

วารสารข้าราชการ

ฉบับที่ ๒๗ ฉบับที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๒๕



เกียรติ หน้าที่ สามัคคี ซื่อสัตย์ เป็นคุณสมบัติข้าราชการ

10.-

วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้
ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๒๕

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๑๐ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๘๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๘๔๕๔ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการ พลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ผู้จัดการสวัสดิการ นายนิวัฒน์ วัชรวรากร
ฝ่ายจัดการ นายปรีชา วัชรภักย์

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา นายโต้วจ ศุภรัตกุล
นายสำราญ ถาวรยศม์
พันตรี อรรถ วิชัยกุล
นายวิลาศ สึงหวีชัย

บรรณาธิการ นายอุดม บุญประกอบ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายวีระ ไชยธรรม
นายบุญรอด สึงหวีพัฒนาศิริ
นายปรีชา วิชัยคิษฐ์

กองบรรณาธิการ นายบัญญัติ ศุภศิลป์
น.ส. ยุพิน ธาตรีธรรม
นางประอร โกมลภิส
น.ส. ยุพอง เนี่ยวกุล
นายอาวุธ วรรณวงศ์
นายเพิ่มศักดิ์ เหมพูน

ฝ่ายศิลป์ นายสุรศักดิ์ ศรีพยัคฆ์

ประชาสัมพันธ์ นายจิรพงษ์ ตีวาระวิโรจน์
นายอุดม จันทร์ศักดิ์

สถานที่พิมพ์ ไทยพิมพ์ - อักษรสารการพิมพ์
โทร. ๒๒๓๒๓๒๐ กรุงเทพฯ ฯ

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา นางมาลี ปรีกัมศีล

สารบัญ

	หน้า
- บียมหาราชารำลึก	๓
- ปาฐกถา ของนายบุญชู โรจนเสถียร ต่อชมรม นักบริหารข้าราชการพลเรือน เรื่อง “ระบบบริหาร ราชการในปัจจุบัน”	๘
- วินัยการออกจากราชการและการอุทธรณ์ร้องทุกข์	๑๘
- วินัยทางป้องกันและเสริมสร้างอยู่ที่ใด	๒๘
- การเปรียบเทียบงานบริหารบุคคลของราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน	๓๒
- เล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับวินัย	๔๒
- ภาพเป็นข่าว	๕๖
- เกร็ดบริหาร	๕๘
- แปลกแต่จริงในวงราชการ	๖๖
- ขำพเจ้าถือเอาศีลธรรมเป็นทัพ	๗๐
- อดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์	๘๕
- ท้ายเล่ม	๘๘

1 เมษายน วันข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ

นักกฎหมายอาวุโส

บิณฑบาตรำลึก

บิณฑบาตเจ้า
ทรงพระเกียรติระบือไกล
สยามประเทศพบภัย
เย็นพระบารมีเกอ

จอมไศท
อะเคอ
ทรงดับ สิ้นแล
ก่อให้ไทยเกษม

ทรงพัฒนาเขตแคว้น
ให้รุ่งเรืองงดงาม
ทรงเยี่ยมราษฎรติดตาม
เป็นประหนึ่งบิดาแก้ว

แดนสยาม
เลิศแล้ว
ข้าสุข ทุกข์เอย
ราษฎรล้วนรักพระองค์

ทรงโปรดเลืกหาสด้วย
เสริมส่งการศึกษา
ดงกระทรวงเพอพัฒนา
กอปรกรณียกิจมั่น

พระปรีชา
ท้วแคว้น
ประเทศ
เทพเจ้าจากสรวง

เวียนประจบครบถ้วน
ยี่สิบสามตล ๗ พลัน
ต่างแสดงขงกตัญญู—
ถวายสักการะพระผู้

วันสวรรคตคนอ
ราษฎรรู
ญทว
ผ่านเฝ้าข่าวไทย

มาลาหรีดกรอบล้อม
โดยราษฎรต่างนิยมน
ขบวนพาหเรดแสดงสม
แรงพระบารมีให้

พระบรม—รูปเฮย
รักให้
พระเกียรติ
ถนอไทยสราญ ยิงเทอญ

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม

ข้าพระพุทธเจ้า กองบรรณาธิการ วารสารข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ.

(นายจุมพฏ อาชนิจกุล)

ปาฐกถา

ของ นายบุญชู โรจนเสถียร ต่อชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน เรื่อง “ระบบบริหารราชการในปัจจุบัน”

ท่านประธานชมรม และท่านสมาชิกชมรม
นักบริหารข้าราชการพลเรือนที่เคารพ ผมมาวันนี้
ด้วยความรู้สึกหนักใจมากเป็นพิเศษ เพราะว่าสิ่ง
ซึ่งจะต้องพูดกันนั้นเป็นเรื่องใหญ่เหลือเกิน ระบบ
บริหารราชการของเรา

ผมเองเริ่มต้นเมื่อได้รับการเชิญนั้น ก็
ปรึกษาหารือกับคณะทำงานของผมหลายคนในกลุ่ม
ก็ได้บอกไว้แล้วว่า ผมได้วิพากษ์วิจารณ์การทำงาน
ข้าราชการไว้มากแล้ว ซึ่งเป็นที่ขุ่นเคืองของบรรดา
ข้าราชการมาตลอด ผมก็ได้โต้แย้งกับเขาด้วยความ
รู้ที่ได้จากการฟังและอ่านหนังสือว่าความจริง การ
วิพากษ์วิจารณ์ข้าราชการ หรือระบบราชการนั้นมา
จากตัวข้าราชการมากกว่าคนนอกด้วยซ้ำไป นี่ผม

ไม่ทราบว่าคุณยอมรับหรือไม่ แต่ว่าข้อเท็จจริง
หรือหลักฐานมีอยู่มากทีเดียวว่า ข้าราชการด้วยกัน
เองเป็นผู้ทำหิระบบราชการนี้ตลอดมา และผม
เองก็ได้บอกเขาว่า เห็นจะไม่เป็นไรถ้าหากว่าเรา
คิดเพื่อก่อ เพราะความจริงข้าราชการด้วยกันเองนั้น
ก็ยอมรับว่าระบบงานในปัจจุบันนั้นมันแย่ มันและ
คนที่เขาคิดหวังดีเขาอยาก จะให้วงราชการเป็นวง
การที่มีประสิทธิภาพ มีเกียรติ เป็นที่ยกย่อง
และยอมรับของประชาชนทั่วไปนั้น เป็นสิ่งซึ่ง
ข้าราชการส่วนมาก โดยเฉพาะในที่นี้ คงจะคิดกัน
อยู่มากทีเดียว ดังนั้นผมจึงได้ให้ความเห็นกับกลุ่ม
ทำงานของผมว่า ไม่จำเป็นต้องเป็นห่วงในเรื่องที่
ว่าเราจะต้องวิพากษ์วิจารณ์กันตรงไปตรงมาอีกครึ่ง

หมายเหตุ ชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน ได้เรียนเชิญนายบุญชู โรจนเสถียร แสดงปาฐกถาเรื่อง
“ระบบบริหารราชการในปัจจุบัน” ในโอกาสการประชุมใหญ่สามัญประจำปี เมื่อวันที่ ๒-๓
กันยายน ๒๕๒๕ ณ ห้องราชเทวี โรงแรมเอเชีย

ถอดเทปโดย น.ส. ขนิษฐา สุกงิ้วาล

หนึ่ง ซึ่งเขาก็ยอมจำนนในเหตุผล ทั้ง ๆ ที่เขา
เกรงว่าผมจะเสียคะแนนในวันข้างหน้า เพราะขณะ
นั้นผมเป็นนักการเมืองเต็มตัว ท่านก็ทราบกันดีว่า
นักการเมืองนี้ห่วงเรื่องเดียวคือห่วงเรื่องคะแนน ซึ่ง
ผมก็คิดว่า เป็นของที่ถูกต้องว่าเขาคงห่วงคะแนน
แต่ถ้าห่วงโดยไม่มีขอบเขตถึงขนาดพูดความจริงไม่
ได้นั้น สำหรับผมเห็นจะไม่เอาด้วยเหมือนกัน

อย่างไรก็ตาม ในวันนั้นก็เห็นจะต้องขอชม
เชยพวกท่านทั้งหลายที่คิดว่าท่านใจพร้อมและออกท
พอกที่จะฟังเรื่องที่ท่านรู้ว่าไม่รื่นหูนี้ ทุกครั้งที่ผม
เอ่ยถึงเรื่องราชการไทยนั้น ผมไม่เคยยั้งที่จะวิพากษ์
วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมาว่าราชการของเรานี้แย
และน่าเป็นห่วงอย่างไร ที่ทำไปเช่นนั้นก็เพราะผม
มั่นใจอยู่เสมอเหมือนกันว่า สำหรับผู้ที่ฟังคำวิพากษ์
วิจารณ์ของผมอย่างใจกว้างก็ย่อมจะเข้าใจว่า ผม
คำหนักแน่นนี้ด้วยความรู้สึกเป็นห่วง เพราะสำนึก
ดีว่าข้าราชการเป็นตัวจักรสำคัญของความสำเร็จใน
การบริหารงานแผ่นดิน ผมไม่เคยวิพากษ์วิจารณ์
ในลักษณะที่มีอคติหรือมีเจตนาแอบแฝงอย่างอื่นอยู่
เลยแม้แต่น้อย นี่เป็นเรื่องจริงครับผมขอยืนยัน

ผมได้เคยพูดกับชาวต่างประเทศด้วยซ้ำว่า
ระบบราชการของเมืองไทยนั้นมีความ แข็งแกร่ง
และ ด้วยความแข็งแกร่งของระบบ ราชการ ไทยนี้
แหละ จะดีหรือเลวก็ตาม ก็เป็นสิ่งที่ได้ธำรงให้
งานการในราชการเดินต่อไปโดยไม่ต้องกังวลว่าจะ
มีรัฐบาลหรือไม่ด้วยซ้ำ ความจริงแล้วนโยบาย

อะไร ๆ ทั้งหลายนั้น ข้าราชการประจำเป็นผู้ริเริ่ม
มากกว่ารัฐบาล ผมได้เคยพูดไว้หลายครั้งว่า ระบบ
ราชการไทยนั้นเป็นสถาบัน เป็นสิ่งที่จักรวรรดิให้
ประเทศนี้ดำรงอยู่ ได้ตลอดมาโดยไม่ค่อยมีปัญหา
อะไรมากนัก ปัญหาเริ่มเกิดขึ้นในภายหลังนั่นเอง
เกิดขึ้นได้อย่างไรนั้น ผมจะพูดต่อไป

ตอนนี้ผมอยากจะพูดถึงเรื่องที่ผมถือว่าเป็น
เรื่องหนักใจผมมาก อันได้แก่งานการของรัฐบาล
ซึ่งใน ภายหน้า วันหนึ่ง ผมก็คง จะต้อง เข้าไปมีส่วน
ร่วมในการนั้น จะทำได้สำเร็จ ทำได้ก็หรือไม่
ย่อมขึ้นอยู่กับตัวท่านข้าราชการทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ท่านที่นั่งอยู่ในที่นี้แหละครับจะเป็น
ผู้บันดาลให้งานตามแนวความคิดหรือตามนโยบาย
สำเร็จลงได้หรือไม่ หรือจะฟังไปเสียก็ได้อยู่ที่พวก
ท่านทั้งนั้น ฉะนั้น จึงเป็นเรื่องที่จะต้องคิดต้อง
พิจารณามากเป็นพิเศษว่าเราจะทำอย่างไรกับมือไม้
อันนี้ ที่จะช่วยเราให้เกิดความสำเร็จในแนวความ
คิด หรือนโยบายใน การ ปรับปรุง แก้ไขกับภาวะใน
สังคมนี้

เรื่องที่ผมอยากจะเรียนให้ทราบถึงความรู้สึก
ประการหนึ่งว่า ผมได้สังเกตตลอดมา ก็คือ คน
ยังเข้าใจว่ารัฐบาลก็คือราชการนั้นแหละ คือ
ข้าราชการคนหนึ่ง หรือเป็นองค์กรที่จะทำให
อะไรที่อะไรมันเกิดผลโดยตัวเองทำ ซึ่งเรื่องนี้
เป็นเรื่องซึ่งผมคิดว่าทำให้เกิดความลำบากสำหรับ
ผู้ที่จะเป็นรัฐบาลมาก เพราะความสับสนในใจของ

ประชาชนในขณะนั้น เมื่อเอ่ยอะไรกับเรื่องงานการ ที่ทำกันเ็นทางที่ไม่เป็นที่พอใจของประชาชนแล้ว ประชาชนก็จะบริภาษไปที่รัฐบาลก่อน เรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องเล็ก เพราะความที่เข้าใจว่าข้าราชการทั้งหลายนี้ หรือระบบงานของทางราชการในขณะนั้นก็คือเรื่องของรัฐบาล การที่รัฐบาลจะทำอะไรได้สำเร็จหรือไม่นั้น ไม่ว่าจะนโยบายที่รัฐบาลกำหนดขึ้นมาจะดีหรือไม่ดี แต่สิ่งเหล่านี้ก็ไม่เป็นเรื่องเสียหายแต่อย่างใด จะมาเสียก็ตรงที่ข้าราชการทำผิด ทำไม่เข้าใจเรื่อง หรือว่าทำซ้ำ รัฐบาลก็หนีไม่พ้นในการที่จะต้องรับผิดชอบ เพราะการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการแบ่งแยกขอบเขตความรับผิดชอบระหว่างรัฐบาลกับข้าราชการ ข้าราชการก็ดี รัฐบาลก็ดี หรือตัวรัฐมนตรีซึ่งมาจากการแต่งตั้งก็ตาม หรือว่าการเลือกตั้งจากประชาชนก็ตาม ยังไม่สามารถจะแบ่งแยกความรับผิดชอบออกมาอย่างชัดแจ้งว่า ขอบเขตความรับผิดชอบของข้าราชการกับของรัฐบาลอยู่ตรงไหน เรื่องนี้แหละครับเป็นเรื่องที่ผมได้สังเกตตลอดมา

ในระหว่างที่ทำงานอยู่ในราชการนั้นได้เห็นหน้าหนังสือพิมพ์ ที่ออกมาในลักษณะ ซึ่งเห็นชัดที่เห็นว่านี่เป็นเพราะความไม่เข้าใจ เป็นต้นว่า รัฐบาลทำละขายน้ำตาลให้ประชาชนไม่ทัน นี่ก็เห็นชัดว่าหนังสือพิมพ์มองเห็นว่า สิ่งซึ่งรัฐบาลกำหนดเป็นแนวนโยบายว่า จะต้อง กระจาย น้ำตาล ออกให้ประชาชนอย่างทั่วถึง ซึ่งคนที่ทำนั้นคือ

ข้าราชการ หน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบในค้ำนี้ ก็เป็นส่วนหนึ่งของราชการ ของระบบงานในวง การราชการนั่นเอง ถ้าพวกนี้เขาทำไม่ดี ทำไม่ได้ผล ก็ไม่มีทางที่จะทำให้เกิดความเข้าใจว่า นั่นเป็นความผิดของทางราชการ เป็นความผิดของเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีสมรรถภาพ ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวความคิดที่ความจริงเขาได้กำหนดไว้ถูกต้องแล้ว แต่ผลที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ ทำให้ประชาชนตำหนิได้ว่าเป็นความผิดหรือความล้มเหลวของนโยบายด้วย สิ่งนี้ผมถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ในสังคมของเราในขณะนี้ และนี่แหละครับที่ผมคิดว่า ผมมีความจำเป็นต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษถึงแนวความคิดในการทำงานหรือลักษณะงานที่ข้าราชการ กำลัง ทำอยู่ใน ขณะนี้ ว่ามีข้อ ที่ควร จะ ต้องปรับปรุง ที่จะต้องแก้ไขอย่างไร จึงจะทำให้คนที่คิด จะเข้าไป เป็น รัฐบาล เข้าใจว่า ตัวเอง นั้นมีหน้าที่อยู่ แต่เพียงการกำหนดแนวทางในการแก้ไข และวิธีการแก้ไขที่จะช่วยให้ สังคมพร้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเปลี่ยนแปลงไปในทางดี ส่วนงานที่จะต้อง ดำเนินต่อไปหลังจากที่เราได้กำหนดทิศทาง กำหนดนโยบายหรือวิธีการทำให้กับข้าราชการแล้ว ก็เป็นเรื่องของข้าราชการที่จะต้องรับผิดชอบต่องานกันไป ทำให้เกิดผลสำเร็จ

แต่กลไกในขณะนี้เป็นเช่นนั้นจริงหรือ มีประสิทธิภาพพอที่จะรับงานตามแนวความคิดของ รัฐบาลได้จริงหรือหันเหินแนวความคิดในทางซึ่ง

ให้ตรงกับ แนวความคิด หรือทิศทาง ของรัฐบาลได้
ตลอดเวลาจริงหรือ ผมว่าไม่จริงเลย ผมได้ประสบ
มาด้วยตัวเองว่า อะไรที่มันผิดไปจากแนวความคิด
เดิมของข้าราชการแล้ว ข้าราชการนั่นเองแหละจะ
เป็นผู้ชักขวางด้วยซ้ำ นี่เป็นเรื่องจริง การที่ท่าน
ชักขวางหรือไม่ยอมดำเนินการตามแนวความคิด
จะดีหรือเลวอย่างไรก็ตามนั้น สิ่งหนึ่งที่จะต้องยอม
รับคือว่านั่นเป็นวิธีการทำงานของท่าน อุปนิสัย
ของท่านเป็นไปในลักษณะงานที่ว่า งานอะไร
ต่าง ๆ นั้นควรจะริเริ่มโดยท่านไม่ใช่รัฐบาล

ท่านจะเห็นได้ว่าหน่วยงานหลายหน่วยในวง
การราชการขณะนี้ถือตัวว่าเป็นผู้กำหนดชะตากรรม
หรือแนวทางของบ้านเมือง ผมอยากจะให้เข้าใจ
ด้วยว่า จุดสำคัญขณะนี้ที่เป็นตัวการ น่าจะต้อง
พิจารณากันให้มากที่สุดที่นั่น ไม่ใช่กระทรวงทบวง
กรมต่าง ๆ เท่านั้น แต่ที่น่าจะได้แก่สำนักงานคณะ
กรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ที่เป็นตัวการที่สำคัญที่สุดด้วยซ้ำ ที่คิดเช่นนั้นก็
เพราะจุดที่จะเป็นผู้ริเริ่มงานการต่างๆ ไม่ใช่รัฐบาล
เขายังเข้าใจว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่เขาควรผูกขาดต่อไป
ซึ่งเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ต้องทะเลาะกันอีกมาก สำหรับการ
เข้าไปทำงานด้วยความคิดของตัวเองอย่างคน
อย่างผม แล้วเรื่องนี่เองผมคิดว่าเป็นเรื่องที่ยาก
จะนำมาเรียนให้พวกเราในฐานะที่เป็นตัวการหรือ
เป็น “กะทิ” เป็นหัวกะทิของวงราชการของ
ประเทศ เป็นผู้ที่จะบันทึกลงให้การต่าง ๆ ภาย

ในประเทศเรานี้สัมฤทธิ์ผล ได้ตามความมุ่งหมาย
หรือความต้องการของรัฐบาล

เวลาที่เรารู้ถึงวงการ ราชการเราก็จะพูด
กันตำหนิกันถึงเรื่องว่า การที่ราชการของเรามีวิธี
ทำงานแบบเช้าชามเย็นชามก็ดี หรือว่าข้าราชการ
เล่นพรรคเล่นพวก ชอบวิ่งชอบเต้นร้อยแปด เรื่อง
ต่าง ๆ เหล่านี้มีคนพูดกันมามาก ซึ่งผมจะไม่พูด
ในวันนี้ ผมถือว่าจุดสำคัญที่น่าจะต้องหยิบยกมา
พิจารณากันในขณะนี้คืออะไรกันแน่ในวงราชการ
ไทย ถ้าเราต้องการที่จะให้ประสิทธิภาพในการ
บริหารงาน ของ ราชการ ไทย เกิดขึ้น อย่าง แท้ จริง
อย่างที่พวกเราทั้งหลายต้องการ เพราะว่าเราก็ได้
วิพากษ์วิจารณ์เรื่องราวที่เกี่ยวกับตัวเองอยู่เสมอ ๆ
นี่ สำหรับบุคคลภายนอกอย่างผมซึ่งเคยบริหาร
งานในภาครัฐกิจเอกชนเห็นว่า สิ่งที่กำลังเป็น
ปัญหาใหญ่ทางวงราชการของเรานั้น เห็นจะต้อง
พิจารณากันว่า องค์กรของทางราชการเราซึ่ง
เป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นตัวการเกี่ยวกับระบบงานของ
ราชการนั้น ขณะนี้สร้างกันไว้อย่างไร องค์กร
ต่างๆ เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ ผมถือว่าเป็นจุด
เสียข้อสำคัญที่จะต้องพิจารณา เพราะว่าถ้าองค์กร
จัดตั้งไว้ในรูปที่มีโครงสร้างไม่ถูกต้อง ก็จะมีผล
ทำให้ระบบของการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพได้
ยากเหมือนกัน และการแก้ก็ต้องมาอยู่ที่ตัวองค์กร
นี้ด้วย จึงจะทำให้ประสิทธิภาพเกิดขึ้นได้

ถ้าเราจะลงมือทำกันอย่างจริงจังนั้น เพียงแค่ระบบคือวิธีการทำงานเห็นจะไม่พอที่ผมคิดว่าโครงสร้างเสียนี้ ผมอยากจะเรียนว่าเสียเพราะสร้างกันไว้ในลักษณะซ้ำซ้อน และมีขนาดใหญ่โตเทอะทะเกินกว่าที่จะสร้างประสิทธิภาพขึ้นได้ จุดเสียข้อหนึ่งที่เกิดขึ้นเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงนี้ก็พอกโตขึ้นไปเป็นกินพอกหางหมู เพราะว่ารัฐบาลที่เปลี่ยนหน้าเข้ามาแต่ละยุคแต่ละสมัย ต่างก็มีความมุ่งที่จะสร้างฐานอำนาจให้กว้างใหญ่ขึ้นไปเรื่อย ๆ ให้มีหน้าที่ ความรับผิดชอบในแขนงงานต่างๆ เพิ่มขึ้นทุกตอนที่มีการเปลี่ยนแปลง งานงานที่เหมือนกัน หรือมีจุด ประสงค์เหมือนกันที่ปรากฏอยู่ในหลายกรมหลายกองแล้วในอดีตนั้น ก็กลับมามีขึ้นใหม่ในกรมในกองที่เจ้ากระทรวงที่ผู้มีอำนาจมีราชศักดิ์เข้ามาบริหาร ถ้าคราใดที่ผู้มีบุญหนักศักดิ์ใหญ่เป็นพิเศษเหนือกว่า กระทรวงอื่น มาบริหารงานในกระทรวงใด ก็เห็นได้หรือเอาได้คาดได้ทีเดียวว่างานในกระทรวงนั้นจะต้องอ้าขาพวบีกเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ใหญ่ขึ้น เป็นกระทรวงซึ่งครอบจักรวาล ทำทุกอย่างไปหมด

นี่เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นและเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้ขนาดขององค์กร ของเรานั้น ใหญ่โตเทอะทะ และมีหน่วยงานที่ทำซ้ำซ้อนกัน สร้างข้อเสียหายอีกหลายต่อหลายอย่างให้เกิดขึ้น นอกจากความอู้ อ้ายขององค์กร ซึ่งได้แก่การสร้าง ความฟุ่มเฟือย และ สุรุ่ยสุร่าย ใน การ ใช้จ่าย โดยไม่ เกิด ประโยชน์

และเมื่อมีขนาดใหญ่มาก การทำงานแต่ละชั้นแต่ละอัน เมื่อยังไม่ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการก็ทำผ่านชั้นตอนมากขึ้นไปทุกที นี่เป็นเรื่องซึ่งเกิดขึ้นแล้ว ข้อสำคัญที่ผมคิดว่าเป็นเรื่องที่น่าคิดอย่างยิ่งก็คือว่า ความซ้ำซ้อน ของงานนี้เกิดขึ้น ในแต่ละกระทรวงที่สำคัญก็ว่างานนั้นไม่เกิดความสำเร็จ เกิดความเสียหายขึ้นไม่รู้จะโทษใครกันแน่ ข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานแขนงนั้นหรือว่าวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงโดยมีหน่วยงานแต่ละหน่วยขึ้นมารับผิดชอบนั้น เมื่อมีหน่วยที่ซ้ำซ้อนกันหลายจุดทำ ในทางที่ต่างวาระกันนั้น ก็เลยไม่มีทางที่จะไปติดตามดูว่า ผลของงานแต่ละจุดจะต้องวัดหรือถือว่าเป็นงานของใครกันแน่

ข้อนี้ครับเป็นเรื่องซึ่งผมคิดว่าเป็นเรื่องใหญ่ เรื่องหนึ่งในด้านที่เกี่ยวกับการ บริหารงานของวงการราชการของเรา ความอู้ อ้ายที่ทำให้เกิดความล่าช้าอันถือเป็นเรื่องเสียหาย แต่เรื่องที่ทำซ้ำซ้อนกันแล้วก็ไม่สามารถจะกำหนดว่างานนั้นเกิดผลสำเร็จด้วยใครกันแน่ เป็นเรื่องซึ่งทำให้เกิดผลเสียในด้านที่เกี่ยวกับการวัดค่าของงาน วัดผลสำเร็จของงานนี้ อย่างยิ่ง แล้วที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การที่ไปสร้างหน่วยงานซ้ำซ้อนกันขึ้นมา ก็กลายเป็นกาฝากใน ขณะที่ผู้ซึ่งทรงอำนาจ ราชศักดิ์ใหญ่ เกิดออกไปเสียแล้ว งานนั้นก็ไปตั้งอยู่เฉย ๆ เป็นส่วนเกินหรือเป็นกาฝากไม่ได้เกิดประโยชน์อะไรต่อไปอีก แต่ก็ยังคงอยู่ที่นั่นและต้องเสียค่าใช้จ่ายต่อไป

ถ้าเราเอาหน่วยราชการทั้งหมดตามรายละเอียดที่ปรากฏในเอกสารงบประมาณมาถามดู เราจะเห็นที่เดียวว่า หน่วยงานหลายต่อหลายหน่วยงานที่เข้าซ้อนเหมือนกันทุกอย่าง แต่ต่างคนก็ต่างทำในแต่ละกรมกอง แล้วก็แบ่งงบประมาณกันอยู่ทุกวัน

เรื่องนี้เป็นเรื่องซึ่งผมคิดว่า ถ้าเรามีเจตนาจะแก้ปัญหาเรื่องนั้นกันแล้ว เห็นจะต้องเอากรมกองทั้งหลายในแต่ละกระทรวงมาวิเคราะห์กันใหม่ว่าความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้กรมกองนั้นๆ ทำให้เกิดขึ้น คืออะไรกันแน่ แล้วเราก็จะรู้ที่เดียวว่า สิ่งที่มีเกินเลยกว่าความจำเป็นนั้นมีอยู่หลายต่อหลายแห่ง นี่คือเรื่องที่เราต้องรีบแก้เพื่อการประหยัด

อีกเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับความใหญ่โตของแต่ละองค์กรนั้น ก็คือเรื่องเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่มีลักษณะล้าสมัย เต็มไปด้วยเอกสาร เต็มไปด้วยกระดาษ เพราะว่าแต่ละจุดนั้นมีวิธีการทำงานซึ่งสร้างสม กระดาษเอาไว้ให้กับองค์กรนั้นอยู่ตลอดเวลา นี่ก็เป็นเหตุหนึ่งที่เปลืองที่ทำการ เพราะกระดาษเหล่านั้น ความจริง ก็ไม่ได้เกิดประโยชน์อะไรแก่ราชการแล้ว ซ้ำยังทำให้เกิดมีปัญหาในการที่จะค้นหาเรื่องราวที่สำคัญๆ ด้วยซ้ำ วิธีการแก้ไขที่ควรจะต้องลดกระดาษที่จะต้องเก็บกันต่อไปนั้น มีอยู่มากมายแต่ก็ยังไม่เคยทำกันได้ ปัญหาร้ายแสบที่เกี่ยวกับเรื่องลักษณะของการทำงานซึ่งขยายแต่องค์กร ขยายแต่ขนาดของตัวโดยไม่คำนึงถึง

ประสิทธิภาพในการทำงานตามวัตถุประสงค์ตามแนวความคิดที่เป็นเจตนาารมณ์ของการตั้งหน่วยงานนั้นตั้งแต่แรกเริ่ม

ทั้งหมดนี้สืบเนื่องมาจากการที่รัฐบาลเป็นรัฐบาลซึ่งมาจากข้าราชการประจำตลอดมา มีน้อยก็วิ่งหนีเกินที่รัฐบาลเกิดขึ้น จากบุคคลภายนอกวงราชการ เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ต้องยอมรับ และต้องคิดว่าเป็นกรรมอย่างหนึ่งซึ่งเกิดขึ้น และผมขอกล่าวด้วยว่า ขณะนี้เรากำลังประสบกับกรรมอันน้อยอยู่ เพราะว่าการแทรกแซงของการเมืองเข้ามาในวงราชการนั้นเป็นสิ่งที่ท่านคงเข้ามาเอง การแทรกแซงนี้เป็น การแทรกแซงที่เกิดขึ้นจากเหตุที่ว่า ข้าราชการเข้าไปยุ่งทางการเมือง และเข้าไปรับหน้าที่ในฐานะที่เป็นรัฐบาล ทำให้การกำหนดลงไปว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบในงานจุดไหนขาดหายไป ไม่มีการชดเชยระหว่างรัฐบาลกับข้าราชการเลยแม้แต่น้อย

ผมอยากจะกล่าวต่อไปถึงเรื่องนอกจากองค์กรแล้ว จุดเสียอีกประการหนึ่งที่ผมอยากจะชี้ให้เห็นว่าเป็นปัญหาใหญ่ประการหนึ่ง ที่เราจะต้องหาทางแก้ไข นั่นก็คืออุปนิสัยในการปฏิบัติงาน เพราะอุปนิสัยในการทำงานเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้น ผมเห็นชัดว่าเป็นวิธีการทำงานแบบบ้ายเบียง ความรับผิดชอบ ไม่กล้าที่จะริเริ่ม ไม่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน วิธีการทำงานแบบนี้ผมว่าเป็นอุปนิสัยที่สร้างสมกันมาทีละเล็กละน้อย

จนปัจจุบันกลายเป็นสิ่งซึ่งถือได้ว่าเป็นวิธีการทำงานของข้าราชการทั่วไป ไม่มีทางที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ประสิทธิภาพที่จำเป็นในวงราชการที่เราคิดกันว่าจะต้องเกี่ยวกับเรื่องความเอาใจใส่และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายด้วยความกล้าที่จะรับผิดชอบในการตัดสินใจแก้ปัญหา ไม่ต้องรอคำสั่ง เป็นเรื่องที่ไม่มีทางจะเกิดขึ้นได้สำหรับข้าราชการรุ่นที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมานาน คนที่เข้าไปใหม่ ๆ อาจมีความคิดเช่นนั้น แต่ว่าเข้าไปอยู่สักระยะหนึ่งก็ค่อย ๆ หดหายไป การทำงานแบบไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้ารับผิดชอบ เป็น การ ทำงาน ที่ ต้อง ถือว่า เป็น การ เอา ตัวรอด เพราะนี่เป็นวิธีเดียวที่จะทำให้ท่านอยู่ได้นาน และมีความก้าวหน้าทางราชการที่ดี

ถ้าอุปนิสัยในการทำงานของข้าราชการของเรายังเป็นเช่นนั้น หรือถ้าหากว่านายไม่สั่งก็ไม่ยอมขยับ หรือถ้าทำอะไรที่ผิดรูปผิดแบบไปกว่าที่เคยทำมาแล้วนั้นก็จะไม่ยอมทำเป็นอันขาด เรื่องนี้ผมถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ เมื่อเข้าไปทำงานแต่ละครั้งก็ต้องการแก้วิธีทำงานในลักษณะที่ผิดแปลกไปจากเดิมนี้ ยกตัวอย่างง่ายๆ คือ วิธีการรายงานนั้น ควรจะต้องรายงานในลักษณะซึ่งมีข้อความเรื่องราวที่ครบถ้วนก็ยากเสียแล้ว ไม่ต้องพูดถึงว่าการราย

งานที่มีระยะเวลาสั้น มีขั้นตอนความถี่ที่จะกำหนดขึ้นมาให้เกิดผลในการที่จะทำให้การตัดสินใจของฝ่ายบริหารดีขึ้น ตรงกับความเป็นจริง กลับเป็นเรื่องที่ทำไม่ได้ทั้งนั้นในขณะนี้ เพราะวาระแบบแผนในการที่จะต้องผ่านขั้นตอนในการทำงานแต่ละระดับมหาดศาล สมมติว่าถ้าเราต้องการที่จะให้รายงานของหน่วยงานภายในกองหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่อการตัดสินใจ เข้ามาถึงเราที่สำนักนายกรัฐมนตรี จะต้องผ่านถึง ๗ ชั้น จะส่งตรงมาจากคนนั้นไม่ได้เป็นอันขาด นี่เป็นเรื่องที่ไม่เข้าใจว่าทำไมจึงทำไม่ได้ เพราะเหตุใด ถ้าหากว่าเรามีวิธีการที่จะทำให้นายเหนือไปกว่านั้น ทราบเหมือนกันว่า สิ่งที่รายงานขึ้นไปนั้นเป็นเรื่องซึ่งท่านเองก็ควรจะต้องรู้ในระบบงานด้านที่เกี่ยวกับเอกชนนั้น เขาติดต่อสื่อความกันได้หมด แต่ของเรายังทำไม่ได้ เพราะหากผู้หนึ่งทำเข้าก็จะกลายเป็นว่าทำงานข้ามหน้า นี่เป็นเรื่องที่ผมยกขึ้นมาเป็นตัวอย่างเท่านั้น ยังมีอีกหลายประการครับในเรื่องที่ว่าวิธีการทำงานในลักษณะที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงจากระบบเดิมนั้นเป็นปัญหาใหญ่ ถ้าหากว่าท่านประสงค์ที่จะแก้ปัญหาเรื่องนี้จริงๆ ก็ลองกลับไปคิดว่างานการที่ล่าช้านั้น ความจริงเป็นเรื่องวิธีการหลายอย่างที่ควรจะต้องรับการแก้ไข

จุดที่สามที่ผมถือว่าเป็นจุดเสีย และอยาก
จะกล่าวไว้ในที่นี้ ก็คือเรื่องที่ว่าพวกเรานี้เห็น
ข้าราช การ ส่วน มาก เริ่มไม่ ค่อย จะ ห่วง ซื่อ เสีย
เกียรติยศกันเท่าไรแล้ว เห็นการเบียดบังเป็นเรื่อง
ธรรมดา สมัยที่ผมยังเป็นเด็กนั้น ข้าราชการจะ
เป็น ผู้ที่ ผม จะ ต้องให้ ความ เคารพมาก เป็น พิเศษ
เพราะรู้สึกว่าเป็นผู้ศักดิ์ มี ความ ประพฤติที่ไว้
เกียรติ มีสิ่งที่น่านับถือด้วยการปฏิบัติตัว แต่
ปัจจุบันนี้ตรงกันข้าม ข้าราชการประจำถูกมองว่า
เป็นคนที่ไม่ห่วงซื่อ ไม่ห่วงเกียรติกันแล้ว ทำอะไร
ที่น่าเกลียดได้อย่างไม่ค่อยรู้สึกกระดากอาย นี่เป็น
เรื่องจริง ผมว่าเป็นเรื่องซึ่งแม้กระทั่งคนอย่างผม
อยู่ในวงธุรกิจก็รู้สึกตะขิดตะขวงใจเหลือเกิน ใน
การที่จะพูดกับเพื่อนฝูงบางคนให้เข้าใจปัญหาเรื่องนี้
เพราะว่ากลายเป็นเรื่องธรรมดา กลายเป็นเรื่องที่
คนเขายอมรับว่า สิ่งนี้จะต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นใน
สังคมเราแน่นอน ค่านิยมของสังคมเราในขณะนี้
เป็นเรื่องที่ทำให้สังคมรู้สึกสูงชัน เพราะว่าเราไป
ยึดเอาความร่ำรวยเป็นเรื่องที่ถูกต้อง เป็นเรื่องของ
เกียรติยศที่เราควรบูชากันมาก ผมคิดว่าสิ่งที่เรา
กำลังเผชิญกันอยู่ และเป็นเรื่องสำคัญของวงราชการ
นั้นก็คือว่า ความรู้สึกตะขิดตะขวงในการกระทำ
บางอย่างเริ่มน้อยลงไปเรื่อย ๆ คำพูดที่ผมฟังแล้ว

สะอิดสะเอียน และรู้สึกถ้าพูดกันต่อไปเรื่อย ๆ
แล้ว บ้านเมืองก็คงจะพังเข้าง่าย ๆ อย่างแน่นอน
เช่นว่า “ยัดเงินเข้าไปซิแล้วเดี๋ยวก็ทำเองแหละ”
หรือไม่เช่นนั้นก็พูดว่า “ก็เอาทำอะไรก็ต้องให้เขา
ไปให้หมดเรื่องหมดราว” สิ่งนี้เป็นสิ่งที่น่าอาย
แล้วท่านที่อยู่ในที่นี้ก็รู้สึกไม่น้อยไปกว่าผมว่า ถ้า
เสียงอย่างนี้ หรือคำพูดเช่นนี้กระจายแผ่ไปเรื่อย ๆ”
แล้วเราจะเอาเกียรติ เอาความรู้สึกภูมิใจในการ
เป็นข้าราชการได้อย่างไร

ทั้งสามข้อนี้ที่ผมถือว่าเป็นจุดสำคัญที่
เราจะต้องรับหาทางแก้ไขให้ได้ ถ้าเราต้องการที่
จะปรับปรุงองค์กร หรือระบบงานของเราให้มีประ
สิทธิภาพ และให้เป็นที่มั่นใจได้ว่าเราจะเป็นมือ
เป็นไม้ที่จะทำให้งาน ของรัฐบาลหรือแผนนโยบาย
ของรัฐบาลสำเร็จผล ผมยังไม่แน่ใจว่าพวกท่าน
ในที่นี้จะยอมรับกันแค่ไหนในจุดเสียทั้ง ๓ ข้อ ที่
ผมถือว่าเป็นหลักใหญ่ แต่ผมคิดว่าถ้าผมมีโอกาส
เข้าไปทำงานอีกครั้งหนึ่งแล้ว ก็จะต้องแก้ที่ ๓ จุด
นี่ก่อนเป็นเรื่องสำคัญ ถึงแม้จะมีเรื่องอีกหลายต่อ
หลายเรื่อง ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องทำประกอบกัน
ผมยังไม่อยากจะเอ่ยในที่นี้ จุดเสียที่ผมได้กล่าวมา
แล้ว ผมมีแนวความคิดที่จะแก้ไขอย่างไรนั้น ก็
เป็นเรื่องที่น่าจะต้องบอกให้พวกท่านได้ทราบด้วย

ผมอยากจะเรียนว่า การที่เราจะแก้ความ
อึดอัด หรือความใหญ่โตขึ้น ลักษณะที่ผิดรูปผิด
ร่าง คือไปใหญ่ที่พุงนั่นมีทางที่จะแก้ไขได้ครับ
ผมคิดว่า การลด ในลักษณะที่จะทำให้หน่วยงานแต่ละ
หน่วยย่อยเล็กลงไป และกระจายให้เพิ่มขึ้นมาก
การทำให้หน่วยงานมีขนาดกระทัดรัดขึ้นมีโอกาที่จะ
ทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ และการกระจาย
หน่วยต่างๆ ไปสู่ภูมิภาค ซึ่งมีผลทำให้ความอ้วน
ต่างๆ ที่อยู่ในส่วนกลางกระจายออกเป็นกล่อมเป็น
เนื้อตามแขนตามขา ในที่ต่างๆ ทว่าราชอาณาจักร
นั้นเป็นสิ่งที่มีความทำได้โดยไม่ยากนัก สิ่งนี้
จะมีผลทำให้เกิดสิ่งใหม่ตามขึ้นมา คือ ระเบียบ
แบบแผน ในการทำงาน ที่เรา จะต้องแก้ ตามไปให้
เหมาะสม กับขนาดที่เราแยกออกไปเป็น จุดย่อยๆ
นั้นเป็นสิ่งที่เราจะหรือวิธีการทำงานแบบที่เป็นอยู่ใน
ปัจจุบัน ซึ่งเป็นอุปสรรคมหาศาล เพราะระเบียบ
แบบแผนที่เราตั้งขึ้นมา โดยปกติก็มุ่งหมายที่จะ
ป้องกันการกระทำที่มีขอบ แต่เมื่อเรามีวิธีการที่
จะปรับปรุงเรื่องนี้ได้โดยให้ระเบียบแบบแผนต่างๆ
ไม่เย็นเยื่อจนเกินไป และขณะเดียวกันก็มีผลทำ
ให้การควบคุมการกระทำมีขอบได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย
ผมคิดว่าเรื่องนี้จำเป็นต้องพิจารณากัน
แล้ว และทำพร้อมกันไปกับการลดขนาดองค์กรการ
ให้เล็กลง การทอนหน่วยงานให้กระทัดรัดลง
จะทำพร้อมกันกับการสะสางว่า จุดประสงค์ของ
งานแต่ละหน่วยนั้นอยู่ตรงไหน ความสำเร็จของ
งานของหน่วยนั้นๆ กำหนดไว้อย่างไรแน่ แล้ว

ขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำให้
สำเร็จเป็นขอบเขตและความรับผิดชอบที่เราเห็นว่า
ควรจะต้องมอบหมายนั้นเป็นอย่างไร เมื่อได้
มอบหมายให้ทำ ตามอำนาจ หรือ วัตถุประสงค์ ที่
กำหนดไว้ เราก็สามารถทำให้เห็นชัดได้ว่า ถ้า
เกิดเหตุการณ์อะไรขึ้น ก็แสดงว่างาน ที่จุดนั้นไม่
สำเร็จจริง หรือว่าผิดแปลกไปจากเป้าหมาย เรา
ก็จะเข้าไปพิจารณาแก้ไขได้ง่ายขึ้นว่า เราควรจะ
แก้ไขด้วยบุคคล เพราะว่าบุคคลไร้ความสามารถ
หรือควร จะแก้ด้วยการ ปรับปรุง วิธีการ หรือ แนว
ความคิด วิธีการนี้เป็นเรื่องซึ่งทางภาคเอกชนใช้
และได้ทำกันอยู่ตลอดเวลา

เมื่อมีการกำหนดลักษณะงาน มีการกำหนด
เป้าหมายของงานไว้อย่างชัดแจ้ง ซึ่งหน่วยงานทาง
ราชการก็มีทางจะทำได้ทุกกรมกอง ในปัจจุบัน
ถ้าเราแยกแยะงานออกไปให้เห็นชัดว่าจุดหมายหรือ
ความประสงค์ในการตั้งกรมกองนั้นเริ่มต้นด้วยประ-
การใด แล้วขณะนั้นทำอยู่ในลักษณะซึ่งตรงตาม
วัตถุประสงค์นั้นหรือไม่ แล้วควรจะต้องดูด้วยว่า
ขนาดของงานเท่าที่มีอยู่ในปัจจุบันควร จะย่อย ออก
ไปได้ เพราะสิ่งทั้งหลายที่เราจะทำกันอยู่ในตอน
นี้นั้น หรือตอนต่อไปเป็นเรื่องงานที่เกี่ยวกับบุคคล
ทั่วราชอาณาจักร เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นทั่ว
ประเทศ ทุกอย่างที่เราสามารถทำกันอยู่ในส่วน
กลางนั้น เป็นการกระทำในลักษณะซึ่งห่างจาก
เหตุห่างจากเรื่องราวที่เราต้องการแก้ไข จึงเป็น
เรื่องที่ย่ำแย่เหลือเกินที่จะผิดพลาด โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งเมื่อระบบการรายงานของเราใช้ไม่ได้ ระบบรายงานในลักษณะซึ่งไม่มีวิธีการตรวจสอบเป็นชั้นเป็นตอนเข้ามาจะรายงานก็จะทำเป็นครั้งคราว ไม่ได้มีระบบกำหนดไว้เป็นการประจำ ที่จะทำให้ตัวเลขหรือเรื่องราวต่างๆ เข้ามาอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน ทั้งหมดนี้เป็นเรื่องซึ่งผมคิดว่า เป็นวิธีการแก้ปัญหาความอ้อยอัยประการหนึ่ง และก็ความเย็นเยื่อ เพราะระเบียบแบบแผนอันเนื่องมาจากความใหญ่โต เป็นสำคัญ เมื่อย่อยลงเป็นจุดเล็กๆ แล้ว ระเบียบแบบแผนจะน้อยลงมาก เพราะเราจะมีภาระกระจายอำนาจจากเบื้องบน ไปสู่เบื้องล่าง และการกระจาย ก็จะต้องออกไปสู่ท้องถิ่นด้วย เพราะว่างานนั้นความจริงอยู่ที่ท้องถิ่น กระทรวงแต่ละกระทรวงที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ความจริงล้วนแต่มีงานที่เกี่ยวกับการช่วยให้นโยบายและแนวความคิดต่างๆ ที่ทำกันอยู่ในระดับท้องถิ่นนั้นสำเร็จผล งานที่ทำกันในรูปของ line ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันปะปนกันมาก ผมคิดว่าทุกคนได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการบริหารนั้น เมื่อไปแยกแยะวิธีการทำงานของ ราชการใน ขณะนั้น จะเห็นชัดทีเดียวว่า มีข้อบกพร่องนี้เป็นข้อสำคัญที่จะต้องรีบแก้ไข

การกระจายอำนาจในลักษณะที่มอบให้ไป ทั้งเป้าหมายของงานและความรับผิดชอบที่จะต้องทำให้ครบถ้วนตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด จะเป็นผลทำให้ประสิทธิภาพของข้าราชการเราดีขึ้น เพราะเขาจะได้ใช้สติปัญญามากขึ้น การทำงานในลักษณะที่เตะขึ้นมาถึงระดับสูงเรื่อยๆ ไปจะหายไปอย่าง

แน่นอน ถ้าหากว่าเราให้อำนาจแต่ละชั้นตอนนั้น ก็จะมีทางที่จะรับภาระงาน ใน ระดับแต่ละชั้นแต่ละตอนไว้โดยไม่ต้องเตะชั้นมาข้างบน ถ้าทำได้เช่นนั้น หน่วยเหนือ ก็จะมี เวลา มีสติ ปัญญาที่จะให้กับงานสำคัญๆ มากขึ้น นี่เป็นเรื่องซึ่งผมคิดว่าฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงแก้ไขระบบงานซึ่งมีคณะกรรมการมากมายเพื่อดำเนินการ ต่างก็รู้ว่าสิ่งที่จะต้องแก้ไขต้องทำนั้นก็ไม่พ้นสิ่งที่ผมได้พูดอยู่นี้ เรื่องที่ผมอยากจะเรียนให้ทราบว่า การที่จะทำให้การกระจายอำนาจเกิดความสำเร็จขึ้นได้จริงๆ นั้น ถ้าทำกันโดยตั้งใจว่าจะให้หน้าที่ของข้าราชการในแต่ละระดับได้มีโอกาสใช้สติปัญญาของเขา แทนที่จะต้องไปห่วงว่าเขาจะทำผิดพลาด ให้เขาพิสูจน์ความสามารถของเขาก่อนที่จะไปตั้งสมมติฐานว่าเขายังเป็นผู้น้อย ยังไม่มีประสบการณ์ ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจดีในการทำงาน เราก็พยายามที่จะให้สิ่งที่ควรจะต้องตัดสินใจขึ้น มาสู่เราเสียก่อน และถ้าหากเป็นลักษณะที่ตั้งใจช่วยเหลือเขาจริงๆ ก็ไม่มีปัญหา แต่ถ้าเป็นลักษณะหวงอำนาจหวงประโยชน์เอา ไว้ ก็เป็นเรื่องที่น่าคิดกันให้มากกว่า การกระทำต่างๆ เหล่านี้เป็นผลเสียหายที่ทำให้ผู้ที่เป็นลูกน้องเกิดความรู้สึกท้อถอย เริ่มมีความรู้สึกว่าการทำงานของเจ้านายหรือการทำงานในระดับเหนือไม่ได้ตั้งใจทำกันโดยความสุจริต มุ่งหมายที่จะให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่สมมติว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องร่วมกันรับผิดชอบ ความรู้สึกนั้นก็จะทำให้เขาค่อยๆ หมกความกระตือรือร้นในการที่จะ

ผลิตภัณฑ์งานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ ที่กล่าวมานี้ เป็นเรื่องจริง คนที่อยู่ในราชการไม่ได้ออกมา เพราะเหตุนี้ก็มีให้เห็นอยู่แล้ว

เมื่อพูดถึงเรื่องเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ผม เข้าใจว่าจะต้องดำเนินการแก้ไข ทั้งด้านโครงสร้าง ที่อยู่อาศัยและวิธีการทำงานที่จะแบ่งอำนาจกระจาย ลงไปให้ถึงจุดต่ำที่สุดเป็นเรื่องสำคัญของการปรับปรุงแก้ไข ถ้าต้องการที่จะให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้น

เรื่องสุดท้ายที่ผมอยากจะเรียนให้ทราบว่า ขณะนี้ข้าราชการส่วนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ระดับกลางกำลังเสียกำลังใจ กำลังหมดความศรัทธาหรือวันที่จะก้าวหน้าทางราชการนั้นทั่วไปหมด เรื่องหน้าเป็นห่วงมาก ผมเชื่อว่าท่านที่อยู่ในที่นี้ก็คงจะห่วงไม่น้อยไปกว่าผม เพราะลูกน้องของท่านในระดับนี้กำลังจะตีจากไปก็มี กำลังกลาย เป็นคนเสียไปก็มี เพราะเหตุนี้ละครับที่คิดว่าสิ่ง สำคัญที่เราจะต้องเริ่มทำพร้อมกันกับการแก้ระบบ การทำงานของราชการก็คือ จะต้องรีบเสริมสร้าง กำลังใจให้กับข้าราชการ ต้องหาทางที่จะทำให้สิ่งที่ สร้างความท้อถอยทั้งหลายนี้ให้หมดไปเร็วที่สุดเพื่อให้ผู้ที่รับราชการอยู่มีความรู้สึกมั่นคง และอยู่ใน วิชาชีพว่า ถ้าเขาจะรับราชการต่อไปแล้ว เขาสามารถ ที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสมเกียรติ เพราะว่าการ เป็นข้าราชการนั้นต้องเสียสละอยู่แล้ว ในแง่ที่จะต้องไม่ยอมเห็นความเปลี่ยนแปลงของคนอื่น หรือ ของภาคอื่นเป็นต้น เช่นภาคเอกชนเป็นเรื่องที่จะ

ต้องเอาเยี่ยงเขาอย่างอยู่ตลอดเวลา ต้องยอมเสีย สละ ต้องอดทน นี่เป็นความรู้สึกของคนที่เป็นข้าราชการที่ดีที่ผมเห็นว่ามิได้อยู่จำนวนไม่น้อย แต่สิ่ง เหล่านี้มันจะค่อย ๆ หายไป ถ้าเราไม่มีการสร้าง เสริมไม่มีการแก้ไขให้เขาเกิดความรู้สึกว่า สวัสดิการของทางราชการก็ดี ยังมีทางที่จะทำให้เขาหวัง ได้ว่าเขาพอจะพึงได้

ทุกท่านในที่นี้ อย่างน้อยผมคิดว่าคงจะได้ ผ่านการเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยมาแล้วเหมือนกัน และคงจะยอมรับว่าสิ่งที่กำลังเป็นเรื่องใหญ่และคง จะต้องรีบแก้ไขกันให้ได้สำหรับข้าราชการชั้นผู้น้อย ได้แก่เรื่องหนี้สินของข้าราชการชั้นผู้น้อย คือในช่วงที่เงินเดือนยังไม่ทันการเพื่อของราคานั้น ข้าราชการส่วนมากที่ไม่มีทางอยู่ได้ เนื่องจากต้อง อาศัยเงินเดือนอย่างเดียวนั้น ได้เกิดหนี้สินขึ้นมา และหนี้สินเหล่านี้ได้ถูกยืมมาจากบรรดาชาวบ้าน ทั่วไปด้วยอัตราดอกเบี้ยสูง ลักษณะการกู้ก็เป็น ทั้งการเอาของเขามาใช้ก็ดี หรือว่ากู้เพราะมีเหตุ จำเป็นในชีวิต มีคนป่วยเจ็บต้องรักษา อะไรเรื่อย แปรเหล่านี้ เป็นเรื่องที่ผมคิดว่าทำให้ข้าราชการ ชั้นผู้น้อยก่อหนี้ก่อสินไว้มาก และหนี้สิน เหล่านี้ก็ได้ทับถมขึ้นมาเรื่อย เพราะดอกเบี้ยเท่าที่ ผมเคยสำรวจจนมาถึงแต่ร้อยละ ๖ จนถึงร้อยละ ๒๐ ต่อเดือน นี่เป็นความทารุณที่เขาต้องได้รับในฐานะ ที่ตกเป็นทาสเงินกู้ และนี่เป็นสาเหตุหนึ่งที่น่าไป

สู่การหาเศษหาเลยจากการทำงานติดต่อกับประชาชนเล็กๆ น้อยๆ

ข้อนี้เป็นเรื่องหนึ่งที่ผมคิดว่าจะต้องแก้ไข ถ้าเราต้องการที่จะสร้างเสริมกำลังใจให้กลับขึ้นมาใหม่ และผมเองก็ได้เตรียมการเอาไว้แล้วว่า เราควรจะต้องทำได้โดยวิธีการจัดเงินขึ้นมาก้อนหนึ่ง ใ้ให้ชนของข้าราชการเหล่านั้นทั้งหมด พร้อมๆ กับการตั้งเงินกองทุนสินเชื่อสำหรับข้าราชการ โดยให้ข้าราชการทุกคนที่ต้องการเข้ามาเป็นสมาชิกใช้การสงเคราะห์อย่างนี้ และล้วนแต่เข้ามาเป็นผู้ที่จะอำนวยความสะดวกให้กับเงินกองทุนนี้ได้ และเงินกองทุนนี้ก็จะทำหน้าที่ต่อไปหลังจากที่ใ้ให้ชนที่มีดอกเบี้ยสูงให้กับข้าราชการทั้งหมด ตั้งแต่ระดับหัวหน้ากองลงไป เรื่องนี้เป็นสิ่งที่ผมคิดว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำก่อน เพื่อจะสร้างขวัญหรือสร้างความรู้สึกใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ

หลังจากนั้นเงินกองทุนนี้ต้องขยายตัวและขยายบทบาทต่อไป ในการที่จะช่วยให้ข้าราชการที่จำเป็นต้องใช้เงินเป็นครั้งคราว ไม่จำเป็นต้องตกอยู่ในฐานะทาสของเงินกู้อีก โดยอาศัยเงินกองทุนก้อนนี้ไปช่วยแก้ไขปัญหานั้นเป็นระยะๆ เงินเหล่านั้นจะสะสมขึ้นไปตามวิธีการของการจัด Credit Union ซึ่งจะมีทางทำให้เงินก้อนนี้ใช้เพื่อสวัสดิการทางด้านอื่นๆ ต่อไปได้อีกมาย ผมเสียค่ายเหลือเกินที่ได้เลิกเงินสะสมเก่าเสีย ถ้าหากว่าเงินนั้นยังอยู่ ผมก็เชื่อว่า ผมก็คงจะจัดเรื่องนี้เสร็จไปแล้ว เมื่อตอนเข้าไปเป็นรัฐบาลกับเขาเมื่อครั้งที่สอง

อย่างไรก็ตามเรื่องนี้เป็นเรื่องซึ่งผมยังมีอยู่ในใจว่า ก่อนที่เราจะสร้างกำลังใจให้กับข้าราชการในการทำงานในทางที่สุจริตนั้น เห็นจะต้องแก้ไข ปัญหาเรื่องนี้เสียก่อน และการแก้นั้นก็ไม่ได้ยากเย็นอะไร เราสามารถที่จะดึงทุนนั้นจากสถาบันเงินทุนหลายจุด นำมาได้ทันที และก็เริ่มลงมือสร้างกองทุนโดยการรวบรวมเงินจากข้าราชการทุกระดับชั้นที่ประสงค์จะเข้ามาร่วมในกองทุนนี้

เรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนก็เป็นเรื่องหนึ่งที่ผมคิดว่าสำคัญ เงินเดือนปัจจุบันของข้าราชการ ผมต้องยอมรับว่าต่ำกว่าภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตั้งแต่ระดับกลางไปถึงระดับสูง ผมคิดว่า การปรับปรุงอัตราเงินเดือนในลักษณะซึ่งจะเหมาะสมกับสภาพการครองชีพ ซึ่งข้าราชการจำเป็นจะต้องดำรงฐานะ ดำรงเกียรติไว้ให้ได้นั้น เป็นสิ่งที่ทางราชการจะต้องทำให้สำเร็จ ซึ่งผมคิดว่าทางที่จะทำให้สำเร็จนั้นก็ยังมีอยู่ และถ้ามองถึงลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่ผมกำหนดไว้ตอนต้นว่า ผมจะกระจายงานของเราออกไปสู่ชนบท ต้องการให้ข้าราชการซึ่งมาพองตัวอยู่ในส่วนกลาง และทำงาน ใ้ค่าของงานน้อยนั้น ให้กลับมีค่าของงานสูงขึ้น โดย ผลักให้ ไปทำงาน ในจุด ที่ขาดแคลนในชนบท ค่าของงานนั้นจะส่งผลทำให้รัฐบาลสามารถจ่ายเงินเดือนให้สูงขึ้นอย่างแน่นอน และการทำเช่นนั้นผมคิดว่ามีโอกาที่จะทำให้เงินเดือนของข้าราชการเพิ่มขึ้นได้ไม่น้อยกว่า ๑ เท่า

ที่ผมพูดด้วยความมั่นใจเช่นนี้^๕ เพราะว่าการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานในรูปแบบซึ่งไม่พองตัวใหญ่ การสูญเสียซึ่งไม่จำเป็นจะหายไป การประหยัดในการทำงานและในต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำงานหลายต่อหลายด้าน บวกเข้ากับผลของงานที่เกิดขึ้นจากค่าที่เพิ่ม^๕ขึ้นนั้น ผมคิดว่าทางราชการมีทางที่จะมีรายได้เพิ่ม^๕ขึ้น และก็มีทางที่จะทำให้เศรษฐกิจของเรา มีความแข็งแกร่งพอที่จะรับกับภาระค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากเงินเดือนของข้าราชการ ถ้าหากว่ามองตัวเลขเท่าที่มีอยู่ในปัจจุบันตามขั้นของเงินเดือนที่กำหนดไว้ ผมก็เห็นว่าเรามีทางที่จะปรับปรุงได้ ตั้งแต่อัตราที่กำหนดไว้ขั้นต่ำจนถึงขั้นสูง ที่ผิดไปจากความเป็นจริงมากมาย^๕ เมื่อเทียบกับค่าของงานหรือการจ้างงานในภาคเอกชน

เห็นได้ชัดว่า เรามีทางจะปรับปรุงอัตราเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้น ได้โดย ไม่ยากนักในช่วงเวลาของ ๔ ปี ถ้าหากการทำงานของเรายเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ผมได้กล่าวมาในตอนต้น ก็ว่างานของเรากระจายไปสู่ท้องถิ่น เราจะมีองค์กรการปกครองในระดับตำบลเกิดขึ้น มีแผนงานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทำพร้อมกัน ไปในแต่ละตำบล มีอำเภอที่มีข้าราชการระดับ staff กระจายออกจากส่วนกลางเข้าไปรับผิดชอบผลงาน ในแต่ละตำบล แต่ละตำบลจะมีเป้าหมายของความสำเร็จในงานด้านการพัฒนา ซึ่งกำหนดออกมาเป็นตัวเลขได้ นั่นจะเป็นผลทำให้เรามีรายได้และมีภาษี

อากรซึ่งจะช่วยให้การจ่ายเงินจ้างข้าราชการของเรา^๕นี้ได้อย่างสมบูรณ์ ผมมั่นใจว่าในช่วง ๔ ปีแรกนั้น จะทำให้การเพิ่มเงินเดือนนั้นสำเร็จผลได้

ส่วนที่สองที่จำเป็น จะต้องทำให้เสร็จพร้อมกันก็คือสวัสดิการ และสวัสดิการนั้นจะมุ่งไปที่ที่อยู่อาศัยเป็นสำคัญ ราชการทุกหน่วยจะต้องมีสถานที่อยู่ ให้กับข้าราชการอย่างสมบูรณ์ในทุกจังหวัดที่กระจายข้าราชการออกไป นี่เป็นเรื่องที่จะ ทำให้ ข้าราชการ เริ่มมี ความรู้สึก ห่วงแทนในหน้าที่ ห่วงแทนในเกียรติยศของตัวเอง จะเลิกการกระทำผิด เลิกความรู้สึกที่ไม่ห่วงเกียรติ ไม่ห่วงชื่อเสียง สิ่งนี้ผมเชื่อว่า จะเกิดขึ้นได้ ถ้าหากการเปลี่ยนแปลงอย่างที่ผมได้กำหนดไว้ และอย่าง ที่คาดเอาไว้เกิดขึ้นจริง

สิ่งที่ผมอยากจะเรียนฝากไว้ ก็คือ ความสำเร็จทั้งหมดที่จะเกิดขึ้นได้^๕นี้ต้องอาศัยความกล้าที่จะลงมือ และความกล้าที่จะต้องลงมือในที่นั้น^๕นี้ก็ต้องตัดสินใจด้วยพวกท่านในที่นั้น^๕เอง ว่าเราพร้อมที่จะทำงานกันอย่างกล้าเผชิญกับอุปสรรคกล้าเผชิญกับปัญหาที่มีอยู่แน่นอนที่มีอยู่มากด้วย ซึ่งเราไม่แก้ไม่ได้ ถ้าเราไม่เริ่มต้นเสียตั้งแต่บัดนี้ ผมไม่แน่ใจว่าเราจะมีโอกาสเริ่ม

เรื่องที่ได้กล่าวมานี้เป็นเรื่องจริง เพราะว่สภาพการณ์ของการทำงานในปัจจุบันนี้ ไม่ได้เอื้ออำนวยให้แนวความคิดต่างๆ ที่จะใช้ในการฟื้นฟูเศรษฐกิจและความเป็นไปในสังคมของเรานี้สำเร็จ

ผลได้อย่างที่ควรจะเป็น อาจจะไปเรื่อยๆ กระทั่ง
ขึ้นเรื่อยๆ แบบการเดินของเต่า แต่ว่าโลกสมัยนี้
ต้องแข่งขันกัน เราจะเดินไปในรูปร่างนั้นเห็นจะไม่
ไหว แล้วนั่นแหละครับ คือสิ่งซึ่งเราจะต้องช่วย
กันพิจารณาตัดสินใจกันว่า องค์กรของเราที่เป็น
องค์กรใหญ่ และเป็นองค์กรที่มีประวัติ มีความ
เป็นไปในทางซึ่งบทบาทนั้นปฏิเสธไม่ได้ว่าสำคัญ
เป็นอย่างยิ่งในสังคมของเรา องค์กรนั้นถ้าหากเริ่ม
เสื่อมลงไปเรื่อยๆ อย่างที่เราได้วิพากษ์วิจารณ์กัน
ตลอดมา ก็แน่นอนแหละครับ สังคมยังต้องอาศัย
สถาบันนี้ อยู่ ถ้าสถาบันนี้เป็นสถาบันซึ่งหมดทาง

ที่จะเป็นความหวังของพวกเราได้แล้ว เราจะไปหา
ที่ไหนก็ได้

ทั้งหมดที่ผมได้กล่าวมาเป็นสิ่งที่ผมอยากจะ
เรียนและอยากจะขอร้องว่า การแก้ไขปัญหาดังกล่าว
ที่ผมได้พูดมานี้จะยากเย็นประการใดก็ตาม เราจะ
ต้องรู้ ต้องตัดสินใจช่วยกัน มิฉะนั้น ผมไม่เชื่อ
ว่ารัฐบาลใดก็ตามที่มีความสามารถในการกำหนด
นโยบายหรือแนวความคิดที่ดี จะสามารถผลักดัน
นโยบายหรือแนวความคิดนั้นให้เกิดผลได้ ถ้า
หากว่าลักษณะการทำงานของราชการเรายังเป็นอยู่
อย่างเช่นปัจจุบันนี้

ขอบคุณครับ

อภินันทนาการ

จาก

ห้างหุ้นส่วนจำกัด กิจมมหานคร

๒๖๕ ซอยพระนครเรศ ถนนพระรามสี่ เขตบางรัก กรุงเทพฯ ๕

โทร. ๒๓๓-๑๓๗๓, ๒๓๓-๔๑๕๘, ๒๓๕-๕๘๓๓

ผลิตเพิ่ม ของ กล่องใส่เอกสาร จำหน่ายเครื่องเขียน

วัสดุสำนักงาน และกระดาษทุกชนิด

วินัยการออกจากราชการ และการอุทธรณ์ร้องทุกข์

สุวรรณ ษณะสงคราม

วินัยเป็นเรื่องที่ ข้าราชการ ต้อง ทราบ และ รักษาปฏิบัติตาม จึงขอเสนอแนวความคิดและ หัวข้อวินัยอย่างย่อๆ เพื่อความเข้าใจและรักษา ปฏิบัติตามตลอดทั้งเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้วย

วินัยคืออะไร มีจุดมุ่งหมายอย่างไร

วินัยคือการควบคุมความประพฤติ มีจุด มุ่งหมายเพื่องาน ไม่ใช่เพื่อตัวข้าราชการ แต่เพื่อ ให้ราชการเจริญ

ทำไมข้าราชการจึงต้องรักษาวินัยเป็นพิเศษ

- เพราะ (๑) ข้าราชการเป็นผู้บริหารงานของรัฐ
(๒) ข้าราชการเป็นตัวแทน ของรัฐใน การบริหาร ราชการและติดต่อกับ ประชาชน ต้องให้ประชาชนเชื่อ ถือ และไว้ วางใจ ข้าราชการ ด้วย จึงจะเชื่อถือและไว้ วางใจรัฐบาล การที่จะสร้างศรัทธาเชื่อถือไว้วาง ใจได้นั้นจำเป็นต้องรักษาวินัยโดย เกร่งกรี้

- (๓) ข้าราชการเป็นผู้นำที่ดีแก่ประ- ชาชน จึงต้องทำตัวเป็นตัวอย่าง

วิธีการรักษาวินัย

- วิธีลบ คือการออกกฎข้อบังคับไว้แล้วคอย ลงโทษผู้ฝ่าฝืน หรือการปราบปรามลงโทษ
วิธีบวก คือการส่งเสริมและจูงใจให้คนมี วินัยดี หรือการเสริมสร้างและป้องกัน

กลไกในการรักษาวินัย

กลไกในทางลบ

- ก. กรอบหรือระเบียบข้อบังคับความประ- พฤติ
ข. บังคับบัญชา
ค. ลงโทษ

กลไกในทางบวก

- ก. ป้องกัน (หาสาเหตุและหาทางป้องกัน)
สาเหตุวินัยเสื่อม
(๑) ความจำเป็นในการครองชีพ
(๒) อบายมุข
(๓) โอกาสเบ็ดช่องล่อใจ

- (๔) ตัวอย่างที่ไม่ดี
- (๕) คุณภาพของคนกับคุณภาพของงานไม่สมมูลย์กัน
- (๖) ปริมาณงานล้นมือ
- (๗) เหตุกระทบกระทั่งอันขวัญ
- (๘) ความไม่ถื่อสาของสังคม
- (๙) การสนับสนุนหรือสมยอมของผู้ได้รับบริการ
- (๑๐) การปล่อยปละละเลยของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา
- (๑๑) ความหละหลวมในการเลือกคน
- (๑๒) การไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยดีพอ

ข. เสริมสร้าง

ด้วยการนำและจูง เช่น ทำตัวอย่างที่ดี ให้มีเครื่องล่อใจ ให้รักเกียรติรักศักดิ์ศรี มีจริยธรรม อุทิศการณและความรับผิดชอบ และให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

วินัยของข้าราชการมีอะไรบ้าง อาจแยกหมวด

หมู่ของวินัยได้ดังนี้

- (๑) วินัยต่อผู้บังคับบัญชา เช่น
 - ปฏิบัติตามคำสั่ง
 - ไม่รายงานเท็จ
 - ไม่กระทำการข้ามชั้น
 - การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือการรายงานเท็จ

ต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

- (๒) วินัยต่อผู้ร่วมงาน เช่น
 - สุภาพเรียบร้อย
 - รักษาความสามัคคี
 - ช่วยเหลือกันในหน้าที่
- (๓) วินัยต่อประชาชน เช่น
 - สุภาพเรียบร้อย
 - ถ่อมรับ
 - ให้ความสะดวก
 - ให้ความเป็นธรรม
 - ให้ความสงเคราะห์
 - การดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงราษฎรเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๔) วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่ เช่น
 - ซื่อสัตย์สุจริต
 - อุทิศเวลาให้แก่ราชการ
 - รักษาความลับ
 - สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล
 - ป้องกันภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นแก่ประเทศชาติ
 - รักษาชื่อเสียงมิให้ชฉินชื่อว่าประพฤติชั่ว
 - ความผิดต่อไปนี้เป็นความผิดอย่างร้ายแรง
 - การทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

- การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ หรือมติคณะรัฐมนตรีอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- การละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- การละทิ้งหน้าที่ราชการ ติดต่อกันคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือ โดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
- การกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือลหุโทษ
- การประพฤติน้ำใจอย่างร้ายแรง

การพิจารณาลงโทษทางวินัย

(๑) ความผิดไม่ร้ายแรง มีโทษ

- ภาคทัณฑ์
- ตัดเงินเดือน
- ลดขั้นเงินเดือน

วิธีพิจารณา กฎหมายไม่บังคับให้ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน และให้ผู้บังคับบัญชา มีอำนาจลงโทษ ได้เอง โดยไม่ต้องเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด พิจารณาก่อน

(๒) ความผิดร้ายแรง มีโทษ

- ให้ออก
- ปลดออก
- ไล่ออก

วิธีพิจารณาหลัก ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนและต้องเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. จังหวัด พิจารณามีมติให้ลงโทษถึงกล่าวเสียก่อน ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งลงโทษได้

