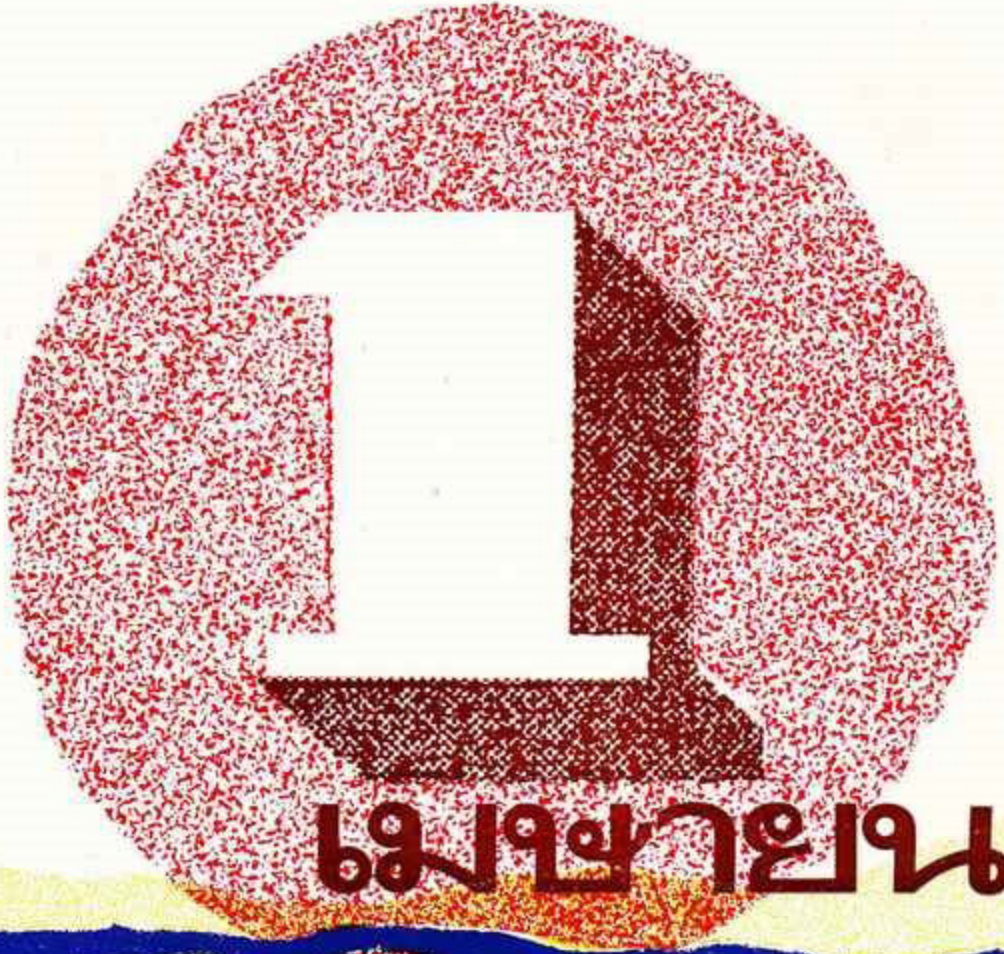


วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๔ เมษายน ๒๕๒๕



ห้องจัดพิมพ์
สำนักงานพิมพ์



วันข้าราชการพลเรือน

วารสารข้าราชการ

วารสาร รายเดือน เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้
ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๔ เมษายน ๒๕๒๕

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๑๐ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๘๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๕๕๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๕ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการ พลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ

ผู้จัดการสวัสดิการ
ฝ่ายจัดการ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

นายนิวัฒน์ วัชรวรากร

นายปรีชา

วัชรภักย์

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายโสรัจ
นายสำราญ
พันตรี อรรถ
นายวิลาศ

สุจริตกุล
ถาวรสุขมี
วิชัยกุล
สิงหวิสัย

บรรณาธิการ

นายอุดม

บุญประกอบ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายวีระ
นายบุญรอด
นายปรีชา

ไชยธรรม
สิงหวัฒนาศิริ
วิชัยดิษฐ์

กองบรรณาธิการ

นายบัญญัติ
น.ส. ชุพิน
นางประอร
น.ส. ชุพวง
นายอาวุธ
นายเพิ่มศักดิ์

ศุภศิลป์
ชาติวีระ
โกมลภิส
เนี้ยวกุล
วรรณวงศ์
เพิ่มพูน

ฝ่ายศิลป์

นายสุรศักดิ์

ศรีพยงค์

ประชาสัมพันธ์

นายจันทพงษ์
นายอุดม

สิวชะวีโรจน์
จันทร์ศักดิ์

สถานที่พิมพ์

ไทยพิมพ์ - อักษรสารการพิมพ์
โทร. ๒๒๒๒๒๒๒๒ กรุงเทพฯ ฯ

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นางมาลี ปรีภักดิ์

สารบัญ

	หน้า
- พระบรมราโชวาท	๓
- ข้อคิดจากเลขาธิการ ก.พ.	๔
- ระบบราชการพลเรือนในยุคต้นรัตนโกสินทร์	๗
- การปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินในรัชกาลที่ ๕	๒๕
- การจัดระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ในรัชกาลที่ ๗	๔๗
- การปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลใน พ.ศ. ๒๕๑๘	๕๘
- อดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์	๖๕
- ข้าราชการตัวอย่างปี พ.ศ. ๒๕๒๔	๑๒๔
- การฝึกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพจิต	๑๓๔
- การพัฒนาข้าราชการด้านจริยธรรม	๑๔๖
- การพัฒนาสิ่งแวดล้อม : เงื่อนไขสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนา ด้านจริยธรรม	๑๖๘
- วันข้าราชการพลเรือน : วันแห่งการรับใช้สังคม	๒๐๘
- แนะนำผู้เขียนบทความ	๒๑๘
- ท้ายเล่ม	๒๒๑

1 เมษายน วันข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ

บัญชาการไม่บกพร่อง





การปฏิบัติราชการในปัจจุบันนี้มุ่งหมายเอาประสิทธิภาพ ปริมาณงาน และความรวดเร็วเป็นสำคัญ ผู้ปฏิบัติราชการจึงพากันนำเอาวิทยาการก้าวหน้า พร้อมทั้งเครื่องกลที่ทรงประสิทธิภาพสูงต่างๆ มาใช้กันอย่างกว้างขวาง วิทยาการและเครื่องกลเหล่านี้ เมื่อนำมาปฏิบัติการแล้ว จะต้องได้ผลอย่างสูงทุกครั้งไป คือถ้าใช้ถูก ก็ทำให้ได้ประโยชน์มาก ถ้าใช้ไม่ถูก ก็ทำให้เสียหายได้มากเท่าๆ กัน การจะนำเอาสิ่งเหล่านั้นมาใช้งาน จึงต้องระมัดระวังศึกษาให้ทราบแน่แท้โดยตลอดก่อน ทั้งโครงการที่จะทำ ทั้งเครื่องปฏิบัติงานที่จะใช้ มิฉะนั้น จะเกิดความสิ้นเปลืองและสูญเสียเปล่าได้ง่ายดายที่สุด

พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน

วันที่ ๒๒ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๒๕

ข้อคิดจากเลขาธิการ ก.พ.

งานสองร้อยปี



นายโสรัจ สุจริตกุล
เลขาธิการ ก.พ.

คนไทยสมัยนี้ นับว่าโชคดีมหาศาล เพราะเกิดมาร่วม สมัยกับงานฉลองสองร้อยปีแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ งานนี้เป็นงานระดับชาติที่ยิ่งใหญ่ที่สุดงานหนึ่ง จัดขึ้นเพื่อระลึกถึงบรรพบุรุษของเรา โดยเฉพาะระลึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระมหากษัตริย์อาริราชเจ้าแห่งพระราชวงศ์จักรี ที่ได้ก่อร่างสร้างเมืองและบริหารราชการแผ่นดินด้วยความเสียสละสามารถ จนคนไทยเราได้อยู่เป็นสุขมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

งานสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์สองร้อยปีจะมีกิจกรรมสำคัญๆ ต่างๆ มากมาย เช่น งานบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริย์อาริราชเจ้า งาน

บวงสรวงสมโภชสังคักสิริของบ้านเมือง มีพระ-
มหามณเฑียรต้นปฏิมากรแก้วมรกต พระสยามเทวา
ธิดา พระหลักเมือง เป็นต้น มีกระบวนเสด็จ
พยุหยาตราชลมารค ขบวนแห่รถบุปผชาติ มี
มหกรรมมหรสพอันยิ่งใหญ่ มหกรรมดนตรี
มหกรรมกีฬา และมีนิทรรศการต่างๆ ให้ประ
ชาชนให้ชมอย่างมากมาย และจะมีกิจกรรมร่วม
งานฉลองสองร้อยปีนี้ กระจายไปทั่วราชอาณาจักร
ต่อเนื่องกันไปตลอดปี พ.ศ. ๒๕๒๕

กิจกรรมที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยปลุกฝังจิตใจ
ให้คนไทยมีจิตสำนึกในความกตัญญูต่อบรรพบุรุษ
และความรักชาติบ้านเมือง คือ กิจกรรมที่ให้ความ
รู้เกี่ยวกับความเสียสละและความสามารถของบุคคล
สำคัญๆ ของแผ่นดินที่ได้ช่วยกันพัฒนาบ้านเมือง
ให้เจริญรุ่งเรืองและช่วยฟื้นฝ่าอุปสรรคและอันตราย
ใหญ่หลวงต่างๆ จนประเทศไทยสามารถอยู่รอด
เป็นอิสระมีเอกราชมาได้จนราบเท่าทุกวันนี้ กิจ
กรรมด้านนี้แสดงออกในรูปเอกสารหนังสือ และ
นิทรรศการต่างๆ

งานวันข้าราชการพลเรือนในวันที่ ๑ เมษายน
พ.ศ. ๒๕๒๕ นี้ ก็ได้จัดให้มีกิจกรรมร่วมสมโภช
กรุงรัตนโกสินทร์อยู่ส่วนหนึ่งด้วย กล่าวคือ จะมี
นิทรรศการ การอภิปรายและปาฐกถาเกี่ยวกับ
พระราชกรณียกิจในการบริหารราชการแผ่นดินของ
พระมหากษัตริย์ในมหาจักรีบรมราชวงศ์ รวมทั้ง

แสดงผลงานของอดีตข้าราชการดีเด่นในรอบ ๒๐๐
ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ในการนี้จะได้มีผู้ทรงคุณ
วุฒิช่วยกันเขียนเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับอดีตข้าราชการ
การพลเรือนที่ดีเด่น ตลอดจนพระราชกรณียกิจใน
การบริหารราชการแผ่นดินไว้ เพื่อเผยแพร่ความ
รู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ด้วย

จึงอยากจะเรียนเชิญชวนให้ท่านผู้ที่สนใจ
ในงานฉลอง ๒๐๐ ปีนี้ ได้โปรดอ่าน โปรด
ดูโปรดฟังเรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลสำคัญของกรุง
รัตนโกสินทร์ว่า ท่านบริหารราชการอย่างไร
สามารถแก้ปัญหาของชาติได้อย่างไร ท่านใช้
กลยุทธ์หรือวิธีการอย่างไรในการพัฒนาบ้านเมือง
และปกป้องอันตรายต่างๆ ได้จนบ้านเมืองนี้เป็น
มรดกตกทอดมาถึงเรา ขอเชิญชวนโดยเฉพาะ
ให้สนใจในค่านิยม จริยธรรม หรือความประพฤติ
และพฤติกรรมของบุคคลสำคัญๆ เหล่านี้เพื่อนำ
มาเป็นแบบอย่าง ในการที่จะประพฤติตนให้เป็น
ประโยชน์แก่ชาติบ้านเมืองต่อไป

โดยเฉพาะอย่างยิ่งใคร่ขอเรียนเชิญชวนให้
ยึดถือ พระราชจริยวัตรของพระมหากษัตริย์ใน
มหาจักรีบรมราชวงศ์ มีพระบาทสมเด็จพระเจ้า
อยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เป็นสำคัญ เพื่อจะได้เป็น
แบบอย่างในการที่จะช่วยเหลือบ้านเมืองของเรา

ขอบูชาและนอบน้อมพระบาทสมเด็จพระ
เจ้าอยู่หัวแห่งพระราชวงศ์จักรีทุกๆ พระองค์



พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช

ระบบราชการพลเรือน ในยุคต้นรัตนโกสินทร์

ยัณยงค์ คำบรรลือ
กฤษณา ถนอมสัจย์

ระบบราชการ หมายถึงแบบอย่างที่กำหนดขึ้นเพื่อความเป็นระเบียบ ถูกต้อง เป็นทางการ สำหรับบริหารงานในองค์การใหญ่ เน้นบทบาทอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ในกฎหมายตลอดจนสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีโครงสร้างอำนาจอยู่ในกำมือของบุคคลจำนวนหนึ่ง เป็นระบบที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มั่นคงต่อการเปลี่ยนแปลง

การเสนอบทความ ได้นำรูปแบบระบบราชการที่ใช้ในรัชสมัยของ พระบาท สมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชอันเป็นรูปแบบที่สืบทอดมาแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา โดยมุ่งเน้นให้เห็นความสัมพันธ์กันระหว่างระบบราชการกับสภาพแวดล้อมในขณะนั้น จึงได้เสนอสาระตามลำดับ ดังนี้.—

สภาพการทั่วไป

การจัดรูปแบบบริหาร

การรับราชการ

สภาพทั่วไป

หลังจากกรุงศรีอยุธยาเสียแก่พม่าปี พ.ศ. ๒๓๑๐ และสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชได้ทรงกอบกู้เอกราชในปีเดียวกันนั้น โดยได้กวาดต้อนราษฎรและเชลยสมณชีพราหมณ์ตลอดจนพระบรมวงศานุวงศ์จากกรุงศรีอยุธยามายังกรุงธนบุรี ราชธานีที่ตั้งขึ้นใหม่ แล้วโปรดแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมปกครองหัวเมืองใหญ่รอบๆ กรุงธนบุรี และให้เกลี้ยกล่อมผู้คนที่ยกจากล้านช้างเช่นให้กลับภูมิลำเนาเดิมตลอดรัชกาลของ พระองค์กสิน ใจ และความทุกข์ทรมานที่ราษฎรได้รับเมื่อครั้งเสียกรุงแก่พม่ายังไม่ลืมเลือนไปจากความทรงจำของชาวไทย เมื่อพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชได้รับการกราบทูลวิงวอนอัญเชิญเสด็จขึ้นครองพิภพเสวยสวรรยาธิบัตินวฤกษ์ราชจากขุนนางและอาณาประชาราษฎร ปี พ.ศ. ๒๓๒๕ นั้น ก็กำลังมีศึกกตัตพันอยู่กับเขมร และตลอดรัชสมัยของ พระองค์มีสงครามระหว่าง

ประเทศข้างเคียง เช่น พม่า ลาว เขมร ญวน ซึ่ง ยกมาย้ายหลายครั้งหลายหน ด้วยเห็นว่าไทยเพิ่ง ตั้งตัวใหม่ จัดการแผ่นดินยังไม่เป็นปึกแผ่น โดยเฉพาะสงคราม ๘ ทศที่พม่ายกมาหลังจากได้ขึ้น ครองราชสมบัติเพียง ๓ ปี จนเหตุการณ์ในครั้ง นั้นได้กำเนิดวีระบุรุษวีระสตรีสยามไว้หลายต่อหลาย คน เช่น ท้าวเทพสตรี ท้าวศรีสุนทร พระยา ทุกขราษฎร์ เป็นต้น

สภาพแวดล้อม การเมืองและเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานสืบทอดมาแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา กิ่งนี้

๑. การเมืองและการปกครอง

การปกครองตามระบอบสมบูรณาญาสิทธิ- ราช ในรัชสมัยของพระองค์ทรงไว้ซึ่งพระราช อำนาจทั้งหมดในการบริหาร ตุลาการ และนิติ บัญญัติ และคตินิยมที่ใช้เป็นพื้นฐานในการปกครอง ตามระบอบดังกล่าวในแต่ละสมัยที่ผ่านมา มี ๓ แบบคือ

๑. บิตุราชา การปกครองแบบบิคาปกครอง บุตร เป็นหลักธรรมที่พระมหากษัตริย์ทรงเปรียบ เสมือนบิดาของประชาชน ยามศึกทรงเป็นผู้นำกอง ทัพ ยามสงบทรงเป็นผู้พิพากษาคดี ซึ่งรุ่งเรืองใน สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี

๒. เทวราชา การปกครองแบบนายกับ บ่าว เป็นหลักธรรมที่พระมหากษัตริย์เป็นสถาบัน ที่เปล่งปลั่ง รัศมีจางดงาม มหัทจักรย์ เป็นสถาบัน ที่ตั้งอยู่ในชั้นจักรวาล ซึ่งกัจจุพระราชอำนาจ

ของพระมหากษัตริย์ ในการปกครองไพร่ฟ้า ประชาราษฎร์ทั่วทุกสารทิศ ได้รับยกย่องเทอคทูน ไว้สูงจนกระทั่งราษฎรธรรมดาไม่สามารถจะเข้าถึง ได้ หลักธรรมนี้ได้มาจากเขมรและมีอิทธิพลเข้ามา แทนที่หลักธรรมแบบบิตุราชาในสมัยกรุงศรีอยุธยา เป็นราชธานี

๓. ธรรมราชา เป็นพระมหากษัตริย์ตาม คตินิยมตามหลักพระพุทธศาสนาสำคัญที่สุดสืบเนื่อง มาจากพระธรรมศาสตร์ ได้รับมาจากมอญเป็น พระมหากษัตริย์ที่คัดเลือกผู้ทรงไว้ซึ่งคุณธรรม ๑๐ ประการ พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้ามหา- ราช ได้ผสมผสานหลักธรรมทั้ง ๓ ประการ กำหนด อำนาจอันถูกทำนองครอง ธรรมของสถาบันพระ- มหากษัตริย์ขึ้นใหม่ให้เป็นอำนาจที่พระมหากษัตริย์ ทรงใช้ตามหลักจริยธรรมในพระพุทธศาสนา โดย เปลี่ยนคติเรื่องเทวราชาตามลัทธิพราหมณ์ซึ่งถือว่า พระมหากษัตริย์เปรียบเสมือนพระเป็นเจ้ามาเป็น คติที่ถือว่า พระมหา กษัตริย์ **เปรียบเสมือนที่รวม ของกฎหมาย** ทรงใช้พระราชอำนาจตามหลักจริย- ธรรมในศาสนา เพื่อประกันว่าพระองค์จะไม่ทรง กระทบการใดๆ อันเป็นการละเมิดกฎหมาย ดังจะ เห็น ได้จากการที่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้า มหา- ราช ทรงเคร่งศาสนามาก ได้ทรงศึกษาพระไตร ปิฎกอย่างถ่องถ้วน จึงเข้าพระทัยในหน้าที่ของพระ- มหากษัตริย์ในอุดมคติทางพุทธศาสนา คือ **จักรวา- หิน** เป็นอย่างดี นอกจากนี้จะเห็นได้จากพระองค์ ได้ทรงเปลี่ยนแปลงพิธีการ ถือน้ำพิพัฒน์สัตยาเสีย

ใหม่ คือให้ข้าราชการมาเคารพบูชาพระพุทธรูป แทนการกระทำพิธีการบูชาพระบรมรูปพระมหากษัตริย์องค์ก่อนๆ ทั้งนี้เพราะทรงเห็นว่าไม่มีสิ่งใด สูงไปกว่าพระรัตนตรัย ทั้งกระแสพระราชดำริส ของพระองค์ที่ว่า “ประเพณีการบูชาพระบรมรูป พระมหากษัตริย์นั้น สืบเนื่องมาจากพระมหากษัตริย์ ในสมัยก่อนๆ ทรงที่ค่าพระองค์สูงเกินไป เมื่อเป็น เช่นนั้น จึงได้ตั้งประเพณีขึ้นเพื่อเยินยอ พระเกียรติ ของพระองค์เอง” นับเป็นยุคแห่งการเริ่มต้นคือ หลักธรรมเรื่องจักรวาทิน หรือธรรมราชา ใน ขณะเดียวกัน หลักธรรมเรื่องเทวราชา ก็คืออิทธิพล ลง ฉะนั้นหลักธรรมเรื่องปีติราชาจึงได้รับการ ฟื้นฟูขึ้นอีกในต้นรัตนโกสินทร์ พระมหากษัตริย์จึง ทรงเป็นผู้คุ้มครองชาวไทยและเป็นแหล่งสติความ ยุติธรรมโดยแท้ การที่ได้รับความนิยมเช่นนั้นมิใช่เพราะ ว่าทรงอวตารมาจากพระเป็นเจ้าตามลัทธิฮินดู หาก แต่ทรงเป็นสัญลักษณ์แห่งธรรม ซึ่งเป็นหลักของ ชาติ ประชาชนจึงถวายความเคารพยกย่องอย่างสูง แก่พระองค์ทรงได้รับพระนามาภิไธยว่า พระพุทธ- เจ้าอยู่หัวและพระพุทธเจ้าหลวง ติดปากประชา ชาวไทยสืบมา

ทางสังคม

การจัดสังคม ใน สมัยรัตนโกสินทร์ ตอนต้น มีรูปแบบที่สืบเนื่องมาจากสมัยกรุงศรีอยุธยา ได้ รับอิทธิพลจากขอม ซึ่งสมมติว่าพระเจ้าแผ่นดิน เป็นพระโพธิสัตว์ที่เรียกว่าเทพสมมติ หรือแบบ

นายปกครองบ้านอันเป็นที่มาของประเพณีการมี ทาส ทุกคนในสังคมต้องมีนายควบคุม คุ้มครอง หรือมีสังกัดคล้ายกองทหาร มีระบบศักดินาเป็น เครื่องมือชี้ให้เห็นความแตกต่างกัน ระหว่างฐานะ ของปวงชน ระบบศักดินามีความสัมพันธ์กับกำลัง ไพร่พลที่อยู่ใต้ปกครองของคนๆ นั้น การที่ได้ ควบคุมไพร่พลก่อให้เกิดประโยชน์ ๒ ประการ คือ ความมั่งคั่ง และอำนาจทางการเมือง โครงสร้าง สังคมจึงขึ้นอยู่กับสายการบังคับบัญชา

ประชาชนจึงแบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่เจ้านาย ขุนนาง ไพร่ และทาส

เจ้านาย แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ สกุลยศ และอิสริยยศ สกุลยศได้แก่พระยศที่ได้มาตาม กำเนิด เช่น เจ้าฟ้า พระองค์เจ้า หม่อมเจ้า ส่วน อิสริยยศหมายถึงพระยศเจ้าที่พระมหากษัตริย์ ทรง เลื่อนให้สูงขึ้นภายหลัง อิสริยยศที่สำคัญและสูง สุด ได้แก่ พระมหาอุปราช เป็นต้น

ขุนนาง เป็นกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งในสังคม มีฐานะตั้งอยู่บนหลักเกณฑ์ ๔ ประการ คือ ตำแหน่ง ศักดินา ยศหรือบรรดาศักดิ์ และราชทิน นาม แบ่งเป็น ๒ ชั้น คือ ขุนนางที่แต่งตั้งโดย พระมหากษัตริย์ ถือศักดินาตั้งแต่ ๔๐๐ ไร่ขึ้นไป ซึ่งต่อมาถือว่าเป็นขุนนางชั้นสัญญาบัตร และ ขุนนางชั้นประทวน คือขุนนางที่แต่งตั้งโดยขุนนาง ชั้นสัญญาบัตร ชั้นนี้มีจำนวนมากไม่มีสิทธิพิเศษ เหนือราษฎรเท่าไรนัก

ไพร่ เป็นชายฉกรรจ์ของแผ่นดิน มีสังกัดอยู่กับเจ้านายเรียกว่าไพร่สม สังกัดพระเจ้าแผ่นดินเรียกว่าไพร่หลวง เป็นไพร่พลของพระมหากษัตริย์ มีขุนนางดูแล มีสิทธิในภรรยา บุตร ญาติ และ ทาส ซึ่งถือเป็นบริวาร

ทาส ทาสมิใช่เรื่องของไทยโดยตรงได้มาจากขอมสมัยกรุงศรีอยุธยา เริ่มมีกฎหมายรับรองตั้งแต่รัชสมัยของพระบรมราชาที่ ๒ (เจ้าสามพระยา พ.ศ. ๑๙๖๗-๑๙๙๑) แบ่งเป็น ๗ จำพวกคือ

๑. ทาส ได้มาด้วยทรัพย์สิน (ทาสสินไถ่)
๒. ลูกทาส ที่เกิดจากมารดาที่เป็นทาส
๓. ทาส ได้มาแต่บิดามารดา
๔. ทาส มีผู้ให้
๕. ทาส ที่ได้มาจากการช่วยคนที่ต้อง

โทษทัณฑ์ไทย

๖. ทาส ที่ได้ไว้เมื่อชั่วยากหมากแพง
๗. ทาส ที่ได้มาจากเฉลย

ทาสมีฐานะเป็นทรัพย์สินตามกฎหมาย นายเงินนำไปขายได้ เดิมไม่มีสิทธิใดๆ ต่อมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช มีกฎหมายอนุญาตให้ทาสเป็นเจ้าของทรัพย์สิน และรับมรดกในทรัพย์สิน ให้ทำสัญญาและสามารถเข้าถึงศาลยุติธรรมได้ และทาสมีสิทธิได้ถอนตนเองได้ตามพระราชกำหนด พ.ศ. ๒๓๓๘ บุคคลอาจ

ตกเป็นทาสได้ง่ายดาย แม้แต่หัวหน้าครอบครัวก็ถือว่ามกรรมสิทธิ์ในตนเอง ภรรยาและบุตร มีสิทธิที่จะขายตนเอง บุตรและภรรยาได้ เพิ่งมาจำกัดสิทธิ์ดังกล่าว ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ว่าการซื้อขายดังกล่าวจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกนำไปซื้อขายด้วย แต่เดิมทาสมิได้ถูกนำไปใช้เกณฑ์แรงงานเหมือนไพร่ แต่ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ได้มีการเกณฑ์ทาสไปใช้แรงงานด้วย

การแบ่งกลุ่มของชนชาติไทยดังกล่าว ไม่ถือว่าเป็นการแบ่งชั้นวรรณะแบบอินเดีย การจัดกลุ่มดังกล่าวเป็นการจัดตามลักษณะการได้มาและเสียไปซึ่งสิทธิหน้าที่ ตลอดจนการใช้สิทธิดังกล่าวของราษฎรที่มีต่อแผ่นดิน ถือว่าราษฎรทุกคนไม่ว่ากลุ่มใดเป็น “ข้าแผ่นดิน” ทั้งหมด โดยทั่วไปแบ่งบุคคลเป็น ๒ ชั้นเท่านั้น คือ นาย (เจ้านายและขุนนาง) กับไพร่ (ไพร่และทาส) ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปกครองประเทศ

เศรษฐกิจ

โครงสร้างทางเศรษฐกิจ มีลักษณะด้อยที่ด้อยแบ่งปัน ไพร่จะได้ประโยชน์จากการคุ้มครองของผู้เป็นนายได้แก่เจ้านายและขุนนาง นายจะได้รับค่าตอบแทนจาก แรงงานหรือ ค่าตอบแทนแรงงานที่เรียกว่า “ส่วย” จากไพร่ ไพร่จึงเป็นพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจ สำหรับไพร่หลวงจะต้อง

ใช้เวลาปีละ ๓ เดือนในการทำงานให้ราชการ เช่น ชุกคุกลอง สร้างวัด สร้างกำแพงหรือสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ รายได้หลักของไพร่จะได้จากการทำนา ทำสวน ถ้าปีใดมีสงครามก็จะถูกเกณฑ์ไปออกรบเป็นทหาร จากบ้านเรือน มอบอำนาจจัดการครอบครัวให้ภรรยา ๆ อาจทำการค้าขายเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อเลี้ยงชีพตนเอง และครอบครัวจึงเป็นเหตุหนึ่งให้ภรรยามีบทบาทในครอบครัวของสังคมไทย

รายได้ของแผ่นดินส่วนหนึ่งได้มาจากเงินค่าราชการที่ไพร่หลวงชำระเป็นค่าทดแทนการที่ไม่ต้องเข้ารับใช้ราชการปีละ ๓ เดือน เป็นเงินปีละ ๑๘ บาท ไพร่สมรับใช้ราชการเพียงปีละ ๑ เดือน หรือชำระเป็นเงิน ๖ บาท ทาสจำต้องรับใช้ราชการเพียงปีละ ๘ วัน หรือชำระเป็นเงิน ๑.๕๐ บาท แทนการทำงานให้ราชการ อีกส่วนหนึ่งได้จากภาษีอากรและภาษีค้าขายต่างประเทศ ดังปรากฏในพระราชพงศาวดารว่า “ผลประโยชน์ในรัชกาลที่ ๑ ได้จากภาษีอากร ที่เก็บได้ในครั้งนั้น คือ ภาษีสุรา ภาษีม้วนเบี้ย ภาษีสวนอนตลาต ค่าน้ำเก็บตามเครื่องมือ ภาษีสมพัทศร ภาษีสวน แต่ค่านานนั้นเก็บเป็นทางข้าว และเก็บของส่วยสิ่งสินค้าต่างๆ เงินที่ได้จากภาษีอากรปีละไม่มากนัก ผลประโยชน์ที่ได้มาในครั้งนั้นในการค้าสำเภา มีสำเภาเป็นรูปเรือตัวกึ่งอย่างจันทราหน้าหุ้ศรัชะเขียวบ้างแดงบ้าง ปากกว้างเสมอ ๕ วา ไปหา ๗ วา ทั้งของหลวงและของเจ้านาย ข้าราชการ พ่อค้าเป็นอันมาก เรือเหล่านี้ต่อในกรุงเทพฯ บ้าง ตามหัวเมืองบ้าง

