล่าว

คำว่าการวิเคราะห์ระบบได้เกิดขึ้นจากการที่พยายามสรรหาประเมินค่าระบบของอาวุธต่างๆ ที่จะพัฒนาขึ้นมา การพัฒนาอาวุธเหล่านี้ต้องการใช้เวลาหลายปี แต่แนวความคิดหรือวิธีการที่เป็นมานั้นไม่สามารถจะครอบคลุมถึงระยะเวลาดังกล่าวได้ ทั้งนี้ก็เพราะว่าแนวความคิดเหล่านั้นไม่สามารถจะครอบคลุมถึง Input ทั้งหมดในระยะเวลายาวนาน วัตถุประสงค์เองก็ยังไม่ครอบคลุมเต็มที่ตลอดจน ความไม่แน่นอน ก็จะเกิดขึ้นได้อย่างมาก เพราะฉะนั้น การวิเคราะห์ระบบของอาวุธที่บริษัท Rand ได้พยายาม ที่จะ ครอบคลุม แนวปัญหาไปจนกระทั่งถึงนโยบายในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติด้านกลวิธีต่างๆ ในการทำการวิจัย เราจึงอาจกล่าวได้ว่าในแง่ของความหมายและคำที่ใช้ที่มาของการวิเคราะห์ระบบก็เกิดขึ้นที่บริษัทRandนั่นเอง ส่วนการนำไปใช้นั้นปัจจุบันนี้เราเรียกได้ว่าเป็นไปอย่างกว้างขวางทั่วโลก และการวิเคราะห์ระบบสามารถดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาในระดับสูง คือระดับชาติและระดับนานาชาติได้

ความหมายของการวิเคราะห์ระบบ (Definition of Systems Analysis)

โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว มักจะเป็นที่เข้าใจกันว่า การวิเคราะห์ระบบนั้นเป็นการนำเอาการวิเคราะห์เศรษฐศาสตร์เชิงปริมาณ (Quantitative Economics) และวิธีการทางวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการพัฒนา ออกแบบ และพัฒนาบางสิ่งบางอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการป้องกันประเทศ ก็มักจะมีการวิเคราะห์ระบบนี้ถึงเรื่องการออกแบบและการตัดสินใจที่ใช้ส่วนประกอบต่าง ๆ ทางด้านกำลังในการป้องกันประเทศ แท้ที่จริงแล้วการวิเคราะห์ระบบนั้นมิได้เป็นเทคนิควิธีหรือกระบวนวิธีใด ๆ และจริง ๆ แล้วก็มิใช่เป็นเทคนิควิธีที่กำหนดตายตัวแต่ประการใด จึงอยากจะกล่าวว่า การวิเคราะห์ระบบนั้น เป็นกระบวนการวิธีการตัดสินใจซึ่งสามารถยังผลให้เกิดขึ้น อาจจะยังประโยชน์ในการดำเนินการได้ เพราะเหตุนี้จึงได้มีความหมายของการวิเคราะห์ระบบที่ละม้ายคล้ายคลึงกับการวิจัยปฏิบัติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพูดถึงการนำเอาวิทยาศาสตร์เชิงปริมาณมาใช้ในการวิจัยดังกล่าว แต่เรามีความเห็นว่าการวิเคราะห์ระบบนั้นครอบคลุมมากหรือเหนือไปกว่าการนำเอาคณิตศาสตร์หรือวิธีการทางเชิงปริมาณมาใช้เท่านั้น

เมื่อเราได้กล่าวถึงสิ่งซึ่งมิได้เป็นการวิเคราะห์ระบบ ก็น่าจะพิจารณาถึงการวิเคราะห์ระบบว่าแท้ที่จริงแล้ว ความหมายที่แน่นอนตายตัวของการวิเคราะห์ระบบยังไม่เกิดขึ้น แต่เราอาจจะกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์ระบบนั้นอาจจะกำหนดได้จากแนวลักษณะตามวิธีที่จะช่วยให้ผู้ทำการตัดสินใจเลือกเอาวิธีการปฏิบัติ โดยสำรวจตัวปัญหาทั้งหมดอย่างเต็มที่ พยายามเสาะหาวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดและทางเลือกต่าง ๆ ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบทางเลือกเหล่านั้น ในการที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์รวมทั้งสิ่งที่จะตามมาจากทางเลือกแต่ละทาง โดยการใช้ขอบข่ายที่เหมาะสม อาจจะรวมถึงการนำเอาดุลพินิจของผู้เชี่ยวชาญหรือการเข้าใจมองหาช่องทางในปัญหาเหล่านั้น

คำนิยามของการวิเคราะห์ระบบในที่นี้อาจจะเยิ่นเย้อ แต่ก็ได้ครอบคลุมแนวความคิดทั้งหมดไว้ว่า การวิเคราะห์ระบบนั้นมิได้เป็นวิธีใดวิธีหนึ่งหรือเทคนิควิธีอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่จำกัดกำหนดลงไปแน่นอนตายตัวได้ แต่หมายถึงแนววิธี (Approach) ที่เป็นระบบระเบียบ ซึ่งจะเป็นแนววิธีใดก็ตาม หรือระบบใดก็ตาม ถ้าหากสามารถที่จะทำให้ผู้ทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกโดยกระบวนวิธีดังกล่าวแล้ว เราสามารถเรียกได้ว่าแนววิธีนั้นเป็นแนววิธีของการวิเคราะห์ระบบนั่นเอง

ขั้นส่วนองค์ประกอบของการวิเคราะห์ (The Elements of Analysis)

ดังได้กล่าว แล้วว่า การทำ ความ เข้าใจการ

วิเคราะห์ ระบบนั้น น่าจะ มีการ ทำความ เข้าใจ คำ ๒ คำ คือคำว่า ระบบ กับคำว่า วิเคราะห์ ระบบ ในที่นี้เราหมายถึงอย่างกว้าง ๆ ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างชิ้นส่วนต่าง ๆ ซึ่งจะโดยมีเหตุผลหรือไม่ก็ตาม ได้ประกอบกันขึ้นมาเป็นความจริงหรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ความสัมพันธ์ดังกล่าวนั้นอาจจะอยู่ในลักษณะใดก็ได้ ซึ่งชิ้นส่วนดังกล่าวนั้นในระบบใดระบบหนึ่งสามารถที่จะเชื่อมโยงกันได้ เพราะฉะนั้นเมื่อเรากำหนดลักษณะไว้อย่างกว้าง ๆ ความสำคัญจึงอยู่ที่ว่าจะทำการวิเคราะห์อย่างไร ในส่วนนี้เรา อยาก จะ เน้น ถึง ชิ้น ส่วน องค์ ประกอบ ตาม ความหมายของการวิเคราะห์ระบบ กล่าวคือ ในชิ้นส่วน ของการวิเคราะห์นั้นมีชิ้นส่วนสำคัญ ๆ อยู่ ๕ ประการ คือ

๑. วัตถุประสงค์ (**The Objectives**) คือสิ่งซึ่งเราปรารถนาจะบรรลุถึง ในการที่จะเริ่มการวิเคราะห์อย่างใดก็ตาม จำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะต้องมีวัตถุประสงค์ หรือกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างแน่ชัดว่า เราปรารถนาจะบรรลุถึงอะไร วัตถุประสงค์อาจจะเป็นวัตถุประสงค์เดียวหรือหลายวัตถุประสงค์ก็ได้ แต่ความสำคัญในขั้นแรกดังที่กล่าวแล้วว่า ทำอย่างไร จึงจะทราบแน่ชัดว่า เราบรรลุ ถึง อะไร ปรารถนาจะบรรลุถึงสิ่งใดบ้าง เพราะฉะนั้นเมื่อจะวิเคราะห์ระบบเพื่อที่จะกำหนดทางเลือกหรือกำหนดนโยบายในทางที่จะปฏิบัติ จึงจำเป็นที่ผู้ทำการตัดสินใจจะต้องแน่ชัดในตนเองว่า มีวัตถุประสงค์ประการใด หาไม่เช่นนั้นแล้วการเริ่มต้นการวิเคราะห์ระบบมิอาจเป็นไปได้ด้วยดี

๒. ทางเลือกต่าง ๆ (**The Alternatives**) ทางเลือกต่าง ๆ ในที่นี้หมายถึงแนววิธีที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยปกติทางเลือกต่าง ๆ มิได้มีทางเดียวเท่านั้น ที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ อาจมีทางเลือกหลาย ๆ ทาง ที่มีความจำเป็นเหมาะสมต่างกันก็เป็นได้ แต่แนววิธี ทั้งหลาย ดูเหมือน จะแข่งขัน กันไปสู่ เป้าหมาย เพราะฉะนั้นในขั้นของการพิจารณาถึงทางเลือกนั้น อาจ จะต้อง พิจารณากัน ในแง่ ที่ว่า ทางเลือกที่สามารถจะกำหนดขึ้นมาได้นั้นมีมากน้อยสักเพียงใด สามารถ จะ กำหนดได้ ถ้วน ถี่ ทุก ประการ หรือไม่ เพราะ ในทาง ปฏิบัติที่แท้จริงแล้ว ทางเลือก ครอบคลุม หมดทุกทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น ก็ย่อมจะสร้างความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ได้มากขึ้นเท่านั้น

๓. ต้นทุนค่าใช้จ่าย (**The Costs**) ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ นั้นก็หมายถึงค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต้องเกิดขึ้นสำหรับทางเลือกแต่ละทาง จุดนี้เองที่ทำให้ การ วิเคราะห์ ระบบ มี ความหมาย และ เป็น ประโยชน์อย่างมาก เพราะเหตุว่าได้มีการพินิจพิจารณากันถึงค่าใช้จ่ายทุกอย่างที่จะเกิดขึ้นแต่ละทางเลือก ซึ่งแน่นอนว่าไม่ว่าเราจะเลือกทางเลือกใดขึ้นมาก็ตาม ค่าใช้จ่ายระหว่างทางเลือกนั้นจะต้องแสดงตัวออกมา อย่างไรก็ตามเราอยากจะเน้นว่าทางเลือกที่มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั้นมิได้หมายความว่า ทางเลือก นั้น จะดี หรือ เหมาะสม เสมอไป

เพราะฉะนั้นการพิจารณาทางเลือกโดยอาศัยต้นทุนเป็นแนวความคิดอย่างหนึ่งนั้นยังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบชั้นส่วนอื่นอีก

๔. ตัวแบบ **(Models)** ตัวแบบซึ่งเป็นชั้นส่วนองค์ประกอบของการวิเคราะห์ในระดับที่ ๔ นั้น ก็หมายถึงลักษณะการสำรองตามสภาพความเป็นจริงว่าถ้าจะให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น จะมีสิ่งใดที่น่าพินิจพิจารณาบ้าง ซึ่งในกรณีนี้เราเริ่มพูดถึงประสิทธิผลว่ามีช่องทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้อย่างไรในระดับของการบรรลุเป้าหมายนั้นเป็นอย่างไรบ้าง เพราะฉะนั้นทางเลือกที่เราสามารถจะสร้างตัวแบบของเราว่าในทางเลือกแต่ละทางนั้นมีระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ประการใดบ้าง

๕. เกณฑ์ในการตัดสินใจ **(Criterion)** เกณฑ์ในที่นี้ในเรื่องของการวิเคราะห์ระบบหมายถึงข้อความหรือความคิดที่เกี่ยวกับต้นทุนค่าใช้จ่ายและประสิทธิผลในการกำหนดเลือกทางเลือก ซึ่งแน่นอนว่าผู้ทำการตัดสินใจแต่ละคนอาจมีเกณฑ์ต่างกันก็เป็นได้ หรืออาจจะใช้วิธีต่างกัน ซึ่งทำให้ได้มาซึ่งเกณฑ์ที่ต่างกัน เพราะฉะนั้นการที่เราจำเป็นต้องพินิจพิจารณาอย่างละเอียดว่าเกณฑ์ที่เราใช้นั้นเป็นเกณฑ์อะไร

การพิจารณาถึงชั้นส่วนองค์ประกอบของการวิเคราะห์ ๕ ประการนั้น เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของการวิเคราะห์ระบบ หมายถึงว่าในการวิเคราะห์ระบบนั้น จำเป็นต้องมีการคำนึงถึงชั้นส่วนองค์ประกอบดังกล่าวในแต่ละขั้นตอนว่าได้มีการประพฤติปฏิบัติเกี่ยวกับชั้นส่วนขององค์ประกอบนั้นถูกต้องเพียงไร และเราจะเห็นได้ว่าชั้นส่วนองค์ประกอบนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดในการให้มีการวิเคราะห์ระบบนั้นให้ได้ อย่างไรก็ตามชั้นส่วนองค์ประกอบการวิเคราะห์นี้จะบอกเราแต่เพียงว่าในการวิเคราะห์ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ระบบนี้จะมีองค์ประกอบอันใดบ้างที่จะต้องพินิจพิจารณา แต่เมื่อลงมือกระทำแล้วเราจำเป็นต้องกล่าวถึงกระบวนการการวิเคราะห์ โดยที่คำนึงถึงชั้นส่วนการวิเคราะห์อยู่ในใจตลอดเวลาว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง ในตอนต่อไปที่พิจารณาถึงกระบวนการของการวิเคราะห์ ดังที่กล่าวมาในความหมายของการวิเคราะห์แล้วว่า การวิเคราะห์ระบบนั้นมิได้เป็นเทคนิคหรือวิธีการแต่ประการใด แต่เป็นกลวิธีทางด้านการวิจัย เพราะฉะนั้นกระบวนการวิเคราะห์ระบบในที่นี้จึงเป็นขั้นตอนของข้อเสนอว่าแต่ละขั้นควรจะเป็นอย่างไร และกระบวนการทั้งหมดนั้นประกอบด้วยขั้นตอนอะไรบ้าง ที่เป็นขอบข่ายของแนวความคิดในเรื่องของการวิเคราะห์ระบบนั่นเอง

กระบวนการทำการวิเคราะห์ (Process of Analysis)

กระบวนการที่สำคัญที่สุดของการวิเคราะห์ระบบก็คือ กระบวนการของการวิเคราะห์นั่นเอง ซึ่งเราพอที่จะสรุปได้เป็น ๕ ขั้นตอนหรือกระบวน

การ คือ

๑. การวางรูปแบบ (**Formation**) ในขั้นนี้อยากจะเรียกว่าเป็น "ขั้นสร้างแนวความคิด" นั่นเอง (Conceptual Phase) กระบวนการในขั้นตอนนี้เป็นการ พยายาม สร้าง ความ กระจ่าง แจ้งใน เรื่องของวัตถุประสงค์ คือสิ่งที่เราปรารถนาจะบรรลุถึง ว่าเราต้องการจะบรรลุถึงอะไร หากว่าเป็นการกำหนดด้วยตนเอง ก็พยายามกำหนดวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นไปได้ สามารถที่จะบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ด้วย หากว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่กำหนดมาจากผู้อื่นหรือที่ใดก็ตาม ก็เป็นเรื่องที่นักวิเคราะห์ จะต้องเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งโดยเช่นกัน นอกจากนั้นแล้วในขั้น ของการวางรูปแบบจะต้องกำหนดนิยามของปัญหา และความเกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งนี้ก็โดยการที่พยายาม จำกัด ขอบ เขต ของ ตัว ปัญหา นั้นด้วยว่าปัญหาที่จะทำการวิเคราะห์ระบบในตอนนี้มีขอบข่ายครอบคลุมไปถึงตอนใดบ้าง และในบรรดาสิ่งซึ่งเกี่ยวข้องทั้งหลายนั้น มีความหมายเช่นไร ในกระบวนการขั้นแรกจึงเป็นการพยายามทำความเข้าใจเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนวัตถุประสงค์ที่แจ่มแจ้งแน่ชัดว่าจะทำสิ่งใดบ้าง

๒. การเสาะหา (**Search**) กระบวนการขั้นที่ ๒ อาจจะเรียกได้ว่าเป็น "ขั้นของการวิจัย" (The Research Phase) การที่เราพูดว่าเป็นการเสาะหา หรือขั้น ของการ วิจัยนี้ ก็หมายถึงว่า เราจะพิจารณาดูข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลข่าวสารนั้นๆ รวมทั้งทางเลือกสำหรับการปฏิบัติ ซึ่งมักจะมีการแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ นั่นหมายถึงว่าในกระบวนการขั้นนี้เราพอที่จะพินิจพิจารณาข่าวสารข้อมูล ตลอดจนความสัมพันธ์ของข่าวสารข้อมูลเหล่านั้น โดยที่พยายามจะหาหรือกำหนดทางเลือกเพื่อที่จะแก้ไขปัญหา เพราะฉะนั้นทางเลือกที่กำหนดขึ้นมาสำหรับการปฏิบัติจึงเป็นเรื่องที่น่าจะต้องมองเห็นโอกาสที่จะใช้ทางเลือกเหล่านั้นแก้ไขปัญหาได้

๓. การประเมินค่า (**Evaluation**) กระบวนการขั้นนี้อาจจะเรียกอีกนัยหนึ่งว่า เป็น "ขั้นของการวิเคราะห์" นั่นเอง (The Analytic Phase) การประเมินค่าหรือการวิเคราะห์ ของ กระบวนการขั้นนี้ หมายถึงการที่ พยายาม จะสร้างตัวแบบต่าง ๆ ขึ้นมา จาก ผล ที่เราได้ พิจารณา ถึง ข่าว สาร ข้อมูล ตลอดจน ความสัมพันธ์ ระหว่าง ข่าวสารข้อมูล และทางเลือกที่จะนำไปสู่การปฏิบัติด้วย การสร้างตัวแบบขึ้นมานี้ก็เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งที่จะคาดการณ์หรือทำนายถึง สิ่งที่จะ ตามมาจาก ผลของ การเลือก ทางเลือกแต่ละอย่าง และในขั้นต่อไปคือการที่พยายามจะเปรียบเทียบ ทางเลือก เหล่านั้น ในแง่ของสิ่งที่จะตามมา (consequences) ก็หมายความว่าเราพยายามที่จะประเมินค่า ทางเลือกนั้นเองว่า ทางเลือกใดสามารถให้ผลประโยชน์ หรือกำหนด สิ่งที่จะตามมาอย่างไรบ้าง นี้เป็นผลประโยชน์ในการที่จะสร้างตัวแบบต่าง ๆ ขึ้นมาในการทำการวิเคราะห์

๔. การตีความ (**Interpretation**) กระบวนการนี้เรียกอีกชื่อหนึ่งว่าเป็น "กระบวนการใช้ดุล-

พินิจ" หรือ "ขั้นของการใช้ดุลพินิจ" (The Judgemental Phase) การตีความหรือการใช้ดุลพินิจนี้ก็จะใช้ผลของการคาดการณ์ หรือการทำนายที่ได้รับมาจากตัวแบบตลอดจนข่าวสารอื่น ๆ และการมองเห็นช่องทาง (Insight) ที่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบ การเลือกต่าง ๆ รวมทั้งพยายามจะกำหนดข้อสรุปจากสิ่งเหล่านี้ออกมาให้ได้ เพื่อที่จะนำมากำหนดวิธีการปฏิบัติที่แท้จริงต่อไป เพราะฉะนั้นมาถึงขั้นนี้การตีความอาจจะใช้ตัวแบบหรือได้รับมาจากตัวแบบเชิงปริมาณ และการมองเห็นช่องทาง ตลอดจนความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด

๕. การพิจารณาตรวจสอบ (**Verification**) กระบวนการในขั้นนี้เป็นขั้นของวิทยาศาสตร์อย่างแท้จริง (The Scientific Phase) หมายถึงว่าเราจำเป็น จะต้อง ทดสอบ ข้อสรุป ที่ได้จาก ขั้นที่ ๔ โดยวิธีการทดลอง (Experiment) เพื่อที่จะทราบผลว่า ข้อสรุป ที่ได้จาก กระบวน การ ขั้นต่าง ๆ นั้น จะยังผลให้เกิดการ แก้ปัญหา ตาม วัตถุประสงค์จริงหรือไม่ ถือว่าเป็นขั้นทางด้านวิทยาศาสตร์อย่างแท้จริง การทดลองนั้นจะสนับสนุนหรือคัดค้านข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์

จึงเห็นว่ากระบวนการของการวิเคราะห์นั้นได้พยายามครอบคลุมถึงตัวปัญหาทั้งหมด รวมทั้งวิธีการด้านการแก้ปัญหา (Problem Solving) มีการประเมินค่าทางเลือกต่าง ๆ โดยการสร้างตัวแบบขึ้นมา และพยายามใช้ดุลพินิจตีความหมายของทางเลือกต่าง ๆ เมื่อเราพูดถึงการใช้ดุลพินิจก็เห็นแล้วว่า การวิเคราะห์นี้มิได้กำหนดจำกัดอยู่เพียงเฉพาะการใช้ในเชิงปริมาณหรือคณิตศาสตร์เท่านั้น แต่เรายังหมายถึงใช้ดุลพินิจส่วนตัว ของการ ตัดสินใจตลอดจนการมองเห็นช่องทาง และความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ เพื่อที่จะเปรียบเทียบและสร้างข้อสรุปขึ้นมาให้ได้ว่าในการแก้ปัญหานั้นสมควรทำอย่างไร และมีการทำแนวทางปฏิบัติ (Course of Action) ไว้ด้วย และเพื่อที่จะสร้างความมั่นใจในข้อสรุปตามแนววิทยาศาสตร์จริง ๆ ก็ย่อมมีการทดลองข้อสรุปที่ได้มานั้นว่าเหมาะสมเพียงพอเพียงใดหรือไม่

ตัวแบบในการวิเคราะห์ระบบ (A Model in Systems Analysis)

คำว่าตัวแบบในที่นี้ หมายถึงสิ่งที่ใช้แทนหรือเป็นตัวอย่าง หรือเป็นอุทาหรณ์สำหรับความจริง (An Analog of Reality) ตัวแบบจะถูกสร้างมาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวพันกับสถานการณ์บางอย่าง และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น และเราจะหาค่าตามจาก Model นั้น คำตอบจาก Model นั่นเองที่จะให้สิ่งบอกใบ้หรือว่าแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติในโลกแห่งความเป็นจริงที่ตัวแบบนั้นใช้เป็นตัวแทน เพราะฉะนั้น ตัวแบบ อาจเป็นสมการทาง คณิตศาสตร์ ซึ่งเป็นตัวแปรต่าง ๆ ถ้าตัวแปรแต่ละตัว

ถูกกำหนดค่าออกมาแล้ว ผลลัพธ์จะออกมาเช่นใด การกำหนด เครื่องหมาย ทาง คณิตศาสตร์ ก็คือ การแสดงให้เห็น ถึงความ สัมพันธ์ ของ ตัวแปร หรือองค์ประกอบเหล่านั้นนั่นเอง

อาจจะยังมีตัวแบบอีกอย่างหนึ่งที่มิได้เป็นตัวแบบทางคณิตศาสตร์หรือเชิงปริมาณ แต่แสดงออกถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ ปกติในทางด้าน การสร้าง ทฤษฎี แนวความคิด บางอย่าง เราอาจจะใช้ ตัวแบบ ในการที่ จะพิสูจน์ ความจริงก็เป็นได้ เพราะฉะนั้นการสร้างตัวแบบไม่ว่าจะเพื่อพิสูจน์ความจริงที่เป็นจริง หรือเพื่อหาคำตอบที่จะใช้เป็นแนวปฏิบัติ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนึกถึงความเป็นจริง ตามความหมายที่กล่าวมาแล้ว ข้างต้นนั้น โดยถือว่าตัวแบบนั้นเป็นตัวแทน หรือตัวอย่าง หรืออุทาหรณ์ของความจริงนั่นเอง ตัวอย่างของตัวแบบอาจจะมีหลายรูปหลายแบบดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า อาจจะเป็นสมการทางด้านคณิตศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ หรือโครงสร้างที่สามารถจะจำลองมาได้ เพื่อให้ เห็นถึงตัวแปรหรือ องค์ประกอบเหล่านั้น นั่นเอง

ทัศนียภาพในการวิเคราะห์ระบบ (Scenarios in Systems Analysis)

คำว่าทัศนียภาพ (A Scenario) ในความหมาย ของ การ วิเคราะห์ ระบบนี้ ก็คือ ฐานคติ (Assumptions) ในการ ตัดสินใจ ที่เกี่ยวข้อง กับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม ของระบบบางอย่างที่ทำการวิเคราะห์อยู่นั้น เพราะฉะนั้นเราจะเห็นว่าในตัวแบบ ที่เราได้กล่าว มาจาก ข้างบน เป็น การพินิจพิจารณา ความสำคัญ ภายในระบบ ว่ามี ตัวแปรหรือองค์ประกอบ อันใดบ้างที่ เกี่ยวข้อง กันใน ระบบ นั้น และเราสามารถที่จะดึงเอาคำตอบที่จะเป็นสิ่งบอกใบ้หรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ แต่การที่จะมองระบบ หรือ ความ สัมพันธ์ ระหว่าง ตัวแปรขององค์ประกอบ เหล่านั้น เป็น อย่างไร ย่อม ขึ้นอยู่กับทัศนียภาพของผู้ทำการ ตัดสินใจว่าจะมีฐานคติเกี่ยวกับ สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมของ ระบบ เหล่า นั้น ในทางปฏิบัติ อย่างไรบ้าง เรา จะเห็นว่า ผู้ ทำการตัดสินใจแต่ละคนอาจจะมองระบบต่างกัน ถามคำถามที่ต่างกัน หรือได้รับคำตอบที่ต่างๆ เพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ต่างกันอีก ทั้งนี้ ก็เพราะฐานคติที่เกี่ยวกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่ผู้ ทำการ ตัดสินใจ มองและทำการวิเคราะห์ระบบ ย่อมไม่เหมือนกัน ย่อมทำให้ผลของการวิเคราะห์ระบบออกมาแตกต่างกันด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนี้จะเห็นว่าตัวแบบทางคณิตศาสตร์ในเชิงปริมาณ อาจจะมีโอกาสที่จะลดความแตกต่างออกมาได้ค่อนข้างมาก แต่ถึงกระนั้นก็ตาม แม้จะพยายามสร้างตัวแบบซึ่งเป็นตัวแบบทางคณิตศาสตร์เชิงปริมาณ การที่ทัศนียภาพของการตัดสินใจหรือผู้วิเคราะห์ต่างกัน ทำให้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์นั่นเองมีความแตกต่างกันเป็นเบื้องต้นก็เป็นได้

(อ่านต่อหน้า ๗๔)

สภาพรายได้รายจ่ายของข้าราชการ



ภูมิหลัง

เมื่อรายได้ของข้าราชการไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพและความเป็นธรรมแล้ว การที่จะทำให้ข้าราชการส่วนมากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นจึงไม่อาจจะเป็นไปได้ เพราะข้าราชการส่วนมากจะใช้เวลาส่วนหนึ่งไปทำงานที่อื่นเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือตัวเองให้มีรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น แรงงานทางด้านข้าราชการนั้น นับว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการ พัฒนาประเทศ เพราะ ข้าราชการ จะประกอบด้วยผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในแขนงวิชาต่าง ๆ ลดหลั่น ลงมา จน ถึง ผู้ใช้แรงงาน โดย ทั่วไป ดังนั้น ถ้าข้าราชการทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพแล้ว การพัฒนาประเทศเพื่อที่จะให้ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ย่อมเป็นไปไม่ได้