ข้อยกเว้น ที่จะไม่สอบสวนก็ได้

- ให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาต่อคณะกรรมการสอบสวน
- กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง

การดำเนินการระหว่างการสอบสวนพิจารณา

เมื่อข้าราชการมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย อย่าง ร้ายแรง จนถูกตั้ง กรรมการ สอบสวน หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญาเว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้บังคับ

ต้องสังเกต

บัญญัติอาจสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนได้

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้^๕ที่ออกจากราชการไปแล้ว

ข้าราชการพลเรือนผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้วผู้บังคับบัญชาที่ยังมีอำนาจสั่งดำเนินการลงโทษหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษได้ เว้นแต่ผู้นั้นออกจากราชการเพราะตาย

การรายงานการลงโทษ การสั่งให้ออกจากราชการ หรือการดำเนินการทางวินัย

(๑) เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษ สั่งให้ออกจากราชการหรือดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้ใดแล้วต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้นั้นตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวง หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีตำแหน่งเหนือมีอำนาจสั่งโทษ เพิ่มโทษ ลดโทษหรือยกโทษได้

(๒) กระทรวงทบวงกรมต้องรายงานการลงโทษการสั่งให้ออกจากราชการไปยัง ก.พ. ถ้า ก.พ. เห็นว่ากระทรวงทบวงกรมดำเนินการไม่ถูกต้องหรือ

ไม่เหมาะสม ก.พ. ก็จะรายงานนายกรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป ถ้านายกรัฐมนตรีไม่เห็นด้วยกับ ก.พ. ต้องเสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณาวินิจฉัย

(๓) เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือการสั่งให้กลับเข้ารับราชการ ผู้สั่งจะต้องส่งสำเนาคำสั่งให้ ก.พ. ทราบ และต้องส่งรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่เสร็จภายในกำหนดเวลา แจ้งผลการพิจารณาและการไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการที่ถูกดำเนินการคดีอาญาในเรื่องที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วย ทั้งนี้เพื่อความคุ้มครองดูแลตรวจสอบให้การดำเนินการดังกล่าว เป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย

การออกจากราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการออกจากราชการเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ถูกสั่งให้ออกเพราะระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความประพฤติ

ไม่ดี หรือไม่มีความรู้ความสามารถ
เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ต่อไป

- (๕) ถูกสั่งให้ออกเพราะเป็นผู้ขาดคุณสมบัติก่อนเข้ารับราชการ หรือมีกรณีต้องหายก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหายนั้น
- (๖) ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณากรณีถูกตั้งกรรมการสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา
- (๗) ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหคุทดแทนในกรณี
 - เจ็บป่วย
 - สมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ
 - เมื่อขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ (๑) (๔) หรือ (๕)
- (๘) ถูกสั่งให้ออกเพราะหย่อนความสามารถหรือประพฤติชั่วไม่เหมาะสมหรือบกพร่องในหน้าที่
- (๙) ถูกสั่งให้ออกเพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๑๐) ถูกสั่งให้ออกเพราะต้องรับโทษจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

- (๑๑) ถูกสั่งให้ออกเพื่อไปรับราชการทหาร
- (๑๒) ถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกฐานกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การอุทธรณ์

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขเงินเดือน

- ทำหนังสืออุทธรณ์ต่ออธิบดี ผวก. จว. ปลัดกระทรวง ร.ม.ท. เจ้าสังกัด หรือนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล แล้วแต่กรณี
- ยื่นหนังสืออุทธรณ์ผ่านผู้ส่งลงโทษ
- ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง
- ผู้บังคับบัญชาข้างต้นมีอำนาจสั่งยกอุทธรณ์ เพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษได้
- ถ้าสั่งเพิ่มโทษ อุทธรณ์ได้อีกชั้นหนึ่ง
- ถ้าสั่งยกอุทธรณ์หรือลดโทษ จะอุทธรณ์ต่อไปมิได้

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก ไล่ออก หรือคำสั่งให้ออกอื่นๆ

- ทำหนังสืออุทธรณ์ต่อ ก.พ. โดยเขียนถึง ก.พ., ประธาน ก.พ. หรือเลขาธิการ ก.พ.
- ยื่นหนังสืออุทธรณ์ที่สำนักงาน ก.พ. โดยตรง หรือยื่นผ่านทางผู้บังคับบัญชาเดิมก็ได้

- ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง
- ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยและรายงาน นายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการ ซึ่งอาจสั่งยกอุทธรณ์ เพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ และให้กลับเข้ารับราชการได้
- ถ้านายกรัฐมนตรีไม่เห็นด้วยกับ ก.พ. ให้ ค.ร.ม. เป็นผู้พิจารณา วินิจฉัย
- เมื่อนายกรัฐมนตรีได้สั่งการ หรือ ค.ร.ม. มีมติประการใดแล้ว จะอุทธรณ์ต่อไปมิได้
- กรณีให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการ มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างออกจากราชการด้วย

การร้องทุกข์

(๑) เหตุร้องทุกข์

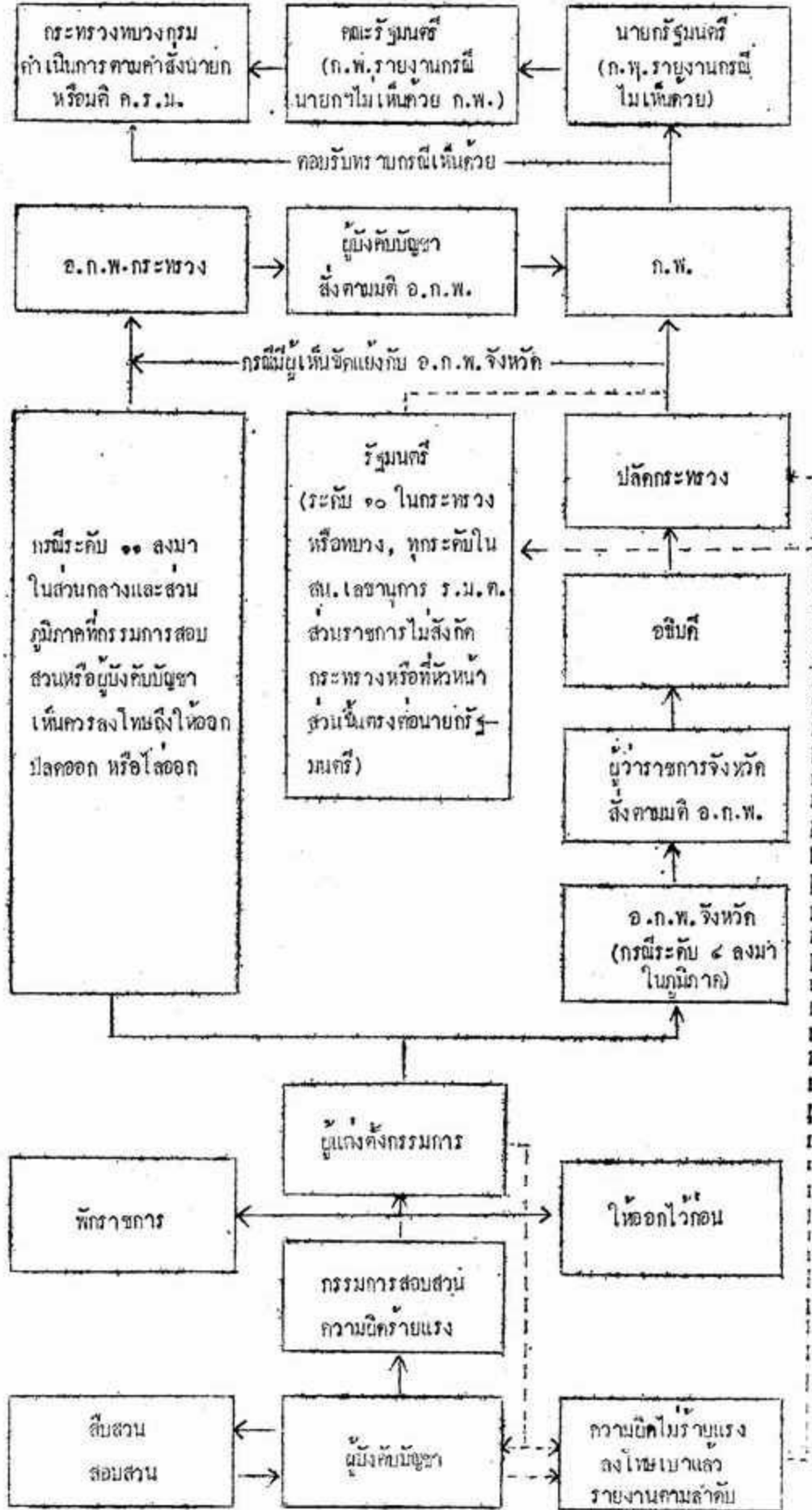
- ต้องเกิดจากผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์

(๒) หลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์

- ต้องร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบหรือควรได้ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

- ให้ร้องทุกข์ด้วยวาจาต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ชี้แจงทำความเข้าใจเสียก่อน
- ถ้ายังไม่เป็นที่พอใจหรือไม่ได้รับคำสั่งแจงภายใน ๗ วัน จึงให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือ
- การร้องทุกข์เป็นหนังสือ มีหลักเกณฑ์ดังนี้
 - ให้ร้องต่ออธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี
 - ถ้าเหตุร้องทุกข์เกิดจากอธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ร้องต่อปลัดกระทรวง
 - ถ้าเหตุร้องทุกข์เกิดจากปลัดกระทรวง ให้ร้องต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด
 - ถ้าเหตุร้องทุกข์เกิดจากรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ให้ร้องต่อนายกรัฐมนตรี ในฐานะหัวหน้ารัฐบาล และ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาเสนอ นายกรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาสั่งการ
- การวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชาให้เป็นที่สุด จะร้องทุกข์ต่อไปอีกมิได้

กระบวนการดำเนินการทางวินัย



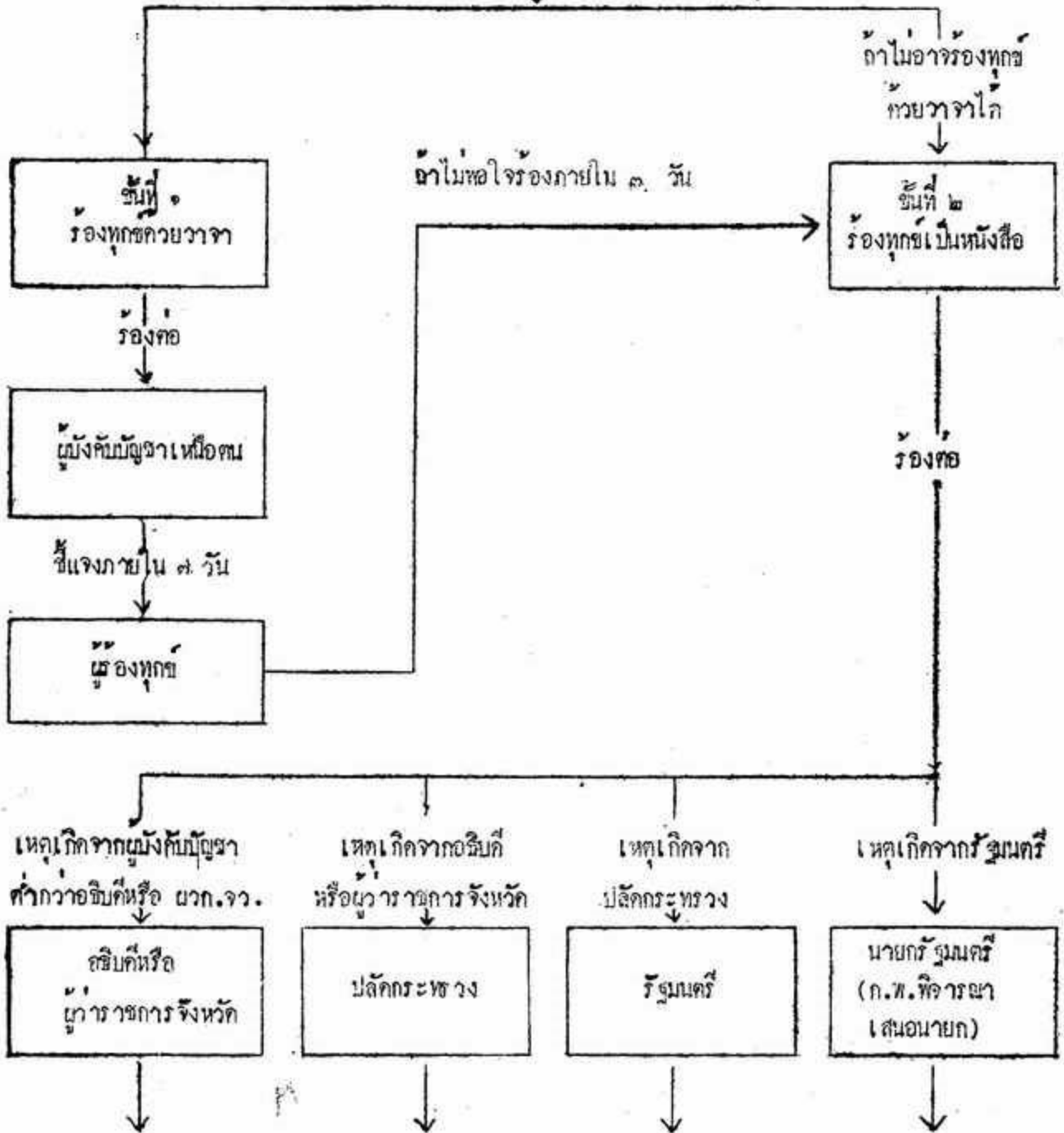
กระบวนการอุทธรณ์^๘

<p>โทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน</p>	<p>คำสั่ง - ให้ออก - ปลดออก - ไล่ออก</p>
<p>๑. อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชา</p>	<p>๑. อุทธรณ์ต่อ ก.พ.</p>
<p>๒. ยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อผู้ส่งลงโทษภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง และผู้ส่งลงโทษจะต้องส่งหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำนวนการพิจารณาและคำชี้แจง (ถ้ามี) ไปยังผู้พิจารณาอุทธรณ์ภายใน ๗ วัน นับแต่วันรับอุทธรณ์</p>	<p>๒. ยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อ ก.พ. โดยตรง หรือยื่นผ่านผู้บังคับบัญชาเดิม ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง</p>
<p>๓. ผู้พิจารณาอุทธรณ์จะต้องพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เสร็จภายใน ๑๕ วัน โดยมีอำนาจส่งยกอุทธรณ์ เพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ</p>	<p>๓. ก.พ. มีมติยกอุทธรณ์ เพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่ง แล้วรายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ</p>
<p>๔. ถ้าผู้พิจารณาอุทธรณ์สั่ง เพิ่มโทษ อุทธรณ์ได้อีกชั้นหนึ่ง เช่นอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ต่ออธิบดี อธิบดีสั่งเพิ่มโทษเป็นตัดเงินเดือน อุทธรณ์ต่อปลัดกระทรวงได้อีกชั้นหนึ่ง</p>	<p>๔. ถ้านายกรัฐมนตรีไม่เห็นด้วยกับ ก.พ. และ ก.พ. ยืนยันความเห็นเดิมต้องรายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาวินิจฉัย</p>
<p>๕. ผู้พิจารณาอุทธรณ์ต้องแจ้งผลให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว และผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปมิได้ ยกเว้นในกรณีตาม ๔</p>	<p>๕. สำนักงาน ก.พ. ต้องแจ้งผลอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว และแจ้งให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดดำเนินการตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรี หรือมติคณะรัฐมนตรี และผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปมิได้</p>

กระบวนการร้องทุกข์

ผู้ร้องทุกข์

ร้องภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบหรือควรทราบเหตุ



- ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาวินิจฉัยเรื่องให้เสร็จ ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันได้รับเรื่องร้องทุกข์
 - ผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว
 - กรณีเป็นที่สุดจะร้องทุกข์ต่อไปไม่ได้

วินัยทางบอังกั้น และเสริมสร้างอยู่ที่ใด ?

นิเวศน์ พันธุ์โอสถ *

คู่มือปฏิบัติงานบุคคล ภาค ๒ ว่าด้วยวินัยข้าราชการพลเรือน ได้ให้ความหมายของคำว่า "วินัยข้าราชการพลเรือน" ไว้ว่า "วินัยข้าราชการพลเรือนตามความหมายใน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ คือแบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนพึงควบคุมตนเอง และควบคุมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้" ข้อความดังกล่าวนี้จะเห็นได้ว่าวิธีการที่จะทำให้ข้าราชการเป็นผู้ที่อยู่ในแบบแผนความประพฤติหรือเป็นผู้มีวินัยหรือวิธีการในการรักษาวินัยของข้าราชการมีอยู่ ๒ ประการ กล่าวคือ

ประการแรกเป็นวิธีการที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนควบคุมตนเองให้อยู่ในวินัย หรือที่เรียกกันว่าวินัยในทางบวก (Positive Discipline) วิธีการนี้ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน และจัดสภาพแวดล้อมที่จะทำให้ข้าราชการเสียวินัยออกไปให้หมด ตลอดจนการกระทำการอย่างอื่น ๆ ที่จะมีผลในทางส่งเสริมหรือจูงใจให้ข้าราชการมีวินัยโดยสมัครใจ หรือรักษา

วินัยโดยควบคุมตนเอง วิธีการนี้ต้องกระทำโดยต่อเนื่อง และก่อนที่จะมีการเสียวินัยเกิดขึ้น

ประการที่สอง เป็นวิธีการที่ให้ผู้บังคับบัญชาควบคุมข้าราชการผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามวินัย หรือที่เรียกกันว่าวินัยในทางลบ (Negative Discipline) วิธีการนี้เป็นมาตรการในทางบังคับโดยการลงโทษ เป็นการกระทำเป็นรายบุคคล และเป็นวิธีการที่ต้องทำต่อเมื่อมีการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นแล้ว

สำหรับการรักษาวินัยอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ พร้อมกับการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเป็นสังคม อันเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องควบคุมตัวเองให้มีพฤติกรรมเช่นเดียวกับกลุ่ม และในขณะเดียวกัน ก็ถูกควบคุมโดยผู้มีอำนาจในกลุ่มหรือหัวหน้ากลุ่มด้วย การรักษาวินัยซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ในสังคม แต่สำหรับสังคมข้าราชการ เป็น สังคม ที่ ถูก สร้าง ขึ้น จาก กฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับเพื่อการบริหารประชาชนในประเทศ ดังนั้นบทบาทหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของข้าราชการจึงมีกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ

* นิเวศน์ พันธุ์โอสถ นิตกร & กองวินัย

กำหนดแบบของพฤติกรรมไว้ในทุกๆ เรื่อง และในการรักษาวินัยของข้าราชการก็มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้โดยละเอียดดังเช่นที่ปรากฏใน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดแบบแผน ความประพฤติให้ข้าราชการพึงถือปฏิบัติ (มาตรา ๖๕-๘๑) อำนาจการสั่งลงโทษโดยไม่ต้องสอบสวน (มาตรา ๘๕) การตั้งกรรมการสอบสวน การพิจารณาเพื่อสั่งลงโทษ อำนาจสั่งลงโทษ กว ร รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา ฯลฯ แต่เกือบทั้งหมดที่กำหนดไว้เป็นแบบวิธีการรักษาวินัยทางลบเพื่อการลงโทษข้าราชการที่มีกรณีความผิดเกิดขึ้นแล้ว สำหรับการรักษาวินัยทางบวกหรือในส่วนที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยโดยสมัครใจ มีกำหนดไว้ในมาตรา ๘๒ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่เพียงว่า “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม และดูแลระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย” เท่านั้น มิได้วางหลักเกณฑ์หรือวิธีการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยโดยวิธีใด อย่างไรก็ดี ณ ที่ใดพอที่ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมวินัยผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติได้ ซึ่งน่าจะเป็นเรื่องที่ไม่ค่อยถูกต้องด้วยเหตุผลและหลักการ บริหารงานบุคคลว่าด้วยวินัย กล่าวคือ


๑. ระบบราชการเมื่อกำหนดให้ข้าราชการผู้ใดมีหน้าที่ปฏิบัติราชการอย่างไร จะต้องกำหนดแนวทางและแบบวิธีปฏิบัติชัดเจนและพอเพียงที่ผู้ปฏิบัติจะปฏิบัติไปได้ แต่ก็ไม่เคยปรากฏแนวปฏิบัติสำหรับการรักษาวินัยทางบวกใน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใดเลย

๒. การที่หวังจะให้ข้าราชการเป็นผู้มีวินัยดี มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง แต่กลับใช้หลักการ บริหาร งาน บุคคล ด้าน วินัย ที่มุ่งแต่การดำเนินการแก่ข้าราชการที่กระทำผิดหรือมุ่งในกรณีที่มีการกระทำผิดเกิดขึ้นแล้ว โดยไม่ให้ความสนใจในทาง บังคับ การ กระทำ ผิด หรือ เสริม สร้าง ให้ข้าราชการมีวินัยโดยสมัครใจ ย่อมเป็นการยากที่ความหวังจะบรรลุวัตถุประสงค์

๓. การบริหารงานด้านวินัยในทางป้องกัน การ กระทำ ผิด และ ด้าน เสริม สร้าง วินัย ข้าราชการ น่าจะเป็นทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ได้มากกว่าการลงโทษ เพราะเมื่อมีข้าราชการกระทำผิดวินัยจะต้องมีการดำเนินการเพื่อการลงโทษและผลจากการกระทำก็เป็นผลเสียทั้งตัวข้าราชการที่กระทำผิดวินัยทั้งส่วนราชการ ตลอดจนประชาชนที่อาจเข้ามาเกี่ยวข้องกับกรณีการกระทำผิดนั้นด้วย แต่ถ้ามีการดำเนินการป้องกันก่อนที่จะมีการเสียวินัย มีการเสริมสร้างให้กับข้าราชการเป็นผู้มีวินัยผลแห่งการดำเนินการย่อมก่อประโยชน์แก่ราชการในทุกๆ ด้าน และรวมตลอดจนตัวข้าราชการเองด้วย

การบริหารงานด้านวินัยที่มุ่งเน้นหนักในการลงโทษ ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันนี้ มิได้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่ทำให้ข้าราชการเป็นผู้มีวินัยเลยแม้แต่น้อย เพราะสถิติการกระทำผิดวินัยของข้าราชการยังมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ทั้งรัฐบาลและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านวินัยก็ได้ออกระเบียบ ออกข้อบังคับต่างๆ ที่จะทำให้การลงโทษเฉียบพลันรวดเร็ว และรุนแรงยิ่งขึ้นเป็นระยะๆ แสดงว่าการลงโทษอย่างเด็ดขาดทำให้ข้าราชการเป็นผู้มีวินัยขึ้นเลย ดังนั้น ส่วนราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านวินัย เช่น รัฐบาล ก.พ. สำนักงานเลขาธิการของส่วนราชการต่างๆ น่าจะเริ่มดำเนินการบริหารงานด้านวินัยไปในทางป้องกันและเสริมสร้าง ควบคู่ไปกับการปราบปรามหรือการลงโทษกันเสียที

ตามที่ผู้เขียนได้ประมวลมานี้ เป็นการประมวลจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏทั่วๆ ไป มิได้

วิเคราะห์ลงไปในรายละเอียดว่าการบริหารงานวินัยด้านป้องกันและเสริมสร้างจะต้องมีหลักเกณฑ์วิธีดำเนินการอย่างไรบ้าง เพราะแต่ละส่วนราชการแต่ละหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาแต่ละท่านอาจจะมีหลักเกณฑ์วิธีการเป็นแบบ อย่างของตนอยู่ และใช้ได้ผลดีมาแล้วเพียงแต่ยังมีได้นำมาเผยแพร่ให้ใช้กันเป็นแบบอย่างเป็นมาตรฐาน สำหรับระบบราชการโดยทั่วๆ ไป ผู้เขียนจึงประสงค์ที่จะได้เห็นหลักเกณฑ์หรือวิธีการของวินัยทางด้านป้องกันและเสริมสร้าง ปรากฏออกมาเป็นรูปแบบที่พอเพียงที่จะให้ผู้ยังไม่รู้ถึงวิธีการสามารถนำไปใช้ได้ หรืออ้างอิงได้ ดังเช่นที่สามารถ อ้างอิง หลักเกณฑ์ต่างๆ ในการดำเนินการเพื่อการลงโทษ และผู้เขียนหวังว่าในอนาคตคำว่า “ประชาชนไม่อาทรใจเมื่อได้ใช้บริการของข้าราชการ” คงเป็นความจริง 



บริษัท เอเชียทรัสต์ประกันภัย จำกัด.
 亞洲信託保險有限公司
The Asia Trust Insurance Co., Ltd.
 70-72 ANUWONGSE ROAD BANGKOK, THAILAND.
 泰京亞奴旺路門牌八〇至八二號
 70-72 ถนนอนุวงศ์ กรุงเทพมหานคร
 2210181-2, 2224445
 2232020-2, 2225560

การเปรียบเทียบงานบริหารบุคคล ของราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน

สกุล อดิเรกษัตร์

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้จัดการอภิปรายทางวิชาการ เรื่อง “การ เปรียบเทียบ งาน บริหาร บุคคล ของ ราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน” เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๒๕ ณ ตึกครุฑมณฑล สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

วารสารข้าราชการฉบับเดือนตุลาคม ขอ เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการอภิปรายในครั้งนี้ โดย เริ่มด้วยการบรรยาย ของนายสกุล อดิเรกษัตร์ รองผู้ว่าการส่วนบริหารการไฟฟ้านครหลวง ใน หัวข้อ “การบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ” ส่วนการบรรยายรายอื่น ๆ จะได้เสนอในวารสาร ข้าราชการฉบับเดือนต่อ ๆ ไป

สวัสดิ์ทุกท่าน

ผมรู้สึกเป็น เกียรติ อย่างยิ่ง ที่ได้รับ เชิญมา พுகให้ท่านทั้งหลายฟังในหัวข้อ “การบริหารงาน บุคคลในรัฐวิสาหกิจ” วันนี้ ผมมาจากการไฟฟ้า

นครหลวง ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูป- โภค จึงขอเล่าถึงแนวความคิดในการบริหารงาน บุคคลว่า เรามองเรื่องนี้และได้ดำเนินการไปแล้ว อย่างไร

มนุษย์เป็น ทรัพยากร ที่มี ความ สำคัญ ที่สุด เป็นตัวกระทำให้ทรัพยากรทุกชนิด และแผนงาน นโยบายต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตัวอย่างที่เห็นเด่นชัดในเอเชียก็คือ สิงคโปร์ และ ฮองกง ซึ่งไม่มีทรัพยากรธรรมชาติอื่นใดนอกจาก ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ทั้งสอง แห่งได้รับการพัฒนาเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

สำหรับประเทศไทย เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุได้มา กระทบ และ ทำให้มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการเร่งการพัฒนาทางวัตถุ มากมาย แต่การพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ กลับมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง สัมพันธ์ไปว่าความสามารถของมนุษย์นั้นเป็นทรัพย์สิน ขององค์ การที่ ต้องจัดหาทำนุบำรุงให้ เจริญพัฒนา ก้าวหน้า ตลอด เวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการบริหารงาน

บุคคล ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ กลับได้รับความสนใจน้อย จากผู้ บริหาร ระดับ สูง และเกือบจะไม่ได้รับความสนใจ เลยจากฝ่าย ปฏิบัติ การ ซึ่งมุ่งเน้นแต่ในด้านการเพิ่มผลผลิต การ บริการ หรือเพิ่มกำไรให้แก่องค์การเป็นหลักสำคัญ

การไฟฟ้านครหลวงเราได้มองเห็น ปัญหา ข้อนี จึงได้เร่งพัฒนาการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ เนื่องจากองค์การประสบกับความเปลี่ยนแปลงของ ภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่าง รวดเร็ว จำเป็นต้องทำให้องค์การปรับตัวให้ทัน ซึ่งหมายถึงการพัฒนาให้ทันนั่นเอง

การพัฒนาหมายถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งเน้นถึงความเจริญเติบโตก้าวหน้าโดยส่วน รวม ทั้งหมด ซึ่งไม่ใช่การแก้ไขข้อบกพร่องหรือปัญหา อย่างใดอย่างหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว ไม่ว่าจะเป็ น การพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ หรือระดับประเทศ

ในการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นเรื่องธรรมชาติ ของมนุษย์ที่จะต้องมีการต่อต้าน ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงง่าย ๆ การไฟฟ้านครหลวงจึงได้เริ่มพัฒนา องค์การ เพื่อให้ทุกคนในองค์การยอมรับการ เปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกี่ยวกับระบบบริหาร ระบบ วิชาการ ระบบมนุษย์ และระบบการงานขององค์ การ เพราะเมื่อทุกคนยอมเปลี่ยนแปลงแล้ว ไม่ ว่าองค์การจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเรื่องของเทคนิค ในการพิจารณาปัญหาต่างๆ ย่อมทำได้ทุกเรื่อง

ดังนั้น ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ของการไฟฟ้านครหลวงจึงอยู่ในการพัฒนาองค์การ ควบคู่พร้อม ๆ กันไปด้วย

พูดถึงการบริหารงานบุคคล มีคำอยู่ ๒ คำ ที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย จนบางครั้งทำ ให้ไม่แน่ใจว่าจะใช้คำใดจึงจะถูกต้อง ได้แก่

การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration)

การจัดการบุคคล (Personnel Management)

ผมจึงขอทำความเข้าใจให้ตรงกันเสียก่อน

“การบริหารงานบุคคล” (Personnel Administration) เป็นกระบวนการวางแผน ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์การได้บุคคลที่เหมาะสม และบำรุงรักษาไว้ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ปรัชญาของการบริหารงานบุคคลที่แท้จริง ไม่ใช้บริหารคน แต่บริหารในเรื่องคุณสมบัติ ของคน งานใดต้องการคุณสมบัติของคนประเภท ไต คนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานนั้นมากที่สุด ต้องมาดำรงตำแหน่งนั้น

การบริหารงานบุคคลนี้เป็นภารกิจของฝ่าย สนับสนุน (Staff) เพื่อสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา ในสายงาน (Line) ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย โดยการให้ความช่วยเหลือบริการ

แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชาในสายงาน ในการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการจัดการบุคคล ซึ่งไม่ใช่การปฏิบัติต่อพนักงาน หรือจัดการบุคคลโดยตรง

ส่วน “การจัดการบุคคล” (Personnel Management) นั้น เป็นกิจกรรมของผู้บังคับบัญชา ระดับสูง ระดับกลาง และระดับชั้นต้น ในสายงานที่เกี่ยวกับการบังคับบัญชาโดยตรง โดยการวางแผน ใช้นโยบาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวกับการขอให้จัดหา และใช้กำลังคน รวมทั้งกิจกรรมทางด้านบังคับบัญชา พัฒนา บำรุงรักษา กำลังคน เพื่อปฏิบัติภารกิจซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการ

การจัดการบุคคล จึงเป็นการปฏิบัติงานทางด้านบุคคลของผู้บังคับบัญชาในสายงาน (Line)

ในหัวข้อที่กำหนดให้พูดในวันนี้ได้แก่การบริหารงานบุคคล ผมจึงจำเป็นที่จะต้องพูดถึงการจัดการบุคคลด้วย เพราะเราพบว่าทำไมผู้บังคับบัญชาในสายงาน (Line) จึงไม่ชอบงานของฝ่ายบริหารงานบุคคล เนื่องจากทั้งสองฝ่ายไม่เข้าใจหน้าที่ซึ่งกันและกันนั่นเอง ทางฝ่ายผู้บังคับบัญชาในสายงานก็คิดว่า การจัดการบุคคลเป็นเรื่องของฝ่ายบริหารงานบุคคล และบางที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลก็เข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการบุคคลที่เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาในสายงาน จนเป็นเหตุให้ขัดแย้งกัน จนการพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน องค์ การนั้นล้มเหลว ไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์

การที่บทบาทของฝ่ายบริหารงานบุคคลไม่สามารถสนองตอบความต้องการ หรือความสนใจของผู้บังคับบัญชาในสายงาน และนักบริหารระดับสูง เพราะแต่เดิมฝ่ายบริหารงานบุคคลมักถูกมองว่ามีบทบาทแต่เพียงเป็น เจ้าหน้าที่เก็บประวัติข้อมูล นักสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ ผู้ให้ความบันเทิง (มองแง่เทคนิคการฝึกอบรม) และเป็นผู้ปฏิบัติงานผิดพลาดอยู่เสมอ (แพะรับบาป) ส่วนบทบาทที่สำคัญอื่นๆ เช่น การนำเอาอัตราเข้า-ออก อัตราการขาดงาน มาพิจารณาวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายขององค์การ ก็มองไม่เห็นชัดเจน เพราะไม่ค่อยได้ทำกัน

ดังนั้น ผมจึงขอเสนอแนวคิดใหม่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้ (ดูแผนภูมิประกอบ)

ส่วนที่ ๑ บทบาทหน้าที่ขั้นพื้นฐาน

(Administration/Mechanistic Function or Hygiene)

ได้แก่บทบาทที่จะช่วยให้การดำเนินการขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่น คือ การสรรหาบุคคล การเก็บรักษาประวัติ การฝึกอบรม การบริหารเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทน การปฏิบัติตามหลักกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบขององค์การ รวมทั้งตามมติของคณะรัฐมนตรีด้วย

หน้าที่ดังกล่าวมีความสำคัญ แต่ไม่เป็นที่สนใจให้ฝ่ายอื่นยอมรับในความสามารถนัก เป็นงานหลักที่ฝ่ายบริหาร บุคคล ทำกัน อยู่เป็นประจำ

รายละเอียดของบทบาทหน้าที่ขั้นพื้นฐานดังกล่าวนี้ ผมจะไม่พูด เพราะเป็นเรื่องที่ท่านทั้งหลายทราบดี อยู่แล้ว

ส่วนที่ ๒ บทบาทหน้าที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์หรือบทบาทหน้าที่ จูงใจ (Human Resource function or Motivators)

ได้แก่บทบาทที่จะจูงใจให้นักบริหาร ระดับสูงและผู้บังคับบัญชาในสายงานยอมรับ คือการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้การบริหาร การให้ความช่วยเหลือปรึกษาแก่พนักงาน การวางแผนควบคุมกำลังคนในด้านการงบประมาณ โครงสร้างองค์การ การวางแผนกำลังคน และการเสนอแนะต่อนักบริหารระดับสูง

หน้าที่ส่วนนี้เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าขององค์การ เป็นการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ (Growth, Adaptation and Innovation) ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานบุคคลที่จะจูงใจให้ผู้บริหาร ระดับสูงและผู้บังคับบัญชาในสายงานยอมรับในความสามาร

นี้แหละครับคือแนวความคิดในการบริหารงานบุคคลที่การไฟฟ้านครหลวงเรายึดถือเป็นหลัก และดำเนินการอยู่ในปัจจุบันนี้ โดยเฉพาะบทบาท ส่วนที่ ๒ นี้ ที่เราพยายามทำโดยใช้เทคนิคของการพัฒนาองค์การ