บางลำก็ขายแต่สินค้า บางทีก็ขายทั้งสินค้าและเรือด้วยกัน ได้กำไรในการค้าสำเภาเป็นอันมาก”

ผู้ที่มีรายได้ มีฐานะมั่งคั่ง จึงได้แก่เจ้านายและขุนนาง ถือว่าเป็นนายคน คงปรากฏติดปากปู้ย่าตายายเวลาให้ศีลให้พรลูกหลานพูดว่า “ขอให้มีความเจริญรุ่งเรืองได้เป็นเจ้าคนนายคน” ลำพังไพร่มีเวลาทำมาหากินเพียงปีละ ๙ เดือน และต้องมีสังกัด ไม่เป็นอิสระโอกาสที่จะมีฐานะการเงินมั่งคั่งจึงเป็นไปได้ยาก บุคคลอีกกลุ่มหนึ่งคือคนจีนซึ่งได้อพยพเข้ามา ประเทศไทยทางเรือ สำเภาค้าขายไม่ต้องถูกเกณฑ์มาใช้แรงงาน และไม่มีสังกัดสามารถประกอบอาชีพค้าขาย ขายแรงงานได้โดยอิสระดังปรากฏในรัชกาลที่ ๒ ได้หันมาจ้างคนจีนแทนการเกณฑ์แรงงานจากไพร่ ซึ่งมีประสิทธิภาพมากกว่า เมื่อมีฐานะดีเป็นที่ยอมรับก็ได้เข้ามามีบทบาทในการประมุขเป็นนายอากรใกล้ชิดขุนนาง จึงเป็น บุคคลอีก กลุ่มหนึ่ง ที่เข้ามา มี บทบาททางเศรษฐกิจของประเทศในขณะนั้น บางคนได้รับแต่งตั้งเป็นขุนนางก็มี

การจัตุรูปบริหาร

ด้วยแนวความคิดตามคติโบราณของไทยเรื่องหัวเมืองนี้ แตกต่างไปจากคติสมัยใหม่เรื่องจังหวัด เพราะความสำคัญของเมืองตามคติโบราณอยู่ที่ “พลเมือง” มิใช่อาณาเขตหรือดินแดน แต่ละกลุ่มคนต้องมีผู้คุ้มครอง และพระราชอาณาเขต

ในแผ่นดินของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้า
 มหาราชกว้างขวางกว่ารัชสมัยใดๆ ทั้งปรากฏใน
 พระราชพงศาวดารฉบับพระราชหัตถเลขาว่า “มี
 เมืองประเทศลาวพุงคำ ลาวลื้อ ลาวพุงชาวท่งสน
 มาจนถึงเขมร กัมพูชา เมืองแขก เมืองบักซ์ใต้
 พระราชอาณาจักรกว้างขวางยิ่งกว่าพระเจ้าแผ่นดิน
 ครั้งกรุงเก่า เว้นเสียแต่เมืองทวาย เมืองตะนาว
 เมืองมะริดได้แล้วกลับคืนไปเสีย” ทั้งนี้ การจัด
 รูปบริหารราชการแผ่นดินที่เหมาะสมจึงจำเป็น
 อย่างยิ่งที่จะปกครองเมืองต่างๆ ไว้ให้คงอยู่ รูป
 แบบที่ใช้ได้พัฒนามาจากแบบที่ใช้อยู่ในสมัยกรุงศรี
 ออยุธยาตอนปลาย โดยให้กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลาง
 ภายใต้อำนาจอิทธิพลขององค์พระ
 มหาคษัตริย์เพียงแห่งเดียว และจัดรูปบริหารออก
 เป็น ๓ ชั้นตามลำดับ ดังนี้.—

มีแผนภูมิการจ้กรูปบริหารดังนี้.—



๑. เมืองชั้นใน
๒. เมืองชั้นนอก
๓. เมืองประเทศราช

๑. เมืองชั้นใน ได้แก่เมืองหลวงและเมือง
 ชั้นจัตวาในวงรอบราชธานี อาจเทียบกับปัจจุบัน
 ได้แก่ราชการบริหารส่วนกลาง การจัดระเบียบ
 บริหารเพื่อบังคับบัญชาในกรุงเทพมหานคร ได้
 ขยายพื้นที่ออกไปคลุมเมืองเล็ก (เมืองชั้นจัตวา)
 ซึ่งอยู่รอบๆ ราชธานี เช่น นครชัยศรี ชัยนาท
 ปราชิน เป็นต้น ถือเป็นพื้นที่ในวงราชธานี แต่ง
 ตั้ง “ผู้รั้ง” ไม่เรียกเจ้าเมือง ไม่มีอำนาจ สิทธิ
 ชาติในการปกครองแบบเจ้าเมือง และแต่งตั้ง
 กรรมการเป็นพนักงานปกครอง ขึ้นอยู่ในอำนาจ
 เจ้ากรมต่างๆ ในกรุงเทพฯ

พระมหากษัตริย์ ทรงถือพระราชอำนาจสิทธิขาดแต่พระองค์เดียว เมื่อราชกิจอันใดเกิดขึ้นในราชการ ก็มีพระบรมราชโองการคำสั่งส่งลงมาถึงพระมหากษัตริย์ทั้งหลาย คำสั่งส่งอัครมหาเสนาบดี ๆ ส่งต่อไปถึงเสนาบดีจตุสดมภ์ ตามลำดับ ส่วนผู้สำเร็จราชการจะมีเฉพาะแต่เป็นผู้ช่วยประทับประคองราชการ ในขณะที่พระมหากษัตริย์ทรงชราภาพหรือทรงพระเยาว์ หรือเสด็จประพาสนอกพระราชอาณาจัก เพื่อให้ราชการดำเนินไปตามครองธรรม

พระมหากษัตริย์ เป็นตำแหน่งที่รองจากพระมหากษัตริย์เป็นอันดับ ๑ ในรัชกาลหนึ่งๆ จะมีเพียง ๑ พระองค์เท่านั้น พระมหากษัตริย์พระองค์แรกของกรุงรัตนโกสินทร์มีหน้าที่ว่าราชการกับพระนคร มีตำแหน่งเรียกว่า กรมพระราชวังบวรสถานมงคลซึ่งปรากฏในหนังสือพงศาวดารของกรมศึกษาธิการว่า “สมเด็จพระอนุชาธิราชเสด็จเถลิงราชสมบัติใน พ.ศ. ๒๓๑๐ ที่พระมหากษัตริย์กรมพระราชวังบวรสถานมงคลว่าราชการพระนครกึ่งหนึ่ง โดยตั้งโบราณจารย์ตราขประเพณีมหากษัตริย์ราชาเจ้าแต่ก่อนมา” และเป็นทีที่ปรึกษาขององค์พระมหากษัตริย์โดยใกล้ชิด ดังที่ปรากฏจากแหล่งเดียวกันว่า “สมเด็จพระพุทธเจ้าอยู่หัวทั้งสองพระองค์จึงดำรัสปรึกษากันว่า ฝ่ายข้างอาณาจักเราจัดแจงตั้งแต่งข้าราชการตามตำแหน่งเสร็จแล้ว ควรจะจัดแจงฝ่ายพุทธจักร ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา

ซึ่งเสื่อมทรุดเศร้าหมองนั้นให้วัฒนาการรุ่งเรืองสืบไป”

อัครมหาเสนาบดี เป็นตำแหน่งสูงสุดของฝ่ายบริหาร มี ๒ ตำแหน่ง สำหรับพลเรือน ๑ ตำแหน่ง สำหรับฝ่ายทหารอีก ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่งที่ ๑ ตำแหน่งสมุหนายกกรมมหาดไทย เดิมก่อนสมัยสมเด็จพระบรมราชาธิราชเป็นขุนนางผู้ใหญ่ กุมทั้งฝ่ายทหารและพลเรือน ใน พ.ศ. ๑๙๙๕ รัชสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ได้แยกให้คุมเฉพาะฝ่ายพลเรือน และอำนาจบังคับบัญชาการหัวเมืองฝ่ายเหนือทั้งหมด

ตำแหน่งที่ ๒ ตำแหน่งสมุหพระกลาโหม เป็นตำแหน่งสูงสุดของฝ่ายทหาร ทหารบกทหารเรือ และอำนาจบังคับบัญชาการหัวเมืองฝ่ายใต้ทั้งหมด แต่ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช หัวเมืองท่า ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหัวเมืองฝ่ายใต้ อยู่ในบังคับบัญชาการของเสนาบดีกรมพระคลัง หรือเรียกว่ากรมท่าในขณะนั้น

แบบอย่างในการแยกผู้รับผิดชอบการบริหารราชการออกเป็น ๒ ฝ่าย ในทางปฏิบัติไม่อาจแยกกันได้เด็ดขาด เพราะการปกครองในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชมีสงครามเกือบตลอดรัชกาล จึงมีงานรบพุ่งป้องกันบ้านเมืองเป็นใหญ่ หน้าที่ของอัครมหาเสนาบดีทั้ง ๒ จึงมีหน้าที่คล้ายคลึงกันมากคือ ดูแลความสงบเรียบร้อยของหัวเมืองที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในยามสงบ และในยามสงครามก็รับผิดชอบ ในการจัดทัพหัวเมืองที่รับผิดชอบออกรบพุ่งกับราช ศัตรู ดังปรากฏในพระราชนิพนธ์พระบาทสมเด็จพระ จุฬจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวว่า “แต่ถึงแบ่งเป็น ๒ ส่วน ไว้ดังนี้ เมื่อมีการทัพศึกต้องเกณฑ์เป็นทหาร ไป รบทั้ง ๒ ฝ่าย ทั้งขุนนางและไพร่ ถ้าจะว่าที่แท้ แล้วในเวลาสงบไม่มีทัพศึก ก็เป็นพลเรือนทั้งสอง ฝ่าย ถ้ามีการทัพศึกก็เป็นทหารทั้ง ๒ ฝ่าย ทหาร “พลเรือนนั้นแบ่งแต่พอรู้กำหนดว่าสองฝ่ายเท่านั้น” นอกจากนี้ยังมีหน้าที่อื่นที่เหมือนกันอีกเช่น

- เป็นศาลยุติธรรม รับฟังฎีกาจากศาล ของเจ้าเมืองตามหัวเมืองในเขตรับผิดชอบ
- ดูแลเก็บภาษีที่หัวเมืองส่งมายังส่วนกลาง
- เป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบปกครองใน ส่วนภูมิภาค
- เป็นฝ่ายตุลาการในส่วนกลาง
- เป็นผู้บัญชาการกองทัพ
- เป็นพระคลังในเขตปกครองของตน

ทั้งสองกรมที่อัครมหาเสนาบดีบังคับบัญชา นี้ รับผิดชอบควบคุมกรมอื่นๆ ทั้งสิ้น แต่มีได้ อยู่ในบังคับที่เดียว กรมต่างๆ ต้องฟังพระบรมราช โองการของพระมหากษัตริย์พระองค์เดียว เป็นแต่ หนึ่งอยู่ในบัญชา และเป็นผู้รวบรวมบัญชาที่จะเกณฑ์ และแจกเบียดหัวค้ำกับการสักระลอกและการอื่นๆ ไม่

มีอำนาจที่จะบังคับบัญชาสิ่งใดในกรมอื่น ๆ ที่เป็น กรมใหญ่ ๆ ได้นอกจากกรมมหาดไทยและกรมกลา โหมที่บัญชาการโดยตรง

เสนาบดีจตุสดมภ์ เป็นตำแหน่งรองจาก อัครมหาเสนาบดีทั้ง ๒ ตำแหน่ง มี ๔ ตำแหน่ง คือ เสนาบดีกรมเมือง กรมวัง กรมพระคลัง และกรมนา รับผิดชอบการบริหารในราชธานีหรือ เมืองชั้นใน

๑. **เสนาบดีกรมเมือง** มีหน้าที่บังคับบัญชาการรักษาพระนครและความนครบาล
๒. **เสนาบดีกรมวัง** มีหน้าที่บังคับบัญชา การในพระบรมมหาราชวังและความแพ่ง
๓. **เสนาบดีกรมพระคลัง** มีหน้าที่บังคับบัญชาการกรมท่า และกรมพระคลังต่างๆ กรมท่า ก็เหมือนกับกรมเจ้าท่าทุกวันนี้ แต่มี ๒ ฝ่าย กรม ท่าขวาเป็นเจ้าท่าเรือแขก ฝรั่ง กรมท่าซ้ายเป็น เจ้าท่าเรือจีน อันเป็นธรรมเนียมต่อกันมาแต่กรุง ศรีอยุธยา ต่อมาการค้าต่างประเทศมีมากในรัช กาลที่ ๒ เสนาบดีกรมพระคลังจึงได้ย้ายมาว่าการ ต่างประเทศ (คือกรมท่า) ต่อมาจึงได้เรียกว่า เสนาบดีกรมท่าบังคับบัญชาการต่างประเทศและ กรมพระคลังต่อมา

๔. **เสนาบดีกรมนา** มีหน้าที่ดูแลนาหลวง สนับสนุนให้ราษฎรทำนาและเก็บภาษีที่นา ชื่อ ข้าวเข้าฉ่างหลวงและมีอำนาจหน้าที่ตั้งศาลว่าความ เกี่ยวกับที่นาและวัวควาย

หน้าที่ราชการทั้ง ๖ ตำแหน่งนี้ ถ้าผู้ใด
เป็นหัวหน้าบังคับบัญชาการ นับว่าเป็นผู้ที่อยู่ใน
ตำแหน่งสำคัญของบ้านเมือง กล่าวคือถ้ามีราชการ
ศึกสงครามเกิดขึ้นครั้งไร ตำแหน่งเหล่านี้ต้องเป็น
แม่ทัพนายกองคุมกองทัพออกต่อสู้ราชศัตรู เพื่อ
ป้องกันพระราชอาณาจักร และรักษาพระเกียรติยศ
ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทุกครั้งไป ถ้าใน
ยามสงบก็มีหน้าที่ปฏิบัติราชการในบ้านเมืองให้เป็น
ไปตามพระราชประสงค์ หากมีราชการอันใดที่
ควรจะต้องหารือกัน ก็ต้องปรึกษาหารือกัน ณ ที่
ประชุมเสนาบดี และในที่ประชุมนี้มีพระบาท
สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว หรือผู้สำเร็จราชการแผ่นดิน
เป็นประธาน กับมีพระบรมวงศานุวงศ์และขุนนาง
ผู้ใหญ่บางพระองค์บางท่านอยู่ในคราวที่ประชุมนั้น
ด้วย ที่ประชุมนี้เรียกว่า “ลูกขุน ณ ศาลา” คำ
ใดที่เป็นคำตกลงกันในที่ประชุม คำนั้นเรียกว่า
“คำลูกขุนปรึกษา”

นอกจากนี้ยังมีกรมอื่นๆ อีก ซึ่งมีเสนา
บดีรับผิดชอบเช่นเดียวกัน แต่อยู่ในลำดับถัดลงมา
เช่น

— กรมพระสุรัสวดี (นายทะเบียน) ทำ
หน้าที่เก็บรักษาบัญชีไพร่ทั่วราชอาณาจักร และมีอำนาจจัดตั้งศาลตัดสินกรณีพิพาทระหว่างกรม

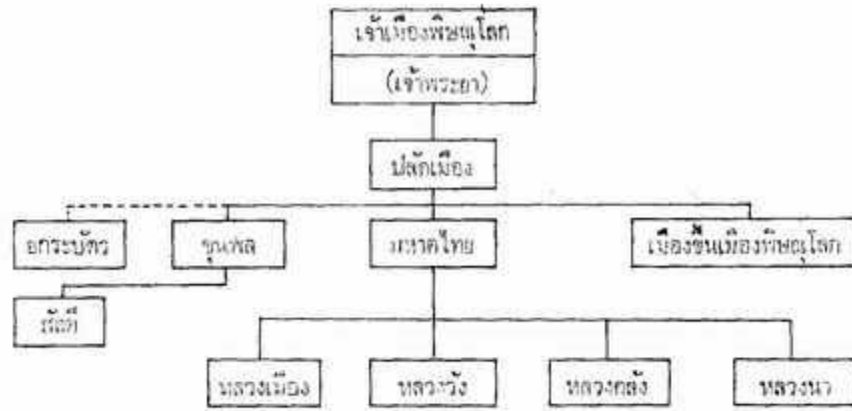
เกี่ยวกับจำนวนไพร่ การแก่งแย่งไพร่

— กรมลูกขุน ข้าราชการกรมนี้เป็นพวก
พราหมณ์ ทำหน้าที่ด้านตุลาการ เฉพาะการตี
ความหมายของกฎหมายเท่านั้น เพราะกรมต่างๆ
มีศาลของแต่ละกรม ทำหน้าที่ดำเนินคดีและตัดสิน
คดีอยู่แล้ว

— กรมมหาดเล็กหลวง เป็นกรมมหาดเล็ก
หลวงที่รับราชการอยู่ในพระบรมมหาราชวัง โดย
เป็นผู้รับใช้พระมหากษัตริย์

๒. เมืองชั้นนอก เปรียบเสมือนราชการ
บริหารภูมิภาคในปัจจุบัน หมายถึงเมืองซึ่งอยู่ภาย
นอกวงราชธานีออกไป เป็นเมืองพระยามหานคร
ชั้นเอก ชั้นโท ชั้นตรี โดยลำดับตามขนาด
และความสำคัญของเมือง มีเมืองชั้นอยู่ในอาณา
เขตทำนองเดียวกับวงราชธานี สำหรับการบริหาร
เมืองชั้นนอกนั้น พระมหากษัตริย์ทรงตั้งพระ
ราชวงศ์หรือขุนนางเป็นผู้สำเร็จราชการ มีอำนาจ
บังคับบัญชาสิทธิขาด เช่น เมืองนครศรีธรรมราช
เมืองพิษณุโลก เป็นต้น

การจัดรูปแบบบริหารราชการในหัวเมือง ได้
เลียนรูปแบบจากเมืองหลวง ตัวอย่างเช่น แผน
การจัดรูปแบบบริหารเมืองชั้นเอก (เมืองพิษณุโลก)
ดังนี้.—



สำหรับเมืองชั้นโท ชั้นตรี การจัดรูปบริหาร ไม่แตกต่างกับการจัดรูปบริหารเมืองชั้นเอก แต่อย่างใด คงมีกระบทัพเพิ่มอีก ๑ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่แต่งตั้งมาจากเมืองหลวง หรือเมืองชั้นเอกเพื่อคอย รายงานเหตุการณ์ และการ จัดการ บ้านเมืองของพนักงานปกครอง ให้พระมหากษัตริย์หรือเจ้าเมืองทราบ

การปกครองหัวเมืองชั้นนอก เป็นเรื่อง ของเจ้าเมือง ส่วนใหญ่จะยึดแบบธรรมเนียมของเมืองหลวง เจ้าเมืองยังมีหน้าที่สำคัญดังนี้

๑. เมื่อ ได้รับพระบรมราชโองการให้ไป ปกครองเมืองหนึ่งเมืองใดก็ดี ขณะเดินทางต้อง รายงาน มายังเมืองหลวงตลอดทาง จนถึงเมืองที่ได้รับคำสั่งไป

๒. เมื่อไปถึงเมืองนั้นแล้ว ให้ปกครอง โดยอิสระ ห้ามติดต่อกับเมืองที่อยู่ใกล้เคียง ถ้าจะติดต่อกับให้ทำแบบราชการ

๓. เมื่อถึงบ้านเมืองนั้นแล้ว ต้องตรวจสอบดูบ้านทางต่าง ๆ ที่จะเข้าตัวเมืองนั้น ๆ มีว่า

บ้านไหนบ้าง ได้วางผู้คนให้รักษาบ้านแล้วอย่างไร

๔. เจ้าเมืองนั้นมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในเมืองนั้น

๕. หน้าที่บำรุงพุทธศาสนา

๖. หน้าที่ทางด้านทัศนคติความต้องให้ ความยุติธรรม

๗. การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีสงคราม

๘. การให้ความจงรักภักดีต้องถือนำพัฒนา สัตยา

๙. เมื่อจะออกไปอยู่ห้ามใช้อำนาจทางที่ ผิด ซึ่งเป็นการหาผลประโยชน์ส่วนตัว เรื่องชู้สาวห้ามมิให้ใช้อำนาจบังคับ

หัวเมืองประเทศราช

เมืองประเทศราชนี้ จะขึ้นต่อไทยมากน้อย แล้วแต่การเมืองของไทย ถ้ามีอำนาจทางการเมืองน้อยเขาอาจเป็นอิสระ เมืองเหล่านี้ต้องส่งต้นไม้เงินต้นไม้ทองและเครื่องราชบรรณาการมาถวายแก่

ไทย ไทยให้อิสระด้านการปกครอง ประเพณี กฎหมาย และคุ้มครองให้เมื่อมีศึกมาเบียดเบียนสำหรับรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ถ้าไม่อาจจะให้ความคุ้มครองตอบแทนได้ ถึงแม้จะมาขอสวามิภักดิ์เป็นเมืองขึ้นพระองค์ก็จะไม่ทรงรับไว้ ดังปรากฏในพระราชพงศาวดารเช่นเดียวกันว่า “เจ้าแสนหวีฟ้า ท้าวพระยาเมืองลือสือสองปันนา กับหัวเมืองลาวยวมสวามิภักดิ์ ถวายเครื่องราชบรรณาการ ช้าง ม้า สิ่งของต่างๆ ขอเป็นเมืองขึ้นถวายต้นไม้ทองคำ..... พระองค์ทรงดำริว่าหัวเมืองเหล่านี้ถึงจะสวามิภักดิ์ได้ไว้เป็นเมืองขึ้นก็คงจะรักษาเอาไว้ไม่ได้ด้วยใกล้เคียงพม่า เมืองจีนนี้ มีการศึกมาแล้วจะยกไปช่วยก็ไม่ทันทั่วทั้งราชการ ถ้าพม่าและจีนยกมาก็คงจะกลับใจไปขึ้นตั้งเก่า ครั้นจะเอาครอบครัวไว้ในบ้านเมืองเราเขาก็ไม่มีความผิดสิ่งไร..... จึงโปรดให้ปล่อยเจ้าแสนหวีฟ้า และท้าวพระยาเจ้าเมืองต่างๆ กับครอบครัวกลับไปบ้านเมืองทั้งสิ้น” เมืองประเทศราชที่ได้ระบุไว้ในกฎหมายและแสดงให้เห็นว่าไทยเรามีอำนาจปกครองกว้างขวางดังปรากฏในกฎมณเฑียรบาลของกฎหมายตรา ๓ ดวง เล่ม ๑ ที่ได้ชำระรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช มีเมืองประเทศราช ๒๐ หัวเมืองเป็นฝ่ายเหนือ อีสาน ๑๖ หัวเมือง ส่วนทางใต้มี ๔ หัวเมือง

สำหรับความผูกพันกับไทย คือ ยอมรับอำนาจของราชอาณาจักรไทย

ส่วนระบบบริหารในท้องถิ่นภายในเขตเมืองหนึ่งๆ นั้น เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจุบันแล้ว นับว่ามีลักษณะคล้ายคลึงกันมาก กล่าวคือระดับ “บ้าน” ซึ่งหมายถึงหลายหลังคาเรือนรวมกัน มีหัวหน้าหมู่บ้านเรียก **ผู้ใหญ่บ้าน** ซึ่งผู้ว่าราชการเมืองเลือกขึ้นเป็นหัวหน้า หลายหมู่บ้านรวมกันเป็น “ตำบล” มี **กำนัน** เป็นหัวหน้า ตัวกำนันมักได้รับบรรดาศักดิ์เป็น “พัน” หลายตำบลรวมเป็น “แขวง” คงจะเท่ากับอำเภอในปัจจุบัน มี **หมื่นแขวง** เป็นผู้ปกครอง หลายแขวงรวมเป็นเมือง มี **ผู้รังเมืองหรือพระยามหานคร** เป็นผู้ปกครอง

การรับราชการ

ด้วยประเทศไทยในขณะนั้นอุดมสมบูรณ์ในน้ำมีปลาในนามีข้าว ราษฎรทุกคนมีสิทธิ์ที่จะมีที่ดินเพื่อประกอบอาชีพที่เรียกว่าศักดินาคณะ ๒๕ ไร่ แม้แต่ทาสก็มีศักดินา คณะ ๕ ไร่ ในขณะนั้นประชาชนมีเพียงจำนวนน้อย ความจำเป็นที่จะต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการประกอบอาชีพของประชาชนจึงยังไม่มี ความสงบสุขภายใต้ความคุ้มครองของพระมหากษัตริย์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประชาชนในขณะนั้น

หลักแห่งวิธีการปกครอง ซึ่งเป็นพื้นฐานที่จำเป็นของระบบราชการตามรูปแบบในขณะนั้น ซึ่งมี ๒ ประการคือ พระราชอาญาสิทธิ์ของพระมหากษัตริย์ กับการให้บรรดาศาสน์จรรยามีหน้าที่ต้องเป็นทหารสำหรับช่วยรักษายบ้านเมือง พระราช

อาญาสิทธิ์ของพระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นประมุขแห่งการรักษากันเมือง ถือเป็นหน้าที่ทั่วกันทุกชั้นบรรดาศักดิ์ในฐานะเป็น “ข้าแผ่นดิน” ผิดกันแต่ที่ให้ทำการต่างกันตามความสามารถของบุคคลต่างชั้นต่างจำพวก เพื่อให้ได้ผลคืออย่างยิ่งแก่บ้านเมือง ประกอบกับตามทฤษฎีถือกันว่า พระมหากษัตริย์ทรงเป็นเจ้าของไพร่พลทั่วราชอาณาจักร ดังปรากฏในพระราชกำหนด ๒๓๒๘ ว่า หน้าที่สำคัญของพระมหากษัตริย์ที่มีต่อราษฎรของพระองค์ คือการให้ความคุ้มครองเพื่อเป็นการตอบแทน การ คุ้มครอง ที่ได้รับ จาก พระ มหาคษัตริย์ หน้าที่ของราษฎรต้องถวายการรับใช้ในราชกิจของพระองค์ ดังนี้ประชาชนซึ่งเป็นชายฉกรรจ์ที่เรียกว่าไพร่นั้น จึงมีหน้าที่ต่อการรักษากันเมือง คือ

๑. เมื่อมีอายุได้ ๑๘ ปี ต้องขึ้นทะเบียนเป็นไพร่สม ให้มุลนายฝึกหัดและใช้สอย ครั้นเมื่ออายุ ๒๐ ปีไปเป็นไพร่หลวง มีหน้าที่รับราชการแผ่นดิน ผู้อื่นเอาไปใช้สอยส่วนตัวไม่ได้ จนอายุได้ ๖๐ ปีจึงปลดค้ำยเหตุชรา หรือมิฉะนั้นแม้อายุยังไม่ถึง ๖๐ ปี ถ้ามีบุตรส่งเข้ารับราชการ ๓ คน ก็ปลดบิดาให้พ้นจากราชการเหมือนกัน

๒. ชายฉกรรจ์ (ไพร่) ทุกคนต้องเข้าสังกัดอยู่ในกรมใดกรมหนึ่ง ลูกหลานเหลนซึ่งสืบสกุลก็ต้องอยู่ในกรมเหมือนกัน จะย้ายกรมได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาต ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในเวลามีศึกสงครามจะได้เรียกระดมได้ทันที ไพร่มี ๒ ประเภท

คือ ไพร่สม กับไพร่หลวง ไพร่สมเป็นชายฉกรรจ์ที่อยู่ในสังกัดกรมของพระบรมวงศานุวงศ์ หรือขุนนาง ซึ่งในสมัยรัตนโกสินทร์ได้สร้างวังให้พระบรมวงศานุวงศ์อยู่ในราชธานี โดยมีกำลังไพร่พลตามอัตราส่วนของศักดินา ส่วนไพร่หลวงเป็นของพระมหากษัตริย์ เมื่อมีการเกณฑ์ไพร่พลจัดกองทัพคนในวง ราชธานีหรือที่เรียกว่าเมืองชั้นใน จะถูกเกณฑ์ในกองทัพหลวง คนในสังกัดเจ้านาย ซึ่งมีไพร่สม เช่นกรมพระราชวังบวรสถานมงคล ซึ่งเป็นพระมหากษัตริย์เป็นทัพหน้า ส่วนคนในหัวเมืองชั้นนอกเป็นกองทัพหัวเมือง เป็นต้น

๓. ยามปกติไพร่หลวงในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช จะต้องมาเข้าเวรเพื่อใช้แรงงานสร้างสาธารณประโยชน์ เช่น กุศลวง วัด พระราชวัง ฯลฯ ปีละ ๓ ครั้ง ๔ เดือน ต่อ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๑ เดือน ไพร่คนใดไม่ประสงค์จะเข้าเวรก็อาจชำระเงินแทนให้ทางราชการ โดยเสียเงิน “ค่าราชการ” ปีละ ๑๘ บาท ต่อ ๑ คนก็ได้

ส่วนไพร่หัวเมืองในยามปกติไม่ต้องการตัวไพร่เข้ามาประจำราชการมากเหมือนที่ราชธานี จึงให้มีวิธีส่งส่วยแทนการเข้าเวร

ข้าราชการหรือขุนนาง

เมื่อมีไพร่หลวง ซึ่งเป็นพื้นฐานของกำลังในการทำราชการ ก็ต้องมีคนชั้นนายหรือชั้นปกครองสำหรับควบคุมบังคับบัญชาไพร่เหล่านั้น