จาก ตัวเลข ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง กับประชากร และ กำลัง แรงงานที่ได้จาก สำนักงานสถิติแห่งชาติ และกรมแรงงานนั้น ปรากฏว่า ในปี ๒๕๑๘ มีประชากรที่อยู่ใน วัยทำงาน ประมาณ ๒๐ ล้านคน หรือร้อยละ ๔๘ ของจำนวนประชากรทั้งหมด ใน

จำนวนนี้ มีผู้ทำงาน ที่ไม่เกี่ยวข้อง กับเกษตรกรรม ประมาณ ๕ ล้านคน แต่ปรากฏว่ามีผู้ทำงานให้แก่รัฐบาลซึ่งได้แก่ข้าราชการ ทหาร ตำรวจ รวมทั้งลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ประมาณ ๑ ล้านคน โดยยังไม่รวมพนักงานรัฐวิสาหกิจอีกจำนวนหนึ่ง ฉะนั้นจึงเห็นได้ว่า กำลังแรงงาน ของฝ่าย รัฐบาล นั้น มีจำนวนมาก ประมาณ ๑ ใน ๕ ของผู้ที่ทำงานไม่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรม ฉะนั้น ข้าราชการจึงเป็น ตัวจักรสำคัญ ตัวจักรหนึ่ง ที่จะใช้ในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลจึงต้องทำให้ตัวจักรด้านนี้ทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการจัดระบบงานการ จัด คน ให้ เหมาะสม กับ ความรู้ ความ สามารถ ตลอด จน ให้ ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับงานและภาวะการครองชีพด้วย

ด้านการปรับปรุงระบบงานนั้น รัฐบาลก็ได้นำวิธีการจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือน เพื่อที่จะให้ข้าราชการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น และเป็นการ เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ส่วนในด้านค่าตอบแทนรัฐบาล ก็ได้ให้เงินค่าครองชีพแก่ข้าราชการคนละ ๒๐๐ บาทต่อเดือน เพื่อ เป็น สิ่นน้ำใจในการเข้ามาสู่วงอาชีพของข้าราชการ แต่จะเหมาะสมกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นหรือไม่นั้นก็เป็นประเด็นที่จะต้องพิจารณากันต่อไป

สภาพทั่วไป

ภายหลัง การเปลี่ยนแปลง การจัดระบบงานของข้าราชการพลเรือนแล้ว สำนักงาน ก.พ. ก็ได้ทำการสำรวจสภาพรายได้รายจ่ายของข้าราชการในรอบปี ๒๕๑๘ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตัวอย่างที่ได้จากการสำรวจครั้งนี้ แม้จะมีจำนวนไม่มากนักแต่ก็คิดว่าคงอาจจะใช้เป็นตัวแทนของข้าราชการได้

ในการสำรวจครั้งนี้ ปรากฏว่า ข้าราชการส่วนมากนั้นเป็นเพศชายคือมีอยู่ประมาณร้อยละ๕๖ เว้นแต่ในส่วนกลางเท่านั้น ที่ มีข้าราชการหญิงมากกว่าข้าราชการชาย ข้าราชการส่วนมากก็เป็นผู้ที่แต่งงานแล้ว ซึ่งมีอยู่ประมาณร้อยละ ๖๕ จึงต้องมีภาระในการเลี้ยงดูบุตรโดยเฉลี่ยแล้วข้าราชการ ๑ คนจะมีบุตรเพียง ๓ คน นอกจากบุตรแล้วข้าราชการบางคนยังต้องอุปการะบุคคลอื่นด้วย เช่น พ่อแม่ ญาติพี่น้องต่าง ๆ ซึ่งเมื่อเฉลี่ยแล้วข้าราชการ ๑ คนจะมีผู้อยู่ในความอุปการะ ๓ คนเช่นกัน ในด้านอายุของข้าราชการนั้น ข้าราชการในระดับเดียวกันที่ อยู่ในส่วนกลาง จะมีอายุน้อยกว่า ข้าราชการที่อยู่ในส่วนภูมิภาค แสดงว่าข้าราชการในส่วนกลางมีโอกาส และ ความก้าวหน้า ใน หน้าที่ราชการได้ดีกว่าข้าราชการส่วนภูมิภาค

ในด้านที่พักอาศัยของข้าราชการนั้น ก็มีความแตกต่างกันระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เช่นข้าราชการในส่วนกลาง ส่วนมากจะอาศัยอยู่กับพ่อแม่มากที่สุด ประมาณร้อยละ ๔๒ ของข้าราชการในส่วนกลาง แต่ในด้านส่วนภูมิภาคนั้นที่

อาศัยอยู่กับพ่อแม่ มีเพียงร้อยละ ๗ ของข้าราชการในส่วนภูมิภาคเท่านั้น ในขณะเดียวกันข้าราชการส่วนกลางที่เช่าบ้านอยู่และเบิกค่าเช่าบ้านได้หรืออยู่บ้านพักข้าราชการนั้นมีเพียงร้อยละ ๖ ของข้าราชการในส่วนกลาง ในขณะที่ข้าราชการในส่วนภูมิภาคที่อาศัยอยู่ในลักษณะเดียวกันมีจำนวนสูงถึงร้อยละ ๖๘ ของข้าราชการในส่วนภูมิภาค

รายได้รายจ่ายของข้าราชการ

ในการเปรียบเทียบ รายได้ รายจ่ายของข้าราชการนั้น เราอาจพิจารณาเปรียบเทียบได้ ๒ ลักษณะใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ

๑. รายได้ที่ได้รับ จาก อัตราเงินเดือนของข้าราชการแต่อย่างเดียว ทั้งนี้โดยมีข้อสมมุติว่าข้าราชการจะเป็นผู้นำเพียงคนเดียวในการหารายได้มาเลี้ยงดูครอบครัว รายได้นั้นก็มีอยู่เฉพาะแต่อัตราเงินเดือนที่ได้รับ จากทางราชการ แต่เพียงอย่างเดียว เท่านั้น และไม่มีรายได้พิเศษ อื่น ๆ อย่างใด อีกเลย โดยการเปรียบเทียบกับรายจ่าย ของข้าราชการ ในการเปรียบเทียบรายได้รายจ่ายของข้าราชการนี้ จะแยกการพิจารณาออกได้เป็น ๓ ประเภทด้วยกันคือ

๑.๑ รายได้รายจ่ายของข้าราชการโสด

๑.๒ รายได้รายจ่าย ของ ข้าราชการ ที่แต่งงานแล้ว



๑.๓ รายได้ รายจ่าย ของ ข้าราชการทั้งหมด

๒. **รายได้รวมของข้าราชการ** โดยมีข้อสมมุติว่า ข้าราชการ นอกจาก จะมีรายได้ จากอัตราเงินเดือนแล้ว ยังมีรายได้พิเศษอื่น ๆ อีก ทั้งที่ได้รับโดยตรงจากทางราชการ เช่นเบี้ยประชุม หรือรายได้จากการทำงานนอกเวลาราชการ หรือรายได้จากคู่สมรส รวมเป็นรายได้รวมของข้าราชการที่จะนำมาใช้จ่ายในครอบครัว การพิจารณาในหัวข้อนี้ก็อาจจะแยกการพิจารณาออกได้ ๓ ประเภท เช่นเดียวกันกับข้อ ๑

รายได้ ที่ได้ รับ จาก อัตราเงินเดือน ของข้าราชการแต่อย่างเดียว

๑. **รายได้ รายจ่าย ของ ข้าราชการโสด** ข้าราชการโสด จะ มีรายได้ จากอัตราเงินเดือนเพียงอย่างเดียว เฉลี่ยประมาณเดือนละ ๑,๙๙๓ บาท โดย มีข้าราชการระดับ ๑ มี รายได้ต่ำสุด ประมาณเดือนละ ๑,๑๐๔ บาท และข้าราชการระดับ ๖ ซึ่ง มี รายได้ สูงสุด ประมาณ เดือนละ ๕,๓๙๐ บาท ส่วนด้านรายจ่ายนั้น ข้าราชการโสดจะมีรายจ่ายเฉลี่ยประมาณเดือนละ ๒,๒๒๓ บาท โดย มีรายจ่าย ของ ข้าราชการ ระดับ ๑ ซึ่ง มีรายจ่าย ต่ำ สุด ประมาณเดือนละ ๑,๘๑๓ บาท และข้าราชการระดับ ๖ ซึ่ง มี รายจ่าย สูง สุด ประมาณ เดือนละ ๕,๐๕๗ บาท

เมื่อ เปรียบเทียบรายได้รายจ่ายของข้าราชการโสดแล้วปรากฏว่า โดยเฉลี่ยข้าราชการโสดจะมีรายได้ขาดดุลย์ประมาณเดือนละ ๒๓๐ บาท หรือประมาณร้อยละ ๑๒ ของรายได้ แต่ถ้าพิจารณาในแต่ละระดับ ข้าราชการในระดับ ๑ ถึง ๕ จะมีรายได้ขาดดุลย์ เว้นแต่ข้าราชการระดับ ๖ ที่มีรายได้เกินดุลย์ประมาณร้อยละ ๖ ของรายได้เท่านั้น

๒. **รายได้รายจ่ายของข้าราชการที่แต่งงานแล้ว** ข้าราชการที่แต่งงานแล้วจะมีอัตราเงินเดือน สูง กว่า ข้าราชการ โสด โดย เฉลี่ย แล้ว ข้าราชการที่แต่งงานแล้วจะ มีรายได้ จากอัตราเงินเดือนเพียงอย่างเดียวประมาณเดือนละ ๒,๔๐๖ บาท โดยมีข้าราชการระดับ ๑ มีรายได้ประมาณเดือนละ ๑,๓๒๗ บาท และข้าราชการระดับ ๖ ประมาณเดือนละ ๔,๓๕๓ บาท ส่วนในด้านรายจ่ายนั้น ข้าราชการที่ แต่งงาน แล้ว จะ มีรายจ่าย โดย ไม่รวมรายจ่ายส่วนตัวของคู่สมรสประมาณเดือนละ ๔,๓๓๓ บาท ข้าราชการระดับ ๑ จะมีรายจ่ายต่ำที่สุด ประมาณเดือนละ ๒,๒๖๕ บาท ส่วนข้าราชการระดับ ๖ จะ มี ราย จ่าย สูง ที่สุด ประมาณ เดือน ละ ๖,๑๐๙ บาท

เมื่อ เปรียบเทียบรายได้รายจ่าย ของข้าราชการที่ แต่งงานแล้ว จะปรากฏว่า ข้าราชการ เหล่านี้จะมีรายได้ขาดดุลย์ประมาณเดือนละ ๑,๙๒๗ บาท หรือร้อยละ ๘๐ ของรายได้ ข้าราชการที่แต่งงานแล้วเหล่านี้จะมีรายได้ขาดดุลย์ทุกระดับ เมื่อคิด

เป็นจำนวนเงินที่ขาดดุลย์แล้ว ข้าราชการระดับ ๑ จะขาดดุลย์เป็นเงินน้อยที่สุดประมาณเดือนละ๙๓๘ บาท หรือร้อยละ ๗ ของรายได้ แต่ถ้าคิดเป็นอัตราร้อยละของรายได้แล้ว ข้าราชการระดับ ๒ จะมีการขาดดุลย์มากที่สุดในอัตราร้อยละ ๑๐๖ ของรายได้ ส่วนข้าราชการในระดับ ๖ นั้น จะขาดดุลย์เพียงประมาณร้อยละ ๔๐ ของรายได้ซึ่งเป็นอัตราที่น้อยที่สุด

๓. **รายได้รายจ่ายของข้าราชการทั้งหมด** ในหัวข้อนี้จะพิจารณาถึงรายได้รายจ่ายของข้าราชการที่สำรวจทั้งหมด ซึ่งรวมถึงข้าราชการโสดและที่แต่งงานแล้ว โดยนำรายได้รายจ่ายทั้งหมดมาเฉลี่ยเปรียบเทียบ จากการสำรวจพบว่าข้าราชการทั้งหมด จะมีรายได้ จาก อัตรา เงินเดือน เพียง อย่างเดียวประมาณเดือนละ ๒,๒๘๓ บาท รายได้ขั้นต่ำสุดคือข้าราชการระดับ ๑ ประมาณเดือนละ ๑,๒๓๕ บาท และระดับสูงสุดคือ ระดับ ๖ ประมาณเดือนละ ๔,๔๗๓ บาท ในด้านรายจ่ายนั้นปรากฏว่าข้าราชการจะมีรายจ่ายโดยเฉลี่ยเดือนละ ๔,๑๑๘ บาท รายจ่ายต่ำสุดคือข้าราชการ ระดับ ๑ จะมีรายจ่ายเฉลี่ยประมาณเดือนละ ๒.๒๖๐ บาท และรายจ่ายสูงสุดคือข้าราชการ ระดับ ๖ ประมาณเดือนละ ๖,๕๐๗ บาท

เมื่อเปรียบเทียบ รายได้รายจ่าย ของข้าราชการทั้งหมดแล้วปรากฏว่า โดยเฉลี่ยข้าราชการจะมี รายได้ ขาดดุลย์ ประมาณ เดือนละ ๑,๘๓๕ บาท หรือประมาณร้อยละ ๘๐ ของรายได้ เมื่อคิดเป็นจำนวนเงินที่ขาดดุลย์แล้ว ข้าราชการระดับ ๑ จะขาดดุลย์น้อยที่สุด ประมาณ เดือนละ ๑,๐๒๕ บาท หรือร้อยละ ๘๓ ของรายได้ แต่ถ้าคิดเป็นอัตราร้อยละของรายได้แล้ว ข้าราชการระดับ ๒ จะขาดดุลย์มากที่สุดในอัตราร้อยละ ๑๑๑ ของรายได้

จากข้อมูล ดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่า **ลำพังแต่ อัตรา เงินเดือน ของ ข้าราชการ เพียง อย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ กับรายจ่าย ของข้าราชการในแต่ละระดับ** แม้จะเป็นข้าราชการโสดก็ยังมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย เว้นแต่ข้าราชการโสดในระดับ ๖ ขึ้นไปเท่านั้นที่พอจะสามารถอยู่ได้ ยิ่งเป็นข้าราชการที่แต่งงานแล้วก็ยิ่งประสบปัญหาการขาดดุลย์เพิ่มขึ้น ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งไปทำงานพิเศษหรือมิฉะนั้นก็ต้องใช้อำนาจหน้าที่ ของ ตน แสวงหา ผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อ หารายได้มาจุนเจือครอบครัว ส่วนผู้ที่แต่งงานแล้วก็จำเป็นต้องให้คู่สมรสออกทำงานหารายได้ด้วย เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในด้านการใช้จ่ายภายในครอบครัว

ดังนั้น การที่หวังจะให้ข้าราชการอุทิศเวลาทำงานให้แก่ราชการอย่างเต็มที่ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศในขณะ ที่ตัวข้าราชการเองยังต้องห่วงกังวลต่อปากท้องของคนภายในครอบครัวนั้น จึงไม่อาจเป็นไปได้ จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการลดน้อยลง การช่วยเหลือข้าราชการโดยให้เป็นเงินเพิ่มค่าครองชีพแก่ข้าราชการคนละ ๒๐๐ บาทนั้น จึงไม่สามารถบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการได้อย่างแท้จริง

รายได้รวม

เมื่อรายได้จากอัตราเงินเดือนของข้าราชการเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอกับรายจ่ายภายในครอบครัว ข้าราชการส่วนมากจึงจำเป็นต้องพยายามหารายได้อื่น ๆ มาชดเชย เพื่อให้เพียงพอกับรายจ่าย ซึ่งอาจสรุปวิเคราะห์ได้ ดังนี้

๑. **รายได้รายจ่ายของข้าราชการโสด** ข้าราชการจะมีรายได้จากอัตราเงินเดือนเพียงอย่างเดียวเดือนละ ๑,๙๙๓ บาท แต่เมื่อรวมรายได้ทุกชนิดเข้าด้วยกันแล้วจะเพิ่มขึ้นเป็นเดือนละ ๒,๒๐๑ บาท ซึ่งเพิ่มสูงขึ้นจากเดิมเดือนละ ๒๐๘ บาท หรือเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๑๐ ของรายได้เฉพาะอัตราเงินเดือน ข้าราชการระดับ ๑ ซึ่งมีรายได้ต่ำสุดจะได้รับเดือนละ ๑,๒๑๕ บาท และข้าราชการระดับ ๖ ซึ่งมีรายได้สูงสุดจะได้รับประมาณเดือนละ ๖,๒๓๓ บาท ส่วนรายจ่ายของข้าราชการโสดนั้นก็มีจำนวนเช่นเดียวกันกับ ข้าราชการที่มีรายได้เฉพาะอัตราเงินเดือน

เมื่อเปรียบเทียบรายได้รายจ่ายของข้าราชการโสดแล้ว จะขาดดุลย์ประมาณเดือนละ ๒๑ บาท หรือร้อยละ ๐.๙๗ ของรายได้ และข้าราชการที่ขาดดุลย์นั้นมีอยู่เพียง ๒ ระดับเท่านั้นคือ ระดับ ๑ และ๒ โดยมีข้าราชการระดับ๑ขาดดุลย์มากที่สุดประมาณเดือนละ๕๙๘บาท หรือร้อยละ ๔๙ และข้าราชการระดับ ๖ จะมีรายได้เกินดุลย์มากที่สุดประมาณร้อยละ ๑๙

๒. **รายได้รายจ่ายของข้าราชการที่แต่งงานแล้ว** ข้าราชการจะมีรายได้เฉพาะอัตราเงินเดือน อย่างเดียว ประมาณ เดือน ละ ๒,๔๐๖ บาท และเมื่อรวมรายได้ ทุกชนิดเข้าด้วยกันแล้ว จะได้รับเพิ่มขึ้นเป็นเดือนละ ๕,๒๕๐ บาท ซึ่งเพิ่มสูงขึ้นจากเดิมเดือนละ ๒,๘๔๔ บาท หรือประมาณร้อยละ ๑๑๘ ของรายได้จากอัตราเงินเดือน รายได้ของข้าราชการระดับ ๑ ซึ่งรายได้ขั้นต่ำสุดจะได้รับประมาณเดือนละ ๒,๙๘๘ บาท และรายได้ของข้าราชการระดับ ๖ ซึ่งเป็นรายได้ขั้นสูงสุดจะประมาณเดือนละ ๑๐,๔๙๖ บาท ส่วนรายจ่ายนั้นเมื่อไม่รวมจ่ายส่วนตัวของคู่สมรสแล้ว ข้าราชการจะมีการจ่ายประมาณเดือนละ ๔,๓๓๓ บาท ข้าราชการระดับ ๑ ซึ่งมีรายจ่ายต่ำสุดจะมีประมาณเดือนละ ๒,๒๖๕ บาท และรายจ่ายมากที่สุดได้แก่ ข้าราชการ ระดับ ๖ ประมาณ เดือน ละ ๖,๑๐๙ บาท

เมื่อเปรียบเทียบรายได้รายจ่ายแล้ว ข้าราชการที่แต่งงานแล้วจะมีรายได้เกินดุลย์ประมาณเดือนละ ๙๑๗ บาท หรือร้อยละ ๑๗ ของรายได้ และข้าราชการทุกระดับจะมีรายได้เกินดุลย์ทั้งสิ้น ข้าราชการในระดับ ๒ จะมีรายได้เกินดุลย์น้อยที่สุดประมาณเดือนละ ๒๗๓ บาท หรือร้อยละ ๗.๕ ของรายได้ ส่วนข้าราชการระดับ ๖ จะมีรายได้เกินดุลย์มากที่สุดประมาณเดือนละ ๔,๓๘๗ บาท หรือร้อยละ ๔๒ ของรายได้



รายจ่ายที่นำมาเปรียบเทียบกับรายได้ของข้าราชการนี้เป็นรายจ่ายที่ยังไม่รวมรายจ่ายส่วนตัวของคู่สมรส ซึ่งถ้ารวมรายจ่ายส่วนตัวของคู่สมรสแล้ว เฉลี่ยแล้วข้าราชการจะมีรายได้เกินดุลย์ เว้นแต่ข้าราชการระดับ ๒ ระดับ ๓ และระดับ ๕ ที่มีรายได้ขาดดุลย์

รายได้รายจ่าย ของข้าราชการทั้งหมด

ข้าราชการทั้งหมดจะมีรายได้เฉพาะอัตราเงินเดือนเพียงอย่างเดียวเฉลี่ยประมาณเดือนละ๒,๒๘๓ บาท และเมื่อรวมรายได้ทุกชนิดแม้จะมีรายได้เฉลี่ยประมาณเดือนละ๔,๒๔๘บาท ข้าราชการระดับ๑ ซึ่งมีรายได้ต่ำสุด นั้นจะ มีรายได้ ประมาณ เดือนละ ๒,๒๔๖ บาท ข้าราชการระดับ ๖ ซึ่งมีรายได้สูงสุดนั้นจะมีรายได้ประมาณเดือนละ ๙,๘๙๓ บาท ในด้านรายจ่าย ข้าราชการ จะมี รายจ่าย เฉลี่ยเดือนละ ๔,๑๑๘ บาท ข้าราชการระดับ ๑ จะมีรายจ่าย ต่ำที่สุด ประมาณ เดือนละ ๒,๒๖๐ บาท และข้าราชการระดับ ๖ จะมีรายจ่ายสูงที่สุดประมาณเดือนละ ๖,๕๐๒ บาท

เมื่อเปรียบเทียบรายได้รายจ่ายแล้ว ข้าราชการ ส่วน มาก จะ มีรายได้ เกิน ดุลย์ ประมาณคนละ๑๒๙ บาท หรือร้อยละ๓ของรายได้ แต่ ถ้า พิจารณา ใน แต่ ละ ระดับแล้ว ข้าราชการ ใน ระดับ ๑ ระดับ ๒ และระดับ ๓ จะมีรายได้ขาดดุลย์ ส่วนข้าราชการในระดับ๔ ขึ้นไปจะมีรายได้เกินดุลย์ ทั้งนี้ เนื่อง จากว่า ข้าราชการ ใน ระดับ ๔ ขึ้นไปคู่สมรสมีรายได้ สูงพอที่จะ นำมาใช้จ่าย ภายในครอบครัวได้

แต่ อย่างไรก็ดี ถ้า คิดถึง รายจ่าย ทั้งหมดซึ่งรวมถึงรายจ่ายในการซื้อทรัพย์สินถาวรเข้าด้วยแล้ว โดยเฉลี่ยแล้วข้าราชการจะขาดดุลย์ประมาณร้อยละ ๑๙ ของรายได้ ถ้าพิจารณาในแต่ละระดับข้าราชการจะมีรายได้ขาดดุลย์ตั้งแต่ ระดับ ๑ ถึง ๔ ส่วนข้าราชการในระดับ ๕ และ ๖ นั้นก็จะมีรายได้เกินดุลย์เพียงเล็กน้อย ประมาณร้อยละ ๐.๐๗ และ๐.๖๘ ของรายได้ตามลำดับ ซึ่งถ้าคิดถึงการ เสียภาษีเงินได้เอง และการที่ต้องถูกหักเงินสะสมในระยะนั้นแล้ว ข้าราชการในระดับ ๕ และ ๖ นั้นก็จะมีรายได้ขาดดุลย์เช่นเดียวกัน

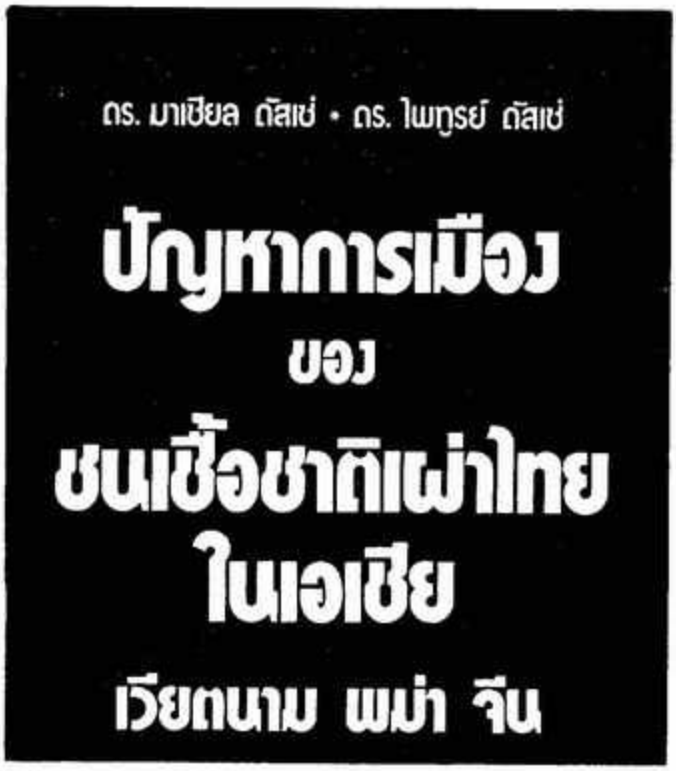


สรุป

จาก การศึกษา เปรียบเทียบ รายได้ รายจ่าย ของข้าราชการนี้ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการทุกระดับจะประสบปัญหา กับรายได้ไม่ เพียงพอกับรายจ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายได้ที่ได้รับจากอัตราเงินเดือนเพียงอย่างเดียว โดยที่คู่สมรสไม่มีรายได้เลยนั้น จะ ประสบ ปัญหา ในการ ครองชีพ มากที่สุด ข้าราชการจึงต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งไปหารายได้พิเศษมาจุนเจือครอบครัว หรือมิฉะนั้นก็ต้องใช้อำนาจหน้าที่ของตนในการหารายได้พิเศษ หรือต้องให้คู่สมรสออกไปทำงานหาเลี้ยงชีพด้วย ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาทางด้านการงานและครอบครัวเป็นอย่างมาก การปรับปรุงเงินเดือนในปี ๒๕๑๗ โดยให้ข้าราชการมีรายได้ขั้นต่ำเดือนละ ๗๕๐ บาท ก็ยังไม่เพียงพอกับอัตราการเพิ่มของค่าครองชีพ แม้ว่าทางรัฐบาลจะให้การช่วยเหลือเงินค่าครองชีพอีกคนละ ๒๐๐ บาท ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ นี้ก็ตาม ก็ยังมีสภาวะที่ห่างไกลกับค่าครองชีพอยู่นั่นเอง รัฐบาลจึงต้องพยายามแก้ไขปัญหานี้โดยเร่งด่วน เพราะปัญหาต่าง ๆ ในวงการรัฐบาล เช่นปัญหาการทำงานไม่เต็มที่ก็ดี หรือปัญหาการคอรัปชั่นก็ดีล้วนมีสาเหตุจากการ ที่รายได้ไม่ เพียงพอ กับรายจ่ายเป็นส่วนมาก นอกจากนี้รัฐบาลอาจประสบปัญหากับการขาดแคลนกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหานี้จึงอาจทำได้หลายทางเช่น เพิ่มเงินเดือนข้าราชการให้สูงขึ้น จัดงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ควบคุมตรวจสอบจำนวนข้าราชการให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนการปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมถูกต้องยิ่งขึ้น