จากแผนภูมิท่านจะเห็นว่า ยิ่งบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องรับผิดชอบต่อระดับสูงมากขึ้นเท่าใด ก็ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในลักษณะการต่อต้านมากขึ้น ซึ่งประสบการณ์นี้เข้าใจว่า ท่านทั้งหลาย ที่นั่ง อยู่ในที่นั่ง คงเคย ประสบมาแล้ว ทางกรไฟฟ้านครหลวงเราใช้เทคนิคของการพัฒนาองค์การเข้าแก้ไข ผมขอแนะนำว่าถ้าท่านจะพัฒนาการบริหารงานบุคคลแล้ว จำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาองค์การควบคู่ไปด้วยจึงจะได้ผล

ผมได้พูดแนวคิดใหม่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของฝ่ายบริหารงานบุคคลไปแล้ว ก็อยากให้ลองวิเคราะห์ดูว่า คุณสมบัติของนักบริหารงานบุคคล ควรจะมีอะไรบ้างจึงเหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ทางนักวิชาการสรุปไว้ดังนี้

นักบริหารงานบุคคลควรมีคุณสมบัติ ๕ ประการ หรือมีคุณสมบัติ “๕ นั” คือ

- ๑) **นักวินิจฉัยปัญหา** คือต้องมีความรู้สภาพแวดล้อมและปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาไว้ คุณสมบัตินี้แหละที่จะทำให้ฝ่ายบริหารระดับสูงยอมรับในความสามาร
- ๒) **นักวางแผนและควบคุมงาน** ต้องมีความรู้ความสามารถในด้าน Benefit/Cost Analysis เพื่อนำมาใช้ในขั้นตอนของการวางแผนบริหารงานบุคคล

การที่นำ Benefit/Cost Analysis มาใช้
ด้วยนี้ จะเชื่อมโยงหน้าที่ของฝ่ายบริหารงาน
บุคคลเข้ากับฝ่ายบริหารระดับสูง และผู้บังคับ
บัญชาในสายงาน ซึ่งสนใจอยู่กับ Profit และ
Production อยู่แล้ว

- ๓) **นักกำหนดนโยบาย** สามารถวางนโยบายใน
การบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอให้ฝ่าย
บริหารระดับสูงตัดสินใจในภาวะการณ์ต่างๆ
- ๔) **นักค้นคว้า** ต้องพยายามค้นคว้าศึกษาเพื่อ
Maximize Profit ให้องค์กรได้แก่ พัฒนา
ปรับปรุงระบบการทำงานต่างๆ เช่นลดขั้น
ตอนการเสนองาน การปรับปรุงแบบฟอร์ม
 ฯลฯ
- ๕) **นักให้คำปรึกษา** ต้องสามารถให้คำปรึกษา
ต่อบุคคลในระดับต่างๆ และด้วยวิธีการที่
ทำให้ยอมรับว่า “ทุกข์กายไปหาหมอ ทุกข์
ใจไปหาบุคลากร”

ส่วนเคล็ดลับหรือกุศโลบายสร้างอิทธิพลให้
ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในสายงานยอมรับการ
บริหารงานบุคคลมีอยู่ ๕ ประการด้วยกันคือ

- ๑) พยายามให้มีส่วนร่วมในการกำหนด
นโยบาย วางระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนิน
การเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะจะทำให้เกิด
ความสนใจในเรื่องของการจัดการบุคคล ซึ่งจะทำ
ให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลสามารถให้ความรู้ในขั้นนี้
ได้โดยง่าย เพราะผู้บังคับบัญชาในสายงานเกิด
Needs ขึ้นแล้ว

๒) เสนอ แนวความคิด ให้ สอดคล้อง กับ
แนวคิดของนักบริหารระดับสูง ก็จะต้องคอยสกับ
ทรัพย์สิน นโยบาย ข่าวสาร จากผู้ บริหาร ระดับสูง อยู่
เสมอ พูดย่อยๆ ก็คือ “ต้องรู้ทิศทางลม”

๓) ต้องรอบรู้ รวดเร็ว สามารถบริหาร
งานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
ไป เช่น รู้ล่วงหน้าถึงนโยบายของรัฐบาล ของ
องค์กร การ ข้อเรียกร้องของพนักงานหรือสหภาพแรง
งาน เป็นต้น

๔) ต้องพัฒนาความรู้ด้านการเงินเศรษฐ
ศาสตร์ เป็นพื้นฐานในด้านการวางแผน

๕) ควรเสนอโครงการ “ผลักทัน” ซึ่ง
มั่นใจว่านักบริหารระดับสูงและผู้บังคับบัญชาในสาย
งานให้ความสนใจ และมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จ
สูง พูดย่อยๆ ก็คือเป็นโครงการที่
เป็นไปได้ เริ่มด้วยง่ายๆ ไปก่อน แล้วค่อยทำ
สิ่งที่ยากๆ

ผมขอพูดเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลใน
การไฟฟ้านครหลวงเพียงเท่านั้น แต่ผมได้เรียน
แล้วว่า มีเรื่องของการจัดการบุคคล ซึ่งเป็นหน้าที่
โดยตรงของผู้บังคับบัญชาในสายงานที่จะต้องปฏิบัติ
ร่วมกับฝ่ายบริหารงานบุคคลด้วย จึงขอพูดเรื่อง
การจัดการบุคคลอย่างย่อๆ ซึ่งความจริงแล้วเป็น
เรื่องของขบวนการจัดการที่ผู้บังคับบัญชาในสาย
งานต้องรู้อยู่แล้ว แต่แปลไปว่าเป็นเรื่องของฝ่าย
บริหารงานบุคคล โดยเฉพาะเมื่อเกิดมีเหตุการณ์
เรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงานร้ายแรงขึ้น มัก
โยนเรื่องให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลเป็นแพะรับบาป

อยู่เสมอ ทั้ง ๆ ที่เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ
ของผู้บังคับบัญชาเอง

การที่จะให้ผู้บังคับบัญชาในสายงาน (Line)
ซึ่งมักสนใจในเรื่องของการเพิ่มผลผลิต, การบริการ
และการเพิ่มกำไรในองค์การมาสนใจชวนช่วยหา
ความรู้ในเรื่องการจัดการบุคคล ควรทำความเข้าใจ
ใจกันให้ได้ว่า การจัดการบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของ
ปัจจัยในการประกอบธุรกิจ ปัจจัยสำคัญที่จะผลึก
กันให้ธุรกิจดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและสำเร็จ
มีอยู่ ๖ M ด้วยกันคือ

๑. คน (Men)
๒. เงิน (Money)
๓. วัสดุ (Material)
๔. เครื่องจักร (Machine)
๕. ตลาด (Market)
๖. การจัดการ (Management)

ผู้บังคับบัญชาในสายงานนั้นเข้าใจถึงความ
สำคัญในเรื่องของคน (Men) ก็อยู่แล้ว เพราะต้อง
ใช้คนให้ปฏิบัติงาน แต่เพื่อจะเน้นให้เขามีความ
เข้าใจในเรื่องการจัดการบุคคล ว่าเป็นความรับผิดชอบ
ของเขา ควรเริ่มด้วยการให้ความเข้าใจเรื่อง
วางแผนกำลังคนเสียก่อน (ดูแผนภูมิประกอบ) และ
อธิบายขั้นตอนในการวางแผนกำลังคน

ในการวางแผนกำลังคนนั้น ผู้บังคับบัญชา
ในสายงานจะต้องมีแผนปฏิบัติงาน ซึ่งได้มาจาก
แผนหลักและแผนการเปลี่ยนแปลง

การที่จะวางแผนปฏิบัติงานได้ ก็ต้องรู้
ปริมาณงาน ฐานมาตรฐานการปฏิบัติงาน แล้วจึงหา
จำนวนตำแหน่งงาน

เมื่อได้จำนวนตำแหน่งงานแล้ว จึงสรรหา
คนที่มีความสามารถตามที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ ระบุ
ไว้ ถ้ามีคนอยู่แล้วมีความสามารถไม่พอ ก็ต้อง
พัฒนาอบรมให้มีความสามารถถึงขีดที่ต้องการ มี
การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ให้เหมาะสม ถ้าคน
ไม่พอก็สรรหา สอบ และบรรจุเข้าทำงาน

เมื่อผู้บังคับบัญชาในสายงานเข้าใจในเรื่อง
การวางแผนกำลังคนดีแล้ว ก็พยายามให้ความรู้แก่
เขาว่า การจัดการบุคคลที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของ
พนักงานให้สูงขึ้นนั้น ควรประกอบด้วยวิธีการ
ดังต่อไปนี้

๑) การคัดเลือกพนักงานต้องกระทำ
โดยรอบคอบ มีหลักอยู่ว่า พนักงานจะเต็มใจ
ทำงานที่ตนทำได้ ฉะนั้น การคัดเลือกคนต้องให้
เหมาะสมกับงานที่เขาถนัด มีความรู้ความสามารถ
เหมาะสมกับตำแหน่งที่มอบหมาย อย่างที่เรียกว่า
“Put the right man in the right job” นั่นเอง

๒) แนะนำพนักงานใหม่ด้วยวิธีการที่
ถูกต้อง คนที่เข้าใหม่มักยุ่งยากและลำบากใจเพราะ
ใหม่ต่อสถานที่และบรรยากาศในที่ทำงาน ต่อเพื่อน
ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ตลอดจนระเบียบ
ข้อบังคับ ควรมีการแนะนำอย่างถูกต้องเสียตั้งแต่
แรก อย่าปล่อยให้เรียนรู้เอง ซึ่งอาจได้รับแนว
ความคิดที่ผิด ซึ่งอาจเป็นผลร้ายต่อองค์การได้

๓) พนักงานควรได้รับการเอาใจใส่
และชมเชยเป็นครั้งคราว อย่างที่เรียกว่า “Give
credit when due” นั่นแหละครับ

๔) ต้องสำรวจและสังเกตความรู้สึกของ
พนักงานต่อ คำสั่ง, ระเบียบ, ข้อบังคับ ของ

องค์การอยู่เสมอ คำสั่ง, ระเบียบ, ข้อบังคับ ของ
องค์การที่ออกมา ต้องยอมรับนับถือในเกียรติและ
ศักดิ์ศรีของคนบ้าง การออกกระเปียบเคร่งครัดหยาบ
หยาบจะเป็นภัยต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าผลดีทุกครั้ง
ที่ออกคำสั่ง, ระเบียบ, และข้อบังคับ ควรชี้แจง
เหตุผลและความจำเป็นของระเบียบนั้น ๆ

๕) เปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีส่วน
ร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับสภาพทำงาน

๖) สร้างหลักประกันและความมั่นใจแก่
พนักงาน ทุกคนต้องการความมั่นคงในชีวิต ดัง-
นั้น เรื่องของการเจ็บป่วย บาดเจ็บในงาน การเลิก
จ้าง การเกษียณอายุ ตลอดจนแนวทางก้าวหน้า
ในการทำงาน ต้องให้พนักงานเข้าใจว่าทางองค์
การได้จัดการอย่างใดบ้าง

๗) ต้อง ปฏิบัติ ต่อ พนักงาน ด้วย ความ
ยุติธรรม เรื่องนี้ทุกคนก็ต้องการทั้งนั้น แต่เป็น
เรื่องที่จะชี้แจงให้เข้าใจได้ยากถ้าเรามองที่คนและ
พฤติกรรมของคน ตัวผมใช้วิธีมองที่องค์การ และ
มองที่งาน ว่าองค์การและงานต้องการอะไร บุคคล
ที่เกี่ยวข้องนั้น ได้ปฏิบัติตาม ที่องค์การและงานต้อง
การหรือไม่ เอาหลักนี้ไปเปรียบเทียบกับคนอื่นที่
เกี่ยวข้อง ก็พอจะชี้ให้เห็นว่าความยุติธรรมหรือ
ความเป็นธรรมอยู่ที่ตรงไหน

๘) สร้างความภูมิใจในงานและสถาน
ที่ทำงาน เรื่องนี้เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจง
ให้พนักงานทราบว่า งานที่เขาทำนั้นมีความสำคัญ
ต่อองค์การ มีบทบาทต่อสังคม ต่อชุมชน และ
ต่อประเทศชาติอย่างไร เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ
ในงาน

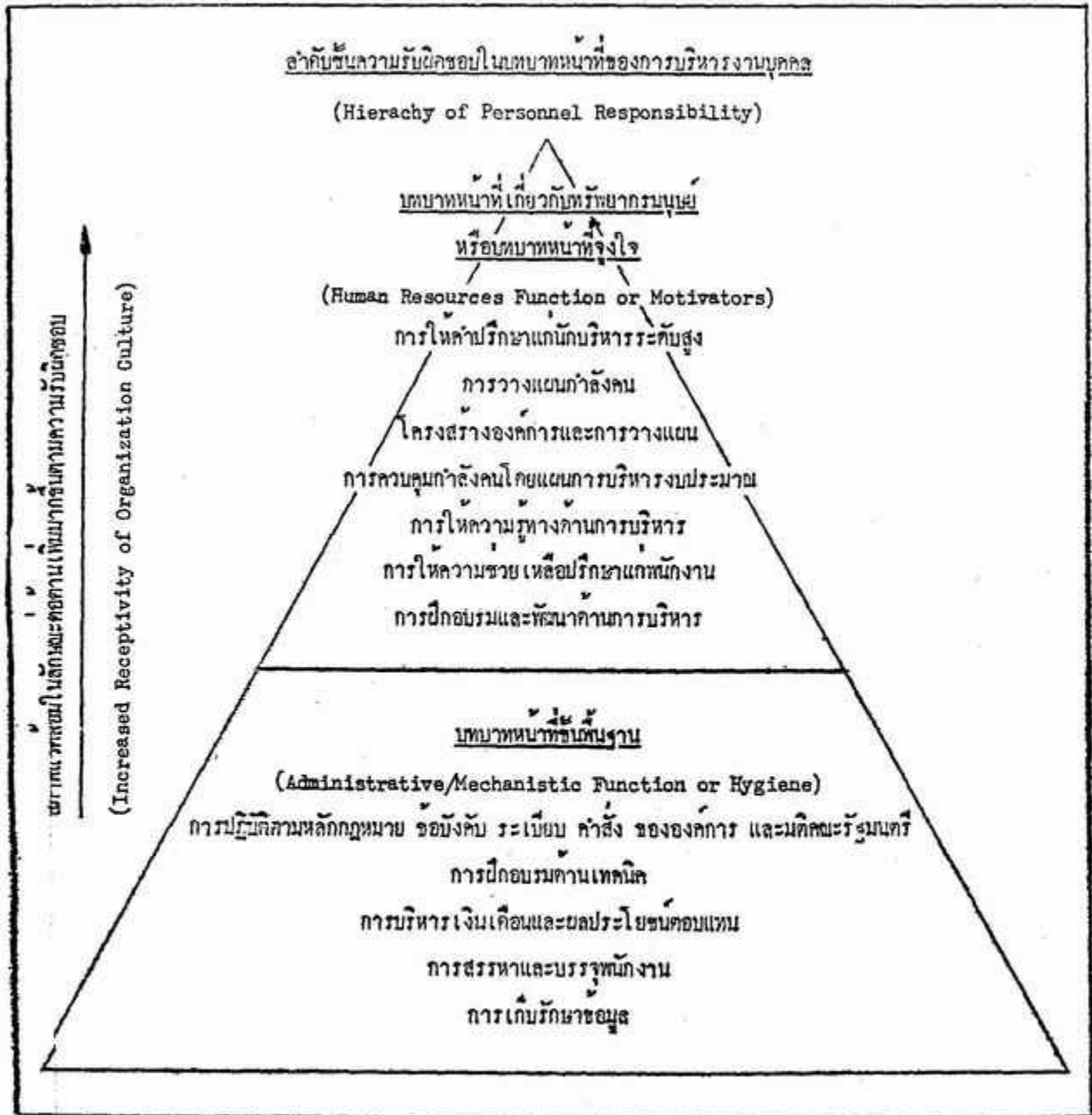
๙) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ
ต้องให้พนักงานทราบการแบ่งหน่วยงานใน
องค์การให้ชัดเจน ว่ามีผู้รับผิดชอบลั่นกันมา
ตั้งแต่ระดับสูงจนถึงขั้นต้นอย่างไร ให้ถือหลักการ
ว่า “พนักงานคนเดียวไม่ควรเป็นผู้บังคับบัญชา
หลายคน” และตัวพนักงานก็ควรให้ทราบถึง
Position Description ว่า รับผิดชอบต่องานอย่างไร
ด้วย

๑๐) ควรมีกิจกรรมทางสังคมบ้างนอก
จากเรื่องงาน ทั้งเพื่อสร้างความเป็นกันเองใน
หมู่พนักงาน และเพื่อสร้างความสามัคคีและขวัญ
แก่พนักงาน ให้พนักงานได้ผ่อนคลายความตึง
เครียดในงานบ้าง

ทั้ง ๑๐ ข้อที่กล่าวมาแล้ว อาจถือว่าเป็น
บัญญัติ ๑๐ ประการในการจัดการบุคคลที่เดียว
เรื่องนี้จะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของ
ฝ่ายบริหารระดับสูง ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด ถัด
ลงมาคือฝ่ายบริหารงานบุคคล และที่ต้องรับผิดชอบ
โดยตรงนั้นได้แก่ผู้บังคับบัญชาในสายงานซึ่ง
เป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบาย ถ้าขาดความรู้ความเข้าใจ
ไม่ให้ความร่วมมือแล้ว องค์การแห่งนั้นย่อม
เกิดความยุ่งยากแน่นอน

ผมขอจบการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ
เฉพาะการไฟฟ้านครหลวงเพียงเท่านั้น ส่วน
การที่จะเปรียบกับทางภาคราชการ หรือเอกชนนั้น
เป็นเรื่องที่ท่านผู้ฟังทั้งหลายจะพิจารณาเองว่า จะ
เลือกสรรเอาสิ่งดีที่สุกและเหมาะสมกับหน่วยงาน
ของท่านไปใช้อย่างไร

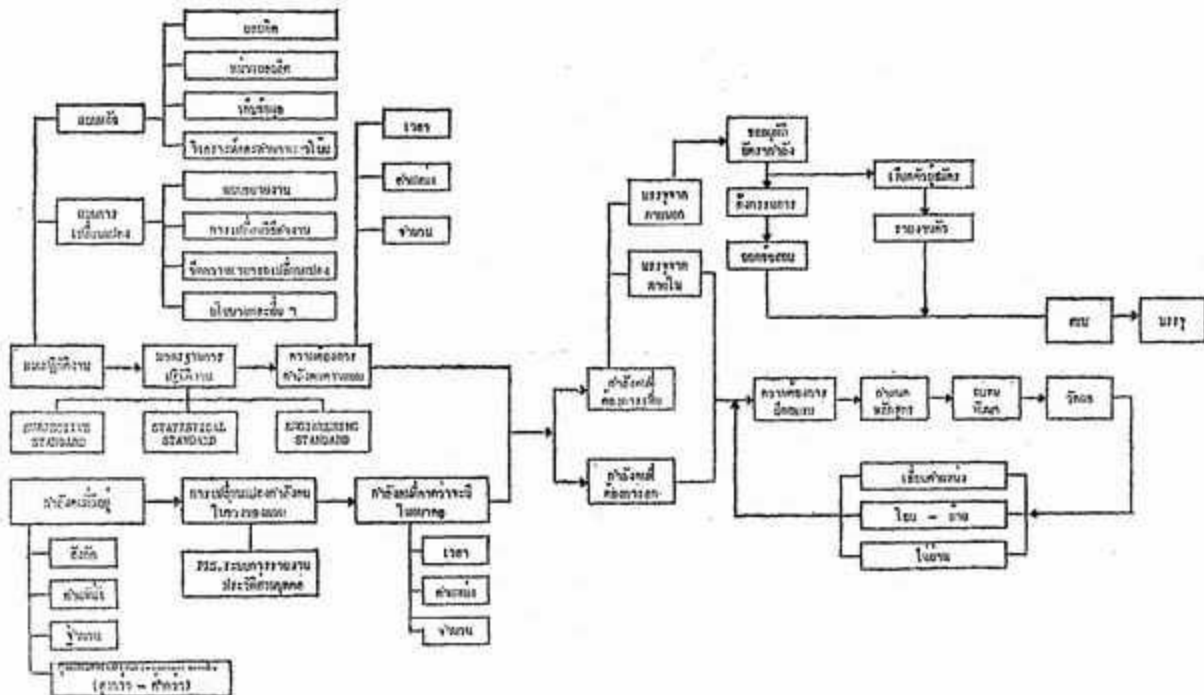
แนวความคิดใหม่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของการบริหารงานบุคคล
(A NEW CONCEPT OF THE PERSONNEL FUNCTION)



แผนภูมิประกอบการอภิปรายทางวิชาการ เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของ
ราชการรัฐวิสาหกิจ และเอกชน”

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
การไฟฟ้านครหลวง

แผนภูมิแสดงขั้นตอนในการวางแผนกำลังคน ประกอบการอภิปรายทางวิชาการ เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ของราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน”



เล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับวินัย

เดือนนี้ขอนำปัญหาต่างๆ ที่ต่อเนื่องจากที่ลงไปในเดือน กันยายน มา บอก กล่าวให้ ทราบต่อพร้อมกับเรื่องในแวดวงโรงพยาบาล ซึ่งมีกรณีผิดวินัย และ ก.พ. ตอรับทราบ และหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษ ทั้งที่เป็นคุณและโทษอันถึงที่สุด แล้วมาฝากเพิ่มเติมอีก เพื่อเป็นเครื่องเตือนใจเช่นเคยครับ

๑. **ถาม** หัวหน้ากองส่งลงโทษตัดเงินเดือนเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ ๑๐% ๒ เดือน กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการรวม ๗ วัน โดยมีใ้ยื่นใบลาตามระเบียบ กรมบัญชีกลางหักทั่ว โดยอ้างเหตุผลว่า ผู้ส่งลงโทษดำรงตำแหน่งหัวหน้ากอง ชักกับมาตรา ๕๑ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ (หมายความว่า หัวหน้ากองจะมีอำนาจสั่งลงโทษได้ต่อเมื่อได้รับมอบหมายตามมาตรา ๕๑ วรรคสี่ก่อน) แต่กรมเห็นว่า มาตรา ๕๑ วรรคสี่ที่อ้างถึง เป็นคนละกรณีกันกับเรื่องน

ดังนั้น หัวหน้ากองจะเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษตัดเงินเดือนข้าราชการได้บังคับบัญชาได้หรือไม่

ตอบ ปัญหาในกรณีนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยสรุปความได้ว่า ผู้บังคับบัญชาซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้ากอง มีอำนาจสั่งลงโทษตัดเงินเดือนข้าราชการพลเรือนผู้กระทำผิดวินัยได้ตามมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่งและวรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ประกอบด้วยบัญชีหมายเลข ๔ ท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าว ส่วนมาตรา ๕๑ วรรคสี่ เป็นเพียงบทบัญญัติเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง จะมอบหมายอำนาจในการพิจารณาสั่งลงโทษเท่านั้น หากใช่เป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอำนาจสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาตำแหน่งต่างๆ ซึ่งมีอำนาจอยู่แล้วตามมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่งและวรรคสอง ประกอบบัญชีหมายเลข ๔

ท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าว แต่อย่างไร
ไม่ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรม
ประมวลข่าวกลางตามหนังสือที่ สร ๑๐๐๖/
๘๐๑๐๓ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๑๗
..... ตามปัญหาที่สรุปไว้ว่าหัวหน้ากอง
(ผู้อำนวยการกองในปัจจุบันนี้) และแม้
แต่หัวหน้าแผนกก็มีอำนาจส่งลงโทษได้
ตามมาตรา ๘๑ วรรคหนึ่งและวรรคสอง
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล-
เรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ ประกอบบัญญัติหมาย
เลข ๔ ซึ่งเทียบได้กับมาตรา ๘๕ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบด้วยกฎ ก.พ. ฉบับ
ที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘) นั้นเอง อย่างไรก็ตาม
ตามคาบอาญาสิทธิ์เล่มนี้เท่าที่ปรากฏจาก
คำสั่งลงโทษที่กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ
รายงานมานั้น ก็มีผู้หยิบฉวยมาใช้เพียง
๑ % เท่านั้นเอง ไม่ทราบว่าเป็นเพราะ
เหตุใดกันแน่จึงไม่ค่อยจะมีผู้ยอมใช้คาบ
อาญาสิทธิ์เล่มนี้กัน

๒. ๒.๑ ถาม การลงโทษข้าราชการตามกฎ ก.พ.
ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ว่าด้วยอำนาจ
การลงโทษภาคทัณฑ์ ตักเงินเดือน หรือ
ลดขั้นเงินเดือน ผู้มีอำนาจลงโทษดังกล่าว
จะมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการ

สอบสวนพิจารณาก่อนการลงโทษได้หรือไม่

ตอบ

ปัญหากรณีนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณา
วินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า การลงโทษภาค
ทัณฑ์ ตักเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน
ตามนัยมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
ประกอบด้วยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ.
๒๕๑๘) ซึ่งเป็นโทษสำหรับการกระทำผิด
วินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัย
อย่างร้ายแรง กฎหมายมิได้บังคับให้ต้อง
ตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนก่อน
พิจารณาลงโทษ แต่ก็มีได้มีข้อห้ามไว้
แต่อย่างไร ดังนั้น ถ้าผู้บังคับบัญชา
พิจารณาเห็นว่า ควรจะทำการสอบสวน
เพื่อให้ได้ความจริงและความยุติธรรม จะ
แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน
ก่อนก็ได้ แต่ถึงอย่างไร การตั้งกรรมการ
ขึ้นทำการสอบสวนข้าราชการที่ถูกกล่าวหา
ว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ก็ไม่ใช่
เป็นการตั้งกรรมการสอบสวนตามกฎหมาย
อย่างที่มีบัญญัติไว้ใน มาตรา ๘๖ แห่งพระ
ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๕๑๘ แต่เป็นการตั้งกรรมการสอบสวน
ตามอำนาจในการปกครองบังคับบัญชา จึง

ไม่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖
(พ.ศ. ๒๕๑๘) แต่อย่างใด

๒.๒ ถาม ข้าราชการผู้หนึ่งได้กระทำ
ผิดในกรณีหนึ่งและถูกลงโทษภาคทัณฑ์
ต่อมาผู้นั้นกระทำผิดอีก แต่ในกรณี
อื่น ผู้นั้นจะทำเอาเหตุการณ์ลงโทษครั้ง
แรกมาเป็นสาเหตุแห่งการเพิ่มโทษครั้งหลัง
ในฐานะไม่เช็คหลายได้หรือไม่

ตอบ ปัญหากรณีนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณา
วินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า พระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๕
วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือน
สามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็น
การกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับ
บัญชาส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตักเตือนเตือน
หรือลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้
เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควร
ลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลด
โทษก็ได้.....” ตามบทบัญญัติดังกล่าว
จะพอเห็นได้ว่า การใช้ดุลพินิจกำหนด
โทษนี้ กฎหมายมีเจตนารมณ์ให้พิจารณา
กำหนดจากกรณีที่ผู้นั้นกระทำความผิดวินัยให้
เหมาะสมกับความผิดเท่านั้น จึงไม่ควร
นำเอาการเป็นผู้เคยกระทำความผิดและถูกลงโทษ
มาแล้วมาพิจารณากำหนดโทษให้สูงขึ้นกว่า
โทษสำหรับความผิดครั้งนั้น

๒.๓ ถาม ข้าราชการผู้หนึ่งถูกทำ
ทัณฑ์บนไว้ ต่อมาอีกประมาณ ๕ ปี
ข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดอีก จะถือว่าการ
ทำทัณฑ์บนครั้งก่อนหมดอายุไปแล้ว ไม่
สามารถนำมาเป็นเหตุเพิ่มโทษ ได้หรือไม่
เพียงใด

ตอบ ปัญหาในกรณีนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณา
วินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า การทำทัณฑ์
บนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่มีกำหนดอายุ
เวลา อย่างไรก็ดี การใช้ดุลพินิจกำหนด
โทษ ก็ควรจะเป็นไปตามนัยข้อ ๒.๒
ข้างต้น (ปัญหาทั้ง ๓ กรณีข้างต้น สำนัก
งาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมการแพทย์
ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๘/๑๑๒๗/๓๖ ลง
วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๒๓)

๓. ถาม โทษภาคทัณฑ์ จะส่งลงโทษโดยมี
กำหนดระยะเวลาได้หรือไม่ เพียงใด

ตอบ ปัญหากรณีนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้เคย
พิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า โทษ
ภาคทัณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน มีลักษณะเป็นการแสดง
ความผิดให้ปรากฏเป็นหนังสือไว้เท่านั้น
เมื่อมีการส่งลงโทษไปแล้วก็เป็นอันเสร็จ

สิ้นไป มิได้มีโทษภาคทัณฑ์อยู่จนครบ
เกษียณอายุ แต่อย่างไร การลงโทษ
ภาคทัณฑ์จึงไม่จำเป็นต้องมีการกำหนด
ระยะเวลาไว้ด้วย (สำนักงาน ก.พ. ทอบ
ข้อหารือการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๑๑/๕๓๓๑๐ ลง
วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๒๔)

๔. ถาม นายทอง อาจารย์โรงเรียน ก. ไปช่วย
ราชการที่โรงเรียน ข. และระหว่างนั้น
นายทองได้กระทำผิดวินัย ผู้อำนวยการ
โรงเรียน ข. ซึ่งได้รับมอบหมายจากกรม
สามัญศึกษา (มอบอำนาจการสั่งลงโทษ
ทางวินัย) มีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐%
๒ เดือน หลังจากนั้นนายทองจึงย้ายมาอยู่
ที่โรงเรียน ข. เช่นนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียน
ข. จะมีอำนาจสั่งลงโทษนายทองหรือไม่

ตอบ ปัญหากรณีนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณา
วินิจฉัยสรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาของส่วน
ราชการ ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย
ของผู้ที่เพียงแต่ไปช่วยราชการ และไม่มี
กฎหมายกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาส่วน ราชการ
ที่ข้าราชการไปช่วยปฏิบัติราชการ
เป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษแต่
ประการใด (สำนักงาน ก.พ. ทอบข้อหารือ
กระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือ ที่ สร

๐๗๑๑/๑๐๓๔๖ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์
๒๕๒๕)

๕. ถาม ข้าราชการผู้หนึ่งกระทำผิดวินัย กรณี
ไม่จัดส่งรายงานการจับกุม ไปยังผู้บังคับ
บัญชาภายในกำหนด ๓ วัน นับแต่วันที่
มีการจับกุม ผู้บังคับบัญชาก็ได้ดำเนินการ
ทางวินัย และสั่งการไว้ในเรื่อง เมื่อ ๒๓
พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ว่า ให้ลงโทษตัด
เงินเดือน ๑๐% ๑ เดือน แต่ปรากฏว่า
ข้าราชการผู้นั้นครบเกษียณอายุพ้นจากราช-
การไปเสียก่อน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๒๔ แล้ว โดยผู้บังคับบัญชามีได้มีการ
สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวน ทางวินัยตาม
มาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ไว้ก่อน
ที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการแต่อย่างไร เช่นนี้
ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษได้หรือไม่ เพียง
ใด

ตอบ ปัญหาเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการ
ที่ได้ออกจากราชการไปแล้ว กรณีนี้ ก.พ.
ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ สรุปความได้ว่า
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พล-
เรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มีหลักการว่า ผู้บังคับ
บัญชาไม่อาจลงโทษทางวินัยแก่ผู้ที่พ้นสภาพ
จากการเป็นข้าราชการพลเรือนไปแล้วได้

เว้นแต่ จะมี กรณี ถูกกล่าวหาว่า กระทำ ผิด
วินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา
หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาที่มีใช้
เป็น ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือ
ความผิดลหุโทษ อยู่ก่อนออกจากราชการ
แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว
ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒
วรรคสาม แล้วแต่กรณี ยังมีอำนาจดำเนิน
การสั่งลงโทษได้ เว้นแต่ผู้นั้นจะออกจาก
ราชการเพราะตาย ตามนัยมาตรา ๘๔
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล-
เรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อข้อเท็จจริงตามที่
หารือปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นได้มีกรณีถูก
กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่
ก่อนพ้นจากราชการเพราะครบเกษียณอายุ
แต่อย่างใด กรณีจึงไม่ต้องตามหลักการ
ข้างต้น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงไม่มี
อำนาจที่จะสั่งลงโทษทางวินัยแก่ผู้นั้น ได้
(สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมตุลาการ
ตามหนังสือที่ สร ๐๗๑๑/๑๓๔๕๔ ลง
วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕.....กรณีเช่นนี้
หากมีการออกคำสั่งลงโทษไปแล้ว คำสั่ง
ลงโทษดังกล่าวก็ไม่มีผลบังคับใช้ ควรที่
จะดำเนินการสั่งยกเลิกเสียด้วย)

๖. ตาม กระ ทรวงแจ้ง ให้ จังหวัด ดำเนิน การ
สอบสวนทางวินัยแก่ข้าราชการส่วนภูมิภาค

จำนวน ๔ คน ซึ่งถูก ปปป. กล่าวหาว่า
จัดซื้อเครื่องเอ็กซเรย์แพงกว่าความเป็น
จริง เพราะกระทรวงเห็นว่า กรณีความ
ผิดมิใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และ
ข้าราชการทั้ง ๔ คน เป็นข้าราชการใน
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งผู้ว่า
ราชการจังหวัดในฐานะผู้บังคับบัญชาของ
ข้าราชการทั้ง ๔ คน มีอำนาจในการแต่งตั้ง
กรรมการสอบสวน และพิจารณาโทษ
ได้ แต่ทางจังหวัดเห็นว่าน่าจะไม่ต้อง
เนื่องจากข้าราชการทั้ง ๔ คน มีตำแหน่ง
สูงกว่าระดับ ๔ หากกระทรวงเห็นว่า
ความผิดก็อยู่ในอำนาจของกระทรวงที่จะ
ดำเนินการ ผู้ว่าราชการจังหวัดจะมีอำนาจ
ต่อ เมื่อได้รับ มอบหมายจาก ผู้มี อำนาจสั่ง
บรรจุตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
เสียก่อน กระทรวงจึงแจ้งย้อนกลับไป
จังหวัดว่า ในความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้ว่า
ราชการจังหวัดมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนได้ แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะมี
ระดับสูงกว่าระดับ ๕ ก็ตาม เพราะไม่มีกฎ
หมายห้ามไว้แต่อย่างใด ส่วนอำนาจในการ
ลงโทษข้าราชการระดับ ๔ ขึ้นไป ในความ
ผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้ว่าราชการจังหวัด
ในฐานะผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายมีอำนาจ
สั่งลงโทษได้ เพียงแต่จะลงโทษเกินกว่าที่

กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ไม่ได้เท่านั้น หากเห็นสมควร ลงโทษเกินกว่าอำนาจที่กฎ ก.พ. กำหนดไว้ ก็ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษเหนือขึ้นไปอีกทราบเพื่อพิจารณา ลงโทษตามมาตรา ๘๒ และมาตรา ๘๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เช่นนี้ ความเห็นของฝ่ายใดจึงจะถูกต้อง

ตอบ

ปัญหากรณีนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า อำนาจการลงโทษข้าราชการตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘) นั้น เป็นเรื่องอำนาจทั่วไปของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาลงโทษแก่ผู้ซึ่งกระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่า ข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยทั้งสี่คนเป็นข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการทั้งสี่คน และมีอำนาจที่จะสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนและสั่งลงโทษได้ แต่จะสั่งลงโทษเกินกว่าที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ ไม่ได้ ความเห็นของกระทรวง

จึงถูกต้องแล้ว (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงสาธารณสุข ตามหนังสือที่ สร ๐๗๑๑/๕๓๒๒๑ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๒๕.....ข้อหารือในข้อนี้ ออกจะสนับสนุนเล็กน้อย จึงขอสรุปสาระสำคัญออกมาให้เห็นกันชัดๆ ว่า ในกรณีที่เป็นความผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นผิดวินัยอย่างร้ายแรงแล้ว หากข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยเป็นข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคแล้ว ผู้ว่าราชการจังหวัดก็มีอำนาจตั้งกรรมการสอบสวนและสั่งลงโทษได้ แม้ว่าข้าราชการผู้นั้นจะมีระดับสูงกว่าระดับ ๔ ก็ตาม หากผู้กระทำผิดวินัยเป็นข้าราชการส่วนกลาง แต่มาทำงานอยู่ที่จังหวัด กรณีนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดจะสั่งลงโทษได้ต่อเมื่อได้รับมอบหมายอำนาจจากกรมหรือกระทรวงเจ้าสังกัดของผู้นั้นแล้ว และขอเลยไปถึงกรณีที่เป็นผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วย ซึ่งต้องเป็นตามนัยมาตรา ๘๖ ทวิ และมาตรา ๔๔ คือผู้ว่าราชการจังหวัดจะสั่งตั้งกรรมการสอบสวนความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแก่ข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคเฉพาะตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมาเท่านั้น เว้นแต่จะได้รับมอบหมายอำนาจจากกรมหรือกระทรวงเจ้าสังกัด)

๗. ความเสมอภาคทางโทษ

นางโศกีย์ ผู้ช่วยพยาบาล และนายแพทย์ โศกา ออกไปปฏิบัติงานหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ในต่างจังหวัด แล้วมีความใกล้ชิดกันจนมีความสัมพันธ์ฉันท์ชู้สาว ทั้ง ๆ ที่ต่างก็มีครอบครัวแล้ว และเมื่อกลับมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลก็ยังติดต่อกันจนเป็นที่ผิดสังเกตของเพื่อนข้าราชการ ทำให้ภรรยานายแพทย์โศกามีความหึงหวงว่านางโศกีย์ จนกระทั่งนางโศกีย์มาบอกนายแพทย์โศกาที่หน้าห้องผ่าตัดให้ห้ามปราม แต่ก็ไม่เป็นผล ในที่สุดภรรยา นายแพทย์โศกา โทรศัพท์มานัดนางโศกีย์ให้ไปตกลงกันที่บ้าน นางโศกีย์จึงบอกให้นายแพทย์โศกาพาไปด้วย แต่ก็ได้รับการปฏิเสธเกิดการโต้เถียงกันขึ้น ทำให้นางโศกีย์บันดาลโทสะชักอาวุธปืนขึ้นมายิงนายแพทย์โศกา ๓ นัด บาดเจ็บสาหัส คดีถึงที่สุด ศาลพิพากษาให้จำคุก ๖ ปี ๑๑ เดือน ฐานพยายามฆ่าคนตาย ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้ว เห็นว่า นางโศกีย์ผิดวินัยตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๑ (๑) จึงส่งลงโทษให้ออกจากราชการตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง ส่วนนายแพทย์โศกา ผิดวินัยตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงส่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นว่า โทษสำหรับนางโศกีย์นั้น พอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบได้ ส่วนรายนายแพทย์โศกา พยานหลักฐานและเหตุผลแวดล้อมกรณีเชื่อได้ว่า เป็นชู้กับนางโศกีย์จริง เป็นผิดวินัย

อย่างร้ายแรงฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน แม้จะนำเหตุอันควรปราณีโทษ มาประกอบการพิจารณาก็ยังควรได้รับโทษถึงให้ออกจากราชการ ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย และผู้บังคับบัญชาได้ส่งเพิ่มโทษเป็นให้นายแพทย์โศกา ออกจากราชการตามคำสั่งนายกรัฐมนตรีและมติ ก.พ. แล้ว.....เรื่องนี้ "NO COMMENT" ครับ

๘. เพียงแค่จ้อบ้นะ

ณ ที่ทำการสาธารณสุขจังหวัดแห่งหนึ่ง นายไกรธา มาราชการและพบนางโยกเยก จึงขอเบิกเงินเดือนของตนก่อน แต่นางโยกเยกไม่ยอมและเกี่ยงให้ไปปรับที่สถานีอนามัยอำเภอ จึงเกิดการโต้เถียงกัน จนนายไกรธาเกิดบันดาลโทสะชักปืนพกออกมาจ่อที่หน้าอก เป็นเหตุให้นางโยกเยกหวีกร้องขึ้นด้วยความตกใจ ผลคดีถึงที่สุด จำเลยให้การรับสารภาพ ศาลพิพากษา ปรับ ๑๐๐ บาท ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผิดวินัยตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงส่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐ % ๓ เดือน

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นว่าโทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงตอบรับทราบไปได้...วิด...ว้าย...เกือบไปแล้ว ทำเป็นเล่นไปได้ บึ้นจริงๆ นะ ไม่ใช่ของเด็กเล่น ฮี...อยากจะทำต๊ะรางวัลหรือไงกันนะ

๙. ออมเงินค่าคลอด

ณ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งทางภาคใต้ นางอมทรัพย์ หัวหน้าศึกษาศึกษากรรม มีหน้าที่รับเงินค่ารักษาพยาบาลจากผู้ป่วยหรือญาติแล้วดำเนินการนำส่งเจ้าหน้าที่การเงินออกไปเสร็จรับเงินมอบให้แก่ผู้ชำระเงินต่อไป นางอมทรัพย์ได้รับเงินสดจำนวน ๖๐๐ บาท เป็นค่ารักษาพยาบาลคลอดบุตร และผ่าตัดทำหมันจากผู้ป่วย ซึ่งได้รับอนุญาตจากแพทย์ผู้รักษาให้กลับบ้านได้ไว้แล้ว มิได้นำเงินจำนวนดังกล่าวส่งเป็นรายได้ของทางราชการและออกไปเสร็จรับเงิน อีกทั้งมิได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่การเงินและกรรมการเก็บรักษาเงินทราบ ต่อเมื่อมีการตรวจสอบกันขึ้น นางอมทรัพย์จึงได้คืนเงินจำนวนดังกล่าวให้ผู้ป่วย พร้อมกับขอให้ช่วยเหลือ โดยให้ผู้ป่วยให้การต่อผู้บังคับบัญชาว่ายังไม่ได้ชำระค่ารักษาพยาบาลอีกด้วย ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ จึงสั่งลงโทษให้ออกจากราชการ เพราะรับราชการนาน ตามมติ อ.ก.พ. จังหวัด กระทรวงเห็นชอบด้วย นางอมทรัพย์ จึงอุทธรณ์คำสั่งลงโทษว่าไม่มีเจตนา และขอให้ลงโทษสถานเบา

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่าอุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น การที่นางอมทรัพย์มีหน้าที่และรับเงินค่ารักษาพยาบาลจากผู้ป่วยไว้แล้วไม่ดำเนินการนำเงินจำนวนนั้นส่งเป็นรายได้ของทางราชการ และออกไปเสร็จรับเงินให้ผู้ป่วยตาม

ระเบียบ อีกทั้งเมื่อเกิดเรื่องขึ้น กลับนำเงินไปคืน และขอให้ผู้ป่วยให้มีการช่วยเหลืออีกด้วย แสดงว่านางอมทรัพย์ ได้นำเงินไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว เป็นผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการและประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ควรได้รับโทษถึงปลดออกจากราชการ ตามนัยมติคณะรัฐมนตรีที่ น.ว. ๑๒๕/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๐๓ ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย และผู้บังคับบัญชาได้สั่งเพิ่มโทษเป็นปลดออกจากราชการ ตามคำสั่งนายกรัฐมนตรี และมติ ก.พ. แล้ว.....เฮ้อ.....จะทำอะไรลงไป ทำไม่ถึงไม่คิดหน้าคิดหลังเสียให้รอบคอบเสียก่อนเล่า เงินเพียง ๖๐๐ บาท กับอนาคตของตนเองและครอบครัวมันคุ้มกันแล้ว หรือถึงได้ตัดสินใจทำเช่นนั้นละ.....คิดสั้นจังนะคุณ

๑๐. ปากเป็นเหตุ

เวลา ๐๓.๐๐ น. ณ ห้องพักรักษาผู้ป่วยรวมของโรงพยาบาลต่างจังหวัดแห่งหนึ่ง นางแต่น ผู้ป่วยตะโกนส่งเสียงร้องเอะอะโวยวายอยู่เป็นเวลานาน ทำให้ผู้ป่วยข้างเคียงไม่ได้หลับนอน นางวรรณผู้ช่วยพยาบาลประจำห้องมาห้ามปราม แต่นางแต่นกลับไม่ยอมฟัง และยังร้องเอะอะโวยวายมากยิ่งขึ้น ทำให้นางวรรณเกิดอารมณ์โมโห ร้องคำทอไปบ้าง ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการใช้วาจาหยาบคายไม่สุภาพเรียบร้อย

ร้อย เป็นผิควินัยตามมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้.... จึงถึงคำโบราณท่านว่า “ปากก็เป็นศรีแก่ตัว” เสียด้วยซินะ

๑๑. ๒๘ เม็ด (ยาคุมกำเนิดนะ)

ณ สถานีอนามัยแห่งหนึ่งทางภาคเหนือ หัวหน้าฝ่ายรักษาพยาบาล ทำบันทึกขอเบิกถุงยางอนามัยจำนวน ๑๒๐ โหล จากฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ปรากฏว่านางสาวจงใจแอบเติมรายการขอเบิกยาเม็ดคุมกำเนิดจำนวน ๖,๐๐๐ ชุค ในบันทึกดังกล่าวโดยผลการ และไม่แจ้งให้หัวหน้าฝ่ายทราบ หลังจากนั้นนางสาวจงใจก็ยังแอบอ้างเอาชื่อของหัวหน้าฝ่ายรักษาพยาบาล ไปเบิกยาเม็ดคุมกำเนิดจากฝ่ายส่งเสริมสุขภาพอีก ๗,๒๐๐ ชุค แล้วนำยาเม็ดคุมกำเนิดดังกล่าวไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นผิควินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษปลดออกจากราชการตามมติ อ.ก.พ. จังหวัด

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้.....ซิ.....ซิ.....ซิ คิถุกณะที่ขโมยยาเม็ดคุมกำเนิดเพราะเป็นสิ่งจำเป็นในภาวะปัจจุบัน และสมาคมวางแผนครอบครัวน่าจะให้รางวัล แก่ นางสาวจงใจเป็นการตอบแทนที่เกี่ยวเพราะว่ายาเม็ดคุมกำเนิดจำนวน ๑๓,๒๐๐ ชุค คงจะช่วยลดอัตราการเกิดของพลเมืองทางภาคเหนือได้มากพอสมควรที่เกี่ยวนะ

๑๒. ริด (เงิน) เลือด

ณ ธนาคารเลือดของโรงพยาบาลต่างจังหวัดแห่งหนึ่ง นายนิคกับพวก ซึ่งเป็นผู้ช่วยพยาบาล และมีหน้าที่รับซื้อเลือดจากผู้ประสงค์จะขายเลือดให้แก่ทางราชการทั้งในและนอกเวลาราชการในราคาชูนิตละ ๑๕๐ บาท แต่ปรากฏว่า นายนิคกับพวก กลับจ่ายเงินค่าเลือดให้แก่ผู้มาขายเลือดเพียงชูนิตละ ๘๐-๑๐๐ บาทเท่านั้น หากรายได้ไม่ยอมแบ่งหรือให้หักเงินค่าเลือด ก็จะไม่ยอมรับซื้อเลือดของผู้นั้น นอกจากนั้นมีการทำใบสำคัญรับเงินค่าเลือดปลอมอีกด้วย เมื่อมีการร้องเรียนขึ้น ผู้บังคับบัญชาทันทีกรรมการสอบสวนพิจารณาทางวินัยแล้วเห็นว่า นายนิคกับพวกเรียกร้องเงินค่าขายเลือดจากผู้มาขายเลือดให้ทางโรงพยาบาลจริง เป็นผิควินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.

๒๕๑๘ จึงส่งลงโทษปลดออกจากราชการตามมติ
อ.ก.พ. กระทรวง

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็น
ว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบ
รับทราบไปได้.....แฮ่..... คิดไม่ถึงจริงๆ ว่าจะมี
มีการหากินเช่นนี้ ผู้ชายเลือกยากจนถึงขนาดเอา
เลือดในร่างกายของตนออกมาขายเพื่อยังชีพ กลับ
ต้องมาถูกรีดเอาส่วนแบ่งไปเสียอีก..... ทุ ทุ แล้ว
น่ากลัวกว่ากรณีกินเลือดเสียอีก....แฮ่....แฮ่ เลือด....
เลือด

๑๓. ตายแล้วฟื้น

ณ จังหวัดแห่งหนึ่งทางชายแดนภาคตะวันออก
ออกเฉียงเหนือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอำเภอ
ถูกผู้ใต้บังคับบัญชา ร้องเรียนกล่าวหาว่ากระทำผิด
วินัยหลายประการ คือนายาของหน่วยแพทย์เคลื่อน
ที่ไปใช้ส่วนตัว ออกใบเสร็จรับเงินของโรงพยาบาล
ให้แก่ผู้ป่วยที่มารับการรักษาที่คลินิก เบิกเงินเพื่อ
นำไปชำระหนี้ค่ายาให้โรงพยาบาลจังหวัดแล้ว ไม่
ชำระ กลับให้ร้านขายยาออกใบเสร็จรับเงินโดยที่
ไม่ได้รับเงิน และไม่ปฏิบัติตามระเบียบการจ้าง
และการจัดซื้อพัสดุสำหรับใช้ในราชการ ผู้บังคับ
บัญชาสั่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ผลการ
สอบสวนถึงที่สุด การสอบสวนไม่ได้ความว่า ผู้
อำนวยการโรงพยาบาลกระทำผิดที่จะถูกลงโทษถึง
ออกจากราชการ แต่มีมัลทินหรือมัวหมองในกรณี

ถูกสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งให้ออกจากราชการ
เพราะมีมัลทินหรือมัวหมองตามมาตรา ๘๘ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๕๑๘

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุทธรณ์คำสั่งตั้ง
กล่าวว่าการสอบสวนไม่เป็นธรรม และผู้ใต้บังคับ
บัญชา ซึ่งเป็น ผู้ร้องเรียนให้ การ ปรักปรำ เพราะมี
สาเหตุโกรธเคืองกันเป็นส่วนตัว

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑. กรณีนายาของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ไป
ใช้ประโยชน์ส่วนตัว ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า เป็นการ
ยืมยากันระหว่างผู้อำนวยการโรงพยาบาล และ
หน่วยแพทย์เคลื่อนที่ และมีการใช้คืนกันแล้ว

๒. กรณีออกใบเสร็จรับเงินของโรงพยา
บาลให้แก่คนใช้คลินิกส่วนตัว ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า
คนใช้ไปรับการรักษาที่โรงพยาบาล พอถึงเวลาพัก
เที่ยง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลไปรับประทาน
อาหารที่คลินิก คนใช้ได้ตามไปให้เย็บแผลที่คลินิก
โดยไม่ได้เสียเงิน หลังจากนั้นคนใช้มารับการ
รักษาต่อที่โรงพยาบาลอีก ๒ วัน และมีคนใช้ตก
เลือดมารักษาที่โรงพยาบาลในวันอาทิตย์ เจ้าหน้าที่
เวรไปตามผู้อำนวยการโรงพยาบาลมารักษาให้ และ
คนใช้มีเงินไม่พอ รุ่งขึ้นสามมีคนใช้ทั้งสองคนได้
นำเงินมาชำระที่โรงพยาบาลทั้งสองราย และได้รับ
ใบเสร็จรับเงินไปแล้ว

๓. กรณีเบิกเงินไปชำระหนี้ค่ายาให้โรงพยาบาลจังหวัดแล้วไม่ได้ชำระ กลับให้ร้านยาออกใบเสร็จรับเงินให้โดยไม่ได้รับเงิน ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าได้มีการเบิกเงินไปจริง และผู้อำนวยการโรงพยาบาลไปติดต่อบริษัทราชการที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเสียก่อน เสนอเงินไปชำระให้ไม่ทันจึงเดินทาง กลับอำเภอและนำเงินจำนวนนั้นไปชื้อยาจากร้านขายยาด้วยเงินสด แต่ทางร้านขายยาออกใบเสร็จรับเงินให้ไม่ทัน จึงรีบกลับและนำยาถึงกล่าว ไปมอบให้ห้องยาและบอกเจ้าหน้าที่ให้ไปรับใบเสร็จรับเงินมาด้วย เจ้าหน้าที่ห้องยาเข้าใจผิดไปขอรับใบเสร็จจากร้านขายยาอีกร้านหนึ่ง เมื่อตรวจสอบว่าผิดร้านจึงรีบไปเอาใบเสร็จมาเปลี่ยนใหม่

๔. กรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบการจ้างและการจัดซื้อพัสดุสำหรับใช้ในราชการ ข้อเท็จจริงฟังได้เฉพาะกรณีตรวจรับเวชภัณฑ์เท่านั้นที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมิได้ควบคุมดูแลเจ้าหน้าที่ในความรับผิดชอบให้มีการจัดทำหลักฐานการตรวจรับยาที่ส่งชื่อ และบัญชีรับ-จ่ายยาหรือบัญชีพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ

เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ดังกล่าว ก.พ. จึงลงมติว่า ตามข้อกล่าวหาทั้ง ๔ กรณียังไม่พอที่จะถือว่ามลทินหรือมัวหมองแต่อย่างใด คงเป็นแต่เพียงผิดวินัย ตามมาตรา ๖๘ และมาตรา ๗๔ แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่ยังไม่ถึงขั้นเป็นผิดวินัยอย่างร้าย

แรง ควรได้รับโทษเพียงภาคทัณฑ์ อุดหนุนของผู้ อำนวยการโรงพยาบาลจึงฟังขึ้น ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งยกเลิก คำสั่งให้ ออกจาก ราชการ เพราะมี มลทินหรือมัวหมองเสีย และสั่งให้กลับเข้ารับราชการ แล้วส่งลงโทษภาคทัณฑ์ต่อไป ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการตาม คำสั่งนายกรัฐมนตรีและมติ ก.พ. แล้ว...นี้เห็นใหม่ ความยุติธรรมยังมีอยู่ในระบบวินัยของราชการ..... แต่...เชื่อ...เหนื่อย... กว่าจะคืนรจนนหลุดพ้นพวง นามเป็นผู้บริสุทธิ์ได้ก็แทบขาดใจที่เดียวจะครับ

๑๔. เบิกยาเท็จ

ณ โรงพยาบาลชานเมืองแห่งหนึ่ง นาง ยาจิต หัวหน้าตึกหญิงซึ่งอยู่ในระหว่างลาพักผ่อน โทศพิศสั่งให้พยาบาลประจำตึกนำสมมติยาของ คนไข้พิเศษซึ่งเบิกต้นสังกัดพร้อมใบสั่งยาที่แพทย์ เซ็นชื่อไว้แล้วอีก ๑ ใบ ออกไปให้ที่หลังตึกอำนวยการ แล้วนางยาจิตใช้ใบสั่งดังกล่าวเบิกยา LARGACTIL ไป ๑๒๐ เม็ด โดยที่คนไข้ดังกล่าวไม่ได้รับประทานยาชนิดนี้แต่ประการใด แล้วนำยา ดังกล่าว ไปให้ญาติคนไข้ซึ่งเคยมารับการรักษาใน โรงพยาบาลแต่ได้ออกไปแล้ว นอกจากนั้นยังนำ แพ็บ แปรง สบู่ของทางราชการไปใช้ที่บ้านพัก ด้วย เมื่อมีการร้องเรียนขึ้น ผู้บังคับบัญชาสั่ง ตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่านางยาจิต กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๗ และ มาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ควรลงโทษปลดออกจาก
ราชการ แต่นางยาจิดรับสารภาพอีกทั้งยอมรับ
จะชดใช้ค่ายาคืน จึงส่งลงโทษเพียงให้ออกจาก
ราชการตามมติ อ.ก.พ. จังหวัด

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็น
ว่า การที่นางยาจิดเบิกยาในนามคนไข้ในแล้วนำ
ยากังกล่าวไปให้แก่ญาติคนไข้ นอก โดยอ้างว่าให้
ฟรีเพราะสงสารนั้น แม้ว่าจะไม่มีพยานหลักฐาน
พอที่จะระบุได้ว่า นางยาจิดได้รับผลประโยชน์จาก
การนี้หรือไม่ แต่ก็ทำให้บุคคลภายนอกได้รับ
ประโยชน์แล้ว การกระทำของนางยาจิดเป็นผิด
วินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และ
ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๗ วรรค
สาม และมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราช
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
ควรได้รับโทษถึงปลดออกจากราชการ ตามนัยมติ
คณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. ๑๒๕/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๕
ตุลาคม ๒๕๐๓ แล้ว ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบ
ด้วย และผู้บังคับบัญชาได้สั่งเพิ่มโทษเป็นปลด
ออกจากทางราชการตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรี
และมติ ก.พ. แล้ว.....นี้แหละคือโทษของความ
สงสารที่ไม่ถูกกาลเวลาและระเบียบแบบแผนของ
ทางราชการ ทำให้ต้องได้รับโทษอย่างแสนสาหัส
ที่เกี่ยวเจียนจะเจ้าเอย

๑๕. ยาฟรี

ณ โรงพยาบาลต่างจังหวัดแห่งหนึ่ง แพทย์
ได้ทำการตรวจรักษาผู้ป่วยและสั่งยาให้เรียบร้อย

แล้ว ปรากฏว่าผู้ป่วยเป็นญาติกับนางเจียน ผู้ช่วย
พยาบาล นางเจียนจึงนำใบสั่งยากังกล่าว ไปเขียน
คำว่า “ฟรี” ลงไปโดยผลการ โดยไม่ได้รับ
อนุญาตจากแพทย์ผู้สั่งหรือผู้บังคับบัญชาแต่อย่างใด
ทำให้เจ้าหน้าที่ห้องยาหลงเชื่อจ่ายยาให้โดยไม่คิดมูลค่า
ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า
นางเจียน กระทำไปโดยไม่มีเจตนาที่ส่งไปในทาง
ไม่สุจริตคงเป็นผิดวินัยตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราช
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
เท่านั้น จึงส่งลงโทษภาคทัณฑ์

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้ว
เห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึง
ให้ตอบรับทราบไป.....ขอเตือนเจ้าหน้าที่โรง-
พยาบาลทั้งหลายว่า สิทธิในการส่งจ่ายยาฟรีเป็น
ของแพทย์ผู้ตรวจรักษาและผู้บังคับบัญชาเท่านั้น
มิใช่ว่า ใครนึกจะเขียนก็เขียนไปได้เลยอย่างเช่น
กรณีนี้แหละครับ

๑๖. ขยายยาหลวง

ณ โรงพยาบาลต่างจังหวัดแห่งหนึ่ง นาง
โก่งทรัพย์ ซึ่งทำหน้าที่ตรวจเพาะเชื้อของห้อง
ชันสูตรโรค แอบนำน้ำยา ไอ. วี. พี. ๒ ขวด น้ำ
ยาย้อมสไลด์ ๕ ขวด และน้ำยายิมซา ๑ ขวด ของ
ทางราชการไป ขายให้กับโรงพยาบาลเอกชนแห่ง
หนึ่ง ซึ่งตนเองทำงานนอกเวลาราชการอยู่ในราคา
๓๐๐ บาท พร้อมทั้งลักใบเสร็จรับเงินของทาง
ราชการ ๑ แผ่นมาดำเนินการออกเป็นใบเสร็จรับ
เงินให้แก่โรงพยาบาลเอกชน แล้วนำเงินจำนวน

คังกล่าวไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว ต่อมาเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลตรวจพบว่า ไบเสรีรับเงินฉบับ
คังกล่าวหายไป ความจริงปรากฏขึ้น ผู้บังคับบัญชา
แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนแล้ว ส่ง
ลงโทษให้ออกจากราชการฐานประพฤติชั่วอย่างร้าย
แรง ตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราช
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง นายโกทรพัยจึงอุทธรณ์
คำสั่งลงโทษว่าไม่ได้กระทำความผิด ขอให้ลงโทษสถาน
เบา

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้ว
เห็นว่า อุทธรณ์ฟังไม่ขึ้น การที่นายโกทรพัย
ลักน้ำยาของทางราชการ ไปขายให้แก่โรงพยาบาล
เอกชน โดยนำไบเสรีรับเงินของทางราชการไป
ออกให้ด้วย แล้วนำเงินค่ายา ๓๐๐ บาท ไปเป็น

ประโยชน์ส่วนตัว แม้จะยังไม่พอรับฟังว่า เป็น
การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่
ราชการ แต่ก็ถือได้ว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่าง
ร้ายแรง ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และความ
ร้ายแรงแห่งกรณี ควรได้รับโทษปลดออกจากราช
การ ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย และผู้บังคับ
บัญชาได้สั่งเพิ่มโทษเป็นปลดออกจากราชการตาม
คำสั่งนายกรัฐมนตรี และมติ ก.พ. แล้ว.....จึ...
จึ..... นี่พ่อหนุ่มมีรอ่านเป็นเซลล์แมนทั้งทีก็ควรจะ
ได้ศึกษาหลักสูตรทำมาหากินให้ตลอดเสียก่อน ซึ่จะ
อย่ามาเล่นสนุกเอาเผากินอย่างนั้นนะ แม้กระทั่งไบ
เสรีรับเงินยงคว่าของหลวงมาใช้เลย แล้วมันจะ
รอดพ้นไปได้อย่างไรกันล่ะ.....เอ้อ.....เอายังงี้ก็
แล้วกัน ตอนนั้นก็ศึกษาหาวิธีทำมาหากินอย่างเดียว
ให้คล่อง ๆ จะได้ร่ำรวยจริง ๆ กับเขาเสียทีนะ ๑๖

โซคชัยปัญญาทรัพย์

เปิดจองด่วนรุ่นที่ 43 ผัง 2 บ้านเดี่ยวรุ่นประหยัด
ในราคา 279,000 บาท



โครงการตั้งอยู่ ที่สุขุมวิท 1 ใกล้เคียงไปแลนด์ มี
รถประจำทางสาย 95,96,1015,60,71,ปอ.12 ผ่านหมู่บ้าน

เชิญท่านชมบ้านตัวอย่างได้ทุกวัน

โทร. 5111222, 5114702
เฉพาะวันอาทิตย์ติดต่อ
สำนักงานหมู่บ้าน โทร. 3775508

ภาพเป็นข่าว



ชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน ได้จัดประชุมใหญ่ประจำปี เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๒๕ ณ โรงแรมเอเชีย ได้มีการเลือกตั้งกรรมการประจำปี ๒๕๒๖-๒๕๒๗ ปรากฏผลดังนี้

นายโสรัจ สุจริตกุล	ประธานชมรม
นายวิโรจน์ เลาหะพันธ์	รองประธานชมรมคนที่ ๑
นายสมาน แสงมณี	รองประธานชมรมคนที่ ๒
นายวิลาศ สิงหวิสัย	กรรมการกลาง
นายสมพร กลิ่นพงษา	กรรมการกลาง
น.พ. กมล สีนชวานนท์	กรรมการกลาง
นายสำราญ ถาวรสุขม์	กรรมการกลาง



ชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน ได้เชิญ นายบุญชู โรจนเสถียร แสดงปาฐกถา เรื่อง "ระบบบริหารราชการปัจจุบัน" เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๒๕ ณ โรงแรมเอเชีย

๘ เกรตบริหาร

ความเป็น “ส่วนตัว” ในที่ทำงาน

วิโรจน์ ธิรคุณโกวิท

ความเป็นส่วนตัว (Privacy) นั้น เป็นเรื่องของความนึกคิดของแต่ละคนจะคิดมากก็น้อย มีขอบเขตกว้างขวางเพียงไร ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แต่ละคนได้สัมผัสหรือคลุกคลีกันมา อย่างไรก็ตามในหลักการแล้วความเป็นส่วนตัวในที่ทำงานจะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้

๑. การอยู่โดยลำพัง
๒. ความสงบจากเสียงรบกวน
๓. การปลอดจากกลิ่น

การอยู่โดยลำพังนั้นหมายถึงความมีสัดส่วน (ไม่ใช่ส่วนสี่ ๓๖-๒๓-๓๖) มีอาณาบริเวณสำหรับการทำงานเป็นการเฉพาะเจาะจงเฉพาะบุคคลไม่ให้โต๊ะทำงานอยู่ติดกันจนเกินไป มีบริเวณค้ำหน้าพอจะรับแขกได้บ้าง ไม่ใช่มีโต๊ะวางเรียงกันเป็นพืด เห็นเห็นกันที่ต้องลุกขึ้นยืนไล่กันมาอยู่กับไล่ลูกระนาด (บางคนอาจจะลงไปเข้าห้องน้ำไม่ทันการก็ยังมี) บางแห่งยิ่งกว่านั้นอีกคือแคบจนไม่สามารถจัดที่นั่งให้กับคนทุกคนได้ ต้องให้คนสองคนครอบครองโต๊ะเก้าอี้ชุดหนึ่งร่วมกัน เมื่อคน

หนึ่งอยู่นั่งโต๊ะ อีกคนหนึ่งก็มักเล็งไปต่างจังหวัด ปัญหาจึงคลี่คลายไปได้ส่วนหนึ่ง อย่างนี้กระมังที่เขาเรียกกันว่า ซิคอกันทำงาน (ผมเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องในลักษณะนี้เมื่อสิบปีก่อนหน้าที่กระทรวงเกษตร ฯ)

ส่วนความสงบจากเสียงรบกวนนั้นก็คงไม่ต้องอธิบายอะไรกันมาก คือ ขอให้ย้ออีกกระทึกกรึกโครม เจียวจิว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่มีลักษณะต้องใช้สมาธิหรือความนึกคิดหรือพลังสมองมากๆ ควรจะต้องให้มีจุดที่ห่างจากถนนที่มีรถยนต์จอแจ แม่น้ำลำคลองที่มีเรือพลุกพล่าน แม้กระทั่งสนามบินที่มีเครื่องบินขึ้นลงทุก ๕ นาที ถ้าเสียงได้ให้อยู่ให้ห่างไกลที่สุด แม้ว่าถ้าอยู่ไกลถนนใหญ่อาจจะไม่สะดวกนัก หรือแม้จะเสียตาทิวทัศน์อันสวยสดงดงามของสองฝั่งคลอง หรือแม้จะเสียตากับทุ่งโล่งกว้างใหญ่ไพศาลใกล้สนามบินก็ตาม นอกจากนั้นยังมีมลพิษจากเสียงจากบ้านใกล้เรือนเคียงกับที่ทำงานอีกจำนวนไม่น้อย เช่น เสียงวิทยุ (ละครลิเกหรือลูกทุ่ง ลูกกรุง) เสียงเต็กร้อง เสียงเครื่อง

ใส่ไม้ เสียงเครื่องมอเตอร์ และที่สำคัญที่สุดคือ เสียงจากภายในที่ทำงานนั่นเอง ที่ติดอันดับก็คงได้แก่ เสียงเครื่องพิมพ์ดีด และเสียงโทรศัพท์ ส่วนเสียงที่ติดอันดับสูงสุดที่เราไม่อยากจะยินก็คือ เสียงจากบุคคลที่เราเกลียดกลัวหรือเบื่อหน่ายที่จะรับฟังที่สุคนั่นเอง. (เรื่องเกี่ยวกับเสียงนี้ว่าจะไม่อธิบายกันให้มากเรื่องแต่ก็ต้องเขียนกันยาวๆเพื่อยจนได้)

ต่อไปก็คงจะต้องพูดถึงเรื่องกลิ่นเป็นเรื่องสุดท้าย แม้จะดูว่าสำคัญน้อยที่สุด แต่สำหรับหน่วยงานบางแห่งที่อยู่ใกล้คลองที่มีน้ำเน่าตลอดปีอย่างคลองผดุงกรุงเกษมอย่างนี้ หรืออย่างคลองหลอดอย่างนี้ อาจจะกลายเป็นเรื่องสำคัญที่สุดขึ้นมาได้ กลิ่นที่คุ้นเคยกันดีในหน่วยงานส่วนใหญ่ เห็นจะเป็นกลิ่นกับข้าวหรือกลิ่นอาหารที่ร้านอาหารใกล้ๆ หรือภายในหน่วยงานนั่นเอง บางทีก็หอมจนทำให้หิวข้าว หรือบางทีก็ทำให้รู้สึกมวนท้อง (ไม่อยากจะคิดว่ากลิ่นใส่อาเจียรเลย) อีกกลิ่นหนึ่งที่ถ้าผมเอ่ยไปหลายคน คงจะไม่แกล้วจะส่งเสียงโอดอาถนนั้นก็กลิ่นห้องน้ำใจครับ บางทีกลิ่นแอมโมเนียหอมจุกก็มาไกลเป็นสิบๆ เมตร (บางแห่งห้องน้ำก็ใกล้กับห้องทำงานจนกระทั่งเสียงชักโครกก็ยังได้ยิน)

ดังนั้น ต่อไปนี้เมื่อพูดถึง “ความเป็นส่วนตัวในที่ทำงาน” ก็คงจะเข้าใจได้ตรงกันแล้วแต่อย่างไรก็ตามมีเรื่องของความเป็นส่วนตัวอีกอย่างหนึ่งที่พวกเราเหล่าข้าราชการที่ไม่มีสิทธิที่จะเรียกร้อง (และไม่ควรจะเรียกร้องด้วย) ก็คือการที่จะ

ขอนั่งเฉยๆ โดยไม่ถูกรบกวน เช่น ขอไม่รับโทรศัพท์ ขอไม่พบประชาชน ขอไม่บริการประชาชน ฯลฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะยอมให้ตามที่ขอไม่ได้ด้วยเหมือนกัน ดังนั้น บางคนจึงเคยสรุปว่าการทำงานในที่ทำงานโดยทั่วไปนั้นเป็นกระบวนการทำงานที่ถูกขัดจังหวะอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งวัน

ต่อไปนี้จะ เป็นแบบสอบถาม ๒ ชุด เพื่อช่วยประเมินความต้องการที่จะเป็นส่วนตัว และสภาพสิ่งแวดล้อมว่าควรจะมีอย่างไร ถ้าถามไม่ได้เป็นในลักษณะเพื่อเอา ถูกหรือ ผิดเป็นเพียงแบบสอบถามที่มุ่งจะ กระตุ้นให้ ตระหนักถึง คุณค่า ของ ความต้องการเป็นส่วนตัวของบุคคลและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

แบบสอบถามที่ ๑

ประเมินความต้องการที่จะเป็นส่วนตัว

- ถ้ามีประตู (ที่ทำงาน) ท่านชอบที่จะปิดมันหรือไม่
- ถ้าคุณ (ถ้ามีโอกาสน) จัดตำแหน่งโต๊ะเสียใหม่ คุณจะเลือกนั่งหันหน้าเข้าหาคนอื่น (หมายถึงใครก็ได้) หรือเลือกนั่งซ่อนหน้าอยู่ไหนสักแห่ง
- คุณ ชอบที่จะ แสดง สมบัติ ส่วน ตัว หรือ ของที่ระลึกที่ได้สะสมไว้บนโต๊ะทำงานหรือไม่

- คุณเคยจะบ่นหรือจัดการให้ส่วนที่คูกำลังทำงานอยู่เชื่อเชิญแขกหรือไม่
- คุณมักจะมาทำงานก่อนคนอื่นและเลิกงานหลังคนอื่นเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกรบกวนใช้ไหม?
- คุณเคยบอกเพื่อนคุณตรงๆ ใหม่ว่า คุณกำลังยุ่งและไม่ต้องการให้ใครมารบกวน
- คุณชอบที่จะไป ทักทาย เพื่อนที่โต๊ะนั้นโต๊ะนี้หรือไม่
- คุณถือไหมในการที่เพื่อนหรือใครก็ตามมาเที่ยวอ่านโน่นอ่านนี่บนโต๊ะคุณ?
- คุณมักจะเงยหน้า มองทุก ครั้งที่มี คนเดินผ่านโต๊ะคุณ?