คล้ายกับการจัดกองทัพของทหาร และกลุ่มคนชั้น
นายถึงกล่าวนี้ หมายถึงข้าราชการในความหมาย
ปัจจุบัน ซึ่งตรงกับคำว่าขุนนางที่ใช้กันอยู่ในขณะ
นั้น คนชั้นนายจะต้องเป็นคนมีความสามารถยิ่ง
กว่าไพร่ ในสมัยนั้นไม่มีโรงเรียน การเรียนรู้ของ
ประชาชนจึงเป็นไปตามอาชีพของบรรพบุรุษ เป็น
ต้นว่าคนเกิดในตระกูลผู้ปกครอง เช่น ราชสกุล
สกุลเสนาบดี ย่อมได้โอกาสศึกษาหนังสือจากวัด
และศึกษาวิธีการปกครองมากกว่าบุคคลจำพวกที่
เกิดในสกุลทำสวนทำนาหาเลี้ยงชีพ ดังนั้นผู้ควบคุม
คนแต่โบราณหรือผู้เป็นนายจึงมัก อยู่ในสกุลที่ กู้
เคยราชการสืบกันมา

โอกาสการเป็นข้าราชการ

โอกาสเข้ารับราชการของบุคคลที่มีความรู้
ระเบียบแบบแผน ประเพณี ของทางราชการย่อมมี
มากกว่า ดังนั้นจึงมักปรากฏว่าผู้ที่บิดาเป็นขุนนาง
บุตรมักจะเข้าเป็นขุนนางเจริญรอยตามบิดาไปด้วย ดัง
ปรากฏในพระบรมราชาธิบายว่าด้วยขุนนาง พระ
ราชนิพนธ์ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่
หัว ดังนี้ “ขุนนางในเมืองเราไม่ได้สืบตระกูล
เหมือนประเทศตะวันตก เป็นธรรมเนียมคล้ายกับ
เมืองจีน ยศบรรดาศักดิ์กับออฟฟิศรวมกัน เมื่อ
มียศบรรดาศักดิ์ก็มีออฟฟิศว่าด้วย ถ้าออกจาก
ออฟฟิศก็สิ้นยศบรรดาศักดิ์ไป เว้นแต่พระเจ้า
แผ่นดินโปรดให้มียศคงอยู่ โดยผู้นั้นมีความชอบ
มาแต่เดิม เพราะฉะนั้นขุนนางจึงได้รับราชการ

ตลอดอายุโดยมาก เมื่อขุนนางผู้ใหญ่ผู้น้อยก็ตี มี
บุตร ต้องถวายตัว พระเจ้าแผ่นดินเป็นมหาดเล็กรับ
ราชการ เป็นแต่การใช้สอยเล็กน้อยใกล้เคียง
พระเจ้าแผ่นดินมีเบี้ยหวัดนิตน่อย เมื่อได้รับ
ราชการอยู่ใกล้ชิดพระเจ้าแผ่นดินนั้นก็ไต่ขึ้นได้ฟัง
ราชการขุนนางเจ้าพนักงานนำกราบทูล และพระ
เจ้าแผ่นดินรับสั่งไปเป็นการเรียน ราชการอยู่เสมอ
เมื่อพระเจ้าแผ่นดินเห็นว่าผู้นั้นคุ้นเคยในราชการ
บ้างแล้ว ก็ใช้ให้ไปตรวจการต่างๆ นำความกราบ
ทูล และใช้ให้ไปสั่งเสียด้วยราชการต่าง ๆ บ้าง
มหาดเล็กผู้นั้นต้องคิดเรียบเรียงถ้อยคำที่จะกราบทูล
ด้วยปากบ้าง หนังสือบ้าง เป็นเหมือนเอเช่ จน
พระเจ้าแผ่นดินเห็นว่าผู้นั้นสมควร จะมีตำแหน่ง
ราชการ ก็ค่อยเลื่อนยศไปที่ละน้อย ๆ ตามลำดับ
ไม่ว่าบุตรขุนนางผู้ใหญ่ผู้น้อย แล้วแต่พระเจ้า
แผ่นดินจะโปรดองค์เดียว” ตัวอย่างเช่น เจ้าพระ
ยามหาเสนา (บุญนาค) เจ้าพระยาไนรัชสมัยพระ
บาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ซึ่งเป็นบุตร
ของพระยาจำแสนยากร.(เสน) ก็เริ่มเรียนหนังสือ
โดยบวชเป็นสามเณร และได้ถวายตัวทำราชการ
เป็นมหาดเล็กหุ้มแพรวังหน้า มาก่อนเช่นเดียวกัน
การเข้ารับราชการจึงเป็นไปในระบบอุปถัมภ์หรือ
เครือญาติ

ค่าตอบแทนที่ได้รับจากราชการ

ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนขุนนางข้าราชการ
ไม่ได้รับเงินเดือนเหมือนทุกวันนี้ แต่ได้รับ

อนุญาตให้เก็บเงินค่าธรรมเนียมทุกชนิดจากการที่
ได้ทำหน้าที่ตัดสินพิพากษา จดทะเบียนสิทธิต่างๆ
และประกอบอาชีพส่วนตัว เช่น ทำกิจกรรม ค่าขาย
สำหรับ ข้าราชการ ซึ่งมีศักดินาตั้งแต่ ๔๐๐ ไร่ขึ้นไป
มีสิทธิได้รับเบี้ยหวัดเงินปี สำหรับเงินเดือน
ประจำของข้าราชการเพิ่งเริ่มมี เมื่อ พ.ศ. ๒๔๑๘
เมื่อมีการตั้งหอรัษฎากรหรือกระทรวงการคลังขึ้น
ข้าราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง ได้รับเงิน-
เดือนค่าจ้างก่อนข้าราชการกระทรวงอื่น ต่อมาจนถึง
พ.ศ. ๒๔๓๕ ข้าราชการจึงได้รับเงินเดือน
อย่างเดียวกับทุก ๆ คน

ทหารพลเรือนกำหนดแต่พอรู้

ขุนนางฝ่ายทหารพลเรือนแยกกันไม่ออก ถึง
แม้ จะมี ขุนนางชั้นสูงฝ่ายพลเรือนที่เรียกว่าสมุห-
นายก และฝ่ายทหารที่เรียกว่าสมุหพระกลาโหม แต่
หน้าที่ที่ได้รับผิดชอบเป็นการแบ่งพื้นที่คุ้มหัวเมือง
คนละฝ่าย ฝ่ายเหนือกับฝ่ายใต้ หัวเมืองทั้ง ๒ ฝ่าย
ก็มีได้ปกครองต่างกันแต่ประการใด เจ้าเมืองที่
ครองเมืองตามหัวเมืองต่างๆ เมื่อมีสงครามก็จะทำ
หน้าที่เป็นแม่ทัพแบบทหาร ไนยามปกติจะทำ
หน้าที่เป็นพ่อเมืองรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน
บ้านเมืองแบบพลเรือน ราชการในสมัยนั้นจึงไม่
อาจแยกเป็นทหารพลเรือนได้ สำหรับตำแหน่ง
สมุหนายกและสมุหพระกลาโหมจึงเป็นตำแหน่งที่มี
ลักษณะ เป็นที่ ปรีกษา ราชการ กัน คน ละ ฝ่าย ตาม
ตำแหน่ง ส่วนหน้าที่หลักอื่นๆ น่าจะเหมือนกัน
ทุกประการ

ขุนนางมี ๒ ชั้นคือ ชั้นที่ได้รับแต่งตั้งจาก
พระมหากษัตริย์ถือว่าเป็นขุนนางชั้นสัญญาบัตร
หรือชั้นที่มีศักดินาตั้งแต่ ๔๐๐ ไร่ขึ้นไป ขุนนาง
ที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นขุนนางชั้นประ-
ทวน การแบ่งชั้นดังกล่าวได้ถือเป็นแนวทางมา
จนถึงระบบชั้นยศสมัยหลัง ที่มี ข้าราชการ ชั้นพิเศษ
ซึ่งต้องทรง พระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้งเช่นเดียว
กัน

ฐานะของข้าราชการขึ้นอยู่กับศักดิ์ ที่กำหนดไว้
๔ ประการด้วยกัน คือ

๑. ศักดินา เป็นสิทธิในการมีกรรมสิทธิ์
ที่นา มีหน่วยเป็นไร่ ให้บุคคลเป็นเจ้าของที่นาได้
มากและน้อยตามยศ เป็นต้นว่าพระมหาอุปราชจะ
มีนาได้เพียงแสนไร่เป็นอย่างมาก เจ้าพระยาจะมี
นาได้ไม่เกินหมื่นไร่ และลดลงตามยศของบุคคล
โดยลำดับ จนถึงไพร่สามัญมีนาได้เพียงคนละ ๒๕
ไร่ นอกจากนี้ศักดินายังเป็นเครื่องกำหนดเบี้ยหวัด
เงินปี สิทธิพิเศษอื่น และโทษที่จะได้รับกรณีได้
มีการกระทำความผิดด้วย

๒. ตำแหน่ง ตำแหน่งข้าราชการใน
รัชสมัย พระบาท สมเด็จพระพุทธยอดฟ้า มหาราช
กำหนดไว้เป็นทำเนียบแน่นอน เช่น เกี่ยวกับการมี
ตำแหน่งปลัดกระทรวง อธิบดี ในปัจจุบัน แต่
ในสมัยนั้น ชื่อตำแหน่งอาจต่างกัน ไปเช่น เสนาบดี
ปลัดทูลฉลอง เจ้ากรม ปลัดกรม ยกระบัตร
 เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ.

๓. ยศ เป็นศักดิ์อย่างหนึ่งแสดงชั้นของตัวบุคคลด้วย เช่น เจ้าพระยา พระยา พระหลวง ขุน หมื่น พัน รวม ๔ ระดับ เว้นแต่ข้าราชการ ที่ได้รับแต่งตั้งให้ เป็นผู้สำเร็จราชการแผ่นดินจะได้รับยศเป็นสมเด็จเจ้าพระยา นามของสมเด็จเจ้าพระยาจะจารึกไว้ในพระสุพรรณบัฏเมื่อได้รับแต่งตั้งเช่นเดียวกับเจ้าที่ทรงกรม

๔. ราชทินนาม เป็นนามต่อท้ายยศซึ่งมักแสดงถึงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ประกอบด้วย เช่น เจ้าพระยามหาเสนาบดี พระยาราชบุคล พระอินทรเทพ หลวงคชศักดิ์ ขุนมหาสิทธิโวหาร เป็นต้น

ศักดิ์ทั้ง ๔ ประการ รวมอยู่ในตัวคนเดียวกัน เมื่อพ้นไปแล้วก็หมดไปด้วย สำหรับขุนนางเมื่อมีตำแหน่งจึงมียศ เมื่อมียศจึงมีราชทินนาม เมื่อมีทั้งตำแหน่ง ยศ ราชทินนามแล้วจึงมีศักดิ์กัน เป็นต้น ทั้ง ๔ ประการ จึงประกอบและไปด้วยกัน

ศักดิ์ทั้ง ๓ ประการคือ ตำแหน่ง ยศ ราชทินนาม เป็นฐานของการได้มาซึ่งศักดิ์ของขุนนาง และศักดิ์เป็นฐานะแห่งความมั่งคั่งในท้องปวง อาจกล่าวได้ว่าตำแหน่งเป็นเครื่องกำหนดค่าตอบแทนแก่ข้าราชการเช่นเดียวกับหลักที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

ในตำนานเสนาบดี กรุงรัตนโกสินทร์ของขุนวรวงษิพิศาด แปลง สุวรรณจิตติ บันทึกไว้ว่ามีการถอดเจ้าพระยาลงเป็นพระยา จากเสนาบดีกรมวังเป็นช่วยราชการประจำกรม จึงเป็นการลดตำแหน่งลด ค่าตอบแทนที่ควรได้รับตามงาน เพราะศักดิ์ของเจ้าพระยา ๓,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ ไร่

แต่พระยา ๑,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ ไร่ ซึ่งต่างกันเป็นต้น แต่ทั้งนี้การกำหนดตำแหน่งย่อมขึ้นอยู่กับพระราชอัธยาศัยของพระองค์ที่จะทรงประทานให้แก่ผู้ที่มีความชอบ

การเลื่อนตำแหน่งโดยที่ระบบโครงสร้างราชการมีลักษณะเป็นการจกคองทัพเพื่องานป้องกันประเทศ การออกศึกสงครามจึงเป็นโอกาสที่ผู้มีความดีความชอบพิเศษ จะได้รับการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งมากกว่าในภาวะปกติ เช่น เจ้าพระยาธรรมาธิบดี (ทองดี) เดิมเป็นจมื่นศรีสรรักษ์ มีความชอบ โดยเสด็จพระราชดำเนิการสงครามไปปราบอริราชข้าศึกมาหลายครั้ง ภายหลังได้โปรดเกล้าฯ เป็นเจ้าพระยาธรรมาธิบดี เป็นต้น ในภาวะปกติโอกาสที่ขุนนางจะได้สร้างความชอบมีน้อยกว่าภาวะที่บ้านเมืองมีสงคราม การเลื่อนตำแหน่งจึงมักจะได้รับพิจารณาจากความชอบที่ได้สะสมไว้ในการสงครามเป็นส่วนมาก

การสูญเสียบรรดาศักดิ์ของขุนนาง

โดยที่บรรดาศักดิ์ของขุนนางขึ้นอยู่กับตำแหน่ง ยศ ราชทินนาม ทั้ง ๓ ประการอยู่ในคน ๆ เดียวกัน และเป็นเครื่องกำหนดศักดิ์ของขุนนาง ศักดิ์และบรรดาศักดิ์ย่อมสูญเสียไปเมื่อพ้นจากตำแหน่ง เว้นแต่พระมหากษัตริย์ทรงโปรดให้มียศคงอยู่ ด้วยมีความชอบสะสมไว้มาก ในขณะนั้นมีหลักเกณฑ์การออกจากราชการเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี ที่เรียกว่าเกษียณอายุเหมือนทุกวันนี้ ถ้าไม่ถูกปลดเสียก่อน ขุนนางข้าราชการจึงมักจะอยู่ในราชการจนสิ้นอายุขัย

สรุป

คตินิยมในการปกครองประเทศในรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ความสำคัญของเมืองอยู่ที่พลเมือง เมื่อพระองค์ทรง กอบกู้เมืองไว้จำเป็นต้องจัดระบบราชการเพื่อให้ คุ้มครองพลเมืองไว้ให้ได้ โดยจัดวางตำแหน่งและ แต่งตั้งขุนนางหรือข้าราชการช่วยฉลองพระเดชพระ คุนต่างพระเนตรพระกรรณอีกต่อหนึ่ง

ระบอบการปกครองระบอบสมบูรณาญา- สิทธิราช อันมีพระราชอาณาสิทธิ์ขาดอยู่ที่พระ- มหากษัตริย์ เมื่อพระองค์ทรงมีหน้าที่คุ้มครอง ประชาชน และประชาชนมีหน้าที่ตอบแทนเป็น แรงงาน ในสภาพสังคมที่ทุกคนต้องมีผู้คุ้มครอง ตามแบบที่ได้รับอิทธิพลมาจากสมัยกรุงศรีอยุธยา การจัดระบบราชการจึงเป็นลักษณะองค์การที่ควบคุมไพร่พลแบบทหารเพื่อให้สามารถเกณฑ์ไพร่พล มาใช้ได้ทันทีเมื่อจำเป็น ในการนี้จำเป็นต้อง มีการมอบพระราชอาณาสิทธิ์ให้แก่เจ้าเมืองไปคุ้มครองหัวเมืองแทนพระองค์ และสร้างความสัมพันธ์ ส่วนตัวระหว่างองค์พระมหากษัตริย์และกับขุนนาง โดยระบบศักดินา—บรรดาศักดิ์ トラบเท่าที่ยังคง ได้รับความไว้วางพระราชหฤทัย

ขุนนางจะได้ประโยชน์จากการมีไพร่ตาม อัตราส่วนที่ได้รับศักดินา อันเป็นพื้นฐานของความ มั่งคั่งและอำนาจทางการเมือง โดยเฉพาะตำแหน่ง

เจ้าเมืองจะได้รับมอบพระราชอาณาสิทธิ์ของพระ- เจ้าแผ่นดิน ให้บำเหน็จความชอบและลงทัณฑ์แก่ ผู้ไต่บังกับบัญชาตลอดจนบำไพร่ได้ เช่นเจ้าเมือง ชั้นโท ซึ่งมีบรรดาศักดิ์เป็นพระยามีอำนาจที่จะสั่ง คักสินประหารชีวิต ซึ่งอำนาจที่ประชาชนทั่วไป หรือพ่อค้าถึงแม้จะมั่งคั่งสักเพียงใดก็ไม่อาจบันดาล ให้ได้ จึงมีคำกล่าวที่ว่า **สิบพ่อค้าไม่เท่าหนึ่ง พระยาเลย** ดังนั้นการได้รับแต่งตั้งเป็นขุนนางจึง ได้รับศักดิ์ทั้ง ๔ ประการ คือ ตำแหน่ง ยศ ราชทินนาม และศักดินา ซึ่งเป็นที่มาของอำนาจ เหนือไพร่พลเมืองทั่วไป การรับราชการจึงเป็น อาชีพที่ใฝ่ฝันของประชาชนทุกผู้ทุกนามสืบมาจนทุก- วันนี้ สมัยนั้นยังไม่มีโรงเรียนสอนวิชาการรับ ราชการโดยเฉพาะ ประชาชนได้ศึกษาอ่านเขียน จากวัด แต่วิชาชีพจะได้จากการถ่ายทอดของบิดา มารดา อาชีพของบุตรธิดาก็มีการสืบทอดมาจาก อาชีพของบิดา ในยามปกติอาชีพราชการจึงเป็นที่ เรียนรู้กันในเฉพาะกลุ่มสกุลเสนาบดีหรือขุนนางเท่า นั้น จึงมีบุคคลที่เหมาะสมรู้ประเพณีการรับราชการ จำนวนน้อยมาก คนในอาชีพอื่นเกือบจะเรียกได้ว่า ไม่มีโอกาสเอาเลยทีเดียว และเพื่อความมั่นคง ในความจงรักภักดีที่มีต่อองค์พระมหากษัตริย์และ สามารถถวายการรับใช้ในราชการของพระองค์ ได้ ด้วยความเรียบร้อย การเข้ารับราชการและการ เลื่อนฐานะในราชการจึงยึดหลักความเหมาะสมใน สายตาผู้มีอำนาจตามระบบอุปถัมภ์หรือเครือญาติ ซึ่งก็นับว่าเหมาะสมในสภาพสังคมและการเมือง ขณะนั้นอย่างยิ่ง

บรรณานุกรม

เกษินี หงสนันท์. **วิวัฒนาการของระบบราชการไทย การศึกษาเปรียบเทียบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับต่างๆ (พ.ศ. ๒๔๗๑-๒๕๑๘)** กรุงเทพมหานคร : มงคลการพิมพ์ ๒๕๒๓.

ขจร สุขพานิช. **“ฐานันดรไพร่”**, หนังสืออ่านประกอบคำบรรยายวิชาพื้นฐานอารยธรรมไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔

ช้อยนันต์ สมุทรวานิช, และชัตติยา กรรณสูตร. **เอกสารการเมืองการปกครองของไทย พ.ศ. ๒๔๑๗-๒๔๗๗**, ไทยวัฒนาพานิช จำกัด ๒๕๑๘.

ดำรง ราชานุภาพ, สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยา. **พระราชพงศาวดารฉบับพระราชหัตถเลขา**. เล่ม ๒ โสภณพิพิธพรตการ.

“เรื่องลักษณะการปกครองประเทศสยามแต่โบราณ” หนังสืออ่านประกอบคำบรรยายวิชาพื้นฐานอารยธรรมไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๔

นกร พันธณรงค์. **ประวัติศาสตร์ไทย**. เล่ม ๑. มศว. พินิจโลก, ๒๕๒๐.

บริหารเทพธานี, พระ. **ประวัติศาสตร์ไทย**. ศิลปบรรณาการ, ๒๕๑๗.

ประเสริฐ อักษรนิต์, หลวง. **พระราชพงศาวดาร**. เล่ม ๓. ๒๔๔๕.

ประยุทธ์ สัทธพันธ์. **โฉมหน้าประวัติศาสตร์ ยุคขุนนางสยาม**. มิตรสยาม, ๒๕๒๐.

ไพโรจน์ สิตปรีชา, **“ระบบราชการไทย” วารสารข้าราชการ**

วรกิจพิศาล เปล่ง สุวรรณจิตติ, ขุน. **ตำนานเสนาบดี กรุงรัตนโกสินทร์**. อักษรนิต์

๒๔๖๓.

วิชัย เสวะมาตย์. **การเลิกทาสในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว**. สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, ๒๕๑๐.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การปกครองของไทย**. ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๑๕.

อกิน รพีพัฒน์, ม.ร.ว. และคนอื่นๆ. **สังคมไทยในสมัยรัตนโกสินทร์ ๒๓๒๕-๒๔๑๖**.

พิมพ์เนศ, ๒๕๑๘.



**พึงปราบเพื่อน ด้วยความดี ญาติ ด้วยการเอื้อเฟื้อ,
สตรีและข้า ด้วยรางวัลและเกียรติยศ, คนอื่นๆด้วยการเคารพ.**

หิโตปเทศ



พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

การปฏิรูประบบบริหาร ราชการแผ่นดินในรัชกาลที่ ๕

บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ
วิณา สีวากรณ์
วรารักษ์ รุจิวัฒนกุล

บทนำ

พระนาม “ปิยมหาราช” ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงได้รับจากประชาชนชาวไทยทั่วไปนั้น ไม่ใช่เป็นการยกย่องยกย่องพระเกียรติให้เกินความจริงแม้แต่น้อย ทั้งนี้ เพราะพระราชกรณียกิจของพระองค์มีอยู่ มากมาย ที่สำคัญก็คือ การเลิกทาส แต่มีอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าการเลิกทาส ก็คือ การที่พระองค์ ได้ทรงปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินที่ใช้กัน มาตั้งแต่สมัยสุโขทัย อยุธยา กรุงธนบุรี ตลอดจนสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ ให้มีความทันสมัย เหมาะแก่สภาพบ้านเมือง นับเป็นจุดเริ่มต้นของ วัฒนาการไทยในยุคปัจจุบัน อันเป็นมรดกตกทอดที่พระองค์มอบให้อนุชนรุ่นหลัง

การปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน ของพระองค์นั้น พระองค์ได้ผสมผสานเทคนิค

วิธีการของประเทศทางตะวันตกและตะวันออก โดยใช้วิธีการปฏิรูปแบบค่อยๆ เป็นค่อยๆ ไป ทั้งนี้ ในครั้งแรกจะใช้วิธีการทดลองก่อน ต่อเมื่อเห็น เหมาะสมดีแล้วก็ให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนั้น จึงใช้เวลาการปฏิรูปถึง ๔๒ ปี คือระหว่าง พ.ศ. ๒๔๑๑ ถึง พ.ศ. ๒๔๕๓

เนื่องจากใช้เวลาปฏิรูปนานพอสมควร แต่ สิ่งที่พระองค์ได้ทรงกระทำไป ปรากฏว่า ก่อน ข้างจะสมบูรณ์ ทั้งนี้ ระบบบริหารราชการที่ พระองค์ทรงปฏิรูป จึงยังคงปรากฏอยู่จนในปัจจุบัน นี้ ซึ่งจะเห็นว่าแม้ว่าระยะเวลาจะผ่านไปถึงร้อยกว่า ปี พระราชกรณียกิจของพระองค์ก็ยังคงมีความทันสมัยเหมาะสมกับสภาพการณ์บ้านเมืองอยู่ ทั้งนี้ ในโอกาสฉลองกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี บทความ นี้ใคร่ขอเกิดพระเกียรติของพระองค์โดยกล่าวถึง พระราชกรณียกิจในเรื่อง “การปฏิรูประบบบริหาร

ราชการแผ่นดิน” ซึ่งจะให้ความสำคัญในเรื่อง ปัญหาและสาเหตุที่มีการปฏิรูป เป็นลำดับแรกและ กล่าวถึงสภาพการบริหารราชการก่อนการปฏิรูปกับ พระราชกรณียกิจที่พระองค์ได้ทรงปฏิรูป โดยจะ ใช้วิธีการเปรียบเทียบเป็นตาราง เพื่อให้ผู้อ่านจะ ได้เห็นอย่างชัดเจน

ปัญหาและสาเหตุที่มีการปฏิรูป ระบบบริหารราชการแผ่นดิน

สภาพการบริหารทั่วไป

การบริหารราชการของไทยก่อนการปฏิรูป ระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ในสมัยพระบาท สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวนั้น ได้ถือเอา พระอาญาสิทธิ์ของพระมหากษัตริย์เป็นหลักในการ ปกครอง โดยมีการจัดระเบียบบริหารราชการ ส่วนกลาง ซึ่งมีมาแต่เดิม นับตั้งแต่การปกครอง ในสมัยพระบรมไตรโลกนาถ คือ อัครเสนาบดี ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ สมุหกลาโหมกับสมุหนายก และ เสนาบดีอีก ๔ ตำแหน่ง ซึ่งเรียกว่า “จตุสดมภ์” ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา ทั้งนี้ สมุหกลาโหม และสมุหนายกยัง ได้แบ่งความรับผิดชอบในการ บังคับบัญชาหัวเมือง โดยกำหนดเป็นมณฑลต่าง ๆ ด้วย ซึ่งเป็นระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค

สำหรับระบบข้าราชการซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของระบบการบริหารราชการแผ่นดินนั้น ข้าราชการมีฐานะเป็นข้าราชการบริพารของพระมหากษัตริย์

ต้องมีหน้าที่รับ ผิดชอบ ต่อ องค์ พระมหา กษัตริย์ กระบวนการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อันได้ แก่ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การบำเหน็จความชอบ การให้ออกจากราชการ จึงเป็นไปตาม พระราช อภัย คัย ขององค์ พระมหา กษัตริย์ หรือผู้บังคับบัญชาชั้นรอง ๆ ลงมา

สาเหตุที่มีการปฏิรูป

จากสภาพการบริหารราชการและระบบข้าราชการที่ใช้มาตั้งแต่สมัยสุโขทัย แม้ว่าจะได้มีการ ปรับปรุงครั้งยิ่งใหญ่ในสมัยพระบรมไตรโลกนาถก็ ตาม แต่เมื่อมาถึงสมัยของพระองค์ ซึ่งสภาพแวดล้อมทางการเมืองและระบบสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป มากแล้ว สภาพการบริหารราชการแบบเดิมจึงไม่ เหมาะที่จะใช้ในการบริหารราชการ ประเทศอีกต่อไป ประกอบกับมีแรงผลักดันจากภายนอกหลาย ๆ ทางทำให้พระองค์ทรงมีพระราชดำริที่จะปรับปรุง ระบบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งมีเหตุผลโดย สังกเขป ดังนคือ

๑. สาเหตุทางด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

พระองค์ทรงเห็นว่า การบริหารราชการ ของไทย ซึ่งได้แบ่งเป็นอัครเสนาบดี ๒ ตำแหน่ง และเสนาบดี ๔ ตำแหน่ง อันได้แก่ สมุหกลาโหม สมุหนายก เวียง วัง คลัง นา ซึ่งใช้มาตั้งแต่

สมัยพระบรมไตรโลกนาถแห่งกรุงศรีอยุธยา นั้น เมื่อถึงยุคสมัยของพระองค์ไม่พอเพียงที่จะบริหารราชการให้ได้ผลเหมาะแก่กาลสมัย ทั้งนี้ เพราะประเทศชาติได้เจริญรุ่งเรือง มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติเพิ่มขึ้น แต่การแบ่งหน่วยราชการคงมีเสนาบดี ๖ ตำแหน่งเท่าเดิม จึงไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนั้นหน่วยราชการทั้ง ๖ นั้น ยังปฏิบัติราชการก้าวๆ สับสน ไม่ใคร่เป็นระเบียบ จึงทำให้ขาดความรับผิดชอบและบางหน่วยยังรวมงานไว้มากเกินควร แทนที่ราชการจะดำเนินสะดวกรวดเร็วกลับต้องทำให้ช้าลง

ประกอบกับในรัชกาลของพระองค์นั้น เป็นระยะเวลาที่ลัทธิจักรวรรดินิยมกำลังแผ่ขยายมาทางตะวันออกไกล เช่น อังกฤษและฝรั่งเศส ได้ประเทศข้างเคียงรอบๆ ประเทศไทย เป็นเมืองขึ้น กล่าวคือ อังกฤษ ได้ พม่าและมลายู ส่วนฝรั่งเศส ได้ ญวน เขมรและลาว นอกจากนี้ประเทศทั้ง ๒ ยังมุ่งแสวงหาผลประโยชน์จากประเทศไทยอีกด้วย เช่น บังคับให้เสียแคว้นสิบสองจุไทย หัวพันทั้ง ๕ และ ๖ ฯลฯ เป็นต้น

จากสภาพการบริหารราชการที่ล่าช้าลง และการแผ่ขยายอิทธิพลของจักรวรรดินิยม ทำให้พระองค์ทรงตระหนักถึงภัยอันตรายที่จะมีต่อประเทศชาติได้ จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องปฏิรูประบบบริหารราชการอย่างรีบเร่ง เพื่อที่จะรักษาประเทศให้อยู่รอดปลอดภัย

๒. สาเหตุด้านระบบข้าราชการ

ก่อนสมัยการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน การปกครองหัวเมืองใช้วิธีการปกครองแบบกินเมือง กล่าวคือ เป็นการปกครองโดยเจ้าเมืองซึ่งได้รับค่าเลี้ยงชีพจากรัฐ เมื่อรัฐแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมเป็นเจ้าเมืองแล้ว ผู้เป็นเจ้าเมืองต้องทงธุกิจของตนมาประจำทำการ ปกครองบ้านเมือง ให้ราษฎรอยู่เย็นเป็นสุข ราษฎรก็ต้องตอบแทนคุณเจ้าเมืองด้วย การออกแรงช่วยทำงานให้บ้าง หรือแบ่งสิ่งของซึ่งทำมาหาได้ โดยรัฐบาลกลางไม่ต้องเลี้ยงดู ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เจ้าเมืองมีอำนาจมากและขาดการควบคุม สอดส่องจากรัฐบาลกลาง ประกอบกับความเปลี่ยนแปลงในโลกียวิสัย การเลี้ยงชีพต้องอาศัยเงินตรามากขึ้น ผลประโยชน์ที่เจ้าเมืองได้รับอย่างโบราณ ไม่พอเพียงเลี้ยงชีพ จึงทำให้มีประเพณีหากินโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการแทบทั่วไป นอกจากนี้กรมการเมือง ซึ่งคัดเลือกจากผู้มีอิทธิพลเพื่อช่วยเหลือเจ้าเมืองในด้านการปกครอง โดยเฉพาะพวกนักเลงโต มักไม่ยอมทงนินสัยเดิม ช่มเหล่งรังแกสร้างความเคียดแค้นให้กับประชาชน ปล่อยสมัครพรรคพวกออกปล้นชิงชาวบ้าน