อ่านหนังสือเดือนละเล่ม

ชื่อหนังสือ	:	**ปัญหาการเมืองของชนเชื้อชาติเผ่าไทยในเอเชีย เวียตนาม พม่า จีน**
ผู้เขียน	:	ดร. มาเซียล ดัสเซ่ และ ดร. ไพฑูรย์ ดัสเซ่
ราคา	:	๒๐ บาท
ความหนา	:	๑๖๓ หน้า
ผู้จัดพิมพ์	:	สำนักพิมพ์ ดวงกมล



สิ่งบันดาลใจให้ผู้เขียน ทำการ ค้นคว้าเขียนหนังสือเล่มนี้ขึ้น เริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน ค.ศ. ๑๙๗๓ เมื่อผู้เขียนได้รับทุนวัฒนธรรมขององค์การซีโต้ให้ศึกษาถึงปัญหาชาวเขาในประเทศไทย ซึ่งในโอกาสนั้นทำให้ผู้เขียนได้พบปะกับชาวไทยใหญ่อันเป็นจุดเริ่มของความสนใจต่อชาวเขาไทย ต่อมาผู้เขียนได้พบปะสนทนากับ นายทหารฝรั่งเศสอีกหลายต่อหลายท่านที่เคยทำสงครามในสิบสองจุไทยมาแล้วเล่าถึงอดีตและความทรงจำของเขา ผู้เขียนจึงได้เขียนหนังสือที่เป็นงานค้นคว้าในแง่รัฐศาสตร์นี้ขึ้น เพื่อมุ่งหวังให้ชาวไทยทั้งมวล เกิดความสนใจและเข้าใจประวัติศาสตร์การเมืองของไทย

หนังสือเล่มนี้ จัดเป็นหนังสือทางวิชาการ อุดมด้วยแหล่งเอกสารอ้างอิงและข้อมูลที่ใช้ประกอบการ

เขียนหนังสือ ทางด้านสิบสองจุไทยนั้นผู้เขียนอาศัยการค้นคว้า ทั้งในห้องสมุดกรุงปารีส และกรุงเทพ ฯ และ ยังได้ อาศัยเอกสารอ้างอิง และ ข้อมูล ของ ชาวฝรั่งเศสที่เคยเป็นข้าราชการและทหาร เคยทำงานร่วมกันกับชาวไทยแควันสิบสองจุไทยมาแล้ว ส่วนในพม่าผู้เขียนอาศัยงานค้นคว้าของชาวอังกฤษ โดยเฉพาะจากหนังสือพิมพ์พม่า ชื่อว่า "The Nation" สำหรับบัญหาในสิบสองบั้นนานั้น งานค้นคว้าแทบหาไม่ได้ ผู้เขียนจึงใช้วิธีปะติดปะต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเรียกว่าเป็นงานสังเคราะห์ (synthèse) โดยอาศัย ข้อความ ภาค ภาษา อังกฤษ ฝรั่งเศส และ อเมริกัน มาอ้างอิง

หนังสือเล่มนี้มีอยู่ ๓ บทด้วยกัน โดยแยกกล่าวถึงคนชนเชื้อไทยในประเทศต่าง ๆ บทที่ ๑ ไทยดำ และไทยขาวในเวียตนามเหนือ บทที่ ๒ ฉานหรือไทยใหญ่ใน พม่า บทที่ ๓ กรณี ชาวไทยล้อ ใน ยูนาน

บทที่หนึ่งกล่าวถึงสภาพทางภูมิศาสตร์ ลักษณะทั่วไป ต้นกำเนิดจากตำนาน และลักษณะทางจิตใจของชาวไทยดำ และไทยขาวในเวียตนามเหนือ กับบัญหาการเมือง ผู้เขียนได้พยายามชี้ให้เห็นว่าคนเชื้อชาติเผ่าไทย ไม่ว่า จะใช้นาม เรียกว่า อะไร ก็เป็นไทยด้วยกันทั้งสิ้น ชนกลุ่มน้อยที่เป็นเชื้อชาติไทยในเวียตนาม เคยมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในกระแสประวัติศาสตร์แห่งเวียตนาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาท ในช่วงระหว่างสงครามอินโดจีน ครั้งแรก ที่ชาวฝรั่งเศส ได้ ก่อขึ้น (ค.ศ. ๑๙๔๕—๑๙๕๔) เพื่อ จะ ขจัด และ ต่อต้าน การ เข้า ครอบครอง ของ เวียตมินห์ ชาวฝรั่งเศสจึงได้แปรสภาพแดนไทยซึ่งเป็นภูมิภาคที่ชนชาวไทยอาศัยอยู่ในเวียตนามเหนือให้เป็น "สหพันธรัฐไทย" โดยให้เอกราชแก่ชาวไทย (อย่างน้อยก็เป็นเอกราชตามทฤษฎี) ตั้งแต่วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ค.ศ. ๑๙๔๘ พร้อมทั้งให้เหตุผลว่า เพื่อจะช่วยปกป้องสหพันธรัฐดังกล่าวนั่นเอง ชาวฝรั่งเศสจึงต้องทำการรบในสงครามเดียน—เบียน—ฟู แต่เนื่องจากประธานสหพันธรัฐไทย ซึ่งเป็นหัวหน้าของเผ่าไทยขาว ชอบกระทำคอรัปชั่น และบีบคั้นชาวไทยดำ จนกระทั่ง ชาวไทยดำต้องต่อต้านและไปเข้าข้างฝ่ายเวียตมินห์ในที่สุด ในสงครามเดียน—เบียน—ฟูนี้ ต่างก็มีคนไทยประกอบอยู่ในกองทัพ ของฝรั่งเศส และ เวียตนาม ฝ่ายฝรั่งเศสจึงต้องประสบกับความพ่ายแพ้ เพราะไทยดำ และไทยใต ไม่ยอม เข้าช่วยเหลือฝ่ายฝรั่งเศสนั่นเอง

บทที่สองบรรยายประวัติความเป็นมา และการจลาจลต่อต้านพม่า ในการบริหาร และ การปกครองของชาวไทยใหญ่หรือเงี้ยว ซึ่งพม่าเรียกว่าฉานหรือชานนั้น ได้ครอบครองดินแดน ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือที่ถือว่าเป็นเขตแควันกว้างใหญ่ส่วนข้างมากของประเทศพม่าในคริสตศตวรรษที่ ๑๓ ไทยใหญ่ แบ่ง การปกครอง ออก เป็น ราชอาณาจักรเล็ก ๆ มีเจ้าฟ้าปกครองเป็นเอกราชไม่ขึ้นต่อกัน แต่ต่อมาในคริสตศตวรรษที่ ๑๖ พม่าได้เข้ายึดครอง

เขตไทยใหญ่ไว้ได้ มาในช่วงอาณานิคมอังกฤษ คริสตศตวรรษที่ ๑๙ ไทยใหญ่มีอิสระขึ้นมาบ้างเล็กน้อย เมื่อพม่าได้รับเอกราชจากอังกฤษแล้ว ไทยใหญ่ได้ แสดงออกในเจตน์จำนง ที่จะทำงานร่วมกันกับชาวพม่าเพื่อเสริมสร้างสหภาพพม่าให้มั่นคงแข็งแกร่งยิ่งขึ้น แต่ปรากฏว่าพม่าปรารถนาจะบีบบังคับให้ไทยใหญ่กลายเป็นชาวพม่าไปเสียเลย ไทยใหญ่ จึงได้ก่อการจลาจล ต่อต้าน การบีบบังคับครั้งนี้ขึ้น ในบัจจุบันไทยใหญ่กำลังทำสงครามต่อต้านนายพลเนวินไปพร้อม ๆ กับ ต่อต้าน พรรคคอมมิวนิสต์ "พม่าธงขาว" ซึ่งมีจีนสนับสนุนและปรารถนาจะ ยึดครอง เพื่อขยายอิทธิพล เข้ามา ยัง ดินแดนไทยแถบนี้ ด้วยเหตุนี้ไทยใหญ่จึงเปรียบเสมือนเขตกันชนที่ทำการต่อสู้คอมมิวนิสต์ พม่าธงขาว ทั้งขัดขวาง หรือ สะกัดกั้น มิให้ พรรคคอมมิวนิสต์นี้ แผ่อิทธิพลเข้ามาในประเทศไทยและในพม่า

สำหรับบทที่สามนั้น ผู้เขียนพูดถึงกรณีชาวไทยลื้อในยูนาน ผู้เขียนพยายามชี้ให้เห็นความสำคัญของการศึกษาประวัติความ เป็นมาของไทยลื้อในยูนาน โดยเฉพาะในแง่ปกครองและยุทธวิธีการปกครองคนไทยซึ่งเป็นชนกลุ่มน้อย จีนได้อาศัยหลักจิตวิทยา อย่างง่าย ๆ ในการ ร่างรัฐธรรมนูญว่าด้วยชนกลุ่มน้อย ด้วยการเลือกเอาจ้าวหรือท้าวคนไทยลื้อมาเป็นผู้นำของชนกลุ่มน้อยนี้ นโยบายของจีนที่มีต่อชนกลุ่มน้อย แม้จะต้องใช้ เวลาอันยาวนาน แต่ผลในบั้นปลายกลายเป็นว่า ไทยในยูนานกลายเป็นคนจีน และไม่มีประวัติศาสตร์เป็นของตนเองเลย จีนได้ตั้ง "เขตไทยปกครองอิสระ" ขึ้นในยูนาน ซึ่งทำให้ประเทศไทยเข้าใจว่าจะเป็นก้าวหนึ่งที่จะนำไปสู่การตั้งรัฐบาลพลัดถิ่นขึ้นในอนาคต อันอาจจะมีส่วนทำให้วิถีการเมืองของไทย เปลี่ยนแปลงไปตามแนวทางที่จีนต้องการก็เป็นได้ ประการนี้หมายความว่าจีนอาจใช้ชาวไทยใน แคว้นสิบสองปันนา เป็น เครื่องมือ ทาง การเมืองของจีน

คนไทย ในประเทศไทย เรามักจะไม่มีความรู้สึกของชนกลุ่มน้อย เพราะหลักแหล่งถิ่นนี้เป็นที่ของคนไทย หมายความว่าคนไทยเป็นเจ้าของประเทศ แต่ แลไปยังประเทศ เพื่อนบ้านของเรา มีคนไทย อีกเป็นจำนวนมากที่อาศัยอยู่ในดินแดนเหล่านั้น ซึ่งเขาเหล่านั้น เป็น เพียงชนกลุ่มน้อย ในประเทศ เท่านั้น บัญหาเรื่องชนกลุ่มน้อยความจริงเป็นเรื่องใหญ่และซับซ้อน อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นบัญหาคู่ประวัติศาสตร์โลกก็เป็นได้ ดังที่มีตัวอย่างมากมาย ตัวอย่างใกล้ ๆ ที่เห็นได้ชัดก็ เมื่อสงครามโลกครั้งที่สองที่ชาวยิวในเยอรมันและยุโรป ถูกกวาดล้างฆ่าฟันอย่างทารุณหลายล้านคน แม้ในยุคสมัยนี้ คนไทยเองหลายคน เมื่อเดินทาง ไปอยู่อาศัยในประเทศอื่น ก็อาจประสบกับความอยุติธรรม หรือ การขาดสิทธิบางประการก็เป็นได้ มองในแง่นี้เรื่องชนกลุ่มน้อยจึงเป็นเรื่องน่าสนใจศึกษา

หนังสือเล่มนี้มีเพียงร้อยกว่าหน้าเท่านั้น แต่

ได้ บันทึก ประวัติศาสตร์ การเมือง ของ ประเทศ ใน เอเชียอาคเนย์ไว้มากมาย จากสาเหตุนี้ อาจก่อให้เกิดความสับสนในลำดับเหตุการณ์สถานที่ ชื่อองค์การตลอดจนชื่อคนขึ้นได้ แต่ผู้เขียนเองก็ได้พยายามจัดลำดับเหตุการณ์ให้เข้าใจโดยง่าย อยู่แล้ว อีกทั้ง ยังได้จัดทำ ภาคผนวก อธิบายเพิ่มเติมให้เห็นเด่นชัด ฉะนั้น ถ้า ผู้อ่าน อ่าน ด้วย ความพินิจพิเคราะห์ และอ่านหนังสืออ้างอิงที่พิมพ์ไว้ท้ายเล่มประกอบเรื่องไปด้วย ก็ย่อมจะทำให้สามารถ ติดตามเรื่องได้ดียิ่งขึ้น

ใน ยุคสมัย ที่การดำเนินนโยบายระหว่างประเทศ ต้องกระทำด้วยความรัดกุมและสุขุม การพยายามเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ให้ถ่องแท้และทุกแง่ทุกมุมจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง หนังสือเล่มนี้นอกจากให้ความรู้ในปัญหาการเมืองของชนเชื้อชาติเผ่าไทยในเอเชีย ปัญหาการเมืองของเอเชียแล้ว ประการสำคัญที่สุดอาจกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาในตัวเราเองก็เป็นได้ การค้นคว้าของ ดร. มาเซียล ดัสเซ่ และ ดร. ไพฑูรย์ ดัสเซ่ อาจเป็นแนวทางสำหรับการขยายการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อให้เข้าใจ ถึง "ชนเชื้อชาติเผ่าไทย" ให้มากขึ้นในอนาคต แน่นอน นั่นหมายถึงการศึกษาค้นคว้าในเชื้อชาติของเราเอง ๑๖



กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๗๐๕/ว ๑๖ สำนักงาน ก.พ.

๑๕ สิงหาคม ๒๕๒๐

เรื่อง การสับเปลี่ยนหรือโอนอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/ว ๒๖ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘

ด้วย ก.พ. ได้พิจารณาเห็นสมควร กำหนดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการสับเปลี่ยน หรือโอนอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนเสียใหม่ เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหรือโอนอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/ว. ๒๖ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ ที่อ้างถึงนั้นเสีย และให้กำหนดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหรือโอนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเสียใหม่ โดยให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ สั่งสับเปลี่ยนหรือโอนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนได้ดังนี้

๑. การสับเปลี่ยนอัตราเงินเดือน ซึ่งหมายถึงการสับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งหนึ่งกับอัตราเงินเดือนของอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยสับเปลี่ยนเฉพาะอัตราเงินเดือนมิได้สับเปลี่ยนตำแหน่ง ให้ทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

๑.๑ การสับเปลี่ยนอัตราเงินเดือน ของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในระดับเดียวกัน

๑.๒ การสับเปลี่ยนอัตราเงินเดือน ของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในระดับที่ต่างกัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ปรับเงินเดือนข้าราชการพลเรือนให้ได้รับตามคุณวุฒิหรือแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่รับโอน ย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง

๒. การโอนอัตราเงินเดือน ซึ่งหมายถึงการโอนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งหนึ่งไปเป็นอัตราเงินเดือนของอีกตำแหน่งหนึ่ง ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดให้มีตำแหน่งแล้วแต่ยังไม่มีอัตราเงินเดือนสำหรับ

ตำแหน่งนั้น ให้ทำได้ แม้ว่าจะเป็นการโอนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการตามกฎหมาย หรืออัตราเงินเดือนที่จะโอนไปนั้นจะต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่รับโอนก็ตาม

๓. การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของตำแหน่งในระดับ ๑ และระดับ ๒ จากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่ง ซึ่งเป็นการตัดตำแหน่งพร้อมทั้งโอนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากส่วนราชการเดิมไปเพิ่มยังอีกส่วนราชการหนึ่ง ให้ทำได้ตามความจำเป็นตามปริมาณและคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๓.๑ ไม่เป็นการเปลี่ยนสายงาน ชื่อตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

๓.๒ ไม่เป็นการเปลี่ยนหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานโดยทั่วไป และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดไว้ สำหรับตำแหน่งที่จะตัดโอนไป และ

๓.๓ ส่วนราชการที่จะตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนมาไว้นั้นต้องมีงานที่จะต้องใช้ตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งที่จะตัดโอนมานั้นอยู่แล้ว เช่น การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ จากกองการเจ้าหน้าที่ไปไว้ในงานธุรการของส่วนราชการใด ๆ นั้น อาจทำได้ แต่ถ้าเป็นการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของตำแหน่งพยาบาล ๒ จากโรงพยาบาลแห่งหนึ่งไปไว้ในกองกฎหมายเช่นนี้ไม่อาจทำได้ เพราะกองกฎหมายไม่มีงานที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เป็นต้น

ส่วนการสับเปลี่ยน หรือโอนอัตราเงินเดือนในกรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดให้ทำได้ดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะต้องขอให้ ก.พ. พิจารณาก่อน

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ที่ ๑

โทร. ๒๘๑๓๓๓ ต่อ ๑๗, ๑๙, ๔๗

ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๒๕ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๓ สิงหาคม ๒๕๒๐

เรื่อง ระเบียบการหักเงินเดือนข้าราชการไว้เป็นเงินสะสม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๐

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม)

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๒๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาระเบียบดังกล่าวข้างต้น

ตามที่ได้ยืนยันมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยเรื่องเกี่ยวกับระเบียบการหักเงินเดือนข้าราชการไว้เป็นเงินสะสม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๐ และอนุมัติให้ถือเป็นระเบียบปฏิบัติต่อไปได้ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ความแจ้งอยู่แล้วนั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังได้เสนอร่างระเบียบการหักเงินเดือนข้าราชการไว้เป็นเงินสะสม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๐ ซึ่งมีหลักการให้จ่ายเงินสะสมคืนพร้อมทั้งดอกเบี้ย คืนข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลา ๕ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป โดยแบ่งจ่ายเรียงตามลำดับของข้าราชการและเงินเดือนจากน้อยไปหามาก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๒๐ ลงมติอนุมัติในหลักการตามที่กระทรวงการคลังเสนอ กับให้ดำเนินการประกาศใช้ร่างระเบียบ ฯ ต่อไปได้

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำร่างระเบียบในเรื่องนี้เสนอท่านนายกรัฐมนตรีพิจารณาลงนามแล้ว ดังสำเนาที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนยืนยันมา เพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง/สูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๘๒๓๖๐๖

ระเบียบการหักเงินเดือนข้าราชการ ไว้เป็นเงินสะสม (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๒๐

โดยที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้จ่ายเงินสะสมคืนข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ โดยเริ่มจ่ายตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป จึงสมควรแก้ไขระเบียบการหักเงินเดือนข้าราชการไว้เป็นเงินสะสม พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบการหักเงินเดือนข้าราชการไว้เป็นเงินสะสม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๐"

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ แห่งระเบียบการหักเงินเดือนข้าราชการไว้เป็นเงินสะสม พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๑๐. ให้จ่ายเงินสะสม พร้อมทั้งดอกเบี้ย จากบัญชีเงินสะสม ของ ข้าราชการ ในกรณีต่อไปนี้

ก. จ่ายคืนข้าราชการที่ออกจากราชการ

ข้าราชการที่ออกจากราชการเพราะตาย ให้จ่ายเงินสะสมพร้อมทั้งดอกเบี้ยให้แก่ผู้มีสิทธิรับมรดกโดยชอบด้วยกฎหมาย

ข. จ่ายคืนข้าราชการ ที่ ยังรับราชการอยู่ ให้ปฏิบัติ ตาม หลักเกณฑ์ และ วิธีการ ที่กระทรวงการคลังกำหนด"

ข้อ ๔. ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ แห่งระเบียบ การ หักเงิน เดือนข้าราชการไว้ เป็น เงินสะสม พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๑๑. การเบิกเงินสะสมพร้อมทั้งดอกเบี้ยเพื่อจ่ายคืนข้าราชการตามข้อ ๑๐. ให้ผู้เบิกส่งสมุดเงินสะสมไปพร้อมกับฎีกา โดยปฏิบัติตามวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

การจ่ายเงินสะสม และ ดอกเบี้ย ให้แก่ผู้เบิกทางส่วนภูมิภาค ให้จ่าย ทาง คลังจังหวัดหรือคลังอำเภอตามวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด"

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๒๐

ธานินทร์ กรัยวิเชียร

นายกรัฐมนตรี

ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๒๖ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๓ สิงหาคม ๒๕๒๐

เรื่อง ระเบียบว่าด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๐

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม)

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๑๕ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๑๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาระเบียบดังกล่าวข้างต้น

ตามที่ได้ยืนยันมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย และอนุมัติให้ใช้ระเบียบว่าด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ พ.ศ. ๒๕๑๘ ความแจ้งอยู่แล้วนั้น

บัดนี้ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้เสนอขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาร่างระเบียบว่าด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบ ว่าด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาเพื่อดำเนินการ

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๒๐ ลงมติเห็นชอบด้วย และอนุมัติให้ดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำเสนอท่านนายกรัฐมนตรีลงนามในระเบียบดังกล่าวแล้ว ดังที่ได้แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมา เพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง/สูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๘๒๓๖๐๖

ระเบียบว่าด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๐

โดยที่เป็นการสมควร แก้ไขระเบียบ ว่าด้วย การให้รางวัล แก่ผู้ที่คิดค้น หรือ ประดิษฐ์ สิ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ พ.ศ. ๒๕๑๘ เสียใหม่เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาลงมติให้แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบดังกล่าวเสียใหม่ ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบ ว่าด้วย การให้รางวัล แก่ผู้ที่คิดค้น หรือประดิษฐ์สิ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๐"

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ แห่งระเบียบว่าด้วยการให้รางวัลแก่ผู้คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๓ ผลงานที่คิดค้นหรือประดิษฐ์ขึ้นสำเร็จสมควรได้รับรางวัลตามระเบียบนี้ ให้หมายความรวมถึง ผลิตผล ผลิตภัณฑ์ กรรมวิธี กระบวนการ วิธีการ มาตรการ หรือระบบ ตลอดจนวิทยาการต่าง ๆ ที่ดีเด่น และพิสูจน์แล้วว่าเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ"

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อความในข้อ ๘ แห่ง ระเบียบว่าด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่คิดค้นหรือประดิษฐ์สิ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๘ เงินรางวัลแต่ละปีให้คณะกรรมการบริหารสภาวิจัยแห่งชาติกำหนดให้ คือ ฝ่ายวิทยาศาสตร์และฝ่ายสังคมศาสตร์ ฝ่ายละไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท โดยจำแนกเป็น

๑.	รางวัลที่ ๑ หนึ่งรางวัลเงิน	๓๐๐,๐๐๐ บาท
๒.	รางวัลที่ ๒ หนึ่งรางวัลเงิน	๑๐๐,๐๐๐ บาท
๓.	รางวัลที่ ๓ หนึ่งรางวัลเงิน	๕๐,๐๐๐ บาท
๔.	รางวัลชมเชยรางวัลละ	๑๐,๐๐๐ บาท

อนึ่ง หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มีผลงานที่สมควรได้รับรางวัล หรือมีผลงานที่สมควรได้รับรางวัล แต่ยังมีจำนวนเงินเหลือจากที่กำหนดให้คือในวงเงิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท ให้คณะกรรมการบริหารสภาวิจัยแห่งชาติ มีอำนาจนำเงินที่เหลือไปให้อีกฝ่ายหนึ่งเพื่อเพิ่มจำนวนรางวัลได้ แต่ทั้งนี้เมื่อรวมกันทั้งสองฝ่ายแล้วจะต้องไม่เกินวงเงิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท"

ข้อ ๔ ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๒๐

ธานินทร์ กรัยวิเชียร

นายกรัฐมนตรี

ที่ กค ๐๕๐๗/๒๓๙๗๖ กระทรวงการคลัง

๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๐

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการ ฯลฯ จำนวน ๕ ชุด

ด้วยกระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ แห่งระเบียบการหักเงินเดือนข้าราชการไว้เป็นเงินสะสม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๐ จึงขอส่งหลักเกณฑ์และวิธีการ ฯลฯ ดังกล่าวมาเพื่อโปรดสั่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

เอียด นาครทรรพ

(นายเอียด นาครทรรพ)

รองปลัดกระทรวง ฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองธนาธิการ

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๑๕๘๔๗

หลักเกณฑ์และวิธีการ
จ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่

อาศัยอำนาจ ตามความ ในข้อ ๑๐ แห่งระเบียบ การหักเงินเดือน ข้าราชการ ไว้เป็นเงิน สะสม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๐ กระทรวงการคลังวางหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ ดังนี้

๑. การแบ่งกลุ่มข้าราชการ

(๑) ส่วนกลาง ให้ส่วนราชการผู้เบิกเงินกับกรมบัญชีกลางจัดแยกข้าราชการผู้มีเงินสะสมที่ส่วนราชการนั้นเป็นผู้เบิกเงินเดือนให้ทางกรมบัญชีกลางออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ เป็นข้าราชการระดับ ๑ และ ๒ หรือข้าราชการทหาร ตำรวจ ที่มียศต่ำกว่า ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี นายร้อยตำรวจตรี หรือข้าราชการประเภทอื่นที่เทียบข้าราชการพลเรือนระดับ ๑ และ ๒

กลุ่มที่ ๒ เป็นข้าราชการระดับ ๓ และ ๔ หรือข้าราชการทหาร ตำรวจ ที่มียศตั้งแต่ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี นายร้อยตำรวจตรี ขึ้นไปถึงร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก นายร้อยตำรวจเอก หรือข้าราชการประเภทอื่นที่เทียบข้าราชการพลเรือนระดับ ๓ และ ๔

กลุ่มที่ ๓ เป็นข้าราชการระดับ ๕ ขึ้นไป หรือข้าราชการทหาร ตำรวจ ที่มียศตั้งแต่ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี นายพันตำรวจตรี ขึ้นไป หรือข้าราชการฝ่ายตุลาการตั้งแต่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษาขึ้นไป หรือข้าราชการฝ่ายอัยการตั้งแต่ตำแหน่งอัยการผู้ช่วยขึ้นไป หรือข้าราชการประเภทอื่นที่เทียบข้าราชการพลเรือนระดับ ๕ ขึ้นไป

(๒) ส่วนภูมิภาค ให้ส่วนราชการผู้เบิกเงินกับคลังจังหวัด หรือคลังอำเภอ จัดแยกข้าราชการที่ส่วนราชการนั้นเบิกเงินเดือนทางคลังจังหวัดหรือคลังอำเภอ ให้ออกเป็น ๓ กลุ่ม ทำนองเดียวกันกับส่วนกลาง

(๓) การถือว่าข้าราชการผู้ใดอยู่ในระดับ หรือยศ หรือตำแหน่งใดในการแยกกลุ่ม ให้ถือตามสถานะของข้าราชการผู้นั้นที่เป็นอยู่ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๐ แม้ว่าภายหลังจะมีการเปลี่ยนระดับ หรือยศ หรือตำแหน่งสูงขึ้นก็ดี ก็ไม่ต้องเปลี่ยนกลุ่มแต่อย่างใด

