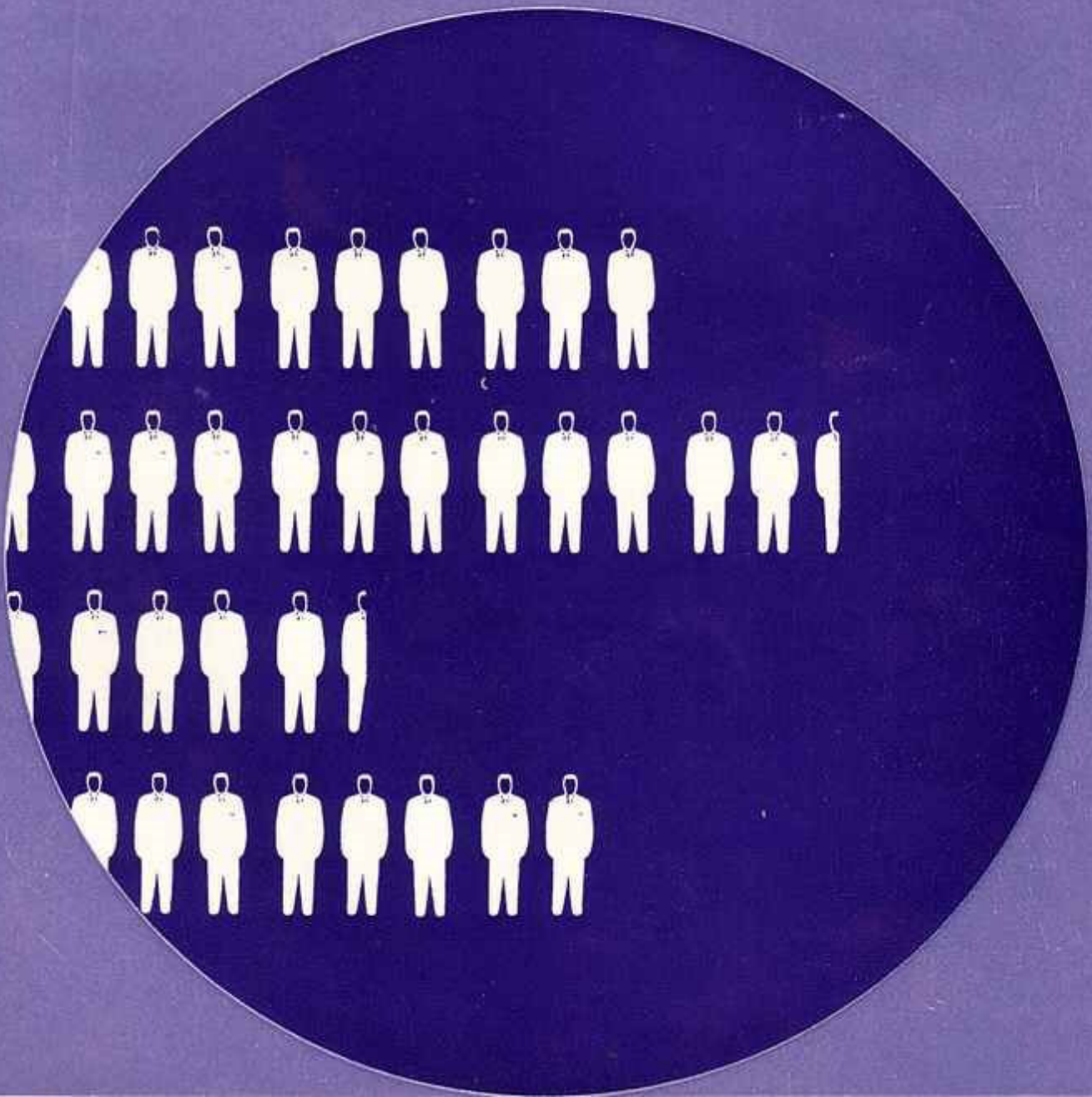


วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๒๑

- พนักงานสัมพันธ์กับการให้คำปรึกษา
- การร้องทุกข์ : ทางออกของข้าราชการ
- ระเบียบข้าราชการพยาบาลใหม่
- เรื่องสั้นของนิมิตร ภูมิถาวร



วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้
ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๒๑

สารบัญ

ข้อเรื่อง	๒
บทบรรณาธิการ	๔
พนักงานสัมพันธ์กับการให้คำปรึกษา	๖
แนวความคิดเรื่องกลไกทางวินัย	๑๒
วิถีทางขจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	ให้ลดน้อยลง ๑๕
การร้องทุกข์ : ทางออกของข้าราชการ	๑๘
ระบบศาลปกครองในฝรั่งเศส	๒๓
ข่าวสอบ	๓๔
การป้องกันตัวเองอยู่ตลอดเวลาเป็นอุปสรรคต่อการ เป็นหัวหน้าที่ดีหรือไม่	๓๕
กฎหมายและระเบียบใหม่	๓๖
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๔๓
ปัญหาและข้อจำกัดในการปรับปรุงส่วนราชการ (ต่อ)	๕๒
ข้าราชการกับกฎหมายแรงงาน	๕๖
พุ่มนี้จำจะไปโรงเวียน	๕๘
อ่านหนังสือเดือนละเล่ม	๖๕
เกร็ดบริหาร	๖๘
วินัยข้าราชการพลเรือนอังกฤษ	๗๑
จดหมายจากผู้อ่าน	๗๕
ท้ายเล่ม	๗๘

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง กรณียบอกรับและส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพินนโลก ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๘๕๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ คือ ๓๕ โดยส่งชำระเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการตามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

ผู้จัดทำ

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ	สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.	
ที่ปรึกษา	พันเอก จินดา ณ สงขลา	
	นายประวิทย์	ณ นคร
	นายโสรัจ	สุจิตกุล
บรรณาธิการ	นายอดุล	บุญประกอบ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายพิพัฒน์	โกศลวัฒน์
	นายศักรินทร์	สุวรรณโรจน์
กองบรรณาธิการ	นายสีมา	สีมานันท์
	นายสมศักดิ์	สุภะรัชเดช
	นายจ่าง	แสงมหาชัย
	นางสาวสินี	เจริญพจน์
	นายอิทธิพร	พยัคฆ์นคร
	นายเกียรติสม	กลิ่นสุวรรณ
	นางสาวศรีเพ็ญ	ตรงค์เดช
ฝ่ายศิลป์	นายณรงค์	นฤกุลการ
สถานที่พิมพ์	ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์	กรุงเทพฯ ๕
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นายสิทธิชัย	ปรีกัมสิทธิ์

พนักงานสัมพันธ์กับการให้คำปรึกษา

ไม่ว่าจะเป็นการพบปะให้คำแนะนำในสถานที่ทำงาน หรือช่วยเหลือในปัญหาส่วนตัวถือเป็นการให้คำปรึกษา แก่ผู้ปฏิบัติงาน ของผู้ บังคับบัญชา การให้คำปรึกษาเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลในการป้องกันการกระทำผิดหรือเพื่อการพัฒนาบุคคล มีข้อนำพิจารณาอยู่ ๒ ประเด็น ในการ ให้คำปรึกษาคือเหตุใดจึงควรมีการให้คำปรึกษา และจะ ให้คำปรึกษาได้อย่างไร จะเห็นได้ว่าในบางกรณี การให้คำปรึกษาไม่อาจจะนำมาใช้ได้ เช่น สถานการณ์ไม่อำนวย หรือไม่มีบุคคลซึ่งเหมาะสมจะเป็น ผู้ให้คำปรึกษา เพราะไม่อาจ จะช่วยบรรเทา หรือแก้ ปัญหาได้ ในตอนท้ายผู้เขียนเห็นว่าแง่มุมอื่นๆ ของ พนักงานสัมพันธ์ เช่น การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจในกฎระเบียบและนโยบายของหน่วยงาน การช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการร้องทุกข์ หรือ เกี่ยวกับการใช้ ประโยชน์ จากสิทธิต่างๆ โดยทั่วถึง ก็เป็นเรื่องที่ควรสนใจไม่น้อยกว่าการให้คำปรึกษา

การป้องกันตัวเองอยู่ตลอดเวลาเป็นอุปสรรคต่อการเป็นหัวหน้าที่ดีหรือไม่

มนุษย์โดย ธรรมชาติ มีนิสัยรักตัว กลัวตาย คือเห็นแก่ตัวนั่นเอง ฉะนั้นการป้องกันตัวเองไม่ว่า จะเป็นการอ้างเหตุผลเข้าข้างตัวเอง หรือการมองข้ามข้อบกพร่องของตัวเอง เพื่อช่วยรักษาสุขภาพจิตและสภาพอารมณ์ไว้ จึงเป็นเรื่องที่หนีไม่พ้น ในระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้าบางครั้งพยายามวาด ภาพพจน์ ของ ตัวเองให้ เป็น ตัวอย่าง แก่ผู้ใต้ บังคับ บัญชา เช่น ในลักษณะของความซื่อสัตย์ หรือ ความสามารถในการทำงานก็ตาม แต่บางครั้งภาพ พจน์เหล่านี้ก็มีผลขัดแย้งกับความต้องการที่จะมีการ ทำงานอย่าง มีประสิทธิภาพ การอ้างว่าตัวเอง ประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมโดยหาวิธีการต่างๆ มาป้องกันตนเอง เช่น การถอยหนีจากสภาวะที่ถูก คูกคามกิติ การทุ่มเทความสนใจไปในเรื่องที่ไม่ สำคัญเพื่อปิดภาระของตนกิติ หรือการกล่าวโทษผู้ อื่นกิติ ล้วนแล้วแต่สร้างปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้แก่ ระบบ การทำงาน และ ผู้ใต้ บังคับ บัญชา เป็น

อันมาก หาได้ทำให้ตัวเองกลายเป็นหัวหน้าที่ดีเลย
ฉะนั้น จึงควรแก่การที่จะพิจารณาตัวเองและหาวิธี
การที่ดีมาแก้ไข

๕๒

ปัญหาและข้อจำกัดในการปรับปรุงส่วน ราชการ (ต่อ)

บทความนี้ต่อจากฉบับที่แล้ว ซึ่งผู้เขียนได้
ชี้ให้เห็นถึงปัญหาและข้อบกพร่องทั้งภายในและภายนอก
หน่วยงาน การปรับปรุงส่วนราชการต้องคำนึง
ถึงปัญหาเหล่านี้ รวมทั้งผลเสียที่เกิดขึ้นว่ามีเหตุผล
เพียงพอหรือไม่ ควรพิจารณาถึงขั้นตอนในการ
ปรับปรุงแนวทางปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตาม
และ ประเมินผล ของโครงการ ใหม่ ๆ ที่จะ ปรับปรุง
ใน ฉบับนี้ ผู้เขียน ได้กล่าวถึงข้อจำกัด ที่เกิด จากสิ่ง
แวดล้อมต่างๆ เช่น ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม
ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ การปรับปรุงส่วนราชการ
ไม่ควรจะอ้างเหตุผลเพียงความจำเป็นเท่านั้น แต่
ควรพิจารณา ถึงสภาพ และ ลักษณะ ของ หน่วยงาน
รวมตลอดถึง ปัญหางาน ซ้ำซ้อนกัน หรือคนล้นงาน
ท้ายสุดผู้เขียนเห็นว่า การทำแผนการ ปรับปรุงส่วน

ราชการมิได้สิ้นสุดอยู่เพียงโครงสร้างและเทคนิคการ
บริหารเท่านั้น หากยังต้องรวมถึงการวางแผน ชั้น
ตอน การนำการปรับปรุงนั้นไปใช้ให้ประสบผล
สำเร็จด้วย

๗๐

วินัยข้าราชการพลเรือนอังกฤษ

ในระบบราชการของทุกประเทศ ข้าราชการ
กับวินัย จะจำเป็นต่อกัน ข้าราชการจะต้อง
รักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าผู้
นั้นกระทำผิด จะต้องได้รับโทษตามที่บัญญัติไว้ใน
พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนของแต่ละประเทศ
ระบบวินัยข้าราชการพลเรือนอังกฤษ คล้ายคลึงกับ
ระบบวินัยข้าราชการพลเรือนของไทยหลายประการ
เช่น ข้าราชการต้องซื่อสัตย์ ปฏิบัติตามกฎหมาย
รักษาความลับของทางราชการ ผู้กระทำผิดวินัยจะ
ได้รับโทษ ตามความหนักเบา แห่งความผิด ซึ่งมีอยู่
หลายสถาน สำหรับความผิดร้ายแรงที่ต้องลงโทษ
สถานหนัก ผู้บังคับบัญชาจะต้องสอบสวนโดยให้มี
ผู้สอบสวนคนเดียวหรือตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้
ถ้าผู้ถูกลงโทษเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม
ก็มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษได้

บทบรรณาธิการ

ความสัมพันธ์ : ทีมงานแห่งแรงงาน

ความขัดแย้งในการทำงาน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานเอกชนใด ๆ ก็ตาม ดูเหมือนว่า จะเกิดจากความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนมาก

โดยเฉพาะใน วงราชการ แล้ว จะเกิดขึ้น อยู่เสมอ นับตั้งแต่สายงานบังคับบัญชาที่ย่างยากลำบากซับซ้อน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีช่องว่าง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี การเลื่อน ตำแหน่ง การสับเปลี่ยนหมุนเวียน การพิจารณาโทษทางวินัย การจัดสวัสดิการ ล้วนเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระบบราชการ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนส่วนหนึ่งของปัญหาเกิดจากความไม่เข้าใจ การขาดการชี้แจงเหตุผล และ การขาดโอกาส ที่จะเสนอแนว ความคิด

เมื่อมีการพิจารณาวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่าง ๆ ผลปรากฏ ออกมา จึงขึ้นอยู่กับนโยบายที่ปราศจากการบอกกล่าว ขึ้นอยู่กับดุลพินิจซึ่งอาศัยความพอใจ และแนวความคิดของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มี ได้รับ หรือ คิดว่ามี ได้รับ ความเป็นธรรมก็ขาดกำลังใจ เกิดความเบื่อหน่ายทอดถอย หรือเกิดการขัดแย้งไม่ให้ความร่วมมือขึ้น ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานที่สังกัด และรวมไปถึงประเทศชาติโดยส่วนรวม เมื่อสภาพเป็นเช่นนี้แล้ว “ประสิทธิภาพ” อันเป็นจุดหมายของการปฏิบัติงาน ก็จะไม่ประสบผลเท่าที่ควร

วิถีทางที่จะลดความขัดแย้งให้ลดน้อยลง หรือสร้างความ รู้สึก ความสัมพันธ์ที่ดี ร่วมกันในหน่วยงานนั้น ทางหนึ่งที่จะทำได้คือ จำเป็นที่ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะ หัน หน้า เข้า หากัน รู้จักยอมรับฟังเหตุผล และ ความต้องการของกันและกัน

ผู้บังคับบัญชาจะต้องพร้อมเสมอที่จะมีความรับผิดชอบ ไม่หลีกเลี่ยงภาระต่างๆ หรือ

โยนความผิดไปให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คอย
รักษาสีทึบ คุณค่าทุกสิ่งทุกอย่าง หมั่นตักเตือนและ
สร้าง ความรับผิดชอบในทางวินัยให้แก่ผู้ใต้-
บังคับบัญชา และเมื่อมีการร้องทุกข์ หรือร้อง
เรียนขอความเป็นธรรมเกิดขึ้น จะต้องให้
ความสนใจ รับฟัง และหาทางคลี่คลายปัญหา
โดยเร็วและด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

ผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จำเป็นต้องตั้งใจ
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดริเริ่ม
รักษาวินัย กล้าแสดงความคิดเห็น ให้การ
ยกย่องนับถือ ไม่กระทำการใดข่มหน้าผู้บังคับ-
บัญชา รวมทั้งให้ความไว้วางใจที่จะปรึกษา
หารือกันในปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ในแง่ของหน่วยงาน ก็จำเป็นที่ฝ่ายบริหาร

จะต้องให้ ความ สนใจใน สิทธิประโยชน์ ต่าง ๆ ของ
ผู้ปฏิบัติงาน ใส่ใจที่จะสร้างและรักษาขวัญในการ
ทำงาน สร้างบรรยากาศของความสามัคคีกลมเกลียว
รวมทั้ง สร้าง ระบบ คุณธรรมใน การ บริหารงานทุก
ด้านให้เกิดขึ้น ซึ่งจะ เป็น หลัก ประกัน สำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้นให้มุ่งปฏิบัติงานอย่างเต็ม
ความสามารถ

เมื่อทุกฝ่ายหันหน้าเข้าหากันดังนี้ ความ
สัมพันธ์ ที่ดี ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับ-
บัญชา หรือฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงานก็เกิดขึ้น ซึ่ง
นั้น ย่อม จะส่ง ผลสะท้อน ถึง ความรักใคร่ สามัคคี
การร่วมมือร่วมใจกันทำงาน และแก้ไขปัญหิต่าง ๆ
ให้หน่วยงานของตนเจริญก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้



พนักงานสัมพันธ์ กับการให้คำปรึกษา

ยุพิน ธาตรีธร

ความหมาย

คำว่า พนักงานสัมพันธ์ (Employee Relations) อุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations) และแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations) นั้น มักใช้แทนกันในแง่ที่หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน แต่ตามความจริงนั้น คำว่า แรงงานสัมพันธ์ มีความหมายจำกัดอยู่เฉพาะเรื่องของการเจรจาต่อรอง และกระทำตามสัญญาการจ้างระหว่างผู้บริหารและผู้แทนสหภาพแรงงานเท่านั้น ส่วนคำว่า พนักงานสัมพันธ์ และ อุตสาหกรรมสัมพันธ์ มีความหมายกว้างกว่า คือครอบคลุมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงานในทุกกระบวนการของการบริหารงานบุคคลได้แก่การสรรหาบุคคล การให้ค่าตอบแทน การติดต่อสื่อสาร ตลอดจน การรักษาวินัย การให้ออกจากงาน และการบริหารด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น



ข้อแตกต่างระหว่าง พนักงานสัมพันธ์ และ อุตสาหกรรมสัมพันธ์ก็คือ คำว่าอุตสาหกรรมสัมพันธ์เป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการธุรกิจเป็นส่วนใหญ่ ส่วนคำว่าพนักงานสัมพันธ์มีความหมายเป็นกลางใช้ได้ในทุกกรณีไม่ว่าหน่วยงานนั้น ๆ จะมีสหภาพแรงงานหรือไม่ และไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานธุรกิจหรือหน่วยงานราชการ

ในที่นี้ จะได้พิจารณาถึงแนวคิดที่น่าสนใจสองเรื่องซึ่งเกี่ยวเนื่องกัน คือเรื่องพนักงานสัมพันธ์ และ เรื่องของการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่หนึ่งของงานพนักงานสัมพันธ์ที่ใช้ได้กับปฏิบัติงานทั่วไป ไม่เฉพาะแต่ข้าราชการเท่านั้น

ลักษณะของงานพนักงานสัมพันธ์

งาน พนักงาน สัมพันธ์ นั้น เกี่ยวข้องกับการ บังคับและแก้ไข ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเกิดจากการทำงาน หรือจะมีผลต่อการทำงาน เช่นเรื่องเกี่ยวกับการสื่อสาร การรักษาวินัย และ สิทธิต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

หน้าที่ ด้าน พนักงาน สัมพันธ์ ใน แ่ง ของผู้ บังคับบัญชา นั้น เน้น ในด้านที่ จะต้อง ตระหนัก ถึง ความต้องการและความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผล กระทบของเรื่อง ดังกล่าว ต่อการปฏิบัติ งาน ปัญหา ด้าน พนักงาน สัมพันธ์ ใน ทาง ปฏิบัติ ของ ผู้ บังคับบัญชา จึง ได้แก่ การแก้ไข ข้อบกพร่อง ในการ ทำงาน ของผู้ใต้ บังคับบัญชา ปัญหาการรักษาวินัย และการร้องทุกข์ อุทธรณ์ ปัญหาจากความเฉื่อยชา ขัดแย้งส่วนตัวและนิสัยการทำงานที่ควรปรับปรุง ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานนั้น งานพนักงาน สัมพันธ์มุ่งที่จะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในเป้าหมาย นโยบาย และทัศนคติของฝ่ายบริหาร ให้ ทราบถึงหน้าที่และสิทธิโดยทั่วถึง ให้มีสวัสดิการ ต่าง ๆ เช่น บริการด้านร้านอาหาร หน่วยงาน และการให้กู้เงิน สันทนาการ การจัดพาหนะ รับส่ง และการมี หนังสือข่าว เป็นต้น นอกจากนี้ หน้าที่สำคัญอีก ประการ หนึ่งคือ ส่ง เสริม ให้ มีการ ช่วย แก้ไข ปัญหา ในที่ ทำงาน หรือ ปัญหาส่วนตัวที่ อาจกระทบกระเทือน ถึงการ ปฏิบัติ

งานในหน้าที่ซึ่งปัจจุบัน ได้มีผู้สนใจใช้วิธีการให้คำปรึกษา (Counseling) เพื่อวัตถุประสงค์นี้มากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ จึงควรจะได้พิจารณากันถึงเรื่องของการให้คำปรึกษา โดยเฉพาะในแง่ของความเป็นมา และหลักการโดยทั่วไปของวิธีการนี้ เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าจะใช้วิธีการนี้ให้เป็น ประโยชน์ ต่อ งานพนักงานสัมพันธ์ได้เพียงใด

การให้คำปรึกษาแก่พนักงาน

ในที่ทำงานทุกแห่ง ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้อง พบกับ ผู้ใต้ บังคับบัญชา ในเรื่อง เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานและการรักษาความสงบของหน่วยงานอยู่เสมอ เช่น พบผู้ปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาด ใกล้เกลี่ยกรณีพิพาท ได้สวนการร้องทุกข์ หรือช่วย ระวังปัญหาส่วนตัวที่ก่อความเสียหายแก่งาน ซึ่ง การพบปะทำนองนี้ อาจ เรียกได้ว่าเป็นการ สัมภาษณ์ชนิดหนึ่ง

โดยทั่วไปในการ พบกัน เพื่อวัตถุประสงค์ ดังกล่าว ผู้บังคับบัญชามักมีความเห็นสรุปไว้ใจ ก่อนแล้ว การตั้งคำถามต่าง ๆ ก็เป็นไปในแนว เพื่อสนับสนุนความเห็นนั้นเท่านั้น โดยผู้บังคับ บัญชาจะเป็นผู้นำและควบคุมการสนทนา วิธีเช่นนี้ มีผู้ วิจัยว่า อาจเกิดข้อ บกพร่องได้ หลาย ประการ ประการ สำคัญก็คือมักทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีท่าที ไปในทางหาข้อแก้ตัวไว้ก่อน จึงเลือกกล่าวแต่ เรื่องที่คาดว่า จะไม่ขัดกับแนวความคิด ของผู้บังคับ บัญชา ผลก็คือ ผู้บังคับบัญชาจะไม่ทราบถึงความ

รู้สึกและความคิดเห็นที่แท้จริงของบุคคลผู้นั้น ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้ ล้วน มีผล ต่อความ เข้าใจอันดี ระหว่างกัน อย่างยิ่ง

ส่วนการสัมภาษณ์อย่างไม่บังคับ หรือที่เรียกว่าการให้คำปรึกษา (Counseling) นั้น กล่าวกันว่า จะ ช่วยให้ ผู้รับ การ ปรึกษา ได้ แสดง ความ คิดเห็นอย่างอิสระ ช่วยให้มี ความ เข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำได้วิธี แก้ปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานยอมรับโดยเต็มใจ

หลักการและวิธีปฏิบัติของการ สัมภาษณ์ ในเชิงให้คำปรึกษานี้ริเริ่มขึ้น ใช้ในการทดลองที่โรงงาน Hawthorne ของบริษัท Western Electric ในสหรัฐอเมริกา เมื่อกว่าห้าสิบปีก่อน ซึ่งการทดลอง ใน ครั้งนั้น ได้กระตุ้น ให้ เกิด แนว คิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ซึ่งถือว่าความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน เป็น สิ่ง สำคัญต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งกว่าสิ่งแวดล้อมด้านวัตถุ แต่ในปัจจุบัน แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มี แนวโน้มไป ทาง ที่จะเพิ่ม บัณฑิต ใน การ พิจารณาความเหมาะสมของวิธีการต่าง ๆ ในแต่ละกรณีมากยิ่งขึ้น เช่น พิจารณาถึงทัศนคติของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของงาน และความฉุกเฉินของสถานการณ์ประกอบการตัดสินใจที่เหมาะสมด้วย อย่างไรก็ตาม หลักและวิธีการของการให้คำปรึกษาตามแนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ ก็ยังคงเป็น วิธีการที่น่าสนใจวิธีการหนึ่ง ในการ ช่วยเหลือ ผู้ปฏิบัติงาน ที่มี

ปัญหา

ขณะนี้ ในสหรัฐอเมริกาถือว่า การให้คำปรึกษาเป็นวิชาชีพเฉพาะวิชาหนึ่ง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรนี้ อาจประกอบอาชีพเป็นที่ปรึกษาโดยอิสระ หรือรับเป็นเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาประจำอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับประเทศไทยนั้น หน่วยงานบางแห่งได้ริเริ่มให้มีเจ้าหน้าที่ผู้ให้คำปรึกษาในลักษณะเช่นนี้บ้างแล้ว แต่ยังไม่เป็นที่นิยมแพร่หลายนัก เนื่องจากบุคคลทั่วไปรู้สึกว่า เป็น เรื่องค่อนข้าง ผิดปกติ ที่จะไป ขอความช่วยเหลือขอคำปรึกษาจากเจ้าหน้าที่ ซึ่งทำหน้าที่ที่ดูเสมือนหนึ่งจิตแพทย์ จึงเพียงแต่ยอมรับกันว่า การให้คำปรึกษานี้เป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ แต่ควรทำอย่างไม่เป็นทางการนัก โดยผู้ให้คำปรึกษา อาจเป็นผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นซึ่งยินดีจะให้คำปรึกษาเป็นการส่วนตัวก็ได้

ประเด็นที่ควรพิจารณาในการให้คำปรึกษานี้มีอยู่สองประการ คือ เหตุใดจึงควรมีการให้คำปรึกษา และจะให้คำปรึกษาได้อย่างไร

ประเด็นแรก สาเหตุที่ทำให้จำเป็นต้องมีการให้คำปรึกษาก็คือ มีการปฏิบัติงานที่บกพร่องเกิดขึ้น เหตุที่ทำให้มีการปฏิบัติงานที่บกพร่องนั้นทางหนึ่งอาจเนื่อง มาจากความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ส่วนอีกทางหนึ่งนั้นอาจเกิดจากเหตุข้างเคียงอื่น ๆ เช่น

๑. ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ทราบว่า จะต้องทำงานอะไรบ้าง แต่ไม่กล้าถามหรือผู้บังคับบัญชาไม่อาจตอบได้อย่างชัดเจน

๒. มิได้มีการอธิบายแนวทางที่สำคัญให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบว่าควรปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะถูกต้องตามวัตถุประสงค์

๓. บางครั้ง ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนตรงตามเป้าหมายแล้ว หรือยังต้องการปรับปรุง

๔. มีข้อขัดแย้งส่วนตัวระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการประสานงาน

๕. ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาส่วนตัว หรือปัญหาทางครอบครัวซึ่งกระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่สอง คือ วิธีการให้คำปรึกษานั้น อาจแบ่งได้เป็นห้าขั้นตอน คือ

๑. การเตรียมการ ได้แก่การวางแผนทางให้คำปรึกษา ซึ่งจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ

— การ ตั้ง จุดมุ่ง หมาย ของ การให้ คำปรึกษา ควรมุ่งถึงผลที่จะมีต่องานนั้นเป็นเกณฑ์ มิใช่ที่ตัวบุคคล

— สถานที่ ควรเป็นที่ซึ่งปราศจากสิ่งรบกวน เช่นเสียงอึกทึก หรือผู้มาติดต่อ

— ผู้ให้ คำปรึกษา ควรมีความตั้งใจที่เป็นมิตร มีความต้องการให้ผู้รับการปรึกษารู้สึกสบายใจ ความเชื่อถือในผู้ให้คำปรึกษาก็มีส่วน

สำคัญที่จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความคิดเห็นตามจริง หากผู้ให้การปรึกษาเคยทำให้ผู้ต้องการคำปรึกษาขาดความไว้วางใจ เช่น เคยบอกเล่าคำติเตียนที่เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของบุคคลนั้นแก่ผู้ที่ถูกวิจารณ์ หรือแสดงตนว่ามีอคติต่อบุคคลนั้น เนื่องจากเรื่องที่เขาล้ำให้ทราบ ซึ่งหากเป็นดังนี้ บุคคลนั้น ก็จะ หลีกเลี้ยงที่จะพูด ความจริง ใน การสนทนาครั้งต่อไป

๒. การเริ่มสนทนา ผู้ให้การปรึกษาจะต้องใช้การฟังเป็นหลักในการให้คำปรึกษา ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับการเริ่มสนทนาได้แก่

— ควรใช้คำถามกลาง ๆ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาได้อธิบายและให้ความเห็น เช่น ถามว่า เขามีความเห็นอย่างไร หรือ เขาเห็นด้วยหรือไม่ เหตุใดจึงไม่เห็นด้วย ควรหลีกเลี่ยงคำพูดหรือท่าทีในเชิงข่มขู่ อบรมสั่งสอน หรือติเตียน

— ผู้ให้การปรึกษาจะต้องมีความสนใจในการสนทนา และ ชักชวนให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความรู้สึกลอยๆตรงไปตรงมา หากผู้รับการปรึกษากำลังมีอาการรุนแรง เช่น กำลังโกรธอย่างมากก็อาจเปิดโอกาสให้เขาได้พูดระบายโทสะเสียก่อน เพื่อให้เขารู้สึกสบายใจขึ้น ทำให้พูดกันด้วยเหตุผลได้ในภายหลัง

๓. การหาข้อเท็จจริง หลังจาก เปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความคิดเห็นและทำ

ความเข้าใจกับปัญหาที่มีอยู่แล้ว ขึ้นต่อไปก็คือ จะต้องเสาะหาข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องหรือแฝงอยู่ อาจใช้คำถามนำ เช่น ถามความเห็น ว่า ปัญหาเรื่องนี้เกิดขึ้นได้อย่างไร เกิดอะไรต่อจากนั้น หรือขอให้เขายกตัวอย่างประกอบ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการให้คำปรึกษาหลายท่าน ได้วางแนวทางในการเสาะหาข้อเท็จจริงระหว่างการสนทนาสำหรับผู้ให้การปรึกษาไว้ดังนี้คือ

— ควรฟังและคิดรวบรวมนรายละเอียดของเรื่องนั้นไปเรื่อย ๆ ระหว่างการสนทนาเพื่อให้แน่ใจว่าเรามีทัศนคติอย่างไรต่อปัญหา ควรหลีกเลี่ยงการด่วนสรุปจากตอนต้นของการสนทนาว่าเข้าใจปัญหาของผู้รับการปรึกษาแล้ว

— ควรระลึกอยู่เสมอว่า ผู้รับการปรึกษาส่วนมากจะกำลังมีความรู้สึกนึกคิดสับสนขัดแย้งกันในตัวเอง ซึ่งอาจทำให้ผู้ให้การปรึกษารู้สึกงงไปด้วย ควรฟังอย่างไตร่ตรองจนกว่าข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องจะปรากฏให้เห็นเป็นเหตุผลเกี่ยวเนื่องกันอย่างชัดเจน

— ควรหลีกเลี่ยงความรู้สึกลำเอียงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยระวังมิให้ตัดสินเกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง คล้อยตามความเห็นของผู้รับการปรึกษาฝ่ายเดียว

— ควรมุ่งพิจารณาในแง่ของงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แก้ไขได้ มิใช่ที่บุคลิกของบุคคลซึ่งไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย เช่น หลีกเลี่ยงการถกเถียงหรือวิพากษ์วิจารณ์ เกี่ยวกับลักษณะนิสัยเฉพาะตัว ของกันและกันและพิจารณาในแง่ที่ว่า สิ่งใดเป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อแก้ไขปัญหานั้นเป็นสำคัญ

๔. การสรุปข้อยุติ ทางแก้ปัญหาดัง ๆ นั้นทำได้หลายทางและหลายรูปแบบ บางครั้งเพียงการช่วยให้เข้าใจปัญหาของตัวเองเพียงพอที่จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษามองสถานการณ์ในมุมกว้างขึ้น ซึ่งโดยปกติก็จะช่วยให้เขาหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ ผู้ให้การปรึกษาเพียงแต่ระวังมิให้ผู้รับการปรึกษาคัดสินใจกระทำการใดซึ่งจะทำให้สถานการณ์เลวร้ายลง หรือก่อให้เกิดผลต่อเนื่องที่รุนแรงยิ่งขึ้นเท่านั้น

ในตอนท้ายของการสนทนา ควรสรุปทัศนคติของผู้ให้และผู้รับการปรึกษาให้ทั้งสองฝ่ายทราบอย่างชัดเจนว่า มีประเด็นใดที่เห็นพ้องต้องกันแล้ว ประเด็นใดยังคงมีความเห็นแตกต่างกัน และจะแก้ไขประเด็นใดอย่างไร และเมื่อใด

๕. การติดตามผล หากทำได้ควรมีการติดตามผลของการให้คำปรึกษาด้วย ถ้าผู้ให้การปรึกษามีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับปัญหานั้น ก็ควรให้ผู้รับการปรึกษาแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง และติดตามผลในภายหลังว่า วิธีแก้ไขได้ผลหรือไม่ เพื่อให้ความช่วยเหลือต่อไปตามความจำเป็น

โดยทั่วไป การให้คำปรึกษาที่ถูกต้องจะช่วยบรรเทาปัญหาของผู้รับการปรึกษาได้เป็นส่วนใหญ่ แต่ในบางกรณีก็ไม่อาจใช้วิธีนี้ได้ เช่น

๑. สถานการณ์ไม่อำนวย ได้แก่ งานมีลักษณะเร่งด่วนอยู่ตลอดเวลา หรือขาดสถานที่ที่เหมาะสม

๒. ไม่มีบุคคล ซึ่งเหมาะที่จะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่มีปัญหา เนื่องจากผู้ที่จะเป็นผู้ให้คำปรึกษานั้น ประการสำคัญที่สุด คือ จะต้องมีความเข้าใจบุคคลอื่น ความรอบรู้ในงาน และความเป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง จึงจะสามารถให้คำปรึกษาที่มีเหตุผล แก่ไขปัญหาของผู้ปฏิบัติงานได้ตรงตามความประสงค์ ซึ่งในบางหน่วยงาน คุณลักษณะเหล่านี้อาจมิได้รวมอยู่ในบุคคลคนเดียวกัน

๓. วิธีการนี้ใช้ได้กับบุคคลที่มีความรับผิดชอบในตนเองพอสมควรเท่านั้น สำหรับที่ไม่อาจใช้วิธีการนี้แก่ข้อบกพร่องได้ มาตรการเด็ดขาด เช่น การลงโทษทางวินัยก็ยังคงเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ตามควรแก่กรณี

จะเห็นได้ว่า การให้คำปรึกษานี้เป็นเพียงเครื่องมือ อย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อผลในการป้องกันการกระทำผิด หรือเพื่อการพัฒนาตัวบุคคล ซึ่งความสมควรในการนำมาใช้ก็ขึ้นอยู่กับกาลเทศะ และบุคคลที่

เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับเครื่องมืออื่น ๆ ที่ใช้ในการบริหารงาน ดังนั้น แง่มุมอื่นๆของงานพนักงานสัมพันธ์ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี เช่น การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจในกฎระเบียบ และนโยบายของหน่วยงาน การช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการร้องทุกข์หรือเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากสิทธิต่างๆ โดยทั่วถึง จึงเป็นเรื่องที่ควรสนใจไม่น้อยไปกว่าเรื่องของ การให้คำปรึกษาซึ่งได้กล่าวถึงมาทั้งหมดนี้ ๑๑



แนวความคิดเรื่องกลไกทางวินัย

ศันย์ บุณนาค

เป็นการยากที่จะสรุปให้เข้าใจแน่ชัดว่ากลไกทางวินัย หมายถึงอะไร ทั้ง ๆ ที่เราเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในฐานะเป็นผู้รู้ดีว่าวินัยคืออะไร วินัยข้าราชการบัญญัติไว้อย่างไร วิธีการลงโทษทางวินัยเป็นอย่างไร

ถ้าเรามอง ที่เป้าหมาย สุกท้าย ของเรื่องวินัย ทั้งหมดเป็นหลัก เราเห็นว่าเรื่องวินัย มีจุดมุ่งที่จะให้คนหรือกลุ่มคนมีวินัยดี หรือมีมาตรฐานความประพฤติไปในทางที่ต้องการ ดังนั้น กิจกรรมหรือการกระทำอะไรก็ตามที่มุ่งต่อผลให้เกิดวินัย เราอาจถือว่าสิ่งเหล่านั้น ไม่ว่าจะเป็น ข้อแนะนำในการวางตน ข้อห้าม, ระวังโทษสำหรับการกระทำความผิดหรือกระบวนการวิธีพิจารณาทั้งหลาย วินัยล้วนเป็นกลไกทางวินัย เพราะมีจุดมุ่งที่จะให้เกิดวินัย

การพิจารณาว่าอะไรเป็นกลไกทางวินัยโดยวิธีการดังกล่าว อาจมีผู้ทักท้วงว่า เป็น การมอง อย่างแคบ ควรหมายความรวมถึงตัวจักรกล หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องสัมพันธ์ หรือเป็นผลต่อความมีวินัยหรือความไม่มีวินัย ทั้งโดยตรงหรือโดยทางอ้อมก็ตาม อาจนับเนื่องเป็นกลไกทางวินัยได้ด้วย ในกรณีของข้าราชการพลเรือนสิ่งเหล่านี้ควรได้แก่ ตัวข้าราชการ, ระเบียบวินัย, ผู้บังคับบัญชา, หน่วยงาน, สำนักงาน ก.พ.,

ประชาชนที่ใช้บริการ เพื่อนร่วมงาน, หน้าที่การงาน, ปรชญาหรือทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ฯลฯ

ดังนั้น ถ้าจะยอมรับ ความคิดเห็น ดังกล่าว การพิจารณา เรื่องกลไก ทางวินัยก็จะมี ความสลับซับซ้อนมากขึ้น กล่าวคือ จะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งในแต่ละองค์ประกอบว่าส่วนใดเอื้ออำนวย หรือส่วนใดไม่เอื้ออำนวยให้เกิดความมีระเบียบวินัย

อย่างไรก็ดีนับว่ายังโชคดีอยู่บ้าง ที่ได้มีผู้รู้ทั้งหลายแบ่งเรื่องวินัยออกไว้เป็นสองแกนคือแกน X กับแกน Y หรือวินัยในทางลบ กับวินัยในทางบวก ซึ่งมีความชัดเจนเพียงพออยู่แล้วและเราจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นการ พิจารณา กลไก ของ วินัย ใน ทาง กว้าง อันหมายถึงทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเรื่องวินัย หรือที่เป็น การพิจารณา กลไก ของ วินัย ใน ทาง แคบ ซึ่งหมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำ ที่มีจุดมุ่งหมายเป็นการ เฉพาะให้เกิดวินัย โดยเราสามารถใช้เครื่องมือ

เหล่านี้ ในการบริหารดำเนินการต่าง ๆ ให้เกิดวินัย ได้โดยตรง

อุปสรรค ที่พบ ประการเดียวในการศึกษา พิจารณาเรื่องวินัย (กลไกทางวินัย) อยู่ที่เราไม่สามารถมีข้อสรุปข้อยุติแน่ชัดว่าวินัยทางบวก หรือ การป้องกัน กับวินัยทางลบหรือการรักษา อย่าง ไหนจะเป็นวิธีที่ดีกว่า เพราะจากประสบการณ์วินัย ในทางบวกอาจดี หรือมีความเจริญในที่หนึ่ง แต่ ไม่มีความเจริญในอีกที่หนึ่ง และในทางกลับกันวินัย ในทางลบ อาจใช้ได้ดีใน ที่หนึ่ง แต่มี ปัญหา กับอีกที่ หนึ่ง

ดังนั้น การพิจารณาเพื่อกำหนดทางเลือก ระหว่าง วินัย ทางบวก กับวินัย ทางลบ จึงน่าจะ เกี่ยวข้อง เลยไปถึง ปัจจัยอื่น ที่เกี่ยวข้องกว้าง ขวางออกไป อาทิเช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองและส่วนประกอบอื่นที่เป็นระบบ ย่อย เช่น ในระบบราชการปัญหาเรื่องนอรรฐากร บังหลวง เราจะต้อง วิเคราะห์องค์ประกอบของ เรื่องซึ่งได้แก่ตัวข้าราชการกับด้านประชาชนผู้ มาติดต่อรับบริการจากทางราชการ เป็นต้น

ข้อสังเกต อีกประการหนึ่งที่เกี่ยวกับวินัย ทางบวกกับวินัยทางลบ ได้แก่ข้อแตกต่างของหลัก การทางวินัย ที่ทางราชการยึดถือ กับหลักการทาง วินัยที่ทางธุรกิจเอกชนยึดถือ ซึ่งท่านทั้งหลายคงจะ เห็นด้วยกับข้อสรุปว่าแตกต่างกัน กล่าวคือ ของ ทางราชการเป็นวินัยทางบวกโดยแน่ชัด เนื่องจาก มีข้อ กำหนดใน การวางคนไว้ อย่าง กว้าง ๆ ไม่มีการ

กำหนด ลักษณะ ความผิดควบคู่กับ ระวังโทษเอาไว้ แน่ชัด การพิจารณาความผิดเป็นเรื่องของแต่ละ กรณี ส่วนในทางธุรกิจนั้น ส่วนใหญ่ ยึดถือ ระบบวินัยทางลบ ยกเว้นธุรกิจบางประเภท หรือ ในบางประเทศที่มีความก้าวหน้ามีความมั่นคงในทาง เศรษฐกิจสังคมและการเมืองดีเพียงพอจึงจะใช้ระบบ วินัยทางบวก จากข้อเท็จจริงดังกล่าวก็พอจะมีแนว ทางในการเปรียบเทียบได้บ้างว่า มีความแตกต่างกัน ในเรื่องผลสำเร็จ ของการรักษา วินัย (ความมีวินัย) ผลความแตกต่างนั้นไม่ใช่เป็นจุดสำคัญ สิ่งที่น่า สนใจก็คือ เราได้ข้อคิดเห็น เพิ่มเติม จากการ เปรียบ เทียบว่าวินัยในทางบวกแม้ โดยหลักการจะมีเหตุผล ในทางเสริมสร้างมากกว่า แต่หลักการดังกล่าวไม่ ผูกพันต่อผลสำเร็จโดยตรง


ที่นี้ลองสมมุติว่า เราจะคัดเลือกเอาอย่างใด อย่างหนึ่งระหว่างวินัยทางบวกกับวินัยทางลบเราอาจ พิจารณำปัจจัยเหล่านี้ประกอบการตัดสินใจ

๑. เป้าหมายในการบริหาร และการดำเนิน งาน
๒. สภาพแวดล้อมของแต่ละประเภทธุรกิจ
๓. ผู้ปฏิบัติ วินัย มีทัศนคติ อย่างไร ต้องงาน เป็นนายหรือเป็นผู้รับจ้าง
๔. พิจารณา โครงสร้าง องค์กรว่าเป็นแบบ รวมศูนย์หรือแบบกระจายอำนาจ

แล้วพยายามลดข้อเสียเปรียบให้มากที่สุดเท่าที่จะ ทำได้ อาทิเช่น เราตรวจสอบพบว่าองค์กรของเรา เป็นแบบรวมศูนย์ แต่มีขอบเขตการดำเนินงาน

และมีจำนวน ผู้ปฏิบัติงานเป็นเวียนหมุน เวียนสลับ
ก็อาจจะต้องยืดหยุ่นให้แต่ละที่ จัดวางระเบียบเรื่อง
วินัยของตนเอง โดยวิธีการเช่นนี้จะมีลักษณะที่ยืด
หยุ่น เช่นเดียวกับ องค์กร ทางธุรกิจ ที่ แต่ละที่มีมีการ
กำหนด เรื่องวินัย ตามความ เหมาะสมตามความต้อง
การของตนเอง

อย่างไรก็ดีหน่วยงานบริหารบุคคลกลางก็ยัง
สามารถ ควบคุมให้ แต่ละจุด ดำเนินการ ทางวินัย ที่
สอดคล้องกับเป้าหมายรวมได้เช่นเดิมกล่าวคือ เรา
มีระบบ ที่จะให้ความเป็นธรรมในด้านการพิจารณา
และการอุทธรณ์ร้องทุกข์อยู่แล้ว

เรื่องสุดท้าย ที่จะกล่าวถึง คือการลงโทษ ทาง
วินัย (Disciplinary Action) ในฐานะที่เป็นกลไก
สำคัญประการหนึ่ง ไม่ว่าจะในการลงโทษนั้นเราอ้าง
เหตุผลความจำเป็นว่าอย่างไร สวยงามเพียงใด เช่น
ว่าไม่มีวัตถุประสงค์ให้เกิดความหยาบช้าก็ตาม ผู้เขียน
เห็นว่ามีอยู่จุดหนึ่งที่จะต้องทบทวนได้แก่การลงโทษทาง
เศรษฐกิจ (การปรับเงิน) ว่าสมควรหรือไม่ที่จะคงมี
อยู่ต่อไป และเป็นไปได้หรือไม่ที่จะทดแทน การลงโทษ
แบบนี้ด้วยสิ่งอื่นในลักษณะที่เป็นการสนับสนุนกลไกใน
ทางบวกให้เห็นเด่นชัดยิ่งขึ้น 



“วิถีทางขจัดความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลง”

นพพร หานิชสุข

ในสภาพที่เป็นจริงในยุคปัจจุบันของการทำ
งาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่เป็นของรัฐบาลหรือ
เอกชนก็ตาม อาทิเช่น วงการศึกษา วงการธุรกิจ
ตลอดจนวงการเมือง ปัญหาหนึ่ง ที่มัก จะเกิด ขึ้น มี
ความสอดคล้องตรงกันเรื่องหนึ่งคือ ความขัดแย้ง
ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่บุคคล
แต่ละคนเมื่อมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นก้อน เมื่อ
ประกอบกิจการงานร่วมกัน มัก จะหนีเรื่องของการ
ขัดแย้งไปไม่พ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความคิดเห็น
ในการทำงาน หรือวิธีการดำเนินงานก็ตาม ทำให้
ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติ งาน ต้อง ลดน้อย ลงไป
อย่างน่าเสียดายยิ่ง

เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว เราน่าจะมีหนทางไหนที่
จะขจัดความขัดแย้งในการ ทำงาน ให้ลดน้อยลงหรือ
เบาบางลงได้บ้าง เพราะฉะนั้นแนวทางกว้าง ๆ ที่
ใคร่จะเสนอ วิธีการ ขจัดความ ขัดแย้งในหน่วยงาน
ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

๑) การรู้จักให้อภัย

ในการปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานมักจะ
หนีไปไม่ พ้นใน เรื่อง ความ ขัดแย้ง ของการ ทำงาน

ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารงาน หรือระดับผู้ร่วมงาน
ก็ตาม เพราะฉะนั้นถ้าหากปล่อยให้เกิดความขัดแย้ง
นานวันเข้า ก็ย่อม ส่งผลให้ การ ปฏิบัติงาน ไม่ได้รับ
ความสำเร็จและสมบูรณ์มากเท่าที่ควร ดังนั้นเพื่อ
ที่จะขจัดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลง
ในวิถีทางหนึ่งก็คือ การที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่างรู้
จักการให้อภัยซึ่งกันและกัน ไม่ถืออาฆาตโกรธ
อย่างมากมาย หรือเอามาเป็นอารมณ์ โดยไม่รู้จบ
สิ้นหรือลืมนั่นได้เลย

ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานจะรู้จักการให้อภัยซึ่งกัน
และกันเช่นนี้แล้ว ย่อมทำให้ความบาดหมางใจใน
การทำงานที่เคยมีบ่อย ๆ ลดน้อยลงในการทำงาน
มีความแจ่มใส มีความสดชื่นขึ้น เมื่อนั้นแหละ
ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะดียิ่งขึ้น ผู้ทำงาน
เองนี้มีความสุข ไม่ต้องมีเรื่องขัดข้องหมองใจอีก
ต่อไป ทุกฝ่ายต่างก็ยิ้มแย้มแจ่มใสเข้าหากัน ก่อให้
เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
เมื่อเป็นเช่นนี้ การทำงาน ย่อมทำด้วยความ สบายใจ
สุขใจและมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ตลอดจน
ปัญหาต่าง ๆ ไปได้อย่างดี

๒) การลคทิจูในตนเอง

มนุษย์ ทุกผู้ ทุกนาม ที่เกิด มาใน โลกนี้ ต่างก็มีกิเลสด้วยกันทุกผู้ทุกนาม แต่ละบุคคลจะมีกิเลสมากน้อย ต่างกัน ย่อมขึ้น อยู่กับ บุคลิกลักษณะนิสัยในแต่ละคนเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นในการปฏิบัติงาน เมื่อมนุษย์ มาอยู่ ร่วมกัน ย่อม ต้องหนีไม่พ้นการมีเรื่องขัดแย้ง อิจฉาริษยา แก่งแย่งกัน หรือการไม่สพอารมณ์กันบ้างเป็นปกติวิสัยในการทำงาน แต่ธรรมชาติของมนุษย์ย่อมต้องถือว่าตัวเองถูกต้องคืออยู่เสมอ น้อยคนนักที่จะคิดว่าตนเองผิด ตนเองยังไม่ดีพอ

ดังนั้นเมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจ ความไม่ชอบ หรือ บางครั้ง ก่อให้เกิด ความโกรธใน หมู่ ผู้ ร่วมงาน ขึ้น เป็นธรรมดาอยู่เองที่มนุษย์ส่วนใหญ่ย่อมเข้าข้างตัวเองว่าดีและถูกต้องเสมอ จึงก่อให้เกิดความทิฐิมานะ ไม่ยอมง้ออ่อน หรือยอมรับว่าตนเอง มีความผิดพลาด ในที่สุดทิฐิมานะในการหลงตัวเองว่าเป็นผู้วิเศษกว่าผู้อื่น ย่อมทำให้เกิดผลเสียหายในการปฏิบัติงานอยู่ ไม่น้อย โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง ถ้าหากเกิดขึ้น ในวงของการทำงานระดับผู้บริหารงาน ย่อมมีผลกระทบกระเทือนอย่างยิ่งแก่ผู้ ได้บังคับบัญชา อีกทั้งประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ย่อมต้อง ลดน้อย ถอยลง อย่างไม่น่าจะเป็นไปได้

เพราะฉะนั้นในการปฏิบัติงาน ถ้าหากในแต่ละบุคคล จะ พยายาม ลดทิฐิมานะ ในตนเอง ที่ ผิด ๆ ลงบ้าง ลดการยึดถือตัวเองมากจนเกินไปแล้ว หรือ

การหลงตนเองมากจนเกินไป โดยเปลี่ยนทัศนคติเสียใหม่ ด้วยการยอมรับ ความคิดเห็น ของบุคคลอื่นบ้าง ยอมรับผิดเมื่อตนเองผิดพลาด โดยถือหลักที่ว่ามนุษย์ต้องมีความผิดพลาดบ้างเป็นของธรรมดาโลก เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วย่อมทำให้การดำเนินงานในหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อความขัดแย้งลดน้อยลง บรรยากาศในการทำงานย่อมมีแต่ความสุข ความสดชื่นก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ดียิ่งขึ้นตามลำดับ

๓) การไม่ก้าวก่ายในหน้าที่ซึ่งกันและกัน

โดยลักษณะและสภาพของงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็งานเอกชนหรืองานรัฐบาลก็ตาม ย่อมต้องมีการแบ่งหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งสาย การบังคับบัญชา ตลอดจน ความรับผิดชอบ ให้เป็นสัดส่วน เป็นเรื่องเป็นราวลงไป บางหน่วยงานจึงจัดให้มีแผนผังของการบังคับบัญชาในการทำงานให้เห็นเด่นชัด ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้ผู้มาติดต่อหรือ เกี่ยวข้องได้ทราบ ถึงสายการ บังคับ บัญชา ของหน่วยงานนั้นได้ชัดเจน

แต่ทว่าในชีวิตจริงของมนุษย์นั้น การปฏิบัติงานใน แทบทุก หน่วยงาน แม้ว่าจะมี การแบ่งสายงานตลอดจน ความรับผิดชอบให้เห็น เด่นชัดลงไปแล้ว หากแต่ในการ ปฏิบัติงาน ย่อมจะต้อง มีเรื่องเกี่ยวพัน ติดต่อกันหรือเชื่อมโยงกันในระหว่างหน่วยงานนั้น ๆ เป็นธรรมดาอยู่เองที่จำต้องมีเรื่องขัดแย้ง มีปัญหาเกิดขึ้น ตลอดจนมีการแสดงความคิดเห็น

ที่ขัดแย้งไม่เห็นตรงกัน ในบางครั้งอาจมีการก้าว
ก่ายหน้าทีกันโดยไม่รู้สีกตัว หรืออาจไม่ได้ตั้งใจ
เป็นได้

เพราะฉะนั้นในการปฏิบัติงานถ้าหากบุคคล
จะคำนึงถึงเรื่อง ของการไม่ก้าวก่ายในหน้าที่ กันบ้าง
ก็จะทำให้ความขัดแย้ง หรือปัญหาในการปฏิบัติงาน
ลดน้อยลง และถือได้ว่าเป็นการให้เกียรติซึ่งกันและ
กันอย่างดีทางหนึ่ง เมื่อความขัดแย้งหรือปัญหาใน
การทำงานลดน้อยลง ความบาดหมางใจตลอดจน
ความไม่พอใจซึ่งกัน และกันที่จะลดน้อยลง หรือเบา
บางไปในที่สุด บรรยากาศของการทำงานย่อมแจ่ม
ใส มีความเป็นกันเอง มีความสุข และมีประสิทธิ
ภาพ เพราะทุกคนต่างก็ถือได้ว่าเป็นมนุษย์มีเกียรติ
มีศักดิ์ศรี ในความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน จึง
ถือว่าควรที่จะมีการยกย่อง ส่งเสริมกันบ้างตาม
ความเหมาะสม และสถานภาพ ของแต่ละบุคคล เป็น
สำคัญ

๔) การไม่มักใหญ่ใฝ่สูงจนเกินตน

เป็นปกติธรรมดาอยู่เองมนุษย์ทุกคนที่
ทำงานไม่ว่า จะเป็น หน่วยงานเอกชน หรือรัฐบาลก็
ตาม ย่อมที่จะมีความ ต้องการ ความก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่การงานให้เจริญก้าวหน้าขึ้นทุกๆ คน
ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะเลื่อนฐานะของตนเองให้สูงขึ้น มี
ตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น มีเงินเดือนมากขึ้น
ตลอดจนมีการขยายขอบเขต ความรับผิดชอบในการ
ทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ในการปฏิบัติงานบาง
ครั้งย่อมที่จะต้องมีการต่อสู้ แ่งแย่งชิงดีกันในอัน

ที่จะเลื่อนฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นกว่า
เดิม จุดนี้แหละที่ทำให้สภาพที่เป็นจริงในการทำ
งานซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งเกิดขึ้น ความไม่สบ
อารมณ์ ตลอดจนความหมางเมินในหน่วยงานยัง
ผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดน้อยลง บาง
ครั้งอาจก่อให้เกิดความแตกแยก ความระส่ำระสาย
ในหน่วยงานนั้น ๆ อย่างไม่น่าที่จะเกิดขึ้นเลย

ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ถ้าหากว่าแต่ละ
บุคคลจะไม่พยายามดิ้นรนต่อสู้ แ่งแย่ง หรือหา
ทางลัดในอันที่จะก้าว ขึ้นไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นเกิน
ความเหมาะสม ของตนเอง ที่พึงจะมีได้จนเกิน ขอบ
เขตมากเกินไป จะยังผลให้ความขัดแย้งต่าง ๆ ใน
การปฏิบัติงานลดน้อยลง โดยที่ทุกคนต่างหันมา
ช่วยกัน รับผิดชอบใน หน้าที่ ของ ตนเอง อย่าง เต็ม
ความสามารถ และพยายามเลิกความคิดในการหลง
ตัวเองมากจนเกินไป เมื่อถึงเวลาอันเหมาะสมแล้ว
ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานของตนก็จะค่อยๆ เลื่อน
ขึ้นไปโดยลำดับชั้น มิต้องมีการข้ามหน้าข้ามตาผู้
อื่นไปโดยไม่มีเหตุผล หรือความเหมาะสมอันสม
ควรที่จะดำรงตำแหน่งหน้าที่นั้น ปัญหาต่างๆ ใน
การทำงานก็จะเกิดน้อยลง พร้อมกันนี้บรรยากาศ
ในการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ก็จะมีผลดีขึ้น
ความสุข ความสงบเรียบร้อยเกิดขึ้น

๕) การมีเมตตาจิตอันดีต่อกัน

มนุษย์ ต่างจาก สัตว์ โลก อื่น ๆ ตรงที่มี
คุณธรรมประจำใจเป็นสำคัญจึงทำให้มนุษย์มีการอยู่
ร่วมกันอย่างสันติสุข และยืนยาวมาอยู่จนตราบเท่า

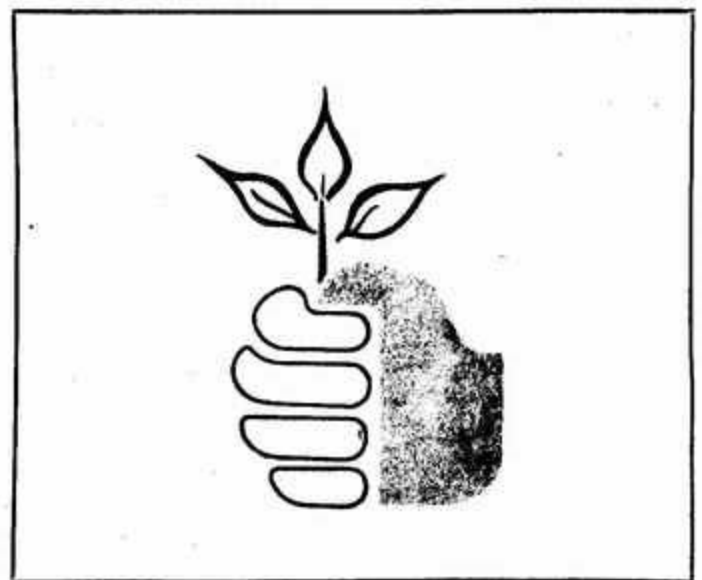
ทุกวันนี้ แต่ตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเป็นปกติวิสัย ในการปฏิบัติงานย่อมต้องมีการต่อสู้ แก่งแย่งชิงดี ตลอดจนขาดคุณธรรมที่ดีต่อกัน และในบางครั้งก่อให้เกิดเล่ห์เหลี่ยมและชั้นเชิงในการประหัตประหารกันอย่างเลือดเย็น โดยที่อาจไม่รู้ตัวในบางครั้ง บางโอกาสก็มี เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วผลลัพธ์ที่ปรากฏขึ้นก็คือ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานย่อมต้องลดน้อยถอยลงอย่างไม่น่าที่จะเกิดขึ้นเลย ในบางครั้งยังก่อให้เกิดความแตกแยก ขาดความสามัคคีอันดีต่อกัน ติดตามมาในภายหลังอีกด้วย

เพราะ เหตุ ฉะนั้นเอง ในการ ปฏิบัติงาน หากบุคคล จะหัน มา ยึดหลัก ธรรมะบ้าง ตามโอกาสอันสมควร โดยเฉพาะในหลักธรรมะง่าย ๆ ของพระพุทธองค์ที่ว่า “เมตตาเป็นธรรมคำจุนโลก” ก็จะช่วยให้ความขัดแย้ง ปัญหาในการปฏิบัติงานลดน้อยถอยลง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็ย่อมมีมากขึ้น อีกทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมปฏิบัติงานด้วยความเป็นสุข ไร้ความวิตกกังวลหรือความไม่สบายใจ ยังผลให้หน่วยงานนั้นๆ ย่อมมีแต่ความคิดที่ก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้นทุกที่เป็นลำดับไป

จาก ข้อคิดเห็น ที่กล่าว ข้างต้นถึงวิถี ทางใน อันที่จะขจัดความแย้งของการปฏิบัติงาน ให้ลดปัญหาหรือช่องว่างในการทำงานให้ลดน้อยลง เป็นเพียง แนวทาง กว้าง ๆ ที่อาจจะ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพเมื่อนำไปใช้ในหน่วยงานหนึ่ง แต่อาจจะล้มเหลวเมื่อนำไปใช้อีกหน่วยงานหนึ่ง ทั้งนี้ทั้งนั้น

ต้องไม่ลืม ข้อเท็จจริง และธรรมชาติ ของมนุษย์ที่ว่า มนุษย์ ทุกรูป ทุกนาม ต่างก็มี กิเลส มากน้อยต่างกัน ตลอดจนใน แต่ละบุคคล ต่างก็มีพื้นฐานในทางส่วน ตัวที่มาจากครอบครัวแตกต่างกัน เมื่อมาอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ย่อมต้องมีความขัดแย้งมีปัญหาเกิดขึ้นเป็นปกติวิสัย เพราะฉะนั้น ข้อคิดเห็นในที่นี้ อาจจะประสบทั้งความล้มเหลวหรือความสำเร็จก็ได้ เมื่อนำไปปฏิบัติในชีวิตจริง ๆ แล้ว

แต่ก็หวังเป็นที่สุดว่า ข้อคิดเห็นในเรื่องนี้ คงจะเป็นประโยชน์บ้างไม่มากก็น้อย ถ้าหากหน่วยงานใดมีความเห็นดีเห็นชอบว่าน่าที่จะนำไปทดลอง ปฏิบัติดูบ้าง ก็ไม่เป็นที่หวงห้ามหรือจำกัดลิขสิทธิ์ ใด ๆ ทั้งสิ้น อย่างน้อย ถ้าหาก นำไปปฏิบัติ ตามหลักการทั้ง ๕ ข้อที่กล่าวข้างต้นแล้วไซ้ ยังผลให้เกิดประโยชน์ขึ้นในหน่วยงานนั้น ๆ ก็เป็นที่น่าอนุโมทนาอย่างยิ่ง และถือได้ว่าเป็นกุศลที่ดีหนทางหนึ่ง หรือใครว่าไม่จริงเล่า ๑๖



การร้องทุกข์ :

ทางออกของข้าราชการ

สมศักดิ์ ศุภะรัฎฐเกศ

ในชีวิตของความเป็นข้าราชการ ก็เช่นเดียวกับชีวิตธรรมดาสามัญ ย่อมมีทั้งรอยยิ้มและน้ำตา บางครั้งเราอาจเป็นสุขด้วยรอยยิ้มเมื่อได้เลื่อนตำแหน่ง ได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น หรือ ๓ ชั้น หรือได้รับแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ แต่บางครั้งเราอาจเป็นทุกข์ต้องหัวเราะทั้งน้ำตาเมื่อไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนอย่างคนอื่นเขา หรือถูกโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ด้อยกว่าเดิม หรือไม่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใดๆ เลย สุขและทุกข์ดังว่านี้ย่อมมีในหมู่ผู้ที่ เป็นข้าราชการถ้วนทั่วทุกตัวคนเสมอ แล้วแต่ว่าใครจะประสบสุขและทุกข์นั้นเมื่อใดเท่านั้น

คนเราเมื่อมีความทุกข์ ก็ย่อมต้องเกิดความไม่พึงพอใจและพยายามหาทางออกหรือทางระบาย ความทุกข์นั้นเป็นของธรรมดา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อเรารู้สึกว่าเหตุแห่งทุกข์นั้นเกิดจากการปฏิบัติที่ อยู่ดีธรรมของผู้บังคับบัญชา การแสวงหาความ ยุติธรรมจึงเป็น สิ่งจำเป็น และเป็น ธรรมชาติ วิสัย ของมนุษย์ที่จะพึงกระทำ

ใน ขณะ ที่ ใช้ พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ อยู่ใน บทกฎหมาย ดังกล่าวมิได้บัญญัติเรื่องกฎเกณฑ์ของการร้องทุกข์

ไว้ ข้าราชการที่รู้สึกว่าคุณไม่ได้รับความเป็นธรรม จากผู้บังคับบัญชาในเรื่องใดๆ ก็ได้แสวงหาทางออก ด้วยการ ร้องเรียน ขอความ เป็นธรรม จาก ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป หรือไม่ก็ร้องเรียนต่อนายกรัฐมนตรี หรือ ก.พ. เพื่อพิจารณาให้ความเป็นธรรมแก่ตนในเรื่องนั้น ๆ

ต่อมา ใน สมัยที่ดอกไม้ ประชาธิปไตยเบ่งบานอย่างเต็มที่ สิทธิเสรีภาพของประชาชนมีอย่างกว้างขวางที่สุดเท่าที่มีมา พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งใช้บังคับอยู่

ในขณะนี้ ได้ยกวางขึ้นในช่วงระยะเวลาแห่งความเป็นประชาธิปไตยดังกล่าว ก็ได้ขยายขอบเขตแห่งสิทธิของข้าราชการออกไปหลายประการ เช่น ให้ข้าราชการมีสิทธิอุทธรณ์ได้เมื่อถูกสั่งให้ออกด้วยเหตุใดๆ แม้จะไม่ใช่ถูกออกเพราะถูกลงโทษทางวินัยก็ตาม และให้ข้าราชการมีสิทธิร้องทุกข์ได้เป็นต้น

การร้องทุกข์จึงเป็นทางออกโดยชอบด้วยกฎหมายอย่างหนึ่งของข้าราชการ ซึ่งข้อร้องทุกข์นั้น จักต้องได้รับการพิจารณาตามกฎหมายที่กำหนดไว้ มิใช่เป็นเรื่องของความกรุณาที่ผู้ได้รับคำร้องเรียนจะพิจารณาให้หรือไม่ก็ได้ตั้งแต่ก่อน

ไม่ใช่เรื่องสนุกแต่เป็นเรื่องธรรมดา

ในการบริหารงานนั้น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจ ทรัพยากรมนุษย์ย่อมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน เพราะไม่ว่าผู้บริหารจะมีความสามารถเพียงใด มีการจัดระเบียบวิธีการบริหารงานที่ดีเลิศอย่างไร มีเงิน และวัสดุอุปกรณ์พร้อมมูลเพียงใดก็ตาม หากไม่ได้รับความร่วมมือจากผูปฏิบัติงานเสียแล้ว ก็เป็นการยากที่หน่วยงานนั้นจะดำเนินงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีได้

ดังนั้น คนจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารงาน และเรื่องการบริหารเกี่ยวกับคนนั้น เป็นเรื่องที่มีปัญหาเสมอ เพราะคนเราย่อมมีความคิดความอ่าน ทักษะคติและแรงจูงใจ ค่านิยม ความต้องการ และความพึงพอใจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ด้วยเหตุนี้ ในหน่วยงานที่มีคนทำงานร่วมกันเป็นจำนวนมาก แม้ว่าผู้บริหารจะมีความสามารถสักปานใดก็ตาม ย่อมไม่สามารถที่จะดำเนินการต่าง ๆ สนองตอบความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผูปฏิบัติงานทุกคนได้

สาเหตุแห่งความไม่พึงพอใจของคนงานหรือข้าราชการนั้น ส่วนมากแล้วจะมาจากความรู้สึกนึกคิดที่ว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน เช่น ตำแหน่งเท่ากัน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากน้อยแตกต่างกัน การพิจารณาความดีความชอบ หรือ การปูนบำเหน็จ เป็นไปอย่างไม่ยุติธรรม อวูโสมากกว่าแต่ดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่า เป็นต้น

ฉะนั้น การร้องทุกข์จึงเป็นเรื่องปกติธรรมดา และเป็นปรากฏการณ์ธรรมดาที่มีอยู่เสมอในทุกองค์การหรือทุกหน่วยงาน แต่เรื่องการร้องทุกข์นี้ไม่ใช่ของสนุกเลย เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของข้าราชการ อันจะมีผลกระทบกระเทือนถึงประสิทธิภาพในการทำงานเป็น

อันมากทีเดียว ยิ่งถ้าเป็นการร้องทุกข์ของข้าราชการ
จำนวนมากในหน่วยงานนั้นด้วยแล้ว ก็คงไม่ใช่
เรื่องปกติธรรมดาแน่ และย่อมจะก่อให้เกิดความ
เสียหายแก่หน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ได้ หาก
ไม่ได้รับการพิจารณาหาทางแก้ไขอย่างทันที

ทางออกที่ถูกเปิด

ด้วยการคำนึงถึงข้อเท็จจริงดังที่กล่าวมานั้น
และเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีทาง
ระบายความทุกข์และความเดือดร้อนต่าง ๆ ในการ
ทำงานกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชา
ได้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และ
จะได้ชี้แจงทำความเข้าใจกัน พร้อมกับหาทางแก้ไข
ปัญหาเหล่านั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนี้ จึง
ได้บัญญัติให้ข้าราชการมีสิทธิร้องทุกข์ได้ ในเมื่อ
เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
โดยได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๐๒ ดังนี้

“ข้าราชการ พลเรือน สามัญผู้ใด เห็นว่า ผู้-
บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูก
ต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายว่า
ด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และเป็นกรณีที่ไม่
มีสิทธิอุทธรณ์ตามหมวด ๗ ผู้นั้นอาจร้องทุกข์
ต่อผู้บังคับบัญชาได้

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ
ก.พ.

ทางออกที่กฎหมายเปิดโอกาสให้ข้าราชการ
ร้องทุกข์ได้นี้ ได้แก่เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกฎหมาย
ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เช่น การบรรจุ
และแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน การเลื่อน
ตำแหน่ง การย้าย เป็นต้น ทั้งนี้ นอกจากเรื่องการ
ถูกลงโทษทางวินัยไม่ว่าจะเป็นโทษสถานใด กับ
เรื่องที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการ ไม่ว่ากรณีใดๆ ที่
กฎหมายได้ให้สิทธิในการอุทธรณ์อยู่แล้ว จะร้อง
ทุกข์ไม่ได้

สำหรับหลักเกณฑ์ในการร้องทุกข์ กฎ ก.พ.
ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ข้อ ๑ และข้อ ๒ ได้
กำหนดไว้ดังนี้คือ ประการแรก ข้าราชการจะร้อง
ทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนคน
อื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นร้องทุกข์แทนหรือเข้าชื่อ
กันร้องทุกข์ไม่ได้ ประการที่สอง จะต้องมิเหตุที่
จะร้องทุกข์คือ ต้องเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาทำไม่
ถูกต้อง หรือไม่ทำให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งรวมถึงบรรดากฎ
ก.พ. ระเบียบ และมติ ก.พ. หรือมติคณะรัฐมนตรี
ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ด้วย และประการที่สาม

จะต้องร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบ หรือควรได้ทราบเรื่องที่เป็นเหตุให้ร้องทุกข์นั้น

วิธีทางที่จะแสวงหาความยุติธรรม

เมื่อข้าราชการรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาและปรารถนาที่จะร้องทุกข์ โดยเรื่องนั้นเป็นเรื่องที่ร้องทุกข์ได้ตามกฎเกณฑ์ที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว ก็จะต้องดำเนินการตามวิธีทางดังต่อไปนี้

ขั้นแรก : ร้องทุกข์ด้วยวาจา ข้าราชการที่จะต้องร้องทุกข์ ใน ขั้นแรก จะต้อง ร้องทุกข์ ด้วยวาจาเสียก่อน โดยร้องต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่ง กล่าวคือให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงนั่นเอง เช่น ถ้าขึ้นกับหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน และบุคคลดังกล่าว นั้นเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย คือ เป็นหัวหน้าแผนก ตาม ส่วน ราชการ ที่ ระบุไว้ใน กฎหมาย หรือ ประกาศ หรือเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ให้ร้องทุกข์ต่อบุคคลนั้น ๆ แต่ถ้า บุคคล ดังกล่าวนั้น ไม่ได้เป็น ผู้บังคับบัญชา ตามกฎหมาย ก็ต้อง ร้อง ต่อหัวหน้ากอง หรือผู้อำนวยการกอง

ขั้นที่สอง : ร้องทุกข์เป็นหนังสือ เมื่อได้ร้องทุกข์ด้วยวาจาไปแล้ว และได้รับคำชี้แจงแล้วยังไม่พอใจ หรือไม่ได้รับคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชาภายใน ๗ วัน หลังจากที่ได้ร้องทุกข์ด้วยวาจาและประสงค์จะร้องทุกข์ต่อไปอีก ก็จะต้องทำเป็นหนังสือหรือเป็นลายลักษณ์อักษร ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาตามที่กฎ ก.พ. ระบุไว้ ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป ภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ ได้ทราบคำชี้แจงหรือไม่ได้รับคำชี้แจง

สำหรับผู้ที่มิมีเหตุผลความจำเป็น ไม่สามารถที่จะร้องทุกข์ด้วยวาจาก่อนได้ ก็ให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือได้เลยภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่รู้หรือควรจะรู้เรื่องที่จะต้องร้องทุกข์นั้น

การร้องทุกข์เป็นหนังสือจะต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๑. ระบุเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ คือ จะร้องทุกข์เรื่องอะไรก็ต้องบอก ข้อเท็จจริงของเรื่องนั้น และผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบอย่างไรบ้าง เป็นต้นว่า จะร้องทุกข์เรื่องการเงินเดือน ก็ต้องบอกว่าเรื่องเป็นอย่างไร ผู้บังคับบัญชาทำผิดกฎหมายอย่างไร เช่น

ไม่ชี้แจงเหตุผลในการไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้ตนทราบ เป็นต้น หรือผู้บังคับบัญชาทำผิดกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้อไหน เช่นในรอบปีที่แล้วมา ตกลงโทษทางวินัยเพียงภาคทัณฑ์ ซึ่งกฎ ก.พ. ไม่ได้ห้ามเลื่อนชั้นเงินเดือนและตนได้ทำงานมีผลงานอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ เป็นต้น

๒. ระบุ ความ ประสงค์ ของ การ ร้อง ทุกข์ คือต้องบอกว่าในการร้องทุกข์นั้น ผู้ร้องทุกข์ต้องการอะไร เช่น ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ เป็นต้น

๓. ลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ อันนี้ก็ต้องบอกให้ชัดว่าผู้ร้องทุกข์เป็นใคร ตำแหน่งอะไร และถ้าจะระบุไว้ด้วยว่าผู้ร้องทุกข์เป็นข้าราชการสังกัดแผนก หรือฝ่าย หรืองานอะไร กองใด ด้วยก็จะดี ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการที่ผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ จะแจ้ง ผลการ พิจารณาให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ

นอกจากสาระสำคัญดังกล่าวแล้วนี้ ถ้าผู้ร้องทุกข์มีข้อเท็จจริงอื่นใด หรือมีเหตุผลประกอบอย่างใดอีก จะ ระบุไว้ใน ข้อ ความ ร้องทุกข์ เพื่อประโยชน์ใน การ พิจารณา เรื่อง ร้องทุกข์นั้น ด้วยก็

ย่อมทำได้ แต่อย่างน้อย จะต้องมีความสำคัญ ๓ ประการ ดังที่ได้กล่าวมานั้น มิฉะนั้น เรื่องนั้นก็คงไม่ใช่เรื่องร้องทุกข์ตามกฎหมาย ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจไม่รับไว้พิจารณาก็ได้

การร้องทุกข์เป็นหนังสือ จะร้องต่อใคร การร้องทุกข์เป็นหนังสือ ผู้ร้องทุกข์จะต้องร้องต่อบุคคลดังต่อไปนี้ คือ

๑. โดยปกติ จะต้องร้องต่ออธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อเรื่อง อันเป็นเหตุให้ต้องร้องทุกข์นั้น เกิดจากการกระทำ ของผู้บังคับบัญชาระดับต่ำกว่าอธิบดี เช่น หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้ากอง หรือ ผู้อำนวยการกอง เป็นผู้พิจารณาหรือวินิจฉัยสั่งการในเรื่องนั้น

๒. ถ้า เรื่อง อัน เป็นเหตุ ที่จะ ร้องทุกข์นั้น เกิดจากการกระทำ หรือการวินิจฉัยสั่งการของอธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ก็ต้องร้องต่อปลัดกระทรวง ผู้บังคับบัญชา

๓. ถ้า เรื่อง อัน เป็นเหตุ ที่จะ ร้องทุกข์นั้น เกิดจากการกระทำ หรือ วินิจฉัยสั่งการ ของปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา ก็ต้องร้องต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

๔. ถ้าเรื่อง อัน เป็นเหตุ ที่จะ ร้องทุกข์ นั้น

เกิดจากการกระทำ หรือ การวินิจฉัยสั่งการ ของ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ก็ต้องร้องต่อ นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล

นี่เป็น กฎเกณฑ์ ที่กฎหมาย กำหนดไว้ เป็นหลักปฏิบัติสำหรับข้าราชการที่จะแสวงหาความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดความไม่พึงพอใจ และต้องการหาทางออก ซึ่งผู้มีอำนาจพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ จะต้องพิจารณาข้อร้องทุกข์นั้น จะเพิกเฉยเสียไม่ได้ ไม่เหมือนกับการร้องเรียนขอความเป็นธรรมที่เคยปฏิบัติกันอยู่แต่เดิม ซึ่งผู้ได้รับเรื่องไว้จะพิจารณาให้หรือไม่ก็ได้ อันนี้จึงเป็นหลักประกันว่าข้อร้องทุกข์ของข้าราชการจะต้องได้รับการพิจารณาเสมอ

การสนองกิเลสหรือตัณหา

เรื่องการ ร้องทุกข์ ของ ข้าราชการ ย่อมเป็นเรื่องเกี่ยวกับกิเลสหรือตัณหาของมนุษย์ปุถุชนทั้งสิ้น เพราะในการทำงานของคนเรานั้น อย่างน้อยที่สุด ก็ต้องการความมั่นคง การรักษาไว้ซึ่งความมั่งคั่งในตัวเอง ตลอดจนโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาต่อไปได้ สิ่งที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับความไม่พอใจของข้าราชการใน ทุก หน่วยงาน จึงมัก จะได้แก่การพิจารณาความดีความชอบ เช่น การเลื่อนขั้นเงิน

เดือนประจำปี และการเลื่อนตำแหน่งเป็นส่วนใหญ่ เพราะทั้งสองเรื่องนี้ มีผล ต่อความมั่นคง และฐานะความก้าวหน้าในอาชีพการงานเป็นอันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งนั้น หากไม่ได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบและเที่ยงธรรมแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ข้าราชการที่ไม่ได้รับประโยชน์ จากกฎเกณฑ์เหล่านั้นอย่างแน่นอน และแน่ละการร้องทุกข์ย่อมต้องมีตามมาอย่างไม่ต้องสงสัย

ดังนั้น เมื่อมีการร้องทุกข์เกิดขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของ ผู้บังคับ บัญชา จะต้องดำเนินการ ระงับข้อร้องทุกข์นั้น เสียโดยเร็ว ด้วยการ หาข้อเท็จจริงอันเป็นแหล่งที่มาของการร้องทุกข์นั้น ถ้าข้อร้องทุกข์นั้นเกิดจากบุคคลสองฝ่ายหรือระหว่างสองคน ก็ต้องหาข้อเท็จจริงจากทั้งสองฝ่ายหรือทั้งสองคนให้ได้ครบถ้วน และจัดการระงับการร้องทุกข์นั้นให้ยุติโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ ถ้าเหลือบ่ากว่าแรงที่จะทำได้ ก็ต้องเสนอให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปดำเนินการระงับข้อร้องทุกข์นั้นต่อไป

ผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชา ไม่ควรจะเพิกเฉยต่อคำร้องทุกข์ใด ๆ ทั้งสิ้น ไม่ว่าข้อร้องทุกข์นั้นจะเป็นเรื่องเล็กน้อยสักเพียงใดก็ตาม เพราะว่าเรื่องเล็ก

อาจจะกลายเป็นเรื่องใหญ่ และอาจก่อให้เกิดความยุ่งยากตามมาได้ หากผู้บังคับบัญชาสนองตอบต่อข้อร้องทุกข์ด้วยการ รับฟังและเอาใจใส่โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความทุกข์ร้อนได้ระบายความในใจออกมาอย่างเสรี และพยายามจงใจให้เขาได้ ระบาย ความ คับข้องใจ ออกมาให้ หมดสิ้นแล้ว บางทีผู้บังคับบัญชาอาจไม่ต้องแก้ปัญหในเรื่องนั้น ๆ เลยก็เป็นได้ เพราะบางครั้งข้อร้องทุกข์ก็อาจจะยุติได้ด้วยการพูดจาทำความเข้าใจกัน ด้วยความเห็นอกเห็นใจกัน

แต่ถ้าจำเป็น จะต้อง ตัดสินใจ ลงมือ แก้ไขปัญหาเพื่อระงับข้อร้องทุกข์แล้ว ผู้บังคับบัญชาก็ควรตระหนักและระลึกอยู่เสมอว่า การตัดสินใจในการ ระงับ ข้อ ร้องทุกข์ นั้นไม่ว่า เรื่องใด ๆ จะ ต้อง กระทำไปด้วยความสุจริต ยุติธรรม และก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคน

ถ้าไม่เมตตาขออย่าได้มาพัน

ข้าราชการที่ร้องทุกข์นั้น ก็เพราะเกิดความ คับแค้นใจ มีความรู้สึกว่าเขาไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกดังกล่าวนี้ อาจเกิดจากความสำนึกว่า เขาเองได้มีความอุทิศ

อุทิศตัวให้แก่หน้าที่การงานอย่างสม่าเสมอ และมีผลงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีพอสมควร แต่เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเขาคิดว่าไม่ได้เก่งหรือมีผลงานดีเด่นอะไรมากไปกว่าเขา หรือบางครั้งกลับด้อยกว่าเขาเสียด้วยซ้ำ แต่กลับได้รับการพิจารณา ความ ดี ความ ชอบ หรือ ประโยชน์ ตอบ แทน ต่าง ๆ นานัปการ ซึ่งผิดกับเขาที่ไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนอะไรเลย คนเราเมื่อเกิดความคับแค้นใจอย่างที่ไม่อาจทนได้แล้ว ย่อมต้องแสวงหาทางออกและแสวงหา ความเป็นธรรมให้แก่ตัวเอง ตาม วิถีทางที่ เปิดโอกาสให้กระทำได้

ฉะนั้น เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการระงับข้อร้องทุกข์นั้นแล้ว ซึ่งผลที่ออกมาอาจจะเป็นไปในทางสนองตอบให้ตามความต้องการของผู้ร้องทุกข์ หรือหากไม่อาจที่จะ สนองตอบให้ได้ตามที่เขาคงต้องการ แต่ก็ได้ชี้แจงทำความเข้าใจต่อกันแล้ว ก็ไม่ควรนำเรื่องนั้น มาผูกใจเจ็บหรืออาฆาตมาดร้ายเขา หรือ ตราหน้าเขาว่า เป็นคน ชอบก่อเรื่อง วุ่นวายในหน่วยงาน และแล้วก็ “แช่เย็น” เขาเสียเลย ดังนี้ เป็นต้น ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของคนเรานั้น ย่อมเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการเรียนรู้ การศึกษาอบรม สภาพแวดล้อม และมูลเหตุจูงใจต่าง ๆ และคนเรานั้นย่อมมีการ ปรับปรุง และ พัฒนาไปในทาง

ดังนั้น ถ้าผู้บังคับบัญชามีเมตตาธรรม คำนึงถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ที่มี ความทุกข์ เดือดเนื้อ ร้อนใจ ไม่ผูกพยาบาทผู้ร้องทุกข์ ก็ย่อมสามารถผูกจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ และจะได้รับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้น และข้อผูกพัน ทางจิตใจ ที่มี ต่อองค์การ หรือ หน่วยงานเท่านั้น ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้

บทส่งท้าย

การร้องทุกข์ เป็นเรื่อง ที่เกิด ขึ้นได้เสมอในทุก หน่วยงานไม่ว่า จะเป็น หน่วย ราชการ หรือ รัฐวิสาหกิจหรือธุรกิจเอกชน เพราะมีคนทำงานร่วมกันเป็นจำนวนมาก แต่ละคนก็มีความรู้สึกนึกคิดและความต้องการแตกต่างกันไปเป็นธรรมดา ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจึงควรจะต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ ต่อ เรื่อง ความทุกข์ ความเดือดร้อน ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และหาหนทางแก้ไขความเดือดร้อนหรือระดับข้อร้องทุกข์นั้นให้เสร็จสิ้นไปด้วยดี การตัดสินใจ แก้ ปัญหา ต่าง ๆ ก็ควร กระทำ ด้วย ความบริสุทธิ์ ยุติธรรม กอปรด้วยมโนธรรมและเมตตาธรรมเป็นที่ตั้ง เพราะคนเรานั้นต่างก็มีคุณค่าของ

ความเป็นมนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น หากได้มีความวิเศษวิโสกว่ากันแต่อย่างใดเลย

หากจะเปรียบไปแล้ว เรื่องการร้องทุกข์นี้ก็เหมือนเรื่องความเดือดร้อนในครอบครัวธรรมดา ถ้าให้ สมาชิกใน ครอบครัวได้ มีโอกาส ระบาย ความทุกข์และหัวหน้าครอบครัวก็รับฟังด้วยดี พร้อมทั้งช่วยกันคิดหา หนทางแก้ไข ความเดือดร้อนนั้นแล้ว ความทุกข์ นั้น ก็จะไม่ใช่ เรื่องใหญ่โตอะไร ย่อมสามารถขจัดปัดเป่าไปได้ และความ สุขความสงบก็จะเกิดแก่ครอบครัวนั้นในที่สุด

ดังนั้น การที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ได้ให้ทางออกแก่ข้าราชการโดยการร้องทุกข์นี้ จึงน่าจะเป็นผลดีแก่การบริหารราชการมากกว่าที่จะมองกันไปว่า เป็นเรื่องจุกจิก กวนใจ หรือนำรำคาญ จึงควรจะได้มีการใช้ทางออกนี้ เพื่อแก้ปัญหา ต่าง ๆ ในการ บริหาร งานที่เกี่ยวกับคนให้เป็นประโยชน์มากที่สุด แต่ถ้าทางราชการเมินเฉย หรือไม่นำพา หรือพยายามปิดกั้นทางออกของข้าราชการนี้เสียแล้ว ข้าราชการที่มีความคับ ข้องใจ ก็คงต้อง แสวงหา ความ เป็นธรรม ด้วยวิธีทางอื่น ยิ่ง ถ้าเป็น ความเดือดร้อน ของ ข้าราชการเป็นจำนวนมากแล้ว ย่อมไม่น่าพิสมัยอย่างแน่แท้ ๒๖

ระบบศาลปกครอง ในประเทศไทย

โกสินทร์ วงศ์สุวรรณ*

ในประเทศไทยของเรา ได้มีการกล่าวขวัญถึงเรื่องศาลปกครองกันมานานแล้ว ในไม่ช้าก็คงจะมีการก่อตั้งศาลปกครองขึ้นอย่างเป็นทางการเป็นรูปเป็นร่างตามข้อผูกพัน ซึ่งมีปรากฏอยู่ในตัวบทกฎหมายหลายฉบับ เช่นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๑๗ ซึ่งระบุไว้ใน มาตรา ๒๑๒ วรรค ๑ ว่า “ศาลปกครองและศาลในสาขาแรงงาน สาขาภาษหรือสาขาสังคม จะตั้งขึ้นได้ก็โดยพระราชบัญญัติ” หรือในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๗ ซึ่งกล่าวว่า “เมื่อผู้บังคับบัญชาหรือ ก.พ. ได้วินิจฉัยอุทธรณ์ ตาม ความใน มาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๕ แล้ว ผู้ถูกสั่งลงโทษเห็นว่าตนไม่ได้ ได้รับความเป็นธรรมย่อมมีสิทธิที่จะฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ ภายใน ๑ เดือน นับแต่ วันที่ได้รับทราบคำวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น” ในมาตรา ๑๒๐ ของ พระราชบัญญัติ ฉบับ เดียวกัน บัญญัติไว้ว่า “ใน ระหว่าง ที่ยังมี ได้ มี พระ ราช-บัญญัติ ตั้ง ศาล ปก ครอง ตาม ความใน มาตรา

๒๑๒ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย สิทธิ การฟ้องคดี ต่อศาล ปกครอง ของผู้ถูกลงโทษตามความในมาตรา ๑๐๗ ยังมีให้ใช้บังคับใน ทำนอง เดียวกัน” พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร พุทธศักราช ๒๕๑๘ ก็มีบทบัญญัติพาดพิง ถึงศาลปกครองไว้ในมาตรา ๓๑ วรรค ๑ ความว่า “เมื่อปรากฏกรณีตามมาตรา ๓๐ (๔) (๕) หรือ (๖) ให้ รัฐมนตรี สอบ สวน แล้ว มีคำสั่งให้ ออก จาก ตำแหน่งแต่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากตำแหน่งมีสิทธิยื่นฟ้องต่อศาลปกครองภายใน ๑๕ วัน นับแต่ วันที่ได้รับ คำสั่ง คำพิพากษาของศาลปกครองให้ถือเป็นสิ้นสุด” และในมาตรา ๔๐ ก็บัญญัติไว้ว่า “ในระหว่างที่ยังมิได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองตามความในมาตรา ๒๑๒ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้ผู้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแพ่ง และให้คำพิพากษาของศาลแพ่งเป็นที่สิ้นสุด”

* ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จากข้อความที่ยกมาอ้างอิงข้างต้น จะเห็นได้โดยไม่ว่า การก่อตั้ง ศาล ปกครอง ขึ้นในประเทศไทยนั้น เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก ปัญหาอยู่ที่ว่า การตั้งศาลปกครองดังกล่าวจะดำเนินไปในรูปใดและจะช้าเร็วอย่างไรเท่านั้น

ในบทความสั้น ๆ เรื่องนี้ ผู้เขียนมีความประสงค์เพียงที่จะ ศึกษา ถึงความเป็นมา ของศาลปกครองในประเทศฝรั่งเศส ซึ่งในประเทศไทยของเรา มีผู้ยกขึ้นมากล่าวอ้างเป็นตัวอย่าง ของศาลปกครองเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้ทราบเป็นแนวทางว่า ศาลปกครองของฝรั่งเศสนั้นมีวิวัฒนาการมาอย่างไร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด อันอาจเป็นแนวคิดสำหรับประกอบการพิจารณาตั้งศาลปกครองของไทยได้

I. วิวัฒนาการของศาลปกครองในประเทศฝรั่งเศส

๑. ความเป็นมาของการแยกอำนาจระหว่างฝ่ายปกครองและฝ่ายตุลาการ

โดยทั่วไปแล้ว ขบวนการยุติธรรมของแต่ละประเทศต่างก็มีลักษณะพิเศษแตกต่างกันออกไป ในประเทศฝรั่งเศสนั้นนอกจากจะมีขบวนการยุติธรรมแบบที่มีอยู่ในประเทศอื่น ๆ แล้ว ยังมีขบวนการทางศาลปกครองซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของ กฎหมายปกครอง (Le Droit Administratif) อีกด้วย ในเรื่องผลดีผลเสียของการมีกฎหมายปกครองนั้น ยัง

เป็นที่ถกเถียงกันอยู่ นักนิติศาสตร์บางท่านไม่เห็นด้วยกับการแยกส่วนของการปกครองออกไปต่างหากจากขบวนการยุติธรรมตามปกติ แต่ในกรณีของประเทศฝรั่งเศสนี้ การมีกฎหมายปกครองเป็นปรากฏการณ์ที่นับได้ว่ามีลักษณะพิเศษและมีประวัติความเป็นมาเป็นการเฉพาะ จุดเริ่มต้นของวิวัฒนาการของกฎหมายปกครองและศาลปกครอง อยู่ที่ตัวบทพื้นฐาน หลายบท ซึ่งออกมาในลักษณะต่าง ๆ กัน ในยุคการปฏิวัติใหญ่ จากหลักเกณฑ์ที่วางไว้และจากการ พิจารณาพิพากษาคดีปกครองในสมัยต่อมา กฎหมายปกครองของฝรั่งเศสก็ก่อตัวเป็นรูปเป็นร่าง มีหลักเกณฑ์ และมีรากฐานที่มั่นคงมาจนทุกวันนี้ ในจำนวนหลักการพื้นฐานนั้น ได้มีการเน้นถึงการแบ่งแยกอำนาจระหว่างอำนาจตุลาการและอำนาจของฝ่ายบริหาร ซึ่งสมควรที่จะได้มีการกล่าวถึงไว้ในที่นี้คือ

ก. กฎษฎีกา ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ค.ศ. ๑๗๘๘ มาตรา ๗ ระบุไว้ว่า "อำนาจศาล (หรืออำนาจตุลาการ) ย่อมไม่สามารถก้าวก้าวการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเจ้าพนักงานในระดับจังหวัด และระดับอำเภอได้"

ข. กฎหมาย ฉบับ ลงวันที่ ๑๖ - ๒๔ สิงหาคม ค.ศ. ๑๗๘๐ ระบุไว้ในมาตรา ๑๓ ว่า "อำนาจหน้าที่ของศาล (หรือตุลาการ) เป็นคนละส่วนและแยกกันอยู่ต่างหากกันจากอำนาจหน้าที่ทางการบริหาร (ปกครอง) ตุลาการย่อมไม่สามารถที่จะไปก้าวก้าวการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเจ้าพนักงาน

หรือเรียกตัวเจ้าพนักงานมาให้การต่อศาลเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน ตาม อำนาจ หน้าที่ ของ เจ้าพนักงาน ดังกล่าวได้ ผู้พิพากษาผู้ใดที่ฝ่าฝืนย่อมมีโทษฐาน ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบตามระเบียบแบบแผน”

ก. รัฐธรรมนูญฉบับ ๕ กันยายน ค.ศ. ๑๗๘๑ บัญญัติไว้ในมาตรา ๓ ว่า “ศาล.....ไม่สามารถดำเนินคดีหรือเรียกตัวเจ้าพนักงานมาให้การเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานได้”

ง. กฎฎีกา วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ปี ๓ (ค.ศ. ๑๗๘๖) ระบุไว้ว่า “ห้ามศาลเข้าไปสืบเสาะหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง (ฝ่ายบริหาร)

จากตัวบทข้างต้นดังกล่าวมาแล้ว หลักการเกี่ยวกับการ แบ่งแยก อำนาจ ระหว่าง อำนาจตุลาการและอำนาจการปกครอง (ของฝ่ายบริหาร) นั้น ได้รับการรับรองให้ปรากฏชัด มาตรการข้างต้นชี้ให้เห็น ถึงแนวความคิดในอันที่จะกัน ศาลออกจาก การเข้าไปก้าวก่ายใน กิจกรรมทางการ ปกครองด้วยการห้ามตุลาการเข้าไปเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับข้อพิพาทต่าง ๆ นั้นนับเป็นหลักการที่น่าสนใจยิ่ง

๒. ความเป็นมาของศาลปกครอง

เมื่อฝ่ายปกครองหลุดพ้นออกมาจากอำนาจศาลตามหลักเกณฑ์พื้นฐานที่ได้กล่าวมาแล้ว การร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของฝ่ายปกครองโดยประชาชน จึงได้รับการพิจารณาตัดสินโดยฝ่าย

ปกครองเอง กล่าวได้ว่า ฝ่ายปกครองเป็นทั้งคู่กรณีและกรรมการพิพากษาคัดสินเกี่ยวกับเรื่องนี้ ศาสตราจารย์ ฮอริอู (Hauriou) กล่าวไว้ (โปรดดู P. Weil: Le Droit Administratif Paris, 1975 หน้า 14) ว่า “รัฐบาลทำหน้าที่ในการ ปกครองบริหารโดยยึดถือกฎเกณฑ์ที่กฎหมายวางไว้ ในการปกครองบริหารนี้ หากมีความเสียหายเกิดขึ้น รัฐบาลย่อมต้องเป็นผู้ชดใช้ทดแทนให้”

ในสมัยของนโปเลียน ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นทำหน้าที่เกี่ยวกับข้อพิพาทขัดแย้งระหว่างฝ่ายปกครองและประชาชน โดยใช้ชื่อว่า “คณะที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัด” (Conseil de Préfecture) เมื่อปี ๘ (ค.ศ. ๑๘๐๑) แต่ความก้าวหน้า ที่เห็นได้ชัด ได้แก่ การ จัดตั้ง “คณะที่ปรึกษาของรัฐบาล” (Le Conseil d'Etat) ขึ้น ในปีเดียวกันนั้น คณะที่ปรึกษาของรัฐบาล ในเบื้องต้นมุ่งหวังกันว่าจะให้เป็นที่เป็นที่ปรึกษาทางกฎหมายแก่รัฐบาล แต่ในทางปฏิบัติ รัฐบาล มัก มอบ หมายให้ คณะเตรียมศึกษาหาหนทางแก้ไขกรณีข้อพิพาทต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานของรัฐบาลเป็นคู่กรณีอยู่เสมอ ในปี ค.ศ. ๑๘๐๖ ได้มีการจัดตั้ง “คณะกรรมาธิการพิจารณาข้อพิพาท” (Commission du Contentieux) ขึ้นเป็นเอกเทศในคณะที่ปรึกษาของรัฐบาล ซึ่งทำหน้าที่เป็น “ศาล” พิพากษาโดยมีคู่กรณีมาให้การ ไม่แตกต่างไปจากขบวนการในศาลยุติธรรมเท่าใดนัก

หน่วยงานที่จัดเข้าอยู่ในศาลปกครองนั้นมี นับเป็นจำนวนมากด้วยกัน (เป็นต้นว่า “คณะ

กรรมการตรวจเงินแผ่นดิน” (La Cour des Comptes) “คณะกรรมการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดิน” (La Cour de Discipline Budgétaire) ฯลฯ) ที่เป็นที่ยุติกันคดีและมีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการใช้อำนาจปกครองของรัฐก็มีอยู่ ๒ ระดับ ได้แก่ศาลปกครองชั้นต้น (Le Tribunal Administratif) ซึ่งตั้งอยู่ตามท้องที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ มีทั้งหมด ๒๕ แห่ง แต่ละแห่งประกอบไปด้วย ประธานศาลปกครอง และที่ปรึกษาซึ่งมีจำนวนเล็กน้อย แล้วแต่ความสำคัญของภูมิภาคที่ศาลปกครองนั้นตั้งอยู่ (แต่ไม่น้อยกว่า ๔ คน) และคณะที่ปรึกษาของรัฐ (Le Conseil d'Etat) ซึ่งทำหน้าที่ในบางกรณีเป็นศาลปกครองในระดับอุทธรณ์ สำหรับในคดีเกี่ยวกับการปกครองนั้น จะสิ้นสุดลงในระดับคณะที่ปรึกษาของรัฐนี้

II. โครงสร้างและการปฏิบัติหน้าที่ของระบบศาลปกครองฝรั่งเศส

๑. ผู้พิพากษาศาลปกครองและสมาชิกคณะที่ปรึกษาของรัฐ

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า กรณีข้อพิพาทเกี่ยวกับการปกครองนั้น มีศาลปกครองเป็นผู้ตัดสินอยู่ ๒ ระดับ ได้แก่ ในระดับที่ ๑ เป็นหน้าที่ของศาลปกครองที่เรียกกันว่า Tribunal Administratif และในระดับสุดท้ายเป็นหน้าที่ของ “คณะที่ปรึกษาของรัฐ” ในที่นี้จะได้มีการศึกษาถึงโครงสร้างและการ

ปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานทั้งสองอย่างสังเขป

เจ้าหน้าที่ (ผู้พิพากษา) ที่จะเข้าไปทำงานในศาลปกครองและคณะที่ปรึกษาของรัฐนั้น ในปัจจุบัน เป็น บุคคล ที่ได้รับ การ เลือก เหนื มา จาก โรงเรียนข้าราชการพลเรือนแห่งชาติ (Ecole Nationale d'Administration) ซึ่งผลิตข้าราชการระดับสูงให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ผู้พิพากษาศาลปกครองเป็นข้าราชการพลเรือนธรรมดา คณะที่ปรึกษาของรัฐเป็นหน่วยงานของทางราชการ ซึ่งมี หน้าที่ ตัดสิน ข้อพิพาท ระหว่างฝ่าย ปกครอง และ ประชาชน นาย Debré อดีต รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและอดีตนายกรัฐมนตรีฝรั่งเศส ได้เคยกล่าวต่อหน้าที่ประชุม คณะกรรมาธิการแห่งรัฐธรรมนุญฝรั่งเศส เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๕๘ ความว่า ในความเห็นส่วนตัวของเขานั้น เขาไม่เชื่อว่าจะมีตุลาการทางศาลปกครอง มีแต่ข้าราชการธรรมดา ซึ่งทำหน้าที่ผู้พิพากษาเท่านั้น

ผู้พิพากษาศาลปกครอง โดยทั่วไปแล้วมิได้มีเอกสิทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับกับผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม กล่าวคือ อาจถูกถอดถอนโยกย้ายเสียเมื่อใดก็ได้และอีกประการหนึ่งในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ก็ไม่มีตัวบทกฎหมายใดคุ้มครองไว้ เนื่องจากเป็นข้าราชการธรรมดา การโยกย้ายหรือเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นเรื่องของรัฐบาล แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะไม่มีตัวบทกฎหมายคุ้มครองความเป็นอิสระในการทำงานของผู้พิพากษาศาลปกครองและคณะที่ปรึกษาของรัฐก็

ตาม ในทางปฏิบัติรัฐบาลก็มีได้เข้ามาก้าวก้าวการทำงานของบรรดาผู้พิพากษาเหล่านี้ ในศาลปกครอง และในคณะที่ปรึกษาของรัฐนั้น การกลั่นแกล้ง ถอดถอนออกจากตำแหน่งโดยรัฐบาล เป็นสิ่งที่กล่าวได้ว่าเป็นไปไม่ได้ ส่วนในด้านความก้าวหน้าในชีวิตราชการนั้นเล่า ในกรณีของคณะที่ปรึกษาของรัฐ แม้ว่าจะมีการยึดถือหลัก “ตามความเหมาะสม” แต่ในทางปฏิบัติก็เป็นไปตามระดับอาวุโสมาโดยตลอด จนกล่าวได้ว่าเป็นจารีตประเพณีที่แน่นแฟ้น

๒. อำนาจหน้าที่ของศาลปกครอง

โดยปกติแล้ว ข้อพิพาทที่ศาลปกครองเป็นผู้พิจารณาตัดสิน ได้แก่ข้อพิพาทเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง (เว้นแต่จะมีการระบุไว้เป็นอย่างอื่น) โดยทั่วไป การฟ้องร้องต่อศาลปกครองนั้น จะกระทำกันในกรณีการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้อำนาจเกินขอบเขต (Recours pour excès de pouvoir) ของฝ่ายปกครอง หรือในกรณีให้ฝ่ายปกครองต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย (Recours en Responsabilité) ในแต่ละกรณี มีวิธีการและรายละเอียด ปกติย่อๆ รวมไปถึง หลักเกณฑ์ในการอุทธรณ์ที่ซับซ้อน ในที่นี้จะได้มีการกล่าวถึงหลักการใหญ่ ๆ ไว้พอเป็นแนวทางเท่านั้น

สำหรับกรณี ข้อพิพาท ซึ่งมีฝ่ายปกครองเป็นคู่กรณีนั้น เรียกกันว่า CONTENTIEUX ศาสตร์รา-

จารย์ Auby และ Drago ให้คำจำกัดความของคำว่า CONTENTIEUX ADMINISTRATIF (ดู J.M. Auby และ R. Drago, Traité de Contentieux Administratif, L.G.D.J. 1975 เล่ม ๑ หน้า ๙, ๑๐) ว่า “คำว่า CONTENTIEUX ADMINISTRATIF ในความหมายอย่างกว้าง ๆ และเป็นที่ยอมรับกันในแง่ของรากศัพท์ หมายถึงข้อพิพาทใด ๆ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของฝ่ายปกครองและ ขบวนการแก้ไขข้อพิพาทนั้น ๆ.....ในแนวความคิดของ (นักกฎหมายปกครอง) ฝรั่งเศส CONTENTIEUX ADMINISTRATIF ครอบคลุมการศึกษาถึงหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่พิจารณาแก้ไขข้อพิพาททางการปกครอง ตลอดจนถึงขบวนการในการฟ้องร้องและวิธีการตัดสินแก้ไขข้อพิพาทนั้น ๆ.....” อย่างไรก็ตาม ใน เรื่อง ของการ ต่อสู้ ฟ้อง ร้อง ของ ประชาชน หรือบริษัท เอกชน ต่อกิจกรรม ของฝ่ายปกครองนั้น ควรต้องมีการแยกแยะวิธีการออกให้ เป็นเด่นชัดเสียก่อน ก่อนที่จะศึกษาในรายละเอียด เกี่ยวกับการฟ้องร้องในกรณีของการใช้อำนาจเกินขอบเขตดังกล่าวมาแล้ว

ในกรณีที่บุคคลหรือบริษัทมีข้อพิพาทเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองและคิดว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมนั้น บุคคลหรือบริษัทนั้นๆ อาจต่อสู้อุทธรณ์ได้หลายวิธี ในแต่ละวิธีนั้น ถูกลักษณะเกี่ยวกับขอบข่ายอำนาจของผู้มีหน้าที่พิพากษาตัดสินเป็นเกณฑ์ โดยทั่วไปแล้ว จะมีการแบ่งวิธีการต่อสู้ออกเป็น ๔ ประเภท

— การพิจารณาเกี่ยวกับ สิทธิตาม กฎหมาย ในการพิจารณา เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายนั้นเป็นการ พิจารณาพิ พากษาเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาททางแพ่งโดยศาลปกครอง ผู้พิพากษาศาลปกครองจะทำหน้าที่เป็น อนุญาตโตตุลาการ โดยจะพิจารณาตามข้อกฎหมายและข้อเท็จจริงทั้งนี้ โดยมีทั้งอำนาจการได้ สวณและการตัดสินเป็นอย่างมาก ผู้พิพากษาศาลปกครองอาจพิจารณาดัดสินข้อพิพาทใหม่แทนคำสั่ง หรือการดำเนินการใด ๆ ของฝ่ายปกครองได้ ข้อพิพาทที่ถูกนำขึ้นพิจารณามักเป็น ข้อพิพาทเกี่ยวกับการคำนวณพิภคภษี เบี้ยบ้านาญ การชดใช้หรือ การ จ่ายเงิน สืบเนื่อง มาจาก สัญญา ที่ทำไว้ กับทาง การ ฯลฯ เป็นต้น

— การพิจารณา เพื่อให้ ล้างคำสั่ง หรือ กิจกรรมใด ๆ ของฝ่ายปกครอง ในการพิจารณาเพื่อให้ล้างคำสั่งหรือกิจกรรมใด ๆ ของฝ่ายปกครองนั้น ศาลปกครองมิได้มีอำนาจในการพิจารณาอย่างกว้างขวาง เหมือนในกรณีแรก กรณีข้อพิพาทที่ถูก พยายามขึ้นพิจารณา ได้รับคำร้องขอจากผู้เสียหาย ให้ศาลปกครองลบล้างสืบเนื่องมาจากเป็นคำสั่งหรือ การกระทำอันมิชอบโดยศาลปกครองไม่มีหน้าที่ออก ความคิดเห็นหรือตัดสินข้อพิพาทใหม่เหมือนกรณี ที่กล่าวมาแล้ว ศาลปกครองมีหน้าที่เพียงแต่ตรวจสอบดูว่า ฝ่ายปกครองได้ปฏิบัติหน้าที่ไปตามขอบ ข่ายอำนาจของตนหรือไม่ หากฝ่ายปกครองได้ปฏิบัติ หน้าที่ที่ชอบแล้ว ศาลปกครองก็จะยินยอมรับ ใน กรณีที่ฝ่ายปกครองปฏิบัติหน้าที่เกินขอบข่ายอำนาจ

ของตน ศาลปกครองก็จะสั่งล้างการกระทำหรือ คำสั่งที่เกี่ยวข้องเสีย

— การ พิจารณา ข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการ ตี ความ ในกรณีนี้ศาลปกครองมีหน้าที่ตีความว่า การ ใช้อำนาจโดยการออกคำสั่งก็ดี โดยการปฏิบัติการ ใด ๆ ก็ดีของฝ่ายปกครอง เป็นไปตามกฎหมายหรือ อยู่ใน ขอบข่ายที่ กฎหมาย จะพึง อนุญาต ให้ หรือไม่ โดยไม่มีหน้าที่พิจารณาว่าการกระทำหรือกิจกรรม นั้น ๆ เหมาะควรอย่างไร

— ในกรณีสุดท้าย ได้แก่การพิจารณา เกี่ยวกับการใช้อำนาจปราบปราม เพื่อให้การเป็น ไปตามกฎหมาย ศาลปกครองใช้อำนาจลงโทษการ กระทำใด ๆ ที่ฝ่าฝืนต่อข้อกำหนดของทางการในการ ที่จะดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมาย

ลักษณะวิธีการ ดังกล่าวแล้วเป็นลักษณะวิธี การที่พิจารณา ข้อพิพาท โดยศาล ปกครองโดยอาศัย แบ่งแยกตามขอบข่ายอำนาจ ในการ ตัดสิน พิจารณา ของศาลเป็นเกณฑ์ โดยทั่วไปแล้วในขบวนการ ดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลปกครองนั้น มักจะมีการ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ ดังได้กล่าวมาแล้วคือ การฟ้องร้องต่อศาลเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่โดย ใช้ อำนาจเกินขอบเขตของฝ่ายปกครอง หรือกรณีให้ ฝ่ายปกครองต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าเสียหาย ซึ่ง ในที่นี้จะได้กล่าวถึง หลักการใหญ่ ของ การ ฟ้องร้อง เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้อำนาจเกินขอบเขต ของฝ่ายปกครองไว้อย่างสังเขปเพื่อเป็นแนวทางเท่า นั้น

การฟ้องร้องต่อศาล ปกครองว่าฝ่ายปกครองใช้อำนาจหน้าที่เกิน ขอบเขตนั้นมีลักษณะ ชับซ้อน ไม่น้อย นอกจากจะมีเงื่อนไขในรายละเอียดแล้ว ยังต้องเข้าเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้คือ

(๑) ฝ่ายปกครองที่ดำเนินการ หรือออกคำสั่ง ไม่มีอำนาจที่แท้จริงตามกฎหมาย ในลักษณะดังกล่าว การดำเนินงานของฝ่ายปกครองเป็นการดำเนินงาน ที่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน แต่ผู้ที่ออกคำสั่ง หรือผู้ดำเนินการเป็นผู้ที่ ไม่มีอำนาจที่แท้จริงในกรณีนั้น หากผู้ดำเนินงานหรือผู้ออกคำสั่งเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ ตามที่ กฎหมาย ระบุไว้ การกระทำนั้น ๆ ก็ถูกต้องไม่มีปัญหา แต่ประการใด เป็นต้น

(๒) ฝ่ายปกครองที่ดำเนินการ หรือออกคำสั่ง มิได้ ดำเนินการ ตามขั้นตอน ของ ระเบียบแบบแผน ในกรณีที่จะต้อง นำเรื่องเข้าที่ประชุมก่อน หรือเสนอ ตามลำดับชั้น ถ้ามีการละเลยมิได้นำเรื่องเข้าที่ประชุมตามขั้นตอน หรือมิได้ปฏิบัติตามลำดับชั้น กิจกรรมหรือ คำสั่งนั้นย่อมอยู่ในข่ายที่จะ ฟ้องร้อง ว่าเป็นกิจกรรมหรือคำสั่งที่มีขอบด้วย ระเบียบแบบแผน

(๓) ฝ่ายปกครองดำเนินการ หรือออกคำสั่ง โดยอาศัยการ พลิกแพลงอำนาจที่

ตนมีอยู่ตามกฎหมาย ข้อพิพาทใน ลักษณะเช่นนี้ เป็นข้อพิพาทที่จะต้อง พิสูจน์ว่าฝ่ายปกครองใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ไปตามกฎเกณฑ์และขอบข่าย ของกฎหมายหรือ ระเบียบแบบแผน แต่ในส่วนลึกแล้ว การใช้อำนาจนั้น ๆ มิได้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ กฎเกณฑ์ที่วางไว้

(๔) ฝ่ายปกครองดำเนินการ หรือออกคำสั่งโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

ที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นเพียง การชี้ให้เห็น ถึง ระบบ ศาล ปกครอง ของ ประเทศฝรั่งเศสอย่างสังเขปเท่านั้น อำนาจ หน้าที่และ อิทธิพล ของศาล ปกครองนั้น จะ ปรากฏให้เห็นเด่นชัด ในระดับขององค์กร ศาลปกครองระดับ Conseil d'Etat ซึ่ง จะ ได้มีการศึกษา ในรายละเอียดกันต่อไปเมื่อ โอกาสอำนวยให้ ๒

อ่าน

วารสารข้าราชการ

เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

ข่าวการสอบ

รับสมัครสอบเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑

สำนักงาน ก.พ. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุ และ แต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการใน ส่วนราชการต่าง ๆ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ ครั้งที่ ๓/๒๕๒๑ คือ

๑. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) แบบธรรมดา บรรจุในระดับ ๑ ชั้น ๕ อัตราเงินเดือน ๑,๒๒๐ บาท

๒. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) แบบธรรมดา บรรจุในระดับ ๑ ชั้น ๕ อัตราเงินเดือน ๙๕๕ บาท

๓. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) แบบบัณฑิตพิเศษ บรรจุในระดับ ๑ ชั้น ๕ อัตราเงินเดือน ๑,๒๒๐ บาท

๔. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) แบบบัณฑิตพิเศษ บรรจุในระดับ ๑ ชั้น ๕ อัตราเงินเดือน ๙๕๕ บาท

ผู้ประสงค์สมัครสอบจะขอและยื่นใบสมัครสอบได้ที่สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๒๑ ถึงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๒๑ ในเวลาราชการ

เอกสารและหลักฐานที่จะต้องนำมายื่นพร้อมใบสมัครสอบ คือ รูปถ่ายหน้าตรง ไม่สวมหมวก และไม่ใส่แว่นตาสีดำ ขนาด ๓×๔ ซม. ถ่ายมาแล้วไม่เกิน ๑ ปี จำนวน ๓ รูป สำหรับค่าธรรมเนียมสอบตำแหน่งละ ๒๐ บาท ในกรณีที่สมัครสอบหลายตำแหน่งให้เสียค่าธรรมเนียมสอบสำหรับตำแหน่งต่อไป เพียงครั้งหนึ่งของอัตราดังกล่าวข้างต้น

การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน ตลอดจนการประกาศ วัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบ จะประกาศให้ทราบก่อนวันสอบที่สำนักงาน ก.พ.

การป้องกันตัวเองอยู่ตลอดเวลา เป็นอุปสรรคต่อ การเป็นหัวหน้าที่ดีหรือไม่

สินี เจริญพจน์

ถอดความจาก Are "Self—defenses" keeping you from being a better manager โดย Robin Peterson ใน Supervisory Management, September 1977.

—ทุกคนต่างก็มีแนวโน้มที่จะป้องกันตัวเองด้วยกันทั้งสิ้น จะว่าไปแล้วก็เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับสุขภาพจิต และในบางแง่มุมของชีวิต การอ้างเหตุผลเข้าข้างตัวเอง การมองข้ามข้อบกพร่องของตัวเองแล้วชี้ตัวคนอื่นแทน หรือการปกปิดข้อบกพร่องบางอย่างของตัวเองเอาไว้ ก็ช่วยรักษาสุขภาพจิตและสภาพอารมณ์ไว้ได้ แต่ถ้ากลไกป้องกันตัวเองเหล่านี้เป็นเหตุให้เกิดปัญหาใหญ่ ๆ ตามมา ก็จำเป็นจะต้องหาทางป้องกันแก้ไข—

ผู้บริหารทุกคนมักจะวาดภาพของตนเองไว้ในใจ เป็นภาพพจน์ของบุคคลตัวอย่างที่เขาคิดว่าตัวเขาเองเป็นอยู่ ภาพพจน์อันนี้จะครอบคลุมคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความแข็งแกร่ง ความสามารถในการวิเคราะห์งาน ความสามารถทางสังคม ความเป็นลูกผู้ชาย (หรือผู้หญิง) และ

การ มาจากครอบครัวที่มีเทือกเขาเหล่านี้อ เป็นต้น การสร้างภาพ ของตนขึ้นนี้ มีประโยชน์ ต่อผู้ บริหาร หลายอย่าง รวมถึงการปรับปรุงให้มีบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับผู้ที่ทำงานร่วมกันด้วย แต่ในทางตรงข้าม ภาพพจน์ บางอย่าง ก็อาจ มีผลแทรกแซงต่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพได้

การป้องกันตนเอง

ทุกคนย่อม พยายาม ที่จะปกป้อง ตนเอง จาก การถูก วิพากษ์วิจารณ์ หรือการ เปลี่ยนแปลงใหญ่ ๆ ดังนั้นถ้ามีเกิดมี ข้อเท็จจริง บางอย่าง ที่คุกคาม ภาพพจน์ของเขา หัวหน้างานก็จะลุกขึ้นป้องกันตนเอง และพยายามรักษาภาพพจน์ทางบวกของตนไว้ กล่าวโดยทั่วไปแล้ว คนเราย่อมมี แนวโน้ม ที่จะ มองข้าม ความผิดพลาดหรือไร้จรรยาบรรณของตน และมัก

หันเห แนวความคิดไปใน ทางที่ตน เห็นว่า ถูก ต้อง
เหมาะสม

วิธีการที่นิยมใช้ในการป้องกันตนเอง

วิธีการที่หัวหน้างานใช้ในการปกป้องตนเอง
นั้นมีหลายชนิด ในที่นี้จะขอยกขึ้นมาให้ดูสัก ๖
อย่าง

๑. การถอยหนีจากสภาวะที่ถูกคุกคาม

วิธีที่พร้อมที่จะใช้ได้ทันที กับ สภาวะที่ถูก
คุกคาม ก็คือหนีไปเสียให้พ้นนั่นเอง ยกตัวอย่างเช่น
ผู้บริหาร บางคนจะแสร้ง ทำเป็นไม่รู้ไม่เห็น เมื่อพบ
ว่า เพื่อนคนหนึ่งกำลังพยายามบีบบังคับ โหู่ ในบัญชี
รายจ่าย ตัวอย่างอีกอันหนึ่งก็เช่น ผู้บริหารที่ชอบ
หลบหลีกเจ้าหน้าที่ชั้นสูงกว่า เพราะมันทำให้เขา
ดูต่ำลง

วิธีหลีกเลี่ยงอย่างที่ว่านี้ มีประโยชน์น้อยเต็ม
ที่ในการที่ผู้บริหารจะเอาชนะปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่
ตามความจริงแล้ว การทำเช่นนี้จะก่อให้เกิดความ
รู้สึกผิด ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพและ
ภาพพจน์ที่มีกับตนเองมีผลลง แทนที่จะคิดหลบหนี
ผู้บริหาร ควร จะยอม เผชิญหน้า กับภาวะ บีบ บังคับ
เหล่านี้ และจัดการกับมันด้วยวิธีที่ตรง ๆ

๒. การอ้างเหตุผลเข้าข้างตนเอง

ในกรณีนี้ หัวหน้างานมักจะบอกกับตนเอง
ว่า สิ่งที่เขาทำลงไปนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมแม้
ว่าความจริงจะไม่ใช่เช่นนั้นก็ตาม ตัวอย่างเช่น ผู้

จัดการสำนักงานคนหนึ่งตกลงใจซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์
ชนิดล่าสุด มีกลไกการทำงานละเอียดละออ
วิเศษมาใช้ในสำนักงาน เพื่อให้สำนักงานของตน
ดูโก้หรูขึ้น เมื่อ มีเครื่องคอมพิวเตอร์ ชนิดนี้ไว้ใช้
แต่เนื่องด้วยไม่ยอมรับความจริงอันนี้ - แม้แต่กับ
ตนเองก็ตาม ก็เลยบอกกับตัวเองว่า เหตุผลที่ซื้อมัน
ก็เพราะไอ้เจ้าธนาคาร แห่งความจำเครื่องนี้ มันพอดี
เปรียบกับความต้องการของสำนักงานเราทีเดียว

บางครั้ง การยก เหตุผลต่าง ๆ ขึ้นมา อังนั้น
ก็เป็นเพียงข้อแก้ตัวเท่านั้น เช่น ผู้จัดการฝ่ายการ
เงินไปยืมเงินมา หลังจากนั้นดอกเบี้ยก็เกิดลดขยับ
ลง แทนที่จะยอมรับความผิดพลาด แกกกับให้เหตุ
ผลกับตัวเองว่า ใครจะไปรู้ว่าดอกเบี้ยมันจะลด แม้
แต่พวกนักเศรษฐศาสตร์หวัะทักก็ยังไม่ทำนายไม่ได้

การอ้าง เหตุผล เข้าข้าง ตนเอง บางอย่างนั้น
ก็เป็นเรื่องปกติธรรมดาและเป็นของจำเป็นในการที่
เราจะสู้กับความยุ่งยากต่าง ๆ ในชีวิต มีคนน้อยคน
เหลือเกิน ที่จะสามารถ จัดการปัญหา ทุกอย่างได้ โดย
ไม่ต้องอาศัยเหตุผลให้ตน อย่างไรก็ตามหัวหน้างาน
ก็ควร จะ ระวัง อย่าใช้ให้ พร่ำเพรื่อ เกินไป จนกลายเป็น
เกราะสำหรับคอยป้องกันตัวเอง ทางที่ดีควรจะ
หลีกเลี่ยงการใช้ให้มากที่สุด เพราะมันจะเป็นอุป-
สรรคขัดขวางการเรียนรู้ที่ได้จากข้อผิดพลาดในอดีต

๓. การทุ่มเทความสนใจไปในเรื่องที่ไม่สำคัญ

ข้อนี้รวมถึงการละเลยไม่เอาใจใส่ในเรื่องที่
กำลังเป็นปัญหาสำคัญ แต่กลับไปพุ่งความสนใจใน

เรื่องเล็ก ๆ น้อย เช่น ผู้จัดการฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กลัวที่จะต้องยุ่งกับเรื่องไล่พนักงานออก ก็เลยไปหมกมุ่น อยู่กับ การ จัด เตรียม งบประมาณ ปี ถัดไป เขียนบันทึกมากมายก่ายกอง และวุ่นวายอยู่กับงานปลีกย่อยอื่น ๆ อีกตัวอย่างหนึ่ง เช่น ผู้จัดการฝ่ายผลิตต้องการจะหนีความจริงที่ว่า ขวัญของพนักงานในโรงงานของเขา กำลังต่ำลง ก็เลยหันไปทุ่มความสนใจส่วนใหญ่ที่กิจกรรมภายนอก เช่น ไปร่วมงานสังคมสงเคราะห์ รับเชิญไปปาฐกถาตามสมาคมสโมสรต่าง ๆ เป็นต้น

การหันความสนใจไปยังเรื่องปลีกย่อยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ให้โทษได้เพราะเป็นการหันเหความสนใจของหัวหน้างานไปจากต้นตอของปัญหา ซึ่งเป็นจุดที่เขาควร จะใช้ความ พยายามแก้ไขมากที่สุด เมื่อใดก็ตามที่รู้ตัวว่า ตนกำลัง หลีกเลียง สภาวะที่ไม่น่ารื่นรมย์เหล่านี้ หัวหน้างานควรจะถามตนเองว่าทำไมเรา จึงต้อง มา ผูกพัน ตัวเอง อยู่กับ งาน เล็ก ๆ น้อย ๆ เหล่านี้ เพราะเป็นงานที่จำเป็นจริง ๆ หรือเป็นเพราะว่าเรากำลังหลีกเลียง จากความรับผิดชอบ ในเรื่องใหญ่ ๆ ที่กำลังเป็นปัญหาอยู่

๔. การอธิบายสถานการณ์อย่างผิด ๆ

มีอีกวิธีหนึ่ง ที่นิยมใช้ เพื่อหลีกเลียง สภาวะการณ์ที่ไม่น่ารื่นรมย์หรือสภาพการณ์ที่จะก่อให้เกิดความยุ่งยาก ก็คือการพูดถึงมันในทางบวก เพื่อว่า จะได้ฟังดูดีกว่า หรือร้ายแรง น้อยกว่า ความเป็นจริง เช่น เจ้าหน้าที่ประเมินประนอมแรงงานก็อาจจะพูด

อย่างมีความหวังว่า พวกกรรมกรส์ไตรค์แต่ก็คงไม่นาน หรือเจ้าของร้านขายปลีกที่เก่าจวนพัง ก็อาจจะพูดว่าร้านเรา มีอะไร ๆ ที่สะดวกสบาย ครบครัน แล้วก็ดูโบราณดีด้วย

ข้อเสียอันนี้ มีวิธีแก้ได้โดยการรู้จักใคร่ครวญ คือ เมื่อจะกล่าวถึงอะไรทางข้างบวก ซึ่งโดยแท้จริงแล้วเป็นเพียงเครื่องแก้ตัวเท่านั้น ก็ควรจะถามตนเองเสียก่อนว่าที่พูดไปอย่างนั้น หมายความว่าอย่างไรจริง ๆ หรือ แล้วลองตอบคำถามนี้ อย่างสุจริตใจ คำตอบนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารตระหนักได้ว่าเขา เพียงแต่กำลังหลบเลี่ยงปัญหาโดยการแก้เกี้ยวให้ตัวเอง แทนที่จะแสวงหาคำตอบสำหรับปัญหานั้นให้ได้

๕. การปกปิดปัญหา

คือ การกอดันปัญหา ความรู้สึกไม่ดีต่าง ๆ ไว้ได้จิตสำนึก เพื่อจะได้ไม่รบกวน จิตสำนึกของตน เช่น ร้านขายปลีกที่ตัดราคาลงอย่างหันเหเลยเพื่อจะได้กำจัดคู่แข่งออกไปจากวงการค้า อาจจะปิดบังเจตนาของ ตนเอาไว้ แล้วหาเหตุผลที่เป็นที่ยอมรับได้ขึ้นมาใหม่ เช่น ธุรกิจแบบนี้เป็นกิจการที่ต้องแข่งขันกัน หรือไม่ก็การขายของถูกก็เป็นการช่วยลูกค้าให้ดวงดลย์กับภาวะเงินเฟ้อ อันนี้อาจช่วยให้เขาลืมเหตุผลดั้งเดิมไปได้ชั่วระยะหนึ่ง หรือ ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการ ฝ่าย การเจ้าหน้าที่ ซึ่งถูกผู้อำนวยการฝ่ายขายเล่นงานเอาอย่างไม่ไว้หน้า ก็

อาจจะกดดันความรู้สึกไม่ดีเรื่องนี้ไว้ แล้วจำแต่ ส่วนที่เขาได้ตอกกลับเข้าให้บ้าง

๖. การกล่าวโทษผู้อื่น

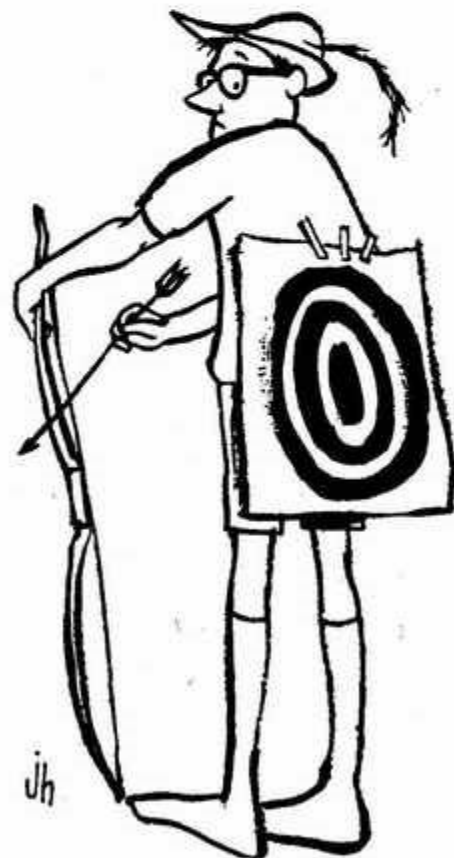
หัวหน้างาน จะกล่าว โทษได้ทันที เมื่อ พบ ลักษณะที่ไม่ดีในตัวคนอื่น ซึ่งคนไม่ต้องการจะให้มี ในตัวเอง เจ้าหน้าที่แผนกคลังอาจคิดว่าพนักงาน อีกคนหนึ่งในแผนกของตัวนั้นทะเลาะทะเลาะมากเกิน ไปแล้วก็ไปเหยียบย่ำสิทธิคนอื่นเขา ซึ่งอันที่จริง แล้ว กลับ เป็นว่า เขาเอง นั้นแหละ ที่ต้องการ เลื่อน ตำแหน่งอย่างรวดเร็ว หรือตัวอย่างเช่น ผู้จัดการ ฝ่ายประเมินผลด้วยเครื่องจักร เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ไม่ดี ก็อาจจะทักท้วงเอาว่า ฝ่ายบริหารที่นี้ เป็นพวกปฏิบัติสังคมนั่น เป็นต้น

วิธีที่จะให้ประโยชน์ที่สุดในการหาความรู้สึก ชอบกล่าวโทษคนอื่นโดยไม่ดูตัวเองแบบนี้ได้ ก็คือ ถามตัวเองว่า ที่เราไม่ชอบคนๆ นี้เป็นเพราะเรามี คุณลักษณะ หรือพฤติกรรม บางอย่าง ที่ไม่ดี เหมือน กับเราใช่หรือไม่ คำตอบที่ได้ อาจจะบอกอะไรบาง อย่างแก่เรา และช่วยปูทางไปสู่การมีมนุษยสัมพันธ์ ที่มีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงานได้

การจัดการกับนิสัยขี้บ่นของตัวเอง

ผู้บริหารพึงตระหนักว่าคนทุกคนนั้นปกป้องตัวเองทั้งนั้นจะว่าไปแล้ว มันเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสุขภาพ

จิต นอกจากนั้น ในบางแง่บางมุมของงานธุรกิจหรือ ชีวิตส่วนตัวนั้น เราก็ต้องมีการอ้างเหตุผลให้ตัวเอง หรือการมองข้ามข้อบกพร่องของคนแล้วชี้คนอื่นแทน หรือปกปิดข้อบกพร่องอย่างของตัวเองไว้ ทั้งนี้ก็เพื่อ รักษาสุขภาพจิตหรือสภาพอารมณ์เอาไว้ แต่ถ้ากลไก เพื่อป้องกันตัวเองเหล่านี้เป็นเหตุให้เกิดปัญหาใหญ่ขึ้น เช่น หัวหน้างานบางคนพยายามหลีกเลี่ยงการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา หรือก้าวร้าวเกินไปหรือไม่ยอมรับ ความผิดชอบสำคัญๆ ถ้าเป็นอย่างนั้นก็ควรรู้ และหา ทางป้องกันแก้ไขให้ได้ ๑๖



กฎหมายและระเบียบใหม่

พระราชกฤษฎีกา
เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
พ.ศ. ๒๕๒๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๑
เป็นปีที่ ๓๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้
ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงิน วิธีการเบิกจ่ายและอัตราการจ่าย
เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

อาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา ๒๕ แห่งรัฐธรรมนูญ การปกครองราชอาณาจักร พุทธศักราช
๒๕๒๐ และ มาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตาม
งบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๑๕ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษา
พยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๑”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ ให้ ใช้ บังคับ เมื่อ พ้น กำหนด สามสิบวัน นับ ตั้งแต่ วัน ถัด จาก วัน
ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชกฤษฎีกานี้

“คำรักษาพยาบาล” หมายความว่า เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการรักษาพยาบาล ดังนี้

(๑) ค่ายา ค่าเลือด และส่วนประกอบของเลือด หรือสารทดแทนค่าน้ำยา หรืออาหาร ทางเส้น
เลือด ค่าออกซิเจน และอื่น ๆ ทำนองเดียวกันที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค

(๒) ค่าอวัยวะเทียมรวมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ทั้งนี้ ตามประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๓) ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรคแต่ไม่รวมถึงค่าจ้างผู้พยาบาลพิเศษ ค่าธรรมเนียมพิเศษ และค่าบริการอื่นทำนองเดียวกันที่มีลักษณะเป็นเงินตอบแทนพิเศษ

(๔) ค่าห้อง ค่าอาหาร ตลอดเวลาที่เข้ารับการรักษาพยาบาล

“สถานพยาบาล” หมายความว่า สถานพยาบาลของทางราชการ และสถานพยาบาลของเอกชน

“สถานพยาบาลของทางราชการ” หมายความว่า สถานพยาบาล หรือ โรงพยาบาล ของราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และให้หมายความรวมถึงสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาล ของกรุงเทพมหานคร รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ สภากาชาดไทย คุรุสภา สมาคมปราบวัณโรคและสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลอื่นที่กระทรวงการคลังกำหนด

“สถานพยาบาลของเอกชน” หมายความว่า สถานพยาบาล หรือโรงพยาบาลของเอกชน ซึ่งได้รับอนุญาตให้ตั้งหรือดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลและมีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืน

“บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า

(๑) บุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งบรรลุนิติภาวะ แต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ และจำต้องอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของบิดามารดา ซึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล แต่ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่นแล้ว

(๒) คู่สมรส

(๓) บิดามารดาของผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

มาตรา ๔ การจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายตามพระราชกฤษฎีกานี้ ส่วนวิธีการเบิกจ่ายนั้นให้ปฏิบัติตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง ซึ่งออกตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

มาตรา ๕ ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัวของตนตามพระราชกฤษฎีกานี้ ได้แก่

(๑) ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งรับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย และลูกจ้างชาวต่างประเทศซึ่งมีหนังสือสัญญาจ้าง และสัญญาจ้างนั้นมิได้ระบุเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลไว้

(๒) ผู้ได้รับบำนาญปกติหรือผู้ได้รับบำนาญพิเศษ เหตุทุพพลภาพตามกฎหมายว่าด้วยบำนาญ บำนาญข้าราชการ และทหารกองหนุนมีเบี้ยหวัดตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยเงินเบี้ยหวัด

มาตรา ๖ ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างพยาบาลตามมาตรา ๕ หรือบุคคลในครอบครัวของผู้นั้นมีสิทธิหรือได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลจากหน่วยงานอื่นแล้ว ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวตามมาตรา ๕ ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกานี้ เว้นแต่จำนวนเงินค่ารักษาพยาบาล นั้นต่ำกว่าที่จะรับ ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ก็ให้ได้รับ เงินค่ารักษาพยาบาล ตามพระราชกฤษฎีกานี้เฉพาะส่วนที่ยังขาดอยู่

มาตรา ๗ ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลตามมาตรา ๕ หรือบุคคลในครอบครัวของผู้นั้นได้รับเงินค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่ารักษาพยาบาลจากบุคคลอื่นแล้ว ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวตามมาตรา ๕ ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกานี้ เว้นแต่จำนวนค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับนั้นต่ำกว่าที่จะได้รับตามพระราชกฤษฎีกานี้ ก็ให้ได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกานี้เฉพาะส่วนที่ยังขาดอยู่

ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกานี้ ได้รับค่ารักษาพยาบาลไปก่อนแล้ว ภายหลังได้รับค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่ารักษาพยาบาลจากบุคคลอื่น มีจำนวนเท่าหรือเกินกว่าที่ได้รับตามพระราชกฤษฎีกานี้ ก็ให้นำเงินค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับไปนั้นส่งคืน แต่ถ้าเงินที่ได้รับจากบุคคลอื่นต่ำกว่าที่ได้รับตามพระราชกฤษฎีกานี้ ก็ให้ส่งคืนเท่าจำนวนที่ได้รับจากบุคคลอื่นนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา ๘ การจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราดังนี้

(๑) ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาล ในสถานพยาบาล ของทางราชการ ทั้งประเภทผู้ป่วยภายในและผู้ป่วยภายนอก ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง เว้นแต่ค่าห้องและค่าอาหาร ให้เบิกรวมกันได้ไม่เกินวันละหนึ่งร้อยยี่สิบบาท

(๒) ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชนประเภทผู้ป่วยภายใน ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลไว้ดังนี้

(ก) ค่าอวัยวะเทียมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียม และอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ให้เบิกได้ตามประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(ข) ค่าห้องและค่าอาหาร ให้เบิกรวมกันได้ไม่เกินวันละร้อยยี่สิบบาท

(ค) ค่ารักษาพยาบาลประเภทอื่น ๆ ให้เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินสามพันบาท สำหรับระยะเวลาภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่เข้ารับการรักษาพยาบาล ในกรณีที่เข้ารับการรักษาพยาบาลเกินสามสิบวันให้เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินวันละหนึ่งร้อยบาท

ในกรณีที่เข้ารับการรักษาพยาบาลหลายครั้ง แต่ละครั้งในระยะเวลา ห่างกันไม่เกินสิบห้าวัน ให้นับระยะเวลาการเข้ารับการรักษาพยาบาลครั้งหลังติดต่อกับการเข้ารับการรักษาพยาบาลในครั้งก่อน

มาตรา ๙ ในกรณีที่สถานพยาบาลไม่มียา เลือดและส่วนประกอบของเลือด หรือสารทดแทน น้ำยาหรืออาหารทางเส้นเลือด ออกซิเจนหรืออวัยวะเทียมจำหน่าย หรือสถานพยาบาลไม่อาจให้การตรวจ ทางห้องทดลอง หรือเอกซเรย์แก่ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลได้ และเมื่อนายแพทย์ผู้ตรวจรักษาหรือสถานพยาบาลแห่งนั้นลงชื่อรับรองตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดแล้ว ก็ให้เบิกได้ตามมาตรา ๘

มาตรา ๑๐ ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลตามมาตรา ๘ และมาตรา ๖ ซึ่งเข้ารับการรักษาพยาบาล เป็นผู้ป่วยภายใน อยู่ใน สถานพยาบาล ก่อนวันที่ พระราชกฤษฎีกานี้ ใช้อย่างบังคับ และ สถานพยาบาลนั้นเรียกเก็บค่ารักษาพยาบาลคาบเกี่ยวถึงวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ ใช้อย่างบังคับ ให้ได้รับค่ารักษาพยาบาล ตามพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา ๑๑ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :— เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้คือ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๑๘ และอำนาจประโยชน์ แก่ข้าราชการ และลูกจ้าง ประจำ ตลอดจน ผู้ได้รับบำนาญ ให้ได้รับสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ขึ้น

ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

ตำแหน่งสรรพสามิตอำเภอ เป็นตำแหน่ง
ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๘๘๑

ตามที่ทางวารสารข้าราชการ เปิดโอกาส
ให้สมาชิกที่มีปัญหาสงสัย โดยให้เรียนถามมายัง
ท่านโดยตรงนั้น ผมจึงเรียนขอรบกวนถามปัญหาที่
สงสัยจากท่านดังต่อไปนี้คือ

ข้อ ๑ ตำแหน่งสรรพสามิตอำเภอ ซึ่ง
เป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอต่าง ๆ ทาง
สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพล-
เรือน ที่มี คุณสมบัติ ต่างไป จาก ที่ กําหนดไว้ ใน
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมาตรา ๓๒ และ
มาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้แจ้ง
ให้กรมสรรพสามิตทราบแนวทางปฏิบัติตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/๙๐๒๐๔ ลงวันที่ ๙
กันยายน ๒๕๑๘ โดยกำหนดตำแหน่งสรรพสามิต
อำเภอ เป็นระดับ ๓ จำนวน ๔๘๙ อำเภอ และ

ระดับ ๔ อีก ๒๙ อำเภอ (เฉพาะอำเภอที่มีศาล หรือ
คลังอำเภอตั้งอยู่)

ข้อ ๒ ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘)
ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ ได้กำหนดไว้ตอนหนึ่ง
ว่า ฯลฯ

“หัวหน้าแผนก” หมายความรวมถึงหัวหน้า
ส่วนราชการ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๓ หรือ
ระดับ ๔ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา ๓๕
ให้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงาน ในฐานะ
หัวหน้าแผนกด้วย

ฯลฯ

ตามปัญหาข้อ ๒ นี้ ผมเข้าใจว่า สรรพ-
สามิต อำเภอ ซึ่งเป็น หัวหน้า ส่วน ราชการ ประจำ
อำเภอระดับ ๓ ก็สอดคล้องกันกับที่สำนักงาน ก.พ.
ได้กำหนดตำแหน่งไว้ เพราะกฎ ก.พ. ฉบับนี้ใช้
วันเดียวกันกับการกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน
ก.พ. ตามที่เรียนมาในข้อ ๑ นั้นแล้ว

อนึ่ง ขอเรียนเพิ่มเติมว่า นับแต่มีการ
กำหนดตำแหน่งสรรพสามิตอำเภอเป็นระดับ ๓ มา
แล้ว จนกระทั่งปัจจุบันนี้ หากมีการย้ายสรรพสามิต

อำเภอ ระดับ ๓ ไปดำรงตำแหน่งที่อื่น หรือว่างลง ไม่เคยมีการแต่งตั้งผู้ที่มีระดับต่ำกว่า ระดับ ๓ ไปดำรงตำแหน่งแทนกันเลย และในขณะที่มีผู้ที่ได้ปริญญาตรี ธรรมศาสตรบัณฑิตยังดำรงตำแหน่ง สรรพสามิตอำเภออยู่ก็มี

ด้วยเหตุผลตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ที่ผมเรียนมานี้ ทางสำนักงาน ก.พ. จะถือว่าเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือไม่ หรือถ้าหากไม่เป็นเพราะเหตุใด

ตอบ

การกำหนดตำแหน่งในสายงานใดว่าเริ่มจากระดับใด เป็นการพิจารณาลักษณะ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานทั้งหมดของสายงานนั้น และจะกำหนดตำแหน่ง เป็น ระดับใดบ้าง ต้อง เป็น ไป ตาม หลัก เกณฑ์ ที่ กำหนดไว้ ใน มาตรา ๓๒ แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ สำหรับตำแหน่งสรรพสามิต อำเภอที่ถามมานี้ เป็นตำแหน่งในสายงานควบคุมและจัดเก็บภาษีสรรพสามิต ก.พ. ได้กำหนดไว้เป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ คือเริ่มจากเจ้าหน้าที่สรรพสามิต ๑ และกรณีที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งสรรพสามิต อำเภอ เป็นระดับ ๓ เนื่องจากตามลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในตำแหน่งนี้ (เป็นการพิจารณาเฉพาะงานในตำแหน่งสรรพสามิตอำเภอเท่านั้น) ควรกำหนดเป็นระดับ ๓ ดังนั้นกรณีที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งสรรพสามิตอำเภอเป็นระดับ ๓ ก็ได้ หรือกรณีที่ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ให้คํานิยมคําวา "หัวหน้าแผนก" ว่า หมายรวมถึงหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ด้วย ก็ได้ ไม่ได้มีผลทำให้ตำแหน่งสรรพสามิตอำเภอ เป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่ม

ต้นจากระดับ ๓ แต่อย่างใด เพราะยังมีงานในระดับที่ไว้เจ้าหน้าที่สรรพสามิต ๑ ปฏิบัติได้

อยากให้มีความเป็นธรรม ในการวิเคราะห์ตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๑๑๑๘

ด้วย กระทบ มี ข้อ ข้องใจ อยากจะเรียนถาม ดังนี้

การจัดระบบพีซี หรือการจำแนกตำแหน่งที่ ว่า แต่ละตำแหน่งต้อง จัด ให้ คนลง ดำรงตำแหน่งตามความยากง่ายของงานนั้น ดูแล้วขณะนี้รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมเสียแล้ว คือ ตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญนั้น หน้าที่และความรับผิดชอบไม่เหมือนกัน คือลักษณะงานไม่เหมือนกันเช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ดูเงินของสำนักงานคลังจังหวัดมีหน้าที่รับผิดชอบ ในการรับ—จ่ายเงินวันหนึ่ง ๆ ๑๐ กว่าล้าน โดยเฉพาะจังหวัดใหญ่ ๆ ยังมีปริมาณเงินมากมายจนเงินจะทับหัวตาย การจ่ายเงินออกไปจากคลังทุกขณะเป็นการเสี่ยงต่ออันตรายมาก รับเงินก็เสี่ยง คือเรื่องเงินปลอมแปลงเงินดื้อท่อนผิด อะไรหลายอย่าง ล้วนแต่เป็นการเสี่ยงทั้งนั้น นอกจากรับ—จ่ายเงินกับแผนกการต่าง ๆ และธนาคารพาณิชย์แล้วยังมีงานจุกจิกอีกคือรับแลกเปลี่ยนเงิน คือธนบัตรและเหรียญกษาปณ์ และยังมี จำหน่าย แสตมป์ราชการตาม ใบสั่ง ของ ศาล

ด้วย ซึ่งเป็นงานจุกจิกทำให้การปฏิบัติงานผิดพลาดได้ง่ายซึ่งงานในลักษณะนี้ต้องใช้ความชำนาญจริงๆ ถึงจะทำได้ งานในตำแหน่งนี้ดูเผิน ๆ ก็เห็นว่าใครก็ทำได้ แต่เวลาปฏิบัติจริงๆ ทำยาก ซึ่งผิดกับงานในหน้าที่อื่นทำตามระเบียบแบบแผน อะไรไม่รู้ก็เอาระเบียบมาดู ทำไปแล้วผิดก็ยอมแก้ไขได้ แต่งานดูเงินนั้นเมื่อผิดแล้วแก้ไขยากเพราะเป็นเงินสด เงินขาดไปหมายความว่าเงินเดือน ๆ นั้นหมดพอดี ถ้าน้อยหน่อยก็ไม่มีไร ถ้ามัก ๆ ก็แยะไปหลายเดือน ลูกเต้าไม่ได้กินอะไรแล้ว

จึงเป็นงานที่ละเอียดถี่ถ้วนจริงๆ คนที่เป็นหัวหน้าดูเงินก็ต้องมีร่างกายแข็งแรง มีสมองดีพร้อมที่จะรับสถานการณ์อยู่เสมอทุกขณะด้วย

เจ้าหน้าที่ ดูเงิน ขณะ นี้ มี ระดับ ๕ อยู่ ๓๐ จังหวัด ใน ๓๐ จังหวัดนั้นข้าพเจ้าคิดว่ายังไม่เป็นธรรมเพราะมี ๓ จังหวัดที่มีงานในหน้าที่น้อยเพราะไม่ได้ติดต่อกับธนาคารพาณิชย์ ๆ เอาเงินส่งที่ธนาคารพาณิชย์นั้นๆ คืองานในหน้าที่ดูเงินนั้น ที่หนักก็คือการรับเงินจากธนาคารพาณิชย์ อัตรากำลังก็ไม่พอ คือมันเป็นประเพณีอยู่ว่า อัตราดูเงินขอมาได้ ก.พ. จะเอาไปไว้ทางด้านอื่นหมด จึงขาดคนนับเงินไป

ข้าพเจ้าได้ข่าวว่า กรมบัญชีกลาง กำลังจะขอเพิ่มตำแหน่งที่ ๕ จังหวัดเล็ก ๆ อีกตั้งหลายจังหวัด ถ้าได้คือ ก.พ. อนุมัติไป ความเป็นธรรมที่ไหนจะมี คนอยู่จังหวัดใหญ่ก็จะวิ่งเต้นขอย้ายไปอยู่จังหวัดเล็ก ๆ วุ่นวาย เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ควรจะต้องดูถี่ ๆ หน่อย

อย่าให้เขาแหกตา คือผักชี ไรยหน้าเข้าให้ก็แล้วกัน

ตอบ

ในการกำหนดแห่งต่าง ๆ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ได้พยายามศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งนั้น ๆ ให้มากที่สุดอยู่แล้ว เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรมที่สุด ในการวิเคราะห์ ได้เปรียบเทียบหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งทั้งที่ต่างสายงานและในสายงานเดียวกัน บางตำแหน่งได้มีการวางหลักเกณฑ์ในการกำหนดระดับตำแหน่ง เพื่อจะได้เป็นมาตรฐานอันเดียวกัน เช่น ตำแหน่งบุคลากร ซึ่งทำหน้าที่หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ หรือตำแหน่งพยาบาล เป็นต้น สำหรับความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ดูเงิน และข้อสังเกตต่าง ๆ ที่กรุณาเล่ามานี้ นับเป็นสิ่งที่มิประโยชน์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ทั้งงาน บุคคล ของสำนักงาน ก.พ. ยินดีรับฟังเสมอ

เป็นรองคือการจะขอโอนมาเป็นครู สังกัดกรมสามัญศึกษาได้หรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกวารสารข้าราชการผู้หนึ่ง

ข้าพเจ้ามีความสงสัยที่จะขอความกรุณาเรียนถามดังต่อไปนี้คือ

๑. ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ (พ.ศ. ๒๕๒๐) มาตรา ๕๒ วรรค ๕ ความว่า "การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้

ได้รับการคัดเลือก ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด” นั้น และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ ข้อ ๑ ความว่า “การโอนผู้สอบแข่งขันได้ให้กระทำได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ ของส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอน” ดังนี้ จึงขอเรียนถามว่า

ก. ถ้าครุองค์การสอบแข่งขันเข้ารับราชการเป็นครูสังกัดกรมสามัญได้ จะขอโอนมารับราชการในสังกัด กรมสามัญได้ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวนั้นได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้เพราะเหตุใด

ข. ถ้าโอนได้ ซึ่งเดิมเป็น ครุองค์การ ฯ รับเงินเดือนในระดับ ๔ แต่สอบแข่งขันได้ในระดับ ๓ ซึ่งระดับ ๔ ที่รับอยู่สมมติว่า เดือนละ ๒,๕๒๐ บาท แต่สอบได้ (แข่งขัน) ในระดับ ๓ ซึ่งระดับ ๓ นี้มีอัตราเงินเดือนถึง (สูงสุด) ๓,๔๒๐ บาท จะได้รับเงินเดือนเท่าเดิมคือ ๒,๕๒๐ บาท ได้หรือไม่

ค. ครุองค์การ ฯ ครูกรมสามัญ ครูกรมฝึกหัดครู ฯลฯ ถือว่าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญหรือไม่ ถ้าไม่ถือเป็นเพราะเหตุใด เป็นข้าราชการครู จะโอน มารับ ราชการ เป็น ข้าราชการ พลเรือนสามัญได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้เพราะเหตุใด

ตอบ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการโอนข้าราชการไว้สองมาตรา ถิ่นมาตรา ๕๒ ซึ่งเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับการโอน ๔๖

ระหว่างข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ด้วยกัน และมาตรา ๕๓ ซึ่งเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับการโอน ข้าราชการตามกฎหมายอื่น มาบรรจุเป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งข้าราชการที่โอนมาตามมาตรานี้จะดำรงตำแหน่งระดับใด รับเงินเดือนเท่าใด จะต้องเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

สำหรับ การโอน ของข้าราชการครู สังกัด กระทรวงศึกษาธิการนั้น มาตรา ๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๑๘ (ซึ่งยังมีผลใช้บังคับอยู่ตาม มาตรา ๘ แห่ง พระราชกฤษฎีกา ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๐) บัญญัติให้นำหลักเกณฑ์ตามบทบัญญัติข้างต้นไปใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนั้นการโอนข้าราชการครู สังกัด องค์การ บริหาร ส่วน จังหวัด ซึ่งเป็น ข้าราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการส่วนจังหวัด มาบรรจุเป็น ข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งเป็น ข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงไม่อาจดำเนินการตามนัยมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๘ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๘ ได้ แต่อาจดำเนินการอนุโลม ตามนัย มาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้โดยกรมสามัญศึกษา ทำความตกลง กับเจ้าสังกัดแล้วเสนอเรื่องให้คุรุสภาพิจารณาอนุมัติ และในกรณีนี้ กรมสามัญศึกษา จะรับโอน มาแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งใด รับเงินเดือนเท่าใด จะต้องเป็นไปตามที่คุรุสภากำหนดด้วย ซึ่งตามปกติก็น่าจะได้รับเท่ากับ อัตราเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับอยู่เดิม

ส่วนปัญหาที่ว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ครูสังกัดกรมการฝึกหัดครู ถือว่าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญหรือไม่นั้น โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๓ ได้จำแนก ประเภท ข้าราชการพลเรือน ออกเป็น ๖ ประเภท

คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์ ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ และข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ ดังนั้น ข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงมิใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่เป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่งใน ๖ ประเภทเท่านั้น ส่วนข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น เป็นข้าราชการส่วนจังหวัด ไม่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงไม่เป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว

สำหรับปัญหาที่ว่า เป็นข้าราชการครูแล้วจะโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้หรือไม่ นั้น สำหรับปัญหา ถ้าเป็นข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ อาจโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้ตามนัยมาตรา ๕๒ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๘ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ แต่ถ้าเป็นข้าราชการครูที่ไม่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ก็อาจโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้ ตามนัย มาตรา ๕๓ แห่ง พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

การปรับวุฒิและการเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๐๘๑๖

ด้วยข้าพเจ้าสงสัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน จึงขอเรียนถามมายังท่าน ได้โปรดตอบในวารสารข้าราชการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง คำถามมีดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่ ชูรการ ๑ ได้รับ การ บรรจุ ก่อนใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้วุฒิ ม.ศ. ๓ แต่หากเจ้าหน้าที่

ชูรการ ๑ ผู้จับ พานิชยการ (ปีที่ ๓) จาก ร.ร. พานิชยการสยาม จะขอปรับเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิ ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว๑๒ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๒๐ จะได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ให้เหตุผลด้วย

๒. ข้าราชการระดับ ๓ เลื่อนข้ามระดับได้หรือไม่ คือสอบคัดเลือกได้บรรจุระดับ ๕ เลย ถ้าได้ ก.พ. กำหนดเงินเดือนระดับ ๓ อย่างต่ำที่จะบรรจุเป็นระดับ ๕ ได้ไว้อย่างไรบ้าง

๓. การเลื่อนระดับ มีระดับใดบ้างที่ไม่ต้องสอบ มีข้อยกเว้นประการใดหรือไม่

๔. บรรจุ ครั้ง แรก ระดับ ๓ เงินเดือน ๑,๗๕๐ บาท ถ้าเงินเดือนถึงระดับ ๔ ขึ้นต่ำจะเลื่อนเป็นระดับ ๔ เลยทุกตำแหน่ง หรือจะต้องสอบอีก

๕. การโดยสารถยนต์ เรือยนต์ประจำทาง หรือรถไฟ ไปราชการ ไม่ต้องใช้กาทด่วนแบบรายงานการเดินทาง ใช่หรือไม่

ตอบ

๑. กรณีที่จะปรับเงินเดือนให้ ได้รับ ตามวุฒิ ที่ได้ประกาศนียบัตรนั้น ๆ จะต้องเป็น ประกาศนียบัตรที่กระทรวงศึกษาธิการรับรอง

๒. ข้าราชการ พลเรือน สามัญผู้ ดำรงตำแหน่ง ในระดับ ๓ จะสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อน ขึ้น แต่งตั้ง ให้ ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ได้นั้น จะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ ยกเว้นสายงานเลขานุการและบริหารทั่วไป สายงานปฏิบัติการ ปกครอง

สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการทูต และสำนักงาน
วิทยาศาสตร์

สำหรับอัตราเงินเดือนขั้นต้นนั้น เป็นไปตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม
๒๕๑๘

๓. การเลื่อนระดับที่ไม่ต้องสอบ ได้แก่ การเลื่อน
จากระดับ ๑ ขึ้นระดับ ๒ และระดับ ๒ ขึ้นระดับ ๓ ของ
สายงานที่เริ่มจากระดับ ๑ กับการเลื่อน จากระดับ ๓ ขึ้น
ระดับ ๔ และระดับ ๔ ขึ้นระดับ ๕ ของสายงานที่เริ่มจาก
ระดับ ๓ และการเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ ดำรง ตำแหน่ง ตั้งแต่
ระดับ ๑ ขึ้นไป อย่างไรก็ตามการเลื่อนบางระดับที่อาจขอ
ทำความเข้าใจกับ ก.พ. โดยไม่ต้องสอบได้อีก โปรดดู
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑
มีนาคม ๒๕๒๑ ประกอบด้วย

๔. เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ได้
โดยไม่ต้องสอบ เฉพาะสายงานที่เริ่มจากระดับ ๓

๕. ไม่ต้องใช้ ยกเว้นตัวเครื่องบิน

ส่งสัยเรื่องการเล่นตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๑๕๖๘

ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการเลขที่
๑๑๕๖๘ ขอเรียนถามปัญหาตั้งข้อความข้างล่างนี้

ข้าพเจ้าได้รับการ แต่งตั้ง ให้เป็น เจ้าหน้าที่
การเงินและบัญชี ๒ ในเดือนกันยายน ๒๕๑๘ ซึ่ง
เป็นเดือนที่ใช้ พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อมาในเดือนพฤษภาคม
๒๕๑๙ ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่
การเงินและบัญชี ๒ (๑) ในตำแหน่งที่ว่าง โดย
๔๘

โอนอัตราเงินเดือนสืบเปลี่ยนกัน ตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/ว ๒๖ ลงวันที่ ๙
กันยายน ๒๕๑๘ ส่วนอัตราเลขที่ประจำตำแหน่ง
เดิมของข้าพเจ้า ผู้อื่นได้ย้ายมาครองแล้ว ใน
ปัจจุบันนี้ทาง ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งที่ข้าพเจ้า
ครองอยู่เป็นระดับ ๔ จึงเกิดปัญหาขึ้นแก่ข้าพเจ้า
ขอเรียนถามว่า

๑. ขณะนี้ ถ้า ส่วนราชการที่ ข้าพเจ้า รับ
ราชการอยู่ ประกาศรับสมัครสอบระดับ ๔ ใน
อัตราที่ข้าพเจ้าครองอยู่ ข้าพเจ้าจะมีสิทธิสอบหรือไม่ การนับเวลาเพื่อแต่งตั้งขึ้นในระดับ ๔ ตามคุณ
สมบัติ เฉพาะ ตำแหน่ง ของ ก.พ. จะต้อง เป็น ข้าราชการระดับ ๒ มาแล้ว ๔ ปี ข้อความนี้หมายถึง
วันรับสมัครหรือวันประกาศผลสอบได้ เพื่อจะได้ถือ
เป็นแนวสมัครสอบต่อไป

๒. ในเดือนกันยายน ๒๕๒๐ ข้าพเจ้ามี
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด คือ ดำรง
ตำแหน่งระดับ ๒ มาแล้ว ๒ ปี ได้ปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งที่ปริมาณของตำแหน่งนั้นมา ๑ ปีเศษ อัตรา
เงินเดือน ๒,๕๒๐ บาท ผ่านการอบรมหลักสูตร
เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและบัญชี จากกรมบัญชีกลาง
มาแล้ว ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยแบบประเมินผล
ให้เลื่อนขึ้นเป็นระดับ ๓ ได้หรือไม่

๓. มีหนังสือเวียนของ ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔
/ว ๓๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๘ ข้อ ๑ ที่
ว่าผู้ที่เลื่อนขึ้นระดับ ๒ หรือ ๓ จะต้อง สอบชั้น
ตรี ได้ ตาม พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ข้าพเจ้า สอบชั้น ตรี ตาม
พระราชบัญญัติดังกล่าวยังไม่ได้และหนังสือเวียน
ของก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๒๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน
๒๕๑๘ ข้อ ๓. ว่าผู้ที่ครองอัตราเงื่อนไซ (๑) และ (๒)
จะต้องรับอนุมัติจาก ก.พ. จึงจะเลื่อนได้ ตามข้อ
ความดังกล่าวนี้ ทำให้หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่
กำหนดให้ครั้งแรกที่ สร ๑๐๐๕/๙๐๒๕๔ ลงวันที่ ๙
กันยายน ๒๕๑๘ ถึงปลัดกระทรวงศึกษาธิการข้อ ๑
แจ้งว่าตำแหน่งใดที่มีเงื่อนไซ (๑) ไว้ในบัญชีกำหนด
ตำแหน่งนั้น เมื่อจะแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะ
ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้สอบได้หรือได้รับการคัดเลือก ก็
อนุมัติให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ
โดยไม่ต้องทำความตกลงกับ ก.พ. หนังสือทั้งสอง
ฉบับนี้จะถือฉบับใดดำเนินการ

๔. หากไม่มีสิทธิ สอบและไม่มีสิทธิเลื่อน
ระดับแล้ว เมื่อได้คนที่สอบได้ระดับ ๔ มาแทนใน
ตำแหน่งที่ข้าพเจ้าครองอยู่ ข้าพเจ้าจะไปครองใน
อัตราใด ในเมื่อระดับ ๒ ไม่ว่าง

ตอบ

๑. ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ จะมี
สิทธิ สมัครสอบ เพื่อ เลื่อนชั้น แต่งตั้งให้ ดำรง ตำแหน่งใน
ระดับ ๔ ข้าราชการผู้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งใน
ระดับ ๒ หรือที่ ก.พ. เทียบ เท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี
กรณีของคุณดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ เมื่อวันที่ ๙ กันยายน
๒๕๑๘ และไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีมา
ก่อน จึงไม่มีสิทธิสมัครสอบ ระยะเวลา ๔ ปีนั้น นับถึงวัน
ปีรับสมัคร

๒. ขณะที่คุณได้รับเงินเดือน ๒,๕๒๐ บาท และ
ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๒ มาแล้ว ๒ ปีเศษ
คุณอาจได้รับ การคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน
และบัญชี ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ ได้ ทั้งนี้ ตาม
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๓๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม
๒๕๒๑

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/๙๐๒๕๔
ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ เป็นเรื่องการกำหนดตำแหน่ง
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
ซึ่งหนังสือฉบับนี้ได้นำส่งบัญชีรายละเอียดกำหนดตำแหน่ง
และ อนุมัติ การแต่งตั้ง ข้าราชการ พลเรือน พร้อมทั้งส่ง
มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่งไปยัง สำนักงาน ปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการด้วย หนังสือ ฉบับนี้ เป็นการ อธิบาย ถึงรายละเอียด
หลายเรื่อง รวมทั้งความหมายของเงื่อนไซของ
ตำแหน่งซึ่งได้กำหนดไว้สำหรับบางตำแหน่งด้วย ซึ่งเป็น
คนละเรื่องกับเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งดังที่
คุณเข้าใจ ส่วนหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๒๕
ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ และ ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๓๘ ลงวันที่
๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๘ นั้น เป็นเรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์
การคัดเลือก เพื่อเลื่อน ข้าราชการได้โดยไม่ต้องสอบเฉพาะ
บางกรณี

๔. หากส่วนราชการที่คุณรับราชการอยู่ จะ
แต่งตั้งผู้ใดมาดำรงตำแหน่งที่คุณครองอยู่ ก็เป็นหน้าที่ที่
ต้องหาคำแนะนำว่างให้คุณ จะย้ายผู้ใดมาโดยที่ไม่มีตำแหน่ง
อื่นให้คุณไม่ได้

ข้อใจเรื่อง ๖๓๔ เกี่ยวกับการคัดเลือก เลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกวารสารข้าราชการเก่า

ด้วยกระผมและเพื่อน ข้าราชการ สรรพากร

ผู้ที่สอบคัดเลือกชั้นโท เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ แต่ต้องสอบคัดเลือกสมุหบัญชีอำเภอ ๒ (ซี ๔) เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๗ อีก ตามประกาศผลการสอบคัดเลือกตำแหน่งสมุหบัญชีอำเภอ ๒ (ซี ๔) เมื่อ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ รวม ๑๐๒ คน ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/๙๖๕๘๐ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๑๖ ซึ่งกรมสรรพากรได้แต่งตั้งเมื่อปี ๒๕๑๘ ดังต่อไปนี้เช่น

๑. แต่งตั้งนาย.....ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท อันดับ ๑ ชั้น ๒,๓๗๐ บาท อัตราเลขที่..... ตำแหน่งพนักงานสรรพากรโท จังหวัด..... ระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ (ตำแหน่งเลขที่..... พนักงานสรรพากร ๓) ดำรงตำแหน่งสมุหบัญชีอำเภอโท อำเภอ..... จังหวัด..... ระดับ มาตรฐาน กลาง ที่ ๔ (ตำแหน่งที่..... สมุหบัญชีอำเภอ ๒)

๒. กรณีตามข้อ ๑. ต่อมากรมสรรพากรได้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่สอบคัดเลือกชั้นโทได้เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ดำรงตำแหน่งระดับมาตรฐาน กลางที่ ๔ โดยผู้ที่ได้รับแต่งตั้งสอบคัดเลือกสมุหบัญชีอำเภอ ๒ (ซี ๔) เมื่อปี ๒๕๑๗ ตกหรือมิได้สอบและได้ถือหลักเกณฑ์หนังสือ ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๓๘ และหนังสือที่ สร ๑๐๐๔/๑๑๗๘๔ ลงวันที่ ๔ และ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๘ ให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ได้ทุกคน

๓. ตามนัยข้อ ๒. ดังกล่าวจึงเป็นเหตุให้เกิดช่องว่างระหว่างข้าราชการสรรพากรกรมเดียว

กัน และขาดความเป็นธรรมทำให้ข้าราชการที่สอบชั้นโทได้แล้วและต้องสอบคัดเลือกสมุหบัญชีอำเภอ ๒ (ซี ๔) อีก จึงได้รับแต่งตั้งเพียงระดับ ๔ เช่นเดียวกับที่ได้สอบคัดเลือกชั้นโทได้แล้วเช่นกัน ทั้งเป็นการสอบถึง ๒ ครั้ง แต่ได้รับแต่งตั้งเพียงระดับ ๔ เท่ากับผู้สอบชั้นโท นอกจากยังถูกโยกย้ายหน้าที่การงาน ทั้งสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเดินทางไปสอบและเสียเวลาในการดูหนังสือและเวลาราชการ ผู้พวกที่ สอบ คัด เลิก ชั้นโท ได้ แต่ สอบ สมุห บัญชี อำเภอ ๒ (ซี ๔) ตกไม่ได้ แต่ได้ปรับระดับ ๔ เช่นเดียวกัน ทั้งยังไม่ถูกโยกย้ายและเสียเวลาเสียเงินทองอีกด้วย

ตอบ

ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๑ ข้าราชการพลเรือนชั้นตรีที่สอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนเป็นชั้นโทได้ ถ้ายังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่สอบได้ก็ให้ชั้นบัญชีไว้ไม่เกินสองปี เมื่อครบกำหนดสองปี หรือได้มีการสอบคัดเลือกในตำแหน่งอย่างเดียวกันนั้นใหม่แล้ว บัญชีผลการสอบคัดเลือกนั้นก็ป็นอันยกเลิกไป จะนำมาใช้เลื่อนชั้นอีกไม่ได้ แต่เมื่อใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว ผู้ที่เคยสอบคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นโท ได้ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๑ ดังกล่าว ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมที่จะ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดใน ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ได้ ก็ให้พิจารณาคัดเลือกเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ได้ แม้ว่าบัญชีผลการสอบของผู้นั้นจะถูกยกเลิกไปแล้วก็ตาม ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๘

พนักงานเพื่อให้ผู้ที่เข้าราชการมานาน และเคย
สอบเลื่อนเป็นชั้นโทได้แล้วแต่ยังไม่ได้รับการเลื่อนชั้นและ
แต่งตั้งให้ ดำรง ตำแหน่ง ได้รับประโยชน์ในการเลื่อน
ตำแหน่งบ้างโดยไม่ต้องเสียเวลาสอบใหม่อีกครั้งหนึ่ง แต่
ทั้งนี้ก็เป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพึง
พิจารณาตามที่เห็นสมควร ไม่ได้เป็นการบังคับให้ต้องทำ
ตามหนังสือดังกล่าวเสมอไป เพราะเป็นข้อยกเว้นซึ่งโดย
หลักแล้วการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ต้อง
เลื่อนจากผู้สอบคัดเลือกได้ (ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑)

แต่อย่างไรก็ดี ปัจจุบันนี้ได้มีหนังสือเวียน ก.พ.
ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ อนุมัติให้
เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี โดยกำหนดว่าสำหรับตำแหน่ง
ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ การเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง
ระดับ ๔ ให้เลื่อนโดยวิธีคัดเลือกเมื่อผู้นั้นได้รับเงินเดือน
ไม่น้อยกว่าขั้นค่าของระดับ ๔ หรือจะใช้วิธีสอบคัดเลือก
สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงเกณฑ์ดังกล่าวก็ได้

ถามเรื่องการกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ธุรการ ๕ และการเปลี่ยนตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิก

ข้าพเจ้ามีข้อข้องใจขอเรียนถามดังนี้

๑. ข้าพเจ้ารับราชการเป็นหัวหน้าฝ่ายธุร-
การ สำนักงาน สาธารณะ สุข จังหวัด แห่ง หนึ่ง ใน
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ และสอบเจ้าหน้าที่
ธุรการ ๕ ได้แล้ว จะขอปรับเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๕
ได้หรือไม่ จังหวัดที่ข้าพเจ้า รับราชการ อยู่ จัด เป็น
จังหวัด ระดับ ๒ ตาม แผนพัฒนาสาธารณสุข
๒๕๒๐-๒๕๒๔ มีเจ้าหน้าที่ธุรการ ๕ ได้ ๑ คน


ข้าพเจ้าขอทราบ ว่า ก.พ. จะมีทางอนุมัติตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๕ ให้หรือไม่

๓. หากปรับเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๕ ได้
ก.พ. จะพิจารณาให้เมื่อใด เพราะข้าพเจ้าขอปรับ
ไปทางกองการเจ้าหน้าที่แล้วแต่ พฤษภาคม ๒๕๒๐

๓. ถ้า ก.พ. ไม่อนุมัติข้าพเจ้าจะขอเปลี่ยน
ตำแหน่งจากเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ เป็นเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข ๔ ได้หรือไม่ เพราะข้าพเจ้าเป็นพนักงาน
งานอนามัยมาเป็นเวลา ๒๐ กว่าปีแล้ว แต่มาทำงาน
ด้านธุรการเท่านั้น ถ้าได้จะให้ดำเนินการอย่างไร

ตอบ

ข้อ ๑ และข้อ ๒ โปรดดูคำตอบของสมาชิกเลขที่
๑๑๕๑๔ ในฉบับนี้

ข้อ ๓ การขอเปลี่ยนตำแหน่งจากเจ้าหน้าที่ธุรการ
๔ เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ๔ จะได้หรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หากงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ
๔ ที่คุณปฏิบัติอยู่ขณะนี้ลักษณะงานเป็นงานเกี่ยวกับงาน
สาธารณสุข แต่ชื่อตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ กระทรวง
สาธารณสุขก็อาจขอเปลี่ยนตำแหน่ง มายัง ก.พ. ได้ 

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

สมศักดิ์	สุภะรัชฎเดช
จามร	จันทศักดิ์
สมเกียรติ	ชุมวิสูตร
ศวันดา	เกิดผล
เพ็ญวดี	ธรรมนิจกุล

กรมบัญชีกลาง

ผาสุนิย์	บัณฑูระจิ
สมพงษ์	วิวัฒนสระ

ปัญหาและข้อจำกัด ในการปรับปรุงส่วนราชการ

ดร. ภรณ์ กীরติบุตร

(ต่อจากฉบับที่ ๔ เมษายน ๒๕๒๑)

๓. ข้อจำกัดในการปรับปรุงส่วนราชการ

ในการวางแผน ปรับปรุงส่วน ราชการ ได้กั ตาม ควรที่จะได้คำนึงถึงข้อจำกัดซึ่งอาจเป็นอุปสรรค ต่อความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ได้คือ

๓.๑ ข้อจำกัดที่เกิดจากปัญหาของ สิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจแยกได้ตามประเภทของสิ่งแวดล้อมได้ ดังนี้ คือ

๓.๑.๑ ข้อจำกัดทางการเมือง — การปรับปรุงส่วนราชการไม่ว่าใน สภาพการเมือง และการปกครองโดยอ้อมมีผลกระทบต่อการเมือง ในขณะที่เกี่ยวกับที่ถูกต้องอิทธิพลของการเมือง ทั้งนี้เพราะในการปรับปรุงส่วนราชการย่อมยากที่จะ หลีกเลียงผลของการเปลี่ยนแปลงที่เป็น ประโยชน์ ต่อ บุคคลใดหรือกลุ่มการเมืองใดเป็นพิเศษ ในขณะที่อีกบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งต้องเสียประโยชน์ไป จึงมักมีการวิ่งเต้น สืบเสาะและหาทางที่จะรักษาไว้หรือได้มาซึ่งผลประโยชน์ทางการเมืองของกลุ่มคน ซึ่งเกี่ยว ข้องกับส่วนราชการที่จะถูกปรับปรุงอยู่เสมอ ผู้ที่จะเสียประโยชน์ก็จะพยายามใช้อิทธิพลทางการเมืองขัดขวางมิให้แผนการปรับปรุงได้ประกาศใช้ ส่วนผู้ที่จะได้ประโยชน์ก็จะพยายามใช้อิทธิพลสนับสนุนให้ได้มาซึ่งประกาศใช้แผนการปรับปรุงดังกล่าว

๓.๑.๒ ข้อจำกัดทางกฎหมาย—มักเป็นที่ปรารถกันอยู่เสมอในหมู่นักบริหารผู้มีความรู้ความสามารถว่าหลักวิชาที่ตนเห็นว่าเหมาะสมและจะเป็น ประโยชน์ ต่อ ประสิทธิภาพของ หน่วยงาน มักเป็นหมั้น คือไม่มีโอกาสนำมาใช้ได้เพราะกฎหมายจำกัดหน้าที่ความรับผิดชอบของตนไว้ ตนไม่มีอำนาจที่จะแก้ไขกฎหมายได้ ฉะนั้นก็จำต้องปล่อยเลยตามเลยจนกว่าจะมีการแก้ไข “กฎหมายชราภาพ” เหล่านั้นกันขึ้นจนเป็นที่น่าสงสัยว่าเหตุไฉนจึงไม่มีผู้ใดกล้าแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ซึ่งร่างขึ้นตามความเหมาะสมของเหตุการณ์เมื่อ ๕๐ กว่าปี ก่อน ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปหรือ

๓.๑.๓ ข้อจำกัดทางสังคม — ลักษณะสังคมไทยตลอดจนคุณค่านิยม และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ อาจเป็นข้อจำกัดที่ทำให้การบริหารงานตามโครงสร้างซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของลักษณะสังคมที่แตกต่างกันเป็นไปไม่ได้ตามแผนซึ่งวางไว้

๓.๑.๔ ข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ — การปรับปรุงส่วน ราชการเกือบทุก หน่วยมักต้องอาศัยเงินงบประมาณซึ่งมักมีจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการทำให้การปรับปรุงเป็นไปไม่ได้เพียงบางส่วน ไม่พร้อมเพียงและประสานกันได้ตามแผน เงินบ

ประมาณจำกัดมักทำให้การขยายอัตราค่าจ้างที่จำเป็น ต้องชะงัก ทั้งนี้มักมีการเข้าใจสับสนกันอยู่เสมอว่า การปรับปรุง ส่วน ราชการนั้น มีเป้าหมายเพื่อ การ ประหยัด ฉะนั้นจึงไม่จำเป็นต้องใช้เงินงบประมาณ ในการปรับปรุงดังกล่าว หากแต่ว่าการประหยัดนั้น จะเป็นผลระยะยาวที่จะได้จากการปรับปรุงส่วนราชการ แต่ในระยะสั้นจำเป็นต้องใช้เงินในการ ปรับปรุง โครงสร้าง และ สมรรถภาพ ของ บุคคล ใน ตำแหน่ง ต่าง ๆ ตามโครงสร้างให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประหยัดที่สุดตามแผนระยะยาวได้

๓.๑.๕ ข้อจำกัด ทาง เทคโนโลยี — ลักษณะ พิเศษ ของ หน่วยงาน บางหน่วย ทำให้ไม่ สามารถปรับปรุง หน่วยงานตาม หลักการทั่วไปได้ เพราะในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีเฉพาะอย่าง ซึ่งมีผลกระทบต่อ ความยาวความสั้น ของขั้นตอนของการบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา ส่วนสัดของจำนวนผู้บังคับ บัญชาต่อจำนวนของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจน ส่วนสัดของจำนวนเจ้าหน้าที่ธุรการ ต่อ จำนวนเจ้าหน้าที่วิชาการ เป็นต้น

๓.๑.๖ ข้อจำกัด ของส่วนราชการ — แผนการปรับปรุงส่วนราชการอาจถูกจำกัด ด้วยการขาดแคลนตัว บุคคลที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ตามที่ระบุไว้ในการพรรณนางานหรือผู้ที่อยู่ในหน่วยงานอยู่แล้วยังมีความรู้ความสามารถไม่ถึงขั้น จำต้อง จัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเร่งด่วนเพื่อปรับปรุงบุคคล ในตำแหน่ง ที่จะ ต้องปรับปรุง ตามแผนให้ สามารถ

ปฏิบัติงานตามแผนได้

๓.๒ ผลของการ ปรับปรุงส่วน ราชการซึ่ง ก่อให้เกิดปัญหา

๓.๒.๑ ปัญหาภายในหน่วยงาน— การ ปรับปรุงส่วนราชการ ย่อมหมายความว่ามีการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงใด ๆ มักจะก่อให้เกิดปฏิกิริยาซึ่งมีแนวโน้มไปในทางต่อต้านเสมอ ความรู้สึกต่อต้านนั้นมักมีสาเหตุมาจาก

๓.๒.๑.๑ การ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรวดเร็วเกินไป จะเป็นการทำลายประสิทธิภาพของหน่วยงานมากกว่าเพิ่มพูน ทั้งนี้เพราะในการปรับปรุงหน่วยงานโดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและเทคนิคการบริหารนั้นย่อมมีผลทำให้ความสัมพันธ์เก่า ๆ ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ต้อง ขาดลง การสื่อสารสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการอาจ ถูกขัดขวาง และบุคคลในหน่วยงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ระดับ บริหาร ยัง เกิด ความ หวั่น ไหว และ ไม่ สามารถรวบรวมสมาธิในการปฏิบัติงานประจำต่อไป ได้ เพราะเกรงว่าตำแหน่งของตนจะถูกกระทบกระ เทือนไปในทางลบ หากการปรับปรุงส่วนราชการ เป็นไปอย่างขาดการวางแผนที่จะทำการปรับปรุงนั้น ให้มีเวลาพอที่จะทำการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นนั้นให้ เป็น ที่ยอมรับ และเข้าใจดีของ บุคคลใน หน่วยงาน แล้วผลที่ได้คือการเสียขวัญ ขาดกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานตกต่ำลงกว่าเดิมมีการ ปรับปรุงเสียอีก

๓.๒.๑.๒ การ ปรับปรุง ส่วนราชการ แต่ เพียง บาง ส่วน เท่าที่ เห็น ความ จำเป็น โดยเฉพาะหน่วยงานซึ่งจำต้องขยาย ตำแหน่ง และอัตรา กำลังเพื่อรับ กับ สภาพ การณ์ บางอย่างอาจ ก่อความ น้อยเนื้อต่ำใจ ให้กับหน่วยงาน อื่นในสังกัดเดียวกัน ที่ไม่ได้รับการสนับสนุนให้ขยายตัว

๓.๒.๑.๓ หลังจากมีการ ปรับปรุง ส่วนราชการแล้วโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีที่มีการ ยุบ—โอน—ย้าย หรือรวมหน่วยงานที่มีหน้าที่ใกล้เคียงกันไว้ด้วยกันมักประสบกับปัญหา นโยบาย และ วัตถุประสงค์ของ หน่วยงานไม่เป็น ที่เข้าใจ ชัดแจ้ง ของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

๓.๒.๑.๔ ในบางกรณีที่มีการยุบ—โอน—ย้าย หรือรวม หน่วยงาน เข้าด้วยกัน แล้ว ปรากฏว่าไม่ สามารถล้มเลิก ตำแหน่ง ระดับบริหาร บางตำแหน่งได้จึงให้คงตำแหน่งนั้นไว้ในโครงสร้าง ใหม่ โดย เป็น ตำแหน่ง ที่ไม่มี ความ จำเป็น ต่อการ ปฏิบัติงานตามโครงสร้างใหม่แต่ประการใดเลย ทำให้มีแนวโน้มที่จะมีคน ล้นงาน แม้หลังจากปรับปรุง โครงสร้างของส่วนราชการแล้วก็ตาม

๓.๒.๑.๕ การ ปรับปรุง ส่วนราชการที่มิได้ริเริ่มจากส่วนราชการ นั้นเอง หากแต่ เป็นคำสั่งจาก “เบื้องบน” มักมีปัญหาความคลั่งกันระหว่าง โครงสร้างใหม่กับการ ปฏิบัติงาน จริง ๆ โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง ในกรณีที่ผู้บริหาร ระดับ สูงของ

ส่วนราชการนั้นไม่เห็นด้วย และไม่ยอมรับข้อเสนอ ณะตามแผนปรับปรุงส่วนราชการ ของนักวิชาการ แต่ไม่มีทาง เลือกก็จำยอมให้มีการ ปรับปรุง ไปตาม แผนแต่ยังคงยึดถือแนว ปฏิบัติงาน และ เทคนิคการ บริหารเดิมที่เคยใช้มาอยู่ก่อนมีการปรับปรุงต่อไป

๓.๒.๑.๖ มีการปรับปรุงส่วนราชการด้วยความเกรงกลัวการต่อต้าน จึงไม่พยายาม แต่ต้องโครงสร้างเดิมเพียงแต่พยายามยืดเยื้อหรือ เปลี่ยนแปลงเทคนิคการบริหารใหม่ ๆ ให้เข้ากับโครงสร้างเดิม ซึ่งผลที่ได้ก็มักมิใช่ประสิทธิภาพที่เพิ่ม พูนแต่ประการใด เพียงแต่ยังคงรักษาความสัมพันธ์ อันดีตามโครงสร้างเดิมไว้ได้เท่านั้น แต่ความสัมพันธ์อันราบรื่นภายในหน่วยงานมิใช่เป็นเป้าหมาย ของหน่วยงานเป็นแต่เพียง “เครื่องมือ” อันหนึ่งซึ่ง จะนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานเท่านั้น

๓.๒.๑.๗ การ นำ หลัก การ ปรับ ปรุงส่วนราชการที่ ประสบความสำเร็จในการ ปรับ ปรุงหน่วยงานหนึ่งไปใช้กับอีกหน่วยงานหนึ่งโดยไม่มี การวิเคราะห์ความแตกต่างก็ได้ผลล้มเหลว เพราะ หลักการปรับปรุงดังกล่าวมิใช่ตำราอาหารที่แม่ครัว ทุกคนที่ซังกัดวงวัดเป็นก็สามารถทำอาหาร ออกมาได้ รสเดียวกันหมดไม่

๓.๒.๒ ปัญหาภายนอกหน่วยงาน เมื่อมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงส่วนราชการ

แล้วควร คำนึงถึงความ สะดวก ของ ประชาชน ผู้รับ
บริการ ตลอดจนหน่วยงานอื่น ซึ่งต้องมาติดต่อประ
สานงานด้วย ทั้งประชาชนและหน่วยงานอื่นควร
ได้รับการ ชี้แจงให้ เข้าใจ ถึง โครง สร้าง และเทคนิค
การบริหารใหม่เพื่อป้องกันการสับสนและล่าช้าโดย
ไม่จำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนและหน่วย
งาน ซึ่งเคยชินกับการติดต่อประสานงานกับโครง
สร้างและเทคนิคเดิมก่อนมีการปรับปรุง

๔. สรุป

การปรับปรุงส่วนราชการ มิใช่สิ่ง ที่จะกระทำ
ได้โดยง่าย หากต้อง คำนึงถึงปัญหา และข้อจำกัด
ตลอดจนผลเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม การ
ปรับปรุงส่วน ราชการ ควร มี ขั้นที่ ต่อเมื่อ ได้มี การ
วิเคราะห์ หาสาเหตุ ตลอดจน ข้อบกพร่อง และ ปัญหา
ต่าง ๆ แล้วนำมาพิจารณาว่าเป็นเหตุผลเพียงพอหรือ
ไม่ที่จะ ต้องมีการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ส่วนราชการ
และถ้ามีเหตุผลเพียงพอ การปรับปรุงนั้นจำเป็นจะ
ต้องกระทำในระดับใด ในขอบเขตแคบหรือกว้างเพียง
ไหน และผลกระทบกระเทือนตลอดจนข้อจำกัดใน
การปรับปรุงดังกล่าวมีอย่างใด การทำแผนการปรับ
ปรุงส่วนราชการ มิได้สิ้นสุด อยู่เพียง โครงสร้าง และ
เทคนิคการบริหารตามหลักวิชาที่ปรับให้เหมาะสมกับ
ความจำเป็นและสภาพแวดล้อมเท่านั้น หากยังต้อง
รวมถึงการวางแผนขั้นตอน การนำการปรับปรุงนั้น
ไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จด้วย ๑๖

วิเศษแท้



เมนโรลเย็นชื่น
พาดุญระรื่นชื่นใจ

ข้าราชการ

กับกฎหมายแรงงาน

สมาน รังสีโยกฤษฎ์

อาชีพการเป็นข้าราชการ เป็นอาชีพขายแรงงานอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับการเป็นลูกจ้างของธุรกิจเอกชนและการเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ เช่น เป็นเสมียน เป็นนักวิชาการ เป็นผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้จัดการใหญ่หรือผู้อำนวยการ เป็นต้น ความแตกต่างก็อยู่ที่ว่าลูกจ้างของธุรกิจเอกชน และพนักงานของรัฐวิสาหกิจได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน หรืออยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน จึงมีผู้สงสัยว่า

๑. เหตุใด ข้าราชการ และ ลูกจ้างของส่วนราชการ จึงไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน

๒. ในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ เป็นต้น ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการของประเทศนั้น ๆ อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานหรือไม่

ซึ่งจะขอแยกพิจารณาเป็นข้อ ๆ ดังนี้

๑. เหตุ ที่ ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ของ ส่วนราชการไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน การที่ข้าราชการ และลูกจ้าง ของส่วนราชการไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานก็ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

(๑) กฎหมายแรงงาน นั้น มีจุดมุ่งหมายที่ จะคุ้มครอง การใช้แรงงานให้เกิดความเป็น

ธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กำหนดวิธีการเจรจาต่อรอง ตลอดจนกำหนดวิธีการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างกันเพื่อเป็นบรรทัดฐานที่จะเป็นหลักประกันสวัสดิภาพ อนามัย และความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ทั้งนี้ ก็เนื่องมาจากการจ้างแรงงานนั้น มักจะมีข้อขัดแย้งกันอยู่เสมอ เช่น ขัดแย้งกันในเรื่องสภาพการทำงาน ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งเมื่อมีการเจรจาต่อรองกัน ฝ่ายนายจ้างมักจะเป็นฝ่ายได้เปรียบ เพราะฝ่ายนายจ้างมีอำนาจในการต่อรองดีกว่า จึงเห็นได้ว่า กฎหมายแรงงานนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดระเบียบเกี่ยวกับการใช้แรงงาน โดยเฉพาะการใช้แรงงานของธุรกิจเอกชน เพราะยัง

ไม่มีกฎหมาย หรือระเบียบเกี่ยวกับ ลูกจ้าง ของธุรกิจ เอกชนมาก่อน

(๒) ส่วน ข้าราชการ และลูกจ้าง ของ ส่วนราชการนั้น ได้มีกฎหมาย และระเบียบ ต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการในมหาวิทยาลัย พระราชบัญญัติข้าราชการฝ่ายตุลาการ พระราชบัญญัติข้าราชการฝ่ายอัยการ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พระราชบัญญัติข้าราชการฝ่ายรัฐสภา พระราชบัญญัติระเบียบพนักงานเทศบาล ระเบียบการจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ระเบียบการจ่ายเงินทดแทนลูกจ้าง เป็นต้น กำหนดกติกาต่าง ๆ ในเรื่องการทำงาน อัตราเงินเดือนและค่าจ้างที่จะได้รับ ชั่วโมงทำงาน วันหยุดวันลา ค่าทดแทน ระเบียบวินัย ตลอดจนสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ในระดับเดียวกัน หรือ ดีกว่า ที่ กำหนด ไว้ใน กฎหมาย แรงงานอยู่แล้ว

(๓) ในวงราชการนั้น ข้าราชการและ ลูกจ้างของส่วนราชการทุกคน ตั้งแต่ระดับบริหารสูง สุดลงมา ถือเป็นลูกจ้างของรัฐ หรือลูกจ้างของ ประชาชนทั้งสิ้น จึงไม่อาจแยกได้ว่าฝ่ายใดเป็นฝ่าย นายจ้าง และฝ่ายใดเป็นฝ่ายลูกจ้างอย่างในธุรกิจ เอกชน และการที่จะให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการให้

เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน (ข้าราชการ) ซึ่งเป็น ลูกจ้างอยู่ด้วย มาดำเนินการใกล้เคียงกรณีข้อขัดแย้ง ระหว่าง ลูกจ้าง (ข้าราชการ) ด้วยกันเอง นั้น นับว่า ไม่ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน

(๔) นอกจากนั้น บทบัญญัติใน กฎหมายแรงงานบางข้อไม่เหมาะสม ที่จะนำมาใช้ในวง ราชการ เช่น การนัดหยุดงาน การต่อรองเกี่ยวกับการใช้แรงงาน เป็นต้น


จะเห็นได้ว่า ข้าราชการและลูกจ้างของ ส่วนราชการได้รับ ความคุ้มครอง จากกฎหมาย และ ระเบียบ ที่ เกี่ยวกับข้าราชการ และ ลูกจ้าง ของ ส่วน ราชการอยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับ ความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานอีก นอกจากนั้น กฎหมายแรงงาน ยังไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในวง ราชการ เพราะในวงราชการนั้น ไม่อาจแยกออกเป็น ๓ ฝ่ายตามกฎหมายแรงงานได้ กล่าวคือ ไม่อาจแยกได้ว่า ใครเป็นฝ่ายนายจ้าง ใครเป็นฝ่าย ลูกจ้าง และใครเป็นฝ่ายรัฐบาล อย่างในธุรกิจ เอกชน นอกจากนั้น บทบัญญัติในกฎหมายแรงงาน บางข้อไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในวงราชการ

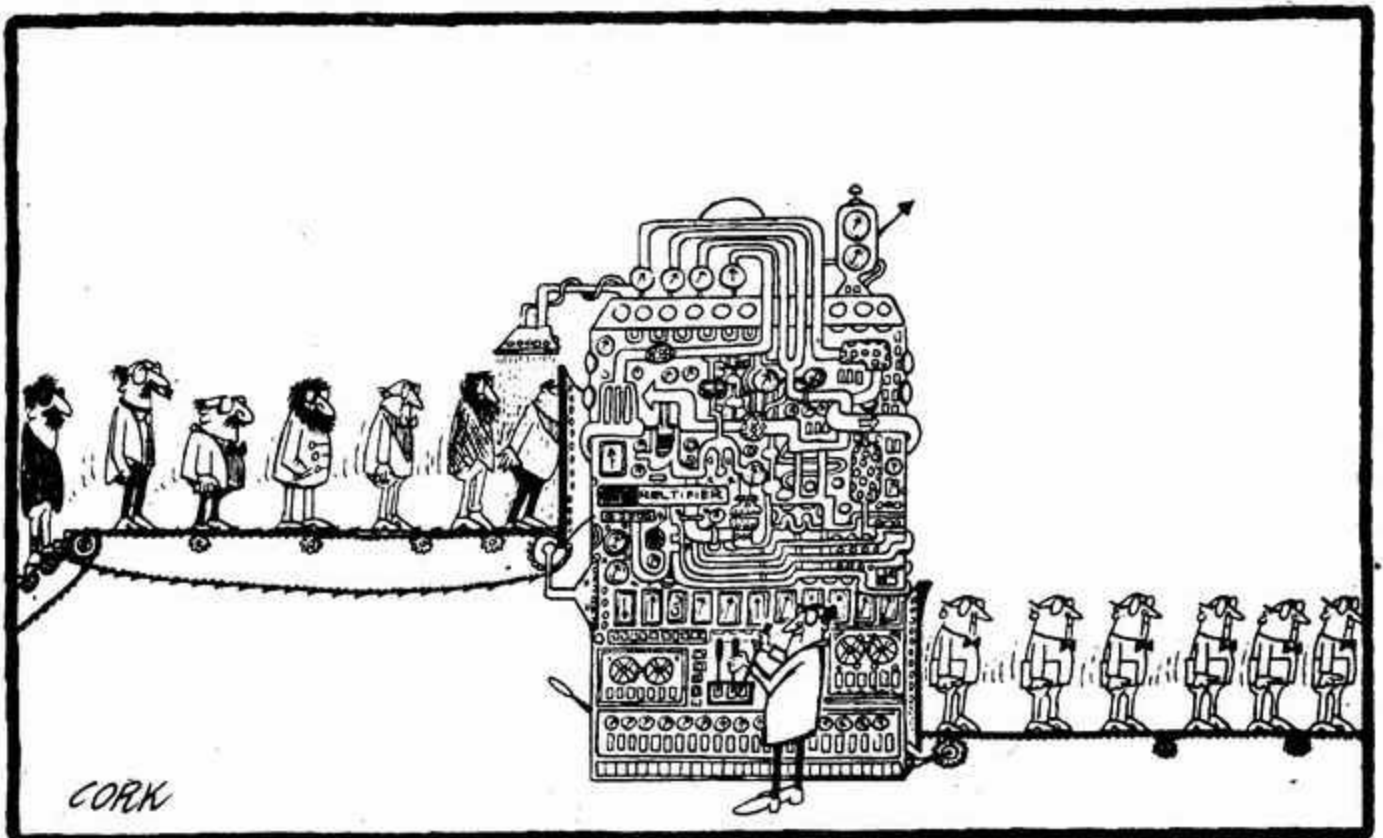
๒. ในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ เป็นต้น ข้าราชการและ ลูกจ้างของส่วนราชการของประเทศนั้น ๆ อยู่ ภายใต้กฎหมายแรงงานหรือไม่ สำหรับปัญหา ในเรื่องนี้เท่าที่ทราบ ข้าราชการและลูกจ้างของ

ส่วนราชการของประเทศนั้น ๆ ก็มิได้อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน เพราะข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการได้รับความคุ้มครอง จากกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวกับ ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ของ ส่วนราชการของประเทศนั้น ๆ อยู่แล้ว

จึงสรุปได้ว่า เหตุที่ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน ก็เพราะ ข้าราชการ และ ลูกจ้าง ของส่วนราชการได้รับความคุ้มครอง จากกฎหมาย และ ระเบียบที่ เกี่ยวกับข้าราชการ และ ลูกจ้าง ของส่วนราชการอยู่แล้ว นอกจากนี้ บท

บัญญัติในกฎหมายแรงงาน บางข้อไม่เหมาะที่จะนำมาใช้ในวงราชการ และในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ เป็นต้น ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการนั้น ๆ ก็ไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน

อนึ่ง เป็นที่น่าสังเกตว่า ถ้าถือตามนัยดังกล่าวข้างต้น พนักงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งถือว่าเป็นพนักงานของรัฐ ประเภทหนึ่ง ก็ควรจะมีกฎหมายหรือ ระเบียบ เกี่ยวกับพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ ไม่ควรอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน 



พรุ้งนี้จำปีจะไปโรงเรียน

นิมิตร ภูมิदार

ข้าพเจ้ายืนอยู่หน้ากระดานดำ หน้าเสาธง มายี่สิบสี่ปีแล้ว ผุ่นซอเล็กกลืนอับ ๆ เข้าไปรวมเกาะตกระกอน อยู่ในปอดจนเกรอะกรัง เหมือนหม้อกรองอากาศ อันเก่าแก่ของ เครื่องยนต์ กลิ่นเหม็นโคลนของเด็ก ๆ กลายเป็นกลิ่นที่มีอำนาจประหลาดเตือนให้นักถึงเด็กใน ยามที่ความซึ่เกียจมันกำลังเข้ามาเยี่ยมเยียน

โรงเรียน บ้านนอก กลางทุ่งนา อัน เว้ง ว้าง เหมือนยืนมองออกไปกลางทะเล บางครั้งรู้สึกเจียบ เหงา ในวันหยุดเรียน ข้าพเจ้าได้ยินเสียงจ๊กจั่น ร้องวิ้งเวง อยู่บนกิ่งไม้สลัดใบ เสียงลมพัด ใบไม้แห้ง แกรกกราก อาคารเรียนปิดประตูหน้าต่างสนิท เหมือนมันกำลังหลับ และรอคอยวันเปิดเรียน วัน ที่มีเสียงเด็ก เสียงครู คึกคัก สับสน เป็นชีวิตที่ไม่อ้างว้าง

วันเปิดเรียนใหม่ เริ่มต้นปีการศึกษาของ โรงเรียนประชาบาล ในวันที่ ๑ เดือนพฤษภาคม นั้น เป็นเวลาที่อากาศกำลังร้อนเหมือนอยู่ในเตาอบ แสงแดดเข้ม ส่องประกายยิบ ๆ อยู่กลางสนาม บน อาคารเรียนที่ไม่มีพัดลม ไม่มีเครื่องปรับอากาศ ร้อนเหมือนเข้าไปอยู่ในเตาอบไม้ปาเก้ พวกเด็ก ๆ และครูเข้าไปอบไปรมกันอยู่นั้น ไม่เคยได้ยิน เสียงเด็กบ่นว่ามันร้อน

ผู้ปกครองเด็กใหม่ พาลูกวัย ๗ ขวบมาส่งครู



คนแล้วคนเล่า พวกที่ไม่อยากให้ลูกที่ จบ ป. ๔ แล้ว
เข้าเรียนต่อตามแผนขยายการศึกษาภาคบังคับ เดิน
หน้านิ้วเข้ามาหาข้าพเจ้าวันละหลายคน เขาอยาก
จะเอาลูก ที่ พ่อ จะใช้งาน ได้แล้ว ออก จาก โรงเรียน
ความเคยชินที่เขาเรียนกันแค่ ป. ๔ ตามพระราช
บัญญัติระเบียบประถมศึกษาฉบับ พ.ศ. ๒๔๗๘ ทำ
ให้เกิดปฏิกิริยาตอบโต้กับโรงเรียน ส่วนใหญ่ไม่
สนับสนุน ให้เรียนต่อถึง ป. ๖ ป. ๗ เขาต้องการ
เพียงให้ลูกอ่านออกเขียนได้ พ่อได้ท่องเจ็ดตำนาน
เวลาจะบวชก็พอแล้ว

“เรียนไปก็ไม่ได้เบี้ยได้ข้าวอะไร กูเอาลูก
ออกละ ใครจะมาเป็นพ่อกู” ตาโหนดักเลงเก่าคุย
อวดพวกที่ โดนเตือนให้ส่งลูกเข้าเรียน

“ครูนั่นมาหาเลี้ยงกูหรือวะ กูจะเอาไอ้แดง
ไปเลี้ยงควาย”

เสียงเหล่านี้ เป็นเสียงที่เข้าไปกระทบความ
รู้สึกหนักใจของข้าพเจ้าในฐานะครูใหญ่ คนที่ยัง
นับถือเกรงใจครูก็รุมกันมาหาเพื่อขอเอาลูกออกจาก
โรงเรียน ข้าพเจ้ารับแขกทั้งวันต้องคอยเปิดกฎหมาย
การเกณฑ์เด็กเข้าเรียน อ่านให้ เขาฟัง เพื่อ เป็นการ
ยืนยันคำพูดของครูใหญ่ หลายคนหัวอ่อนกลับใจ
ส่งลูกเข้ามาเรียนต่อป. ๕ ในวันรุ่งขึ้น บางคน
เกียงเรื่องอุปสรรคการเรียน อ้างว่ายากจน ไม่มี
อะไรจะซื้อสมุดดินสอ โรงเรียนต้องเอามาแจกให้
มีหลายคนยอมเรียนเพราะโดนไล่ต้อนมาจนมุมตรง
โรงเรียนหาเครื่องเล่าเรียนให้ บางรายยังถามต้อง
หาเสื้อผ้าให้อีกด้วย บางคนก็หัวหมอ วางมาดนักเลง

เข้าใส่สารพัด

คนที่ไม่ยอมโผล่มาให้เห็นหน้า พาลูกหลบ
ไปเสียตื้อ ๆ ก็มีหลายราย พวกนี้แหละเป็นตัวอย่าง
ชักจูงให้คนอื่นทำตาม ออกหนังสือเตือนแล้วก็เฉย
มันจึงเป็นหน้าที่ของครูต้องติดตาม เอาเด็กในเกณฑ์
บังคับมาเรียนให้ได้ เลิกเรียนแล้วต้องออกไปติด
ตามถึงบ้าน บางรายว่าจะเจรจาสำเร็จเสียเหล่าไป
หลายขวด มันตรงข้ามกับ โรงเรียนในเมือง ผู้
ปกครองมาแย่งกันเข้าเรียน วิ่งเต็นกแล้วลูกไม่ได้
เรียน

การที่ต้องติดต่อพบปะกับผู้ปกครองเด็กแบบ
นี้ทำให้เราได้รู้จักผู้คนดีขึ้น ได้รู้ปัญหาเล่ห์กลของ
คนบางคน ข้าพเจ้าได้พบกับสภาพของชาวบ้าน
เกือบทุกระดับ มีหลายครั้งหลายหนที่ข้าพเจ้าเกิด
ความรู้สึกสลดใจ สะเทือนใจ เมื่อได้ไปเห็นสภาพ
ความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมโลกของเราบางคน

โรงเรียนบ้านนอก เป็นที่รวม ของลูกคนทุกชั้น
มีตั้งแต่ลูกพ่อค้าข้าราชการ ลูกชาวนา ชาวนา ไป
จนลูกคนหาเช้าไม่พอกินค่ำ มีอยู่รายหนึ่ง ที่เป็น
ภาพชีวิตที่ประทับใจ ข้าพเจ้าอยู่นาน หลายวัน กว่า จะ
ลืมมันได้ ข้าพเจ้าเคยเขียนชีวิตของผู้คนเหล่านั้นไว้
ในนวนิยายหลายเรื่อง มีบางคนไม่ยอมเชื่อว่าชีวิต
คนมันจะยากเข็ญแร้นแค้น เอาถึงขนาดนั้น เขียวหรือ
มันเป็นนิยายเหลวไหลที่ปั้นแต่งขึ้นตามจินตนาการอัน
เพื่อเจ้อมากกว่า ข้าพเจ้าไม่ขอโต้เถียงท่านเหล่านั้น
คนที่ไม่เคยอดไม่รู้อริสความหิว ถึงจะบรรยายด้วยตัว
อักษร ที่เขียน ด้วยน้ำตา มันก็ไม่ทำให้ เขา ซาบซึ้งได้

อย่างชีวิตของครอบครัวนายจอมที่ข้าพเจ้ากำลังจะไปเยี่ยมเยียนเขาเดี๋ยวนี้

ข้าพเจ้าก้าวขึ้นบันไดไม้ไผ่สามขั้นขึ้นไปบนกระท่อมหลังนั้น พื้นฟากที่มองเห็นดินลันเียดอัดกระทดกกระทได้ กระท่อมไทรยวบเหมือนมันจะร้องขอความเห็นใจว่า คนน้ำหนักเจ็ดสิบกิโล ๆ อย่างข้าพเจ้าไม่ควรเหยียบย่ำมันแรงนัก เดียวรับน้ำหนักไม่ไหว มันจะยุบยวบลงมากลายเป็นเศษไม้

บ้านของนายจอม คือโรงนาขนาดเล็กที่ไม่มีเหล็ก ตะปู หรือสังกะสีมาเป็นส่วนประกอบเลย แม้แต่ชั้นเดียว เสาไม้กลม ๆ ไม่ได้เลื่อยไม่ฉาก เพียงแต่ ปลูกเปลือก รับน้ำหนักโครง หลังคาไม้ไผ่ และหญ้าคา ฝาขัดแตะสีน้ำตาลเข้ม บอกถึงความชราและอ่อนแอ มันเป็นบ้านที่ออกแบบโดยสถาปนิกโบราณ ทำตามกันมาด้วยการเลียนแบบ

ข้าพเจ้าแหงนดูหลังคาสีน้ำตาลปนสีดำจากเขม่าไฟ มองเห็นแสงแดดลอดลงมาเป็นลำแสง ต่ำลงมาบนพื้นฟาก มีเสื่อไม้สีน้ำตาลชั้นมันปลาบปู้ อยู่ผืนหนึ่ง หมอนสี่เหลี่ยมสองใบสีขาวเคลือบไว้นาเตอะเหมือนเอาสีโป๊ระดมทาไว้อย่างหนา ถ้าเอามัดค่อย ๆ ชูดคงจะออกมาเป็นแผ่น ๆ ได้อย่างสบาย เศษผ้าขาดเป็นพู่กองอยู่ห้วนนอน มันพับไม่ได้เสียแล้วเพราะหามุมไม่พบ นั่นคือเครื่องนอนในห้องนอน ห้องนั่งเล่น ห้องรับแขกของนายจอม อีกมุมหนึ่ง เป็นเตาไฟพื้น ก้อนเสาสามก้อนตั้งอยู่กลาง หม้อกะทะสีดำวางอยู่ข้างๆ บนฝาหม้อมีทัพพีตักข้าวที่ทำด้วยกะลาที่ชาวบ้าน เรียกว่ากะจ๋าวางอยู่

ชั้นสังกะสีตามหูกอีกคันหนึ่ง ข้างโถงน้ำมีกะลาขัดมันคว่ำไว้ คู่กับกระบอกน้ำ สำหรับ ใส่ไปกินเดินทางไกล

เจ้าของ บ้าน ตกใจเหมือน โจรเห็น ตำรวจ นายจอมจับอะไรไม่ถูก ลูกชั้นยืนเก๊กมีดวงตาที่ตื่นกลัว ข้าพเจ้ายังจดจำท่าทางของเขาได้ไม่ลืม ในดวงตา สีน้ำตาลมัว ๆ ของเขา นั้นมอง ข้าพเจ้าเหมือนคนที่มีความผิดและยอมรับผิด บนอกอันเปล่าเปลือยของเขากระพือขึ้นลงดูเหมือนกระตุกซี่โครงมันวิ่งไล่กวัดกันไปมา เพราะแรงหายใจอันหนักหน่วงของเขา บนบ่าที่ห่อลงมาเหมือนมีก้อนหินอันแสนหนัก เป็นภาระ ที่เขาต้องแบก อยู่ตลอดเวลาและตลอดชีวิต ชายวัยสี่สิบ วัยเดียวกับข้าพเจ้า กลายเป็นคนแก่ราวกับอายุสักเจ็ดสิบ

“ครู” เป็นคำเดียวที่เขาเปล่งออกมาเป็นการต้อนรับ เสียงของเขาแตกพรวดแหบแห้งเหมือนคนอดน้ำมาสักสองวัน

“นั่งลงเถอะจอม ผมมาเยี่ยม” ดูเหมือนเป็นเสียงที่ สุภาพ อ่อน นุ่ม ที่สุด ตั้งแต่ ข้าพเจ้า เคย พุดมา

พวกลูก ๆ ที่เข้าแถวกันมาเกิดเกือบโหลของจอมนั่งหมอบกันอยู่มุมห้อง แหบไม่หายใจ เด็กหญิงจำปี ลูกศิษย์ของข้าพเจ้านั่งก้มหน้าอยู่ข้างเตาไฟ ดูเหมือนเธอกำลังจะติดไฟหูขั่ว พื้นยังวางพาดไขว้กันกองสุขอยู่ จำปีไม่สวมเสื้อ นุ่งเศษผ้าถุงของแม่ผืนเก่าที่แบ่งฉีกกันเป็นสีน้ำตาลอ่อนเพราะความ

เก่า ชายขาดกระรุ่งกระรัง กระโปรงสีกรม และเสื้อสีขาวที่โรงเรียนแจกให้ วางพาดอยู่บนกระบุง มั่นก็เก่าชาดวัน แต่ดู เหมือน เจ้าของ ยังรักและถนุถนอมเป็นสมบัติอันมีค่าที่สุด เสื้อกระโปรงชุดนี้ โรงเรียนได้รับแจกมาจากทางราชการ ใช้เงินงบประมาณซื้อผ้าสำเร็จรูปมาเป็นโหล การตัดเย็บเหมือนเด็กเพิ่งหัด เนื้อผ้าก็เลยเหมือนผ้าเก่าค้างปี มาสิบปี สวมได้วันเดียว จามสักสองหนกระดุมก็กระเด็นหลุดเกือบหมด แต่จำปีก็ยังใช้มันมาได้เป็นปีอย่างภาคภูมิใจ

จำปีกลัวครูจนหน้าซีด มือที่จับพินสันพวกน้อง ๆ แก้วผ้าตัวล่อนจ้อนอีกหลายคนนั่งตาแป๋วเหมือนตุ๊กตาสกปรกเปื้อนสีเลอะเทอะ

ข้าพเจ้ามองเด็ก ๆ เหล่านั้น แล้วคิดไปถึงอนาคต อีกไม่กี่ปี เด็ก ๆ เหล่านี้ ก็จะต้องถูกมือของกฎหมายจับส่งไปให้โรงเรียน เด็ก ๆ เหล่านี้หรือคือวัตถุดิบที่ข้าพเจ้าต้อง บั่นเขาให้ สมบูรณ์ได้สัดส่วน สมตามจุดประสงค์ของหลักสูตรใหม่ที่นักวิชาการคิดกันขึ้น เขาจะต้องถูกโรงเรียนจับเข้าเข้าหลอมให้เป็นพลเมือง ของชาติ ที่มีคุณสมบัติตามความต้องการของบ้านเมืองในยุคพัฒนา

ข้าพเจ้านึกถึงคุณสมบัติที่ครูต้องเน้น มีความเสียสละ มีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์ เชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย รู้ความสำคัญระหว่างประเทศในภูมิภาคและโลก และมีความเข้าใจในอันดีต่อกัน และอีกหลายสิบข้อที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

เป็นแนวทางที่ครูประจำบาลสองแสนกว่าคนต้องปลูกฝังลงไปในตัวเด็ก เพื่อพัฒนากำลังคนและประเทศชาติ ข้าพเจ้ามองเห็นภาพของพลเมืองในอนาคตจากเงาที่สะท้อนออกมาจากแววตาของเด็ก ๆ เหล่านั้น เป็นภาพแบบนามธรรมที่มีเส้นสายซับซ้อน มันเป็นหน้าที่ของครูอย่างข้าพเจ้า ต้องคิด ต้องทำ ต้องติดตาม

หันกลับมาที่เด็กหญิงจำปี คนที่ข้าพเจ้ากำลังมาตามไปเข้าเรียนต่อในชั้นป. ๕ ตามกฎหมายบังคับเรียนที่ประกาศใช้ ดวงตาของเธอใสแจ๋วไร้จริตมารยา เหมือนตา ของ ลูกกระต่าย น้อยผู้ยังไม่เคยรู้จักอันตรายและมองภัย ในวัยเพียงสิบขวบเศษของเธอต้องรับภาระ หน้าที่ใน ครอบครัว อย่างมากมาย เลี้ยงน้องที่ตามกันมาเป็นฝูง หุงข้าว ตักน้ำ รับจ้าง ตลอดชีวิตเพียงสิบปี พบแต่ความเจ็บปวดขมขื่น จนมัน กลายเป็น เรื่อง ธรรมดา ข้าพเจ้าพอจะเข้าใจว่า จำปีไม่ได้ เบื่อหน้า โรงเรียน เพราะโรงเรียนมี สิ่งที่ทำให้ เธอสนุกสนานและชื่นใจอยู่หลายอย่าง ในห้อง เรียนที่ กว้างขวาง ของอาคารไม้ถาวร ฝาทาน้ำมัน พื้นขัดถูไว้เป็นมันปลาบ ในห้องตกแต่งประดับภาพสวย ๆ ใต้ครุไม้ แจกันปักดอกไม้ บริเวณโรงเรียนร่มรื่นมีดอกไม้ประดับ ผีเสื้อสวยโฉบบินไปมาอยู่เหนือหมู่ไม้ดอกไม้ชิงช้ากระดานหกและเครื่องกีฬาให้เล่น มันเป็นที่ที่อาจเป็นสวรรค์ของจำปี แต่.....

“ครูมาตามจำปีหรือครับ” เป็นเสียงเหมือนคำอ้อนวอนแผ่ซ่านอยู่เบื้องหลังประโยคนั้น

“จำปียังไม่พ้นเกณฑ์บังคับ ต้องเรียนต่อไป อีกสองปี ตามกฎหมาย” ข้าพเจ้าเสียบมีดปลายแหลมเข้าไปใน หัวใจ ของจอม ด้วย คำพูด ของข้าราชการ ผู้กิน เงิน เดือน หน้าที่ ของ ครูใหญ่ โรงเรียนประชาบาล หน้าที่ของข้าราชการที่อยู่ในกรอบ ของ กฎหมาย ระเบียบ วินัย และ นโยบาย ข้าพเจ้าทำหน้าที่ถูกต้อง แล้วไม่ใช่หรือ

เจียบ ไม่มีคำแก้ตัว อ่อนวอน ขอความเห็นใจจาก นายจอมเป็น คำพูด ออกมา นอกจากดวงตาที่เขาสายไปมองลูก ๆ ที่เริ่มเคลื่อนไหวซุกซน บางคนร้องไห้เพราะความหิว บางคนที่ถูกแค้นแล้ว ร้องขอข้าวกิน

จำปีติดไฟพื้นลูกโซนขึ้น ควันโขมงลอยขึ้นไปบนหลังคาแฝก กลิ่นไม้ไหม้ไฟช่วย กลบกลิ่นเหม็นอับบนกระท่อมให้ลดลง เสียงไฟแตกเปี๊ยะ ๆ ลูกไฟกระเด็นออกมานอกเตา จำปีเปิดฝาหม้อชูดข้าวที่แห้งแข็งกรังติดอยู่กันและขอบหม้อได้สักกำมือหนึ่ง เอาใส่จานสังกะสีเก่าเหมือนกะลาส่งให้น้องคนที่ร้องไห้หิว เจ้าเด็กน้อยใช้มือเปิบข้าวเปล่าหมดไปจนเม็ดสุดท้ายแก้หิวไปพลางก่อน จำปีมองไปทางหน้าบ้านอยู่ตลอดเวลาเหมือนกำลังรอคอย

ข้าพเจ้ามองเห็นภาพของตัวเองเวลานั่งกินอาหารตามภัตตาคารในเมืองเศษอาหารที่กินทิ้งขว้างไปเพราะความฟุ่มเฟือยมันมีค่ามหาศาลสำหรับคนอย่างนายจอมและลูก ๆ “คนที่ไม่เคยอดอยากไม่รู้รสชาติความหิว” ข้าพเจ้าขอขำประโยคนั้น

“แม่ แม่ นม นม” เจ้าคนเล็กเริ่มร้องไห้เรียกหาแม่เพราะมันเย็นมากแล้วหมดความอดทนที่จะรอคอย

หญิงร่างโทรม เหมือน คนใช้ที่ เพิ่ง พักพิบนาทกระบุงขึ้นมาบนกระท่อม วางทาบลงเหยื่อยังไม่ทันหมด คว่ำลูกคนเล็กเข้าตัก เปิดนมอันที่ย้วยนยัดใส่ปากลูก ยังเห็นร่องรอยของความเหน็ดเหนื่อยได้จากอาการหอบจนซี่โครงกระเพื่อมนั้น

จำปีได้ไปค้นกระบุงแม่ ได้ถุงข้าวสารมาสักสองลิตร กับผักบุงหน้าแล้งยอดเรียวกมดหนึ่ง เธอเอาข้าวสารเทใส่หม้อครึ่งหนึ่งชามน้ำตั้งลงบนก้อนเส้า ข้าพเจ้าทายไม่ผิดว่าอาหารมือเย็นของเขามีอะไรบ้าง

“ครุมาตามจำปี” ผู้เป็นแม่ก้มหน้า ไม่กล้าสบตาข้าพเจ้า

ข้าพเจ้ารู้แล้วว่า จำปีมีความสำคัญสำหรับครอบครัวมากน้อยเพียงใด ถ้าจำปีไปโรงเรียน ไม่พ่อกับแม่ต้องผลัดกันอยู่บ้าน งานที่ออกไปทำ ไปรับจ้างไปหากิน ก็ลดลงไปครั้งหนึ่ง นั่นมันก็หมายความว่าความอึดของทุกคนลดลงไปครั้งหนึ่งด้วย

“พรุ่งนี้จะให้จำปีไปแล้วครุ” เป็นเสียงวิงวอนอ่อนปรนของผู้หญิงผู้เข้มแข็งสู้โลก สู้ชีวิตโดยไม่ร้องตะโกน เรียกร้อง หาความเป็น ธรรมของสังคม เธอยังภูมิใจในกระท่อมหลังเล็ก ภูมิใจในผัวที่ซื่อสัตย์ มีความรักเป็นอมตะ มีลูกที่ไม่ดื้อรนอย่างจำปี

“ผมไม่ได้มาตามจำปีหรอกครับ มาเยี่ยม”
ข้าพเจ้าให้กำลังใจ

“ทิดแวเว เขา บอกว่า ครูจะ ปรับคน ละ
ห้าร้อย ถ้าไม่ให้ลูกไปเรียน” คำว่าห้าร้อย เธอ
ออกเสียงได้ไม่ชัดเจน มันแผ่วเบากลืนหายเข้าไป
ในลำคออันแห้งผากของเธอ ดูเหมือนมันจะเป็นคำ
ที่เจ็บปวดที่สุดสำหรับผู้เป็นแม่

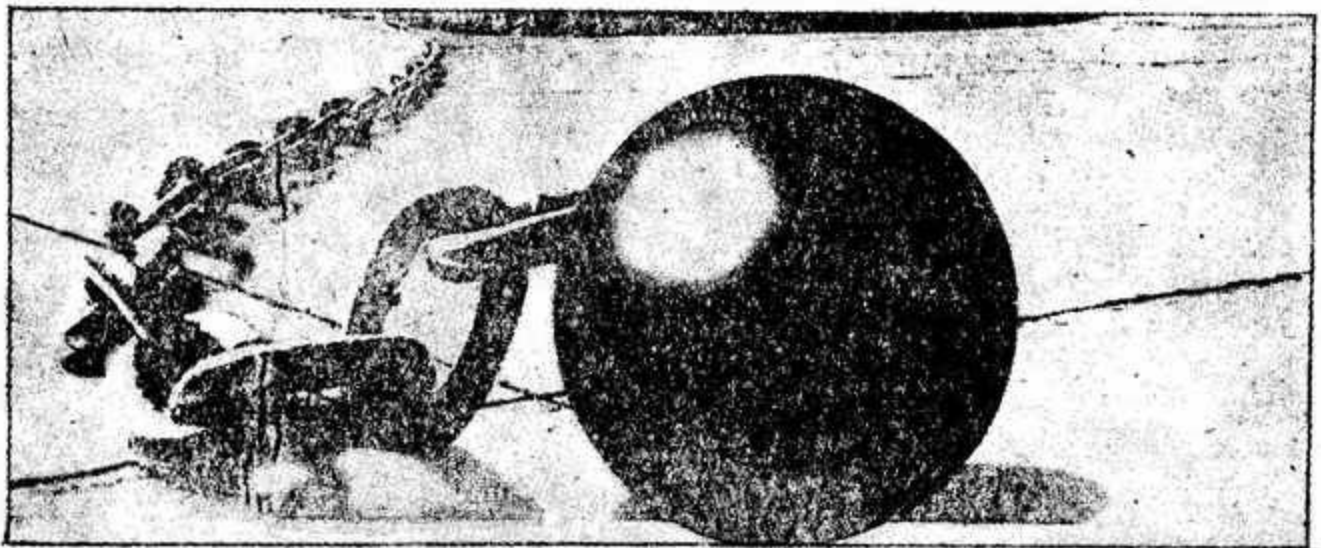
“ไม่ใช่อย่างนั้นหรอก”

เสียงหม้อข้าวเดือดคลิกๆ กลิ่นหอมคลุ้งไป
ทั้งกระท่อม ไฟตะบัตเปลวลามเลียอยู่ข้างหม้อสีดำ

จำปีรินน้ำข้าวใส่ชามอ่างเก็บไว้ เอาเกลือไปใส่ใน
น้ำข้าว หยิบมือหนึ่งเตรียม ผักบั้งใส่ หม้อต้ม จมน้ำ
พริกแดงที่เหลือไว้ตั้งแต่เมื่อเช้า

ตะวันลับทิวไม้ไปนานแล้ว ภายใน
กระท่อมเริ่มมืดมัว ข้าพเจ้านายจอม เดิน
ห่าง ออกมาสักเส้นหนึ่ง หันกลับไป มองดูอีกครั้ง
กระท่อมผู้ฝังหลังนั้น กำลังจะจางหายไปในความมืด
เสียงเด็ก ร้องไห้ เป็น คนตรึกล่อม ดังแผ่วๆ อยู่เบื้อง
หลัง ข้าพเจ้าเดินกลับโรงเรียน มีเสียงดังแว่วๆ อยู่
ในหูของข้าพเจ้าตลอดคืนนั้นว่า

“พวุงจะให้จำปีไปโรงเรียน” ๒



อ่านหนังสือก่อนละเล่น

ชื่อหนังสือ	: แพทย์—เทพเจ้ากาลิ
ผู้เขียน	: อิวาน อีลิช
ผู้แปล	: นายแพทย์สันต์ หัตถิรัตน์
การจัดพิมพ์	: มูลนิธิโกมลคีมทอง
ความหนา	: ๒๘๗ หน้า
ราคา	: ๑๘ บาท



ความคิดที่สวนทางกันกับความคิดทางประชาชนทั่วไปในขณะนี้, คือ ความคิดที่ว่าแพทย์คือส่วนเกินของสังคมที่คอยเอารัดเอาเปรียบสังคมอยู่ตลอดเวลา และแม้กระทั่งเป็น เนเมริส เทพเจ้าผู้ซึ่งจะกักแคลงโทษมนุษย์อยู่เสมอ โดยเฉพาะถ้ามนุษย์คนนั้นพยายามที่จะมีชีวิตอย่างมีคตินุชนธรรมตา เป็นความคิดของผู้เขียนหนังสือเล่มนี้

การมองแพทย์ในฐานะเทพเจ้าผู้เมตตา หรือแม้ในความคิดของเราในปัจจุบันนี้จะมองเห็นแพทย์ในฐานะผู้ทรงภูมิความรู้ผู้มีความเฉลียวฉลาด ผู้ที่สามารถจะช่วยเหลือชีวิตมนุษย์ได้ ตลอดเวลาที่เจ็บป่วยหรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ประเทศไทย ที่ขาดแคลน แพทย์ก็มองเห็นแพทย์เป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคม และเป็นบุคคลที่สังคมจะ

ต้องยกย่องให้ความนับถือ ตลอดจนไม่บังอาจจะคิดว่า แพทย์นั้น เอาเปรียบสังคม ทั้งในด้าน การปฏิบัติงาน

ตามข้อเท็จจริงแพทย์ที่เป็นข้าราชการมักจะปฏิบัติราชการทางด้านการรักษาครั้งวัน ถือว่าเป็นการเอาเปรียบสังคมเป็นอย่างมาก หรือการไม่รับผิดชอบต่อสังคม เช่น การเสียภาษีแบบเหมาจ่าย ซึ่งมักจะประเมินการเสียภาษีเป็นจำนวนต่ำกว่ารายได้จริงที่ได้รับ หรือแม้กระทั่งใช้โรงพยาบาลเป็นสถานรักษาคอนไซ์ของคนที่ประจำอยู่คลินิก โดยใช้เครื่องมือและยาของโรงพยาบาลของรัฐ แต่เวลาหลังจาก รักษาให้หาย บ่วย แล้ว กลับคิด ค่ารักษาในราคาที่รักษาในคลินิก และเก็บค่ารักษานั้นเข้ากระเป๋าตัวเอง ซึ่งมีตัวอย่างให้เห็นเป็นจำนวนมาก ในโรงพยาบาล ของรัฐ ที่แพทย์ ผู้รักษาเปิดคลินิกรักษาคอนไซ์ข้างนอกด้วย เป็นต้น

แต่ การมองแพทย์ในฐานะที่ตรงกันข้ามกับแนวความคิดดังกล่าว หนังสือแพทย์—เทพเจ้ากาลิ เป็นหนังสือที่ เปิดแนวความคิด ของ ประชาชน ด้านหนึ่งเกี่ยวกับแพทย์ การเจ็บป่วย และสุขภาพของประชาชนที่ยังไม่มีใครกล้าเปิดเผย หนังสือเล่มนี้เป็นหนังสือแปลที่ผู้แปลยอมรับว่า เป็นหนังสือที่ใช้ภาษาและศัพท์ที่ยากและลึกซึ้งมาก บางคำไม่อาจจะค้นหาได้ในพจนานุกรมทั้งในภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ แต่ต้องรักษาเนื้อความและสำนวน

ของผู้แต่งไว้ประมาณ ๔๐% สำหรับ ผู้เขียน คือ อีวาน อิลิช เป็นชาวออสเตรีย ได้ศึกษาเกี่ยวกับศาสนาและปรัชญา และได้ปริญญาเอกทางประวัติศาสตร์ ได้เขียนหนังสือหลายเล่มที่ก่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ และเป็นที่ยูจกกันอย่างแพร่หลาย เช่น Celebration of Awareness ซึ่งเป็นหนังสือที่เรียกร้องให้ ทุกคน ตื่นขึ้น เพื่อ ตระหนัก ถึงความเสื่อมโทรมของสถาบันต่าง ๆ Deschooling Society เป็นหนังสือที่กล่าวถึง ความหลงผิด ของระบบ การศึกษาในปัจจุบัน เป็นต้น

หนังสือเล่มนี้แบ่งออกเป็น ๔ ภาค ซึ่งในภาคที่ ๑ จะกล่าวถึง ผลที่เกิดขึ้นจากแพทย์ที่มีต่อผู้ป่วย ได้แก่ ความเจ็บปวด ความพิการและความตายที่เกิดจากการดูแลรักษา ในภาคที่ ๒ จะกล่าวถึงแพทย์ที่มีต่อสังคม ซึ่งได้แก่ นโยบายสาธารณสุขที่ส่งเสริมระบบอุตสาหกรรม ซึ่งทำลายสุขภาพ ในภาคที่ ๓ จะกล่าวถึงแพทย์ที่มีต่อโครงสร้างของชีวิต ได้แก่ การที่แพทย์ได้ ทำให้ ประชาชน เกิด ความหลงผิดและเกิดพฤติกรรมที่ไม่สามารถดูแลรักษาตัวเองได้ ทำให้ประชาชนขาดความสามารถที่จะเจริญเติบโตด้วยตนเอง ขาดความสามารถที่จะรักษาพยาบาลตนเอง ตลอดจนการที่วิชาชีพแพทย์ทำให้ ประชาชนไม่สามารถอดทนหรือตอบสนองอย่างถูกต้องต่อความเจ็บปวดความพิการ ความขมขื่น และความตาย และในภาคที่ ๔ จะว่าด้วยการที่รื้อฟื้น

หรือหาวิธีที่จะทำให้สุขภาพของร่างกายดีขึ้น

นับได้ว่า หนังสือเล่มนี้ เป็นหนังสือที่น่าสนใจและควรแก่การอ่านอย่างยิ่งในขณะนี้ เราอยู่ในยุคที่จะต้องอาศัยแพทย์ผู้ที่ได้รับยกย่องนับถือว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและที่จะช่วยเหลือเราได้ในยามเจ็บป่วยนั้น แต่อีกด้านหนึ่งของแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับตัวเรานั้นมีวิธีการและให้บริการแก่เรา ตลอดจนความรู้ความสามารถของแพทย์ ที่จะช่วยเหลือชีวิตของเรา ในฐานะผู้ช่วยได้อย่างไรบ้าง หรือนอกจากนี้ยังได้รวมถึงข้อควรระมัดระวังตัวเอง หรือสุขภาพ ของตัวเองให้อยู่ในสภาพที่ดี และแข็งแรง ตลอดจน วิธีการบำรุงรักษาเองให้พ้นจากการปฏิบัติรักษาของแพทย์ที่ขาดสมรรถภาพและอยุติธรรม เช่น ในบทที่ ๒ ชีวิตได้อาณัติแพทย์ ซึ่งได้กล่าวถึงการบริการของแพทย์ที่ซุจริตและไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสหรัฐอเมริกา ประชาชนต้องเผชิญกับค่าดูแลรักษาที่แพงลิบลึงกับอภิสิทธิ์มหาศาลของแพทย์และกับความอยุติธรรมต่าง ๆ เวลาไปขอบริการแพทย์ (หน้า ๓๗) ไม่เฉพาะในสหรัฐอเมริกาแต่เพียง ในประเทศกำลังพัฒนา เช่น ประเทศไทย แพทย์จะเป็นผู้ที่ค่อนข้างจะมีอภิสิทธิ์มหาศาล ตลอดจนแพทย์บางคนจะซุจริตคำรักษาพยาบาล ซึ่งแพงลิบลึงกับประชาชนบางคน ซึ่งร่ำรวย หรือ แม้กระทั่งผู้ยากจนก็ตามที นับตั้งแต่การมีสิทธิและผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง (ถ้าแพทย์ เป็น

ข้าราชการของรัฐ) จะได้รับสิทธิค่อนข้างสูงกว่าสายงานอื่น ๆ การครองชีพ การได้รับความยกย่อง นับถือสูงกว่าอาชีพอย่างอื่น เป็นต้น

สรุปแล้ว หนังสือเล่มนี้เป็นหนังสือที่น่าอ่านเล่มหนึ่งที่กำลังกล่าวถึง ด้านหนึ่งของแพทย์ ซึ่งค่อนข้าง จะเป็น ด้านร้าย ของแพทย์ และ ที่เป็น ด้าน หนึ่ง ของ ชีวิต และ การ กระทำ ของ แพทย์ที่มีต่อปวงชนที่ไม่ค่อยได้มีใครกล่าวพูดถึง ส่วนวนแปลของผู้แปลก็แปลออกมาเป็นภาษาที่อ่านเข้าใจง่าย และถึงแม้จะไม่ครอบคลุมเนื้อหาของหนังสือ ๑๐๐% แต่ก็นับได้ว่าได้เนื้อหามากถึง ๕๐ กว่าเปอร์เซ็นต์ ๑๕



เกร็ดบริหาร

เรื่องของระบบคุณธรรม

พวกเราข้าราชการ คงจะคุ้นเคยกับคำว่า “ระบบคุณธรรม” ดีอยู่แล้ว เพราะระบบนี้เปรียบเสมือน โครงสร้าง ของ หน่วยงาน ราชการ ตาม ระบบนี้ การบริหารงานบุคคลจะยึดถือหลัก ๔ ประการใหญ่ๆ คือ **หลักความเสมอภาคในโอกาส** หมายถึงการที่จะเข้ารับราชการนั้น ต้องเปิดโอกาสให้แก่คนทั่วไป โดยไม่คำนึงถึง ชั้น วรรณะ ชาติตระกูลฐานะ ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวกช่วยเหลือญาติพี่น้อง และเมื่อมาเข้ารับราชการแล้ว ทุกคนก็มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน หลักต่อไปได้แก่ **หลักความสามารถ** ระบบนี้ สนับสนุน คนดี มีความรู้ เช่น การ สอบแข่งขัน เข้ารับราชการ ก็บรรจุเรียงตามลำดับที่สอบได้ ใครเก่งกว่าก็ได้รับราชการก่อน เมื่อเข้าทำงานก็แข่งขันกัน ผู้มีความสามารถก็ได้เลื่อนเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งก่อน เป็นต้น หลักต่อไปได้แก่ **หลักความมั่นคง** เมื่อเข้ามาทำงานราชการแล้ว ก็มีหลักประกันในการออกจากราชการ ไม่มีการยื่นซอง ขาว กัน ง่าย ๆ จะ ออก จาก ราชการ อย่างไร กฎหมายก็กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น ตาย ลาออก ถูกลงโทษทางวินัย เป็นต้น ถือกันว่าอาชีพราชการ

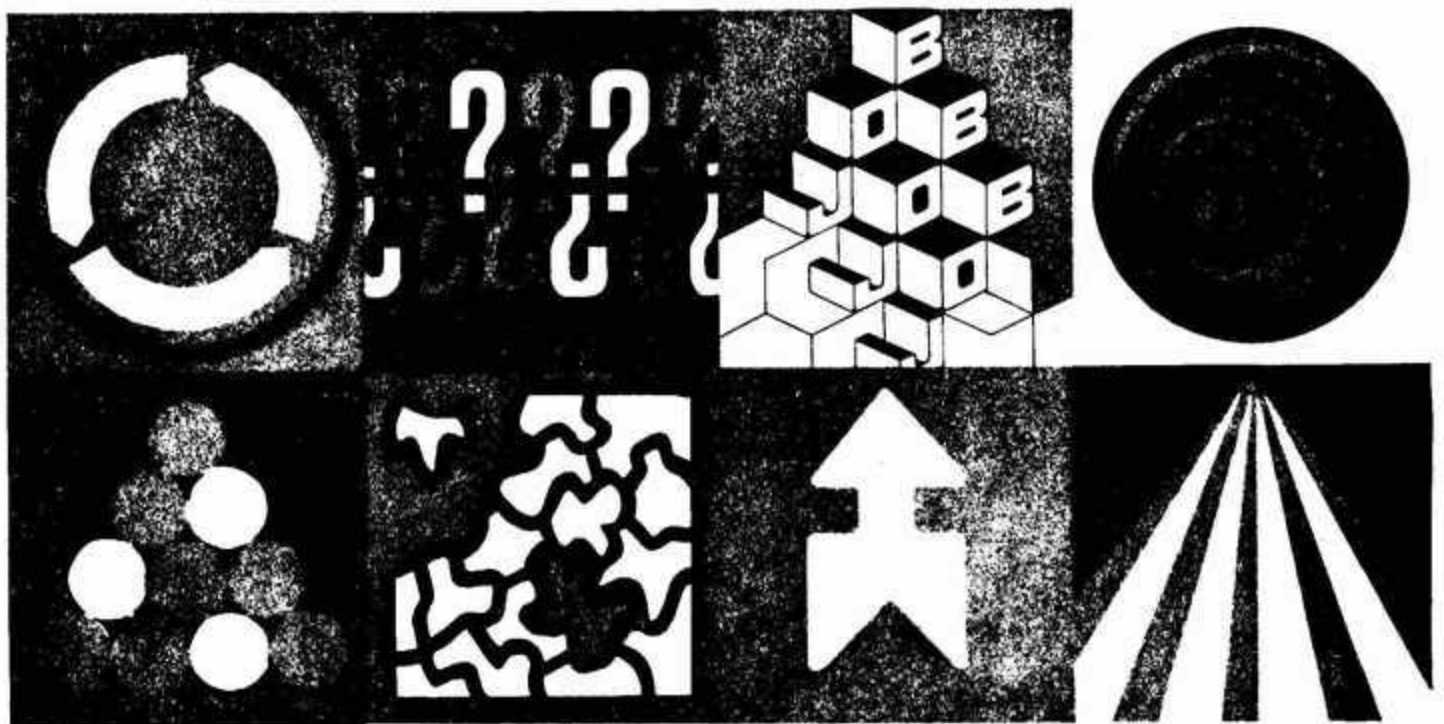
เป็นอาชีพที่มั่นคงที่สุด หลักสุดท้ายได้แก่ **หลักความเป็นกลางทางการเมือง** เพราะราชการเป็นงานประจำที่ต้องทำต่อเนื่องกันไป ส่วนฝ่ายการเมืองนั้น ก็เข้ามา บริหาร ประเทศ โดยมี กำหนด เวลา และสับเปลี่ยนไปตามวาระ จึงมีการให้หลักประกันว่า ฝ่ายการเมืองจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับราชการ ประจำ ได้เฉพาะ ใน เรื่อง การวาง นโยบาย และการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูงเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีขีดกันว่า ข้าราชการประจำเองจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมืองได้แค่ไหน เพียงไรด้วย

แนวความคิดของระบบคุณธรรมนั้น จะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับแนวความคิดตามระบอบประชาธิปไตย สำหรับประเทศไทยเราเปลี่ยนแปลง การ ปกครอง มาเป็น ระบอบ ประชาธิปไตย การบริหาร งานบุคคล จึงยึดถือ ระบบคุณธรรม ด้วย แต่เนื่องจากพฤติกรรมต่างๆ ได้ ปล่อยปละละเลย เป็นระบบอุปถัมภ์กันมานาน จึงค่อย ๆ เปลี่ยน ไม่ใช่เปลี่ยนอย่างพรวดพราดทันที ทั้งนี้เพราะ ค่านิยมของคนไทยหลายอย่าง เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม เช่นค่านิยม

ในการเอื้อเฟื้อช่วยเหลือคนที่รู้จักคุ้นเคยก็เป็นเรื่อง
การเล่นพรรคเล่นพวก แต่ทุกวันนี้ก็นับว่าเข้าสู่
หลักคุณธรรมทั้ง ๔ แล้ว

ระบบคุณธรรมนี้ มีที่มาเริ่มแรกจาก
การประกาศใช้กฎหมายระเบียบข้าราชการ
พลเรือน ฉบับแรกของสหรัฐอเมริกา เมื่อ
ปี ค.ศ. ๑๘๘๓ ซึ่งเป็นแรงผลักดันของชาว
สหรัฐ ที่ทนดูพฤติกรรมอันเหลวแหลกใน
วงราชการต่อไปไม่ไหว โดยเฉพาะเรื่อง
การเล่นพรรคเล่นพวก เมื่อประธานาธิบดีคน
ใหม่เข้ามารับตำแหน่ง ก็จะปลดถ่ายผู้ที่รับ
ราชการอยู่เดิมออก แล้วรับเอาพรรคพวกที่
ให้ความช่วยเหลือในการหาเสียง เข้ามาเป็น
ทีม พวกที่มีบุญคุณต่อประธานาธิบดีเหล่านี้ ก็
เรียกร้อง จะได้ตำแหน่ง ที่มีผลประโยชน์ รายได้

เพราะรู้อายุของตัวดีว่าอยู่ได้ไม่นาน จึงต้อง
รีบกอบโกยให้มากที่สุด จุดระเบิดเกิดขึ้นเมื่อปี
ค.ศ. ๑๘๘๑ เจมส์ การ์ฟิลด์ (James Garfield) ได้
รับเลือกตั้งเป็นประธานาธิบดี ในบรรดาผู้ที่ช่วย
ประธานาธิบดีการ์ฟิลด์ หาเสียงในครั้งนั้น มี
นายชาร์ล กิโต้ (Charles Guiteau) อยู่ด้วยคน
หนึ่ง กิโต้เป็นคนมักใหญ่ใฝ่สูง เขาเรียกร้องให้
ประธานาธิบดี การ์ฟิลด์ แต่งตั้งเขาเป็นเอกอัคร-
ราชทูตสหรัฐประจำกรุงปารีส แต่การ์ฟิลด์ ไม่
แยแส กิโต้ จึงลอบยิงจนถึงแก่ความตาย เหตุ-
การณ์นี้ทำให้คนทั้งประเทศ เริ่มเคลื่อนไหวให้มีการ
ปฏิรูประบบราชการ และให้มีการนำหลัก
คุณธรรมทั้ง ๔ มาใช้ ซึ่งกลายมาเป็นหลักสากลที่ถือ
ปฏิบัติกันอยู่ในวงการบริหารงานบุคคลปัจจุบัน ๒๕



วินัยข้าราชการพลเรือนอังกฤษ

สุวรรณ ษณะสงคราม

จากการสำรวจเมื่อปี ๑๙๗๖ ข้าราชการพลเรือนอังกฤษมีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ ๗๐๐,๐๐๐ คน ในจำนวนนี้ จำแนกเป็นข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในลักษณะเจ้าหน้าที่เทคนิคหรือ *Industrial Civil Servants* ประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ คน โดยปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม วัตถุประสงค์ของรัฐบาล และห้องทดลองวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ส่วนที่เหลืออีก ๕๐๐,๐๐๐ คน เป็นข้าราชการพลเรือนประเภท *Non-Industrial* ซึ่งได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร นักบริหาร เป็นต้น ในจำนวนข้าราชการพลเรือนทั้งหมดนี้ ต่างอยู่ในกฎระเบียบของกฎหมายหลายฉบับ เช่น *Civil Service Acts* และ *The Official Secrets Acts* เป็นต้น ซึ่งอาจประมวลเรื่องวินัยข้าราชการพลเรือนอังกฤษได้โดยสังเขปดังนี้

บทวินัย ข้าราชการพลเรือนอังกฤษ อยู่ในกฎ ข้อบังคับ วินัยหลาย ประการ เช่นเดียวกับ ข้าราชการพลเรือนไทย เช่น

ต้องอุทิศเวลาให้แก่ราชการ
ต้องซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ ราชการไม่

ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

ต้องรักษา ชื่อเสียง มิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้
ประพฤติชั่ว เช่นการหมกมุ่นในการพนัน

ต้องรักษาความลับในราชการ

ห้ามมิให้เรียก หรือรับ ของขวัญ รางวัล
และการเลี้ยงรับรอง

ห้ามมิให้ใช้ วัสดุ ครุภัณฑ์ ของราชการ
เป็นประโยชน์ส่วนตัว การใช้ของตราราชการส่ง

จดหมายส่วนตัวเป็นความผิดร้ายแรง

ต้องรักษาชื่อเสียงเกี่ยวกับการเงิน การ
กู้ยืมเงินจากผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่า ถือเป็นความผิด
ร้ายแรง

โทษผิดวินัย

ข้าราชการ พลเรือน ที่ถูกกล่าวหาว่า กระทำ
ผิดวินัย และเมื่อสอบสวนแล้ว ปรากฏว่ากระทำผิด
จริง จะได้รับการลงโทษตามความหนักเบาของความ
ผิด ๖ สถาน คือ

๑. ภาคทัณฑ์

๒. งดขึ้นเงินเดือนหรือตัดเงินเดือน

๓. ชดใช้ค่าเสียหายกรณีทำให้ทรัพย์สิน

ของทางราชการสูญหายหรือเสียหาย หรือไม่จ่าย

เงินเดือนกรณีขาดราชการไปโดยไม่ชอบ

๔. ให้พักราชการโดยไม่จ่ายเงินเดือน
๕. ลดขั้นเงินเดือน
๖. ปลดออกจากราชการ

การสอบสวนพิจารณาโทษ

โดยปกติสำหรับความผิดที่จะได้รับโทษเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีอำนาจพิจารณาลงโทษได้ ส่วนความผิดร้ายแรงจะมีวิธีพิจารณาสอบสวนพิจารณาโทษดังนี้

ผู้บังคับบัญชา จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหา ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมด้วยข้อเท็จจริงประกอบ

ผู้ถูกกล่าวหา ต้องแก้ ข้อ กล่าวหา เป็นลายลักษณ์อักษรภายในเวลาอันสมควร

ในกรณี ที่มีข้อ ขัดแย้ง กัน ระหว่าง ข้อกล่าวหากับคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา หรือผู้ถูกกล่าวหา ต้องการให้มีการสอบสวนพยานหลักฐาน ด้วยวาจา ให้กระทำได้ และผู้ถูกกล่าวหาอาจนำผู้ช่วยเหลือซึ่งอาจเป็นเพื่อนบ้านข้าราชการเข้าช่วยเหลือตนได้ด้วย

ในการสอบสวนพิจารณานี้ ผู้บังคับบัญชาระดับปลัดกระทรวง จะแต่งตั้งให้ข้าราชการผู้เดียวหรือคณะกรรมการสอบสวน เป็นผู้สอบสวนได้ ผู้สอบสวนจะรวบรวมพยานหลักฐานทำรายงานเสนอผู้แต่งตั้งโดยให้ความเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำ

ผิดตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ และควรได้รับโทษสถานใดหรือไม่ พร้อมทั้งเหตุผล ประกอบให้ผู้แต่งตั้งจะได้พิจารณาต่อไป

ผู้สั่งแต่งตั้งผู้สอบสวนจะเป็นผู้พิจารณาตัดสินว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดหรือไม่ และควรได้รับโทษสถานใดหรือไม่

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ เมื่อข้าราชการถูกลงโทษ ทางวินัย และ เห็นว่า ไม่ได้รับ ความเป็นธรรมจากการลงโทษ ดังกล่าวก็มีสิทธิ อุทธรณ์คำสั่งลงโทษได้ ดังนี้

๑. สำหรับโทษต่ำกว่าปลดออก อุทธรณ์ต่อ ปลัดกระทรวง (*Permanent Head of Department*)
๒. สำหรับ โทษ ปลด ออก อุทธรณ์ ต่อ คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ (*Civil Service Appeal Board*) ได้ดังนี้

๒.๑ ผู้มีสิทธิ อุทธรณ์ จะยื่น อุทธรณ์ได้ก่อนวันพ้นจากหน้าที่หรือหลังจากวันพ้นหน้าที่ก็ได้ ในกรณีแรกจะต้องแจ้งให้คณะกรรมการทราบว่าจะอุทธรณ์ภายใน ๒๑ วันนับตั้งแต่วันทราบคำสั่ง (ในบางกรณี คณะกรรมการ อาจขยายเวลา ออกเป็น ๒๘ วันได้) และผู้อุทธรณ์จะต้องเสนออุทธรณ์โดยสมบูรณ์เป็นลายลักษณ์ อักษรต่อคณะกรรมการภายใน ๔๒ วันนับตั้งแต่วันทราบคำสั่ง ในกรณีหลังจะ

ต้องแจ้งให้คณะกรรมการทราบว่าจะอุทธรณ์ภายใน ๓ เดือนนับตั้งแต่วันที่พ้นจากหน้าที่และผู้อุทธรณ์จะต้องเสนออุทธรณ์ โดยสมบูรณ์เป็นลายลักษณ์อักษรต่อคณะกรรมการ ภายใน ๒๑ วัน นับตั้งแต่วันที่แจ้งความจำนงค์ว่าจะอุทธรณ์

๒.๒ เมื่อ คณะกรรมการ ได้รับแจ้งว่า จะมีการอุทธรณ์ จะต้องแจ้งเรื่องนี้ให้ กระทรวงเจ้า-สังกัดทราบในเวลาอันสมควร และส่งสำเนาอุทธรณ์ ให้เจ้าสังกัด ชี้แจง แก่ผู้อุทธรณ์ ซึ่ง เจ้าสังกัด จะต้อง ชี้แจงภายในกำหนด ๒๑ วัน แล้วคณะกรรมการ จะส่งสำเนาคำชี้แจง แก่ผู้อุทธรณ์ ให้ผู้อุทธรณ์ ทราบ ด้วย

๒.๓ ผู้อุทธรณ์ มีสิทธิ ขอรายละเอียด เกี่ยวกับการ พิจารณาโทษ จากเจ้าสังกัด มาประกอบการ เสนออุทธรณ์ ได้ และถ้าผู้อุทธรณ์ต้องการตั้ง กล่าว คณะกรรมการ ก็จะต้องแจ้งให้ กระทรวงเจ้า-สังกัด ส่งราย ละเอียด ดังกล่าวนั้น ส่วนที่ไม่ กระทบ กระเทือนต่อความปลอดภัยของชาติให้ผู้อุทธรณ์ต่อ ไป

๒.๔ การพิจารณาอุทธรณ์ คณะ กรรมการอาจให้คู่กรณีเสนอพยานหลักฐานเพิ่มเติม ทั้งเป็น ลายลักษณ์ อักษร และ ชี้แจง ด้วย วาจา ผู้ อุทธรณ์ มีสิทธิ นำ ผู้ช่วยเหลือ เข้าช่วยเหลือ ตนใน เรื่องนี้ได้ ในกรณีผู้อุทธรณ์เข้าชี้แจงด้วยวาจา คณะ

กรรมการ จะเชิญ ผู้แทน กระทรวง เจ้าสังกัด เข้าฟัง การพิจารณาอุทธรณ์ด้วย

๒.๕ ถ้าคณะกรรมการพิจารณาเห็นว่า ไม่ควรปลดผู้อุทธรณ์ ออกจากราชการ ก็ส่งเรื่อง ให้เจ้าสังกัด พิจารณาว่าจะยืนยันโทษ อย่างเดิมหรือไม่ คำวินิจฉัยของเจ้าสังกัดให้เป็นที่สุดตามปกติ เจ้าสังกัดจะปฏิบัติตามคำวินิจฉัย ของคณะกรรมการ เว้นแต่ในกรณี มีเหตุผล พิเศษ จริง ๆ ที่จะไม่ รับผู้ อุทธรณ์ กลับเข้ารับ ราชการ และใน กรณีเช่นนี้เจ้า-สังกัด จะต้อง ปรึกษา กับ ก.พ. เกี่ยวกับ-การ โอน ผู้ อุทธรณ์ ไป รับ ราชการ ณ กระทรวง อื่น ก่อนด้วย ในกรณีที่เจ้าสังกัดไม่เห็นด้วยกับความเห็นของคณะ กรรมการที่จะให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการ คณะ กรรมการก็จะพิจารณาเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนให้ ซึ่ง เจ้าสังกัด จะ ต้องจ่ายให้ ตามคำวินิจฉัยของคณะ กรรมการ

๒.๖ คณะกรรมการ จะแจ้งคำวินิจฉัย อุทธรณ์ของคณะกรรมการให้ผู้อุทธรณ์ทราบ และ เมื่อเจ้าสังกัดพิจารณา มีคำวินิจฉัยอย่างใดแล้ว ก็ จะ แจ้งผลให้ผู้อุทธรณ์และคณะกรรมการทราบ

๒.๗ คณะกรรมการ พิจารณาอุทธรณ์ นี้ แต่งตั้ง โดย ก.พ. ประกอบด้วย กรรมการ ๓ คน มีกรรมการถาวรเป็นประธานคนหนึ่ง แต่งตั้งจาก ข้าราชการบำนาญที่เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารอง

ปลัดกระทรวงและอยู่ในวาระเป็นเวลา ๓ ปี ส่วน
กรรมการอีก ๒ คน คนหนึ่งแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับ
คัดเลือกจากฝ่ายราชการ (Official Side) อีกคน
หนึ่ง แต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับ คัดเลือกโดย ฝ่าย สหภาพ
แรงงาน (Staff Side) กรรมการ ๒ คนนี้อยู่ใน
วาระเป็นเวลา ๒ ปี

ข้อสังเกต

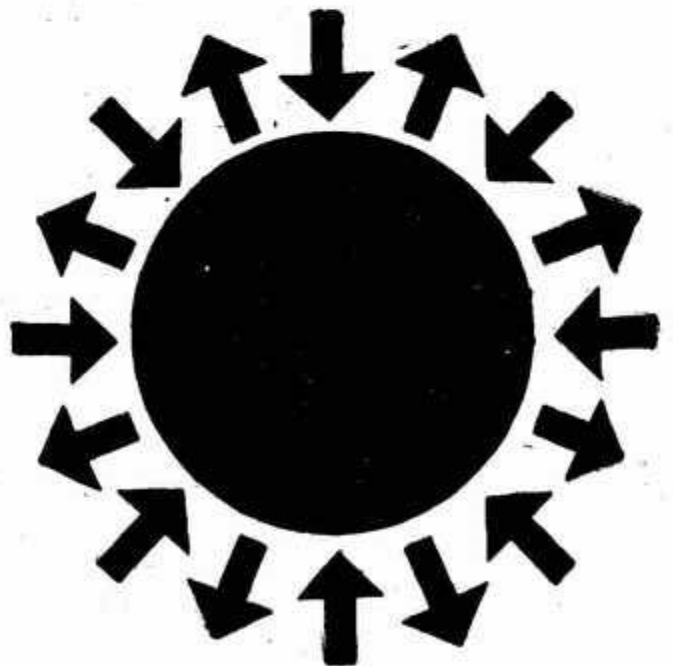
ข้าราชการ พลเรือน อังกฤษ อยู่ใน บังคับ
ระเบียบวินัยหลายประการ ผู้กระทำผิดจะได้รับโทษ
ตามความหนักเบา แห่งกรรมผิด ซึ่งมีอยู่ หลายสถาน
สำหรับความผิดร้ายแรงที่ต้องลงโทษสถานหนัก ผู้
บังคับบัญชาจะต้อง สอบสวนโดยให้มีผู้สอบสวนคน
เดียวหรือมีคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ ถ้าผู้ถูกลง
โทษเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมก็มีสิทธิอุทธรณ์
คำสั่ง ลงโทษได้ คล้ายคลึง กับระบบวินัย ข้าราชการ
ไทย

การพิจารณาดำเนินการทางวินัยเป็นอำนาจ
หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการประจำ ผู้
มีอำนาจสูงสุดในเรื่องนี้ได้แก่ Permanent Head
of Department ซึ่งโดยปกติได้แก่ปลัดกระทรวง

ก.พ. มอบหมาย อำนาจ เต็ด ขาด ใน การ
พิจารณา ดำเนินการ ทาง วินัยให้ ผู้บังคับบัญชาเจ้า
สังกัด เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษทางวินัยแล้วไม่

ต้องรายงานการลงโทษให้ ก.พ. พิจารณาตรวจสอบ
แม้เมื่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ที่แต่งตั้งโดย
ก.พ. ได้พิจารณา เห็นควร ให้ผู้ อุทธรณ์ กลับเข้ารับ
ราชการ ก็ต้อง สอบถาม เจ้าสังกัด ก่อน ว่า จะ รับ ผู้
อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการหรือไม่ คำวินิจฉัยของ
เจ้าสังกัดให้เป็นที่สุด และถ้าเจ้าสังกัดไม่รับผู้
อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการ คณะกรรมการพิจารณา
อุทธรณ์ต้องพิจารณาจ่ายค่าทดแทนให้แทนการกลับ
เข้ารับราชการ ถ้าเจ้าสังกัดมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการ
พิจารณาดำเนินการ ทางวินัยก็อาจหารือ ก.พ. ก่อน
ได้

ในทางปฏิบัติไม่มีการพิจารณา ยกเว้นกรณี
ขาดคุณสมบัติ ของ ผู้ที่ถูก ปลด ออกจาก ราชการ ไป
แล้ว กลับเข้ารับราชการอีก ๑๖



จดหมายจากผู้อ่าน

เรียน บก. วารสารข้าราชการ

ผมรับราชการมา ๒๐ กว่าปี กว่าจะสอบ
ชั้นตรีได้ก็แสนยาก กว่าจะเป็นชั้นโท โดยขอ
ปรับตำแหน่งมา ก.พ. ตั้ง ๓-๔ ครั้ง จน ก.พ.
อนุมัติให้เป็นชั้นโทได้เมื่อปี ๑๐ และเป็นชั้นโท
เรื่อยมา พอใช้ระบบ พี.ซี. ผมก็เป็น ซี.๔ แต่
บางคนเป็นชั้นจัตวาได้ปรับเป็น ซี. ๒ และในสุด
ก็ปรับเป็น ซี. ๓ และ ๔ ทันทัน ผม บางคนเป็น ซี. ๕
เลยหน้าผมไปอีก ผมจึงยังไม่แน่ใจว่า ระบบ พี.ซี.
ยุติธรรม เพราะตำแหน่งที่ ก.พ. อนุมัติให้เป็นชั้น
โทๆ ระดับเดียวกันกับผม เช่น ศึกษาธิการอำเภอ
โท สมุห์บัญชีอำเภอโท พนักงานการเงินโท
เดี๋ยวนี ก.พ. ปรับเป็น ซี. ๕ ไปแล้ว แต่ผมก็ยัง
เป็นชั้นโท หรือ ซี. ๔ อยู่ตามเดิม ก.พ. ควรจะ
ได้ปรับปรุงให้เหมือนๆ กัน

สมาชิกเลขที่ ๗๑

บางกะปิ

๑๕ มีนาคม ๒๕๒๑

เรียน บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

ผมใคร่ขอแสดงความเห็นเกี่ยวกับระบบการ
จำแนกตำแหน่งหรือระบบ พี.ซี. ในปัจจุบันตามที่

คณะกรรมการ พิจารณา แก้ไข ปรับปรุง ได้ให้ ข้าราชการ
เลื่อนชั้นโดยไม่ต้องมีการสอบเมื่อเงินเดือน
ถึงนั้น ผมว่าน่าจะมีปัญหาในทางปฏิบัติว่าระดับ
ต่าง ๆ มีไว้ทำไมกันเพราะดูไม่ค่อยมีความหมายมาก
นักใน เมื่อทุกคน มีสิทธิที่จะได้ตำแหน่ง สูงขึ้น เมื่อ
เงินเดือนถึงขั้นต่ำของแต่ละระดับ มันจะยุ่งกัน
ใหญ่แน่ๆ ถ้าข้าราชการในหน่วยงานหนึ่ง ๆ มีแต่
ระดับ ๖ ทั้งหมด คงจะบังคับกันไม่ได้เพราะใหญ่
เหมือนกัน ซึ่ง ก.พ. น่าจะคิดให้รอบคอบไม่
เช่นนั้นระบบ พี.ซี. ก็ไม่มีทำและดูไม่มีหลักการแน่
นอน บางพวกต้องสอบ ต่อมาให้เลื่อนโดยไม่ต้อง
สอบ ต่อมาต้องสอบ ต่อมาใครเคยสอบชั้นบัญชีไว้
แต่สมัยไหนก็ไม่รู้ก็ได้ปรับระดับอีก ฉะนั้น บาง
คนจึงได้ประโยชน์จากระบบเฮงชวยนี้ถึง ๓-๔ หน
เช่น ปรับซี ๑ เป็น ซี ๒ ก็หนหนึ่ง ปรับซี ๓
เป็นซี ๔ ก็หนหนึ่ง และ.....โดยที่การทำงาน
ก็ยิ่งเหมือนเดิม บางคนไม่มีงานทำด้วยซ้ำไปเข้า
มาลงชื่อแล้วกลับบ้านเลยก็มี แถมบางคนไม่ต้องมา
เซ็นชื่อก็มีชื่อมาทำงานเพราะมีคนมาเซ็นให้แทน

ปัญหาที่ผมว่าจะเกิดในกรณีที่ให้ข้าราชการ
เลื่อนระดับได้โดยไม่ต้องสอบจะมีดังนี้

๑. มีการเลือกที่รักมักที่ชังได้เพราะขนาดการทำงานตามปกติผู้ใหญ่บางคนยังมีอคติให้บางคนทำงานมากกว่า คนอื่น โดยไม่คำนึงถึง หลักการแบ่งงานหรือความเหมาะสมจนน่าหมั่นไส้ พวกใครพวกมัน หลายครั้งมีการสั่งงานข้ามหน้าก็มี ระดับ ๔ บางคนใหญ่กว่าระดับ ๗ ก็มี

๒. ก.พ. จะควบคุมให้หน่วยงานต่าง ๆ มีข้าราชการ ในระดับ ต่าง ๆ ได้สัก ก็คน ตาม ปริมาณงานที่มีอยู่จริงไม่ใช่หลอกหลวง เพื่อให้การบริหารงาน ดำเนินไป อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยไม่ให้เกิด ความสับสนในการบังคับบัญชา เพราะขณะนี้บางหน่วยงาน ข้าราชการ บางระดับ มี เกิน ความจำเป็น เช่น ระดับ ๕ เกือบทั้งหมด ทำให้เห็นว่าเป็นระดับ โหลหรือเพือ ไม่มีคุณค่าแต่อย่างใด

๓. การที่จะ กำหนดว่า ให้ ข้าราชการ บางตำแหน่งเลื่อนระดับได้เลยถึงระดับ ๓ หรือ ๕ หรือ ๖ นั้นย่อมไม่เป็นธรรม คนอยู่ในตำแหน่งงานอื่นก็เลยไม่ต้องก้าวหน้ากัน เมื่อเป็นเช่นนี้ใคร ๆ อาจจะขอโอนไปอยู่ในตำแหน่งที่ก้าวหน้า

ผมอยากตำหนิว่าคณะกรรมการ ฯ พิจารณา รอบคอบแล้วหรือ มีปัญหาที่จะคิดปรับปรุงให้ดีกว่านี้ไม่ได้หรือ ถ้าแก้ไขข้อบกพร่อง ความเหมาะสม

ไม่ได้ก็ควรใช้ระบบเก่าจะดีกว่า บางคนเขาเรียก ระบบ พี.ซี. นี้ว่า ซีท่า นะครับจะบอกให้

ผมชอบที่จะ ได้เลื่อน ระดับโดยไม่ต้อง สอบ ผมอยากเป็น ซี ๖ โว๊ ๆ ๆ ผมว่าข้าราชการทุกคน ชอบความก้าวหน้าด้วยกันทั้งสิ้นแต่เกรงอยู่นิดเดียว ว่ามันเป็นธรรมเนียมถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ การให้ ข้าราชการดำรงตำแหน่งใดควรมีการกลั่นกรองพอสมควรไม่ใช่เงินเดือนถึงก็เลื่อนให้ทุกคนเลยแล้วก็ เพือ และงานไม่เดิน บริหารงานไม่ได้เหมือน ๆ ให้อั้วพวกปริญญาเพื่อนั้นแหละ ควรจะมีกำหนดไว้ หรือไม่ว่ากองหนึ่งจะมีซี ๖ ก็คน ซี ๕ ก็คน ซี ๔, ๓, ๒, ๑ ก็คน เพราะขณะนี้มีซี ๕ เพือจริง ๆ ผม เห็นซี ๕ ต้องพิมพ์งานเอง ต้องส่งหนังสือเอง นำ ทุเรศวะ

ขอแสดงความนับถือ

จากสมาชิก (ระดับ ๔ ที่สอบได้ที่ ๑ ไม่ใช่
ปรับนะครับ)

ท้ายเล่ม

วารสาร ฯ ฉบับนี้มีบทความเกี่ยวกับวินัย คือ แนวความคิดเรื่องกลไกทางวินัย และวินัยข้าราชการพลเรือนอังกฤษ ซึ่งคิดว่าเป็นบทความที่น่าสนใจอยู่มาก ผู้อ่านได้อ่านแล้วก็คงจะระลึกถึงวินัยข้าราชการพลเรือนไทย ขึ้น มาได้ หาก นำเอาวินัยข้าราชการพลเรือนอังกฤษ มา เปรียบเทียบกับ วินัยข้าราชการพลเรือนไทยแล้ว จะเห็นได้ว่ามีส่วนคล้ายคลึงกันหลายประการ เช่น การรักษาความลับของทางราชการ หรือไม่ก็การปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม เป็นต้น

แต่มีวินัยข้าราชการพลเรือนอังกฤษอยู่ข้อหนึ่ง ซึ่งบัญญัติไว้น่าแปลกคือ ต้องรักษาชื่อเสียงเกี่ยวกับการเงิน การกู้ยืมเงินจากผู้ใต้บังคับบัญชา ถือเป็นความผิดอย่างร้ายแรง เป็นการเสื่อมเสียเกียรติของผู้บังคับบัญชา ซึ่งวินัยเรื่องนี้ไม่มีบัญญัติไว้ในวินัยข้าราชการพลเรือนไทย

กล่าวกันว่าข้าราชการกับวินัย เป็นสิ่งที่คู่กันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ข้าราชการจะต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าผู้นั้นกระทำผิดจะต้องได้รับโทษตามที่บัญญัติไว้

ท้ายเล่มฉบับนี้เกรงว่าในบรรยากาศของระบบราชการปัจจุบัน อาจจะทำให้ข้าราชการทั้งหลายหลงลืมวินัย จึงขอนำเรื่องวินัยมาคุยกันฟังเพื่อจะได้เป็นคาคำคัมภีร์เพื่อปลอบขวัญและกำลังใจตนเองก็ได้

ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้มีบทบัญญัติว่า ข้าราชการจะต้องมีวินัยถือปฏิบัติอยู่ ๑๗ ข้อ ซึ่งเพื่อจะง่ายแก่การจำ จึงขอนำกลอนที่มีผู้แต่งไว้คล้องจองกันมาเผยแพร่ คือ

“สนับสนุนประชาธิปไตย	ให้ข้อเท็จ	ปฏิบัติตามกฎหมาย
ป้องกันภัยอันตรายประเทศ	ไม่เชกความลับ	ต้องรับคำสั่ง
ไม่อ้างอำนาจ	ไม่รายงานเท็จ	ให้เห็ดตามแบบ
ไม่แอบล่ทง	ต้องซ่งสำมคค	มีสุภาพ
ทราบหาประโยชน์	โกรธผู้จัดการ	วานห่างพรรค
รักประพดติชอบ	ลอบระมคระวัง”	

อย่างไรก็ตาม มีบางข้อบางคำที่จะต้องแปลความหมายกันให้เข้าใจ เพราะอาจจะแปลความหมายได้สองนัย เช่น

ทราบหาประโยชน์ — ใครไม่ทราบไม่รู้ความหมาย อาจแปลว่า “รู้จักหาประโยชน์ให้เจ้านายและตนเอง ละก็คงยุ่ง” ความหมายที่แท้แปลว่า ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม ส่วน **โกรธผู้จัดการ** — แปลว่า ต้องไม่เป็นผู้จัดการหรือกรรมการผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทนั่นเอง หาใช่ไปโกรธผู้จัดการบริษัทด้วยเรื่องอื่นไม่ และ **วานห่างพรรค** — ก็แปลว่า ต้องไม่เป็นการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

ฉะนั้นเมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว ถึงแม้ว่า “วินัยจะเป็นของเก่าของแก่ ที่นำมาเขียนก็เพราะเห็นว่า ในสภาพปัจจุบันข้าราชการควรจะคำนึงถึงวินัยให้มากที่สุด รักตัวท่านมากเท่าไร ก็ขอให้รักวินัยมากเท่านั้น”

นอกจากวินัยจะเป็นคาถาประจำตัวแล้ว ก็เป็นได้ทั้งเกราะสำหรับป้องกันภัยที่จะมาถึงตัวได้หลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในหน้าที่การงาน หรืออาจจะถูกสอบสวนจาก ป.ป.ป. ในข้อหาคอร์รัปชันก็ตามที่ ๑๖