นอกจากนี้ ระบบข้าราชการพลเรือนของไทยนับตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย จนถึงสมัยก่อนการปฏิรูประบบข้าราชการพลเรือนในรัชกาลที่ ๕ มีลักษณะเป็นการจัดระบบบริหารแบบรวมกันทั้ง

ข้าราชการฝ่ายทหาร และข้าราชการฝ่ายพลเรือน ซึ่งก่อให้เกิดความสับสนในระบบข้าราชการพลเรือน และเป็นยุคที่มีการสงคราม หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกข้าราชการในตำแหน่งสำคัญๆ เช่น เจ้าเมือง จึงมักถือเอาความชำนาญที่วิชาทหารเป็นเกณฑ์พิจารณา ข้าราชการทหารซึ่งมาทำหน้าที่พลเรือนโดยที่ไม่มีประสบการณ์ในหลักราชการ ก็มักจะประสบความสำเร็จล้มเหลวในการปฏิบัติงานฝ่ายพลเรือน

๓. สาเหตุด้านความมั่นคงแห่งพระราชบัลลังก์

ลักษณะการบริหารราชการแผ่นดิน ก่อนการปฏิรูปรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวนั้น พระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์ถูกจำกัดลงอย่างมากด้วยระบบเสนาบดี กล่าวคือ ประเพณีการปกครองแบบ สมุหนายก สมุหกลาโหม เวียง วัง คลัง นา และมีเสนาบดีบังคับบัญชาชั้น ปราบกฏว่า ในระยะหลังๆ มิได้มีการแบ่งงานตามหน้าที่เป็นสัดส่วน แต่มีลักษณะการทำงานแบบก้าวๆ กัน ปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน คือรับผิดชอบตั้งแต่การบำรุงความสุขของประชาชน การเก็บภาษีอากร การศาสนา การสาธารณสุข การศาล ตลอดจนการระดมกำลังพลและเสบียงอาหาร การรบทัพจับศึกในยามสงคราม ประกอบกับประเพณีการปกครองอีกอย่างหนึ่ง คือ “ระบบไพร่” ซึ่งบังคับให้ชายฉกรรจ์ทุกคนต้องขึ้น

ทะเบียนสังกัดมูลนาย เช่น ไพร่สม ไพร่หลวง และต้องเข้าเวรรับใช้มูลนายเจ้าสังกัด ดังนั้น ลักษณะการปกครองบังคับบัญชาของเสนาบดีแบบจตุสดมภ์ จึงเป็นการปกครองคนในสังกัดแบบรวมอำนาจ การปกครองบังคับบัญชาข้าราชการมารวมอยู่ที่เสนาบดี ครั้นกาลล่วงมาถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ เสนาบดีเหล่านี้ ก็นับวันแต่จะมีอำนาจวาสนาเพิ่มพูนมากขึ้นเรื่อยๆ บรรดาข้าราชการทั้งหลายต่างเห็นว่า อำนาจวาสนาของเสนาบดีมีอยู่อย่างไม่สิ้นสุด และหวังพึ่งเสนาบดีเป็นสำคัญยิ่งกว่าพระมหากษัตริย์เสียอีก ตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นต้นมา ข้าราชการไม่ว่าประเภทใดก็ไม่สมัครใจที่จะมาติดต่อกับพระมหากษัตริย์โดยตรง ต้องผ่านเสนาบดีเสมอ จึงทำให้เสนาบดีมีอำนาจพอกพูนยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การที่พระองค์ทรงขึ้นครองราชสมบัติเมื่อพระชนม์เยาว์วัยซึ่งจำเป็นต้องมีผู้สำเร็จราชการแผ่นดิน และลักษณะการขึ้นครองราชย์ของพระองค์ จำเป็นต้องได้รับการยินยอมพร้อมใจจากเสนาบดีผู้ใหญ่ พระบรมวงศานุวงศ์ ซึ่งมีผลเป็นการจำกัดพระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์อยู่มาก

ด้วยเหตุนี้ พระองค์จึงเห็นความจำเป็นต้องปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ได้ข้าราชการที่มีความจงรักภักดีในองค์พระมหากษัตริย์

สภาพการบริหารราชการก่อน และ หลังการปฏิรูป

จากสาเหตุที่สำคัญๆ ๓ ประการดังกล่าวข้างต้น พระองค์จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงระบบบริหารราชการแผ่นดินอย่างรีบด่วน โดยการนำเอาเทคนิควิธีการที่เหมาะสมทางภาคตะวันตกมาประยุกต์ใช้กับระบบเดิม ทั้งนี้ พระองค์ใช้วิธีการดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไป

สำหรับระบบบริหารราชการแผ่นดินที่ทรงปฏิรูปนั้น ในที่นี้จะแยกเป็นการปฏิรูปการบริหาร

ราชการและการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคล ซึ่งจะแสดงให้เห็นในตารางต่อไปนี้ โดยเปรียบเทียบกับสภาพการบริหารราชการแผ่นดินก่อนการปฏิรูปดังนี้ คือ

๑. การบริหารราชการ พระองค์ได้ดัดแปลงแบบอย่างของประเทศยุโรป โดยแบ่งลักษณะการบริหารราชการออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้คือ การบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๑. การบริหารราชการส่วนกลาง

ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
<p>๑. โครงสร้างการบริหารราชการเป็นแบบสมุหกลาโหม กับสมุหนายก กับจตุสดมภ์ อันได้แก่ เวียง วัง คลัง นา และระบบการปกครองหัวเมืองประเทศราช</p>	<p>๑. ยกเลิกตำแหน่งสมุหกลาโหม สมุหนายก และจตุสดมภ์ แล้วปรับปรุงแก้ไขการแบ่งส่วนราชการใหม่ โดยแบ่งหน้าที่โดยถือเอางานที่ปฏิบัติเป็นหลัก แยกหน้าที่ออกไปตามสายงาน เช่น มหาศไทย ก็มีหน้าที่ในทางการปกครอง กลาโหม มีหน้าที่ทางทหาร โดยในขั้นแรกได้ทรงแบ่งหน้าที่ออกเป็น ๑๒ ส่วน เรียกว่า "กรม" แล้วต่อมาจึงเปลี่ยนเป็นเรียกว่า "กระทรวง" และได้ทรงตั้งตำแหน่งเสนาบดีชั้นมีฐานะเท่าเทียมกับทุกกระทรวงเพื่อบริหารงาน แต่ละกระทรวงก็มีกรมกองขึ้นอยู่ตามควรแก่งาน กรมที่เคยตั้งแล้วเปลี่ยนเป็นกระทรวงมี</p> <p>๑. กรมมหาศไทย</p>

ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
	<p>๒. กรมกลาโหม</p> <p>๓. กรมท่า</p> <p>๔. กรมวัง</p> <p>๕. กรมเมือง (ต่อมาเปลี่ยนเป็นกระทรวงนครบาล)</p> <p>๖. กรมนา</p> <p>๗. กรมพระคลัง</p> <p>๘. กรมยุทธนาธิการ (ต่อมา เมื่อตั้งกระทรวงได้ไปรวมอยู่กับกลาโหม)</p> <p>๙. กรมธรรมการ</p> <p>๑๐. กรมยุติธรรม</p> <p>๑๑. กรมโยธาธิการ</p> <p>๑๒. กรมมรุธาธิการ</p> <p>๒. มีสภาที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน (Council of State) ซึ่งได้จัดตั้งเมื่อ พ.ศ. ๒๔๑๗ โดยพระราชบัญญัติ เคา่นซิลออฟสเตท มีสมาชิกที่โปรดเกล้าฯ ตั้งขึ้นตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๒๐ คน นอกจากนี้ยังมีพระบรมวงศานุวงศ์ที่จะทรงตั้งได้อีก ๖ พระองค์ มีหน้าที่เพียงให้คำปรึกษา ไม่มีสิทธิลงมติเด็ดขาด ต่อมาได้ยกเลิกสภาที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน แล้วจัดตั้งรัฐมนตรีสภา เมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๗ โดยพระราชบัญญัติรัฐมนตรีสภา มีสมาชิก ๒ พวก คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เสนาบดีเจ้ากระทรวง หรือผู้แทน ๒. ผู้ซึ่งโปรดเกล้าฯ ตั้งขึ้นไม่น้อยกว่า ๑๒ คน มีหน้าที่ถวายคำแนะนำตามที่ทรงพระราชดำริเห็นสมควรที่จะให้ปรึกษาหารือ โดยพระราช

ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
	<p>กระแสนับสั่ง หรือรัฐมนตรีสภาขอให้มีการปรึกษา โดยมีรัฐมนตรีสภา ๓ นายรับรอง</p> <p>๓. ได้จัดตั้งสภาที่ปรึกษาในพระองค์ (Privy Council) เมื่อ พ.ศ. ๒๔๑๗ โดยพระราชบัญญัติปริวีเคาน์ซิล มีจำนวนสมาชิกไม่จำกัด สดแต่พระราชประสงค์ มีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในพระองค์ และอาจโปรดเกล้าฯ ให้ร่วมประชุมในสภาที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน (เมื่อยังไม่ยกเลิก) ก็ได้ หรืออาจทรงใช้ให้สืบราชการลับ หรือทรงตั้งเป็นองค์คณะ (Committee) ให้ชำระความก็ได้</p>

๒. การบริหารราชการส่วนภูมิภาค พระองค์ได้ปรับปรุงแก้ไขระเบียบบริหารส่วนภูมิภาค ระหว่าง พ.ศ. ๒๔๓๗ ถึง พ.ศ. ๒๔๔๗ เป็นเวลา ๑๓ ปี จึงเป็นที่เรียบร้อยและใช้เป็นระเบียบ ดังนี้ คือ

ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
<p>การบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่เคยมีก่อนที่จะทรงปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายนั้น มีดังนี้ คือ</p> <p>๑. ทางฝ่ายเหนือ (มณฑลตะวันตกเฉียงเหนือ) ได้แก่ นครเชียงใหม่ นครน่าน นครลำปางและเมืองแพร่ ได้มีการปกครองแบบ “เค้าสนามหลวง” โดยมีกฎข้อบังคับสำหรับปกครองมณฑลตะวันตกเฉียงเหนือ ร.ศ. ๑๑๙ เป็นหลักในการปฏิบัติ แต่ละนครหรือเมือง มีข้าราชการ</p>	<p>พระองค์ได้ยกเลิกการปกครองแบบ “เค้าสนามหลวง” และ “บริเวณ ๗ หัวเมือง” และระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคชั้นใหม่ เรียกกันว่า “เทศาภิบาล” ประกอบด้วย</p> <p>๑. มณฑล รวมหลายเมืองเป็น ๑ มณฑล</p> <p>๒. เมือง รวมหลายอำเภอเป็น ๑ เมือง</p> <p>๑. อำเภอ แต่ละอำเภอก็แบ่งท้องที่เป็นตำบลและหมู่บ้าน</p>

ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
<p>๓ คน เป็นองค์คณะทำหน้าที่ในการบริหารราชการ คือ เจ้าผู้ครองนครหรือผู้ครองเมือง, ข้าหลวงประจำนครหรือเมือง และข้าหลวงผู้ช่วย นอกจากนี้ยังมีพนักงานชั้นรอง เรียกว่า "เสนา" อีก ๖ ตำแหน่ง ได้แก่ มหาคไทย ยุติธรรม นา คลัง ทหาร และวัง</p> <p>ถ้านครหรือเมืองใด แบ่งท้องที่ในการปกครองไปอีกก็เรียกว่า "บริเวณ" มีข้าหลวงประจำบริเวณละ ๑ คน แต่ละบริเวณก็แบ่งเป็น "แขวง" เป็น "แคว้น" และเป็น "บ้าน"</p> <p>๒. ทางฝ่ายใต้ ได้แก่ เมืองปัตตานี เมืองหนองจิก เมืองยะหริ่ง เมืองสายบุรี เมืองยะลา (ยะลา) เมืองรามัญและเมืองระแงะ (นราธิวาส) ซึ่งพลเมืองเป็นไทยอิสลามเป็นส่วนมาก มีการปกครองพิเศษ เรียกว่า "การปกครองบริเวณ ๗ หัวเมือง" โดยมีกฎข้อบังคับสำหรับปกครองบริเวณ ๗ หัวเมือง ร.ศ. ๑๒๐ เป็นหลักในการปฏิบัติ</p> <p>แต่ละเมืองมีพระยาเมืองใหญ่ประกอบด้วย ปลัดเมือง ยกกระบัตรเมือง ผู้ว่าราชการเมือง ทำหน้าที่ในการบริหารราชการ นอกจากนักมพนักงานแบบฝ่ายเหนือ</p> <p>๓. ทางภาคกลาง นอกจากเมืองทางเหนือทางใต้ และเมืองที่มีฐานะเป็นประเทศราชแล้ว ยังมีเมืองทางภาคกลาง ซึ่งจะมีเจ้าหน้าที่ที่เคยมีอยู่ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช โดยแต่ละ</p>	<p>สำหรับวิธีการจัดตั้งมณฑล พระองค์ได้ดำเนินการดังนี้</p> <p>ในปี พ.ศ. ๒๔๓๗ ได้เริ่มทรงจัดตั้งมณฑลพิษณุโลก มณฑลปราจีนบุรี และมณฑลราชบุรี</p> <p>พ.ศ. ๒๔๓๘ ทรงจัดตั้งมณฑลนครชัยศรี มณฑลนครสวรรค์ มณฑลกรุงเก่า และมณฑลภูเก็ต</p> <p>พ.ศ. ๒๔๔๐ ทรงจัดตั้งมณฑลไทรบุรี</p> <p>ในที่สุดก็ทรงจัดให้มีมณฑลได้ทั่วราชอาณาจักร และแต่ละมณฑลมีระเบียบบริหารราชการเป็นระบบเดียวกันหมด โดยมีข้าหลวงใหญ่เป็นผู้รับผิดชอบ และมีข้าหลวงยุติธรรม ข้าหลวงมหาคไทย ข้าหลวงคลัง แพทย์ประจำมณฑล และเลขานุการ ข้าหลวงใหญ่ในแต่ละมณฑลด้วย ต่อมาพระองค์ได้เลิกตำแหน่งข้าหลวงใหญ่ ให้มีตำแหน่งสมุหเทศาภิบาลแทน ซึ่งตรงต่อองค์พระมหากษัตริย์</p>

ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
<p>เมืองมี เจ้าเมือง ปลัดเมือง ยกกระบัตรเมือง, แพ่ง พล มหาดไทย สัสดี เมือง วัง คลัง และนา</p> <p>นอกจากนี้ หัวเมืองบางแห่งยังได้จัดตั้งเป็นมณฑลถึง ๖ มณฑล คือ มณฑลลาวเฉียง มณฑลลาวพรวน, มณฑลลาวกาบ, มณฑลเขมร, มณฑลนครราชสีมา และมณฑลทะเลตะวันออก</p>	

๓. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
ไม่มีรูปแบบการปกครองชนิดนี้	<p>จัดให้มีรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เรียกว่า “การสุขาภิบาล” ซึ่งมี ๒ แบบ คือ สุขาภิบาลกรุงเทพ กับสุขาภิบาลหัวเมือง เป็นการทดลองและฝึกฝนให้ประชาชนพลเมืองได้มีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ทั้งนี้ในขั้นแรกเจ้าหน้าที่หรือกรรมการผู้มีหน้าที่ในการบริหาร ได้รับการแต่งตั้งมิใช่มาจากการเลือกตั้ง และมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคล</p>

๒. ระบบบริหารงานบุคคล สำหรับการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลของพระองค์นั้นสามารถกล่าวได้ว่าพระองค์ได้ทรงปรับปรุงแทบทุก ๆ ด้านของระบบการบริหารงานบุคคลที่มีแต่เดิม เช่น การจัดระเบียบตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน และการสรรหาบุคคล และยังได้เพิ่มเทคนิคใหม่ ๆ อีกด้วย เช่น การทดสอบความรู้ความสามารถ การพัฒนาบุคคล ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งจะสามารถพิจารณาโดยละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

เรื่อง	ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
๑. การจัดระเบียบตำแหน่ง	<p>การจัดระเบียบตำแหน่งยึดถือกฎหมายศักดิ์คตินา ๒ ฉบับ คือ พระไอยการตำแหน่งศักดิ์คตินาพลเรือนกับพระไอยการตำแหน่งศักดิ์คตินาทหารหัวเมือง เป็นหลักในการกำหนดฐานันดรศักดิ์ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่ราชการฝ่ายพลเรือนและทหาร และบุคคลทุกประเภทในสังคม</p>	<p>พระองค์ได้แยกระบบราชการพลเรือนออกจากระบบทหาร แล้วได้มีการจัดหมวดหมู่ของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมเป็นการจัดระเบียบตำแหน่งตามชั้นยศ โดยถือหน้าที่และความรับผิดชอบ แต่โน้มเอียงไปในทางถือชั้นยศ เป็นหลัก มีการจัดตำแหน่งเป็น ๑๐ ชั้น คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ชั้น ๑ - เสนาบดี ชั้น ๒ - รองเสนาบดี ชั้น ๓ - ปลัดทูลฉลอง ชั้น ๔ - อธิบดีและที่ปรึกษา ชั้น ๕ - ปลัดบัญชา ชั้น ๖ - เจ้ากรมรองอธิบดี เสมียนตรา ชั้น ๗ - ปลัดกรม นายเวร และผู้ช่วย ชั้น ๘ - สมหมัญชี เสมียน สารวัตรเอก ชั้น ๙ - เสมียนหรือสารวัตรโท ชั้น ๑๐ - เสมียน สารวัตรสามัญ และนัการ <p>โดยในแต่ละชั้น ได้มีการแบ่งซอยออกเป็นชั้นเอก โท ตริ และจัตวา เพื่อเป็นการแบ่งอันดับภายในชั้นด้วย นอกจากนี้ยังมีการเทียบชั้นยศของพลเรือนไว้กับชั้นยศของทหาร ดังตัวอย่างดังต่อไปนี้</p>

เรื่อง	ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป	
		๒๘ บันทึก ๑ เสมอด้วยนายพล (เทียบนายพล)	
		อันดับ	ตำแหน่ง
		เอก โท ตรี	เสนาบดี เจ้าพระยาเทศาภิบาล พระยาเทศาภิบาล
		๒๘ บันทึก ๒ เสมอด้วยนายพัน (เทียบนายพัน)	
		อันดับ	ตำแหน่ง
		เอก โท ตรี	พระยาจางวาง พระยาประเทศราช พระยาเจ้ากรม ผู้ว่าราชการเมือง พระปลัดกรม ผู้ช่วยเทศาภิบาล
		๒๘ บันทึก ๓ เสมอด้วยนายร้อย (เทียบนายร้อย)	
		อันดับ	ตำแหน่ง
		เอก โท ตรี	ปลัดเมือง ผู้ช่วยราชการเมือง นายเวร

เรื่อง	ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
๒. การกำหนดอัตราเงินเดือน	<p>ข้าราชการจะได้รับค่าธรรมนิยม ในหน้าที่ราชการ เป็นผลประโยชน์ตอบแทนในการเลี้ยงชีพ สำหรับหัวเมืองนั้น โดยที่มีแบบแผนการปกครองแบบกินเมือง เจ้าเมืองจะมีได้รับเงินเดือนจากรัฐ แต่ราษฎรต้องออกแรงช่วยทำงานและแบ่งสิ่งของที่หามาได้ให้เจ้าเมือง</p> <p>ส่วนข้าราชการที่ถูกเกณฑ์มารับราชการนั้น จะไม่ได้รับเงินเดือน นอกจากนั้นยังต้องนำอาหารมากินเอง</p>	<p>ในปี พ.ศ. ๒๔๑๘ พระองค์ได้นำระบบการจ่ายเงินเดือนมาใช้กับข้าราชการทหารและพลเรือน โดยในขั้นแรกข้าราชการที่อยู่ในกระทรวงการคลัง ได้รับเงินเดือนก่อน ต่อมาได้ขยายไปกระทรวงต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงกลาโหม</p> <p>ส่วนข้าราชการหัวเมืองนั้น ในขั้นแรกให้เฉพาะข้าราชการที่อยู่ในกองข้าหลวงเทศาภิบาลก่อน แล้วค่อยๆ ขยายไปถึงเจ้าเมือง กรมการเมือง และอำเภอในที่สุด</p>
๓. การสรรหาบุคคล	<p>เนื่องจากการเข้ารับราชการใช้วิธีเกณฑ์และความสมัครใจ ดังนั้นการสรรหาข้าราชการจึงมีรูปแบบดังนี้ คือ</p> <p>๑. การเข้ารับราชการโดยสมัครใจซึ่งส่วนใหญ่เป็นพวกที่ถวายเป็นมหาดเล็กหรือลูกทนต์ ดังนั้น การเข้ารับราชการ จึงยึดถือความไว้วางใจ ความจงรักภักดีที่มีต่อพระมหากษัตริย์ ซึ่งต้อง</p>	<p>พระองค์ใช้วิธีการคัดเลือกคนดีที่มีความสามารถเข้ารับราชการในระดับต่างๆ ให้เหมาะสมกับความจำเป็น เช่น</p> <p>๑. การส่งนักเรียนไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ เพราะต้องการคนที่มีความรู้ที่จะรับราชการในหน้าที่ต่างๆ แล้วกลับมารับราชการ</p> <p>๒. การใช้ชาวต่างประเทศเป็นที่ปรึกษา และริเริ่มในหน่วยราชการต่างๆ ทั้งนี้ เพราะกิจการบ้านเมืองขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็วจนคนไทยที่เป็นหัวหน้านำไม่เพียงพอ</p>

เรื่อง	ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
<p>๔ การทดสอบความรู้ความสามารถ</p>	<p>อาศัยการฝากฝังรับรองกันเป็นทอดๆ โดยถือตระกูลลูกหลานและถิ่นฐาน ถือความสามารถที่จะรักษาความสงบภายในเมือง ความสามารถและฝีมือในสงคราม</p> <p>๒. การเข้ารับราชการ โดยถูกเกณฑ์ โดยชายไทยที่มีอายุครบ ๑๘ และ ๒๐ ปี จะต้องถูกเกณฑ์เข้ามารับราชการเป็นไพร่สมและไพร่หลวงตามลำดับ</p>	<p>๓. สำหรับในส่วนภูมิภาคในระยะแรกเลือกจากชาวพื้นเมืองที่มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติราชการก่อน หรือมีโอกาสเล่าเรียนมาก่อน</p> <p>ส่วนตำแหน่งนายอำเภอก็เลือกจากผู้ที่เคยเป็นกรรมการเมืองมาก่อน สำหรับตำแหน่งที่ต่ำกว่ากรรมการอำเภอก็คัดเลือกจากพวกที่เรียนหนังสือในวัด</p> <p>พระองค์ได้นำระบบทดสอบความรู้ความสามารถมาใช้ในปี พ.ศ. ๒๔๓๐ โดยได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งข้าหลวงเป็นกรรมการสอบความรู้และวิชามหาดเล็ก แล้วทำบัญชีผู้สอบได้ขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายไว้สำหรับเพื่อทรงคัดเลือกพระราชทานยศและตำแหน่งราชการตามสมควรแก่ความรู้ความสามารถ</p> <p>ต่อมาปี พ.ศ. ๒๔๕๐ ได้มีการกำหนดให้สอบความรู้ความสามารถของผู้ที่สมัครเข้ารับราชการ และสอบความรู้ความสามารถของข้าราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง</p>

เรื่อง	ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
๕. การพัฒนาบุคคล	-	<p>พระองค์ได้พัฒนาบุคคลโดยใช้วิธีการดังนี้ คือ</p> <p>๑. จัดตั้งโรงเรียนฝึกสอนบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ เช่น โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ โรงเรียนราชวิทยาลัย โรงเรียนปกครองและโรงเรียนฝึกหัดข้าราชการ</p> <p>๒. ในส่วนภูมิภาค ได้ทรงจัดตั้งโรงเรียนที่มณฑลอยุธยา และมณฑลอื่นๆ โดยใช้วิธีการศึกษาและฝึกอบรมควบคู่กันไป</p>
๖. การย้ายและโอน	-	<p>การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในส่วนภูมิภาคนั้น พระองค์พยายามส่งเสริมให้คนในท้องถิ่นเข้ารับราชการในเมืองนั้นๆ มากที่สุด หากยังมีตำแหน่งว่างอีกโดยที่หากคนในท้องถิ่นไม่ได้ จึงจะส่งข้าราชการจากที่อื่นไป โดยกำหนดว่า "ข้าราชการที่แต่งตั้งให้ไปรับราชการหัวเมืองจะต้องได้ดี ได้รับประโยชน์จากกระทรวง คือจากทางราชการเร็วยิ่งกว่าคนที่รับราชการอยู่ในกรุง"</p>

เรื่อง	ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
๗. วินัย	<p>วินัยของข้าราชการใช้วิธีการแบบนิเสธ (Negative Approach) อันเป็นวิธีการรักษาวินัย โดยมุ่งที่บังคับให้ข้าราชการปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย และชนบประเพณี</p>	<p>พระองค์ทรงปรับปรุงระบบการรักษาวินัยข้าราชการพลเรือนทั้งในทางนิเสธและนิมาน (Positive Approach) กล่าวคือ ได้มีการพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถตลอดจนทัศนคติของบุคคลที่เข้ารับราชการและข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีสมรรถภาพสูงทั้งในด้านความรู้ความสามารถ มีความรู้สึกรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่</p>
๘. ประโยชน์ตอบแทน	<p>ได้มีการให้ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของบรรดาศักดิ์และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แต่ยังไม่ ได้ จัด เป็น ระเบียบ ไว้ ชัดเจนและแน่นอน</p>	<p>นอกจากเงินเดือนแล้ว พระองค์ยังกำหนดรางวัลสำหรับความดีความชอบให้เป็นเกียรติแก่ข้าราชการในรูปของบรรดาศักดิ์ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เบี้ยกัณฑ์ และค่าเช่าที่พัก บำเหน็จบำนาญ และการลาหยดราชการ ซึ่งจะสามารถพิจารณาได้ดังนี้ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บรรดาศักดิ์ มี ๒ ชั้น คือ <ol style="list-style-type: none"> ก. ชั้นสัญญาบัตรที่ได้รับพระราชทานจากพระมหากษัตริย์ เป็นชั้นสูง ได้แก่ สมเด็จเจ้าพระยา เจ้าพระยา และพระ ข. ชั้นประทวน ซึ่งเสนาบดีออกให้โดยพระบรมราชานุญาต เป็นชั้นต่ำ คือ หลวง ขุน หมื่น และนายเวร

เรื่อง	ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
		<p>๒. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นของพระราชทานสำหรับบำเหน็จความ ชอบพิเศษที่ผู้หนึ่ง ๆ ได้ทำและได้มีมาใน ราชการ โดยได้ทรง ฯ พระกรุณาโปรด เกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติเครื่อง ราชอิสริยาภรณ์ พ.ศ. ๒๔๓๒ วางหลัก เกณฑ์ต่าง ๆ ขึ้นไว้</p> <p>๓. เบี้ยกัณฑ์ และค่าเช่า ที่พัก ในปี พ.ศ. ๒๔๔๓ ได้กำหนดให้ ข้าราชการที่รับราชการในมณฑลตะวันออก เฉียงเหนือให้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน พัก และในปี พ.ศ. ๒๔๔๗ ได้มีการ กำหนดเบี้ยกัณฑ์ให้แก่ข้าราชการที่รับ ราชการในมณฑลพายัพ (ตะวันตกเฉียง เหนือ) โดยให้เพิ่มจากเงินเดือนเป็น อัตราร้อยละ ๒๐ ของอัตราสูงสุดของ ตำแหน่ง นั้น</p> <p>๔. บำเหน็จบำนาญ พระองค์ ทรงเห็นว่า ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรับ ราชการเต็มกำลังและเต็มเวลา ไม่ควรมี โอกาสไปประกอบการสะสมทรัพย์ไว้เลี้ยง ตนเมื่อแก่ชราจึงให้ตราพระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญ รัตนโกสินทร์ศก ๑๒๐ ขึ้น โดยแบ่งบำเหน็จบำนาญออกเป็น ๔ ประเภท คือ</p> <p>๑. บำเหน็จบำนาญเพื่อเหตุ ทดแทน</p>

เรื่อง	ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
๙. เครื่องแบบข้าราชการ	-	<p>๒. บำเหน็จบำนาญ เพราะเหตุสูงอายุ</p> <p>๓. บำเหน็จบำนาญ เพื่อทศพลภาพ</p> <p>๔. บำเหน็จบำนาญ เพราะเหตุรับราชการนาน</p> <p>๕. การลาหยุดราชการ มี ๒ ประเภท คือ</p> <p>๑. ลากิจ ลาเพื่อธุรกิจได้ปีละ ๓๐ วัน โดยให้ได้รับเงินเดือนเต็ม หากเกิน ๓๐ วัน ก็ให้ตัดเงินเดือนออกตามส่วนที่เกิน</p> <p>๒. ลาป่วย ข้าราชการลาป่วยได้ ๑ เดือน แต่ถ้าลาเกินไปถึง ๒-๓ เดือน ให้ได้รับเงินเดือนครึ่งหนึ่ง ถ้าเกิน ๓ เดือน ให้อยู่ในดุลพินิจของข้าหลวงเทศาภิบาล</p> <p>สำหรับเครื่องแบบข้าราชการนั้น ได้ทรงริเริ่มให้มีการใช้เครื่องแบบสำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นมาดั่งปรากฏตามที่กรมพระยาคำรงราชานุภาพ ได้เล่าไว้ในหนังสือเรื่อง "ความทรงจำ" หน้า ๒๔๔-๒๔๕ จึงมีชื่อ "เมื่อมีเครื่องแบบสำหรับแต่งตัวมหาดเล็กชั้นแล้ว ทรงพระราชดำริให้มีเครื่องแบบสำหรับฝ่ายพลเรือนแต่งเข้าเฝ้าในเวลาปกติด้วย ให้</p>

เรื่อง	ก่อนการปฏิรูป	หลังการปฏิรูป
		<p>แต่งเสือแพรสีต่างกันตาม กระจวงคือ เจ้านายสีไพล ขุนนาง กระจวงมหาด ไทยสีเขียวแก่ กลาโหมสีลูกหว้า กรมท่า (กระจวงการต่างประเทศ) สีน้ำเงินแก่ (จึงเกิดเรียกสีนั้นว่า "สีกรมท่า" มาจน ทุกวันนี้) มหาดเล็กสีเหล็ก (อย่างเดียวกับ กับเสือแบบทหารมหาดเล็ก) อาลักษณ์กับ โจรสีขาว รูปเสือแบบพลเรือนครึ่งนั้น เรียกว่า "เสือบก" เป็นเสือบคอกมีชาย (คล้ายเสือตวนึก แต่ชายสั้น) คาคเข้มซัด นอกเสือ เจ้านายทรงเข้มซัดทอง ขุนนาง คาคเข้มซัดหนังสือเหลือง หัวเข้มซัดมีตรา พระเกี้ยว นุ่งผ้าม่วงโจงกระเบนแทน สมบั๊ก แต่เครื่องแบบพลเรือนนั้นไม่ได้ บัญญัติให้ใช้ทั่วกันไป เป็นแต่ใครได้ พระราชทานก็แต่ง ที่ไม่ได้พระราชทาน ก็คงแต่งตัวอย่างเดิมคือ ใส่เสื้อกระบอก ผ้าขาว เจ้านายทรงผ้าม่วงโจงกระเบน คาคแพรแถบ ขุนนางนุ่งสมบั๊กซัดปก คาคผ้ากราบ"</p>

บทสรุป

การปฏิรูป ระบบบริหาร ราชการแผ่นดิน ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว นับได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ นับแต่มีการเปลี่ยนแปลงในสมัยพระบรมไตรโลกนาถ ซึ่งเป็นระยะเวลากว่า ๕๐๐ ปีมาแล้ว การปฏิรูปฯ ในครั้งนี้ นำความเจริญรุ่งเรืองนานัปการมาสู่ประเทศไทย และประชาชนชาวไทย พอสรุปได้ ดังนี้คือ

ด้านการบริหารราชการ

พระองค์ ได้แบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในราชการบริหารส่วนกลางพระองค์ ได้คิดแปลงการจัดส่วนราชการตามแบบอย่างของกระทรวงเสนาบดีของประเทศยุโรป โดยแบ่งหน้าที่ตามงานที่ปฏิบัติเป็นหลัก ออกเป็น ๑๒ กระทรวง ซึ่งจะมีผลให้แยกระบบทหารออกจากระบบข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้เพราะมอบให้กระทรวง กลาโหม รับผิดชอบ เกี่ยวกับการทหาร ส่วนมหาดไทยรับผิดชอบบังคับบัญชาหัวเมืองทุกแห่งภายในราชอาณาจักร ยกเว้นเขตราชธานี สำหรับในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ก็จัดเขตการปกครองเป็นแบบมณฑลเทศาภิบาล เมือง อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ส่วนราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ก็ได้มีการจัดรูปแบบการปกครองแบบสุขาภิบาล อันนับเป็นจุดเริ่มต้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง หรือบริหารบ้านเมืองของตนเอง

ด้านการบริหารงานบุคคล

สำหรับด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล นั้น พระองค์ ได้ทรงปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แต่เดิมในการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น มีการจัดระเบียบตำแหน่ง ข้าราชการ ตามชั้นยศ โดยถือตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ประกอบด้วยแทนการใช้ระบบศักดินา มีการใช้ระบบการจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ มีการใช้วิธีการทดสอบความรู้ความสามารถ เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการและเลื่อนตำแหน่งแทนการบังคับให้เข้ารับราชการหรือการฝากฝังให้เข้ารับราชการโดยยึดถือตระกูลหรือถิ่นฐาน

นอกจากปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่แต่เดิมแล้ว พระองค์ยังได้นำวิธีการสมัยใหม่มาใช้กับระบบบริหารงานบุคคลอีกด้วย เช่น มีการส่งนักเรียนไปศึกษาต่างประเทศเพื่อจะได้กลับเข้ามารับราชการ มีการใช้ชาวต่างประเทศเป็นที่ปรึกษา มีการโอนย้ายบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ความสามารถ มีการพัฒนาบุคคลโดยใช้วิธีการศึกษาและฝึกอบรม มีการใช้ระบบวินัยแบบนิมานและนิเสธ และท้ายที่สุดมีการให้ประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการแก่ข้าราชการในรูปต่างๆ เช่น บรรดาศักดิ์ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เบี้ยกัณฑ์ และค่าเช่าที่พัก บำเหน็จ บำนาญ สิทธิในการลาหยุดราชการ เป็นต้น

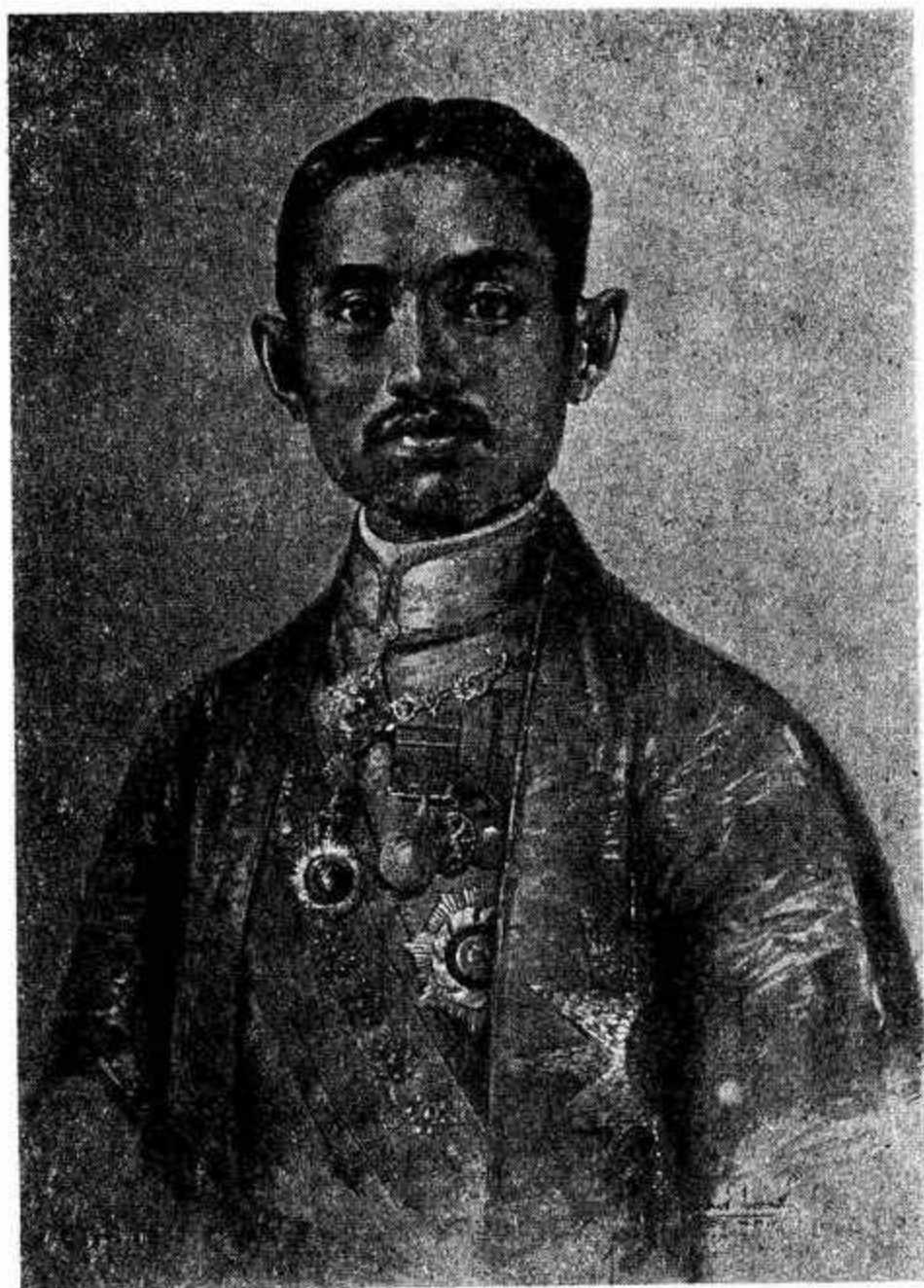
จะเห็นได้ว่า สิ่งที่พระองค์ได้ทรงปรับปรุงนั้น โดยส่วนใหญ่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบัน แต่ก็มี

บางอย่างที่ได้ปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นตามสภาพ
แวดล้อมในสังคมปัจจุบัน เช่น กำหนดตำแหน่ง
ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ การสรรหาบุคคลเข้า

รับราชการโดยยึดถือระบบคุณธรรมแทนระบบ
อุปถัมภ์ นอกจากนี้สถานภาพของข้าราชการใน
ปัจจุบัน มิได้มีฐานะเป็นข้าราชการบริพาร แต่มี
ฐานะเป็นข้าราชการของรัฐแทน เป็นต้น ๑๖

รวบรวมและเรียบเรียงจาก

๑. กรมพระยาดำรงราชานุภาพ, **ความทรงจำ**, ธนบุรี: โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๑๔
๒. เกศินี หงสนันท์, **วิวัฒนาการของระบบข้าราชการไทย** กรุงเทพมหานคร : มงคลการพิมพ์ ๒๕๒๓
๓. ขวัญชัย เฮงพูลธนา, **การปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือนในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว** วิทยานิพนธ์ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ไม่ปรากฏ พ.ศ. ที่พิมพ์
๔. จักรกฤษณ์ นรมิตสังการ, **สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพกับกระทรวงมหาดไทย** พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๖
๕. เชียร ธรรมารัตน์, **“การปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือนของสมเด็จพระปิยมหาราช”** วารสารข้าราชการ ปีที่ ๑๖ ฉบับที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๑๔, ฉบับที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๔ และฉบับที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๑๔
๖. นรกีจบริหาร ศจ, หลวง, **คำบรรยายการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน**, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗
๗. พีรพัฒน์ สัตยาพันธ์, **การเลือกสรรข้าราชการของกรมมหาดไทย** วิทยานิพนธ์ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๕
๘. สงวน เล็กสกุล, **งานปฏิรูปในรัชกาลที่ ๕** วิทยานิพนธ์ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฉบับพิมพ์แจกนักเรียนที่จะเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย พระนคร : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา, ๒๔๕๗
๙. เต็ง วิริยะศิริ, **การปกครองฝ่ายพลเรือนหรือมหาดไทย** พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๐๕
๑๐. สมพงษ์ เกษมสิน, **การปกครองของไทย** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๕



พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว

การจัดระบบบริหารงาน บุคคลสมัยใหม่ในรัชกาลที่ ๗

ศรีพนม บุนนาค
ธงชัย นิตินิยม
ปรีชา วิชัยดิษฐ์

การบริหารงานบุคคลนั้นหมายถึงการบริหารเกี่ยวกับตัวคนนับตั้งแต่เริ่มต้น เข้าจนถึงพ้นออกจากงาน ซึ่งมีกิจกรรมใหญ่ๆ หลายประการ เช่น การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน การสรรหา เลือกรับ บรรจุบุคคลเข้าทำงาน การแต่งตั้ง ย้าย โอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาคนงาน การดำเนินการเกี่ยวกับวินัย การจัดสวัสดิการ การพ้นจากงาน การแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

กลไกอย่างกว้างๆ การบริหารงานบุคคลก็คือ กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้ได้มาและได้ใช้ประโยชน์ตลอดจนการบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ระบบการบริหารงานบุคคลมีอยู่ ๒ ระบบคือ ระบบคุณธรรม ซึ่งมีหลักการสำคัญ ๔ ประการ คือ **หลักความเสมอภาค** ตั้งแต่การเริ่มรับคนเข้ามา ความเสมอภาคในการได้รับค่าตอบแทน ความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น **หลักความสามารถ** กล่าวคือ ผู้ที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะเข้ามาทำงานได้ และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ **หลักความมั่นคง** ในระบบที่มีการให้หลักประกันว่าเมื่อเข้ามาแล้วจะไม่ถูกออกจากงานง่ายๆ มีกฎหมายหรือระเบียบกำหนดไว้ชัดเจนว่าจะพ้นจากงานด้วยเหตุใดบ้าง มีความมั่นคงในเรื่องรายได้ค่าตอบแทน เป็นต้น **หลักความเป็นกลางในทางการเมือง** หลักการนี้มุ่งไปที่ว่าราชการหรืองานประจำนั้นเป็นงานที่ต้องกระทำต่อเนื่องกันไป จึงต้องมีหลักประกันว่าข้าราชการจะไม่ถูกบีบบังคับจากอิทธิพลของฝ่ายการเมืองที่อาจผลัดเปลี่ยนเข้ามาบริหาร จนคนที่มีความสามารถต้องหนีออกจาก

ราชการ ในหลักการจึงมีข้อกำหนดไว้ว่าข้าราชการประจำและข้าราชการการเมืองจะมีความเกี่ยวข้องกันได้อย่างไร

อีกระบบหนึ่งก็คือ ระบบอุปถัมภ์ หรือบางคนเรียกระบบพรรคพวก ระบบศักดิ์นา เป็นต้น เป็นระบบที่พฤติกรรมในการบริหารงานบุคคลตรงข้ามกับระบบคุณธรรม

วิวัฒนาการการบริหารงานบุคคลก่อนสมัยรัชกาลที่ ๗

นับตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา มาถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ระบบการบริหารงานบุคคลได้มีการวิวัฒนาการเรื่อย ๆ มาตามยุคตามสมัย เริ่มมีการเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ ๆ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ต่อมาได้มีการปฏิรูปใหม่ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ โดยได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ นำระบบคุณธรรมมาใช้ในวงการข้าราชการพลเรือนอันเป็นรากฐานนำไปสู่ระบบข้าราชการพลเรือนของไทย ปัจจุบันนี้มีสิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับการวิวัฒนาการ ระบบการบริหารงานบุคคลมีดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง สมัยกรุงสุโขทัย การปกครองสมัยนั้นเป็นการปกครองในรูปแบบบิดาปกครองบุตร โดยมีทัศนคติว่ากษัตริย์เป็นบิดา

และบุคคลในฐานะต่างๆ กัน เปรียบเสมือนลูกของพ่อเดียวกัน มีความเท่าเทียมกัน การเกณฑ์คนมาทำงานการถือว่าเป็นการมาช่วยบ้านช่วยเมืองอันเป็นหน้าที่ของพลเมือง โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ทั้งนี้ ระบบการบริหารงานในสมัยนั้นก็มีลักษณะใกล้ชิดกับราษฎร และให้ความช่วยเหลือราษฎรอย่างฉันทัญญาติในครอบครัว

ประการที่สอง สมัยกรุงศรีอยุธยา ได้มีการเปลี่ยนลักษณะการปกครองแบบ “บิดา” กับ “บุตร” มาเป็นแบบ “เจ้า” กับ “ข้า” ถือว่าพระเจ้าแผ่นดินมีอำนาจเด็ดขาด ทรัพย์สินทุกอย่างเป็นของพระเจ้าแผ่นดิน ลักษณะระบบการปกครองจึงคล้ายกับ “นาย” ปกครอง “บ่าว”

ประการที่สาม สมัยกรุงสุโขทัยเรื่อยมาจนถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ รัชกาลที่ ๗ เนื่องจากสภาพของบ้านเมือง การศึกษาและจำนวนประชากรเป็นเหตุที่ต้องให้การบริหารงานแผ่นดินอยู่ในมูลฐานระบบอุปถัมภ์ การปฏิบัติราชการขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของบ้านเมือง หรือสภาพสิ่งแวดล้อมและความจำเป็นของบ้านเมืองเป็นสำคัญ จึงจะเห็นได้ว่าลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ การเข้ารับราชการ และความมั่นคงของการเข้ารับราชการยังไม่มีเสถียรภาพมั่นคงเท่าที่ควร จึงมีรายละเอียดพอเป็นสังเขปดังนี้

(๑) ลักษณะงาน ทำงานทุกรูปแบบเมื่อมีศึกสงครามก็ต้องทำหน้าที่เป็นทหารเพื่อพิทักษ์

รักษามันเมือง ยามสงบไม่มีสงครามมาคิดพินิจ
ปฏิบัติงานในด้านพลเรือน อาจกล่าวได้ว่าข้าราชการ
พลเรือนกับข้าราชการทหาร เป็นอันหนึ่ง
อันเดียวกัน ไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้ขึ้น
อยู่กับสถานการณ์ของบ้านเมืองที่จะให้ข้าราชการ
นั้น ๆ ปฏิบัติราชการในฐานะอะไร

ได้เพิ่งมีการแยกข้าราชการพลเรือน
กับทหารออกจากกันโดยเด็ดขาดในรัชสมัยพระบาท
สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕

(๒) ประชาชนจะเข้ารับราชการสมัยกรุง-
สุโขทัย เรื่อยมาจนถึงสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ มี
ได้ ๒ ทาง คือ

๒.๑ เข้ารับราชการด้วยใจสมัคร
อาจทำได้ด้วยถวายเป็นมหาดเล็กแก่พระมหา-
กษัตริย์ เมื่อเรียนรู้งานราชการบ้านเมืองเป็นอย่างดี
เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้ก็จะได้รับแต่งตั้งเป็น
ขุนนางต่อไป หรือ

นำเข้ามาฝึกหัดรับราชการ โดยฝาก
ตัวอยู่ในความดูแลของหน่วยราชการต่าง ๆ ให้ใช้
สอยในงานราชการ เมื่อมีความรู้ความชำนาญ
ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้
ก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปตามลำดับ

ถึงแม้ว่าจะมีความสมัครใจเข้ารับ
ราชการก็ไม่แน่ว่าจะได้เข้ารับราชการ ทั้งขึ้นอยู่กับ
กับการพิจารณาของผู้มีอำนาจในเรื่องนี้โดยตรงที่
จะพิจารณาให้เข้ารับราชการหรือไม่ การพิจารณา

นั้น ๆ ก็มักจะอยู่ในขอบเขตอันจำกัด สุดแท้แต่
ความพึงพอใจของผู้พิจารณา ซึ่งมักอยู่ในมูลฐาน
ส่วนตัว อันได้แก่ความไว้วางใจหรือรู้จักมักคุ้นมา
ก่อน หรือขึ้นอยู่กับวงศ์ตระกูลหรือฐานะครอบครัว
ของผู้มาสมัคร ฯลฯ

สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า-
เจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงเริ่มใช้ระบบการสอบ
ความรู้ความสามารถ เพื่อประกอบการพิจารณา
บรรจุแต่งตั้งเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งในบางหน่วย
งาน ยังไม่ถือเป็นหลักปฏิบัติเป็นการทั่วไป

ต่อมาถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระปก-
เกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ ได้ทรงพระกรุณาโปรด
เกล้าตราเป็น กฎหมาย ใช้บังคับเป็นการทั่วไปว่า
บุคคลใดที่ประสงค์จะเข้ารับราชการจะต้องผ่านการ
สอบคัดเลือก โดยให้ผู้ที่สอบได้ผลดีที่สุดมีโอกา
สเข้ารับราชการก่อนผู้อื่น

๒.๒ การเข้ารับราชการโดยการ
เกณฑ์ มีระเบียบว่า บุคคลใดที่เป็นชายอายุตั้งแต่
๑๘ ปี ต้องเข้ารับราชการทุกคน โดยขึ้นทะเบียน
เป็น “ไพร่สม” ซึ่งแปลว่าความเป็นข้าราชการ
เสมอหน้ากัน มีมูลนายเป็นเจ้าของสังกัดสำหรับให้
ปฏิบัติราชการเมื่ออายุครบ ๒๐ ปี ก็ขึ้นทะเบียน
เป็น “ไพร่หลวง” หมายความว่าเปลี่ยนฐานะมา
รับราชการต่อองค์พระมหากษัตริย์ ต้องมารับ
ราชการในราชธานี ต้องทำงานตามระยะเวลาที่
กำหนดไว้โดยไม่มีเงินเดือน และยังต้องรับผิดชอบ
เรื่องอาหารด้วยตนเองอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม มีการผ่อนผันมีต้อง
เข้ารับราชการได้ในกรณี ดังนี้

ก. มีบุตรเข้ารับราชการ ๓ คน ผู้
เป็นพ่อก็พ้นหน้าที่ราชการ

ข. มีอายุครบ ๖๐ ปี

ค. เสียเงิน “ค่าราชการ” ตาม
ที่ได้กำหนดไว้แล้ว ก็ไม่ต้องเป็นข้าราชการ

(๓) ความมั่นคงในการรับราชการ สมัย
ก่อนนั้นแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีหลักประกันความ
มั่นคงในการรับราชการเลย เพราะถือว่าเป็นหน้าที่
ที่ต้องมารับราชการไม่มีเงินเดือน ไม่มีบำเหน็จ
บำนาญ การปฏิบัติงานต่างๆ รวมตลอดถึงการให้
ออกจากราชการขึ้นอยู่กับผู้เป็นเจ้าเป็นนายเป็น
สำคัญ

อย่างไรก็ตาม สถานภาพของข้าราชการ
เริ่มมีความมั่นคงขึ้น เมื่อภายหลังที่ใช้พระราช-
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช
๒๔๗๑ เป็นต้นมา

ลักษณะการบริหารงานบุคคลในสมัยรัชกาลที่ ๗

แต่เดิมมาการบริหารงานบุคคลในราช-
การไทยเป็นการบริหารในระบบอุปถัมภ์ และได้
มีวิวัฒนาการตามยุคสมัย จนถึงในสมัยรัชกาลพระ-
บาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้เริ่มมีการ
นำระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่เข้ามาใช้ใน
ราชการไทย ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางการ

เมือง สังคมและเศรษฐกิจในรัชสมัยนี้ ตลอดจน
การศึกษาได้ขยายตัวขึ้น จำนวนประชากรและแนว
ความคิดในการปกครองของอาณาประชาราษฎร์ได้
เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความจำเป็นในการ
ที่จะขยายสมรรถนะของระบบราชการในการที่จะ
ควบคุมอำนาจปกครองของรัฐ

ถ้าพิจารณาในลักษณะบทบาทหน้าที่ของ
หน่วยต่างๆ ในสังคม (Functional) แล้ว เป็น
ความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ระ-
บบราชการในฐานะเป็นกลไกของรัฐที่จะจัดระเบียบ
ความเป็นอยู่ของคนในสังคมให้เรียบร้อยและสนอง
ตอบความต้องการได้ทั่วถึง การเพิ่มขีดความ
สามารถให้แก่ระบบราชการ (Administrative
capacity) นั้นน่าจะทำได้ด้วย การสร้างกลไกใน
ระบบการบริหารงานบุคคลให้สามารถแสวงหากคน
ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการ ซึ่งใน
รัชสมัยของ พระองค์ ได้ตราเป็น พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ และ
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๔๗๖ ขึ้น พระราชบัญญัติทั้ง ๒ ฉบับนี้เปรียบ
เสมือนพื้นฐานของระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ และ พ.ศ. ๒๔๗๖
อาจพิจารณาได้ดังนี้

๑. แยกข้าราชการพลเรือนออกจาก
ข้าราชการทหาร และมีระเบียบต่างหากจากกันทั้ง
ความในมาตรา ๔ ซึ่งกำหนดคำจำกัดความเอาไว้
ว่า “ข้าราชการพลเรือน” หมายความว่าผู้ซึ่งได้

รับแต่งตั้งให้เข้ารับราชการในกระทรวงทบวงกรม
แผ่นดินฝ่าย พลเรือนเว้น ข้าราชการฝ่ายตุลาการ
และให้รวมทั้งข้าราชการฝ่ายพลเรือนในกระทรวง
การทหาร

๒. ให้มีคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่
ตามพระราชบัญญัตินี้เรียกว่า **กรรมการรักษา
พระราชบัญญัติ** (ก.ร.พ.) ซึ่งประกอบด้วย เสนาบดี
กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ เสนาบดีกระทรวง
การต่างประเทศ เสนาบดีกระทรวงธรรมการ
และมีกรรมการซึ่งจะได้ทรงเลือกตั้งโดยคุณวุฒิอีก
๒ คน ซึ่งอยู่ในวาระคราวละ ๒ ปี กรรมการที่
ทรงเลือกตั้งโดยคุณวุฒินั้นให้อยู่ในตำแหน่งคราว
ละ ๒ ปี เมื่อสิ้นกำหนดแล้ว จะทรงตั้งต่อไปอีก
คราวหนึ่งหรือหลายคราวก็ได้ ในกรรมการ ๕
คนนี้จะได้ทรงตั้งคนหนึ่งให้เป็นนายก

คณะกรรมการรักษาพระราชบัญญัตินี้มีขึ้น
เป็นชุดแรกตามกฎหมายฉบับนี้ได้แก่

๑) มหาอำมาตย์เอก พระเจ้าพี่ยาเธอ
กรมพระจันทบุรีนฤนาถ เป็นนายกกรรมการ

๒) จอมพล สมเด็จพระเจ้าพี่ยาเธอ เจ้า-
ฟ้ากรมพระนครสวรรค์วรพินิจ เป็นกรรมการ

๓) เสนาบดี กระทรวงการคลังมหาสมบัติ
(มหาอำมาตย์เอก พระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้า
ศุภโยคเกษม) เป็นกรรมการ

๔) เสนาบดี กระทรวงการต่างประเทศ
(มหาอำมาตย์เอก พระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้า-
ไตรทศประพันธ์) เป็นกรรมการ

๕) เสนาบดี กระทรวงธรรมการ (มหา-
อำมาตย์เอก พระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าธานีนิวัต)
เป็นกรรมการ

กรรมการ คณะนี้ทำหน้าที่กำหนดหลักสูตร
และจัดการสอบไล่ผู้ที่สมัครจะเข้ารับราชการพล-
เรือน จัดการศึกษาของนักเรียนหลวงฝ่ายพลเรือน
ที่ส่งไปเล่าเรียนในเมืองต่างประเทศ

๓. มีการแบ่งประเภทข้าราชการพลเรือน
ออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่ง
จะต้องผ่านการสอบแข่งขัน

๒) ข้าราชการพลเรือนวิสามัญซึ่ง
จ้างมาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวหรือเป็นการเฉพาะ
อย่างไม่ต้องสอบ ถ้าเจ้ากระทรวงเห็นผู้ใดเหมาะ
สมควรรับไว้ทำงานได้

๓) เสมียนพนักงาน เป็นข้าราชการ
ชั้นต่ำได้รับเงินเดือนตามที่กรมและกระทรวงผู้จ้าง
ได้ตกลงกับกระทรวงพระคลังมหาสมบัติได้ตั้งรับ
ไว้และไม่ต้องทำการสอบไล่

ข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นข้าราชการ
ส่วนใหญ่ และกฎหมายข้าราชการพลเรือนได้แบ่ง
เป็น ๒ ชั้น คือ

๑) ชั้นสัญญาบัตร ในชั้นสัญญาบัตร
นี้ได้กำหนดให้มีตั้งแต่รองอำมาตย์ตรี รอง
อำมาตย์โท รองอำมาตย์เอก อำมาตย์ตรี อำมาตย์
โท อำมาตย์เอก มหาอำมาตย์ตรี มหาอำมาตย์โท

มหาอำมาตย์เอก เทียบได้กับยศทางทหารได้คือ ร้อยตรี, ร้อยโท, ร้อยเอก, พันตรี, พันโท, พันเอก, พลตรี, พลโท และพลเอก ตามลำดับ

๒) ชั้นราชบุรุษ ในชั้นราชบุรุษนี้ เทียบกับยศสิบเอกทางทหาร

๔. ในการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญนั้นจะต้องพิจารณาว่า ผู้ที่จะเข้ารับราชการ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามกำหนด เช่น มีสัญชาติเป็นชาวสยามอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี และไม่เกินกว่า ๔๐ ปี ไม่ทพพลภาพไม่บกพร่อง ศีลธรรมอันดี ไม่มีหนี้สินส่วนตัว ไม่เป็นผู้ที่ เคยถูกไล่ออกจากราชการ ไม่เคยต้องโทษจำคุก หรือพิพากษาให้จำคุกเว้นแต่ความผิดฐานลหุโทษ หรือประมาท มีความรู้สามัญสอบไล่ได้ไม่ต่ำกว่า "ชั้นแห่งหลักสูตรของรัฐบาล ซึ่งกรรมการกำหนดไว้เป็นครั้งคราว หรือถ้าสอบไล่ได้มาจากอื่นต้อง เป็นชั้นที่รัฐบาลรับรองว่าเสมอด้วยชั้นที่กรรมการ กำหนด" นอกจากนี้จะต้องมีการจัด "สอบไล่" ในบรรดาผู้สมัครเข้ารับราชการ และได้กำหนด หลักสูตรคุณวุฒิของผู้สมัครเข้ารับราชการ ในตำแหน่งยศนั้นๆ ไว้ด้วย เพื่อที่จะได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งได้ตั้งกฎเกณฑ์ไว้ว่าผู้ที่ สอบไล่ได้คะแนนสูงจะได้รับเลือกก่อนผู้สอบไล่ได้คะแนนต่ำ

๕. ในกรณีที่ในตำแหน่งงานบางอย่างต้องใช้ผู้มีความรู้เทคนิค ซึ่งทางราชการขาดแคลน

เจ้ากระทรวงอาจพิจารณาบรรจุให้เข้ารับราชการ โดยมีต้องสอบไล่ จะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการรักษาพระราชบัญญัติก่อน นับได้ว่ามี กระบวนการกลั่นกรองเพื่อป้องกันระบบอุปถัมภ์

๖. ผู้ที่เริ่มเข้ารับราชการ ต้อง ทดลอง ปฏิบัติงานก่อนเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือนและไม่เกินกว่า ๑ ปี ข้าราชการพลเรือนชั้นราชบุรุษจะ เลื่อนชั้นเป็นชั้นสัญญาบัตรได้เมื่อผู้นั้นสอบไล่วิชา ข้าราชการพลเรือนชั้นสัญญาบัตรได้ การสอบนั้น แต่ละกระทรวงดำเนินการเองแต่ต้องสอบตามหลักสูตรที่ ก.ร.พ. กำหนด สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรนั้น ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้พิจารณาตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงความสามารถ ความรอบรู้หน้าที่ราชการและอายุเวลาใน ราชการเป็นประมาณ

สำหรับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปสู่ตำแหน่ง เทียบชั้นเจ้ากรมขึ้นไป ต้องได้รับพระบรมราชานุญาตก่อนจึงจะเลื่อนได้

๗. กำหนดวินัยของข้าราชการพลเรือน ให้ข้าราชการอุทิศเวลาทั้งหมดของตนให้แก่ราชการ รักษาชื่อเสียงให้ชนชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว เคารพ เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ถือ ประโยชน์ของราชการ แผ่นดินเป็นที่ตั้ง ห้ามอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน หาประโยชน์ทางตรงหรือทางอ้อมให้แก่ตนเองหรือญาติมิตรของตน ห้ามเป็นตัวกระทำการในหุ้นส่วน บริษัท การที่กำหนดวินัยของข้าราชการพลเรือน

ไว้เช่นกันเพื่อให้เป็นไปตามความประสงค์ที่จะให้ผู้เข้ารับราชการเป็นอาชีพนั้น ไม่มีกังวลด้วยการแสวงหาผลประโยชน์ในทางอื่น ตลอดจนไม่ใช้เวลาของทางราชการและตำแหน่งหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ในทางอื่นด้วย

๘. กำหนดสายการบังคับบัญชาให้เกิดเอกภาพแห่งการบังคับบัญชา ซึ่งบัญญัติไว้ห้ามกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน และต้องปฏิบัติตามคำสั่ง โดยชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา หากไม่เห็น พ้องกับผู้บังคับบัญชาให้ทำ เป็นลายลักษณ์อักษร ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

๙. กำหนดให้มีโทษทางวินัย กรณีที่กระทำผิดความผิดทางวินัย ซึ่งกำหนดไว้ ๔ สถานคือ ไล่ออก ลดตำแหน่งหรือลดชั้น ตักเงินเดือน และกำหนดโทษเป็นลายลักษณ์อักษร ในการพิจารณาลงโทษข้าราชการนั้นได้กำหนดเป็นมาตรฐานเอาไว้ พฤติการณ์เช่นไรให้ลงโทษสถานใด และมีวิธีการอย่างไรในการที่จะลงโทษ

๑๐. การกำหนดอัตราเงินเดือน ของข้าราชการนั้นตามมาตรา ๑๕ ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ระบุไว้เพียงว่าข้าราชการพลเรือนสามัญในเวลาที่ได้รับราชการอยู่จะได้รับพระราชทานเงินเดือนตามอัตราที่ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตไว้ และตามระเบียบของกรมและกระทรวงที่รับราชการ ดังนั้น ข้าราชการแต่ละคน จึงอาจได้รับอัตรา

เงินเดือนไม่เท่ากัน แม้ว่าจะมีคุณวุฒิประสบการณ์เท่ากันหรืออยู่ในชั้นยศเดียวกันก็ตาม แต่ในทางปฏิบัตินั้น ได้มีประกาศของสภาการคลังเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๑ เรื่องตารางเทียบตำแหน่งและยศของข้าราชการพลเรือน โดยถืออัตราเงินเดือนชั้นสูงสุดที่รับอยู่เป็นเกณฑ์เทียบ เพื่อให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ถือใช้เป็นระเบียบอันเดียวกัน การจัดทำตารางนี้ได้พิจารณากำหนดจากการรวบรวมอัตราเงินเดือนที่เป็นจริงอยู่ในขณะนั้น มาจัดให้เทียบกันได้กับยศและตำแหน่งที่มีอยู่ และบัญญัติตามประกาศของสภาการคลังนี้ เป็นการกำหนดเฉพาะอัตราเงินเดือนชั้นสูงสุดของแต่ละตำแหน่ง โดยตำแหน่งเสนาบดี ยศมหาอำมาตย์เอก ได้รับเงินเดือนชั้นสูงสุดไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท ตำแหน่งอธิบดีชั้น ๑ ยศมหาอำมาตย์โท ได้รับเงินเดือนชั้นสูงสุดไม่เกิน ๑,๕๐๐ บาท ตำแหน่งอธิบดีชั้น ๒ ยศมหาอำมาตย์ตรี ได้รับเงินเดือนชั้นสูงสุดไม่เกิน ๑,๓๐๐ บาท ตำแหน่งเจ้ากรมชั้น ๑ ยศอำมาตย์เอก ได้รับเงินเดือนชั้นสูงสุดไม่เกิน ๗๐๐ บาท ตำแหน่งเจ้ากรมชั้น ๒ ยศอำมาตย์โท ได้รับเงินเดือนชั้นสูงสุดไม่เกิน ๕๐๐ บาท ตำแหน่งปลัดกรมชั้น ๑ ยศอำมาตย์ตรี ได้รับเงินเดือนชั้นสูงสุดไม่เกิน ๔๐๐ บาท ตำแหน่งปลัดกรมชั้น ๒ ยศมองอำมาตย์เอก ได้รับเงินเดือนชั้นสูงสุดไม่เกิน ๓๐๐ บาท ตำแหน่งนายเวรชั้น ๑

ยศรองอำมาตย์โท ได้รับเงินเดือนชั้นสูงสุดไม่เกิน ๒๐๐ บาท ตำแหน่งนายเวรชั้น ๒ ยศรองอำมาตย์ตรี ได้รับเงินเดือนชั้นสูงสุดไม่เกิน ๑๐๐ บาท ตำแหน่งรองเวร ยศราชบุรุษ ได้รับเงินเดือนชั้นสูงสุดไม่เกิน ๕๐-๘๐ บาท สำหรับตำแหน่งที่เรียกเป็นอย่างอื่นให้เทียบเข้าหาคำแหน่งในแบบกลางนี้

จะเห็นว่าตามบัญชีอัตราเงินเดือนนี้เงินเดือนชั้นต่ำสุดเป็น ๕๐ บาท และชั้นสูงสุดเป็น ๓,๐๐๐ บาท ชั้นต่ำและชั้นสูงห่างกัน ๓๐ เท่า แต่ไม่มีรายละเอียดว่าเงินเดือนของข้าราชการแต่ละตำแหน่งนั้นมีจำนวนกี่ชั้น

ส่วนอัตราเงินเดือนของข้าราชการชั้นเสมียนพนักงานนั้น มาตรา ๒๘ ระบุว่ามีสติธิได้รับเงินเดือนตามอัตราซึ่งกรมและกระทรวงผู้จ้าง ได้ตกลงกับกระทรวงพระคลังมหาสมบัติตั้งขึ้นไว้ ซึ่งตามระเบียบที่กระทรวงการคลัง ได้ถือปฏิบัติอยู่ในเวลานั้น อัตราเงินเดือนของเสมียนพนักงาน จะมีชั้นต่ำ ๑๕ บาท และชั้นสูงสุด ๕๐ บาท และมาตรา ๒๗ กำหนดว่าสำหรับข้าราชการพลเรือนวิสามัญนั้น จะมีสิทธิในเรื่องผลประโยชน์เพียงที่กำหนดไว้ในหนังสือสัญญาจ้าง หรือถ้าไม่มีสัญญาจ้างก็ให้ได้รับตามระเบียบข้อบังคับของกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ หรือที่กำหนดไว้ในระเบียบที่กรมและกระทรวงผู้จ้าง ได้ตกลงกับกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ และได้รับพระบรมราชานุญาตแล้ว

กล่าวโดยสรุป ในสาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานบุคคล โดยใช้ระบบคุณธรรม และชั้นยศสร้างกลไกในการรักษาความมั่นคงให้แก่ข้าราชการ โดยมุ่งเน้นให้การรับราชการเป็นงานอาชีพ

อย่างไรก็ดี นับได้ว่าได้วางกฎเกณฑ์และมาตรฐานในการจัดรูปรอยอย่างเดียวกันของข้าราชการพลเรือนชั้นเป็นครั้งแรก และถือได้ว่าราชการเริ่มเป็นอาชีพอย่างแท้จริงในอันที่จะให้ผู้ทำงานหรือข้าราชการมันใจยิ่งขึ้น

หลังจากที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองก็ได้มีการแก้ไขโดยยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ แล้วประกาศใช้พระราชบัญญัติ พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งมีหลักการในการบริหารงานบุคคล ซึ่งแก้ไขให้สอดคล้องกับรูปการปกครองที่ได้เปลี่ยนไป ซึ่งพอพิจารณาในส่วนที่แตกต่างได้ดังนี้ คือ

๑. แยกประเภทข้าราชการพลเรือนออกเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการพลเรือนวิสามัญ และเลิกยศของข้าราชการพลเรือนสามัญที่เดิมเคยกำหนดยศไว้เป็นราชบุรุษชั้น ๑-๒-๓ รองอำมาตย์ตรี-โท-เอก อำมาตย์ตรี-โท-เอก และมหาอำมาตย์ตรี-โท-เอก มากำหนดเป็นตำแหน่งต่างๆ คือ เสมียนพนักงานประจำแผนก หัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง อธิบดีและ

ปลัดกระทรวง และผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ นี้ จะได้รับการคัดเลือกจากผู้ผ่านการสอบแข่งขันวิชา เสมียนพนักงาน วิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรี—โท—เอก ตามลำดับ

๒. เปลี่ยนอำนาจในการแต่งตั้งข้าราชการ ระดับสูง ซึ่งแต่เดิมเป็นอำนาจของพระมหากษัตริย์ มาเป็นอำนาจของคณะรัฐมนตรี

๓. รวมอำนาจการบริหารงานบุคคลมาไว้ ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเดิมบทบาทของกรมการรักษาราชบัญญัติ ไม่มีมากนักในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากการคัดเลือกคนเข้ารับราชการ

๔. อำนาจในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ พลเรือน ในกฎหมายกำหนดไว้เป็นอำนาจของ ข้าราชการการเมือง ซึ่งได้เริ่มแยกเป็นข้าราชการ การเมืองในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๖ ฉบับนี้ และได้บัญญัติให้ อำนาจในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นของรัฐมนตรีว่าการ

๕. ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้า รับราชการในการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ชัดเจน ซึ่งแต่เดิมมิได้มีการกำหนดไว้ว่าจบคุณวุฒิใดจะได้ ดำรงตำแหน่งในชั้นยศอะไร ในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๖ ได้ กำหนดไว้ชัดเจนว่าคุณวุฒิใดสามารถนำมาเป็นคุณ

สมบัติในการสอบแข่งขันเข้ารับราชการ เช่น ข้าราชการพลเรือนชั้นโท ต้องเป็นผู้ที่ได้ปริญญาโท หรือผู้ที่ได้ปริญญาตรี นับแต่วันที่สอบไล่ได้มานั้น พันกำหนดสืบแล้ว หรือข้าราชการพลเรือนชั้นเอก ต้องเป็นผู้ที่ได้ปริญญาเอก ซึ่งรับราชการใน ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประจำแผนกมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือเป็นผู้ที่ได้ปริญญาโท ซึ่งเคยรับราชการ ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประจำแผนกมาแล้วไม่น้อย กว่า ๓ ปี เป็นต้น ซึ่งจากการกำหนดคุณสมบัติ ดังกล่าวนี้จะเห็นได้ว่า ในระบบบริหารงานบุคคล ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๖ ได้ให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยพิจารณามุ่งเน้นทางด้านคุณวุฒิ การศึกษามาก กว่าทางด้านประสบการณ์ในการทำงาน

๖. มีการกระจายอำนาจในการพิจารณา ความดีความชอบตามสายการบังคับบัญชากฎหมาย ฉบับนี้ได้กำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ไว้ชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดมาตรฐานในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ข้าราชการพลเรือน ที่ทำงานใน ตำแหน่งและระดับคุณวุฒิเท่าเทียมกันไว้ และได้ กำหนดวิธีการตอบแทนความดีความชอบด้วยการ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ ปีละ ๑ ขั้นตอน หนึ่งปี ซึ่งได้บัญญัติวิธีการพิจารณาเพื่อตอบแทน ความดีความชอบประจำปีเอาไว้ในลักษณะของการ กระจายอำนาจ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาในระดับชั้นลด หลั่นลงไปเช่น รัฐมนตรีว่าการทำบัญชีเลื่อนขั้น

เงินเดือน สำหรับตำแหน่งอธิบดีและปลัด-
กระทรวง, อ.ก.พ. กระทรวง สำหรับตำแหน่ง
หัวหน้าแผนกและหัวหน้ากอง, อ.ก.พ. กรมสำหรับ
ตำแหน่งประจำแผนกและตำแหน่งเสมียนพนักงาน
ที่อยู่ในราชการบริหารส่วนกลาง อ.ก.พ. จังหวัด
สำหรับตำแหน่งเสมียนพนักงานที่อยู่ในราชการ
บริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนั้น ๆ

๗. มีการกำหนดอำนาจในการส่งลงโทษ
ทางวินัยตามสายการบังคับบัญชาในกฎหมายฉบับ
พ.ศ. ๒๔๗๑ มิได้กำหนดผู้มีอำนาจในการส่งลง
โทษข้าราชการพลเรือนไว้อย่างชัดเจนได้แต่เพียง
กำหนดโทษทางวินัยว่ามีประการใดบ้าง พฤติการณ์
เช่นไร เป็นความผิดทางวินัยสถานไหน แต่ใน
พ.ร.บ. ปี ๒๔๗๖ ได้กำหนดวิธีการลงโทษ โดย
ให้ผู้บังคับบัญชาส่งลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการ
ภายใต้การบังคับบัญชาของตน และได้กำหนด
อำนาจในการส่งลงโทษตามชั้นตำแหน่งของผู้
บังคับบัญชา เช่น รัฐมนตรีว่าการลงโทษทางวินัย
แก่ข้าราชการที่ต้องโทษทางวินัยระดับตำแหน่งใด
โดยส่งให้ลดขั้นเงินเดือน ได้กี่ขั้น ตัดเงินเดือน
กี่เดือน เดือนละกี่เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน ปลัด-
กระทรวง, อธิบดีส่งลงโทษใครได้บ้างจำนวนโทษ
เท่าใด เป็นต้น

การกำหนดอำนาจในการส่งลงโทษเป็น
มาตรการในการที่จะให้ผู้บังคับบัญชาปกครอง
บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด และได้
บัญญัติความผิดสำหรับผู้บังคับบัญชากรณีเพิกเฉย

ไม่ยอมส่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิด
ทางวินัย

๘. กฎหมายข้าราชการพลเรือนฉบับพ.ศ.
๒๔๗๖ นี้ ได้กำหนดมาตรฐานในเรื่องการรับ
เงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งชั้น
ต่างๆ โดยตราเป็นบัญชีท้ายพระราชบัญญัติไว้อย่าง
ชัดเจน เพื่อเป็นมาตรฐานในการกำหนดอัตราเงิน
เดือนข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในชั้นตำแหน่งเดียว
กัน จะได้รับเงินเดือนเท่ากัน ทั้งนี้ได้กำหนดอัตรา
เงินเดือนข้าราชการพลเรือนไว้ ๒ ชั้น คือชั้น
เสมียนพนักงาน และตั้งแต่ประจำแผนกขึ้นไป ชั้น
เสมียนพนักงานกำหนดอัตราเงินเดือนเป็น ๑๗ ชั้น
ขั้นต่ำสุดมีอัตราเงินเดือน ๒๐ บาท สูงสุดอัตรา
เงินเดือน ๘๐ บาท ส่วนชั้นตั้งแต่ประจำแผนก
ขึ้นไป กำหนดอัตราเงินเดือนเป็น ๓๐ ชั้น ขั้นต่ำ
สุดมีอัตราเงินเดือน ๘๐ บาท สูงสุดอัตราเงินเดือน
๑,๐๐๐ บาท ชั้นเงินเดือนตั้งแต่ขั้นต่ำสุด ๒๐ ถึง
ชั้นสูงสุด ๑,๐๐๐ บาท มีจำนวนขั้นทั้งหมด ๔๖ ชั้น
อัตราความแตกต่างเท่ากับ ๕๐ เท่า ส่วนอัตราเงิน
เดือนข้าราชการพลเรือนสามัญนั้น ให้เป็นไปตามที่
กระทรวงการคลัง และ ก.พ. จะได้อนุมัติ ซึ่งได้
ยึดถือต่อมาจนถึงปัจจุบันนี้

สรุป ในรัชสมัยของพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว
แม้ว่าจะได้มีการมีกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน ที่
มีสาระสำคัญทางหลักการแตกต่างกัน ๒ ฉบับ
กฎหมายข้าราชการพลเรือนฉบับอื่นนอกจากที่

กล่าวแล้ว เป็นการแก้ไขรายละเอียดบางเรื่อง จึงขอเว้นที่กล่าวถึง อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากวิวัฒนาการของพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับที่กล่าวแล้วนั้นจะเห็นได้ว่า ได้มีความเพียรพยายามที่จะนำเอาหลักการสมัยใหม่ในการบริหารงานบุคคลมาปรับใช้ในราชการพลเรือนของไทย ตามสภาพแวดล้อมของสังคมไทย ทั้งนี้เพื่อที่จะเพิ่มขีดความสามารถ

สามารถของระบบราชการ ซึ่งประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยหลักประการหนึ่ง วิธีการบางอย่างในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับดังกล่าว ได้สืบทอดเจตนารมณ์เอาไว้อยู่จนถึงปัจจุบันแม้ว่าจะได้มีการแก้ไขกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนต่อมาหลายฉบับก็ตาม ๑๖

เอกสารอ้างอิง

๑. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน **แนวความคิดในการกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน** (เอกสารประกอบการศึกษาและปฏิบัติงาน) กรุงเทพมหานคร กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๔
๒. ประวิณ ฒ นคร (รวบรวม) **ประวัติ ก.พ. และการร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑** พระนคร บริการสวัสดิการ ก.พ., ๒๕๐๗
๓. ประวิณ ฒ นคร **ราชการพลเรือนกับความมั่นคงแห่งชาติ** (เอกสารวิจัยส่วนบุคคลในลักษณะวิชาการเมือง) พระนคร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๐๕
๔. สี่มา สี่มานันท์ **สรุปคำบรรยายหลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคล** กรุงเทพมหานคร กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป
๕. อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล **การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๖ พระนคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๔
6. Thailand Office fo Civil Service Commission Position Classification in the Thai Civil Service. Bangkok: Civil Service Commission, 1779

การปฏิรูประบบการบริหารงาน บุคคลใน พ.ศ. ๒๕๑๘

ครุณี บุญสิงห์

๑. บทนำ

ในระหว่างที่ประเทศไทยก้าวสู่ยุคพัฒนา ประชาชนชาวไทยสำนึกถึงสิทธิ หน้าที่และบริการ อันพึงจะได้รับจากรัฐอยู่ทุกขณะ แต่ระบบการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ซึ่งได้รับการปรับปรุงมาจากกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับก่อนๆ ยังมีได้มีการปรับปรุงแก้ไขในสาระสำคัญให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จนมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งสำคัญ เมื่อครั้งวัน “มหาวิปโยค” ในวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคที่เรียกกันว่า “ประชาธิปไตยเบ่งบาน” และได้มีการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงระบบราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จนในที่สุดได้มีบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งมีความคิดก้าวหน้าและมีเจตนาจะปรับปรุงระบบบริหารราชการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้ร่วมกันจัดร่างและผลักดันให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ขึ้น นับเป็นการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลครั้งสำคัญที่สุดอีกครั้งหนึ่ง จนอาจเรียกได้ว่าเป็น “การปฏิรูป” จากระบบหนึ่งไปสู่อีกระบบหนึ่งเลยทีเดียว เพราะได้มีการนำหลักการและวิธีการที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในราชการพลเรือนหลายประการ

๒. สาระสำคัญในพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘ และได้เปลี่ยนแปลงหลักและวิธีการบริหารงานบุคคลในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ซึ่งได้รับการถ่ายทอดมาจากกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับก่อนๆ หลายประการ แต่การเปลี่ยนแปลงในเรื่องที่จะกล่าวต่อไปนี้ นับเป็นการปฏิรูปในระบบการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนของไทย

๑) ปรับปรุง ก.พ. ให้มีอำนาจหน้าที่ เป็นที่ปรึกษาฝ่ายบุคคลของรัฐบาล

แต่เดิมนั้น อำนาจหน้าที่ ก.พ. เน้นไปในทางรักษาระบบคุณธรรม รักษามาตรฐานงานบุคคล และให้หลักประกันความมั่นคงแก่ข้าราชการ การดำเนินงานจึงมีลักษณะไปในทางออกกฎระเบียบและคิดตามให้ส่วนราชการต่างๆ ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ก.พ. จึงถูกมองเป็นเสมือนตำรวจที่เฝ้าจับผิดส่วนราชการต่างๆ ในขณะที่ ก.พ. มีบทบาทเช่นนั้น ปรากฏว่ามีองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลจัดตั้งเพิ่มขึ้นอีกหลายองค์การ เช่น ก.ม., ก.อ., ก.ร. เป็นต้น แต่ละองค์การต่างก็เป็นอิสระต่อกัน รัฐบาลจึงขาดองค์กรที่ทำหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาสำคัญๆ ในเรื่องการจัดระบบราชการ โดยเฉพาะเรื่องนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ ซึ่งตามหลักการบริหารแล้ว ปัจจัยเรื่อง "คน" นั้นสำคัญมาก เพราะมีส่วนสำคัญต่อผลสำเร็จในการบริหารงาน จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘ (๑) ให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ "เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบราชการพลเรือน" รัฐบาลจึงมีที่ปรึกษาฝ่ายบุคคลนอกเหนือไปจากที่ได้มีคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นที่

ปรึกษาฝ่ายแผน สำนักงบประมาณ และกระทรวงการคลัง เป็นที่ปรึกษาฝ่ายการเงิน

๒) คำตอบแทนและสวัสดิการ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ให้ความสำคัญต่อบัญชีการครองชีพของข้าราชการ เพราะเท่าที่ผ่านมาข้าราชการได้รับคำตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งเพื่อให้ข้าราชการมีเงินเดือนเพียงพอต่อการยังชีพก็แสนยากลำบาก ปรากฏนับแต่ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ มาจนถึงต้นปี พ.ศ. ๒๕๑๘ นับเป็นเวลาประมาณ ๒๐ ปี ได้มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนเพียง ๖ ครั้ง จากประสบการณ์ดังกล่าว ในการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงได้มีการกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการไว้ ๖ บัญชี คือ บัญชี ก ข กง จ ฉ แต่ละบัญชีอัตราเงินเดือนจะต่างกัน ๕-๖% ในขณะเริ่มใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ใช้บัญชีแรกคือบัญชี ก ก่อน ต่อไปเมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ ก็ออกพระราชกฤษฎีกาปรับขึ้นเงินเดือนไปใช้บัญชีอื่น คือ บัญชี ข กง จ หรือ ฉ ได้ตามความเหมาะสมโดยไม่ต้องเสนอให้รัฐสภาออกพระราชบัญญัติแก้ไขบัญชีอัตราเงินเดือนท้าย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน วิธีการตั้งกล่าวเดิมคาดกันว่าจะสามารถเพิ่มเงินเดือนข้าราชการได้สะดวก รวดเร็ว ทันทีกับความเคลื่อนไหวของสภาพทางเศรษฐกิจและอัตราค่าจ้างทั่วไปในประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ต่อมาได้มีวิกฤตการณ์น้ำมัน ในปี พ.ศ. ๒๕๒๑ รัฐบาลต้องประกาศเพิ่มภาษีน้ำมัน เป็นผลให้ราคาสินค้าต่างๆ สูงขึ้นมากกว่าปกติ เป็นภาระต่อผู้มีรายได้ประจำ เช่นข้าราชการมาก รัฐบาลจึงได้พิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนใหม่ โดยต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ ขึ้น ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนทั้ง ๖ บัญชี และกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ ๓ บัญชี ซึ่งขณะนั้นรัฐบาลได้ประกาศให้ใช้อัตราเงินเดือนตามบัญชีที่ ๓ แล้ว

นอกจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ริเริ่มกำหนดอัตราเงินเดือนไว้ล่วงหน้าแล้ว ยังกำหนดว่าข้าราชการพลเรือนอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ฉะนั้น รัฐบาลจึงอาจออกพระราชกฤษฎีกาให้เงินเพิ่มค่าครองชีพแก่ข้าราชการได้ตามภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ จะกำหนดให้เป็นจำนวนเท่าใดแก่ข้าราชการทุกคน หรือให้เฉพาะข้าราชการระดับใดบ้างก็ได้ ซึ่งตามพระราชกฤษฎีกาเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๑๒

ได้กำหนดให้ข้าราชการซึ่งได้รับเงินเดือนไม่เกินเดือนละ ๔,๘๐๐ บาท ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวเดือนละ ๒๐๐ บาท ส่วนผู้ได้รับเงินเดือนรวมเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตั้งกล่าวไม่เกิน ๑,๓๕๐ บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวอีกเดือนละ ๗๐ บาท

ส่วนในด้านสวัสดิการ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและเดิมไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงนั้น กฎหมายข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่รายงานคณะรัฐมนตรีในกรณีที่เห็นว่าการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือนยังไม่เหมาะสม เพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป ซึ่งในปัจจุบันนี้ ก.พ. ถือว่าเรื่องสวัสดิการเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง และได้ตั้ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการขึ้นมาเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว

๓) เลิกชั้นประจำตัวข้าราชการและนำวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งตามงานมาใช้

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการนำวิธีการกำหนดตำแหน่งตามงานหรือที่เรียกว่า "ระบบการจำแนกตำแหน่ง" มาใช้ ซึ่งมีผลให้เป็นการเลิก "ชั้น" ประจำตัวข้าราชการซึ่งมีอยู่เดิมคือ ชั้นจตุวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ

เมื่อครั้งใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ได้แบ่งข้าราชการออกเป็น ๕ ชั้น คือข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา, ทรี, โท, เอก และพิเศษ ดังกล่าวแล้ว และการบริหารงานบุคคลได้ถือตามชั้นของข้าราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเข้าตามชั้น การรับเงินเดือน กระทบตามชั้น การเลื่อนฐานะข้าราชการก็เป็นการเลื่อนชั้น เช่น เลื่อนจากชั้นจัตวาเป็นชั้นตรี จากชั้นตรีเป็นชั้นโท ตามลำดับ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ก็พิจารณาตามชั้น ในเมื่อชั้นผูกพันกับบุคคล จึงดูประหนึ่งมีการแยกฐานะของบุคคลออกเป็นชั้นๆ คล้ายระบบศักดินา ซึ่งน่าจะไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน

ส่วนระบบจำแนกตำแหน่งเป็นการกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรืออีกนัยหนึ่งพิจารณาตามงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับหลักการบริหารสมัยใหม่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดระดับตำแหน่งเป็น ๑๑ ระดับ โดยแต่ละระดับจะต่างกันตามหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ตามหลักการระดับความสูงต่ำของตำแหน่งนั้นเป็นเรื่องของงานและมีได้ผูกพันกับตัวบุคคล และการบริหารงานบุคคลตามระบบจำแนกตำแหน่งนี้ ได้ถือระดับตำแหน่งเป็นหลัก

การเปลี่ยนแปลง ดัง กล่าว นั้น นับ เป็น การปฏิรูปแนวความคิดของข้าราชการ จากการที่เคยยึด

ถือตัวบุคคลแต่เดิม มาให้ยึดถือตำแหน่ง หรืองานเป็นหลัก ซึ่งก็เป็นปัญหาในระยะเริ่มแรกของการเปลี่ยนแปลง เพราะข้าราชการทั่วไปยังขาดความเข้าใจตามแนวความคิดใหม่ และยังชินอยู่กับเรื่องเดิมๆ ซึ่งมีรากฐานมายาวนาน

๔) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้นำหลักการใหม่มาใช้ในระบบการบริหารงานบุคคลอีกประการหนึ่งคือให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗, ๘, ๙ และ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่ ก.พ. กำหนด โดยไม่ควรถูกให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมติดต่อกันเป็นเวลานานเกิน ๔ ปี ยกเว้นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการระดับสูงดังกล่าว กฎหมายกำหนดให้ ก.พ. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ซึ่ง ก.พ. ก็ได้กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว. ๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๒๒ หลักการเรื่องนี้แตกต่างกับทางปฏิบัติเดิมซึ่งถ้าข้าราชการผู้ใดได้เลื่อนเป็นข้าราชการชั้นพิเศษ และดำรงตำแหน่งอธิบดีหรือรองอธิบดีแล้วก็แทบจะไม่มีการโยกย้ายอีกต่อไป

จากการอภิปรายในวาระสองของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อคราวปรับปรุงกฎหมายว่าด้วย

ระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยได้ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ และประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๘ สรุปได้ว่าระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารราชการด้วยเหตุผลดังนี้

๑) เพื่อให้ให้นักบริหารได้มีประสบการณ์ มีความรู้งานต่าง ๆ กว้างขวางขึ้น เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพนักบริหาร

๒) เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่ดีระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ เพราะการที่มีโอกาสเรียนรู้งานของหน่วยงานอื่นจะทำให้นักบริหารเข้าใจงานได้กว้างขวางขึ้น มีผลให้เกิดความร่วมมือประสานงานกันต่อไป

๓) เพื่อให้การบริหารงานของแต่ละส่วนราชการเป็นไปโดยเที่ยงธรรม ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวก กล่าวคือ เมื่อนักบริหารไม่อาจอยู่ปฏิบัติงาน ณ ที่ใดที่หนึ่งเป็นระยะเวลาานาน นักบริหารจะไม่มีโอกาสและไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพยายามสร้างฐานอำนาจของตนขึ้นในหน่วยงานนั้น เป็นการป้องกันการสร้างอาณาจักร

ข้าราชการระดับสูงที่จะหมุนเวียนตามระบบนี้ได้แก่ตำแหน่งในสายงานบริหาร ซึ่งมีชื่อตำแหน่งว่านักบริหาร ๗ นักบริหาร ๘ นักบริหาร ๙ และนักบริหาร ๑๐ ทุกตำแหน่ง รวมทั้งตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด (นักปกครอง ๙) และตำแหน่ง ๖๒

ผู้ว่าราชการจังหวัด (นักปกครอง ๑๐) ทุกตำแหน่งด้วย การนับเวลาสี่ปีสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งบริหารให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๘ ซึ่งครบหลักเกณฑ์และมีการเริ่มหมุนเวียนนักบริหารรุ่นแรกในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๒ โดยที่เรื่องนี้เป็นเรื่องใหม่และไม่มีการวางแผนเตรียมการไว้ดี

พอ การหมุนเวียนข้าราชการในสายงานบริหารระดับ ๑๐ หรือ ๙ จึงยังมีปัญหาหลายประการ เช่น ระบบการหมุนเวียน เปิดโอกาสให้มีการใช้ดุลยพินิจ รายใ้ควรหมุนเวียน รายใ้ควรขอยกเว้น จึงนำไปสู่การวิ่งเต้น ทำให้ระบบการหมุนเวียนนักบริหารไม่ได้ผลตามเป้าหมาย เวลาครบวาระของแต่ละคนไม่พร้อมกัน ไม่มีหลักประกันว่าเมื่อหมุนเวียนแล้วจะเกิดผลดีแก่ทางราชการ ความรับผิดชอบของตำแหน่งไม่เท่ากัน เมื่อหมุนเวียนแล้วนักบริหารอาจเห็นว่าลคบทบาทของตน เป็นต้น จึงควรมีการศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องต่างๆ ให้ละเอียดรอบคอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขกลไกหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ เพื่อให้ การ หมุน เวียน นัก บริหาร ประสบ ผล ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายต่อไป

๕) การให้อำนาจผู้บังคับบัญชาในการให้คุณให้โทษเพิ่มขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้เปลี่ยนแปลงให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับ

ตำแหน่ง โดยไม่ให้มีการซ้อนอำนาจกันตั้งแต่ก่อนกล่าวคือ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจให้คุณให้โทษ เฉพาะ ปลัดกระทรวง ปลัดกระทรวงเฉพาะอธิบดี ส่วนอธิบดีมีอำนาจเพียงผู้เดียวที่จะให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการทุกตำแหน่งในส่วนราชการที่ตนรับผิดชอบอยู่ ซึ่งหมายความว่าอธิบดีมีอำนาจในการบังคับบัญชามากขึ้น โดยยึดถือหลักการว่าอธิบดีเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนราชการนั้น จึงควรมีอำนาจในการควบคุมดูแลให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการในกรมนั้น ๆ อย่างแท้จริง

ส่วนการที่จะเสริมสร้างให้อธิบดีตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการนั้นก็ได้กำหนดวิธีการไว้ด้วย โดยได้กำหนดให้มี อ.ก.พ. กรม ซึ่งประกอบด้วยอธิบดี รองอธิบดี หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง และข้าราชการที่อธิบดีเห็นสมควร ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่อธิบดีสำหรับการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๗, ๘, ๙ ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับสูงที่รับผิดชอบงานสำคัญของกรมก็จะต้องได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงด้วย แต่ไม่ต้องเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติตั้งแต่ก่อน

ความพยายามที่จะให้ข้าราชการประจำปกครองกันเอง โดยให้ข้าราชการเมืองรับผิดชอบเฉพาะกรณีการให้คุณให้โทษเฉพาะปลัดกระทรวงเท่านั้นไม่บรรลุผล ทั้งนี้เพราะฝ่ายรัฐบาลปฏิบัติ

เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๐ ได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๙ (พ.ศ. ๒๕๒๐) ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ แก้ไขให้รัฐมนตรีมีอำนาจที่จะบรรจุและส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการได้ ตั้งแต่ระดับ ๑๑ ถึงระดับ ๙ คือตั้งแต่ตำแหน่งปลัดกระทรวงลงมาถึงตำแหน่งรองอธิบดี การแก้ไขดังกล่าวแม้จะมีข้อดีประการใดก็ตาม แต่ปัญหาก็มีอยู่หลายประการ โดยเฉพาะเมื่อรัฐบาลประกอบด้วยพรรคการเมืองมากกว่าหนึ่งพรรค และมีการแต่งตั้งรัฐมนตรีต่างพรรคกันเป็นรัฐมนตรีว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการในกระทรวงเดียวกัน ซึ่งมักจะมีการแบ่งกันรับผิดชอบงานเป็นกรม ๆ ไป การบริหารงานของกระทรวงจึงขาดเอกภาพ เป็นโอกาสให้ข้าราชการประจำบางส่วนวิ่งเต้นเข้าหาทางการเมืองเพื่อหาประโยชน์เป็นสาเหตุให้ข้าราชการประจำที่ดี แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับพรรคการเมืองหมกมุ่นใจในการปฏิบัติราชการ ปัญหาเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญและหากกฎหมายดังกล่าวจะต้องใช้ต่อไปโดยไม่มีการแก้ไข ก็ควรให้นักบริหารฝ่ายข้าราชการประจำจัดระบบเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายการเมืองกับฝ่ายข้าราชการประจำ เพื่อเอกภาพในการบริหาร ในขณะเดียวกัน ก.พ. และส่วนราชการต่าง ๆ ก็ควรเสริมหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบรรจุ การเลื่อนชั้นเงินเดือน ข้าราชการระดับสูงให้รัดกุม เพื่อช่วยให้ผู้มีอำนาจได้ใช้ดุลยพินิจได้อย่างสมเหตุสมผล

๖) ให้หลักประกันความเป็นธรรม แก่ข้าราชการยั้ง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดให้มีหลักประกันความเป็นธรรมให้แก่ข้าราชการได้ ๒ วิธี คือการร้องทุกข์และการอุทธรณ์ หลักการสำคัญมีอยู่ว่าถ้าข้าราชการผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ผู้นั้นอาจร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาได้ เฉพาะกรณีที่มีผู้ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ส่วนเรื่องอุทธรณ์นั้น นอกจากให้อุทธรณ์การถูกลงโทษได้ แล้ว ยังให้อุทธรณ์คำสั่งให้ออกซึ่งมิใช่การลงโทษด้วย ตัวอย่างเช่น คำสั่งให้ออกจากราชการสำหรับข้าราชการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชามีความเห็นว่ามีคุณสมบัติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะรับราชการต่อไป เป็นต้น สำหรับการอุทธรณ์ การถูกส่งลงโทษนั้น หากเป็นการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชา แต่ถ้าเป็นการอุทธรณ์ คำสั่งให้ออกปลดออก หรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ. (คำอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ อ่านได้จากวารสารข้าราชการ ฉบับเมษายน ๖๔

๒๕๒๓) และเมื่อมีศาลปกครองแล้ว ผู้ถูกส่งลงโทษเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการอุทธรณ์ อาจฟ้องร้องต่อศาลปกครองได้อีกระดับหนึ่ง

ความจริงแล้วในเรื่องของการร้องทุกข์ก่อนปี ๒๕๑๘ ข้าราชการที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง อาจร้องทุกข์ได้เช่นเดียวกันโดยอาจจะร้องทุกข์ไปที่ ก.พ. หัวหน้ารัฐบาล หรือสื่อมวลชน แต่ไม่ได้ถือว่าข้อร้องทุกข์จะต้องได้รับการพิจารณา

วิธีการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดไว้ชัดเจนว่าการร้องทุกข์และการอุทธรณ์ จะกระทำได้ในกรณีใดบ้าง และกำหนดขั้นตอนดำเนินการจะร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อผู้ใด หรือต่อหน่วยงานใด และถือเป็นสิทธิของข้าราชการที่ร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ที่เรื่องจะต้องได้รับการพิจารณาและหาทางแก้ไข จึงนับได้ว่าหลักการนี้เป็นหลักประกันความเป็นธรรมและความมั่นคงในอาชีพให้แก่ข้าราชการได้อย่างดี แม้ข้าราชการจะยังไม่แน่ใจว่าข้อร้องทุกข์จะได้รับการพิจารณาแก้ไขโดยยุติธรรมหรือไม่ และหากร้องแล้วผู้ร้องจะได้รับทุกข์จากเรื่องอื่นเพิ่มขึ้นหรือไม่ ก็เป็นปัญหาในการปฏิบัติที่ผู้รับผิดชอบจะต้องประเมินผล และหาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ของกฎหมายต่อไป

๓) แยกข้าราชการการเมืองออกจากข้าราชการประจำ

หลักการสำคัญประการสุดท้ายของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ คือการแยกข้าราชการการเมืองออกจากข้าราชการประจำ

ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ ไม่มีการกล่าวถึงข้าราชการการเมืองเหมือนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับก่อนๆ เพราะได้แยกออกไปกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติข้าราชการการเมือง พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเฉพาะแล้ว หลักการที่สำคัญคือข้าราชการประจำจะต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง โดยได้กำหนดเป็นคุณสมบัติข้อหนึ่งของผู้ที่ จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนว่าจะต้อง ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง นอกจากนั้นกรรมการ ก.พ. จะเป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกวุฒิสภา กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองไม่ได้ และเพื่อให้ราชการประจำปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน ได้ตลอดเวลา ไม่ว่าพรรคการเมืองใดจะเข้ามาบริหารประเทศ จึงให้ ปลัดกระทรวงเป็นหัวหน้าข้าราชการประจำ แต่การที่ข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายการเมือง รัฐมนตรีจำเป็นต้องคุมข้าราชการประจำได้บ้าง จึงให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดคุมข้าราชการประจำได้เฉพาะปลัดกระทรวงซึ่งเป็นหัวหน้าข้าราชการประจำเท่านั้น รัฐมนตรีไม่

สามารถให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการตำแหน่งต่ำกว่านี้ นอกจากกรณีที่ปลัดกระทรวงไม่ลงโทษอธิบดีที่ทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีเจ้าสังกัดจึงจะลงโทษอธิบดีได้ และกรณีการแต่งตั้งอธิบดีให้ ปลัดกระทรวงเสนอ ชื่อต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อ รายงานนายกรัฐมนตรี นำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงแต่งตั้งซึ่งหมายถึงให้รัฐมนตรีร่วมรับรู้ในการแต่งตั้งอธิบดี

อย่างไรก็ตาม สำหรับนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารยังคงให้มีอำนาจสั่งตั้งกรรมการสอบสวนและสั่งลงโทษไล่ออก ปลดออก และสั่งให้ออกได้สำหรับข้าราชการทุกตำแหน่ง อยู่อย่างเดิม เพื่อแก้ปัญหาเรื่องข้าราชการหลายกระทรวงทำผิดร่วมกัน เมื่อเจ้าสังกัดไม่ลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง นายกรัฐมนตรีจะได้เป็นผู้สั่งลงโทษ

ความพยายามที่จะไม่ให้ข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำมีอำนาจหน้าที่ก้าวก่ายกันนั้น ต้องเปลี่ยนแปลงไป ในประเด็นเรื่องอำนาจการบรรจุ การพิจารณาความดีความชอบได้กล่าวไว้แล้วในข้อ ๕ ส่วนในเรื่องข้าราชการพลเรือนจะ ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมืองขณะเดียวกันนั้น หลักการนี้ต้องระงับไปชั่วคราว เนื่องจากต่อมามีการกำหนดไว้ในบทเฉพาะกาลของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๒๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการประจำไปดำรงตำแหน่งข้าราชการ

การการเมืองในขณะเดียวกันได้ จนกว่าครบกำหนดสี่ปีนับแต่วันแต่งตั้งสมาชิกวุฒิสภา (๒๒ เม.ย. ๒๖) เหตุผลของการเปลี่ยนแปลงอาจเนื่องมาจากสภาพทางการเมืองของไทยตลอดเวลาที่ผ่าน มาขาดความมั่นคง จึงยังไม่อาจพัฒนานักการเมือง ที่ดีได้เพียงพอ จึงต้องอาศัยให้ข้าราชการประจำ ไปรับผิดชอบงานทางการเมือง และเพื่อไม่ให้ ข้าราชการประจำต้องเสี่ยงกับการพื้นฐานะเดิม ของ

สรุป

กล่าวโดยสรุป การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลครั้งยิ่งใหญ่ ครั้งหนึ่ง แม้ว่าปัจจุบันหลักการบางอย่างจะเปลี่ยนแปลงไปเช่นการแยกข้าราชการการเมืองออกจาก ข้าราชการประจำ และการไม่ให้ข้าราชการการเมืองมีอำนาจเหนือข้าราชการประจำมากเกินไป และหลักการบางอย่างยังไม่มีผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง เช่น เรื่องการร้องทุกข์ก็ตาม แต่หลักการ

ส่วนใหญ่ให้ผลดีแก่ข้าราชการและต่อการบริหาร เช่น การปรับอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะทางเศรษฐกิจช่วยให้ข้าราชการมีรายได้เพียงพอกับการครองชีพขั้นบ้าง การกำหนด ตำแหน่งโดยถืองานเป็นหลัก ช่วยให้ราชการได้ใช้คนเหมาะสมกับงานและข้าราชการได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน

การให้มีระบบการอุทธรณ์ช่วยให้ข้าราชการมีหลักประกันความมั่นคงในอาชีพมากขึ้น เป็น

อย่างไรก็ตาม ระบบการบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ ดังนั้น หลักการต่าง ๆ ที่ให้ประโยชน์และมีผลดีอยู่ในขณะนั้น หากสภาพทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป หลักการเหล่านั้นก็จะต้องได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้รับกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ต่อไป ด้วย ๑๖

ยามศึก แม้จะมีอาวุธที่ทันสมัยสักปานใด มันก็จะไม่ดีเกินตัวผู้ใช้

จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์

เอกสารประกอบการเรียบเรียง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
๒. ประวิณ ณ นคร. "สาระสำคัญที่น่าสนใจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘", **วารสารข้าราชการ ฉบับพิเศษ** (พ.ศ. ๒๕๑๘).
๓. ปรีชา วิชัยดิษฐ์. "การหมุนเวียนนักบริหารประสบความสำเร็จหรือไม่ หรือได้ผล," **วารสารข้าราชการ**, ปีที่ ๒๕, ฉบับที่ ๘, (กันยายน ๒๕๒๓).
๔. ชัยณรงค์ ละอองพล, "**พีซี กลไกพื้นฐานในการปฏิรูปรายการพลเรือน**" กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยแบบเรีน ๒๕๑๘.
๕. ไพโรจน์ สิตปรีชา. "**การบริหารงานบุคคลในรายการพลเรือนไทย**" กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๒๓.
๖. เกศินี หงสนันท์. "**วิวัฒนาการของระบบรายการไทย : การศึกษาเปรียบเทียบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับต่างๆ พ.ศ. ๒๕๓๑-๒๕๓๘**" กรุงเทพมหานคร : มงคลการพิมพ์, ๒๕๒๓.
๗. กระมล ทองธรรมชาติ และ สมบูรณ์ สุขสำราญ. ๒๕๒๔, **รายงานการวิจัยเรื่องบทบาทและความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการประจำและข้าราชการการเมือง** ๒๕๒๔. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท ดาวเคมิกคอลประเทศไทย จำกัด

ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์

คณะกรรมการจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ., ๒๕๒๕

การจัดงานวันข้าราชการพลเรือน ปี ๒๕๒๕ นี้ มุ่งเน้นกิจกรรมให้สอดคล้องกับการสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ครบรอบ ๒๐๐ ปี และมีกิจกรรมเกี่ยวกับการยกย่องเชิดชูข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปีแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ด้วย อันที่จริงในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปีที่ผ่านมา ทั้งยุคสมบูรณาญาสิทธิราช และยุคประชาธิปไตย มีข้าราชการพลเรือนจำนวนมากที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูง และมีผลงานดีเด่นเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ ควรแก่การยกย่องเชิดชู และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการทั่วไป แต่จะยกมาเพียงบางท่านบางสาขาให้เห็นเป็นตัวอย่าง ในสาขาต่าง ๆ คือ ด้านการเกษตร การต่างประเทศ การปกครอง การศึกษา - การคมนาคม การยุติธรรม และการสาธารณสุข โดยจะกล่าวถึงประวัติผลงาน คุณธรรมและจริยธรรมส่วนตัว ทักนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และกระตุ้นเตือนให้กระทำความดี เพื่อข้าราชการจะได้ยึดถือเป็นแบบอย่างปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนสืบไป

รายชื่อข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์
ที่คณะทำงานฯ ได้ประมวลไว้มีดังนี้

ลำดับที่	สายงานสาขา	รายชื่อ
๑.	การเกษตร	พระยาชลมารคพิจารณ์ (หม่อมหลวงพงศ์ สนิทวงศ์) หม่อมเจ้าสิทธิพร กฤดากร หม่อมหลวงชูชาติ กำภู หลวงสุวรรณวาจกกสิกิจ (สุวรรณ เรศานนท์) พระยาเทพศาสตร์สถิตย์ (ไห่ กาศศิษย์)
๒.	การต่างประเทศ	สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาเทวะวงศ์วโรปการ พลตรี พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์
๓.	การปกครอง	สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ เจ้าพระยายมราช (ปั้น สุขุม) พระยารัษฎานุประดิษฐ์ (คอซิมบี๊ ณ ระนอง) พระยาสุนทรพิพิธ (เชย สุนทรพิพิธ) หลวงนรกิจบริหาร (แดง กนิษฐาสุต)
๔.	การศึกษา	เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี (หม่อมราชวงศ์เบ็ญ มาลากุล) เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี (สนั่น เทพหัสดิน ณ อยุธยา) นายนาถ เทพหัสดิน ณ อยุธยา พลตรีหลวงวิจิตรวาทการ (วิจิตร วิจิตรวาทการ) หลวงสวัสดิศาสตราศรพุทธิ (สวัสดิ์ สุมิตร)
๕.	กมณาคม	พลเอก พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน จอมพล สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ากรมพระยาภาณุพันธุวงศ์วรเดช พลเรือเอกสินธุ์ กมลนาวิน
๖.	ยุติธรรม	พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ เจ้าพระยามหิธร (ลออ ไกรฤกษ์) เจ้าพระยาศรีธรรมมาธิเบศร์ (จิตร ณ สงขลา) นายประมุข สุวรรณเศร

ลำดับที่	สายงานสาขา	รายชื่อ
๗.	สาธารณสุข	พลเอก สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาชัยนาทนเรนทร สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร์ อดุลยเดชวิกรมบรมราชชนก พระยาบริรักษ์เวชชการ (บริรักษ์ ทิตติรานนท์) หลวงลิปิธรรมศรีพยัคฆ์ (ลิ ศรีพยัคฆ์) พันโทหลวงนิคมเวชวิศิษฎ์ (นิคม เปาเวทย์)

พลเรือนนี้ ในโอกาสที่วารสารข้าราชการได้จัดทำวารสารข้าราชการฉบับพิเศษ เนื่องในวันข้าราชการ จะขอเสนอประวัติผลงานเพียง ๗ ท่านในสายงานต่าง ๆ ก่อน คือ

๑. หลวงสุวรรณวาจกกสิกิจ (สุวรรณ เรศานนท์)
สาขาการเกษตร
๒. พลตรี พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์
สาขาการต่างประเทศ
๓. สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาคำรงราชานุภาพ
สาขาการปกครอง
๔. เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี (หม่อมราชวงศ์ เบี้ย มาลากุล)
สาขาการศึกษา
๕. พลเอกพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน
สาขากมनाคม
๖. พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์
สาขายุติธรรม
๗. พลเอกสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาชัยนาทนเรนทร
สาขาสาธารณสุข

สำหรับท่านอื่น ๆ ก็จะได้เสนอในวารสารข้าราชการฉบับเดือนต่อ ๆ ไป



รองอำมาตย์เอก หลวงสุวรรณวาจกกสิกิจ

อาจารย์หลวงสุวรรณวาจกกสิกิจ

(สุวรรณ เรศานนท์)

- รองอำมาตย์เอก, B. Sc. Agr. (Hon) ฟิลิปปีนส์
- ปรินญาเอก (กิตติมศักดิ์) มหาวิทยาลัย Oregon อเมริกา
- กสิกรรมและสัตวบาลชุมชนบัณฑิต (กิตติมศักดิ์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- โสฬัณนิสิตเก่าดีเด่นของสมาคม นิสิตเก่า คณะเกษตรมหาวิทยาลัยฟิลิปปีนส์
- หัวแรงสำคัญในการก่อตั้งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บิดาของการเลี้ยงไก่แห่งประเทศไทย

อาจารย์หลวงสุวรรณวาจกกสิกิจ นามเดิมว่า ทองดี เรศานนท์ เกิดเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๓๙ ที่ตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาชั้นต้นเริ่มที่โรงเรียนตัวอย่างประจำมณฑลนครราชสีมา เรียนอยู่สองปี ครอบครัวได้ย้ายไปอยู่จังหวัดบุรีรัมย์ จึงเข้าเรียนต่อที่นั่น จนจบมัธยมศึกษาบริบูรณ์ ต่อมาสอบชิงทุนของมณฑลนครราชสีมาได้ที่ ๑ ไป

เรียนที่โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์กรุงเทพฯ เมื่อจบการศึกษาแล้วได้สมัครสอบเข้าเรียนต่อในแผนกครูศึกษา กรมมหาวิทยาลัย และจบการศึกษาใน พ.ศ. ๒๔๕๙ ได้วุฒิ ป.ม. ในระหว่างที่เรียนอยู่นั้น อาจารย์หลวงสุวรรณฯ ได้ส่งตำราคณิตศาสตร์จากประเทศอังกฤษมาศึกษา และท่องศัพท์ภาษาอังกฤษ ในดิกชันนารี อังกฤษ-ไทย ของนายแมก ฟาแลนซ์ จนจำศัพท์ได้หมดทั้งเล่ม

พ.ศ. ๒๔๖๐ เมื่ออาจารย์เจ้าคุณเทพศาสตร์ฯ ได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรมขึ้นที่สวนหลวง หอวัง ได้ชวนอาจารย์หลวงสุวรรณฯ (ครูทองดี) และอาจารย์หลวงผลสัมฤทธิ์กสิกรรม (ครูผล) ซึ่งจบ ป.ม. มาพร้อมกันมาเป็นครูและได้รับเงินเดือน ๆ ละ ๘๐ บาท โรงเรียนฝึกหัดครู (ป.ป.ก.) สวนหลวงใน พ.ศ. ๒๔๖๐ มีครู ๓ คน คือพระเทพศาสตร์สถิตย์ เป็นอาจารย์ใหญ่ อาจารย์หลวงสุวรรณฯ และอาจารย์หลวงผลเป็นครูผู้ช่วย ๆ สอนคำนวณและภาษาไทย ตอนนั้นอาจารย์หลวงสุวรรณฯ และอาจารย์หลวงผลฯ ยังเป็นครูทองดีและครูผล

พ.ศ. ๒๔๖๑ โรงเรียนฝึกหัดครูประถม
กสิกรรมสวนหลวง ได้ย้ายไปตั้งที่ตำบลพระประ-
โทณ อำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
การย้ายโรงเรียนครั้งนี้ อาจารย์หลวงสุวรรณฯ
ชนสัมภาระไปทางเรือ อาจารย์หลวงผลฯ กุม
นักเรียนไปทางรถไฟ การย้ายโรงเรียนไปตั้งที่
นครปฐม โรงเรียนไม่ได้รับงบประมาณการก่อสร้าง
ฉะนั้น ครูและนักเรียนต้องทำการถางป่า
ปราบที่ สร้างโรงเรียนโรงเรียนต่างๆ ถลอคบ้าน
พักครูกันเอง และในปี พ.ศ. ๒๔๖๒ อาจารย์
หลวงซุณหฯ ขณะนั้นชื่อชั้น อ่องระเบียบ จบการ
ศึกษาจากอังกฤษมาเป็นครูเพิ่มอีก ๑ คน และ
ในตอนปลายปี นายผาย เทพสิทธิ์า (ขุนกสิกร
พิศาล) นักเรียนรุ่นแรกและมีหมายเลขประจำตัว ๑
จบการศึกษา พระยาเทพศาสตร์ได้รับเข้าเป็นครู
อีกคนหนึ่ง

พ.ศ. ๒๔๖๓ พระยาเทพศาสตร์เห็นว่า
โรงเรียนมีครูเพิ่มขึ้นอีก ๒ คน จึงเสนอกระทรวง
ธรรมการให้หลวงสุวรรณฯ และอาจารย์หลวงผลฯ
รับทุนหลวงไปศึกษาต่อต่างประเทศ กระทรวง
ธรรมการได้ส่งทั้ง ๒ คน ไปเรียนที่ลอสซาน โยส
ประเทศฟิลิปปินส์ เมื่ออาจารย์หลวงสุวรรณฯ
ไปถึง เป็นปีที่อาจารย์หลวงอิงคฯ จบปริญญาตรี
อาจารย์พระช่วงฯ จบปี ๒ ซึ่งทั้งสองกำลังจะเดินทาง
ไปศึกษาต่อที่อเมริกา

พ.ศ. ๒๔๖๗ จบปริญญาตรี เกียรตินิยม
และได้ที่ ๑ ของนักเรียนทั้งหมด แต่ไม่ได้เหรียญ

ทองคำ เพราะปีนั้นยังไม่มีมาให้เหรียญทองคำ
เป็นรางวัล ถัดมาอีกปีหนึ่งจึงได้มีการให้เหรียญ
ทองคำแก่นักเรียนที่ได้เกียรตินิยมและได้คะแนน
ยอดเยี่ยมตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

เมื่อจบการศึกษาแล้วได้กลับมาสอนอยู่ที่
นครปฐมตามเดิม และในปีโรงเรียนได้ย้ายไป
ตั้งที่อำเภอบางสะพาน (สถานีนางสะพานใหญ่)
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ๆ จะสร้างโรงเรียนเป็น
ป่า มีต้นไม้ขนาดใหญ่ขึ้นเต็มไปหมด งบประมาณ
ก็ไม่มี การบุกเบิกโค่นสร้างต้องทำกันเอง อาจารย์
หลวงสุวรรณฯ และอาจารย์พระช่วงฯ ซึ่งจบกลับ
มาปลายปี ได้นำนักเรียนช่วยอาจารย์ใหญ่ (พระ
ยาเทพศาสตร์สถิตย์) หักร้างถางป่าก่อสร้างอาคาร
เหมือนกับที่พระประโทณ อาจารย์หลวงสุวรรณฯ
นั้นชาวบ้านเรียกว่า อาจารย์หมอ เพราะเก่งทาง
ผ่าตะมอยให้ชาวบ้านที่ถูกปลาดุกยักเอา การผ่าก็
ใช้เครื่องมือตอนไก่อทำการผ่า

พ.ศ. ๒๔๖๘ ไปบุกเบิกชาวคงพญาเย็น
ที่ตำบลทับทิม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดสระบุรี
เพื่อจะย้ายโรงเรียนไปตั้งที่นั่น (ปัจจุบันเป็นสถานี
บำรุงพันธุ์สัตว์ทับทิม) ไม่ได้รับงบประมาณจาก
ทางราชการเช่นเคย การบุกเบิกการก่อสร้างทำ
กันเองคุจเดิม พานักเรียนช่วยอาจารย์ใหญ่อ่างคง
สร้างโรงเรียนปราบที่ทำไร่เพื่อหาเงินเลี้ยงโรง-
เรียน ฯลฯ

พ.ศ. ๒๔๗๑ ได้รับพระราชทานบรรดาศักดิ์
เป็นหลวงสุวรรณวาจกสิกิจ

พ.ศ. ๒๔๗๒ พระยาเทพศาสตร์ ได้ถึง
อนิจกรรมด้วยโรคเนื้องอกในกระเพาะอาหาร
อาจารย์หลวงสุวรรณ ฯ ได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์
ใหญ่ โรงเรียนฝึกหัดครู ประถม กสิกรรม ทักษะ
แทน

พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้ไปตั้งสถานียทตลอด
กสิกรรมภาคใต้ ที่บ้านชะมวง ตำบลควนเนียง
อำเภอกำแพงเพชร (อ. รัศมีในปัจจุบัน)
จังหวัดสงขลา และได้ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูมูล
กสิกรรมขึ้นที่นั่น ส่วนโรงเรียนฝึกหัดครูประถม
กสิกรรมที่ทักษิวง ก็ได้ย้ายไปตั้งที่โนนวันนคร
ราชสีมา อาจารย์หลวงอิงค ฯ ได้รับแต่งตั้งให้ไป
เป็นอาจารย์ใหญ่

พ.ศ. ๒๔๗๖ อาจารย์สุวรรณ ฯ ได้ย้าย
สถานียทตลอด ฯ ไปตั้งที่ตำบลคอหงส์ อำเภอ
หาดใหญ่ แล้วตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถม
กสิกรรมขึ้นที่นั่น และได้รับแต่งตั้งให้เป็นอาจารย์
ใหญ่ อาจารย์เริ่มบูรณฤกษ์ เป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่

พ.ศ. ๒๔๗๗ อาจารย์หลวงสุวรรณ ฯ ได้
รับแต่งตั้งให้เป็น อธิบดีกรมเกษตรและการประมง
อาจารย์คุณหลวงสุวรรณ ฯ เป็นอธิบดีกรมเกษตร ฯ
อยู่ ๒ ปีเศษ ๆ และเป็นพระยาแรกนาขวัญคนแรก
สมัยฟื้นฟูวัฒนธรรม ก่อนจะพ้นจากตำแหน่งอธิบดี
กรมเกษตร เมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๘

พ.ศ. ๒๔๗๘ เป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษประจำ
กรมเกษตรและการประมง และเป็นผู้อำนวยการ
ฝ่ายวิชาการของกรมเกษตร ฯ ด้วยอีกตำแหน่งหนึ่ง

พ.ศ. ๒๔๘๒ เมื่อวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่แม่โจ้ ได้ย้ายมาอยู่ที่บางเขน อาจารย์หลวง
สุวรรณ ฯ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษประจำกรมเกษตร ฯ ได้
รับแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อีกตำแหน่งหนึ่งด้วย และอาจารย์เริ่มบูรณฤกษ์
เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการ

พ.ศ. ๒๔๘๔ ได้รับแต่งตั้งให้ไปเป็นอธิบดี
กรมปศุสัตว์และพาหนะ อาจารย์เริ่มบูรณฤกษ์
ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตร
ศาสตร์แทน

พ.ศ. ๒๔๘๕ ทางรัฐบาลมีนโยบายให้เลิก
ยศฐานบรรดาศักดิ์ จึงได้กราบถวายบังคมลาออก
จากบรรดาศักดิ์ และได้รับพระบรมราชานุญาต
และใช้ชื่อนายสุวรรณ เรศานนท์

พ.ศ. ๒๔๘๖ เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงสำคัญ
ในการ ก่อตั้งและสถาปนาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ขึ้น
เป็นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมีอาจารย์
พระช่วง ฯ และอาจารย์หลวงอิงค ฯ เป็นผู้ร่วมแรง
ร่วมคิดตั้งแต่ต้นและตลอดมา (วันที่ ๒ กุมภาพันธ์
๒๔๘๖ วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้สถาปนาขึ้นเป็น
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

พ.ศ. ๒๔๘๘ ได้รับพระบรมราชานุญาต
ให้กลับคืนใช้บรรดาศักดิ์ เป็นหลวงสุวรรณวาจก
กสิกิจตามเดิม

พ.ศ. ๒๔๘๘ สภามหาวิทยาลัยเกษตร-
ศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่า ตำแหน่ง อธิการบดี
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ควรเป็นตำแหน่งข้าราชการ
ประจำ (เดิมนี้ รัฐมนตรีกระทรวงเกษตรรา
ธิการ ดำรงตำแหน่งอธิการบดีอีกตำแหน่งหนึ่ง
ด้วย) อาจารย์สุวรรณฯ จึงได้รับการแต่งตั้งให้
เป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตั้งแต่วันที่
๑ พฤษภาคม ๒๔๘๘ เป็นต้นมา นับเป็น
อธิการบดีคนที่ ๓ และเป็นอธิการบดีคนแรกของ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่เป็นข้าราชการประจำ
และเป็นอธิการบดีอยู่นานถึง ๑๒ ปี

พ.ศ. ๒๔๙๕ ได้เริ่มโครงการทดลองเลี้ยง
ไก่แบบการค้า (อุตสาหกรรม) ขึ้นใหม่วิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ โดยกู้เงินจากรัฐบาลมา ๔ ล้านบาท
มาเป็นทุนหมุนเวียน ทำการปลูกสร้างโรงเรือน
โรงพัก โรงผสมอาหารไก่ เล้าไก่ทำเป็นแบบ
ทรงตับกรงละ ๑ ตัว ทั้งนี้เพื่อพิสูจน์ให้คนไทย
เห็นว่า การเลี้ยงไก่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ ถ้า
ทำกันอย่างจริงจังและถูกหลักวิชา และท่านก็ทำ
ได้สำเร็จ จนเมืองไทยมีไก่ และไข่ไก่บริโภค
อย่างเพียงพอไม่ต้องสั่งซื้อจากต่างประเทศอย่างแต่
ก่อน และปรากฏว่าเมื่อเสร็จสิ้นโครงการมีกำไร
เป็นเงิน ๗ แสนบาท ไม่รวมอาคารและเครื่องมือ

พ.ศ. ๒๕๐๑ เกษียณอายุออกมารับบำนาญ
และตั้งฟาร์มเลี้ยงไก่ ฟาร์มเรสตันท์ ที่ซอย
อัฐมิตร ถนนพหลโยธิน ใกล้ๆ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์

อาจารย์หลวงสุวรรณฯ ท่านเกิดมาเพื่อ
พัฒนาการเกษตรของประเทศไทยโดยแท้ ท่านได้
บุกเบิกการศึกษาทางการเกษตรมาตั้งแต่ พ.ศ.
๒๔๖๐ โดยไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ตลอด
ชีวิตของท่านได้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ จินรน
ต่อสู้ ให้กับการเกษตรของประเทศไทย อย่างสุดกำลัง
และผลได้ประจักษ์อย่างที่เราเห็นอยู่ในปัจจุบันนี้

อาจารย์หลวงสุวรรณฯ ท่านเป็นผู้มองการณ์
ไกล อันนี้จะเห็นได้จากจดหมายส่วนตัวที่มีไปถึง
จอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี เมื่อ ๒๔
กรกฎาคม ๒๔๙๒ ตอนหนึ่งว่า “.....ขอใต้เท้า
ใต้โปรดกรุณาพิจารณาหาทางช่วยเหลือเด็ก-มหา-
วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ผู้นี้โดยรีบด่วนเถิด กระผม
กล้าทายว่า ถ้าเด็กคนนี้เจริญเติบโตเมื่อใด เมื่อ
นั้นเขาจะได้เป็นที่พึ่งของคนไทยทั้งชาติ อย่าง ไม่มี
ปัญหา ทั้งที่เห็นเป็นท้าวอย่างมาในนานาประเทศ
อยู่แล้ว และกระผมเชื่อว่าภายหลังใต้เท้าจะภูมิใจที่
ใต้เท้าให้กำเนิดและเป็นผู้เลี้ยงเด็กคนนี้ให้เจริญ.....”
และปัจจุบันทุกสิ่งทุกอย่างก็เป็นจริงอย่างที่อาจารย์
หลวงสุวรรณฯ ได้ทายไว้

อาจารย์หลวงสุวรรณฯ ท่านเป็นคนชอบ
วิเริ่มทำอะไรใหม่ๆ เสมอ และมักผิดแผกแตกต่าง
ไปจากคนอื่น และผลงานของท่านมีมาก โดยเฉพาะที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ท่าน ได้สร้างผล
งาน และทำความเจริญให้กับมหาวิทยาลัยเกษตร
ศาสตร์อย่างมากมาย ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

ด้านการศึกษา วิชาการเกษตร ในสมัยก่อนนั้นไม่มีใครนิยมเข้าเรียน ท่านก็ได้แก้ไขโดยวางหลักสูตรชั้นปริญญาตรี แทนที่จะเรียน ๔ ปีจบแล้วออกทำงานได้เงินเดือน ๑๒๐ บาท ท่านฉบับกำหนดหลักสูตรปริญญาตรีให้มี ๕ ปี จบออกไปแล้วทำงานได้เงินเดือน ๑๕๐ บาท แต่หลักสูตร ๔ ปีจากที่ก่อนนั้น จบแล้วต้องทำงานถึง ๓ ปีจึงได้เงินเดือน ๑๕๐ บาท ด้วยเหตุนี้จึงมีผู้สมัครมาเรียนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กันมาก

นอกจากนั้นท่านเห็นว่าการศึกษากาเกษตรจะเจริญก้าวหน้าต้องส่งครูอาจารย์ไปเรียนต่อต่างประเทศ อาจารย์จะไปต่างประเทศก็ต้องไปสอบแข่งขันชิงทุนที่ ก.พ. แต่ที่ทุน ก.พ. ที่จะส่งนักเรียนไปนอกสมัยนั้นมีจำกัด อาจารย์หลวงสุวรรณเห็นว่า ถ้ารอแต่ทุน ก.พ. อย่างเดียวอาจารย์จะได้ไปนอกกันปีละไม่กี่คน การพัฒนาการศึกษาทางการเกษตรจะไปช้า ท่านจึงได้วางแผนใหม่โดยเจรจาทำการตกลงกับ ก.พ. ขออนุญาตมาทำการสอบเองและทำการเจรจาให้มีสัญญาให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กับมหาวิทยาลัยออริกอน สหรัฐอเมริกา โดยรัฐบาลสหรัฐฯ ให้เงินช่วยเหลือส่วนหนึ่ง และรัฐบาลไทยต้องออกเงินสมทบเท่าที่อเมริกาให้ อเมริกาได้ให้เครื่องมือเครื่องใช้ ตึกอาคาร และส่งผู้เชี่ยวชาญมาประจำอยู่ที่มหาวิทยาลัยเกษตร ๕-๖ คน ตั้งแต่บัดนั้นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ส่งอาจารย์ไปเรียนต่อที่อเมริกา เป็นสิบๆ

คน ส่งไปจนไม่มีอาจารย์จะส่ง และอาจารย์เหล่านั้นได้กลับมาเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จนทราบเท่าทุกวันนี้ ซึ่งเป็นความคิดที่ไม่มีใครคาดคิดมาก่อน

ด้านการค้นคว้าทดลอง ท่านได้ริเริ่มให้มีการค้นคว้าทดลองใหม่ๆ เสมอ นับตั้งแต่การเลี้ยงไก่แบบการค้า ได้ส่งไก่พันธ์ต่างประเทศเข้ามามากมายหลายชนิด มาทำการทดลองเลี้ยงในบ้านเรา และได้ทำการผสมข้ามพันธ์ระหว่างไก่พันธ์ต่างประเทศเหล่านี้ เพื่อสร้างไก่พันธ์ใหม่ที่ดีและเหมาะสมกับเมืองไทย เสียหายไม่มีใครช่วยสานต่อ เมื่อท่านออกไปแล้ว

นอกจากนี้ยังได้ทดลองเลี้ยงปลาจีนขึ้นเป็นครั้งแรก โดยใช้มูลไก่และหญ้าเป็นอาหาร บ่อทุกบ่อในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เต็มไปด้วยปลาจีน เท่านั้นยังไม่พอได้ไปเช่าบ่อในสวนลุมพินีเลี้ยงปลาจีนอีกด้วย และได้ส่งเบ็ดพันธ์กาก็แคมเบล ซึ่งเป็นเบ็ดพันธ์ไซ้ตก จากยุโรป มาทดลองเลี้ยง และไม่ได้เลี้ยงแบบธรรมดา เอาชั้นกรงทับแบบเลี้ยงไก่ไซ้อีกด้วย และได้ส่งหมูพันธ์ต่างประเทศเข้ามาทดลองเลี้ยงมากมาย เช่น หมูพันธ์ยอร์กเชียร์ค็อกเจอร์ซี่ มิกเกิลไวท์ ลาร์จไวท์ นอกจากนี้ได้ส่งแพะพันธ์ซาเนน วัวพันธ์บังกาลอร์ เจอร์ซีย์, เรดซินคิ และบราวน์สวิสมาทดลองเลี้ยงอีกด้วย

ด้านการส่งเสริมอาชีพ อาจารย์หลวงสุวรรณฯ นับว่าเป็นปรมาจารย์ในด้านการส่งเสริม

อาชีพที่หาตัวจับยาก ท่านมีเทคนิคในการส่งเสริม และเผยแพร่สูง มีความสามารถในการพูดและการเขียนเป็นเลิศ การส่งเสริมอาชีพท่านไม่ได้ส่งเสริม เรื่องการผลิตแต่อย่างเดียว ท่านส่งเสริมการกิน ควบคู่ไปด้วย จึงเกิดคำขวัญที่กินไปวันละฟอง **ไม่ต้องไปหาหมอ** เป็นคำขวัญที่ฮิตมากในสมัย นั้น และได้ตั้งภาควิชาเกษตรกรรมศาสตร์ขึ้นในคณะ เกษตรเพื่อค้นคว้าทดลองเกี่ยวกับโภชนาการ

วิธีการส่งเสริมอาชีพ ท่านบอกว่าการจะ **ส่งเสริมให้ชาวบ้านเขาทำอาชีพอะไร** ต้องพูด ให้เขาเห็นเป็นบาทเป็นสตางค์ หรือเป็นเงินเป็น ทอง เช่นจะให้เขาปลูกตำลึงริมรั้ว ถ้าไปบอกให้ เขาปลูกและว่ามีประโยชน์อย่างนั้นอย่างนี้ ไม่มี ใครปลูกหรอก แต่การคิดให้เขาเห็นว่า ยอดตำลึง ในตลาดเดี๋ยวนี้ ก้านหนึ่งมีอยู่ ๑๐ ยอด เขาขาย กันก้านละ ๑ สตึง ถ้าเราปลูกและให้เก็บยอดได้วัน ละ ๑๐๐ ยอด (๑๐ ก้าน) ก็จะขายได้วันละ ๒.๕๐ บาท ถ้า ๑๐ วันได้ ๒๕ บาท ถ้า ๑๐๐ วันได้ ๒๕๐ บาท เอาเงิน ๒๕๐ บาทไปซื้อทองจะได้ ทองหนัก ๑ บาท หรือสร้อยคอ ๑ เส้น (สมัยนั้น) ฉะนั้นจะเห็นว่าการเขียนหรือการพูดของท่านในการ ส่งเสริม และเผยแพร่ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือเขียน จะมีคำว่าทองอยู่เสมอ เช่น ชุกทองใบบ่อ ช้ไก่ทอง ไข่ทอง ขนไก่ทอง แม้แต่รางวัลแข่งขันไข่คอก ก็ ให้รางวัลเป็นทอง คนส่งไข่เข้าแข่งขันมากมาย

ท่านเป็นคณริเริ่มอบรมวิชาชีพภาคฤดูร้อน ตำราเลี้ยงสัตว์สวนครัว พิมพ์ติดต่อกัน ๔ ครั้งๆ ละ สำหรับประชาชน. ในเดือนเมษายนมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ปีตภาค ห้องเรียนว่างท่านเปิดโอกาส ให้บุคคลภายนอกเข้ามารับการ อบรมวิชาชีพเพื่อ ศึกษาหาความรู้และปฏิบัติเรื่อยมาจนทุกวันนี้ ท่าน เป็นริเริ่มจัดให้มีการตลาดนัดขึ้นที่มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์เป็นครั้งแรก คนกรุงเทพฯ แยกตื่น กันมาก เพราะไม่เคยเห็นพืชผักจากต่างประเทศ ทำให้คนสนใจการเกษตรและมหาวิทยาลัยเกษตร ศาสตร์มากยิ่งขึ้น และได้กลายมาเป็นงานวัน เกษตรแห่งชาติในปัจจุบัน

นอกจากนั้นยังเปิด โรงเรียน ไร่ทางวิทยุ ท่านบรรยายเองโดยตลอด และได้ออกวารสารไร่

งานเขียนหนังสือ

อาจารย์หลวงสุวรรณ ฯ ได้เขียนหนังสือไว้ มากมาย เกินที่จะนำมากล่าวได้หมด มีทั้งตำรา สารคดี บทความ การตอบปัญหาเกี่ยวกับพืช, สัตว์ โรคพืช โรคสัตว์ ท่านอาจารย์หลวงสุวรรณ ฯ เริ่ม เขียนหนังสือตั้งแต่กลับมาจากฟิลิปปินส์ (พ.ศ. ๒๔๖๗) โดยเขียนลงในหนังสือพิมพ์วิทยากรย์ ของกระทรวงธรรมการ และเขียนติดต่อยเรื่อยมา จนถึงแก่กรรม ท่านเคยเป็นบรรณาธิการหนังสือ พิมพ์กสิกร และหนังสือสาส์นไร่

สำหรับตำรานั้นมีหลายเล่ม เช่น ตำราเลี้ยง ไร่ เล่ม ๑-๒ ตำราการหาเนื้อที่และคิดหน้าไม้

๒ หมิ่นเล็ม กระทรวงศึกษาธิการใช้เป็นหนังสือคู่มือการสอนในโรงเรียน

อาจารย์สุวรรณ ฯ เป็นทายาทสืบทอดอุดมคติของพระเทพศาสตร์สถิตย์ ที่ว่า “เมืองไทยเป็นเมืองกสิกรรมต้องมีการสอนการเรียนรู้วิชาการ” อุดมคติอันนี้ฝังอยู่ในจิตใจอาจารย์หลวงสุวรรณ ฯ และเป็นแรงผลักดันให้อาจารย์หลวงสุวรรณ ฯ ครุ่นคิดอยู่ตลอดเวลา

เมื่อมีการประชุมเกี่ยวกับการเกษตร ท่านจะพูดเน้นทุกครั้ง ไปว่าเมืองไทยเป็นเมืองเกษตรทำไมจึงไม่มีมหาวิทยาลัยเกษตร และท่านได้เพียรพยายามจนเป็นผลสำเร็จ นั่นคือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้เกิดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๘๖ ถ้าจะพูดไปอีกนัยหนึ่งว่าอาจารย์หลวงสุวรรณ ฯ เป็นผู้ตั้งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ก็ไม่ผิด

อาจารย์พระช่วง ฯ ได้เขียนไว้ในหนังสือที่ระลึกงานพระราชทานเพลิงศพหลวงสุวรรณ ฯ ตอนหนึ่งว่า “ในสมัยที่เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีและเจ้าคุณพระยาเทพศาสตร์สถิตย์ กำลังปรับปรุงการศึกษาเกษตรกรรมในกระทรวงศึกษาธิการกิจการและความยุ่งยากในการจัดโรงเรียนแผนนี้ในขณะนั้นยังเป็นเรื่องใหม่และงบประมาณยังไม่เข้ารูป จึงเป็นอุปสรรคแก่การทำงานอยู่มาก ทำให้โรงเรียนเกษตรกรรมล้มลุกคลุกคลานไปชั่วระยะหนึ่ง ทั้งนี้ทำให้เราทั้งสามต้องร่วมมือกันต่อสู้กับความผันผวนและมรสุมต่างๆ จนท่านผู้ใหญ่ตอน

หลัง ๆ นี้เข้าใจดีและได้โอบอุ้มให้โรงเรียนเกษตรกรรมฟื้นตัวขึ้น ทั้งนี้ข้าพเจ้าทราบดีว่าสุวรรณ เป็นหัวแรงสำคัญในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดี เพราะสุวรรณเป็นผู้มีเหตุผลดี ช่างเสนอข้อความได้ดี และน่าฟัง เรายกให้สุวรรณเป็นคนเขียนโครงการต่างๆ เรายกให้สุวรรณ คัดดี คัด ค้วยเหตุผล และเขาเอาชนะจนได้ เราทั้งสองขอยกคุณความดีนี้ให้กับสุวรรณว่าเป็น คนทำจริงและทำสำเร็จเสมอ”

(เราทั้งสาม คือ อ. หลวงสุวรรณ ฯ อ. หลวงอิงศ ฯ และ อ. พระช่วง ฯ—ผู้รวบรวม)

ท่านอาจารย์หลวงสุวรรณ ฯ ได้ถึงแก่กรรมเมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๐๖ รวมอายุได้ ๖๗ ปี

บุตริคา

บุตริคาที่เกิดจาก คุณนายเสงี่ยม

๑. รองศาสตราจารย์ พร สุวรรณวาจกกสิกิจ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒. น.พ. ถวิล เรศานนท์ นายแพทย์ประจำโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท
๓. นางเพ็ญศรี เอกก้านตรง (ถึงแก่กรรม)
๔. นายพงษ์ เรศานนท์ หัวหน้ากองซ่อมบำรุง ข.ส.ม.ก.

๕. น.ส. เพ็ญพรรณ เรศานนท์ เกษักร
ประจำบริษัทไอสด จำกัด

บุตรีที่เกิดจาก คุณนายเลื่อน

๑. นายไพรวรรณ เรศานนท์ ที่ปรึกษา
โครงการพัฒนาที่ดินเกษตร ภาคเหนือ
๒. นางพรทิพย์ จรัสวิโรจน์ ประกอบ
อาชีพอยู่ที่อเมริกา

อนุสรณ์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์


๑. **รูปปั้น** สวมเครื่องแบบข้าราชการ
พลเรือน เต็มยศ ในทำยืน ขนาด ๓ เท่าของคน
ธรรมดาทำด้วยบรอนซ์ ประดิษฐานอยู่ที่หน้าสำนัก
หอสมุดกลาง กรมศิลปากร ออกแบบและก่อสร้าง
เฉพาะแท่นราคา ๒๖,๓๐๐ บาท ส่วนรูปปั้นตัว
ทำนราคา ๔๘,๐๐๐ บาท ทำพิธีเปิดเมื่อวันที่
๒ ก.พ. ๒๕๑๑ (วันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัย

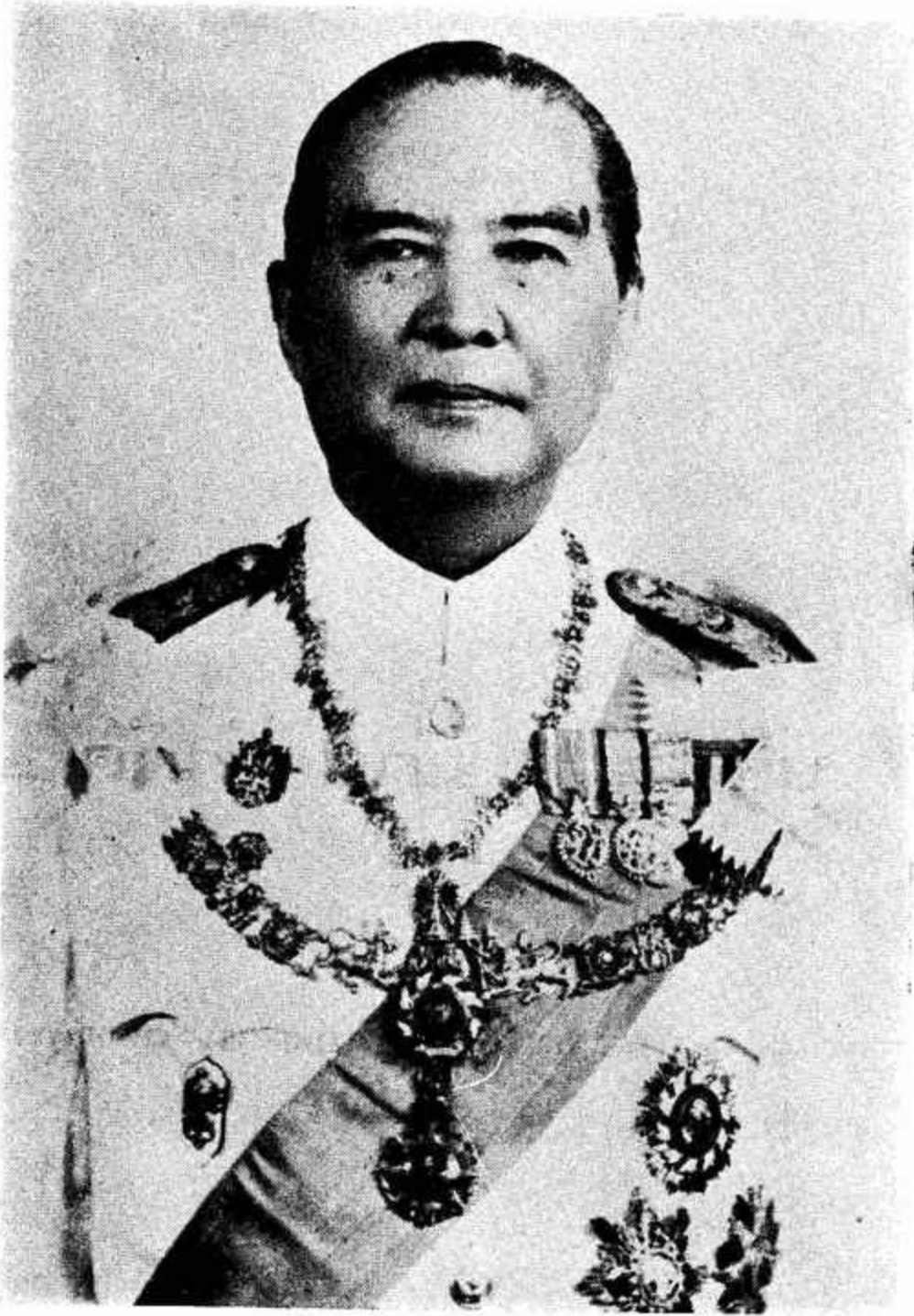
เกษตรศาสตร์) และในวันที่ ๒ ก.พ. ของทุกปีจะมี
มีลูกศิษย์รุ่นต่าง ๆ รวมทั้งผู้ที่เคารพนับถือท่าน
ได้นำพวงมาลามาวางเพื่อคารวะบูชากันอย่างคึกคัก
ทุกปี

๒. **ตึกสุวรรณ วาจกสถิจ** เดิมเป็น
อาคารเรียน ปัจจุบันเป็นที่ทำการกองบริการการ
ศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๓. **ถนนหลวงสุวรรณ วาจกสถิจ** เป็น
ถนนในเกษตรกลางบางเขน อยู่ระหว่างมหาวิทยา-
ลัยเกษตรศาสตร์ กับกรมวิชาการเกษตร

๔. **สถานีวิจัยสุวรรณ วาจกสถิจ** ตั้งอยู่
ที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็น
สถานีวิจัยข้าวโพด ข้าวฟ่าง และเป็นที่พักนิสิต
เกษตรด้วย

๕. **ทุนการศึกษา** สำหรับนิสิตมหา
วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ชื่อทุน สุวรรณวาจกสถิจ
๕๐,๖๒๔.๕๐ บาท 



พลตรี พระเจ้าวรวงศ์เธอ
กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์

พระประวัติ

พลตรี พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์

พลตรี พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ พระนามเดิม หม่อมเจ้าวรรณไวทยากร วรวรรณ ประสูติ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๔๓๔ ที่ตำบลบ้านตะนาว อำเภอสำราญราษฎร์ จังหวัดพระนคร เป็นโอรสของพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระนราธิปประพันธ์พงศ์ ในรัชกาลที่ ๔

พ.ศ. ๒๔๔๓-๒๔๔๘ ทรงศึกษา ณ โรงเรียนสวนกุหลาบ กับ ราชวิทยาลัย และสอบชิงทุนเล่าเรียนหลวง ไป ทรงศึกษาต่อที่ประเทศอังกฤษ ณ โรงเรียน Marlborough College เป็นเวลา ๕ ปี สำเร็จวิชาทาง Modern และ Classical Side ชั้น ๖ ทรงได้รับรางวัลพิเศษ ๑๗ อย่าง

พ.ศ. ๒๔๕๓ ทรงเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยออกซฟอร์ดใน Balliol College ทรงได้ปริญญา บี.เอ. เกียรตินิยมทางประวัติศาสตร์

พ.ศ. ๒๔๕๘ ได้ทรงศึกษาต่อที่ Ecole Libre Des Sciences Politiques ณ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ในวิชาการทูต และทรงสอบได้ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการทูตรางวัลที่ ๑

พ.ศ. ๒๔๖๐ ทรงรับปริญญาโท (เอม.เอ.) จากมหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด ต่อมาทรงได้รับ คุชฌ์บัณฑิตกิตติมศักดิ์อักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คุชฌ์บัณฑิตกิตติมศักดิ์รัฐศาสตร์ (การทูต) และวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คุชฌ์บัณฑิตกิตติมศักดิ์ทางกฎหมายแพ่ง มหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด คุชฌ์บัณฑิตกิตติมศักดิ์ทางกฎหมาย มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย มหาวิทยาลัยนิวยอร์ก มหาวิทยาลัยแฟร์ลิตติกินสัน ปริญญาบัตร (กิตติมศักดิ์) วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

พ.ศ. ๒๔๖๐ เมื่อทรงสำเร็จการศึกษาแล้ว ทรงได้รับแต่งตั้งเป็นเลขานุการตรี ประจำสถานทูตไทย ณ กรุงปารีส และเป็นเลขานุการคณะทูตไทยที่ประชุมสันติภาพภายหลังมหาสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง

พ.ศ. ๒๔๖๓ เสด็จกลับมารับราชการ ณ กระทรวงการต่างประเทศ ในตำแหน่งหัวหน้ากองบัญชาการ กระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งในขณะนั้น สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาเทวะวงศ์วโรปการ ทรงเป็นเสนาบดี

พ.ศ. ๒๔๖๕ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็น “องคมนตรี” รับพิจาราราชการในส่วนพระองค์

พ.ศ. ๒๔๖๗ ได้มีพระบรมราชโองการแต่งตั้งเป็นปลัดทูลฉลองกระทรวงการต่างประเทศ ทรงทำการเจรจาแก้ไขสนธิสัญญาทางไมตรี และการค้ากับประเทศที่เคยมีพันธไมตรีกับประเทศไทย ทรงเป็นหัวหน้าคณะกรรมการทูตในการเจรจาทำอนุสัญญาว่าด้วยอินโดจีน

พ.ศ. ