



ISSN 0125-0906

วารสาร

ปีที่ ๓๑ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๗

ข้าราชการ

หัวอกผู้ตรวจราชการ



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๑ ฉบับที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๙

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาขอรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก กท.๑๐๓๐๐ โดยส่งจ่ายธนาคาร/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ผู้จัดการสวัสดิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
ฝ่ายจัดการ นายเกรียงไกร กลิ่นอุบล

ที่ปรึกษา

นายโลrenz สุจริตกุล
 นายสำราญ ดาวรายุคม์
 นายวิลาศ สิงหวิสัย
 นายอุดม บุญประกอบ
 นางทิพาดี เมฆสวรรค์

บรรณาธิการ

คณะบรรณาธิการ

นายสิมา สیمانันท์
 นางเมทินี พงษ์เวช
 นางดวงแข เมธาศิริ
 นายอดุล จันทร์ศักดิ์
 นางกานดา วัชรากัย
 นางสาวทัศนีย์ ดุลิตสุทธิรัตน์
 นายนนทิกร กาญจนะจิตรา
 นายธานินทร์ ลียากาศ
 นางสาวอุษยง เนียวกุล
 นางปิยนารถ ปัจฉิมานนท์
 นายเกริกเกียรติ เอกพจน์
 นางสาวปารณี จันแยม

แบบปก

ประชาสัมพันธ์

สถานที่พิมพ์

นายอัคนี หฤทัย
 นายธงชัย วาณิชกะ
 บริษัท ประชาชน จำกัด
 (แผนกการพิมพ์)
 ๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม
 บางรัก ๑๐๕๐๐
 โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒
 ๒๓๕-๐๓๘๙

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนระกุล
 พ.ศ. ๒๕๒๙

บัตรอวยพรเอนกประสงค์

แบบที่ ๒ จิตรกร : รศ.ประหยัด พงษ์ดำ



แบบที่ ๑ จิตรกร : นายเดชา สายสมบูรณ์

แบบที่ ๓ จิตรกร : นายพิชัย ชูษณานันท์

จัดทำโดยคณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน
เพื่อหารายได้สมทบทุนจัดงานวันข้าราชการพลเรือน
จากภาพที่ชนะการประกวดและภาพวาดของศิลปิน
พิมพ์ ๔ สี ขนาด ๕ x ๕.๕ ราคาแผ่นละ ๒ บาท (พร้อมซอง)
สนใจสั่งซื้อได้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

หาซื้อได้ที่

ส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงทุกกระทรวง, สำนักงานปลัดทบวง, สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และกองคลัง
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง โทร. ๒๒๒๐๘๔๔
ส่วนภูมิภาค สำนักงานจังหวัดทุกจังหวัด



ปก : หัวอกผู้ตรวจราชการ
เหมือนนั่งเก้าอี้ต๋อยฟ้า
ถ้าไม่เคย ใจจะรู้ได้

สารบัญ

| | |
|---|----|
| บทบรรณาธิการ | ๔ |
| หัวอกผู้ตรวจราชการกระทรวง - ปัญญา ถูกษ์อุไร | ๖ |
| บทความนำ - การตรวจราชการ กลไกหนึ่งของระบบบริหาร | ๑๔ |
| บทสัมภาษณ์พิเศษ : หัวอกผู้ตรวจราชการ | ๑๙ |
| น.ต.ฉลอง วงษ์คนตรี ผู้ตรวจราชการ ร.พ.ช. | |
| นายอิทธิ สวรรคทัต ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี | |
| นายโกวิท รามัญญ์ อดีตผู้ตรวจราชการกรมการปกครอง | |
| นายเสรี เวชชาชีวะ ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข | |
| นายสมบัติ อุทัยสง่าง ผู้ตรวจราชการกระทรวงคมนาคม | |
| นายสำราญ ดาวราษฎร์ รองเลขาธิการ ก.พ. | |
| ผู้ตรวจ - จูไรเฉลิม บุญไทย | ๔๐ |
| หัวอกผู้ตรวจฯ - ซี ๑๒ | ๔๒ |
| หัวอกข้าราชการภูธร - วินัย กลิ่นสุวรรณ | ๔๔ |
| ปะแสบาวอกับแวมูเนาะห์ : บทกวี - ภักดิ์ รตนผล | ๔๔ |
| ควบคุมอาณาจักรของคุณไฟต์ - แม่งน้อย ปัญจพรรค | ๕๐ |
| บันทึกถึงเลขาธิการ ก.ล. - โชติมา มหาบุญ | ๕๗ |
| การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการฝึกอบรม - ดร.เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล | ๖๓ |
| กฎหมายและระเบียบใหม่ | ๗๑ |
| อุทาหรณ์ก่อนทำผิด - เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์ | ๘๓ |
| ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน | ๙๐ |
| ก่อนปีคปก | ๙๖ |

จากบรรณาธิการ

สวัสดิ์ค่ะ

สำหรับเราข้าราชการพลเรือนเดือนพฤศจิกายนกำลังเป็นเดือนที่ต้องทำงานไปด้วยความระทึกใจ เพราะกรรมวิธีการพิจารณางบประมาณของสภาผู้แทนราษฎรกำลังพิจารณาคำของงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๓๐ อยู่ หัวหน้าส่วนราชการแต่ละคนจะถูกสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานที่ปฏิบัติมาตลอดจนผลการใช้งบประมาณในปีก่อน ๆ รวมทั้งที่จะใช้ในปีต่อไป หัวหน้าส่วนราชการบางคนถูกแนะนำเชิงติติง และคาดคั้นเป็นอันมากเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินและการปฏิบัติราชการในกรมของตน

วารสารข้าราชการฉบับนี้จึงขอเสนอเรื่องเกี่ยวกับ การตรวจราชการ เพื่อเสนอเป็นแนวคิดต่อท่านผู้บริหารราชการและกรมทั้งหลายให้หันมาสนใจต่อ "การตรวจราชการ" อย่างจริงจัง และใช้ให้เป็น กลไกการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อราชการอย่างเต็มที่ ต่อไป

ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีได้ประกาศเจตจำนงไว้แล้วว่า จะควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างใกล้ชิด และสมาชิกของรัฐสภาโดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายค้านซึ่งมีประสิทธิภาพสูง ก็ได้ประกาศจุดยืนของตนในการที่จะควบคุมงานของรัฐบาลด้วยวิธีติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ถึงขนาดมีการเคลื่อนไหวที่จะให้โอนองค์การตรวจเงินแผ่นดินจากฝ่ายบริหารไปสังกัดฝ่ายนิติบัญญัติ สถานการณ์ทางการเมืองและกระแสกดดันเหล่านี้เป็นสิ่งบอกเหตุว่า ราชการจะต้องมีสภาพเป็น "ระบบปิด" มากขึ้น และจะต้องพร้อมที่จะได้รับการตรวจสอบรายละเอียดในการปฏิบัติหน้าที่และผลงาน ตลอดจนการใช้งบประมาณอย่างเปิดเผยทุกเวลา

เมื่อสถานการณ์เป็นเช่นนี้แล้ว ถ้าข้าราชการยังจะประมาทเฉยเมยทำงานแบบทองไม่รู้ร้อน เสรีก็ช่าง ไม่เสรีก็ช่าง แบบที่เคยชินกันมา ก็คงจะลำบากและคงจะมีการจับผิด ซึ่งจุดบกพร่องและเปิดโปงพฤติกรรมอื่น ไม่ชอบธรรมของข้าราชการกันมากขึ้น เทศกาลสาวไส้ข้าราชการโดยนักการเมืองและสื่อมวลชน และพวก "มือที่สาม" ทั้งหมดก็คงจะเกิดขึ้น ผลร้ายจะตกอยู่แก่ใครบ้างก็เห็นจะไม่ต้องอธิบายกันให้เสียเวลาอีก

ณ จุดนี้คำถามก็คือ ถ้าจะ ไม่ประมาทเราควรจะทำอย่างไร คำตอบก็คือ ข้าราชการทั้งหลายโดยเฉพาะท่านนักบริหารทั้งหลายควรจะต้องหันมามองผลงานของตนเองอย่างตรงไปตรงมา ทบทวนตรวจตราว่ามีจุดบกพร่องในการบริหารงานของท่านอย่างไร ทำเองเสียก่อนที่คนอื่นเขาจะมาเปิดโปงให้เสีย "อึดอัด" ของท่าน

สิ่งที่ท่านอาจใช้เป็นเครื่องมือในเรื่องนี้ให้ก็คือ ระบบตรวจราชการในกรมและกระทรวงของท่านเอง

การตรวจราชการในสถานการณ์ใหม่นี้ ถ้าท่านยังคงใช้ตัวบุคคลที่ "หมดไฟ" และวิธีการตรวจที่ล้าสมัยแบบเดิม เช่น ใช้ผู้ตรวจราชการซึ่งเป็นผู้ที่หย่อนสมรรถภาพแล้ว หรือเป็นคน "มีปัญหา" ที่ทำอะไรอื่นไม่ได้ มีวิธีการตรวจแบบผิวเผินคือการเดินทางไปตรวจ ๆ ู ๆ งานแบบผักชีโรยหน้า หรือให้ผู้ตรวจราชการไปสอบสวนวินัยข้าราชการบางคนอยู่เป็นปีเป็นเดือน เป็นต้น ถ้ายังคงทำอย่างนั้นต่อไป ระบบตรวจราชการก็คงจะไม่ช่วยอะไร ท่านได้มาก นอกจาก "ควง" และ "ป้า" เท่านั้นที่คงจะช่วยได้

เราเห็นว่า ถ้าจะใช้ระบบตรวจราชการให้สนองตอบสถานการณ์ใหม่ในบ้านเมืองเราขณะนี้ได้ ท่านนักบริหารควรจะทำให้ความสำคัญและปรับปรุงระบบตรวจราชการในกรมและกระทรวงของตนให้มีลักษณะอย่างน้อย ๖ ประการ คือ

๑. ต้องพิถีพิถันในการคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นผู้ตรวจราชการ ซึ่งต้องเป็นคนที่มีความ "คุณภาพ" มีศักยภาพในการที่จะทำงานหนักและตั้งประโยชน์ของราชการเป็นหลัก อย่าใช้ตำแหน่งผู้ตรวจราชการสำหรับการตั้งคนมีปัญหาหรือคนที่หย่อนสมรรถภาพแล้ว

๒. มีการตรวจว่าการบริหารราชการเป็นไปตามหลักการ นโยบาย แผนงาน กฎหมายและระเบียบแบบแผนหรือไม่ และที่สำคัญก็คือผลงานที่เกิดขึ้น ได้ผลคุ้มค่าหรือไม่ มีการทุจริตและประพฤติกมิชอบหรือไม่ โดยมีการตรวจแบบไม่บอกล่วงหน้า และแบบสุ่มตัวอย่างในบางเรื่อง

๓. มีการตรวจเพื่อแก้ไข ป้องกัน และเสริมสร้างให้ราชการในความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัดและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุด

๔. มีการตรวจการหาข้อมูลเพื่อเตรียมไว้ตอบคำถามและชี้แจงต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล รัฐสภา และสื่อมวลชน โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ไว้ว่าสถาบันและกลุ่มบุคคลที่สำคัญเหล่านั้น กำลังสนใจการบริหารราชการในจุดใด แง่มุม ไหนและกำลังเฟื่องเฟิงปัญหาใดในส่วนราชการของเรา

๕. มีการตรวจอย่างเป็นพิเศษ ในจุดที่อาจจะเกิดความรั่วไหล ฟุ่มเฟือย หรือเป็นงานที่เร่งด่วน และมีปัญหา โดยจะต้องมีวิธีการตรวจสอบอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับประเภทงานนั้น ๆ และที่สำคัญข้อสุดท้ายก็คือ

๖. จะต้องมีระบบควบคุมและติดตามผลงานของผู้ตรวจราชการแต่ละคนไว้ด้วยว่าแต่ละคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และตรวจราชการอย่างได้ผลคุ้มค่า

ข้อเสนอนี้ เป็นไปตามแนวทางของสุภาภิตโบราณซึ่งยังใช้ได้คืออยู่เสมอที่ว่า "กันไว้ดีกว่าแก้" และเป็นข้อเสนอของเราต่อท่านนักบริหาร และท่านผู้ตรวจราชการทุกท่าน

การจะควรประการใดก็สุดแต่ท่านจะเห็นสมควร



ห้วงอกผู้ตรวจราชการกระทรวง

ปัญญา ฤกษ์อุไร

เพื่อนฝูงหลายคนถามผมว่า สมัยที่ผมเป็นนายอำเภอก็ได้เขียนเรื่อง "ห้วงอกนายอำเภอ" จนเป็นที่ฮือฮากันทั่วไป เมื่อเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดก็ได้เขียนเรื่อง "ห้วงอกผู้ว่า" แต่ทำไมตอนเป็นผู้ตรวจราชการกระทรวงจึงไม่เห็นเขียนเรื่อง "ห้วงอกผู้ตรวจราชการกระทรวง" ให้อ่านกันบ้างเลย เจอหน้าเพื่อนฝูงไม่ว่าในงานอะไรก็มักจะโดนกระเช้ากระชี่เรื่อยไปไม่หยุดหย่อน

ผมเป็นคนใจอ่อน เพื่อนฝูงเรียกร้องอะไรถ้าไม่เหลือปากกว่าแรงก็มักจะทำให้เสมอคิดในใจว่าเราก็เคยเป็นผู้ตรวจราชการกระทรวงมาแล้ว จะเขียนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของตนเองให้เพื่อนฝูงได้รู้ไว้บ้างก็ไม่น่าจะเสียหายอะไร

การปกครองในสมัยก่อน พ.ศ. ๒๔๓๕ นั้น เป็นการปกครองแบบจตุสดมภ์ มี ๔ เสนาบดี คือ เวียง วัง คลัง นา เป็นผู้ปกครอง พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๕ ทรงพระราชดำริว่า เป็นการปกครองที่ล้าสมัยไม่เหมาะสม จึงได้ทรงปรึกษากับสมเด็จพระยาคำรงราชานุภาพคิดแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยตั้งมณฑล และ

จังหวัด อำเภอ ขึ้น ตามท้องที่ทั่วพระราชอาณาจักร มณฑลที่ตั้งขึ้นเป็นมณฑลแรกก็คือมณฑลพิษณุโลก โดยมีเจ้าพระยาสุรสีห์วิสิษฐศักดิ์ เป็นผู้สำเร็จราชการมณฑล

จะเห็นได้ว่า ผู้สำเร็จราชการมณฑลคนแรกนั้นเป็นข้าราชการในตำแหน่งเจ้าพระยา เพราะฉะนั้นถ้ายังไม่มีการยกเลิกบรรดาศักดิ์แล้ว ผมก็คงได้เป็นเจ้าพระยากับเขาเหมือนกัน

พระยาราชเสนา (ศิริ เทพหัสดินทร์ ณ อุตุนธา) ได้จัดบันทึกเกี่ยวกับการปรับปรุงการปกครองเอาไว้ดังนี้

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๕ มีกระแสพระราชดำริว่า "ถึงเวลาแล้วที่เมืองไทยจำต้องเร่งรัดการปกครองให้เรียบร้อยทั่วราชอาณาจักร จะรั้งรอต่อไปไม่ได้ ด้วยต่างประเทศกำลังตั้งท่าจะรุกเมืองไทยอยู่แล้ว ถ้าเราประมาทไม่จัดการปกครองบ้านเมืองให้เรียบร้อย ปล่อยให้หกละหลวมอย่างที่เป็นอย่างเวลานี้ เข้าไปเห็นจะเป็นภัยแก่บ้านเมือง บางทีอาจถึงเสียอิสรภาพ การรักษาพระราชอาณาจักรด้วยการปกครองหัวเมืองให้เป็นระเบียบเรียบร้อยจึงเป็นการสำคัญมากกว่า"



"ท่านผู้ทรงคุณ... ราช: ฟ้าดินหนั่งมีมากมาหลายชั้นห้อยหัว
ท่าน: ใจกล้า... ราช: โสภโศภ... ราช: เมรกับกัมี..."

ในชั้นเดิมทีเดียว (พ.ศ. ๒๔๓๖) ผู้ตรวจราชการกระทรวงในสมัยนั้นยังไม่มี คงมีแต่ข้าหลวงใหญ่ต่างพระเนตรพระกรรณ ไปดูแลแทนพระองค์ ในขณะนั้นมีมณฑลต่าง ๆ อยู่ ๖ มณฑลด้วยกัน คือ

๑. มณฑลลาวเฉียง ประกอบด้วยเมืองต่าง ๆ ๖ เมือง ได้แก่ เมืองเชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน น่าน แพร่ และเถิน

๒. มณฑลลาวพวน ประกอบด้วยหัวเมืองต่าง ๆ ทางฝั่งซ้ายของแม่น้ำโขง

ได้แก่ เมืองอุดร ขอนแก่น นครพนม สกลนคร
เลย และหนองคาย

๓. มณฑลลาวท้าว ประกอบด้วยหัวเมือง
ต่าง ๆ ทางอีสานใต้ ได้แก่ เมืองอุบลราชธานี
นครจำปาสัก ศรีสะเกษ สุรินทร์ ร้อยเอ็ด
มหาสารคาม และกาฬสินธุ์

๔. มณฑลเขมร ประกอบด้วยเมือง
ต่าง ๆ ซึ่งอยู่ทางตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่
เมืองพระตะบอง เมืองเสียมราฐ เมืองศรี-
โสภณ และเมืองพนมสครก จะสังเกตได้ว่าใน
สมัยนั้น เมืองดังกล่าวนี้อยู่ในพระราชอาณา-
เขตของประเทศไทย และมาเสียดินแดนเหล่านี้
ให้กับประเทศฝรั่งเศสในภายหลัง

๕. มณฑลลาวกลาง มีเมืองขึ้นอยู่ ๓
เมือง ได้แก่ เมืองนครราชสีมา ชัยภูมิ และ
บุรีรัมย์

๖. มณฑลภูเก็จ ได้แก่เมืองต่าง ๆ ทาง
ฝั่งตะวันตกติดกับทะเลอันดามัน ได้แก่ เมือง
ภูเก็จ กระบี่ ตรัง ตะกั่วป่า พังงา และระนอง

ครั้นต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๓๗ ได้มีการ
ตั้งมณฑลเพิ่มขึ้นอีก ๓ มณฑล คือ

๑. มณฑลพิษณุโลก ประกอบด้วยเมือง
๕ เมือง คือ เมืองพิษณุโลก เมืองพิจิตร เมือง
พิชัย เมืองสวรรคโลก และเมืองสุโขทัย

๒. มณฑลปราจีน มีเมืองขึ้นอยู่ ๔ เมือง
คือ ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา นครนายก และ
เมืองพนมสารคาม

๓. มณฑลราชบุรี มีเมืองขึ้นอยู่ ๕ เมือง
ได้แก่ เมืองราชบุรี กาญจนบุรี ปราณบุรี
เพชรบุรี สมุทรสงคราม

ในปี พ.ศ. ๒๔๓๘ ได้ตั้งมณฑลขึ้นอีก
๓ มณฑล คือ มณฑลนครชัยศรี มณฑลนคร-
สวรรค์ และมณฑลกรุงเก่า ต่อมาภายหลังได้
เปลี่ยนชื่อเป็น มณฑลอยุธยา

ในปี พ.ศ. ๒๔๓๙ ก็ได้ตั้งมณฑลขึ้นอีก
๓ มณฑล คือ มณฑลนครศรีธรรมราช
มณฑลชุมพร และมณฑลบูรพา (มณฑลนี้แต่
เดิมเรียกว่า มณฑลเขมร)

พ.ศ. ๒๔๔๑ ตั้งมณฑลเพิ่มขึ้นอีก ๑
มณฑล คือ มณฑลไทรบุรี ประกอบด้วย เมือง
ไทรบุรี เมืองปะริต และเมืองสตูล (เมือง
ไทรบุรี และเมืองปะริต ต้องสูญเสียให้แก่
อังกฤษในเวลาต่อมา)

พ.ศ. ๒๔๔๒ ได้ตั้งเพิ่มขึ้นอีก ๑ มณฑล
คือ มณฑลเพชรบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วยเมือง
๒ เมือง คือ เมืองเพชรบูรณ์ และเมืองหล่มสัก
การตั้งมณฑล หรือการตั้งภาค ในสมัยนั้น
ก็คือการรวบรวมเมืองต่าง ๆ ในภาคเดียวกัน
หรือใกล้เคียงกัน เพื่อสะดวกแก่การปกครอง
ดูแลให้รัดกุมและทั่วถึงยิ่งขึ้น ผู้ว่าราชการภาค
หรือผู้ว่าราชการมณฑล ก็คือผู้ตรวจราชการ
กระทรวงมหาดไทย ในสมัยปัจจุบันนั่นเอง
แต่อำนาจและหน้าที่ของผู้สำเร็จราชการมณฑล
หรือผู้ว่าราชการภาคในสมัยก่อน แตกต่างกับ
ผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยในสมัยนี้
ราวฟ้ากับดิน หรือนรกกับสวรรค์ก็ว่าได้

ในปี พ.ศ. ๒๔๕๘ นั้น สมุหเทศาภิบาล
เป็นอุปราชด้วย มีหน้าที่พิจารณาความดี
ความชอบ นายอำเภอ ปลัดเมือง และผู้ว่า-
ราชการเมือง พิจารณาขอเลื่อนยศบรรดา

ศักดิ์ อีสริยาภรณ์ ตลอดจนงบประมาณของมณฑล ส่วนผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยซึ่งผมได้เคยเป็นมาแล้วนั้น ไม่ได้มีอำนาจหน้าที่แม้เพียงกะมิกหนึ่งของสมุหเทศาภิบาลในสมัยนั้น

สมุหเทศาภิบาลซึ่งได้แต่งตั้งขึ้น เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๕๔ นั้น คือ

๑. เจ้าพระยาสุรสีห์วิสิษฐศักดิ์ (เชย กัลยาณมิตร) เป็นสมุหเทศาภิบาล และดำรงตำแหน่งอุปราชภาคพายัพด้วย

๒. พระยาอำมาตยาธิบดี (เส็ง วิริยศิริ) นอกจากเป็นสมุหเทศาภิบาลแล้ว ก็ยังดำรงตำแหน่งอุปราชภาคตะวันตกด้วย

ล่วงมาอีก ๑ ปี คือ ปี พ.ศ. ๒๔๕๕ รัชกาลที่ ๕ ทรงแต่งตั้งพระเจ้าน้องยาเธอ เจ้าฟ้าสุทธาทิพยรัตน์ กรมขุนลพบุรีราเมศวร์ เป็นสมุหเทศาภิบาลมณฑล และอุปราชภาคใต้

ครั้นต่อมา พ.ศ. ๒๔๖๕ ได้ทรงแต่งตั้งให้พระยาราชนกุลวิบูลย์ภักดี เป็นสมุหเทศาภิบาลมณฑล และเป็นอุปราชภาคอีสาน

จะเห็นได้ว่า สมุหเทศาภิบาลมณฑลนั้นมีอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวางและอย่างเพียงพอที่จะบริหารราชการแผ่นดินได้โดยสะดวก เป็นตัวแทนองค์พระมหากษัตริย์อย่างแท้จริง นอกจากองค์พระมหากษัตริย์แล้ว ไม่มีผู้ใดจะสามารถล้มล้างอำนาจนั้น ๆ ได้ แต่ในโลกเรามีสิ่งธรรมดาอยู่ข้อหนึ่งว่า สิ่งที่รุ่งเรืองก็จะต้องเสื่อมโทรม ไปในที่สุด ฐานะและตำแหน่งของสมุหเทศาภิบาลก็เช่นเดียวกัน ความสำคัญของตำแหน่งดังกล่าว ได้ลดน้อยถอยลงไปตามลำดับ

เมื่อสิ้นบุญของสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ ซึ่งเป็นบิดาของนักปกครองทั้งหลายแล้ว อำนาจราชศักดิ์ของกระทรวงมหาดไทยก็ค่อย ๆ หดหาย ไปทีละเล็กละน้อยตามความสิ้นสุดของพระองค์ท่าน

กล่าวคือ ได้มีการยุบมณฑลต่าง ๆ ในสมัยต่อมา และได้แต่งตั้งภาคขึ้นแทนโดยในชั้นต้นแบ่งออกเป็น ๕ ภาค โดยมีภาค ๑ อยู่ที่อยุธยา และภาค ๔ อยู่ที่จังหวัดสงขลา เมื่อแบ่งเป็นภาคผู้ตรวจราชการในสมัยนั้นก็เป็นผู้ว่าราชการภาค ภาคก็ยังมีอำนาจอยู่มากพอสมควร เพราะอำนาจของภาคได้รับโอนมาจากสมุหเทศาภิบาลมณฑลในอดีต แต่ภาคก็ไม่มีอำนาจของอุปราชเช่นเดียวกับในสมัยก่อน แต่ก็ยังมีอำนาจปกครองบังคับบัญชาผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และมีอำนาจบริหารราชการต่าง ๆ ในเขตของภาคได้ทั้งหมด

ต่อมาในสมัยของ จอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การกระจายอำนาจการปกครอง และบริหารให้แก่ผู้ว่าราชการภาคนั้น ทำให้การปกครองบังคับบัญชา ตลอดจนการสั่งงานไปยังหัวเมืองต่าง ๆ ไม่สะดวก ควรจะรวมอำนาจทั้งหมดมาไว้ที่ส่วนกลาง คือที่กระทรวงมหาดไทย เพื่อที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะได้สั่งงานโดยสะดวกยิ่งขึ้น และอำนาจทั้งหมดก็จะได้มารวมอยู่ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแต่เพียงผู้เดียว จึงให้ยุบภาคต่าง ๆ เสียทั้งหมด ส่วนตำแหน่งผู้ว่า

ราชการภาคนั้น ก็ให้เปลี่ยนชื่อเป็นผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย และมีอำนาจหน้าที่อยู่เพียง ๓-๔ ประการ คือ

๑. ออกตรวจจังหวัดต่าง ๆ ในเขตรับผิดชอบ

๒. ปฏิบัติงานตามที่ปลัดกระทรวง หรือ รัฐมนตรีมอบหมายให้ทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ

๓. ติดตามผลงานของจังหวัดตามนโยบายของกระทรวง และของรัฐบาล และข้อสุดท้ายคือ

๔. ไปประชุมแทน หรือไปราชการแทน ท่านปลัดกระทรวง หรือรองปลัดกระทรวง ทั้ง ๔ ท่าน ในกรณีที่ท่านเหล่านั้นติดราชการสำคัญ ไม่อาจไปประชุมด้วยตนเองได้

ฐานะของผู้ตรวจราชการกระทรวง จึงทรุดโทรมลงตามลำดับจนกระทั่งปัจจุบันนี้ ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดคนไหนถูกย้ายเข้าไปเป็นผู้ตรวจราชการกระทรวง หนังสือพิมพ์ก็มักจะค่อนข้างแคะ หรือเสียดสีว่า ถูกย้ายเข้าไปเก็บในสุสานคนชราบ้าง ย้ายเข้าไปอยู่ในคลินิกคนไข้บ้าง ย้ายเข้าไปอยู่ในห้องเย็นบ้าง (เพื่อรอการดับจิต) ย้ายไปรอการปลดเกษียณบ้าง สารพัดจะว่า จนกระทั่งลูกเมียฟังแล้วไม่ค่อยสบายใจเท่าไร ก่อให้เกิดปัญหาแก่ลูก ๆ กว่ามันจะเข้าใจได้ว่าตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมีความสำคัญอยู่ไม่น้อย ก็ต้องชี้แจงกันจนหืดขึ้นคอ

วันแรกที่ผมเข้าดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยนั้น ผู้มาสัมผัสผมคนแรก คือ ผู้อำนวยการกองคลัง สมัยผม

เป็นเลขานุการกรม เขาเป็นนายอำเภอพระประแดง

“ท่านครับ...ท่านจะเอารถยนต์ไว้ใช้ตรวจราชการสักคันไหมครับ” เขาถามผม

“เออ! ดีเหมือนกัน” ผมบอกเขา

“ท่านจะเอาอะไรล่ะครับ มีหลายยี่ห้อ...”

“โอ้โฮ! มีให้เลือกด้วยอะ” ผมชักตื่นตื่น

“มีหลายยี่ห้อครับ...เบนซ์ก็มี...โฮลเดินก็มี....รถอเมริกันก็มี....คาดีลแลค....พลิมัธ....เดอไซโต้...ฟอร์ด... ฯลฯ” เขาจระไนยี่ห้อรถจนผมชักเคลิ้มไป

“ดี ๆ คุณพาผมไปดูหน่อยจะได้เลือกเอาให้เหมาะ ๆ”

พอไปดูรถเข้าจริง ๆ ผมแทบลมจับ

“เบนซ์คันนี้จังหวัดสงขลาเขาส่งคืนมา เขว่ามันเก่าหมดสภาพอายุมันราว ๆ ๓๐ ปี วิ่งไปตรวจราชการแถว ๆ ปากน้ำพอได้ ถ้าไปไกลกว่านั้นก็อาจต้องกินข้าวลิง เพราะมันจะไปตายแหงแก้อยู่กลางทาง” เขาอธิบาย

“แล้วรถเดอไซโต้ คันนั้นล่ะ”

“อ้อ! คันนี้ผู้ว่านครศรีธรรมราชท่านส่งคืนมา ท่านว่ามันวิ่งไปเดินรุมบ้าไป พอมันเหนื่อยมันก็หยุดเดิน ถ้ามันขยันมันก็วิ่งถ้ามันขี้เกียจมันก็ไม่วิ่งเอาเสียต้อ ๆ ยังงั้นแหละ” เขาชี้แจงเพิ่มเติม ใจผมผ่องไปทุกที

“แล้ว โฮลเดิน คันนั้นล่ะดูท่าทางเข้าที่ ดีนี่” ผมชี้มือไปที่โฮลเดินเบลล์มองต์สีขา

“อ้อ! คันนี่ผู้ว่าโคราชท่านส่งคืนมา ท่านว่ามันชดน้ำมันมากเกินไป เพราะมัน ๖ สูบมันวิ่งได้ราว ๔-๕ กิโลเมตรต่อลิตร และมันวิ่งไม่ได้เร็วนักถ้าเร่งเครื่องหนัก ๆ มันจะสะท้านสั่นพลิวไปทั้งคันเหมือนสาวพรหมจรรย์ตอนต้องมือชายครั้งแรก ท่านจะเอาคันนี้ก็ได้อีคันใหม่ ๆ”

“น้ำมันเบิกได้หรือเปล่านั้น ลิตรละ ๑๑ บาทนะไว้ย ไอ้น้องชาย” ผมโอดครวญ

“ก็พอได้บ้างครับในกรณีที่ต้องออกไปตรวจราชการแต่ก็จำกัดมาก” เขาชี้แจง

ผมถอนหายใจเอือกใหญ่ รถสำหรับผู้ตรวจราชการคือรถที่เขาเลิกใช้แล้วอายุตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไปแล้วทั้งนั้นอนิจจาผู้ตรวจ!

เป็นอันว่าผมไม่ได้เลือกเอารถไว้ใช้ แม้แต่คันเดียวคงใช้มาสด้า ๘๐๘ ของผมนี้ไปทำงานทุกวันเพราะมันประหยัดน้ำมันดี

อีก ๒-๓ วันต่อมาเขามาหาผมอีก

“พี่ครับพี่ โต๊ะเก้าอี้ที่มันเก่าเต็มทีแล้ว พี่นั่ง ๆ ไปผมเกรงว่ามันจะพังลงมา ตอนนี้อยู่ผมมีโซฟารตัวใหม่และโต๊ะใหม่เอี่ยมสวยหรู ทั้งชุดเลยครับ ผมกะว่าจะให้พี่เอาไว้ใช้” เขายกผม

“ได้งบประมาณมาซื้อใหม่หรือน้อง?” ผมสงสัย

“ไม่ใช่หรอกพี่ ท่านปลัดคนเก่าพันตำแหน่งไป ท่านปลัดคนใหม่ท่านมาแทนท่านถือโชคถือกลาง ท่านว่าโต๊ะเก้าอี้ที่ท่านปลัดคนเก่าใช้ไม่ต้องโหลกหรือสมพงศ์กับดวง

ชะตาของท่าน ท่านไม่เอา ท่านจึงให้ผมซื้อใหม่ทั้งชุด”

“สีอะไรละถึงว่าไม่ถูกโฉลกนะหือ”

“สีส้มครับ ท่านว่าสีมันเจดไปท่านชอบสีฟ้าดูเย็นตาดี” เขาชี้แจง

“ก็ดีเหมือนกัน ในฐานะผู้ตรวจไม่มีสิทธิเลือกสีอะไรได้ตามใจชอบได้ของใหม่ดีกว่าของเก่า” ผมบอกเขา ๆ ก็ให้เด็กขนโต๊ะเก้าอี้มาให้ ผมเลยเป็นผู้ตรวจคนเดียวที่มีโต๊ะเก้าอี้ปลัดกระทรวงนั่งทั้งชุด บางครั้งนั่งครึม ๆ ใจคิดไปว่าตัวเรานี้วาสนาไม่เบา ยังไม่ทันได้เป็นปลัดกระทรวงเลยเขาส่งโต๊ะเก้าอี้ปลัดกระทรวงมาให้นั่งล่วงหน้าเสียแล้ว... ฮิฮิ”

โต๊ะเก้าอี้ตัวนี้เมื่อน้องเชาว์วิศ สุดลาภเข้ามาอยู่ในกระทรวงเห็นเด็กเอาเก้าอี้ร้านกาแฟมาให้ นั่ง ผมทนดูอยู่ไม่ได้ผมก็เลยเอาเก้าอี้โซฟารสีส้มตัวนั้นให้น้องเชาว์วิศ นั่งโก้ไปเลย น้องเชาว์วิศนั่งอยู่ได้ไม่นานก็ย้ายไปเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร

อีกหลายวันต่อมาหัวหน้ากองคลังก็แวะเวียนมาหาผมอีกมาเที่ยวนี้ เขาบอกว่า

“พี่ ๆ จะเอาพรมมาปูห้องไหม?”

“เอาซี...เอามาปูให้โก้ไปเลย” ผมบอกเขา จากนั้นอีก ๒-๓ วันต่อมา เขาให้คนงานแบกพรมเก่า ๆ ขาดกระรุ่งกระริงสีกระดำ-กระด่างเข้ามาในห้องผม ก่อนที่เด็กจะปูผมก็เลยเอะอะขึ้น

“เดี่ยว ๆ อย่าเพิ่งปู...ทำไมพรมมันถึงเก่ากระรุ่งกระริงอย่างนี้ละหือ?”

“เป็นพรหมเก่าที่เขาเรียกจากห้องประชุม
กระทรวงจะเอาไปทิ้งก็เสียดาย ท่านหัวหน้า
เลยเอามาปูห้องให้ท่าน”

“โห! กรรมเวร! อย่าปูเลย อยู่อย่างนี้
ดีแล้ว” ผมบอกให้เด็กเอากลับไป

ในการไปตรวจราชการของผู้ตรวจนั้น
ว่าที่จริงแล้วเป็นไปในฐานะผู้สังเกตการณ์
เสียมากกว่า เพราะไม่อาจสั่งให้ผู้ว่าปฏิบัติ
ได้ในทันทีทันใดตามที่ผู้ตรวจเห็นว่าควรจะเป็น
หรือควรจะทำอะไร ผู้ตรวจจะต้องทำข้อที่ควร
แก้ไขเหล่านั้นเสนอกระทรวงก่อน แล้วให้
กระทรวงสั่งการอีกทีหนึ่ง บางครั้งผู้ตรวจ
การกระทรวงเสนอเรื่องขึ้นไปเรื่องก็อาจ
เงียบหายไปเป็นคลื่นกระทบฝั่ง หรือบางครั้ง
ไม่หายแต่อยู่ระหว่างพิจารณา

เมื่อผมไปตรวจราชการจังหวัดหนึ่ง

“ท่านครับผู้ว่าท่านบอกว่า ดอนนี้ติด
ประชุม ท่านจะตรวจอะไรก็ตรวจไปก่อน
เลิกประชุมแล้วจะมาพบ” หัวหน้าสำนักงาน
จังหวัดบอกผม

“ผมจะมาตรวจงาน กสช. ตามโครง
การ”

“อาทิตย์ที่แล้วผู้ตรวจสำนักนายกก็มา
ตรวจ ชมว่า กสช.จังหวัดนี้เรียบร้อยดี”
หัวหน้าสำนักงานชี้แจง ผมใจห่อลงไปเป็น
กอง

“นั่นมันคนละหน้าที่ ผู้ตรวจสำนักนายก
ท่านตรวจทั่ว ๆ ไป แต่นี้เป็นเรื่องของกระ-
ทรวงมหาดไทย” ผมบอกเขาว่ามาแล้วยังไง ๆ
ก็ต้องตรวจแน่

“อ้อ! ด้านมหาดไทย เมื่อ ๒-๓ วันก่อน
ท่านปลัดกระทรวงก็มาตรวจหนหนึ่งแล้ว
ท่านก็ว่างานเรียบร้อยดีไม่มีอะไรน่าห่วง”
ผมใจแป้วลงไปอีกโข

“ไม่เป็นไรท่านคงไม่ได้ดูรายละเอียด
มากนัก เพราะท่านไม่ค่อยมีเวลา ผมจะมา
ตรวจดูในรายละเอียด” ผมอธิบาย

“อ้อ! รายละเอียดเมื่อวานนี้ ท่านรัฐมนตรี
ผู้รับผิดชอบ กสช.ภาคนี้ ท่านพาคณะมา
ตรวจรายละเอียดและสั่งให้เจ้าหน้าที่ กสช.
เก็บข้อมูลไปหมดแล้ว...ท่านไม่น่าจะต้องมา
ตรวจให้เหน็ดเหนื่อยเปล่า ๆ โทรทางไกล
ให้ผมเอาข้อมูลไปให้ที่กระทรวงก็ได้”

หัวหน้าสำนักงานชี้แจงด้วยความหวังดี

“ถ้าอย่างนั้นคุณพามาไปที่พักแรมก่อน
พรุ่งนี้ ผมจะไปดูเสียหน่อยพอเป็นพิธี...ไหน ๆ
ก็มาแล้วนี่” ผมบอกเขาด้วยความหุดหู่ใจเต็มที่

งานอีกอย่างหนึ่งของผู้ตรวจราชการ
ที่ต้องรับก็คือการไปประชุมแทน หรือไป
ราชการแทนปลัดกระทรวง หรือรองปลัด
กระทรวงแล้วแต่กรณี

การไปประชุมแทนดีหน่อยเพราะมี
เบี้ยประชุมครั้งละ ๑๕๐ บาทบ้าง ๒๐๐ บาท
บ้าง พอเป็นค่าข้าวกลางวัน และค่าน้ำมันรถ
ผมได้รับมอบหมายให้ไปประชุมแทนมาก
กว่าเพื่อน ทั้งนี้เพราะนั่งอยู่ที่สำนักผู้ตรวจ
ตลอดเวลาไม่ค่อยได้ไปไหน ท่านปลัดและ
บรรดารองปลัดสมัยนั้นทราบดีจะมีมักจะ
เกษียณ สั่งให้ผมไปประชุมแทน

มีอยู่คราวหนึ่ง ท่านรองเจริญจิตต์ ท่านต้องไปดูที่ให้ราษฎรผู้กลับใจทำกินที่อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร แต่ท่านติดราชการไปไม่ได้ จึงได้ให้คุณสุรัชย์ เด็กหน้าห้องไปเที่ยวตามหาผมเพื่อที่จะให้ไปราชการที่อำเภอเลิงนกทาแทน บังเอิญวันนั้นตอนบ่ายผมไปประชุมองค์การส่งเสริมกีฬา เมื่อเลิกประชุมก็กลับบ้าน สุรัชย์จึงตามไม่พบ เข้าผมมาทำงาน ๘.๓๐ น. สุรัชย์มาหาขอให้ไปราชการแทนรองเจริญจิตต์ โดยให้ไปขึ้นเครื่องบินเกษตร เวลา ๙.๐๐ น. ผมไปไม่ทันเครื่องบินเที่ยววัน

ปรากฏว่าเครื่องบินเที่ยววันไปถ่ายเครื่อง ฮ. ของกองทัพอากาศ ๒ ที่โคราช เมื่อบินขึ้นจากโคราชไปได้หน่อยเดียวก็ตกลงมาตาย

ทั้งลำรวมทั้งรองแม่ทัพภาค ๒ และรองอธิบดีกรมป่าไม้คนที่อาวุโสที่สุดรวมอยู่ด้วย

วันนั้นตอนบ่ายถ้าผมไม่คิดประชุมองค์การกีฬา ผมก็คงได้รับมอบหมายให้เป็นมวนแทนท่านเจริญจิตต์ และผมก็คงได้ชงชาติคลุมศพหนึ่งคืน แล้วก็คงไม่มีโอกาสมานั่งเขียน “หัวอกผู้ตรวจราชการกระทรวง” ให้อ่านกันอยู่หรอกครับ

ผมอ่านรามเกียรติ์บ่อย ๆ มีความรู้สึกว่าคุณวราสารจังหวัดที่ถูกย้ายเข้าเป็นผู้ตรวจราชการกระทรวงนั้นเหมือนกับตอนทศกัณฐ์พ่ายศึก แล้วรำพึงรำพันกับตนเองว่า

“สิ้นทั้งม้ารถทศพล จะเหลือแต่สักคนก็หาไม่”

นี่แหละครับ “หัวอกผู้ตรวจราชการกระทรวง” ●

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท เทพวิวัฒน์ จำกัด

บริษัท แอนเนกซ์ จำกัด

คุณวาสนา เทพหัสติน ณ.อยุธยา

(กรรมการผู้จัดการ)

บทความนำ

การตรวจราชการ : กลไกหนึ่งของระบบ บริหาร

การบริหารกิจการของประเทศนั้น อาจพิจารณาได้ในภาพรวมว่าเป็นเสมือนระบบบริหารงานขนาดใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย (Subsystems) หลายระบบ เช่น ระบบการกำหนดนโยบาย การวางแผน การมอบหมายสั่งการ การประสานงาน การรายงาน การติดตามประเมินผล เป็นต้น การตรวจราชการถือได้ว่าเป็นกลไกอันสำคัญประการหนึ่งที่ถูกสร้างขึ้นมาโดยมุ่งหมายให้เป็นระบบเสริมเพื่อช่วยให้การบริหารราชการดำเนินไปโดยราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของระบบการตรวจราชการนี้ได้เป็นที่ยอมรับและนำมาใช้ในการบริหารประเทศมานานแล้ว* อย่างไรก็ตาม หากวิเคราะห์ระบบตรวจราชการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อาจพบว่านอกจากส่วนที่มีอยู่แล้ว ในบางกรณีอาจมีการใช้ระบบนี้โดยไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์และหลักการที่แท้จริง ฉะนั้น ในบทความนี้จึงจะกล่าวถึงถึงหลักการและความมุ่งหมายของ

การตรวจราชการ พร้อมกับเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงระบบตรวจราชการให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งผู้ตรวจราชการในราชการพลเรือนปัจจุบันว่ามีอยู่ในส่วนราชการใดจำนวน และระดับใดด้วย

หลักการและความมุ่งหมาย

ระบบการตรวจราชการมีหลักการและความมุ่งหมายโดยทั่วไปสรุปได้ ๔ ประการ กล่าวคือ

๑. การตรวจราชการเป็นการช่วยผู้บังคับบัญชาในการกำกับดูแลการบริหารงานทุกอย่าง ผู้ตรวจราชการจึงต้องได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และจะต้องมีบทบาทสำคัญในการควบคุมกำกับติดตามผลงาน ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานด้วย

๒. การตรวจราชการมีเป้าหมายในการติดตามการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน และแผนงาน โดยเร่งรัดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

*โปรดดูส่วนแรกของเรื่อง "หัวข้อผู้ตรวจราชการ" โดยปัญญา ฤกษ์อุไร ในวารสารข้าราชการ ฉบับนี้

๓. การตรวจราชการควรแบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับรัฐบาล ระดับกระทรวงและระดับกรม ฉะนั้น การจัดระบบการตรวจราชการจะต้องสร้างข่ายงานที่ทำให้การตรวจราชการทั้ง ๓ ระดับนี้มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

๔. ในขั้นตอนของการตรวจราชการจะประกอบด้วย

๔.๑ การประสานงานและเร่งรัดให้มีการนำนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงทบวงกรมไปจัดทำเป็นแผนงานและโครงการให้ครบถ้วนตามเจตนารมณ์ของนโยบายแต่ละระดับ

๔.๒ การศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผล และเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อทราบหรือพิจารณาแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สมประโยชน์ของทางราชการ

๔.๓ การแนะนำ ชี้แจง เร่งรัด ยับยั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐเมื่อตรวจพบว่ามีได้ปฏิบัติงานให้สมประโยชน์ของทางราชการ

๔.๔ การตรวจเยี่ยม ชี้แจง รับฟังความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ ที่ได้รับความเดือดร้อน หรือมีปัญหาอุปสรรคในการดำรงชีพ เพื่อหาทางช่วยเหลือและเป็นสื่อกลางระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับงานที่ตรวจ

๔.๕ การแสวงหาหรือสอบข้อเท็จจริงหรือสดับรับฟังเหตุการณ์ เมื่อได้คำสั่งหรือได้รับคำร้องเรียน

๔.๖ การช่วยเหลือ ส่งเสริม เร่งเร้า ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีสมรรถภาพ กำลังใจ และขวัญในการทำงาน

แนวทางในการปรับปรุงระบบการตรวจราชการ

เพื่อให้การตรวจราชการเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพของระบบบริหารราชการตามหลักการและความมุ่งหมายข้างต้น ควรปรับปรุงระบบตรวจราชการตามแนวทางต่อไปนี้

๑. จัดให้การตรวจราชการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารอย่างแท้จริง กล่าวคือเมื่อมีการวางแผนงานและปฏิบัติตามแผนนั้น ก็ให้มีการตรวจราชการเป็นส่วนหนึ่งของการติดตามประเมินผล เพื่อนำมารายงานแก่ผู้บริหาร นอกเหนือจากระบบการรายงานตามปกติที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรายงานขึ้นมา

๒. สร้างองค์การสนับสนุนการตรวจราชการ กล่าวคือ ในระดับรัฐบาลให้มีคณะกรรมการติดตามผลการปฏิบัติราชการ มีหน้าที่ติดตาม ประเมินผล และประสานงานดำเนินนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนด้านกำลังคน และแผน

งบประมาณ โดยมีผู้ตรวจราชการระดับรัฐบาลเป็นเจ้าหน้าที่หลักในการตรวจและนำข้อมูลมาเสนอต่อคณะกรรมการนี้ สำหรับในระดับกระทรวงและกรมก็ให้คณะกรรมการหรือศูนย์ติดตามการปฏิบัติราชการในทำนองเดียวกัน แต่ปฏิบัติงานติดตามประเมินผลในระดับของหน่วยงานนั้น

๓. จัดเจ้าหน้าที่ งบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวกให้ผู้ตรวจราชการสามารถปฏิบัติงานได้โดยคล่องตัว

๔. ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ ให้มีอำนาจสั่งการ อนุมัติ อนุญาตได้ตามควรแก่กรณี

๕. จัดระบบการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการในระดับต่างๆ ให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงประสบการณ์ที่พึงมี เพื่อให้ตรวจราชการได้ในฐานะผู้รู้ สามารถให้คำแนะนำและแก้ปัญหาได้ ตลอดจนคำนึงถึงทางก้าวหน้าของผู้ตรวจราชการด้วย

๖. ป้องกันมิให้มีการใช้ตำแหน่งผู้ตรวจราชการเป็นที่รองรับข้าราชการที่มีปัญหาและยังไม่อาจให้ออกจากราชการได้ โดยให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลกำหนดตำแหน่งสำหรับบรรจุข้าราชการที่มีปัญหาและยังไม่อาจให้ออกจากราชการได้เป็นการเฉพาะตัว

ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งผู้ตรวจราชการ

จากการสำรวจเมื่อสิ้นเดือนตุลาคม ๒๕๒๕ ในราชการพลเรือนได้มีการกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการไว้รวมทั้งสิ้น ๑๕๔ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง ๕๔ ตำแหน่ง และผู้ตรวจราชการระดับกรม ๑๐๐ ตำแหน่ง

สำหรับตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงนั้น แบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ชั้น ๑) ระดับ ๑๐ และผู้ตรวจราชการกระทรวง (ชั้น ๒) ระดับ ๕ ซึ่ง ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่าผู้ตรวจราชการกระทรวงทั้ง ๒ ชั้น มีลักษณะ หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในสาระสำคัญไม่แตกต่างกัน และเพื่อให้เกิดความสะดวกในการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จึงมีมติเป็นหลักการให้กำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงทุกตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ ๕-๑๐ กล่าวคือ กระทรวงเจ้าสังกัดอาจกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการเป็นตำแหน่งในระดับ ๕ หรือ ๑๐ ก็ได้ แต่มีเงื่อนไขว่าการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ระดับ ๑๐ จะต้องจ่ายเงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับ ๑๐ ด้วย

ส่วนตำแหน่งผู้ตรวจราชการระดับกรมนั้น ส่วนใหญ่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๘ แต่ยังมีในบางส่วนราชการที่กำหนดไว้เป็นระดับ ๗ ซึ่งเป็นไปตามลักษณะขอบเขตอำนาจหน้าที่ และงานที่ปฏิบัติ ดังปรากฏรายละเอียดตามตารางการสำรวจตำแหน่งข้างท้ายนี้

ตำแหน่งผู้ตรวจราชการในส่วนราชการต่าง ๆ

| ส่วนราชการ | ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน | ชื่อตำแหน่งในสายงาน | ระดับ | จำนวน |
|--|--|---|--------------|-------------|
| <u>สำนักนายกรัฐมนตรี</u> สำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี | ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี | ผู้ตรวจราชการ ๑๐ | ๑๐ | ๑๔ |
| <u>กระทรวงมหาดไทย</u> สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการปกครอง | ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ตรวจราชการกรม | ผู้ตรวจราชการ ๑๐ เจ้าหน้าที่บริหารงาน ปกครอง ๘ | ๑๐ ๘ | ๑๒ ๑๘ |
| กรมราชทัณฑ์ | ผู้ตรวจการราชทัณฑ์ | เจ้าหน้าที่บริหารงาน ราชทัณฑ์ ๘ | ๘ | ๖ |
| กรมที่ดิน | ผู้ตรวจราชการกรม | เจ้าหน้าที่บริหารงาน ที่ดิน ๘ | ๘ | ๑๒ |
| กรมประชาสงเคราะห์ | ผู้ตรวจการกรม | เจ้าหน้าที่บริหารงาน ประชาสงเคราะห์ ๘ | ๘ | ๖ |
| กรมแรงงาน | ผู้ตรวจการแรงงาน | เจ้าหน้าที่บริหารงาน แรงงาน ๘ | ๘ | ๙ |
| สำนักงาน รพช. | ผู้ตรวจราชการสำนักงาน เร่งรัดพัฒนาชนบท | เจ้าหน้าที่บริหารงาน พัฒนาชนบท ๘ | ๘ | ๖ |
| <u>กระทรวงอุตสาหกรรม</u> สำนักงานปลัดกระทรวง กรมทรัพยากรธรณี | ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ตรวจการอุตสาหกรรม ผู้ตรวจราชการกรม | ผู้ตรวจราชการ ๕-๑๐ เจ้าหน้าที่อุตสาหกรรม ๗ เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทรัพยากรธรณี ๗ | ๑๐ ๗ ๗ | ๒ ๑ ๒ |
| <u>กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ</u> สำนักงานปลัดกระทรวง | ผู้ตรวจราชการกระทรวง | ผู้ตรวจราชการ ๑๐ | ๑๐ | ๑ |
| <u>กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์</u> สำนักงานปลัดกระทรวง กรมป่าไม้ | ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ตรวจการป่าไม้ | ผู้ตรวจราชการ ๑๐ เจ้าหน้าที่บริหารงาน ป่าไม้ ๘ | ๑๐ ๘ | ๘ ๙ |
| กรมวิชาการเกษตร กรมส่งเสริมสหกรณ์ | ผู้ตรวจการเกษตร ผู้ตรวจราชการสหกรณ์ | นักวิชาการเกษตร ๗ เจ้าหน้าที่บริหารงาน ส่งเสริมสหกรณ์ ๘ | ๗ ๘ | ๙ ๙ |

| ส่วนราชการ | ชื่อตำแหน่งในการบริหาร | ชื่อตำแหน่งในสายงาน | ระดับ | จำนวน |
|---|---|---|-----------|--------|
| กรมประมง | ผู้ตรวจการประมง | เจ้าหน้าที่บริหารงาน ประมง ๘ | ๘ | ๕ |
| กระทรวงคมนาคม | | | | |
| สำนักงานปลัดกระทรวง กรมการขนส่งทางบก | ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ตรวจการขนส่ง | ผู้ตรวจราชการ ๕-๑๐ เจ้าหน้าที่บริหารงานขนส่ง ๘ | ๕-๑๐ ๘ | ๔ ๓ |
| กระทรวงการคลัง | | | | |
| สำนักงานปลัดกระทรวง กรมธนารักษ์ | ผู้ตรวจราชการกระทรวง, ผู้ตรวจการธนารักษ์ | ผู้ตรวจราชการ ๑๐ เจ้าหน้าที่บริหารงานที่ ราชพัสดุ ๘ | ๑๐ ๘ | ๒ ๔ |
| กรมสรรพากร | ผู้ตรวจราชการกรม | เจ้าหน้าที่บริหารงาน สรรพากร ๘ | ๘ | ๒ |
| กระทรวงพาณิชย์ | | | | |
| สำนักงานปลัดกระทรวง | ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ตรวจการพาณิชย์ (ผู้ตรวจกรม) | ผู้ตรวจราชการ ๑๐ เจ้าหน้าที่บริหารงาน พาณิชย์ ๘ | ๑๐ ๘ | ๑ ๘ |
| กระทรวงสาธารณสุข | | | | |
| สำนักงานปลัดกระทรวง | ผู้ตรวจราชการกระทรวง ผู้ตรวจการสาธารณสุข | ผู้ตรวจราชการ ๑๐ นายแพทย์ ๘ | ๑๐ ๘ | ๓ ๘ |
| กระทรวงศึกษาธิการ | | | | |
| สำนักงานปลัดกระทรวง | ผู้ตรวจราชการกระทรวง | ผู้ตรวจราชการ ๑๐ | ๑๐ | ๗ |
| กระทรวงยุติธรรม | | | | |
| กรมบังคับคดี | ผู้ตรวจการบังคับคดี | นิติกร ๘ | ๘ | ๒ |

ที่มา : กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือน สำนักงาน ก.พ. ดำรงจนถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เอกสารประกอบ

๑. เอกสารเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการตรวจราชการ ซึ่งนำเสนอต่อคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๖

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๓๐๗/๑๐๔๘๑๘ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๒๓ เรื่องการกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง

สัมภาษณ์พิเศษ : หัวอก ผู้ตรวจราชการ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ผู้คนรำววย ถ้อยคำดากดาง ว่ากันพอให้เจ็บ ๆ คัน ๆ ใน หัวใจอยู่ได้บ่อย ๆ จะต้องให้แคบลงมาถึงใน ระบบราชการของเราได้ ไม่มีใครดากดางเรา บางที่เราก็ต้องดากดางกันเอง

นับว่าเป็นความเคอชินอย่างหนึ่งในชีวิตประจำวันไปแล้ว

อย่างที่มีคนของราชการนี้แหละ พูดจาว่ากล่าวเอาไว้ว่า ราชการไทยของเราชอบที่สุดกับการทำงานในรูปคณะกรรมการ เพราะนอกจากจะได้เบียดประชุมแล้ว ถ้ามีปัญหาอะไรอันจำเป็นจะต้องวิเคราะห์เจาะลึก ก็อาจจะใช้วิธีการเตะลูกออกด้วยการเสนอให้ตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นมารับลูกช่วงต่อ ไปก็ได้

คณะอนุกรรมการนั้นก็รับและมาเป็นเวลานาน จึงค่อย ๆ มองเห็นแสงธรรม พุทธิปัญญา ค่อยปรากฏ ก็เสนอให้ตั้งคณะทำงานขึ้นมาทำหน้าที่แสวงหาข้อมูลและกรองไว้ให้ชั้นหนึ่งก่อน แล้วจึงเสนอผลงานนั้นมาเพื่อพิจารณา ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ

คณะทำงานก็โยน ไปให้ใครคนหนึ่งใน คณะทำงานนั้นแหละรับ ไปทำ ส่วนใหญ่ก็จะ เป็นเลขานุการเจ้าของเรื่องนั้นแหละ เพื่อเลขานุการจะ

ได้ไปโยนให้ผู้ช่วยเลขานุการสำหรับ จะไปใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาอีกชั้นหนึ่ง

จากจุดนี้เองที่มีถ้อยคำบางคำเกิดขึ้นว่า คนไทยนั้นถนัดในการทำงานเป็นทีม ขอเพียง แต่ให้เป็นทีมละคนเท่านั้น

ผู้สันหัตถกรรมแห่งวงการดากดางกล่าวว่ ถ้าตัดเบียดประชุมกรรมการที่ใช้เวลาราชการ ประชุมลงได้แล้ว ประเทศไทยจะประหยัดเงินงบประมาณแผ่นดินคงได้อีกหลายร้อยล้านบาท ความคิดนี้ แต่ไม่มีใครกล้าเสนอ-วงการ ดากดางว่าเอาไว้อย่างนั้น

ที่เริ่มต้นบทกวีนำก่อนจะถึงคำสัมภาษณ์นี้ด้วยถ้อยคำดากดางก็ด้วยเหตุผลที่ว่า วารสารข้าราชการฉบับนี้กำหนดเป้าหมายเอา ไว้ว่าเราจะทำเรื่องหัวอกผู้ตรวจราชการ

บทสัมภาษณ์ประจำฉบับจึงต้องสัมภาษณ์ ท่านผู้ตรวจราชการ

แล้วในวงราชการไทยของเรานั้น พอใคร ถูกย้ายมาดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการเมื่อไร สมาชิกและกรรมการของสมาคมนักดากดาง แห่งประเทศไทยก็ดูเหมือนจะมีการประชุมใหญ่-สามัญประจำปีขึ้นเมื่อนั้น

ว่าถูกย้ายเข้ามาอยู่ในสุสานคนแก่ข้าง หมคอำนาจราชศักดิ์ข้าง หมคน้ำชาข้าง นั่งรอ วันเกษียณข้าง สุดแต่จะสรรมาผูกกันไป

ทั้ง ๆ ที่ถ้าจะว่าไปแล้ว ตำแหน่งผู้ตรวจ-ราชการนั้น เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญมาก ในกระบวนการบริหารงานบุคคลแล้ว ต้องถือว่า งานของตำแหน่งนี้ เป็นงานตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างแท้จริง

ราชการไทยนั้น วางแผนการทำงานประจำปี กำหนดโครงการที่จะทำเอาไว้มาก (โดยเฉพาะอย่างยิ่งตอนที่ขอตั้งงบประมาณ) แต่ขาดการติดตามประเมินผล

พูดจาย่างนี้ก็อาจจะถูกตั้งคำถามว่า สมควรเข้าเป็นสมาชิกสมาคมนักถกเถียงแห่งประเทศไทยตั้งแต่เมื่อไร

ซึ่งความจริงแล้วนี่เป็นการพูดจากันอย่างตรงไปตรงมา

จึงอยากจะทำให้ได้อ่านบางแง่มุมของงานขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ และบางความรู้สึกของผู้ตรวจราชการจากหลากหลายหน่วยงาน

เชื่อว่าจะมีความเข้าใจและความหลากหลายให้สัมผัสกันได้

ขอเชิญสัมผัสหัวข้อจากผู้ตรวจราชการได้ในบรรทัดต่อไปนี้



น.ต.ฉลอง วงษ์ดนตรี
ผู้ตรวจราชการ ร.พ.ช.

ท่านผู้ตรวจฯ น.ต.ฉลอง วงษ์ดนตรี รับราชการเป็นนายทหาร สังกัดกองพระธรรมนูญ

กองทัพอากาศ มาก่อน จนกระทั่งถึงปีพอสองพันห้าร้อยสิบแปด จึงโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งหัวหน้ากองเยาวชนชนบท สำนักงาน ร.พ.ช. ปรับตำแหน่งขึ้นเป็นผู้อำนวยการกองเยาวชนชนบท แล้วเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ระดับ ๘ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พอสองพันห้าร้อยยี่สิบเจ็ด

อยู่ในตำแหน่งผู้ตรวจราชการด้วยความรู้สึกที่ดี รู้สึกว่านี่คือการได้เลื่อนระดับตำแหน่งด้วยความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ ด้วยความรู้สึกว่าคุณค่าของงานอยู่ที่ผลของความสำคัญ ไม่ใช่อยู่ที่ชื่อตำแหน่งหรือจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา

จึงมีความสุขที่อยู่มากกับความเป็นผู้ตรวจราชการของตน

ซึ่งสัมผัสได้ในบางถ้อยคำต่อไปนี้

- เมื่อท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ตรวจราชการ ท่านรู้สึกหนักใจหรือไม่ เพราะตำแหน่งนี้มักจะถูกมองว่าเป็นผู้คอยจับผิดการปฏิบัติงานของคนอื่น

“ผมขอเรียนอย่างนั้นจะครับ คือ ใน ร.พ.ช. มีงานอยู่ ๒ ประเภทใหญ่ ได้แก่

- ๑) งานก่อสร้าง (Engineer)
- ๒) Non-Engineer

งานทางด้าน Engineer นั้น ผู้อำนวยการกองเป็น ซี.๘ แต่งงาน Non-Engineer ผู้อำนวยการกองแค่ ซี. ๗ ผู้ตรวจการฯ ทุกคนมาจากผู้อำนวยการกอง Non Engineer ดังนั้น เมื่อได้เป็นผู้ตรวจก็ได้เลื่อนเป็น ซี.๘ ย่อมเป็นที่พอใจ และที่น่าพอใจมาก คือ ผู้บังคับบัญชา

ของ ร.พ.ช. ให้เกียรติและให้ความสำคัญกับงานด้านนี้มาก ข้าราชการทั่วไปก็ให้ความสำคัญยกย่องว่าเป็นผู้อาวุโส และทุกคนที่ได้เป็นผู้ตรวจนั้น มีผลงานอยู่ในระดับกองเป็นที่น่าพอใจแล้ว เมื่อไปตรวจงานก็ได้รับการยอมรับ และผู้บังคับบัญชา ก็บอกว่าผู้ตรวจคือตัวแทนของท่าน เพราะฉะนั้น ถ้าจะวัดกันด้วยความรู้สึกของผมแล้ว ตำแหน่งผู้ตรวจ ร.พ.ช. ไม่มีปัญหาในด้านความน้อยเนื้อต่ำใจแต่อย่างใดเลย”

- ผู้ตรวจราชการของ ร.พ.ช. มีจำนวนเท่าไร และมีหน้าที่หรือบทบาทในการปฏิบัติราชการอย่างไรบ้างครับ

“ผู้ตรวจราชการมีทั้งหมด ๖ คน แบ่งพื้นที่ออกเป็น ๔ เขต งานของผู้ตรวจฯ เหมือนกันทุกคน คือ ตรวจงานทั่วไป ตรวจตัวบุคคล ทัศนคติ ความกระตือรือร้น สุขภาพ ความสามัคคี ตรวจด้านการเงินว่าได้ใช้ถูกต้อง คุ่มค่ากับผลงานที่ได้รับหรือไม่ ตรวจงานก่อสร้าง โรงซ่อม เครื่องจักรกลฯ พวกนี้เป็นงานปกติ แต่ผู้ตรวจ ร.พ.ช.ยังมีงานพิเศษที่กรมหรือกระทรวงอื่นไม่มี คือ งานตรวจเพื่อหาจังหวัดหรือศูนย์ที่ปฏิบัติงานดีเด่น โดยให้ผู้ตรวจร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผล ซึ่งทำมาแล้ว ๒ ปี เช่น ๒ ปีที่ผ่านมาศูนย์ลำปาง ได้รางวัลเป็นศูนย์ดีเด่น ส่วนด้านจังหวัดก็แบ่งเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ กลาง เล็ก ซึ่งการจัดประกวดประเมินผลเช่นนี้ทำให้ศูนย์และจังหวัดมีการพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ”

- การประกวดมีมาตรฐานอย่างไรบ้าง และมีวิธีการอย่างไรที่จะให้ศูนย์หรือจังหวัดที่ได้รับรางวัลแล้ว ยังคงรักษามาตรฐานที่ดีไว้ได้?

“วิธีการจัดประกวดจะมีการบอกล่วงหน้าไว้ก่อนว่าปีนั้นนโยบายสำนักงานมีอย่างไร เน้นหนักทางด้านไหน และจะมีการประเมินอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง ศูนย์หรือจังหวัดที่ชนะการประกวด จึงต้องมีผลงานดีเด่นจริง ๆ และจะมีการติดตามดูแลให้คงมาตรฐานที่ดีไว้ตลอดไป

นอกจากงานชิ้นนี้แล้ว ยังมีอีกงานหนึ่งที่ทำให้ผู้ตรวจ ร.พ.ช.ไม่รู้สึก “เซ็ง” คืองานก่อสร้างประเภททำเอง เพราะ ร.พ.ช.มีเครื่องจักรมาก ผู้ตรวจจะเป็นกรรมการตรวจรับงาน เรียกว่ากรรมการขึ้นทะเบียน โดยดูว่างานเหล่านี้ถูกต้องตามสเปคหรือไม่ ได้ประโยชน์กับชาวบ้านมากแค่ไหน จึงเป็นการควบคุมโดยใกล้ชิดและเป็นไปตามมาตรฐาน แต่เป็นงานระดับท้องถิ่น ซึ่งงานเหล่านี้ทำให้ผู้ตรวจไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เพราะได้ไปสัมผัสกับงานอย่างใกล้ชิด”

- เวลาไปตรวจงาน เคยมีความรู้สึกว่าคุณปฏิบัติงานมีปฏิริยาไม่พอใจบ้างหรือไม่?

“อันนี้เขาเข้าใจ เวลาออกไปตรวจงานจะมีนายช่างโยธาดูงานทางด้านเทคนิค ถ้าทำหย่อนกว่ามาตรฐาน ผู้ตรวจจะทักท้วง ให้ทำใหม่และตรวจใหม่ โดยทั่วไปพบว่าบางครั้งระดับสูงของจังหวัดหรือศูนย์มีงานมากจึงดูแลไม่ทั่วถึง ไม่ใช่เพราะเจตนาจะทำไมถูกต้อง ผู้ตรวจจึงทำหน้าที่แนะนำให้แก่ไขและปรับปรุง”

- ขอลทราบความรู้สึกเปรียบเทียบระหว่างเมื่อครั้งที่ท่านเป็นผู้อำนวยการกอง เคยมีผู้ได้บังคับบัญชามากมาย กับการที่มาเป็นผู้ตรวจ มีผู้ได้บังคับบัญชาน้อยลง

“ในระยะแรก ๆ ก็รู้สึกว่ามันไม่ค่อยสะดวก จะทำอะไรก็ไม่ค่อยต้องตัว เพราะไม่มีคนรับงาน แต่มาอีกกระยะหนึ่ง รู้สึกว่างานผู้ตรวจสบาย กว่าผู้อำนวยการกอง เพราะงานผู้อำนวยการกอง เป็นงานที่ต่อเนื่อง ไม่มีวันเสร็จสิ้น แต่งานผู้ตรวจ เป็นขั้น ๆ จึงไม่มีความกังวล ไม่เครียด กลับ บ้านก็สบายใจ”

- เกี่ยวกับความภาคภูมิใจของผู้ตรวจว่า ได้มีส่วนในการทำงานมากน้อยเพียงใด

“ที่ ร.พ.ช.ผู้บังคับบัญชามอบความไว้วางใจให้ และงานที่ทำนี้ผู้ปฏิบัติก็ให้เกียรติ และยอมรับ ผู้บังคับบัญชาก็เชื่อมั่น เชื่อถือ การทำงานจึงสบายใจ และในเวลานี้ประสิทธิภาพ การตรวจของ ร.พ.ช.น่าพอใจมาก ผู้ปฏิบัติงาน ก็พอใจเพราะได้รับคำแนะนำที่มีเหตุผล และ ถูกต้อง”

- สำหรับงานทางด้านวินัย ผู้ตรวจมีบทบาท อย่างไรบ้าง เช่นถ้าไปตรวจแล้วพบว่าข้าราชการ กระทำผิดวินัยและจะดำเนินการอย่างไร?

“ปกติแล้วมีงานด้านวินัย ผู้ตรวจมักจะเป็นประธานกรรมการสอบสวน แต่งานวินัย ของ ร.พ.ช. ในระยะหลังมีน้อยมาก ปีหนึ่งทุก จังหวัดรวมแล้ว ไม่เกิน ๕ เรื่อง ที่เป็นเช่นนี้ก็ เพราะผู้บังคับบัญชาระดับสูง ได้ไปสัมผัสกับ ระดับจังหวัดมากขึ้น ออกไปสู่สนาม ตรวจงาน ให้ความใกล้ชิดและให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน ส่วนท่านเลขาธิการก็กำชับให้ผู้ใหญ่เอื้ออาทร ดูแลสวัสดิการ ให้ความเป็นห่วงผู้น้อย เมื่อไร ก็ตามที่ข้าราชการมีขวัญกำลังใจที่ดีในการ ทำงานแล้ว การกระทำผิดวินัยก็จะน้อยลงเอง เป็นธรรมดา”

- เวลาไปตรวจงานมักจะพบปัญหาใดเป็น ส่วนใหญ่

“ความก้าวหน้า โดยเฉพาะข้าราชการ- ส่วนท้องถิ่นมักจะ ไม่มีตำแหน่งให้เลื่อนขึ้นสูง ปัญหานี้เป็นปัญหาในระดับกรมกระทรวงที่พยายาม แก้ไขอยู่ เพราะเป็นส่วนที่ทำให้ข้าราชการส่วน- ท้องถิ่นเสียกำลังใจ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องมีการ ปลุกใจ ให้กำลังใจ ช่วยเหลือกันจึงจะอยู่ได้”

- เวลาไปตรวจราชการ ท่านมีเทคนิค หรือ วิธีการวางตัวอย่างไรบ้าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ถูกต้องจากผู้ปฏิบัติงาน

“ผมทำตัวเป็นกันเอง เวลาไปตรวจงาน คน ร.พ.ช. ส่วนใหญ่เวลาทำงานสนามจะใส่ เสื้อยืดสีฟ้ามีตรา ร.พ.ช. เวลาผมไปประชุม ไปตรวจงานจะแต่งตัวเหมือนพวกเขา และ การทักทายปราศรัยก็แสดงความเป็นกันเอง รวมทั้งการกินอยู่ร่วมกันอย่างง่าย ๆ ไม่ฟุ่มเฟือย ปฏิบัติตัวอย่างง่าย ๆ เหมือนอย่างที่เคยปฏิบัติ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความศรัทธา การแนะนำ ตักเตือนก็เป็นที่ยอมรับฟัง”



- ปัญหาเรื่อง “เหล่า” มีการพูดกันอยู่เสมอว่าจะสนิทกันได้ในวงเหล่าท่านเห็นด้วยหรือไม่

“ใน ร.พ.ช.มีองค์การพัฒนาจิตเข้ามาหลายปีแล้ว ดังนั้นผู้ตรวจ ร.พ.ช. และข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หลายคนไม่ดื่มเหล้ารวมทั้งผมด้วย บางคนดื่มแต่ก็น้อย ทัศนคติในเรื่องเหล่าจึงเปลี่ยนไปมาก ไม่ใช่เรื่องสำคัญที่จะต้องสนิทกันเพราะเหล่า”

- ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ตรวจ ท่านมีข้อคิดเห็นอะไรจะฝากไปถึงเพื่อนข้าราชการ เมื่อไม่มีความรู้สึกว่าเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้ตรวจบ้าง

“ผมว่าสำคัญที่ใจ ถ้าใจเราบริสุทธิ์ จะช่วยให้มีความเป็นกันเอง ถ้าเรามีเจตนาที่ดี มีความตั้งใจที่ดี ความสัมพันธ์ก็จะเป็นไปในทางบวกเสมอ”



นายอิทธิ สวรรคทัต
ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี

จาก ร.พ.ช. ซึ่งเป็นหน่วยงานของกระทรวงมหาดไทย เราตัดภาพและเสียง ไปที่สำนักงาน

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ฝ่ายกระบวนการรักษาความปลอดภัยสามชั้นของทำเนียบรัฐบาลเข้าไปจนถึงห้องของท่านผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี - ท่านผู้ตรวจอิทธิ สวรรคทัต

การตัดภาพอย่างรวบรวมนี่ เป็นความสนใจที่จะเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนลักษณะงาน เปลี่ยนความรู้สึก ทัศนคติ และโทนสีสนของการสัมภาษณ์ทัศนะห้วงของผู้ตรวจราชการในครั้งนี้

ท่านผู้ตรวจอิทธิ สวรรคทัต นั้น รัชการและเติบโตมาในสายสำนักนายกรัฐมนตรี โดยตลอด ตำแหน่งสุดท้ายก่อนที่จะได้รับพระมหากรุณาธิคุณ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ระดับ ๑๐ ในวันนี้ คือตำแหน่งรองเลขาธิการสถิติแห่งชาติ

การเดินทางบนถนนสายราชการจากตำแหน่งนักบริหารมาสู่ตำแหน่งผู้ตรวจราชการนี้ เป็นการมาตามวัฏจักรอันสถาพรของการหมุนเวียนและการเปลี่ยนแปลง และเป็นการเดินทางมาด้วยความรู้สึกของผู้ที่บรรลุแล้วถึงสัจธรรมประการนั้น จึงยังคงทำงานอยู่ด้วย “ไฟ” ในหัวใจ และวันนี้ยังมีรอยยิ้มให้กับงานอยู่เต็มที่จนถึงนาทีที่กรุณาตอบบางคำถามของวารสารข้าราชการอยู่นี้

- เรื่องแรกที่จะขอเรียนถามท่านก็คือ อำนวยการหน้าที่ของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี มีขอบเขตเพียงใด

“อำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีกำหนดไว้ในคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ ๒๒๗/๒๕๑๗ ลงวันที่ ๒๒

ตุลาคม ๒๕๑๗ ข้อ ๑ กำหนดให้ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีมีอำนาจแนะนำ สืบสวน สอบข้อเท็จจริง เรังรัด และประสานงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ทั้งในราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และ ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตลอดจนรัฐวิสาหกิจเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ นโยบาย โครงการ และแผนงานของรัฐบาล มติ ก.พ.รัฐมนตรี คำสั่งของนายกรัฐมนตรี คำสั่ง กระทรวง ทบวง กรม และระเบียบข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจ

เพียงแค่นี้ก็พอจะแสดงให้เห็นว่า ขอบอำนาจของเรานี้กว้างขวางเพียงใด และสำหรับเรื่องบางเรื่องและผู้ตรวจราชการ กระทรวงอื่น ๆ อาจจะไม่มีอำนาจหน้าที่ ประสานในบางส่วน แต่อาศัยอำนาจตามความ ในคำสั่งข้างต้นนี้ เราก็สามารถจะประสานงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ นอกจากนั้นเรายังต้องคอยติดตามข่าวคราวเกี่ยวกับสาระทุกข์สุขดิบของราษฎร ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ คือเราแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามเขตพื้นที่ของกระทรวงมหาดไทย ถ้าเราได้รับทราบว่ามีราษฎร ได้รับความเดือดร้อน หรือเกิดความขัดแย้ง ระหว่างราษฎรกับทางราชการ เราก็จะต้อง ทำหน้าที่เป็นคนกลางเข้าไปให้คำแนะนำ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความเข้าใจและหาช่องทาง ประสานประโยชน์ให้เกิดขึ้น และเป็นการลด ความกดดันหรือความรู้สึกไม่ดีที่ราษฎรมีต่อ ทางราชการ



- ท่านมีความรู้สึกอย่างไรบ้างจากการที่ ถูกสับเปลี่ยนหมุนเวียนจากตำแหน่งนักบริหาร มาดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการเช่นนี้

“ในปัจจุบันการที่นักบริหารของกรมใด กรมหนึ่งจะทำงานจนปลดเกษียณในกรมเดิม ย่อมเป็นไปได้ จะต้องมีการหมุนเวียนผลัด เปลี่ยนกันไป กฎเกณฑ์นี้นักบริหารทราบกันดี สมัยเมื่อเป็นนักบริหารก็มีอำนาจในการให้คุณ ให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง มีผู้เอาอก เอาใจ ไปเสียทุกเรื่อง ทั้งเรื่องราชการและเรื่อง ส่วนตัว มีรถประจำตำแหน่งพร้อมพนักงาน ขับรถ มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกใน การทำงานเป็นอย่างดี ครั้นมาเป็นผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีก็มีผู้ใต้บังคับบัญชา เพียง 2 คน รถประจำตำแหน่งและพนักงาน ขับรถก็ไม่มีจะใช้ และไม่มีอำนาจให้คุณให้โทษ ใครโดยตรง

ก่อนที่จะได้รับพระมหากรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ผู้นั้นจะต้องผ่านการเป็นข้าราชการมาหลายสิบปี พันฝ่าอุปสรรค มามากมาย เมื่อได้รับคำสั่งให้มาเป็นผู้ตรวจราชการ นักบริหารที่ไม่หลงติดอยู่กับอำนาจ

ควรปรับตัวเองได้ การได้ทำอะไรๆ ด้วยตัวเองเสียบ้างก็จะทำให้สุขภาพทางกายและทางจิตตัวอย่างสม่ำเสมอ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้ายังหลงติดอยู่กับอำนาจ ความวุ่นวาย ความไม่สบายใจย่อมจะเกิดขึ้น และจะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและกับบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย”

- บุคคลในวงการต่าง ๆ จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งผู้ตรวจราชการไปหลายรูปหลายแบบ สำหรับตัวท่านในฐานะผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ท่านมีทัศนคติอย่างไรต่อตำแหน่งนี้

“สถาบันผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นสถาบันที่ได้ดำรงคุณงามความดีมาโดยตลอด ผู้ตรวจราชการสำนักนายกฯ ที่ผ่านมาทั้งในอดีตและปัจจุบันเป็นบุคคลผู้ที่ทางภาคราชการและเอกชนยอมรับนับถือเป็นที่เกรงอกเกรงใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการและเอกชนในส่วนภูมิภาค ที่ให้ความยอมรับนับถือมากกว่าหัวหน้าส่วนราชการบางแห่งเสียอีก เราทำตัวเป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ให้คำแนะนำ และเป็นผู้ที่ทั้งข้าราชการและประชาชน สามารถพึ่งพาได้เมื่อยามทุกข์ร้อนมากกว่าจะเป็นผู้ไปจับผิดเขา จากผลการดำเนินงานของเราจะทำให้ราษฎรเห็นว่ารัฐบาลมีความห่วงใยพวกเขาอย่างแท้จริง มิได้ทอดทิ้งราษฎรของตน พยายามหาทางแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

ผมเห็นว่าผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่รัฐบาลได้สร้างขึ้น ตำแหน่งนี้มีประโยชน์ที่

มิไว้สำหรับเป็นที่ไต่ระดับ แต่เป็นตำแหน่งที่ใช้คุณธรรมในการคัดเลือกนักบริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง มีความซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งนับเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของรัฐบาลในการบริหารประเทศ”



นายโกวิท รามัญญ

อดีตผู้ตรวจราชการกรมการปกครอง

ความรู้สึกที่รินระบายอยู่ระหว่างช่วงคำและได้เรียงมาเป็นระหว่างย่อหน้านั้นให้สีสันที่สว่างสวยงามแก่ภาพของความเป็นข้าราชการผู้ทำงานที่ไหนก็ได้ ตรงไหนก็ได้ และในตำแหน่งไหนก็ได้ หากแต่ในทุกตำแหน่งที่ดำรงอยู่คือการทำงานที่เต็มสภาพและเต็มตามหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งสองตำแหน่งและของความสำนึก

ตัดภาพกลับมาที่สายงานของมหาดไทยอีกหน แพนกล้องจับไฟก่สออยู่ที่กรมการปกครอง สีสันซึ่งจะตัดกันอย่างค่อนข้างเห็นได้ชัดของภาพนี้ คือการขอสัมภาษณ์อดีตผู้ตรวจราชการ

กรมการปกครอง ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการไปแล้วตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ ที่ผ่านมานี้เอง

คุณโกวิท รมานัญ รับราชการอยู่ในกรมการปกครองมาตั้งแต่ปีพ.ศ. ๒๕๕๑ จากตำแหน่งเสมียนมาจนถึงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม ใช้เวลานาน ๓๓ ปี จึงเรียนรู้และสั่งสมความชำนาญของงานในแวดวงของกรมการปกครองเอาไว้มากมาย และได้ใช้ความรู้ความชำนาญเหล่านั้นอย่างคุ้มค่าตลอดเวลา ๕ ปี ที่อยู่ในตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม

- ขอเรียนถามถึงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และความรู้สึกเมื่อได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ตรวจ

“ผมเป็นตั้งแต่ปี ๒๕๒๓ ก่อนหน้านั้นเป็นนายอำเภอภูเขียว... ผมอยากจะเข้ามาเองทำงานหัวเมืองมานานเต็มที... ทำบัณฑิตกขอเข้ามาทำงานส่วนกลาง ไม่ได้ระบุตำแหน่งผู้ตรวจเมื่อมาเป็นก็ถือว่าเป็นความประสงค์ของเราเหมือนกัน”

- ขอทราบลักษณะการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

“ผมเป็นผู้ตรวจราชการกรม และได้รับเลือกเป็นหัวหน้าสำนักผู้ตรวจราชการ ก่อนเกษียณอายุ งานส่วนใหญ่เป็นเรื่องการติดตามผลงาน หรือสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีข้าราชการถูกร้องเรียนหรือสอบสวนทางวินัย

อีกอย่างหนึ่งเป็นความต้องการของผู้บังคับบัญชา ต้องการให้ผู้ตรวจราชการกรมเป็นหูเป็นตา เป็นสตาฟของอธิบดี มีข้อบกพร่องควรแก้ไข ก็นำมาเข้าที่ประชุมประจำเดือน พร้อม

กับตกลงว่า จะตรวจเรื่องอะไร ในเดือนใหม่... ปัญหา ดูตัวบุคคล สามารถรวบรวมข้อมูลได้เร็วกว่าการดำเนินการตามขั้นตอนปกติของราชการ หรือเมื่อมีเหตุการณ์เร่งด่วน เช่น น้ำท่วม เราก็ออกไปฐานะตัวแทนอธิบดี ช่วยดูแลปัญหา”

- เท่าที่ผ่านมา มีปัญหาอีกสักเกี่ยวกับการยอมรับหรือไม่ ข้อเสนอแนะได้รับการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

“ปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือเกือบจะไม่มี ทุกคนผ่านการปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคมาแล้ว ความสัมพันธ์ในวงการปกครองมีมาก... ส่วนตัวผม ยังทำหน้าที่บรรยาย โรงเรียนปลัดอำเภอ โรงเรียนนายอำเภอ โรงเรียน น.ป.ส. ในบางครั้ง ได้รับความสะดวกเป็นพิเศษ

กรณีการตรวจรายงาน ปกติเราจะทำความเข้าใจกันก่อน มีอะไรบกพร่อง เราจะประสานเป็นการภายในกับผู้อำนวยความสะดวกก่อน ไม่ใช่พบปัญหาจะเสนออธิบดีทุกอย่าง... สมัยก่อนผมเป็นนายอำเภอ ผู้ตรวจกรมมาที่ จะสั่ง เอ! เขาจะมาสอบอะไร พอเรามาเป็นผู้ตรวจ ก็คุยกันกับเพื่อน ว่าเราควรจะไปไหนสักที่อันนี้ควรจะไปตรวจในลักษณะให้คำแนะนำหรือตรวจนิเทศ ไม่ใช่ไปจับผิด ควรจะเป็นที่ปรึกษาเป็นตัวประสาน ท่านรองโฆษกบอกว่า เราจะปล่อยให้ภูมิภาค เขาว่าเหวไม่ได้ อันนี้จริงนะครับ ผมอยู่ภูมิภาค เข้ามากรมที่ ไม่รู้จะติดต่อกับใคร เราจึงควรจะเป็นตัวแทนของกรมและเป็นที่ปรึกษาแก่น้อง ๆ ในภูมิภาค เราจะออกห้องที่เดือนละครั้ง เดือนหนึ่งไม่เกิน ๒๐ วัน

ออกตรวจคนเดียว ไม่เป็นทีม”

- เห็นด้วยหรือไม่กับภาพพจน์ของผู้ตรวจราชการโดยทั่วไปที่ค่อนข้างจะเป็นลบ

“ในระบอบหนึ่ง มันเป็นอย่างนั้นจริง ๆ และบางคนก็อาจจะรู้สึกว่ามันเป็นสุสาน อันนี้เราต้องแยกว่า ผู้ตรวจกระทรวงไหน กรมไหน ในสมัยหนึ่ง ไม่ชอบใครก็ย้ายไปแขวนไว้..... ในระยะหลัง อย่างกรรมการปกครอง การพิจารณาเลื่อนชั้น ผู้ตรวจได้รับการพิจารณาก่อนในระดับต้น ๆ เพราะเราคัดผู้อาวุโสเข้ามาเป็นผู้ตรวจ เป็นการรอตที่จะเลื่อนชั้น ก็รู้สึกจะเป็นที่พอใจ”

- ถ้าถือว่าเป็นการรอตที่จะก้าวต่อไป จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตรงนี้ หรือไม่

“ผู้ที่สมัครใจเข้ามา เขามีความรับผิดชอบเต็มที่ ประเภทที่รู้ตัวว่าอยู่ในตำแหน่งอื่นลำบาก หรือผู้บังคับบัญชาย้ายเข้ามา พวกนี้จะไม่ค่อยพอใจ... แต่จากประสบการณ์ของผมทุกคนมีความรับผิดชอบอย่างจริง ๆ จัง ๆ”

- ขอเรียนถามทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้ตรวจในการที่จะเพิ่มความหมาย ความสำคัญของตำแหน่งนี้

“เราต้องปรับปรุงบทบาทของผู้ตรวจให้เป็นตัวประสานระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประการที่ ๒ ผู้ตรวจต้องสามารถให้คำแนะนำชี้แจงได้ แต่ไม่ใช่สั่งการ เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะของผู้ตรวจ ก็ควรจะได้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง อันนี้ จะเพิ่มบทบาทของผู้ตรวจให้สำคัญขึ้น

แต่ผมไม่เห็นด้วยอย่างหนึ่ง คือ การให้ผู้ตรวจทำหน้าที่สืบสวนทางวินัย ทำให้เกิดความห่างกัน... แทนที่จะไปสอบทางวินัย เราม่าจะเป็นพี่เลี้ยงของเขามากกว่า”

- อะไรคือ ข้อค้อยของตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ที่มีส่วนให้เกิดภาพพจน์ทางลบ

“บางคนอาจรู้สึกว่าถูกกลโกง ถูกเอามาเก็บ หัง ๆ ที่ตรงนี้ก็ไม่ได้ถูกทอคหังอะไร แต่พูดตรง ๆ คือ การมีตำแหน่งในส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ มีบริวาร มีอะไรต่ออะไร พอเข้ามาเป็นผู้ตรวจ มันวันแมนไชว์ เขาเคยได้รับความสะดวกสบาย มีคนขับรถ ได้รับความร่วมมือต่าง ๆ ก็อาจจะปรับตัวไม่ได้ ถ้ายังสลัดไม่หลุด ก็คงจะเกิดความรู้สึกบางอย่าง แต่ถ้ามองว่าอยู่ตรงไหนก็ทำงานเพื่อชาติบ้านเมือง ก็คงไม่มีอะไร มันขึ้นกับตัวบุคคลมากกว่า”

- โครงสร้างองค์การ หรือโครงสร้างการบังคับบัญชาลงไม่เกี่ยว



“มีคนเสนอในการสัมมนาจากหลาย ๆ กรม จะให้ยกฐานะสำนักงานผู้ตรวจให้เหนือกว่ากอง ตำกว่ากรม ซึ่งมันเป็นไปไม่ได้ มันขัดต่อกฎหมาย ขัดหลักการ แต่ก็มีความรู้สึกว่าที่นั่นมันลอย ๆ ครึ่ง ๆ กลาง ๆ เขาอยากให้มันเป็นหลักเป็นฐาน ผมว่าแม้แต่ผู้ตรวจกระทรวง ก็คงจะรู้สึก อย่างเจ้าหน้าที่ที่นี่ เราก็เอามาจากสำนักงานเลขาธิการกรม ซึ่งไม่ได้ขึ้นกับผู้ตรวจ ความรู้สึกลอยคว้างนี้ เราจะแก้ยังไง”

- มีอะไรฝากไว้ ถึงท้ายโหมครับ

“ถ้าเราทำหน้าที่อะไร ทำจริง ๆ จัง ๆ ก็มีความสำคัญเท่ากันหมด งานมันก็ไปได้ ตำแหน่งผู้ตรวจเขาก็ให้ถึงซี.๘ นับว่าสูงพอสมควร... ใ้การจะปรับไปอีกในสภาพบ้านเมืองอย่างนี้ มันก็คงจะยาก ที่มันเป็นปัญหา ก็เพราะความรู้สึกของคนมากกว่า ตัวองค์กรไม่ เป็นปัญหาหรอก อย่าไปคิดว่าเขาเอาเรามาเก็บ ถ้าคิดจะทำ มันก็ทำได้ แล้วก็ทำได้ค้ำด้วย แต่ถ้าทำไปวัน ๆ หรือรอว่าเมื่อไรเขาจะปรับงาน โหน ๆ ก็ไปไม่รอด”



นายเสรี เวชชาชีวะ

ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข

จบคำถามสุดท้ายจากสายงานมหาดไทย เราเดินทางต่อไปถึงกระทรวงสาธารณสุข ตามกำหนดนัดหมายที่ขอเข้าพบและสัมภาษณ์ท่านผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข คุณเสรี เวชชาชีวะ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง (ชั้น ๒) ระดับ ๕ อยู่ในปีพ.ศ. ๒๕๑๘ และในปีรุ่งขึ้นก็ได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง ชั้น ๑ ระดับ ๑๐ และอยู่มาจนถึงทุกวันนี้

เป็นท่านผู้ตรวจที่ดำรงตำแหน่งนี้อยู่นานพอสมควรในชีวิตราชการ จึงสัมผัสกับความรู้สึกของตำแหน่งนี้ได้จนถึงขนาดคุ้นชิน และบอกกล่าวความรู้สึกของหัวอกผู้ตรวจราชการได้อย่างตรงไปตรงมา และน่าฟัง

- ขอเรียนถามถึงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และความรู้สึกเมื่อได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ตรวจ

“เป็นผู้ตรวจฯ มา ๑๐ กว่าปี ตำแหน่งเดิมคือหัวหน้ากองสาธารณสุขต่างประเทศ ผมเป็นผู้ตรวจชั้น ๒ ระดับ ๙ ก่อน แล้วเลื่อนมาเป็นชั้น ๑ ระดับ ๑๐ ภาพพจน์ของผู้ตรวจฯ ก็แล้วแต่คนจะคิด ความรู้สึกของผมทำไปก็สนุก ได้ออกไปพบใครต่อใคร ผมออกมาก็ทั่วประเทศแล้ว ผมไม่ใช่หมอ ออกไปก็ได้พบคนทุกวิชาชีพ หมอ พยาบาล ทันตแพทย์

เกสัชกร ออกไปเดือนละครั้ง ๆ ละ ๗ วัน
แต่บางที่อาจจะเดือนละ ๒ ครั้ง

เรามีผู้ตรวจการสาธารณสุข ระดับ ๘
แบ่งเป็นเขต มีอยู่ ๘ เขต นิเทศงานไปด้วย
ผู้ตรวจกระทรวงแบ่งเขตกันรับผิดชอบ โดย
ประสานกับผู้ตรวจการสาธารณสุข ซึ่งจะ
รายงานขึ้นมา เราก็ให้ความเห็น เสนอแนะ”

- ความรู้สึกเกี่ยวกับภาพพจน์ของผู้ตรวจ
ในสายตาคนทั่วไป เห็นด้วยหรือไม่ ต้องการ
ชี้แจงอย่างไร

“บางกระทรวง การปฏิบัติงานในพื้นที่
เป็นภาระหนักมาก บางคนอาจจะสุขภาพไม่ดี
การจะย้ายเข้ากระทรวงในตำแหน่งระดับ ๑๐
ออกจะยาก เป็นอธิบดีแล้ว ก็มักจะไม่ค่อย
ออกไปอีก ก็ต้องมาเป็นผู้ตรวจ บางคนก็เคย
มองว่าเป็นสุสาน ไปไหนไม่ได้ ก็มาเหมะอยู่
ส่วนมาก เป็นผู้ตรวจแล้วก็ไม่ค่อยขยับ”

- กรณีของกระทรวงสาธารณสุขเป็นอย่างไ

“กระทรวงสาธารณสุขเราไม่มีนะครับ
“กระทรวงสาธารณสุขเราไม่มีนะครับ
สักกี่ครั้งของเราอาจจะน้อยกว่าบางกระทรวง
เพราะผู้ตรวจเป็น ๘ ก็มี ๕ ก็มี บางกระทรวง
เป็นใหญ่มาแล้ว จึงมาเป็นผู้ตรวจ ของเราที่
อยากจะมาเป็นผู้ตรวจก็มี เพราะเป็นแล้วได้เลื่อน
เป็นระดับ ๑๐ แต่กระทรวงอื่นบางที่เป็น
๑๐ อยู่แล้ว ผมก็ไม่แน่ใจว่าเขาอยากจะมาเป็น
ผู้ตรวจ นอกจากเบือต่างจังหวัดเต็มที เป็นผู้ตรวจ
ก็ไม่มีอะไรดีขึ้น เพราะเป็น ซี ๑๐ อย่างเดิม
อำนาจหน้าที่ในต่างจังหวัดก็มีมากกว่า”

- แล้วความรู้สึกของผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือ
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เมื่อย้าย
มาเป็นผู้ตรวจซึ่งเป็นตำแหน่งลอย



“ทุกคนเขาไม่ยอมมาหรอก แต่โดยมาก
ถ้าจะมา ต้องเป็นผู้ตรวจการสาธารณสุข
ซี ๘ ก่อนพวกที่อยู่ต่างจังหวัดนาน ๆ ถูก
เรียนหนังสือกรุงเทพฯ ก็อยากเข้ากรุงเทพฯ
บางที่อาจจะเบื่องานต่างจังหวัด แต่งานผู้ตรวจ
จะไปเทียบกับงานต่างจังหวัดมันไม่ได้ ที่โน่น
เขาสามารถเลื่อนชั้น โยกย้ายคน ขึ้นเงินเดือนได้
ที่นี่ไม่มี”

- เพราะฉะนั้น ในแง่ความรู้สึก หัวหน้า-
ส่วนราชการจังหวัด ที่มาทำหน้าที่นี้ อาจจะไม่ใช่
“เคซิน” หรือเปล่า

“คนผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาล หรือ
สาธารณสุขจังหวัดมาแล้ว มาทำหน้าที่นี้สบาย
มาก งานเรานั้นกึ่งภูธร คนที่รู้งานต่างจังหวัดมา
แล้ว ก็จะสบายมาก เพราะฉะนั้น เขาก็อยาก
ที่จะมาเหมือนกัน ทำงานคร่ำหวอดมานาน
เขาก็อยากจะเปลี่ยนให้สบายขึ้น ส่วนมากคนที่
มีอายุมาก ๆ อย่างบางกระทรวงก็จะขอเปลี่ยน
อยู่อีกสักปี-๒ ปี ขอพักผ่อนเสียบ่อย ของเรานี้
ไม่แก่อ่างนั้นนะ อายุสัก ๕๐ กว่า ๆ”

- งานผู้ตรวจ คงไม่มีอะไรทำให้หนักใจ
หรืออึดอัดใจ

“ผมไม่ใช่หมอนะ ส่วนมากเราก็เรียนรู้จากหมอ สามารถเข้าใจได้ เวลาออกไปได้ รับการต้อนรับดีมาก เขาให้ความเคารพนับถือที่เราไปก็ไม่ได้จับผิดเขา ไปให้คำแนะนำไม่ใช่ไปเป็นแมวมอง ผมทำงานผมสบาย ไม่มีเรื่องหนักใจ ต้องเป็นกรรมการสอบสวนด้วย แต่ก็เป็นการไปคนละที่กับตอนที่ไปนิเทศงาน ไม่มีอะไรคอนฟликтกัน”

- มีประสบการณ์ที่อยากจะทำเป็นอาหารหรือข้อเสนอแนะที่จะทำให้ตำแหน่งนี้มีความหมายขึ้นไหมครับ

“ก็ต้องเรียนรู้งาน โดยเฉพาะผมไม่ใช่หมอ...ต้องศึกษาระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ด้วย... อีกข้อหนึ่ง คือ ‘ไม่ไปจับผิดเขา’”



นายสมบัติ อุทัยสาง
ผู้ตรวจราชการชั้น ๑ กระทรวงคมนาคม

และขออนุญาตกราบเรียนด้วยความเคารพว่า บังเอิญบทสัมภาษณ์ท่านผู้ตรวจราชการกระทรวงคมนาคมครั้งนี้ ไม่ได้พยายาม

ข้องแวะและพยายามมากเข้าไปถามถึงเรื่องหัวรถจักร ๖ หัว ถล่อมหัวลำโพง ด้วยเหตุผลข้อที่ว่า เรากำหนดเป้าหมายในการสัมภาษณ์ครั้งนี้เอาไว้ว่า หัวรถจักรตรวจราชการ ไม่ใช่หัวรถจักรหรือหัวรถจักรรถไฟ

ท่านผู้ตรวจฯ สมบัติ อุทัยสาง ในวัยห้าสิบนั้น ผ่านงานในสายงานของกระทรวงคมนาคมมาตั้งแต่เป็นประจำแผนก เป็นนิติกร เป็นเจ้าหน้าที่ขนส่ง ในกรมการขนส่งทางบก จนถึงตำแหน่งหัวหน้ากองควบคุมกิจการขนส่ง แล้วจึงโอนมารับราชการที่สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ในตำแหน่งหัวหน้ากองกลาง จากนั้นก็เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ตุลาคม พอสอสองพันห้าร้อยยี่สิบเจ็ดเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงชั้น ๒ และได้รับพระมหากรุณาธิคุณ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง ชั้น ๑ ระดับ ๑๐ ในปีต่อมา

หัวรถจักรตรวจราชการในทัศนะของท่านผู้ตรวจฯ สมบัติ นั้น ในช่วงต้น ๆ อาจจะมีความขริบ ขี้มนนี่คงเป็นผลมาจากท่าทีและกรอบของคำถาม แต่ในช่วงหลัง ๆ แล้ว มาดของคำตอบก็เปลี่ยนไป อ่านแล้วได้ความรู้สึกโปร่ง เบา สบาย จริงใจ และ “อรรถ” มาก ๆ

เชิญสลับและพิสูจน์

- ท่านมีความรู้สึกหนักใจหรือไม่กับตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ซึ่งคนทั่วไปมักจะมองว่าเป็นตำแหน่งที่คอยจับผิดการทำงานของคนอื่น

“ความจริงคำว่า ผู้ตรวจราชการไม่ใช่มีหน้าที่แต่ไปคอยจับผิดผู้อื่นอย่างเดียว หน้าที่



จับผิดนี่ถือเป็นหน้าที่รอง หน้าที่หลักคือ การตรวจสอบ กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำ แทนที่จะเรียกว่า Inspector น่าจะเรียกว่า Advisor มากกว่า”

- การดำรงตำแหน่งนี้ทำให้ท่านรู้สึกไม่สบายใจหรือไม่

“ที่ถามว่ารู้สึก upset ในหน้าที่นี้หรือไม่ นั้น เพราะไม่ใช่งาน line แต่เป็นตำแหน่ง Staff สำหรับผมการรับราชการนั้นจะอยู่ในตำแหน่งไหนก็แล้วแต่เมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายก็ควรจะทำงานในตำแหน่งนั้นให้ดีที่สุด ความรู้สึกที่ว่าเป็นผู้ตรวจ เหมือนอยู่ในสุสาน สำหรับผมไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นเลย

- Scope งานของผู้ตรวจราชการกระทรวงคมนาคมมีอะไรบ้าง

“Scope งานของผู้ตรวจ กระทรวงคมนาคมแตกต่างจากกระทรวงอื่น มีการแบ่งงานตามลักษณะของงาน ๔ แขนง คือ การขนส่งทางบก-ทางน้ำ-ทางอากาศ และโทรคมนาคมและสื่อสาร ซึ่งพอดีกระทรวงนี้มีผู้ตรวจราชการอยู่ ๔ ตำแหน่ง จึงแบ่งงานกันรับผิดชอบคนละแขนง สำหรับผมเดิมรับผิดชอบทางบก ดูแล กรมการขนส่งทางบก

กรมทางหลวง การรถไฟแห่งประเทศไทย บริษัทขนส่ง จำกัด ร.ส.พ. และ ข.ส.ม.ก. แต่เมื่อตุลาคมนี้ ผมได้ย้ายไปรับผิดชอบการขนส่งทางน้ำ ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบคือ กรมเจ้าท่า การท่าเรือแห่งประเทศไทย บริษัทไทยเดินเรือทะเล และสำนักงานส่งเสริมการพาณิชย์นาวี ซึ่งการ Rotate งานเป็นสิ่งที่ดีจะได้มีความรู้ในหลาย ๆ ด้าน”

- เมื่อครั้งที่ท่านรับผิดชอบงานขนส่งทางบก เวลาออกตรวจงานต่างจังหวัดพบปัญหาอะไรบ้าง?

“ปัญหาส่วนใหญ่คือ เรื่องของรถเมล์รถประจำทาง ซึ่งเราออกใบอนุญาตประกอบการให้ได้เพียงเส้นทางละ ๑ ราย แต่ในแต่ละเส้นทางมีผู้ขอสัมปทานหลายราย บางทีถึง ๑๐ ราย แต่เราออกให้ได้เพียงรายเดียว เพราะฉะนั้น รายที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ประกอบการก็จะร้องเรียนว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ผู้ตรวจฯ จึงต้องไปชี้แจงเรื่องเหล่านี้ ส่วนเรื่องร้องเรียนมากอีกเรื่อง คือ เรื่องรถร่วมซึ่งต้องใช้รถที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายเข้าร่วมกับบริษัทที่ได้รับสัมปทาน จึงมีการเรียกเงินค่าเข้าร่วมในอัตราที่เกินกว่าทางราชการกำหนด และเมื่อไม่ยอมเข้าร่วม บริษัทที่มีสัมปทานก็จะหาเรื่องแจ้งให้จับกุม ซึ่งเป็นปัญหามาก ส่วนใน บ.ข.ส. ก็มีระเบียบเข้าร่วม คันละหนึ่งแสนถึงสามแสน ซึ่งเจ้าของรถจะต้องเสียให้ บ.ข.ส. บางคนคิดว่าเป็นเงินได้โตะแต่ที่จริงไม่ใช่

- งานที่เกี่ยวข้องกับการรับเงินค่าธรรมเนียมเป็นหมื่นเป็นแสนบาทเช่นนี้ ทางกระทรวง

มีวิธีการป้องกันปัญหาคอร์รัปชัน หรือการทุจริต อย่างไรบ้าง

“เรื่องคอร์รัปชันมีการพูดถึงกันมากในระบบราชการไทย ซึ่งไม่ใช่แต่เฉพาะกระทรวง-คมนาคมเท่านั้น หน่วยงานที่มีการติดต่อกับประชาชนจำนวนมากก็มักจะถูกกล่าวถึงปัญหานี้ ซึ่งทางราชการก็มีการควบคุมเป็นลำดับขั้น ทางกระทรวงก็ยังไม่มีการทำอะไรเป็นพิเศษนอกจากกฎระเบียบที่ได้วางไว้แล้ว และกำชับ กำกับ ดูแล ถ้ามีการร้องเรียนก็จะสอบข้อเท็จจริงต่อไป”

- ผู้ตรวจราชการมีบทบาทในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดอย่างไรบ้าง

“คงไม่มีบทบาทพิเศษ นอกจากเวลาออกไปตรวจแล้วไปพบ หรือทราบคำร้องเรียนต่าง ๆ เมื่อทราบแล้วก็จะส่งเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาจนถึงปลัดกระทรวงให้ดำเนินการทางวินัย หรือบางที่ถ้าผู้ตรวจได้พบหลักฐานก็อาจขอให้ต้นสังกัดสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้เลย”

- เวลาท่านออกตรวจราชการ แล้วพบว่า มีปัญหาที่ต้องแก้ไขนั้น มีขั้นตอนในการนำเสนอฝ่ายบริหารอย่างไร?

“ถ้าพบอะไรที่ไม่ถูกต้อง เมื่อกลับมาจะทำรายงานเรียนเสนอท่านปลัดกระทรวง ท่านก็จะส่งเรื่องไปยังต้นสังกัด และจะมีการ follow-up ด้วย”

- กรณีเสนอปัญหาที่ควรแก้ไข จะมีบ้างหรือไม่ที่ฝ่ายบริหารเพิกเฉยไม่สนใจในปัญหาที่ผู้ตรวจราชการได้เสนอไป

“ไม่เคยมี ฝ่ายบริหารหมายถึงท่านปลัดกระทรวง เมื่อได้รับเรื่องท่านก็จะส่งเรื่องไปยังต้นสังกัด เมื่อต้นสังกัดได้รับเรื่องจะต้องแก้ไขติดตามผลและรายงานกลับมา ถ้ายังไม่รายงานกลับมา ทางผู้ตรวจฯ ก็มีหน้าที่ต้องไปติดตามผลด้วยตัวเอง”

- ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ต่อคำกล่าวที่ว่า ตำแหน่งผู้ตรวจฯ เหมือนตำแหน่งแขวน ไม่มีบทบาทอะไร เหมาะกับข้าราชการระดับสูงที่มีอายุมาก

“สำหรับตัวผม ไม่มีความรู้สึกอย่างนี้ แต่ก็ยอมรับใน Concept ที่คนทั่วไปคิดว่าตำแหน่งผู้ตรวจฯ เป็นคนที่ผู้ใหญ่ไม่อยากให้ไปมีบทบาทในเรื่องของการบริหารงานมากนัก บางคนอาจมีความบกพร่องในด้านการงานจึงย้ายมาเป็นผู้ตรวจ หรือบางคนใกล้เกษียณแล้วพวก Dead Wood สำหรับตัวผมขณะนี้อายุ ๕๑ ปี ยังมีเวลารับราชการอีก ๕ ปี ซึ่งผมคิดว่าความรู้สึกอย่างนี้เป็นความเข้าใจผิดเอามาก ๆ เพราะผู้บริหารชั้นสูง เช่น อธิบดี หรือปลัดกระทรวง ถ้าได้ผ่านการเป็นผู้ตรวจราชการมาบ้าง ก็จะทำให้เข้าใจ และสามารถบริหารงานได้ดี เพราะรู้งานหลายด้าน ดิกว่าการนั่งทำงานบริหารอยู่บนโต๊ะอย่างเดียว เพราะผู้ตรวจฯ ได้เดินทางออกไปตรวจงาน ช่อมทราบและเห็นในสิ่งที่จริง งานผู้ตรวจฯ จึงมีลักษณะค่อนข้างเป็น Blue collar ด้วย ไม่ใช่แต่ White collar อย่างเดียว”

- ทักษะของท่านเกี่ยวกับฉันทิพหน้าที่และการพิจารณาความดีความชอบของผู้ตรวจราชการ

“ผมว่าหน่วยงานราชการที่เกี่ยวกับเรื่องนี้จะเป็น ก.พ.ก็ดี หรือคณะกรรมการปฏิรูประบบ

ราชการ น่าจะได้มีการเน้นและให้ความสำคัญของผู้ตรวจบ้าง ในตำแหน่งบริหารเมื่อครบ ๔ ปี ยังมี Rotate แต่ผู้ตรวจ นี่ทำไมจึงให้อยู่ในตำแหน่งถึง ๕-๑๐ ปี จึงน่าจะมีการ Rotate ผู้ตรวจบ้าง ให้ผู้ตรวจ มีโอกาสได้เป็นนักบริหาร และให้นักบริหารได้มีโอกาสเป็นผู้ตรวจบ้าง ส่วนสิทธิที่ผู้ตรวจควรจะได้รับอย่างเท่าเทียมกับนักบริหารในระดับเดียวกัน เช่น รดประจำตำแหน่ง หรืออะไรก็ได้ ผู้ตรวจ ไม่เคยได้ เวลาไปประชุมที่ต่าง ๆ ผมก็ต้องขับรถไปเอง รถหลวงมีแต่ไม่สะดวก เพราะบางที่อาจมองว่าผู้ตรวจ ไม่มีอำนาจให้คุณให้โทษใคร ได้ก็อาจจะไม่อยากบริการให้เท่าไรนัก ส่วนการประชุม ผู้ตรวจ ก็ไม่ได้เบียดประชุม อันนี้เป็นเรื่องของกลการเสียดสละ ทาง ก.พ. ยอมรับว่าผู้ตรวจ เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ ก็น่าจะให้โอกาสเขาได้รับสิทธิประโยชน์บ้างตามสมควร และเมื่อครบ 4 ปี ก็ควรจะมีการ Rotate งาน

- ผลงานของผู้ตรวจพิจารณาจากอะไรบ้าง

“ผลงานนี้ผมคิดว่าผู้ตรวจ แต่ละคน ไม่ได้มีผลงานที่ดีเด่นเป็นพิเศษ เพราะลักษณะงานขณะนี้ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ตรวจ ได้ทำงานที่แสดงผลงานได้ มีแต่งานเขียน Report หรือ บางที่ท่านปลัดฯ หรือรัฐมนตรีไปไหนก็ติดตามไปด้วย”

- มีการให้รับผิดชอบเป็น project ต่าง ๆ หรือไม่

“ที่นี้ยังไม่มี แต่บางกระทรวงมีแล้ว คือ project ที่เกี่ยวกับกรมหลายกรม แล้วให้ผู้ตรวจ เป็นหัวหน้า project ซึ่งที่กระทรวงคมนาคมควรมีบ้าง”

- สมัยที่ท่านเป็นผู้อำนวยการกอง มีผู้ให้บังคับบัญชามาก แต่พอเป็นผู้ตรวจ

“ไม่มีเลย แต่ก่อนมีอยู่คนหนึ่งผู้ใต้บังคับบัญชา คือ คนขับรถ เคี้ยวนี้ไม่มีแล้ว เพราะรถถูกเรียกคืน ผู้ตรวจ ไม่มีรถ เวลาเลิกงานผมต้องปิดไฟเอง ปิดประตูเอง น้ำชาก็ต้องชงเอง โทรศัพท์ต้องรับเอง พิมพ์ก็คีย์เอง พิมพ์เอง พิมพ์คีย์ผมก็ซื้อส่วนตัว เวลาออกจากราชการผมเอากลับบ้านได้ ทุกอย่างผมต้องทำเองหมด เวลาผมออกไปประชุม ล็อคห้องมีคนโทรศัพท์เข้ามาไม่มีใครรับสายก็คิดว่าทำไมผมไม่มาทำงาน เพราะไม่มีใครจะมาให้โทรหาว่าผมไปประชุม ไม่ได้หมั่นงาน บางที่ผมคิดว่าผู้อำนวยการกองยังดีกว่า”

- ท่านมีข้อคิดเห็นจะฝากให้ข้าราชการทั่วไปได้รับทราบถึงความรู้สึกของผู้ตรวจราชการบ้าง

ครับ ข้อแรกผมอยากจะฝากให้ท่านปลัดกระทรวง ตลอดจนท่านรัฐมนตรีให้เห็นความสำคัญของผู้ตรวจ บ้าง อันนี้ผม ไม่ได้หมายถึงเฉพาะกระทรวงคมนาคมเท่านั้น แต่หมายถึงทั่ว ๆ ไป งานบางอย่างควรมอบให้ผู้ตรวจทำบ้าง เพื่อให้มีบทบาท ให้มีความภูมิใจ ผมเชื่อว่าข้าราชการทุกคนมีความรักที่จะทำงานมาก ๆ การที่มีงานทำมาก ๆ ทำให้มีความสุข คนที่ไม่ม้งานทำคือคนที่มีความสุขน้อย แล้วเวลาไม่รู้จะหมควันยังงใจให้มัน

เฉย ๆ เพราะฉะนั้นจึงอยากให้ผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาได้พยายาม assign งานต่าง ๆ ให้ผู้ตรวจบ้าง

ข้อสอง ควรมีการ Rotate ระหว่างผู้ตรวจ กับนักบริหาร อย่าให้ผู้ตรวจมีความรู้สึกเหมือนอยู่ในสุสาน เป็น Dead Wood

ข้อสาม ผู้ตรวจ น่าจะได้รับการดูแลจากทางราชการมากกว่านี้ อย่างน้อยผู้ตรวจ ระดับ ๑๐ ก็ควรจะมีเลขานุการสักคน หรือมีนักการช่วยดูแลสักคนถ้าไม่มีเลขานุการ



นายสำราญ ธารราษฎร์
รองเลขาธิการ ก.พ.

ที่ผ่าน ไปนั้นคือหัวอกของผู้ตรวจราชการ ลักษณะของหัวอกแต่ละหัวอกที่เปิดออกมานั้น มีลักษณะเฉพาะตัว จึงอาจจะผิดแผกแตกต่างกัน ได้ตามรูปลักษณ์และสีสันของหัวอก

แต่ถึงยังไง ๆ หัวอกนั้น เมื่อเปิดออกมา

แล้วก็ต้องเป็นหัวอกอยู่วันยังค่ำ

บทสัมภาษณ์นี้คงไล่ตามสัมภาษณ์หรือสัมผัสหัวอกของท่านผู้ตรวจราชการไม่ได้ ทุกหัวอก แต่ทุกอกที่เปิดออกมา ก็คือความรู้สึก และคือหัวใจจิตหัวใจ

ถ้าจะจบลงแค่ตรงนี้ก็คงจะมีอะไร ๆ "ค้างคา" ความรู้สึกอยู่เหมือนทำอะไรแล้วทำไม่เสร็จ

คณะบรรณาธิการจึงเห็นพ้องต้องกันว่า ควรจะต้องรับฟังทางด้านผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการ คือทางด้าน ก.พ.ดูบ้าง ว่าคิดเห็นอะไรอย่างไร และมีแนวความคิดแนวมุมที่จะทำอะไรบ้างในวันพรุ่งนี้

ทั้งกับตำแหน่งผู้ตรวจราชการ และระบบการตรวจราชการ

ต่อไปนี่จึงเป็นบทสัมภาษณ์ท่านรองฯ สำราญ ธารราษฎร์ รองเลขาธิการ ก.พ. ถึงความเห็นที่มีต่อตำแหน่งและระบบผู้ตรวจราชการ

และผู้สัมภาษณ์เพิ่งจับสังเกตตัวเองได้ว่าการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงนั้นให้ความรู้สึก "เกร็ง" และ "เรือบ" ทั้งในด้านการตั้งคำถามและการแชมป์

ถึงไม่บอก อ่านไปอ่านไป ท่านก็คงจะจับได้เหมือนกัน

นี่จึงไม่ใช่คำออกตัว แต่เป็นคำแก้ตัว

- ขอเรียนถามหลักการว่า การที่ให้มีผู้ตรวจราชการ มีความมุ่งหมายอย่างไร และที่ว่าตรวจราชการนั้นทำอะไรบ้าง การตรวจราชการเป็นกลไกของระบบราชการอย่างไร

"ก่อนอื่นต้องเข้าใจถึงระบบราชการ คือ

การบริหารนั้นจะเกิดขึ้น เริ่มต้นก็ต้องมีวัตถุประสงค์ และเมื่อมีวัตถุประสงค์แล้วก็ต้องหาวิธีการ หรือทางที่จะสำเร็จวัตถุประสงค์นั้นให้ได้ เราก็คงจะมีการดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการที่จะปฏิบัติตามแผน นั้นก็คงจะต้องมีอุปสรรค จะต้องมีการปรับแผน จะต้องเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะว่าแผน นั้นเป็นการกำหนดคาคหาหมายในอนาคต ไม่มีใครกำหนดหรือ ไม่มีใครคาคหาหมายในอนาคต ได้ถูกต้องในโลกนี้ได้ จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ถึงแม้จะได้ศึกษาจากข้อมูลอย่างดี ศึกษา แนวโน้มอย่างดีอะไรก็ตาม มักจะหนีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เพราะฉะนั้นการที่จะดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมอยู่เสมอ หรือให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจำเป็นต้องได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ข้อมูลที่ถูกต้องนี้ก็จะต้องแบ่งออกเป็น ๒ อย่าง ข้อมูลนั้นได้จากการรายงานอย่างหนึ่ง จะเป็นข้อมูลตัวเลข หรือรายงานขึ้นเป็นลักษณะคุณภาพ หรือปริมาณก็แล้วแต่ แต่ข้อมูลอีกชนิดหนึ่งนั้น ไม่สามารถจะรายงานเป็นตัวเลขหรือว่า รายงานเป็นกระดาษได้ จำเป็นต้องมีการดูด้วยตาตรวจด้วยตัวเอง จะต้องมีการประเมินค่าด้วยบุคคลที่เห็น

ในระบบราชการนั้นเรามีข้อมูลที่สามารถรายงานได้ แต่ว่าจำเป็นจะต้องใช้ผู้ตรวจราชการไปดูเพื่อทราบข้อมูลที่ไม่สามารถรายงานเป็นตัวเลขได้ อันนี้เป็นบทบาทของผู้ตรวจราชการ จึงมีความสำคัญมากจากการนี้คือ ไปเป็นตัวแทนของกระทรวงทบวงกรมเพื่อนำข้อมูลซึ่งไม่สามารถรายงานได้

มาเสนอต่อกระทรวงทบวงกรมที่สังกัดอยู่ หรือที่ได้รับมอบหมายว่า แผนการและการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการไปนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด และมีปัญหาอย่างไร ขึ้นไหนบ้าง เพื่อได้มาประกอบกับข้อมูลซึ่งรายงานมาเป็นลายลักษณ์อักษร และทางเจ้าสังกัดหรือทางกระทรวงทบวงกรมจะได้ปรับปรุงการปฏิบัติให้ทันต่อเหตุการณ์เพื่อจะได้ให้การปฏิบัตินั้นไปสู่วัตถุประสงค์ได้ คือหมายความว่าคงจะต้องมีการปรับแผนบ้าง ปรับวิธีการปฏิบัติบ้าง ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือว่าเร่งรัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อันนี้เป็นสิ่งสำคัญ

ส่วนประการที่สองนั้น เนื่องจากว่าจะต้องไปดูการปฏิบัติงานด้วยตาตัวเอง ย่อมที่จะทราบ และสามารถที่จะติดต่อกับบุคคลในสนามได้ หรือติดต่อกับบุคคลในขณะปฏิบัติได้ดี และสามารถทราบสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่าการรายงานด้วยลายลักษณ์อักษร จึงมักจะได้รับมอบหมายให้ไปแก้ปัญหาค้าง ๆ ให้ด้วย อันนี้ก็เป็นที่หลักประการที่สองของผู้ตรวจราชการ ซึ่งมีหน้าที่แก้ปัญหาค้างที่พบเห็น ที่เกี่ยวข้อง ที่จะต้องไปพิจารณาว่าการปฏิบัติงานนั้นได้บรรลุวัตถุประสงค์ มีปัญหาอย่างไร

ประการที่สามนั้น นอกจากงานที่ไปดูด้วยตัวเองเพื่อเอาข้อมูลมาปรับแผน ปรับการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาค้างแล้ว ยังมีงานที่สำคัญที่สุดซึ่งกระทรวงทบวงกรมมอบหมายอยู่ตลอดเวลา ถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์สูง เป็นผู้เชี่ยวชาญสูง ซึ่งทางระบบราชการก็ตั้งเอาไว้ว่า ให้ช่วยดำเนินการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบ-

หมาย ตามที่ผู้ตรวจราชการนั้นเชี่ยวชาญตามสาขานั้น เช่นว่าบางท่านที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมาย ท่านก็ต้องไปช่วยทางด้านวินัย ทางด้านทำสัญญาที่เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ผู้ตรวจราชการก็มีความสำคัญอยู่ ๓ ประการ และความสำคัญใน ๓ ประการ นี้เป็นความเป็นความตายของทางราชการเป็นอย่างยิ่ง เพราะว่า

การปฏิบัติงาน ไม่สามารถที่จะทราบได้ทันทีทันใดว่างานนั้นมีอุปสรรคอย่างไร และการปฏิบัติงานนั้นคงจะไม่ได้ผล เพราะกว่าจะรู้ก็สายไปแล้ว ในขณะที่มีความต้องการที่จะใช้ความสามารถของผู้ตรวจราชการเป็นอย่างยิ่ง ในคณะกรรมการปฏิรูปก็เช่นเดียวกัน เน้นหนักว่าการประเมินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องมีการตรวจราชการ และใช้บุคคลที่มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญอย่างยิ่งที่จะประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้ถูกต้อง ไม่ใช่ใช้บุคคลที่ไม่มีประสิทธิภาพและ ไม่มีสมรรถภาพ

- ไม่ทราบว่าจะคณะกรรมการ ก.พ.กค. ได้มีแนวทางในการที่จะแต่งตั้งว่าบุคคลอย่างไรควร จะเข้ามาเป็นผู้ตรวจ และมาแล้วจะมีการหมุนเวียนอย่างไร

“จริง ๆ แล้วทาง ก.พ.มีเงื่อนไขว่าจะต้องแต่งตั้งจากบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงมีความเชี่ยวชาญสูง เคยผ่านการบริหารมา เช่นว่า ผู้ตรวจราชการกระทรวงอยากจะให้ผ่านการบริหารมาอย่างน้อยระดับรองอธิบดี ในคณะปฏิรูปก็เช่นเดียวกัน กำหนดเน้นอย่างเดียวกันว่า ตำแหน่งผู้ตรวจราชการ

กระทรวงน่าจะเป็นผู้ที่ผ่านการเป็นรองอธิบดี ไม่อยากจะให้แต่งตั้งผู้อำนวยการกองมาเป็น ผู้ตรวจราชการกระทรวง อันนี้ก็เขียนระบบเอาไว้ในคณะกรรมการปฏิรูปด้วย และกำหนดตำแหน่งระดับสูงไว้ เพื่อให้เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญของผู้ตรวจราชการ จึงกำหนดไว้ในกระทรวงเป็นระดับอธิบดีหรือเทียบเท่า”

- ที่ว่ามานั้นเป็นหลักการหรือวัตถุประสงค์ หรือสิ่งที่อยากจะให้เป็น ขอทราบว่ามีภาพที่แท้จริงเป็นไปตามเจตนารมณ์มากน้อยเพียงใด มีการเบี่ยงเบน ไขว้ไปในทางอื่นบ้างหรือไม่

“ผมได้เห็น ได้ติดตามและพบว่ามีปัญหาอยู่ดังนี้คือ

ประการแรกเป็นปัญหาของทางราชการเองที่ไม่ใช้ผู้ตรวจราชการให้เป็นประโยชน์ บางทีผู้ตรวจราชการมีไม่น้อยทีเดียวที่มีความสามารถ ตั้งใจทำงาน แต่ยังไม่มีการที่จะนำให้กระทรวงทบวงกรมใช้ผู้ตรวจราชการ เนื่องจากว่าระบบราชการในเรื่องการติดตามผลของเรานั้นยังอ่อนมาก ยังถือเรื่องปฏิบัติงานเฉพาะหน้า แก้ไขเฉพาะหน้าเป็นเรื่องสำคัญ จึงไม่เห็นความสำคัญของผู้ตรวจราชการ ถ้ากระทรวงใดเห็นความสำคัญของการดำเนินงานตามแผน และจะต้องปรับปรุงแผนให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ โดยจะเห็นได้ว่า ข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญ ข้อมูลสำคัญอันหนึ่งก็คือข้อมูลจากผู้ตรวจราชการ เพื่อให้เกิดการปรับแผนประสานงาน

มีปัญหาในมุมกลับ คือได้พบว่าผู้ตรวจราชการบางท่านอาจจะ ไม่มีประสบการณ์พอ ซึ่งบางท่านก็เลื่อนจากตำแหน่งที่ไม่เคยเกี่ยวข้อง



กับการบริหาร หรือว่าเลื่อนจากตำแหน่งที่ต่ำเกินไป ยังไม่มีประสบการณ์ทางการบริหาร เช่นเลื่อนจากผู้อำนวยการกองมาเป็นผู้ตรวจราชการ จึงไม่สามารถปฏิบัติงานตามความมุ่งหมายในฐานะของผู้ตรวจราชการได้

ประการที่สอง เป็นปัญหาของตัวผู้ตรวจราชการเอง ได้แก่การที่กระทรวงย้ายบุคคลที่มีตำแหน่งในการบริหารที่สำคัญมาเป็นผู้ตรวจราชการ ทำให้บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการนั้นมีความท้อใจว่ามาดำรงตำแหน่งที่ไม่สำคัญ เพราะในราชการไทยปัจจุบันภาพพจน์ของผู้ตรวจราชการนั้นถือว่าเป็นตำแหน่งที่ไม่สมศักดิ์ศรีของผู้ดำรงตำแหน่งอธิบดี รองปลัดกระทรวง ทำให้บางท่านเกิดการท้อแท้ใจทำงานไม่เต็มที่

ประการที่สามนั้น บางที่บางกระทรวงตั้งผู้ตรวจราชการที่มีปัญหาจากตำแหน่งอื่น เช่นป่วยบ้าง เช่น มีปัญหาเรื่องการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถจะแก้ด้วยวิธีอื่น ซึ่งบางครั้งควรจะให้ออกไปแล้วก็ยังให้มาดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการ จึงทำให้ผู้ตรวจราชการไม่ได้ทำงาน

เต็มที่ ไม่ได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะว่าเขาคนที่ไม่เหมาะสมเข้ามา

สรุปแล้วเป็นปัญหาของการใช้ผู้ตรวจราชการ เป็นปัญหาของตัวผู้ตรวจราชการ มีปัญหาอีกประการหนึ่งซึ่งควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น คือ เราไม่ได้สร้างตัวส่งที่จะใช้ผู้ตรวจราชการ ในขณะที่ผู้ตรวจราชการเข้าใจว่าใช้ตามที่ได้รับมอบหมาย ไม่ได้สร้างระบบให้เป็นผู้ที่จำเป็นจะต้องนำข้อมูลในปัญหาต่าง ๆ เพื่อมาแก้ไขปรับปรุงแผนและการปฏิบัติของกระทรวงอย่างที่คุณคณะกรรมการปฏิรูปกำลังจะสร้างระบบนี้ไว้ และ ก.พ.ก็พยายามสร้างระบบนี้ไว้ด้วย แต่ระบบนี้ยังไม่ได้ใช้แพร่หลายเนื่องจากการทำงานของเราไม่ได้ทำงานโดยถือแผนเป็นหลัก หรือข้อมูลเป็นหลัก หรือการปฏิบัติเฉพาะหน้าเป็นหลัก จึงทำให้ไม่ใช่ผู้ตรวจราชการเต็มที่”

- **เหตุผลสำคัญอันหนึ่งที่ตำแหน่งผู้ตรวจไม่ควรมีคนนอกมาอยู่ เพราะว่ามีสิ่งที่ไม่เข้ากับตำแหน่งจะเป็นไปได้หรือไม่**

“หมายถึงสิ่งตอบแทนทั้งหลาย ผมคิดว่าผู้บริหารระดับนี้แล้วไม่คิดเท่าไร ถึงในอำนาจต่าง ๆ คิดว่าไม่น่าจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการไม่มีประสิทธิภาพของผู้ตรวจราชการ แต่มีอยู่บ้างส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูล เช่น บางท่านที่เคยเป็นอธิบดีมาหรือดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงมา เคยได้รับประจำตำแหน่ง แต่เมื่อมาดำรงตำแหน่งเป็นผู้ตรวจราชการแล้ว ไม่มี ในเรื่องนี้ผมเห็นว่าน่าจะต้องปรับปรุง เพราะข้าราชการนั้น ข้าราชการที่ซื่อสัตย์

สุจริต เงินเดือนก็น้อย การที่จะซื้อรถยนต์ส่วนตัวนั้นก็ยาก ฉะนั้นผมเห็นว่าสำหรับตำแหน่งผู้ตรวจราชการนั้นควรจะให้รถประจำตำแหน่ง เช่นเดียวกับอธิบดี หรือรองอธิบดีเพราะว่าจะได้ส่งเสริมประสิทธิภาพของท่าน ในเรื่องนี้ะครับ แต่เรื่องอำนาจ เรื่องมีลูกน้องต่าง ๆ ที่จะควบคุมผมว่าไม่ใช่ปัญหา และผมคิดว่าท่านคงไม่คิดอย่างนั้น”

- สำหรับปัญหาที่ว่า ในบางครั้งมีการแต่งตั้งคนมาทำให้ทำงานไม่ได้ตามเจตนารมณ์อย่างเช่นว่ามีปัญหา หรือว่าป่วย หรือว่าคนที่ควรออกไปแล้ว ในฐานะของ ก.พ.จะสามารถดูแลเรื่องนี้ได้แค่ไหน เพียงใด

“ในขณะที่กำลังดูอยู่ แต่ยอมรับว่ายังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงพอ แต่ ก.พ.ได้เริ่มติดตามว่ากระทรวงใดที่ ก.พ.ได้กำหนดตำแหน่งให้มีผู้ตรวจราชการแล้ว ได้ทำงานอะไรไปบ้างเหมาะสมกับตำแหน่งผู้ตรวจราชการหรือไม่ มีงานเต็มที่หรือไม่ ได้ผลมากน้อยเพียงใด ถ้าไม่มีผลงานเพียงพอ ก.พ.จะแนะนำ ยุบตำแหน่ง หรือเปลี่ยนเป็นตำแหน่งที่เหมาะสม และในกรณีที่เราทำได้มีประสิทธิภาพพอสมควรในขณะนี้คือ ในกรณีที่กระทรวงขอตำแหน่งเพิ่ม ก.พ.ก็จะพิจารณาว่าเมื่อไม่ใช่ตำแหน่งผู้ตรวจราชการเต็มทีก็ยุบลง เปลี่ยนเป็นตำแหน่งที่ขอเพิ่ม และประการที่สองเวลาจัดอัตรากำลังก็ตี กำหนดตำแหน่งใหม่ก็ตีซึ่งเราพิจารณาบางที่เป็นปี บางทีก็เป็นแผน ๓ ปี ที่ ก.พ.ทำอยู่ ก็มักจะพิจารณาความเหมาะสมและความจำเป็นของผู้ตรวจราชการไปพร้อม ๆ

กัน และมีหลายกระทรวงที่แนะนำว่าควรจะยุบ แต่ก็ยอมรับว่าในขณะนี้ยังทำ ไม่มีประสิทธิภาพนักในเรื่องนี้”

- แนวโน้มของตำแหน่งผู้ตรวจราชการจะมุ่งไปสู่การใช้ตำแหน่งผู้ตรวจอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นหรือไม่?

“โดยหลักการบริหาร และโดยวิธีการบริหาร ผู้ตรวจราชการ มีความจำเป็นอย่างยิ่ง และผมได้ศึกษาการบริหารของโลกสมัยประวัติศาสตร์ เช่น ประเทศจีน หรือประเทศทางตะวันตกเขาใช้ผู้ตรวจราชการกันอย่างมีประสิทธิภาพ และในขณะนี้ก็ยังใช้อยู่ แสดงว่ามันมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารไม่ว่าสมัยไหนก็ตาม แต่ว่าเนื่องจากสมัยปัจจุบันนั้นเราไม่ได้สร้างระบบใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และบางทีการใช้ผู้ตรวจราชการนั้นมืออย่างอื่นเข้ามาทดแทนบ้าง เราก็เลยคิดว่าสิ่งที่ทดแทนนั้นใช้ได้เช่นเดียวกับผู้ตรวจราชการ แต่ความจริงมันแทนกันไม่ได้ เพราะว่าการดูด้วยตา การไปพบด้วยตัวเอง ประเมินผลด้วยการทำงานในเวลาปฏิบัติการ และในสนามนั้นจำเป็นอย่างยิ่ง คงจะยุบตำแหน่งผู้ตรวจราชการไม่ได้ คงจะต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะมีความจำเป็นคู่กับการบริหารของทางราชการ ส่วนการที่จะมีผู้ตรวจราชการที่มีประสิทธิภาพได้นั้น คงต้องวางระบบการบริหารให้รัดกุม กระทรวงจะต้องมีแผน แผนนั้นจะต้องติดตามข้อมูล มีข้อมูลอย่างใกล้ชิด ข้อมูลมาจากการดูในทางปฏิบัติ มาประกอบกันและปรับแผน

ปรับข้อมูลและประเมินว่ามันได้ผลอย่างไร มีแผน นโยบาย วัตถุประสงค์ และมีข้อมูลในการปรับ และพิจารณาว่ามันได้ผลอย่างไร ขณะนี้ยังไปสู่วางแผนบ้างแล้ว แต่ที่ไม่มีมีการประเมิน ไม่มีการปรับแผน ทำกันไปเรื่อย-เรื่อย ระบบการบริหารของเรายังไม่ถึงขั้นที่มันมีประสิทธิภาพพอ ต้องสร้างอันนี้ก่อน ต้องมุ่งสร้างระบบบริหารและผูกพันกับผู้ตรวจราชการ”

บทสัมภาษณ์ทั้งหมดนี้คือความพยายามที่จะผสมผสานแนวความคิดจากสองสามทิศทาง

เข้ามา ด้วยความหวังว่าท่านผู้อ่านคงจะพอมองเห็นภาพของผู้ตรวจราชการทั้งในระดับกรมและระดับกระทรวง ได้ชัดเจนขึ้น

และคงเป็นภาพที่ดีขึ้นด้วย

วารสารข้าราชการแอบมีความหวังอยู่เงียบ ๆ ว่า เมื่อไรก็ตามที่ทางราชการให้ความสำคัญกับระบบการตรวจราชการ และตำแหน่งผู้ตรวจราชการมากกว่านี้ บอกได้เลยว่าราชการจะได้งานจากผู้ตรวจราชการมากขึ้นเป็นทวีคูณ

ซึ่งวันพรุ่งนี้ก็ยังไม่เข้าไปสำหรับการเริ่มต้นมีไปหรือ ?

ด้วยอภินันทนาการ

จาก

สมาคมผู้ส่งออกกกาแพ

เลขที่ ๑๖/๑ ถนนเกษมราษฎร์

แขวงคลองตัน เขตพระโขนง

โทร. ๒๒๑๖๐๕๐

๒ ผู้ตรวจ

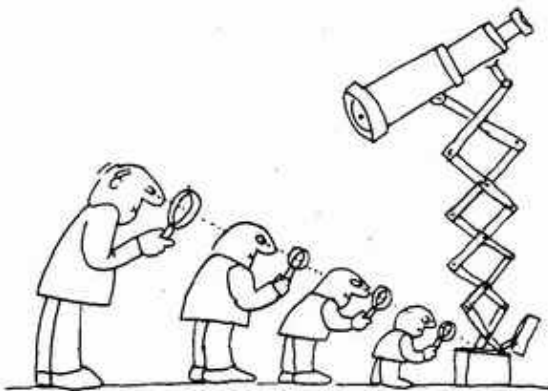
จุโรเฉลิม บุญไทย

ตรวจ จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน เป็นกริยา

แปลว่า พิจารณาคุณภาพหรือผล เช่น ตรวจผล ตรวจราชการ

แปลว่า พิจารณาคุณภาพหรือผิด ศัพท์หรือข้อ เช่น ตรวจบัญชี ตรวจแบบฝึกหัด ตรวจดวงชะตา

แปลว่า พิจารณาหาสาเหตุ เช่น ตรวจโรค กับแปลว่า สำรวจ เช่น ตรวจพื้นที่



งานผู้ตรวจ เช่นผู้ตรวจราชการนี้ฝรั่งเรียกงานสกปรก (DIRTY WORK) ไม่มีข้าราชการประจำคนไหนอยากจะทำกันนักหรอก เพราะทำไปก็มีแต่เข้าตัว เสมอตัวก็เกือบจะไม่มีทางยังบ้านเรา เริ่มตั้งแต่รู้ว่าผู้ตรวจมา ต้องเตรียมการรับผู้ตรวจแล้ว จะมาจับผิดกันหรือไง บ้างก็ต้องไปไหนสักขีเหมามาเลย เอามาโรย บ้างก็เคย

ทำดี ไม่เห็นมีอะไรดีขึ้น สงสัยผู้ตรวจไม่ได้รายงานละมัง ผู้ตรวจก็ช่วยอีก ไม่มีคิหรืออกไม่ตรวจซะเลยก็โดนค่อนว่าเป็นมืออยู่ในสุสานไปโน่น ส่วนมากฝรั่งโดยเฉพาะบริษัทเอกชนเขาจะจ้างบริษัทที่ปรึกษาให้จัดทีมมาทำการสำรวจตรวจตรา แล้วทำรายงานส่งผู้บริหาร ส่งเสร็จก็รับเงินแล้ว ไปโอด ไม่ต้องเป็นเป้าให้เขาโจมตีอยู่ทนโห่ แต่ที่เป็นตำแหน่งข้าราชการประจำก็มีที่เรียก INSPECTOR

งานผู้ตรวจฯ ถึงเขาจะเรียกว่างานสกปรก แต่ก็ไม่ใช่่งานง่าย จะให้คิดต้องให้คนระดับเขียนที่เดียวแหละมาทำ ไม่ใช่ธรรมดา เพราะจะต้องรู้กว้าง รู้รอบ และรู้ลึกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน งาน ถึงจะสำรวจ ตรวจคุณภาพหรือผล และหาว่าเหตุใดเมื่อพบปัญหา

มีเรื่องเล่า ที่เป็นเรื่องจริง ถึงความเป็นมาของผู้ตรวจคนหนึ่งดังนี้

ยังมีหนุ่มหัวใสที่ฝรั่งเรียกวิซคิด (Whiz Kid) คนหนึ่งถนัดทางคอมพิวเตอร์มาก เป็นนักข่าวเข้าไปสัมภาษณ์บริษัทโทรศัพท์แห่งหนึ่งเกี่ยวกับระบบการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งระบบการสั่งซื้อโทรศัพท์จากบริษัทผู้ผลิตโทรศัพท์ ขากลับแอบหยิบใบสั่งของเก่า ๆ ที่เขาทิ้งอยู่ในถังขยะติดมือมาด้วย ใบสั่งของมีรหัสที่ใช้ในการติดต่อสั่งซื้อเครื่องโทรศัพท์ พี่แกก็ใช้ความเป็นอัจฉริยะใช้รหัสนั้นแหละสั่งซื้อโทรศัพท์จากบริษัทผู้ผลิต ผ่านทางคอมพิวเตอร์ แล้วให้บริษัทผลิตโทรศัพท์ขนไปส่งที่จุดนัดพบริมทาง แกก็ขับรถบรรทุกเก่า ๆ ของบริษัทโทรศัพท์ไปรับ แกก็ปฏิบัติภารกิจนี้ไปโดยไม่มีใครซักคนสงสัย

เอาโทรศัพท์ไปประกบต่อจนได้เงินตั้งล้านเหรียญ
สหรัฐละมั่ง ในที่สุดถูกจับได้ สาเหตุเพราะแก๊ง
เหนียว คือพองานเยอะขึ้นทำคนเดียวไม่ไหว
ต้องจ้างคนมาช่วย ทีนี้ด้วยความซัดให้ค่าจ้าง
เขาน้อยเกินไป ยัยผู้ช่วยเลยฟ้องตำรวจซะเลย
เข้าคุกซะ ๒-๓ ปีมั้ง

วันพันโทขมมีรดจากบริษัทที่เกี่ยวกับการ
การรักษาความปลอดภัยของคอมพิวเตอร์

ไปรับที่หัวกระโหลกเลขเชียว แล้วขอให้ไป
ทำงานเป็นผู้ตรวจ ส่า...ส่า...(ฮ่า...เรื่อง
จริงนะเนี่ย)

เรื่องนี้สอนให้รู้ว่า เก่งแล้วอย่าชี้เหนียว
จะติดคุก

แต่เรื่องนี้ไม่ได้สอนว่า คนที่จะมาเป็น
ผู้ตรวจที่คั้น ต้องโง่งงมาก่อน

เพียงแต่จะบอกว่าใคร ๆ ก็อาจได้คนเก่ง
มาเป็นผู้ตรวจ๑



สร้างหลักประกัน และความมั่นคงในชีวิต ด้วยกรรมธรรม์ประกันชีวิต
ของบริษัท ซี.ยู.แอล.

- แบบเอนกประสงค์
- แบบตลอดชีพ
- แบบสะสมทรัพย์
- แบบประกันหมู่

บริษัท ไซบ่ายเนียนไลฟ์อินชัวร์นส์ จำกัด

(ซี.ยู.แอล. ประกันชีวิต)

132 อาคารสินธร ชั้น 11 ถนนวิทญู แขวงลุมพินี

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10500

โทร. 2500440-9

ห้วงอกผู้ตรวจฯ

ซี.๑๒

ในส่วนราชการระดับกรมและกระทรวง มีตำแหน่งแห่งหน้ในวงราชการอยู่ตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งข้าราชการทุกคนรู้จักดีแต่ไม่ค่อยอยากจะทำเป็นกันนัก

ครับ...ผมกำลังจะพูดถึงตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ไม่ว่าจะเป็นผู้ตรวจราชการกรมหรือผู้ตรวจราชการกระทรวง

อะไรที่ทำให้ตำแหน่งเหล่านี้เป็นที่รังเกียจ รังอนของบรรดาข้าราชการเสียเป็นนักหนา

ผมว่าหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกคนมาดำรง ตำแหน่งนั้นแหละสำคัญที่สุด

ความจริงแล้วงานในหน้าที่ผู้ตรวจราชการทั้ง ระดับกรมและระดับกระทรวง น่าจะเป็นงานที่ค่อนข้างสำคัญเอามาก ๆ หากผู้บังคับบัญชารู้จักเลือกเอา คนคนนี้มีมือเข้ามาช่วยงานและมอบหมายงานให้เป็น กิจลักษณะ

หากให้อำนาจ ให้นำหน้าที่ให้การบังคับบัญชา และให้โอกาสที่แท้จริงในการทำงานแก่ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการแล้ว กรมหรือกระทรวงนั้น ๆ จะ ได้ งานขึ้นอีกอีกโขที่เดียว

แต่เท่าที่ปรากฏให้พบเห็นกันอยู่โดยทั่วไปก็คือ การทำให้เกิดความรู้สึกว่า ใครย้ายมาเป็นผู้ตรวจ ราชการแล้วเท่ากับว่าเป็นการย้ายเข้าประจำสถาน เสียมากกว่า

เพื่อนห้องข้าราชการบางคนเล่าให้ฟังว่า เคย มีผู้ตรวจราชการบางคนรำพันในเชิงปริบทุกซ์ว่าทาง ราชการ ไม่แต่เห็นความสำคัญของตำแหน่งผู้ตรวจ ราชการเลยแม้แต่น้อย

ย้ายเข้ามาสู่ตำแหน่งนี้เมื่อไรก็โอนโต๊ะ เก้าอี้ทำงานให้บุคคลหนึ่งแล้วให้เครื่องแบบ ไปหาที่ นั้งชอกมุน ไคมุมหนึ่งแล้วเสาะหางานทำเอาเอง เวลากลับบ้านก็ต้องปิดประตูหน้าต่างเอง รับ โทรศัทพ์ก็ต้องรับเองว่ากันให้เกินจริง ๆ นิด ๆ อย่างนี้นั้นจึงจะสาสมกับความแสบความคั้นใน หัวใจของคนเป็นผู้ตรวจราชการ

งานผู้ตรวจราชการที่พอจะเห็นมรรคเห็นผล บ้างคงจะเป็นตำแหน่งผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี เพราะแต่ละคนได้รับมอบหมายให้ทำงาน เฉพาะกิจเฉพาะเรื่องกันมากมายพอสมควรจน ไม่มี เวลาว่างให้ฟุ้งซ่าน

ยิ่งปลัดสำนักนายกรัฐมนตรียุคนี้ด้วยแล้ว ไม้ ต้องห่วง ท่านเป็นนักทำงานและดูเหมือนว่าตัวท่าน เองจะเคยผ่านการเป็นผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีมาแล้วด้วยซ้ำไป

หมคท่วงไปหน่วงานหนึ่งนะครับ

ตำแหน่งผู้ตรวจอีกแห่งหนึ่งที่ผม ไม่ค่อยเป็นห่วง เป็นโยเท่าไรนักก็คือผู้ตรวจราชการกรมการปกครอง เพราะเป็นตำแหน่งในระดับกลาง ๆ

ตอนแรกย้ายจากตำแหน่งปลัดจังหวัดมาสู่ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรมการปกครองใหม่ ๆ อาจ จะซัดเขินอยู่บ้างเพราะความเคยชินกับงานสนาม การสั่งการบังคับบัญชาคนเป็นร้อยเป็นพัน ในจังหวัด

แต่พออยู่ไปและออกทน ไปสักสองสามปี โอกาส ที่จะได้รับการคัดเลือกให้ออก ไปเป็น รองผู้ว่าราชการ จังหวัด จะมีมากกว่าคนดำรงตำแหน่งอื่นในระดับ เดียวกัน สิ่งนี้พอจะเป็นน้ำทิพย์ชะโลมใจผู้ตรวจราชการ กรมการปกครองทั้งหลาย ได้พอสมควร

ผู้ตรวจราชการกรมอื่นนั้นอย่าหวังเลยครับ

ใครเข้ามาในสุสานนี้แล้วมีหวังคิดแหงกอยู่จน เกษียณนั้นแหละ

อันนี้ต้องชมหลักเกณฑ์และวิธีการของกรม การปกครองเขา

แต่มาถึงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย กลับผิดกันโดยสิ้นเชิง เพราะผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้มาลงที่ตรงนี้จะต้องมาจากผู้ว่าราชการจังหวัด หรืออธิบดีกรมต่างๆ ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย

ซี.ก็ไม่ได้เลื่อน งานก็ไม่ได้ทำ ใครเจอเข้าอย่างนี้แทบหมดกำลังใจเอาง่าย ๆ มีหน้าข้าคนที่ถูกคัดเลือกให้เข้ามาเป็นผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยแต่ละหนแต่ละคราวส่วนใหญ่มักจะเอามาจากคนที่กำลังมีปัญหาบ้าง คนแก่ใกล้เกษียณบ้าง ก็เลยยิ่งทำให้ภาพพจน์ของตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยเป็นป้อิ่งขึ้น

เคยสังเกตไหมครับว่า ผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยคนไหนได้รับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายให้ออกไปเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดรอบสองมักจะตื่นเต้นเห็นสีใจกระตือรือร้นเสียยิ่งกว่าคนเลื่อนจากรองผู้ว่าขึ้นเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดเสียอีก

หลักการของกระทรวงมหาดไทยที่เอาคนเคยผ่านงานผู้ว่าและอธิบดีมาแล้วมาเป็นผู้ตรวจราชการกระทรวงนั้นเป็นหลักการที่ถูกต้อง แต่ควรปรับปรุงวิธีการและการมอบหมายงานในหน้าที่ให้เข้มข้นกว่านี้อีกสักสิบเท่า

อย่างน้อยก็ให้มีอำนาจเด็ด ๆ ปลัดกระทรวงหรือรองปลัดกระทรวง ชนิดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่ละจังหวัดเห็นเข้าต้องถนอมเข้ามาหา

หรือ ไม่ก็ให้เป็นซี.๑๑ เทียบเท่าปลัดกระทรวงให้รู้แล้วรูดค ไปเลย

(อันนี้เสนอด้วยความคันนะครับ ไม่ได้คิดให้จริงจังอะไร)

มาถึงบางกระทรวงอาจจะมองเห็นปัญหาของกระทรวงมหาดไทย ก็เลยจัดแจงเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหาผู้ตรวจราชการกระทรวงของตัวเองเสียใหม่

อย่างเช่นกระทรวงศึกษาธิการในระยะหลังนี้เริ่มสังเกตเห็นกันไหมครับว่า ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงมักจะมาจากตำแหน่งในระดับ ๔ พวกรองอธิบดีกรมต่าง ๆ มาขึ้นเป็นซี. ๑๐ ในตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงเสียสักพัก แล้ววันทีคิดก็ค่อยโยกย้ายไปเป็นอธิบดีรองปลัดกระทรวง เสียตามวาระและโอกาสอันเหมาะสม

อันนี้ค่อนข้างจะผิดหลักการของการกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงตั้งแต่แรก แต่มีผลดีในแง่ที่คนซึ่งถูกเลือกเข้ามาเป็นผู้ตรวจราชการกระทรวง ไม่ค่อยรังเกียจจริงจนเพราะอย่างน้อย ได้เลื่อนเป็นซี.๑๐ และได้รอคิวเป็นอธิบดีกับเขาบ้าง

ก็ลองใคร่ครวญพิจารณากันตามความเหมาะสมเถิดนะครับว่าหนทางไหนจะดีกว่ากันจากสองตัวอย่างที่ผมยกมา คือจะเอาอย่างกระทรวงมหาดไทย หรือกระทรวงศึกษาธิการ

หรือว่าจะปล่อยเลขตามเลข

ให้งานตรวจราชการของระบบราชการของเราล้มเหลวต่อไปชั่วฟ้าดินสลาย
XXXXXXXXXXXX

หัวอกข้าราชการ

ราชการ ภูธร

วินัย กลิ่นสุวรรณ*

“โหด หัวหน้าหรือครับ ผมโทร.จาก กรุงเทพฯ อาทิตย์หน้าท่านอธิบดีจะไปตรวจราชการ หัวหน้าเตรียมต้อนรับให้เต็มที่นะครับ”

“โหด ผมผู้ว่าฯนะ วันเสาร์นี้ คณะนักศึกษาชั้นผู้ใหญ่ จากกรุงเทพฯ จะมาดูงาน คุณช่วยติดต่อร้านอาหารและอำนวยความสะดวกด้วย อ้อ...อย่าลืมบอกให้หัวหน้าส่วนทุกคนร่วมเป็นเจ้าของด้วยนะ”

“ไฉนเพื่อน ? เดือนหน้าวันเกิดเจ้านายเตรียมหาของขวัญที่นายชอบไว้แล้วหรือยัง”

“แยะ (วะ) นายจะไปดูงานเมืองนอกเดือนหน้า ไม่รู้จะหาเงินติดกระเป๋าให้นายทันหรือเปล่า”

“เฮ้...เพื่อน เดือนหน้าเจ้าคุณมันจะย้าย พวกเราต้องจัดเลี้ยงส่งให้หน่อย เพื่อนหาเหล้ามาสักถังนะ ได้ข่าวว่าภูสหกรณ์ ออมทรัพย์ได้ไม่ใช่นะ”

...ครับ ในเครื่องหมายคำพูดทั้งหมดนั้นนะ เป็นข้อความโต้ตอบ ตามไต่ ปรับทุกข์

ของพวกเขาข้าราชการหัวเมืองส่วนหนึ่ง ส่วนหนึ่งเท่านั้นครับ ส่วนอื่น ๆ หรือที่อื่น ๆ จะเป็นเหมือนอย่างผม หรืออย่างพวกผมหรือไม่ ผมไม่ทราบจริง ๆ สาบานได้

ใช่ครับ...ผมเป็นข้าราชการระดับหัวหน้าธรรมดา ๆ คนหนึ่งที่รับราชการในส่วนภูมิภาค ก็ที่ข้าราชการในกรุงเทพฯเรียกพวกผมว่าข้าราชการบ้านนอกนั่นแหละครับ ถ้าจะยกย่องกันสักหน่อย ก็อาจจะเรียกว่าข้าราชการภูธร มันก็โอ้ครือกันนั่นแหละ แต่พวกผมก็ไม่ได้น้อยใจอะไรหรอก

นอกจากงานในหน้าที่ที่ผมจะต้องทำคือ การวางแผน วินิจฉัยสั่งการ จำโน่นจำนี่แล้วยังมีเรื่องที่จะต้องจำหรือต้องทำเป็นพิเศษอีกด้วย จากการสนทนาโต้ตอบกันข้างต้นเป็นเรื่อง เชิง ๆ มัน ๆ ในชีวิตประจำวันของพวกเขา เขาจะเล่าให้ฟัง

ผมมีสมุดไดอารี่เล่มเล็ก ๆ สำหรับเขียนอะไร ๆ เดือนความจำอยู่เล่มหนึ่งติดกระเป๋าในสมุดเล่มนี้จะบันทึก

วันเกิดนาย

วันเกิดคุณนาย

วันบวชลูกนาย

ลูกนายแต่งงาน

เผาศพพ่อนาย

เลี้ยงรับนาย

เลี้ยงส่งนาย

*หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ กองวิจัยและวางแผน สำนักงาน ป.ป.ป.

นายขึ้นบ้านใหม่

นายไปเข้าศึกษาอบรม

นายไปต่างประเทศ

ฯลฯ

ใช่ครับ...ในสมุดเล่มนี้ จะบรรจุข้อมูลเกี่ยวกับนาย คุณนาย ลูกนาย และอาจจะรวมถึงพ่อแม่ ของนายหรือของคุณนายไว้ด้วย ข้อมูลเหล่านี้จะทำให้ทราบความเคลื่อนไหวของนายหรือเกี่ยวกับนายได้อย่างไม่หายตกหล่น และไม่ลืมที่จะตั้งกาเครื่องหมายดอกจันทน์ไว้สามดอกเพื่เน้นกิจกรรมสำคัญ ๆ ที่จะลืมไม่ได้เป็นอันขาด

ก่อนที่ผมจะย้ายมาอยู่ภูธร พวกเพื่อน ๆ เขาบอกผมว่า ความรู้รอบตัวของผมแย่มาก ไม่รู้เรื่องส่วนตัวของนายเลย ผมก็เถียงพวกเขาว่า

“รู้อะ เมื่อปีที่แล้ว กันยังส่งบัตรอวยพรวันเกิดไปให้นายเลย”

“ใช่...เจ้าหอกหัก”

เจ้าเพื่อนมันตะคอกใส่หน้าผม แล้วก็หัวเราะก๊องไปก๊องมา เหมือนกับว่าผมพูดอะไรให้เขาขำเสียเต็มประดา

“ไปหาประสบการณ์เอาเองเว้ยเพี้ยก”

เขาว่าของเขาย่างนั้น เหมือนกับจะบอกใบ้ปริศนาให้ผมเก็บเอาไปคิด

...ผมเคยทำงานอยู่ในส่วนกลาง ถึงแม้ว่าจะไม่เคยต้อนรับนายที่มาตรวจราชการมาก่อนก็ตาม แต่คิดว่ามันไม่ใช่เรื่องยากเย็นอะไรกับอีกแค่การรับแขก แต่ทว่า...ความเข้าใจของผมห่างจากข้อเท็จจริงหลายที ก็จะมี

อะไรเสียอีกเล่าครับ เมื่อผมไปพบเพื่อนซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนอยู่ห้องใกล้ ๆ กัน เพื่อหารือในรายละเอียดเพราะเจ้าเพื่อนคนนี้มีบันทึกในการต้อนรับนาย เขาสาธยายให้ผมฟังเป็นข้อ ๆ ดังนี้ครับ

“ข้อ 1 ต้องติดต่อในรายละเอียดว่าคณะของนายจะมากันกี่คน ถ้านายไม่พาคุณนายมาด้วยการต้อนรับก็จะง่ายเข้า แต่ถ้าพาคุณนายมาด้วยความยากในการต้อนรับจะเพิ่มขึ้นเป็น 5 เท่า ของอัตราปกติ (ไม่ทราบว่าเขาใช้สูตรอะไรเป็นหลักในการคำนวณ)

ข้อ 2 ขอทราบข้อมูลจากผู้ใกล้ชิดคนนายว่า นายชอบอะไร เช่นรสนิยมในเรื่องอาหารที่พิก เพื่อนคุย ฯลฯ

ข้อ 3 ถ้านายเดินทางมาโดยเครื่องบินหรือรถไฟ ต้องจัดเตรียมพาหนะให้สมเกียรติ นาย ौरถจี๊ปโรทังประจำตำแหน่ง ซึ่งสตาร์ทเครื่องแต่ละครั้งทั้งโคลงทั้งสั่นจนเวียนหัว เสียงเครื่องยนต์ดังเหมือนกับเสียงเรือหางยาวนั่นนะ อย่าสะเออะเอาไปรับนายเป็นอันขาด ควรขอยืมรถเบนซ์ หรือไม่ก็วอลโว่ รุ่นล่าสุด ของพ่อค้าในตลาดจะเป็นการดีที่สุด

ข้อ 4 ที่พิกโรงแรม ต้องสั่งบอยให้ทำความสะอาดเป็นพิเศษ และต้องเลือกห้องพิกที่มีมุมสามารถมองเห็นวิวทิวทัศน์ที่ดีที่สุด ถ้าห้องนั้นไม่มีทิว ต้องหาทิวไปไว้ให้ได้ พร้อมด้วยตุ๊กตารูปเด็กน่ารักประดับตรงปลายเตียงด้วย อ้อ...อย่าลืมแช่อะไร ๆ เย็น ๆ ไว้ ทั้งนี้ให้ศึกษารสนิยมในการดื่มของนายประกอบด้วย

ข้อ 5 เมื่อนายตรวจราชการเสร็จและจะเดินทางออกจากจังหวัด ต้องจัดเตรียมของฝากประเภทผลไม้ดอง ๆ ประจำถิ่น หรือไม้กึ่งของที่ระลึกหรือสินค้าพื้นเมือง”

“ข้อ...”

ก่อนที่เจ้าเพื่อนผู้นำรักของผมจะอำปากบรรยายข้อต่อไป ผมรีบยกมือห้ามด้วยความรู้สึกสยดสยองเป็นกำลัง...และ ครับ ผมกลัวเขาจะบรรยายข้อ 6 ข้อ 7 และข้อต่อ ๆ ไป โช้ ! แค่นี้ผู้ตำต่อยก็เวียนหัวเต็มทน ผมอยากจะให้เพื่อนของผมเขียนร่างระเบียบให้เป็นทางการเสียเลยแล้วก็ตั้งชื่อว่า “ระเบียบว่าด้วยการต้อนรับนายและคุณนาย พ.ศ.....” ให้มันรู้แล้วรู้รอดไป

เงินเดือนข้าราชการระดับกลาง ๆ อย่างพวกผม มีใช้มีกินตลอดเดือนก็บุญแล้วละ ทูลหัว นอกจากบางตำแหน่งแหล่งที่ บางที่บางแห่ง บางตำแหน่งบางคน มีสปอนเซอร์เข้าคิวกันยาวเหยียดรอเป็นเจ้ามือเมื่อมีนายหรือแขกจากส่วนกลางมาเยือนจังหวัด ฮะฮ้า... อย่างตำแหน่งของผมนี้ปะไร งานในหน้าที่ก็ไม่ไช่ย่อย อย่ายำให้บอกเลยว่างานอะไร ตำแหน่งอะไร เอาเป็นว่าพ่อค้าในตลาด ผู้รับเหมาก่อสร้าง เจ้าแก๊สใหญ่ เห็นผมเป็นต้องรีบยกมือไหว้ ตรุษจีน ตรุษฝรั่ง ตรุษไทย หายห่วงของขวัญเพียบ

พอนึกถึงพวกนี้แล้ว เหมือนกับนั่งสมาธิแล้วเกิดนิมิตเห็นแสงสว่างโพล่งขึ้นมาอย่างไฉ่อย่างงั้นเชียว

เรื่องการต้อนรับ เรื่องของฝาก เรื่องอำนวยความสะดวกทั้งหลายทั้งปวงที่จะให้นาย

ติดตามตั้งใจไปตลอดชีวิต ถ้าป่าวหมู่เทวฤทธิ์เหล่านี้ คงจะช่วยแก้ปัญหาของข้าน้อยได้

โอ ! ผมไม่ตกบันไดสวรรค์แล้ว

“ท่านครับ ประมูลสร้างอาคารเพิ่มเติมอย่าลืมผมนะครับ”

“ท่านครับ งบกลางจัดซื้อวัสดุปีนี้ได้เท่าไรครับ”

“หัวหน้าครับ ตรวจรับสะพานเข้าหมู่บ้าน ใ้ ๆ ตั้งกรรมการตรวจรับ เอาพวกที่พูดกันรู้เรื่องนะครับ”

“ท่านครับ ถูกรังวณนี้คุณภาพไม่ตรงสเปค. แต่ถ้าท่านให้ผ่าน ใครไปใครมาท่านไม่ต้องห่วง ผมรับเต็มที่ ท่านจะได้สบายใจ”

“หัวหน้าครับ”

“ท่านครับ”

ฟังพวกเขาเรียกผมว่า ท่านบ้าน หัวหน้าบ้าง บางคนหน้ามิดขนาดหนักเรียกผมว่า ได้เท่าก็ยังมิ ฟัง ๆ แล้ว นำปลื้มพิลึกละครับ แต่...ขอโทษ ในแต่ละปีผมจะมีอาคาร ป.ส.ค. ทุกปีซิหน้า

เจ้าแก๊สใหญ่ ผู้รับเหมารายใหญ่ เคยเอารถเบนซ์ใหม่เอี่ยม มาบริการท่านรัฐมนตรีเมื่อคราวมาตรวจราชการ

นายมหศักดิ์เดช เจ้าของร้านขายเครื่องพัสดุประเภทต่าง ๆ เคยรับเป็นเจ้าภาพจัดงานเลี้ยงคณะดูงานจากกรุงเทพฯ

คุณสอางค์สวาท เจ้าของกิจการโรงแรม และหุ้นใหญ่บริษัทรับเหมาก่อสร้างเคยออกค่าวัสดุสร้างสิ่งก่อสร้างให้กับหน่วยงานของผม

เมื่อคราวงานออกร้านประจำปีเมื่อปีกลาย
นี้เอง

เก้าอี้ในสำนักงาน นายหยงฮือ ร้านขาย
เครื่องมือการเกษตร ก็จัดหามาให้ แถมยัง
กระซิบบว่า ถ้าทางร้านได้ขายเครื่องมือทาง
การเกษตรให้กับทางราชการทุกงวด ๆ ละก็
จะเอาเครื่องแอร์เย็น ๆ ไปติดไว้ในห้องประชุม
ให้ด้วย

กำนันจ่าย ผู้รับเหมาหินลูกรัง ก็เคย
เป็นเจ้าของเลี้ยงรับแขกของผมหลายครั้ง
หลายหนแล้ว

และ....

บุคคลผู้มีอุปการะคุณแก่ผมเหล่านี้ ช่วย
แก้ปัญหาหนักอกให้ผม ได้เกือบทุกครั้ง บางครั้ง

บางหนก็หยิบยื่นสิ่งที่ไม่สามารถจะจัดหามาใช้
ในราชการได้

ครับ...ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าถ้าเราไม่มีตำแหน่งที่จะ
เอื้อประโยชน์ให้กับเขาได้ เขาก็คงจะไม่มาแยแส
เราหรอก มันของรู้ ๆ กันอยู่ แต่ทำไม ๆ ๆ ผม
จะต้องวิ่งไปพึ่งพวกเขา

เฮ้ !! กำนันจ่ายเดินโย่ง ๆ มาโน่นแล้ว
คงจะมาวิ่งเรื่องดินลูกรังคุณภาพไม่ตรงตาม
สัญญาอีกละซี ...โอ๊ย ! ผมจะทำอย่างไรดี ?

กริ่ง ๆ ๆ “โหล หัวหน้าหรือครับ ผม
โทร.มาจากกรุงเทพฯ อาทิตย์หน้าท่านอธิบดี
จะไปตรวจราชการ หัวหน้าเตรียมต้อนรับ
ให้เต็มที่นะครับ”

“ช่วยด้วย”

บริษัท ประชาชน จำกัด

แผนกการพิมพ์

๑๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม กรุงเทพฯ โทร. ๒๑๔-๒๐๖๒, ๒๑๔-๐๑๘๔

รับผลิตสิ่งพิมพ์คุณภาพดีทุกประเภท ด้วยระบบออฟเซ็ท

ดำเนินงานเองทุกขั้นตอน ทำแบบ ถ่ายฟิล์ม ทำเพลท จนถึงพิมพ์

รวดเร็ว กับเวลา ราคาเยา

รับเรียงตัวด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ไทย-อังกฤษ สูตรคำนวณ และสูตรเคมี

มีหนังสือกายบริหารและบริหารจิตแจกฟรี ขอได้ที่ บริษัท ประชาชน จำกัด

ปะแสยาวอ กับ แวมูเนาะห์

ภักดี รตนผล

ปะแสยาวอเป็นตำบลเล็กๆ ริมฝั่งแม่น้ำสายบุรี
สงบ เรียบง่าย และเคลื่อนไหวชุ่มชื้น
มีชีวิตเล็กๆ ที่โลกภายนอกไม่รู้จักอยู่มากมายในตำบล
แวมูเนาะห์ เป็นเด็กสาวมุสลิมหนึ่งในจำนวนนี้

วัยและวันผ่านเลย ไปสิบห้าปี
ได้สอนบทเรียนให้เธอรู้ว่า
แม่น้ำเป็นที่ซ่อนขุมทรัพย์
มัสยิดเป็นที่ชำระจิตใจให้สว่างไสว
อัลกุรอาน เป็นที่มาของคำสั่งสอน
ซึ่งแนบแน่นกับวิถีชีวิตของเธอราวกับหมุดแห่งขุนเขาที่ตรึง
อยู่กับพื้นปฐพี

นับแต่วันออกจากโรงเรียนปอเนาะ ในหมู่บ้าน
วันของแวมูเนาะห์ก็หมด ไปด้วยพิธีตรึงทางศาสนา
สลัดกับงานการอันหนักหน่วง



ที่ประสมประสานกันอย่างกลมกลืน
 เริ่มต้นด้วยการละหมาดในยามรุ่งสาง
 ต่อมาในยามหลังเที่ยง บ่าย เย็น และย่ำค่ำ
 ส่วนที่เหลือคืองานประจำวัน
 ครึ่งวันสำหรับรับจ้าง โตะแนนแบคคปลาที่ท่าเรือ
 อีกครึ่งวันสำหรับปะชุนกระซังปลาหรือทอเสื่อกระจูด
 เมื่อบ่ายวันศุกร์มาถึง
 งานการทุกอย่างก็ปิดฉากลง
 ผู้คนพากัน ไปชุมนุมกัน ในมัสยิด
 เพื่อความผ่อนคลายและสรรเสริญองค์อัลเลาะห์ผู้ยิ่งใหญ่
 ทุกสิ่งถูราวจะหยุดความเคลื่อนไหวในบ่ายวันศุกร์
 โลกใบเล็กของแววมูเนาะหมีเพียงปะแสยวาว
 แม่น้ำสายบุรีสีน้ำตาล
 มัสยิดสีขาวนวล
 เรือกอและประดับสีส้ม
 เสื่อกระจูดสอดสลับสี
 พระคัมภีร์อันศักดิ์สิทธิ์
 และความฝันของดอก ไม้ไผ่ลี้รุ่ง



ด้วยวันที่เริ่มผลิสาว
 เธอฝันถึงวันเป็นเจ้าสาวของลูกชาย โตะกามือแน

ปัตตานี

พฤศจิกายน ๒๕๒๙

| | | |
|------------|---|------------------------------|
| ปอเนาะ | - | โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม |
| ละหมาด | - | พิธีกรรมทางศาสนาประจำวัน |
| โตะแนนแบ | - | ผู้ใหญ่บ้าน |
| โตะกามือแน | - | กำนัน |

ควบคุมอาณาจักร ของคุณให้ดี:

เรื่องของสุภาพสตรีนักบริหาร

แนนน้อย ปัญจพรรค

**คุณเคยเดินเข้าไปในสำนักงานของ
ใครที่มีรูปร่างหน้าตาและบรรยากาศแบบ
ใหม่ ?**

ห้องกว้าง ปูพรมหรู ๆ หูหึ่งคุณภาพและ
ลายประดับ ห้องนั้นตั้งอยู่ตรงมุมของตัวตึก
มีหน้าต่างหลายบาน ภายในห้องตกแต่งประดับ
ประดาด้วยเฟอร์นิเจอร์ชั้นดี หูหึ่งรา โต๊ะทำงาน
กว้างโค้งเป็นวงสลักเสลาดูคล้ายละเอียดยุคประณีต
มีต้นไม้มันในกระถางลายครามใหญ่ตามมุมห้อง
มีลิบกันสวยงามเพื่อตั้งเก้าอี้ร้อนด้วยาวบุนวม
หนานุ่มสำหรับเอนหลังยามบ่าย มีรูปภาพบน
ฝาผนังฝีมือศิลปินมีชื่อแห่งยุค แน่نونว่าราคา
ประมูลต้องไม่ต่ำกว่าบ้านสักหลัง ดูตามข้างฝา
ทำด้วยไม้สลักฝีมือเดียวกันทั้งห้อง และเป็น
ฝีมือเดียวกับช่างทำโต๊ะทำงาน รูปภาพและ
เครื่องประดับอื่น ๆ ภายในห้องล้วนแล้วแต่บ่ง
บอกความเป็นเอกบุคลิกของเจ้าของห้อง ไม่ว่าจะ
จะเป็นบาร์เครื่องดื่มเล็ก ๆ ตรงมุมหรือแม้กระทั่ง
ที่เขียนหรือบนโต๊ะทำงานกับชุดรับแขก

ไม่แต่เท่านั้น ด้านข้างห้องทำงานห้องนี้
ยังมีประตูไม้บานสวยเปิดเข้าสู่ห้องน้ำชั้นเลิศ



เครื่องสุขภัณฑ์ชั้นเยี่ยมแอร์เย็นเฉียบระบายกลิ่น
กรุ่นหอมกำจายไปทั่วทั้งห้องหินอ่อนสีนวล
เป็นของไขถูกเข็ดดูแล้วขัดมันเป็นประกายแวบ
ยามเมื่อคุณเอื้อมมือแตะสวิทช์ไฟข้างประตูเพียง
เบา ๆ แจกกันไม่ดอกกับกระถางไม้ประดับตั้งตาม
มุมและบนชั้นหน้ากระຈกอย่างเหมาะเจาะ กลม
กลืนกับสีและมุมห้องที่ตั้งวาง

ฯลฯ

คุณรู้สึกอย่างไรบ้างล่ะ ?

ออกจะน่าตื่นเต้นและก็ออกจะเกิน ๆ ไป
หน่อยใช่ไหม ?

นั่นแหละ ไม่ว่าจะคุณจะคิด หรือรู้สึก
อย่างไร คุณก็คงจะวาดภาพเจ้าของห้องทำงาน
ห้องนี้ได้อย่างที่ต้องยอมรับในอำนาจในการ
ทำงานของเขาไม่น้อย...ตรงนี้แหละที่สำคัญ...
ก็ “อำนาจ” ลึก ๆ ที่คุณสัมผัสได้จากห้อง
ทำงานของเขาแหละ

ห้องทำงานชนิดนี้มันบ่งบอกอะไรบาง
อย่างเกี่ยวกับ “ตำแหน่งหน้าที่” ของคนใช้
ใหม่ล่ะ ?

และไม่ว่าห้องทำงานชนิดไหนก็ตาม
มันก็บ่งบอกอะไร ๆ เกี่ยวกับตัวเจ้าของห้อง

ด้วยกันทั้งนั้น แน่แน่นอนว่าคงไม่มีที่คนทรอกในประเทศนี้ที่จะเสกสรรค์ห้องทำงานแบบนั้นออกมาให้ตัวเองได้

บางครั้งแม้แต่ขนาดและจำนวนหน้าต่างก็บอกความแตกต่างของตำแหน่งเจ้าของห้องแล้ว ก็ตึกที่ทำงานสมัยนี้นะมันเลือกมุมได้ยาก ฉะนั้น คนที่ใหญ่จริง ๆ ทรอกจึงจะได้อยู่ในมุมที่มีหน้าต่างได้ทั้งสองด้าน เห็นวิวหลายมุมว่านั่นเถอะ

บางครั้งบางคราวถึง ได้มีการตกแต่งห้องทำงาน ตลอดจนห้องน้ำในห้องทำงานกันยกใหญ่ในทันทีเมื่อได้รับอำนาจยัง ใจละ

บางทีก็ถึงกับเป็นข่าวเกรียวกราวว่าชิงขับไปทำส่วน คุณเคยได้ยินไหมคะ ?

น่ากลัวอยู่นะ เรื่องส่วน ๆ นี้นะ

บทความตอนนี้ไม่ได้ตั้งใจจะส่งเสริมให้คุณทำอย่างนั้นทรอก เพียงแต่จะยกมาอ้างถึงสิ่งที่จำเป็นกับการทำงานของคุณสองสามอย่าง

อย่างแรก คือเรื่องอำนาจหน้าที่ของคุณ ถ้าหากว่าในตำแหน่งเท่าเทียมกับงานที่คุณทำนั้นเป็นตำแหน่งที่ผู้ชายทำมาก่อนหรือกำลังทำอยู่ แล้วเขามีสวัสดิการในเรื่องห้องทำงานแบบหนึ่ง แต่สำหรับคุณซึ่งเป็นผู้หญิงแล้วเขาไม่ได้จัดการแบบเดียวกันนั้นให้ละก็ ว่ากันตามหลักการแล้วคุณต้องไม่บอกว่า...ไม่เป็นไร ๆ เป็นอันขาด

เพราะมันอาจมีผลกับความ “น่าเชื่อถือ” ที่คุณจะได้รับจากบุคคลภายนอกเข้าด้วย

อย่างที่สอง มันบ่งบอกบุคลิกภาพและการเป็นตัวของตัวเองอย่างลึกซึ้งไม่น้อย ถ้าคุณปล่อยให้ห้องทำงานของคุณรกระกะไปด้วยสิ่งที่น่าจะทิ้งไปได้ตั้งนานแล้วแล้วละก็...ไม่ค่อยดีเท่าไรทรอก ในฐานะนักบริหารนะคะ เพราะมันอาจสื่อไปในทางว่าคุณบริหารอะไรไม่ค่อยจะเข้าท่าเท่าไรนัก แม้แต่เศษขยะในห้อง

อย่าลืมว่าคนที่จะต้องเข้ามาหาคุณในที่นี้นั้นมีหลายร้อยหลายพันจำพวก

คุณจะต้องดูแลอาณาจักรแห่งนี้ของคุณให้ดูดีและมีประสิทธิภาพไปด้วยในตัวเชียวละ

มันต้อง “พอดี” กับคุณด้วย ทั้งในทางฐานะและรสนิยม กับอีกทั้งบรรยากาศเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่คุณต้องการสร้างมันขึ้นมา แน่ละ... ควรจะให้มันเป็นบรรยากาศที่ดูแล้วทรงอำนาจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือ

การเลือกชนิดของป้ายชื่อบนประตูห้อง ตะแกรงใส่เอกสารเข้าออกบนโต๊ะพิมพ์ติดอะไรอีกปาดะต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่บ่งบอกอะไรบางอย่างในตัวคุณทั้งสิ้น

ทำอย่างไรจึงจะเรียกว่าตกแต่งได้ดีละ ?

นี่ละปัญหาใหญ่ การตกแต่งออกจะเป็นสิ่งที่ดูฟุ่มเฟือยและไม่ค่อยจำเป็นมากนักในสังคมบางแห่ง แต่คุณคงไม่คิดเช่นนั้นนะคะ

หลักใหญ่ ๆ กว้าง ๆ ที่แนะนำกันมาในหมู่นักนิคมการตกแต่งมีหลายอย่างละ



เกี่ยวกับ **งานที่ปรากฏให้เห็นบนโต๊ะทำงานนั้น** ว่ากันว่ายิ่งมีงานกองให้เห็นน้อยเท่าไรก็ยิ่งดี แสดงว่าคุณเป็นคน **“สำคัญ”** มากขึ้นเท่านั้นนะ...แปลกดีไหมคะ สวนทางกับความเชื่อเก่า ๆ ของคุณมาก่อนหรือเปล่านั้น? เอกสารหนังสือเข้าที่กองสมุดบนโต๊ะกระดาษบนโต๊ะก็ดี หนังสือเล่ม ๆ ที่วางกองอยู่ตรงนั้นบ้างตรงนั้นบ้างก็ดี ไม่ทำให้คุณดูน่าเชื่อถือขึ้นเลยสักนิด แต่ถ้าเป็นโทรศัพท์หลายเครื่องบนโต๊ะละก็ดีค่ะ รวมทั้งหนังสือเล่มหนา ๆ ประเภทเอนไซโคลปีเดียที่เรียงเป็นระเบียบบนข้างฝาละก็ไม่เสียหายหรอก ถ้าไม่ถึงกับต้องอดข้าวไปผอมส่งมันมาประดับห้อง

คุณอาจไม่สามารถเลือกขนาดพื้นที่ห้องทำงานเองได้ก็จริง แต่**การตกแต่งภายใน** พื้นที่ซึ่งมีอยู่ก็ทำให้ดูดีได้ แม้ว่าจะต้องใช้งบประมาณส่วนตัวทำเองก็น่าจะทำบ้าง แต่ต้องตามรสนิยมของคุณนะคะ ขนเอาอะไรต่ออะไรไปใส่เข้าไว้เพียงเพราะเห็นคนอื่นเขาแต่ง

แล้วดูโก้ หรือเพราะว่ามันแพงดีนั้นเป็นรสนิยมที่ไม่ดีหรอกค่ะ

การแต่งห้องนี้ นอกจากเพื่อบ่งบอกฐานะหรืออะไรบางอย่างในหน้าที่ของคุณแล้ว บางครั้งมันยังทำให้ตัวคุณเองรู้สึกสดชื่นกระปรี้กระเปร่าและสนุกที่จะนั่งทำงานที่นั่นไปด้วยนะคะ ก็ดอกไม้สวย ๆ หอม ในแจกันก็ดี เครื่องประดับเล็ก ๆ น้อย ๆ สำหรับใส่ของจุกจิกบนโต๊ะทำงานก็ดี มันทำให้คุณเป็นสุขได้บ้างนิด ๆ หน่อยใช่ไหมคะ ?

ส่วนรูปบนฝาผนังนั้นนะ ถ้าเป็นโปสเตอร์สีสวย ๆ ที่ขายกันทั่วไปละก็ ห้องของคุณก็จะดูเป็นห้องพักนักศึกษาในหอพักทีเดียว ควรจะเลือกรูปวาดที่ดูดีได้ แม้ว่าจะไม่ต้องขายบ้านทั้งหลังไปซื้อก็ตาม อย่าพยายามหารูปที่ดูแล้วมันดู ๆ ยังไงก็ไม่รู้มาติดนะคะ บางทีรูปดี ๆ ที่เข้าใจเลือกยังถูกเสียดกว่ารูปดู ๆ บางรูปอีกค่ะ

ถ้าเป็นรูปถ่ายของครอบครัว หรือของคุณกับเพื่อน ๆ อะไรทำนองนี้ก็ให้มีแต่น้อย ๆ หน่อยดีกว่า รูปที่ถ่ายอัดลงไปในงานเคลือบหรืองานพลาสติกอะไรทำนองนั้น ก็อาจดูเหมาะสมสำหรับผู้จัดการระดับกลาง ๆ ลงไปเท่านั้น

นอกจากการเลือกของใช้เครื่องประดับแล้ว **การใช้เนื้อที่** ภายในอาณาจักรของคุณก็มีส่วนช่วยเสริมบุคลิกภาพทางด้านของคุณได้ การใช้เนื้อที่ภายในห้องจะต้องให้เป็นไปเพื่อเสริมพลังของคุณให้ดูกล้าแข็งขึ้น นั่นก็คือว่าต้องให้เนื้อที่สำหรับตัวเองมาก ๆ ไม่ใช่ถอยโต๊ะเก้าอี้ไปจนชิดฝาด้านหลังเพื่อให้มีเนื้อที่กว้าง ๆ

ด้านหน้าสำหรับแขก ตรงกันข้าม ระหว่างคุณกับแขกนั้น ถ้าจะต้องมีคนใดคนหนึ่งรู้สึกเหมือนถูกบีบให้อึดอัดหรือถูกแซงจนแข็งแล้วล่ะก็ คนนั้นควรจะเป็นแขก ไม่ใช่คุณ ยิ่งคุณครอบครองพื้นที่มากกว่าอีกฝ่ายเท่าไร คุณก็จะดูมีพลังเหนือกว่าผู้มาเจรจาด้วยมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้ห้องของคุณมันกว้างมากจริง ๆ อย่างนั้นคุณก็อาจทำให้มันสะดวกสบายขึ้นมาได้สำหรับทั้งสองฝ่าย

ถ้าคุณโชคดีมีหน้าต่างอยู่ในห้องทำงานด้วย คุณควรจะหันหลังให้หน้าต่าง ปล่อยให้แสงสว่างจากภายนอกสาดเข้ามาใส่คุณ ในการเจรจาที่ต้องต่อรองใด ๆ ก็ตาม พยายามจัดให้คู่เจรจาของคุณหันหลังชิดฝาโดยมีตัวคุณนั่งประจันอยู่ตรงกันข้ามให้มีเนื้อที่เหลือไว้สำหรับเขาให้น้อยที่สุดที่จะน้อยได้ แต่ถ้าเป็นการปรึกษาหารือที่ต้องการบรรยากาศของความเสมอภาคเท่าเทียมแล้ว จัดประชุมโต๊ะกลมกัน ใค้ก็คี่ละ

คุณอาจสงสัยใช่ไหมคะว่าระหว่างคุณกับคู่เจรจานั้นระยะห่างแค่ไหนล่ะที่จะถือว่าพอดีสำหรับการเจรจา ในเรื่องนี้ **จูเลียส ฟาสต์** ผู้เขียน “ภาษาร่างกาย” แนะนำไว้ว่า ถ้าเป็นเรื่องธุรกิจระดับชาติ ระยะเวลาให้ห่างสัก ๒.๕ ถึง ๔ ฟุต ถ้าเป็นเรื่องส่วนตัวมากขึ้นก็นั่งให้ใกล้ขึ้น และถ้าต้องการแสดงพลังให้ปรากฏล่ะก็ ให้ทำตัวให้อยู่ในระดับสูงกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง ความสูงมันช่วยอะไรได้บ้างนิด ๆ หน่อย ๆ ไม่รู้ว่าคุณจะรู้สึกเช่นนั้นหรือเปล่านะคะ ถ้าคุณเป็นคนเตี้ย หรือเป็นผู้หญิงปกติ

ที่มักเตี้ยกว่าคู่เจรจาที่เป็นชายล่ะก็ บางทีคุณอาจต้องยืนในขณะที่ปล่อยให้เขานั่งเพียงลำพังก็ได้

เรื่องนี้ **มาร์ซิลล์ เกรย์ วิลเลียม** ผู้เขียนเรื่อง “เดอะ นิว เอ็กซ์เชคคิวทีฟ วูแมน” บอกไว้ว่า เธอเองจัดเก้าอี้ที่นั่งของแขกสองตัวตั้งไว้ตรงข้ามเก้าอี้ของเธอโดยให้เก้าอี้สองตัวนั้นอยู่ในระดับต่ำกว่า เมื่อเธอต้องการทำตัวให้ดูเหนือกว่าแขกคนใด เธอก็จะบอกให้เขานั่งที่เก้าอี้สองตัวนั้น

โต๊ะทำงานก็เหมือนกัน บางคนคิดว่าโต๊ะยิ่งโตยิ่งดี มันก็ดีหรอกค่ะถ้าคุณตัวโตจนขนาดโต๊ะไม่ข่มให้คุณเหลือตัวนิดเดียว เพราะถ้าเป็นอย่างนั้นล่ะก็ คุณเลือกโต๊ะทำงานที่เล็กลงสักหน่อยยังจะดีกว่าค่ะ เรื่องขนาดมาตรฐานของโต๊ะนี้ สำหรับคนไทยอาจต่างไปจากฝรั่งบ้าง และก็ยังไม่เคยเห็นใครทำวิจัยเรื่องขนาดโต๊ะกันนะค่ะ แต่ของฝรั่งเขาบอกว่าโต๊ะมาตรฐานงานบริหารนั้น ต้อง ๖ ฟุตครึ่งถึง ๑๘๐ ซม. เกือบเท่าเตียงนอนของคุณเลยละ

เก้าอี้ทำงานก็เหมือนกันนะค่ะ ถ้าใหญ่โตหนานุ่มนวลสบายในพนักสูงจนคุณแทบจะจมหายลงไป therein แทนที่จะดูมีสง่าราศีก็น่าเหมือนกันค่ะ

รูปถ่ายบน โต๊ะทำงาน

ภาพพจน์ หรือ อะไร ๆ ที่คนอื่นเขาคิดเกี่ยวกับตัวเรานั้น ที่จริงมันเกิดขึ้นมาจากบางสิ่งบางอย่างที่เราเป็นฝ่ายทำหรือสร้างขึ้นมาจากตัวเองละค่ะ

ไม่ว่าจะเป็นมุมหนึ่งมุมใดในห้องทำงาน เช่น ชุดรับแขก โต๊ะทำงาน สิ่งของกระจุกกระจิกต่าง ๆ ล้วนแต่เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างภาพส่วนตัวของเราทั้งสิ้น

บางอย่างที่เราทำนั้นแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย แต่บางครั้งมันกลับสร้างภาพประหลาด ๆ ที่เรานึกไม่ถึงไปเลยก็มี

อย่างเรื่องรูปถ่ายเป็นต้น

รูปถ่ายบางรูปเช่นรูปพ่อแม่ลูกจุดเทียนวันเกิดกันอย่างสนุกสนานนั้น ถ้ามันอยู่ในห้องนอน ห้องน้ำ ห้องรับแขก ห้องนั่งเล่น หรือแม้แต่ในครัวบ้านของเราเอง มันก็ไม่เกิดการถกเถียงกันขึ้น

แต่เมื่อมันมาประดิษฐานอยู่บนโต๊ะทำงานแล้ว มันกลับเป็นหัวข้อวิพากษ์วิจารณ์กันในหมู่นักวิชาการด้านบริหาร และนักวิจารณ์เรื่องวัฒนธรรมในที่ทำงานที่อเมริกา อย่างที่เรานึกไม่ถึงกันเลยทีเดียว

ข้อวิพากษ์บางข้อนั้นฟังดูรุนแรงไม่น้อย บางข้อก็ดูบ้าจี้ตีเหมือนกัน ลองฟังดูสิคะว่า เขาว่าอย่างไรกันบ้าง

นักวิจารณ์คนหนึ่งบอกว่า คนที่ติดรูปยังงั้นไว้น่ะแสดงรสนิยมที่แย่มากเชียวละ หรือถ้าไม่ยังงั้นก็ต้องแสดงว่าชายนี้มีปัญหาเรื่องครอบครัว อาจถึงกับกำลังมีความไม่มั่นคงทางครอบครัวอะไรไปโน่นแน่ะ... ใครที่มีรูปแบบนั้นบนโต๊ะทำงาน หรือในห้องทำงาน อย่างเพิ่งโกรธนะคะ เพราะว่ามันวิจารณ์คนอื่น ๆ ไม่ได้เห็นด้วยกับอิตาคคนนั้นหรอก

อีกคนหนึ่งบอกว่า...การที่ผู้หญิงวางรูปครอบครัวไว้บนโต๊ะนั้นแสดงว่า เธอผู้นั้นเชื่อมั่นในตนเองเต็มที่เธอคือซูเปอร์วีแมนที่จะเป็นทั้งคนทำงานมืออาชีพ เป็นเมียและเป็นแม่ไปได้พร้อม ๆ กันอย่างดี

แฟรงกลิน เบคเกอร์ เขียนไว้ในหนังสือชื่อ **"สำนักงานที่ประสบความสำเร็จ"** (บัคเชสฟูล ออฟฟิศ) ว่า...เพื่อที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ คนเราจะต้องทำงานในบรรยากาศที่ตนเองรู้สึกสะดวกสบายเป็นส่วนตัว... และการมีรูปแบบนี้ในที่ทำงานก็เป็นการสร้างบรรยากาศเช่นว่าขึ้นอย่างหนึ่งด้วย... แต่ก็มีข้อแม้ว่ารูปนั้นควรจะต้องไว้ในมุมบน ๆ ที่จะหันหน้าเข้าหาตัวเอง ไม่ใช่หันออกอวดแขก

นอกจากนี้ยังมีความเห็นจากคนอื่น ๆ อีกหลายแบบ

จอห์น ที มอลลอย ผู้เขียนหนังสือชื่อ **"แต่งตัวเพื่อความสำเร็จ"** (เดรสฟอร์-ซัคเซส) แนะนำว่า...บนโต๊ะทำงานนั้นไม่ว่าจะมีอะไรเลยสักอย่างนอกจากสิ่งที่จำเป็นจริง ๆ เท่านั้น...แต่ไม่ได้วิจารณ์หรือว่ามีรูปตั้งไว้แล้วเป็นอย่างไร

ส่วนอีกคน **จูกิธ ไพรซ์** คนเขียน **"แบบของนักบริหาร"** (เอ็กเซคคิวทีฟสไตล์) เห็นว่ารูปครอบครัวเป็นเรื่องส่วนตัวเกินไปไม่ว่าจะตั้งไว้ในสำนักงานใดก็ตาม

นาคาซา โจเซโฟวิตซ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านจัดการและผู้เขียนหนังสือชื่อ **"นี่หรือที่ฉันกำลังไป?"** (อิสคิสแควร์ไอแอมโกอิ้ง) และ



“เส้นทางแห่งอำนาจ” (พาธออฟพาวเวอร์)
 วิจารณ์ว่า...เมื่อผู้ชายตั้งรูปถ่ายพ่อแม่ลูกไว้บนโต๊ะทำงานนั้น เขาดูเป็นคนหนักแน่น รับผิดชอบครอบครัว แต่ที่ผู้หญิงทำบ้างกลับดูเหมือนว่ายายคนนั้นเป็นคนแบบ “ครอบครัวต้องมาก่อนงาน”

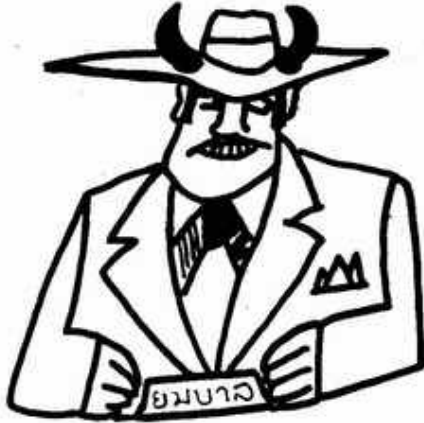
แต่ก็น่าแปลกที่นาตาซาเองกลับสรุปว่า “ทุกอย่างเป็นเรื่องของยุทธวิธี รูปภาพก็เป็นข่าวสารอย่างหนึ่ง ถ้าคุณเป็นหญิงและไม่ต้องการให้ใครเข้าใจว่าคุณเอาแต่เรื่องครอบครัว

ครัว ไม่ทุ่มเทให้งาน คุณก็อย่าไปมีมันเสียเลยสิ แต่ถ้าคุณอยากจะเป็นคนเฟลิต คนที่จะนอนกับเจ้านายได้ละก็ คุณต้องตั้งรูปนั้นไว้บนโต๊ะ...เป็นยังงั้นไป

เรื่องนี้คงสรุปไม่ได้ โดยเฉพาะข้อสรุปของนาตาซานิ่งคงใช้กับสังคมไทยไม่ได้อย่างยิ่ง
อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สร้างขึ้นเป็นบรรยากาศรอบ ๆ ตัวเรานั้นย่อมบ่งชี้อะไรบางอย่างในตัวเราแน่นอน และถ้าเราต้องการให้ใครมองเห็นเรากลับกับอะไร...เราก็คงจะสร้างมันขึ้นมาได้ไม่มากก็น้อย ●

ฐานบทของ THE NEW EXECUTIVE WOMAN โดย MARCILLE GRAY WILLIAMS

นางนัธ บัญจพรค์ แปลและเรียบเรียง



ด่วนที่สุด
บันทึกถึงเลขาธิการ ก.ล.
งานมีเยอะดูได้ชั่วนิรันดร์
ไซติมา มหาบุญ

ที่พิเศษ/๒๕๒๙

สำนักงาน ก.น.

ถนนเวตรณี มลรัฐสุญชีวา

ม.น. ๐๐๐๐๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๙

เรื่อง การขอลงนามของข้าราชการ
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการโลก (ก.ล.)
อ้างถึง หนังสือด่วนที่สุด ไม่มีวันเดือนปี
สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดของข้อมูลที่ต้องการศึกษา

ตามหนังสือที่อ้างถึง มีความประสงค์จะส่งข้าราชการไปปฏิบัติงานที่มหานครนรกเพื่อจะได้นำผลจากการปฏิบัติงานดังกล่าวมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลในมนุษยโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการสืบเสาะเพื่อหาตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ และการดำเนินการทางวินัย ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ขอเรียนว่า ทางมหานครนรกมีความยินดีและรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งในการที่จะได้อ่อนรับข้าราชการดังกล่าว และนับว่าท่านเป็นบุคคลผู้มีสายตาอันเฉียบแหลม มองเห็นการณ์ไกล เพื่อสังคมส่วนรวมของระบบการบริหารงานบุคคล ด้วยเหตุนี้จึงไม่ขัดข้องในการที่ท่านจะส่งข้าราชการไปปฏิบัติงานดังกล่าว

วารสารข้าราชการ ๕๘

อย่างไรก็ตามใคร่ขอเรียนท่านว่า ในการคัดเลือกข้าราชการสำหรับส่งไปดุงานที่
มหานครดังกล่าวนั้น ขอได้โปรดให้ความยุติธรรมโดยเสมอภาคด้วย และขอให้คัดเลือกแต่
เฉพาะผู้ที่มีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งที่เหมาะสมอย่างแท้จริง มิฉะนั้นประโยชน์ที่จะพึงได้
อาจไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งอาจจะทำให้การปรับปรุงงานของท่านขาดประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ท่านเองจะต้องถูกย้ายไปเป็น ผอ.อจ.มน. (ผู้อำนวยการอเวจีมหานครนรก) ด้วย เพราะว่าทาง
มหานครได้บันทึกชีวประวัติของท่านหลาย ๆ ชาติมาจนถึงปัจจุบัน ได้ทราบความเคลื่อนไหว
ของท่านมาตลอด พร้อมทั้งจะมานำท่านไปดำรงตำแหน่งดังกล่าว เมื่อถึงกาลอันควร
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายโชติมา มหาบุญ)

เลขาธิการคณะกรรมการกลางมหานครนรก

ปฏิบัติราชการแทน

ประธานคณะกรรมการกลางมหานครนรก

กองงานนรก

โทรจิต สายตรง

เอกสารแนบท้าย

รายละเอียดข้อมูลที่ต้องศึกษา

๑. ในเมืองนรานั้น เพื่อความสะดวกในการปกครอง ได้มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น กระทรวง ทบวง กรม เช่นเดียวกับประเทศบนมนุษย์โลก กรณีผู้ตายที่มีได้ตายในประเทศที่ตนเกิดนั้น ก็สามารถตกรอกได้ เพราะการควบคุมติดตามประเมินผลของบุคคลนั้นกระทำได้อย่างรัดกุมและรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๒. องค์การกลางบริหารงานบุคคลสำหรับเมืองนรานั้น มีองค์การเดียวเป็นผู้ดูแลมลรัฐต่าง ๆ โดยเรียกชื่อว่า “คณะกรรมการข้าราชการมหานครนรก” เรียกชื่อย่อว่า “ก.น.” ซึ่งมีผู้แทนจากมลรัฐต่าง ๆ ร่วมเป็นคณะกรรมการ ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการกลาง รองประธาน เลขาธิการ และกรรมการรวมทั้งสิ้น ๘ นาย (แต่อาจมากกว่านี้หากที่ประชุมเห็นชอบ) สำหรับการลงโทษนั้น มีการแบ่งชั้น วรรณะ เชื้อชาติ ศาสนา ตลอดจนมีการเหลื่อมล้ำในการรับโทษเช่นเดียวกับเมืองมนุษย์ แต่ที่ทราบมานั้นเมืองมนุษย์เล่นเส้นมากกว่าจริงหรือไม่

๓. โดยที่มหานครนรกนั้น ปกครองในรูปมลรัฐ ดังนั้น เพื่อความสะดวกและเป็นระเบียบ จึงแบ่งการปกครองออกเป็น ๘ มลรัฐ (๘ ขุมใหญ่) โดยการกำหนดโทษตามลักษณะของความผิด การเปลี่ยนแปลงลักษณะของความผิด และมลรัฐที่จะเสวยอารมณ์นั้นย่อมทำได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางฯ ทั้งนี้โดยการนำเสนอของยมราช (พญายม)

สำหรับมลรัฐทั้ง ๘ พร้อมความผิดนั้น มีดังนี้

๓.๑ สัญชีวะ แปลว่า กินชีวิตตัวเอง คือสัตว์นรกขุมนี้ถูกตัดเป็นท่อนเล็กท่อนใหญ่ แล้วกลับกินชีพขึ้นมาอีกเพื่อรับการทรมานอยู่รำไป มลรัฐนี้เหมาะสำหรับบุคคลผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

- อัดวินิบัติกรรม ทำฆาตกรรมตนเอง
- ทำฆาตกรรมบุคคลอื่น
- หมอที่ทอดทิ้งคนไข้ของตนให้ตาย
- ผู้จัดการมรดกที่คดโกง
- ผู้มีหน้าที่ปกครองที่โหดร้ายเบียดเบียนประชาชน
- ข้าราชการที่คดโกง

๓.๒ ภาพสุตตะ แปลว่าเส้นคำ คือสัตว์นรกขุมนี้จะถูกขีดเป็นเส้นคำที่ร่างกาย แล้วถูกผ่าด้วยขวานตามเส้นคำที่ขีดไว้ออกเป็น ๘ เสียง ๑๖ เสียง มลรัฐนี้ เหมาะสำหรับบุคคลผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

- พวกสิ้นกระตาศทรายเลียตลอดวัน ไครฉิบหายช่างมัน มิใช่ดู
- พุดส่อเสียดยุยงให้เขาแตกแยกกัน
- เข้าไปยุ่งเกี่ยวขัดขวางกิจการของผู้อื่นให้เสียหาย
- แสดงความลบหลู่ดูหมิ่นพระพุทธศาสนา พระรัตนตรัย บิดามารดา
- พวกอกตัญญูทั้งหลาย

๓.๓ สังฆาฏะ แปลว่ากระทบกัน คือมีภูเขาเหล็กคราวละ ๒ ลูกจากทิศตรงกันข้าม เลื่อนเข้ามากระทบกันโดยบดเอาสัตว์นรกในระหว่างกลางให้แหลกละเอียด มลรัฐนี้เหมาะสำหรับบุคคลผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

- พระ คฤหัสถ์ จำพวกไม่เชื่อในศาสนา
- พวกลบหลู่ดูหมิ่นหรือทำลายความศักดิ์สิทธิ์ของพระคัมภีร์
- พระภิกษุๆ ที่สะสมเงินไว้เป็นก้อน
- พวกโจรกรรมลักขโมยต่าง ๆ ไม่ว่าที่ราชการหรือตามหมู่บ้านจัดสรร
- ผู้มีสันดานร้ายกาจด้วยความโกรธ ริษยา โลภอยากได้
- พวกพ่อค่านายทุนหน้าเลือดที่ใช้เครื่องชั่งตวงวัดโกง
- พวกที่ทิ้งขยะมูลฝอยหรือสัตว์ตายลงในถนนสาธารณะ

๓.๔ ไรรุวะ แปลว่าร้องครวญคราง คือมีเปลวไฟเข้าไปทางทวารทั้ง ๔ เผาไหม้ จึงร้องครวญคราง บางพวกถูกหมอกควันค้างหรือกรด บางพวกถูกกรอกด้วยน้ำเหล็กแดง อันร้อนแรงกรอกลงทางปาก มลรัฐนี้เหมาะสำหรับบุคคลผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

- พวกปิดกั้นทางน้ำเอาไว้เพื่อประโยชน์ตนเอง
- พวกปิดกั้นทางสัญจรไปมาของคนอื่น
- พวกแข่งด่าดื่นฟ้าอากาศ
- พวกทำลายพืชพันธุ์ธัญญาหารให้เสียหาย

๓.๕ มหาไรรุวะ แปลว่าร้องครวญครางมาก คือมลรัฐนี้จะมีความทุกข์ทรมานมากกว่ามลรัฐที่ ๔ มาก และใช้คุณสมบัติอย่างเดียวกัน

๓.๖ คาปนะ แปลว่าร้อน ได้แก่สัตว์นรกพวกถูกให้นั่งเสียบตรึงไว้ด้วยหลาวเหล็ก บนแผ่นดินเหล็กแดงที่ร้อนลุกเป็นไฟ บางพวกก็ถูกต้อนขึ้นไปบนภูเขา-เหล็กแดงที่ลุกเป็นไฟ แล้วถูกลมพัดตกลงมาถูกหลาวเหล็กข้างล่างอีก มลรัฐนี้เหมาะสำหรับบุคคลผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

- พวกทรมานสัตว์ต่าง ๆ รวมทั้งทรมานคนด้วย
- พวกที่ชอบบึง ทอด หรือเสียบสัตว์บึงเป็นอาหาร

๓.๗ ปคาปนะ แปลว่าร้อนสูงมาก พวกนี้จะมีความทุกข์ทรมานมากกว่าพวกที่อยู่ ในมลรัฐที่ ๖ โดยจะถูกทิ่มแทงด้วยหอกสามง่ามลึกลงไปบนพื้นเหล็กแดงที่ลุกเป็นไฟ มลรัฐนี้เหมาะสำหรับบุคคลผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

- พวกที่ละทิ้งพระศาสนา (เลิกนับถือ)
- พวกปฏิเสธความจริง

๓.๘ อวิจี หรือมหาอวิจี แปลว่าไม่มีระหว่าง คือไม่ว่างเว้น คนไทยมักเรียกว่า อเวจี คือเปลวไฟในมลรัฐนี้จะลุกโพล่งเต็มทั่วไปหมดไม่มีระหว่างหรือว่างเว้นสัตว์นรกในมลรัฐนี้ ก็มีมากจนแน่นขนัดจนไม่มีระหว่างว่างเว้น เช่นกัน แต่จะถูกไฟไหม้อยู่เฉพาะในที่ของตน ๆ โดยจะมีความทุกข์ทรมานสืบเนื่องกันไป โดยไม่มีระหว่างว่างเว้นด้วยมลรัฐนี้เหมาะสำหรับบุคคลผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

- พวกฆ่ามารดา
- พวกฆ่าบิดา
- พวกฆ่าพระอรหันต์
- พวกทำร้ายพระพุทธเจ้าจนถึงพระโลหิตให้ห้อขึ้นไป
- พวกทำลายสงฆ์ให้แตกแยกกัน

ในมลรัฐทั้ง ๘ นี้ เฉพาะมลรัฐที่ ๑ และ ๒ อยู่ในการปกครองบังคับบัญชาของนายนิริยบาล (ผู้รักษานรก) คนไทยเรียกว่า ยมบาล ซึ่งก็คือว่าเป็นผู้ว่าการมลรัฐนั่นเอง โดยนายยมบาลนี้จะแต่งตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อออกไปดูแลเมืองต่าง ๆ ตามหัวเมืองแทนตน เพราะว่ามีไพร่ฟ้าประชาชนจากมนุษยโลกไปแสวงความสุขบ้าง ไปทัศนศึกษา ไปดูงาน ไปจัดอบรมสัมมนาอยู่มาก ส่วนมลรัฐอื่น ๆ ที่เหลือ (๓-๘) ตำแหน่งผู้ว่าการมลรัฐยังว่าง หากใครสนใจขอได้โปรดแสดงความจำนงไปยังเลขาธิการคณะกรรมการกลางมหานครนรกโดยด่วน

แต่ก่อนจะแสดงความจำนงดังกล่าวโปรดสำรวจตัวเองก่อนว่ามีคุณสมบัติหรือไม่ และหากมี
เหมาะแก่มลรัฐใดด้วย

ในการปกครองภายในแต่ละมลรัฐนั้น ได้แบ่งออกเป็นจังหวัด มี ๑๖ จังหวัด โดยมีผู้ว่า-
ราชการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการมลรัฐ ปัจจุบันนี้มีผู้ว่าราชการว่างอยู่
จำนวนหนึ่ง รายละเอียด พร้อมด้วยคุณสมบัตินั้นจะได้แจ้งให้ทราบในโอกาสต่อไป

๔. ในการพิจารณาโทษทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นั้น ใช้หลักเกณฑ์ตามข้อ ๓
หากเป็นกรณีความผิดไม่ชัดก็อาจดูจากพฤติกรรมประกอบ อย่างไรก็ตามในมหานครนรกนั้น
ก็ยังให้ความยุติธรรมอยู่เหมือนกัน ดังนั้นการลงโทษบุคคลใดมากน้อยแค่ไหนเพียงใดนั้น
ต้องดูเจตนาประกอบด้วย เพราะเจตนาเป็นใหญ่ ดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัส
ไว้ว่า “เจตนาหิ ภิกขเว กมฺมํ วทามิ-ตุกรภิกษุทั้งหลาย เจตนาหิคือกรรม” ส่วนคู่มือในการ
ปฏิบัตินั้นอยู่ในระหว่างดำเนินการรวบรวมเรียบเรียง หากทางท่านเลขาธิการ ก.ล.สนใจ
ขอได้โปรดแสดงความจำนงยืนยันไปอีกครั้งเมื่อสิ้นกัปปีกลปีนี้แล้ว

๕. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในนรกนั้น พิจารณาจากจำนวน
ของผู้ที่ลงนรก แต่เจ้าหน้าที่ทุกคนในมหานครนรกไม่มีอำนาจที่จะทำให้มนุษย์ในโลกทำชั่ว
มากขึ้นหรือน้อยลง แต่ทว่าขึ้นอยู่กับมนุษย์เอง คือหากใครทำดีก็ไปสวรรค์ ใครทำความชั่ว
ก็ไปมหานครนรก ส่วนจะไปที่มลรัฐใดนั้นสุดแต่ว่าตนมีคุณสมบัติครบหรือไม่แค่ไหนเพียงใด
เท่านั้นเอง ซึ่งตรงกับคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนาที่ว่า

ยาหิสํ วปเต พีชํ ตาหิสํ ลภเต ผลํ
กल्याณการี กल्याณํ ปापการี จ ปापกํ

บุคคลหว่านพีชเช่นใดย่อมได้รับผลเช่นนั้น

ผู้ทำกรรมดีย่อมได้ผลดี ผู้ทำกรรมชั่วย่อมได้ผลชั่ว

สำหรับรายละเอียดของข้อมูลที่ต้องการศึกษา ข้อ ๖-๑๐ กิติ รายละเอียดของแต่ละจังหวัด
ในแต่ละมลรัฐกิติจะได้ส่งมาให้ในโอกาสอันควรต่อไป เพราะวันนี้ข้าพเจ้าจะต้องมาดูการปฏิบัติ
งานในมนุษยโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรดาที่เป็นข้าราชการที่สังกัด ก.ล. ว่า ใครกำลัง
คอร์รัปชั่นบ้าง ใครกำลังประจบเจ้านายเพื่อเอา ๒ ชั้นบ้าง ใครกำลังใช้อำนาจทุจริตประพฤ
ติมิชอบบ้าง ใครกำลังรีดไถบ้าง ใครกำลังกินถนนหนทาง กำลังกินบ้านเมือง กินป่าไม้ กินแม่
กระทั่งตัวเองบ้าง หากมีก็จะได้นำไปอยู่เป็นเพื่อน ระวังหนอยนะท่านเลขาธิการ ก.ล. ค่ะรับ

การใช้คอมพิวเตอร์ ช่วยในการฝึกอบรม

ดร.เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล

หลายปีที่ผ่านมา เครื่องคำนวณขนาดเล็กสามารถช่วยการทำงานด้านการคำนวณต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม และในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านอิเล็กทรอนิกส์เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดไมโครคอมพิวเตอร์ (Micro Computer) ซึ่งเป็นเครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดเล็กแต่มีความสามารถใกล้เคียงกับคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ (Large Scale Computer) ทางด้านการคำนวณตัวเลข (Calculate) และความจำ (Memory) หน่วยความจำของคอมพิวเตอร์ทั่ว ๆ ไปมีลักษณะเด่นที่สามารถจำข้อมูล (data) ทั้งตัวเลขหรือข้อความ โดยสามารถที่จะจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลพร้อม ๆ กับการคำนวณตัวเลขที่เปลี่ยนแปลงได้ตามโปรแกรม (Program) ที่เขียนไว้ ในทางธุรกิจการนำเอาไมโครคอมพิวเตอร์มาใช้ในการควบคุมปริมาณสินค้าและรายได้จากการขายสินค้า ทำให้สามารถบอกชื่อ จำนวน คุณภาพ ราคา ได้อย่างแม่นยำรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ช่วยให้ผู้ใช้สามารถที่จะตัดสินใจในธุรกิจนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



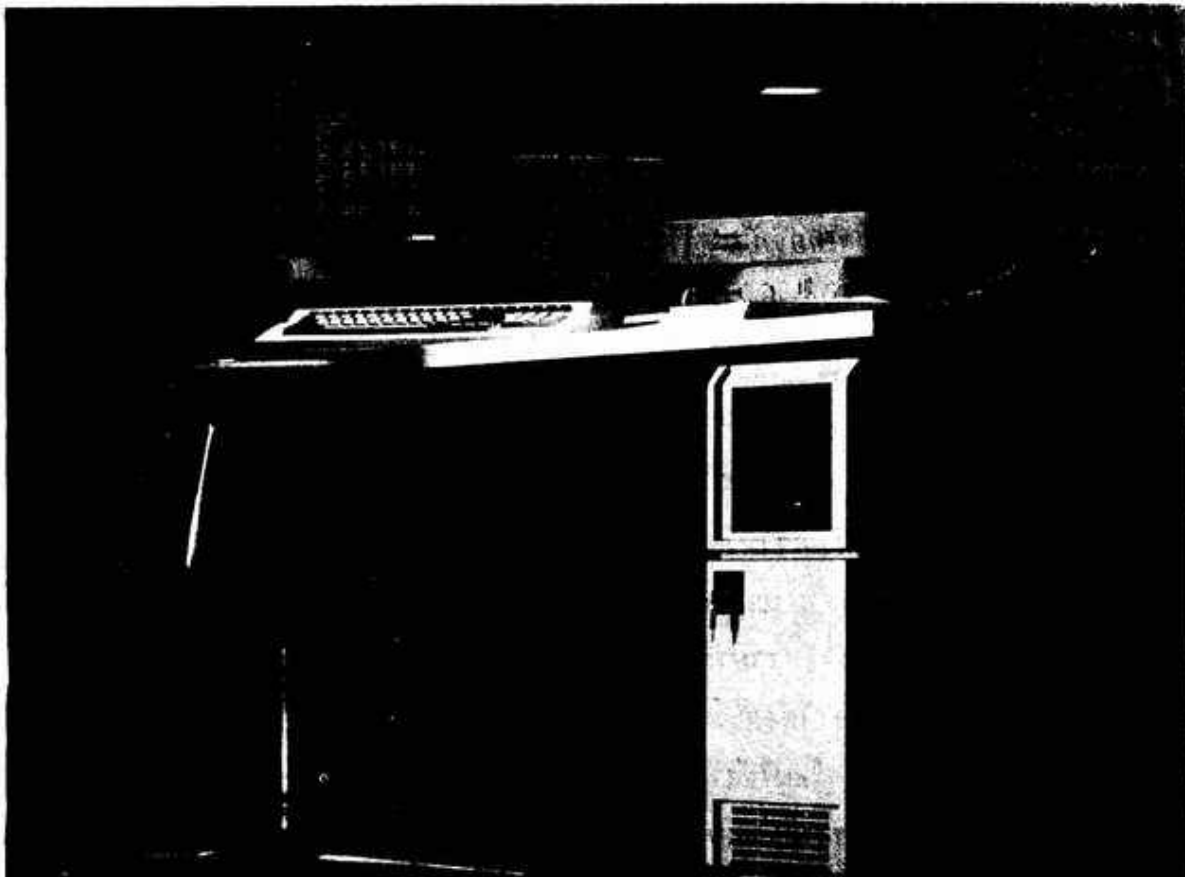
ก่อนหน้านี้การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการทำงานและการศึกษาได้มีการทดลองและใช้กันตามสถานที่ทำงานธุรกิจเอกชน รัฐวิสาหกิจ ส่วนราชการและสถาบันอุดมศึกษาในประเทศ แต่สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ไม่สามารถหางบประมาณมาสนับสนุนการใช้คอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ (Large Scale Computer) ซึ่งราคาค่อนข้างสูงได้ประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งคือขาดผู้วิเคราะห์งาน (System Analysis) และผู้เขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Computer Programmer จนกระทั่งมาถึงช่วงแห่งความเปลี่ยนแปลงอันยิ่งใหญ่ของระบบคอมพิวเตอร์ทั่วโลก ในปี ๒๕๒๕ ซึ่งนิตยสารไทม์ (TIME) ถึงกับยกย่องคอมพิวเตอร์เป็น "Machine of the Year" คือการเกิดขึ้นของไมโครคอมพิวเตอร์ดังกล่าวแล้ว คอมพิวเตอร์ส่วนตัว (Personal Computer) และคอมพิวเตอร์สำหรับใช้ในบ้าน (Home Computer) ซึ่งหมายถึงคอมพิวเตอร์ที่มีขนาดและราคาพอที่คนทั่วไปจะมีไว้ใช้ได้ เป็นที่สนใจกันอย่างกว้างขวางทำให้ประชาชนทั่วไปเริ่มจะมีคอมพิวเตอร์ส่วนตัวใช้กันและต่อมาผู้ใช้ไมโครคอมพิวเตอร์เกิดความคิดที่จะเขียนโปรแกรมให้ไมโคร

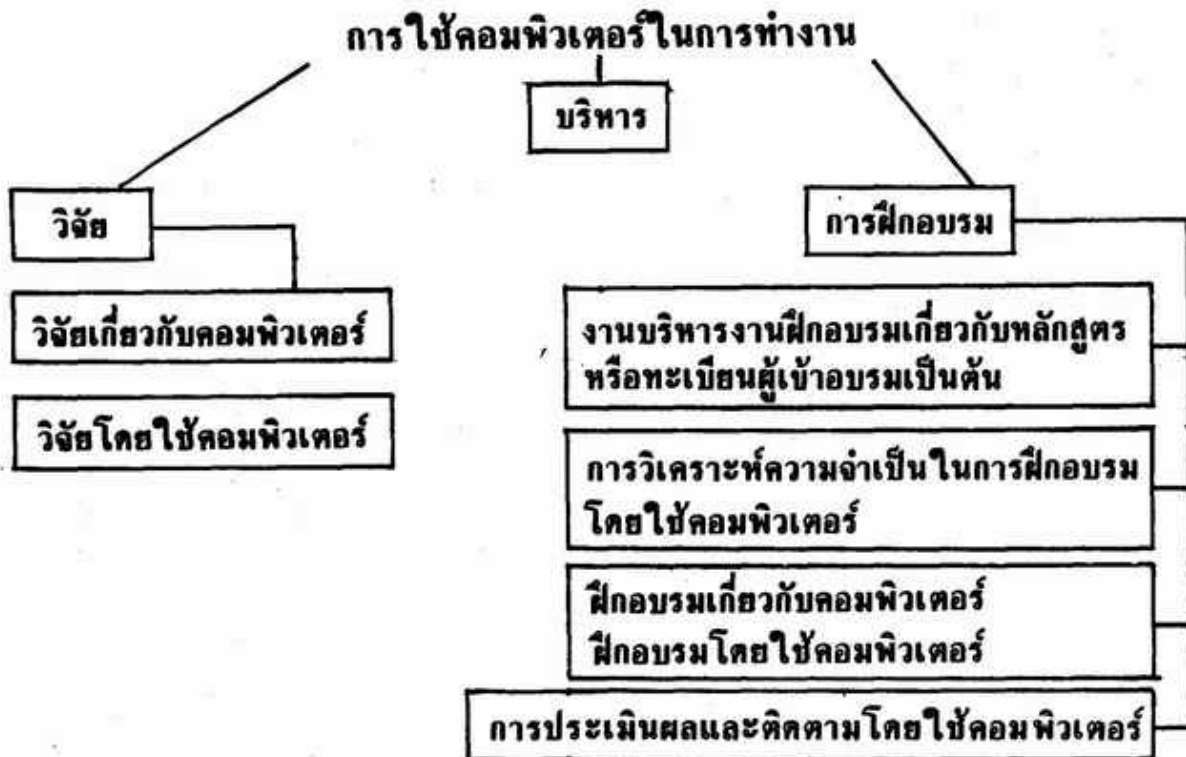
คอมพิวเตอร์ทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากที่เปรียบเสมือน “เครื่องเล่นเกม” (Games Machine) เท่านั้น จึงมีการทดลอง ศึกษา และหัดเขียนโปรแกรมภาษาง่าย ๆ ในวงการธุรกิจเอกชน รัฐวิสาหกิจ ส่วนราชการ และสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเผ้ารอเครื่องคอมพิวเตอร์มาเป็นเวลานานเนื่องจากติดขัดเรื่องงบประมาณ เริ่มมองเห็นแนวทางที่จะเป็นไปได้แจ่มชัดขึ้น ทั้งนี้เพราะค่าใช้จ่ายและราคาเครื่องคอมพิวเตอร์ลดลงอย่างรวดเร็ว จากเมื่อ ๑๐ ปีก่อนคอมพิวเตอร์ราคาเป็นล้าน ๆ บาท ในปี ๒๕๒๕ คอมพิวเตอร์ขนาด 1 Kbyte มีหน่วยความจำประมาณ ๑,๐๐๐ ตัวเลขหรือตัวอักษร มีราคาเพียงเครื่องละไม่ถึง ๕,๐๐๐ บาท และคอมพิวเตอร์ขนาด 64 Kbyte

หรือมีหน่วยความจำประมาณ ๖๔,๐๐๐ ตัวเลขหรือตัวอักษร มีราคาเพียง ๑๐,๐๐๐ บาทเท่านั้น จึงทำให้หลายสถาบันของธุรกิจเอกชน รัฐวิสาหกิจ ส่วนราชการ และสถาบันอุดมศึกษาทั่ว ๆ ไป มิได้มีคอมพิวเตอร์ใช้เพิ่มจำนวนมากขึ้น

ประโยชน์ของคอมพิวเตอร์ ในการช่วยการฝึกอบรม

นอกเหนือจากการทำงานด้านอื่น ๆ ไมโครคอมพิวเตอร์ ยังเป็นประโยชน์ในการฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น ๓ ส่วนใหญ่ คือ ใช้ในงานวิจัย ใช้ในการบริหาร และใช้ในการฝึกอบรม





บทความนี้เรียบเรียงขึ้นมาเพื่อให้การแนะนำในด้านการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการฝึกอบรมเท่านั้น การใช้คอมพิวเตอร์ในการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้วิชาการด้านต่าง ๆ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วยในการทำงาน เช่นการฝึกอบรมวิชาการบริหาร การตัดสินใจ วิจัย หรือวิชาเฉพาะเกี่ยวกับสายงานต่าง ๆ เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. สามารถรู้ผลการฝึกอบรมว่ามีความเข้าใจรวดเร็วขึ้น
๒. สามารถเห็นภาพพจน์ในการฝึกอบรมดีขึ้น
๓. สามารถทบทวนได้ด้วยตนเอง
๔. สร้างให้รู้จักกดดันและรับผิดชอบ
๕. สร้างให้มีการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพดีขึ้น

ดร.นราศรี ไวนิชกุล สรุปเกี่ยวกับ CAI (Computer Assisted Instruction or Computer Aided Instruction) ว่า **คอมพิวเตอร์จะไม่มีวันเข้ามาแทนที่วิทยากรผู้มีความรู้ได้อย่างแน่นอน** แต่ข้อดีของคอมพิวเตอร์ก็คือ

๑. *EFFICIENT* เนื่องจากคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องจักร ไม่มีชีวิตจิตใจมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้เข้าอบรมจึงสามารถเรียกข้อมูลหรืออื่น ๆ จากคอมพิวเตอร์ได้ซ้ำแล้วซ้ำเล่าโดย **ไม่ต้องรู้สึกอึดอัดกังวลเหมือนเมื่ออยู่ต่อหน้าวิทยากร**

๒. *HAPPY TIME* ผู้เข้าอบรมสามารถใช้คอมพิวเตอร์นอกห้องอบรมซึ่งมักมีบรรยากาศดี ศึกษาค้นคว้าได้ ผู้เข้าอบรมจะรู้สึกผ่อนคลายและมีความต้องการรู้ต่อคอมพิวเตอร์มากกว่า การที่

จะต้องตั้งเครียดกับปัญหาของวิทยาการซึ่งถาม
ต่อหน้าผู้อื่น

๓. INTERACTION คอมพิวเตอร์
เป็นเครื่องมือที่มีปฏิริยาโต้ตอบ ไม่เพียงแต่ให้
ข้อมูลแก่ผู้เข้าอบรมเท่านั้น แต่ยังสามารถจูงใจ
ให้ผู้เข้าอบรมโดย ไม่ต้องกังวลว่าจะทำผิดและ
ทำให้มีลักษณะการฝึกอบรมแบบเป็นส่วนบุคคล
ได้ด้วย

๔. GRAPHICS อาจเป็นข้อสำคัญที่สุดก็
เป็นได้ คอมพิวเตอร์เป็นวัตถุที่เป็นสื่อแสดงโดย
ใช้กลวิธีแบบใหม่ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นตำรา สายเส้น
และเสียง สามารถประสานกันในวิธีที่หลากหลาย
โปรแกรมการฝึกอบรมจะค่อย ๆ ปรากฏขึ้นบน
จอภาพมีผู้เข้าอบรมเป็นผู้ปฏิบัติการ บังคับ
การทำงานของเครื่องควบคุมการดำเนินงานให้
เป็นไปตามที่ต้องการ



ลักษณะคอมพิวเตอร์ช่วย การฝึกอบรม

ลักษณะคอมพิวเตอร์ช่วยการฝึกอบรม
สามารถแบ่งได้ ๒ ลักษณะคือ

๑. คอมพิวเตอร์ช่วยประกอบในการ
ฝึกอบรม (Computer Assisted Instruction)
เป็นลักษณะที่คอมพิวเตอร์ ช่วยเป็นเครื่องมือ
ทำให้เข้าใจสิ่งที่ได้อบรมไปแล้วดีขึ้น หรือ
เป็นส่วนเสริมให้การเข้าใจบทเรียนได้ดีขึ้น

๒. คอมพิวเตอร์ช่วยการฝึกอบรม (Com-
puter Aided Instruction) เป็นลักษณะที่คอม-
พิวเตอร์เป็นตัวช่วยดำเนินการบางส่วนของ
บทเรียนหรือทั้งบทเรียน เพื่อช่วยทำให้ผู้เข้า
อบรมเรียนและเข้าใจได้ดีขึ้น

ขบวนการฝึกอบรมเป็นวงจร เริ่มจาก
การกำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม ตาม
ด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและจบลง
ด้วยการประเมินผล เพื่อใช้ในการปรับปรุง
วิธีการ ในวัฏจักรถัดไป กล่าวโดยทั่วไปจะมี

๔ ขั้นตอนในวงจรการฝึกอบรมดังนี้

๑. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการ
ฝึกอบรม

๒. การสร้างหลักสูตรและจัดทำ
โครงการฝึกอบรม

๓. การจัดฝึกอบรม

๔. การประเมินผลและติดตามผล



คอมพิวเตอร์จะเกี่ยวข้องในขั้นตอนตั้งแต่การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตร และจัดทำโครงการฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมและการประเมินผลและติดตามผล ในที่นี้จะไม่กล่าวถึงรายละเอียดของขบวนการฝึกอบรม แต่จะกล่าวถึงบทบาทของคอมพิวเตอร์ช่วยการฝึกอบรมในขั้นตอนทั่ว ๆ ไป โดยเน้นส่วนการสร้างหลักสูตรและจัดทำโครงการฝึกอบรม และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการออกแบบเนื้อหาวิชาที่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการออกแบบเนื้อหาวิชาที่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วย

โดยทั่วไปขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรมี ๑๑ ขั้นตอน คือ

๑. การทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม
๒. การระบุภารกิจที่เป็นปัญหา
๓. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
๔. การวิเคราะห์ภารกิจกับเกณฑ์เพื่อหาระดับความสำคัญ
๕. การกำหนดหัวข้อวิชา
๖. การกำหนดวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา
๗. การกำหนดแนวการอบรม

๘. การกำหนดเทคนิคในการฝึกอบรม
๙. การกำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตร

๑๐. การเรียงลำดับระยะเวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตร

๑๑. การประเมินผล

โดยสรุปถึงขั้นตอนการสร้างหลักสูตรและความเกี่ยวข้องของคอมพิวเตอร์ที่จะเข้าช่วยบทบาทของคอมพิวเตอร์มาช่วยการฝึกอบรมในการวิเคราะห์พบว่าผลกระทบที่สำคัญของคอมพิวเตอร์อยู่ในการอบรมและการประเมินผล ปัญหาหลักที่สำคัญในเรื่อง CAI คือความเหมาะสมของการใช้คอมพิวเตอร์ในการอบรม ไม่ใช่ว่าคอมพิวเตอร์สามารถใช้อบรมหัวข้อดังกล่าวได้จะหมายถึงควรจะใช้คอมพิวเตอร์อบรม ปัญหาหลักในการตัดสินใจคือความสามารถของคอมพิวเตอร์จะต้องตรงกับความต้องการในการฝึกอบรม คือ วิทยาการออกแบบแผนการอบรม และได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการพัฒนาเนื้อหาวิชา และการวิเคราะห์งานรวมถึงคำจำกัดความของวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชาได้ให้แนวความต้องการอบรมค่อนข้างถูกต้อง และวิทยาการต้องการประเมินความเป็นไปได้ในการที่จะใช้คอมพิวเตอร์ช่วย

สอน ความต้องการดังกล่าวรวมถึงวิธีการอบรมควรจะได้รับ การวิเคราะห์เพื่อหาความสามารถของคอมพิวเตอร์ที่ต้องการใช้ ในส่วนนี้จะเน้นการตีความปัญหาที่ควรจะต้องพิจารณาที่จะใช้คอมพิวเตอร์

ส่วนประกอบของการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการฝึกอบรม

๑. Hardware

๒. Software

Hardware ประกอบด้วย

- จอภาพ (Monitor) ควรเป็น High Resolution มีมากกว่า 640×200 ถ้าเป็นสิ่งดี ขนาดกว้างไม่น้อยกว่า ๑๒ นิ้ว ไทย-อังกฤษ กราฟฟิก
- CPU ขนาดไม่น้อยกว่า ๘ นิ้ว ๖๔ ไทย-อังกฤษ
- Keyboard ไทย-อังกฤษ มีทั้ง Type writer และ Numeric Key Pad.
- จานแม่เหล็กอย่างน้อย ๒ หน่วย ขนาดรวมกันไม่น้อยกว่า ๕๐๐ Kbytes
- เครื่องพิมพ์ พิมพ์กระดาษกว้างไม่น้อยกว่า ๘ นิ้ว ไทย-อังกฤษ Optional Feature
- Computer/Video Projector and Screen ใช้สำหรับส่งภาพไปแสดงบนจอ
- TV Remote Control ใช้สำหรับผู้ควบคุมใช้ในการกดแป้น Return หรือ Enter โดยไม่ต้องยืนอยู่ใกล้เครื่อง
- Cassette tape & Frequency Control Circuit ใช้สำหรับบันทึกคำบรรยาย

เมื่อจบขั้นตอนการบรรยายจะส่งสัญญาณความถี่สูงเข้าเครื่อง เพื่อควบคุมโดยลักษณะเหมือนกับการกด Return หรือ Entry

Software ประกอบด้วย

- Operating system
- MS DOS or CP/M
- BASIC language with high resolution command
- Application Program

ประกอบด้วย โปรแกรมสร้างบทเรียน และใช้บทเรียนซึ่งควรประกอบด้วย

- Menu เพื่อค้นหา Module ต่อไปนี้
- Help
- Restore
- Display
- Delete
- Save
- Analysis
- Backup

ลักษณะดังกล่าวทั้งหมด เป็นการกำหนดรูปร่าง และแนวทางการสร้าง การกระทำได้ง่ายหรือยากขึ้นกับลักษณะของ Hardware & Software และความยากง่ายในการใช้งาน



ประสบการณ์การนำคอมพิวเตอร์มาช่วยการฝึกอบรม

การนำคอมพิวเตอร์มาช่วยการฝึกอบรมในส่วนราชการจะมีก็แต่สถาบันอุดมศึกษาที่ได้นำคอมพิวเตอร์มาช่วยสอนนิสิตนักศึกษาเท่านั้น ในส่วนราชการอื่นยังไม่ได้มีการนำคอมพิวเตอร์ช่วยการฝึกอบรม สำหรับรัฐวิสาหกิจ อย่างเช่น บริษัทการบินไทยจำกัด ได้นำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยฝึกอบรมและประสบผลสำเร็จอย่างสูง ไม่ว่าจะช่วยงานทางด้านธุรการของการฝึกอบรมหรือการแสดงบทเรียนต่าง ๆ อย่างไม่จำกัดโดยทางจอภาพ

๑. เพื่อช่วยทางด้านธุรการ บริษัทการบินไทยจำกัด นำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในงานเอกสารต่าง ๆ เช่น การเก็บประวัติและผลการฝึกอบรม การเตรียมตารางการฝึกอบรม เอกสารประกอบการสอบและการประเมินผล ซึ่งการนำระบบคอมพิวเตอร์มาช่วยในงานเหล่านี้จะทำให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ดังกล่าวทั้งหมดเก็บรักษาไว้เป็นส่วนกลาง มีมาตรฐานเดียวกัน ได้รับความสะดวกรวดเร็ว ในการเรียกข้อมูลเหล่านี้กลับมาเพื่อจัดการฝึกอบรมครั้งต่อ ๆ ไป หรือเพิ่มการวิเคราะห์และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

๒. เพื่อแสดงบทเรียนทางจอภาพ เนื่องจากการจัดการฝึกอบรมมีค่าใช้จ่ายสูงมาก มีปัญหาในการจัดหาสถานที่ และกำหนดเวลาการฝึกอบรมซึ่งมีอยู่จำกัด ในขณะที่ความต้องการจะพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ

มีมากกว่าความสามารถที่จะจัดให้มีการฝึกอบรมหลายเท่าตัว ดังนั้นการแสดงบทเรียนต่าง ๆ บนจอภาพ จะนำประโยชน์นานาประการในการฝึกอบรม เช่น สามารถจัดให้พนักงานฝึกอบรมได้เป็นจำนวนมาก ๆ ในขณะเดียวกัน โดยไม่มีปัญหาอันเกี่ยวกับสถานที่และค่าใช้จ่าย เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทางและอื่น ๆ สามารถสร้างบทเรียนได้อย่างละเอียดกว้างขวาง บทเรียนต่าง ๆ สามารถทดสอบได้ก่อนจนแน่ใจเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีขั้นตอนที่เหมาะสม โดยมีแบบฝึกหัดและประเมินผล ซึ่งผู้เข้าอบรมจะได้รับคำตอบสนองในทันที ประโยชน์ที่สำคัญอีกประการคือ ผู้เข้าการอบรมสามารถเลือกเวลาเรียนได้ตามสะดวก ใช้เวลาอบรมมาน้อยตามความสามารถเฉพาะตัว สามารถใช้เวลาว่างจากการปฏิบัติงานประจำเข้ารับการฝึกอบรมได้เพราะใช้จอภาพเดียวกันซึ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาอย่างยิ่ง

ระบบหรือชุดโปรแกรมที่บริษัทการบินไทยจำกัด นำมาเพื่อช่วยในการฝึกอบรมนี้ เพื่อให้สามารถครอบคลุมได้ตามวัตถุประสงค์ทั้งสองประการ จึงได้จัดแบ่งออกเป็นทั้งสองระบบ คือ Direct Reference System เพื่อช่วยทางด้านธุรการ และ Universal Training Simulator เพื่อการแสดงบทเรียนทางจอภาพ ระบบทั้งสองนี้สามารถปฏิบัติงานได้ทุกจอภาพที่มีข่ายการสื่อสารติดต่อกับคอมพิวเตอร์ส่วนกลางของบริษัทการบินไทยจำกัด ซึ่งมีมากกว่า 600 เครื่องทั้งสำนักงานภายในและต่างประเทศ การบำรุงรักษาและ

การป้องกัน หรือการรักษาความลับของข้อมูลในระบบได้จัดเตรียมไว้เพื่อความปลอดภัย ผู้ใช้สามารถนำระบบมาใช้งานได้ โดยการศึกษาจากคู่มือแต่เพียงเล็กน้อยก็สามารถปฏิบัติงานได้ เพื่อที่จะได้มีการนำระบบทั้งสองนี้ไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง

การตัดสินใจนำคอมพิวเตอร์มาช่วยการฝึกอบรมในบริษัทการบินไทยจำกัด นับได้ว่าประสบความสำเร็จอย่างสูง ทั้งในด้านการพัฒนาให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างกว้างขวาง และมีมาตรฐานเดียวกัน มีการปรับปรุงบทเรียนให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา จากข้อมูลที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้สร้างทักษะได้แก่ พนักงานปฏิบัติงานได้ ด้วยการฝึกหัดอย่างถูกขั้นตอนและไม่จำกัดเวลา ทำให้มีความน่าสนใจเพิ่มขึ้นในการฝึกอบรมกับพนักงานโดยทั่วไป สำหรับบริษัทการบินไทยจำกัด ได้รับผลประโยชน์โดยไม่สูญเสียผลงาน ขณะที่พนักงานต้องเข้ารับการฝึก

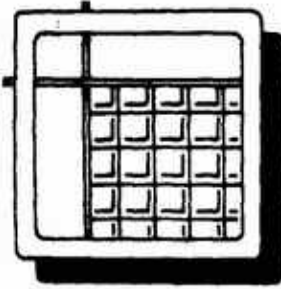
อบรม และประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการฝึกอบรม รวมทั้งค่าที่พัก และเดินทางของพนักงานด้วย

กล่าวโดยสรุปไม่ว่าอนาคตจะเป็นอย่างไร ความต้องการทางด้านการฝึกอบรมที่อาศัยระบบคอมพิวเตอร์เข้าช่วย จะต้องมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แม้ว่าระบบจะสลับซับซ้อนขึ้น แต่การใช้งานจะง่ายขึ้นอีกทั้งราคาจะลดลงมาเรื่อย ๆ ซึ่งจะทำให้สถานที่ราชการและรัฐวิสาหกิจมีโอกาสที่จะนำมาใช้ ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจควรจะตัดสินใจนำคอมพิวเตอร์มาช่วยการวิจัย การบริหารและการฝึกอบรม เพราะสามารถใช้ประโยชน์คอมพิวเตอร์ในการวิจัย การบริหาร การเก็บข้อมูลในรูปแบบของคลังข้อมูล (DATA BANK) และเพื่อประโยชน์ในทางการฝึกอบรม การบริหารงานฝึกอบรม การวัดและประเมินผล รวมทั้งสามารถที่จะใช้การบริการสื่อสารฝึกอบรม ได้ก็อีกด้วย

บรรณานุกรม

- กริช อัมโภชน์ การพัฒนาหลักสูตร กรุงเทพมหานคร มปป. ๑๑๕ หน้า
- นพพร บุญพารอด "ประสบการณ์การนำคอมพิวเตอร์มาช่วยการฝึกอบรมในการบินไทย" กรุงเทพมหานคร บริษัทการบินไทยจำกัด, ๒๕๒๘ ๕ หน้า
- นราศรี ไวนิชกุล "COMPUTER ASSISTED INSTRUCTION (CAI)" กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘ ๑ หน้า

- นิพนธ์ สุขปรกติ "ไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา" กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘ ๑ หน้า
- สมชาย ทานอง "คอมพิวเตอร์ช่วยในการเรียนการสอน" กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘ ๕ หน้า
- สุรวุฒิ ประดิษฐานนท์ "การศึกษาที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลัก" กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘ ๒๕ หน้า



กฎหมายและระเบียบใหม่

พร้อมคำอธิบาย

ที่ นร ๐๖๐๑/ว ๑๐

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๗ ตุลาคม ๒๕๒๙

เรื่อง การขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำชี้แจงประกอบหนังสือเวียน

๒. แบบรายการประกอบคำขอให้ประเมินบุคคล

ด้วยมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๙ ได้บัญญัติให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณากำหนดตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความสามารถ ซึ่งได้แก่ตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ก.พ. จึงได้กำหนดให้มีตำแหน่งดังกล่าวในส่วนราชการต่าง ๆ ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและความจำเป็นของส่วนราชการนั้น ๆ โดยให้เรียกตำแหน่งดังกล่าวนี้ว่า "ตำแหน่งทางวิชาการ" ซึ่งในการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการนี้ นอกจาก ก.พ. จะได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติอื่น ๆ ไว้ด้วย และคุณสมบัติประการสำคัญที่ ก.พ. กำหนดก็คือ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง ดังนั้น ก่อนที่ส่วนราชการจะแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จึงต้องส่งคำขอประเมินบุคคลให้ ก.พ. พิจารณาก่อน เมื่อ ก.พ. พิจารณาอนุมัติแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ จึงจะสามารถดำเนินการแต่งตั้งต่อไปได้

ฉะนั้น เพื่อให้การส่งคำขอประเมินบุคคลไปให้ ก.พ. พิจารณาของส่วนราชการต่าง ๆ เป็นไปในแนวเดียวกัน ก.พ. จึงมีมติให้กำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวไว้ดังต่อไปนี้

๑. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสายงานใด ระดับใด จะต้องขอให้ ก.พ. ประเมินก่อนว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และ ความชำนาญงานเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๒. การขอให้ ก.พ. ประเมินบุคคล ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ให้ส่วนราชการที่จะแต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เห็นสมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งไว้แล้ว เพื่อดำเนินการส่งผลงานของผู้นั้นไปให้ ก.พ. พิจารณา

ประเมิน ซึ่งบุคคลที่ส่วนราชการจะดำเนินการส่งผลงานไปให้ ก.พ. ประเมินนั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้ คือ

๒.๑.๑. ต้องมีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้โดยครบถ้วน

ในกรณีที่บุคคลใดมีคุณสมบัติดังกล่าวไม่ครบถ้วนในขณะที่ขอประเมิน ส่วนราชการที่จะแต่งตั้งก็อาจดำเนินการส่งคำขอให้ ก.พ. ประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้บุคคลนั้นต้องเป็นผู้ที่จะมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่มิคำขอประเมิน และ

๒.๑.๒ ต้องมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่บ่งชี้หรือพิสูจน์ให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความชำนาญงานที่จะปฏิบัติงานตามลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งทางวิชาการที่จะแต่งตั้ง โดยผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดังกล่าว จะต้องมีเอกสารหรือหลักฐานที่ได้รับการรับรองจากบุคคลนั้น จากผู้บังคับบัญชา และจากหัวหน้าส่วนราชการที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่

๒.๒ การขอให้ ก.พ. ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ให้ส่วนราชการที่จะแต่งตั้งดำเนินการขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งเดิมของบุคคลนั้นได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๒.๓ การขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับ ๕ ขึ้นไป ให้ส่วนราชการระดับกรมพิจารณาส่งเรื่องให้ปลัดกระทรวงหรือปลัดทบวงแล้วแต่กรณีพิจารณา และให้กระทรวง หรือทบวงเป็นผู้มีหนังสือขอไปยัง ก.พ. สำหรับส่วนราชการระดับกรมที่ไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง หรือส่วนราชการระดับกรมที่มีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีให้พิจารณาส่งเรื่องไปขอความเห็นชอบจากรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการนั้น หรือจากนายกรัฐมนตรีในฐานะรัฐมนตรีเจ้าสังกัดแล้วแต่กรณี เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมเป็นผู้มีหนังสือขอไปยัง ก.พ.

ส่วนการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา ให้ส่วนราชการระดับกรมเป็นผู้มีหนังสือขอไปยัง ก.พ.

๒.๔ เอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ที่ส่งไปพร้อมกับคำขอให้ประเมินบุคคล จะต้องจัดทำขึ้นตามแบบรายการประกอบคำขอให้ประเมินบุคคล (แบบ อ.วช. ๑) ที่แนบท้ายหนังสือนี้ และให้ส่งไปเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. จำนวน ๓ ชุด

๓. การขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากตามแนวทางปฏิบัตินี้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **โสรัจ สุจริตกุล**

(นายโสรัจ สุจริตกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

ส่วนกลาง

โทร. ๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๑๔๒

คำชี้แจงประกอบหนังสือเวียน

เรื่อง การขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ก. ความเป็นมา

ด้วย ก.พ. พิจารณาเห็นว่า ในบางส่วนราชการมีความจำเป็นต้องมีตำแหน่งที่มีลักษณะงานในด้านการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย หรือวิธีการอื่น เพื่อให้ได้มาซึ่งทฤษฎีแนวความคิด วิธีการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ และ/หรือตำแหน่งที่มีลักษณะงานในด้านการให้บริการ หรือด้านการปฏิบัติการที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในวิชาการสาขานั้น ๆ อย่างสูงเฉพาะบุคคล โดยจะต้องทำเป็นแบบฉบับหรือตัวอย่างแก่การปฏิบัติงานธรรมดาทั่วไป ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ในส่วนรวมเพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในขณะเดียวกันก็เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานนั้น ๆ ตามสมควร

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว ประกอบกับมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติให้มีตำแหน่งในลักษณะดังกล่าวข้างต้นได้ ก.พ. จึงเห็นสมควรกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ ๖) ผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ ๗) ผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ ๘) หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ ๙) ในส่วนราชการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และความจำเป็นของส่วนราชการนั้น ๆ และให้เรียกชื่อตำแหน่งดังกล่าวโดยใช้คำรวมว่า "ตำแหน่งทางวิชาการ" ซึ่งในการขอกำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการนี้ ส่วนราชการต่าง ๆ อาจขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดได้ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗/๐๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๒๓ และที่ สร ๐๗/๐๔/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๒๔ หรือโดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ข. สาระสำคัญของตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. ลักษณะงานของตำแหน่งทางวิชาการ

๑.๑ เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย หรือวิธีการอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งทฤษฎีแนวความคิดวิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการซึ่งผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงาน และหรือ

๑.๒ เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติการ หรือให้บริการ ซึ่งผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานในวิชาการสาขานั้น ๆ อย่างสูงเฉพาะบุคคล โดยจะต้องทำเป็นแบบฉบับหรือตัวอย่างแก่การปฏิบัติงานธรรมดาทั่วไป

๒. ฐานะของตำแหน่งทางวิชาการ

โดยปกติแล้ว ตำแหน่งทางวิชาการจะเป็นตำแหน่งที่ไม่ใช่หัวหน้า หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ

(หน่วยงาน) แต่จะเป็นตำแหน่งที่จะต้องลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง หรืออาจปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในลักษณะของกลุ่มงานก็ได้

๓. ระดับของตำแหน่งทางวิชาการ

เนื่องจากตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงาน ต้องปฏิบัติโดยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานในวิชาการสาขานั้น ๆ อย่างสูง ดังนั้นระดับของตำแหน่งจึงควรเป็นระดับที่สูงพอสมควร ซึ่งในขณะนี้ ก.พ. ได้กำหนดไว้เป็นตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไป

๔. การกำหนดค่าให้มีตำแหน่งทางวิชาการ

โดยหลักการทั่วไปแล้ว ตำแหน่งทางวิชาการจะกำหนดขึ้นตามความจำเป็นของส่วนราชการ ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งส่วนราชการของส่วนราชการนั้น ๆ เป็นหลัก

๕. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

โดยที่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย หรือการปฏิบัติการ หรือการให้บริการที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานอย่างสูงเฉพาะบุคคล ดังได้กล่าวมาแล้ว ฉะนั้นในการกำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการขึ้น ก.พ. จึงได้กำหนดเงื่อนไขในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มเติมไว้ด้วย กล่าวคือ กำหนดให้ส่วนราชการที่จะแต่งตั้งต้องขอให้ ก.พ. ประเมินบุคคลก่อนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ บุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการนั้นจะต้องผ่านการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานก่อน ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันว่าบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ความรู้และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งทางวิชาการนั้น ๆ

อย่างไรก็ตาม การประเมินบุคคลนี้เป็นเพียงการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่กำหนดไว้ หรือไม่เท่านั้น ส่วนการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้ผ่านการประเมินแล้วให้ดำรงตำแหน่งนั้น ยังคงเป็นอำนาจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งจะต้องดำเนินการตามกฎหมายและหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้

ค. คุณสมบัติและผลงานของบุคคลที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติและผลงานของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไว้ ซึ่งอาจสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑. คุณสมบัติของบุคคล

๑.๑ คุณสมบัติ

๑.๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรงก็ต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ให้แต่งตั้งได้

๑.๑.๒ มีคุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคล ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสายงานนั้น ๆ (ถ้ามี)

เช่น ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านออกแบบและคำนวณ (ตำแหน่งวิศวกรโยธา ๘) กำหนดให้ผู้ขอประเมินต้องได้รับใบประกอบวิชาชีพไม่ต่ำกว่าประเภทสามัญวิศวกรหรือใบอนุญาตพิเศษ เป็นต้น

๑.๒ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงาน

๑.๒.๑ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานครบถ้วน ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒.๒ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือมีระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ตามที่ ก.พ. จะได้พิจารณาเป็นราย ๆ ไป) ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

| ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง | ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (สำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า) |
|---------------------------|---|
| ระดับ ๖ | ๖ ปี |
| ระดับ ๗ | ๗ ปี |
| ระดับ ๘ | ๘ ปี |
| ระดับ ๙ | ๙ ปี |
| ระดับ ๑๐ | ๑๐ ปี |
| ระดับ ๑๑ | ๑๑ ปี |

กำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นดังกล่าวตามวรรคหนึ่งให้ลดลง ๑ ปี สำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาโทหรือเทียบเท่าซึ่ง ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ และให้ลดลง ๒ ปี สำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าซึ่ง ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้

ในกรณีที่เป็นผู้ได้รับวุฒิอื่น ๆ นอกจากตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง ก.พ. จะพิจารณากำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานเป็นราย ๆ ไป

๑.๓ เงินเดือน

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับใด จะต้องเป็นผู้ได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนได้รับแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เว้นแต่ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับ ๖ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ หรือระดับ ๓ และผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับ ๗ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ จะต้องเป็นผู้ได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกิน ๓ ชั้น

๒. ผลงานทางวิชาการของบุคคล ผลงานทางวิชาการของบุคคลที่จะใช้ในการประเมินจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

๒.๑. เป็นผลงานที่ป่งชี้หรือพิสูจน์ให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงาน ที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งทางวิชาการที่จะแต่งตั้ง ซึ่งอาจเป็น ผลงานการวิเคราะห์ วิจัยในรูปแบบต่าง ๆ รายงาน บทความ ข้อเขียน หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ผลการสอบ การฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้ การให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ การปฏิบัติการทางวิชาการที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในวิชาการสาขานั้น ๆ อย่างสูง ตลอดจนสิ่ง ประดิษฐ์ใหม่ ๆ เป็นต้น

๒.๒ เป็นผลงานที่มีเอกสารหรือหลักฐานที่สามารถจะประเมินได้ (ไม่รวมผลงานวิจัยหรือ วิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อเสนอขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร) โดยเอกสาร หรือหลักฐานนั้นจะต้องได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป (ผู้อำนวยการกองขึ้นไป) และจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่ และถ้าเป็นการขอประเมินในระดับ ๔ ขึ้นไป ต้องได้รับการรับรองจากปลัดกระทรวงด้วย

๒.๓ ในกรณีที่ เป็นผลงานของกลุ่มหรือผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ใดมีความรับผิดชอบในส่วนใด อย่างไร เป็นสัดส่วนหรือคิดเป็นร้อยละเท่าใด ทั้งนี้ โดยให้ผู้ร่วม ในผลงานนั้นรับรองการจัดสัดส่วนผลงาน แต่ละคน ตลอดจนให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่จะส่งผลงานไปประเมิน รับรองการจัดสัดส่วนในผลงานนั้นด้วย

๒.๔ สำหรับผลงานอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลงานนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งใน สายงานที่จะแต่งตั้ง หรือผลงานด้านอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลกับงานของตำแหน่งดังกล่าวก็อาจนำมา ประเมินเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ซึ่ง ก.พ. จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

๒.๕ ถ้าเป็นผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นแล้ว โดยปกติจะนำมาใช้ประเมินอีกไม่ได้ เว้นแต่ ก.พ. จะพิจารณาเห็นสมควร ให้นำกลับมาใช้ประเมินได้อีก ซึ่งจะพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๒.๖ ผลงานที่ใช้ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในสายงานใดจะต้อง มีปริมาณมากน้อยเพียงใด และต้องเป็นผลงานที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาใดนั้น ก.พ. จะได้พิจารณากำหนด ตามความเหมาะสมเป็นสายงาน ๆ ไป

ง. วิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการนั้น ก.พ. ได้กำหนดประเภท ของการประเมินเป็น ๒ กรณีใหญ่ ๆ คือ

๑. **กรณีปกติ** การประเมินบุคคลในกรณีปกตินี้ จะเป็นการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น โดยบุคคลนั้นจะต้องมีผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานที่ใช้ ประเมินตรงกับลักษณะงานของตำแหน่งทางวิชาการที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง เช่น กรณีจะเลื่อนและแต่งตั้ง นาย ก. ซึ่งดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา ๗ ให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านออกแบบโครงสร้างอาคาร (วิศวกรโยธา ๘) นาย ก. จะต้องมีความสัมพันธ์ตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้กำหนดไว้และจะต้องมี ผลงานด้านออกแบบโครงสร้างอาคารอยู่ในขั้นที่จะดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา ในฐานะผู้เชี่ยวชาญได้ เป็นต้น

๒. กรณีพิเศษ การประเมินบุคคลในกรณีพิเศษนี้ จะเป็นการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่เดิม ซึ่งอาจเป็นกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) เป็นการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่แล้ว เนื่องจาก ก.พ. เปลี่ยนตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งทางวิชาการ และส่วนราชการประสงค์จะแต่งตั้งบุคคลนั้นให้ดำรงตำแหน่งต่อไป เช่น ก.พ. กำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา ๖ ที่นาย ก.ครองอยู่เป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ หรือผู้ชำนาญการพิเศษด้านสำรวจแหล่งน้ำ (วิศวกรโยธา ๖ หรือวิศวกรโยธา ๗) และส่วนราชการประสงค์จะแต่งตั้งนาย ก. ให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการด้านสำรวจแหล่งน้ำ (วิศวกรโยธา ๖) ที่กำหนดใหม่นี้ต่อไป หรือ

(๒) เป็นการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลลงในตำแหน่งเป็นครั้งแรกตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เนื่องจากในการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งน้อยกว่าจำนวนบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้นอยู่ และได้กำหนดตำแหน่งนั้นอีกส่วนหนึ่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการ และส่วนราชการจำเป็นต้องแต่งตั้งบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งนั้นอยู่เดิมให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ. กำหนดขึ้นใหม่ เช่น เดิมส่วนราชการมีผู้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา ๖ อยู่แล้วจำนวน ๕ ตำแหน่ง แต่ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ก.พ. กำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา ๖ ให้เพียง ๓ ตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการพิเศษด้านสำรวจแหล่งน้ำ (วิศวกรโยธา ๖ หรือวิศวกรโยธา ๗) ขึ้นจำนวน ๒ ตำแหน่ง ซึ่งทำให้จำนวนตำแหน่งวิศวกรโยธา ๖ (ที่ไม่ใช่ตำแหน่งทางวิชาการ) มีจำนวนน้อยกว่าเดิม และส่วนราชการจำเป็นต้องแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา ๖ เดิมให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการด้านสำรวจแหล่งน้ำ (วิศวกรโยธา ๖) ที่กำหนดขึ้นใหม่นั้นต่อไป

การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในกรณีพิเศษ ดังกล่าว บุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ และจะต้องมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งทางวิชาการนั้นได้

สำหรับในระยะแรกของการกำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการนั้น บางส่วนราชการอาจมีปัญหาไม่อาจสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติ และผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้ประเมินตรงกับลักษณะงานของตำแหน่งทางวิชาการที่จะเลื่อนและแต่งตั้งได้ ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ก.พ. จึงกำหนดวิธีการประเมินบุคคลอีกวิธีหนึ่งนอกเหนือจากการประเมินกรณีปกติ และกรณีพิเศษ โดยเรียกการประเมินวิธีนี้ว่าการประเมินศักยภาพ ซึ่งหมายถึงการประเมินว่าบุคคลนั้นมีพลังความรู้ความสามารถ ความชำนาญงานพอที่จะปฏิบัติงานหรือสามารถจะพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งทางวิชาการที่จะแต่งตั้งได้ หรือไม่ ทั้งนี้โดยจะพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ประวัติการฝึกอบรมหรือดูงาน ประวัติการทำงาน และประสบการณ์ ตลอดจนผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในอดีต ซึ่งผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ใช้ประเมินในกรณีนี้ตามปกติจะไม่ตรงกับลักษณะงานของตำแหน่งทางวิชาการที่จะแต่งตั้ง

ในกรณีประเมินศักยภาพ จะต้องเป็นการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

๑) เป็นการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งที่

ก.พ.ได้กำหนดขึ้นใหม่ โดยยังไม่เคยแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งนี้มาก่อน และส่วนราชการมีความจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานในขณะนั้น หรือ

๒) เป็นการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งตำแหน่งนั้นเคยมีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ แต่ต่อมาได้ว่างลงและส่วนราชการมีความจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานในขณะนั้น

อนึ่ง กรณีประเมินศักยภาพนี้ ต้องเป็นการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม เช่น ประเมินนาย ก. ซึ่งดำรงตำแหน่งนักครุศึกษา ๗ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษด้านสำรวจแหล่งน้ำ (นักครุศึกษา ๗) เป็นต้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการประเมินเพื่อแต่งตั้งโยกย้ายในระดับเดียวกัน

ในขั้นนี้ แนวปฏิบัติสำหรับกรณีการประเมินศักยภาพได้กำหนดไว้ว่า จะให้นำมาใช้ประเมินในช่วงระยะเวลา ๒ ปี (ตั้งแต่วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๒๘ เป็นต้นไป) ซึ่งจัดได้ว่าเป็นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อที่ส่วนราชการอาจมีปัญหาในการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อย่างไรก็ตามหากมีเหตุผลความจำเป็น ก.พ.อาจขยายระยะเวลาสำหรับกรณีการประเมินศักยภาพออกไปอีกก็ได้

จ. การขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

การแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำเป็นที่ส่วนราชการจะต้องส่งคำขอประเมินบุคคลให้ ก.พ.พิจารณาเสียก่อน ซึ่ง ก.พ.ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการขอประเมินบุคคลไว้ มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนตำแหน่ง จะต้องขอให้ ก.พ. ประเมินบุคคลเสียก่อนว่าผู้นั้นมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานเหมาะสมกับตำแหน่งหรือไม่ อย่างไร

๒. การขอให้ ก.พ. ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการให้ดำเนินการได้เมื่อ ก.พ.ได้กำหนดตำแหน่งทางวิชาการนั้นไว้แล้ว ดังนี้

๒.๑ ให้ส่วนราชการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและผลงานที่สามารถจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการนั้น ๆ ได้ และเป็นผู้ที่มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ แล้วส่งเรื่องให้ ก.พ.พิจารณาประเมิน ซึ่งตามปกติจะส่งให้ ก.พ.พิจารณาประเมินได้ในอัตราส่วน ๑ รายต่อ ๑ ตำแหน่ง เช่น หากมีตำแหน่งทางวิชาการที่จะแต่งตั้งได้ ๑ ตำแหน่ง ก็ให้ส่วนราชการพิจารณาส่งเรื่องเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้ ก.พ. พิจารณาประเมินได้ไม่เกิน ๑ ราย

๒.๒ บุคคลที่ส่วนราชการจะขอให้ ก.พ. ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งใด บุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. กำหนดเพิ่มเติมไว้ที่สามารถจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้ภายในระยะเวลาอันใกล้ ซึ่งจะต้องไม่เกิน ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่มิคำขอประเมิน และจะต้องได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่เกิน ๒ ขั้น เว้นแต่การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับ ๖ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ หรือระดับ ๓ และ

การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับ ๗ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ ต้องได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่เกิน ๔ ชั้น เช่น

ตัวอย่างที่ ๑ กรณีส่วนราชการขอให้ ก.พ. ประเมินนาย ก.เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษด้านวินัย (นิติกร ๗) ในวันที่มีค่าขอประเมิน นาย ก.จะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑) มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หมายถึง นาย ก.จะต้องมีวุฒิปริญญาทางกฎหมาย และจะต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง หรือต่ำกว่าไม่เกิน ๑ ปี คือนาย ก.จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.กำหนดเพิ่มเติมไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคุณสมบัติ ประเมินผลงานของบุคคลในสายงานนั้น ๆ ซึ่งจะแจ้งให้ทราบต่อไป หมายถึงนาย ก. จะต้อง

(๑) มีคุณวุฒิอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ถ้ามี)

(๒) ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖

(๓) ได้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งนิติกร หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี (กรณีที่ นาย ก.มีวุฒิปริญญาตรีทางกฎหมาย)

(๔) ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งระดับ ๗ หรือต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งระดับ ๗ ไม่เกิน ๒ ชั้น (ในวันที่ขอประเมิน นาย ก.ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าชั้น ๗,๖๓๕ บาท ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข ๓)

ตัวอย่างที่ ๒ กรณีส่วนราชการขอให้ ก.พ. ประเมินนาย ข.เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการด้านการพัฒนาหลักสูตร (นักวิชาการศึกษา ๖) ในวันที่มีค่าขอประเมิน นาย ข.จะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑) มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หมายถึงนาย ข.จะต้องมีวุฒิตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือมีวุฒิไม่ตรงแต่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ.ให้แต่งตั้งได้ และจะต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง หรือต่ำกว่าไม่เกิน ๑ ปี คือนาย ข.จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.กำหนดเพิ่มเติมไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคุณสมบัติ และประเมินผลงานของบุคคลในสายงานนั้น ๆ ซึ่งจะแจ้งให้ทราบต่อไป หมายถึงนาย ข.จะต้อง

(๑) มีคุณวุฒิอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ถ้ามี)

(๒) ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๕

(๓) ได้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี (กรณีนาย ข.มีวุฒิปริญญาตรี)

(๔) ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งระดับ ๖ หรือต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งระดับ ๖ ไม่เกิน ๔ ชั้น (ในวันที่ขอประเมิน นาย ข.ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าชั้น ๕,๗๔๕ บาท ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข ๓)

๒.๓ การส่งคำขอให้ ก.พ.ประเมินบุคคล นอกจากบุคคลผู้ถูกประเมินจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๒.๒ แล้ว จะต้องแสดงผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่บ่งชี้ให้เห็นถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความชำนาญเหมาะสมกับลักษณะงานของตำแหน่งทางวิชาการที่จะแต่งตั้งด้วย ซึ่งผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดังกล่าวจะต้องเป็นเอกสารหรือหลักฐานที่ใช้ประเมินได้ โดยได้รับการรับรองจากผู้ถูกประเมิน จากผู้บังคับบัญชาและจากหัวหน้าส่วนราชการที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่ การรับรองดังกล่าวให้เป็นไปตามแบบรายการประกอบคำขอให้ประเมินบุคคล (แบบ อ.วช.๑) และในกรณีที่มีผลงานส่งไปให้ ก.พ.ประเมินหลายชิ้น ให้จัดเรียงลำดับตามคุณภาพของผลงานนั้น ๆ ด้วย

อย่างไรก็ตาม ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ได้ส่งให้ ก.พ.ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นแล้วนั้น โดยปกติไม่อาจนำมาใช้ประเมินได้อีก เว้นแต่ ก.พ.จะพิจารณาเห็นสมควรให้นำกลับมาใช้ประเมินได้ ซึ่ง ก.พ.จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป เช่น ผลงานซึ่งใช้ประเมินเพื่อการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ แล้ว และต่อมาผลงานนั้นได้มีการศึกษา ค้นคว้า พัฒนาและปรับปรุงให้กว้างขวาง และเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ก็อาจนำมาใช้ประเมินเพื่อการแต่งตั้งในตำแหน่งระดับ ๘ ได้อีก หรือกรณีผลงานที่ส่งมาประเมินยังไม่ได้มาตรฐานหรือไม่สมบูรณ์ หรือยังไม่มีการจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มให้เรียบร้อย เป็นเหตุให้ไม่ผ่านการประเมิน แต่ถ้าหากได้มีการปรับปรุงแก้ไขผลงานเดิมนั้นให้สมบูรณ์มีมาตรฐาน และมีการจัดพิมพ์เป็นที่เรียบร้อยแล้วก็อาจนำกลับมาใช้ประเมินได้อีก เป็นต้น

๒.๔ โดยเจตนารมณ์ของการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ก็เพื่อให้ได้มีการสะสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ในระยะเวลาอันสมควร ดังนั้น ในการขอให้ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิมไม่เกิน ๑ ระดับ เช่นในกรณีที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สามารถจะแต่งตั้งได้เป็นตำแหน่งในระดับ ๘ ผู้ที่ส่วนราชการจะขอให้ ก.พ.พิจารณาประเมินจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าระดับ ๗ เป็นต้น

๒.๕ การขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับ ๘ ขึ้นไป ให้ส่วนราชการระดับกรมพิจารณาส่งเรื่องให้ปลัดกระทรวงหรือปลัดทบวงพิจารณา และให้กระทรวงหรือทบวงเจ้าสังกัดเป็นผู้มีหนังสือขอไปยัง ก.พ. สำหรับส่วนราชการระดับกรมที่ไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง หรือส่วนราชการระดับกรมที่มีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้พิจารณาส่งเรื่องไปขอความเห็นชอบจากรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการนั้น หรือจากนายกรัฐมนตรีในฐานะรัฐมนตรีเจ้าสังกัดแล้วแต่กรณีเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมเป็นผู้มีหนังสือขอไปยัง ก.พ. ทั้งนี้ เนื่องจากตำแหน่งระดับดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญจึงควรจะได้มีการพิจารณาอย่างกว้างขวาง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมาให้ส่วนราชการระดับกรมเป็นผู้มีหนังสือขอไปยัง ก.พ.

๒.๖ เอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ที่ส่งไปพร้อมกับคำขอให้ประเมินบุคคล จะต้องจัดทำขึ้นตามแบบรายการประกอบคำขอให้ประเมินบุคคล (แบบ อ.วช.๑) ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสำหรับใช้ในการประเมินของ ก.พ. และให้ส่งถึงสำนักงาน ก.พ.โดยครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน ๓ ชุด

๓. การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ก.พ.จะพิจารณาประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด และจะมีผลเมื่อใดนั้น ก.พ.จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไปตามแต่กรณี

๔. ในระยะเริ่มแรกของการกำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการนี้ หลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้อาจไม่ครอบคลุมถึงกรณีต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น หากส่วนราชการใดมีปัญหาในทางปฏิบัติว่าจะสามารถกระทำได้หรือไม่ ประการใด ก็ให้นำเสนอ ก.พ.พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

หมายเหตุ หากส่วนราชการใดมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โปรดติดต่อสอบถามรายละเอียดต่าง ๆ ไปยังกองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๑, ๒ หรือ ๓ สำนักงาน ก.พ. โทร. ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๑๑๗, ๑๑๘ หรือ ๑๒๕

คำอธิบาย

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๐๖๐๑/ว ๑๐. ลว. ๗ ต.ค. ๒๕๒๙
เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

การออกหนังสือฉบับนี้มีเหตุผลอย่างไร

เหตุผลในการออกหนังสือฉบับนี้สืบเนื่องมาจาก ก.พ. ได้กำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งผู้ที่จะได้รับพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีผลงานที่แสดงให้เห็นว่า เป็นผู้มีความรู้, ความสามารถ, ประสบการณ์ และความชำนาญเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนั้นก่อนที่จะแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จึงต้องส่งผลงานของบุคคลนั้นไปให้ ก.พ. ประเมินก่อน เมื่อผ่านการประเมินแล้วจึงจะแต่งตั้งได้ ทั้งนี้เพื่อให้การส่งคำขอประเมินบุคคลไปให้ ก.พ. พิจารณาเป็นไปในแนวเดียวกัน จึงได้ออกหนังสือฉบับนี้เพื่อให้ส่วนราชการถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

สาระสำคัญของหนังสือฉบับนี้มีอย่างไร

หนังสือฉบับนี้มีสาระสำคัญพอสรุปได้คือ บุคคลที่ส่วนราชการจะส่งผลงานไปให้ ก.พ. ประเมินต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งครบถ้วน ในกรณีไม่ครบจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่มิได้คำขอประเมิน
 ๒. ผลงานที่จะส่งไปขอประเมิน ต้องมีเอกสารหรือหลักฐานที่ได้รับการรับรองจากบุคคลนั้น จากผู้บังคับบัญชาและจากหัวหน้าส่วนราชการที่สังกัดอยู่
 ๓. การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นต้องไม่สูงกว่าระดับเดิมของบุคคลนั้น ๑ ระดับ
 ๔. การขอประเมินเพื่อแต่งตั้งตั้งแต่ระดับ ๕ ขึ้นไปต้องเสนอผ่านกระทรวง โดยให้กระทรวงเป็นผู้ขอไปยัง ก.พ. สำหรับส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีให้เสนอขอความเห็นชอบจากรัฐมนตรีในฐานะผู้บังคับบัญชาส่วนราชการนั้น หรือนายกรัฐมนตรีก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจึงให้หัวหน้าส่วนราชการนั้นเป็นผู้มีหนังสือไปยัง ก.พ.
 ๕. ให้จัดส่งเอกสารแบบ อวช ๑ ไปเพื่อประกอบการพิจารณา รวม ๓ ชุด
- ทั้งนี้การแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทุกตำแหน่งจะต้องขอให้ ก.พ. ประเมินก่อน เมื่อผ่านการประเมินแล้วจึงจะแต่งตั้งได้ ●
-

วินัยข้าราชการ

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์

เดือนนี้ขอนำชีวิตของผู้ที่ทำงานอยู่ในแวดวงของป่าเขาถ้ำเนาไพร และทรัพยากรจากป่ามาเล่าสู่กันฟังต่อจากเดือนที่แล้วเพื่อเป็นอุทาหรณ์เตือนใจเพื่อนข้าราชการด้วยกัน

คัดเลือกกล้าแนว

นายช่าง ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ไปสำรวจคัดเลือกไม้ในป่าแปลงหนึ่ง ปรากฏว่านายช่าง ได้ดำเนินการสำรวจคัดเลือกติดตราประจำต้นไม้ลำออกนอกแนวเขตป่าสัมปทานเข้าไปในเขตป่าที่ติดต่อกัน โดยลำออกนอกแนวเขตลำห้วยที่ใช้แบ่งเขตป่า ประมาณ ๕๐-๑๐๐ เมตร โดยคัดเลือกไม้ไว้ ๕๐ ต้น และได้โค่นและประทับตราชักลากแล้ว ๔๘ ต้น ตัดทอนได้ ๕๔ ท่อน ยังไม่ได้โค่นอีก ๒ ต้น ซึ่งผู้รับสัมปทานได้ชักลากไม้ไปไว้ยังที่รวมหมอนไม้แล้ว เหตุที่มีการคัดเลือกไม้ลำแปลง เพราะว่าบริเวณดังกล่าวเป็นป่ารก การสำรวจและหมายแนวเขตกระทำโดยอาศัยแผนที่และเข็มทิศ พร้อมกับสอบถามชาวบ้านที่เป็นคนงานเป็นหลัก ปรากฏว่าชาวบ้านเรียกชื่อลำห้วยที่ใช้แบ่งแนวเขตป่าต่างไปจากที่ระบุไว้ในแผนที่ อีกทั้งบริเวณป่าแห่งนั้น

เป็นป่าบริเวณชายแดนเขตติดต่อไทย - เขมร ขณะทำการสำรวจคัดเลือกก็มีเหตุการณ์รุนแรงถึงขั้นปะทะกัน การปฏิบัติงานจึงดำเนินไปอย่างเร่งรีบและต้องคอยระวังกับระเบิดและลูกหลงจากการสู้รบด้วย จึงทำให้ขาดความละเอียดรอบคอบ และมีการคัดเลือกไม้ลำแปลงไปบ้าง แต่มิได้มีเจตนาแต่อย่างใด นอกจากนั้นที่ทราบว่าการลำแนวกก็เพราะทหารบินสำรวจพบ ลำพังการตรวจสอบภาคพื้นดินก็ไม่อาจทราบได้ว่าลำแนวเลย การกระทำของนายช่างเป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน (กษ. ตัด ๘/๒๕๒๙)

สุราพาไป

นายเมรชัย ได้ร่วมก๊งสุรากับเพื่อนจนได้ที่พ้อมีอาการ ก็เดินทางกลับบ้านพัก ขณะนั้นเวลาประมาณตีสองเศษ นายเมรชัย ได้พาตัวเองขึ้นไปยังห้องพักที่อยู่ชั้น ๔ ระหว่างทางพบว่าประตูห้องพักของนางเน้ย เปิดแง้มอยู่ และนางเน้ย กำลังนอนหลับ

อยู่บนเตียงนอน ด้วยฤทธิ์ของสุรา นายเมรีย จึงได้เข้าไปกอดนางเนย ทำให้นางเนย ตกใจตื่น ร้องขอความช่วยเหลือขึ้น การกระทำของนายเมรีย เป็นการประพฤติน่าตำหนิตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน (กษ. ตัด ๑๐/๒๕๒๔)

เงินกู้โรงเลื่อย

นายดี มีความซัดสนเรื่องเงินทองจึงได้ไปเจรจาขอยืมเงินจากนายรวย เจ้าของโรงเลื่อยที่อยู่ในเขตรับผิดชอบของตน จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท นายรวยตกลงให้นายดี ยืมไปโดยจ่ายเป็นเช็คเงินสด และให้นายดี เซ็นชื่อไว้ในต้นขั้วเช็คด้วย หลังจากนั้น นายดี ก็มอบเช็คให้นายสิง ไปเบิกเงินจากธนาคาร ภายหลังนายรวย กลับว่าจะไม่ได้เงินคืนจากนายดี จึงได้ร้องเรียนว่า นายดี เรียกร้องเอาเงินจากตน จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท และได้มีการดำเนินคดีอาญากับนายดีด้วย ที่สุดอัยการได้มีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องนายดี ในข้อหาดังกล่าว และนายดี ได้ชำระเงินคืนให้แก่ นายรวย ครบถ้วนแล้ว การกระทำของนายดี เป็นการประพฤติน่าตำหนิตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น (กษ. ลด ๒/๒๕๒๔)

ใบเบิกทางถ่านไม้

พ่อค้าคนหนึ่งได้ยื่นคำร้องต่อนายไม้ เพื่อขอใบเบิกทางนำถ่านไม้ ประมาณ ๑๕๐ กระสอบ

ปริมาณ ๑๕.๐๐ ลูกบาศก์เมตร เคลื่อนที่โดยนำใบเบิกทางของอีกอำเภอหนึ่งมาประกอบคำร้องด้วย นายไม้ ได้ดำเนินการออกใบเบิกทางนำถ่านไม้ เคลื่อนที่ให้แก่พ่อค้าไป โดยมีได้ลงรับแจ้งเข้าเขตด่านป่าไม้ก่อนตามที่กฎหมายป่าไม้ระบุไว้ พร้อมกันนั้น ได้ระบุในคำขอว่าได้ตรวจสอบถูกต้องแล้ว และเสนอคำขอตั้งกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาเพื่ออนุมัติไปก่อนที่จะได้ทำการตรวจสอบจริง ๆ นอกจากนั้น เมื่อนายไม้ ออกใบเบิกทางใหม่ให้พ่อค้าแล้ว นายไม้ ก็ได้ขีดฆ่าด้านหลังใบเบิกทางฉบับเดิมตามคำสั่งของทางราชการอีก การกระทำของนายไม้ เป็นความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ ขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๖๔, ๗๑, ๗๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น (กษ. ลด ๗/๒๕๒๓)

จดทะเบียนสมรสซ้อน

นายหวน กับนางหอม ได้จดทะเบียนสมรสกัน และมีบุตรด้วยกัน ๔ คน ต่อมานายหวน ย้ายไปรับราชการยังต่างจังหวัดหลายแห่ง นางหอม ก็คงอยู่ที่บ้านเดิมมิได้ย้ายติดตามไปอยู่ด้วยแต่อย่างใด นายหวน ได้เกิดมีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกับนางข่า และอยู่กินด้วยกันจนมีบุตร ๑ คน ต่อมานางข่า ได้สอบแข่งขันเข้ารับราชการได้ แต่จังหวัดจะไม่ยอมรับบรรจุ เนื่องจากหลักฐานใบสมรสสอบกับทะเบียนบ้านไม่ตรงกันโดยใบสมรสสอบระบุว่า เป็น “นางสาวข่า” แต่ทะเบียนบ้าน เป็น “นางข่า” นางข่า กับนายหวน จึงไปจดทะเบียนสมรสกันแล้วนำหลักฐานไปแสดงต่อทางราชการ และได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่ง นางหอม ภรรยาคนแรกก็ทราบ

ดีและมีได้หักท้วงแต่อย่างใด ต่อมาอีกประมาณ ๑๐ ปี นับจากวันจดทะเบียนสมรสครั้งที่สอง นางหอมกับนายหวน เกิดขัดแย้งกันในเรื่องการเงิน ทำให้นางหอม ไม่พอใจ นางหอม จึงร้องเรียนต่อผู้ว่าราชการจังหวัด และจะดำเนินคดีอาญาด้วย แต่ปรากฏว่าคดีขาดอายุความแล้ว นางหอม จึงได้ฟ้องต่อศาลขอหย่ากับนายหวน พร้อมกับขอค่าเลี้ยงดูด้วย แต่ก็ต้องถอนฟ้องเพราะกลัวจะแพ้คดี เนื่องจากนายหวน มีได้ทอดทิ้งหรือไม่เลี้ยงดูแต่อย่างใด ต่อมา นางหอม ได้ฟ้องต่อศาลอีก โดยขอให้ศาลพิพากษาว่าการจดทะเบียนสมรสของนายหวน กับนางขำ เป็นโมฆะ และสั่งให้นบุตรที่เกิดจาก นางขำ เป็นบุตรที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วย แต่ศาลยกฟ้องเพราะว่า นายหวน กับนางขำ จดทะเบียนหย่ากันก่อนที่นางหอม จะฟ้องเสียอีก ส่วนบุตรนั้น ศาลพิพากษาว่า ค่าพิพากษาไม่มีผลย้อนหลัง เพราะบุตรนั้นชอบด้วยกฎหมายมาแต่แรกแล้ว การกระทำของนายหวน และนางขำ เป็นการประพฤดิชั่ว ตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือนนายหวน ๑ ขั้น และตัดเงินเดือนนางขำ ๑๐% ๓ เดือน (กษ. ลต ๑/๒๕๒๕)

ใบเบิกทาง

ราษฎรได้นำไม้นอกประเภทหวงห้ามชนิดต่าง ๆ จำนวน ๒๐ ท่อน มายื่นคำขอต่อนายแก้ว เพื่อออกใบเบิกทางนำไม้เคลื่อนที่ นายแก้ว ก็ได้ดำเนินการออกใบเบิกทางนำไม้เคลื่อนที่ไปยังท้องถิ่นอื่น จำนวน ๒ ฉบับ ให้ไปทั้งที่มีได้มีอำนาจดำเนินการได้แต่ประการใด (ตามระเบียบของทางราชการด่านป่าไม้ที่จะออกใบเบิกทางให้นำไม้

เคลื่อนที่ได้ จะต้องเป็นด่านป่าไม้ตามประกาศของกระทรวงเกษตรฯ และใบเบิกทางกรณีนี้ออกได้เฉพาะจากตอไม้ถึงด่านป่าไม้แห่งแรกเท่านั้น) ต่อมาเมื่อนายแก้ว ทราบว่า การกระทำของตนดังกล่าว เป็นการไม่ถูกต้องตามระเบียบ จึงได้ติดตามนำใบเบิกทางทั้งสองฉบับมาแก้ไขใหม่ โดยชุลลอบแล้วเขียนข้อความใหม่ทับลงไปโดยมิได้ปฏิบัติตามระเบียบอีก (ตามระเบียบจะต้องขีดฆ่าและประทับตรากำกับไว้ พร้อมกับหมายเหตุไว้ด้วยว่ามีการขีดฆ่าที่แห่งและประทับตรากำกับไว้เช่นกัน) นอกจากนั้นในการออกใบเบิกทางนำไม้เคลื่อนที่อีกสองฉบับก็ปรากฏว่า นายแก้ว มิได้เขียนระบุไว้ด้านหลังใบเบิกทางว่าต้องหยุดให้ด่านป่าไม้ด่านแรกตรวจสอบและอนุญาตให้ผ่านด่านได้เสียก่อน จึงจะนำไม้เคลื่อนที่ไปยังจุดหมายได้ แต่อย่างไรก็ตามไม้ดังกล่าวเป็นไม้นอกประเภทหวงห้าม ซึ่งราษฎรมีความชอบธรรมที่จะทำไม้ออกได้โดยไม่ต้องขอรับอนุญาตอยู่แล้ว และจากการสอบสวนก็ไม่ปรากฏหลักฐานว่า นายแก้ว มีเจตนาส่อไปในทางทุจริตแต่อย่างใด การกระทำของนายแก้ว จึงเป็นเพียงไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น (กษ. ลต ๘/๒๕๒๕)

ตรวจที่ด่าน/ไม่ตรวจที่ป่า

ราษฎรได้นำรถยนต์บรรทุกไม้นอกประเภทหวงห้ามชนิดต่าง ๆ รวม ๓๖๐ ท่อน ปริมาตร ๓๑๐ ลูกบาศก์เมตร เข้าเขตด่าน มาขอออกใบเบิกทางนำ

ไม้เคลื่อนที่ นายก้าน ก็ได้สอบถามว่าได้ไม้มาจากที่ใด เมื่อราษฎรยืนยันว่าตัดมาจากป่าธรรมดา นายก้าน ก็ได้ทำการตรวจสอบชนิด ขนาด จำนวน และ ปริมาตรของไม้ และจดลงในสมุดบัญชีรายการไม้ พร้อมกับประทับตราไว้ที่หน้าตัดไม้แต่ละท่อน แล้วบันทึกเสนอนายอำเภอเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียม และออกใบเบิกทางนำไม้เคลื่อนที่ให้แก่ราษฎรไป โดยมีได้ปฏิบัติตามระเบียบที่ทางราชการกำหนดไว้ว่าจะต้องไปทำการตรวจสอบไม้ในป่าก่อน พร้อมทั้งติดตราประจำตัวที่คอไม้ด้วย เพื่อให้แน่ใจว่าไม้นอกประเภทหวงห้ามที่ตัดพื้นนั้น มิได้อยู่ในเขตป่าสงวน เขตอุทยาน หรือเป็นที่ป่าต้นน้ำลำธารที่ทางราชการห้ามไว้ เสร็จแล้วจึงจัดทำบัญชีไม่เสนอนายอำเภอเพื่อรับรองลงนามก่อน จากนั้นจึงออกใบเบิกทางให้นำไม้เคลื่อนที่ไปยังค่านป่าไม้ค่านแรก เพื่อให้ค่านป่าไม้แห่งแรกเรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมแต่อย่างใด นอกจากนั้น นายก้าน ยังได้เขียนใบเบิกทางไปโดยวันที่ที่ออกใบเบิกทาง ต้นข้าวและปลายข้าวไม่ตรงกัน เพราะว่า นายก้าน มิได้ใส่กระดาษคาร์บอนให้เรียบร้อย และยังหลงลืมมิได้ให้ผู้รับอนุญาตและผู้อนุญาตลงนามในหมายเหตุด้านหลังใบเบิกทางนำไม้เคลื่อนที่จำนวน ๔ ฉบับ จากการสอบสวนไม่ปรากฏหลักฐานว่า นายก้าน ได้กระทำไปโดยส่อเจตนาทุจริต ประกอบทั้งไม้ดังกล่าวเป็นไม้นอกประเภทหวงห้ามที่ราษฎรมีความชอบธรรมที่จะทำไม้ออกได้โดยไม่ต้องขอรับอนุญาตอยู่แล้ว อีกทั้งไม่ปรากฏหลักฐานว่าไม้ดังกล่าวได้ตัดพื้นมาจากป่าสงวนแต่อย่างใด การกระทำของนายก้าน เป็นเพียงไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษามลประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น (กษ. ลด ๔/๒๕๒๕)

จ้างคนงาน

นายหนู ได้ว่าจ้างคนงานให้ปฏิบัติงานในบของงานอุทยานแห่งชาติ แต่กลับนำคนงานจำนวนหนึ่ง จากงานนี้ไปทำงานปรับปรุงบริเวณบ้านพัก ถมดินลูกรังทำถนนหน้าสำนักงาน สร้างบ่อถักน้ำ เรือนเพาะชำ โรงเก็บรถยนต์ เสาธง วางท่อระบายน้ำ ห้องสุขา ฯลฯ โดยมีได้ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงประมาณเสียก่อนแต่อย่างใด แต่ นายหนู ก็ได้นำเงินค่าแรงงานไปจ่ายให้กับคนงานทุกคนโดยถูกต้องไม่มีค้างจ่าย แม้ว่านายหนู จะได้ให้คนงานเซ็นชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือเพื่อเบิกจ่ายเงินไม่ถูกต้องตามระเบียบก็ตาม การกระทำของนายหนู เป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น (กษ. ลด ๔/๒๕๒๐)

ทำไม้ผิดแปลง

ราษฎร จำนวน ๘ ราย ได้นำที่ดินของตน ซึ่งมีหนังสือรับรองการทำประโยชน์ (น.ส.๓) ไปจำนองไว้กับสหกรณ์การเกษตรแห่งหนึ่ง และยังมีสิทธิขอยืมหนังสือรับรองการทำประโยชน์ดังกล่าวซึ่งติดจำนองไปใช้ในกิจการอื่นชั่วคราวได้ ปรากฏว่าราษฎรทั้ง ๘ ราย ได้ขอยืมหนังสือรับรองการทำประโยชน์ดังกล่าวมาจากสหกรณ์ และได้นำไปเป็นหลักฐานในการยื่นคำขอทำไม้ยางในที่ติดต่อทางราชการ นายทอง ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ออกไปทำการตรวจสอบไม้ยาง

ที่ขึ้นในที่ดิน น.ส. ๓ ดังกล่าว แต่นายทอง มิได้นำ
เจ้าของที่ดินไปร่วมนำตรวจด้วย คงมีแต่ตัวแทน
ของเจ้าของที่ดินเท่านั้นที่ได้นำชี้ แล้วนายทอง ได้
รายงานต่อผู้บังคับบัญชาว่า ไม้ที่ตรวจสอบขึ้นอยู่ใน
ที่ดินที่ทำประโยชน์สมบูรณ์แล้ว และไม่อยู่ใน
พื้นที่จำแนกประเภทที่ดินเป็นป่าไม้ อีกทั้งลักษณะไม้
ที่ตรวจพบทั้งหมดก็แก่เฟ่าวายน้ำมัน หรืออยู่ใน
ลักษณะพิกัดอันไม่อาจจะอยู่ยืนนานต่อไป อยู่ใน
หลักเกณฑ์สมควรแก่การอนุญาตตามระเบียบได้
ผู้บังคับบัญชาจึงได้สั่งให้ดำเนินการออกใบอนุญาต
ให้แก่ผู้ขอทั้งหมด หลังจากนั้น นายเงิน ก็ได้ออก
ไปดำเนินการติดตราสำรวจไว้ แล้วราษฎรได้ทำ
การตัดฟัน จากนั้น นายนาค ได้ออกไปติดตรา
ชักลากไม้ดังกล่าวได้ จำนวน ๑๘ ท่อน และนาย
เงิน ก็ได้ดำเนินการติดตราภาคหลวงไม้เหล่านั้นอีก
ปรากฏว่าการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ทั้งสามคน
เกิดความผิดพลาด เพราะว่าไม้ทั้งหมดที่ทำออก
มานั้นมิได้ขึ้นอยู่ในที่ดิน น.ส. ๓ ตามที่ได้ยื่นประกอบ
คำขอ หากแต่ไม้เหล่านั้นขึ้นอยู่ในที่ดิน น.ส. ๓
แปลงอื่น สาเหตุที่เกิดความผิดพลาดครั้งนี้เนื่องจาก
ความบกพร่องไม่ละเอียดรอบคอบของนายทอง
ที่ยอมให้ตัวแทนของเจ้าของที่ดินเป็นผู้นำชี้ ทำให้
เกิดความผิดพลาดขึ้น และนายเงิน กับนายนาค
ก็ได้ปฏิบัติตามที่ไปตามที่นายทอง ได้ดำเนินการไว้
โดยมิได้เฉลียวใจแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามกรณีนี้
ยังไม่เกิดความเสียหายแก่ราชการ เพราะว่าไม้เหล่านี้อาจ
ขึ้นในที่ดิน น.ส. ๓ ดังกล่าว มีสิทธิที่จะทำออกได้
ภายหลังเมื่อทราบว่าการออกใบเบิกทางนำไม้
เคลื่อนที่ผิดพลาด ทางราชการจึงได้ขออนุมัติกรม
ป่าไม้ดำเนินการแก้ไขความผิดพลาดเหล่านั้น ผลคดี
อาญาถึงที่สุด พนักงานอัยการมีคำสั่งเด็ดขาดไม่
ฟ้องเรื่องนี้ การกระทำของบุคคลทั้งสามเป็นการไม่
ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบด้วยความ
ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตาม

มาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน
นายทอง ๑ ขั้น และตัดเงินเดือนนายเงิน และนายนาค
คนละ ๑๐% ๓ เดือน (กษ. ลด ๗/๒๕๒๐)

ตรวจวัดปุ่มไม้

ราษฎรได้ยื่นคำขอตรวจวัดประทับตราเพื่อ
คำนวณค่าภาคหลวงปุ่มไม้มูลค่าไม้จำนวน ๔๗
ปุ่ม จากไม้ ๒ ต้น นายสวน ได้ตรวจสอบคำขอ
ดังกล่าวโดยไม่รอบคอบ ทำให้ไม่พบว่าคำขอนั้น
ได้อย่างสถานที่รวมหมอนไม้ไม่ตรงตามสถานที่ที่
ระบุไว้ในใบอนุญาตทำไม้ และได้ออกไปตรวจสอบ
ติดราค่าภาคหลวงไม้รายนี้ไม่ตรงหมอนตามที่ระบุ
ไว้ในใบอนุญาต ทำให้เห็นว่าเป็นการผิดปกตวิสัย
ไม่น่าจะเป็นไปได้ว่าไม้ ๒ ต้น จะมีปุ่มถึง ๔๗ ปุ่ม
แต่นายสวน ก็ได้เรียกเก็บเงินค่าภาคหลวงและค่า
บำรุงป่าไม้มูลค่าไม้จำนวน ๔๗ ปุ่ม จากไม้ ๒ ต้น
ถูกต้อง นอกจากนั้นนายสวน ก็ไม่จัดการให้ราษฎร
ยื่นคำขอรับอนุญาตแปรรูปไม้เพื่อตัดปุ่มไม้มูลค่า
ไม้ ที่อ้างว่าได้มาโดยชอบด้วยกฎหมายเสียก่อน
จากการสอบสวนไม่อาจชี้ได้ว่าปุ่มไม้ปุ่มใดเสียมา
จากไม้ท่อนใด ประกอบกับไม้มูลค่าไม้ดังกล่าวก็
ได้มีการแปรรูปไปก่อนแล้ว จึงไม่มีหลักฐานที่จะฟัง
ได้โดยชัดแจ้งว่า นายสวน มีส่วนร่วมรู้เห็นกับการนี้
แต่ก็อาจเป็นช่องทางก่อให้เกิดการทุจริตได้ง่ายขึ้น
การกระทำของนายสวน เป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติ
หน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการโดย
ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ
ตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ลด
ขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น (กษ. ลด ๘/๒๕๒๐)

ตรวจคัดไม้ผิด

นายม้า ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ไปช่วยสำรวจติดตามไม้บริเวณป่าโครงการหน้าเขื่อนที่จะทำเป็นอ่างเก็บน้ำ นายม้า ไม่ค่อยจะได้เข้าไปทำงานสำรวจคัดเลือกไม้ตามที่ได้รับมอบหมายทำให้งานล่าช้า และตรวจคัดเลือกไม้ผิดชนิดเป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่เป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง เพราะไม้ที่นายม้า คัดเลือกผิดเป็นไม้นอกประเภท ซึ่งไม่ต้องเสียค่าภาคหลวง เมื่อตัดรากล้างไปจึงไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแต่กลับทำให้ได้ประโยชน์ อย่างไรก็ตามไม้ในอ่างเก็บน้ำส่วนมากเป็นไม้ไม่มีค่าในทางเศรษฐกิจ ไม่มีใครกล้าทำออกขาย ภายหลังทางราชการจึงได้อนุมัติให้ตัดฟันไม้ดังกล่าวออก และตัดทอนเป็นท่อนสั้น ๆ เพื่อปล่อยให้ไหลลงคูโมงไปตามน้ำ เพราะว่าพื้นที่บริเวณดังกล่าวจะใช้เป็นที่เก็บกักน้ำ จำเป็นต้องคัดเลือกและตัดฟันไม้ออกมาให้หมดอยู่แล้ว การกระทำของนายม้า เป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ตามมาตรา ๖๘, ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น (กษ. ลด ๑/๒๕๒๑)

รับทำบัญชีไม้

โรงงานแปรรูปไม้ด้วยเครื่องจักรเพื่อประดิษฐ์กรรมแห่งหนึ่ง ผู้รับอนุญาตและผู้ควบคุมดูแล

โรงงานต่างก็ไม่มีผู้ใดทำบัญชีไม้ประจำโรงงานได้ แม้ว่าการสอน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่จะได้แนะนำวิธีทำบัญชีให้แล้วก็ตาม ผู้ควบคุมดูแลโรงงานซึ่งรู้จักชอบพอกับนายสอน จึงได้มาอ่อนวอนขอให้นายสอนช่วยเหลือจัดทำบัญชีให้พลางก่อนจนกว่าจะหาผู้ที่มีความรู้ในการทำบัญชีได้ นายสอน เสียอ่อนวอนไม่ได้จึงรับปากช่วยเหลือจัดทำบัญชีไม้ประจำโรงงานให้โดยไม่ได้รับสินจ้าง นอกจากนั้น การทำบัญชีดังกล่าวก็ทำนอกเวลาราชการ ไม่ได้เอาเวลาราชการมาทำบัญชีแต่อย่างใด แต่การกระทำของนายสอนดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของทางราชการที่ห้ามมิให้รับทำบัญชีไม้ให้กับโรงงานแปรรูปไม้เป็นความผิดตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น (กษ. ลด ๒/๒๕๒๑)

ไม่ดำเนินคดี

นางนุ้ย ซึ่งเป็นราษฎรได้นำไม้หอมรถไฟจำนวน ๑๗๐ ท่อน ซึ่งได้มาโดยมิชอบทางและมีรูปรอยตราตรวจของเจ้าหน้าที่ประทับไว้อย่างถูกต้อง ล่วงล้ำเข้ามาในเขตด่านป่าไม้โดยมิได้นำแจ้งเข้าเขตด่านก่อน นายน้อย ตรวจพบก็ได้ดำเนินคดีกับนางนุ้ย กลับบันทึกเสนอนายอำเภอให้คืนไม้จำนวนนี้ให้นางนุ้ยไป ทั้งที่ทางราชการได้วางระเบียบไว้ว่า ถ้าปรากฏว่าผู้นำไม้ล่วงเข้าเขตด่านนำไม้ไปจำหน่ายจ่ายโอนก่อนนำแจ้งเข้าเขตด่านให้ดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดด้วย ซึ่งกรณีนี้ก็ปรากฏว่า นางนุ้ย ก็ได้นำไม้ล่วงเข้าเขตด่านไม้โดยที่ยังมิได้นำแจ้งเข้าเขตด่านก่อนและนางนุ้ย ได้โอนหอมไม้ดังกล่าวให้แก่การรถไฟไปแล้วด้วย ทำให้รัฐขาดรายได้จากเงินค่าปรับ การกระทำของนายน้อย เป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของ

ทางราชการด้วย ความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน (กษ. ลด ๗/๒๕๒๑)

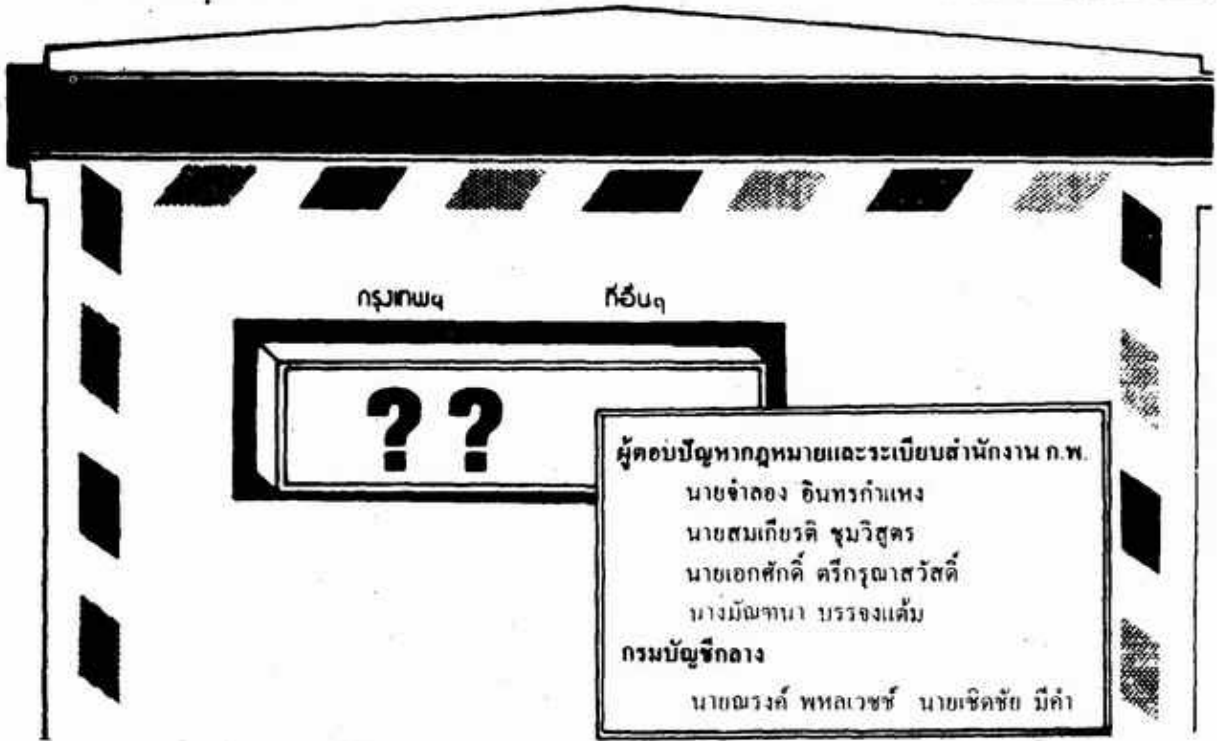
ไม้ค้ำป่า

ทางราชการได้วางแผนการสำรวจยึดไม้ค้ำป่า ๔ ป่า โดยประมาณการว่าจะใช้เวลาทำการป่าละประมาณ ๑๘๐ วัน และประมาณการไว้ว่าจะได้ไม้สัก ๑๒๕,๐๐๐ ท่อน ไม้สักสด ๖,๗๐๐ ท่อน และไม้กระยาเลย ประมาณ ๔,๒๐๐ ท่อน โดยให้นายโย่ง เป็นหัวหน้า และนายอ้วน เป็นผู้ช่วยในการตรวจสอบผลของการสำรวจตรวจยึด เมื่อดำเนินการไปจนหมดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในแผนการแล้ว ปรากฏว่านายโย่ง ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับกรณีนี้ ได้ดำเนินการให้จังหวัดออกคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการสำรวจยึดไม้ค้ำป่าต่อไป โดยไม่ได้ดำเนินการรายงานเพื่อขออนุมัติขยายเวลาจากส่วนกลางเสียก่อน ผลจากการขยายเวลาการดำเนินการในกรณีนี้ ทำให้จำนวนไม้ค้ำป่าที่เจ้าหน้าที่ดำเนินการสำรวจตรวจยึดไว้ได้มากกว่าประมาณการ คือ ตรวจยึดไม้สัก ๒๔๒,๐๐๐ ท่อน ไม้

กระยาเลย ๒๗,๐๐๐ ท่อน เกินจากประมาณการไว้คือ ไม้สัก ๑๔๗,๐๐๐ ท่อน ไม้กระยาเลย ๒๒,๘๐๐ ท่อน ในกรณีนี้ จังหวัดได้สั่งให้นายโย่ง กับนายอ้วน ซึ่งเป็นผู้ช่วยของนายโย่ง ให้ร่วมกันเข้าไปตรวจสอบผลการสำรวจตรวจยึดไม้ค้ำด้วย ปรากฏว่านายโย่งเข้าไปตรวจสอบเพียง ๒ วัน ส่วนนายอ้วน เข้าไปตรวจสอบเพียง ๔ วัน ทำให้การสำรวจตรวจยึดไม้ค้ำป่าเพื่อขายให้กับองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้บกพร่องหลายประการ อาทิเช่น ขนาดไม้ตามบัญชีตีตราขายไม่ตรงกับบัญชีตรวจสอบ (ขนาดที่แท้จริง) จำนวน ๑๐ ท่อน เลขเรียงยึดในบัญชีตีตราขายไม่ตรงกับเลขเรียงยึดบนเขียงไม้ จำนวน ๑๗๐ ท่อน เลขเรียง ร.บ. เป็นหลักแสนผิดข้อเท็จจริง เพราะมีการตีตราไม้เป็นเรือนหมื่น จำนวน ๑ ท่อน ไม้ท่อนเดียวตีตรา ร.บ. ๒ เลขจำนวน ๕ ท่อน อ้างเลขเรียงยึดในบัญชีตรวจตีตราขายผิดไปจากเลขยึดที่แท้จริง จำนวน ๔,๐๐๐ ท่อนเศษ ชนิดไม้ผิดประเภท จำนวน ๑๘ ท่อน เป็นต้น การกระทำของนายโย่งและนายอ้วน เป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือนนายโย่ง ๑ ชั้น และตัดเงินเดือนนายอ้วน ๑๐% ๔ เดือน (กษ. ลด ๕/๒๕๒๐)



ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน



เรื่อง ข้าราชการพลเรือนสามัญถูกศาลพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย

ถาม เจ้าหน้าที่

นาย ก.ถูกฟ้องคดีล้มละลายหลังจากได้รับการบรรจุเข้ารับราชการแล้วและศาลได้พิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย แต่ต่อมาศาลได้มีคำสั่งยกเลิกการล้มละลายเนื่องจากหนี้สินของบุคคลดังกล่าวได้มีการชำระจนเต็มจำนวน จึงสงสัยว่ากรณีเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งให้ นาย ก.ออกจากราชการหรือไม่

ตอบ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้บุคคลซึ่งจะบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔ และสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการแล้ว หากภายหลังปรากฏว่า ขาดคุณสมบัติทั่วไปโดยไม่ได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันนี้ก็ได้บัญญัติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน สำหรับกรณีของนาย ก.แม้ศาลจะได้สั่งยกเลิกการล้มละลายแล้วก็ตามนาย ก.ก็ยังเคยเป็นบุคคลล้ม-

ละลาย ซึ่งขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔ (๙) ผู้บังคับบัญชาจึงต้องสั่งให้นาย ก. ออกจากราชการตามมาตรา ๕๔ (มติ ก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี)

เรื่อง ข้าราชการเสพสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ถาม สมาชิกผู้หนึ่ง

นายแดงเพิ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้ประมาณ ๔ เดือน ได้เสพสุราในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้นายแดงออกจากราชการเพราะเป็นผู้ที่ทดลองไม่เหมาะสมตามนัยมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้หรือไม่ อย่างไร

ตอบ โดยที่มาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดก็ตามตามมาตรา ๓๘ วรรค ๑ และมาตรา ๔๒ ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในช่วงเวลาดังกล่าว ปรากฏว่า ผู้นั้นมีคุณสมบัติไม่ดี ไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะให้รับราชการต่อไป ก็ให้ผู้บังคับบัญชา รายงานผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ เพื่อพิจารณาว่า จะควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปหรือไม่ ถ้าหาก

ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ เห็นว่าไม่ควรให้รับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ สำหรับกรณีนายแดงนี้เป็นเรื่องที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เสพสุรา ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการจึงถือได้ว่าเป็นการประพฤตินั้นไม่เหมาะสม ดังนั้นหากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ พิจารณาแล้ว เห็นว่าไม่ควรให้ผู้นี้รับราชการต่อไปก็มีอำนาจสั่งให้ออกจากราชการได้ตามมาตรา ๔๖ ประกอบกับกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

อนึ่ง การเสพสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการนี้ นอกจากเป็นการประพฤตินั้นไม่เหมาะสมแล้ว ยังเข้าข่ายเป็นการกระทำผิดวินัยด้วย และข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งกระทำผิดวินัยนั้นมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่าจะต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งข้าราชการพลเรือนที่แม้ว่าจะอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรา ๔๖ อยู่ก็ตาม แต่ก็มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญแล้ว เมื่อปรากฏว่าได้กระทำผิดวินัยในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรา ๔๖ ผู้บังคับบัญชาก็ดำเนินการทางวินัยได้

เรื่อง การจัดลำดับอาวุโสในราชการ

ถาม บุคคลากร

ในการพิจารณาเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกจากจะใช้เกณฑ์การพิจารณาตามมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว ผู้บังคับบัญชายังได้คำนึงถึงเรื่องอาวุโสด้วย แต่โดยที่เรื่องการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการพลเรือนยังไม่มีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ จึงขอยกถามว่าในการพิจารณาจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการพลเรือนควรจะมีสิ่งใดเป็นหลักในการพิจารณาก่อนหลัง

ตอบ

เรื่องอาวุโสของข้าราชการได้มีกำหนดไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ ข้อ ๕๒ และข้อ ๕๔ เกี่ยวกับเรื่องการรักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดและการรักษาราชการแทนนายอำเภอ โดยข้อ ๕๒ กำหนดว่า “ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้...ถ้าไม่มีทั้งผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด และปลัดจังหวัด หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดซึ่งมีอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นเป็นผู้รักษาราชการแทน” และข้อ ๕๔ กำหนดว่า “ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ และนายอำเภอมิได้แต่งตั้งผู้ใดให้เป็นผู้รักษาราชการแทน ให้หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอผู้มีอาวุโสตาม

ระเบียบแบบแผนเป็นผู้รักษาราชการแทน” จากประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าการจัดลำดับอาวุโสของข้าราชการนั้นจะต้องคำนึงถึงระเบียบแบบแผนของทางราชการด้วย ซึ่งอาจมีแตกต่างกันระหว่างข้าราชการที่อยู่ภายใต้บังคับกรกลางบริหารงานบุคคลที่ต่างกัน สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญนั้นมิได้มีระเบียบแบบแผนในการจัดลำดับอาวุโสไว้ชัดเจน กรณีจึงน่าจะจัดลำดับอาวุโสในราชการของข้าราชการได้ตามลำดับดังนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
๒. ถ้าเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
๓. ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดได้รับเงินเดือนมากกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
๔. ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนเท่ากัน ผู้ใดมีอายุราชการมากกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
๕. ถ้าเป็นผู้ที่มีอายุราชการเท่ากัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นสูงกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
๖. ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นนั้นก่อนถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า
๗. ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดมีอายุแก่กว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

เรื่อง การพิจารณากำหนด ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ

ถาม คุณหญิงอุทัย

ข้าพเจ้าเป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นข้าราชการ ระดับปฏิบัติ จบ ม.ศ.๕ แล้วเรียนต่ออีก ๑ ปี จบออกมาเป็นเจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์ระดับ ๑ (ปี ๒๕๒๒) เป็นระดับ ๒ ปี ๒๕๒๔ และในปี ๒๕๒๔ ก็ได้ศึกษาต่ออีก ๑ ปี (ซึ่งเทียบเท่าอนุปริญญา) จึงทำเรื่องขอปรับวุฒิเป็นเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ แต่เรื่องเงียบหายไป ต่อมาปี ๒๕๒๗ ได้เป็นเจ้าหน้าที่ระดับ ๓ และในปี ๒๕๒๘ ได้ไปสอบเจ้าหน้าที่ระดับ ๔ ขึ้นบัญชีไว้ (ประกาศผล ๑ ก.ค. ๒๘) ต่อมาเมื่อ ๑๘ ธ.ค. ๒๘ ได้เปลี่ยนตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๓ จนถึงปัจจุบันนี้ ข้าพเจ้ามีปัญหาเรียนถามดังนี้

๑. ข้าพเจ้าจะมีโอกาสเป็นระดับ ๔ ตามสิทธิที่สอบไว้ได้หรือไม่ (เหตุที่ขึ้นบัญชีไว้เพราะกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์โอนข้าราชการในสังกัดที่อยู่ส่วนภูมิภาคให้ขึ้นกับสำนักงานปลัดกระทรวง โดยทางสำนักงานปลัดมิได้ขอตำแหน่งที่สูงกว่าตั้งไว้ ดังนั้นจึงไม่มีตำแหน่งบรรจุระดับ ๔) ถ้าได้ ไม่ได้เป็นเพราะเหตุผลใด

๒. ข.ทำไมการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงแยกวุฒิการศึกษาออกจากกันได้ยาก เช่น

จบ ม.ศ. ๓ เรียน ๑ ปีก็เป็นเจ้าหน้าที่ จบ ม.ศ. ๕ ก็เรียกเจ้าหน้าที่ จบ ม.ศ.๕ เรียน ๒ ปี เรียนเจ้าพนักงาน แต่พอจบ ม.ศ.๕ เรียนปีเดียว เมื่อดำรงระดับ ๕ ก็เป็นเจ้าพนักงานได้เหมือนกัน ทำไมจึงไม่เหมือนสายการพยาบาลซึ่งแยกวุฒิเห็นได้ชัด (เจ้าหน้าที่, พยาบาลเทคนิค, พยาบาลวิชาชีพ)

ตอบ

สายงานเกี่ยวกับงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปัจจุบันมีอยู่ ๓ สายงาน คือสายงานเจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์ เริ่มต้นจากระดับ ๑ และเป็นตำแหน่งระดับควบ ๑-๓ สายงานเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เริ่มต้นจากระดับ ๒ และเป็นตำแหน่งระดับควบ ๒-๔ และสายงานวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ เริ่มต้นจากระดับ ๓ และเป็นตำแหน่งระดับควบ ๓-๕

จากคำถามในข้อ ๑ เมื่อท่านโอนจากกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ไปสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการสอบที่สอบขึ้นบัญชีไว้ในกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์จึงไม่มีผลใช้ได้ต่อไป เพราะท่านเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแล้ว อย่างไรก็ตาม โดยเหตุที่ท่านดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๓ ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ และเป็นตำแหน่งระดับควบ ๒-๔ อยู่ ดังนั้นเมื่อท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติครบตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่ง

เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๔ แล้วผู้บังคับบัญชาก็อาจพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ท่านดำรงตำแหน่งใดระดับ ๔ ได้

สำหรับคำถามในข้อ ๒ นั้น โดยทั่วไปการพิจารณากำหนดสายงานต่าง ๆ จะพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงานและความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่จำเป็นของแต่ละสายงาน โดยสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ กำหนดเป็นสายงานเจ้าหน้าที่....บรรจจุผู้ได้รับประกาศนียบัตรที่ ก.พ.กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ ๑ สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ กำหนด

เป็นสายงานเจ้าพนักงาน...บรรจจุผู้ได้รับประกาศนียบัตรที่ ก.พ.กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ ๒ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ บรรจจุผู้ได้รับปริญญาตรี, ปริญญาโท หรือประกาศนียบัตรที่ ก.พ.กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับ ๓ ซึ่ง ก.พ.ได้ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เมื่อ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๕ สายงานเจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์เมื่อ ๓๐ มีนาคม ๒๕๒๘ และสายงานวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ เมื่อ ๕ สิงหาคม ๒๕๒๘ ตามแนวการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ท่านเองเดียวกับสายงานอื่น ๆ ●



นกตัวนี้บินไกลได้ฟากฟ้ากว่า 24 ปี เวิลด์เอ็กซ์เพรส เริ่มบริการเมื่อปีพ.ศ. 2505

บริการด้านพิธีส่งออกและนำเข้าสินค้า
บริการรับส่งสินค้าทางอากาศ
ตัวแทนจำหน่ายบัตรโดยสารเครื่องบินทุกสาย
บริการด้านท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

บริษัท เวิลด์เอ็กซ์เพรส จำกัด

96 หมู่ 7 ถนนวิภาวดีรังสิต หลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

โทร. 5210641-3 และ 5210660

สำนักงานสาขาศึกษางาน :

56 ถนนสุรวงศ์ กรุงเทพฯ

โทร. 2337950 และ 2340300

ก่อนปิดปก

ความรู้สึกจากหลายทิศทางของผู้ตรวจราชการและของนักสังเกตการณ์ระดับสหพันธรัฐผู้เฝ้าจับอยู่ที่บนถนนสายยาวที่มีชื่อว่าราชการนี้ คือความพยายามของวารสารข้าราชการที่จะบันทึกภาพและสีสันร่วมสมัยให้ปรากฏออกมาในรูปของลายลักษณ์อักษร

เราคงบันทึกภาพเหล่านั้นไว้ไม่ได้ทั้งหมด ทั้งนี้คงเป็นไปตามเงื่อนไขของสมรรถนะและข้อจำกัดของระบบราชการ

จึงรู้สึกเพียงว่าเราคงเป็นเหมือนปล่องเล็ก ๆ ทำหน้าที่ระบายควันไฟสีเทาอ่อนในความรู้สึกนึกคิด ในหัวอกหัวใจ ให้เคลื่อนตัวออกไปได้บ้างตามช่องทางเล็ก ๆ นี้

เพื่อจะบอกให้รู้กันบ้างว่า ที่นี้ยังมีไฟ และยังมีควัน

แล้วเมื่อถึงวันพรุ่งนี้ ไฟแรงก็จะค่อย ๆ ราโรย สายควันหนาหีบก็จะจางลงและจะแตกกระจายไปในกระแสลม

สรรพสิ่งอุบัติขึ้น รวมตัวกันอยู่ ร่วมกันทำหน้าที่ ชีวีตดำเนินไปตามครรลองและเป็นไปตามวัฏจักร จนถึงการจากพราก

ธรรมชาติแห่งชีวีตเป็นเช่นนั้น มิใช่หรือ?

ก่อนปิดปกฉบับนี้รำลึกในสังขรณ์ประการนั้นขึ้นมาอย่างถ้อยถ้อย และคิดถึงบางบทในชื่อ สำนวนชีวีตบทที่ ๕ จากวิถีแห่งเต๋า ผู้นิพนธ์วิถีแห่งเต๋า รจนารถ้อยคำบอกเล่าไว้ว่า

โค้งคันศรจนสุดล้า

ย่อมมีเวลาที่มันจะกลับคืน

ลับดาบจนแหลมคม

ย่อมมีเวลาที่มันจะทื่อ

เมื่อท่านมีทองและหยกอยู่เต็มห้อง

ย่อมไม่อาจรักษาไว้ได้โดยปลอดภัย

ภาคภูมิใจกับเกียรติยศและความมั่งคั่ง

ย่อมโศกเศร้าได้เมื่อวันหนึ่งมาถึง

ถอนตัวออกเมื่อกิจการงานได้เสร็จสิ้นลง

นั่นคือวิถีทางแห่งสรวงสวรรค์

พฤตจิกายนคงเป็นเดือนแห่งการถวิลถึง และการดูดซับสังขรณ์สำหรับการสื่อความหมายอย่างเงิบ ๆ เพื่อประจงจารลงในหน้าสุคห้ำชก่อนจากลา

ปรัชญามะธีนิรนามเคยกล่าวเอาไว้ว่า - นักเดินทางมา นักเดินทางไป ทั้งรอยเท้าไว้บนถนนสายนี้

ให้ทรงจำ

เราต่างอยู่ภายใต้เงื่อนไขของกาลเวลาด้วย โดยปราศจากเงื่อนไขและข้อต่อรอง