- โต๊ะทำงาน ของ คุณหัน หน้าเข้า หาทางเดินหรือไม่
- คุณสามารถมองทะลุไปทางหน้าต่างจากที่ที่คุณนั่งอยู่หรือไม่
- คุณสามารถ จัดที่ วาง อวดของ ส่วนตัวของคุณได้ในบริเวณที่ทำงานหรือไม่
- คุณสามารถ ได้ยินเสียง เครื่อง พิมพ์คีย์บอร์ดหรือเครื่องใช้อื่น ๆ ในสำนักงานหรือไม่
- คุณเอง ได้ยินเสียง เพื่อนคุยกับแขกของเขาหรือไม่

แบบสอบถามที่ ๒

สภาพแวดล้อมของการที่จะเป็นส่วนตัว

- ที่ทำงานของคุณอยู่ในที่ที่ล้อมปิดอย่างดี โดยรอบใช้ไหม? มีประตูด้วยไหม?
- คุณควบคุมสภาพที่ทำงานได้ไหม? คนจะผ่านเข้าออกต้องขออนุญาตก่อนไหม?
- เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มักจะขัดจังหวะการทำงานของคุณอยู่บ่อยๆ? เขาขัดจังหวะคุณในลักษณะไหนได้บ้าง
- มีเพื่อนร่วมงานที่คนอื่นๆ ร่วมใช้บริเวณที่ทำงานรวมๆ กันไป
- บริเวณที่ทำงานของคุณเป็นจุดที่คนมักเดินกันจุนจ้านหรือไม่

ในตำน ของสภาพแวดล้อมนั้น ต้องนับว่ามี ความสำคัญเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับความเป็นส่วนตัว การหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างหนึ่ง ที่นิยมทำกันก็คือ ติดตั้งเครื่องปรับอากาศแล้วปิดที่ทำงานเพื่อตัดขาดจากสิ่งแวดล้อมหรือโลกภายนอกเสีย แต่ก็ยังไม่สามารถจะแก้ปัญหาได้โดยหมดจดครบถ้วนนัก

สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน จะมี ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ

๑. **ที่ทำงานแบบปิดตัวเอง** ในที่นี้ที่ทำงาน อาจหมายถึงระดับแผนก หรือกอง หรือกรม หรืออะไรก็ได้ตามแต่จะพิจารณากันในแต่ละกรณี มีประตูที่ปิดและมีอาณาบริเวณเป็นสัดส่วนสำหรับแต่ละคน โดยเฉพาะตัวหัวหน้านั้นนิยมให้แยกออกต่างหากมีคิซิค อาจจะยกพื้นสูง มีเก้าอี้ที่มีที่พิงศีรษะและท้าวแขนขนาดใหญ่ และที่สำคัญก็คือ

ต้องหมุนได้ ปัจจุบันอาจจะเปลี่ยนแปลงไปบ้าง
คือไม่เป็นห้องปิดทึบนัก อาจจะเจาะบานกระจกให้
มองเห็นได้ ระหว่าง นายกับลูกน้องช่องว่าง ระหว่าง
ชนชั้นทั้งสองก็ลดลงน้อยลงไปแทบจะไม่เหลือหลอ
สำหรับลูกน้องด้วยกันเองก็เกิดการเปลี่ยนแปลงไป
ในลักษณะที่เบ็ดเตล็ดมากขึ้น มีโต๊ะขนาดเล็กลง มีต้นไม้
มีชั้นหนังสือ ตลอดจนรูปภาพเพื่อสร้างความ
มีชีวิตชีวาให้มากขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ยังมีฉากกั้น
และมีที่เป็นสัดส่วนไม่ปะปนกันจนเกินไป

๒. **ที่ทำงานแบบเปิด** ไม่มีประตูมาขวาง
กั้น บางครั้งอาจเป็นทางเดินผ่านของใครต่อใคร
เสียด้วยซ้ำไป แต่ละคนนั่งอยู่ที่ต่าง ๆ กันใน
ลักษณะเป็นแถวแนวเรียงกันไป เพอร์นิเจอร์หรือ
เครื่องประดับ บนโต๊ะจึงเป็น เครื่องหมาย ที่ต่างคน
นำมาตกแต่งเพื่อจัดเป็นเอกลักษณ์แสดงอาณาจักร
ของแต่ละคน ในลักษณะของสถานที่ทำงานที่มี
ลักษณะเปิดมาก ๆ จะมีข้อสังเกตที่ควรแก่ความสนใจดังนี้

— ถ้าไม่มีเพอร์นิเจอร์ประเภทกันค้ำหน้า
ซึ่งได้แก่ ชั้นหนังสือ โคมไฟ ต้นไม้ กระจก
ขนาดกลางถึงค่อนข้างใหญ่ ตะแกรงใส่หนังสือ
เข้า-ออก ฯลฯ อาจใช้เอกสาร-หนังสือวางเป็น
เครื่องกั้นแสดงอาณาจักรของตนได้เป็นอย่างดี

— ถ้าหันหน้าโต๊ะไปในแนวทางเดิน ก็
เสมือนเชื้อเชิญแขกที่ผ่านไปมาให้มานั่ง (คุย) การ
หันหลังให้ทางเดินเป็นวิธีการที่ดีที่สุด (หากทำได้)

— การอยู่ในที่โล่งที่มองเห็นได้ ก็เป็นการ
โชว์ให้ผู้สัญจร ผ่านไปมาเห็น ได้โดยง่ายว่าเรามี
ความต้องการรับแขกเพียงใด (เช่น เรานั่งอยู่เฉยๆ
หน้าค้ายิ้มแย้ม หรือนั่งอ่านหนังสือพิมพ์ หรือนั่ง
คุยกับเพื่อนร่วมงานอยู่ ฯลฯ)

— การรู้จักเตือนตนเองไม่ให้วุ่นวายนักก็
จะช่วยให้เรามีความเป็นส่วนตัวมากขึ้นเพราะเขาจะ
รู้จักเกรงใจในสิ่งที่ควรเกรงใจได้ แต่อย่างไรก็
ตาม คุณจะได้ พิจารณาสัดส่วน ความพอดี ระหว่าง
ความต้องการที่จะอยู่เป็น ส่วนตัวกับความต้องการ
ที่จะร่วมสมาคมกับบุคคลอื่น

— รูปแบบของโต๊ะและการจัดสิ่งของบน โต๊ะ

๑. ขนาดของโต๊ะพอเหมาะ มีผั่งหรือแผง
กันค้ำหน้า และมีที่วางค้ำข้างโต๊ะตลอดจนเหนือที่
ครึ่งวงกลมที่อยู่ใต้อ้อมเอามือได้ถึง เพื่อเป็นที่
ค้ำหลังของเก้าอี้เมื่อเราต้องลุกขึ้น นอกจากนั้นควร
มีที่วางของส่วนตัวได้บ้าง อาจเป็นชั้นวางของตั้ง
พื้นประเภทเดียวกับที่วางโทรศัพท์ของส่วนตัวที่วาง
อาจรวมถึงของใช้ในสำนักงานด้วย เช่น กระจบ่อง
ใส่คินสอ ปฏิทินตั้งโต๊ะ หรือแจกัน หรือแก้วน้ำ
แก้วกาแฟ และยิ่งหากมีตู้เอกสารเป็นการเฉพาะ
ตัวหรือเฉพาะกลุ่ม สามารถห้อยหรือแขวน หรือ
ติดรูปภาพปริญญาบัตร รูปถ่ายส่วนตัว โปสเตอร์
 ฯลฯ ยังจะเป็นการดี

๒. การที่จะให้เพื่อน ร่วม งาน และ ผู้มาเยี่ยมเยียนมีความรู้สึกที่ดีต่อเจ้าของโต๊ะ หรืออาจจะทำให้เขารู้สึกถึงทัศนคติหรือรสนิยมของเจ้าของโต๊ะได้เช่นกัน การจัดให้มีสถานที่สำหรับรูปภาพ คำขวัญ รูปสมาชิกครอบครัว ปริญญาบัตร ฯลฯ หรืออะไรก็ได้ที่จะช่วยสื่อสารกับบุคคลอื่น และที่สำคัญคือเราจะให้ผู้มาเยี่ยมเยียนของเรานั้นมีความสุขสบายเพียงไหนในการมาเยี่ยมเยียน หรือทำให้เขารู้สึกเป็นกันเองเพียงใด (หรือจะต้องการให้เขารู้สึกว่าเราใหญ่แค่ไหน?)

– ข้อแนะนำทั่วไป

๑. ทำแนวเขตความเป็นส่วนตัว โดยใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ล้อมรอบ
๒. มีชื่อตั้งแท่นไวบนโต๊ะหรือหน้าทางเข้า
๓. ประดับประกาศาอาณาบริเวณด้วยสิ่งของที่แสดงเอกลักษณ์หรือเป็นของชอบหรืองานอดิเรกของเรา
๔. ทดสอบ ความ เรียบ ร้อย โดย ลอง มอง จากจุดที่แขกมองเห็นว่าเขาควรจะมีความรู้สึกประทับใจและชมเชยเราเพียงใด
๕. สร้างบรรยากาศการทำงาน โดยมีเพลงเบา ๆ จากวิทยุ หรือหากจะเป็นการรบกวนเพื่อนร่วมงานเกินไปก็ควรจะใช้หูฟังหรือเครื่องประเภท Sound-about ที่กำลังนิยมกัน

วิสัยศีกการก้าวถ่ายรบกวนจากบุคคลอื่น

โดยปกติความต้องการเป็นส่วนตัวมักไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น บางทีจะดูเหมือนว่า

การเป็นส่วนตัวก็คือการเป็น “คนไม่เอาไหน” เข้ากับสังคมไม่ได้เสียด้วยซ้ำไป แต่อย่างไรก็ตามหากปล่อยตัวเป็น “คนเอาไหน” มากเกินไปเราก็มีโอกาสดจะถูกก้าวถ่ายรบกวนจากบุคคลอื่นได้ จนอาจไม่มีความเป็นส่วนตัว หรืออาจจะไม่มีโอกาสทำงานเสียด้วยซ้ำไป ดังนั้นใครจะเสนอข้อแนะนำดังนี้

๑. พูดตรงๆ กับผู้มารบกวนว่า “ขอโทษนะครับ เผอิญผมมีงานด่วนที่ต้องทำให้เสร็จเกี่ยวกับ” และหากกลัวว่าคนเหล่านั้นอาจจะหาว่าท่านไม่เอาไหน ก็ควรจะหาโอกาสอื่นทำความดีกับเขาเป็นการทดแทน

๒. ตอบสั้น ๆ เมื่อถูกถาม และให้น้ำหนักเสียงที่แสดงให้รู้ว่าเราไม่ได้ให้ความสนใจที่สนทนาอีกต่อไป

๓. ตอบคำถาม (ไม่พยายามตั้งคำถาม) โดยไม่มองไปที่คู่สนทนา อาจมองไปโน่นนี่หรือมองหรือทักทายกับคนที่เดินไปมา (ดูจะเสียมารยาทอยู่สักหน่อย) วิธีนี้จะมีโอกาสทำให้คู่สนทนาหมดความอดทนที่จะต้องทนพูดกับบุคคลที่ไม่ยอมสบตาด้วยเป็นอย่างยิ่ง (กรณีนี้ไม่รวมถึงกรณีหญิงสาวกับชายหนุ่มที่สนทนากันด้วยเรื่องโรแมนติก)

๔. พยายามจรด ปากกา หรือ ดินสอใน มือ ในลักษณะที่เตรียมพร้อม การที่เรามีที่ทำว่า “ผ่อนคลาย” (Relax) เขาจะคิดว่านั่นเป็นความต้องการของเราที่จะร่วมการสนทนาอย่างยืดเยื้อต่อไป อีกนานเท่านั้น

๕. ถ้าเรากำลังหมุนโทรศัพท์ หรือหมุน แล้วสายยังไม่วาง ในขณะที่เดียวกันก็มีแขก (ที่เราไม่ต้องการพบ) กำลังทำท่าจะนั่งลง (โดยไม่ถามไถ่) ให้ถือโทรศัพท์ไว้และทำท่าทางว่าเรากำลังจะใช้โทรศัพท์ต่อไป.....อีกนานเท่านาน

๖. (ธรรมเนียมฝรั่ง) เมื่อแขกมาเราอาจยืนขึ้นเป็นการให้เกียรติ และอย่านั่งลงและไม่เชื่อเชิญแขกให้นั่งเช่นกัน ทั้งนี้ เพื่อให้การสนทนาไม่ยืดยาวเกินไป (ถ้าทนนั่งพูดได้ก็ทนไป)

๗. เราควรจะรีบยืนขึ้นเมื่อสบโอกาส และเมื่อเห็นว่าสมควรแก่เวลาที่แขกควรจะกลับได้แล้ว (นี่เป็นธรรมเนียมค่อนข้างจะเป็น ฝรั่งอยู่สักหน่อย หากเป็นธรรมเนียมจีน อาจจะลุกขึ้นยืนพร้อมคำกล่าวทำนองว่า “ผู้น้อยไม่ขอรบกวนท่านอีกต่อไปแล้ว”)

๘. พลิกกระดาษ ไปมาหรืออาจทำท่าจก โน่นจกนี้ เพื่อให้ดูเหมือนว่ากำลังมีงานติดพันอยู่

๙. เมื่อไม่ต้องการที่จะรับแขก ให้วางเก้าอี้ โต๊ะ เครื่องพิมพ์ดีด แฟ้มเอกสารหรือเฟอร์นิเจอร์อื่นใดที่จะขวางแนวทงเดินที่จะเข้ามาถึงตัวคุณได้โดยง่าย

๑๐. ถ้ามีฉาก หรือแผงกั้นอยู่แล้วแต่ไม่สูงพอ ให้หาวัสดุที่มาจากข้างบนให้อยู่ในกรอบทาบ เช่น ต้นไม้ ตะแกรงใส่เอกสารเข้า-ออก นาฬิกา ตั้งโต๊ะ แจกัน โคมไฟเขียนหนังสือ ฯลฯ ทั้งนี้

เพื่อกันไม่ให้มีใครเฉยหน้าเข้ามาพูดคุยกับคุณ ได้ ถนัดนัก

๑๑. ในเวลาที่ไม่รับแขก ให้เอาวัสดุ นานาชนิดมาวางไว้บนเก้าอี้ที่จะให้แขกนั่ง เป็นต้นว่า หนังสือพิมพ์เก่าๆ เอกสารราชการ ฯลฯ เพราะพบว่าน้อยคนนักที่จะขยับเคลื่อนย้ายของที่มากองไว้บนเก้าอี้ ออกไปเพียงเพื่อจะได้นั่งคุยกับเรา (เว้นแต่ถ้าเราจะเป็นคนพิเศษสุดของสถานที่นั้น ?)

๑๒. บนโต๊ะทำงานที่ต้องใช้ โคมไฟเขียนหนังสือ ให้เปิดไฟไว้ตามปกติ แขกที่จะมาทำลายความเป็นส่วนตัวมักไม่ค่อยกล้ากัน เพราะเห็นคุณทำท่าเกร็งเครียด หรือเอาจริง จังกับ งานถึงปาน นั้น

กระบวน การ ที่จะลดการ สัมผัส โดย ประสาทตา และประสาทหู

ผมคิดว่าบางคนอาจจะสามารถ ทำงาน หรือ คิดคำนึงเกี่ยวกับงานในที่จืดจางจืดแจจอย่างเช่น ย่านเยาวราช หรือย่านหัวลำโพงได้ก็ตาม แต่ก็คงมีคนอีกมิใช่น้อยที่คงจะไม่มีความสามารถเช่นนั้น ทั้งนี้ แม้ว่าโอกาสที่เราจะแก้ไขสิ่งแวดล้อมอันเป็นสาธารณะเช่นว่านั้นไม่มี (เราไม่อาจจะห้ามการจราจรไม่ให้หนวหนวได้ ไม่อาจห้ามไม่ให้หน้าในคลองส่งกลิ่นเหม็นเน่าได้ ฯลฯ) แต่เราก็มีทางที่จะลดความสามารถในการรับรู้หรือรับสัมผัสลงได้บ้างไม่ประการใดก็ประการหนึ่ง ซึ่งนั่นก็อาจเป็นวิธีหรือกระบวนกรในการแก้ปัญหาได้มิใช่หรือ?

๑. การตั้งแนวบ้อมค่ายกำบังตา

๑.๑ อย่าหันโต๊ะเข้าหาทางเดินหรือบริเวณที่เปิดโล่งโดยตรง เช่นเฉลียงหรือทางเดินผ่าน หรือแม้กระทั่งจุดที่จะเป็นที่พลุกพล่านหรือที่ชุมนุม เช่น ที่ตั้งของคู่มือสำหรับนำชม เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องเล่นคินสอ ฯลฯ

๑.๒ ถ้าทำตาม ๑.๑ ไม่ได้ ให้ตั้งแผงบังระคับตาประกอบด้วยก่องหนังสือ ต้นไม้ กระถาง ตะแกรงจำแนกเอกสาร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ อาจจะมีส่วนช่วยได้

๑.๓ ใน สถานที่ทำงาน ที่มี ไฟสาด เฉพาะโต๊ะหนึ่งโต๊ะใดเป็นการเฉพาะ การเลือกใช้ โคมไฟตั้งโต๊ะจะช่วยกำบังตา (เพราะส่องเฉพาะ หนังสือบนโต๊ะ แต่ไม่ได้ส่องเจ้าของโต๊ะ)

๒. การสร้างบ้อมค่ายกำบังเสียง

เสียงที่น่าเบื่อหน่ายและน่ากำบังไว้ ได้แก่ เสียงเครื่องพิมพ์ดีด เครื่องโรเนียว เครื่องถ่ายเอกสาร (เครื่องรุ่นเก่า ๆ) เครื่องปรับอากาศ เสียงโทรทัศน์ เสียงประตูเปิด-ปิด และที่สำคัญคือเสียงคน (ที่เราเกลียดเขามาก ๆ)

๒.๑ ถ้าเสียงนั้นรบกวนและเป็นการกระทำอันเกินกว่าเหตุ ก็ควรดำเนินการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบ

- เพื่อให้แก้ไขต้นกำเนิดเสียง

- สร้างสิ่งบ้องกันเสียง

๒.๒ ถ้าแก้ไขตาม ๒.๑ ไม่ได้ ก็ให้ใช้หูฟัง สำล หรืออะไรก็ได้อุดหูเสีย หรือไม่ก็เอาธรรมะเข้าข่มมา "เสียงก็สักแต่ว่าเป็นเสียง" ก็เท่านั้นเอง

๒.๓ ถ้าเป็นไปได้ (โดยได้รับอนุญาต) ให้ใช้วิทยุเบ้คเสียงเบา ๆ เพื่อกลบเสียงที่ไม่ต้องการเหล่านั้น

บทสรุป

เนื่องจาก จำนวน คนทำงานในแต่ละ หน่วยงานย่อมมีเพิ่มขึ้น ตลอดจนกระทั่ง วัสดุอุปกรณ์ ที่ดินและค่าก่อสร้างสำนักงาน มีราคาสูงขึ้นอย่างลิบลัว ในปัจจุบันก็ยิ่งจะทำให้ "ความเป็นส่วนตัว" ถูกคุกคามมากยิ่งขึ้น การฝึกฝนให้แต่ละคนได้รู้จักสำนึก ในความเป็นส่วนตัวของบุคคลอื่นจึงยิ่งนับว่าสำคัญ หรือไม่เช่นนั้นก็จะต้องทำให้ เป็นเหมือนกับ "พระอิฐพระปูน" ไปเสียเลย ลองดูเอาเองก็แล้วกันว่าอย่างไรจะทำได้ง่ายกว่ากัน

หมายเหตุ (หนังสือที่ใช้ประกอบการเขียน: "Privacy in The Office," Research report Sponsored by GF Business Equipment Inc., Journal of Systems Management, June 1982.)

แปลกแต่จริง ในวงราชการ

สิงห์ศักดิ์

ท่านอาจจะเคย ได้ยิน ได้ฟังเรื่องแปลกแต่จริงในเรื่องอื่น ๆ กันมาบ้างแล้ว ที่จริงในวงราชการนี้ก็ยังมีเรื่องแปลก ๆ เป็นเรื่องจริงอยู่เหมือนกัน

ตามที่ท่านเคย ได้ยิน ได้ฟังกันมาในวงราชการของเรานี้ก็มีเรื่องที่ถูกกล่าวถึงกันอยู่ ไม่เว้นแต่ละวัน แต่ที่บทความเรื่องนี้จะพูดถึงนั้นเป็นเรื่องแปลกแต่เป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้นในวงราชการของเราเอง และเกิดขึ้นมานานแล้ว เพียงแต่ว่าเราไม่ค่อยได้คุยกันเท่านั้นเอง

เรื่องที่ว่าแปลกแล้วก็จะหยิบยกเอามาเล่าสู่กันฟังเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากที่ตัวบทกฎหมายกำหนดไว้แต่ผลที่เกิดขึ้นได้กลายเป็นสิ่งที่ไม่น่าจะเป็นในวงราชการที่เดียว เป็นเรื่องแปลกที่เกี่ยวกับเงินเดือนครับ

แต่ไม่ใช่แปลกตรงที่มีบัญชีเงินเดือนแค่ ๓ ฉบับเท่านั้นนะครับ

แล้วก็ไม่ใช่แปลกตรงที่เงินเดือนไม่พอค่าครองชีพ เพราะว่าสิ่งนี้ไม่ใช่เรื่องแปลกแต่เป็นมานานแล้ว

เรื่องแปลกที่เกี่ยวกับเงินเดือนนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือนของตำแหน่งนักบริหารในวงราชการของเราเอง

ที่ว่าแปลกก็ตรงที่กำหนดเงินเดือนไม่เหมือนกันทั้ง ๆ ที่เป็นตำแหน่งอย่างเดียวกัน และบางกรณีตำแหน่ง ระดับสูงกว่า ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่าทั้ง ๆ ที่อยู่ในกระทรวงเดียวกัน

ทำไมจึงเป็นอย่างนั้น

ถ้าจะตอบปัญหาหนึ่งคงต้องทราบก่อนว่าที่ว่าแปลกนั้นคือแปลกยังไงก่อน แล้วจึงจะคุยกันว่าทำไมจึงเป็นเช่นนั้น

ท่านผู้อ่านต่างก็ทราบกันแล้วว่า ปลัดกระทรวง เป็น ตำแหน่งที่ สูง ที่ สุด ของ ข้าราชการประจำของเรา ไม่นับรัฐมนตรีว่าการนะครับ

แล้วก็ตำแหน่งปลัดกระทรวงนี้ จะได้รับการกำหนดตำแหน่ง ไว้ให้มี ระดับตำแหน่ง หรือชื่อเท่ากันหมด คือระดับ ๑๑

แต่ท่านทราบหรือไม่ว่าตำแหน่งปลัดกระทรวงนี้ได้รับการกำหนดเงินเดือนขั้นสูงสุดไว้ไม่เท่ากัน

ที่ว่ากำหนดเงินเดือนไม่เท่ากันนี้เป็นผลตามกฎหมายที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการแต่ละประเภทนะครับ

อย่างเช่นบัญชีเงินเดือนหมายเลข ๓ ซึ่งออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กำหนดเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ ๑๑ ซึ่งเป็นตำแหน่งปลัดกระทรวงไว้เป็นขั้น ๑๗,๗๔๕ บาท ซึ่งหมายถึงว่าตำแหน่งปลัดกระทรวงในราชการพลเรือนอาจได้รับเงินเดือนตั้งแต่ขั้นต้นของระดับ ๑๑ คือ ๑๒,๕๓๕ บาท จนถึงขั้นสูงสุด ๑๗,๗๔๕ บาท

ทีนี้ลองดูกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๓ กำหนดไว้ให้ข้าราชการตุลาการที่โอนมาดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้จนถึงขั้น ๗ ตามบัญชีเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๓ ซึ่งปัจจุบันใช้บัญชีหมายเลข ๓ เพราะฉะนั้นตำแหน่งปลัดกระทรวงยุติธรรมจึงอาจได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดของขั้น ๗ ตามบัญชี ๓ ดังกล่าวคือขั้น ๑๘,๓๒๕ บาท

และจากกฎหมายฉบับเดียวกันได้กำหนดให้ข้าราชการตุลาการที่โอนมาดำรงตำแหน่งอธิบดีอาจเลื่อนขั้นเงินเดือนได้จนถึงขั้น ๖ ของบัญชีเงินเดือนข้าราชการตุลาการ ซึ่งตามบัญชี ๓ ก็อาจเลื่อนขั้นเงินเดือนได้จนถึงขั้นสูงสุดของขั้น ๖ คือขั้น ๑๘,๕๑๕ บาท และในทำนองเดียวกัน รองอธิบดีก็อาจเลื่อนเงินเดือนได้จนถึงขั้น ๕ หรืออาจรับเงินเดือนขั้นสูงสุดได้ถึงขั้น ๑๗,๗๔๕ บาท ตามบัญชี ๓ ของข้าราชการตุลาการ ซึ่งเท่ากับเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่งปลัดกระทรวงโดยทั่วไป

จึงเห็นได้ว่าในวงราชการของเราเงินเดือนของตำแหน่งปลัดกระทรวงอย่างเดียวกันแต่ได้รับการกำหนดไว้แตกต่างกัน ทั้งๆ ที่เป็นตำแหน่งปลัดกระทรวงเหมือนกันและมีระดับตำแหน่งเท่ากัน

นี่เป็นปรากฏการณ์ที่แปลกในวงราชการอย่างหนึ่ง

แต่ยังมีปรากฏการณ์ที่แปลกกว่านี้อีกในเรื่องเงินเดือนของตำแหน่งนักบริหารนี้

การที่ตำแหน่งปลัดกระทรวงได้รับการกำหนดเงินเดือนไว้ตามกฎหมายไม่เท่ากันนี้ จัดเป็นปรากฏการณ์ที่แปลกกว่าธรรมดาที่กว่าได้ ยังมีที่แปลกมากกว่านี้

เป็นที่ทราบกันอยู่ทั่วไปว่าในกระทรวงกระทรวงหนึ่งมีปลัดกระทรวงเป็นตำแหน่งสูงสุด

ในฝ่ายข้าราชการประจำ โดยมีอธิบดีและรองอธิบดี ลงมาตามลำดับ

แต่สิ่งที่แปลกและได้เกิดขึ้นแล้วอย่างหนึ่ง คือ ตำแหน่งปลัดกระทรวง ได้รับการกำหนด เงินเดือนขั้นสูงสุดไว้ต่ำกว่าตำแหน่งอธิบดีเสียอีก และเป็นตำแหน่งอธิบดีในกระทรวงเดียวกันเสียด้วย

ท่านทราบหรือไม่ว่าตำแหน่งปลัดกระทรวง มหาดไทยได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดน้อยกว่าตำแหน่ง อธิบดีกรมตำรวจและตำแหน่งอธิบดีกรมอัยการ ซึ่งเป็นกรมอยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยทั้งสอง กรม

ตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทยนั้น เป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญ รับเงินเดือนระดับ ๑๑ ตามบัญชี ๓ ท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งขั้นสูงสุดของระดับ ๑๑ กำหนด ไว้เป็นขั้น ๑๗,๗๔๕ บาท

สำหรับตำแหน่งอธิบดีกรมตำรวจนั้นเป็น ข้าราชการตำรวจ รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือน ข้าราชการตำรวจซึ่งออกกฎหมายว่าด้วยข้าราชการ ตำรวจ และได้กำหนดเงินเดือนขั้นสูงสุดของ ตำแหน่งอธิบดีไว้เป็นขั้น ๑๘,๕๑๕ บาท

ส่วนตำแหน่งอธิบดีกรมอัยการก็เช่นเดียวกัน รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการฝ่ายอัยการ และได้รับการกำหนดเงินเดือนขั้นสูงสุดไว้เป็นขั้น ๑๘,๕๑๕ บาท เช่นเดียวกัน

จึงเห็นได้ว่าตำแหน่ง ปลัดกระทรวงมหาดไทยได้รับการกำหนดเงินเดือนขั้นสูงสุดไว้ต่ำกว่า ตำแหน่งอธิบดีทั้งสอง ๑ ขั้น ทั้งๆ ที่เป็นตำแหน่ง สูงสุดในกระทรวงเดียวกัน

ทำไมตำแหน่งปลัดกระทรวงในราชการพล เรือนจึงได้รับการ กำหนดเงินเดือนขั้นสูงสุด ไว้ไม่ เท่ากัน และตำแหน่งปลัดกระทรวงได้รับการ กำหนดเงินเดือน ขั้นสูงสุด ใช้น้อยกว่าเงินเดือน ขั้น สูงสุดของตำแหน่งอธิบดี ทั้งๆ ที่อยู่ในกระทรวง เดียวกัน

ถ้าจะตอบว่า งานไม่เท่ากันจึงกำหนด เงินเดือนไว้ไม่เท่ากัน คงจะไม่ถูกต้องนัก

ถ้าอย่างนั้น ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น

ที่จริงแล้ว ถ้าจะตอบคำถามนี้ว่าที่เป็น เช่นนี้ก็เพราะว่ามีกฎหมายกำหนดไว้ก็คงจะถูกเช่น กัน

แต่หากดูถึงต้นเหตุจริงๆ แล้ว มิใช่เพราะ ว่ามีกฎหมายกำหนดเงินเดือนขั้นสูงสุด ของข้าราชการแต่ละประเภท ไว้ไม่เหมือนกันแต่เพียงอย่าง เดียวเท่านั้น

ต้นเหตุจริงๆ คือ การแบ่งข้าราชการออกไปหลายประเภท และแต่ละประเภทยังมีองค์การกลาง ของตนเองขึ้นมาแล้วกำหนดกฎหมายว่าด้วยข้าราชการประเภทนั้นๆ ขึ้นมาโดยเฉพาะและขาดการ

พิจารณาถึงมาตรฐานระหว่างข้าราชการประเภท
ต่าง ๆ ด้วยกัน

หรือถ้าจะกล่าวเป็นเชิงวิเคราะห์ก็จะได้ว่า
เป็นสาเหตุมาจากปัญหาโครงสร้างขององค์การกลาง
บริหารงานบุคคลที่มีหลายองค์การกลาง หรือ
หลาย ก. และขาดมาตรการที่จะรักษามาตรฐาน

ระหว่าง ก. ด้วยกัน แล้วก็คงจะมีสิ่งแปลกเกิด
ขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ หากไม่ดำเนินการอะไรลงไป

ท่านทราบหรือไม่ว่าปัจจุบันมี ก. ต่าง ๆ
เช่น ก.พ. ก.ตร. ก.อ. ก.ต. เป็นต้น อยู่ถึง
๑๑ ก. ด้วยกัน ซึ่งก็เป็นเรื่องแปลกในวงราชการ
เช่นกัน ๒

ด้วยอภินันทนาการ

จาก

บริษัท เงินทุนจีนเซียร์ทรีส์ จำกัด

(บริษัท ในเครือ ธนาคารเอเซียทรีส์ จำกัด)

๒๒๕๘ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ ตำบลบางกะปิ

เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

โทรศัพท์ที่ ๓๑๔๕๐๕๗, ๓๑๔๐๑๐๑-๗

ข้าพเจ้าถือเอาศีลธรรมเป็นที่พึ่ง

หัจญี ประยูร วหานยกุล

มนุษย์เราไม่อาจปฏิเสธได้ว่า ต้องมีที่พึ่งในชีวิตทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีลักษณะเป็นวัตถุและไม่เป็นวัตถุ สำหรับทางกายนั้น ข้าพเจ้าจะไม่ขอนำมากล่าวเพราะแทบทุกคนก็เห็นได้ เช่นอาหารและเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น มนุษย์จึงไม่ค่อยจะมีข้อขัดแย้งกันในเรื่องของกายอันเป็นส่วนวัตถุ เช่นเวลาหิว ใคร ๆ ก็เห็นพ้องกันว่าต้องกิน จึงจะทำให้ร่างกายอันเป็นพันทุกข์เป็นมคิตที่พร้อมเพรียงกันดี แต่สำหรับทางใจนั้นมีเรื่องขัดแย้งกันมาก พูดได้ว่าทุกวันนี้เรามีความไม่ลงรอยกันทางความคิดมากมาย จนข้าพเจ้าอยากจะเรียกว่าโลกนี้เป็นสังเวียนแห่งทิวาฐิตีที่เกี่ยวที่พึ่งทางใจอันเป็นเรื่องของศาสนาที่จะกล่าวถึงนี้มีทั้งของแท้และของเทียม ก็มีทั้งที่จะช่วยมนุษย์ได้จริงตลอดกาล และมีทั้งที่เป็นเพียงมายาซึ่งลวงคนได้พักหนึ่งๆ เท่านั้น จึงมีลักษณะต่างกันตามระดับความคิดเห็นของมนุษย์ซึ่งเมื่อใดมนุษย์ไปพิจารณาในส่วนที่มีใช้มาตรฐานของความเป็นจริง ก็ทำให้มนุษย์แตกแยกกันทางความคิดเห็นจนแบ่งแยกกันและเรียกตัวเองว่า ชาวพุทธ ชาวคริสต์ ชาว

มุสลิม และชาวอื่น ๆ อีก แต่ถ้ามนุษย์จะได้พิจารณาถึงส่วนที่เป็นแก่นแท้แล้ว มนุษย์ก็ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าต้องพึ่งสิ่งเดียวกัน ศัจธรรมอันเดียวกันและก็เพียงสิ่งเดียวจริงๆ โดยเนื้อแท้ โดยจุดหมาย เหมือนดังที่มนุษย์จะต้องยอมรับเป็นเสี่ยงเดียวกันว่า ทุกคนต้องการพ้นจากความทุกข์นั้นเอง และเมื่อใดมนุษย์ยอมรับว่าต้องพึ่งสิ่งเดียวกันเมื่อนั้นมนุษย์จึงจะรวมกันได้ทางความคิดเห็นทางศาสนา จนคำว่า พุทธ คริสต์ อิสลาม และอื่นๆ มีความหมายเพียงแค่อำนาจและพิธีกรรมที่ต่างกันเท่านั้น ไม่อาจที่จะทำลายความจริงในการเป็นมนุษย์เช่นเดียวกัน ซึ่งก็หมายความว่า มนุษย์จะหมดความขัดแย้งซึ่งกันและกันทางศาสนา อันเป็นสันติภาพส่วนหนึ่ง

ข้าพเจ้าจะได้กล่าวถึงลักษณะของที่พึ่งทางศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ และศาสนาอิสลาม ซึ่งเป็นศาสนาใหญ่ๆ ที่ว่าใหญ่นี้ก็เพราะเกี่ยวกับจำนวนผู้ที่นับถือตนเอง จึงมิได้หมายความว่าศาสนาที่ผู้นับถือน้อยนอกจากสามศาสนา จะไม่มีสิ่งที่เกี่ยวกับศีลธรรม

ในพุทธศาสนา มีที่พึ่งที่เรียกว่าไตรสรณะ บางทีก็เรียกรัตนตรัย คือแก้วสามประการ ได้แก่ พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ เมื่อผู้ใดได้เฝ้าถึงพระรัตนตรัยหรือแก้วสามประการนี้แล้ว ก็รู้สึก อิ่มเอิบใจ แต่จะได้ส่วนที่เป็นเนื้อหานั้นจะเป็น ประโยชน์แก่ชีวิตหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความเข้าใจ ของแต่ละท่าน สำหรับผู้ที่มีแต่ความศรัทธาเพียง แต่ได้ยินคำกล่าวถึงไตรสรณะ ก็จะเป็นการเพียงพอเสียแล้ว ส่วนที่ว่า พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ จะมีความหมายไปแค่ไหนนั้น คุณจะไม่ต้อง คำนึง สำหรับชาวพุทธที่ใช้ความคิด เมื่อเฝ้าถึง ไตรสรณะก็มีความอิ่มเอิบใจเหมือนกัน แต่ใน ลักษณะที่รู้ที่เข้าใจ ได้ทันทีว่าที่พึ่งทั้งสามนั้นเปรียบ เหมือนดังน้ำที่อยู่ในแก้ว ผู้ที่มีความกระหายน้ำ จะไม่ได้ประโยชน์อันใดจากน่านน้ำเลย ถ้าตัวเอง ไม่เอามาดื่ม พุคก็คือ พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ แม้จะเป็นที่พึ่งก็จริง แต่ก็เป็นที่พึ่งประหนึ่ง น้ำที่อยู่ในแก้วเท่านั้น ชาวพุทธที่ฉลาดจึงรู้ว่า ถ้าจะให้หน้าในแก้วเป็นที่พึ่งแก้กระหายได้จริง ตัวเองจะต้องนำมาบรรจุเข้าไว้ในตัว คือดื่มเข้าไป ให้อยู่ในเลือดในเนื้อ เมื่อนั้นจึงจะพ้นความทุกข์ คือความกระหายได้ แต่เมื่อเราพุดถึงน้ำก็คือน้ำง่าย เพียงแต่ยกแก้วมาชนคิมก็เสร็จเรื่องกัน ส่วนพระ พุทธ พระธรรม พระสงฆ์นั้น เราจะทำอย่างไร กันจึงจะบรรจุเข้าไปไว้ในตัวคนได้ ?

คำว่า พระพุทธ สำหรับคนในระดับหนึ่ง อาจจะเรียกว่าส่วนมากในเมืองไทยเราก็ได้ ไม่ได้

หมายถึง อะไร นอกจาก รูปปั้น แทน พระ พุทธองค์ ศาสดา การที่ข้าพเจ้าใช้คำว่าคนส่วนมากไม่ได้ระบุ ว่าชาวพุทธนั้น ก็เพราะคนส่วนมากในที่นี้หมายรวมถึงชาวคริสต์และชาวมุสลิมที่จะพลอยเข้าใจเช่นนั้น ด้วยดูเหมือนว่าพอเฝ้าคำพระพุทฺธ คนนั้นก็ปราศไป ยังพระพุทฺธรูปทันที สำหรับชาวพุทธในระดับนี้ ตั้งใจจะใช้คำว่า พุทฺธ ให้เป็นที่พึ่งเหมือนกัน แต่ ไปติดอยู่ที่วัตถุจึงมีความคิดที่จะทำให้พระพุทฺธรูป เป็นองค์พระพุทฺธเจ้าให้ได้ บางแห่งหล่อรูปปฏิมา โดยเอาวันเดือนปีเกิดของพระพุทฺธเจ้าเข้าบรรจุไว้ ข้างใน นอกจากนั้นยังพยายามจะเสกให้รูปปฏิมานั้น เป็นองค์พระพุทฺธเจ้าขึ้นมาแทบว่าถ้าจะทำให้เกิดมี อภินิหารอย่างใดขึ้นมาได้ก็จะทำ จนลืมไปว่าการ กระทำนั้น ๆ ยังความเศร้าหมองให้แก่พระพุทฺธ ศาสนาอย่างยิ่ง คือทำให้ผู้อื่นที่มีได้เป็นชาวพุทธ ไม่สามารถ จะ เข้าใจ พุทฺธศาสนา ได้ อย่าง ถูก ต้อง รวมความแล้วชาวพุทธในระดับนี้ พยายามทำอะไร ที่เกี่ยวกับวัตถุ เพื่อให้สามารถรับเอาความหมาย ของคำว่าพระพุทฺธเป็นที่พึ่ง เข้าไว้ให้ได้

คราวนี้จะได้พุดถึงชาวพุทธอีก ระดับหนึ่ง ซึ่งเมื่อเฝ้าคำว่า พระพุทฺธเป็นที่พึ่ง ก็นึกถึงองค์ พระพุทฺธศาสดา คือ พระสัทธาธผู้ได้ตรัสธรรม ได้ค้นโพธิ์ที่พุทฺธคยาในประเทศอินเดีย ทำให้จิต เบิกบานเช่นเดียวกัน ชาวพุทธในระดับนี้ถือเอา องค์พระพุทฺธเจ้าเป็นที่พึ่ง เรียกได้ว่า ถ้าได้เกิด ในสมัยพระพุทฺธองค์ยังทรงมีพระชนม์อยู่ หรือถ้า พระพุทฺธองค์จะเสด็จมาได้อีกในปัจจุบันนี้ ก็คง

จะไต่ยศเอาพระองค์เป็นที่พึ่ง เป็นสรณะ ให้สมกับคำว่า พระพุทธเป็นที่พึ่ง แต่สิ่งที่พระองค์จะทรงช่วย ได้ก็เพียงแต่ให้คนเข้าใจพระธรรมคำสั่งสอนเท่านั้น ถ้าหากว่าใครยังไม่เข้าใจธรรมะของพระองค์ พระองค์ก็ไม่ทรงสามารถจะช่วยได้ แม้แต่จะเดินตาม พระพุทธเจ้า หรือ จะยก พระวรกาย ก็จะได้แต่ยกวัตถุอย่างหนึ่ง จะเป็นที่ยาวหรือที่ใดก็ตาม พระวรกายของพระองค์ก็ทำเข้ามาเป็นที่พึ่งได้ไม่ ฉะนั้น จำเป็นอันใดเล่าที่จะต้องไปเกิดพร้อมพระองค์ เพราะถึงจะเห็นพระองค์ ก็เป็นแค่พระวรกายที่เป็นวัตถุ ซึ่งจะต้องแตกดับ ไปเหมือนกับเรา หากได้เป็นสิ่งที่ เป็นสรณะแต่อย่างใดไม่ ถึงแม้ว่าจะไต่ยินพระสุรเสียงของพระองค์ก็คงจะเป็นเพียงเสียงของมนุษย์คนหนึ่งไม่มีอะไรมากกว่านั้น ตลอดจนแม้เราจะไต่ส่วนของกระดูกและเอ็นของพระองค์มาไว้ ก็จะได้เพียงสิ่งที่เราจะได้จาก ส่วนที่ไหม้ไฟของมนุษย์ทั่วไป หากได้เป็นสรณะอันใดไม่

ทีนี้จะได้กล่าวถึงชาวพุทธที่จะได้ประโยชน์ จากคำว่า พระพุทธเป็นที่พึ่งอันแท้จริง ชาวพุทธในระบับนี้เข้าใจคำสั่งสอนของพระพุทธองค์อย่างถูกต้องจนเกิดความเห็นชอบเป็นสัมมาทิฐิ ทำให้เป็นผู้ใช้ สมอง ใน ชีวิต ประจำวัน โดย ไม่ ปล่อยให้ อารมณ์เข้ามาแทนที่ จึงเป็นผู้ที่ไม่มีความคั่นคั่นหรือตระหนกตกใจในสิ่งใด เพราะรู้เท่าทันในความเป็นไปของสิ่งนั้นๆ จึงกล่าวได้เต็มปากว่า คำว่า พระพุทธเป็นที่พึ่งเป็นจริงแล้วสำหรับท่านผู้

นั้นแม้ว่าท่านจะเกิดในสมัยกสิยุคเต็มไปด้วย ism ร้อยแปด ทั้งนี้เพราะชาวพุทธในระบับนี้ใช้ปัญญาให้เป็นประโยชน์ในชีวิต สมกับคำว่าพุทธ ซึ่งคนในสมัยพุทธกาลใช้เรียกพระสัทธารตในฐานะผู้มีปัญญา จึงสามารถใช้หัวควบคุมใจ โดยมีได้ปล่อยให้ใจเป็นนายเหนือหัวนั่นเอง

ต่อไปข้าพเจ้าจะได้กล่าวถึง ธรรม์สรณ กิจฉามี ซึ่งแปลว่า ข้าพเจ้าถือเอาพระธรรมเป็นที่พึ่ง สำหรับชาวพุทธในระบับหนึ่ง ธรรมะก็เป็นเพียงพระไตรปิฎก จึงมีการสร้างพระไตรปิฎกกันขึ้น ส่วนที่ว่าในพระไตรปิฎกจะมีอะไรเป็นประโยชน์นั้น ไม่ได้สนใจ ชาวพุทธอีกระบับหนึ่งเมื่อพูดถึงพระธรรม ก็หมายเอาเสียงพระเทศน์ว่า พระท่านกำลังแสดงธรรม หรือไม่การฟังธรรมก็คือการฟังเสียงพระสวด พระท่านจะเทศน์ว่าอย่างไร ลึกซึ้งแค่ไหน ก็มีได้ทำหูให้เป็นประโยชน์ ดังนั้นเวลาเขาเชิญแขกไปฟังเทศน์ในงานศพเป็นต้น พระท่านจึงต้องเทศน์ให้เก้อฟังเสียแหวะมาก เพราะไปถือว่าได้มีการแสดงธรรมตลอดจน ไต่ยินเสียงธรรมแล้ว คนไม่ใส่ใจจะหาประโยชน์แม้แต่จะถือเป็นเพียงเครื่องเตือนสติเปิดหูเปิดตา ธรรมะจึงไม่อาจจะเป็นสรณะได้สำหรับคนในระบับนี้ ส่วนชาวพุทธในระบับที่จะถือธรรมะเป็นที่พึ่งได้จริงนั้นคือผู้ที่สามารถเข้าใจคำสรุปความของพระพุทธองค์ที่ว่า ไต่ๆ ในโลกนี้ล้วนเป็น อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา คือ สรรพสิ่งในโลกนี้ล้วนแต่ไม่อยู่คงที่ ไม่อยู่คงรูปทั้งสิ้น จึงไม่มีอะไรที่น่าจะรับเอา เพราะล้วน

แต่เป็นทุกข์ คำว่าทุกข์ มีคนส่วนมากไปหมาย
เจาะจงถึงความไม่สบายใจ ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษ
ว่า Suffering แท้จริงควรจะหมายคลุมไปถึงความ
เจ็บปวดแห่งกายตลอดจนการขาดความสมบูรณ์ของ
วัตถุทั้งหลาย เมื่อทุกสิ่งมีแต่จะแปรจากสภาพเดิม
ไปเป็นสภาพใหม่ขึ้นตามกาลเวลาที่ผ่านไป ดังนั้น
ก็ไม่มีอะไรที่ควรเรียกว่าอิตถาหรือเป็นตัวเป็นตน
ได้ เมื่อใครได้รู้ดังนี้แล้วก็จะไม่มีการยึดมั่นถือมั่น
ในสิ่งใด นั่นคือการไม่นิยมในวัตถุ เพราะวัตถุ
ขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลง ใครไปยึดมั่นอยู่กับสิ่งที่
เปลี่ยนแปลง ผู้นั้นก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ทำให้
ต้องตกอยู่ในสังขารวัฏคือการเวียนว่ายไม่จบสิ้น ไม่
สามารถจะมีความสงบนิ่งได้ เรื่องอนัตตาจึงเป็น
หัวใจของพระธรรม ดังคำว่า สัพพะ ธมฺมา อนตฺตา
ใครเห็นความจริงข้อนี้ ก็จะมีความคิดเห็นต้องตาม
ธรรมชาติ ก็จะสามารถรับประโยชน์จากธรรมะได้
อย่างสมบูรณ์ แม้ว่าจะไม่เอ่ยคำว่า ธมฺมํ สรณํ
กัจฉามิ ก็ตามที

คราวนี้ข้าพเจ้าจะได้พูดถึงคำว่า พระสงฆ์
เป็นที่พึ่งซึ่งชาวพุทธใน ระดับหนึ่งถือเอาพระสงฆ์
เป็นที่พึ่งสำหรับการไปขออุกฤษ์ขอยาม ไปขอเครื่อง
รางวัลรับคุ้มครองตัวจากพระท่าน ซึ่งนอกจากจะ
ไม่ได้ผลตรงต่อความหมายของสรณะอันนั้นแล้ว ยัง
ไปทำความลำบากใจให้แก่พระสงฆ์ท่านอีกด้วย
เพราะไปขอให้ท่านกระทำสิ่งที่มิใช่หน้าที่ของท่าน
พระสงฆ์ท่านมีหน้าที่รับช่วง การสั่งสอนธรรมต่อ
เนื่องมาจากพระพุทธเจ้า พระพุทธองค์ท่านทรง

สั่งสอน ไม่ให้คนยึดมั่นถือมั่นในอันใดที่เป็นวัตถุ
หรือมีส่วนที่จะนำไปสู่การเป็นวัตถุ จึงเท่ากับไป
กะเกณฑ์ให้ท่านกระทำสิ่งที่เบียดเบียนตรงกันข้ามกับ
คำสั่งสอนของพระพุทธองค์ ส่วนชาวพุทธอีกระดับ
หนึ่งนั้น ถือเอาพระสงฆ์เป็นที่พึ่งในการที่จะให้
ท่านช่วยอธิบายธรรมให้ และถือว่าถ้าไม่มีเรื่อง
ธรรมแล้ว จะไม่ไปรบกวนพระท่าน ปล่อยให้
ท่านอยู่สงบ ๆ ตามลำพัง ตลอดจนจะไม่ไปเป็น
ต้นเหตุที่จะขวางทางพระนิพพานของท่านด้วย ชาว
พุทธในระดับนี้ นับได้ว่าสามารถจะนำคำพระสงฆ์
เป็นที่พึ่ง มาใช้ได้ถูกต้อง แต่สำหรับ
ความคิดของข้าพเจ้ายังมีชาวพุทธอีก ระดับหนึ่งซึ่ง
เป็นระดับพิเศษ เป็นผู้สามารถนำสรณะขึ้นมาเป็น
ที่พึ่งได้อย่างวิเศษยิ่ง นั่นคือผู้ที่รับเอาความเป็นสงฆ์
เข้ามา สวมใส่ในตัวด้วยการปฏิบัติทำตัวเองให้เป็น
พระเสียเลย โดยไม่จำเป็นจะต้องคิดว่า การ
เป็นพระสงฆ์นั้นจะต้องเข้าบวช แต่งตัวอย่างหนึ่ง
มีชีวิตแบบหนึ่ง การจะไปทำอย่างนั้นเสียอีก ยัง
ไม่ทันใจของผู้ที่มองเห็นเนื้อแท้ของคำว่าพระสงฆ์
เป็นที่พึ่ง

สรุปแล้ว ชาวพุทธแต่ละระดับก็คิดจะเอา
พระรัตนตรัย คือ พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์
เป็นที่พึ่งอย่างน่าเห็นใจทั้งนั้น แต่ใครจะได้ผลเพียง
ใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับระดับความคิดของแต่ละคน ถึง
แม้ชาวพุทธจะแยกสรณะนี้ออกเป็นสามส่วนก็ตาม
ข้าพเจ้าก็ใคร่จะพูดว่า ถ้าจะใช้ชีวิตให้บรรลุความ
สงบสุข ก็จะต้องฝึกสรณะทั้งสามนี้ให้เข้าไว้เป็น

องค์เดียวกันในบุคคลแต่ละคน ถ้าเราลองพิจารณา เรื่อง พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ ให้อะไร เรา อาจจะได้เนื้อความสั้นๆ ว่า การรู้อัจฉริยะในสังขาร และปฏิบัติตาม ตัวพุทธก็คือการรู้อัจฉริยะ ตัวธรรมก็คือสังขาร ตัวสงฆ์ก็คือการปฏิบัติ เมื่อก้าวออกมา เป็นคำพุทธธรรมคำ เช่นนี้ ชาวคริสต์และชาวมุสลิม ในระดับปัญญาชนก็สามารถจะเข้าใจได้ หรือแม้ แต่อาจจะยอมรับพระรัตนตรัยเข้ามาบรรจุในตัวเอง ได้ด้วย เพราะสังขารเป็นสิ่งที่ไม่รู้ ต้องการ การรู้ ส่วนการปฏิบัติตามความรู้นั้นก็ไม่มีใครจะคัดค้านว่าไม่ถูกต้อง จึงเห็นได้ว่า เมื่อเราใช้คำ พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ ก็เป็นเรื่องของ ชาวพุทธแต่ฝ่ายเดียว พอเรามาใช้คำว่า การรู้อัจฉริยะ ในสังขาร และปฏิบัติตาม ก็กลายเป็นเรื่อง สากลของทุก ๆ ฝ่ายไปได้

ในอันต่อไป ข้าพเจ้าจะได้พิจารณา เรื่องที่ฟัง หรือสวดทางคริสตศาสนาอันได้แก่ พระตรีเอกานุภาพ (Trinity) ดูบ้างว่า มีความสำคัญ ชนิดที่เรียกว่าจำเป็นแก่ชีวิตอย่างไร ที่จริงตรีเอกานุภาพของคริสตศาสนาก็มีส่วนคล้ายคลึงกับ ไตรสรณะของพุทธศาสนาอยู่มาก

คำว่า ตรีเอกานุภาพ หมายถึงองค์สามคือ พระบิดา พระบุตร และพระจิต ชาวคริสต์ย่อม ถือว่าทั้งสามองค์นี้เป็นที่พึ่งของชาวคริสต์ และทั้ง สามองค์นั้นก็เข้าเป็นองค์เดียวกันจะแบ่งแยกมิได้ แต่ความเข้าใจของชาวคริสต์เกี่ยวกับพระตรีเอกา-

นุภาพอาจจะไม่เหมือนกันคือมีความแตกต่างกัน ตามระดับความคิดของแต่ละคน

คำว่า พระบิดา ในที่นี้ชาวคริสต์หมายถึง พระเจ้า ชาวคริสต์ที่เป็นอาหรับบางหมู่ เช่นที่ เมืองเยรูซาเลมเรียกพระบิดาว่า อัลลอฮ์ เช่นเดียวกับที่ชาวมุสลิมเรียกพระเจ้าเวลาที่เขากล่าวถึงพระเจ้ากับข้าพเจ้า เขาเอ่ยคำว่า อัลลอฮ์ ทุกวัน ชาวคริสต์ โดยคำประกาศขององค์พระสันตปาปา ปอลที่ ๖ ผู้ทรงมีน้ำพระทัยกว้างขวางได้ยอมรับแล้วว่าพระเจ้าของชาวคริสต์ และชาวมุสลิมเป็น องค์เดียวกัน

ชาวคริสต์ในระดับหนึ่งแปลความหมายของ คำบิดาตรงตามตัวอักษรว่า เป็นบุรุษเพศ ตลอดจน อาศัยการถือกำเนิดเป็นบุรุษเพศของพระเยซูเป็น หลัก จึงได้ทำรูปพระบิดาไว้เป็นบุรุษเพราะถือว่า พระบิดาและพระบุตรเป็นองค์เดียวกัน ชาวคริสต์ ในระดับนี้ยึดเอา องค์ พระ เยชู เป็น ที่พึ่ง โดยตรง เพราะถือว่าเป็น อวตารของ พระเจ้ามา เป็น มนุษย์ ส่วน พระจิตก็ทำ รูปนกพิราบขาว แทน เป็น เครื่องหมายของความบริสุทธิ์

ส่วนชาวคริสต์อีกระดับหนึ่งซึ่งเข้าใจถึงความหมายของตรีเอกานุภาพนั้น เข้าใจว่า "พระบิดา" ว่าหมายถึงพระเจ้าผู้ไม่มีตัวตนอันเป็นลักษณะของ วัตถุ คำว่าบิดาในที่นี้จึงหาได้หมายถึงบิดาที่ถือ เพศเป็นชายแต่อย่างไรไม่ ชาวคริสต์ผู้มีระดับ ความคิดต่างกันนี้ก็มิพระตรีเอกานุภาพเป็น สรรณะ

ด้วยกันทั้งนั้น เราจะตีความหมายของพระตรีเอกา
นุภาพไปอย่างไรเล่า จึงจะสมกับเป็นที่พึ่งอันแท้
จริงของมนุษย์

การที่ชาว คริสต์ จะ รู้จักที่พึ่งทั้งสามได้นั้น
ก็ด้วยพระเยซูเป็นผู้ทรงมาบอกให้ทราบ พระองค์
ทรง ให้ ชาวคริสต์รู้จัก พระบิดา ผู้ทรง อยู่ เป็น นิ-
รันทร ให้รู้จักพระองค์เองในฐานะพระบุตรของ
พระบิดาผู้ทรงมาตักเตือนสั่งสอนมนุษย์ และให้
รู้จักพระจิตในฐานะภาวะของ ความบริสุทธิ์หมดจด
ที่พึ่งทั้งสามนี้จะเห็นได้ว่าล้วนมีความหมายแก่ชีวิต
ยิ่งเมื่อใดผืนก้นเขาเป็นตรีเอกานุภาพแล้ว ก็ยังมี
ความหมายอันลึกซึ้งยิ่งชน ก่อนอื่นจะต้องเข้าใจว่า
เหตุใดพระเยซูท่านจึงจะต้องทรงนำคำบิดาและบุตร
มาใช้ ข้าพเจ้าใคร่จะให้ความเห็นดังนี้

การที่พระเยซูทรงบอกว่า พระองค์ทรง
เป็น พระบุตรของพระเจ้า และ ทรงเรียก พระเจ้าว่า
เป็นพระบิดานั้น พระองค์คงจะไม่ทรงหมายถึง
พระบิดา และ บุตร ที่ ให้ กำเนิด และ รับกำเนิด ทาง
สรีรศาสตร์อย่างพ่อและลูกดังที่เราคิดกัน ในฐานะ
ที่พระองค์ทรงมีกำเนิดเป็นมนุษย์คนหนึ่ง ถ้าพระ-
องค์จะทรงใช้คำแทนพระเจ้า เช่น เจ้าแผ่นดินและ
เรียกมนุษย์เป็นข้าแผ่นดิน หรือจะทรงเรียกพระเจ้า
ว่านายเหนือหัวและถือเอามนุษย์เป็นข้าทาส คำเหล่านี้
ก็ยังไม่ สามารถแสดง ลักษณะ แห่งความ สัมพันธ์
อัน ควรมีระหว่างพระเจ้า หรือธรรมะกับมนุษย์ ได้ดี
เหมือนดังบิดาและบุตร ลองพิจารณาดูก็ได้ เพราะ
คำเหล่านี้ยังแฝงเอาไว้ซึ่งความกลัว หรือ ไม่ก็

ขาดความซาบซึ้ง พระองค์ไม่ทรงต้องการให้เกิด
อาณาจักรแห่งความกลัวในหมู่มนุษย์ พระองค์ทรง
ประสงค์ให้มนุษย์ถือธรรมะเสมือนดังบิดาและให้ทำ
ตัวเองเสมือนดังบุตร ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมะ
กับมนุษย์จึงจะเป็น ไปในลักษณะของบิดากับบุตร ก็
อะไรเล่าที่ผูกพันบิดากับบุตรเอาไว้ด้วยกัน นอก
จากความรัก ไม่มีคำใดที่จะแสดงความซื่อซื่อ
ระหว่างบิดาและบุตร ได้ดีกว่าความรัก เหตุนี้
เองสัญลักษณ์ของ คริสต์ศาสนา จึง ได้ แก่ ความรัก
คำว่าบิดานี้ ก็ได้นำมาใช้ กับนักบวช ชนิกาย คาทอลิก
ด้วย อย่างที่เรียกว่าคุณพ่อ และคุณพ่อท่านก็มี
ความรู้สึกต่อเพื่อนมนุษย์ทั่ว ๆ ไปคล้ายลูก ๆ ทั้งนี้
จะหมายเอาว่าท่านเป็นพ่อและคนอื่น ๆ เป็นลูกใน
การให้กำเนิด และรับกำเนิดกันก็หาไม่

ความเข้าใจของชาวคริสต์ในระดับหนึ่งต่าง
หากที่ ทำให้ผู้อื่นที่อยู่ในศาสนาอื่นเกิดจงว่าพระ-
เยซูจะเป็นพระบุตรของพระเจ้าได้อย่างไร และก็
ด้วยความไม่เข้าใจในคำว่า พระบุตรของคนในสมัย
พระเยซูนั่นเอง ที่พากันโกรธแค้นพระเยซูหาว่า
ทรงอวดอ้างพระองค์เองว่าเป็นลูกของพระเจ้า จึง
ได้ประหัตประหารพระองค์เสียโดยครึ่งกับไม้กางเขน

ข้าพเจ้ายังเห็นต่อไปอีกว่า การที่พระเยซู
ทรงกล่าวว่าพระองค์ทรงเป็นพระบุตรของพระบิดา
นั้น นอกจากพระองค์จะทรงประสงค์ให้มนุษย์มีใจ
รักธรรมะ ดังบุตรมีใจรักบิดาเพื่อจะได้ปฏิบัติตาม
ด้วยน้ำใจมิใช่ด้วยจำใจแล้ว พระองค์ยังทรงทำให้

เกิดความหมายแห่ง ความสัมพันธ์ ของบิดา กับบุตร
ในชีวิตของมนุษย์ออกไปได้อีก ดังนี้คือ—

๑. ในฐานะบุตรที่คืของบิดา บุตรนั้นก็
ควร จะต้องปฏิบัติตัว อยู่ในโอวาท ของบิดาไม่ว่าจะ
เป็นเวลาใด ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มิใช่บุตรที่
คอยประจบบิดาแต่ปฏิบัติตัวอยู่นอกคำสั่งสอน พระ-
เยซูในฐานะเป็นพระบุตร ได้ทรงปฏิบัติพระองค์
ตามโอวาทของพระบิดา จึงเป็นเครื่องสอนมนุษย์
ในแง่ที่ว่า มนุษย์ควรจะต้องปฏิบัติตาม ธรรมะ โดย
เคร่งครัด ไม่ใช่คอยแต่จะกราบไหว้บูชาหรือสวด
อ้อนวอนเท่านั้น

๒. ในฐานะของบุตร ก็จะต้องเป็นทายาท
ของบิดาพระเยซูในฐานะเป็นพระบุตรก็ได้ ทรง
เป็นทายาทของพระบิดาโดยเป็นผู้สืบทอดต่อเพื่อน
มนุษย์ จึงเป็นเครื่องสอนมนุษย์ในแง่ที่ว่า มนุษย์
ควร จะต้องเป็นทายาทแห่งธรรมด้วยการ สืบทอด
คือเผยแผ่ธรรมให้ผู้อื่น

๓. ในฐานะของบุตร ควรจะมีจิตใจเป็น
อันหนึ่งอันเดียวกับบิดา อย่างที่เราเรียกว่าลูกพ่อ
พระเยซูในฐานะพระบุตร ได้ทรงเป็นอันหนึ่งอัน
เดียวกับพระบิดา จึงเป็นเครื่องสอนมนุษย์ในแง่
ที่ว่า มนุษย์ควรมีจิตใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับ
ธรรมะคือรับเอาธรรมะเข้าสนิทไว้ ให้ธรรมะ
ปรากฏในตัวประหนึ่งเป็นอวตารแห่งธรรมะนั้น

ทั้งสามประการนี้ล้วนเป็นเรื่องสำคัญที่ชาว
คริสต์ควรจะคำนึงถึงธรรมะ โดยอาศัยพระเยซูเป็น

หลัก ข้าพเจ้าเชื่อว่า การที่พระเยซูทรงประกาศ
ว่าพระองค์ทรงเป็นพระบุตรของพระเจ้า นั้น พระ-
องค์คงจะต้องทรงหมายอย่างที่ได้กล่าว เพราะการ
จะหมายไปในแง่อื่น ก็ไม่มีทางจะเป็นประโยชน์
แก่มนุษย์ได้ เมื่อใดมนุษย์มองเห็นว่า พระองค์
ทรงมาเป็นตัวอย่างที่เขาควรจะต้องทำตาม จำเนียร
รอยตาม เมื่อนั้นมนุษย์จึงจะได้รับประโยชน์อย่าง
แท้จริงของชีวิต

แม้พระเยซูจะทรงกล่าวว่า พระองค์ทรง
เป็นพระบุตรของพระบิดาก็ตาม ก็หาได้หมายความว่า
พระองค์จะทรงผูกขาดการที่จะเป็นบุตรของ พระบิดา
แต่ผู้เดียวไม่ ถึงเวลานี้ชาวคริสต์ทั้งหลายก็เปรียบ
ตัวเองว่าเป็นบุตรของบิดาเดียวกันทั้ง ๆ ที่ต่างบิดา
กัน ถ้าจะไม่ให้หมายความว่าทุก ๆ คนมีสิทธิที่จะ
เป็นบุตรของพระบิดาเช่นเดียวกับพระเยซูแล้ว จะ
ให้เข้าใจเป็นอย่างอื่นได้อย่างไร ข้าพเจ้าเห็นว่า
พระเยซูทรงมาเป็นบุตรตัวอย่างให้บุตรอื่น ๆ กระ
ทำตาม ทรงมาเป็นพระศาสดาผู้แสดงธรรมให้
เพื่อนมนุษย์รู้จักพระบิดา การที่พระองค์ทรงให้
ชาวคริสต์ไฝ่หาความรอดพ้น (Salvation) จาก
พระองค์นั้น มิได้หมายความว่าให้ยึดพระองค์เป็น
ที่พึ่งไม่ใช่ยึดพระวรกายของพระองค์ แต่ยึดส่วน
ที่เป็นธรรมะหรือพระบิดาเป็นที่พึ่ง ซึ่งพระองค์
เองก็ทรงต้องอาศัยสิ่งนั้นเหมือนกัน หากผู้ใดไม่
ได้มีชีวิตอย่างพระเยซู ก็ช่วยตัวเองไม่ได้ การ
ไม่มีชีวิตในแนวของ พระเยซู ก็คือการ ประพฤติตัว

โดยปราศจากกรรม พระเยซูก็ทรงช่วยไม่ได้ พระองค์ทรงเคยสอนไว้หรือว่า พระองค์จะทรงสามารถช่วยคนได้ทั้งหมด พระองค์จะทรงช่วยได้ก็แต่คนที่ตามพระองค์เท่านั้น มิใช่พวกอสังคยธรรม การที่ทรงกล่าวไว้ดีกว่าพระองค์ทรงมาช่วยได้บาปแรก (First sin) ของอาดัมนั้น อะไรเล่าเป็นบาปแรกของอาดัม นั่นก็คือการขัดขืนพระบิดา รับเอาความหึง จากซาตาน อันได้แก่ การมี ทัศนบาปแรกอันนี้ ได้ตกทอดกันลงมา ในมนุษย์ ทางสายเลือด พระองค์จึงได้ตรัสไว้ว่า พระองค์ทรงมาเป็นผู้ไถ่บาปดังที่ชาวคริสต์ เรียกว่าพระมหาไถ่ (Holy Redeemer) แต่ก็มีข้อยกเว้นว่าผู้ที่พระองค์จะทรงไถ่บาปให้ได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่ดำเนินรอยตามพระองค์ โดยเอาพระองค์เป็นมุกุเทศกหาไม่แล้ว พระองค์ก็ทรงช่วยอะไร ใครไม่ได้ก็อะไรเล่าที่เป็นเรื่องสำคัญยิ่งในชีวิตพระเยซู นั่นคือการยอมพลีกายเพื่อธรรม การที่มนุษย์จะยอมพลีกายเพื่อธรรมนั้น มิใช่ของง่าย เป็นสิ่งที่ไม่น่าเชื่อว่าจะมีขึ้นได้ในบุคคลธรรมดา เหตุนี้จึงทำให้เกิดมีความกึกก้องในหมู่คนจำพวกหนึ่งว่า พระเยซูทรงมิใช่บุคคลธรรมดาเสียแล้ว จะต้องมิกุณวิเศษเหนือคน เลยคิดเอาว่าเป็นอวตารของพระเจ้า ข้าพเจ้าก็เห็นเช่นเดียวกันว่าพระเยซูมีกุณวิเศษที่ยากจะหาได้ในคนธรรมดา กุณวิเศษที่ว่านั้นก็อธรรมะนั่นเอง เราเคยได้ยินคำกล่าวที่ว่า “พระเจ้าใหญ่ที่สุดในหัวใจของคนที่ดีที่สุด” (God is greatest in the best Man’s heart) เราอาจกล่าวได้ว่า God is greatest in Jesus’ heart

ด้วย เพราะได้ทรงทำพระองค์ให้เป็นที่ประจักษ์ในสภาพของพระเจ้า การที่ผู้รับถือพระเจ้าจะแสดงให้คนอื่น ๆ เชื่อในพระเจ้านั้น มิใช่อยู่ที่การเฝ้าสั่งสอนธรรม หรือสั่งสอนให้คนอื่นเชื่อในเรามีพระเจ้าแต่อย่างเดียว แต่อยู่ที่การปฏิบัติธรรมของผู้สอนด้วย ก็จะต้องดำเนินชีวิตด้วยจิตใจที่สูงสุดในแบบฉบับของพระเจ้า นั่นคือการไม่มีตัวตน (Selfless) ในเมื่อผู้สอนเชื่อในความไม่มีตัวตนเป็นวัตถุของพระเจ้า จึงจะต้องทำให้ผู้อื่นเห็นว่าความไม่มีตัวตนหรือความไม่นิยมในวัตถุนี้มีได้จริง และ ณ ที่ใดเล่าที่พระเจ้าจะปรากฏให้คนได้รู้ได้เห็น ได้ดีที่สุก ถ้ามิใช่มนุษย์? ถ้ามนุษย์สามารถทำตัวให้เป็นที่แสดงออกของพระเจ้าให้คนทั้งหลายเขาได้เห็นได้ว่าพระเจ้าได้ปรากฏขึ้นแล้วแม้จะไม่ต้องบอกต้องสอน คนที่มีปัญญาเขาก็จะแลเห็นได้เอง จะอย่างไรก็ตาม ข้าพเจ้าก็ยังคิดว่าพระเยซูทรงต้องการให้คนทุก ๆ คนมีกุณวิเศษอันนั้นด้วย มิใช่จะทรงกีดกันเอาไว้สำหรับส่วนพระองค์เอง และการที่จะมีกุณวิเศษอันนี้ได้ ก็ขึ้นอยู่กับปฏิบัติของแต่ละคน เรียกได้ว่าทุกคนต้องฟังการกระทำของตัวเอง เมื่อใดมนุษย์มีกุณวิเศษในตัวเองก็ไม่ต้องหวาดกลัวสิ่งใด กล้าเสียสละได้แม้แต่ชีวิต ผู้ที่ประทุษร้ายต่อพระเยซูนั้นคาดคะเนผิด คิดว่าพระองค์คงจะทรงรักชีวิตมากกว่ารักธรรมะ และเข้าใจว่าเมื่อได้ประหารพระองค์เสียแล้ว สิ่งที่เป็นธรรมะก็จะต้องอันตรธานไปด้วย ทาร์ไม่ว่า การอุทิศกายของพระ-

