

ปีที่ ๒๙ • มิถุนายน ๒๕๒๙

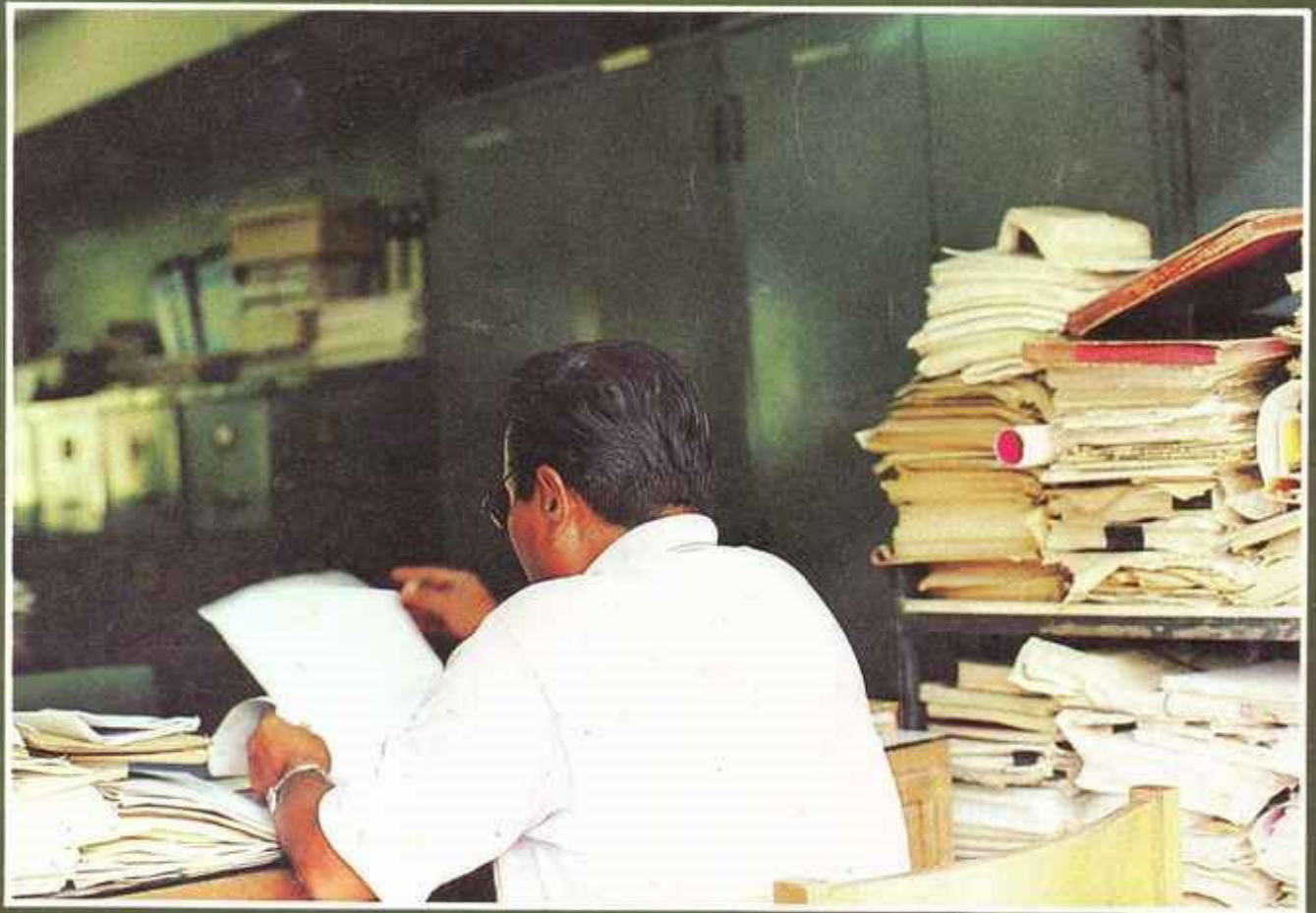
วารสาร ข้าราชการ

• เพื่อข้าราชการทุกคน



ยุคใหม่
ขึ้นรอบปีที่ 29

ISSN 0125-0906



ปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๙ ฉบับที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๒๗

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก กท.๑๐๓๐๐ โดยส่งจ่ายธนาคา/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักทำเนียบ นายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ผู้จัดการสวัสดิการ นายนิวัฒน์ วชิรवारการ

ฝ่ายจัดการ นางสาวอัจฉรา สุพันธ์

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายไสรจ สัจจิตกุล
นายสำราญ ถาวรายุค
นายวิลาศ สิงหวิสัย
นายจรรยา แก้วไชโย

บรรณาธิการ

นางทิพาวดี เมฆสุวรรณ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

นายปรีชา วิชัยดิษฐ์

กองบรรณาธิการ

นายชัยวัฒน์ พลภักดิ์

นายสุรพงษ์ อนุสนธิ์

นางมณีรัตน์ ผลิพัฒน์

นายบุญร่วม นภาโชติ

นางสาววิภา สิวากรณ์

นางสาววราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล

นายณรงค์ชัย ฉายสุขเกษม

ประชาสัมพันธ์

นายธงชัย วาณิชกะ

นายนิเวศน์ สิทธิชัย

ออกแบบปก

นายมนตรี จตุรภัทร

ศิลปกรรม

นายตรีธา ปิยธโร

ปกพิมพ์ที่

พันธ์ พับลิชชิ่ง

สถานที่พิมพ์

บริษัท ประชาชน จำกัด

(แผนกการพิมพ์)

๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม

บางรัก ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒

๒๓๕-๐๓๘๙

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนระกุล

พ.ศ. ๒๕๒๗

ติดตามไปศึกษา เพื่อเอาข้อมูลให้ละเอียดลงไปว่าทั้ง ๔๐ หน่วยนี้มีส่วนเข้าซ้อนกันอย่างไร เป็นต้น ประการที่ที่สอง ก็คือ **การขาดองค์กรหรือผู้รับผิดชอบที่แน่นอนในเรื่องนี้** ทุกวันนี้ราชการได้ฝากปัญหาเกี่ยวกับการจัดแบ่งส่วนราชการไว้กับระบบคณะกรรมการ ซึ่งมีวาระการอยู่และการสิ้นสุดที่ไม่แน่นอน ผู้มาทำงานส่วนใหญ่เป็นคนที่มียานอื่นประจำเต็มมืออยู่แล้ว จึงขาดความสนใจอย่างจริงจังที่จะศึกษาปัญหานี้ ประการที่สาม คือ **การขาดความร่วมมือ** จากทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง และด้านข้าราชการประจำด้วยตนเอง ที่จะร่วมมือกันแก้ปัญหานี้อย่างจริงจัง ประการที่สี่ คือ **ความเกรงใจหรือการรักษา และปกป้องผลประโยชน์** ของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพยายามหว่านล้อมมิให้มีการแก้ปัญหานี้ในเรื่องนี้ ประการสุดท้าย คือ **ความเข้าใจผิดที่คิดว่าการแก้ปัญหานี้ควรเกิดมาจากองค์กรภายนอก** ดังนั้นแม้บางหน่วยงานจะรู้ว่ามียานเข้าซ้อนอยู่บ้าง แต่ก็ไม่ได้คิดแก้ปัญหานี้หรือคิดทำอะไร แต่จะนั่งรอคอยให้คนอื่นมาช่วยแก้ปัญหานี้

เทคนิคและวิธีการแก้ปัญหานี้และการป้องกันปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนนี้ เคยมีการพูดกันไว้มากแล้ว ที่เขียนออกมาเป็นตำราทั้งหลายแหล่ เช่น วิธีการที่จะต้องวิเคราะห์เกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อเสนอให้มีการจัดรูปองค์การให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การเขียนขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์การและหน่วยงานไว้ให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร การเขียนรายละเอียดหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ การนำระบบการวางแผนงาน ระบบงบประมาณ และระบบควบคุมติดตามงานที่รัดกุมมาช่วยแก้ปัญหานี้ ฯลฯ เป็นต้น

แต่เทคนิคและวิธีการทั้งหมดเหล่านั้น **ก็ไม่สำคัญเท่ากับความตั้งใจอย่างจริงจังของรัฐบาลและคนในวงราชการที่จะแก้ปัญหานี้** คำถามที่อยากถามก็คือ เรารู้สึกกันหรือเปล่าว่าเรื่องนี้เป็นปัญหาที่จะต้องแก้ไข? เราจะทำกันจริง ๆ หรือเปล่า? เราพร้อมหรือไม่ที่จะเผชิญกับความทมิฬ ความค้ำอ้น และความเห็นแก่ตัวของข้าราชการบางคนที่ต้องการรักษาไว้ซึ่งความเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนของงานเหล่านั้นเพียงเพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือหมู่คณะของตน? เราพร้อมหรือไม่ที่จะดำเนินการอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่เห็นแก่ "หน้า" หรือ "ประโยชน์" ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่กำลังนั่งอยู่บนงานซ้ำซ้อนเหล่านั้น? เรากล้าหรือเปล่าที่จะเดินลุยไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดนิ่งโดยยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติซึ่งเป็นนามธรรมที่มีอาจจับต้องได้ และยากต่อการรู้สึกให้เป็นโล่เพื่อฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลาย

เราพร้อมกันหรือยัง?

ถ้าคำตอบสำหรับคำถามเหล่านี้คือการยอมรับ เราก็คงพอที่จะใจชื้นได้บ้างว่า ยังมีความหวังอยู่บ้างที่จะแก้ไขปัญหาคือความซ้ำซ้อนของงานในวงราชการให้หมดสิ้นไป คำถามต่อไปก็คือ **เราจะเริ่มลงมือทำกันเมื่อไหร่?**

ทิพย์



ปก :

การทำงานซ้ำซ้อน : โรคร้ายที่รอการรักษา

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	๒
บทความวิชาการ	
● แนวความคิดเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนในการบริหาร - <i>ดร.อรุณ วัชรธรรม</i>	๑๑
● มูลเหตุการทำงานซ้ำซ้อนกันของระบบราชการไทย - <i>ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์</i>	๒๗
คอลัมน์พิเศษ	
● เรื่องสั้นส่งประกวดจากผู้อ่าน : แล้วก็จะไม่มีเรา - <i>อำนาจ อนันตชัย</i>	๘๑
คอลัมน์ประจำ	
● ข่าวราชการ	๗
● เกียรติบริหาร : แบบทดสอบ เอ็กซ์-วาย (เจ้าเก่า) ในการบริหาร - <i>ยุพิน ธาตริธร</i>	๒๓
● เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลง : การปรับปรุงบัญชีเงินเดือนข้าราชการทหาร	๓๕
● วันชัยข้าราชการ : อุทาหรณ์ก่อนทำผิด - <i>เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์</i>	๔๕
● สารพัดทุกข์ข้าราชการ	๕๗
● กฎหมายและระเบียบใหม่	๖๓
● แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง	๖๙
● หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน : อารมณ์เสีย - <i>ไฉรัจ สุจิตกุล</i>	๗๓
● ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๘๙
● แนะนำบุคคลน่าสนใจ : <i>จ่านงค์ ไพริศาไร อธิบดีกรมป่าไม้</i>	๙๖

จังหวัดประจำปี ๒๕๒๘ หมวดพัฒนาชนบทพื้นที่
ยากจนให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ๓๘ จังหวัดในพื้นที่
ชนบทยากจนทราบ ตามหนังสือที่ นร ๐๘๑๒/๑๖๖๖
-๑๗๐๓ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๒๗ ว่า ศูนย์ประ-
สานการพัฒนาชนบทแห่งชาติ ได้รับแจ้งผลการ
พิจารณาดังกล่าวจากกรมเจ้าของโครงการแล้ว
พร้อมกันนั้นขอให้จังหวัดดำเนินการตรวจสอบพื้นที่
ปฏิบัติการในแบบ กขช.๔ กับแผนพัฒนาจังหวัดที่
กพจ. อนุมัติไว้แล้ว ประสานกับกรมเจ้าของโครงการ
ในระดับจังหวัดและหากตรวจสอบแล้วพื้นที่ปฏิบัติการ
ไม่เป็นไปตามที่ปรากฏในแผนพัฒนาจังหวัด ให้แจ้ง
ยืนยันพื้นที่ดังกล่าว หรือหากพื้นที่นั้นไม่สามารถ
ดำเนินการได้ ให้จังหวัดคัดเลือกพื้นที่ใหม่แล้วแจ้งไป
ยังศูนย์ประสานการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (ศปช.)
ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๗ นี้

จัดสัมมนาชี้แจงนโยบายการใช้และ กรรมสิทธิ์ที่ดิน

คณะอนุกรรมการที่ดิน กำหนดให้มีการสัมมนา
เพื่อชี้แจงนโยบายการใช้และกรรมสิทธิ์ที่ดินในเดือน
มิถุนายน ๒๕๒๗ นี้เพื่อชี้แจงโครงการต่าง ๆ ที่สนับสนุน
นโยบายการใช้และกรรมสิทธิ์ที่ดิน เช่น โครงการ
จำแนกประเภทที่ดิน ตลอดจนขั้นตอนและวิธีการ
ดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบโครงการ
ดังกล่าวเพื่อหาทางกำหนดวิธีการประสานงานกัน
โดยจะดำเนินงานใน ๔ ภาค คือ ภาคเหนือที่จังหวัด
ลำปาง ภาคกลางที่กรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออก
เชียงใหม่ที่ขอนแก่น และภาคใต้ที่สุราษฎร์ธานี
ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องเรื่องการใช้และกรรมสิทธิ์ที่ดิน เช่น เจ้า
พนักงานที่ดินจังหวัดทุกจังหวัด ป่าไม้เขตทุกเขต
ปลัดจังหวัดทุกจังหวัด ผู้แทนกรมพัฒนาที่ดิน ผู้แทน

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผู้แทนกรม
ประชาสัมพันธ์ ผู้แทนสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง
ผู้แทนกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้แทนสำนักงานเศรษฐกิจ
การเกษตร ผู้แทนสำนักงานประมาณ และผู้แทนสำนัก
งานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ รวมทั้งสิ้น ๒๕๐ คน

ประชุมหัวหน้าส่วนราชการของกระทรวง เกษตรฯ ในแต่ละภาค

กระทรวงเกษตรฯ แจ้งว่าได้เตรียมจัดประชุม
หัวหน้าส่วนราชการของกระทรวงเกษตรฯ ระดับ
จังหวัดในแต่ละภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณา
ถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนา
ชนบทของกระทรวงเกษตรฯ โดยเน้นให้หัวหน้าส่วน
ราชการและหัวหน้าหน่วยราชการในแต่ละภาคชี้แจง
ปัญหาดังกล่าวในทางปฏิบัติเพื่อกระทรวงเกษตรฯ
จะได้พิจารณาแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป
การจัดประชุมดังกล่าวคณะอนุกรรมการประสาน
โครงการพัฒนาชนบทของกระทรวงเกษตรฯ ได้รับ
หลักการแล้ว หลังจากนั้นจะได้เตรียมนำเสนอกระทรวง
เกษตรฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยกำหนดให้มีกร
ประชุม ภาคละ ๒ วัน ประมาณปลายเดือนพฤษภาคม
ถึงเดือนมิถุนายน ๒๕๒๗

จัดตั้งศูนย์ชาติด้านวิศวกรรมพันธุศาสตร์ และเทคโนโลยีชีวภาพ

คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติการจัดตั้งศูนย์
ชาติด้านวิศวกรรมพันธุศาสตร์และเทคโนโลยีชีวภาพ

โดยให้กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน ดำเนินการตามแผนงานวิศวกรรมพันธุศาสตร์ และเทคโนโลยีชีวภาพได้ตามที่เสนอ แผนงานนี้มีเป้าหมาย ๖ ด้านด้วยกันคือ ด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตรกรรม ด้านสาธารณสุข ด้านพลังงาน ด้านสมรรถภาพ วิศวกรรมพันธุศาสตร์ และเทคโนโลยีชีวภาพ โดยมีแผนงานเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ๑๒ แผนงาน ใช้ระยะเวลาดำเนินการ ๒ ปี ในระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๒๗-๒๕๒๘ ค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นประมาณ ๗๐ ล้านบาท ซึ่งจะเป็นการสร้างสมรรถภาพภายในประเทศอันเป็นการปูพื้นฐานสำหรับการจัดตั้งศูนย์ชาติที่เข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถของประเทศไทยในการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากศูนย์นานาชาติด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพ ซึ่งองค์การยูนิโคได้ให้ความสนับสนุนในการจัดตั้ง

สร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยา

ค.ร.ม. อนุมัติโครงการก่อสร้างสะพานข้าม

แม่น้ำเจ้าพระยาแห่งใหม่ บริเวณสะพานพระรามหก โดยกำหนดให้เสร็จภายในปี ๒๕๓๐ การก่อสร้างครั้งนี้จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อให้สอดคล้องกับการก่อสร้างถนนรัชดาภิเษกที่กำลังก่อสร้างอยู่ จุดที่ตั้งของแนวสะพานจะอยู่ด้านเหนือของสะพานพระรามหก และเชิงลาดด้านฝั่งธนบุรี จะเริ่มจากถนนจรัลสนิทวงศ์บริเวณหน้าโรงเรียนช่างกลพระรามหกตลอดได้ทางรถไฟสายใต้ ลอยข้ามเชิงลาดของสะพานพระรามหกแล้วข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาไปฝั่งพระนคร ลอยข้ามสี่แยกถนนพิบูลสงครามกับถนนวงศ์สว่างในแนวเดียวกันกับถนนวงศ์สว่างแล้วลาดลงไปจนถึงระดับของถนนเดิม รวมความยาวของสะพานและถนนทั้งสิ้นประมาณ ๑,๗๖๕ เมตร โครงการดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของกรมโยธาธิการ กระทรวงมหาดไทย และประมาณค่าใช้จ่ายของโครงการเป็นวงเงินทั้งสิ้น ๑,๒๕๘ ล้านบาท ขณะนี้กำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการเพื่อออกพระราชกฤษฎีกากำหนดเวนคืนที่ดิน



ข้าราชการ

คือบุคคลที่ทำงาน

ให้ประชาชนชื่นใจ

แนวความคิด
เกี่ยวกับ

ความเหลื่อมล้ำ ซ้ำซ้อน ในการบริหาร

ดร. อรุณ อัครธรรม *

คำนำ

ปัญหาหรือจุดอ่อนประการหนึ่งของการบริหารงานหรือโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานของระบบราชการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในฐานะที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบก็คือ ปัญหาความเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนของงาน โดยมีการใช้คำอธิบายหรืออ้างอิงถึงเรื่องนี้ต่าง ๆ กัน บางคนใช้คำว่า การซ้ำซ้อนของงาน การเหลื่อมล้ำของงาน และการซ้อนของงาน เป็นต้น ในภาษาอังกฤษก็มีการใช้คำต่าง ๆ กัน เช่นคำว่า Redundancy ซึ่งตามพจนานุกรมแปลว่า “เหลือเฟือ มากเกินไป เกิน ซ้ำซาก” ส่วนคำว่า Overlap แปลว่า “ทับกัน ซ้อนกัน คาบเกี่ยวกัน หรือเหลื่อมกัน” และ Duplication แปลว่า “สองฉบับ ฉบับคู่ ฉบับเทียม” จากความหมายต่าง ๆ เหล่านี้จึงก่อให้เกิดความสับสนแก่นักศึกษาทางการบริหารและผู้สนใจทั่วไปว่า คำใดเป็นคำที่ถูกต้อง และคำเหล่านั้นมีความแตกต่างกันอย่างไร นอกจากนี้คนโดยทั่วไปเมื่อพบเห็นคำเหล่านี้แล้วมักจะมีทัศนคติในทางลบ โดยมองว่ามันเป็นสิ่งชั่วร้าย ไม่พึงปรารถนา จะต้องกำจัดออกไปเสียจากระบบการบริหาร ทั้งนี้โดยส่วนรวมแล้วเป็นผลมาจากภาพพจน์ที่ไม่ดีของตัวเอง

มันเอง ในฐานะเป็นตัวปัญหาของการทำงานของราชการ และแม้แต่ศัพท์ทางภาษาศาสตร์เองก็มองในทางลบว่า มันเป็นลักษณะของสถานการณ์ที่บ่งบอกถึงความไม่ดี ไม่มีคุณค่า ไม่มีประโยชน์ ไม่จำเป็น และฟุ่มเฟือย จริงอยู่ที่ความซ้ำซ้อนได้ก่อให้เกิดปัญหาและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในขณะเดียวกันก็ได้ปรากฏว่ามันได้ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ไม่ใช่น้อยต่อการบริหารงาน และบ่อยครั้งที่เดียวที่ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นไม่ได้สืบเนื่องมาจากความเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อน แต่มาจากความบกพร่องของการวางแผน การไม่ประสานงานที่ดีหรือขาดระบบการประเมินผลที่ดีและความขัดแย้งของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ต่างหาก ซึ่งไม่ว่าใครจะเรียกว่าอย่างไรก็ตาม บทความนี้จะเรียกสถานการณ์ต่าง ๆ นั้นรวม ๆ กันว่าเป็นการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนก็แล้วกัน

ความหมาย

คำที่ผู้เขียนใช้ในตอนต้นนั้น จะเห็นได้ว่าใช้ครอบคลุมไปหมด ไม่มีการจำแนกเฉพาะเจาะจงลงไป ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่าหัวข้อที่ผู้เขียนตั้งไว้นั้นเป็นภาพกว้าง ๆ ประกอบกับความสัมพันธ์ที่กล่าวมานั้น

ทั้งความเหลื่อมล้ำและการซ้อนกันกับการบริหารมีความคล้ายคลึงกันมาก สามารถที่จะเกิดได้ทุกส่วนของการบริหารเหมือนกัน ถึงตอนนี้ผู้เขียนใคร่จะจำแนกความหมายให้เด่นชัดขึ้น ในบทความของ Martin Landau นั้นได้กล่าวถึงคำที่สำคัญอยู่ ๓ คำ คือ คำว่า Redundancy คำว่า Overlap และ Duplication ซึ่ง ดร.สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์ ได้เรียกชื่อในภาษาไทยว่าเป็นความซ้ำซ้อน ความเหลื่อมล้ำ และการซ้อนของงานตามลำดับ โดยความซ้ำซ้อนประกอบด้วยความเหลื่อมล้ำและการซ้อนกัน กระนั้นก็ตามยังไม่มีกฏนิยามความหมายเป็นที่แน่นอน ผู้เขียนจึงใคร่ขอเสนอความเห็นบางประการต่อความหมายเหล่านั้น เพื่อให้กระชับเข้าในการทำความเข้าใจ

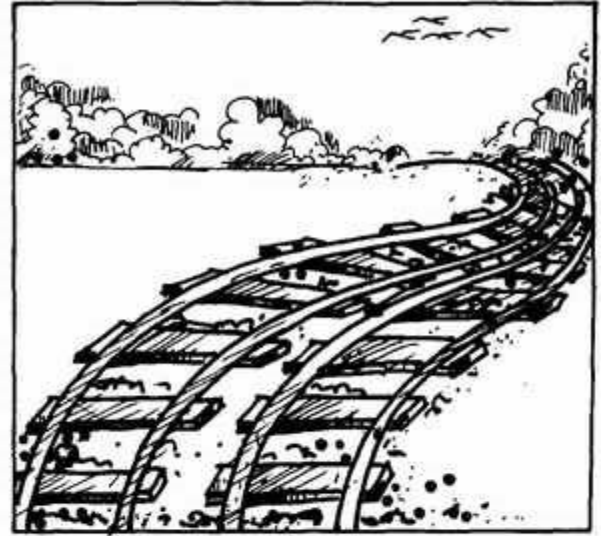
การซ้อนงาน (Duplication) คือ ปรากฏการณ์ที่มีหน่วยตั้งแต่ ๒ หน่วยขึ้นไป ทำสิ่งๆ เหมือนกัน ในลักษณะที่คู่ขนานกันไป คู่ขนานในที่นี้หมายถึงหน่วยเหล่านั้นถูกสร้างขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ทดแทนกันและเป็นอิสระต่อกัน ในลักษณะที่ไม่มีผลกระทบบระหว่างหน่วยทั้ง ๒ นั้นแต่ประการใด

การเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนงาน (Overlap) ก็คือ ปรากฏการณ์ที่มีหน่วยตั้งแต่ ๒ หน่วยขึ้นไป ทำสิ่งๆ เหมือนกัน โดยที่หน่วยทั้ง ๒ มีศักยภาพเสมอกัน (Equipotentiality) ในสิ่งหนึ่งอันเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมแต่ละฝ่าย ในลักษณะที่ทำให้องค์กรหรือระบบมีการปรับตัวได้สูง กล่าวคือ ในขณะที่หน่วยหนึ่งล้มเหลว อีกหน่วยหนึ่งสามารถเข้าทำแทนได้ถึงแม้ว่าจะมีประสิทธิภาพน้อยกว่าก็ตาม อย่างไรก็ตาม หน่วยทั้ง ๒ ไม่ได้มีลักษณะเหมือนกันทุกอย่าง อันจะไปเข้าเป็นเรื่องการสำรองเพื่อทดแทนกันโดยการซ้อนกัน

ที่มาหรือสาเหตุของความเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนงาน (Overlap)

สาเหตุของความเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนนั้น พอที่จะสรุปได้ ดังต่อไปนี้

๑. การขาดตัวของหน่วยงาน C. Northcote



Parkinson ได้เสนอความคิดว่าหน่วยงานต่างๆ มีแนวโน้มที่จะขยายตัวอยู่เรื่อยๆ เพื่อที่จะปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงาน หรือเพื่อเพิ่มกำลังขวัญในการทำงาน ลดความขัดแย้ง หรือเพื่อเพิ่มอำนาจ รายได้ และเกียรติขององค์กร เป็นต้น จากการศึกษาของอาจารย์ วรเดช จันทรรค พบว่าระบบราชการไทยมีการขยายตัวเพื่อสร้างอาณาจักรโดยไม่มีขอบเขต เป็นเพียงเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจ งบประมาณ ตำแหน่ง อุปกรณ์ และสามารถปฏิบัติงานทุกด้านด้วยตัวเอง และเป็นอิสระ ผลปรากฏคือ มีหน่วยงานจำนวนมากมายที่ทำงานเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนกัน หรือกรณีของ บริษัทที่ดิ้นพยายามสร้างความเป็นอิสระของตนเอง โดยพยายามดำเนินการออกแบบก่อสร้างต่างๆ ด้วยตนเอง โดยอาศัยคู่มือการปฏิบัติการซึ่งแปลมาจากต่างประเทศเป็นมาตรฐาน ในขณะที่กองช่างใช้มาตรฐานก่อสร้างสากล

๒. การโอนย้ายหรือยุบหน่วยงาน สืบต่อเนื่องมาจากประการแรก ในกรณีที่กระทำการไปในลักษณะไม่รัดกุมมีแบบแผนดีแล้ว การโอนย้ายหรือยุบหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่คล้ายกันมารวมไว้ในหน่วยงานเดียวกัน และยิ่งหน่วยงานซึ่งโอนมาขึ้นด้วยนั้นยังคงต้องรักษาตำแหน่งระดับบริหารไว้ครบถ้วน อาจก่อให้เกิดปัญหางานเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนกันได้ อย่างกรณีกรมพัฒนาที่ดิน งานลักษณะเดียวกันกระจายอยู่

ตามกองต่าง ๆ หลายกอง เช่น งานแผนที่ได้กระจายอยู่ที่กองจำแนกที่ดิน กองสำรวจที่ดิน กองบริหารที่ดิน รวมทั้งกองนโยบายที่ดินและแผนงาน เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันงานที่ต่างลักษณะกันกลับมารวมอยู่ในกองเดียวกัน เช่น งานนโยบายที่ดินซึ่งมุ่งเน้นการใช้นโยบายที่ดินกับงานวางแผนซึ่งมุ่งเน้นการวางแผนของกรมฯ โดยส่วนรวมอยู่ในความรับผิดชอบของกองนโยบายที่ดินและแผนงาน เหตุนี้จึงทำให้เกิดงานเหลื่อมล้ำกันอย่างมาก

๓. ภาวะความไม่แน่นอน ได้กล่าวไว้ตอนต้นบ้างแล้วว่า มีปัจจัยของสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีความไม่แน่นอนเกิดขึ้น เพื่อที่จะให้องค์การมีการปรับตัวสูงและองค์การมีความอยู่รอดได้ จึงมีความจำเป็นที่มีการเหลื่อมล้ำกันเกิดขึ้นในลักษณะที่องค์การสามารถจัดระเบียบตัวเองให้มีลักษณะเตรียมพร้อม ดังนั้นจึงอาจจะมีการสร้างโครงสร้างภายในและภายนอกให้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และควบคุมแต่ละส่วนให้อยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสม ยกตัวอย่างเช่น ระบบตรวจสอบอำนาจ (checks and balance) ระบบสหรัฐ (federalism) เป็นต้น

๔. การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการประนีประนอม (compromise) การเจรจา (negotiation) และการต่อรอง (bargaining) หรือมีลักษณะเป็นการเมืองมาก อาจมีความจำเป็นที่จะต้องหลีกเลี่ยงการกำหนดส่วนต่าง ๆ ให้แยกออกจากกันอย่างเด่นชัด ปลดปล่อยให้เป็นเรื่องของกระบวนการประนีประนอมเจรจาซึ่งกันและกันจะดีกว่า มิฉะนั้นระบบหรือองค์การนั้นอาจจะกลับก่อให้เกิดความตึงเครียดขึ้นมาแทนมากยิ่งขึ้น ดังกรณีเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและแรงงานที่มีการปล่อยให้มีการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนของขอบข่ายอำนาจ ในลักษณะที่ก่อให้เกิดการโต้เถียงกันบนพื้นฐานอย่างหนึ่ง เพื่อความตกลงกันของทั้ง ๒ ฝ่าย

๕. การริเริ่มเปลี่ยนแปลง (Innovation) และการแก้ปัญหา (problem-solving) ขององค์การ ได้

เคยกล่าวไว้ในตอนต้นเกี่ยวกับความคิดของระบบราชการที่จะกำจัดการเหลื่อมล้ำทิ้งเสีย โดยทำให้องค์การมีลักษณะแบบรวมศูนย์อำนาจ (monocratic) มากขึ้น อย่างไรก็ตามบางครั้งขาดความคล่องตัว เพราะขาดตัวแปรที่สำคัญบางประการในองค์การแบบนั้นคือ ความขัดแย้งและความไม่แน่นอน ทั้งนี้ความขัดแย้งเป็นผลที่จะสนับสนุนให้เกิดการริเริ่มเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าขององค์การ อีกนัยหนึ่ง องค์การที่มีความเป็นราชการแบบผูกขาด หรือรวมศูนย์อำนาจ (monocratic) น้อยเท่าใด ก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้ง ความไม่แน่นอนและความริเริ่มเปลี่ยนแปลงมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้การเผชิญหน้ากับปัญหาใหม่ ๆ ขององค์การก็ได้ปรากฏแล้วว่า องค์การที่มีการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนกันสามารถแก้ไขปัญหามาโดยได้คำตอบที่ดีกว่าและใช้เวลาค่าใช้จ่ายที่น้อยกว่าองค์การที่มีโครงสร้างผูกขาดและเป็นระเบียบ ซึ่งกำหนดให้ความรับผิดชอบและอำนาจในการตัดสินใจแยกกันโดยเด็ดขาด เนื่องจากบางครั้งปัญหาเหล่านั้นเป็นปัญหาที่กว้าง ไม่จำกัดอยู่เฉพาะสถานการณ์หรือบุคคลใดโดยเฉพาะ ดังนั้นในที่ ๆ มีความไม่แน่นอนน้อย คือ มุ่งในเรื่องการผลิตเป็นการยากที่จะคัดค้านความคิดของระบบราชการของ Weber ที่แบ่งงานให้คนเข้า เพื่อจะให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน แต่ถ้าองค์การเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาหรือริเริ่มการเปลี่ยนแปลงมาก สิ่งที่ต้องการ คือ ความยืดหยุ่น ความเป็นพหุนิยม (pluralism) และการเหลื่อมล้ำกัน

๖. หลักการทำงานให้มีความง่ายขึ้น (Work Simplification) ทั้งนี้ความสูญเสียในการปฏิบัติงานสามารถถูกกำจัดออกไปเสีย โดยการทำให้งานง่ายขึ้น โดยการประยุกต์นำมาซึ่งการใช้ความพยายามของคน วัตถุ เครื่องจักร เวลา และเนื้อที่ให้ประหยัดที่สุด เพื่อที่ว่าจะได้วิธีการทำงานที่ดีกว่า หลักการสำคัญในการปรับปรุงแนวขั้นตอนการปฏิบัติงานก็คือ การปฏิบัติงานในรูปแบบของการเหลื่อมล้ำ อย่างเช่นกระบวนการผลิตสินค้าอย่างใดอย่างหนึ่งหรือการวาง



แผนโครงการ อาจจะทำให้มีการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนของเวลา เพื่อให้การผลิตหรือโครงการนั้นได้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและประหยัดเวลา ทรัพยากร หรือ ตัวอย่างของการออกแบบสินค้าไม่ว่าจะเป็นอะไหล่รถยนต์ ตัวรถเอง วิทย์ เครื่องซักผ้า เฟอร์นิเจอร์ต่าง ๆ เราจะพบว่ามีส่วนประกอบที่ออกแบบมาให้ชิ้นส่วนมีการเชื่อมติดกันได้อย่างพอดี โดยให้แต่ละส่วนมีลักษณะของการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนกัน หรือสามารถถอดออกมาแล้วเอาชิ้นส่วนอื่นสอดใส่ไปแทนได้ ทำให้เกิดการประหยัดทั้งราคา แรงงาน และวัสดุ หรือกรณีลูกโซ่ของร้านค้าปลีกอาจทำหน้าที่รวมทั้งขายส่งและขายปลีก และบางกรณีก็รวมเอาหน้าที่การผลิตไว้ด้วย โดยความหวังว่าจะให้บริการที่ดีกว่า ต้นทุนต่ำกว่าแก่ลูกค้า เป็นต้น

๗. ความจำเป็นอื่น ๆ อย่างเช่น ลักษณะงาน ความรับผิดชอบบางอย่างจำเป็นที่จะต้องมีการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนกัน เพราะลำพังคนเดียวหรือองค์กรเดียวไม่อาจทำให้งานนั้นลุล่วงไปได้ หรือจำเป็นที่จะต้องมีความรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นบางอย่างจากการกระทำของบุคคลหรือองค์กรเหล่านั้น

ลักษณะของการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อน (overlap)

เนื่องจากการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนเกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานทุกกระบวนการ ลักษณะของการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนจึงย่อมอาจปรากฏได้ในหลายๆ

ลักษณะที่หน่วย ๒ หน่วยมีศักยภาพเหมือนกันในการทำสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมทั้งหมดของแต่ละหน่วย ลักษณะของการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนอาจมีลักษณะได้ในรูปต่อไปนี้

๑. การเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนของความรับผิดชอบ

ข้อบ (Responsibility) ความรับผิดชอบหมายถึง ผลลัพธ์ของงานที่มอบหมายให้กับคน ๆ หนึ่ง ซึ่งเขาจะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ในทางปฏิบัติผลลัพธ์ของงานทั้งหมดยากที่จะเป็นของคน ๆ เดียว เราจะพบว่ามีคนหนึ่งหรือมากกว่า มีผลกระทบต่อผลลัพธ์นั้น เช่นเดียวกับองค์การต่าง ๆ ดังนั้น ถ้าคนหนึ่งหรือองค์กรหนึ่งมีอิทธิพลกระทบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คนนั้นองค์กรนั้นจะต้องรับผิดชอบต่อมัน ถึงแม้ว่าคนอื่น ๆ องค์กรอื่น ๆ มีผลกระทบต่อผลลัพธ์นั้น ซึ่งก็หมายความว่า จะต้องมีการกำหนดมอบหมายความรับผิดชอบให้กับคนหรือองค์กรเหล่านั้น อีกนัยหนึ่งความรับผิดชอบเฉพาะ (Unique responsibility) บางครั้งไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน จำเป็นต้องมีการเหลื่อมล้ำของความรับผิดชอบของ ๒ ฝ่าย ที่สำคัญคือควรจะมีการกำหนดไว้ให้แน่นอนถึงขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละคนหรือองค์กร เพราะปัญหาจะเกิดขึ้นมาได้ระหว่างคนหรือองค์กรเหล่านั้น ถ้าเขาไม่รู้ว่าความเหลื่อมล้ำของความรับผิดชอบนั้นอยู่ที่ตรงไหน เช่น หัวหน้างาน ๒ คน อาจจะต้องรับผิดชอบต่องานรักษาความปลอดภัยหรืองานบำรุงรักษาอุปกรณ์เหมือนกัน ซึ่งอาจจะเป็นคนละเวลา สถานที่ แต่ว่าผลลัพธ์ของงานทั้งหมดนี้มีผลกระทบมาจากหัวหน้างานทั้งสอง

ฉะนั้น เป็นไปได้ที่การบริหารงานอาจจะต้องมีการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนของความรับผิดชอบ แต่การเหลื่อมล้ำจะไม่ก่อปัญหาให้เสมอ ถ้ามีการกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบที่จะชี้ถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างคนหรือองค์กรเหล่านั้น เพื่อที่จะได้รู้ว่าเขาหรือองค์กรนั้นควรจะทำงานกับคนอื่น ๆ หรือองค์กรอื่น ๆ ไปไกลแค่ไหน

ตัวอย่างบางประการในการเหลื่อมล้ำความ

รับผิดชอบ เช่น การบริหารจราจรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กองบังคับการตำรวจจราจร กองบัญชาการตำรวจนครบาล กองวิศวกรรมจราจร สำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก และสำนักนโยบายและแผนมหาดไทย แต่ได้ปรากฏว่าขาดการกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบให้แน่ชัด เกิดความสับสน การเหลื่อมล้ำของความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาจราจร จึงนำไปสู่การขัดแย้งซึ่งกันและกัน มองให้ลึกลงไปจะพบว่า สำนักงานคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก สำนักนโยบายและแผนมหาดไทย กองวิศวกรรมจราจร และสำนักงานปลัดกรุงเทพมหานคร ทำการรับผิดชอบในเรื่องงานวิศวกรรมจราจร ติดตั้งสัญญาณไฟจราจร หรือกรณี สำนักงานคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก และสำนักนโยบายและแผนมหาดไทย มีการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนความรับผิดชอบในการจัดแผน โครงการศึกษาอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับจราจรทางบก เป็นต้น

๒. การเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่

(Authority) อำนาจมีความหมายแตกต่างกันไปตามแต่จะใช้ในแง่ใด ในแง่การบริหาร อำนาจเป็นสิทธิที่จะกระทำการหรือควบคุมการกระทำของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อย่างไรก็ตามก็มีข้อสังเกตคือ อำนาจหน้าที่ (Authority) เป็นสิ่งที่เกิดจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตรงข้ามกับอำนาจแฝง (Power) เพราะฉะนั้นการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนในความรับผิดชอบอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิดการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนของอำนาจ อย่างไรก็ตามก็เพื่อที่จะบรรลุถึงผลลัพธ์จำเป็นที่จะต้องมอบอำนาจให้กับหน่วยงานไปดำเนินการ การเหลื่อมล้ำย่อมเกิดขึ้นได้ ขอยกตัวอย่างกรณีเช่น ฝ่ายบริหารมีอำนาจในการดำเนินการโรงงาน ขณะเดียวกันสหภาพมีสิทธิที่จะสไตรค์ จากลักษณะพบว่าบริษัทเป็นวิสาหกิจที่เกิดขึ้นโดยกฎหมาย สามารถใช้อำนาจในการกำหนดสิ่งที่มีนัยเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในบริบท

สวัสดิการทางเศรษฐกิจของมัน ขณะเดียวกันสหภาพก็เกิดขึ้นโดยกฎหมาย และได้รับการรับรองให้เป็นหน่วยในการเจรจาต่อรองที่เป็นทางการได้ ซึ่งสหภาพก็ใช้อำนาจจากกฎหมายเช่นกันในการบังคับเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการทางเศรษฐกิจโดยการสไตรค์ ดังนั้นจึงเป็นสถานการณ์ที่ทั้ง ๒ ฝ่ายใช้อำนาจตามกฎหมายในการกำหนดอัตราค่าจ้าง จึงเห็นได้ชัดว่ามีการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนของอำนาจซึ่งมีบ่อเกิดมาจากกฎหมายเช่นกัน โดยการใช้อำนาจของ ๒ ฝ่าย ไม่เป็นการยกเลิกอำนาจอีกฝ่ายหนึ่งหรือกองบังคับการตำรวจจราจรและกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีอำนาจเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนกันในการดำเนินการควบคุมการใช้ช่องทางเดินรถ การห้ามจอดรถ การเก็บค่าธรรมเนียม และการจำกัดเสียง เป็นต้น

๓. การเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนของวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมาย (Purpose) วัตถุประสงค์เป็นลักษณะซึ่งอาจมีการเหลื่อมล้ำได้ ทั้งนี้อาจจะเป็นความต้องการขององค์กรหรือระบบ ที่จะให้มีวัตถุประสงค์ร่วมกันหรือคล้ายกันในบางอย่างของหน่วยย่อย ๆ เพื่อที่จะให้เกิดประโยชน์แก่ระบบโดยส่วนรวม อย่างกรณีสายงานช่วยและสายงานหลัก มีความจำเป็นอย่างมากที่ควรจะมีการเหลื่อมล้ำของวัตถุประสงค์กัน ปัญหาจะเกิดขึ้นถ้าสายงานช่วยเน้นแต่กิจกรรมที่จะกระทำ โดยช่วยเหลือสายงานหลักอย่างเดียว แต่ให้สายงานหลักรับผิดชอบต่อผลทั้งหมด ลักษณะนี้จะทำให้สายงานช่วยอาจจะมุ่งแต่เสริมสร้างความเชี่ยวชาญหรือสถานภาพของตนอย่างเดียว แทนที่จะช่วยส่งเสริมความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นทั้ง ๒ ฝ่าย ควรมีวัตถุประสงค์เหลื่อมล้ำกันหรือร่วมกันในบางส่วน คือ ประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งเมื่อพิจารณาหน้าที่ของทั้ง ๒ ฝ่ายที่ต้องทำแล้ว โน้มนำของเป้าหมายจะมีการเหลื่อมล้ำกัน คือ สายงานหลักมีงานต้องทำและสายงานช่วยเป็นส่วนที่หวังว่าจะช่วยสายงานหลักให้ทำงานได้ดีขึ้นเพื่อองค์การ หรือใน

ระหว่างสายงานช่วยด้วยกันก็อาจจำเป็นที่จะต้องมียุทธประสงค์หลักร่วมกัน เพราะอาจจะเกิดการเปลี่ยนแปลงสูญเสียสัมพันธภาพได้ เพราะหน่วยงานหลักไม่ทราบว่าจะดำเนินการตามคำแนะนำใคร เนื่องจากสายงานช่วยแต่ละหน่วยอาจจะมุ่งรักษาการควบคุมของตน และทำให้งานของตนเด่นขึ้น หรือสำนักงานคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก สำนักงานโยธาและแผนมหาดไทย กองบังคับการตำรวจจราจร กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาการจราจรทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้บรรลุผลสำเร็จหรือหน่วยงานในการป้องกันน้ำท่วมกรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์หลักร่วมกัน คือไม่ต้องการให้น้ำท่วมเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับประชาชน เป็นต้น นอกจากนี้การหลักร่วมกันของวัตถุประสงค์อาจเกิดขึ้นได้ในรูปแบบอื่น ๆ เช่น งานพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กของกองช่างและกองบริรักษ์ที่ดินในกรมพัฒนาที่ดิน มีวัตถุประสงค์เพื่อหาให้ได้มาซึ่งบ่อที่มีน้ำแก่เกษตรกรหรืองานวิจัยเศรษฐกิจและนโยบายที่ดินของกองนโยบายที่ดินและแผนงานกับงานวางแผนการใช้ที่ดินของกองจำแนกที่ดินมีวัตถุประสงค์หลักร่วมกันเพื่อได้ข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการใช้ที่ดิน เป็นต้น

๔. การหลักร่วมกันข้ามกันของความสัมพันธ์ระหว่างคน ๒ คน (Overlapping Dyads) Dyads คือระบบขั้นต่ำ ๒ คนที่ถือเป็นหน่วยพื้นฐาน มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสายใยเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกขององค์การในลักษณะที่มีกิจกรรมการประสานและควบคุมกัน ลักษณะที่สำคัญของคน ๒ คนในระดับขององค์การ (Organizational dyads) ก็คือ สมาชิกของ Dyad ต่าง ๆ นั้นสามารถดำเนินบทบาทที่หลักร่วมกัน ได้ เช่น A และ B เป็น Dyad เช่นเดียวกัน B และ C เป็นอีก Dyad หนึ่ง ดังนั้น ลูกโซ่ ๒ ช่วง จาก A → B → C เกิดขึ้นมาโดย dyad 2 ระบบหลักร่วมกัน ในลักษณะนี้สามารถก่อให้เกิดลูกโซ่ของ Dyad ที่ซับซ้อนขึ้นได้ ซึ่งในทางองค์การสามารถเกิดเป็นสายการบังคับบัญชาหรือเป็นความสัมพันธ์ของอำนาจในรูปแบบ



ปิรามิดขึ้นมาได้ อันเป็นสิ่งสำคัญต่อการควบคุมและประสานกิจกรรมขององค์การ อย่างไรก็ตามหลักร่วมกันนี้อาจจะเรียกอีกชื่อหนึ่งได้ว่า การเป็นสมาชิกที่หลักร่วมกัน (Overlapping memberships)

๕. การหลักร่วมกันข้ามกันของกลุ่ม (Overlapping groups) การอธิบายถึงความสัมพันธ์คู่หนึ่ง อาจจะมีการหลักร่วมกันข้ามกันของการเป็นสมาชิกอีกคู่หนึ่งได้ในข้างต้น อาจจะทำให้มองเห็นภาพของกลุ่มที่หลักร่วมกันได้มากยิ่งขึ้น เพราะลักษณะของ Dyad ที่หลักร่วมกันอาจขยายใหญ่เป็นกลุ่มได้ ในองค์การประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง ซึ่งอาจจะเปิดให้มีการเป็นสมาชิกของกลุ่ม โดยคนสัก ๔-๕ คน หรือมากกว่านั้นอาจมารวมตัวกัน ซึ่งโดยกระบวนการตัดสินใจขององค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรืองานที่เกี่ยวข้องกับองค์การก็ได้ ดังนั้นองค์การหนึ่งจึงประกอบไปด้วยโครงสร้างของกลุ่มต่าง ๆ ที่ถูกเชื่อมโยงกันโดยความเป็นสมาชิกที่หลักร่วมกัน การเชื่อมโยงเหล่านี้ระหว่างพฤติกรรมของหัวหน้าและลูกน้องภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มจะถูกเชื่อมโยงโดยหัวหน้าของแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะก่อให้เกิดระบบของการจัดการขึ้น โดยมีแบบแผนของการปฏิบัติ พฤติกรรม และความเชื่อแตกต่างจากระบบอื่น

การมีโครงสร้างของกลุ่มที่หลวมล้าในองค์การนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การมาก เพราะจะก่อให้เกิดการเชื่อมประสาน (linkage) ที่ดีขององค์การ ในนัยที่เป็นกระบวนการของการเตือนกัน (monitor) อย่างต่อเนื่อง ที่จะประกันให้เกิดความเหมาะสมของทั้ง ๒ ฝ่ายของความพยายามต่าง ๆ ของหน่วยงานย่อย เพราะเมื่อมีการพัฒนาเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดจากสมาชิกของกลุ่ม รวมถึงกลุ่มอื่น ๆ ได้ทราบว่าคนหรือกลุ่มอื่น ๆ กำลังให้ความไวใจหรืออาศัยให้ตนทำในงานส่วนนี้ ก็จะทำให้คนหรือกลุ่มนั้นทำงานอย่างเต็มความสามารถในภาระหน้าที่ของเขา คือ ผูกพันตัวเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์การ

๖. การหลวมล้าข้ามของการติดต่อสื่อสาร (Overlapping Communication) บางทีส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดของระบบการติดต่อสื่อสาร คือ การสร้างกลุ่มทำงานที่หลวมล้าเชื่อมโยงที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบของการหลวมล้ากันในสมาชิกภาพและกลุ่มจะก่อให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่หลวมล้ากันทั้งจากเบื้องบนลงล่าง เบื้องล่างขึ้นบน หรือในแนวนอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ลักษณะพฤติกรรมและความสัมพันธ์ภายในและภายนอกกลุ่มที่หลวมล้ากันจะเป็นตัวกำหนดขนาดที่จะทำให้ข้อมูลได้เปิดเผยถึงขอบพร้อมที่มีอยู่ ฉะนั้นจะทำให้ตำแหน่งในระดับสูงได้ทราบปัญหาก่อนที่จะเป็นอันตราย และยังทำให้กลุ่มต่าง ๆ เข้าใจว่า อะไรเป็นสิ่งที่ดีสำหรับการปฏิบัติหรือองค์การทั้งหมดมากกว่าเฉพาะส่วนของตน

๗. ความหลวมล้าข้ามของเวลา ได้กล่าวมาบ้างในเรื่องการทำให้งานง่ายขึ้น ซึ่งทำให้เกิดการหลวมล้าในเรื่องของเวลาได้ โดยหลักสำคัญในการปรับปรุงแนวทางปฏิบัติ คือ จัดให้มีการปฏิบัติงานในลักษณะหลวมล้ากัน ดังนั้นในการปฏิบัติงานขึ้นหนึ่งซึ่งมีขั้นตอนต่อเนื่องกัน แทนที่จะปฏิบัติแต่ละขั้นให้เสร็จแล้วจึงเริ่มขั้นต่อไปนั้น อาจจะทำใหม่โดยจัดให้มีการเริ่มขั้นต่อไปได้โดยที่ขั้นแรกยังไม่เสร็จตาม

ลำดับเรื่อยไป ทำให้เกิดการประหยัดเวลา ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการของการหลวมล้าข้ามซ้อน (Overlap) ที่ว่าเวลาขั้นต่ำที่ใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่มของงานที่ต่อเนื่องกัน จะได้มากโดยการปฏิบัติงานที่ได้รับจากการจัดเตรียมให้มีการหลวมล้ากันในขั้นสูง

๘. การหลวมล้าข้ามของโครงการ อาจสืบเนื่องมาจากระบบการวางแผนซึ่งถือกันว่า แผนใหญ่ (plan) จะประกอบด้วยโครงการ (program) รวมกัน และโครงการแต่ละเรื่องก็จะประกอบไปด้วยโครงการย่อย (project) หลายโครงการมารวมกัน ดังนั้นถ้ามีการวางแผนที่ดี นั่นคือ มีการปรับส่วนต่าง ๆ ของแผนอันประกอบไปด้วยโครงการและโครงการย่อย อาจทำให้โครงการและบรรดาโครงการย่อยนั้นมาหลวมล้ากันได้ในกาโยกย้ายคน วัสดุ อุปกรณ์ และลำดับของเวลา เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแผนรวม ตัวอย่างอื่น ๆ เช่น โครงการพัฒนาท้องถิ่นของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท และกรมการพัฒนาชุมชน อาจจะมาหลวมล้ากัน หรืออาจเป็นไปได้ที่โครงการต่าง ๆ ของกองบริหารที่ดินในกรมพัฒนาที่ดิน ในเรื่องโครงการเร่งรัดปรับปรุงดินเปรี้ยว โครงการพัฒนาที่ดินชาวเขา โครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กเพื่อเกษตรกรรม โครงการสาธิตบำรุงดินในเขตชลประทานหนองหวาย ผังขวา จ.ขอนแก่น โครงการอนุรักษ์และบำรุงดินภาคกลาง โครงการพัฒนาที่ดินทุ่งลุยลาย และโครงการพัฒนาที่ดินทุ่งกุลาร้องไห้ ทั้งหมดนี้มีการหลวมล้ากัน

๙. ความหลวมล้าข้ามของงานหน้าที่ (Function) มีลักษณะคล้ายกับความรับผิดชอบที่เป็นการยากที่คนหนึ่งจะดำเนินการไปจนสำเร็จตามลำพัง ฝ่ายบริหารไม่ใคร่สามารถอุทิศเวลาทั้งหมดคอยสอดส่องจัดการกับปัญหาจนกว่าจะได้ผลที่น่าพอใจ หรือปล่อยให้องค์การดำเนินไปเรื่อย ๆ โดยที่กักเอาไว้ไม่มีข้อผิดพลาด ซึ่งก็เป็นไปไม่ได้เพราะหลักหนีไม่พ้นที่อาจจะต้องมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น จึงเป็นปัญหาได้ถ้าฝ่ายบริหารไม่ดูแลอยู่เสมอ เหตุนี้จึงจำเป็นต้องมี

การมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาช่วยรับไปดำเนินการ แต่ก็ไม่สามารถระบุเส้นแบ่งชั้นของหน้าที่ได้อย่างชัดเจน อาจจะต้องมีการเหลื่อมล้ำกันบ้างเพื่อที่ส่วนหนึ่งอาจจะช่วยปกป้องให้กับส่วนอื่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ การปฏิบัติงานอย่างไรก็ดี การเหลื่อมล้ำของหน้าที่อาจเกิดด้วยเหตุอื่น ๆ โดยไม่มีความจำเป็น ตัวอย่างของการเหลื่อมล้ำของงานหน้าที่ เช่น สำนักปลัดกรุงเทพฯ กับกองวิศวกรรม มีการเหลื่อมล้ำกันในงานหน้าที่ศึกษาด้านวิศวกรรมจราจร การออกแบบรายละเอียดก่อสร้างรายละเอียดรักษาสะพาน ขยายถนน ติดตั้งบำรุงรักษาเครื่องหมาย หรืองานของกรมการปกครองในเรื่องงานอาสารักษาดินแดน งานอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง และไทยอาสาป้องกันชาติก็มีการเหลื่อมล้ำกัน

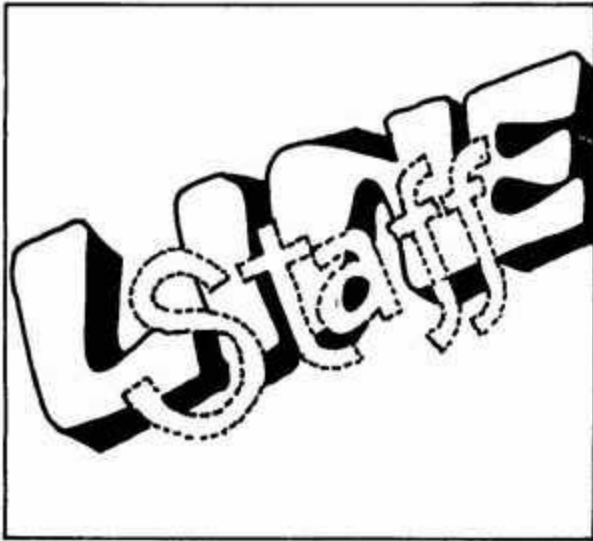
๑๐. ความเหลื่อมล้ำข้ามของสายงานหลักและสายงานช่วย (line and staff) สายงานหลักนั้นเป็นสายงานดำเนินการมีผลโดยตรงต่อเป้าหมายขององค์การ ส่วนสายงานช่วยเป็นสายงานของการคิดวางแผนช่วยการทำงานของสายงานหลักให้ดีขึ้น โดยลักษณะแล้วเห็นได้ชัดว่างานที่ปรากฏออกมานั้นเป็นการเหลื่อมล้ำของสายงานหลักและสายงานช่วย เพราะโดยทั่วไปแนวทางปฏิบัติหรือแผนที่สายงานหลักนำไปปฏิบัตินั้นได้มาจากกรกำหนดโดยสายงานช่วยในทางที่ถูกที่ควรแล้วจึงมี ๒ สายงานที่รับผิดชอบเหลื่อมล้ำกันในผลที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้บางครั้งสายงานหลักและสายงานช่วย อาจจะเหลื่อมล้ำกันมากจนแยก ๒ ส่วนไม่ใคร่จะกระจ่างชัด ดังกรณีผู้อำนวยการงบประมาณหรือตัวแทนจัดหาซื้อ (purchasing agent) หรือผู้ควบคุม (controller) ซึ่งพูดกันว่าเป็นสายงานช่วย แต่ถ้าพิจารณาตามนิยามแล้ว ตำแหน่งเหล่านี้จะเป็นสายงานหลัก เป็นต้น

๑๑. ความเหลื่อมล้ำข้ามของสายงานช่วยส่วนกลางและท้องถิ่น (central and local staff)

องค์การที่ใหญ่โดยปกติจะมีทั้งสายงานช่วยส่วนกลางและท้องถิ่น ซึ่งสายงานช่วยท้องถิ่นทำงานให้หัวหน้างานหลักในระดับต่ำที่รับผิดชอบอยู่ในท้องถิ่นนั้น อาจมีการเหลื่อมล้ำกันได้ในเรื่องงานวิจัยและการจัดตั้งโครงการต่าง ๆ แต่จะไม่มีมีการเหลื่อมล้ำกันมาก ถ้าสายงานช่วยส่วนกลางปล่อยให้การปฏิบัติงานประจำวันในรายละเอียดเป็นของท้องถิ่นเท่าที่จะเป็นไปได้คือ สายงานช่วยส่วนกลางทำหน้าที่ด้านปรึกษาในทางตรงข้ามจะมีปัญหาการเหลื่อมล้ำกันมากในกรณีที่มีการรวมศูนย์อำนาจอย่างมาก ทำให้สายงานหลักจะต้องทำตามแนวปฏิบัติของสายงานช่วยส่วนกลางจนเป็นที่พอใจ และบรรลุผลสำเร็จในงานสนามของตน ซึ่งอาจให้น้ำหนักแก่ความต้องการของสายงานช่วยท้องถิ่นในการปฏิบัติงานไม่ได้ทั้งหมดหรืออย่างเหมาะสม นอกจากนี้มองอีกแง่หนึ่งสายงานช่วยส่วนกลางและท้องถิ่นอาจจะมีการเหลื่อมล้ำของความรับผิดชอบและหน้าที่ในลักษณะเป็นการร่วมมือกันสำหรับเป้าหมายหรือผลกระทบในขั้นสุดท้ายที่มีต่อสายงานหลัก

๑๒. การเหลื่อมล้ำข้ามของการวางแผนงานระยะยาวและแผนงานระยะสั้น (long-range and short-rang planning) สิ่งที่เป็นปัญหาอย่างมากปัญหาหนึ่งก็คือ การทำให้งานของแผนระยะยาวดำเนินไปโดยปราศจากการแทรกแซงกับความสำเร็จระยะสั้น ความสำคัญของการผสมผสานแผนระยะยาวจะมีมากในองค์การที่ซับซ้อน ยิ่งเมื่อมีปัญหาซับซ้อนและต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงเข้ามาเกี่ยวข้อง วิกฤติการณ์จะเพิ่มมากขึ้นต้องมีวิธีการตัดสินใจที่เร็วและมีแนวโน้มจะมุ่งให้ความสนใจต่อปัญหาเฉพาะหน้า หรือการดำเนินการในระยะยาวเป็นไปโดยมีการสูญเสียของความพยายามระยะสั้น นอกจากนี้ความรับผิดชอบในระยะยาวอาจเป็นสิ่งสำคัญในระดับสูง แต่นักบริหารขององค์การที่กำลังเติบโตต้องเผชิญกับปัญหาปัจจุบันอยู่เสมอ เป็นการยากที่เขาจะหันหลังให้และทำการวางแผนระยะยาว แต่อาจมีช่องว่างอยู่ใน



โครงการหรือสายงานผลิต จึงอาจจำเป็นต้องมีรองหรือผู้ช่วยคอยรับผิดชอบควบคุมดูแลในการดำเนินการจัดการกับงานประจำวันหรือปัญหาในปัจจุบันนี้ ดังนั้นนักบริหารในระดับสูงนอกจากจะต้องใช้เวลาไปกับการพัฒนาระยะยาว จะต้องทำการประสานการปฏิบัติงานปัจจุบันเข้ากับแผนระยะยาว จึงปรากฏว่ามีการเหลื่อมล้ำของหน้าที่ของนักบริหารระดับสูงที่รับผิดชอบงานระยะยาวและรองที่รับผิดชอบงานระยะสั้น เหตุนี้การวางแผนจึงมีลักษณะของการเหลื่อมล้ำของการปฏิบัติในระยะยาวและระยะสั้นอยู่

๑๓. ความเหลื่อมล้ำข้ามขั้นตอนในกระบวนการดำเนินงาน (process) ก็เป็นไปได้สำหรับองค์การที่มีการจัดตั้งบนพื้นฐานของกระบวนการ เช่น งานสำรวจของกองสำรวจที่ดิน กับงานจำแนกสมรรถนะที่ดินของกองจำแนกที่ดิน ซึ่งมีกระบวนการปฏิบัติงานในภาคสนามเหลื่อมล้ำกัน หรืองานวิจัยเศรษฐกิจและนโยบายที่ดินของกองนโยบายที่ดินและแผนงานเหลื่อมล้ำในกระบวนการหาข้อมูลกับงานวางแผนการใช้ที่ดินของกองจำแนกที่ดิน เป็นต้น

๑๔. การเหลื่อมล้ำข้ามขั้นตอนของพฤติกรรมทางการบริหาร ในทฤษฎีของ Fred W. Riggs โดยในสังคมกำลังพัฒนามีการนำโครงสร้างแบ่งงานกันทำตามความรู้เฉพาะด้านของสังคมอุตสาหกรรมมาใช้ เช่น กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ มีสถาบันการศึกษา

สถาบันการเมืองแบบใหม่ แต่พฤติกรรมทางการบริหารมิได้เกิดขึ้นจากหลักเกณฑ์เรื่องนั้น ๆ โดยตรง แต่จากหลักเกณฑ์ที่ไม่ใช่การบริหาร จึงปรากฏว่ามีพฤติกรรมแบบเดิมดำเนินไปภายใต้อิทธิพลของโครงสร้างหลักเกณฑ์แบบเดิม เช่น ครอบครัวยุคใหม่ เป็นต้น

นอกจากลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น ยังมีลักษณะอื่น ๆ อีก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมุมมองไปที่แง่มุมไหนของการบริหารงาน เช่น การเหลื่อมล้ำอาจปรากฏได้ในสายงานหลักเช่นกัน ระหว่างสายงานหลักส่วนกลางและท้องถิ่น หรือการเหลื่อมล้ำของงานที่แบ่งแยกตามพื้นที่ (place) หรือการเหลื่อมล้ำของงานแบ่งแยกตามผู้รับบริการ (people) หรือการเหลื่อมล้ำของงานระหว่างสายงานหลักส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น และสายงานช่วยส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น หรือการเหลื่อมล้ำของอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ เป็นต้น

ข้อดีข้อเสียของการเหลื่อมล้ำข้ามขั้นตอน

ข้อดี การเหลื่อมล้ำข้ามขั้นตอนนั้นตัวของมันเองอาจมีสาเหตุเกิดขึ้นมาจากความจำเป็นในการบริหารงานหลายอย่าง ดังได้กล่าวไว้ตอนต้นในเรื่องของสาเหตุและในลักษณะของมัน จึงปรากฏว่าการเหลื่อมล้ำมีข้อดีอยู่หลายประการ คือ

๑. ทำให้องค์การมีการ**ปรับตัวสูงและมีความยืดหยุ่น** ได้ องค์การมีความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อปัญหาที่แปลกผิดปกติจากธรรมดา มีความเตรียมพร้อมที่จะแก้ไขสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้กะทันหัน และระงับข้อผิดพลาดล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้น

๒. มีประโยชน์ต่อการบริหารงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องการเมืองมาก โดยเฉพาะการประนีประนอม การเจรจา และการต่อรอง การมีการเหลื่อมล้ำกันอาจจะเป็นการช่วยคลายความตึงเครียด หากทางออกได้จากทางเลือกต่าง ๆ ที่มีมาจากหลายฝ่าย

๓. ช่วยให้เกิดการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงขององค์การ เพราะการเหลื่อมล้ำกันจะทำให้องค์การมีการแข่งขันกันในทางเลือก ความคิดเป็นแรงผลักดัน

ต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้องค์กรมีการแก้ปัญหาในลักษณะสร้างสรรค์ขึ้น

๔. ช่วยให้เกิดรูปแบบการทำงานที่ง่ายขึ้น

๕. ช่วยให้เกิดการร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๖. ช่วยให้เกิดความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในผลที่เกิดขึ้นกับงาน

๗. ช่วยให้เกิดการเชื่อมโยง (Linkage) สร้างความผูกพันต่อเป้าหมาย หรือองค์กร

๘. ช่วยในการติดต่อสื่อสาร แก้ปัญหาการเกิดอุปสรรคในการส่งรับข้อมูลทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง

๙. อาจช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ประหยัดทั้งเวลา กำลังคน และทรัพยากร

ข้อเสีย ในขณะที่เดียวกันการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อน อาจก่อให้เกิดโทษมหันต์ได้เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเหลื่อมล้ำนั้นได้เกิดขึ้นมาโดยไม่มีเหตุความจำเป็น แต่เป็นผลของการขยายตัวขององค์กรเพื่อสร้างอาณาจักรในด้านอำนาจ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ หรือการโอนย้ายยุบหน่วย โดยขาดหลักเกณฑ์หรือความรัดกุม นอกจากนี้ปัญหาอาจจะเกิดขึ้นมาได้โดยขาดเทคนิคการบริหารในด้านอื่น ๆ ที่ดี เช่น การประสานงาน การควบคุมสั่งการ การจัดองค์กร การวางแผน เป็นต้น ปัญหาดังกล่าวได้แก่

๑. เกิดปัญหาการ**แก่งแย่งชิงดี**ชิงเด่นมากกว่าการแข่งขันที่มีกฎเกณฑ์กติกา และเป็นไปเพื่อเป้าหมายหรือองค์กรโดยส่วนรวม

๒. เกิดปัญหา**ล่าช้า (red tape)** ทั้งในการตัดสินใจและดำเนินการและประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กรและเป้าหมาย

๓. เกิดความ**สูญเปล่า**ทั้งกำลังคน ทรัพยากรงบประมาณ

๔. เกิดปัญหา**ยุ่งยาก**และเป็นภาระแก่ระบบในการที่จะต้องทุ่มเทพลังงานไปเพื่อการประสานงานซึ่งถ้าล้มเหลวก็กลายเป็นการประสานงานไป

๕. เกิดความ**ไม่เสมอภาค**และ**ความไม่เป็นธรรม**ระหว่างองค์กรในสถานภาพของข้าราชการ ปริมาณงาน และงบประมาณที่ได้รับ

๖. มี**ผลเสียต่อขวัญหรือกำลังใจ**ของผู้ปฏิบัติงานได้

สรุปข้อเสนอแนะ

มีคำที่ใช้กันสับสนไปหมดระหว่างความซ้ำซ้อน Redundancy การซ้อนกัน Duplication และความเหลื่อมล้ำ Overlap โดยตัวของมันเองมีความแตกต่างกันบางประการ เพื่อความเข้าใจที่ง่าย การซ้อนกันจะเป็นลักษณะของการสร้างเป็น ๒ เท่า ทำหน้าที่สำรองทดแทนกัน แต่การเหลื่อมล้ำกันเป็นเรื่องของการมีศักยภาพเสมอกันในสิ่งหนึ่งอันเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมของแต่ละฝ่ายที่ก่อให้เกิดระบบมีการปรับตัวสูง การเหลื่อมล้ำกันของหน่วยงานไม่จำเป็นเสมอไปที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและขาดประสิทธิภาพขององค์กรหรือระบบ บางครั้งเป็นความจำเป็นของระบบงาน หรือสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นตัวกำหนดให้มีการเหลื่อมล้ำกัน เพื่อประโยชน์ต่อเป้าหมายหรือองค์กรโดยส่วนรวมในลักษณะที่มีการปรับตัว มีความเชื่อถือได้ มีความยืดหยุ่นต่อการมีปฏิริยาต่อความไม่แน่นอนในการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ และยังก่อให้เกิดความร่วมมือผูกพัน และรับผิดชอบต่อสิ่งเดียวกัน

ในกรณีที่มีการสร้างความเหลื่อมล้ำเพื่อจุดประสงค์อื่น ๆ เพื่อขยายหน่วยงานของตน หรือเป็นผลมาจากความผิดพลาดในการจัดองค์กร อาจจะก่อให้เกิดผลร้ายแก่องค์กรได้ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงและล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน ขาดความเข้าใจต่อวัตถุประสงค์ของการสร้างความเหลื่อมล้ำ ทำให้ต่างฝ่ายต่างทำงานของตน แก่งแย่ง ตัวใครตัวมันมากกว่า ซึ่งถ้าจะพูดไปแล้วไม่ถือเป็นการเหลื่อมล้ำตามวัตถุประสงค์ของตัวมันเอง

เนื่องจากการเหลื่อมล้ำเป็นสิ่งที่แยกออกไม่ได้กับการบริหารงาน เราจำเป็นที่จะต้องหาทางนำเอาการเหลื่อมล้ำมาใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด โดยจำแนกการเหลื่อมล้ำที่ไม่มีประสิทธิภาพกับการเหลื่อมล้ำในเชิงสร้างสรรค์และสนับสนุนให้เด่นชัดหรือหาทางแก้ไขการเหลื่อมล้ำที่ยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมันให้เกิดผลแก่องค์กร เทคนิคนั้นมีหลายวิธีอาจทำได้โดยการใช้การจัดองค์การ ออกแบบวางแผนภูมิองค์การ ทำรายละเอียดของงานให้ถูกต้องเหมาะสม โดยคำนึงถึงความจำเป็นของการเหลื่อมล้ำหรือการทำการศึกษาแก้ไขขององค์การที่มีปัญหาและเสนอให้มีการจัดรูปองค์การเสียใหม่ หรืออาจนำเทคนิคของการควบคุมสั่งการ ภาวะผู้นำมาใช้เพื่อให้เกิดการนำทรัพยากรกำลังคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด หรืออาจนำเทคนิคการงบประมาณมาใช้ในส่วนที่เกี่ยวกับการเหลื่อมล้ำของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะที่ผสมผสานโครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน โดยจัดสรรงบประมาณให้เป็นธรรมและควบคุมการใช้จ่ายของหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี ผู้เขียนมีความสนใจใน ๓ กระบวนการ คือ การวางแผน การประสานงาน และการประเมินผลที่จะเป็นกุญแจสำคัญ โดยการนำมาผสมผสานเพื่อนำการเหลื่อมล้ำมาใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด

เพราะจะเป็นการป้องกันและแก้ไขการทำงานเหลื่อมกันโดยไม่จำเป็น และทำให้เกิดเอกภาพของการบริหารงาน ประการแรกที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเองก็เป็นเรื่องสำคัญเป็นการเตรียมการใช้ทรัพยากร จัดสรรเวลาให้ถูกต้อง ช่วยให้เห็นนโยบายหรือวัตถุประสงค์ร่วมชัดขึ้น ช่วยให้เห็นภาพของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยชัดขึ้น ส่วนในการประสานงานอาจจัดให้มีคณะกรรมการประเภทหนึ่งขึ้นมาทำหน้าที่ประสานงาน โดยการประชุมเป็นประจำหรือตามเวลาที่ระบุไว้ ให้ข้อมูลข่าวสารต่อปัญหาของการเหลื่อมล้ำกันอย่างถูกต้องสมบูรณ์และทันสมัยตลอดเวลาต่อฝ่ายบริหาร เพื่อทำการผสมผสานได้อย่างเหมาะสม ชักข้อมความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติ หรือมีการคุยอย่างไม่เป็นทางการถึงปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้รู้สึกอิสระในการพูดจาอย่างเปิดเผย หรือให้มีการประชุมทั้งหมดเป็นบางครั้ง เพื่อการชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ประการสุดท้าย เรื่องการประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการใช้การประเมินผลที่เป็นระบบ ตั้งแต่การประเมินผลนโยบายรวม การปฏิบัติงานและผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ทราบข้อบกพร่อง ความไม่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานนั้น ๆ อาจจะช่วยแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหา ไม่ว่าจะการวางแผน การประสานงาน การเหลื่อมล้ำที่มีอยู่ ซึ่งท้ายที่สุดอาจจำเป็นหรือมีหลักฐานหลักการพอที่จะยุบหน่วยงานนั้น ๆ เสียได้.



« ความดี »

หน้าข้างนอก

บอกความงาม

หน้าข้างใน

บอกความดี

หน้าที่

บอกความสามารถ

เกร็ดบริหาร

แบบทดสอบ

เอ็กซ์-วาย (เจ้าเก่า) ในการบริหาร

*
ยุพิน ราษฎร์

เกร็ดบริหารคราวนี้ขอเสนอแบบทดสอบเรื่องทัศนคติของท่านต่อลูกน้องที่มีอยู่แล้วหรือจะมีต่อไป ถ้าจะบอกความหมายของแบบทดสอบก่อนก็คงจะหมดสนุก เริ่มทำแบบทดสอบกันดีกว่า

แบบทดสอบที่ ๑

โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วตัดสินใจทำเครื่องหมายอะไรก็ได้ เลือกคำตอบที่ตรงกับวิธีการที่ท่านใช้ในชีวิตจริงมากที่สุดเพียงข้อความละหนึ่งข้อ

ถ้าฉันเป็นหัวหน้างาน ฉันจะ.....	ชอบใช้ วิธีนี้ มากที่สุด (ก)	ค่อนข้าง จะชอบใช้ วิธีนี้ (ข)	จะ หลีกเลี่ยง วิธีนี้ (ค)	พยายาม หลีกเลี่ยงวิธี นี้อย่างที่สุด (ง)
๑. ควบคุมชี้แนะลูกน้องอย่างใกล้ชิด ผลงานจะได้ดีขึ้น
๒. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ลูกน้องแล้วชี้แจงให้ ลูกน้องเห็นข้อดีของแผนงานของฉัน
๓. กำหนดวิธีการควบคุมเพื่อให้แน่ใจว่าลูกน้องกำลังทำงานที่ มอบหมายให้
๔. สนับสนุนให้ลูกน้องกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์สำหรับ ตนเอง

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖ กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

ถ้าฉันเป็นหัวหน้างาน ฉันจะ....	ชอบใช้ วิธีนี้ มากที่สุด (ก)	ค่อนข้าง จะชอบใช้ วิธีนี้ (ข)	จะ หลีกเลี่ยง วิธีนี้ (ค)	พยายาม หลีกเลี่ยงวิธี นี้อย่างที่สุด (ง)
๕. ดูแลให้มีคนจัดการวางแผนงานสำหรับลูกน้องทุก ๆ คน	-----	-----	-----	-----
๖. ได้ถามลูกน้องเรื่องงานบ่อย ๆ เมื่อเขาจะต้องการให้ช่วยหรือ บ้าง	-----	-----	-----	-----
๗. โอดเข้าช่วยงานลูกน้องทันทีที่ทราบว่างานมีอุปสรรค	-----	-----	-----	-----
๘. ถ้าจำเป็นก็จะเร่งรัดลูกน้องให้ทำงานเสร็จตามตารางเวลาที่ กำหนดไว้	-----	-----	-----	-----
๙. จัดการประชุมเจ้าหน้าที่บ่อย ๆ เพื่อตามให้ทันความเคลื่อนไหว ด้านต่าง ๆ	-----	-----	-----	-----
๑๐. ยอมให้ลูกน้องตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ ๆ ได้	-----	-----	-----	-----

แบบทดสอบที่ ๒

โปรดอ่านแนวความคิดตามทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทั้งสองทฤษฎีข้างล่างนี้ นึกทบทวนความรู้สึกของท่านเองแล้วให้คะแนนว่า ตามข้อเท็จจริงแนวความคิดของท่านจัดเข้าประเภททฤษฎีไหนมากกว่ากัน โดยกา**เครื่องหมายลงในแถบคะแนนข้างล่างระหว่างทฤษฎีเอิกซ์ กับทฤษฎีวาย** ตรงส่วนที่ท่านคิดว่าใกล้เคียงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

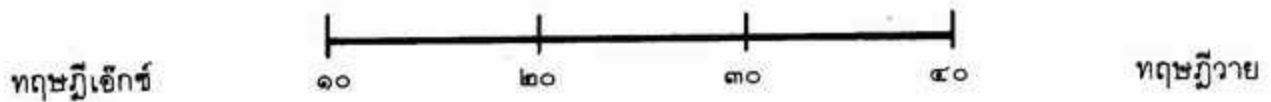
แนวความคิดตามทฤษฎีเอิกซ์

๑. คนทั่วไปอันที่จริงไม่ชอบงานและพยายามหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้
๒. ตามธรรมดา คนเราไม่ชอบงาน เพราะฉะนั้น สำหรับคนส่วนใหญ่จึงต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม สั่ง หรือขู่ว่าจะลงโทษ ถึงจะยอมทำงาน
๓. คนทั่วไป ชอบให้มีคนสั่ง พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยาน และชอบความมั่นคงในชีวิตมากที่สุด

แนวความคิดตามทฤษฎีวาย

๑. การทำงานทั้งทางการใช้แรงกาย และการใช้ความคิดเป็นเรื่องธรรมดาเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

๒. การควบคุมจากภายนอกและการชู่จะทำโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จ คนเราจะใช้ความคิดและควบคุมตนเองให้ทำงานที่เขาตั้งใจจะทำให้สำเร็จจนได้
๓. ความตั้งใจทำงานให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์เป็นผลมาจากรางวัลที่ได้รับกับความสำเร็จของงานประกอบกัน
๔. ถ้ามีการจัดการอย่างเหมาะสม คนทั่วไปจะไม่เพียงแต่ยอมรับผิดชอบ แต่จะแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
๕. คนส่วนใหญ่สามารถที่จะรับการฝึกให้รู้จักใช้ความคิด รู้จักเป็นตัวของตัวเอง และรู้จักริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี
๖. ในภาวะปัจจุบัน คนเรายังไม่มีโอกาสใช้สติปัญญาเต็มที่



แกนคะแนน

เฉลย

๑. โปรดให้คะแนนทางเลือก (ก), (ข), (ค) หรือ (ง) ที่ท่านเลือกไว้ในแบบทดสอบที่ ๑ เท่ากับ ๑, ๒, ๓, หรือ ๔ ตามลำดับ **ยกเว้น** ข้อความที่ ๔ และที่ ๑๐ ให้คะแนน ๔, ๓, ๒ หรือ ๑

๒. รวมคะแนนสำหรับข้อความทั้ง ๑๐ ข้อ แล้วเขียนตัวเลขคะแนนรวมลงในแกนคะแนนของแบบทดสอบที่ ๒ ให้ได้สัดส่วนที่ถูกต้อง

๓. เปรียบเทียบคะแนนรวมที่ท่านได้จากแบบทดสอบที่ ๑ กับเครื่องหมายที่ท่านกาไว้บนแกนคะแนนที่ได้กาไว้ก่อนแล้ว ถ้าอยู่ใกล้กันแปลว่าท่านรู้จักตัวของท่านเองดีมาก วิธีการบริหารของท่านตรงกับแนวความคิดที่ท่านเข้าใจว่ากำลังกระทำอยู่ ถ้าอยู่ไกลกัน เช่น ท่านได้คะแนน ๑๕ จากแบบทดสอบที่ ๑ แต่ตัวท่านเองคิดว่านโยบายการบริหารของท่านอยู่ที่ระดับคะแนน ๓๒ ท่านก็น่าจะสำรวจความคิดเห็นและการกระทำของท่านอีกสักครั้ง ลูกร่องของท่านเขาอาจจะมองเห็นภาพของท่านคนละอย่างจากที่ท่านเข้าใจอยู่ก็ได้

การที่มีแนวความคิดแบบทฤษฎีเอ็กซ์หรือทฤษฎีวาย ไม่มีใครจะพูดได้ว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี ทฤษฎีต่าง ๆ เป็นเพียงเครื่องมือช่วยให้เรารู้จักตัวเอง เข้าใจตัวเองถูกต้องตามความเป็นจริง เมื่อบวกกับประสบการณ์ในชีวิต เติมด้วยความยังคิดอีกนิดหน่อย เราทุกคนก็มีสิทธิ์จะเลือกวิธีปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกสถานการณ์

ท่านเห็นด้วยหรือไม่?



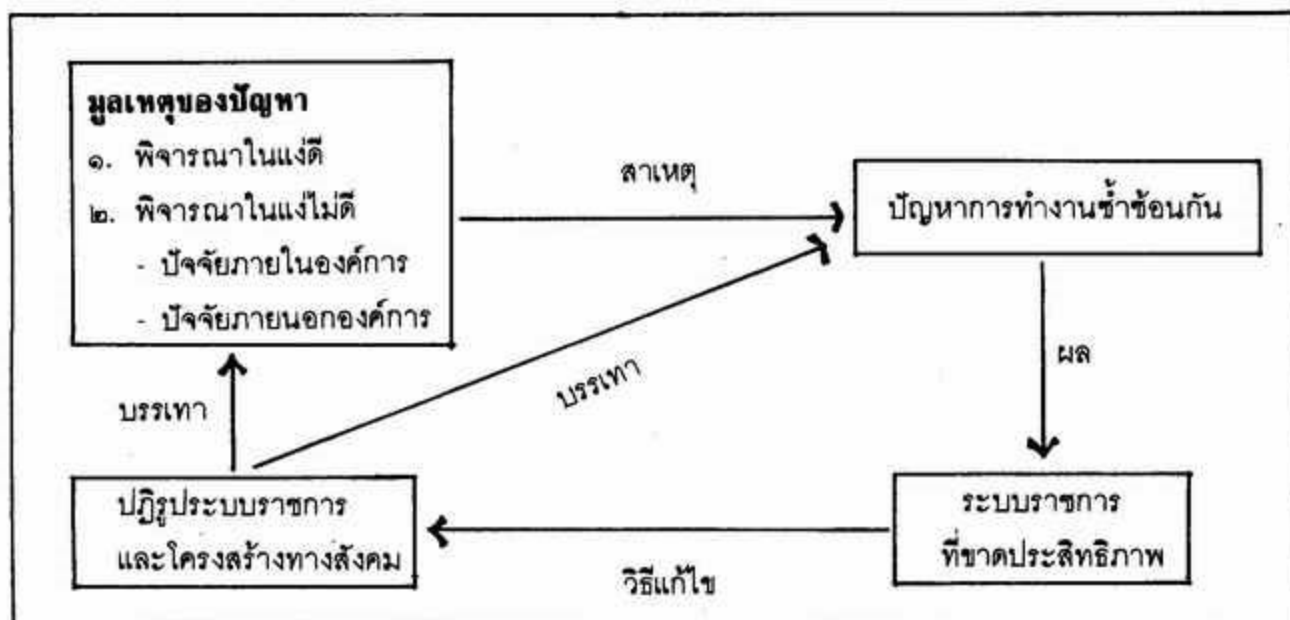
มูลเหตุ การทำงานซ้ำซ้อนกัน ของระบบราชการไทย

ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์

การทำงานซ้ำซ้อนกันสามารถให้ความหมายได้หลายประการ แล้วแต่ผู้นั้นจะพิจารณาไปในแนวทางใด แต่ในที่นี้หมายถึงการที่ข้าราชการผู้ใดผู้หนึ่งไปทำงานซ้ำกับข้าราชการผู้อื่น หรือการทำงานใดงานหนึ่งมีหน่วย (Unit) ที่รับผิดชอบมากกว่า ๑ หน่วยแบบแย่งกันทำ และมีลักษณะต่างหน่วยต่างกระทำโดยไม่มีประสานงานกันแต่อย่างใด ซึ่งผลจากการที่ระบบราชการมีการทำงานซ้ำซ้อนนั้นทำให้เกิดผลประการหนึ่ง คือ การสิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากรของประเทศชาติเป็นอย่างมาก เนื่องจาก

แทนที่จะสามารถนำทรัพยากรไปใช้ในกิจการหรืองานอื่นที่มีประโยชน์มากกว่า กลับต้องเสียทรัพยากรไปในการซ้ำซ้อนของงานโดยใช่เหตุ และอาจไม่เกิดประโยชน์เท่าที่ควร

การจะพิจารณาทิศทางป้องกันปัญหาของการทำงานซ้ำซ้อนดังกล่าวข้างต้น ควรเริ่มด้วยการศึกษามูลเหตุแห่งปัญหาก่อน แล้วจึงจะได้กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาต่อไป (พิจารณาแผนภาพข้างล่างประกอบ)



การพิจารณามูลเหตุก็ควรที่จะพิจารณาทั้งในแง่ดีและแง่ร้าย (Optimistic and Pessimistic) ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงการพิจารณาแบบอัตวิสัย (Subjective) ที่จะทำให้ภาพการมองได้สมบูรณ์มากขึ้น

มูลเหตุในการทำงานซ้ำซ้อนของข้าราชการไทย ถ้าพิจารณาในแง่ดีแล้ว น่าจะมีเหตุผลเนื่องมาจาก

๑. ลักษณะของงานเกี่ยวข้องกัน งานบางอย่างไม่สามารถกระทำให้สำเร็จได้โดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น จำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยและประสานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้เป้าหมายของงานบรรลุผล ทั้งนี้งานดังกล่าวมีลักษณะส่งเสริมและสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน จึงอาจจะทำให้มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันได้ ตัวอย่างเช่น งานทางด้านการพัฒนาชนบท มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนได้มีการกินดีอยู่ดี หลุดพ้นจากความยากจน และอยู่อย่างมีความสุข การที่จะทำให้เป้าหมายดังกล่าวบรรลุผลได้ไม่สามารถที่จะอาศัยการทำงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งได้ จำเป็นที่จะต้องใช้ความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ อันได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องกัน จะต้องอาศัยหลายหน่วยงาน ซึ่งจะต้องมีการประสานงานที่ดีเพียงพอ การประสานงานจะเปรียบเสมือนกล้ามเนื้อของร่างกายที่เป็นตัวเชื่อมส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ถ้าการประสานงานไม่ดีพอ อาจจะก่อให้เกิดผลแห่งความซ้ำซ้อนต่าง ๆ ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

๒. การมีหลายหน่วยงานทำงานซ้ำซ้อนกัน อาจจะมีมูลเหตุมาจากต้องการให้มีการ check and balance ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ กล่าวคือ เมื่อหน่วยงานใดไม่สามารถกระทำได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ก็ยังมีหน่วยงานอื่นมาดำเนินการต่อให้ประสบผลสำเร็จ เข้าทำนองลักษณะ “คนเดียวหัวหาย สองคนเพื่อนตาย และสามคนสบาย” ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานมีความครบถ้วนต่อเนื่อง และจะสำเร็จตามเป้าหมาย

ได้ในที่สุด จึงเป็นการส่งเสริมให้มีการทำงานซ้ำซ้อนกัน

๓. เกิดจากการแข่งขันกันระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบงานนั้น กล่าวคือ เมื่อหน่วยงานหนึ่งเห็นว่างานที่ทำนั้นมีทางที่จะประสบผลสำเร็จ และงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งในด้านการได้ชื่อเสียงและงบประมาณเพิ่มมากขึ้น หน่วยงานจึงต้องการลองทำบ้าง และเมื่อทำไปนาน ๆ ก็เลยแข่งกันทำให้การทำงานซ้ำกันยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การแข่งขันกันทำงานของหน่วยงานเป็นประโยชน์ที่ตกกับประชาชน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานก็จะพยายามกระทำงานของตนเองให้ดีที่สุด

๔. เหตุผลทางการเมือง การดำเนินกิจการของรัฐบาลบางอย่างไม่สามารถวัดออกมาได้ในรูปของตัวเงินหรือกำไร กิจการดังกล่าวกระทำขึ้นเนื่องจากเหตุผลทางการเมือง และต้องการชื่อเสียงทางการเมือง โดยพยายามอ้างเหตุผลเพื่อบริการและตอบสนองประชาชน เหตุผลทางการเมืองเช่น การจัดตั้งหน่วย ๑๒๓ ของกองกำลังรักษาพระนครขึ้นเพื่อปราบปรามการกระทำผิดกฎหมาย ซึ่งจะทำให้แก้ไขปัญหามีได้รวดเร็วขึ้น การจัดตั้งหน่วย ๑๒๓ นี้ไปซ้ำซ้อนกับหน่วย ๑๙๑ ของกรมตำรวจ อาจกล่าวได้ว่าหน่วยงานทั้งสองมีวัตถุประสงค์ไม่ต่างกันแต่อย่างใด แต่เนื่องจากถูกดุดันทางการเมืองในปัจจุบันค่อนข้างเอนไปทางทหาร ทำให้ไม่ได้ยินเสียงคัดค้านจากบุคคลโดยทั่วไป เป็นต้น

เหตุผลทางด้านการเมืองนี้โดยปกติแล้วกิจการที่รัฐบาลกระทำ รัฐบาลมักจะใช้เหตุผลอื่นที่มีความเชื่อถือได้มาแสดงให้เห็นให้สาธารณชนทราบมากกว่าที่จะใช้เหตุผลทางการเมืองโดยตรง เนื่องจากถ้ารัฐบาลใช้เหตุผลทางการเมืองอาจจะแสดงถึงสถานะของรัฐบาลหรือความจริงใจต่อประชาชน ดังนั้นการยกตัวอย่างประกอบเหตุผลนี้จึงทำค่อนข้างลำบาก

การพิจารณาเหตุผลของการทำงานซ้ำซ้อนในทางที่ดีดังกล่าวมา บางท่านอาจจะคิดไปได้ว่าไม่มี

เหตุผลเพียงพอบ้าง นำเน่าบ้าง แต่อย่างไรก็ตามต้องพึงตระหนักว่าการกระทำบางอย่างของรัฐบาลมีความนอกเหนือเหตุผล (extra rationality) ครอบงำความมีเหตุผล (rationality) อยู่

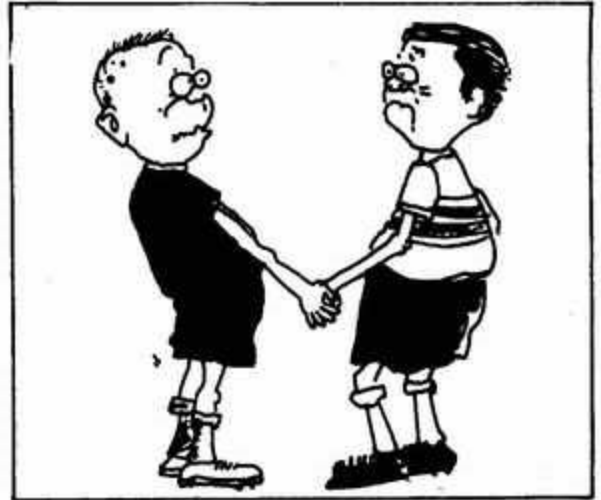
ส่วนเหตุผลของการทำงานซ้ำซ้อนในแง่ที่ไม่ดีนั้น ผู้เขียนขอแบ่งการพิจารณาออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์การ เพื่อสะดวกในการทำ ความเข้าใจ ดังนี้

๑. ปัจจัยภายในองค์การ ปัจจัยภายในระบบราชการไทยที่สำคัญที่นำมากล่าวถึงในที่นี้มี ๓ ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านกฎระเบียบ และปัจจัยด้านบุคคล ดังนี้

ก. ปัจจัยด้านโครงสร้างของระบบราชการ โครงสร้างของระบบราชการไทยได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยและมีเป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน นับตั้งแต่การปรับปรุงในสมัยรัชกาลที่ ๕ เป็นต้นมา อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงดังกล่าวก็มีจุดอ่อนหลายประการที่ยังมิได้มีการแก้ไขจนกระทั่งในปัจจุบัน อันได้แก่

ประการแรก การสื่อสารทั้งในแนวนอนและแนวราบไม่ชัดเจน ทำให้มีการตีความหมายไปในทางที่ผิด จนกระทั่งทำให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อนของงานขึ้น การสื่อข้อความที่มีปัญหาในระบบราชการไทยส่วนมากได้แก่ การสั่งการของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ชัดเจน หรือมีการใช้สื่อข้อความที่ผิดพลาด จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตีความหมายสื่อข้อความที่ได้รับเบี่ยงเบนหรือผิดพลาดไปได้ และบ่อยครั้งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาตีความหมายของสื่อข้อความตามความเข้าใจของตนโดยอาศัยอัตวิสัย และ/หรือประสบการณ์เป็นที่ตั้ง

ประการที่สอง ลักษณะของงานเชื้ออำนาจต่อการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ได้แก่ ลักษณะงานที่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและทางอ้อม ตัวอย่างเช่น ในโรงพยาบาลประจำจังหวัดแห่งหนึ่ง งานทางด้านพัสดุอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่าย



บริหาร (นาย ข.) โดยมี นาย ก. เป็นนายแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และมีนาง ค. เป็นหัวหน้าพยาบาล ซึ่งลักษณะงานด้านพัสดุนั้นผู้ที่มีความรับผิดชอบมักจะได้รับ “ลูกตามน้ำ” และ/หรือ ค่าเหน้อย ดังนั้น นาง ค. จึงอิจฉา นาย ข. และพยายามหาทางให้ร้าย นาย ข. ตลอดเวลา จนกระทั่งนาย ก. เริ่มเชื่อว่า นาย ข. ไม่ดีจริงตามที่ นาง ค. มาบอก นาย ก. จึงแต่งตั้งให้ นาย ข. รับผิดชอบงานพัสดุทางการบริหาร ส่วนนาง ค. รับผิดชอบงานพัสดุทางการแพทย์ เป็นต้น

เมื่อเกิดการแบ่งงานกันทำจนเกิดการซ้ำซ้อนของงาน วิธีการที่จะแก้ไขความขัดแย้งอาจทำได้ ๓ วิธีด้วยกันตามที่ Mary Parker Follette เสนอไว้ คือ วิธีแรกการทำลายล้างคู่ต่อสู้ วิธีที่สองการประนีประนอมของผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย โดยที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายจะต้องเสียผลประโยชน์บ้าง ซึ่งเป็นวิธีที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และวิธีที่สามการประสานผลประโยชน์โดยที่ไม่มีฝ่ายใดเสียผลประโยชน์เลย ซึ่งในระบบราชการไทยมักจะมีลักษณะการประนีประนอมมากที่สุด

ประการที่สาม การขาดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานราชการต่าง ๆ ในทางปฏิบัติระบบราชการไทยจะออกมาในลักษณะ “การประสานงาน” กันเสียมากกว่ากล่าวคือ หน่วยงานของทางราชการนอกจากจะไม่มีมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน

และกันแล้ว ถ้ามีการทำงานร่วมมือกันเมื่อใดก็จะมี การทะเลาะเบาะแว้งกันระหว่างหน่วยงาน ทั้งนี้ ต่างหน่วยต่างถือว่าหน่วยงานของตนแน่ การประสาน งานจึงไม่เกิดขึ้น เมื่อต่างหน่วยงานต่างทำ ต่าง หน่วยงานต่างขาดการมองผลประโยชน์ของประเทศ ร่วมกันแล้ว ปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกันย่อมยากที่ จะหลีกเลี่ยงให้พ้นได้

ประการที่สี่ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ ระบบราชการไทยโดยส่วนใหญ่มีลักษณะปิด ยัง ยึดหลักการราชการตามแบบ Bureaucracy ของ Max Weber อยู่ แม้จะได้มีการพยายามปรับโครงสร้างให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา แต่ก็ยังเป็นเพียงการ กระทำในระดับกว้าง (Macro) หรือเป็นเพียงสัญลักษณ์เท่านั้น ยังไม่มีการนำมาใช้ในระดับแคบ (Micro) อย่างจริงจัง ระบบราชการไทยโดยเนื้อแท้ แล้วไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง (Static) การบังคับบัญชา ตามแนวตั้งยังมีอิทธิพลอยู่ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการ ประสานงานระหว่างหน่วยงานที่จะต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การแบบพลวัต (dynamic) เพิ่งจะได้นำเอา เทคนิควิทยาการต่าง ๆ มาใช้ เมื่อลักษณะโครงสร้าง ของระบบราชการไทยเป็นเช่นนี้ ก็ย่อมก่อให้เกิดปัญหา การทำงานซ้ำซ้อนกันในที่สุด

และประการสุดท้าย การขยายตัวของหน่วยงาน ซึ่งการขยายตัวของระบบราชการไทยนับว่าเป็น ไปอย่างรวดเร็ว นับตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ ๕ แต่การ ขยายตัวดังกล่าวเป็นการขยายตัวในเชิงปริมาณ มิใช่ในเชิงคุณภาพ กล่าวคือ การขยายตัวของส่วน ราชการต่าง ๆ นั้น เป็นเพียงข้ออ้างของส่วนราชการ เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและของงบประมาณ เมื่อส่วน ราชการขยายตัวมากขึ้น ย่อมก่อให้เกิดปัญหาการ ทำงานซ้ำซ้อน การแบ่งงานกันทำและยังส่งผลให้ระบบ ราชการมีขนาดใหญ่ ซึ่ง ธวัช วิชัยดิษฐ์ ได้เปรียบเทียบ ระบบราชการไทยเสมือนผีเสื้อสมุทร คือน่าเกลียด น่ากลัวในความใหญ่โตของระบบ และน่ากลัวในการ ใช้อำนาจรัฐที่แทรกซึมเข้าไปทุกชุมชนของการดำรง

ชีวิตของราษฎรชาวไทย

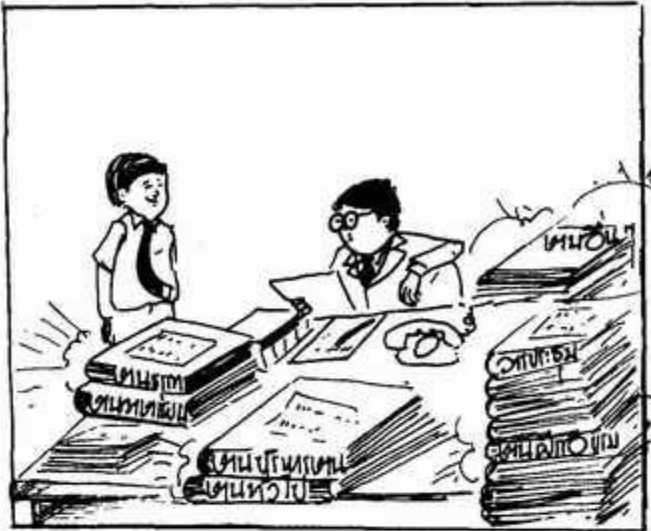
ข. ปัจจัยด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ

กฎระเบียบ ข้อบังคับ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการ กำหนดขึ้นมาบังคับใช้กับคนในสังคม เพื่อให้สังคม มีวินัยและอยู่กันอย่างสงบสุข แต่ถ้าการกำหนด กฎระเบียบขึ้นมาแล้วมิได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้ทันสมัย เกิดข้อบกพร่องในกฎระเบียบ ไม่มีการกำหนด ให้แน่ชัดว่าหน่วยงานใดรับผิดชอบในกิจการใดแล้ว ก็จะทำให้เกิดการแย่งงานกันทำ การกำหนดกฎหมายจึง ควรจะได้กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบให้แน่ชัด หรือกฎระเบียบมีการกำหนดขึ้นมาจนเกินไป ซึ่งแต่ละหน่วยงานก็จะกำหนดขึ้นมาจนทำให้เกิด ความซ้ำซ้อนในกฎระเบียบ นอกจากจะส่งผลถึงการ ทำงานที่ซ้ำซ้อนกันแล้ว มักทำให้ประชาชนขาดความ สนใจในระเบียบของทางราชการ ไม่ทราบสิทธิและ หน้าที่ของประชาชน ข้าราชการที่นำระเบียบกฎหมาย ไปปฏิบัติอาจจะมีการเลือกปฏิบัติได้

ค. ปัจจัยด้านตัวบุคคลหรือข้าราชการ

ปัจจัยด้านนี้ได้แก่ พฤติกรรมของข้าราชการ อันเกิดจาก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน กล่าวคือเมื่อ บุคคลใดมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในงานที่ทำ ก็จะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด แต่ อย่างไรก็ตาม ข้าราชการบางคนเกิดความพึงพอใจใน งานอื่นที่มีช่องทางในหน้าที่ของตน อันเนื่องจากความ โลกในงาน หรือต้องการให้บุคคลอื่นเห็นความสำคัญ และยอมรับตน จึงต้องเข้าไปแย่งงานคนอื่น ทำให้ เกิดการซ้ำซ้อนงานกันมากขึ้น ตัวอย่างระหว่าง นาย ก. นาย ข. และนาง ค. ในโรงพยาบาลประจำ จังหวัดหนึ่งทีกล่าวมาข้างต้น ก็พอจะนำมาเทียบ เคียงได้ กล่าวคือ นาง ค. อาจจะพยายามหาวิธีการทุก อย่าง ไม่ว่าจะใช้วิธี เล่ห์ กล มนต์ หรือคาถา เพื่อให้ ได้รับผิดชอบงานด้านพัสดุ เป็นต้น

นอกจากพฤติกรรมของข้าราชการจะขึ้นอยู่กับ ความพึงพอใจและแรงจูงใจแล้ว ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ



ต่อพฤติกรรมที่ควรจะมีการพิจารณาก็คือปัจจัยทางด้านเบื้องหลังทางสังคม ซึ่งจะขอกกล่าวในเรื่อง ปัจจัยภายนอกองค์กรต่อไป

๒. ปัจจัยภายนอกองค์กร ทฤษฎีทางการบริหารในปัจจุบันยอมรับความสำคัญของปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรมากขึ้น เนื่องจากการพิจารณาปัจจัยภายในองค์กรเพียงประการเดียวย่อมไม่สามารถเข้าใจพฤติกรรมขององค์กรได้ดั่งนี้ องค์กรย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะนำมากล่าวถึงในที่นี้ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมและปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ดังนี้

ก. ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยทางด้านสังคมที่มีอิทธิพลและก่อให้เกิดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกัน ได้แก่ ลักษณะนิสัยและค่านิยม ดังนี้-

(๑) ระบบอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์มีอิทธิพลต่อสังคมไทย ทำให้คนในสังคมมีพฤติกรรมไปในแนวทางจะต้องมีผู้นำกับผู้ตาม หรือผู้อุปถัมภ์กับผู้ใต้อุปถัมภ์ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (Vertical relationship) ดังนั้น ในระบบราชการความสัมพันธ์ของบุคคลจึงเป็นแบบข้างต้น และส่งผลต่อปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกันดังนี้ ประการแรก ระบบอุปถัมภ์ส่งผลให้คนไทยนิยมเรื่องอำนาจ เจ้านายและราชการ เนื่องจากเป็นงานที่มีเกียรติ ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องมีการขยายงานเพื่อตอบสนองความต้องการ

ดังกล่าว ระบบราชการจึงขยายตัวอย่างรวดเร็ว ในขณะที่งานอาจไม่จำเป็นต้องขยาย จึงทำให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อนกันดังกล่าวมาแล้วแต่ต้น ประการที่สอง พฤติกรรมของคนไทยยึดที่ตัวบุคคลมากกว่าหลักการ ขาดความสามารถในการแยกหน้าที่การงานออกจากเรื่องส่วนตัว การทำงานบางแห่งมีการเล่นพรรคเล่นพวก การทำงานไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ จึงอาจเกิดการแย่งงานกันทำได้โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะผลประโยชน์เกี่ยวข้อง และประการสุดท้าย การที่ระบบอุปถัมภ์เป็นความสัมพันธ์ตามแนวดิ่ง การนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่อาศัยความสัมพันธ์ตามแนวนอน (horizontal relationship) มาใช้ย่อมเป็นไปได้ยากยิ่ง จึงเป็นอุปสรรคต่อการประสานงานและการทำงานเป็นทีม

(๒) อิสระนิยม (Individualism) คนไทยชอบความเป็นอิสระดังที่มีคำพังเพยที่ว่า "อิสระได้ดังใจคือไทยแท้" ข้าราชการจึงขาดความสม่ำเสมอ ขาดระเบียบวินัยโดยตั้งใจ ไม่ชอบทำงานร่วมกับคนอื่น ขาดความรู้สึกผูกพันกับกลุ่มคนในระบบการรวมกลุ่มทำงานเกิดขึ้นได้ยาก จึงส่งผลต่อปัญหาการประสานงานและการทำงานซ้ำซ้อนกันได้ในที่สุด

(๓) ความนิยมในเงินตรา คนทั่วไปมีค่านิยมในการนับถือเงิน บุคคลที่มีเงินได้รับการยกย่องและเคารพนับถืออย่างกว้างขวาง บางครั้งก็มีได้คำนึงถึงว่าผู้หนึ่งจะได้เงินมาโดยวิธีทางใด เงินจะนำมาซึ่งเกียรติและอำนาจ ข้าราชการไทยอยู่ในสังคม จึงต้องได้รับอิทธิพลของความนิยมในเงินตราไปด้วย ดังนั้นข้าราชการบางคนจึงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้เงินมา วิธีการหนึ่งอาจทำได้โดยไปแย่งงานของคนหรือหน่วยงานอื่นมาทำ โดยเฉพาะลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ต่าง ๆ จึงทำให้เกิดการซ้ำซ้อนของงานได้

ข. ปัจจัยด้านการเมือง ระบบการเมืองไทยตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕

เป็นต้นมา ปรากฏว่าระยะเวลาเพียง ๓.๔ ปี หรือร้อยละ ๗.๕๑ เท่านั้นที่เป็นการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริง เช่นในปี พ.ศ. ๒๕๑๖-๒๕๑๙ ส่วนระยะเวลาที่เหลือ ๔๗.๒ ปี หรือร้อยละ ๙๒.๔๙ ไม่เป็นประชาธิปไตยหรือกึ่งประชาธิปไตย เช่น การปกครองของรัฐบาลที่ได้อำนาจมาโดยการปฏิวัติ รัฐประหารซึ่งไม่เป็นประชาธิปไตย ส่วนในปัจจุบันถือว่าเป็นแบบกึ่งประชาธิปไตย จึงเห็นได้จากประวัติศาสตร์การเมืองไทยว่าระบบการเมืองไทยเป็นแบบ “อมาตยาธิปไตย” เป็นการปกครองของกลุ่มข้าราชการ โดยกลุ่มข้าราชการ อำนาจสูงสุดตกอยู่ในมือของคณะบุคคล ซึ่งประกอบด้วยผู้นำทางทหารและข้าราชการ เมื่อผู้ทำหน้าที่ทางการเมืองเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกันกับผู้ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร (ข้าราชการไปทำหน้าที่นักการเมือง) นอกจากจะไม่เข้าใจบทบาทของตนเองดีแล้ว ข้าราชการยังยึดมั่นผูกพันกับหน่วยงานเดิม จึงมีการสั่งงานข้ามหน่วย ต้องการแต่ผลสำเร็จ ไม่คำนึงว่าจะเป็นหน้าที่ของใคร เพื่อรักษา “เก้าอี้” ของตนเองไว้ รวมถึงข้าราชการยังมี “คราบ” ของการเป็นข้าราชการเกาะติดอย่างหนาแน่นอีกด้วย เป็นคราบของการไม่รู้จักรักการตัดสินใจ และเป็นคราบของความคุ้นเคยที่ต้องมีเจ้านายเหนือหัวคอยบังคับบัญชาอีกทีหนึ่ง จึงทำให้เกิดผลเสียต่อระบบบริหาร โดยส่วนรวมประการหนึ่ง ก็คือการทำงานซ้ำซ้อนต่างหน่วยต่างสถานที่กันมากมาย และทำให้กระทรวงทบวงกรมเป็นหน่วยการปกครองของประเทศโดยปริยาย

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่าปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนเป็นโรคหนึ่งของการที่ควรจะได้รีบทำการเยียวยารักษา เพื่อมิให้เป็นโรคเรื้อรังหรือเป็น “มะเร็ง” ในที่สุด การรักษาอาจกระทำได้ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกดังนี้

ประการแรก การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง จะต้องอาศัยความร่วมมืออย่างจริงจังและจริง

จังกจากข้าราชการทุกคน โดยเฉพาะข้าราชการระดับสูง ซึ่งจะเป็นแกนนำในการพัฒนาองค์การ

ประการที่สอง มีการสื่อข้อความที่ชัดเจน เข้าใจตรงกันทั้งผู้รับและผู้ส่งข้อความ


ประการที่สาม คำบรรยายลักษณะงานจะต้องชัดเจน ไม่มีการซ้ำซ้อนและก้าวก่ายกัน

ประการที่สี่ จะต้องมีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ

ประการที่ห้า การขยายตัวของหน่วยงานจะกระทำได้เมื่อมีงานใหม่เกิดขึ้น งานใหม่ที่เกิดขึ้นจะต้องไม่ซ้ำซ้อนกับงานที่มีอยู่เดิม

ประการที่หก ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบข้อบังคับให้ทันสมัยและไม่มีการก้าวก่ายกันระหว่างหน่วยงานด้วย

และประการสุดท้าย จะต้องมีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของข้าราชการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน

ส่วนปัจจัยภายนอกองค์การดังที่ ธวัช วิชัยดิษฐ์ ได้เคยกล่าวว่า จะต้องมีการปรับปรุงปัจจัยด้านสังคมและการเมืองอย่างเร่งรีบ เนื่องจากตลอดระยะเวลานับตั้งแต่รัชกาลที่ ๕ เป็นต้นมา ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของระบบราชการ (Administrative Structure) อันถือว่าเป็น “ฮาร์ดแวร์” (hardware) อยู่ตลอดเวลา โดยมีได้มีการปรับปรุง “ซอฟแวร์” (software) อันได้แก่ โครงสร้างทางวัฒนธรรม ค่านิยม ทักษะคนติ และความเชื่อของข้าราชการเลย พฤติกรรมของข้าราชการไทยจึงอยู่ในลักษณะไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงไปจากพฤติกรรมในอดีต จึงส่งผลให้ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างช้าและก้าวไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม จนอาจเกือบเสียดุลยภาพ ซึ่งถ้าได้มีการปรับปรุง “ซอฟแวร์” ให้ดีและเหมาะสมแล้ว นอกจากปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนจะหมดไป ผู้เขียนเชื่อว่าปัญหาอื่น ๆ ของระบบราชการก็จะหมดไปด้วย 

เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลง : การปรับปรุงบัญชีเงินเดือน ข้าราชการทหาร

“ลูกทหาร”

เมื่อไม่นานมานี้ กระทรวงกลาโหมได้ทำการปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารใหม่ โดยได้เสนอร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ผ่านคณะรัฐมนตรีไปแล้ว ขณะนี้กำลังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร ผู้เขียนเห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องที่น่าสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนด้วย จึงได้นำผลการวิเคราะห์มาเสนอเพื่อให้ข้าราชการหรือผู้ที่สนใจได้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงนี้

ก่อนที่จะกล่าวถึงรายละเอียดในบัญชีเงินเดือนใหม่ของข้าราชการทหาร ขอทำความเข้าใจเกี่ยวกับบัญชีเงินเดือนที่ใช้อยู่ในขณะนี้และความเกี่ยวข้องกับราชการพลเรือนเสียก่อน ข้าราชการทหารนั้นในขณะนี้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.๒๕๒๑ ลักษณะของบัญชีเงินเดือนได้ใช้วิธีการผูกชั้นยศติดไว้กับเงินเดือน กล่าวคือ ในบัญชีเงินเดือนจะกำหนดไว้ชัดเจนว่าแต่ละชั้นยศให้ได้รับเงินเดือนในชั้นใด เท่าใด ตัวอย่างเช่น ผู้มียศพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ให้ได้รับเงินเดือนชั้น ๕,๗๔๕-๘,๘๙๕ บาท หรือ ผู้มียศพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก ให้ได้รับเงินเดือน

ชั้น ๙,๓๘๕-๑๓,๐๙๕ บาท เป็นต้น จากการกำหนดชั้นยศและเงินเดือนไว้ในลักษณะเช่นนี้ ทางกระทรวงกลาโหมได้มีการเทียบชั้นยศของข้าราชการทหารไว้กับระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนไว้ด้วยเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านบุคคลและด้านอื่น ๆ โดยได้มีการเทียบไว้ ดังนี้

๑) พลทหารประจำการและนายทหารประทวนยศตั้งแต่สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึงจ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก ให้เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน ระดับ ๑

๒) นายทหารประทวนยศจ่าสิบเอกพิเศษ พันจ่าเอกพิเศษ พันจ่าอากาศเอกพิเศษ ให้เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน ระดับ ๒

๓) นายทหารสัญญาบัตรยศร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก ให้เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือนระดับ ๓ และ ระดับ ๔

๔) นายทหารสัญญาบัตรยศพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือนระดับ ๕

๕) นายทหารสัญญาบัตรยศพันโท นาวาโท

นาวาอากาศโท เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน
ระดับ ๖

๖) นายทหารสัญญาบัตรยศพันเอก นาวาเอก
นาวาอากาศเอก เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน
ระดับ ๗

๗) นายทหารสัญญาบัตรยศ พันเอกพิเศษ
นาวาเอกพิเศษ นาวาอากาศเอกพิเศษ เทียบเท่า
กับข้าราชการพลเรือนระดับ ๘ และระดับ ๙

๘) นายทหารสัญญาบัตรยศ พลตรี พลเรือตรี
พลอากาศตรี เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน
ระดับ ๑๐

๙) นายทหารสัญญาบัตรยศ พลโท พลเรือโท
พลอากาศโท เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน
ระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑

๑๐) นายทหารสัญญาบัตรยศพลเอก พลเรือ-
เอก พลอากาศเอก เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน
ระดับ ๑๑

สาระของการปรับปรุง

ในการขอปรับปรุงบัญชีเงินเดือนข้าราชการ
ทหารใหม่นี้ กระทรวงกลาโหมได้ชี้แจงเหตุผลว่าบัญชี
เงินเดือนของข้าราชการทหารที่ใช้อยู่ในขณะนี้ บาง
ชั้นยศมีจำนวนชั้นเงินเดือนน้อยเกินไป ทำให้บาง
กรณีไม่สามารถบรรจุผู้มีคุณวุฒิในชั้นยศต่ำสุดตาม
ระบบยศทหารได้ เช่น การบรรจุผู้มีคุณวุฒิแพทยศาสตร์
บัณฑิต ซึ่ง ก.พร.รับรองให้บรรจุเข้ารับราชการได้ใน
อัตราเงินเดือน ๓,๙๕๕ บาท ซึ่งอัตราเงินเดือนนี้
ตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการทหารเป็นอัตราเงินเดือน
ของชั้นยศ ร.๑ แม้ราชการทหารจะต้องการบรรจุบุคคล
ดังกล่าวในชั้นยศต่ำสุดตามระบบยศทหารก็ทำไม่

ในการใช้ยศของข้าราชการทหารในบทความ
นี้ต่อไปจะใช้ยศของทหารบกเป็นเกณฑ์ โดยให้เข้าใจ
ว่ามีความหมายครอบคลุมถึงยศในระดับเดียวกันของ
ทหารเรือและทหารอากาศด้วย

ได้ กรณีดังกล่าวจึงมีปัญหาในการพิจารณาเรื่อง
อาวุโสในการรับราชการ นอกจากนี้แล้วยังเป็นการแก้
ปัญหาการเลื่อนชั้นเงินเดือนในบางกรณีซึ่งต้องแต่งตั้งยศ
สูงกว่าที่ควร อันเนื่องมาจากมีการติดชั้นเงินเดือนกัน
มาก ถ้าจะเลื่อนชั้นเงินเดือนในบางกรณีได้จะต้อง
แต่งตั้งให้ยศสูงก่อนจึงทำให้มีการแต่งตั้งยศสูงกว่า
ที่ควร จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการขยายจำนวนชั้นเงิน-
เดือนบางชั้นยศให้มากขึ้น โดยการปรับปรุงนี้ไม่ได้
เกี่ยวกับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นแต่อย่างใด จำนวน
ชั้นเงินเดือนทั้งหมดยังคงเหมือนเดิม เงินเดือนขั้นต่ำสุด
และสูงสุด และจำนวนเงินของชั้นเงินเดือนแต่ละชั้นยัง
คงเหมือนกับบัญชีเงินเดือนเดิมทุกประการ ทั้งนี้มี
สาระสำคัญของการปรับปรุงอยู่ที่โครงสร้างของบัญชี
เงินเดือน ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑. ยกเลิกอันดับเงินเดือนของชั้นยศต่าง ๆ
และแยกชั้นยศและระดับเงินเดือนออกจากกัน คือ
ตามบัญชีเงินเดือนใหม่จะไม่กำหนดชั้นยศในบัญชีเงิน-
เดือนแต่กำหนดให้มีระดับเงินเดือนขั้นแทนรวมแล้ว
เป็น ๑๓ ระดับ ได้แก่ เงินเดือนระดับ พ.๑-๒
(๒ ระดับ) สำหรับพลทหารประจำการ และนักเรียน
ในสังกัดกระทรวงกลาโหม เงินเดือนระดับ ป.๑-๒
(๒ ระดับ) สำหรับนายทหารประทวน และเงินเดือน
ระดับ น.๑-๙ (๙ ระดับ) สำหรับนายทหารสัญญา
บัตร ส่วนข้าราชการทหารยศใดกำหนดให้ได้รับเงิน-
เดือนระดับใดนั้น ก็จะไปกำหนดไว้อีกส่วนหนึ่ง
(มาตรา ๑๒ ทวิ ตามร่างพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการทหาร (ฉบับที่.....) พ.ศ.....)

๒. ปรับปรุงเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการ
ทหารในแต่ละชั้นยศให้สูงขึ้น โดยถือเอาเงินเดือนขั้น
สูงในแต่ละระดับของบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือน
เป็นหลักพร้อมทั้งได้ขยายเงินเดือนขั้นต่ำของบางชั้น
ยศลงด้วย มีผลทำให้จำนวนชั้นเงินเดือนของแต่ละชั้น
ยศมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะเห็นได้จากตารางสรุป ดังนี้

ชั้นยศ	เงินเดือนข้าราชการทหาร (บาท)			เงินเดือนข้าราชการพลเรือน	
	เดิม	ระดับ เงิน เดือน	ใหม่	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน (บาท)
พลทหารประจำการ	๑,๒๕๕-๑,๙๕๐	พ.๒	๑,๒๕๕-๓,๕๓๕	—	๑,๒๕๕-๓,๕๓๕
ต.ต.-จ.ส.อ.	๑,๓๙๕-๓,๕๓๕	ป.๑	๑,๒๕๕-๔,๖๘๕	๑-๒	๑,๒๕๕-๔,๖๘๕
ค.ส.อ. พิเศษ	๒,๗๖๕-๔,๔๒๕	ป.๒	๒,๗๖๕-๕,๗๔๕	๓	๒,๗๖๕-๕,๗๔๕
ร.ต.-ร.อ.	๒,๔๘๕-๖,๙๓๕	น.๑	๒,๔๘๕-๗,๒๘๕	๓-๔	๒,๗๖๕-๗,๒๘๕
พ.ต.	๕,๗๔๕-๘,๘๙๕	น.๒	๕,๒๐๕-๙,๓๘๕	๕	๔,๙๕๕-๙,๓๘๕
พ.ท.	๗,๒๘๕-๑๐,๘๕๕	น.๓	๖,๙๓๕-๑๒,๕๓๕	๖	๖,๙๓๕-๑๒,๕๓๕
พ.อ.	๙,๓๘๕-๑๓,๐๙๕	น.๔	๘,๔๗๕-๑๓,๐๙๕	๗	๘,๔๗๕-๑๓,๐๙๕
พ.อ. พิเศษ	๙,๓๘๕-๑๔,๒๙๕ (อันดับ ๑)	} น.๕	๑๐,๓๖๕-๑๕,๕๗๕	๘-๙*	๑๐,๓๖๕-๑๕,๕๗๕
	๑๐,๓๖๕-๑๕,๕๗๕ (อันดับ ๒)				
พล.ต.	๑๓,๖๙๕-๑๖,๙๗๕	} น.๖	๑๑,๙๗๕-๑๖,๙๗๕	๑๐	๑๑,๔๑๕-๑๖,๙๗๕
	๑๖,๒๗๕-๑๖,๙๗๕ (อันดับ ๑)				
พล.ท.	๑๗,๗๕๕-๑๘,๕๑๕ (อันดับ ๒)	} น.๗	๑๓,๖๙๕-๑๘,๕๑๕	๑๐-๑๑**	๑๑,๔๑๕-๑๖,๙๗๕
	๑๗,๗๕๕-๑๘,๕๑๕ (อันดับ ๑)				
พล.อ.	๑๗,๗๕๕-๑๘,๕๑๕	น.๘	๑๔,๙๓๕-๑๘,๕๑๕	๑๑	๑๓,๖๙๕-๑๗,๗๕๕
จอมพล	๑๙,๓๒๕	น.๙	๑๙,๓๒๕		

* บัญชีเงินเดือนข้าราชการทหารเดิม ชั้นยศ พ.อ. พิเศษ อันดับ ๑ เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน ระดับ ๘ พ.อ. พิเศษ อันดับ ๒ เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน ระดับ ๙ แต่ตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการทหารที่ปรับปรุงใหม่ ชั้นยศ พ.อ. พิเศษ รับเงินเดือนระดับ น.๕ เพียงอย่างเดียว จึงเทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือน ระดับ ๙

** เช่นเดียวกับเงินเดือนชั้นยศ พ.อ. พิเศษ คือ เดิม พล.ท. อันดับ ๑ เทียบเท่าระดับ ๑๐ และ พล.ท. อันดับ ๒ เทียบเท่าระดับ ๑๑ แต่หลังปรับปรุงใหม่ พล.ท. รับเงินเดือนระดับ น.๗ จึงเทียบเท่าระดับ ๑๑ ทั้งหมด

จากการปรับปรุงดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการขยายจำนวนขั้นเงินเดือนให้มากขึ้นทุกชั้นยศ ยกเว้นเพียงชั้นยศจอมพล (น.๙) ซึ่งกำหนดให้ได้รับเงินเดือน

ขั้นสูงสุด ซึ่งสูงกว่าเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ระดับ ๑๑ ประมาณ ๑,๕๘๐ บาท โดยชั้นยศที่ระดับเงินเดือนได้รับการขยายมากขึ้น มีดังนี้

พ.๑ (ทหารกองประจำการ และนักเรียนสังกัดกระทรวงกลาโหม) และ พ.๒ (พลทหารประจำการ) ขยายมากกว่าเดิม ๑๐ ชั้น

ป.๑ และ ๒ (ส.อ. - จ.ส.อ. และ จ.ส.อ.พิเศษ) ขยายมากกว่าเดิม ๗ และ ๖ ชั้นตามลำดับ

น.๓ (พ.ท.) น.๗ (พล.ท.) และ น.๘ (พล.อ.) ขยายมากกว่าเดิม ๔ ชั้น

น.๖ (พล.ต.) ขยายมากกว่าเดิม ๓ ชั้น

น.๒ (พ.ต.) น.๔ (พ.อ.) และ น.๕ (พ.อ.พิเศษ) ขยายมากกว่าเดิม ๒ ชั้น

น.๑ (ร.ต. - ร.อ.) ขยายมากกว่าเดิม ๑ ชั้น

ผลกระทบของการปรับปรุง

ในส่วนของราชการทหารแล้วการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนใหม่นี้จะทำให้ระบบการบรรจุแต่งตั้งเกิดความคล่องตัวขึ้น ที่เห็นได้ชัดเจนในการขยายเงินเดือนชั้นสูงให้เพิ่มสูงขึ้น จะเป็นการช่วยผ่อนคลายภาวะเงินเดือนตันของข้าราชการทหารโดยไม่จำเป็นต้อง

หาทางออกโดยการเลื่อนชั้นยศ นอกจากนี้การขยายเงินเดือนชั้นต่ำลงจะทำให้การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการทหารที่มีความรู้ความสามารถให้เป็นยศสูงขึ้นเป็นไปได้อย่างรวดเร็วขึ้น โดยไม่มีปัญหาในเรื่องชั้นเงินเดือนตามชั้นยศแบบเดิม

สำหรับการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนของข้าราชการทหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับราชการพลเรือนนั้น เมื่อพิจารณาถึงสาระสำคัญก็ไม่น่าจะมีปัญหาอะไรแต่จริงๆ แล้วก็มีปัญหาอยู่บ้าง กล่าวคือ เป็นปัญหาเกี่ยวกับความสมดุลงบในโครงสร้างของเงินเดือนระบบชั้นยศของข้าราชการทหารกับระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน อย่างที่ได้เกริ่นไว้ในตอนแรกว่ามีการเทียบชั้นยศกับระดับตำแหน่งกันเอาไว้ เมื่อราชการทหารปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนภายในบัญชีใหม่นี้ ก็จะมีผลทำให้การเทียบชั้นยศกับระดับตำแหน่งเคลื่อนไปจากเดิมหลายตำแหน่ง ดังตารางเปรียบเทียบต่อไปนี้

การเทียบระดับตำแหน่งเดิม		การเทียบระดับตำแหน่งใหม่	
ข้าราชการทหาร	ข้าราชการพลเรือน	ข้าราชการทหาร	ข้าราชการพลเรือน
ชั้นยศ	ระดับตำแหน่ง	ระดับเงินเดือน	ระดับตำแหน่ง
ส.ต. - จ.ส.อ.	๑	ป.๑	๑ - ๓
จ.ส.อ. พิเศษ	๒	ป.๒	๓
ร.ต. - ร.อ.	๓ - ๔	น.๑	๓ - ๔ (เหมือนเดิม)
พ.ต.	๕	น.๒	๕ (เหมือนเดิม)
พ.ท.	๖	น.๓	๖ (เหมือนเดิม)
พ.อ.	๗	น.๔	๗ - ๘
พ.อ. พิเศษ อันดับ ๑	๘	น.๕	๙
พ.อ. พิเศษ อันดับ ๒	๙		
พล.ต.	๑๐	น.๖	๑๐ (เหมือนเดิม)
พล.ท. อันดับ ๑	๑๐	น.๗	๑๑
พล.ท. อันดับ ๒	๑๑		
พล.อ.	๑๑	น.๘	๑๑ (เหมือนเดิม)



ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการปรับปรุงโครงสร้างบัญชีเงินเดือนของข้าราชการทหารใหม่นี้มีผลทำให้หลักการเทียบตำแหน่งกับข้าราชการพลเรือนแต่เดิมเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการยกระดับชั้นยศของข้าราชการทหารให้สูงขึ้นกว่าเดิมเมื่อเทียบกับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน อย่างไรก็ตามในเรื่องนี้อาจมีผู้โต้แย้งว่าแม้จะมีการเทียบชั้นยศของข้าราชการทหารกับระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนไว้ แต่ในข้อเท็จจริงข้าราชการทหารกับข้าราชการพลเรือนก็แยกประเภทไม่ได้เกี่ยวข้องกันอยู่แล้ว ราชการทหารจะปรับปรุงบัญชีเงินเดือนก็ไม่น่าจะส่งผลกระทบต่อราชการพลเรือน แต่ความเป็นจริงแล้วส่งผลกระทบต่ออย่างน้อยก็ ๓ ประการ กล่าวคือ

ประการแรก การโอนข้าราชการต่างประเภท ระหว่างข้าราชการทหารกับข้าราชการพลเรือน ปกติการโอนจะต้องโอนมาในระดับตำแหน่ง (หรือชั้นยศ) เท่าเดิม จึงจำเป็นต้องมีการเทียบชั้นยศของข้าราชการทหารกับระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนก่อน เพื่อการบรรจุแต่งตั้ง

ประการที่สอง การเทียบตำแหน่งในสิทธิต่าง ๆ ของการเป็นข้าราชการ เช่น การเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยงเดินทาง และสวัสดิการอื่น ๆ และการเทียบระดับในพิธีการต่าง ๆ ของทางราชการ เป็นต้น

ประการที่สาม เป็นเรื่องเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจ และความภาคภูมิใจในอาชีพของผู้ที่เป็นข้าราชการพลเรือน เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการประเภทอื่นดังเช่นกรณีนี้ที่เดิมเทียบตำแหน่งไว้เท่าหรือใกล้เคียงกัน ปรับปรุงใหม่กลายเป็นด้อยลงไป ก็มีปัญหาลูกๆ อยู่บ้างเหมือนกัน

ที่นี้ก็มาถึงจุดสุดท้ายว่า เมื่อราชการทหารก้าวเดินไปข้างหน้าด้วยการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนใหม่ ด้วยเหตุผลความจำเป็นเพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพในระบบของราชการทหารเอง ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเห็นใจและควรแก่การสนับสนุน แต่อย่างไรก็ตามระบบราชการของประเทศโดยส่วนรวมต้องถือกฎและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งใดก็ตามจะต้องคำนึงถึงราชการทั้งระบบ กรณีผลกระทบในเรื่องการเทียบชั้นยศกับระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน จากการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนของข้าราชการทหารนี้ก็ควรที่จะได้รับการหยิบยกขึ้นพิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงต่อไปด้วย

ที่เขียนวิเคราะห์มาทั้งหมดนี้ขอยืนยันว่า เรื่องนี้ไม่เกี่ยวกับเบื้องหน้า เบื้องหลัง หรือเบื้องข้าง การปรับเงินเดือนข้าราชการพลเรือนบัญชี ๔ หรือบัญชี โหนด ๗ ทั้งสิ้น มันคนละเรื่องกันจริง ๆ

|| วินัยข้าราชการ ||

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีภรณาสวัสดิ์



เดือนนี้ ฝนเริ่มโปรยปรายมา อันเป็นเครื่องบ่งบอกว่า ฤดูฝนมาเยือนแล้วอาจจะทำให้ชาวประชา โดยเฉพาะชาวกรุงเทพฯ และธนบุรี หวาดผวาได้ไม่มากนักน้อยว่าจะเจอเหตุการณ์เช่นปีที่แล้วอีกหรือไม่ ซึ่งก็ยังไม่อาจทราบได้ เขาละครับเดือนนี้เรามาว่ากันถึงเรื่องราวเกี่ยวกับวินัยที่เกิดขึ้นในแวดวงของข้าราชการ สังกัดกระทรวงที่ควบคุมคนและแผนของประเทศซึ่งอยู่ข้าง ๆ สนามม้าจนถึงว่าจะมีอย่างไรบ้างนะครับ แล้วต่อด้วยเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการว่า จะทำได้เมื่อใด และจะทำอย่างไรกันอีกทั้งจะต้องปฏิบัติตนอย่างไรด้วย เพื่อว่าตนเองจะได้พ้นพงหนามไปได้โดยสวัสดิภาพ ไม่ต้องมาติดอยู่ในวัฏจักรของวินัยอีกด้วยนะ

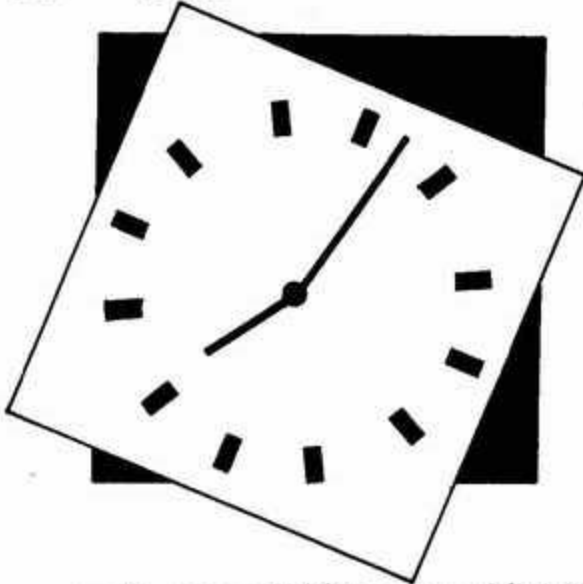


ทำข่าว

ในการเตรียมจัดงานสงกรานต์ประจำปีของเทศบาลเมืองแห่งหนึ่งเทศบาลเมืองได้มีหนังสือขอความร่วมมือให้สถานีวิทยุกระจายเสียงไปทำข่าวงานสงกรานต์ประจำปีที่เทศบาลจัดขึ้น ปรากฏว่านายยิ้ม ซึ่งเป็นผู้รับหนังสือฉบับนั้นไว้เอง และมีหน้าที่รับผิดชอบด้านข่าวด้วย ลืมแจ้งให้เจ้าหน้าที่ออกไปทำข่าวตามวันเวลาที่กำหนดไว้ เป็นเหตุให้เทศบาล

เมืองเข้าใจว่า สถานีวิทยุกระจายเสียงไม่ให้ความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์ และทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการเสื่อมคลายลง การกระทำของนายยิ้ม เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์... เออ... ข่าวดี ๆ ของท้องถิ่นที่ตนพักพึงอาศัยอยู่เองแท้ ๆ ไม่น่าจะลืมเลยนะครับ

ช้า ๒ นาที



นายใจ และนายคำ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ช่างควบคุมเสียงของห้องส่งวิทยุกระจายเสียงแห่งหนึ่ง ปรากฏว่า ทั้งสองมิได้มาปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดเวลา คือ ๐๗.๐๐ น. เป็นเหตุให้รายการกระจายเสียงของสถานีวิทยุกระจายเสียงเริ่มดำเนินการได้ล่าช้ากว่ากำหนดตามรายการปกติ ๒ นาที การกระทำของบุคคลทั้งสองเป็นความผิดวินัย ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือลงโทษตัดเงินเดือน แต่เป็นความผิดครั้งแรก จึงลดลงเป็นภาคทัณฑ์ทั้งสองคน ... แหม ทำให้ประชาชนได้รับฟังข่าวของทางราชการช้าไปถึง ๒ นาที เสียวนะ



บาสาย - กลับก่อน

ในปี ๒๕๑๔ นายทอง ได้ลาป่วยเนื่องจากโรคประสาทเครียด เป็นเวลา ๖๔ วัน ผู้บังคับบัญชาได้อนุญาตการลาแล้ว หลังจากนั้น นายทอง ก็ได้มาปฏิบัติราชการสายและกลับก่อนเวลาเสมอ ๆ รวมทั้งมีวันลามาก ผู้บังคับบัญชาสืบสวนแล้ว ปรากฏว่านอกจากนายทอง จะป่วยด้วยโรคประสาทเครียดแล้ว บิดาของนายทอง-เอง ก็ยังป่วยเป็นโรคประสาทอีกด้วย นายทอง จึงต้องคอยดูแลบิดา ภายหลังบิดาก็ได้ถึงแก่กรรมลง การกระทำของนายทองเป็นความผิดวินัย ตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์... เรื่องนี้ เป็นเรื่องที่น่าเห็นใจนะ แต่วินัยก็ยังคงจะต้องเป็นวินัยอยู่เสมอครับ

เก้าอี้เป็นเหตุ

ตอนสายวันหนึ่ง นางนิต ได้มาปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ตรวจสุขภาพในและนั่งอยู่บนเก้าอี้ของนายอ่อน ต่อมานายอ่อน-กลับเข้ามาในห้องและเห็นนางนิต-นั่งอยู่บนเก้าอี้ของตน จึงเกิดความไม่พอใจ-พร้อมกับเดินเข้าไปนั่งแทรกลงบนเก้าอี้ตัวนั้น โดยไม่ได้บอกให้นางนิตทราบว่า จะนั่งเก้าอี้ ทำให้นางนิตตกใจและอับอาย รีบลุกขึ้นเดินหนีไปทันที นอกจากนั้น ยังปรากฏว่า นายอ่อน ไม่ค่อยจะนั่งประจำอยู่ที่โต๊ะทำงาน และมักจะหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ทั้งที่ผู้บังคับบัญชาก็ได้กล่าวตักเตือนแล้ว การกระทำของนายอ่อน เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๖๘, ๗๔ และมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์... เอ้อ... เก้าอี้ตัวเดียวแท้ ๆ ที่ทำให้เกิดเหตุเช่นนี้ขึ้นได้

ลาพักผ่อน

เช้าวันศุกร์ นายโร ได้มาปฏิบัติงานตามปกติ ในตอนเช้า จนกระทั่งเวลาประมาณ ๑๐.๐๐ น. จึงได้ออกไปจากที่ทำงานโดยมิได้ขออนุญาตหรือบอกกล่าวแก่ผู้ใด จนถึงเวลา ๑๖.๓๐ น. ก็ยังไม่กลับมาทำงาน และในปลายวันนั้นเองเจ้าหน้าที่ได้นำใบลาขอลาหยุดพักผ่อนจำนวน ๕ วัน ของนายโร ซึ่งมีบันทึกปะหน้าใบลาว่า ประสงค์จะไปเยี่ยมบ้านที่ต่างจังหวัดเสนอต่อผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาได้มีบันทึกกลับมาว่า “ถ้าการหยุดพักผ่อนของนายโรไม่เสียหายแก่ราชการ และนายโร-ได้เซ็นรับทราบคำสั่งอนุญาตตามระเบียบได้ ก็อนุญาต” แต่ปรากฏว่า นายโร-ไม่ได้เซ็นรับทราบคำสั่งแต่อย่างใด และเมื่อครบกำหนดวันลาแล้วกลับขาดราชการไปอีก ๒ วัน จึงกลับมาปฏิบัติราชการตามปกติ การกระทำของนายโร เป็นความผิด

โทรศัพท์

นายสี ได้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อติดตั้งโทรศัพท์ของทางราชการที่บ้านของตน และผู้บังคับบัญชาได้ส่งอนุมัติแล้ว ต่อมานายสี ได้มีบันทึกถึงผู้บังคับบัญชาขออนุมัติย้ายโทรศัพท์ของทางราชการจากบ้านรับรองของทางราชการไปติดตั้งที่บ้านพักในแฟลตแห่งหนึ่ง โดยอ้างว่าเป็นบ้านพักของตน ซึ่งตนได้ไปพักอยู่เสมอในวันหยุดราชการ และได้รับการอนุมัติเช่นกัน หลังจากนั้น มีผู้ร้องเรียนขึ้น ผู้บังคับบัญชาสอบสวนแล้ว ปรากฏว่าเป็นความจริง การกระทำของนายสี เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์... โทรศัพท์ เป็นของจำเป็นนะครับ กว่าจะได้มาแต่ละเครื่อง มันช่างยากเย็นแสนเข็ญเสียเหลือเกิน บางคนขอมาตั้ง ๓-๔ ปีแล้ว ก็ยังเฉย ๆ

วินัยตามมาตรา ๗๔ และมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์... จะไปไหนมาไหน ก็น่าจะทำให้ถูกต้องตามระเบียบ และเมื่อครบกำหนดแล้วก็ควรจะกลับ แต่นี่กลับขอแถมอีก ๒ วัน ชะอีก



ปูจาว - วิสัยนา ทางวินัย

การลาออกจากราชการ

การลาออกจากราชการ เป็นสิทธิที่กฎหมายให้แก่ข้าราชการพลเรือนทุกคน ที่จะขอลาออกจากราชการเมื่อใดก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกจากราชการ ก็ยังมีอำนาจที่จะยับยั้งไว้ได้เช่นกัน หากเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการเท่านั้น จะยับยั้งไว้เพื่อการอื่นหาได้ไม่ (หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๑๐/

การลาออกจากราชการ เป็นสิทธิที่กฎหมายให้แก่ข้าราชการพลเรือนทุกคน

๑๐๐ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๒๓)

การลาออกจากราชการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๕ กำหนดไว้โดยเฉพาะ แยกออกได้เป็น ๒ กรณี คือ

ก. การลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ในกรณีนี้ผู้ประสงค์จะขอลาออกจะต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งและผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตจะต้องอนุญาตตามที่ขอลาออก และให้การลาออกนั้นมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก และจะยับยั้งไว้ไม่ได้ ตามนัยมาตรา ๘๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

ข. การลาออกจากราชการในกรณีอื่น ๆ ซึ่งแตกต่างกับกรณีตามข้อ ก. มีขั้นตอนที่จะต้องปฏิบัติ

ดังนี้

๑). ผู้ที่ประสงค์จะขอลาออกต้องยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง" หมายความว่าผู้บังคับบัญชาคนแรกที่อยู่เหนือผู้ขอลาออก เมื่อผู้ประสงค์จะขอลาออกยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งแล้ว ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับใบลาดังกล่าวก็ต้องเสนอใบลานั้นต่อไปตามลำดับจนถึงผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกจากราชการ

๒). ต้องได้รับอนุญาตก่อนจึงจะออกจาก

ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกจากราชการ ก็ยังมีอำนาจที่จะยับยั้งไว้ได้เช่นกัน

ราชการได้ ซึ่งหมายความว่า ผู้ที่ยื่นใบลาขอลาออกจากราชการแล้ว จำเป็นที่จะต้องมาปฏิบัติหน้าที่ราชการตามปกติไปก่อนจนกว่าผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกจะได้บันทึกสั่งการอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดงานไปได้ ถ้าหากว่ายื่นใบลาออกจากราชการแล้วหยุดงานไปก่อนเลยทั้งที่ยังไม่ได้รับอนุญาตติดต่อกันคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน ก็อาจถูกลงโทษไล่ออกจากราชการได้เช่นกัน ทั้งนี้ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือกระทรวงศึกษาธิการที่ ศธ ๖๑๔๐/๒๔๘๘ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๘ ซึ่งในปัจจุบันนี้ ก็ยังถือปฏิบัติตามแนวนี้อยู่ เว้นแต่ว่าผู้ที่ประสงค์จะขอลาออกจากราชการนั้น ได้ยื่นใบลาขอลาออกไว้ต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าเป็นเวลาพอสมควรที่ผู้บังคับบัญชาจะได้มีเวลาพิจารณาสั่งการได้ และในระหว่างนั้น ผู้นี้ก็ยังคงจะต้องมาปฏิบัติราชการ

ตามปกติ จนถึงวันที่ตนเองมีความประสงค์จะขอลาออกจากราชการแล้ว แต่ผู้บังคับบัญชาก็ยังมิได้สั่งการ แต่ประการใด เช่นนี้ ถ้าผู้นั้นหยุดงานไปหลังจากถึงกำหนดวันที่ตนประสงค์จะขอลาออกแล้ว ก็อาจเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง โดยเพียงแต่เป็นการไม่ปฏิบัติ ตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ และโทษที่จะได้รับก็อยู่ในระดับเพียง ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน เท่านั้น ทั้งนี้แล้วแต่รายละเอียดข้อเท็จจริงของแต่ละกรณี ๗ ไป

ต้องได้รับอนุญาตก่อน จึงจะออกจากราชการได้

๓). เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งการอนุญาต การลาออกของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับใบลาของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ก็จะต้องพิจารณาสั่งการภายใน เวลาอันสมควร หากจะยับยั้งก็ยับยั้งไว้ได้ไม่เกิน ๓ เดือน เมื่อครบ ๓ เดือนแล้ว จะยับยั้งไว้ต่อไปอีกไม่ได้ เพราะการลาออกนั้น มีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายแล้ว ตามมาตรา ๙๕ วรรคสาม กรณีจึงเท่ากับว่าผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออก จะต้องพิจารณาสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งลงไปในเวลาอันสมควร เท่านั้น

ข้อควรทราบเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ

๑. การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ จำเป็น จะต้องทำตามแบบที่กำหนดไว้ ตามนัยหนังสือกรม เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นว.๒๕๒/๒๔๙๕ ลง

วันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๔๙๕ ซึ่งกำหนดให้มีการกรอกข้อความต่าง ๆ เช่น จะลาออกจากราชการเมื่อใด และผู้ขอลาออกจะต้องลงชื่อในหนังสือขอลาออกด้วย หรืออย่างน้อยผู้จะขอลาออกต้องยื่นบันทึกข้อความที่มีข้อความและลงลายมือชื่อตามแบบหนังสือขอลาออก ตามนัยมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ดังนั้น ผู้จะขอ ลาออกจึงไม่อาจใช้โทรเลขเป็นหนังสือขอลาออกได้

๒. การอนุญาตให้ลาออกด้วยวาจา ไม่มีผล ตามกฎหมาย (มติ ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงคมนาคม ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๑๒๒๐๓๑ ลง วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๘)

หากจะยับยั้งก็ยับยั้งไว้ได้ไม่เกิน ๓ เดือน เมื่อครบ ๓ เดือนแล้ว จะยับยั้งไว้ต่อไปอีกไม่ได้

๓. การอนุญาตการลาออก แม้ไม่ทำเป็นคำสั่ง เพียงแต่บันทึกสั่งให้ปรากฏเป็นหลักฐานว่า อนุญาตแล้วก็ใช้ได้ (มติ ก.พ.ตอบข้อหารือของเลขาธิการ ทำเนียบนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๗๕๙๕๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๑๗) แต่อย่างไรก็ดี เพื่อให้เป็นระเบียบและเป็นหลักฐานยืนยันได้แน่นอน ควรทำเป็นคำสั่งไว้

๔. การสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการโดย อ่างกฎหมายผิด ถ้าผู้สั่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการ ลาออกแล้ว ก็ไม่ทำให้คำสั่งนั้นเสียไป (มติ อ.ก.พ.ฯ กฎหมายฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๒๑ วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๒๑)

๕. ผู้ขอลาออกอาจถอนใบลาออกได้ แต่ต้องทำ เป็นลายลักษณ์อักษรเสนอถึง ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา ออกก่อนที่จะมีการสั่งอนุญาตให้ลาออก (มติ ก.พ.

ตอบข้อหารือกระทรวงคมนาคม ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๑๒๒๐๓๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๔)

๖. เมื่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกได้สั่งอนุญาตการลาออกแล้ว อาจสั่งยกเลิกคำสั่งอนุญาตการลาออกได้ เมื่อการออกคำสั่งนั้นขัดกับข้อเท็จจริง (มติ อ.ก.พ.ฯ กฎหมายฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๒๑ วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๒๑)

๗. ผู้บังคับบัญชาได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของผู้ที่ประสงค์จะขอลาออกหลังจากที่ผู้จะขอลาออกถึงแก่กรรมแล้ว เช่นนี้ ก็ไม่มีกรณีที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งอนุญาตการลาออกแต่อย่างใด เพราะ

การอนุญาตให้ลาออกด้วยวาจา ไม่มีผลตามกฎหมาย

ผู้นั้นได้ออกจากราชการไปโดยผลของกฎหมายเพราะตายแล้ว (มติ ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงการคลัง ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๔/๕๑๖๐ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๒๕)

๘. ข้าราชการพลเรือนที่ไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง แต่ไม่ได้ขอลาออกก็ถือว่าขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ และผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งให้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๙๖ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ (มติ ก.พ. ตอบข้อหารือกรมประชาสัมพันธ์ ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๑๐๓๗๙ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๙)

๑. **ปุจฉา** ข้าราชการระดับ ๔ ในภูมิภาค ได้ยื่น

หนังสือลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๑๙ ขอลาออกจากราชการเพื่อสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยขอลาออกตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๙ ปรากฏว่าผู้นี้อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนพิจารณาโทษทางวินัย เช่นนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดจะอนุญาตให้ผู้นี้ออกจากราชการได้หรือไม่

วิสัชนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า กรณีที่ข้าราชการพลเรือน

กรณีขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออก จะยับยั้งการลาออกหาได้ไม่

สามัญขอลาออกจากราชการเพื่อสมัครรับเลือกตั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกหาได้ไม่ และการลาออกในกรณีนี้ มาตรา ๙๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ บัญญัติให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออกอยู่แล้ว ดังนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา จึงยอมอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ (สำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือจังหวัดขอนแก่น ตามหนังสือที่ สร ๑๐๐๖/๑๓๑๖๒ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๙ ...ส่วนเรื่องวินัยที่ค้างอยู่นั้น ปรากฏว่า ผู้นี้ถูกตั้งกรรมการสอบสวนกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนขอลาออก และที่สุดผู้ว่าราชการจังหวัดได้สั่งลงโทษปลดผู้นี้ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ลาออกจากราชการแล้ว)

๒. **ปูจลา** ข้าราชการระดับ ๔ ในส่วนภูมิภาค ซึ่งกรมเจ้าสังกัดได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ตามมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ไปแล้ว ถ้าผู้นี้ได้ยื่นใบลา ขอลาออกจากราชการ เพื่อไปสมัครรับเลือกตั้ง ตามมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้บังคับบัญชาจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้จนการสอบสวนแล้วเสร็จก่อนได้หรือไม่ และผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาออกควรจะเป็นอธิบดีเจ้าสังกัด หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

ณาเรื่องที่ข้าราชการผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนไว้ตามมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แม้จะได้อนุญาตให้ผู้นี้ลาออกจากราชการไปแล้ว ก็ยังดำเนินการต่อไปได้ ตามนัยมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมธนารักษ์ ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๑๔๑๕๕ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๙)

ข้าราชการพลเรือนที่ไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง แต่ไม่ได้ขอลาออกก็ถือว่าขาดคุณสมบัติ

ผู้ที่ยื่นใบลาขอลาออกจากราชการแล้วจำเป็นต้องมาปฏิบัติหน้าที่ราชการตามปกติไปก่อน

วินิจฉัย ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญขอลาออกจากราชการ เพื่อสมัครรับเลือกตั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกหาได้ไม่ และการลาออกในกรณีนี้ ตามมาตรา ๙๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ บัญญัติให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออกอยู่แล้ว ส่วนในเรื่องผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกนั้น สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งระดับ ๔ อธิบดีและผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชาต่าง ๆ มีอำนาจอนุญาตการลาออก ตามนัยมาตรา ๙๕ ประกอบด้วยมาตรา ๔๔ (๕) และ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนการสอบสวนพิจารณา

๓. **ปูจลา** การลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งนั้น ถ้าผู้ขอลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และอยู่ในระหว่างสอบสวนหรือการพิจารณาทางวินัย ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้หรือไม่

วินิจฉัย ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า สำหรับกรณีขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งนั้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๕ วรรคสอง ได้บัญญัติให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก และมาตรา ๙๕ วรรคสาม ที่บัญญัติ

เรื่องการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ก็ได้ยกเว้นกรณีตามวรรคสองไว้ด้วย ดังนั้น กรณีขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกจะยับยั้งการลาออกหาได้ไม่

ส่วนกรณีขอลาออกด้วยเหตุอื่น และผู้ขอลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวนตามกฎหมายแล้ว และเรื่องอยู่ในระหว่างการสอบสวนหรือการพิจารณาทางวินัยนั้น เมื่อนำความใน

แม้จะได้อนุญาตให้ลาออกราชการไปแล้ว ถ้าการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นี้กระทำความผิดสมควรลงโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ผู้บังคับบัญชาที่ยังมีอำนาจสั่งดำเนินการลงโทษดังกล่าวได้

มาตรา ๔๙ มาประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว เห็นเจตนารมณ์ของกฎหมายได้ว่า ตามมาตรา ๔๕ วรรคสาม ที่บัญญัติว่า ถ้าผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออก เห็นว่า จำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน นับแต่วันขอลาออกก็ได้ นั้น หาได้มุ่งหมายให้นำเหตุที่ผู้ขอลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวนไว้ตามกฎหมายแล้ว และเรื่องอยู่ในระหว่างการสอบสวนหรือพิจารณาทางวินัย มาถือเป็นความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการที่จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก เพื่อรอให้การสอบสวนพิจารณาเสร็จเสียก่อนแต่อย่างใดไม่ เพราะมีมาตรา ๔๙ ให้อำนาจดำเนินการได้อยู่แล้ว (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือระ

ทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๑๓๒๗๕๑ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๑๙)

๔. **ปุจฉา** กรมได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยแก่ข้าราชการผู้หนึ่ง ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กรณีต้องหาว่ามีพฤติการณ์ล่อไปในทางไม่สุจริตหลายประการ ต่อมาผู้นี้ได้ยื่นใบลาขอลาออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๑ แต่กรมได้สั่งยับยั้งการลาออกไว้

การยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจะยับยั้งไว้ได้ก็ต่อเมื่อมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการเท่านั้น จะยับยั้งไว้เพื่อการอื่น เช่น จะยับยั้งไว้เพื่อบำเพ็ญการลงโทษทางวินัยหาได้ไม่

ก่อน ตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และการยับยั้งการลาออกดังกล่าวจะครบกำหนด ๓ เดือน ในวันสิ้นเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ หากการพิจารณาสำนวนการสอบสวนผู้นี้ไม่แล้วเสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ กรมจะสั่งอนุญาตการลาออกได้หรือไม่

วิสัชนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า ตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ให้อำนาจผู้บังคับบัญชายับยั้งการอนุญาตให้ข้าราชการพลเรือนสามัญลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน นับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก ดังนั้น กรณีของผู้นี้ซึ่งกรมได้ให้

ยับยั้งการลาออกไว้ และจะครบกำหนดสามเดือน ในวันสิ้นเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ แม้การพิจารณาจำนวนการสอบสวนผู้นี้จะไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าว กรมก็จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้อีกมิได้ และแม้จะได้อนุญาตให้ลาออกจากราชการไปแล้ว ถ้าการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่า ผู้นี้กระทำผิดสมควรลงโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ผู้บังคับบัญชาก็ยังมีอำนาจสั่งดำเนินการลงโทษดังกล่าวได้ ตามนัยมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน



พ.ศ. ๒๕๑๘ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๙/๑๘๗๐๕ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒)

๕. **ปูลง** จังหวัดได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสืบสวนข้อเท็จจริงข้าราชการผู้หนึ่ง กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย โดยมีได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่สุดจังหวัดสั่งลงโทษตัดเงินเดือน และได้รายงานกรมเจ้าสังกัดของผู้ถูกลงโทษ กรมเจ้าสังกัดพิจารณาแล้วเห็นว่า ระดับโทษที่จังหวัดสั่งนั้นยังไม่เหมาะสม และไม่ได้มาตรฐานระดับโทษควรเพิ่มโทษเป็นลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ขณะที่เรื่องอยู่ระหว่างเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งการ ผู้ว่าราชการจังหวัดก็ได้อนุมัติให้ผู้นี้ออกจากราชการไปก่อนที่ผู้บังคับบัญชาจะสั่ง

เพิ่มโทษ เช่นนี้ การที่จังหวัดได้พิจารณาอนุมัติให้ผู้ถูกลงโทษลาออกจากราชการไป จะชอบด้วยระเบียบหรือไม่ และผู้บังคับบัญชาจะสั่งเพิ่มโทษได้หรือไม่

วิศิษนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า ตามมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มิได้ห้ามมิให้ผู้บังคับบัญชาสั่งอนุญาตการลาออกของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาดำเนินการทางวินัย




แต่อย่างไรก็ดี ดังนั้น จังหวัดจึงสั่งอนุญาตการลาออกในกรณีนี้ได้ ส่วนกรณีที่ว่า ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาสั่งเพิ่มโทษแก่ผู้ที่ได้ลาออกจากราชการไปแล้วได้หรือไม่นั้น การพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนที่ออกจากราชการไปแล้ว มาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้อำนาจผู้บังคับบัญชาดำเนินการได้ ถ้าข้าราชการพลเรือนผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษอยู่ก่อนออกจากราชการ สำหรับกรณีนี้ ปรากฏว่าผู้นี้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยโดยไม่ได้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง และทาง

จังหวัดลงโทษเพียงตัดเงินเดือน และในชั้นพิจารณาของกรมเจ้าสังกัด ก็เห็นควรเพิ่มโทษเป็นลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น และไม่ปรากฏว่าผู้นี้ถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนนอกจากราชการแต่อย่างใด ผู้บังคับบัญชาจึงไม่มีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษได้อีก (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงมหาดไทย ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๙/๒๖๑๙๕ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ ผู้บังคับบัญชาที่จะสั่งเพิ่มโทษไม่ได้ในชั้นนี้ คือ ปลัดกระทรวงซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่ง (ผู้ว่าราชการจังหวัด) มีสิทธิรับแต่อย่างใด)

๖. **ปูฉลา** กรมได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ตามมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก่ข้าราชการผู้นั้น กรณีเป็นกรรมการตรวจรับพัสดุ ได้ลงชื่อตรวจรับในใบตรวจรับพัสดุโดยไม่ถูกต้อง ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ป.ชี้มูลมาที่สุดคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่ากรณียังไม่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ควรลงโทษตัดเงินเดือน ระหว่างการสอบสวนพิจารณานั้นผู้นี้ได้ยื่นใบลา ขอลาออกจากราชการ

ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๖ แต่กรมได้ยับยั้งไว้เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๒๖ แล้ว หารือว่าการใช้สิทธิยับยั้งการลาออกเกินกว่า ๓ เดือน จะมีได้ในกรณีใดบ้าง และถ้าไม่ได้ จะยับยั้งการลาออกไปจนกว่าจะทราบผลของการสอบสวน และการดำเนินการลงโทษทางวินัยจนถึงสิ้นสุดจะได้หรือไม่

วิศิษณา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า การลาออกจากราชการ ถ้าผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกจากราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้ ก็ยับยั้งไว้ได้ไม่เกิน ๓ เดือน เมื่อครบ ๓ เดือนแล้ว จะยับยั้งไว้ต่อไปอีกไม่ได้ เพราะการลาออกนั้นมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง และการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจะยับยั้งไว้ได้ ก็ต่อเมื่อมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการเท่านั้น จะยับยั้งไว้เพื่อการอื่น เช่น จะยับยั้งไว้เพื่อดำเนินการลงโทษทางวินัยหาได้ไม่ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมปลัดฯ ข้อ ๑ ตามหนังสือที่ นร ๐๖๑๑/ป.๑๒๓๘ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๒๖) 



สารพัดทุกข์ ข้าราชการ



นับแต่วารสารข้าราชการเปิดคอลัมน์สารพัดทุกข์ข้าราชการนี้ขึ้นมาจนถึงฉบับนี้ กองบรรณาธิการของเราได้รับข้อปรับทุกข์ของเพื่อนข้าราชการหลายเรื่อง บางเรื่องเป็นการขอความเห็น แต่บางครั้งก็ส่งมาระบายความทุกข์เฉย ๆ

เพื่อนข้าราชการที่มีความทุกข์ใจ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน หรืออื่น ๆ จากการทำงาน ต้องการที่จะปรับทุกข์หรือขอคำแนะนำ โปรดส่งตรงไปได้ที่บรรณาธิการวารสารข้าราชการ ทางกองบรรณาธิการของเรา จะตอบให้ท่านทุกฉบับ

สำหรับฉบับนี้เป็นเรื่องปรับทุกข์ของข้าราชการต่างวัยและต่างเพศ ซึ่งเป็นทุกข์กันคนละแบบ

เรียน บรรณาธิการ

ผมเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการมา ๔ ปีแล้ว รู้สึกดีใจที่วารสารเปิดคอลัมน์สารพัดทุกข์ข้าราชการขึ้นมา ตามความเห็นของผมเห็นว่าในข้อเท็จจริงแล้วข้าราชการมีทุกข์มาก แต่ไม่รู้ว่าจะพูดกับใคร ถึงบางครั้งรู้ก็เถอะแต่ไม่กล้าพูดครับ เอาละครับผมจะ

ไม่ขออารัมภบทมาก ผมขอเริ่มเรื่องของผมดังนี้

ปัจจุบันผมเป็นข้าราชการระดับ ๗ อายุ ๕๑ ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รับราชการมา ๒๕ ปีพอดี ตลอดเวลาที่รับราชการมาผมก็ตั้งใจและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และก็ได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชามาโดยตลอดที่จริงเมื่อเทียบกับเพื่อนคนอื่น ๆ แล้วผมก็ได้รับความก้าวหน้าพอสมควร ไม่ถึงกับอยู่ปลายแถวซะทีเดียวที่ผ่านมาก็ไม่มีความทุกข์อะไร แต่เมื่อเร็ว ๆ นี้ผมรู้สึกว่ามีทุกข์ คือปัจจุบันผมมาทำงานอยู่กับหัวหน้าที่เคยเป็นลูกน้องของผมมาก่อน สำหรับตัวผมเองมีความรู้สึกขัดแย้งอยู่ในใจ แต่ก็มีได้ไวยวายอะไรทำงานตามที่ได้รับมอบหมายตลอดมา แต่ความรู้สึกขัดแย้งนี้มันเพิ่มขึ้นทุกวัน จนผมรู้สึกว่าความทุกข์อันนี้มันกัดกร่อนหัวใจผมลงไปทุกวัน จนผมก็คิดความรู้สึกห่อเหี่ยวไม่อยากจะทำต่อไป ทั้ง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามองคนนี่ก็เป็นคนดีครับ ผมจึงขอคำแนะนำช่วยคลายทุกข์ให้ผม ๓ ข้อ ดังนี้ครับ

๑. ผมควรจะย้ายงานไปอยู่ที่อื่นหรือไม่ และ

ผมควรจะยกเหตุผลอะไรไปเป็นเหตุขอย้าย จึงจะเป็น การย้ายที่บัวไม่ช้ำน้ำไม่ขุ่นครับ

๒. หากผมไม่ได้ย้าย ผมควรจะขอลาออกไป เลยหรือไม่ เพราะหากผมลาออกตอนนี้ ผมก็ได้บ้าน นาญแล้วด้วย

๓. ขอคำแนะนำอื่น ๆ ที่จะช่วยคลายทุกข์ให้ผม ด้วยครับ

สุดท้ายนี้ขอให้วารสารก้าวหน้าต่อไปเรื่อย ๆ และเป็นเพื่อนของข้าราชการตลอดไป

สุรศักดิ์ สมาชิกปี ๒๕๒๓

ตอบ คุณสุรศักดิ์

รู้สึกเห็นใจเหมือนกันว่าคงจะลำบากใจพอสมควร แต่การทำงานที่มีลักษณะประจำในหน่วยงาน ใด ๆ ทุกคนควรทำให้ได้สองอย่างคือ ถ้าคุณจะเป็น หัวหน้าคนต่อไปเรื่อย ๆ นับวันเพื่อนก็จะกลายเป็น ลูกน้องและวันหนึ่งผู้ที่เคยเป็นหัวหน้าของคุณก็อาจจะ เป็นลูกน้องคุณได้หรือในทางกลับกัน สักวันหนึ่งคุณ ก็คงจะต้องไปเป็นลูกน้องของเพื่อนและลูกน้องคุณก็ อาจจะกลายมาเป็นหัวหน้าคุณได้เช่นกัน กรณีของคุณ เข้าประเภทที่สอง ซึ่งแน่นอนว่าคุณมีโชคคนแรกและคน เดียวที่ประสบกับปัญหานี้ แต่เมื่อพิจารณาจากจด หมายคุณแล้ว รู้สึกว่าอดีตลูกน้องซึ่งเป็นหัวหน้า บัจจุบันของคุณคงเป็นผู้มีความสามารถพอสมควร และเป็นคนดีด้วย ดังนั้นปัญหาจริง ๆ จึงอยู่ที่ใจของ คุณเอง ซึ่งยังไม่อาจยอมรับสภาพความจริงและการ เปลี่ยนแปลงนี้ได้ แต่คุณก็เป็นผู้ใหญ่ที่ผ่านโลกมา พอสมควรแล้ว คงพอที่จะเข้าใจได้บ้างแล้วว่า ชีวิตก็ เป็นเช่นนี้แหละ ความแน่นอนคือความไม่แน่นอน ของมันบ่แน่หรือกนายน ในระหว่างที่ยังมีแรงก็ขยัน หมั่นเพียรทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องอยู่ในความประมาท และประกอบแต่ความดีงามให้มาก ๆ ไว้ วันหนึ่ง ก็จะได้สิ่งตอบแทนที่คุ้มค่าไปเอง

ขอตอบคำถามคุณเป็นข้อ ๆ ดังนี้

๑. ถ้าคิดว่าทนฝืนใจไม่ไหวและมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานก็ควรหาทางย้ายก่อนที่ เขาจะย้ายเรา (เพราะทำงานมีผลงานแย่งทุกวัน) เหตุที่จะขอย้ายมีหลายเหตุผลที่จะทำให้บัวไม่ช้ำน้ำ ไม่ขุ่น ทางที่ดีที่สุดก็ควรเข้าไปหาผู้บังคับบัญชาของคุณ นั้นแหละ ไปปรึกษาเขา (ท่าน) ดูว่า คุณคิดว่าควร เปลี่ยนงานเสียบ้างจะได้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ท่านจะ ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออะไรคุณได้บ้าง เชื่อว่า ท่านก็คงจะเข้าใจและคงช่วยให้คุณให้ย้ายได้อย่าง เหมาะสม ระวังที่รอการย้ายก็ขมใจทำจิตว่างไว้ มาก ๆ อย่างหมกมุ่นกับเรื่องของตัวเอง พยายามคิดว่าจะ ทำอย่างไรจึงจะก่อประโยชน์ต่อราชการให้มากที่สุดได้

๒. ถ้าคุณยังมีกำลังวังชาและรักงานราชการอยู่ ก็ไม่มีเหตุผลที่จะลาออกไป แต่ถ้าคุณมีงานอื่นที่ ดีกว่าที่คุณพอใจ และมั่นใจว่าจะทำได้ดี ก็อาจจะ เป็นการดีที่จะลาออกเสียตอนนี้ เพื่อคุณจะได้ไปตั้ง ต้นชีวิตใหม่ก่อนที่จะอายุมากเกินไป

๓. คำแนะนำในการคลายทุกข์ ก็คือการฝึกหัด นั่งสมาธิเพื่อทำจิตใจให้สงบ เพื่อจะได้มีสติดีพอที่จะ ศึกษาและเข้าใจปรัชญาแห่งชีวิตให้ต้องแท้ว่า มนุษย์ เราเกิดมาทำไม และในระหว่างที่มีชีวิตอยู่เราควรทำ อย่างไร เพื่อให้ชีวิตมีคุณค่า และไม่เกิดความสูญ เปล่า

ขอให้โชคดี ได้ผลเป็นประการใด โปรดเล่าสู่กัน ฟังบ้าง

สวัสดิ์ค่ะ

หนูอ่านวารสารข้าราชการ จากห้องสมุด ของกรมที่หนูทำงานอยู่ เพิ่งจะมาเริ่มอ่านได้ ๒-๓ ฉบับมานี้เองค่ะ ตอนนี้หนูกำลังมีความทุกข์มาก ไม่ทราบจะปรึกษาใครดี หนูจึงขอพึ่งวารสารข้าราชการช่วยตอบปัญหาให้หนูด้วยค่ะ

หนูเป็นข้าราชการระดับ ๓ เงินเดือน ๒,๙๐๕ บาท หนูอยู่กับแม่และน้องชายอีกคน กำลังเรียน อาชีวศึกษาที่ ๑ โรงเรียนเอกชน เราเช่าบ้านเล็ก ๆ อยู่แค่ เงินเดือนของหนูถ้าใช้คนเดียวคงพอ แต่นี่ต้องแบ่งกัน ใช้ถึง ๓ คน ก็คิดดูเถอะค่ะ แม่หนูรับจ้างเย็บเสื้อผ้า อยู่ที่บ้าน มีรายได้เพียงพอกับค่าอาหารในบ้าน แต่รายจ่ายที่หนูต้องจ่ายก็ไม่เคยพอกับรายรับในแต่ละ เดือนเลย หนูต้องกู้เงินค่ะ หนูกู้จนหมดสิทธิกู้และยัง ใช้วิธีขอความช่วยเหลือจากเพื่อนที่ทำงานให้เขาใช้ สิทธิของเขากู้เงินให้หนู จนหนี้สินหนูทับถมกันมาก ขึ้นทุกที หนูใช้วิธีนี้จนใคร ๆ มองหนูด้วยสายตาแปลก ๆ ไม่ไว้ใจ ไม่มีใครสนิทใจกับหนูซักคน จนบางที่หนูก็น้อยใจ ไม่มีใครหรอกที่รู้ว่าหนูรู้สึกต่ำต้อย เสียหน้า และอับอายมากแค่ไหน กว่าจะตัดสินใจเข้าไปพูดขอร้อง ใครแต่ละครั้ง แต่มันจำเป็นจริง ๆ ตอนนี้หนูกำลัง กลัวว่าหนูอาจจะเงินขาดมือขึ้นมาซักวัน แล้วก็ไม่มี เงินใช้ ไม่รู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น หนูคงถูกไล่ออก ถูก พ้องเป็นบุคคลล้มละลาย หนูไม่รู้จะแก้ปัญหาเรื่องเงิน นี้ยังไง อย่างบอกให้หนูหางานใหม่ล่ะคะ สมัยนี้หางาน ยากมาก

หนูขอให้ช่วยตอบคำถามของหนูดังนี้ค่ะ

๑. เมื่อไหร่รัฐบาลจะเห็นใจและปรับปรุงเงิน เดือนข้าราชการให้พอกินพอใช้เสียที
 ๒. หนูควรจะวางตัวอย่างไร ในเมื่อใคร ๆ ก็ทราบดีว่าหนูมีหนี้สินมาก ถ้าผู้บังคับบัญชาทราบจะ เกิดผลร้ายต่อหนูหรือไม่
 ๓. หนูจะแก้ปัญหาเรื่องเงินเดือนไม่พอใช้นี้ได้ อย่างไร
- กรุณาตอบให้หนูเร็ว ๆ ด้วยนะคะ หนูกำลัง กังวลใจมาก

ศิริมา แก้วเปล่ง

ตอบ คุณศิริมา

ปัญหานี้เป็นเรื่องยากมาก จะว่าเป็นปัญหา ระดับชาติก็ได้ เพราะรัฐบาลเองก็กำลังประสบกับภาวะ รายจ่ายสูงกว่ารายรับ จนต้องไปกู้หนี้ยืมสินประเทศ ต่าง ๆ เป็นแสน ๆ ล้านบาท เฉพาะค่าดอกเบี้ยก็ตก เฉลี่ยวันละ ๗๐ กว่าล้านบาทเข้าไปแล้ว วิกฤตนิยม สูงแต่รายได้ต่ำนี้จึงค่อนข้างจะระบอบอยู่ทั่วไปใน สังคมไทย แต่ก็พยายามแนะนำหนุบ้างเท่าที่จะทำ ได้


ตามหลักแล้ว เราควรจะจำกัดรายจ่ายให้อยู่ ภายในวงเงินรายรับให้ได้ พุดง่าย ๆ ว่าไม่ควรจ่าย เกินงบประมาณ แต่กรณีหนูนี่เกินงบประมาณทีเดียว และหนู ก็ไม่ได้บอกรายละเอียดชัดว่าเอาเงินที่กู้เขาไปทำอะไร บ้าง เช่น ไปผ่อนบ้าน ผ่อนรถ ผ่อนตู้เย็น ผ่อนโทรทัศน์ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หนูน่าจะคิดให้รอบคอบเสีย ก่อนที่จะใช้จ่ายอะไรลงไป เพราะรายได้ของหนูก็ แน่นนอนอยู่แล้ว อย่าไปหวังเลยว่าจะถูกลอตเตอรี่มาใช้ หนี้ให้หมด หนุยืมเงินเขาทั่วไปหมด ใคร ๆ เขาก็ใจคอ ไม่ดีซี กลัวว่าหนูจะไปขอร้องเขาและเขาก็อาจจะใจ อ่อนยอมหนุไปอีกคน ผลก็คงจะแย่งทั้งเขาและทั้งตัว หนุเอง

เขาละขอตอบคำถามของหนูดังนี้

๑. ความจริงรัฐบาลท่านก็เห็นใจข้าราชการ และอยากปรับปรุงเงินเดือนให้พวกเราอยู่ แต่ท่านต้อง เห็นใจตัวท่านเองก่อน เพราะท่านบริหารประเทศไทย โดยมีข้าราชการเป็นมือเป็นเท้า ซึ่งก็ไม่ทราบว่าช่วยท่าน บริหารอย่างไรประเทศถึงได้ขาดดุลย์การชำระเงินเป็น แสน ๆ ล้านบาททอย่างนี้ แล้วจะให้ท่านมีกะจิตกะใจ อะไรมาขึ้นเงินเดือนข้าราชการอีกเล่าหนุ ท่านไม่ ไล่พวกเราออกก็บุญแล้ว เขายังว่ากันอยู่ว่า คนใน ภาครัฐบาลลันงาน ถ้าคุณคนออกได้ งานราชการอาจ มีประสิทธิภาพขึ้นและก็ประหยัดงบประมาณอีกเสีย

ด้วย ที่พูดมานี้ก็จำมาจากคนอื่นเขาหรือ สำหรับตัว
 เองนั้น เห็นว่ารัฐบาลเองก็ให้ความเป็นธรรมกับพวกข้าราชการ
 น้อยไปหน่อย ที่ตอนเอาเงินไปสนับสนุนและ
 ค่าประกันพวกทรัสต์ไม่ให้ล้มเป็น ๑๐๐ ล้านบาทยัง
 ทำได้ แต่การจะเพิ่มเงินเดือนข้าราชการเพียงแค่ ๓๐๐
 ล้านบาทก็ยังไม่แน่ใจที่จะทำ น่าเจ็บใจอยู่เหมือนกัน
 แต่ก็ไม่ทราบว่า จะตอบหนุอย่างใดในเรื่องนี้เอาเป็นอัน
 ว่ารอดูไปก่อน

๒. หนูควรวางทางปลดเปลื้องหนี้สินให้หมด
 อย่ายำก้อหนี้ใหม่เป็นอันขาด คนที่มีหนี้มาก ๆ ใคร ๆ
 เขาก็ไม่สนิทใจที่จะคบหาสมาคมด้วย ผู้บังคับบัญชาได้
 ทราบก็ไม่ชอบแน่เพราะขาดคุณสมบัติของข้าราชการ
 ในข้อที่ว่าต้องเป็นผู้ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว

๓. หนูต้องแก้ปัญหากับตัวเองก่อน หนูจะต้อง
 จัดระบบงบประมาณ ทำบัญชีรายจ่ายทุกรายการใน
 แต่ละเดือนอย่างละเอียด เพื่อตรวจสอบดูว่ารายการ
 ต่าง ๆ ที่จ่ายไปนั้นจำเป็นจริง ๆ หรือไม่ โดยจัดลำดับ
 ความสำคัญและความจำเป็นของแต่ละรายการไว้
 แล้วตัดรายการที่ไม่จำเป็นหรือจำเป็นน้อยที่สุดออก
 ตามลำดับ เพื่อให้ยอดรวมของรายจ่ายสมดุลกับราย
 รับในแต่ละเดือน โดยในระยะแรก ๆ หนูจะต้องประ
 หยัดอย่างที่สุด เพื่อปลดเปลื้องหนี้สินเดิม ลดหนี้ที่พอก
 หนุออกเสียก่อน แล้วต่อไปหนุก็จะลืมตาอ้าปาก
 ยืนอยู่บนขาของตัวเองได้ ไม่ต้องบากหน้าไปพึ่งใคร
 เขาให้รำคาญใจอีก ใคร ๆ เขาจะได้เลิกดูถูกหนุเสียที
 หนุเองก็จะได้หายกลุ่ม พยายามหน่อยก็แล้วกัน ขอ
 เอาใจช่วย 

รับเหมาและจำหน่าย เครื่องเจาะทุกชนิด	
 <p>TAMOMA 270 MODEL 7 753 เครื่องเจาะน้ำบาดาล ลึกลงไปได้ ๖๐-๘๐ ฟุต มีหัวเจาะ ๒ นิ้ว ๓ นิ้ว ๔ นิ้ว ๕ นิ้ว ๖ นิ้ว ๗ นิ้ว ๘ นิ้ว ๙ นิ้ว ๑๐ นิ้ว ๑๑ นิ้ว ๑๒ นิ้ว</p>	 <p>REED เครื่องเจาะน้ำบาดาล ลึกลงไปได้ ๖๐-๘๐ ฟุต มีหัวเจาะ ๒ นิ้ว ๓ นิ้ว ๔ นิ้ว ๕ นิ้ว ๖ นิ้ว ๗ นิ้ว ๘ นิ้ว ๙ นิ้ว ๑๐ นิ้ว ๑๑ นิ้ว ๑๒ นิ้ว</p>
 <p>Tone WATER WELL RIGS เครื่องเจาะน้ำบาดาล ลึกลงไปได้ ๖๐-๘๐ ฟุต มีหัวเจาะ ๒ นิ้ว ๓ นิ้ว ๔ นิ้ว ๕ นิ้ว ๖ นิ้ว ๗ นิ้ว ๘ นิ้ว ๙ นิ้ว ๑๐ นิ้ว ๑๑ นิ้ว ๑๒ นิ้ว</p>	 <p>DIAMOND DRILL BITS หัวเจาะเพชรคุณภาพดีเยี่ยม ขนาด ๒ นิ้ว ๓ นิ้ว ๔ นิ้ว ๕ นิ้ว ๖ นิ้ว ๗ นิ้ว ๘ นิ้ว ๙ นิ้ว ๑๐ นิ้ว ๑๑ นิ้ว ๑๒ นิ้ว</p>
 <p>TAMROCK เครื่องเจาะน้ำบาดาล ลึกลงไปได้ ๖๐-๘๐ ฟุต มีหัวเจาะ ๒ นิ้ว ๓ นิ้ว ๔ นิ้ว ๕ นิ้ว ๖ นิ้ว ๗ นิ้ว ๘ นิ้ว ๙ นิ้ว ๑๐ นิ้ว ๑๑ นิ้ว ๑๒ นิ้ว</p>	 <p>Tone DRILLING MACHINE เครื่องเจาะน้ำบาดาล ลึกลงไปได้ ๖๐-๘๐ ฟุต มีหัวเจาะ ๒ นิ้ว ๓ นิ้ว ๔ นิ้ว ๕ นิ้ว ๖ นิ้ว ๗ นิ้ว ๘ นิ้ว ๙ นิ้ว ๑๐ นิ้ว ๑๑ นิ้ว ๑๒ นิ้ว</p>
 <p>OYO เครื่องมือช่างไฟฟ้า เครื่องวัดแรงดันไฟฟ้า เครื่องวัดกระแสไฟฟ้า เครื่องวัดอุณหภูมิ เครื่องวัดความชื้น</p>	<p>ขอแนะนำบริการด้านต่าง ๆ ด้านวิศวกรรมธรณีเทคนิค ให้แก่ วิศวกรและช่างเทคนิค วิศวกรและช่างเทคนิค วิศวกรและช่างเทคนิค วิศวกรและช่างเทคนิค</p>
 <p>เครื่องเจาะน้ำบาดาล ลึกลงไปได้ ๖๐-๘๐ ฟุต มีหัวเจาะ ๒ นิ้ว ๓ นิ้ว ๔ นิ้ว ๕ นิ้ว ๖ นิ้ว ๗ นิ้ว ๘ นิ้ว ๙ นิ้ว ๑๐ นิ้ว ๑๑ นิ้ว ๑๒ นิ้ว</p>	 <p>เครื่องเจาะน้ำบาดาล ลึกลงไปได้ ๖๐-๘๐ ฟุต มีหัวเจาะ ๒ นิ้ว ๓ นิ้ว ๔ นิ้ว ๕ นิ้ว ๖ นิ้ว ๗ นิ้ว ๘ นิ้ว ๙ นิ้ว ๑๐ นิ้ว ๑๑ นิ้ว ๑๒ นิ้ว</p>
<p>ท.ว.ก. ซี แอนด์ เอส เอ็นยีเนียริ่งบั๊พพลาย ๒๔ ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ ๗ ซี่ ป.๓. ๒๔๔๗ CABLE ADDRESS "CAMDEN" TELEX : 82524 CHENGLI TH โทร. ๒๗๖-๐๘๔๐-๑, ๒๗๖-๐๘๔๓-๔, ๒๗๖-๒๐๕๓-๔ ผู้แทนจำหน่าย เครื่องจักรกลก่อสร้างทุกชนิด เครื่องปั้นดินเผา เครื่องปั้นดินเผา และเครื่องใช้ทุกชนิด</p>	

กฎหมาย **ชำระ**ระเบียบใหม่

พร้อมคำอธิบาย

ที่ นร ๐๖๐๘/๖๕

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท.๑๐๓๐๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๒๗

เรื่อง การกำหนดประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

อ้างถึงหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๑๐/๖๑ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีเทียบประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ.เรื่องการกำหนดเงินเดือนของผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา มาเพื่อทราบ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ.ได้พิจารณาและมีมติกำหนดให้ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวง-ศึกษาธิการในปัจจุบัน เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๑ เพิ่มเติมไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ให้ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๑ ที่ ก.พ.ได้กำหนดแล้วว่าประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๑ ดังกล่าวด้วย เช่น ให้ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ เป็นต้น

๒. ให้ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๑) ซึ่งเทียบเป็นประกาศนียบัตรทางใดตามบัญชีเทียบประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่แนบท้ายนี้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๑ ที่ ก.พ.ได้กำหนดแล้วว่า ทั้งประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) หรือประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย สายอาชีพ (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ทางเดียวกันนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๑ ดังกล่าวด้วย เท่านั้น เช่น ให้ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๑) กลุ่มวิชาพาณิชยกรรม ซึ่งเทียบเป็นประกาศนียบัตรทางพาณิชยกรรม เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ เท่านั้น โดยไม่รวมถึงตำแหน่งระดับ ๑ อื่น ๆ ซึ่ง ก.พ.ไม่ได้กำหนดให้ประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ด้วย เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ หรือ เจ้าหน้าที่การเกษตร ๑ เป็นต้น

๓. ให้ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๒) ซึ่งเทียบเป็นประกาศนียบัตรทางใดตามบัญชีเทียบประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่แนบท้ายนี้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๑ ที่ ก.พ.ได้กำหนดแล้วว่า ประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ทางเดียวกันนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๑ ดังกล่าวด้วย เช่น ให้ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๒) กลุ่มวิชาพาณิชยกรรมซึ่งเทียบเป็นประกาศนียบัตรทางพาณิชยกรรมเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ เป็นต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

โต้ง สุจริตกุล
(นายโต้ง สุจริตกุล)
เลขาธิการ ก.พ.

กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๒

โทร. ๒๕๑๐๙๗๕

บัญชีเทียบประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย

ลำดับที่	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย		บรรจุในตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิ ทั้งประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษา ตอนต้น (ม.ศ.๑) หรือประกาศนียบัตร ประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ทางต่าง ๆ ดังนี้
	ชื่อประกาศนียบัตร	เทียบเป็นประกาศนียบัตรทาง	
1	<p>ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาชีพ ๑)</p> <ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มวิชาเกษตรกรรม - กลุ่มวิชาพาณิชยกรรม - กลุ่มวิชาสหกรรม <ul style="list-style-type: none"> สาขาวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป - กลุ่มวิชาช่างอุตสาหกรรม <ul style="list-style-type: none"> สาขาวิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ สาขาวิชาช่างกลโรงงาน สาขาวิชาช่างเชื่อมและโลหะแผ่น สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชาช่างก่อสร้าง - กลุ่มวิชาศิลปหัตถกรรม <ul style="list-style-type: none"> สาขาวิชาวิจิตรศิลป์ สาขาวิชาศิลปประยุกต์ สาขาวิชาหัตถกรรม - กลุ่มวิชาศิลปกรรม <ul style="list-style-type: none"> สาขาวิชาจิตรกรรมและออกแบบตกแต่ง สาขาวิชาประติมากรรมและออกแบบ ตกแต่ง สาขาวิชานาฏศิลป์ไทยและศิลปการละคร สาขาวิชานาฏศิลป์สากล สาขาวิชาดนตรีไทย-ขับร้องไทย สาขาวิชาดนตรีสากล-ขับร้องสากล 	<ul style="list-style-type: none"> - การเกษตร - พาณิชยกรรม - คหกรรมศาสตร์, ผ้าและเครื่องแต่งกาย - คหกรรมศาสตร์, อาหารและโภชนาการ - คหกรรมศาสตร์, คหกรรมศาสตร์ทั่วไป - สถาปัตยกรรม - ช่างยนต์ - ช่างกลโรงงาน - ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น - ช่างไฟฟ้า, ช่างอิเล็กทรอนิกส์ - ช่างไฟฟ้า, ช่างไฟฟ้ากำลัง - ช่างก่อสร้าง - ศิลปหัตถกรรม, วิจิตรศิลป์ - ศิลปหัตถกรรม, ศิลปประยุกต์ - ศิลปหัตถกรรม, หัตถกรรม - ศิลปหัตถกรรม, วิจิตรศิลป์ - นาฏศิลป์ - ดนตรี 	<ul style="list-style-type: none"> - การเกษตร - พาณิชยกรรม - คหกรรมศาสตร์, ผ้าและเครื่องแต่งกาย - คหกรรมศาสตร์, อาหารและโภชนาการ - คหกรรมศาสตร์, คหกรรมศาสตร์ทั่วไป - สถาปัตยกรรม - ช่างยนต์ - ช่างกลโรงงาน - ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น - ช่างไฟฟ้า, ช่างอิเล็กทรอนิกส์ - ช่างไฟฟ้า, ช่างไฟฟ้ากำลัง - ช่างก่อสร้าง - ศิลปหัตถกรรม, วิจิตรศิลป์ - ศิลปหัตถกรรม, ศิลปประยุกต์ - ศิลปหัตถกรรม, หัตถกรรม - ศิลปหัตถกรรม, วิจิตรศิลป์ - นาฏศิลป์ - ดนตรี

ลำดับที่	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย		บรรจุในตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิ ประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษา ตอนปลายสายอาชีพ (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ทางต่าง ๆ ดังนี้
	ชื่อประกาศนียบัตร	เทียบเป็นประกาศนียบัตรทาง	
2	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 2) - กลุ่มวิชาเกษตรกรรม - กลุ่มวิชาพาณิชยกรรม - กลุ่มวิชาคหกรรม สาขาวิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ทั่วไป - กลุ่มวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างยนต์ สาขาวิชาช่างกลโรงงาน สาขาวิชาช่างเชื่อมและโลหะแผ่น สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชาช่างก่อสร้าง สาขาวิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม - กลุ่มวิชาศิลปหัตถกรรม สาขาวิชาวิจิตรศิลป์ สาขาวิชาศิลปประยุกต์ สาขาวิชาหัตถกรรม สาขาวิชาช่างโลหะรูปพรรณ สาขาวิชาผลิตภัณฑ์เครื่องหนัง - กลุ่มวิชาศิลปกรรม สาขาวิชาจิตรกรรมและออกแบบตกแต่ง สาขาวิชาประติมากรรมและออกแบบ ตกแต่ง สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย สาขาวิชานาฏศิลป์สากล สาขาวิชาดุริยางค์ไทย สาขาวิชาดุริยางค์สากล	- การเกษตร - พาณิชยกรรม - คหกรรมศาสตร์, ผ้าและเครื่องแต่งกาย - คหกรรมศาสตร์, อาหารและโภชนาการ - คหกรรมศาสตร์, คหกรรมศาสตร์ทั่วไป - ช่างยนต์ - ช่างกลโรงงาน - ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น - ช่างไฟฟ้า, ช่างอิเล็กทรอนิกส์ - ช่างไฟฟ้า, ช่างไฟฟ้ากำลัง - ช่างก่อสร้าง - สถาปัตยกรรม - ศิลปหัตถกรรม, วิจิตรศิลป์ - ศิลปหัตถกรรม, ศิลปประยุกต์ - ศิลปหัตถกรรม, หัตถกรรม - ศิลปหัตถกรรม, หัตถกรรม - ศิลปหัตถกรรม, หัตถกรรม - ศิลปหัตถกรรม, วิจิตรศิลป์ - นาฏศิลป์ไทย - นาฏศิลป์สากล - ดุริยางค์ไทย - ดุริยางค์สากล	- การเกษตร - พาณิชยกรรม - คหกรรมศาสตร์, ผ้าและเครื่องแต่งกาย - คหกรรมศาสตร์, อาหารและโภชนาการ - คหกรรมศาสตร์, คหกรรมศาสตร์ทั่วไป - ช่างยนต์ - ช่างกลโรงงาน - ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น - ช่างไฟฟ้า, ช่างอิเล็กทรอนิกส์ - ช่างไฟฟ้า, ช่างไฟฟ้ากำลัง - ช่างก่อสร้าง - สถาปัตยกรรม - ศิลปหัตถกรรม, วิจิตรศิลป์ - ศิลปหัตถกรรม, ศิลปประยุกต์ - ศิลปหัตถกรรม, หัตถกรรม - ศิลปหัตถกรรม, หัตถกรรม - ศิลปหัตถกรรม, วิจิตรศิลป์ - นาฏศิลป์ไทย - นาฏศิลป์สากล - ดุริยางค์ไทย - ดุริยางค์สากล

คำอธิบาย

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๘/ว ๔ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๒๗


เรื่อง การกำหนดประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

หนังสือเวียนนี้มีความเป็นมาอย่างไร

สืบเนื่องมาจากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายใหม่ โดยเพิ่มแผนการเรียนวิชาอาชีพมากขึ้น เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ไปประกอบอาชีพได้โดยไม่ต้องมุ่งเพื่อศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพียงอย่างเดียว ก.พ. จึงได้พิจารณารับรองว่าวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๑) และ (วิชาอาชีพ ๒) ที่ศึกษาตามหลักสูตรใหม่สามารถบรรจุข้าราชการได้โดยได้รับเงินเดือนในระดับ ๑ ชั้นต่าง ๆ ตามนัยหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๑๐/ว ๑ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗

แต่โดยที่ประกาศนียบัตรดังกล่าวมีกลุ่มวิชาต่าง ๆ เช่น กลุ่มเกษตรกรรม กลุ่มพณิชยการ ฯลฯ จึงจำเป็นที่ ก.พ. จะต้องกำหนดว่าประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายเหล่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานใดบ้าง ด้วยเหตุนี้ ก.พ. จึงมีหนังสือเวียนฉบับนี้เพื่อกำหนดวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ทั้งสายสามัญและสายวิชาอาชีพ ๑ และวิชาอาชีพ ๒ เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเพิ่มเติมไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

หนังสือเวียนฉบับนี้มีสาระสำคัญอย่างไร

สาระสำคัญของหนังสือเวียนฉบับนี้คือตำแหน่งในสายงานที่เดิม ก.พ. กำหนดไว้ว่าวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นหรือตอนปลายสายอาชีพ หรือประกาศนียบัตรวิชาอาชีพสาขาต่าง ๆ ที่ ก.พ. รับรองให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานใด ก็ให้ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือตอนปลายสายสามัญทั้งสายวิชาอาชีพ ๑ และวิชาอาชีพ ๒ ตามที่ ก.พ. ทียบไว้ว่าเป็นทางเดียวกัน (ตามบัญชีรายละเอียดของหนังสือเวียนนี้) ถือว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานนั้นด้วย ตัวอย่างเช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้บรรจุจากผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางพณิชยการ บัญชี เลขานุการ ดังนั้นผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๒) กลุ่มวิชาพณิชยกรรม ซึ่งเทียบเป็นประกาศนียบัตรทางพณิชยการ บัญชี หรือเลขานุการ ก็สามารถบรรจุข้าราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ ได้ด้วย เป็นต้น 

แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง :



ตัวอย่างข้อสอบ และแนวการตอบ

อาจารย์ตี๋

ในช่วงเดือนมิถุนายน และกรกฎาคมนี้ มีหลายส่วนราชการเริ่มเปิดสอบเลื่อนตำแหน่งกัน ทั้งนี้ก็เพื่อให้แต่งตั้งได้ก่อนหรือภายในเดือนตุลาคม ซึ่งเป็นเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งมาก

เพื่อนข้าราชการ จึงเตรียมตัวสมัครสอบและเตรียมสอบกันอย่างขมุกขมัว

ฉบับนี้ ผมขอนำตัวอย่างข้อสอบคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งในระดับ ๖ ซึ่งเท่าที่ผมเคยติดตามดูมักจะออกเป็นข้อสอบเสมอ ๆ ในกรมต่าง ๆ บางครั้งในตำแหน่งระดับ ๕ ที่เป็นระดับหัวหน้างาน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ๕ หรือเจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ ๕ ก็เคยออกเหมือนกัน

แนวข้อสอบที่กล่าวถึงนี้ คือ เรื่องเกี่ยวกับการวางแผนและเทคนิค หรือแนวคิดในการบริหารงานใหม่ ๆ ที่จำเป็นที่ผู้ที่จะเป็นหัวหน้างานจะต้องทราบ ตัวอย่างข้อสอบ

ข้อ ๑. ขอให้ท่านให้ความหมายของคำกล่าวที่

ว่า "Plan your work, work your plan" และชี้ให้เห็นว่า คำกล่าวดังกล่าวมีความสำคัญต่อการบริหารงานในหน้าที่หัวหน้างานอย่างไร พร้อมทั้งยกตัวอย่างประกอบด้วย

ข้อ ๒. คำว่า พนักงานสัมพันธ์ (Employee Relations) หมายความว่าอย่างไร มีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างไร และท่านคิดว่ามีกิจกรรมอะไรบ้างที่จะส่งเสริมในด้านพนักงานสัมพันธ์ ขอให้ยกตัวอย่างประกอบด้วย

ทั้งสองข้อนี้ เป็นข้อสอบที่มุ่งวัดความเข้าใจของผู้เข้าสอบในเรื่องเทคนิคและวิธีการบริหารที่จำเป็นต่อการเป็นหัวหน้างานซึ่งจะเห็นได้จากคำถามมีหลายประเด็น เช่น ถามว่าคืออะไร สำคัญต่อการบริหารอย่างไร และให้ยกตัวอย่าง เป็นต้น ดังนั้นแนวตอบจึงต้องตอบให้ครบทุกประเด็นที่ถามนะครับ

ผมขอแนะนำแนวการตอบ แต่ละข้อดังนี้

คำตอบข้อ ๑. ขอให้ท่านให้ความหมายของคำกล่าว

ที่ว่า "Plan your work, work your plan" และชี้ให้เห็นว่า คำกล่าวดังกล่าวนี้ มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ในหน้าที่หัวหน้างานอย่างไร พร้อมทั้งยกตัวอย่าง ประกอบด้วย

แนวตอบ คำถามข้อ ๑ มี ๒ ประเด็นสำคัญคือ

ประเด็นแรก ตามความหมายคืออะไร

ประเด็นที่สอง ให้อธิบายความสำคัญที่มีต่อการบริหารงาน พร้อมทั้งยกตัวอย่างด้วย ในประเด็นนี้ ผู้ตอบควรแยกให้เห็นความสำคัญต่อการบริหารงาน เป็นด้าน ๆ เช่น ด้านการบริหารงาน ด้านผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

ความหมาย คำกล่าวที่ว่านี้ หมายความว่า ในการทำงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม จะต้องมีการวางแผนงานขึ้นไว้ล่วงหน้าให้เห็นทางปฏิบัติที่จะทำต่อไป และเมื่อถึงขั้นลงมือปฏิบัติงานก็ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

สรุป ในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานจะต้องมีการวางแผนงานขึ้นมา และมีการปฏิบัติตามแผน ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องกัน

ความสำคัญ การปฏิบัติงานที่มีการวางแผนงานและการปฏิบัติตามแผน เป็นวิธีการทำงานที่มีระบบและเป้าหมายไว้ล่วงหน้า มีผู้กล่าวว่า การทำงานที่มีแผน เหมือนกับว่างานนั้นได้สำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง นอกจากจะเป็นวิธีช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ยังส่งผลในด้านการสร้างความสัมพันธ์ ขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งอาจแยกให้เห็นความสำคัญที่มีต่อการบริหารงานได้ดังนี้

๑. ผลต่องาน

- ๑) ช่วยให้การดำเนินงานมีเป้าหมาย และช่วยให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย
- ๒) ช่วยให้การใช้คน ทรัพยากร บังเกิด

ผลเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ

๓) การมีแผนงานช่วยให้ทราบความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคที่อาจแก้ไขได้เป็นระยะ ๆ

๔) ช่วยการทำงานให้ประหยัดทั้งเวลา และค่าใช้จ่าย

๕) ช่วยในการปรับปรุงวิธีการทำงาน การแบ่งงาน และการมอบหมายงาน

๒. ผลต่อคน

๑) ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการพบปะหารือกัน ทำงานตามเป้าหมายเป็นผลในการสร้างพนักงานสัมพันธ์ทางหนึ่ง

๒) ช่วยเอื้อในการสอนงาน ปรับปรุงแก้ไขวิธีการทำงานของข้าราชการทางหนึ่ง เอาใจใส่ดูแลลูกน้อง ทำให้เกิดความรู้สึกไม่ทอดทิ้ง

๓) ช่วยในการพิจารณาความดีความชอบ และปรับปรุงสมรรถภาพข้าราชการ

เมื่อถึงคำอธิบายในส่วนที่เป็นความสำคัญนี้ ผู้ตอบควรยกตัวอย่าง งานหรือโครงการในกองหรือในกรมของท่านที่มีการวางแผนงาน และปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นขั้นตอนและประสบผลสำเร็จ มาชี้ให้เห็นประกอบคำอธิบายด้วยก็จะทำให้คำตอบมีความสมบูรณ์และชัดเจนขึ้น

บทสรุป การวางแผนงานและการปฏิบัติตามแผนเป็นเทคนิคและขั้นตอนที่หัวหน้างานหรือผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด โดยก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในการปฏิบัติงานและในด้านผู้ปฏิบัติงาน

คำถามข้อ ๒. คำว่า พนักงานสัมพันธ์ (Employee Relations) หมายความว่าอย่างไร มีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างไร และท่านคิดว่ามีกิจกรรมใดบ้างที่จะส่งเสริมในด้านพนักงานสัมพันธ์ ขอให้ยกตัวอย่างประกอบด้วย

แนวตอบ คำถามข้อ ๒ นี้ มีอยู่ ๓ ประเด็นสำคัญคือ

ประเด็นแรก ถาม ความหมาย

ประเด็นที่สอง ถาม ความสำคัญที่มีต่อการบริหารงาน

ประเด็นที่สาม ให้ระบุกิจกรรมที่ส่งเสริมงานด้านพนักงานสัมพันธ์พร้อมทั้งตัวอย่าง

คำถามข้อนี้จึงคล้ายกับข้อ ๑ คือถามความรู้ความเข้าใจของผู้สอบ เพื่อทราบแนวคิดและความเข้าใจในเรื่องนี้ ในฐานะที่จะเป็นหัวหน้างาน

แนวตอบข้อ ๒ มีดังนี้

ความหมาย พนักงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ลักษณะต่าง ๆ ในหน่วยงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานหรือระหว่างพนักงานด้วยกัน ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน บังเกิดผลดี

ลักษณะงานของพนักงานสัมพันธ์ จึงเป็นลักษณะเสริมสร้าง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกิดจากการทำงาน และจะมีผลต่อการทำงานให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสบายใจที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น การสื่อความเข้าใจ การให้ข่าวสาร เป็นต้น

ความสำคัญ งานพนักงานสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือเป็นงานในหน้าที่ของหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นผลดีต่อการบริหารงานและบริหารบุคคล (ผู้ตอบอาจแยกความสำคัญเป็นด้าน ๆ ให้เห็นก็ได้)

งานพนักงานสัมพันธ์เป็นงานที่แทรกอยู่ในขั้นตอนการบริหารงานบุคคลทุกขั้นตอน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้นจึงถือเป็นกิจกรรมในหน้าที่ของหัวหน้างานจะต้องยึดถือและปฏิบัติ

กิจกรรมที่จะส่งเสริมงานด้านพนักงานสัมพันธ์ จึงควรอยู่ในลักษณะดังนี้

๑. ช่วยให้ข้าราชการเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างผู้บริหาร กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานด้วยกัน ตัวอย่างเช่น การให้ข่าวสาร จัดหมายข่าว รายงาน การประชุมชี้แจง งานหรือนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ช่วยให้ข้าราชการเกิดการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานหรือเข้าใจระเบียบและวิธีการทำงาน เช่น การปฐมนิเทศ คู่มือการปฏิบัติงาน การอบรม การให้คำปรึกษาแนะนำ การสอนงาน เป็นต้น

๓. ช่วยให้ข้าราชการมีความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมีแผนทางก้าวหน้าของข้าราชการ การประชุมข้าราชการพบปะหารือ การให้รางวัลจูงใจ การให้สวัสดิการและการปรับปรุงสภาพการทำงาน เป็นต้น

๔. ช่วยให้ข้าราชการมีความรู้สึกมั่นคงและมีหลักประกันที่จะได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม เช่น การจัดให้มีการรับฟังความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน การจัดให้มีการร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงาน และการให้มีการชี้แจงการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับทางก้าวหน้า สิทธิประโยชน์ของข้าราชการ เป็นต้น

ในคำตอบส่วนนี้ ผู้ตอบควรสรุปความสำคัญและชี้ว่า สำหรับหัวหน้างานแล้วจะมีกิจกรรมด้านพนักงานสัมพันธ์ที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารงานในหน้าที่อะไรบ้าง

ที่กล่าวมาเป็นแนวตอบข้อสอบในลักษณะความรู้ความเข้าใจ ทั้ง ๒ ข้อ

ฉบับหน้าผมจะนำข้อสอบแบบอื่น ๆ มาแนะนำกันต่อไปครับ



หลักการ ดำรงชีวิต และ การทำงาน 'อารมณ์เสีย'



คนเรานั้น ถ้ามีอารมณ์เสียอยู่เป็นนิจแล้ว สุขภาพจิตก็จะเสื่อม เป็นผลให้เสื่อมสมรรถภาพในการทำงาน และเป็นเหตุให้เป็นโรคนักบริหารได้ง่าย คือเป็นโรคความดัน ไชมันในโลหิตสูง เบาหวาน แผลในกระเพาะ โรคประสาท และโรคอื่น ๆ ดังได้กล่าวไว้ในวันแรก

เมื่อสมองเสื่อม ร่างกายเสื่อม ก็จะทำงานด้อยกว่าคนอื่น ความสนใจความกระตือรือร้นในการทำงานก็ลดน้อยลง เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน เพิ่มความเครียด จึงต้องหาความสุข หาทางออกอื่น ๆ มาชดเชย ถ้าทางออกนั้นไม่ดี ก็จะมีเหตุให้สมองเสื่อม ร่างกายเสื่อมยิ่งขึ้น

สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่จะกระตุ้นให้เกิดอารมณ์เสียก็มีอยู่มาก เช่น ระบบการทำงานที่เคร่งครัด ระบบการป้อนบำเหน็จความชอบ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และให้ประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งสร้างบรรยากาศให้มีการแข่งขัน ชิงดีชิงเด่น และให้มีการ

ขัดแย้งกันสูงเป็นต้น สิ่งแวดล้อมในสังคมก็กระตุ้นให้แข่งขันกันในด้านวัตถุ ความร่ำรวย ความมีเส้นสาย และค่านิยมอันจอมปลอมอีกด้วย โอกาสที่เราจะสะสมอารมณ์เสียจึงมีอยู่ตลอดเวลา

อารมณ์เสียนี้ ไม่ได้เลิกเสียง่าย ๆ พอมิเรื่องไม่ลบอารมณ์มากกระทบ จิตของเราก็มักจะคิดปรุงแต่งไปต่าง ๆ นานาแล้วคิดไปทางร้ายเสียด้วย แม้สาเหตุที่มากระทบจะน้อยนิดเดียวก็คิดเป็นเรื่องราวใหญ่โต คิดซับซ้อน คิดไปถึงอดีตอนาคตโน้น เช่น ถูกลูกน้องนินทา พอมิคนมาฟ้องก็โกรธ แล้วเกลียด พยาบาท อาจจะหลับด้วยคิดอาย กลัว คิดไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างเขากับเราในอดีต ในอนาคต คิดแก้ไขภาพพจน์ของตัวเอง บางทีคิดไปหลายวันทั้ง ๆ ที่เขานินทาว่าทำงานไม่เก่งนิดเดียว บางคนยิ่งฉลาดยิ่งคิดปรุงแต่งมากหนักขึ้นไปอีก อารมณ์ก็ยังเสียมากเข้านานเข้าอย่างนี้ก็เท่ากับเป็นการใช้ความฉลาดของตัว ทำความเสียหายให้แก่จิต

* เดชาธิกร ก.พ., คำบรรยายในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต สำนักงาน ก.พ.

ใจของตนเอง

เราอยู่ในที่ทำงานกันวันละ ๗-๘ ชั่วโมง บางทีเราอยู่ที่ทำงานมากกว่าอยู่ที่บ้านเราเสียอีก เพราะที่บ้านเราต้องนอนเสีย ๖-๗ ชั่วโมงแล้ว ดังนั้น ถ้าในที่ทำงานมีแต่คนโกรธกัน มีคนอารมณ์เสียจำนวนมาก ตัวเราเองก็พลอยแย่ไปด้วย งานของส่วนรวมก็จะเสียหาย พวกเราจึงควรช่วยกันป้องกันแก้ไขเรื่องนี้เท่าที่จะช่วยได้

ความไม่พอใจขึ้น การส่งเสริมสมรรถภาพจิต การสร้างบรรยากาศ ในที่ทำงานให้มีความสามัคคี ใหลด การขัดแย้งแข่งกัน โดยไม่จำเป็นและให้ประหยัด เป็นต้น วิธีการเหล่านี้ ถ้าได้มีการช่วยกันคิด ช่วยกันสร้าง ช่วยกันทำความเข้าใจ ช่วยกันปฏิบัติ ตลอดจนช่วยกันแก้ปัญหา ก็จะได้ผลดียิ่งขึ้น

สำหรับตัวบุคคลนั้น ถ้าเขาเชื่ออย่างสนิทใจว่า อารมณ์เสียเป็นอันตรายแก่ตัวเขา แก่ครอบครัวเขา



การแก้ไขเรื่องนี้อาจมี ๒ วิธีคือ แก้ไขโดยส่วนรวมวิธีหนึ่ง และแก้ไขโดยแต่ละบุคคลอีกวิธีหนึ่ง

ในเรื่องของส่วนรวมก็มีทางแก้ไขหลายวิธี เช่น การสร้างระบบที่ดีในการให้คุณ ให้โทษแก่ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการส่วนมากเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นระบบที่ยุติธรรม และได้ประโยชน์ต่อส่วนรวม การเลือกหัวหน้างานที่มีความสามารถเหมาะสมในการบริหารงานและการปกครองลูกน้อง การชี้แจงทำความเข้าใจ อย่างเหมาะสมเกี่ยวกับปัญหาที่ก่อให้เกิด

แก้ทางก้าวหน้าในการทำงาน และแก้ที่ทำงานโดยส่วนรวมแล้ว ก็จะลดปัญหาลงไปได้เป็นอันมาก

การทำงานด้วยความรักในงาน หรือด้วยเจตนาที่จะช่วยแก้ปัญหาของส่วนรวม หรือทำงานเพื่อสร้างกุศล ก็เป็นความคิดที่ถูกต้องอีกแบบหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสนุกในการทำงาน และป้องกันความจำเจเบื่อหน่ายได้

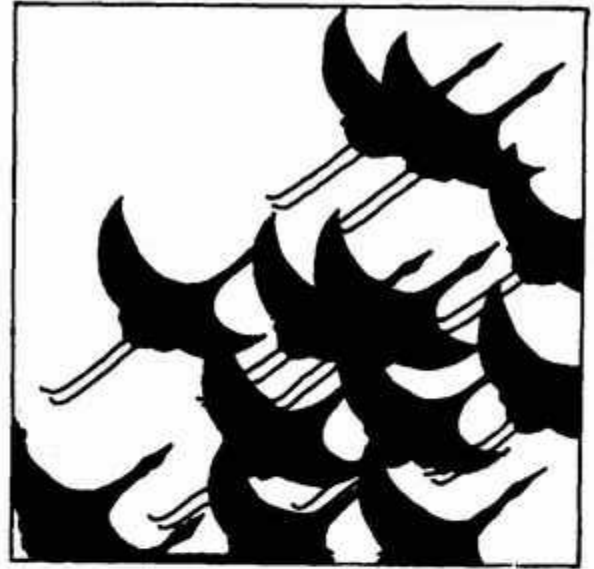
ผู้ที่มีความสันโดษ ไม่หวังความดังความเด่น หรือหวังประโยชน์ตอบแทนมากเกินไปเกินควรจะไม่ค่อยมี

ปัญหาเรื่องอารมณ์เสียอันเกิดจากความผิดหวังในรางวัลที่ได้รับ บุคคลเช่นนี้ย่อม “ยินดีในสิ่งที่ตนได้ พอใจในสิ่งที่ตนมี”

คนที่โลกมากมีทิฐฐิมานะมาก อยากทำงานมากมายเกินกำลัง อยากได้ความชอบพิเศษทุกอย่าง และทุกโอกาสนั้น ย่อมจะต้องประสบกับความเสียใจ อยู่บ่อย ๆ เพราะบำเหน็จรางวัลต่าง ๆ ในราชการมีอยู่ จำกัด จึงเป็นไปได้ที่คนใดคนหนึ่งจะได้อะไรตามใจชอบทุกโอกาส

บางคนถูกคนนินทาจะโกรธมากเกินกว่าเหตุ เพราะรู้ไม่เท่าทันในโลกธรรม ๘ คือได้ลาภ เสื่อมลาภ ได้ยศ เสื่อมยศ สรรเสริญ นินทา สุข ทุกข์ ทั้ง ๘ เรื่องนี้ เป็นธรรมดาของโลก เป็นของเนื่องกัน เหมือนหัวกับหางได้อย่างหนึ่งก็ต้องได้อีกอย่างหนึ่งด้วย จะเอาแต่ ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข ไม่ได้ คนเรานั้น ปกติ ย่อมจะต้องถูกนินทาอยู่เสมอ เพียงแต่เราใจไม่ดี ไปรู้เข้าเท่านั้น ยิ่งรวยยิ่งมีอำนาจวาสนาก็ยิ่งถูกนินทา บางครั้งเขาก็นินทาเราถูกเสียด้วย เพราะปุถุชน ย่อมจะดีพร้อมบริบูรณ์ไปไม่ได้ ถ้ารู้ว่าถูกนินทา จึงไม่ควรเสียใจ ควรนำมาเป็นบทเรียน ถ้าเราทำไม่เหมาะสมบ้างตามคำนินทา ก็พยายามแก้ไขเสีย ถ้านินทาเราผิด ๆ ก็อย่าไปเอาใจใส่ให้อารมณ์เสีย คิดเสียว่า เขานินทาพฤติกรรมของมนุษย์ก็แล้วกัน การทำงานก็ต้องมีการพูดพาดพิงถึงตัวบุคคลบ้าง เพราะที่จริงเราก็ไม่ได้เป็นคนเลวอย่างที่เขานินทาเสมอไป ถนอมอารมณ์ของเราไว้ดีกว่า ที่สำคัญคือ เราพยายามหลีกเลี่ยงการร่วมวงนินทาผู้อื่น หลีกไม่ได้ก็นินทาให้น้อยเข้าไว้พยายามอย่าให้ตัวเองเสียอารมณ์ และอย่าเป็นต้นเหตุให้ผู้อื่นอารมณ์เสียโดยไม่จำเป็น

การที่คนเรามีอารมณ์ดี อารมณ์เสียนั้น ก็เพราะใจเราคิดปรุงแต่งไปต่าง ๆ นานาอย่างที่พระท่านเรียกว่า จิตสังขาร การปรุงแต่งของจิตมี ๒ ลักษณะคือ ลักษณะแรกปรุงแต่งน้อย มีอะไรมากระทบนั้นก็ไม่ได้คิดมาก เช่น ยุงกัด เราเกาแล้วก็ไม่ได้คิด




อะไรต่อ อีกแบบหนึ่ง ปรุงแต่งมาก เช่น สมมติว่าเรานั่งอยู่ได้ยินเสียงปี่ ความคิดอันแรกอาจนึกไปถึงเรื่องรถยนต์ชนกัน ความคิดที่สองอาจคิดถึงเรื่องที่เราเคยช้บรถชนกับคนอื่น เขามิดเราถูกเรื่อยเปื่อย หัวพันกับเหตุการณ์ในอดีต กับสถานที่ บุคคลต่าง ๆ เป็นเรื่องราวฟุ้งซ่านยืดยาวไป ความคิดแต่ละอันก็ตามมาด้วยอารมณ์ต่าง ๆ ท่านจึงให้มีสติให้รู้เท่าทันอยู่เสมอ กำลังคิดเรื่องอะไร ความคิดนั้น ๆ มีประโยชน์หรือมีโทษแก่ตัวเราอย่างไร คิดอย่างไร เกิดอารมณ์อย่างไร ร่างกายมีปฏิกิริยาอย่างไร

ที่จะให้รู้ทันว่า จิตของเราคิดอะไรเคลื่อนไหวอย่างไร ก็ต้องฝึกจิตให้สงบ คือฝึกแบบกำหนดจิตให้อยู่กับลมหายใจตลอดเวลา การฝึกแบบนี้ จะได้ประโยชน์สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ เมื่อเราผลัดจิตไปคิดอย่างอื่นนอกจากเรื่องลมหายใจ เราก็จะได้รู้ตัว แรก ๆ ก็จะมีสมาธิมาก กว่าที่จะรู้ก็คิดอะไรไปนานแล้วหลายเรื่องแล้ว แต่ถ้าเราพยายามเข้า ตั้งใจมั่นเข้า เมื่อจิตเคลื่อนไหวเราก็จะรู้เร็วขึ้นตามลำดับ การตามลมหายใจจึงเปรียบเสมือนเราเข้ามาอยู่ในฐานที่มั่นอันสงบปลอดภัยแห่งหนึ่ง

ที่จะให้รู้เท่าว่า ความคิดปรุงแต่งของเรากำลังคิดเรื่องอะไรมีประโยชน์หรือมีโทษอย่างไร ก็ต้องใช้วิธีศึกษาให้รู้แจ้งว่า ความคิดนั้น ๆ มีสาเหตุมาจากอะไร เหตุใดจึงคิดเช่นนั้น เช่น พอเห็นหน้าคนที่เคยมี

เรื่องกับเรา ก็เกิดอารมณ์เครียดขึ้นมาทันที แล้วคิดถึง
เรื่องราวในอดีตระหว่างเรากับคนนั้น เราก็รีบจับความ
คิดที่เครียดนั้น โดยคิดถึงพฤติกรรมล้วน ๆ ไม่มีตัวเรา
ไปเกี่ยวข้อง เช่น คิดว่าการเกลียดคนมีโทษอย่างไร
เกิดจากโมหะอย่างไร มีประโยชน์อะไรที่จะเอาเรื่อง
ในอดีตมาคิดให้เป็นโทษซ้ำแล้วซ้ำเล่า เป็นต้น ผลที่
สุดอาศัยความฉลาดของเรา ก็ทำให้เกิดปัญญา เกิด

อุบายที่จะขับไล่หรือบรรเทาความเกลียด ความเครียด
ลงไปได้ ทำมาก ๆ เข้าก็จะเลิกเกลียดคน อย่างนี้เป็น
การศึกษาให้รู้เท่าความคิดเป็นการศึกษาให้รู้แจ้งเพื่อ
ละวางอกุศลกรรม ทางพระเรียกว่า วิปัสสนากรรมฐาน
ทำหลาย ๆ เรื่องเข้าอารมณ์เสียต่าง ๆ ก็จะลดลงตาม
ลำดับ 

บริการรถครนไฮโวลลิคและรถยก สะทก รวดเร็ว

รับยกขงหนัก
เช่น สังกั วัสดุก่อสร้าง
ติดตั้งกรังเจอร์ จ้งโรงงน,
งานก่อสร้าง ยกถนสะทน
เทปูน ขกรถที่เกิดอุบัติเหตุ
มีช่างผู้เชี่ยวชาญ



บริการขนส่งสินค้า
ตัวรถบรรทุก, รถเทรคเตอร์
งานรวดเร็ว
ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ
ประหยัด ค่าใช้จ่าย.....



ห้างหุ้นส่วนจำกัด

เฮลิคอปเตอร์ (1981)

272 หมู่ 10 ถนนปู่เจ้าสมิงพราย ต.ป่าไผ่ใต้

โทร. 394-0307, 394-0808, 394-0040, 394-3381-3

ผลการประกวดเรื่องสั้น ชิงรางวัล

กองบรรณาธิการได้พิจารณาตัดสินเรื่องสั้นที่ส่งเข้ามาประกวดแล้วจึงขอประกาศให้ทราบ ดังนี้

รางวัลดีเด่น ไม่มี

รางวัลชมเชย

อันดับ ๑ มี ๒ รางวัลคือ

- เรื่อง "แล้วก็จะไม่มีเรา" โดย อำนาจ อนันตชัย
- เรื่อง "เวลาสิบสี่ปีด้วยเกียรติ หน้าที สามัคคี ชื่อศักดิ์ของข้าราชการคนหนึ่ง" โดย ชิมะโต่ง

อันดับ ๒ เรื่อง "ข้าราชการที่ดีควรเป็นอย่างไร" โดย เสน่ห์ จุ้ยโต

สำหรับผู้ได้รับรางวัลชมเชยทั้งสามท่านนี้ กองบรรณาธิการจะให้สิทธิเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการฟรี ๑ ปี พร้อมทั้งนำเรื่องลงวารสารและให้คำตอบแทนด้วย



เรื่องสั้นส่งประกวด

แล้วก็จะไม่มีเรา

อำนาจ อนันตชัย

๑ พบ

“คุณคงเพิ่งเดินทางมาจากอีสานเป็นครั้งแรก” ชายร่างใหญ่ผิวเข้มวัยสี่สิบเศษ ที่นั่งมาในรถโดยสารสายอุดร-สกลนคร เบาะเดียวกับเขา หันมาถาม เมื่อเห็นท่าทางตื่นและแปลกห้องที่ของวิทย์

“ครับ เป็นครั้งแรกที่ผมมาจากนครนี้ครับ บ้านผมอยู่กรุงเทพฯ เพิ่งได้รับคำสั่งให้มาบรรจุให้เป็นพัฒนาการที่อำเภอเมืองสกลนครครับ

ชายคนนั่งข้างถามต่อ “คุณมีความรู้สึกอย่างไรที่ถูกส่งมารับราชการที่นี่”

“ตื่นเต้นครับ ผมคิดว่าคงได้รับประสบการณ์ชีวิตมากขึ้น ผมได้รับการอบรมมาให้รับใช้ประชาชน ทราบมาว่าคนภาคนี้ยากจนที่สุด ถ้าผมมาทำประโยชน์ได้บ้างผมก็ดีใจ งานพัฒนาไม่มีพระเดชคงทำยาก แต่ก็ไม่สร้างความเดือดร้อนให้ใคร เขาว่ากันว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจอย่างเช่น นายตำรวจ นายอำเภอ มักมีช่องทางให้ทุจริตได้มาก” วิทย์ตอบพร้อมทั้งแสดงความเห็น

การสนทนาหยุดลงเมื่ออีกฝ่ายหันหน้ากลับออกไปมองนอกรถอีกด้านหนึ่ง วิทย์มองไปตามถนนข้างหน้า แสงแดดร้อนจัดกระทบถนนเด่นระยิบระยับเคืองตา เสียงคนในรถคุยกันเป็นภาษาพื้นเมืองเป็นส่วนมาก ฟังออกบ้างไม่ออกบ้าง จนในที่สุดก็เงิบหายไปเพราะคนพูดหันกลับไปหมด รวมทั้งตัววิทย์เองด้วย ราวเที่ยงวันนั้นเขาก็เดินทางถึงจังหวัดสกลนคร ผู้โดยสารต่างแยกย้ายกันไป เขาเองโดยสารรถสามล้อต่อเข้าไปพักที่โรงแรมในตัวจังหวัด

เช้าวันรุ่งขึ้น วิทย์ สุวรรณ ด้วยเครื่องบิน

เต็มยศ ก็ถูกพัฒนาการอำเภอหัวหน้าหน่วยงานของเขานำตัวเข้ารายงานตัวนายอำเภอในฐานะผู้บังคับบัญชา เมื่อโผล่หน้าเข้าไปในห้องนายอำเภอ เขาก็แทบเข้าอ่อน หัวใจเหมือนจะหยุดเต้น ลำตัวรู้สึกร้อนผ่าวไปหมด เพราะคนที่เขาเห็นนั่งอยู่บนเก้าอี้ตรงหน้านั้น คือบุคคลคนเดียวกับที่นั่งคุยกับเขามาตลอดบนรถโดยสารเมื่อวันวาน คำพูดที่เขาได้พูดไว้ก้องสะท้อนกลับมาในสมอง บนโต๊ะทำงานหน้าผู้นั่งมีป้ายเขียนอักษรตัวโตบอกตำแหน่งไว้ว่า “นายอำเภอ”

๒. ปรัชญาเชิง

อาศัยที่ วิทย์ สุวรรณ เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้ากับคนง่าย ไม่ถือตัว พูดจามีเสน่ห์ ทำงานจริงจัง จริงใจ ไม่ซ้ำเขาก็รู้จักกับเพื่อนข้าราชการบนที่ว่าการอำเภอจนครบทุกคน และค่อย ๆ รู้งานรู้คนในท้องที่ โดยเฉพาะตำบลที่เขาต้องออกไปประจำทำงานรับผิดชอบ ท่านเจ้าอาวาสวัดในตำบลรู้สึกพอใจเขาเป็นพิเศษ เพราะเพียงรู้จักกันไม่กี่วัน วิทย์ก็รับอาสาเป็นผู้อาราธนาศีลให้ชาวบ้านที่มาทำบุญในวันพระวันหนึ่ง ได้อย่างคล่องแคล่ว วิทย์มีความคิดว่าศีลและธรรมในทุกศาสนาเป็นเสมือนต้นไม้ใหญ่ที่ยืนต้นอย่างมั่นคงอยู่ทั่วโลก ทำหน้าที่ให้ความร่มเย็นแก่บุคคลทั่วไป ไม่เลือกชาติภาษา การมีศรัทธาปฏิบัติมั่นในหลักพระธรรมจะสร้างความสงบสุขความก้าวหน้ายั่งยืนให้แก่คน การงาน และสังคม ทุกหน่วยควรสนใจส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อประโยชน์ส่วนรวมระยะยาว

ตอนสายวันหนึ่ง หลังจากออกจากศูนย์พัฒนาตำบลที่พักของเขา วิทย์ได้นำพ่อเฒ่าชาวบ้านซึ่งไม่สบาย นั่งซ้อนท้ายรถจักรยานยนต์ที่เขาเพิ่งซื้อ

ผ่อนส่ง ไปหาพยาบาลที่สถานีอนามัยประจำตำบล เพื่อรับยา และนำไปส่งบ้าน จากนั้นวิทยก็ขับจักรยานยนต์ต่อไปบนเทือกเขาภูพานเพื่อเยี่ยมกลุ่มอาชีพปลูกผักที่ได้น้ำจากผลของการสร้างเขื่อนลำน้ำอูน อันเป็นโครงการหนึ่งที่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ นักวิชาการจากกรมที่เกี่ยวข้องอย่างมาก ขณะขับมาถึงทางขอบเขาที่เริ่มชันสูงขึ้นเป็นลำดับ วิทยพบหญิงกำลังตั้งครุภักคนหนึ่งกำลังเดินบนขอบทางมุ่งไปทางเดียวกับเขา บนป่าของเธอมีไม้คานแบกสาแหรกซึ่งมีตะกร้าขนาดกลางสองใบห้อยอยู่ที่แต่ละปลายคาน วิทยหยุดรถสอบถามได้ความว่าชื่อ "ปราณี" เป็นชาวบ้านอยู่แถวนั้น จะไปเก็บผักหวานในป่าเพื่อเอาไปกินที่บ้าน ถ้าเหลือก็เอาไปขาย สามีก็ต้อออกไปรับจ้างทำงานนอกบ้านได้ค่าจ้างพอใช้จ่ายไปวันหนึ่ง ๆ



ตอนหนึ่งของการสนทนา ปราณีพูดขึ้นว่า "ชาวบ้านอย่างฉันทำงานเหนื่อยยาก อยู่กันอย่างธรรมดา ตามมีตามเกิด เหมือนต้นไม้ไม่มีคนรดน้ำพรอนดินมันก็มีดอกมีลูกได้ พวกเราทำงานให้ส่วนรวมตลอดเวลา ข้าราชการทำงานมีเงินเดือนแถมยังมีการขึ้นเงินเดือนให้ด้วย แต่บางคนทำอะไรให้ดีขึ้นบ้างไหม?"

ปรัชญากลางป่ายังไม่ทันได้แปลให้ชัดเจนในสมอง วิทยก็ได้ยินปราณีพูดต่อไปว่า "เมืองไทยเราจะน่าอยู่ยิ่งขึ้น ถ้าเราจะช่วยกันทำมาหากินเพื่อส่วนรวม ไม่ใช่เพื่อส่วนตัว ฉันไม่ได้เป็นข้าราชการ

ไม่ทราบว่าการข้าราชการทำหน้าที่รับใช้ให้บริการประชาชนอย่างไรบ้าง แต่ฉันเคยอ่านหนังสือเกี่ยวกับชาวบ้านที่รับใช้ราชการ ถ้าทำด้วยความเสียสละเพื่อส่วนรวมจะเกิดผลดีรับรู้กันยาวนาน ฉันเป็นหญิงก็อยากยกตัวอย่างผู้หญิงด้วยกัน อย่างเช่น พลอเรนซ์ ในติงเกล ผู้หญิงชาวอังกฤษผู้ก่อเกิดวิชาพยาบาล เข้าช่วยรักษาพยาบาลทหารในสงครามระหว่างอังกฤษกับรัสเซีย ได้ตั้งโรงเรียนพยาบาลในติงเกลขึ้น แม้ล้มเจ็บร่างกายพิการ ก็ยังนอนสั่งงานในเตียงจนวาระสุดท้ายของชีวิต"

วิทยจากหญิงชาวบ้านคนนั้นมาด้วยความรู้สึกละเอียดอ่อนในตัวเองอย่างบอกไม่ถูก เธอต้องมีความรู้ดี แต่โอกาสไม่เปิดให้เธอได้มาเป็นข้าราชการรับใช้ประชาชนอย่างเขา วิทยคิดถึงประวัติสุภาพสตรีอีกคนหนึ่งที่ตลอดชีวิตมีแต่สร้างสรรค์คุณประโยชน์ให้แก่โลกมนุษย์ เธอคือ มาตามคูรี ชาวโปแลนด์ ผู้ค้นพบธาตุเรเดียม และเธอก็ถึงแก่กรรมเพราะกระดูกไขสันหลังถูกทำลายลงด้วยรังสีของแร่เรเดียมที่เธอได้ค้นพบและช่วยให้คนรอดชีวิตมาเป็นจำนวนมากนั่นเอง

๓. พัฒนาใครก่อน

ฝนตกชุกเป็นสัญญาณใกล้จะสิ้นปีงบประมาณ ข้าราชการเร่งทำงานหนักขึ้นเพื่อใช้จ่ายเงินให้เสร็จสิ้นตามโครงการหรืองานที่ได้รับอนุมัติไว้ ชาวนาชาวไร่เร่งทำงานแข่งกับสายฝนเพื่อหวังได้เงินจากผลผลิตที่ได้แข็งแรงไว้

วิทยสนุกสนานกับงานในหน้าที่ร่วมกับชาวบ้าน จนรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนั้น เดือนหนึ่ง ๆ เขาจะเข้าไปอำเภอ ๓-๔ วัน เพื่อรายงานผลงานและติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ยิ่งรัฐบาลมีนโยบายเน้นหนักการพัฒนาชนบท พื้นที่ยากจนซึ่งมีประชากรเป้าหมายที่ยากจนมากประมาณ ๑๐ ล้านคน หรือ ๑ ใน ๕ ของประชากรทั้งประเทศ วิทยก็ยิ่งต้องทำงานหนักขึ้น โครงการสร้างงานในชนบท หรือที่เรียกย่อว่า กสช. เป็นงานพัฒนาชนบทงานหนึ่งที่มีผลกระทบต่อชีวิต

ราชการของวิทย์ สุวรรณ ค่อนข้างจะมาก โครงการนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะเพิ่มพูนรายได้ให้ประชาชนในชนบทมีงานทำ ก่อสร้างสิ่งสาธารณประโยชน์ของชุมชนตามแผนพัฒนาตำบล พัฒนาลักษณะตำบลให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างสภาตำบลและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาคเอกชน วิทย์จะไม่เดือดร้อนเลยถ้าเขาไม่เข้าไปขัดขวางการทุจริตในโครงการ กสช. ทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าแรงงานที่ไม่ตรงตามความเป็นจริง เช่น มีชื่อญาติพี่น้องผู้มีอำนาจเซ็นชื่อรับเงินแต่ไม่มาทำงาน เซ็นชื่อแทนกัน ฯลฯ มีการจัดซื้อวัสดุแพงกว่าปกติ การดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้ในโครงการ เช่น ก่อสร้างผิดแบบแปลน มีการรับผลประโยชน์ร่วมกับผู้รับเหมา หรือเจ้าหน้าที่หักเงินเปอร์เซ็นต์โครงการเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นต้น เขาเป็นข้าราชการที่จะไม่ละเว้นหรือเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ และจะไม่ยินยอมให้ใครได้ประโยชน์ที่มีควรได้

ค่าวันหนึ่ง ขณะทีวิทย์กำลังนั่งอ่านหนังสือพิมพ์อยู่ ณ ที่พัก “นายคำดี สัมฤทธิ์” ผู้มีอิทธิพลคนหนึ่งในตำบลได้มาพบ เกือบไม่ต้องรอให้เชิญนั่ง นายคำดีก็พูดขึ้นก่อนว่า “โครงการสร้างถนนและขุดสระน้ำที่ตำบลของเราใช้เงิน กสช. สร้าง คุณวิทย์ว่าไม่ได้ผลงานตามโครงการ ทำให้กรรมการอื่น ๆ ไม่กล้าตรวจรับงานนั้น ถ้าคุณวิทย์จะทำเฉย ๆ เสีย คุณวิทย์ก็จะได้ประโยชน์ และอยู่ที่นี่ได้ต่อไป”

นี่กระมังที่เป็นการ “กินตามน้ำ” ที่เขาพูดกัน วิทย์คิด เขาจะต้องรักษาประโยชน์ของทางราชการ เขาจะไม่ยอมกระทำการอันอาจเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของเขาโดยเด็ดขาด เมื่อเขาตอบไปว่า “เงินที่ใช้ในทุกโครงการเป็นเงินมาจากภาษีอากรของพวกเราทุกคน ถ้าเราไม่ช่วยกันทำงานให้ได้ผลดี มุ่งเอาแต่ผลประโยชน์ส่วนตัว นอกจากจะไม่ซื่อสัตย์ต่อตนเองแล้ว ยังเป็นผู้ทำลายชาติบ้านเมืองด้วย ผมร่วมมือด้วยไม่ได้หรอกครับ”

การพูดจาวานล้อมเป็นไปอีกพักใหญ่ นายคำดียกตัวอย่างร้อยแปดเพื่อจะโน้มน้าวเขาว่าคนที่ได้ประโยชน์จากโครงการ กสช. บางคนมีรายได้ต่อเนื่องจนสามารถผ่อนส่งรถยนต์เป็นของตัวเองได้แล้ว นายคำดี สัมฤทธิ์ ก็ต้องผลุนผลันกลับไปด้วยสีหน้าไม่พอใจอย่างมากเมื่อวิทย์ สุวรรณ กล่าวขึ้นว่า “แล้วตายมั๊ย?”

๔. ทางรอด

นอกจากหน้าที่ราชการประจำแล้ว งานที่ทำให้วิทย์ได้เข้าไปนั่งอยู่ในหัวใจของชาวบ้าน คือการร่วมงานประเพณีท้องถิ่นทุกครั้งอย่างใกล้ชิดสนิทสนม ไม่ว่าจะเป็นงานแต่งงาน การปลูกสร้างบ้านเรือน การทำบุญ เขายังจำภาพงานสงกรานต์ซึ่งเป็นงานขึ้นปีใหม่แบบเก่าของชาวอีสานได้ติดตา ทางวัดได้เชิญพระพุทธรูปมาตั้งที่หอสงซึ่งชาวบ้านช่วยกันสร้างขึ้นเป็นที่สงน้ำพระพุทธรูป ชาวบ้านพากันเอาน้ำอบ น้ำหอม มาสงพระพุทธรูปที่หอสง ทำติดต่อกันทุกวันจนเสร็จงานตลอด ๑๕ วัน หนุ่มสาวพากันไปหาดอกไม้ป่ามาบูชาพระ กลางคืนประมาณ ๑ ทุ่ม เสียงกลองที่วัดจะรัวขึ้น เรียกชาวบ้านไปชุมนุมที่ลานวัด เพื่อให้ร่วมสนุกสนานกัน ในงานจะมีการแสดงของพวกหมอลำ หมอแคน การเล่นละบัว แข่งขันตึงหนังคือชักเย่อ ราว ๔-๕ ทุ่มชาวบ้านจะพากันกลับ หนุ่มจะตามไปส่งสาวจนถึงบ้าน มีการเกี้ยวพาราสีกันไปตามเรื่อง การร่วมสนุกยิ่งใหญ่ที่สุดในงานสงกรานต์คือการสาดน้ำกัน หนุ่มสาวผู้เฒ่าผู้แก่ก็ไม่ละเลย เพราะเขาถือกันว่าถ้าปีไหนมีการสาดน้ำกันมากฟ้าฝนจะดี ปีไหนสาดน้ำกันน้อยฟ้าฝนจะน้อยไปด้วย ผู้หญิงมักจัดกลุ่มขึ้นไปคอยดักจับผู้ชายมัดไว้กับเสาบ้านเสาเรือน แล้วเรียกค่าไถ่ซึ่งส่วนมากเป็นเหล้าหรือเงิน ถ้าไม่ยอมเสียค่าไถ่ก็จะถูกสาดน้ำจนหนาวสั่น หรือจนกว่าจะมีผู้มาไถ่ตัวไป การเล่นสงกรานต์ต้นนอกจากเป็นการทำบุญแล้วยังเป็นการก่อให้เกิดความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวกันได้มากอย่างหนึ่ง

การทำงานที่ถูกต้องกับนิสัย ทำให้เกิดความสนุกสนานจนเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ในที่สุดก็มาถึงวันที่ชาวบ้านทางอีสานเฝ้ารอคอยคือ การเสด็จพระราชดำเนินของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้า พระบรมราชินีนาถ เพื่อแปรพระราชฐานไปประทับแรม ณ พระตำหนักภูพานราชนิเวศน์ จังหวัดสกลนคร ซึ่งทรงปฏิบัติในฤดูหนาวเป็นประจำมาทุกปี ข้าราชการ พ่อค้า ประชาชน ร่วมรับเสด็จอย่างล้นหลาม ถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อยแต่ก็เต็มไปด้วยความปิติยินดี การเสด็จต่างจังหวัดแต่ละครั้ง พระองค์จะทรงติดตามโครงการพระราชดำริที่มีนับเป็นร้อยโครงการ เฉพาะที่สกลนครมักเสด็จทอดพระเนตรโครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานตามพระราชดำริเช่นเดียวกับศูนย์ศึกษาการพัฒนาภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นศูนย์ศึกษา และทดลองงานพัฒนาการเกษตร สมเด็จพระนางเจ้า พระบรมราชินีนาถ ก็ทรงสนับสนุนโครงการส่งเสริมศิลปอาชีพพิเศษในพระบรมราชินูปถัมภ์ ทรงช่วยในการพัฒนาอาชีพของชาวบ้าน รื้อฟื้นหัตถกรรมของไทย นำมาประดิษฐ์ดัดแปลงให้เหมาะสมกับกาลสมัย เพิ่มพูนรายได้ราษฎร ส่งไปขายต่างประเทศนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาด้วย หน่วยแพทย์พระราชทานที่โดยเสด็จพระราชดำเนินจะทำการรักษาพยาบาลราษฎรผู้เจ็บป่วย บางครั้งก็ทรงรับไว้เป็นคนไข้ในพระบรมราชานุเคราะห์ ผู้ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดมีความภาคภูมิใจเป็นพิเศษก็ในตอนเสด็จลง ณ บริเวณสนามหน้าภูพานราชนิเวศน์ ในงานพระราชทานเลี้ยงแก่ข้าราชการทหารตำรวจพ่อค้าประชาชน ในโอกาสที่เสด็จมาประทับแรมแต่ละครั้ง ก่อนจะเสด็จนิวัตสู่กรุงเทพมหานคร

วิทย์เคยถามชาวบ้านที่มาจับเสด็จทุกปีว่า เพราะเหตุใดจึงรักในหลวงกับพระราชินีมากเช่นนั้น ก็ได้รับคำตอบเป็นทำนองเดียวกันว่า “ท่านเป็นยิ่งกว่าพ่อยิ่งกว่าแม่” สมดังพระราชดำรัสในมหามงคลสมัยที่ได้ขึ้นครองราชย์ว่า “เราจะปกครองแผ่นดิน

โดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขของมหาชนชาวสยาม” พระองค์มิได้ทรงคำนึงถึงความเหนื่อยยากส่วนพระองค์เลยแม้แต่น้อย ทรงสละเวลาเพื่อประชาชนของพระองค์โดยแท้จริง ปวงชนชาวไทยจึงพร้อมกันถวายสมญานามพระองค์ว่า “พระภัทรมหาราช” ซึ่งแปลว่า “มหาราชผู้ประเสริฐ ผู้เป็นที่รัก” อย่างเต็มภาคภูมิ



๕. แล้วก็จะไม่มีเรา

ผลของการอุทิศชีวิตจิตใจปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม เสียสละ ท่วมเท เพื่อประโยชน์และความสุขของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ทำให้ วิทย์ สุวรรณ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้นในปีต่อมา นับเป็นเรื่องที่ปรากฏได้ยาก เพราะไม่ค่อยจะมีใครได้เงินเดือนขึ้นเป็นกรณีพิเศษเมื่อทำงานได้เพียงปีเดียว แต่ทุกคนก็ยอมรับ ชาวบ้านที่เคยไม่ชอบเขาเพราะเขาไม่ร่วมรับเงินส่วนแบ่งจากโครงการต่าง ๆ แต่เมื่อเห็นเขาเป็นคนตรงทำงานจริงจัง ในที่สุดก็ยอมมาร่วมงานด้วยความศรัทธา เขาพัฒนางานทั้งทางวัตถุและทางด้านจิตใจ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เขาไปประสานงานด้วยยินดีรับฟังความคิดเห็น เขาพิจารณาตัวเป็นวิทย์ากรให้ทุกหน่วยงาน ทั้งของราชการและองค์การเอกชนในงานทุกอย่างที่เขาพอจะมีความรู้ไปบรรยายได้ ยิ่งได้รับความดีความชอบจากผลงานที่ท่วมเทให้กับชาวบ้าน วิทย์ก็ยิ่งมีกำลังใจมูมานะที่จะกระทำความดีให้ชาวบ้านพอใจมาก

ยิ่งขึ้น เพราะเขาเคยได้ยินท่านปัญญาบัณฑิตทักขุ
บรรยายทางวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย เมื่อวัน
ข้าราชการพลเรือนปีหนึ่งว่า “ข้าราชการคือบุคคลที่
ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ”

การทำงานโดยไม่ค่อยพักผ่อน กินอยู่แบบชาว-
บ้าน และไม่เป็นเวลา ทำให้ร่างกายทรุดโทรมลง
สัญญาณของความไม่ปกติเริ่มบอกวิทยเมื่อเขารู้สึกว่า
เขาพูดเสียงแหบลง คำพูดที่ล้ำคอด้านขวาพบก้อนเนื้อ
นูนขึ้นมา แต่ไม่มีอาการเจ็บอะไร ต่อมาก้อนเนื้อนูน
หายไป กลืนอาหารลำบากและเจ็บในคอ ร่างกาย
ผอมลง ๆ และมีอาการไอ เมื่อไปหาหมอที่โรงพยาบาล
จึงรู้ว่าเขาเป็นมะเร็งที่กล่องเสียง วิทยต์ตกใจเมื่อรู้
ว่าเป็นมะเร็งระยะอันตรายแล้ว หมอบอกว่ามะเร็งนั้น
โตขึ้นและแตกเป็นแผลทำให้กลืนอาหารลำบาก เจ็บ
ในคอ วันต่อ ๆ มาแผ่มาถึงหู แผลมะเร็งที่แตกออก
มาทำให้ไอมีเสมหะปนเลือด มีกลิ่น เสียงพูดไม่ชัด
มีน้ำลายไหล เสียงแหบมากขึ้นจนหมดเสียง ต่อมน้ำ-
เหลืองที่คอโตขึ้นเนื่องจากมะเร็งมางอกต่อที่ต่อม
น้ำเหลือง วิทยต์ผอมลงมากจนญาติพี่น้องเพื่อนฝูงและ
ชาวบ้านที่มาเยี่ยมจำเขาเกือบไม่ได้ วิทยต์นึกทบทวน
ถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เขาคิดว่าอาจเป็นสาเหตุของการเจ็บ
ป่วยครั้งนี้ของเขา เช่น การดื่มสุราตกรึสูงโดยไม่ผสม
ให้เจือจางเพื่อการสังคมในหมู่บ้าน การกินอาหาร
หรือดื่มเครื่องดื่มร้อนจัดรวมทั้งมีสารเคมีในอาหาร
การพูดบรรยายให้เสียงมากเกินไป ฯลฯ แล้วก็คิดเรื่อง

อื่น ๆ อีกร้อยแปด

นอกจากน้ำตาที่ไหลรินตามขอบตา วิทยต์ก็ได้
แต่นอนมองผู้มาเยี่ยมด้วยความรู้สึกขอบคุณ เขาคงไม่
ได้ไปเยี่ยมเยียนรับใช้ที่บ้านน้ำอาในหมู่บ้านอีกแล้ว
แต่ถึงแม้เขาจะตายไปก็คงไม่ทำความลำบากให้แก่
ใคร เพราะขณะที่เขาเป็นนิสิตอยู่ในมหาวิทยาลัยเขา
ได้อุทิศตนให้โรงเรียนแพทย์ไว้แล้ว เพื่อให้นักศึกษา
แพทย์ใช้ศึกษา ซึ่งเขาทราบว่าศพที่ใช้ศึกษากันแล้วจะ
ได้รับการทำบุญบังสุกุลแก่บุคคลให้ทุกปี นักศึกษา
แพทย์จบการศึกษาเป็นแพทย์ไปหลายรุ่น แต่โครงการดู
จะยังคงอยู่เพื่อให้รุ่นใหม่ศึกษาต่อไปอีก ไม่ตาย
เปล่า เป็นการตายอย่างมีค่ามหาศาล ทั้งมรดกวิชาการ
ไว้ให้กับโลกเป็นค่าที่มีอจหาค่าใดมาเทียบได้

วาระสุดท้ายที่ วิทยต์ สุวรรณ มองเห็นจากสาย
ตาที่พร่าฟาง คือภาวะคนกลาง ๆ ผนังห้องสีขาว ความ
เจ็บปวดล้าคอแผ่ซ่านไปทั่ว อยากพูดก็ไม่สามารเปลี่ยนแปลง
เสียงออกมาได้ ได้เพียงแต่คิด ชีวิตเขาสิ้นเกินไป ยังทำ
ประโยชน์ให้แก่ชุมชนและประเทศชาติไม่สมกับที่เขา
หวังไว้ คนเราก็เท่านั้น เกิดแต่กาย ตายแต่ตน ไม่
สามารถทำอะไรติดตัวไปได้ ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นของนอก
กาย ไม่ใช่ของเรา จะมีก็แต่ความดีความชั่วที่เหลือไว้
เป็นทายาทให้คนข้างหลังได้ทราบกันบ้าง ความคิดคำนึง
สุดท้ายที่อยากจะบอกทุกคนก่อนที่จะรับความรู้สึก
เหมือนคนวูบหลับหมดลมหายใจในที่สุดว่า...

...แล้วก็จะไม่มีเรา...



กรมการงาน ข้าราชการพลเรือน

เกียรติ หน้าที่ สามัคคี ซื่อสัตย์ เป็นคุณสมบัติข้าราชการ

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ
สำนักงาน ก.พ.
วันชัย ตันติสุข
วีระ ไชยธรรม
ประพาส ทองศักดิ์
สมเกียรติ ชุมวิสูตร
กรมบัญชีกลาง
ผาสุกนิธย์ ปิณฑะรุจิ
สมพงษ์ วัฒนสุระ



สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน

ผู้ถาม : คุณสุชาติ จริงจิตร

ผมได้สมัครกับภรรยาเมื่อกลางปี ๒๕๒๖ และภรรยารับราชการในตำแหน่งพยาบาล หลังจากที่ย้ายมาแล้วภรรยาผมก็เริ่มทำงานที่โรงพยาบาลระนอง จังหวัดสงขลา แต่บรรจุในตำแหน่งสำรองสำหรับไปช่วยงานส่วนภูมิภาค กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรับเงินเดือนจากส่วนกลาง และหลังจากนั้นประมาณ ๒ ปี จึงได้ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามตัวไปตั้งจ่ายที่โรงพยาบาลระนอง ผมคิดเอาเองว่า

- ถ้าดูตามลักษณะการทำงานแล้ว น่าจะเบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้ เพราะเริ่มทำงานครั้งแรกที่โรงพยาบาลระนอง ยังไม่ได้โยกย้ายไปไหน

- ถ้าดูตามหนังสือการบรรจุแต่งตั้ง คิดว่าน่าจะเบิกค่าเช่าบ้านได้

ขณะนี้ผมและภรรยาได้เช่าบ้านอยู่ เพราะบ้านพักของโรงพยาบาลไม่เพียงพอ จึงใคร่ขอเรียนถามว่า สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้หรือไม่

ตอบ

การที่จะถือว่าข้าราชการผู้ใดเป็นผู้เริ่มเข้ารับราชการครั้งแรกตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๘๓ นั้น หมายถึงผู้ซึ่งได้รับการบรรจุให้เข้ารับราชการในท้องที่ใด และตัวข้าราชการผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการประจำในท้องที่นั้นจริงๆ ดังนั้น กรณีของภรรยาท่าน แม้คำสั่งบรรจุและแต่งตั้งจะระบุว่า “สำรองสำหรับไปช่วยงานส่วนภูมิภาค สังกัดกองสาธารณสุขภูมิภาค กทม.” และรับเงินเดือนในส่วนกลางก็ตาม แต่ภรรยาของท่านก็ไม่

เคยปฏิบัติราชการในส่วนกลาง ได้เริ่มปฏิบัติราชการ ณ โรงพยาบาลอำเภอระโนด กรณีเช่นนี้ต้องถือ ว่า ทรพยาท่านเริ่มรับราชการครั้งแรก ณ อำเภอระโนด ฉะนั้น เมื่อยังคงรับราชการอยู่ ณ อำเภอระโนดมิได้ ย้ายไปประจำ ณ ท้องที่อื่น จึงไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน ตามนัยมาตรา ๕ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย ระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๓

๒ การเทียบวุฒิ

ผู้ถาม : ผู้มีปัญหา

ด้วยกระผมมีความประสงค์ขอลาถามปัญหาเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการสมัครสอบเข้ารับราชการ บางประการ กล่าวคือ เมื่อประมาณเดือนเมษายน ๒๕๒๖ ที่ผ่านมา กระผมได้ไปสมัครสอบเข้ารับ ราชการในตำแหน่งนักวิชาการสรรพากร ๓ กรม สรรพากร โดยตำแหน่งดังกล่าวนี้กำหนดคุณสมบัติ ของผู้สมัครสอบไว้ว่า ต้องได้รับปริญญาตรีหรือเทียบ เท่าทางด้านบริหาร เศรษฐศาสตร์ พาณิชยศาสตร์ หรือกฎหมาย ซึ่งกระผมก็ได้ไปสมัครสอบโดยใช้หลัก ฐานการศึกษาประกอบด้วยปริญญาบัตรแสดงว่า จบปริญญาตรีทางด้านรัฐศาสตร์จากมหาวิทยาลัย รามคำแหง Transcript แสดงรายละเอียดกระบวนการ วิชาที่ศึกษา (เนื่องจากในปริญญาบัตรไม่ได้ระบุสาขา วิชาเอก) และหนังสือรับรองว่าได้ศึกษาวิชาบริหาร รัฐกิจจำนวน ๓๐ หน่วยกิต และเมื่อประกาศผลการ สอบขั้นสุดท้ายปรากฏว่ากระผมสอบติดสำรอง (รอการ บรรจุ) ปัญหาที่กระผมจะขอลาถามมีอยู่ว่า ผมจบสาขา การปกครองโดยได้ศึกษาทั้งสิ้นจำนวน ๑๕๔ หน่วยกิต ซึ่งมากกว่าที่หลักสูตรกำหนดไว้ ๑๐ หน่วยกิต (ตาม หลักสูตรกำหนดไว้ ๑๔๔ หน่วยกิต) จากการที่กระผม ได้ศึกษาถึง ๑๕๔ หน่วยกิตนั้นเป็นผลให้กระบวน

วิชาตามสาขาการปกครองตรงกับกระบวนวิชาตาม สาขาบริหารรัฐกิจทุกกระบวนวิชาด้วย และมหา- วิทยาลัยก็ได้ออกหนังสือรับรองให้ว่ากระผมจบคณะ รัฐศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ โดยได้ศึกษาวิชาบริหาร รัฐกิจจำนวน ๓๐ หน่วยกิต (ตามนัยแห่งหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๖ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐ เรื่องการเทียบปริญญาและประกาศนียบัตร วิชาชีพ) กระผมจึงขอลาถามดังนี้

๑. หนังสือรับรองดังกล่าวจะใช้เป็นหลักฐาน แสดงการเทียบเท่าทางด้านบริหารรัฐกิจเพื่อ ใช้สมัครสอบเข้ารับราชการในตำแหน่งอื่น ๆ ที่กำหนด คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเช่นเดียวกับตำแหน่งนัก วิชาการสรรพากร ๓ ได้หรือไม่

๒. ถ้าหากกระผมได้รับการเรียกตัวเพื่อบรรจุ เข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสรรพากร ๓ ดังกล่าว จะมีปัญหาเกี่ยวกับหนังสือรับรองนั้น อย่างไรหรือไม่

ตอบ

๑. กรณีจบวุฒิปริญญาตรีรัฐศาสตร์ ศึกษา วิชาบริหารรัฐกิจมาจำนวน ๓๐ หน่วยกิต สามารถ เทียบเป็นวุฒิปริญญาตรีทางการบริหารได้ ตาม หลักการในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๖ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐ และสามารถให้ผู้มีนี้ สมัครสอบเข้ารับราชการในตำแหน่งอื่น ๆ ที่กำหนดให้ ใช้วุฒิปริญญาตรีทางการบริหารได้ โดยไม่จำเป็นต้อง ใช้หนังสือรับรองจากมหาวิทยาลัย

๒. ตามที่ผู้ถามสอบติดสำรอง (รอการบรรจุ) ในตำแหน่งนักวิชาการสรรพากร ๓ นั้น ซึ่งได้ใช้ในแสดง รายละเอียดผลการศึกษาวิชาต่าง ๆ (Transcript) ในการสมัครสอบไปแล้ว หากส่วนราชการที่ได้ไป สมัครสอบไว้เรียกตัวบรรจุเข้ารับราชการ ก็ให้ไป รายงานตัวได้ ไม่จำเป็นต้องมีหนังสือรับรองดังกล่าว จากมหาวิทยาลัยอีก

๓

การเลื่อนระดับตำแหน่งและการปรับวุฒิ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๐๗๒๖

กระผมเป็นสมาชิกหมายเลข ๐๗๒๖ เริ่มรับราชการครั้งแรกระดับ ๑ วุฒิ ปวช. (ช่างสำรวจ) และปัจจุบันนี้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ชั้น ๓,๓๒๕ บาท เป็นเวลา ๒ ปีกว่าแล้ว กระผมใคร่ขอกถามปัญหาเป็นข้อ ๆ ดังนี้

๑. เมื่อเดือนมกราคมที่แล้วนี้ได้มีการสอบคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งเพื่อดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ กระผมสอบได้ติดบัญชี อยากทราบว่า กระผมจะมีสิทธิเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ ๔ ใหม่ ในเมื่อเงินเดือนกระผมยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๔ และจะเกี่ยวกับมีตำแหน่งว่างหรือไม่ว่าง หรือเปล่า

๒. ตอนนี้กระผมใกล้จะจบจากมหาวิทยาลัย เปิดแห่งหนึ่ง วุฒิ ว.ท.บ. ภูมิศาสตร์ เอกแผนที่กระผมอยากทราบว่า ถ้าจบแล้วจะเอาวุฒิเพื่อไปขอปรับวุฒิได้ไหม และกระผมจะมีสิทธิเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ ๔ และระดับ ๕ โดยวิธีประเมินผลเสมือนกับผู้เริ่มต้นในสายงานระดับ ๓ ได้ไหม

๓. ถ้ากระผมจะเอาวุฒิใหม่ (ว.ท.บ. ภูมิศาสตร์) ไปสอบเข้าทำงานในหน่วยงานอื่นโดยจะขอโอนอัตราเงินเดือนและอายุราชการไปด้วยได้ไหม

ตอบ

๑. เดิมดำรงตำแหน่งช่างสำรวจ ๓ อัตราเงินเดือนชั้น ๓,๓๒๕ บาท สอบคัดเลือกตำแหน่งในระดับ ๔ ได้ การจะเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ ๔ จะต้องมีตำแหน่งนายช่างสำรวจ ๔ ว่าง หรือ ก.พ.กำหนดให้ตำแหน่งช่างสำรวจ ๓ ที่คุณครองอยู่เป็นระดับ ๔ และจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายช่างสำรวจ ๔ หรือช่างสำรวจ ๔ โดยดำรงตำแหน่งช่างสำรวจ ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่ง

ช่างสำรวจ ๒ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี และต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ ก็อาจเลื่อนตำแหน่งได้ หากได้รับการพิจารณาความเหมาะสมจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๒. กรณีจบวุฒิ ปวช.ช่างสำรวจ ดำรงตำแหน่งช่างสำรวจ ๓ หากได้วุฒิ ว.ท.บ.ภูมิศาสตร์ เพิ่มขึ้นก็ไม่สามารถปรับวุฒิในตำแหน่งช่างสำรวจได้ เนื่องจากเป็นวุฒิที่ไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งช่างสำรวจ ๓ ต้องย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นหรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิ ว.ท.บ. ภูมิศาสตร์

๓. หากใช้วุฒิ ว.ท.บ.ภูมิศาสตร์สอบแข่งขันได้ และได้รับการบรรจุ ก็อาจได้รับเงินเดือนเท่าเดิม และสามารถนับอายุราชการต่อกันได้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนต้องอยู่ในเงื่อนไขของการบรรจุของกรมใหม่ด้วย

๔

การไปรับราชการทหาร

ผู้ถาม : คุณนพดล จงสมชัย

๑. ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุครบ ๒๑ ปี ซึ่งได้รับการตรวจเลือกทหารและต้องเป็นทหารเกณฑ์นี้ จะมีสิทธิได้รับเงินเดือนเหมือนเดิมหรือไม่

๒. ถ้าได้รับเงินเดือน จะมีสิทธิขอชั้น (๑ ชั้น) เป็นกรณีพิเศษได้หรือไม่

๓. การไปเป็นทหารเกณฑ์นั้น จะถือเป็นการลาไปฝึกวิชาทหารได้หรือไม่

๔. การไปรับการตรวจเลือกเป็นทหารเกณฑ์นี้ ถ้าจะขอยกเว้นไม่ไปตรวจเลือกได้หรือไม่

ตอบ

ตามปัญหาข้อ ๑ ข้อ ๒ และข้อ ๓ นั้น โดยที่มาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ บัญญัติว่า เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการพลเรือนซึ่งจะต้องไปรับราชการทหารเป็นทหารเกณฑ์ตามหมายเรียกของทางราชการทหารนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งให้ออกจากราชการพลเรือน และเมื่อถูกสั่งให้ออกจากราชการแล้วผู้นั้นก็หมดสภาพการเป็นข้าราชการพลเรือนลงทันที ด้วยเหตุนี้ การรับเงินเดือนหรือการขอเลื่อนขั้นเงินเดือนทางราชการพลเรือนในระหว่างที่ไปเป็นทหารเกณฑ์จึงไม่อาจกระทำได้ รวมทั้งการไปเป็นทหารเกณฑ์ก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการลาไปฝึกวิชาทหารด้วย

สำหรับปัญหาข้อ ๔ นั้นเห็นว่า กฎหมายไม่เปิดโอกาสให้ขอยกเว้นได้ นอกจากเป็นผู้ที่สำเร็จวิชาการศึกษาชั้นต้นตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด



การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ผู้ถาม : คุณบังอร เกียรติวิไลย์

เนื่องจากดิฉันมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัย ดังนี้ ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) คำว่า "รอบปีที่แล้ว" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายนของปีถัดไป

การพิจารณาเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๒๔ รอบปีที่แล้วมา เริ่มแต่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๖ ถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๗ นาย ก. ถูกลงโทษทางวินัยตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๔ เดือน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๖ เป็นต้นไป ขอทราบว่าจะเลื่อนเงินเดือนปีงบประมาณ ๒๕๒๔ จะได้หรือไม่ ขอได้

โปรดอธิบายอย่างละเอียดเพื่อถือเป็นทางปฏิบัติต่อไป เพราะยังมีผู้ที่ไม่เข้าใจอีกเป็นจำนวนมาก

ตอบ

ตามปัญหาที่ถามข้างต้นข้อเท็จจริงยังไม่ชัดเจนว่า ก่อนถูกลงโทษตัดเงินเดือนในเรื่องนี้ นาย ก. ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือไม่ และเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗) นาย ก. ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่ จึงต้องแยกพิจารณาเป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ ถ้าการกระทำผิดที่นาย ก. ถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๔ เดือน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๖ นาย ก. ได้ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยและถูกรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ แล้ว เมื่อการสอบสวนพิจารณาเสร็จในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๖ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗) ปรากฏว่า นาย ก. ถูกลงโทษตัดเงินเดือนเช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องงดเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗ (ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖) ที่ได้รอการเลื่อนไว้ให้แก่ นาย ก. ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๙ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) และเมื่อการถูกลงโทษทางวินัยครั้งนี้ นาย ก. ได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗ ไปแล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงอาจเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ ให้แก่นาย ก. ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ได้ตามนัยข้อ ๗ (๒) วรรคสองของกฎ ก.พ. ฉบับข้างต้นซึ่งกำหนดว่า "ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยหลังรอบปีที่แล้วมาในกรณีนั้นมาแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ก็ได้ แต่ถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดเงินเดือนจะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว....."

กรณีที่ ๒ แต่ถ้ การกระทำผิดที่นาย ก.

ถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๔ เดือน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๖ นาย ก. ไม่ได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ ตามที่กล่าวในกรณีที่ ๑ แล้ว การพิจารณาว่า นาย ก. จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ หรือไม่ จึงต้องพิจารณาตามข้อ ๗ (๒) วรรคหนึ่ง ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ซึ่งกำหนดว่า ผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ “ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์” นั่นก็คือ นับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๖ จนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ นาย ก. จะต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ ผู้บังคับบัญชาจึงจะเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ ให้แก่นาย ก. ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ได้ แต่กรณีของนาย ก. นี้ปรากฏว่า ผู้ที่ถูกลงโทษตัดเงินเดือนเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๖ ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ ให้แก่นาย ก. ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ได้

๖

การปรับอัตราเงินเดือนให้ ได้รับตามวุฒิ

ผู้ถาม : คุณผู้สติ น้อยพยัคฆ์

ข้าพเจ้าได้ไปสมัครสอบเข้ารับราชการที่จังหวัดแห่งหนึ่งในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ (ภาษาไทยและอังกฤษ) โดยในประกาศรับสมัครสอบกำหนดคุณสมบัติว่า ผู้สมัครสอบต้องจบ ม.ศ. ๓ หรือเทียบเท่าขึ้นไป ขณะนั้นข้าพเจ้ากำลังศึกษาอยู่ในชั้น ปวช. ๓ แผนกพาณิชยการ จึงได้นำวุฒิ ม.ศ. ๕ ไป

สมัครสอบ ปรากฏว่าสอบแข่งขันได้ และขึ้นบัญชีไว้ (ไม่ได้รับการบรรจุในครั้งแรก) ต่อมาข้าพเจ้าเรียนจบ ปวช. ๓ ทางเลขานุการ ในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๒๖ ขณะนั้นจังหวัดก็ยังไม่ได้เรียกบรรจุ จนกระทั่งวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๖ จึงได้เรียกบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ โดยให้ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือน ๑,๖๒๐ บาท

ข้าพเจ้าขอเรียนถามว่า

๑. ข้าพเจ้าจะได้ปรับเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิ ปวช. ๓ คือ ๑,๙๕๐ บาทได้หรือไม่ ทั้งนี้ เพราะจบการศึกษาก่อนบรรจุเข้ารับราชการ

๒. ถ้าปรับได้ เงินเดือนจะได้รับย้อนหลังตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๒๖ หรือตั้งแต่วันที่ที่ได้รับการปรับเป็นต้นไป

๓. สมมุติว่าหน่วยงานที่ข้าพเจ้าบรรจุเข้ารับราชการมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ วุฒิ ปวช. ทางพาณิชยการ ชั้น ๑,๙๕๐ บาท ว่างลง ข้าพเจ้าจะขอย้ายจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ชั้น ๑,๙๕๐ บาท ได้หรือไม่

ตอบ

ผู้ตอบปัญหาได้พิจารณาปัญหาของท่านแล้ว เห็นว่า โดยที่ ก.พ. ได้กำหนดให้วุฒิ ปวช.ทางพาณิชยการหรือเลขานุการเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) ด้วย ฉะนั้น เมื่อท่านมีวุฒิ ปวช. อยู่ก่อนได้รับบรรจุเข้ารับราชการ ท่านจึงขอที่จะได้รับบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ โดยได้รับเงินเดือนชั้น ๑,๙๕๐ บาท ตามวุฒิ ปวช. ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๖ เมื่อท่านไม่ได้นำวุฒิ ปวช. มาแสดงในวันที่ได้รับบรรจุ ท่านก็อาจนำวุฒิดังกล่าวมาขอปรับในภายหลังได้ และกรณีนี้ท่านก็มีสิทธิได้รับเงินเดือนชั้น ๑,๙๕๐ บาทตั้งแต่วันที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเช่นเดียวกัน

สำหรับปัญหาที่ว่า ท่านจะขอย้ายจากตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ ไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่
ธุรการ ๑ ชั้น ๑,๙๕๐ บาทได้หรือไม่นั้น ผู้ตอบปัญหา
เห็นว่า โดยที่วุฒิ ปวช. ทางพัฒนัยการหรือเลขานุการ

เป็นวุฒิที่ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ดังนั้น ท่านจึงอาจขอย้ายไป
ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ได้ แต่ทั้งนี้ ขึ้นอยู่
กับผู้บังคับบัญชาด้วยว่าจะเห็นสมควรให้ย้ายหรือไม่



อานงค์ โพธิสาร อธิบดีกรมป่าไม้



บุคคลน่าสนใจฉบับนี้ กองบรรณาธิการขอแนะนำให้รู้จักกับ อธิบดีกรมป่าไม้ คนปัจจุบัน คือ นายอานงค์ โพธิสาร ท่านได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมป่าไม้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ ต่อไปนี้คือ ประวัติชีวิตการทำงาน ผลงาน ตลอดจนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน

ประวัติ :

เกิดที่จังหวัดสงขลา จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนมหาชิราวุธ จังหวัดสงขลา เข้าศึกษาต่อเตรียมอุดมศึกษาเกษตรศาสตร์ "แม่โจ้" และวิทยาลัยวนศาสตร์ จังหวัดแพร่ เริ่มชีวิตการทำงานครั้งแรกเมื่อ พ.ศ.๒๔๙๑ โดยเป็นลูกจ้างที่ป่าไม้เขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี จนกระทั่งปี พ.ศ. ๒๔๙๔ จึงได้เข้ารับราชการโดยบรรจุในตำแหน่งพนักงานป่าไม้ตรี ในจังหวัดเดิม หลังจากนั้นก็ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายไปรับราชการในจังหวัดต่าง ๆ หลายจังหวัด จนกระทั่ง พ.ศ.๒๕๒๑ ได้ย้ายเข้ามาอยู่ในกรมป่าไม้ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองจัดการที่ดินป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๒๔ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี จนกระทั่ง พ.ศ.๒๕๒๖ ก็ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดี

ผลงานในอดีตที่ภูมิใจ :

ผลงานในอดีตที่ภูมิใจมีมากมายหลายประการ อาทิเช่น ในสมัยที่ดำรงตำแหน่งป่าไม้เขตจังหวัดแพร่

แนะนำบุคคลน่าสนใจ

ได้ผลักดันและริเริ่มให้มีการนำเฮลิคอปเตอร์มาใช้ในการตรวจปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า ซึ่งปรากฏว่าสามารถปฏิบัติการได้ผลจนแพร่ขยายรูปแบบการปฏิบัติไปสู่จังหวัดอื่น ๆ อีกหลายแห่ง นอกจากนี้ในสมัยที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการปลูกสร้างสวนป่า ก็สามารถปฏิบัติงานได้ดีจนได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และมีผลให้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองจัดการที่ดินป่าสงวนแห่งชาติ ฯลฯ เป็นต้น

แนวนโยบายในการทำงานเมื่อรับ

ตำแหน่งอธิบดี :

๑. การอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของชาติ จะจัดสรรงบประมาณ อัตรากำลัง และสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านการบริหารให้แก่หน่วยปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เพียงพอ

๒. การปลูกสร้างสวนป่า ส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปลูกสร้างสวนป่าร่วมกับกรมป่าไม้

๓. การให้สิทธิทำกินแก่ราษฎรในเขตป่าสงวน ให้ราษฎรที่ยากจนและขาดแคลนที่ดินทำกิน มีหลักประกันในชีวิต ป้องกันมิให้มีการเคลื่อนย้ายที่อยู่อาศัยไปบุกรุกป่าเพื่อทำการเกษตร

๔. งานด้านประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมภาครัฐบาลและภาคเอกชนให้ร่วมมือด้านการส่งเสริมเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจกิจการป่าไม้ทุกรูปแบบ

๕. งานด้านวิชาการ ส่งเสริมและเร่งรัดให้มีการวิจัย พัฒนา และการให้บริการทางด้านวิชาการป่าไม้ อย่างกว้างขวาง

หลักในการทำงาน :

มีหลักว่า จะต้องมีความจริงจัง จริงใจในการทำงาน หน้าที่เป็นเรื่องสำคัญมาก ควบคู่กับความรับผิดชอบ ในการทำงานจะไม่ทิ้งตำรา ไม่หันหลังให้ผู้บังคับบัญชา ไม่หนีปัญหาและถือว่าค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน

