

วารสาร

# ข้าราชการ



อุดมการณ์ กับ เอกสาร  
คู่กันอย่างที่ใครๆ ก็สงสัยอย่าง ?

วารสาร

# ข้าราชการ



● วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
๔. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการ

● สมัครสมาชิก และส่งข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่

ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท. ๑๐๓๐๐

ค่าสมาชิก (๖ ฉบับ) ปีละ ๑๐๐ บาท

ธนาคาร/เช็คไปรษณีย์ ส่งจ่าย

ปท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี

ที่ปรึกษา

สำราญ ดาวรายุศม์

วิลาศ สิงหวิสัย

อุศล บุญประกอบ

เสริมสุข โกวิทวานิช

เฉลิม ศรีผดุง

บรรณาธิการ

คณะบรรณาธิการ

พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์

เขียวลักษณ์ กุลพานิช

ม.ล.พัชรภากร เทวกุล

ประพิร์ สัจจกุลนุกิจ

ประบุญ สุวรรณภักดี

มานิต ศุทธสกุล

วรรณพร เทพหัสดินฯ

ชำนาญ สุมา

กอบกุล ปิตรชาติ

สุพันธ์ กิตติธ

บุญแสง ชีระภากร

ธานินทร์ ลียากาศ

ประชาสัมพันธ์

เบญจวรรณ เศรษฐบุตร

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ผู้จัดการสวัสดิการ

ปริญญา สนั่นเมือง

ฝ่ายจัดการ

อนุพงศ์ สุขเกษม

สถานที่พิมพ์

โรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก

## ใบสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการ

ต่ออายุการเป็นสมาชิก

สมัครสมาชิกใหม่

นาย/นาง/นางสาว \_\_\_\_\_

ขอสมัครเป็นสมาชิกวารสาร ระยะเวลา \_\_\_\_\_ ปีโดยเริ่มตั้งแต่ฉบับเดือน \_\_\_\_\_ พ.ศ. \_\_\_\_\_

โปรดส่งวารสารไปยัง (ชื่อ/สกุล) \_\_\_\_\_

ที่อยู่ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ รหัส ปณ. \_\_\_\_\_ โทร. \_\_\_\_\_

ชำระค่าสมาชิกด้วย  เงินสด (กรณียื่นด้วยตนเอง)

ธนาคาร หรือเช็คไปรษณีย์ (ส่งจ่าย ปท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี กท. ๑๐๓๐๐)

เช็คธนาคาร \_\_\_\_\_ สาขา \_\_\_\_\_ เลขที่ \_\_\_\_\_

(ส่งจ่าย ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.)

จำนวนเงิน \_\_\_\_\_ บาท สำหรับ \_\_\_\_\_ ปี



เฉลิมชัยเฉลิมพระชนมพรรษา  
พระมาตาราชินีศรีสยาม  
ขอเสด็จเป็นขวัญฟ้าคู่เขตคาม  
ไทยทุกนามขอพระองค์ทรงพระเจริญ

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อมขอเดชะ  
กองบรรณาธิการ วารสารข้าราชการ

## วารสารข้าราชการ ปีที่ ๓๕ ฉบับที่ ๔ ก.ค.-ธ.ค. ๒๕๓๓

- ๖ บทบรรณาธิการ.....
- ๗ ที่นี้ ส.กพ..... *ชั้นสี่ ๓๒*
- ๑๑ อุดมการณ์กับโอกาส : ได้อย่างก็ต้องเสียอย่าง ?.....
- ๑๗ มุมมอง.....
- ๒๑ เมื่อโอกาสก้าวหน้า/มองหาไม่เห็น..... *ชานินทร์ ลียากาศ*
- ๓๐ วิธีแก้คอรัปชั่น..... *ดร.ประสิทธิ์ ดำรงชัย*
- ๓๖ ค่านิยมของข้าราชการ จากอดีตถึงปัจจุบัน..... *วิรัช วิรัชนิภาวรรณ*
- ๔๔ ชีวิตวิทยากร ตอน อุดมการณ์..... *ย่อนคร*
- ๔๓ ท่อไอเสีย..... *เทอรไบ*
- ๔๖ กพ.กับทุนเล่าเรียนหลวง และทุนรัฐบาล..... *มณีพรรณ ทองประยูร*
- ๖๒ อักษรสลับคับจักรวาล..... *ปึกปุย*
- ๖๖ ปัญหาระเบียบราชการ.....
- ๗๑ ใคร อะไร ในวงราชการ..... *กษมา*
- ๗๖ ราชกิจจานุเบกษา : หนังสือสำคัญเพื่อข้าราชการและประชาชน.....
- ๘๑ จะเริ่มต้นและบริหารการฝึกอบรมทางไกลกันอย่างไร..... *ชมนาด พงศ์พนรัตน์*
- ๘๔ หัวอก ป.ช.ส..... *วิน วรรณ*

# บทวิเคราะห์

สวัสดีครับ

ราชการไทยกำลังพบกับปัญหาเรื่องสมองไหล ซึ่งเป็นที่กล่าวขวัญกันอยู่ตลอดเวลาทำให้วารสารข้าราชการต้องหันมาพิจารณากันอีกครั้ง ในเรื่องอุดมการณ์ในการทำงานของข้าราชการสมัยดั้งเดิมนั้นการรับราชการนับเป็นเกียรติเป็นศักดิ์ศรีอย่างยิ่งที่จะได้ทำงานเพื่อชาติ และองค์พระมหากษัตริย์ การรับราชการจึงเป็นที่นิยมดังคำกล่าวที่ว่า "สิบพ่อค้า ไม่เท่าหนึ่งพระยาเลี้ยง" แต่เดี๋ยวนี้แนวคิดดูเหมือนจะเริ่มเปลี่ยนไปในทิศทางตรงกันข้าม หลายคนพูดว่า "อุดมการณ์กินไม่ได้ เงินช่วยให้ชีวิตมีสุขได้" เป็นเรื่องที่น่าคิด ตัวอย่างเห็นได้ชัดคือเมื่อเร็ว ๆ นี้ พรรคพวกที่เป็นข้าราชการระดับ ๖ ฝีมือดีคนหนึ่งเงินเดือนไม่ถึง ๑๐,๐๐๐ บาท ได้รับการทาบทามจากบริษัทเอกชนให้เงินเดือนเดือนละ ๕๐,๐๐๐ บาท มากกว่าราชการหลายเท่า บวก—ลบ—คูณ—หารดูแล้วมีความสุขกว่าราชการแน่ก็ลาออกจากราชการไปเลย จากตัวอย่างนี้เราคงบอกได้ว่าข้าราชการหลาย ๆ คนเริ่มคิดถึงอะไร "อุดมการณ์ หรือโอกาส" ?

ค่านิยมของข้าราชการเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามสังคม คนส่วนใหญ่ที่ต้องการสิ่งต่าง ๆ เช่น รถเก๋ง คันงาม บ้านหรูหราใหญ่โต เดินและคบค้าอยู่ในสังคมของคนมีเงิน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานของข้าราชการ หลายคนเริ่มคิดว่าราชการให้อะไร เอกชนให้อะไร เปรียบเทียบผลดีผลได้ โดยมีได้คิดถึงอุดมการณ์แต่อย่างใด

จึงออกจะเป็นห่วงราชการไทยทุกวันนี้ที่คงจะต้องสูญเสียคนเก่งคนดีต่อไปอีก เพราะราชการไทยไม่อาจเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ราชการให้กับบริษัทเอกชนได้ในรูปตัวเงิน ราชการไทยก็พยายามทำหลาย ๆ อย่างที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการ เช่น ปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทน เรื่องความมั่นคง เรื่องบำเหน็จ บำนาญ ฯลฯ เป็นต้น และคงจะพยายามทำอีกหลาย ๆ อย่างภายใต้ข้อจำกัดที่ราชการมีอยู่เพื่อหาทางมิให้ข้าราชการที่เก่ง และสามารถต้องไหลออกจากราชการ จึงอยากจะทำให้ท่านที่เป็นข้าราชการทุกวันนี้ได้ช่วยกันคิดว่าทำอย่างไรจึงจะช่วยประเทศชาติของเราให้เจริญก้าวหน้าไปดีกว่าที่เป็นอยู่โดยท่านได้ร่วมรับผิดชอบกัน สร้างขึ้นมาจากความเก่งและความสามารถของท่าน เมื่อถึงจุดหนึ่ง (ซึ่งอาจจะไม่นาน) เมื่อประเทศเจริญขึ้นกว่าเดิมแล้ว ค่าตอบแทนทางราชการคงจะพอสมน้ำสมเนื้อ ขออย่างเดียวอย่าให้ท่านที่เก่ง ๆ และมีความสามารถหนีออกไปจากราชการเสียก่อน

พบกันใหม่ฉบับหน้าครับ

1/22



ลูกกลม ๆ กลิ้งผ่านไป เทศกาลฟุตบอลโลก"๙๐ ที่อิตาลีก็ยุติลง ความปิติของผู้ชนะ และ น้ำตาของผู้พ่ายแพ้ปรากฏให้เห็นกันในวันสุดท้าย... ชาวเด่นที่แทรกตัวผ่านบอลโลกในช่วงนี้ก็มีชาว วุฒิสมาชิกคว่า พ.ร.บ.ประกันสังคม, ค.ร.ม. ไม่ผ่าน ข้อเสนอให้มีปลัดอำเภอหญิง, นายกรัฐมนตรีสั่ง ปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการใหม่ และข่าว การสัมมนาเรื่องการพัฒนาอุดมการณ์ข้าราชการ ไทย...เบื้องหน้าเบื้องหลังของแนวคิดในข่าวท้ายสุด หาอ่านจากสัมภาษณ์ในฉบับ

### สัมภาษณ์...ที่ไหน

● สัมมนาแรกเรื่อง "หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและการบริหารงานบุคคล" เมื่อ ๒๕ มิถุนายนที่ผ่านมา ที่โรงแรมเอเซีย สำนักงาน ก.พ. ได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทน

จากส่วนราชการต่างๆ ประมาณ ๓๐๐ คน มาพบปะพูดคุยและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและทิศทางในการกำหนดตำแหน่งและการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน ตลอดจนทำความเข้าใจร่วมกันในหลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับราชการกำหนดตำแหน่ง การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติไว้ งานนี้ท่านรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายบุญเหลือ ประเสริฐสุวรรณ) ไปเปิดงาน การอภิปรายช่วงเช้า เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและการบริหารงานบุคคล มีอดีตปลัดกระทรวงสาธารณสุข (น.พ. ไพโรจน์ ینگสานนท์), รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ดร.รุ่ง แก้วแดง), ผู้อำนวยการกองอัตรากำลังและส่งเสริมสมรรถภาพ กรมการปกครอง (นายพงศ์ไพรม วาตภูมิ) ร่วมอภิปราย โดยมีผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ. (นายสมลละ จีระพันธุ์) เป็นผู้ดำเนินการอภิปรายของฝ่ายที่นำคิดจาก น.พ.ไพโรจน์ ینگสานนท์ ในฐานะนักบริหาร คือ มติต่างๆ ของ ก.พ.นั้นส่วนใหญ่ก็มาจาก อ.ก.พ. คณะต่างๆ ซึ่งเป็นตัวแทน

จากกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ นั้นเอง....ปัญหา การประสานงานระหว่างองค์การกลางบริหารงาน บุคคลต่าง ๆ ควรให้ ก.พ.เป็นจุดช่วยประสาน.... และปัญหาในการขอกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ต่าง ๆ มักเป็นการขอตามคนมากกว่างาน ขอไม่ เป็นระบบ และชอบตามใจนายมากกว่าจะยึดหลัก การ...ข้อเสนอของ ดร.รุ่ง แก้วแดง ในฐานะ ก.พ. คือ ให้กองการเจ้าหน้าที่ทำงานแบบมืออาชีพ (Professional) มีความเป็นศาสตร์ยิ่งขึ้น ลงท้าย ด้วยฝ่ายปฏิบัติ คือ ผอ.พงศโพนม วาศภูติ สะกิด ฝาก ก.พ. ว่าต่อไปการกำหนดตำแหน่งน่าจะกำหนด เฉพาะกรอบ ส่วนการจัดสรรตำแหน่งนั้นควรมอบ ให้หน่วยงานไปดำเนินการเอง ข้อคิดเหล่านี้จะได้นำไปใช้ในการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการของ ก.พ. ต่อไป

● สัมมนาต่อไป คือเรื่อง คำตอบแทนสำหรับ ผู้บริหาร/กลุ่มวิชาชีพที่ขาดแคลนและสวัสดิการที่ อยู่อาศัยสำหรับข้าราชการ ที่จัดให้มีเมื่อ ๑๖-๑๗ มิถุนายนที่ผ่านมา ที่โรงแรมรอยัล การ์เด้น วิลเลจ หัวหิน เป็นเรื่องสืบต่อมาจากปัญหาการไหลของ ข้าราชการระดับสมองในราชการพลเรือน เพื่อตั้ง กำลังคนส่วนที่เป็นนักบริหาร และกลุ่มวิชาชีพขาด แคลนไว้ในภาคราชการ สำนักงาน ก.พ.จึงจัดให้มี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีประสบการณ์สูงจากราชการ รัฐวิสาหกิจและ เอกชนในเรื่องคำตอบแทนของผู้บริหารและกลุ่มวิชา ชีพที่ขาดแคลนโดยเฉพาะในเรื่องของที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ของผู้คนในยุคนี้ งานใหญ่อย่างนี้ได้ ดร.รุ่ง แก้วแดง รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, นางรตยา จันทรเทียร ผู้ว่าการเคหะแห่งชาติ และ ดร.วุฒิพงษ์ เปรียบจริยวัฒน์ ผู้จัดการฝ่ายแผนงาน ของแบงค์บัวหลวงมาช่วยบรรยายและอภิปราย ผลสรุปก็คงนำไปใช้ให้เห็นผลกันไม่ช้าไม่นาน เกินรอ.

๘ วารสารข้าราชการ

## คณะรัฐมนตรีมีมติ.....อะไร

เมื่อถึงยุคที่เอดส์เป็นพระเอกในวงการแพทย์ คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติหลักการร่างพระราช กฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข ให้มี กองโรคเอดส์ เพิ่มขึ้น เพื่อรับผิดชอบในการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ ตลอดจนให้บริการคำแนะนำทางการแพทย์และ สังคม การฟื้นฟูสุขภาพและบำบัดรักษาผู้ติดเชื้อ ไวรัสเอดส์ต่อไป...เมื่อการเรียนการสอนในสาขา พัฒนาสังคมมีมากขึ้น สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร- ศาสตร์หรือ NIDA จึงเสนอขอยกฐานะโครงการ บัณฑิตศึกษาพัฒนาสังคมเป็น คณะพัฒนาสังคม ซึ่งคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วรับหลักการร่าง- พระราชบัญญัติจัดตั้งหน่วยงานดังกล่าวแล้วส่งให้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา ต่อไป....อีกหน่วยงานที่เสนอขยายโครงสร้าง กระทรวงพาณิชย์จัดตั้ง ศูนย์พาณิชย์กรมภูมิภาค เพิ่มเติมในภาคเหนือที่ จังหวัดพิษณุโลก, ภาคใต้ที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติ โดยให้สำนักงาน ก.พ.พิจารณาจัดสรรอัตรากำลัง ให้ตามโครงสร้างใหม่ นอกจากนี้คณะรัฐมนตรียัง มอบให้กระทรวงพาณิชย์รับไปพิจารณาว่าจะสมควร ตั้งศูนย์ฯ สำหรับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ ให้พิจารณาจัดตั้งศูนย์ส่งออกไปยังอินโดจีนขึ้นใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสนับสนุนนโยบาย การเปลี่ยนสนามรบเป็นสนามการค้า โดยตั้งเอกชน เข้ามามีบทบาทในการจัดตั้งศูนย์ฯ ต่าง ๆ มากขึ้น ด้วย

## ตำแหน่งใหม่มีที่ไหน

เมื่อแรงงานไทยถูก “ไหลตาย” คุกคาม ก.พ. อนุมัติให้ กรมแรงงาน ปรับปรุงโครงสร้างภายใน ใหม่ มีการยุบเลิกตำแหน่งเดิมแล้วมากำหนดเป็น ตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่ ๒๒๔ ตำแหน่ง และ เพื่อให้การดูแลแรงงานไทยในต่างแดนทั่วถึงยิ่งขึ้น ก.พ.จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในสำนักงานบริหาร แรงงานไทยในต่างประเทศให้อีก ๑๓ ตำแหน่ง เหลือบแลคร่าว ๆ เห็นเป็นตำแหน่งนักวิชาการ แรงงาน ๓-๕ และเจ้าพนักงานแรงงาน ๒-๔..... อีกหน่วยงานในกระทรวงมหาดไทย คือ สำนักงาน เลขาธิการรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย ก็มีการ กำหนดโครงสร้างการแบ่งงานภายในใหม่ โดย ก.พ.อนุมัติให้ยุบเลิกตำแหน่งเดิม ๒๐ ตำแหน่ง มา กำหนดในโครงสร้างใหม่ พร้อมกำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่ให้อีก ๑๕ ตำแหน่ง...แวะเวียนไปหา กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงาน กันบ้าง ในช่วงที่แนวความคิดจะบรรจุผู้ได้รับทุน รัฐบาลให้เป็นข้าราชการตั้งแต่เป็นนักเรียนทุน เพื่อเป็นการดึงให้สมองใหม่ไหลเข้าสู่ระบบราชการ อีกทางหนึ่งยังไม่เป็นรูปเป็นร่าง การขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่มใหม่เป็นกรณีพิเศษเพื่อบรรจุผู้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาโทตามโครงการพัฒนา และส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (พลวท.) ของศูนย์ถ่ายถอดเทคโนโลยี สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ ก็ได้รับการอนุมัติจาก ก.พ.ไปพลาง ๆ เป็นตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ และเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

รวม ๘ ตำแหน่ง.....สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีการปรับ เปลี่ยนในสำนักงานเลขานุการ กปร. ซึ่ง ก.พ.ให้ ตำแหน่งใหม่ไป ๔๔ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนักบริหาร ๑๐ (รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติปฏิบัติงานในฐานะ เลขานุการ กปร.)-๑ ตำแหน่ง, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน ๙ (ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปฏิบัติงาน ในฐานะรองเลขานุการ กปร.)-๑ ตำแหน่ง, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๘ ปฏิบัติงาน ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการ กปร.-๑ ตำแหน่ง และ เป็นหัวหน้าศูนย์ศึกษาการพัฒนาโครงการอันเนื่อง มาจากพระราชดำริ-๑ ตำแหน่ง นอกจากนั้นเป็น ตำแหน่งระดับ ๘ ในฐานะหัวหน้ากลุ่มงาน ๓ ตำแหน่ง ที่เหลือเป็นตำแหน่งระดับรอง ๆ ลงมา นอกจากได้ตำแหน่งใหม่แล้ว ก.พ.ยังอนุมัติให้ ตัดโอนตำแหน่งจากกองวางแผนเตรียมพร้อม-นโยบายด้านเศรษฐกิจมาอีก ๗ ตำแหน่ง ส่วน ในกองอื่น ๆ ใน “สภาพัฒน์ฯ” คือ กองประสาน การพัฒนาชนบทและสำนักงานเลขานุการกรม ก็ได้ตำแหน่งใหม่เพิ่มอีก ๘ ตำแหน่ง.....ตำแหน่ง ระดับสูงที่ ก.พ.กำหนดให้ใน กรมประชาสัมพันธ์ ของคุณหญิงสุพัตราวันนี่ เป็นการกำหนดตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของกรมในส่วนกลาง สำหรับ ปีงบประมาณ ๒๕๓๒-๒๕๓๔ เป็นตำแหน่งรอง อธิบดี (นักบริหาร ๙, ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญ พิเศษด้านวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร (วิศวกรไฟฟ้า ๘ หรือ ๙), ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้าน การประชาสัมพันธ์ (นักวิชาการประชาสัมพันธ์ ๘ หรือ ๙) รวม ๓ ตำแหน่งและผู้ชำนาญการ พิเศษหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการประชาสัมพันธ์ (นัก วิชาการประชาสัมพันธ์ ๗ หรือ ๘) อีก ๒ ตำแหน่ง รวมเบ็ดเสร็จ ๕ ตำแหน่งระดับบิ๊กทั้งสิ้น

## ทุนไปออสเตรเลีย

University of New South Wales ประเทศออสเตรเลีย จะให้ทุนการศึกษา ๑ ทุน มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ทุนไปศึกษาวิชาการระดับ Foundation Studies Certificate เพื่อเป็นพื้นฐานก่อนเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ในคณะใดคณะหนึ่งของ University of New South Wales ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ทุกสาขา คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ทุกสาขา คณะวิทยาศาสตร์ทุกสาขาหรือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาเครื่องกลก่อสร้าง ช่างสำรวจ

๒. ให้ทุนเฉพาะค่าเล่าเรียน ตลอดหลักสูตร ประมาณ ๑๑,๐๐๐ เหรียญออสเตรเลีย

๓. หลักสูตร ๑ ปี เริ่มเดือน มีนาคม ๒๕๓๔

### ● เงื่อนไขการรับทุน

๑. ผู้รับทุนจะต้องทำสัญญาเป็นนักเรียนในความดูแลของ ก.พ.ตลอดระยะเวลาที่รับทุน

๒. ผู้รับทุนจะต้องออกค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าหนังสือ ค่าอุปกรณ์การศึกษา ค่าประกันสุขภาพ รวมประมาณปีละ ๗,๕๐๐-๘,๕๐๐ ดอลลาร์ออสเตรเลีย และค่าตัวเครื่องบินไป-กลับเอง

๓. ผู้รับทุนจะต้องเดินทางไปศึกษาตามระยะเวลาที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๔. ทุนนี้ไม่มีข้อผูกพันในการขอใช้

### ● คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร

๑. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปี

ที่ ๖ สายวิทยาศาสตร์ และมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๒.๕ หรือ สอบเทียบความรู้ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ สายวิทยาศาสตร์ได้แล้ว โดยมีผลการเรียนเฉลี่ยระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๔-๕ ไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐

๒. ได้คะแนนในวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ เคมี และชีววิทยา ไม่ต่ำกว่า ๒.๐๐

๓. มีผลสอบ TOEFL ไม่ต่ำกว่า ๔๕๐ หรือ IELTS ๔.๕ ในกรณีที่ยังไม่มีผลสอบภาษาอังกฤษ ผู้สมัครจะต้องเข้ารับการทดสอบภาษาอังกฤษตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด โดยผู้สมัครจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการทดสอบเอง

๔. มีอายุไม่เกิน ๒๐ ปีบริบูรณ์ นับถึงวันปิดรับสมัคร

### ● การยื่นใบสมัครสอบ

ผู้ประสงค์จะสมัคร ขอและยื่นใบสมัครหรือสอบถามรายละเอียดได้ที่ฝ่ายพัฒนาระบบและข้อมูลการศึกษา กองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก โทรศัพทหมายเลข ๒๘๑-๘๕๕๓, ๒๘๐-๓๔๑๘ ได้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม-๓๑ สิงหาคม ๒๕๓๓ ในเวลาราชการ พร้อมรูปถ่าย ๒ รูป สำเนาระเบียบแสดงการเรียน ๑ ชุด สำเนาบัตรประชาชน ๑ ชุด เงินค่าธรรมเนียม ๔๐ บาท และหลักฐานแสดงความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ (ถ้ามี)

สิ่งที่จำฉบับนี้ คนมีดีแสดงตัวเพื่อรับใช้ผู้คน คนอวดดีแสดงตัวเพื่อการรับใช้ตนเอง คนมีดีเข้าแก้ไขเมื่อประชาชนเรียกร้อง แต่คนอวดดีเข้าแก้ไขเมื่อตัวเองต้องการ"

ลวธติคะ ●



# อุดมการณ์กับโอกาส คู่กันอย่างที่สูญหาย ?

ทางสองแพร่งในชีวิตการรับราชการนั้นเป็นสิ่งที่หลายคนบอกว่าเป็นเรื่องที่ได้อย่างก็จะต้องเสียอย่าง ถ้ารักจะกินอุดมการณ์ก็ต้องหันหลังให้กับโอกาสมากมายที่มาหลอกล่อ ทั้งการไหลไปสู่งานเอกชนที่เงินและสภาพแวดล้อมดีกว่า การเข้าเป็นพวกพ้องนักการเมืองเพื่อตำแหน่งและความก้าวหน้าที่ดีกว่า การทุจริตคอร์รัปชั่นทั้งแบบตาตนิทสนับจับได้เมื่อไหร่ถูกไล่ออกเมื่อนั้น หรือแบบเทา ๆ เช่น การรับงานข้างนอกมาทำ เป็นต้น หรือคอร์รัปชั่นแบบสะอาดหน่อยคือการรับของขวัญ ๆ ที่ส่งมาช่วยงานครบรอบแต่งงาน งานโกนจุกลูกและอื่น ๆ อีกมากมาย ที่ยากจะจับได้ไล่ทันโดยเฉพาะในสังคมที่การแสดงความจำนงใจเป็นเรื่องใหญ่เช่นสังคมไทย

เวลาเปลี่ยน เกียรติในสังคมไทยก็เปลี่ยนไปด้วย จากเกียรติที่มาจากความซื่อตรงต่อหน้าที่ในอดีต แปรเป็นเกียรติคือความมั่นคงด้วยทรัพย์สินไม่ว่าจะได้มาจากทางใดในปัจจุบัน ความแปลกเปลี่ยนนี้ เป็นที่มาของการจกจกขวยโอกาส แสวงหาประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งใส่ตน จนเป็นพฤติกรรมที่ธรรมดาสามัญจนสังคม เริ่มยอมรับว่าเป็นเรื่องที่ “เราทำได้” และถ้าใครไม่ทำก็กลายเป็นมนุษย์ประหลาดแห่งยุคสมัย

พฤติกรรมเบี่ยงเบนดังกล่าวนี้ ถ้าปล่อยไว้ไม่ช้าคำว่าคอร์รัปชั่นฉ้อราษฎร์บังหลวงคงเป็นที่

ชื่นชอบของผู้ถูกกล่าวหาเพราะ “ยิ่งทำยิ่งได้ดี” ฉะนั้นเพื่อตั้งพฤติกรรมให้เบี่ยงกลับ และเพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เกิดแก่สังคมและประชาชนที่นับว่าจะร้ายแรงขึ้นเรื่อย ๆ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติจึงได้มอบหมายให้สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ สภาวิจัยแห่งชาติ ทำการวิจัยเรื่อง “ความสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาอุดมการณ์ข้าราชการ” ระหว่างปี ๒๕๓๐-๒๕๓๒.....จนถึงปัจจุบันได้มีการทำวิจัยและเขียนรายงานขึ้นต้นเสร็จแล้ว รวมทั้งได้จัดให้มีการสัมมนาแบบโต้ะกลมขึ้นที่ศูนย์สารนิเทศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๓๓ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่สังกัดคณะกรรมการบริหารบุคคลขององค์การบริหารต่าง ๆ

“ทุกคนที่เข้าสัมมนายอมรับว่าจำเป็นที่จะต้องรื้อฟื้นเรื่องอุดมการณ์ข้าราชการขึ้นมา จะปล่อยให้เป็นอย่างนี้ไม่ได้ ก็ยอมรับกันว่าเป็นเรื่องยาก แต่ก็ต้องทำ”

และต่อไปนี้เป็นบางความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้



## ดร.กษมะล ทองธธมชาติ

คณบดีคณะรัฐศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**วาทสาธ ๑** ปัญหาในเรื่องอุดมการณ์ข้าราชการ เป็นเรื่องที่มีคนพูดกันมากมาย แต่คำจำกัดความของคำว่าอุดมการณ์จริง ๆ แล้วยังเข้าใจกันไม่ชัดเจน อยากเรียนถามว่า "อุดมการณ์" นั้นหมายถึงอะไร

**ดร.กษมะล** ถ้าจะดูคำว่าอุดมการณ์ในความหมายที่กำหนดไว้ในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ซึ่งกำหนดไว้เมื่อ ๒-๓ ปีที่ผ่านมา อุดมการณ์มีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่าอุดมคติ คือหมายถึงถึงแนวทางในการปฏิบัติที่ตั้งาม เพื่อบรรลุถึงสิ่งที่คนกลุ่มหนึ่งหรือสังคมหนึ่งยอมรับว่าตั้งาม คือทั้งแนวทาง กิติและเป้าหมายกิติ เป็นสิ่งที่ตั้งามทั้ง ๒ อย่าง

**วาทสาธ ๑** อุดมการณ์ในอดีตที่ผ่านมากับในปัจจุบันแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

**ดร.กษมะล** อุดมการณ์ของข้าราชการไทยในอดีต คือการรับใช้พระราชาทรงงานต่างพระเนตรพระกรรณ ทำงานของพระราชาราชให้ดีที่สุด ทำให้พระราชภาพระทัย นั้นเป็นอุดมการณ์ของข้าราชการไทยในอดีต มาถึงสมัยประชาธิปไตย คำว่าอุดมการณ์ก็เปลี่ยนมาเป็น การรับใช้ระบอบการปกครองที่เรียกว่าประชาธิปไตยหรือระบอบพระมหากษัตริย์ภายใต้รัฐธรรมนูญ ในกฎหมายข้าราชการพลเรือนฉบับแรกสมัยประชาธิปไตยใน พ.ศ. ๒๔๗๖ ระบุว่า ข้าราชการต้องสนับสนุนการปกครอง

ระบอบรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ  
 ดังนั้น การกระทำใด ๆ ก็ตาม ที่ทำ  
 เพื่อสนับสนุนการปกครองระบอบ  
 รัฐธรรมนูญ ก็ถือว่าเป็นอุดมการณ์  
 ของข้าราชการไทยในสมัยนั้น รวมทั้ง  
 ในสมัยต่อ ๆ มา ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ  
 ทำอย่างไรจึงจะเรียกว่าเป็นการรับใช้  
 ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย  
 มั่นคงมั่นคงจะไม่ขัดเจน สมัยก่อนการ  
 รับใช้พระราชนั้นชัดเจน ถ้าทำงาน  
 ได้ดีพระองค์โปรด ก็ได้พระราชทาน  
 ราชทินนามใหม่ เปลี่ยนเป็นขุน เป็น  
 หลวง เป็นพระยา เจ้าพระยา อะไร  
 ต่าง ๆ ก็รู้กันว่าถ้าทำอย่างนี้ พระองค์  
 พอพระทัยก็จะได้รับสิ่งตอบแทน  
 แต่มาในยุคประชาธิปไตยมันไม่ชัด  
 ข้าราชการไม่รู้ว่าจะรับใช้ใครแน่ ข้าราชการ  
 ก็เลยหันมารับใช้เจ้านายที่ตัว  
 อยู่ใกล้ชิด ทำให้ผู้บังคับบัญชาชอบ  
 ส่วนคนอื่นจะว่าอย่างไรไม่สนใจ เพราะ  
 เขาคิดว่ารับใช้เจ้านายแล้วได้ผลตอบแทน  
 เร็วและชัดเจน

**วาทสาร ๑** คงเป็นอย่างที่หลายคนพูดว่าปัจจุบัน  
 “อุดมการณ์นั้นตายไปแล้ว”

**ศธ.กธะมธ** ครับ หลาย ๆ คนว่าเดี๋ยวนี้ไม่มีอุดม  
 การณ์แล้ว ทุกคนอยู่ได้ด้วยการเอาตัว  
 รอดไปวัน ๆ เพียงไม่ให้ถูกไล่ออก ไม่ให้  
 ถูกลงโทษทางวินัยก็พอแล้ว หากินไป  
 ตาม ๆ กัน แล้วก็สังคมนั่นสนใจว่า  
 ข้าราชการจะมีอุดมการณ์หรือไม่ คือ  
 เป็นที่ยอมรับกันหมดแล้ว สังคมก็  
 ยอมรับการที่คนไปวิ่งเต้นเสียนั้นเสียนี่  
 เขาไม่สนใจ ขอให้เขาได้ผลงานมา  
 เขาก็ยอมจ่ายอย่างนี้ เป็นต้น การให้



สินน้ำใจนั้นเขาถือเป็นเรื่องธรรมดา  
 สังคมก็ยอมรับ ระบบราชการก็ยอมรับ  
 นักการเมืองก็ยอมรับ จนกระทั่งเดี๋ยวนี้  
 เกือบจะเรียกได้ว่าสิ่งที่เขามองกันว่า  
 ผิดในสมัยก่อน เดี่ยวนี้เขาบอกว่าไม่  
 ผิดแล้ว เป็นสิ่งที่ทำได้ ทั้งที่จริง ๆ  
 แล้วไม่ถูกต้อง

**วาทสาร ๑** การมองความผิดเป็นความถูกต้อง  
 อย่างนี้ อาจารย์คิดว่ามีสาเหตุมาจาก  
 อะไร

**ศธ.กธะมธ** ที่ว่ามี ๓ ส่วน คือ มาจากสังคม มาจาก  
 ตัวรัฐเอง และมาจากระบบราชการที่  
 เป็นอยู่ในทุกวันนี้ คือสังคมไปยอมรับ  
 ในสิ่งที่ผิดว่าถูกต้อง อย่างเช่นพระบาท  
 สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงกล่าวไว้

สังคมที่ไปยอมรับในสิ่งที่ไม่ถูก  
 ว่าถูกแล้วก็ปฏิบัติกันอย่างไรรู้สึกอะไร  
 การที่เขาเอาเงินมาให้ข้าราชการนั้น  
 ระบบราชการแต่ก่อนถือเป็นเรื่องผิด  
 ร้ายแรง เดี่ยวนี้ถือเป็นเรื่องธรรมดา  
 เพื่อให้งานรวดเร็วก็มีคนทำกัน สังคม  
 เป็นอย่างนั้น สังคมไม่มีความรู้สึก  
 จะช่วยกันต่อต้านแล้ว ป.ป.ป. ก็ทำงาน  
 ลำบาก เนื่องจากสังคมไม่ให้ความ

ร่วมมือในการปราบปรามการทุจริต เพราะถ้าเขาช่วยเขาก็เดือดร้อน ดังนั้นอุดมการณ์เลยไม่มี ปัจจุบันผู้คนอาจจะคิดตรงกันอย่างเดียวว่า ต้องหาเงินให้ได้มาก ๆ ซื้อมอเตอร์ไซด์และมีบ้านสวย ๆ อยู่ สำหรับคนบางกลุ่ม ความคิดนี้อาจกลายเป็นอุดมการณ์ไปแล้วก็ได้ แต่ไม่ใช่อุดมการณ์ที่ดี

ประการต่อไปคือ นักการเมือง ซึ่งได้รับเลือกมาจากประชาชน แต่ก่อนนี้ศูนย์อำนาจ คือพระมหากษัตริย์และพระราชวงศ์ ต่อมาคือนักการเมืองที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนคนเหล่านี้ ควรจะเป็นตัวอย่างที่ทำให้เกิดอุดมการณ์แล้วทำให้อุดมการณ์นั้นดำรงอยู่ได้ สมัยก่อนใครดำเนินรอยตามเบื้องพระยุคลบาทก็ถือว่าถูกต้อง แต่สมัยนี้มีนักการเมืองคนไหนบ้างที่จะให้เรายึดถือเป็นแบบอย่างได้ ทีนี้ประชาชนก็ไม่รู้จะหันไปทางไหน ก็หันมาที่ระบบราชการ มาดูที่ระบบราชการก็หาตัวอย่างไม่ได้อีก เพราะปรากฏว่าในระบบราชการนั้นก็มีการเล่นพรรคเล่นพวกในหลายส่วนราชการ ในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ส่วนผู้ที่ไม่มีพวกพ้อง ถึงได้เลื่อนตำแหน่งก็อาจไม่ได้ตำแหน่งดี ๆ

ตัวระบบราชการนั้นก็ไม่ใช่ช่วยปกป้องข้าราชการที่ดี พูด่าง ๆ ว่า อุดมการณ์ได้หายไปแล้ว เราก็พยายามจะค้นหาว่าอุดมการณ์ที่เคยมีในอดีตเป็นอย่างไร และจะรื้อฟื้นกลับมาได้อย่างไร เพราะถ้าไม่รื้อฟื้นกลับมา ระบบราชการในอนาคตจะนำไปเป็น

หวังมาก

**วราสาร ๖** อาจารย์คิดว่าจะมีทางดึงข้าราชการที่มุ่งแสวงหาโอกาสอยู่ให้หวนกลับมายึดถืออุดมการณ์รับใช้ประชาชนได้อย่างไร

**ดร.กษะมด** ครับ ก็หวังนะครับว่าจะดึงเขากลับมาได้ โดยเราได้ศึกษาเรื่องนี้และมีข้อเสนอเบื้องต้นว่าให้มีกรมตัวอย่างสัก ๒-๓ กรม ปฏิบัติงานโดยให้ผู้บังคับบัญชาทุกคนกระทำตนตามแบบประชาธิปไตย ให้ใช้ผลงานเป็นเครื่องตัดสินในการพิจารณาความดีความชอบ มิใช่ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นเครื่องตัดสิน อย่าให้เป็นอย่างทุกวันนี้ที่พูดกันว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร มิใช่ผลของงาน” ซึ่งทำให้เสียความรู้สึกที่ดีของข้าราชการจำนวนมาก วิธีการที่เสนอนี้ให้เริ่มที่ผู้มีอำนาจก่อน

**วราสาร ๖** กรมที่จะเสนอให้เป็นกรมตัวอย่างมีกรมใดบ้าง

**ดร.กษะมด** กรมที่เสนอไปคือ กรมที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้คุณให้โทษกับประชาชนมากนัก เป็นกรมทางวิชาการหรือให้บริการทั่วไป

**วราสาร ๖** ขั้นตอนต่อจากนั้นจะดำเนินการอย่างไร

**ดร.กษะมด** เมื่อเสนอในสภาวิจัยแล้ว สภาวิจัยก็จะนำเสนอรัฐบาล ซึ่งเรื่องนี้ต้องฝากความหวังไว้ที่รัฐบาล เพราะเรื่องนี้จะทำได้ก็ต่อเมื่อรัฐบาลเป็นผู้ทำ เพราะเป็นเรื่องของรัฐบาลไม่มีใครทำได้ ขณะนี้ได้แต่บอกกันว่าโรงเรียนไม่สอน ไม่อบรมจริยธรรม หรือหาว่าพระไม่สอน



ไม่อบรมศีลธรรม ซึ่งความจริงแล้ว เขาสอน เขาทำ แต่ว่าสภาวะแวดล้อมมันไม่เอื้อที่จะให้คนยึดมั่นอยู่ในศีลธรรมต่างหาก

**วาทสาร ๖** อาจารย์คิดว่าความเป็นไปได้ในเรื่องนี้มีมากน้อยเพียงใด เพราะรู้สึกว่าเป็นงานใหญ่ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายหลายระดับด้วยกัน

**ตธ.กณะมด** ครับ ผมคิดว่าถ้าเริ่มที่กรมซึ่งไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรงก็จะเป็นการง่าย เพราะข้าราชการในกรมนั้นไม่ได้มีผลประโยชน์อะไรที่จะต้องแสวงหา ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ได้มีผลประโยชน์ที่ลูกน้องจะต้องส่งส่วยให้ อย่างในบางกรมซึ่งถ้าลูกน้องไม่ทำอย่างนั้นก็ไม่ได้ ๒ ชั้น ไม่ได้ย้ายไปอยู่ที่ดี ๆ อะไรอย่างนี้เป็นต้น ถ้าเริ่มที่กรมที่มีผลประโยชน์อย่างนั้นจะทำได้ยาก หรืออาจทำไม่ได้เลย

**วาทสาร ๖** ถ้าประสบผลสำเร็จในกรมตัวอย่างนั้นแล้ว การที่จะนำไปใช้ในกรมที่มีผลประโยชน์ในขั้นตอนต่อไป อาจารย์คิดว่าจะได้ผลมากน้อยเพียงใด

**ตธ.กณะมด** ครับ ก็หวังว่าจากนั้นก็คงจะค่อย ๆ

force ไป ถ้าเห็นว่าทำได้ก็จะทำ การทำความดี ถ้าจะทำก็ทำได้ ถ้าจะอ้างว่าทำไม่ได้มันก็ไม่ได้ เราพยายามจัดให้มีกรมตัวอย่างให้ดูว่าเราทำได้ อย่างเช่นข้าราชการตัวอย่างที่ทำอะไรต่าง ๆ ที่เป็นไปตามหลักการ ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ที่เราไม่คิดว่าจะมี แต่พอจัดให้มีการคัดเลือก เราก็คัดเลือกกันมาได้ทุกปี ๆ อย่างนี้เป็นต้น

**วาทสาร ๖** มีหลายคนพูดว่าสำนักงาน ป.ป.ป. ควรมีบทบาทในเรื่องนี้ให้มากขึ้น เพราะเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการควบคุมดูแลข้าราชการให้อยู่ในกรอบ ไม่ทราบว่าอาจารย์มีความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างไร ป.ป.ป.และสำนักงาน ป.ป.ป.ควรจะปรับบทบาทใหม่

**ตธ.กณะมด** ครับ ป.ป.ป. น่าจะมีบทบาทมากกว่านี้ แต่รัฐบาล และข้าราชการเองก็ไม่อยากให้มีบทบาทมากนัก ก่อนที่จะออกกฎหมายฉบับนี้ ข้าราชการส่วนหนึ่งก็ไม่ค่อยต้องการเท่าไร แต่ว่าก็มีข้าราชการอีกส่วนหนึ่งที่ยากจะให้มีตอนที่ออกกฎหมายให้มี ป.ป.ป. และสำนักงาน ป.ป.ป. มีข้าราชการส่วนน้อยเท่านั้นที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน แต่ตอนหลังนี้กลายเป็นข้าราชการส่วนใหญ่ที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปซึ่งก็มีหลายแบบ เช่นทำงานไม่เต็มเวลา ทำงาน Sideline ซึ่งก็เป็นการคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง แต่ยังไม่ชัดเจนซึ่งสังคมก็ยอมรับและส่งเสริมช่วยทำให้เกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนดังกล่าว

ด้วย

**วาทสาร ๑** เรื่องนี้เป็นปัญหาใหญ่ที่เกี่ยวข้องกระทบกันหมดทั้งระบบ การแก้ปัญหา น่าจะเข้าไปพร้อมกันหลาย ๆ ด้าน

**ศส.กระมล** ครับ เมื่อเรามีการทดลองที่กรมตัวอย่าง เราก็จะบอกกับสังคมเลยว่าขอให้เข้าใจว่า กรมนี้เรากำลังทำเป็นตัวอย่าง ต้องการทดสอบความเป็นไปได้ ในเรื่องนี้ขอให้สังคมได้รับรู้และมีการประเมินผลกันเลยว่าทำได้จริงไหม เพื่อชี้ให้เห็นว่าถ้าทางราชการส่งเสริมเอาจริงเอาจังแล้วข้าราชการก็สามารถอยู่ในวินัยได้ วินัยข้าราชการนั่นแหละคืออุดมการณ์ แนวทางในการรักษา อุดมการณ์ก็คือวินัย วินัยเขียนไว้ชัด ถ้าใครทำตามวินัยนั้นได้ครบทุกข้อ นั่นแหละคือ การทำตามอุดมการณ์ ข้าราชการที่ดีแล้ว

**วาทสาร ๑** ผลจากการสัมมนาโต๊ะกลมที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในเรื่องนี้ เมื่อปลายเดือนที่แล้วสนับสนุนแนวคิดนี้หรือไม่อย่างไร

**ศส.กระมล** ทุกคนที่เข้าสัมมนาก็ยอมรับนะครับ ว่ามันจำเป็นที่จะต้องรื้อฟื้นเรื่องอุดมการณ์ข้าราชการขึ้นมาจะปล่อยให้เป็นอย่างนี้ไม่ได้ ก็ยอมรับกันว่าเป็นเรื่องยาก แต่เป็นเรื่องที่จะต้องทำ จะต้องมีการเริ่มต้นกัน ถ้าบอกว่าทำไม่ได้ ก็เลยไม่ทำ แล้วต่อไปก็ไม่มีการทำความดี ไม่มีตัวอย่างแห่งความดี ทุกคนจะพบเห็นแต่ตัวอย่างที่ไม่ดี ก็เลยจะเอาความไม่ดีมาเป็นตัวอย่าง ทำความผิด ความเลวก็ไม่เห็นเป็นไร ถ้าความรู้สึก "ไม่เห็นเป็นไร" เกิดขึ้นมาก ๆ ระบบ

