



วารสารข้าราชการ

ถ้าไม่มีมหากษัตริย์เป็นฉัตรแก้ว
จะแหลกแล้วทั้งรัตน โกสินทร์
โดยคนไทย :- เลือดคนไทย จะไหลริน
ความสุขสิ้นจะทวิกว่าที่คิด
พระราชดำรัสเหมือนหยาดฝนบนดินแห้ง
ดับไฟแห่งทุกหัวใจได้สนิท
พระสุรเสียงเพียงน้ำอมฤต
หยุดวิฤติการณ์ทุกด้านลง
ปานดวงแก้วชลดวงจากห้วงฟ้า
จุดมาเพื่อผดุงความสูงส่ง
มาเสริมค่าบารมีจักรีวงศ์
ธ. คือองค์เอกกษัตริย์ร่วมฉัตรชัย
พระเมตตาปานตะวันอันโอภาส
รินแสงหยาดไม่เลือกที่ผู้ดีไพร่
บัดทุกขร้อนแห่งทวยราษฎร์ นีราศภัย
โดยธรรมแห่งฤทัย ร่วมไบบุญ
น้ำพระทัย ฐ ประดุจ บิตุเรศ
เอื้อปกเกศ ปกภพ ให้อบอุ่น
เอิบสุขด้วยพระมหากรุณาธิคุณ
ซึ่งอดุลอยู่ในหัวใจนิกร
เฉลิมพระชนม์พรรษามหาราช
กราบพระบาทได้เพียงถ้อย สร้อยอักษร
ข้าพระพุทธเจ้า; ไพร่ฟ้า ข้าราษฎร
น้อมถวายพระพร ด้วยจงรักภักดีเอย

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ
ข้าพระพุทธเจ้า กอจบรรณาธิการ
วารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.
(นายเกษรคสิม กลิ่นสุวรรณ รจนา)



วารสารข้าราชการ

ฉบับที่ หักนคตยของข้าราชการ

ปีที่ ๑๔ ฉบับที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๑๖

วัตถุประสงค์

- ๑. เพื่อเสนอหรือรับการดำเนินการบริหารงานบุคคล
- ๒. เพื่อเสนอหรือแนวคิดในการปฏิบัติราชการ
- ๓. เพื่อเสนอข้อคิดหรือวิจารณ์ราชการ เพื่อเตรียม
สร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

นำเสนามาถึงที่ประชุมหรือที่อื่น ๆ โดยทาง
นิตยสารข้าราชการหรือในหนังสือพิมพ์
หรือส่งใจนิตยสารข้าราชการไปให้ บรรณาธิการ
วารสาร ขัน

จำหน่ายปลีก เดือนละ ๕ บาท

สมาชิก ปีละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง

สมัครรับส่งวารสารวารสารข้าราชการ

สำนักงาน ก.น. ถนนพหลโยธิน

โทร. ๔๐๙๔๔๔ หรือ ๔๐๙๓๓๓ ต่อ ๓๔

พิมพ์ที่กองกลางพิมพ์ กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร

นางอารดี อึ้งอริศ ศูนย์พิมพ์โฆษณา โทร. ๔๒๓๖๕๖

ที่ปรึกษา

พันเอก จันทรา ๓ ๑๒๕๖

นายประวิทย์ ๓ ๒๓

นายไวยัง ๓ ๓๓๓๓

นายประภากร

ดร. อาทิตย ๓ ๓๓๓๓

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

นายเดวิดชัย ๓ ๓๓๓๓

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓

นายประภากร

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓

นางสดี ๓ ๓๓๓๓

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓

นายประวิทย์ ๓ ๓๓๓๓



ขอเชิญสมทบพรรคการเมืองของวารสารราชการ
ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๖ หน้า ๓

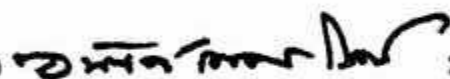
ที่ว่า

"คงจะสิ้นสุดกันเสียที สำหรับการทำงานที่ท้อแท้เล้าหล่น การเสแสร้ง และความไม่จริงใจทั้งหลาย ตลอดจนระบบการทำงานที่เสื่อมสั่น ให้ราชการโกหกและทุจริต เพื่อความอยู่รอด แต่ควรจะเปิดโอกาสให้มีความมีเหตุผล การใช้สติปัญญา และความสามารถอย่างตรงไปตรงมา เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอย่างแท้จริง

.....ปฏิบัติงานของราชการพลเรือน ซึ่งต้องการสติปัญญา ความสามารถ ความกตริเริ่ม และความรับผิดชอบใหม่ประสิทธิภาพได้"

นั่น ขอเพิ่มว่า

"ราชการพลเรือน ต้องการสติปัญญา ความสามารถ ความกตริเริ่ม ความรับผิดชอบ และยิ่งต้องการความซื่อสัตย์ ความเที่ยงตรง กับ ความเป็นธรรม เพื่อเป็นหลัก ให้ราชการฝ่ายอื่น ได้ยึดถือเป็นทางปฏิบัติได้ นักบริหารผู้สามารถ คือ ผู้ที่สามารถ ปรับให้งานของทุกฝ่าย ประสานกันได้ ด้วยความเป็นธรรม และให้ราชการได้ดำเนินการไป ด้วยความเรียบร้อย อย่างมีประสิทธิภาพ"

พลเรือเอก  ร.น.

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๖

เรียน บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

ดิฉันไม่ได้เป็นสมาชิกวารสารข้าราชการ แต่ก็ได้อ่านวารสารนี้ตลอดมาเพราะห้องสมุดที่กรมรับ ขอใช้สิทธิ์ที่เป็นการอ่านตามข้อข้องใจสักหน่อย ถ้าจะไม่ตอบเพราะไม่ได้เสียเงินค่าสมาชิกก็ไม่เป็นไร!

ดิฉันสงสัยเกี่ยวกับคำว่า "ดาวัน" ในวารสารข้าราชการมาก เคยเห็นมาครั้งหนึ่งรู้สึกจะเป็นนามปากกาอะไร ๆ แล้วลองทายว่า "ดาวัน" เข้าใจเอาเองว่าเป็นความผิดพลาดในการพิสูจน์อักษร

ฉบับเดือนพฤศจิกายน ดิฉันเห็นคำนี้อีกในปกค้ำหน้าบรรยายถึงกิ่งทางทินกร เลยเกิดความไม่แน่ใจ ลองเปิดพจนานุกรมฉบับ พ.ศ. ๒๔๘๓ ดู ก็หาคำนี้ไม่พบ พบแต่คำว่า ตะวัน แปลว่าดวงอาทิตย์ (หน้า ๔๐๕)

ขอเรียนถามว่า คำ ๆ นี้เกิดขึ้นจากความผิดพลาดทางการพิสูจน์อักษร หรือเป็นความจงใจที่จะใช้ หากเป็นประการหลัง ขอทราบความหมายของคำนี้หน่อยได้ไหมคะ

นับถือ

วรรณมา บวรวงศ์

เรียน คุณวรรณมา บวรวงศ์

เป็นความพอใจของผู้เขียนที่จะใช้คำนี้ครับ ผมถามเขาไปแล้ว ทุกคนเรื่องพจนานุกรม เขาก็ว่าคุณเป็นคนไม่ละเอียด มีคำว่า ตาอยู่ในหน้า ๔๐๕ และคำว่า วัน อยู่ในหน้า ๔๒๘

ดาวัน ก็คือ ดวงตาแห่งกลางวัน

แปลตามภาษาของผู้เขียนก็คือดวงอาทิตย์นั่นเองแหละครับ

เขาว่าทำนองเสียมันไพเราะกว่าคำว่าตะวัน - ก็เท่านั้นเอง

คุณหาข้อใจแล้วใช้ไหมครับ

สารบัญ

	หน้า
จดหมาย	2
บทบรรณาธิการ	5
ระบบที่ต้องการพลัง	7
ออกญา	
ข้าราชการการเมือง : บันไดทองของข้าราชการประจำ	12
ศักดิ์รินทร์ สุวรรณโรจน์	
การเดินทางบนขบวนรถไฟข้าราชการ	17
ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์	
ทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	26
ขัตติยา อรรณสูต	
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	45
เสริมสุข โกวิทวานิช	
ปัญหาคลัง	51
กฎหมายระเบียบใหม่	56
การปรับปรุงข้าราชการพลเรือน	59
ศุภราช เล็ก	
การศึกษาและความเป็นอยู่ในประเทศอินเดีย	63
กำธร จันทรวงศ์	
มองคนละมุม : นวนิยายกับชีวิตจริง	69
เรืองวิทย์ รัตนอักษร	
พ่อค้ากับข้าราชการ	77
เอกสิทธิ์ วาศพิลาศ	

บทบรรณาธิการ

การกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ข้าราชการตั้งแต่ไหนแต่ไรมา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน ค่าจ้าง หรือประโยชน์เกื้อกูลสวัสดิการ หรือการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตราชการ คุณเหมือนว่า ทางราชการไม่ค่อยให้ความสำคัญหรือให้ความสนใจกับคนที่มีความสามารถที่ตั้งใจอุทิศกำลังสติปัญญา ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมอย่างจริงจังเท่าใดนัก นโยบายและข้อกำหนดในเรื่องต่างๆ มิได้คำนึงกว่าจะนำไปสู่หรือก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างแท้จริงหรือไม่ ในหลายกรณีที่คุณเหมือนว่าทางราชการสนับสนุนข้าราชการที่ไม่ทำงานมากกว่าข้าราชการที่ทำงาน อย่างเช่น ทางราชการให้ประโยชน์แก่ผู้ที่พ้นจากราชการไปแล้ว ให้ประโยชน์แก่ผู้เจ็บป่วยที่ทำงานไม่ได้ ให้ประโยชน์แก่ผู้ที่แขวนเอาไว้ไม่มีงานทำมากกว่าข้าราชการที่ทำงานตามปกติผู้ซึ่งกว่าจะได้รับสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดเหมือนกับว่าทางราชการไม่เต็มใจจะให้ ปลดปล่อยข้าราชการทั่วไปเป็นอยู่อย่างแร้นแค้น หรือมิฉะนั้น ก็จำเป็นต้องมองหาเสนาหาเลยจากการทำงาน ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดหาพัสดุอุปกรณ์ ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติ ควบคุม และตรวจสอบ ก็สอดส่ายหาโอกาสเหมือนแมวจะโมย ทำให้สภาพการรับราชการมีความน่าทุเรศอยู่มาก การปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการเท่าที่ผ่านมายังไม่เป็นผลดีเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะไม่มีหน่วยงานใดเป็นเจ้าของเรื่องศึกษารับผิดชอบที่แท้จริง หรือเป็นเพราะผู้มีอำนาจในแต่ละยุคแต่ละสมัยไม่มีความสามารถแก้ไขปัญหาคือ อีกทั้งยังให้ความสนใจแก่เรื่องประโยชน์ของคนมากกว่าจักรกลที่จะจรรโลงประเทศโดยส่วนรวม สถานการณ์จึงฟอนเฟะมาจนปัจจุบันนี้ ทำให้คนดีมีฝีมือหนีจากราชการหรือหน่วยงานบางหน่วยเป็นจำนวนมาก จะมีเหลือก็เพียง ๔ ประเภทตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกล่าวไว้คือ ๑). พวกที่ไม่มีที่อะไรไปแล้ว ๒). พวกลุดลุด ๓) พวกพวงคอรบชั้น และ ๔) พวกที่คอยตำแหน่งที่ค้ำขึ้น ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นจริง เห็นจะไม่มีอะไรที่พอขนาดไปกว้านแล้ว

งานการจะเจริญก้าวหน้าด้วยหรือไม่ เพียงใด กุญแจดอกสำคัญที่สุดได้แก่หัวหน้างาน ตั้งแต่ระดับสูง ระดับกระทรวง กรม กอง ไปจนถึงแผนก และหมวด ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ว่าจะ เป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสามัคคีกลมเกลียว ขวัญกำลังใจข้าราชการ ตลอดจนสติปัญญาความรู้สึกรักคิดและการปรับปรุงพัฒนาตนเองในทางที่ถูก ข้อมรวมอยู่ที่จุดเดียว คือหัวหน้าแทบทั้งสิ้น ถ้าได้หัวหน้างานที่ดี มีความสามารถอย่างแท้จริง ถ้าที่จะทำงานให้แก่ส่วนรวมไม่เล่นพรรคเล่นพวก ถ้าสนับสนุนผู้ที่ควรสนับสนุน ประชาชนส่วนรวมย่อมได้รับประโยชน์ แต่ในทางตรงข้าม หากหน่วยงานใดมีหัวหน้างานในลักษณะที่ทำงานเพียงเพื่อให้มีปริมาณกระดาษผ่านโต๊ะมาก ๆ จะตัดสินใจอะไรสักอย่างก็ต้องรอให้เขาปฏิวัติไปแล้ว ๓ ครั้ง หรือจะมอบหมายสั่งการอะไรก็คืนระเบียบจนขาดแล้วขาดอีก หรือเวลาเขาพูดกันเรื่องจะไปโลกพระจันทร์ก็ลับบอกว่ากฎหมายไม่ให้อำนาจไว้ เช่นนี้แล้วก็นับว่าเป็นความโชคร้ายของหน่วยงานนั้นและผู้รับเคราะห์ก็คือประชาชนส่วนรวมนั่นเอง

ถึงเวลาแล้ว และเวลานั้นได้ผ่านพ้นมานานแล้ว ที่ทางราชการจะต้องเร่งรีบปรับปรุงสถานะการครองชีพของข้าราชการอย่างจริงจังเสียที มิใช่การเล่นตัวเลขด้วยวิถีทางการเมืองอันไม่เกิดผลอย่างแท้จริงแต่ประการใด และจะต้องหาทางคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งหัวหน้างานตั้งแต่ระดับปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก จนถึงหัวหน้าหมวด เฉพาะแต่ผู้ที่มีฝีมือความสามารถ ไม่ใช่ด้วยอาศัยความกล้าต่อแสงแดดและแสงจันทร์เป็นเกณฑ์ จะต้องวางมาตรการที่จะประกันให้ได้ว่า ผู้ที่จะเป็นหัวหน้าดังกล่าวไม่ว่าในส่วนราชการใด จะต้องอยู่ในมาตรฐานที่ไม่ด้อยกว่ากันนัก และต้องเปิดโอกาสให้คนมีความสามารถได้ก้าวหน้าด้วยดีต่อไป

ข้าราชการพลเรือนจะอยู่ดีกินดี และทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด ย่อมถือเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนด้วย

ระบบที่ต้องการพลัง

อดิศักดิ์

ตลอดเวลาที่ความศุกพันต่อสภาพแวดล้อมของมนุษยชาติ
กาลเวลาทำให้เรารู้จักเม็คฝ่นสะอาคใส รู้จัก
ความร้อน และความหนาวได้สัมผัสการ
เปลี่ยนแปลงของธรรมชาติ ความงอกงาม
ของใบไม้จากจุดเล็กเขียวขจีระคะตามก้านกิ่ง
จนกลายเป็นใบหนา แล้วเป็นสน้าตาลและ
ปอดตัวเองร่วงหล่นสู่พื้นดิน เพื่อรอชีวิตใหม่
ที่จะเข้ามาแทนที่อันเป็นวัฏจักร หินผาสึก
กร่อน แม้กระทั่งจิตใจของผู้คน

ดวงตาของกาลเวลาจ้องมองดูการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกขณะ พร้อมทั้งบันทึกเหตุการณ์
ไว้ในความทรงจำทั้งในสิ่งงดงามและความ
น่าขง หลายผู้คนแล้วที่ตั้งใจ และกระทำการ
เพื่อให้กาลเวลาได้จารึกความคิงามและหลาย
ผู้คนไม่แยะแต่ที่กาลเวลาได้บันทึกเขาในแง่
มุมของความอัปยศไม่มีใครที่ไม่อยากให้กาล
เวลานั้นบันทึกความงดงามของเขาในประวัติ
ศาสตร์ ความผิดของใคร - สังคมหรือ? มัน
ง่ายเกินไปที่จะสรุปโดยขาดวิจารณ์ญาณที่มี
เหตุผล

หน่วยเล็กที่สุดของสังคมก็คือ บ๊องเจกชนทั้ง
หลาย หากจะถือเป็นความผิดของสังคม ก็
เป็นความผิดของทุกคนนั่นแหละ จึงอาจ

กล่าวได้ว่า ไม่มีใครผิด เพียงแต่เรายังไม่
สามารถจัดระบบ และกลไกของสังคมกระตุ้น
ให้สมาชิกมีไฟในหัวใจเพื่อการสร้างสรรค์
ความคิงามเพื่อส่วนรวมอย่างจริงจังในสังคม
ที่มีระเบียบวินัย เคารพสิทธิของผู้อื่น มี
ความรับผิดชอบต่อสังคม ถือว่าปัญหาของ
ส่วนรวมเป็นปัญหาของตน พร้อมทั้งจะเข้าไป
มีส่วนร่วมในการแก้ไข ไม่ว่าในรูปของการ
แสดงความคิดเห็น หรือการกระทำนั้น
อิทธิพลเหล่านี้หล่อหลอมให้สมาชิกใน สังคม
มีไฟ ในหัวใจและมีผลต่อการ ถ่ายทอด
วัฒนธรรมนี้ไปยังสมาชิกรุ่นใหม่ของสังคม
เด็ก ๆ จะมองคุณนุสาวรีย์อย่างมีความหมาย
จะชื่นชมวีระบุรุษและวีระสตรีของคนในประ
วัติศาสตร์ แล้วเขาเริ่มฝันที่จะทำงานสร้าง
สรรค์สังคมเพื่อที่จะให้กาลเวลาได้บันทึก
ความงดงามของเขาไว้เป็นประวัติศาสตร์ใน
หน้าต่อไป

แบงหัวใจไว้ให้กับความจริงบ้าง แล้วมามองดู
สังคมของเรา ซึ่งกำลังอยู่ในระยะ หัวเลี้ยว
หัวต่อ อยู่ครึ่งทางระหว่างสังคมที่พัฒนาแล้ว
กับสังคมที่ยังไม่พัฒนา ในสภาวะเช่นนี้สตา

บัณฑิตยังทำหน้าที่ไม่เด่นชัด บางสถาบันยังทำหน้าที่ซ้อนกันอยู่ อาจมีผลให้การดำเนินงานไม่แน่นอน ขาดทิศทางและเป้าหมายที่เด่นชัด สมาชิกในสังคมตกอยู่ในความรู้สึกลังเลไม่สามารถแยกได้ว่า อะไรเป็นเรื่องส่วนรวม และอะไรเป็นเรื่องส่วนตัว ผู้คนที่ปรารถนาจะสร้างสรรค์สังคมไม่รู้ว่า จะทำอะไร หรือเพื่อใครกันแน่ ความตั้งใจ ความกระตือรือร้นถูกรีดรอนทุกขณะ เชื้อไฟเริ่มมอด ผลประโยชน์จึงเป็นเรื่องบางกลุ่มและของบุคคลไป แต่ละกลุ่มพยายามแสวงหาผลประโยชน์เพื่อกลุ่ม แต่ละบุคคลแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตัวเอง มันไม่ใช่ความผิดของเขา เขาเพียงสร้างความมั่นคงให้กับเขาเองในขณะที่เขารูสึกว่าสังคมไม่ได้ทำให้เขาเกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต

คนหนุ่มคนสาวที่ก้าวมาจากร่วมหาวิทยาลัยพร้อมด้วยอุดมคติที่ปรารถนาจะสร้างสรรค์สังคม มองเห็นความขัดแย้งระหว่างโลกที่เขาเคยอยู่กับโลกใหม่ถ้าหากเขาจะก้าวเข้ามาสู่ระบบราชการ บรรยายกาศภายในมหาวิทยาลัยมีเสรีภาพในทางความคิด และเสรีทางปัญญา และโอกาสที่จะใช้คุณค่าเหล่านั้นมากพอ ที่ส่นะต่อระบบราชการนั้น

เล่า จากความผูกพันของระบบที่ได้รับฟังจากการบรรยาย จากตำราเรียน หรือจากเพื่อนฝูงรุ่นก่อนที่เข้าไปอยู่ในระบบราชการ ช่อมทำให้เขาเหล่านั้นวาดภาพระบบราชการเป็นระบบที่บิดแนวความคิด ความคิดเห็นต้องสอดคล้องกับผู้บังคับบัญชาบางที่เขาอาจต้องละทิ้งอุดมการณ์เพื่อเดินบนเส้นทางที่อยู่ในระบบเก่าได้วางไว้ ทำให้คนรุ่นใหม่จำเป็นต้องเลือกเอาระหว่างสองทางคือ ละทิ้งอุดมคติ แล้วเดินบนเส้นทางของระบบเก่าเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ และมีชีวิตทำงานอยู่กับสังคมได้ดีขึ้น หรือยังยึดถืออุดมคติ แต่ความหวังในความก้าวหน้าทางราชการเลือนลาง การแสดงความคิดเห็นการโต้แย้งซึ่ง เป็นสิ่งสำคัญของ ระบอบประชาธิปไตย จะถูกผู้คนที่ถูกตั้งในระบบเก่าว่าเป็นพวกเหี้ยมค้น หัวรุนแรง วลีเหล่านี้ถูกนำมาใช้บ่อยครั้ง เมื่อคนรุ่นใหม่ต้องพบกับผู้บังคับบัญชาที่กลัวการเปลี่ยนแปลง และใจไม่กว้างพอที่จะยอมรับทั้งความคิดเห็นพวกเพื่อฝัน พวกหัวรุนแรง วลีเหล่านี้หากเป็นดอกไม้ก็กลับดอกหงษ์ ถ้าหากเป็นสตรีเพศก็อาจเรียกได้ว่าเป็นโสเภณี

ในหน่วยงานของราชการ อาจกล่าวได้ว่าในขณะนั้นกำลังมีการต่อสู้ระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม กลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่ทำงานมาตั้งแต่เดิม เลือชนต่อวิธีการปฏิบัติงานแบบเก่า และเกลียดการเปลี่ยนแปลง เพราะ

ไม่แน่ใจว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีผลต่อสถานะเดิมของตนเพียงไร อีกกลุ่มหนึ่ง เป็นกลุ่มของคนรุ่นใหม่ ที่ปรารถนาจะสร้างสรรค์ระบบงานให้ดีขึ้น ไม่สามารถทนต่อความเฉื่อยชาและล่าช้าตลอดจนระเบียบวิธีการทรมานทรมานที่ไม่ได้ที่จะให้ระบบราชการเป็นทาสของกาลเวลา คนกลุ่มนี้ปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงระบบราชการให้ดีขึ้น สองฝั่งสองคือสู้กันเหมือนคลื่นโต้สู้ หากยังไม่มีความพอใจเห็นอกว่าจะเกิดสภาวะสมดุลย์ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้น

แต่กาลเวลามักเป็นตัวการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนรุ่นใหม่เข้ามาแทนที่คนรุ่นเก่า ประกอบกับการวิพากษ์วิจารณ์ความไร้เหตุผลของระบบราชการ จากบุคคลภายนอกระบบราชการ และสื่อมวลชน จะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย คนรุ่นเก่าต้องพร้อมที่จะปรับตัวเข้ากับความเป็นไปใหม่ ปัญหาในระบบราชการจะได้รับแก้ไขทีละจุด จนกระทั่งสักวันหนึ่งเราอาจจะเดินทางไปสู่จุดหมายคือประสิทธิภาพได้

หากคนรุ่นใหม่ปรารถนาเข้ามาสร้างสรรค์ความงดงามในระบบราชการแล้ว เราเองก็ไม่พึงปรารถนาให้มีการเปลี่ยนแปลงแบบหน้ามือเป็นหลังมือ นอกจากจะทำให้

ให้เกิดความรู้สึกท้อถอยเมื่อต้องเผชิญกับค่านิยมแบบเก่าที่เปลี่ยนแปลงได้ยากแล้ว การทำเช่นนั้นอาจประสบความสำเร็จได้ และที่สำคัญผู้คนที่ทำงานอยู่ก่อนแล้วเป็นผู้ประสบความสำเร็จ สามารถที่จะให้ข้อเสนอแนะอันหาได้ยาก การประสานแนวความคิดทั้งสองจะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงอยู่บนพื้นฐานที่มั่นคง

ตัวหนอนที่ก้าวไปข้างหน้า มันใช้เท้าเล็ก ๆ จำนวนมากของมันจิกยึดพื้นดิน แล้วดึงเท้าหลังเข้ามา มันทำของมันอยู่เช่นนั้นก็สามารไปถึงจุดหมายได้ ฉันทก็ฉันทนั้นความร่วมมือระหว่างวัยจึงเป็นหัวใจของความสำเร็จในการทำงาน

ทัศนคติที่ว่า "สิบพ่อถ้าไม่ทำพระยาเลียง" นั้นจะหมดความหมายลงไปในสังคมทุกวันนี้ ข้าราชการเป็นผู้มีเกียรตินี้วันจะเป็นภาพพจน์ที่เลือนลาง และกลายเป็นภาพพจน์ใหม่เข้าแทนที่ หนุ่มสาวที่มีพลังความคิดความสามารถ ได้มองระบบราชการว่าเป็นแหล่งงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ปิดกั้นเสรีทางความคิด และเป็นบ่อเกิดของการคอร์รัปชัน และที่สำคัญที่สุดคือเป็นปรากฏ

ขวางกั้นการพัฒนาทัศนคติใหม่ ๆ เพื่อปูเส้นทางของการพัฒนาสังคม

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของระบบราชการหาได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ การทำงานไม่มีมาตรฐานการทำงานเพื่อใช้เป็นเครื่องมือการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาความดีความชอบขึ้นกับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ การตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ขึ้นกับความพอใจหรือไม่พอใจของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีทัศนคติอย่างไร ชอบอะไรผู้ใต้บังคับบัญชาก็ทำอย่างนั้น เมื่อสร้าง ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ตัวเอง มิได้มองถึงเป้าหมายและความสำเร็จของส่วนรวม ข้าราชการส่วนใหญ่ทุกวันนี้นับวันสายตาสั้นลง ทำให้ การทำงานมิได้ขึ้นอยู่กับความมีเหตุผลแต่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนตัว และสรรหาวิธีการนอกแบบมาใช้

การยึดถือตัวบุคคลมากกว่าความสมเหตุสมผลทำให้รูปแบบการปฏิบัติงานของราชการบิดเบือนไปจากหลักการ การยึดมั่นตัวบุคคลหรือสถาบัน มากกว่าความสำเร็จของงาน ความไม่สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากงาน มีผลให้การทำงานเป็นกลุ่มซึ่งเป็นหัวใจของ

การทำงานแบบใหม่ไม่ได้ผล คำว่า "ประสานงาน" จึงเป็นการวาดภาพพจน์ของการทำงานราชการที่ค่อนข้างเด่นชัดได้อย่างหนึ่ง จากประสบการณ์แสดงให้เห็นแล้วว่าการทำงานเป็นกลุ่มมักล้มเหลว การจัดตั้งสหกรณ์ที่ดี การจัดตั้งกลุ่มชาวนาก็ดี หาได้เกิดจากความต้องการของสมาชิกไม่ ส่วนใหญ่มักเกิดจากความคิดของข้าราชการเป็นตัวเองตัวเดียว ทำให้มองได้ว่าราชการกำลังขยายอาณาจักรออกไป กลุ่มต่างๆ ที่จัดตั้งมักประสบความล้มเหลวและไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

ลักษณะของสังคมทุกวันนี้ ดูเหมือนว่าข้าราชการพยายามรักษาผลประโยชน์ ดังนั้นการที่จะเข้าไปรับผิดชอบในงานอย่างหนึ่ง ทำให้คิดไปว่าจะเป็นการบั่นทอนความมั่นคงของตน หากสามารถบดความรับผิดชอบได้ก็ทำ จึงไม่เป็นแปลกอะไรที่ประชาชนตามต่างจังหวัดเดินทางมาร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงานของข้าราชการ ต่อนายกรัฐมนตรี และไม่แปลกอะไรที่หนังสือพิมพ์แทบทุกฉบับมีคอลัมน์เกี่ยวกับการร้องทุกข์ของประชาชน การใช้ระบบคณะกรรมการดูเหมือนเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ส่งเสริมให้ข้าราชการบดความรับผิดชอบ โดยอาศัยข้อ

สรุปไทม์ไลน์ของคณะกรรมการเป็นเกราะกำบัง และหลายคณะกรรมการต้องประสบกับความล้มเหลว มิได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างแท้จริง ความเกรงใจกันยังมีอยู่ ประธานมักมีบทบาทในการครอบงำความคิดรูปแบบของคณะกรรมการเป็นรูปแบบของประชาธิปไตยเป็นวัฒนธรรมอย่างหนึ่งของตะวันตก เมื่อนำมาใช้ในสังคมระบบราชการแบบไทย ความไม่สัมฤทธิ์ผลจึงเกิดขึ้นได้เสมอ

ภาพพจน์เหล่านี้เพียงบางจุดในทัศนะของคนหนุ่มสาวที่มองดูระบบราชการ และอาจขยายที่จะเข้ามาในระบบราชการ ซึ่งเป็นสถานะที่ไม่เอื้ออำนวยให้เขาเหล่านั้นใช้พลังความสามารถได้อย่างเต็มที่ แต่ในราชการยังมีอีกกลุ่มหนึ่งทำงานด้วยอุดมคติ ด้วยความซื่อสัตย์ และกำลังต่อสู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติใหม่ๆ ขบวนการต่อสู้ของเขาเต็มไปด้วยความอดทน หลายต่อหลาย

ครั้งที่ความพยายามของเขาที่จะปรับปรุงกลไกบางอย่างของระบบราชการต้องล้มเหลว แต่ความพยายามนี้จะมีต่อไป อดทนต่อกำแพงของกฎระเบียบที่ครอบงำการทำงานอยู่ทุกวันนี้ อดทนในความพยายามรักษาอุดมคติความเป็นตัวของตัวเองในสภาวะที่ถูกกดดันด้วยค่านิยมของระบบเก่า

หากคนหนุ่มสาวในปัจจุบัน พยายามสวนทางกับระบบราชการแล้วความหวังที่จะสร้างสรรค์ให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพนับวันจะห่างไกลออกไปทุกที ระบบราชการยังต้องการคนที่มั่งพลังความสามารถที่จะช่วยกันสร้างสรรค์ระบบ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติใหม่ๆ ในวงราชการ

ในขณะที่ท่านยังมีไฟในหัวใจอยู่ ก็อยากจะให้ใช้ไฟนั้นให้มั่งคั่งต่อสังคม ให้กาลเวลาได้บันทึกไว้เป็นประวัติศาสตร์แห่งความมั่งคั่งในชีวิต ชีวิตที่ไม่ยาวนานหากชีวิตนั้นมีค่า

ข้าราชการการเมือง :

ในการบริหารงานของรัฐนั้นนอกจากจะมีข้าราชการประจำฝ่ายต่าง ๆ แล้วยังมีข้าราชการอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งได้รับแต่งตั้งขึ้นโดยเหตุผลทางการเมือง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเรียกข้าราชการประเภทนี้ว่า "ข้าราชการการเมือง" ข้าราชการการเมืองนี้ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งระดับสูง คือ นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีต่าง ๆ หรือไม่ก็เป็นตำแหน่งผู้บริหารและรองในหน่วยงานที่เป็นเครื่องมืออันสำคัญของหัวหน้าฝ่ายบริหาร ซึ่งได้แก่ในสำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ สำนักงบประมาณและนอกจากนั้น ข้าราชการการเมืองจะเป็นตำแหน่งที่เป็นผู้ใกล้ชิดของนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีต่าง ๆ ในอันที่จะให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้แก่ ประธานที่ปรึกษา ที่ปรึกษา เลขานุการรัฐมนตรี

ผู้ช่วยเลขานุการรัฐมนตรี และตำแหน่งอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน

ภาระหน้าที่หลักของข้าราชการการเมืองอาจกล่าวได้เป็นสามประการคือ เป็นผู้กำหนดนโยบายในการบริหารงานของรัฐ ในฐานะฝ่ายบริหารหรือรัฐบาล เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการประจำทุก ๆ กระทรวง ในฐานะรัฐมนตรีเข้าสังกัดและเป็นผู้มอบหมายควบคุมกำกับ เร่งรัดแก้ปัญหาและติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลซึ่งได้กำหนดไว้ จากภาระหน้าที่ดังกล่าว จะพิจารณาได้ว่าภาระหน้าที่ของข้าราชการการเมืองนั้นอยู่ในระดับเหนือกว่าข้าราชการประจำโดยที่ฝ่ายการเมืองเป็นผู้กำหนดนโยบายหลักในการบริหารงานของรัฐ ข้าราชการประจำจึงต้องปฏิบัติตาม และจะต้องกำหนดนโยบายทางการบริหารให้สอดคล้อง

บัณฑิตทองสำหรับข้าราชการประจำ ?

