

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔

๕ ธ.ค. ๒๕๑๓



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	๒
การเสียดสีของข้าราชการ	๕
ปฏิรูประบบข้าราชการ	๑๑
ท่านสนใจข้าราชการประเภทไหน	๒๒
การตีความกฎหมายกำหนดคุณสมบัติ	๓๑
ระเบียบใหม่	๔๐
ใหม่ ๆ ในราชการ	๔๘
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๕๕
ผมไม่งานทำ	๖๖
คว้าน้ำเหลวในวงการ	๖๒
จดหมายเปิดผนึก	๖๖
ผู้บังคับบัญชากับการฝึกอบรม	๘๑
ท้ายเล่ม	๘๘

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

ท่านสมาชิกที่มีปัญหาเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด โปรดส่งคำถามไปที่ "บรรณาธิการวารสาร" นี้

จำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท
สมาชิก ปีละ ๔๕ บาท รวมค่าส่ง
ขอกรณที่ผู้จัดการวารสารข้าราชการ
สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก
โทร. ๘๑๕๕๕ หรือ ๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๕

ที่ปรึกษา

พันเอก จินดา	ณ สงขลา
นายประวิทย์	ณ นคร
นายโสวัจ	สุวัจกุล

บรรณาธิการ

ดร. อาทิตย์	อุไรรัตน์
-------------	-----------

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายจระพจน์	สวายุโรจน์
นายสุธี	สุธีสมบูรณ์

กองบรรณาธิการ

นายวรเทพ	สวสดี
นายเกียรติสม	กลั่นสุวรรณ
นายอดุล	จินตศักดิ์
นายเฉลิม	ศรีผดุง
นายสมา	สิมานนท์
นายณรงค์	นฤกุลการ

ผู้จัดการ

เรือเอก ผจง	กนต์เฉลิม
-------------	-----------

ผู้ช่วยผู้จัดการ

นายสมพงษ์	ทวีวัฒน์
ม.ร.ว. ชัยวัช	ศรีวัช
นายจระพจน์	สวายุโรจน์

ศิลป์กรรม

นายสุชีพ	ณ สงขลา
----------	---------



กรวยเรียน ท่านที่เคารพอย่างยิ่ง

ขณะนี้ข้าพเจ้ากำลังเดือดร้อนอย่างแสนสาหัสด้วยว่าเป็นครั้งแรกในชีวิต ที่ข้าราชการตัวน้อยๆ อย่างข้าพเจ้า ได้สัมผัสกรรมวิธีการเสียภาษีเงินได้อย่างแท้จริง

มิใช่ว่า ข้าพเจ้าต้องการจะบิดพริ้วไม่อยากเสียภาษีอากรให้กับ ประเทศชาติ อันเป็นที่รักยิ่ง ของข้าพเจ้า (เหมือนกัน) และมิใช่ว่าข้าพเจ้าต้องการเป็นเอกสิทธิ์ชนอย่างใดใครต่อใครเขาเป็นกัน เพราะข้าพเจ้าตระหนักดีว่า เป็นภาระหน้าที่ของพลเมืองดี ที่เกิดมาแล้ว ไม่ควรทำตนให้หนักโลกควรต้องรับผิดชอบเสียภาษีอากรให้แก่ประเทศด้วย

แต่ที่ข้าพเจ้าจำใจต้องโอดครวญมานี้ ก็เพราะว่าข้าพเจ้าไม่มีเงินจะเสียภาษี ข้าพเจ้าต้องไปกู้เงินเขามาเสียภาษีให้ท่าน

กู้.....ทางเข้าใจไหม

ไม่ใช่ กู้เรือ กู้โป๊ะ..... หรือกู้ตู้..... แต่กู้เงิน..... โอ้คุณ ๒-๓ อย่างแรกนั้นมันได้มา แต่กู้ยืมอย่างหลังนั้นเสีย ท่านเข้าใจไหม

เดิมทีท่านจะเพิ่มเงินเดือนให้ข้าพเจ้า ท่านก็บอกว่า

เมื่อเพิ่มแล้ว ต้องเสียภาษีเอง โดยคิดว่า เงินเดือนขนาดข้าพเจ้าจะต้องเสียภาษีสักเท่าใด ท่านก็บอกเข้าไป กลายเป็นเงินเดือนใหม่ ดูตัวเลขแล้วก็อดกระหยิ่มยิ้มย่องไม่ได้ เอาละ.....ถึงแม้ว่า เมื่อเสียภาษีแล้ว จะได้เงินเพิ่มจริงๆ สัก ๒๐๐-๓๐๐ บาท ก็นับว่ายังดีกว่าไม่ได้เลย ตลอดปีที่ผ่านมา ท่านก็ดำเนินกระบวนการอะไรต่อมิอะไร ที่ข้าราชการอย่างข้าพเจ้าไม่ค่อยจะเข้าใจนัก มีภาษีหัก ณ ที่จ่ายบ้าง เงินสะสมบ้าง โอ้เงินที่หลอมาให้ข้าพเจ้าได้มา เสียภาษีหักจริงๆ แทบไม่น่าเชื่อ แต่เอาเถอะ ข้าพเจ้าก็จะไม่บ่นในเรื่องนี้หรอก เพราะข้าพเจ้าไม่มีสิทธิ์ที่จะบ่นอีกไหนๆ ก็ตากหน้ามาขอทำงานกับท่านแล้ว และก็ไม่มีปัญญาจะไปหางานอื่นที่ไหนทำ จะให้น้อยให้มาก ข้าพเจ้าก็ไม่ว่าละ

แต่พอมาตอนนี้ ท่านก็บอกให้ข้าพเจ้าขึ้นเสียภาษีเงินได้ แล้วให้เสียภาษีที่ต้องเสียทั้งหมดเป็นเงินสดในวันขึ้นเสียภาษี (ที่พูดว่าเป็นเงินสดนั้น ข้าพเจ้าทราบดีว่า เป็นเชคก็จริงได้ แต่ข้าราชการอย่างข้าพเจ้านั้น อ้าวว่าแค่เชคเลย จะยังกรายเข้าไปใกล้

ธนาคารก็อายเขาเต็มที่อยู่แล้ว) ข้าพเจ้าคิดว่า ก็
เมื่อท่านอ้างว่า ข้าราชการเขาหักภาษี ณ ที่จ่ายไว้แล้ว
ข้าพเจ้าคงไม่ต้องเสียอีก แต่บังเอิญ ข้าพเจ้ามี
กรมราชได้เหมือนกัน ก็จะไม่ให้มันได้ยังไงครับ ใน
เมื่อเป็นความจำเป็นของชีวิต แล้วคุณสมรสก็ต้องช่วย
กันทำงานหาเงิน เพราะมันไม่พอรับประทาน ข้ายังมี
ลูกที่ต้องเลี้ยงให้โตอีกด้วย ต้องให้มันกิน ให้มันอยู่
เจ็บไข้ก็ต้องรักษา โทษน้อยก็ต้องให้ไปโรงเรียน
ไหนจะค่าเทอม ค่าเสื้อผ้า ค่าหนังสือ สารพัด
ท่านก็บอกว่า ภาษีหักไว้แล้ว สำหรับคนโสด ถ้า
เป็นครอบครัว ก็ต้องเอามารวมกันคิดอีกที ข้าพเจ้า
ก็ไม่รู้ว่าอะไร ถูกเป็นธรรมดา เราในฐานะประชาชน
ก็ต้องเสียสละกันตามมีตามเกิด

ข้าพเจ้าที่เคยได้ยินเขาพูดกันว่า โอ้ภาษีอากรมัน
ต้องให้เหมือนอย่างกับ “ดอนขุนห่าน” หรือ “บน
เบ็ด” อะไรนั่นแหละ จะดอนก็ต้องค่อยๆ และดูให้
ชนใหม่ขึ้นมาแทนได้ ไม่ใช่ลดถอยจนโกรนไปเลย
หรือจะเอาภาษาวินิจฉัยการชักน่วยก็ต้องว่า “เก็บตาม
ความสามารถของผู้เสียภาษี”

นั่น โอ้ทว่าเก็บตามความสามารถให้เขาได้มีใช้จ่าย
ดำรงชีวิตเพียงพอจนจึ๋นค่อยไปดอนขุนเขา....ถูกไหม
ท่าน ถ้าคนไหนยังไม่ทันมีเงิน แล้วท่านให้เขาไปยืม
ชนคนอื่นมาให้ท่านดอน....มันก็กระไรอยู่

ท่านบอกว่า สำหรับตัวข้าพเจ้าเองให้หักค่าลดหย่อน

ได้ ๕๐๐๐ บาท คุณสมรสอีก ๕๐๐๐ บาท ข้าพเจ้าก็นั่ง
คิดสาระตะว่าท่านให้ตัวข้าพเจ้ามีเงินใช้จ่ายบะ
๕๐๐๐ บาทนั้น มันก็ตกเดือนละ ๔๑๖ บาทเท่าคนนั้น
ข้าพเจ้าไม่ทราบว่ามันพออย่าได้ใครหรือไม่
แต่ที่แน่นอนมันไม่พออย่าได้ของข้าพเจ้า เพียงค่า
ห้องเช่าหนูอยู่ ก็เข้าไปเดือนละเกือบ ๓๐๐ บาทแล้ว
เหลืออีกเพียง ๑๐๐ กว่าบาทท่านจะให้ข้าพเจ้ารับประ
ทานอะไร เอาละท่านอาจจะบอกว่า คุณสมรสแล้ว ก็
ได้ส่วนลดหย่อนถึง ๑๐๐๐๐ บาท หรือเดือนละกว่า
๘๐๐ บาทแล้วนั้น มันก็อาจจะจริงแต่เมื่อข้าพเจ้ามี
สมรสแล้ว ห้องเช่าหนูนั้นก็อยู่ไม่ได้แล้ว ไหนจะ
ข้าวของรายจ่ายอีกปาดะที่จะต้องมั่งคั่งใช้เพิ่มขึ้น

ในขณะที่อยู่คนเดียว ยังพอตัดออกไปได้แล้วสำหรับ
ลูกคนละ ๒๐๐๐ บาทค่อบหรือเดือนไม่ถึง
๒๐๐ บาทนั้นนะ เฉพาะค่ายา ค่าหมอก ก็ไม่พอแล้ว
ท่านจะไม่ให้มันรับประทานอะไรเลยหรือครับ

แล้วพอมันได้เกินกว่านั้นไปเพียง ๑ บาทท่านก็คิด
๑ เปอร์เซนต์แล้ว อย่างนี้ไม่ทราบเขายังเรียกว่า
“ดอนขุนห่าน” หรือ “ลดหนักห่าน” กันแน่

เพียงแค่นี้ ข้าพเจ้าก็อดที่จะน้อยใจในโชควาสนาบุญ
กรรมแต่ปางก่อนของข้าพเจ้าไม่ได้ แล้วพอมันเปรียบ
เทียบกับบุญวาสนาของพ่อค้า นักธุรกิจอุตสาหกรรม
ทั้งหลายเข้า ให้นึกอยากจะอ้อมาจากโลกเมืองไทย
จริงๆ ลองคิดถึงท่าน ข้าราชการนั้นจะใช้เงิน
เดือนที่ท่านให้มาเพียงยา ไล่หัวเดือน ให้จดท้ายเดือน

ก็แสนเชยอยู่แล้ว อย่าว่าแต่อยู่ให้เป็นผู้เป็นคนเลย
ลองดูพ่อค้า นักธุรกิจ บ้างซิว่า เขาอุดมสมบูรณ์มั่ง
คั่งกันเพียงใด ในประการแรก เขาผ่านพ้นขั้นปาก
กัณฑ์ดับไปแล้ว จะซื้อหา หรือรับประทานอะไรเขา
ไม่ใช่เชยกันแล้ว เขาใช้เครดิตคาร์ท ในขณะที่ข้า
ราชการยังต้องนับเศษสตางค์ว่าครบหรือไม่

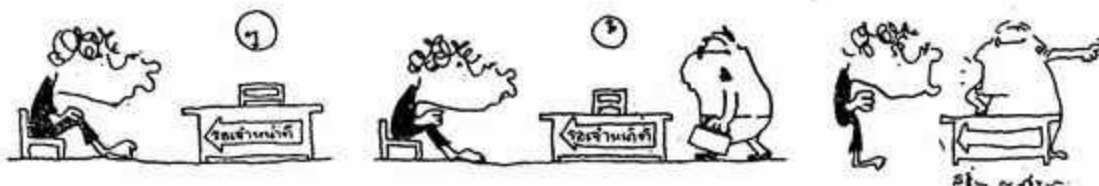
ในประการที่สอง เขามักเลือกรับรองนอกเหนือจาก
เงินเดือน ซึ่งบริษัทห้างร้านออกให้ และค่ารับรอง
ที่จริงก็อาจจะเอามาเลี้ยงดูข้าราชการที่มั่งคั่งกว่าเขาๆ
นั่นแหละ แต่ก็นำไปหักออกจากเงินได้เป็นค่าใช้จ่าย
ซึ่งท่านยกเว้นภาษีให้เขา อภิสัทธิน ท่านไม่เคยให้
ข้าราชการซึ่งเป็นหาสของท่านเลย ในประการที่สาม
บริษัทจะชอรถยนต์ใหม่หรือหาใช้กันตลอดเวลา แล้ว
หักเป็นค่าใช้จ่ายของบริษัท ท่านก็ยกเว้นภาษีให้เขา
ในขณะที่ข้าราชการจะชอรถเก่าสักคัน ก็ต้องผ่อนส่ง
แล้วผ่อนส่งอีก โดยใช้เงินที่ท่านเก็บภาษีนั่นแหละ
และในอีกประการหนึ่ง นักธุรกิจหลายต่อหลายคน

สามารถจ้างคนขับรถ คนสวนคนครัวหรือคนใช้
โดยใช้เงินบริษัทแล้วเอามาใช้ที่บ้าน โดยหักเงินค่า
จ้างเป็นค่าใช้จ่ายบริษัท แล้วท่านก็ยกเว้นภาษีให้ด้วย
ในขณะที่ข้าราชการจะจ้างคนเลี้ยงลูกสักคน เพื่อตัวจะ
ได้ไปทำงานให้ท่าน ได้ก็แทบต้องเช็ดเหงื่อตัวเองออก
ไปจ้าง ทั้งนี้ ยังไม่ต้องพูดถึงเล่ห์เหลี่ยมการหลก
เลี้ยงยกเว้นภาษีออกมากมาย ซึ่งข้าราชการไม่ได้รับ
อภิสิทธิ์

อย่างนี้ ท่านยังเรียกว่า "เป็นธรรม" อีกหรือ
ทำไมท่านถึงนำดอกเอาน้ำข้าราชการ

โปรดกรุณา เอาเงินเดือนที่เหม่อมปลอม
ของท่านคืนไปเถอะ..... ข้าพเจ้าไม่ต้องการ

ด้วยความเคารพบูชา
ข้าราชการ



การเสียภาษีของข้าราชการ

สมาน วังสโยกฤษฎ์

ในการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๗ นั้น นอกจากจะปรับปรุงอัตราเงินเดือน เพื่อให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนใกล้เคียงกับค่าครองชีพแล้ว ยังมีการเปลี่ยนแปลงหลักการเกี่ยวกับการชำระค่าภาษีของข้าราชการอีกด้วย กล่าวคือ เดิมรัฐบาลเป็นผู้ชำระภาษีเงินได้แทนข้าราชการ แต่ตามหลักการใหม่ ให้ข้าราชการชำระภาษีเงินได้เองเช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป และเพื่อให้เป็นไปตาม หลักความสะดวก คือ เพื่อให้สะดวกทั้งในด้านผู้เก็บภาษี และในด้านผู้เสียภาษี ทางราชการจึงจัดเก็บภาษีโดยวิธี "หัก ณ ที่จ่าย" โดยหักค่าภาษีไว้ก่อนจ่าย ซึ่งข้าราชการทุกคนก็เห็นด้วย เพราะสะดวกดีและจะไม่ต้องหาเงินไปชำระค่าภาษีในภายหลัง

แต่เมื่อถึงเวลาที่จะชำระค่าภาษีเข้าจริง ๆ กลับปรากฏว่า ข้าราชการบางกลุ่ม คือ ข้าราชการที่มีคู่สมรสและต่างฝ่ายต่างก็มีเงินได้ จะต้องเสียภาษีเพิ่มขึ้นอีกบางรายจะต้องเสียเพิ่มขึ้นเกือบ ๒,๐๐๐ บาท อันเป็นการสร้างความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการดังกล่าวอย่างมากมาย เพราะไม่ได้เตรียมเงินจำนวนดังกล่าวไว้ล่วงหน้า จึงจำเป็นต้องไปกู้หนี้ยืมสินเพื่อนำเงินมาชำระค่าภาษี บางคนที่ไม่สามารถจะหาเงินไปชำระค่าภาษีจะต้องเสียเพิ่มดังกับประกาศจะยอมติดคุกก็มี อันเป็นเรื่องที่น่าเศร้าอย่างยิ่ง

เหตุทำให้ข้าราชการต้องเสียภาษีเพิ่มขึ้นทั้งๆ ที่ได้มีการ "หัก ณ ที่จ่าย" ไปแล้วนั้น ก็เนื่องมาจากวิธีการคำนวณค่าภาษีที่จะ หัก ณ ที่จ่าย ไม่ได้คำนึงถึงกรณีที่มีคู่สมรสมีเงินได้ จึงต่างฝ่ายต่างก็หักค่าลดหย่อนสำหรับคู่สมรสให้แก่กันและกัน และมีบุตรต่างฝ่ายต่างก็หักค่าลดหย่อนสำหรับบุตรเข้าไปด้วย ทำให้จำนวนภาษี จะต้องเสียของแต่ละฝ่ายต่ำกว่าความเป็นจริง ดังนั้น เมื่อนำเงินได้มาคำนวณรวมกันภายหลัง ก็จะมีผลให้ต้องเสียภาษีเพิ่มขึ้นดังกล่าวมาแล้ว

เพื่อที่จะชี้ให้เห็นถึงสาเหตุทำให้ข้าราชการที่มีคู่สมรสและต่างฝ่ายต่างก็มีเงินได้ จะต้องเสียภาษีเพิ่มขึ้น เป็นเพราะอะไร โดยจะขอยกตัวอย่างดังต่อไปนี้

ตัวอย่าง นาย ก. และนาง ข. เป็นสามีภรรยาทั้งคู่ โดยถูกต้องตามกฎหมาย มีบุตร ๒ คน และต่างฝ่ายต่างก็มีเงินได้ คือ นาย ก. ได้รับ เงิน เดือน ๆ ละ ๓,๐๓๐ บาท นาง ข. ได้รับเงินเดือน ๆ ละ ๒,๕๒๐ บาท

การคำนวณภาษีเงินได้ เพื่อนำไปหักภาษี ณ ที่จ่าย มักจะเป็นไปตามสูตรสำเร็จที่บอกว่า คนโสด, มีคู่สมรส, มีคู่สมรสและมีบุตร จะต้องเสียภาษีเท่าไร ซึ่งตามตัวอย่างข้างต้น จะคำนวณค่าภาษีได้ดังนี้

นาย ก.

เงินได้พึงประเมิน (3,030×12)	=	36,360.00 บาท
หัก ค่าใช้จ่าย 20%	=	<u>7,272.00</u> ,,
คงเหลือ เงินได้หลังหักค่าใช้จ่าย		29,088.00 ,,
หัก ค่าลดหย่อนสำหรับ		
- บุตร (2,000×2)	=	4,000.00
- คู่สมรส	=	5,000.00
- ผู้มีเงินได้		<u>5,000.00</u>
		<u>14,000.00</u> ,,
คงเหลือ เงินได้สุทธิ		<u>15,088.00</u> ,,
จำนวนภาษีที่ต้องเสียภาษี		
- เงินได้สุทธิ 10,000 บาท ต้องเสียภาษี 7%		
	=	10,000 × 7% = 700.00 บาท
- เงินได้สุทธิ 5,088 บาท ต้องเสียภาษี 10 %		
	=	5,085 × 10 % = <u>508.80</u> ,,
รวมภาษีที่ต้องเสียทั้งป		<u>1,208.80</u> ,,
ซึ่งจะถูกหัก ณ ที่จ่ายเดือนละ		100.00 ,,

นาง ข.

เงินได้พึงประเมิน (2,520×12)	=	30,240.00 บาท
หัก ค่าใช้จ่าย 20 %	=	<u>6,048.00</u> ,
คงเหลือ เงินได้หลังหักค่าใช้จ่าย		24,192.00 ,,
หัก ค่าลดหย่อนสำหรับ		
- บุตร (2,000 × 2)		4,000.00
- คู่สมรส		5,000.00
- ผู้มีเงินได้		<u>5,000.00</u>
		<u>14,000.00</u> ,,
คงเหลือ เงินได้สุทธิ		<u>10,192.00</u> ,,

จำนวนภาษีที่ต้องเสีย

- เงินได้สุทธิ 10,000 บาท ต้องเสียภาษี 7%		
	$= 10,000 \times 7\%$	= 700.00 บาท
- เงินได้สุทธิ 202 บาท ต้องเสียภาษี 10 %		
	$= 202 \times 10 \%$	= 20.20 "
รวมภาษีที่ต้องจ่ายทั้งป		<u>7.2020 "</u>
ซึ่งจะถูกหัก ณ ที่จ่ายเดือนละ		<u>60.00 "</u>

แต่กรณีเมื่อนำเงินได้มาคำนวณรวมกันจะต้องเสียภาษีเพิ่มขึ้น ดังนี้

เงินได้พึงประเมิน (ส.36,360 + ภ.30,240) = 66,600.00 บาท

หัก ค่าใช้จ่าย 20 %

- ผู้มีเงินได้ (36,360 × 20 %) =	7,272.00	
- คู่สมรส (30,240 × 20 %) =	<u>6,048.00</u>	<u>13,320.00 "</u>

คงเหลือ เงินได้หลังหักค่าใช้จ่าย

53,280.00 "

หัก ค่าลดหย่อนสำหรับ

- บุตร (2,000 × 2)	4,000.00	
- คู่สมรส	5,000.00	
- ผู้มีเงินได้	<u>5,000.00</u>	<u>14,000.00 "</u>

คงเหลือ เงินได้สุทธิ

39,280.00 "

จำนวนภาษีที่ต้องเสีย

- เงินได้สุทธิ 10,000 บาท ต้องเสียภาษี 7 %		
	$= 10,000 \times 7 \%$	700.00 "
- เงินได้สุทธิ 29,280 บาท ต้องเสียภาษี 10 %		
	$= 29,280 \times 10 \%$	<u>2,928.00 "</u>

รวม ภาษีที่ต้องเสีย (จริง) ทั้งป

3,628.00 "

หัก ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย

- ผู้มีเงินได้ (100 × 12)	= 1,200.00		
- คู่สมรส (60 × 12)	= 720.00	1,920.00	"
จำนวนภาษีเงินได้ที่จะต้องชำระเพิ่ม		<u>1,708.00</u>	"

หากจะนำจำนวนภาษีที่จะต้องเสียเพิ่ม 1,708.00 บาท มาวิเคราะห์จะพบว่า

(1) จำนวน 1,400 บาท เกิดจากการหักค่าลดหย่อนซ้ำ 14,000 บาท

(2) จำนวน 300 บาท เกิดจากอัตราภาษี หรือฐานของภาษีเปลี่ยนแปลงไป คือ หากคำนวณแยกกัน จะมีสิทธิเสียภาษีในอัตรา 7% ถึง 20,000 บาท คือ ฝ่ายละ 10,000 บาท แต่เมื่อมารวมกันจะเสียในอัตรา 7% เพียง 10,000 บาทเท่านั้น

(3) ส่วนอีก 8 บาท เกิดจากการบังคับเศษสตางค์ออกไป ตอนหักภาษี ณ ที่จ่าย

จากสาเหตุทำให้ข้าราชการหม่อมคุณสมรสและต่างฝ่ายต่างมีเงินได้ต้องเสียภาษีเพิ่มจนถึงได้วิเคราะห์ไว้แล้วนั้น กระทรวงการคลังควรจะหาทางแก้ไขปรับปรุงวิธีการเก็บภาษีโดยวิธี "หัก ณ ที่จ่าย" เสียใหม่เพื่อให้เป็นไปตาม หลักความสะดวก และ หลักความยุติธรรม ต่อไป ในที่นี้จะขอเสนอวิธีปรับปรุงเพื่อให้เป็นไปตามหลักดังกล่าวข้างต้น ดังต่อไปนี้

ให้คำนวณภาษีเงินได้เพื่อหักภาษี ณ ที่จ่ายโดยถือเสมือนว่า คู่ต่างฝ่ายต่างเป็นคนโสด และหากมีบุตร ก็ให้นำไปหักลดหย่อนสำหรับบุตร ในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว โดยวิธีนี้ จะทำให้จำนวนภาษีที่ถูกหัก ณ ที่จ่ายสูงขึ้น และในขณะเดียวกันภาษีที่จะต้องเสียเพิ่ม

ขึ้นก็จะมีความน้อยลง ในกรณีตามตัวอย่างจะเสียเพิ่มเพียง ๓๐๐ บาทเท่านั้น คือ จะเสียเพิ่มเนื่องจากอัตราภาษี หรือฐานของภาษีเปลี่ยนแปลงไปตามข้อ (๒)

แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าจะได้พิจารณาเรื่องนั้นกันให้คิดแล้ว จะเห็นได้ว่าในขณะเดียวกัน การที่ถูกหักภาษี ณ ที่จ่ายในฐานะเป็นคนโสดไปแล้วก็ต้องมาเสียภาษีเพิ่มอีกนั้น จะเป็นการขัดกับหลักภาษีอากรข้อหนึ่ง คือ หลักความยุติธรรม เพราะจะปรากฏว่าข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนเท่ากัน แต่เสียภาษีไม่เท่ากัน คือ คนโสดจะเสียภาษีน้อยกว่าคนหม่อมคุณสมรสต่างฝ่ายต่างมีเงินได้ จึงเห็นควรจะมีการปรับปรุงอัตราภาษีเสียใหม่ โดยแยกออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มคนโสดหรือหม่อมคุณสมรสแต่คู่สมรสไม่มีเงินได้ และกลุ่มหม่อมคุณสมรสและคู่สมรสมีเงินได้ ดังนี้

	จำนวนเงินได้สุทธิ		อัตราภาษี	
	คนโสดหรือ คู่สมรสไม่มีเงินได้,	มีคู่สมรสและ คู่สมรสมีเงินได้		
1. เงินได้สุทธิไม่เกิน	10,000 บาท	20,000 บาท	7 %	
2. เงินได้สุทธิเกิน แต่ไม่เกิน	10,000 .. 50,000 ..	20,000 .. 100,000 ..	10 %	
3. เงินได้สุทธิเกิน แต่ไม่เกิน	50,000 .. 100,000 ..	100,000 .. 200,000 ..	15 %	
12. เงินได้สุทธิส่วนที่เกิน	1,000,000 บาท	2,000,000 บาท	60 %	
	ขึ้นไป	ขึ้นไป		

ตามอัตราภาษีกฎข้างต้น จะทำให้ข้าราชการที่ถูกหักภาษี ณ ที่จ่ายโดยถือเสมือนว่า เป็นคนโสด จะไม่ต้องเสียภาษีเพิ่มขึ้นอีกแต่อย่างใด เพราะจำนวนภาษีที่ต้องเสียจริงกับจำนวนภาษีที่ถูกหัก ณ ที่จ่าย จะเท่ากันพอดี

ยิ่งกว่านั้น การปรับปรุงอัตราภาษีกฎข้างต้น ยังจะเป็นการช่วยลดงานของกระทรวงมหาดไทยไปได้อีกด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากได้ข่าวมาว่า จะมีข้าราชการไปจดทะเบียนหย่า เพื่อให้ฐานภาษีลดลงกันแล้ว

๒. ให้นำเงินได้ของทั้ง ๒ ฝ่ายมาคำนวณภาษีเงินได้ แล้วดำเนินการหักภาษี ณ ที่จ่ายในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพียงฝ่ายเดียวหรือแล้วแต่จะตกลงกัน โดยวิธีนี้ จะทำให้จำนวนภาษีที่ต้องเสียจริงกับจำนวนที่ถูกหัก ณ ที่จ่ายจะเท่ากัน ข้าราชการจะได้ไม่ต้องไปเสียเพิ่มอีก

กรณีตามตัวอย่าง เมื่อนำเงินได้มาคำนวณรวมกัน จะต้องเสียภาษีทั้งปี ๓,๖๒๘.๐๐ บาท ก็ให้หักภาษี ณ ที่จ่ายในฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เช่น ฝ่ายสามี เป็นต้น โดยหักดังนี้



ปฏิรูประบบข้าราชการ เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพ

ไกรยุทธ อรรถาคินทร์



๑ ความนำ

การกล่าวขวัญถึงข้าราชการ และระบบข้าราชการ จะเป็นเรื่องของสมัชชาฯ สำหรับผู้วิจารณ์สังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลัง ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ เป็นต้นมา ลักษณะของข้าราชการไทย ที่วิพากษ์วิจารณ์กันมาก เป็นพิเศษก็คือ การคอร์รัปชันของข้าราชการไทย และการทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพแบบเช้าชามเย็นชาม มีการอธิบายนิสัยชอบคอร์รัปชันของข้าราชการด้วยเหตุผลต่าง ๆ อาทิ รายได้น้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับภาวะการครองชีพของข้าราชการระดับนั้น ตำแหน่งหน้าที่เปิดโอกาสให้ใช้อิทธิพลเพื่อได้มาซึ่งสินบน ความโลภของคน เป็นต้น ได้มีการเรียกร้องให้กำจัดปราบคอร์รัปชันในวงราชการอย่างเด็ดขาดอยู่เป็นนิจ ถึงกระนั้นพลเมืองไทยก็ยังคงเผชิญปัญหานี้อยู่ต่อไปเรื่อย ๆ การเสนอแนะเพื่อจัดการทำงานแบบหย่อนหรือขาดประสิทธิภาพนั้น ก็ประสบความสำเร็จพอ ๆ

กับการเสนอให้ปราบคอร์รัปชัน เช่น เรายังมีโอกาสเห็นข้าราชการที่ไม่สนใจทำงาน อ่านหนังสือพิมพ์แทนในเวลาราชการ ซึ่งก็ยังไม่ได้ถูกไล่หรือรุดออกจากราชการดังที่เสนอแนะ

การแก้ไขปรับปรุงแบบตรงนั้นนี้คิดตรงนี้หน่อย ไม่สัมพันธ์กันนั้นจะไม่ได้อะไรเลย เมื่อนำมาใช้กับระบบงานที่ซับซ้อนกันมาเป็นเวลาหลายชั่วอายุคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมันเป็นการแก้ไขที่จุดไม่สำคัญของระบบงาน เมื่อตัวระบบงานเองมีส่วนบกพร่องอยู่มาก การแก้ไขก็ต้องใช้วิธีการแบบระบบ ปรับปรุงแก้ไขส่วนสำคัญของระบบเสียใหม่ เท่าที่กระทำกันข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ให้กัน ทั้งที่เกี่ยวกับการคอร์รัปชันและประสิทธิภาพการทำงานนั้นลักษณะเด่น ๆ อยู่สองประการ ประการแรก เป็นการหักทลายเสนอแนะที่ไม่ได้อาศัยทฤษฎีเหตุผลหนุนหลังเป็นกิจลักษณะ ที่แสดง

ให้เห็นตรรกศาสตร์ของข้อเสนอแนะ และความสัมพันธ์ของมันต่อระบบงาน ประการที่สอง ลักษณะเนื้อหาของข้อเสนอแนะนั้น มีแนวโน้มอย่างชัดเจนถึงความสำคัญของตัวบุคคล อันเป็นแนวความคิดที่สอดคล้องกับความคิดเห็นปัจจุบัน กล่าวคือ ผู้พากษ์วิจารณ์สังคมมักจะสรุปในที่สุดว่า เรื่องต่างๆ นั้น ก็อยู่ที่ตัวบุคคล หากคนที่เกี่ยวข้องเสียอย่างแล้วมีปัญหาต่างๆ ก็หมดหรือหายไปเอง เพื่อจะได้มาซึ่งข้อยุติบางประการสำหรับเป็นฐาน เพื่อเสนอการปฏิรูประบบราชการภายในกรอบทฤษฎี ซึ่งยังขาดอยู่ในปัจจุบัน อันเป็นการเพิ่มความสมบูรณ์ของข้อเสนอแนะ บทความนี้จะเริ่มต้นด้วยการพิจารณาสาระสำคัญของประเด็นทั้งสอง อนึ่ง ข้อเสนอแนะที่จะได้จากการวิเคราะห์ในบทความนี้มุ่งไปที่ปฏิรูประบบข้าราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ โดยเฉพาะแต่ข้อปฏิบัติเหล่านี้ จะมีผลต่อการลดระดับคอร์รัปชันในวงราชการด้วยโดยทางอ้อมอีกประการหนึ่ง เนื่องจากข้อเสนอแนะที่ได้มานี้ เป็นระบบเพื่อเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน จึงเป็นการประกันความมีประสิทธิภาพของข้อเสนอแนะแต่ละข้อ

๒) ตัวบุคคล หรือ แนวดวงงาน

ตัวบุคคลสำคัญเท่าไร และสำคัญกว่า แนวดวงงานหรือไม่ เป็นคำถามที่น่าสนใจ จะวิเคราะห์ว่าอะไรสำคัญกว่ากันด้วยการทบทวนสิ่งที่พวกเราได้ยืดอกเสนอ โดยเฉพาะในระหว่างคนหนุ่มสาวก่อนที่จะเข้าทำงานรับราชการ (จะมุ่งหวังราชการโดยตรงเพื่อเข้าประเด็น

ที่ต้องการพิจารณาเลย) หรือตอนที่เริ่มทำงานในระยะแรกๆ หนุ่มสาวเหล่านี้จะพูดกับเพื่อนๆ บอกตัวเองว่าจะเป็นคนดีมีอุดมคติอุดมการณ์อยู่ตลอดเวลา จะทำงานอย่างเข้มแข็งจริงจัง จะแก้ไขปฏิรูปส่วนที่เสีย และข้อบกพร่องต่างๆ ที่พบเห็น จะไม่โกงไม่กิน เหมือนคนรุ่นเก่าๆ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหลายข้อมา ก็คือ พอได้เข้าไปรับราชการไม่นานเท่าไร ก็โกงกิน



รับสินบนกันเป็นว่าเล่น เมื่อมีเพื่อนฝูงมาล้าเลิกถึงอุดมการณ์ ความตั้งใจยึดมั่นในสิ่งต่างๆ หนุ่มสาวเหล่านี้ก็มักจะอธิบายในทำนองว่า จะทำอะไรได้ใครๆ ก็ทุจริตรับสินบนกันทั้งนั้น จะเป็นแกะดำแกะเผือกอยู่คนเดียวได้อย่างไร บุคคลเช่นนี้ที่พูดอย่างกลายเป็นอีกอย่างนั้นเมื่ออยู่มากมาย รุ่นแล้วรุ่นเล่า จนกระทั่งคนรุ่นก่อนๆ จะยมเยาะอยู่ในใจเมื่อได้ยิน

ปณิธานต่าง ๆ ที่คนรุ่นใหม่ ๆ กล่าวขวัญถึงก่อนเริ่ม
รับราชการหรือรับราชการใหม่ ๆ จะเห็นได้ว่า ทราบ
ใต้ที่แหว่งงานหรือสภาพแวดล้อมของงานยังคงเหมือน
เดิมทุกประการ ไม่เปลี่ยนแปลงแต่ประการใด จะใส่
บุคคลประเภทใดเข้าไปแทนประเภทเดิม ก็ได้ผลเท่ากัน
เพราะบุคคลก็จะตกอยู่ภายในกรอบของแหว่งงานนั้น ๆ
พฤติกรรมของเขาก็เลยไม่ผิดแผกแปลกจากที่เคยเห็น
แล้ว ๆ มา

ความสำคัญสัมพันธ์ของแหว่งงานนั้นเป็นที่ยอมรับกัน
ทั่วไป คำว่า “แหว่งงาน” ที่ใช้ในบทความนี้ จะ
มีความหมายที่กว้างกว่าคำว่า “องค์การ” (organiza-
tion) ซึ่งคลุมถึงการจัดระบบงานที่แสดงถึงความสัม-
พันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การ ในแง่
ของการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน ของ
องค์การนั้น ๆ ซึ่งมาในรูประเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนด
ขอบข่ายหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนค่าตอบแทน
ต่าง ๆ ที่เป็นทางการ (formal) ส่วนคำว่า “แหว่ง
งาน” นั้น จะเน้นถึงสภาพแวดล้อมทั้งหมดในองค์
การรวมทั้งกฎเกณฑ์ว่าด้วยระเบียบงานต่าง ๆ ที่เป็นรูป
นัยหรือเป็นทางการและความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่มีลักษณะ
อรูปนัย (informal) ถ้าบุคคลหนึ่งเข้มแข็งใจเด็ด
เดี่ยวไม่กลัวใคร เข้าไปทำงานแล้วจะทำงานไปได้ไม่
ช้า หากสิ่งที่เขาทำนั้นขัดกับผลประโยชน์ขององค์
การ หรือตัวบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ เขาจะทำงานไม่
ได้ และไม่ได้ได้รับความร่วมมือ ในกรณีเช่นนี้งานของ
เขาจะไม่เดิน ผลงานไม่มี ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ทำ

ให้เขาถูกไล่ออกจากงานเลยก็ได้ - หากเขาหลักเลียง
กล่าวว่าบุคคลที่เข้มแข็งใจเด็ดเดี่ยว และรู้จักใช้จิต
วิทยาให้แหลมคมเพื่อได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ เช่น (การ
ปฏิบัติต่าง ๆ) ก็จะได้ตัวเอง ประสบความสำเร็จได้ตำแหน่ง
สูง ๆ แต่การกล่าวเช่นนั้นก็เป็นการยอมรับว่าแหว่ง
งานสำคัญกว่าตัวบุคคล เพราะตัวบุคคลเองต้อง
ปรับก่อน จึงจะทำอะไรได้สำเร็จ หรือไม่เช่นนั้นผู้
พูดก็อาจนึกถึงคนประเภทพิเศษที่พรสวรรค์ ซึ่งเป็น
การกล่าวถึงกรณีพิเศษไม่กรายเท่านั้น เป็นข้อยกเว้น
มากกว่าปรากฏการณ์ทั่วไป บุคคลสามัญทั่วไปไม่ใช่ปัจ
เจกบุคคล ที่ยืนหยัดอยู่กับอุดมการณ์ของตัวเอง ไม่
เคยหวั่นไหวกับสิ่งแวดล้อมแหว่งงานของเขาเลย และ
ยังประสบความสำเร็จในการทำงานอีกด้วย

ว่ากันจริง ๆ แล้ว มนุษย์เรานั้น ก็ถูกสภาพแวดล้อม
หล่อหลอมมาตั้งแต่กำเนิด สภาพแวดล้อมภายในกรอบ
ครอบครัว ภายในกรอบวงศ์ญาติภายในกรอบ
เพื่อนฝูง ตลอดจนภายในกรอบของชุมชน และประ
เทศชาติที่สร้างวัฒนธรรมความคิดเห็น และค่านิยม
ต่าง ๆ ที่สมาชิกแต่ละคนรับไว้เป็นของตัวเองและนำ
ไปใช้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการใช้ชีวิตประจำวัน ตั้ง
นั้นจึงไม่ใช่ว่าสิ่งประหลาดแต่อย่างใดที่คนเราแต่ละคน
ปรับตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เราอยู่ในอดีตขณะ
นั้น ประเด็นที่น่าสนใจกว่าไม่ได้อยู่ที่ตัวบุคคล versus
แหว่งงาน น่าจะ อยู่ที่แหว่งงาน versus แหว่ง
ครอบครัว versus แหว่งสังคม

เมื่อแอดวงงานมีความสำคัญมากขนาดนั้น กล่าวคือ สำคัญกว่าตัวบุคคลเราก็ต้องปรับปรุงสภาพแอดวงงานเสียก่อน เพราะเมื่อสภาพแอดวงงานดีแล้ว ตัวบุคคลต่างๆก็จะปฏิบัติตนเข้าปรออยตามสภาพแอดล่อมเอง เมื่อเป็นเช่นนี้ ประเด็นที่น่าสนใจก็คือ สภาพแอดวงงานแบบใด จึงจะเอื้ออำนวยสิ่งที่เราต้องการ ถ้าเราต้องการผลมาเพิ่มประสิทธิภาพ สภาพแอดวงงานรูปใดจึงจะประกันให้คนที่เข้าไปแล้ว (จะเป็นใครก็ตาม) จะมาจากชนชั้นใด มีค่านิยมประเภทใด นิสัยสันดานอย่างไร ฯลฯ) ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นี่เป็นประเด็นที่เราจะวิเคราะห์ในลำดับต่อไป



๓) ธรรมชาติของการจัดสรรทรัพยากร : เศรษฐศาสตร์ประยุกต์

๓.๑) การเคลื่อนย้ายอย่างเสรีเต็มที่ของทรัพยากรในระบบเศรษฐกิจนั้น ถ้าทรัพยากรทุกชนิดสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างเป็นอิสระ โดยไม่มีอุปสรรคกีด

ขวาง ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะใด เป็นที่มั่นใจว่า ทรัพยากรเหล่านี้จะโยกย้ายไปอยู่ ณ แหล่งที่ประเมินค่าของทรัพยากรเหล่านั้นสูงที่สุด กล่าวคือ ยินดีที่จะจ่ายราคาค่าตัวให้แก่ทรัพยากรนั้นมากที่สุด การที่ผู้ใช้ทรัพยากรเหล่านั้นยินดีที่จะจ่ายราคาสูง ๆ ให้แก่ทรัพยากรนั้นนั้นสิ่งนั้นก็ต้องมีความมั่นใจว่า ผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับตอบแทนจากทรัพยากรนั้น ๆ จะต้องมีความคุ้มค่าสมมูลกับเงินทองที่เขาต้องเสียไปในการว่าจ้างซื้อใช้ทรัพยากรนั้น เมื่อเจ้าของทรัพยากรนั้นคิดว่าผลิตผลของตนสูงกว่าระดับค่าตอบแทนที่ได้รับ เขาจะหาทางเคลื่อนย้าย ไปหาแหล่งอื่นที่ดีกว่าเสมอ ดังนั้นการกีดกันขูดรีด ไม่จ่ายราคาค่าตัวตามระดับผลิตผลของทรัพยากรจะไม่เกิดขึ้น

แน่นอนทีเดียว การที่เจ้าของทรัพยากรจะโยกย้ายทรัพยากรไปแหล่งต่าง ๆ ได้นั้น เขาต้องได้รับข่าวคราวว่า ณ แหล่งใดบ้างที่จะว่าจ้างซื้อสรรพสิ่ง ทรัพยากรที่เขาผู้อยู่ในราคาที่สูงที่สุด หากเขาไม่สืบเสาะแสวงหาข่าวสารเหล่านี้ เขาย่อมไม่รู้แหล่งงานใหม่ ๆ ที่ดีกว่าแน่ อีสรภาพของการเคลื่อนย้ายก็ไม่นำผลประโยชน์มาสู่เขา มาก อย่างไรก็ตาม ภายใกรอบข่าวสารที่จำกัด ความสามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างอิสระเช่นนั้น เป็นหลักประกันอย่างที่ว่า ทรัพยากรจะถูกใช้ ณ สถานที่ที่ประเมินค่าของมันสูงสุด โดยให้ค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงที่สุด

๓.๒) สิ่งจูงใจให้มีการเคลื่อนย้ายของ

ทรัพยากร

จะเห็นได้ว่า สิ่งจูงใจให้ทรัพยากรโยกย้ายจากแหล่งงานหนึ่งไปยังอีกแหล่งงานหนึ่งนั้นก็คือ สิ่งตอบแทนที่จะมาในรูปใดก็ได้สูงสุดแล้วแต่ประเภทของทรัพยากรที่กำลังกล่าวถึง และขึ้นอยู่กับทัศนคติของเจ้าของทรัพยากรที่จะพิจารณาว่าอะไรบ้างจัดว่าเป็นค่าตอบแทน เช่น ค่าเช่า ค่าจ้าง ดอกเบี้ย สวัสดิการ ความเมตตาคุณธรรมของผู้ว่าจ้าง ผู้ร่วมงานที่มีค่านิยม ทัศนคติที่ตรงกัน ฯลฯ โดยปริยายแล้ว การที่เจ้าของทรัพยากรสามารถเลือกผู้ว่าจ้างผู้ซื้อได้ ไม่อยู่ภายใต้อาณัติของใครในการตัดสินใจ ตกลงโยกย้ายตัวเองไปสู่สถานที่แห่งใหม่ แสดงว่า เขาได้พิจารณาแล้วว่า สถานภาพของเขา จะดีขึ้นจากเดิม เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว การที่ทุก ๆ คนทำเช่นนั้น คือ โยกย้ายตัวเองนั้น ย่อมหมายความว่า ทุกคนมีสถานภาพที่สูงขึ้นจากเดิม ถ้าเรานึกโลมว่า สวัสดิการของสังคมนั้น ก็คือ สวัสดิการของสมาชิกในสังคมนั้น และถ้าเรานึกต่อไปอีกว่า ระดับสวัสดิการของสมาชิกสะท้อนได้จากระดับค่าตอบแทนที่เขาได้รับ^๕ จะเห็นได้ว่า สังคมจะอยู่ในสถานภาพที่สูงที่สุด เช่นกัน เมื่อสมาชิกทรัพยากรในระบบสังคมสามารถเคลื่อนย้ายอย่างอิสระเสรี ไปสู่แหล่งที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงที่สุด ดังนั้น ถ้าต้องการให้สังคมอยู่ในสภาพเช่นนั้น สังคมก็จำเป็นต้องสนับสนุนวางกลไกที่จะส่งเสริมให้มีการโยกย้ายกันอย่างอิสระที่สุด

อย่างไรก็ดี องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในภาวะการทำ

งานในสังคมปัจจุบัน ก็คือ ค่าตอบแทนในรูปของเงินทอง^๖ การที่จะได้เงินค่าตอบแทนสูงหรือต่ำนั้น สุดแล้วแต่ผลงานผลิตผลที่แสดงออกมา^๗ ปรากฏภายในกรอบความคาดหมายเช่นนี้ หากผู้ใดต้องการจะได้เงินค่าจ้างที่สูง ๆ ก็ต้องแสดงผลผลิตของตนให้สูง ๆ ถ้าผลผลิตที่สูงของตนไม่ได้รับการเห็นคุณค่า ในรูปของค่าตอบแทนที่สูง เขาก็อยู่ในฐานะที่ล้มเหลวแทบคลั่งที่ขาดซึ่งในผลผลิตของเขา ในลักษณะที่เรากล่าวแล้ว ดังนั้นการที่สังคมจะได้ผลผลิตสูง ๆ จากบุคคลหนึ่ง ก็โดยการให้ค่าตอบแทนสูง ๆ หากผลผลิตสูง ๆ ได้



รับค่าตอบแทนเท่า ๆ กับผลผลิตต่ำ ๆ ย่อมไม่มีใครสนใจที่จะแสดงระดับผลผลิตสูง ๆ ต้องมีความพยายามที่สูงกว่าการทำงานที่หนักกว่า และต้องลงทุนค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าในกรณีได้ผลผลิตต่ำ แต่ผลผลิตที่สูงที่ต่ำนั้นเอาอะไรมาเป็นเกณฑ์ พิจารณาจากแง่คิดทางเศรษฐกิจ ผลผลิตที่อ้างถึงนั้นก็จะเป็นผลงานที่ผลิต

ออกมา ดังนั้นถ้าทำงานผลิตสิ่งของบริการ ผลผลิตก็คือ จำนวนสิ่งของหรือบริการที่ผลิตออกมา (ภายในกรอบระดับคุณภาพที่กำหนดให้) หรือระดับคุณภาพสิ่งของบริการที่ผลิตออกมา ปัญหาของการวัดระดับจำนวนงานที่ทำนั้น อาจมีบ้าง แต่โดยทั่วไปแล้วปริมาณงานหรือผลงานนั้น เห็นได้ชัดเจน และเปรียบเทียบกันได้ ครอบคลุมถึงทุกสิ่งงานประเภทเดียวกัน (กล่าวคือผลิตสินค้าแบบเดียวกัน หรือทำงานแบบเดียวกัน)

๓.๓) ประสิทธิภาพสัมพัทธ์ ในแหล่งงานที่เลือกสรร

ถ้าเราตี วงเล็บเข้ามา โดยพูดถึงทรัพยากร เฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับบุคคลเพื่อสะดวกในการอธิบาย ปัญหาของแหล่งงานนั้น ก็อาจมาในรูปสถานที่ทำงาน นายจ้างหลาย ๆ คนที่มีให้เลือก มันก็อาจมาในรูปอาชีพต่าง ๆ ที่มีให้เลือกก็ได้ ในลักษณะของสังคมเศรษฐกิจปัจจุบัน การเลือกสถานที่ทำงานหรือเลือกนายจ้างนั้น ผู้แสวงหางานทำ ก็พิจารณาระดับค่าตอบแทนในรูปต่าง ๆ แล้วตัดสินใจเลือกแหล่งที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงที่สุด เมื่อเข้าไปทำงานแล้ว เหตุการณ์ต่อไปนี้อาจเกิดขึ้น นายจ้างเห็นว่าบุคคลที่ถูกจ้างนั้นไม่ได้มีผลผลิตในระดับที่เคยคาดคะเนไว้ ดังนั้นจึงไม่คุ้มกับรายจ่ายค่าจ้างที่เขาเสียไป เขาอาจไล่ลูกจ้างคนงานผู้นั้นออกเสียจากงานแล้วจ้างผู้อื่นแทน ที่เขาคิดว่าจะดีกว่า ในลักษณะเดียวกัน บุคคลที่ถูกจ้างนั้น ค้นพบว่า เขาทำงานมีผลผลิตสูง แต่ได้รับค่าตอบแทนไม่สูงสอดคล้อง

กับความสามารถของเขา เมื่อเขาค้นพบแหล่งงานใหม่ที่เขาซึ่งในความสามารถของเขา และยินดีจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่า เขาก็จะลาออกจากแหล่งเดิมเอง แล้วโยกย้ายตัวเองไปทำงานที่แหล่งใหม่

การโยกย้ายแหล่งงานในลักษณะข้างต้นนั้น สมมติโดยปริยายว่า บุคคลยังคงยึดประกอบอาชีพเดิม แต่การยึดอาชีพเดิมนั้นไม่จำเสมอไป การเปลี่ยนอาชีพเกิดขึ้นได้เสมอ, ที่ไม่เกิดขึ้นบ่อย ๆ นั้น ก็เพราะว่าอาชีพแต่ละอาชีพนั้นอาศัยความสามารถทักษะที่แตกต่างกัน ทักษะความสามารถเหล่านั้นอาจฝึกฝนสะสมได้ไม่ยาก ใช้เวลาเล็กน้อย แต่ก็มีทักษะความสามารถบางประเภท ที่ต้องใช้เวลาฝึกฝนร่ำเรียนกันเป็นปี ๆ หรืออาศัยองค์ประกอบที่มักเรียกกันว่า "พรสวรรค์" ในกรณีแรก การเปลี่ยนอาชีพก็ทำได้ง่ายไม่ยากนัก ถ้ามีสิ่งจูงใจ (ค่าตอบแทน) ที่สูงพอที่จะทำให้อาชีพนั้น ๆ คุ้ม แต่ในกรณีหลังการเปลี่ยนอาชีพก็ทำได้ยากมาก (หรืออาจไม่ได้เลย) โดยที่ต้องลงทุนทั้งค่าใช้จ่ายและเวลา และความพยายามที่จะเรียนรู้อาชีพใหม่ ดังนั้นค่าตอบแทนของอาชีพใหม่จะต้องสูงกว่าค่าตอบแทนในอาชีพเดิมมากขนาดที่สามารถชดเชยค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ต้องเสียในการฝึกอาชีพใหม่ โอกาสเช่นนี้น้อยเหลือเกิน ด้วยเหตุนี้เอง การเปลี่ยนอาชีพในลักษณะหลังก็ไม่เกิดขึ้นบ่อยเช่นกัน อีกประการหนึ่งเพราะความสามารถจำกัดในการถ่ายทอดอันลึกลับของมนุษย์ทำให้ไม่กล้าเสี่ยงในการเปลี่ยนอาชีพ เพราะไม่แน่ใจว่า

ตัวเองจะมีผลผลิตหรือ ประสิทธิภาพในการผลิตที่สูงกว่า ผลผลิตในอาชีพเดิม ซึ่งจะนำไปสู่การได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ในอาชีพที่ขี้ดประกอบ เลยตัดสินใจไม่ยอมเปลี่ยนอาชีพ แต่จมปลักอยู่กับอาชีพเดิมที่ได้ตัดสินใจเลือกแล้ว

อย่างไรก็ดี ภายในกรอบของอาชีพหนึ่ง ๆ ย่อมมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน บุคคลอาจมีความถนัดทักษะในการทำหน้าหนึ่งมากกว่าการทำหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งโดยปกติแล้ว จะเป็นเช่นนั้น ตรงกันข้าม การที่บุคคลหนึ่งมีความถนัดในทุก ๆ หน้าที่เท่า ๆ กันนั้น เป็นปรากฏการณ์ที่ผิดปกติเสียยิ่ง เมื่อตระหนักถึงข้อเท็จจริงเช่นนั้นแล้ว บุคคลหนึ่ง ๆ ก็สมควรที่จะหาโอกาสได้ทดลองเปลี่ยนหน้าที่ได้ เพื่อค้นพบว่าตัวเองมีประสิทธิภาพในการทำหน้าที่อะไรสูงที่สุด จะได้เลือกทำหน้าหนึ่ง ๆ อันนำไปสู่โอกาสที่ได้ค่าตอบแทนที่สูงที่สุด ถ้าไม่มีการทดลอง ไม่มีโอกาสทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ แล้ว บุคคลนั้นจะไม่มีโอกาสรู้เลยว่า หน้าที่ไหนกำลังปฏิบัติกัน เป็นหน้าที่ไหนมีประสิทธิภาพสูงสุดหรือไม่ เพราะฉะนั้น มันเป็นผลประโยชน์ของบุคคลที่จะพยายามค้นพบหน้าที่ที่ตัวเองถนัดที่สุด และมันก็เป็นผลประโยชน์ของนายจ้างที่จะทำเช่นนั้นด้วย ด้วยเหตุนี้เอง เราจึงได้ยืนยันเสมอว่า ในการรับลูกจ้างใหม่เข้าทำงานนั้น บริษัทนายจ้างจะให้ลูกจ้างดังกล่าวทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งต่าง ๆ เป็นระยะเวลาหนึ่ง หลังจากการทดลองแล้วจึงตัดสินใจใหม่ว่า จะมอบหมายหน้าที่อะไรให้ลูกจ้างผู้นั้นเป็นการถาวรต่อไป

๔) ปฏิรูประบบราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

จากเหตุผลข้อเท็จจริงที่ได้จากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ นำที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการสร้างระบบงานข้าราชการได้ ซึ่งในปัจจุบันก็มีเค้าโครงรากฐานดังกล่าว ทำให้สูญเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ประเทศชาติควรจะได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการไทย เป็นการสูญเสียที่สุดจะประเมินค่าได้อีก เนื่องจาก การปฏิรูปนี้เป็นงานยาก จะประสบความสำเร็จสัมฤทธิ์ผลที่ต้องการก็ต่อเมื่อมีจุดเริ่มต้นถูกต้อง มีหลักการ และกระทำกันอย่างสม่ำเสมอ หากเริ่มปฏิรูปจุดที่ไม่สำคัญในระบบแล้ว มันจะไม่นำผลดีมาให้เพราะส่วนที่เปลี่ยนแปลงนั้น จะถูกกลบกลืนด้วยเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในส่วนที่สำคัญกว่าระบบนั้น เพราะเชื่อมั่นในแนวความคิดดังกล่าว จึงขอเสนอการปฏิรูประบบราชการในลักษณะดังต่อไปนี้

๔.๑) ระบบรางวัลตอบแทน

จุดแรกและจุดพื้นฐานสำหรับการปฏิรูประบบราชการอยู่ที่ระบบการให้รางวัลและการลงโทษ หรือระบบจูงใจในการทำงาน บัญชีรากฐานสำหรับระบบนั้นคือ ผลงานที่เกิดขึ้น ถ้าข้าราชการคนใดทำงานดีก็มีการรางวัลให้ เพื่อจูงใจให้งานดียิ่งขึ้นไปอีก ส่วนข้าราชการคนใดทำงานไร้ประสิทธิภาพ งานไม่ดีก็มีการลงโทษ เพื่อจูงใจให้พยายามทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม รางวัลที่ให้ก็สูงมากตามสัดส่วนของผลงาน เช่น ให้ห้าขึ้น สิบขึ้น จากข้าราชการชั้นโทเป็นข้าราชการชั้นพิเศษ เมื่อมีผลงานเป็นทวีคูณก็ยกขั้นต่อไป พิสูจน์กันดู ได้ เห็นหรือยัง

ใจให้ทำงานได้ผลจริง ๆ ระบบของใจที่ให้รางวัลและลงโทษที่หลวมลวกกันจนเห็นได้ชัดเจนนี้อาจผลักดันให้แข่งขันกันทำดีเพื่อนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่สูง ๆ"

แม้ว่าในปัจจุบันนี้ ราชการไทยก็ใช้ระบบการให้รางวัลและการลงโทษเหมือนกัน แต่เกณฑ์ที่ใช้เพื่อให้รางวัลนั้น แทนที่จะเป็นผลงานที่เกี่ยวกับราชการ กลับเป็นการสนิทชิดชอบ ความเป็นญาติของผู้ใหญ่ การให้หนึ่งขึ้นโดยอัตโนมัติ ระบบโลว์ดาวน์ และระบบได้สองขึ้นบนบนหน้าไม่ได้ เป็นระบบที่หมกมุ่นกำลังใจทำลายขวัญของคนทำงานยอดเยี่ยมผลงานเลิศ นอกจากนั้น การลงโทษขนาด เบา ๆ เช่น ไม่ได้หนึ่งขึ้นก็แทบจะไม่เกิดขึ้นเลยในวงราชการปัจจุบัน และที่เกิดขึ้นกลายเป็นเรื่องของความเกลียดชังกันเป็นส่วนตัวแทน ไม่เกี่ยวกับความบกพร่องของงานราชการ เมื่อใช้เกณฑ์เช่นนี้ลงโทษ ย่อมนำไปสู่การเอาใจใส่ตัวผู้บังคับบัญชาเอง มากกว่าการเอาใจใส่ทำงานราชการ

๔.๒) การโอนหน่วยงานสังกัดอย่างอิสระเสรี

เพื่อประกันว่า คนดีทำงานจะต้องได้รับรางวัลตอบแทน เพื่อเป็นแรงหนุนแรงจูงใจให้ผลงานดีเด่นอยู่เรื่อย ๆ การย้ายหน่วยงานสังกัด จะทำได้อย่างเสรีที่สุด เมื่อข้าราชการคนใดมีความเห็นว่า หน่วยงานปัจจุบันที่ทำงานนั้น ไม่ได้ช่วยให้ถึงผลงานของเขา และตอบแทนเขาตามสัดส่วนผลงานที่เขาแสดงออก ในขณะที่เดียวกันมีหน่วยงานอื่นที่เล็งเห็นคุณค่าของการทำงานของเขา และพร้อมที่จะรับเขาทำงานที่นั่น เขามีสหทัยได้ทันที

ที่โดยหัวหน้าสังกัดเดิมไม่มีอำนาจ หรือเหตุผลใด ๆ ที่จะย้ายเขาได้ สิทธิการย้ายนี้เป็นสิทธิประจำตัวของข้าราชการทุกคน สิทธินี้จะประกันตัวให้สังคมได้รับผลผลิตจากข้าราชการอย่างเต็มที่สมกับเงินทองที่เสียไปในการว่าจ้างเขา คนที่คับอกคับใจไม่พอใจบรรยากาศในหน่วยงานหนึ่งจะไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถในหน่วยงานนั้น ภาวะจิตเช่นนี้บังคับให้สมองทำงานอย่างอัตโนมัติเฉื่อยชาตรงกันข้าม ในหน่วยงานที่เขามีความสุข เพราะหน่วยงานนั้นช่วยให้เขาได้ผลงานของเขา เขาก็จะทำงานแสดงความสามารถอย่างเต็มที่

๔.๓) การอยู่ในตำแหน่งเป็นเทอม

ตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าแผนกขึ้นไป จนถึงปลัดกระทรวง จะมีการกำหนดระยะเวลาเป็นเทอม เทอมละสิบ ระเบียบนี้จะทำให้คนพบผู้มีประสิทธิภาพที่สุด ในการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ และป้องกันการสร้างฐาน อิทธิพลจากตำแหน่ง ซึ่งนำไปสู่คอร์รัปชันได้ นอกจากนั้น ระเบียบนี้ ยังต้องสร้างความเป็นกันเองและความเสมอภาคระหว่างข้าราชการในหน่วยงานเดียวกันด้วย

เมื่อทุกคนได้มีโอกาสทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามระเบียบวาระที่กำหนดไว้ ผลงานในตำแหน่งนั้น ๆ ก็ประเมินเปรียบเทียบกันได้ นำไปสู่การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพความสามารถของแต่ละบุคคล เนื่องจากทุกคนไม่อยู่ในตำแหน่งคนใด ๆ นานเกินไป โอกาสของการคอร์รัปชันก็น้อยลง ทั้งนี้เพราะไม่มีโอกาสสร้างความชำนาญเป็นพิเศษ ซึ่งอาจนำไปติด

แปลงกลไกงานบางอย่างให้เป็นผลประโยชน์แก่ตนเอง ความชำนาญที่เกิดขึ้นภายในช่วงของเทอมเป็นความชำนาญที่อยู่ในระดับที่จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงหัวหน้างานนั้นบังคับให้มีการตรวจตราฐานะรายละเอียดของงานตำแหน่งนั้น ๆ ผู้มาใหม่เข้ารับตำแหน่งย่อมต้องป้องกันตัวเอง โดยไม่รับมอบงานที่หน้าที่ส่อไปในทางทุจริต ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงหัวหน้าหน่วยงานนั้น ทำให้ต้องมีการศึกษาบุคลิกของหัวหน้าแต่ละคนก่อนที่บุคคลภายนอกจะสามารถชักชวนให้ใช้ตำแหน่งแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวได้ เป็นการตัดทอนโอกาสและเพิ่มความยุ่งยากในการพยายามคอร์รัปชันนั่นเอง



ระบบเทอมนำความเสมอภาคมาสู่เพื่อนข้าราชการด้วยกัน เพราะทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสเป็นหัวหน้าของคนอื่น ๆ เท่า ๆ กัน การวางตัวเป็นเจ้านายหัวหน้าคนก็ไม่เกิดขึ้น และก็ไม่ต้องวางตัวเป็นลูกน้องเป็น

นายกันพิเศษ ทุกคนในหน่วยงานต้องเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ถ้ามีว่ไปกลั่นแกล้งคนอื่นในขณะที่ตนเองเป็นหัวหน้าหน่วยงานนั้น ก็ต้องกังวลกับการถูกกลั่นแกล้งตอบแทนในวันข้างหน้าแน่ เพราะตัวเองไม่ได้อยู่ในตำแหน่งนั้นจนลืม ผู้ที่เป็นหัวหน้าที่รักษาผลประโยชน์ของตัวเองโดยให้ความยุติธรรมแก่คนอื่น ๆ ที่เป็นลูกน้องความจำเป็นต้องคอยประจบสอพลอ เอาใจเจ้านายเป็นพิเศษ เพื่อผลตอบแทนที่หมดสมัยไปในตัว เพราะตัวเองก็มีโอกาสเป็นหัวหน้าหน่วยงาน โดยระเบียบงานที่วางไว้ และทุกหัวหน้าหน่วยงานก็ไม่ได้อยู่ในตำแหน่งจนลืม อนึ่ง เมื่อการไม่วางตัวในลักษณะพิเศษระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อตัวเป็นนิสัยเป็นทัศนคติแล้ว ความเสมอภาคกันระหว่างบุคคลทุกชั้นทุกฐานะทั้งในภาคปฏิบัติ และในภาคจิตก็เกิดขึ้นง่าย

๔.๔) ความสัมพันธ์ของระเบียบใหม่

กฎเกณฑ์ใหม่ทั้งสามจะต้องนำไปใช้ควบคู่กันไป จึงจะได้ผลตามที่คาดคิดไว้ เพราะมันเสริมหนุนซึ่งกันและกัน ระบบให้รางวัลและลงโทษในลักษณะดังกล่าวจะถูกบังคับใช้ไปในตัว หากหัวหน้าหน่วยงานต้องอยู่ในตำแหน่งเป็นเทอมมีระยะกำหนดตายตัว ซึ่งจะสร้างคามยุติธรรมในการเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งแบบปัจจุบันไม่ได้ อีกประการหนึ่ง คนใด ๆ ที่มีฝีมือจะโยกย้ายไปหน่วยงานอื่นเสียหมด หากมีความลำเอียงเกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นคุณภาพด้านลบของหัวหน้าหน่วยงานอีกด้วย ซึ่งจะถูกระบบลงโทษไปในตัว ข้าราชการทำงานในระบบนี้จะถูกส่งเสริมให้ทำงานได้อยู่เสมอ ไม่ว่าจะอยู่ใน

ตำแหน่งงานใดหากทำงานไม่ดีไม่ได้รับรางวัลตอบแทน
จะโยกย้ายไปไหนก็ย่อมไม่มีใครสนใจรับไว้ หากทำ
งานดีก็ไม่วันถูกกลั่นแกล้งเพราะไม่ได้อยู่ในอาณัติ
ของใครตลอดเวลา สามารถโยกย้ายไปสู่แหล่งงานอื่น
ได้ทันทีที่ต้องการความเกอหนุนซึ่งกันและกันของข้อ
เสนอแนะเหล่านี้จะเป็นจุดที่ทำให้มันแตกต่างจากข้อ
เสนออื่น ๆ ซึ่งอาจมีมากมายการกว่า แต่มันไม่เชื่อมโยง
เกอหนุนซึ่งกันและกันภายในกรอบของหลักการ
หนึ่ง

๔.๕) สรุป

ข้อเสนอแนะโดยย่อ ๆ แล้วก็คือ ราชการไทยปัจจุบัน
ต้องเปลี่ยน ประการแรก ระบบคำตอบแทนหรือระบบ
สิ่งจูงใจให้ใช้ ในขณะที่ ประการที่สอง เปลี่ยนกฎเกณฑ์
การโอนของข้าราชการอย่างอิสระเสรี เพื่อเอื้ออำนวย
ให้เปลี่ยนเข้าสังกัดได้รวดเร็วที่สุด และสะดวกที่สุด
และประการสุดท้าย ตำแหน่งของข้าราชการเป็นตำแหน่ง
เทอม สิ่งเปลี่ยนแปลงแต่ละประการนี้จะเกอ
หนุนเอื้ออำนวยซึ่งกันและกัน ในการนำไปสู่การเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงานของระบบราชการ หากขาด
ลักษณะใดลักษณะหนึ่งแล้ว จะสร้างช่องว่างในระบบทำ
งานซึ่งทำให้ประสิทธิภาพไม่เพิ่มขึ้นแต่ประการใด

๕) ข้อสังเกตสังก้า

โปรดสังเกตด้วยว่า ข้อเสนอต่าง ๆ ข้างต้นนั้น ไม่สุด
วิสัยที่จะนำมาปฏิบัติกันเลย ดังที่ได้ชี้ให้เห็นแล้ว อัน
ที่จริงระบบราชการที่มีการปฏิบัติในลักษณะใดลักษณะ
หนึ่งตามที่เสนอ ในหน่วยงานราชการบางส่วนอยู่แล้ว
แต่เป็นการปฏิบัติอย่างฝืนใจมาก และปฏิบัติได้แต่
เฉพาะข้าราชการบางคนที่ไม่คิด ทิ้งเสียการทำงานอยู่ใน
หน่วยราชการที่นำเอาหลักการข้างต้นไปปฏิบัติจริง ซึ่ง
เป็นส่วนน้อยมากในระบบ หรือสามารถอาศัยปัจจัย
บางประเภท เช่น อิทธิพล ดวง ฯลฯ มิได้เป็นอิสระ
สำหรับทุก ๆ คน และครอบคลุมไปทั่วทุกหน่วยงาน
น้อยใหญ่ในวงราชการ และมิได้อาศัยความเข้าใจใน
หลักตรรกศาสตร์ของสิ่งเหล่านั้นอย่างจริง ดังนั้นการจะ
นำข้อเสนอแนะ ทั้งระบบไปปฏิบัติบังคับใช้อย่างทั่วถึง
กันในวงราชการหรือไม่นั้น ก็ขึ้นอยู่กับเพียงแต่ว่าหัวหน้า
คณะรัฐบาล มีความตั้งใจที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการ
ไทยอย่างจริงจังหรือไม่เท่านั้นเอง อนึ่งการ
ปฏิบัติตามข้อเสนอแนะดังกล่าวไม่ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย
อะไรเป็นพิเศษ แต่ต้องอาศัยความเข้มแข็งในการ
ตัดสินใจใช้น้อย.

* ดูเช่น Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, 2nd ed. New York : Mac Millan Company, 1961)

^๒ และโดยปกติแล้ว กว่าที่จะถึงขั้นสำเร็จ ก็เป็นเวลาหลายปี หลักการอภยการต่าง ๆ ที่เคยมีก็มักถูกสลัดทิ้งไปด้วยระหว่างทาง เพราะ
ความเคยชินกับการใช้จิตวิทยา เล่ห์เหลี่ยมการปรับตัวเป็นเวลานานนี้ จนไม่อาจกลับไปยึดความคิดเก่า ๆ หมด เมื่อสมัยยังหนุ่มแน่น

^๓ ผู้เขียนบทความนี้ยังไม่สามารถปักใจในประเด็นนี้ ขอยุติชั่วคราวไว้ว่า แวดวงไหนมีความสำคัญกว่านั้น สุดแล้วแต่ว่า แวดวงใด
มีอิทธิพลต่อฐานะการกินอยู่ของเขามากที่สุด ดังนั้น ความสำคัญของประเภทแวดล้อมนั้นไม่เหมือนกันเสมอไป สำหรับบุคคลสองคน
ถ้าใครคนหนึ่งพอมีฐานะดีมาก และอาศัยพึ่งพาท่านอยู่ตลอดเวลา ส่วนงานที่ท่านก็ได้รับเงินเดือน แต่ก็ไม่สูงมากนัก เมื่อเปรียบ

เทียบกับเงินอุดหนุนที่ได้รับจากพ่อแม่ทุก ๆ เดือน ถ้าฐานะการเงินอยู่ของเขาส่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพ่อแม่หมดตัวเขา เขาก็ยอม
ต้องเชื่อฟังคุณพ่อคุณแม่ กล่าวคือ ปรับตัวให้เข้ากับแวดวงค์อันยืมต่าง ๆ ของท่าน แวดวงค์ทำงานนั้นกับความสำคัญน้อย ไม่ต้องใส่ใจ
เป็นพิเศษ หรือปรับตัวให้เขาให้ได้ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างแวดวงค์ต่าง ๆ นั้น โปรดอ่าน ไกรยท ธีรยาภินันท์ “การแสวงหา
อรรถประโยชน์สูงสุด : บทบาทของระบบสังคมในชีวิตประจำวัน” วารสารธรรมศาสตร์ (ตุลาคม ๒๕๑๑ - มกราคม ๒๕๑๒)
หน้า ๓๒-๖๒ และหนังสือของผู้แต่ง” เทวสุโขประเทศ” (โรเนียว)

๔ ถึงตอนนั้น ผู้อ่านที่คิดเล็กหย่อย อาจจะทักว่า ถ้าบุคคลไม่ดี ใครจะเป็นคนริเริ่มสร้างแวดวงค์ให้เสียละ เหม่ ยานเช่นนี้ คนก็
สำคัญกว่ามิใช่หรือ กล่าวคือมันกลืนเอะที่กันนั้นแหละ ขอดตอบว่า ความอภิปรายของเราอยู่ในกรอบลักษณะทั่วไป ไม่เกินแวดวง
งานมาแล้วคนไม่ดีจะไม่อยู่ในแวดวงค์นั้น จะทำได้อย่างไร ในทำนองเกี่ยวกับที่ว่า ถ้าคนเกิดมาในสภาพแวดล้อม... (ถ้าดีมีอยู่แล้ว
(เช่น บ้า) เขาจะทำได้อย่างไร มีเหตุเขาก็กำลังพูดถึงสภาพแวดวงค์ที่เกิดขึ้นจากนามือของบุคคล และทำให้เกิดความสับสนง่ายขึ้น ถ้าเรา
มองปัญหาที่แคบหน่อย ในลักษณะที่เน้นในวรรคที่แล้ว ขอบอกว่า แวดวงค์สำคัญกว่าตัวบุคคลก็ยังคงถูกต้องอยู่

๕ ปัญหาการวัดระดับสวัสดิการของบุคคลและของสังคมนั้น ยังหาคำตอบสำหรับวิธีการที่ดีไม่ได้ แต่มักอนุโลมกันว่า ส่วนหนึ่งส่วนสองที่
จะเป็นดัชนีได้อย่างหยาบ ๆ ดัชนีที่นิยมกันมากที่สุด ก็คือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross National Product)

๖ ประเด็นที่ว่า คนเราควรวัดเงินค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการเลือกงานนั้น อาจถกเถียงกันได้ เป็นประเด็นปรัชญาชีวิตที่ยัง
ไม่มีข้อยุติ ในที่นี้ เราพิจารณาเงินทองในแง่ของตัวกลาง หรือสื่อ เพื่อได้มาซึ่งสรรพสิ่งทั้งหลายที่ใช้กันในการประกอบชีวิตประจำวัน
สิ่งที่ตอบแทนที่ควรวัดสมควรเป็นอะไรนั้น ก็ขอละไว้เป็นหน้าที่ของผู้อ่านจะวินิจฉัย

๗ เป็นไปได้หรือไม่ว่า พวกเราอาจมีความสามารถในการเป็นพ่อค้า เป็นชาวนา เป็นชาวประมง มากกว่าการเป็นครู การเป็น
คนขับรถแท็กซี่ ฯลฯ แต่เราไม่กล้าเสี่ยงเปลี่ยนอาชีพ ทั้งนี้เพราะว่า ถ้าใช้จ่ายเพื่อเรียนรู้ว่า เรามีความสามารถที่สูงกว่าจริงนั้น อาจ
สูงมาก ทำให้เราสับสนใจไม่กล้าทดลองเปลี่ยนอาชีพ แต่มันแค่ครั้งเดียว

๘ ประสิทธิภาพที่ใช้ ณ. ที่น หมายความว่า การที่สามารถได้บรรลุวัตถุประสงค์ (เช่น งานหนึ่งชิ้น) โดยใช้เวลาแรงงาน (ถ้าใช้จ่าย)
น้อยที่สุด หรือถ้ามีคนงานข้าราชการจำนวนหนึ่ง คนงานเหล่านี้สามารถผลิตงานได้มากที่สุด ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพ จึงมี
ความหมายว่า ทำได้ดียิ่งขึ้นไปกว่าเดิมอีก ทำงานชิ้นเดียวกันด้วยค่าใช้จ่ายที่น้อยลง หรือทำงานได้ในจำนวนชิ้นที่มากขึ้น

๙ ข้อเสนอข้างล่างนี้ ผู้เขียนได้เคยเสนอครั้งแรกในหนังสือ เทวสุโขประเทศ (โรเนียว ๒๕๑๖) ในหนังสือเล่มนี้ วิชัยเสนอ
แนะที่มากกว่าเสนอในบทความนี้ แต่เสนอโดยไม่ได้ประยุกต์หลักเศรษฐศาสตร์ ให้เห็นชัดเจนเหมือนอย่างที่เราทำในบทความนี้ อนึ่ง
ข้อเสนอในบทความนี้กล่าวถึงเฉพาะส่วนที่สำคัญ คือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบเท่านั้น สำหรับรายละเอียดระดับปลีกย่อยนั้นขอสงวน
การปรับปรุงกันอีกมาก สำหรับบรรณาธิการไทย แม้ว่าน่าสนใจ แต่ก็จะไม่เสนอในบทความนี้

๑๐ อนึ่ง การเสนอให้รางวัลเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งสูง ๆ ผิดปกติขึ้น ก็กระทำกันอย่างเปิดเผย เป็นที่ทราบกันทั่วประเทศ ผ่านสื่อมวลชน
จน จะได้ว่ากันว่า ใครบ้างได้รับเกียรติยศขนาดนั้น ไม่มีโอกาสที่จะจับกับลูกหลานหลานเธอ หากไม่ได้สร้างผลงานดีเด่น ๆ
ทั้งผู้ได้รับรางวัลและผู้ให้จะกระตือรือร้น หากปรากฏว่า ผลงานของผู้ได้รับรางวัลนั้นไม่มีอะไรเลย หรือมีเพียงเล็กน้อย ไม่คุ้มค่ากับ
รางวัลที่ได้รับ

๑๑ เหตุผลสำหรับข้อยุตินี้ โปรดอ่าน ไกรยท ธีรยาภินันท์ “การแสวงหาอรรถประโยชน์สูงสุด : บทบาทของระบบสังคมในชีวิตประจำวัน” วารสารธรรมศาสตร์ (ตุลาคม ๒๕๑๑ - มกราคม ๒๕๑๒) หน้า ๓๒-๖๒

๑๒ เพื่อสะดวกในการบริหาร การขอย้ายหน่วยราชการเข้าสังกัด จะขอผ่านหน่วยงานกลางที่มอบหมายโดยเฉพาะ ใช้เวลาทำงาน หนังสือ
โยกย้ายสั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้ เมื่อมีตำแหน่งมีอัตราในหน่วยงานที่จะย้ายเข้าก็ทำได้ทันที เมื่อหัวหน้าหน่วยงานใหม่ยินดี

ท่านสนใจข้าราชการประเภทไหน ?

เลขา วลีไพจิตร



ปัญหาเกี่ยวกับความประพฤติของตัวข้าราชการ
ที่ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น มีมาเป็นเวลา
ช้านานแล้ว ซึ่งหน่วยบริหารงานบุคคลระดับสูงของ
ไทยเราก็ได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงพัฒนามาตลอด
เวลา แต่ก็ยังมีอาจที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้สำเร็จ
ลุล่วงไปได้ ทั้งนี้ก็เพราะปัญหาเกี่ยวกับบุคคลได้ทับทวี
มากขึ้นเป็นลำดับ ความเจริญเติบโตของบ้านเมืองได้
ทวีมากขึ้น ปัญหาต่าง ๆ ก็ได้เพิ่มตามมาเป็นลำดับ
เช่นเดียวกัน ข้อมูมเป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่ามีความ
เจริญที่ไหนด ความสับสนวุ่นวายยุ่งเหยิงก็ย่อมบังเกิด

ขึ้นตามลำดับดังที่เห็น ๆ กันอยู่ทุกวันนี้ สำหรับเมือง
ไทยเรานี้ค่านิยมอย่างหนึ่งที่เป็นมรดกตกทอดมาจน
ถึงปัจจุบันก็คือ “การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว
เป็นหลัก” แนวโน้มของคนในสังคมไทยเรามากจะ
เป็นเช่นนั้น ยกตัวอย่างง่าย ๆ จะเห็นได้ว่า สาธารณ
สมบัติทั้งหลายในเมืองหลวง หรือที่อื่น ๆ จะไม่ได้รับ
ความเอาใจใส่ดูแลรักษาเยี่ยงสมบัติส่วนตัว และ
พฤติกรรมต่าง ๆ ที่ส่อไปในทางที่เห็นประโยชน์ส่วน
ตัวเสียส่วนมาก เช่น การเล่นพรรคเล่นพวก การ
รักษาผลประโยชน์ของตนและพวกพ้องไว้ก่อน เรื่อง

ส่วนรวมเอาไว้ที่หลัง ใครจะเป็นอย่างไรก็ช่างเถอะ และแล้วเราก็ก็นำมาดูในวงราชการของเราบ้างว่า เป็น ยังไง การคอร์รัปชันตามถนน การเล่นพรรคเล่นพวกก็ เยอะ นับตั้งแต่ข้าราชการระดับสูงมาจนถึงระดับต่ำ ว่ากันเป็นล้าน ๆ จนกระทั่งเป็นร้อย ๆ พัน ๆ แล้วเมือง ไทยจะไม่แย่ได้ยังไง บางคนก็บ่นว่าคนอื่นเขากิน เอาโกงเอาเราไม่ได้อะไรเลยกินแต่กระดาษ (หน้าที่ก็ ไม่เบ็ดเสร็จให้กิน) เงินเดือนก็น้อย ทำไปก็แค่นั้นเอง ความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏเอาไป ๑ ชั้นทุกปี คน ขยันก็ได้ ๑ ชั้น คนไม่ทำอะไรก็ได้ ๑ ชั้น แล้วจะไป ขยันให้โง่ซี ตำแหน่งหน้าที่บางอย่างมีโอกาสตกตก ได้ก็สบายไป จนกระทั่งบางคนไม่อยากจะเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งกันเลยก็มี ไม่ต้องระบุนะหรือครับเห็น ๆ กันอยู่ บางคนก็ขยันเอามาก ๆ (พีตจัง) ในระหว่าง ที่ได้รับการสนับสนุนในหลายด้าน เช่น เลื่อนชั้น เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น นายบางคนก็รักลูกน้องที่ใช้ ง่าย ๆ โดยเฉพาะยังใช้เรื่องส่วนตัวได้ก็ยิ่งชอบ ใหญ่ ก็เลยเกิดมีระบบเลี้ยงช้างเลี้ยงนกขึ้น อย่างมหาโหด บ้างก็ห่านคะห่านเขา โค้ดไป เยอะแล้ว นายบางคนก็บ่นปี ตีเอา ตีเอา เพื่อจะฉกฉวยเอา ตำแหน่งหรืออนาคตที่สูงกว่าซึ่งอยู่ไม่ไกลนัก บางคนพอได้รับความสมหวังแล้วต่อมาอีกก็มีขมขื่นความเลื่อยซาเริ่ม หวนกลับมาหาอีก แล้วในที่สุดก็ทำงานไปวันหนึ่ง ๆ เหมือนเดิมเพราะรู้ตัวว่าถึงยังไง ๆ มันก็โอ้แค่ขั้นหรือ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่แค่นั้นเอง อีกไม่เท่าไรก็จะติด เพดานอยู่แล้ว หรืออีกไม่เท่าไรก็จะเกษียณอายุอยู่ แล้ว จะไปพิศกันทำไม อยู่ไปเรื่อย ๆ เงินเดือนก็ได้ ได้รับทุกเดือน (ของตายอยู่แล้ว) ลูกน้องบางคนเข้า

ท่า รู้จักประจบเจ้านายเสียด้วยก็เลยได้ดีไปเสียเลยก็ เยอะแยะไป บ้างก็บ่นว่าผู้ใหญ่บางคนไปสอนหนังสือ หรือไปบรรยายข้างนอก โดยอ้างว่าเพื่อช่วยเหลือราช- การ หรือช่วยเหลือสังคมทางด้านวิทยาศาสตร์ อัง ร้อยแปดพันเก้า (ยกเว้นผู้ที่ไปนอกเวลาราชการ) การออกไปทำงานข้างนอกอย่างน้อยก็ต้องได้เบี้ยประ- ชุมบ้าง คำสอนเป็นรายชั่วโมงบ้าง ข้อเสนอบ้างได้ หลายอย่างครับ แต่เด็ก ๆ ทำอย่างนั้นบ้างก็คงได้รับ คำตำหนิจากผู้ใหญ่เป็นแน่แท้ หรือไม่ก็ไม่อนุญาตให้ กระทำเช่นนั้น แล้วอะไรเล่าคือประชาธิปไตย ใน เมื่อรู้จักแต่สิทธิและผลประโยชน์แห่งตนอย่างเดียว โดยไม่นึกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบเลย แล้วจะไปเอา อะไรกับศาสนา ความจริงศาสนาสามมิใช่คนโง่หรือ ครับ แต่เป็นเพราะว่าเขาเหล่านั้นไม่มีโอกาสทำนั้น เอง คนที่ไม่มีโอกาสเราจะเรียกว่าคนโง่ได้อย่างไร และคนที่มีโอกาสเราจะเรียกว่าคนฉลาดได้อย่างไรมัน เป็นเรื่องของโอกาสต่างหาก

การที่บางคนออกไปทำงานนอกสถานที่ราชการ นั้นถ้าจะอ้างว่าเพื่อช่วยเหลือข้าราชการ สังคมเพื่อน มนุษย์ หรือเพื่อเป็นวิทยาทานแล้วละก็ ก็ไม่ควรที่จะ รับคำตอบแทนอีกส่วนหนึ่งต่างหาก รับเพียงข้อเสีย ก็เป็นการ เพียงพอแล้วนับว่าเป็น ประโยชน์แก่ตนเอง อย่างมหาศาลอยู่แล้ว การประพฤติตนเช่นนี้ถ้าหาก เป็นข้าราชการระดับนักบริหาร(นายคน) แล้วละก็ถ้า บากมาก จะไปควบคุมลูกน้องและเคี่ยวเข็ญลูกน้อง ได้อย่างไรกัน ในเมื่อตนเองเป็นผู้นำแต่กลับประพฤติ เช่นนั้นจะมาอ้างว่าเป็นนายคนจะทำอะไรก็ได้อยู่ใน คลุ้ยพินิจ นั้น คงจะเป็นการถอยหลังลงคลองไปอีก

หลายสิบปี ก็คงจะราว ๆ ในสมัยเมื่อยังไม่มีรถเมล์วิ่งในกรุงเทพฯ กระจมั้ง ในวงราชการไทยเราก็ก่แปลกเรื่องการกระทำผิดทางวินัยส่วนมากผู้น้อยมักจะถูกลงโทษ เรื่องนี้ไม่ต้องอ้างอิงหรือยกครึบเป็นหลักฐานโดยทั่วไป เห็น ๆ กันอยู่ มายุคนได้มี ปปป. ขึ้นมาดูท่าทางจะเอาจริงเอาจังเพราะมีข้าราชการระดับสูงโดนไปหลายราย ทำเอารายอื่น ๆ สดุ้งผวาไปเหมือนกัน แต่ถ้การปราบคอร์รัปชันทำกันอย่างจริงจังและตลอดไปนะครึบจะเป็นผลดีต่อประเทศชาติเป็นอย่างมาก เช่น เรื่อง



เจ้าหน้าที่ไปรับจ้างประเมินภาษีเงินได้ตามร้านค้าแล้วก็ช่วยในการหลีกเลี่ยงภาษีโดยใช้เล่ห์เหลี่ยมในการประเมิน เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ตกติดกับประชาชนบ้าง การวิ่งเต้นเรื่องทั้งหลายแหล่บ้าง ตลอดจนพวกท่งรับประทานเงินเดือนฟรี ๆ ด้วย บ้านเมืองก็คงจะเจริญขึ้นมิใช่น้อย มีแต่คนพูดแทบทุกวันว่าภาษีรั่วไหล

หลายร้อยหลายพันล้านทุกปี แต่ไม่มีคนทำ(ปราบ) แล้วประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ตรงไหนกับการพ่นทั้งหลายแหล่ เหลือเยล่ำครึบ

สำหรับการปราบคอร์รัปชันนี้ ข้าพเจ้าเห็นว่าสมควรที่ต้องจัดการกับข้าราชการระดับสูงเสียก่อน คือระดับ รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง และอธิบดี เพียงสามระดับเท่านั้นพอจะทำให้ระดับรอง ๆ ลงมาไม่กล้าแน่ ๆ หรือครึบ แต่ที่ปรากฏอยู่ทุกวันนี้มีการคอร์รัปชันทุกระดับ นับตั้งแต่ร้อยล้านพันล้านลงมาเรื่อย ๆ แล้วจะทำยังไ้กันดี คนที่เป็นหัวงประเทศสนมเมเยอะเหลือเกินกรวมทั้งข้าพเจ้าด้วย แต่คนหลังมือปราบจริง ๆ เป็นใครกันแน่ แม้แต่เจ้าหน้าที่ผู้รักษากฎหมายว่าด้วยการนั้น ๆ ก็ยังไม่กล้ากระทำอะไรที่รุนแรง ทั้งบางรายกลับฉวยโอกาสเอาจากอำนาจหน้าที่เสียออกอย่าให้ระบุดีกว่าเห็น ๆ กันอยู่ตามท้องถนนทุกวันนี้ บางคนเล่นพรรคเล่นพวก (ไม่ทราบว่าจะเรียกว่าคอร์รัปชันหรือไม่) บางคนก็คิดว่ามีบุญมีคุณติดทามกันมาก่อนก็เลยช่วยกันไปช่วยกันมาไม่รู้จักจบสิ้น ถ้าเป็นของส่วนตัวไม่เป็นไรแต่ันทุกสิ่งทุกอย่างเป็นของราชการท่งสิ้นทเอาไปให้ความช่วยเหลือเกอูล นี่เป็นเพราะ “ราชการ” นะครึบ ถ้าเป็นธุรกิจก็ถล่มละลายไปก็ร้อยก็พันครั้งไปแล้วไม่ทราบ เขว่ว่ากันว่ารัฐบาลไม่เคยขาดทุนก็เพราะว่าคงจะไม่ได้ลงทุนกระจมั้ง ยังไง ๆ ก็ไม่มีทางขาดทุนก็ตุเอาเดอะท่านเลี้ยงคนไว้ก็ประเภท เยอะแยะไปหมด พวกท่งบดงแต่นั่งรับประทานเงินเดือน จนถึงระดับคอร์รัปชันอย่างมโหฬาร แล้วจะเอายังไ้กับท่านรัฐบาลอีกมึทราบ ท่ง ๆ ที่การกระทำทั้งหลายทำทาย

กฎหมายบ้านเมือง ก็ยังงั้นๆ แลละ มีแต่กันว่า
สงสารรัฐบาล หรือไม่ก็มักพูดว่า รักษาตึกประเทศ

ก็เลยใคร่ขอเรียนถามท่านทั้งหลายหน่อยเถอะ
ว่า ท่านขึ้นมาตอนเช้าในอันดับแรกท่านระลึกถึงอะไร
ข้าพเจ้าคิดว่าคงไม่หนีเรื่องส่วนตัวก่อนอื่น ท่านเลย
ระลึกถึงประเทศชาติหรือส่วนรวมเป็นอันดับต้นหรือ
เปล่า นี่แหละคือลักษณะนิสัยที่ส่งสมกันมาเป็นมรดก
ตกทอดมาเรื่อย ๆ ทั่วๆ เช่นนี้มิใช่คนทั้งประเทศจะครบ
คนทุกคนเหมือนกัน มีน้อยน้อย แต่อิทธิพล
ของสิ่งชั่วร้ายมีสูงกว่าท่านเอง เรื่องพฤติกรรมของ
ข้าราชการนั้นพูดสับวันสับคืนก็ไม่รู้จักจบสิ้นหรือครบ
มันกว้างขวางเกินไป เพราะฉะนั้นเราหันกลับมาสนใจ
เรื่องการลงเวลาทำงานของข้าราชการจะดีกว่า ก่อน
ข้างจะแคบหน่อย พอจะมองเห็นกันได้ง่ายบ้าง ซึ่ง
ก็นับว่าเป็นเรื่องส่วนหนึ่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลนั้นมีมานานแล้ว
ท่านผู้ทรงคุณวุฒิและหน่วยงานระดับสูงก็ได้พยายาม
แก้ไขปรับปรุงโดยตลอดมา แต่ก็พูดได้ว่า “ปัญหา
ก็คือปัญหา” ซึ่งเรอรั้งมาจนกระทั่งทุกวันนี้ การนำ
ทฤษฎีทางตะวันตกมาใช้กับของไทยเรานั้นจะต้อง
ตระหนักถึงข้อเท็จจริงหลายประการ โดยเฉพาะ
อย่างนี้ “พื้นฐานทางด้านจิตใจ” ซึ่งแต่ละสังคม
หรือชุมชนสภาพปัญหาและสิ่งแวดล้อมต่างกันเป็นอัน
มาก ทฤษฎีทางตะวันตกได้ทดสอบมาจากสภาพแวดล้อม
แบบตะวันตก ปัญหาต่อไปก็คือว่าจะทำอย่างไร
จึงจะนำเอาทฤษฎีดังกล่าวมาปรับใช้กับคนไทยเราให้
ได้ผลอย่างจริงจัง แต่จะนำมา “ทั้งคืน” คงเป็นไปได้
ไม่ได้ ทุ้ง่ายๆ ถึงลักษณะนิสัยของคนแต่ละชุมชน

และแต่ละสังคมก็มีค่านิยมแตกต่างกันมาก บางชุมชน
รู้จักตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมและ
ประเทศชาติถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ เช่น การ
บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมด้วยใจบริสุทธิ์ การปฏิบัติ
ต่อการเสียภาษีอากรให้แก่รัฐโดยมีพิกัดต้องให้เจ้าหน้าที่
ทางบ้านเมืองคอยชักเคื้อนหรือทวงถาม ทุ้ง่าย ๆ
ก็รู้จักหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย
และเราหันมาพูดถึงสังคมหนึ่งซึ่งมีค่านิยมไปในทางที่
เห็นประโยชน์ส่วนตัวเป็นสำคัญ ใครจะยังงี้ก็ช่าง
ขอให้ตนเองและครอบครัวญาติมิตรได้รับประโยชน์ก็
แล้วกัน ยกตัวอย่างง่าย ๆ ในกรุงเทพมหานครนี้เอง
โดยเฉพาะกรณีชีวิตประจำวันบนรถเมล์เกือบทุกสาย
จะมีคนเห็นแก่ตัวหลายประเภท เช่น สุนัขในรถ
เมล์โดยไม่เกรงใจสุภาพสตรีและเด็กหรือคนชราว่าจะ
มีกลิ่นคาวเหม็นขนาดไหน บ้างก็แย่งเด็กและสุภาพ
สตรีชนรถเมล์กม บ้างก็งับบนรถเมล์แบบสบาย ๆ
(ถ่างขาเสียวว่าง) เกือบตัวหนึ่งปกตินั่งได้ ๒ คน แต่
ดันนั่งแบบนั้นแล้วละก้นนั่งได้แค่คนครึ่งท่านเอง มีอีก
เยอะแยะครับ หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เช่น
รู้จักไปเสียภาษีตามกฎหมาย และในสังคมของเรา
เป็นเช่นนั้นหรือเปล่า ชำร่วยพยายามที่จะหลีกเลี่ยง
ด้วยซ้ำไป ในเมื่อสภาวะจิตใจต่างกันเช่นนั้นแล้ว นำ
จะหันมาสร้างทฤษฎีเอาจากสภาพแวดล้อมแบบไทย ๆ
จะดีกว่า คงจะนำมาใช้ได้จริงจัง เพราะข้อมูล
ต่าง ๆ ที่ได้มาเป็นข้อเท็จจริงอันจะเป็นแนวทางนำไป
สู่การแก้ปัญหาได้อย่างแท้จริง ท่านตระหนักถึงหน้าที่
ความรับผิดชอบของท่านหรือเปล่า ขณะนี้รัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๑๑ ที่ได้มาด้วยเลือด

และน้ำตา ได้ประกาศใช้ไปแล้ว ท่านทราบและปฏิบัติหน้าที่ของท่านตามมาตรา ๕๔-๖๑ แล้วหรือยัง ท่านตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านหรือเปล่าที่ท่านรับเงินเดือน ๆ ละเท่าใด และจะต้องทำอะไรให้แก่ทางราชการซึ่งเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำ วินัยข้าราชการมีมานานับตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ ตลอดมาจนกระทั่งถึงระบบ พ.ศ. แล้ว วินัยข้าราชการก็คือ “วินัยข้าราชการ” นั่นเอง แล้วจะทำอย่างไรกันดี

การลงเวลามาทำงานก็เป็นเรื่องที่น่าสนใจและกล่าวขวัญกันเสมอ ๆ และพูดกันเป็นเวลานานมาแล้ว บางคนก็บอกว่าถ้ามาเช้า ๆ แต่ไม่ได้ทำงานหรือทำงานไม่เอาไหน การมาเช้าก็ไม่มีความหมายอะไร บางคนก็บอกว่ามาสายแล้ว ยังไม่เอา ไหนอีกก็เลยยังไม่ทันใหญ่ บางคนก็ว่ามาสายก็จริงแต่ลงมือทำงานเลยก็ยังทำงานอย่าง มีความรู้ความสามารถ คล่องตัวทำงานคุ้มเงินเดือน และยังกลับบ้านเวลาเลิกงานไป แล้วเสียอีก บ้างก็บอกว่าบางคนเฉื่อยชามาก ทำงานไปวันหนึ่ง ๆ หน่วยงานบางแห่งเข้มงวดกวัดขั้นเรื่องลงเวลาทำงานมากเกินไป บางแห่งไม่มีการควบคุมเลย บางแห่งคุมบ้างไม่คุมบ้าง ยังลักลั่นกันเป็นอันมาก จะทำประการใดดีก็ลองพิจารณากันดู กรณีตัวอย่างของผู้ที่มาลงเวลาทำงานเช้า (ก่อนเวลา) มาทำงาน (ลงเวลา) ตามเวลา และมาทำงาน (ลงเวลา) หลังเวลา (สาย) กันดูบ้างนะครับ เพื่อจะได้ตระหนักว่าการควบคุมเพียงแต่เรื่อง การลงเวลามาทำงานเพียงอย่างเดียว นั้น จะเกิดประโยชน์แก่ทางราชการอย่างแท้จริงหรือไม่ ขอได้โปรดพิจารณา

กรณีตัวอย่างเพียงบางส่วน เท่าที่สรุปหัวข้อได้ตามข้างล่างนี้ ท่าน ลองสลับที่ กันดูจะได้ พบกรณี ต่าง ๆ หลายกรณีจะทำให้เห็นผลดีและผลเสียได้ชัดเจน แต่จะขอยกมาให้เห็นเพียงบางส่วนเท่านั้น โดยแบ่งเป็น ๓ ช่อง คือช่องลงเวลา (ก) ช่องทำงาน (ข) และช่องเลิกงาน

- | | |
|----|--|
| ก. | ๑. มาทำงานเช้า (มาลงเวลาทำงานเช้า)
๒. มาทำงานสาย (มาลงเวลาทำงานสาย)
๓. ลงมือทำงานทันที
๔. ยังไม่ได้ลงมือทำงาน
๕. ตั้งใจทำงาน ขวนขวายในการทำงาน สนใจในเรื่องงาน เอาใจใส่ในเรื่องงาน
๖. ทำงานในวันหนึ่ง ๆ แล้วแต่เจ้านายจะมอบหมาย มุ่งงานที่ทำ ไม่มีก็ไม่มีทำ
๗. มีความรู้ความสามารถและใช้ประโยชน์ในหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นอย่างดี
๘. ทำงานโดยใช้ความคิด (ปัญญา) ในการวินิจฉัยหรือปฏิบัติงาน
๙. ไม่ได้ทำอะไรเลยมาทำงานเพื่อ “มา” เท่านั้น
๑๐. พยายามหนีปัญหา (ไม่สู้ปัญหา) เช่น มีปัญหาเรื่องงาน ก็พยายามบิดไปให้ผู้อื่นทำ
๑๑. กลับก่อนเวลา
๑๒. กลับตามเวลา
๑๓. ทำงานไปเรื่อย ๆ กลับเย็น ๆ (๑๗.๓๐ น. เป็นต้น) |
| ข. | |

ความจริงลักษณะต่าง ๆ ของข้าราชการ มั่ง
 ขวรายมากกว่านอก เพียงกรณีทยกมากแล้วแค้นเป็น
 เพียงบางส่วนเท่านั้น ถ้าจะเลือกเฟ้นเป็นกรณี ๆ ไป
 แล้วละก็มากมายจริง ๆ ต่อไปนี้เป็นกรณีตัวอย่างที่
 จะเปรียบเทียบ ให้ท่านนัก บริหารหรือท่าน หัวหน้างาน



ได้เห็นลักษณะต่าง ๆ ของข้าราชการที่มาทำงานเช้า
 หรือสาย โดยข้อกำหนดเวลา ๘.๐๐ น. เป็นเวลาที่
 มาทำงานเช้าที่สุด ซึ่งอาจจะเป็นผู้ได้บังคับบัญชา
 ของท่านก็ได้ และลองพิจารณาวิเคราะห์กันดูว่าข้าราชการ
 ประเภทใดทำงานคุ้มค่าจ้าง ซึ่งรัฐบาลต้องนำเงิน
 ภาษีของราษฎรมาจ้าง เพื่อเป็นค่าตอบแทนแก่ไหน
 เพียงใดบ้าง และท่านเลี้ยงคนประเภทใดไว้บ้าง ขอ
 ให้ท่านพึงตระหนักไว้ว่าแม้ท่านมิได้เป็นนายจ้างก็ตาม
 แต่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ที่จะดูแล
 บังคับบัญชาให้งาน ในหน้าที่ ความรับผิดชอบของท่าน
 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยต่างหาก เพราะท่านคือ
 ผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนจากภาษีอากรของชาวไทยเช่นกัน

กรณีตัวอย่าง ก.

๘.๐๐ น. - ลงเวลามาทำงาน ทำธุระส่วนตัว ออก
 ไปรับประทานอาหารหรือดื่มกาแฟ
 สนทนาปราศรัยกับเพื่อนร่วมงาน (ณ
 ร้านอาหารหรือโรงอาหาร) คุยกันเรื่อง
 การเมืองข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์

๘.๓๐ น. - เข้ามาทำงาน นั่งเสริมสวยเล็กน้อย
 ทักทายเพื่อนฝูงตามโต๊ะทำงาน เดินไป
 เดินมา โทรศัพท์เรื่องส่วนตัว กลับมา
 นั่งประจำโต๊ะ

๘.๐๐ น. - ลงมือทำงานในหน้าที่ โดยทำไปบ้างคุย
 ไปบ้าง มุ่งงานก็ทำ ไม่มั่งก็ไม่ว่า
 ลักษณะท่าทางเป็นคนเฉื่อยชา อืดอาด
 ชะล่าญ ทำงานไปวันหนึ่งๆ ไม่มี
 ความคิดริเริ่มอะไรเลย คอยรับแต่คำ
 สั่งอย่างเดียว สั่งอย่างไรก็ทำอย่างนั้น
 บางครั้งก็อ่านหนังสือพิมพ์ นิตยสารฯ

๑๑.๓๐ น. - ออกจากที่ทำงานไปรับประทานอาหาร
 กลางวัน

๑๓.๐๐ น. - กลับมาถึงที่ทำงาน ทำธุระส่วนตัวล้าง
 หน้าล้างตาเสริมสวย เข้าประจำที่หรือ
 ทำงาน

๑๔.๐๐ น. - ลงมือทำงานไปเรื่อย ๆ

๑๖.๓๐ น. - กลับบ้าน

กรณีตัวอย่าง ข.

๘.๐๐ น. - ลงเวลามาทำงาน ทำธุระส่วนตัว ออก
 ไปรับประทานอาหาร สนทนากับเพื่อน
 ร่วมงาน กลับมาที่ทำงาน

๘.๓๐ น. - เข้าประจำที่ คุยกับเพื่อนร่วมงานบ้าง
นั่งพักเหนื่อยบ้าง รับโทรศัพท์บ้าง
เดินไปเดินมาบ้าง

๘.๓๐ น. - เริ่มทำงานในหน้าที่บ้าง ไม่ค่อยรู้เรื่อง
เกี่ยวกับงานในหน้าที่เลย ใครสอบ
ถามก็ไม่ค่อยรู้เรื่องบอกปิด ไปให้คน
โน้นคนนี้ พยายามที่จะหาปัญหา มี
งานอะไรก็ทำไปเรื่อย ๆ ไม่มีความ
คิดริเริ่ม ขอให้ทำให้เสร็จไปวันหนึ่ง ๆ
ก็พอแล้ว ทั้งยังบ่นอีกว่าเงินเดือนแค่นี้
จะให้ทำอะไรมาก งานก็เบื่องานของ
หลวง จะไปสนใจอะไรอีกมากมาย

๑๒.๐๐ น. - พักกลางวัน

๑๓.๐๐ น. - เข้าทำงานคงมีลักษณะเหมือนเดิม

๑๖.๐๐ น. - เลิกงาน

กรณีตัวอย่าง ก.

๘.๐๐ น. - ลงเวลาทำงาน ทำธุระส่วนตัว นั่ง
ประจำโต๊ะเฉย ๆ ไม่ค่อยได้ทำอะไร
มากนัก

๑๐.๓๐ น. - ออกไปไหนไม่ทราบ นัยว่าออกไปทำ
งาน (หากิน) ข้างนอก ทรยว่ารับจ้าง
ทำงานให้ทางธุรกิจเอกชน มักจะชอบ
เอามาทำทำงานด้วย มักจะไม่ค่อย
อยู่ทำงาน ชอบหายตัวไปเรื่อย ๆ
บางวันก็มาทำงานตอนบ่าย

๑๑.๓๐ น. - ในวันนี้มาทำงานตอนเช้า ช่วงนี้ก็
เตรียมตัวออกไปรับประทานอาหาร
กลางวันแล้ว (บางครั้งไม่กลับมาขังที่
ทำงานอีก)

๑๖.๐๐ น. - ในกรณีกลับเข้าทำงาน ก็เป็นช่วง
ที่เตรียมตัวกลับบ้านแล้ว

กรณีตัวอย่าง ง.

๘.๐๐ น. - ลงเวลาทำงาน ทำธุระส่วนตัว อ่าน
หนังสือพิมพ์

๘.๓๐ น. - ลงมือทำงานในหน้าที่

๘.๐๐ น. - ออกไปสอนหนังสือนอกสถานที่

๑๓.๐๐ น. - กลับเข้าทำงาน เอาใจใส่ต่อหน้าที่
การงาน มีความคิดริเริ่มในเชิงสร้าง
สรรต่อการทำงาน พยายามสร้างประ
โยชน์ให้แก่ทางราชการ มีความตั้งใจ
ในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ทั้งเป็นผู้
มีความรู้ความสามารถในการทำงาน
เป็นอย่างยิ่ง

๑๖.๓๐ น. - ยังปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑๗.๐๐ น. - ออกจากที่ทำงานเพื่อกลับบ้าน

กรณีตัวอย่าง จ.

๘.๐๐ น. - ลงเวลาทำงาน ทำธุระส่วนตัว

๘.๓๐ น. - ลงมือทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
มีความรู้ความสามารถในการทำงาน
เป็นอย่างมาก พยายามชวนชวนใน
การทำงาน มีภาวะในเชิงสร้างสรร
ทำงานร่วมกับเงินเดือนที่ได้รับ นั่งทำ
งานเป็นประจำ ไม่ค่อยได้ยุ่งเกี่ยวกับ
ใครเลย ตั้งหน้าตั้งตาทำแต่งาน

๑๒.๐๐ น. - พักกลางวัน

๑๓.๐๐ น. - กลับเข้าที่พัก ทำธุระส่วนตัว และ
เข้าประจำที่ เริ่มปฏิบัติงานในหน้าที่
ด้วยความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียร ขวน
ขวายในการทำงาน ติดตามงาน มี
ความคล่องตัวมาก ใครซักถามปัญหา
มักจะตอบและให้ความสว่าง ได้เสมอ
และคอยตรวจตรางานที่ลงค้างจนถึง
เวลาเย็น ๆ เสมอ

๑๓.๓๐ น. - ออกจากทำงานเพื่อกลับบ้าน

กรณีตัวอย่าง จ.

๘.๐๐ น. - ลงเวลาทำงาน ทำธุระส่วนตัว นั่งคุย
กันเรื่องส่วนตัวคุยกันไปเรื่อย ๆ ไม่ได้
ทำอะไรและไม่ได้คิดที่จะทำอะไรเลย
เดินไปแล้วก็เดินมา



๘.๐๐ น. - นั่งที่โต๊ะแต่ไม่ได้ทำอะไร ไม่ค่อยรู้
เรื่องงานในหน้าที่ ใครมาสอบถามมัก
จะขี้บ๊วขี้เบ่ สนใจคุยและถกกันในเรื่อง
ส่วนตัวเป็นประจำ ทำงานบ้าง
เล็ก ๆ น้อย ๆ เกือบไม่ทำอะไรเลย
เงินเดือนที่ได้รับแล้วไม่คุ้มเป็นอย่าง
ยิ่ง

๑๑.๓๐ น. - ออกไปรับประทานอาหารกลางวัน

๑๓.๓๐ น. - กลับเข้ามาทำงาน ทำธุระส่วนตัว
เดินไปเดินมา นั่ง ๆ เดิน ๆ ไม่ค่อย
ได้ทำอะไรเลย ไม่ได้ปรึกษาหารือคุ
ยกันเกี่ยวกับปัญหาเรื่องงานนั่ง ๆ เดิน ๆ
ไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น

๑๕.๕๐ น. - ออกจากทำงานกลับบ้าน

กรณีตัวอย่างดังกล่าวข้างต้นเป็นเพียง ๑ ใน
๑,๐๐๐ หรือ ๑๐,๐๐๐ เท่านั้น ยังมีอีกมากมาย นาย
บางคนไม่เปิดโอกาสให้ลูกน้องใช้ความคิดริเริ่มเลย
โดยถือว่าตนเองเป็นผู้รับผิดชอบงาน เป็นหัวหน้างาน
ความคิดริเริ่มต้องมาจากตนทั้งสิ้น อย่างนั้นบ้านเมือง
จะไปไกลได้แค่ไหนกัน เด็กอาจจะมีความคิด
หรือหลักแหลมดีกว่าผู้ใหญ่ก็ได้ (หมายถึงความคิด
หรือการกระทำที่หม่อมขุนเขตนะครีบ) นายบางคนก็ปล่อย
ปละละเลยลูกน้องจนเกินไป เขาคงถือว่าไม่ใช่งาน
ของตนเองกระมังแต่เป็นงานหลวง เรื่องอะไรจะเอา
ชีวิตเขาไปเสี่ยง อย่างนี้ก็มี ข้าราชการบางคนใกล้จะ
เกษียณอายุแล้ว ก็เลยนั่งรับประทานเงินเดือนไปวัน
หนึ่ง ๆ ก็มี เขาคิดว่าจะทำไปทำไม นายบางคนชอบ

ให้ลูกน้องเอาอกเอาใจ เช่น งานปีใหม่ วันเกิด และงานส่วนตัวทุกชนิด ลูกน้องจะต้องจัดการให้เสร็จแล้วก็จะได้เป็นชั้นตรี - โท - เอก เร็ว ๆ หรือไม่ก็ ๒ ปี เป็นอาทิ นายบางคนใช้ลูกน้อง ใจเอา ๆ แต่พอถึงสิ้นปีก็เอาไป ๑ ปี (ตามระเบียบ) บางคนก็คิดไม่ใช่เปล่า ๆ แต่สนับสนุนในเรื่องอนาคตด้วย

ท่านคงจะมองเห็นสภาพต่าง ๆ ในระบบราชการไทยดีนะครับ ทดกมมากเหมือนกันนะครับไม่ใช่ไม่มีเสียเลย แต่ทว่าร้ายกมมาก ทางราชการก็คงเลียงไว้ ถ้าราชการเป็นธุรกิจก็คงจะ "เจ๊ง" ไปนาน

แล้วครับ ตามท่านหน่อย เอะครับว่า ทำไมธุรกิจจึงกล้าย้างคนทำงานในอัตราเงินเดือนที่สูง ๆ เป็นเพราะอะไรและทำไมคนดี ๆ มีความรู้ มีความสามารถธุรกิจจึงถึงไปหมด แล้วจะทำอย่างไรกัน

เมื่อท่านพิจารณาคุณลักษณะอย่างข้างต้นแล้ว คงพอจะมองเห็นว่าการควบคุมเฉพาะการลงเวลาทำงานเพียงอย่างเดียวมันยังไม่เป็นการเพียงพอ บางครั้งผมมาสายกลับเป็นผม มีความรู้ความสามารถและตั้งใจทำงานดีกว่าผู้มาเช้าแต่ไม่ได้ทำอะไรเลย บางครั้งเทียบกันไม่ติดเลย แล้วท่านต้องการข้าราชการหรือลูกน้องประเภทใดครับ



การตีความกฎหมายกำหนดคุณสมบัติ มาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงาน งานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘

เสรี

ใคร ที่ ได้ อ่าน พระ ราช บัญญัติคุณ สมบัติ มาตรฐาน
สำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘
แล้ว คงมีความรู้สึกคล้ายกันอย่างหนึ่งคือ โลงอกที่
รัฐวิสาหกิจทั้งหลายจะได้หลุด พ้นจาก สถานที่ ชุมชุม
ของคนเห็นแก่ได้บางคน ซึ่งเป็นต้นเหตุให้รัฐ
วิสาหกิจหลายแห่งมีอันเป็นไปต้องอ่อนเปลี้ย ล้มลุก
คลุกคลาน และกลายเป็นตัวอย่างที่แสดงความล้ม
เหลวในการดำเนินการโดยรัฐ ทั้ง ๆ ที่บรรดาผู้ที่เห็น
แก่ได้และ ตัวเหลือบทั้งหลาย ต่าง ประสบความสำเร็จ
เจริญก้าวหน้าตรงกันข้ามกับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ปรากฏ
ในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติ คือ โดยที่กฎหมาย
ว่าด้วยองค์การของรัฐบาล และกฎหมายว่าด้วยกิจการ
ที่เป็นของรัฐ ได้บัญญัติถึงจำนวนกรรมการคุณสมบัติ
และลักษณะต้องห้าม ของกรรมการ และพนักงาน ไว้
แตกต่างกัน นอกจากนี้กฎหมายยังเปิดช่องให้แต่งตั้ง
บุคคลคนเดียวดำรงตำแหน่งกรรมการ ในรัฐวิสาหกิจ
ได้หลายวิสาหกิจ สภาพการดังกล่าวเป็นเหตุหนึ่งให้
การดำเนินกิจการของรัฐวิสาหกิจ ไม่เจริญก้าวหน้าเท่า
ที่ควร สมควรกำหนดให้ระบบกรรมการและพนักงาน

ของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย
ฉบับเดียวกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติ

เป็นอันว่าหลังจากทนดูสภาพความเสื่อม โทรมของรัฐ
วิสาหกิจ และความเห็นแก่ได้ของคนไม่ไหว ก็
จำเป็นต้องใช้อำนาจตรา กฎหมายกำหนด ไว้เป็นลาย
ลักษณ์อักษรเลย กฎหมายเช่นนั้นนับได้ว่าสอดคล้อง
กับความเป็นธรรมและความต้องการของประชาชนส่วน
ใหญ่ นอกจากผู้ที่ต้องสูญเสียประโยชน์ และบุคคล
ที่กำลังกระเสือกกระสน เพื่อฉกฉวย ประโยชน์ อยู่อีก
แม้เป็นเพียงส่วนน้อยก็ตาม

ประเด็นที่ถือว่าเป็นการกำจัดความเห็นแก่ได้ก็คือ คุณ
สมบัติของกรรมการรัฐวิสาหกิจที่ห้ามการดำรงตำแหน่ง
กรรมการในรัฐวิสาหกิจเกินสามแห่งมิได้ ข้อนับได้
ว่าเป็นเรื่องที่ควรจำกัดมานานแล้ว เพราะเท่าที่แล้ว
มามักจะเป็นระบบที่ใครที่ไหน เมื่อกลุ่มใดมีอำนาจ
ในการบริหารประเทศ ก็มักจะหยิบยื่นตำแหน่งต่าง ๆ
ให้โดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ขอแต่เพียง
ให้สนับสนุนและอยู่กลุ่มเดียวกันเท่านั้น ดังนั้นที่
กำหนดไว้ไม่เกินสามแห่งเช่นนี้ เชื่อว่าจะช่วยกำจัด

ความเห็นแก่ได้ไม่มากทีเดียว

อีกข้อหนึ่งที่น่าสนใจมากคือคุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งรวมถึงผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการ-ผู้จัดการ ผู้จัดการ ตลอดจนพนักงานคณะกรรมการ ที่บริหารรัฐวิสาหกิจ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกัน แต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจด้วย จะต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ (๒) มีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
ข้อนี้เป็นจุดสำคัญที่ช่วยให้รัฐวิสาหกิจ พ้นจากสภาพของสถานสงเคราะห์คนชรา เพราะมีอายุที่แน่นอนแม้ราชการซึ่งทำงานแบบเช้าชามเย็นชามก็ยังต้องให้ออกไป แต่กลับไปทำงานในรัฐวิสาหกิจซึ่งต้องตนเองตลอดเวลาได้อย่างไรกัน ควรจะกำหนดอายุไม่เกินห้าสิบห้าปีด้วยซ้ำไป

คุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ (๖) ไม่เป็นข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำรวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้าง ของกระทรวงทบวงกรม หรือทบวงการเมือง หรือมีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งนครหลวง หรือดำรงตำแหน่งในทางการเมือง รวมทั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งคุณสมบัติข้อนี้ได้ว่าสอดคล้องกับหลักการที่ส่งเสริมให้คนมีความรับผิดชอบ และอุทิศตนปฏิบัติงานเพื่อรับใช้ส่วนรวม มิใช่ตั้งหน้าจะเอาแต่ประโยชน์ส่วนตัวอยู่เรื่อยไปทำเข้าไปได้อย่างไร ๒-๓ แห่ง พร้อมในเวลาเดียว

ถึงนั้นเมื่อพิจารณาโดยสรุป พระราชบัญญัติฉบับนี้



จึงมีส่วนดี เป็นจุดเริ่มต้นที่สร้างความเป็นธรรมขึ้นในระบบราชการ และเป็นแนวทางจัดความเห็นแก่ได้ของคนให้หมดสิ้นไปได้ในที่สุด

กำลังจะโล่งอกอยู่แล้วเชียว เกิดรู้สึกอดอดขึ้นมาทันทีเมื่อได้ทราบข่าวการตีความ กฎหมายเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยว่า บรรดาข้าราชการประจำทั้งหลายที่กระทรวงมหาดไทยขอขมตัวจากส่วนราชการต่าง ๆ ให้ไปปฏิบัติงานในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยอีกตำแหน่งหนึ่งยังไม่ขาดคุณสมบัติ ในการ เป็น พนักงานรัฐวิสาหกิจจนกว่าจะครบกำหนด ๕ ปี นับแต่วันที่ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๕๐ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๐๕ กำหนดลักษณะผู้ปฏิบัติงาน ในการทางพิเศษไว้

เหตุผลที่ต้องระงับเพราะการตีความหมายดังกล่าวขัดกับความคิดเห็นส่วนตัวและบุคลลธรรมดียว ๆ ไปเท่าที่ใดก็ควรสอบถามแลกเปลี่ยนความเห็นกัน ซึ่งมีใช้นักกฎหมายระดับประเทศต่างก็เห็นกันว่า เป็นการตีความที่ไม่ชอบด้วยเจตนารมณ์และความเป็นธรรมอย่างยิ่ง กล่าวคือ

ประการแรก การรับเงินเดือนหลายทางเป็นการเอาเปรียบทางราชการ จึงได้มีบทบัญญัติห้ามไว้ในกรณีเป็นข้าราชการปฏิบัติงานหลายตำแหน่ง แต่ก็ยังเล็ดรอดไปรับเงินเดือนทางรัฐวิสาหกิจอีกครั้งหนึ่งแล้วรับเงินเดือน ในฐานะเป็นข้าราชการ เต็มจำนวนพระราชบัญญัติฉบับนี้จึงเท่ากับแสดงเจตนารมณ์ว่าต่อไปจะต้องรับเงินเดือนแต่ทางเดียวเท่านั้น หากยังมีกรณีรับเงินเดือน ๒ ทางอยู่ก็แสดงว่าขัดกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย การตีความใด ๆ ก็ต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์เช่นว่านี้ด้วย

ประการที่สอง ข้อความในวรรค ๒ ของมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ไว้ชัดเจนว่า “บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่บัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัติหรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัติให้ใช้พระราชบัญญัติแทน” บทบัญญัติดังกล่าวพิจารณาโดยสามัญสำนึกทั่ว ๆ ไปจะเห็นว่า การที่พนักงานรัฐวิสาหกิจยังคงมีฐานะเป็นข้าราชการประจำอยู่ ย่อมมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๕ (๖) ซึ่งจะอ้างเหตุผลกฎหมายพิเศษ กฎหมายทั่วไปอะไรก็ตาม ข้อความนั้นชัดเจนอยู่แล้ว

ประการที่สาม พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานฯ มิได้มีบทเฉพาะกาลยกเว้นแก่รัฐวิสาหกิจใดเลย กรณีที่อ้างเหตุผลประกาศคณะปฏิวัติซึ่งมีฐานะเป็นกฎหมายเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติทั่วไป

จึงไม่ควรเป็นข้อยกเว้นกฎหมายฉบับนี้

ประการที่สี่ เหตุผลที่อ้างต้องตราพระราชบัญญัติฉบับนี้เพื่อขจัดปัญหาทำให้การดำเนินงานกิจการของรัฐวิสาหกิจไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร ซึ่งสาเหตุประการหนึ่งเนื่องมาจากคุณสมบัติของพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นข้าราชการประจำย่อมมีตัวมาปฏิบัติงาน ต้องทำงานหลายแห่ง การปฏิบัติงานแต่ละแห่งจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แต่หากตีความให้ยังคงมีสภาพอยู่เช่นต่อไป แม้จะเป็นเพียงรัฐวิสาหกิจแห่งเดียวก็เท่ากับ ไม่รู้ว่า จะเกิดความเสียหายแก่รัฐวิสาหกิจแห่งนั้นหรือไม่ ขอเพียงแต่ให้ข้าราชการประจำที่ขอตัวมาทำงานยังคงได้ประโยชน์จากทางราชการต่อไปอย่างนั้นแล้วจะเกิดความเป็นธรรมได้อย่างไรกัน

ประการสุดท้าย พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องการมีสภาพข้าราชการประจำต่อไป มีเหตุผลอะไรสนับสนุนนอกจากอ้างกฎหมายซึ่งเป็นเรื่องที่เรากำลังจะพิจารณาเพื่อความเป็นธรรม มิใช่เป็นข้ออ้างเพื่อความเห็นแก่ได้เพียงเล็กน้อย และเมื่อต้องการจะสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่รัฐวิสาหกิจจริง ๆ ก็ควรลาออกจากราชการประจำมาทำงานให้เต็มที่ มิฉะนั้นต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งเดือน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

เรื่องสมควรจะได้นำมาอภิปรายกันเพื่อความกระจ่างถูกต้องของวงราชการ จึงใคร่เสนอพระราชบัญญัติฉบับนี้พร้อมทั้งบันทึกเหตุผลในการตีความ เพื่อท่านผู้อ่านได้โปรดใช้วิจารณญาณตามที่เห็นควรต่อไป ●

พระราชบัญญัติ
คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการ
และพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๑๘

เป็นปีที่ ๓๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

ประกาศว่า
รัฐวิสาหกิจ
พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้
โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานของ

จังหวัดพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของ
สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ตั้งต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการ
และพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็น
ต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติกำหนดเกณียณอายุ ผู้ทำงานในองค์การของรัฐ พ.ศ.
๒๕๐๘

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่ขัดแย้งกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้หรือซึ่งขัด
หรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(๑) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล หรือกิจการของรัฐ
ตามกฎหมายทั้งที่ตั้งกิจการนั้น และหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจของรัฐเป็นเจ้าของแต่ไม่รวมถึงองค์การหรือ
กิจการ ที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อสงเคราะห์หรือส่งเสริมการใด ๆ ที่มีใช้ธุรกิจ

(๒) บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวงทบวงกรม หรือทบวงการเมืองมีฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม (๑) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ หรือ

(๓) บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวงทบวงกรม หรือทบวงการเมืองมีฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม (๑) และหรือ (๒) มีทุนรวมอยู่ด้วยถึงสองในสาม

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ และให้หมายความรวมถึงประธานกรรมการและรองประธานกรรมการด้วย

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ และให้หมายความรวมถึงผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการและให้รวมตลอดถึงที่ปรึกษา คณะกรรมการ ที่ปรึกษา รัฐวิสาหกิจเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มอบหมายให้คล้ายคลึงกัน แต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจด้วย

มาตรา ๕ กรรมการของรัฐวิสาหกิจ นอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์

(๓) มีคุณวุฒิและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ

(๔) ไม่เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง หรือดำรงตำแหน่งในทางการเมือง เว้นแต่เป็นการดำรงตำแหน่งกรรมการตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

(๗) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการชาวต่างประเทศ ที่รัฐวิสาหกิจจำเป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพัน หรือตามลักษณะของกิจการ

มาตรา ๖ ให้รัฐวิสาหกิจมีกรรมการได้รวมทั้งสิ้นไม่เกินสิบเอ็ดคน แต่ถ้ารัฐวิสาหกิจใดมีข้อกำหนดให้มีกรรมการน้อยกว่าสิบเอ็ดคนก็ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้นั้น

มาตรา ๗ ผู้ใดจะดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจเกินสามแห่งมิได้

มาตรา ๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ แล้ว
กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๕

กรรมการของรัฐวิสาหกิจที่มิใช่กรรมการโดยตำแหน่งตามกฎหมายหรือพระราชกฤษฎีกาให้อยู่
ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้

ความในวรรคสองมิให้ใช้บังคับแก่กรรมการของบริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล

มาตรา ๙ พนักงานของรัฐวิสาหกิจ นอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม
ที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจนั้น ได้เต็มเวลา

(๔) ไม่เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาดังที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด
ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำรวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้าง
ของกระทรวงทบวงกรมหรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งนครหลวง หรือ
ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง รวมทั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น

(๗) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่พนักงานชาวต่างประเทศซึ่งรัฐวิสาหกิจมีความจำเป็นต้องจ้าง
ตามลักษณะงานของรัฐวิสาหกิจนั้น

ความใน (๓) มิให้ใช้บังคับแก่พนักงานที่เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิสาหกิจ
เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการ

มาตรา ๑๐ พนักงานของรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ
ตลอดถึงที่ปรึกษาคณะกรรมการ หรือที่ปรึกษาวิสาหกิจ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่อำนาจหน้าที่คล้าย

คลังกัน แต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจ ต้องเป็นผู้มีความดีและประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ แล้ว พนักงานพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๘ หรือมาตรา ๑๐

มาตรา ๑๒ รัฐวิสาหกิจใดมีกรรมการเกินสิบเอ็ดคน ให้ปรับปรุงให้มีกรรมการไม่เกินจำนวนดังกล่าวภายในสองเดือนนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๓ ในกรณีที่ผู้ใดดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจเกินกว่าที่กำหนดในมาตรา ๑๒ ให้ผู้นั้นลาออกจากตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจหนึ่งรัฐวิสาหกิจใดภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้ามิได้ลาออกให้ถือว่าพ้นจากตำแหน่งกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งครั้งหลังสุดตามลำดับในวันครบกำหนดหนึ่งเดือน

มาตรา ๑๔ ให้กรรมการหรือพนักงานของรัฐวิสาหกิจซึ่งขาดคุณสมบัติในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ พ้นจากตำแหน่งเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งเดือนนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๕ กำหนดเวลาสามปีตามวรรคสองของมาตรา ๘ ให้เริ่มนับแต่วันที่กรรมการได้รับแต่งตั้งครั้งสุดท้าย

ให้กรรมการซึ่งอยู่ในตำแหน่งเกินสามปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งครั้งสุดท้าย พ้นจากตำแหน่งเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งเดือนนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้

มาตรา ๑๖ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

สัญญา ธรรมศักดิ์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ : ประกาศในราชกิจจานุเบกษาลำดับพิเศษเล่ม ๘๒ ตอนที่ ๑๖ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๑๘

๒๐ มกราคม ๒๕๑๔

เรื่อง การตีความหมายเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

อ้างถึง หนังสือที่ มท. ๐๘๐๐/๒๕๔ ลงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๔

ส่งต่อมายัง บันทึกลับเกี่ยวกับเรื่อง

ตามที่ขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาให้ความเห็นว่า การที่ข้าราชการประจำที่กระทรวงมหาดไทย ได้ยืมตัวจากส่วนราชการต่างๆ ไปปฏิบัติงานในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยอาศัยอำนาจตามข้อ ๕๕ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๕๐ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๕ จะเป็นการขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติมาตรา ๘ แห่งร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. หรือไม่ นั้น

บัดนี้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย กองที่ ๒) ได้พิจารณาปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้ว เห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. มีลักษณะเป็นกฎหมายทั่วไป แต่บทบัญญัติข้อ ๕๕ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๕๐ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๕ มีลักษณะเป็นกฎหมายพิเศษที่เจตนาจะกำหนดลักษณะบุคคลผู้ปฏิบัติงานในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยไว้เป็นพิเศษภายในระยะเวลา ๕ ปี นับแต่วันที่ประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวใช้บังคับ ตามหลักการใช้และความกฎหมายนั้น กฎหมายทั่วไปที่ใช้บังคับในภายหลังย่อมไม่ลบล้างกฎหมายพิเศษที่มีอยู่ก่อนแล้ว ด้วยเหตุผลดังกล่าวพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นข้าราชการประจำที่กระทรวงมหาดไทย ได้ยืมตัวจากส่วนราชการต่างๆ ไปปฏิบัติงานในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยอาศัยอำนาจตามข้อ ๕๕ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าว จึงไม่ขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติมาตรา ๘ แห่งร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. แต่อย่างใด ความละเอียดปรากฏตามบันทึกที่ส่งมาพร้อมนี้ ในการพิจารณาเรื่องนี้ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย (การทางพิเศษแห่งประเทศไทย) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ.

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

บันทึก

เรื่อง การตีความกฎหมายเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงาน
การทางพิเศษแห่งประเทศไทย

สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีมีหนังสือ ด่วนมากที่ สร. ๐๒๐๓/๓๔๘ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๑๘ ขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาให้ความเห็นตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอว่า การที่ข้าราชการประจำที่กระทรวงมหาดไทยได้ขอย้ายจากส่วนราชการต่างๆ ให้ไปปฏิบัติงานในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยอาศัยอำนาจตามข้อ ๕๕ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๕๐ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๕ จะเป็นการขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติมาตรา ๘ แห่งร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. หรือไม่

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย กองที่ ๒) ได้พิจารณาปัญหาดังกล่าวแล้วเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. (เมื่อประกาศใช้บังคับแล้ว) ต้องถือว่าพระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายทั่วไป แต่ตามข้อ ๕๕ (๑) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๕๐ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๕ นั้น ได้บัญญัติให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลหนึ่งผู้ใดไปปฏิบัติงานในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยได้ภายในระยะเวลาห้าปีนับแต่วันที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวใช้บังคับเป็น ลักษณะเช่นนี้เป็นข้อบังคับว่าจะให้ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้กำหนดลักษณะบุคคลผู้ปฏิบัติงานไว้เป็นพิเศษภายในเวลาที่กำหนดไว้เฉพาะกาล (๕ ปี) เมื่อตามลักษณะของประกาศของคณะปฏิวัติมีเจตนาเช่นนั้น จึงต้องถือว่าข้อ ๕๕ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้มีลักษณะเป็นกฎหมายพิเศษ ตามหลักการใช้และตีความกฎหมายได้กล่าวไว้ว่ากฎหมายทั่วไปที่ใช้บังคับในภายหลังย่อมไม่ลบล้างกฎหมายพิเศษที่มีอยู่ก่อนแล้ว (lex posterior generalis non derogat priori speciali) เพราะฉะนั้น บทบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ซึ่งเป็นกฎหมายทั่วไป จึงย่อมไม่ลบล้างบทบัญญัติข้อ ๕๕ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษแต่อย่างใด การที่ข้าราชการประจำที่กระทรวงมหาดไทยได้ขอย้ายจากส่วนราชการต่างๆ ให้ไปปฏิบัติงานเป็นพนักงานในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยอาศัยอำนาจตามข้อ ๕๕ แห่งประกาศของคณะปฏิวัตินี้ดังกล่าวจึงไม่ขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติมาตรา ๘ แห่งร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.

(นายสมภพ โหระภักดิ์)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
มกราคม ๒๕๑๘

(๑) ข้อ ๕๕ ภายในระยะเวลาห้าปีนับแต่วันที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ใช้บังคับ รัฐมนตรีอาจสั่งให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลหนึ่งผู้ใดไปปฏิบัติงานในการทางพิเศษแห่งประเทศไทยอีกตำแหน่งหนึ่งได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากเจ้าสังกัด

การบรรจุบุคคลเข้าเป็นข้าราชการในตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๘๖๑ (พ.ศ. ๒๕๑๗)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗

ว่าด้วยการบรรจุบุคคลเข้าเป็นข้าราชการในตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๔) และมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ กฎ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับแก่กระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน

ข้อ ๒. ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๒๖ (พ.ศ. ๒๕๑๓) และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๖๘ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗

ข้อ ๓. เมื่อ ก.พ. ได้กำหนดให้ส่วนราชการใดมีตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดขึ้นใด การบรรจุพนักงานพิมพ์ดีดให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๔. ผู้สมัครสอบคัดเลือกเพื่อรับการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดจัตวา ต้องมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้สำหรับผู้สมัครเข้าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๕. ผู้สมัครสอบคัดเลือกตามข้อ ๔ ต้องมีพจนานุกรมความรู้ตามที่กำหนดไว้สำหรับผู้สมัครสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา

ข้อ ๖. การบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งตามข้อ ๔ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้สอบคัดเลือกได้และมีความสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทยได้ในอัตราความเร็วนาทีละไม่น้อยกว่าสี่สิบคำ ให้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา อันดับ ๑ ขึ้น ๘๕๐ บาท

(๒) ผู้สอบคัดเลือกได้และมีความสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทยได้ในอัตราความเร็วนาทีละไม่น้อยกว่าสี่สิบคำ และสามารถพิมพ์ดีดภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศภาษาใดภาษาหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการนั้นได้ในอัตราความเร็วนาทีละไม่น้อยกว่ายี่สิบห้าคำ ให้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา อันดับ ๒ ขึ้น ๘๕๕ บาท

(๓) ผู้สอบคัดเลือกได้และมีความสามารถพิมพ์ดีดภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศภาษาใดภาษาหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการนั้นได้ในอัตราความเร็วนาทีละไม่น้อยกว่าสี่สิบคำ และสามารถพิมพ์

คัดภาษาไทยได้ในอัตราความเร็วที่ละไม่น้อยกว่าสี่สิบคำ ให้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา
อันดับ ๒ ชั้น ๕๕๕ บาท

(๕) ผู้สอบคัดเลือกได้และมีความสามารถพิมพ์ดีดภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศภาษาใดภาษาหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการนั้นได้ ในอัตราความเร็วที่ละไม่น้อยกว่าสี่สิบคำ และสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทยได้ในอัตราความเร็วที่ละไม่น้อยกว่าสี่สิบคำ ให้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา
อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๑๕ บาท

ข้อ ๗. ข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา ผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดจัตวา ซึ่งได้รับราชการและปฏิบัติหน้าที่พิมพ์ดีดติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี เมื่อผู้บังคับบัญชาตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากองหรือเทียบเท่ารับรองความรู้ ความสามารถ และความประพฤติว่าสมควรเป็นพนักงานพิมพ์ดีดตรีได้ และผู้ผ่านการสอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดตรีได้แล้ว ให้อธิบดี ปลัดทรวง หรือปลัดกระทรวง ผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี ส่งปรับเข้าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีในตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดตรีได้ไม่สูงกว่าชั้นตรี อันดับ ๑ ชั้น ๑,๑๕๐ บาท แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่านั้นก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่

ข้อ ๘. การเลื่อนอันดับ และการเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการนั้น แล้วแต่กรณี

ข้อ ๙. การสอบคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักสูตร และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๐ ข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา ผู้ดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่พิมพ์ดีดอยู่ก่อนวันที่กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๒๖ (พ.ศ. ๒๕๑๓) ใช้บังคับ หากได้รับราชการและปฏิบัติหน้าที่พิมพ์ดีดติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี เมื่อผู้บังคับบัญชาตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากองหรือเทียบเท่ารับรองความรู้ ความสามารถ และความประพฤติว่าสมควรเป็นพนักงานพิมพ์ดีดตรีได้ อาจสอบคัดเลือกและปรับเข้าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี ในตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดตรี ตามข้อ ๗ ได้เช่นเดียวกับพนักงานพิมพ์ดีดจัตวา

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๗

(ลงชื่อ) สัญญา ธรรมศักดิ์

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ

ที่ สร. ๐๒๐๓/ว. ๑๓๕

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๑

เรื่อง ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๑๑

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือที่ สร. ๐๔๐๒/ว. ๘๗ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๑๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาระเบียบดังกล่าวข้างต้น

ตามที่โยนยัมมตคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยกับระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๑ และให้ถือปฏิบัติต่อไป นั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังได้พิจารณาเห็นสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบดังกล่าวข้างต้น และได้เสนอมาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๑๑ ลงมติเห็นชอบด้วย และอนุมัติให้ดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำเสนอ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีลงนามในระเบียบดังกล่าวแล้ว ดังสำเนาที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนขึ้นมายังนี้ เพื่อถือปฏิบัติต่อไป และขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นายป๋วย อึ๊งภากรณ์)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร วัจนราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๘๑๐๐๑๑

ระเบียบ

ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๑๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น คณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๑๗”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๑๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๓. การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างในวันทำงานปกติ ค่าจ้างนอกเวลาและกำหนดเวลาทำงานให้เป็นไปดังต่อไปนี้

(ก) ลูกจ้างรายเดือน

๑. กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้งตามเดือนปฏิทิน ปกติให้เริ่มจ่ายในวันทำการสุดท้ายของเดือน ส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะกำหนดวันจ่ายค่าจ้างเป็นวันอื่นของเดือนถัดไปก็ให้ทำได้ แต่ต้องไม่เกินวันที่ ๑๕

๒. กำหนดเวลาทำงานปกติ ให้เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ แต่ส่วนราชการใดมีเหตุพิเศษจะกำหนดเวลาทำงานปกติไว้เกินกว่าก็ได้ แต่ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง โดยไม่รวมเวลาหยุดพัก

๓. การทำงานนอกเวลาทำงานปกติประจำวัน หรือทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ แล้วแต่กรณี ติดต่อกันตั้งแต่ ๓ ชั่วโมงขึ้นไป ให้จ่ายค่าอาหารนอกเวลาได้ตามอัตราค่าอาหารทำการล่วงเวลา หรือนอกเวลาของข้าราชการ จำนวน ๓ ชั่วโมงที่กล่าวข้างต้น ถ้าไม่ติดต่อกันให้ขอความตกลงกับกระทรวงการคลัง

(ข) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง

๑. กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเดือนละครึ่ง ส่วนราชการใดมีความจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละครึ่งก็ให้ทำได้

ในกรณีจ่ายค่าจ้างเดือนละครึ่ง ปกติให้เริ่มจ่ายในวันทำการสุดท้ายของเดือน ส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะกำหนดวันเริ่มจ่ายเป็นวันอื่นของเดือนก็ได้ ก็ให้ทำได้แต่ต้องไม่เกินวันที่ ๑๕

ในกรณีที่จ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละครึ่ง ให้ส่วนราชการกำหนดวันเริ่มจ่ายได้ตามความเหมาะสม

๒. เวลาเข้าทำงานและเวลาเลิกงาน ส่วนราชการเจ้าของงานเป็นผู้กำหนด แต่จะต้องมีเวลาทำงานโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติวันหนึ่งไม่น้อยกว่า ๗ ชั่วโมง (ไม่รวมเวลาหยุดพัก) และสัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า ๔๐ ชั่วโมง แต่ไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ทั้งนี้ ให้ถือวันหยุดพิเศษ วันลาป่วย วันลาิจและพัก่อนที่ได้รับค่าจ้างเต็มเสมือนเวลาทำงาน ส่วนเวลาทำงานที่เกิน ๔๘ ชั่วโมง ถือเป็นการทำงานนอกเวลา ซึ่งให้จ่ายค่าจ้างได้ในอัตรา ๑๖ เท่าของค่าจ้างอัตราปกติ

สำหรับลูกจ้างรายวัน ให้ถือเกณฑ์เวลาทำงานตามที่กำหนดในวรรคก่อน เศษของวันให้คิดตัวเฉลี่ยให้เป็นรายชั่วโมง ส่วนราชการใดมีความจำเป็นที่จะกำหนดเวลาทำงานสำหรับ ๑ วัน เป็นอย่างอื่น ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๒

(ลงนาม) สัญญา ธรรมศักดิ์

นายกรัฐมนตรี

การดำเนินคดีแก่ผู้กระทำความผิดอาญาเกี่ยวกับเงินแผ่นดิน

ที่ สร. ๐๒๐๐/ ว. ๑๕๕

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๑

เรื่อง การดำเนินคดีแก่ผู้กระทำความผิดอาญาเกี่ยวกับเงินแผ่นดิน

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ถึงที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือที่ ๓๓๕๑-๓๓๕๔/๒๕๑๑ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๑๑

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเสนอว่า มติคณะรัฐมนตรีเรื่องการดำเนินคดีแก่ข้าราชการผู้กระทำความผิดอาญาเกี่ยวกับเงินแผ่นดิน ยังไม่เป็นธรรม และลักลั่นกันอยู่ระหว่างข้าราชการหน่วยต่างๆสมควรแก้ไขเสียใหม่ให้เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ข้าราชการทุกฝ่าย โดยขอให้ยกเลิกการผ่อนผันไม่ดำเนินคดีแก่ข้าราชการทหารที่กระทำความผิดอาญา และให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ ๓๓๕๑-๓๓๕๔/๒๕๑๑ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๑๑ โดยเคร่งครัดเหมือนกันหมด ทั้งข้าราชการทหาร ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการอื่นๆ ตลอดจนลูกจ้างและพนักงานขององค์การรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานส่วนท้องถิ่นต่างๆ

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๑๑ ลงมติให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่องวางหลักการฟ้องข้าราชการที่ทำผิดกฎหมายอาญาที่เกี่ยวกับเงินแผ่นดิน ตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๑๑ โดยเคร่งครัด ตามที่สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และโปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีทราบต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ปลัด มีจุล

(นายปลัด มีจุล)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร รักษาการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

โทร. ๔๑๒๒๔๐

หลักการฟ้องข้าราชการที่ทำผิดกฎหมายอาญาเกี่ยวกับเงินแผ่นดิน

ที่ ๓๓๔๑-๓๓๔๔/๒๕๖๖

กรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๖๖

เรื่อง วางหลักการฟ้องข้าราชการที่ทำผิดกฎหมายอาญาเกี่ยวกับเงินแผ่นดิน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี เรียน กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาลงมติว่า ข้าราชการที่กระทำผิดกฎหมายอาญาเกี่ยวกับเงินแผ่นดิน เช่น ยักยอกเงินแผ่นดินเป็นต้นนั้น ให้ทางราชการนำคดีขึ้นฟ้องร้องยังโรงศาลทุกเรื่อง มิให้มีการผ่อนผันด้วยประการใด ๆ เว้นแต่เรื่องที่เงินแผ่นดินขาดหายโดยความบกพร่องของข้าราชการที่เป็นเจ้าหน้าที่โดยมิเป็นผิดทางอาญา ให้เจ้ากระทรวงใช้ดุลยพินิจในการลงโทษได้ตามสมควร เพื่อมิให้เสียประโยชน์แห่งทางราชการ ทั้งนี้ให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ปฏิบัติตามมติสำหรับเรื่องที่จะเกิดขึ้นใหม่ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ส่วนเรื่องที่ได้อ่อนผันไม่ฟ้องร้องที่แล้วๆ มาคดีให้เป็นอันแล้วไป

จึงเรียนขึ้นมายังมา.

ความควรแล้วแต่จะโปรด

(ลงชื่อ) หลวงธำรงนาวาสวัสดิ์

การจ้างข้าราชการที่ครบเกษียณอายุแล้วให้ปฏิบัติราชการต่อไปอีก

ที่ สร.๐๒๐๐/ว.๒๖

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๘ มกราคม ๒๕๑๘

เรื่อง การจ้างข้าราชการที่ครบเกษียณอายุแล้วให้ปฏิบัติราชการต่อไปอีก

เรียน เวียงกระทรวงมหาดไทย

อ้างถึงหนังสือที่ สร. ๐๒๐๐/ว. ๑๐๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๑๖

ตามที่ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการจ้างข้าราชการที่ครบเกษียณอายุแล้ว ว่า ไม่ควรจ้างในอัตราค่าจ้างเท่ากับอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับอยู่เมื่อก่อนครบเกษียณอายุ แต่ควรจะจ้างในอัตราที่ต่ำกว่า ซึ่งเมื่อรวมกับเงินบำนาญที่จะได้รับแล้ว ไม่ควรเกินหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับครั้งสุดท้าย ทั้งนี้ต้องไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นพิเศษอันดับ ๒ ขั้นสูงสุดนั้น ต่อมา สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีได้รับคำร้องเรียนจากข้าราชการบำนาญ ว่า ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น เป็นผลกระทบกระเทือนให้ข้าราชการที่ครบเกษียณอายุราชการที่ได้รับการจ้างให้ปฏิบัติราชการต่อไป ได้รับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าเดิมที่เคยได้รับอยู่ ประกอบกับค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นเรื่อย ๆ เป็นเหตุให้ได้รับความเดือดร้อน ขอให้ทางการพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วมีมติให้สำนักงานประมาณพิจารณา

บัดนี้ สำนักงานประมาณได้รายงานผลการพิจารณาเรื่องนั้นว่า หลักการกำหนดอัตราค่าจ้างของผู้ครบเกษียณดังกล่าว อาจมีข้อที่ไม่เหมาะสมสำหรับการจ้างในบางกรณี สมควรวางหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างของผู้ครบเกษียณอายุเสียใหม่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

๑. เนื่องจากการจ้างผู้ครบเกษียณอายุเป็นลูกจ้างชั่วคราวมีกรณีต่าง ๆ กัน ฉะนั้น การกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบทุกแห่งทุกมุม เห็นควรให้สำนักงานประมาณเป็นเจ้าของเรื่องร่วมกับกระทรวงการคลังพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าว เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

๒. ขณะนี้การลูกจ้างชั่วคราวจากผู้ครบเกษียณอายุหลายรายมีปัญหาเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าจ้าง เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างไม่เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร. ๐๒๐๐/ว. ๑๐๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๑๖ เพราะส่วนราชการได้ส่งจ้างไปก่อน สำนักงานประมาณเห็นควรผ่อนผันให้ถือว่าจ้างผู้ครบเกษียณอายุที่ได้ส่งจ้างไปแล้ว เป็นการจ้างที่ถูกต้อง ถ้าการจ้างรายนั้น ๆ ได้จ้างไว้ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับความตกลงจากสำนักงานประมาณหรือได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้วครั้งใด

๓. การจ้างผู้ครอบครองอาคารเป็นนอกจ้างชั่วคราวรายใหม่ ในระหว่างที่ยังไม่ได้วางหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าเช่าตามข้อ ๑ ให้ผู้มีอำนาจสั่งจ้าง จ้างในอัตราค่าจ้างที่ได้รับความตกลงจากสำนักงานประมาณทุกกรณี

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๑๘ ลงมติเห็นชอบด้วยและอนุมัติให้ดำเนินการต่อไปได้ตามที่สำนักงานประมาณเสนอ

จึงเรียนย่นย่นมาเพื่อกำหนดให้เป็นหลักปฏิบัติต่อไป.

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง.

โทร. ๘๑๒๒๔๐

ใหม่ ๆ ในราชการ

การพิจารณาช่วยเหลือบริษัทสถาปนิกและวิศวกรที่ปรึกษาไทย

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเรื่องการให้ความช่วยเหลือบริษัทสถาปนิกและวิศวกรที่ปรึกษาแล้วมีมติเห็นชอบด้วยและอนุมัติให้ดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการบริหารสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ รวม ๓ ประการ ดังนี้

๑. ให้สถาปนิกและวิศวกรที่ปรึกษาไทยได้รับงานของรัฐในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

ก. โครงการที่ต้องใช้งบประมาณแผ่นดิน และบริษัทสถาปนิกและวิศวกรที่ปรึกษาไทยมีความสามารถที่จะดำเนินการตามโครงการและข้อกำหนดของทางราชการ รัฐควรว่าจ้างสถาปนิกและวิศวกรที่ปรึกษาไทย เว้นแต่ในกรณีจำเป็นที่บริษัทสถาปนิกและวิศวกรที่ปรึกษาไทยไม่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของโครงการที่อาจจ้างบริษัทวิศวกรที่ปรึกษาดังประเทศได้

ข. โครงการใช้เงินกู้หรือเงินช่วยเหลือต่างประเทศ รัฐควรพยายามสนับสนุนสถาปนิกและวิศวกรที่ปรึกษาไทยในทุกทาง ถ้าความชำนาญหรือคุณสมบัติไม่เพียงพอ ก็ควรสนับสนุนให้ร่วมทุนหรือร่วมงานกับวิศวกรที่ปรึกษาดังประเทศที่มีความชำนาญ และให้ฝ่ายไทยได้ร่วมเป็นคู่สัญญา

๒. ให้สำนักนายกรัฐมนตรีและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง พร้อมด้วยสมาคมสถาปนิกสยามฯ และวิศวกรรมสถานฯ พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

ก. แก้ไขระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจ้างและการพัสดุ พ.ศ. ๒๔๘๘ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับนโยบายที่กล่าวในข้อ ๑ โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้คือ

(๑) การออกแบบและควบคุมการก่อสร้างตามโครงการก่อสร้างโดยทั่วไปของทางราชการ ถ้ากรมโยธาธิการหรือกรมศิลปากรมีงานเต็มมืออยู่แล้วก็เปิดช่องทางให้บริษัทสถาปนิกและวิศวกรที่ปรึกษาของคนไทย ได้มีโอกาสรับงานของทางราชการให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

๒. เปิดโอกาสให้บริษัทสถาปนิกและวิศวกรที่ปรึกษาของคนไทย ได้รับงานออกแบบและควบคุมการก่อสร้างตามนโยบายที่กล่าวใน (๑) ในลักษณะที่ไม่ใช่เปิดประมูลแข่งขันโดยทั่วไป แต่เป็นการพิจารณาลัดเลือกบริษัทของคนไทยที่มีความสามารถและมีผลงานดีเด่นเป็นสำคัญ

ข. ร่างระเบียบเกี่ยวกับสัญญาว่าจ้างบริษัทสถาปนิกและวิศวกรที่ปรึกษาไทย ในรายละเอียดกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ รวมทั้งหลักประกันความเสียหายเพื่อใช้ในการว่าจ้างต่อไป

๓. ควรจะพิจารณาห้ามข้าราชการหรือพนักงานของรัฐมิให้มีส่วนร่วมในกิจการ หรือเป็นคณะที่ปรึกษาของบริษัทเอกชนที่เสนอขอรับงานของทางราชการ โดยกำหนดเงื่อนไขเวลาเริ่มต้นห้ามอย่างเด็ดขาดไว้ตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดของข้าราชการหรือพนักงานเหล่านั้นจะเห็นสมควรต่อไป

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว.๑๕๒ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๑๑)

การประชุมของคณะกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจ

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามติเห็นชอบด้วยกับความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและให้ถือปฏิบัติต่อไปได้ ว่า ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการทำหน้าที่บริหารรัฐวิสาหกิจ ซึ่งประกอบด้วยการบริหารโดยตำแหน่ง และหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒินั้น จะต้องปฏิบัติดังนี้

๑. กรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งโดยการระบุชื่อ ต้องเข้าประชุมด้วยตนเอง จะมอบหมายให้บุคคลอื่นเข้าประชุมแทนไม่ได้

๒. กรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งโดยการระบุตำแหน่ง จะมอบหมายให้บุคคลอื่นเข้าประชุมแทนก็ได้ แต่ทั้งผู้มอบและผู้รับมอบอำนาจต้องเป็นไปตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๕

๓. กรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งโดยการระบุชื่อ และตำแหน่งหรือระบุตำแหน่งและชื่อ ต้องเข้าประชุม

ด้วยตนเอง จะมอบหมายให้บุคคลอื่นเข้าประชุมแทนไม่ได้ และเมื่อพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวก็ย่อมขาดจากการเป็นกรรมการด้วย

อย่างไรก็ดี ในกรณีที่มีการ เปลี่ยนชื่อแผนก กอง กรม หรือกระทรวง ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการดังกล่าว ยังไม่ขาดจากการเป็นกรรมการ (หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓ / ว.๑๕๔ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๑๑)

การซื้อตั๋วโดยสารเครื่องบิน

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามติเห็นชอบด้วยกับหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับการซื้อตั๋วโดยสารเครื่องบินของข้าราชการซึ่งประจำการในต่างประเทศและครอบครัว ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ และให้ถือเป็นระเบียบปฏิบัติต่อไป ดังนี้

๑. กรณีที่เป็นการเดินทางไปประเทศ ซึ่งข้าราชการนั้นประจำการอยู่หรือเป็นการเดินทางระหว่างประเทศ หรือการเดินทางมาประเทศไทยในกรณีจำเป็นเร่งด่วนของข้าราชการหรือครอบครัว ซึ่งส่วนราชการเจ้าสังกัดไม่อาจจัดซื้อตั๋วโดยสารจากกรุงเทพฯ ส่งไปให้ได้ทัน ให้ส่วนราชการในต่างประเทศนั้นๆ เป็นผู้พิจารณาจัดหาตั๋วโดยสารเครื่องบินให้ได้ตามความจำเป็น

๒. กรณีที่เป็นการเดินทางไปประจำการในต่างประเทศ หรือการเดินทางกลับเนื่องจากเป็นกรณีที่มีส่วนราชการเจ้าสังกัดและผู้เดินทางทราบกำหนดวัน

เดินทางล่วงหน้าแน่นอน จึงให้ปฏิบัติตามนัยหนังสือ
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. ๘/๒๕๐๓ ลง
วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๐๓ ตามเดิม คือให้ส่วนราช
การเจ้าสังกัดจัดซื้อตั๋วโดยสารเครื่องบินให้ โดยผ่าน
บริษัทเดินอากาศไทย จำกัด

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ ๐๒๐๑/ว.๑๕๖ ลงวันที่ ๒๗
ธันวาคม ๒๕๐๑)

การเสียภาษีเงินได้จากเงินได้บาง ประเภทของพนักงานและลูกจ้างรัฐ วิสาหกิจ

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามติเห็นชอบด้วย
และอนุมัติตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ดังนี้

๑. ให้กระทรวงการคลังดำเนินการยกเว้นเงิน
ได้บางประเภทให้พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจที่
ได้รับจากรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง ยกเว้นรัฐวิสาหกิจที่เป็น
บริษัทจำกัดและห้างหุ้นส่วน ไม่ต้องนำไปคำนวณเป็น
เงินได้พึงประเมินเพื่อเสียภาษีเงินได้ คือ เงินช่วย
เหลือบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินยืม
เงินค่าเช่าบ้านหรือเงินที่คำนวณได้จากมูลค่าของการ
ได้บ้านที่อยู่อาศัยโดยไม่เสียค่าเช่า เงินค่าเบี้ยกันดาร
และเงินยืม

๒. ให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งเป็นผู้จ่ายภาษีเงิน
ได้สำหรับเงินโบนัสที่จ่ายให้พนักงานและลูกจ้างตาม
เดิม เฉพาะเงินโบนัสประจำปีบัญชีที่ยังมิได้ทำการ

ปรับปรุงอัตราเงินเดือนและค่าจ้างเพื่อให้เสียภาษีเงิน
ได้เอง

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว.๒๗ ลงวันที่
๓๐ มกราคม ๒๕๐๓)

การปรับบำนาญปกติ

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามติเห็นชอบด้วย
และอนุมัติตามที่กระทรวงการคลังเสนอว่า ตามที่ทาง
ราชการได้ปรับอัตราเบี้ยหวัดบำนาญให้แก่ผู้รับเบี้ยหวัด
บำนาญตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๐๓ ตามพระราช-
บัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ.
๒๕๐๑ เพื่อให้ได้รับเบี้ยหวัดบำนาญสูงขึ้น เหมาะ
สมแก่การครองชีพในปัจจุบัน และให้ผู้รับเบี้ยหวัดบำ
นาญเสียภาษีเงินได้เองเป็น สมควรดำเนินการให้เกิด
ความเป็นธรรมแก่ผู้รับบำนาญปกติที่มีบำนาญนิรโทษ
กรรมหรือล้างมลทินรวมอยู่ด้วย โดยบำนาญนิรโทษ
กรรมหรือล้างมลทินไปปรับตามบัญชีหมายเลข ๒ ให้
ก่อน แล้วนำไปรวมกับบำนาญปกติซึ่งปรับให้ตามบัญชี
หมายเลข ๑ ท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น ได้เท่า
ใดหักออกเสีย ๑๕๐ บาท ผลลัพธ์จะเป็นบำนาญปรับ
ใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๐๓ เป็นต้นไป

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว.๒๘ ลงวันที่
๓๐ มกราคม ๒๕๐๓)

สมศักดิ์ สุภะรัฐเดช

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้ประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๒๖ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔ แล้ว
สาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่นี้มีอยู่อย่างไรนั้นให้
นำลงไว้ในวารสารข้าราชการฉบับเดือนมกราคม ๒๕๑๔ แล้ว

นอกจากนี้ในหนังสือราชกิจจานุเบกษา เล่ม ตอน ดังกล่าวนี้ยังได้มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
การเมือง พ.ศ. ๒๕๑๔ ประกาศใช้บังคับด้วย

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติข้าราชการการเมือง ฉบับนี้

๑. ข้าราชการการเมือง ได้แก่บุคคลซึ่งรับราชการในตำแหน่งข้าราชการการเมืองตามที่กำหนดไว้ใน
มาตรา ๓ ซึ่งทั้งหมด ๒๓ ตำแหน่งด้วยกัน

๒. การแต่งเครื่องแบบ ข้าราชการการเมือง แต่งเครื่องแบบเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน

๓. ข้าราชการการเมืองจะได้รับเงินเดือน และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการการเมือง พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งก็เท่ากับที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้โดยมีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง
นายกรัฐมนตรี เดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรี เดือนละ ๔๐,๐๐๐ บาท ด้วย

สำหรับการจ่ายเงินเดือนและเงินเพิ่มประจำตำแหน่งดังกล่าว เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงการคลัง
กำหนด

๔. การแต่งตั้งข้าราชการการเมือง นอกจากตำแหน่งรัฐมนตรี ตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี
ตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
และผู้ช่วยเลขานุการผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดแต่งตั้งบุคคลซึ่งเห็นสมควรตามเหตุผล
ในทางการเมือง และเป็นบุคคลสมบัตที่จะเป็นข้าราชการการเมืองได้ โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี

๕. ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นข้าราชการการเมือง ตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งรัฐมนตรี ต้องมีคุณสมบัติ
ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๐ ซึ่งกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นข้าราชการพลเรือน

๖. การออกจากตำแหน่งของข้าราชการการเมืองตำแหน่งอื่นนอกจากตำแหน่งรัฐมนตรีและที่ปรึกษา
นายกรัฐมนตรี ออกจากตำแหน่งเมื่อตาย ได้รับอนุญาตให้ลาออก ถูกสั่งให้ออก คณะรัฐมนตรีท่อนุมัติให้แต่งตั้ง
ออกจากตำแหน่งทั้งคณะ หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครผู้สั่งแต่งตั้งออกจากตำแหน่ง
หรือขาดสมบัติตามมาตรา ๑๐

ข้อสังเกตของคณะกรรมการการวิสามัญ

พิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗

คณะกรรมการการวิสามัญตั้งข้อสังเกตว่า

(๑) ในกระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือน นอกจากจะมีข้าราชการพลเรือนแล้ว ยังมีข้าราชการประเภทลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานราชการเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนอีกจำนวนมาก รัฐบาลควรจะจัดระเบียบและให้คณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนดูแลด้วย

(๒) การมีคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลหลายหน่วย เช่น ก.ม. ก.ก. ก.ท. ก.อ. ก.จ. และครูสภา เป็นต้น ทำให้เกิดความสับสนในการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการรับเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนฐานะ วินัยและอื่น ๆ และทำให้เกิดการแข่งขันกันที่จะหาทางเพิ่มสิทธิและประโยชน์ให้แก่ข้าราชการในหน่วยนั้น ๆ สูงขึ้นเรื่อยไป รัฐบาลจึงไม่ควรตั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลอื่น ๆ เพิ่มขึ้นอีกถ้าไม่จำเป็น โดยแท้จริงและสำหรับคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลที่มีอยู่แล้วก็ควรที่รัฐบาลจะได้จัดให้มีการประสานงานกัน เพื่อควบคุมดูแลให้การให้สิทธิและประโยชน์ให้ คุนและให้โทษ แก่ข้าราชการทุกหน่วยอยู่ในระดับและมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน

(๓) ปัจจุบันอัตราค่าจ้างที่ได้รับจากเงินงบประมาณแผ่นดินไม่เพียงพอแก่การรักษาความสงบเรียบร้อย แม้กรมตำรวจจะได้อาศัยเงินเดือนจากผู้ว่าจ้างเพื่อเพิ่มจำนวนข้าราชการตำรวจโดยที่ทางราชการตำรวจยังมีอำนาจในการควบคุมวินัยของข้าราชการตำรวจเหล่านั้น รัฐบาลควรกำหนดหลักการในเรื่องนี้ใหม่ โดยควรจะยกเลิกข้าราชการตำรวจประเภทที่ได้รับเงินเดือนจากผู้ว่าจ้าง ด้วยการออกกฎหมายเกี่ยวกับตำรวจท้องถิ่น (เช่น ตำรวจเทศบาล) และกฎหมายว่าด้วยการควบคุมวินัยของผู้รักษาความสงบปลอดภัยของเอกชน (ไทยยาม) เสียก่อนโดยเร็ว เพื่อจะได้เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยด้วย

(๔) เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพของข้าราชการพลเรือนระดับบริหาร และเพื่อให้การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการพลเรือนระดับบริหาร ให้ได้ผลดีสมดังเจตนารมณ์ของมาตรา ๔๕ ของร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ รัฐบาลควรมีนโยบายให้มีการสัมนา การฝึกอบรม หรือการดำเนินการอื่น ๆ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนมีความรอบรู้และคุณลักษณะที่การบริหารจำเป็นต้องมีด้วย

(๕) รัฐบาลควรดำเนินการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ โดยให้ข้าราชการทุกประเภทออกจากราชการเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ และห้ามมิให้มีการต่ออายุราชการให้แก่ข้าราชการที่ครบเกษียณอายุแล้ว

(๖) เนื่องจากได้เพิ่มบทบัญญัติให้เงินเพิ่มค่าครองชีพ ตามภาวะเศรษฐกิจให้แก่ข้าราชการพลเรือน ดังนั้นจึงควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการบำนาญมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจเช่นเดียวกันด้วย

(๗) ตามที่กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้นับเวลาสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้แก่ข้าราชการในระหว่างที่ทางราชการสั่งให้ออกจากราชการไม่ทำการใด ๆ เหมือนเต็มเวลาราชการโดยไม่จำกัดเวลานั้น รัฐบาลควรดำเนินการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญได้เพียงไม่เกินสิบปี

ถูกต้องตามมติของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา

(ลงนาม) ไพโรจน์ อัมพรประภา

ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

อำนาจของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอเกี่ยวกับระเบียบการลา

คำถาม : สมาชิกเลขที่ ๖๖๖

๑. สรรพสามิตอำเภอตรี โท เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ประจำอำเภอ มีอำนาจที่จะส่ง อนุญาตให้นายตรวจสรรพสามิตอำเภอจัตวา ที่ประจำอยู่ในอำเภอเดียวกัน ลาป่วย ลากิจส่วนตัว ตามประกาศสำนักคณะรัฐมนตรี เรื่องระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๐๐ ในมาตราหมายเลข ๑ ท้ายระเบียบ โดยไม่ต้องตรงต่อนายอำเภอจะได้หรือไม่

๒. สรรพสามิตอำเภอตรี โท. เป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ จะมีอำนาจอนุญาตหรือส่งให้นายตรวจสรรพสามิตอำเภอจัตวาที่อยู่ประจำอำเภอเดียวกันไปราชการ นอก สำนักงาน โดย ไม่ขอ ตรงต่อนายอำเภอจะได้หรือไม่

ตอบ : ๑. สรรพสามิตอำเภอตรีหรือโทเป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ทำการสรรพสามิตอำเภอ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนก หรือในฐานะหัวหน้าแผนก ย่อมมีอำนาจอนุญาตให้นายตรวจสรรพสามิตจัตวาที่ประจำอยู่ในอำเภอเดียวกัน ลาป่วย

ลากิจส่วนตัว ได้ตามตารางหมายเลข ๑ ท้ายประกาศสำนักคณะรัฐมนตรี เรื่องระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๐๐ โดยไม่ต้องขอตรงต่อนายอำเภอ แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ควรแจ้งให้นายอำเภอรับทราบด้วย เพราะนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของทุกกระทรวงทบวงกรมที่ประจำอยู่ในอำเภอนอกชนหนึ่งด้วย

๒. ในเมื่อสรรพสามิตอำเภอตรีหรือโท เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ในฐานะ หัวหน้าส่วน ราชการตามข้อ ๑ แล้ว จึงมีอำนาจส่งให้นายตรวจสรรพสามิตจัตวาไปราชการนอกสำนักงาน หรือที่ทำการได้โดยไม่ต้องขอตรงต่อนายอำเภอ แต่จะต้องแจ้งให้นายอำเภอรับทราบด้วยเช่นเดียวกับข้อ ๑.

การปรับเงินเดือนให้ได้ตามคุณวุฒิ

คำถาม : ข้าราชการชั้นจัตวา

เนื่องจากประมาณ ๓ ปีก่อน กระผมสอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการพลเรือนจัตวาอันดับ ๑ ณ สำนักงานก.พ. เมื่อเวลาได้ผ่านไปสิบเศษ กระผมได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ณ กรมแห่งหนึ่ง ในชั้นจัตวาอันดับ ๑

ขึ้น ๖๐๐ บาท ในระหว่างที่กระผมเข้ารับราชการ ก็ได้ปฏิบัติราชการอย่างขยันขันแข็ง ต่อมากระผมได้ทราบจากเพื่อนของกระผมว่า สามารถปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ คือ ได้รับเงินเดือนชั้นจิตวานันต์ ๒ ขึ้น ๑,๐๘๐ บาท โดยทำหนังสือแล้วนำไปยื่นทูลสำนักงาน ก.พ. แต่กระผมยังไม่มั่นใจจึงได้ส่งจดหมายมาเพื่อเรียนถามวิธีปฏิบัติ, วิธียื่นคำร้องขอ, กองทรวงยื่นร้องขอ, และการร้องขอเลื่อนอันดับนั้นได้ถูกต้องตามกฎหมาย ก.พ. มาตรการเท่าใด

ตอบ : กรณีเช่นนี้จะไม่ใช้วิธีการปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ แต่จะต้องสมัครสอบคัดเลือกเพื่อนบรรจุเข้ารับราชการที่ใช้คุณวุฒินั้น ๆ จึงจะได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิได้ เรื่องนี้คุณต้องติดตามดูว่าส่วนราชการใดเปิดรับสมัครโดยใช้คุณวุฒิเช่นเดียวกับคุณวุฒิของคุณ คุณก็มีสิทธิไปสมัครสอบเพื่อนบรรจุเข้ารับราชการ โดยได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิได้ ส่วนที่คุณเข้าใจว่าอาจปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิโดยทำหนังสือไปยื่นที่สำนักงาน ก.พ. นั้น ไม่มีระเบียบปฏิบัติให้กระทำได้ นอกจากเป็นกรณีพิเศษสำนักงาน ก.พ. ประกาศรับสมัครสอบ ผู้ได้รับปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อนบรรจุในส่วนราชการต่าง ๆ เมื่อผู้สอบได้และได้รับการบรรจุเข้ารับราชการแล้ว จึงจะได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ

การสอบสวนข้าราชการถูกบีบคั้นที่โรงเรียน

คำถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๘๘๖

๑. มีมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการปฏิบัติระเบียบตร

สนที่ห้อยอย่างไรบ้าง ขอได้กรุณาอ้างมติคณะรัฐมนตรีหรือจะกรุณาสืบหาหนังสือมติคณะรัฐมนตรี ทุกฉบับให้ด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

๒. มีการสืบสวนตามบัตรสนเท่ห์แล้วมีมูลที่จะร้องฟังได้ว่า ผู้ถูกร้องเรียนทำผิดจริง ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการอย่างไร

๓. กรมให้เขตสืบสวนข้อเท็จจริงตามบัตรสนเท่ห์แล้วมีมูลที่จะฟังได้ว่า ข้าราชการผู้ถูกร้องเรียนประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง กรมจึงตั้งกรรมการสืบสวนตามมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน จะเป็นการถูกต้องหรือไม่ (ได้ส่งสำเนาคำสั่งมาด้วยแล้ว)

๔. กรรมการทตงขึ้นตามมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ทำหนังสือเชิญข้าราชการผู้ถูกร้องเรียนมาให้การ ในหนังสือนี้ใช้ถ้อยคำว่า “เพื่อทราบข้อเท็จจริงบางประการ จึงขอเชิญท่านไปให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการ” ผู้ถูกร้องเรียนไปตามคำเชิญของคณะกรรมการ และขอร้องต่อคณะกรรมการว่าก่อนจะให้ถ้อยคำขอทราบ ว่า ผู้ถูกร้องเรียนถูกใครร้องเรียน และเมื่อใด คณะกรรมการไม่ยอมบอกว่าใครร้องเรียน และเมื่อใด เพียงแต่บอกว่า มีผู้ร้องเรียนและมีมูล ผู้ถูกร้องเรียนจึงไม่ยอมให้ถ้อยคำแก่คณะกรรมการ เช่นนี้ ผู้ถูกร้องเรียนจะปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบแบบแผนทางราชการหรือไม่ เพราะผู้ถูกร้องเรียนถือว่าถูกบีบคั้นขกข้างเดียว เพราะไม่มีโอกาสได้ทราบข้อเท็จจริงโดยละเอียดก่อนจะให้ถ้อยคำ เพียงแต่ปรากฏข้อความในสำเนาคำสั่งที่ส่งมาตามข้อ ๓

๕. หรือถามข้อ ๔ ผู้ถูกร้องเรียนยื่นคำให้การโดยคำ
แก้คณะกรรมการ เพื่อให้การสอบสวนเสร็จสิ้น ไปโดย
เร็ว จะเป็นการถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทาง
ราชการหรือไม่

ตอบ : ๑. เรื่องทางปฏิบัติเกี่ยวกับบัตรสนเท่ห์นมมค
คณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะ
รัฐมนตรี ที่ น.ว. ๑๔๘/๒๕๐๒ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน
๒๕๐๒ ว่า ไม่ควรรับพิจารณาบัตรสนเท่ห์ เว้นแต่
บัตร สนเท่ห์ รายใด ที่จะ ระบุหลักฐาน กรณี แวดล้อม
ปรากฏชัดแจ้ง ตลอดจนขั้วพยานบุคคลแน่นอน จึง
ควรรับพิจารณาเฉพาะเรื่องเฉพาะราย

๒. เมื่อมีการสืบสวน ข้อเท็จจริง ตามบัตรสนเท่ห์
แล้วมีมูลที่จะฟังได้ว่าข้าราชการผู้ถูกร้องเรียนทำผิดจริง
ผู้บังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัย
ต่อไป หากเห็นว่ากรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่าง
ร้ายแรง ก็ต้องตั้งกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๘๔
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๕๕๗

๓. ถูกต้องครับ

๔-๕. การที่คณะกรรมการสอบสวน เรียกผู้ถูก
กล่าวหาไปให้การ ก็เพื่อผู้ถูกกล่าวหาจะได้มีโอกาส
แจ้งแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำพยานหลักฐานมาสืบ
แก้ข้อกล่าวหาได้ตามควรแก่กรณี ถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่
ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาภายในเวลาที่ คณะกรรมการ สอบ
สวนกำหนด คณะกรรมการสอบสวนก็มีอำนาจดำเนินการ
สอบสวนต่อไปโดยไม่ต้องสอบสวนตัวผู้ถูกกล่าวหา
แต่ต้องบันทึกเหตุผลไว้ ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาจะให้การชี้แจงแก้ข้อ
กล่าวหาหรือไม่ จึงเป็นเรื่องของตัวผู้ถูกกล่าวหาเอง
ห้ามความผิดอย่างใดไม่

ลาออกจากราชการแล้วขอเบิกค่าพาหนะกลับ ภูมิลำเนาเดิมได้

คำถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๑๔๔ จังหวัดสิงห์บุรี

ข้าราชการชั้นเอก จังหวัด ก. ขอลาออกจากราชการ
ฐานสูงอายุและรับราชการนานจะเบิกค่าพาหนะขนย้าย
ครอบครัวกลับภูมิลำเนาเดิมจังหวัด ข. ได้หรือไม่
เบิกรถยนต์บรรทุกของได้กี่คัน

ตอบ : ข้าราชการซึ่งออกจากราชการแล้วมีสิทธิเบิก
ค่าพาหนะและค่าเช่าที่พักสำหรับเดินทางกลับภูมิลำเนา
เดิมได้ โดยอนุโลมตามอัตราค่าพาหนะและค่าเช่าที่
พักไปประจำการต่างสำนักงาน และให้เบิกได้ตามตำแหน่งหรือยศได้รับครั้งสุดท้าย ในกรณีที่พ้นข้าราชการ
ชั้นเอก มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการบรรทุกน้ำหนักไม่
เกิน ๓,๐๐๐ ก.ก. และปริมาตรไม่เกิน ๑๕ ลูกบาศก์-
เมตร ซึ่งเมื่อคำนวณปริมาตรบรรทุกโดยถือเกณฑ์รถ
ยนต์บรรทุก ๑ คันมีปริมาตรบรรทุก ๑๒ ลูกบาศก์เมตร
จะเบิกรถยนต์บรรทุกได้ ๒ คัน เพราะเศษที่เกินกว่า
หนึ่งคันเบิกเต็มอีกหนึ่งคันได้

การเบิกค่านำรุงการศึกษาของบุตรซึ่งมีครอบครัว แล้ว

คำถาม : สมาชิกเลขที่ ๖๐๑๔

ผมมีเรื่องที่ต้องเรียนหารือดังนี้ ผมมีบุตรชายที่ชอบ

ด้วยกฎหมายคนหนึ่ง มีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี กำลังศึกษาอยู่ในวิทยาลัยครูแห่งหนึ่ง แต่บุตรของผมนั้นเกิดไปไม่ทราบตัวๆ ไว้และมีบุตรด้วยกัน ๑ คน ในฐานะที่ผมเป็นบิดาของบุตรคนนั้น จะมีสิทธิเบิกค่าบำรุงการศึกษาของบุตร ซึ่งเรียนอยู่ในวิทยาลัยครูได้หรือไม่

ตอบ : บุตรของข้าราชการซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในวิทยาลัยครูที่จัดระดับการศึกษาไม่สูงกว่าอนุปริญาหรือเทียบเท่า หากมีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ของทุกปี แม้ว่าบุตรนั้นจะมีบุตรหรือมีรายได้ของตนเองแล้วก็ตาม บิดาซึ่งเป็นข้าราชการผู้มีรายได้น้อยย่อมมีสิทธิเบิกเงินช่วยการศึกษาบุตรได้ตามระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สำหรับกรณีของท่านก็ยังมีสิทธิเบิกเงินบำรุงการศึกษาได้

การเบิกค่ารักษาพยาบาล

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๑๖๖

(๑) สมมติ นาย ก. สามมีเงินเดือน ๑,๓๗๕ บาท นาง ข. ภริยานาย ก. มีเงินเดือน ๑,๑๕๐ บาท นาง ข. บ่วย เสียค่ายา ๒,๘๐๐ บาท ค่าห้อง ๒๔๐ บาท (วันละ ๘๐ บาท) โรงพยาบาลของทางราชการขอทราบว่าจะใครจะเป็นผู้เบิกค่ารักษาพยาบาล และจะเบิกได้เท่าใด และถ้าเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่รัฐบาลรับรองให้เบิกได้ จะเบิกได้เท่าใด ทั้งกรณีที่อยู่ร่วมกัน และกรณีแยกกันอยู่

(๒) นาย ก. มีเงินเดือนผู้เดียว ๒,๑๐๐ บาท (ภรรยาไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างและไม่มียาได้อื่นใด) นาง ข. ภริยานาย ก. บ่วยเสียค่ารักษาพยาบาล

ไปตามข้อ (๑) นาย ก. จะเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เพียงใด

ก. ถ้าเป็นโรงพยาบาลของทางราชการ และ

ข. ถ้าเป็นโรงพยาบาลของเอกชนที่ให้เบิกได้

(๓) นาย ก. มีเงินเดือน ๑,๖๕๕ บาท ไม่มีภรรยา นาง ค. มารดานาย ก. ซึ่งอยู่คนละบ้านกับนาย ก. บ่วย เสียค่ารักษาพยาบาลโรงพยาบาลของทางราชการ คือ ค่ายา ๕๐๐ บาท ค่าห้อง ๑ วัน ๘๐ บาท รวมเป็นเงิน ๕๘๐ บาท นาย ก. จะเบิกเงินที่เสียไปเท่าไร และถ้าเป็นโรงพยาบาลของเอกชนที่ให้เบิกได้ จะเบิกได้เท่าไร

ตอบ : (๑) ในกรณี นาง ข. ผู้ป่วยต้องเป็นผู้ขอเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเอง และมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือพยาบาลตามหลักเกณฑ์ตามระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างประจำเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๑๕ เต็มจำนวนในกรณีที่เป็นสถานพยาบาลของทางราชการ แต่หากเข้ารับรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชน ก็มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเพียงกึ่งจำนวน

(๒) ก. ถ้าเป็นสถานพยาบาลของทางราชการ นาย ก. จะเบิกค่ารักษาพยาบาลของภรรยาได้เต็มจำนวน

ข. ถ้าเป็นโรงพยาบาลของเอกชน นาย ก. จะเบิกค่ารักษาพยาบาลของภรรยาได้เพียงกึ่งจำนวน

(๓) นาย ก. มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของมารดาเต็มจำนวนเท่าที่จ่ายไป ถ้าเข้ารับการรักษาพยาบาล ในสถานพยาบาลของทางราชการ

และจะมีสิทธิ์ได้รับการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของ
มารดาทั้งจำนวน ถ้าเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล
ของเอกชน

การเบิกค่ารักษาพยาบาลให้บิดาซึ่งมีบุตรเป็น ข้าราชการหลายคน

ผู้ถามสมาชิกเลขที่ ๖๗๒๐

ด้วยผมมีปัญหากับการรักษามารดา คือ ใน
กรณีบิดาเป็นบุคคลธรรมดา และมีบุตรเป็นข้าราชการ
หลายคน ดังนี้

๑. ข้าราชการบำนาญ ได้รับบำนาญเดือน
ละ ๑,๒๘๓ บาท
๒. ข้าราชการสายพลตรี
๓. ข้าราชการชั้นเอก

โดยปกติบุตรหมายเลข ๒ เป็นผู้อุปการะ แต่เมื่อ
บิดาป่วย ปรากฏว่าบุตรหมายเลข ๑ จะมีสิทธิ์เบิกค่า
รักษาพยาบาลให้ตนสังกัดบำนาญเป็นผู้เบิกเต็มจํ
นวน จึงมีปัญหาวว่า บุตรหมายเลข ๑ จะมีสิทธิ์เบิกค่า
รักษาพยาบาลสำหรับบิดาได้หรือไม่

ตอบ : ในกรณีบิดามารดาซึ่งมีข้าราชการ แต่มี
บุตรเป็นข้าราชการหลายคน การเบิกค่ารักษาพยาบาล
สำหรับบิดามารดานั้น จะให้ข้าราชการซึ่งเป็นบุตรคน
หนึ่งคนใดเป็นผู้เบิกก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสม ทั้งนี้
เนื่องจากระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการ และลูกจ้าง
ประจำกับค่ารักษาพยาบาลมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยว
กับเรื่องนี้ไว้ ฉะนั้น กรณีของคุณข้าราชการบำนาญ
ตามหมายเลข ๑ จึงขอที่จะใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษา

พยาบาลสำหรับบิดาได้

เสียค่าเล่าเรียนย้อนหลังเบิกคืนได้หรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๑๐๔

เนื่องจากกระผมมีความสงสัยเกี่ยวกับการเบิกค่าเล่า
เรียนบุตร จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านช่วยอธิบาย
ให้กระผมทราบด้วย คือว่ากระผมมีบุตรเรียนอยู่โรง
เรียนรัฐบาลตั้งแต่ภาคต้น (ต้นปีการศึกษา) และได้
เสียเงินค่าบำรุงการศึกษาตลอดไปแล้ว ครั้นต่อมา
ทางโรงเรียนแจ้งว่าบุตรของกระผมมีเวลาเรียน ไม่พอ
กระผมจึงให้ลาออกจากโรงเรียนรัฐบาลนั้นแล้วไปเข้า
โรงเรียนราษฎร์ต่อในภาคกลาง ซึ่งทางโรงเรียนราษฎร์
ที่เขาใหม่ได้เรียกเก็บเงินค่าเล่าเรียนภาคต้น ภาค
กลาง และเงินค่าธรรมเนียม เงินค่าบำรุงโรงเรียน
กระผมขอหารือว่าจะนำไปเสร็จรับเงินดังกล่าวมาขอ
เบิกเงินตามระเบียบได้หรือไม่เพียงใด โปรดตอบให้
กระผมทราบด้วย จักเป็นพระคุณอย่างสูง

ตอบ : ถ้าท่านได้ขอเบิกเงินบำรุงการศึกษาของโรง
เรียนรัฐบาลซึ่งบุตรของท่านเรียน จากส่วนราชการเจ้า
สังกัดแล้ว ท่านก็ไม่มีสิทธิ์จะมาขอเบิกเงินค่าเล่าเรียน
เงินค่าธรรมเนียม เงินบำรุงโรงเรียนของโรงเรียน
ราษฎร์ที่บุตรท่านเรียนอีก เพราะท่านได้ใช้สิทธิขอเบิก
เงินตามระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการเกี่ยวกับการ
ศึกษามูลแล้ว แต่ถ้าท่านยังไม่ได้ใช้สิทธิเบิกเงิน
สำหรับโรงเรียนรัฐบาลแล้ว ท่านก็มีสิทธิ์ที่จะขอเบิก
เงินค่าเล่าเรียน เงินค่าธรรมเนียม เงินบำรุงโรงเรียน
ของโรงเรียนราษฎร์ที่บุตรท่านเรียนได้.

ปัญหาการจำแนกตำแหน่งของกรมราชทัณฑ์

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๗๑๘๑

ถาม : ๑. ตามที่ ก.พ. และกรมราชทัณฑ์ได้นำระบบ พ.ช. มาใช้ ปรากฏว่าตำแหน่งผู้ช่วยพัศดีถูกยุบหายไป ซึ่งก็เท่ากับถูกลดตำแหน่ง โดยทั้งที่ไม่มีควมผิด เพราะกรมฯ ได้มีหนังสือส่งการไปยังเรือนจำฯ ให้ข้าราชการชั้นตรขึ้นไปทำหน้าที่พัศดี และให้ข้าราชการชั้นจัตวาทำหน้าที่ผู้คุม ก.พ. จะหาทางช่วยเหลือในเรื่องนี้ได้หรือไม่

ตอบ : การกำหนดตำแหน่งตามวิธีการจำแนกตำแหน่งนั้น ได้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละอย่าง สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า งานของตำแหน่งผู้คุมและผู้ช่วยพัศดีจัตวาเหมือนกัน มีความรับผิดชอบเทียบได้ในระดับเดียวกันคือปฏิบัติงานระดับต้นในการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง จึงได้กำหนดเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ๑ ตำแหน่งดังกล่าวถือว่าเป็นตำแหน่งในทางการบริหารงานบุคคล ซึ่งในทางปฏิบัติกรมราชทัณฑ์จะมีคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับต่างๆ เป็นเจ้าพนักงานเรือนจำอีกคนหนึ่ง เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง ตามกฎหมายราชทัณฑ์ เช่น ผู้คุม พิศดี ผู้บัญชาการเรือนจำ เป็นต้น การที่กรมราชทัณฑ์มีคำสั่งให้ข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ๑ (ชั้นจัตวา) ทุกตำแหน่งทำหน้าที่ผู้คุม ก็เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น

ถาม : ๒. กรมราชทัณฑ์ได้จัดให้ข้าราชการชั้นจัตวาดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ ไว้ทั้งหมดโดยไม่ต้องสอบ เว้นแต่ข้าราชการชั้นจัตวาบางรายที่มีวุฒิพิเศษเหมาะสมจะได้ดำรงตำแหน่งในสายงานเฉพาะ ก็อาจจัดให้ลงตำแหน่งในระดับ ๒ ได้ เช่น ผู้ช่วยพยาบาล อนุศาสนาจารย์ แต่ผู้นั้นต้องมีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของระดับ ๒ และต้องสอบเพื่อดำรงตำแหน่งอีกครั้งหนึ่ง อยากทราบว่าประกาศนียบัตรของโรงเรียนข้าราชการฝ่ายราชทัณฑ์เป็นวุฒิพิเศษด้วยหรือไม่

ตอบ : การปรับตำแหน่งเดิมเข้ากับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งหรือที่เรียกว่าการจัดคนลง สำหรับตำแหน่งในระดับ ๒ มีวิธีการ ดังนี้

(๑) ผู้ที่เป็นข้าราชการชั้นตรให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ได้เลย

(๒) ผู้ที่เป็นข้าราชการชั้นจัตวาซึ่งสอบชั้นตรได้แล้ว แต่ยังไม่ได้รับการบรรจุ จัดให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ได้

(๓) ผู้ที่เป็นข้าราชการชั้นจัตวาที่ไม่ได้สอบชั้นตร แต่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งระดับ ๒ ในสายงานนั้น และกรมเจ้าสังกัดพิจารณาเห็นสมควรอาจจัดให้รักษาการในตำแหน่งระดับ ๒ โดยจะต้องสอบเพื่อดำรงตำแหน่งในภายหลัง

สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ ๒ กรมราชทัณฑ์ได้ใช้วิธี (๒) โดยจัดข้าราชการชั้นจัตวาที่สอบคัดเลือกตำแหน่งพัศดีหรือพนักงานอบรมตรได้ดำรง

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ๒ ส่วนตำแหน่งในสายงานอื่นๆ เช่น อนุศาสนาจารย์ ช่างก่อสร้าง ผู้ช่วยพยาบาล ฯลฯ ที่มิได้ผ่านการสอบขึ้นตริไว้ ก็ให้จัดคนลงตาม (๓)

จะเห็นได้ว่ามติพิเศษมิได้ทำให้เกิดสิทธิพิเศษในการจัดคนลง หากแต่เกี่ยวข้องกับเรื่องการจัดสายงานมากกว่า

ปัญหาการปฏิบัติราชการของกรมปศุสัตว์

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๕๔๐๔

๑. ด้วยเดิมที่ทำการของข้าราชการแผนกสัตวแพทย์ เรียกว่า “ที่ทำการสัตวแพทย์จังหวัด” และ “ที่ทำการสัตวแพทย์อำเภอ” ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๑๖ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๐ ตอนที่ ๙๑ วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๑๖) ราชการส่วนภูมิภาคแบ่งออกเป็น “สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด” และ “สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ” ในกรณีเช่นนี้ ที่ทำการจะใช้เป็น “สำนักงานปศุสัตว์จังหวัด” และ “สำนักงานปศุสัตว์อำเภอ” ได้เลย หรือจะต้องได้รับหนังสือสั่งการในเรื่องนี้หรือไม่

๒. เนื่องจากได้มีพระราชกฤษฎีกาในส่วนราชการกรมปศุสัตว์ดังกล่าวตามข้อ ๑ ต่อมาได้มีกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓๕ (พ.ศ. ๒๕๑๖) (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๐ ตอนที่ ๑๓๑ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๑๖) กำหนดตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

เป็น “ปศุสัตว์จังหวัด” และ “ปศุสัตว์อำเภอ” ในกรณีเช่นนี้ตำแหน่งสัตวแพทย์จังหวัด สัตวแพทย์อำเภอ ซึ่งใช้อยู่เดิมจะเปลี่ยนเป็น “ปศุสัตว์จังหวัด” “ปศุสัตว์อำเภอ” ตามกฎ ก.พ. นี้ได้โดยอัตโนมัติหรือไม่

๓. ตามพระราชบัญญัติโรคระบาดสัตว์ และกฎกระทรวง ได้ให้อำนาจสัตวแพทย์จังหวัด สัตวแพทย์อำเภอในการปฏิบัติราชการ หากตำแหน่งสัตวแพทย์จังหวัด สัตวแพทย์อำเภอ ตามข้อ ๒ เปลี่ยนเป็นปศุสัตว์จังหวัด ปศุสัตว์อำเภอ โดยอัตโนมัติอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรคระบาดสัตว์ และกฎกระทรวง จะเปลี่ยนเป็นของปศุสัตว์จังหวัด ปศุสัตว์อำเภอ โดยอัตโนมัติด้วยหรือไม่ ถ้าไม่เป็นเพราะเหตุใด

ตอบ : ๑. การที่ชื่อส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปโดยมีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกากำหนดชื่อส่วนราชการนั้นๆ เสียใหม่แล้ว ก็ย่อมที่จะต้องใช้ชื่อทำการใหม่ได้โดยทีเดียว

๒. เมื่อได้มีกฎ ก.พ. เทียบตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นประกาศใช้เป็นการเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่งเดิมในส่วนราชการใดให้ใช้ชื่อตำแหน่งใหม่ อธิบดีผู้บังคับบัญชาที่ย่อมจะต้องมีคำสั่งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งตามกฎ ก.พ. เทียบตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นกำหนดไว้ ในกรณีตำแหน่ง “สัตวแพทย์อำเภอ” หรือ “สัตวแพทย์จังหวัด” นี้เช่นกัน อธิบดีก็จะต้องมีคำสั่งแต่งตั้งให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งเดิมอยู่เป็น “ปศุสัตว์อำเภอ” หรือ “ปศุสัตว์จังหวัด” ด้วย

๓. อำนาจหน้าที่ของข้าราชการที่มีอยู่ตามตำแหน่งต่าง ๆ ที่กฎหมายหรือระเบียบอื่นใดกำหนดไว้นั้นจะเปลี่ยนไปเป็นอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งใหม่ได้ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งเดิมอยู่นั้นดำรงตำแหน่งตามทกฏ ก.พ. เทียบตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นใหม่แล้ว ดังนั้น อำนาจหน้าที่ของสัตว์แพทย์อำเภอหรือสัตว์แพทย์จังหวัดตามพระราชบัญญัติโรคระบาดสัตว์หรือกฎกระทรวงจะเปลี่ยนเป็นอำนาจหน้าที่ของปศุสัตว์อำเภอหรือปศุสัตว์จังหวัดได้ก็ต่อเมื่ออธิบดีผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้เปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งตามทกฏ ก.พ. เทียบตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นใหม่แล้ว เพราะจะได้ทราบว่าตำแหน่งใดเปลี่ยนเป็นตำแหน่งใด อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจึงจะเปลี่ยนไปให้ด้วย.

การขอแก้ไขใบเกิด

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๔๔๔

ผมเกิดปี พ.ศ. ๒๔๖๘ แต่ในการสำรวจสำมะโนครัว หรือเพราะอะไรไม่ทราบ เจ้าหน้าที่เขียนผิดไปเป็นเกิดปี พ.ศ. ๒๔๖๖ เห็นว่าผิดเพียง ๒ ปี ก็ไม่คิดอะไร เพราะคิดว่าจะทำงานไม่กับ เรียนหนังสือสำเร็จแล้วจึงค่อยแก้ไขและหางานใหม่ทำ เพราะขเกียจเสียวเวลา แต่ก็ได้ทำงานมาจนบัดนี้ จะปลดเกษียณในปี ๒๕๒๖ เกิดรู้สึกเสียดายอายุอีก ๒ ปี จึงเรียนหา รือมาว่า จะทำอย่างไรจึงจะแก้ไขได้ การแก้ไขขอแก้ไขไหน สืบตั้งแต่ปี ๒๔๖๘ ถ้าค้นหาไม่ได้จะเอาหลักฐานอะไรแสดง เพราะหลักฐานสมัยก่อนไม่

ได้เก็บกันเหมือนสมัยนี้ ขอได้โปรดแนะนำด้วย

ตอบ : การขอแก้ไขใบเกิดของข้าราชการพลเรือนนั้นจะต้องขอแก้ไขวันเดือนปีเกิดลงใน ก.พ. ๖ ซึ่งจัดทำขึ้นเมื่อเริ่มเข้ารับราชการและเก็บรักษาไว้ที่สำนักงาน ก.พ. โดยข้าราชการผู้ประสงค์จะขอแก้ไขวันเดือนปีเกิด จะต้องเสนอสูติบัตรหรือเอกสารอื่นใดที่สามารถพิสูจน์ให้เห็นเป็นที่แน่ชัดว่าข้าราชการผู้นั้นเกิดในวันเดือนปีใด เช่น ทะเบียนคนเกิด ทะเบียนนักเรียน ทะเบียนทหารกองหนุนหรือกองเกิน (ส.ค.๘) เป็นต้น และเอกสารต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องเป็นต้นฉบับตัวจริงด้วย ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับซึ่งจะเสนอไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อพิจารณานำเสนอ ก.พ. พิจารณาต่อไป

การใช้สิทธิของผู้ได้รับแต่งตั้งทดลองดำรงตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกจากสงขลา

ผู้ว่าราชการจังหวัดได้แต่งตั้งให้นาย ก. ทดลองดำรงตำแหน่งประจำแผนก (จัดว่า) ของส่วนราชการแห่งหนึ่ง จึงขอทราบว่านาย ก. จะใช้สิทธิตำแหน่งประจำแผนกที่ได้รับแต่งตั้งทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการ เช่นเดียวกับประจำแผนก ได้หรือไม่ เช่น รับรองสำเนาหนังสือราชการ เป็นต้น

ตอบ : การบรรจุแต่งตั้งให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งใดโดยปกติย่อมปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ ได้ส่วนการใช้สิทธิในตำแหน่งทดลอง ต้องพิจารณาว่าเป็นการใช้สิทธิโดยอาศัยตำแหน่งหรือชั้น ถ้าระเบียบกำหนดให้ใช้ชั้น ก็ต้อง

๕.๕ เช่น กำหนดว่าการรับรองสำเนาหนังสือราชการต้องเป็นข้าราชการชั้นตรชนไป ผู้รับรองก็ต้องเป็นข้าราชการชั้นตรี ข้าราชการชั้นจตุราแม่จะได้รับแต่งตั้งให้ทดลองปฏิบัติในตำแหน่งประจำแผนกซึ่งเป็นงานระดับชั้นตรกตาม กรณีเมื่อยังไม่ได้รับแต่งตั้งเป็นชั้นตรจึงรับรองไม่ได้ เพราะประจำแผนกอาจแต่งตั้งจากชั้นตรหรือชนจตุรก็ได้ เรื่องทำนองนี้ควรพิจารณาว่าระเบียบปฏิบัติกำหนดชั้นหรือตำแหน่งเป็นหลัก ก็ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

การจัดระดับตำแหน่งตามวิธีการจำแนกตำแหน่ง

คำถาม : สมัชชิกหมายเลข ๗๑๔๑

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นเอก อันดับ ๒ ชั้น ๕,๔๔๕ บาท ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย หากถูกจัดเข้าระบบ พ.ช. จะจัดเข้าอยู่อันดับ ๖ หรือ ๗ และ

๒. ข้าราชการเรือนสามัญชั้นเอก อันดับ ๒ ชั้น ๕,๑๗๕ บาท ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียน หากถูกจัดเข้าระบบ พ.ช. จะจัดเข้าอยู่อันดับ ๖ หรือ ๗ หากถูกจัดให้อยู่ต่างอันดับกัน โดยอาศัยตำแหน่ง "ผู้อำนวยการวิทยาลัย" กับ "อาจารย์ใหญ่โรงเรียน" เป็นเครื่องวัดจะเป็นธรรมหรือไม่ ในเมื่อชั้นข้าราชการเดิมก็ชั้นเอกเท่ากันอยู่แล้ว เพียงแต่ฐานะของโรงเรียนที่แตกต่างกันเท่านั้น

๓. เครื่องแบบและชุดบนบำ เมื่อใช้ระบบพ.ช. แล้ว จะเลิกใช้หรือไม่ ขณะนี้ข้าราชการกำลังรอฟังข่าวอยู่ไม่กล้าซื้อและตัดเครื่องแบบ เพราะกลัวยกเลิกไม่แต่งกัน และหากไม่มขดไม่มีเครื่องแบบ หาก

มงานราชพัสดุจะแต่งตัวกันอย่างไร

๔. ข้าราชการชั้นเอก อันดับ ๒ ชั้น ๕,๔๔๕ บาท หากถูกจัดให้เข้าระดับมาตรฐานกลาง ระดับที่ ๗ จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนไปจนถึงชั้น ๘,๕๕๐ บาท หรือไม่ (ตำแหน่งนี้เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ครอง ตำแหน่งยังเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นเอก)

๕. ระดับมาตรฐานกลางที่ ๗ การแต่งตั้งจะมีการโปรดเกล้าฯ ด้วยหรือไม่ เพราะเป็นตำแหน่งชั้นเอกควบชั้นพิเศษ (เดิม) ติดต่อกัน

ตอบ : ข้อ ๑ และข้อ ๒ การจัดระดับตำแหน่งต่าง ๆ นั้น พิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ เป็นหลัก เราได้จัดโดยอาศัยชั้นเดิมของผู้ดำรงตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะบุคคล หรือชื่อของตำแหน่งมาเป็นหลักในการพิจารณา

ข้อ ๓ ในส่วนราชการที่ปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้ว เครื่องแบบก็ยังมอยู่ตามเดิม เพราะในพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่ง ๆ ของแต่ละส่วนราชการยังไม่ได้ยกเลิกชั้น ส่วนการเลิกชั้นนั้นปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ ซึ่งยังไม่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ถึงอย่างไรก็ตาม แม้ พ.ร.บ. ฉบับใหม่จะประกาศใช้แล้วก็ยังมบทเฉพาะกาลให้ส่วนราชการที่ ก.พ. ยังไม่ได้กำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๓๒ ให้ใช้ พ.ร.บ. ฉบับเดิมอยู่ นั่นคือเครื่องแบบเดิมก็ยังใช้อยู่ต่อไปครับ จนกว่าจะ

ได้มีระเบียบเกี่ยวกับเครื่องแบบประกาศใช้ต่อไป

ข้อ ๔ หากได้รับการจัดเข้าอยู่ในระดับมาตรฐานกลางใด ก็มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะถึงเงินเดือนขั้นสุดท้ายของตำแหน่งนั้น ๆ

ข้อ ๕ ยังต้องทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอยู่ครับ

การพิจารณาปรับเข้าระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกชาวจังหวัดพิษณุโลก

ตามทမ်းได้ลงศึกษา พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ดูแล้ว ยังมีความสงสัยเกี่ยวกับกำหนดตำแหน่งเข้าระดับในพระราชบัญญัติฉบับใหม่น้อย บางประการ จึงขอเรียนถามดังนี้

๑. ข้าราชการชั้นจัตวา ตำแหน่งเสมียนพันิกงาน (คุณวุฒิพาณิชย์) อัตราเงินเดือน ๑,๔๖๐ บาท จะกำหนดเข้าระดับ ๑ หรือ ๒ ด้วยผู้อยู่ในระดับ ๒ นั้น เงินเดือน ๑,๓๑๕ บาทขึ้นไป แต่ก็สงสัยว่าจะอยู่ในระดับ ๑ เพราะขั้นเดิมและคุณภาพปริมาณงานที่รับผิดชอบน่าจะเป็นระดับ ๑ มากกว่า

๒. ข้าราชการชั้นตรี ตำแหน่งนายตรวจสรรพาสามัตต หรือผู้ควบคุมโรงงานตรี อัตราเงินเดือน ๑,๒๒๐ บาท จะกำหนดอยู่ในระดับ ๑ หรือ ๒ เพราะเงินเดือนไม่ถึงขั้นต้นของระดับ ๒ (๑,๓๑๕ บาท) แต่ผมคิดว่าคงจะไม่ใช้ระดับ ๑ เพราะขั้นตำแหน่ง และงานที่รับผิดชอบน่าจะเป็นระดับ ๒ แต่ถ้าจัดให้อยู่ในระดับ ๑ ข้าราชการชั้นตรีซึ่งผ่านการสอบเลื่อนขั้นมาแล้ว แต่เงินเดือนน้อยไม่ถึงขั้นต้นของ

ระดับ ๒ คงจะขาดกำลังใจปฏิบัติราชการ เพราะได้พยายามดูหนังสือสอบคัดเลือกผ่านมาแล้ว แต่ต้องมาอยู่ในระดับ ๑ เช่นเดียวกับข้าราชการชั้นจัตวา แต่ถ้าจัดให้อยู่ในระดับ ๒ จะมีการปรับเงินเดือนจาก ๑,๒๒๐ บาท เป็น ๑,๓๑๕ บาท หรือไม่

ขอเรียนถามมาเพียง ๒ ข้อ โปรดกรุณาตอบในหนังสือวารสารข้าราชการด้วยครับ.

ตอบ : การกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้เข้ากับระดับตำแหน่งในพระราชบัญญัติฉบับใหม่ มิได้คำนึงถึงเงินเดือนของผู้ดำรงตำแหน่ง เป็นหลักในการพิจารณา แต่เรากำหนดถึงปริมาณ-คุณภาพของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ เป็นหลัก ดังนั้นการปรับเข้าระดับ ๑ หรือระดับ ๒ ก็แล้วแต่ว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งใด

สำหรับการปรับตำแหน่งข้าราชการชั้นตรีนั้น โดยปกติจะปรับเข้าระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งซึ่งสูงกว่าระดับชั้นจัตวา ส่วนเงินเดือนของชั้นตรีต่ำกว่าชั้นตาของระดับ ๒ นั้น ก็ไม่มีปัญหาอะไร เพราะ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่มาตรา ๓๗ ข้าราชการจะได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ส่งสัยระเบียบงานสารบรรณ

ผู้ถาม : สมาชิกหมายเลข ๒๙๖๔

๑. ว่าด้วยการลงชื่อหน้านามในหนังสือราชการ เช่น ผู้บัญชาการเอก จะใช้คำว่า คร.นำหน้า แทนคำว่า นาย... สมควรหรือไม่ เพราะเห็นหนังสือ

ราชการแผนกหนึ่งตอนท้ายหนังสือพิมพ์ดังต่อไปนี้

(คร.....)

ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

แต่หนังสือของแผนกมหาดไทยพิมพ์ดังนี้

(นาย.....)

ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

จึงขอทราบว่ามันสมควรประการใดเพื่อจะได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง

๒. เรื่องความลับของทางราชการ ต่อไปนี้เป็นความลับของทางราชการหรือไม่
ตัวอย่าง เรื่องการขอยืมเงินเดือนข้าราชการประจำ ๒๕๑๕ คำสั่งขอยืมเงินเดือนก็ได้ผ่านเสร็จไปแล้ว และขอยืมเงินเดือน ๑๕ เมื่อเดือนกรกฎาคม ๑๖ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเขียน แต่เจ้าหน้าที่ว่าไม่ได้เป็นความลับ จึงขอทราบว่า “ความลับของทางราชการ” เป็นอย่างไร กินความกว้างแค่ไหน และตามตัวอย่างที่ผมเรียนถามมายังเป็นความลับหรือไม่

ตอบ : ข้อ ๑. เรื่องการใช้คำนำหน้าชื่อ ตามระเบียบงานสารบรรณระบุไว้แต่เพียงว่า ถ้าผู้ลงชื่อยศให้พิมพ์คำเต็มของยศไว้หน้าลายมือชื่อ ดังนั้นทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่อง ถ้าผู้ลงชื่อไม่มียศแล้วก็จะพิมพ์คำนำหน้าว่า “นาย” “นาง” หรือ “นางสาว” แล้วแต่กรณี

อนึ่ง เมื่อเร็ว ๆ นี้ กระทรวงกลาโหมก็ได้ออกคำสั่งเกี่ยวกับการใช้ยศทหารประกอบชื่อบุคคลว่า ควรใช้ในโอกาสใด และไม่ควรถูกใช้ในโอกาสใด

บ้าง คำสั่งดังกล่าวได้ลงพิมพ์ในวารสารข้าราชการ บที่ ๑๘ ฉบับที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๑๖ แล้ว

ฉะนั้น เมื่อคุณถามถึงทางปฏิบัติที่ถูกต้องแล้วความเห็นของผู้ตอบก็เห็นว่าควรใช้คำว่า “นาย” “นาง” หรือ “นางสาว” นำหน้าชื่อบุคคลมากกว่าใช้อักษรที่แสดงถึงวุฒิของเจ้าของชื่อ ซึ่งควรจะใช้ในกรณีที่ใช้เรื่องของทางราชการจะเหมาะสมกว่า

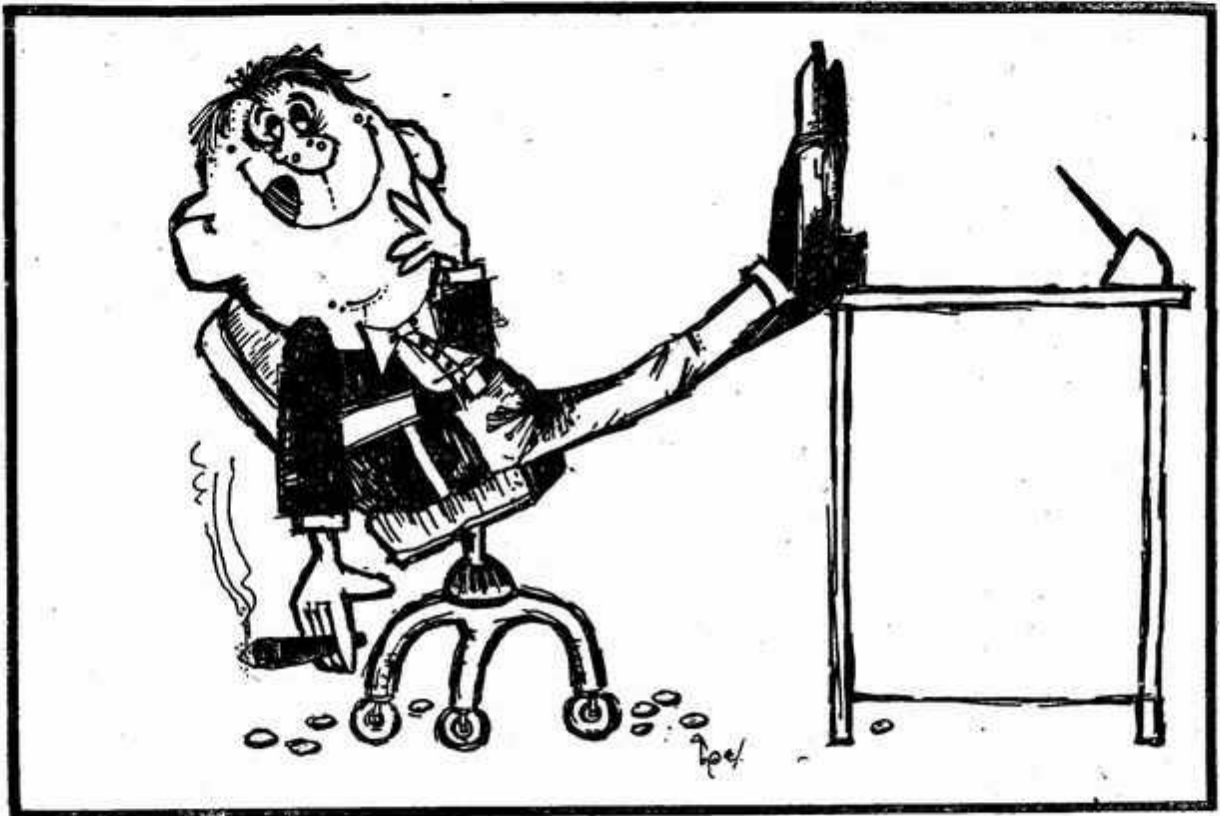
ข้อ ๒ เรื่องความลับของทางราชการนั้น ตามระเบียบการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า เรื่องประเภทใดบ้างที่เป็นความลับ แต่ก็ยังปรากฏอยู่เสมอ ๆ ว่า เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบบางท่านนำมาอ้างเพื่อจะได้ไม่ต้องคำนึงถึงหรือตอบปัญหานี้ ๆ

กรณีของคุณถามมาปรากฏว่า คำสั่งขอยืมเงินเดือนออกแล้ว ซึ่งใคร ๆ เขาก็รู้กันหมด แต่เจ้าหน้าที่ผู้หนึ่งยังละเมอว่าเป็นความลับอยู่ ผมว่าคุณลองอีกทีเถิดครับ เพราะตอนแรกนั้นเข้าใจว่าเขายังหลับอยู่

ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้	
สำนักงาน ก.พ.	
ธงชัย	วณิชกะ
สุพจน์	สาทรกิจ
สุร	สุทธิสมบุญ
สุศักดิ์	พิศว
กรมบัญชีกลาง	
ผาสชนิตย์	ปิ่นทะระจิ
สุวิทย์	วารัณรัตน์
สมพงษ์	วัฒนสระ

ผมไม่มีงานทำ: สำนักที่ควรแก่การสรรเสริญใช้ใหม่

ธีรยุทธ ท่อเอี๋ยคน



ใครที่ไม่รู้รายละเอียดคงจะงงเป็นไก่ตาแตกและให้สงสัยเป็นคำลวงว่า การไม่มีงานทำนั้น จะเป็นเรื่องที่น่ายินดีเสียไปได้อย่างไรกัน

เรื่องมันเป็นอย่างนี้ครับ

โดยปกติแล้ว สัญชาตญาณในการรักษามลประโยชน์และฐานะของตำแหน่งหน้าที่ทางราชการมักเป็นเครื่องปิดปากหรือบ่วงก้นมิให้ข้าราชการคนใดกล้าพูด หรือยอมรับว่าตน “ไม่มีงานทำ” หรือ “ไม่ค่อยจะมีงานทำ” โดยเฉพาะเมื่อพูดคุยหรือขเจงกับ

ข้าราชการของหน่วยงานบางแห่ง เช่น สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือสำนักงาน ก.พ. เพราะเกรงว่าถ้าพูดอย่างนี้ ถึงแม้จะเป็นการพูดความจริง ก็อาจจะกระทบกระเทือนต่อแผนงาน หน่วยงานหรือต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของตนได้ง่าย ๆ

ความในย่อหน้าข้างบนนี้ ไม่รวมถึงการพูดหรือขเจงงานของคนอื่น หรือหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย

คลั่งกับงานของตนว่า “คนนั้น” หรือ “หน่วยงานนั้น” ไม่เห็นจะมีอะไรทำ เพราะผลที่ได้อาจตรงกันข้ามกับที่กล่าวไว้ข้างต้น อย่างน้อยก็ตามความคาดหมายหรือตามความหวังที่แอบซ่อนไว้ในส่วนลึกของหัวใจคน

อย่างไรก็ดี มิใช่ว่าข้าราชการทุกคนจะไม่ยอมพูดหรือไม่ยอมรับความจริงไปเสียทั้งหมด อย่างน้อยที่สุดก็ยังมียุติธรรมบางคนกล้าเผชิญกับสิ่งที่ข้าราชการส่วนใหญ่หลีกเลี่ยงและพยายามปกปิดอำพราง เมื่อจะเอ่ยถึงข้อเท็จจริงที่ไม่เป็นประโยชน์กับตน

ก็อย่างเช่นเพื่อนข้าราชการที่สมควรจะเล่าให้ฟังนี้แหละครับ

แต่ก่อนที่จะเล่ารายละเอียดก็อยากจะขอขอมความเข้าใจกันก่อนสักเล็กน้อย

ประการแรกที่สุด โปรดสังเกตว่าผมใช้คำว่า “เพื่อนข้าราชการ” ซึ่งหมายความว่า ผู้ที่ผมจะกล่าวอ้างถึงด้วยความรู้สึกนิยมยกย่องนี้เป็นข้าราชการ เช่นเดียวกับผม แต่ไม่ได้เป็นเพื่อนที่มีความสนิทชิดชอบผมเป็นส่วนตัวมาก่อน ซึ่งถ้าสนิทกันมาก่อนแล้วก็ไม่ใช่ว่าจะแปลกประหลาดอะไรที่จะเปิดเผยความรู้สึกส่วนตัวกันได้ ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกที่กลับขนาดไหน

ประการที่สอง การพูดคุยกันในเรื่องที่จะกล่าวถึงนี้ เป็นการพูดคุยกันอย่างปกติธรรมดาชนิดที่คนในอาชีพเดียวกันจะฟังคุยกันได้ มิใช่เป็นการเจาะจงวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานหรือบุคคลหรือระบบการทำงานใดๆ โดยเฉพาะ ทั้งมิใช่เป็นการระบายอารมณ์ที่แสดงออกถึงความน้อยใจ ความคับแค้นหรือความขัดแย้งใดๆ ทั้งสิ้น

แรกเริ่มเดิมทีเรากำลังพูดถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในวงการราชการพลเรือนของเรา ซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องมาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ฉบับใหม่ ถอดคัมภีร์ ซึ่งกำลังเป็นที่สนใจกล่าวขวัญกันอยู่ทั่วไปในวงการราชการขณะนี้

ข้อให้สนใจความที่สนทนากันกันก็จะวนเวียนอยู่แถวๆ ปัญหาการเลิกชั้นประจำตัวข้าราชการ ซึ่งส่วนใหญ่ก็ยังไม่แน่ใจว่า เมื่อเลิกชั้นและเอาระบบการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งมาใช้แทนแล้วจะเป็นผลดีขึ้นหรือเลวลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อตัวข้าราชการเพียงใด

แล้วก็ตามถึงจุดที่เขาเอ่ยปากเป็นเชิงहारออกมามาว่า

“พูดก็พูดเถอะนะ คุณว่าผมควรจะขยับขยายหางานทำใหม่ได้แล้วหรือยัง”

“อ้าว!” ผมหลุดปากคำออกมาคำนึงอย่างไม่ถึงใจ “มันเรื่องอะไรกันคนถึงได้وترมีความคิดพิศดารขึ้นแล้ว หรือว่าโกรธที่เขาเลิกชั้นเสีย ทำให้หมดโอกาสที่จะได้เป็นข้าราชการชั้นพิเศษอย่างที่ใครๆ อีกหลายคนกำลังกล้วกันอยู่ แล้วไอ้งานใหม่ที่ว่านะมันหาง่ายนักหรือ”

“เปล่า, ผมไม่กลัวเรื่องจะเลิกชั้นเลิกยศอะไรหรอกและก็ยังไม่ว่าเหมือนกันว่าจะออกไปทำอะไรกัน” เขาว่า “แต่ตลอดระยะเวลาประมาณ ๒ ปีเศษที่ผ่านมาผมไม่มีความสุขสบายใจเลย”

“ผมว่าถ้าไม่เป็นความลับจนเกินไปละก็ ลองเล่าสู่กันฟังหน่อยได้ไหม ว่าทำไมคุณถึงไม่สบายใจ”

ผมถามที่เล่นจริง

“ก็เพราะผมไม่มีงานทำนะซี” เขาตอบจริงๆ เสียด้วย “วัน ๆ ไม่ได้ทำอะไร พอถึงเดือนก็รับเงินเดือนทุกเดือน แรก ๆ ก็ไม่รู้สึกอะไรหรอกคิดว่าสบายดี แต่อยู่ไป ๆ มันก็เกิดความกระดากและรู้สึกเลอะอายใจทุกครั้งที่รับเงินเดือน เพราะเราไม่ได้ทำอะไรให้คุ้มค่างับเงินที่ได้รับมาเลย”

“นั่นแน่ ! ผมฟังว่ามาเจอเอาข้าราชการออกมดึกเข้าให้แล้ว” ผมยังพยายามที่จะพยุงบรรยากาศของการสนทนาให้เป็นเรื่องเบา ๆ อยู่

“จริง ๆ นะ” เขาทำหน้าขี้ริ้ว “ไม่ใช่เฉพาะผมคนเดียวหรอก ที่หน่วยงานของผมหลาย ๆ คนมีความรู้สึกอย่างนั้น ที่หน้าบางหน่วยและมีช่องทางออกไปแล้วหลายคนเหมือนกัน”

“คุณจะไม่ลองคิดถึงสาเหตุที่แท้จริงอันเป็นที่มาของปัญหานี้บ้างหรือ” ผมทำอวดภูมิเสนอแนะไปอย่างเจิน ๆ

“สาเหตุนี้มันแน่” แล้วเขาก็เล่าสาเหตุที่คาดคะเนให้ผมฟังเสียยืดยาว สรุปได้ว่าหน่วยงานที่เขาสังกัดอยู่เป็นหน่วยงานหน่วยหนึ่งที่ได้รับการปรับปรุงด้วยการแยกกรมรวมกรมเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ อีกหลายหน่วย เมื่อคราวปรับปรุงส่วนราชการครั้งใหญ่ในปี ๒๕๑๕

ผลของการปรับปรุง ทำให้กรมที่เขาสังกัดอยู่ต้องไปรวมกับกรมอีกกรมหนึ่งในกระทรวงเดียวกันที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

นัยว่า รวมกันเพื่อความคล่องตัวประหยัด มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามหลักวิชาว่า ด้วยการจัด

องค์การและการบริหารงาน.....ว่านั่นเถอะ !

นับตั้งแต่การปรับปรุงในครั้งนั้นเป็นต้นมา การทำงานในกรมใหม่ซึ่งมีข้าราชการจากกรมเก่าสองกรมมารวมกันอยู่ก็เต็มไปด้วยการประหลาดประหลาดเต็มที่

สาเหตุสำคัญที่เหมือนจะอยู่ตรงที่ว่าแม้การปรับปรุงส่วนราชการ แต่ไม่มีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของส่วนราชการใหม่

ผลก็คือ ข้าราชการที่ประจำอยู่ในหน่วยงานย่อยหลายหน่วย ไม่รู้ว่าหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างไร และงานที่ตนจะต้องทำในหน่วยงานใหม่เป็นงานชนิดใด รับจากใคร ทำอย่างไร เสร็จแล้วเสนอใคร และงานในขั้นสุดท้ายจะสำเร็จผลออกมาในรูปใดกันแน่

จากเรื่องที่รับฟังมาข้างต้น ทำให้ผมเกิดความรู้สึกสนองตอบหลายประการด้วยกัน

ประการแรกที่สุดผมรู้สึกว่า “เพื่อนข้าราชการ” ที่เลาเราะละเอียดยี่ห้อน่าจะเรียกว่าระบอบความรู้สึกในใจให้ผมฟังเป็นคนที่จะต้องแก้การยกย่องสรรเสริญอย่างน้อยก็ในแง่ของการยอมรับความจริง และการทรมานความรู้สึกรับผิดชอบชีวิต

ประการที่สอง นอกจากจะเป็นคนที่จะต้องแก้การสรรเสริญแล้ว ผมยังรู้สึกว่าเพื่อนข้าราชการผู้เป็นคนที่ควรแก้การเห็นใจ เพราะต้องทนต่อสู้กับความเลอะอายใจที่ได้รับเงินเดือนโดยไม่ได้ทำงานตอบแทนมาเป็นเวลานานนับปี และ

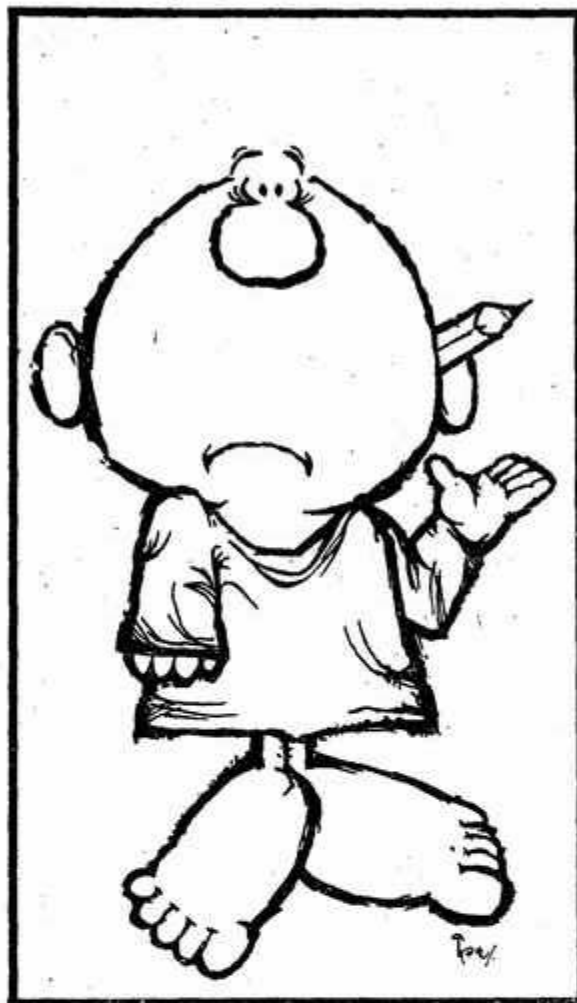
ประการที่สาม ผมรู้สึกว่าเขาเป็นผู้ที่สมควรจะได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลหรือผู้มีอำนาจหน้าที่

เกี่ยวข้องโดยตรงโดยเร็วที่สุด ก่อนที่เขาจะชิงลาออกไป ซึ่งจะมีผลทำให้ราชการต้องเสียคนตกรังหมด ชอบไปอย่างน้อยหนึ่งคน หรือก่อนที่เขาจะเกิดความรู้สึกเคยตัวกับสภาพไม่มีงานทำ ซึ่งจะมีผลเท่ากับทางราชการได้ทำให้คนดีเสียไปคนหนึ่งเหมือนกัน

ถ้าจะพูดกันตามความเป็นจริงแล้วก็เป็นเรื่องที่ไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่า ปัจจุบันนี้ส่วนราชการหลายแห่ง รวมทั้งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหลายหน่วยงาน ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ตกอยู่ในสภาวะแห่งความอึดอัด เบื่อหน่าย เพราะไม่มีงานทำ ซึ่งสาเหตุที่แท้จริงอาจมาจาก

๑. เป็นหน่วยงานใหม่ หน่วยงานเหล่านี้มักตั้งขึ้นตามนโยบายทางการเมือง หรือตามโครงการทางวิชาการใหม่ๆ แล้วยังไม่รู้ว่าจะดำเนินงานกันในรูปไหน ต้องรอกำหนดนโยบาย แผนงาน วิธีการปฏิบัติงานงบประมาณ เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานและ ฯลฯ ทำให้คนในหน่วยงานนั้นต้องรองานอยู่ และไม่รู้ว่าจะเริ่มต้นได้อย่างไร หน่วยงานเหล่านี้มีหลายหน่วย บางครั้งตั้งจนแล้วถึง ๒-๓ ปีก็ยังไม่มผลงานหรือแผนงานที่แน่นอนออกมา คงมีงานอยู่เฉพาะฝ่ายบริหารของหน่วยงานเพียงไม่กี่คน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ของหน่วยงานในระดับรองลงมามีไม่มงานทำ

๒. เป็นหน่วยงานเก่า หน่วยงานเหล่านี้มักมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหน่วยงานกันใหม่ เช่น รวมกรม แยกกรม รวมกอง หรือยุบเลิกส่วนราชการ แล้วตัดโอนคนและเงินเดือนไปไว้ส่วนราชการอื่นๆ เจ้า



หน้าที่ในหน่วยงานเหล่านี้มักเกิดความระส่ำระสาย ไม่แน่นอน ไม่รู้เป้าหมาย และอนาคตของตน ไม่รู้นโยบายที่แน่นอนว่าจะเอาอย่างไรกันแน่ มีปัญหาในเรื่องเข้ากับคนใหม่ในหน่วยงานใหม่ไม่ค่อยได้ หัวหน้าหน่วยงานที่รวมหรือแยกออกไปไม่รู้ว่าจะส่งงานกันอย่างไรเรียกว่า "มีแต่การปรับปรุงส่วนราชการ แต่ไม่มีการปรับปรุงวิธีการทำงาน" ทำให้ข้าราชการบางคนไม่มีงานทำ ดังเช่นกรณีปรับปรุงส่วนราชการตามประกาศคณะปฏิวัติเมื่อปลายปี ๒๕๑๕ และการยุบเลิกสำนักงาน กตป. เป็นต้น

๓. มีการขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน กรณีนี้มัก

เป็นเรื่องระหว่างหัวหน้าส่วนราชการกับข้าราชการใน
หน่วยงานนั้น อาจเป็นเรื่องนโยบาย เรื่องการบริหาร
งานหรือเรื่องส่วนตัว เมื่อขัดแย้งกันก็มีการต่อต้านทั้ง
ความคิดและการปฏิบัติงาน หัวหน้าส่วนราชการไม่กล้า
สั่งงาน หรือสั่งแล้วแต่ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมทำตามก็ก่อให้เกิด
สภาวะ “ไม่มีงานทำ” ขึ้นในหน่วยงานได้ หาก
ความขัดแย้งนั้น เป็นไปในขอบเขตที่กว้างขวางก็อาจทำ
ให้ราชการของหน่วยงานหรือกรมกองนั้นถึงกับชะงักงัน
หรือตกอยู่ในสภาพเหมือนเป็นอัมพาตได้ ดังกรณีที่เคย
เกิดขึ้นในส่วนราชการบางแห่ง และกำลังเกิดอยู่ในสำ
นักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ ดังที่เป็นข่าวอยู่ใน
ขณะนี้

๔. แย่งงานกันทำ ปัญหานี้มักเกิดขึ้นในกรณี

ที่หน่วยงานปฏิบัติงานซ้ำซ้อนกัน การแย่งงานกันทำ
นั้นพึงคิดว่ามันเป็นของดี แสดงให้เห็นความ
ขยันขันแข็งและความรับผิดชอบ แต่ตามข้อเท็จจริงที่
ปรากฏมักไม่เป็นอย่างที่ดีนัก เนื่องจากลักษณะของ
การแย่งงานกันทำนั้นส่วนใหญ่จะมีผลสืบเนื่องมาจาก
ความเกี่ยวพันทางการเมืองในการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ๆ
ขึ้นบ้าง หรือเอางานจากหน่วยงานหนึ่งไปให้อีกหน่วย
งานหนึ่งปฏิบัติต่อบ้าง เพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบงาน
คนหลังได้มีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในหน้าที่ราชการถึง
ระดับผู้อำนวยการกอง รองอธิบดีหรืออธิบดีโดยไม่ได้
คำนึงถึงว่าผลของการกระทำดังกล่าวอาจทำให้ข้าราชการ
และเจ้าหน้าที่ในอีกหน่วยงานหนึ่ง ต้องตกอยู่ใน
สภาพไม่มีงานทำได้

๕. เก่งกันทำงาน กรณีนี้ต่างกับการแย่งงาน

กันทำ เพราะการแย่งงานกันทำนั้นยังมีหน่วยงานหนึ่ง
ไม่งานทำ แต่การเก่งกันทำงานหมายความว่า ทุก
หน่วยที่เกี่ยวข้องไม่ยอมทำงาน เพราะเห็นว่าหน่วย
งานอื่นอีกหน่วยหนึ่ง (หรือหลายหน่วย) รับผิดชอบ
อยู่เหมือนกัน ยิ่งถ้าเป็นงานที่มีลักษณะที่จะต้องถูกติ
เตียนและวิพากษ์วิจารณ์จากสื่อมวลชน หรือสาธารณะ
ชนมากเท่าใด ก็ยิ่งไม่มีใครอยากทำมากเท่านั้น เพราะ
กลัวว่าทำไปก็มันจะถูกตำหนิ สู้อยู่เฉยๆ ไม่ได้

แต่ไม่ว่าสาเหตุที่แท้จริงจะมาจากข้อสันนิษฐาน
ทั้ง ๕ ข้อข้างต้นหรือจากข้อเท็จจริงอื่น ๆ นอกเหนือ
จากนี้ก็ตาม ผลที่ได้คือการสูญเปล่าทั้งในแง่การลงทุน
ของรัฐ และในแง่ผลิตผลทางกำลังงานของคนในรัฐ

ทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ไม่ใช่เรื่องที่จะ
คิดกันเล่น ๆ แต่ต้องเป็นเรื่องที่ควรลงมือทำกันอย่าง
จริงจัง และด้วยมาตรการที่เด็ดขาดฉับไว หรืออย่าง
ที่ขอเรียกร้องกันว่า “มาตรการเด็ดขาด” นั้นแหละ

ส่วนวิธีการจะทำอย่างไรนั้น ก็เห็นจะต้อง
พิจารณากันให้ลึกซึ้งสักหน่อย เช่น อาจจัดให้มีการ
สำรวจดูว่าหน่วยงานใดมีปริมาณงานมากน้อยเพียงใด
โดยพิจารณารายละเอียดขั้นตอนของงานที่เจ้าหน้าที่แต่ละ
ระดับจะต้องปฏิบัติ แล้ววิเคราะห์คำนวณหาอัตรา
กำลังที่เหมาะสมในแต่ละหน่วยงานไว้

การวิเคราะห์และคำนวณนั้น ควรให้เจ้าหน้าที่
ของส่วนราชการเจ้าของเรื่องมีส่วนร่วมในการพิจารณา
อย่างเต็มที่ เพื่อบอกกันปัญหาการโต้แย้งที่ว่าเจ้า
หน้าที่วิเคราะห์ไม่เข้าใจวิธีการทำงานของส่วนราชการ
เจ้าของเรื่องที่จะเข้าไปวิเคราะห์หาคำตอบ

ว่าจริงวิทย์เขียนมาข้างต้นนั้นก็เบบวิทย์ได้
ทำกันมาแล้วทั้งนั้น แต่ปัญหาสำคัญมักติดอยู่ที่ว่าเมื่อ
พบว่าตำแหน่งเกินหรือข้าราชการที่ไม่มีงานทำอยู่ใน
ส่วนราชการใดแล้ว ก็ไม่มีมาตรการที่จะแก้ไขในทางที่
จะจัดสรรไปยังหน่วยงานอื่นที่ขาดคน ได้จับปล้นทันที
ยังคงแขวนหรือปล่อยให้ไม่มีงานทำอยู่ต่อไป เพียงแต่
อาจกำหนดเงื่อนไขไว้ว่าถ้าว่างลงต้องไปทำความตกลง
กับ ก.พ. ใหม่หรือให้ตัดอัตราเงินเดือนคนคลัง ซึ่งก็
ไม่ได้เป็นการแก้ปัญหาให้กับข้าราชการที่อยู่ในสภาพ
ไม่มีงานทำและอยากทำงาน ให้มีงานทำขึ้นมาได้แต่
อย่างใด

ยังถ้าเป็นเรื่องหน่วยงานซ้ำซ้อนกันด้วยแล้ว
การแก้ปัญหาที่ผ่านมามักไม่มีอะไรมากไปกว่าการ
ประชุมพิจารณาเพื่อรับทราบว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน
ซ้ำซ้อนกันอยู่และตั้งข้อสังเกตไว้ประกอบการปรับปรุง
แก้ไขซึ่งก็ไม่มีใครเหมือนกันว่าจะได้ปรับปรุงแก้ไขกันจริง ๆ
เมื่อใด เพราะเวลาซึ่งผ่านไปนานเท่าใด นอกจาก
หน่วยงานที่ซ้ำซ้อนกันจะยังคงซ้ำซ้อนกันอยู่แล้ว ยังมี
หน่วยงานใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นมาซ้ำซ้อนกันอยู่ได้เรื่อย ๆ

แล้วเมื่อไรเล่าครับ เราถึงจะแก้ปัญหาเรื่องคน
เกินงาน หรือข้าราชการไม่มีงานทำในหน่วยงานบาง
แห่งได้ หรือว่าจะรองจนกว่าข้าราชการหมดส่วนกัน
เหล่านั้น เกิดความไม่แน่ใจในศักดิ์ศรีของตนเอง
แล้วตั้งคำถามเอาเหมือนกับที่ "เพื่อนข้าราชการ" ของ
ผมตั้งคำถามกับผมก่อนจะแยกจากกันในวันนั้นว่า

"ขอโทษเถอะ ผมใจหรือเปล่าที่ค้นเอาเรื่องขึ้นมาเล่าให้คุณฟัง
ถ้าผมเจอเจ้า ผมคงบ่นละ เพราะเขากำลังจะขอปรับปรุงขยาย
ส่วนราชการและขอตำแหน่งเพิ่มใหม่มาอีกหลายสิบตำแหน่งในวัน ๆ
แหละ"

วิเศษแท้

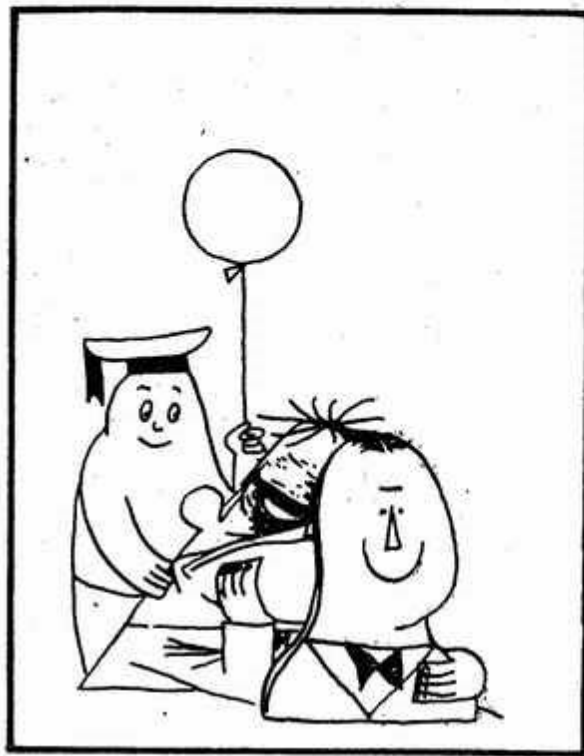


เมธอสเย็นชื่น
พาดุณระรินชื่นใจ

ที่ ๒๐๓๕ แล้ว

ตัวแสบในวงราชการ

“ธรรมชาติ”



ใครที่เคยเรียนวิชาบริหารงานบุคคลมาบ้างคงพอทราบว่าหลักสำคัญประการหนึ่ง ในการบริหารงานบุคคล คือ **ทัศนคติสัมพันธไมตรีในการทำงาน** ซึ่งพอเข้าใจได้ง่ายๆ ว่า หมายถึงต้องยอมรับความแตกต่างของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เห็นอกเห็นใจ เพื่อให้ทุกคนได้ทำงานกันด้วยจิตใจ มิใช่ถูกบังคับถึงต้องทำ การบริหารบุคคลในส่วนนี้จึงต้องใช้วิธีการส่งเสริมให้รับผิดชอบ ให้ความคิดริเริ่มและมีส่วนร่วมในการทำงานด้วย สนับสนุนในทางที่ถูกต้องมิใช่หาทางจำกัด ตัดทอนและคอยบังคับเคี่ยวเข็ญ ตีกรอบ อันเป็นวิธีการที่เขาใช้กันในกิจการของพวกนายทุนหน้าเลือดที่หวังดูดรีดแรงงานจากกรรมกรนำไปสร้างความมั่งคั่งมีหน้ามีตาให้แก่ตัวเองและครอบครัวในสังคมคนกินคน

เท่านั้น

ผู้ที่ยังไม่เข้าใจหลักเบื้องต้นของการบริหารงานบุคคลเช่นนี้ เมื่อมีโอกาสได้เข้าไปอยู่ในหน่วยงานไม่ว่าระดับใด ก็มักจะสร้างปัญหาให้กับหน่วยงานนั้นๆ เรียกได้ว่าเข้าไปที่ไหนบ่อนแตกที่นั่น ในที่สุดจะขอเรียกว่าเป็น **“ตัวแสบในวงราชการ”** ซึ่งมีหลายประเภทด้วยกัน พอจำแนกลักษณะได้คร่าวๆ ดังนี้

ตัวแสบประเภทแรกใช้แต่อารมณ์ในการทำงาน เช่น ในการปฏิบัติราชการร่วมกับผู้อื่นชอบกระแทก โยนสิ่งของหรือแสดงสีหน้าราวกับขี้ขี้มารหรือส่งเสียงเหมือนกับต้อนวัวต้อนควาย เป็นต้น ใครจะทำอะไรรู้สึกไม่พอใจไม่เสียหมด ประเภทนี้

จำความมากที่สุดทำงานกับใครไม่ได้ เพราะไม่มีใคร
ทนอารมณ์ไหว หน่วยงานไหนที่คนประเภทนี้อยู่ก็
พยากรณ์ได้เลยว่าไปไม่รอด

ตัวแสบประเภทต่อมา ปากปราศรัย
แต่ใจเข็ญคอก ต่อหน้าก็พูดเสียดสีตบตง ๆ ท้ายใน
ใจกำลังหาทางเอาเรื่องเอาราวอยู่ แต่ไม่ยอมพูดความ
จริงขบขมา และพอกลับหลังก็กลับหน้ามือเป็นหลังเท้า
เลย ประเภทนี้จะสังเกตได้จากผู้ที่ชอบพูดเพราะ
อ่อนหวานเสี้ยมเจียน ซึ่งทั้งหมดที่พูดออกมาเชื่อ
ใจอะไรไม่ได้ และจะมีใครจริงใจด้วยนอกจากพวก
ประจบสอพลอลิ้นกระต่ายหรายนาลายชะแลง ที่มี
ลักษณะคล้ายกันเท่านั้นจึงพอร่วมสังฆกรรมอยู่ด้วย
แบบไม่เป็นสุขได้ ประเภทนี้ชอบทำงานโดยให้ลูก
น้องทะเลาะกันจะได้ปกครองง่ายเข้าทำนองใช้นโยบาย
ทำให้แข็งแล้วปกครอง

ตัวแสบประเภทที่สาม สมภารกินไก่
วัด ประเภทนี้มีความเห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาและทรัพย์สินของทาง
ราชการเป็นของใช้ส่วนตัว เช่นนิยมเบิกของหลวงเอาไปใช้
ที่บ้านเป็นต้นนอกจากนั้นบางรายคิดว่าการได้ผู้ใต้บังคับ
บัญชาเป็นภรรยาลับ ๆ นอกจากเป็นการบำบัดความใคร่
แล้วยังช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซื่อสัตย์ ทำงานด้วย
ชีวิตจิตใจไม่โอนย้ายไปไหนอีก แต่ผลปรากฏว่า
หน่วยงานนั้นแลมีหลายหัวหน้า และไถ่ศักดิ์เลยถือ
โอกาสใช้อำนาจของสมภารกำราบไถ่ศักดิ์อื่น ๆ ที่
อาวุโสกว่าเสียราบคาบ สร้างความปั่นป่วนในหน่วยงาน

ไม่น้อยเช่นกัน ตัวแสบประเภทนี้ควรย้ายไปอยู่กรมปลัดฯ รับ
ผิดชอบหัวหน้าหน่วยผสมพันธุ์ ตัวจะเหมาะสมกว่า

ตัวแสบประเภทที่สี่ กระทำตัวเป็นเจ้า
ขุนมูลนายหรือพวกศักดินาทั้งหลายจะทำอะไรต้องมี
พิธีตรองถือเอาความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่เสมอ
ไม่รับฟังเสียงใครทั้งสิ้นไม่ว่าจะมีเหตุผลหรือไม่ คิด
เอาเองว่าตนเป็นผู้มีวาสนาสูงส่ง จะทำอะไรต้องระวัง
ว่าเหมาะสมกับฐานะของตัวเองหรือไม่ พยายามกำราบผู้
ใต้บังคับบัญชาราวกับเป็นทาส ที่ต้องปฏิบัติตามเจ้า
นายทุกอย่าง นิยมวางท่า เจ็ดหน้า เดินสะบัด ๆ ยะโส
โอหัง ตูหมิ่นเหยียดหยามผู้อื่น ชอบวางก้ามทง ๆ
ที่ไม่มีความจะวางตัวแสบประเภทนี้นับวันจะถูกข้าราชการ
การส่วนใหญ่ที่มึนจิตใจรักความเป็นธรรม รักความ
เสมอภาคและข้าราชการที่ต้องการการทำงานเพื่อประเทศ
ชาติ ช่วยกันกวาดล้างให้หมดไปจากระบบราชการ
ในที่สุด

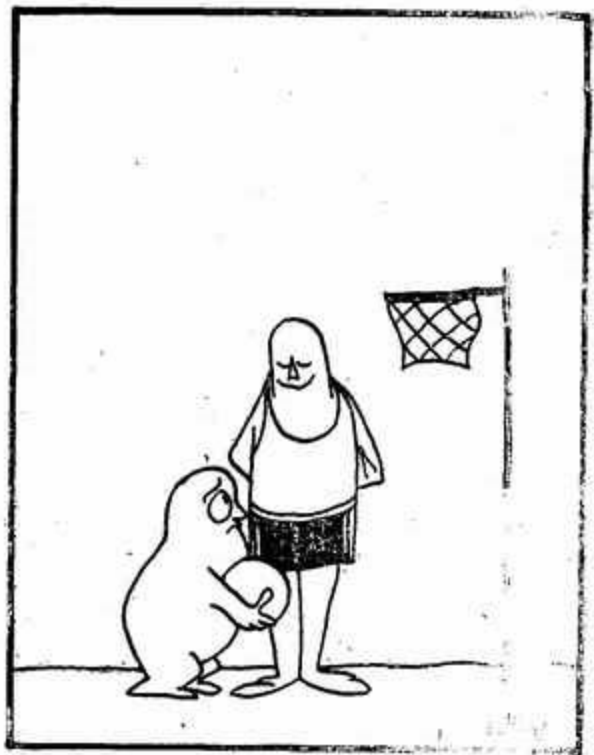
ตัวแสบประเภทสุดท้าย ชอบทำใหญ่
เกินตัว ถือโอกาสได้ใกล้ชิดผู้ใหญ่ระดับสูงเอาอิทธิ
พลมาข่มขู่ผู้อื่น โดยที่ผู้ใหญ่บางครั้งไม่ทราบเรื่องเลย
ประเภทนี้บางที่เรียกกันว่าหัวหน้ากองคนที่สอง หรือ
เป็นรองของรองอธิบดี เป็นต้น พอเข้าลักษณะอย่าง
นี้จะมีพฤติกรรมประหลาดเกิดขึ้นในหน่วยงานนั้น
เช่นมีการกระทำข่มขู่ผู้บังคับบัญชาบางระดับ หรือ
แอบอ้างอำนาจของผู้ใหญ่ เพื่อให้คนเกรงขาม น่า
เลื่อมใส แต่จะมีคนหมั่นไส้และตูดมาก คนที่ร่วม
มือทำงานด้วยใจรักก็หาได้น้อยเต็มที่ ตัวแสบประเภท

นี้ทำนายได้ว่า พหุमतอำนาจวาสนาของผู้ใหญ่ก็ต้องเบียดหมวกเวลาเวทีไปเช่นเดียวกัน

ตัวแสบๆ ในวงราชการ เท่าที่พบมากเห็นจะมีอยู่แกล้ง แต่สำหรับท่านที่ประสบการณ์ในวงราชการมานานๆ ย่อมจะมีโอกาสได้พบตัวแสบมากกว่านี้ ซึ่งตัวแสบดังกล่าวข้างต้น ย่อมมีลักษณะแตกต่างกัน แสบมากบ้าง แสบน้อยบ้าง หรือทั้งแสบทั้งคนระคนกันไป ตามสภาพแวดล้อม และภูมิหลังทางสังคมที่หล่อหลอมตัวแสบเหล่านั้นมา แต่ถึงอย่างไรจะมีส่วนที่คล้ายคลึงกันประการหนึ่งคือ “กระโหลกหนา” ไม่ยอมรับรู้รับฟังผู้อื่น บางทีแนะนำดี ๆ ให้เห็นถึงความไม่ดี ไม่งาม และปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่ระบบราชการก็ยังคงตนยืนยันคิดว่าตัวเองดีพร้อมทุกอย่างแล้วอยู่ต่อไป ไม่พยายามปรับปรุงแก้ไขเลย แต่มองเอาเรื่องเอาราวกับผู้เสนอข้อคิดเห็นเช่นนั้นว่าเสียด้วยซ้ำ

เมื่อพูดถึงตัวแสบในวงราชการถ้าไม่พูดถึงผลที่เกิดขึ้นก็คงขาดสาระสำคัญบางประการไป ดังที่ได้กล่าวถึงผลเสียไว้บ้างแล้วเมื่อพิจารณาถึงตัวแสบประเภทต่าง ๆ ในที่นี้จึงขอชี้ให้เห็นเป็นส่วนรวมอีกว่า ปัจจุบันทางราชการต้องรับผิดชอบในการสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและการพัฒนาประเทศนี้ต้องอาศัยข้าราชการทั้งหลายเป็นกลไกสำคัญในการร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันการพัฒนาระบบราชการ และเป็นแบบอย่างในการชักนำให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ ตามจังหวะและกาลเวลา แต่ในขณะ

ที่ทางราชการต้องการผู้ทุ่มเทแรงร่วมใจทำงานเช่นนี้ ถ้ามีตัวแสบคอยขัดขวาง ก่อให้เกิดความสับสนวุ่นวาย เพราะรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือเอาแต่แกล้งโง่เง่า ตักคานไม่ลืมหูลืมตาดูโลกที่เขาเปลี่ยนแปลงไป ถึงแม้ว่าจะเป็นตัวคอยถ่วงความเจริญ และทำให้การพัฒนาประเทศต้องหยุดชะงักและล่าช้าลง



ในส่วนตัวข้าราชการแต่ละคนแล้ว เมื่อมีตัวแสบเกิดขึ้น ที่แน่ ๆ คือ ข้าราชการของหน่วยงานนั้น ขวัญกระเจิงไม่เป็นอันทำงานกัน บรรยากาศของการทำงานจะมีแต่การทะเลาะเบาะแว้ง การแตกแยกกันออกเป็นกลุ่มเป็นหมู่ ต่างฝ่ายต่างคอยจ้องจับผิดซึ่งกันและกัน หลายคนต้องหาทางเปลี่ยนย้ายงานที่ ๆ ได้รับความฝักใฝ่ปรองมามเดิมมาจนชำนาญ ข้อเท็จจริงที่กล่าว

นี้ พอขึ้นบันไดจากการสอบถามผู้เคยมีประสบการณ์
ในหน่วยงานที่ตัวแสบประเภทต่าง ๆ อยู่ ซึ่งจะได้
รับคำตอบอย่างเดียวกันว่า จริงๆแล้วยังกลัวจะสรรหา
คำพูดขึ้นมาแทนได้ ก็เมื่อเป็นอย่างนั้นแล้วการปฏิบัติ
งานของข้าราชการส่วนใหญ่จึงมีแต่ขอยเห่าอยู่กับที่
หรือถอยหลังเข้าคลองไปเลย

ด้วยเหตุนี้จึงควรวินิจฉัยสมุทธานของโรคตัว
แสบเพื่อหาทางเยียวยาเสียก่อนที่จะลามปามและมีอา
การของโรคอื่นเข้ามาแทรกซ้อนมากขึ้นอีก ซึ่งจากข้อ
เท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะของตัวแสบประเภทต่าง ๆ พอ
สรุปได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการอันมีต่อเพื่อนร่วมงาน และสร้างความเดือด
ร้อน รบกวนแก่หน่วยงานที่ตัวแสบอยู่ ส่วนขนาด
ของตัวแสบก็มักเป็นข้าราชการระดับกลางๆจะว่า
ใหญ่ก็ใหญ่ ไม่เค็มที่จะว่าเล็กก็ไม่เล็กเสียทีเดียว
ส่วนที่ยั้ทำแสบอยู่ได้ก็เนื่องมาจากสาเหตุสำคัญหลาย
ประการอาทิเช่น / เป็นอุปนิสัยที่ฝังรากลึกอยู่ในจิตใจ
ของผู้นั้นจนมองเห็นว่าเป็นความมั่งคั่งตามความถูกต้อง
สำหรับตนเองไปเสียแล้ว และเท่าที่เป็นมาก็ไม่ค่อยจะ
มีใครสนใจมากนักเพราะระบบราชการยังมีประเภทที่
แสบมากให้ดูเป็นตัวอย่าง เช่น การคอร์รัปชัน เป็นต้น
อยู่แล้ว และประการสำคัญผู้บังคับบัญชาชั้นสูงมัก
จะไม่ทราบข้อเท็จจริง หรือให้การสนับสนุนแก่
ตัวแสบโดยไม่รู้สึกตัว หรืออาจเห็นดีเห็นงามกับตัว
แสบด้วยก็ได้ นอกจากนั้นหลายกรณีเนื่องจากอยู่ไกล
ๆไกลตาผู้บังคับบัญชามากเกินไป โรคนี้จึงต้องใช้ยา

หลายขนานหน้อยจึงพอจะช่วยทุเลาอาการตัวแสบได้

ดังนั้น ก่อนอื่นบรรดาตัวแสบทั้งหลายต้อง
ทำความเข้าใจหลักเบื้องต้นของการบริหารงานบุคคลใน
เรื่องมนุษยสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานให้ดี การให้ความ
สำคัญเรื่องนักโดยที่ได้มีการศึกษาค้นคว้าจนทราบคำ
ตอบแล้วว่า ① พลังของกลุ่มอันเกิดจากการทำงานของ
บุคคลหลายคนรวมกันนั้น ย่อมจะมีประสิทธิภาพสูง
ส่ง และผลิตผลงานได้มากกว่าการที่แต่ละคน แต่ละ
กลุ่มจะแบ่งแยกกันทำ อันนี้ตรงกับความมุ่งหมายของ
ระบบราชการ ซึ่งประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก
เมื่อระบบราชการทั้งระบบต้องการพลังกลุ่มแล้ว หน่วย
ราชการซึ่งแบ่งย่อยออกไปก็ต้องอาศัยพลังกลุ่มเช่น
กัน เพื่อให้การปฏิบัติราชการสอดคล้องและประสาน
เป็นจังหวะเดียวกัน การประพฤติปฏิบัติต่อเพื่อนร่วม
งานด้วยจิตสำนึกของความเป็นมนุษย์จึงเป็นปัจจัย
สำคัญในการทำงานของกลุ่มให้เกิดประโยชน์ แก่
ส่วนราชการและระบบราชการได้ตามที่ต้องการ

อีกทัศนะหนึ่ง ซึ่งเป็นข้อควรคำนึงแก่บรรดา
ตัวแสบทั้งหลาย ② คือทัศนะที่เท่าเทียมกันในสังคมไม่ว่าจะยากดีมีจนหรือปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างไรต้อง
ถือว่าทุกคนได้มีส่วนช่วยสร้างสรรสังคมของเราเช่น
เดียวกัน การปฏิบัติราชการแม้จะเป็นนักการ ภารโรง
คนขับรถ หรือเสมียนพนักงานก็มีความสำคัญไม่ต่าง
ไปจากระดับอื่นเลย เพราะถ้าไม่มีบุคคลเหล่านั้นแล้ว

หัวหน้าทั้งหลายจะมีบุญญาทำเองหรือ แต่ตัวแสบอาจคิดว่าไม่เห็นจะยากอะไร เงินเสียอย่างจะจ้างใครก็ได้ ก็อาจจะได้เพียงชั่วครั้งชั่วคราวและถ้าไม่มีใครยอมทำละ มีเงินเท่าไรก็คงใช้เงินทำแทนไม่ได้มิใช่หรือ และเมื่อทุกคนเขาเข้าใจกันอย่างนี้แล้ว จะมีใครยินยอมให้กดหัวเพื่อใช้แรงงานเอาแต่ฝ่ายเดียวอยู่ยงละหรือ ถึงจะยอมให้แต่จะเต็มใจทำงานให้หรือ แล้วผลเสียจะเกิดกับใคร อันนี้ตัวแสบคงใคร่ครวญและแก้ไขปรับปรุงตัวเองเสีย

การแก้ไขปรับปรุงตัวเองนั้นขอเสนออย่างหนึ่งก็คือ ต้องรู้จักวิพากษ์วิจารณ์ตนเองอยู่เสมอ การวิพากษ์วิจารณ์ตนเองนั้นหากไม่เคยเลยก็ต้องฝึกหัด ที่แรกก็ต้องวิจารณ์ด้วยตัวเองก่อน โดยเฉพาะการกระทำบางอย่างของเราซึ่งจะมีผลเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงานญาติพี่น้อง ลองพยายามใช้เหตุผลต่าง ๆ แล้วหัดสรุปว่ามันเหมาะสมหรือไม่ กระทำอยู่เสมอในการ

ตัดสินใจกระทำเรื่องสำคัญ ๆ เพื่อถือเป็นแนวทางในเรื่องอื่นต่อไป เมื่อเคยชินกับการวิจารณ์ตัวเองแล้วก็ต้องให้เพื่อนสนิทช่วยวิจารณ์ตัวเรา หรืออ่านข้อคิดเห็นจากวิพากษ์วิจารณ์ตัวบ้าง ถ้าสามารถทำได้บ้างนั้นก็แน่ใจว่าจะช่วยปรับปรุงตัวเอง ให้เป็นคนมีเหตุผลมีความคิดความอ่านดีขึ้น และทำอะไรที่มันแสบๆ น้อยลงไปได้

ข้อสรุปถึงตัวแสบในวงราชการจึงอยู่ที่ว่า เป็นบุคคลที่ไม่เข้าใจหลักพื้นฐานของการบริหารงานบุคคล และมีทัศนคติหลังต่อความดีตัวของบุคคลในวงการต่างๆ ตลอดจนขาดจนการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง ซึ่งบรรดาตัวแสบเหล่านี้ควรดิ้นรนเป็นผู้นำเอาธรรมะมาชำระทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นเมื่อรู้ตัวว่าเป็นตัวแสบหรือเข้าข่ายตัวแสบแล้ว ควรรีบปรับปรุงแก้ไข เป็นการด่วน ก่อนที่จะสายเกินไป

ไม่ว่าใครเขาถอนหนัสนอนอยู่ใต้นานๆ หรือ



จากมาย เปิดผนึก

ความไม่เป็นธรรมในเรื่องภาษี
เงินได้ของข้าราชการ

เรณู ขรรณาธิการวารสารข้าราชการ

ผมเป็นข้าราชการคนหนึ่งได้รับความเศร้าใจจากระเบียบปฏิบัติของทางราชการ อันมีผลต่อข้าราชการที่สมัครรอบแล้ว และทั้ง ๒ คน ต่างก็รับราชการด้วยกัน ซึ่งผมไม่เข้าใจว่ามันเกิดกรณีเช่นว่านี้ได้อย่างไร เพราะเป็นเรื่องที่อาจกล่าวได้ว่าขัดกับนโยบายของทางราชการที่ได้พยายามผ่อนคลายภาวะการครองชีพของข้าราชการโดยเฉพาะผู้สมัครรอบแล้ว เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร ช่วยค่าเล่าเรียน และช่วยเหลืออื่นอีกเป็นต้น แต่ระเบียบปฏิบัติบางอย่างกลับซ้ำเติมข้าราชการที่สมัครทางครอบครัวให้ประสบ

ปัญหามากขึ้น

ระเบียบและทางปฏิบัติอันแสนทรมานการจ่ายเงินเดือนเพื่อให้ข้าราชการทุกคน เสียภาษีเงินได้เอง โดยเฉพาะทางปฏิบัติในการหักภาษีเงินได้ของข้าราชการที่สมัครและสมัครรับราชการด้วย

ก่อนอื่นผมขอแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มเงินเดือนเพื่อให้ข้าราชการเสียภาษีเงินได้เสียก่อน อันที่จริงผมไม่สู้จะเห็นด้วยนัก เหตุผลก็เพราะว่า เงินเดือนที่ข้าราชการได้รับทุกวันนี้ก็นำมาจากภาษีอากรของประชาชนอยู่แล้ว และจะว่าข้าราชการเหมือนประชาชนทั่วไปก็ไม่ได้ เพราะอะไรอีกหลายอย่างก็แตกต่างกันไปจากประชาชน ดังนั้นเมื่อจะเพิ่มเงินเดือนให้ข้าราชการเสียภาษีก็ต้องเก็บภาษีจากประชาชนเพิ่ม ข้าราชการเลยถูกมองไปว่า เป็นสะพานทอดให้รัฐบาล รีดภาษีจากประชาชนมากขึ้น ความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อทางราชการก็ยิ่งน้อยลงไป

ข้อเท็จจริงอีกประการหนึ่งจะเห็นได้ว่าการเพิ่มเงินเดือนข้าราชการทุกครั้ง ได้มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ และคัดค้านกันอยู่เสมอว่าจะไม่ได้ผลอะไร แต่กลับจะต้องเสียประโยชน์มากขึ้น เพราะสภาพการค่าของแบบผูกขาด และผลตอบแทนของทางราชการที่เร็ว ๆ เทียน ๆ กันขึ้นสินค้าต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นจนกระทั่งของที่จำเป็นแก่การครองชีพได้แก่อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค มันขึ้นราคาไปคอยต้อนรับเงินเดือนที่เพิ่มอยู่แล้วตั้งแต่ว่าว่าเงินเดือนเดือนด้วยซ้ำไป แถมพออนุมัติเป็นเรื่องเป็นราวก็หาเรื่องขมอก และกว่าข้าราชการจะได้รับตัวเงินที่เพิ่มจริง ๆ ก็ต้องเป็นหนี้เป็นสินไว้รอเงินเดือนใหม่กันคนละมากไปแล้ว การขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้ง

จึงไม่คุ้มกัน แต่ก็ยังมีคนคิดหวังเสนอเพิ่มเงินเดือน
อย่างเคียวอยู่เรื่อยไป เหมือนกับว่าไม่มีปัญญาแก้ไขปัญหาคา
กรองชีพของข้าราชการด้วยวิธีอันอื่นใด

การบริหารราชการของเราดูเหมือนจะประสบ
ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ระบบปฏิบัติต่างๆ ที่ออก
มาจากหน่วยงานการเงินและการบัญชีของประเทศ หรือหุค
กันตรงๆ ก็คือกระทรวงการคลัง มีเสียงพูดกันเสนอว่าไม่
ค่อยคิดถึงความเป็นจริง และความเป็นธรรมแก่คนส่วน
ใหญ่ มุ่งแต่จะวางระเบียบข้อบังคับข่มขู่โดยตั้ง
สมมุติฐานเอาไว้ว่าคนทุกคนมีสำนึกตามคอกคโคง จึง
ต้องบอ้งกันเอาไว้ก่อน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกแก่ผู้จัด
ทำ ส่วนจะเป็นประโยชน์และเป็นธรรมได้ผลตามที่
คิดเอาไว้หรือไม่ช่วงห้วงนั้นหน่วยงานที่วางจึงไม่ค่อยมีเวลาท
อะไร นอกจากคอยตีความและแก้ไขระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ จนตัว
เป็นเกลียว

สำหรับการเพิ่มเงินเดือนเพื่อให้ข้าราชการเสียภาษี
เงินได้เองก็เป็นตัวอย่างการทำงานแบบกอกระเบียน โค
ไม่คิดเหตุผลข้อเท็จจริง คือพอจับเงินชอบแล้วก็คิด
สูตรขึ้นมาว่าเงินเดือนเท่านั้น เป็นโสดเสียภาษีเท่าใด
เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีของส่วนราชการต่างๆ ก็เสนอรับหักเงิน
กันใหญ่ตามสูตรที่ตนตำรับสูตรสำคัญไว้ให้ ไม่สนใจ
ว่าจะมีปัญหาอันใดที่ก่อความเดือดร้อนแก่ข้าราชการ
ภายหลัง หรือไม่

ผลที่เกิดขึ้นก็คือข้าราชการที่รับราชการทั้งสาม
ภรรยาต่างก็ถูกหักภาษีรายเดือนไว้น้อยกว่าที่ควรจะ
ต้องเสีย เพราะไปคิดหักลดหย่อนซ้ำกัน ด้วยเหตุนี้

ในปีแรกที่เริ่มเสียภาษีเงินได้เองปรากฏว่าข้าราชการ
ที่คู่สมรสรับราชการด้วยต้องเสียภาษีเงินได้เป็นเงิน
ก่อนเพิ่มเงินอีกทุกคน มากบ้างน้อยบ้างตามอัตรา
ในหน่วยงานที่มทำงานมีที่ต้องเสียตั้งแต่ ๔๐๐ บาท
จนถึง ๔,๐๐๐ บาท ก็มี ส่วนคนโสดหรือไม่มีภรรยา
ครอบครัวกลับไม่ต้องเสียภาษีเพิ่มเงินแต่อย่างใด เรื่อง
นี้จะโทษข้าราชการที่คู่สมรสยอมไม่ได้ และจะอ้าง
ว่าไม่มีวิธีการอย่างอื่นทำอย่างนั้นไม่ได้ แต่ควรเือง
มาจากความคิดที่ไม่รอบคอบและขาดความรับผิดชอบ
เสียมากกว่า

สำหรับผมและภรรยาเงินเดือนจากทางราชการ
การตกประมาณเดือนละ ๔,๐๐๐ บาทคำนวณภาษีที่
ต้องเสียกับที่หักไปแล้วจะต้องเสียเพิ่มอีกพันกว่าบาท
แต่เนื่องจากผมไม่ได้เตรียมตัวไว้ล่วงหน้า และคิดว่า
ข้าราชการที่ภาระครอบครัวก็คงประสบปัญหาอย่าง
เดียวกัน เมื่อต้องใช้เงินโดยกระทันหันก็ต้องกู้เขามา
ชำระหนี้ ซึ่งยอมใช้ได้นานกว่าผ่อนให้กรมสรรพากร
ไม่เกินสามเดือน ก็เป็นอันว่าข้าราชการที่ภาระ
ครอบครัวได้เริ่มต้นสร้างหนี้สินเพิ่มขึ้นด้วยความ
ปรารถนาดีของรัฐบาล ซึ่งเรื่องนี้ผมใคร่เชิญชวน
ข้าราชการที่ต้องประสบเคราะห์กรรมอย่างเดียวกัน
สรร เสริญและ กล่าวขวัญ ถึงบรรพบุรุษของ ผู้ที่สร้าง
ความเดือดร้อน เพื่อเป็นการตอบแทนความดีความ
ชอบของท่านโดยทั่วกัน

การเก็บภาษีข้าราชการโดยผ่อนชำระ หักจ่าย

เงินเดือนนั้น ถ้าสมมติซื้อเหี้ยจริงกันบ้าง ก็พอมีลูกทาง
ทำได้ โดยไม่ให้ข้าราชการต้องกู้ยืมเงินเข้ามาชำระ
ในบ่อๆ ไปอีก คือ คิดเงินได้ของสามภรรยารวมเข้า
ด้วยกันแล้วหักเป็นรายเดือนจากสามหรือภรรยาหรือ
เฉลี่ยหกทศฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก็ได้ วิชาสนบึกไม่ต้อง
เสียภาษีเงินได้เพิ่มเติมอย่างใด ทั้งนี้จะมวธการการ
อย่างใดก็ได้โดยยึดหลักไม่ให้ข้าราชการต้องมีการ
เสียเป็นเงินก่อนแล้วกัน ส่วนข้าราชการที่ต้องมีการ
ผ่อนชำระเป็นเงินก่อนในบ่อแรกนั้นก็อาจนำเอาไปรวมคิด
กับภาษีที่จะต้องเสียในบ่อต่อไปแล้วหักชำระเป็นราย
เดือนจนครบจำนวนก็ยอมทำได้หากไม่คิดว่าเป็นการ
ยุ่งยากและจำเป็นต้องรับเก็บเงินจากข้าราชการโดยไม่
สนใจว่าจะสร้างปัญหาแก่ข้าราชการมากขึ้นหรือไม่
ทำเพียงแค่นี้ไม่มีปัญหาทำได้ก็ควรลาออกจากราชการ
ไปเลี้ยงสุนัขที่บ้านจะดีกว่า

ผมเห็นด้วยที่ว่า เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ
หน้าที่การงานอะไรก็ควรจะทำงาน ให้คุ้มกับเงินเดือน
แต่การจะคิดทำอะไรนั้น มิใช่สักแต่ทำได้ โดยไม่
คำนึงว่าใครเขาจะเดือดร้อนแค่ไหน ขอให้ข้าได้ทำ
งานสำเร็จตามทหขตองการก็แล้วกัน ถ้าหากเป็นอย่าง
นี้แล้วก็นับว่าเป็นคราวเคราะห์กรรมของประเทศชาติ
อย่างยิ่ง

อย่างไรก็ตามผมเชื่อว่าในระยะต่อไปข้าราชการ
ทั้งหลายคงไม่ยอมนิ่งเฉยปล่อยให้ใครมาทำอะไร
ได้ตามใจชอบอีกแล้ว แต่ข้าราชการจะต้องคอยระวัง

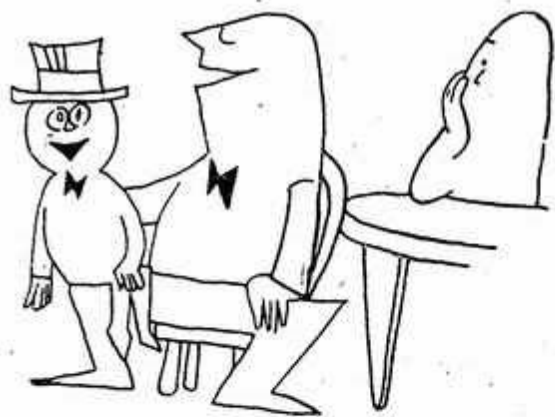
ดูแลรักษาระบบราชการด้วยกัน เมื่อเห็นสิ่งใดไม่ชอบ
ธรรมก็ต้องรีบแสดงความคิดเห็น หรือช่วยให้สติกกัน
และคิดว่าวารสารข้าราชการคงเต็มใจเป็นกระบอกสะท้อน
ข้อคิดเห็นจากข้าราชการทั้งหลายเป็นอย่างดี

ข้าราชการใหม่

ข้อคิดเห็นจากข้าราชการบำนาญ

เรียน บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

ข้อความในจดหมายเปิดผนึก ในวารสารประจำปี
ที่ ๒๐ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๘ ของ “ข้าราชการ
บำนาญผู้หนึ่ง” ผมเห็นพ้องด้วยเป็นอย่างยิ่ง เงิน
บำเหน็จตกทอด ๓๐ เท่าของบำนาญ น่าจะจ่ายให้



แก่เจ้าของบำนาญเมื่อยังมีชีวิตอยู่ เพราะเงินจำนวนนี้
เขาเป็นผู้สะสมและอดทนประกอบกรรมดี และต่อสู้
นานับการในชีวิตราชการเพื่ออุดมคติของเขา ไม่น่า
จะเป็นของคนอื่น แบบ “ขุมมือเอาทรัพย์ นิ่งกิน
สำหรับ” อาจจะทำให้ความพลาดหวังที่เขาได้คาดคิดไว้

จะทำให้วิญญาณไปจากภูมิปัจจุบันโดยปราศจากความ
สุข ทรัพย์ของเขาสะสมไว้ด้วยความบริสุทธิ์จะต้อง
มัวหมองก่อกรรมอันไม่ควรจะเป็นต่าง ๆ ไว้เบื้องหลัง
ตั้งข้าราชการบ้านาณูผู้หนึ่งได้กล่าวนั้น

ในส่วนความเห็นของข้าราชการ บ้านาณูผู้หนึ่งกล่าวไว้
ว่า เงินบำเหน็จนั้นอาจจะนำมาจ่ายโดยกำหนดเป็น
๓ ระยะนั้น ผมมีความเห็นว่าในปัจจุบันนี้ สำหรับ
บ้านาณูของ ผู้น้อยจะนำมา คำนวณจ่ายเป็น บำเหน็จ
อย่างมากไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นบาท) และค่า
ของเงินในปัจจุบันเทียบเงินร้อยสมัยก่อนไม่ได้ ซึ่ง
ผมจำได้ว่าลองนำมาเทียบดู สมัยก่อน ๓๐ บาท
สามารถเก็บออมสร้างบ้านอาศัยอยู่ได้ เมื่อก่อน บ้าน
ทรงมลิลา หลังคามุงจากมีระเบียบ ขนาดกว้าง ๒
ห้อง รวมทั้งอุปกรณ์และแรงงานเบ็ดเสร็จประมาณ
๓๐๐ บาท ขณะนี้ราคาถึง ๑๐,๐๐๐ บาท อุปกรณ์
แพงแรงงานแพง

สำหรับตัวผมเองออก จาก ราชการ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๖
เบิกเงินสะสมได้ ๕,๐๐๐ บาทเศษ นำมาซ่อมบ้าน
ทรงมลิลา ชั้นเดียวหลังคามุงกระเบื้องกว้าง ๔ เมตร
ยาว ๑ เมตร ซ่อมได้เพียงครึ่งหลัง

ฉะนั้น ผมมีความเห็นว่า น่าจะจ่ายให้แก่ข้าราชการ
บ้านาณูที่ ออก จาก ราชการ นาน และ เกษียณ อายุ ไป
ทั้งหมดคงจะดีกว่า จะได้พิจารณาได้ตามความ
ประสงค์ คือ

๑. ผู้ไม่มีที่ดินและบ้านอยู่อาศัย ระหว่างรับ

ราชการอยู่บ้านหลวง หรือได้ค่าเช่าไปเช่าอยู่ เมื่อ
ออกจากราชการต้องไปเช่าที่ดิน ปลุก กระต๊อบอยู่ อย่างน่า
สงสาร



๒. ถ้ามีหนี้สินอยู่ เขาและลูกเมียไม่กินบ้านาณู
เต็มคำต้องแบ่งไปให้ดอกเบี้ยก้นด้นก็คงออกดอกต่อไป
ถ้าเขาได้เงินนั้นแล้วจะได้ โค่นต้น หักดอก จะได้เลิกออก
งามเสียที หมดข้อผูกพันตายไปวิญญาณได้สุคติ
ไม่ต้องรับแข่งคำ

๓. หากเขามิชอบจะอยู่อาศัยแล้ว เขาอาจจะนำ
เงินไปแบ่งส่วนส่วนให้เมียและลูกหัดและยากจน
หรือยังเข่าวัย เพื่อปลุกฝังอนาคตหรือไปลงทุน
ประกอบสัมมาชีพ ตามความรู้ความสามารถของเขา
ก็ได้

ประโยชน์อันยิ่งใหญ่ก็จะบังเกิดในทางที่ชอบของเขา
เขาจะมีความสุข ปลาบปลื้ม ทั้ง ครอบครัว น้อย ไม่
กิเลสอันชั่วร้ายจะหาช่องทางเข้ามาในทรัพย์น้อยมา
นอกจากจะมีได้เฉพาะผู้สันทัดไม่คั่นน้อยที่สุด

ณภาพิกเลข ๔๙๖๐

ผู้บังคับบัญชา กับการฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา

เฉลิม ตรีผล

การทำงานในหน่วยงานนั้นเป็นที่ยอมรับแล้วว่าต้องการผลงานที่ดีที่สุด ผลิตผลสูงสุด
ทำงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเป็นยอดปรารถนาของหน่วยงาน ถ้าเราจะมองอย่างที่ว่า
อาจจะมองไม่เห็นชัด ถ้าจะยกตัวอย่างในทางธุรกิจจะเห็นได้ชัดกว่า คือ นำให้ได้ผลกำไรมากที่สุด
โดยวัดออกมาเป็นตัวเงินได้ แต่ในงานราชการของเรานั้นจะวัดออกมาเป็นผลกำไรเช่นเดียวกับผล
กำไรเช่นเดียวกับทางธุรกิจนั้นหาได้ไม่ เพราะเป้าหมายของงานราชการเพื่อสนองความต้องการ
ของประชาชน เพื่อบริการประชาชน โดยให้ผู้นับบริการคือประชาชนได้มีความสุข ตรงกันข้าม
กับทางธุรกิจ เป้าหมายของธุรกิจคือผลกำไร หากไม่มีผลกำไรแล้วบริษัทต่างๆคงอยู่ไม่ได้

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าทั้งราชการและธุรกิจเอกชนจะมี
เป้าหมายในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ทั้งธุรกิจ
และราชการก็มีเป้าหมายตรงกันอยู่อย่างหนึ่งคือทั้งสอง
หน่วยงานต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
ที่สุด ได้ผลิตผลงานสูง วิธีการที่จะทำให้ผู้
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอยู่หลายทางด้วย
กัน แต่ทางหนึ่งซึ่งมีความสำคัญยิ่งก็คือ “การ
ฝึกอบรมหรือการสอนงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้แก่ผู้ใต้
บังคับบัญชา” ทว่าสำคัญนักเพราะว่าผู้บังคับบัญชา
เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา บอกรูขอมภพร่อง
ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้ว่าผู้ใต้บังคับ
บัญชาต้องการความรู้อะไรและควรปรับปรุงอะไรให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างเพื่อจะให้ได้ความรู้ เข้าใจ
การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ผู้ทรงคุณวุฒิ
ทางด้านการบริหารหลายท่านได้กล่าวว่า “ผู้บังคับบัญ
ชาที่ดีที่สุดคือผู้ให้การฝึกอบรมที่ดี” (The best
Supervisors are the best trainers) ผู้เขียนเอง
เห็นด้วยในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงเห็นว่าบทบาทของ
ผู้บังคับบัญชาทางด้านการฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาจึง
เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง และจะเป็นบทบาทของผู้บังคับบัญชา
ละเอียดหรือไม่ยอมรับไม่ได้เป็นอันขาด ผู้บังคับบัญชาก็
จะบอกว่า “คนนั้นโง่เขลา” “คนนั้นไม่มีความรู้” “คน
นั้นทำงานไม่เป็น” ฯลฯ เป็นต้น ไม่ได้เป็นอันขาด
หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่เคยฝึกงานหรือสอนงานให้



ก่อนมาก่อน ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจหน้าที่ใน
การปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องหา
ทงแก้ไข หรือพิจารณาตัวเองว่าจะดำเนินการประ
การใดให้เขาได้เข้าใจเรื่องงาน หากทางให้การช่วย
เหลือสอนแนะ หรือเรียกมาฝึกอบรมเพิ่มเติม
คำถามซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้โยนคำถามมาอยู่ ๒ ประ
การเป็นข้อคัดค้าน

๑. ท่านจะทำงานประ กับกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่
งานช้าเพื่อช่วยให้เขารักษาระดับการปฏิบัติงาน
ได้ผลตามที่ต้องการ ได้หรือไม่
๓. ท่านจะสร้างขวัญให้แก่ผู้ทำงานโดยการทำงาน
เองให้เสร็จและได้ผลดี เพื่อให้ลูกน้องไม่ถูก
ตำหนิจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้หรือไม่

งานที่เป็นผู้บังคับบัญชาตอบคำถามในข้อใดข้อหนึ่ง
"ได้" แล้ว ท่านผู้บังคับบัญชาเหล่านั้นมักจะไม่นับ

ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนมีความต้องการในการ
อบรม (Training needs) ด้านใดบ้าง คิดว่าเขา
สามารถทำงานได้

ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องทราบถึงความแตกต่างระหว่าง
การฝึกอบรมและการกระทำ เพื่อเป็นประโยชน์ในการ
ฝึกอบรมหรือสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับ
บัญชาที่ดีที่สุดไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ชำนาญในการปฏิบัติ
งานมากที่สุด แต่ผู้บังคับบัญชาจะเป็นบุคคลซึ่งรู้
วิธีการที่จะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาของเขา เพื่อให้ผู้ใ
ด้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม ผู้บังคับ
บัญชาหลายคนมีความภูมิใจมากที่เขาไม่สามารถปฏิบัติ
งานได้ดีเท่ากับผู้ใต้บังคับบัญชาของเขา เพราะผู้บังคับ
บัญชาเหล่านั้นคิดว่า เมื่อเขาเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี ผู้
ใต้บังคับบัญชาของเขาจะเป็นคนดีด้วย

ผู้บังคับบัญชาอีกหลายคนซึ่งไม่สอนวิธีการปฏิบัติงาน
ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามาก เพราะพวกเขาเกรงไปว่า ผู้
ใต้บังคับบัญชาของเขาจะมีความรู้ความสามารถมากกว่า
เขา สิ่งที่เขาผู้บังคับบัญชากลัวก็คือว่างานหรือหน้าที่
ของเขาคือ การให้คำแนะนำและวางแผนงานของผู้
ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงาน ได้ผลและมีประ
สิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่ใช่เป็นผู้ทำเอง ผู้บ
ังคบัญชาที่นางานของผู้ใต้บังคับบัญชามาทำเองนั้น ไม่
มีโอกาที่จะบรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานได้
เพราะพวกเขาไม่มีเวลาพอที่จะกระทำเช่นนั้น ผู้บังคับ
บัญชาจะไม่มีความพอที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยว
กับการบริหารงานระดับสูงและไม่ทราบปัญหาต่าง ๆ ที่

เกิดขึ้นอีกด้วย ถ้าผู้บังคับบัญชาใช้เวลาส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมด ในการควบคุมดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานเอง แทนที่จะช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาระดับสูงแก้ไขปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารระดับสูงต้องการผู้บังคับบัญชาที่ตกลงมาและคนในบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชานั้นกำลังคิดอะไรอยู่ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการอบรมอย่างดีแล้วจะสามารถใช้เวลาช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาระดับสูงในด้านเรื่องข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องการ ผู้บังคับบัญชาที่ไม่กล้าที่จะสอนหรืออบรมผู้ใต้บังคับบัญชาของเขา ก็มักจะไม่สามารถที่จะช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาระดับสูงวิเคราะห์หาสาเหตุปัญหาและแก้ปัญหาแทน ๆ ได้เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ใช้เวลาในการแก้ปัญหากับผู้บังคับบัญชาระดับสูงแล้ว จะทำให้ได้ประโยชน์แก่หน่วยงานและผลงานเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม เพราะการปฏิบัติงานทั้งหลายจะคล่องตัวยิ่งขึ้น

การจัดการหรือการกระทำ

ก่อนที่จะเริ่มเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา เราควรจะจู่จกลงไปว่าเมื่อไรที่ท่านจะทำงานมากเพื่อพวกเขา เราต้องเข้าใจให้ถ่องแท้เสียก่อนถึงความแตกต่างระหว่างการกระทำกับการจัดการ ที่เกี่ยวข้องกันว่าจะงานอะไรที่ผู้บังคับบัญชาควรกระทำและงานอะไรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรกระทำ ควรจะแยกแยะให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่างานอะไรเป็นงานของผู้บังคับบัญชาและงานอะไรเป็นงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้ไม่เกิดความสับสน

เมื่อเราทราบถึงความแตกต่างระหว่างการกระทำในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านและการจัดการเกี่ยวกับงานนั้น ท่านก็จะสามารถที่จะให้การอบรมและสอนผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการให้การฝึกอบรมและสอนงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถคือ

๑. ผู้บังคับบัญชาสามารถที่จะมอบงาน ให้แก่ลูกน้องด้วยความเชื่อมั่นว่างานนั้นจะสำเร็จเพราะพวกลูกน้อง รู้วิธีการกระทำในสิ่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
๒. ผู้บังคับบัญชาจะสามารถ ได้รับผล อย่างรวดเร็ว ได้ข่าวสารข้อมูลที่ดีได้จากลูกน้อง เมื่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องการเพื่อการตัดสินใจ ทุกคนจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
๓. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงาน โดย ไม่ต้องการ บังคับบัญชาหรือควบคุมดูแลอย่าง ใกล้ชิด
๔. การฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีจะเป็นการผกผันเราเองในการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีอีกด้วย

ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชามกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ ๒ ประเภทที่จะต้องให้การฝึกอบรม คือ

- ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เข้ามาใหม่
- ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว

ดังนี้ขอแนะนำ ในการอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งสองระดับให้ได้ผลดีแต่ละประเภท ดังนี้

ผู้ได้นักลับบัญชีเข้าใหม่

๑. ไม่ควรคาดหวังอะไรดำเนินไป เมื่อผู้บังคับบัญชาจะให้การอบรมคนใหม่ ไม่ควรคิดว่าคนใหม่ไม่รู้สิ่งใด เพราะถ้าคิดเช่นนั้นแล้วเป็นเรื่องที่ผิด คนที่เข้ามาใหม่อาจเรียนรู้ลักษณะทางหรือแนวทางในการทำงานของเขาที่ผ่านมามากแล้ว แม้ว่าแนวทางของเขาอาจแตกต่างไปจากท่าน อย่าไปตำหนิหรือว่าในสิ่งที่เขาจะมา ไม่ถูกต้อง

ผู้บังคับบัญชามีหลายคนที่ปฏิบัติต่อคนเข้าใหม่ราวกับว่าเขาไม่รู้อะไรเลย และมักจะให้การอบรมหรือสอนงานตั้งแต่เรื่องที่เป็นเรื่องพื้นฐานที่สุด ไม่ตอบคำถามเขา ไม่ยอมรับการวิจารณ์และข้อสังเกตของเขา และมักจะพูดให้พวกเขารู้ใหม่ทุกอย่างเสียทีเดียว โดยที่คนเข้าใหม่มักหาหนทางเพียงพองและจดจำเท่านั้น

จึงยึดถือเป็นหลักปฏิบัติเลยว่า ต้องปฏิบัติต่อเขาด้วยการให้เกียรติเขา ยอมรับทั้งข้อคิดเห็นของเขา จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาใหม่นั้นยอมรับการอบรม และการอบรมก็จะดำเนินไปได้ หรือถ้าหากผู้ได้บังคับบัญชานั้นใหม่ ไม่ค่อยเข้าใจหรือเรียนรู้เรื่องงานเข้า ท่านก็ควรจะคิดว่าเขารู้สึกมากน้อยเท่าใด จะได้หาทางแก้ไขหรือช่วยเหลือต่อไป

๒. อย่าช่วยให้เขาท้อใจ โดยปกติแล้วคนที่เข้ามาใหม่ยังมีความรู้สึกไม่มั่นใจ หรือไม่ชินต่อหน่วยงานที่เพิ่งเข้ามา บางทีอาจก่อให้เกิดสิ่งเลวที่สุดในตัวผู้บังคับบัญชาผู้ซึ่งเห็นเรื่องนั้นเหมือนเป็นโอกาสหนึ่งในการแสดงออก ต้องการให้เขาใหม่ยอมรับและขึ้นอยู่กับตัวเขา การกระทำเช่นนี้เป็นกระทำที่ไม่ถูกต้อง ควรจะช่วยเหลือดูแลให้เขาได้พัฒนาในการ

ปฏิบัติงานมากกว่าเมื่อมีบทบาทเขาจะมองปรึกษาเอง

๓. จงบอกเขาว่าในขณะที่เขาเริ่มอยู่ที่ไหน ภายหลังจากผู้บังคับบัญชาได้ทราบว่าคุณใหม่เริ่มมีความรู้อะไรบ้างแล้วก็ประมาณได้ว่า การฝึกอบรมคนใหม่ไม่ควรใช้เวลานานเท่าใด ควรจะเน้นเนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่ชอบเขตแค่นี้ และคนเข้าใหม่ยังไม่รู้อะไรอีก ก็จำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องบอกคนใหม่ว่างานส่วนไหนหรืองานอะไรบ้างที่เขาทำได้ดี และงานอะไรบ้างที่เขาจะต้องเรียนรู้หรือปรับปรุง และต้องใช้เวลาในกระบวนการฝึกอบรมนั้นเท่าไร ในการกระทำเช่นนี้ จะทำให้ผู้ทำงานได้มีโอกาสวัดความก้าวหน้าของตนเองกับมาตรฐานงานที่วางไว้ หรือความเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ผู้บังคับบัญชาก็ต้องบอกเขาว่าต้องการหรือคาดหวังว่าจะให้เขาทำอะไรให้ได้ จะทำให้ผู้ทำงานมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จได้



๔. คำเน้นการความวิธการขั้นต่อไปนี้ วิธการที่นำ
จะได้ผลและมีประสิทธิผลที่สุด ในการสอนคนใหม่ให้
ทำงานเท่าที่ผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน ได้กล่าวคือ

๔.๑ ผู้บังคับบัญชาต้องแสดง วิธทำงานหรือ
วิธปฏิบัติงานให้ลูกน้องดู

๔.๒ ปล่อยให้ลูกน้องลงมือทำภายหลังจากที่ได้
สาธิตให้ดูแล้ว

๔.๓ ผู้บังคับบัญชาแก้ไขข้อผิดพลาดของลูก
น้องและชี้ให้เห็น

๔.๔ ผลให้เขาปฏิบัติงานให้แน่ใจว่าเขาปฏิบัติ
ได้อย่างถูกต้อง

วิธการทั้ง ๔ ประการนี้เราเรียกว่า Job Instruction
Training.

นอกจากนี้แล้วในการฝึกอบรมคนเข้าใหม่นั้นยังม่วิ
การหรือข้อแนะที่จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสอนงาน ให้
คนเข้าใหม่ได้คืออีกข้อ

๑. เขียนขบวนการปฏิบัติงานอย่างละเอียดในแต่ละ
ขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งคำแนะนำหรือ
คำอธิบายไว้อย่างชัดเจน

๒. อธิบายเรื่องงานที่กระทำให้เป็นไปตามลำดับ
ขั้นตอน ชี้ให้เห็นถึงการปฏิบัติที่ถูกต้องของ
ทุกขั้นตอนที่ปฏิบัติงาน

๓. ตรวจสอบความสามารถในการทำงานของคน
ใหม่เพื่อให้การทำงานถูกต้องและให้เป็นไป
ตามลำดับขั้นตอน

๔. แก้ไขข้อผิดพลาดทุกจุดและให้ความกระจ่าง
แจ้งในสิ่งที่ยังใหม่ไม่เข้าใจ

๕. อธิบายขอบเขตการฝึกอบรมให้คนอื่นทำ

แทน ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะมีงานรีบเร่งหรืองาน
ด่วนมากที่จะทำให้การอบรมทำได้ไม่ค่อยดี ก็อย่าได้
มองการอบรมให้แก่คนอื่นทำแทน แม้ว่าคนทำ
งานอยู่ก่อนอาจจะเป็นผู้ที่มีความรู้ดีพอที่จะให้การอบ
รมได้ก็ตาม จะทำให้คนใหม่ไม่มีความเชื่อถือหรือเชอ
มอหวั่น แต่กลับจะเชื่อถือผู้ที่ให้การอบรมเขา อย่างไร
ก็ดีแต่ถ้าหลีกเลี่ยงที่จะให้คนอื่นที่ประสบการณ์แทน
ไม่ได้ ผู้บังคับบัญชาก็ควรที่จะต้องแสดงให้เห็นถึง
ความสนใจที่แท้จริงต่อโครงการนั้น เพื่อแสดงให้เห็นว่าท่าน
สนใจในความก้าวหน้าของคนเข้าใหม่ ถ้าคนเข้าใหม่
รู้สึกได้ว่า ผู้บังคับบัญชาไม่มีความสนใจในตัวเขา ใน
การพัฒนาของเขา เขาก็จะมีความรู้สึกไม่สบายไม่เต็ม
ใจที่จะบอกเรื่องความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่าง ๆ
ในการทำงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา

ผู้ใดเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์มาแล้ว

โดยปกติแล้วเราจะอบรมคนที่ทำงานนาน ๆ หรือมีประ
สการณในการทำงานก็ต่อเมื่อมีงานใหม่ ๆ มาเพิ่ม
เติม มีความรู้ใหม่ ๆ ที่จำเป็นแก่การทำงานหรือวิ
การปฏิบัติงานอย่างอื่นหรืออย่างอื่น

เมื่องานใหม่มาผู้บังคับบัญชาไม่ควรจะคิดว่าคนที่ทำ
งานอยู่ก่อนแล้วสามารถทำได้ ถ้าผู้บังคับบัญชาคิดเช่น
นี้เป็นการไม่ถูกต้อง เพราะว่าผู้ทำงานที่เคยผ่านงาน
มานาน อาจจะทำงานนั้นได้ แต่ไม่ถูกต้องทุกอย่าง
หรือทำได้อย่างไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร จึงจำเป็นต้อง
ให้การอบรมเขาเสียก่อน

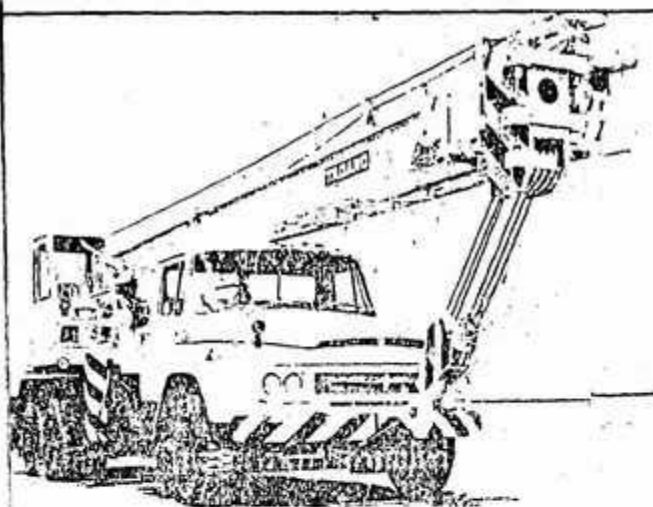
ผลการฝึกอบรมที่ดีที่สุดในการ ฝึกอบรมผู้ทำงาน
นั้น ๆ หรือเคยมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว
มีขนาดต่าง ๆ ดังนี้ คือ

๑. เขียนกระบวนการปฏิบัติงานอย่างละเอียดและ
เพื่อปรับปรุงงานเขียนขั้นตอนต่าง ๆ ตามความ
จำเป็น และจัดเส้นใต้จุดที่ต้องปรับปรุงใหม่
๒. ให้ความรู้แก่ผู้ทำงานในส่วนต่าง ๆ ของงาน
ก่อนเขารูกันแล้ว
๓. ผกสอนขั้นตอนใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้
ผู้ทำงานให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนเพื่อให้เขาทำ
ได้ในการทำงาน
๔. ตรวจสอบความสามารถของเขาในการปรับปรุง
เพื่อให้แน่ใจว่าเขาสามารถกระทำงานใหม่ได้ดี

เท่ากับงานที่เขาเคยทำอยู่เดิม

ถ้าหากท่านต้องฝึกอบรมคนซึ่งความสามารถในการทำ
งานตกต่ำ ซึ่งครั้งหนึ่งเขาเคยทำงานได้ดี จงเน้น
หนักในเรื่องซึ่งเขามักจะทำงานผิดพลาดเพื่อจะได้แก้
ไขปัญหาในจุดนั้น ให้การอบรมจนกว่าจะแน่ใจว่าเขา
ปฏิบัติงานได้เหมือนที่เขามักเคยทำหรือดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

จึงเห็นได้ว่าบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการอบรมและ
สอนงานให้ลูกน้องนั้นมีบทบาทสำคัญยิ่ง ซึ่งผู้บังคับ
บัญชาทั้งหลายควรคำนึงถึงให้มาก และไม่ทราบว่าเป็น
ขณะนั้นผู้บังคับบัญชาทั้งหลายได้คำนึงถึงเรื่องนี้อย่างหรือ
ไม่ ●



TADANO ทาดานี่

"ทาดานี่" รถปั้นจั่น
พิ่มหัววันงานหนัก
รับใช้มาแล้วทั่วโลก

สถิติ - ผ่อน

เครื่องทุ่นแรง การก่อสร้าง - ป่าไม้ - เหมืองแร่



ห้างหุ้นส่วนจำกัด เมโทรมอเตอร์เวอคส์

2239 ซอย ๑7-๑9 ถนนสุขุมวิท กรุงเทพฯ โทรเลข "เมโทรมอ" ๒๒๓๖๕-๕

โทรเลขจำนำรถ โทร. ๐๒๖๓๕ ๐๒๖๓๕ ๐๒๖๓๕-๕

ท้ายเล่ม

ทำหัตถ์การเปลี่ยนแปลง พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน

การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นพอจำแนกออกได้เป็นสองประเภทด้วยกัน ประเภทแรกหมายถึงการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป เป็นการปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทำนองเดียวกับความเจริญเติบโตของสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย การเปลี่ยนแปลงประเภทนี้เป็นปกติธรรมดา ไม่มีใครสนใจ ไม่มีใครต่อต้าน และไม่มีปัญหามากมายนัก เพราะเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับความรู้สึกทั่ว ๆ ไปว่า จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ตัวอย่างในการบริหารราชการ เช่น การจัดส่วนราชการและกำหนดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ เมื่อปริมาณงานเพิ่มขึ้น และความรับผิดชอบแตกต่างไปจากเดิม ก็ต้องเปลี่ยนแปลงส่วนราชการหรือขยายอัตรากำลังเพิ่มขึ้น เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงอีกประเภทหนึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ยกเลิกวิธีการต่าง ๆ ที่เคยปฏิบัติกันมาช้านาน นำเอาวิธีการแบบใหม่เข้ามาใช้แทนที่ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเช่นการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตย การเปลี่ยนแปลงประเภทนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนคนทั่วไปตามไม่ทัน จึงเกิดการคัดค้านต่อต้านตามสัญชาตญาณของมนุษย์ที่ต้องการคงสภาพเดิมไว้ก่อนยอมรับสิ่งอันเข้ามาแทนที่ อันนี้เป็นปรากฏการณ์โดยปกติของการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันใหญ่ทุกครั้ง

ที่หยิบยกปัญหานี้ขึ้นพิจารณาเพราะเห็นว่าขณะนั้นระบบราชการพลเรือนกำลังมีการเปลี่ยนแปลง โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ อันเป็นแม่บทของระเบียบปฏิบัติทั้งหลาย ซึ่งข้าราชการส่วนมากเข้าใจว่าแตกต่างไปจากเดิม กรณีเช่นนี้จะควรกระทำต่อการเปลี่ยนแปลงกันอย่างไร

ดังนั้น ก่อนอื่นท่านต้องสนใจติดตามการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้โดยใกล้ชิด ทั้งนี้ อาจศึกษาได้จากรายละเอียดและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในวารสารข้าราชการฉบับก่อน ๆ หรือกำลังจะนำมาเสนอในฉบับต่อไป ซึ่งตามพระราชบัญญัติฉบับใหม่เปิดทางให้ ก.พ. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามออกมา อาทิเช่น การร้องทุกข์และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้ายหรือโอนข้าราชการระดับ ๗, ๘, ๙ และ ๑๐ ซึ่งเบียดตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร และการเลือกข้าราชการพลเรือนร่วมเป็น อ.ก.พ. วิสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเรื่องการดำเนินการทางวินัย อันเป็นหลักใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังจะต้องปรับปรุงแก้ไขหลักการเดิมที่ล้าสมัยให้เหมาะสมพร้อมกันไปด้วย

ด้วยเหตุนี้ ทำหัตถ์การเปลี่ยนแปลงกฎหมายใหม่จึงควรจะได้มีส่วนร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อช่วยให้การพิจารณากำหนดรายละเอียดเป็นไปตามความประสงค์ของข้าราชการส่วนใหญ่มากที่สุด