๒. ระยะเวลาการเบิกจ่าย

ให้ส่วนราชการผู้เบิกเงินจากคลัง เบิกจ่ายเงินสะสมและดอกเบี้ยคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่แต่ละกลุ่ม ตามกำหนดเวลาดังนี้

กลุ่มที่ ๑ เริ่มเบิกจ่ายตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป

กลุ่มที่ ๒ เริ่มเบิกจ่ายตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๓ เป็นต้นไป

กลุ่มที่ ๓ เริ่มเบิกจ่ายตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๔ เป็นต้นไป

๓. สถานที่เบิก

ข้าราชการที่เบิกเงินเดือนจากคลัง ณ แห่งใด ก็ให้ส่วนราชการผู้เบิก เบิกเงินสะสมและดอกเบี้ยของข้าราชการผู้นั้น ณ คลังแห่งนั้น เช่น ถ้าเบิกเงินเดือนกับกรมบัญชีกลาง ก็ต้องเบิกเงินสะสมและดอกเบี้ยจากกรมบัญชีกลาง แต่ถ้าเบิกจากคลังจังหวัดนครราชสีมา ก็ต้องเบิกเงินสะสมและดอกเบี้ยจากคลังจังหวัดนครราชสีมา เป็นต้น

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงสำนักเบิกเงินเดือน ก็ให้ถือสำนักเบิกเงินเดือนครั้งสุดท้ายเมื่อถึงระยะที่ต้องเบิกเงินสะสมและดอกเบี้ยของข้าราชการผู้นั้นให้

๔. วิธีการเบิกจ่าย

(๑) เนื่องจากข้าราชการที่มีสิทธิจะได้รับเงินสะสมและดอกเบี้ยคืนแต่ละกลุ่มมีจำนวนมาก จึงให้ส่วนราชการผู้เบิกเงินจากคลังทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคแบ่งจำนวนข้าราชการในแต่ละกลุ่มที่ส่วนราชการนั้นจะต้องเป็นผู้เบิกจ่ายเงินให้ออกเป็นส่วน ๆ เพื่อทะยอยเบิกจ่ายเงินสะสมดอกเบี้ยคืนตามลำดับ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ส่วนราชการผู้เบิกเงินใดมีจำนวนข้าราชการในกลุ่มนี้ไม่เกิน ๓๐ คน ให้แบ่งเบิกจ่ายจากคลังได้เดือนละ ๑ คน แต่ถ้ามีจำนวนเกินกว่า ๓๐ คนขึ้นไป ให้แบ่งจำนวนข้าราชการออกเป็น ๓๐ ส่วน โดยให้เบิกจ่ายจากคลังได้เดือนละ ๑ ส่วน การแบ่งส่วนถ้ามีเศษของจำนวนคนเกินครึ่งให้ปัดเป็น ๑ คน ถ้าเศษไม่เกินครึ่งให้ปัดทิ้ง แต่ให้นำจำนวนข้าราชการที่เหลือเศษมาเพิ่มส่วนให้อีกเดือนละ ๑ คน จนกว่าจะหมดเศษ ตัวอย่าง เช่น ส่วนราชการ ก. มีข้าราชการกลุ่มที่ ๑ จำนวน ๒๖๑ คน แบ่ง ๓๐ ส่วน ได้ส่วนละ ๘.๗ ปัดเศษเป็น ๙ หมายความว่าในเดือนหนึ่ง ๆ จะเบิกจ่ายเงินสะสมและดอกเบี้ยคืนให้แก่ข้าราชการในกลุ่มที่ ๑ ได้ไม่เกิน ๙ คน หรือส่วนราชการ ข. มีข้าราชการกลุ่มที่ ๑ จำนวน ๑๐๒ คน แบ่ง ๓๐ ส่วน ได้ส่วนละ ๓.๔ ปัดเศษทิ้งคงเหลือ ๓ คน จะเหลือข้าราชการอีก ๑๒ คน นำมาเพิ่มส่วนให้เดือนละ ๑ คน รวม ๑๒ เดือน หมายความว่าส่วนราชการนี้จะเบิกเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการในกลุ่มที่ ๑ ตั้งแต่เดือนที่ ๑ ถึงเดือนที่ ๑๒ ได้ไม่เกินเดือนละ ๔ คน ถัดจากนั้นไปจะเบิกได้ไม่เกินเดือนละ ๓ คน เป็นต้น

กลุ่มที่ ๒ ส่วนราชการผู้เบิกเงินใดมีจำนวนข้าราชการในกลุ่มนี้ไม่เกิน ๑๘ คน ให้แบ่งเบิกจ่ายจากคลังได้เดือนละ ๑ คน แต่ถ้ามีจำนวนเกินกว่า ๑๘ คนขึ้นไป ให้แบ่งจำนวนข้าราชการ

ออกเป็น ๑๘ ส่วน โดยให้เบิกจ่ายจากคลังได้เดือนละ ๑ ส่วน การแบ่งส่วนและการบัดเศษให้ปฏิบัติทำนองเดียวกับกลุ่มที่ ๑

กลุ่มที่ ๓ ส่วนราชการผู้เบิกเงินใดมีจำนวนข้าราชการในกลุ่มนี้ไม่เกิน ๖ คน ให้แบ่งเบิกจ่ายจากคลังได้เดือนละ ๑ คน แต่ถ้ามีจำนวนเกินกว่า ๖ คนขึ้นไป ให้แบ่งจำนวนข้าราชการออกเป็น ๖ ส่วน โดยให้เบิกจ่ายจากคลังได้เดือนละ ๑ ส่วน การแบ่งส่วนและการบัดเศษให้ปฏิบัติทำนองเดียวกับกลุ่มที่ ๑

(๒) การเบิกจ่ายเงินสะสมของแต่ละกลุ่มตามส่วนที่กำหนดในข้อ ๔ (๑) ให้ส่วนราชการผู้เบิกทำการเบิกจ่ายให้ตามลำดับก่อนหลัง โดยให้เรียงลำดับตามระดับ ยศ ตำแหน่ง และเงินเดือนของข้าราชการเริ่มจากน้อยไปหามาก โดยถือหลักว่าให้ข้าราชการผู้น้อยได้รับคืนเงินสะสมไปก่อน ในกรณีที่ระดับ ยศ ตำแหน่ง เงินเดือนเท่ากันให้เบิกจ่ายให้แก่ผู้ที่มีอาวุโสในทางราชการน้อยกว่าให้ก่อน เช่นกลุ่มที่ ๑ เริ่มเบิกจ่ายให้แก่ข้าราชการระดับ ๑ เงินเดือน ๗๕๐ บาท ก่อนแล้วไล่สูงขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อหมดระดับ ๑ แล้ว จึงเบิกจ่ายระดับ ๒ เรียงลำดับต่อไป หรือกรณีข้าราชการตำรวจ ทหาร ก็เริ่มแต่พลตำรวจ พลทหาร ไปก่อนแล้วจึงเป็น สิบตรี สิบโท ฯลฯ เรียงตามลำดับ เป็นต้น

(๓) เมื่อส่วนราชการผู้เบิกเงินได้แบ่งส่วนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการที่จะเบิกเงินสะสมคืนแต่ละเดือนแล้ว หากในภายหลังมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายข้าราชการโดยเปลี่ยนสำนักเบิกเงินเดือน ซึ่งการสับเปลี่ยนโยกย้ายนั้นเป็นผลให้จำนวน ข้าราชการที่จะเบิกเงินสะสมคืนแต่ละเดือนไม่ว่าจะเป็นของส่วนราชการผู้เบิกเดิมหรือของส่วนราชการผู้เบิกใหม่ก็ดีต้องเปลี่ยนแปลงไป ให้ถือปฏิบัติดังนี้

ก. ถ้าเป็นผลให้ลดจำนวนข้าราชการที่จะเบิกเงินสะสมคืนแต่ละเดือน ก็ให้ถือตามจำนวนที่แบ่งไว้เดิม โดยร่นข้าราชการในลำดับหลังมาแทน

ข. ถ้าเป็นผลให้เพิ่มจำนวนข้าราชการที่จะเบิกเงินสะสมคืนแต่ละเดือน ก็ให้คำนวณแบ่งส่วนใหม่ตามจำนวนข้าราชการและตามระยะเวลาที่เหลืออยู่แต่ละกลุ่ม

(๔) การวางฎีกาตั้งเบิกเงินสะสมต่อกรมบัญชีกลาง หรือคลังจังหวัด หรือคลังอำเภอ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการตรวจจ่าย ให้ส่วนราชการผู้เบิกเงินวางฎีกาตั้งเบิก ๑ ฉบับ ต่อจำนวนข้าราชการไม่เกิน ๑๐ ราย โดยให้มีเอกสารแนบฎีกา คือใบแนบฎีกาแสดงรายชื่อของข้าราชการและจำนวนเงินที่จะเบิกแต่ละราย (แยกเป็นต้นเงินและดอกเบี้ย) และสมุดเงินสะสม

(๕) วิธีการปฏิบัติอื่นใดที่มิได้กำหนดไว้ ณ ที่นี้ ให้ถือปฏิบัติตามวิธีการที่กระทรวง

การคลังกำหนดไว้ในกรณีการเบิกจ่ายเงินสะสมพร้อมทั้งดอกเบี้ยคืนแก่ข้าราชการ เมื่อออกจากราชการทุกประการ

๕. พนักงานเทศบาลที่โอนมาจากข้าราชการ และยังไม่ได้เบิกเงินสะสมที่หักเก็บไว้ในระหว่างที่เป็นข้าราชการอยู่คืนไปจากคลัง ให้เทศบาลเจ้าสังกัดเบิกเงินสะสมดังกล่าวพร้อมทั้งดอกเบี้ยเพื่อจ่ายคืนให้แก่พนักงานเทศบาลทุกระดับชั้นได้ทันที เริ่มแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ให้เบิกจ่ายให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลา ๒ ปี การเบิกให้วางฎีกาตั้งเบิกได้จากคลังจังหวัดหรือคลังอำเภอแล้วแต่กรณีในเขตจังหวัดที่เทศบาลนั้นตั้งอยู่ โดยให้ปฏิบัติตามวิธีการเบิกเงินสะสมของข้าราชการเพื่อจ่ายคืนให้แก่พนักงานเทศบาลที่ออกจากงานทุกประการ

๖. ข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่โอนมาจากข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการประเภทอื่น และยังมิได้เบิกเงินสะสมที่หักเก็บไว้ในระหว่างที่เป็นข้าราชการดังกล่าวอยู่ไปจากคลัง ให้กรุงเทพมหานครหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดเบิกเงินสะสมดังกล่าวพร้อมทั้งดอกเบี้ยเพื่อจ่ายคืนให้แก่ข้าราชการในสังกัดได้ โดยให้ถือปฏิบัติในการแบ่งกลุ่ม ระยะเวลาการเบิกจ่าย สถานที่เบิก วิธีการเบิกจ่ายและอื่น ๆ เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนตามที่กำหนดไว้ทุกประการ

๗. เพื่อให้การจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการได้เป็นไปตามเป้าหมายและกำหนดเวลา ให้ส่วนราชการผู้เบิกเงินแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อทำหน้าที่ติดต่อและประสานงานในการเบิกจ่ายเงินสะสมกับกรมบัญชีกลาง หรือคลังจังหวัด หรือคลังอำเภอ แล้วแต่กรณี

๘. ให้หัวหน้าส่วนราชการผู้เบิกเงินเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ตามที่กำหนดไว้ข้างต้นโดยเคร่งครัด

๙. ในกรณีที่มีปัญหาหรือไม่อาจปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดข้อใดข้อหนึ่งได้ ให้กระทรวงการคลังเป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ

๑๐. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๐

สุพัฒน์ สุธาธรรม

(นายสุพัฒน์ สุธาธรรม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

เป็นข้าราชการอยู่แล้วสอบแข่งขันได้ จะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๘๑๐

ผมมีปัญหาใคร่ขอความกรุณาให้ความกระจ่างด้วย กล่าวคือ ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ วางหลัก ให้ทดลอง หน้าที่ ราชการ เฉพาะ ผู้ที่ยังไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนมาก่อนเลยเท่านั้น ซึ่งได้แก่ผู้ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งเข้ารับราชการ ตามมาตรา ๓๘ วรรค ๑ และมาตรา ๔๒ แต่สำหรับกรณีที่ข้าราชการ ที่เคยรับราชการในตำแหน่งหนึ่งอยู่แล้ว สอบบรรจุเข้ารับราชการ ในกรมหนึ่ง ในอีกตำแหน่งหนึ่งได้ ไม่ว่ากรมในกระทรวงเดียวกันหรือต่างกระทรวง แล้วขอโอนไปรับราชการตำแหน่งดังกล่าวเช่นนี้ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งใหม่นี้อีกหรือไม่ เพราะไม่มีมาตราใดว่าไว้ชัดในกรณีโอน

จึงใคร่ขอทราบคำตอบ ทางวารสารข้าราชการด้วย จะขอบคุณมาก

ตอบ

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๖ กำหนดให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เฉพาะ ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง (โดยการสอบแข่งขัน) และมาตรา ๔๒ (โดยการคัดเลือก) สำหรับการโอนผู้สอบแข่งขันได้นั้น มาตรา ๕๒ กำหนดให้โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จึงมิใช่กรณีบรรจุใหม่ จึงไม่จำเป็น ต้องให้ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง ที่ได้รับแต่งตั้งนั้นแต่ประการใด

ปัญหาการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พัก

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๐๖๕๕

ผมมีความข้องใจ เกี่ยวกับ การเบิกจ่าย ค่าเบี้ยเลี้ยง ยานพาหนะและอื่น ๆ ขอเรียนถามสั้น ๆ ดังนี้

๑. "เวลาไปราชการยี่สิบสี่ชั่วโมงนับเป็นหนึ่งวัน เศษของวันเกินกว่าสิบสองชั่วโมงนับเป็นหนึ่งวัน" หมายความว่า การไปราชการต้องอย่างน้อยเกินกว่าหนึ่งวัน (๒๔ ชม.) จึงจะเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงได้ และเศษเกินกว่าสิบสองชั่วโมง ก็ให้นับเป็นหนึ่งวันเข้าในทำนองที่ว่า เมื่อมีตัวตั้งตัวเต็มแล้วจึงจะมีเศษของวัน แต่ถ้าหากว่า ไปราชการตั้งแต่เวลา ๗.๐๐ น. และกลับเวลา ๑๙.๓๐ น. (เกินกว่าสิบสองชั่วโมง) ของวันเดียวกัน จะถือว่าเป็นเวลาหนึ่งวันและจะเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงได้หรือไม่

๒. ค่ายานพาหนะสำหรับคนใช้ ตามมาตรา ๒๐ หรือ ๒๑ ในกรณีที่ไปราชการต่างสำนักงานชั่วคราว จะเบิกได้หรือไม่ เห็นมีแต่บัญชี ๓ มาตรา ๒๔ กรณีเดินทางไปประจำต่างสำนักงาน ในการไปราชการชั่วคราว บางกรณี เห็นว่า มีความจำเป็นมาก เป็นต้นว่า การนำหีบห่อของกลางชิ้นใหญ่ ๆ มีน้ำหนักมากและจำนวนหลายชิ้น หรือของใช้ในราชการที่สำคัญยิ่ง และต้องนำหรือควบคุมไปด้วยตัวเองจึงจะปลอดภัย การที่จะต้องแบกขนเองก็ดูกระไรอยู่ บางทีอาจจะแบกขนไม่ไหว เพราะไม่เคยทำงานหนัก จึงจำเป็นต้องเอาคนใช้ไปช่วยเหลือ ดังนี้เมื่อนำคนใช้ไปด้วยจะเบิกค่าพาหนะและค่าเช่าที่พักสำหรับคนใช้ได้หรือไม่

๓. ตามวารสารฉบับก่อน ๆ จำไม่ได้ว่าเป็นฉบับที่เท่าไร ให้ยาหอมทรงโปรดว่า กำลังพิจารณาเงินค่าตอบแทนเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ช่วยการศึกษาบุตร ฯ จะให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริง (เต็ม) นั้น ได้ดำเนินการไปแค่ไหนแล้ว เพียงไร ขอได้โปรดลงในวารสารด้วย เพราะผมอยู่ในท้องที่กันดารและแดน ผกค. หูตาจะกว้างขวางและทันต่อเหตุการณ์ก็อาศัยวารสารเป็นที่ตั้ง ข่าวจากวารสารยังรวดเร็วกว่าหนังสือราชการตั้ง ๒—๔ เดือน

อนึ่ง ตามที่วารสารข้าราชการ อ้างสรรพคุณของระบบจำแนกตำแหน่ง (พ.ซี.) ว่า ทำให้ข้าราชการมีโอกาสก้าวหน้าไปได้รวดเร็วนั้น ผมมองไม่เห็นช่องทางว่าจะเป็นไปได้อย่างที่ยาหอมไว้ ผมเงินเดือน ๓,๒๒๐ บาท เกินกว่าขั้นต้นระดับ ๕ แล้ว แต่ ก.พ. ขีดเส้นตายให้ไว้เพียงระดับ ๔ ก็คงไปตายแค่ ๔,๓๓๕ บาท และจะต้องรับราชการอีกตั้ง ๑๕ ปี ทำงานไม่มีอนาคตอย่างนี้ เห็นว่าไม่เป็นลู่ทางในความเจริญของตนเองเลย ที่จะต้องไปบุกบ่าฝ่าดงขึ้นเขาลงห้วยในภูมิประเทศที่ทุรกันดารและเสี่ยงภัยจาก ผกค. ผู้ที่ได้เลื่อนระดับสูงขึ้นส่วนมากอยู่ในกรุงต่างหาก ขอเรียนมาแค่นี้ ขอบพระคุณยิ่ง

ตอบ

๑. การนับเวลาเดินทางไปราชการเพื่อคำนวณเบี้ยเลี้ยงเดินทางตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๑๙ ให้นับยี่สิบสี่ชั่วโมงเป็นหนึ่งวัน เศษของวันถ้าเกินกว่าสิบสองชั่วโมงให้นับเป็นหนึ่งวัน ฉะนั้น การเดินทางไปราชการตั้งแต่เวลา ๗.๐๐ น. และกลับเวลา ๑๙.๓๐ น. นับเวลาที่ไปราชการได้เกินกว่าสิบสองชั่วโมงจึงต้องนับเป็นหนึ่งวัน กรณีนี้ผู้เดินทางไปราชการจึงมีสิทธิเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงได้หนึ่งวัน

๒. กรณีการเดินทางไปราชการภายในราชอาณาจักร ที่จะเบิกค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พัก สำหรับคนใช้ส่วนตัวได้นั้น จะต้องเป็นการเดินทางไปประจำต่างสำนักงาน ตามมาตรา ๘ (๓) หรือการเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมตามมาตรา ๘ (๔) แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘ เท่านั้น ผู้เดินทางไปราชการต่างสำนักงานชั่วคราวไม่มีสิทธิเบิกค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พัก สำหรับคนใช้ส่วนตัว

๓. กระทรวงการคลังได้ปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับการช่วยเหลือข้าราชการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร และประกาศใช้บังคับแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป

ส่วน ระเบียบ การช่วยเหลือ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลอยู่ในระหว่างการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งคาดว่าคงจะประกาศออกใช้บังคับได้ภายในเวลาอันไม่นาน

สำหรับเรื่องความก้าวหน้าตามระบบจำแนกตำแหน่ง ที่ว่า ไม่เห็นช่องทางจะเป็นไปได้อย่างที่บอกไว้นั้น อันนี้ไม่ใช่อยู่ที่ระบบแต่เพียงอย่างเดียว อยู่ที่การปฏิบัติด้วย การปูนบำเหน็จความชอบไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ดี หรือการเลื่อนตำแหน่งก็ดี ขึ้นอยู่กับความประพฤติ ความรู้ และความสามารถในการทำงานรวมทั้งผลงานของข้าราชการแต่ละคน และขึ้นอยู่กับการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาด้วย และก็ไม่ได้หมายความว่าเมื่อข้าราชการคนใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำหรือเกินกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่สูงขึ้นไปแล้ว ข้าราชการคนนั้นจะต้องได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปด้วย ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่กล่าวมาแล้วข้างหลัก สำหรับระดับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ ก.พ. กำหนดไว้นั้น ไม่ใช่ว่าจะต้องเป็นอย่างนั้นตลอดไป อาจมีการเปลี่ยนแปลงการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือต่ำลงได้ เมื่อลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นเปลี่ยนแปลงไป ดังนี้จะโทษระบบเสียทีเดียวจะเป็นการถูกต้องละหรือ

ปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกภูธร ๒๕๕

ผมเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการ เลขที่ ๒๕๕ สมาชิกภูธรต่างจังหวัด ขอถามดังนี้

๑. ผู้ที่จบ ป.กศ. สูง รับราชการกรมสามัญศึกษา รับเงินเดือน ๑,๓๗๕ บาท ระดับ ๒ (ชั้นตรี) ประจำปี ๒๕๑๙ ได้รับเงินเดือน ๑,๖๔๕ บาท โดยไม่ได้สอบเป็นระดับ ๓ ปี ๒๕๒๐ รับเงินเดือน ๑,๗๕๐ บาท ปรับเป็นระดับ ๓ ได้เลย

๒. ผมบัจจุบันรับเงินเดือน ๑,๗๕๐ บาท อยู่ระดับ ๒ (ชั้นตรี) แต่ทำไมไม่ได้ปรับเป็นระดับ ๓ เหมือนกรมสามัญโดยไม่ต้องสอบ (ตามหมายเลขที่ ๕) แตกต่างกันอย่างไร

๓. สังกัดกรมสามัญศึกษา ทำไมจึงไม่มีการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อเลื่อน พ.ช.ี. ดังที่ได้แนบบัญชีต่อท้ายคำสั่งกรมสามัญศึกษาที่ ๑๕๒/๒๕๒๐ ลว ๑๗ ม.ค. ๒๐

๔. ทำไม ข้าราชการ กรมสรรพากร จึงมีการสอบคัดเลือก พ.ช.ี. ขอทราบเหตุผลด้วย

๕. เมื่อ สอบได้แล้ว ทำไม จึงประกาศผลเป็นตัวอักษร ทำไมจึงไม่ประกาศตามลำดับเลขที่ผู้สอบได้

๖. ผู้ที่สอบได้และครองตำแหน่ง ชี ๕ อยู่ ทำไมจึงไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็น ชี ๕ เป็นเพราะไม่เหมาะสม กับ ตำแหน่งที่ครองอยู่ หรือ เหมือนกับการย้ายเพื่อความเหมาะสม

๗. สงสัยว่าผู้ที่สอบเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี๕ ได้และได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็น ชี๕ ตั้งแต่ ๑ ม.ค. ๒๐ เป็นต้นไป แต่ทำไม จึงไปสอบตำแหน่งผู้ช่วยสรรพากร ๕ อีกเล่า เป็นเพราะเหตุใด

๘. หัวหน้าหมวดการศึกษาตามอำเภอต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย เป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือไม่ เพราะว่า บางคน บอก ว่า เป็น หัวหน้าส่วนราชการ บางคนบอกว่าไม่เป็น และมีหน้าที่อะไรบ้าง

๙. ผมได้แนบสำเนาคำสั่งมาพร้อมนี้

ขอท่านได้โปรดกรุณาลงในวารสารข้าราชการด่วนด้วย เพราะข้าราชการสงสัยมาก และ อีกประการหนึ่ง วารสารข้าราชการ ส่งช้า เป็น เพราะเหตุใด

บัญชีต่อท้ายคำสั่งกรมสามัญศึกษาที่ ๑๕๒/๒๕๒๐
โรงเรียนบ้านผือพิทยาสรรค์ สังกัดกองการมัธยมศึกษา
จังหวัดอุดรธานี

ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง ระดับ	ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง	บีงบประมาณ ๒๕๑๙ เป็น ข้าราชการครู		อัตรา เงินเดือน บีงบประมาณ ๒๕๒๐	เลื่อนขั้นเป็นระดับ
			ระดับ	ขั้น		
ค. ๒๕๖๔๘	๓ — ๕	ร.ต. สมภพ พันธุมโน (ครูใหญ่)	๔	๒,๘๕๐	๓,๐๓๐	๕
ค. ๒๕๖๕๒	๓ — ๕	นายล้วน คลังภูเขียว (อาจารย์ ๑)	๓	๒,๑๐๐	๒,๒๓๐	๔
ค. ๒๕๖๕๑	๓ — ๕	นายจำรัส สุวรรณบุตร (อาจารย์ ๑)	๓	๒,๑๐๐	๒,๒๓๐	๔
ค. ๒๕๖๕๓	๓ — ๕	นางไพบูลย์ วิรุณบั๊กษี (อาจารย์ ๑)	๓	๒,๑๐๐	๒,๒๓๐	๔
ค. ๒๕๖๖๗	๒ — ๔	นายดิถี จันทะแจ้ง (ครู)	๒	๑,๖๔๕	๑,๗๕๐	๓

ตอบ

๑. ข้าราชการกรมสามัญศึกษา หากดำรงตำแหน่งข้าราชการครูก็อาจรับเงินเดือนหลายระดับได้โดยไม่ต้องสอบเลื่อนระดับ ทั้งนี้เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้บัญญัติให้ข้าราชการครูรับเงินเดือนเป็นระดับตามตำแหน่ง ดังนั้นหากข้าราชการครูคนใดดำรงตำแหน่งที่อาจรับเงินเดือนได้หลายระดับ เมื่อข้าราชการครูผู้ดำรงตำแหน่งนั้นได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับถัดไป ผู้บังคับบัญชาก็มีคำสั่งให้ผู้นั้นรับเงินเดือนในระดับถัดไปนั้นได้เลยโดยไม่ต้องสอบ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งครู (รับเงินเดือนระดับ ๒ ถึง ๔) รับเงินเดือนระดับ ๒ ขั้น ๑,๖๔๕ บาท เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้น ๑,๗๕๐ บาท ผู้บังคับบัญชาก็มีคำสั่งให้รับเงินเดือนในระดับ ๓ ได้เลย

๒. ถ้าคุณดำรงตำแหน่งข้าราชการครู คุณก็จะได้ปรับให้ได้รับเงินเดือนในระดับ ๓ ดังกล่าวแล้วในข้อ ๑ เช่นเดียวกัน แต่ในเมื่อคุณเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจึงต้องสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือต้องได้รับคัดเลือกตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ทั้งนี้ เพราะตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ รับเงินเดือนตามตำแหน่งเพียงระดับเดียว ไม่ได้รับเงินเดือนควบหลายระดับอย่างข้าราชการครู

๓. ข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษานั้น หากเป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู ก็ไม่ต้อง สอบเลื่อน ระดับเงินเดือน ดังได้กล่าวตามข้อ ๑ แต่ถ้าจะเลื่อนตำแหน่ง เช่น จากอาจารย์ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๒ ก็จะต้องสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก อย่างเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือถ้าเป็นข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษา โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ไม่ใช่ข้าราชการครู การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นก็ต้องเป็นไปตามที่กล่าวแล้วในข้อ ๒

๔. เนื่อง จาก ข้าราชการ สรรพากร เป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจึงต้องสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือต้องได้รับคัดเลือก ดังกล่าวแล้วในข้อ ๒

๕. การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามบัญชีผลการสอบคัดเลือกได้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๑ บัญญัติให้แต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการของข้าราชการผู้นั้น โดยมิต้องแต่งตั้งตามลำดับที่บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ดังนั้นในการประกาศผลการสอบคัดเลือกจึงไม่จำเป็นต้องประกาศตามลำดับเลขที่ผู้สอบได้ จะประกาศเรียงรายชื่อ ตามเลขประจำตัวสอบหรือตามลำดับตัวอักษรก็ได้ ทั้งนี้ตามความในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สว ๑๐๐๔/ว.๑๗ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๙

๖. โดยที่การแต่งตั้งข้าราชการผู้สอบคัดเลือกได้ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม ดังกล่าวแล้วในข้อ ๕ ดังนั้น แม้ผู้สอบคัดเลือกได้จะครองตำแหน่งอยู่แล้ว หากผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นยังไม่เหมาะสมที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ผู้บังคับบัญชาก็อาจแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้คนอื่นที่เหมาะสมกว่า ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้

๗. เข้าใจว่าคงต้องการเปลี่ยนสายงานกระมัง

๘. หัวหน้าหมวดการศึกษาตามอำเภอต่าง ๆ เป็นข้าราชการส่วนจังหวัด สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขึ้นกับ ก.จ. ซึ่งจะเป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือไม่ และมีหน้าที่อะไรบ้างนั้น น่าจะถามไปทางอำเภอ หรือจังหวัด หรือ ก.จ. โดยตรง คงจะได้คำตอบที่ถูกต้องกว่า

สำหรับข้อสงสัยที่ว่า วารสารข้าราชการส่งช้า เป็นเพราะเหตุใดนั้น ขอเรียนชี้แจงว่า แต่เดิมนั้น วารสารข้าราชการเราได้ออกล่าช้า เพราะมีข้อขัดข้องบางประการ แต่บัดนี้ เราได้ปรับปรุงให้ออกเร็วขึ้น ทันกำหนดเวลา แล้ว และจะออกทุกต้นเดือน ซึ่งอย่างช้าก็คงไม่เกินวันที่ ๑๐ ของเดือน หวังว่าคุณคงได้รับวารสารข้าราชการเร็วขึ้นตามกำหนดเวลาแล้ว

อำนาจการลงโทษของนายแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจังหวัด

ผู้ถาม : สมาชิกเก่า

เนื่องด้วยข้าพเจ้ามีความข้องใจเกี่ยวกับกฎ ก.พ. ที่ออกตาม พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ กำหนดตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่นในกระทรวงสาธารณสุข ตอนหนึ่งว่า "นายแพทย์เอกผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทียบเท่าตำแหน่งหัวหน้ากอง เป็นตำแหน่งบังคับบัญชาในโรงพยาบาลในฐานะ กอง" ฉะนั้น นายแพทย์ผู้อำนวยการในสมัยนั้นจึงมีอำนาจสั่งลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยในโรงพยาบาลได้ ต่อมามี พ.ร.บ. แก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๖ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๓) วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๑๗ เป็นผลให้รูปการบริหารของกระทรวงสาธารสุขในส่วนภูมิภาคเปลี่ยนแปลงยุ่งเหยิงอยู่จนบัดนี้ และซ้ำเติมด้วย พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เลยกระเจิงกันไปใหญ่ เป็นเหตุให้ไม่มีใครรู้เรื่องอำนาจในการลงโทษจริงทั้งกระทรวงเถียงกันไปโดยหาข้อยุติไม่ได้

จึงใคร่ขอเรียนถามว่า ขณะนี้นายแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจังหวัด (ระดับ ๗) จะลงโทษข้าราชการในโรงพยาบาล ที่กระทำผิดวินัยโดยไม่ต้องอาศัยนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลงนามในคำสั่งได้หรือไม่ เพียงใด

ตอบ

ปัญหาในเรื่องการบังคับบัญชานี้เป็นเรื่องที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะมอบหมายให้ผู้ใดเป็นผู้บังคับบัญชา เพราะมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ มอบหมายโดยทำเป็นหนังสือ จากบทบัญญัติของกฎหมายนี้ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้มอบหมายโดยทำเป็นหนังสือให้นายแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจังหวัดบังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงานในฐานะหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกองแล้ว นายแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจังหวัดก็ย่อมเป็นผู้บังคับบัญชามีอำนาจบังคับบัญชาตลอดจนลงโทษผู้กระทำผิดวินัยได้ แต่เมื่อพิจารณาถึงการแบ่งส่วนราชการสาธารณสุขส่วนภูมิภาคแล้ว นายแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจังหวัด นายแพทย์ศูนย์การแพทย์และอนามัย และผู้อำนวยการสำนักวิชาสาธารณสุข ขึ้นตรงต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ซึ่งการแบ่งแยกส่วนราชการนี้น่าจะเป็นคนละเรื่องกับอำนาจบังคับบัญชา เพราะแม้ว่าโรงพยาบาลซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดจะขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด แต่ก็มีนายแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งผู้มีอำนาจสั่งบรรจุควรจะได้มอบหมายให้เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างในโรงพยาบาลได้ทั้งหมด ภายใต้อำนาจที่มีอยู่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ได้ปรับเงินเดือนเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคมแล้ว ถ้าได้เลื่อนตำแหน่งจะได้ปรับเงินเดือนอีกหรือไม่

ผู้ถาม : นายบุญรัตน์ เล็กระธา

ตัวอย่าง บัญชีรายละเอียดแสดงการปรับอัตราเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

กรม ..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐

แนบท้ายคำสั่งกรม..... ที่ ...../..... ลงวันที่ .....

ลำดับที่	ชื่อ และสังกัด	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	เงินเดือนในปี ๒๕๑๙	เงินเดือนในปี ๒๕๒๐		หมายเหตุ
						ปรับเป็น	เลื่อนเป็น	
	สำนักงานเลขานุการกรม							
๑.	นาย ก.	บุคลากร ๓	๒๗	๓	๑,๖๔๕	๑,๗๕๐	๑,๘๖๐	

ตามตัวอย่างบัญชีรายละเอียดข้างบนนี้ ข้าพเจ้าขอเรียนถามปัญหาดังนี้

ถ้านาย ก. ได้เลื่อนขึ้นเป็นระดับ ๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ เงินเดือนของนาย ก. จะได้รับการปรับให้อีก ๑ ขั้น หรือไม่ประการใด กรุณาตอบให้ละเอียดด้วยนะครับ เพื่อจะได้ถือเป็นหลักในการปฏิบัติและอ้างอิงได้

ตอบ

ตามปัญหาที่ถาม นาย ก. อาจได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นอีก ๑ ขั้นได้ ตามข้อ ๓ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว.๘ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๑๕

การนับเวลาทวีคูณระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง กอ. รมน. และระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๗๕๕๑

ผมสงสัย การมีสิทธิได้นับเวลาราชการทวีคูณ และอยากทราบวันประกาศกฎอัยการศึก จึงขอเรียนถามมาดังนี้

๑. ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของ กอ. รมน. ตำแหน่งอย่างไร จึงจะมีสิทธิได้นับเวลาราชการ ทวีคูณ เช่นตามคำสั่ง ศอป.กอ.ปค.ที่ สร ๔๐๐๑(๐๒)/๖๔๘๕ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๑๖ แต่งตั้งให้ข้าราชการ ปฏิบัติ หน้าที่ ตาม โครงการ ส่งเสริมอาชีพเคลื่อนที่เร็ว โดยให้อยู่ในกำลังพลประเภท ๑ แล้ว มีคำสั่งให้พ้นหน้าที่ ตาม คำสั่งที่ ๑๓๒/๒๕๒๐ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๒๐ ผู้ถูกแต่งตั้งจะมีสิทธิได้นับเวลาราชการทวีคูณหรือไม่ การปฏิบัติหน้าที่ใช้ยานพาหนะและเบิกเบี้ยเลี้ยงทางต้นสังกัดเดิม ถ้าได้ จะยื่นขอคำรับรองจาก กอ.รมน. เขต

จังหวัดหรือที่ ศอป. กอ. ปค. สวนรื่น

๒. ผมเป็นทหารม้าเมื่อ ๑๔ เมษายน ๒๔๘๕ — ๓๑ กรกฎาคม ๒๔๘๗ อยู่ที่อุบลฯ และร้อยเอ็ดต่อมา ๑ สิงหาคม ๒๔๘๗ — ๓๐ กันยายน ๒๔๙๑ ย้ายมาอยู่กรมสารวัตรทหาร จังหวัดพระนคร เมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๑ ลาออกไปรับราชการทางพลเรือน ในระยะที่เป็นทหาร มีการประกาศกฎอัยการศึกตั้งแต่ต้นจนถึงวันสันติภาพ ปี ๒๔๘๘ ผมอยากทราบว่าผมมีสิทธิได้นับเวลาทวีคูณไหมครับ ถ้าได้จะเป็นเวลาจากไหนถึงไหนรวมเท่าใด

เรื่องนี้มีเพื่อนฝูงที่เป็นทหารสนใจมาก เพราะวันทวีคูณเป็นสิ่งต้องการที่มีค่าที่สุดของชีวิตข้าราชการ หาก จะ ลงวันประกาศกฎอัยการศึก สมัยสงครามอินโดจีน สมัยสงครามมหาเอเชียบูรพา จากวันไหนถึงวันไหน ประกาศใช้ที่จังหวัดอะไรบ้าง ก็จะเป็นความรู้ที่มีประโยชน์ยิ่ง กฎอัยการศึกตอนสงครามอินโดจีน เอเชีย ข้าราชการพลเรือนมีสิทธิได้ไหมครับ

ตอบ

๑. ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งของ กอ.รมน. ทุกคนมีสิทธิได้นับเวลาราชการเป็นทวีคูณ หรือตามความเข้าใจทั่วไปก็คือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกำลังพลประเภท ๑ นั่นเอง ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจะใช้ยานพาหนะหรือเบิกเบี้ยเลี้ยงจากหน่วยใดไม่สำคัญ วิธีการยื่นขอให้รับรองเวลาราชการทวีคูณ เป็นหน้าที่ ของ กอ. รมน. เขต แล้วให้ ศอป.กอ.รมน. เป็นผู้ตรวจสอบรับรองเวลาราชการทวีคูณในบัญชีรายชื่อผู้ได้นับเวลาราชการ เป็นทวีคูณแล้วจึงเสนอไปยังหน่วยต้นสังกัดปกติต่อไป

๒. การรับรองเวลาทวีคูณ ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดทุก ๆ กรณีไม่ว่าจะเป็นเวลาทวีคูณกรณีพิพาทอินโดจีน หรือเวลาทวีคูณสงครามเอเชียบูรพาก็ตาม เป็นหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม แต่ผู้เดียว ที่จะพิจารณา กำหนดว่า ผู้ใดจะมีสิทธิได้นับเวลาทวีคูณแต่เมื่อใด ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

(๑) กรณีพิพาทอินโดจีนฝรั่งเศสจะต้องมีคำสั่งของผู้บังคับบัญชาให้บรรจุใน อัตรากำลัง ในหน่วยที่ปฏิบัติราชการในยามฉุกเฉินและเลิกปฏิบัติเมื่อใด

(๒) กรณีสงครามเอเชียบูรพาจะต้องเข้าเกณฑ์ดังนี้

ก. ต้องเป็นผู้ได้รับบรรจุในอัตรากำลังในหน่วยที่ปฏิบัติราชการในยามฉุกเฉิน

ข. ได้ปฏิบัติราชการในยามฉุกเฉิน ณ ที่ใด ตั้งแต่เมื่อใดถึงเมื่อใด

กรณีของท่านหากเข้าหลักเกณฑ์ ตามที่กล่าว ย่อมมีสิทธิได้นับเวลาราชการเป็นทวีคูณ ขอให้ส่วนราชการที่ท่านสังกัดอยู่ ทำเรื่องขอให้กระทรวงกลาโหม รับรอง เวลาราชการให้ต่อไป การนับเวลาทวีคูณกรณีพิพาทอินโดจีนนับได้ตั้งแต่วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๔๘๓ ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๔๘๔ รวม ๕ เดือน ๑๓ วัน เวลาทวีคูณสงครามเอเชียบูรพานับได้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๔๘๕ ถึงวันที่ ๑ มกราคม ๒๔๘๖ รวม ๓ ปี ๑๑ เดือน ๘ วัน

ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้

สำนักงาน ก.พ.

สมศักดิ์ ศุภะรัชฎเดช
จามรี จันทรศักดิ์
สมเกียรติ ชุมวิสูตร

กรมบัญชีกลาง

ผาสุขนิตย์ บัณฑะรุจิ
สมพงษ์ วัฒนสวะ

เกร็ดบริหาร

ท่านใช้เวลาของท่านอย่างไร ?

คนที่เริ่มต้นชีวิตการทำงานเมื่ออายุ ๒๐ ปี เมื่อถึงวาระปลดเกษียณ เคยมีใครมองย้อนหลังไปถึงช่วงเวลา ๔๐ ปีที่ผ่านมาแล้วใคร่ครวญดูว่าได้ใช้เวลานั้นอย่างไรบ้างหรือไม่

บริษัทที่ปรึกษาทางการบริหารงานบุคคลแห่งหนึ่ง ในประเทศอังกฤษได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ และสรุปผลว่า ในระยะเวลา ๔๐ ปีแห่งการทำงานนั้น คนส่วนใหญ่ใช้เวลาดังนี้

๑๒ % ในการกิน = ๔๐,๐๐๐ ชั่วโมง

๓๓ % ในการหลับนอน = ๑๒๐,๐๐๐ ชั่วโมง

๒๒ % ในการทำงาน = ๘๐,๐๐๐ ชั่วโมง

? ? ? ? ? = ๑๑๐,๐๐๐ ชั่วโมง

ข้อเท็จจริงที่พบอีกประการหนึ่งก็คือ แม้ในช่วงเวลา ๘๐,๐๐๐ ชั่วโมงที่ใช้ทำงานจริง ๆนั้น ๓๐ % ของช่วงเวลานี้ก็ยังเป็นเวลาที่ใช้ไปโดยไร้ประโยชน์ เช่น เดินไปมา นั่งเฉย ๆ หรือทำสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดผลผลิตใด ๆ ขึ้นมา

ทั้งที่ข้อเท็จจริงปรากฏดังนี้ คนเราก็ยังคิดเสมอว่า ทำงานหนักเกินไป และได้ค่าตอบแทนน้อยกว่าที่ควรจะได้

ใครประสบความสำเร็จในการทำงาน ?

ถ้าจะวัดความสำเร็จในการทำงานโดยพิจารณาจากฐานะทางเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าในบรรดาคนที่ทำงานมาครบ ๔๐ ปีนั้น

๙ คน ประสบความสำเร็จทางการเงินอย่างมาก

๑๘ คนต้องอาศัยเงินบำนาญในการเลี้ยงชีวิตและครอบครัว

๓๔ คนยังต้องทำงานหาเงินเลี้ยงชีพต่อไป

๓๙ คนอยู่ได้ด้วยเงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เช่น เงินประกันสังคม หรือได้รับความช่วยเหลือจากมูลนิธิ องค์การการกุศล

ใหม่ๆในราชการ

การวางแผนโครงการจัดน้ำสะอาดในชนบท

นายอัมพร จันทรวิจิตร รองนายกรัฐมนตรี ในฐานะผู้ปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี ได้เสนอให้คณะกรรมการบริหารโครงการจัดให้มีน้ำสะอาดในชนบททั่วราชอาณาจักร ซึ่งมี นายสมัคร สุนทรเวช รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธานช่วยเหลือในด้านการประสานงานระหว่างหน่วยราชการ ๕ หน่วย ที่รับผิดชอบในการจัดให้มีน้ำสะอาดในชนบทและภูมิภาค

เนื่องมาจากการทำงานของหน่วยราชการ ๕ หน่วย ได้แก่ กองประปาภูมิภาค กรมโยธาธิการ กองประปาชนบท และกองสุขาภิบาล กรมอนามัย กองน้ำบาดาล กรมทรัพยากรธรณี สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท และกองปกครองท้องที่ กรมการปกครอง ในปัจจุบันนี้ต่างมีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการจัดหาน้ำสะอาดในชนบทและภูมิภาคทั้ง ๕ กรม ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าว ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดความสิ้นเปลือง เพราะแต่ละกรมต่างมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน มีอัตรากำลัง เครื่องมือและค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากพอสมควร อีกทั้งใช้เครื่องมือและเทคนิคในการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน อัตรากำลังรวมทั้ง ๕ หน่วยงานนี้ (ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว) มีจำนวนทั้งสิ้น ๒,๑๕๒ คน สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ๓๓๗ ล้านบาทต่อปี ได้ผลงานทั้งสิ้นเฉลี่ยต่อปี ดังนี้ บ่อใหญ่ ๑,๖๗๐ บ่อ บ่อตื้น ๑,๕๐๐ บ่อ และสร้างประปา ๑,๕๕๐ แห่ง

ผลงานในการขุดบ่อน้ำของบางหน่วยงานตามที่ได้มีการประเมินผล พบว่า มีปัญหา คือ บ่อน้ำจำนวนมากที่ดำเนินการโดยกรมการปกครอง (ซึ่งกรมการปกครองดำเนินการเพียงจัดสรรงบประมาณให้แก่จังหวัดที่ขอความช่วยเหลือรับไปดำเนินการว่าจ้างเท่านั้น ทางกรมมิได้ดำเนินการโดยตรง) ปรากฏว่าไม่มีฝาปิด ไม่มีคันโยกน้ำ และใช้ถังปูนซีเมนต์เป็นปลอก จึงเป็นบ่อที่ขาดความคงทนถาวร และไม่ถูกสุขอนามัย น้ำที่ได้ก็ไม่มีความสะอาดพอ บ่อน้ำที่ทำการขุดไว้แล้วก็มิได้รับการบำรุงรักษาเท่าที่ควร เป็นผลให้บ่อน้ำตื้นเขิน และปริมาณน้ำไม่เพียงพอที่จะใช้อุปโภคบริโภค และยังมีบ่อน้ำบางแห่งที่กรมอนามัยส่งเสริมให้ประชาชนทำการขุดนั้น ปรากฏว่าขาดเจ้าหน้าที่ที่จะช่วยเหลือในด้านการบำรุงรักษา เป็นผลให้ราษฎรจัดการและดูแล

รักษาอย่างขาดหลักวิชา ทำให้บ่อน้ำเหล่านั้นไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร

ดังนั้นจึงเห็นได้ชัดว่าหน่วยงานดังกล่าวทั้งหมดปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน ระหว่างวันที่ ๗—๑๐ เมษายน ๒๕๒๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงได้จัดให้มีการสัมมนาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่จังหวัดขอนแก่น ได้ผลสรุปของการสัมมนาครั้งนี้ออกมาว่า ถึงแม้จะมีหน่วยงาน หลายหน่วย ทำหน้าที่ จัดหา น้ำสะอาด จนมีลักษณะเป็นงานซ้ำซ้อนกัน แต่เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในชนบทมีมากมาย แม้จะมีหลายหน่วยให้บริการก็ยังไม่พอ จึงควรปล่อยให้ทุกหน่วยงานดำเนินงานต่อไป แต่ควรจัดตั้งสำนักงานกลางขึ้นทำหน้าที่ประสานแผนงานขุดบ่อบาดาลของทุกหน่วย โดยจัดแบ่งพื้นที่ให้ทำเพื่อป้องกันมิให้มีการดำเนินงาน ในพื้นที่เดียวกันอันจะเป็นการทำงานซ้ำซ้อน

จากผลสัมมนาดังกล่าวนี้ก็ยังมิได้มีการดำเนินการจัดตั้งหน่วยงานกลาง ประสานงานอย่างเป็นจริงเป็นจังเป็นทางการใด ๆ ขึ้น โดยที่ส่วนราชการพลเรือนทั้ง ๕ กรม ทำงานซ้ำซ้อนกันมานานแล้ว

คณะอนุกรรมการ ปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ ซึ่งได้รับมอบหมายจากคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี ให้ศึกษาถึงปัญหาที่ค้าง จากการพิจารณา จากคณะที่ปรึกษา ฯ ชุดก่อนที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วน เห็นถึงปัญหาและความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขเรื่องนี้เพราะน้ำนี้มีความสำคัญเร่งด่วนต่อชีวิตราษฎรมาก คณะอนุกรรมการ ฯ เห็นว่า การปฏิบัติงานกระจัดกระจายกันอยู่ทั่วประเทศของหน่วยงานทั้ง ๕ ในขั้นจุบันนี้เป็นงานที่ซ้ำซ้อนกัน สิ้นเปลืองอัตรากำลัง เครื่องจักร เครื่องมือ และเงินงบประมาณมากกว่าที่ควร ทั้งยังเกิดปัญหาด้านการบำรุงรักษาและความรู้ทางเทคนิค โดยที่ทรัพยากรของประเทศมีอยู่เพียงจำกัด

ดังนั้น คณะที่ปรึกษา ฯ จึงได้เสนอให้คณะกรรมการบริหารโครงการจัดให้มีน้ำสะอาดในชนบททั่วราชอาณาจักร ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน เป็นหน่วยงานช่วยเหลือในด้านการประสาน การดำเนินงาน ด้านการ จัดหาน้ำสะอาด ทั้งในเขตเมือง และ ชนบท ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น กับทั้งเสนอให้รวมหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ จัดหาน้ำสะอาดในชนบทและภูมิภาคเข้าเป็นหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งนายอัมพร จันทรวิจิตร รองนายกรัฐมนตรีปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี เห็นชอบด้วยกับข้อเสนอของคณะที่ปรึกษา ฯ ดังกล่าว และเห็นชอบที่จะให้ยกฐานะหน่วยงานทั้ง ๕ ที่รวมกันเข้าเป็นหน่วยงานเดียวกันให้มีฐานะเป็นกองขนาดใหญ่ขึ้นอยู่กับกรมโยธาธิการเพียงแห่งเดียว ทั้งนี้ ท่านรองนายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้หน่วยงานทั้ง ๒ คือ คณะกรรมการบริหารโครงการจัดให้มีน้ำสะอาดในชนบททั่วราชอาณาจักร และกรมโยธาธิการทราบและดำเนินการต่อไป

การวิจารณ์ - กระจกส่องเงาตัวเอง



คนคนหนึ่งย่อมมีทั้งข้อดีและข้อบกพร่อง ใครมีข้อดีมาก ข้อบกพร่องน้อย ก็เป็นคนดี ใครมีข้อบกพร่องมาก มีข้อดีน้อย ก็เป็นคนไม่ดี หน้าที่ของเราคือ พยายามเสริมสร้างข้อดี แก้ข้อบกพร่องอยู่เสมอ ๆ ฉะนั้น อาวุธวิจารณ์และการวิจารณ์ตนเองจึงเป็นสิ่งจำเป็นมันทำให้เราสามารถมองเห็นข้อดีข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อนำไปขยายข้อดี แก้ไขข้อบกพร่องได้ต่อไป คนฉลาดนั้นไม่ใช่อยู่ที่เขาทำอะไรไม่ผิดเลย หากอยู่ที่ความผิดของเขาไม่ใหญ่ไม่ขยายตัวเป็นเวลานานและแก้ไขง่าย ซึ่งก็คือต้องอาศัยการวิจารณ์และวิจารณ์ตนเองอยู่เสมอ ถ้าท่านไม่วิจารณ์และวิจารณ์ตนเองอยู่เสมอแล้ว ท่านก็ไม่อาจมองเห็นความผิดได้อย่างรวดเร็ว ความผิดของท่านจะขยายตัวยึดเยื้ออยู่เป็นเวลานานและยากที่จะแก้ไขได้

การกลัวการวิจารณ์เป็นเครื่องหมายของความเสื่อม เราต้องยอมรับว่า การวิจารณ์ตนเองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง หากเรามีการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของตัวเองในการงานอยู่เสมอ ชัย

ชนะในการทำงานย่อมอยู่ไม่ไกลจากท่าน

ลักษณะของคนบางคนมองเห็นแต่ข้อบกพร่องของผู้อื่น มองไม่เห็นข้อบกพร่องของตัวเอง พวกเขาเอาแต่วิจารณ์ผู้อื่น แต่ไม่วิจารณ์ตนเอง บางคนชอบแต่จะให้ผู้อื่นยกย่อง แต่ไม่ชอบให้ผู้อื่นวิจารณ์ ใครวิจารณ์เข้าเขาก็ไม่พอใจ บางคนไม่กล้าวิจารณ์ผู้อื่น กลัวผู้อื่นจะไม่พอใจ ท่าทีเหล่านี้ล้วนโง่เขลาทั้งสิ้น ถ้ายิ่งปกปิดความผิด ความผิดของท่านก็ยิ่งขยายตัว การงานของท่านจะพลอยเสียหายยิ่งขึ้น

บางคนกังวลว่าการวิจารณ์ตนเองบ่อย ๆ จะทำให้ไม่เป็นตัวของตัวเอง จะทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ถ้าเป็นเช่นนี้ ลองคิดดูซิว่า ถ้าท่านไม่ยอมวิจารณ์ตนเอง ไม่ยอมให้ผู้อื่นวิจารณ์ ท่านแล้วท่านจะเป็นคนที่ทำอะไรทำอย่างผิดๆ และจะตกเป็นเป้าของความไม่พอใจของผู้อื่น เช่นนี้ท่านยังจะมีความเชื่อมั่นในตนเองอยู่ได้อย่างไร

บางคนกังวลว่าการวิจารณ์จะทำให้แตกความสามัคคี แน่นอนถ้าเราใช้วิธีวิจารณ์อย่างผิด ๆ มาปฏิบัติอย่างผิด ๆ มัวสาละวนอยู่กับการทะเลาะเบาะแว้งกันด้วยเรื่องหยุมหยิมที่ปราศจากหลักการ หรือไม่ใช้วิธีสามัคคี–วิจารณ์–สามัคคี ก็จะทำให้แตกแยกความสามัคคีกันได้เป็นธรรมดา แต่ถ้าเรายืนอยู่บนจุดยืนที่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นใหญ่ และเพื่อทำให้งานของเรารุดหน้าไป เราก็ต้องใช้หลักสามัคคี–วิจารณ์–สามัคคี หากทำได้ดังนี้แล้ว ความสามัคคีของเราจะไม่ถูกบั่นทอนลงไป ตรงกันข้ามกลับจะทำให้เราสามัคคีแน่นแฟ้นกันมากยิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ท่านเห็นเพื่อนคนหนึ่งของท่านผิดพลาด ท่านก็ชี้ความผิดพลาดของเขาออกมาด้วยความจริงใจ ร่วมกันคิดถึงวิธีแก้ไขทำให้การงานของเพื่อนของท่านได้รับผลดี ในทางกลับกัน เพื่อนของท่านก็ชี้ความผิดของท่านออกมาด้วยความจริงใจ ร่วมกันคิดถึงวิธีแก้ไข ทำให้การงานของท่านได้รับผลดีด้วยเช่นกัน ดังนี้ความสามัคคีของท่านกับเพื่อน จะยิ่งแน่นแฟ้นกว่าเดิม และเกิดประโยชน์มากด้วย จะมิใช่เป็นความสามัคคีที่ผิวเผินจอมปลอม คลุมเครือต่อความผิดอย่างที่เป็นอยู่ ขณะนี้โดยไม่รู้ตัว และผลสุดท้ายอาจเกิดแตกแยกขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในการวิจารณ์นั้น ทุกคนควรยึดหลักสามัคคี–วิจารณ์–สามัคคี จะต้องมีท่าทีหวังดีต่อผู้อื่น มีปัญหาอะไรก็พูดกันอย่างหมดเปลือก เมื่อถูกผู้อื่นวิจารณ์ เราควรเข้มงวดต่อตนเอง อย่าเรียกร้องให้ผู้อื่นวิจารณ์เราถูกร้อยละร้อย และอย่าเรียกร้องให้ผู้อื่นต้องมีท่าทีที่ดีอย่างไม่มีที่ติ ควรจะยึดหลักที่ว่าผู้พูดไม่มีความผิด ผู้ฟังควรสังวร ให้อภัยต่อผู้อื่นและสามัคคีเข้าหากันเท่านั้น

ในการวิจารณ์และวิจารณ์ตนเองควรให้ความสนใจต่อสิ่งเหล่านี้คือ

๑. ไม่ควรเริ่มต้นจากความไม่พอใจส่วนตัว

และอคติส่วนตัวไปวิจารณ์ผู้อื่นหรือรับฟังการวิจารณ์ของผู้อื่น แต่ควรเริ่มต้นจากการทำให้งานของเราได้รับการปรับปรุง ทำให้ความถูกความผิดกระจ่าง เมื่อค้นพบความผิดก็ควรแก้ไขความผิดนั้น ในการวิจารณ์ย่อมจะหลีกเลี่ยงการโต้แย้งไปไม่ได้ เมื่อการโต้แย้งสิ้นสุดลง หากท่านยังไม่สามารถแก้ความเห็นของท่านได้ คือยังไม่เห็นด้วยกับคนส่วนใหญ่ ท่านก็สามารถสงวนความเห็นของท่านไว้ได้ภายใต้เงื่อนไขที่ยอมรับปฏิบัติตามมติของคนส่วนใหญ่ ถ้าเป็นความจริงพิสูจน์แล้วว่าความเห็นของท่านผิด ท่านก็ไม่ควรดันทุรังว่าถูกอีกต่อไป เพราะการปฏิบัติเช่นนี้มีแต่จะทำให้ท่านห่างจากสภาพความเป็นจริงและล้าหลังลงทุกที

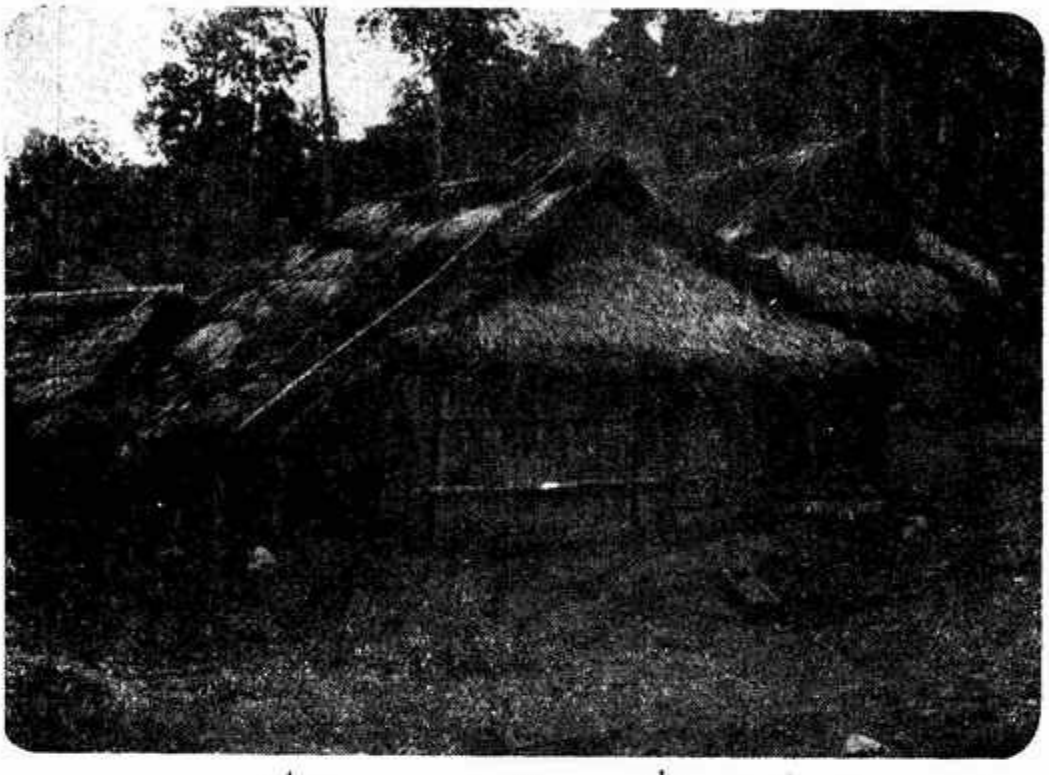
๒. ต้องรู้จักค้นพบปัญหา ผู้ที่ทำงานทุกคนล้วนแต่เคยทำผิดมาแล้วทั้งนั้น คนที่ไม่ทำผิดคือคนที่ตายแล้วหรือคนที่ไม่ทำงาน แต่ผู้ที่ทำงานบางคนก็มิใช่จะมองเห็นความผิดของตนได้อย่างง่ายดาย พวกเขามักจะพึงพอใจอยู่แต่ผลสำเร็จ ให้อภัยข้อบกพร่องของตนเอง ไม่กล้ามองข้อบกพร่องหรือโยนข้อบกพร่องของตนให้แก่สภาพแวดล้อม ท่าทีเช่นนี้จะทำให้เราไม่อาจเสริมข้อดี ขจัดข้อบกพร่องและสะสมบทเรียนได้ ควรแสวงหาความก้าวหน้าอย่างเร่าร้อน ไม่ควรพึงพอใจตนเองง่าย ๆ ไม่ควรมองเห็นแต่ข้อดีของตัวเองเท่านั้น ต้องกล้ามองเห็นข้อบกพร่องของตัวเองด้วย

๓. ต้องประเมินข้อบกพร่องอย่างถูกต้อง อย่าขยายความผิด ทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่ ทำเรื่องที่ไม่ใช่หลักการให้เป็นเรื่องหลักการ ขณะเดียวกันก็อย่าหดความผิด ทำเรื่องใหญ่ให้เป็นเรื่องเล็ก ทำเรื่องที่เป็นหลักการให้เป็นเรื่องที่ไร้หลักการ จะต้องมองข้อบกพร่องตามความเป็นจริง พิจารณากรณีแวดล้อมอย่างสุขุมรอบคอบ พิจารณาผลเสียที่เกิดขึ้นอย่างยุติธรรม และประเมินความผิดให้พอเหมาะพอสม บางคนเวลาวิจารณ์ตนเองมักจะหดความผิด เลี่ยงเรื่องหนักเป็นเบา ทำเรื่องใหญ่ให้เป็นเรื่องเล็ก แต่เวลาวิจารณ์ผู้อื่นกลับทำเรื่องเบาให้เป็นหนัก ทำเรื่องเล็กให้เป็นใหญ่ แบบนี้เป็นท่าทีที่ไม่ซื่อตรง

๔. ต้องค้นคว้าที่มาของความผิด เสนอวิธีแก้ความผิด เราต้องค้นคว้าว่าเหตุของความผิดนั้นคืออะไร เป็นเพราะความเข้าใจผิดของตนเอง เพราะแนวทางไม่ถูกวิธีการไม่ดี หรือเพราะความพยายามไม่พอ อะไรเป็นเหตุสำคัญ อะไรเป็นเหตุรอง เราจะขจัดข้อบกพร่องเหล่านี้โดยวิธีอย่างไร สรุปแล้วก็คือ จะต้องทำให้ผู้อื่นและตนเองรู้ว่าข้อบกพร่องคืออะไร เหตุที่เกิดขึ้นอยู่ตรงไหนและจะแก้ไขอย่างไร

๕. ต้องสนใจวิธีการ คำนึงถึงผลที่เกิดการวิจารณ์ผู้อื่น ควรมีท่าทีจริงใจ หวังดีและเปิดเผยต่อคนที่ต่างกันหรือต่อสภาพแวดล้อมที่ต่างกันควรจะใช้วิธีการรูปแบบที่ต่างกันไปวิจารณ์อย่างพอเหมาะพอสม ถ้าผู้อื่นยังรับความเห็นของเราไม่ได้ก็ควรค่อย ๆ ชักจูงให้เขาเกิดความสำนึกขึ้นเอง การเอาแต่วิจารณ์ให้สาสมใจไม่คำนึงถึงผลนั้นย่อมไม่ใช่วิธีการที่ดี ๑๖

จากดอยถึงพื้นราบ



หนู เป็น ชาว เขา เผ่า เย้า บ้านอยู่เชิงดอย แต่ก่อนที่จะมาอยู่ใน หมู่ บ้าน อพยพ ที่เชิงดอยแห่งนี้ บ้านของพวก หนู อยู่ กระ จัด กระ จาย ตาม เขา ที่ มอง เห็น ข้าง หน้า ลิบลับจากหมู่บ้านที่อยู่ขณะนี้ หมู่บ้านเดิมของพวกหนูตามดอยที่เห็น หมู่ที่ใกล้ที่สุดเดินไปประมาณ ๑๐ กม. ขึ้นเขาลงห้วยสิบกว่าแห่งตามป่าเขาที่ติดกันเป็นเทือก หมู่บ้านที่ไกลที่สุด ก็เดินค้างวันค้างคืนกว่าจะถึง พวกผู้ใหญ่เขา บอกว่า สามารถ เดิน ข้าม ไป ยัง จัง หวัด น่าน และ เขต ประเทศลาวได้ แต่หนูยังไม่เคยไปสักที

หนู ลง มา อยู่ ที่ พื้น ราบได้หลาย ปี แล้ว เพราะ ทาง รัฐ บาล บอกว่าเขตที่พวกหนูอยู่ เป็นเขตของผู้ก่อการร้าย ถ้าพวกหนูยังอยู่กันอีก พวกหนูก็จะมีความผิดกลาย เป็น ผู้ ก่อ การ ร้าย ไป ด้วย ดังนั้น พวกหนูจำต้องอพยพลงมาอยู่พื้นราบกันหมด ทั้งบ้านและไร่ไว้บนดอย ซึ่งพวกทหารและ ตชด. ได้จัดการเผาไฟเก็อบหมดแล้ว เขาบอกว่าจะได้ไม่ให้ผู้ก่อการร้ายไปใช้ทีหลัง พวกหนูเสีย ดาย ที่ อยู่ บน ดอย กัน มาก เพราะเพาะปลูกได้ผลดีกว่าในที่จัดสรรที่ทางรัฐบาลจัดให้ทำกินครอบครัวละ ๑๕ ไร่ และให้อยู่เดี๋ยวนี้ บ้านบนดอยอยู่ใกล้กับน้ำ พวกหนูไม่เคยมีปัญหาขาดน้ำ อย่าง ที่ เป็น อยู่ ทุก วัน นี้เลย ข้าวไร่ข้าวโพด ถั่วงา ที่ปลูกบนดอยได้ผลดีทุกปี หมูที่เลี้ยงบนดอยตัวอ้วนกว่าที่เลี้ยงทางพื้นราบมาก

ความจริง ชาวเขา คง จะชินและเหมาะที่จะอยู่บนเขามากกว่า หลังจากที่อพยพลงมาแล้ว เกือบทุกครอบครัว

มีฐานะยากจนลง หลายครอบครัวปลูกข้าวไม่พอกิน เพราะที่ๆ จะปลูกข้าวมีน้อยกว่าบนดอย น้ำที่จะใช้ปลูกข้าวและข้าวโพดก็ไม่มี พวกหนูจึงต้องช่วยหารายได้จากทางอื่น คือ การรับจ้างปั๊กดอก จนเดี๋ยวนี้ได้กลายเป็นรายได้หลักของทุกครอบครัวไปแล้ว ความสามารถในการปั๊กดอกที่เป็นลวดลายประจำเผ่าเย้า ลงบนผ้าฝ้ายเป็นงานที่ผู้หญิงเย้าทุกคนต้องฝึกตั้งแต่เด็กสำหรับไว้ปั๊กบนกางเกง เสื้อ ผ้าโพกศีรษะ และผ้าผูกเอวของผู้หญิง รวมทั้งเสื้อผ้าของผู้ชาย หนูเชื่อว่าแต่เดิมพวกเราคงไม่เคยคิดว่างานปั๊กผ้าของผู้หญิง จะสามารถหาเงินมาเลี้ยงครอบครัวได้ แต่ตอนนี้เมื่อได้กลายเป็นงานอาชีพที่เป็นรายได้หลักแล้ว พวกเราต้องแย่งผ้าปั๊กกันจนต้องมีเรื่องบาดหมางใจกัน แรกๆ ฝรั่งสอนศาสนาและแจกยารักษาโรคเป็นคนเริ่มจ้างปั๊กก่อน ถ้าใครนับถือศาสนาเขา เขาก็จะให้ผ้าคนนั้นก่อนคนอื่น เพื่อนๆ หนู



จึงเข้าโบสถ์วันอาทิตย์กันหลายคน เพื่อหวังจะรับผ้าปั๊กมากๆ และรับเสื้อผ้าที่เขาบริจาค ต่อมามีครูโรงเรียนใกล้ๆ หมู่บ้านก็มาจ้างบ้าง ตำรวจชายแดนบ้าง และคนที่มาจากมูลนิธิชาวเขาบ้าง ทุกคนที่มาจ้างเขาบอกว่าเขามาช่วยชาวเขาทั้งนั้น

มูลนิธิชาวเขาจ้างงานพวกหนูมาก ให้ราคาดีและจ่ายเงินให้เร็ว แต่มาตอนหลังกลับกดราคาค่าจ้างลง ทั้งๆ ที่งานชิ้นนี้

เขาเคยให้สูงอยู่แล้ว แต่พอราคาของแพงขึ้นเขากลับมากดราคาค่าจ้างบัก กับ พวก หนู ให้ ถูก ลง เพราะ เขา อ้าง ว่า เดี๋ยว นี้ ของอะไร ๆ ก็แพง และเขาเริ่มจะ ค้างเงิน เหมือน กับ ฝรั่ง สอนศาสนา หนูกับเพื่อนหลายคนคิดว่า จะไม่ยอม ขาย ให้ กับคน ที่กดราคาแล้ว แต่ถ้าเขาไม่ซื้อกับพวกหนู เขาก็ซื้อกับคนอื่น ๆ ได้ หรือถ้าเขาไม่พอใจเขาก็ไปซื้อกับชาวเขาหมู่บ้านอื่นได้ เหมือนกัน ซึ่ง ถ้า พวกหนู ขาย ของไม่ได้ ก็แปลว่าพวกหนู จะไม่มีเงินซื้อขัน หมูกับผักไว้กินกับข้าว **แม่เคยบ่นว่า มูลนิธิชาวเขา กับพวกเจ้าหน้าที่ ชอบ พูดว่า เขามาช่วย ชาว เขา แต่นี่ เขา ช่วย ชาวเขา หรือชาวเขาช่วยเขากันแน่!**

ตั้งแต่พวกหนูอพยพลงมาอยู่พื้นราบจนเดี๋ยวนี้ ทุกครั้งที่เดินผ่านหมู่บ้านคนเมือง พวกหนูมักจะถูกดูหมิ่นเหยียดหยามจากคนเมืองเสมอว่าชาวเขาโง่ ชาวเขาเซ่อ ชาวเขาไม่รู้ภาษา ชาวเขาไม่รู้หนังสือ เด็กบางคนถึงกับเอาก้อนหิน ขว้างปามาที่พวกหนู เหมือน กับ พวก หนู เป็นสัตว์ เด็กเย้าตัวเล็กๆ ที่สู้ไม่ได้ก็ได้แต่วิ่งร้องไห้ไปฟ้องทางบ้าน แต่พวกหนูโตพอ จะสู้ ได้ก็ ขว้างปา และพูดโต้ตอบกลับไป แม้แต่พวกผู้ใหญ่ ด้วย กันเอง ก็มีเรื่องวิวาทเหมือนกัน

เป็นความจริง ที่พวกหนูไม่เคย เรียน ภาษาไทย ตั้งแต่ อยู่บนดอย แต่พวกหนูก็รู้คำเมือง แม้จะไม่ได้ใช้พูดกันบนดอยเลย แต่เมื่อลงมาอยู่พื้นราบแล้ว พวกหนูที่เป็นเด็กโตได้เข้าโรงเรียนชาวเขาในหมู่บ้าน เริ่มเรียนภาษาไทย หัดพูดภาษาไทย และแต่งตัวอย่างคนไทย

ครู ของ หนู มาจาก ทางใต้ (ทางใต้ในความหมายของคนทางเหนือไม่ ได้หมายถึงปักษ์ใต้ แต่หมายถึงใต้จังหวัดต่างๆ ของภาคเหนือลงมา) ได้สอนให้พวกหนูพูดภาษาไทย (สำเนียงภาคกลาง) กับครู จนครูชมว่า พวกหนู หัดไว และพูดได้ชัดมาก หนูคิดว่าพวกหนูที่เรียนหนังสือ สามารถพูดภาษาไทย ได้ชัดกว่าเด็กคนเมืองพูดภาษาไทยเสียอีก พวกหนูเคยหัวเราะ และเล่า ให้ครูฟัง เสมอเมื่อได้ยินคำ ที่เด็ก คนเมือง ออกเสียงคำไทยไม่ชัด แต่ครูห้ามว่า อย่าไป หัวเราะเยาะ เขาและอย่าไปต่อล้อต่อเถียงกับเขาเวลาที่เดินผ่าน ครูบอกพวกหนูว่า พวกหนูไม่เคย เรียนภาษาไทย และไม่เคยเรียนหนังสือเลยก็เพราะบนดอยไม่มีโรงเรียน และ ครูจะสอน **การที่คนนั้นไม่เคยเรียน ไม่ได้แปลว่าคนนั้นเป็นคนโง่** มีเพื่อน รุ่นโต กว่าหนู หลาย คนไปเรียนชั้นประถมปลายในโรงเรียนคนเมืองมาเล่าให้ฟังว่าคนที่เรียนเก่ง ๆ ได้ที่ ๑ ที่ ๒ ในชั้นของเขามักจะ เป็น เด็กชาวเขา อย่างเย้า และแม้วที่อยู่หมู่บ้านถัดไป และครูของเขาที่โรงเรียนนั้นก็ชมว่าเด็กชาวเขาเรียนเก่ง

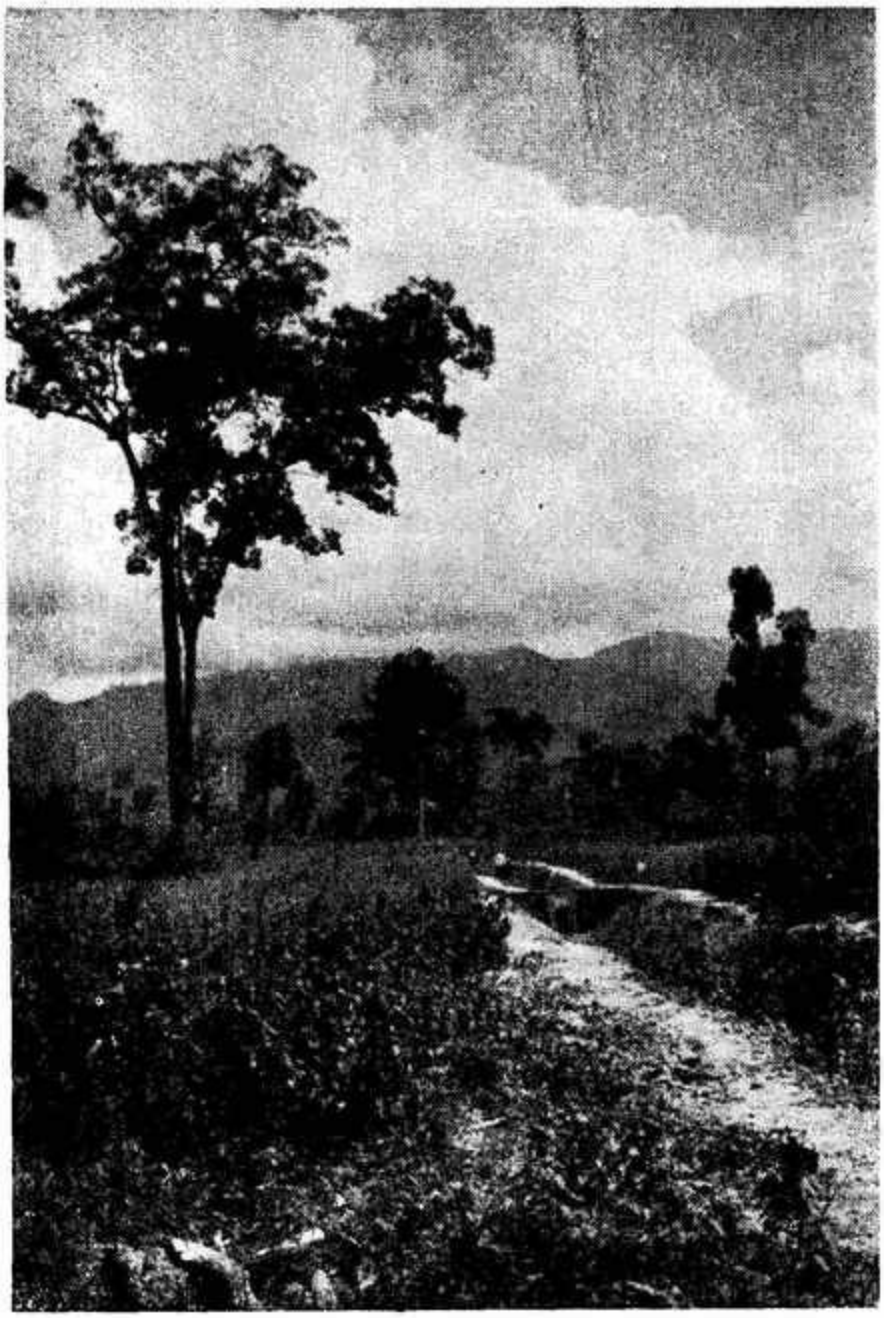
ครู ของ หนู ยัง บอก อีก ว่าพวกหนูก็เป็นคนไทยเช่นเดียวกับเด็กคนเมือง เพราะพวกหนูเกิดในเมืองไทยเหมือนกับเขา เพียงแต่ภาษาพูด ความเชื่อ และประเพณีเราไม่เหมือนกันเท่านั้น ครูบอกกับพวกผู้ใหญ่ว่า ทางรัฐบาลได้ พยายามจะให้พวกเราเป็นคนไทยเหมือนกับคนไทยอื่นๆ

เช่นมีบัตรประจำตัว มีกรรมสิทธิ์ในที่ดินที่เราอยู่ เพียงแต่ต้องคอยเวลาอีกหน่อย รัฐบาลไม่เคยคิดกีด กัน พวก หนูว่า ไม่ใช่ คนไทย เพียงแต่พวกหนู เป็นคนไทยที่อยู่บนเขาเท่านั้น เขาจึงเรียกพวกหนูว่าชาวไทยภูเขา

แก่บ้าน (ผู้ใหญ่บ้าน) เคยไป ถาม ครูว่า ทำไม เจ้าหน้าที่ ที่รัฐบาลส่งมาช่วยชาวเขา แต่ละคนจึงไม่มีคนดีเลยสักคน ไม่มีใคร จะ ช่วย ชาวเขา อย่างจริง ๆ จัง ๆ เลย ไม่ว่าจะมาช่วยด้าน เกษตร อนามัย สร้างถนนหรือขุดบ่อน้ำ แต่ละคนที่มาจะมากันประเดี๋ยวเดียวแล้วก็ไป ส่วนมากที่มาก็เพราะมีเจ้านายจากอำเภอหรือจังหวัดหรือบางทีก็จากกรุงเทพ ฯ มาด้วย เอาพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์เลี้ยง เช่น หมู เป็ด ไก่ ปลา มาแจกเป็นพันธุ์ตัวอย่าง เจ้านายบอกว่า จะมา แสดงการ ปลูกพืช และเลี้ยงสัตว์อย่างถูกวิธี และได้ผลให้ชาวเขาดู พันธุ์ตัวอย่างนี้เขาจะมอบให้ ครอบครัวหนึ่ง ที่มีฐานะดี เป็นผู้เลี้ยงดู เพื่อเผยแพร่ให้ครอบครัวอื่นต่อไปทีหลัง แล้วเจ้านาย ก็สั่งให้ เจ้าหน้าที่ ขุดบ่อปลา ขนาดใหญ่ ให้กับ ครอบครัวนั้นไว้ เพาะ พันธุ์ ปลาที่ เขา แจก และเจ้าหน้าที่พวกนี้ก็กลับออกไปพร้อมกับเจ้านายของเขา จนเดี๋ยวนี้ พวก หนู ก็ยังไม่ รู้ว่า การปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ที่ถูกวิธีอย่างเจ้านายว่าเป็นอย่างไร พันธุ์สัตว์เลี้ยงตัวอย่างที่ครอบครัวนั้นเพาะก็เลยแพร่เฉพาะภายในหมู่ญาติมิตรของเขา ซึ่งมี ฐานะดีเท่านั้น พวกหนูและพวกครอบครัวยากจนอื่น ๆ ยังไม่เคยได้รับเลย แต่หนูสงสัยว่า ถ้าเขาให้พันธุ์ปลามาจริง ๆ แล้ว บ้านหนูจะเอาเจ้าหน้าที่ที่ไหนมา ขุดบ่อ ปลาอย่างนั้นให้ ถ้าจะให้ขุดเองบ้านหนูก็ไม่มีเงินจะขุดได้หรอก

ครูได้แต่ปลอบใจแก่ บ้านว่า ในหมู่คนมาก ๆ ย่อมจะมีทั้งคนดีและคนไม่ดีปนกันอยู่ คนของรัฐบาลที่มาทำงานกับ ชาวเขาไม่ใช่จะเป็น คนไม่ดีไป หมดทุกคน คงจะมี สักวันที่ หมู่บ้าน หนูจะได้เจ้าหน้าที่ดี ๆ มาอยู่บ้าง แต่กับเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดี๋ยวนี้ ครูเองก็พูดไม่ออกเพราะครูก็มาเหมือน ๆ กับพวกเรา ครูได้ปรึกษากับแก่บ้านว่าจะทำอย่างไร ให้เจ้านายรู้ปัญหา นี้แล้ว ส่งคนดี ๆ มาอยู่กับพวกเราแทน แต่จนบัดนี้ หนูยังไม่เห็นมี การเปลี่ยนตัวเจ้าหน้าที่ที่ดี ๆ มาอยู่เลย

มีอยู่ วันหนึ่ง แก่บ้าน ได้ยินข่าวมาจากทางอำเภอว่า พวกชาวเขาในหมู่บ้านเราจะมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินได้แล้ว ให้พวกเราไปเสียเงินกับคนของอำเภอครอบครัวละ ๒ พันบาท พวกผู้ใหญ่ดีใจกันมาก เตรียมจะหาเงินไปให้เขา แต่ก็มีผู้ใหญ่บางคนไม่แน่ใจ จึงไปถามครู ครูบอกว่าครูยังไม่ได้ข่าวนี้ เท่าที่ครูเคยคุยกับเพื่อนที่เป็นปลัดอำเภอเขาบอกว่าชาวเขายังมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินไม่ได้ จนกว่าจะอยู่ครบตามเวลาที่กำหนด สำหรับหมู่บ้านหนูต้องรอเวลาอีกเป็นปี ๆ ครูบอกให้ แก่บ้าน ไปถาม ทาง อำเภอให้แน่เสียก่อน เพราะเพื่อนครูที่เป็นปลัด อำเภอ เคยเล่าให้ครูฟังว่ามีเจ้าหน้าที่บนอำเภอหลอกกินเงิน ชาวเขา อย่างนี้ มา มากรายแล้ว

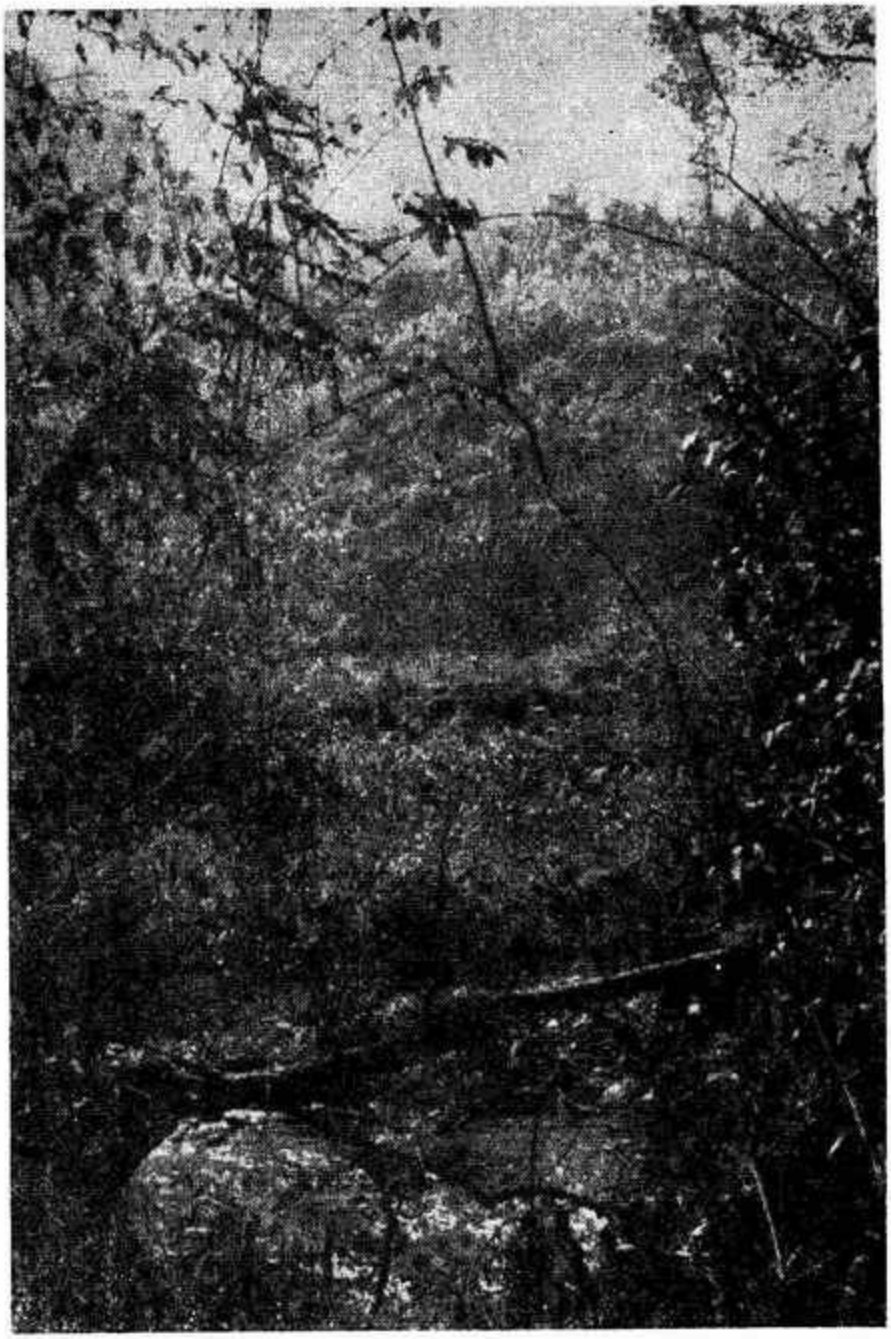


หลังจากที่แก่บ้านไปอำเภอแต่ละครั้ง เขามักจะมีเรื่องแปลก ๆ ที่พบบนอำเภอมาเล่าให้พวกลูกบ้านและครูฟังเสมอ มีอยู่เรื่องหนึ่งเป็นเรื่องของชาวเขาเผ่าอีก้อ ทางรัฐบาลให้พวกเขาลงมาอยู่บนพื้นราบเหมือนกับพวกหนู พาเขาไปเลือกที่ที่เขาจะอยู่ในที่ดินจัดสรรของรัฐบาล เขาเลือกแล้วเลือกอีกก็ไม่พอใจจึงขอเลือกที่ดินแปลงอื่น แก่บ้านบอกว่าเขา คงเลือก มาหลายครั้งแล้ว และ คง จะหา ที่ เหมาะ ๆ ไม่ได้ จน ทำ ให้ เจ้า หน้า ที่ บน อำเภอ รำคาญใจกันมาก **มีเจ้าหน้าที่ประชาสงเคราะห์หญิงคนหนึ่งคงจะรำคาญใจมาก จึงตวาดคนอีก้อนั้นว่า ไม่ควรจะเลือกมากนัก เมื่อจัดให้อยู่ที่ไหนก็น่าจะอยู่ ๆ ไป ที่จริงเขาไม่ใช่ คนไทยเลย เป็นเพียงคนมาอาศัยแผ่นดินไทยอยู่ แล้วยังจะมาทำยุ่งเลือกโน่นเลือกนี่อยู่นั่นแหละ** แก่บ้าน บอกว่า เขาพ้ง แล้ว เขาก็เสียใจ ก็ไหนครูเคยบอกนี่นะว่ารัฐบาล มีนโยบายให้ ชาวเขาเป็นคนไทย แล้วทำไม เจ้าหน้าที่ ของรัฐบาล กลับมาพูดอย่างกีดกันแบ่งแยกเสียแต่แรกว่า พวกหนูไม่ใช่คนไทย

ใครๆ เขาชอบพูดกันว่า ชาว เขา ชอบ ทำ ลาย ป่า เป็น สาเหตุที่ทำให้ฝนแล้งอย่างที่เป็นอยู่เวลานี้ ครูก็สอนว่าการตัดไม้ ทำลาย ป่า เป็น การ ทำลาย ทรัพยากร ธรรมชาติ ที่มี ค่า มาก และทำให้เกิดฝนแล้ง และน้ำท่วม หนูเห็นจริง กับครู ที่ว่า เมื่อป่าไม้หมดน้ำก็แห้งจริงๆ เพราะมีน้ำเป็นปัญหา ใหญ่มาก สำหรับพวกเรา

แต่ชาวเขาอยู่บนดอยอยู่ใน

บ่า ถางบ่าทำไร่มาหลายแห่ง หลายปีแล้ว ก็ยังไม่เห็นว่า น้ำจะแห้งเลย แต่พอมาอยู่พ้นราบตอนนี้น้ำแห้งจริงๆ ทำไมถึงเป็นอย่างนี้ก็ไม่รู้ พวกผู้ชายในหมู่บ้านหลายกลุ่มเริ่มโยกย้ายหาที่ทำกินใหม่ในที่มีป่ามีเขา ซึ่งถางป่าทำไร่ข้าวโพด และข้าวไร่ บนดอยได้เขาแยกกันไปหลายแห่งทั้งลำปาง เพชรบูรณ์ และพิษณุโลก คนที่ไปกลับมาส่งข่าวว่า หนทางลำบากมากต้องเดินเท้าเข้าป่าลึกขึ้นเขาสูงหลายวัน แต่ก็มีป่าอยู่มากมายและที่ดินดี ปลูกข้าวและข้าวโพดได้ผลดี เหมือนอย่างดอยที่พวกหนูเคยอยู่ พวกนั้นก็เลยตกลงใจอพยพไปอยู่กันหมดทั้งครอบครัว ครั้งหลังสุดเขาส่งข่าวมาว่าพวกที่ไปหลายคนเป็นไข้ป่ากันงอมแงม จะหายารักษาก็ลำบาก ถึงอย่างนั้นพวกเราอีกหลายครอบครัวก็เสี่ยงอพยพตามไปอยู่ด้วย พวกที่ไม่อยากไปไกลๆ ก็หนีกลับไปอยู่บนดอยที่จากมาตามเดิม เสี่ยงต่อการถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้ก่อการร้าย และเสี่ยงต่อลูกกระสุนและลูกระเบิดที่ไม่รู้ว่าเป็นของฝ่ายใดที่จะหลงมาถูกเข้า หนูรู้ว่าทุกครอบครัวต้องเสี่ยงเพื่อจะได้ไม่อดตาย ทุกคนเห็นว่าอยู่ที่นี่หากิน ลำบากมาก สภาพของหมู่บ้านอพยพแห่งนี้เริ่มเงียบเหงาลง จนหนูเคยคิดจะลองเดินนับดูว่าจะเหลืออยู่อีกกี่ครอบครัวจากร้อยกว่าหลังคาเดิม บางทีบ้านของหนูก็คงต้องโยกย้ายไปหาที่ทำกินที่อื่นเหมือนกัน พ่อยังไม่ได้ตัดสินใจว่าจะไปไหนดี





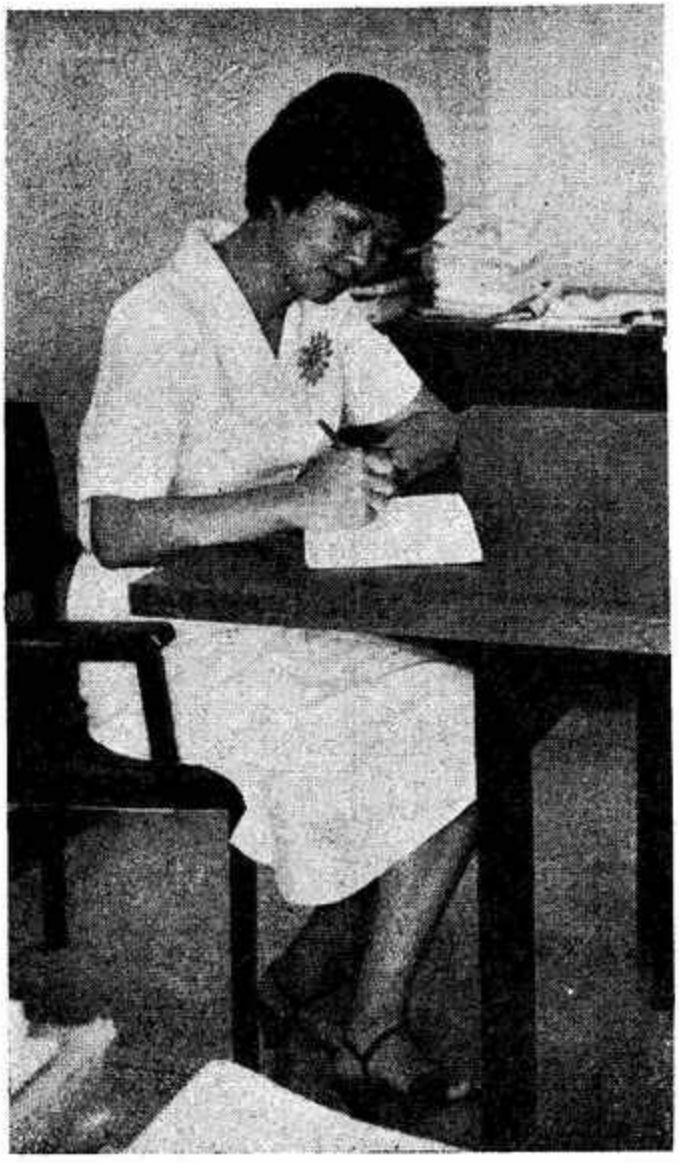
พ่อบอกว่า อยากไป อยู่เพชรบูรณ์เหมือนกัน แต่กลัวไข้ป่ามันแรง

หนูเคยคิดเสียใจเหมือนกัน ที่พวกหนูได้เรียน จากครูแล้ว ว่า การถางป่า ทำไร่ของชาวเขาเป็นสาเหตุที่ทำให้ฝนแล้งและน้ำท่วม แต่พวกหนูก็จำเป็นที่จะต้องทำแม้รัฐบาลจะพูดว่า ชาวเขาเป็น ผู้ทำลายป่า เพื่อน ๆ ของหนูเคยพูดว่า ชาวเขาทำลายป่าก็เพื่อจะหาเลี้ยงชีพไป วัน ๆ ไม่ได้ ทำให้ ป่าหมดเร็ว เหมือน พวกในตลาด ที่ตัดไม้ไปขายโรงเลื่อย พวกผู้ใหญ่เขาพูด ว่า มี เจ้าหน้าที่ จาก ทาง อำเภอ และ จังหวัด ร่วม ด้วย พวกนี้ตัดทีละมาก ๆ และตัดทุกวัน พวกผู้ชายบางคนบอกว่า ทหาร กับ ต.ช.ด. ก็ทำให้ ป่าหมดเร็วเหมือนกัน เพราะเขาเข้ามาถล่มตอยทีหนึ่ง ๆ ด้วยระเบิดกับปืนใหญ่ จนกลายเป็นเขาหัวโล้นไปหมด ดอยข้างหน้าที่เห็นจากหมู่บ้านหนู ก็ถูก ถล่ม จนโล้นมาหลายปีแล้ว **ดังนั้นที่เขาบอกว่าชาวเขาทำลายป่าก็จริงอยู่แต่ไม่ได้ ทำลาย ป่าให้หมดเร็วอย่างพวกนั้นเขาหรอก**

อีกไม่นาน โรงเรียน ก็คงต้องปิด ครูก็ต้องกลับบ้าน เพราะ ไม่มี นักเรียน จะ เรียน หนู เสียใจ ที่ พวกหนู เป็นส่วนหนึ่งที่ทำลายป่าไม้ในประเทศ แต่ที่ตัวหนูเองเสียใจ มากที่สุด ก็คือไม่ทราบว่า อีก เมื่อไร หนูจะได้เรียนหนังสืออีก หนูไม่อยาก ถูกเขา ดูถูก และ พูดให้เจ็บใจว่าชาวเขานั้นโง่ ไม่รู้ภาษา

นักสอบคอรัปชั่นหญิง

คุณสนธิ์ศรี วิเชียรศรี



ในฐานะที่คุณสนธิ์ศรีเป็นข้าราชการหญิง ที่รับราชการมานาน คงพอจะเห็นทางก้าวหน้าของผู้หญิงในงานราชการว่าจะไปได้ไกลแค่ไหนบ้าง

ผู้หญิงเรามีโอกาสก้าวหน้าได้ค่ะ แต่ธรรมชาติของผู้ชายได้เปรียบกว่าเพราะผู้หญิงต้องมีภาระเรื่องครอบครัว เราต้องรับผิดชอบยิ่งกว่าผู้ชาย งานราชการของผู้ชายนั้นเขาจะกลับเย็นค่ำอย่างไรก็ทิ้งลูกไว้กับแม่บ้านโดยไม่คำนึงว่าแม่บ้านจะทำงานข้างนอกหรือไม่ แต่ผู้หญิงเราทิ้งงานบ้านไปไม่ได้

โอกาสที่จะไปได้สูงสุดของผู้หญิงล่ะคะ

มีโอกาสไปได้ไม่จำกัดค่ะแต่น้อยกว่าผู้ชาย ขณะนี้อาจจะยากสำหรับผู้หญิงที่จะได้ตำแหน่งปลัดกระทรวง ตำแหน่งสูงสุดของผู้หญิงในปัจจุบันเป็นอธิบดี แต่ต่อไปอาจจะง่ายขึ้นในการได้เป็นปลัดฯ ที่ว่ายากคือผู้หญิงเราแม้จะมีความสามารถมากก็ตาม แต่ผู้ชายเขาคงไม่เปิดโอกาสให้หรอกค่ะ และโดย

สภาพสังคมไทยยังให้ความเชื่อถือแก่ผู้หญิงไม่มาก แม้ผู้หญิงจะได้เป็นปลัดกระทรวง แต่ก็จะมีบางส่วนที่ไม่เห็นด้วย เขาอาจจะว่าไม่มีคนดีแล้วหรือ

อยากทราบประวัติส่วนตัวเล็กน้อยก่อนจะโอนมาที่ ป.ป.ป.

จบรัฐศาสตร์จุฬาฯ รุ่น ๑๐ ค่ะ แล้วก็เข้ารับราชการเลยในปี ๐๔ ที่สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ครั้งแรกอยู่กองกลาง ต่อมาอยู่ที่กองประมวลและวิจัย ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลรากฐานแก่ผู้ตรวจฯ ในการออกตรวจราชการทุกปี จนประมาณเดือนกุมภาพันธ์ปี ๒๐ นี้ ก็มาช่วยงานที่ ป.ป.ป. จนประมาณเดือนมีนาคม ๒๐ จึงมีคำสั่งโอนมา

ที่โอนมาที่นี่ เพราะงานเดิมจำเจน่าเบื่อทำอย่างนั้นทุกปี และรู้สึกว่างานไม่ถูกกับอุปนิสัยด้วยค่ะ แต่งานที่นี้น่าสนใจมาก ถูกกับนิสัยและมีโอกาสพบปะกับผู้คนมาก

กรุณาอธิบายลักษณะงานและตำแหน่งที่ทำขณะนี้

เป็นเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน ๖ มีหน้าที่ทำสำนวนประกอบและสอบปากคำพยาน สืบสวนสอบสวนเรื่องที่ร้องเรียนเข้ามา

เหมือนนักสืบด้วยไหมคะ

ไม่ถึงขนาดเป็นนักสืบหรอกค่ะ แล้วแต่เรื่องค่ะ บางเรื่องต้องไปเป็นการลับไม่แสดงตัว เพื่อถามสิ่งที่เราต้องการ ซึ่งบางทีก็ต้องโกหกพกลมนิดๆ

ขั้นตอนการทำงานมีอย่างไรบ้าง

เมื่อรับเรื่องร้องเรียนเข้ามาซึ่งเป็นเรื่องของสายเราแล้วก็สรุปเรื่องก่อน คือสรุปประเด็นที่ร้องเรียน เช่น ใครกล่าวหากันอย่างไร มีพยานหลักฐาน วัตถุอะไรบ้าง เจ้าหน้าที่ (ตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป) ก็เสนอความเห็นแล้วเข้าที่ประชุมกรรมการก่อนสืบเรื่อง เรื่องทุกเรื่องเจ้าหน้าที่ไม่มีอำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการเอง เราดำเนินตามมติของที่ประชุมและกรรมการค่ะ

แต่ละเรื่องกินเวลานานเท่าไรก่อนเริ่มดำเนินการสืบสวน

ต้องขึ้นกับลักษณะของเรื่อง ถ้าเรื่องด่วนอาจจะไม่ต้องผ่านที่ประชุมกรรมการแต่มอบให้อนุกรรมการ ป.ป.ป. ดู เมื่อปรึกษากับท่านแล้วเห็นว่าเป็นเรื่องด่วน ควรจะไปดำเนินเรื่องได้เลยก็ไปแล้วค่อยรวบรวมเข้าที่ประชุมภายหลัง

ปกติการรับเรื่องและสรุปประเด็นก่อนจะเริ่มดำเนินการ ก็กินเวลาประมาณ ๒ อาทิตย์ แต่อาจมีบางเรื่องช้าไปบ้าง ถ้าพบเรื่องด่วน เรื่องในวาระก็ต้องคอยไป

เมื่อเรื่องดำเนินการแล้วจะเข้าที่ประชุมกรรมการ เจ้าหน้าที่จะต้องเสนอความเห็นไปด้วยใช่ไหมคะ

ค่ะ เมื่อทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว เราต้องเสนอความเห็นของเจ้าหน้าที่ไปด้วย ว่ายืนยัน

ตามข้อกล่าวหาหรือหักล้างตามข้อกล่าวหา ถ้าผิดต้องระบุว่าผิดฐานความผิดอะไร ผิดตามมาตราอะไร การจะว่าใครผิด หรือไม่ผิด ต้องว่าตามหลักฐาน วัตถุ หรือปากพยาน ไม่ใช่ว่าตามวิจารณญาณของเราเอง ทุกอย่างต้องประกอบด้วยเหตุผล

เมื่อเข้าที่ประชุมแล้ว ท่านอาจเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้ บางทีเข้าไปแล้วก็เสร็จเรื่องไป บางทีต้องเข้าใหม่อีกถึง ๒—๓ ครั้ง

ผลออกมาส่วนใหญ่ไม่ค่อยผิดไปจากที่เจ้าหน้าที่สรุปไปหรอกค่ะ

ในความเห็นมีเสนอบทลงโทษไปด้วยหรือไม่

ไม่ค่ะ การลงโทษเป็นหน้าที่ของเจ้าสังกัดเขาค่ะ

เคยมีไหมคะ ที่เสนอไปทางเจ้าสังกัดแล้วเขาไม่ลงโทษตามความผิดนั้น ทั้ง ๆ ที่ทาง ป.ป.ป. ยืนยันว่าผิดแน่ ๆ

ทางกองนี้ยังไม่มีค่ะ ถ้าเป็นเช่นนั้นก็จะมีผู้ร้องเรียนมาอีกว่าทางผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมทุจริตด้วย คือช่วยปกปิดความผิดของลูกน้อง ทางนี้ก็จะส่งเรื่องไปให้ ก.พ. ดำเนินการเสนอต่อนายกรัฐมนตรีให้ดำเนินการต่อไปในเรื่องผิดวินัยข้าราชการ

เคยคิดเสียใจไหมคะเมื่อไม่มีการลงโทษจากเจ้าสังกัดตามที่ทาง ป.ป.ป. ส่งเรื่องไป



ไม่เรียกว่าเสียใจหรอกค่ะ ผิดหวังมากกว่า เพราะทางนี้ทำงานไม่มีผิดพลาดเด็ดขาดรับรองได้ กรรมการที่นี่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งนั้น เช่น ประธานศาล รองประธานศาล เป็นต้น ในที่ประชุมมีการถกเถียงกันมาก ก่อนจะลงมติในกรณีที่เป็นเรื่องดำเนินการ (เรื่องดำเนินการหมายถึงมีความเห็นว่าคน ๆ นั้น คงจะผิด ถ้าเรื่องยุติ หมายความว่าไม่มีมูลตามข้อกล่าวหา)

เคยพบกรณีร้องเรียนเพื่อกลั่นแกล้งกันไหมคะ

ที่พบว่ากลั่นแกล้งกันจริง ๆ ทางกองนี้มีอยู่



ที่เรื่องหนึ่งเป็นเรื่องตลกมากกว่า การร้องเรียนเข้ามา ถึงแม้เรื่องจะยุติ ก็ไม่ใช่เป็นการกลั่นแกล้งกัน แบบใส่ร้ายกัน แต่เกิดจากความเข้าใจผิด ผู้ร้องไม่เข้าใจข้อเท็จจริง ที่ร้องเรียนเข้ามาเป็นเพราะว่าเคยชอบพอกันมาก่อน แต่ครั้นไม่พอใจกันก็พ้องเข้ามา

จากเท่าที่สอบมา รู้สึกว่าเป็นนิสัยคนไทย คือรู้ว่าเขาผิด แต่ยังดีกันอยู่ก็เฉย ๆ ไว้ แต่ถ้าโกรธกันเมื่อไหร่ละพ้องแหลก ดังนั้นกล่าวได้ว่าสาเหตุใหญ่ที่พ้องร้องกันเข้ามาเกิดจากความไม่ถูกกันเป็นการส่วนตัวมากกว่าสาเหตุว่ารักชาติอย่างแท้จริง คือเพิ่งจะกล้าพ้องในตอนโกรธกันนี่เองค่ะ

ทำงานแบบนี้ต้องออกต่างจังหวัดบ่อยไหมคะ

มีเรื่องต้องไปต่างจังหวัดกันเสมอค่ะ เหนื่อยมากกว่าสนุก เพราะต้องทำงานอย่างรวดเร็ว ที่สุดไปต่างจังหวัดพบปัญหาเยอะค่ะ บางครั้งคนที่จะไปหาเขาไม่อยู่แล้ว ย้ายไปบ้าง บางทีก็เป็นคนละคนบ้าง ซึ่งทำให้ผิดแผนของเราเหมือนกัน แต่ไปแล้วก็ทำให้เราแกร่งขึ้นเมื่อต้องพบกับปัญหามาก ๆ อีก

มีปัญหาในการออกไปหาข้อมูลหรือพยานหลักฐานอย่างไร

มีในแง่ความไม่ร่วมมือ ในการให้ข้อมูลเป็นปัญหาหนักที่สุด คือคนที่เราถามจะไม่ยอมบอกอะไร หรือบอกก็บอกไม่หมด บางทีก็ทำให้งานเราเขว หรือหลงทางไปบ้าง แต่ระหว่างที่ลังเลใจอยู่เราก็ต้องดำเนินการไปจนกว่าจะพบข้อพิสูจน์ เพราะเราอาจผิดพลาดได้ ถ้าข้อมูลที่เขาบอกมาเป็นความจริง ฉะนั้นจึงต้องยอมเหนื่อยกัน ถ้าเราไปสอบถามจากข้าราชการเขาก็ให้ความร่วมมือดี แม้เขาจะไม่เต็มใจ อาจจะเพราะเขาเกรงก็ได้ แต่ถ้าชาวบ้านเขามักจะบอกว่าไม่ทราบ

การทำงานแบบนี้ เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติพิเศษอย่างไร หรือไม่

มีค่ะ ต้องใช้มากที่สุดด้วย ต้องมีความฉับไวต่อเหตุการณ์สำคัญๆ ถ้าเจอเรื่องไม่คาดฝันต้องแก้ไขปัญหาให้ได้ อย่างเช่นมีรายหนึ่ง เขียนหนังสือร้องเรียนมาด้วยลายมือให้ชื่อที่อยู่มา เราก็เจาะไปถึงตัว แต่กลับกลายเป็นคนละคนไป อย่างนี้ถ้าเราปล่อยเรื่องทิ้งไว้ เขาก็ต้องบอกกับผู้ถูกกล่าวหาแน่ ๆ แบบนี้เราก็เสียแผน ต้องแก้แผนใหม่ และบางครั้งต้อง

ตัดสินใจตัดพยานบางคน เพื่อเอาคนอื่นแทนเพราะเวลาไม่พอ บางทีเรื่องที่ร้องเรียนมาเป็นเรื่อง ๑๐ กว่าปีที่แล้วก็มี ลำบากในการตามหามาก

ปกติทำงานเป็นทีมหรือไม่

ส่วนใหญ่จะไปกัน ๒ คน ค่ะ ที่ต้องไป ๒ คน เพื่อเป็นการป้องกันตัวเจ้าหน้าที่ ถ้าไปคนเดียวเราก็ไม่อาจหาพยานสำหรับตัวเราเอง หากมีใครมาฟ้องว่าเจ้าหน้าที่รับสินบน เราจะไม่มีทางร้องเรียนพิสูจน์ได้ การทำงานที่นี้ เจ้าหน้าที่พยายามระวังตัวอย่างยิ่ง เพราะอยู่ใกล้และเสี่ยงต่อการถูกกล่าวหามาก

ในกองนี้ เรามีธรรมเนียม ของกอง เราว่าในการทำงาน เราจะไม่ยุ่งเกี่ยว กับ ผู้ถูกกล่าวหา และผู้กล่าวหา เราจะไม่กินของใคร รับเลี้ยงจากใคร และไม่ใช้รถของใครนอกจากจำเป็นจริง ๆ เวลาไปต่างจังหวัด ถ้ามีใครมาเสนอให้ยืมรถมาใช้เพื่อความสะดวกเราก็ไม่รับ ถ้าหากว่าจำเป็น ต้องกินด้วยกันแล้ว เราต้องเลี้ยงเขาไม่ใช่เขาเลี้ยงเรา

ถ้าเขาให้ของที่ระลึกด้วยความบริสุทธิ์ใจล่ะคะ

ความจริงมีหลายแห่งที่เขาจะให้เป็นที่ระลึก ในฐานะที่เราไปเยี่ยมใน ท้องถิ่น ของเขาเช่นอาจจะเป็นของพื้นเมือง เราก็ต้องรีบปฏิเสธค่ะ ต้องพูดตรง ๆ ให้เขาเข้าใจ แต่พูดนิ่มนวล ปฏิเสธไปไม่ให้เสียน้ำใจ ถึงจะหักน้ำใจกันบ้างก็ต้องหัก เพราะ



เป็นเรื่องของการปฏิบัติงาน ลักษณะงานของเราล่อแหลมต่ออันตรายมาก

ถ้าเกิดมีใครไปรับเข้า

ที่นี่ยังไม่ปรากฏค่ะ เพราะทุกคนมีใจแน่วแน่ ดิฉันรับรองได้เด็ดขาดในกองเรา เรามีธรรมเนียมปฏิบัติกันอย่างนี้

ถ้าเช่นนั้นจะแน่ใจในความบริสุทธิ์ของเจ้าหน้าที่ทุกคนที่เข้ามาครั้งแรกได้อย่างไร

เราไม่สามารถจะทราบได้แน่นอนว่าทุกคนเข้ามาในครั้งแรกจะเป็นอย่างไร แต่คิดว่าเรื่องนี้ทางสำนักงานมีการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน พอสมควรแล้ว เมื่อคนใหม่เข้ามาทำงานแรก ๆ จะต้องออกไปกับคนเก่าเพื่อดูวิธีปฏิบัติ เมื่อเรามีหลักปฏิบัติของกองนี้อย่างนี้อยู่แล้ว คนใหม่ที่เข้ามาก็จะปฏิบัติตามไปด้วย

มีความรู้สึกอย่างไรในการทำงานนี้

ก็ไม่รู้สึกลำบากใจหรอกค่ะ เพราะเรารับรู้แต่ต้นแล้วว่าเราจะทำงานนี้ เราจะต้องประพฤติปฏิบัติอย่างไร งานนี้ได้เผชิญกับคนหลายแบบหลายชนิด ทั้งคนที่มาวางโต หรือคนที่หวาดกลัวซึ่งเราก็ต้องปฏิบัติกับเขาต่างกันไปแต่ละคน

เคยหวาดภัยที่อาจจะมีมาถึงตัวเจ้าหน้าที่บ้างไหม

เคยมีบางคนในนี้ถูกข่มขู่คุกคามขนาดโดนประกบตัวมาแล้วที่บักษ์ใต้ แต่ตัวดิฉันยังไม่เคย คิดว่าไม่กลัวเรื่องอย่างนี้



มีการให้ หลักประกัน เกี่ยวกับ ความปลอดภัย อย่างไรบ้าง เช่นการประกันชีวิต

ไม่มีการประกันชีวิตให้หรอกค่ะ แต่ในขณะนี้มีความก้าวหน้าในเรื่องนี้อยู่อย่างคือ อนุญาตให้เจ้าหน้าที่พกปืนได้ ทุกคนในนี้ก็หัดยิงกัน และเริ่มซื้อปืนไว้พกติดตัว สำหรับตัวดิฉันเองไม่คิดว่าจะต้องถึงขนาดมีปืนพกไว้ติดตัวหรอกค่ะ

อยากทราบความเห็นเกี่ยวกับปัญหาคอรัปชั่นในประเทศในฐานะที่ คุณสนธิศรี ทำงานกับปัญหานี้โดยตรง

เท่าที่ผ่านมาและที่เป็นอยู่เดี๋ยวนี้ต้องถือว่ามีเรื่องการคอรัปชั่นในประเทศไทยมาก พฤติกรรมของคนบางอย่างที่ทำ ก็ทำจนเป็นเรื่อง ธรรมดาแล้ว เอาเป็นว่าใครไม่ทำ คนนั้นก็โง่หรือเชยไป เรื่องจะปราบให้หมดไปนั้นถ้าเราเอาจริงเอาจังทำเรื่อย ๆ ไม่หยุดยั้ง คงจะค่อย ๆ น้อยลงไป แต่จะให้หมดไปเลยคงยาก ควรพูดว่า คงเหลือน้อยในที่สุด ดูอย่างเรื่องค่าเช่าบ้าน หลังจากถูกลงโทษไปไม่กี่รายปรากฏว่าที่ไหนที่มีการลงโทษก็มีคนแจ้งงดขอเบิกมามาก ถือว่าได้ผลค่ะ

จะถือว่าปัญหาการคอรัปชั่นนี้เป็นปัญหาใหญ่ซึ่งมีผลมากต่อการพัฒนาประเทศได้หรือไม่

แหมเป็น ปัญหาใหญ่มากค่ะ ที่ทำให้เกิดผลเสียในการพัฒนาประเทศทุกด้านเลย

(ต่อจากหน้า ๒๑)

เทคนิค Delphi (The Delphi Technique)

เทคนิควิธี Delphi นี้จำเป็นต้องพูดในหลายกรณีที่ตัวแบบทางด้านเชิงปริมาณหรือตัวแบบคณิตศาสตร์ นั้นไม่เพียงพอที่ จะใช้เป็น เครื่องมือในการตัดสินใจได้ กรณีเช่นนี้ที่ Rand Corporation ได้คิดค้นขึ้นมา ถึงวิธีการ ที่จะใช้ ผู้เชี่ยวชาญ หลายคน เป็นผู้ที่ทำการตัดสินใจ Delphi เป็นวิธีการหนึ่งซึ่งได้นำมาใช้เมื่อตัวแบบทางด้านเชิงปริมาณไม่เพียงพอที่จะสามารถทำการตัดสินใจได้ วิธีการคร่าว ๆ ของ Delphi ก็คือ ในขั้นแรกมีการกำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญหลายคนแสดง ความคิดเห็นใน เรื่องราวที่ทำการวิจัย หรือในปัญหาที่เผชิญเหล่านั้น โดยไม่ทราบซึ่งกันและกันมาก่อนว่ากำลังออกความคิดเห็นในสิ่งเดียวกัน แน่นอนว่าผู้เชี่ยวชาญหลายคนออกความคิดเห็นในเรื่องเดียวกัน ย่อมไม่เหมือนกัน ขั้นต่อไปของกระบวนการนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะได้รับข่าวสารจากผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ทุก ๆ คน แต่ละคนว่าผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ นั้นมีความคิดอย่างไรในเรื่องเดียวกันในรอบที่ ๒ หรือขั้นที่ ๓ นี้ ผู้เชี่ยวชาญทำการออกความคิดเห็นอีกครั้งหนึ่ง โดยอาศัยความคิดเห็นส่วนตัว ตลอดจนข่าวสารย้อนกลับที่ได้จากผู้อื่น ซึ่งแน่นอนว่าจะต้องมีผลกระทบต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนทุก ๆ คนในที่นั้น

ทำเช่นนี้เรื่อยไป ไม่ว่าจะเป็นรอบที่ ๓ รอบที่ ๔ หรือรอบที่ ๕ จนกระทั่งการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญออกมาในลักษณะซึ่งเกือบจะเป็นแนวทางเดียวกัน นั่นก็หมายความว่าได้ใช้วิธีการ Delphi เพื่อที่จะให้ได้รับข้อสรุป ซึ่งผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่แล้วเห็นพ้องต้องกัน วิธีการนี้มีประโยชน์อย่างมาก เมื่อตัวแบบในเชิงปริมาณไม่มีความเพียงพอที่จะหาข้อสรุปได้ อาจจะเป็นเพราะเหตุว่าธรรมชาติของปัญหาอาจจะเป็นนามธรรม และไม่สามารถ ที่จะ กำหนด ตัวแปร ทุกตัว ออก มา ในเชิงปริมาณได้ ในปัจจุบันนี้วิธีการ Delphi ได้นำมาใช้ไม่เพียงแต่การบริหารระดับชาติ แต่ในระดับขององค์การธุรกิจ ก็ได้พยายามนำเอาวิธีการไปใช้ และก็ได้รับผลดีทีเดียว

ความผิดพลาดบางอย่างที่จะเกิดขึ้นในการวิเคราะห์

ในตอนสุดท้ายนี้เราอยาก จะกล่าวสั้น ๆ ถึงข้อผิดพลาดอันมัก จะเกิดขึ้น ในการ วิเคราะห์ระบบ ซึ่งอาจจะเป็นข้อเตือนใจในการวิเคราะห์ระบบ คือ

๑. การที่ เน้นถึง เรื่อง การจัด รูปแบบ ของปัญหาน้อยไป โดยทั่วไปเราทราบแล้วว่า การทราบ

ปัญหาที่แน่ชัด นั้นเป็นการแก้ปัญหาไปได้ครึ่งหนึ่งหรือกว่าครึ่งด้วยซ้ำ เพราะฉะนั้นอาจจะมีการเน้นในเรื่องของการจัดรูปแบบปัญหาน้อยไป ซึ่งจะนำมาสู่ความผิดพลาดที่จะดำเนินการหรือกระบวนวิธีวิเคราะห์ต่อ ๆ ไป กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ทั้งขอบเขตของปัญหา ทั้งความแจ่มชัดของวัตถุประสงค์ยังไม่เพียงพอ

๒. ไม่มีความยืดหยุ่นในการที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ สิ่งนี้มักจะเกิดขึ้นกับหลายคนในหลาย ๆ สถานการณ์ เช่นว่ากรณีความแน่นอนตายตัวในหลาย ๆ สิ่งหลายอย่าง และผูกพันกับความแน่นอนจำเพาะมากเกินไป เมื่อเผชิญหน้ากับเหตุการณ์บางอย่างก็ไม่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การที่จะยึดมั่นหรือสร้าง ความไม่ยืดหยุ่น ขึ้นมาไว้ประจำตัวนั้น ย่อมก่อให้เกิดการผิดพลาดในการวิเคราะห์ระบบเป็นอย่างมาก

๓. การผูกมัด อยู่กับ ความเชื่อ มากเกินไป บางคนอาจจะเชื่อว่าสิ่งนั้นดี สิ่งนี้ดี สิ่งนั้นไม่ดี และก็คิดเอาเองว่าสิ่งนี้ไม่ควรทำ สิ่งโน้นควรทำ การผูกพันติดต่ออยู่กับความเชื่อมั่นบางอย่าง อาจจะทำให้การมองโลกแคบลงก็เป็นได้

๔. ลักษณะความคิดที่แคบจำกัด ลักษณะนี้ก็มีความละม้าย คล้ายคลึงกับ ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากประการที่ ๒ และที่ ๓ กล่าวคือ ของบางอย่างผู้ทำการวิเคราะห์หรือผู้ทำการตัดสินใจมีความคิดว่ามันไม่ได้เกิดขึ้นที่นี่ (Not invented here) หรือ NIH ก็สร้างความรู้สึกต่อต้านกับสิ่งซึ่งมาจากภายนอก และไม่ยอมรับความคิดเห็นเหล่านั้นก็เป็นได้

๕. ความล้มเหลวในการติดต่อสื่อสาร ในประการนี้เห็นได้ชัดแล้วว่า การเสาะหาข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ไม่สามารถจะทำได้ เนื่องจากความล้มเหลวทางการติดต่อสื่อสารเกิดขึ้นก็ย่อมไม่บังเกิดผลอะไร จากการวิเคราะห์ระบบและในทำนองเดียวกันหากว่ามีข้อสรุปดีแล้วพอสมควร แต่ไม่สามารถจะนำไปปฏิบัติได้ นอกจากความล้มเหลวทางการติดต่อสื่อสารก็ได้รับผลเช่นเดียวกัน คือ การวิเคราะห์ระบบนั้นไม่ได้ให้ประโยชน์อะไร

๖. การที่มุ่งเน้นที่ตัวแบบมากเกินไป ในหลายกรณี เมื่อผู้วิเคราะห์ระบบได้สร้างตัวแบบขึ้นมาแล้ว ได้พยายามผูกพันกับตัวเองมุ่งเน้นอยู่ที่ตัวแบบที่ตนสร้างขึ้นมา ทำให้พลาดโอกาสที่จะขยายตัวแบบหรือบรรจุเอาองค์ประกอบ หรือตัวแปรบางอย่างเข้าไปในตัวแบบนั้นก็เป็นได้ และขณะที่ทำการประเมินค่าและใช้ดุลพินิจก็อาจจะมองข้ามความสัมพันธ์บางอย่างไป เนื่องจากตนเองนั้นผูกพันมุ่งเน้นที่ตัวแบบเดิมมากเกินไป

๗. การให้ความสนใจกับรายละเอียดมากจนเกินไปในประการนี้ก็เช่นกัน มัวแต่ไปสนใจกับรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ จน มองข้ามปัญหา หรือ

บางสิ่งบางอย่าง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญก็เป็นได้ และเราจะเห็นได้อย่างชัดแจ้งว่าในหลายกรณีหากว่าผู้วิเคราะห์ หรือผู้ทำการตัดสินใจไปสนใจเรื่องรายละเอียดบางอย่างมากจนเกินไป ทำให้หมดเวลาและหมดโอกาสที่จะพิจารณาเรื่องใหญ่

๘. การมองข้ามหรือปฏิเสธคำถาม ในประการนี้ดังที่ได้กล่าวแล้ว ว่าการ สร้างตัวแบบขึ้นมานั้นก็ เพื่อที่จะสร้าง คำถาม หรือหา คำตอบซึ่งจะเป็นแนวทาง ลู่ทางสำหรับการประพฤติปฏิบัติ ถ้าหากว่ามีการ เพิกเฉยมองข้าม คำถามบาง คำถามไป การที่จะทำให้เกิดคำตอบที่จะเป็นประโยชน์ในการสร้างข้อสรุปที่ จะนำเอาไปเป็น ข้อปฏิบัติการย่อมจะอยู่ในวงจำกัด

๙. การใช้ตัวแบบอย่างไม่ถูกต้อง ในหลายกรณีตัวแบบที่ถูกสร้างขึ้นมาไม่ว่าจะเป็น เชิงคณิตศาสตร์ เชิงปริมาณ หรือตัวแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ก็ตาม ได้ถูกใช้อย่างไม่ถูกต้อง กล่าวคือนักวิชาการหรือว่าผู้เชี่ยวชาญบางคนใช้ตัวแบบเป็นเพียงแบบฝึกหัดทางด้านวิชาการเท่านั้น (Academic Exercise) ในกรณีเช่นนี้แม้แต่การสร้างตัวแบบยังขาดความละเอียดรอบคอบก็เป็นได้ มิได้บรรจุเอาตัวแปรทั้งหมดที่สำคัญเข้าไว้

๑๐. การมองข้ามข้อจำกัดบางสิ่งบางอย่างไป สิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อมองข้ามข้อจำกัดทั้งในการวิเคราะห์และในทางปฏิบัติ บางครั้งอาจมีการมองผลเลิศเกินไป หรือมิเช่นนั้นก็มองโลกในแง่ดีเกินไป ทำให้มองข้ามอุปสรรคข้อจำกัดต่างๆ ก็เป็นได้ และเมื่อถึงขั้นการปฏิบัติด้วย ผลของการวิเคราะห์ที่มิได้คำนึงถึงข้อจำกัดจึงอาจเกิดปัญหามากมายตามมาอีก

๑๑. การ มองข้าม ชิ้นส่วน องค์ประกอบที่เป็นนามธรรมหรืออัตนัยบางกรณี การวิเคราะห์ระบบที่ ยึดมั่นใน ตัวแบบ ทาง คณิตศาสตร์ หรือเชิงปริมาณมากเกินไป ทำให้คิดไปได้ว่าโลกนี้สามารถจะถูกกำหนดตัวแปรองค์ประกอบต่าง ๆ เป็นตัวเลขหรือปริมาณได้ทุกอย่างไป แล้วก็มองข้ามลักษณะทางด้าน คุณภาพ และ/หรือสิ่งที่ มิอาจ กำหนด เป็นตัวเลขได้ ซึ่งเท่ากับว่าได้หนีห่างจากความจริงของโลกไป

๑๒. การขาดการประเมินงาน ในการปฏิบัติการใดๆ ก็ตาม แม้แต่ในการวิเคราะห์ระบบนี้ สิ่งจำเป็นที่ขาดเสียมิได้ก็คือการประเมินความคืบหน้าของงาน ซึ่งถือเป็นข่าวสารย้อนกลับมาว่าการได้เป็นไปตามความคาดหมายหรือไม่ ขั้นตอนที่สำคัญดูเหมือนว่า จะเป็นขั้นที่จะนำ เอาข้อสรุปจากการวิเคราะห์ระบบไปใช้ปฏิบัติจริงจำต้องประเมินหรือทดสอบดูเสีย ก่อนว่าเป็นไปได้จริง หรือไม่ที่ข้อสรุปนั้นเป็นสิ่งที่เหมาะสมตามความต้องการ

จดหมายจากผู้อ่าน

เรียนผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผมอ่านวารสารข้าราชการเป็นประจำโดยมิได้เป็นสมาชิก เห็นว่าเป็นวารสารที่มีประโยชน์มาก ต่อไปคงจะสมัครเป็นสมาชิกแน่ ๆ

ในฉบับที่ผ่านๆ มา ได้พบเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีอยู่บ่อยครั้ง เป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก แต่ผมมีความคิดเห็นส่วนตัวในเรื่องนี้อยู่บ้าง ใคร่ขอเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนกับผู้อ่านคนอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ในวงราชการซึ่งเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก ความมีเหตุมีผลและความยุติธรรมในการปฏิบัติเรื่องพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นสิ่งจำเป็น แต่ผมเห็นประจักษ์ด้วยตาและได้ยินเสมอทุกปีมาเกี่ยวกับความไม่มีเหตุผลและความอยุติธรรมเล่นพรรคเล่นพวกในเรื่องนี้ มีการโต้แย้งไม่พอใจกันอยู่พักหนึ่งแล้วก็ค่อย ๆ เงียบหายไปเพราะไร้ประโยชน์ที่จะมัวไปเถียงอยู่

ผมเห็นว่าเรื่องอย่างนี้เป็นประวัติศาสตร์ซ้ำรอยที่จะมีมาทุกปีเหมือนอนาคตซ้ำรอย ทั้งนี้เพราะขาดคนสนใจแก้ไขอย่างแท้จริง และ ก.พ. เองซึ่งจะมีบทบาทอย่างมากในการช่วยแก้ไขก็ยังซ่อนอยู่หลังม่านกฎเกณฑ์หลัก ๆ ความเห็นของผมจึงมีว่าการที่สำนักงาน ก.พ. กำลังทดลองทำเรื่องนี้ให้ดีขึ้นโดยเริ่มจากภายในสำนักงาน ก.พ. ก่อนจึงเป็นนิมิตรหมายที่ดี เมื่อมีประสบการณ์ดีแล้วก็จะเป็นทางให้ ก.พ. สามารถพิจารณาข้อดีข้อเสีย และเผยแพร่ใช้ไปในส่วนราชการพลเรือนทั่วไปได้ เท่ากับจะเป็นการดึงให้ ก.พ. ออกมาเล่นบทนอกม่านเสียที

ถ้า ก.พ. เอาจริงแล้ว การปฏิบัติก็จะเข้ารูปรอยและมีจุดตรวจสอบ มีแนวทางที่สะดวกสำหรับทำให้ถูกต้อง และทุกคนก็จะเข้าใจหรือพูดภาษาเดียวกัน (หัวหน้ารู้ว่ากำลังพิจารณาอะไร ลูกน้องรู้ว่าจะถูกพิจารณาอย่างไร ใคร ๆ ก็รู้ว่าจุดหมายสุดท้ายมีเช่นไร)

ผมเชื่อว่าสำนักงาน ก.พ. คงจะได้รับความเห็นนี้ของผมผ่านทางวารสารข้าราชการ และในไม่ช้า ก.พ. ก็อาจจะหันมาสนใจอย่างจริงจังโดยการโน้มนำของสำนักงาน ก.พ.

๒. วารสารข้าราชการเคยชี้ชวนว่าการพิจารณาความดีความชอบประจำปี น่าจะทำเสร็จก่อนตุลาคมของปีนั้น ผมเห็นว่าถ้าหากมีกรมใดหรือแม้แต่กองในกรมใดทำได้ ก็จะเป็นสิ่งที่ดีมาก จริง ๆ แต่ที่ผมได้พบมา เร่งกันทำเท่าไร ๆ ก็ไม่ทันต้องออกคำสั่งย้อนหลังด้วยกันทั้งนั้น ทางทดสำนักงาน ก.พ. ควรทำเป็นตัวอย่างก่อน ผมก็ว่าคงดีไม่น้อย เมื่อทำได้แล้วกรมอื่น ๆ ก็จะพากัน

สรรเสริญและตามอย่างเอง ขณะเดียวกันควรมีการสำรวจว่า ที่ใดบ้างได้ดำเนินการเสร็จภายใน ก่อนเดือนตุลาคมของปีได้บ้าง แล้วประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ทราบอย่างกว้างขวาง เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น การกระทำเช่นนี้จะชักนำให้ทุก ๆ ฝ่ายคำนึงถึงการทำงานให้เป็นไปตามกำหนดเวลา ไม่เนิ่นช้าจนเกินไป

๓. ผมมีความเชื่อว่า ถ้าพิจารณาความดีความชอบกันปีละครั้ง ๆ เช่นนี้ แนวโน้มที่หัวหน้าจะคิดไว้ก่อนว่าปีนี้ให้คนนี้ก่อน ปีหน้าจะให้คนโน้นย่อมมีแน่ ๆ ต่อจากนั้นเมื่อเริ่มใช้วิธีประเมินผลงานเข้ามาตามที่วารสารข้าราชการเสนอแนะไว้ ก็จะกลายเป็นว่าหัวหน้านั่งลงกรอกแบบประเมินโดยคิดไว้ในใจก่อนว่าต้องกรอกให้คนที่จะได้ ๒ ขั้นดีเป็นพิเศษ มันกลับกันไปเสียอย่างนี้ แบบประเมินผลงานจึงไร้ความหมายโดยสิ้นเชิง ความเห็นข้อนี้ของผมก็คือ ต้องจี้จุดที่ว่าการเก็บผลงานวัดผลงานนั้นต้องให้ทำตลอดทุกลมหายใจ แล้วรวบรวมเป็นระยะ ๆ ถี่ ๆ หน่อย เชื่อว่าเป็นความคิดเห็นที่ตรงกับผู้อ่านวารสารข้าราชการอีกหลายท่าน

สุดท้ายนี้ผมขอให้วารสารข้าราชการจงมีแต่ความก้าวหน้าและขอให้เบนเข็มมาสนใจข้าราชการต่างจังหวัดมาก ๆ อีกหน่อย โดยเฉพาะช่วยเรื่องแนะแนวการสอบ เลื่อนชีให้บ้างก็จะดีครับ

ขอบคุณมาก

ผู้อ่านจากกาญจนบุรี



บรรณาธิการวารสารข้าราชการมีความสนใจในเรื่องการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ในฐานะที่เป็นข้าราชการที่มุ่งหวังสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติคนหนึ่งเช่นเดียวกับคุณ ขอรับความเห็นของคุณไว้และได้เผยแพร่โดยการตีพิมพ์ข้างต้นนี้แล้ว

อนึ่ง สำหรับข้อ ๒. นั้น ขอแจ้งด้วยความยินดีว่าอย่างน้อยหน่วยงานที่บรรณาธิการทำงานอยู่ก็สามารถทำได้แล้ว ใครจะเอาตัวอย่างก็เชิญได้เลย

ท้ายเล่ม

ในฉบับต่อไปท่านผู้อ่านจะได้พบกับวารสารข้าราชการที่แปลกตาไปกว่าเดิมอีก เพราะเราจะปรับปรุงต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง

ในฉบับนี้อาจจะมีเรื่องประจำที่ขาดหายไปบ้างอย่างบทสัมภาษณ์ทัศนะที่เป็นปากเสียงแทนความคิดเห็นของมวลข้าราชการซึ่งมีลงประจำทุกฉบับไม่เคยขาดเลย ก็มีอันต้องชงักไปในฉบับนี้ แต่เรารับรองว่าจะมีในฉบับหน้าแน่ ๆ เพราะผู้อ่านหลายเสียงบอกเข้ามาว่าชอบมาก แม้ว่าผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ในบางฉบับอาจจะพบความลำบากใจบ้างในการพูดความจริง แต่เราถือว่าความจริงย่อมเป็นความจริงและความจริงย่อมเป็นสิ่งที่พวกเราน่าจะหัดยอมรับกันได้แล้วตั้งแต่บัดนี้

อีกเพียง ๒ ฉบับ เราก็จะส่งท้ายปีเก่าแล้ว ดังนั้นขอเชิญชวนผู้อ่านส่งความคิดเห็นแจ้งมายังเราให้ได้ทราบว่าเราควรจะบริการท่านอย่างไรในปี ๒๕๒๑

ขอให้บอกเราตรงไปตรงมา บอกเสียแต่เนิ่น ๆ เราจะได้ทราบว่าท่านต้องการอย่างไร และเรากำลังเดินถูกทางหรือไม่

ถ้าไม่บอกมา เดี๋ยวเราก็จะแก้ตัวได้ว่า "ก็ท่านไม่ได้บอกให้เรารู้เลยนี่นะ" ๑๖