คล่องกัน นอกจากนั้นการทำราชการการเมืองเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในทุกกระทรวงก็เท่ากับกำหนดให้ข้าราชการประจำขึ้นอยู่กับข้าราชการการเมืองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งข้าราชการการเมืองเป็นผู้มอบหมาย กำกับ เร่งรัดและติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำด้วยแล้ว ก็จะสะท้อนให้เห็นอำนาจของข้าราชการการเมืองที่ครอบคลุมข้าราชการประจำอย่างเด่นชัดเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้จึงมีข้าราชการประจำเป็นจำนวนมาก ที่พยายามอย่างขะมักเขม้นที่จะใกล้ชิดข้าราชการการเมืองหรือหาโอกาสที่จะเป็นข้าราชการการเมือง เพื่อจะได้หาผลประโยชน์ใส่ตนให้มากขึ้น ประโยชน์ที่เราเห็นได้ชัดอย่างหนึ่งก็คือ การใกล้ชิดกับข้าราชการการเมืองเพื่อประโยชน์ในการเลื่อน ชั้นเลื่อนตำแหน่งและ หน้าท่งการงาน ซึ่งเรากล่าวกันว่า 'บันไดทอง' อันเป็นทางลัดที่นำไปสู่ความสำเร็จ ในชีวิตของข้าราชการประจำ

เท่าที่ได้ยินได้ฟังมา การสร้างบันไดทองนี้อาจสร้างได้ ๒ วิธี วิธีแรก คือการทำตัว

ให้ใกล้ชิดกับข้าราชการการเมืองในระดับสูง เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งที่พึงประสงค์ วิธีการเหล่านี้เรียกภาษาที่เข้าใจกันทั่วไปว่า 'วิ่ง' เช่น เป็นหัวหน้ากองนั้น ผู้อำนวยการกองนั้น รองอธิบดีนั้น หรือจากที่คอร์ปชั่นได้น้อย ไปที่ซึ่งคอร์ปชั่นได้มากเป็นต้น ซึ่งทั้งนี้ที่สุดแล้วแต่จะต้องการ วิธีเหล่านี้ อันที่จริงไม่จำเป็นจะต้อง 'วิ่ง' กับข้าราชการการเมืองในระดับสูงก็ได้ แต่โดยปกติถ้าเข้าถึงได้ก็เป็นดีที่สุด

วิธีที่สอง คือการทำตัวให้ใกล้ชิดกับข้าราชการการเมืองในระดับสูงหรือ 'วิ่ง' อีกลักษณะหนึ่ง แต่มีความซับซ้อนอยู่ในตัว กล่าวคือ วิ่งขอไปเป็นข้าราชการการเมือง ถ้าเป็นผู้ใหญ่ก็ขอเป็นรัฐมนตรี หรือตำแหน่งระดับสูง ๆ ถ้าเป็นผู้น้อยก็ขอเป็นตำแหน่งระดับรอง ๆ ลงมาเมื่อได้ตำแหน่งแล้วก็มักจะไม่ขาดจากตำแหน่งประจำ เมื่อเวลาหมดสมัยจากการดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมืองแล้ว หรือประสงค์จะกลับไปรับราชการในตำแหน่งข้าราชการประจำก็กลับมาดำรงตำแหน่งเดิม ซึ่งตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

การพลเรือน นั้น อาจจะให้บรรจุในชั้นที่ไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะที่เป็นข้าราชการการเมืองได้ซึ่ง ก.พ. จะเทียบเงินเดือนจากที่ได้รับอยู่แล้วในขณะที่เป็นข้าราชการประจำ โดยเลื่อนให้ละ ๑ ชั้น เท่ากับจำนวนปีที่ไปดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมืองแต่ในทางปฏิบัติแล้ว ก.พ. อาจจะอนุมัติให้เลื่อนได้เกินปีละ ๑ ชั้น ก็ได้ หากรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้เสนอมา และไม่ขัดต่อระเบียบกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ ซึ่งผลปรากฏว่าทำให้ข้าราชการประจำ ที่ไปเป็นข้าราชการการเมืองบางคนได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งไปโดยรวดเร็ว

จะเห็นได้ว่าในกรณีแรกนั้น อันที่จริงเป็นเรื่องธรรมดา หรือ 'หญ้าปากคอก' ที่ใคร ๆ เขารู้แล้วกันทั้งนั้น การ 'วิ่งเต้น' เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งและยศฐาบรรดาศักดิ์ นั้น มีมาตั้งแต่ครั้งโบราณแล้ว จนพูดล้อเลียนกันติดปากก็มี เช่น มีคำพูดในทำนองที่ว่าถ้าจะให้เจริญก้าวหน้าละก็ต้อง "เลียตีน สนิมปาก สอพลอ ล้อไซ้แดง แกร่งวิชา" อย่างน้อยก็ต้องทำให้ได้อย่างใดอย่างหนึ่งทำนองนั้น วิธีนี้ นับว่าเป็นวิธีนอกแบบอยู่มาก และยากที่จะบรรยายอยู่แต่มีตัวอย่างพอหาดูได้ ส่วนในกรณีที่สอง การที่ข้าราชการประจำไปดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง อันเป็น

ช่องทางทำให้มีการ "สร้างบันไดทอง" กันนั้น มีข้อสังเกตบางประการที่ใครที่จะพูดไว้ในที่นี้ ก็เกี่ยวกับการที่ข้าราชการดำรงตำแหน่งสองฐานะในเวลาเดียวกัน ประการหนึ่ง และการพิจารณาเงินเดือนข้าราชการประจำได้ ในระหว่างเป็นข้าราชการการเมือง อีกประการหนึ่ง.

การที่ข้าราชการดำรงตำแหน่งสองตำแหน่งในเวลาเดียวกัน คือตำแหน่งข้าราชการประจำอันเป็นตำแหน่งเดิมตำแหน่งหนึ่ง และตำแหน่งข้าราชการการเมืองอีกตำแหน่งหนึ่งในทางปฏิบัตินั้นเมื่อได้รับตำแหน่งข้าราชการการเมืองแล้วย่อมจะไปปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการการเมือง การที่จะมาปฏิบัติงานเดิมในตำแหน่งประจำนั้นกระทำได้ยาก แม้จะปฏิบัติได้ก็ย่อมได้ผลน้อยต้องอาศัยผู้อื่น จริ่งอยู่บุคคลผู้นั้นเบิกเงินเดือนได้ทางเดียว ซึ่งอาจจะเป็นการประหยัด แต่ในทางการบริหารงานบุคคลมีผลกระทบอยู่บ้างโดยที่ในงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ได้มีวิเคราะห์แล้วว่าตำแหน่งข้าราชการประจำนั้น ย่อมใช้บุคคลคนหนึ่งปฏิบัติ หากข้าราชการขาดไปหนึ่งตำแหน่งก็ย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานย่อมจะต้องเปลี่ยนไปด้วย เช่นผลงานลดน้อยลง หรือถ้าประสงค์จะให้ทำงานได้เท่าเดิม เจ้าหน้าที่คนอื่นๆ

จะต้องใช้เวลาทำงานให้มากขึ้น ซึ่งอาจจะต้องเสียค่าล่วงเวลาหรือค่าใช้จ่าอื่น ๆ เพิ่มขึ้นอีก ทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานอยู่ไม่น้อย จะบรรจุบุคคลอื่นให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้ที่ไปดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมืองก็ไม่ได้ ทั้งนี้เพราะบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งมิได้ลาออกไป ผู้เขียนจึงคิดว่า นำที่หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบ จะหาทางแก้ไขเอาไว้สำหรับการขาดคนในหน่วยงานเช่นนี้ว่าควรจะทำอย่างไรที่จะมิให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานทางหน่วยงานนี้ เป็นต้นว่าผู้ใดที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง ควรจะลาออกจากตำแหน่งข้าราชการประจำ จะกลับเข้ารับราชการก็ขอให้บรรจุกลับได้ ทั้งนี้เพื่อจะสามารถบรรจุบุคคลอื่นทำงานแทนได้ ในขณะที่ไปดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง หรือหากจะคงในหลักการเดิม ก็ให้ผู้ดำรงตำแหน่งประจำไปดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมืองได้ในขณะเดียวกัน ก็จะต้องจัดสรรเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่น ๆ ให้พอเพียงจนสามารถผ่อนภาระของเจ้าหน้าที่ที่เหลือได้ตามสมควร นอกจากนั้นเวลาถัดมาดำรงตำแหน่งประจำแล้ว ไม่ควรกำหนดหลักการให้กระโดดขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงจนเกินไป จนดูเหมือนว่าจะเป็นการข้ามหน้าข้ามตาบุคคลอื่นอย่างมาก เพราะอาจจะ

ทำให้ข้าราชการคนอื่นเสียขวัญและอาจกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ส่วนการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ การประจำในระหว่างที่ไปดำรงตำแหน่งข้าราชการ เมื่อนั้น ในทางปฏิบัติมีอยู่ว่า เมื่อข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งข้าราชการการเมือง และกลับมารับตำแหน่งเดิม จะสามารถเทียบเงินเดือนให้ได้รับสูงกว่าอัตราเงินเดือนซึ่งได้รับอยู่ในตำแหน่งประจำได้ โดยในกรณีปกติจะเพิ่มให้เลื่อนบดละ ๑ ชั้น ทุกปีที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง แต่ในบางกรณีสามารถเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้นก็ได้ นั้นผู้เขียนคิดว่า ในกรณีปกติน่าจะอนุโลมให้ได้ โดยให้คิดเพิ่มบดละ ๑ ชั้น ตามระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง ทั้งนี้เพราะเป็นการตอบแทนความชอบในการปฏิบัติราชการ แม้ว่าในตำแหน่งอื่นก็ตาม ถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการเหมือนกันและอีกอย่างหนึ่งตำแหน่งข้าราชการการเมืองนั้นเงินเดือนไม่ได้ นอกจากนั้นแล้ว บางที่ทางราชการจำเป็นจะต้องใช้บุคคลนั้นจริง ๆ หากให้กลับมาในอัตราเงินเดือนเท่าเดิม จะทำให้เขาเสียเปรียบผู้อื่นในทางราชการประจำได้ อันที่จริงแล้วตามหลักการพิจารณาความดีความชอบนั้นหากพิจารณาตามหลักการจริงๆ แล้ว เมื่อ

บุคคลผู้นั้นไม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น และไม่มีผลงาน ก็ไม่ควรได้เงินเดือน เดือน ซึ่งกรณีเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ขั้นด้วยแล้ว เป็นเรื่องที่ไม่ควรอนุโลมอย่างขี้

อย่างไรก็ตามการที่ข้าราชการประจำ ไม่ว่าจะ เป็นข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการฝ่ายใดก็ตาม ไปดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมืองนั้น หากว่าได้มีการแบ่งแยกภาระหน้าที่ไม่ให้ เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน หรือได้มีการจัดสรรหน้าที่ให้เพียงพอ ในหน่วยงานประจำแล้วก็ไม่น่าจะมีผลเสียหาอันใด ทั้งนี้เพราะตำแหน่งข้าราชการการเมือง ย่อมจะต้องการบุคคลที่มีความสามารถอันเหมาะสมกับงาน

เช่นเดียวกันกับตำแหน่งข้าราชการประจำ การที่รัฐบาลเห็นว่าข้าราชการประจำผู้ใดมีความสามารถเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมืองตำแหน่งใด ก็ชอบที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ แต่การอาศัยตำแหน่งข้าราชการการเมือง และอำนาจของข้าราชการการเมืองเพื่อประโยชน์แก่ตนเกินไป จนถึงกับเป็น 'บันไดทอง' สำหรับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งในตำแหน่งข้าราชการประจำนั้น ผลเสียย่อมมีอยู่หลายประการดังกล่าวแล้ว ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงคิดว่า การที่จะแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนในอนาคต ก็ควรจะต้องคำนึงถึงคุณด้วย.

การเดินขบวนขับไล่ข้าราชการ



เหตุการณ์ โคชทั่วไปหลังการเปลี่ยนรัฐบาล
เป็นที่น่าสังเกตว่าตั้งแต่มีการเปลี่ยนรัฐ-
บาลใหม่เมื่อกลางเดือนตุลาคมที่ผ่านมา เหตุ-
การณ์บ้านเมืองทั้งที่เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน
และความเป็นอยู่ของประชาชนทั่ว ๆ ไป ก็คือ

การปฏิบัติหน้าที่การงานของข้าราชการก็ ได้
มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตามไปด้วยอย่าง
มากมาย

ในด้านความเป็นอยู่ของประชาชน โดย
ทั่วไปนั้น เห็นได้ชัดว่าต้องต่อสู้ดิ้นรนกับภาวะ

ธี ร ยุ ห ธ์

หล่อ เลิศรัตน์

การครองชีพที่คับตัวสูงขึ้นจากเดิมอย่างมาก อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาการขาดแคลนน้ำมัน ซึ่งทั่วโลกกำลังประสบอยู่เช่นเดียวกัน การต่อสู้กันรณรงค์กล่าวได้แสดงออกมาในรูปของการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงในเรื่องค่าจ้างแรงงาน และสวัสดิการต่างๆ อันควรมีได้จากบรรดานายจ้าง

สำหรับในด้านข้าราชการนั้น ถึงแม้ว่าจะต้องถูกกระทบกระเทือนจากค่าครองชีพที่คับตัวสูงขึ้นด้วยก็มิได้มีการเคลื่อนไหวในการรวมกลุ่มหรือเรียกร้องแต่อย่างใด เป็นที่น่าขินคิดว่า รัฐบาลชุดปัจจุบันซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในด้านเศรษฐศาสตร์ และมีความชำนาญในการแก้ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศหลายด้านได้รับหยิบยกปัญหาดังกล่าวขึ้นพิจารณาเป็นการรีบด่วน และได้มีการตัดสินใจรับหลักการ ในอันที่จะช่วยพยุงการครองชีพทั้งของข้าราชการและประชาชน ด้วยการปรับปรุงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการปรับปรุงอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ซึ่งผลที่แน่นอนจะออกมาเป็นอย่างไรนั้น ก็คงจะรู้กันในระยะเวลานี้เอง

การประชุมและการเดินขบวนในต่างจังหวัด

เรื่องที่เป็นปัญหาสำคัญ และน่าจะได้มีการพิจารณาถึงเสียก่อนในขณะนี้คือเรื่องการ

ชุมนุมเดินขบวน เบียดอกิปรายโจมตีและขับไล่ข้าราชการฝ่ายปกครองและครู ซึ่งกำลังเป็นข่าวเกรียวกราวแพร่หลายอยู่ในต่างจังหวัดหลายจังหวัด

เท่าที่ปรากฏตามข่าวจนถึงสิ้นเดือนพฤษภาคมนี้ สกน ได้มีการชุมนุม เบียดอกิปรายเดินขบวนหรือประท้วงขับไล่ข้าราชการในจังหวัดต่างๆ แล้วถึงกว่า ๔๐ จังหวัด ซึ่งเป็นตัวเลขที่น่าตกใจพอๆ สำหรับฝ่ายบริหารซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้อง

การประชุมเดินขบวน หรือเบียดอกิปรายโจมตีดังกล่าว ส่วนใหญ่ริเริ่มและกระทำโดยนักเรียนและนักศึกษาของจังหวัดแล้วจึงมีประชาชนเข้าสมทบหรือให้ความสนับสนุนด้วยบางจังหวัดได้กระทำในนามของ "ศูนย์นักศึกษาจังหวัด" คล้ายกับการปฏิบัติการของ "ศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย" กรุงเทพมหานคร

สาเหตุของการชุมนุมและเดินขบวน

จากรายละเอียดของข่าวเท่าที่ปรากฏในหน้าหนังสือพิมพ์รายวันนั้น สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการชุมนุม เดินขบวนหรือเบียดอกิปราย เกิดจากความไม่พอใจของนักเรียน นิสิต นักศึกษาและประชาชนในจังหวัดที่มีต่อข้าราชการซึ่งมักจะได้แก่ ผู้ว่าราชการ

จังหวัด หรือ ครู อาจารย์ของโรงเรียนใน
จังหวัดนั้น

ความไม่พอใจนั้น มีมูลเหตุมาจากหลาย
กรณีด้วยกันเช่น :-

๑. เห็นว่าข้าราชการดังก้าวมิได้ปฏิบัติ
หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีการคอร์รัปชัน
หรือใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ให้
แก่ตนเองหรือพวกพ้องของตน หรือมีพฤติ
การณ์ที่ก่อให้เกิดสภาวะข้าวยากหมากแพงขึ้น
ในจังหวัด เช่น เป็นผู้เกี่ยวข้องกับการค้า
คนสินค้า หรือดักลอบส่งสินค้าออกนอก
นอกประเทศเสียเอง หรือ

๒. เห็นว่าข้าราชการดังก้าวปฏิบัติ
ราชการอย่างไรประสิทธิภาพ มิได้สร้างความ
เจริญให้แก่ท้องถิ่นหรือแก่สถาบันหรือหน่วย
งานที่ตนรับผิดชอบ มิได้อำนวยความสะดวก
ให้แก่ประชาชนผู้มาติดต่อ หรือ

๓. เห็นว่าข้าราชการดังก้าวใช้อำนาจ
เป็นธรรม กดขี่ ข่มเหง รังแกประชาชน
เมื่อมีการร้องเรียน หรือกล่าวโทษไปยังผู้มี
อำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องทางส่วนกลาง ก็มีการ
ช่วยเหลือกันในการปกปิดความผิดของพวกเขา
พ้อง และใช้อิทธิพลข่มขู่ราษฎรผู้ร้องเรียน
เป็นต้น

นอกจากความไม่พอใจในตัวข้าราชการ
อันสืบเนื่องมาจากมูลเหตุสำคัญบางประการ
ดังกล่าวแล้ว แรงผลักดันที่สำคัญอีกประการ
หนึ่งของการชุมนุมเดินขบวนในต่างจังหวัดนั้น
จะได้แก่ความสำเร็จของ “ศูนย์กลางนิสิตนัก
ศึกษาแห่งประเทศไทย” ที่สามารถเอาชนะ
รัฐบาลชุดก่อนไปได้ ด้วยการเริ่มชุมนุมเดิน
ขบวนและอภิปรายต่อต้าน จนถึงขั้นปะทะ
กันเป็นเหตุให้มีการเสียชีวิตและบาดเจ็บเป็น
จำนวนมากในที่สุด

ไม่ว่าข้อสันนิษฐาน ประการ หนึ่งจะถูก
หรือผิดก็ตาม ปราบกฏว่าการชุมนุมเดินขบวน
ในต่างจังหวัดได้แพร่หลายไปอย่างรวดเร็วและ
ทำท่าว่าจะเกิดขึ้นเรื่อยๆ เว้นแต่จะมีเหตุการณ์
หรือมาตรการบางอย่างที่สำคัญอย่างหนึ่งอย่างใด
เข้ามาขัดขวางไว้เสียก่อน ฉะนั้น เพื่อป้องกัน
มิให้วิธีการปฏิบัติดังกล่าวบานปลายออก
ไปถึงขนาดกลายเป็นการจลาจลวุ่นวายกันทั่ว
ทั้งประเทศ นำที่รัฐบาลส่วนราชการและตัว
ข้าราชการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะ ได้รับพิจารณา
แก้ไขโดยด่วนที่สุด

สำหรับรัฐบาล และส่วนราชการ ที่เกี่ยวข้อง
ของนั้น เชื่อว่าคงกำลังพิจารณาหาทางแก้
ปัญหาอยู่แล้วอย่างขมกัขมั้น แต่สำหรับตัว
ข้าราชการผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือที่จะต้องเข้า

ไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับไปนั้น จะได้พิจารณาหาทางแก้ไข บัญชีนั้น อย่างไรบ้าง แล้ว หรือยังยังเป็นทงสงสัยอยู่

ถึงแม้จะมีรายงานข่าวว่า หลังจากการประชุมเดินขบวนในแต่ละจังหวัดแล้ว ได้มีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นมาบ้าง แต่รายงานดังกล่าวก็เป็นเพียงรายงานข่าวเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวข้าราชการผู้ถูกต่อต้านเป็นส่วนใหญ่ แท้จริงแล้วผลของการเดินขบวนได้ก่อให้เกิดปฏิกิริยา ปัญหาและความเปลี่ยนแปลงทั้งที่เกี่ยวกับชุมชน ตัวข้าราชการ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางกล่าวคือ

๑. ตัวข้าราชการผู้ถูกเดินขบวนต่อต้านย่อมถูกกระทบกระเทือนมากที่สุดถ้าเป็นผู้ที่ไม่มีความเหมาะสมหรือมีพฤติกรรมตามที่ฝ่ายชุมนุมเดินขบวนกล่าวหา ก็อาจจะถูกสอบสวนหรือมีความผิดตามกฎหมายซึ่งแล้วแต่ความร้ายแรงของเรื่อง ถ้าเป็นเรื่องร้ายแรงมากก็อาจถึงกับถูกออกจากราชการและมีความผิดทางอาญาได้ด้วย แต่ถ้าเป็นข้าราชการผู้บริสุทธิ์หรือมิได้มีความผิดตามที่ถูกกล่าวหา ก็ต้องเกิดความกระทบกระเทือนจิตใจอย่างรุนแรง และกว่าจะเป็นที่รู้กันว่าผู้ถูกขับไล่นั้นเป็นผู้บริสุทธิ์ก็อาจจะต้องใช้เวลาอันในการรอผลการสอบสวน และชี้แจงต่อประชาชน

ซึ่งก็ไม่แน่ว่าจะทำให้ความรู้สึกของข้าราชการผู้นั้นและประชาชน สามารถประสานความเข้าใจกันได้ดังเดิมหรือไม่

๒. ส่วนราชการที่ข้าราชการผู้ถูกต่อต้านสังกัดอยู่ ย่อมต้องหยิบยกปัญหาขึ้นมาพิจารณาอย่างรีบด่วน สิ่งที่จะทำได้ในขั้นแรกก็คืออาจเรียกตัวข้าราชการผู้นั้นเข้ามารายงานเหตุการณ์และข้อเท็จจริง ให้ทราบไว้ชั้นหนึ่งก่อน จากนั้นก็ต้องแถลงหรือชี้แจงให้สาธารณชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนนักศึกษา และประชาชนในจังหวัดนั้น ๆ ทราบว่าจะดำเนินการอย่างไรต่อไปแล้วจึงจะดำเนินการสอบสวนหรือสืบสวนข้อเท็จจริงในละเอียด ระหว่างนั้นถ้าเหตุการณ์ไม่มีที่ท่าว่าจะคลี่คลายลงได้ก็อาจต้องให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ามาช่วยราชการในส่วนกลางเป็นการชั่วคราว ก่อนที่จะพิจารณาว่าจะสมควรให้กลับไปปฏิบัติหน้าที่ ในหน่วยงานเดิมและในจังหวัดเดิมหรือไม่เพียง

๓. หน่วยงานในจังหวัดที่ข้าราชการผู้นั้นรับผิดชอบอยู่ เช่น ส่วนการปกครองของจังหวัด หรือโรงเรียนที่ครูหรืออาจารย์ใหญ่ถูกต่อต้านย่อมเกิดความระส่ำระสาย ราชการไม่อาจดำเนินไปได้ตามปกติเพราะผู้รับผิดชอบไม่อยู่ในฐานะที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้เหมือนเดิม ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเกิดความ

วิตก กังวล และพะว้าพะวังในการที่จะตัดสินใจ การที่จะตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ต่อไปประชาชน ที่จะมาติดต่อต้องประสบกับปัญหาในการรอ-คอย ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตรงมารับผิดชอบ ถ้าเป็นโรงเรียน ก็อาจจะต้องปิดหรือ ระวังชั่วคราวจนกว่าเหตุการณ์ จะคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น

๔. ชุมชนุมชนที่เกิดเหตุย่อมเกิดความ ใจท้อหรือตื่นกลัวต่อเหตุการณ์ซึ่งอาจจะลุกลามใหญ่โตไปได้ การทำมาหากินของชุมชน นั้นก็จะมีได้เป็นไปตามปกติสุขอย่างน้อยก็ชั่วคราว ระยะเวลาหนึ่งจนกว่าเหตุการณ์จะคลี่คลายหรือสงบเรียบร้อยลง บรรดาญาติพี่น้องของทั้งกลุ่ม ชนที่ต่อต้านและที่ถูกล่ามโซ่มประสบกับความ เศร้าโศกใจเพราะไม่แน่ใจว่าสถานการณ์จะลงเอยในรูปใด จะมีการเสียชีวิตเลือดเนื้อเกิดขึ้น หรือไม่เพราะบางแห่งก็มีการปะทะกันถึงบาดเจ็บและมีการทำลายทรัพย์สินทั้งของทางราชการ ของสาธารณะชน และของเอกชนด้วย

ข้อควรปฏิบัติ

การที่จะรู้ว่าข้าราชการผู้ถูกต่อต้านหรือ ถูกข่มขู่ควรจะปฏิบัติอย่างไรต่อสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นนั้น ก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบ สาเหตุของการ ชุมนุมเดิน ขบวน ต่อต้าน เสีย

ก่อนว่าเกิดจากอะไรแน่ เช่น อาจเกิดจาก ความเข้าใจที่ว่า ผู้ถูกต่อต้านทุจริตต่อหน้าที่ ราชการ หรือใช้อำนาจหน้าที่ราชการในทาง มิชอบ หรือไม่มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ไม่สร้างความเจริญให้ท้องถิ่นเท่าที่ควร หรือ อาจเกิดจากการถูกข่มขู่ส่งเสริม จากกลุ่มผู้หวัง ผลประโยชน์กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งก็ได้

อย่างไรก็ดี ผู้ที่จะรู้ว่าควรจะปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์เช่นนั้นก็จะได้แก่ตัวข้าราชการที่ถูกล่ามโซ่ม มิใช่คนอื่น การรู้ สาเหตุของการชุมนุม เดินขบวน ต่อต้านที่แท้จริงจะช่วยในการวินิจฉัยปัญหาและตัดสินใจ ได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้นเท่านั้น

จุดที่ผู้เขียน ประสงค์ จะเสนอ ให้มีการ พิจารณากันในทันทีก็คือ ผู้เขียนมีความเห็นว่าการ โยกย้ายข้าราชการผู้ถูก ต่อต้านออกไปจาก จังหวัดนั้นทันทีหลังจากมีการชุมนุมเดินขบวน ขยับไลน์จะมี ใช่วิธีการแก้ปัญหาก็ถูกต้องนัก อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่า การแก้ปัญหาค ด้วยวิธีการ ดังกล่าวเป็น การแก้ปัญห ในทาง บริหารซึ่งรัฐบาล หรือส่วนราชการ เจ้าสังกัดที่ เกี่ยวข้องเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา โดยตรง จึงขอละเว้นที่จะไม่กล่าวถึงในรายละเอียด แต่จะขอกล่าวถึงการแก้ปัญหาค ด้วย ตัวของข้าราชการเอง

การพิจารณาตนเอง

คงจะเป็นที่เข้าใจกันดีแล้วว่า การชุมนุม
เดินขบวนประท้วงต่อต้านเรือขับไม้ที่เกิดขึ้น
มาทั้งหมดนั้น มุ่งกระทำต่อ “บุคคล” หรือ
ตัวข้าราชการ การมากกว่าที่จะมุ่งกระทำต่อ
“ตำแหน่งหน้าที่ราชการ” กล่าวคือ นักเรียน
และประชาชนในต่างจังหวัดมิได้ประสงค์จะให้
ยกเลิกการมีผู้ว่าราชการจังหวัดหรือครูใหญ่
ในจังหวัดนั้น แต่ประสงค์จะให้ตัวข้าราชการ
ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่เป็น
ครูใหญ่ในจังหวัดนั้นลาออกหรือย้ายออกไป
จากจังหวัดนั้นเพื่อให้ได้คนอื่นที่เห็นว่าดีกว่า
หรือเหมาะกว่ามาทำหน้าที่แทน ฉะนั้น สิ่ง
แรกที่เราจะต้องพิจารณากันก็คือ “ตัวข้าราชการ”
นั่นเอง

ไม่ว่าข้อกล่าวหาหรือข้อเรียกร้องที่ผู้ชุมนุม
เดินขบวนแสดงออกมานั้นจะถูกหรือผิดก็
ตามสิ่งที่เห็นได้ชัดแจ้งที่สุดก็คือ ได้มีความ
ไม่พอใจอย่างรุนแรงเกิดขึ้นในหมู่นักเรียนและ
ประชาชนของจังหวัดนั้น และเมื่อปฏิบัติหรือ
ความไม่พอใจนั้นพุ่งมาที่ตัวข้าราชการคนใด
คนหนึ่งโดยเฉพาะจึงชอบที่ข้าราชการผู้นั้นจะ
ได้วิเคราะห์สถานการณ์และพิจารณาเหตุผล
ข้อเท็จจริงทั้งหมดด้วยสติปัญญาและความ
รอบคอบว่า “อะไรคือมูลเหตุผลกัณฑ์ที่แท้จริง

ของการชุมนุมเดินขบวน”

การพิจารณาเหตุผลข้อเท็จจริงดังกล่าว
นั้นที่สำคัญที่สุดต้องรวมถึง “การพิจารณา
ตนเอง” ด้วย และในการพิจารณาตนเองนั้น
จำเป็นจะต้องกระทำโดยอาศัยความรู้สึก
ความเที่ยงธรรม และการไม่เข้าข้างตนเอง
เป็นกตัง

ถ้าในการพิจารณาตนเองนั้น เห็นว่าข้อ
เท็จจริงทั้งหมดเป็นไปตามที่ถูกกล่าวหา ก็ชอบ
ที่จะได้หาทางดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดกับ
ตนเอง เช่น ขอย้ายตัวเองไปก่อนเพื่อจะตั้ง
ต้นสร้างคุณงามความดีกันใหม่ หมายถึง ใน
กรณีที่เห็นว่าตนยังมีได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ด้วยดีเท่าที่ควร) หรือขอลาออกจากราชการ
ไปเสีย (ในกรณีที่เห็นว่าตนเป็นผู้ไม่เหมาะสม
ที่จะรับราชการต่อไป) แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงกรณี
ที่อาจจะต้องถูกลงโทษทางวินัยหรือต้องรับ
โทษตามกฎหมายบ้านเมือง ซึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับ
ข้อเท็จจริงที่อาจเกี่ยวพันไปถึงการกระทำ
ผิดในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ และถ้า
หากจะมีกรณีเช่นนี้เกิดขึ้นก็ชอบที่จะมีการ
พิจารณาลงโทษกันอย่างเหมาะสมมากกว่าที่
จะคิดหาทางประณีประนอม หรือช่วยเหลือ
กันในทางที่ผิดอันจะเป็นเหตุให้ชวนแห่งความ
วุ่นวายถูกลมใหญ่โตต่อไปไม่สิ้นสุด

แต่ถ้าหากในการพิจารณาตนเองนั้น ได้กระทำอย่างละเอียดรอบคอบและเห็นว่าตนได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเป็นที่ตั้ง และอย่างสุดความสามารถแล้วก็ชอบที่จะอยู่เผชิญกับความจริงมากกว่าที่จะคว่นขอมแพ้ออกลูกตาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปลุกปั่นยุยงของผู้มีเจตนาไม่ชอบเพียงไม่กี่คน

สิ่งที่ข้าราชการทุกคนไม่ควรจะลืมก็คือ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการไม่ว่าจะเป็นระดับกระทรวง ระดับกรม ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ หรือหน่วยงานที่ย่อมกว่านั้น เช่น ในฐานะครูใหญ่ของโรงเรียนเล็ก ๆ ในจังหวัด หรืออำเภอก็ตาม ผู้ดำรงตำแหน่งมิใช่เพียงแต่จะปฏิบัติงานไปวัน ๆ โดยไม่ต้องรับผิดชอบ หากแต่ในการปฏิบัติงานนั้น ต้องมีการตัดสินใจ วินิจฉัยปัญหา สั่งการ หรือหาทางให้งานในความรับผิดชอบได้ดำเนินไปด้วยดีตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของทางราชการที่วางไว้ เป็นธรรมดาอยู่เองที่การปฏิบัติงานดังกล่าว อาจก่อให้เกิดความพอใจ หรือไม่พอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสีย ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ วินิจฉัยหรือสั่งการนั้นจะถูกหรือผิด ด้วยเหตุนี้ ความสุจริตใจและความรอบคอบในการตัดสินใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่

สุดท้ายจะเชื่อว่าผู้ปฏิบัติได้กระทำไปอย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใดหรือ

การพิจารณาเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม

เมื่อได้พิจารณาตนเอง ซึ่งควรจะตั้งกระทำเป็นครั้งแรกดังกล่าวแล้ว สิ่งที่ยังราชการผู้ถูกต่อต้านควรจะพิจารณาต่อไปก็คือ สภาพการณ์และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งตัวบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์

สำหรับสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อม หรือมูลเหตุที่ก่อให้เกิดการชุมนุมเดินขบวนต่อต้าน อาจพิจารณาได้ไม่ยากนัก เพราะผู้ชุมนุมเดินขบวนมักแสดงออกด้วยการเรียกร้อง หรือยื่นข้อเสนออยู่แล้ว แต่สำหรับตัวบุคคลผู้เกี่ยวข้องหรือมีส่วนก่อให้เกิดการชุมนุมเดินขบวนนั้น ออกจะทราบได้ยากสักหน่อย เพราะข้อมไม่มีใครแสดงออกอย่างเปิดเผยว่าตนเป็นผู้ริเริ่มแต่เพียงผู้เดียวหรือแต่เพียงกลุ่มเดียวแน่ ๆ

อย่างไรก็ตาม ถ้าหากจะใช้เวลาและใช้ความพยายามพอสมควร โดยไม่ด่วนหนีออกจากสถานการณ์ หรือสู้กับสถานการณ์ด้วยอารมณ์แทนสติแล้วก็ไม่เป็นการเหลือบ่ากว่าแรงที่จะพิจารณาและทราบได้ว่า มีใครเกี่ยวข้องอยู่ในเหตุการณ์นั้นบ้างไม่มากนักขอ

การทราบข้อเท็จจริงดังกล่าวนี้ จะสามารถช่วยให้ผู้ถูกต่อต้านเผชิญกับสถานการณ์ได้

อย่างถูกต้อง และสามารถกำหนดท่าทีในการที่จะรับสถานการณ์ไว้ได้ ดีกว่าที่จะกระโจนหนีหรือกระโจนเข้าไปสู่อับปางจนที่กำลังมีอารมณ์ร้อนแรง ถึงแม้ว่าจะมีความมั่นใจว่าตนเป็นฝ่ายถูกต้องก็ตาม

ถึงแม้เราจะมี ความเชื่อในสุภาษิตที่ว่า “น้ำเซียวอย่าขวางเรือ” แต่การที่จะพยายามหาทางนำเรือเข้าฝั่งโดยไม่ให้เรือล่มเพื่อบริเวณให้กระแสน้ำอ่อนลงหรือหาทางข้ามฟากไปสู่จุดหมายปลายทางด้วยวิธีอื่นที่ปลอดภัยกว่าย่อมดีกว่าที่จะปล่อยให้เรือต้องลอยไปตามกระแสน้ำอันเชี่ยวกรากอย่างไม่มีจุดหมายมิใช่หรือ

การหาทางบ่อนัก

เป็นที่คาดหมายได้ว่า เหตุการณ์ทำนองนี้ย่อมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้อีกในท้องที่ที่ยังไม่เกิด หรือแม้แต่ในจังหวัดที่เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นแล้วก็อาจจะเกิดขึ้นอีกได้เหมือนกัน เพราะทุกวันนี้การประชุมคณะรัฐมนตรีเรียกเรื่องสิ่งที่ต้องการกำลังกลายเป็นแฟชั่นที่ระบาดไปทั่วทุกหัวระแหงจึงน่าจะลองคิดหาวิธีบ่อนักกันไว้บ้าง

การบ่อนักที่คิดไม่มีอะไรมากไปกว่าการใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเอาใจใส่สอดส่องหรือสลับตลับฟุ้งข่าว

คราวความเป็นอยู่ ตลอดจนความเคลื่อนไหวของกลุ่มชนที่อาจนำไปสู่การชุมนุมเดินขบวนได้

นอกจากนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัด คุรุใหญ่ หรือหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ควรจะหาเวลาพิจารณาทบทวนถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองและของหน่วยงานในความรับผิดชอบไว้บ้าง ถ้าพบว่าอะไรไม่เหมาะสมหรือไม่ชอบมาพากลก็รีบจัดการแก้ไขเสียก่อนที่จะกลายเป็นเรื่อง “วิวาทแล้วจึงล้อมคอก”

ผู้เขียนมีความเห็นว่า เหตุการณ์แทบทั้งหมดที่ได้เกิดขึ้นในจังหวัดต่าง ๆ หลายจังหวัดนั้น สืบเนื่องมาจากมูลเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งยังมีได้กล่าวไว้ในหัวข้อ “สาเหตุของการชุมนุมเดินขบวน” มูลเหตุสำคัญที่ว่าก็คือ “ความไม่เข้าใจ”

กล่าวคือ ทางฝ่ายข้าราชการผู้ถูกต่อต้านไม่เข้าใจว่าสถานการณ์ทั่วไปของเรื่องเป็นอย่างไร ประชาชนหรือนักเรียน นักศึกษามีความรู้สึกต่อตนอย่างไร หรือมีความต้องการอย่างไร ทางฝ่ายนักเรียน นักศึกษา ประชาชนก็ไม่เข้าใจข้อเท็จจริงในการปฏิบัติราชการหรือในการวินิจฉัยสั่งการของข้าราชการว่าเป็นอย่างไร รวมทั้งไม่เข้าใจด้วยว่าตัวข้าราชการผู้นั้นเป็นคนชนิดใด

ความไม่เข้าใจซึ่งกันและกันที่วัน ไม่
ใช้ช่องว่างระหว่างข้าราชการกับประชาชนแต่
เป็นกำแพงที่ขวางกั้นบุคคลทั้งสองประเภท
นี้ไว้คนละด้าน

กำแพงที่ขวางกั้นถูกสร้างขึ้นด้วยระเบียบ
ประเพณี และวิธีปฏิบัติราชการ รวมทั้งการ
วางตัวและความเป็นอยู่ของข้าราชการ ซึ่งมัก
จะแยกออกมาจากประชาชนทั่ว ๆ ไปเป็นส่วน
ใหญ่

การที่จะให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระ-
หว่างประชาชนกับข้าราชการ ได้ก็จำเป็นที่จะ
ต้องทำลายกำแพงที่บังนัยเสียก่อน และผู้ที่
จะทำลายกำแพงที่บังนัยได้ก็คือตัวข้าราชการ
เอง

ในสถานการณ์เช่นที่เป็นอยู่ขณะนี้ "การ
สร้างความเข้าใจร่วมกัน" ระหว่างข้าราชการ
กับประชาชนในแต่ละท้องถิ่นจึงน่าจะเป็นหน
ทางที่ถูกต้องทางหนึ่งในการเมืองกัน มิให้มีการ
ชุมนุมคนเดินขบวนแพร่หลายต่อไปมากนัก

สรุป

การชุมนุมคนเดินขบวนและอภิปรายขับไล่
ข้าราชการในจังหวัดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่าง
มากมายในขณะนี้ มีสาเหตุมาจากความ
ไม่พอใจในตัวข้าราชการและความไม่เข้าใจ
กันระหว่างข้าราชการ และประชาชนเป็นสำ

คัญ การแก้ปัญหาหนี้นอกจากจะกระทำโดยรัฐ
บาล หรือส่วนราชการที่รับผิดชอบแล้ว ตัว
ข้าราชการผู้ถูกต่อต้านและข้าราชการทั่วไป
ก็ควรจะต้องมีบทบาทสำคัญร่วมด้วย

วิธีการแก้ปัญหาโดยตัวข้าราชการนั้น
ควรกระทำโดยใช้เหตุผลวิจารณ์และความ
รอบคอบเป็นข้ออ้าง ซึ่ง ควรพิจารณาทั้งตนเอง
และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ ตลอดจน
สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สอดคล้อง
กับสถานการณ์ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง มีสติ ไม่
ใช้อารมณ์

สำหรับการป้องกัน ก็อาจทำได้ด้วยการ
ปรับปรุงวิธีการทำงานและสร้างความเข้าใจ
ร่วมกันที่ดีให้แก่ประชาชนแก่ชุมชนนั้น ๆ

ผู้เขียนเห็นว่า ปัญหาการชุมนุมคนเดินขบวน
ขับไล่ข้าราชการเป็นปัญหาที่ร้ายแรง ที่ควรจะได้
รับการพิจารณาแก้ไขอย่างรีบด่วนและจริงจัง
จากส่วนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรวมทั้งตัวข้าราชการ
เองด้วย คงจะไม่มีข้าราชการคนใดต้อง
การที่จะให้ประเทศของเราได้ชื่อว่าเป็นประ-
เทศที่ "ข้าราชการประจำ ถูกนักเรียน
นักศึกษาและประชาชนคนเดินขบวนขับไล่ออก
จากตำแหน่งมากที่สุดในโลก ดังเช่นที่
หนังสือพิมพ์บางฉบับได้แสดงความภาคคะเน
หรือวิพากษ์วิจารณ์ไว้

ทัศนคติในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

I. บทนำ

ก. ขั้วหน้า

การมองปัญหาในบทความนี้ เป็นการมองปัญหาโดยยอมรับฐานคติ ๓ ประการดังต่อไปนี้

๑. การยอมรับว่าระบบราชการมีอิทธิพลสำคัญยิ่งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของชาวไทย และต่อการดำรงอยู่ของชาติ
๒. การยอมรับว่าในปัจจุบันนี้ยังไม่มีกลุ่มผลประโยชน์ใดที่แข็งแกร่งพอที่จะครองอำนาจหรือปรารถนาที่จะครองอำนาจกับระบบราชการได้ แม้จะมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นก็ตาม แต่ก็มักจะเป็นการเกิดในลักษณะที่

เป็นการรวมกลุ่มกับระบบราชการ (เช่นกลุ่มพ่อค้า ซึ่งแม้จะมีอำนาจต่อรองสูงพอประมาณ แต่ก็จะไม่ดำเนิน การเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยการแยกตัวเป็นกลุ่มอิสระ ตรงกันข้ามจะพยายามรวมกลุ่มกับราชการ เพราะช่วยให้ บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น เป็นต้น)

๓. การยอมรับว่าหน่วยงานราชการของไทยนั้นมีได้ลักษณะเป็นแบบราชการในอุดมคติ (ideal type of bureaucracy) อันเป็นผลมาจากแนวความคิดของ Max Weber* ถึงแม้ในระยะหลังๆ นี้จะได้พยายามทำให้เป็นแบบอุดมคติมากขึ้นก็ตาม

* ระบบราชการในอุดมคติเป็นการมองในด้านความมีเหตุมีผลในด้านกฎหมาย (legal-rational) ซึ่งยังคงมีอิทธิพลสำคัญยิ่งอยู่แม้ในปัจจุบันนี้ ระบบดังกล่าวมีองค์ประกอบสำคัญๆ โดยสรุปดังนี้

๑. มีการจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชา (hierarchy)
๒. ใช้ระบบความสามารถ (merit system) ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
๓. มีการปฏิบัติงานแบบพิธีการ มีการแบ่งงานตามความถนัด มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบไว้

ชัดแจ้ง

๔. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการฝึกฝนอบรมให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่องานในหน้าที่
๕. ไม่ถือตัวบุคคลเป็นหลักในการดำเนินงาน (impersonal) ต้องแยกสิ่งที่เป็นส่วนตัวออกจากสิ่งที่เป็น

ราชการได้

ขั ต ติ ย า

ก ร ร ณ ฐ ู ต

แต่ก็มักจะเป็นไปใน โครงสร้างมากกว่าในพฤติกรรม

บทความนี้มุ่งวิเคราะห์ทัศนคติของข้าราชการในแง่ที่ว่า ทัศนคตินั้นเป็นผลส่งให้เกิดพฤติกรรม ดังนั้นประสิทธิภาพในการบริหารงานของระบบราชการ อันเป็นผลของพฤติกรรมของข้าราชการนั้น จะมีหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ข้อมู้นขึ้นอยู่กับทัศนคติของข้าราชการ การวิเคราะห์ทัศนคติของข้าราชการจะได้แยกศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติ ทัศนคติของข้าราชการในปัจจุบัน และผลของการบริหารงานโดยมีทัศนคติดังกล่าว เป็นการต่อเนื่องกันไป

๒. คำจำกัดความ

คำว่า "ทัศนคติ" ในบทความนี้จะหมายถึงความรู้สึกที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งก็ตาม ในลักษณะที่เป็นอัตวิสัย (subjective) อันเป็นพื้นฐานเบื้องต้น หรือมีผลให้เกิดการกระทำ หรือการแสดงออกที่เรีกกันว่าพฤติกรรม

อย่างไรก็ดีทัศนคติกับพฤติกรรมที่แสดงออกนี้อาจไม่สอดคล้องต้องกันเสมอไป เพราะในการแสดงออกของความรู้สึกนั้น อาจจะมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลเหนือกว่ามาเห็นเป็นทิศทางของพฤติกรรมไปได้ (เช่น สภาพแวดล้อมในสังคมนั้น การฝึกฝนอบรมที่ได้รับมา ทำให้เกิดความอดกลั้นในการแสดงออก หรือ การคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากการกระทำนั้น เป็นต้น) ดังนั้นทัศนคติจึงมีลักษณะเป็นสิ่งที่ติดกับตัว หรือ สิ่งที่อยู่ในตัวของบุคคล ส่วน พฤติกรรมนั้นเป็น สิ่งที่ออกไปจากตัวของบุคคล ดังนั้นจึงมีโอกาสที่จะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นได้มากกว่า กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พฤติกรรมนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรมากกว่าทัศนคติ และตัวแปรที่สำคัญชุดหนึ่งของพฤติกรรมเอกบุคคลก็คือทัศนคติของบุคคลนั่นเอง รวมทั้งทัศนคติของกลุ่มที่เขาสังกัดอยู่ด้วย

ทัศนคติเองแม้จะเป็นสิ่งที่ติดกับตัวหรืออยู่ในตัวบุคคลก็ตาม แต่ก็ไม่ได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้น

มาพร้อมกับกำเนิดของบุคคล (inborn) หากเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในภายหลัง เป็นผลของปัจจัยต่าง ๆ อัน อันเป็นภูมิหลังของบุคคลนั้น (เช่น ชาติกำเนิด การศึกษาอบรมที่ได้รับ ประสบการณ์ในชีวิต ระดับความรู้ สำนึกนึกคิด ฯลฯ) และสภาพแวดล้อมที่เขาเผชิญอยู่จริงๆ ในปัจจุบัน (เช่น สภาพการทำงาน สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมของเขาในปัจจุบัน ความคาดหวังหรือเป้าหมายในชีวิตของบุคคลนั้น ความบีบคั้นหรืออุปสรรคที่เขาเผชิญอยู่ ฯลฯ)

ดังนั้นความพยายามที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้นจึงขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลผู้นั้นด้วยเป็นสำคัญ การเปลี่ยนเพียงสภาพแวดล้อม หรือการปรับปรุงผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับ ในการกระทำของเขา (เช่น เพิ่มเครื่องล่อใจในการทำงาน เพิ่มกำลังขวัญในการทำงาน เปลี่ยนวิธีปกครองบังคับบัญชา ฯลฯ) โดยไม่เปลี่ยนทัศนคติ จึงเป็นการแก้เพียงปลายเหตุเท่านั้น

ทัศนคติของบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ แม้จะเป็นเรื่องยาก วิธีการเปลี่ยนทัศนคติให้ผลดีที่สุดวิธีหนึ่งได้แก่ การเปรียบเทียบมาตรฐานการประเมินค่าของตนใน

สิ่งนั้นกับของผู้อื่นซึ่งตนยกย่องเลื่อมใสว่าเป็นผู้ถูกต้อง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการพยายามใช้เหตุผล (rationalize) ในการสร้างทัศนคติให้มากขึ้น หรือลดระดับอัตตวิสัยในการสร้างทัศนคติให้น้อยลงนั่นเอง อันเป็นแรงของการฝึกอบรม จึงไม่ขอกกล่าวโดยละเอียดในที่นี้

ค. ขอบเขต

การวิเคราะห์ “ทัศนคติในการบริหารงาน” ในบทความนี้มีขอบเขตจำกัดเพียง

๑. เฉพาะทัศนคติที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการที่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานของระบบราชการในอุดมคติ
๒. เฉพาะทัศนคติที่มีลักษณะเด่นชัดเป็นทัศนคติส่วนรวม หรือทัศนคติโดยทั่วไปของข้าราชการมากกว่าที่จะเป็นทัศนคติส่วนตัวบุคคล
๓. เฉพาะทัศนคติที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการบริหารงานของประเทศชาติเป็นส่วนรวมมากกว่าจะเป็นการบริหารของหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใด โดยเฉพาะ

II. บังคับที่มีอิทธิพลในการสร้างทัศนคติ

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของข้าราชการไทย อาจแบ่งออกได้ดังนี้
สังคมวัฒนธรรม

สังคมวัฒนธรรมของไทยภายใต้ระบบศักดินา ก่อให้เกิดลักษณะนิสัยประจำตัวของคนไทยที่ถ่ายทอดมาจนถึงปัจจุบัน เรื่องนี้มีผู้กล่าวถึงกันมากทั้งนักวิชาการไทย และต่างประเทศ แม้จะมีความขัดแย้งกันบ้างในรายละเอียด เช่น แหล่งที่มาของลักษณะดังกล่าว (เช่น ความเชื่อที่เป็นผลเนื่องมาจากศาสนาพุทธนิกายหินยาน หรือจากระบบการปกครอง หรือสภาพภูมิศาสตร์เศรษฐกิจ ฯลฯ) แต่ผลขั้นสุดท้ายคือลักษณะนิสัยที่ติดตัวมาใช้ในการปฏิบัติราชการก็มักจะคล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ผู้เขียนจึงไม่ขอวิเคราะห์โดยละเอียดในที่นี้ เพราะจะเป็นการซ้ำซ้อนกันโดยไม่จำเป็น แต่ใคร่ขอสรุปลักษณะนิสัยสำคัญ ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. ไม่สามารถแยกความเป็นส่วนตัวออกจากความเป็นราชการ
๒. การถือตัวบุคคลเหนือหลักการ

๓. การเน้นในเรื่องการรักษาตัวรอดจนเป็นอุปสรรคต่อการอุทิศตน และความกล้าเสี่ยง

๔. การสละละเว้นหรือตัดความผูกพันในลักษณะที่เป็นเครื่องบั่นทอนความกระตือรือร้น

สภาพแวดล้อมด้านสังคมวัฒนธรรม (ซึ่งรวมถึงระบบความเชื่อ ตลอดจนระบบปกครองและเศรษฐกิจด้วย) นั้นมีผลในการหล่อหลอมทัศนคติของบุคคลในสังคมให้คล้ายคลึงกันไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เป็นข้าราชการซึ่งต้องยอมสละสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลบางอย่างในการเข้ามาเป็นข้าราชการ (เช่น สิทธิที่จะเข้าร่วมในพรรคการเมืองโดยเปิดเผย เป็นต้น)

๕. กลุ่ม

เราอาจจะมองระบบราชการในฐานะที่เป็นกลุ่มซึ่งอยู่ภายใต้ระบบที่ใหญ่กว่าคือชาติ บทบาทของกลุ่มราชการตลอดจนการประสานประโยชน์เพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งเสถียรภาพของกลุ่มและการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มนี้อาจจะวิเคราะห์ได้ โดยใช้ตัวแบบตามทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ ซึ่งมี ทาลคอต พาร์สันส^๒ เป็นผู้นำ ดังต่อไปนี้

^๒ Talcot Parsons and Edward A. Shils, Toward a General Theory of Action. (Cambridge : Mass., Harvard University Press, 1962), Part 2.

๑. กลุ่มข้าราชการมีการปรับตัว(adaptation) อันเป็นกระบวนการปฏิบัติในการจัดหาเงินมาใช้ในการดำเนินงาน ได้แก่การจัดทำงบประมาณและจัดสรรงบประมาณ ออกไปตามหน่วยย่อยต่าง ๆ ตามความจำเป็นซึ่งวิธีประมาณการโดยการคาดหวังผลงานที่แบ่งแยกมอบหมายกันไปตามความถนัด เพื่อให้การปรับตัวของกลุ่มเป็นไปโดยสะดวกราบรื่นขึ้น การจัดหาทรัพยากรด้านกำลังคน จึงอาจจะต้องคำนึงถึงความยินดีที่จะร่วมหัวจมท้ายมากกว่า หรืออย่างน้อยมากเท่าๆ กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และโดยนัยเดียวกันทรัพยากรด้านเงิน คือการจัดหา และจัดสรรงบประมาณก็จะต้องคำนึงถึงความไวเนื้อเชื่อใจมากกว่าความจำเป็นของงาน

๒. มีการดำเนินงานเพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมาย ได้แก่การวางนโยบายและการปฏิบัติตามนโยบาย โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ในข้อแรกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กลุ่มข้าราชการกำหนดขึ้น ในสังคมประชาธิปไตยที่แท้จริงเป้าหมายดังกล่าวก็คือประโยชน์สุขของประชาชนอันกำหนดโดยประชาชนเอง แต่ในสังคมที่มิใช่ประชาธิปไตย โดยแท้จริงเช่นประเทศไทยนั้น เป้าหมายหรือประโยชน์สุขของประชาชนมิได้กำหนดโดยประชาชนเอง

แต่กำหนดโดยกลุ่มราชการว่าจะเป็นอย่างนั้นดังนี้ การกำหนดในลักษณะดังกล่าวอาจเป็นไปได้ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ก็มีเจตนาจริง ๆ ก็ได้ แต่เป็นการมองประโยชน์สุขด้วยสายตาของกลุ่มราชการ ไม่ใช่ของประชาชนเอง หรืออาจจะเป็นไปได้โดยมีเจตนาแอบแฝงคือ อ้างเอาประโยชน์สุขของราษฎรบังหน้า แต่แท้ที่จริงแล้วเป็นประโยชน์สุขที่ก่อให้เกิดผลพลอยได้ในอัตราค่อนข้างสูงแก่มีผู้อำนาจในกลุ่มราชการนั่นเอง การแบ่งสรรปันส่วนผลพลอยได้ในระหว่างกลุ่มจึงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและมีลักษณะสอดคล้องกับการจัดหาทรัพยากรดังกล่าวในข้อต้น

๓. มีการประสานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความรวมกันได้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (integration) ในที่นี้ได้แก่การสร้างข่ายความสัมพันธ์ของกลุ่มให้มีลักษณะที่ผูกพันเชื่อมโยงหน่วยย่อย ๆ ทั้งหมดไว้ได้ในลักษณะที่จะก้าวส่งเสริมซึ่งกันและกัน และแม้บทบาทของหน่วยย่อยอาจจะต้องเปลี่ยนแปลงไปบ้างในบางครั้งเพื่อความเหมาะสมต่อสถานการณ์ แต่ข่ายความสัมพันธ์นี้ก็ต้องไม่สูญสลายไป นอกจากนั้นยังยินดีที่จะขยายขอบข่ายความสัมพันธ์นี้ให้กว้างออกไป โดยการรวมเอา

หน่วยอื่น ๆ ซึ่งเคยอยู่นอกสังกัดเข้ามาไว้ หากจะยอมรับเงื่อนไขของกลุ่ม และอาจพยายามดึงหน่วยย่อยใหม่ ๆ ขึ้นตามกำลังทรัพยากรที่สามารถจัดหามาได้ เพื่อสร้างอิทธิพลของกลุ่มให้เข้มแข็งและกว้างขวางขึ้น วิธีการที่นิยมใช้ เพื่อให้การประสานสัมพันธ์เป็นไปอย่างราบรื่น โดยเฉพาะในกลุ่มใหญ่ ขนาดกลุ่มราชการ ซึ่งไม่อาจรู้จักตัวบุคคลได้โดยทั่วถึงนี้ มักจะใช้วิธีการวางตัวบุคคลที่เป็นพรรคพวกไว้ตามจุดต่าง ๆ ที่สำคัญเพื่อควบคุมข่ายค้ำถั่ว

๔. มีการรักษาแบบฉบับและการแก้ปัญหาความตึงเครียด ในการรักษาไว้ซึ่งแบบฉบับจะต้องมีมาตรการที่กลุ่มจะใช้เพื่อควบคุมหน่วยย่อยมิให้แยกออกจากแนว (offside) มาตรการค้ำถั่วไม่จำเป็นต้องเป็นแบบฉบับเดียวกันสำหรับแต่ละหน่วยย่อย หากควรจะจัดหาให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละหน่วยย่อยและมีลักษณะที่กลุ่มใหญ่จะสามารถควบคุมข่ายความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยย่อย และแบบฉบับตามมาตรฐานที่กลุ่มกำหนดไว้ มาตรการค้ำถั่วจึงอาจจะเป็นได้ทั้งในทางบวกหรือทางลบ และหากเป็นการเหลือมากกว่าแรงที่จะควบคุมให้หน่วยย่อยประพฤติปฏิบัติภายในขอบเขตที่กำหนดไว้ได้ ก็จำเป็นต้อง

ตัดหน่วยย่อยนั้นออกไปเพื่อให้แบบฉบับมาตรฐานของกลุ่มดำรงอยู่ อย่างไรก็ตามในการควบคุมมาตรฐานดังกล่าวนี้อาจจะก่อให้เกิดความตึงเครียดที่จุดใดจุดหนึ่งขึ้นก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นต้องหาทางบรรเทาความตึงเครียดดังกล่าวให้หมดสิ้นไป โดยเร็วก่อนความตึงเครียดนั้นจะเพิ่มถึงขีดสุด อันอาจจะเป็นผลให้เกิดการแตกออกจากแนวได้ในลักษณะรุนแรง จนจำเป็นต้องใช้มาตรการขั้นเด็ดขาด ซึ่งมักจะเป็นมาตรการในทางลบ โดยปกติแล้วมาตรการในทางลบควรจะใช้บ่อยครั้ง ยกเว้นในกรณีที่ต้องการเน้นในเรื่องอำนาจหรือความเด็ดขาด หรือเพื่อสังคายนารูปแบบมาตรฐานของกลุ่มเสียใหม่ในกรณีที่การต่อรองไม่ได้ผล ทั้งนี้เพราะมาตรการทางบวกย่อมก่อให้เกิดการจงรักภักดีด้วยใจจริงอันเป็นผลให้มีการเกาะกลุ่มอย่างแน่นแฟ้นกว่า

การวิเคราะห์กลุ่มราชการ โดยใช้ตัวแบบของทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่นั้นจะเห็นได้ชัดเจนยิ่งขึ้น หากได้มีการนำเอาปรากฏการณ์ที่เป็นจริงในสังคมไทยปัจจุบันมาศึกษาเป็นกรณีเฉพาะเรื่องไป สำหรับข้อแรกเรื่อง การปรับตัวนั้น กรณีที่ควรศึกษาได้แก่หน่วยราชการที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่อันไม่พึงเปิดเผย เช่นกรมประมวลข่าวกลาง หรือ

กองตำรวจสันติบาล เป็นต้น สำหรับข้อ ๒ การดำเนินงานเพื่อบรรลุนโยบาย จะเห็นได้ชัดเด่นชัด ในกรณีเฉพาะเรื่องการจัดตั้งและดำเนินการของพรรคสหประชาชาติไทย(สปท.) สำหรับข้อ ๓ ควรศึกษากรณีเฉพาะเรื่องในการจัดตั้งกองอำนาจการปราบปรามคอมมิวนิสต์ (กอ. ปค.) อันเป็นหน่วยประสานราชการระหว่าง ทหาร ตำรวจ และพลเรือนเพื่อบรรลุนโยบายเดียวกัน และสำหรับข้อ ๔ น่าจะได้แก่กรณีการยุบสภาแล้วจัดตั้งคณะปฏิวัติขึ้นบริหารงานแทนคณะรัฐบาล โดยมีหัวหน้าคณะปฏิวัติเป็นบุคคลคนเดียวกับหัวหน้าคณะรัฐบาล (๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๑๔)

๓. ผู้นำ

ในสังคมไทยปัจจุบัน ความยึดมั่นในผู้นำยังมีอยู่อย่างเหนียวแน่น อันเนื่องมาจากเหตุผลสนับสนุนดังต่อไปนี้

ก. ผลจากระบบสังคมศักดินาซึ่งครอบคลุมช่วงอันยาวนานในประวัติศาสตร์ไทย ทำ

ให้คนในสังคมยอมรับสภาพที่ “ไม่เสมอภาค” “ไม่ความรับผิดชอบต่อรัฐไม่เท่ากัน” และ “ราษฎรทั่วไปมักเข้าใจหน้าที่ของตนจากเจ้านาย”^๓ นอกจากนี้ระบบวัฒนธรรมและค่านิยมต่าง ๆ อันจัดได้ว่าอยู่ในกลุ่มวัฒนธรรม “อ่อน”^๔ นั้น ทำให้ประชาชนโดยทั่วไปมีความยึดมั่นในผู้นำระดับสูงเมื่อเทียบกับประชาชนในประเทศที่มีระบบสังคมและวัฒนธรรมอย่างอื่น

ข. ระบบการปกครองในบัจจุบันอันมีกลุ่มอำนาจอยู่ที่ศูนย์กลางนั้น แม้จะได้พยายามกระจายอำนาจออกไป แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จในด้านความเป็นจริงนัก หน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ยังไม่สามารถพึ่งตัวเองได้ทั้งในด้านบุคคล ทรัพยากร และความคิดริเริ่ม จึงมีลักษณะที่เป็นภาระที่ปลดเปลื้องไม่ได้ของการบริหารราชการส่วนกลาง และในแง่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นเองก็ดูยังไม่

^๓ บุญเหลือ เทพสุวรรณ มล., “ไทยในอดีต บัจจุบัน และอนาคต” ใน เอกถัมภ์ของสังคมไทยในอนาคต
พระนคร : สมาคมอนุรักษ์ศิลปกรรมและสิ่งแวดล้อม, ๒๕๑๔ หน้า ๔

^๔ ในการปรูทฎาเกี่ยวกับวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียใต้ ที่มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ เมื่อต้นเดือนพฤศจิกายน ๒๕๑๔ นายลี้กวนยู นายกรัฐมนตรีสิงคโปร์ ได้แบ่งประเทศในอาณานิคมบริเวณนี้ออกเป็น ๒ กลุ่ม คือกลุ่มวัฒนธรรม “อ่อน” หมายถึงกลุ่มประเทศกลุ่มที่การพัฒนาอุตสาหกรรมน้อยกว่าจึงสามารถรักษาวัฒนธรรมแบบเดิมไว้ได้มากกว่า อันได้แก่ประเทศมา ไทย ลาว และกัมพูชา ส่วนกลุ่มวัฒนธรรม “แข็ง” ได้แก่ประเทศกลุ่มที่การพัฒนาอุตสาหกรรมในระดับสูงกว่าซึ่งต้องปรับเปลี่ยนระบบวัฒนธรรมและค่านิยมเดิมให้เข้ากับสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ประเทศในกลุ่มหลังนี้ได้แก่ จีน เกาหลี ญี่ปุ่น และเวียดนาม

ยินดีที่จะหลุดจากส่วนกลางออกไปเป็นอิสระ
นัก ทั้งนี้เพราะยังไม่กล้าเสี่ยงต่อความรับผิดชอบ
 โดยมีข้ออ้างต่าง ๆ เช่นประชาชนใน
ท้องถิ่นยังไม่พร้อมบ้าง สถานะการเมืองของ
ประเทศยังไม่อำนวยบ้าง สังคมเมืองจึงเป็นผู้
นำของสังคมชนบทไปโดยปริยายด้วย เป็นการ
สนับสนุนให้มีการยึดมั่นใน “ผู้นำ” แน่นแฟ้น
ยิ่งขึ้น

ก. ปัญญาชนและบุคคลชั้นกลางไม่มี
โอกาสที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำนอกจากได้รับการมอบ
อำนาจซึ่งมักมีอยู่อย่างจำกัด เป็นผลให้ผู้นำ
น้อยเมื่อเทียบกับปริมาณประชากร โดยทั่วไป
จึงทำให้อำนาจสิทธิขาดอยู่ในมือ “ชนกลุ่ม
น้อยของสังคม” จึงมีโอกาสดำเนินการต่าง ๆ ผลิต
ผลได้มาก หากแก่นหรือพลังอย่างอื่นจะ
ช่วยอุดหรือชดเชยความชั่วร้ายของสังคมไม่^๕

ง. ในส่วนตัวของ “ผู้นำ” เองก็ยังมี
ความนิยมยินดีที่จะยึดตำแหน่ง “ผู้นำ” อยู่ ทั้งนี้
เพราะการเป็นผู้นำสังคมไทยนั้นเป็นแหล่งที่มา
ของอำนาจ^๖ อันจะก่อให้เกิดผลสนองตอบ
ในด้านนามธรรมเช่น เกียรติภูมิ สัมฤทธิผล

ในด้านสังคมและด้านจิตวิทยา ฯลฯ และอาจ
จะในด้านวัตถุธรรมด้วยเช่น โอกาสในการ
แสวงหาประโยชน์ในระดับสูงกว่าผู้อื่น เป็นต้น

จ. สภาพของสังคมไทยปัจจุบัน รัฐยัง
ไม่สามารถจัดหามาตรการต่างๆซึ่งสร้าง “ความ
รู้สึกมั่นคงปลอดภัย” ให้แก่ประชาชนได้มาก
นัก ประชาชนจึงต้องช่วยตัวเองโดยหาสิ่งอื่น
มาทดแทน การอาศัย “บารมี” ผู้นำ หรือ “ผู้-
ใหญ่” คุ้มครองทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง
ปลอดภัยขึ้น และในทางลบยังอาจใช้เป็น
เครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์เข้าตัว
ด้วย จึงเป็นวิธีการที่นิยมยึดถือกันอยู่

ถ้ามอง “ผู้นำ” ในวงแคบเข้ามาคือ “ผู้
นำหรือผู้ใหญ่ในวงราชการแล้ว” แรงยึดเหนี่ยว
จะมีอยู่เช่นกันขึ้น เพราะระบบราชการไทย
เป็นระบบที่เน้นในตัวบุคคลมากกว่าหลักการ
และยังขาดการควบคุมโดยเสียงประชาชนส่วน
รวมอยู่

๔ อุดมการ

ในบทความนี้ ถ้าว่าอุดมการหมายถึงระ-
บบความคิดที่เป็นแบบแผนที่จะให้ความเป็นมา

^๕ ศุ อมร รักนาศัย “ความเจริญและความเสื่อมแห่งราชอาณาจักรไทย : ศึกษาวิเคราะห์ตามหลักทางรัฐประ-
ศาสนศาสตร์และสังคมศาสตร์” วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, เมษายน ๒๕๐๐, หน้า ๒๐๒-๒๐๐

^๖ ศุ จักรกฤษณ์ นรินดิษฐการ, “แนวความคิดเกี่ยวกับอำนาจ” บุคคลชั้นนำ โครงสร้างแห่งอำนาจและ
การเมืองในชนชั้นไทย, พระนคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๐๓, หน้า ๒๔-๓๐

ในอดีต สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันและแนวโน้มนอนาคตของสังคมนั้น และเสนอวิธีการที่จะช่วยให้พ้นจากสภาวะอันไม่พึงปรารถนาในปัจจุบันอันเป็นผลมาจากระบบความคิดที่แตกต่างกันก่อให้เกิดแรงผลักดันให้การรวมพลังเพื่อกระทำการใดๆ ในอันที่บรรลุถึงสภาพอันดีกว่าในอนาคต^๑

ดังนั้น เราอาจจำแนกลักษณะของอุดมการได้ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้

ก. เป็นระบบความคิดที่เป็นแบบแผน (systematic) อันสามารถแยกออกเป็นอุดมการย่อยที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและกันได้

ข. ก่อให้เกิดภาพพจน์เปรียบเทียบระหว่างความเป็นมาในอดีต สภาพปัจจุบันและแนวโน้มนอนาคต เพื่อโน้มน้าวใจให้คนเลือกเพื่อ "สภาพอันดีกว่าในอนาคต"

ค. มีความชัดเจนเพียงพอที่จะสามารถเสนอวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นได้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือจะต้องสามารถนำมาปฏิบัติได้จริงมิใช่เพียงแต่เป็นแนวความคิดในแง่ทฤษฎี

หรืออุดมคติเท่านั้น และจะต้องชี้แนวทางเพื่อการปฏิบัติไว้ให้ด้วย

ง. มีลักษณะท้าทายหรือคัดค้านระบบความคิดที่มีอยู่เดิม สามารถจะชี้ให้เห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากระบบความคิดใหม่นิวาดีกว่าเดิม ฉะนั้นอุดมการจึงต้องมีพลังกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบใหม่ที่ดีกว่าระบบเดิม

จ. สามารถโน้มน้าวใจคนให้เกิดการระดมพลัง โดยมีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ฉ. สามารถที่จะประเมินค่าเชิงเปรียบเทียบได้ในระหว่าง "การบรรลุถึงสภาพอันดีกว่าในอนาคต"

แม้อุดมการจะไม่ใช่ บั๊จ จั๊ย สำคัญ เพียงอย่างเดียว แต่การมีอุดมการประจำชาตินั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ ดังนี้

ก. ทำให้มีเป้าหมายที่แน่นอนในการพัฒนาประเทศชาติ

ข. สามารถสร้างความเห็นพ้องต้องกัน (consensus) และความเป็นอันหนึ่ง

^๑ คำจำกัดความนี้เกิดจากการประมวลสาระสำคัญในความหมายของคำว่า "อุดมการ" จากฉัตรทิพย์ นาถสุภา (รวบรวม) , อุดมการกับสังคมไทย, พระนคร : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย ๒๕๐๕

^๒ เล่มเดียวกัน, ขัยอนันต์ สมุทวณิช, อุดมการทางการเมืองของไทยในอดีต" หน้า ๑๘ ลิขิต ธีรเวคิน, "อุดมการทางการเมืองและการพัฒนาประเทศ" หน้า ๑๒๐-๑๒๒ และสุจิต บุญบงการ, "อุดมการกับสังคมไทยปัจจุบัน" หน้า ๑๐๑

อันเดียวกัน (integration) ได้ง่าย จึงเป็นการลดอุปสรรคในการระดมพลังคนเพื่อบำเหน็จการให้บรรลุถึงเป้าหมาย

- ก. ก่อให้เกิดความสำนึกในความสัมพันธ์ของตนในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมกับสภาพแวดล้อม ในปัจจุบันอันกระตุ้นให้เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของระบบเดิม
- ง. เป็นกลไกที่จะช่วยให้ระบบการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ เป็นที่ยอมรับของมวลชนซึ่งเป็นสมาชิกส่วนใหญ่ของสังคม อันจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีของสมาชิกต่อระบบการปกครอง
- จ. เป็นเครื่องชี้ให้เห็นแนวโน้มในอนาคตของระบบการเมือง สังคม และเศรษฐกิจอันเป็นแนวทางของความเจริญเติบโตอย่างมีแผนของชาติ

ในสังคมไทยนับแต่อดีตนั้น แม้จะมีอุดมการณ์เกิดขึ้นอยู่บ้าง แต่ก็มักจะเกิดอยู่ในวงแคบ ไม่สามารถแผ่ขยายและรับช่วงต่อ

เนื่องกันมาได้นาน อันเป็นผลให้ทัศนคติของของคนในสังคมมีความเลือนลอย ได้รับระบบการจัดกระจาย และมีลักษณะเป็นปัจเจกภาพ (individual) อยู่มาก ทั้งนี้เพราะขาดระบบความคิดใหญ่ที่จะอาศัยเป็นกรอบอ้างอิง และเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการสร้างทัศนคติในลักษณะที่มีสัมพันธ์ภาพกับระบบความคิดหลักหรืออุดมการณ์นั่นเอง

สิ่งที่เป็นอุปสรรคกีดขวางการริเริ่มและการแผ่ขยายของอุดมการณ์ที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ระบบสังคมวัฒนธรรมดั้งเดิม (ระบบความเชื่อ, ระบบค่านิยม, ระบบสังคมศักดินา ฯลฯ) สภาพการณ์ที่ไม่มีลักษณะบีบคั้นอย่างมาก, การแยกตัวกับชีวิตเป็นคนละส่วน การขัดกันและความลังเลใจในการเลือกระหว่างความคิดแบบใหม่ การขัดกันเองในอุดมการณ์ย่อย การขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในแนวความคิดแบบใหม่ การขาดองค์การทางการเมืองที่จะเป็นหน่วยดำเนินการแผ่ขยาย สืบต่อ และทำให้อุดมการณ์นั้นเปลี่ยนสภาพจากการเป็นเพียงชั้นของความคิดมาสู่ขั้นปฏิบัติดำเนินการ^๕

อย่างไรก็ดีในระยะเร็ว ๆ นี้ได้มีการกำหนดอุดมการณ์แห่งชาติขึ้น โดยกลุ่มผู้นำ

^๕ เล่มเดียวกัน, รัชชอนันต์, ๔๕-๕๐. สุจิต, ๕๘-๕๘, ๙๐๕. กิจิ, ๙๐๕-๙๐๖, ๙๑๒-๙๑๓ และ กมก, ๒๐๓, ๒๒๐

ระดับสูงสุดของไทย^{๑๐} อันประกอบด้วย

๑. เกราช ความมั่นคง และอิสรภาพ
ของชาติ
๒. ความเชื่อมั่นในศาสนา การปกป้อง
รักษา และสืบต่อวัฒนธรรมอันดี
ของชาติ
๓. ความเชื่อมั่น เทิดทูน และดำรงไว้
ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
๔. ความสามัคคีของคนในชาติ
๕. ความเชื่อมั่น ความผูกพัน ความ
จงรักภักดี และความซื่อสัตย์สุจริต
ต่อชาติ
๖. ความเจริญรุ่งเรือง ความผาสุก
ความปลอดภัย และความยุติธรรม
เสรีภาพ ความเท่าเทียมกัน และ
การกินดีอยู่ดีของประชาชน

อุดมการณ์ทั้ง ๖ ขอนี้มีจุดเด่นที่ใครจะขอ
กล่าวถึงคือ

- ก. แสดงให้เห็นความพยายามในการ
สร้างเอกภาพของอุดมการณ์ โดยการ
นำเอาปัจจัยร่วม จากแนวความคิด
ของบุคคลทุกกลุ่ม ทุกชั้น ทุก

อาชีพมาผสมผสานเข้าด้วยกันให้
เป็นระบบ

- ข. อุดมการณ์ย่อยแต่ละข้อมีลักษณะสนับสนุนและยึดเหนี่ยวกันได้เป็นอย่างดี
- ค. เป็นการรวบรวมเจตนารมณ์ของสมาชิกสังคมไว้อย่างกว้างขวาง
- ง. สามารถสร้างภาพพจน์ที่ต้องการจะให้เป็นได้โดยประมาณ

แต่ถ้าจะนำอุดมการณ์ดังกล่าวมาวิเคราะห์โดยใช้คำจำกัดความที่ผู้เขียนประมวลไว้ในตอนต้นเป็นเกณฑ์แล้วจะเห็นว่าอุดมการณ์ยังมีจุดอ่อนในข้อต่อไปนี้

- ก. เป็นการแสดงเป้าหมายที่ไม่เฉพาะเจาะจงนัก แต่การกำหนดนโยบายเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายต่าง ๆ ช่วยแก่จุดอ่อนนี้ไปได้มาก
- ข. แม้จะก่อให้เกิดภาพพจน์ของสังคมที่ต้องการจะให้เป็นไปได้โดยประมาณ แต่ก็ยังขาดลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างความเป็นมาในอดีตสภาพปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตที่แจ่มชัด

^{๑๐} ประกาศ จารุเสถียร, พลเอก, ข้อคิดเห็นในการพัฒนาการเมืองของไทย, พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๐๕ หน้า ๓

- ค. มีลักษณะอนุรักษนิยมอยู่มาก คือ มุ่งจะรักษาสภาพที่เป็นอยู่ (status quo) เอาไว้ให้ได้มากที่สุด (ทั้งนี้อาจจะโดยมีฐานคิดว่าสภาพการณ์ปัจจุบันเป็นสภาพชีวิตที่ดีเลิศแล้ว ซึ่งถ้าหากนำข้อนี้มาอ้างแล้วก็นับว่าขัดกับความเป็นจริงของชีวิตส่วนใหญ่ในสังคมปัจจุบันอย่างมาก) จึงขาดลักษณะของการทำทลายหรือคัดค้านระบบความคิดที่มีอยู่เดิม อันทำให้ขาดพลังกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างขนานใหญ่เพื่อให้บรรลุถึงที่ดีกว่าปัจจุบันไปด้วย
- ง. การสร้างอุดมการณ์ขึ้น แม้จะโดยความพยายามที่จะรวบรวมเจตนารมณ์ส่วนรวมของสังคมก็ตาม แต่เป็นการมองเจตนารมณ์ของคนในชาติ โดยกลุ่มผู้นำชั้นสูงสุดซึ่งมีจำนวนน้อยเหนือเกินเมื่อเทียบกับจำนวนประชาชนของประเทศ และยังอยู่ไกลจากประชาชนจนเกินจะเอื้อมถึงกันอีกด้วย
- จ. ไม่มีองค์การโดยตรงที่จะรับผิดชอบหรือเป็นกลไกในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุถึงอุดมการณ์

- ฉ. มีลักษณะก่อนไปทางเทคนิคการพัฒนา (ด้านการเมือง หรือสังคม หรือเศรษฐกิจ) มากกว่าที่จะเป็นระบบความคิดในแง่ปรัชญาที่กว้างขวางพอจะครอบคลุมปัญหาต่าง ๆ ได้
- ช. เป็นอุดมการณ์ที่ยังไม่ได้ดำเนินไปถึงขั้นการกำหนดคุณค่า เพื่อให้สมาชิกได้เห็นข้อเปรียบเทียบได้ชัด อันจะทำให้เขาสามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างมีเหตุผล อย่างไรก็ดี การกำหนดอุดมการณ์ขั้นนี้ แม้จะมีลักษณะต่างไปจากคำจำกัดความที่ใช้ในบทนี้บ้างก็ตาม แต่ก็ก่อให้เกิดผลในฐานะเป็นกรอบความคิด อันข้าราชการสามารถจะยึดเป็นหลักไว้ได้ ในการสร้างทัศนคติส่วนบุคคลโดยประมาณ

III. ทัศนคติทางลบของข้าราชการในปัจจุบัน

ในบทนี้จะเป็นการรวบรวมลักษณะที่เห็นได้เด่นชัดของทัศนคติข้าราชการโดยส่วนรวมในปัจจุบัน ลักษณะดังกล่าวอาจเกิดจากอิทธิพลของปัจจัยชุดใดชุดหนึ่ง หรือจากการผสม

ผลานอิทธิพลของปัจจัยหลายชุดก็ได้ ลักษณะที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นผลจากการสังเกต การศึกษาเฉพาะกรณี และการสัมภาษณ์สังสรในลักษณะไม่เป็นทางการ

ก. ทศนคติต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ

เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งในราชการไทย มักจะขาดความชัดเจนในเรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบ กล่าวคือมักนิยามกำหนดอย่างกว้าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนการโอนย้ายขยายอัตรา การขาดมาตรฐานที่แน่นอนทำให้ข้าราชการมีทัศนคติได้ ๒ ทางคือ

๑) เดียงงาน ได้แก่ พวกที่ถือว่าอะไร ๆ ก็ไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของตน จึงพยายามหลีกเลี่ยงงานมากที่สุดเท่าที่จะสามารถ โดยวิธี "โยนกลอง" ไปให้ผู้อื่นทำ (อาจจะเป็นนายหรือลูกน้องก็ได้) พวกนี้มักจะเป็นผู้ไม่กล้าเสี่ยง ถือว่าการไม่ทำอะไรนั้นคือการลดภาระความเสี่ยงลง

๒) งาน พวกนี้ไม่ว่าอะไร ๆ ก็ถือว่าหน้าที่ของตัวเองเท่านั้น ไม่สนใจต่อการแบ่งงานขอบเขตของอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชาแต่อย่างใด พวกนี้แม้จะมีประโยชน์อยู่ แต่ก็อาจทำให้เกิดข้อขัดแย้งกันกับผู้อื่นได้ในลักษณะของการทำงานซ้ำซ้อนกัน และ

ทำให้เกิดการคลาดเคลื่อนในโครงสร้างและหน้าที่ขององค์การ

ข. มุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าจะเตรียมการเพื่ออนาคต

ทัศนคติข้อนี้เนื่องมาจากระบบสังคมวัฒนธรรมที่ทำให้ข้าราชการหวังพึ่งผู้ใหญ่มากกว่าพึ่งตัวเอง ถ้าเขาตนเองไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ก็แก้ปัญหาเฉพาะหน้าไป ส่วนเรื่องเตรียมการเพื่ออนาคตถือว่าเป็นเรื่องของการแก้ปัญหาที่ยิ่งใหญ่เกินอำนาจหน้าที่ของตนบ้างควรเป็นเรื่องของผู้ใหญ่ หากมีข้อผิดพลาดในการคาดคะเนขึ้นก็จะได้ไม่ถูกต้อง

ทัศนคติในแง่นี้อาจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาได้หลายประการ เช่น การโกหกผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีเจตนา แต่เพื่อจะเอาตัวรอดไปเฉพาะคราวเมื่อหาวิธีแก้ปัญหาทางอื่นไม่พบ หรือการทำให้ต้องระดมทรัพยากรมาใช้เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเกินกว่าที่จำเป็นต้องใช้หากมีการเตรียมการเพื่ออนาคต

ค. ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่ม

ข้าราชการไทยส่วนใหญ่จะไม่ค่อยชอบทำงานเป็นกลุ่ม อันอาจจะเป็นเนื่องมาจากเหตุผลต่อไปนี้ คือ

๑) ผลงานจากการทำงานเป็นกลุ่ม ไม่อาจก่อให้เกิดความพึงพอใจส่วนตัว

ได้ในขีดสูงเพราะมีการกระจายความ
ดีความชอบออกไปทำให้ไม่ “คั่ง”
เท่าที่ควร ยกเว้นกรณีที่เป็นหัวหน้า

๒) ในการทำงานเป็นกลุ่มข้าราชการที่
อยู่ในตำแหน่งสูงมักจะต้องเป็นหัว-
หน้ากลุ่มเสมอ(แม้จะไม่ใช่กิจกรรม
ที่ตนเองคัดค้าน) ข้าราชการในระ-
ดับต่ำกว่าที่มีความสามารถสูงจึงไม่
นิยมทำงานเป็นกลุ่มเพราะทำให้ตน
ไม่ “คั่ง” เท่าที่ควร

๓) การทำงานเป็นกลุ่มจะมีการตรวจ-
สอบความสามารถและผลงานระ-
หว่างกันเองอยู่โดยอัตโนมัติข้าราชการ
ที่คอยความสามารถจึงไม่นิยมทำ
งานเป็นกลุ่ม เพราะไม่ต้องการเบียด
เศษของผู้อื่นของตน

๔. ทศนคติที่ไม่นำพาต่อการปรับปรุงงาน ในหน้าที่-
โดยตรงของตน

ข้อนี้เนื่องมาจากการนิยมปฏิบัติกันเป็น
ประเพณีที่ผู้บังคับบัญชามักจะ ให้คะแนนแก่
งานพิเศษสูงกว่างานประจำในการประเมินผล
การปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยถือ

ว่าการปฏิบัติงานพิเศษต้องใช้ความสามารถ
“สูงเด่นเป็นพิเศษ” ซึ่งในข้อเท็จจริงแล้วมิได้
เป็นเช่นนั้นเสมอไปเพราะงานพิเศษบางอย่าง
(ส่วนใหญ่) อาจต้องการความสามารถและ
ความรับผิดชอบต่ำกว่างานประจำโดยตรงก็ได้
จึงทำให้ข้าราชการพากันมุ่งเน้น ในงานพิเศษ
และละเลยต่อการปรับปรุงงาน ในหน้าที่ โดย
ตรง ประเพณีการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา
ในลักษณะเช่นนี้ ยังกระทบกระเทือนต่อการ
ตั้งมาตรฐานของงาน และอาจทำให้ผู้อยู่ใ-
ด้บังคับบัญชาเกิดความไขว้เขว ในวัตถุประสงค์
ขององค์การอีกด้วย

๕. ทศนคติในค่านิยมความสามารถ

จากผลการวิจัยหลายเรื่อง ชี้ให้เห็นว่า
ข้าราชการไทยปัจจุบัน ส่วนใหญ่เห็นว่าความ
สามารถไม่ใช่องค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดใน
การบริหารงาน หรือความสามารถแต่เพียงอย่าง
เดียวจะไม่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ ในทาง
ราชการ “ แต่ทศนคติดังกล่าวกำลังจะเสื่อม
ลงโดยมีแนวโน้มใหม่ที่เห็นว่าความสามารถ
เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในความก้าวหน้า
ของข้าราชการ แต่การสนับสนุนจากผู้ใหญ่
ก็ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับสองอยู่”

๒๑ จิตตา สุวรรณชฎ “ทศนคติของนักศึกษาคณะรัฐประศาสนศาสตร์ ต่อการบริหารราชการไทย” วารสาร
พัฒนบริหารศาสตร์, ตุลาคม, ๒๕๐๐ หน้า ๖๕๓

๒๒ อภิระ สุวรรณผล “นักบริหารส่วนภูมิภาค : การศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”
วารสารการบริหาร, กุมภาพันธ์, ๒๕๐๔ หน้า ๒๐

อย่างไรก็ดีจากการสังเกตสอบถามและการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการของผู้เขียนเอง การสนับสนุนจากผู้ใหญ่ก็ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญพอ ๆ กับความรู้ความสามารถ ดังปรากฏว่ายังมีข้าราชการจำนวนมากที่ไม่มีความละเอียดรอบคอบในการชี้แจงตำแหน่งโดยปราศจากความสามารถ และในบางกรณีอาจจะไม่ได้คำนึงถึงความสามารถของตนเองเสียด้วยซ้ำในเมื่อมีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ดีกว่า อย่างไรก็ตาม หากข้อความในคำถามบังเอิญทำให้เขาสับสนในเรื่องความสามารถขึ้นมาเขาก็มักจะอ้างว่าการครองตำแหน่งนี้เป็นการชั่วคราว เพียงเพื่อจะก้าวไปสู่ตำแหน่งใหม่ “ที่เหมาะสมกับความสามารถมากกว่า” ในที่สุด อันทำให้ผู้เขียนเกิดความสงสัยว่า ในกรณีดังกล่าวการตีความหมายของความสามารถคงจะไม่เป็นหลักสากลมากนัก

๑. ทักษะคือประโยชน์ตอบแทน

ทัศนคตินี้อาจให้เกิดความเสื่อมเสียในวงราชการ อันจะได้เรียงลำดับจากน้อยไปหามากดังนี้

- ๑) มุ่งหวังประโยชน์ตอบแทนเกินกว่างานที่ตนทำ ได้แก่การพยายามเลี้ยง

งานล่วงงานหรือใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว โดยมุ่งหวังว่าจะทำงานให้น้อยที่สุด โดยได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกับผู้อื่นที่ทำงานชนิดเดียวกัน

- ๒) มุ่งหวังประโยชน์ต่อตนหรือต่อหน่วยงานของตน โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การส่วนรวม ได้แก่การพยายามต่อสู้ดิ้นรนให้ได้รับประโยชน์มากกว่าผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่น โดยไม่คิดถึงการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนรวมขององค์การ พวกนี้ดูในแง่หนึ่งอาจจะเป็นเช่นเดียวกับพวกพนักงาน แต่ดูอีกแง่หนึ่งอาจจะเป็นการพยายามกอบโกยประโยชน์ในขณะที่ตนมีโอกาสจะทำเช่นนั้นได้ เพราะเกรงไปว่าโอกาสเช่นนั้นอาจจะไม่เป็นการถาวร

- ๓) การแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว โดยอ้างราชการบังหน้า ลักษณะข้อนี้ตรงกันข้ามกับข้อบัญญัติเกี่ยวกับวินัยข้าราชการในข้อที่ให้ข้าราชการอุทิศตนเองเพื่อประโยชน์ของราช

^{๑๑} เกริกศักดิ์ กองศิลป์, “ปัญหาการรับขึ้น” สังคมศาสตร์ปริทัศน์ • กันยายน ๒๕๑๔ หน้า ๒๔

การ ที่ทัศนคติในลักษณะนี้เป็นผลมาจาก การเปลี่ยนแปลงอย่างหน้ามือ เป็นหลังมือของระบบสังคมในสมัย ปัจจุบัน คือในสมัยก่อนเชื่อว่า “ข้าราชการคือผู้รับใช้พระมหากษัตริย์” ต่อมาในระยะหลังได้มีการนำเอา แนวความคิดเกี่ยวกับระบบราชการ แบบตะวันตกมาใช้ คือ “ข้าราชการคือผู้รับใช้ประชาชน” การเปลี่ยนแปลงอย่างตรงกันข้ามโดยกระทันหันเช่นนี้ ทำให้ข้าราชการไทยส่วนใหญ่ปรับตัวไม่ทันสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงปรากฏว่าข้าราชการไทย “มิได้เป็นทั้งผู้รับใช้พระมหากษัตริย์และผู้รับใช้ประชาชน” ทั้งนเพราะ กษัตริย์ปัจจุบันก็ถูกลดสถานภาพมา อยู่ใต้กฎหมายส่วนประชาชนก็มีได้ เป็นเจ้าของและผู้แสดงออกทางอำนาจอธิปไตย^{๓๓} จึงก่อให้เกิดทัศนคติที่ถือเอางานราชการเป็นงานส่วนตัวซึ่งตนจะแสวงหาผลประโยชน์ได้

การแสวงหาผลประโยชน์ในลักษณะเช่นนี้ จัดเข้าอยู่ในการกระทำที่ถือว่าเป็นคอร์รัปชันด้วย

IV. ผลที่เกิดจากทัศนคติทางลบของข้าราชการ

ก. ผลต่อเกียรติภูมิของข้าราชการ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเกียรติภูมิของข้าราชการซึ่งถือว่าเป็นมูลเหตุจูงใจสำคัญอันที่ทำให้บุคคลเข้ามาเป็นข้าราชการยังคงอยู่ในระดับสูง^{๓๔} แต่มีแนวโน้มที่ลดลงมาในอนาคตอันใกล้

สภาพการณ์ในปัจจุบันช่วยส่งเสริมแนวโน้มที่ลดลงนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาของระบบอุตสาหกรรม ความไม่สามารถที่จะดำรงเกียรติภูมิของข้าราชการเพราะขาดปัจจัยทางวัสดุสนับสนุนอันเป็นผลมาจากการขาดอำนาจการซื้อ และทัศนคติกรรมของข้าราชการในทางลบอันก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาในหมู่ประชาชนโดยทั่วไป

ข. ผลต่อสมรรถภาพของข้าราชการและประสิทธิภาพของระบบราชการ

อิทธิพลจากระบบสังคมวัฒนธรรมในอดีต ลักษณะของการรวมกลุ่ม ความไม่พยายามหรือไม่สามารถที่จะปลดปล่อยตัวเองให้เป็นอิสระจากผู้นำ การขาดอุดมการณ์ ตลอดจนทัศนคติในเชิงลบอันทำให้เกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนจากระบบคุณวุฒิ (ความเสมอภาค, ความ

^{๓๓} พิศยา สุวรรณะชญ, อ้างถึงแล้ว, หน้า ๖๔๘

สามารถ ความมั่นคงในอาชีพ และความเป็นกลางทางการเมือง) อันเป็นระบบที่ยอมรับกันว่าเป็นหลักการสำคัญที่จะทำให้เกิดระบบราชการในอุดมคติขึ้นเหล่านั้นล้วนเป็นสาเหตุของการหย่อน สมรรถภาพ ในตัวข้าราชการอันเป็นผลให้ไม่สามารถจะเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการให้ดีขึ้น แม้จะพยายามปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างอย่างไรก็ตาม แสดงให้เห็นความจำเป็นรีบด่วนที่จะต้องแก้ไขเพราะเป็นปัญหาที่เชื่อมโยงไปถึงมาตรฐานการปกครองและการบริหาร ความสามารถในการปรับตัวและการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ และความมั่นคงของชาติในที่สุดด้วย

ค. ผลต่อระบบราชการ

ดังได้กล่าวแล้วว่าระบบราชการมีผลสำคัญยิ่งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมไทย โดยเฉพาะแต่ตัวข้าราชการ แต่สมาชิกโดยทั่วไปในสังคมและ กิจกรรมทั้งหลาย - ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับในการดำเนินชีวิตก็อยู่ภายใต้อิทธิพลของระบบราชการแทบทั้งสิ้น^{๕๕}

ความโน้มเอียงในการเสื่อมเกียรติภูมิของข้าราชการก็ดี ความด้อยประสิทธิภาพของระบบราชการก็ดี มิได้มีผลเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้ง

การขยายขอบเขตของระบบราชการในสังคมไทยแต่อย่างใด ในทางตรงกันข้าม สภาพการเช่นนี้ก่อให้เกิดผลสนับสนุนทางอ้อมของการแผ่ขยายตัวของระบบราชการ และยังขยายตัวออกไปเท่าใด ก็ยังมีผลสะท้อนกลับไปลดระดับเกียรติภูมิและประสิทธิภาพของระบบอื่นอีกทอดหนึ่งไปเรื่อย ๆ

การรับเอาวิถีชีวิตแบบสมัยใหม่มาใช้ทำให้ข้าราชการเกิดความต้องการที่จะสนองค่านิยมแบบสมัยใหม่เพิ่มขึ้น อันเกิดความต้องการขั้นพื้นฐานของตน แต่เนื่องจากรัฐไม่สามารถเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้นได้มากนัก ราคาของค่านิยมจึงมักสูงกว่าอำนาจซื้อของข้าราชการ ข้าราชการผู้ใดไม่สามารถลดค่านิยมลงก็จะต้องหาทางออกโดยวิธีการต่างๆ ทั้งที่สุจริตและทุจริตเพื่อเพิ่มอำนาจซื้อ ทำให้กลุ่มผลประโยชน์แฝงเข้าไปในสถาบันการปกครองได้ง่ายขึ้น อันก่อให้เกิดผลไม่แต่เพียงในการทำลายเกียรติภูมิและประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นผลให้กลุ่มผลประโยชน์พยายามเล็งจากการแข่งขันกัน โดยใช้กลไกทางเศรษฐกิจซึ่งจะก่อให้เกิดผลขั้นถัดไป คือ การบ่อนทำลายความเสมอภาคของสังคมอันเป็นอุดมการณ์ของระบบเสรีประชาธิปไตยอีกด้วย^{๕๖}

^{๕๕} เสมท์ จามริก, "การเปลี่ยนแปลงและอนาคตของสังคมไทยในอนาคตของสังคมไทย", ในเอกลักษณ์ของสังคมไทยในอนาคต, อ้างถึงแล้ว, หน้า ๑๑๒

^{๕๖} เขียน ธวัชวิทย์, "อุดมการณ์กับสังคมไทยในอนาคต", อุดมการณ์กับสังคมไทย, อ้างถึงแล้ว หน้า ๑๗๖, ๑๗๗

๑. ผลต่อเป้าหมายในการบริหารประเทศ

เป้าหมายขั้นสุดท้ายในการบริหารประเทศในสังคมเสรีประชาธิปไตยก็คือ ประโยชน์สุขของประชาชนอันจะต้องประกอบไปด้วยหลักเสรีภาพ เสมอภาค และภราดรภาพ

จากเป้าหมายนี้สามารถกำหนดหน้าที่อันเด่นชัดของราชการได้ว่า คือ การรับใช้ประชาชน อย่างไม่รู้แก่ "การรับใช้พระมหากษัตริย์" เพียงพระองค์เดียว (หรือสถาบันกษัตริย์และสถาบันขุนนาง) เพียงกลุ่มเดี่ยวนั้นย่อมมีภาระหน้าที่น้อยกว่าการรับใช้ประชาชนทั้งชาติอย่างเทียบกันไม่ได้ แม้ว่าจะได้มีการแบ่งแยกงานตามแนวหน้าที่กันแล้ว ขอบเขตปริมาณและความละเอียดอ่อนของงานก็ยังมียู่มาก เหล่านี้เป็นปัญหาพื้นฐานซึ่งได้มีการหาวิธีแก้โดยนำเอาระบบความสามารถมาใช้

ระบบความสามารถนี้จะสูญเปล่าหรือไม่ให้ผลเท่าที่ควรในกรณีต่อไปนี้

๑) เมื่อข้าราชการขาดจิตใจที่จะอุทิศเพื่อส่วนรวม คือชาติ การเปลี่ยนจากการอุทิศตนเพื่อรับใช้พระมหากษัตริย์ และเจ้าขุนมูลนาย มารับใช้ชาตินั้นเปลี่ยนจากสภาพ

การที่เห็นได้จริงจึงมาสู่สภาพการที่เป็นการนามธรรม ในเหตุการณ์ปกติ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนี้จะต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องประดับจิตใจ

๒) เมื่อขาดการรวมพลังเข้มแข็งในทุกด้าน เนื่องจากขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบในการรับใช้ประชาชนนั้นมีความกว้างขวางและมีลักษณะที่ไม่ชัดเจน จึงไม่อาจหามาตรการใดมาตรวจสอบการปฏิบัติงานในลักษณะนี้ได้โดยตรงไปตรงมา แม้จะได้พยายามตั้งกฎเกณฑ์ตลอดจนบทลงโทษมาเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมากมายเพียงใดก็ไม่สามารถวางมาตรฐานและควบคุมการปฏิบัติได้ทั้งหมด จึงจำเป็นต้องให้อำนาจข้าราชการในการตัดสินใจในกรณีที่มีช่องว่างขึ้น อันเป็นผลให้เกิดการตีความที่บิดเบือนต่อเจตนารมณ์ของกฎเกณฑ์เพื่อให้เกิดช่องว่างที่จะใช้อำนาจดังกล่าว

๓) อคติของข้าราชการในการที่จะเบี่ยงเบนข่าวสาร นโยบายนั่งงอนหงอนและหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นมาน้อยเพียงใดยอมแล้วแต่ว่าการกระทำเช่นนั้นจะมีผลต่อผลประโยชน์หรือเป้าหมายส่วนตัวของเขามากน้อยเพียงใด^{๑๗}

¹⁷ Anthony, Douns, *Inside Bureaucracy* Boston : Mass. Little Bawn and Company, 1967. pp. 77-78.

จากการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติในการให้บริการแก่ประชาชน ปรากฏผลว่าราชการยังไม่มั่นใจว่าบริการของรัฐบาลหรือผลงานของข้าราชการต่อเป้าหมายสุดท้ายถึงประชาชนนั้นประสบผลสำเร็จเพียงใด นับเป็นการยอมรับความจริงว่าควรจะมีการปรับปรุงประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายยิ่งขึ้น^{๔๔}

V สรุปและเสนอแนะ

ก. สรุป

จากการศึกษาวิเคราะห์นั้นทำให้พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างทัศนคติและทัศนคติในบัจจุบันของข้าราชการนั้นมีผลทำให้เกิดแนวโน้มที่เสื่อมลงในด้านเกียรติภูมิ การหย่อนสมรรถภาพของข้าราชการ การเสื่อมในประสิทธิภาพของระบบราชการ การบิดเบือนในเป้าหมาย

ข. ข้อเสนอแนะ

- ๑) ควรจะได้หามาตรการที่ได้ผลจริง จังในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติทางลบของข้าราชการ และสร้างทัศนคติในทางบวกเพิ่มขึ้น

ควรจะได้มีการประเมินผลการฝึกอบรมที่ทำอยู่แพร่หลาย ในปัจจุบันว่าก่อให้เกิดผลในการ

เปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นการถาวรหรือไม่ หรือเป็นการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวในระหว่างการฝึกอบรมเท่านั้น

- ๒) เนื่องจากผู้นำมีอิทธิพลอย่างสูงในระบบราชการ จึงควรหาทางปรับปรุงตัวผู้นำให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและจริยธรรม แต่ถ้าไม่อาจจะทำได้ ก็จะต้องหาทางลดอิทธิพลของผู้นำลง โดยใช้มาตรการอื่นมาแทนที่ เช่น อุดมการ ที่เหมาะสม เป็นต้น
- ๓) การหาทางให้กลุ่มผลประโยชน์ได้แข่งขันกัน โดยใช้กลไกทางเศรษฐกิจ แทนที่จะเข้ามาแฝงในระบบบริหาร เพื่อแสวงหาอำนาจทางเศรษฐกิจและการเมือง ทั้งนี้โดยพยายามสร้างค่านิยมทางนามธรรมให้แข็งแรงพอที่จะต้านทานค่านิยมทางวัตถุนิยมให้ได้
- ๔) ควรหาทางสร้างจิตใจ (Spirit) ของข้าราชการให้เล็งเห็นความสำคัญลงเป้าหมาย แทนที่จะสร้างกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย

^{๔๔} อิศระ สุวรรณบล, อ้างถึงแล้ว, หน้า ๒๔

ปัญหา: เบี้ยบข้าราชการพลเรือน

ควบคุมโดย เสริมสุข โกวิทวานิช
นิติกรเอก สำนักงาน ก.พ.

ตอบคณาชิกเลขที่ ๘๖๑๓

ถาม นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา อันดับ ๔ ชั้น ๑,๓๘๐ บาท ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า เป็นผู้ที่มีความพยายาม อดสาหัสและพยายามปฏิบัติงานได้ผลดีจนถือเป็นตัวอย่างที่ดี จึงพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน นาย ก. ๒ ชั้น จากชั้นจัตวา อันดับ ๔ ชั้น ๑,๓๘๐ บาท ขึ้นเป็นชั้นจัตวา อันดับ ๕ ชั้น ๑,๕๘๐ บาท การที่ผู้บังคับบัญชา เลื่อนเงินเดือน นาย ก. ๒ ชั้น (เงินมีอยู่แล้วในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๗) ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ข้อ ๑๓ (๔) (๗) (๘) จะได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้เพราะเหตุใด

ตอบ การเลื่อนเงินเดือนในกรณีเช่นนี้เป็นการกำหนดอัตราเงินเดือนให้เป็นอันดับสูงขึ้นซึ่งต้องขออนุมัติ ก.พ. ก่อนครับ โปรดดูหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/ว. ๘ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๑๖ ที่วารสารข้าราชการได้นำลงในฉบับเดือนกรกฎาคม ๒๕๑๖ แล้ว

ตอบ คุณสุวงศ์ แจ่มสินธุ์

ถาม นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนชั้นโท จะปลดเกษียณ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ นี้ ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗๓๓ (พ.ศ. ๒๕๑๖) ข้อ ๓ ระบุว่า "ผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนเงินเดือน แต่จะต้องพ้นจากราชการตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๐๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๐๔

ผู้บังคับบัญชาจะส่งเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ให้ผู้นั้นในวันสิ้นปีก่อนที่จะพ้นจากราชการก็ได้” ขอเรียนถามว่า

๑. นาย ก. จะต้องรายงานความดีความชอบต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อส่งเงินเดือนก่อนครบเกษียณอายุหรือไม่ หรือจะต้องปฏิบัติอย่างไร

๒. การเงินเดือนในกรณีเช่นนี้ ถ้ามีความดีความชอบเข้าหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ก.พ. จะมีโอกาสได้เงินเดือน ๒ ชั้น หรือไม่

ตอบ ๑. ปฏิบัติดังที่เคยปฏิบัติตามครับ

๒. คณะรัฐมนตรีได้มีมติ ปราบกฏตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว. ๔๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๖ ว่า การเงินเดือนในกรณีเช่นนี้ ให้เดือนได้ไม่เกิน ๑ ชั้น

ตอบ คณค้ำพันธ์ ศาสกุลเลิศ

ถาม เนื่องด้วยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๕ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๑๕ ข้อ ๒ ได้ยกเลิกบทบัญญัติมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ แล้วบัญญัติความใหม่ขึ้นใช้แทน ตามพระราชบัญญัติใหม่กำหนดให้มีอนุกรรมการสามัญเพียง ๓ ประเภท คือ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัดเท่านั้น ส่วน อ.ก.พ. ภาค ตามพระราชบัญญัติเดิมได้ยกเลิก แต่มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ที่ว่าด้วย อ.ก.พ. ภาค และบทบัญญัติมาตราอื่นๆ ที่ว่าด้วยอำนาจของผู้ว่าราชการภาคยังมีได้ยกเลิก คงให้อำนาจของผู้ว่าราชการภาคมีอยู่ เช่นอำนาจในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง รักษาการในตำแหน่ง อนุญาตการลาออก การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ เป็นต้น จึงขอเรียนถามว่า บทบัญญัติที่เกี่ยวกับ อ.ก.พ. ภาค หรือว่าด้วยอำนาจของผู้ว่าราชการภาคจะถูกยกเลิกไปโดยปริยายหรือไม่ ถ้าไม่ยกเลิกบทบัญญัติมาตรา

ต่าง ๆ ที่ว่าด้วยเรื่องนี้ หรือเกี่ยวกับเรื่องนี้ จะใช้บังคับแก่กรณีใด และเหตุใด จึงไม่ยกเลิกหรือแก้ไขให้สอดคล้องกับบทบัญญัติมาตรา ๑๒ ที่ได้แก้ไขโดยประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวนี้ด้วย

ตอบ การที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ได้ตัด "อ.ก.พ. ภาค" ออกจากมาตรา ๒ เดิมของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ แต่ยังคงคำไว้ในมาตรา ๑๘ นั้น เข้าใจว่าประกาศฉบับดังกล่าวมุ่งแก้ไขความในมาตรา ๑๒ เดิมให้สอดคล้องกับประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ เมื่อเห็นว่า "อ.ก.พ. ภาค" ไม่มีที่ใช้จึงได้ตัดออกเสีย ส่วนมาตรา ๑๘ นั้น แม้จะมีได้ถูกยกเลิก แต่ก็ไม่มีที่ใช้แล้ว เพราะตำแหน่งผู้ว่าราชการภาคได้ถูกยกเลิกไปแล้วโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินเดิม

สำหรับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอำนาจของผู้ว่าราชการภาคตามมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนนั้น โปรดดูคำตอบในคอลัมน์นี้ ในวารสารข้าราชการ ฉบับเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖

ตอบ สมาชิกกรมราชทัณฑ์

ถาม การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนอันดับเงินเดือน ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งและเงินเดือน ฯลฯ สำหรับกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ หรือที่เรียกกันว่า ตามระบบพชมหลักเกณฑ์และวิธีการแตกต่างหรือเหมือนกับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนอันดับเงินเดือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ อย่างไร

ตอบ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการที่ใช้ระบบพชหรือระบบจำแนกตำแหน่งแล้ว โดยทั่วไปจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนอันดับเงินเดือน และระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น

ระเบียบเกี่ยวกับการเล่นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น แต่ก็มีข้อแตกต่าง
กันดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาจะเล่นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนได้ไม่เกินขั้นสูง
ของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ผู้นั้นดำรงอยู่ คือ จะเล่นได้ภายใน
กรอบเงินเดือนขั้นต่ำ-ขั้นสูงที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลาง
ที่ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นดำรงอยู่เท่านั้น เช่น ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐาน
กลางที่ ๓ จะได้เล่นเงินเดือนไม่เกินขั้นโท อันดับ ๒ ชั้น ๒,๕๕๐ บาท
เป็นต้น

๒. การเล่นอันดับเงินเดือน จะเป็นไปโดยอัตโนมัติตามขั้นเงินเดือน
ที่ได้เล่นขึ้น กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาส่งเล่นอันดับเงินเดือนข้าราชการได้
โดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ. แต่อันดับเงินเดือนที่เล่นให้มันต้องเป็นอันดับเงินเดือน
ที่ไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงอยู่ เช่น นาย
ก. ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท อันดับ ๒ ชั้น ๒,๕๕๐ บาท ดำรงตำแหน่ง
ในระดับมาตรฐานกลางที่ ๔ ได้เล่นเงินเดือน ๑ ชั้น เป็น ๒,๗๔๐ บาท
ซึ่งเป็นเงินเดือนของชั้นโท อันดับ ๓ กรณีเช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาส่งเล่นอันดับ
เงินเดือนนาย ก. เป็นชั้นโท อันดับ ๓ ได้ โดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ. เพราะ
เงินเดือนชั้นโท อันดับ ๓ ชั้น ๒,๗๔๐ บาท ยังไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือน
(๓,๓๐๐ บาท) สำหรับตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่นาย ก. ดำรงอยู่

นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจส่งเล่นเงินเดือนข้าราชการ เกินกว่า
ขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนที่ได้เล่นขึ้นได้ แต่จะส่งเล่นเกินกว่าขั้นสูงของเงินเดือนที่
กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงอยู่ไม่ได้ เช่น นาย ข. ข้าราชการ
การพลเรือนสามัญชั้นโท อันดับ ๒ ชั้น ๒,๕๕๐ บาท ดำรงตำแหน่งในระดับมา
ตรฐานกลางที่ ๔ ได้เล่นเงินเดือน ๒ ชั้น เป็น ๒,๕๘๐ บาท ซึ่งเกินขั้นสูง
เงินเดือนของชั้นโท อันดับ ๓ ที่เกินกว่าขั้นต่ำของ อันดับ (ชั้นโท อันดับ ๓ ชั้นต่ำ

คือ ชั้น ๒,๗๕๐ บาท) กรณีเช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาส่งเดือนอันดับเงินเดือน นาย ข. ได้โดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ. เช่นกัน เพราะเงินเดือนชั้นโท อันดับ ๓ ชั้น ๒,๗๕๐ บาท ยังไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือน (๓,๓๐๐ บาท) สำหรับตำแหน่ง ในระดับมาตรฐานกลางที่ นาย ข. ดำรงอยู่

๒. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนเท่ากับขั้นสูงหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนที่กำหนดไว้ สำหรับตำแหน่งที่ตนนั้นดำรงอยู่ จะเลื่อนเงินเดือนอีกไม่ได้ เช่น นาย ก. ได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ แล้ว จะเลื่อนเงินเดือนอีกไม่ได้ หรือกรณี นาย ข. ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ และได้รับเงินเดือนในอัตราชั้นโท อันดับ ๓ ชั้น ๒,๗๕๐ บาท ผู้บังคับบัญชา จะเลื่อนเงินเดือนให้อีกไม่ได้ เพราะเงินเดือนที่ นาย ข. ได้รับอยู่นั้นสูงกว่า ขั้นสูงของเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นแล้ว

อย่างไรก็ดี การนำระบบจำแนกตำแหน่งไปใช้ในกรมต่าง ๆ โดย ปรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเข้ากับระดับมาตรฐานกลางที่กำหนดขึ้น นั้นในบางกรณี อาจปรากฏว่าตำแหน่งที่ข้าราชการครองอยู่ได้รับการปรับเข้ากับ ระดับมาตรฐานกลางซึ่งมีเงินเดือนขั้นสูงต่ำกว่าเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับ อยู่แล้ว เช่น นาย ก. ได้รับเงินเดือนในอัตราชั้นโท อันดับ ๓ ชั้น ๒,๗๕๐ บาท แต่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งปรับเข้ากับระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ ซึ่งมีเงินเดือนขั้นสูงเพียงชั้นโท อันดับ ๒ ชั้น ๒,๕๕๐ บาท กรณีเช่นนี้ เพื่อ มิให้ นาย ก. ต้องเสียประโยชน์ (เพราะหากไม่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง นาย ก. จะเลื่อนเงินเดือนได้จนเต็มขั้นชั้นโท คือ จะเลื่อนได้ถึงชั้น ๓,๓๐๐ บาท) พระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งและเงินเดือน ฯลฯ พ.ศ. ๒๕๑๖ จึงได้ กำหนดเป็นข้อยกเว้นว่า เฉพาะข้าราชการพลเรือนที่ได้รับแต่งตั้งในครั้งแรก ที่ ก.พ. ปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งและ ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือน สำหรับตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต่อไปได้ไม่เกิน ขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ตนนั้นได้รับอยู่

๔. สำหรับข้าราชการซึ่งมิได้ดำรงตำแหน่ง ที่ ก.พ. ปรับเข้ากับตำแหน่งตามบัญชีหมายเลข ๑ ท้ายพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งและเงินเดือนฯ พ.ศ. ๒๕๑๖ เช่นข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง หรือข้าราชการประจำกรมผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนเงินเดือนให้ไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.พ. เช่น เมื่อปรับใช้ระบบจําแนกตำแหน่งในกรมราชทัณฑ์ นาย ก. ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี อับดับ ๓ ชั้น ๑,๕๘๐ บาท ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งพนักงานธุรการตรี (พนักงานธุรการ ๓ ระดับมาตรฐานกลางที่ ๓) เมื่อถึงเวลาพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปี นาย ก. ยังรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวอยู่ หากผู้บังคับบัญชาเห็นควรเลื่อนเงินเดือนให้ ๑ ชั้น เป็น ๑,๖๘๐ บาท จะต้องขออนุมัติ ก.พ. ก่อน เมื่อ ก.พ. อนุมัติแล้ว จึงจะส่งเลื่อนเงินเดือนได้.

ปัญหาคลาส

เฉลิมชัย วสันนท์	นิติกรพิเศษ	สาธิตนิษฐ์ บัณฑิตตรี	นักวิชาการคลังเดก
สนอง เทียนพันธ์	นิติกรโท	ปรีชา สุวรรณทัต	นิติกรโท กรมบัญชีกลาง

คดีหมายเลขที่ 3380

ถาม ผมขอถามปัญหาดังนี้ เคมีนาย ก. บรรจุเข้ารับราชการที่เชียงใหม่ ต่อมา ย้ายเข้ากรุงเทพฯ แต่มีบ้านพักอาศัยอยู่เองจึงไม่ได้เบิกค่าเช่าบ้าน มาใน ระยะเวลาหลังต้องการเบิกค่าเช่าบ้าน อยากทราบว่า จะมีทางใดบ้างที่จะเบิกค่าเช่า บ้านได้ ทั้งนี้ หมายถึงได้ย้ายบ้านมาอยู่ในอำเภอใหม่ที่ใกล้กับที่ทำงาน และ บ้านที่มาอยู่ใหม่นั้นก็เช่าเขาจริง

ตอบ เมื่อคุณได้เช่าบ้านอยู่จริง และเป็นท้องที่ซึ่งคุณมิได้เคยรับราชการ ในครั้งแรก คุณก็ยื่นคำขอเบิกค่าเช่าบ้านได้

คดีหมายเลขที่ ๔๔๔๔

ถาม ผมมีปัญหากับการเบิกจ่ายเงินจากคลังกล่าวคือ กรมเจ้าสังกัด ส่งบรรจุแต่งตั้งนาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั่วคราว เพื่อทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งในส่วนภูมิภาคตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๑๖ นาย ก. ได้รับหนังสือส่งตัวลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๑๖ เดินทางไปถึงส่วนราชการภูมิภาคที่ตนได้รับการบรรจุ และเข้ารายงานตัวต่อหัวหน้าส่วนราชการ ผู้ว่าราชการตามลำดับในวันนั้น (วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๑๖) ส่วนราชการนั้นจึงได้ เบิกเงินเดือนสำหรับเดือนเมษายนให้ตั้งแต่วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๑๖ นาย ก. เห็นว่าตนควรจะได้รับเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๑๖ ซึ่งเป็นวันตาม คำสั่งบรรจุ จึงได้หารือกรมเจ้าสังกัด ต่อมากรมเจ้าสังกัดได้แจ้งให้ส่วนราชการ นั้นทราบว่า นาย ก. ได้มารายงานตัวที่กรมตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๑๖ และ

ได้ให้นาย ก. อยู่ปฏิบัติงานทางกรมก่อนจนถึงวันออกเดินทาง จึงขอให้ส่วนราชการนั้นช่วยเบิกจ่ายเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๑๖ ตามคำสั่งบรรจุให้ด้วย ผมจึงขอถามดังนี้

๑. คำสั่งบรรจุให้รับราชการในส่วนภูมิภาคนาย ก. จะต้องไปรายงานตัวต่อหัวหน้าส่วนราชการในภูมิภาคใช่หรือไม่

ตอบ ใช่ครับ

๒. การที่นาย ก. ไปรับหนังสือส่วนตัวหรือไปติดต่อเรื่องใด ๆ ที่กรมเกี่ยวกับการบรรจุ ถ้าถือเป็นการรายงานตัวเข้ารับตำแหน่ง จะเป็นการถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมายหรือไม่

ตอบ ถือว่าเป็นการรายงานตัวเพื่อรับตำแหน่ง แต่ถ้าวันรายงานตัวนาย ก. มิได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย ก็จะเบิกจ่ายเงินเดือนให้นาย ก. ตั้งแต่วันดังกล่าวไม่ได้

๓. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนปี ๒๕๐๕ มาตรา ๑๒ กล่าวว่า การจ่ายเงินเดือนข้าราชการในกรณีบรรจุใหม่ รวมทั้งการกลับเข้ารับราชการใหม่ ให้จ่ายได้ตั้งแต่วันที่เริ่มเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจ่ายตามส่วนของจำนวนวันในเดือนนั้น ดังนี้ ส่วนราชการภูมิภาคผู้เบิกได้เบิกให้ตั้งแต่วันไปรายงานตัว (๒๐ เมษายน ๒๕๑๖) จะเป็นการถูกต้องหรือไม่อย่างไร

ตอบ นาย ก. ได้เริ่มเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๑๖ เป็นต้นไป จึงมีสิทธิได้รับเงินเดือนตั้งแต่วันดังกล่าว ตามมาตรา ๑๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนฯ พ.ศ. ๒๕๐๕

๔. กรมเจ้าสังกัดมีหนังสือถึงหัวหน้าส่วนราชการภูมิภาครับรองว่านาย ก. ได้มารายงานตัวที่กรม และได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่จนถึงวันเดินทางไปรายงานตัวในส่วนภูมิภาค ขอให้ช่วยเบิกจ่ายเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๑๖ ตามคำสั่งบรรจุ ดังนี้เป็นการถูกต้องตามพระราชกฤษฎีกาหรือไม่ หนังสือรับรองจะมีผลใช้ได้เพียงใด

ตอบ หนังสือรับรองดังกล่าวมีผลเพียงพอที่จะใช้ประกอบคำสั่งบรรจุเพื่อเบิกจ่ายเงินเดือนให้นาย ก. ตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๑๖ เป็นต้นไปได้

ถาม ๕. ถ้าส่วนราชการเบิกเงินตามคำสั่งบรรจุ (๒ เมษายน ๒๕๑๖) และได้จ่ายไปแล้ว ซึ่งขัดต่อพระราชกฤษฎีกาฯ จะดำเนินการอย่างไรจึงจะเป็นการถูกต้อง

ตอบ การเบิกจ่ายเงินเดือนไปแล้วในกรณีนี้ชอบด้วยพระราชกฤษฎีกา

ถาม ๖. การเบิกจ่ายเงินเดือนข้าราชการบรรจุใหม่ดังกล่าวมีจำนวนถึงร้อยคนแต่ละคนรายงานตัวที่ส่วนราชการภูมิภาคภายหลังวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๑๖ การเบิกจ่ายเงินเดือนตั้งแต่ ๒ เมษายน ๒๕๑๖ ตามที่กรมเจ้าสังกัดรับรองว่ารายงานตัวที่กรมไว้และให้ปฏิบัติงานที่กรมซึ่งขัดต่อพระราชกฤษฎีกานั้นตั้งแต่ ๒ เมษายน ๒๕๑๖ รัฐต้องเสียเงินไปโดยที่ข้าราชการเหล่านั้นไม่ได้ทำให้ถูกต้อง เป็นเงินคนละประมาณ ๕๐๐ บาท ถ้า ๑๐๐ คน รัฐจะต้องเสียเงินไป ๕๐,๐๐๐ บาท กรมบัญชีกลางจะแก้ไขอย่างไร และถ้าทุกกรมทำเหมือนกรมที่ผมหารือมานี้ รัฐจะต้องเสียเงินไปโดยใช้เหตุปละกล้านบาท

ตอบ มาตรา ๑๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน ฯ พ.ศ. ๒๕๐๕ บัญญัติว่า “...ให้จ่ายได้ตั้งแต่วันที่เริ่มเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ...” ดังนั้น ข้าราชการที่บรรจุทางส่วนภูมิภาค แต่เริ่มเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการทางส่วนกลาง ก็ถือว่าเป็นการเริ่มปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

ตอบคุณณรงค์ สุขย์อานนท์

ถาม บุตรบุญธรรมที่ศาลได้พิพากษาสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย และได้จดทะเบียนเป็นบุตรบุญธรรมถูกต้องตามกฎหมายแล้วบิดามารดาโดยชอบด้วยกฎหมาย จะมีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล และอื่น ๆ และค่าช่วย

เหลือบุตรคนละ ๕๐ บาท ต่อเดือนได้หรือไม่ ถ้าได้จะต้องดำเนินการอย่างไร
เอกสารอันใดประกอบการเบิกจ่ายตามระเบียบของกระทรวงการคลังอย่างใดบ้าง
ตอบ ผู้ตอบปัญหาไม่เข้าใจคำถามแรกที่ว่า “บุตรบุญธรรมที่ศาลได้
พิพากษาสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย” ไม่ทราบที่ศาลได้สั่งในเรื่องอะไร ทั้งนี้
เพราะตามปกติ การเป็นบุตรบุญธรรมย่อมทำได้โดยการจดทะเบียนรับบุตร
บุญธรรม ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็สมบูรณ์แล้ว แต่อย่างไรก็ดี
คำถามปัญหาของคุณขอตอบในหลักการดังนี้

การเป็นบุตรบุญธรรมทำให้บุตรบุญธรรมมีความสัมพันธ์ในครอบครัว
ดังนี้ ๑. ความสัมพันธ์ต่อบิดามารดาโดยสายโลหิต ๒. ความสัมพันธ์ต่อผู้
รับบุตรบุญธรรม

ตามระเบียบเงินช่วยเหลือต่างๆ เช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน
เงินช่วยบุตร ๕๐ บาท กำหนดให้เฉพาะบิดามารดาโดยสายโลหิตที่เป็นข้าราชการ
การเท่านั้นเป็นผู้ใช้สิทธิเบิกตามหลักเกณฑ์ของระเบียบ ฉะนั้น ผู้รับบุตร
บุญธรรมจึงไม่มีสิทธิที่จะเบิกเงินดังกล่าวได้เลย

ตอบสมาชิกใหม่

ถาม ๑. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๕๔ มาตรา
๑๕ วรรคสอง ความว่า “มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ตั้งแต่
ต้นปีบริบูรณ์ขึ้นไปมีสิทธิได้บำนาญ” นั้น จะนำเวลาที่คูณมานับรวมด้วยได้
หรือไม่

ตอบ นับเวลาที่คูณรวมด้วย เพราะเวลาที่คูณเป็นเวลาประเภทหนึ่งใน
เวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ

ถาม ๒. ถ้าความตามในข้อ ๑ นับเวลาที่คูณรวมด้วยได้ ฉะนั้น คำว่า
“เวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ” ในพระราชบัญญัติดังกล่าว
ทุกแห่งจึงนับเวลาที่คูณรวมด้วยได้ใช่หรือไม่

ตอบ ใช่ครับ

ถาม ๓. การปิดเดือนชนบทต้องมเศษบดง ๖ เดือน ๑ วัน จึงจะ
ปิดชนบทได้ ๖ เดือนพอดีไม่ได้เพราะยังไม่ถึงครึ่งปีหรือไม่

ตอบ เรื่องการปิดเศษดังกล่าวนี้พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๕๔ มาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง ใช้คำว่า "เศษของปีถึงครึ่งปีให้
นับเป็นครึ่งปี ๖ เดือนพอดียอมถึงครึ่งปีแล้วจึงปิดชนบทได้"

ถาม ๔. มาตรา ๓๕ (๒) (ข) ใช้คำว่า "ไม่เคยออกจากราชการตลอด
เวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์" มิได้ใช้คำว่า "เวลาราชการสำหรับคำนวณ
บำเหน็จบำนาญ" จึงนำเวลาที่อยู่นับรวมด้วยไม่ได้ หมายถึงเวลาปกติ
อย่างเดียวใช่หรือไม่

ตอบ ในทางปฏิบัตินับเวลาที่อยู่นรวมด้วยได้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่ผู้
ขอรับบำนาญ เพราะพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการเป็นกฎหมายให้
คุณประโยชน์แก่ข้าราชการที่รับราชการมาด้วยดีจนมีสิทธิรับบำนาญ ปฏิบัติใน
ทางเป็นคุณแก่ข้าราชการได้

ถาม ๕. สมมุติว่านาย ก. ได้รับราชการเป็นข้าราชการวิสามัญประจำ
อยู่ ๗ ปีแล้วได้รับการปรับปรุงเป็นข้าราชการสามัญ นับเวลาปกติและที่อยู่น
ในตอนเป็นสามัญรวมกันได้ ๒๐ ปี นาย ก. ออกจากราชการและขอรับบำนาญ
โดยที่มีสิทธิได้รับบำนาญจะใช้ ๕๐ หรือ ๕๕ เป็นตัวหารในการคำนวณบำเหน็จ
บำนาญนับได้ ๒๐ ปี) เพราะ ตอนเป็นวิสามัญนับไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรค
หนึ่ง)

ตอบ เวลาระหว่างเป็นข้าราชการวิสามัญประจำ นาย ก. บ่มเป็น
ข้าราชการพลเรือนที่รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภท
เงินเดือน จึงนับเวลาระหว่างเป็นวิสามัญประจำรวมกับเวลาตอนเป็นสามัญเพื่อ
สิทธิในด้านตัวหารได้ ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะเป็นเวลา ๒๗ ปี จึงต้องใช้ ๕๐
เป็นตัวหาร

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๑๖

เรื่อง น้ำมันสำหรับรถประจำตำแหน่งและรถประจำตัว

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือที่ น.ว. ๘๘/๒๕๐๑ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๐๑

ตามที่ได้อันขัมติคณะรัฐมนตรีให้กระทรวงทบวงกรม องค์การของรัฐบาลตลอดจนธนาคารหรือบริษัทที่รัฐบาลถือหุ้นเกิน ๕๐% และหน่วยงานที่เรียกชื่อย่อของรัฐบาล ถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการใช้และรักษารถยนต์นั่ง พ.ศ. ๒๕๐๑ โดยเฉพาะเรื่องการเบิกจ่ายค่าน้ำมันสำหรับรถประจำตำแหน่ง หรือรถประจำตัว ให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้จ่ายค่าน้ำมันเอง เว้นแต่ในกรณีที่รถประจำตำแหน่งหรือรถประจำตัวไปใช้ในหน้าที่งานเช่นเดียวกับรถส่วนบุคคล ๆ ก็ให้ถือการเบิกจ่ายน้ำมันเช่นเดียวกับรถส่วนบุคคล ๆ เป็นคราวๆ ไป โดยถือเอาสภาพของงานนั้นเป็นเกณฑ์ ความแจ้งอยู่แล้วนั้น

ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๑๖ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นว่า เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องมีการประหยัดการใช้น้ำมันซึ่งส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ สมควรจะดำเนินการเป็นตัวอย่างเป็นตัวอย่างต่อไป จึงได้ลงมติให้กระทรวงทบวงกรมและรัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการใช้และรักษารถยนต์นั่ง พ.ศ. ๒๕๐๑ อย่างเคร่งครัด และให้ถือปฏิบัติเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การใช้รถประจำตำแหน่งและรถประจำตัวว่า ให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้จ่ายค่าน้ำมันเอง ไม่ว่าจะใช้รถประจำตำแหน่งหรือรถประจำตัวในกิจการส่วนตัว หรือในหน้าที่การงานก็ตาม

จึงเรียนมา เพื่อถือปฏิบัติต่อไป และขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในสังกัดทราบด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง
พลเรือเอก อนันต์ เนตรโรจน์ ร.น.
(อนันต์ เนตรโรจน์)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ที่ สร ๐๗๐๑/ ว. ๑๒๐

สำนักนายกรัฐมนตรี

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๑๖

เรื่อง การคัดต่อราชการกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย
เรียน เวียนกระทรวงทบวงกรม

ด้วยสำนักนายกรัฐมนตรี ได้รับรายงานจากสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทยว่า มีส่วนราชการต่าง ๆ ส่งหนังสือราชการที่เป็นเรื่องของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ฯ ไปยังเลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติอยู่เนือง ๆ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเข้าใจว่า สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ฯ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นอยู่กับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติก็ได้ ทำให้สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติต้องส่งหนังสือหรือมีหนังสือชี้แจงกลับไปยังหน่วยงานต้นเรื่องนั้น ทำให้เกิดความสับสนล่าช้า กว่าเรื่องนั้น ๆ จะไปตั้งสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ฯ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ฯ จึงขอให้สำนักนายกรัฐมนตรี พิจารณาคำเนิมนการให้หน่วยราชการต่าง ๆ คัดต่อราชการโดยตรงกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ฯ โดยไม่ต้องผ่านสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้งนี้ รวมถึงการคัดต่อเกี่ยวกับการงบประมาณด้วย

สำนักนายกรัฐมนตรีพิจารณาแล้วเห็นว่า สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย เป็นองค์การอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคลต่างหากจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๐๖ ฉะนั้น ในการคัดต่อราชการโดยทั่วไป กระทรวงทบวงกรม และรัฐวิสาหกิจจะต้องคัดต่อกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ฯ โดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือ ได้โปรดคัดต่อราชการกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ฯ โดยตรงตามนัยดังกล่าวข้างต้น และขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในสังกัดทราบด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง
พลโท บุญเรือน บัวจรรยา
(บุญเรือน บัวจรรยา)
ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้านทนายปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ลงกลาง โทร. ๘๐๐๐๐๗, ๘๐๐๐๘๘

๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๖

เรื่อง การขออนุมัติโอนเงินเดือนให้ข้าราชการที่เสียชีวิตเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เรียน เวชนกระทรวงทบวงกรม

ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๑๖ คณะรัฐมนตรี ได้พิจารณาเกี่ยวกับเรื่อง การโอนเงินเดือนให้ข้าราชการที่เสียชีวิตเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ และได้มีมติให้ถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไปว่า ในการเสนอขออนุมัติโอนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการที่เสียชีวิต เนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่ ให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัด ส่งเรื่องให้กระทรวงการคลังพิจารณาเสนอความเห็นเสียก่อน เมื่อได้รับทราบผลการพิจารณาของกระทรวงการคลังแล้ว จึงเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

จึงเรียนขึ้นชั้นมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป.

ขอแสดงความนับถืออย่างขั้่ง/สูง

(นายปลั่งมี นี้อุต)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

การปรับปรุงข้าราชการพลเรือน

ศุภราช เล็ก

ประเทศไทยของเรา ได้ก้าวเข้าสู่ยุคใหม่แล้ว ยุคใหม่ที่ได้มาจากความสามัคคี ความมุ่งหมายที่จะคัดถอนการรวบอำนาจโดยบุคคล โดยบุคคลหนึ่ง และความต้องการในเรื่องการปฏิบัติงานการให้เป็นระเบียบ และมีการรับผิดชอบที่เห็นได้ชัดเจนตลอดทุก ๆ ขั้นตอน โดยประชาชนและข้าราชการพลเรือน แต่การที่จะให้ลุดถึงเป้าหมายสุดท้ายนี้ มิใช่แต่จำต้องเปลี่ยนค่านิยม และวิธีการปฏิบัติในส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนชั้นสูงสุด จนต่ำสุด เพียงอย่างสองอย่างเท่านั้น หากแต่จะต้องมีเครื่องมือในการปรับปรุง เพื่อช่วยเหลือให้เกิดการปรับปรุงที่เห็นได้แน่ชัดทุก ๆ ทาง ซึ่งปรากฏอยู่ในปัจจุบันคือ "การจัดตั้งอัตรากำลัง" และ "การกำหนดตำแหน่ง" แต่ก็ปรากฏว่ายังมีข้าราชการรุ่นเก่ามากมาย ที่ยังมี ความกลัว และความเข้าใจสับสนอยู่อีกมาก

ประการแรกที่ต้องเข้าใจกันก่อนคือ ข้อแก้ตัวข้าราชการในการล้มเหลวของการปฏิบัติงานส่วนราชการนั้น ควรจะสิ้นสุดลงได้ในเมื่อได้มี "การจัดตั้งอัตรากำลัง" ของทุกกรมกองเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้เพราะจุดมุ่งหมายของการจัด

อัตรากำลังก็คือ การจัดให้มีจำนวนคนประเภทต่าง ๆ พอเหมาะกับปริมาณ คุณภาพ และชนิดของงานโดยไม่ให้มีคนว่างงาน หรืองานล้นคน หรืองานซ้ำซ้อนแข่งชิงกันทำคั่งที่เห็น ๆ กันอยู่ทุก ๆ วันนี่ ซึ่งก็ควรจะช่วยสนองความต้องการของข้าราชการ ที่รู้ถึงสิ่งที่ควรสมควร และของประชาชนที่เบียดหน้ากับความล่าและไม่รับผิดชอบของข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องที่ต้องการความรีบด่วน ในการปฏิบัติ

เมื่อมีการจัดตั้งอัตรากำลังแล้ว ย่อมจะเห็นหนทางเพิ่มประสิทธิภาพ และทุนราชจ่ายบางประการ โดยข้าราชการพลเรือน ซึ่งก็คงจะช่วยให้การดำเนินงานตามแผนพัฒนา ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน จนถึงระดับประเทศ มีโอกาสสำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี แต่เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนได้เป็นกำลังในการพัฒนาประเทศไทย และความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น ๆ ขึ้น จึงจำเป็นต้องมีกำหนดกฎเกณฑ์ เพื่อคัดเอาประชาชนที่มีความรู้ ความรับผิดชอบ ความสนใจในสาธารณประโยชน์ และอื่น ๆ เข้ามารับราชการสนองพระเดชพระคุณ ของพระ-

บาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และพระราชประสงค์จะให้ข้าราชการเป็นที่พึ่งแห่งประชาชนแทนพระองค์ และรัฐบาลของพระองค์ ซึ่งปกครองประเทศด้วยระบบประชาธิปไตย

กำหนดกฎเกณฑ์ใหม่ มุ่งหมายที่จะใช้กับข้าราชการรุ่นใหม่ แต่ถ้าจะรอไปจนกว่าข้าราชการรุ่นเก่าครบวาระ และปลดเกษียณจึงนำมาใช้ก็ย่อมจะเป็นไปไม่ได้ ฉะนั้นจึงต้องพยายามจัดให้ข้าราชการปัจจุบันได้เข้าสู่ระบบใหม่ที่เรียกกันทั่วไปว่า "พี.ซี." หรือ "การจำแนกตำแหน่ง" เสียก่อน จึงจะเริ่มแสวงหาข้าราชการรุ่นใหม่มาเพิ่มเติมเสริมกำลังตามการจัดอัตรากำลังของแต่ละกรมกอง โดยให้ข้าราชการใหม่ ๆ มีความรู้ ความสามารถที่จะเป็นทุนในการสร้างสรรค์ ที่ใกล้ชิดเคียงกันในระยะคัดเลือก เข้ามารับราชการใหม่ ๆ แต่เพื่อไม่ให้เกิดการลักลั่นระหว่างกลุ่มข้าราชการรุ่นเก่ากับรุ่นใหม่ จึงจำเป็นต้องจัดการจำแนกตำแหน่งของรุ่นเก่าเสียก่อน โดยให้ผลกระทบกระเทือนน้อยที่สุด

สิ่งที่แน่นอนที่สุดคือผู้ที่โตขึ้นมา ในระบบราชการแบบเดิมย่อมจะต้องหวาดกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ แต่ความหวาดกลัวเหล่านี้จะต้องพยายามระงับไว้ และทดแทนด้วยความกล้าหาญและเหตุผล

ฉะนั้น ถ้าเราจะไม่ให้ดี ก็จะทำให้ระบบปัจจุบันนั้นถดถอยและอันคืบ ของข้าราชการพลเรือนเป็นหลักในการกำหนดอัตราเงินเดือน และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล เช่นข้าราชการชั้นเอกก็จะได้รับเงินเดือนอัตราชั้นเอก ไม่ว่าจะทำหน้าที่เหมือนเสมียน หัวหน้ากอง หรืออธิบดี การบรรจุ การแต่งตั้งก็บรรจุแต่งตั้ง เป็นข้าราชการชั้นนี้ชั้นนั้น การเลื่อนก็เลื่อนเป็นชั้นสูงขึ้น การโอนย้ายก็อยู่ในระหว่างข้าราชการชั้นเดียวกัน จนทำให้มีการกล่าวหยอกล้อกันว่า ต้องรอให้ตาบ หรือเกษียณ จึงจะมีทางขึ้นชั้นสูงขึ้นได้ หรือไม่ก็ต้องมัวอยู่กับ การสมมุติงานขึ้นมาเอะอะแอะ เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าไปได้อีก ซึ่งล้วนแล้วแต่จะเป็นทางให้เกิดการ "วัง" ซึ่งถ้าอ้อมโดยไม่มีความสนใจกับงานในหน้าที่จนประชาชนสรรเสริญข้าราชการในทางที่ไม่ใคร่จะเป็นมงคลนัก และยังทำให้ผู้ที่ทำราชการหมดกำลังใจ และแพ้ผู้ที่ "รู้จักรับราชการ"

ในระบบใหม่คือ ตำแหน่ง เป็นหลักในการกำหนดอัตราเงินเดือน และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ ผู้ที่ทำหน้าที่เสมียน โดยปกติ ก็ได้รับเงินเดือนในระดับเสมียนเท่ากัน

หมคนั้นไม่สำคัญเท่าตำแหน่งเพราะถือหลักว่า "งานเท่ากัน-เงินเท่ากัน" การบรรจุแต่งตั้ง จะกระทำได้เมื่อตัวบุคคลมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้สำหรับ ตำแหน่งนั้น เจ้าหลักการใช้คนให้เหมาะกับงาน การโอนย้ายก็จะกระทำได้ ในระหว่างผู้ดำรงตำแหน่ง ในระดับเดียวกัน

ในระบบใหม่นั้น ได้แยกหรือจำแนก ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนเป็นสาขางานต่าง ๆ ๔๐๐ กว่าสาขางาน คือให้หันมาจากวิธีการ รัฐบาลแบบจับฉ่าย ให้กลายเป็นอาชีพ กึ่งชำนาญงานเป็นพิเศษถึง ๔๐๐ อาชีพ ซึ่ง ก็น่าจะทำให้รู้งานในตำแหน่งของตนได้ดียิ่ง ๆ ขึ้น และน่าจะตอบสนองความต้องการในงาน พัฒนาประเทศไทยได้ โดยมีสมรรถภาพยิ่ง ๆ ขึ้น ตามความต้องการของประชาชนและ ราชการ

โดยปกติแล้ว การแต่งตั้งหรือเลื่อน ตำแหน่งนั้น ควรจะอยู่ในระหว่างตัวบุคคล ผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละสาขางานหรืออาชีพ เพื่อ ให้เกิดความชัดเจนในวิชาชีพแต่ละสาขา อัน จะเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานการเงินและบัญชีก็ต้องเลื่อนมาจาก พนักงานการเงินและบัญชีด้วยกัน แต่ถ้าถือ ตามทฤษฎีนี้อย่างเคร่งครัดแล้ว ก็จะทำให้ ความขลุกขลักไม่คล่องตัว ในการบริหารงาน

บุคคลอันอาจจะเกิดผลเสียได้ เพราะหมุน เวียนคนไม่ได้

ฉะนั้นจึงได้กำหนดให้ โอนย้ายระหว่าง สาขางานได้โดยสะดวก ก็ถ้าจะอยู่ในระดับ มาตรฐานกลางเดียวกันแล้ว โอน-ย้ายได้ตาม หัวหน้าหน่วยงานจะเห็นว่าเหมาะสม และยัง ได้เปิดโอกาสให้ผู้ที่อยู่ในสาขางานหนึ่งไปสมัคร สอบเลื่อนตำแหน่งในอีกสาขางานหนึ่งได้ ทั้ง นี้ถ้างานที่ปฏิบัติกันมีส่วนคล้ายคลึงกันอยู่ บ้าง แต่บางสาขางานจะเป็นสาขางานปิด หรือ อาชีพปิด คนสาขางานอื่นจะเลื่อนมาสอบไม่ ได้ เว้นแต่จะมีวุฒิวิชาชีพอย่างเดียวกัน เช่น สาขางานนิติกรนั้น จะเลื่อนได้เฉพาะผู้ได้รับ ปริญญาทางกฎหมายเท่านั้นทั้งนี้เพราะจะต้อง มีทั้งความรู้ความชำนาญโดยเฉพาะ ส่วน สำหรับสาขางานนักบริหารงานนั้น อาจจะเลื่อน มาจากผู้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลาง ที่ ๗ หรือระดับผู้อำนวยการ กองของสาขางาน ต่าง ๆ ได้ก็มีเกณฑ์ว่า จะต้องเคยทำงาน ลักษณะการบริหารมาก่อนระยะหนึ่ง

ควรพยายามเข้าใจโดยทั่วถึงกันว่า การ นำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในระบบข้าราชการพลเรือนนั้น ยังช่วยแก้ปัญหาซึ่งเกิดขึ้น ในวงราชการพลเรือนไทยในอีกหลายประการ เช่น

๑. การสำรวจและจัดคนลงตามระบบ
 จำแนกตำแหน่ง ทำให้ปัญหาเกี่ยวกับประ-
 สติภาพในการใช้คนในกรมนั้นๆ ปรากฏ
 เค่นชัดขึ้นมา การแก้ปัญหาก็ง่ายขึ้น เช่น
 ปัญหาเรื่องคนทำงานไม่เต็มทีคนด้นงาน การ
 ตั้งคนไม่เหมาะกับงาน ปัญหาเรื่องประจำ
 กรมประจำกระทรวงเป็นต้น การที่ต้อง
 พิจารณาปัญหาเหล่านี้ในการจำแนกตำแหน่ง
 จึงเป็นการสำรวจและพิจารณาไป ในตัวด้วย
 ว่า กรมหนึ่งๆ ควรมีตำแหน่งที่ ก.พ. รับรอง
 หรือจำแนกแล้วเป็นจำนวนเท่าใดและตำแหน่ง
 เหล่านี้มีระดับสูงต่ำอย่างไร

๒. การจำแนกตำแหน่งออกเป็น ๔๐๐
 กว่าสาขางานจะทำให้แก้ปัญหาลเฉพาะจุดได้คี่
 ง่ายขึ้น แทนที่จะแก้ปัญหามากจุดพร้อมกันไป
 เช่น ปัญหาขาดแคลนวิศวกรในสาขางานวิศว
 กรรมก็อาจจะกำหนดเงินเพิ่มเฉพาะในสาข
 งานที่ขาดแคลนนี้ เพื่อให้ทางราชการสามารถ
 หาคคนมาเสริมให้การปฏิบัติงานของหน่วยราช
 การนั้นๆ มีประสิทธิภาพสูงพอที่จะเป็นที่พึง
 ของประชาชนได้ โดยไม่กระทบกระเทือนถึง
 สาขาอื่น ๆ

๓. ระบบจำแนกตำแหน่งเปิดโอกาสให้

ผู้ที่ไม่มีปริญญาได้แข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
 ได้มากกว่าระบบปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
 ข้าราชการระดับชั้นจัตวาที่เลื่อนเป็นชั้นตรี
 หรือที่เรียกว่า ระดับมาตรฐานกลางที่ ๑ และ
 ๒ จะเลื่อนเป็นระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ นั้น
 ในระบบใหม่จะมีโอกาสแข่งขัน เพื่อเลื่อน
 มากกว่าระบบเดิมมากเพราะระบบปัจจุบัน
 ที่ใช้การตั้งตำแหน่งชั้นตรีมักจะเป็นตำแหน่ง
 ปริญญาวิชาชีพเกือบทั้งหมด พวกที่ไม่มี
 ปริญญาจึงไม่มีโอกาสแข่งขันในตำแหน่งใหม่
 ที่ใช้ปริญญา และจำต้องหวังชั้นจัตวาอันดับ
 ๕ เป็นที่ตาย ซึ่งไม่ปรากฏในระบบใหม่

๔. ในระบบจำแนกตำแหน่งได้จำแนก
 ตำแหน่งในแต่ละสาขางานไว้อย่างมีระเบียบ
 มองเห็นได้ง่ายว่า ข้าราชการจะก้าวหน้าได้
 อย่างไร โดยมีเงื่อนไข มีคุณสมบัติที่จะต้อง
 เพิ่มพูนในแต่ละขั้นตอนอย่างไร หรือคล้ายๆ
 กับสร้างบรรไดอาชีพไว้ให้เป็นที่เข้าใจโดย
 ทั่วกัน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการสอบแข่ง
 กันกันอย่างกว้างขวาง ข้าราชการทุกคนจะ
 ทราบว่า การที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือการที่จะ
 ก้าวหน้าในสาขางานนั้น จะต้องเพิ่มพูนความ
 รู้ความสามารถอย่างไรบ้างล่วงหน้า จึงเป็น
 (อ่านต่อหน้า ๗๖)

การศึกษาและความเป็นอยู่ในประเทศอินเดีย

ก า อ ร จันทรแสง

อินเดียเป็นประเทศที่มีอาณาเขตพื้นที่กว้างใหญ่เป็นอันดับเจ็ด และมีพลเมืองมากเป็นอันดับสองของโลก ปัจจุบันประเทศอินเดียมีพื้นที่ ๓,๒๘๐,๔๘๓ ตารางกิโลเมตร และพลเมืองประมาณ ๕๔๘ ล้านคน อินเดียแบ่งการปกครองออกเป็นรัฐ ๆ ประกอบด้วยรัฐต่าง ๆ จำนวน ๑๗ รัฐ ในการศึกษา แต่ละรัฐมีสิทธิและอิสระในอันที่จะจัดรูปการศึกษาคตามความเหมาะสมและภาวะความเป็นอยู่ของประชาชนในรัฐนั้น ๆ โดยเหตุนี้ การศึกษาในแต่ละรัฐจึงมีส่วนที่แตกต่างกันอยู่บ้าง นอกจากนี้ เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้วว่า ประเทศอินเดียได้เคยตกอยู่ภายใต้อำนาจปกครองของประเทศอังกฤษเป็นระยะเวลาอันยาวนานนับร้อยปี ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว อังกฤษได้จัดวางรากฐานการศึกษาของประเทศอินเดียไว้ ระบบการศึกษาของอินเดียจึงคล้ายกับของอังกฤษมาก อย่างไรก็ตามทางรัฐบาลอินเดียได้พยายามที่จะจัดระบบการศึกษาใหม่ให้เหมือนกันหมดทุกรัฐ แต่ก็ยังไม่สามารถ

ดำเนินการได้เต็มที่ เนื่องจากบางรัฐยังไม่เห็นด้วยและใช้ระบบการศึกษาแบบเดิมอยู่ การศึกษาในอินเดียนั้น กล่าวโดยทั่วไป เป็นไปตามระบบดังนี้.-

ปัจจุบัน อินเดียได้กำหนดการศึกษาภาคบังคับไว้ ๘ ปี กล่าวคือ ตั้งแต่มีอายุ ๖ ถึง ๑๔ ปี ถือว่าอยู่ในวัยที่ต้องศึกษา แม้ว่าอินเดียจะได้อำนาจการศึกษาภาคบังคับไว้เช่นนี้ก็ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถจะจัดการศึกษาภาคบังคับเป็นการให้เปล่าได้ทุกรัฐ

ระบบการศึกษาของประเทศอินเดีย แบ่งออกได้เป็น ๕ ระดับ คือ

๑. ระดับอนุบาล (Kindergarten)
๒. ระดับประถมศึกษา (Primary Education)
๓. ระดับมัธยมศึกษา (Secondary Education)
๔. ระดับอาชีวศึกษา (Vocational Education)
๕. ระดับอุดมศึกษา (Higher Education)

การศึกษาระดับอนุบาล การศึกษาในระดับนี้ มิใช่เป็นการเริ่มต้นของการศึกษาภาคบังคับ แต่อย่างไรและเป็นไปโดยความสมัครใจ ไม่มีการบังคับ โดยทั่วไปผู้ปกครองนิยมส่งเด็ก อายุ ๓-๕ ปี เข้าศึกษาในระดับนี้ก่อน เพื่อเป็นการเตรียมตัวเด็กและสอนให้เด็กได้รู้จักช่วยตัวเอง แต่โรงเรียนที่ทำการสอนระดับอนุบาลอาจมีไม่แพร่หลายนัก ส่วนมากมักมีเฉพาะในเมืองใหญ่ หรือในเขตที่พัฒนาเมือง ได้รับการศึกษาคู่ ๆ เท่านั้น

การศึกษาระดับประถมศึกษา การศึกษาระดับนี้ ใช้เวลาศึกษา ๘ ปี โดยเด็กที่เข้าศึกษาระดับนี้จะมียศ ๖-๑๔ ปี ถือว่าเป็นการศึกษากว้างขวางอันดี และผู้เรียนออกได้เป็น ๒ ระดับ คือ

- ระดับประถมศึกษาตอนต้น ใช้เวลาศึกษา ๕ ปี
- ระดับประถมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาศึกษา ๓ ปี

การศึกษาระดับมัธยมศึกษา การศึกษาระดับนี้ ใช้เวลาศึกษา ๓-๔ ปี ทั้งนี้ แล้วแต่ระบบการศึกษาของแต่ละรัฐ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับนี้แล้ว สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาได้

การศึกษาระดับอาชีวศึกษา การศึกษาระดับนี้ใน

แต่ละรัฐในประเทศอินเดียมีมากมายหลายสาขาวิชา เช่น วิชาช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องยนต์ ช่างวิทยุ ช่างก่อสร้าง การบัญชี การพาณิชย์ เลขานุการ เหล่านี้เป็นต้น ทั้งนี้ ก็เพื่อช่วยผู้ที่ไม่สามารถจะศึกษาต่อในชั้นมหาวิทยาลัยหรืออุดมศึกษาได้ ได้มีโอกาสเข้าศึกษาในระดับนี้ แล้วนำเอาความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพต่อไป โดยทั่วไป การศึกษาระดับนี้มีทั้งที่จัดสอนโดยโรงเรียนอาชีวศึกษาซึ่งดำเนินการโดยรัฐและโดยเอกชน ใช้เวลาศึกษา ๑-๓ ปี ขึ้นอยู่กับสาขาวิชาที่เลือกศึกษา เมื่อสำเร็จแล้ว จะได้รับประกาศนียบัตร แต่ก็ยังมีข้อสังเกตว่า โรงเรียนอาชีวศึกษาส่วนมากทำการสอนวิชาต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น มักใช้ภาษาท้องถิ่นในการสอน เช่น ภาษาฮินดี เป็นต้น ทำให้ อูรดู เบงกาลี เติลกู ฯลฯ จึงทำให้นักเรียนต่างชาติเข้าศึกษาได้ยากมาก

การศึกษาระดับอุดมศึกษา ปัจจุบันประเทศอินเดียมีสถานศึกษาซึ่งกระทำการสอนในระดับอุดมศึกษาซึ่งเร็วทันกว่า มหาวิทยาลัย เป็นจำนวน ๑๘ แห่ง และสถาบันการศึกษาซึ่งมีฐานะเทียบเท่ามหาวิทยาลัย อีก ๑๘ แห่ง นอกจากนี้ ยังมีวิทยาลัยนับเป็นพัน ๆ แห่ง แต่กระนั้นก็ตามเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพลเมืองแล้ว ก็ยังไม่สู้จะเพียงพอขอความต้อง

การ โดยเฉพาะในสาขาวิชา แพทย์ศาสตร์
เกษตรศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ การจัดการ
ศึกษาระดับนี้ แต่ละรัฐมีอิสระเต็มที่ในการ
จัดตามความเหมาะสมของแต่ละรัฐ

โดยทั่วไป มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประ-
เทศอินเดียนั้น จะประกอบด้วยวิทยาลัยอีกเป็น
จำนวนมากมาย กล่าวคือ มหาวิทยาลัยแห่ง
หนึ่ง ๆ จะมีวิทยาลัยต่าง ๆ รวมอยู่นับเป็นสิบ
ถึงกว่าร้อยแห่ง มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษา
ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยรัฐ แต่วิทยาลัยซึ่งเรียกกัน
ทั่วไปว่า วิทยาลัยสมทบนั้น อาจจัดตั้งขึ้น
โดยรัฐ เอกชน หรือองค์การใดก็ได้ ข้อ
แตกต่างระหว่างมหาวิทยาลัย และวิทยาลัย
สมทบตามที่กล่าวข้างต้นมีดังนี้คือ มหาวิทยาลัย
ส่วนใหญ่ในประเทศอินเดียนั้น จะทำการสอน
ในระดับปริญญาโทขึ้นไป สำหรับวิทยาลัย
สมทบนั้น จะทำการสอนเฉพาะระดับปริญญา
ตรีเท่านั้น ทั้งนี้ วิทยาลัยสมทบต่าง ๆ จะทำ
การสอนวิชาตามหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยนั้น ๆ
จะได้กำหนดไว้ และมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้จัด
สอบและประสาทปริญญาแก่ผู้สอบได้ โดย
ทางวิทยาลัยสมทบไม่มีสิทธิจะประสาทปริญญา
แต่อย่างใด

สาขาวิชาและระยะเวลาที่เลือกศึกษาได้
ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศอินเดียนั้น

ดังนี้

- วิชาอักษรศาสตร์ สังคมศาสตร์
เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ จิตวิทยา ปรัชญา
ภูมิศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์
พาณิชยศาสตร์ บริหารธุรกิจ ฯลฯ ในระดับ
ปริญญาตรีใช้เวลาศึกษาตามหลักสูตร ๓ ปี

- วิชาการศึกษาในระดับปริญญาตรี ใช้
เวลาศึกษาตามหลักสูตรเพียง ๑ ปี แต่รับ
เฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
สาขาใดสาขาหนึ่งก่อน

- วิชากฎหมาย ใช้เวลาศึกษา ๓ ปี
รับเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
สาขาใดสาขาหนึ่งก่อน

- วิชาวิศวกรรมศาสตร์ ทางไฟฟ้า
เครื่องกล โยธา ในระดับปริญญาตรี ใช้
เวลาศึกษาตามหลักสูตร ๕ ปี

- วิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ ระดับ
ปริญญาตรี ใช้เวลาศึกษา ๕ ปี

- วิชาเกษตรศาสตร์ ระดับปริญญาตรี
ใช้เวลาศึกษา ๔-๕ ปี

- วิชาแพทยศาสตร์ ใช้เวลาศึกษาประ-
มาณ ๕ ปี โดยต้องศึกษาชั้นเตรียมแพทย
ศาสตร์ก่อน ๑ ปี

การศึกษาระดับปริญญาโทในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยทั่วไปแล้ว จะใช้เวลา ๒ ปี แต่สำหรับวิชาการศึกษาก็จะใช้เวลาเพียง ๑ ปีเท่านั้น

การศึกษาระดับปริญญาเอก โดยทั่วไปใช้เวลาศึกษาประมาณ ๓ ปี

กำหนดการเปิดภาคการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษารหรือโรงเรียนมัธยมศึกษา จะเริ่มเปิดภาคการศึกษาประมาณเดือนกุมภาพันธ์ และสิ้นสุดในเดือนพฤศจิกายน

สำหรับมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศอินเดียนั้น ส่วนใหญ่แบ่งภาคการศึกษาออกเป็น ๓ ภาค เช่น University of Delhi, Panjab University, University of Kerala, University of Madras ฯลฯ คือ

ภาคแรก เริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายนหรือกรกฎาคม ถึงเดือน กันยายน

ภาคสอง เริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม ถึงเดือน ธันวาคม

ภาคสาม เริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม ถึงเดือน เมษายน

นอกจากนี้ ยังมีมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่แบ่งภาคการศึกษาออกเป็นเพียง ๒ ภาค เช่น Calcutta University, M.S. University of

Baroda, University of Poona ฯลฯ คือ

ภาคแรก เริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายนหรือกรกฎาคม ถึงเดือน กันยายนหรือตุลาคม

ภาคสอง เริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคมหรือพฤศจิกายน ถึงเดือน มีนาคมหรือเมษายน

พม่าและไทย โดยทั่วไป ผู้ที่จะสมัครเข้าศึกษา

ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศ

อินเดีย จะสมัครเข้าศึกษาได้เฉพาะ

ภาคแรกเท่านั้น

ที่กล่าวมาแล้วนั้น คือระบบการศึกษาของประเทศอินเดียโดยย่อ ซึ่งคงช่วยให้ท่านเข้าใจระบบการศึกษาของประเทศนี้พอสมควร และเพื่อให้ผู้ที่สนใจจะไปศึกษาต่อ ณ ประเทศนี้ ได้พิจารณาว่าควรจะไปศึกษาต่อ ณ ประเทศนี้หรือไม่ ประการใด จะขอกล่าวถึงสภาพความเป็นอยู่ดินฟ้าอากาศของประเทศนี้ไว้โดยสรุปด้วย

ประเทศอินเดียมีอาณาเขตพื้นที่กว้างใหญ่ไพศาล จึงทำให้ดินฟ้าอากาศ ตลอดจนความเป็นอยู่ของพลเมืองในแต่ละภาคแตกต่างกัน คือ

ภาคเหนือ มีอากาศหนาวอยู่ตลอดปี โดยเฉพาะในฤดูหนาวแล้ว อากาศหนาวจัดมาก บางปีมีหิมะตกหนาถึง ๒๔ นิ้ว

ภาคกลาง อากาศค่อนข้างแปรปรวนไม่
แน่นอนนัก ฤดูร้อนร้อนจัดมาก และฤดู
หนาวก็หนาวจัดมาก

ภาคใต้ ภูมิประเทศแถบนี้ติดกับทะเล
ดังนั้น ในฤดูร้อนจึงไม่สู้จะร้อนมาก และฤดู
หนาวก็ไม่สู้จะหนาวมากนัก แต่ฤดูฝนมีฝน
ตกชุก

โดยที่ความกว้างใหญ่ไพศาลของประ
เทศทำให้ดินฟ้าอากาศในแต่ละภาคแตกต่าง
กัน และดินฟ้าอากาศก็มีอิทธิพลเหนือความ
เป็นอยู่ของมนุษย์ ฉะนั้น ประชาชนชาวอิน
เดียนในแต่ละภาคจึงมีความเป็นอยู่แตกต่างกัน
ออกไป เช่น ประชาชนในภาคใต้และตะวัน
ตก ส่วนมากชอบรับประทานข้าวเหมือนคน
ไทยเรา และมีความเป็นอยู่ในระดับกลาง แต่
ภาคกลางและภาคเหนือ ประชาชนชอบรับ
ประทานข้าวสาลีทำเป็นแผ่นกลม ๆ แล้วปิ้ง
ซึ่งชาวอินเดียนเรียกว่า "จาปาดิ" และกล่าว
ได้ว่า เป็นอาหารหลักของชาวอินเดียน แต่
สำหรับคนไทยเรา อาจต้องใช้เวลานานกว่า
จะคุ้นกับรสอันจัดจ้านและแห้งแล้งของมันได้

การแต่งกาย ชาวอินเดียนถือการแต่งกาย
ตามสะดวก ไม่ค่อยพิถีพิถันกันมากนัก ผู้
ชายส่วนมากนุ่งห่มแบบโจงกระเบนสีขาว

และสตรีนุ่งห่มสำหรับเหมือนกันเกือบทั่วประเทศ
จะแตกต่างกันบ้างก็เพียงวิธีการนุ่งและ
ห่มเท่านั้น ประชาชนในเมืองใหญ่ ๆ นิยม
การแต่งกายแบบสากล

นักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาและ
มัธยมศึกษา ส่วนมากต้องแต่งเครื่องแบบ
ตามที่ทางโรงเรียนได้กำหนดไว้ สำหรับผู้ที่
ศึกษาในมหาวิทยาลัย แต่งกายตามสบาย ไม่
มีการบังคับ

ที่พักอาศัย เรื่องที่พักอาศัยนี้ เป็นเรื่อง
ใหญ่มากสำหรับนักเรียนต่างชาติ และมีความ
สำคัญเท่ากับที่เรียน การจะขอเช่าอยู่กับครอบครัว
ชาวอินเดียนนั้น ไม่ค่อยเป็นที่นิยมเหมือน
บางประเทศในยุโรป ดังนั้นนักเรียนต่างชาติ
จึงต้องพยายามเช่าอยู่หอพักของมหาวิทยาลัย
หรือวิทยาลัยที่ตนจะเข้าศึกษา เพราะราคาค่า
เช่าถูกและยังปลอดภัยด้วย การจะไปหาบ้าน
เช่าอยู่โดยเอกเทศก็สามารถทำได้ แต่
ราคาค่าเช่าสูงมาก และเป็นภาระสิ้นเปลือง
โดยใช่เหตุ

ภาษา อินเดียนประกอบด้วยคนหลายเผ่า แต่
แต่ละเผ่าต่างก็มีภาษาเป็นของตนเองทั้งสิ้น แต่
อย่างไรก็ดีตามรัฐธรรมนูญของประเทศอิน
เดียน ได้กำหนดให้ภาษาฮินดี เป็นภาษาประ

จำชาติ สำหรับการเรียนในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยนั้น ก็ยังคงใช้ภาษาอังกฤษเป็นส่วนมาก และไม่เป็นอุปสรรคแก่นักเรียนต่างชาติแต่อย่างใด

สำหรับคนไทยที่ประสงค์จะเดินทางไปศึกษาต่อ ณ ประเทศอินเดีย ไม่ว่าในระดับใด สาขาวิชาใดก็ตาม สิ่งที่ต้องเตรียมตัวเป็นอย่างยิ่งที่สุด ในเบื้องต้นก็คือ ความรู้ภาษาอังกฤษ เพราะการเรียนการสอนในสถานศึกษาต่างๆ ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสำคัญ หากพินความรู้ภาษาอังกฤษไม่ดีเพียงพอแล้วก็จะเรียนอุปสรรคอย่างยิ่งในการเรียน และอาจทำให้โครงการการศึกษาที่ตั้งไว้ล้มเหลวได้ ฉะนั้นผู้ที่จะเดินทางไปศึกษาต่อประเทศนี้ จะต้องเตรียมตัวเรื่องภาษาไว้อย่างดีที่สุดก่อนออกเดินทาง การที่จะคิดไปเรียนภาษาอังกฤษในประเทศอินเดีย นั้นไม่สู้จะได้ผล เพราะในอินเดียไม่มีสถาบันสอนภาษาอังกฤษ เพื่อเตรียมตัวนักเรียนเข้าศึกษาต่อไป เช่นในสหรัฐอเมริกา

การศึกษาต่อ ณ ประเทศอินเดีย นั้น คนไทยสามารถศึกษาต่อได้ทั้งในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา หรือชั้นมหาวิทยาลัย

ซึ่งขึ้นอยู่กับความประสงค์ของผู้ที่จะไปศึกษาต่อ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา คนไทยนิยมไปศึกษาที่โรงเรียนต่างๆ ซึ่งตั้งอยู่ ณ เมืองบงกเขาเป็นส่วนใหญ่ เช่นที่ เมือง Nainital, Dehra Dun, Simla, Mussoorie และ Darjeeling เป็นต้นแต่มีข้อกำหนดว่า ผู้ที่จะเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเหล่านี้ได้ จะต้องมียุไม่เกิน ๑๓ ปี โรงเรียนประเภทที่น่าสนใจ มี Sherwood College, Nainital, woodstock School, Mussoort, Saint Georges Sdhoon, Mussoorie Audkland House Sdhoon, Simla Bishop Cotton School, Simla เป็นต้น

สำหรับผู้ที่ไปศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย ก็มักจะเลือกศึกษาวิชา รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และแพทยศาสตร์ เป็นส่วนใหญ่ และมักนิยมไปศึกษา ณ Panfab University, University of Delhi, M.S. Univerity of Baroda. University sf Poona ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าการเรียนการสอน ตลอดจนสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยดังกล่าว เหมาะสำหรับคนไทยก็เป็นได้

ค่าใช้จ่ายในการไปศึกษา ณ ประเทศ
อินเดีย ก.พ. ได้กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่าย
สำหรับนักเรียนในความดูแลของ ก.พ. ไว้ดังนี้

๑. ผู้ที่ศึกษา ณ เมือง Delhi, Bombay,
Calcutta, Madras, Chandigarh, Baroda,
Agra ก.พ. กำหนดค่าใช้จ่ายไว้ปีละ ๖,๑๒๐
รูปี

๒. ผู้ที่ศึกษา ณ เมืองอื่นนอกเหนือจาก
ที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ ก.พ. กำหนดค่าใช้จ่ายไว้
ปีละ ๕,๕๒๐ รูปี

หมายเหตุ อัตราแลกเปลี่ยน ๑ รูปี = ๒.๖๕
บาท (โดยประมาณ)

รายละเอียดอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ตลอดจน
ข้อมูลวิทยาลัย วิทยาลัยและสถานการศึกษาต่าง ๆ
ท่านที่สนใจอาจสอบถามได้ที่กองการศึกษาต่างประเทศ
สำนักงาน ก.พ. ในวันราชการ



มองคนละมุม: คอรั้มน์

นวนิยายกับชีวิตจริง

ตะวันตกถิ่น

เรื่องจริง

วันจริง

เรียกได้ว่าเป็นความสำเร็จครั้งแรกของ
กฤษฎณา อโศกสิน สำหรับ ตะวันตกดิน
นวนิยายที่ได้รับรางวัลจากองค์การ ส.ป.อ. ใน
พอสอน แม้ว่าเธอจะเคยได้รับรางวัลนี้มาครั้ง
หนึ่งแล้วเมื่อสิบปีก่อนจาก เรือนมนุษย์ ก็ตาม

ที่ว่าประสบความสำเร็จครั้งแรกของเธอ
เพราะ เรือนมนุษย์ เป็นงานเขียนที่ขอมรับไม่ได้
วากวน ขาดเอกลักษณ์ ขุ่งเหยิง สับสน เค้า
โครงเรื่องหละหลวม และมีลักษณะเกินจริง
ขี้ดขาดจนน่าวิงวอนว่าเป็นความงอใจของผู้เขียน
ที่จะไม่ขอมจบ เนื่องจากเป็นการเขียนลงใน
นิตยสารรายสัปดาห์ ขึ่งเขียนให้มากตอนขึ้น
เท่าไร ถ้าเรื่องก็ทวีมากขึ้นเท่านั้น

เป็นข้อวิจยสำหรับเรือนมนุษย์ ที่ตรงไป
ตรงมาและจริงใจที่สุด

นอกจากคณะกรรมการผู้ตัดสินแล้ว คง
ไม่มีใครคาดคิดว่างานในระดับ เรือนมนุษย์ จะ
ถูกค้นขึ้นไปรับรางวัลดังกล่าว

แม้แต่ตัวของกฤษฎณา อโศกสินเอง ก็
ตามที

อย่างไรก็ตาม เรือนมนุษย์ ก็เป็นแรงส่ง
สำหรับช่วงก้าวที่ขาวมากก้าวต่อมาของกฤษฎณา
อโศกสิน

หลังจากวันที่กลายเป็นนักเขียนรางวัล
ส.ป.อ. แล้ว กฤษฎณา อโศกสิน ทำงานดีขึ้น
อย่างพิศุพิศุตา ประณีต บรรจง หนักแน่น
ในเนื้อหา ไม่ขี้ดพลอตเรื่อง (อย่างที่เคยทำ)
อีกต่อไป

อาจเป็นด้วยความรู้สึกรับผิดชอบ ใน
สภาวะของตนเองก็ได้

ความรู้สึกรับผิดชอบนั้นเป็นผลมาถึงตะ
วันตกดินด้วย

กฤษฎณา อโศกสิน กล่าวถึงระบบเจ้าขุน
มูลนายในวงราชการไว้ในตะวันตกดินของเธอ
ว่า "นับเป็นกิจปฏิบัติที่รู้กันทั่วในทุก ๆ วง
การว่า เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวนั้นมักแยกกัน
ไม่ออก ขึ่งนานวัน ความเหนียวแน่นอย่าง
ลูกโซ่ของราชการกับเรื่องส่วนตัว ขึ่งเป็นสิ่ง
ที่ทุก ๆ ฝ่ายจะต้องขอม รับว่ามันทรง อิทธิพล
อย่างมหาศาลต่อการบ้านการเมืองทั้งปวง" ถ้า
จะวิเคราะห์คำกล่าวนี้ ก็เห็นจะตรงกับข้อ
วิจารณ์เรื่องอุดมการณ์ และทัศนคติของข้า
ราชการ ซึ่งนักวิชาการบริหารงานบุคคล
ปัจจุบันตั้งข้อสังเกตไว้ว่า อุดมการณ์ของข้า
ราชการไทยยังมีสายเลือดของระบบเจ้าขุนมูล
นายแอบแฝงอยู่ และขี้ดพวกพ้องมากกว่า
ความรู้ ความสามารถ

ทัศนคติของข้าราชการจึงอ่อนโยนประสานสอดคล้องไปกับระบบเช่นที่วานนี้
 โศกคิดว่าคนเป็นสุรับใช้เจ้านาย
 ไม่ใช่รับใช้ประชาชน

โสรวาร ปัสันนาวิทย์ ตัวเอกในเรื่อง ตะวันตกคืน เป็นภาพสะท้อนของข้าราชการผู้เวียนว่ายอยู่ในระบบเจ้าขุนมูลนายได้เป็นอย่างดี ทัศนคติของโสรวารมีอยู่ว่า-คนเคี้ยวต้องฉลาด ค้นไปได้ทั้งในน้ำร้อนและน้ำเย็น เขาถือว่าคนที่ไม่รู้จักถกถกฉวย โอกาสคือคนโง่ โอกาสทองในสมัยใหม่ค้นหาได้ง่าย ๆ หรือ ถ้าไม่ขี้ดคคิ-มือใครยาวสาวได้สาวเอา ก็จะชวดเซยโอกาสดี ๆ ไปอย่างน่าเสียดาย โสรวารเป็นคนมีพรสวรรค์ในข้อที่ว่าไม่ว่าเขาจะเป็นผู้รับใช้ใคร เจ้านายคนนั้น ๆ ก็มักชื่นชมมารยาทและการเข้าคนได้อย่างดีเยี่ยมของเขาเสมอ งานของโสรวารเป็นงานที่ต้องบังคับตัวเองให้เป็นไปตามแบบฉบับและความต้องการของผู้อื่น การคบหาสมาคมกับบุคคลทั้งมวลขึ้นอยู่กับความพอใจของนายและเมียนาย

เพราะชีวิตส่วนใหญ่ของเขาคลุกคลีอยู่กับการวิ่งรับใช้อยู่ในบ้านนา

ก่อนลงมือทำงาน โสรวาร จะต้องศึกษาอดีตชั่วประวัติของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจ บันดาลความดีความชอบให้เขาได้โดยละเอียด

เพื่อที่ว่าการทำงานของเขาจะได้ถูกอกถูกใจผู้บังคับบัญชานั้น

ส่วนข้อที่ว่ามันจะไม่ถูกใจชาวบ้านคนไทย ๆ ไม่เคยอยู่ในความคึกของโสรวาร

คนอย่างโสรวาร ปัสันนาวิทย์ จึงไม่มีเวลาแม้แต่จะหาความสำราญให้ตนเอง เพราะเขาได้ใช้เวลาเหล่านั้นเพื่อความสำราญของผู้บังคับบัญชาเพื่อผลพลอยได้หลายอย่างซึ่งเขาหลับตาวาดภาพถึงมันอยู่เสมอ

หลายคนที่มีความคิดเห็นอันเที่ยงธรรม ถากถางก่อนขอคว่าเขาเป็นมือประจบชั้น-เช่น ก็ประจบได้อย่างมีศิลปะ ทำให้ผู้บังคับบัญชาของเขาเกิดความรู้สึกว่าเขาไม่ได้

บุคลิกประการนี้ของเขา เค่นชัดอยู่ในบุคลิกของข้าราชการ

ต้องวงเล็บเอาไว้ด้วยว่าบางคน

นายเวศม์ แมนสรวง เจ้านายของโสรวาร ถึงกับออกปากว่า-ผมสนับสนุนคุณพันเปอร์-เซ็นต์เลย ไม่ว่าจะไปไหน ไปเป็นอะไร ผมต้องหว่านคุณไปด้วยทุกแห่ง

ถิ่นของโสรวารก็กระดกตอบได้อย่างน่าขำซึ่งนักหนาว่า-สำหรับผมถ้าหมดท่านเมื่อไหร่ ผมขอคืนกลับสู่ตำแหน่งเดิม-ผมขอเป็นหมาเจ้าของเดี๋ย

นายเวศม์ แมนสรวง หรือจะไม่ปลาบ
ปล้ำกับมธุรสด้วย

ก็ควรจะเป็นที่ขอมรับกันได้ว่า เจ้านาย
ประเภทนายเวศม์ แมนสรวงนี้แหละที่ทำให้
เกิดทัศนคติผิด ๆ ในระบบราชการ โดยยึดถือ
เอาเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับเรื่องงาน

และบวกเข้าไปกับผู้ได้บังคับบัญชาประ
เภท ไสรวาร ปล้นนาวิทย์เข้าด้วย มันก็เลย
ยิ่งไปอีกใหญ่

บุคลิกภาพพิเศษของไสรวาร ก็คือการที่
เขาสามารถทำหน้าที่รับใช้ ได้ โดยไม่มีผู้ใคร
หมิ่นว่าเขาเป็นคนรับใช้ หากแต่จะสรร
เสริญและติคอกคใจเขาดังหนึ่งว่าได้พบกับ
สุภาพบุรุษผู้มีมารยาทเพียบพร้อมคนหนึ่งเท่า
นั้น และการที่เขาลากเอาตำแหน่งและโต๊ะทำ
งานติดเข้ามาว่านอนอยู่ ในบ้านเจ้านายของ-
เขาด้วยการรับใช้ตั้งแต่เจ้านาย เมียนาย ลูก
นาย และหมาของนาย มันก็เป็นไปตามยุค
สมัยนิยม ซึ่งฟองพานเป็นแนวร่วมอยู่กับ
กรรมวิธในการเดินทางไปสู่ความก้าวหน้าของ
เขาอย่างลงตัว

เพราะดูเหมือนว่ายุคสมัยนี้ คนใหญ่ ๆ โด่ ๆ
ยึดเอาการปรนนิบัติส่วนตัวเป็นสำคัญ

ไสรวาร ปล้นนาวิทย์ เป็นคนที่คล่อง
แคล่วและเต็มไปด้วยหน่วยก้านงคงาม ไม่ใช่

ผู้ชายที่จะเรียกได้เต็มปากเต็มคำว่า กระฉ่อน
แต่เป็นบุคคลที่สามารถเอาตัวรอดได้อย่างวิเศษ

ผู้วิเคราะห์ไสรวาร ได้ดีที่สุดคือคนที่ทุก
คนเรียกว่า "นาย" ในเรื่องเขากล่าวถึงไสรวาร
ไว้ว่า เป็นคนมักใหญ่ใฝ่สูง แต่ขาดแคลน
ชีวิตสุรกันดารมากเกินไปเลยทำให้เป็นคน-
เห็นแก่ตัวรุนแรง เป็นผู้มีความรักจำกัด น้อย
คนนักที่จะได้รับความรัก และความซื่อสัตย์
ที่แท้จริงจากเขา ผู้ที่ได้รับความรักอันยิ่งใหญ่
จากเขาอยู่ตลอดเวลา ก็คือตัวของเขาเอง

เรียกได้ว่าจะรักใคร่สักคน ก็ขอให้ได้
ประโยชน์

ถ้าจะวิเคราะห์คนประเภทไสรวาร ปล้น
นาวิทย์ ก็ควรมองย้อนกลับไปถึงภูมิหลังของ
เขาด้วย

ไสรวาร ขอมรับว่าเขาเป็นคนไม่มีพื้น
เดิมมากมายอะไรนัก หมายถึงความรู้และฐานะ
เขาจึงเป็นคนทะเลาะทะเลาะกัน กระตือรือร้นที่จะ
สร้างตัวเอง เขาลำบากมาตั้งแต่เด็ก เป็นคน
มานะบากบั่น เรียนไปด้วย ทำงานไปด้วย
จนเป็นธรรมศาสตร์บัณฑิต เขาเริ่มเป็นข้า
ราชการตั้งแต่ตำแหน่งเสมียน และตอนที่เขามี
โอกาสเข้าไปรับใช้นายเวศม์ แมนสรวง ใน
ตำแหน่งเลขานุการ ตำแหน่งโดยแท้ของเขา

คือ ข้าราชการชั้นโทเกือบเต็มชั้น โสรวารก้าว
ขึ้นบันไดทองของโรงงานมาอย่างระมัดระวัง
ทุกย่างก้าว

การได้เงินเดือนขึ้นสองชั้นของเขา เป็น
หัวข้อสนทนาในวงนันทาของข้าราชการผู้
ทำงานจริงจัง แต่ไม่ได้โอกาสหรือไม่อาจยอม
ตัวลงรับใช้เจ้านายเขมมโสรวารได้ แต่สำหรับ
โสรวารเองแล้ว การได้ความดีความชอบพิเศษ
เช่นนี้เป็นเรื่องที่ตัวเองคาดหวังและรู้ดีว่า
เป็นเรื่องง่ายมาก

เขาใช้ศิลป์ในการรู้จักตนเอง เป็น
เครื่องมือในการสร้างบันไดทองอาชีพที่ทำงาน
มาตั้งแต่ยังเป็นเสมียน เขาจึงรู้จักนำเอาบุคคล
ตั้งแต่ระดับต่ำไปจนถึงสูงอย่างทะลุปรุโปร่ง

ความรู้ความสามารถของเขาคือการอ่าน
ใจคน ไม่ใช่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ
ราชการ ตัวเขาเองถ้าจะว่าโดยความรู้ก็มีใช้
จะเค้น ตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่ใช่ตำแหน่งที่
ยากเย็นอะไรในการปฏิบัติงาน ถึงกระนั้นเขา
ก็ได้เป็นเลขานุการตัวแรกตัวเองขึ้นมาในฐานะผู้
ใกล้ชิดเจ้าสังกัด เท่ากับว่าเขาได้มีโอกาสใช้
ปากใช้ลิ้น และการรับใช้ที่ถูกต้องตามจังหวะ
เวลา แสวงหาบางสิ่งบางอย่างหรือหลายสิ่ง
หลายอย่างให้กับตนเองได้ดีกว่าคนในระดับ
เดียวกัน (หรือแม้ระดับสูงกว่าเขาก็ตามที)

เป็นเรื่องที่ช่วยไม่ได้จริง ๆ ในเมื่อวันเวลาได้
สร้างค่านิยมผิด ๆ ให้กับระบบราชการมานานจนคน
ประเภทโสรวาร ปล้นนาวิทย์ โคฉิบโคฉีไปมากราษ
แล้ว

ความรู้สึกส่วนดีเช่นความเพียงพองของ
ชีวิต หรือการเดินทางสายกลาง หรือพุทธ-
วินัยอื่น ๆ อันเป็นสัจธรรม เกยสะกิดเตือน
ใจให้เขารำเื่อจากพฤติกรรมที่เขาปฏิบัติอยู่
เหมือนกัน แต่น่าเสียดายที่มันมักเกิดขึ้น
ในช่วงเวลาสั้น ๆ เช่นเวลาที่เหน็ดเหนื่อยจาก
การรับใช้หรือประจบประแจงเจ้านาย แล้ว
ความรู้สึกในค่านิยมเหล่านั้นก็หายไปเมื่อถึงเวลา
ที่เขาจะต้องทำหน้าที่รับใช้ครั้งต่อไป

นายเวศม์ แมนสรวง นายคนแรกของเขา
เขาเป็นผู้ที่ช่วยเหลืออุ้มชูโสรวารจนโสรวาร
แนใจในน้ำใจของนายเวศม์ ถึงขนาดยอมทิ้ง
งานข้าวด้วยความเต็มอกเต็มใจเมื่อถูกเรียกหา
แต่จะว่าไปมันก็คุ้ม เพราะรถยนต์ บ้าน และที่
ดินของเขานับเป็นส่วนมาจากการรับใช้นายเวศม์
แมนสรวง

โสรวารพาตัวเขาเข้าไปรับใช้ในบ้าน
ของนายเวศม์อย่างชนิดที่เรียกได้ว่าทุ่มทั้งตัว
เขาเอาใจนายเวศม์แม้กระทั่งลับหลัง อย่างเช่น
เขาทั้งกินบุหรลงบนสนามหญ้า แต่เมื่อนกชน
ได้ว่าเจ้าของบ้านรักและหวงสนามมาก โสรวาร
ก็บรรจงหยิบกินบุหรืร่วนนั้นออกไปทิ้งเสียให้
พ้นบริเวณ

ถ้าความรู้สึกตัวกันได้ โสรวารคงเคยรู้สึกว่าเขา
รักนายของเขามากกว่าพ่อของเขาเสียอีก

เมื่อนายเวศม์ แมนสรวงตาย ไสรวาร์
จึงมีความรู้สึกสูญเสียอย่างยิ่งใหญ่และอย่าง
จริงจัง

สภาพของเขาเหมือนเรือที่ถูกปล่อยโซ่
ให้นำพัดพาไปตามบุญตามกรรม

วิฑู แมนสรวง ม่ายสาว-ภรรยาของนาย
เวศม์ แมนสรวง ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ
ชีวิตของไสรวาร์ก็เอียงปากฝากฝังเข้ากับ 'นาย'
ผู้ยิ่งใหญ่คนหนึ่งในวงราชการ

ไสรวาร์รับความปรารถนาคืนนั้น และรับ
วิฑูเข้าสู่ชีวิตเขาด้วย

ข้ออ้างในเรื่องความมานะบากบั่นที่จะพุ่ง
ตัวให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ของเขาก็คือเขาเป็นคนที่
เคยจนมาก่อน แม้เขาจะเคยรักความตรงไป
ตรงมาเคยหยิ่งทะนง เคยคิดว่าจะไม่ยอมค้อม
หัวให้กับความไม่ถูกไม่ควร

เร็วกว่าเป็นคนดี (เดช) มีคุณการณในชีวิตร
อยู่เหมือนกัน

แล้วอุดมการณ์นั้นก็เลือนลาง เหมือน
คนหนุ่มสาวผู้ถูกคูดกลืนหายเข้าไปในระบบ
ราชการโดยสภาพสังคม

เหตุผลที่ลบอุดมคติเก่า ๆ ในชีวิตของ
ไสรวาร์ได้คือ- เขาไม่ได้คิดเพียงให้อยู่ได้เท่า
นั้น แต่คิดเลยไปถึงอยู่ดีออกด้วย

ไสรวาร์ ปลันนาวิฑู จึงกลายเป็นคน
ที่ทำอะไรได้ทุกอย่างเพื่อจะก้าวให้สูงขึ้นไป
สูงขึ้นไป

เมื่อ "นาย" ต้องการวิฑู โดยหาตำแหน่ง
ใหม่ ๆ มาต่อ คำตอบของไสรวาร์ก็คือ-ท่าน
ครับ ผมยอมเป็นทาสท่าน สุดแต่ท่านจะกรุณา
โอ! ไสรวาร์

กฤษณา อโศกสิน ให้ไสรวาร์
ปลันนาวิฑู มองย้อนกลับไปวิเคราะห์ตัวเอง
ในตอนท้ายของเรื่อง ไสรวาร์ ถามตัวเองว่า
ความยากลำบากที่เขาพจญมาครั้งชีวิต ไซ้หรือ
ไม้ที่เป็นดาบสองคมสำหรับเขา คมหนึ่งลาก
ฟันอุปสรรคขวากหนามที่ขวางหน้าส่วนอีกคม
หนึ่งก็บาดลึกเข้าไปในความรู้สึกของตัวเอง

และไสรวาร์ ปลันนาวิฑู ตอบคำถาม
ของตัวเองนั้นไม่ได้

ไสรวาร์ วิเคราะห์ตัวเองเป็นเหมือนกัน
อุปสรรคขวากหนามที่เขาเพียรริคนำทางให้แก่
ตัวเองมาเป็นเวลายาวนาน ด้วยกรรมวิฑูทุก
ประการของคนมักใหญ่ใฝ่สูงจนถึงที่สุดนั้น
เขาได้อะไรบ้างที่เรียกว่าเป็นความสุข หรือแม้
แต่ความอึดเอิบเบิกบานแม้เพียงเล็กน้อย

คำตอบที่เขาได้ก็คือไม่มีเลย

เพราะเขาไม่เคยทำอะไรตามใจตัวเองได้
เลย

เขาต้องทำตามใจนายอยู่ตลอดเวลา

สิ่งที่โสรวาร ปสันนาวิทย์ ได้มาตลอด
เวลาคือจุดค่าที่ปรากฏเด่นชัดอยู่บนเส้น
ทางแห่งความรุดหน้าของเขา

โสรวารเองก็รู้ในข้อนี้

หัวใจของเขาจึงมีคณ เหมือนดวงอาทิตย์กำลัง
ลับขอบฟ้า

ชีวิตของคนประเภทโสรวาร ปสันนาวิทย์
พหุหมายได้อย่างไม่ยากเย็นนักสำหรับการทำงาน
งานในทุกวันนี้ ไม่ว่าจะอยู่ในวงราชการหรือนอก
วงราชการก็ตาม

โทษอะไรไม่ได้ก็ต้องโทษสภาพสังคมที่
ต้องดิ้นรนแข่งขัน

ถ้านิยามที่ผิด ๆ ว่าตนเป็นผู้รับใช้เจ้านาย
ทำอะไรก็ได้ที่เป็นการเอาใจประจบประแจง
เพื่อช่วงกาวที่ยาวมากกว่าจะเดินทางไป
ด้วยความรู้ความสามารถ

และความเป็นปลุชนของผู้บังคับบัญชา
ที่จะต้องหาทางตอบแทนให้กับคนที่เพชรรับใช้
คนทั้งนอกและในหน้าที่ และการตอบแทนที่
จะทำให้เกิดสำนักที่ดงามและ ซาบซึ้งแก่ผู้รับ
ก็คือการส่งเสริมให้ก้าวไปยืนอยู่ในจุดที่สูงเท่า
ที่แรงจุดตั้งจะทิ้งมี

เรียกได้ว่าเอาผลประโยชน์อันเป็นของ
ส่วนรวมมาตอบแทนในกิจอันเป็นส่วนตัว
แล้วก็นั่งเฝ้าไปทั้งผู้ให้และผู้รับ

ว่ากันว่าเหตุผลข้อหนึ่งที่ตะวันตกคิด
รับรางวัลครั้งนี้ เพราะมีการนำหลักธรรมทาง
พุทธศาสนาเข้ามาเป็นเป้าหมายในการดำเนิน
เรื่องได้อย่างไม่ขัดเขิน

ค้นหา-ความทะยานอยาก ทำให้เกิด
ความทุกข์ เมื่อมีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด
หัวใจไม่สงบ ดิ้นรนกระวนกระวาย
มีเกิดแล้วก็มีดับ-เยี่ยงตะวันตกดิน

แต่สิ่งที่จะขอลงที่นั่นก็คือ ตะวันตก
ดินไปแล้วในตอนเย็น เช้าวันรุ่งขึ้นเราก็จะได้
เห็นตะวันดวงเดิมนั้นอีก

เช่นเดียวกับในชีวิตจริง

คนอย่างโสรวาร ปสันนาวิทย์ อาจเป็น
ตะวันที่ตกดินไปแล้วสำหรับราชการในระบบ
คุณธรรมอันเที่ยงแท้

แต่คนอย่างโสรวาร-ผู้รับใช้เจ้านายมากกว่า
ประชาชนก็ยังมีโอกาสเป็นตะวันรุ่งฟ้าได้
ในตอนเช้าของวันพรุ่ง

วันนี้ เราเลิกโทษคนประเภทโสรวาร ปสันนาวิทย์
ไปหันแน่

(ต่อจากหน้า ๖๒)

หนทางกระตุ้นเตือนให้ข้าราชการขวนขวายหาความรู้และใช้ความสามารถเพื่อที่จะได้แข่งขันกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกันได้ ซึ่งก็จะยังผลพลอยได้ให้กับประชาชนอีกในรูปลักษณะของข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถในงาน

ซึ่งก็คงพอเข้าใจโดยสังเขปว่า การสำรวจวิเคราะห์ และการเจรจาในการจัดคนลงตำแหน่งแบบใหม่นี้ ทำให้มีข้อมูลเกี่ยวกับการจัดงาน การจัดระบบงาน การบริหารงานบุคคลตลอดทั้งมาตรฐานการทำงานของแต่ละหน่วยงานอยู่ในมือ การวินิจฉัยตัดสินปัญหาต่างๆ ก็จะสะดวก รวดเร็ว และได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

แต่เพื่อความเป็นธรรมจึงต้องมีการตรวจสอบว่าหน่วยงานต่างๆ ได้ปฏิบัติตามที่ตกลงกับ ก.พ. หรือไม่ด้วย อย่างที่นิยมอยู่ องค์กรนานาชาติและบริษัทเอกชนหลายแห่ง ได้ใช้และพิสูจน์ว่าได้คนของส่วนต่างๆ พร้อมอยู่เสมอ

ซึ่งผู้ที่ได้คัดค้าน “ระบบใหม่” หรือ “ระบบจำแนกตำแหน่ง” คงจะเข้าใจ เพราะไม่ชอบที่จะเห็นการเปลี่ยนแปลงจากระบบ

เก่า ๆ ซึ่งคนเคยชินแล้ว ทั้งนี้ก็คงจะเป็นเพราะตนเองอาจจะไม่พยายามศึกษาหาความเข้าใจ จากผู้ที่รู้จริงเป็นประการหนึ่ง กับเพราะตนเองนั้น ต้องการปฏิบัติราชการในระบบ “เข้าขาม-เย็นขาม” ซึ่งมีการ “วิ่ง” เป็นหลักในการก้าวหน้า โดยไม่ต้องมีความรู้ความสามารถ หรือความขวนขวายในขอบข่ายหน้าที่ของตนเลย

แต่สำหรับประชาชน และข้าราชการพลเรือนที่ได้พยายามเพิ่มพูนความรู้และความสามารถแล้ว ข่อมหมายความว่า ผู้ที่เริ่มรับราชการในระดับมาตรฐานกลางที่ ๑ ด้วยเงินเดือนเพียง ๖๐๐ บาท เพราะโอกาสและทุนทรัพย์มิได้อำนวยนั้นข่อมที่จะมีโอกาสช่วยตนเองตามกำลังของตนเองให้ก้าวไปสู่อัตราเงินเดือน และระดับมาตรฐานกลางที่สูงยิ่งขึ้นได้ โดยไม่ต้องรอให้หัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง หรือผู้อำนวยการกอง ต้องมีอันเป็นไปอย่างใดอย่างหนึ่งก่อนที่จะมีโอกาส วิ่งชิงเก้าอี้ครั้งหนึ่ง

ซึ่งก็คงจะเป็นกำลังใจให้ข้าราชการพลเรือนที่มีอุดมคติ และอุดมการณ์ในการสร้างสรรค์ความเจริญรุ่งเรืองตามแนวที่ “เด็ก ๆ” ได้วางชีวิตและเลือดเนื้อ ไม่น้อยก็ควรจะมีมาก.

พ้อ ค้า กับ ข้าราชการ

เอกสิทธิ์ วาทีลาต

การรับราชการนั้น บางครั้งเราคบสัที่ไม่คาดคิด ไม่คาดฝัน มีเรื่องที่จะต้องคิดแถมมากมาย เราไม่ได้นำมาใคร่ทรวงก็ได้ มีหลายครั้ง ที่ผู้เขียนพบมากับตนเอง และมีบ่อยๆ ที่ได้ทราบมาจากข่าวที่เชื่อถือได้ ทำให้ผู้เขียนมีปัญหามาก็คคลอคลอเวลา และยิ่งนานวันเข้า ยิ่งมีสิ่งที่น่าคิด น่าแก้ไขมากนัก ข้าราชการกรรอย่างผู้เขียนนั้น ความไม่ประสบความสำเร็จมากมาย จึงได้ระบายใจมาในวารสารฉบับนี้เป็นบางคราว ตามแต่ท่าน บ.ก. จะอนุเคราะห์ หรือเห็นว่ามีส่วน (ที่จะไม่เกิดคดี) แต่ถ้าเป็นสาระละแวกก็จักทิ้งไป

ผู้เขียนเองมีเพื่อนมากมาย บางครั้งคิดแล้วน้ำนอยใจมาก เพราะเราข้าราชการกินเงินเดือนหลวง ทำงานให้หลวงด้วยความสัตย์ซื่อ เมื่อปลายปีมา บางคนก็ได้ ๒ ชั้น บางคนก็ได้ชั้นเดียว ซึ่งก็ดูให้ชัดแล้วไม่เห็นจะมีผลงานดีเด่นกว่ากันแคไหน มีแต่ผลงานตามตัวหนังสือที่หัวหน้าส่วนราชการส่งมาต่อ ๆ กันไป บางคนยังไปกว่านั้น ไม่ได้ทำงานการอันใดเลย คอยแต่ประจบสอพลอ ทำงานบ้านเจ้านาย เอาเวลาราชการไปทำด้วยงานของตนเองไม่ทำ ให้คนอื่นทำแทน กลับได้คิผู้บังคับบัญชาชนิดนี้ก็ยังดีกว่าผู้บังคับบัญชาอีกพวกหนึ่งที่ฉลาด ไม่ยอมขอให้ใครเขา ๒ ชั้นเขา เพราะจะลาหน้าหรืออย่างไรก็ไม่

ทราบ ยังหาเหตุผลไม่ได้ พอใครเขามโนว่าทำไมไม่ขอให้คนโน้นหรือปรับคนนั้นท่านก็ตอบแบบหมัดผ่าหมากว่า "ผมไม่เคยทำ"

พูดเรื่องจริงมายาวยังไม่เข้าเรื่อง เรื่องของเรื่องมอญว่า ข้าราชการของเรานั้นมักเกี่ยวข้องกับพ่อค้าอยู่มาก ตั้งแต่ก่อสร้าง ซ่อของใช้ วัสดุต่าง ๆ ฯลฯ มีพ่อค้าอีกพวกหนึ่งที่ฉลาดพอ ๆ กับผู้ที่บ่อนทำลายนิสัยที่ดีของหัวหน้าส่วนราชการที่เดียว พวกนี้จะพยายามตีสนิท เข้าหาคนที่จะมีประโยชน์ต่อการค้า โดยหาของฝาก ชวนเล่นกอล์ฟ ชวนเล่นไพ่ โดยยินดีเป็นหมู่ ให้เขากินต้อนรับแขกเหรื่อเป่ารับใช้ ส่งลูกไปโรงเรียน ออกเงินซื้อของขวัญให้ราคาแพงๆ พาไปกินพาไปเที่ยว ไม่กี่เดือนพวกพ่อค้าจะเข้าติด ต่อจากนั้น ก็ต้อนรับต้อนรับหลัง คอยกีดกันลูกน้องหรือคนอื่น ที่จะเข้าหา พ่อค้านี้จะพยายามหาผลประโยชน์ในด้านการค้า งบประมาณ การประมูล หรือบางครั้ง ผู้บังคับบัญชาระดับ กรม กอง แผนก

อาจจะมึนหมึมนั้น เมื่อลงทุนด้วยกัน ก็ต้องสนิทสนมกัน ส่งเสริมกันให้มีรายได้ ไม่ต้องสงสัยเลยว่า การลงทุนของเขานั้นจะไม่มีกำไร พ่อค้าแบบนี้จะพบตามศาลากลาง ที่ทำการระดับอำเภอ จังหวัดเสมอมา และไม่มีสิ่งที่น่าสงสัยเลยว่า การที่ผู้บังคับบัญชาระดับต่างๆ ที่สร้างถาวรวัตถุให้แก่ทางราชการ เช่นถนน ศาลาประชาคม โรงเรียน สะพาน จะไม่อาศัยมือพวกนี้ทำงาน เพื่อเสนอผลงานแข่งไล่บี้แย่งแหวนเพชรกันตามกรมต่าง ๆ โดยยกเอาราษฎรกลุ่มหนึ่งมาบังหน้าเพื่อเป็นพิธี

ดังที่กล่าวมาแล้ว ยังเป็นเรื่องธรรมดาอย่างยิ่ง เราพบมากไปกว่านั้นอีกว่าบางครั้งความดีที่เราอุตส่าห์ทำกันมาตลอดบนัน ยังขึ้นอยู่กับพ่อค้าอีกด้วย ดังจะขอเล่าเป็นข้อ ๆ ต่อไปนี้

ก) ภรรยาข้าราชการผู้หนึ่ง เป็นลูกจ้างประจำ เงินเดือนเกินที่จะย้ายได้ เพราะจังหวัดที่สามปีนั้นไม่มีอัตรา การแยกกันอยู่เป็นการทรมาณอย่างมาก ลูกจ้างประจำคนนั้นพยายามจะเข้าหาหัวหน้าส่วนราชการที่ตนสังกัดระดับเขตนั้นหลายครั้ง ก็ได้รับการปฏิเสธอย่างนุ่มนวลว่า ทำไม่ได้ เพราะเขามีระเบียบอย่างนั้น เห็นใจมากขอให้รอก่อน จะด้วยความบังเอิญหรือจงใจก็ไม่ทราบ สามของคน ๆ นี้ เคยติดต่อกัน และช่วยเหลือกับพ่อค้า

คนหนึ่ง ขนาดที่สนิทสนมกัน กิน เที่ยวด้วยกัน เขาก็รับปากจะวิ่งให้ พ่อค้าคนนั้นก็เข้ามากรุงเทพฯ และพบท่านอธิบดี พอกลับไปเขายกกว่า คำส่งออกแล้ว ออกวันที่ ๑ เดือนพฤษภาคมนี้เอง อีกไม่กี่วัน ลูกจ้างประจำคนนั้นก็ได้รับคำสั่งจริง ผู้เขียนเองแปลกใจมาก ถนขนาดเขตทำไม่ได้ พ่อค้าทำได้ จึงมีข้อคิดว่า

ก ๑) โชคดีที่พ่อค้าไม่ถือคำสั่งของท่านอธิบดีมาเองเขตจะเสียหายมาก

ก ๒) เมื่อเอาอัตราลูกจ้างประจำไป เขตสังกัดเดิมก็เสียอัตราไป และทำให้ขาดคนทำงาน

ก ๓) ถ้ามีคนที่ไม่ชอบใจเช่นนี้อยู่ เขาอาจจะวิ่งย้ายคน ๆ นี้ไปที่ใด ๆ ก็ได้ สุดแต่แรงคลใจของเขาจะพาไป เราเองพยายามที่จะบ่อนไม่ให้ข้าราชการของเราได้รับความอยุติธรรม แต่ก็มิได้ตามมาจนได้ เคยมีเรื่องพ่อค้าวิ่งย้ายตำรวจ ทหาร นายอำเภอหลายครั้งแล้ว คงจะสนิทสนมกันแบบนี้ก็ได้

ข) ข้าราชการคนหนึ่ง ติดคดี โดยถูกกล่าวหา ต้องมีบุคคลระดับหัวหน้ากองมาสอบสวน ข้าราชการผู้นั้นก็พยายามวิ่งเต้นเข้าหาเจ้านาย แต่ก็ไม่มีอาจจะไม่มีใครกล้าช่วยเหลือได้ เพราะกลัวคนที่เป็นประธานกรรมการ แต่ในที่สุด พ่อค้าคนหนึ่งอาสาไปช่วย ในที่สุดก็พ้นคดีไปอย่างสวยงาม

มีข้าราชการหลายคนพยายามจะเป็นหัวหน้าส่วนราชการ และวิ่งเต้นเสียเงินเสียทองมากมาย ไม่ได้รับผลสำเร็จ พอวิ่งให้พ่อค้าที่สนิทสนมกับผู้มีอำนาจแต่งตั้ง ปรากฏว่าได้อย่างงดงาม ทุกคนแปลกใจกันมากก็มีสิ่งน่าคิดตามมาอีกคือ

ข ๑) ทุกครั้งที่พ่อค้าวิ่งสำเร็จ คนจะกลัวเกรงพ่อค้ามากขึ้น ทำให้เขาเมือทธิพลมากขึ้น

ข ๒) เขาอาจจะเรียกค่าเสียเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงจากผู้ได้รับผลประโยชน์ก็ได้ ถ้าจริงเราน่าจะเอาเงินจำนวนนั้นมา ให้ข้าราชการด้วยกันช่วยวิ่งให้ดีกว่า อย่างน้อยก็ช่วยเหลือข้าราชการด้วยกัน เงินไม่ตกไปอยู่ในมือของคนนอก ข้าราชการด้วยกัน ก็ไม่เสียหน้า

ข ๓) ถ้าเขาไม่คิดค่าอะไรเลย เราผู้ที่เขาช่วยเหลือ ต้องเป็นหนี้บุญคุณเขาตลอดชาติ บางครั้งเขาอาจจะวิ่งให้เราช่วยคนที่เขาต้องการ แต่ถ้าคนที่เขาขอเราเป็นคนผิดเราไม่ทำ เขาก็ต้องวิ่งขายใส่ความเร่อีกเช่นเคย น่ากลัวไหม?

ค) มีข้าราชการหลายคน ที่ทำความดีแล้ว ไม่มีคนเห็นความดี พอพ่อค้าวิ่งเต้นให้เขาได้เลื่อนขั้น เลื่อนยศ จึงมีข้อคิดคือว่า

ค ๑) ความดีที่เราทำแทบตายนั้น ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นเลย แต่ไปจับกับพ่อค้าคนไหนที่อาจจะไม่เลยได้รับการศึกษาเลขหรือ

พูดไทยยังไม่ชัดก็ได้ ผู้บังคับบัญชานั้น ท่านทำราชการหรือว่ารับใช้พ่อค้า ท่านซื่อสัตย์ไหม

ก ๒) การที่เราผู้บังคับบัญชาแบบนี้ จะทำให้เราพัฒนาชาติ บ้านเมืองไปได้แค่ไหนเพียงใด การที่เขาตั้งผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ก็เพื่อให้พิจารณาเรื่องต่างๆ ดี สุขุมขึ้น แต่กลับว่า ท่านไปเชอคนภายนอกเสียพั้งหัว กฏต่างๆ ที่ตั้งไว้ก็เป็นหมันหมด ระเบียบก็ใช้ไม่ได้ ใครเป็นผู้ทำลาย ผู้ใหญ่หรือผู้น้อย

ก ๓) ขวัญของข้าราชการที่จะประกอบ การงานทุกวันนี้จะลดลง ทุกวงการจะมีแต่คนประจบพ่อค้า และคนที่จะทำความคิดก็ไม่แน่ใจว่าใครจะปล้นเอาไปให้ใคร โดยมีพ่อค้าเป็นตัวกลางเบียดให้

ท่านผู้อ่านคงจะพอมองออกกระมังว่า ระบบราชการของเราบ้านนอกนั้นเหลวไหลเพียงใด สมัยยังดี ที่ไม่มีผู้แทน สมาชิกสภาต่างๆ ที่เป็นตัวการแกล้ง วิ่งขาย รับใช้หรือรับจ้าง ข้าราชการต่างๆ และถ้าเป็นข้าราชการแล้ว เป็นเรื่องธรรมดา แต่ส่วนมากก็มีคนที่ซื่อสัตย์ ปนอยู่ด้วย ที่เสียไปเพราะการวิ่งขายของสมาชิกต่างๆ เพราะไม่ยอมทำตามเขาสั่ง ไม่ยอมที่จะให้เขาต้องการ ในที่สุดกับบับวน การที่จะมีรัฐธรรมนูญนั้น ก็มีเรื่องน่ากลัวด้วยเหมือนกัน ทั้งๆ ที่ก็เป็นประชาธิปไตยชนแห่ละครับ...

...แต่ใจๆ เมื่อกว่าข้าราชการไทยยังไม่สิ้นคิด ต้องช่วยกันแก้.....



๑๕ ศูนย์การคำรยตำริ อาเขต กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท 519146, 519151

หน้านไม่ไค้คงใจจะให้มันออกมาในรูปลกษณัน

แมค้มันก็ค้องเป็นอยางนโดยไม่มีทางเลอก

แมจ้ความเขามาเบยคหน้าผ้เขียน ผ้เขียนเสยครงหนง

เหลอเนอหอยค้วรเคยว จะแนะนำผ้เขียนกค้งไมทวถึ

ก็เลยคค้วออยุ่เฉยๆ คค้ว

วารสารขำราชการณบับเคอนธันวาคม พอสอสงพันหำรยสับหก

เป็นหนงสอหลับสนว่นวายทสคในชวีคของการทำหนงสอ

ยคหน้านหน้านออกจาคำหนงอันค้วรอยุ่ค้วรเป็น

ไปอยุ่หน้าทไมค้วรอยุ่ไมค้วรเป็น

พิมพ์เรอจรววของศุกรวาช เล็ก มาถึงหน้าทหลับสอง เรอจรววก็ยงไม่จบ

หน้าทหลับสอสามกพิมพ์แล้ว ทำอะไรไมไค้แล้ว

จำโยยกไปค้อหน้าเจค้สับหก

เพราะฉะนั้น ขอให้เชอว่ารูปลกษณันแผคตาของวารสารขำราชการณบับน

มิไค้เกค้ขึ้นเพราะความองใจ - มันเกค้ขึ้นค้วความจำเป็น

คงเห็นใจและให้อภัยสำหรับความผิคพลาดทางเทคนคคั้งน

ขออภัย ขออภัย

ถ้าหัวใจของคุณมีเสียงดนตรี

เสียงของชนวนคมก็สลับเสริมในระนาบเขียน

เป็นเคื่องแห่งการสุตถัม

การเดินทางยาวนานในหนึ่งช่วงบิมาจบลงตรงนี้

ผู้คนและผู้สาคึกคึกถึงเพียงความแปลกใหม่ชอบกรรลอม

อะไร ๆ ก็ไปเริ่มต้นกันกันใหม่-มีใหม่

วารสารข้าราชการก็เดินทางมาถึงชนวนคมด้วย

พันสามอย่างบอบช้ำกับวิกฤตการณ์เกี่ยวกับกระดาน และอุปกรณ์การพิมพ์ทุกชนิดซึ่งดับ

ราคาเองตัวมันทะยานตัว

แต่หัวใจบอกกันตรงบรรทัดนี้เลยก็ได้ว่า ในหนึ่งปีที่ผ่านไป เรนเสียงตัวเองไม่ได้แข่งด้วย

เงินค่าสมาชิกและค่าแจ้งความโฆษณา

บริการสวัสดิการ ก.พ. ต้องเลียงวารสารข้าราชการอีกทอดหนึ่ง

ก็ไม่เคยมีใครสักสองคนเคยบอกว่าเห็นความดีของคนที่ทำหนังสือ

นอกจากสามัญสำนึกในหัวใจเราเอง

จากมกราคมถึงธันวาคมสองพันห้าร้อยเก้าสิบหก

เราเองอย่างนี้ไม่เคยเข้าข้างตัวเอง ดะตัดสินตัวเองได้ว่า เรทู้มเหตุความตั้งใจและบรรจงงาน

ให้กับวารสารข้าราชการได้เต็มสภาพแห่งเงาเงาแล้ว

เราเองเป็นคนใจทนาย-เรานิบัติ

อย่างนี้ขี้ขลาด เราถึงมองตาคุณผู้เป็นสมาชิกได้เต็มตา

เพราะเราได้พยายามแล้วที่จะทำให้วารสารข้าราชการงอกงามกับค่าสมาชิก

เป็นก้อหนึ่งสุดท้าย ถึงหมื่นกระดาษแผ่นสุดท้าย

คือเวลาควรจะถูกกล่าวถึง โถ่แล้ว

ถึงของค่าอัครปะสาณกลมกลืนไปกับความเป็นธันวาคม

ธันวาคม ธันวาคม

