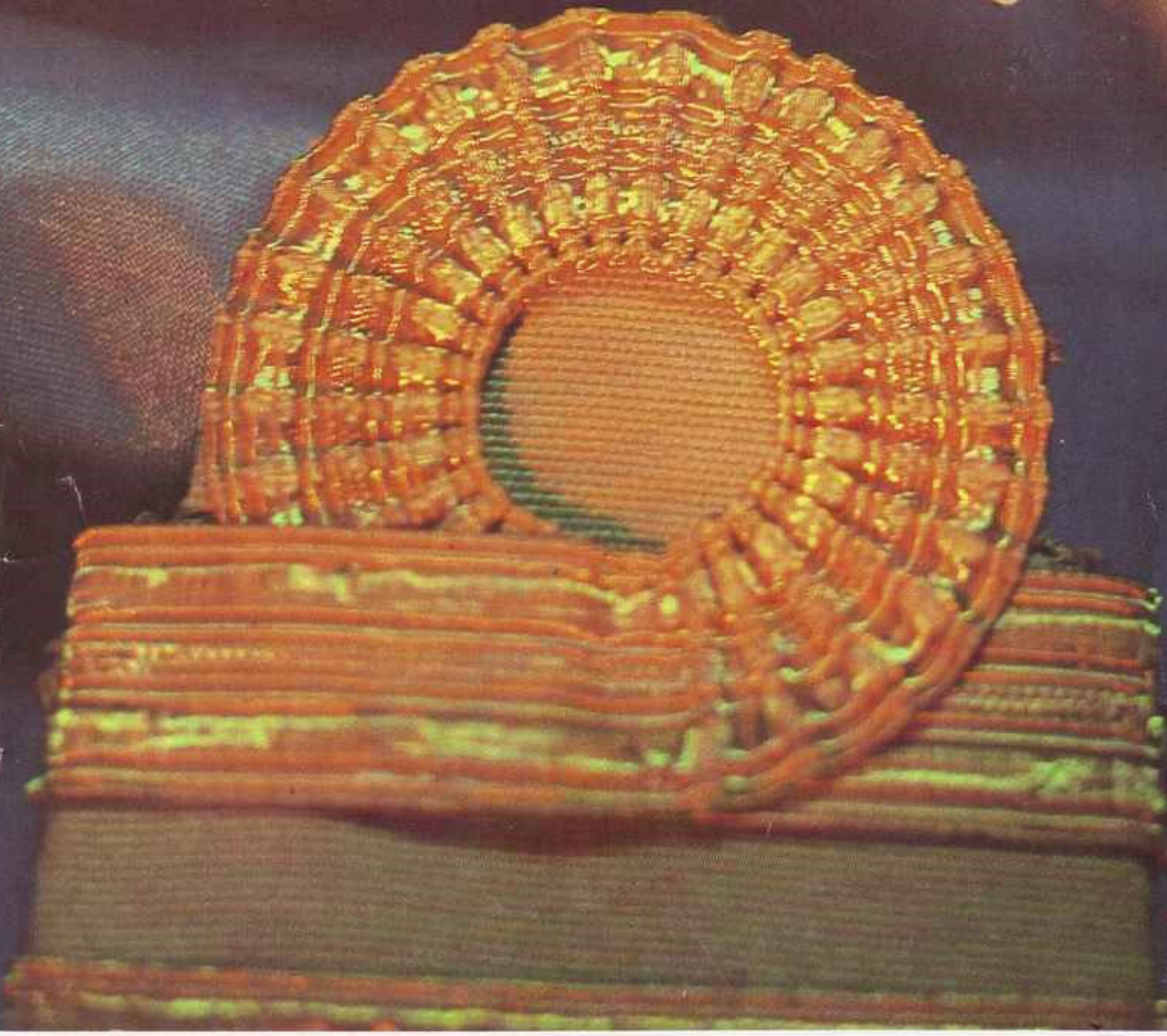


วารสารข้าราชการ

● ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๒๖ ● ราคา 12 บาท

การแก้ไขปัญหามรรถภาพข้าราชการ
นโยบายการปรับปรุงระบบราชการพลเรือน



บทบรรณาธิการ

ถ้าจะกล่าวถึงปี ๒๕๒๖ นี้ เป็นปีแห่งการพัฒนาวารสารข้าราชการครั้งใหญ่ก็คงจะไม่ผิดนัก เพราะนับตั้งแต่การปรับปรุงรูปเล่มครั้งแรก

ซึ่งเริ่มจากฉบับประจำเดือนมกราคม ๒๕๒๖ เป็นต้นมาแล้ว วารสารข้าราชการก็ได้พยายามปรับปรุงคุณภาพในด้านเนื้อหาสาระที่จะให้ประโยชน์แก่ท่านสมาชิกและผู้อ่านมาโดยตลอด

วารสารข้าราชการ ฉบับประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๒๖ ที่ท่านถืออยู่ นี้ ก็เป็นอีกฉบับหนึ่งที่เราได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า กล่าวคือ วารสารข้าราชการ ฉบับนี้ เป็นฉบับแรกที่ได้มีการจัดพิมพ์โดยระบบออฟเซต ตลอดทั้งเล่ม

การจัดพิมพ์ด้วยระบบออฟเซตนี้ นอกจากจะทำให้ได้ตัวพิมพ์ที่มีคุณภาพดี สวยงาม ชัดเจน สะดวกแก่การอ่านแล้ว

ยังเป็นการประหยัดเนื้อที่ ทำให้สามารถเพิ่มเนื้อหาสาระที่มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อผู้ท่านได้มากขึ้น

นอกเหนือจากการปรับปรุงคุณภาพในด้านกรพิมพ์และการจัดรูปเล่มดังกล่าวแล้ว วารสารข้าราชการ ฉบับนี้ยังได้ปรับปรุงคุณภาพในด้านเนื้อหาให้เข้มข้นยิ่งขึ้นไปอีก ด้วยการเสนอเรื่องที่น่าสนใจที่สุดหลายเรื่องด้วยกัน

เช่น เรื่องเกี่ยวกับงานวิจัยผลการสำรวจความเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการใช้บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๓

เรื่อง นโยบายการปรับปรุงระบบราชการ เรื่อง หลุมพรางของผู้บริหาร

บทสัมภาษณ์ปลัดกระทรวงการคลัง กับการแนะนำส่วนราชการ

ซึ่งฉบับนี้เริ่มด้วยการแนะนำสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์ คณะผู้จัดทำวารสารข้าราชการทุกคนถือว่า การปรับปรุงเป็นงานประจำของเรา

ที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปโดยไม่หยุดยั้ง

วารสารข้าราชการ

ปีที่ 28 ฉบับที่ 6 มิถุนายน 2526

•
บทบรรณาธิการ

๔

ข่าว: ในแวดวงข้าราชการ

๓๓

สัมภาษณ์: พบปะผู้ทรงคุณวุฒิ

บุพผิง/บริหาร

๓๗

บทความวิชาการ: ระบบราชการไทย

ม.ร.ว.จันทรมณีจิตร จันทรวัด

๓๙

บทวิจัย: บัญชี ๓

สุพัตรา เพชรมณี

๓๑

ช่างสนาม: สันทนาการประสาธน์

แก่ ช่างศิลป์

๓๕

บทความวิชาการ: มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร

สมโภชน์ นพคุณ

๔๓

แนะนำองค์การ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์

อิต บางชื่อ

๕๓

เกร็ดบริหาร: หลุมพรางของนักบริหาร

วิจิตร วุฒิกงู

๖๓

บทความวิชาการ: สมรรถภาพข้าราชการ ยังมีทางปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

สุณี บุญสิงห์

๖๖

วินัยข้าราชการ: สุภาพรณก่อนพิจารณา

เอกศักดิ์ ศรีภุณาสวัสดิ์

๗๗

บทวิเคราะห์: วินัยกับกฎหมายอัตรากำลัง

น. ๗๖๐

๘๗

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

๘๖

ท้ายเล่ม



ปก: สมรรถภาพข้าราชการ ปัญหาที่กำลังรอกการเหี่ยวงา

“ระบบราชการไทย” : ม.ร.ว.จันทรแรมศิริโชค จันทรหัด

บทความที่ถอดจากข้ออภิปรายของ ผู้เชี่ยวชาญด้านนี้ ซึ่งได้วิเคราะห์รูปแบบ การพัฒนา ทิศทาง ข้อบกพร่อง และแนวทางแก้ไข อย่างสั้น ๆ แต่ได้ใจความ

“บัญชี 3” : สุพัตรา เพชรมณี

หลังจากที่มีการปรับบัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๓ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๕ หลายคนก็บ่นว่าปรับแล้วยังไม่เห็นว่เงินเดือนจะพอใช้ แต่บางคนก็ว่าเหลือเฟือ เรื่องนี้ข้อเท็จจริงนั้นขาดเหลืออย่างไร เราได้มีการวิจัยเพื่อท่านแล้ว

“มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร” : สมโภชน์ นพคุณ

ความเข้าใจเดิมที่ว่า สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้การบริหารง่าย และมีประสิทธิภาพนั้น ไม่เป็นความจริงเสมอไปเสียแล้ว ลองอ่านบทความนี้สักนิด แล้วเราท่านคงจะได้แง่คิดบางประการ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการทำงาน ที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นได้

“สมรรถภาพของข้าราชการ ยังมีทางปรับปรุงให้ดีขึ้นได้” : ศุภณี บุญสิงห์

ปัญหาเรื่องสมรรถภาพของข้าราชการ ไม่นั้น สาเหตุไม่ได้อยู่ที่พฤติกรรมของตัวข้าราชการเอง แต่มีสิ่งแวดล้อมบางประการเป็นต้นเหตุสำคัญกว่า ต้นเหตุคืออะไร และทางแก้มีหรือไม่ บทความนี้จะบอกท่านได้



เนาวน



เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ผู้จัดการสวัสดิการ นายนิวัฒน์ วัชรวรการ ฝ่ายจัดการ น.ส.ชนิธา สุดกังวาล ที่ปรึกษา นายโสวัจ สุจริตกุล, นายสำราญ ภาวบุญคุณ, พันตรี อรรถ วิชัยกุล, นายวิลาศ สิงห์วิสัย บรรณาธิการ นายอุศล บุญประกอบ ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์, นายปรีชา วิชัยดิษฐ์, นายปรีชา วัชรากัย กองบรรณาธิการ นายปริญญา สนั่นเมือง นางเมทินี พงษ์เวช, นายอาวุธ วรรณวงศ์, น.ส.เปรมจิตต์ สติรแพทย์, นายนนทิกร กาญจนะจิตตรา, นายณรงค์ชัย ฉายสุขเกษม ประชาสัมพันธ์ นายจีระพงษ์ สีวาระวิโรจน์, นายอุศล จันทรศักดิ์ ออกแบบปก นายมนตรี จตุรภัทร ปกพิมพ์ที่ พันนี พับบลิชซิง สถานที่พิมพ์ บริษัท ประชาชน จำกัด (แผนกการพิมพ์) ๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม บางรัก โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒
นายนิรันดร์ เทตระกุล ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

ข่าว

ในแวดวงข้าราชการ

สัมมนาเรื่องการเสริมสร้าง ความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐบาล

เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๒๖ ระหว่าง ๑๓.๓๐-๒๑.๐๐ น. สำนักงาน ก.พ.ร่วมกับชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน และสมาคมจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย ได้ร่วมกันจัดสัมมนาเรื่องการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาคเอกชน และภาคราชการ ในการพัฒนาประเทศขึ้น ณ โรงแรม แอมบาสซาเดอร์

การสัมมนาครั้งนี้ มีผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งเป็นนักบริหารระดับกลาง จากทั้งภาคเอกชน และภาคราชการ จำนวน ๑๕๐ คน โดยรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี นายมีชัย ฤชุพันธุ์ เป็นประธานเปิดการสัมมนาต่อจากนั้น ได้มีการบรรยายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาคราชการ

และภาคเอกชน โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ดร.โชคชัย อักษรนันท์ เลขาธิการ สมาคมอุตสาหกรรมไทย ดร.อาภรณ์ ศรีพิพัฒน์ อธิบดีรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นายเหลือ สงวนพงษ์ รองอธิบดีกรมสรรพากร และนายสถาพร กวิตานนท์ ผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมี นายประยูร เกลิงศรี อธิบดีกรมเศรษฐกิจการพาณิชย์ เป็นผู้ดำเนินรายการ

หลังจากนั้น ได้มีการแบ่งกลุ่มสัมมนากลุ่มย่อยในเรื่องเกี่ยวกับ การจัดเก็บภาษีอากร การส่งเสริมการลงทุนและการจัดตั้งและควบคุมธุรกิจ การส่งสินค้าออก

และการจัดซื้อจัดจ้างของทางราชการ การสัมมนากลุ่มย่อยนี้ เป็นการสัมมนาร่วมกันเพื่อให้ทราบถึงปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหา และวิธีการที่จะเสริมสร้างความร่วมมือกันในระดับปฏิบัติการของทั้งภาคเอกชนและภาคราชการ โดยกลุ่มสัมมนาได้คิดค้นวิธีการที่จะแก้ไขและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น และเป็นผลดีที่สุดสำหรับทั้ง ๒ ฝ่าย

การสัมมนาครั้งนี้ นับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่มีการร่วมกันปรึกษาหารือในระดับปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุง และเสริมสร้างความร่วมมือกันในระหว่างภาคราชการ และภาคเอกชน อันเป็นการขานรับต่อนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้การดำเนินการที่ทั้ง ๒ ฝ่าย



จะต้องติดต่อประสานงานกันเกิดความสะดวก และตัดสินใจตอน หรือ การปฏิบัติที่ไม่จำเป็นออกไป

กรม: อนุมัติ สร้างบ้านพักข้าราชการ

ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี ซึ่งประชุมเมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๒๖ ได้มีมติอนุมัติให้ดำเนินการตามโครงการ ดังกล่าวได้ดังนี้

- ๑. อนุมัติโครงการศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาค โดยให้ก่อสร้างศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาคปีละ ๑๐ จังหวัด จังหวัดละ ๓๐ หน่วย และให้พิจารณาดำเนินการในพื้นที่จังหวัดยากจน และมีความจำเป็นเร่งด่วนก่อน ทั้งนี้ให้เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๗ เป็นต้นไป
- ๒. อนุมัติให้การคณะแห่งชาติรับผิดชอบด้านการควบคุมและดำเนินการก่อสร้าง

๓. อนุมัติให้กรมธนารักษ์ ตั้งงบประมาณผูกพันเป็นรายปี สำหรับก่อสร้างศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาค ปีละ ๑๐ จังหวัด

๔. ในปีแรกที่เริ่มดำเนินการหากกรมธนารักษ์ไม่สามารถตั้งงบประมาณได้ทัน ให้การคณะแห่งชาติจ่ายตรงไปก่อน แล้วให้กรมธนารักษ์ตั้งงบประมาณชดเชยให้ในปีถัดไป

๕. อนุมัติให้มีคณะกรรมการบริหารโครงการศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาค เพื่อทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกจังหวัดที่จะดำเนินการก่อสร้างศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาคตามความจำเป็น และเร่งด่วนตามลำดับก่อนหลัง ติดตาม ดูแล และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการดำเนินการตามโครงการนี้

ซึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการคลัง เป็นประธานกรรมการเลขาธิการ ก.พ.เป็นรองประธานกรรมการ และกรรมการอื่นอีก ๗ ท่าน กับให้ประธานกรรมการแต่งตั้งเลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการตามความเหมาะสม

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีได้มอบหมายให้คณะกรรมการบริหารได้พิจารณาว่า มีขีดความสามารถพอที่จะสร้างบ้านพักดังกล่าวพร้อมกันทุกจังหวัดทั่วประเทศ จังหวัดละ ๓๐ หน่วย ได้หรือไม่ ถ้าสามารถดำเนินการได้ให้นำกลับเข้ามาขอมติจากคณะรัฐมนตรีอีกครั้งหนึ่ง ถ้าไม่สามารถจะดำเนินการได้ ก็ให้ดำเนินการก่อสร้างปีละ ๑๐ จังหวัด จังหวัดละ ๓๐ หน่วย ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

รัฐเพิ่มค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ให้เพิ่มสูงขึ้น
บัดนี้ เรื่องดังกล่าวได้ประกาศลงในพระราชกิจจานุเบกษา

มีสิทธิที่จะเบิกค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นตามฉบับใหม่

ตั้งคณะกรรมการร่วมภาค
รัฐบาลและเอกชน



นายกรัฐมนตรีได้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและเอกชนขึ้นเพื่อทำหน้าที่ร่วมกันแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศรวมทั้งการประสานนโยบายและการปฏิบัติระหว่างภาครัฐบาลและเอกชนให้สอดคล้องกัน คณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และคณะกรรมการประกอบด้วยรองนายกรัฐมนตรีทั้ง ๔ คน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการต่างประเทศ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ๒ คน (ร.ท.ศุภินมหาสันทนะ และร.ต.ท.ชาญมธุธรรม) รัฐมนตรีช่วยว่าการอุตสาหกรรม (นายวิชาญ อิศรางกูรฯ)

นายสุธี สิงห์เทนท์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลัง ได้เปิดเผยว่า ตามมติ ครม. ได้อนุมัติปรับปรุงพระราชกฤษฎีกา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ฉบับพ.ศ. ๒๕๒๖ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๖ เป็นต้นไปนั้น ได้กล่าวถึงการเดินทางไปราชการชั่วคราวเพื่อการศึกษา ฝึกอบรม และสัมมนา โดยปรับปรุงเบี้ยเลี้ยงเดินทางทั้งประเภท ก และ ข รวมทั้งค่าเช่าที่พัก

เล่มที่ ๑๐๐ ตอนที่ ๗๓ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๒๖ แล้ว มีสาระสำคัญว่า กรณีที่ไปราชการต่อเนื่องกันระหว่างพระราชกฤษฎีกาเดิมและพระราชกฤษฎีกาใหม่สิทธิที่จะได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ถือตามพระราชกฤษฎีกาเดิม ส่วนการเดินทางไปในระหว่างวันที่พระราชกฤษฎีกาใช้บังคับ คือวันที่ ๑ เมษายน นี้เป็นต้นไป ผู้เดินทาง

ผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย
 เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริม
 การลงทุน ผู้แทนสภาหอการค้า
 ๓ คน ผู้แทนสมาคมอุตสาหกรรม
 3 คน ผู้แทนสมาคมธนาคาร ๓
 คน โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการ
 พัฒนาการเศรษฐกิจฯ เป็น
 เลขานุการ คณะกรรมการ และ
 นายสถาพร กวิตานนท์ เป็นผู้ช่วย
 เลขานุการ

จัดตั้ง “เงินทุนหมุนเวียนเพื่อ
 การสาธิตการประหยัดพลัง
 งานในโรงงาน”

สำนักงานพลังงานแห่งชาติได้
 จัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อสาธิต
 การประหยัดพลังงานในโรงงาน
 อุตสาหกรรมขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหา
 ในการปรับปรุงประสิทธิภาพ
 อุปกรณ์การใช้พลังงานของโรง
 งานอุตสาหกรรม อาทิเช่น ปัญหา
 โรงงานอุตสาหกรรมขาดเงินทุน
 สำหรับปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง
 อุปกรณ์การใช้พลังงานในการ
 ประหยัดพลังงาน และยังต้องการ
 ความช่วยเหลือทางด้านเทคนิค
 เป็นต้น จากผลวิเคราะห์ได้พิ-
 จารณาและให้การรับรองการกู้
 ยืมเงินได้ โดยให้ออนเงินจากงบ

ประมาณประจำปี ๒๕๒๖ ในวง
 เงิน ๕ ล้านบาท เพื่อเป็นเงินทุน
 หมุนเวียนและให้โรงงานอุตสาหกรรม
 กู้ได้ ซึ่งได้รับความร่วมมือ
 จากสำนักงานพลังงานแห่งชาติ
 กับบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรม
 แห่งประเทศไทย หรือองค์กรอื่นๆ
 ที่เหมาะสม โดยเสียดำจ่าย
 เพียง ๓% และคิดอัตราดอกเบี้ย
 ผู้ขอกู้ลงทุนเบื้องต้น ๑๐% มีกำ-
 หนดใช้คืนไม่เกิน ๕ ปี ในวงเงินกู้
 แต่ละรายไม่ต่ำกว่า ๕๐๐,๐๐๐
 บาท

รับสมัครงาน

กรมที่ดิน รับสมัคร
 บุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่ง
 วิศวกรรังวัดระดับ ๓ ผู้สมัครต้อง
 มีคุณสมบัติได้รับปริญญาตรีหรือ
 เทียบเท่าทางวิศวกรรมโยธา วิศว-
 กรรมสำรวจ หรือทางอื่น ๆ ที่ก.พ.
 กำหนดใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ
 สำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือปริญญา
 โท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าทาง
 วิศวกรรมโยธา หรือวิศวกรรม
 สำรวจ หรือทางอื่น ๆ ที่ก.พ.
 กำหนดใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ
 สำหรับตำแหน่งนี้ได้ สมัครได้ที่
 งานอัตรากำลังและการสอบ ฝ่าย

อัตรากำลังและบรรจุแต่งตั้ง กอ
 การเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน ตั้งแต่
 วันที่ ๑ ถึงวันที่ ๒๑ มิถุนายน
 ๒๕๒๖

สำนักงานคณะกรรมการ
 การส่งเสริมการลงทุน รับ
 สมัครผู้มีวุฒิปริญญาตรีวิศวกรรม
 ศาสตร์ สาขาสิ่งแวดล้อมหรือเทียบ
 เท่า เพื่อบรรจุตำแหน่งเจ้าหน้าที่
 ส่งเสริมการลงทุน ๓ (ด้านสิ่งแวดล้อม)
 และปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ สาขาไฟฟ้า
 เครื่องกล อุตสาหกรรม หรือเทียบ
 เท่า เพื่อบรรจุตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่
 ส่งเสริมการลงทุน ๓” (ด้านสิ่งแวดล้อม)
 และปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ สาขาไฟฟ้า
 เครื่องกล อุตสาหกรรม หรือเทียบ
 เท่า เพื่อบรรจุตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่
 ส่งเสริมการลงทุน ๓” สมัครได้
 ที่สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงาน
 คณะกรรมการส่งเสริมลงทุน
 ชั้น ๑๖ ตึกธนาคารกสิกรไทย
 ถนนพหลโยธิน กทม. ภายในวันที่
 ๑๗ มิถุนายน ๒๕๒๖

สำนักงาน ก.พ. เปิดรับ
 สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและ
 แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในส่วน
 ราชการต่าง ๆ โดยมีตำแหน่งที่
 จะรับสมัครสอบดังนี้

๑. ตำแหน่ง นายตรวจสรรพ-
 สามิต ๑ (ส่วนภูมิภาค) และ

วารสารข้าราชการ ๘

ตำแหน่งอื่นในระดับ ๑ ที่ใช้คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งอย่างเดียวกัน ผู้สมัครต้องเป็นชาย และได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย สายอาชีพ หรือเทียบเท่า ทางบัญชี พาณิชยการ หรือเลขานุการ ๒. ตำแหน่ง ช่างศิลป์ ๑ และตำแหน่งอื่นในระดับ ๑ ที่ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างเดียวกัน ผู้สมัครต้องได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบเท่าทางจิตรศิลป์ หรือศิลปะประยุกต์

๓. ตำแหน่ง นักวิชาการช่างศิลป์ ๓ และตำแหน่งอื่นในระดับ ๓ ที่ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างเดียวกัน ผู้สมัครต้องได้รับปริญญาตรี ทางศิลปกรรม หรือมัณฑนศิลป์

๔. ตำแหน่ง นักวิชาการสถิติ ๓ และตำแหน่งอื่นในระดับ ๓ ที่ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างเดียวกัน ผู้สมัครต้องได้รับปริญญาตรี ทางสถิติ

๕. ตำแหน่ง นักวิชาการเผยแพร่ ๓ และตำแหน่งอื่นในระดับ ๓ ที่ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างเดียวกัน ผู้สมัครต้อง

ได้รับปริญญาตรี ทางนิเทศศาสตร์ วารสารศาสตร์ หรือสื่อสารมวลชน ๖ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่แผนที่ภาพถ่าย ๓ และตำแหน่งอื่นในระดับ ๓ ที่ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างเดียวกัน ผู้สมัครต้องได้รับปริญญา วิทยาศาสตร์บัณฑิตสาขาภูมิศาสตร์ ๗. ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ (ด้านคณิตวิเคราะห์) และตำแหน่งอื่นในระดับ ๓ ที่ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างเดียวกัน ผู้สมัครต้องได้รับปริญญาโท ทางคอมพิวเตอร์ สถิติประยุกต์ คณิตศาสตร์หรือเศรษฐศาสตร์

กำหนดเปิดรับสมัครระหว่าง ๖-๒๕ มิถุนายน ๒๕๒๖ ที่สำนักงาน ก.พ. ผู้สนใจขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่สำนักงาน ก.พ. ส่วนราชการต่าง ๆ ฝ่ายพลเรือน-สำนักงานจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ทุกจังหวัด สำหรับหลักฐานที่ต้องนำไปยื่นในวันสมัครสอบคือ รูปถ่ายขนาด ๓ x ๔ ซม. หรือ ๑ นิ้ว จำนวน ๓ รูป พร้อมเงินค่าสมัคร ส่วนหลักฐานอื่น ๆ ยังไม่ต้องใช้

ปรับปรุงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ

ตามมติคร.ม. ให้ใช้ “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖” โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๖ การพิจารณาปรับปรุงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณนี้ ดำเนินการโดยคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งประกอบด้วยปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน กรรมการประกอบด้วย ผู้แทนจากทุกกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงระเบียบงานสารบรรณหลายประการด้วยกัน สำหรับรายละเอียดระเบียบฯ ดังกล่าว ติดต่อขอทราบได้ที่สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ถนนพิษณุโลก กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

บทสัมภาษณ์



พบ ปลัดกระทรวง การคลัง

กระทรวงการคลังเป็นกระทรวงที่มีความสำคัญที่สุดในการหารายได้ให้แก่ประเทศ และวางระเบียบแบบแผนการใช้จ่ายของส่วนราชการ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความซุ่มละเอียดรอบคอบ มองการณ์กว้างไกล และบริหารงานได้ดีเยี่ยม เราจึงขอนำท่านไปพบกับ ปลัดกระทรวงการคลังนายพนัส สิมะเสถียร เพื่อจะได้รับทราบวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของท่าน

ท่านปลัดฯ พนัส เป็นชาวกรุงเทพฯ โดยกำเนิด ท่านเกิดเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๔๗๕ หลังจากได้รับประกาศนียบัตรวิชาการมัธยมศึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แล้ว ได้เดินทางไปศึกษาต่อที่สหรัฐอเมริกา และได้รับทุนรัฐบาลตามความต้องการของกรมบัญชีกลาง ศึกษาจนจบปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ เมื่อ พ.ศ.๒๕๐๑ ชีวิตการทำงานของท่านจึงเริ่มด้วยการเป็นข้าราชการสังกัดกรมบัญชีกลาง

จนกระทั่งได้รับตำแหน่งอธิบดีกรมบัญชีกลาง เมื่อพ.ศ. ๒๕๑๕ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมสรรพากร เมื่อพ.ศ. ๒๕๒๑ และได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงการคลังเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ นับได้ว่าท่านเป็นข้าราชการลูกหม้อดีเด่นของกระทรวงการคลังคนหนึ่ง

ท่านเป็นบุคคลตัวอย่างที่ควรยกย่องในด้านการอุทิศตนแก่ราชการ เพราะตั้งแต่เริ่มรับราชการมาจนถึงปัจจุบันท่านไม่เคยคิดออกไปทำงานเอกชนเลย เนื่องจากสำนึกในบุญคุณของทางราชการที่ได้สนับสนุนการศึกษาของท่านจนถึงที่สุด ทั้งนี้ท่านยังได้ให้แง่คิดที่น่าสนใจสำหรับข้าราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องจะรับราชการไว้ประการหนึ่งว่า ข้าราชการทุกคนต้องมีความสำนึกในหน้าที่ และพอใจกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ไม่ควรอ้างว่าได้รับเงินเดือนน้อยแล้วจึงทำงานไม่เต็มที่ โดยกล่าวว่า “เมื่อเรามากหน้าเข้ามารับราชการแล้วนั้น เราก็หวังพึ่งราชการเป็นใหญ่ คนส่วนมากมักจะบอกว่า เงินเดือนของข้าราชการน้อยเมื่อเทียบกับภาคเอกชน เรื่องนี้เราก็รู้กันตั้งแต่ก่อนจะเข้า

รับราชการแล้ว แต่พอเมื่อได้เข้ามารับราชการ มาทำงานแล้วจะมาบอกว่าเงินเดือนน้อย การพูดอย่างนี้ออกจะไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ราชการนัก”

นอกจากนั้นท่านยังได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของระบบราชการตามความเห็นของท่านเองว่า “ไม่ว่าจะเป็นงานบริหารหรืองานปฏิบัติทั้งที่นับผลผลิตได้และไม่ได้ ควรกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ให้ได้ในรูปใดรูปหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นจุดเริ่มในการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบราชการที่แท้จริงต่อไป

ในกรณีที่มีผู้กล่าวหาว่าการปฏิบัติราชการไม่มีประสิทธิภาพนั้น ควรระบุให้ชัดเจนว่าเป็นส่วนราชการใด กรมใด กระทรวงใด บทพร่องในเรื่องใด ให้อะไรเป็นเครื่องวัด เพื่อพิจารณาแก้ไขได้ตรงกับปัญหาการกล่าวหา ระบบราชการรวม ๆ นั้นออกจะไม่ยุติธรรมสำหรับข้าราชการที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานนักร สำหรับตัวท่านเอง มีคติเตือนใจในการบริหารงานคือ “อย่าทำอะไรโดยคิดว่าตัวเรารอบรู้ทุกอย่าง”





เนื่องจากการบริหารเป็นเรื่องของการตัดสินใจทั้งสิ้น ดังนั้นก่อนตัดสินใจอะไรลงไป ต้องพยายามศึกษาปัญหาให้ถ่องแท้ ถ้าไม่รู้ก็ให้ถามจากผู้รู้ซึ่งอาจเป็นผู้ได้บังคับบัญชาก็ได้เมื่อรู้ปัญหา มีข้อมูลพร้อม และรู้ข้อยุติที่ถูกต้องแล้วจึงค่อยสั่งการ ต้องเปิดโอกาสให้มีการสื่อความในทุกระดับ ไม่ใช่มีเฉพาะบนลงล่างเท่านั้น แต่ต้องมีทั้งจากล่างขึ้นบน และจากด้านข้างเคียงด้วย

ท้ายที่สุด ท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของสุขภาพจิตสรุปได้ว่า สุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นของคู่กัน ถ้าอยากจะมีสุขภาพกายดีก็ต้องพยายามรักษาสุขภาพจิตให้ดีด้วย สำหรับนักบริหารแล้ว สิ่งที่มีอิทธิพลรบกวนสุขภาพจิตมากที่สุดเห็นจะได้แก่การบริ

หารงานนั่นเอง ท่านได้เผยเคล็ดลับในการรักษาสุขภาพจิตในการทำงานเอาไว้อย่างน่าฟังว่าท่านจะกำหนดเป้าหมายการทำงานไว้ทุกครั้ง แต่ถ้าเมื่องานเสร็จสิ้นแล้วปรากฏว่าผลเกิดขึ้นต่ำกว่าเป้าหมายหรือไม่ก็ถูกวิพากษ์วิจารณ์ ไม่เป็นที่พอใจของบุคคลบางกลุ่ม ท่านก็ไม่นำพามาวิตกกังวล เพราะท่านถือว่าได้พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และด้วยความสุจริตยุติธรรม ยึดเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นที่ตั้งผลงานออกมาอย่างไรก็พอใจเช่นนั้น ทำได้อย่างนี้แล้วจะไม่มีปัญหาเรื่องสุขภาพจิต “แต่ทั้งนี้ต้องไม่หมายความว่าเพื่อให้สุขภาพจิตดี จึงตั้งเป้าหมายในการทำงานเอาไว้ต่ำไม่มีคุณภาพ อย่างนี้ก็ใช้ไม่ได้” ท่านกล่าวในที่ที่สุด

บทความวิชาการ

ระบบราชการไทย

ม.ร.ว. จันทรมณีสรีโชต จันทรทัต

ระบบราชการไทยได้อารยจากสองมาแต่สมัยที่ประเทศไทยยังปกครองประเทศโดยระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ แม้ว่าในภายหลังได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยแต่ในข้อเท็จจริงแล้ว ในระยะ ๕๐ ปีหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองเรายังอยู่ในระบอบเผด็จการเป็นส่วนใหญ่ ทั้งในระบอบการเรามีเขตการปฏิรูปรูปปัจจุบันให้เป็นประชาธิปไตยน้อยมาก และอีกประการหนึ่งคือ การบริหารราชการแผ่นดินของเราตั้งแต่ในอดีต เรายังคงผูกพันกับการบริหารราชการแผ่นดินแบบไม่มีการพัฒนาของระบบนัก

เมื่อในอนาคตที่เราจะเห็นการเมืองเป็นประชาธิปไตยแล้ว ปรวิสัยของระบบราชการจะต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับระบบการเมือง และต้องเปลี่ยนแปลงให้เกิดระบบราชการที่เหมาะสมกับการพัฒนาประเทศด้วยต่อไป

ในทางวิชาการด้านการบริหารเองก็มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จะเห็นได้ว่าเมื่อครั้งก่อนสงครามโลกครั้งที่ ๒ ตำราการบริหารจะมีแต่ Business Administration ต่อมาจึงได้แยกออกมาเป็น Public Administration และจะเห็นได้ว่าเมื่อสัก ๑๐ กว่าปีนี่เอง ก็เกิดมีวิชา Developing Administration ขึ้น ซึ่งส่วนนี้แสดงให้เห็นว่าการบริหารจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม บ้านเรากำลังจะเริ่มเปลี่ยน

จากสังคมกึ่งรวมเป็นสังคมอุตสาหกรรม สังคมจะเคลื่อนไหว (Dynamic) มากกว่าเดิม ระบบราชการจะต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องต่อระบบสังคมของประเทศชาติด้วย

การจะดูระบบราชการว่าเหมาะสมหรือไม่ เราจะต้องดูหรือศึกษาว่า ระบบราชการนี้สามารถเป็นเครื่องมือในการบริหารการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

เราจะได้เห็นว่าขณะนี้เรามีข้าราชการอยู่ในส่วนภูมิภาคมากมาย แต่จะเห็นว่าจึงตำแหน่งหน้าที่สูง ๆ ก็กลับอยู่ที่ส่วนกลางเป็นหลัก ทั้งนี้เพราะแต่เดิมมานั้น เราบริหารราชการจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคมีหน้าที่รับไปปฏิบัติ การที่คิดสิ่งต่าง ๆ จะต้องมีคนคิดมาให้ส่วนกลางตัดสินใจก่อนทุกอย่าง เมื่อเป็นเช่นนี้ นักบริหารของงาน คุณภาพของงาน และตำแหน่งต่าง ๆ ในส่วนกลางจึงมีความสำคัญกว่า ส่วนภูมิภาค แต่เมื่อเรามาของการพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบันจะกลับกัน ขณะนี้การพัฒนาประเทศไทยเป็นการพัฒนาชนบท ซึ่งระบบราชการจะต้องเปลี่ยนโฉมหน้าไปเป็นใหม่ปฏิรูปราชการจะต้องเป็นผู้สามารถดึงบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถของแต่ละใจอย่างเต็มที่ที่จะออกไปปฏิบัติงานราชการ และไปอยู่ในท้องถิ่นชนบทต่าง ๆ ที่กำลังพัฒนาให้มากที่สุดให้ได้

...ปัจจุบันเรามีตำแหน่งรัฐมนตรีมา
แทนเสนาบดี แต่เรายังคิดว่า
รัฐมนตรีก็คือ เสนาบดี ดังนั้น
กฎหมายต่าง ๆ จึงกำหนด
อำนาจหน้าที่ ให้รัฐมนตรีทำ
อย่างมากมาย...

เรื่องนี้จะไปได้หรือไม่จะขึ้นอยู่กับรากฐาน ตั้งแต่ตั้งระบบราชการ กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่วางกันมาเกือบ ๙๐ ปี ตั้งแต่สมัยพระพุทธเจ้าหลวง คือรูปแบบที่ส่วนกลางเป็นผู้ตัดสินทุกอย่าง ส่วนภูมิภาคเป็นผู้ปฏิบัติทุกอย่าง และในขณะเดียวกันนั้น ระบบราชการได้วางรากฐานกันไว้ว่า ข้าราชการนั้นรู้ดีกว่าประชาชนในเรื่องที่จะให้อะไร หรือไม่ให้อะไรแก่ประชาชน อันนี้ ถ้าเป็นสมัยก่อนก็ถูกต้องเพราะสมัยนั้นคนที่มีการศึกษาจำกัดและส่วนใหญ่อยู่ในราชการ แต่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงระบบสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมประชาธิปไตย ไม่ได้เป็นเช่นนี้อีกแล้ว เรื่องนี้จึงเป็นเรื่องที่ต้องปรับปรุงที่ฝ่ายการเมืองจะต้องพิจารณากันไป

ในส่วนของระบบราชการและตัวข้าราชการ ก็จะต้องพิจารณาให้ชัดเจน การที่จะพัฒนาแต่ระบบราชการโดยไม่พัฒนาบุคคลควบคู่ไปคั่วนั้น จะไม่ทำให้เกิดผลสำเร็จในที่สุดได้ ตัวอย่างเช่น

การพัฒนาาระบบที่เรา นำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ ในราชการพลเรือนนั้น เป็นการถูกต้องตามหลักการ บริหารงานบุคคลแบบใหม่ แต่ถ้าตัวบุคคลหรือตัวข้าราชการยังรับไม่ได้ ข้าราชการยังมีความรู้สึกในการอยากสร้างอาณาจักรของตนเองอยู่ก็ใช้เครื่องมือหรือใช้ระบบนี้ไปในทางที่ผิด เป็นต้น ดังนั้น จึงต้องมีการ วิเคราะห์เกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งนี้กันใหม่เพื่อให้เกิดความถูกต้องตามเจตนารมย์เดิมที่คิดไว้ให้ได้

รูปแบบของราชการพลเรือนที่ทำให้มีปัญหา อีกประการหนึ่งก็คือ ตอนที่เราวางรูปและกำหนด อำนาจของเสนาบดีหรือปลัดกระทรวง อธิบดีต่าง ๆ นั้น เรากำหนดไว้ตามระบบสมบูรณาญาสิทธิราช ในตอนนั้นเราวางไว้ว่า เสนาบดี คือท่านที่มาจากข้าราชการประจำที่มีความรู้ความสามารถ ในสาขางาน ของแต่ละกระทรวงและเป็นชนชั้นนี้เรื่อยมา จนถึงปัจจุบัน เรามีตำแหน่งรัฐมนตรีมาแทนเสนาบดีแล้ว แต่เรายัง คิดว่ารัฐมนตรีก็คือเสนาบดี ดังนั้น กฎหมายต่าง ๆ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ให้รัฐมนตรีทำอย่างมากมาย ซึ่งที่จริงแล้วต้องไม่ใช่เช่นนั้น รัฐมนตรีคือผู้ที่ได้รับ เลือกตั้งมาจากประชาชน เป็นผู้มีนโยบายที่ประชาชน เห็นด้วย และนำเอานโยบายนั้นมากำกับใช้โดยให้ข้าราชการพลเรือนเป็นเครื่องมือที่จะปฏิบัติตามนโยบาย ที่ได้รับมอบหมายจากประชาชน ซึ่งต่อไปจะต้องเชื่อมโยงอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีกับระบบราชการให้ได้

ในเรื่องนี้ก็มีรูปแบบที่สามารถเลือกได้ ๒ ทาง คือ รูปแบบของอเมริกัน และรูปแบบของอังกฤษ

รูปแบบอเมริกัน เมื่อรัฐมนตรีได้รับการแต่งตั้งเข้ามาดำรงตำแหน่ง เขาจะให้ข้าราชการในระดับ สูง ๆ ตั้งแต่ปลัดกระทรวง อธิบดี ออกให้หมดแล้ว เอาคนของเขาเองเข้ามาเป็นทีมทำงานเพื่อให้ประกัน ได้ว่าจะสามารถเป็นเครื่องมือในการบริหารที่จะรับ นโยบายไปปฏิบัติได้

รูปแบบอังกฤษ จะถือว่าปลัดกระทรวง อธิบดีต่าง ๆ เป็นข้าราชการประจำ รัฐมนตรีไม่มีอำนาจที่จะไปก้าวก่ายในงานของตำแหน่งที่ต่ำกว่า ปลัดกระทรวง เช่น เรื่องของงานบุคคล ฯลฯ รัฐมนตรี มีหน้าที่ แต่ว่าปลัดกระทรวงคนใดไม่สามารถทำตามนโยบายได้ก็ปลดหรือย้ายปลัดกระทรวงคนนั้นไป และให้สรรหาคนใหม่ที่สามารถสนองนโยบายได้เข้ามาทำหน้าที่ตามระเบียบข้าราชการพลเรือน

รัฐมนตรีมีอำนาจให้คุณให้โทษ แต่งตั้งลงไปได้ถึง อธิบดีด้วย

จะเห็นได้ว่าในแง่ปรัชญาแล้ว การเชื่อมโยง อำนาจการเมืองและข้าราชการประจำของเราเอง ยังไม่มี รูปแบบแน่นอนและชัดเจน แต่เนื่องจากทราบได้ที่ ระบบการปกครองเรายังเป็นระบบแบบเผด็จการเป็นส่วน ใหญ่ปัญหาก็กยังไม่เกิดขึ้น เพราะรัฐมนตรีเป็นผู้ที่ได้ รับการแต่งตั้งมา ซึ่งก็มีลักษณะเหมือนข้าราชการ

...การเชื่อมโยงอำนาจการเมืองและข้าราชการประจำของเรา เองยังไม่มีรูปแบบแน่นอน และชัดเจน...

รูปแบบอังกฤษนี้ใช้กันอยู่แพร่หลาย เช่นใน ญี่ปุ่นและในแคนาดา ในญี่ปุ่นเขาเรียกตำแหน่งปลัด กระทรวงว่า Vice-Minister ภาษาไทยอาจแปลว่า รัฐมนตรีช่วย แต่ที่แท้จริงแล้วคือปลัดกระทรวงนั้น เอง ในแคนาดาเรียกว่า Deputy Minister ก็คือปลัด กระทรวงเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นการเน้นให้เห็นว่าปลัด กระทรวงต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับรัฐมนตรีเจ้าสังกัด และมีบทบาทในการเสนอแนะนโยบายให้รัฐมนตรี พิจารณาเหมือนกันมิใช่แต่จะเป็นฝ่ายรับนโยบาย มาปฏิบัติแต่ข้างเดียว

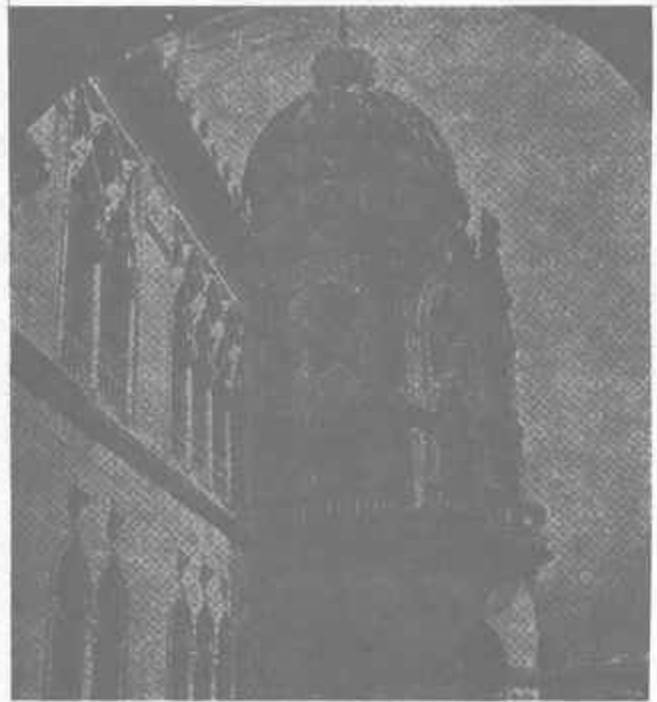
สำหรับรูปแบบของประเทศไทยเราคงจะเป็นรูป **แบบอังกฤษ** พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล เรือนของเราฉบับหนึ่งก็พยายามเน้นเช่นกัน คือ ให้ รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้ง ลงโทษ แต่เพียงปลัดกระ ทรวงคนเดียว ต่ำกว่านั้นให้ถือว่าต้องเป็นไปตาม ระบบข้าราชการพลเรือน แต่ต่อ ๆ มาก็กลับแก้ไขให้

ประจำ แต่ถ้าเป็นภายใต้การปกครองระบอบประชา ธิปไตยที่แท้จริงแล้ว จะต้องแก้ไขเรื่องนี้เพื่อให้เกิด ความยุติธรรมแก่ทั้ง ๒ ฝ่ายคือ ฝ่ายการเมืองที่ได้ รับนโยบายมาจากประชาชนให้มาบริหารงานแผ่นดิน และฝ่ายข้าราชการประจำซึ่งต้องเป็นเครื่องมือในการ ปฏิบัติราชการ

หากได้มีนโยบายที่แน่นอน มีการกำหนดแผน ระดับชาติตามนโยบาย และแตกแผนระดับชาติออกมา เป็นแผนระดับกระทรวงอย่างแน่นอนแล้ว ปัญหา ในการบริหารระหว่างรัฐมนตรีและปลัดกระทรวง และอธิบดี จะหมดไปได้มาก เพราะต่างฝ่ายต่างจะรู้ บทบาทหน้าที่ของตนชัดเจน ความคลุมเครือก็จะหมดไป ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าคณะรัฐบาลที่จะบริหารราชการต่อ ไปนี้ มีนโยบายที่แน่นอนแล้วหรือยัง และสามารถนำ นโยบายนั้นมาดัดแปลงนโยบายระดับชาติที่กำหนดไว้ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้หรือ

ยัง หากทำได้แล้ว ในขั้นต่อไปก็จะไม่เป็นการยากที่จะกระจายออกไปเป็นแผนระดับกระทรวงและกรมได้ หากทำได้เช่นนี้ระบบราชการเราก็จะบริหารตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงกลไกเล็ก ๆ น้อยอย่างอื่น ไม่เป็นปัญหายุ่งยากที่จะแก้ไข หากเราได้ตกลงในรูปแบบกันเสียก่อน

เรื่องการตกลงในหลักการนี้ เป็นเรื่องใหญ่ของระบบราชการที่จะบริหารงานในระบบประชาธิปไตย นักการเมืองที่มาเป็นรัฐมนตรีต้องบริหารงานแบบรัฐมนตรีไมใช่แบบเสนาบดี ซึ่งหากทุกคนรู้จักดีกรู้พื้นฐานแล้ว การปรับปรุงระบบราชการพลเรือนก็จะทำได้โดยไม้อากนั้ก



บทความนี้สรุปจากการอภิปรายเนื่องในวันข้าราชการพลเรือน เรื่องนโยบายการปรับปรุงระบบราชการพลเรือน ของ ม.ร.ว. จันทรมรรณ ศิริโชค จันทรทัต รองผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

บริษัท สหพัฒน์ปิปูล จำกัด

2556 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร โทร. 3144770-9

ผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์



บัญชี

บัญชี ๓

ผู้รับ ๓

เมื่อตั้งแต่วันที่ ๒๕๒๓ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน
 ได้มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน
 ข้าราชการพลเรือนข้าราชการพลเรือน ข้าราชการ
 อื่นๆในระหว่างระยะเวลา ๒๕ ปี คือ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๒
 ๒๕๐๖ ๒๕๑๑ ๒๕๑๖ ๒๕๒๑ ๒๕๒๖ เป็นต้นมา ๕ ปีต่อ
 ครั้งและ ในทศวรรษ พ.ศ. ๒๕๑๑-๒๕๒๐ ได้มีการปรับ
 ๓ ปี มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนใหม่ถึง ๕ ครั้ง ทั้งนี้
 เพราะการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางเศรษฐกิจและ
 ความจำเป็นได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของมีงบประมาณ
 เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการ
 พลเรือนอย่างรุนแรง ปัญหาทางเศรษฐกิจและการ
 เปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นตามการเพิ่ม
 สูงขึ้นของต้นทุนการบริโภคได้ส่งผลกระทบต่อความ
 คงความเป็นอยู่ของข้าราชการและครอบครัวตามเป็นนัยอย่างมี
 ซึ่งการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ

ที่ ๕ รัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้ข้าราชการ
 โดยให้มีค่าปรับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพล
 เรือน หมายถึง ๓ มาใช้ ให้เพิ่มบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ
 พลเรือน หมายถึง ๓
 อนึ่ง กอง ท.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี
 งบประมาณ ๒๕๒๕ มียอดรายจ่ายเพิ่มจากปี
 งบประมาณ ๒๕๒๔ คือเป็นร้อยละ ๑๑ โดยรวม
 รายปีเพิ่มขึ้นส่วนหนึ่งจะนำไปใช้เพื่อปรับปรุงค่าตอบแทน
 เงินเดือนข้าราชการ หมายถึง ร้อยละ ๒๐ กล่าวคือ
 ข้าราชการระดับสูงสุดคือระดับ ๑ ซึ่งเคยได้รับเงินเดือน
 ตามบัญชี ๒ เดือนละ ๑,๑๘๐ บาท จะปรับขึ้นเป็น
 เดือน ๑,๒๒๕ บาท และข้าราชการระดับสูงสุด คือ
 ระดับ ๑๓ ซึ่งเคยได้รับเงินเดือนตามบัญชี ๒ เดือนละ
 ๑๕,๒๒๕ บาทเป็นเดือนละ ๑๗,๗๕๕ บาท
 การปรับปรุงอัตราเงินเดือนครั้งนี้ทำให้ข้าราชการ

---การปรับอัตราเงินเดือนครั้งนี้ยังมีจุดบกพร่องภายในตัวของมันเอง เพราะอัตราเงินเดือนของข้าราชการระดับ ๑ ขั้นต่ำสุดยังต่ำกว่าค่าแรงงานขั้นต่ำที่รัฐบาลประกาศให้เสียอีก---

การจำนวนไม่น้อยพึงพอใจต่ออัตราที่เพิ่มขึ้นแต่การปรับอัตราเงินเดือนครั้งนี้ ยังมีจุดบกพร่องภายในตัวของมันเอง เพราะอัตราเงินเดือนของ ข้าราชการระดับ ๑ ขั้นต่ำสุดยังต่ำกว่าค่าแรงงาน ที่รัฐบาลประกาศให้เสียอีก นอกจากนี้ในเรื่องของความสมดุลระหว่างอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นกับภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นนั้นมีหรือไม่ ปัญหาที่ตามมาภายหลังจากการปรับขึ้นนี้มีหรือไม่ ปัญหาที่ตามมาภายหลังจากการปรับขึ้นมีหมายเลข ๓ แล้วมีอะไรบ้าง ความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่ออัตราค่าจ้างของเงินเดือน จะถึงจุดอิ่มตัวหรือไม่ สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่ผู้เขียนเห็นว่าควรจะได้ทำการศึกษาค้นคว้าให้จริงจัง

จากแรงจูงใจดังกล่าวผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ระดับ ๑-๙ ในหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน ๕๐๐ คน จากกรมป่าไม้ กรมพัฒนาที่ดิน กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมส่งเสริมการเกษตร กรมทรัพยากรธรณี กรมแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานกฤษฎีกา โดยออกแบบสอบถาม จำนวน ๓๓ ข้อ

เพื่อให้ผู้อ่านได้ทราบถึงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผู้เขียนจึงได้นำเอาข้อมูลทั่วไป

ที่สำคัญ ๆ ของกลุ่มตัวอย่างมาแสดงไว้พอสังเขปดังนี้

๑. เพศ : ชาย ๒๓๕ คน หญิง ๒๖๕ คน
๒. อายุ : ต่ำกว่า ๓๐ ปี ๒๐๙ คน ๓๐-๓๙ ปี ๑๔๗ คน และ ๔๐ ปีขึ้นไป ๑๔๔ คน
๓. ระยะเวลาการทำงาน : ต่ำกว่า ๕ ปี ๑๘๒ คน ๕-๑๐ ปี ๑๐๒ คน และ ๑๐ ปีขึ้นไป ๒๑๖ คน
๔. ระดับการศึกษา : มศ. ๕ หรือต่ำกว่า ๕๑ คน ปวช. ปวส. หรือเทียบเท่า ๑๘๑ คน ปริญญาตรี ๒๐๐ คน และปริญญาโทขึ้นไป ๖๘ คน
๕. ระยะทางระหว่างบ้านพักอาศัยกับสถานที่ทำงาน : ไม่เกิน ๕ ก.ม. ๓๘ คน ๕-๙ ก.ม. ๘๐ คน ๑๐ ก.ม. ขึ้นไป ๓๘๒ คน
๖. พาหนะที่ใช้เดินทางมาปฏิบัติงาน : รถยนต์ส่วนตัว ๑๐๒ คน รถประจำทาง ๓๗๕ คน อื่น ๆ ๒๓ คน
๗. ระดับ : ๑-๒ = ๑๕๐ คน ๓-๔ = ๑๕๐ คน ๕-๖ = ๑๕๐ คน และ ๗ ขึ้นไป ๕๐ คน
๘. ตำแหน่งหน้าที่ : หัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกอง ๘ คน หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้างาน ๑๑๕

คน ประจำแผนก ๑๓๔ คน เสมียนธุรการ ๑๓๕ คน อื่น ๆ ๑๐๘ คน

๙. อัตราเงินเดือน : ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ บาท ๑๙๙ คน ๓,๐๐๑-๕,๐๐๐ บาท ๑๗๗ คน ๕,๐๐๑-๗,๐๐๐ บาท ๙๙ คน ๗,๐๐๑-๙,๐๐๐ บาท ๕๐ คน และ ๙,๐๐๑ บาท ขึ้นไป ๓๕ คน

๑๐. รายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน : มี ๗๒ คน ไม่มี ๔๒๘ คน

๑๑. ภาวะหนี้สิน (รวมถึงการกู้โดยเสียดอกเบี้ย, ชื่อของเชื่อก, เล่นแชร์) : มี ๓๐๗ คน ไม่มี ๑๙๓ คน

๑๒. จำนวนบุคคลที่จะต้องอุปการะเลี้ยงดู : ไม่มี ๑๓๔ คน ๑-๒ คน ๑๙๙ คน ๓-๕ คน ๑๓๙ คน และ ๖ คน ขึ้นไป ๒๘ คน

๑๓. ความพอใจในวิชาชีพของข้าราชการ : พอใจมาก ๑๖๗ คน ไม่พอใจเลย ๔๗ คน เฉย ๆ ๒๘๖ คน

๑๔. ความพอใจในสิ่งตอบแทน : เงินเดือน ๗๔ คน สวัสดิการ ๗๓ คน ความมั่นคงในชีวิต ๒๗๕ คน และอำนาจหน้าที่ ๗๘ คน

อนึ่ง ก่อนที่ผู้เขียนจะกล่าวถึงผลการศึกษาจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้เขียนขอแนะนำ ความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการปรับใช้อัตราเงินเดือน ตามบัญชี ๓ มากล่าวเสียก่อนเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๑. การใช้จ่ายในแต่ละเดือนภายหลังการใช้บัญชี ๓ : เพียงพอ ๑๒๒ คน ไม่เพียงพอ ๓๗๘ คน

๒. ขวัญของข้าราชการภายหลังการใช้บัญชี ๓ : มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ๑๙๔ คน เหมือนเดิม ๒๔๖ คน ขาดกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ๒๒ คน และอื่น ๆ ๓๘ คน

๓. ฐานะทางเศรษฐกิจภายหลังการใช้บัญชี ๓ : ดีขึ้น ๑๗๗ คน เหมือนเดิม ๓๐๑ คนเลวลง

๒๒ คน

๔. ความเป็นธรรมต่อข้าราชการของการใช้บัญชี ๓ : ยุติธรรมต่อข้าราชการทุกระดับ ๘๖ คน ไม่ยุติธรรมต่อข้าราชการทุกระดับ ๗๒ คน ไม่ยุติธรรมต่อข้าราชการระดับต่ำ ๓๑๘ คน อื่น ๆ ๒๔๔ คน

๕. ดุลยภาพระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุด (๑๒๕๕ บาท) กับค่าครองชีพในปัจจุบัน : ไม่สมดุลย์ ๔๙๒ คน สมดุลย์ ๘ คน

๖. กลุ่มข้าราชการที่ได้รับประโยชน์จากการใช้บัญชี ๓ มากที่สุด : ระดับ ๑-๓ = ๒๓ คน ระดับ ๔-๖ = ๒๙ คน ระดับ ๗ ขึ้นไป ๓๘๓ คน และเท่ากันทุกระดับ ๖๕ คน

ส่วนกลุ่มข้าราชการที่ได้รับประโยชน์จากการใช้บัญชี ๓ น้อยที่สุด : ระดับ ๑-๓ = ๔๐๙ คน ระดับ ๔-๖ = ๒๓ คน ระดับ ๗ ขึ้นไป ๒๘ คน และเท่ากับทุกระดับ ๔๐ คน

๗. ประสิทธิภาพในการทำงาน ภายหลังการใช้บัญชี ๓ : เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๑๖๘ คน ไม่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๓๐๒ คน

๘. ปัญหาการทุจริตภายหลังการใช้บัญชี ๓ : ช่วยลดปัญหาการทุจริต ๙๕ คน ไม่ลดปัญหาทุจริต ๔๐๕ คน

๙. สภาพความเป็นอยู่ภายหลังการใช้บัญชี ๓ : สินค้าราคาแพงขึ้น ๒๓๓ คน มีความเป็นอยู่ดีขึ้น ๒๗ คน เหมือนเดิม ๑๙๐ คน อื่น ๆ ๑๐ คน

๑๐. การใช้จ่ายเงินเดือนส่วนที่เพิ่มขึ้น : เหมือนเดิมเพราะสินค้าราคาแพงขึ้น ๓๓๓ คน ขำระหนี้ ๗๒ คน เก็บออม ๔๗ คน ผ่อนส่งเครื่องใช้ที่จำเป็น ๓๑ คน บริโภคอาหารและสินค้าที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม ๑๗ คน

สรุปผลการศึกษาจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบ

สิ่งต่อไปนี้

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับข้าราชการกับความคิดเห็นในการปรับใช้บัญชี ๓ ข้าราชการทุกระดับส่วนใหญ่เห็นว่าการใช้บัญชี ๓ ไม่ยุติธรรม แต่ถ้าหากเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการระดับต่ำกับระดับสูงแล้ว ข้าราชการระดับต่ำเห็นว่าการปรับใช้บัญชี ๓ ไม่ยุติธรรมมากกว่าข้าราชการระดับสูง กล่าวคือข้าราชการในระดับ ๑-๒ ร้อยละ ๙๑.๓ ระดับ ๓-๔ ร้อยละ ๘๙.๓ ระดับ ๕-๖ ร้อยละ ๗๒.๗ และระดับ ๗ ร้อยละ ๗๐.๐ มีความเห็นที่ไม่ยุติธรรม

นอกจากนี้ข้าราชการทุกระดับส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการปรับใช้บัญชี ๓ ทำให้สินค้าราคาแพงขึ้น คือ มีร้อยละ ๔๗.๓ ของข้าราชการทั้งหมด มีเพียงร้อยละ ๑๔.๐ เท่านั้น ที่เห็นว่าทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้น ส่วนอีก ร้อยละ ๓๘.๖ เห็นว่า สภาพความเป็นอยู่คงเหมือนเดิม และในการเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการระดับต่ำกับระดับสูงแล้ว ข้าราชการระดับต่ำจะมีความเห็นว่าการปรับใช้บัญชี ๓ ทำให้ราคาสินค้าแพงขึ้นมากกว่าข้าราชการระดับสูง กล่าวคือ มีร้อยละ ๕๔.๗ ของข้าราชการระดับ ๑-๒ ร้อยละ ๔๙.๓ ของข้าราชการระดับ ๓-๔ ร้อยละ ๓๘.๖ ของข้าราชการระดับ ๕-๖ และร้อยละ ๔๖.๐ ของข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นไป ในทางกลับกันข้าราชการระดับสูงมีความเห็นว่าการปรับใช้บัญชี ๓ ทำให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้นในอัตราร้อยละที่สูงกว่าข้าราชการระดับต่ำ กล่าวคือ มีร้อยละ ๒๒.๐ ของข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นไป ร้อยละ ๑๗.๓๓ ของข้าราชการระดับ ๕-๖ ร้อยละ ๑๔.๐ ของข้าราชการระดับ ๓-๔ และร้อยละ ๘.๐ ของข้าราชการระดับ ๑-๒