เยซูกลับเป็นตัวอย่างให้แก่คนชั้นหลัง เช่นพวกนักบุญ (Saint) เป็นต้น ที่ยอมเสียสละส่วนเปลือกคือกายอันเป็นวัตถุ เพื่อรักษาส่วนเนื้อคือธรรมะไว้ ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดเข้าถึงธรรมมีธรรมเป็นสมบัติ ก็มีพลังอันยิ่งใหญ่ที่จะทำให้ผู้นั้นลืมเนื้อหนังร่างกายเสียได้ ยิ่งใครได้อาบชีวิตไปด้วยธรรม ก็ยังมีลักษณะผิดกับคนธรรมดาสามัญ เพราะคนธรรมคายังยึดถือเอาวัตถุเป็นสรณะ ส่วนบุคคลที่ถึงแล้วซึ่งธรรมไม่นิยมในวัตถุ จึงอยู่ในฐานะที่เสียสละวัตถุได้ทุกเมื่อ

สรุปแล้ว ตรีเอกานุภาพของคริสตศาสนา ก็คืออานุภาพขององค์สาม ซึ่งเมื่อได้ไปปรากฏเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในชีวิตของผู้ใด ก็ทำให้ชีวิตของผู้นั้นมีอานุภาพเป็นที่มหัศจรรย์ยิ่งนัก เช่นชีวิตของพระเยซูเป็นต้น เท่ากับเป็นการสอนให้ชาวคริสต์เข้าใจว่าตัวเขาควรจะเป็นที่ฝึกของพระตรีเอกานุภาพดังพระเยซูด้วย นั่นคือการทำให้ตัวเป็นบุตรของพระบิดา มีพระจิตเป็นแกนในโดยถือเอาองค์พระเยซูเป็นตัวอย่าง เมื่อนั้นจึงรู้ด้วยตนเองว่าชีวิตของตนน่ามหัศจรรย์เพียงไร

ถ้าจะพูดให้เป็นสากลก็คือ แม้คนเราจะมีชีวิตอย่างมนุษย์ แต่ก็ควรจะมีจิตใจเป็นพระเจ้า อันหมายถึงว่า คนเราควรจะมีชีวิตอยู่ในโลกโดยปราศจากความมีตัวตนนั่นเอง ถ้าได้พิจารณาพระตรีเอกานุภาพในแง่นี้ ก็อาจพูดได้ว่า อย่าว่าแต่ชาวคริสต์ แม้แต่ชาวพุทธหรือชาวมุสลิม

ก็ควรถือเอาพระตรีเอกานุภาพที่ฟังได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งแต่อย่างใด

ต่อไปข้าพเจ้า จะได้พูดถึง เรื่อง ธรรมะ ดังปรากฏในศาสนาอิสลามบ้าง ในศาสนาอิสลามก็มีสรณะหรือที่พึ่งอยู่เหมือนกัน แต่ไม่มีลักษณะเป็นองค์สามอย่างในพุทธศาสนาและคริสต์ศาสนา ถ้าประกาศสัจธรรมของศาสนาอิสลามนั้นว่ามีว่า “ลาอิลาฮะอิลลัลลอฮ์” แปลว่า “ไม่มีพระเจ้านอกจากอัลลอฮ์” คำว่า พระเจ้า ณ ที่นี้จะหมายถึงสิ่งสูงสุดที่มนุษย์จะต้องเข้าถึงหรือส่งอันเป็นที่พึ่ง ของมนุษย์ก็ได้ เพราะทั้งสองอย่างเสด็จถึงภาวะอันเดียวกัน การกล่าว ประกาศว่า “ไม่มี พระเจ้า นอกจากอัลลอฮ์” จึงเท่ากับเป็นการกล่าวประกาศว่า “ไม่มี สิ่งสูงสุด หรือ ส่งอันเป็นที่ พึ่งอันใด นอกจากอัลลอฮ์” การที่จะอธิบายว่าอัลลอฮ์เป็นอย่างไรนั้น ไม่อยู่ในวิสัยที่จะกล่าวในที่นี้ได้ ขณะเดียวกันก็เป็นการจงด้วยคำพูดที่จะกล่าวให้ สมบูรณ์เกี่ยวกับอัลลอฮ์ เพราะผู้ที่เข้าใจอัลลอฮ์โดยสมบูรณ์นั้น ก็ต้องเข้าใจด้วยตนเอง การเข้าถึงอัลลอฮ์เป็นเรื่องของแต่ละคน จะอธิบายกันไม่ได้เพราะเป็นสิ่งที่อยู่เหนือคำพูดหรือภาษาของมนุษย์ คำอธิบายต่างๆ จึงเป็นเพียงความพยายามอย่างสูงสุดของคนที่เข้าไปให้ใกล้กับความหมายที่สุกเท่านั้น แต่พอจะกล่าวสรุปได้ว่า อัลลอฮ์คือภาวะที่เป็นนิรันดร เป็นอยู่ในตัวเองไม่จำกัดด้วยเวลาและสถานที่ แม้จะไม่มีใครกล่าวถึงก็เป็นอยู่แล้วๆ เป็นภาวะที่เป็นอิสระ

ไม่ต้องพึ่งพาสิ่งใด เป็นภาวะที่สามารถทำให้สรรพสิ่งทรงตัวอยู่ได้ในความสงบ มนุษย์จึงต้องพึ่งภาวะอันนี้เพื่อการหลุดพ้นจากสังสารวัฏ พระคัมภีร์กุรอานจึงกล่าวว่า “อัลลอฮ์สมัค” คือ อัลลอฮ์เป็นที่พึ่งของสรรพสิ่ง” เนื่องจากภาวะนี้อยู่เหนือความสามารถของสัมผัสทั้งหลายของมนุษย์ จึงไม่มีลักษณะเป็นวัตถุ จึงพูดได้ว่าอัลลอฮ์คือธรรมะนั้นเอง เพราะธรรมะเป็นนิรันดร์ เป็นที่พึ่งของสรรพสิ่งและไม่มีลักษณะของวัตถุทางศาสนาอิสลาม จึงไม่มีวัตถุอันใดที่จะเป็นการแสดง ออก ซึ่งความหมายของอัลลอฮ์

แม้ว่าชาวมุสลิมทั้งหลายจะยอมรับว่า อัลลอฮ์เป็นสิ่งสูงสุดที่เป็นสรณะหรือที่พึ่งของตนได้ก็ตาม แต่ระดับความนึกคิดของมุสลิมเกี่ยวกับอัลลอฮ์ก็แตกต่างกัน คำว่า พระเจ้าที่นำมาใช้กันจึงทำให้เกิดการไขว้เขว ชาวมุสลิมในระดับหนึ่งเมื่อเอ่ยถึงอัลลอฮ์ ก็ไปนึกเอาเป็นองค์หรืออันใดที่เนื่องด้วยวัตถุ ตลอดจนเข้าใจว่า อัลลอฮ์อยู่ในสวรรค์ชั้นฟ้า ทำให้เกิดสถานที่เฉพาะสำหรับอัลลอฮ์ และบ้างก็เรียกสังเวชนียสถานกามาที่นครมักกะว่า บัยตุลลอฮ์ คือบ้านของอัลลอฮ์และนึกเลยไปว่าเป็นปูชนียสถานอันศักดิ์สิทธิ์ จนลืมไปว่าอัลลอฮ์มีอยู่ทุกหนทุกแห่ง ยิ่งกว่านั้นคำอธิบายพระคัมภีร์กุรอานของบางท่าน ทำให้อัลลอฮ์มีลักษณะของมนุษย์ (Personified) คือนำเอาอาการของมนุษย์เช่นมีความพอใจไม่พอใจ มีความต้องการให้คนยกย่องกลัวเกรง เป็นต้น เข้าไปบรรจุ

ไว้ในอัลลอฮ์ ที่พึ่งของชาวมุสลิมในระดับนี้ จึงไปติดอยู่ที่เรื่องของวัตถุ

ส่วนชาวมุสลิมอีกระดับหนึ่งเข้าใจอัลลอฮ์ในฐานะสิ่งสูงสุด ที่ไม่ต้องพึ่งพาสิ่งใดแม้แต่คำกล่าวประกาศของมนุษย์ เป็นภาวะที่ไม่แปรสภาพ จึงไม่มีลักษณะของวัตถุแต่อย่างใด เพราะอันใดที่เป็นวัตถุหรือเนื่องด้วยวัตถุ ย่อมต้องแปรสภาพ (Becoming) ไม่มีที่สิ้นสุด มุสลิมในระดับนี้จึงมีความรู้ว่า ถ้าจะให้รอดพ้นจากความทุกข์ทางใจ ก็จะต้องเข้าถึงอัลลอฮ์ คือไม่ต้องติดอยู่กับวัตถุสิ่งใด และการที่เข้าถึงภาวะอันนี้ ก็จะต้องดำเนินชีวิตตามแนวหรือคิฟายแห่งอัลลอฮ์เท่านั้น

ชาวมุสลิมมีหลักปฏิบัติที่สำคัญยิ่งยวดคือ การทำละหมาด แต่ระดับความคิดเห็นก็ยิ่งแยกผู้ปฏิบัติออกเป็นสองพวก พวกหนึ่งถือว่าการทำละหมาดคือการกราบไหว้อัลลอฮ์เพื่อจะได้พ้นจากโทษและภัยพิบัติ และได้รับรางวัลตอบแทน ตลอดจนมีการอ้อนวอนขอให้อัลลอฮ์ประทานสิ่งที่ตนชอบ เป็นการนำอารมณ์ของมนุษย์ไปไว้ที่อัลลอฮ์ ทำให้ผู้อื่นหลงเข้าใจไปได้ว่าอัลลอฮ์มีอารมณ์ โน้มเอียงอย่างมนุษย์ คือโปรดปรานผู้ที่ยกย่อง และกริ้วโกรธผู้ที่ไม่กราบไหว้ ส่วนชาวมุสลิมอีกพวกหนึ่งถือว่าการทำละหมาดคือการทำสมาธิให้จิตใจสงบ เกิดความว่างจากกิเลสทั้งปวง เพราะรู้ว่าเมื่อ “อัลลอฮ์อยู่ใกล้ชิดตัวเองยิ่งกว่าสายเลือด” ดังพระคัมภีร์กุรอานกล่าวแล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องไปคลำหาอัลลอฮ์ ณ ที่ใด ครอบงำจิตใจกิเลสยังมีอยู่ ก็เท่ากับ

ยังมีตัวตน (Self) เมื่อมีตัวตนขึ้นมาบังเสียแล้วก็ไม่พบอัลลอฮ์ เมื่อใดที่ตัวตนหมดไปเป็น Selflessness อัลลอฮ์ก็ปรากฏในตัวเองเป็นความสงบว่างับโดยไม่มีภาวะอื่นใดที่น่าจะรับเอา หรือจะพุกก็คือ ไม่มีพระเจ้าหรือที่พึ่งอื่นใดที่น่าจะรับเอานอกจากอัลลอฮ์ เป็นเรื่องที่แต่ละคนรู้จักด้วยตนเอง จะเอาผู้อื่นเข้าไปวัดเทียบเคียงไม่ได้

พระศาสดามุฮัมมัดได้ชื่อว่าเป็นพระศาสดาที่มาหลังพระพุทธเจ้าและพระเยซู แต่การมาของพระศาสดามุฮัมมัดไม่ได้มาเพื่อแย้งสิ่งที่พระพุทธเจ้าหรือพระเยซูได้ทรงสั่งสอน ตรงกันข้ามพระองค์มาเพื่อกล่าวยาสาธรรมของพระพุทธเจ้าและพระเยซูแก่มนุษย์ พระองค์เองก็ทรงต้องอาศัยธรรมะหรืออัลลอฮ์เป็นที่พึ่ง และทรงต้องการให้ชาวมุสลิมอาศัยอัลลอฮ์เป็นที่พึ่งด้วย ไม่ทรงประสงค์ให้คนมายึดเหนี่ยวในพระองค์ เพราะพระองค์ก็ทรงเป็นมนุษย์คนหนึ่ง เป็นแค่เพียงได้ทรงเห็นธรรมะหรือพบอัลลอฮ์ซึ่งเป็นของกลาง ไม่ใช่ของผู้หนึ่งผู้ใด โดยเฉพาะและก็ทรงใคร่ให้คนอื่น ๆ ซึ่งเป็นเพื่อนมนุษย์ได้เห็นด้วย ในศาสนาอิสลามจึงไม่มีรูปปฏิมาที่จะเป็นตัวแทนของพระศาสดามุฮัมมัด เพื่อกันการหลงผิด

หนึ่ง เพื่อจะไม่ให้ประชาชนหลงเข้าใจผิดในพระองค์ในกาลข้างหน้า จึงได้มีบัญญัติคำต่อท้ายในคำประกาศสาธรรมเป็นการเตือนสติว่า “วะมุหัมมะคัรฺสุลุลลอฮ์” แปลว่า “และมุหัมมัดเป็นศาสดาแห่งอัลลอฮ์” เมื่ออ่านรวมแล้วก็มีใจความ

ว่า “ไม่มีพระเจ้านอกจากอัลลอฮ์และมุหัมมัดเป็นศาสดาแห่งอัลลอฮ์” ชาวมุสลิมก็มีความเข้าใจในองค์พระศาสดายู่แตกต่างกัน

ชาวมุสลิมในระดับหนึ่งไปเข้าใจเสียว่า พระศาสดามุหัมมัดทรงมีสิทธิพิเศษเหนือเพื่อนมนุษย์ทั้งปวง ชาวมุสลิมในระดับนี้จึงมีการสวดวิงวอนพระศาสดามุหัมมัดให้เป็นคนกลาง ระหว่างตัวเองกับอัลลอฮ์ในกิจของชีวิต ส่วนชาวมุสลิมอีกระดับหนึ่ง เข้าใจดองแท้ว่า พระศาสดามุหัมมัดก็ทรงเป็นเพียงมนุษย์คนหนึ่ง และคำต่อท้ายในคำประกาศสาธรรมนั้นมีไว้เพื่อจะได้เตือนคนในกาลต่อไปว่า อย่ามาลุ่มหลงในพระองค์ พระองค์ทรงเป็นแต่เพียงพระศาสดาผู้ประกาศธรรมเท่านั้นมิใช่ตัวธรรมะที่คนจะเข้ายึดถือเป็นสรณะ ทุก ๆ คนจึงต้องช่วยตัวเองโดยอาศัยธรรมะเป็นที่พึ่ง เหตุนี้ชาวมุสลิมบางหมู่จึงไม่นิยมการเฉลิมฉลองวันเมาลิดหรือวันคล้ายวันประสูติของ พระศาสดามุหัมมัด เพราะไม่ต้องการจะไปสนับสนุน ให้คนหลงติดในองค์พระศาสดานั้นเอง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนะของผู้ร่วมงานแต่ละท่านจะเหมาเอาว่าทุกคนไปหลงติดอยู่ที่พระศาสดาหาได้ไม่

ดังกล่าวนั้น จะเห็นได้ว่า สรณะของศาสนาอิสลามที่ว่า “ไม่มีพระเจ้านอกจากอัลลอฮ์” ถ้าจะให้ชาวมุสลิมในระดับหนึ่งอธิบาย ก็ไม่อาจจะเป็นที่รับฟังของชาวพุทธและชาวคริสต์ได้ แต่ถ้าจะกล่าวตามความเข้าใจของชาวมุสลิมอีกระดับหนึ่ง

ว่า “ไม่มีที่พึ่งอันใดนอกจากธรรมะ” ก็อาจจะ เป็นที่ยอมรับได้ของชาวพุทธและชาวคริสต์ในระดับ เดียวกันด้วย

สรณะของสามศาสนาที่พูดมานี้ ถ้าจะมอบ ไปในเรื่องของแต่ละศาสนาดังที่เข้าใจกันเป็นส่วน มากก็จะแลเห็นว่าไปคนละเรื่องละราวชนิดไปด้วย กันไม่ได้ทีเดียว ทางพุทธศาสนาก็มีเรื่องพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ ทางคริสตศาสนาก็มีเรื่อง พระบิดา พระบุตร พระจิต ทางศาสนาอิสลามก็มี เรื่องอัลลอฮ์ คุๆ แล้วก็ไม่เห็นน่าจะเข้ากันได้ อย่างไร แต่ถ้าจะพิจารณาให้เข้าใจในแก่นแท้ของ แต่ละเรื่องก็จะเห็นได้ว่ามีจุดหมายอันเดียวกัน พระ พุทธ พระธรรม พระสงฆ์ในพุทธศาสนาจะเป็น ที่พึ่งของชาวพุทธได้ก็โดยความหมายที่ว่า ชาวพุทธ จะต้องมีความเป็นสงฆ์ในตัวเอง โดยเป็นผู้ที่ไม่ ติดอยู่กับวัตถุ อันจะทำให้เวียนว่ายอยู่ในห้วงทุกข์ พระบิดา พระบุตร พระจิต ในคริสตศาสนาจะเป็น ที่พึ่งของชาวคริสต์ได้ก็โดยความหมายที่ชาวคริสต์ จะต้องทำตัวเป็นบุตรของพระบิดาอย่างพระเยซูคือ เสียสละ ส่วนที่เป็นวัตถุในชีวิตเพื่อดำรงไว้ซึ่ง ธรรม อัลลอฮ์ในศาสนาอิสลามจะเป็นที่พึ่งของชาว มุสลิมได้ก็โดยความหมายที่ว่า ชาวมุสลิม จะต้องเข้า ถึงอัลลอฮ์ อันเป็นภาวะของความไม่มีตัวตนเป็น วัตถุ และทั้งหมดนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับกรปฏิบัติของ

แต่ละท่าน เรียกว่าต้องช่วยตัวเองไม่ใช่ให้ผู้อื่น ช่วย

เนื่องจากสรณะของแต่ละศาสนาขึ้นอยู่กับ ความเข้าใจของคน ซึ่งมี ระดับความคิด ไม่เท่ากัน จึงเป็นเหตุให้แปลความหมายของ สรณะแตกต่างกัน ไป ตราบใดที่คนเรายังถือสรณะไม่ตรงต่อ ความเป็นจริง อย่าว่าแต่สรณะนั้น ๆ จะไม่เป็น สากลหรือสมบัตินกลางให้ฝ่ายอื่น ๆ สามารถยอมรับ เอาเป็นของตนได้เลย แม้แต่ฝ่ายที่ถือสรณะนั้น ๆ เองก็ต้องขาดทุนโดยไม่ได้ผลอันควรได้จากสรณะ ที่ตนนับถือด้วย ยิ่งไปจับเอาที่วัตถุมากขึ้นเท่าใด ก็มีแต่จะยิ่งเมินจากกัน ทำให้ศาสนิกต่างศาสนา หรือแม้แต่ในศาสนาเดียวกันห่างกันออกไปทุกที ชัดแย้งกันมากขึ้นทุกที จนในที่สุดก็ไม่อาจเข้าใจ กัน เห็นใจกันได้ ต่อเมื่อใดความคิดของคนเกี่ยวกับ สรณะนั้น ๆ ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งสัจธรรม เมื่อนั้นจึงจะได้รับผลจริงจิงจากสิ่งที่ตนถือซ้าแต่ละ ฝ่ายที่อยู่ในระดับเดียวกันก็ยังสามารถรับเอาสรณะของ ฝ่ายอื่นเข้ามาเป็นของตนได้อีกด้วย

ถ้าจะเปรียบก็เหมือนกับว่า ชาวพุทธ ชาว คริสต์และชาวมุสลิมเป็นบุคคลสามคนที่อยู่บนต้นไม้ ต้นเดียวกันแต่คนละกิ่ง ถ้าต่างก็ยั้งเกาะแน่นอยู่ กับที่เดิมไปยอมไต่ลงมาที่โคนต้น ต่างก็ไม่มีวันจะ

มาอยู่ในที่เดียวกันได้ ยิ่งถ้าต่างคนต่างก็ไต่จากที่
เดิมขึ้นไปเรื่อยๆ ก็ยิ่งจะออกห่างจากกันไปมากทุกที
เมื่อไรเราไต่ลงมาที่โคนต้นไม้ เราก็จะมาพบกันเอง
แสดงให้เห็นว่าที่ตรงโคนต้นไม้ที่เรายอมรับว่า
เราอยู่ในที่เดียวกัน เมื่ออยู่บนกิ่ง เราจะเห็นว่า
อยู่คนละแห่งที่เดียว พืชอีกทีก็คือ ตราบใดที่ความ
เข้าใจของเรายังห่างจากความหมายที่เป็น สัจธรรม
ความเป็นจริง ซึ่งมีอยู่นั้นเดียวเหมือนกับต้นไม้มี
โคนโคนเดียว คือตราบใดที่ใจของเรายังยึดมั่นอยู่
กับส่วนที่เป็นวัตถุในทางศาสนา เราก็จะต้องมีการ

ไต่เคียงซึ่งกันและกันอยู่รำไป เมื่อไรเราเข้าถึง
ความหมายที่ถูกต้อง คือเมื่อไรเราไม่ฟังสิ่งที่
วัตถุแต่ฟังสัจธรรม ก็เหมือนเรามาอยู่ที่โคนไม้
เมื่อนั้นเราจึงจะมีใจเดียวกันหมดความขัดแย้งซึ่งกัน
และกันได้ ถ้าศาสนิกทั้งสามเหล่าจะคิดได้ดังนี้
เมื่อนั้นสรีระทั้งสามก็จะกลายเป็นสมบัติของส่วน
รวมไปได้

ทั้งนี้แหละ ข้าพเจ้าจึงได้กล่าวว่าข้าพเจ้า
ถือเอาสัจธรรมเป็นที่พึ่ง

หมายเหตุ ถัดมาจาก รวมบทความทางศาสนา, ของ พินิจ รัตนกุล

(กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๖) หน้า ๑๗๐-๑๗๕

โดยได้รับอนุญาตจากผู้ประพันธ์



เจ้าพระยามหิธร

อดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่น

ในรอบ ๒๐๐ ปี

แห่งกรุงรัตนโกสินทร์

คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๕

(เริ่มลงฉบับเดือนเมษายน ๒๕๒๕)

เจ้าพระยามหิธร

เจ้าพระยามหิธร เต็มชื่อ ลออ ไกรฤกษ์ เกิดเมื่อวันพฤหัสบดี แรม ๔ ค่ำ เดือน ๘ ปีจอ ตรงกับวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๔๑๗ เวลา ๘ นาฬิกา ณ ตำบลตึกแดง อำเภอคลองสาน จังหวัดธนบุรี เป็นบุตรคนที่ ๔ ของพระยาเพชรรัตน (โมรา) กับท่านตาล สมรสกับท่านผู้หญิงกลีบ มหิธร

การศึกษา

ท่านได้เข้าศึกษาชั้นต้นที่โรงเรียน วัดจักรวรรดิราชาวาส เมื่ออายุได้ ๑๑ ขวบ เรียนอยู่ ๑ ปีเศษ เมื่อจบชั้นวาหนิติกร อันเป็นหลักสูตรตามหนังสือมูลบทบรรพกิจ ของพระยาศรีสุนทรโวหาร (น้อย อาจารยางกูร) ก็ได้เข้าศึกษาในโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ สอบไล่ได้ประโยค ๒ เมื่อปี ๒๔๓๔ ต่อมาเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๔๔๐ ท่านสอบไล่ได้เป็นเนติบัณฑิต ชั้นที่ ๑ ในจำนวนผู้สอบได้ทั้งหมด ๙ คน จากโรงเรียนกฎหมายของ

กระทรวงยุติธรรม นับเป็นเนติบัณฑิตคนแรกของประเทศไทย

การทำงาน

เมื่อท่าน เรียนจบจาก โรงเรียน พระตำหนักสวนกุหลาบนั้น ท่านมีอายุได้ ๑๗ ปีเศษ บิดาได้นำไปฝากพระเจ้านั่งยาเธอ กรมขุนศิริราชลังกาศ อธิบดีศาลฎีกา เพื่อเข้ารับราชการในศาลฎีกา ท่านรับราชการในศาลฎีกา ด้วยความขยันหมั่นเพียรจนได้เลื่อนเงินเดือนถึง ๔ ครั้ง ในปีเดียวกัน ต่อมาศาลฎีกาได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อใหม่เป็นศาลอุทธรณ์คดีหลวง กรมขุนศิริราชลังกาศ จึงทรงลาออกมาทำหน้าที่ราชเลขาธิการฝ่ายกฤษฎีกา ซึ่งเจ้าพระยามหิธร ก็ย้ายติดตามมาอยู่ที่กรมราชเลขาธิการด้วยเช่นกัน

เมื่อท่านสอบไล่ได้เป็นเนติบัณฑิต ก็ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาศาลพระราชอาญา และต้อง

ทำหน้าที่ช่วยบัญชาการโรงเรียนกฎหมาย และสอนนักเรียนกฎหมายด้วย ในขณะที่เดียวกันนอกจากนี้ เสด็จในกรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ซึ่งเป็นเสนาบดีกระทรวงยุติธรรมในขณะนั้น ยังได้รับสั่งขอยืมตัวไปช่วยพิจารณาความที่ศาลแพ่ง และเป็นกรรมการสอบความรู้เนติบัณฑิตอีกด้วย ท่านได้รับพระราชทานสัญญาบัตรเป็นที่หลวงจักษุปาณิศรศีลวิสุทธ์ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๔๔๑ ในปีต่อมาก็ได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลแพ่ง และได้เลื่อนเป็นพระในนามเดิม ครั้นถึงวันที่ ๑ เมษายน ๒๔๔๔ ก็ได้เลื่อนขึ้นเป็นปลัดทูลฉลอง กระทรวงยุติธรรม ขณะมีอายุเพียง ๒๗ ปี ท่านได้ชื่อว่าเป็นขุนพลคู่พระทัยของเสด็จในกรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ เพราะทำงานด้วยความรวดเร็ว ฉับไว และเรียบร้อยไม่มีที่ติ เป็นที่ไว้วางพระทัยของเสด็จในกรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ซึ่งทรงดำรงตำแหน่งเสนาบดีอยู่ในขณะนั้น งานในกระทรวงยุติธรรม ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่สั่งการของปลัดทูลฉลองในขณะนั้น ได้แก่

๑. งานกรมบัญชาการ มีหน้าที่บริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่เสนาบดีวางไว้
๒. งานกองบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและงบประมาณของกระทรวง
๓. งานจัดหา ที่ดิน และ ก่อ สร้างที่ ทำการศาลยุติธรรม และบ้านพักราชการทั้งในกรุงเทพฯ และในหัวเมือง

๔. งานปกครองข้าราชการทั้งฝ่ายตุลาการ เช่น การพิจารณาบรรจุ เลื่อน ลด ปลด ย้าย ข้าราชการ

๕. งานบังคับคดีให้ศาลทั้งปวง

ต่อมาในปี ๒๔๔๖ ท่านก็ได้เลื่อนบรรดาศักดิ์เป็นพระยาในนามเดิม

ในระหว่างที่เสด็จในกรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ทรงเป็นเสนาบดีนั้น ได้เสด็จไปยุโรป ๒ ครั้ง ซึ่งท่านก็ได้ทำการแทนในตำแหน่ง เสนาบดีกระทรวงยุติธรรมทั้งสองคราว

หลังจากเสด็จในกรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ได้รับพระบรมราชานุญาตให้ออกจากราชการ ในปี ๒๔๕๓ เจ้าพระยามหิธรก็ได้ย้ายมาเป็นกรรมการศาลฎีกา และในปี ๒๔๕๔ ท่านได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็น ราชเลขา นุการ ฝ่าย กฤษฎีกา อีกตำแหน่งหนึ่ง

ในปี ๒๔๕๗ โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งกรมพระนิติศาสตร์ขึ้นในกระทรวงวัง ท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นสมุหพระนิติศาสตร์ หัวหน้ากรมพระนิติศาสตร์คนแรก และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดีศาลฎีกา เมื่อปี ๒๔๖๑ อันนับว่าเป็นสามัญชนคนแรกที่ดำรงตำแหน่งนี้ ท่านดำรงตำแหน่งอยู่ได้ ๑ ปีเศษ พระเจ้าพี่ยาเธอกรมหลวงปราจิณกิติบดี ราชเลขา นุการชั้นพระชนม์ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงโปรดเกล้าฯ ให้ท่านไปดำรงตำแหน่งราชเลขา นุการ โดยเปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็นราช

เลขาธิการมีฐานะเทียบเท่าเสนาบดี ท่านอยู่ในตำแหน่งนี้นานถึง ๑๔ ปี และได้พระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนาขึ้นเป็น “เจ้าพระยามหิธรบรมนริศร มหาสวามิภักดิ์ นิตพิทักษ์ธรรมพิศาล ราชเลขาธิการวิสุทธิคุณ ไกรฤกษ์กุลวิวัฒน์ ศรีรัตนไตรยสรณธาดา สุวัริชวารยาภัย อภัยพิริปรากรมหาหุ”

ท่านได้รับแต่งตั้งเป็นองคมนตรี ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว อีกตำแหน่งหนึ่งด้วย และต่อมาเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๔๗๕ ได้มีประกาศพระบรมราชโองการเปลี่ยนนามราชเลขาธิการ เป็นเสนาบดีกระทรวงมูรธาธร และเปลี่ยนกลับไปใช้นามเดิม ในวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๔๗๕

เจ้าพระยามหิธร ได้กราบถวายบังคมลาออกจากราชการเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๔๗๕ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ระหว่างปี ๒๔๗๘-๒๔๘๐

ในปี ๒๔๘๒ ท่านได้รับแต่งตั้งเป็นศาสตราจารย์วิสามัญ แห่งมหาวิทยาลัยวิชาธรรมศาสตร์และการเมือง และได้รับปริญญานิติศาสตร์ดุษฎี

บัณฑิตกิตติมศักดิ์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๔๙๘ เป็นคนแรกตั้งแต่ตั้งมหาวิทยาลัย

ท่านถึงแก่อสัญกรรม เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๔๙๙ ขณะมีอายุได้ ๘๑ ปี ๑๐ เดือน ๖ วัน

ราชการพิเศษ

เป็นกรรมการสอบความรู้เนติบัณฑิต

เป็นกรรมการชำระกฎหมายเก่า และรวบรวมร่างกฎหมายใหม่

เป็นสภานายกคนแรกของเนติบัณฑิตยสภา

เป็นกรรมการสภาการคลัง

เป็น กรรมการ ตรวจร่าง ประมวล กฎหมายแพ่งและพาณิชย์

เป็นกรรมการ ก.พ.

เป็นประธาน อ.ก.พ. วิสามัญ

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ท่านได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์คือ ทรา มงกุฎสยามชั้นที่ ๑ ทราช้างเผือกชั้นที่ ๑ และตราปฐมจุลจอมเกล้า พร้อมด้วยสังวาลย์และเครื่องยศ

ขอให้เราทั้งหลายมีความเชื่อมั่นว่า ความชอบธรรมนำมาซึ่งอำนาจ และในความเชื่อมั่น ให้เรามีความกล้าที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเราตลอดไปจนถึงที่สุด ตามความรู้และความเข้าใจของเรา

(อับราฮัม ลินคอล์น)

ท้ายเล่ม

วารสารข้าราชการฉบับนี้ เป็นฉบับแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ซึ่งหากจะมองย้อนหลังกลับไปเมื่อปีงบประมาณที่แล้ว จะเห็นได้ว่าวารสารข้าราชการได้เสนอเรื่องเกี่ยวกับความก้าวหน้า ความเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ เพื่อประโยชน์ต่อผู้อ่านหลายประการ บางเรื่องที่ได้เสนอแนวทางปรับปรุงนั้น ท่านผู้อ่านก็คงอยากจะทราบต่อไปว่า แล้วได้เริ่มปรับปรุงกันแล้วหรือยัง เมื่อนึกถึงหน้าที่ต้องชำระ วารสารข้าราชการรับปากไว้กับผู้อ่านเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๔ คราวรายงานเรื่องราวการจัดสัมมนา เรื่อง “การจัดสวัสดิการข้าราชการพลเรือน” ว่าจะรายงานความคืบคลานหรือความก้าวหน้า เรื่องการปรับปรุงสวัสดิการข้าราชการพลเรือนให้ทราบต่อไป

เวลาก็ได้ผ่านไปแล้ว ๑ ปี งานด้านปรับปรุงสวัสดิการข้าราชการพลเรือนที่สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาเสนอ ก.พ. เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไปก็มี เช่น

โครงการบ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาค โครงการสร้างบ้านพักข้าราชการนี้ ได้เสนอให้ก่อสร้างในเขตจังหวัดยากจน ๓๗ จังหวัดก่อน โดยให้การเคหะแห่งชาติเป็นผู้ออกแบบและก่อสร้างอาคารบ้านพักจังหวัดละ ๑ หน่วยๆ ละ ๑๐ ห้อง ในที่ดินของกรมธนารักษ์ โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการโศก าระดับ ๓-๕ มีสิทธิเข้าพักอาศัย และให้มีคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าอยู่อาศัย สำหรับแหล่งเงินทุนนั้น อาจกู้ยืมจากเงินสะสมของจังหวัดหรือเงินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การช่วยเหลือสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรข้าราชการ ได้เสนอให้ข้าราชการสามารถเบิกค่าธรรมเนียมการเรียน ของบุตรที่ศึกษา ในสถานศึกษาเอกชน ได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินในอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด ขยายขอบเขตความช่วยเหลือการศึกษาบุตร ไปจนถึงระดับปริญญาตรี เพิ่มการให้ความช่วยเหลือ โดยให้เป็นเงินค่าอุปกรณ์การศึกษาบุตร

เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ได้เสนอให้ปรับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ของข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐวิสาหกิจ โดยเสนอให้ปรับเงินเพิ่มค่าครองชีพ เป็น ๔๐๐ บาท และ ๓๐๐ บาท คือผู้ที่ได้รับเงินเดือนตามบัญชี ๓ ไม่เกินเดือนละ ๓,๕๔๐ บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพเดือนละ ๔๐๐ บาท และผู้ได้รับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ ๓,๕๔๐ บาทขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๖,๕๘๕ บาท ให้ได้รับเดือนละ ๓๐๐ บาท เรื่องนี้คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วมอบหมายให้กระทรวงการคลังรับไปพิจารณา ร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต่อไป

นอกจากนี้ก็มีโครงการช่วยเหลืออื่นๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างที่เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ศึกษารายละเอียด เพื่อจะได้นำเสนอ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป ความคืบหน้าเรื่องนี้มีประการใด วารสารข้าราชการจะรายงานท่านให้ทราบทุกกระยะ

สำหรับวารสารข้าราชการฉบับประจำเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๕ จะเสนอท่านด้วยเรื่องเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ อย่าลืมติดตามอ่านนะครับ

บรรณาธิการ