ราชการก็พังแน่ ถึงไม่พังก็ไม่สามารถสนองประโยชน์ของชาติ...ประโยชน์ของส่วนรวม...ประโยชน์ของประชาชนได้

**วาทสาร ๑** ช่วงท้ายเป็นข้อคิดที่จะฝากถึงเพื่อนข้าราชการ

**ศส.กระมล** ครับ ผมขอให้เพื่อนข้าราชการอย่าเพิ่งไปสิ้นหวังว่า ขณะนี้ข้าราชการไทยไร้อุดมการณ์หมดแล้ว ยังมีข้าราชการที่พยายามจะปฏิบัติตนยึดมั่นในอุดมการณ์ของการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่กฎหมายได้วางไว้ ให้โอกาสแก่เขาได้กระทำ ให้กำลังใจแก่เขาให้เขาได้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง อย่าไปรุมประนามเขาเมื่อเวลาเขาอาจจะพลาดพลั้ง หว่าเขาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่รู้จักอ่อนตามสถานการณ์บ้างละ ยอมหนักไม่ยอมงอ ที่จริงแล้วยอมงอหมายความว่ายอมรับในสิ่งที่ชั่ว ซึ่งเขาทนไม่ได้ เมื่อเจอสิ่งชั่วเขายอมหนักคนดี ๆ อย่างนั้นเราจะต้องให้กำลังใจ อย่าไปประนามเขา ขณะนี้มีคนไปรุมประนามข้าราชการที่ทำความดีกันมาก ในทางกลับกัน เมื่อคนชั่วไม่ยอมกลัวอะไรนอกจากอำนาจ เราก็ต้องใช้อำนาจเข้าปราบ.....ที่สำคัญคือ ผมว่าเราควรจะให้กำลังใจคนที่พยายามทำความดี ขณะนี้คนที่ทำความดีก็มีกระจายอยู่ในที่ต่าง ๆ ผมอยากให้ มีข้าราชการดี ๆ อย่างนี้มาก ๆ จะได้เป็นตัวอย่างว่าความดีนั้นทำได้ถ้าจะทำ อย่าไปหาว่าคนทำความดีบ้องหรือบ้า นี่คือ สิ่งที่ผมอยากจะฝากไว้กับวารสารข้าราชการ ●

# ข้าราชการ...วันนี้



**พ.ต.ท.สุรชัย วาณิชเสนี**

สารวัตรใหญ่ สน.นาขเด็จ

— ทางครอบครัวผมมีพี่ชายเป็นตำรวจอยู่ ส่วนตัวผมเอง ผมคิดว่า ชีวิตของตำรวจเป็นชีวิตของลูกผู้ชาย มีโอกาสที่จะได้พบกับเหตุการณ์และเรื่องราวต่าง ๆ ทุกรูปแบบ หลาย ๆ อย่างที่คิดอยากจะทำ เมื่อเป็นตำรวจแล้วก็ได้มีโอกาสทำ เช่นเมื่อตอนเป็นนักเรียน ผมเคยถูกตำรวจชั้นประทวนคนหนึ่งที่มาตรวจบัตรประจำตัวตะคอกเอา และเกิดการปะทะคารมกันขึ้น จนบัดนี้ ผมเองได้พยายามให้ตำรวจที่นี้ช่วยกันสร้างภาพพจน์ที่ดีในสายตาของประชาชน พยายามให้มีโอกาสพบปะ ชี้แจง ทำความเข้าใจกับประชาชน และที่ผ่านมา เราก็ได้รับคำชมเชยจากประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ในท้องที่นี้ที่เขาพอใจกับการทำงานของเรา

— โดยทั่วไป ผมเชื่อว่าทั้งตำรวจและข้าราชการต่าง ๆ ในสายตาของประชาชน มีภาพพจน์ที่ดีขึ้น ประชาชนมีความเข้าใจการทำงานของเรามากขึ้น ผมเห็นว่าการเริ่มจากจุดเล็ก ๆ แล้วค่อย ๆ ขยายออกไป ให้ประชาชนกับข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการให้และการรับกันอย่างถูกต้อง ข้าราชการให้บริการแก่ประชาชนได้ดีมีคุณค่า ประชาชนก็พร้อมที่จะร่วมมือและช่วยเหลือราชการหรือข้าราชการ สำหรับที่

นางเล็งนี้ เราพยายามทำอย่างนี้ และได้ผลเป็นที่ยอมรับของประชาชนและผู้บังคับบัญชา

— เรื่องความก้าวหน้าและความเป็นธรรมของตำรวจ เดิมนี่คือการแต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาความดีความชอบนี่คิดว่าเป็นระบบคุณธรรม เรื่องระบบอุปถัมภ์ก็คงมีบ้าง แต่ก็เชื่อว่าจะค่อย ๆ หดไป เพราะเดิมนี่เขาพิจารณากันโดยคณะกรรมการ ผมเองพอใจกับการเป็นตำรวจคือมีความก้าวหน้าและได้ทำหน้าที่ตามที่ตั้งใจไว้ว่าจะทำแล้วครับ

— ลำพังเพียงตำรวจหรือราชการฝ่ายเดียว คงจะดำเนินงานที่เป็นกิจการของส่วนรวมให้สำเร็จไปไม่ได้ เราจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและช่วยเหลือจากประชาชนร่วมกันด้วยครับ ตำรวจนางเล็งนี้เราถือว่าต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือตำรวจจะเอาใจของประชาชนหรือความต้องการของประชาชนมาไว้ในใจของเราเสมอ

— เราถือว่า การให้บริการประชาชนในทุก ๆ ด้านได้อย่างดี คือเป้าหมายในการทำหน้าที่ของตำรวจ สมดังคำขวัญของท่านอธิบดีกรมตำรวจ เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๓๒ ที่ว่า "สร้างภาพพจน์ ลดอาชญากรรม อำนวยความยุติธรรม" ครับ



## พ.ต.ท.วิมล เปาอินทร์

สารวัตรป้องกันและปราบปราม สน.นาขลิบ

- ชีวิตตำรวจชั้นผู้น้อยลำบากครับ เงินเดือนเพียงสองพันกว่าบาทไม่น่าจะอยู่ได้หรอก ถ้ามีครอบครัวเมื่อไหร่ก็จะลำบาก ต้องกู้หนี้ยืมสินทันที ผมเคยพบตำรวจชั้นประทวนคนหนึ่งที่ทำความผิดและถูกสอบสวน เขาบอกว่า “ตนเองหิวนะพอทนได้ แต่สภาพที่บ้านไม่มีอะไร และลูกเมียต้องมาทนหิวด้วยนั้น ทนไม่ได้”
- ทางการน่าจะพิจารณาเรื่องเบี้ยเลี้ยงเสี่ยงภัยให้กับตำรวจที่ปฏิบัติงานทั้งสายตรวจหรือสายสืบด้วยนะครับ เพราะว่างานที่ปฏิบัติอย่างนั้นเป็นงานที่มีความเสี่ยงอยู่ทุกมีก้าว และตำรวจเราถือว่าเป็นตำรวจอยู่ตลอดเวลา ผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะพิจารณาถึงเรื่องสวัสดิการเรื่องความช่วยเหลืออื่น ๆ ในยามที่ตำรวจเดือดร้อนหรือลำบาก เช่น บ้านพัก ที่อยู่อาศัย หรือแม้แต่อาหารสำหรับตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น
- การบริหารของตำรวจดีครับ ทางกรมมีคณะกรรมการที่พิจารณาอยู่ และได้พิจารณาตามฝีมือการทำงานและผลงานเป็นลำดับ ในบ้านเมืองเราทุกวันนี้เรื่องเส้นก็คงจะมีกันบ้าง แต่ถ้าทำ

งานดี ชยัน และมีผลงานแล้วไม่ต้องห่วง เราแข่งขันกันด้วยฝีมือและผลงานจริง ๆ จะอาศัยการมีเส้นสายอย่างเดียวไม่ได้ ต้องมีฝีมือชยัน และมีผลงานด้วยตำรวจปัจจุบันต้องถือว่าเป็นตำรวจรุ่นใหม่แล้ว พวกเรามีความคิดใหม่ ๆ และมีการพิจารณาตัดสินกันอย่างเป็นธรรม

- ผมอยากจะฝากว่า เดียวนี้บ้านเมืองเราพัฒนาแล้ว ประชาชนส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในเมืองมักจะสำเร็จการศึกษาชั้นสูง ๆ เราน่าจะได้พิจารณาว่าจะรับจากผู้มีความรู้ที่สูงขึ้นให้มาเป็นตำรวจหรือยัง ตำรวจจะได้สามารถติดต่อและทำความเข้าใจกับประชาชนได้ดียิ่งขึ้น อีกเรื่องก็คือการให้ข่าวและการเขียนข่าวบางเรื่องซึ่งบางทีถ้าเรื่องยังไม่ชัดเจน แล้วเกิดเป็นเรื่องเป็นราวขึ้นมา ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับผลกระทบอย่างไม่เป็นธรรม คนทำงานเขาก็จะเสียกำลังใจ ขอให้มีการช่วยกันตรวจสอบให้ชัดเจนก่อนให้ถูกต้อง ก่อนที่จะกลายเป็นเรื่องราวใหญ่โตเกิดความเข้าใจผิดและเป็นผลร้ายต่อคนทำงาน หรือมีผลอย่างอื่นตามมามากมายด้วยครับ





**ชัชชัย ณ นคร**

คอลัมนิสต์ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ

- ภาพของข้าราชการในวันนี้ ต้องมองจาก ๒ ทางนะครับ คือ มองถึงสถานภาพของข้าราชการในปัจจุบัน จะรู้สึกว่าคุณเองกลายเป็นกลุ่มที่ต่ำต้อยในสังคม เป็นพวก New Poor อย่างที่พูดกัน ซึ่งก็นับว่าน่าเห็นใจ เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับกับภาคธุรกิจหรือกับรัฐวิสาหกิจทั่วไป แต่ถ้ามองจากสายตาของกลุ่มอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ข้าราชการแล้ว กลุ่มข้าราชการยังคงถูกมองว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี มีรายได้และสวัสดิการที่แน่นอน หรือบางครั้งมีอภิสิทธิ์ ถ้ามองเทียบกับชาวไร่ชาวนา หรือผู้ใช้แรงงานแล้ว ก็จะได้เห็นว่า ข้าราชการยังอยู่ในฐานะที่ดีกว่ามาก อย่างเห็นได้ชัด
- ต้องยอมรับกันนะครับว่า แม้ปลัดกระทรวงจะได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าประธานธนาคารแห่งประเทศไทยอย่างมากมาย แต่ในเรื่องของสถานภาพทางสังคม เกียรติและศักดิ์ศรีของปลัดกระทรวงจะสูงกว่านักธุรกิจ มองในระดับล่างก็เช่นกัน ข้าราชการ

ระดับล่างหรือแม้แต่ลูกจ้าง นักการของราชการก็ยังมีฐานะหรือความมั่นคงสูงกว่าพนักงานหรือลูกจ้างระดับล่างของเอกชน

- เรื่องคนมีความรู้ความสามารถไม่อยู่ในราชการที่เป็นชาวอยู่ นับว่าน่าห่วงในระดับหนึ่งนะครับ แต่ถ้ามองในภาพรวมคือ ออกจากราชการก็ไปอยู่กับภาคเอกชน และว่าไปแล้วก็เป็นเรื่องที่ไม่ได้ยาก คนที่เก่ง คนมีความสามารถดี ที่ไหนก็ต้องการกัน มีการประมูลตัวกันเป็นธรรมดา เรื่องที่คนเก่ง คนมีความสามารถอยู่ในราชการไม่ได้มี บางทีนอกจากเรื่องของค่าตอบแทนแล้ว คิดว่าเรื่องของบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานก็เป็นเรื่องที่สำคัญ ระบบใหญ่ของราชการต้องดีและเหมาะสมที่จะให้คนมีความสามารถ คนที่ทำดี ทำงานถูกต้องอยู่ในราชการได้ ไม่อึดอัด อันนี้ต้องดูทั้งในระดับที่เกี่ยวกับรัฐบาลและในระบบราชการเอง
- การพัฒนาข้าราชการเท่าที่ทำกันอยู่มักจะเป็นการพัฒนาคนเก่ง หรือคนที่มีแนวโน้มดีอยู่แล้ว ให้เก่งยิ่งขึ้น ดียิ่งขึ้น ผมอยากให้เกิดว่า เราควรพัฒนาคนที่ยังไม่ดี มีความบกพร่อง กับคนที่อยู่ในระดับปกติธรรมดา ให้คนในกลุ่มนี้ดีขึ้นหรือทำงานได้ในระดับปกติ หรือจากระดับปกติเป็นระดับที่ดีขึ้นไป และเฉพาะในรายที่เห็นว่าไม่อาจช่วยให้เขาพัฒนาขึ้นได้แล้ว ก็ถือเป็นมาตรการที่จะให้คนที่ไม่เหมาะสมที่ได้พบและได้พัฒนาแล้วยังไม่ดีขึ้นนี้ออกจากราชการไปเสียเลยด้วย
- ข้าราชการก็เป็นวิชาชีพหนึ่งในสังคมนะครับ สถานภาพของข้าราชการกับกลุ่มคนในอาชีพอื่น ๆ ควรจะไปด้วยกัน เราไม่ควรเรียกร้องจากกันและกันมากเกินไป ข้าราชการเป็นกลุ่มในระดับกลาง ๆ ของสังคม จึงไม่ควรถูกทอดทิ้งหรือหนีจากกลุ่มอื่น ๆ ของสังคมไป



## เพชรชุตดา รัตนทาสถ์

เศรษฐกร ๔ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

- ครอบครัวทั้งคุณพ่อคุณแม่ก็รับราชการกัน ท่านก็อยากให้รับราชการด้วย เพราะเห็นว่าในระยะยาวต่อไปจะดีกว่า ส่วนตัวเองมองเปรียบเทียบกับคนที่ทำงานในภาคธุรกิจนะคะ เพียงระยะแค่ ๕-๖ เดือน เขาก็จะมีผลงาน ลูกค้า เงินเดือน โบนัส หรือตำแหน่งงานของเขา ซึ่งเห็นได้ชัดกว่าการทำงานราชการ ไซ้ใหม่คะ แต่เมื่อทำงานมาได้ระยะหนึ่งก็รู้สึกคุ้นเคยกับงานและเพื่อนร่วมงานได้ แล้วการทำงานของที่นี่ก็พอดีเป็นงานที่สัมผัสกับผู้ใหญ่และผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ จำนวนมาก ซึ่งก็ถือว่าเป็นโอกาสและประสบการณ์ที่ดีในการทำงานของเรา ตอนนี้ก็พอใจและมีความสบายใจในการทำงานคะ
- โดยส่วนรวมแล้ว ก็เห็นว่าข้าราชการทั่ว ๆ ไปเท่าที่ได้สัมผัสดีขึ้นนะคะ เรื่องเจ้าขุนมูลนายมีน้อยลง การบริการก็ดีขึ้น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่กันมากขึ้น ส่วนใหญ่ก็เห็นว่าดีขึ้นคะ
- งานของที่นี่ไม่ใช่งานบริการหรืองานที่ต้องสัมผัสกับประชาชนทั่วไป งานของพวกเราที่มีความเป็นอิสระ เรายอมรับกันและไม่มีเรื่องประเภทที่มีแรงกดดันอะไรในการทำงาน เราจึงต้องคอยควบคุมตนเอง พัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะติดตามศึกษา และเรียนรู้ในงานที่ทำอยู่ให้

- ดีผลงานออกมา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก็มองเห็นกัน ไม่มีการปิดแข่งปิดขากัน คนที่มีความสามารถก็จะได้รับการสนับสนุนและก้าวหน้าไปผู้ใหญ่จะมองเห็นผลงานของทุกคน
- ข้าราชการอีกมากที่ยังมีความเป็นอยู่ลำบากก็น่าเห็นใจ เรื่องค่าตอบแทนนี้ที่จริงสำคัญนะคะ บางวิชาชีพเช่นทางคอมพิวเตอร์ต้องลงทุนต้องเล่าเรียนยากเย็น แต่ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับเอกชนแล้วเทียบไม่ได้เลย คิดว่าทางราชการไม่ใช่ปรับแค่ขึ้นเงินเดือนทีละ ๓ ร้อย ๕ ร้อย อยากรู้จะฝากว่า ถ้าจะแก้ปัญหาลมมองไหลจริง ๆ เรื่องค่าตอบแทนนี้ควรให้ Competitive กับภาคเอกชน ไม่ใช่อย่างปัจจุบันซึ่งเรียกว่า Uncomparable เลยนะคะ
- ต้องยอมรับกันว่าเดี๋ยวนี้เรื่องของเกียรติกับเงินคนละเรื่องกัน นักธุรกิจมีเงิน มีความเป็นอยู่ดีฐานะดี เขาก็มีเกียรติในสังคมได้ แต่จะให้ข้าราชการอยู่ในสังคมอย่างมีเกียรติ มีความพอใจในงานก็ต้องช่วยให้เขามีชีวิตความเป็นอยู่ และได้รับค่าตอบแทนที่พอสมควรด้วยคะ ไม่งั้นต่อไปเราก็อาจจะเหลือแต่คนที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือความรู้ความสามารถน้อย หรือมีแต่คนที่เอกชนเขาไม่จ้างแล้วจึงอยู่ในราชการ ระบบราชการก็อาจจะลำบาก

# โอกาสก้าวหน้า

## มองหาไม่เห็น

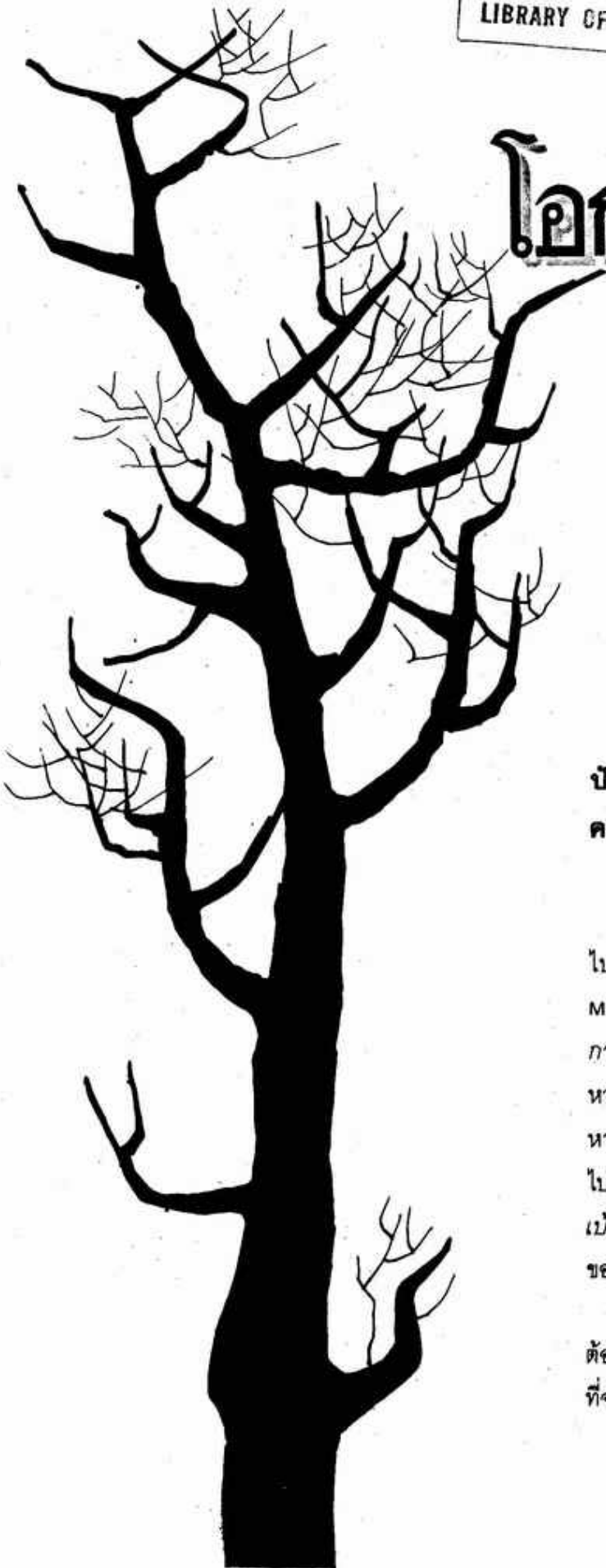
ธานินท์ ลีอากาศ

### ปัญหา "สมอง" : วิฤตการณ์ทางด้าน ความต้องการ

มนุษย์เราต้องการอะไรจากการทำงาน

อาจจะได้คำตอบมากมาย แต่ก็คงไม่นอกเหนือ  
ไปจาก ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ที่ A.H.  
Maslow จำแนกไว้ กล่าวคือ ความต้องการทาง  
กายภาพ หรืออีกนัยหนึ่งคือปัจจัย ๔ ซึ่งอาจจะ  
หามาได้โดยอาศัยเงินเดือน จากนั้นจึงขยับไป แสวง  
หา ความมั่นคง การสมาคม การยอมรับ จากกลุ่ม  
ไปจนถึง การยกย่อง และลำดับสุดท้าย คือ การบรรลุ  
เป้าหมายสูงสุดส่วนตัว อันอาจถือเป็นความสำเร็จ  
ของชีวิต

หากการทำงานที่ใด ไม่สามารถสนองความ  
ต้องการได้ถึงระดับที่น่าพอใจ และบุคคลยังมีพลัง  
ที่จะแสวงหาโอกาสที่ดีกว่า ก็จะมีภาวะ "สมอง



ไหล” ณ ที่นั้น นั่นคือ การที่องค์กรต้องสูญเสียกำลังคนที่มีคุณภาพไป ยิ่งในยุคที่มีการพัฒนาไปสู่ความเป็นสังคมอุตสาหกรรม คนทำงานมีโอกาสเลือกได้มากกว่าเดิม ภาวะการณ์นี้ยิ่งดูจะแพร่หลายเป็นพิเศษ

ส่วนผู้ที่องค์กรไม่สามารถสนองความต้องการได้เพียงพอ และตนเองก็ไม่มีโอกาสที่ดีกว่าจะเป็นเพราะไม่ได้แสวงหา หรือดิ้นรนจนสิ้นแรงแล้ว ก็ยังมองไม่เห็นโอกาสที่จะเจริญเติบโต ณ ที่ใดจำเป็นจะต้องคงอยู่ต่อไปที่หน่วยงานเดิม ก็จะต้องอยู่ในสภาพ “สมองที่ยังไงก็ไม่ไหล”

เช่นเดียวกับผู้ที่สามารถสนองความต้องการของตนได้เรียบร้อยทุกลำดับขั้น เจริญก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปจนถึงระดับสูงสุด ไม่จำเป็นต้องแสวงหาความก้าวหน้าอื่นใดอีก ก็มีความโน้มเอียงจะทำงานต่อไปเรื่อย ๆ ไม่ “ไหล” ไปที่ใดเช่นกัน

กล่าวโดยสรุป สภาพที่เอื้ออำนวยให้เกิดกลุ่ม “สมองที่ยังไงก็ไม่ไหล” คือ สภาพอะไรแรงจูงใจในเรื่องความก้าวหน้า และ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่นั่น จนไม่กระตือรือร้นที่จะไปให้พ้นจากองค์กร

ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า บุคคลกลุ่มนี้ จะเป็นผู้ไร้ประสิทธิภาพเสียทั้งหมด แต่มีความเป็นไปได้มาก ที่คนทำงานเข้มแข็ง จะแปรเปลี่ยนไปเป็นผู้เฉื่อยชาได้โดยง่าย ภายใต้เงื่อนไขข้างต้น

### ปัญหาสมองของใคร

เมื่อ “สมองไหล” เป็นวิกฤตการณ์ที่จำเป็นจะต้องหาทางแก้ไข “สมองที่ไม่ไหล” ก็ควรจะมีความน่าพอใจ แต่ถ้าเป็น “สมองที่ยังไง ๆ ก็ไม่ไหล” ถือว่าควรได้รับการห่วงใยเอาใจใส่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าประเภทแรก เพราะจะ “ซลุกซลัก”

ไปจนถึง “ไหลอะไหละ” อยู่ในหน่วยงาน ไม่ฝันผายไปที่ใด ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นอย่างไร

ปัญหาการเคลื่อนไหวของชนชั้นมันสมองมีอยู่ในทุกองค์กร แต่เมื่อมองภาพรวม ก็จะเห็นว่าเป็นภาวะวิกฤตของภาคราชการมากกว่าภาคเอกชน เพราะในกรณี “สมองไหล” ราชการไม่อาจทุ่มเทเพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจในเรื่องโอกาสก้าวหน้าได้ดีเท่าเอกชน พฤติกรรมการบริหารที่เป็นการบั่นทอนกำลังใจในการทำงาน ก็ยังแพร่หลายอยู่ในภาคราชการ ไม่ว่าจะ เป็น ระบบอุปถัมภ์ หรือการยึดถืออาวุโสเหนืออื่นใด ก็ล้วนแต่ทำให้บุคคลมันใจไม่ได้ว่าการทำงานดีก็จะทำให้ก้าวหน้าไปได้เร็วกว่า

ครั้งนี้พิจารณาข้อได้เปรียบในด้านความมั่นคงที่ราชการมีอยู่เหนือกว่า ก็จะพบว่ามันเป็นสาเหตุนำมาซึ่งวิกฤตการณ์อีกด้านหนึ่งในราชการ นั่นคือ การเกิด “โรคเฉื่อยเนื่อย” และเป็นผลให้ราชการเต็มไปด้วย “สมองที่ยังไง ๆ ก็ไม่ไหล”

ในทางตรงกันข้าม ความเสียเปรียบของภาคเอกชนในด้านความมั่นคง เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดให้กำลังคนในธุรกิจอุตสาหกรรมต้องกระตือรือร้นอยู่ตลอด ลงบึง ไม่ไหวติงไม่ได้ หากจะมีกรณีที่ยังมองไม่เห็นโอกาสก้าวหน้า แต่ถ้ายังปรารถนาจะเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้น ก็จำเป็นจะต้องขยันขันแข็งอยู่ดี อย่างน้อยในระดับที่เป็นความต้องการของตำแหน่ง ดังนั้นโอกาสที่จะเกิดการแพร่ระบาดของ “โรคเฉื่อยเนื่อย” ในบริษัทห้างร้านจึงไม่มากเท่าในราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะสิ่งที่จะเกิดก่อนที่จะถึงขั้นนั้น ก็คือ “สมองไหล”...โดยสมัครใจถ้าสมองยังมีคุณภาพไม่สมัครใจ แต่ต้องถูกบังคับให้ไหลไปพ้นองค์กร ถ้าเป็นประเภทสมองฝ่อ ฟามหรือจนจะหมดสภาพ โอกาสเพาะเชื้อโรคเหนียวหนำยจนกลายเป็น “เด็ดขูด” เห็นจะเกิดขึ้นลำบาก



### มาตรวัด และการจัดประเภทผู้ไม่ก้าวหน้า

เมื่อไม่เห็นโอกาสก้าวหน้าในหน่วยงาน บุคคลย่อมแสวงหาเส้นทางใหม่ที่จะพาตนเองไป ได้ไกลกว่า หากหน่วยงานไม่สามารถให้โอกาสแก่ พนักงานตามที่เขาต้องการ ก็คงหันวิสัยที่จะทำ อันใด นอกจากปล่อยเขาไป

แต่ในรายที่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า และยังคงอยู่ในหน่วยงาน เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสนใจว่า แต่

ละราย “คงอยู่” แบบใด และหน่วยงานจะดำเนินการ อย่างใดได้บ้าง เพื่อจัดสภาพการณ์ให้ดีที่สุด

ผู้ที่ไม่เห็นทางก้าวหน้า มีระดับความกระตือรือร้นแตกต่างกันไป โดยอาจพิจารณาได้จากมาตรวัด ๒ ประการ คือ

๑. ระดับการเอาใจใส่ของหน่วยงาน/ผู้บริหาร
๒. ระดับการเอาใจใส่ของบุคคล

การเอาใจใส่ในที่นี้คือ การกระทำการเพื่อการพัฒนาบุคคลให้ดีขึ้น หรือเพื่อรักษาระดับความกระตือรือร้นให้คงอยู่ ในส่วนขององค์การ ได้แก่ การส่งไปฝึกอบรม ดูงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง การสร้างทีมงานใหม่ การริเริ่มโครงการใหม่ เป็นต้น ในส่วนของแต่ละบุคคล ก็คือ การเปิดกว้าง สนใจสิ่งใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลง ไม่หยุดการแสวงหา เสนอตัวการเข้าร่วมกิจกรรม ชมรมวิชาชีพ

มาตรวัดทั้ง ๒ ประการ จำแนกบุคคลผู้ไม่เห็นทางก้าวหน้าออกเป็น ๔ กลุ่ม

		ความเอาใจใส่ ของบุคคล	
	สูง	๑ ไม่จนหนทาง	๓ ปิดหนทาง
ความเอาใจใส่ ขององค์การ		๒ พอมิหนทาง	๔ หมดหนทาง

ต่ำ

กลุ่มที่ ๑ ไม่จําหนทาง เป็นบุคคลที่ให้คุณค่าแก่ตนเองสูง และหน่วยงานก็ให้ความหมายความสำคัญในระดับเดียวกัน ทางก้าวหน้าอาจจะ “ติด” หรือ “ตัน” แต่ก็ไม่ได้หมดกำลังใจ หรือเฉื่อยชา ยังพยายามหา “ทางไป” ได้เสมอ เช่น สร้างงานใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ วางระบบคอมพิวเตอร์ จัดรูปงานใหม่ หรือทดลองโครงการใหม่ ทำให้การทำงานมีความน่าตื่นเต้นอยู่โดยตลอด ถ้าจะมีความเสี่ยง นั่นก็คือการทำหาย ความสำเร็จของโครงการ แม้จะไม่มีผลต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ แต่ก็ถือเป็นผลตอบแทนทางใจ ให้สามารถนับถือตนเองได้ว่ายังมีประสิทธิภาพ ได้สร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์

การเข้าร่วมกิจกรรมโดยเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ถือเป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด สังคมใหม่ ๆ ช่วยให้แต่ละวันไม่หยุดนิ่ง การทำงานมานานทำให้รอบรู้ การเปิดตัวเองสู่สิ่งใหม่ ๆ ทำให้ความรู้ที่นั้นยังคงทันสมัย ผู้บังคับบัญชายังคงให้ความเชื่อถือ ปรึกษาหารือ ยอมรับในความเชี่ยวชาญ และยังคงมอบหมายโครงการพิเศษให้รับผิดชอบ นอกเหนือจากงานประจำปกติ

โดยสรุป ลักษณะร่วมของผู้ที่ไม่จําหนทางก็คือ

๑. รอบรู้งานในหน้าที่ งานดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพรวมขององค์การ

๒. ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

๓. หน่วยงานยกย่องความสำเร็จ และยอมรับผลงานด้วยการให้รางวัล และวิธีการอื่น ๆ

๔. หน่วยงานมีแผนพัฒนาคนที่ชัดเจน และเป็นจริง การพัฒนาดังกล่าวไม่ใช่เฉพาะแนวตั้งคือมุ่งที่จะให้เลื่อนขึ้นไปเท่านั้น แต่ยังรวมถึงแนวราบ สำหรับผู้ที่ยังเลื่อนไม่ได้ด้วย

**สมองส่วนโหนไทยได้  
กิจงโหลไป เพราะนั่นคือ  
ขั้นสุดท้ายของความอดทน  
ที่มีต่อหน่วยงาน**

**แต่ก่อนที่จะปล่อยให้ถึง  
ขั้นนั้น ถึงเวลาแล้วหรือ  
ยังที่จะสำรวจตรวจสอบ  
สมองที่ยังเหลือ**

๕. มีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม  
กระทำการเพื่อหน่วยงานไม่ว่าจะแสดงออกเมื่อ  
มีโอกาสนั้น

๖. ยินดีที่จะเสี่ยง

๗. มีความผูกพัน และภักดีต่อองค์กร

๘. มีสมรรถนะระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้ และ  
ความสามารถที่จะทำให้ลุล่วงไปได้

๙. มีสมรรถนะระหว่างความทะเยอทะยาน  
และความพอใจในสภาพ

กลุ่มที่ ๒ พอมิหนทาง เป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับ  
การเอาใจใส่เท่าที่ควร จากหน่วยงานและผู้บังคับ-  
บัญชา “โต” ไม่ได้ เพราะถูกปิดกั้น หรือ “สุดเขตาน  
บิน” ก็แล้วแต่ กลุ่มนี้ยัง “คงอยู่คู่องค์กร” จะเป็น  
เพราะรอเวลา หาโอกาส หรือยังไม่ถึงที่สุดของความ  
อดทนก็ตาม แต่การ “คงอยู่” ของบุคคลกลุ่มนี้ ไม่  
ทุกซ์ทรมาณมากนัก เพราะยังมีทางออกช่วยชดเชย  
การขาดแรงจูงใจในหลายส่วนของการทำงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบ อาจจะไม่ท้าทาย  
และชวนให้กระตือรือร้นอีกต่อไป ซึ่งบางที เป็น  
ผลมาจากการทำงานมานาน รู้สึกซ้ำซาก จำเจ  
วนเวียนอยู่กับขั้นตอนเก่า ๆ ไม่เปิดโอกาสให้สร้าง  
สรรค์อะไรได้มาก ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ได้ให้ความ  
สนใจมากนัก เนื่องจากเป็น “งานเดิม ๆ ที่อยู่ตัวแล้ว”  
หรือมีจะนั้นก็ป็นงานที่ “มีก็ได้ ไม่มีก็ไม่เสียหาย  
อะไร”

แต่จากงานหลักดังกล่าว ยังมีงานรองที่  
บุคคลนั้นสามารถใช้ความถนัดได้เต็มที่ ผลงาน  
สามารถสนองความต้องการส่วนตัวได้ เช่น การอยู่  
ในตำแหน่งที่อาจนำมา ซึ่งผลประโยชน์ทางการเงิน  
จะโดยชอบธรรมหรือไม่ก็ตาม หรือการทำงานรอง  
สามารถสร้างชื่อเสียง ให้เป็นที่ยอมรับในสังคม  
ได้มากกว่างานหลัก ตำแหน่งงานซึ่งไร้แรงจูงใจก็

กลายเป็นตำแหน่งที่ “พอกพูน” เพราะผู้ปฏิบัติงาน  
ยัง “พอมิหนทาง”

อย่างไรก็ตาม บุคคลกลุ่มนี้ ตกอยู่ในสภาวะ  
ที่ไม่อาจจะแน่ใจอะไรได้ แม้จะสามารถหาความ  
น่าตื่นเต้น มาชดเชยความน่าเบื่อหน่ายของสภาพ  
การทำงานได้ ก็ไม่อาจจะวางเฉยและนอนใจ เพราะ  
หน่วยงานไม่ได้เคลื่อนไหว กระทำการใด ๆ ให้มี  
ความหวังในอนาคตได้มากกว่านั้น

อาจจำแนกลักษณะร่วมงานของผู้พอมิหนทาง  
ได้ดังนี้

๑. ไม่ค่อยพอใจงานหลักที่รับผิดชอบ แต่ยังมี  
งานรอง...ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการงานหลักหรือไม่ก็ตาม  
...ที่ทำให้กระตือรือร้น

๒. งานรองสนองความต้องการบางอย่าง  
เช่น ให้ผลตอบแทนทางวัตถุ เช่น เงิน หรือทาง  
จิตใจ คือการยอมรับให้ความสำคัญ ซึ่งมักจะมา  
จากคนภายนอกองค์กร

๓. งานในหน้าที่ แม้จะไม่น่าตื่นเต้น หรือ  
อาจจะน่าเบื่อหน่าย แต่ก็สำเร็จลุล่วงโดยเรียบร้อย

๔. ผู้บังคับบัญชาพอใจที่งานลุล่วงไป ไม่  
เห็นความจำเป็นที่จะดำเนินการใด ๆ ต่อผู้ปฏิบัติงาน

๕. ไม่มีปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับ-  
บัญชา และเพื่อนร่วมงาน แต่ความสัมพันธ์ที่ไม่มี  
ปัญหาก็ไม่ได้ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น  
แต่อย่างใด

กลุ่มที่ ๓ ปิดหนทาง อาจจะมีเรียกว่า กลุ่ม  
สบายใจก็ยอมได้ ไม่โดดเด่นเป็นที่กล่าวขวัญ แต่ก็  
ไม่ได้ถูกกลืน องค์กร/ผู้บังคับบัญชายังระลึกได้ว่ามี  
“เขา” อยู่ที่นั่น และเขาก็อยู่ตรงนั้น ไม่ตื่นรนไขว่คว้า  
หาความก้าวหน้า หากจะได้อีกดี หากไม่ได้ก็ไม่เป็นไร  
เพราะสภาพที่เป็นอยู่ก็น่าพอใจแล้ว ตำแหน่งสูง

พอควร โอกาสที่จะถูก “ข้ามหัว” มีน้อย หรือถ้าจะมี  
เมื่อถึงระดับนี้ก็ไม่รู้สึกเสียศักดิ์ศรี ไม่นั่นเกรงว่า  
ใครจะก้าวหน้าไปแค่นั้น ไม่ได้ตั้งความหวังเลิศหรู  
และก็ไม่เห็นดุนุ่นเหี่ยว เงินเดือนและสวัสดิการมากพอ  
ที่จะเลี้ยงดูครอบครัวให้สุขสบายตามสมควร

หน้าที่การงาน ปฏิบัติให้สำเร็จไปได้โดยไม่มี  
ปัญหา มีขั้นตอนที่แน่นอน ดำเนินไปเป็นวงจร ไม่  
ค่อยมีอะไร “นอกแบบ” ดังนั้นจึงไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง  
ให้เกิดการติดขัดกดดัน และอาจจะก่อให้เกิด  
ผลกระทบต่อผู้อื่น การปรับเปลี่ยนหมุนเวียน ถ้าเสี่ยง  
ได้ก็จะเสี่ยง โครงการฝึกอบรม สัมมนา ถ้าจะเข้าร่วม  
ก็เป็นไปเพื่อการสังสรรค์เปลี่ยนสถานที่ มากกว่า  
การพัฒนาตนเอง ภาระหน้าที่ก็ปฏิบัติได้เรียบร้อย  
อยู่แล้ว ไม่น่าจะถูกเรียกร้องอะไรอีกในเมื่อเขาก็ไม่ได้  
เรียกร้องอะไรจากองค์กร งานไม่ใช่ทั้งหมดของ  
ชีวิต

สรุปสภาวะที่เป็นเงื่อนไขของบุคคลประเภท  
ปิดหนทาง คือ

๑. หน่วยงานยังเอาใจใส่ ส่งเสริม สนับสนุน  
การพัฒนาตามสมควร แต่กลับเป็นเสมือน “สิ่ง-  
รบกวน” สำหรับคนกลุ่มนี้

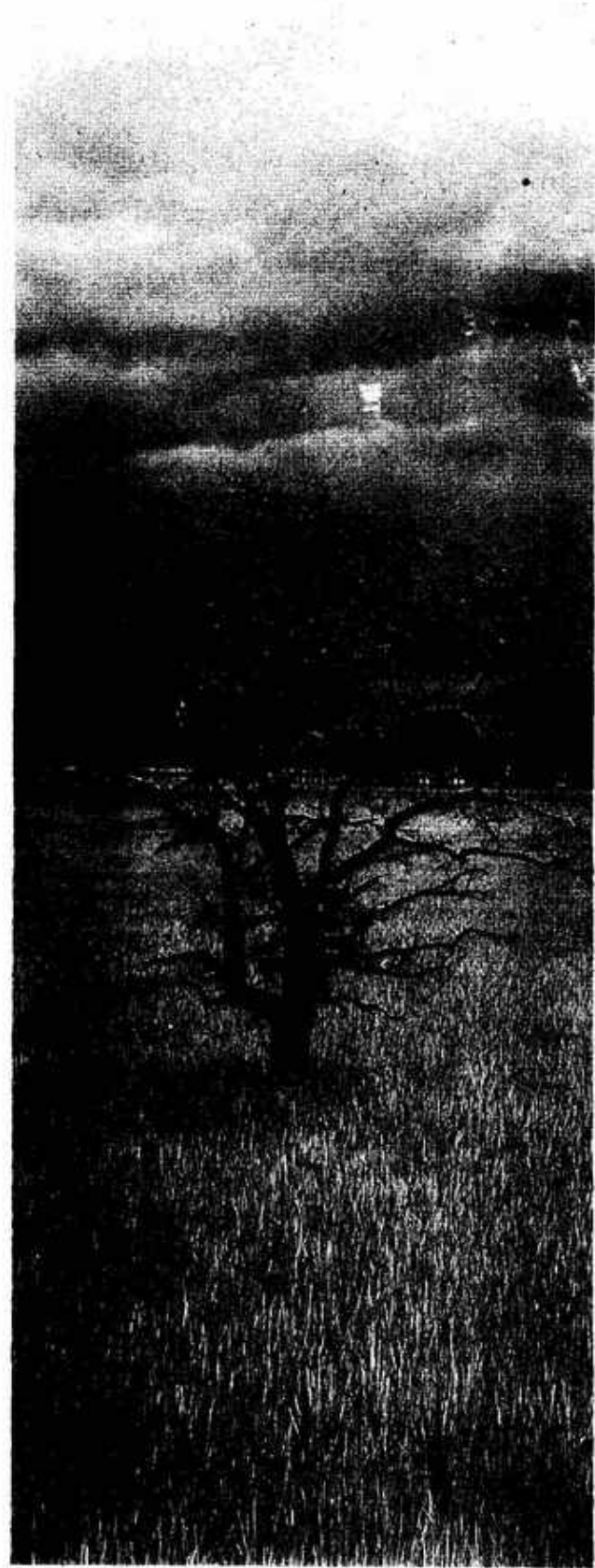
๒. บุคคลให้ความสำคัญต่อความสบายส่วนตัว  
หลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่ง และความกดดัน

๓. งานไม่ใช่สิ่งที่จะต้องทุ่มเทมากนัก ยัง  
มีเรื่องของครอบครัวที่จะต้องคำนึงถึง และเอาใจใส่

๔. ไม่มีแรงจูงใจในเรื่องความก้าวหน้า

๕. ปฏิบัติภารกิจได้เรียบร้อยเท่าที่ควรจะเป็น

กลุ่มที่ ๔ หมดหนทาง ไม่เห็นโอกาสก้าวหน้า  
ซึ่งสาเหตุอาจจะมาจากองค์กร หรือตัวบุคคล  
นั่นเอง กล่าวคือ การริเริ่มสร้างสรรค์ อาจจะถูก





ผู้บังคับบัญชาทะเลาะหรือสกิดกัน ทำให้หมดกำลังใจ หรือความไม่มีประสิทธิภาพของบุคคลนั้น ทำให้ งานล้มเหลวบ่อย ๆ ผู้บังคับบัญชาขาดความเชื่อถือ และรู้สึกวางใจไม่ได้ หรืออาจจะเนื่องจากบุคคล รั้งานมากขึ้น จึงทำงานสบายขึ้นเรื่อย ๆ รู้สึกมั่นคง เพิ่มขึ้น กลายเป็นความเบื่อหน่าย

ทั้งหมดนี้ก่อให้เกิดทัศนคติที่เป็นลบ นำมาซึ่ง การมองโลกในแง่ร้าย รู้สึกว่าความพยายามทุ่มเท เอาจริงเอาจัง ไม่อยู่ในสายตาของผู้ใด เพื่อนร่วมงาน แข่งหน้าไปเรื่อย ๆ โอกาสได้รับทุนศึกษา คุงาน ถูกผ่านไปยังผู้อื่นเสมอ ๆ คุณสมบัติดูเหมือนจะ ไขว้เขวอยู่โดยตลอด รู้สึกหมดคุณค่า เปล่าประโยชน์ ไม่พอใจหน่วยงานที่สังกัด แต่ก็ไม่รู้จะโยกย้ายไป ที่ใด รวมทั้งหมดกำลังใจที่จะหาทางไปด้วย การ เปลี่ยนผู้บังคับบัญชา เปลี่ยนสิ่งแวดล้อม ก็ดูจะไม่ มีอะไรดีขึ้น จึงไม่เชื่อในการเปลี่ยนแปลง และหมด ศรัทธาในทุกสิ่ง

การทำงานของบุคคลประเภทนี้ มีตั้งแต่ พอให้ลุล่วงไปจนกระทั่งถึงระดับบกพร่อง ต้อง ตกเดือน แต่ทั้งนี้ยังอยู่ในวิสัยที่องค์การจะรับได้ อาจจะเป็นผู้ที่ค่อนข้างโดดเด่น ขอบปลีกตัวออก จากสังคม เนื่องจากไม่มีใจจะเข้าร่วมกิจกรรมใด หมดหนทาง ก็หมดใจ ไม่กระตือรือร้นกับการ พัฒนา ไม่ว่าจะ เป็น มาตรการใหม่ โครงการใหม่ หรือโอกาสดีที่มีมา

สรุปลักษณะร่วมของผู้ที่หมดหนทาง คือ

๑. รับผิดชอบงานเดิมมานานหลายปี จน กระทั่งหมดความตื่นเต้น

๒. ความเอาใจใส่ขององค์การ และเพื่อนร่วม งานอยู่ในระดับต่ำ จัดว่าอยู่นอกสายตาโดยแท้

๓. ไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง ปฏิเสธโอกาส เพราะไม่เชื่อว่าจะทำอะไรดีขึ้น

๔. ไม่เชื่อในการเปลี่ยนแปลง ไม่เสี่ยง

๕. โดดเดี่ยวขาดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึก ไร้คุณค่า

๖. ผลงานต่ำ

## หน่วยงานจะทำอย่างไร

บุคคลทั้ง ๔ ประเภทที่กล่าวมาข้างต้น คือ ผู้ที่มองไม่เห็นทางก้าวหน้าในหน่วยงาน แน่นอน ว่าทุกประเภท มีอยู่ในทุกหน่วยงานและดังได้กล่าว แล้วว่า โอกาสที่จะ “ติด” หรือ “ตัน” อันจะทำให้ “เนือย” และ “หน่าย” มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นในราชการ และรัฐวิสาหกิจ มากกว่าหน่วยงานเอกชน อัน เนื่องมาจากมีความมั่นคงสูง ระบบ และโครงสร้าง ของงานอึดอ้าย เปลี่ยนแปลงได้ยาก ทั้งยังมีพฤติกรรม การบริหารที่เบี่ยงเบน เช่น การเล่นพรรคเล่นพวก การยึดหลักก้าวหน้าไปตามอาวุโส ซึ่งล้วนแต่เป็น การบั่นทอนพลังในการทำงานทั้งสิ้น

มีความพยายามในภาคราชการเพื่อหาวิธี การดึงดูดกำลังคนที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในราชการ มาตรการและกลวิธีต่าง ๆ มากทีเดียวที่เป็นการแก้ไข ในภาพรวม และเน้นไปที่ข้าราชการระดับค่อนข้าง สูง ในขณะที่พฤติกรรมกรรมการบริหารแต่ละวันในหน่วย งานต่าง ๆ ซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคคลมี ศรัทธาในการทำงาน และมีความจงรักภักดีต่อหน่วย งาน ไม่ได้รับการเน้นย้ำเท่าที่ควร

นอกจากนั้น ข้าราชการระดับต้น-กลาง ที่ยังมี “ไฟ” และความกระตือรือร้น ทัศนคติต่องาน และหน่วยงานเริ่มก่อรูปก่อร่าง ก็ดูจะไม่ได้รับการ ให้ความสำคัญมากนัก โดยถือว่ายังไม่ใช่ “ชนชั้น มั่นสมอง” สภาพการณ์ที่ข้าราชการใหม่ จะต้อง นั่งเฝ้าโต๊ะ พลิกแฟ้มไปวัน ๆ อ่านหนังสืออยู่เป็น

"เท่าที่คุณพูดมา ผมเข้าใจว่า  
คุณกำลังจะทำให้ ทีมเป็นระบบ  
ทันสมัย"

"ใช่แล้วครับ"

"เราจะได้ไม่เบื่องาน และ  
กระตือรือร้นมากขึ้น"

"ถูกต้องที่สุด"

"วิธีการทำงานจะง่ายขึ้นและ  
งานจะเบาลง"

"แน่นอนครับ"

"เมื่อระบบเข้ารูป  
เข้ารอย เราก็ปล่อยมือได้"

"ท่านเข้าใจไม่ผิด"

"แล้ว เราจะลำบากทำไมละ  
คุณ ในเมื่อตอนนี้ผมก็ปล่อยทั้งสอง  
มืออยู่แล้ว"



เดือนยังคงมีให้เห็นได้ทั่วไป โรคเฉื่อยเนื่อยได้รับการ  
เพาะเชื้อตั้งแต่แรกเข้า ถ้าบังเอิญจัดโรคดังกล่าว  
ให้หมดไปไม่ได้ ก็กายเหลือเกิน ที่จะโดนเหมา  
ให้เป็น "ตอไม้ที่ตายแล้ว" ไม่สนใจที่จะทะนุบำรุง  
เพราะขาดศักยภาพที่จะเจริญเติบโต แต่จะ "ซุดทิ้ง"  
ก็ไม่ได้ ผลสุดท้าย จึงมีแต่ "ตอไม้" เต็มหน่วยงาน

อันที่จริง โดยธรรมชาติ คนเราก็พร้อมที่จะ  
สนุกกับงานกระตือรือร้นที่จะได้เรียนรู้สิ่งแปลกใหม่  
และมีอุดมการณ์อยู่พอสมควรในการที่จะทำตน  
ให้เป็นประโยชน์ แม้จะไม่ได้ผลตอบแทนโดยตรง  
ในรูปของตัวเงิน หรือความก้าวหน้าของตำแหน่ง  
หน้าที่ ดังกรณีของคุณคคลผู้ไม่จวนหนทางที่กล่าวมา  
แล้ว แต่อย่างไรก็ตามความเข้มข้นเช่นนั้น จะต้อง

ได้รับการหล่อเลี้ยงด้วยคุณค่าทางด้านอื่นอย่าง  
พอเพียงและต่อเนื่อง เพราะอุดมการณ์เป็นเรื่อง  
ละเอียดอ่อน บอบบาง นุบสลาย และแปรเปลี่ยน  
ง่าย หากไม่ได้รับการดูแล การยกย่องชมเชยผลงาน  
และความสำเร็จ สามารถสนองความต้องการพื้นฐาน  
ของคนเราได้ก็จริง แต่บางทีจะเป็นการฉาบฉวย  
เกินไป ถ้าใช้ประจำ โดยไม่มีการเสริมแรงด้วยวิธี  
การอื่นที่แสดงถึงการให้คุณค่าอย่างจริงจัง

กรณีบุคคลประเภทพอมิหนทาง ซึ่งยังมุ่งมั่น  
แต่ให้ความสำคัญแก่งานรอง ที่น่าตื่นเต้น และ  
สนองความต้องการส่วนตัวได้มากกว่างานหลัก  
ปัญหา คือ งานรองดังกล่าว ย่อมไม่มีความหมาย  
ต่อองค์การเท่ากับงานหลัก และงานรองของบาง

ราย ยังหมายถึง “งานนอก” ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน  
ในหน้าที่อีกด้วย ยิ่งกว่านั้น บุคคลมักจะอุทิศเวลา  
ให้ “งานประกอบ” เหล่านั้นมากเกินไป จนไม่มี  
เวลาให้ความสนใจกับงานประจำเท่าที่ควร จึงเป็น  
ไปได้ที่จะถูกสกัด ชัดขวางโดยผู้บังคับบัญชา หรือ  
หน่วยงาน ผู้ที่พอมีหนทาง อาจจะรู้สึกหมดหนทาง  
ขึ้นมาเมื่อไรก็ได้ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ดำเนินการด้วย  
ความรอบคอบ ระมัดระวัง ทางออกของผู้บังคับ  
บัญชา จึงควรจะเป็นการสนับสนุนงานส่วนย่อย  
นั้นตามสมควร ขณะเดียวกัน ก็ควรหาวิธีการพัฒนา  
งานประจำของบุคคลประเภทนี้ให้น่าสนใจ และ  
ท้าทายมากขึ้น

กลุ่มบุคคลประเภทปิดหนทาง ไม่ต้องการ  
อะไร เพราะพอใจในสิ่งที่เป็นและมีอยู่ อาจจะไม่  
ได้หมายความว่า เป็นพวกทำงานมานาน และก้าว  
หน้าไปจนสุดหรือเกือบจะสุดเส้นทางเสมอไป  
สภาวะปิดหนทาง อาจจะทำให้เกิดแก่ผู้ที่ทำงานได้ไม่นาน  
แต่เผชิญอยู่ในระยะที่ยังก้าวต่อไปไม่ได้ จำเป็น  
ต้องหยุดพัก และเป็นจังหวะที่ไม่ต้องแข่งขันกับ  
ผู้ใด จึงปล่อยให้วันต่อวันเป็นไปอย่างสบายใจ

ส่วนผู้ที่หมดหนทางนับว่า “อาการ” หนักที่สุด  
เป็นกลุ่ม “อกหัก” และยิ่งถูกองค์การทอดทิ้ง

ทั้ง ๒ ประเภทหลังนี้ ล้วนเป็น “คนใช้” ที่รักษา  
ยากพอๆ เพราะขาดกำลังใจ และความกระตือรือร้น  
ส่วนตัว อันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้สภาพการณ์  
ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้การแก้ไขทัศนคติให้เป็นบวก สร้าง  
บรรยากาศที่กระปรี่กระเปร่าจึงเป็นเรื่องจำเป็น  
แรกสุด แม้ว่าจะเป็นสิ่งที่ยากที่สุดก็ตาม

จะเกิดอะไรขึ้น ถ้าหน่วยงานเต็มไปด้วย  
ผู้ที่ปิดหนทางและหมดหนทาง

คงจะหวังให้เกิดการพัฒนาได้ รมิได้ หรือ  
แม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงเล็กๆ น้อยๆ ก็คงเป็น  
เรื่องลำบากที่เป็นไปได้มากคือองค์การมีแนวโน้ม

จะเสื่อมโทรมลงเรื่อย ๆ

จะดีขึ้นมากเพียงใด ถ้าหน่วยงานเต็มไปด้วย  
ผู้ที่พอมีหนทาง

ก็คงไม่ดีขึ้นมากนัก เพราะแม้งานจะไม่  
บกพร่อง แต่โอกาสที่งานจะรุดหน้าเต็มไปด้วยการ  
ริเริ่ม สร้างสรรค์คงเป็นไปได้ยาก โดยมากจะเป็น  
การรักษาสถานะเดิม (Status quo) และในระยะ  
ยาว ผู้พอมีหนทาง ก็จะไปเปลี่ยนสภาพเป็นปิด  
หนทาง และหมดหนทางในที่สุด

สมองส่วนไหนไหลได้ ก็จงไหลไป เพราะนั่น  
คือขั้นสุดท้ายของความอดทนที่มีต่อหน่วยงาน

แต่ก่อนที่จะปล่อยให้ถึงขั้นนั้น ถึงเวลาแล้ว  
หรือยัง ที่จะสำรวจตรวจสอบมองที่ยังเหลือ ว่า  
อยู่ในสภาพอย่างไรกันบ้าง คงไม่ต้องวุ่นวาย คิดหา  
มาตรการระดับชาติมาแก้ไข เพราะหน่วยงานเอง  
อยู่ในวิสัยที่จะแก้ไขได้...อย่างมีประสิทธิภาพด้วย...  
เพราะใกล้ขีดปัญหา และดำเนินการได้ทันทีทันควัน  
หน่วยงานในที่นี่ ระบุให้ชัดเจนก็คือ ผู้บริหารใน  
ระดับกรม กอง และแผนก นั่นเอง ทุกฝ่ายมีบทบาท  
ในการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานได้ใน  
ขอบเขตของตน

แต่ปัญหาคือ แต่ละฝ่ายไม่มีเวลา หรือไม่  
สนใจที่จะสำรวจว่าตนได้ทำหน้าที่ตามบทบาท  
นั้นดีพอหรือยัง

หรือ ถ้าสำรวจแล้วก็อาจจะไม่ใจกว้างพอ  
เพราะค่อยแต่จะตั้งสมมุติฐานว่าตนได้ทำดีที่สุดแล้ว

หรือ บางทีผู้บริหารเองก็หมดใจ กลายเป็น  
สมาชิกของ ๓ ใน ๔ กลุ่มที่กล่าวมาข้างต้นด้วย

ก็คงไม่มีใครช่วยใครได้ เพราะถ้า “หัวแถว”  
อ่อนล้า “หางแถว” ก็คงต้องอ่อนแรงตามไปโดย  
ปริยาย

และถ้าเป็นอย่างนั้น สมองส่วนไหนไหลได้  
จงไหลไป ที่ไม่รินไหล ก็จงหลับไหลไปเสียเถิด ●

# วิธีแก้คอรัปชั่นให้ได้ผล

คช. ประสิทธิ์ คำองษ์ชัย\*

คอรัปชั่นเป็นปัญหาที่คนทั่วไปไม่ว่าคนไทยหรือคนชาติใด ๆ ต่างยอมรับว่าเป็นปัญหาที่เลวร้ายในสังคม และจะต้องช่วยกันแก้ไขให้ได้ แต่ดูเหมือนว่าแก้ไขอย่างไรก็ไม่สามารถทำให้หมดสิ้นไปได้ จนบางคนถึงกับบอกว่าเป็นปัญหาโลกแตกก็มี ในการแก้ไขจึงตั้งเป้าหมายเพียงว่าจะต้องทำให้ลดน้อยลงไปให้ได้มากที่สุด และการที่จะแก้คอรัปชั่นให้ได้ผลหรือทำให้การคอรัปชั่นลดน้อยลงไปได้นั้น จะต้องทำความเข้าใจในความหมายและขอบเขตของคำว่าคอรัปชั่น แนวความคิดเกี่ยวกับการทำผิดที่ถือว่าเป็นคอรัปชั่น ยุทธศาสตร์ในการแก้ไข แล้วจึงหาวิธีแก้ไข ส่วนจะแก้ได้อย่างไร จะแก้ไหวหรือไม่ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

## ๑. ความหมายและขอบเขตของคำว่าคอรัปชั่น

คอรัปชั่นเป็นคำภาษาอังกฤษที่คนไทยใช้มา

นานจนติดปากแทบจะกลายเป็นคำภาษาไทยไปแล้ว และเป็นที่ยอมรับว่าหมายถึงการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ หรือการฉ้อราษฎร์บังหลวง

### ๑.๑ ความหมายของคอรัปชั่นตาม

พ.ร.บ. ป.ป.ป.

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ ใช้คำว่า “ทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ” ซึ่งมีความหมายแยกเป็น ๒ คำ ดังนี้

“ทุจริตในวงราชการ” หมายความว่า การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหรือละเว้นไม่ปฏิบัติ การอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

“ประพฤติมิชอบในวงราชการ” หมายความว่า การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหรือละเว้นไม่ปฏิบัติ การอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่หรือใช้

\*ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านวิชาการป้องกันกาทุจริต และประพฤติ มิชอบในวงราชการ สำนักงาน ป.ป.ป.

อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติของคณะรัฐมนตรี อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมุ่งหมายจะควบคุมดูแลการรับ การเก็บรักษา หรือการใช้เงินหรือทรัพย์สินของแผ่นดินไม่ว่าการปฏิบัติหรือละเว้นไม่ปฏิบัตินั้น เป็นการทุจริตในวงราชการด้วยหรือก็ตาม และให้หมายความรวมถึงการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ดังกล่าวด้วย

๑.๒ ความหมายของคอร์รัปชันตามกฎหมาย ป.ป.ป. นิวเซาท์เวลส์ ออสเตรเลีย  
กฎหมาย ป.ป.ป. ของนิวเซาท์เวลส์ ที่เรียกว่า Independent Commission Against Corruption Act 1988 ได้กำหนดความหมายของคอร์รัปชันเป็นรายละเอียดมากมาย แต่สรุปได้ว่าหมายถึง

(๑) การที่บุคคลใด (ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือไม่) กระทำการใด ๆ ที่มีผล ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตหรือปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มที่หรือปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ เช่น การให้และรับสินบน เปิดเผยความลับของทางราชการ ยักยอกข้อโกง โกงการเลือกตั้ง เลี้ยงภริยาค้ายาเสพติดหรือเล่นการพนันโดยผิดกฎหมาย การล้มละลายและทำผิดของบริษัท การสนับสนุนอาชญากรรม ฯลฯ หรือ

(๒) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการในตำแหน่งหน้าที่โดยไม่สุจริต หรือไม่เหมาะสม หรือ

(๓) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐหรืออดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการอันเป็นการเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทำลายศรัทธาของประชาชน หรือ

(๔) การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐหรืออดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปเกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลหรือพัสดุที่เขาได้รับมาจากการปฏิบัติกรตามหน้าที่

โดยมิชอบไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือบุคคลอื่นหรือไม่

๑.๓ ความหมายของคอร์รัปชันตามความเข้าใจทั่ว ๆ ไป

(๑) Webster's Seventh New Collegiate Dictionary ให้ความหมายของคอร์รัปชันว่า หมายถึง ความไม่ซื่อสัตย์สุจริตตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม หรือการกระทำความผิด โดยการให้หรือรับสินบนหรือผิดกฎหมายต่าง ๆ หรือวิธีการที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ

(๒) The American College Dictionary ให้ความหมายของคอร์รัปชันว่า หมายถึง การกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริตโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของเกี่ยวข้องกับหน่วยงานของทางราชการรวมทั้งนักการเมือง เช่นการให้และรับสินบน

(๓) ตามความเข้าใจของคนทั่วไปในสังคมไทยนั้น คอร์รัปชันมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า การฉ้อราษฎร์บังหลวง ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำการในลักษณะเรียกรับเงินและทรัพย์สินจากราษฎรเพื่อเป็นประโยชน์ส่วนตนในลักษณะของการฉ้อราษฎร์ หรือเบียดบังเงินและทรัพย์สินของทางราชการมาเป็นของตนเองโดยมิชอบในลักษณะของการบังหลวง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความหมายของคอร์รัปชันจะแตกต่างกันไปตามความเข้าใจและความต้องการและความจำเป็นของแต่ละคนแต่ละสังคม และแต่ละสถาบัน เช่นตาม พ.ร.บ. ป.ป.ป. ของไทยจะมีความหมายแคบโดยใช้ถ้อยคำว่าการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการ ซึ่งมีขอบเขตจำกัดเฉพาะการกระทำโดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำการในตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น หรือกระทำ

โดยฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการใช้การดูแลรักษาเงินและทรัพย์สินของทางราชการ หรือโดยประมาทเลินเล่อในหน้าที่ดังกล่าว

ส่วนคอร์ปชั่นตามกฎหมาย ป.ป.ป. นิเวศน์เวลล์ ออสเตเรีย มีความหมายกว้าง ครอบคลุมถึงบุคคลทุกคนไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือไม่ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนปฏิบัติโดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้งการกระทำหรือไม่กระทำการของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมิชอบในทุก ๆ เรื่องไม่ว่าเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องราชการ

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า คอร์ปชั่นก็คือ การกระทำความผิดหรือกระทำที่เบี่ยงเบนไปจากความถูกต้อง ซึ่งกระทบต่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประโยชน์สาธารณะ ส่วนจะเบี่ยงเบนไปมากน้อยเพียงใดและกระทบต่อผลประโยชน์ของทางราชการมากน้อยเพียงใดจึงจะถือว่าเป็นความผิดที่เข้าข่ายคอร์ปชั่นนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้สึกนึกคิดของคนในแต่ละสังคม หรือขึ้นอยู่กับขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในแต่ละประเทศแต่ละเรื่องจะกำหนดขึ้นไว้โดยเฉพาะ

## ๒. แนวความคิดเกี่ยวกับการทำผิดหรือคอรัปชั่น

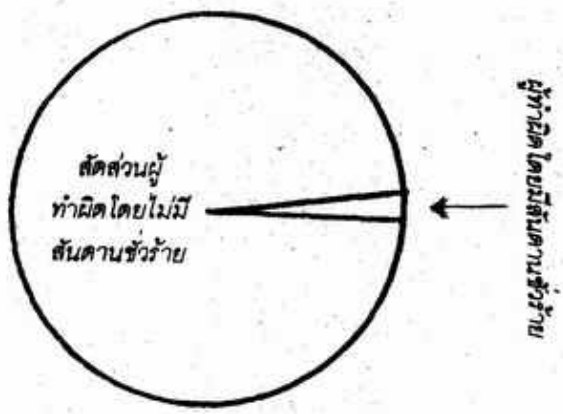
คนที่กระทำความผิดโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น สามารถแยกออกได้เป็น ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ เป็นพวกที่ทำผิดโดยไม่มีสันดานชั่วร้าย หากไม่มีความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีพหรือแรงจูงใจยั่วให้ทำผิดแล้ว คนกลุ่มนี้จะไม่กระทำความผิด

กลุ่มที่ ๒ เป็นพวกที่ทำผิดโดยมีสันดานชั่วร้ายติดตัวมาแต่กำเนิด คนกลุ่มนี้จะตั้งใจทำผิดอยู่ตลอด

เวลาโดยไม่เกี่ยวกับความจำเป็นพื้นฐานหรือแรงจูงใจยั่วใด ๆ ทั้งสิ้น \*

ในสังคมทั่ว ๆ ไป จะมีคน ๒ กลุ่ม นี้ปะปนกันอยู่เสมอ จึงเป็นผลให้คอร์ปชั่นไม่มีทางหมดไปจากโลก สำหรับสังคมไทยโดยเฉพาะในส่วนที่มีเรื่องราวมาสู่ ป.ป.ป. นั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำความผิดที่จัดอยู่ในกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ จะมีสัดส่วนแตกต่างกันมาก โดยส่วนมากจะเป็นผู้กระทำความผิดที่จัดอยู่ในกลุ่มที่ ๑ คือกระทำไปโดยไม่มีสันดานชั่วร้ายติดตัว ส่วนผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่ ๒ จะมีเพียงจำนวนน้อยมาก โดยอาจเปรียบเทียบให้เห็นโดยสังเขปจากรูปต่อไปนี้



## ๓. ยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาคอรัปชั่น

การแก้ปัญหาคอรัปชั่นแทบจะไม่แตกต่างกันไปจากการแก้ปัญหาคอมมิวนิสต์ เพราะองค์ประกอบอันเป็นเงื่อนไขต่าง ๆ ล้วนมีลักษณะคล้ายคลึงกันแทบทั้งนั้น ไม่ว่าจะเป็นตัวผู้กระทำความผิดซึ่งมีคนอยู่ ๒ กลุ่ม วิธีการแก้ไขที่มีทั้งการป้องกันและการปราบปราม ซึ่งการป้องกันในเรื่องการแก้ปัญหาคอมมิวนิสต์ก็คือสิ่งที่เรียกว่า "การเมือง" และการปราบปรามก็เรียกว่า "การทหาร" นั่นเอง

ดังนั้น เมื่อยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาคอมมิวนิสต์คือ "ใช้การเมืองนำการทหาร" ยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาเรื่องคอรัปชั่นจึงควรจะเป็น "ใช้-

การป้องกันนำการปราบปราม” ส่วนการจะดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวในรายละเอียดอย่างไรเป็นเรื่องของวิธีการหรือยุทธวิธีในแต่ละด้านว่าการป้องกันควรจะเป็นอย่างไร และด้านการปราบปรามควรจะทำอย่างไร ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

อย่างไรก็ดี ในยุทธศาสตร์ “ใช้การป้องกันนำการปราบปราม” ซึ่งมีแนวความคิดเช่นเดียวกับการแก้ปัญหาคอมมิวนิสต์ที่ “ใช้การเมืองนำการทหาร” และประสบผลสำเร็จมาแล้วเป็นอย่างดีนี้พอจะเทียบเคียงกันได้ดังนี้

(๑) ตัวผู้กระทำผิดโดยมีสันดานชั่วร้ายก็คือผู้ที่เป็นสมาชิกพรรคคอมมิวนิสต์และยึดมั่นในอุดมการณ์คอมมิวนิสต์อย่างแท้จริง ยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้ พวกนี้มีจำนวนน้อย ส่วนผู้ที่ทำผิดโดยไม่มีสันดานชั่วร้ายนั้น ก็คือผู้หลงผิดเข้าไปเป็นแนวร่วมของคอมมิวนิสต์ซึ่งถูกความจำเป็น หรือแรงจูงใจหลายอย่างให้ต้องหันไปร่วมมือกับคอมมิวนิสต์ พวกนี้จะมีจำนวนมาก เป็นพวกที่รู้สึกเกลียดชังผู้มีหน้าที่ปราบปราม เช่น ป.ป.ป. จึงหันไปร่วมมือกับฝ่ายที่กระทำผิดโดยมีสันดานชั่วร้ายทำให้กระบวนการคอร์รัปชันเข้มแข็งขึ้น

(๒) การใช้การป้องกันนำการปราบปรามเป็นวิธีการที่จะใช้การป้องกันเพื่อไปทำให้กระบวนการคอร์รัปชันอ่อนแอลงเช่นเดียวกับการใช้การเมืองไปทำให้กระบวนการคอมมิวนิสต์อ่อนแอลง แล้วจึงใช้การปราบปรามหรือทหารเข้าทำการปราบปรามขึ้นเด็ดขาดต่อไป

ในการแก้ปัญหาคอมมิวนิสต์นั้น วิธีการทางการเมืองสามารถเข้าถึงจิตใจของประชาชนผู้หลงผิดทำให้เข้าใจถึงพิษภัยของคอมมิวนิสต์ แล้วกลับใจเข้าร่วมพัฒนาชาติไทยกับรัฐบาล จนเป็นผลให้แยกคน ๒ กลุ่ม ออกจากกันได้ กระบวนการคอมมิวนิสต์จึงอ่อนแอลง ส่วนใน การแก้ปัญหาคอร์รัปชันนั้น จะต้องทำให้การป้องกันไปทำให้

กระบวนการคอร์รัปชันอ่อนแอลง โดยแยกผู้ทำผิดที่ไม่มีสันดานชั่วร้ายออกมาให้เหลือแต่กลุ่มที่มีการทำผิดโดยมีสันดานชั่วร้ายแล้ว จึงใช้การปราบปรามที่เฉียบขาดเข้าดำเนินการในที่สุด

#### ๔. จะป้องกันใครและป้องกันอย่างไร

ดังได้กล่าวแล้วว่าจะใช้ยุทธศาสตร์การป้องกันนำมาปราบปราม โดยใช้การป้องกันไปทำให้กระบวนการคอร์รัปชันอ่อนแอ ซึ่งจะทำให้ได้โดยการป้องกันหรือการช่วยเหลือไม่ให้คนที่ทำผิดโดยไม่มีสันดานชั่วร้าย ซึ่งมีอยู่จำนวนมากต้องทำผิดอีกต่อไป และหันมาให้ความร่วมมือช่วยปราบปรามผู้ทำผิดโดยมีสันดานชั่วร้ายซึ่งเป็นคนส่วนน้อย

ดังนั้น เป้าหมายของงานป้องกันจึงอยู่ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่ที่ทำผิดไปด้วยความจำเป็นหรือแรงจูงใจโดยไม่มีสันดานชั่วร้าย ซึ่งเมื่อบุคคลเหล่านี้ไม่ต้องทำผิดอีกต่อไปก็จะไม่เกรงกลัวว่าจะถูกสอบสวนลงโทษ แต่จะหันมาให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ปราบปรามคอร์รัปชันมากขึ้น กระบวนการคอร์รัปชันก็จะอ่อนแอลงในที่สุด

สำหรับปัญหาที่ว่า จะป้องกันอย่างไรนั้น หลักด้านการป้องกันที่ดีคือป้องกันที่ต้นเหตุ ซึ่งในเรื่องนี้ต่างคนต่างความคิด บางคนบอกว่าคอร์รัปชันมีมากเพราะการเมืองเป็นเหตุ บางคนก็ว่าเพราะปล่อยให้คนมีโอกาส บางคนก็บอกว่าปล่อยให้เขาเกิดความอดอยาก ถ้าเป็นในด้านกรป้องกันอาชญากรรมก็บอกว่าต้องป้องกันโอกาสและความปรารถนาของคน แต่ในเรื่องคอร์รัปชันนี้ต้องเป็นต้นเหตุจริง ๆ และเป็นต้นเหตุที่มีทางแก้ไขด้วย ต้นเหตุที่ไม่มีทางแก้ไขถือว่าไม่ใช่ต้นเหตุที่แท้จริง

จากการวิจัยค้นคว้าของฝ่ายวิชาการของ ป.ป.ป. พบว่า ต้นเหตุที่แท้จริงของคอร์รัปชันมี ๔ ประการ คือ

##### ๑. ความไม่รู้

๒. ความไม่พอ

๓. ความไม่เหมาะสม

๔. ความไม่สมควร

เรียกง่าย ๆ ว่า ไม่รู้ ไม่พอ ไม่เหมาะสม ไม่สมควร ๔ ประการ นี้ ครอบคลุมต้นเหตุคอร์รัปชันไว้หมดแล้ว

คนจำนวนมากทำผิดเพราะไม่รู้ว่าจะทำอย่างนั้นเป็นความผิด ถ้าให้เขารู้ เขาก็อาจจะไม่ทำผิด อย่างนี้เรียกว่า **แก้ความไม่รู้**

คนอีกจำนวนหนึ่งทำผิดเพราะความอดอยากหรือความจำเป็นในการดำรงชีวิต ถ้าเลี้ยงข้าราชการให้อยู่ดีมีสุขให้เพียงพอกับความจำเป็นพื้นฐาน เช่นที่รัฐบาลจะขึ้นเงินเดือนเพิ่มเบียดเบียน และค่าเช่าบ้านให้ก็เป็นทางแก้ส่วนหนึ่ง เรียกว่า **แก้ความไม่พอ**

บางคนทำผิดเพราะเห็นว่าทำไปแล้วไม่มีใครจับได้ เพราะมีช่องว่างช่องโหว่ หรือเห็นว่าแม้จะเป็นความผิดแต่ก็ต้องทำเพราะสำนักในหน้าที่ที่จะบริการประชาชน แต่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ล้าหลังไม่ทันสมัย อย่างนี้เรียกว่า ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมายหรือระบบงานไม่เหมาะสม **ถ้าแก้ความไม่เหมาะสม** อันเป็นช่องโหว่นี้ก็จะเกิดคอร์รัปชันได้ยาก

และบางคนทำผิดเพราะเห็นว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ดีที่ทันสมัย เพียงแต่ร่ำรวย มีเงินมีทองมากมายก็จะได้รับการยกย่องนับถือจากคนทั่วไป แม้เป็นความผิดก็ไม่ใช่ไร เพราะไม่มีใครขัดขวางหรือรังเกียจ ลักษณะของการนิยม ยกย่องคนมีเงินโดยไม่คำนึงถึงการได้เงินมากเช่นนี้เรียกว่า **ความไม่สมควร** ของทัศนคติที่นิยมในสังคม ถ้าแก้ไม่ได้ก็จะแก้ปัญหาคอร์รัปชันได้ยาก แต่ถ้าแก้ได้นักคอร์รัปชันจะอยู่ในสังคมไทยต่อไปไม่ได้หรืออยู่อย่างลำบาก เพราะคนทั่วไปจะรังเกียจ และออกมาช่วยกันต่อต้าน

การป้องกันที่ต้นเหตุทั้ง ๔ ประการ นี้ ถ้าทำได้ผลจะทำให้ให้นักคอร์รัปชันอ่อนแอลง คนที่คอร์รัปชันหรือที่ทำผิดโดยไม่มีสันดานชั่วร้ายจริง ๆ จะเลิกทำผิด หรือถ้ายังทำผิดก็จะปราบปรามได้ง่ายขึ้น ส่วนคนที่ทำผิดโดยมีสันดานชั่วร้ายซึ่งมีเป็นส่วนน้อยก็จะเกิดความอ่อนแอ ทำผิดได้ยากขึ้น เมื่อทำผิดก็จะถูกปราบปรามได้ง่ายเพราะกฎหมาย





ระเบียบ ข้อบังคับไม่เปิดช่องโหว่ นอกจากสังคม จะไม่ยอมรับแล้ว ยังจะช่วยหน่วยงานที่มีหน้าที่ ปรามปรามคอร์รัปชันกำจัดคนประเภทนี้ออกไปจาก วงราชการด้วย

#### ๕. จะปราบปรามใครและปราบอย่างไร

การปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในวงราชการตั้งอยู่บนข้อสมมติพื้นฐาน (Assumption) ที่ว่า ตราบใดที่บุคคลผู้มีสันดานชั่วร้ายยังอยู่ในวงราชการ การทุจริตและประพฤติ มิชอบในวงราชการโดยบุคคลผู้นั้นก็ต้องเกิดขึ้น อย่างแน่นอน ไม่ว่าจะมีความมาตรการป้องกันที่ดี เพียงใดก็ตาม

คุณลักษณะของผู้กระทำผิดที่มีสันดานชั่วร้ายที่มีสำคัญอยู่อย่างน้อย ๒ ประการ คือ

(๑) ทำผิดโดยเจตนาแสวงหาประโยชน์ แม้ จะมีความมาตรการป้องกันดีแล้ว ยังหาช่องทางทำผิดอีก และ

(๒) ทำผิดทั้ง ๆ ที่ไม่มีความจำเป็นพื้นฐาน ในการดำรงชีพ เช่น มีตำแหน่งหน้าที่สูง หรือมี ฐานะพอกินพอใช้อยู่แล้ว เป็นต้น

ดังนั้น แนวความคิดในด้านการปราบปราม จึงประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์หลักของการปราบปรามคือ กำจัดผู้กระทำความผิดที่มีสันดานชั่วร้ายให้พ้นออกไปจากวงราชการให้ได้มากที่สุดโดยใช้มาตรการ ปราบปรามที่มีประสิทธิภาพและเฉียบขาด

๒) ต้องให้ความเป็นธรรมอย่างแท้จริงคือ ให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษหนักเบาตามที่เขาได้กระทำ ลงไป

๓) ต้องยึดมั่นในแนวทางการสืบสวนสอบสวน ที่เป็นที่ยอมรับ ๔ ทาง คือ

(๑) ความเป็นกลางปราศจากอคติทั้ง ๔ คือ รัก โกรธ กลัว หลง

(๒) ความรอบคอบและสมบูรณ์

(๓) ความรวดเร็ว เฉียบพลัน

(๔) ถือประโยชน์ของทางราชการเป็น สำคัญ

#### ๖. สรุป

คอร์รัปชันเป็นปัญหาเรื้อรังทั่วไปในทุกสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของทางราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เมื่อใดที่แก้ถูกวิธีปัญหาจะลด น้อยลงไปได้ แต่ถ้าแก้ไม่ถูกวิธีปัญหาจะขยายตัว จนสามารถบั่นทอนความมั่นคง และความเจริญ ก้าวหน้าของชาติได้

วิธีการที่จะแก้ปัญหาคอร์รัปชันให้ได้ผลจะต้อง กำหนดยุทธศาสตร์โดยใช้การป้องกันนำการปราบ ปราม มีการแยกแยะเป้าหมายของบุคคลที่จะป้องกัน และปราบปรามให้ชัดเจน คนที่ทำผิดไปโดยไม่มี สันดานชั่วร้ายจะต้องให้โอกาสกลับใจมาเป็นคนดี และเกลียดชังกระบวนการคอร์รัปชันโดยอาศัยวิธี การป้องกัน ส่วนคนที่มีสันดานชั่วร้ายก็ต้อง กำจัดให้พ้นจากวงราชการ โดยวิธีการปราบปราม ที่เข้มแข็ง

สำหรับเป้าหมายในการป้องกันนั้นจะต้อง มุ่งป้องกันที่ต้นเหตุเพื่ออุดช่องว่างช่องโหว่ และ แรงจูงใจที่จะทำให้คนทำผิด พร้อมทั้งปลูกฝังความ คิดให้คนในสังคมเกลียดชังคนที่คอร์รัปชันและออก มาช่วยกันต่อต้าน ซึ่งจะทำให้กระบวนการคอร์รัปชัน ที่เคยเข้มแข็งอ่อนกำลังลง เมื่อใช้การปราบปราม ที่เฉียบขาดและมีประสิทธิภาพเข้าเสริม ก็จะทำให้ การแก้ปัญหาคอร์รัปชันบรรลุผลในที่สุด ●

คำนิยมของข้าราชการ

จากอดีตถึงปัจจุบัน



วิรัช วิรัชนิภาวรรณ\*

ค่านิยม ในที่นี้มีความหมายครอบคลุมไปถึง ความเชื่อ ความคิด ทัศนคติ อุดมการณ์ และ พฤติกรรมของข้าราชการ ซึ่งข้าราชการได้ยึดถือ หรือปฏิบัติอย่างถาวรสืบทอดกันมา และหากได้มีการ พิจารณาถึงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการก็จะพบ ชาวอยู่เสมอว่า ข้าราชการบางส่วนปฏิบัติหน้าที่อย่าง ซาตประสิทธิภาพ ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ เล่นพรรคเล่นพวก ก่ออภิสิทธิ์หรืออิทธิพล หรือใช้อำนาจหน้าที่เกินขอบเขต ในทางตรงกัน-ข้าม ก็ยังมีข้าราชการบางส่วนที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักในชื่อเสียงเกียรติยศและ ศักดิ์ศรีของข้าราชการ มุ่งมั่นรับใช้ชาติบ้านเมือง ด้วยความเสียสละ และรู้จักประสานประโยชน์ การแสดงออกของข้าราชการเช่นนี้ ส่วนหนึ่งเป็น ผลมาจากค่านิยมของข้าราชการ กล่าวอีกอย่างหนึ่ง ได้ว่าค่านิยมของข้าราชการได้เข้าไปมีส่วนสำคัญ อย่างยิ่งต่อการกำหนดพฤติกรรมของข้าราชการ และที่สำคัญก็คือ พฤติกรรมของข้าราชการได้ส่งผล กระทบต่อประชาชนและประเทศชาติอย่างมาก เพราะระบบราชการซึ่งมีข้าราชการเป็นตัวแทน ที่สำคัญนั้นใหญ่โตกว้างขวางมาก และข้าราชการ

ได้เข้าไปมีบทบาทที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ ของประชาชนอย่างมากและเสมอมา นอกจากนี้ หากข้าราชการไม่มีค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนา ประเทศแล้ว ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ ย่อมเกิดขึ้นได้ยาก

ฉะนั้น เพื่อที่จะให้เข้าใจอย่างชัดเจนถึง ภาพรวมค่านิยมของข้าราชการว่ามีประวัติความเป็นมาอย่างไรจึงทำให้ข้าราชการมีพฤติกรรมดังที่ ได้ยกตัวอย่างไว้แล้วข้างต้น เนื้อหาในบทความนี้ จึงมุ่งเสนอค่านิยมของข้าราชการตั้งแต่อดีตถึง ปัจจุบัน อันเป็นการศึกษาเชิงประวัติศาสตร์ของ ระบบการเมือง การปกครอง การบริหาร ตลอดจน ระบบสังคมและวัฒนธรรมของประเทศไทย ผลม ผสานกับสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏอยู่ให้เห็น ทั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยมีการแบ่งการศึกษาค่านิยมของข้าราชการออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงแรก เริ่ม ตั้งแต่สมัยสุโขทัยถึงสมัยอยุธยาตอนปลาย ช่วงสอง นับตั้งแต่สมัยรัตนโกสินทร์ถึงก่อนการเปลี่ยนแปลง การปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ ช่วงสาม ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๕ ถึง พ.ศ. ๒๕๐๐ และช่วงสุดท้าย ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๑ ถึง ปัจจุบัน (๒๕๓๓)

## ช่วงแรก ค่านิยมของข้าราชการตั้ง แต่สมัยสุโขทัยถึงสมัยอยุธยาตอนปลาย

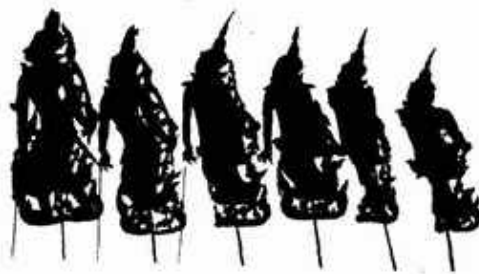
การศึกษาถึงค่านิยมของข้าราชการไทยตั้ง  
แต่สมัยสุโขทัยนั้น เริ่มประมาณ พ.ศ. ๑๙๐๐—  
๑๙๐๐ พบว่าลักษณะสังคมหรือการปกครองในสมัย  
นั้นเป็นแบบ “พ่อกับลูก” หรือเรียกว่าบิดาธิปไตย  
(paternalism) ซึ่งนับว่าเหมาะสมอย่างมากกับ  
สภาพการณ์ในสมัยนั้นที่ในบางครั้งต้องเผชิญ  
กับภาวะสงคราม ทำให้จำเป็นต้องมีการรวมประชาชน  
ให้พร้อม โดยมีพระเจ้าแผ่นดิน หรือพระมหากษัตริย์  
ซึ่งเปรียบเสมือนพ่อของประชาชนเป็นศูนย์กลางของ  
การปกครองทุกอย่าง

คำว่า “พระมหากษัตริย์” ที่จริงแล้วมีความ  
หมายเท่ากับคำว่ารัฐบาลและรัฐ อีกทั้งการปกครอง  
ของไทยแบบพ่อกับลูกโดยพระมหากษัตริย์เป็น  
ผู้นำ หรือการปกครองของรัฐบาลที่มีพระมหากษัตริย์  
เป็นผู้นำในสมัยสุโขทัยนั้น ทำให้เข้าใจได้ว่า มี  
ข้าราชการเกิดขึ้นแล้วไม่มากนักน้อย โดยพบว่าใน

สมัยสุโขทัยมีข้าราชการซึ่งเรียกว่า “ลูกขุน” มี  
พระมหากษัตริย์เป็น “พ่อขุน” และมีประชาชน  
เป็น “ท่วย” หรือ “ไพร่ฟ้า”

เพราะฉะนั้น จึงกล่าวได้ว่า ข้าราชการไทย  
มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนานควบคู่ไปกับการตั้ง  
รัฐไทย กล่าวคือ เมื่อประชาชนมาอยู่รวมกัน และ  
ตั้งเป็นรัฐขึ้นก็จะต้องมีประมุขของรัฐรวมทั้งมี  
การปกครองเกิดขึ้นพร้อมกันไปด้วย และเมื่อประมุข  
ของรัฐหรือพระมหากษัตริย์ไม่สามารถบริหารงาน  
ทั้งหมดได้ด้วยตนเอง ก็จำเป็นต้องแบ่งเบาภาระหน้าที่  
ต่าง ๆ ให้แก่ผู้ใกล้ชิดช่วยทำ ผู้ใกล้ชิดที่สำคัญก็  
คือข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้ ข้าราชการ  
ไทยแต่เดิมจึงหมายถึง ผู้ใกล้ชิดและผู้แบ่งเบาภาระ  
หน้าที่ของพระมหากษัตริย์ หรือเป็นแขนขาของรัฐ

นอกจากนี้ หลักศิลาจารึกสมัยสุโขทัย ได้  
กล่าวถึง “อำมาตย์” และ “มนตรี” ไว้ซึ่งแสดงว่า  
จะต้องมีข้าราชการ หรือที่แต่เดิมเรียกว่า “ขุนนาง”  
อยู่ในราชสำนักของพระมหากษัตริย์ตั้งแต่ประมาณ  
กลางศตวรรษที่ ๑๔ แล้ว มิใช่เพียงจะมีขุนนางใน  
สมัยการปฏิรูปการปกครองของสมเด็จพระบรม-



ความคิดเห็นของคนเรา เปลี่ยนแปลงได้เสมอ  
ยกเว้น ความคิดเห็นของเรา เกี่ยวกับตัวเราเอง

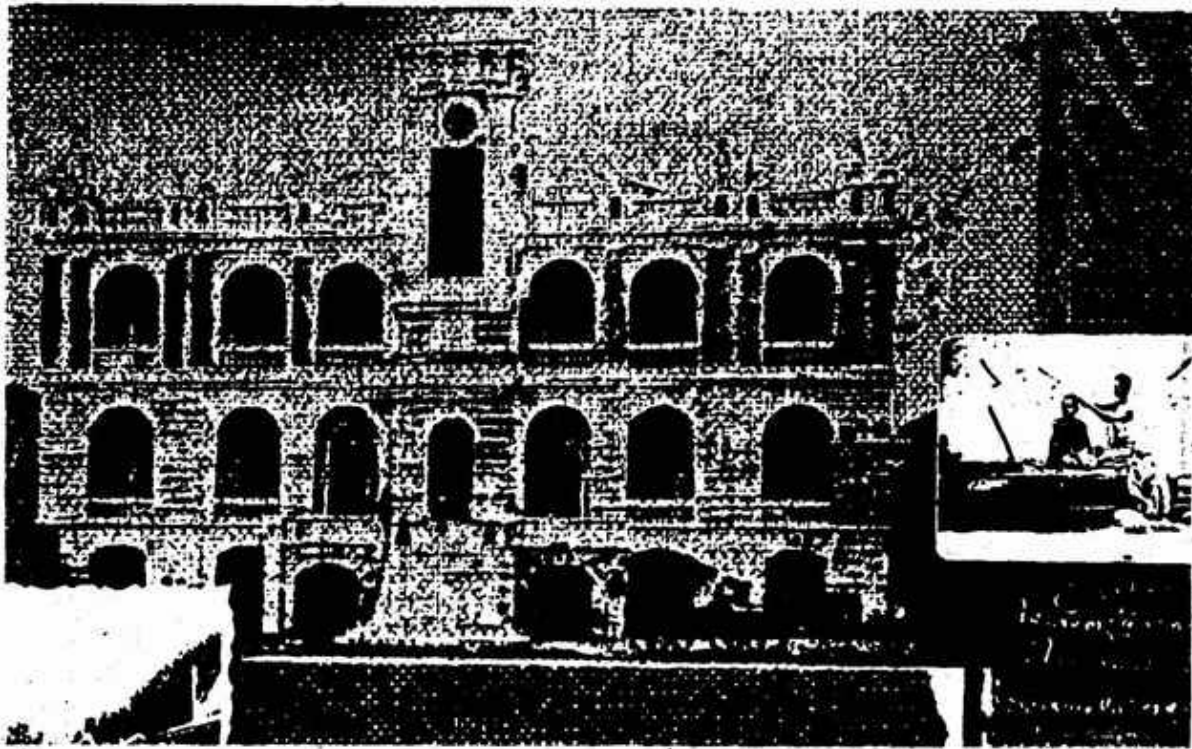
ไตรโลกนาถ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงระบบผู้มีศักดิ์นา มาเป็นระบบขุนนาง

ต่อมาในสมัยอยุธยา หลังจากที่ไทยทำสงคราม ชนะเขมรโดยสิ้นกรรมได้ ในปี พ.ศ. ๑๙๗๔ และ เนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันว่าในสมัยนั้นเขมรเป็น ศูนย์กลางของความเจริญทางวัฒนธรรมและระบบ การปกครองที่เป็นระเบียบแบบแผน ดังนั้น หลังจาก ชนะสงครามแล้ว ฝ่ายไทยจึงได้ทำการกวาดต้อน พราหมณ์และขุนนางหรือข้าราชการเขมรเข้ามา อยุธยาเพื่อช่วยทางด้านการบริหารราชการ ขณะ เดียวกัน ไทยยังได้รับเอาอิทธิพลของอินเดียที่มีอยู่ ในเขมรเรื่องลัทธิเทวราชที่มีความเชื่อว่าพระเจ้า แผ่นดินเปรียบเสมือนพระศิวะหรือพระวิษณุซึ่ง เป็นเทพเจ้าในลัทธิฮินดู รวมทั้งแนวความคิดที่ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพระเจ้าแผ่นดินเขมร กับประชาชนที่มีลักษณะเป็น “แบบเจ้ากับข้า” หรือ แบบ “นายกับบ่าว” เข้ามาสู่การบริหารราชการของ ไทยด้วย อันมีผลทำให้ลักษณะการปกครองแบบ “พ่อกับลูก” ในสมัยสุโขทัยได้เปลี่ยนไปเป็นการ ปกครองแบบ “เจ้ากับข้า” หรือ “นายกับบ่าว” หรือ อาจเรียกว่า “ราชาธิปไตย” (monarchy) ตั้งแต่นั้นมา

ยิ่งในสังคมสมัยอยุธยา “ราชการแผ่นดิน” ได้เข้ามาควบคุมชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน อย่างมาก ความทุกข์ ความสุข ตลอดจนผลประโยชน์ต่าง ๆ ของประชาชนนั้นขึ้นอยู่กับราชการ หรือข้าราชการเป็นสำคัญ คือประชาชนจะมีสุขได้ ก็ต่อเมื่อทางราชการเข้ามาช่วยเหลือเกื้อกูล จะมีทุกข์ก็โดยราชการนั่นเองก่อทุกข์ให้ และจะต้อง พลัดพรวดจากกันก็ต่อเมื่อทางราชการเข้ามากะเกณฑ์ เอาตัวไป “รับราชการ” และเป็น “กำลังของทาง ราชการ” ซึ่งสาเหตุของการกะเกณฑ์นั้นก็เนื่อง มาจากทางราชการต้องการระดมกำลังให้เป็นกลุ่ม ก้อน รวมทั้งเนื่องมาจากสังคมสมัยอยุธยาเป็นสังคม

ศักดิ์นา (ศักดิ์นานั้นเป็นเครื่องบอกหน้าที่ สิทธิ และความรับผิดชอบ โดยคิดเป็นไร่ มีราชการที่พระเจ้า แผ่นดินแบ่งที่ดินให้กับขุนนางครอบครองเป็นจำนวน เท่านั้นไร่ เท่านั้นไร่ เพราะระบบศักดิ์นาสมัยกรุงเก่า ทั้งหมดเนื้อที่เป็นไร่จะเกินกว่าดินแดนที่กรุงศรี- อยุธยาครอบครองอยู่ขณะนั้น ซึ่งจะไม่พอแบ่ง เพราะฉะนั้น ศักดิ์นา แปลว่า นาแห่งศักดิ์ ประเทศ ไทยเป็นสังคมศักดินา มาตราวัดสิ่งใดก็ตามก็ใช้ มาตราวัดที่ วัดที่ดิน ศักดิ์หรือศักดิ์ของคนนั้นก็ใช้ วัดเป็นไร่ เพราะสะดวกกว่าอย่างอื่น) โดยชาวยุครัจ ทุกคนมีศักดิ์นา ๒๕ ไร่ และเมื่อมีอายุ ๑๘ ปีต้อง ขึ้นทะเบียนเป็นไพร่ เรียกว่า “ไพร่สม” ยกเว้น พระภิกษุสงฆ์ โดยไพร่สมนี้สังกัดกรมกองต่าง ๆ และขึ้นตรงต่อเจ้ากรม หรือข้าราชการคนอื่น ๆ ภายในกรมกอง ไพร่สมจะต้องทำงานต่าง ๆ ตามที่ เจ้ากรมได้มอบหมายหรือใช้สอย ทั้งนี้เพื่อเป็นการ ฝึกหัดให้พร้อมที่จะรับราชการต่อไป และเมื่อเป็น ไพร่สมจนครบ ๒ ปี หรือเมื่ออายุครบ ๒๐ ปี ก็จะต้อง ขึ้นทะเบียนเป็น “ไพร่หลวง” และต้องรับราชการ ตลอดไปจนกว่าจะมีอายุ ๖๐ ปี จึงจะปลดออกจาก ราชการ หรือถ้าหากมีบุตรเป็นชายยุครัจซึ่งขึ้น ทะเบียนเป็นไพร่หลวงแล้ว ๓ คน ผู้เป็นบิดาก็จะได้รับการผ่อนผันให้พ้นจากราชการการเป็นไพร่หลวง นั้นได้ แต่ยังคงเข้ามารับราชการทุกปี ปีละ ๖ เดือน ซึ่งระยะเวลา ๖ เดือนนี้ไม่จำเป็นต้องติดต่อกัน กรมกองที่สังกัดจะเป็นผู้กำหนดว่าเมื่อใดสุด แต่ความจำเป็น

เป็นที่น่าสังเกตว่า ในสมัยอยุธยาไม่มีการ กล่าวถึงหรือเรียก “ไพร่” ว่าเป็น “ข้าราชการ” เพียงแต่กล่าวถึงว่า “รับราชการ” และเป็น “กำลัง ของทางราชการ” ในขณะที่มีการกล่าวถึง “ลูกขุน” และ “มูลนาย” ว่าเป็นข้าราชการ ดังนั้น ในสมัย อยุธยา นี้ ไพร่ จึงมิใช่เป็นข้าราชการ และยังไม่มี สิทธิที่จะเปลี่ยนฐานันดรเป็นข้าราชการ มามีสิทธิ



ดังกล่าวในสมัยสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก โดยไพรม์ลีทอิตวายเป็น “มหาดเล็ก” ซึ่งโอกาสที่จะเป็นข้าราชการสำหรับไพร่ทั่วไปนั้นเป็นไปได้ยากมาก อย่างไรก็ตาม เป็นการแสดงให้เห็นว่าไพร่หรือประชาชนสามัญทั่วไปนั้นต้องเกี่ยวข้องกับทางราชการตลอดเวลาอีกทั้งเป็นการยืนยันว่าข้าราชการมีบทบาทสำคัญต่อสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนตลอดมา

ที่สำคัญก็คือ ตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาจนถึงเห็นได้ชัดเจนว่าค่านิยมของข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปในลักษณะที่รับใช้พระเจ้าแผ่นดิน คือเป็น “ข้าของแผ่นดิน” ทั้งนี้เพราะคำว่า “ราชการ” เป็นคำย่อ คำศัพท์เต็มเรียกว่า “ราชการของพระผู้เป็นเจ้า” พระผู้เป็นเจ้าก็คือ พระเจ้าอยู่หัว ซึ่งมีฐานะเป็นพระเป็นเจ้าหลังจากรับการพระบรมราชาภิเษก ด้วยเหตุนี้ ระบบราชการสมัยนั้นจึงเป็นระบบที่มีลักษณะพิเศษจะเรียกว่าเป็นกึ่ง ๆ ศาสนาก็ได้ แต่ไม่ใช่ศาสนาพราหมณ์ ศาสนาพุทธหรือศาสนาอื่นใด เป็นอีกศาสนาหนึ่งซึ่งมีพระเจ้าอยู่หัว

เป็นพระผู้เป็นเจ้าสูงสุด เมื่อเป็นเช่นนี้ ข้าราชการที่ทำราชการของพระผู้เป็นเจ้านั้นก็เปรียบได้กับพระในศาสนา เป็นพระซึ่งมีหน้าที่พิเศษมีลักษณะพิเศษ ไม่เหมือนคนธรรมดาโดยทั่วไป แต่คอยรับใช้พระผู้เป็นเจ้าเป็นข้าของพระผู้เป็นเจ้าราชการก็เป็นราชการของพระผู้เป็นเจ้า ฐานะของข้าราชการนั้นจึงเป็นฐานะที่ค่อนข้างจะสูง เป็นฐานะที่มีความขลังความศักดิ์สิทธิ์ของศาสนาปนอยู่ด้วย ข้าราชการสมัยก่อนก็นึกและเข้าใจอย่างนั้น ไม่นึกว่าตนเองเป็นคนธรรมดาสามัญ ขณะเดียวกัน ข้าราชการก็มีระเบียบ มีศีล มีวินัยเช่นเดียวกับพระในศาสนาอื่น ๆ โดยศีลหรือวินัยของข้าราชการนั้นแตกต่างไปจากคนธรรมดามีความพิเศษเหนือกว่า มีความยับยั้งชั่งใจมากกว่าคนธรรมดา และอยู่ได้ด้วยอำนาจและบารมีของพระผู้เป็นเจ้า คือพระเจ้าอยู่หัว ทำให้เกิดความผูกพันและเป็นความยึดเหนี่ยวระหว่างข้าราชการกับองค์พระประมุขของประเทศ ต่อเนื่องกันมาช้านาน

ต่อมาในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ

ได้มีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับขุนนางหรือข้าราชการที่เห็นได้ชัดเจน เช่น ประมาณปี พ.ศ. ๑๙๙๗ ได้มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ของขุนนางทุกคนไว้ และยังสามารถแยกขุนนางออกเป็น ๔ ประเภทตาม “ศักดิ์” (คำว่าศักดิ์ หมายถึงอำนาจ หรือ เกียรติภูมิ) อันได้แก่ ศักดินา ยศ ราชทินนาม และตำแหน่ง

การเปลี่ยนแปลงหรือการกำหนดหน้าที่ของข้าราชการในสมัยพระบรมไตรโลกนาถที่กล่าวมานี้ ทำให้เห็นได้ว่า พระเจ้าแผ่นดินทรงเห็นความสำคัญของข้าราชการอย่างยิ่ง พร้อมทั้งแสดงให้เห็นว่า ผลประโยชน์ของทางราชการและตัวข้าราชการมีความสำคัญเหนือผลประโยชน์และเหนือตัวของประชาชนธรรมดาสามัญมาโดยตลอด ในเวลาเดียวกัน ข้าราชการก็ตั้งอกตั้งใจรับใช้พระเจ้าแผ่นดิน มีค่านิยมหรือมีความสำนึกอยู่เสมอว่าตนเองเป็นข้าของแผ่นดิน

ต่อมาในสมัยอยุธยาตอนปลาย พลเมืองในสังคมไทยได้แบ่งออกเป็น ๔ ชั้น ได้แก่ พลเมืองชั้นเจ้านาย ซึ่งเป็นผู้ร่วมสกุลเชื้อสายกับพระเจ้าแผ่นดิน พลเมืองชั้นผู้ดี มี ๒ จำพวก จำพวกหนึ่งเป็นญาติห่าง ๆ ของพระเจ้าแผ่นดิน ซึ่งทางการไม่นับว่าเป็นเจ้านาย อีกจำพวกหนึ่งเป็นผู้มียศฐาบรรดาศักดิ์ เพราะได้รับใช้เป็นข้าราชการของพระเจ้าแผ่นดินหรือเจ้านาย พลเมืองชั้นผู้ดีนี้ มีชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า “พวกขุนนาง” เพราะส่วนมากเป็นข้าราชการมีศักดินาตั้งแต่ ๔๐๐ ไร่ ขึ้นไปจนถึง ๑๐,๐๐๐ ไร่ พลเมืองชั้นไพร่ คือราษฎรทั่วไป ซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวนา พลเมืองชั้นสุดท้าย คือพลเมืองชั้นทาส ซึ่งหมายถึงผู้ที่ไม่มีอิสรภาพและไม่มีเสรีภาพอย่างครบถ้วน

การที่สังคมไทยแบ่งเป็นชนชั้นต่าง ๆ ข้างต้นนี้เป็นผลมาจากระบบเจ้าขุนมูลนายและระบบศักดินา ซึ่งเป็นค่านิยมหรือเป็นประเพณีที่สืบทอดมาตั้งแต่

สังคมสมัยโบราณ และมีอิทธิพลต่อระบบราชการรวมทั้งต่อความรู้สึกนึกคิดหรือค่านิยมของข้าราชการในปัจจุบันได้ โดยระบบเจ้าขุนมูลนายเป็นระบบที่ให้ขุนนางมีบ่าวไพร่มาอยู่ในสังกัด คอยปรนนิบัติรับใช้ และขุนนางก็ต้องให้ความคุ้มครองแก่บ่าวไพร่นั้นเป็นการตอบแทน ส่วนระบบศักดินาซึ่งเป็นระบบที่เทียบเกียรติยศกันว่าใครมีศักดินาเท่าใด เพื่อจะได้จัดความสำคัญและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันได้

ในเรื่องเกี่ยวกับ “เงินเดือน” นั้นขุนนางหรือข้าราชการสมัยโบราณไม่ได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทน หรือไม่มีเงินเดือน แนวความคิดเรื่องเงินเดือนเพิ่งจะมีในสมัยรัตนโกสินทร์ คือในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ในสมัยนี้ข้าราชการทุกคนได้รับเงินเดือน ซึ่งแต่เดิมก่อนหน้านั้นผู้ที่เข้ามารับราชการมิได้คิดถึงเรื่องเงินเดือน หรือมิได้คาดหวังจะได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทน กล่าวคือ ผู้ที่ต้องการเป็นขุนนางก็จะมาสมัครหรือมาฝากเนื้อฝากตัวเข้ารับราชการ ซึ่งถ้าไม่มาก็อาจจะถูกเกณฑ์เป็นทหารคือเป็นไพร่สม ไพร่หลวง เมื่อเข้ามาเป็นขุนนางก็จะมีเกียรติ โดยพระเจ้าแผ่นดินจะพระราชทานเครื่องยศและอนุญาตให้ขุนนางมีบ่าวไพร่ของตัวเองเพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ รวมทั้งพระราชทานเบี้ยหวัดเงินปี บำเหน็จรางวัล สิทธิพิเศษ และผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ให้ ขุนนางบางตำแหน่งหรือบางคนได้รับที่ดินและบ้านพระราชทานอีกด้วย ขณะเดียวกัน ก็ยังมีขุนนางบางส่วนที่หวังลาภผลพิเศษอีกซึ่งอาจจะได้มาด้วยวิธีสุจริตบ้างทุจริตบ้าง กล่าวโดยย่อ ผู้ที่เข้ามารับราชการนั้นมิได้มุ่งหวังเงินเดือนเป็นค่าตอบแทน แต่หวังจะได้รับใช้พระเจ้าแผ่นดินได้รับเกียรติยศชื่อเสียงและสิทธิพิเศษต่าง ๆ

สำหรับสิทธิพิเศษที่ขุนนางได้รับก็เช่นไม่ต้อง

เสียค่านา ไม่ต้องเสียภาษีอากรใด ๆ ไม่ต้องถูก  
ลักขาน ไม่ต้องรับราชการงานโยธาอันเป็นงาน  
สำหรับไพร่และทาส แต่ขุนนางต้องไปทัพเมื่อเกิด  
ศึกสงคราม โดยทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชากอง-  
ทหาร รวมทั้งมีสิทธิแต่งตั้งไพร่บริวารเป็นหนาย  
และเป็นเสมียนประจำตัว และยังมีสิทธิคุ้มกันลูก-  
หลานญาติพี่น้องไม่ให้ถูกเกณฑ์ไปทำงานโยธาอีก  
ด้วย อย่างไรก็ตาม ขุนนางผู้ใดที่ออกจากราชการ  
ไม่เพียงแต่ต้องสูญเสียตำแหน่งเท่านั้น ยังจะต้อง  
สูญเสียศักดินา ยก บรรดาศักดิ์และราชทินนาม  
อีกด้วย เว้นเสียแต่พระเจ้าแผ่นดินจะได้มีพระมหา  
กรุณาเป็นพิเศษให้รักษาสืบต่าง ๆ ไว้ต่อไป

กล่าวโดยสรุป ข้าราชการไทยสมัยโบราณคือ  
ตั้งแต่สมัยสุโขทัยมาจนถึงสมัยอยุธยาตอนปลาย  
เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อมุ่งรับใช้พระเจ้า  
แผ่นดิน และมีอำนาจกว้างขวางมากครอบคลุมสังคม  
และประชาชนในสังคม เพราะฉะนั้น ค่านิยมของ  
ข้าราชการที่ปรากฏออกมาจึงเป็น “ค่านิยมที่มุ่ง  
รับใช้พระเจ้าแผ่นดิน” นอกจากนี้ ยังมีค่านิยมที่เป็น  
นายประชาชน และค่านิยมในอำนาจ ปรากฏให้เห็น  
อีกด้วย ส่วนค่านิยมที่รับใช้ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่  
ปรากฏให้เห็นแม้แต่บ่อย

### **ช่วงสอง ค่านิยมของข้าราชการ ตั้งแต่สมัยรัตนโกสินทร์ถึงก่อนการ เปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕**

ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์นั้น ประเทศไทย  
ติดต่อกับต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น และในสมัยรัชกาล  
ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว  
รัชกาลที่ ๕ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๐ ได้มีการปฏิรูประบบ  
บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามแบบของประเทศ  
ทางตะวันตก และในปี พ.ศ. ๒๔๔๒ ได้มีการจัดตั้ง  
“สำนักฝึกวิชาข้าราชการพลเรือน” ต่อมาในปี  
พ.ศ. ๒๔๔๕ สำนักฝึกวิชาข้าราชการพลเรือนได้

รับการยกฐานะขึ้นเป็น “โรงเรียนมหาดเล็ก” ซึ่งต่อ  
มาในสมัยรัชกาลของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้า-  
เจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ เมื่อวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.  
๒๔๕๓ โรงเรียนมหาดเล็กก็ได้รับการสถาปนาขึ้นเป็น  
“โรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระ  
จุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว”

สำหรับเหตุผลของการตั้งโรงเรียนข้าราชการ  
พลเรือนขึ้นในสมัยรัตนโกสินทร์นี้ เนื่องมาจาก  
ประเทศชาติต้องการคนดี คนมีปัญญา และมีฝีมือ  
เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างมาก  
ดังนั้น พระเจ้าแผ่นดินซึ่งเป็นประมุขของประเทศ  
จึงต้องเพาะคนดี เลี้ยงบำรุงคนดีเพื่อไว้เป็นกำลัง  
ความต้องการคนดี คนมีปัญญาและมีฝีมือนี้ได้รับสืบ  
มาจนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า-  
เจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ โดยพระองค์ได้ทรงปรับปรุง  
ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพร้อมทั้งจัดการศึกษา  
ให้แก่ประชาชนทั้งชาติ พระองค์ทรงจ้างกุลบุตร  
กุลธิดาเข้าเล่าเรียนเพื่อให้มาเป็นกำลังและมารับ  
ราชการ พร้อมทั้งมีการพระราชทานยศศักดิ์ เหยียด  
ตรา ความดีความชอบเป็นบำเหน็จรางวัลและกำลังใจ  
ลักษณะการกระทำของพระเจ้าแผ่นดินเช่นว่านี้  
เป็นลักษณะของ “พญาเลี้ยง” (คำว่า “พญา”  
หมายถึง เจ้าแผ่นดินผู้เป็นใหญ่ หัวหน้า) คำกล่าว  
ที่ว่า “สิบพ่อค้าเลี้ยงไม่เท่าหนึ่งพญาเลี้ยง” จึงได้  
เกิดขึ้นโดย “พญาเลี้ยง” หมายถึงพระเจ้าแผ่นดิน  
เป็นผู้ชุบเลี้ยงอุปถัมภ์ค้ำจุนข้าราชการเพื่อมุ่งหวัง  
ให้คนเป็นคนดี เพื่อเป็นกำลังของประเทศชาติ มิใช่  
เลี้ยงเพื่อประโยชน์ส่วนตัว แต่เพื่อสาธารณประโยชน์  
มิใช่เลี้ยงเพื่อประโยชน์ส่วนตัว แต่เพื่อสาธารณประโยชน์  
แต่หากได้เสพคุณธรรม ความดี มีความรู้เพื่อ  
เป็นพลเมืองดี คือเป็นกำลังอันดีสำหรับปกป้อง  
ประเทศชาติ เป็นการเลี้ยงในลักษณะบุพการี ส่วน  
ผู้รับเลี้ยงหรือผู้ถูกเลี้ยงคือข้าราชการก็จะได้เป็น  
กำลังงานของผู้บังคับบัญชา และมีหน้าที่บำรุง



รักษาป้องกันประเทศชาติ ส่วน "พ่อค้าเลี้ยง" นั้นมิใช่เป็นไปเพื่อสาธารณประโยชน์หรือประโยชน์ของประเทศชาติโดยส่วนรวม แต่เป็นประโยชน์ส่วนตัว ส่วนพวกโดยจำเพาะเท่านั้น กล่าวโดยย่อ คำนิยมแบบพญาเลี้ยงเป็นค่านิยมที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงเกียรติยศชื่อเสียง และมีคุณธรรม ส่วนค่านิยมแบบพ่อค้าเลี้ยงเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงทรัพย์สินเงินทองอย่างมาก

ยังมีคำกล่าวที่มีความหมายในทำนองเดียวกับ "สิบพ่อค้าเลี้ยงไม่เท่าหนึ่งพญาเลี้ยง" นั่นก็คือ "สิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่งพระยาเลี้ยง" ซึ่งมีความหมายว่าในอดีตนั้นผู้เฒ่าผู้แก่ไม่ช่วยพรให้ลูกหลานเป็นพ่อค้ามังมี เพราะมีความเชื่อว่าพ่อค้าที่ร่ำรวยยังไม่มีเกียรติเท่า "พระยา" ซึ่งหมายถึงข้าราชการกอรกับ ข้าราชการในสมัยโบราณนั้นมิใช่เป็นผู้ที่ยากจนแต่ประการใด จะได้รับพระราชทานทรัพย์สิน สิ่งของต่าง ๆ และมีรายได้จากตำแหน่งของตนเองด้วย ฉะนั้น การเป็นข้าราชการจึงเป็น

การมีเกียรติพร้อมทั้งมีความร่ำรวยในทรัพย์สินเงินทองและข้าทาสบริวาร. จึงดีกว่าอาชีพพ่อค้าในสมัยนั้น ในสภาพปัจจุบัน ค่านิยมเกี่ยวกับความมีเกียรติในอาชีพราชการแม้จะลดลงไปบ้าง แต่ก็ยังมีสูงกว่าอาชีพอื่น เพราะเป็นเรื่องสืบทอดจากอดีตสังคมยังให้ความเชื่อถือและการรับรองสูง เช่น มีโอกาสได้รับอิสริยาภรณ์และเหรียญตราสูงกว่าอาชีพอื่น เพราะฉะนั้น คำกล่าวที่ว่า สิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่งพระยาเลี้ยงนี้ไม่เพียงแต่แสดงให้เห็นถึงค่านิยมของคนไทยในอดีตที่นิยมมีอาชีพรับราชการ เพราะหวังในเกียรติยศชื่อเสียงมากกว่าการเงินทองที่ได้จากการมีอาชีพพ่อค้าเท่านั้น แต่ยังแสดงให้เห็นถึงฐานะของข้าราชการในสมัยนั้นด้วยว่าไม่ยากจน

การปรับปรุงระบบบริหารราชการแผ่นดินในสมัยรัชกาลที่ ๕ พร้อมกับการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาแก่ข้าราชการ อันเป็นลักษณะของพญาเลี้ยงที่กล่าวมานี้ นับได้ว่าเป็นการปลูกฝังค่านิยมที่สำคัญยิ่งให้แก่ข้าราชการคือค่านิยมของพญาเลี้ยง อันเป็นค่านิยมที่มุ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการ



เพื่อส่วนรวมโดยใช้วิชาความรู้ ความชำนาญ และมีคุณธรรม ซึ่งการปลูกฝังค่านิยม ดังกล่าวนี้นี้ไม่มีขึ้นแต่เฉพาะในช่วงสมัยของรัชกาลที่ ๕ เท่านั้น ยังมีต่อมาจนถึงสมัยรัชกาลที่ ๖ คือได้มีการปรับปรุงระเบียบบริหารราชการแผ่นดินจากการมีกระทรวง ๑๒ กระทรวง มาเป็น ๑๐ กระทรวง รวมทั้งมีการส่งคนไปศึกษาต่อในประเทศทางตะวันตก ซึ่งต่อมาบุคคลเหล่านี้ได้เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงการปกครองใน พ.ศ. ๒๔๗๕

ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วว่า ในสมัยโบราณ ข้าราชการไม่ได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทน ข้าราชการทุกคนจึงต้องทำมาหากินเอง โดยข้าราชการชั้นผู้ใหญ่สามารถใช้ข้าราชการชั้นผู้น้อยในบังคับบัญชาให้ทำกิจการส่วนตัว หรือให้หารายได้จากประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าประทับตรา และค่าส่วนลดจากการเก็บส่วยอากร โดยถือว่าเป็นรายได้จากตำแหน่งซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า "การกินตำแหน่ง" ครั้นถึงรัชกาลที่ ๕ ข้าราชการทุกคนได้รับเงินเดือน กระนั้นก็ตาม การหากินจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการก็ยังคงมีอยู่ เพราะถือว่าเป็นประเพณีปฏิบัติที่สืบทอดกันมาช้านาน แต่จะต้องไม่เกินขอบเขตที่ได้รับอนุญาต มิฉะนั้นจะมีความผิดฐานฉ้อราษฎร์บังหลวง และต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ ข้าราชการทุกคนรับราชการอาชีพโดยได้รับเงินเดือนเพียงพอกับการครองชีพเพื่อป้องกันมิให้แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่โดยทางตรงหรือทางอ้อมแก่ตนเองหรือญาติมิตร

เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงกล่าวได้ว่า ค่านิยมเรื่องการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่และจากประชาชนของข้าราชการนั้น เป็นค่านิยมที่มีมาพร้อม ๆ กับการมีระบบราชการ แต่ระดับของการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบของข้าราชการ

จะมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหาร รวมทั้งขึ้นอยู่กับตัวของข้าราชการเอง นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับตัวบทกฎหมายและขอบเขตของกฎหมายที่บัญญัติไว้ด้วย ตัวอย่างเช่น ก่อนสมัยรัชกาลที่ ๕ การหาผลประโยชน์ของข้าราชการไม่ถือว่าเป็นการฉ้อราษฎร์บังหลวง เพราะยังไม่มีข้อกำหนดขอบเขตของการใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ของข้าราชการไว้อย่างชัดเจน แต่เมื่อถึงสมัยรัชกาลที่ ๗ ได้มีการกำหนดขอบเขตของการใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ของข้าราชการไว้ พร้อมทั้งมีการใช้คำว่า "ฉ้อราษฎร์บังหลวง" ขึ้น เช่นนี้ หากข้าราชการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อผลประโยชน์ของตนเองก็ถือเป็นความผิด

กล่าวโดยสรุป ค่านิยมของข้าราชการในช่วงตั้งแต่สมัยรัตนโกสินทร์ถึงสมัยก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ เป็น "ค่านิยมแบบพญาเลี้ยง" อันเป็นค่านิยมที่มีวิวัฒนาการมาจากค่านิยมที่มุ่งรับใช้พระเจ้าแผ่นดินซึ่งปรากฏอย่างชัดเจนในสมัยอยุธยา ค่านิยมแบบพญาเลี้ยงนี้ปรากฏอย่างเด่นชัดมากในช่วงรัชกาลที่ ๕ ข้าราชการมุ่งรับใช้ราชการเพื่อเป็นกำลังของประเทศชาติ และเพื่อหวังเกียรติยศชื่อเสียงมากกว่าเงินทองอย่างไรก็ตาม มิได้เป็นค่านิยมที่รับใช้ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ หากแต่รับใช้รัฐ หรือรัฐบาล หรือพระเจ้าแผ่นดินเป็นหลัก ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นพญาเลี้ยง และถือว่าเป็นเจ้าชีวิตของข้าราชการและประชาชนทั้งประเทศ

### ช่วงสาม ค่านิยมของข้าราชการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๕ ถึง ๒๕๐๐

กล่าวได้ว่า ค่านิยมของข้าราชการช่วงที่เริ่มการเปลี่ยนแปลงการปกครองใน พ.ศ. ๒๔๗๕ ยังคงเป็นแบบพญาเลี้ยง คือรักในเกียรติยศชื่อเสียงและไม่มีความคิดที่แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนเองกัน



มากนัก แต่ต่อมาเมื่อบทบาทของพระเจ้าแผ่นดินหรือสถาบันกษัตริย์ลดลงหลังจาก พ.ศ. ๒๔๗๕ รัฐธรรมนูญได้กลายมาเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศแทนรวมทั้งประเทศอยู่ในช่วงที่รัฐบาลยังไม่มียุทธศาสตร์ปราบปรามข้าราชการที่ฉ้อราษฎร์บังหลวง (รัฐบาลเพิ่งจะมีนโยบายป้องกันและปราบปรามการฉ้อราษฎร์บังหลวงในรัฐบาลคณะที่ ๒๐ ซึ่งมีพันตรีวง อภัยวงศ์ เป็นนายกรัฐมนตรี คือระหว่างวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๔๙๐ ถึง ๖ กุมภาพันธ์ ๒๔๙๑ แต่นโยบายดังกล่าวนี้ขาดความต่อเนื่องและการเอาจริงเอาจัง) ยิ่งไปกว่านั้นข้าราชการส่วนใหญ่เป็นผู้ลงมือกระทำการฉ้อราษฎร์บังหลวงเอง อีกทั้งยังเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ด้วย สิ่งเหล่านี้ ได้ส่งผลข้าราชการทำการฉ้อราษฎร์บังหลวงกันอย่างกว้างขวาง เมื่อเป็นเช่นนี้ คำนิยมแบบ "พ่อค้าเลี้ยง" จึงเริ่มก่อตัวขึ้นและเข้ามาผสมผสานกับค่านิยมแบบพญาเลี้ยง ข้าราชการไม่เพียงแต่รับราชการเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวเท่านั้น แต่ยัง

แสวงหาอำนาจและความยำเกรงจากประชาชนอีกด้วย ค่านิยมแบบพ่อค้าเลี้ยงจึงรวมค่านิยมของการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบและการเป็นเจ้าของคนไว้ด้วย

กล่าวโดยย่อ ค่านิยมของข้าราชการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๕ ถึง พ.ศ. ๒๕๐๐ ยังคงมีค่านิยมแบบพญาเลี้ยงปรากฏอยู่เด่นชัดเช่นเดิม ดังนั้นในช่วงนี้ค่านิยมของข้าราชการยังเป็น "ค่านิยมแบบพญาเลี้ยง" ในเวลาเดียวกัน ค่านิยมแบบพ่อค้าเลี้ยงได้เริ่มก่อตัวมากขึ้น ๆ และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มมากขึ้น ๆ ตลอดเวลา

### ช่วงที่สี่ ค่านิยมของข้าราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๐—ปัจจุบัน

นับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๑-๒๕๐๖ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้เป็นผู้มีอำนาจในการปกครองและบริหารราชการแผ่นดิน มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางเช่นเดิม รวมทั้งใช้อำนาจ "เผด็จการแบบพ่อขุน" คือแบ่งระบบการเมืองออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ รัฐบาล ข้าราชการ และประชาชนมีการเข้าเฝ้า

ระบบการเมือง และมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก  
ในยุคนี้รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับข้าราชการ  
อย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การขยายหน่วยงาน  
ของทางราชการ และจำนวนข้าราชการที่เพิ่มขึ้น  
อย่างมหาศาล กล่าวคือ ได้เริ่มขยายตั้งแต่ พ.ศ.  
๒๕๐๐ และโดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๑๒—  
๒๕๒๒ ได้มีการสถาปนากรมใหม่ขึ้น ๓๒ กรม มี  
กองใหม่ ๗๑๓ กอง ซึ่งเมื่อจำนวนหน่วยงานเพิ่ม  
ขึ้น จำนวนข้าราชการก็ได้เพิ่มตามด้วย โดยในปี  
พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้มีการประมาณว่ามีจำนวนข้าราชการ  
มากถึง ๔๐๐,๐๐๐ คนในประเทศไทยซึ่งมีประชากร  
๔๔.๓ ล้านคน ทำให้รัฐบาลต้องใช้จ่ายงบประมาณ  
แผ่นดินประมาณ ๓๐ เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณ  
ประจำปีสำหรับเป็นเงินเดือนและค่าจ้างข้าราชการ  
การขยายดังกล่าวนี้ได้ส่งผลให้อาณาจักรหรือ  
สถาบันข้าราชการมันคงขึ้น และยังมีการเน้นการ  
พัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ดังที่มีการกล่าวว่า  
“พัฒนาเศรษฐกิจก่อน พัฒนาการเมืองทีหลัง”  
ตลอดจนการไม่มีสถาบันอื่น ๆ ที่เข้มแข็งมาคอย  
ถ่วงดุลและสถาบันทางการเมืองยังคงอยู่ในสภาพ  
ที่อ่อนแอ รวมทั้งปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง  
ในวงราชการซึ่งเรื้อรังมานานตั้งแต่อดีตก็ยังมี  
แนวโน้มว่าจะลดลง แม้ว่าได้มีความพยายามศึกษา  
หาทางป้องกันและปราบปรามกันอย่างมาก โดย  
มีการกำหนดเป็นบทบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมาย  
อาญา ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๙๙ ว่าด้วยความผิดเกี่ยว  
กับพนักงานใช้อำนาจและตำแหน่งหน้าที่ในทาง  
ทุจริต ซึ่งมีการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้ง และใน  
กฎหมายอื่น ๆ เช่น ระเบียบข้าราชการและพนักงาน  
ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการ  
ชุดต่าง ๆ ขึ้นทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามคอร์รัป-  
ชัน นับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๕ เป็นต้นมา แต่ก็ไม่  
สามารถทำให้การฉ้อราษฎร์บังหลวงลดลง กลับ  
เพิ่มมากขึ้นสภาพเหล่านี้ ล้วนส่งเสริมให้ข้าราชการ

ที่มีค่านิยมแบบพ่อค้าเลี้ยงยังมีโอกาสแสวงหาผล  
ประโยชน์ใส่ตน สร้างความร่ำรวย สุขสบายและ  
มีอำนาจมากขึ้น ส่วนข้าราชการที่ยึดถือค่านิยม  
แบบพญาเลี้ยงมักจะถูกยกย่องและถูกกล่าวหาว่า  
ไม่ฉลาด เนื่องจากไม่ได้อะไรจากการปฏิบัติราชการ  
ที่ดี เข้าทำนอง “ทำดีได้ดีมีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป”

กล่าวโดยย่อ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๑—๒๕๑๖  
ค่านิยมแบบพ่อค้าเลี้ยงได้ปรากฏขึ้นอย่างชัดเจน  
ขณะที่ค่านิยมแบบพญาเลี้ยงค่อย ๆ จางหายไป  
จากตัวข้าราชการ

หลังปี พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นต้นมา เป็นที่น่า  
สังเกตว่า ยิ่งประเทศชาติมีการเมืองการปกครองเป็น  
ประชาธิปไตยมากขึ้น ค่านิยมของข้าราชการแทนที่จะ  
เปลี่ยนแปลงไปเป็นการรับใช้ประชาชนส่วนใหญ่  
ตามอุดมการณ์ของประชาธิปไตย แต่กลับกลายเป็นว่า  
ค่านิยมแบบพ่อค้าเลี้ยงยังมีเพิ่มมากขึ้น ความเชื่อ  
เช่นนี้เห็นได้ชัดเจนตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ จนกระทั่ง  
ปัจจุบันคือปี พ.ศ. ๒๕๓๓ แต่อุดมการณ์หรือค่านิยม  
แบบประชาธิปไตยก็ยังคงได้รับการปลุกฝังให้แก่  
ประชาชนซึ่งรวมทั้งข้าราชการเพิ่มมากขึ้น ความ  
หลากหลายมีมากขึ้น สถาบันต่าง ๆ เข้ามามีบทบาท  
ในการเมืองการปกครองมากขึ้น เป็นต้นว่า  
สถาบันการเมือง สถาบันหนังสือพิมพ์ สถาบัน  
นักวิชาการ สถาบันนิสิตนักศึกษา และสถาบัน  
ผู้ใช้แรงงาน ประกอบกับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ  
ได้รับการเน้นหนักควบคู่ไปกับการรวมอำนาจไว้  
ที่ส่วนกลางเสมอมา นับตั้งแต่มีแผนพัฒนาการ  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สถาบันการเมือง  
และนักการเมืองได้เข้ามามีบทบาททางการเมือง  
เพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ขณะเดียวกัน ข้าราชการ  
ได้ถูกลดบทบาทในด้านการเมืองการปกครองลง  
เห็นได้จากจำนวนข้าราชการประจำหรืออดีต-  
ข้าราชการ และมีแนวโน้มว่าจะเป็นเช่นนี้ต่อไปอีก  
นาน ปรากฏการณ์เช่นนี้ ได้ส่งผลทั้งทางตรงและ

ทางอ้อมในการช่วยตอกย้ำค่านิยมแบบพ่อค้าเลี้ยงให้มั่นคงยิ่งขึ้น ซึ่งก็สอดคล้องกับนักการเมืองในปัจจุบันที่ส่วนใหญ่ที่เป็นนักธุรกิจหรือพ่อค้า

สรุปได้ว่า ค่านิยมของข้าราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๑ ถึง ๒๕๓๓ เป็น “ค่านิยมแบบพ่อค้าเลี้ยง” และยิ่งเห็นได้ชัดเจนในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม ค่านิยมแบบพญาเลี้ยงก็ยังคงมีอยู่ แต่ปรากฏให้เห็นไม่มากนัก นอกจากนี้ การที่ระบบการเมืองการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดินของไทยเป็นแบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง ก็ยิ่งสนับสนุนให้มีค่านิยมบางอย่างเกิดขึ้นและเห็นได้อย่างชัดเจนในช่วงหลังปี พ.ศ. ๒๕๐๑ เป็นต้นมานั้นก็คือ ค่านิยมที่ข้าราชการรับราชการเพื่อสนองความต้องการของเจ้านายในราชการของตนทั้งที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค แทนที่จะเป็นประชาชน ทั้งนี้เพื่อที่เจ้านายจะได้เอื้อประโยชน์หรือเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้แก่ตนเอง อันเป็นค่านิยมที่รับราชการเพื่อหวังความเจริญในหน้าที่ราชการและหวังผลประโยชน์ของตนเองเป็นสำคัญ ซึ่งค่านิยมดังกล่าวนี้ ก็ไม่แตกต่างไปจากค่านิยมแบบพ่อค้าเลี้ยงมากนัก

### สรุป

จากการศึกษาประวัติศาสตร์ของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทางด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร ตลอดจนด้านสังคมและวัฒนธรรม ตั้งแต่สมัยสุโขทัยถึงสมัยปัจจุบัน ทำให้ทราบได้ว่า ข้าราชการนั้นเริ่มมีขึ้นในประเทศไทยตั้งแต่สมัยสุโขทัย และเมื่อมีข้าราชการก็ย่อมมีค่านิยมอุดมการณ์ของ

ข้าราชการ ในช่วงแรกตั้งแต่สมัยสุโขทัยถึงอยุธยา ตอนปลาย คือการมุ่งรับใช้พระเจ้าแผ่นดิน ต่อมา ในช่วงที่สองและช่วงที่สาม คือตั้งแต่สมัยรัตนโกสินทร์จนถึง พ.ศ. ๒๕๐๐ ได้เปลี่ยนเป็นค่านิยมแบบพญาเลี้ยง และช่วงท้ายสุดนับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๑ จนถึงปัจจุบัน ค่านิยมแบบพ่อค้าเลี้ยงได้ปรากฏอย่างเด่นชัดมากขึ้น ๆ ค่านิยมหลักทั้ง ๓ ที่กล่าวมานี้มีวิวัฒนาการมาตามลำดับ และมีส่วนสำคัญทำให้เกิด “ค่านิยมย่อย” ต่าง ๆ อีกมาก เป็นต้นว่า การใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ค่านิยมที่ยึดถือระบบพวกพ้องในทางมิชอบ การเป็นเจ้าของคนนายคน การประจบสอพลอ ค่านิยมที่ชอบความสะดวกสบาย และเกียจคร้าน ค่านิยมแบบปัจเจกชนนิยม และความเป็นอนุรักษนิยม

ค่านิยมหลักและย่อยของข้าราชการข้างต้นทั้งหมดนี้ มีปรากฏให้เห็นในหลายช่วง ซึ่งในแต่ละช่วงมีหลายค่านิยม และบางค่านิยมได้สืบทอดต่อมาจนถึงปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ความเด่นชัดในแต่ละช่วงจะแตกต่างกันไปจนทำให้สามารถแจกแจงค่านิยมในแต่ละช่วงให้เห็นได้ชัดเจน

หลังจากได้ทราบถึงภาพรวมค่านิยมของข้าราชการไทยตั้งแต่อดีตปัจจุบันแล้ว อาจทำให้เกิดคำถามขึ้นมาว่าเมื่อไรข้าราชการจะมีค่านิยมและอุดมการณ์ที่พึงปรารถนา นั่นคือ การสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติโดยส่วนรวม เมื่อไรที่ “อุดมการณ์รับใช้ประชาชน” จะเข้ามาแทนที่ค่านิยมข้างต้นที่ถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ

ช่วงสมัย	ค่านิยมหลัก	ค่านิยมย่อย
สุโขทัย— อยุธยา ตอนปลาย	ค่านิยมที่มุ่งรับใช้พระเจ้าแผ่นดิน (มุ่งปฏิบัติหน้าที่เพื่อพระเจ้า- แผ่นดิน)	— ค่านิยมที่เป็นเจ้าคนนายคน — ค่านิยมในความเป็นอนุรักษนิยม
รัตนโกสินทร์ก่อน- พ.ศ. ๒๔๗๕	ค่านิยมแบบพญาเลี้ยง (มุ่งรักษา เกียรติยศ ชื่อเสียง คุณธรรม)	— ค่านิยมที่เป็นเจ้าคนนายคน — ค่านิยมที่ยึดถือระบบพวกพ้องในทางมิชอบ
พ.ศ. ๒๔๗๕— พ.ศ. ๒๕๐๐	ค่านิยมแบบพญาเลี้ยง (มุ่งรักษา เกียรติยศ ชื่อเสียง คุณธรรม)	— ค่านิยมที่ยึดถือระบบพวกพ้องในทาง มิชอบ — ค่านิยมของการใช้อำนาจหน้าที่ในทาง มิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ — ค่านิยมในการประจบสอพลอ — ค่านิยมแบบปัจเจกชนนิยม
พ.ศ. ๒๕๐๐— ปัจจุบัน (๒๕๓๓)	ค่านิยมแบบพ่อค้าเลี้ยง (มุ่งแสวง หาทรัพย์สินและเงินทอง)	— ค่านิยมของการใช้อำนาจหน้าที่ในทาง มิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ — ค่านิยมในการประจบสอพลอ — ค่านิยมที่ชอบความสะดวกสบายและ เกียจคร้าน — ค่านิยมในความเป็นอนุรักษนิยม
พ.ศ. ๙	ค่านิยมที่รับใช้ประชาชนส่วนรวม (ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรม)	— ค่านิยมในหลักประชาธิปไตย — ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต — ค่านิยมในระบบคุณธรรม — ค่านิยมในความประหยัด ขยัน — ค่านิยมในระเบียบวินัย

# ชีวิตวิทยากรตอน

## อุดมการณ์

ย้อนศร

ในที่สุดผมก็ถูกบังคับให้ต้องเขียนเรื่องเกี่ยวกับอุดมการณ์ หรืออุดมคติอะไรทำนองนี้ออกมาสักเรื่องหนึ่ง ก็คิดไปคิดมา ๗๒ ตอนแล้วก็ยังคิดไม่ออก จึงเอามือก่ายหน้าผากนอนคิด เมื่อจะคิดออกบ้างสุดท้ายก็มาคิดออกเมื่อว่างเต็มที่ เพราะเวลานั้นดูจะเป็นตัวของตัวเองมาก เลยตัดสินใจว่าต้องเขียนใน "ลีลา" หรือที่ฝรั่งเขาเรียกว่า "สไตล์" ของตัวเอง กล่าวคือเขียนแบบชาวบ้านได้อ่านเล่นสนุก ๆ ปนความรู้นิดหน่อย ที่จะให้ไปนั่งเขียนแบบวิชาการ วิจารณ์เป็นบทความนั้นชาตินี้ได้เขียนแน่ ๆ แต่เขียนได้ ๒-๓ ตัว ไม่มีทางเสร็จ

เกี่ยวกับเรื่องอุดมการณ์ อุดมคติ อะไรทำนองนี้นั้นตัวผมเองก็ได้สัมผัสมาตั้งแต่สมัยยังเรียนหนังสือ พอเข้ามหาวิทยาลัย ก็บังเอิญเป็นสมัยที่ประชาธิปไตยเบ่งบาน (จนกระทั่งแตกตั้งให้ละในเวลาต่อมา) คำว่าอุดมการณ์จึงมีการกล่าวขานกันอยู่บ่อยครั้งมากกว่าเราต้องมีอุดมการณ์อย่างนั้นอย่างนี้ ที่แรกฟังดูก็ยังไม่เป็นคำทางวิชาการไม่ค่อยมั่นใจว่าตัวเราจะเข้าใจหรือเปล่า แต่เมื่อฟังบ่อยเข้าบ่อยเข้าเลยดูจะกลายเป็นธรรมดาไป แถมยังรู้สึกอีกต่าง

หากว่าเราเข้าใจคำนี้แล้วเป็นอย่างดี ครั้นมาทำงานก็ได้ยินได้ฟังคำนี้บ้าง แต่ก็ไม่มากนัก จนกระทั่งมาเป็นวิทยากร จึงค่อยได้ยินคำนี้บ่อยครั้งขึ้น และบางครั้งในการบรรยายยังบังอาจใช้คำนี้ด้วยอย่างไม่กระดากปากทั้ง ๆ ที่เริ่มมีความรู้สึกอีกครั้งว่าไม่ค่อยเข้าใจในคำนี้นัก ครั้นต่อมาวาสนาที่จำต้องมีการมาบังก็ได้โคจรมาชนกับชะตาชีวิตของผมดังใครมเบื้อเรือเป็นเหตุให้ต้องรับภาระตากหน้าไปบรรยายเรื่องการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ ซึ่งก็มีการกล่าวถึงเรื่องอุดมการณ์อะไรนี้ด้วย โดยแนวการบรรยายได้กำหนดไว้ว่าจะต้องพยายามชี้แจงให้ข้าราชการมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการเพื่อความเจริญก้าวหน้าของราชการ เช่น ให้ข้าราชการมีอุดมการณ์ว่าจะอุทิศตนให้แก่ราชการ หรือจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานของตนมีชื่อเสียงด้านการบริการประชาชนดีเป็นที่หนึ่งของประเทศหรือของโลก หรือมีอุดมการณ์ว่าจะไม่โกงไม่กินเพื่อราชการจะได้มีความมั่นคงเหมือนเรือรบที่แล่นอย่างองอาจสง่าผ่าเผยในมหาสมุทร ฯลฯ ซึ่งก็แล้วแต่จะปลุกกระดมมวลชน...อหิ พุคปลุกใจให้ข้าราชการตั้งใจทำดีนั่นเอง

จากเหตุที่ผมต้องไปบรรยายในเรื่องที่มีส่วน  
ของคำว่าอุดมการณ์ด้วยนี้เอง ทำให้ต้องค้นคว้าดู  
ว่า อุดมการณ์หมายความว่าอะไร ซึ่งวิธีการค้นคว้า  
ที่ง่าย ๆ ก็ได้แก่ การเปิดพจนานุกรมฉบับราช-  
บัณฑิตยสถาน บางคนตั้งว่าทำไมไม่ไปถามผู้รู้ละ  
ไร เรื่องผู้รู้นี้แหละครับ ถามแล้วถามอีก มีแต่ผู้รู้  
ทั้งนั้นแหละ รู้แบบงู ๆ ปลา ๆ ไล่ละครับ ยิ่งถาม  
ยิ่งพูด ก็ยิ่งไปกันใหญ่ถึงขั้นขึ้นสวรรค์ลงนรกไป  
ถึงดวงดาวไปโน่นเลย ซึ่งผู้รู้จริง ๆ ก็มีอยู่ด้วยแหละ  
ครับ แต่พบตัวยากจัง บางทีพบแล้วกลับนึกไม่  
ออกว่า เอ! เราจะถามท่านเรื่องอะไรนะเป็นอย่าง  
นั้นไป

สำหรับคำว่า อุดมการณ์นั้น ตามพจนานุกรม  
ฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายไว้ว่า  
อุดม หมายถึง สูงสุด ยิ่ง เลิศ มากมาย บริบูรณ์  
ส่วนการณ์ หมายถึง เหตุ เค้า มูล และเมื่อรวมกัน  
แล้วอุดมการณ์ หมายถึง อุดมคติอันสูงส่งที่มุ่งใจ  
มนุษย์ให้พยายามบรรลุถึง ซึ่งคำว่าอุดมคตินั้น  
หมายถึง จินตนาการที่ดีถือว่าเป็นมาตรฐานแห่ง  
ความดี ความงามและความจริง ทางใดทางหนึ่ง  
ที่มนุษย์ถือว่าเป็นเป้าหมายแห่งชีวิตของตน และคำว่า  
จินตนาการ หมายถึง การสร้างภาพขึ้นในจิตใจ

เป็นยังไงครับ ความหมายที่ราชบัณฑิตท่านให้  
ไว้ในพจนานุกรม ก็ต้องเปิดกันไปเปิดกันมาเรื่อย ๆ  
ยั้งนี้แหละครับเพราะคำ ๆ หนึ่งก็อ้างถึงอีกคำหนึ่ง  
ไปเรื่อย ๆ ต้องเปิดกันจนกว่าจะถึงที่สุด สุดท้าย  
อ่านแล้วก็ยังงง ๆ อยู่ ผมก็เลยจะขอยกคำอธิบาย  
ที่อ่านแล้วเข้าใจง่ายของท่านประวิณ ญ นคร อดีต  
เลขาธิการ ก.พ.มานะครับ ซึ่งท่านได้อธิบายไว้ว่า  
อุดมคติหมายถึงความคิดที่บุคคลถือเอาเป็นแนวทาง  
ดำเนินชีวิตในอันที่จะให้ได้บรรลุถึงสภาพอันดีเลิศ  
เป็นความคิดที่จะยึดถือเอาสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเป้าหมาย  
ในการดำเนินชีวิตหรือทำกิจการว่าจะทำเพื่อสิ่งนั้น  
เช่น เพื่อชาติ เพื่อชื่อเสียง เพื่อความสำเร็จ เป็นต้น

ซึ่งอุดมคติในการทำงานเพื่อสิ่งที่ดีเป็นปัจจัยที่จะ  
ดึงดูดให้ข้าราชการตั้งใจทำงานอย่างมีวินัย ไม่โกง  
ไม่เก และทุ่มเททำงานให้สำเร็จบรรลุผลตามอุดม-  
คตินั้น

ดังนั้น คำว่า อุดมการณ์ก็คงมีคำอธิบายที่  
คล้าย ๆ กันกับคำอธิบายคำว่าอุดมคติที่ท่านประวิณ  
ญ นคร ได้เคยอธิบายไว้ เพียงแต่คำว่าอุดมการณ์  
นั้น คงจะมีความหมายในลักษณะที่ค่อนข้างสูงส่ง  
สักหน่อย ซึ่งก็เป็นสิ่งที่มุ่งใจผู้คนให้พยายามบรรลุ  
ให้ถึงจุดหมายนั้นแหละครับ และตามที่ผมได้พยายาม  
กล่าวถึงความหมายของคำว่าอุดมการณ์ อุดมคติ  
มาก่อนข้างยี่ดียวนี้ก็หวังว่าท่านผู้อ่านคงจะได้รับ  
ความรู้และกระจ่างแจ้งเกี่ยวกับเรื่องนี้บ้างนะครับ

เมื่อกล่าวถึงด้านวิชาการแล้วก็จะมาถึงเรื่อง  
จริงกันบ้าง มิฉะนั้นจะเกิดการสงสัยได้ว่าแล้วที่  
พูดมาแทบตายมันเกี่ยวกับชีวิตวิทยากรอย่างไร  
เรื่องของเรื่องมันก็อยู่ตรงที่จะต้องบรรยายโดย  
พยายามโน้มน้าวให้ข้าราชการมีอุดมการณ์หรือ  
อุดมคติที่ดีในการปฏิบัติราชการ อันจะทำให้งาน  
ราชการเป็นไปอย่างดีมีประสิทธิภาพได้ประสิทธิผล  
ซึ่งถ้าหากเป็นการบรรยายให้พวกที่เข้าเข้ามารับ  
ราชการใหม่ ๆ หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าบรรยาย  
หลักสูตรปฐมนิเทศแล้วละก็ ผู้บรรยายก็มักจะ  
บรรยายอย่างเต็มที่ด้วยความโล่งใจ เพราะจะ  
บรรยายถูกหรือบรรยายผิดอย่างไรก็ไม่มีใครว่า  
เนื่องจากคนที่ฟังอยู่ก็ไม่ทราบว่ามีผิดหรือถูกด้วย  
ก็เพิ่งเข้ารับราชการนี่ครับ คราวนี้เมื่อวิทยากรบรรยาย  
ไปมาก ๆ เขาก็เริ่มตรวจสอบว่าผู้ฟังเข้าใจความ  
หมายของคำว่าอุดมการณ์หรือไม่ เพราะเวลาถาม  
ผู้ฟังว่าที่บรรยายมาทั้งหมดท่านเข้าใจหรือไม่ ผู้ฟัง  
ก็เงียบไม่ตอบ พอถามว่ามีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจ  
หรือไม่ ก็เงียบอีกเลยไม่รู้ว่าจะเข้าใจหรือไม่เข้าใจ  
ก็คงเป็นปกติละครับสำหรับข้าราชการเข้าใหม่ ไม่  
เหมือนบรรยายให้ข้าราชการเก่าซึ่งบางครั้งถามกัน



จนวิทยากรแทบจะชอลาตายก็มี สำหรับการบรรยาย  
ในหลักสูตรปฐมนิเทศนั้น วิทยากรหลายท่านชอบ  
ถามข้าราชการที่เพิ่งบรรจุใหม่เกี่ยวกับเรื่องอุดมการณ์  
ในการรับราชการ ซึ่งที่ถามกันหวังว่าจะได้คำตอบ  
ในทำนองที่ว่า มีอุดมการณ์สูงส่ง ประสงค์ให้งาน  
ราชการเจริญก้าวหน้า เพื่อที่จะได้นำไปเชื่อมโยง  
กับการบรรยายต่อไป แต่ส่วนมากคำตอบที่ได้มักจะไม่  
ชัดเจน เพราะข้าราชการเข้าใหม่ก็ยังไม่ค่อย  
ทราบอะไรมากนัก และที่เป็นข้าราชการก็เพราะอยาก  
จะได้งานที่มีความมั่นคงกว่างานบริษัทเสียมากกว่า  
ทั้งนี้ ในการบรรยายครั้งหนึ่ง วิทยากรได้ถามข้าราชการ  
ที่เพิ่งบรรจุใหม่ว่ามีอุดมการณ์อย่างไรใน  
การเป็นข้าราชการ ข้าราชการผู้นั้นก็ตอบว่ามีอุดม  
การณ์อยากเป็นข้าราชการ วิทยากรก็พูดว่า ทราบ  
แล้วว่าอยากเป็นข้าราชการแต่ที่เข้ามาเป็นข้าราชการ  
นี่นะมีอุดมการณ์อย่างไร ข้าราชการผู้นั้นตอบอีกว่า  
ก็มีอุดมการณ์ว่าอยากเป็นข้าราชการ เพราะงาน  
สมัยนี้หายาก นี่ก็เพราะสอบติดจึงเข้ามารับราชการ  
หากจะให้อยู่เฉย ๆ ก็คงจะอดตาย งานบริษัทก็หา  
ไม่ได้เพราะไม่มีเงิน จึงต้องหันมาสอบเข้าเป็น  
ข้าราชการ อย่างนี้ไม่เรียกว่ามีอุดมการณ์อยากเป็น  
ข้าราชการแล้วจะให้เรียกว่าอย่างไร จะให้มีอุดม  
การณ์ทำงานเพื่อประเทศชาตินะ มันเป็นไปได้  
ตอนนี่ เพราะเพิ่งเข้ามารับราชการใหม่ ๆ หน้าที่  
การงานก็ยังไม่ค่อยรู้เรื่อง ก็คงต้องทำไปก่อนวัน ๆ  
แล้วค่อยคิดกันใหม่ วิทยากรเมื่อได้ฟังคำอธิบายที่ค่อนข้าง  
ยืดยาวแล้วก็หน้าแตกเป็น ๖๔ เสียงหมอบเข็บ  
แล้วเข็บอีกก็ไม่ติด นี่ละครับอุดมการณ์กับทาง  
ปฏิบัติละครับ อุดมการณ์ที่ดีใคร ๆ ก็อยากให้มีแต่  
อุดมการณ์ที่สูงเลิศลอยก็เกินกว่าจะไขว่คว้ามาได้  
และทางปฏิบัติจริง ๆ อาจจะเป็นตรงข้ามก็ได้

ถึงตอนนี้ว่าจะจบแล้ว แต่ก็ขอต่ออีกสักหน่อย  
จะได้ครบถ้วนสมบูรณ์ไปเลย

ผู้เขียนได้กล่าวถึงการบรรยายให้ข้าราชการ

เข้าใหม่ฟังแล้วนะครับ คราวนี้มาถึงข้าราชการเก่า  
บ้าง ซึ่งข้าราชการประเภทนี้จะขบซึ่งกับคำว่า  
อุดมการณ์เป็นอย่างยิ่ง บ้างก็มีอุดมการณ์เข้ากิน  
คนเดียว บ้างก็ว่าแบ่งกันกินกันใช้จะดีกว่า บ้างก็  
ว่าเขาตัวข้าราชการไว้ก่อน (หากตัวตายแล้วชาติก็คงไม่  
เหลือ แต่หากชาติตาย ตัวไม่ตาย ก็ยังกลับมากู้ชาติ  
ใหม่ได้) เหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะข้าราชการดังกล่าว  
ถูกระบบที่ไม่ดีกินบ้าง เห็นตัวอย่างเก่า ๆ ที่ไม่ดีก็  
เลยทำตามบ้าง บางพวกก็อ้างภาชิตว่าเข้าเมือง  
ตาหลิวต้องหลิวตาตาม อะไรทำนองนี้ แต่อย่างไร  
ก็ตามมันก็เป็นสัญจรของโลกว่าเมื่ออยู่ไปนาน ๆ  
วินัยก็เสื่อมลงก็หย่อนยานลง ซึ่งจะหย่อนจะยาน  
แค่ไหนก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง แต่ก็ไม่ใช่ว่าจะไม่มี  
ข้าราชการเก่าที่ตื่นะครับ ที่ดี ๆ ก็มีอยู่มาก เพียงแต่  
พวกที่ไม่ค่อยดีมักจะได้เด่นจะดังกว่าเท่านั้น ดังนั้น  
จึงมีการส่งข้าราชการเก่าเข้ารับการอบรมเพื่อทบทวน  
เรื่องวินัยจะได้มีวินัยดีขึ้นกว่าปัจจุบัน ซึ่งเมื่อมี  
การบรรยายกันถึงเรื่องอุดมการณ์แล้วละก็ มักจะ  
มีคำถามที่วิทยากรอยากจะทำตัวตายเสียให้รู้แล้ว  
รู้รอด เช่น เมื่อวิทยากรบรรยายเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่  
จะทำให้งานราชการเจริญมืออย่างไรบ้าง ก็มักจะมี  
คำปรารภจากผู้ฟังอยู่เสมอ ๆ ว่าหากจะให้ไม่รับเงิน  
จากผู้มาติดต่อราชการแล้วเค้าก็จะอยู่ไม่ได้ เพราะ  
ทางบ้านยากจนบ้าง หรือใคร ๆ ก็ทำอย่างนี้ หาก  
ตนเองไม่ทำก็จะอยู่ไม่ได้บ้าง ซึ่งวิทยากรก็ต้อง  
พยายามหาทางแก้ไขให้ โดยชักจูงให้ปฏิบัติตน  
เช่นนั้นเช่นนั้น แต่พวกแก่วัดก็จะยืนยันว่าทำไม่ได้  
อยู่ดี อันทำให้วิทยากรท่านต่าง ๆ เกิดความปวดหัว  
เป็นที่ยิ่ง ซึ่งก็มีวิทยากรท่านหนึ่งเคยพูดกับผู้เขียนว่า  
ลือรู้มียตอนนั้นฮิวคิดอะไร ฮิวคิดว่า “หากไม่ทุจริต  
แล้วอยู่ไม่ได้ก็ลาออกไปเสียดีกว่า” แต่ฮิวก็พูดไม่ได้  
ได้แต่คิด ทั้งนี้ วิทยากรท่านนี้ก็เพื่อนของผู้  
เขียนเองเป็นคนที่จะว่าเพื่อเจ้อก็ไม่ใช่ สติเพื่อง  
ก็ไม่เชิง เป็นอันว่าค่อนข้างบวม ๆ ก็แล้วกัน บางที

พูดจริงเป็นพูดเล่น พูดเล่นเป็นพูดจริง สับสนไปหมด บทพูดก็พูดไม่ค่อยหยุดและไม่ดูว่าผู้ฟังฟังกันไปถึงไหนแล้ว

ในที่สุดเรื่องอุดมการณ์ก็เป็นอันต้องเป็นเรื่องเป็นราวขึ้นมาจนได้ วันนั้น เพื่อนผมก็ไปบรรยายเรื่องจริยธรรมอุดมการณ์อะไรทำนองนี้ให้ลูกจ้างประจำฟัง ปรากฏว่าพอพูดเข้าที่ก็พูดไปเรื่อย พอจะหมดเวลาก็จบพอดีเลยถามว่ามีใครจะถามอะไรไหม ก็ไม่มีใครตอบ จึงมองสำรวจผู้ฟังว่าเป็นยังไงกัน พบว่าที่ไม่ตอบเพราะส่วนมากหลับกันหมดแม้แต่จะนั่งอยู่แถวหน้าก็ยังหลับ ส่วนที่เหลืออันเป็นส่วนน้อยก็มัวแต่อ่านหนังสือพิมพ์ เพื่อนผมก็เลยจบการบรรยายแต่เพียงนั้น แถมวันนั้นเพื่อนผมเกือบต้องกลับที่ทำงานเอง เพราะคนขับรถที่จะมาส่งเพื่อนผมได้เข้ารับการอบรมและฟังการบรรยายของเพื่อนผมด้วย ซึ่งเพื่อนผมบอกว่าได้บรรยายถึงเรื่องอุดมการณ์ว่าจะต้องไม่ทุจริต ไม่โกงกิน ไม่รับสินบน ต้องอุทิศเวลาให้แก่ราชการ ไม่หลบเลี่ยงหรืออุ้งงาน

และต้องไม่ดื่มเหล้าและสูบบุหรี่ด้วย จึงจะเรียกว่าเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ที่ดี อันจะส่งผลให้มีวินัยและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป หากมีอุดมการณ์ที่ไม่ดีก็จะทำให้ชีวิตวิบัติไม่ซำกักต้องออกจากราชการ ซึ่งคนขับรถเมื่อฟังการบรรยายของเพื่อนผมแล้วก็ได้คุยกับเพื่อนของเค้า โดยไม่ทันเห็นว่าเป็นเพื่อนผมยืนอยู่ใกล้ ๆ) ว่าวิทยากรนี้ทำจะบ้า ไครวะ จะทำได้อย่างนั้น พูดเพ้อเจ้อ ขนาดเอาพระมาพูดเรื่องนี้ฮ้อยังไม่ฟังเลย แล้วนี่วิทยากรเป็นใคร เรื่องอะไรฮ้อจะฟัง ว่าแต่ว่าตัววิทยากรเองทำให้ได้เสียก่อนเถอะ และด้วยเหตุนี้เองทำให้คนขับรถเกิดความเหม็นหน้าเพื่อนผมเสียแทบจะไม่มาส่งเพื่อนผมกลับที่ทำงานเลยทีเดียว

ฉะนั้น เรื่องนี้จึงสอนให้รู้ว่า อุดมการณ์นั้นใคร ๆ ก็พูดได้ แต่ถ้าพูดจนเลิกลอยเกินไปเสียแล้ว ก็จะทำให้ผลเสียได้หากคนพูดไม่หันไปมองถึงทางปฏิบัติจริง ๆ เสียบ้าง ดังเพื่อนผมที่พูดมากจนปากเกือบจะมีสีแล.....๑

### หนังสือที่สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. พิมพ์จำหน่าย

๑. คำอธิบายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (พ.ศ. ๒๕๒๖)	๔๐	๑๑. คำอธิบายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา (พ.ศ. ๒๕๒๐)	๕๐
๒. คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา	๗๐	๑๒. การบริหารราชการ	๓๐
๓. สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ลูกของข้าราชการ	๑๕	๑๓. พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ พร้อมด้วยกฎ ระเบียบ	๓๐
๔. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๓๐	๑๔. รวมมติ ค.ร.ม. มติ ก.พ. และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวินัย	๗๐
๕. การแบ่งส่วนราชการและการจัดอัตราค่าจ้างข้าราชการ	๓๐	๑๕. พระราชบัญญัติศฤง	๑๕
๖. การเขียนหนังสือราชการ	๔๐	๑๖. ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๑๗	๒๕
๗. พระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมพร้อมด้วยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๖ และฉบับที่ ๒๑๘	๒๐	๑๗. กฎ ก.พ.พร้อมด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘	๘๕
๘. หลักการบริหารเบื้องต้น	๓๐	๑๘. พูจฉา-วิไลนา ทาสวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘	๓๕
๙. คู่มือการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ (ปรับปรุงใหม่)	๑๕	๑๙. คู่มือการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ฉบับล่าสุด	๗๐
๑๐. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ (พ.ศ. ๒๕๒๖)	๒๐		

หากประสงค์จะสั่งซื้อ โปรดส่งเงินในนาม

ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

โปรดบวกค่าส่งเล่มละ ๖ บาท สำหรับรายการที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗, ๑๐, ๑๑, ๑๒,

๑๓, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๑๘, ๑๙, ๒๐ บาท สำหรับรายการที่ ๒, ๑๔, ๑๗, ๑๘

# ท่อไอเสีย

“เทอร์โบ”

ช่วงที่ร้อนสูงสุดของกรุงเทพมหานครก็ได้ผ่านพ้นไปแล้ว

ผ่านพ้นไปด้วยความโล่งใจของข้าราชการที่ไม่มีโอกาสได้ทำงานในห้องที่มีเครื่องปรับอากาศหรือเรียกสั้น ๆ ว่า ห้องแอร์

แม้ว่าความร้อนในกรุงเทพมหานครจะยังคงมีอยู่ ไม่ได้หดหายตามฤดูร้อนที่ผ่านพ้นไปแล้วก็ตาม

แต่ก็นับว่าได้ผ่านพ้นช่วงที่ร้อนที่สุดมาแล้ว ตอนนี้ก็เป็นช่วงที่ร้อนมาก คงปลายหน้าฝนจะกระมังที่จะเป็นร้อนธรรมดา

เรื่องอุณหภูมิของกรุงเทพมหานคร หรือของประเทศไทยหรือของโลกนี้

เชื่อว่ากันว่าจะร้อนมากขึ้นทุกปี

ทั้งนี้และทั้งนั้น ก็เพราะน้ำแข็งที่ขั้วโลกละลายมากขึ้นประการหนึ่ง

ต้นไม้ถูกทำลายลงมากอีกประการหนึ่ง

และประการสุดท้ายก็คือบรรยากาศที่ห่อหุ้มโลกเต็มไปด้วยอากาศเสียและควันพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม

เขียนมากไปใย เพราะ “เทอร์โบ” ก็ไม่ใช่ นักวิทยาศาสตร์

เขาเป็นว่า อุณหภูมิของโลกเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ก็แล้วกัน

ปีละหลายองศาเสียด้วย

ลองนึกภาพดูซิครับ ว่าปีนี้ร้อนถึงเพียงนี้ แล้วปีหน้าถ้าร้อนมากขึ้น จะอึดอัดกันซัก

แค่ไหน

เขียนไปก็ให้อัจฉาคนที่มีโอกาสได้นั่งทำงานในห้องแอร์

เขาคงทำกรรมดีไว้มาก ถึงโชคคืออย่างนี้ ที่พูดนี้ไม่ได้หมายความว่า ห้องอริบตี ห้องรองอริบตี หรือห้องผู้อำนวยการกองหรือคณะครับ

ห้องทำงานที่ข้าราชการตั้งแต่ ซี ๑ ขึ้นไปนั่งทำงานนั่นแหละ

ที่เขาโชคดีได้นั่งทำงานในห้องแอร์ก็เพราะอาจจะเป็นห้องที่เคยเป็นห้องที่ผู้เชี่ยวชาญฝรั่งเคยนั่งทำงานมาก่อนบ้าง

เป็นห้องที่เคยเป็นห้องประชุมมาก่อนบ้าง

มีผู้บริจาคน้ำแอร์ให้บ้าง

เข้าหุ้มน้ำแอร์กันบ้าง

ได้งบบพิเศษมาซื้อแอร์กันบ้าง

หรืออาศัยเครื่องคอมพิวเตอร์กันบ้าง

นั่นคือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อน สิงหาคม

๒๕๓๐

เพราะหลังจาก สิงหาคม ๒๕๓๐

กรณีมีผู้บริจาคน้ำ ให้ เข้าหุ้มน้ำแอร์บ้าง หรือได้งบบพิเศษมานั้น ทำได้ยากขึ้น

ทั้งนี้ เนื่องจากปัญหาการที่ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เป็นหนี้สาธารณะอุปโภคกันมาก

สำนักงบประมาณจึงได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะข้อหนึ่งก็คือ ในกรณีที่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่ได้รับงบประมาณ จะติดตั้งเครื่องปรับอากาศ โดยมิได้อาศัยเงินงบประมาณ เช่น การใช้เงินนอกงบประมาณ จัดหาและการรับบริจาค เป็นต้น ให้ขอทำความเข้าใจความตกลงกับสำนักงบประมาณเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับภาระค่าไฟฟ้าที่จะต้องใช้จ่ายเพิ่มขึ้นก่อน เมื่อสำนักงบประมาณให้ความเห็นชอบแล้ว จึงจะติดตั้งและใช้เครื่องปรับอากาศได้

คณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้ว เห็นชอบกับมาตรการที่สำนักงบประมาณเสนอ

เท่าที่ทราบ หลังจากมีมาตรการนี้ออกไป ก็ไม่มีส่วนราชการใดกล้าขอ

ทำให้ในปัจจุบันไม่มีหน่วยงานไหนได้ติดตั้งเครื่องปรับอากาศเพิ่มขึ้น

ที่จริง การติดตั้งเครื่องปรับอากาศก็เป็นความฟุ่มเฟือยอย่างหนึ่ง

แต่สภาพห้องทำงานในกรุงเทพมหานคร บางแห่งร้อนเหลือเกิน

ร้อนจนพัดลมก็ช่วยอะไรไม่ได้

เพราะพัดเอาความร้อนเข้ามาใส่

ข้าราชการก็ไม่มีสมาธิในการทำงาน

คิดอะไรก็คิดไม่ออก

บางแห่งจึงควรติดตั้งเครื่องปรับอากาศให้

แล้วจะใช้อะไรเป็นเครื่องวัด

เรื่องนี้ สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติน่าจะช่วยให้

โดยการวัดอุณหภูมิ

ถ้าจะให้ดี “เทอร์โบ” เห็นว่าน่าจะวัดระดับเสียงด้วย

เพราะบางแห่งเสียงรบกวนเหลือเกิน

ห้องใดอุณหภูมิสูง และหรือมีเสียงรบกวนมาก

๕๔ วารสารข้าราชการ

ก็ให้ติดตั้งเครื่องปรับอากาศได้

แต่ทั้งนี้และทั้งนั้น ต้องเสนอยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวเสียก่อน

ที่จริง คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๓๓ ก็ได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอของคณะกรรมการรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจ เรื่อง ข้อเสนอแนวนโยบายแก้ไขปัญหาการสูญเสียกำลังคนในระดับสมองในระบบราชการ

มาตรการในเรื่องนี้ข้อหนึ่งก็คือ

เร่งปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานของระบบราชการให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมภาคเอกชน

การติดตั้งเครื่องปรับอากาศก็เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างหนึ่ง

เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานของภาคเอกชนนั้น เขาติดตั้งเครื่องปรับอากาศกันหมดแล้ว

การมีเครื่องปรับอากาศ ก็ทำให้ข้าราชการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จากมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้ “เทอร์โบ” เห็นว่า ส่วนราชการต่างๆ น่าจะขอตั้งงบประมาณเพื่อติดตั้งเครื่องปรับอากาศได้

ก็ขอฝากสำนักงบประมาณให้ช่วยพิจารณาในเรื่องนี้ด้วย

งบ ๒๕๓๔ ผ่านการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีไปแล้ว และอยู่ในระหว่างการพิจารณาของสภา

ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๔ คงตั้งไม่ทัน ก็ขอให้ช่วยพิจารณาในงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ก็แล้วกัน

ขอให้มีความหวังเกิด

นานเท่าไรก็จะรอ ●

บอกกล่าว  
ให้ท่าน  
รู้ถึงพระคุณ

ก.พ.กัษ

## ทุนเล่าเรียนหลวงและทุนรัฐบาล

มณีนพธณ ทอชประยูร\*

เรา.....คนไทยยังมีความเชื่อฝังอยู่ในใจว่า หากบุคคลใดก็ตามได้รับพระราชทานสิ่งหนึ่งสิ่งใด จากองค์พระมหากษัตริราชเจ้า เราถือกันว่า บุคคลนั้นได้รับสิ่งดีงามไว้กับตน และจะเป็นสิริมงคล อย่างยิ่งแก่ตนเองและวงศ์ตระกูลสืบไปในภาย ภายหน้า

ภาพที่ นร.ทุนเล่าเรียนหลวงหมอบกราบ ทบพระบาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวใน โอกาสที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้นักเรียน เหล่านั้นเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาทกราบถวาย บังคมลา ก่อนออกเดินทางไปศึกษา ณ ต่างประเทศ นั้น เป็นภาพที่ก่อให้เกิดความปิติเป็นล้นพ้นแก่ บิดามารดา ญาติ พี่น้อง ตลอดจนเพื่อนสนิทมิตร สหายของนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงเหล่านั้นเป็น ยิ่งนัก การได้รับพระราชทานสิ่งหนึ่งสิ่งใด แม้สิ่ง นั้นจะเป็นเพียงสิ่งของมีน้อยนิด ผู้ได้รับพระราชทาน ก็ปลื้มปิติใจจนสุดจะหาที่เปรียบแล้วแต่นักเรียน ทุนเล่าเรียนหลวงจะได้รับพระราชทานทุนการ

ศึกษาในต่างประเทศเป็นเวลาหลายปีจึงนับว่าเป็น พระมหากรุณาธิคุณล้นเกล้าล้นกระหม่อมแก่บุคคล เหล่านั้นและครอบครัวของเขาอย่างยากที่จะหา สิ่งใดมาเทียบได้

ทุนเล่าเรียนหลวงได้ถือกำเนิดมาอย่างไรนั้น เราคงต้องย้อนเวลากลับไปสู่รัชสมัยแห่งสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวง ซึ่งทรงมีสายพระเนตรที่ล้ำลึก และกว้างไกล ความตั้งพระทัยที่จะทรงทำนุบำรุง การศึกษา มิใช่แต่เพียงเพื่อเจ้านายในราชตระกูล เท่านั้น แต่เพื่อผลกนิกรของพระองค์ด้วยดังปรากฏ ในพระราชดำรัส ณ ที่ประชุมพระบรมวงศานุวงศ์ และข้าราชการที่โรงเรียนพระตำหนักเดิมสวน-กุหลาบว่า

“เจ้านายราชตระกูลตั้งแต่ลูกฉันเป็นต้นลงไป ตลอด จนราษฎรที่ต่ำสุดจะให้ได้มีโอกาสเล่าเรียนได้เสมอกัน ไม่ว่าเจ้าว่าขุนนางว่าไพร่ เพราะฉะนั้นจึงขอบอกได้ว่า การเล่าเรียนในบ้านเมืองเรานี้จะเป็นข้อสำคัญที่หนึ่ง ซึ่ง ฉันจะอุตสาหะจัดให้เจริญขึ้นจงได้”

(จากราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑ ๖๓ ๑๒๔๖ หน้า ๑๒๔)

การส่งนักเรียนไปศึกษา ณ ต่างประเทศ จึงได้เกิดขึ้นอย่างจริงจังและเป็นระบบในรัชสมัยนี้ สมเด็จพระพุทธเจ้าหลวงทรงส่งพระราชโอรสและพระบรมวงศานุวงศ์ไปศึกษาวิชาการต่าง ๆ ในทวีปยุโรป แม้แต่ลูกราชกุมารีสามัญชน หากเรียนหนังสือดีก็ได้รับพระราชทานรางวัล และจะได้รับพระราชทานทุนให้ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศด้วย ฉะนั้นทุนหลวงสำหรับไปเรียนต่างประเทศจึงเกิดขึ้นด้วยพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวงโดยแท้

หลักฐานที่แสดงว่ามีการส่งนักเรียนไทยไปศึกษาในทวีปยุโรปในช่วงพุทธศักราช ๒๔๓๒ คือ กฎหมายข้อบังคับสำหรับนักเรียนสยามที่เรียนวิชาอยู่ ณ ประเทศยุโรป ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้มีขึ้น ความว่า

".....บรรดาเด็กคนไทยทั้งหลายที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ออกไปเล่าเรียนวิชาอยู่ ณ ประเทศยุโรปนั้น โดยพระบรมราชประสงค์เพื่อจะให้ได้อวิชา เวลากลับเข้ามากรุงเทพฯ จะได้ทำการสิ่งซึ่งเป็นประโยชน์แก่ราชการและบ้านเมืองต่อไป เพราะเหตุฉะนั้นจึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดเด็กคนไทยส่งออกไปเล่าเรียนวิชา และพระราชทานเงินหลวงเป็นค่าเล่าเรียน เสื้อผ้า กินอยู่ เบ็ดเสร็จตามสมควร"

ต่อมาใน รศ. ๑๑๖ หรือ พุทธศักราช ๒๔๔๐ ได้มีการวางระเบียบเงินหลวงเพื่อช่วยเหลือการศึกษาของนักเรียนที่ไปเรียนในต่างประเทศโดยเรียกว่า ทุนคิงสกอลาร์ชิป และในเวลาต่อมา ทุนคิงสกอลาร์ชิปนี้ก็ได้เปลี่ยนเป็น**ทุนเล่าเรียนหลวง** และเรียกชื่อนี้มาจนปัจจุบัน

**ทุนรัฐบาล** ทุนการศึกษาในต่างประเทศที่เกิดขึ้นในรัชสมัยสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวงที่นอก

จากทุนเล่าเรียนหลวงก็คือ ทุนตามที่กระทรวงต้องการ และน่าจะเป็นปฐมกำเนิดของทุนรัฐบาล ทั้งนี้มีข้ออันควรสังเกตว่าในปีพุทธศักราช ๒๔๓๔ ได้มีการส่งเด็กไทยไปศึกษาวิชาครู ณ ประเทศอังกฤษ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วได้กลับมารับราชการเป็นครูตามความต้องการของกระทรวงธรรมการรวม ๔ นาย คือ นายสนั่น (เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี) นายนกยูง (พระยาสุรินทราชา) นายเหลี่ยม (พระโกตะกิจนิเทศ) และนายให้ (พระยาเทพศาสตร์สถิตย์) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า นักเรียน ทั้ง ๔ รายนี้ เป็นนักเรียนทุนรัฐบาลตามความต้องการของส่วนราชการนั่นเอง

ฉะนั้นในรัชสมัยสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวงจึงมีการส่งนักเรียนไทยไปศึกษาต่างประเทศด้วยทุน ๒ ประเภทแล้ว คือ ทุนนักเรียนไทยที่ส่งไปเรียนในประเทศยุโรป หรือทุนเล่าเรียนหลวง และทุนนักเรียนตามที่กระทรวงต้องการ

วัตถุประสงค์ในการให้ทุนทั้ง ๒ ประเภทนี้จะแตกต่างกันในประการสำคัญ ดังนี้ ทุนเล่าเรียนหลวงนั้นให้เป็นรางวัล เป็นเครื่องล่อใจให้นักเรียนตั้งใจเรียนโดยไม่มีพระราชประสงค์จะบังคับให้ผู้รับทุนต้องกลับมาทำงานชดใช้ให้แก่ราชการ แม้ในปัจจุบันก็ยังคงรักษาพระราชประสงค์ข้อนี้ไว้เช่นเดิม แต่มีข้อเพิ่มเติมว่า ขอให้กลับมาช่วยกันพัฒนาชาติบ้านเมือง จะเป็นที่ได้ก็ได้ภายในราชอาณาจักรไทยของเรา และในปัจจุบันหากผู้รับทุนเกิดบิดพรัวไม่กลับประเทศไทย จะต้องชดใช้ทุน ๑ เท่าของทุนที่ได้รับไปทั้งหมด แต่ทุนรัฐบาลจะมีวัตถุประสงค์ไปอีกแนวหนึ่ง จะเป็นการดำเนินการเพื่อมุ่งต่อผล คือต้องการส่งนักเรียนไปเรียนวิชาที่กำหนด เพื่อให้กลับมารับราชการในกระทรวง

ทบวง กรม ต่าง ๆ โดยผู้รับทุนต้องทำสัญญาผูกมัดก่อนออกเดินทางไปศึกษาว่าจะกลับมารับราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ เท่า ของระยะเวลาที่ไปศึกษา

ขอย้อนอดีตไปอีกนิดหนึ่งว่า หลังจากพุทธศักราช ๒๔๔๐ เป็นต้นมาจนถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ ก็ได้มีการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนเล่าเรียนหลวง และทุนนร.ตามที่กระทรวงต้องการ หรือทุนรัฐบาลกันตลอดมา พอถึงรัชสมัย รัชกาลที่ ๗ ก็มีความเคลื่อนไหวที่จะวางระเบียบเกี่ยวกับการเลือกสรรคนเข้ารับราชการ จึงมีการร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ ซึ่งมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๔๗๒ กำหนดให้มีกรรมการกลางเพื่อทำหน้าที่จัดสอบ และส่งนักเรียนทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชาในต่างประเทศเรียกว่า กรรมการรักษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือมีชื่อย่อว่า ก.ร.พ. ทำหน้าที่จัดการศึกษาของนักเรียนทุนหลวงฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศ. ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว หน้าที่การสอบคัดเลือกนักเรียนเพื่อส่งไปศึกษาวิชาในต่างประเทศ ซึ่งกระทรวงต่าง ๆ แยกกันดำเนินการ คือ กระทรวงธรรมการ ทำหน้าที่ควบคุมด้านการศึกษา กระทรวงการต่างประเทศ ทำหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของนักเรียน และกระทรวงการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน ได้เปลี่ยนให้กรรมการรักษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนเป็นผู้รับผิดชอบทั้งสิ้น

หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยเมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๕ แล้วได้มีการตราพระราชบัญญัติอีกฉบับหนึ่ง คือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๖ โดยตั้งให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ

ที่เรียกโดยย่อว่า ก.พ. เป็นผู้รับผิดชอบสืบต่อมาจากคณะกรรมการรักษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ก.ร.พ.) โดยทำหน้าที่ดูแลและจัดการศึกษาของนักเรียนหลวงฝ่ายพลเรือนเช่นเดิม และเปลี่ยนคำว่า “นร.หลวงฝ่ายพลเรือน” มาเป็น “นักเรียนทุนรัฐบาลฝ่ายพลเรือน”

ทางด้านทุนเล่าเรียนหลวงนั้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๗๕ เป็นต้นมาไม่ปรากฏหลักฐานรายชื่อผู้รับทุน จนถึงรัชสมัยแห่งรัชกาลปัจจุบันจึงได้รื้อฟื้นการให้ทุนเล่าเรียนหลวงอีกตามที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงมีพระราชปรารภว่า แต่เดิมเคยมีทุนเล่าเรียนหลวงไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศให้แก่นักเรียนที่เรียนสำเร็จประโยคมัธยมบริบูรณ์ เมื่อนักเรียนทุนเหล่านี้เรียนสำเร็จแล้วก็ได้กลับมารับราชการเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติได้เป็นอย่างดี แต่ต่อมากการให้ทุนเล่าเรียนหลวงได้ยุติลง สมควรที่จะได้จัดเรื่องนี้ขึ้นอีกจากพระราชปรารภนี้ จึงได้มีการดำเนินงานต่าง ๆ ระหว่างหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง มีกระทรวงศึกษาธิการ สำนักบริหารสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงาน ก.พ. และในปี พ.ศ. ๒๕๐๘ ก็ได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยทุนเล่าเรียนหลวง พ.ศ. ๒๕๐๘ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๘ ระบุไว้ว่า “คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเป็นผู้ดำเนินการสอบ กำหนดหลักสูตร และวิธีการสอบซึ่งจะประกาศเป็นคราว ๆ ไป” และการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนเล่าเรียนหลวงซึ่งหยุดไประยะหนึ่ง ก็ได้กลับมาดำเนินการกันใหม่ และดำเนินการต่อเนื่องมาจนปัจจุบัน

### ลักษณะพิเศษของทุนเล่าเรียนหลวง

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า วัตถุประสงค์ของการให้ทุนเล่าเรียนหลวง มีความแตกต่างกับวัตถุประสงค์

ประสงค์ของทุนรัฐบาล ลักษณะพิเศษของทุน-  
เล่าเรียนหลวง คือเป็นทุนให้เพื่อการศึกษาชั้นอุดม-  
ศึกษาถึงระดับปริญญาตรี มีกำหนดไม่เกิน ๕ ปี  
ไม่มีข้อผูกพันที่จะต้องกลับมารับราชการ ผู้ได้รับทุน  
จะเลือกเรียนวิชาใด ณ สถาบันอุดมศึกษาแห่งใด  
ในประเทศใดได้ทั้งสิ้น ซึ่ง ก.พ. จะเป็นผู้ให้ความ  
เห็นชอบโดยจะพิจารณาจากความประสงค์ คุณวุฒิ  
และคุณลักษณะของผู้ได้รับทุน ก.พ.จะสนับสนุน  
ให้เรียนในมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศที่ผู้รับ  
ทุนเรียนอยู่ ซึ่งบางแห่งนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่า  
เป็นสถานศึกษาในระดับแนวหน้าของโลกทีเดียว  
ฉะนั้น เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยชั้นดี มีชื่อเสียง ค่า  
เล่าเรียนย่อมสูงมาก ก.พ.ก็จะให้เรียนที่ดี ๆ ตาม  
ความประสงค์ของผู้รับทุน แม้ค่ากินอยู่ เงินติด  
กระเป๋า ก็สนับสนุนให้เพียงพอมิให้เดือดร้อนได้

ก.พ.จะเปิดสอบแข่งขันเพื่อรับทุนเล่าเรียนหลวง  
ทุกปีโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบไว้ดังนี้

- อายุไม่เกิน ๒๐ ปี
- กำลังศึกษาอยู่ในชั้น ม.๖ ของปีการศึกษา  
นั้น ๆ ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธ-  
ศักราช ๒๕๒๔ ของกระทรวงศึกษาธิการ
- ได้คะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ชั้น ม.๔ จนถึง  
ภาคแรกของชั้น ม.๖ ไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐

### นโยบายการจัดสรรทุนรัฐบาล

การส่งนักเรียนไปศึกษา ณ ต่างประเทศด้วย  
ทุนรัฐบาล รวมทั้งทุนเล่าเรียนหลวงในปัจจุบันนี้  
นอกจากจะมุ่งหมายให้ได้ผู้ที่มีสติปัญญาฉลาด  
หลักแหลม มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาต่าง ๆ  
เป็นอย่างดีแล้ว ทางราชการยังคาดหวังว่าในอนาคต  
นักเรียนที่ส่งไปเรียนเหล่านี้จะต้องมีคุณสมบัติ  
อย่างน้อย ๓ ประการ คือ

๑. เป็นผู้ได้รับการศึกษาจากสถาบันการ  
ศึกษาจนมีความรู้สูงสุดเท่าที่สามารถจะหาความรู้  
ได้และมีประสบการณ์ในวิชาชีพนั้น ๆ อย่างเหมาะสม

๒. เป็นผู้มีความมุ่งหมายอย่างแรงกล้าที่จะ  
ช่วยพัฒนาประเทศชาติ

๓. มีความประพฤติอันเป็นแบบอย่างที่ดี มี  
คุณสมบัติที่จะเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต

ฉะนั้นเพื่อให้นโยบายดังกล่าวบรรลุผล การ  
จัดสรรทุนรัฐบาลจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

๑. เพื่อสรรหามนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ  
มารับราชการ

๒. เพื่อส่งบุคคลไปเรียนในสาขาวิชาที่ขาด  
แคลนและไม่มีสอนในประเทศ

๓. เพื่อให้ได้แนวคิดและความรู้ของชนชาติ  
นั้น ๆ มาใช้ประกอบการปฏิบัติราชการ

๔. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่ยังเรียนดี แต่ไม่มีทุน  
ทรัพย์ได้มาสอบแข่งขันเพื่อรับทุนไปศึกษาต่าง-  
ประเทศ

ทุนรัฐบาลตามความต้องการของกระทรวง  
ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน จัดสรรไว้หลายระดับ คือ

๑. ทุนไปศึกษาในระดับปริญญาตรี—โท ใน  
สาขาวิชาที่ ก.พ.จะกำหนดเป็นคราว ๆ  
ไป ณ ประเทศญี่ปุ่น

คุณสมบัติของผู้สมัคร

— จะต้องมีอายุไม่เกิน ๑๘ ปี

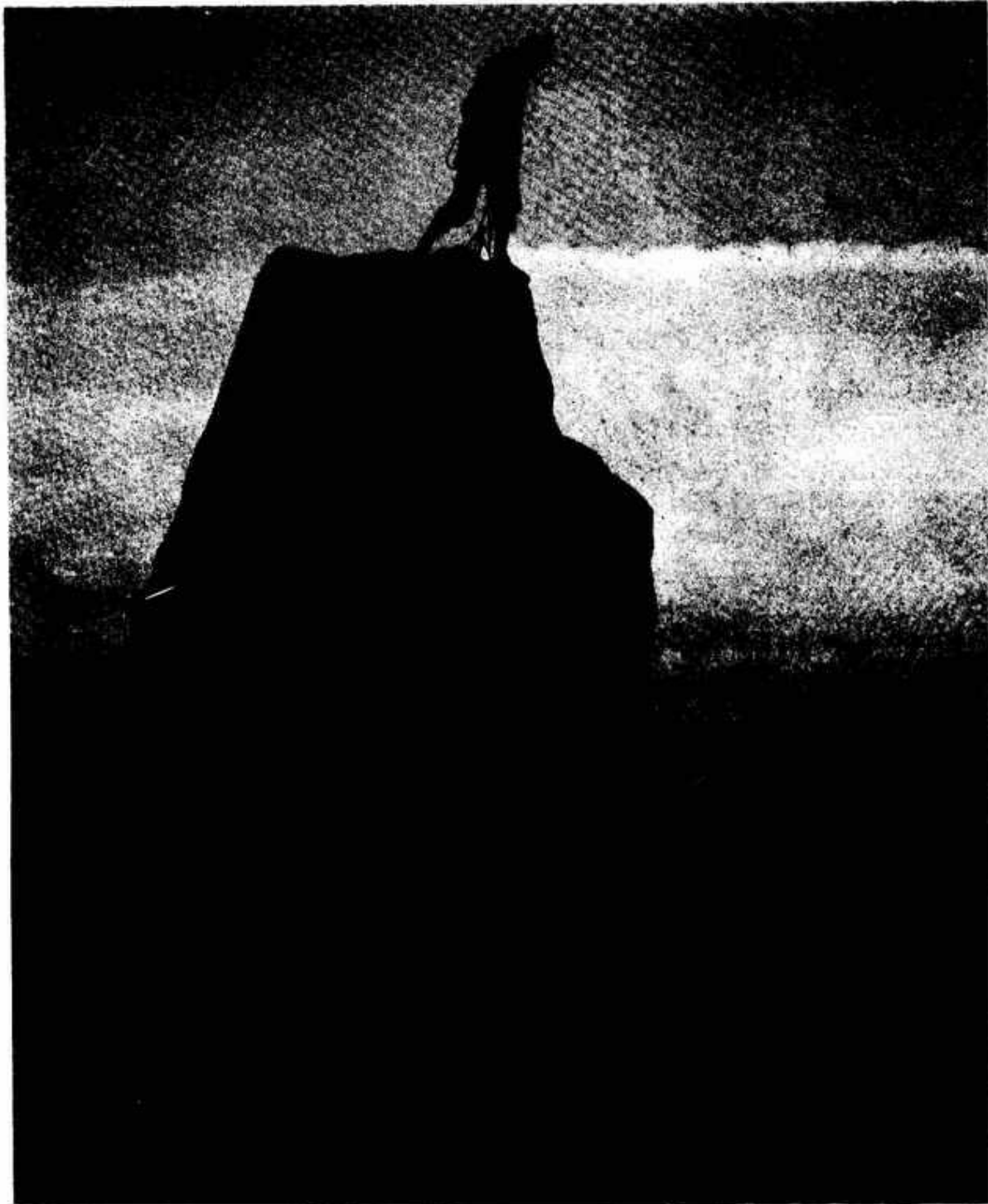
— กำลังศึกษาอยู่ชั้น ม.๓ ของปีการ  
ศึกษานั้น ๆ ตามหลักสูตรมัธยมศึกษา  
ตอนต้น พุทธศักราช ๒๕๒๑ ของ  
กระทรวงศึกษาธิการ

— ได้คะแนนเฉลี่ยสะสม ตั้งแต่ชั้น ม.๑  
ถึงภาคแรกของชั้น ม.๓ ไม่ต่ำกว่า  
๓.๕๐



---

ถ้าไม่ประสบความสำเร็จ จงพยายามต่อไป  
แต่ถ้าพยายามแล้ว พยายามอีก ยังไม่สำเร็จ....



.....ก็เลิกเถอะ ป่วยการหลอกตัวเอง

๒. ทูทไปศึกษาในระดับปริญญาตรี—โท—เอก  
ณ ประเทศใด และในสาขาวิชาใด ก.พ.  
จะกำหนดเป็นคราว ๆ ไป

**คุณสมบัติของผู้สมัคร**

- จะต้องมียุอายุไม่เกิน ๒๐ ปี
- กำลังศึกษาอยู่ในชั้น ม.๖ ของปีการ  
ศึกษานั้น ๆ ตามหลักสูตรมัธยม  
ศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช ๒๕๒๔  
ของกระทรวงศึกษาธิการ
- ได้คะแนนเฉลี่ยสะสม ตั้งแต่ชั้น ม.๔  
ถึงภาคแรกของชั้น ม.๖ ไม่ต่ำกว่า  
๓.๕๐

๓. ทูทไปศึกษาในระดับปริญญาโท หรือ  
ปริญญาโท—เอก ในสาขาวิชาใด ณ  
ประเทศใด และจำนวนที่ทุน ก.พ.จะ  
กำหนดเป็นคราว ๆ ไป

**คุณสมบัติของผู้สมัคร**

- จะต้องมียุอายุไม่เกิน ๓๕ ปี
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาหรือ  
ประกาศนียบัตรที่เทียบเท่าปริญญา  
โดยได้รับเกียรตินิยมหรือมีผลการ  
เรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษา  
ไม่ต่ำกว่า ๒.๗๕ หรือเป็นผู้ที่กำลัง  
ศึกษาอยู่ในชั้นปีสุดท้าย ในระดับ  
อุดมศึกษาโดยได้คะแนนเฉลี่ยสะสม  
ตั้งแต่ชั้นปีที่ ๑ ถึงภาคแรกของปีการ  
ศึกษาสุดท้าย ไม่ต่ำกว่า ๒.๗๕ หรือ  
ร้อยละ ๗๐.๐๐

ช่วงเวลาการรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อรับทุน

เล่าเรียนหลวง และทุนรัฐบาลประมาณเดือน พ.ค.  
ของทุกปี ติดต่อสอบถามรายละเอียดได้ที่กองการ  
สอบ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ได้ในวันเวลา  
ราชการ โดยนำรูปถ่ายจำนวน ๓ รูป และเงินค่า  
ธรรมเนียมสอบทุนละ ๕๐ บาท ไปในวันสมัครสอบ  
ด้วย ผู้ที่สนใจจะสมัครสอบทุนนี้ที่อยู่ต่างจังหวัด  
หากไม่สะดวกที่จะยื่นใบสมัครที่กองการสอบ สำนักงาน  
ก.พ.ด้วยตนเอง จะให้ผู้อื่นสมัครแทนก็ได้ หรือ  
ไปขอและยื่น ใบสมัครได้ที่คณะ ในมหาวิทยาลัย  
ที่กำลังศึกษาอยู่ หรือที่โรงเรียนประจำจังหวัด  
สังกัดกรมสามัญศึกษาทุกแห่ง ท่านสะดวกในวิธี  
ใด ดำเนินการไปได้ในวิธีนั้น

นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงก็ดี นักเรียนทุน  
รัฐบาลก็ดี เมื่อสำเร็จการศึกษากลับมาประเทศไทย  
แล้ว ก็ได้ใช้วิชาความรู้ที่ได้ร่ำเรียนมาทำประโยชน์  
ให้แก่พระราชกรณียกิจและแก่ประเทศชาติอย่างใหญ่หลวง  
รุ่นแล้วรุ่นเล่า เรา...ถือว่า “คนเก่ง” เหล่านี้ เป็น  
หรือกำลังจะเป็น “มันสมอง” ของประเทศชาติ  
บุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้สติปัญญาอันปราดเปรื่อง  
ที่มีเป็นทุนอยู่แล้วมาผสมผสานกับวิทยาการความรู้  
ที่ได้เรียนมาจากต่างประเทศ มาคิดมาทำมาสร้าง  
ประโยชน์ในแง่มุมต่าง ๆ ให้แก่บ้านเกิดเมืองนอน  
ของตนเอง ท่านหรือบุตรหลานของท่าน มีคุณ-  
สมบัติที่จะสมัครสอบแข่งขันเพื่อรับทุนเล่าเรียนหลวง  
หรือทุนรัฐบาลแล้วหรือยัง? ประเทศชาติยังต้อง  
การ “คนมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด” และมีอุดมการณ์  
อันแน่วแน่ที่จะพัฒนาบ้านเมืองไทยให้เจริญรุดหน้า  
ทัดเทียมนานาอารยประเทศอยู่อีกมาก ถ้าท่าน  
มีพร้อมในคุณสมบัติเหล่านั้น ท่านจะยังคงลี้เล  
อยู่อีกหรือ? ●

# อัมพสิลา อักษร

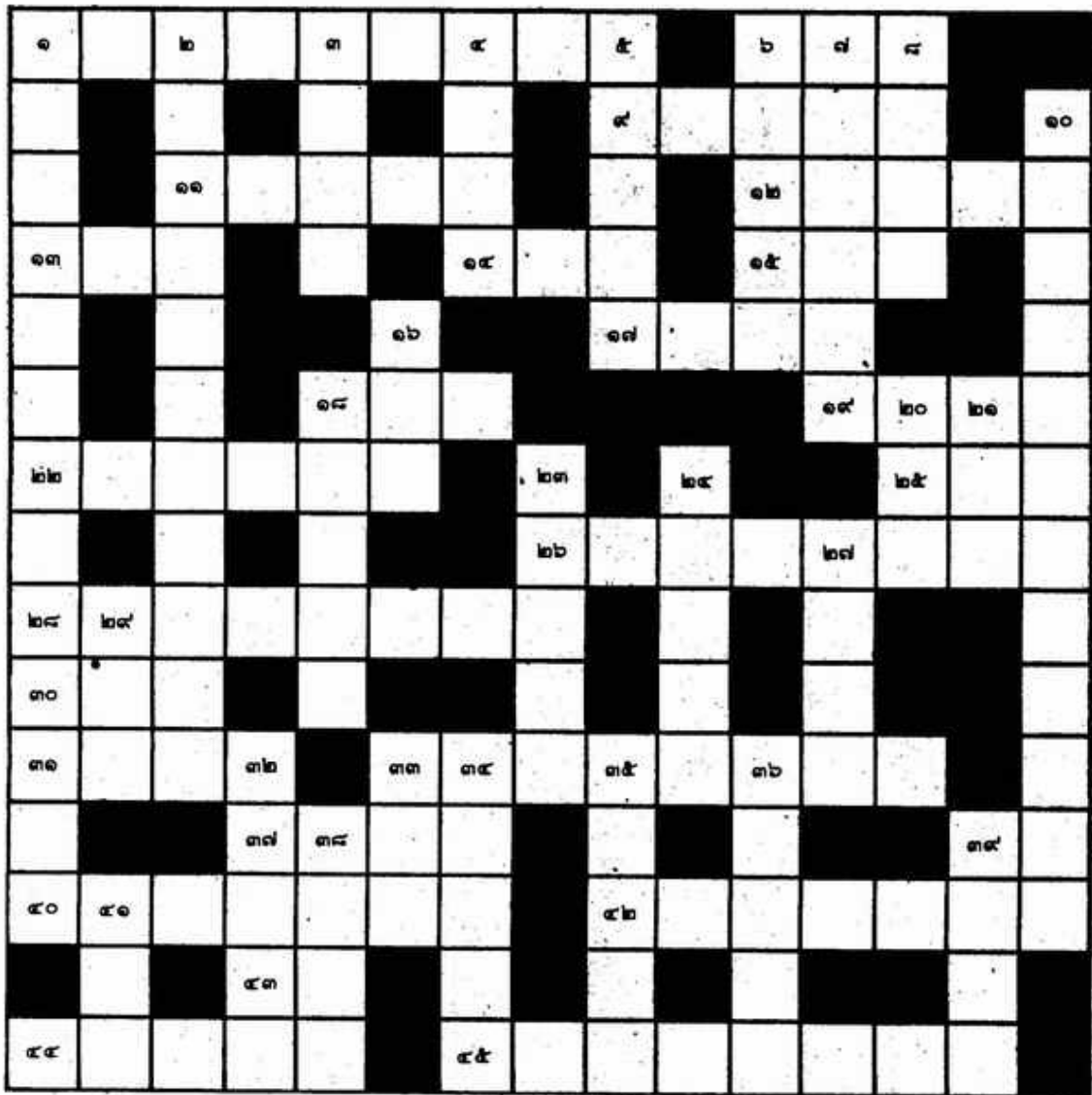
สวัสดีค่ะ

ว่างวันกันไปหลายเล่มสำหรับคอลัมน์อักษร  
สลับ แต่ก็ต้องกลับมาอีกด้วยความคิดถึง และเมื่อ  
กลับมาแล้วก็คงเหมือนเดิมนะค่ะ ฉบับนี้ก็มีปริศนา  
อักษรไขว้มาให้ขบคิดกันอีก ถ้าติดขัดอย่างไร  
ก็พลิกดูเฉลยในเล่มได้ เพื่อไม่ให้เกิดอาการอารมณ์  
ค้าง

ปิ๊กป๊ม

## อ่านตามแนวนอน

- |                                 |                                  |
|---------------------------------|----------------------------------|
| ๑ เลิกคุม                       | ๒๖ ค่าเฉลี่ย                     |
| ๒ สัทธินึ่งในญี่ปุ่น            | ๒๘ สักเล็กขโมยน้อยตามศูนย์การค้า |
| ๓ สิ่งที่กำลังจะหมดไปในบรรยากาศ | ๓๐ ไม่ใช่                        |
| ๑๑ ต่ำ ต่ำ                      | ๓๑ คนโต, เขี้ยว                  |
| ๑๒ จะแน่นแน่แก้ไขในสิ่งผิด      | ๓๓ นักเรชาคณิต                   |
| ๑๓ การพูดน้ำไหลไฟดับ            | ๓๗ โคอะไรมี ๒ ชา                 |
| ๑๔ ♀                            | ๓๙ เหมือน ๓๐ แนวนอน              |
| ๑๕ นำเงิน ๒ บาท แดง ๓ บาท       | ๔๐ งานของที่ปรึกษา               |
| ๑๗ ต้มอีกใหญ่                   | ๔๒ ทหารม้า                       |
| ๑๘ ได้รับความนิยมสูง            | ๔๓ คำห้องเสียงกับชื่อสีกา        |
| ๑๙ ที่ไหน ที่นี้                | ๔๔ หัวใจ                         |
| ๒๒ ไล่ออก                       | ๔๕ ปฏิกริยา                      |
| ๒๕ พาหะ นำเชื้อไขโป้ง           |                                  |



อ่านตามแนวตั้ง

- |    |                                     |    |                         |
|----|-------------------------------------|----|-------------------------|
| ๑  | ภยันตราย                            | ๒๓ | อัตราส่วน               |
| ๒  | ก้อนหินปูน                          | ๒๔ | ๔๐ เท่ากัน              |
| ๓  | อียิปต์                             | ๒๗ | โรคเหน่อ ๆ              |
| ๔  | แถว                                 | ๒๘ | อย่างไร                 |
| ๕  | ความรัก                             | ๓๒ | กวดชั้น                 |
| ๖  | มีดบ                                | ๓๓ | ของไหล ที่ไม่ใช่ของเหลว |
| ๗  | เพียงพอ                             | ๓๔ | ผ่านเข้าไป              |
| ๘  | สุทธิ                               | ๓๕ | สื่อกลาง                |
| ๑๐ | บัญญัติ ข                           | ๓๖ | ขนมปังปัง, ตีมอวยพร     |
| ๑๖ | ความช่วยเหลือ                       | ๓๗ | เช่า                    |
| ๑๘ | สวัสดีเจ้า                          | ๓๘ | ค่านาม                  |
| ๒๐ | ใช้รับประทานเพื่อให้เส้นเลือดอุดตัน | ๔๑ | ใช้ประโยชน์             |
| ๒๑ | สลัดหนุ่                            |    |                         |

# ปัญหาระเบียบราชการ

ระยะเวลานี้ก็เป็นช่วงที่เริ่มมีการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาในกรณีที่จะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้แก่ข้าราชการในสังกัดต่อไปแล้วนะครับ ก็หวังว่าแต่ละท่านคงจะมีผลงานดีเด่นที่จะนำไปประเมินกันโดยถ้วนหน้า

**สำนักงาน ก.ท.**

**นายจำลอง อินทรกำแหง**

**นางมณฑนา บรรจงเต็ม**

**นายบุญแสง ชีระภากร**

**นายประบุญ สุวรรณภักดี**

**กอมบุญสีกลาง**

**นายณรงค์ พนลเวช**

**นายเชิดชัย มีคำ**

สำหรับวารสารข้าราชการฉบับนี้ก็มีเรื่องต่างๆ ที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนเหมือนกัน โดยปัญหาแรกเป็นเรื่อง คุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่งที่มีผู้สงสัยว่าทำไมไม่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นพร้อมกับเพื่อน ๆ ที่ได้รับการบรรจุพร้อมกัน ซึ่งเรื่องนี้ก็คงจะต้องมาดูกันละครับว่าคุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นนั้นแต่ละท่านมีครบถ้วนแล้วหรือยัง บางครั้งบรรจุวันเดียวกัน แต่อาจเลื่อนตำแหน่งไม่พร้อมกันก็ได้ เพราะเรื่องคุณสมบัตินี้แหละครับ ปัญหาที่สองก็เป็นเรื่อง การนับระยะเวลาเพื่อแต่งตั้งให้

## คุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่ง

ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีปัญหาว่าเคยรับราชการอยู่แล้วลาออกไปโดยที่ยังไม่พ้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต่อมาเมื่อเข้ามารับราชการใหม่แล้วจะนำระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งแรก มานับรวมกับระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งหลังเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นจะได้หรือไม่ ส่วนปัญหาที่สามได้แก่เรื่องการรับราชการ ๒ แห่งในเวลาเดียวกัน อันเป็นที่น่าสงสัยอยู่เหมือนกันว่าเมื่อไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามรับราชการ ๒ แห่งพร้อมกันแล้วทำไมจะรับราชการ ๒ แห่ง พร้อมกันไม่ได้ ซึ่งการตอบปัญหาในเรื่องนี้ก็จะได้คลายความสงสัยให้แก่ท่านผู้อ่านได้ และสำหรับปัญหาสุดท้ายก็จะเป็นเรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการที่ขอลาป่วยเพื่อรักษาตัว ซึ่งเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญสำหรับข้าราชการทุกท่าน เพราะหากท่านลาป่วยเกินกว่าที่ทางราชการกำหนดไว้แล้ว ท่านก็จะไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในปีนั้นครับ

ถาม ดิฉันเป็นข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีข้อข้องใจที่จะเรียนถามเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง เพราะไม่รู้จะปรึกษาใคร เรื่องมีดังนี้ค่ะ เดิมดิฉันรับราชการอยู่กระทรวงสาธารณสุข ตำแหน่งพยาบาลเทคนิค ๔ และในระหว่างรับราชการก็ได้ไปเรียนต่อจนได้ปริญญาโททางการบริหาร แล้วจึงนำวุฒิปริญญาโทมาสมัครสอบในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน ๓ เมื่อสอบได้ก็โอนมาเป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน ๓ โดยได้รับเงินเดือนเท่าเดิม ในการโอนนั้น คำสั่งรับโอนตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๒ แต่เนื่องจากดิฉันยังเคลียร์งานไม่เรียบร้อย สังกัดเดิมจึงทำเรื่องขอยืมตัวไว้ก่อน และได้มารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานจริงในวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๓๒ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๓ กรมได้มีคำสั่งเลื่อนข้าราชการที่บรรจุพร้อมกันเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๒ ให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ แต่ดิฉันไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จึงขอเรียนถามข้อข้องใจว่าทำไมดิฉันจึงไม่ได้เลื่อนในวันเดียวกับพวกที่บรรจุในวันเดียวกันคะ และดิฉันจะได้เลื่อนเป็นระดับ ๔ เมื่อใด

“ข้าอาชกาธสำนักนายกฯ”

ตอบ การเลื่อนข้าราชการขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ข้าราชการผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนได้ คือ

๑. มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อน

๒. ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำลงมาตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. ได้ปฏิบัติราชการในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะเลื่อนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๔. ได้รับเงินเดือนในชั้นที่ ก.พ. กำหนด

๕. ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรให้เลื่อน

ในกรณีของคุณ ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน ๓ โดยใช้วุฒิปริญญาโททางการบริหาร การเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน ๔ ต้องมีคุณสมบัติอยู่ในเกณฑ์ตามที่ได้กล่าวถึงข้างต้น แต่พิจารณาแล้วคุณยังขาดคุณสมบัติในข้อ ๓. คือได้ปฏิบัติราชการในงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิเคราะห์ระบบงานยังไม่ครบ ๑ ปี ทั้งนี้เพราะคุณได้มารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานจริงเมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๓๒ เมื่อนับถึงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๓ จึงไม่ครบ ๑ ปี ผู้บังคับบัญชาจึงยังไม่อาจพิจารณาส่งเลื่อนระดับให้คุณได้ ส่วนหลักเกณฑ์ในข้ออื่น ๆ คุณคงจะมีครบถ้วนแล้ว เพราะเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ มาแล้ว และใช้วุฒิปริญญาโททางการบริหารในการดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาเลื่อนระดับคุณได้ไม่ก่อนวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๓๓

### การนับระยะเวลาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น

ถาม ผมเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ บรรจุจากการสอบของ ก.พ. โดยใช้วุฒิ ปวช. (บรรจุวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๓๓) ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ผมมีเรื่องที่จะเรียนถามเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง ดังนี้

๑. เดิมผมเคยรับราชการมาก่อนในตำแหน่งเดียวกันนี้ (๖ มิถุนายน ๒๕๓๑-๑๒ ตุลาคม

๒๕๓๑) รวม ๔ เดือน ๖ วัน แล้วลาออกเพราะได้งานเอกชน ผมจะเอาเวลาที่เคยเป็นข้าราชการนั้นมานับรวมเพื่อนับระยะเวลาในการเลื่อนเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ได้หรือไม่

๒. ผมจะได้เลื่อนเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ เมื่อใด และถ้าเลื่อนแล้วได้รับการปรับเงินเดือนแล้วจะมีสิทธิได้ ๒ ชั้นในปีนั้นหรือไม่

“พิทักษ์ ว.๑”

ตอบ เรื่องการนับเวลาในการดำรงตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปนั้นได้เคยมีมติ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๑๙/๒๕๒๑ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๒๑ สรุปได้ว่าผู้ที่ลาออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อสอบแข่งขันได้และได้รับบรรจุเข้ารับราชการใหม่แล้ว ไม่อาจนำเวลาในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งแรกมานับรวมกับเวลาราชการที่ได้รับบรรจุเข้ารับ ราชการใหม่ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ ส่วนการที่คุณจะได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ เมื่อใดนั้น ต้องพิจารณาจากหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒. ได้ปฏิบัติงานธุรการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓. ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรให้เลื่อนได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาอาจส่งเลื่อนคุณให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ได้ไม่ก่อนวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๓๕ ส่วนเมื่อได้รับการปรับเงิน

เดือนให้ได้รับในชั้นต่ำของระดับ ๒ แล้วจะได้ ๒ ชั้น หรือไม่นั้น เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานของคุณ ไม่เกี่ยวข้องกับการปรับขึ้นเงินเดือนแต่ประการใดเพราะเป็นคนละเรื่องกัน

ทางราชการไม่ประสงค์จะให้บุคคลผู้ใดบรรจุเข้ารับราชการในที่ ๒ แห่งในเวลาเดียวกัน ตามปัญหาของคุณจึงเห็นว่าไม่น่าจะกระทำได้

**การรับราชการ ๒ แห่งในเวลาเดียวกัน**

**การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการที่ขอลาป่วยเพื่อรักษาตัว**

**ถาม** ดิฉันได้สมัครสอบแข่งขันไว้ ๒ แห่ง ซึ่งขณะนี้ส่วนราชการทั้ง ๒ แห่ง ได้เรียกให้ดิฉันไปรายงานตัวเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ จึงสงสัยว่า ดิฉันจะขอรับการบรรจุเข้ารับราชการในส่วนราชการทั้ง ๒ แห่งในเวลาเดียวกันได้หรือไม่ ประการใด

**ตอบ** การรับราชการ ๒ แห่งในเวลาเดียวกันนี้ ปัจจุบันพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมิได้บัญญัติห้ามไว้ แต่โดยที่มีบทบัญญัติในเรื่องวินัยข้าราชการในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนได้บัญญัติให้ข้าราชการต้องอุทิศเวลาให้กับราชการและต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การที่บุคคลจะรับราชการ ๒ แห่งในเวลาเดียวกัน บุคคลดังกล่าวย่อมไม่อาจปฏิบัติงานในหน้าที่ ๒ แห่งข้างต้นพร้อมกันในเวลาเดียวกันได้ และนอกจากนี้พระราชกฤษฎีกาในเรื่องการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ ล่ามอายุ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๒๒ ก็ได้บัญญัติไว้เกี่ยวกับเรื่องการเงินเดือนว่า ข้าราชการจะรับเงินเดือนจากส่วนราชการได้เพียงแห่งเดียวเท่านั้น การที่กฎหมายบัญญัติไว้เช่นนี้ย่อมแสดงให้เห็นเจตนารมณ์ว่า



**ถาม** ดิฉันมีข้าราชการในบังคับบัญชาคนหนึ่ง ได้ขอลาป่วยเพื่อรักษาตัวไปแล้วในระหว่างเดือน มีนาคม ๒๕๓๓ เมื่ออาการดีขึ้นก็กลับมาทำงาน ต่อมาอาการก็ทรุดหนักลงอีก จึงได้แนะนำให้เธอลาป่วยต่อไปเพื่อให้เธอได้รักษาตัวเต็มที่ โดยได้



แนะนำให้เธอลาป่วยต่อไปอีก ๑๒๐ วัน จากเดือน มิถุนายน ๒๕๓๓ ไปถึงเดือนกันยายน ๒๕๓๓ แต่จากการได้อ่านวารสารข้าราชการในเรื่องการ ลาแล้วเกรงว่าจะมีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ของเธอในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๓ นี้ เพราะถ้านับ ระยะเวลาแล้วปรากฏว่าเธอผู้นี้ได้ลาป่วยในรอบปี ที่แล้วมา มาแล้ว ๖๐ วัน และจะเป็นลาป่วยในรอบปี ถัดไปอีก ๙๐ วัน จึงสงสัยว่าเธอผู้นี้จะเลื่อนขั้น เงินเดือนในปีงบประมาณ ๒๕๓๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๓๓) และในปีงบประมาณ ๒๕๓๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๓๔) ได้หรือไม่

ตอบ โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การลา พ.ศ. ๒๕๒๐ ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องการลา ป่วยไว้โดยสรุปว่า ข้าราชการที่ประสงค์จะลาป่วย เพื่อรักษาตัวให้จัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อให้ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาเป็นผู้พิจารณา อนุญาต และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงิน เดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะ เดียวกัน พ.ศ. ๒๕๒๒ หมวด ๕ การจ่ายเงินเดือน ระหว่างลาที่กำหนดไว้มีใจความว่า ให้ข้าราชการที่ ลาป่วยได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ในปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ตำแหน่งอธิบดี หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าขึ้นไป เห็นสมควรจะให้จ่าย เงินเดือนต่อไปอีกก็ได้ แต่ไม่เกิน ๖๐ วัน ย่อม หมายความว่าในปีงบประมาณหนึ่ง (๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึง ๓๐ กันยายนของปีถัดไป) ข้าราชการ ที่ประสงค์จะลาป่วยโดยให้ได้รับเงินเดือนในระหว่าง ลาป่วยนั้นจะต้องลาป่วยได้ปีงบประมาณละไม่ เกิน ๖๐ วัน แต่ถ้ายังไม่หายดี ยังต้องรักษาต่อก็ ดำเนินการเสนอต่ออธิบดีเพื่อขออนุมัติให้จ่ายเงิน เดือนให้ในระหว่างลาป่วยต่อไปอีกได้ แต่ทั้งนี้ต้อง ไม่เกิน ๖๐ วัน ดังนั้น ในปีงบประมาณหนึ่งๆ

๑๐ วารสารข้าราชการ

ข้าราชการอาจขอลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนได้ไม่ เกินปีละ ๑๒๐ วัน สำหรับเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน นั้น กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ข้อ ๗ (๔) (ค) ได้กำหนดไว้โดยสรุปว่า ข้าราชการผู้ซึ่ง จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ที่ว่าในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือ เกณฑ์วันลารวมทั้งลาพักและลาป่วยไม่เกินสี่สิบห้า- วัน เว้นแต่ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลา นาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน หนึ่งร้อยยี่สิบวัน ซึ่งหมายความว่าข้าราชการที่จะ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้นั้นหากอยู่ ในหลักเกณฑ์อื่นแล้ว จะต้องดูว่าในรอบปีที่แล้วมา (๑ ก.ค.ของปีหนึ่งถึง ๓๐ มิ.ย.ของปีถัดไป) ได้ลา ป่วยรวมคราวรวมทั้งลาพักไปแล้วต้องไม่เกินกว่า ๔๕ วัน เว้นแต่เป็นกรณีป่วยจำเป็น ลาป่วยไม่เกิน ๑๒๐ วัน ดังนั้น ตามกรณีปัญหา นี้ เมื่อปรากฏว่า ในรอบปีที่แล้วมา (๑ ก.ค.๓๒-๓๐ มิ.ย.๓๓) ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๓๓) ข้าราชการผู้นี้ได้ลาป่วยไปแล้ว ๖๐ วัน ก็จะต้อง พิจารณาว่า ๖๐ วันดังกล่าวนี้เป็นป่วยจำเป็นหรือ ไม่ หากพิจารณาได้ว่าเป็นการลาป่วยจำเป็นกรณี ยังอยู่ในช้อยกเว้นที่ให้ลาในรอบปีหนึ่งได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ดังนั้น หากผู้นี้อยู่ในหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่อาจเลื่อนขั้นเงินเดือนได้แล้ว ผู้บังคับบัญชาก็ย่อม ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๓ ได้

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๕ หาก ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ข้าราชการรายนี้ลาไป ๙๐ วัน นั้นเป็นการลาป่วยจำเป็น กรณีจึงเข้าช้อยกเว้น ที่กำหนดให้ลาในรอบปีหนึ่งได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ดังนั้น หากผู้นี้อยู่ในหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่สามารถ เลื่อนขั้นเงินเดือนได้แล้ว ผู้บังคับบัญชาก็อาจ พิจารณาส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๔ ให้กับผู้นี้ได้เช่นกัน ●

# ใคร... อะไร... ในร่มเงา

## “กษมา”

ในปัจจุบันปรากฏว่ามีการเพิ่มหน่วยงานกันมาก โดยมักเป็นในระดับล่างมากกว่าระดับบน ทำให้ระบบราชการดูใหญ่โต มีปัญหาดูแลไม่ทั่วถึงเกิดความขัดแย้งภายในกระทรวงเดียวกัน หรือต่างกระทรวง รวมทั้งปัญหาความซ้ำซ้อนขององค์การต่าง ๆ ในหลายหน่วยงาน

ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงมีนโยบายแน่ชัดที่จะปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการของกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงมาเป็นเวลา รวม ๕๐ ปีแล้ว ให้เหมาะสมกับยุคสมัยยิ่งขึ้น ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ได้ปรารภถึงปัญหานี้อยู่บ่อยครั้ง และในที่สุดก็ได้ตั้ง “คณะกรรมการเฉพาะกิจปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม” ขึ้น มี นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน มีรองเลขาธิการ นายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง บวรศักดิ์ อุวรรณโณ เป็นเลขานุการ เรียงรายด้วยผู้ช่วยเลขานุการถึง ๕ ท่าน สุรเกียรติ์ เสถียรไทย แห่งบ้านพิษณุโลก มนูญ วัชรโกเมร จากมหาตไทย ทิพาวดี เมฆสวรรค์ จากสำนักงาน ก.พ. ก้าวร จันทรวง จากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี และ เซาว์ อรรถมานะ จากสำนักงบประมาณ

กษมา ขอภาวนาให้คณะกรรมการชุดนี้ที่จะมาวางโครงสร้าง “ปฏิรูป” โครงสร้างราชการไทย ได้ผลักดันนโยบายนี้ให้เป็นรูปธรรมจริง ๆ

จัง ๆ ขึ้นมา โดยมีถูกตัดทอนจากภาวะความเป็นสถาบันของโครงสร้างเดิมแต่ประการใด

● ที่ประชุมคณะกรรมการอำนวยการองค์การ คำครุสภา ที่มี บรรจง ชูสกุลชาติ ปลัด ศธ. เป็นประธาน เห็นชอบเมื่อกลางเดือน มิ.ย. ให้แต่งตั้ง ฆะนอม แก้วกำเนิด อธิบดีกรมวิชาการ เป็นผู้อำนวยการองค์การ คำครุสภาคนใหม่ สืบแทน วิเวก ปางพุดพิพงศ์ ซึ่งจะหมดวาระเวลาในวันที่ ๓๐ ก.ย. แต่ที่ประชุมยังมีมติให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาต่อไปอีก ๑ ปี

● กระทรวงคมนาคม ก็ตั้งคณะกรรมการประชาสัมพันธ์ประจำกระทรวงขึ้นมาเหมือนกัน มี จงอาชว ไพริสุนทร ผู้ตรวจราชการกระทรวง เป็นประธาน มีผู้แทนจากหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจที่สังกัด จำนวน ๑๙ แห่งเป็นกรรมการ

● ๕๓ นักบริหารข้าราชการพลเรือนที่เข้ารับการอบรมหลักสูตร นบส. รุ่นที่ ๗ ของ “วิทยาลัยนักบริหาร” สถาบันข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างเดือน พ.ค.—ก.ค. (ในภาคเช้า) ส่วนใหญ่เป็นระดับ ๙ และ ระดับ ๘ อาวุโส กษมา ขอคัดชื่อมาให้ชาวพารารับทราบ พอเป็นธรรมเนียม ดังนี้ กมล จันทิมา ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านบัญชี กรมบัญชีกลาง ไกรสร พรสุธี รองอธิบดีกรมอุตุนิยมนวิทยา (๒ ท่านนี้ จะเป็นกรรมการ อ.ส.ม.ท. ชุดปัจจุบันอยู่ด้วยนะ) กิตติพันธ์ กาญจนพิพัฒน์กุล ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมวิเทศสหการ เกรียงศักดิ์ ภัทราคม รองเลขาธิการพลังงานแห่งชาติ จำลอง เพ็งคล้าย ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านสำรวจและวิจัยพันธุ์ไม้ กรมป่าไม้ คุชฎี วงศ์ศิริ รองอธิบดีกรมการศาสนา ธงชัย ลำดับวงศ์ ผอ.กองนโยบายงบประมาณ สป. ประสิทธิ์ ดำรงชัย ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านวิจัยป้องกันทุจริต ฯ สำนักงาน ป.ป.ป. รองพล เจริญพันธ์ ผอ.กองกฎหมายระหว่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ส่งสวัสดิ์ ดวงรัตน์ รองอธิบดีกรมทางหลวง สมชัย ฤทธิพันธ์ รอง ผอ.สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และ อุดม เดชมนี รองอธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร

● เมื่อกรรมการบอร์ด อ.ส.ม.ท. รัฐวิสาหกิจ ในสังกัดสำนักนายกฯ ที่โด่งดังสุดเด่นในยุคนี้ ลาออกไป ๒ ท่าน คณะรัฐมนตรี เมื่อ มิ.ย. ก็ได้ รับทราบการเสนอขอแต่งตั้ง *ณรงค์ สัจจพันธ์โรจน์* ผอ.กองฝึกอบรม และ *เชาว์ อรรถมานะ* ผอ.กอง พัฒนาระบบงานและการบริหารจากสำนักงบประมาณ ทั้ง ๒ ท่าน เข้าไปร่วม ๆ พิจารณา "เห็นชอบ" กับบอร์ดท่านอื่น ๆ ในการประชุมต่าง ๆ นานาแล้ว?

● ผู้แทนกระทรวงการคลัง ที่เป็นหนึ่งใน กรรมการบอร์ดการกีฬาแห่งประเทศไทยชุดใหม่ ได้แก่ ผอ.กองรัฐวิสาหกิจ กรมบัญชีกลาง *วิสุทธิ มนต์วิวัฒน์*

● หลังจากเป็นวุฒิสมาชิกได้ไม่ถึงเดือน *เรืออากาศโท โสภณ สุวรรณรุจิ* ที่ปรึกษาประจำ สำนักนายกรัฐมนตรี ระดับ ๑๑ ก็ได้เลื่อนยศเป็น กรณีพิเศษตามข้อเสนอของกระทรวงกลาโหม ให้เป็น "นาวาอากาศเอก" แล้ว ตั้งแต่ปลาย พ.ศ. ที่ผ่านมา

● กรมธนารักษ์ได้รองอธิบดีตำแหน่งที่ ๓ มาได้ไม่กี่เดือน แบ่งงานเสร็จสรรพออกเป็น ๓ แขนงใหญ่ รองฯ หมายเลข ๑ *กรุงไกร กัทรโกมล* รับผิดชอบด้านที่ราชพัสดุ รองฯ หมายเลข ๒ *อุไรวรรณ ศิริบุพผะ* ดูแลด้านกษาปณ์ และรองฯ ๓ *วิสุทธิ ศรีสุพรรณ* ใหม่ถอดด้าม เลื่อนจาก เลขานุการกรม เป็นรองฯ ด้านบริหาร

● มีผู้ฝากยืมติดกับ *เศรษฐพร คูศรีพิทักษ์* ที่ได้เลื่อนเป็นรองอธิบดีกรมไปรษณีย์โทรเลขคน ใหม่ล่าสุดที่ ก.พ. อนุมัติให้มาใหม่ โดยเลื่อนมาจาก ผอ. สำนักงานบริหารความถี่วิทยุ ส่วน กรมประชาสัมพันธ์ ได้รองอธิบดี ตำแหน่งที่สามแล้ว

จาก ผอ.ศูนย์ประชาสัมพันธ์เขต ๓ จ.ลำปาง นามว่า *สุวิทย์ หวังภูษเคนทร์* ผอ.ที่อาวุโสสูงสูดนั่นเอง

● *บุญเทียม เจริญยิ่ง* อธิบดีกรมอาชีวศึกษา แต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการในสังกัดไปเมื่อต้น มิ.ย. เป็นระดับ ผอ. และเทียบเท่า มีอาทิ *อดิศรัย ตรีสุนทร* ผอ.กองออกแบบและก่อสร้าง เป็น ผอ.กองวิทยาลัย อาชีวศึกษา *จรรยา ชูลาภ* ผอ.กองแผนงาน เป็น ผอ.กองออกแบบและก่อสร้าง *สุทธิ ผลสวัสดิ์* ผอ.กองบริการเครื่องจักรกล เป็น ผอ.กองแผนงาน *ปรีชา บุญอินทุ* สถาปนิก ๗ เป็น ผอ.กองบริการ เครื่องจักรกล

● ที่ สงป. ย้ายระดับ ๗ (เบา ๆ) ได้แก่ *เทพิน อัครวนนท์* จนท.วิเคราะห์งบประมาณ ๗ กองงบประมาณฝ่ายความมั่นคง ไปเป็น จนท.วิเคราะห์ งบประมาณ ส่วนกลาง เนื่องจากได้รับอนุญาตให้ ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ ณ สหพันธ์- สาธารณรัฐเยอรมัน

● ที่สำนักงาน ก.พ. *กษมา* ขอยินดีกับเพื่อน ร่วมชายคา *จามรี จันทศักดิ์* จนท.วิเคราะห์งาน บุคคล ๖ กองตำแหน่งฯ ๓ ขึ้นเป็น จนท.วิเคราะห์ฯ ๗ กองตำแหน่งฯ ๑ และ *ทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์* จนท.วิเคราะห์ฯ ๖ กลุ่มแบ่งส่วนราชการ ขึ้นเป็น จนท.วิเคราะห์ฯ ๗ กลุ่มแบ่งส่วนราชการ ทำให้ สำนักงาน ก.พ. มีข้าราชการระดับ ๗ ครบคนที่ ๑๐๐ พอดิบพอดีใน พ.ศ.นี้แล้ว.....ขอยินดีกับ สำนักงานฯ ด้วย

● *กษมา* ฟังมาจาก *เกษม พันธุ์ศิริ* ผอ.กอง จัดหางาน กรมแรงงานว่า ปี ๓๓ มีผู้จบการศึกษา เข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งสิ้น ๑ ล้านคน แยกเป็นผู้จบ การศึกษาชั้นประถมและมัธยม ๘ แสนคน จบ อาชีวศึกษา ๑ แสน ๔ หมื่นคน และระดับอุดมศึกษา ๖ หมื่นคน ที่สำคัญคือมียอดสะสมค้างจากปีก่อน ๆ อีก ๑.๗ ล้านคน สรุปเป็นตัวเลขให้เพื่อนข้าราชการ ทุกสังกัดได้ใคร่ครวญกันช่วยแก้ปัญหาว่า ปัจจุบัน

มีคนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานให้กว้าง ๆ คว้าง ๆ  
ว่ารุ่น รวมทั้งสิ้นประมาณ ๒.๗ ล้านคน (เท่านั้นเอง)

● สลับฉากไปถึงท่านที่จะเกษียณอายุราชการ  
บ้าง เพราะพูดถึงเรื่องนี้ บางท่านอาจจะ “ตึกคัก”  
ขึ้นมาบ้าง *สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี* นำโดย  
ปลัด นร. เอนก สิทธิประศาสน์ รองปลัด ฯ *บัวเรจ*  
*ศรีสมบุญ* ผู้ตรวจ ฯ ๒ ท่าน *สุนันท์ นวลจันทร์กุล*  
กับ *จรรยา พึ่งทรัพย์*

● ในวังจันทร์เกษม ชาวกระทรวงศึกษาธิการ  
จะมีข้าราชการเกษียณถึง ๒,๑๐๔ ราย มีระดับ  
๙-๑๑ รวม ๗ ท่าน นำโดย ปลัด ฯ *บรรจง ชูสกุล*  
*ชาติ* (แดนดีดอท ส.ส.พัทลุงสมัยหน้า) รองปลัด ฯ *มงคล*  
*ศรีไพรวรรณ* ผู้ตรวจ ฯ *เฉลิม บุญธรรมเจริญ*  
*ศ.สวาสดิ์ ไชยคุณา* อดีตอธิการ ฯ สถาบันเทค-  
โนโลยีราชมงคล *เสนาะ พ่วงภิญโญ* รอง ฯ เจ้ากรม  
กคน. *สวัสดิ์ สุวรรณอักษร* ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้าน  
พัฒนาสื่อการเรียนการสอน กรมวิชาการ และ  
*ประเวศ ลิ้มประังษ์* ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านบูรณ-  
ปฏิสังขรณ์ กรมศิลปากร (ยังไม่รวมที่ว่างอีกหนึ่ง  
ของเจ้ากรมวิชาการ ที่ *เกษมา* ได้กล่าวไปตั้งแต่  
หน้าแรกแล้ว)

● รัฐสภาเห็นชอบตามที่รัฐบาลเสนอแต่งตั้ง  
*ประหยัด ภิระวัฒน์* รอง ผอ.สตง. ขึ้นเป็น ผอ.สตง.  
แล้วเมื่อกลางเดือน ก.ค. ที่ผ่านมาแต่ *เกษมา* ยัง  
ทหายใจไม่ออกว่าตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการ  
กฤษฎีกาคนใหม่ โฉนจึงยังไม่มีมีการพิจารณาตาม  
ขั้นตอนจากคณะรัฐมนตรีถึงรัฐสภา เพราะสภา ฯ  
จะปิดใน ๓๑ ก.ค.นี้แล้ว หรือยังพลิกใฝ่กันไม่  
เสร็จ? จะรอเสนอให้สภา ฯ ให้ความเห็นชอบ  
ในคราวเปิดสภาสมัยวิสามัญ เพื่อพิจารณาร่าง  
พรบ.งบประมาณ ในปลาย ก.ย.นี้ก็เป็นได้

● ทราบเป็นเลา ๆ ว่า ๒ ผู้แทนจาก กต.  
ที่จะเป็นนักศึกษา วปอ.๓๓ (ปี ๓๓-๓๔) มี  
*ศุภศิลา* ชัยนาม รองอธิบดีกรมพิธีการทูตกับ

*ดร.ปรัชญาทวี ตะเวทีกุล* รองอธิบดีกรมการเมือง  
และ ๒ ผู้แทนจาก กษ. เป็นศิษย์ของคนหนุ่ม (เพราะ  
ท่านอื่น ๆ อายุคงจะเกิน ๕๓ แล้วกระมัง) ได้แก่  
*ดร.ปลอดประสพ สุรัสวดี* อธิบดีกรมประมง กับ  
*ปิติพงษ์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา* เลขาธิการ ฯ สำนักงาน  
ปฏิรูปที่ดิน ฯ *เกษมา* ยังสงสัยเป็นนัย ๆ ว่า ๓ ท่าน  
หลังจะมีอายุเกิน ๔๕ หรือยังเท่านั้น หรือ วปอ.  
ลดเกณฑ์อายุลงมาแล้ว

● ตำแหน่งผู้ช่วยเลขาธิการนายกรัฐมนตรี  
ตำแหน่งที่ ๓ ที่ ก.พ. เพิ่งอนุมัติให้ปลาย มิ.ย.๓๓  
นี้ *ธำรง จำเดิมเมตต์จติก* ผอ. กองงานคณะที่ปรึกษา  
และกรรมการ ได้รับการเลื่อนขั้นมารับตำแหน่งที่ ๔  
เรียบร้อยแล้ว

● *ร.ต.ปกครอง จินดาพล* รอง ผวจ.สงขลา  
อดีต รอง ผอ.ศอ.ปต.ที่ จ.ยะลา ได้รับคำสั่งโยกย้าย  
เมื่อต้น ก.ค. ไปเป็น รอง ผวจ.ปัตตานี สลับกับ  
*ร.ท.บรรเทิง ศรีจันทร์หาพันธ์* นัยว่าเพื่อไปแก้ปัญหามุสลิมที่นั่นด้วย และเมื่อถึง ก.ค. เป็นที่มั่นหมายว่า  
ท่านรอง ฯ จะขึ้นเป็นหมายเลข ๑ ในพื้นที่ที่ ผวจ.  
และรอง ผวจ. อีกท่านของเมืองปัตตานี เกษียณ  
พร้อมกัน

● กำลังสำคัญของกรมแรงงานที่เป็นหัวแรง  
ใหญ่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม คือ  
รองอธิบดีหญิง *อัมพร จุณณานนท์* และในช่วง  
๑๔๐ วัน หลังกฎหมายนี้ประกาศใช้ จะต้องเหนื่อย  
อีกหลายยก ที่จะต้องเตรียมการรองรับให้เป็นไป  
ตามข้อกำหนดของกฎหมายอีกมากมายสาระพัน

● ก่อนอำลาขอฝากถ้อยคำที่ราษฎรตำหนิ  
ถากถางข้าราชการที่ไม่ปฏิบัติงานในการให้บริการ  
ประชาชนว่า “...หน้างอ...รอนาน...บริการช้า  
และแถมยังด่าซ้ำ” *เกษมา* ใครขอฝากไว้ให้ได้มี  
การทบทวน แล้วแปรเปลี่ยนคำตำหนิตัวนี้ให้  
เป็นคำชมที่ว่า “Good Servant.....Good Service  
and Justice” ให้จงได้ ●

# ราชกิจจานุเบกษา

## หนังสือสำคัญเพื่อข้าราชการและประชาชน

หนังสือราชกิจจานุเบกษา เป็นที่รู้จักกันดี ในฐานะหนังสือของทางราชการที่จัดทำขึ้นเพื่อประกาศข่าวในราชสำนักและข่าวของทางราชการ ให้ข้าราชการและประชาชนทั่วไปทราบและ หรือถือปฏิบัติ แต่ประวัติความเป็นมา หรือรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับหนังสือราชกิจจานุเบกษานั้น ยังไม่เป็นที่รู้จักกันดีนัก แม้แต่ในหมู่ข้าราชการเอง ทั้ง ๆ ที่ตามข้อเท็จจริงแล้ว หนังสือราชกิจจานุเบกษา เป็นหนังสือสำคัญยิ่ง เพราะในกฎหมายรัฐธรรมนูญ อันเป็นแม่บทใหญ่ได้กำหนดไว้ว่า บรรดากฎหมายต่าง ๆ จะต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษาเสียก่อน จึงจะมีผลบังคับใช้ได้

หากศึกษาย้อนกันไปจนถึงราชกิจจานุเบกษา เล่มแรกที่ปรากฏเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๐๑ แล้ว จะพบ ความสำคัญของหนังสือราชกิจจานุเบกษาขึ้นไป ในอีกระดับขั้นหนึ่ง กล่าวคือ หนังสือนี้มีที่มาจาก พระราชปราชญ์ของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ว่า

“.....การใด ๆ ที่ควรข้าราชการทั้งปวง ฤๅราษฎร ทั้งปวงจะพึงรู้ทั่วกันนั้น แต่ก่อนเป็นแต่บาทพินัยแลทำ คำประกาศเขียนเส้นดินสอด่าลงกระดาษส่งกันไปส่งกันมา แลให้ลอกต่อกันไปผิด ๆ ถูก ๆ แลก็เพราะฉบับหนังสือ นั้นน้อย ผู้ที่จะได้อ่านก็น้อยไม่รู้ทั่วถึงกันว่าการพระราช

ประสงค์ แลประสงค์ของผู้ใหญ่ในแผ่นดินจะบังคับมา และ ตกลงประการใด ข้าราชการทั้งปวงราษฎรทั้งปวง ก็ไม่ ทราบทั่วกัน ได้ยินแต่ว่ามีหมายว่าเกณฑ์ประกาศว่าบังคับ มาเมื่อการนั้น เกี่ยวข้องกับตัวใครก็เป็นแต่ถามกันต่อไป ผู้ที่จะได้อ่านต้นหมายต้นท้องตรานั้นน้อยตัวถึงจะได้อ่าน ก็ไม่เข้าใจ เพราะราษฎรเมืองไทยผู้ที่รู้หนังสือก็น้อยกว่า ผู้ที่ไม่รู้ คนโง่ ๆ ในประเทศบ้านนอก หนังสือก็อ่านไม่ออก ดวงตราของขุนนางในตำแหน่งซึ่งจะบังคับราชการเรื่องไร จะเป็นอย่างไรก็ไม่รู้จัก สักแต่ได้เห็นดวงตราที่ติดมาด้วย ชาดแลเสนแดง ๆ แลก็กลัวผู้ที่ถือมาว่ากระไรก็เชื่อนมด เพราะฉะนั้นจึงมีคนโง่ ๆ คด ๆ แต่งหนังสือเป็นตั้งท้อง ตราแลบาทหมายอ้างรับสั่งวังหลวงแลวังหน้าแลเจ้านายแล เสนาบดีที่เป็นราษฎรนับถือยำเียงแล้ว ก็ว่าการบังคับไป ต่าง ๆ ตามใจตัวปรารถนาด้วยการที่มีได้เป็นธรรมดา แล ทำให้ราษฎรได้เดือดร้อนแลเสียพระเกียรติยศของพระเจ้า แผ่นดินแลพระนามเจ้านายแลชื่อขุนนางไป เพราะฉะนั้น บัดนี้ทรงพระราชดำริจะบำบัดโทษต่าง ๆ ดังว่ามาแล้ว นั้นทุกประการ จึงโปรดให้ตั้งการพิมพ์หนังสืออย่างหนึ่ง มีชื่อโดยภาษาสังสกฤษว่าหนังสือราชกิจจานุเบกษา แปลว่า หนังสือเป็นที่แห่งตุลาการ มีตรารูปพระมหามงกุฏ แลฉัตร กระหนาบสองข้างดวงใหญ่ ตีในเส้นกำกับตัวหนังสือหน้า นำ เป็นอักษรตัวใหญ่ว่า ราชกิจจานุเบกษา”

พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ฯ ได้ โปรดให้มีการออกหนังสือราชกิจจานุเบกษาเป็นครั้งแรกเมื่อวันจันทร์ ขึ้น ๑ ค่ำ เดือน ๕ ปีมะเมีย พ.ศ. ๒๔๐๑ โดยครั้งแรกพิมพ์เป็นแผ่นแจกจ่าย ในหมู่ข้าราชการและประชาชนที่สนใจ โดยไม่คิด

ค่าบำรุง และพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงเป็นบรรณาธิการและทรงอำนวยการพิมพ์ด้วย กำหนดออกทุก ๑๕ วัน และได้ออกติดต่อกันอยู่ได้ ประมาณ ๑ ปีแล้วก็หยุดพิมพ์เพราะพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชภาระมากขึ้น แต่ก็ได้โปรดให้พิมพ์เพียงหมายประกาศอย่างเดียว ทำเป็น ใบปลิวแจกไปตามกระทรวง ทบวง กรม และปิดไว้ ตามที่ชุมชนเท่านั้น<sup>๑</sup>

ต่อมา เมื่อ พ.ศ. ๒๔๑๗ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงมีพระราชดำริเกี่ยวกับการที่จะจัดพิมพ์หนังสือราชกิจจานุเบกษาขึ้นใหม่ มีใจความว่า

“หนังสือราชกิจจานุเบกษา ที่พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งเป็นสมเด็จพระบรมชนกนาถได้ ทรงเป็นธรรมเนียมไว้แล้วแต่ก่อนนั้น ทรงเห็นว่าเป็นของดี มีคุณ เป็นประโยชน์ในแผ่นดินสยามไม่ควรละทิ้งให้เสื่อมสูญพระราชประเพณี จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ สั่งให้พระยาศรีสุนทรโหวาร พระสารศาสนพลชั้นโท หลวงสารประเสริฐ เรียบเรียงเหตุในราชการต่าง ๆ ถวายพระเจ้าราชวรวงษ์เธอกรมหมื่นอักษรสาสนโสภณ ลงพิมพ์หนังสือราชกิจจานุเบกษานี้ต่อไป โดยมีพระราชประสงค์จะให้สืบธรรมเนียมดำรงพระราชประเพณีของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และให้เป็นประโยชน์แก่ข้าราชการผู้ใหญ่ผู้น้อย และราษฎรทั้งปวง ที่มีความประสงค์อยาก จะทราบเหตุต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศสยามนี้แลประเทศอื่น ๆ”<sup>๒</sup>

หนังสือราชกิจจานุเบกษาที่ออกใหม่นี้ไม่ได้ แจกให้เปล่า แต่พิมพ์ออกจำหน่ายโดยมีพระราชประสงค์ที่จะให้ผู้ซื้อหนังสือราชกิจจานุเบกษานี้ ไปได้รู้คุณค่าของหนังสือ และจะได้เก็บรักษาเมื่ออ่านจบแล้ว ไม่ทิ้งขว้างเหมือนการได้มาเปล่า ๆ ราคาจำหน่ายปีละ ๔ บาท (สองตำลึง) จัดพิมพ์เดือนละ ๔ ครั้ง ปีละ ๔๘ ฉบับ โดยจัดพิมพ์

จำหน่ายในวันขึ้น ๑ ค่ำ ขึ้น ๙ ค่ำ แรม ๑ ค่ำ และ แรม ๙ ค่ำของทุกเดือน

หนังสือราชกิจจานุเบกษาที่ออกใหม่นี้ ออกมาได้ ๕ ปีก็ต้องหยุดกิจการลงอีกในปี พ.ศ. ๒๔๒๒ ต่อมาใน พ.ศ. ๒๔๓๒ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดพิมพ์หนังสือราชกิจจานุเบกษาอีก เมื่อวันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๔๓๒ ดังมีแจ้งความเรื่องการออกราชกิจจานุเบกษา ดังต่อไปนี้

“หนังสือราชกิจจานุเบกษานี้แต่ก่อนเคยได้ออกวันอาทิตย์ตลอดมาจนปีกุน นพศก จุลศักราช ๑๒๔๙ ผู้ว่าการใหม่ซึ่งทำการจึงเปลี่ยนให้ออกในวันพระ เพราะเห็นว่าเป็นวันว่างมีเวลาที่ได้รับจะอ่านได้สะดวกดี ครั้นบัดนี้ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ประกาศให้ใช้วันซึ่งนับตามสุริยคติกาลเป็นที่สมควรซึ่งจะกลับออกในวันอาทิตย์ตามเดิม เพราะวันอาทิตย์นั้นเป็นวันที่ ๑ ของวันทั้ง ๗ จะได้ออกเสมอไปในวันอาทิตย์”<sup>๓</sup>

ต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๔๕๑ ได้มีการปรับปรุงหนังสือราชกิจจานุเบกษาใหม่ เนื่องจากการจัดพิมพ์ครั้งก่อนนั้นพิมพ์เป็นแผ่นกระดาษกระจาย ไม่เรียบร้อย ไม่สะดวกในการเก็บรวบรวมเข้าเล่มใหญ่เมื่อสิ้นปี จึงเปลี่ยนเป็นหนังสือ ๘ หน้ายก แยกเป็น ๒ แผนก คือส่วนที่เป็นกฎหมายหรือสาขากฎหมายใช้อักษรตัวใหญ่ แยกไว้แผนกหนึ่ง ส่วนที่เป็นประกาศแจ้งความและอื่น ๆ ใช้อักษรตัวเล็กแยกไว้อีกแผนกหนึ่ง

ครั้นเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๔๗๕ ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ซึ่งมีรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการปกครองประเทศ และในกฎหมายรัฐธรรมนูญอันเป็นแม่บทใหญ่ ได้บัญญัติรับรองความสำคัญเกี่ยวกับหนังสือราช-

๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑, ๒๔๐๑

๒ อ่ำไพ จันทวิริยะ วัฒนธรรมการพิมพ์หนังสือในประเทศไทย, หน้า ๑๔๔

๓ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑ แผ่นที่ ๑, ๖๓, ๑๒๓๖ (พ.ศ. ๒๔๑๗)

กิจจานุเบกษาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. ๒๔๗๕ มาตรา ๓๔ ความว่า

“บรรดากฎหมายต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด และพระราชกฤษฎีกา เป็นต้น จะต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษาเสียก่อนจึงจะมีผลบังคับใช้ได้”

### ราชกิจจานุเบกษาในปัจจุบัน

หนังสือราชกิจจานุเบกษาได้จัดพิมพ์เผยแพร่ติดต่อกันมาโดยตลอด ในปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานราชกิจจานุเบกษา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรี จัดพิมพ์เป็นรูปเล่มขนาด ๘ หน้ายก กำหนดออกเป็นรายสัปดาห์ทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี ในระหว่างสัปดาห์ ถ้ามีเรื่องด่วนก็พิมพ์ออกเป็นฉบับพิเศษ

ในทางปฏิบัติ ปัจจุบันหนังสือราชกิจจานุเบกษามีเรื่องของทางราชการที่จะนำลงประกาศ คือ

๑. เรื่องเกี่ยวกับพระมหากษัตริย์ ได้แก่ ข่าวในพระราชสำนัก และหมายกำหนดการต่าง ๆ เป็นต้น

๒. เรื่องเกี่ยวกับกฎหมายในการบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่ พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา ตลอดจนกฎและประกาศของกระทรวงต่าง ๆ เป็นต้น

๓. เรื่องเกี่ยวกับการศาสนา ได้แก่ การตั้งสมณศักดิ์ การตั้งวัด เป็นต้น

๔. เรื่องเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ ได้แก่ ประกาศสภาผู้แทน รายงานการประชุมสภาผู้แทน เป็นต้น

๕. เรื่องเบ็ดเตล็ด ได้แก่ เรื่องที่คณะรัฐมนตรีเห็นสมควรและคำสั่งต่าง ๆ ของคณะรัฐมนตรี ตลอดจนนำเรื่องที่มีกฎหมายกำหนดบังคับให้นำลงประกาศ

ในการนำเรื่องดังกล่าวประกาศลงหนังสือราชกิจจานุเบกษา จัดแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๖ แผ่นที่ ๑, รศ. ๑๐๔ (พ.ศ. ๒๔๓๒)

๑. ประเภทกฤษฎีกา ใช้อักษรตัวใหญ่

๒. ประเภทราชกิจจานุเบกษา ใช้อักษรตัวเล็ก

โดยได้กำหนดรายละเอียดและการจัดลำดับเรื่องราวการนำลง หรือที่เรียกว่า สารบัญตอน ไว้ดังนี้

ประเภทกฤษฎีกา (ชนิดอักษรตัวใหญ่)

ส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการประกาศใช้กฎหมาย และการต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่ออกใช้บังคับ การพิจารณานำลงประกาศ ให้เรียงลำดับคือ

พระราชบัญญัติ

พระราชกำหนด

พระราชกฤษฎีกา

ประกาศพระบรมราชโองการ

กฎสำนักนายกรัฐมนตรี

กฎกระทรวง

กฎ ก.พ.

กฎ ก.ร.

ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร

เทศบัญญัติต่าง ๆ

ประกาศเกี่ยวกับอนุสัญญาระหว่างประเทศ

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี

ประกาศกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ระเบียบกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ

ข้อบังคับของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ

เรื่องอื่น ๆ ที่ต้องลงประกาศด้วยอักษรตัวใหญ่

ทั้งนี้ การนำเรื่องแต่ละข้อดังกล่าวข้างต้นลงประกาศ ให้เรียงลำดับรายชื่อกระทรวง (ยกเว้นพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา) คือ สำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ สำนัก-

พระราชวัง สำนักราชเลขาธิการ สำนักงานเลขา-  
ธิการรัฐสภา สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงิน  
แผ่นดิน และกรุงเทพมหานคร เรื่องในข้อเดียวกัน  
หากมีหลายฉบับก็ให้ลงประกาศเรียงลำดับตาม  
วันที่ของเรื่องก่อนหลัง

**ประเภทราชกิจจานุเบกษา (ชนิดอักษร  
ตัวเล็ก)**

ส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่ประกาศให้ทราบและ  
ถือปฏิบัติ การลงประกาศ ให้เรียงตามลำดับดังนี้คือ

ประกาศระดับกระทรวง (เรียงตามลำดับรายชื่อ  
กระทรวง)

ประกาศระดับกรม (เรียงตามลำดับรายชื่อกระทรวง)

ประกาศศาลแพ่ง

ประกาศศาลจังหวัด

ประกาศเจ้าพนักงานจราจร

ประกาศกองพิทักษ์ทรัพย์

ประกาศเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์

ประกาศจังหวัด

ประกาศธนาคารแห่งประเทศไทย

ประกาศธนาคารออมสิน

ประกาศคณะกรรมการต่าง ๆ (เรียงตามลำดับวันที่  
ก่อนหลัง)

ประกาศหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ

ประกาศนายทะเบียนกลางสมาคมการค้า

ประกาศนายทะเบียนสหภาพแรงงาน

ประกาศนายทะเบียนกลางสมาคมสถาปนิกสยาม

ประกาศพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ

การค้าข้าว

ประกาศนายทะเบียนกลางสหพันธ์แรงงาน

ประกาศเทศบาล

ประกาศสุขาภิบาล

ประกาศอำเภอและกิ่งอำเภอ

คำสั่งระดับกระทรวง (เรียงตามลำดับรายชื่อ  
กระทรวง)

คำสั่งระดับกรม (เรียงตามลำดับรายชื่อกระทรวง)

คำสั่งจังหวัด

คำสั่งพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการ-  
ค้าข้าว

คำสั่งคณะกรรมการส่วนจังหวัดป้องกันการค้า

**กำไรเกินควร**

หมายกำหนดการต่าง ๆ (เรียงตามลำดับวันที่)

ข่าวในพระราชสำนัก (เรียงตามลำดับวันที่)

บันทึกการประชุมรัฐสภา วุฒิสภา และสภาผู้แทน  
ราษฎร

เรื่องอื่น ๆ

สำหรับการจดทะเบียนการค้า ซึ่งเป็นประกาศ  
กรมทะเบียนการค้ากระทรวงพาณิชย์ ได้แยกพิมพ์  
ออกมาเป็นอีกเล่มหนึ่งต่างหากโดยเฉพาะ

การจำหน่ายหนังสือราชกิจจานุเบกษา ใน  
ปัจจุบัน จำหน่ายให้กับสมาชิกโดยตรง โดยกำหนด  
หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบอกรับเป็นสมาชิกไว้ ๒  
ประเภท ดังนี้

๑. ประเภทที่ ๑ บอกรับฉบับที่ประกาศ  
เรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ  
ตลอดจนประกาศและแจ้งความของกระทรวง ทบวง  
กรมต่าง ๆ สำหรับสมาชิกรับเองชุดละ ๑๒๐ บาท  
ต่อปี ถ้ารับทางไปรษณีย์จะต้องเพิ่มค่าส่งอีกชุดละ  
๔๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๖๐ บาท

๒. ประเภทที่ ๒ บอกรับฉบับที่ประกาศเรื่อง  
การจดทะเบียนห้างหุ้นส่วนบริษัทจำกัด สำหรับ  
สมาชิกรับเอง ชุดละ ๒๐๐ บาทต่อปี ถ้ารับทาง  
ไปรษณีย์จะต้องเพิ่มค่าส่งอีกชุดละ ๔๐ บาท รวม  
เป็นเงิน ๒๔๐ บาท

กรณีที่บอกรับทั้งประเภทที่ ๑ และประเภท  
ที่ ๒ รวมกัน สำหรับสมาชิกรับเองชุดละ ๓๒๐ บาท  
ถ้ารับทางไปรษณีย์จะต้องเพิ่มค่าส่งอีกชุดละ ๔๐  
บาท รวมเป็นเงิน ๓๖๐ บาท

การบอกรับเป็นสมาชิกนี้ จะต้องบอกรับทั้ง  
ปี (มกราคม—ธันวาคม) และจะต้องแจ้งการบอกรับ  
ล่วงหน้าพร้อมทั้งชำระเงินก่อนกำหนดปีที่หนังสือ  
ราชกิจจานุเบกษาออก (ระหว่างเดือนกรกฎาคม  
ถึง เดือนกันยายน ของทุกปี) ทั้งนี้ เพื่อสำนักงาน  
ราชกิจจานุเบกษาจะได้จัดพิมพ์หนังสือราชกิจจา-  
नुเบกษาให้เพียงพอแก่จำนวนสมาชิก สำหรับการ





ฉบับพิเศษ

# ราชกิจจานุเบกษา

เล่ม ๑๑๘ ตอนที่ ๑๕ วันที่ ๔ พฤษภาคม พุทธศักราช ๒๕๑๑

บอกรับของสมาชิกที่เป็นส่วนราชการองค์การของ  
รัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ขอได้บอกรับในนาม  
สถานที่ซึ่งเป็นหน่วยงานหรือตำแหน่งหน้าที่ใน  
หน่วยงานนั้น ๆ โดยตรง เพื่อช่วยให้การส่งหนังสือ  
ราชกิจจานุเบกษาถึงส่วนราชการของรัฐหรือบริษัท  
ห้างร้านนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอ แม้กรณีที่มีการ  
เปลี่ยนตัวผู้บริหารในหน่วยงานนั้นเกิดขึ้น

การชำระเงินค่าบอกรับ จะต้องชำระด้วย  
เงินสด หรือธนาคาณัติ หรือตัวแลกเงินเท่านั้น โดย  
ส่งจ่ายในนามหัวหน้าสำนักงานราชกิจจานุเบกษา  
ณ ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขทำเนียบรัฐบาล

การติดต่อ ให้ติดต่อกับสำนักงานราชกิจจา  
นุเบกษา กองประกาศิต สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ในทำเนียบรัฐบาล และถ้าสมาชิกมิได้รับหนังสือ  
ตอนใด ให้แจ้งภายในกำหนด ๒ เดือน นับแต่วันที่  
หนังสือราชกิจจานุเบกษานั้นออก เพื่อว่าหาก  
มีหนังสือตอนนั้น ๆ เหลืออยู่ สำนักงานราชกิจจา  
นุเบกษาจะได้จัดส่งให้ต่อไป

## ราชกิจจานุเบกษาในอนาคต

หนังสือราชกิจจานุเบกษาได้ออกติดต่อสืบ

เนื่องมาจนปัจจุบัน รวมเวลาเกือบ ๑๓๐ ปีแล้ว  
และในท่ามกลางวิทยาการสมัยใหม่ ความสามารถ  
ใช้ประโยชน์ของหนังสือเล่มนี้คงจะต้องมีการปรับ  
ปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน  
และแนวโน้มในอนาคต สำนักเลขาธิการคณะ  
รัฐมนตรีได้ตระหนักถึงปัญหานี้ และได้แต่งตั้งคณะ  
ทำงานขึ้นศึกษาพิจารณาปรับปรุงหนังสือราช  
กิจจานุเบกษาให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพ  
ปัจจุบันและอนาคตต่อไปด้วยแล้ว

## บรรณานุกรม

- ชาญกิจ ขอบท่ากิจ, สิ่งพิมพ์ของรัฐบาล, ภาควิชาการบรรณา  
รักษาศาสตร์ วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช, ๒๕๒๔
- ดำรงราชานุภาพ, สมเด็จพระมหาสมณเจ้า, ประชุมประกาศรัชกาล  
ที่ ๔, โรงพิมพ์บำรุงนุกูลกิจ, ๒๔๖๖
- ระเบียบการบอกรับราชกิจจานุเบกษา, สำนักเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรี, ๒๕๓๐
- ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑ แผ่นที่ ๑ พ.ศ. ๒๔๑๑
- ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑ แผ่นที่ ๑ พ.ศ. ๑๒๓๖ (พ.ศ. ๒๔๑๗)
- ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๖ แผ่นที่ ๑ พ.ศ. ๑๐๔๘ (พ.ศ. ๒๔๑๒)
- อำเภอ จันทบุรี, วัฒนาการการพิมพ์หนังสือในประเทศไทย,  
วรรณศิลป์ ๒๕๑๖

# จะเริ่มต้นและบริหาร

## การฝึกอบรมทางไกลกันอย่างไร?

ชมนาด พงศ์พนธ์ตัน

การฝึกอบรมทางไกลในขณะนี้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายมากยิ่งขึ้น ผู้ที่คุ้นเคยกลุ่มใหญ่ที่สัมผัสกับการฝึกอบรมทางไกลก็คือ ข้าราชการในส่วนภูมิภาคทุกสังกัดทั่วประเทศ ไม่ว่าจะอยู่ในภาคใดก็ตาม ซึ่งเป็นผู้ได้รับการฝึกอบรมทางไกลกับสำนักงาน ก.พ. หลักสูตรการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานบุคคล และหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการใหม่ที่ไม่มีโอกาสเข้าอบรมแบบในห้องฝึกอบรมเริ่มตั้งแต่ปี ๒๕๒๘ ถึงปัจจุบัน สำหรับบางคนอาจรู้จักจากการได้อ่านบทความของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ไม่ว่าจะ เป็นหนังสือครบรอบปีของสถาบัน ฯ หรือจุลสารสถาบัน ฯ หรือแม้แต่จุลสารทางไกลสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเอกสารของโครงการฝึกอบรมทางไกลโดยตรง ส่วนบางคนอาจได้รับฟังจากรายการวิทยุ “ทางไกลสัมพันธ์” ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนจัดขึ้นเพื่อเสริมความรู้ในการฝึกอบรมทางไกล และเผยแพร่ข่าวสาร แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติราชการ ซึ่งจัดเป็นประจำทุกวันอังคารช่วงเย็นประมาณ ๑๘.๓๐-

๑๙.๐๐ น. จากสถานีวิทยุ กรป.กลาง ๕ สถานี หรือสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ๕ สถานีในภาคต่าง ๆ อย่างไรก็ตามแม้ว่าขณะนี้ มีผู้รับการฝึกอบรมทางไกลทั่วประเทศ ทั้งที่ผ่านการฝึกอบรมและกำลังรับการอบรมมีจำนวนประมาณ ๕,๐๐๐ กว่าคน ก็ยังมีข้าราชการจำนวนไม่น้อยที่ยังมีความสนใจหรือมีความประสงค์ว่าจะรับการฝึกอบรมทางไกลเพื่อพัฒนาตนเองนั้น ได้อย่างไร บางคนจะได้คำตอบจากการสอบถามหรืออ่านจากเอกสารหรือแผ่นปลิวประชาสัมพันธ์ฝึกอบรมทางไกลของสถาบัน ฯ หรืออาจได้คำตอบจากเพื่อนที่รับการอบรมทางไกลอยู่แล้ว และบางคนอาจคอยจดหมายตอบจากสำนักงาน ก.พ.อยู่

ในขณะนี้ มีหน่วยงานฝึกอบรมทั้งส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนหลายแห่งที่ประสบปัญหาว่าจะพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ทั่วถึง โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในภูมิภาค ซึ่งขาดโอกาสที่จะรับการพัฒนาได้ อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมทางไกลน่าจะเป็นทางหนึ่งที่เหมาะสมได้ ดังนั้นจึงได้ติดต่อสอบถามถึงปฏิบัติงานอยู่ในภูมิภาค ซึ่งขาดโอกาสที่จะรับการ

พัฒนาได้อย่างไร การฝึกอบรมทางไกลน่าจะเป็น ทางหนึ่งที่เหมาะสมที่สุด ดังนั้นจึงได้ติดต่อสอบถามถึงการนำวิธีการฝึกอบรมทางไกลมาใช้ในการ พัฒนาข้าราชการ หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน ซึ่งในสภาพปัจจุบันเทคโนโลยีการฝึกอบรม ตลอดจนการสื่อสารที่มีความสะดวกรวดเร็วมีส่วนที่จะ เชื้ออำนวยให้หลายหน่วยงานหันมาให้ความสนใจ ในการฝึกอบรมทางไกลมากยิ่งขึ้น ประกอบกับ การฝึกอบรมในลักษณะนี้ ถ้าทำกันอย่างเป็นระบบ แล้วจะทำให้สามารถพัฒนาข้าราชการหรือผู้ที่ ปฏิบัติงานได้คราวละจำนวนมาก กระทำได้อย่าง ทัวถึงและต่อเนื่อง อีกทั้งประหยัดเวลาและงบประมาณเมื่อเปรียบเทียบกับการฝึกอบรมลักษณะ แบบในห้องฝึกอบรม และสิ่งที่สำคัญก็คือผู้รับการ อบรมศึกษาด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ เช่น เอกสาร พังรายการวิทยุ หรือเทปเสียง เป็นต้น โดยไม่ต้อง ละทิ้งหน้าที่ รวมทั้งเสียค่าใช้จ่ายเบียดเบียนและ ค่าเดินทางอีกด้วย และจากการประเมินผลดำเนินการ ฝึกอบรมทางไกลของสำนักงาน ก.พ. ๕ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๒๘-๒๕๓๒) สรุปได้ว่า ผู้รับการฝึก อบรมทางไกลมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติต่อ การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรม อยู่ในระดับสูง จากการที่ได้รับการฝึกอบรมทางไกล ทำให้ได้รับประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งรายละเอียดการประเมินผล ดังกล่าวได้เผยแพร่ในรายงานการวิจัยการประเมินผล การฝึกอบรมทางไกล และจุลสารของสถาบันพัฒนา ข้าราชการพลเรือน ซึ่งส่งไปยังส่วนราชการต่าง ๆ และหน่วยงานฝึกอบรมแล้ว

จากข้อดี และประโยชน์ของการฝึกอบรมทาง ไกลดังกล่าวทำให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มี นโยบายและได้รับการสนับสนุนทั้งงบประมาณ และกำลังคนด้านการฝึกอบรมให้ความสนใจ และมี

แนวโน้มที่จะนำการฝึกอบรมทางไกลมาใช้ในการ พัฒนาข้าราชการ หรือผู้ปฏิบัติงานของตน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีที่ทำการและข้าราชการหรือ ผู้ที่ปฏิบัติงานจำนวนมากในภูมิภาค เพราะถ้า ใช้การฝึกอบรมลักษณะในห้องเพียงอย่างเดียวก็ ไม่สามารถพัฒนาผู้ปฏิบัติงานได้ทั่วถึงได้อย่าง แน่นนอน

จากการประมวลคำถามและข้อสงสัยที่หน่วย งานฝึกอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนมากถามมาเกี่ยวกับ การฝึกอบรมทางไกลก็คือ

- ถ้าจะเริ่มการฝึกอบรมทางไกลแล้วจะทำ อย่างไร ?
- จะใช้งบประมาณด้านใดบ้าง ?
- จะใช้สื่อการฝึกอบรมทางไกลอย่างไรบ้าง ?
- ใช้เวลาวางแผนเพื่อการเตรียมการอย่างไร ถึงจะดำเนินการฝึกอบรมได้ ?
- ดำเนินการฝึกอบรมทางไกลกันอย่างไร ?

ฉะนั้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะตอบ ข้อสงสัยต่าง ๆ ในเบื้องต้น รวมทั้งข้อสังเกตและ ข้อพึงระวังอันอาจจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินการ ซึ่งเรียบเรียงจากประสบการณ์ที่ได้รับผิดชอบดำเนินการ ช่วง ๗ ปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับ หน่วยงานที่สนใจและจะนำการฝึกอบรมทางไกลไป ใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอีกรูปแบบหนึ่ง นอก เหนือจากการฝึกอบรมในลักษณะเดิม เพื่อจะได้ เตรียมการในเบื้องต้นได้ถูกต้อง หรืออาจเป็นข้อมูล ในระหว่างการตัดสินใจว่าจะก้าวต่อไปหรือไม่... หรือถ้าได้ก้าวไปแล้ว...จะได้ก้าวอย่างหนักแน่นยิ่งขึ้น

### **เริ่มต้นการฝึกอบรมทางไกลอย่างไร ?**

การเริ่มต้นโครงการฝึกอบรมทางไกลนั้นมี ขั้นตอนและปัจจัยสำคัญหลายประการประกอบกันคือ

๑. ฝ่ายบริหารระดับสูงของหน่วยงาน อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็ได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานและต้องการให้พัฒนาอย่างทั่วถึงด้วย ไม่ว่าจะอยู่ในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค และให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วย นอกจากนั้นยังต้องการส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง และเห็นด้วยในเบื้องต้นว่าควรจะนำวิธีการฝึกอบรมทางไกลมาใช้เพื่อให้เกิดผลดังกล่าวอย่างแท้จริง โดยให้หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการเอง

๒. หน่วยงานฝึกอบรม ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการฝึกอบรมและเป็นผู้ที่รับนโยบายดังกล่าวมาดำเนินการโดยตรง จะต้องเป็นผู้ที่ศึกษาจากบทความหรือเอกสารเกี่ยวกับหลักการและวิธีการในการฝึกอบรมทางไกลนั้นเป็นอย่างไร มีข้อดี ข้อจำกัดอย่างไร มีอะไรเป็นอุปสรรค และมีอะไรเป็นเครื่องสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้รับผิดชอบอาจขอคำปรึกษาและขอคำแนะนำในเบื้องต้นจากหน่วยงานที่นำระบบการสอนทางไกลมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรมการศึกษานอกโรงเรียน หรือหน่วยงานที่ดำเนินการฝึกอบรมทางไกล เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กรมการปกครอง เป็นต้น



๓. งบประมาณ ส่วนใหญ่นำมาจากงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการที่หน่วยงานได้รับการสนับสนุนในการจัดอบรมแบบในห้องฝึกอบรม และมีแนวโน้มที่จะได้รับการช่วยเหลือจากแหล่งเงินอื่น เพื่อการพัฒนาข้าราชการหรือ

ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในระยะแรกอาจจะใช้งบประมาณไม่มากนัก โดยจะประมาณการจัดเตรียมงบประมาณด้านต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีน้ำหนักพอที่จะได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ผู้รับผิดชอบโครงการควรจะคำนึงถึงหลักสูตรที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรมทางไกล โดยมีการศึกษาหาความจำเป็นก่อนว่าสมควรจะนำหลักสูตรใดมาใช้ในการฝึกอบรมทางไกล ซึ่งในระยะแรกคงจะต้องคำนึงถึงหลักสูตรสำคัญหรือที่เกี่ยวข้องกับงานในสายงานหลักของหน่วยงาน และมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านนั้นเป็นจำนวนมากเพื่อจะเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้สามารถปฏิบัติงานหลักดังกล่าวได้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน

สำหรับหลักสูตรในระยะแรกที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการนั้น ได้แก่ หลักสูตรการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานบุคคล และหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการใหม่ ซึ่งได้จากผลการศึกษาหาความจำเป็นในการฝึกอบรมสำหรับข้าราชการภูมิภาค ซึ่งก็สอดคล้องกับภาระกิจหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของสำนักงาน ก.พ. ในฐานะที่เป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคล เพื่อให้ข้าราชการได้นำความรู้ความสามารถ และทักษะไปปฏิบัติงานบุคคลที่ถูกต้องตามหลักการและเป็นแนวเดียวกัน

ในการศึกษาหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จะมิงงบประมาณด้านสำรวจข้อมูลในภูมิภาค ซึ่งอาจจะเป็นค่าแลตมปีไปรษณีย์ การส่ง—รับแบบสอบถาม หรือการเดินทางไปภูมิภาคพร้อมกับแบบสอบถามซึ่งจะใช้งบประมาณตามระเบียบ

กระทรวงการคลัง และจัดจ้างการประมวลข้อมูลที่อาจใช้คอมพิวเตอร์ช่วยให้เร็วขึ้น ถ้ามีเงินสนับสนุนวิเคราะห์และสรุปผล

สำหรับกรณีที่หน่วยงานเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างแน่ชัดแล้วว่าข้าราชการภูมิภาค หรือผู้ที่ไม่มีโอกาสเข้ารับการอบรมลักษณะในห้องจะต้องได้รับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในหน้าที่หลักเพื่อปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวได้ใช้ฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมแล้วก็สามารถนำมาปรับเป็นหลักสูตรในการฝึกอบรมทางไกลได้โดยไม่ต้องใช้งบประมาณด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมดังกล่าว หรือบางหน่วยงานอาจยังไม่มีงบประมาณในการศึกษาหาความจำเป็นในขณะนั้น

๓.๒ สื่อการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมทางไกลที่มีประสิทธิภาพนั้น มีลักษณะเป็นสื่อประสม ซึ่งได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์รายการวิทยุ รายการเทปเสียง รายการโทรทัศน์ การพบปะกับวิทยากร และผู้เข้ารับการอบรมด้วยกันเป็นครั้งคราว ผู้รับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ เหล่านั้น แต่ในระยะแรกของการฝึกอบรมทางไกลนั้น จะใช้สื่อเอกสารที่ส่งไปยังผู้รับการฝึกอบรมทางไปรษณีย์เป็นสื่อหลัก เนื่องจากเป็นสื่อที่มีประสิทธิภาพสูงถ้าสร้างอย่างมีระบบ ใช้งบประมาณน้อยกว่าสื่ออื่น ๆ สะดวกในการพกพาและศึกษาได้เมื่อมีเวลาว่างจากภาระกิจทั้งที่ทำงานและที่บ้าน สื่อเอกสารนี้เรียกว่า "ชุดการเรียนด้วยตนเอง" ผู้รับการอบรมจะเกิดการเรียนรู้จากการศึกษาเนื้อหาที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคนิควิธีการที่ถูกต้องสอดคล้องกับลักษณะงานความสนใจของผู้รับการอบรม ผู้รับการอบรมจะปฏิบัติกิจกรรมของตนเอง และจะทราบผลรวมทั้งความก้าวหน้าของการทำกิจกรรมทันที ซึ่งเป็นการเสริมแรงให้เกิดกำลังใจ

ที่จะศึกษาต่อไปจนบรรลุผลสำเร็จ จะเห็นได้ว่าชุดการเรียนด้วยตนเองมีลักษณะแตกต่างจากเอกสารตำราทั่วไป ฉะนั้น การสร้างชุดการเรียนจึงเป็นหัวใจสำคัญของการฝึกอบรมทางไกล

ในการจัดพิมพ์เอกสารชุดการเรียน ฯ จะใช้งบประมาณโดยจัดจ้างตามระเบียบของกระทรวงการคลัง สำหรับการดำเนินการของสถาบันพัฒนาข้าราชการ ได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิคอนราดอเดนาวาร์ในการจัดพิมพ์เอกสาร และได้รับอนุมัติจากกระทรวงการคลัง ให้ผู้รับการอบรมสำรองเงินก่อนและเบิกค่าเอกสารได้จากต้นสังกัด โดยนำใบเสร็จไปเป็นหลักฐาน เงินที่ได้จากค่าชุดการเรียนก็นำไปใช้ในการพิมพ์ชุดการเรียนเล่มต่อไป

๓.๓ การพัฒนาผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรมทางไกล รวมทั้งวิทยากรหรือผู้ที่สร้างชุดการเรียนด้วยตนเองเพื่อให้สามารถเขียนชุดการเรียนด้วยตนเองได้อย่างเป็นระบบและถูกต้อง ซึ่งสื่อเอกสารนี้ถือว่าเป็นสื่อหลักของการฝึกอบรมทางไกล โดยจัดทำและพิมพ์ให้เสร็จก่อนการดำเนินการอบรมทางไกลหลักสูตรนั้น ๆ ตามที่สำนักงาน ก.พ. จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และผู้สร้างชุดการเรียนด้วยตนเองโดยจัดเป็นการประชุมปฏิบัติการประมาณ ๕ วัน ฝึกปฏิบัติการเขียนชุดวิชา ซึ่งจะต้องเตรียมการสำหรับงบประมาณตามระเบียบในการจัดฝึกอบรม

๓.๔ การจ้างผู้เชี่ยวชาญ หากได้รับหรือมีแนวโน้มที่จะได้รับการสนับสนุนจากแหล่งเงินภายนอกงบประมาณ ควรมีผู้เชี่ยวชาญในการสร้างชุดการเรียนด้วยตนเอง และการเรียนการสอนโดยระบบทางไกล เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ ทั้งเป็นวิทยากรการประชุมปฏิบัติการดังกล่าว รวมทั้งเป็น

ผู้ติดตามผลการสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองหลักสูตร โดยในระยะแรก ๆ สำนักงาน ก.พ.มีผู้เชี่ยวชาญประจำ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร โดยใช้งบประมาณการจัดจ้างตามระเบียบของกระทรวงการคลัง

๓.๕ ค่าตอบแทนการเขียนชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมทางไกลโดยตรงไม่สามารถเป็นผู้เขียนชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองวิชานั้น ๆ ได้จำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่หรือวิทยากรที่ชำนาญในเรื่องดังกล่าวจากหน่วยงานอื่น จึงจำเป็นที่จะต้องหาแหล่งเงินที่ใช้เป็นค่าจ้างในการสร้างชุดการเรียนรู้ดังกล่าว เพื่อเป็นการตอบแทน และเป็นการจูงใจในการเขียนชุดการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ชุดการเรียนรู้สร้างได้สำเร็จตามกำหนดหรือใกล้เคียงกับกำหนดการในการสร้างชุดการเรียนรู้ที่คาดไว้

๓.๖ การจัดฝึกอบรมทบทวนและอภิปรายซักถามปัญหา ซึ่งจัดให้กับผู้รับการฝึกอบรมทางไกล ในภูมิภาคหรืออาจเรียกว่าจัดวิทยากรสัญจร ซึ่งในการฝึกอบรมทางไกลนั้น การศึกษาด้วยตนเองจากชุดวิชานั้น ข้อจำกัดประการหนึ่งก็คือ ผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถจะซักถามวิทยากรหรือผู้เขียนได้ทันที บางคนก็เก็บความสงสัยไว้ บางคนอาจจะเขียนจดหมายมาถาม ซึ่งกว่าจะได้รับคำตอบก็ใช้เวลาอย่างเร็วก็ ๔-๕ วัน สำหรับผู้ที่อยู่ไม่ไกลกันนัก ฉะนั้น เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้มีโอกาสพบกับวิทยากร และเพื่อนผู้รับการอบรมด้วยกัน รวมทั้งผู้ดำเนินการฝึกอบรมทางไกล ทั้งนี้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาต่าง ๆ จึงควรจัดฝึกอบรมทบทวนประเด็นหลักสำคัญและอภิปรายซักถามปัญหา ประมาณ ๑-๒

ครั้งขึ้นอยู่กับลักษณะของหลักสูตร ซึ่งงบประมาณที่ใช้กำหนดตามที่ระเบียบการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการจัด ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าเช่าสถานที่ ค่าวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ฯลฯ

## ใช้เวลาดำเนินการอย่างไร

๔. ระยะเวลาดำเนินการ ในการวางแผนดำเนินการโครงการฝึกอบรมทางไกลในช่วงแรก ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการเตรียมการก่อนดำเนินการฝึกอบรมทางไกล โดยเตรียมเวลาด้านต่าง ๆ คือ

๔.๑ ด้านการสร้างสื่อเอกสารชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งได้กล่าวแล้วว่าเป็นหัวใจของการฝึกอบรมทางไกล ในระยะแรกเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่รับผิดชอบในการฝึกอบรมทางไกลและวิทยากรที่จะเป็นผู้เขียนชุดการเรียนรู้ยังไม่มีความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในการสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หากหน่วยงานมีงบประมาณในการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญในด้านการสร้างชุดการเรียนรู้ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น เพื่อให้คำปรึกษาข้อแนะนำและเป็นวิทยากรในการสร้างชุดการเรียนรู้ในช่วงระหว่างการพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะทำให้การสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองสำเร็จใกล้เคียงกับที่กำหนดการที่คาดไว้

ในกรณีที่หน่วยงานไม่มีงบประมาณจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญก็ควรปรึกษานักวิชาการที่มีประสบการณ์และดำเนินการสอนทางไกลให้กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ตามที่กล่าวแล้ว หรือไปเข้ารับการฝึกอบรมมาสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้จัดดำเนินการ

จากประสบการณ์ที่สำนักงาน ก.พ. ใช้เวลาในการสร้างชุดการเรียนด้วยตนเอง สำหรับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ๕ หมวดใหญ่รวม ๑๐ วิชา มีเอกสาร ๒ เล่ม ผู้เขียนชุดการเรียน ฯ เป็นเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ซึ่งใช้เวลาในการสร้างชุดการเรียนดังกล่าวประมาณ ๑๐ เดือน

๔.๒ การทดสอบประสิทธิภาพชุดการเรียน เมื่อชุดการเรียน ฯ เขียนเสร็จแล้วได้นำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย ๒ ครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงก่อนจะพิมพ์เพื่อดำเนินการ ใช้เวลาประมาณ ๓ เดือน

๔.๓ จัดพิมพ์และทำรูปเล่มชุดการเรียนที่ปรับปรุงแล้วทั้งหมดใช้เวลาประมาณ ๒ เดือน

๔.๔ ติดต่อขออนุมัติกระทรวงการคลังเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมทางไกลเบิกค่าชุดเอกสาร ชุดการเรียนจากต้นสังกัดได้ โดยให้คำรองไปก่อนแล้วนำใบเสร็จจากหน่วยงานเป็นหลักฐาน ใช้เวลาประมาณ ๓ สัปดาห์

๔.๕ ดำเนินการฝึกอบรม เวลาที่ใช้ในการดำเนินการส่วนใหญ่ใช้เวลาในการติดต่อรับ/ส่งเอกสารกับผู้รับการฝึกอบรมการโดยแจ้งให้สมัครรับการฝึกอบรม ตรวจสอบคุณสมบัติ แจ้งระเบียบการ และให้ลงทะเบียนพร้อมส่งธนาณัติค่าเอกสาร รับประทานติ บันทึกรายชื่อเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ ทำหลักฐานการเงิน ส่งชุดการเรียน รับกระดาษคำตอบกิจกรรม ตรวจและแจ้งคะแนน ทวงผู้ที่ยังไม่ส่งกิจกรรมเป็นระยะ ฯ

หลักสูตรที่ดำเนินการ ๒ หลักสูตรในขณะนี้ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมแตกต่างกัน หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการใช้

เวลาดังแต่รับสมัครจนส่งประกาศนียบัตร ประมาณ ๔ เดือน มีเอกสาร ๒ เล่ม สำหรับหลักสูตรการบริหารงานบุคคลใช้เวลาในการฝึกอบรม ๑๐ เดือน มีชุดวิชา ๑๑ เล่ม

ในหลักสูตรการบริหารงานบุคคล เมื่อศึกษาครบทุกวิชาแล้วจะจัดวิทยากรสั่งจรเพื่อประชุมทบทวนเนื้อหาสำคัญ ๆ อภิปรายปัญหาในภาคต่าง ๆ สำหรับหลักสูตรการบริหารงานบุคคลใช้เวลา ๔ วัน จัดประชุมอภิปรายในภาคต่าง ๆ ปีละ ๑ ภาค ซึ่งนอกจากเป็นการให้ผู้รับการอบรมพบกับวิทยากรแล้ว ยังได้พบกับผู้ดำเนินการจัดอบรมทางไกลอีกด้วย ทำให้ได้รับทราบปัญหาด้านดำเนินการด้วย

๔.๖ เมื่อผู้รับการอบรมส่วนใหญ่ได้ทำกิจกรรมครบทุกวิชารวมทั้งส่งกระดาษคำตอบมาแล้ว จะคัดเลือกผู้ที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ และส่งประกาศนียบัตรไปยังผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม พร้อมทั้งแจ้งผลการฝึกอบรมทางไกลให้ผู้บังคับบัญชาทราบด้วย สำหรับผู้ที่ได้คะแนนรวมไม่ผ่านเกณฑ์ ก็ส่งแบบประเมินวิชาที่ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ หรือถ้าเป็นการประเมินรวมหลังการฝึกอบรมฉบับเดียว เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ก็ส่งแบบประเมินผลรวมไปให้ทำอีกครั้งหนึ่ง

ขณะเดียวกันจะต้องเตือนผู้ที่ยังส่งกิจกรรมหรือกระดาษคำตอบยังไม่ครบ พร้อมแจ้งให้ทราบว่าผู้รับการอบรมส่วนใหญ่อบรมครบหลักสูตรและได้รับประกาศนียบัตรแล้ว

๔.๗ การประเมินผลการฝึกอบรม นอกจากการประเมินโดยใช้แบบประเมินก่อนและหลังศึกษาแล้ว เมื่อจัดอบรมทางไกลครบหลักสูตร จะมีการประเมินผลโครงการฝึกอบรมทางไกล เพื่อ

ประเมินว่าการฝึกอบรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด ประเมินสื่อการฝึกอบรมที่ใช้ ในระยะแรกใช้สื่อเอกสาร ซึ่งจะประเมินชุดการเรียนด้วยตนเองเกี่ยวกับเนื้อหา สารและ กิจกรรมแต่ละชุดวิชา ความยากง่ายของเนื้อหา และภาษา และประเมินการดำเนินการด้านการรับ—ส่งเอกสาร ระยะเวลาในการศึกษา การส่งธรรมาณัติ การติดต่อ การตอบคำถามหรือข้อสงสัยทางไปรษณีย์ เป็นต้น เพื่อนำผลไปปรับปรุงหลักสูตรชุดการเรียน ฯ และสื่ออื่น ๆ การดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป

**๕. กางจัดทำโครงการ ฯ** เมื่อได้ศึกษา และรวบรวมปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ในการฝึกอบรมทางไกลแล้ว ก็จัดทำโครงการฝึกอบรมทางไกล เพื่อขออนุมัติจากฝ่ายบริหาร พร้อมทั้งประมาณการงบประมาณที่จะใช้เพื่อประกอบการพิจารณา การเขียนโครงการประกอบด้วยประเด็นสำคัญมีลักษณะคล้ายกับการจัดทำโครงการฝึกอบรมแบบในห้องฝึกอบรม ซึ่งมีประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- หลักการ/เหตุผลความจำเป็น
- วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
- หลักสูตรการฝึกอบรม พร้อมรายละเอียดเนื้อหาของแต่ละวิชา พร้อม วัตถุประสงค์วิชา
- กลุ่มเป้าหมาย
- ระยะเวลาในการอบรมทางไกล และ แผนระบุขั้นตอนและประมาณเวลาที่ ใช้
- การประเมินผล
- ผู้รับผิดชอบโครงการ
- งบประมาณโดยประมาณการที่จะใช้ พร้อมรายละเอียดแต่ละหมวด ถ้าใช้ งบประมาณพิจารณาตามระเบียบ

กระทรวงการคลัง ถ้ามีเงินสนับสนุน ภายนอกก็ทำความตกลงกับผู้ให้การสนับสนุนว่าจะใช้จ่ายอะไรบ้าง

## ข้อควรคำนึงมีอะไรบ้าง ?

ในการฝึกอบรมทางไกลมีข้อควรคำนึงบางประการ เพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินการฝึกอบรมทางไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. การดำเนินการฝึกอบรมทางไกลมีขั้นตอนดำเนินการแตกต่างไปจากการฝึกอบรมแบบในห้อง ฝึกอบรมมาก เพราะวิธีการต่างกัน จึงมีขั้นตอนที่มากกว่า จำนวนผู้รับการอบรมก็มากกว่าหลายเท่าตัว ระยะเวลาดำเนินการก็นานกว่า การรับ—ส่งเอกสารมีเป็นจำนวนมาก การติดต่อกับผู้รับการ อบรมบ่อยครั้ง ตลอดการดำเนินการ เจ้าหน้าที่ฝึ กอบรมที่รับผิดชอบดำเนินการในฐานะที่เป็นผู้อำนวยการโครงการต้องทำหน้าที่วางแผน สั่งการ ควบคุม แก้ไขปัญหา ติดตามและตรวจสอบให้ดำเนินการ ไปตามแผน โดยประสานงานและดำเนินการร่วมกับเจ้าหน้าที่ธุรการฝึกอบรมอย่างใกล้ชิด โดยอธิบาย ชี้แนะให้เข้าใจหลักการ วิธีการ และขั้นตอน ดำเนินการ รวมทั้งร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง ดำเนินการ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการประสานงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีความ ละเอียดถี่ถ้วนในการทำงานทุกขั้นตอน

๒. การตรวจสอบติดตามความก้าวหน้าใน การฝึกอบรมทางไกลของแต่ละคน ตลอดระยะการ ฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญมากทำให้ทราบว่ามีใครศึกษา ถึงเล่มใดแล้ว หากผู้ใดไม่ติดต่อมาระยะหนึ่งจะมี จุดหมายตามไป ถ้าหน่วยงานได้รับการสนับสนุน หรือมีเครื่องคอมพิวเตอร์อยู่แล้วจะบันทึกและตรวจ



สอบความก้าวหน้าในการฝึกอบรมได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น กรณีที่ยังไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์จะต้องบันทึกความก้าวหน้าของผู้รับการอบรมลงในใบลงทะเบียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ อยู่เสมอ

๓. การให้ผู้รับการอบรมทราบผลการทำกิจกรรมในทันทีขณะศึกษาด้วยตนเอง หรือถ้ากรณีให้ส่งกิจกรรมมาเพื่อรับการตรวจก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งไม่ควรให้ผู้รับการอบรมรอคอยผลนานเกินไป เพราะการทราบผลของการทำกิจกรรมเป็นการเสริมแรง และจูงใจให้มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

๔. ในการฝึกอบรมทางไกลควรเปิดโอกาสให้ผู้รับการฝึกอบรมและวิทยากรได้พบปะ ทบทวนเนื้อหา ชักถามปัญหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างความรู้จักคุ้นเคยกันระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเป็นครั้งคราว ทั้งนี้ เพื่อลดข้อจำกัดของความห่างไกลในการฝึกอบรมระหว่างวิทยากรผู้ดำเนินการอบรม รวมทั้งผู้รับการอบรม และระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเองด้วย

ที่กล่าวมานี้คงพอจะเป็นคำตอบให้กับหน่วยงานที่จะนำการฝึกอบรมทางไกลมาพัฒนาข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานอีกรูปแบบหนึ่ง บางหน่วยงานอาจยังไม่เริ่มต้นดำเนินการ และกำลังแสวงหาข้อมูลในเรื่องดังกล่าวอยู่ หากมีข้อสงสัยประการใดในการฝึกอบรมทางไกล ก็สอบถามมาได้

โครงการฝึกอบรมทางไกลและอบรมพิเศษ  
ฝ่ายการอบรมและพัฒนา  
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน  
สำนักงาน ก.พ. กท. ๑๐๓๐๐  
หรือโทร. ๒๕๐-๑๘๒๕ หรือ ๒๕๑-๓๓๓๓  
ต่อ ๕๐๖, ๕๐๗ และ ๕๑๕

#### เอกสารประกอบ

- รายงานการวิจัยการประเมินโครงการฝึกอบรมทางไกล สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., กรกฎาคม ๒๕๓๒
- จินตนา บิลมาศ, ก้าวไป...กับโครงการฝึกอบรมทางไกล อดีต...ปัจจุบัน, จุดellarพัฒนาข้าราชการพลเรือน, มกราคม-มีนาคม ๒๕๓๓
- วิชัย วงษ์ใหญ่, เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการสร้างชุดการเรียนด้วยตนเอง, ๒๕๓๑
- โครงการพัฒนาข้าราชการภูมิภาค โดยวิธีการสอนทางไกล, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๖

แก้คำผิด (วารสารข้าราชการ ปีที่ ๓๕ ฉบับที่ ๓  
พ.ศ.-มิ.ย. ๒๕๓๓)

หน้า ๗๑	ข้อความเดิม แก้เป็น
	ตารางที่ ๔ ตารางที่ ๕
	ตารางที่ ๕ ตารางที่ ๖
หน้า ๗๒ (บรรทัด ๕)	ตารางที่ ๑ ตารางที่ ๕

# หลวง ป.ป.ส.

วิน วรรณ

“ฝ่ายประชาสัมพันธ์ นี่ผมอธิบดีพูด เตรียมงานแถลงข่าวสื่อมวลชนเรียบร้อยหรือยัง งานนี้ท่านปลัดกระทรวงจะแถลงเองอย่าให้พลาดได้”

“หนังสือเชิญวิทยุ ทีวี ผมเซ็นผ่านไปแล้วนะ หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ อย่าลืมตามเรื่อง อ้อ... อย่าลืมโทร ฯ ไปประสานงานด้วยจ้ะจ้ะด้วย”

.....

“ข่าวแจกผู้สื่อข่าว ใครไปวางไว้ที่ไหน... อะไรกันไหนว่าไร ฯ ตั้งร้อยเหลือไม่ถึงสิบแผ่น ใครรับผิดชอบเอาไปถ่ายมาด่วน”

.....

“ผมอ่านข่าวเกี่ยวกับกรมของเราเมื่อเช้านี้แล้ว ร้อนใจมาก ฝ่ายประชาสัมพันธ์ร่างคำชี้แจงข่าวหนังสือพิมพ์มาให้ผมเดี๋ยวนี้เลย ถือเป็นเรื่อง

ด่วนที่สุด”

“อะไรกันจนปานนี้ยังร่างไม่เสร็จอีกหรืออย่างนี้ถ้าเป็นบริษัทพ่วงแน”

“เครื่องโรเนียวเสียก็ใช้เครื่องถ่ายเอกสารซิคุณ...แย่มาก เพิ่งป้ายสติโมงปิดเครื่องถ่ายแล้ววี”

“โหล...นี่โทร ฯ ภายใต้นะ ขอคุยกับ หนป.ชส. หน่อย จะทำโล่มอบให้ผู้สนับสนุนกิจกรรมของกรมไซใหม่ งบเรามีจำกัด อ้อ...เรื่องทำโล่ ต้องตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน ....ไม่ทันหรอกคุณอีกสองสามอาทิตย์ก็ถึงงานแล้ว ทางพิเศษเขาเองก็แล้วกัน”

ใคร ๆ ก็พูดกันว่างานประชาสัมพันธ์เป็นงานสนุกเป็นงานมีชีวิต ได้พบปะบุคคลในวงการต่าง ๆ มากหน้าหลายตา เป็นงานสำคัญของหน่วยงานในการเผยแพร่ผลงาน ช่วยสร้างความสนใจ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นกับประชาชน หรือจะให้

ประชาชนร่วมมือร่วมใจด้วย ก็ต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์นี้แหละ

เบื้องหน้าของการประชาสัมพันธ์มีแต่สิ่งสวยงาม มีแต่ความกระฉิบขึ้นหูขึ้นตา แต่จะมีใครสักกี่คนที่รู้ซึ่งถึงหัวอกนักประชาสัมพันธ์บ้าง โดยเฉพาะนักประชาสัมพันธ์ที่มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยราชการที่ตนอาศัยกินเงินเดือน เพราะในการปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของทางราชการนั้น มีความหวาดเสียว พิลึกพิลั่น น่าประหวั่นพรึงพรึงแฝงอยู่ทุกอนุของการทำงาน

"อย่าจัดงาน จัดกิจกรรมให้น้อยนักนะคุณงบเรามีจำกัด"

คำพูดซ้ำซากประโยคนี้จะมาจากใครอื่นไม่ได้ นอกจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน

"โอ๊ย... ใช่ว่าไปก่อนเถอะคุณเครื่องฉายไฟไลต์นี่นะ เพิ่งซื้อมาแค่สิบปีเอง"

เจ้าหน้าที่คลังจับปากจับคอพูด

หรือไม่ก็ ลองฟังเสียงจากฝ่ายพัสดุบ้าง

"ฟิล์มถ่ายรูปนะเบิกได้ครั้งละสองม้วนเท่านั้นนะ จะถ่ายอะไรกันหนักหนา"

"...อะไรกัน... จะขอเจ้าหน้าที่เพิ่ม มีตั้งสามคนก็เหลือเฟือแล้วละคุณ"

คำพูดประโยคนี้ไม่ใช่ของใคร เจ้านายผมเอง ขณะเข้าไปหาหรือขออัตราเจ้าหน้าที่เพิ่มให้กับฝ่ายประชาสัมพันธ์

เรื่องแบบนี้ หรือเรื่องทำนองนี้ หน่วยงานประชาสัมพันธ์ของเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจใหญ่ ๆ คงไม่รู้จัก

เรื่องชวนสยองก็มี

"คุณวางแผนงานให้ดี ศึกษาระเบียบให้รัดกุม เครื่องใช้เงินนอกงบ เรื่องเงินบริจาค ค่าเลี้ยงต้องรับ ค่าเลี้ยงรับรอง...เดี๋ยวจะเข้าปิ้งกันเป็นแถว"

การทำกิจกรรมใหญ่ ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์งานของกรมให้ดังระเบิดระดังไว้ด้วย มิฉะนั้นนัก

๕๐ วารสารข้าราชการ

ประชาสัมพันธ์ก็จะระเบิดเสียงเอง

คราวหนึ่งฝ่ายประชาสัมพันธ์ที่ผมรับผิดชอบ ได้รับมอบหมายให้จัดละครโทรทัศน์ เนื่องในโอกาสคล้ายวันสถาปนากรม

นโยบายจากเบื้องบนกำหนดลงมาแล้ว

ดาราต้องเลือกที่ตั้ง ๆ ผู้เขียนเรื่อง ผู้กำกับ การแสดง เอ่ยชื่อแล้วรู้จักกันทั้งเมือง เนื้อเรื่องต้องกินใจใคร่ได้ดูแล้วเกิดอาการขนลุกชูซ่า รักกรรมรักคนของกรมขึ้นมาทันทีทันควัน

ข้อหลังนี้ไม่มีใครสังหรอก แต่ผมรู้ดี ใคร ๆ ในกรมของเราก็ต้องการเช่นนั้น

เป็นเรื่องธรรมดาและไม่ใช่ของแปลก ที่ไม่มีใครเอ่ยถึงงบประมาณค่าใช้จ่าย

ฝ่ายประชาสัมพันธ์ในฐานะเจ้าของเรื่องก็ต้องนั่งสมาธิหานิมิตรถึงแหล่งสปอนเซอร์ ถ้าหน่วยงานของเรามีอำนาจหน้าที่ในการให้คุณให้โทษชาวบ้านได้ตามกฎหมายการหาผู้อุปถัมภ์ค่าชูอาจไม่ยากนัก ถ้าไม่มีน้ำยาอะไรเลย ก็ต้องอาศัยดวง อาศัยเจ้าพ่อเจ้าแม่หรือศาลพระภูมิหน้ากรมเข้าช่วย

เรื่องของดารา ก็ต้องเข้าหาพรรคพวกที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกับดาราให้จงได้ กระเช้าดอกไม้เตรียมไว้อย่าได้ขาด พบกับใครคุยกับใครอย่าลืมทิ้งประโยคสุดท้าย ซึ่งเป็นคาถาที่สำคัญ

"งานนี้มีสปอนเซอร์นะครับ"

คำพูดประโยคนี้จะขยายความด้วยตัวของมันเองว่า จะไม่เล่นฟรี ๆ แน่ และจะไม่เหน้อยเปล่า

อย่าเพิ่งดีใจถ้าเราได้ดาราดัง ๆ สักสองสามคนซึ่งรับปากจะแสดงละครให้เรา

"ผมอยู่ค่ายโน้นนะพี่ ถ้าไปแสดงร่วมกับดาราค่ายอื่น ผมเกรงว่าผู้ใหญ่ทางผมจะตำหนิ ผมอยากช่วยราชการแต่ใจจริง ๆ"

ถ้าไม่อยู่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ผมคงไม่รู้หรือรู้ว่าดาราก็มีค่ายเหมือนกับนักมวย

หลังจากความหวาดาราค่ายเดียวกันอยู่หลายวัน

จนเจียนจะสิ้นหวัง ก็ให้บังเอิญพบเพื่อนผู้พี่ซึ่ง  
กว้างขวางในวงการ ก็เลยหายห่วง

“คุณต้องจัดเวลาออกอากาศให้ตรงกับความ  
สนใจของคนชม และให้ตรงกับวันเกิดของกรมจึงจะ  
มีความหมาย”

เจ้านายของผมสั่งมาอย่างนี้

สปอนเซอร์เรียบร้อยไปแล้ว มีบริษัทหากิน  
ทางนี้จัดการให้

ดารา ผู้เขียนผู้กำกับ ไม่ต้องกังวล

หน่วยเหนือก็อนุมัติให้หาผู้อุปถัมภ์รายการได้  
แจ่มลงมาแล้ว

แต่ขอเวลาทางโทรทัศน์กำหนดตามที่นายสั่ง  
บอกได้เลยว่า...ยากส์ส์ ชั่วโมงทองชั่วโมงเพชรนะ  
เขาคิดกันชั่วกระพริบตาครั้งละเชียดแสน

ก็ต้องกราบตองไหว้ มืออ่อนเข้าไว้ อ่างเพื่อ  
ราชการและประชาชนส่วนรวมเป็นหลัก ต่อบ้าง  
รองบ้าง ถึงจะไม่สนใจเสียทุกอย่าง ก็ได้เวลาจาก  
สถานี

“ทางโทรทัศน์ไม่มีเวลาว่างให้เราบันทึกเทป  
ตามที่ขอไปนะพี่”

เจ้าหน้าที่ร่วมงานมาขึ้นหน้าโรยรายงานความ  
ก้าวหน้าของกิจกรรมละคร

“เรื่องเล็กจะ ติดต่อโรงถ่ายที่ไหนก็ได้”

ผมสั่งแบบเครื่องร้อนนิด ๆ ทั้งที่ใจยังหวาด  
ไปว่าถ้าโรงถ่ายไม่ว่างหรือว่าง แต่ตกลงราคาก็ไม่ได้  
จะทำอย่างไร อีกเพียงสองอาทิตย์ก็ถึงกำหนดแพร่  
ภาพแล้ว

แล้วทุกอย่างก็ผ่านไปอย่างไม่สู้จะเรียบร้อยนัก  
บันทึกเทปละครแล้วเสร็จก่อนวันออกอากาศเพียง  
สองวัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ทั้งฝ่ายลุ่น  
กันจนหน้าเกรียม หัวใจจะสลายไปตาม ๆ กัน ใน  
เมื่อว่าจะติดต่อทำชาวด์เอฟเฟคท์เรียบร้อย ถึง  
วันที่ทางสถานีโทรทัศน์กำหนดไว้ในรายการออก  
อากาศพอดีพอดี

เบื้องหน้าของละครโทรทัศน์วันสธปรนร  
กรมจบไปแล้ว หน่วยเหนือหน่วยใต้หน่วยข้างเคียง  
กล่าวขวัญถึงความสนุกสนานของเนื้อเรื่อง การ  
แสดงที่เฉียบขาดของดาราบทเจรจาแหลมคมประทับใจ...จะมีใครสักคนใหม่หนอที่จะรู้บ้างว่าตั้งแต่  
จุดเริ่มต้นจนถึงจุดสุดท้ายนักประชาสัมพันธ์ผู้รับ  
ผิดชอบต้องกินยาแก้ปวดหายหมดไปหลายกล่อง  
...การประชาสัมพันธ์ต้องต่อเนื่องสม่ำเสมอ...

ฝ่ายประชาสัมพันธ์มีกิจกรรมอีกแล้ว

งานนี้ไม่ทำให้ต้องกินยาแก้ปวดหัว แต่งาน  
นี้ทำให้ผมอยากตาย...นึกถึงที่ไรเสียวสยองทุกครั้งไป  
เหตุเกิดเมื่อปีที่แล้วนี้เอง สถานที่เกิดเหตุก็  
กรมที่ผมทำงานอยู่นั้นแหละ

เรื่องมีอยู่ว่า กรมได้มอบหมายให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์เป็นเจ้าของเรื่องจัดพิธีมอบโล่เกียรติยศ  
ให้กับเอกชน บริษัทห้างร้านที่สนับสนุนงานของ  
กรม วัตถุประสงค์แฝงก็คือเป็นการสร้างความเข้าใจ  
อันดีระหว่างภาคราชการกับเอกชน หรือที่รู้ ๆ กัน  
ก็คือเพื่อเป็นการวางทางให้มีการสนับสนุนกันอีก  
ในโอกาสต่อ ๆ ไป

เรื่องของการประชาสัมพันธ์ น่าจะเป็นเรื่อง  
ของการใช้สมอง การวางแผนงาน แผนปฏิบัติ การ  
ดำเนินการตามโครงการใหญ่น้อยที่เป็นเนื้อแท้  
ของงาน ส่วนเรื่องเล็ก ๆ ปลีกย่อย เช่นเรื่องพิธี  
กรรมอันเป็นองค์ประกอบของการจัดงานต่าง ๆ  
ตามแบบธรรมเนียมไทยเป็นสิ่งไม่น่าสนใจเท่าไร  
นัก แต่เรื่องเล็ก ๆ นี้แหละ นักประชาสัมพันธ์ฟัง  
มานักต่อนักแล้ว เพราะเจ้านายจะมองว่าสิ่งเล็ก ๆ  
น้อย ๆ ยังทำไม่ได้เรื่องสิ่งใหญ่ ๆ เรื่องใหญ่ ๆ  
จะไม่และได้อย่างไร

“งานนี้จัดให้เรียบร้อยสวยงาม อย่าให้เอกชน  
ตำหนิได้ เขาจะได้เกิดความประทับใจ และสนับสนุน  
เราอีก”

ท่านอธิบดีสั่งการมาเป็นลายลักษณ์อักษร

งานนี้จึงเป็นงานช่างไม้ช่างานหมูแน่นอน ประธาน  
ในพิธีต้องเชิญรัฐมนตรี จึงจะเหมาะสม แขนที่รับเชิญ  
ก็จะต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสม

“งานนี้เป็นงานแสดงฝีมือของพวกเราอีกครั้ง  
หนึ่ง อย่าคิดว่าเป็นเรื่องเล็ก ขอให้แต่ละคนที่ได้รับ  
มอบหมายงานอย่าทำให้ผิดพลาดได้”

ผมย้ำเตือนในที่ประชุมนักประชาสัมพันธ์  
ของฝ่าย

แล้ววันนั้นก็มาถึง

“ทุกอย่างเรียบร้อยนะ”

“ครับ...ทุกอย่างเรียบร้อย”

ท่านอธิบดีหันมากระซิบถาม ผมก็กระซิบ  
ตอบด้วยความมั่นใจ

พอได้เวลาตามกำหนดการ พิธีกร กล่าวเชิญ  
ท่านรัฐมนตรีขึ้นจุดธูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย ท่าน  
เดินขึ้นเวทีด้วยมาดองอาจสมเป็นรัฐมนตรี บรรยากาศ  
วังเวงนิด ๆ คุ้ออกจะขลัง ๆ ผมสวดเจ้าหน้าที  
ส่งเทียนชนวนเป็นสัญญาณ

แต่แล้วเหมือนกับว่าหัวใจของผมจะหลุดจากขั้ว  
เทียนชนวนที่เจ้าหน้าทีส่งให้ท่านประธานไม่รักหน้า  
คนส่ง พลัดหลุดจากฐานที่ถือกระเด็นลงไปอยู่บน  
พื้นดับสนิทแต่ยังส่งควันระรวยริน ท่านประธาน  
ชะงักไปนิดหนึ่ง ผมชำเลืองมองแขกผู้มีเกียรติ  
ทุกคนมองไปยังจุดที่เกิดเหตุโดยพร้อมเพรียงกัน  
และขณะที่ผมกลับลมปราณอยู่นั้น ท่านประธาน  
ก็ล้วงกระเป๋าหยิบไฟแช็กขึ้นมาจุดเทียนแทนเทียน  
ชนวนโดยมีเจ้าหน้าทีของผมยืนตัวแข็งเหมือนต้อง  
มนต์สักคอดูตรงนั้น

แล้วเหตุการณ์ก็คลี่คลาย

ท่านประธานค่อย ๆ บรรจงจุดเทียนผมถอน  
หายใจเอือก โบราณท่านว่า ถ้าเริ่มต้นไม่ดีการ  
กระทำอะไรต่อ ๆ ไป อาจไม่ได้เรื่องไปด้วย เจ้าหน้าที  
ของผมคนนี้เป็นเด็กใหม่ยังไม่มีประสบการณ์มา  
ก่อน อาศัยว่าเป็นเด็กหนุ่มแคล้วคล่องว่องไวและ

ตั้งใจทำงาน แก่อาจจะเกรงไปว่าปกติการจุดธูปจะติด  
ซ้ำจึงควรเอาเบนซินชะโลมเสียก่อน ซึ่งก็ถูกหลัก  
ของแก แต่บังเอิญมือหนักไปหน่อยจึงซุ่มไปถึงโคน  
ก้านและน่องไปตามกระดาง พอท่านประธานเอา  
เทียนที่จุดไว้แล้วไปจ่อ มหกรรมโชติช่วงชัชวาล  
ก็เกิดขึ้น

เสียงดังพริบ ทั้งธูปทั้งกระดางลุกโผลงขึ้นพร้อม  
กัน ใคร ๆ ก็สังเกตเห็นว่าท่านรัฐมนตรีผงะไปนิด  
หนึ่ง แต่รู้สึกว่าคุณจะกุมสติได้ดี ท่านยืนฟังกลืน  
ลึกซึ้งอึดใจแล้วค่อย ๆ คุกเข่าลงกราบพระพุทธรูป  
คงจะชังใจไว้แล้วว่าไฟคงจะไม่ลามปามไปที่อื่น  
ผมและผู้ร่วมพิธียกมือพนมตามท่านประธาน แต่  
ของผมแถมด้วยภาวนาขออย่าให้มีเหตุร้ายใด ๆ  
เข้ามาล้ากรายอีกเลยเจ้าประคุณเอ๋ย ลูกข้างจะ  
แก้บนพระภูมิเจ้าที่หน้ากรมด้วยไข่เป็ดร้อยฟอง  
พวงมาลัยร้อยพวง ผมมองสบตากับผู้ก่อการแก่ง  
สายตามายังผมอย่างวิงวอน สายตาของเราประสาน  
กันเกิดความรู้สึกประสานใจกันว่าเออหนอตต่อไปนี้จะ  
หาความลวิสต์มีชัยในชีวิตราชการได้จากไหนกัน

แล้วพิธีทางศาสนาก็ผ่านไปอย่างเหงา ๆ

ท่านอธิบดีก้าวไปที่ไมโครโฟน ล้วงกระดาษ  
คำกล่าวขึ้นมาอ่านรายงานเนื้อหาสาระเป็นไปตาม  
สูตร แล้วเรียนเชิญท่านรัฐมนตรีขึ้นมอบโล่เกียรติยศ  
จุดล้มละลายของเรื่องเริ่มแล้ว

คำกล่าวรายงานและกล่าวตอบทำไว้อย่าง  
ละสองฉบับ ตัวจริงกับสำเนาเมื่อเหลือเมื่อขาด  
ลิมขุดหนึ่งก็ยังมีเหลืออีกขุดหนึ่ง

คำกล่าวรายงานของท่านอธิบดีผมมอบให้  
ท่านไปแล้ว ซึ่งท่านได้อ่านจำเรียงถ้อยร้อยคำซึ่ง  
ผ่านการตรวจสอบเลือกสรรภาษาไทยไพเราะเหลือ  
ประมาณ จนถึงวรรคสุดท้ายได้กล่าวเชิญท่านประธาน  
ในพิธีมอบโล่เกียรติยศ โดยมีผมรับช่วงเป็นผู้ประกาศ  
รายชื่อผู้รับโล่

ผู้ที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้ส่งโล่ให้กับท่านรัฐมนตรี

เพื่อมอบให้กับผู้รับ ได้เลือกนักประชาสัมพันธ์สาวสวยหน้าตาน่าเอ็นดูที่สุดเท่าที่หาได้ในฝ่าย

ผมแอบขำเลื่องไปทางท่านอธิบดี เห็นท่านปรบมือให้กับผู้ขึ้นรับโล่ด้วยกริยาเบิกบาน ท่านคงลืมสิ่งบกพร่องผิดพลาดเมื่อครูไปหมดแล้ว ผมก็พลอยระรื่นไปด้วย

การมอบโล่เรียบร้อยแล้ว แต่พิธียังไม่เสร็จต่อไปถึงขั้นตอนสุดท้าย นักประชาสัมพันธ์สาวสวยหน้าเดิมทำหน้าที่นำคำกล่าวของท่านรัฐมนตรีซึ่งใส่ซองวางอยู่บนพานทองใบน้อยน่ารักไปมอบให้กับท่านรัฐมนตรี

ท่านกระแอมเบา ๆ ขณะคลี่คำกล่าวออกอ่านด้วยมาตรัฐมนตรี ผมเองก็เปิดแฟ้มซึ่งเก็บเอกสารคำกล่าวชุดสำเนา เพื่อจะดูว่าท่านรัฐมนตรีจะกล่าวอะไรเป็นพิเศษนอกเหนือไปบ้าง

คุณพระคุณเจ้าช่วยลูกด้วย....ผมอยากให้โลกทั้งโลกมืดมิดลงตั้งวันนั้น หรือไม่กี่พื้นที่ที่ผมยืนอยู่ แยกออกแล้วร่างของผมผลุบหายลงไปใรรอยแยกนั้น

สิ่งที่ปรากฏขณะที่เปิดแฟ้มของบรรจุคำกล่าวของท่านรัฐมนตรียังอยู่ครบทั้งสองของถูกหนีบก๊อกลิดไว้ด้วยกันเรียบร้อย และที่หายไปทั้งคู่คือคำกล่าวรายงานของท่านอธิบดี ฉบับหนึ่งท่านอธิบดีเอาไปอ่านกล่าวรายงาน...แล้วถ้าอย่างนั้น...ฉบับสำเนาของท่านอธิบดีจะไปอยู่ที่ไหน ถ้าไม่ใช่อยู่ในมือของท่านรัฐมนตรีและ....ท่านกำลังก้มลงอ่าน ณ บัดนี้แล้ว

ผมเกิดอาการประสาทเกร็งขึ้นมาโดยไม่รู้ตัว อากาศในห้องนั้นหนาวเพราะมีแอร์ แต่ผมกลับรู้สึกร้อนเหมือนยืนผิงไฟ เหงื่อผุดเต็มใบหน้าเหมือนจะช่วยประกาศความผิดพลาด...ถึงตามผมจะพรั่นแต่หูไม่ผัดแน่ ผม...ผม ได้ยินเสียงท่านรัฐมนตรีดังกังวานอย่างประหลาดจึงแข็งใจขำเลื่องมอง

สถานการณ์ไม่เลวร้ายอย่างที่คิด

ท่านรัฐมนตรีเงยหน้าจากกระดาษที่ถือด้วยใบหน้าปกติ ท่านกล่าวขอบคุณบรรดาผู้มีเกียรติ



**"ผมเป็นยังงี้ เพราะผมไม่เคยฟังใคร"**  
**"ผมเป็นยังงี้ เพราะผมฟังหมด ไม่ว่าใครจะพูดอะไร"**

ที่มา ร่วมในพิธี ผู้ให้การสนับสนุนกับทางราชการ และลงท้ายด้วยการกล่าวขอให้ภาคเอกชนร่วมมือร่วมใจกับราชการเพื่อความวัฒนาสถาพรของบ้านเมือง

ถ้าท่านรัฐมนตรีเป็นนักแสดงก็คงไม่ใช่นักแสดงธรรมดาแต่เข้าชั้นดาราเมื่ออาชีพเขียนจะ ท่านก้ม ๆ เงย ๆ เป็นจังหวะจะโคนกับแผ่นกระดาษที่ถืออยู่ในมือ ลักษณะกึ่งพูดกึ่งอ่าน ผมเชื่อว่าไม่มีใครรู้ความนัย

นอกจากท่านรัฐมนตรีกับผม

เนื้อหาสาระที่ท่านอธิบดีกล่าวผมรู้อยู่เต็มอก  
ว่าไม่เหมือนกับร่างที่เขียนไว้ แต่มีความครบถ้วน  
ตามสูตร ช้ำยังมีความลึกซึ้งคมคายกว่าเสียอีก

ผมแอบถอนหายใจ ก้อนหินที่ทับอยู่บนอก  
ของผมเมื่อครู่ถูกท่านรัฐมนตรีกรุณาจับเหวี่ยงทิ้ง  
ไปแล้ว ...แต่ผมก็ไม่กล้าสบตาท่านรัฐมนตรีอยู่ดี  
กลับหันไปทางท่านอธิบดีส่งสายตารายงานไปว่า

“เรียบร้อยครับ”

ขณะที่เลือดลมในกายกำลังกลับคืนสภาพปกติ  
เจ้าหน้าที่ผู้ช่วยของผมเดินเข้ามาหาด้วยท่าทาง  
พิกล ๆ จนผมหวาด ๆ ว่า จะมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้นอีก

“แย้แล้วครับ หัวหน้า”

เขาเอ่ยทักด้วยถ้อยคำอัปมงคล แล้วพูดต่อโดย  
ไม่รอให้ผมตั้งสติ

“ตอนที่หัวหน้าประกาศเชิญผู้ขึ้นรับไล่ หัว  
หน้าอ่านตกไปคนหนึ่ง”

เขาหยุดไปนิดหนึ่งเหมือนกับหยิ่งเชิงดูว่าผมจะ  
ตื่นเต้นหรือไม่

“คนนี้สำคัญเสียด้วยนะครับ ตอนที่หัวหน้า  
ให้ผมเอาหนังสือท่านอธิบดีไปเชิญ เขาพูดกับผม  
อย่างดีใจว่า ราชการให้เกียรติเขามาก จะไม่ให้  
ใครมาแทนจะมาขอรับไล่จากมือท่านรัฐมนตรี  
ด้วยตัวเอง!!!!”

### เฉลยอักษรสลับกับจักรวาล

๑	D	E	๒	C	O	๓	N	๔	I	๕	R	O	L	๖	Z	๗	E	๘	N	
	A		O		I		O		O	Z	O	N	E							๑๐
	N		๑๑	B	E	L	O	W		V		๑๒	M	O	T	T	O			
๑๓	G	A	B		E		๑๔	S	H	E		๑๕	B	U	S					M
	E		L				๑๖	A			๑๗	S	W	I	G					P
	R		E			๑๘	H	I	T			๑๙	H	E	R	E				
๒๐	O	U	S	T	E	D			๒๑	R		๒๒	D			๒๓	G	U	N	
	U		T		L				๒๔	A	V	E	R	A	G	E	S			
๒๕	S	๒๖	H	O	P	L	I	F	T			U		B						A
๒๗	N	O	N		O							I		C		L				T
๒๘	E	W	E	R			๒๙	G	E	O	๓๐	M	E	T	E	R				I
	S				๓๑	I	R	A	N			E		O				๓๒	N	O
๓๓	S	๓๔	U	G	G	E	S	T			๓๕	D	R	A	G	O	O			N
			S			๓๖	O	N				E		I		S				U
๓๗	H	E	A	R	T					๓๘	R	E	A	C	T	I	O	N		

