

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๐ มกราคม ๒๕๒๐



การปรับปรุงระบบราชการ

ระบือสมชาวมองการข้าราชการ ๑๓. ๒๕๒๐

ผู้แปล

๑. ชวลา ชลิตกุล

๒. ศิวานา สรรพศิลป์

วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๑

มกราคม ๒๕๒๑

๒	ข้อเรื่อง
๔	บทบรรณาธิการ
๑๔	สัมภาษณ์พิเศษ
๒๙	กฎหมายและระเบียบใหม่
๔๔	เกร็ดบริหาร
๖๓	ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน
๖๔	อ่านหนังสือเดือนละเล่ม
๗๒	จดหมายจากผู้อ่าน
๘๐	ท้ายเล่ม

ราชการที่ต้องปฏิบัติ ๖

ระบบราชการในสภาพปัจจุบัน ๕๓

คนข้างคิ ๗๔



วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
3. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกกับและส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพินัยโลก ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๐๕๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมาย ระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

ผู้จัดทำ

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ ที่ปรึกษา	สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. พันเอก จินดา นายประวีณ นายโสวัจ	ณ สงขลา ณ นคร สุจริตกุล
บรรณาธิการ ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายสมคิด นายพิพัฒน์ นายศักรินทร์	เจริญกุล โกศลวัฒน์ สุวรรณโรจน์
กองบรรณาธิการ	นายสีมา นายสมศักดิ์ นายจ่านง นางสาวฉวี นายอิทธิพร นายเกษรศิสม นางสาวศรีเพ็ญ	สีมานันท์ ศุภะวิชญ์เดช แสงมหาชัย เจริญพจน์ พยัคฆ์มิตร กลั่นสุวรรณ ตรงค์เดช
ฝ่ายศิลป์ สถานที่พิมพ์	นายณรงค์ ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์	นกุลการ กรุงเทพฯ
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นายสิทธิชัย	ปรีกัมสิทธิ์

ราชการก็ต้องปฏิวัติ

ไหน ๆ เมืองไทย ก็มี ประ สบ การณ์ ในการปฏิวัติอย่างโชกโชน และซ้ำซอง ตั้งแต่หลังสมัยการปฏิวัติรัฐประหารเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๕ เป็นต้นมาแล้ว เมื่อเกิดการปฏิวัติขึ้นมาอีกครั้ง ก็ควรจะปฏิวัติให้ถ่วนทั่วหน้า คือควรปฏิวัติระบบราชการด้วย ความคิดในการปฏิวัติระบบราชการที่เสนอในบทความนี้เป็นการเสนอแนวความคิดในการทำการปฏิวัติที่สงบเรียบร้อยเช่นเดียวกับการปฏิวัติเมื่อ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๒๐ ที่ผ่านมา บทความนี้ได้แยกแยะปัญหาและแนวทางปฏิบัติไว้หลายอย่าง ความคิดเหล่านี้จะเป็นคลื่นกระทบฝั่งหรือไม่ก็อยู่ที่รัฐบาล

การปรับปรุงระบบราชการพลเรือน

บทสัมภาษณ์ทัศนะฉบับนี้มีเพียง ๔ ทัศนะจากนักการเมือง นักวิชาการ นักหนังสือพิมพ์ และองคมนตรี ที่ร่วม มอง ปัญหา ของ ระบบราชการ

พลเรือน พร้อมทั้งแนวทางแก้ไข แม้จะเป็นเพียง ๔ ทัศนะ แต่ก็เป็นที่สนใจทุกทัศนะ บาง ทัศนะ เห็นว่าควร มีการ แก้ไข ปรับปรุง ระบบราชการเสียที บางทัศนะเห็นว่า ถ้ารัฐบาลไม่แก้ ก็ไม่ต้องหวังจะแก้อะไรให้ดีขึ้น ขณะที่บางทัศนะเห็นว่า ส่วน ข้าง มาก ของ ข้าราชการ เท่าที่ เป็นอยู่ดีแล้ว มีเพียงส่วนน้อยที่ต้องแก้ไขเพื่อไม่ให้เสียชื่อไปหมดทุกคน

ระบบราชการในสภาพปัจจุบัน

หากจะมีใครคิด เปรียบเทียบ ระบบราชการในสภาพ ปัจจุบันกับ ระบบราชการ ในหลาย ๆ ปี ที่ผ่านมา อาจะสัก ๒๐-๒๕ ปี จะเห็นว่าสภาพของระบบราชการเมื่อก่อนกับสมัยนี้ ไม่ได้ต่างกันมากนัก สภาพปัจจุบันกับสภาพ ราชการแต่ก่อนก็ไม่ต่างกันอีก ผลการปฏิบัติราชการที่ไม่ค่อยได้ผลสำเร็จของเมื่อ สมัย ก่อน กับสมัย นี้ก็ ไม่มี อะไร ดีขึ้น เช่นกัน ปัญหาเหล่านี้ไม่ว่าจะพูด เมื่อก่อน หรือพูดในปีนี้จะเป็นการพูดถึงปัญหาเดิมซ้ำซาก หรือพูดแล้ว

พูดอีก ถ้าผู้พูด ๆ แล้วไม่เบื่อ ผู้ฟังหรือผู้อ่านก็จะ
ต้องเบื่อไปเอง เพราะพูดแล้วเหมือนคลื่นกระทบฝั่ง

๕๘

ก.พ. ของอังกฤษ

ผู้อ่านได้เคยรู้จักกับ ก.พ. ของสหรัฐอเมริกา
มาบ้างแล้วในเกร็ดบริหารฉบับก่อน ๆ ในฉบับนี้จะ
ได้แนะนำให้รู้จักกับ ก.พ. ของอังกฤษ หน่วยงาน
ระดับกระทรวงที่มีรากฐานมาจากกระทรวงการคลัง
ผู้รับผิดชอบงาน ของ กระทรวง ราชการ พลเรือน
อังกฤษก่อนปี ค.ศ. ๑๙๗๐ คือรัฐมนตรีผู้กินตำแหน่ง
ประธานวุฒิสภา แต่หลังจากปี ๑๙๗๐ เป็นต้นมา
ผู้รับผิดชอบคือเลขาธิการประจำกระทรวง

๖๘

การศึกษา กับ สื่อมวลชน

โดยทั่วไปแล้ว การศึกษากับสื่อมวลชนเป็น
องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาประเทศและสังคม
แต่จะมีใครเคยเฉลียวใจเหมือนกับ นิโคลาส เบน-

เนท ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาของกระทรวง
ศึกษาธิการ ผู้เขียนหนังสือที่อ่านในเดือนนี้บ้างว่า
การศึกษากับสื่อมวลชน เป็นตัวเร่งที่ก่อให้เกิดความ
หายนะ ทางวัฒนธรรม และ ประชาคม ของ ประเทศ
กำลังพัฒนาที่กำลังวิ่งพัฒนา ตามหลังแบบอย่างชาว
ตะวันตกอย่างสุดชีวิตจิตใจ ไปสู่โลกอันหงอยเหงา
เดียวดาย ตัวใครตัวมัน อย่างที่ชาวตะวันตกหลาย-
คนกำลังคิดจะหนีจากสภาพเช่นนี้

๗๔

คนข้างดี

เป็นเรื่องของ ศิลปิน การดี ที่เหมาะ แก่คน
ข้างดีว่าจะดีอย่างไรจึงจะได้ผลและคนถูกดีไม่ไครธ
รวมทั้งศิลปิน ในการ ฟังคำดีว่า จะดีหน้า อย่างไรเวลา
ถูกเขาดีมาจ้ง ๆ หน้า เรื่องการดีหรือวิจารณ์นี้ฝรั่ง
เขาบอกว่าเป็นสิ่งจำเป็นมากที่จะต้องพูดและต้องฟัง
แต่ของไทยบอกว่าอย่าพูดอย่าติเลยเพราะจะทะเลาะ
กันเปล่า ๆ ฝรั่งจึงอาจคุยได้ว่าเขาอยู่กับดีด้วยการ
แสดงความจริงใจต่อกันมากกว่าคนไทย

บทบรรณาธิการ

การปรับปรุงระบบราชการ

เป็นที่ทราบกันว่า ราชการพลเรือนคือสถาบันคนทำงานที่ยิ่งใหญ่จนความเคลื่อนไหวต่างๆ เกี่ยวกับโครงสร้าง ของสถาบัน และพฤติกรรมของผู้คนในสถาบัน จะมีผลสะท้อน ถึงความก้าวหน้า และความอยู่รอด ของประเทศ ไม่ว่าจะในแง่ลบหรือบวก และเมื่อสถาบันนี้มีจุดบกพร่องหรือปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น จึงมิใช่เรื่องง่ายในการที่จะคิดปรับปรุงแก้ไข

ปัญหาในเรื่องการฉ้อราษฎร์บังหลวง การกดขี่ข่มเหงประชาชน การด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน การหย่อนยานในระเบียบวินัย การเล่นพรรคเล่นพวก และการวิ่งเต้นเพื่อแสวงหาตำแหน่งและความก้าวหน้าของข้าราชการ ฯลฯ ล้วนเป็นปัญหาที่ปรากฏอยู่มากมายในปัจจุบัน และนับวันแต่จะหนักหนาขึ้น อย่างไม่มี แนวโน้มว่า จะลดน้อยหรือบรรเทาเบาบางลงแต่อย่างใด

การค้นหา สาเหตุ แห่งปัญหา ที่เป็นโรคร้าย และฝังลึกอยู่ในระบบราชการพลเรือนดังกล่าว ได้กระทำกันในหลายลักษณะ ทั้งการวิเคราะห์วิจัยและการเสนอแนะในเชิงวิชาการและเชิงการบริหารงาน ระหว่างบทสรุปของการค้นหาได้พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ เกิดจาก เงินเดือนที่ไม่ สมดุลง กับค่าครองชีพคนทำงาน ระเบียบปฏิบัติที่จุกจิกล้าหลัง และอุปนิสัยของคนไทยที่เป็นข้าราชการเอง

การเปลี่ยนโครงสร้าง ของราชการ พลเรือนจากระบบชั้นยศเป็นใช้ระบบจำแนกตำแหน่งที่ดี

การแก้หรือถ่วงดุลย์อำนาจ ระหว่าง นักการเมืองกับข้าราชการประจำที่ดี

การคืนเงินสะสม และการให้เงิน ช่วยเหลือค่าครองชีพแก่ข้าราชการผู้น้อยที่ดี หรือแม้แต่

การจัดตั้งสำนักงาน ป.ป.ป. ขึ้น เพื่อปราบปรามการคอร์รัปชันของข้าราชการที่ดี

เหล่านี้ คือตัวอย่างส่วนหนึ่ง ของความพยายาม

ยาม ที่ผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ได้ทำ เพื่อ ปรับปรุง ระบบ ราชการพลเรือนและแก้ปัญหาเสื่อมโทรมทั้งหมดที่ เกิดขึ้น แต่ผลลัพธ์ตลอดเวลาที่ผ่านมายังไม่อาจ กล่าวได้ว่าได้ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สมบูรณ์ตามที่ ตั้งความหวังไว้ ในขณะที่ปัญหาหนึ่งได้ยุติลง ก็ เป็นขณะเดียวกับที่อีกหลายปัญหาใหม่ได้เกิดขึ้น

เมื่อถึงจุดนี้ หากจะวิเคราะห์ว่าเหตุใดการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวจึงมีอุปสรรคและไม่สัมฤทธิ์ ผล ก็พบว่า การแก้ปัญหาและการปรับปรุงระบบ ราชการพลเรือนขาดการสนับสนุน และการดำเนิน การอย่างแท้จริงจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ขาดการ วางแผนเพื่อรับปัญหาอื่นที่จะเกิดตามมา ขาดการ พุดและยอมรับสภาพความจริงในตัวข้าราชการ รวมทั้งขาดมาตรการการลงโทษที่เด็ดขาดและเป็นธรรม ต่อการกระทำผิดทุกระดับโทษ

ดังนั้นจึงบ่งชี้ว่าสิ่งที่ต้องตั้งคณะกรรมการ หรือ คณะทำงานใดขึ้นมาแก้หรือปรับปรุงระบบ ราชการพลเรือนที่รัฐบาลแต่ละชุดมิได้รับช่วงนโยบายต่อเนื่องกัน และด้วยความจริงจัง

บ่งชี้ว่าสิ่งที่ต้องสร้างสถาบันใดขึ้นมาปราบการ ททุจริต ประพฤติมิชอบ ราชการพลเรือนที่ยังไม่มีการแก้ ต้นเหตุแห่งปัญหา และยังปล่อยให้ประชาชนทั้ง เมืองเห็นและประสบกับการทุจริต การรีดนาทาเร้น ของข้าราชการในบางส่วนราชการ รวมทั้งการลอบ

นวล ของ ข้าราชการ และ อดีต ข้าราชการ ผู้ใหญ่ ที่ กฎหมายเอื้อมมือไปไม่ถึง

บ่งชี้ว่าสิ่งที่ต้องเพิ่มเงินค่าครองชีพหรือค่าตอบแทนใด ๆ ให้สูงขึ้น ราชการพลเรือนที่ยังมีมากมายเช่นที่เป็นอยู่ และนับวันจะเพิ่มขึ้นโดย ไม่มีทางที่จะหยุดยั้ง และราชการพลเรือนที่ยังไม่มีการวาง แผน เพื่อขยาย หรือ ระบายตลาด แรงงาน ออกไปสู่ หน่วยงานเอกชน

และบ่งชี้ว่าสิ่งที่ต้องสร้างแนวจริยธรรมเพื่อให้ ข้าราชการสำนึกถึงหน้าที่การเป็นผู้รับใช้ประชาชน ราชการพลเรือนที่ยังไม่มีการล้าง หรือปฏิวัติค่านิยมเกี่ยวกับ การเป็นเจ้าของมูลนายหรือศักดินา ราชการพลเรือนที่ยังไม่เริ่มต้นชีวิตใหม่ด้วยค่านิยมที่ถูก ต้องเที่ยงธรรม รวมทั้งราชการพลเรือนที่ยังไม่หยุดแสวงหา ความก้าวหน้าด้วยการประจบสอพลอ ด้วยการปิด แข็งปิดตา และด้วยวิธีการสกปรกต่าง ๆ นานา แทน ที่จะมุ่งปรับปรุงงาน และซื้อตรงต่อหน้าที่

เมื่อปีที่แล้ว วารสารข้าราชการ ได้เคยเริ่ม ต้นวันใหม่ของศักราชใหม่ด้วยความหวังที่จะแลเห็น ความเจริญก้าวหน้า ของระบบ ราชการพลเรือน ไม่ว่าจะด้วยรูปแบบของการปฏิรูป ปฏิวัติหรือการ ปรับปรุงอย่างใด และในปีนี้ ก็ยังหวังอยู่เช่นนั้น และเชื่อว่าทุกคนจะหวังในสิ่งที่เราหวัง โดยเฉพาะ การขจัดเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เป็น อุปสรรค ต่อการปรับ- ปรุงระบบราชการพลเรือน ๕

ราชการก็ต้อง ปฏิวัติ

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์

ปัญหาในระบบราชการนั้น เป็นเรื่องที่ถูก
กันและวิจารณ์กันมานานแล้ว แต่ก็ดูเหมือนว่าไม่
ค่อยจะมีใครนำพาที่จะเป็นตัวตั้งตัวตักกันนัก แม้แต่
รัฐบาลที่ขึ้นมาบริหารประเทศในแต่ละยุคแต่ละสมัย
ก็ไม่ค่อยจะใส่ใจที่จะแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง อย่าง
เก่งก็แต่งตั้ง คณะกรรมการ ชุดหนึ่ง ขึ้นมา พิจารณา
จนรัฐบาลหมดสมัยไป ความคิดที่จะแก้ปัญหากันใน
ราชการก็เป็นคลื่นกระทบฝั่งไปทุกยุคทุกสมัย

ถ้าจะเปรียบระบบราชการเป็นเสมือน รถ-
ยนต์ หรือเรือ ระบบราชการของเราคงจะเป็น
รถยนต์บุโรทั่ง หรือเรือที่สัปประวังเคเต็มทน
เมื่อเป็นเช่นนี้ราชการของเราจะไปอย่างไรไหว ถ้า
ไม่มีการยกเครื่องหรือปฏิวัติกันเสียที อันที่จริง
ในสมัยรัฐบาลที่มาจากการปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน-
ได้มีการเสนอข้อคิดเห็นในการปฏิรูประบบราชการ
กันมากมาย แต่เสียดายอยู่ว่ารัฐบาลในสมัยนั้น
มิได้ดำเนินการจนเป็นผลสำเร็จ ก็มีการปฏิวัติ
เสียก่อน เมื่อมีการปฏิวัติและจัดตั้งรัฐบาลขึ้น
บริหารประเทศแล้ว เห็นว่าสมควรจะได้พิจารณา
ปัญหาต่างๆ ในระบบราชการมาพิจารณาแก้ไขกัน
ต่อไป

เป็นที่ยอมรับกันอยู่แล้วว่า ราชการเป็น
กลไกอันสำคัญของรัฐ ในอันที่จะดำเนินการบริหาร
ประเทศให้เกิดความผาสุกแก่ปวงชน แต่หากว่า
ราชการเปรียบเสมือนกับเรือแล้ว จะหวังให้ราช-
การดำเนินการ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ใดๆ ได้
เพราะฉะนั้นการที่จะมาเร่งรัดพัฒนาประเทศ หรือ
บริการประชาชน ให้เกิดความผาสุกดังกล่าวได้นั้น
รัฐบาล จำ จะต้อง ดำเนิน การ แก้ ปัญหา เกี่ยวกับ
ราชการไปพร้อม ๆ กับการแก้ปัญหากทางเศรษฐกิจ
หรือทางอื่น ๆ ของประชาชนด้วย

ใช่ครับ เราน่าจะมาปฏิวัติระบบ ราชการกันบ้าง

การปฏิวัติทางการเมืองแต่เพียงอย่างเดียว
นั้น อาจจะสามารถแก้ปัญหาวิกฤติการณ์ทางการเมือง-
เมืองได้ แต่ปัญหาต่างๆ ในระบบราชการทุกวันนี้
ไม่อาจจะแก้ไขให้ได้รับความสำเร็จได้หากไม่ปฏิวัติ
ให้ถึงแก่น คือปฏิวัติระบบราชการด้วย จะคอยให้
ค่อย ๆ กันแก้ปัญหากันทีละน้อย ๆ ในลักษณะของ
การวิวัฒนาการหรือการปฏิรูปนั้น เห็นจะแก้ไข
ไม่สำเร็จ และยิ่งจะทำให้ปัญหาทับถมกันอยู่มีรูวัน

จบสิ้น

สำหรับข้อเขียนนี้ ใครขอเสนอปัญหาและข้อเสนอแนะบางประการที่เห็นว่า สำคัญ ควรที่จะขจัดปัดเป่าให้บรรเทาลงหรือให้หมดไปจากราชการ

ทำไมครับ เราถึงต้องปฏิวัตรระบบราชการ

ปัญหาในระบบราชการปัจจุบัน อาจจะมีอยู่หลายประการ แต่สำหรับในที่นี้อยากจะเสนอปัญหาที่เห็นว่าสำคัญที่ควรจะแก้ไขสัก ๕ ปัญหาตามลำดับ คือ

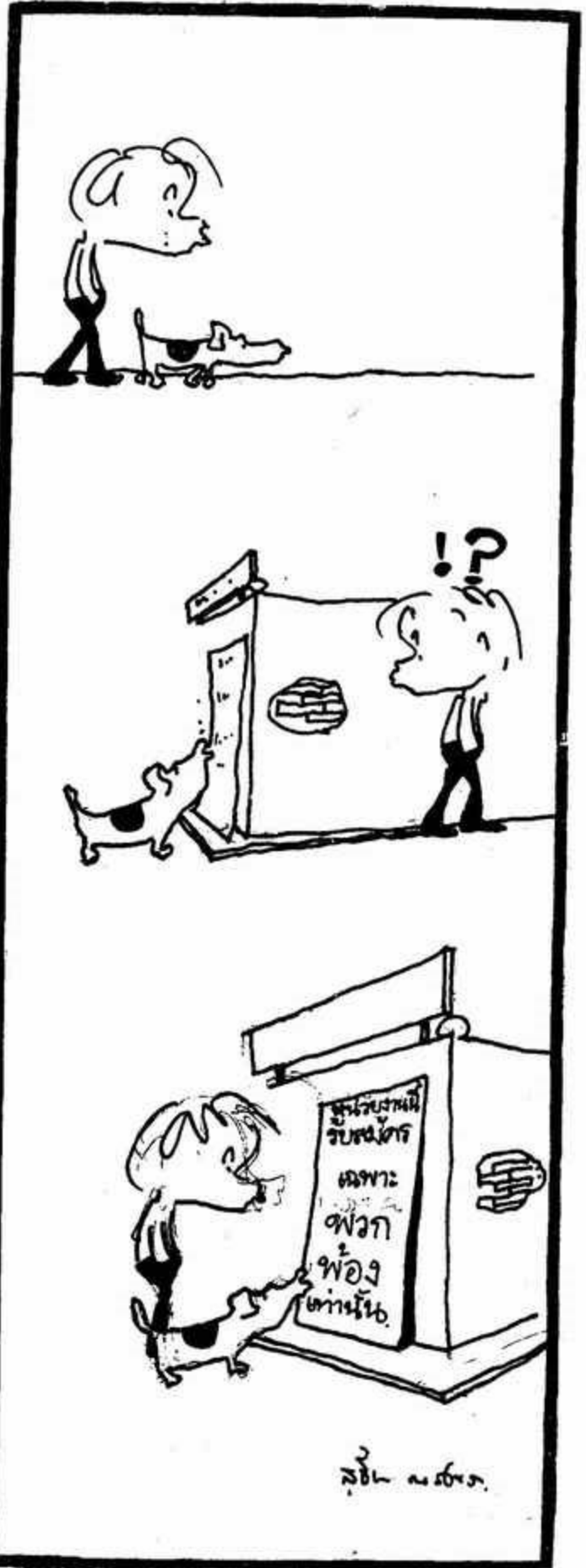
ประการแรก ปัญหาเกี่ยวกับการกดขี่ข่มเหงประชาชน เรื่องนี้มิใช่จะแก้ได้ง่ายหาว่า ข้าราชการ และเป็นปฏิบัติต่อข้าราชการแต่อย่างใดไม่ คำว่า "กดขี่ข่มเหงประชาชน" นั้น ดูเหมือนว่าจะแรงไปหน่อย แต่ถ้าพิจารณากันให้ลึกซึ้งแล้ว มิใช่เป็นข้อกล่าวหาที่รุนแรงอะไรเลย การกดขี่ข่มเหงจะปรากฏอยู่เสมอ แม้ในกรุงเทพมหานครหรือจังหวัดใกล้เคียง เช่น กรณีตำรวจฆ่าประชาชนดังที่หนังสือพิมพ์ลงข่าวกันครึกโครมอยู่เมื่อไม่นานมานี้ นี้เพียงแต่ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียงมีกรณีถึงเพียงนี้ หากเป็นจังหวัดห่างออกไป เช่น สี่จังหวัดภาคใต้หรือจังหวัดอื่น ๆ น่าจะชวนให้คิดไปได้ว่าเรื่องทำนองดังกล่าว น่าจะเกิด

ขึ้นได้มากกว่านี้ และปัญหานี้เป็นปัญหาสำคัญ ปัญหาหนึ่งที่ประชาชน เอื่อม ระอา ข้าราชการบางพวก และอาจเป็นไปได้อย่างยิ่งที่ประชาชนจะหันหน้าเข้าบ้าน มากกว่า จะหันหน้าเข้าเมือง ถ้าหาก เกิดเหตุการณ์เช่นนั้นกับตัวเอง และเมื่อปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นทุกมุมเมืองเมื่อไร จำนวนผู้ก่อการร้ายก็จะเพิ่มมาเป็นทวีคูณ และในที่สุดรัฐบาลก็จะเป็นผู้พ่ายแพ้ในสงครามแย่งประชาชนโดยสิ้นเชิง



ปัญหาประการที่สอง คือปัญหาการเล่น
 พรกเล่นพวกในราชการพลเรือน ซึ่งเป็น
 ปัญหาที่สืบเนื่องกันมาทุกยุคทุกสมัย แม้สมัยปัจ-
 จุบัน ที่กล่าวกันว่าราชการ พลเรือนจะ บริหารงาน
 บุคคลตามระบบคุณธรรม จะไม่มีการเล่นพรก
 เล่นพวก แต่เรื่องของการเล่นพรกเล่นพวกนั้น
 เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอยู่อย่างมากในราชการ พลเรือน
 ตัวอย่างที่จะยกให้เห็นได้ ก็ขอให้พิจารณาใน
 กระทรวงใหญ่ ๆ บางกระทรวง หรือในกรมบาง
 กรม จะเห็นได้ว่า จะมีบุคคลที่มีนามสกุลเหมือน
 กับผู้บริหาร หรือ ผู้ใหญ่ ใน ส่วน ราชการ นั้น
 หรือ มีส่วน เกี่ยวกัน ฉันทัญชาติ กับ ผู้ใหญ่ ใน ส่วน
 ราชการนั้น เข้าดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ หรือเตรียม
 ที่จะครองตำแหน่งสำคัญ ๆ อยู่เสมอ นอกจากนั้น
 แล้ว พฤติกรรมอีกอย่างหนึ่งก็คือ ผู้ใหญ่บางคน
 เมื่อได้ครองตำแหน่งใหญ่โตแล้ว ก็มักจะดึงเอา
 คนสนิทหรือพรกพวกเข้าไปครองตำแหน่งสำคัญๆ
 ในหน่วยงาน ซึ่งทั้งสองกรณีที่กล่าวมานั้นบางที่จะ
 เห็นว่าเป็นปัญหาเล็ก ๆ แต่อันที่จริงแล้วเป็นปัญหา
 ใหญ่ที่ทำให้เกิดความ ไม่พอใจขึ้น ใน ส่วน ราชการ
 และทำให้ ข้าราชการส่วนใหญ่ใน ส่วน ราชการนั้น
 เสียขวัญ หรือไม่มีกำลังใจในการทำงาน ผล
 สุดท้ายทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ และทำให้คน
 ดี ๆ ต้องออกจากหน่วยงานไปมากต่อมาก

ปัญหาประการที่สาม เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง
 โยงกับปัญหาประการที่สองที่กล่าว มาแล้ว คือ
 ปัญหาเกี่ยวกับความด้อยประสิทธิภาพของข้า-



ราชการ ซึ่งกล่าวกันอยู่เสมอว่าข้าราชการทำงาน “เช้าชามเย็นชาม” และดูเหมือนว่าข้าราชการทุกคนหรือส่วนใหญ่ช่างไม่มีความสามารถเอาเสียเลย อันที่จริงที่กล่าวมานั้นอาจจะมีส่วนถูกอยู่บ้าง แต่ที่ว่าข้าราชการไม่มีความสามารถเลยนั้น อาจไม่ตรงจุดนัก น่าจะพิจารณาให้ลึกซึ้งต่อไปว่า ทำไมข้าราชการถึงไม่มีความสามารถ และทำงานอย่างด้อยประสิทธิภาพ ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าจะมีมูลเหตุอยู่หลายประการ คือ

การเล่นพรรคเล่นพวกในระบบราชการดังกล่าวมาแล้ว เป็นผลให้ข้าราชการతోแค้นหมดกำลังใจ และข้าราชการที่มีฝีมือดีบางคนไม่ได้ทำงานตามความสามารถ เพราะผู้ใหญ่ไม่ใช้ แต่ไปใช้พรรคพวกของตน จึงดูเหมือนว่าเขาไม่มีความสามารถ

ผู้ใหญ่ใช้คนไม่เป็น เพราะมัวแต่ไปเล่นพรรคเล่นพวกดังกล่าวแล้ว หรือผู้ใหญ่ขาดความรู้ความสามารถในการใช้คน ทำให้คนในหน่วยงานไม่ได้รับ มอบหมาย งาน ให้ทำเต็มมือ หรือเต็มความสามารถ

ผู้ใหญ่ไม่เอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงาน ของคนในหน่วยงานโดยแท้จริง ดังจะเห็นว่าหน่วยงานบางหน่วย ข้าราชการจะออกไปรับประทานอาหารกลางวันได้ตั้งแต่ ๑๑.๐๐ น. กลับบ้านได้ตั้งแต่ ๑๖.๐๐ น. เป็นต้น

ความไม่เป็นธรรมในระบบราชการ นอกจากการเล่นพวก ทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมด้วยแล้ว การเลือกที่รักมักที่ชังของผู้บังคับบัญชาบางคน รวมทั้งการพิจารณาบำเหน็จความชอบที่ไม่ตั้งอยู่บนหลักของความเป็นธรรม ทำให้ข้าราชการท้อใจมากต่อมาก และปัญหาประการสำคัญที่กล่าวกันว่าทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในระบบราชการ คือ ระบบบริหารงานบุคคล ซึ่งข้าราชการถูกแยกย้ายกันควบคุมอยู่ภายใต้องค์การกลางในการบริหารงาน บุคคลต่าง ๆ มากหน่วยนั้น ทำให้ ข้าราชการไม่ได้รับการพิจารณาอย่างเสมอหน้ากัน ทำให้ข้าราชการบางส่วนเสียขวัญมาก ความไม่เป็นธรรมในความรู้สึกของข้าราชการเหล่านั้น เป็นมูลเหตุอันสำคัญที่ทำให้ข้าราชการతోแค้น หมดกำลังใจ ซึ่งก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน [และทำงานด้อยประสิทธิภาพลงได้อย่างแน่นอน

กล่าวกันว่า การที่ข้าราชการด้อยประสิทธิภาพอยู่ในปัจจุบันนี้นั้น อยู่ที่ข้าราชการมีรายได้น้อยทำให้ข้าราชการต้องมัวพะวง อยู่กับหนี้สิน และภาวะการครองชีพ จนไม่สามารถให้ความตั้งใจให้กับราชการได้อย่างเต็มที่ ซึ่งประเมินดูแล้วน่าจะเป็นจริงอยู่บ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการชั้นผู้น้อย

ปัญหาประการที่สี่ [เกี่ยวกับโครงสร้างของการบริหารราชการในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริหารราชการส่วนภูมิภาค และราชการ

บริหารส่วนท้องถิ่น สำหรับการบริหารราชการ ส่วนภูมิภาคนั้น มีการวิพากษ์วิจารณ์กันว่า จังหวัดภายใต้การนำของผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทยนั้น การบริหารงาน มักจะไม่ได้รับความร่วมมือจากหัวหน้าส่วนราชการ ต่าง ๆ เท่าที่ควร ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าส่วน ราชการ ใน กระทรวง ทบวงกรมอื่น มีความ รู้สึกว่า ผู้ว่า ราชการจังหวัด มิใช่ เป็นตัวแทน ของรัฐบาลที่ แท้จริง หากแต่เป็นตัวแทนของกระทรวงมหาดไทย เท่านั้น นอกจากนี้ปัจจุบันนี้แม้ว่ารัฐบาลจะ พยายามให้อำนาจแก่ผู้ว่าจังหวัดเท่าไรก็ตาม ก็มัก จะมีปัญหาไม่ประสานหรือขัดแย้งกับกระทรวงทบวง กรมอื่นอยู่เสมอ เช่นปรากฏออกมาในรูปของการ ที่ส่วน ราชการ พยายาม ขยาย หน่วยงาน ซึ่ง ขึ้นกับ ส่วนกลางไปตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมากขึ้น หรือการ ส่งงาน โดยตรง ไปยัง หัวหน้า ส่วน ราชการ ประจำ จังหวัดโดยไม่ผ่านผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นต้น และ นอกจากนั้นแล้วลักษณะงานของจังหวัดในปัจจุบัน นี้ มิใช่เป็นลักษณะงานปกครองดังที่เคยเป็นมาแต่ ก่อน หากแต่จะมีรูปแบบการบริหารงานที่จะ จำลองการบริหารงานของรัฐบาล ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องใกล้ชิดและประสานกับระดับ นโยบายเบื้อง สูง ของรัฐบาลมากขึ้น ทุกวัน จึงเห็นว่าจะ น่าจะ พิจารณาเสียใหม่ให้เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ให้ ผู้ว่าราชการ จังหวัด เป็นตัวแทน ของ รัฐบาลได้ อย่างเต็มภาคภูมิพร้อมทั้งมีอำนาจ และบารมีที่จะ บริหาร ราชการส่วนภูมิภาค ได้อย่างใกล้ชิดกับรัฐ-

บาล และประสานกับระดับนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ส่วน ปัญหา ราชการ บริหาร ส่วน ท้อง ถิ่น นั้น ในปัจจุบันนี้ น่าจะ พิจารณาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเสียใหม่ เพราะ ในขณะนี้ เป็น รูป บริหาร ส่วนท้องถิ่นที่ซ้อนกับราชการบริหาร ส่วน ภูมิภาคอยู่อย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ใน การแบ่ง โครงสร้าง ของหน่วยงาน ของ องค์การ บริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อแบ่งออกไปแล้ว ก็ใช้ ข้าราชการในส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการ ใน สังกัด กระทรวง มหาดไทย มา สวม ตำแหน่ง ทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ ซึ่งอันที่จริงแล้วผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ ก็คือข้าราชการ ในจังหวัดและอำเภอนั่นเอง ข้าราชการ ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จริง ๆ นั้น มีเพียงระดับ ต่ำและมีน้อยมาก ยกเว้นครูประชาบาล ซึ่งจะต้อง จ่ายเงิน (ที่เรียกว่าเงินอุดหนุน) จากรัฐบาลเช่น เดียวกัน ซึ่งการจัดรูปองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในลักษณะองค์การ บริหาร ส่วนจังหวัดดังกล่าว นั้น ทำให้งานซ้ำซ้อนกัน และมีความสิ้นเปลืองโดย ไร้เหตุสมควรจะได้พิจารณาทบทวนหลักการกัน ใหม่

ปัญหา อีกอัน หนึ่ง เกี่ยวกับ โครงสร้าง ของ ระบบราชการก็คือระบบบริหารงานบุคคล ซึ่งใน ปัจจุบันนี้ได้มีกฎหมายกำหนดไว้หลายฉบับด้วยกัน และมีหน่วยงานกลาง ในการบริหารงานบุคคล มาก มาย เช่น ก.พ., ก.ต., ก.อ., ศุภสภา, ก.จ., ก.ก.,

ก.ท., ก.ร. ฯลฯ ซึ่งต่างหน่วยก็กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันไป และมีแนวโน้มที่จะให้เกิดความแตกต่างและความเหลื่อมล้ำกันมากขึ้น จนทำให้ข้าราชการบางส่วนต้องเสียชีวิตและกำลังใจดังกล่าวมาแล้ว

ปัญหาประการที่ห้า คือปัญหาคอร์รัปชัน หรือการฉ้อราษฎร์บังหลวง ซึ่งเป็นปัญหาที่พูดกัน อยู่เสมอมา และไม่มีท่าทีว่าจะหมดไป จนบางคน พูดว่า ปัญหาคอร์รัปชันนั้น แก้ให้หมดไปไม่ได้ เหมือนกับปัญหาโสเภณีนั่นแหละ ทั้งนี้เพราะเหตุ ว่าผู้ใหญ่ของเรานิยมเสพยากันอยู่ แต่เรื่องนี้เป็น เรื่องสำคัญที่จะต้องแก้ไขไม่น้อยไปกว่าเรื่องอื่น ๆ

แล้วเราจะปฏิวัติกันอย่างไรดี

๑. ปัญหาเกี่ยวกับการกดขี่ข่มเหง

เรื่องนี้ต้องพิจารณาให้แคบเข้าไปอีกนิดหนึ่ง ว่าข้าราชการที่มีโอกาสที่กดขี่ข่มเหงราษฎรนั้น มักจะเป็นข้าราชการประเภทไหน ซึ่งสามารถจะบอก ได้ว่าคงไม่ใช่ครูประชาบาล หากแต่ น่าจะเป็น ข้าราชการที่มีอำนาจทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการตำรวจและฝ่ายปกครอง เรื่องนี้โดยหลัก การควรจะได้แก้ได้โดยการ (๑) การที่ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับเอาใจใส่ตรวจสอบอย่างจริงจัง (๒) ลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเจ็บขาด อย่าเห็นแก่พรรคพวกหรือเห็นแก่หน้า (๓) ต้องมีการโยกย้าย ข้าราชการทุกระดับตามระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งใน ทางปฏิบัตินั้นดำเนินการอยู่เฉพาะบางกรมที่ดำเนินการ จริงๆ ซึ่งควรชมเชย ที่พยายามดำเนินการอย่าง เจ็บขาดพอสมควร แต่สำหรับกรมตำรวจนั้น ใน ปัจจุบันนี้มีปัญหาอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการโยกย้าย ข้าราชการตำรวจนั้นกระทำกันอย่างที่เรียกว่าไม่ถึง แก่นและไม่ถึงตัวปัญหา ทั้งนี้เพราะมีการโยกย้าย



สับเปลี่ยนเฉพาะระดับสูง ๆ เป็นสำคัญ แต่ในระดับผู้น้อยโดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับชั้นประทวน ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทอย่างสำคัญ ที่ก่อให้เกิด ปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าปัญหาการกดขี่ข่มเหงราษฎร ปัญหาการริดไถต่าง ๆ นั้น ยังไม่มีการสับเปลี่ยนโยกย้ายกันอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดชายแดนและสี่จังหวัดภาคใต้ นั้น ข้าราชการตำรวจในระดับชั้นผู้น้อยนั้นมีการโยกย้ายน้อยที่สุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ แม้ว่าเป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะให้มีการโยกย้ายข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดชายแดน หรือสี่จังหวัดภาคใต้ก็ตาม แต่ฝ่ายตำรวจนั้นโยกย้ายน้อยที่สุด ปัญหาที่เกี่ยวกับการกดขี่ข่มเหงราษฎร และการใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรมนั้นจึงหมดไปไม่ได้ เพราะฉะนั้นการแก้ปัญหาในเรื่องนี้ อย่างน้อยที่ กรมตำรวจจะต้องดำเนินการในเรื่องการ สับเปลี่ยน โยกย้าย ข้าราชการ ตำรวจ ทุก ระดับ เพื่อจะได้ถอนรากถอนโคน และชะล้างฐานอำนาจกันเสียทีหนึ่ง และเห็นด้วยอย่างที่สุดกับความเห็นของ กระทรวงมหาดไทย ที่ให้ อำนาจ ผู้ว่า ราชการ จังหวัดควบคุมตำรวจอย่างจริงจัง หากมีปัญหามา ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบเต็มที่ ส่วนอาจจะขัดอยู่กับระเบียบกฎหมายใด ก็สมควรจะแก้ไขเสียในเร็ววัน

๒. ปัญหา เกี่ยวกับการ เล่นพรรคเล่นพวกในระบบราชการ

การเล่นพรรคเล่นพวกในระบบราชการนั้น มีเหตุ สำคัญ อยู่ที่ความ มีอำนาจ ล้นฟ้า ของผู้บริหาร

หรือผู้บังคับบัญชา ที่ไม่มีอำนาจใด ๆ มากัน ทั้งนี้ เพราะการเล่นพรรคเล่นพวกนั้น มิใช่เป็นเรื่องที่ แอบซุบซิบกันกระทำได้ แต่เป็นเรื่องที่ปรากฏโจ่งแจ้งออกมาให้เห็น เช่นกรณีแต่งตั้งญาติพี่น้อง ลูกหลาน พวกพ้อง เพราะฉะนั้นทางแก้ก็คือต้อง ตัดอำนาจทางหนึ่ง และค้ำอำนาจอีกทางหนึ่ง การตัดอำนาจก็คือการที่ต้องมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน นักบริหาร ไม่ควรให้ดำรงตำแหน่งติดต่อกันนาน ๆ เช่น ไม่ควรให้นักบริหารดำรงตำแหน่งติดต่อกัน เกิน ๔ ปี ดังที่ปรากฏหลักการในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนปัจจุบัน และการสับ เปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารนี้ควรกระทำทุกๆ ระดับ ด้วย ไม่ควรกำหนดเฉพาะระดับ ๗ ถึงระดับ ๑๐ เท่านั้น เรื่องนี้สมควรที่รัฐบาลจะได้กำหนดเป็น นโยบาย (ควบคู่กับหลักเกณฑ์หมุนเวียนนักบริหาร ซึ่งจะใช้บังคับในเร็ว ๆ นี้) ไว้ให้ชัดแจ้งด้วยว่า ให้มี การ สับเปลี่ยน หมุนเวียน นักบริหาร ในทุก ๆ ระดับ ไม่เฉพาะระดับ ๗ ถึงระดับ ๑๐ เท่านั้น โดยไม่ ควรให้ ดำรง ตำแหน่ง ติดต่อกัน เกิน ๔ ปี ส่วนกรณียกเว้นนั้นน่าจะว่ากันเป็นราย ๆ และทาง หนึ่งในการที่จะแก้ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวกใน ระบบราชการได้ คือ การค้ำอำนาจ ซึ่งหมายถึง ไม่ควรจะให้ อำนาจในการ พิจารณา หรือ ตัดสินใจใน การแต่งตั้ง หรือการบริหารงานบุคคลในเรื่องสำคัญๆ แก่ นักบริหารแต่ผู้เดียวอย่างเช่นทุกวัน แต่ควรจะได้ มีการพิจารณากันโดยองค์คณะบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อ.ก.พ. กรม ซึ่งมีผู้แทนของข้าราชการได้

มีโอกาสร่วมพิจารณาด้วย เพราะฉะนั้นการที่นักบริหารจะงุบงิบ หรือแอบแต่งตั้งหรือเล่นพรรคเล่นพวกนั้นจะลดลง หรือขจัดให้หมดไปได้ ซึ่งในเรื่องนี้รัฐบาลอาจกำหนดเป็นนโยบายหรือจะแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกันกับหลักการดังกล่าวก็ได้

๓. ปัญหาเกี่ยวกับความค้อยประสิทธิภาพของข้าราชการ

เรื่องความค้อยประสิทธิภาพของข้าราชการนั้นเป็นเรื่องใหญ่ ซึ่งมีที่มามากมายดังที่กล่าวมาแล้ว แต่อาจจะสรุปเกี่ยวกับที่มาของปัญหาความค้อยประสิทธิภาพของข้าราชการได้ว่า ปัญหาอันเกิดเนื่องจากระบบประการหนึ่ง และปัญหาอันเกิดจากตัวบุคคลประการหนึ่ง ปัญหาที่เกี่ยวกับระบบนั้น ได้แก่ ปัญหา เกี่ยวกับ ระบบ บริหาร งาน บุคคล ปัญหา เกี่ยวกับ ระบบ ค่า ตอบแทน ของ ข้าราชการ เป็นต้น ส่วนปัญหาเกี่ยวกับบุคคลนั้นคือ ปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างาน หรือนักบริหารพวกหนึ่ง และปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานพวกหนึ่ง

ในเรื่องระบบบริหารงานบุคคลนั้น สมควรที่จะต้องพิจารณากันเป็นการถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกับ ความ เหลื่อมล้ำ ต่าง ๆ ใน ระหว่าง การบริหารงานบุคคล ภายใต้กำกับของหน่วยงานกลางในการบริหารงาน บุคคล ซึ่งมีอยู่มากมายในขณะนี้ แต่จะให้ ก.พ. หรือใคร คนเดียว เป็น เจ้าของเรื่องนั้นเห็นจะไม่ได้เสียแล้ว เพราะทุกหน่วยไม่เกี่ยวข้องกัน จึงควรที่รัฐบาลจะต้องริบแต่งตั้งคณะกรรมการ

การขึ้นมาพิจารณากันให้จริงจัง โดยประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมพิจารณา หรือหากมีการตั้งคณะที่ปรึกษาาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรีขึ้นมาแล้ว อาจจะต้องคณะอนุกรรมการขึ้นพิจารณาเรื่องนี้เป็นการเฉพาะก็ได้ แต่ระบบคณะกรรมการมักจะมีปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้า และพืดกันแต่ตอนต้นเท่านั้น เพราะฉะนั้น นอกจากรัฐบาล จะต้อง พิจารณา เลือกเฟ้น ตัว บุคคล ที่มา เป็น กรรมการแล้ว ควรจะกำหนดเวลาให้คณะกรรมการด้วย เช่น ๓ เดือน หรือ ๔ เดือน เป็นต้น มิฉะนั้นแล้วเรื่องก็จะเฉื่อยเฉะ และการตั้งกรรมการก็กลายเป็นการโยนเรื่องเท่านั้นเอง เมื่อรัฐบาล



เปลี่ยนไปแล้วก็หายไปอีก เหมือนหลายๆ เรื่องที่เคยพิจารณากันมาแล้ว

ปัญหาเกี่ยวกับระบบอีกอย่างหนึ่ง ก็คือระบบงาน การ กำหนด ค่าตอบแทน ของ ข้าราชการ ซึ่งเป็นที่ทราบกันทั่วไปแล้วว่าข้าราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการชั้นผู้น้องมีเงินเดือนไม่พอกับรายจ่ายนั้นอย่างไรเสียก็ต้องปรับปรุงกัน ว่ากันตามหลักการจริงๆ แล้ว ควรจะเปลี่ยนโครงสร้างของเงินเดือนเสียใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวเงินเดือนในระดับชั้นผู้น้องนั้นน้อยจริงๆ ควรจะปรับให้สูงขึ้น ซึ่งไม่ควรต่ำกว่า ๑,๒๐๐ บาท สำหรับข้าราชการที่มีเงินเดือนขั้นต่ำสุดตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไปนั้นไม่ควรปรับเงินเดือนอีก เพราะประโยชน์อื่น ๆ มีอยู่มากพอแล้ว เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง เบี้ยประชุม เป็นต้น แต่เรื่องเงินเดือนนั้นเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณากันให้รอบคอบ การพิจารณาจะต้องใช้เวลา สำหรับในที่นี้เห็นว่าควรเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวก็พอ โดยเพิ่มเงินค่าครองชีพชั่วคราวให้แก่ข้าราชการ เป็นคนละ ๕๐๐ บาททุกคน ตั้งแต่ข้าราชการระดับ ๑ ถึงระดับ ๖ สำหรับระดับ ๗ นั้น เห็นว่าเงินเดือนสูงน่าจะเพียงพอกับค่าครองชีพแล้ว ถ้าไม่พุ่มเฟือยจนเกินไป และนอกจากนั้นก็ยังมีประโยชน์อื่นๆ มากอยู่ ดังกล่าวแล้วสำหรับสวัสดิการอื่นๆ นั้น เห็นว่ารัฐบาลกำลังปรับปรุงอยู่แล้ว ขอเสนอเพิ่มเติมว่าเรื่องค่าเช่าบ้านนั้น ควร จะ ให้ เป็น เงิน ช่วยเหลือ ค่าที่ อยู่อาศัย

สำหรับทุกคน เพราะถ้าเป็นอย่างปัจจุบัน จะมีการหลีกเลี่ยงกันมากประการหนึ่งและไม่มีความเป็นธรรม เพราะได้อยู่เพียงบางคนเท่านั้น จึงควรให้เป็นเงินช่วยเหลือ หากเป็นไปได้ก็ควรให้เท่ากับอัตราที่ได้รับอยู่ปัจจุบัน (ประมาณ ๒๐% ของเงินเดือน) หรือหากไม่ได้ก็ควรให้เป็นร้อยละของเงินเดือนตามสมควร และเพื่อที่จะไม่ให้กระทบกระเทือนรัฐบาล ก็ควรตั้งเป้าหมายไว้ว่า ในปีนั้นปีนี้จะเปลี่ยนอัตราก็น่าจะทำได้ ซึ่งจะไม่กระทบกระเทือนข้าราชการอย่างฉับพลัน

เกี่ยวกับตัวบุคคลนั้น ประการแรกสำหรับผู้บริหารซึ่งถือว่ามีความสำคัญที่จะทำให้งานด้อยประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภาพแค่ไหน ผู้บริหารในที่นี้ไม่ใช่หมายถึงเฉพาะระดับอธิบดี หรือนักบริหารระดับสูงเท่านั้นที่ทำงานด้อยประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในทุกๆ ระดับจะมีบทบาทที่ทำงานด้อยประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภาพทั้งนั้น เพราะฉะนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพ ข้าราชการควร จะเน้นในเรื่องพัฒนาประสิทธิภาพ ของ นัก บริหาร เป็น สำคัญ และ ต้อง ดำเนินการก่อนประการอื่น และเรื่องนี้เป็นจุดอ่อนของนักบริหารใน ราชการพลเรือน ที่มักจะไม่มีการพัฒนาอันอย่างมีระบบเท่าไรนัก เทียบกับทางฝ่ายทหารแล้ว จะเห็นว่า ทางฝ่ายทหาร เขามี ระบบ ที่จะ พัฒนานักบริหาร หรือผู้บังคับบัญชาของเขาทุกระดับและจัดไว้อย่างมีระบบในราชการพลเรือนนั้น

แม้ว่า จะมีการ จัดตั้ง กอง ผึก อบรม ฝ่าย ผึก อบรม แผนก ผึก อบรม กันทุกหน่วยงาน มีการอบรมสัมมนา นักบริหารหรือผู้บังคับบัญชากันมากมาย แต่ก็มักจะไม่ได้ผลเท่าที่ควร มีอยู่บางแห่งเท่านั้นที่ได้ผล เช่นวิทยาลัยการปกครอง เป็นต้น เพราะฉะนั้นถึงเวลาแล้วที่จะต้องจัดระบบการฝึกอบรมนักบริหารกันอย่างจริงจัง เพื่อจะได้ฝึกและพัฒนา นักบริหารทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น หลักการที่สำนักงาน ก.พ. เสนอโครงการเพื่อพัฒนา นักบริหารและผู้บังคับบัญชา ทุกระดับเพื่อเป้าหมายที่จะสร้างประสิทธิภาพ ของนักบริหาร และผู้บังคับ บัญชา นั้น เป็นหลักที่ดีและควรสนับสนุน

สำหรับข้าราชการ ในระดับ ผู้ปฏิบัติงานนั้น เมื่อได้มีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของ ผู้บริหารให้เข้าใจในหลักการบริหารงานที่ดีแล้ว นักบริหารก็ย่อมสามารถรู้จักใช้คนให้ตรงกับงาน และเหมาะสมกับความสามารถมากยิ่งขึ้น เช่นการวางแผนงาน การมอบหมายงาน การตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น และหากปรากฏว่าบุคคลใดมีปัญหาซึ่งต้องการฝึกอบรม หรือปรับปรุงในทางหนึ่ง ทางใด ก็ย่อมจะ สามารถ ทำได้โดยง่าย

กล่าวโดย สรุปในการ แกไข ความ ด้อยประสิทธิภาพของข้าราชการนั้นแก่ที่ระบบไม่สำคัญเท่ากับการแก้ที่ตัวคน และการแก้ที่ตัวคนนั้น จุดสำคัญ หรือ ปม สำคัญ อยู่ที่ หัวหน้างาน หรือผู้ บังคับ บัญชา เพราะฉะนั้นจะต้องเน้นที่ผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่ง

หลักของการแก้ปัญหา ก็คือ การที่ให้นักบริหารเหล่านั้นได้รู้จักตนเอง และพยายามพัฒนาตนเอง วิธีการก็ต้องเริ่มที่การฝึกอบรม โดยจัดหลักสูตรและโปรแกรมที่เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ ขอเน้นว่าหลักสูตรฝึกอบรมต้องดีเด่นจริงๆ มิใช่เพียงแค่จัดให้วิทยากรซึ่ง (นักบริหารรู้สึกว่าเป็นเด็กไม่สนกสิน้านมมาเปิดตำราพล่ามให้ฟังเท่านั้น จะการเป็นการเสียเงินเสียทองและเสียเวลากันมากมายอีก หากเป็นเช่นนั้นก็จะไม่เกิดประโยชน์แต่อย่างใด

๔. ปัญหาเกี่ยวกับ โครงสร้าง ของการ บริหารราชการ

ปัญหาประการแรกคือปัญหาเกี่ยวกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคเห็นว่า ทางแก้ก็ควรดำเนินการ โดยสร้างให้จังหวัดมีอำนาจในการควบคุมหน่วยงานในสังกัด ทุกหน่วย ซึ่งตั้ง อยู่ใน ท้องที่ หรือใน จังหวัด นั้น พร้อมทั้งแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘) โดยให้จังหวัด และ ผู้ว่าราชการ จังหวัดมา สังกัดกับสำนักนายกรัฐมนตรี ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารราชการ โดยขึ้นกับรัฐบาลโดยใกล้ชิด และรัฐบาลสามารถจะเลือกเห็น ผู้ว่าราชการจังหวัดได้ อย่าง กว้างขวางจากทุกกระทรวงทบวงกรมยิ่งขึ้น

อันที่จริงข้อเสนอนี้มีข้อเสนอใหม่ หากแต่เป็นข้อเสนอที่มีผู้เสนอมานานแล้ว จึงเห็นว่า รัฐบาลน่าจะหยิบยกขึ้นมาพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

ปัญหาประการที่สอง ซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น น่าจะเป็นปัญหาที่จะต้องพิจารณาไปพร้อม ๆ กันกับ ปัญหาในเรื่องราชการบริหารส่วนภูมิภาค และทางที่ควรจะเป็น น่าจะยกเลิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเสีย เพราะมีแต่สิ้นเปลืองดังที่กล่าวมาแล้ว ควรจะมีเฉพาะสภาจังหวัด เพื่อควบคุมการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดก็เพียงพอ รูปแบบการปกครองท้องถิ่นก็ควรจะมีเพียงเทศบาล สุขาภิบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการยกฐานะท้องถิ่นที่เหมาะสม ขึ้นเป็น ท้องถิ่นที่ ปกครองตัวเองเท่านั้น

สำหรับ ปัญหา เกี่ยวกับ ระบบ บริหาร งานบุคคลที่ในปัจจุบันนี้หน่วยงานกลาง ในการ บริหาร

งานบุคคลหลายหน่วย และไม่ค่อยประสานกัน นั้น เห็นว่าควรจะได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณากันอย่างจริงจัง ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

๕. ปัญหาเกี่ยวกับการคอร์รัปชัน

การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน สำนักงาน ป.ป.ป. มีบทบาทมากในปัจจุบัน แต่กล่าวกันว่าเป็นปัญหาที่ยุ่งยากมาก เพราะต้องไล่ตาม ปัญหา อยู่ตลอดเวลา และยากที่จะให้หมดไปจากวงราชการได้ ทางหนึ่งที่จะช่วยติดตามและแก้ปัญหาที่ได้เสนอแนะไว้ในที่นี้ก็คือควรที่จะมีการสำรวจ (ซึ่งอันที่จริงก็มีการวิจัยกันบ้างแล้ว) ว่าปัญหาคอร์รัปชันลักษณะไหน จะเกิดขึ้นที่หน่วยงานไหน และตำแหน่งประเภทไหนมากที่สุด โดยจัดทำบัญชีคล้าย ๆ กับที่ ก.พ. จำแนก



ตำแหน่งไว้ ทั้งนี้ เพื่อจะเป็นแนวทางในการเลือกสรรบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ เหมาะสมจริง ๆ ได้นอกจากนั้นจะได้สะดวกแก่การควบคุม หรือตรวจสอบได้อีกด้วย ทั้งนี้ เพราะเมื่อทราบว่าจะจุดไหนจะเกิดคอร์รัปชันขึ้นได้ ก็ต้องพุ่งเล็งในจุดนั้นให้มาก ๆ นอกจากนั้นแล้วในเรื่องคอร์รัปชันควรจะกำหนดความรับผิดชอบของหัวหน้าในการตรวจสอบควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย มิใช่ผู้ใหญ่เอาหูไปนาเอาตาไปไร่อยู่อย่างทุกวันนี้ กรณีที่พอยกเป็นอุทาหรณ์ได้ เช่น การคุมบ่อนการพนัน การคุมช่องโสเภณีของข้าราชการบางพวกในทุกวันนี้เป็นที่ทราบกันอยู่ว่าผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ใหญ่ ของเขา มีส่วนที่ รู้เห็นเป็นใจด้วยเสมอ และมีอยู่เกือบร้อยเปอร์เซ็นต์ที่บ่อนการพนัน หรือช่อง โสเภณีต้อง จ่ายเงิน ให้ข้าราชการตั้งแต่ผู้น้อยถึงผู้ใหญ่เป็นลำดับไป เหล่านี้เป็นต้น การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน จะแก้ที่ผู้น้อยจึงไม่ได้ จึงจะต้องแก้ที่ผู้ใหญ่นั่นเอง มิฉะนั้นผู้น้อยก็จะเป็นแพะรับบาปเสียไป นอกจากนั้นการแก้ปัญหาคอร์รัปชันให้อำนาจแก่ ป.ป.ป. ให้มากกว่านี้ กล่าวถึงเมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ป. วินิจฉัยแล้วว่า ข้าราชการผู้ใดคอร์รัปชันหรือประพฤติมิชอบ แล้วควรที่จะให้อริบดีหรือ ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ต้องลงโทษตาม คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ป.ป.ป. มิฉะนั้นแล้วหน่วยงานมักจะช่วยกันอยู่เสมอ

เรื่องคอร์รัปชันนี้ แม้ว่าเป็นเรื่องใหญ่แต่ก็เป็น เรื่องที่ สามารถ จะ แก้ให้ บรรเทา ลงไป ได้บ้าง

หากกระทำกันอย่างจริงจัง

ปัญหาที่ยกมาพูดนี้ อันที่จริงมิใช่เป็นปัญหาใหม่ แต่เป็นปัญหาที่วิพากษ์วิจารณ์และเรียกร้องให้รัฐบาลแก้ไขอยู่เสมอมา แต่เสียดายอยู่ที่ว่า เรา มิได้ทำการแก้ไขกันอย่างจริงจัง แม้รัฐบาลเคยสั่งการให้ดำเนินการหรือแก้ไขไปบ้างแล้ว แต่พอถึงในชั้นกระทรวงทบวงกรมในทางปฏิบัติการกลายเป็นอีกรูปหนึ่งก็มี หรือทำกันเพียงระยะแรก ๆ ก็มีคนานไปก็เข้าระบบเดิม และระบบที่แย่ที่สุดก็คือระบบการตั้งคณะกรรมการขึ้น เพื่อหาทาง แก้ปัญหา ซึ่งปรากฏว่าเป็นระบบถ่วงเวลาได้ดีที่สุด ยังไม่ทันพิจารณาเป็นรูปเป็นร่างรัฐบาลก็เปลี่ยนแปลงเสียทุกครั้งไป รัฐบาลชุดไหนมาถ้าเห็นความสำคัญก็ตั้งคณะกรรมการว่ากันใหม่ (ตะถ่วงกันใหม่) ถ้ารัฐบาลที่ยุ่งนักเช่น รัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งครั้งที่แล้ว ก็ไม่สนใจเอาเสียเลย ปัญหาจึงปรากฏอยู่เรื่อยมา แต่อย่างไรก็ตามสิ่งสุดท้าย ที่ใคร่ขอเรียนไว้ ในที่นี้ก็คือปัญหาทุกปัญหานั้น จะรอเวลาแก้ไขไม่ได้ เพราะมันจะทำให้เกิดปัญหาใหม่ขึ้นมาอีก และถ้าไม่แก้เสียวันนี้แล้วจะคอยใครให้มาแก้ปัญหาก็ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐบาลปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเข้ามาบริหารประเทศเพื่อแก้ปัญหาสถานการณ์บ้านเมือง

เมื่อมีการปฏิวัติทางการเมืองแล้ว

ขอให้ช่วยปฏิวัติระบบราชการด้วย

เพราะสองสิ่งนี้เป็นสิ่งที่ต้องไปด้วยกัน



การปรับปรุงระบบราชการพลเรือน

รัฐให้คำตอบแทนน้อย

คุณสัญญา ธรรมศักดิ์

อดีตนายกรัฐมนตรี

คณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน

ผมมีความรู้สึกนึกคิดมาช้านานแล้วว่า อุดมคติที่สูงที่สุดของข้าราชการประจำควรเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกให้กับรัฐและประชาชนโดยมีสมรรถภาพ ยุติธรรมและรวดเร็ว

ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ข้าราชการประจำเป็นแกนหลักสำคัญของการปกครองประเทศ เพราะรัฐบาลหรือนายหรือผู้บังคับบัญชาของข้าราชการประจำคือรัฐมนตรี อาจเปลี่ยนแปลงได้โดยรวดเร็ว ตามยุคสมัยของการเลือกตั้ง เพราะฉะนั้นผู้ที่คงอยู่รับใช้ประชาชนคือข้าราชการ

การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ยุคไทน์สมัยไทน์ หนีไม่พ้นจากการถูกต่อว่าต่อขานจากประชาชนผู้ใช้บริการไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่ให้บริการโดยตรงหรือทางอ้อม เสียงสะท้อนของผู้ใช้บริการมีมาจากทั่วทุกกลุ่มอาชีพ ซึ่งที่มาของเรื่องอาจจะจริงหรือเป็นเรื่องเข้าใจผิดก็ได้ แต่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตหลายคนคงเสียใจที่ต้องอยู่ในช่องซึ่งมีปลาเน่าเพียงส่วนน้อย และต้องพลอยถูกต่อว่าว่าเป็นปลาเน่าไปด้วย ซึ่งนี่ไม่ใช่ปัญหาของข้าราชการดี ๆ ทั้งหลายจะกังวล หากปัญหาที่เราควรช่วยกันกังวลคือ ทำอย่างไร เรา ในฐานะปลาในช่องเดียวกัน จะช่วยกันแก้ความเน่าเหม็นที่กำลังเป็นอยู่ให้หายหรือน้อยลงได้ เพื่อกุภาพพจน์ของข้าราชการ—ผู้ใช้ประชาชน คืนกลับมา บางคนเสนอว่าให้แก้เพียงบางจุดเท่านั้น ส่วนดียังมีอยู่อีกมาก บางคนเสนอว่าต้องแก้พร้อม ๆ กันไป บางคนเห็นว่าต้องมีการแก้ไขปรับปรุงครั้งใหญ่ ถึงกับต้องปฏิวัติระบบราชการพลเรือนทั้งระบบเลยทีเดียวจึงจะแก้ได้ ทั้งนี้ จะแก้ไขด้วยวิธีใด หรืออย่างไรนั้น ขอฝากให้แกผู้อ่านเป็นผู้ตัดสินเอาเอง เพราะท่านก็เป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมอยู่ในขบวนการนี้ด้วย



ประจำใน ระบอบประชาธิปไตย
ข้าราชการประจำ มีความมั่นคง
มีประสิทธิภาพ มากเท่าไร ก็สนับสนุน
ระบอบ ประชาธิปไตย มาก
เท่านั้น

ใน ประสบการณ์ ผมเองไม่
ได้อยู่ในระบบข้าราชการพลเรือน
มากเท่าตุลาการ ทศนะผมจึงอาจ
แคบไปหน่อย เพิ่งมาระยะหลัง
ได้ สัมผัส กับ ความ เป็น ไป ของ
ข้าราชการโดยทั่วไปบ้างแต่ก็เป็น
เพียงส่วนน้อย เพราะอยู่สูงไป
ใน ตำแหน่ง นายกรัฐมนตรี และ
ได้สัมผัสเพียงชั่วระยะสั้น ผมมี
ความรู้สึกว่าข้อบกพร่องที่ยิ่งใหญ่

ของข้าราชการประจำคือ รัฐ ไม่
สามารถ ให้ คำตอบแทน เขา ให้
ใกล้เคียงค่าครองชีพที่เป็นอยู่จริง
นี่ คือ จุด บก พร่อง ที่ ใหญ่ ที่ สุด
เพราะ ฉะนั้น ข้าราชการ จำพวก
ที่ต้องติดต่อกับประชาชนโดยตรง
ซึ่งแม้ว่าส่วนมากจะยังดี มีความ
ซื่อตรงต่อหน้าที่ แต่ส่วนไม่น้อย
เหมือน กัน ที่ต้อง หาเศษ หาเลย
กับราษฎร พวกนี้จึงเป็นพวกที่
ต้องแก้ไขก่อนเพราะว่าข้อนี้เป็น
ข้อที่ราษฎรชมชื่นมากที่สุด

โดยทั่วไป ข้าราชการที่
ติดต่อกับ ประชาชน เป็นข้าราชการ
ผู้หน้า ย่อย คุณวุฒิน้อย ความ

รู้สึกผิดชอบชั่วดีไม่มากเพราะได้
รับการศึกษาอบรม ในเรื่องนี้ มา
น้อย จึงปรากฏทั่วไปว่าใช้อำนาจ
หน้าที่ในทางผิด ก่อให้ เกิดความ
ลำบากใจ แก่ผู้มา ติดต่อกัน มากด้วย
มูลเหตุ นี้จะ ทำให้ ประชาชนรัก
และนับถือข้าราชการได้อย่างไร

วิธีแก้ไขในเรื่องนี้ คือให้
เงิน เดือน ตาม ค่าครองชีพ ตาม
ฐานะของแต่ละคน โดยวัดตาม
Index of Cost of Living แต่
เป็นปัญหาว่าเราจะต้องจัดระบบ
การคลังการภาษีใหม่ สำหรับ
ความเห็น ของ ชาวบ้าน เขาคิดว่า
ควรลดจำนวนข้าราชการลง เพิ่ม
หน้าที่ให้กับคนที่อยู่และเพิ่มเงิน
ให้เขาสูงขึ้น แต่จะเกิดปัญหา
คนว่างงานตามมาซึ่งก็คงทำวิธีนี้
ไม่ได้ อาจจะทำในรูปของการ
หยุดบรรจุคนเข้าทำงานใหม่ คน
ที่ล้นอยู่แล้วก็ปล่อยไป แต่ใน
ปัจจุบัน กระทรวงทบวงกรมมัก
จะร้องขออัตราเพิ่มโดยอ้างว่าคน
ของเขายังไม่พออยู่เสมอ ดังนั้น
ปัญหานี้จึงแก้ลำบาก ไม่ทราบว่าจะ
ในทางปฏิบัติจริง ๆ จะแก้ได้ไหม
ผมว่าทาง สำนักงาน ก.พ.

น่าจะลองสืบดูว่า รัฐวิสาหกิจ ให้เงินเดือนคนแคไหน คิดอัตราส่วนเปรียบเทียบระหว่างคุณวุฒิ ต่อคุณวุฒิ ความรับผิดชอบต่อความรับผิดชอบ ผมเข้าใจว่าเขาให้สูงกว่าเราตั้งสิบเท่า และน่าจะลองสืบดูว่าที่หน่วยราชการร้องบอกว่าคนไม่พอนั้น จริงหรือเปล่า

เวลานี้คนดี ๆ ในราชการไทยถูกรุขกิจเอกชนแย่งไปแยะแล้ว ธุขกิจเอกชนและรัฐวิสาหกิจให้เงินเดือนคนสูง ๆ เพราะเขาเลี้ยงคนไม่ให้ถูกแย่งไป เมื่อไรที่ ราชการ เราจะเลี้ยง ข้าราชการที่มีฝีมือเพื่อให้ใครมาแย่งได้เสียที

ในเรื่องความฟุ่มเฟือยของ ข้าราชการอย่าไปโทษว่าชั้นกลาง เขาฟุ่มเฟือย เพราะ ๑๐ รายจะมีฟุ้งเพื่อเพียงรายเดียว พวกนี้ฟุ้งเพื่อก็เพราะพ่อค้าเลี้ยงไว้ ไม่ใช่ทำนฟุ้งเพื่อเอง ผมยังเชื่อมั่นว่า ข้าราชการ ระดับ นี้ ยัง รักษาสกุล ชื่อเสียงว่าเราจะต้องไม่โกงเพื่อเป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูล

ในระยะ ๒๐ ปีที่ผ่านมา เรามีบุญที่คน มีความรู้มารับราชการ

กินเงินเดือนต่ำ และระยะนี้เราได้ข้าราชการที่เชี่ยวชาญมาแทบทุกสาขาเพื่อพัฒนาประเทศ ผมเชื่อว่าถ้าเงินดี จิตใจข้าราชการก็ย่อมดีขึ้น ขณะนี้ อาชีพข้าราชการคืออยู่อย่างคือออกจากงานยาก และมี เบี้ย บำนาญ ตอบแทนพอสมควร

ว่าถึง เรื่อง ความ ล่าช้า ในระบบราชการ เป็นสิ่งที่ มีมากในประเทศด้อยพัฒนา การแก้ไขนี้ไม่ยาก แต่ต้องแก้พร้อมกันทุกแห่งทั่วประเทศ ต้องแก้ตั้งแต่แรกเข้าโดยให้ข้าราชการมีความสำนึกในหน้าที่ตนสูง งานล่าช้านี้อยู่ที่ระบบด้วยคนด้วย เมื่อไรเรา ถึง จะ อบรม คนไทย หรือ ข้าราชการ ให้รู้สึกว่หน้าที่ที่ ทำนั้น ต้องทำอย่างซื่อตรง รวดเร็ว และดีที่สุด เรื่องการอบรมเพื่อเปลี่ยนนิสัย คนนี้ กินเวลา อย่างน้อยที่สุดหนึ่ง ชั่วโมง ซึ่งไม่ควรท้อใจ เรื่องนี้ต้องมีการอบรมกันตลอดเวลา ต้องเอาจริงเอาจัง โหมกันจึงจะสำเร็จ

การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน เช่นการจัดสภาพภายใน

ที่ทำงาน ให้มีบรรยากาศน่าทำงานเป็นสิ่งที่ควรทำเพราะได้ผลมาก ทำให้คนทำงานดีขึ้นมาก บรรยากาศ ใน การ ทำงาน เป็นเรื่องสำคัญทีเดียว เช่นการคิดเครื่องปรับอากาศ แต่เป็นเรื่องเปลืองค่าใช้จ่าย และรัฐบาลก็ขอให้ช่วยกันประหยัด

กล่าว โดยสรุปก็คือ สิ่งที่สำคัญที่สุด ในระบบราชการอยู่ที่ ข้าราชการประจำ ซึ่งข้าราชการประจำมีประสิทธิภาพมากเท่าไร ก็ยิ่งดี แต่ในปัจจุบันมีปัญหาเรื่องการให้ค่าตอบแทนต่ำเกินไป ทำให้ข้าราชการบางส่วนซึ่งเป็นส่วนน้อยไม่สุขจิตนึก อย่างไรก็ ตาม ข้าราชการ ส่วน มาก ยังดีจริง ๆ แต่ส่วน น้อยทำให้ส่วนใหญ เสีย จึง พังดูเหมือน เสียไปหมด ผมเห็นว่ายังไม่ต้องถึงกับปฏิวัติ ระบบ ราชการ ทั้ง ระบบ ปัญหาอยู่ที่ว่า ทำอย่างไร จึงจะให้ค่าตอบแทน แก่ ข้าราชการ ให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ และ ผู้บังคับบัญชา ควรรับผิดชอบกับคนที่ ทูจวิต ต่อ หน้าที่ ซึ่ง มี เป็นส่วนน้อยโดยเร็ว

ประชาธิปไตยช่วยระบบ ราชการให้ทำงานอยู่ใน ร่องในรอยมากขึ้น

คุณชวน หลีกภัย
อดีตรัฐมนตรีประจำสำนัก-
นายกรัฐมนตรี
ทนายความ



การแก้ไข เปลี่ยน แปลง
ระบบราชการเป็นเรื่องใหญ่และ
มีปัญหามาก ผมมองในฐานะ
ของชาวบ้าน ธรรมดา มองเห็นว่า
ข้าราชการมักไม่พร้อมที่จะรับฟัง
การวิพากษ์วิจารณ์ และถ้าเอา

ปัญหา ของ ชาว บ้าน มา เปรียบ
เทียบกับปัญหาของข้าราชการ ก็
ไม่ค่อยจะสบอารมณ์นัก

ในสังคมไทยปัจจุบัน ถ้า
ข้าราชการจะทำตัวให้คล้อยตาม
สภาพของสังคม เงินเดือนจะ
สูงเท่าไรก็ยากที่จะเพียงพอ จริง
อยู่เงินเดือน ข้าราชการก็ไม่มาก

มายอะไรนัก แต่ข้าราชการ
มักจะเอาฐานะของตนไป เปรียบ
เทียบกับผู้มีอันจะกินหรือกับพ่อ-
ค้า หรือพวกข้าราชการระดับ
สูง ซึ่งมีเพียงส่วนน้อยในสังคม
ทำให้รู้สึกว่าคุณมีเงินเดือนน้อย

ด้อยกว่าเขา แต่ถ้าข้าราชการ
จะ นำ เงิน เดือน หรือ ฐานะ ไป
เปรียบเทียบกับฐานะ และ รายได้
ของชาวบ้าน ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่
ของประเทศแล้ว ฐานะของ
ข้าราชการจะสูงกว่ามาก ถ้า
ข้าราชการผู้น้อยทำตัวให้เหมือน
ผู้ใหญ่เช่น ที่ผม เคย พบ มา เงิน-
เดือน ไม่ก็ ร้อย แต่ ดำรง ตน ด้วย
การกิน เบียร์ ก่อน อา ทหาร ทุก มื้อ
อย่างนี้เงินเดือนจะพอใช้ได้อย่างไร
เราควรจะยอมรับสภาพ
ความจริงว่าไม่ใช่เรื่องน่าอับอาย
ที่จะอยู่ตามฐานะที่เรามี

ในสายตาของชาวบ้าน เขา
ยังมีความคิดพยายาม จะให้ลูกได้
ได้เป็นข้าราชการอยู่บางครั้งยอม
เสียเงินเสียทองเพื่อวิ่งเต้น ให้ลูก
ได้ เป็น ข้าราชการ ชั้น ผู้น้อย
แสดงว่า ฐานะของข้าราชการ
มิได้ตกต่ำแต่อย่างไร โดยเฉพาะ
สวัสดิการ ของ ข้าราชการ มี มาก
การทำงาน ส่วน ใหญ่ ก็ วัน ละ ไม่
เกิน ๘ ชั่วโมง อย่างชาวบ้าน
หรืออาชีพส่วนตัวอย่างพวกผม
ถ้ามันทำ ๘ โมงครึ่ง ถึง ๔ โมง
ครึ่ง ถึงไม่อดตายก็คงไม่พอลำ

เข้าบ้านแน่ ต้องทำงานทุกวัน
เข้าจนค่ำ อย่างน้อย ๑๐ กว่า
ชั่วโมงจึงจะอยู่ได้

จาก ประสบการณ์ ใน ต่าง
จังหวัด ผมเห็นว่าข้าราชการ
ชั้น ผู้ใหญ่ ส่วน มาก ไม่ใช่ แบบ
อย่างที่คิดสำหรับผู้น้อย และผม
เห็นว่า พวกที่ ประพฤติ ตัว แบบ
ฉ้อราษฎร์ บังหลวง มี โอกาส ก้าว
หน้า มาก ทราบ ว่า มีการ ส่ง ส่วย
กัน แทบ จะ ทุก กรม กอง ระบบ
พวก และ เส้น สาย ยัง มี มาก เหลือ
เกิน โดย เฉพาะ ใน มหา ดไทย ข้าราชการ
ประเภท กำ ลัง พล เสื่อม จึง
มี มาก ถ้า แก้ ปัญหา นี้ ได้ จะ ทำ
ให้ สมรรถภาพ ของ ระบบ ข้าราชการ
ดีขึ้น มาก

ก.พ.เองก็น่าจะเป็นตัวจักร
สำคัญในการคิดแก้ปัญหานี้ ผม
เห็นสำนักงาน ป.ป.ป. มีบทบาท
พอสมควรในการแก้ปัญหาคอร์รัป
ชัน แต่มีปัญหว่า ถ้ากระทรวง
เจ้าสังกัดเขาไม่เอาด้วย ป.ป.ป.
ก็ไปบังคับอะไรเขาไม่ได้ และ
ผมเห็นว่า ป.ป.ป. จะทำงานได้ผล
ก็ต่อ เมื่อ ผู้ใหญ่ ใน รัฐบาล ไม่ มี

แผล ใน ตัวเอง และ ไม่ ช่วย พวก
ของตนเองที่กระทำผิด และ ไม่
เลือกเฉพาะบางกรมบางกระทรวง

การ แก้ ปัญหา เรื่อง การ
บริหาร ระบบราชการจะต้อง
คำนึง ถึง ตัว บุคคล ควบคู่ ไป ด้วย
การปลูกฝังทัศนคติที่ดี สร้าง
ค่านิยมที่ถูก คงต้องใช้เวลากัน
ตั้งแต่นักเรียน เพราะพวกที่
โกงบ้าน โกงเมือง ส่วน มาก ก็ มา
จากระดับมหาวิทยาลัย ผมเห็น
ว่าพุดง่ายแต่ทำยาก ดังที่เห็น ๆ
กัน อยู่ใน สังคม โดย คน โกง ก็ ยัง
เป็นที่ยกย่องกันอยู่ พวกพ่อค้า
ที่ทำผิดกฎหมาย ค่าของเดือน
แต่แบ่งเงิน มา บริจาค เสีย บ้าง ก็
เป็นที่ยกย่องกัน คนมีอำนาจก็
ชอบให้คนพวกนี้เกาะเสียด้วย

ความ ไม่มี เสถียรภาพ ของ
รัฐบาล และการเมือง ทำให้ ไม่
สามารถวางอะไรแน่นอนได้ ทำ
ให้ ข้าราชการ ต้อง เปลี่ยน แปลง
ตัวเอง เปลี่ยนสี เพื่อ ความ อยู่
รอด และความก้าวหน้าของตน
เท่าที่สังเกตดูผมรู้สึก ว่า ข้าราชการ
ระดับสูง ไม่ ค่อยชอบรัฐบาล
ในระบบเลือกตั้ง อาจจะเนื่อง

จาก กลัวผู้แทนมาควบคุม

การ แยก ข้าราชการ ประจำ
ออก จาก ข้าราชการ การเมือง เต็ด
ขาดก็มีปัญหา เพราะ ข้าราชการ
เป็น มือ ของ นัก การเมือง ใน การ
บริหาร ถ้า นักการเมือง ไม่มี อำ
นาจให้ คุณ ให้ โทษ เลย หรือ ถ้า มี
อำนาจ มาก ไป ก็ มี ปัญหา

ข้าราชการการเมืองที่มาจาก
การเลือกตั้ง เมื่อมาบริหาร
ประเทศมักจะมีปัญหาไม่ค่อยได้
รับ ความ ร่วมมือ เหมือน ข้าราชการ
การเมืองที่มาจาก ข้าราชการ
โดยตรง อาจ จะ ความ เคยชิน ของ
ข้าราชการติดอยู่ในระบบ ติด
อยู่ในตำแหน่ง กลัวก็ เฉพาะ ผู้
บังคับบัญชา จึง มีความ รู้สึก ว่า
คนที่ มา จาก การ เลือกตั้ง ด้อย กว่า
เพราะ ไม่ เคย มี ตำแหน่ง อธิบดี
หรือ ปลัด กระทรวง มาก่อน

ใน ระบบ บริหาร ราชการ
แผ่นดิน กลไก ที่ ใช้ ไม่ได้ ผล คือ
สภาจังหวัด เพราะ ไม่ สามารถ จะ
ควบคุม และ แก้ ปัญหา ความ บก
พร่อง ใน การ บริหาร งาน ของ ผู้ว่า
ราชการจังหวัดได้ ประชาชน ก็
ไม่ คิด จะ ฟัง สภา จังหวัด เลือก

เสรีก็เสรีกันไป ถ้าสภาจังหวัด มีบทบาทควบคุมผู้ว่าราชการจังหวัดได้บ้าง บ้านเมืองก็จะไม่และเพกันอย่างนี้ ประชาชนก็จะมีที่พึ่งได้บ้าง แม้จะไม่มีสภาผู้แทนก็ตาม

ผมเห็นว่าระบบราชการนั้น ต้องมีการควบคุมโดยตัวแทนของประชาชน ที่มีปัญหาเกิดขึ้นมาก เพราะเขาไม่แคร์ประชาชน ยิ่งในสมัยนี้ เขาท่องคำว่า ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ แค่นี้ก็พอแล้ว ประชาชนจะเป็นอย่างไรช่างมัน

ความหวังที่จะแก้ไข

ระบบราชการ อยู่ที่รัฐบาลเท่านั้น

ดร. กระทบท องธรรมชาติ
นายกสมาคมข้าราชการ-
พลเรือน
คณะบดีคณะรัฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทาง สมาคมข้าราชการพล-
เรือน ได้เสนอ นายกรัฐมนตรี
เกี่ยวกับนโยบายในการบำรุงขวัญ

ข้าราชการ ให้ เสียสละ เพื่อประ-
เทศชาติ โดยมีใจความสรุปสั้น
๔ หัวข้อ .คือ

หัวข้อที่หนึ่ง แก้ไขกฎหมาย
ที่ไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการ ทำ
ให้สิทธิของข้าราชการได้ไม่เท่า
กัน เช่นค่าเช่าบ้าน เป็นต้น จึง
เห็นสมควร ช่วยเหลือในรูปของ
สวัสดิการ

หัวข้อที่สอง การเพิ่มค่า
ครองชีพแบบตัวเงิน เป็นการ ทำ
ให้เงินเพื่อ และ เตือดรอันแก่คน
ทั่วไป ควรเพิ่มเป็นสิ่งของ เช่น
ข้าวสาร แต่เรื่องนี้หลายฝ่าย
กลัวว่า จะเกิด การคอร์ปชั่น ตาม

มา

หัวข้อที่สาม การปราบ-
ปรามผู้ทุจริตและประพฤติมิชอบ
ก็เป็น การ บำรุง ขวัญ อย่างหนึ่ง
แต่ นโยบาย นี้ เป็น ดาบ สอง คม
เพราะอีกทางหนึ่งเป็นการทำลาย
ขวัญข้าราชการด้วยกัน วิธีการ
ต่าง ๆ จึงควรระวังรัดกุมและควร
จำกัด ขอบเขต คำว่า ประพฤติ มิ-
ชอบให้แคบลงกว่านี้ ไม่เช่นนั้น
จะทำให้ ข้าราชการ ไม่กล้าริเริ่ม
ซึ่งจะมีผลในระยะยาว

และหัวข้อสุดท้ายที่เสนอคือ
เร่งรัดการจัดตั้งศาลปกครองเพื่อ
ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระ-



เบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ศาลปกครองนี้ถือเป็นกลไกความยุติธรรมของข้าราชการพลเรือน ควรมีให้ ครบ เช่น กรณีการใช้ดุลพินิจที่กว้างเกินไปของผู้บังคับบัญชาซึ่งฟ้องศาลฎีกาไม่ได้ แต่ฟ้องในศาลปกครองได้

ในความเห็นส่วนตัวของผม ต่อปัญหาของระบบราชการนี้ ผมเห็นว่า จะเอาระบบอะไรมาใช้กับคนไทยมักไม่ค่อยได้ผล ต่อให้เป็นระบบที่ดีอย่างไรก็ตาม อย่างระบบพีซี เป็นระบบที่ดี ถูกต้อง แต่แย่มาก เมื่อปฏิบัติกับ ผู้บังคับบัญชาของไทย และ เกิดขึ้นกับ ทุกหน่วยราชการไทยอัน ทำความขมขื่นแก่คน และเกิดความบั่นบ่วนมาก ผู้บังคับบัญชาระดับอธิบดีนี่แหละ เป็นต้นเหตุ สำคัญ เพราะไม่มีใครเป็นตัวถ่วงอำนาจไว้

เมื่อ มี การ เสริมขวัญ ให้ ดี แล้ว ข้าราชการยังทำตัวไม่ดีอีก ก็ถึงเวลา จะต้องใช้วิธีการปราบปราม ลงโทษ ตามกฎหมาย อย่าง

เด็ดขาด ปัจจุบันนี้เมื่อผู้บังคับบัญชาจะลงโทษใคร มักจะคิดว่าเงินเดือนข้าราชการมีเพียงแค่นี้ทำให้เกิดความเห็นใจไม่ลงโทษ เพราะเงินเดือนน้อยเขาก็ออมทำงานได้ไม่ดี แม้วผู้บังคับบัญชาเองก็ขมขื่นอยู่ แต่เมื่อมีการให้สวัสดิการดีแล้ว เขายังบริการประชาชนไม่ดีอีก คราวนี้ก็จัดการได้เลย

คนไทย บาง ส่วน ยังมี ค่านิยมอย่างหนึ่ง คือ ต้องการ จะให้ ลูก ข้าราชการ โดยเฉพาะ ในหน่วยงานที่มีอิทธิพล ซึ่งมักจะ ได้รายได้พิเศษนั้น แสดงว่าคิดโกงกัน ตั้งแต่ยังไม่เข้าทำงานเสียอีก ซึ่งความคิดนี้ได้กลายเป็น ค่านิยมไปในปัจจุบัน

สิ่งที่ต้อง แก้อีก อย่าง คือ ระบบของ ค่ำการกลางต่าง ๆ ควรจะให้ เป็นแบบเดียวกันหมด มี มาตรฐาน ในการ พิจารณา อย่าง เดียวกัน ทั้งนี้เพื่อจะได้ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำ ยกตัวอย่าง กรุงเทพมหานคร เป็น ซี ๗-๘

กันง่ายมาก แบบนี้อาจทำให้เกิด ความอิจฉาริษยาและเป็นการทำลายขวัญที่สำคัญ

การ แก้อ คน เป็น จุดเดียว ที่ ต้อง แก้อ ถ้าไม่แก้อเรื่องนี้ก็อย่าไปหวังเรื่องอื่น ๆ อย่าไปหวังว่าอะไร ๆ จะดีขึ้น การเปลี่ยนคน เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา มาก ถึง จะมากแค่ไหนก็ควร จะเริ่มต้นกัน เสียที ในตอนนี้ทำได้แต่เพียง สอนเด็ก เพื่อสร้างคนรุ่นใหม่ขึ้นมาแทน แต่ก็มีปัญหาบ้าง เพราะ สังคม ภายนอกโรงเรียน แรงกว่า เมื่อเด็กจบออกไป ก็พบสังคมภายนอกที่เห็นเรื่องโกงกินเป็นของดี เป็นของน่าส่งเสริม เพราะ ฉะนั้นเราจึงทำอะไรไม่ได้นัก ที่จริงแล้ว เรื่อง การ คอร์รัปชัน เกิด จาก ค่ำ ครอบชีพ ไม่ พอ มาก กว่า ผม ยัง เชื่อว่า สันดาน คน ไม่ โกง แต่ระบบเดี๋ยวนี เป็นระบบมาเพี้ยเถื่อนที่ครอบงำอยู่ อย่างไรก็ ตาม ผม เห็นว่า ความ หวัง ที่ จะ แก้อ ระบบ บริหาร ราชการ ทั้งหมด ที่ สำคัญที่สุดอยู่ที่รัฐบาลเท่านั้นเอง

ควรกระจายอำนาจ สู่ท้องถิ่น

คุณสมบุรณ์ วรพงษ์
ที่ปรึกษาเอก บก. ไทยรัฐ



ปัญหาสำคัญที่ทำให้การบริหารงาน ไม่ เจริญ ก้าวหน้า อย่างเต็มที่ก็คือ ยังไม่มีการกระจายอำนาจไปยัง ส่วน ภูมิภาคเท่าที่ควร ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน อำนาจทั้งหลายรวมไว้ที่ฝ่ายบริหารชั้นสูง ผู้ปฏิบัติงาน ไม่สามารถ วินิจฉัยตัดสินใจ ปัญหา ด้านการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ การสั่งงานก็ยัง สับสนวุ่นวาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ในส่วนภูมิภาค ซึ่งผู้ปฏิบัติงาน จะต้องรับคำสั่งทั้งจากเจ้าสังกัดใน ส่วนกลางและผู้ว่าราชการจังหวัด

ในปัจจุบันนี้ ระบบราชการ ยังยึดในหลักตัวบุคคล และ มีการสั่งสมบารมีของผู้บังคับบัญชา อยู่ มาก จะเห็นได้ว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลก็มักจะมีการโยกย้าย สับเปลี่ยน ตัว ผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติงานระดับสูง อันเป็นผล กระทบกระเทือน ต่อ ข้าราชการอาชีพ ในบางกรณีก็ทำให้เกิดความรู้สึกต่อต้าน ดึงงาน หรือ เกิดความเฉื่อยชาไม่กระตือรือร้นในการทำงาน การสร้างสมบารมีนี้เป็นลักษณะสังคมไทย ที่เรายึดตัวบุคคลเป็นหลัก ซึ่งเป็นผลเสีย

ปัญหาและอุปสรรคในเวลา นี้คือระเบียบแบบแผนของหน่วยราชการ ที่ปฏิบัติอยู่จริง ๆ ไม่เป็นไปตามที่วางไว้ ยกตัวอย่าง ระเบียบบริหารท้องถิ่น วางไว้ ดีแล้ว แต่ในทางปฏิบัติไม่ดี ในเรื่องของโครงสร้าง ถ้าจะแก้ต้อง

รื้อฟื้นกันใหม่ทั้งหมด โดยรื้อจากหน่วยงานใหญ่ ๆ เช่นระดับกระทรวงเป็นต้น

ปัญหาตัวบุคคลผมเห็นว่ามา ที่หลังมากกว่า ถ้าเรามีระเบียบที่รัดกุมพอ เป็นความจริงที่เรา จำเป็น ต้องพัฒนา ตัวบุคคล เพื่อให้เข้าใจปัญหา หน้าที่ สิทธิ คุณธรรม มโนธรรม แต่เราหวังอย่างนั้นไม่ได้เพราะคนเป็นแสนย่อมไม่เหมือนกัน คำว่าพัฒนาตัวบุคคลคำนี้ ผมเห็นว่า เพื่อ พัฒนาไปพัฒนามาจนไขว่เขว แม้แต่การแก้ด้วยการฟังเทศน์นั้นก็ไม่ได้สำเร็จเพราะเขาจะฟังเฉพาะช่วงที่พระเทศน์เท่านั้น เรื่องนี้ จึงขึ้น อยู่ที่ การปฏิบัติด้วย ข้าราชการมักมีความรู้สึกจะทำไปก็เสมอตัว พลาดไปก็แย้ ในระยะแรกเริ่มเข้ารับราชการ มีความกระตือรือร้น ในการทำงาน แต่เมื่อ ทำไป สัก ระยะหนึ่ง โดยเฉพาะกับคนที่ ทำงานในต่างจังหวัดจะเริ่มเฉื่อยชาลง สาเหตุมีหลายประการ เช่นผู้บังคับบัญชา ไม่รับฟังความคิดเห็น หรือเพราะ

ภาวะแวดล้อม ทำให้ เป็นไป เช่น
นั้น หรืออาจเป็นเพราะมีความ
รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น คนที่
ไขว่เขวอยู่ก็เริ่มห่อนยาน คน
ที่รายได้ไม่พอ ก็ เริ่มแสวงหาใน
ทางไม่ชอบมาพากล

เรื่อง ข้าราชการ เงิน เดือน
น้อยเป็นเหตุให้เกิดการคอร์รัปชัน
นั้นผมยังไม่เห็นด้วย สาเหตุของ
การคอร์รัปชันผมคิดว่าเป็นเพราะ
ข้าราชการมีความไม่พอ ถ้า
รู้จักใช้จ่ายก็พอสมควรแล้ว อีก
สาเหตุหนึ่งของการคอร์รัปชัน คือ
การที่มีอำนาจ คือกฎหมาย อยู่ใน
มือ ย่อมเป็นทางให้ข้าราชการ
ที่ไม่ดีหาทางทุจริตได้ง่าย เรื่อง
นี้จะเห็นได้ทุกอย่าง ถ้ายุคใดปิด
กันเสรีภาพของคนแล้ว เจ้า-
หน้าที่ของรัฐจะใช้อำนาจมากขึ้น
โดย จะเห็นได้ จาก จดหมาย ร้อง
เรียนที่เข้ามายัง หนังสือพิมพ์นี้
เรื่อง ที่ร้องเรียน เข้ามา มากที่สุด
ในยุคที่ว่านี้คือเจ้าหน้าที่ใช้พระ-
เดชกันมากเกินไป คำสั่งคณะ
ปฏิรูป ฉบับที่ ๒๒ เป็นเครื่องมือ
สำคัญที่สุด ที่ให้ เจ้าหน้าที่ รีดนา

ทาเร้นในข้อหาภัยสังคม ทำให้
เกิดคดีขึ้นมาก ผมหยิบจดหมาย
ขึ้นมาสืบฉบับ จะเป็นจดหมาย
ร้องเรียนเกี่ยวกับค่ากล่าวหา ของ
ตำรวจเสียเจ็ดฉบับ เรื่องนี้เป็น
เรื่องกระทบกระเทือนใจกันมาก

การแก้ปัญหาเรื่องนี้หาก
มีกฎระเบียบที่รัดกุมดีพอแล้ว ก็
จะ ลดปัญหา ด้านนี้ ลงไป ได้มาก
เรื่องเงินเดือน ควรช่วยในรูป
สวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่นที่อยู่
อาศัย ยานพาหนะ จะดีกว่า โดย
เฉพาะ ข้าราชการ ส่วน ท้อง ถิ่น
ไกล ๆ ควรให้ เขา มีความ มั่นคง
พอสมควร

ผม อยากจะ ย้ำ ใน เรื่องการ
กระจายอำนาจว่า ควรแก้ที่ตัวบท
กฎหมาย หรือการปฏิบัติตามแบบ
แผน ควรรื้อฟื้นเพื่อหาผลใน
ทางปฏิบัติ หาอุปสรรคเพื่อแก้ไข
การกระจาย อำนาจใน ส่วนท้อง-
ถื่น ให้ ทาง จังหวัด ส่งการ ได้ไม่
ต้องคอยคำสั่งจากกรม จังหวัด
สามารถ ตัด สิน ใจ ได้ ใน ปัญหา
เฉพาะหน้า กรมเพียงแต่เป็นผู้

สั่งการ เกี่ยวกับ นโยบายระดับสูง
เท่านั้น ควรกระจายอำนาจและ
เพิ่มอำนาจให้กับผู้ว่าราชการจ้ง-
หวัด การแก้ไขเบียบกฎหมาย
ก็ อยู่ ที่ข้าราชการประจำว่า จะมี
แรงผลักดัน ที่จะเสนอให้รัฐบาล
เห็นด้วยหรือไม่ และรัฐบาล
ที่ เป็น ประชาธิปไตยพอก็น่าจะ
รับฟัง ความเห็น ของ ข้าราชการ
ประจำ

การปฏิรูป ระบบราชการ มี
พูด มา ตั้งแต่ รัฐบาล นายสัญญา
ธรรมศักดิ์ ทาง ก.พ. เป็นตัวนำ
ในเรื่องนี้ แต่จนบัดนี้กฎหมาย
ก็ยังไม่สมบูรณ์พอ ผมเห็นว่า
น่าจะมีคณะกรรมการศึกษา และ
ติดตามผลการปฏิบัติราชการด้วย
และในอนาคตน่าจะมีคณะกรรมการ
ผสมเพื่อร่วมหาทางแก้ปัญหา
นี้ และควรจะได้มีการปรับปรุง
ระเบียบปฏิบัติ รวมทั้งตัวบทกฎ-
หมาย ต่าง ๆ ให้สอดคล้องเหมาะ
สมยิ่งขึ้น

พูดถึงสภาจังหวัด เป็น
กลไก สำคัญ ที่ทำให้ การบริหาร

งานราบริน ผมไม่หวังสภา-
จังหวัด เพราะ สภาจังหวัด จะ ดี
หรือไม่ ย่อม ขึ้นอยู่กับ คน เลือกลง
สภาจังหวัดเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริม
เพราะเป็นการสร้างดุลอำนาจขึ้น
ในส่วนท้องถิ่น เป็นรากฐาน
ของประชาธิปไตย และเปิด
โอกาสให้ประชาชน เข้ามามีบทบาท
ในการบริหาร โดยการคัดเลือกบุคคล
ที่เห็นว่าเหมาะสม รู้
ปัญหา ของจังหวัด และรักษาผลประโยชน์
ของคนในท้องถิ่น ถ้า
เราสร้างดุลอำนาจในท้องถิ่นขึ้นมา
ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ทำงาน
โดยประสานงานกัน และเช็ค
กันได้ ตลอดจนมีผู้มาจากการ
เลือกตั้งโดยตรง จาก ประชาชน
เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ ก็
จะเป็นส่วนสำคัญ ที่ทำให้การใช้
อำนาจที่ไม่เป็นธรรมหรือปัญหา
ต่าง ๆ เบาลงไป

ในส่วนของการปกครอง
ประจำ มีหน้าที่ที่จะปฏิบัติตามนโยบาย
ของรัฐบาล ถ้ามีการวาง
หลักการไว้ดีแล้วข้าราชการการ-

เมือง และข้าราชการประจำจะไม่
ก้าวก่ายกัน และหากมีอะไร
กระทบกับรัฐบาล ก็ไม่เกี่ยวกับ
ข้าราชการ ถ้ามีการเปลี่ยน
รัฐบาลตามระบอบประชาธิปไตย
ก็ไม่มีอะไรต้องกระทบกับข้าราชการ
ประจำแต่อย่างใด

แต่ ข้าราชการ ประจำ เล่น
การเมืองนี่สิตัวร้าย ถ้าจะเล่น
การเมืองก็ลาออกไป อย่าเล่น
ขณะกำลังเป็นข้าราชการอยู่ ข้าราชการ
ควรเข้าใจเรื่องสิทธิและ
หน้าที่ ควรแยกให้ออกจากกัน
หน้าที่ ของข้าราชการ คือ ทำตาม
นโยบายรัฐบาล แต่มีสิทธิจะ
เลือกตั้งใคร จะชอบใครก็ได้

ในสายตา ของ ประชาชนที่
มองข้าราชการ ผมสรุปได้จาก
จดหมายร้องเรียน ที่มีเข้ามาทาง
หนังสือพิมพ์ ดังนี้

ประเด็นแรก ก่อนปี พ.ศ.
๒๕๑๖ ประชาชนมีปัญหาเรื่อง
เอก สาร์ สิทธิ ที่ดิน ว่า ไม่ได้ รับ

ความเป็นธรรม มีเรื่องรุกล้ำ
ป่าสงวน จนเกิดกรณีพิพาทขึ้น
เรื่องนี้เป็นความผิดของเจ้าพนักงาน
ในการละเลยการปักเขตเพื่อ
แจ้งให้ประชาชนทราบ

ประเด็นที่สอง ก่อนปี พ.ศ.
๒๕๑๖ จนถึงปัจจุบัน เจ้าหน้าที่
ไม่ให้ความเป็นธรรมในกรณีต่างๆ
คือ การบิดเบือนคดี ของเจ้า
หน้าที่ตำรวจ การจับและรีดไถ
มีการตั้งศาลเตี้ยของตำรวจ และ
เรื่อง เจ้า หน้า ที่ ปก ครอง รีด ไถ
บางครั้งเป็นเงินเล็กน้อย แต่
ประชาชนก็ต้องสมยอมเพื่อความ
สะดวก ในการ ติดต่อกับเจ้า
หน้าที่ เรื่องความไม่เป็นธรรม
ของเจ้าหน้าที่ แรงขึ้นมากในปีที่
แล้ว

ประเด็นที่สาม เป็นปัญหา
เรื่องสาธารณูปโภค และประ-
เด็นที่สี่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
และสังคมสงเคราะห์ ที่อยากจะ
ให้รัฐบาลช่วยแก้ไข

กฎหมายและระเบียบใหม่

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ

พ.ศ. ๒๕๒๐

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ และประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยระเบียบการลาของข้าราชการอัยการ รวมทั้งกำหนดระเบียบการลาของข้าราชการการเมืองให้ชัดเจนยิ่งขึ้น คณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๐๐

(๒) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๐๘

(๓) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องระเบียบการลาของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการฝ่ายตุลาการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๑๗

(๔) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องระเบียบการลาของข้าราชการอัยการ พ.ศ. ๒๕๐๕

(๕) ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องระเบียบการลาของข้าราชการอัยการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๐๘

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งอื่นใด ในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้ คำว่า “ปลัดกระทรวง” ให้ความหมายรวมถึงปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีด้วย

ข้อ ๔ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการการเมืองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการการเมือง ข้าราชการฝ่ายตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ และข้าราชการฝ่ายอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ

ในกรณีที่กระทรวงทบวงกรมใดมีเหตุพิเศษซึ่งจะต้องมีระเบียบการลาโดยเฉพาะ ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดขออนุมัติต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อวางระเบียบการลาสำหรับกระทรวงทบวงกรม นั้นได้

ข้อ ๕ การลาทุกประเภทตามระเบียบนี้ ถ้ามีระเบียบหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้เกี่ยวกับการลาประเภทใดไว้เป็นพิเศษ ผู้ลาจะต้องปฏิบัติตามระเบียบหรือมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลาประเภทนั้นด้วย

ข้อ ๖ ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาตามระเบียบนี้ จะมอบหมายหรือมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งใด เป็นผู้พิจารณาหรืออนุญาตแทนก็ได้

ข้อ ๗ การลาแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๕) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๖) การลาเข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความ

พร้อม

- (๗) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
- (๘) การลาไปต่างประเทศ

ข้อ ๘ การนับวันลาตามระเบียบนี้ให้นับตามปีงบประมาณ

การลาในประเภทเดียวกันซึ่งมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน จะเป็นในปีเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ให้นับเป็นการลาครั้งหนึ่ง ถ้าวันลาครั้งหนึ่งรวมกันเกินอำนาจของผู้มีอำนาจอนุญาตระดับใด ให้นำใบลาเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต

ถ้าวันหยุดราชการอยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกัน ให้นับวันหยุดราชการนั้นเป็นวันลาด้วย

ถ้ามีวันหยุดราชการต่อเนื่องก่อนวันลา ให้นับวันลาเริ่มต้นตั้งแต่วันเปิดสำนักงาน ถ้าวันหยุดราชการต่อเนื่องหลังวันลา ให้นับวันก่อนหยุดราชการเป็นวันหมดเขตการลา

ข้าราชการที่ถูกเรียกกลับเข้ารับราชการระหว่างลานั้น ให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันก่อนวันเดินทางกลับ และวันราชการเริ่มต้นตั้งแต่วันออกเดินทางกลับเป็นต้นไป

การลาครึ่งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่าย ให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทของการลานั้น ๆ

ข้อ ๙ เพื่อควบคุมให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ให้จัดทำบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดตามแบบท้ายระเบียบนี้

การลาให้ใช้ใบลาตามแบบท้ายระเบียบนี้ เว้นแต่กรณีจำเป็นหรือรีบด่วนจะใช้ใบลาที่มีข้อความไม่ครบถ้วนตามแบบ หรือจะลาโดยวิธีการอย่างอื่นก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องส่งใบลาตามแบบในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๐ ข้าราชการซึ่งรับราชการอยู่นอกเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อได้รับอนุญาตให้ลาไปในเขตกรุงเทพมหานคร ถ้ามีความจำเป็นต้องลาต่ออีก จะเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ก็ได้ เมื่อผู้มีอำนาจอนุญาตได้อนุญาตแล้ว ให้ผู้อนุญาตแจ้งการลาหรือจัดส่งสำเนาใบลาพร้อมด้วยข้อความอนุญาตไปให้ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอซึ่งเป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งผู้ได้รับอนุญาตให้ลานั้นสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณี เพื่อทราบ

ข้อ ๑๑ ข้าราชการประจำอำเภอหรือกิ่งอำเภอซึ่งรับราชการอยู่นอกเขตอำเภอที่ตั้งศาลากลางจังหวัด เมื่อได้รับอนุญาตให้ลาไปในเขตอำเภอที่ตั้งศาลากลางจังหวัด ถ้ามีความจำเป็นจะต้องลาต่ออีก

จะเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาก็ได้ เมื่อผู้มีอำนาจอนุญาตได้อนุญาตแล้ว ให้ผู้อนุญาตแจ้งการลาหรือจัดส่งสำเนาใบลาพร้อมด้วยข้อความอนุญาตไปให้นายอำเภอ ปลัดอำเภอ ซึ่งเป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอหรือกิ่งอำเภอ ซึ่งผู้ได้รับอนุญาตให้ลาขั้นสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณี เพื่อทราบ

หมวด ๑

การลาของข้าราชการพลเรือนและ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑

การลาป่วย

ข้อ ๑๒ ในหมวดนี้ คำว่า “ข้าราชการ” หมายความว่าข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาป่วยเพื่อรักษาตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ในกรณีจำเป็น จะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้

ในกรณีที่ข้าราชการผู้ขอลามีอาการป่วยจนไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว

ข้อ ๑๔ การอนุญาตให้ข้าราชการลาป่วย ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตตามที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๑ ท้ายระเบียบนี้เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ในกรณีขอลาป่วยติดต่อกันตั้งแต่ ๓๐ วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองของแพทย์ปริญญาแพทย์ประกาศนียบัตร หรือแพทย์ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นชอบ แนบไปกับใบลาด้วย

ในกรณีการลาป่วยไม่ถึง ๓๐ วัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกัน ถ้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร จะสั่งให้มีใบรับรองของแพทย์ตามวรรคสองประกอบใบลา หรือสั่งให้ผู้ลาไปรับการตรวจจากแพทย์ของทางราชการเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

ส่วนที่ ๒

การลาคลอดบุตร

ข้อ ๑๕ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็วและให้ผู้มีอำนาจอนุญาตตามที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๒ ท้ายระเบียบนี้ เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

การลาคลอดบุตรตั้งแต่ ๓๐ วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองของแพทย์ปริญาแพทย์ประกาศนียบัตรหรือแพทย์ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นชอบ แนบไปกับใบลาด้วย

ส่วนที่ ๓

การลาจิส่วนตัว

ข้อ ๑๖ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาจิส่วนตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ทัน จะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมด้วยระบุเหตุจำเป็นไว้ แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว

ข้อ ๑๗ การอนุญาตให้ข้าราชการลาจิส่วนตัว ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตตามที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๑ ท้ายระเบียบนี้ เป็นผู้พิจารณาอนุญาตตามความเหมาะสมมิให้เสียหายแก่ราชการ

ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาจิส่วนตัวซึ่งได้หยุดราชการไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการก็ได้

ส่วนที่ ๔

การลาพักผ่อนประจำปี

ข้อ ๑๘ ข้าราชการมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้ ๑๐ วัน โดยไม่ถือเป็นวันลา สำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการนับถึงวันสิ้นปีงบประมาณไม่ถึง ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี

ข้อ ๑๙ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาพักผ่อนประจำปี ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตตามตารางหมายเลข ๒ ท้ายระเบียบนี้ เป็นผู้พิจารณาอนุญาต เว้นแต่การไปต่างประเทศระหว่างลาพักผ่อนประจำปีให้นำความในส่วนที่ ๘ มาใช้บังคับ

ถ้าในปีใดข้าราชการผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้ว แต่ไม่ครบ ๑๐ วัน ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันจะต้องไม่เกิน ๒๐ วัน

การอนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำปี ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาพักผ่อนครั้งเดียว หรือหลายครั้งก็ได้ โดยมีให้เสียหายแก่ราชการ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วข้าราชการจึงจะหยุดราชการได้

ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำปีซึ่งได้หยุดราชการไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการก็ได้

ส่วนที่ ๕

การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์

ข้อ ๒๐ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือข้าราชการซึ่งนับถือศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับก่อนวันอุปสมบท หรือก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน และให้ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตตามตารางหมายเลข ๒ ท้ายระเบียบนี้ เป็นผู้พิจารณาหรืออนุญาต แล้วแต่กรณี

ส่วนที่ ๖

การลาเข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร

หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม

ข้อ ๒๑ ข้าราชการที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการระดมพลเข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมให้รายงานลาผู้บังคับบัญชาภายใน ๔๘ ชั่วโมง นับแต่เวลารับหมายเรียกเป็นต้นไป และให้ไปเข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหารหรือเข้ารับการทดลองความพร้อมตามวัน

เวลา ในหมายเรียกนั้น โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาต ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานลาไปตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวง สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวง ปลัดทบวง สำหรับสำนักงานปลัดทบวง อธิบดี หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรมหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี

สำหรับอธิบดี หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ให้รายงานลาต่อปลัดกระทรวงหรือปลัดทบวง แล้วแต่กรณี

สำหรับปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดกระทรวงทบวงใด ให้รายงานลาต่อนายกรัฐมนตรีในฐานะรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณี

สำหรับข้าราชการในราชบัณฑิตยสถาน ให้รายงานลาตามลำดับจนถึงรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

เมื่อข้าราชการที่ลาพ้นจากการเข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมแล้วให้กลับไปรายงานตนต่อผู้บังคับบัญชาโดยเร็ว

ส่วนที่ ๗

การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

ข้อ ๒๒ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้บังคับบัญชาระดับปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดกระทรวงทบวงใด แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุญาต

สำหรับการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงปลัดกระทรวง สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวง ปลัดทบวง สำหรับสำนักงานปลัดทบวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุญาต

สำหรับปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดกระทรวงทบวงใด ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาตามลำดับจนถึงนายกรัฐมนตรีในฐานะรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือจนถึงรัฐมนตรีเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุญาต

สำหรับข้าราชการในราชบัณฑิตยสถาน ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาตามลำดับจนถึงรัฐมนตรี
เจ้าสังกัดเพื่อพิจารณาอนุญาต

ส่วนที่ ๘

การลาไปต่างประเทศ

ข้อ ๒๓ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปต่างประเทศด้วยเหตุใด ๆ นอกจากเหตุที่กำหนดไว้ใน
ส่วนที่ ๗ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และให้ผู้มีอำนาจอนุญาตตามที่กำหนดไว้ใน
ตารางหมายเลข ๒ ท้ายระเบียบนี้ เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ข้อ ๒๔ การลาไปต่างประเทศซึ่งอยู่ติดเขตแดนประเทศไทย ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและนาย
อำเภอในท้องที่ที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศใด มีอำนาจอนุญาตให้ข้าราชการในสังกัดจังหวัดหรืออำเภอ
นั้น ๆ แล้วแต่กรณี ลาไปประเทศนั้นได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๗ วัน และ ๓ วัน ตามลำดับ

ข้อ ๒๕ การลาติดตามคู่สมรสซึ่งย้ายไปรับราชการในต่างประเทศ ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ
๒๓ เป็นผู้พิจารณาอนุญาตให้ลาได้ไม่เกิน ๑ ปี โดยไม่รับเงินเดือน

หมวด ๒

การลาของข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการ และข้าราชการการเมือง

ข้อ ๒๖ การลาของข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการ และข้าราชการการเมือง
ให้นำความในหมวด ๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม เว้นแต่การอนุญาตให้ข้าราชการตุลาการ ตะติยะยุติธรรม
และข้าราชการอัยการ ลาป่วยหรือลากิจส่วนตัวให้ผู้มีอำนาจอนุญาตตามที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๓
และหมายเลข ๔ ท้ายระเบียบนี้ เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

การลาของข้าราชการตุลาการตำแหน่งประธานศาลฎีกา อธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ และ
รองประธานศาลฎีกา นอกจากที่กำหนดในตารางหมายเลข ๓ ให้เป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง
ยุติธรรม เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

การลาของข้าราชการอัยการตำแหน่งอธิบดี นอกจากที่กำหนดในตารางหมายเลข ๔ ให้เป็น
อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ข้อ ๒๗ การลาทุกประเภทของข้าราชการการเมือง ให้เป็นอำนาจของนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลหรือในฐานะรัฐมนตรีเจ้าสังกัด รองนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาอนุญาต แล้วแต่กรณี

หมวด ๓

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ ส่วนราชการใดมีระเบียบการลาใช้บังคับไว้เป็นพิเศษ ให้คงใช้ระเบียบการลาดังกล่าวต่อไปได้อีกไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันใช้ระเบียบนี้

ข้อ ๒๙ ในระหว่างที่กฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการยังมีได้บัญญัติให้แยกการลาลดบุตรเป็นการลาต่างหากจากการลาป่วย ให้ถือว่าการลาลดบุตรเป็นการลาป่วยตามความหมายแห่งกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการ

ข้อ ๓๐ การนับวันลาพักผ่อนสะสมตามข้อ ๑๙ ให้เริ่มใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๑ เป็นต้นไป สำหรับปีแรกให้ถือระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๐ เป็นระยะเวลาที่ใช้ในการนับวันลาสะสม

ข้อ ๓๑ ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๒๐

พลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์

นายกรัฐมนตรี

เล่ม ๙๔ ตอนที่ ๑๒๘ ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ ธันวาคม ๒๕๒๐

ตารางหมายเลข ๑
การลาป่วย และลากิจส่วนตัวของข้าราชการพลเรือน
และข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

ผู้มีอำนาจอนุญาต	ผู้ลา	กำหนดวันอนุญาตได้ ครั้งหนึ่งไม่เกิน	
		ลาป่วย	ลากิจส่วนตัว
นายกรัฐมนตรีในฐานะ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด	ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะ เป็นกรมและขึ้นตรงต่อนายก รัฐมนตรี หัวหน้าส่วนราชการที่มี ฐานะเป็นกรมไม่สังกัดกระทรวง ทบวงใด หรือข้าราชการในราช บัณฑิตยสถาน	ตามที่เห็น สมควร	ตามที่เห็น สมควร
ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง	ข้าราชการทุกตำแหน่งในกระทรวง ทบวง หรือจังหวัด	ตามที่เห็น สมควร	ตามที่เห็น สมควร
หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะ เป็นกรมและขึ้นตรงต่อนายก รัฐมนตรี หรือหัวหน้าส่วน ราชการที่มีฐานะเป็นกรมไม่ สังกัดกระทรวงทบวงใด	ข้าราชการทุกตำแหน่งในส่วน ราชการที่มีฐานะเป็นกรมในสังกัด	ตามที่เห็น สมควร	ตามที่เห็น สมควร
อธิบดี หัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เป็นกรม หรือผู้ว่าราชการ จังหวัด	ข้าราชการทุกตำแหน่งในกรม หรือ ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม หรือ ในจังหวัด	๖๐	๓๐
ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ขึ้น ไป หรือนายอำเภอ	ข้าราชการทุกตำแหน่งในกอง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกอง หรือในอำเภอ	๓๐	๑๕

ผู้มีอำนาจอนุญาต	ผู้ลา	กำหนดวันอนุญาตได้ ครั้งหนึ่งไม่เกิน	
		ลาป่วย	ลากิจส่วนตัว
หัวหน้าแผนก หัวหน้าส่วน ราชการระดับแผนกซึ่งดำรง ตำแหน่งระดับ ๓ ขึ้นไป หรือ ปลัดอำเภอซึ่งเป็นหัวหน้า ประจำกิ่งอำเภอ	ข้าราชการทุกตำแหน่งในแผนก หรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบ แผนก หรือในกิ่งอำเภอ	๑๕	๗

ตารางหมายเลข ๒

การลาคลดบุตร ลาพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และลาไปต่างประเทศ ของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาต	ผู้ลา	ประเภทของการลา
นายกรัฐมนตรีในฐานะรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด	ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และชั้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดกระทรวงทบวงใด หรือข้าราชการในราชบัณฑิตยสถาน	ลาคลดบุตร ลาพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และลาไปต่างประเทศ
ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง	๑. อธิบดี หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ๒. ข้าราชการทุกตำแหน่งในกระทรวง ทบวง หรือจังหวัด ๓. ข้าราชการทุกตำแหน่งในกรม หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม	ลาคลดบุตร ลาพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และลาไปต่างประเทศ ลาไปอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และลาไปต่างประเทศ ลาคลดบุตร ลาพักผ่อนประจำปี
หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและชั้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดกระทรวงทบวงใด	ข้าราชการทุกตำแหน่งในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในสังกัด	ลาคลดบุตร ลาพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และลาไปต่างประเทศ
อธิบดี หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรมหรือผู้ว่าราชการจังหวัด	ข้าราชการทุกตำแหน่งในกรม หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม หรือในจังหวัด	ลาคลดบุตร ลาพักผ่อนประจำปี

ตารางหมายเลข ๓
การลาของข้าราชการตุลาการและคณะตุ้ะยุติธรรม

ผู้มีอำนาจอนุญาตลา	ผู้ลา	กำหนดวันอนุญาตได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน	
		ลาป่วย	ลากิจส่วนตัว
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม	ประธานศาลฎีกา อธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือรองประธานศาลฎีกา	ตามที่เห็นสมควร	ตามที่เห็นสมควร
ปลัดกระทรวงยุติธรรม	ข้าราชการตุลาการทุกตำแหน่งตั้งแต่ตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลฎีกาลงมา และคณะยุติธรรม	ตามที่เห็นสมควร	ตามที่เห็นสมควร
ประธานศาลฎีกา	ข้าราชการตุลาการทุกตำแหน่งในศาลฎีกา	๖๐	๓๐
อธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์	ข้าราชการทุกตำแหน่งในศาลอุทธรณ์	๖๐	๓๐
อธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น	ข้าราชการตุลาการทุกตำแหน่งในศาล	๔๐	๒๐
อธิบดีศาลคดีเด็กและเยาวชนกลาง	ข้าราชการตุลาการทุกตำแหน่งในศาลคดีเด็กและเยาวชนกลางและศาลคดีเด็กและเยาวชนจังหวัด	๔๐	๒๐
อธิบดีผู้พิพากษามาตร	ข้าราชการตุลาการทุกตำแหน่งและคณะยุติธรรมในภาค	๔๐	๒๐
ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล	ข้าราชการตุลาการทุกตำแหน่งและคณะยุติธรรมในศาล	๓๐	๑๕

ตารางหมายเลข ๔
การลาของข้าราชการอัยการ

ผู้มีอำนาจอนุญาต	ผู้ลา	กำหนดวันอนุญาตได้ ครั้งหนึ่งไม่เกิน	
		ลาป่วย	ลากิจส่วนตัว
รัฐมนตรีว่าการกระทรวง มหาดไทย	อธิบดี	ตามที่เห็น สมควร	ตามที่เห็น สมควร
อธิบดี	ข้าราชการอัยการ ทุกตำแหน่ง	ตามที่เห็น สมควร	ตามที่เห็น สมควร
อัยการพิเศษฝ่าย	ข้าราชการอัยการ ทุกตำแหน่งในฝ่าย	๖๐	๓๐
ผู้ว่าราชการจังหวัด	ข้าราชการอัยการ ทุกตำแหน่งในจังหวัด	๖๐	๓๐
อัยการจังหวัด	ข้าราชการอัยการ ทุกตำแหน่งในที่ทำการ อัยการจังหวัด	๓๐	๑๕

(ตัวอย่าง)

บัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

กอง.....

กรม.....

ลำดับที่	ชื่อ—ชื่อสกุล (ตัวบรรจง)	ลายมือชื่อ	เวลามา	ลายมือชื่อ	เวลากลับ	หมายเหตุ
๑.						
๒.						
๓.						
๔.						
๕.						
๖.						
๗.						
๘.						
๙.						
๑๐.						

ข้าราชการทั้งหมดคน

อัตรารว่างคน

ยืมตัวมาช่วยราชการคน

มาปฏิบัติราชการคน

ไม่มาคน

มาสายคน

ไปราชการคน

ผู้ตรวจ.....

(หัวหน้าหน่วยงานผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่)

แบบใบลาป่วย ลากลดบุตร และลากิจส่วนตัว

(เขียนที่).....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง

(คำขันทัน)

ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....

ระดับ.....แผนก.....กอง.....

ขอลา.....เนื่องจาก(ระบุเหตุผลของการลาป่วยหรือลากิจส่วนตัว).....

.....จึงขออนุญาตลาหยุดราชการมีกำหนด.....วัน

ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ครั้งสุดท้ายข้าพเจ้าได้ลา.....เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าได้ลามาแล้วในบั้นนี้ คือลาป่วย.....วัน ลากลดบุตร.....วัน และ
ลากิจส่วนตัว.....วัน รวมทั้งครั้งนี้ด้วยลาป่วย.....วัน ลากลดบุตร.....วัน และลากิจ
ส่วนตัว.....วัน

ในระหว่างลาหยุดราชการครั้งนี้ ข้าพเจ้าจะพักอยู่บ้านเลขที่.....

ถนน.....ตรอก/ซอย.....

ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....

จังหวัด.....โทร.....

ขอแสดงความนับถือ.....

(ลงชื่อ).....

แบบใบลาพักผ่อนประจำปี

(เขียนที่).....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ขอลาพักผ่อนประจำปี

(คำขันทัน)

ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....

ระดับ.....แผนก.....กอง.....

มีวันสะสม.....วัน มีวันลาพักผ่อนในปีนี้อีก ๑๐ วัน รวมเป็น.....วัน และมีความประสงค์ขอ

ลาพักผ่อนมีกำหนด.....วัน ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

จนถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ครั้งสุดท้ายข้าพเจ้าได้ลาพักผ่อนประจำปี

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ในปีนี้ได้ลาพักผ่อนมาแล้วเป็นเวลา.....วัน รวมทั้งครั้งนี้ด้วยเป็นเวลา.....วัน

ในระหว่างที่ข้าพเจ้า ลา พักผ่อน ประจำปี ครั้งนี้ หาก มีราชการด่วน ติดต่อได้ที่บ้าน

เลขที่.....ถนน.....ตรอก/ซอย.....

ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....

จังหวัด.....โทร.....

ขอแสดงความนับถือ.....

(ลงชื่อ).....

แบบใบลาอุปสมบท

(เขียนที่).....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ลาอุปสมบท

(คำขึ้นต้น).....

ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....

ระดับ.....แผนก.....กอง.....

กรม.....เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า ยังไม่เคย เคย อุปสมบท บัดนี้มีศรัทธาจะอุปสมบทในพระพุทธศาสนา

ณ วัด.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....

กำหนดวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... และจะจำพรรษาอยู่ ณ

วัด.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....

จึงขออนุญาตลาหยุดราชการมีกำหนด.....วัน นับตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ขอแสดงความนับถือ.....

(ลงชื่อ).....

แบบใบลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

(เขียนที่).....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

(คำขันทัน).....

ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....

ระดับ.....แผนก.....กอง.....

กรม..... ได้เข้ารับราชการเมื่อวันที่.....เดือน.....

พ.ศ..... ข้าพเจ้า ยังไม่เคย เคย ไปประกอบพิธีฮัจย์ บัดนี้มีศรัทธาจะไปประกอบพิธี

ฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย จึงขออนุญาตลาหยุดราชการมีกำหนด.....วัน นับ

ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้าจะออกเดินทางโดยยานพาหนะ.....

ประมาณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... และกลับถึงประเทศไทยประมาณ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ขอแสดงความนับถือ.....

(ลงชื่อ).....

แบบรายงานลาเข้ารับการระดมพลเข้ารับการฝึกวิชาทหารหรือเข้ารับการทดลองความพรั่งพร้อม

(เขียนที่).....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง.....

(คำขันทัน).....

ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....

ระดับ.....แผนก.....กอง.....

ได้รับหมายเรียกของ.....

ที่.....ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ให้เข้ารับการ.....

ณ ที่.....

ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....มีกำหนด.....วัน จึงรายงานมาเพื่อ

โปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ.....

(ลงชื่อ).....

แบบใบลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

(เขียนที่).....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง

(คำขึ้นต้น)

ข้าพเจ้า.....เกิดวันที่.....เดือน.....

พ.ศ.....อายุ.....ปี ได้เข้ารับราชการเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ปัจจุบันเป็นข้าราชการตำแหน่ง.....ระดับ.....แผนก.....

จังหวัดหรือกอง.....กรม.....ได้รับเงินเดือน ๆ ละ

.....บาท มีความประสงค์จะไป.....

ณ ประเทศ.....มีกำหนด.....ปี.....เดือน.....วัน ข้าพเจ้ามีความรู้ภาษา

ต่างประเทศ คือ.....

โดยได้เคยเล่าเรียนจาก.....

เป็นเวลา.....ปี และการที่ข้าพเจ้าจะไป.....

ย่อมจะเป็นประโยชน์แก่หน้าที่ราชการเพราะ.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าจะปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยการลาไปศึกษา ฝึกอบรม
ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ทุกประการ

ขอแสดงความนับถือ.....

(ลงชื่อ).....

แบบใบลาไปต่างประเทศ

(เขียนที่).....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง

(คำขันทัน)

ข้าพเจ้า.....เกิดวันที่.....เดือน.....

พ.ศ.....อายุ.....ปี ได้เข้ารับราชการเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ปัจจุบันเป็นข้าราชการตำแหน่ง.....ระดับ.....แผนก.....

จังหวัดหรือกอง.....กรม.....

ได้รับเงินเดือน ๗ ละ.....บาท มีความประสงค์จะลา.....

ณ ประเทศ.....มีกำหนด.....ปี.....เดือน.....วัน

ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ครั้งสุดท้ายข้าพเจ้าได้ลา.....

ไปประเทศ.....เป็นเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ขอแสดงความนับถือ.....

(ลงชื่อ).....

๒ ธันวาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การสั่งซื้อเงินตราต่างประเทศและซื้อตั๋วโดยสารเครื่องบิน

เรียน เวียนกระทรวง ทบวง กรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๕๐๒/๓๕๕๓๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ตามที่ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประเภทค่าใช้จ่ายในการเจรจาธุรกิจ และประชุมนานาชาติของส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรีไว้ที่ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี นั้น ประกว่าส่วนราชการที่ขออนุมัติเบิกค่าใช้จ่ายในการเจรจาธุรกิจและประชุมนานาชาติ ไปดำเนินการ ขอซื้อเงินตราต่างประเทศ และซื้อตั๋วโดยสารเครื่องบินเอง โดยให้เจ้าหน้าที่มาเรียกเก็บเงินจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งบางรายได้ก่อกั้นผูกพันเกินจำนวนที่ได้รับอนุมัติ

บัดนี้ กระทรวงการคลังได้ชี้แจงว่า เนื่องจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นเจ้าของงบประมาณ จึงเป็นหน้าที่ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่จะต้องก่อกั้นผูกพันเอง ฉะนั้นเมื่อส่วนราชการที่ได้รับอนุมัติให้เบิกค่าใช้จ่ายในการเจรจาธุรกิจและประชุมนานาชาติแล้ว โปรดติดต่อกับกองคลัง สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีจะได้ออกหนังสือขอซื้อเงินตราต่างประเทศ และซื้อตั๋วโดยสารเครื่องบินให้ และเมื่อผู้เดินทางไปราชการต่างประเทศ เดินทางกลับมาแล้ว โปรดส่งรายงานการเดินทางตามระเบียบของกระทรวงการคลัง ให้กองคลัง สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีโดยด่วน เพื่อรวบรวมส่งสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

พลตรี ประkob จารุมณี

(ประkob จารุมณี)

รองปลัดสำนัก ฯ รักษาราชการแทน

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

กองคลัง

โทร. ๒๔๑๑๑๒๔

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๒๐

เรื่อง การก่อกั้นผูกพันแทนเจ้าของงบประมาณ

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ สร ๑๐๐๓/๔๔๐๑ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๒๐

ตามที่แจ้งว่า ได้รับงบประมาณรายจ่ายประเภทค่าใช้จ่ายในการเจรจาธุรกิจและประชุมนานาชาติ เพื่อจ่ายให้ข้าราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่เดินทางไปราชการต่างประเทศ จึงขออนุมัติให้ส่วนราชการต่างๆ ในสำนักนายกรัฐมนตรีที่ข้าราชการผู้เดินทางไปราชการดังกล่าวผูกพันแทนไม่เกินวงเงินที่ได้อนุมัติให้ โดยให้ส่วนราชการนั้นๆ ออกหนังสือขอซื้อเงินตราต่างประเทศและซื้อตั๋วโดยสารเครื่องบินเอง แต่ให้เรียกเก็บเงินที่สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า เนื่องจากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นเจ้าของเงินงบประมาณดังกล่าวโดยตรง จึงเป็นหน้าที่ที่จะต้องก่อกั้นผูกพันงบประมาณเอง ซึ่งจะสะดวกในการรวบรวมหลักฐานเพื่อตรวจสอบได้รัดกุมและเหมาะสมกว่าที่จะให้ส่วนราชการอื่นไปก่อกั้นผูกพันแทน อย่างไรก็ตาม สำหรับรายที่ได้ดำเนินการแทนไปแล้ว ถ้าสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้อนุมัติค่าใช้จ่ายไว้แล้ว ก็ให้จ่ายค่าใช้จ่ายไปตามที่อนุมัติได้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

เียบ นาคกรทรรพ

(นายเียบ นาคกรทรรพ)

รองปลัดกระทรวง รักษาราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๒๔๘๖๓, ๒๒๒๗๓๗๒

ระบบราชการในสภาพปัจจุบัน

สุธี สุทธิสมบูรณ์



ในขณะที่เงินเดือนของข้าราชการกลายเป็น
สิ่งพันธวิสัยที่ทางราชการจะจัดสรรงบประมาณมายก
ระดับ รายได้ ข้าราชการให้ ทัดเทียม หรืออย่างน้อย
ใกล้เคียง กับภาวะ การครองชีพ ที่นับวัน จะยิ่งถดถู
สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ส่วนราชการหลายหน่วยต้องดิ้นรน
ชวนขายแล้วแต่จ้งหวะ และโอกาส ตลอดจนอิทธิ
พลส่วนบุคคล เพื่อเพิ่มรายได้ของข้าราชการใน
สังกัดให้สูงขึ้นเท่าที่จะสามารถทำได้

ข้าราชการ บางส่วน จึงมี รายได้พิเศษ นอก
เหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ เช่นค่าตอบแทนการ
ทำงานในตำแหน่งอื่นในเวลาเดียวกันของข้าราชการ
กระทรวงมหาดไทย ตำแหน่งนายอำเภอ และปลัด
อำเภอบางตำแหน่ง ที่มีการปกครองท้องถิ่นในรูป
สุขาภิบาลช้อนอยู่ในเขตท้องที่นั้นด้วย ยังมีหลาย
สุขาภิบาลภายในอำเภอเดียวกัน นายอำเภอและ
ปลัดอำเภอก็ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น หรือถ้า

จะกล่าวเป็นส่วนรวมว่า การปกครองท้องถิ่นภายใต้ การอุปถัมภ์ของกระทรวงมหาดไทย ช่วยให้ข้าราชการกระทรวงมหาดไทย บางตำแหน่ง มีรายได้พิเศษ ทั้งที่อาจเปิดเผยและไม่อาจเปิดเผยได้ไม่น้อยทีเดียว

บางหน่วยงานมีรายได้พิเศษจากค่าล่วงเวลา ได้แก่ ข้าราชการกรมศุลกากรและเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ได้รับเงินค่าล่วงเวลาเป็นประจำทุกเดือน จากรายได้พิเศษของกรมหรือของหน่วยนั้นๆ นำมาเฉลี่ยแบ่งปันกัน

ข้าราชการกระทรวงศึกษา บางระยะที่มีการเปิดสอนภาคค่ำและภาคค่ำ ช่วยให้ครู โดยเฉพาะกรรมการ ผูกหัดครู มีรายได้ พิเศษ จากการสอนนอกเวลา บางคนได้รับเงินพิเศษมากเสียกว่าเงินเดือนตามปกติ ปัจจุบันการศึกษาผู้ใหญ่ ช่วยให้ครูกรมสามัญศึกษามีรายได้เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน

การได้รับรางวัล ซึ่งมีลักษณะเป็น สิ้นน้ำใจ เพราะปฏิบัติงานตามหน้าที่มีหลายหน่วยงาน เช่น กรมที่ดิน กองทะเบียนกรมตำรวจ กรมทะเบียนการค้า กรมศุลกากร เป็นต้น เจ้าหน้าที่มีโอกาสได้ค่าตอบแทนพิเศษ จากการ ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ โดยมีได้เรียกร้องแต่ประการใด

ข้าราชการในส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานกลางๆ เช่น สำนักงานประมาธ สำนักงานสภาพัฒนาฯ กรมบัญชีกลาง สำนักงาน ก.พ. เป็นต้น โดยเฉพาะข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสำคัญๆ มีรายได้

ได้พิเศษ จากเบี้ยประชุม กรรมการ เป็น จำนวนมาก บางตำแหน่งได้เบี้ยประชุมเดือนหนึ่งๆ มากกว่าเงินเดือนเสียอีก

นอกจากนั้น ข้าราชการบางหน่วยยังอาจได้รับประโยชน์ อันเนื่องมาจากค่าธรรมเนียม ทางการค้า หรือที่เรียกกันว่า ค่าคอมมิชชั่นใน การติดต่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ทุกชนิดของทางราชการ ซึ่งส่วนมากเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานจัดซื้อ หน่วยงานพัสดุในส่วนราชการต่างๆ แม้ว่าจะมีระเบียบของทางราชการควบคุมอย่างเคร่งครัด ในทางปฏิบัติมีช่องทางหลีกเลี่ยง และเบียดบังผลประโยชน์ของทางราชการได้

การหาวิธี เพิ่มรายได้ให้กับ ข้าราชการ โดยชอบ และมีชอบเช่นนี้จึงเป็น ที่มา ประการหนึ่งของการแย่งงานกันทำโดยเฉพาะงานที่มีลูู่ทางจะมีรายได้พิเศษ มีการละเลยงานที่ควรทำเพราะหมดโอกาสได้เงินพิเศษ ตลอดจนมีการขยายงานเพิ่มหน้าที่ โดยมีได้พิจารณาถึงเป้าหมาย ซัดความสามารถ และสถานะของระบบราชการอันเป็มส่วนรวม

นับวัน ความแตกต่างในเรื่อง รายได้ และค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับยิ่งจะมากขึ้นและมองไม่เห็นหนทางแก้ไขให้ลุล่วงไปได้เลย

ขวัญกำลังใจของข้าราชการจึงมีแต่จะตกต่ำลงไปทุกทีๆ ในขณะที่ข้าราชการต้องการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนสูงขึ้น ข้าราชการจะคิดถึงอนาคต ศักดิ์ศรี และโอกาสได้เงินเพิ่มพิเศษจาก

ตำแหน่งหน้าที่การงานของตน มีความรู้สึกเปรียบเทียบฐานะทางสังคมและตำแหน่งราชการ ข้าราชการไม่สนใจเหตุผลของระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้แตกต่างกัน ข้าราชการบางคนเข้าใจว่างานในหน้าที่ของแต่ละคนต่างมีความสำคัญ และควรได้รับการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นไป

การปฏิบัติราชการทุกเมื่อเชียวจึงเสียเวลาอยู่กับเรื่องส่วนตัว การเลื่อนตำแหน่ง การย้ายตำแหน่ง การปรับระดับตำแหน่ง โดยมีการวิ่งเต้นติดต่อไม่เป็นอันทำงานในหน้าที่ของตนให้เป็นผลดี

การให้ ข้อเท็จจริง ในเรื่อง ตำแหน่ง ถูกบดเป็นทอๆ ให้หน่วยอื่นรับผิดชอบ ชี้แจงทำความเข้าใจ ไล่เบียดกันไปจนไม่ทราบจะหาข้อยุติได้อย่างไร เช่นหน่วยงานระดับต้น ชี้แจงว่าเป็นเรื่องของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของกรม แต่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่กลับโยนให้เป็นหน้าที่ของอธิบดีและรองอธิบดีในการพิจารณาและต่อสู้ให้ได้มา อธิบดีกับรองอธิบดีก็โยนต่อไปยังหน่วยงานกลางบุคคล คือ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ศึกษาเรื่องและวิเคราะห์ เสนอ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ก็สามารถอ้างได้ว่า การพิจารณาดัดสินกำหนดระดับตำแหน่งเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากส่วนราชการต่างๆ ซึ่งถ้า ก.พ. ท่านไม่เห็นด้วย สำนักงาน ก.พ. ก็ไม่สามารถเปลี่ยนความคิดของ ก.พ. หรือกำหนดระดับตำแหน่งต่างๆ ได้ตามใจชอบ

แต่ในกระบวนการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการนี้มีช่องทางให้ ใช้วิธีการช่วยเหลือกัน สนับสนุนกัน เช่นมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งให้ปฏิบัติงานที่สำคัญๆ การพิจารณาเลือกตัวบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ แม้กระทั่งการเสนอเรื่องขอปรับระดับตำแหน่ง สามารถเน้นหรือให้ความสำคัญ และทำให้ข้าราชการมีโอกาสไม่ตัดเทียมกันได้

เมื่อตำแหน่งข้าราชการ มีอยู่จำกัด แต่ความต้องการ ของ ข้าราชการ ไม่ จำกัด ประกอบ กับขวัญ กำลังใจ ได้รับความกระทบ กระเทือนจาก เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม จึงเป็นเหตุให้ความรู้สึก ของ ข้าราชการ อ่อนไหว และ เปรอะบาง พร้อมทั้งจะเกิดการต่อต้านและคัดค้านในเรื่องใดๆ ได้

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอีกอย่างหนึ่งก็คือ วิธีการให้ได้มาซึ่งตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งข้าราชการบางคนอาจเลือกใช้ทางลัด โดยการ ประจบประแจงเอาใจรับใช้ผู้มีอำนาจแต่งตั้ง ไม่สนใจทำงานในหน้าที่ราชการของตน

ข้าราชการที่ได้ดิบได้ดีและเป็นใหญ่เป็นโตในวงราชการ จึงมีอยู่เสมอและกลายเป็นที่นิยมชมชอบเป็น แบบอย่าง ของข้าราชการ ซึ่งหวัง ตำแหน่ง หน้าที่ ของตน ยิ่งกว่า การทำงานเพื่อ ประโยชน์ของ ประชาชน หรือ มุ่งหวังใน ความ เจริญ ก้าวหน้าของ ประเทศชาติอย่างที่สุด

ประการสำคัญ ข้าราชการ ที่ได้ ตำแหน่งมา ด้วยวิธีการอย่างไร ก็มีกนิยมชมชอบกับวิธีการ

อย่างนั้น เช่นชอบประจบประแจงเอาใจนายหรือชอบวิ่งเต้น ใช้อุบาย ก็มัก จะชอบ ให้ผู้อื่น ทำกับตนอย่างนั้นด้วย

การทำอย่างนี้ผู้บังคับบัญชาที่ชอบประพฤติปฏิบัติต่างรู้ดีว่าไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม แต่บางท่านเห็นว่ามีควมจำเป็นเพราะ การอยู่ใน ตำแหน่งสูง ๆ จะต้องมีคนไว้เนื้อเชื่อใจจริงๆ มีผู้ที่คอยรายงานและสนองอารมณ์เพื่อแสดงถึงอำนาจวาสนา มิฉะนั้นจะเกิดความหงอยเหงาจนเกินไป และอาจถูกตัดขาดไม่มีส่วนรับรู้ และ เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้ได้บังคับบัญชาได้ นอกจากนั้นเป็นเพราะความหวาดระแวง ไม่กล้ารับคำวิพากษ์วิจารณ์ ทำให้หูดาคับแคบ มองปัญหาแต่ด้านเดียวอยู่ตลอด เข้าใจว่าการกระทำใด ๆ ของตนไม่มีข้อผิดพลาดเลย

บทบาท ขององค์การกลาง บริหารงานบุคคลในราชการ พลเรือน ที่ยังไม่ เข้มแข็งพอ และกระจัดกระจายออกเป็นหลายกลุ่มหลายพวก ทำให้ต่างฝ่ายต่างบริหารงานบุคคลในกลุ่มข้าราชการภายใต้สังกัดเป็นเอกเทศยิ่งขึ้น ซึ่งวันเวลาที่ผ่านไป ปัญหาความเหลื่อมล้ำในเรื่องต่าง ๆ ได้สร้าง ปัญหาความรู้สึกไม่เป็นธรรมในหมู่ข้าราชการมากขึ้นทุกที

การแก้ ปัญหาโดย องค์การกลาง บริหารงานบุคคลก็ทำได้จำกัด และไม่มีเวลาทบทวนพิจารณาถึงต้นเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการตีราคาตำแหน่งการได้เทียบกันในเรื่องระดับตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และทฤษฎีของ

การจำแนกตำแหน่งที่ว่า “งานเท่ากันเงินเท่ากัน” และ “การใช้คนให้ตรงกับงาน” ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นเพียงช้อกล่าวอ้างอย่างเลื่อนลอย ไม่มีผลจริงจังแต่ประการใด

นอกจากนั้นการจัดสรรอำนาจในการบริหารงานบุคคลให้กับหัวหน้าส่วนราชการอย่างมาก ทั้งอำนาจในการให้คุณให้โทษ โดยเชื่อมั่นว่าหากมีการใช้ อำนาจ หน้าที่ โดยมีชอบ แล้ว ผู้บังคับบัญชาเหล่านั้นอาจถูกข้าราชการร้องทุกข์ได้หรืออย่างน้อยก็มีการหมุนเวียนข้าราชการระดับสูงทุก ๔ ปี ซึ่งมาตรการเหล่านี้จะช่วยเป็นดุลย์ ถ่วงอำนาจของผู้บังคับบัญชามีให้อำนาจจนเกินไปได้

แต่ข้อเท็จจริง ในทาง ปฏิบัติ ข้าราชการทั้งหลายทราบดีว่ามาตรการสำหรับถ่วงรั้งการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลในทางปฏิบัติเพราะไม่มีข้าราชการคนใด กล้าหาญ พอที่จะ ร้องทุกข์ ผู้บังคับบัญชาของตน หรือถึงจะมีก็นับว่าส่วนน้อยมาก และจะไม่เป็นผลดีแก่ผู้ร้องทุกข์เลย

เมื่อเป็น เช่นนี้ การที่ จะหวังให้ ข้าราชการ มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติ มีความ เข้มแข็งอดทน มีความเสียสละ มีขวัญกำลังใจดี จึงเป็นสิ่งที่ไม่มีทาง จะเป็นไปได้นอกจาก จะมีการผ่าตัดระบบราชการพลเรือนเสียใหม่ โดยการปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการของข้าราชการเสียใหม่ให้เพียงพอแก่การครองชีพ และเป็นหลักประกันแก่ข้าราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

และการปรับปรุงครั้งนั้น ต้องกระทำในลักษณะถอนรากถอนโคนให้บังเกิดผลจริงจัง โดยมีการควบคุมสินค้าเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นทั้งหลายมิให้ฉวยโอกาสขึ้นราคาพร้อมกับการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการข้าราชการครั้งนั้นด้วย

การแก้ปัญหานั้น จะช่วยให้ทางราชการสามารถ จัดปัญหา ความไม่ เป็นธรรม ในเรื่องรายได้ของข้าราชการในส่วนบุคคล และระหว่างส่วนราชการได้ไม่น้อยทีเดียว

พร้อมกัน นั้น จะ ต้อง ใช้ ประโยชน์ จาก หน่วยบริหารงานกลางทั้งหลายได้แก่สำนักงานประมาณ สำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาฯ และสำนักงาน ก.พ. ให้สามารถแบ่งเบาภาระในการปฏิบัติงานของรัฐบาลเป็นหูเป็นตา มีความ คิด กว้างขวาง และ ร่วมมือ ประสานงาน ดำเนิน งาน ใน รายละเอียด ให้ เกิด ประโยชน์ และเป็นผลดีแก่ทางราชการมากที่สุด

ข้าราชการ ที่ ปฏิบัติ หน้า ที่ อยู่ ใน ท้อง ถิ่น ชนบท อัน ห่างไกล จะ ต้อง ได้ รับการ เอาใจใส่ จาก ผู้บังคับบัญชา โดยตรง และจาก รัฐบาล เพิ่มมากกว่า แต่ก่อน และจะต้องปรับปรุงการปฏิบัติราชการ ในส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถระดมทรัพยากร ฟื้นฟูและแก้ปัญหาในส่วนต่างๆ ของประเทศ ได้อย่างฉับพลัน

การจัดปัญหาความไม่ เป็นธรรมในวง ราชการ เช่นการเล่นพรรคเล่นพวก การกลั่นแกล้ง การใช้อำนาจโดยมิชอบ เป็นต้น เป็น ความจำเป็นเร่งด่วนอีกเรื่องหนึ่ง ที่จะต้องกำชับ ให้ข้าราชการ ในระดับ สูงถือ ปฏิบัติ อย่าง เคร่งครัด และจะต้องลงโทษ อย่างรุนแรงแก่ข้าราชการที่จงใจ ผ่าฝืน หรือกระทำไปเพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว

จุดสำคัญ อีก ประการหนึ่งคือ การปรับปรุง กลไกของทางราชการให้มุ่งเน้นในด้านส่งเสริม และสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ เป็นที่พึงของข้าราชการและหลีกเลี่ยงวิธีการจับผิดในเรื่องเล็กน้อยหรือเคร่งครัดแบบไร้เหตุผลโดยไม่จำเป็น เสีย

ขณะเดียวกัน จะต้องหาวิธีการเพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทุกคนมีจิตสำนึกในการทำงาน เพื่อรับใช้ส่วนรวม มีความเสียสละ โดยเน้น ให้ผู้บังคับบัญชากระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีและ มีการรณรงค์ในเรื่องนี้อย่างกว้างขวาง พยายาม ปลุกฝังความคิดให้บังเกิดผลสำเร็จให้จงได้

ถ้าสามารถ ดำเนินการ ปรับปรุง ระบบราชการตามที่ได้กล่าวมาอย่างจริงจัง และพร้อมเพรียงกัน ก็เชื่อแน่ว่าจะสามารถกำจัดโรคร้ายที่เกาะกิน ระบบราชการให้หมดไปได้อย่างแน่นอน ทั้งนี้ทั้งนั้น ในบางกรณี จำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องตัดสินใจ ปรับปรุง ระบบราชการ เพื่อความอยู่รอดเหมือนกัน ๑๕

เกเรตบริหาร

ก.พ. ของอังกฤษ

การก่อตั้ง

ก่อน ค.ศ. ๑๙๖๘ การบริหารราชการพลเรือนเป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการคลัง ซึ่งรวมรับผิดชอบเกี่ยวกับนโยบาย ทั้งทางด้าน การคลัง เศรษฐกิจ การภาษี และการงบประมาณ

เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๖๖ รัฐบาลอังกฤษได้ตั้ง คณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อตรวจสอบโครงสร้าง การสรรหา การบริหาร รวมทั้งการฝึกอบรมของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีลอร์ดฟูลตัน เป็นประธานคณะกรรมการ ลอร์ดฟูลตัน เคยเป็น รองอธิการบดีของมหาวิทยาลัย Sussex คณะกรรมการคนอื่นประกอบด้วยสมาชิกรัฐสภา ๒ คน นักธุรกิจ ๒ คน จากสหภาพแรงงาน ๑ คน อาจารย์มหาวิทยาลัย ๒ คน และข้าราชการพลเรือนที่มีอาวุโสในราชการอีก ๓ คน รวม ๑๑ คน คณะกรรมการได้ศึกษาและตรวจสอบการบริหารงานของ กระทรวงมหาดไทยแล้ว ได้จัดทำรายงานขึ้นในปี ๑๙๖๘ โดยให้คำแนะนำในรายงานว่า การบริหาร ราชการพลเรือน ควร จะแยก ออก มา จากกระทรวง การคลัง และควรจัดตั้งเป็นกระทรวง (Depart-

ment) หรือหน่วยงานสำหรับการบริหารราชการพลเรือน ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี กระทรวงใหม่นี้จะรับผิดชอบในการศึกษา และจัดดำเนินการ ตามที่คณะกรรมการของลอร์ดฟูลตัน ได้ให้คำแนะนำไว้ สำหรับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการนั้น กระทรวงนี้เป็นผู้รับผิดชอบ แทนที่จะเป็นคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะทำให้เกิดการต่อเนื่อง และ สอดคล้อง กับการบริหารงานบุคคลด้านอื่น รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการป้องกันการสรรหาคนเข้ารับราชการจากอิทธิพลด้านการเมืองและระบบอุปถัมภ์

รัฐบาลอังกฤษ ยอมรับข้อเสนอในการจัดตั้ง กระทรวงราชการพลเรือน ตาม รายงาน ของ ฟูลตัน ซึ่งจัดพิมพ์เผยแพร่เมื่อเดือนมิถุนายน ค.ศ. ๑๙๖๘ โดย แยก เอาหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารราชการพลเรือนจากกระทรวงการคลัง และร่วมมือกับ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ของแต่ละส่วนราชการ โดยจัดตั้งเป็นกระทรวงขึ้นในเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. ๑๙๖๘ นอกจากนี้ รัฐบาลอังกฤษ ยัง ยอมรับ ข้อเสนอแนะ จากรายงาน

พลุดันเกี่ยวกับการจัดตั้งวิทยาลัยข้าราชการพลเรือน ซึ่ง จะรับผิดชอบ เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือน ตลอดจนยอมรับแนวความคิด เกี่ยวกับการปรับปรุงราชการพลเรือนอีกหลายประการด้วย

การยอมรับแนวความคิด ของคณะกรรมการพลุดัน อย่างรวดเร็ว ของรัฐบาลอังกฤษ เกี่ยวกับการจัดตั้งกระทรวงข้าราชการพลเรือนและแนวความคิด ในการ ปรับปรุง ระบบ ราชการ พลเรือน ต่าง ๆ นั้น นับว่าเป็นการเริ่มต้นที่ดี

อำนาจหน้าที่

ในการ ก่อตั้งกระทรวงราชการพลเรือน นั้น ได้มีการยอมรับในเบื้องต้นว่า กระทรวงนี้ จะมีฐานะและอำนาจเพียงพอที่จะดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับราชการพลเรือน ทั้งหมด องค์ประกอบที่สำคัญตามที่คณะกรรมการพลุดันได้แนะนำไว้ ก็คือนายกรัฐมนตรี ไม่ว่าจะสังกัดพรรคการเมืองใด(พรรคแรงงานหรือพรรคอนุรักษนิยม) จะ เป็น รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ซึ่ง รับผิดชอบ ด้านนโยบายของกระทรวงนี้ และในการบริหารราชการประจำทั่วไปนั้น ก็จะมีรัฐมนตรีที่ไม่ได้รับผิดชอบกระทรวงงานในกระทรวงอื่นเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบ ประธานวุฒิสภา ตั้งแต่หลังการเลือกตั้งปี ๑๙๗๐ เป็นต้นมากระทรวงนี้ก็มียุทธศาสตร์ในฐานะรัฐมนตรีเป็นผู้รับผิดชอบ และต่อมาจึงเปลี่ยน

ให้มียุทธศาสตร์ประจำ เป็นผู้รับผิดชอบงานของกระทรวง

หน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงราชการพลเรือน อาจ แบ่งออก อย่างกว้าง ๆ ได้ ๔ ประเภท คือ:—

๑. รับผิดชอบในการให้คำแนะนำเป็นการพิเศษแก่รัฐมนตรี
๒. รับผิดชอบทางด้านควบคุม
๓. รับผิดชอบเป็นผู้นำทางด้านการบริหารราชการพลเรือน
๔. รับผิดชอบในการให้บริการ

หน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละประเภทดังกล่าว อาจสามารถ แบ่งแยก ออก เป็น หน้าที่ ย่อย ๆ ได้ อีก คือ:—

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบในการให้คำแนะนำเป็นการพิเศษแก่รัฐมนตรี ในฐานะ กระทรวงนี้เป็นกลไกของรัฐบาลหน่วยงานหนึ่ง จะให้คำแนะนำ แก่นายกรัฐมนตรี เกี่ยวกับ กลไก การบริหารของรัฐบาล เช่น รูปแบบของหน่วยงาน กระทรวงทบวงกรม สถานที่ตั้งของหน่วยงานของรัฐบาล รวมทั้งการกระจายหน่วยงานไปยังส่วนต่าง ๆ ของประเทศ นอกจากนี้ยังให้คำแนะนำแก่

นายกฯ เกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง คือ เป็นผู้เสนอแนะผู้ที่เลือกตำแหน่งมาดำรงตำแหน่ง ปลัดกระทรวง หรือรองปลัดกระทรวง เป็นต้น โดยร่วมพิจารณาคัดเลือกกับกระทรวงนั้น ๆ

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบด้านการควบคุม กระทรวงนี้จะรับผิดชอบเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน เบี้ยบำนาญ และเงื่อนไขในการรับราชการ ต่าง ๆ และเป็นผู้ดำเนินการติดต่อประสานงาน เจริญตกลงกับสมาคมข้าราชการ หรือสหภาพแรงงานภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ เช่น เกี่ยวกับนโยบายทางด้านเงินเดือน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีส่วนในการที่จะใช้มาตรการบางอย่าง ชักจูงให้การตัดสินใจ เกี่ยวกับการให้ความเป็นธรรมในเรื่องเงินเดือน หรือ เบี้ยบำนาญ ของข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่น เช่น กองทัพบก, การสาธารณสุข ของชาติ, ตุลาการ เป็นต้น

ทางด้านอัตรากำลังคนนั้น กระทรวง เป็นศูนย์กลาง ควบคุม จำนวน และ ระดับ ของ ข้าราชการพลเรือนทั้งหมด แต่ในรายละเอียด แล้วได้มอบหมายให้กระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ ปฏิบัติเองได้ นอกจากนี้ยังควบคุมรายจ่าย เกี่ยวกับการบริหารงานอีกด้วย

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ กระทรวง นี้จะร่วมปรึกษาร่วมกับกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ

กำหนดความต้องการทางด้านบุคคล และนโยบาย การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน จะเป็นผู้รับผิดชอบในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการพลเรือนและรับราชการทางด้านการศึกษา คณะกรรมการนี้ได้รับ แต่งตั้งจากพระมหากษัตริย์ และปฏิบัติหน้าที่ในการคัดเลือก โดยไม่มีอำนาจทางการเมืองหรือระบบ อุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซง คณะกรรมการจัดทำ รายงานตรงต่อพระมหากษัตริย์ คณะกรรมการ ๆ นี้เป็นผู้คัดเลือก กระทรวงทบวงกรมเป็นผู้แต่งตั้ง สำหรับการสรรหาบุคคลระดับต่ำกว่าระดับ Executive officer ได้มอบหมายกระทรวงทบวงกรม ต่าง ๆ ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบที่ได้ตกลงกันไว้

๓. ความรับผิดชอบทางด้านเป็นผู้นำ การบริหารข้าราชการพลเรือน เช่นการบริหาร งานบุคคล ตามปกติเป็นความรับผิดชอบของ กระทรวงทบวงกรมที่เกี่ยวข้อง แต่กระทรวง ราชการ พลเรือน จะมีส่วนร่วมในการ บริหาร งาน บุคคลบางกลุ่ม เช่น กลุ่มผู้ชำนาญการ การ ประสานงาน เกี่ยวกับการ โอนย้าย ทั้งใน และ นอก ราชการพลเรือน การให้คำแนะนำ และกำหนด หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ได้มาตรฐานอันเดียวกัน ตลอดจนเป็นผู้ดำเนินการร่วมกัน กำหนด โครงการ บางอย่างกับ กระทรวง ทบวงกรมต่าง ๆ เช่น Staff reporting เป็นต้น

นอกจากนี้ กระทรวงราชการพลเรือนยังให้ความร่วมมือ ส่งเสริม ให้มีการ ใช้ เทคนิค ทางการบริหารในราชการพลเรือน และรับผิดชอบในการ จัด เจ้าหน้าที่ ผู้ ชำนาญการ บริหาร บุคคล ของกระทรวงไปแนะนำเทคนิคในการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ รวมทั้งบริหารการทางด้านคอมพิวเตอร์ให้แก่กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ

๔. ความรับผิดชอบในการให้ บริการด้านอื่น ๆ นอกจาก หน้าที่ ดังกล่าวข้างต้น กระทรวงนี้ยังให้บริการในกิจการต่าง ๆ เช่น การบริการเบี้ยบำนาญของราชการพลเรือน เว้นแต่จะได้มอบอำนาจให้กระทรวงทบวงกรมแล้ว การฝึกอบรม วิทยาลัยข้าราชการพลเรือนจะเป็นผู้จัดโครงการฝึกอบรม สำหรับข้าราชการอาวุโส และหลักสูตรการฝึกอบรมรวมของกระทรวงทบวง กรมต่าง ๆ โดยเฉพาะสำหรับข้าราชการใหม่ผู้ซึ่งเพิ่งจบมหาวิทยาลัยเข้ารับราชการ รวมทั้งบริการให้คำแนะนำและเป็นพี่เลี้ยงในการจัด โครงการฝึกอบรมของกรมต่าง ๆ ด้วย

นอกจากนี้ยังให้บริการ คำแนะนำด้าน สุขภาพ การจัดบริการอาหารให้ดีและได้มาตรฐาน และบริการด้าน ทะเบียนประวัติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ๑๖

วิเศษแท้



เหมอรอลเย็นชื่น
พาดุณระรินชื่นใจ

ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

ปัญหาเกี่ยวกับ

การเบิกเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๑๒๐๔

ข้าราชการ กรม ราชทัณฑ์ ได้รับ คำ สั่ง ให้ปฏิบัติหน้าที่ และ ยามรักษาการณ์ กลางวัน กลางคืน อยู่ประจำเรือนจำต่าง ๆ ในวันเสาร์—อาทิตย์ ทั้ง ๒ วัน ตั้งแต่เวลา ๗.๓๐—๑๖.๓๐ น. โดยไม่มีค่าตอบแทนอื่นเป็นเวลา ๙ ชั่วโมง และในวันเสาร์—อาทิตย์เดียวกันนี้ ถูกเวรยามรักษาการณ์กลางคืนอีก โดยค้างคืนอยู่ในเรือนจำ จึงขอทราบว่

๑. ผู้ปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์กลางวันและกลางคืนในวันเดียวกันแต่ละช่วง และคนละคำสั่ง จะเบิกเงินค่าอาหารทำการนอกเวลากลางวัน ๓๕ บาท และกลางคืน ๒๕ บาท ได้หรือไม่

๒. ถ้าหากทางเรือนจำ เบิกเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา ๒ ครั้ง แล้วส่งหลักฐานการเบิกจ่าย พร้อมสำเนาคำสั่ง ต่าง ๆ ไปให้คณะกรรมการ

ตรวจเงินแผ่นดินเขตตรวจสอบ จะถูกหักท้วงหรือไม่

๓. กรณีวันเสาร์—อาทิตย์ เข้าเวรยามเวลากลางวัน ตั้งแต่เวลา ๗.๓๐—๑๖.๓๐ น. และเวลากลางคืนได้ปฏิบัติหน้าที่ตามผลัดต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าผลัดละ ๓ ชั่วโมงอีก โดยคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นคนละคำสั่งกัน จะเบิกค่าอาหารทำการนอกเวลาได้หรือไม่

ตอบ

๑. การ ปฏิบัติ หน้าที่ เวรยามรักษาการณ์ ดังกล่าว จะเบิกค่าอาหาร ทำการ นอกเวลาได้วันละ เพียง ครั้งเดียว ตามบัญชี ๘ แห่งระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา

๒. การ เบิกจ่ายเงินค่าอาหาร ทำการนอกเวลาที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบ เมื่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินตรวจพบแล้ว ผู้เบิกจ่ายจะต้องรับผิดชอบชดใช้ส่งเงินคืน

๓. แม้คำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่เวรยามรักษาการณ์ จะเป็นคำสั่งคนละคำสั่งก็ตาม แต่ได้เบิกจ่ายจากงบประมาณของส่วนราชการเดียวกัน หากไม่เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา ผู้เบิกจ่ายก็ต้องรับผิดชอบในส่วนที่เบิกไม่เกินสิทธินั้นด้วย

**อำนาจการลงโทษทางวินัยลูกจ้างประจำ
ของศาล**

ผู้ถาม : สมาชิกเก่า

ข้าพเจ้า มีปัญหาข้อใจเกี่ยวกับระเบียบลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จึงเรียนมาเพื่อขอรับคำแนะนำ แนะนำ เพื่อศึกษาและถือปฏิบัติดังนี้

ลูกจ้างประจำ (หรือชั่วคราว) ของทุกส่วนราชการนั้น กระทรวงการคลังผู้เดียววางระเบียบการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง และการลงโทษทางวินัย ต้องใช้ระเบียบของกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการนั้น แต่ถ้าระเบียบไม่ระบุไว้ชัดเจน - ต้องใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฯ เช่น การรักษาวินัยและลงโทษ ใช้บังคับใช้ใหม่ครับ (เพราะวินัยลูกจ้างไม่เห็นมีในระเบียบการคลัง)

มีเรื่องให้สงสัยคือ ลูกจ้างประจำของศาลฯ คนหนึ่งกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาสอบสวนแล้ว เห็นว่ามีความผิดจริงแต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรงนัก จึงมีคำสั่งให้ตัดค่าจ้าง ๑๐% มีกำหนด ๑ เดือน แล้วรายงานอธิบดีภาค เรื่องการลงโทษตามระเบียบ (พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน มาตรา ๙๒) ทางสำนักงานอธิบดีแจ้งว่า การลงโทษลูกจ้างประจำเป็นอำนาจของอธิบดีเท่านั้น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพียงรายงานไปให้พิจารณาลงโทษเท่านั้น (ตาม

ระเบียบว่าด้วยการจ้าง ฯ พ.ศ. ๒๕๑๒ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๑๓)

จึงทำให้สงสัยว่า หัวหน้าศาล (ตำแหน่งเทียบเท่าผู้อำนวยการกอง) ไม่มีอำนาจลงโทษขั้นตัดเงินค่าจ้างหรือโทษอย่างอื่น (นอกจากให้ออกปลดออก ไล่ออก) แก่ลูกจ้างเลยหรือ ส่วนข้าราชการ ถ้าดูตามมาตรา ๘๕ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕/๒๕๑๘ แล้ว หัวหน้าศาล (เทียบตำแหน่งผู้อำนวยการกอง) มีอำนาจลงโทษข้าราชการทุกชั้นในศาลแน่นอน (นอกจากโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ซึ่งเป็นอำนาจของผู้สั่งบรรจุ) ดังนั้นระหว่างข้าราชการ ฯ กับลูกจ้างประจำ ทำให้ผู้มีอำนาจลงโทษจึงแตกต่างกันมาก หรือมีระเบียบกระทรวงการคลัง กำหนดอำนาจ การลงโทษ ลูกจ้างประจำเป็นการเฉพาะ ขอได้โปรดอ้างอิงเพื่อค้นคว้าด้วย

ขอท่านได้โปรดตอบข้อข้องใจ และแนวทางที่ถูกต้องเพื่อเป็นวิทยาทาน เพื่อจะได้ถือปฏิบัติราชการถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการต่อไป

ตอบ

ตามมาตรา ๘๑ และมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้บัญญัติถึงเรื่องการรักษาวินัยของข้าราชการตุลาการว่าให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และกฎ ก.พ. ต่าง ๆ มาใช้

บังคับ เมื่อผู้พิพากษาหัวหน้าศาล เป็นตำแหน่งซึ่งเทียบกับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือน ในฐานะ ผู้อำนวยการกอง ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๐๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๔๘๗ ว่าด้วยการเทียบตำแหน่งข้าราชการตุลาการ กับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญและให้เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาข้าราชการตุลาการแล้ว ก็ย่อมเป็นผู้บังคับบัญชาในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ มีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการตุลาการตลอดจนลูกจ้างในศาลที่ตนดำรงตำแหน่ง และมีอำนาจลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งกระทำความผิดวินัยโดยส่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือสั่งลงโทษ ตัดเงินเดือน ตาม กวร แก่กรณีให้ เหมาะสมกับความผิดได้ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๐๘) ออกตามความใน พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๘

ส่วนกรณีที่ว่า การ ลงโทษ ลูกจ้างประจำ เป็นอำนาจของอธิบดีเท่านั้น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพียงรายงานไปให้พิจารณา ลงโทษเท่านั้น น่าจะใช้บังคับเฉพาะกรณีลูกจ้างประจำถูกกล่าวหาในคดีอาญา หรือถูกสอบสวนในกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งมีกรณีจะต้องส่งพนักงานไว้เป็น การชั่วคราวจนกว่าคดีหรือกรณีดังกล่าวจะสิ้นสุดเท่านั้น

ลาออกไปสมัครรับเลือกตั้งแล้วกลับเข้ารับราชการใหม่จะนับเวลาราชการตอนใหม่รวมกับเวลาราชการก่อนออกเพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญได้หรือไม่

ผู้ถาม : สิวาญ คิดการ

ด้วยตนเองได้ลาออกจากราชการ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๑๙ เพื่อไปสมัครผู้แทนราษฎร

ระหว่างที่ลาออกนั้นผมมีอายุราชการ ๙ ปี ๔ เดือน ผมจึงไม่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ ผมได้รับไปก็เพียงเงินสะสมเท่านั้น ผมอยากจะเรียนถามว่า ผมจะขอต่ออายุราชการได้หรือไม่ ขณะนี้ผมได้เข้ารับราชการใหม่เมื่อ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๒๐ ที่ผ่านมานี้เอง ถ้าได้ จะมีขั้นตอนและระเบียบการอย่างไร กรุณาแจ้งให้ผมทราบด้วยจะขอบพระคุณอย่างสูง

ตอบ

เวลาราชการตอนก่อนท่านลาออก เพื่อไปสมัครเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้น ไม่อาจนำมานับต่อกับเวลาราชการตอนกลับเข้ารับราชการใหม่ได้ ตาม มาตรา ๓๐ (๑) แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๘๔ ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา ๓๐ ข้าราชการผู้ใด

(๑) ลาออกโดยไม่มี สิทธิได้รับ เบี้ยหวัดบำเหน็จหรือบำนาญ จากการรับราชการตอนก่อนลาออก

(๒) ถูกปลดออกหรือถูกไล่ออก ในกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๓) ออกจากราชการโดยได้รับ หรือ มีสิทธิที่จะรับบำเหน็จหรือบำนาญแล้ว

ถ้าภายหลังได้เข้ารับราชการใหม่ ให้คิดเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญเฉพาะการรับราชการครั้งใหม่เท่านั้น

ปัญหาการเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ ๓

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๗๑๔

ผมมีข้อข้องใจเกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และหนังสือมติ ก.พ. เวียนที่ สร ๑๐๐๔/ว๓๑ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๑๘ เรื่องการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็น ระดับ ๓ นั้น

ขอเรียนถามว่า ปราบกฏว่ามีส่วนราชการบางแห่ง ทำการแต่งตั้งให้ผู้ที่สอบคัดเลือกได้ก่อน ทั้ง ๆ ที่มีผู้ที่สอบแข่งขันไว้ ควรจะได้รับการแต่งตั้งก่อน ในกรณีอย่างนั้น กรมนั้นจะเป็นการปฏิบัติขัดกับหนังสือดังกล่าวหรือไม่ และ ผู้ที่เสียสิทธิ จะอุทธรณ์ได้หรือไม่

ตอบ

ก.พ. ได้กำหนดวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ไว้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๑๘ ข้อ ๑ ว่า ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ แต่ต้องมีเหตุผล และความจำเป็นที่จะเลื่อน และแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้ ก็ให้ทำความตกลงกับ ก.พ. ก่อนที่จะ

ดำเนินการสอบคัดเลือก ดังนั้น ถ้ากรมใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งระดับ ๓ จากผู้สอบคัดเลือกได้ ก็จะต้องทำความตกลงกับ ก.พ. ก่อน เมื่อ ก.พ. เห็นชอบด้วยแล้ว จึงจะดำเนินการสอบคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งในระดับดังกล่าวได้ และถ้ากรมจะเลื่อนตำแหน่งจากผู้สอบคัดเลือกได้ในกรณีเช่นนี้ ก็ไม่เป็นการขัดกับหนังสือเวียน ก.พ. ที่กล่าวข้างต้นแต่อย่างใด หากข้าราชการผู้ใดเห็นว่า คนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการเลื่อนตำแหน่งดังกล่าว ก็อาจขอความเป็นธรรมต่อผู้บังคับบัญชาได้

ข้อใจทำไมจึงกำหนดอัตราเงินเดือนเพื่อสอบเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : ข้าราชการชั้นผู้น้อย

ข้าพเจ้าได้เป็นสมาชิกวารสาร มา ๘ เดือนพอดี มีข้อข้องใจใคร่ทราบว่ กรมต่าง ๆ ที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย เหตุใดบางกรมการสอบเลื่อนตำแหน่งจากชี่ ๑ ขึ้นเป็นชี่ ๒ โดยนับเฉพาะอายุราชการไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ถ้าสอบได้ชี่ ๒ ให้ปรับอัตราเงินเดือนเป็นชี่ ๒ ขึ้นต่ำ เพราะเหตุใด กรมราชทัณฑ์นับอายุราชการไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และเงินเดือนต้องถึงอันดับต่ำของชี่ ๒ (แต่ปัจจุบันเงินเดือนถึงอันดับต่ำ ของชี่ ๒ ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อนให้เป็นชี่ ๒ ได้) ทำไม ก.พ. ไม่ให้สิทธิกรมราชทัณฑ์ สอบเลื่อน ตำแหน่ง โดยนับ อายุ ราชการอย่างกรมอื่นบ้าง เพื่อให้ผู้ที่เงินเดือนยังไม่ถึงได้มีโอกาสสอบได้บ้าง ขอได้โปรดตอบชี้แจงให้ทราบทางวารสาร ก.พ. ด้วย

ตอบ

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งเลื่อนได้โดยไม่ต้องสอบ หากผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และความประพฤติเหมาะสม มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๒ ของสาขางานนั้นตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของระดับ ๒ แล้ว ทั้งนี้ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๒๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๑๘ ข้อ ๑ ดังนั้นสิทธิของข้าราชการ ระดับ ๑ ที่จะได้เลื่อนเป็นระดับ ๒ ในส่วนราชการต่าง ๆ จึงเท่าเทียมกัน มิได้มีข้อแตกต่างกันแต่อย่างใด

ปัญหาเกี่ยวกับการเบิกค่าเช่าที่พักเหมาจ่าย

ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๐๖๑๓

ตามพระราชกฤษฎีกา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขมาตรา ๑๓ ความว่า ให้ผู้ไปราชการเบิกค่าเช่าที่พักเหมาจ่ายได้ ดังรายละเอียดแจ้งอยู่แล้ว นั้น จึงมีข้อสงสัยใคร่จะเรียนถามดังนี้

สมมติว่า นาย ก. มีบ้านพักอยู่ในกรุงเทพฯ และพักอยู่กับครอบครัวตลอดมา บัดนี้ทางราชการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งหน้าที่ในต่างจังหวัด

นาย ก. เดินทางไปรับตำแหน่งแต่มิได้แจ้งย้ายทะเบียนราษฎร ตัวเขาเองออกจากบ้านตั้งกล่าวเพราะครอบครัวยังอาศัยที่นั่น ต่อมานาย ก. ขออนุญาตเดินทางไปราชการกรมฯ ซึ่งอยู่ใกล้บ้านพัก เขาจึงพักกับครอบครัวของเขา เมื่อเดินทางกลับถึงสำนักงาน นาย ก. ยื่นรายงานเดินทางขอเบิกค่าเช่าที่พักเหมาจ่ายตามมาตรา ๑๓ ผมเห็นว่านาย ก. มีสิทธิเบิกค่าเช่าที่พักเหมาจ่ายได้ แต่บางคนว่าเบิกไม่ได้เพราะนาย ก. พักกับครอบครัว (เขาอ้างกรณีค่าเช่าบ้าน) จึงใคร่ทราบว่านาย ก. เบิกค่าเช่าที่พักเหมาจ่ายได้ตามสิทธิหรือไม่

ตอบ

ตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดห้ามไว้เฉพาะการพักแรมในยานพาหนะที่เสียค่าโดยสาร หรือในที่พักซึ่งทางราชการได้จัดให้เท่านั้น กรณีของท่านไม่เข้าข่ายต้องห้ามข้อใดข้อหนึ่งข้างต้น จึงย่อมมีสิทธิเบิกค่าเช่าที่พักได้ **๑๖**

ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้

สำนักงาน ก.พ.

สมศักดิ์	ศุภระชฎเดช
จามร์	จันทร์ศักดิ์
สมเกียรติ	ชุมวิสูตร

กรมบัญชีกลาง

ผาสุนันต์	ปิ่นเพชรจิ
สมพงษ์	วิวัฒน์สระ

อ่านหนังสือก่อนละเล่น

ชื่อหนังสือ : การศึกษากับสื่อมวลชน
ผู้เขียน : นิโคลาส เบนเนท
ผู้แปล : แมน สารรัตน์
การจัดพิมพ์ : มุลนิธิโกมลคีมทอง
ความหนา : ๖๕ หน้า
ราคา : ๕ บาท



หากไม่มีนักการศึกษา และ ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อมวลชนอ้างอิงอยู่บ่อย ๆ ว่า ผลงานของเขาเป็นไปเพื่อการส่งเสริมการพัฒนา

และหากไม่มีการโจมตีในแง่วิชาการอยู่เป็นประจำถึงเหตุแห่งการพัฒนาทางวัตถุตามแบบอย่างชาวตะวันตกแล้ว นิโคลาส เบนเนท คงไม่เสียหน้ากระดาษ พูดถึงความหลงผิดในการพัฒนาอย่างที่กำลังเป็นอยู่ทุกวันนี้ในหนังสือ การศึกษากับสื่อมวลชน

ภายใต้การพัฒนาที่มุ่งกระโดด ออกจากชีวิตเกษตร กรรม ชนบท ของ ประเทศ กำลังพัฒนาทั้งหลาย (รวมทั้งประเทศไทย) ไปสู่ชีวิตอุตสาหกรรม

ในเมือง ด้วย ความ เหนือหิม จะตาม แบบ อย่าง ชาว ตะวันตก ทำให้เกิดสังคมใหม่ที่เอารัดเอาเปรียบ สังคมชนบทดั้งเดิม ซึ่งเป็นคนส่วนข้างมากในประเทศกำลังพัฒนา ความเป็นอยู่ที่ดีงามในอดีต ถูกทำลายลงพร้อม ๆ กับการละทิ้งถิ่นฐานชนบทเข้าสู่เมืองหลังจากการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดเกิดขึ้น

การเอารัด เอาเปรียบที่สำคัญที่สุด ซึ่งสังคมใหม่สร้างขึ้นต่อสังคมชนบท คือการเอารัดเอาเปรียบทางค่านิยม โดยผ่านทางการศึกษาและการสื่อสารมวลชนว่า ค่านิยมดั้งเดิมที่รับสืบทอดกันมาเป็นค่านิยมที่ไร้ประโยชน์และล้าสมัย ต้องค่านิยมทางตะวันตกเท่านั้นจึงจะเหมาะสมที่สุด ด้วยเหตุนี้ ความเหนือหิมและคาดหวังลม ๆ แล้ง ๆ จึงเกิดขึ้นแก่ชาวชนบทที่ได้ รับการศึกษา แขนใหม่ ผู้ซึ่งรู้สึก ว่าตนอยู่เหนือชาวชนบทคนอื่น

ดังนั้นการศึกษา กับ สื่อมวลชน จึงเป็นตัว เร่ง ให้ เกิด ความ ขัดแย้ง ทาง วัฒนธรรม และความ หายนะแก่ประชาคม

ในแง่ของการศึกษา สมมติฐานของนักการศึกษาที่อยู่ว่ายังได้รับการศึกษามากเท่าใด ก็ยิ่งดีขึ้น เท่านั้น ฉะนั้นในทางปฏิบัติจึงเกิดการเร่งสร้าง โรงเรียนขึ้นทุกแห่ง เพื่อจัดการศึกษาแบบระบบ โรงเรียนขึ้น ไม่ว่าจะประเทศใดสังคมใด ไม่ว่าจะ เป็นในเมืองหรือหมู่บ้านทุกแห่งหนในโลกล้วนแต่ จัดการศึกษาแบบระบบโรงเรียนเหมือนกันหมด

วิธีการจับเด็กยัดเข้าห้องเรียนเพื่อเรียนแต่ วิชาความรู้ที่มีในหนังสือ เรียนรู้แต่วิชาที่เอาไปใช้

ประโยชน์กับชีวิตจริงในสังคมชนบทได้น้อย สอน ในสิ่งที่ ไม่ สอดคล้องกับความเป็นจริง และไม่มีส่วน ช่วยปรับปรุงความเป็นอยู่ในชุมชนได้เลย โดย อ้างว่าเพื่อให้โอกาสแก่เด็กที่จะได้เข้าไปสู่การศึกษา ระดับสูงขึ้น และให้ความหวัง แก่เด็กว่า ถ้าเขาโชคดี จะได้งานทำที่สบายและรวยได้ดี

แต่ในความจริง เด็กในชนบทโดยเฉพาะ เด็กไทย เมื่อจบการศึกษาในระดับ ประถมไป ประมาณ ๓ ปี ๖๐ % จะไม่สามารถอ่านออกเขียนได้ และ ในจำนวนเด็กที่จบประถมศึกษาเพียง ๓ % เท่านั้น ที่ได้มีโอกาสเล่าเรียนถึงชั้นมหาวิทยาลัย ซึ่งใน ๓ % นี้ เป็นเด็กจากครอบครัวของชนชั้นกลางและชั้น สูงถึง ๙๕ %

ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่ว่า ยิ่งได้รับการศึกษา มากเท่าใด ก็ยิ่งดีนั้น กลับเป็น การสร้างความผิดหวัง ให้แก่คนส่วนใหญ่ จำนวนชาวชนบทที่อพยพ เข้าเมืองมีเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกับที่วัฒนธรรม ดั้งเดิมของหมู่บ้านถูกทำลายลงทุกวัน

เบนเนทกล่าววาระบบโรงเรียนไม่เพียงแต่ เป็น สถาบัน แปลก ปลอม สำหรับ ประเทศ ที่ กำลัง พัฒนาเท่านั้น แม้แต่ในประเทศตะวันตกอันเป็น ต้นกำเนิด ก็ยังถือว่า มันเป็น สถาบันที่ แปลกปลอม ด้วยเหมือนกัน เป้าหมายการศึกษาที่ตั้งไว้ยังขัดแย้งกับความเป็นจริงอยู่ ด้วยเหตุนี้ ไม่ว่าจะโรงเรียน จะตั้งอยู่ในประเทศที่ยากจนหรือร่ำรวย ระบบ โรงเรียนก็แยกคนชั้นสูงออกมาจากประชาชนทั่วไป เสมอด้วย วิธีการ จัดการ ศึกษาที่ไม่ คำนึงถึงเนื้อหา วิชา

ในแง่การใช้สื่อมวลชนเพื่อการศึกษา มีผู้สนับสนุน ความคิดในเรื่องนี้ เพราะเห็นว่าพลังและอิทธิพลของ สื่อมวลชน สามารถ เปิดม่าน ฟ้าใหม่ให้กับประชากร ให้ความรู้ใหม่แก่ประชาชน เสนอข่าวสารและปัญหาต่าง ๆ เป็นเครื่องมือเพื่อการศึกษาและรอบรู้ที่ได้ผลดียิ่ง แต่เบนเนทท์ให้ข้อคิดว่า *ยังเป็นที่ สงสัยกันว่า มันจะเป็น เครื่องมือ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่เน้นความเป็นมนุษย์หรือไม่*

ในแง่ของสื่อมวลชน มีปัญหาว่า สื่อมวลชนจะมี ส่วนช่วยสร้าง ความเชื่อมั่นในโครงสร้างของ ระบบคุณค่าที่เป็นอยู่และส่งเสริมให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่ สอดคล้อง กับ คุณค่าเช่นนั้นได้หรือไม่

สื่อมวลชนจะช่วยให้ประชาชนเข้าใจปัญหาสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่เผชิญอยู่ได้ดีเพียงใด และส่งเสริมให้ดำเนินการแก้ปัญหาเหล่านั้น ได้หรือไม่

สื่อมวลชน ได้ ช่วย ให้ ประชาชน เข้าใจ ความหมายที่แท้จริงของคำว่า “ประชาคม” และส่งเสริมให้ ประชาชน เข้าร่วม ในกิจกรรมของประชาคมได้หรือไม่

สื่อมวลชน ได้ ช่วย ส่ง เสริม กระ บวน การพัฒนาอย่าง ค่อยเป็น ค่อยไปแต่ทว่ามันคงได้หรือไม่เพียงใด

และ สื่อมวลชน จะช่วย ลดช่องว่าง ระหว่าง ความปรารถนากับความสมปรารถนาได้หรือไม่

สื่อมวลชนจึงเป็นต้นเหตุแห่งความเฉื่อยชา ความเพื่อยงพลา และความหายนะของประชาคม

ที่มาของต้นเหตุแห่งปัญหาที่ สื่อมวลชนก่อให้เกิดขึ้น ในประเทศกำลัง พัฒนา ทั้งหลาย คือ สถาบันสื่อมวลชนมีต้นกำเนิดจากตะวันตก ผู้ผลิตรายการได้รับการฝึกอบรมจากตะวันตก รายการและการ จัด รายการ จึงเป็น ไป ตาม แบบ ตะวันตก ลักษณะการเปิดกว้างอย่างทั่วถึงของสื่อมวลชนสมัยใหม่ทำให้เกิดการรับวัฒนธรรมตะวันตกที่ไม่สอดคล้องและไม่ก่อประโยชน์ในทางสร้างสรรค์

ดังนั้น แทน ที่ สื่อ มวล ชน จะ ช่วย คลี่คลาย แก้ไขปัญหาของสังคม กลับเป็นตัวก่อให้เกิดปัญหาและความสับสนยุ่งยากแก่ประชาคมไม่แพ้การศึกษา ระบบโรงเรียน

หนังสือเล่มนี้แม้จะมีเพียง ๖๕ หน้า แต่เบนเนทท์ในฐานะ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการ ศึกษาได้เจาะ ทะลวง ถึงความ ผิดพลาด ของ ผู้เชี่ยวชาญ จาก ต่าง-ประเทศที่เข้ามาช่วยเหลือประเทศกำลังพัฒนาอย่าง จะแจ้งและองอาจ พร้อมทั้งทางแก้ไขที่ควรเป็น เขาเน้นให้ประเทศกำลังพัฒนา (อย่างไทย) เห็นได้ชัดว่า การพัฒนาแบบวิ่งไล่ตามหลังประเทศตะวันตกอย่างบ้าคลั่ง แล้วบดขยี้เหยียบย่ำวัฒนธรรมและประชาคม ของตนเอง ไม่มีวัน จะไล่ทัน และชนะได้ แม้แต่ชาวตะวันตกเอง ก็กำลัง เบื่อกับโลกของความ หงอยเหงา เดียวดาย แบบตัวใครตัวมัน ที่ เขา กำลัง เผชิญอยู่ โดยมีระบบการศึกษา และ สื่อมวลชน เป็นตัวเร่งให้เตลิดเปิดเปิงมากขึ้น

เมื่อรู้เสียอย่างนั้นแล้ว เรายังจะวิ่งไล่เขา อยู่อีกหรือ ๑๖

จดหมายจากผู้อ่าน

จดหมายฉบับแรกเป็นของคุณบังอร จารุรัง-
สิทธิ์ จากสำนักงานสรรพากรจังหวัดแพร่ ซึ่ง
สนใจแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เราได้นำลงตี
พิมพ์ ใน วารสาร ข้าราชการ ฉบับเดือน สิงหาคม
๒๕๒๐ ข้อความในจดหมายนั้นมีดังนี้

“ดิฉันสนใจในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ที่กำลังทดลองใช้ในสำนักงาน ก.พ. หากคู่มือการ
ประเมินยังมีเหลือ ขอได้โปรดจัดส่งให้ดิฉันสัก ๑ ชุด
จะเป็นพระคุณยิ่ง”

ทางกองบรรณาธิการ วารสาร ข้าราชการ ได้
จัดส่งคู่มือการประเมินผลดังกล่าว พร้อมทั้งรายงาน
เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานอีก ๑ เล่ม ไป
ให้คุณบังอร แล้ว และหวังว่าคุณบังอรก็คงได้รับ
แล้วเช่นกัน

ส่วนจดหมาย อีกฉบับหนึ่ง เป็นของ สมาชิก
เลขที่ ๑๑๓๖๗ ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับบทสัมภาษณ์
ที่ตีพิมพ์ในวารสาร ข้าราชการ ฉบับเดือน
สิงหาคม ๒๕๒๐ และได้กรุณาขอมวารสาร ข้าราชการ
มาสองประการ ดังนี้

“ผมได้อ่านวารสารฉบับเดือนสิงหาคม ๒๕๒๐

เรื่องสัมภาษณ์ทัศนะ ตามที่สัมภาษณ์ คุณสุชาติ
พั่ววิไล มีข้อความบางตอนค้านกันเอง เป็นเหตุให้
ผมสงสัยจึงต้อง จ.ม. เรียนมา คือในหน้า ๑๔ คอ-
ลัมน์กลางความว่า “อาศัยว่าเวลา ๔ โมงครึ่งก็
เที่ยวเดินดูตามห้องต่างๆ ปรากฏว่าไปกันหมด
แล้ว ไม่เหมือนกับเมื่อสมัยที่ผมเป็นเสมียน
นายยังไม่ลงผมก็ไม่ลง เพราะเห็นว่าถ้าจะเอา
ดีให้ได้ก็ต้องเกาะงาน ไม่ใช่เกาะคน จะได้
ภูมิใจได้ว่าที่ได้มา ๒ ชั้นนั้น เพราะทำงานดีไม่
ใช่เพราะนายชอบ ” ข้อความนี้แหละผมเห็นว่า
เป็นการค้านกันเอง ก็ตรงที่ว่านายยังไม่ลงผมก็ไม่ลง
นี้แหละครับ แล้วจะเรียกว่าเกาะงานไม่เกาะคนได้
อย่างไร หากผู้สัมภาษณ์ จะกรุณาชี้แจงหรืออธิบาย
เพิ่มเติมได้ก็จะเป็นการดีแก่ผู้อ่านอย่างมาก สำหรับ
ผมนั้นเห็นว่าควรจะต้องเกาะทั้งงานและทั้งคน ซึ่ง
เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อาจเพราะมี
ทัศนะเช่นนั้นกระมัง จึงยังไม่เคยได้ ๒ ชั้นเหมือนผู้
อื่นเลย อย่างไรก็ตามผมรู้สึกเลื่อมใสพร้อมทั้ง
ประหลาดใจมากที่ได้ทราบว่า ท่านมีโอกาสได้ ๒ ชั้น
ถึง ๑๑ ครั้ง และมีช่วงหนึ่งที่ได้ ๒ ชั้นถึง ๗ ปีติด
ต่อกัน ซึ่งนับว่าน่าเลื่อมใสจริงๆ และก็สมควรแล้วที่
ท่านจะมีความเจริญก้าวหน้าในราชการซึ่งผมคิดว่าคง



จะก้าวหน้าและทึ่งเพื่อน ๆ ในรุ่นเดียวกันอย่างไกลลิบ
เป็นแน่

ผมมีข้อ ข้องใจ เรียนถาม ท่าน บรรณาธิการ
เพียงท่านนี้แหละครับ และขอชมวารสารข้าราชการ
ในยุคปฏิรูปดังนี้คือ

๑. การออกหนังสือ ประจำเดือน รวดเร็วขึ้น
มาก เพียงสัปดาห์แรกของเดือนก็ได้รับแล้ว ซึ่งผม
เห็นว่าดีกว่าแต่ก่อน กว่าจะได้รับก็ล่วงเข้ากลางเดือน
ใหม่ซึ่งช้าเกินไป

๒. การทำบันทึกย่อเรื่อง ผมเห็นว่าดีมาก
เป็นการสรุปให้ทราบสาระสำคัญ ตั้งแต่เปิดเล่ม
หนังสือทีเดียว ขอชมความคิดนี้

สำหรับความเห็นของสมาชิกเลขที่ ๑๑๓๖๗
เกี่ยวกับบทสัมภาษณ์ดังกล่าว ก็เป็นอีกทัศนะหนึ่ง
ของการมองพฤติกรรมในการทำราชการ ที่เราได้
นำมาตีพิมพ์ไว้ด้วย ก็เพื่อเป็นการสื่อความคิดใน
การทำงาน และท่านผู้อ่านจะได้ทราบความคิดเห็น
ในเรื่องนี้อีกแง่มุมหนึ่ง การมองหลายๆ แง่ หลายๆ
มุม อาจยังผลให้เรา มีทัศนะที่กว้างไกล และปรับ-
ปรุงตัวเราเองให้ทำงานได้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปบ้างก็เป็นได้

“ตามบันทึกท้ายเล่ม ของ วารสารข้าราชการ
ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๒๐ ว่า อีก ๒ เดือนจะส่ง
ท้ายปีเก่าแล้ว ขอเชิญชวนผู้อ่านส่งความคิดเห็นมา
ให้ทราบว่าควรบริการผู้อ่านอย่างไรในปี ๒๕๒๑ นั้น
ขอเสนอว่าในเล่มแรกของปีคือมกราคม ๒๕๒๑ ใคร
เสนอให้ทำเป็นพิเศษพิมพ์ทำเนียบข้าราชการ นับแต่
ซี. ๗ ขึ้นไป มีรายชื่อและดำรงตำแหน่งใด ทุก
กระทรวงทบวงกรม ใช้ตัวอักษรขนาดจิ๋วก็ได้ เพื่อให้
ครบถ้วน เข้าใจว่าคงเป็นที่พอใจของบรรดาข้า-
ราชการทั้งหลายผู้เป็นสมาชิกมาก จึงเสนอมา ที่
เสนอข้างต้นนี้ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค นอกจาก
นี้ก็ขอให้มีการชื่อนายอำเภอทั้งหมด ๕๐๐ กว่าอำเภอ
อีกด้วย

หากมีสมาชิกแสดงความจำนงมาว่า ต้องการ
เป็นจำนวนมาก และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
เราจะพิจารณาจัดลงให้ในโอกาสต่อไป ๑๖

คนช่างติ

คนส่วนมาก ไม่กล้า คัดค้านใน สิ่งที่ตนเห็นว่า ไม่ถูกต้อง แม้ว่าความคิดค้านนั้นจะให้ผลดีแก่ตนเอง ก็ตาม ในทางตรงกันข้าม กลับจะสงบปากคำไว้เนื่อง จากเกรงว่าจะเป็นการ เปิดจุดอ่อน ของตนให้อีกฝ่าย หนึ่งโจมตีได้ คนโดยทั่วไปมักถือว่าคนขี้บ่นหรือช่างติ เป็นคนชอบก่อปัญหา หรือเป็นคนป่ากร้าย

มีคนหนึ่งคิดว่า ตนเองจะเป็นคนที่ น่าสนใจต่อเมื่อยอมลงให้กับผู้อื่น

และก็แทบทุกคนที่คิดว่าเขาได้พยายามแสดง ความคิดเห็นออกมาแล้ว แต่ไม่มีใครยอมรับฟัง

แต่ในส่วนของคนไทยมักจะได้รับการอบรม สั่งสอนให้เป็นคนว่านอนสอนง่าย ไม่ต่อล้อต่อเถียง กับผู้ใหญ่หรือให้ถือคติว่า พุดไปสองไพเบี้ย นิ่งเสีย ตำลึงทอง

ในทางเป็นจริง คนส่วนมากมักไม่ค่อยยอม รับฟัง ความ คิด เห็นที่ ขัดแย้ง กับ ความคิด ของตน เพราะส่วนมากจะมีแต่เรื่องของการสับสนประมาทที่ไม่ เกี่ยวข้องกัน และไม่มีเหตุผล

เรา ต้อง ยอมรับ อยู่ อย่าง หนึ่งว่า แม้แต่ ใน ระหว่างคนสนิทกัน ก็ยังมีเหตุทำให้เกิดความไม่ พอใจกันเนื่องจากการตำหนิของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเกิดขึ้น และเมื่อฝ่ายหนึ่งเกิดความไม่พอใจขึ้นเนื่องจากการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่งแล้วมักปรากฏว่าเป็นสิ่งที่

เก็บความจาก The fine art of complaining
ย่อจาก The action approach ของ George
Weinberg ใน Reader's Digest ฉบับเดือน
กันยายน 1971 หน้า 4-12

เกิดขึ้นโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่รู้ตัวเสมอ นอกเสียจากว่าผู้ที่ถูกตำหนิติเตียนและเกิดความไม่พอใจจะบอกให้ทราบ ในขณะที่เดียวกันหากผู้ที่ถูกติเตียนจนไม่พอใจนี้ไม่แสดงอาการคัดค้าน หรือบอกกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น นอกจากการวางเฉย (อาจจะด้วยเหตุที่ต้องการประนีประนอม หรือไม่กล้าเอาเรื่อง หรือไม่อยากให้เป็น เรื่องโกรธ ซึ่งทะเลาะ กันตามลักษณะคนไทย) แล้ว สิ่งก็ตามมาคือความไม่ชอบหน้าหรือความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน

แทบทุกคนไม่ว่าจะเป็นคนชาติใด ภาษาใด หรือมาจากสังคมใด ไม่มีนิสัยที่อยากจะทำให้ใครเดือดร้อน แต่อาจเป็นไปได้ที่บางครั้งเราเองทำร้ายคนที่เรารักได้ โดยเราไม่รู้สึกรู้สีก

ในเมื่อ เป็นคน คู่กัน และ คิดจะคบกันต่อไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบอกให้รู้ตัวกันบ้างว่าได้เกิดเรื่องที่ไม่พอกพอใจกันขึ้นมาแล้ว เป็นการให้โอกาส ปรับปรุงตัว และ เป็น การ แสดงความจริงใจต่อกัน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้ที่ถูกบ่นถูกว่าถูกตำหนิติเตียนที่จะบอกให้รู้ แต่มีปัญหาว่าจะบอกอย่างไรจึงจะไม่โกรธกัน ไม่รู้สึกเป็นศัตรูต่อกัน หรือเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน

นี่ เป็น ศิลปอย่าง หนึ่ง เท่า ๆ กับ เป็น ความจำเป็นที่จะต้องทำอย่างยั้งทีเดียว

และผู้ที่จะบอกเขานี้ จะต้องมึลักษณะของการโต้ตอบ ที่นุ่มนวล และถูกต้องอย่างได้ รับการฝึกฝนที่คามาแล้ว

หลักในการดำเนินและวิธีรับคำทักที่ จะนำมาเสนอต่อไปนี้ ได้จาก George Weinberg การรวบรวมศึกษา จากประสบการณ์ ของนักศึกษา และ คู่สมรสจำนวนมาก ประโยชน์ที่ได้คือความเข้าใจอันดีต่อกัน ความจริงใจกัน จากการสื่อสารกันด้วยวาจา

วิธีการตำหนิ

หลักง่าย ๆ ใน การ จะติ หรือบ่น หรือตำหนิใครควรคำนึงถึง

๑. บ่นกับผู้ที่ท่านพอใจเท่านั้น อย่างบ่นเรื่องนั้น ๆ กับผู้อื่น

๒. พยายามอย่า ตำหนิใคร ต่อหน้า คนอื่น เพราะคนส่วนมากรู้สึกว่าการถูกตำหนิเป็นการโจมตีส่วนตัว การที่ท่านไม่รักษาหน้าของผู้อื่น โดยการตำหนิเขาต่อหน้าผู้อื่น ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่กระเทือนใจเขา พอ ๆ กับการ ที่ต้อง รับผิดชอบ ตามที่ ท่าน ตำหนิ ดังนั้นเพื่อความยุติธรรมและผลประโยชน์ ของท่านเอง รอจนกว่าท่านจะอยู่คุยกับเขาตามลำพังจะดีกว่า

๓. อย่าเปรียบเทียบเขากับคนอื่น ไม่มีใครอยากรู้สึกว่าตัวเองต่ำต้อยกว่าผู้อื่น การเปรียบเทียบทำให้เขาไม่พอใจฟัง แม้คำตำหนินั้นจะถูกตอง อีกประการหนึ่งก็คือ การเปรียบเทียบเช่นนี้มักเปรียบเทียบผิดประเด็น ทำให้เขาโมเมว่าท่านพูดผิดทั้งหมด

๔. บ่นในทันทีที่ทำได้ เมื่อลับหูผู้อื่น และท่านสามารถเรียบเรียงคำพูดได้ การตำหนิก็เป็นเหมือนงานยากอย่างหนึ่ง ยิ่งผัดวันออกไปก็ยิ่งพูดยากขึ้นทุกที ถ้าวรซ้ออาจจะทำให้ท่านเพิ่มความหงุดหงิดได้ และเพิ่มโอกาสที่ท่านจะพูดเรื่องอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องได้ด้วย

๕. ไม่ควรพูดย่ำซ้ำซาก เมื่อได้พูดไปแล้วและผู้ฟังก็ได้คิด ทบทวน เรื่อง นั้นแล้ว ก็ควรจะเลิกแล้วกันไป ใคร ๆ ก็ไม่อยากจะสะกิดความผิดเก่า ๆ กันบ่อย ๆ

๖. เลือกพูดถึงเรื่องที่อีกฝ่ายสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่นท่านอาจขอให้เขาเลิกตะโกนได้ แต่ท่านห้ามเขามิให้โกรธท่านไม่ได้

๗. บ่นครั้งละเรื่อง ถ้าวรซ้อหลายเรื่อง ท่านจะทำให้ เขาเสียกำลังใจ และลืม หัวข้อ สำคัญที่ ต้องการจะให้เขาปรับปรุงตัวเองเสียก็ได้ ตัวอย่าง เช่น อย่าวรซ้อเรื่องขาดแคลนเครื่องเขียนเมื่อท่านวิ่งเข้าไปร้องเรียนเรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของท่าน ผู้บังคับบัญชาอาจถือโอกาสเปลี่ยนเรื่องไปเป็นสัญญาว่าจะจัดหาเครื่องเขียน ให้ท่านแทน เรื่องเงินเดือนแล้วท่านจะเสียประโยชน์ที่ควรได้

๘. ไม่ต้องกล่าวอวรัมภทียืดยาว เช่น กล่าวว่ “ฟังนะ มีเรื่องที่ผมอยากบอกคุณมาตั้งนาน แล้วคุณอาจจะไม่ชอบ แต่ฉันจำเป็นต้องบอก...” แทนที่ท่านจะบอกรักกันมิให้เขากระเทือนใจ ท่านยังทำให้เขากระเทือนใจมากขึ้นอีก การกล่าวอวรัมภท

เช่นนี้ ทำให้ทั้งสองฝ่ายรู้สึกว่าเป็นเรื่องใหญ่โต และเขาอาจไม่ยอม รั้งฟังด้วยความ เป็นมิตร เท่ากับท่านก็ได้

๙. เมื่อท่าน ได้ ตำหนิ ด้วย ความ สุจริตใจ อย่าขอโทษ การขอโทษจะทำให้คำตำหนิของท่านขาดน้ำหนัก ทำให้ตัวท่านเกิดความลังเลได้ว่าท่านทำถูกต้องหรือไม่ และเท่ากับขอให้เขาปลอบใจท่าน เป็นการเพิ่มภาระเขไปอีก

๑๐. อย่าประชด มูลเหตุของการประชด คือความดูหมิ่นและความกลัว ความดูหมิ่นของท่าน ทำให้เขาไม่กล้าขัดแย้งท่าน และโดยเหตุที่ท่านเลือกจะไม่เผชิญหน้ากับเขาโดยตรง ท่านก็เพียงเพิ่มความกลัวของท่านเท่านั้น การประชดเป็นการแสดงความขลาด และเป็นการเสแสร้ง ไม่ว่าท่านจะพูดได้คมคายเท่าใดก็ตาม

๑๑. อย่าเดาถึงเหตุจงใจ หรืออย่า ตั้งข้อหา กับเขา เมื่อท่านตำหนิ ตัวอย่างเช่น “นายไม่ชอบให้ฉันพูดให้จบเอาเสียเลย” หรือ “เลิกแก้งยั่วให้ฉันไหมเสียทีเถอะ” ท่านทำให้เขาได้โอกาส ไม่สนใจกับข้อตำหนิของท่านโดยอ้างว่า สาเหตุที่ท่านกล่าวหา นั้นไม่ถูกต้อง ควรแยกให้ชัดเจนระหว่างเหตุ และผล

๑๒. หลีกคำว่า “เสียเรื่อย” หรือ “คุณไม่เคยเลย...” การพูดให้เกินเลยเพื่อประโยชน์ในแง่ การเน้นความหมาย มีแต่ทำให้คำตำหนิของท่าน

ขาดความยุติธรรม และเสียผลทางจิตใจที่จะได้จาก
ความยุติธรรมนั้นไป

๑๓. ชมบ้างติบ้าง มิฉะนั้นเขาจะไม่ยอมฟัง
คำตำหนิ จะทำให้เกิด ความกระเทือนใจได้ แรงและ
นาน ถ้าท่านติเพียงอย่างเดียว หากท่านจำต้องติ
เขาในบางครั้ง ท่านก็ควรชมเขาบ้างในบางโอกาส
ที่สมควร และควรขอบคุณเขาด้วยความจริงใจ
ที่เขายอมฟังคำตำหนิของท่าน

การรับฟังคำตำหนิ

เมื่อท่านเป็นฝ่ายถูกตำหนิบ้าง ท่านก็มีหลัก
ในการรับฟังคำตำหนิดังนี้

๑. ฟังด้วยความสงบและตั้งใจ ท่านจะ
เห็นด้วยหรือไม่ ค่อยพูดกันทีหลังได้

๒. มองหน้าผู้พูด เป็นวิธีที่จะให้ผู้พูดรู้ว่า
ท่านเต็มใจฟัง

๓. อย่าจับผิดผู้ตำหนิเพื่อแก้เผ็ด หากเขา
สะกิดคำผิด ก็รอไว้สักครึ่งชั่วโมงค่อยคิดดูอีก
ครึ่งถึงตอนนั้น ความผิดของเขาอาจไม่ร้ายแรง
นักก็ได้

๔. ฟังด้วยอาการสงบอย่างสม่ำเสมอ อย่า
ทำให้ผู้ตำหนิคิดว่าเขาทำให้ท่านเสียขวัญ คนที่
ติดต่อด้วยยากที่สุดคือคนชนิดที่เกะกะก้าวร้าว แต่
ครั้นจนด้วยเหตุผลก็หมดอาลัยตายอยาก อย่าเป็น
คนเปราะบาง

๕. อย่าทำตลก หรือใช้คำบื้อยอ เพราะ
คนส่วนมากมักเห็นว่าเป็นการดูหมิ่น และกระเทือน
ใจกัน

๖. อย่าขยายคำตำหนิ ถ้าเขาใช้คำว่าไม่
รอบคอบ อย่าฟังไปว่าเขาคิดว่าใช้ไม่ได้ แล้ว
ได้เถียงประเด็นที่เขาไม่ได้ตำหนินั้น

๗. อย่าเปลี่ยนเรื่อง ใช้ปัญญาของท่าน
ไปในทางทำให้เรื่องนั้นกระจ่างขึ้น มิใช่ในทาง
กลบเกลื่อนความผิด

๘. อย่าเดาว่า ผู้ตำหนิ มีความ มุ่งร้าย ชอน
เร้นอยู่ ถ้าท่านมัวกังวลว่า เหตุใดเขาจึงตำหนิ
ท่านจะมีได้รับฟังคำตำหนินั้นโดยตลอด ควรเก็บ
ปัญหาไว้ก่อน

๙. ให้ผู้ติรับรู้ว่า ท่านเข้าใจคำตำหนิ การ
สรุปตามความเข้าใจของท่านเป็นวิธีที่ดี ที่จะให้เขา
รู้ว่าท่านเข้าใจ

ทั้งหมดนี้ มีข้อระวางว่า อย่าปล่อยให้คน
อื่นบั่นจู้จี้โดยอ้างว่าดีเพื่อก่อ ท่านจะต้องแยกได้
ว่าอะไรคือความจู้จี้ อะไรคือการดีเพื่อก่อ โดยดูว่า
เขาตำหนิอย่างมีเหตุผลหรือไม่ ควรมีสติที่จะห้าม
การตำหนิเป็นครั้งคราว การปฏิเสธไม่รับฟังหรือ
การไม่ยอมทนก็ช่วยหยุดยั้งคนช่างติได้ อย่างไร
ก็ตามทางสายกลางนั้นค่อนข้างแคบ ท่านควร
ยอมรับการตำหนิ แต่อย่าให้การยอมนั้น สร้าง
ผลร้ายต่อท่านโดยไม่ชอบธรรม ๑๖

ท้ายเล่ม

เราเริ่มปีใหม่กันด้วยสิ่งใหม่ ๆ ในวารสารข้าราชการ เริ่มตั้งแต่ปรับปรุงคนประจำกอง บก. ใหม่ ปรับปรุงค่าสมนาคุณผู้เขียน เรื่องและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ใหม่ เพื่อให้หนังสือสามารถอยู่ได้ต่อไปโดยคงราคาเดิม และเนื่องจากการปรับปรุงครั้งนี้ คอลัมน์บางคอลัมน์ได้หายไป พร้อมกับความล่าช้าของหนังสือฉบับนี้ที่ติดตามมาอย่างช่วยไม่ได้ ซึ่งทางกอง บก. เองก็ไม่ได้ต้องการให้เป็น เช่นเดียวกัน กับท่านสมาชิก และเรต่างก็มีความหวังร่วมกันว่า ฉบับหน้า และฉบับต่อไปคงจะเร็วขึ้น และเร็วขึ้นจนทันกำหนดเดิมที่เคยออก

จดหมายของสมาชิกที่มีมาแสดงความคิดเห็นร่วมในการจัดทำวารสารข้าราชการ เจ้าของจดหมายอาจจะแปลกใจที่ทำไมจึงเพิ่งนำมาลง โดยความเป็นจริงนั้นทางเราอยากจะนำลงนานแล้ว แต่เนื่องด้วยเนื้อที่ว่างในแต่ละฉบับมีไม่พอ และบางฉบับกว่าจดหมายจะเดินทางมาถึงเราก็กินเวลาหลายเดือน เรื่องนี้เราขอยืนยันว่าเป็นความจริงหาใช่ข้อแก้ตัวแต่อย่างใดไม่ และขอยืนยันอีกครั้งว่าจดหมายที่แสดงความคิดเห็นต่อผู้จัดทำหนังสือเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อเรามาก และทางเรายังคงต้องการอยู่เสมอ 