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า ระดับข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการปรับใช้บัญชี ๓

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในสิ่ง

ตอบแทนกับความคิดเห็นในการปรับใช้บัญชี ๓ ข้าราชการที่มีความพอใจในสิ่งตอบแทนประเภทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในชีวิต และอำนาจหน้าที่ก็ตาม ต่างก็มีความเห็นว่าการปรับใช้บัญชี ๓ ไม่ยุติธรรม กล่าวคือ มีร้อยละ ๗๕.๓ ของข้าราชการที่พอใจในเงินเดือน ร้อยละ ๘๕.๗ ของข้าราชการที่พอใจในสวัสดิการ ร้อยละ ๘๒.๘ ของข้าราชการที่พอใจในความมั่นคงในชีวิต และร้อยละ ๘๗.๕ ของข้าราชการที่พอใจในอำนาจหน้าที่ในทำนองเดียวกัน ข้าราชการที่มีความพอใจในสิ่งตอบแทนประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวต่างก็มีความเห็นว่าการปรับใช้บัญชี ๓ มีผลทางลบคือทำให้สินค้าราคาแพงขึ้น กล่าวคือ มีร้อยละ ๕๗.๕ ของข้าราชการที่พอใจในเงินเดือน ร้อยละ ๗.๑ ของข้าราชการที่พอใจในสวัสดิการ ร้อยละ ๕๖.๙ ของข้าราชการที่พอใจในความมั่นคงในชีวิต และร้อยละ ๕๐.๐ ของข้าราชการที่พอใจในอำนาจหน้าที่

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าความพึงพอใจในสิ่งตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการปรับใช้บัญชี ๓ กล่าวอีกนัยหนึ่งความพึงพอใจในสิ่งตอบแทนไม่ทำให้ความคิดเห็นต่อการปรับใช้บัญชี ๓ แตกต่างกัน

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือนของข้าราชการกับความคิดเห็นในการปรับใช้บัญชี ๓ ผลการศึกษาในเรื่องนี้มีความคล้ายคลึงกับผลการศึกษาในข้อ ๑ กล่าวคือ ข้าราชการทุกระดับเงินเดือนส่วนใหญ่เห็นว่าการใช้บัญชี ๓ ไม่ยุติธรรม แต่ถ้าเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนระดับต่ำกับระดับสูงแล้ว ข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนระดับต่ำเห็นว่าการปรับใช้บัญชี ๓ ไม่ยุติธรรมมากกว่าข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนระดับสูง กล่าวคือ มีร้อยละ ๙๑.๕ ของข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ๓,๐๐๐ บาทต่อ

เดือน ร้อยละ ๘๗.๒ ของข้าราชการที่มีเงินเดือน ๓,๐๐๐-๕,๐๐๐ บาทร้อยละ ๗๕.๘ ของข้าราชการที่มีเงินเดือน ๕,๐๐๑-๗,๐๐๐ บาท และร้อยละ ๖๓.๕ ของข้าราชการที่มีเงินเดือน ๗,๐๐๑ บาท ขึ้นไป ในทำนองเดียวกันข้าราชการทุกระดับเงินเดือนต่างก็มีความเห็นว่าการปรับใช้บัญชี ๓ มีผลทางลบคือทำให้สินค้าแพงขึ้น และข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนระดับต่ำมีความเห็นทางลบในอัตราร้อยละที่สูงกว่าข้าราชการที่มีเงินเดือนระดับสูง กล่าวคือ มีร้อยละ ๕๘.๓ ของข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า ๓,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๓๙.๓ ของข้าราชการที่มีเงินเดือน ๓,๐๐๐-๗,๐๐๐ บาท และร้อยละ ๔๑.๒ ของข้าราชการที่มีเงินเดือน ๗,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีความเห็นทางลบ ในทางกลับกันข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนระดับสูงจะมีความเห็นทางบวกในอัตราร้อยละที่สูงกว่าข้าราชการที่มีเงินเดือนระดับต่ำ กล่าวคือ มีร้อยละ ๒๓.๕, ๑๙.๒, ๑๒.๘ และ ๘.๐ ของข้าราชการที่มีเงินเดือน ๗,๐๐๑ บาท ขึ้นไป ๕,๐๐๑-๗,๐๐๐ บาท, ๓,๐๐๐-๕,๐๐๐ บาท และต่ำกว่า ๓,๐๐๐ บาท ตามลำดับ

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า อัตราเงินเดือนของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการปรับใช้บัญชี ๓ กล่าวอีกนัยหนึ่งอัตราเงินเดือนของข้าราชการทำให้ความคิดเห็นต่อการปรับใช้บัญชี ๓ แตกต่างกัน

๔. ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะกับความคิดเห็นในการปรับใช้บัญชี ๓ เหตุผลที่ทำให้ผู้เขียนหาความสัมพันธ์ในเรื่องนี้ก็เพราะคาดว่าผู้ที่ต้องมีบุคคลในอุปการะมากน่าจะได้รับการกระทบจากภาวะค่าครองชีพเพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะหรือมีจำนวนน้อยกว่า และบุคคลกลุ่มนี้ก็มักจะมีความต้องการรายได้เพิ่มขึ้น การปรับอัตราเงินเดือนย่อมมีผลต่อการดำรงชีวิตของเขา

ไม่มากก็น้อย จากผลการศึกษาในเรื่องนี้พบว่า ไม่ว่าข้าราชการจะมีผู้อยู่ในอุปการะมากหรือน้อยก็ตาม ต่างก็มีความเห็นว่าการใช้บัญชี ๓ ไม่ยุติธรรม อย่างไรก็ตามมีความแตกต่างกันบ้างเล็กน้อย ระหว่างข้าราชการที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะกับข้าราชการที่มีผู้อยู่ในอุปการะ แต่เป็นไปในทิศทางที่กลับกัน กล่าวคือความคิดเห็นว่าการใช้บัญชี ๓ ไม่ยุติธรรม จะมีอัตราร้อยละที่ลดลงเมื่อข้าราชการผู้นั้นมีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะเพิ่มขึ้น คือ มีร้อยละ ๘๖.๙ ของข้าราชการที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ ร้อยละ ๘๓.๓ ของข้าราชการที่มีผู้อยู่ในอุปการะ ๑-๒ คน ร้อยละ ๗๖.๖ ของข้าราชการที่มีผู้อยู่ในอุปการะ ๓-๕ คน และร้อยละ ๗๙.๓ ของข้าราชการที่มีผู้อยู่ในอุปการะตั้งแต่ ๖ คน ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มข้าราชการที่มีผู้อยู่ในอุปการะหลายคนมีอัตราเงินเดือนอยู่ในระดับสูง ซึ่งก็จะได้รับเงินเพิ่มในอัตราที่สูงตามไปด้วย จึงทำให้ข้าราชการกลุ่มนี้มีความเห็นว่าการใช้บัญชี ๓ ยุติธรรม ในทำนองเดียวกันกลุ่มข้าราชการที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ อาจจะเป็นกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำซึ่งได้รับเงินเพิ่มในอัตราต่ำไปด้วยจึงทำให้ข้าราชการกลุ่มนี้มีความเห็นว่าการใช้บัญชี ๓ ไม่ยุติธรรม

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะไม่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการต่อการปรับใช้บัญชี ๓ แตกต่างกัน หากแต่มีปัจจัยอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากกว่า

จากการศึกษาครั้งนี้ในทรรศนะของผู้เขียน มีความเห็นว่าการแก้ปัญหาค่าครองชีพโดยการปรับปรุงอัตราเงินเดือนของข้าราชการนับว่าไม่ใช่การแก้ปัญหที่ต้นเหตุ และการประกาศใช้บัญชี ๓ นี้ เป็นผลให้ราคาสินค้าเพิ่มขึ้น สินค้าที่จำเป็นในการดำรงชีวิตบางชนิด มีราคาเพิ่มขึ้นเท่าตัว แต่ถ้ามาพิจารณาถึงเงินเพิ่มที่ข้าราชการ (ชั้นผู้น้อย) ได้รับแล้ว ไม่สม

ดูลย์กันเลย กล่าวคือ ข้าราชการระดับ ๑ ขั้นต่ำสุด จะได้เงินเพิ่มเพียง ๑๗๕ บาท (เงินเดือนก่อนปรับใช้ บัญชี ๓ ๑,๐๘๐ บาท หลังปรับใช้ ๑,๒๕๕ บาท) แต่ข้าราชการระดับ ๑๑ ขั้นสูงสุดจะได้รับเงินเพิ่มต่อ ๒,๕๒๐ (เงินเดือนก่อนปรับใช้บัญชี ๓ ๑๕,๒๒๕ บาทหลังปรับใช้ ๑๗,๗๔๕ บาท) หรือความแตกต่าง ของเงินเดือน ๑๗,๗๔๕-๑,๒๕๕ = ๑๖,๔๙๐ บาท การเพิ่มเงินเดือนจากบัญชี ๒ ประมาณร้อยละ ๑๖-๒๐ นั้น จะเห็นความแตกต่างกันมากมายระหว่างข้าราชการชั้นผู้น้อยกับชั้นผู้ใหญ่ ดังนั้น ผลของการปรับเงินเดือนครั้งนี้ก็คือ ความไม่พึงพอใจของข้าราชการชั้นผู้น้อยต่อระดับความแตกต่างดังกล่าว อีกทั้งข้าราชการ

อนึ่ง ในภาวะการณ์แห่งความเหลื่อมล้ำและไม่เป็นธรรมดังกล่าว ผู้เขียนคาดว่าอาจทำให้เกิดแนวโน้มในการเรียกร้องให้มีการปรับเงินเดือนและค่าจ้างครั้งต่อไปอีกอย่างไม่สิ้นสุดและถ้าหากรัฐจะสนองความต้องการหรือข้อเรียกร้องโดยปรับเงินเดือนให้ใหม่ เชื้อแน่เหลือเกินว่าสินค้าต่าง ๆ ก็จะมีราคาแพงขึ้นไปอีก ผลก็คือ เงินเดือนข้าราชการกับภาวะค่าครองชีพก็จะห่างไกลกันออกไปทุกที เปรียบเสมือนนักวิ่งที่มีผีเท้าคนละระดับกันย่อมไม่มีโอกาสที่จะถึงเส้นชัยในเวลา ที่ไล่เสียกันได้เลย

ดังนั้น เพื่อหลีกเลี่ยงภาวะที่กล่าวแล้วข้างต้น ผู้เขียนมีความเห็นว่ารัฐบาลควรวิธีการหรือ

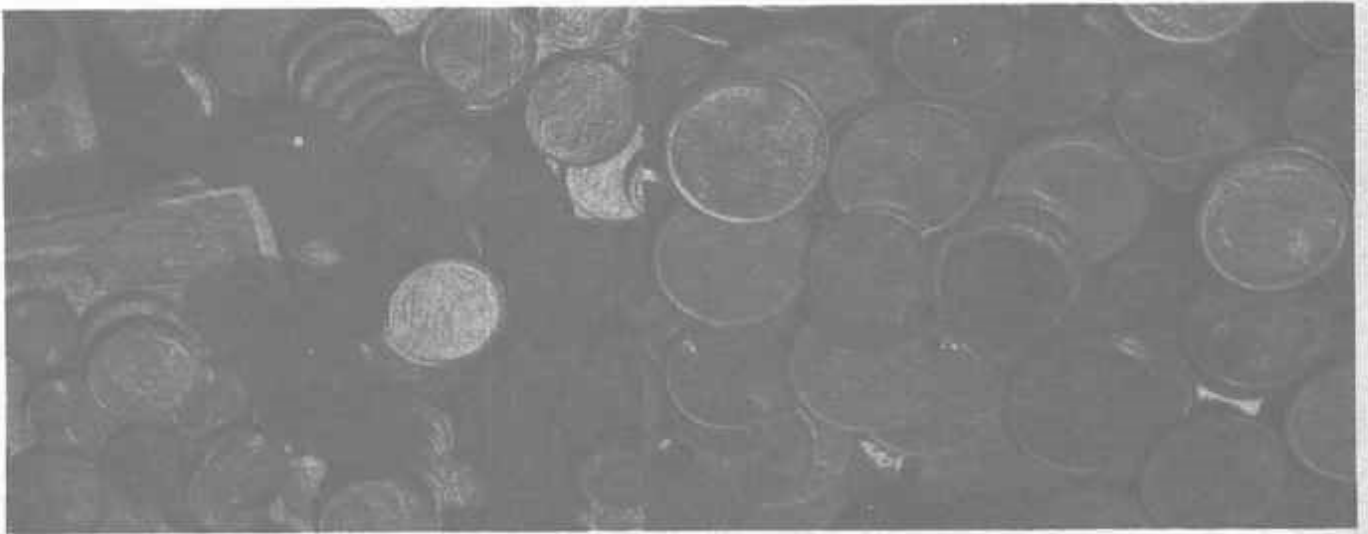
การปรับใช้บัญชี ๓ จึงมองดูคล้ายกับว่าเป็นการช่วยเหลือ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มากกว่าชั้นผู้น้อย

ระดับต่ำก็ยังคงยากจนต่อไป แม้ว่าเงินเดือนจะเพิ่มขึ้นก็ตามในขณะที่ข้าราชการระดับสูงมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด การที่รัฐบาลมีวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงอัตราเงินเดือนตามบัญชี ๓ เพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพจึงไม่มีผลเท่าไรนัก ยิ่งกว่านั้นภาวะความรับผิดชอบในภาวะเศรษฐกิจที่ราคาสินค้าลอยตัว แต่อำนาจในการซื้อถดถอยลงจึงตกอยู่กับข้าราชการชั้นผู้น้อยและประชาชนผู้หาเช้ากินค่ำ ซึ่งมีได้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการใช้บัญชี ๓ เลย ทั้งนี้เพราะข้าราชการชั้นผู้น้อยและประชาชนทั่วไปก็ต้องบริโภคสินค้าที่จำเป็นในชีวิตประจำวันในราคาเดียวกันกับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ดังนั้น การปรับใช้บัญชี ๓ จึงมองดูคล้ายกับว่าเป็นการช่วยเหลือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มากกว่าชั้นผู้น้อย

มาตรการที่ลดความเหลื่อมล้ำของรายได้ระหว่างข้าราชการระดับต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยมีข้อเสนอแนะจากข้าราชการกลุ่มตัวอย่างดังนี้

๑. ควรให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการในรูปของเงินสวัสดิการค่าครองชีพโดยเพิ่มเป็นจำนวนเงินที่เท่ากันทุกระดับ เพราะข้าราชการทุกคนต้องเผชิญกับภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นเท่ากันการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าครองชีพก็ควรเท่าเทียมกัน ซึ่งในเรื่องนี้ผู้เขียนได้ทำการสอบถามข้าราชการกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ข้าราชการจำนวน ๒๗๐ คน หรือร้อยละ ๕๔.๐ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดมีความเห็นดังกล่าว

นอกจากนี้ยังมีข้าราชการจำนวน ๑๗๓ คน



หรือร้อยละ ๓๔.๖ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด มีความเห็นว่ารัฐควรช่วยค่าครองชีพในรูปของสวัสดิการต่างๆ เช่น ข้าวสาร ผงซักฟอก หรือสิ่งบริโภคที่จำเป็นในการดำรงชีวิตมากกว่าที่จะให้ในรูปตัวเงิน ซึ่งถ้าหากรัฐบาลจะใช้มาตรการนี้ก็ควรจะได้ทำการสำรวจความต้องการเสียก่อน เพราะแต่ละคนย่อมมีความจำเป็นในสิ่งบริโภคเหมือนกัน แต่ความพอใจที่จะบริโภคของสิ่งนั้น อาจแตกต่างกันในปริมาณ และคุณภาพ เช่น ผงซักฟอกทุกคนจำเป็นต้องใช้ แต่แต่ละคนเลือกใช้ผงซักฟอกต่างยี่ห้อ และต่างปริมาณกัน มิฉะนั้นก็จะเกิดความไม่พอใจขึ้นและจะกลายเป็นปัญหาที่รัฐบาลต้องแก้ไขต่อไปอีก

๒. ให้ข้าราชการระดับต่ำได้ปรับในอัตราร้อยละที่สูงกว่าระดับสูง ซึ่งในเรื่องนี้ข้าราชการจำนวน ๒๐๒ คน หรือร้อยละ ๔๐.๔ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดมีความเห็นดังกล่าว สำหรับมาตรการนี้อาจก่อให้เกิดการคานเกี่ยวหรือซ้ำซ้อนในชั้นของอัตราเงินเดือนขึ้น เช่น ระดับ ๑ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔๐ ระดับ ๒ เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓๐ เมื่อกำหนดเป็นอัตราเงินเดือนแล้ว จะทำให้มีบางชั้นของระดับ ๑ และระดับ ๒ คานเกี่ยวกัน ซึ่งเป็นการยากที่จะกำหนดมิให้คานเกี่ยวหรือซ้ำซ้อนกัน วิธีนี้อาจใช้ไม่ได้ในทางปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

ธงชัย นิติธรรม และศรีพนม บุนนาค, “วิเคราะห์โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือน หมายเลข ๓” วารสารข้าราชการ, ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑๒ เดือน ธันวาคม ๒๕๒๔, หน้า ๑๒-๑๘

“ผลกระทบในการเพิ่มอัตราเงินเดือนข้าราชการ” เศรษฐกิจ, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒๐๒ เดือน มกราคม ๒๕๒๕.

“พระราชกฤษฎีกาให้ปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือน หมายเลข ๓ พ.ศ.๒๕๑๘ “อนาคตสำหรับบัญชีหมายเลข ๓” วารสารข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๕ เดือนมกราคม ๒๕๒๔

ผู้เขียน ปัจจุบันรับราชการเป็นรองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข่าวสนาม

สนทนา ประสาชาจก

เคยสงสัยไหมครับว่าคนไทย ประเทศไทยเรานี้ ยากจนจริงหรือแกล้งจน ผมเองเคยคิดเล่น ๆ ตามประสาคนช่างคิดที่ว่าที่พูดกันปาว ๆ ว่าเราจน จนติดบอร์ด ประเทศยากจนของสหประชาชาตินั้นอาจจะเป็นการให้ข้อมูลลวงก็ได้ ทำไมหรือครับ ก็จะได้หลอกขอกู้เงิน เขานะซิคุณถามได้ คนยิ่งรวยเขารู้จักใช้เงินคุณเคยเห็น เศรษฐีเขาลงทุนใหม่ เขาใช้วิธี กู้ธนาคาร เอาเงินคนอื่นมาลงทุนทั้งนั้น นายากที่จะควักกระเป๋าตัวเอง

ที่ผมคิดเล่น ๆ นี้อาจจะจริงก็ได้ หรือคุณจะเถียงอันนี้ก็แล้วแต่อดีตาวีสัย พูดมากไปเดี๋ยว ซี.ไอ.เอ. เค.จี.บี. จะเอาข่าวไปปูดให้เป็นที่แพร่หลายละก็แยแน่ เอาเป็นว่าในสภาพที่เห็นและที่เข้าใจนั้นประเทศเราเป็นประเทศกำลังพัฒนา ที่ค่อนข้างจะยากจนหน่อย ๆ ก็แล้วกัน และที่เราจะคุยกันต่อไปนี่ก็ขอให้เป็นการปรับทุกข์ตามประสาคนจนด้วยกันดีกว่า

ผมชอบโลกทัศน์แบบคนจีนอยู่อย่างหนึ่งที่ว่า ให้อวดอ้อมและทำงานหนัก ซึ่งเหมาะสมกับสภาพประเทศที่กำลังพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง รัฐบาลของเราในสมัยหนึ่งถ้าคุณยังจำได้เคยให้คำขวัญแก่ ๆ ว่า “ให้รัดเข็มขัด” และนโยบายนี้ก็ได้รับการตอบสนองจนทุกวันนี้ ทั้งกูชชี บีแอร์ อีฟวี่แซง ดืออร์ ฯลฯ โดนคนไทยเอา มารัดพุงจนแพบไปตาม ๆ กัน แต่นั่นก็ช่างเถอะ เป็น

“..เจ้าหนี้ซึ่งนอนอย่างนี้ก็มี และ ลูกหนี้อย่างนี้ก็ยิ่งอดสูสำหรับเหลือ อยู่อีก นยิ่งจริง ๆ”

เรื่องของปัจเจกบุคคล เรามาพูดกันในระดับชาติจะ มันกว่าจริงไหม

ที่จะพูดหรือที่จะนิเทศกันไปนี้ ว่าไปแล้วก็ เหมือนกับนิยายน้ำเน่าที่มีคนลอกพล็อตเรื่องมานัก ต่อ้นัก แต่ยังไง ๆ ก็ดูไม่จิตหากสภาพที่เป็นอยู่ยังไม่ เปลี่ยนแปลงไป ขอนิเทศเพื่อชาติสักครั้งเถอะครับ

ถ้าผมจำไม่ผิดแหล่งรายจ่ายแหล่งใหญ่ของรัฐ บาลก็คือการบริหารที่จ่ายให้แก่บรรดาข้าราชการ และ พนักงานของรัฐ ซึ่งว่ากันว่าปีหนึ่ง ๆ ประมาณ ๕๐% ของงบประมาณทั้งหมดจะต้องจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ และรายจ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่าให้นับเป็นตัวเลขเลยเดี๋ยวจะหาว่าผมแกล้งให้ตา ลาย และที่เกริ่นอย่างนี้ก็ไม่ใช่ว่าจะเรียกร้อง ประท้วง ให้ตัดรายจ่ายที่ว่ามีให้หมด ผมก็รู้ คุณก็รู้ว่ามันจำเป็นจะต้องจ่าย ที่น่าจะพูดก็คือเราจ่ายกันตามความ จำเป็นหรือเปล่า ที่เรียกร้องกันให้ประหยัด ให้ทำงาน ให้คุ้มค่านั่น พวกเราช่วยกันแค่นั้น

จำได้ไหมครับ เมื่อ ๔-๕ เดือนก่อนมีข่าวว่าประเทศเราถูกปรับเนื่องจากไปทำสัญญากู้เงินเขาแล้ว พอถึงเวลากลับไม่เอาเงิน เจ้าหนี้ซึ่งนอนอย่างนี้ก็มี และลูกหนี้แบบนี้ก็ยิ่งอดสูสำหรับเหลืออยู่อีก นยิ่งจริง ๆ

อีกเรื่องที่นิเทศกันไม่จิตก็บรรดาท่านรัฐ

วิสาหกิจทั้งหลายพูดแล้วก็ไม่น่าสนใจนัก เงินเดือนก็มากกว่าเขา สวัสดิการก็เยอะ แถมยังมีโบนัสอีก ไม่ว่าจะรอกหากท่านทำมาค้าขึ้นได้กำไรเข้าพกเข้าห่อบ้าง แต่ที่บางแห่งก็เป็นการค้าผูกขาดแล้ว ยังอุตสาหุขาคทุนอีกจนได้ แถมยังให้บริการเหมือนไม่ค่อยเต็มใจ แต่พอสิ้นปีก็เอาแต่จะเฉียไปอย่างอายุ ๆ หน่อยก็ ๑ เดือนไม่เงินหรือครบ ผมว่าน่าจะออกกฎอย่างนี้คือจะให้โบนัสก็ได้หากสามารถทำกำไรได้ในปีนั้น ๆ และผลการให้บริการเป็นที่น่าพอใจ แต่หากเป็นกรณีตรงข้ามคือขาดทุน ก็ให้หักเงินเดือนพนักงานมาจ่ายทดแทนบ้างก็น่าจะดีนะ

จุดรั่วไหลที่ค่อนข้างจะไหลไปเรื่อย ๆ อีกจุดหนึ่งก็คือ การจ้างข้าราชการ ลูกจ้างพนักงานของรัฐ ที่ผ่านมาระบบยังคงระบบศักดินาอยู่มาก คือชอบจะมีบริวารแวดล้อมเป็นประเภทข้าเก่าเต่าเลี้ยง ต่อให้ข้อยเปลี่ยนเสียก็ยังให้ออยู่ เลี้ยงดูไว้ก่อนพอมีประเภททำงานไม่ได้เยอะเข้าก็ขออัตราใหม่จ้างใหม่เพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ สภาพข้างคลองแถวบ้านผมเคยคุยกันว่าในบางกรมถ้าจะเอาจริง ๆ แล้วสามารถจะให้อออกได้ไม่น้อยกว่า ๑๕% โดยไม่เสียงานเลย เพราะพวกนี้เขาไม่ทำงานอยู่แล้ว ผมเคยฟังปาฐกถาของท่านผู้ใหญ่นักที่นับถือท่านหนึ่ง ท่านบอกว่าคนไทยเรามีนิสัยโอบอ้อมอารี เมตตาปราณี ซื่อสัตย์ เรียกว่าเรานับถือน้ำใจคนไทย ว่าจั้นเถอะ แต่ในกรณีนี้ผมว่ามันคนละเรื่องหากราชการเป็นบ้านใคร หรือบริษัทใคร ถ้าอยากจะทำอย่างนั้นก็ทำไปไม่มีใครว่า แต่ไม่ไช่หรือคุณว่าไง

ในส่วนที่ใกล้ตัวเราโดยเฉพาะผมในที่ทำงานนี้แหละ ที่เห็นอยู่ทุกวันจนเกือบจะชินแล้วก็คือนิสัยมักง่ายของพรรคพวก รวมทั้งผมด้วยในบางโอกาสเวลาทำงาน ๘.๓๐-๑๖.๓๐ จริง ๆ แล้วก็คือ ๘.๐๐-๑๖.๐๐ นี้ว่าอย่างนะ ๆ นะเกือบจะเป็นประเพณีนิยมแล้วมั้งครับ ช่วงที่ผมเห็นว่าขยันกันจริง ๆ ปีหนึ่ง ๆ จะมีช่วง

...ดินสอใช้ไปสักครึ่งก็เบิก
ใหม่แล้วบอกว่าเขียนไม่ถนัด
แต่พอลิปสติคของเจ้าหล่อน
ขนาดขอดติดกับหลอดแล้ว
ยังเอาแปรงไปควานเลย
แหมมันน่า

เดียวคือหน้าฝน ไม่ไช่ติดฝนนะแต่เป็นช่วงที่ซาพิจารณา ๒ ชั้น กันตะหาก ยิ่งคนไหนควมมากจะมาแต่เช้า กลับมืดไปเลยก็มี อีกอย่างทีเห็นถึงความมักง่ายก็คือการใช้วัสดุครุภัณฑ์ของหลวงพวกกระดาษดินสอคลิปหนีบกระดาษ ฯลฯ ผมเคยเห็นคนที่นั่งโต๊ะข้าง ๆ ผมเธอใช้กระดาษร่างเขียนอะไรแค่ ๒-๓ บรรทัดแล้วก็ขยำทิ้งบ่อย ๆ ดินสอใช้ไปสักครึ่งก็เบิกใหม่แล้วบอกว่าเขียนไม่ถนัด แต่พอลิปสติคของเจ้าหล่อนขนาดขอดติดกันหลอดแล้วยังเอาแปรงลงไปควานเลยแหมมันน่า...เบิกให้ใหม่สักแท่งจริง ๆ

อ่านถึงตรงนี้คงนึกจะขิครีบว่าคนเขียนนี้ปากจัดก็อย่างที่บอกไว้แล้วว่าขอให้เป็นการคุยกันตามประสาคนยาก เพราะทั้งคู่คนทั้งผมก็แบกหนี้เฉลี่ยแล้วก็คนละหลายพันบาท ป่านนี้จะเป็นหมิ่นหรือยังก็ไม่รู้ประเทศชาติก็เป็นของเราด้วยกัน ดีเพื่อก่อล้อเพราะรักครับ ที่จริงของดี ๆ ก็มีอยู่เยอะอย่างงานของกระทรวง

สาธารณสุข มหาตมะ เกขตร และอีกหลาย ๆ หน่วยงาน เอาไว้วันหลังผมจะร่ายสรรเสริญมาบ้าง อย่างไรก็ตามก็ดีผมมีความเชื่อว่าเป็นส่วนลึกทุกคนมีความหวังดีต่อประเทศชาติด้วยกันทั้งนั้น และทุกคนก็มีหน้าที่ที่จะต้องปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติโดยเท่าเทียมกัน อะไรที่เราเห็นว่าไม่ถูกไม่ควรก็ต้องช่วยกัน คุณเชื่อไหมว่าถ้าเราตั้งใจทำงานให้เต็มขีดความสามารถ ช่วยกันดูแลรักษาสถาปัตยกรรมของหลวงเหมือนของเรา (หมายถึงการระงับรักษาใช้ประโยชน์มิใช่การเก็บนะครับ) แล้วอะไร ๆ ก็คงจะดีกว่านี้ ผมอ่านบทกลอนของคุณอดุล จันทรศักดิ์ ในวารสารข้าราชการ ฉบับเมษายน 2526 แล้วยังซึ่งถึงเดี๋ยวนี้ ท่านว่า

และนี่คือคืนวันการเริ่มต้น
เพื่อปรับตนให้ถูกยุคสมัย
จนกล้าตอบคำถาม-เธอทำอะไร?
ทำเพื่อใคร? ทำเต็มมือ แล้วหรือยัง?
ซึ่งเธอจะต้องเหนื่อยหนักเป็นนักรบ
แต่รู้เถิดว่าเธอคือสื่อความหวัง
หยาดเหงื่อแห่งแรงงานอันจริงจัง
เป็นพลังโลมแผ่นดินให้ยินดี
มาช่วยกันเปลี่ยนแปลงจนเปลี่ยนบทบาท
รับใช้ราษฎร ผู้ยากไร้ ในทุกที่
ความชื่นใจ จากประชา-ถ้าหากมี
คือไมตรีตอบสนองค่าของงาน

คุณละซึ่งใหม่

แก่ ช้างคลอง



บทความวิชาการ

มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร สมโภชน์ นพคุณ

มนุษย์สัมพันธ์ คือ การติดต่อกันระหว่างบุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป การติดต่อกันระหว่างบุคคลนี้ อาจเป็นการติดต่อกันเพียงผิวเผิน หรืออย่างลึกซึ้ง ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน ร่วมกัน นอกจากนี้การติดต่อกันระหว่างบุคคลอาจเป็นแบบเป็นทางการ หรือแบบไม่เป็นทางการ

เรามักจะเข้าใจในความหมายของคำว่า “มนุษย์สัมพันธ์” เป็นอย่างดี แต่ถ้าคำนี้นำมารวมเข้ากับคำว่า “การบริหาร” ความหมาย ความเข้าใจก็จะแตกต่างกันไปอย่างมาก ทั้งนี้เพราะนัยของคำจำกัดความของ “การบริหาร” ที่หมายถึง “กระบวนการปฏิบัติงาน โดยผู้นำ (ผู้บริหาร) ในการวางแผน การจัดระบบการทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม เพื่อให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ” ความหมายดังกล่าวแสดงออกลักษณะสำคัญสองประการของการปฏิบัติ การที่เรียกว่า การบริหาร คือ

ก. การบริหารที่เป็นกระบวนการทำงานซึ่งประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนงาน การจัดระบบงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมงาน

ข. การบริหารที่เป็นพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคลอื่น ๆ

ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ ที่ต้องปฏิบัติงานการบริหารเพื่อให้บรรลุผลตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ๓ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. งานในตำแหน่งหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ
๒. ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพอใจในงานของเขาด้วย
๓. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน และกับผู้บริหาร เป็นทีมปฏิบัติงานที่เข้มแข็ง

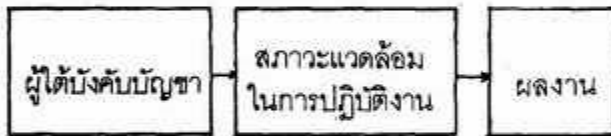
มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร จึงเป็นการติดต่อกันระหว่างผู้บริหาร กับผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ความหมายนี้ยังรวมถึงพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารที่จะช่วยพัฒนาหรือเสริมสร้าง การติดต่อสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหลายของเขาด้วย

เป็นที่กล่าวกันอย่างกว้างขวางมานานทีเดียวว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน แต่ถ้าผู้อ่านวิเคราะห์พิจารณาความหมายของการบริหาร และบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะพบว่า สัมพันธภาพที่ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันนั้น เป็นเพียงปัจจัยส่วนหนึ่งเท่านั้นที่จะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพกล่าวง่าย ๆ ก็คือ ความเข้าใจเดิมที่ว่าสัมพันธภาพที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงานจะทำให้การบริหารง่ายและมีประสิทธิภาพนั้นไม่เป็นความจริงอีกต่อไป

ยังมีปัจจัยอีกมากมายหลายประการที่ผู้บริหารสามารถดำเนินการให้มีขึ้น ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประ

สิทธิภาพและการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคน และเป็นกลุ่ม ข้อเท็จจริงปรากฏว่าสัมพันธภาพที่ตึระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสภาวะแวดล้อม การปฏิบัติงานที่ไม่เกือตูลต่อการปฏิบัติงาน ก็ยอมไม่ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพตามที่เข้าใจกัน สัมพันธภาพ ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่มีความรู้ ไม่มีความสามารถ ไม่มีความกระตือรือร้น ก็ไม่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพ ในการบริหารได้ ระบบการทำงาน ระเบียบขั้นตอน หรือแม้แต่ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติก็ยอมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารได้

ดังนั้น เพื่อให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามนัยของคำจำกัดความของคำ ว่า "มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร" ดังกล่าว ผู้เขียนจึง ขอสรุปด้วยแผนภูมิข้างล่างนี้



**--ความเข้าใจเดิมที่ว่าสัมพันธ-
ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน จะ
ทำให้การบริหารง่าย และมี
ประสิทธิภาพนั้นไม่เป็นความจริง
อีกต่อไป---**

ผู้ใต้บังคับบัญชา

ในทางการบริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถจำแนกออกได้เป็น ๓ ประเภท คือ ๑) ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ "เอาไหน" ๒) ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ "ไม่เอาไหน" และ ๓) ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ "ต้องการจะเอาไหน"

ความหมายสำหรับ คำว่า "เอาไหน" และ "ไม่เอาไหน" ก็คงเป็นที่ทราบติดกันอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องอธิบายเพิ่มเติม แต่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการจะเอาไหน นั้น ควรอธิบายเพิ่มเติม กล่าวคือ ผู้ใต้บังคับบัญชาแบบนี้จะเป็นบุคคลที่เริ่มจะปฏิบัติงานใหม่ เพราะเพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ เป็นการทำงานครั้งแรกภายหลังจากที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษา ผู้ใต้บังคับบัญชาประเภทนี้ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนสภาพหรือสถานะของตนเอง - จากต้องการจะเอาไหน ไปเป็นประเภท เอาไหน การเปลี่ยนสถานะของเขาก็ย่อมต้องขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อม การปฏิบัติงานของเขา ซึ่งบุคคลผู้เป็นหัวหน้าของเขามีอำนาจในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าหัวหน้าของเขาเป็นประเภทไม่เอาไหน ผู้ใต้บังคับบัญชา

ประเภทนี้ต่อไปก็อาจเปลี่ยนสถานะไปเป็นประเภทไม่เอาไหนได้ ในทางตรงข้าม ถ้าหัวหน้าเป็นประเภทเอาไหนผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นั้นก็จะถูกนำไปสู่ประเภทเอาไหนได้

สภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

สภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของคนใดบุคคลหนึ่ง และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงประเภทของผู้ใต้บังคับบัญชาดังกล่าวนั้น ประกอบด้วย ๓ ปัจจัยด้วยกัน คือ

๑. ความเป็นผู้นำของหัวหน้า ซึ่งหมายความรวม

ถึง แบบของผู้นำว่าเป็นประชาธิปไตยหรือเผด็จการที่ชอบใช้อำนาจ พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นที่เคารพนับถือ ความรู้ ความสามารถของผู้นำในงาน ความสามารถในการจูงใจคน ความสามารถในการตัดสินใจ เป็นต้น

๒. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ งานที่ต้องทำเป็นงานอะไร มีลักษณะอย่างไร (กล่าวคือเป็นงานยากง่ายเพียงใด ทำหายหรือน่าเบื่อหน่าย) ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงหรือไม่เพียงใด มีระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนปฏิบัติเป็นอย่างไร เป็นต้น

๓. หน่วยงานหรือองค์การจะมีผลกระทบเช่นเดียวกัน องค์การมีวัตถุประสงค์ที่ต้องอาศัยความร่วมมือการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติที่องค์การจ้างมา ผู้ปฏิบัติ



วารสารข้าราชการ ๓๘

ปฏิบัติงานก็ต้องประพฤติ ปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และผู้ปฏิบัติงานก็ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนจากองค์การ ถ้าค่าจ้างค่าตอบแทนเหมาะสมกับการลงทุนลงแรงของผู้ปฏิบัติงาน ก็จะมีผลต่อการจูงใจ เปลี่ยนพฤติกรรมผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมากใคร่ครวญ

ปรัชญาขององค์การก็มีผลกระทบด้วย เป็นต้น จุดสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่ต้องกล่าวต่อไปก็คือ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมี ๒ ประเภทคือ

ก) ประเภทที่ส่งเสริมเกื้อกูลประสิทธิภาพการ

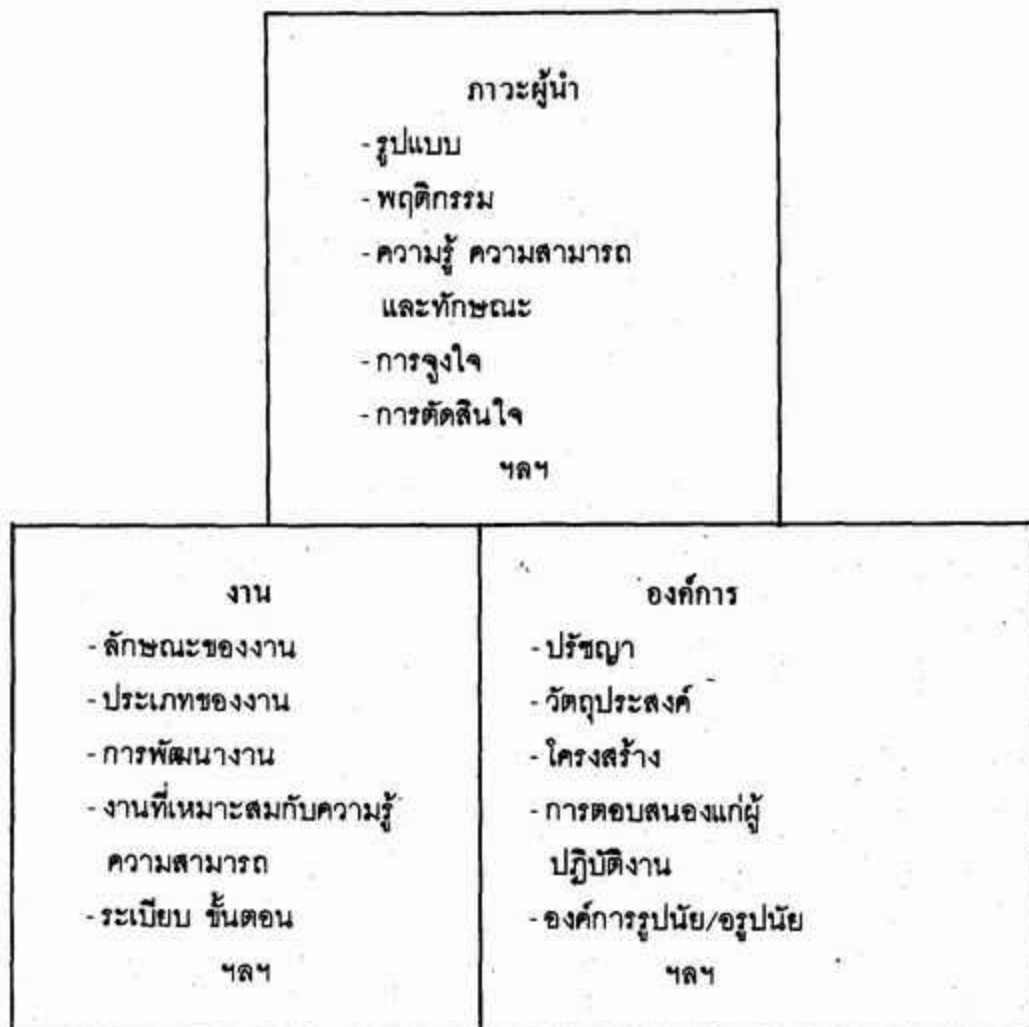
ทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เรียกว่า สภาพแวดล้อมประเภทบวก (+)

ข) ประเภทที่ไม่ส่งเสริม ไม่เกื้อกูลประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเรียกว่า สภาพแวดล้อมประเภทลบ (-)

ผลงานที่ได้รับ

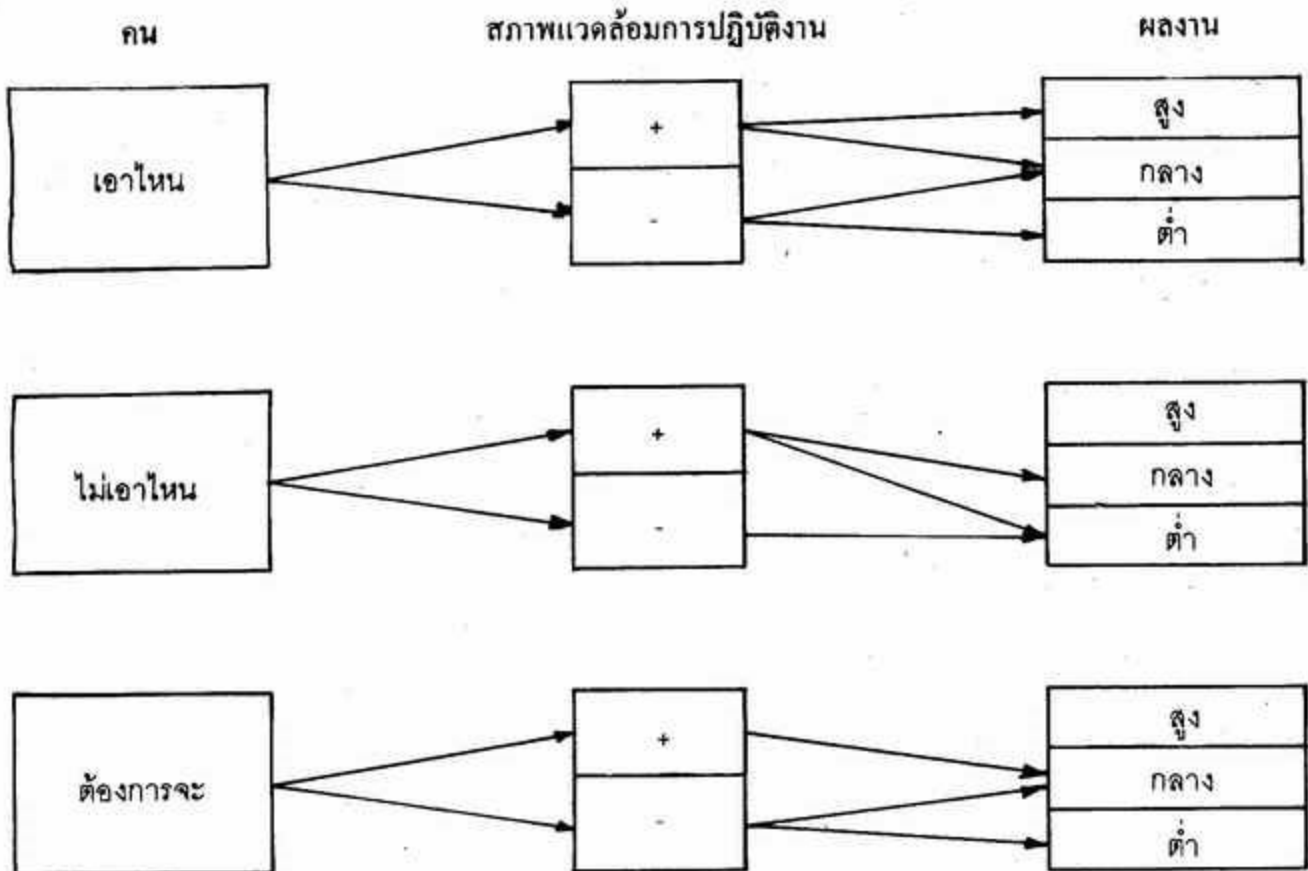
ผลงานที่ได้รับจากการลงมือปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ภายใต้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานต่าง ๆ ก็มีอยู่ ๓ ระดับด้วยกัน คือ ผลงานที่ต่ำ ผลงานที่อยู่ในระดับปานกลาง และผลงานที่อยู่ในระดับสูง

สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน



ความสัมพันธ์ของ คน-สภาวะแวดล้อม-ผลงานดังกล่าวมาแล้ว สามารถขยายความให้เห็นภาพรวมที่เป็นระบบที่ชัดเจนยิ่งขึ้นได้ดังแผนภาพต่อไปนี้.-

มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร



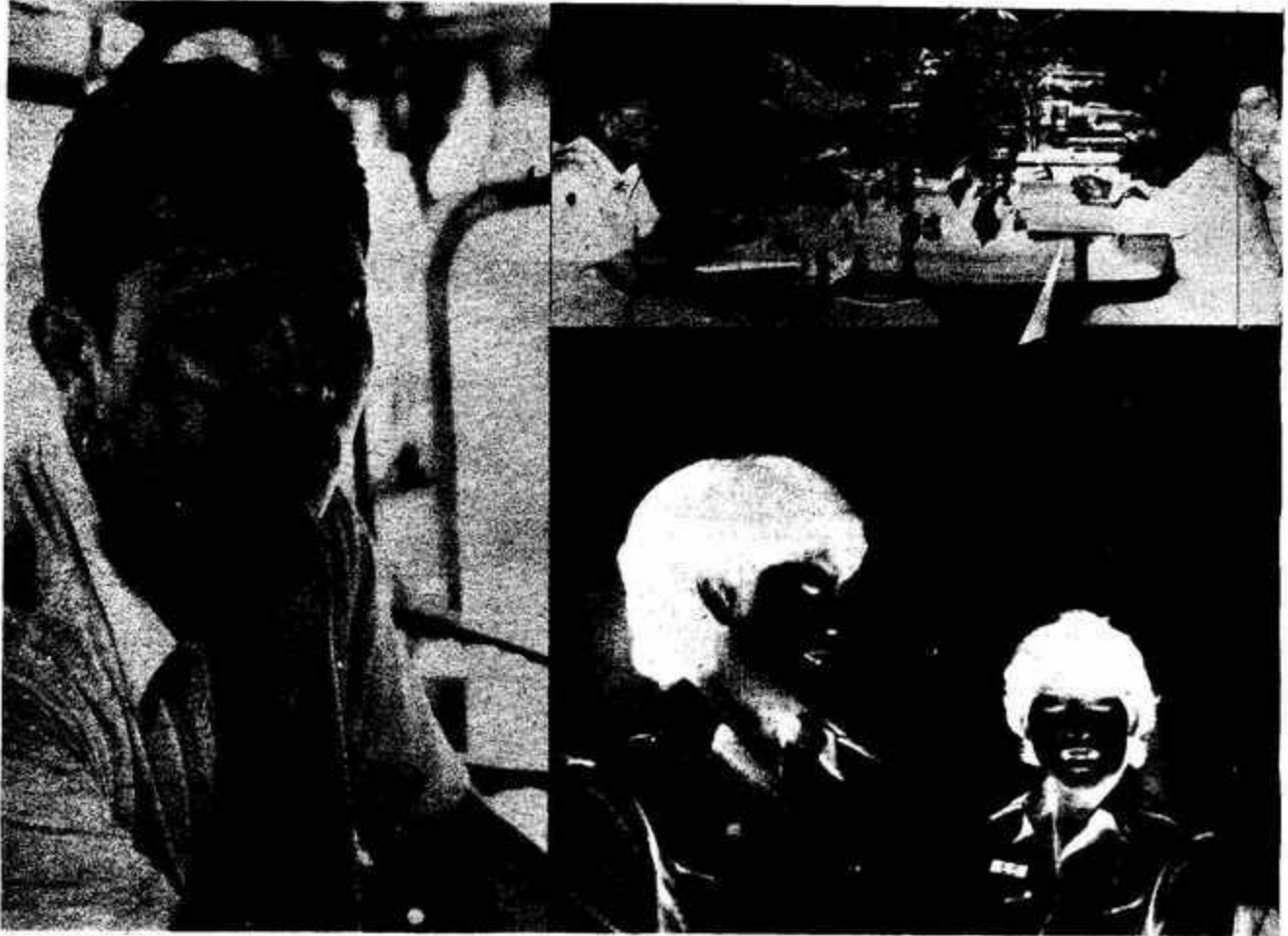
นักบริหารที่ใช้แนวการบริหารแบบมีมนุษย์สัมพันธ์ ต้องพยายามพัฒนา ปรับปรุง สภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงานให้เป็นแบบ + ให้มาก และต้องพยายามจัดสภาวะแวดล้อมที่เป็น + แล้ว ก็จำเป็นต้องมีบุคคลที่เป็นประเภท เอาไหน อยู่ใต้การปกครองบังคับบัญชา มากกว่าที่จะมีแต่ประเภทไม่เอาไหน

เมื่อทำได้ดังกล่าว ผลงานที่ได้รับก็ย่อมจะเป็นที่พอใจแก่ผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย แน่นอนที่สุด การทำงานร่วมกันเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่าง

กันโดยมีผู้บริหารเป็นหัวหน้าที่ย่อมจะบรรลุได้ตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกคน

สรุป

มนุษย์สัมพันธ์ที่นำมาใช้เพื่อประโยชน์ทางการบริหาร ย่อมต้องมีความหมายมากไปกว่าการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่านั้น มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินการโดยนักบริหารที่



เกี่ยวข้องกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา สภาวะแวดล้อมการทำงาน (ผู้นำ ลักษณะงาน และหน่วยงาน) เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเต็มที่ (สูงกว่าระดับปานกลาง)

ผู้เขียนได้พยายามชี้ให้เห็นว่า มนุษย์สัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารนั้น ได้เปลี่ยนแนวความคิดไปอย่างมากในปัจจุบัน เมื่อก่อนเป็นที่เข้าใจกันว่า มนุษย์สัมพันธ์หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานได้ ผู้เขียนก็ยังได้ชี้ให้เห็นว่าบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของนักบริหารนั้น ต้องมุ่งทั้งผลงานและน้ำใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม ดังนั้น มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารในบทความนี้ จึงมีความหมายที่กว้างกว่าความหมายเดิมที่เข้าใจและยอมรับกันมานาน มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร

นั้นนอกจากจะคำนึงถึงสัมพันธภาพที่ระหว่างบุคคลแล้ว ยังหมายความรวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อสัมพันธภาพและผลงานด้วย นั่นคือ ต้องคำนึงถึงประเภทของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพลักษณะงานที่ทำทนายและจูงใจหน่วยงานและโครงสร้างที่เกื้อกูล ความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้เขียน ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม-
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ.



หน้าที่

เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์ คนปัจจุบัน ซึ่งเป็นเลขาธิการคนแรกด้วย คือ คุณกมล สนธิเกษตริณ ขณะนี้อายุ ๕๓ ปี เป็นชาวจังหวัดอุทัยธานี จบการศึกษาระดับศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการทูตจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และปริญญาโททางนิติศาสตร์สาขากฎหมาย ระหว่างประเทศ จากมหาวิทยาลัยเซาเทิร์น เมโทดิสต์ รัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

เริ่มรับราชการครั้งแรกเมื่อ พ.ศ.๒๔๙๒ ตำแหน่งเสมียนพนักงานสารบรรณ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการร่างกฎหมายต่าง ๆ มาอย่างโชกโชนมีความ

ก้าวหน้าในชีวิตราชการตลอดมา จนครั้งสุดท้ายดำรงตำแหน่งกรรมการร่างกฎหมาย ประจำสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา แล้วจึงโอนมาดำรงตำแหน่ง เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์ เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๒๒

ในประวัติการทำงานแม้จะไม่เคยทำงานด้านการเดินเรือ การต่อเรือ หรือขนส่งสินค้าทางเรือชนิดใด ๆ มาก่อนทั้งสิ้นแต่ที่



มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพาณิชย์อยู่ในขณะนี้เพราะเป็นผู้ที่คลุกคลีอยู่กับการร่างกฎหมายพาณิชย์ตลอดมาโดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมการพาณิชย์ พ.ศ.๒๕๒๑ นี้เป็นผู้ที่ศึกษาและเริ่มร่างมาเองตั้งแต่ต้น จึงนับได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการพาณิชย์มากที่สุด คนหนึ่งของเมืองไทย

แนะนำองค์กร

สำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวี

ในปัจจุบันเรามีหน่วยราชการจำนวนมากน้อยที่ประชาชนทั่วไป หรือแม้แต่ผู้ที่ป็นข้าราชการก็ยังไม่ค่อยรู้จักว่า หน่วยงานนั้น ๆ รับผิดชอบงานของชาติในด้านไหน สังกัดอยู่กับกระทรวงใด และบางทีก็ไม่ทราบว่าที่ทำงานของหน่วยงานแต่ละแห่งตั้งอยู่ที่ใด วารสารข้าราชการจึงเปิดคอลัมน์นี้เพื่อเป็นการแนะนำหน่วยราชการที่รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ของประเทศชาติ แต่ขณะนี้ยังไม่เป็นที่รู้จักแพร่หลายในหมู่ข้าราชการด้วยกัน หรือประชาชนทั่วไปให้เป็นที่รู้จักกว้างขวางยิ่งขึ้น หน่วยราชการแรกที่วารสารข้าราชการภูมิใจเชิญมาประเดิมคอลัมน์นี้ คือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวี

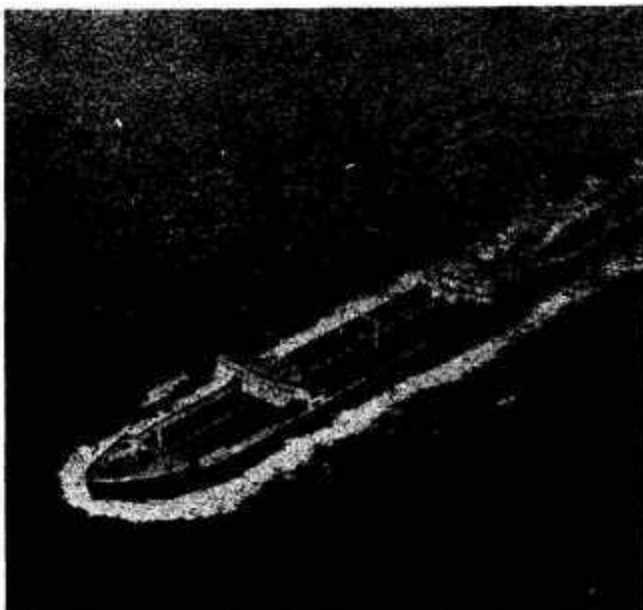
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวีเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นโดยมีฐานะเทียบเท่ากรม สังกัดกระทรวงคมนาคม มีใช้รัฐวิสาหกิจเช่นที่มีผู้คนเข้ากัน มีเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวี เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยราชการนี้

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวี พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กองและ ๑ ศูนย์ดังนี้

- สำนักงานเลขานุการกรม
- กองวิจัยและวางแผน
- กองนิติการ
- กองเศรษฐกิจการขนส่งทางทะเล
- ศูนย์ประสานงานการพาณิชย์นาวี

หากท่านผู้อ่านมิได้ทำงานเกี่ยวข้องกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวีหรือเคยรู้จักสำนักงานนี้มาก่อน เมื่อได้ยินชื่อสำนักงานก็คงจะงงว่า หน่วยงานนี้อยู่ที่ไหน และทำอะไรกันบ้าง ในวันที่ผู้เขียนไปเยี่ยมเยียนสำนักงานแห่งนี้ก็มีความรู้มาติดหน่อยก่อนไปว่า สำนักงานนี้อยู่ถนนพระอาทิตย์แถว ๆ ที่ทำการขององค์การยูนิเซฟ พอไปถึงละแวกนั้นจึงต้องคอยสังเกตตึกขององค์การยูนิเซฟไว้ ปรากฏว่าที่ทำการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการ

พาดิษณาวีและองค์การยูนิเซฟอยู่บริเวณเดียวกัน องค์การยูนิเซฟเคยใช้ตึกที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาดิษณาวีใช้เป็นที่ทำการอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นที่ทำการมาก่อน เมื่อองค์การยูนิเซฟสร้างตึกใหม่ในบริเวณเดียวกับตึกหลังเก่าเสร็จเรียบร้อยก็ย้ายที่ทำการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาดิษณาวีจึงใช้ตึกหลังนี้เป็นที่ทำการมาจนถึงปัจจุบันนี้ ตึกที่ทำการหลังนี้เป็นตัวตึกแบบเก่า ๒ ชั้น เดิมเคยเป็นตึกรับรองของทำเนียบหลวงประดิษฐมนูธรรม (นายปรีดี พนมยงค์) สมัยที่เป็นผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล (รัชกาลที่ ๘) อย่างไรก็ดีในเวลาอีกไม่ช้าไม่นานนี้ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาดิษณาวีจะย้ายไปอยู่ที่ทำการแห่งใหม่ เป็นอาคาร ๔ ชั้น ซึ่งปลูกสร้างในที่ดินผืนเดียวกับที่ทำการปัจจุบัน อยู่ห่างจากที่ทำงานปัจจุบันไปทางด้านใต้ประมาณ ๑๐๐ เมตร ขอชมเชยว่าช่างหาสถานที่ตั้งทำการทั้งที่เก่าและที่กำลังจะเข้าไปอยู่ใหม่ได้สมกับที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องเรือ ๆ แพ ๆ เพราะอาคารทั้งเก่าและใหม่ตั้งอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาทั้ง ๒ แห่ง จึงน่าอิจฉาเจ้าหน้าที่ที่ทำงาน



ในสำนักงานแห่งนี้เป็นอย่างมากที่ได้รับผลประโยชน์จากแม่น้ำเจ้าพระยาอยู่ตลอดวัน

ก่อนที่จะก้าวไกลไปถึงงานหลักของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาดิษณาวีควรทราบก่อนว่า คำว่า “พาดิษณาวี” นั้น มีความหมายกว้างขวางลึกซึ้งเพียงใด ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพาดิษณาวี พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๔ ระบุว่า “การพาดิษณาวี” หมายความว่า การขนส่งทางทะเล การประกันภัยทางทะเล การเดินเรือ กิจการอู่เรือ และกิจการท่าเรือ และหมายความรวมถึงกิจการอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องโดยตรงหรือเป็นส่วนประกอบกับกิจการดังกล่าวตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สำหรับการขนส่งทางทะเลในพระราชบัญญัตินี้หมายถึงการขนส่งของโดยเรือจากประเทศไทยไปยังต่างประเทศ หรือจากต่างประเทศมายังประเทศไทย หรือจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งนอกราชอาณาจักร ฉะนั้น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาดิษณาวีจึงเป็นสำนักงานของคณะกรรมการที่มุ่งส่งเสริมกิจการด้านการขนส่งทางทะเล ส่งเสริมด้านการเดินเรือ กิจการอู่เรือ หรือท่าเรือพาดิษณาวี สำนักงานนี้มีได้ลงมือเดินเรือรับขนส่งสินค้าเอง มีได้คุมลูกเรือเอง หรือตั้งอู่ซ่อมเรือเสียเอง หากมิได้ สำนักงานซึ่งเสมือนหนึ่งเป็นแขนขาของคณะกรรมการส่งเสริมการพาดิษณาวีมีหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานงานเกี่ยวกับการพาดิษณาวี ศึกษาและวิเคราะห์โครงการ แผนงาน หรือมาตรการเกี่ยวกับการพาดิษณาวีเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ และงานอื่นใดที่คณะกรรมการจะมอบหมาย

สำหรับคณะกรรมการส่งเสริมการพาดิษณาวี มีหน้าที่ตามกฎหมายหลายประการด้วยกัน อาทิ เช่น เป็นผู้กำหนดนโยบายและเป็นที่ปรึกษาของคณะรัฐมนตรีในเรื่องเกี่ยวกับการพาดิษณาวีของประเทศ

เพื่อให้การพัฒนากิจการของพาณิชย์นาวีเป็นไปอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์ และมีเป้าหมายที่แน่นอนส่งเสริมและคุ้มครองผู้ประกอบการขนส่งทางทะเลซึ่งสามารถถือกรรมสิทธิ์เรือไทยได้ รวมทั้งผู้ส่งของซึ่งอยู่ในประเทศไทยด้วย และยังมีหน้าที่เสนอแนะให้รัฐบาลใช้มาตรการสนับสนุนให้เรือไทย หรือการพาณิชย์นาวีเจริญรุ่งเรืองอีกด้วย

คณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวีประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมเป็นประธาน ปลัดกระทรวงคมนาคม และปลัดกระทรวงพาณิชย์ เป็นรองประธาน ปลัดกระทรวงการคลังหรือผู้แทน ปลัดกระทรวงการต่างประเทศหรือผู้แทน ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม หรือผู้แทน ผู้บัญชาการทหารเรือหรือผู้แทน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทน เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนหรือผู้แทน อธิบดีกรมการค้าต่างประเทศ หรือผู้แทน อธิบดีกรมการปกครอง หรือผู้แทน อธิบดีกรมศุลกากร หรือผู้แทน และประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย หรือผู้แทน เป็นกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอื่นอีกไม่เกิน ๔ คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีสัญชาติไทย และมีความรู้หรือความชัดเจนในการพาณิชย์นาวี การเศรษฐกิจ การขนส่ง กฎหมาย การต่างประเทศ การเกษตร หรือการอุตสาหกรรม โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวี เป็นกรรมการและเลขานุการ

ท่านอาจจะสงสัยว่า เหตุใดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวีจึงเพิ่งถือกำเนิดมาเมื่อปี พ.ศ.๒๕๒๒ หากจะนับอายุกันแล้วก็ดูจะเยาว์วัยเต็มที่ ทั้ง ๆ ที่ประเทศไทยเราก็ดำเนินกิจการขนส่งสินค้าทางทะเลมานานตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีของไทยแล้ว คือแต่เดิมนั้น ไม่มีหน่วยราช



การใดได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานส่งเสริมการพาณิชย์นาวี หรือส่งเสริมกิจการของเรือไทยโดยเฉพาะแต่ก่อนได้ตั้งเป็นรูปบริษัท เรียกว่า บริษัทเดินเรือไทย ซึ่งเป็นบริษัทของรัฐบาลอยู่ในกระทรวงพาณิชย์ งานส่วนใหญ่ก็เป็นการค้าขาย ขนส่งสินค้าแถบ ๆ ชายทะเลออกไปต่างประเทศได้ไกลที่สุดก็แคลิฟอร์เนีย หรือมาเลเซีย เท่านั้น ที่ไปไกลไม่ได้เพราะเรือของบริษัทเป็นเรือขนาดเล็กเราต้องยอมรับว่าที่แล้ว ๆ มานั้น เมื่อประเทศไทยจะส่งสินค้าไปขายต่างประเทศ หรือส่งสินค้าจากต่างประเทศเข้ามา ประเทศไทยเราต้องพึ่งเรือจากต่างประเทศอยู่เสมอมา ปัญหาที่ต้องประสบอยู่ตลอดเวลา คือ การรอเรือมารับสินค้า เวลาที่รอคอยกระทบกระเทือนต่อสินค้าของบ้านเราซึ่งส่วนใหญ่เป็นสินค้าด้านการเกษตร เพราะสินค้าประเภทนี้เมื่อเก็บเกี่ยวมาแล้วจะรอเวลาไม่ได้ สินค้าจะเสียหายหรือเสื่อมคุณภาพเมื่อประสบปัญหานี้บ่อย ๆ เข้า จึงต้องหาทางมีเรือของเราเองเพื่อใช้ขนส่งสินค้าของเราและถือโอกาส

รับส่งสินค้าจากต่างประเทศไปด้วย การประกอบกิจการขนส่งทางทะเลนั้น เป็นกิจการที่ทำรายได้ให้แก่ประเทศชาติอย่างมากมาย เพราะนอกจากเราจะสามารถดำเนินการขนส่งสินค้าของเราได้เองโดยไม่ต้องไปยืมจมูกคนอื่นเขาหายใจอย่างที่แล้ว ๆ มาแล้ว การรับส่งสินค้าจากต่างประเทศก็เป็นการหาเงินตราเข้าประเทศได้อีกทางหนึ่งด้วย ด้วยเหตุนี้ต่อมาจึงได้จัดตั้งบริษัทไทยเดินเรือทะเลเพื่อเดินเส้นทางระหว่างประเทศ และให้บริษัทเดินเรือไทยเดินเส้นทางภายในประเทศเช่นเดิม บริษัทดังกล่าวอยู่ภายใต้กระทรวงพาณิชย์ แต่การดำเนินการต่าง ๆ ทางบริษัทก็ดำเนินการเอง ทั้งนี้ กระทรวงพาณิชย์ก็ได้มีหน้าที่กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพาณิชย์ของประเทศ หรือมีหน้าที่ส่งเสริมกิจการด้านนี้แต่ประการใด การณ์เป็นอย่างไรอยู่หลายปีจนทางการเห็นว่า รัฐบาลควรมีบทบาทเกี่ยวกับการพาณิชย์อย่างเต็มที่ จึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์ขึ้นมา สำนักงานนี้จึงถือกำเนิดเมื่อปี พ.ศ.๒๕๒๒ และนี่เป็นคำตอบว่าเหตุใด อายุของสำนักงานแห่งนี้จึงเยาว์วัยนัก หากเป็นคนอายุขนาดนี้ก็กำลังอยู่ในวัยชุกชนกำลังกิน กำลังนอนทั้งร่างกายและสมองก็กำลังเจริญเติบโต แต่สำหรับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์ ซึ่งขณะนี้เปรียบเสมือนหนูน้อยน่ารักกำลังเจริญวัย เราต้องติดตามดูไปเรื่อย ๆ ว่า จะได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ (คือรัฐบาล) ด้วยวิธีการอย่างไร จะอ่อนท้วนแข็งแรงสมบูรณ์พูนสุข หรือจะผอมแห้งโง่งโง่โสเภียบจะล้มและลงไปใต้ม่าน้ำเจ้าพระยาหรือเปล่าก็ยังมีทราบขณะนี้ยากที่จะเดาแนวโน้ม

ตัวสำนักงานถือได้ว่าเจริญขึ้น เพราะกำลังจะย้ายจากการนั่งทำงานแบบอัดกันเป็นปลากระป๋องที่ตึกเก่า ๒ ชั้น ไปกินลมชมวิวเจ้าพระยาริฟเวอร์ที่

อาคารหลังใหม่ ๔ ชั้น ในเร็ว ๆ นี้ แล้ว แต่กิจการด้านการพาณิชย์ของประเทศ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการนี้เป็นตัวประสานอยู่ต้องประสบกับปัญหาอุปสรรคร้อยแปดพันประการอย่างไร เราก็ดองมานั่งคุยแบบกันเองแล้วจะได้ทราบว่า สำนักงานนี้และคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์ที่ประสบอุปสรรคในการดำเนินงานประการใดบ้าง

กิจการพาณิชย์ของไทยเรานับว่าเจริญช้ามาก หากรัฐบาลส่งเสริมเรื่องนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่องก็เชื่อแน่ว่า กิจการด้านนี้จะไปไกลมาก ทุกครั้งที่รัฐบาลแถลงนโยบายในสภาก็เห็นหยิบยกเรื่องการพาณิชย์ไว้ออกมาแถลงทุกครั้ง แต่พอเวลาผ่านไปก็เห็นท่านล้ม ๆ เลื่อน ๆ กันไปหมด นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคขวานขวานอีกหลายอย่าง เป็นต้นว่า

๑. การลงทุนสูงมาก เรือเดินทะเลลำหนึ่งราคาเป็นร้อยเป็นพันล้าน ผู้ประกอบการต้องลงทุนด้วยเงินจำนวนมหาศาล จึงหาคนมาลงทุนกิจการนี้ได้ยาก
๒. เป็นการลงทุนที่ได้ทุนคืนหรือได้ผลกำไรช้า และได้ต่ำมาก ปกติการตั้งบริษัทเดินเรือระหว่างประเทศต้องมีการแข่งขัน หากไม่มีประสบการณ์มากพอและหน้าใหม่สำหรับวงการ จะสู้บริษัทใหญ่และเก่าแก่ของต่างประเทศไม่ได้ ฉะนั้นใน ๔-๕ ปีแรกของการลงทุน จึงยากที่จะได้กำไร การขาดทุนต่อเนื่องกันถึง ๔-๕ ปี ไม่ใช่เรื่องเล่น ๆ ผู้ลงทุนจึงต้องคิดกันนานและคิดอย่างรอบคอบ
๓. เรือของบางประเทศคิดค่าระวางถูกเพราะได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อช่วยค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ลูกค้าย่อมเลือกใช้บริการที่เสียค่าระวางถูกมากกว่าเรือที่คิดค่าระวางแพง

๔. เรือไทยขาดประสบการณ์ด้านการเดินเรือพาณิชย์ กิจการประเภทนี้ต้องมีประสบการณ์มาก ทั้ง Management และ Marketing และอื่น ๆ

อีกพอสมควร

นี่คือปัญหาที่ผู้ประกอบการหรือผู้ที่ลงทุนด้านนี้ประสบอยู่ ฉะนั้นหากรัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องก็จะทำให้สถานการณ์ของเรือไทยดีขึ้น คือทำให้เรือไทยมีความมั่นคงแข็งแรงพอที่จะสู้กับกิจการของเรือต่างประเทศได้ และสามารถทำให้มีสินค้าขนส่งเรือไทยมากขึ้น นอกจากนี้หากหน่วยราชการหรือเอกชนให้การสนับสนุนโดยใช้กิจการเรือไทยขนส่งสินค้าให้มากขึ้นกว่านี้ก็จะทำให้เรือไทยมีรายได้ดีขึ้นด้วย อย่างไรก็ตามระดับแต่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวีได้ก่อตั้งขึ้นก็พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมกิจการพาณิชย์นาวีไปได้หลายประการ แต่ทางสำนักงานเห็นว่าควรจะดำเนินการได้มากกว่านี้เพราะมีข้อขัดข้องอยู่หลายอย่างหลายประการ เช่นการให้สิทธิและประโยชน์แก่บริษัทเรือหรือแก่ผู้ลงทุนในบริษัทเรือหรือแก่ผู้ที่ใช้เรือไทย ตามกฎหมายของเราไม่ให้สิทธิและประโยชน์แก่บุคคลเหล่านี้โดยตรง ทางคณะกรรมการเคยเสนอรัฐบาลว่าควรยกเว้นภาษีให้แก่บริษัทเรือ หรือยกเว้นหรือให้ประโยชน์แก่ผู้ที่ใช้เรือไทยขนส่งสินค้าบ้าง แต่ทางสำนักงานก็ดำเนินการเองไม่ได้ ต้องแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงออกพระราชกฤษฎีกายกเว้นภาษีให้ตามประมวลรัษฎากร หน่วยงานที่รับผิดชอบก็ชี้แจงมาว่าขณะนี้ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการเงิน จึงไม่อาจพิจารณายกเว้นให้ได้ตามที่เสนอไปหรือบางกรณีก็ชี้แจงมาว่ามาตรการที่เสนอไปนั้นยากแก่การควบคุมทางผู้บริหารประเทศก็ยังไม่ตัดสินใจอย่างไรให้อีกด้วย สำนักงานก็พยายามหาทางส่งเสริมต่อไปอีกไม่ได้ทางนี้ก็หาทางอื่น คือการกำหนดว่าสินค้าประเภทใดบ้างที่ต้องขนส่งโดยเรือไทย ก็ได้ผลพอประมาณคือสินค้าหรือสิ่งของของทางราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่

ส่งจากต่างประเทศเข้ามาใช้ในประเทศต้องขนส่งโดยเรือไทยในเส้นทางที่เรือไทยวิ่งอยู่ อย่างไรก็ตามหลังจากที่มีมาตรการส่งเสริมการพาณิชย์นาวีแล้วกิจการของเรือไทยก็ยังอยู่ในสภาพที่ไม่น่าพอใจนักโดยเฉพาะใน ๒-๓ ปีที่ผ่านมา ซึ่งสำนักงานก็เพิ่งก่อตั้ง เศรษฐกิจของโลกตกต่ำมาก กิจการเดินเรือของทุกประเทศประสบภาวะวิกฤต หลายบริษัทในต่างประเทศล้มละลาย ที่ดำรงอยู่ได้ก็ขาดทุน ไทยเราก็ประสบปัญหาเช่นกัน แต่โดยที่คณะกรรมการส่งเสริมพาณิชย์นาวีกำหนดมาตรการสงวนสินค้าบางประเภทต้องขนส่งโดยเรือไทยดังได้กล่าวมาแล้วก็พอทำให้สถานการณ์ดีขึ้นบ้าง ในปัจจุบันนี้เส้นทางเดินเรือของไทยที่สุดคือไปยุโรปเป็นเส้นทางของบริษัท United Thai Shipping จำกัด ซึ่งกระทรวงการคลังมีหุ้นอยู่ ๓๐ เปอร์เซ็นต์ ขณะนี้บ้านเรายังไม่มีเรือเดินทะเลขนาดใหญ่เป็นหมื่น ๆ ตันกรอสเดินระหว่างประเทศ เรือที่ชักรงไทยของบริษัทเอกชนในประเทศไทยมีประมาณ ๑๐๐ กว่าลำ และขนาด ๕๐๐-๖๐๐ ตันกรอส เสียเป็นส่วนใหญ่ ส่วนเรือบรรทุกน้ำมันก็มีอีกจำนวนหนึ่ง แต่ก็อีกนั้นแหละของเรายังไม่มีขนาดใหญ่โตมโหฬารเท่าเรือของต่างประเทศเขา ที่มีอยู่ทุกวันนี้ก็วิ่งขนส่งน้ำมันจากกรุงเทพไปแถว ๆ มาเลเซียหรือสิงคโปร์เท่านั้น ขนาดที่จะเดินเส้นทางไปถึงแถบตะวันออกกลางยังไม่มีเลย

นอกจากส่งเสริมด้านการขนส่งทางทะเลแล้วทางสำนักงานยังมีโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาตู้ขอมเรือด้วย เพราะหากไปขอมเรือในต่างประเทศจะเสียค่าใช้จ่ายมาก บุคลากรของเราก็มีมากพอสมควรแล้ว เพราะเรามีช่างเหล็ก ช่างอ็อก ช่างเชื่อม ฝีมือดี แต่ก็ประสบอุปสรรคอีกคือเนื่องจากเราไม่มีตู้ขอมและงานขอมเรือให้บุคคลเหล่านี้ทำเพียงพอ เขาจึงไปทำงานที่ตู้ขอมเรือที่สิงคโปร์กันมากพอสมควร

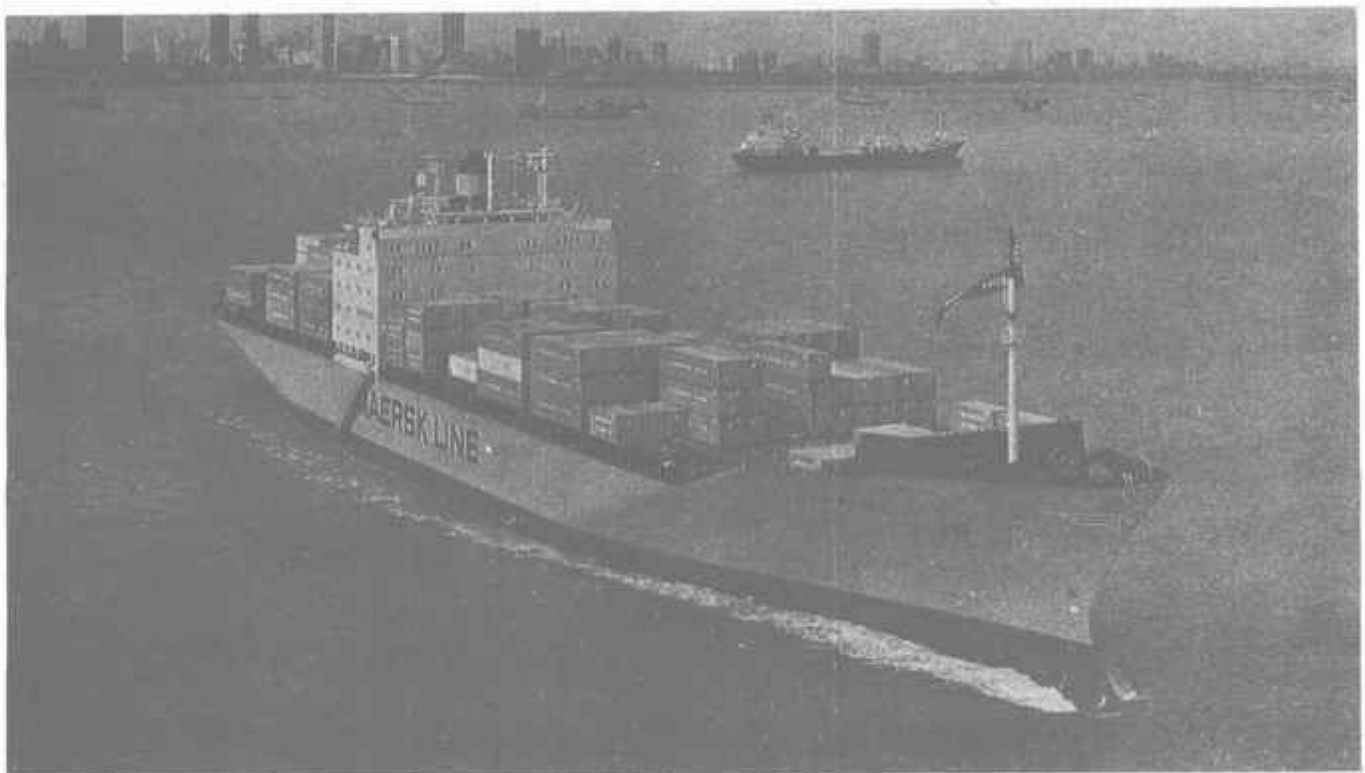
สำหรับประเทศในเอเชียที่พัฒนาากิจการพาณิชย์นาวีจนรุดหน้ามากที่สุดได้แก่ ญี่ปุ่น เกาหลี สาธารณรัฐจีน และสิงคโปร์ เกาหลีกับสิงคโปร์นั้นเคยเป็นประเทศที่พัฒนาเคียงบ่าเคียงไหล่มากกับเราแถบบางเรื่องก็ตามหลังไทยเรา แต่ขณะนี้กิจการด้านพาณิชย์นาวีทั้งเกาหลีและสิงคโปร์วิ่งแซงเราไปจนกวาดไล่หลังไม่ทัน เกาหลีนั้นรัฐบาลเขาช่วยเหลือเอกชนสุดกำลัง เขามีทั้งสร้างเรือซ่อมเรือเดินเรือขนส่งสินค้า ส่วนสิงคโปร์เน้นทางอู่ซ่อมเพราะภูมิประเทศของเขาเอื้ออำนวยให้ สิงคโปร์สร้างเรือบ้างเหมือนกัน แต่เป็นเรือเล็กแล่นชายฝั่งเท่านั้น

สำหรับบ้านเรานั้นเข้าใจว่ารัฐบาลก็ทราบปัญหานี้แต่ไม่สนใจจริงจัง ประกอบกับจะเก็บภาษีทุกอย่างไม่มียกเว้นคนที่จะมาลงทุนก็ต้องถอนตัวไป หากรัฐจะช่วยเหลือ จะช่วยอย่างไร ทางคณะกรรมการเคยเสนอให้จัดตั้งกองทุนเพื่อให้ผู้ประกอบการ

ด้านพาณิชย์นาวีกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ และผ่อนใช้ระยะยาว ทางรัฐบาลก็เห็นชอบและจะจัดสรรงบมาให้เพื่อตั้งเป็นกองทุนปีละ ๕๐ ล้าน แต่ขณะนี้ยังไม่มีแนวโน้มว่ากองทุนนี้จะเกิดขึ้น ไม่เป็นไรหรอกสักวันหนึ่งรัฐบาลท่านก็คงหยิบยกปัญหานี้ขึ้นมาพิจารณาและจัดสรรเงินมาให้เป็นกองทุนจนได้ แต่จะเป็นเมื่อไรก็ยากที่จะคาดการณ์

ท่านผู้อ่านพอจะรู้จักสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการพาณิชย์นาวีบ้างรึยัง? ความจริงยังมีรายละเอียดเกี่ยวกับการพาณิชย์นาวีอีกมากมาย หากท่านสนใจใคร่ทราบมากกว่านี้ก็โปรดติดต่อสอบถามได้ที่ท่านเลขาธิการ กมล สนธิเกษตริน และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานดังกล่าวคงจะกรุณาให้ความรู้แก่ท่านเหมือนกับที่ได้กรุณาผู้เขียนมาแล้ว

อืด บางชื่อ รายงาน



เกร็ดบริหาร

หลุมพรางของนักบริหาร

วิจิตร วรุตบางกูร : แปล

ปาร์คเกอร์ (Parker) ผู้จัดการฝ่ายขายในประเทศของบริษัทเจนเนอรัลฟู้ด คอร์ปอเรชั่น (General Food Corporation) หลังจากที่ได้ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารมานาน มีความเชื่อว่าผู้บริหารโดยทั่ว ๆ ไปไม่คนใดก็คนหนึ่งจะต้องก้าวพลาดลงไปหลุมพราง ซึ่งเขาระบุไว้ทั้งสิ้น ๒๕ หลุมด้วยกัน แต่ละหลุมก็มิได้มีอันตรายร้ายแรงกับการบริหารของเขานัก แต่ถ้าเขาตกไปในหลุมเหล่านี้หลาย ๆ หลุม ก็อาจเป็นलगบอกเหตุได้อย่างชัดเจนว่า เขากำลังก้าวไปสู่ความล้มเหลวในหน้าที่การงานและอาจจะหลุดพ้นจากตำแหน่งผู้บริหารไปโดยไม่มีใครจะคิดถึงเขาหรือเสียตายเขาเลยก็ได้

ท่านผู้บริหารทั้งหลายลองมาพิจารณาหลุมพราง ๒๕ หลุมของ ปาร์คเกอร์ ดูบ้าง พิจารณาอย่างยุติธรรมว่าท่านเคยตกลงไปในหลุมใดบ้างและเปิดเสรีที่ท่านตกลงไปทั้งสิ้นกี่หลุม ถ้าท่านรู้สึกวาท่านตกหลุมเหล่านี้เสมอ ๆ โปรดระวัง ท่านอยู่ห่างจากความสำเร็จมากขึ้นทุกที และถึงเวลาที่ท่านควรจะต้องตื่นขึ้นแล้วรีบปีนป่ายออกจากหลุมพรางเหล่านี้ปรับปรุงตัวของท่านเสียใหม่ แล้วก้าวผ่านความล้มเหลวไปสู่ความสำเร็จ ด้วยความพยายามความตั้งใจแน่วแน่และอดทนของท่าน ท่านจะเป็นผู้บริหารคนหนึ่งที่เราแสวงหา ต้องการรักและเทิดทูน และ

พร้อมที่จะร่วมงานกับท่านตลอดไป

เชิญท่านผู้บริหารลองมาสำรวจหลุมทั้ง ๒๕
ได้แล้ว

หลุมที่ ๑ **นั่งติดบัลลังก์ (Desk Bound Operation)**
ท่านเป็นผู้บริหารที่ขลุกอยู่ในห้องทำงาน
นั่งติดโต๊ะตลอดเวลา ทำงานง่วนอยู่
ดูราวกับว่าขยันเสียเต็มประดา งานที่ทำ



นั้นท่านไม่ทราบด้วยซ้ำว่า อะไรสำคัญ
อะไรไม่สำคัญ ควรทำเองหรือไม่ควรทำ
พูดง่าย ๆ ว่างานหลักของท่านมีอะไร
บ้างท่านยังไม่ทราบด้วยซ้ำไป

หลุมที่ 2 **ชอบฟังข่าวลือ (Rumor Consciousness)** ท่านเป็นผู้บริหารที่ยินดีรับฟังข่าวลือหรือการนินทาว่าร้าย ท่านจะผสมโรงไปด้วยหรือไม่ก็ตาม แต่ท่านก็เชื่อถือสิ่งที่ท่านได้ยินได้ฟังมา และท่านพอใจที่มีคนไว้วางใจเล่าเรื่องเหล่านี้ให้ท่านฟัง

หลุมที่ 3 **ความคิดแห่งยุค (Closed Mindedness)** ท่านเป็นผู้บริหารที่ไม่สนใจกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ท่านไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น



เริ่มที่ดีจากเพื่อนร่วมงานท่านหัวเก่าเกินไปและยังยืนยันที่จะใช้วิธีการของท่าน (ที่อาจจะแสนบรมชเย) ไปเรื่อย ๆ จนตราบฟ้าดินสลาย

หลุมที่ 4 **จุกจิกจู้จี้ (Fuddy Duddiness)** ท่านเป็นผู้บริหารที่จู้จี้ อะไร ๆ ในหน่วยงานของท่านดูมันผิดหูผิดตาไปหมด ตกเตียงเรื่องเล็กน้อยครั้งแล้วครั้งเล่าจนใคร ๆ คิดว่ามันน่าจะจบได้นานแล้ว แต่ก็มีท่านเพียงคนเดียวที่เห็นว่ายังให้จบไม่ได้ บางทีก็ว่าท่านจะได้สิ่งที่ท่านต้องการก็สลายเกินไปเสียแล้ว

หลุมที่ 5 **หลักหนีลูกน้อง (Inaccessible)** ท่านเป็นผู้บริหารที่หาตัวยากยิ่ง ท่านไม่พินมัยกับการพบปะเพื่อนร่วมงานและไม่สนใจเรื่องต้นลึกหนาบางในหน่วยงาน ลูกน้องของท่านที่มีปัญหาขอพบท่านด้วย



ความอ่อนใจ ท่านเองก็มีความรู้สึกว่ามีผู้ที่มาเข้าพบคือผู้ที่นำปัญหามาให้ หรือมีอะนั่นก็เป็นผู้ที่ไม่เข้าใจอะไรเสียเลย ท่านจึงพอใจจะแอบไปหาที่ทำงานที่อื่นหรือไปยุ่งอยู่กับงานข้างนอกที่ท่านสบายใจมากกว่า

หลุมที่ 6 **คล่องตัวเกินไป (Exaggerated Flexibility)** ท่านปล่อยปละละเลยในเรื่องงาน กฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยจนเกินไป เพราะท่านอยากให้อะไร ๆ มันผ่านไปโดยไม่มีปัญหาหรืออุปสรรค แต่เมื่อศึกษาดูจริง ๆ แล้ว แท้ที่จริงท่านไม่ทราบจุดหมาย นโยบาย และหลักการทำงานต่างหาก จึงเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายดำเนินการได้โดยวิถีทาง "ตามสบาย"

หลุมที่ 7 **สนใจรับแต่ชอบ (Spotlight Performance)** ท่านเป็นผู้บริหารที่พอใจจะเป็นตัวเอก รับบทเด่น และอดไม่ได้ที่จะรับสม

อ้างว่าความสำเร็จในหน่วยงานนั้นก็เพราะ“อาตมาเชี่ยวชาญ” ถ้ามีความผิดพลาดเกิดขึ้นในหน่วยงานท่านต้องค้นหาและรับบาปมาให้ได้ ท่านไม่ลืมหาหนิตีเดียวให้เขาเสียขวัญมิฉะนั้นแล้วก็ไม่ใช่มือผู้ยิ่งใหญ่อย่างท่าน

หลุมที่ 8 **เขี้ยวระบอบเข่าอ่อน (Weak Kneed Evasion)** ท่านไม่มีความมั่นใจในตัวท่าน



เอง ท่านพึง จำ เข้าใจอะไรไม่ค่อยจะถูกต้อง จึงทำให้วันไหวไปหมดทุกเรื่อง ท่านต้องการผู้ช่วยหรือผู้คุ้มกันที่สามารถอยู่เคียงข้างท่านตลอดเวลา ถ้าหากท่านบังเอิญตัดสินใจผิดพลาด ท่านจะหลบลิ้นหน้าคนอื่นและมีความรู้สึกอยากจะฆ่าตัวตายให้มันรู้แล้วรู้รอดไป

หลุมที่ 9 **หย่อนในเรื่องราววัล (Tightward Attitude)** ท่านเป็นคนตระหนี่ในเรื่องการให้รางวัล ความดีความชอบหรือคำชมเชย ท่านไม่คิดว่าสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับลูกน้องของท่าน ท่านไม่ตื่นเต้นกับผลงานอันดีเด่นของเขา และไม่เคยทำให้เขารู้สึกว่าเขาจะได้รับการตอบแทนจากผลงานอันดีเด่นของเขา

หลุมที่ 10 **ตื่นเฟื่องเรื่องสบาย (Free and Easiness)**



ท่านเป็นคนชอบใช้เงิน ท่านไม่ยับยั้งการจ่ายเงินเพื่อแลกกับความหรูหรา สะดวกสบาย แม้ว่าผลงานที่ได้มาหาได้คุ้มค่าเงินจำนวนมากที่ลงไปไม่ก็ตามพูดง่าย ๆ ก็คือ ขอทำงานและอยู่อย่างราชานั่นเอง

หลุมที่ 11 **วุ่นวายเรื่องย่อย ๆ (Super Draftmanship)** ความจริงงานของท่านมากมายก่ายกอง แต่ถ้าท่านมอบหมายงานให้ผู้ใดท่านจะเข้าวุ่นวายกับงานทุกขั้นตอนของเขา โดยไม่ยอมปล่อยให้เขาเป็นตัวของตัวเอง และโดยปราศจากความจำเป็น เพื่อนร่วมงานของท่านจึงทำงานล่าช้า หงุดหงิด อุนเจียว เช่นเดียวกับท่าน

หลุมที่ 12 **ปล่อยปลอละเลย (Over Simplification)** หลุมนี้ตรงข้ามกับหลุมที่ ๑๑ ผู้บริหารที่มอบงานให้ใครไปแล้วก็จะปล่อยเป็นเรื่องของคนนั้นไปเลย จะไม่ติดตามผลว่าเสร็จหรือไม่ หรือมีปัญหาอะไร การทำงานของท่านเองก็เช่นเดียวท่านจะไม่พิ



ตีพิมพ์ ผลิต ฯลฯ ลงนามในหนังสือราชการ โดยไม่ได้อ่านก็มี ท่านก็เป็นผู้บริหารคนหนึ่งซึ่งทำงานหยาบชั้นหนึ่งเหมือนกัน

หลุมที่ 13 **เปอรอนต์ไม่ทำ (Ivory Tower Insularity)** ท่านเป็นผู้นำที่ช่างคิด ช่างฝัน เจ้าทฤษฎี แต่เรื่องปฏิบัติหรือ ไม่ใช่เรื่องของท่านแน่ ท่านชอบมีสมุนคนละหนึ่งไว้เป็นฝ่ายปฏิบัติการ จะปฏิบัติได้หรือไม่ได้ค่อยว่ากันอีกเรื่องหนึ่ง เพราะท่านเองก็ยังไม่แน่ใจเหมือนกัน และพวกเขา ก็จะมีโครงการแปลก ๆ มาลองทำกันอยู่เรื่อย ๆ

หลุมที่ 14 **ผู้นำคอคกาส (Autocratic Attitude)** ท่านเป็นผู้นำที่ตัดสินใจเองหมดทุกเรื่อง ไม่ชอบแบ่งปันอำนาจ หน้าที่หรือความรับผิดชอบให้ผู้อื่น ท่านรู้สึกว่าเป็นร่วมงานของท่านมีความสามารถต่ำกว่าท่าน จนบางครั้งพูดกันเกือบจะไม่รู้เรื่อง ท่านชอบวิพากษ์วิจารณ์ ตำนานตีเตียนผู้

ร่วมงานเสมอ และแน่นอนเขาเกรงกลัวท่านราวกับหนูกัวแมวเขียวละ



หลุมที่ 15 **อภิบาลพวกพ้อง (Favorite Playing)** ท่านเป็นผู้นำที่เล่นพรรคเล่นพวกอย่างร้ายกาจ การพิจารณา ความดีความชอบ การให้งาน การให้ความสนธิสนมรักใคร่ ขึ้นอยู่กับความชอบพอเป็นส่วนตัวมากกว่าจะตัดสินจากผลงานหรือความคิดริเริ่ม ท่านมีปฏิกริยาต่อเพื่อนร่วมงานฝ่ายตรงข้ามและเขาก็มีปฏิกริยาต่อท่านเช่นเดียวกัน

หลุมที่ 16 **นักปกครองจอมกะล่อน (Personal Salesmanship)** ท่านเป็นผู้บริหารที่ใช้เสน่ห์และความอ่อนหวาน โน้มน้าวจิตใจให้เพื่อนร่วมงานทำงานให้ท่าน ท่านชอบรับรองหรือสัญญาว่าจะตอบแทนเขาด้วยวิธีต่าง ๆ แต่เมื่องานเสร็จแล้วท่านก็เป็นอีกคนหนึ่งที่ได้ชื่อว่า เป็นคนกลลกลอก ซึ่ปดมดเท็จ คำบอกเล่าของท่านหาแก่นสารอะไรมิได้ เพื่อ

ร่วมงานของท่านใช้เวลาไม่มากนักก็รู้จักท่านดี

หลุมที่ 17

อ่อนแอ-เกียจคร้าน (Laziness) ท่านเป็นผู้บริหารที่เกียจคร้านและเกียจงานหนัก ท่านถนัดที่จะปฏิเสธงาน หรือความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่จะมาสู่ท่านโดยไม่ละอายนะ เมื่อมีงานจะต้องทำท่านเป็นนักกระจายงานขึ้นแนวหน้า กล่าวคือมอบให้ผู้อื่นทำหมดแล้วท่านก็นั่งบ่น บ่น บ่น ว่างานท่านมากมายจนทำไม่ไหว

หลุมที่ 18

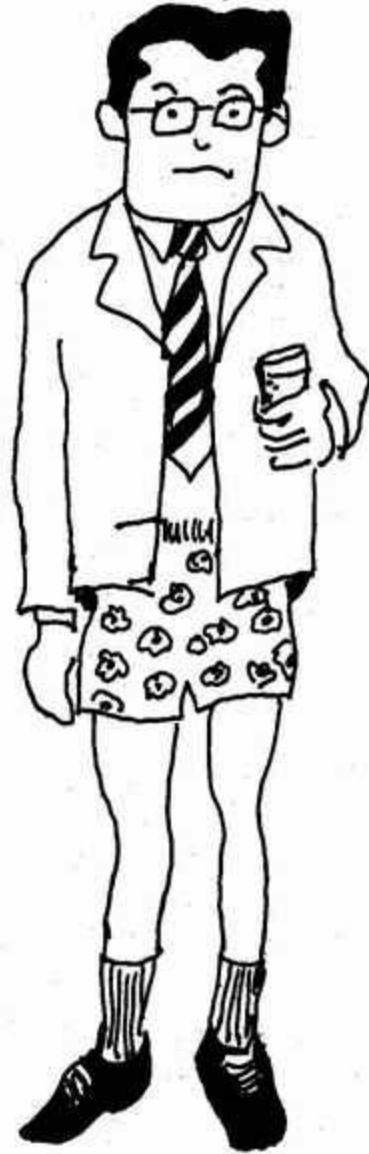
หย่อนค่านศีลธรรม (Low Moral Standards) ท่านเป็นผู้บริหารที่ไม่สุจริตจะเข้าใจบทบาท ศักดิ์ศรี เกียรติยศชื่อเสียงและคุณค่าของตัวเอง ท่าน



ปล่อยให้อำนาจฝ่ายต่ำเข้าครอบงำจนท่านไม่อาจจะเป็นตัวอย่างที่ดีของหมู่คณะได้

หลุมที่ 19

เรื่องจำไม่ชำนาญ (Dest Clutterer) ท่านสูงงานทั้งมวลไว้บนโต๊ะของท่าน เมื่อถูกซักถามท่านไม่เคยจำมันได้



หรือไม่เคยให้คำตอบในทันทีได้ ท่านจะพูดคุ้ยเอกสารอย่างหัวเสีย ก็ท่านไม่เคยขอความช่วยเหลือจากใครเลยเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้

หลุมที่ 20

บ้างานเกินไป (Over-emphasis on Job) ท่านเป็นคนช่างวิตกกังวลกลัวงานจะไม่ดีจึงเข้าไปดูนวดายตรวจตลอดและสั่งการในทุกแผนกโดยลืมนึกไปว่า แต่ละแผนกนั้นเขาก็มีหัวหน้าแผนกคอยรับผิดชอบดูแลอยู่

แล้ว ท่านไม่เกรงแล้วความเหน็ดเหนื่อย แต่ท่านกลัวว่าคนของท่านจะทำงาน ไม่ได้ดีเท่า นั้น

หลุมที่ 21 **ไปคนเหมือนเครื่องจักร (Mechanical Attitude)** ท่านมุ่งเรื่องงานเป็นสำคัญ ท่านจึงใช้ลูกน้องของท่านให้ทำ



งานให้แล้วเสร็จตามความต้องการของท่านโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของเขา ท่านพยายามให้ทฤษฎีและเทคนิคในการทำงานแต่ก็ไม่เกิดผลดี เพราะท่านบกร่องในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ และจิตวิทยา

หลุมที่ 22 **ชักแม่น้ำทั้งห้า (Backwardness)** เพราะท่านเป็นคนโลเลและลังเลท่านมีความรู้สึกที่ไม่มีใครเชื่อถือท่านเมื่อต้องการเล่าแจ้งแถลงข่าวหรือโน้มน้าวใจหมู่คณะ ท่านจึงต้องอ้างคุณพระคุณเจ้า ชักแม่น้ำทั้งห้า รวมทั้งลบลสาบานเพื่อให้เพื่อนร่วมงานเชื่อ

ท่านและเห็นคล้อยตามท่าน ตัวท่านเองก็ยึดอัดใจอยู่ไม่น้อย

หลุมที่ 23 **ไม่รู้ค่าตำแหน่งตน (Hypocrisy)** ท่านไม่รู้ว่าตำแหน่งของท่านควรจะต้องปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับเกียรติ ความสำคัญของคุณค่าทางสังคมบ่อยครั้งที่ท่านปล่อยให้ผู้อื่นตัด



สินใจและแก้ปัญหาแทนท่าน หรือเมื่อออกสังคมท่านไม่เข้าร่วม ท่านไม่ค่อยจริงจังและจริงจังกับใคร ท่านไม่เชื่อแม้แต่สิ่งที่ท่านกำลังทำอยู่

หลุมที่ 24 **ขาดแรงคลबरกาลใจ ("Dead-Battery" Psychology)** ท่านเป็นผู้นำที่เฉื่อยชา เคยทำอะไรก็ทำอย่างนั้น ท่านไม่ชอบกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานของท่านเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ท่านไม่สนใจว่าใครจะคิดทำอะไรใหม่ๆ ขึ้นมา ท่านไม่เชียร์และท่านก็ไม่สนใจจะห้ามปรามเขา ท่านยึดคติที่ว่า "ทำก็ซามไม่ทำก็ซาม" จึงอยู่ไปเรื่อย ๆ

หลุมที่ 25 **ไม่ใช้วิชาการ (Stunt Playing)** ท่านเป็นผู้นำที่ชอบใช้สายตาและเสน่ห์ของตนมากกว่าจะใช้มนุษย์สัมพันธ์และการบริหาร ท่านไม่สนใจวิชาการใหม่ๆ ที่อาจช่วยการปกครอง

และการทำงานของท่าน ยิ่งกว่านั้น
ท่านดูถูกวิชาการว่าเป็นสิ่งที่นำมาปฏิบัติ
มิได้ ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวท่าน
มากเกินไปท่านยังมีนิสัยไม่รักอ่านไม่
รักเขียนอีกด้วย

หมายเหตุ : ชื่อประจำหลุมพรางเหล่านั้นผู้เขียนมี
เจตนาจะแปลเป็นภาษาไทยง่าย ๆ
โดยความหมายตรงกับความตั้งใจของ
Parker และเพื่อให้คล้องจองกัน
ด้วยชื่อเหล่านั้นจึงอาจจะผิดเพี้ยน
จากคำแปลภาษาอังกฤษในวงเล็บ
ไปบ้าง จึงขอให้ผู้อ่านได้เข้าใจตรงกัน

แปลและเรียบเรียงจาก

"Pitfalls of Leadership" in Reed Merrill

A Syllabus for Graduate Education 768 1972

ผู้แปล ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาควิชาการบริหารศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร



LERVIA CREAM SOAP DOUBLES THE PLEASURE OF YOUR BATH



บทความวิชาการ

สมรรถภาพของข้าราชการ: ยังมีทางปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

ดร.ณิ บุญสิงห์

ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพของข้าราชการปัญหาหนึ่งที่ได้รับการกล่าวถึงอยู่ตลอดเวลาคือในทุกหน่วยงานจะต้องมีข้าราชการจำนวนหนึ่งที่ไม่ทำงาน หรือทำแต่ได้ผลงานน้อยมาก หรือทำงานล่าช้า ไม่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการ ฯลฯ เรื่องการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพของข้าราชการนี้ยังไม่ใช่เรื่องสิ้นหวังที่จะแก้ไขให้ดีขึ้นได้ ถ้าได้รู้สาเหตุที่แท้จริงและหาทางแก้ไขที่เหมาะสม

สาเหตุอยู่ที่ไหน ปัญหาเรื่องสมรรถภาพข้าราชการไม่ตั้นั้นสาเหตุสำคัญไม่ได้อยู่ที่พฤติกรรมของตัวข้าราชการเอง แต่สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ บางประการที่เป็นต้นเหตุสำคัญกว่า ได้แก่

๑. ความขัดแย้งของหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ของรัฐบาลกับโครงสร้างและระบบการทำงานที่ไม่เปลี่ยนแปลง

หน้าที่ความรับผิดชอบของรัฐบาลแต่เดิมนั้นเป็นเรื่องการรักษากฎหมายและระเบียบแบบแผนในสังคม ในปัจจุบันสภาพการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไป รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่องานบริการและงานพัฒนามากขึ้น แต่โครงสร้างของหน่วยงานปฏิบัติการและระบบการทำงานมิได้เปลี่ยนแปลงไป เช่น

บทความนี้เป็นการสรุปจากการสัมมนา เรื่อง "การแก้ไขปัญหสมรรถภาพของข้าราชการ" ซึ่งจัดขึ้นเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๖ เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๒๖ โดยมี นายสมาน แสงมลิ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานในการสัมมนา และมีผู้เข้าร่วมสัมมนาจากส่วนราชการต่าง ๆ จำนวน ๑๙ คน

การรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลาง สายการบังคับบัญชายาว และต้องรอกการวินิจฉัยของระดับสูง

ตัวบทกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติจำนวนมากที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้บังคับเมื่อหลายสิบปีมาแล้วขาดความสมเหตุสมผลในปัจจุบันหลายเรื่อง นอกจากนั้นมีการหาประโยชน์จากช่องโหว่ของกฎระเบียบ จึงต้องมีการกำหนดกฎระเบียบเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ ทำให้เกิดภาวะที่มีกฎระเบียบมากจนทำให้ผู้ตั้งใจทำงานอย่างสุจริตประสบความสำเร็จลำบากในการทำงาน

๒. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบโดยสภาวะคงเดิม

ความพยายามเปลี่ยนแปลงระบบราชการให้เป็นรูปแบบใหม่ตามแนวความคิดตะวันตกแต่ภาระหน้าที่ยังไม่เปลี่ยนแปลง คือสาระสำคัญยังเป็นไปตามแบบแผนเดิม ซึ่งปรากฏผลในเรื่องความไม่สอดคล้องกันของหลักการกับทางปฏิบัติจริง ดังตัวอย่างในเรื่องสำคัญ ๆ เช่น

ไม่มีการแปรรูปนโยบายมาเป็นแผนปฏิบัติที่จะทำให้ข้าราชการระดับล่างปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

การประเมินผลงานเน้นวิธีการมากกว่าผลงาน
ส่วนรวม

การสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับการถือประโยชน์
สุขของประชาชนส่วนรวม แต่ยังคงรักษาสถานะ
ความสัมพันธ์ระหว่างราชการกับประชาชนแบบเดิมแต่
โบราณ



๓. ความขัดแย้งของค่านิยมแบบไทยกับหลักการรักษา ประโยชน์ส่วนรวม

ดังที่ปรากฏในพฤติกรรมการทำงานหลาย
เรื่อง เช่น การยึดถือผู้บังคับบัญชาเป็นสรณะ ผู้บังคับ
บัญชาเชื่อนุญกรรมและยึดทางสายกลางเกินไป ไม่
พิจารณาความผิดและไม่ลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับ
บัญชากระทำความผิด ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
ไม่รับผิดชอบงานร่วมกัน เป็นต้น

สภาพปัญหาทั้ง ๓ ประการทำให้ข้าราชการ
ประสบความยากลำบากในการทำงานจนกลายเป็น
ขาดประสิทธิภาพ ทางแก้ที่เป็นไปได้ เมื่อรู้สภาพปัญหา
ที่แท้จริงแล้วทางแก้ที่ควรหยิบยกขึ้นมา ดำเนิน
การ น่าจะเป็นวิธีการดังต่อไปนี้คือ

๑. มีการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์

แต่ละหน่วยงานจะต้องพยายามหาคำตอบให้
ได้ว่าวัตถุประสงค์ของหน่วยงานคืออะไรและจะดำ
เนินการอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น หลังจากนั้น

ทุกคนร่วมกันปฏิบัติงานให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่
วางไว้ แต่ละงานย่อยก็จะมีเป้าหมายของงาน ผลงาน
ย่อยทั้งหมดรวมกันแล้วนำไปสู่ผลสำเร็จของวัตถุประสงค์
สงครวม การบริหารงานในรูปแบบนี้หมายความว่า
บุคคลในหน่วยงานตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงลง
มาควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของ
หน่วยงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ อันจะมีผลให้ทุก
คนในหน่วยงานตระหนักในความรับผิดชอบ รู้ถึงบท
บาทและหน้าที่ของตนเองที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์จะเป็นสิ่งวัดความสำเร็จหรือความ
ล้มเหลวของงาน ดังนั้นวัตถุประสงค์จะก่อให้เกิดการ
กำหนดมาตรฐานงานขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการ
ควบคุมงาน เพื่อให้งานเป็นไปตามแนวทางและ
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อปรับปรุงแก้ไขการ
ปฏิบัติงานต่อไป

๒. มีการทำงานเป็นทีม

ระบบราชการปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชาสั่งการ
เพียงอย่างเดียว ไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาหรือมีส่วนร่วมใน
การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเลย การจะแก้ปัญ
หาเกี่ยวกับสมรรถภาพของข้าราชการโดยการตรวจ
สอบจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ใช่วิธีการที่จะแก้ปัญหา
ในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ วิธีการแก้ปัญหาวิธีหนึ่ง
ที่น่าจะใช้ได้ผล คือวิธีการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นวิธี
การของระบบการควบคุมคุณภาพ (Quality Con-
trol) ที่ใช้ได้ผลดีในประเทศญี่ปุ่น ระบบนี้ข้าราชการ
ทุกคนตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงลงมาต้องรับผิด
ชอบร่วมกัน มีกิจกรรมร่วมกัน ทุกคนทำงานโดยให้ผู้
รับบริการพอใจ และทำงานโดยมีการบันทึกผล
งาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้มีการกำหนดวิธีการ
ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อ

...ข้าราชการส่วนใหญ่ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถสูง แต่เมื่อเข้ามาอยู่ในวงราชการแล้ว ส่วนหนึ่งถูกระบบราชการ บังคับให้มีพฤติกรรม เข้าลักษณะหย่อนสมรรถภาพ...

ให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทบาทของผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ การที่ข้าราชการทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพอาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชานั้นได้รับมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถหรืออุปนิสัยของตนก็ได้ หากผู้บังคับบัญชาจะแก้ปัญหาโดยการให้โอกาสโยกย้ายไปปฏิบัติงานอื่น ผู้บังคับบัญชานั้นอาจปฏิบัติงานดีขึ้น หากโยกย้าย ๒-๓ ครั้งแล้วยังไม่ดีขึ้น ควรสอบถามความสมัครใจว่าต้องการทำงานประเภทใด เมื่อมอบหมายงานนั้นให้ทำแล้วไม่ได้ผล จึงสมควรใช้มาตรการขั้นเด็ดขาดขั้นพิจารณาให้ออกจากราชการ หลักการสำคัญคือ ผู้บังคับบัญชาควรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้ามีข้าราชการที่ปฏิบัติงานอย่างไม่มีความรู้ความสามารถ น่าจะพิจารณาว่าเป็นความบกพร่องของผู้บังคับบัญชาด้วย

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ คือ ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ถ้าข้าราชการรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมมักจะมีพฤติกรรมตอบโต้ในลักษณะของการทำงานน้อยลงหรือไม่ทำงาน หรือหยุดงานบ่อย ๆ เป็นต้น

ข้อสรุป

ระบบราชการในปัจจุบันยังมีข้อบกพร่องอยู่มาก ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง แต่เมื่อเข้ามาอยู่ในวงราชการแล้ว ส่วนหนึ่งถูกระบบราชการบังคับให้มีพฤติกรรมที่เข้าลักษณะหย่อนสมรรถภาพ จุดสำคัญที่ควรปรับปรุงแก้ไขเป็นลำดับแรกคือการปรับปรุงระบบ และวิธีการปฏิบัติงาน คือควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และของงานให้ชัดเจน และควรร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบร่วมกัน การพิจารณาให้ข้าราชการที่หย่อนสมรรถภาพออกจากราชการควรเป็นมาตรการขั้นสุดท้ายเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่อาจปรับปรุงแก้ไขได้แล้ว ส่วนกรณีที่น่าประจักษ์ เช่น กรณีเกี่ยวกับสุขภาพ (เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้สม่ำเสมอ) หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมจนปฏิบัติงานไม่ได้ ก็ควรดำเนินการไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่มีอยู่

ผู้เขียน ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์
งานบุคคล
กองวิชาการ
สำนักงาน ก.พ.

วินัยข้าราชการ



อุทาหรณ์ ก่อนทำผิด

เดือนมิถุนายน มองไปทางไหนถนนหนทางก็เจิ่งนองด้วยน้ำฝนปนน้ำคร่ำ แต่ก็สามารถสร้างรอยยิ้มบนใบหน้าให้แก่ชาวนา ชาวสวน ได้ไม่มากนักน้อยแม้ว่าฝนจะมาล่าช้าบ้างก็ตาม เดือนนี้ก็มีอุทาหรณ์ที่น่าสนใจมาแล้วสู่กันฟังอีก ต่อจากนั้นก็เป็นการปุจฉา-วิสัชนาทางวินัยเกี่ยวกับมาตรา ๘๖ ทวิ เช่น อธิบดีจะมีอำนาจสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๒ ชั้นได้หรือไม่ อ.ก.พ.จังหวัดและ อ.ก.พ.กระทรวงจะมีอำนาจพิจารณาลงมติเกี่ยวกับโทษทางวินัยอย่างไรต่ออีกครับ

นอนผิดที่

นายนิทรา มีหน้าที่อยู่เวรยามรักษาสถานที่ราชการตั้งแต่เวลา ๑๖.๓๐ น. จนถึง ๐๘.๐๐ น. วันรุ่งขึ้นและทางราชการกำหนดให้เวรยามนอนที่บริเวณห้องคลังจังหวัด แต่นายนิทรากลับไปนอนที่ห้องปลุสตัดจังหวัดแทน ทำให้ผู้ตรวจเวรมาตรวจไม่พบตัว ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของนายนิทราเป็นผิดวินัย ตามมาตรา ๖๘ เพราะไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ หากมีสิ่งผิดปกติหรือมีเหตุร้ายเกิดขึ้นแล้วนายนิทราจะไม่มีโอกาสทราบได้เลยเพราะห้องปลุสตัดจังหวัดจะอยู่ห่างจากห้องคลังจังหวัดมาก จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน แล้วรายงานมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้...นี่ก็เป็นโทษของการนอนผิดที่นะครับ

เดินรำ

ในการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ระหว่างข้าราชการ พ่อค้า ประชาชน ซึ่งมีการร้องและเดินรำด้วยนายแดง ซึ่งดื่มสุราจนมึนเมาแล้วได้ขอเดินรำกับนางสาวขำ และเดินรำไม่สุภาพ เมื่อจบเพลงก็แยกกันไป เมื่อดนตรีขึ้นเพลงใหม่ นายแดงได้มาขอเดินรำอีก นางสาวขำจึงรังเกียจไม่ยอมเดินรำกับนายแดง แต่ไปเดินรำกับผู้อื่น ขณะที่ทั้งคู่กำลังเดินรำกันอยู่นั้น นายแดงก็เข้าไปขอเดินรำอีก แต่นางสาวขำไม่ยินยอม นายแดงจึงจับแขนขวาของนางสาวขำดึงออกมา แต่นางสาวขำก็ยังไม่ยอมเดินรำด้วย เป็นเหตุให้ทั้งคู่ต้องหยุดการเดินรำ ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ของนายแดงที่เสพสุรามึนเมาแล้วประพฤติดน

ไม่เหมาะสมจนเป็นที่รังเกียจของผู้ที่ไปร่วมในงานเลี้ยง เป็นผิดวินัยตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน แล้วรายงานมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไป...เฮ้อ..เดินไม่สวย..สาวเขาเลยไม่เล่นด้วยแล้วยังจะตามคืออีกเรื่อง....

สัมมนานอกหลักสูตร

ในการสัมมนางานระดับผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้ตรวจราชการและหัวหน้างานของส่วนราชการแห่งหนึ่งปรากฏว่า ในตอนพักรับประทานอาหารกลางวัน นายบัวได้ไปร่วมรับประทานอาหารและดื่มเบียร์กับเพื่อนจนมีอาการมึนเมาแต่ยังสามารถครองสติได้ แล้วมาเข้าห้องสัมมนาเมื่อเวลาประมาณ ๑๔.๐๐ น. เศษ ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของนายบัวเป็นเพียงผิดวินัยตามมาตรา ๖๘ และ มาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน แล้วรายงานมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้วจึงให้ตอบรับทราบไป...นี่ก็เป็นอุทาหรณ์อย่างดีสำหรับผู้ที่จะเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาในหลักสูตรทั้งหลายให้พึงสังวรณว่า ไม่ควรกระทำเช่นนี้ หากเข้าตามมติคณะรัฐมนตรีที่ นว.๒๐๘/๒๕๓๖ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๓๖ แล้ว ดีไม่คิดจะเสียนาคตไปเล่นนะครับ (เบื้องหลังของเรื่องนี้ยังมีผู้บังคับบัญชาระดับรองอธิบดีไปพบเห็นเหตุการณ์ด้วย ตัวเองเลขที่เคียวแหละ)

อารมณ์เสีย

เย็นวันหนึ่งบนบ้านพักของทางราชการ นายดาวได้นั่งเสพสุราอยู่โดยมีนางเดือนกรรยานั่งคุดอยู่ด้วย ต่อมาปรากฏว่าจุดคบนิยมนไม่ตรงกันเลยเกิดทะเลาะโต้เถียงกัน นางเดือนรำคาญก็เดินลงจากบ้านพักไป นายดาวเกิดบันดาลโทสะใช้อาวุธปืนพกขนาด ๑๑ มม. ยิงดูเย็นบ้านพักรวม ๗ นัด ติดต่อกัน ดูเย็นเสียหายใจไม่ได้ แต่ไม่มีผู้ใดได้รับอันตราย ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่าป็นเป็นอาวุธที่ร้ายแรงเป็นอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินได้ง่าย ทั้งห้องที่เกิดเหตุเป็นบริเวณที่มีการแทรกซึมป้อนทำลายของฝ่ายตรงข้ามอีกด้วย การที่นายดาวยิงปืนในเวลาค่ำคืนติดต่อกันถึง ๗ นัดย่อมทำให้ประชาชนเกิดความหวาดกลัวภัยอันตรายทำให้ภาพพจน์ของประชาชนที่มีต่อข้าราชการไปในทางไม่ดี กรณีจึงเป็นผิดวินัยตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ จึงสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น (เพิ่มโทษจากตัดเงินเดือน ๑๐% ๑ เดือน) แล้วรายงานมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไป...เอ..สงสัยว่าจะใช้ตำแหน่งหน้าที่มาเบี่ยงกับกรรยาละกระมังจึงเกิดทะเลาะกันขึ้น กรรยารำคาญจึงถูกเค้นหนีไปเลยทำให้เกิดอารมณ์เสียเช่นนี้ละ

ไม่ไปคุมสอบ

ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการครั้งหนึ่ง นางสาวเย็นฤดี ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการควบคุมห้องสอบ ๒ วัน แต่ไม่ไปปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนั้นก็ได้ละทิ้งหน้าที่ราชการไปอีก ๓ วัน ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของนางสาวเย็น

ฤดี เป็นผิดวินัยตามมาตรา ๗๑,๗๔ และมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๑๔ จึงสั่งลงโทษ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือนแล้วรายงานมา ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไป...นี่ก็เป็นอุทาหรณ์สำหรับผู้ที่จะเป็นกรรมการคุมสอบทั้งหลายพึงระมัดระวังไว้ว่า หากไม่สามารถสละเวลาได้แล้ว ก็ไม่ควรอาสาสมัครรับหน้าที่นี้...หรือหากมีความจำเป็นจริง ๆ ก็ควรแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้าเพื่อจะได้จัดคนเข้าปฏิบัติหน้าที่แทนได้

เห็นใจหลาน

นายช่างได้ขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษาภาคปายระดับ ปวส.ของวิทยาลัยเทคนิคแห่งหนึ่ง เริ่มเรียนเวลา ๑๔.๔๐-๒๐.๓๐ ต่อมานายช่างมาสมัครเข้าทำงาน และได้บรรจุในตำแหน่งคนงาน (ลูกจ้างชั่วคราว) เป็นเวลา ๗ เดือน โดยทำหน้าที่เขียนแผนที่เขตทางซึ่งถูกที่ดินของเอกชนและคำนวณเนื้อที่ที่จะต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่เจ้าของที่ดิน โดยมีนายสิงห์เป็นหัวหน้า และปรากฏว่านายช่างเป็นหลานนายสิงห์อีกด้วย นายสิงห์จึงผู้เห็นยินยอมให้นายช่างมาทำงานตั้งแต่วเวลาเข้าถึงเที่ยงเท่านั้นแล้วให้ไปเรียนหนังสือภาคปายตามปกติ ผลการสอบสวนปรากฏว่า การกระทำของนายสิงห์ยังไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ เพราะนายช่างได้นำงานไปทำที่บ้านพักเป็นการชดเชยประกอบกับทางราชการได้เลิกจ้างนายช่างแล้ว แต่ก็ยังเป็นผิดวินัยตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๑ เดือนแล้วรายงานมา ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่า

โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไป...ผลของการเห็นใจเพื่อจะช่วยให้หลานมีค่าขนมก็เลยเป็นเช่นนี้แล....

คำนวณผิด

นางสาวคำแปง (เพิ่งบรรจุได้ ๖ เดือน) มีหน้าที่จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินเดือนบำเหน็จ บำนาญ ค่าใช้สอย และเงินอื่น ทั้งเงินในงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ และทำบัญชีเงินรายได้แผ่นดิน และเงินรับ-จ่ายอื่น ๆ ทางราชการได้เพิ่มเงิน เพิ่มค่าครองชีพของข้าราชการบำนาญ (ช.บ.) จาก ๒๐% เป็น ๓๙% ปรากฏว่านางสาวคำแปงได้คำนวณเงิน ช.บ.ผิดพลาดในรายละเอียดของแต่ละราย แต่ได้มีการแก้ไขรายการดังกล่าวแล้ว โดยมีได้แก้ไขยอดเงินรวมจาก ๘,๘๑๕ บาท เป็น ๗,๐๔๓ บาท แต่อย่างไรและได้จัดทำฎีกาเบิกเงินของแต่ละเดือนโดยดูจากยอดเงิน ๘,๘๑๕ บาท เป็นเวลาสองเดือนติดต่อกันแล้วนำเงินจำนวนดังกล่าวไปจ่ายให้กับข้าราชการบำนาญโดยหักเงินค่าฌาปนกิจสงเคราะห์ (ฌ.ก.ส.) ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ค่าสหกรณ์ แล้วรวบรวมเงินคงเหลือที่หักไว้ใส่ในถุงผ้าสีแดงรวมกับเงินอื่น ๆ แล้วเก็บรักษาไว้ในกำปั้นเก็บเงินของทางราชการ โดยยังมีได้ตรวจสอบแยกประเภทเงินแต่อย่างไร พอกลางเดือนต่อมา นางสาวคำแปงได้ตรวจสอบแยกประเภทเงินคงเหลือทั้งหมด จึงพบว่าเงินเกินอยู่จำนวน ๓,๕๔๔ บาท จึงแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที และผู้บังคับบัญชาได้ตรวจสอบรายละเอียดแล้วจึงพบข้อบกพร่องดังกล่าวและส่งให้นางสาวคำแปงนำเงินจำนวนดังกล่าวส่งคืนจังหวัดในวันนั้นเอง ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่านางสาวคำแปงไม่มีเจตนาทุจริต เพียงแต่ไม่สันตติต่อระเบียบแบบแผนของทางราชการ คงเป็นผิดเพียงมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

การพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ประกอบกับเพิ่งได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการระดับ ๑ เพียง ๖ เดือนเท่านั้นจึงสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ แล้วรายงานมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่าโทษที่ได้รับพอสมควรแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้...เรื่องนี้เป็นกรณีขาดประสพการณ์เท่านั้น ไม่ได้มีเจตนาทุจริตแต่อย่างใด เกือบไปแล้วไหมล่ะ.....

เดินทางลัด

นายใจซึ่งเป็นนายอำเภอ ชื่อที่ดินมี น.ส.๓ จำนวน ๑๔ ไร่ จากเจ้าของ ต่อมานายใจยื่นคำขอร้องวัดและขอเปลี่ยน น.ส.๓ เป็น น.ส.๓ ก. โดยนายน้อยเป็นผู้รับคำขอและดำเนินการให้ ต่อมานายใจได้ยื่นคำขอร้องวัดและขอเขตที่ดินแปลงนี้อีก และนายน้อยก็ได้ไปดำเนินการให้ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ และได้รังวัดรวมเอาเนื้อที่ดินที่ไม่มีหนังสือรับรองการทำประโยชน์อีกประมาณ ๑๐ ไร่เศษ ตามที่นายใจนำชี้เขตให้เข้าไปใน น.ส.๓ ก เดิม รวมเป็นเนื้อที่ ๒๔ ไร่เศษ แล้วนายน้อยเสนอเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาถึงนายใจ ในฐานะพนักงานเจ้าหน้าที่ว่า รังวัดตรวจสอบแล้ว เดิม น.ส.๓ ก. เนื้อที่ ๑๔ ไร่รังวัดตรวจสอบใหม่ได้ ๒๔ ไร่เศษ เห็นควรแก้ไขให้ ซึ่งนายใจก็มีคำสั่งให้แก้ไขได้ เสร็จเรียบร้อยแล้วจึงมีการแบ่งแยกที่ดินออกเป็น ๒ แปลงตามเดิม โดยกันเนื้อที่เป็นทางสาธารณประโยชน์ด้วย ผลการสอบสวนปรากฏว่าที่ดินไม่มี น.ส.๓ จำนวน ๑๐ ไร่เศษนี้ เจ้าของที่ดินเดิมได้ยกให้นายใจ พร้อมกับส่งมอบการครอบครองให้แล้ว แทนที่นายใจจะดำเนินการยื่นคำขอออก น.ส.๓ หรือ น.ส.๓ ก. เฉพาะราย กลับมาดำเนินการยื่นคำขอร้องวัดขอเขต ตาม น.ส.๓ ก. เดิมแล้วนำชี้รวมเอาที่ดินดังกล่าวเข้าเป็นที่ดิน ตาม น.ส.๓ ก. เดิมโดยไม่ชอบด้วยระเบียบของทางราชการ แต่ยังไม่เกิดความเสีย

นายแก่ทางราชการ คงเป็นผิดวินัยเพียงปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๖๔ และมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งลงโทษภาคทัณฑ์นายน้อย และว่ากล่าวตักเตือนนายใจ แล้วรายงานมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่าโทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไป...เฮ้อ...ดูไปแล้วผู้้น้อยไม่น่าจะต้องมารับโทษอันเกิดจากความซึ่เกียจของผู้ใหญ่เลยนะครับ

ขงถึม

ในคดีอาญาเรื่องหนึ่ง ศาลได้พิพากษาลงโทษจำคุกจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ ตลอดชีวิตและยกฟ้องจำเลยที่ ๓ นางสาวหนึ่งและนางสาวสองได้ช่วยกันออกหมายจำคุกระหว่างอุทธรณ์ฎีกาสำหรับจำเลยที่ ๑ และที่ ๒ แล้วบุคคลทั้งสองได้หลงลืมมิได้ส่งสำนวนดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่อื่นดำเนินการออกหมายปล่อยตัวจำเลยที่ ๓ ต่อไป ทำให้จำเลยที่ ๓ ถูกควบคุมตัวไว้นานถึง ๗ เดือน นอกจากนั้นนายสาม ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่เหล่านี้กลับปล่อยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไปตามลำพังจนเกิดเรื่องนี้ขึ้น ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของบุคคลทั้งสามเป็นผิดวินัยตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ จึงสั่งลงโทษภาคทัณฑ์นายสามและตัดเงินเดือนนางสาวหนึ่ง และนางสาวสองคนละ ๑๐% ๓ เดือน แล้วรายงานมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ.พิจารณาแล้วมีมติให้ตอบรับทราบได้ทั้งสามราย พร้อมกับมีข้อสังเกตไปด้วยว่า การที่บุคคลทั้งสามประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้จำเลยที่ ๓ ถูกควบคุมตัวไว้นานถึง ๗ เดือน

นั้นเป็นการทำให้เสื่อมเสียเสรีภาพ และการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษในระดับดังกล่าวนั้นยังเบาไป...นี่ก็เป็นเครื่องสังวรณ์สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ออกหมายของศาลจะได้พึงระมัดระวังปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยละเอียดรอบคอบยิ่งขึ้น

ม.ค.ล.ว.

นายอ่อน พ่อบ้านโรงพยาบาลจังหวัดแห่งหนึ่งชอบดื่มสุรานอกเวลาราชการเป็นประจำ และจะมีอาการเมาสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วไม่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย จนผู้อำนวยการโรงพยาบาลไม่กล้ามอบหมายงานที่สำคัญให้ พร้อมกับเรียกมาว่ากล่าวตักเตือน แต่นายอ่อนก็ได้ปฏิบัติตัวให้ดีขึ้น นอกจากนั้นขณะที่นายอ่อนมีอาการเมาสุรามักจะไปเอะอะโวยวายที่โรงครัว เพื่อขออาหารที่ทางโรงครัวทำเลี้ยงเจ้าหน้าที่ตอนเที่ยงคืนมารับประทานเองหรือขอไปให้ผู้อื่นรับประทาน บางครั้งยังไม่ถึงเวลาที่โรงครัวจะปรุงอาหาร ก็จะปลุกเจ้าหน้าที่เวรให้ปรุงอาหารให้ สร้างความเดือดร้อนให้แก่เจ้าหน้าที่ และบางครั้งเวลากลางคืน นายอ่อนก็เมาสุราครองสติไม่อยู่ พุบหลับที่บันไดในโรงครัวจนเจ้าหน้าที่ต้องนำไปส่งที่บ้าน ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ จึงสั่งลงโทษให้ออกจากราชการ ตามมติ อ.ก.พ.กระทรวง

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่าโทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไป...นี่แหละโทษของสุราอันแปลว่าเหล้านิด ๆ หน่อย ๆ ก็เป็นกระสายยาหากมากเกินไปก็อันตรายทุกซ์ใส่ตัวแล.....

หน้าม้า

นายทิ้ง มีหน้าที่เก็บสำนวนความคดีแดงของศาล ละทิ้งหน้าที่ไปพาดำเลยและนายประกันในคดีอาญาหมายเลขแดง เข้าไปพบรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลอาญาเพื่อยื่นคำร้องขอลดปล่อยชั่วคราวโดยมิได้ผ่านสายงานตามระเบียบ และโดยที่ตนไม่มีหน้าที่ที่จะต้องกระทำเช่นนั้น นอกจากนั้นรับเขียนคำร้องขอลดปล่อยชั่วคราวในคดีอาญาหมายเลขดำอีกหลายคดี โดยได้รับประโยชน์ตอบแทน ทั้ง ๆ ที่รู้อยู่แล้วว่าผู้บังคับบัญชาสั่งห้ามเจ้าหน้าที่ของศาลรวมทั้งคู่สมรสและบุคคลในครอบครัวกระทำการเป็นนายประกันอาชีพในศาล ตลอดจนรับจ้างเขียนคำร้องหรือรับเป็นนายหน้าหรือคนกลางติดต่อกับศาล ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๖๗ วรรคสอง มาตรา ๗๑ วรรคสอง, มาตรา ๗๔, มาตรา ๗๕ และมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่าโทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไป...นี่เป็นตัวอย่างสำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการของศาลที่จะพึงจดจำไว้เป็นอุทาหรณ์เตือนตนเองว่าที่หลังอย่าทำ ๆ ๆ นะครับ

จุดทะเบียนช้อน

นายช้อน ได้จดทะเบียนสมรสกับนางช้อนกลิ่น และอยู่กินกันมาจนมีบุตรด้วยกัน ๔ คน ขณะที่ยนายช้อนทำงานอยู่ที่ต่างจังหวัดเกิดมีความสัมพันธ์อันชั่วสาวกับนางสาวยานฮี เสมียน (ลูกจ้าง) ในสำนักงานจนเกิดมีบุตร ๑ คน ต่อมานายช้อนย้ายไปอยู่จังหวัดอื่น นางยานฮีก็ได้ติดตามไปอยู่ด้วยและนางยาน

ฮีสอบแข่งขันเข้ารับราชการได้ แต่ทางราชการจะไม่รับบรรจุเนื่องจากหลักฐานใบสมรสสอบเป็น "นางสาว" แต่ทะเบียนบ้านเป็น "นาง" นายช้อนกับนางยานฮีจึงไปจดทะเบียนสมรสกัน หลังนำหลักฐานไปแสดงต่อจังหวัด นางยานฮีจึงได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ภายหลังนายช้อนและนางช้อนกลิ่นเกิดขัดแย้งทะเลาะวิวาทกัน นางช้อนกลิ่นจึงได้ร้องเรียนกล่าวโทษต่อผู้ว่าราชการจังหวัดว่า นายช้อนจดทะเบียนสมรสช้อน พร้อมกับฟ้องศาลขอให้มีคำพิพากษาแสดงว่าการจดทะเบียนสมรสระหว่างนายช้อนกับนางยานฮีเป็นโมฆะ แต่ศาลพิพากษายกฟ้อง เพราะ นายช้อนกับนางยานฮีรู้แกวไปจดทะเบียนหย่ากันก่อนที่นางช้อนกลิ่นจะได้ฟ้องคดีนี้ ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นผิดฐานประพฤติชั่วตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนนายช้อน ๑ ขั้น และตัดเงินเดือนนางยานฮี ๑๐% ๓ เดือน แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่าโทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้...เก๋ ๆ เป็นสนิม ใหม่กว่าหน้าตาจุ่มจุ่ม...เฮ้อ...ผู้ชายก็เป็นเสียอย่างนี้แหละ

ฝากคิดที่

ณ ศาลชั่วคราวเคลื่อนที่แห่งหนึ่ง นายรัก ทำฎีกานำส่งเงินฤชากรของศาลชั่วคราวเคลื่อนที่ไปฝากที่คลังจังหวัด เป็นเหตุให้คลังจังหวัดนำเงินฤชากรของศาลชั่วคราวเคลื่อนที่ไปเข้าบัญชีเงินฝากฤชากรของศาลจังหวัดไป ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่าการกระทำของนายรักเป็นการผิดระเบียบซึ่งกำหนดไว้ว่า เงินฤชากรของศาลชั่วคราวเคลื่อนที่จะต้องนำไปฝากที่ธนาคารในอำเภอที่ศาลชั่วคราวเคลื่อนที่

นั้นตั้งอยู่ และกระทำไปโดยพลการ อีกทั้งมิได้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบแต่อย่างใด จึงเป็นผิดวินัยตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ แต่ยังไม่เกิดความเสียหาย จึงสั่งลงโทษภาคทัณฑ์แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่าโทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้...นี่...ดีที่ฝากเพียงแต่ผิดที่เท่านั้นหากเขาฝากไว้กับกระเป๋าทองของตัวเองละก็คงไม่แค้นต้องแฉว, แฉที่เดียว

อุทธรณ์

เวลาหลังเที่ยงคืน นายน้อยได้ดื่มสุราจนเมเมาแล้วไปร้องค่าผู้บังคับบัญชาที่บ้านพักด้วยวาจาอันหยาบคาย นอกจากนั้นยังใช้เท้าถีบประตูบ้านพักและทำลายกระถางต้นไม้ด้วย ผู้บังคับบัญชาจึงเรียกตำรวจมาจับเหตุ รุ่งขึ้นผู้บังคับบัญชาแจ้งความดำเนินคดีฐานดูหมิ่นซึ่งหน้าและทำให้เสียทรัพย์ ภายหลังได้ถอนคำร้องทุกข์เนื่องจากนายน้อยได้ขอมาต่อหน้ามีประชุมข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของนายน้อยเป็นผิดวินัยตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น พร้อมกับให้ติดตามความประพฤติของผู้นี้โดยใกล้ชิด หากยังประพฤติตัวในทำนองนี้อีก ก็ควรพิจารณาลงโทษในสถานหนักต่อไปแล้วรายงานมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่าโทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไป...นี่ก็เป็นอุทาหรณ์สำหรับนักดื่มทั้งหลายให้พึงสังวรตัวไว้

ปูจดา เมื่ออ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาแล้วลงมติให้ลงโทษลดขั้นเงินเดือนข้าราชการระดับ ๑-๔ จำนวน ๒ ขั้นเช่นนี้ กรมเจ้าสังกัดของข้าราชการผู้นั้นจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นตามมติของอ.ก.พ.กระทรวงหรือไม่ วิเคราะห์ ปัญหาทำนองนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า อำนาจการลงโทษตาม กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๑๘) นั้น เป็นเรื่องอำนาจทั่วไปของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาลงโทษแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามนัยมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ส่วนการลงโทษตามมาตรา ๘๖ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ เป็นเรื่องที่มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ จะต้องส่งการไปตามมติของ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.จังหวัด มิใช่เป็นการสั่งลงโทษตามอำนาจทั่วไปของผู้บังคับบัญชา (สำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือกระทรวงการคลังตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๙/๑๘๖๘๗ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ กรณีนี้จึงเท่ากับว่า แม้ระดับโทษจะเกินอำนาจทั่วไปของผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย ก.พ.ฉบับที่ ๕ ก็ตาม หากเป็นการสั่งลงโทษไปตามมติของ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.จังหวัดแล้วแต่กรณีแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ ก็เป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษได้ เช่น อธิบดีโดยมติ อ.ก.พ.สั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนข้าราชการจำนวน ๒ ขั้น ได้เป็นต้น)

ปูจดา ข้าราชการส่วนภูมิภาคระดับ ๔ ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนถึงที่สุด คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นสมควรลงโทษภาคทัณฑ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีความเห็นว่าควรลงโทษตัดเงินเดือน และได้นำเรื่องนี้เข้าปรึกษาหารือ

ในที่ประชุม อ.ก.พ.จังหวัดด้วยวาจา ที่ประชุมส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรให้ออกจากราชการ เช่นนี้มติของ อ.ก.พ.จังหวัดกรณีนี้จะถือว่าเป็นมติของ อ.ก.พ.จังหวัดตามมาตรา ๘๖ ทวิ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ หรือไม่ และผู้ว่าราชการจังหวัดผูกพันต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้นหรือไม่

วิชันนา ปัญหาทำนองนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า เมื่อคณะกรรมการสอบสวนเห็นควรลงโทษภาคทัณฑ์ และผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ ก็เห็นควรลงโทษเพียงตัดเงินเดือน จึงมิใช่เป็นกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ เห็นว่าผู้นี้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก จึงยังไม่ต้องด้วยกรณีตามมาตรา ๘๖ ทวิ (๒) ที่กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งเรื่องให้อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณา และเมื่อ อ.ก.พ.จังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งให้ไปตามนั้น และสำหรับ อ.ก.พ.จังหวัดนั้นนอกจากจะมีหน้าที่ตามมาตรา ๘๖ ทวิ (๒) แล้ว ยังมีหน้าที่ตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ คือให้ความเห็นแก่ผู้ว่าราชการจังหวัดตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดปรึกษาด้วย ดังนั้นกรณีนี้ยังมีใช้กรณีที่ถูกกฎหมายกำหนดให้ส่งเรื่องให้อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณา แม้ผู้ว่าราชการจังหวัดจะนำเข้าปรึกษาหารือในที่ประชุม อ.ก.พ.จังหวัด และที่ประชุมส่วนใหญ่มีความเห็นให้ออกจากราชการก็ตาม ก็ยังมีใช้กรณีเป็นมติดตามมาตรา ๘๖ ทวิ (๒) กรณียังเป็นเรื่องอยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดที่จะต้องเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดอาจนำความเห็นของ อ.ก.พ.จังหวัดมาประกอบการพิจารณาวินิจฉัยได้ (สำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือ

จังหวัดสุพรรณบุรี ตามหนังสือ ที่ สร๐๗๐๔/๑๖๕๒๖๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๒๒ กรณีนี้เท่ากับว่า แม้ผู้ว่าราชการจังหวัดจะนำเข้าปรึกษาและที่ประชุม อ.ก.พ.จังหวัดส่วนใหญ่เห็นควรให้ออกจากราชการก็ตาม แต่มตินั้นยังมีใช้มติดตามมาตรา ๘๖ ทวิ (๒) และไม่ผูกพันผู้ว่าราชการจังหวัดที่จะต้องปฏิบัติตามนั้น)

ปูจณา ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยข้าราชการส่วนภูมิภาคระดับ ๔ ผลที่สุดคณะกรรมการสอบสวนเห็นควรไล่ออกจากราชการ แต่ในระหว่างสอบสวนข้าราชการผู้นี้ได้ย้ายไปอยู่อีกจังหวัดหนึ่ง จังหวัดเดิมจึงส่งสำนวนไปให้จังหวัดใหม่และผู้ว่าราชการจังหวัดใหม่ได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำสอบสวน และคณะกรรมการถือเอาการสอบสวนเดิมเป็นหลัก แต่เห็นควรให้ออกจากราชการฐานมีมลทินหรือมัวหมอง ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงได้รายงานมายังกรม และกรมส่งเรื่องให้อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาโดยมิได้มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องระดับโทษเช่นนี้ อำนาจในการพิจารณาคดีนี้เป็นของ อ.ก.พ.กระทรวงหรือ อ.ก.พ.จังหวัด และถ้า อ.ก.พ.กระทรวงจะพิจารณาไปเสียเลยจะได้หรือไม่

วิชันนา ปัญหาทำนองนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า มาตรา ๘๖ ทวิ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ บัญญัติเกี่ยวกับการส่งเรื่องให้อ.ก.พ.กระทรวงและ อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณา สำหรับกรณีที่ผู้ถูกลบลงเป็นข้าราชการระดับ ๔ ลงมาในราชการบริหารส่วนภูมิภาคซ้อนกันอยู่คือ มาตรา ๘๖ ทวิ (๑) บัญญัติสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๑๑ ลงมาในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ภาค ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา และมาตรา ๔๖ ทวิ (๒) ก็บัญญัติสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งระดับ ๔ ลงมาในราชการส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณา แต่เมื่อพิจารณาตามขั้นตอนต่าง ๆ ตามลำดับแล้ว จะเห็นได้ว่ากรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนี้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดที่จะส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณาตาม มาตรา ๔๖ ทวิ (๒) และมาตรา ๔๖ ทวิ วรรคสอง ยังได้บัญญัติถึงกรณีที่มีอำนาจสั่งบรรจุ ตาม มาตรา ๔๔ มีความเห็นขัดแย้งกับความเห็นของ อ.ก.พ.จังหวัด ก็ให้นำสำนวนส่งอ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา ประกอบกับมีมาตรา ๔๒ บัญญัติถึงการรายงาน การลงโทษ การสั่งให้ออกจากราชการหรือการดำเนินการทางวินัยตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวงอีกขั้นตอนหนึ่งด้วย ซึ่งถ้าได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว อาจไม่มีกรณีที่ อ.ก.พ.กระทรวงจะต้องพิจารณาก็ได้ เช่นเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณาและ อ.ก.พ.จังหวัดมีมติแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ มิได้มีความเห็นขัดแย้งกับความเห็นของ อ.ก.พ.จังหวัด และปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา ก็มิได้มีความเห็นเป็นอย่างอื่น ก็ไม่มีกรณีที่จะต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา ไม่ใช่ว่าแม้ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณาแล้ว ก็ยังจะต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาทุกกรณี ดังนั้นสำหรับกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนี้ การดำเนินการตามขั้นตอนโดยส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณาตาม มาตรา ๔๖ ทวิ (๒) น่าจะเป็นการเหมาะสมและตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดีกว่า การที่จะส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาโดยตรง (สำนักงานก.พ.ตอบข้อหารือกระทรวงการคลัง ตามหนังสือที่ สร๐๗๑๐๙/๒๕๓๗๒ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๓) วิสัยนาข้อนี้ก็จะยาวและเวียนหัวนิดหน่อย จึงขอสรุปหลักออกมาเพื่อให้จำได้ง่ายคือ เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งตั้งกรรมการสอบสวนและเห็นว่าเป็นผิดวินัยร้ายแรง ก็ต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณามิใช่ อ.ก.พ.กระทรวง)

กระทรวงการคลัง ตามหนังสือที่ สร๐๗๑๐๙/๒๕๓๗๒ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๓) วิสัยนาข้อนี้ก็จะยาวและเวียนหัวนิดหน่อย จึงขอสรุปหลักออกมาเพื่อให้จำได้ง่ายคือ เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งตั้งกรรมการสอบสวนและเห็นว่าเป็นผิดวินัยร้ายแรง ก็ต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณามิใช่ อ.ก.พ.กระทรวง)

ปูจณา คำว่า “ความเห็นขัดแย้ง” ตามมาตรา ๔๖ ทวิวรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ นั้น หมายความว่าอย่างไร วิสัยนา ปัญหาทำนองนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้เป็นทำนองว่า ไม่ว่าจะเห็นความเห็นขัดแย้งในส่วนที่เกี่ยวกับระดับโทษและหรือฐานมาตราแห่งความผิดก็เป็นความเห็นขัดแย้งตามนัยมาตรา ๔๖ ทวิ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ แล้ว (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงสาธารณสุข ตามหนังสือที่ สร ๐๗๑๑/๗๑๗๒๗ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๒๕)

ปูจณา อ.ก.พ.จังหวัดจะมีอำนาจพิจารณาลงมติเกี่ยวกับโทษทางวินัยได้เพียงใด วิสัยนา ปัญหาทำนองนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า มติของ อ.ก.พ.กระทรวงหรือ อ.ก.พ.จังหวัดตาม มาตรา ๔๖ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ นั้น มีลักษณะเป็นคำวินิจฉัยชี้ขาด ซึ่ง อ.ก.พ.อาจพิจารณามีมติให้ลงโทษไล่ออก ปลดออก ให้ออก ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ หรือให้ออกจากราชการเพราะกรณีอื่น

หรือไม่ลงโทษเลยเพราะเห็นว่าผู้นั้นมีได้กระทำความผิดก็ได้ (สำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือจังหวัดศรีสะเกษ ตามหนังสือที่ สร ๐๗๑๑/๗๓๖๕๙ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๒๕ ปัญหาข้อนี้ ก.พ.แถมอำนาจของ อ.ก.พ.กระทรวงให้อีกด้วยเพราะเห็นว่าเหมือน ๆ กัน)

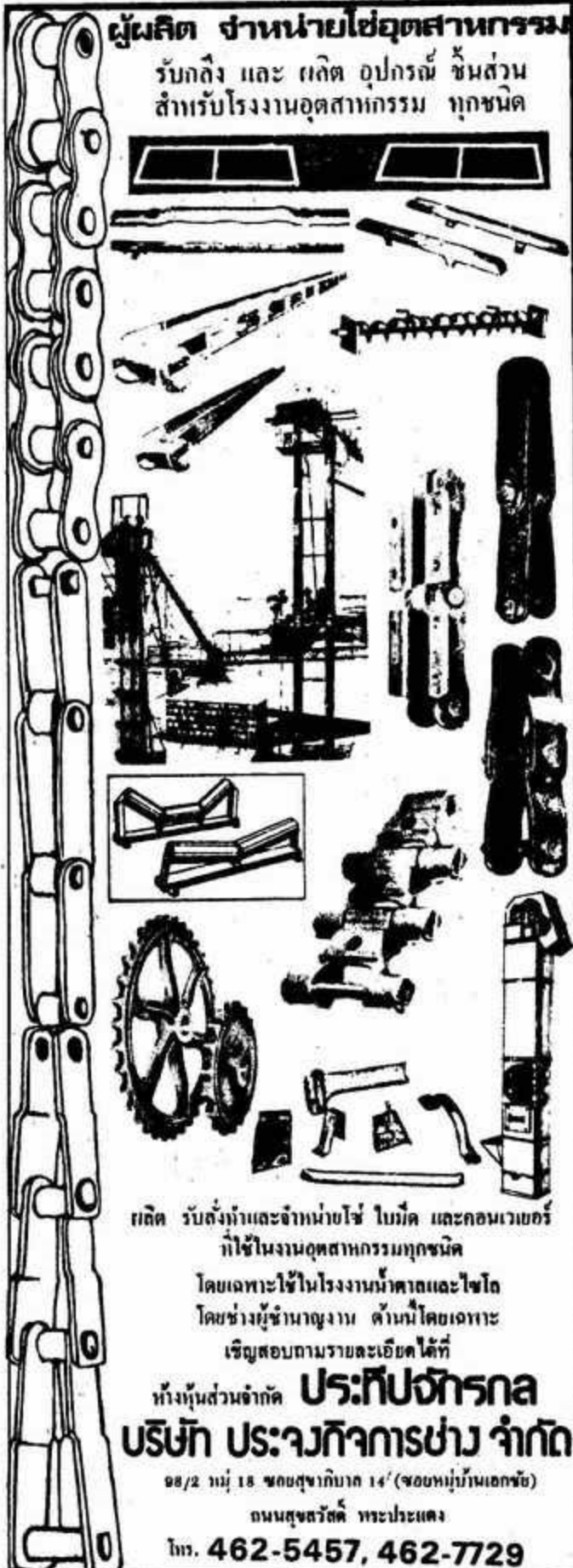
ปูจลา ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยข้าราชการระดับ ๓ ผลที่สุดผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งลงโทษให้ผู้นี้ออกจากราชการตามมติ อ.ก.พ. จังหวัด แต่กรมเจ้าสังกัดพิจารณาแล้วมีความเห็นแย้งกับความเห็นของ อ.ก.พ.จังหวัดและได้นำสำนวนเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาซึ่ง อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาแล้วมีมติให้ลดโทษเป็นภาคทัณฑ์เช่นนี้ กรมจะต้องดำเนินการประการใดต่อไป

วิสิขนา ปัญหาทำนองนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า กรณีนี้กรมจะต้องดำเนินการสั่งให้ผู้นี้กลับเข้ารับราชการก่อน แล้วจึงออกคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตามมติของ อ.ก.พ.กระทรวงต่อไป (สำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือกรมป่าไม้ตามหนังสือที่ สร ๐๗๑๑/๙๔๕๔๒ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๒๕)

เอกศักดิ์ ตรีภานุสวัสดี

ผู้ผลิต จำหน่ายใช้อุตสาหกรรม

รับถัก และ ถัก อุปกรณ์ ชิ้นส่วน
สำหรับโรงงานอุตสาหกรรม ทุกชนิด



ผลิต รับถักทำและจำหน่ายใช้ โบว์กิด และคอนเวเยอร์
ที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมทุกชนิด

โดยเฉพาะใช้ในโรงงานน้ำตาลและไซโต
โดยช่างผู้ชำนาญงาน ดำเนินโดยเฉพาะ
เชิญสอบถามรายละเอียดได้ที่

ห้างหุ้นส่วนจำกัด **ประทีปจักรกล**
บริษัท ประจักษ์การช่าง จำกัด

๑๘/๒ หมู่ ๑๘ ซอยสุขุมวิท ๑๔ (ซอยหมู่บ้านเอกชัย)
ถนนสุขุมวิท ๑๕๕ ทุ่งพระเมรุ

โทร. ๔๖๒-๕๔๕๗, ๔๖๒-๗๗๒๙

บทวิเคราะห์

วินัย กับ กฎหมายล้าง มลทิน

น. 760



๑. ในแวดวงองค์กรรัฐบาล องค์การสาธารณะ
เทศบาล สุขาภิบาล หรือรัฐวิสาหกิจต่างก็ต้องวางข้อ
บังคับเกี่ยวกับวินัยไว้ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของ
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือประกาศก็ได้
เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเหล่านี้ปฏิบัติตาม
เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม
ก็ดี ในคนหมู่มากย่อมจะต้องมีผู้ฝ่าฝืนอยู่บ้างเป็น
ธรรมดา อาจจะเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
หรือไม่ถึงขั้นร้ายแรงก็ได้ และโทษทางวินัยที่จะได้รับ
ก็มีระดับต่างกันไปตามความร้ายแรงแห่งกรณี โดย
เฉพาะโทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือนมีตั้งแต่
ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก ปลด
ออก และไล่ออก ส่วนโทษทางวินัยของลูกจ้างประจำ
ของส่วนราชการก็มีทำนองเดียวกันคือ ภาคทัณฑ์
ตัดค่าจ้าง ลดขั้นค่าจ้าง ให้ออก ปลดออก และไล่ออก
หรือลงทัณฑ์ตามพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการ
กรมราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๔๙๒ หรือพระราชบัญญัติว่า
ด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. ๒๔๗๗ เป็นต้น เมื่อมีการสั่งลง
โทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัยไปแล้ว ภายหลังเมื่อมี
กฎหมายล้างมลทินประกาศใช้บังคับก็จะมีผลทำให้ผู้
ถูกลงโทษทางวินัยได้รับการล้างมลทิน โดยให้ถือว่ามิ
ได้เคยถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัย ในที่นี้จะ
ขอลกล่าวถึงแต่เฉพาะพระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาส
ครบรอบ ๒๕ พุทธศตวรรษ พ.ศ. ๒๕๑๔ และพระราช
บัญญัติล้างมลทินในโอกาสสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์
๓๐๐ ปี พ.ศ. ๒๕๒๖ เท่านั้น

๒. ปี พ.ศ. ๒๕๐๐ ในโอกาสที่พระพุทธศาสนา ได้ยังยืนมาครบ ๒๕ ศตวรรษ ทางราชการจึงได้บำเพ็ญกุศลเพื่อเฉลิมฉลองโอกาสนี้ การให้อภัยทานถือว่าเป็นกุศลอย่างหนึ่ง ทางรัฐบาลจึงจัดดำเนินการให้มีการให้อภัยโทษแก่นักโทษทั้งหลายทั่วราชอาณาจักร และนิรโทษกรรมให้แก่ผู้กระทำผิดฐานกบฏหรือจลาจลด้วย นอกจากนี้ผู้ที่ได้รับอภัยโทษ และนิรโทษกรรมแล้ว ยังมีบุคคลอีกบางประเภทคือผู้ต้องโทษตามคำพิพากษาในกรณีความผิดคดีต่าง ๆ ซึ่งได้พ้นโทษไปแล้ว ผู้ถูกลงโทษปล่อย ปล่อยออก หรือให้ออกจากราชการ และผู้ถูกลงโทษถึงต้องออกจากองค์การ รัฐบาล องค์การสาธารณณะ เทศบาล หรือสุขาภิบาล บุคคลเหล่านี้ได้มีกฎหมายบางฉบับตัดสิทธิหรือจำกัดสิทธิบางประการไว้ ไม่มีสิทธิสมบูรณเหมือนประชาชนพลเมืองทั้งหลาย จึงสมควรที่จะได้ล้างมลทินให้แก่บุคคลเหล่านี้ โดยถือว่าไม่เคยต้องคำพิพากษา คำสั่งให้ลงโทษ และให้ได้รับสิทธิบางประการที่สูญเสียไปเป็นการให้อภัยทาน เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีสิทธิดำเนินชีวิตได้เช่นเดียวกับบุคคลที่ไม่เคยต้องรับโทษ เสมือนเป็นการชุบชีวิตให้เกิดขึ้นใหม่ ทางราชการจึงได้ตราพระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสครบ ๒๕ พุทธ-

ศตวรรษ พ.ศ. ๒๔๙๙ ขึ้นใช้บังคับ (ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๗๔ ตอนที่ ๑๑ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๐๐)

๓. พระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสครบ ๒๕ พุทธศตวรรษ พ.ศ. ๒๔๙๙ มีหลักการสำคัญ ๗ สรุปความได้ดังนี้

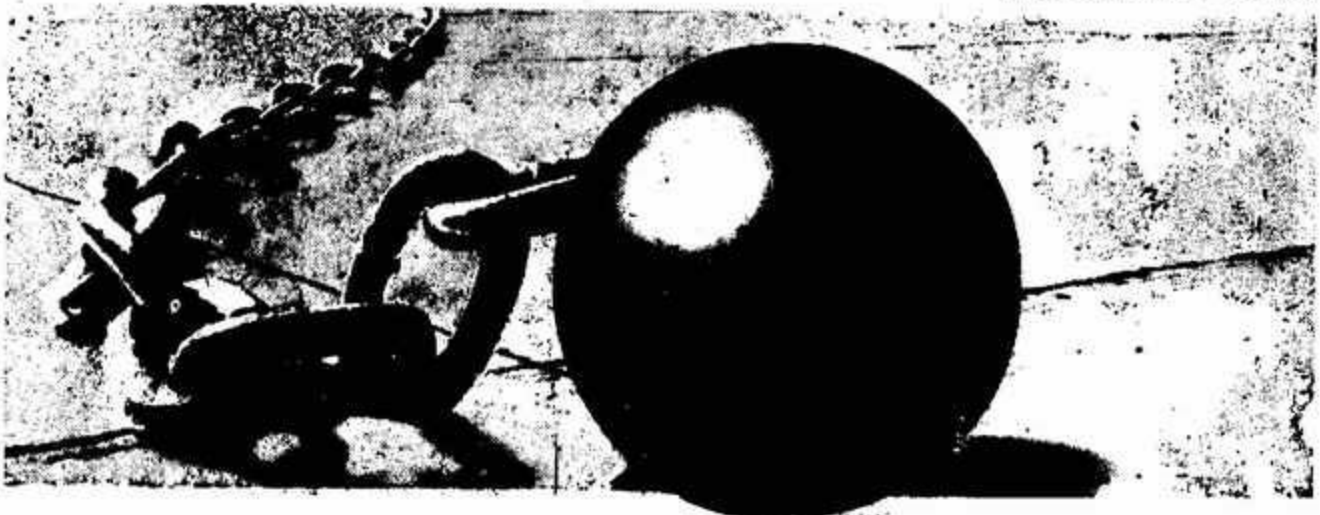
๓.๑ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๐๐ เป็นต้นไป (มาตรา ๒)

๓.๒ บรรดาผู้ต้องคำพิพากษาให้ลงโทษในกรณีความผิดคดีต่าง ๆ ที่จะได้รับล้างมลทินโดยให้ถือว่ามิได้เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดในคดีนั้น ๆ จะต้องเข้าหลักเกณฑ์ดังนี้

๓.๒.๑ ต้องเป็นกรณีกระทำผิดซึ่งเกิดขึ้นก่อนวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๔๙๙ และ

๓.๒.๒ ให้พ้นโทษไปแล้วก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หรือ

๓.๒.๓ ได้พ้นโทษไปโดยผลแห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการพระราชทานอภัยโทษ เนื่องใน



โอกาสครบ ๒๕ พุทธศตวรรษ
(มาตรา ๓)

๓.๓ บรรดาผู้ถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก และผู้ถูกลงโทษเพราะประพฤติชั่วถึง ต้องออกจากองค์การรัฐบาล องค์การสาธารณะ เทศบาล หรือสุขาภิบาล ตลอดจนโทษทางวินัยอย่าง อื่นที่จะได้รับล้างมลทิน โดยให้ถือว่ามิได้เคยต้อง ถูกลงโทษทางวินัยนั้น จะต้องเข้าหลักเกณฑ์ดังนี้

๓.๓.๑ ต้องกระทำผิดก่อนวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ และ

๓.๓.๒ ได้ถูกลงโทษก่อนหรือใน วันที่พระราชบัญญัติฉบับนี้ ใช้บังคับ (มาตรา ๔)

๓.๔ การล้างมลทินตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่ก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องใด ๆ เว้นแต่ที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัตินี้ (มาตรา ๔ วรรคสอง)

๔. สิทธิเรียกร้องที่พระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดไว้ เมื่อได้รับล้างมลทินแล้ว ให้มีสิทธิเรียกร้อง ได้ดังนี้

๔.๑ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ถูกเรียกคืน หรือถูกถอดจากยศบรรดาศักดิ์แล้ว หากประสงค์จะ ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือบรรดาศักดิ์คืนตามที่ได้รับอนุมัติ ก็ให้แจ้งความประสงค์ไปยัง สำนักคณะรัฐมนตรีเพื่อดำเนินการขอพระราชทานคืน ให้ต่อไป (มาตรา ๕)

๔.๒ ถ้าเคยเป็นข้าราชการมาก่อนและยัง ไม่ได้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จหรือบำนาญก็ให้ได้รับเบี้ย-หวัด บำเหน็จ หรือบำนาญ เพราะเหตุทดแทนตาม กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จ บำนาญที่ใช้อยู่ในขณะที่ ออกจากราชการนั้น

แต่การให้เบี้ยหวัดหรือบำนาญตามพระราช บัญญัติล้างมลทินฯ ฉบับนี้ ไม่ผูกพันรัฐบาลที่จะต้อง จ่ายเงินเพิ่มหรือให้สิทธิใด ๆ เท่าเทียมกับข้าราชการ ที่ออกจากราชการโดยมิได้กระทำผิดหรือถูกลงโทษ

ในการพิจารณาจ่ายเบี้ยหวัด บำเหน็จหรือ บำนาญ ให้กระทรวงการคลังพิจารณาจ่ายภายในวง เงินที่อนุมัติในงบประมาณ โดยให้ถือว่าคำวินิจฉัย ของกระทรวงการคลังเป็นเด็ดขาด (มาตรา ๖)

๔.๓ สิทธิในการรับเบี้ยหวัด บำเหน็จหรือ บำนาญให้เริ่มตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ (คือวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๐๐) และให้เบิกจ่าย ช้อนนับแต่วันทีกล่าวแล้วนี้ได้ แต่ต้องยื่นคำร้องขอรับ ภายในกำหนด ๑ ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้ บังคับ (มาตรา ๗)

๕. เมื่อพระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาส ครบรอบ ๒๕ พุทธศตวรรษ พ.ศ. ๒๕๔๙ ประกาศใช้ บังคับ ก็เกิดปัญหาขัดข้องเกี่ยวกับการดำเนินการทาง วินัยหลายประการ ก.พ.ก็ได้หยิบยกปัญหาเหล่านี้ขึ้น พิจารณาแล้วได้ส่งปัญหาดังกล่าวให้คณะกรรมการ กฤษฎีกาพิจารณาวินิจฉัย ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้พิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ดังนี้

๕.๑ ผู้ถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ และได้อุทธรณ์การถูกลงโทษต่อ นายกรัฐมนตรีตามนัยมาตรา ๑๐๔ แห่งพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ ไว้ และ ก.พ.กำลังพิจารณาอยู่ เมื่อพระราชบัญญัติล้าง มลทินฯ ประกาศใช้บังคับจะมีผลให้เรื่องข้าราชการ ถูกลงโทษที่ได้รับล้างมลทินตามพระราชบัญญัตินี้ อุทธรณ์ไม่ได้ เพราะพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้ถือว่าไม่ เคยถูกลงโทษ และไม่ต้องพิจารณาเรื่องที่ค้างอยู่

นั้น หรือประการใด

ปัญหาข้อนี้ คณะกรรมการกฤษฎีกามีความเห็น ว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ เมื่อข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัยและยังอยู่ในระหว่างที่จะใช้สิทธิอุทธรณ์หรือกำลังอุทธรณ์อยู่ย่อมจะกล่าวอ้างว่าข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย และถูกลงโทษเด็ดขาดแล้วไม่ได้ เพราะการวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น นอกจากจะวินิจฉัยยืนหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งแล้ว ยังอาจวินิจฉัยว่าผู้ถูกสั่งโทษไม่มีความผิดก็ได้ ดังนั้น ในกรณีที่มีการลงโทษข้าราชการหรือในวันที่พระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ใช้บังคับ แต่กรณียังอยู่ในระหว่างที่จะใช้สิทธิอุทธรณ์ หรือกำลังอุทธรณ์อยู่ การลงโทษนั้นจึงยังไม่มีผลบังคับเด็ดขาด การล้างมลทินให้แก่ข้าราชการรายนั้น ๆ ก็ไม่อาจกระทำได้ และต้องรอการล้างมลทินไว้จนกว่าจะได้มีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ว่าข้าราชการผู้นั้นมีความผิดหรือไม่ ถ้าวินิจฉัยว่าไม่มีความผิดก็ไม่มียกเว้นที่จะล้างมลทินตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสครบ ๒๕ พุทธศตวรรษ พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยสรุปคณะกรรมการกฤษฎีกาจึงมีความเห็นว่า ข้าราชการซึ่งถูกลงโทษทางวินัย ถ้าอายุความการอุทธรณ์ยังไม่หมดไป ย่อมจะใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อไปได้ และ ก.พ.ต้องพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการซึ่งถูกลงโทษก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสครบ ๒๕ พุทธศตวรรษ พ.ศ. ๒๔๙๙ ใช้บังคับต่อไป

๕.๒ คำว่า “ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ” หมายความว่าวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๐๐ ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัตินี้เริ่มใช้บังคับเท่านั้น หรือหมายความว่าถึงระหว่างเวลาที่พระราชบัญญัตินี้ใช้

บังคับอยู่ต่อไป ตัวอย่างเช่น ผู้กระทำผิดก่อนวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๔๙๙ ถูกลงโทษในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๐๐ จะได้รับล้างมลทินตามพระราชบัญญัตินี้ด้วยหรือไม่

ปัญหาข้อนี้คณะกรรมการกฤษฎีกามีความเห็นไว้ว่า คำว่า “ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ” หมายความว่าเฉพาะวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๐๐ ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัตินี้เริ่มใช้บังคับเท่านั้น เพราะถ้าหมายความถึงระยะเวลาที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับอยู่ตลอดไป การล้างมลทินให้แก่ข้าราชการซึ่งกระทำผิดก่อนวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๔๙๙ ก็ย่อมจะไม่มีที่สิ้นสุด ผลจะมีว่าข้าราชการเหล่านั้นได้รับการล้างมลทินทุก ๆ คน ไม่ว่าจะถูกสั่งลงโทษเมื่อใด และหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ว่า “ได้ถูกลงโทษก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ” ก็จะปราศจากความหมาย

๕.๓ ผู้ถูกตัดเงินเดือนคาบเกี่ยวอยู่จนถึงวันที่พระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ใช้บังคับก็ยังไม่หมดกำหนดจำนวนเดือนที่ให้ตัด จะให้เป็นอันยกเลิก ไม่ต้องตัดต่อไปหรือไม่

ปัญหาข้อนี้คณะกรรมการกฤษฎีกามีความเห็น ว่า ถ้าคำสั่งโทษตัดเงินเดือนมีผลเด็ดขาดก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ผู้ถูกลงโทษตัดเงินเดือนก็ได้รับล้างมลทินตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสครบ ๒๕ พุทธศตวรรษ พ.ศ. ๒๔๙๙ และไม่ต้องถูกตัดเงินเดือนต่อไป แต่ถ้าอยู่ในระหว่างอุทธรณ์กรณีนี้ต้องเป็นไปตามที่กล่าวไว้ใน ๕.๑

๕.๔ ผู้มีอำนาจได้สั่งลงโทษที่ต่ำกว่าไล่ ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการไว้ และผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษ ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งลงโทษ



กำลังพิจารณาอยู่ เมื่อพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแล้ว ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวนั้นจะมีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษลดโทษ หรือ ยกโทษได้หรือไม่

ปัญหาข้อนี้คณะกรรมการกฤษฎีกามีความเห็น ว่า เมื่อได้มีคำสั่งลงโทษทางวินัย และผู้ถูกลงโทษมิได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ ข้าราชการผู้ถูกลงโทษก็ย่อมจะได้รับการล้างมลทินไปแล้ว ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปจึงไม่อาจสั่งอย่างใดเกี่ยวกับการลงโทษได้อีก แต่ ถ้าได้ใช้สิทธิอุทธรณ์กรณีก็ต้องเป็นไปตามนัย ๕.๑

๖. ภายหลังเมื่อพระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสครบ ๒๕ พุทธศตวรรษ พ.ศ. ๒๔๙๙ ประกาศใช้บังคับและคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายตามพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ฉบับนี้แล้ว ก.พ.ก็ได้พิจารณามีหนังสือเวียนแจ้งแนวทางปฏิบัติให้ส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติตาม ดังนี้

๖.๑ ส่วนราชการต่างก็หาหรือมาว่า ข้าราชการพลเรือนที่ถูกลงโทษและได้รับล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสครบ ๒๕ พุทธศตวรรษ พ.ศ. ๒๔๙๙ แล้วควรจะมียะเบียบบันทึกลงไว้ในประวัติอย่างไรหรือไม่

ก.พ.ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วลงมติสรุปได้ว่ากรณีเช่นนี้ ต้องบันทึกลงโทษนั้นไว้ในประวัติและหมายเหตุไว้ด้วยว่าได้รับล้างมลทิน ตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสครบ ๒๕ พุทธศตวรรษ พ.ศ. ๒๔๙๙ แล้ว เพื่อจะได้เก็บไว้เป็นหลักฐานต่อไป (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นว ๒๕/๒๕๐๐ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๐๐)

๖.๒ จากการตรวจสอบและวิจัยของสำนักงาน ก.พ.พบว่า บรรดาผู้ที่ถูกลงโทษถึงออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัยและได้รับล้างมลทินแล้วต่างก็ได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการอีกตามความประสงค์ที่ได้ยื่นคำขอไว้ แล้วก็มากระทำผิดวินัยซ้ำอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการกระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และละทิ้งหน้าที่ราชการเช่นนี้แล้ว แสดงว่ามีผู้กระทำผิดติดนิสัยอยู่เป็นจำนวนมาก ก.พ.จึงลงมติขอให้ส่วนราชการต่าง ๆ พิจารณาด้วยความระมัดระวังในการรับบรรจุผู้เคยออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัยแล้วกลับเข้ารับราชการอีก แม้ว่าผู้ถูกลงโทษทางวินัยถึงออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัยจะไม่ตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ ตามมาตรา ๔๔ (๑๐)(๑๑)(๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗

(โปรดติดตามต่อฉบับหน้า)

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน



1 การเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๔๕๑

ด้วยกระผมมีข้อสงสัยการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดังนี้ คือ

ตามหนังสือที่ สร.๐๗๐๔/ว.๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ กำหนดว่า การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ต้องมีขั้นกระโดดไม่เกิน ๒ ชั้น ตัวอย่าง นาย ก. ข้าราชการระดับ ๕ ชั้น ๖,๐๒๕ บาท เมื่อ ๑ มกราคม ๒๕๒๖ สอบคัดเลือกระดับ ๖ ได้ จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ชั้น ๖,๙๓๕ บาท ในเดือนกุมภาพันธ์ ได้หรือไม่ ถ้าได้ ขอเรียนถามดังนี้

ก. ไม่ขัดกับหนังสือ ก.พ.ที่ สร.๐๗๐๔/ว.๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ หรือเพราะหนังสือดังกล่าวให้ถือปฏิบัติแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ คือปีงบประมาณ ๒๕๒๖

ข. ถ้าแต่งตั้งไม่ได้ ทำไมแผนกการต่าง ๆ แต่งตั้งกัน ผมเห็นคำสั่งแต่งตั้งผมก็เกิดความสงสัย หรือมีข้อยกเว้นอะไรกรุณาช่วยให้ความสว่างด้วย

ค. ถ้านาย ก. ระดับ ๕ เงินเดือน ๕,๗๔๕ บาท เมื่อ ๑ มกราคม ๒๕๒๖ ปีงบประมาณ ๒๕๒๗ ได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น เป็น ๖,๓๐๕ บาท หรือเลื่อน ๑ ชั้น เป็น ๖,๐๒๕ บาทจะแต่งตั้งเป็นระดับ ๖ ในปีงบประมาณ ๒๕๒๗ ได้หรือไม่ เพราะสอบระดับ ๖ ชั้นบัญชีไว้

ตอบ

หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร.๐๗๐๔/ว.๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ ไม่ได้กำหนดว่าผู้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นอยู่ก็ชั้นผู้บังคับบัญชาจึงจะส่งเลื่อนตำแหน่งให้ได้ ข้อ ๑ ของหนังสือสำนักงาน

ก.พ. ฉบับนี้เพียงแต่กำหนดว่า การเลื่อนข้าราชการ
ชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในวันที่
๑ ตุลาคม ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ประจำปีเสียก่อน แล้วจึงเลื่อนตำแหน่งและปรับอัตรา
เงินเดือนให้ การกำหนดจำนวนขั้นเงินเดือนของผู้ที่จะ
ได้เลื่อนตำแหน่งดังกล่าว ได้กำหนดไว้ตามหนังสือสำ
นักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๓/ว.๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน
๒๕๒๒ ซึ่งกำหนดว่า ผู้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๕ เป็นต้นไป จะต้องได้
รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นปี งบประมาณนั้น ๆ ไม่ต่ำ
กว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งเกิน ๔
ขั้น ดังนั้น นาย ก. ข้าราชการระดับ ๕ ซึ่งรับเงินเดือน
ในเดือนมกราคม ๒๕๒๖ ขั้น ๖,๐๒๕ บาท ผู้บังคับ
บัญชาจึงอาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ รับเงิน
เดือนขั้น ๖,๙๓๕ บาทในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๒๖
ได้ และไม่เป็นการขัดกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่
สร๐๗๐๔/ว.๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ ดัง
กล่าวแล้ว

สำหรับนาย ก. ข้าราชการระดับ ๕ ซึ่งรับเงิน
เดือนขั้น ๕,๗๔๕ บาทในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๖
ตามปัญหาข้อ ค. นั้น ไม่ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๒๗ ผู้นี้จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ๒ ขั้น
หรือ ๑ ขั้นก็ตาม ผู้บังคับบัญชาก็อาจเลื่อนนาย ก. ขึ้น
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๒๗ ได้เพราะในปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๒๖ นาย ก. ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ

๖ ไม่เกิน ๔ ขั้น

2 ผู้มีอำนาจสั่งเปลี่ยนระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๐๒๘

กระผมเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการพลเรือน
มีปัญหาเกี่ยวกับระเบียบข้าราชการที่จะเรียนถามดัง
ต่อไปนี้

ข้อ ๑ เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ สร.๐๗๐๕/ว.๖ ลงวันที่ ๓๑ มี
นาคม ๒๕๒๑ ซึ่ง ก.พ. ได้ลงมติว่า ตำแหน่งในสาย
งานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้กำหนดตำแหน่งเป็น
ระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๕ ได้ทุกตำแหน่งนั้น กระผมมี
ความสงสัยว่า เมื่อมีตำแหน่งระดับ ๓ ว่าง หากจะ
เปลี่ยนเป็นตำแหน่งระดับ ๔ หรือระดับ ๕ เพื่อที่จะ
รับโอนหรือย้ายข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้
มีอำนาจสั่งเปลี่ยนตำแหน่ง ๓ เป็นตำแหน่งระดับ ๔
หรือระดับ ๕ นี้หมายถึงใคร ตามปกติการย้ายข้าราชการ
ระดับ ๔ ลงมาในราชการบริหารส่วนภูมิภาคเป็น
อำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนี้ หากจะย้ายข้าราชการ
ระดับ ๔ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ
๓ ที่ว่าง ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งเปลี่ยน
ตำแหน่งระดับ ๓ ที่ว่างนี้เป็นระดับ ๔ เพื่อย้ายข้าราชการ
ระดับ ๔ ไปดำรงตำแหน่งได้หรือไม่ หรือเป็น
อำนาจของอธิบดีทั้งนี้เพราะ ว.๖/๒๑ นี้มิได้กำหนดผู้
มีอำนาจสั่งเปลี่ยนระดับตำแหน่งไว้แต่อย่างใด

ข้อ ๒ เกี่ยวกับการเปลี่ยนระดับตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร.๐๗๐๕/ว.๑๓ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๒๑ ข้อ ๓ ที่ว่า ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ สั่งเปลี่ยนระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในทุกกรณี และเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่รับโอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งได้ ในกรณีการเปลี่ยนตำแหน่งในระดับ ๔ หรือระดับ ๕ เป็นตำแหน่งในระดับ ๓ และการเปลี่ยนตำแหน่งในระดับ ๕ เป็นตำแหน่งในระดับ ๔ สำหรับตำแหน่งที่เริ่มต้นสายงานจากระดับ ๓ โดยไม่เปลี่ยนสายงานนั้นกรณีดังกล่าวผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งเปลี่ยนตั้งแต่ระดับไหนถึงระดับไหนได้บ้าง

ตอบ

กรณีการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว.๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ เป็นการปรับปรุงหลักปฏิบัติบางประการเกี่ยวกับการจําแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่ออนุวัติให้ เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว.๔๒ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๑ โดย ก.พ.มีมติให้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ในทุกส่วนราชการให้เป็นระดับสูงขึ้นไปถึงระดับ ๕ ได้ทุกตำแหน่ง

ส่วนผู้มีอำนาจสั่งเปลี่ยนระดับตำแหน่งเพื่อให้

เป็นไปตามมติ ก.พ.ดังกล่าว แม้จะมีได้มีระบุไว้ในหนังสือเวียนข้างต้น แต่ ก.พ.ก็ได้มอบให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่ง เปลี่ยนระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในทุกกรณี และเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่รับโอน ย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งได้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๕/ว.๑๓ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๒๑ แล้ว ดังนั้นผู้มีอำนาจสั่งเปลี่ยนระดับตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๕/ว.๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ จึงได้แก่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ ซึ่งรวมทั้งผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย

สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ (ตามมาตรา ๓๔ และ มาตรา ๔๔) ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้ตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมา ฉะนั้น การสั่งเปลี่ยนระดับตำแหน่งต่าง ๆ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๕/ว.๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ และที่ สร ๐๗๐๕/ว.๑๓ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๒๑ ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนเป็นระดับสูงขึ้นหรือต่ำลง ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงมีอำนาจสั่งได้

3 การเลื่อนตำแหน่งผู้ถูกลงโทษทางวินัย

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๖๔๔

ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการเลขที่ ๑๖๔๔ ประจำปี ๒๕๒๖ มีปัญหาเกี่ยวกับตัวข้าราชการพลเรือนในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น กรณีตัวข้าราชการนั้นได้ถูกลงโทษทางวินัย กล่าวคือ

เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๒๒ ได้เกิดเหตุขึ้น และได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการ ๒ รายที่ร่วมกระทำความผิด คือ นาย ก. ขณะนั้นดำรงตำแหน่งระดับ ๓ และนาย ข. ขณะนั้นดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ต่อมาเมื่อประมาณต้นเดือนเมษายน ๒๕๒๕ กรมฯ ได้มีคำสั่งลงโทษนาย ก. ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๔ เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๒๕ ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๒๕ ทำให้นาย ก. ไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนในปีงบประมาณ ๒๕๒๕ แต่ในระหว่าง ปี ๒๕๒๒ อันเป็นปีเกิดเหตุถึงปี ๒๕๒๕ นาย ก. ได้เลื่อนเป็นระดับ ๔ และสอบคัดเลือกระดับ ๕ ได้ขึ้นบัญชีไว้

ส่วนนาย ข. ได้มีคำสั่ง อ.ก.พ.กระทรวงสั่งลงโทษเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๒๕ โดยตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๒ เดือนตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๒๕ ถึงเดือนตุลาคม ๒๕๒๕ ทำให้นาย ข. ไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในปีงบประมาณ ๒๕๒๕ และนาย ข. ได้รับการเลื่อนระดับ ๓ และปัจจุบันนาย ข. ได้สอบคัด

เลือกระดับ ๔ ไว้ได้และขึ้นบัญชีไว้

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๔/ว.๑ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ นาย ก. และนาย ข. มีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีสิทธิเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีได้ (คือหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ ไปแล้ว) แต่ขณะนี้ไม่มีพระราชบัญญัติล้างมลทินออกบังคับใช้ นาย ก. และนาย ข. จะหมดมลทิน และการบังคับตาม ว.๑ ดังกล่าว จะมีสิทธิบังคับหรือไม่และจะมีสิทธิได้เลื่อนขึ้นในตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นตามที่สอบคัดเลือกไว้หรือไม่ขอได้โปรดตอบลงในวารสารข้าราชการฯ ด้วย

ตอบ

กรณีตามปัญหาปรากฏข้อเท็จจริงว่า นาย ก. และนาย ข. ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๒๒ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ (นาย ก. ถึงเมษายน ๒๕๒๕ และนาย ข. ถึงกันยายน ๒๕๒๕) ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ (๑ ต.ค. ๒๒) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ (๑ ต.ค. ๒๓) และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ (๑ ต.ค. ๒๔) สำหรับบุคคลทั้งสองไว้ตามนัยข้อ ๙ ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) เมื่อการสอบสวนพิจารณาเสร็จ

วารสารข้าราชการ ๔๒

ปรากฏว่า นาย ก.ถูกลดโทษตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๔ เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๒๕ ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๒๕ ดังนั้นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับนาย ก. ที่ได้ออกรายเลื่อนไว้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๓ (๑ ต.ค. ๒๒) ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ (๑ ต.ค.๒๔) ผู้บังคับบัญชาจึงต้องงดเลื่อน และผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ นาย ก.ได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๖ (๑ ต.ค.๒๕) เป็นต้นไป ตามนัยข้อ ๗ (๒) วรรคสองของกฎ ก.พ. ฉบับข้างต้น และเมื่อผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ นาย ก.ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ แล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงอาจเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคคลดังกล่าวได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ เป็นต้นไปด้วย ทั้งนี้ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว.๑ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔

สำหรับนาย ข.นั้นปรากฏว่า เมื่อการสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้นแล้วถูกลดโทษตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๒ เดือนตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๒๕ ถึงเดือนตุลาคม ๒๕๒๕ ดังนั้น การเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับนาย ข. ที่ได้ออกรายเลื่อนไว้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๓ (๑ ต.ค.๒๒) ถึงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๕ (๑ ต.ค.๒๔) ผู้บังคับบัญชาจึงต้องงดเลื่อน และผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ นาย ข.ได้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๖ โดยเลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ ซึ่งเป็นวันพ้นโทษ เป็นต้นไป ตามนัยข้อ ๗ (๒) วรรคสองของกฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) และเมื่อผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ นาย ข. ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ แล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงอาจเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคคลดังกล่าวได้ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ เป็นต้นไปด้วย ทั้งนี้ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๔/ว.๑ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔

อนึ่ง โปรดสังเกตว่า กรณีการเลื่อนตำแหน่งของ นาย ก.และนาย ข. นี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกับกฎหมายล้างมลทินในโอกาสสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปีแต่อย่างใด เพราะบุคคลทั้งสองได้พ้นโทษและอยู่ในเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนตำแหน่งให้ได้ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๔/ว.๑ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ ก่อนที่กฎหมายดังกล่าวจะมีผลใช้บังคับ

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

วันชัย ดันติสุข

วีระ ไชยธรรม

ประพาส ทองศักดิ์

สมเกียรติ ชุมวิสูตร

กรมบัญชีกลาง

ผาสุกนิทย์ ปิณฑะรุจิ

สมพงษ์ วัฒนสุระ



ส่วนราชการ
ที่
เรื่อง ทายแถม

บันทึกข้อความ

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๖

ความถึงอธิบดีกรมที่ดิน และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดภูเก็ต
และเจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดภูเก็ต
ว่า การพัฒนาประเทศของเราให้เจริญรุ่งเรืองมี
ไม่ใช่ว่าการกระทำของใครคนหนึ่ง หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงอย่างเดียว ไม่ควรจะเนือภาค
ราชการหรือภาคเอกชนที่จะร่วมมือกันในเรื่องนี้ด้วยกัน ดังนี้ ในเดือนกรกฎาคม
จึงขอเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับกรมที่ดินซึ่งมีความเห็นของภาคเอกชนกับกรมที่ดิน
ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะประกอบด้วยความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนกับกรมที่ดิน
โดยเนือสาระอย่างหนึ่งจาก คุณประยูร เถลิงศรี อธิบดีกรมที่ดินซึ่งเขียนจากตั้ง ๒ ด้วย

ในขณะเดียวกัน อ.ศิริรักษ์ จะมาคุยกับเจ้าพนักงานที่ดินเรื่อง "ใครบ้างจะถือ
ทายชีวิตอย่าง น.จ.สิทธิกร กฤตกร" สาระสำคัญของสารแนบใหม่ ซึ่งในที่สุด
คืออย่างหนึ่งของประเทศไทย

นอกจากนี้แล้ว เราจะหาท่านไปรู้จักกับหน่วยงานอื่น ๆ หน่วยงานหนึ่งซึ่ง
ความสำคัญกับชีวิตของทุกท่านอย่างมาหลายปี คือ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และ
ไปรศดชชกับ วาณิ จรุงกิจอนันต์ นักเขียนที่ทำงานระยอง

กองบรรณาธิการ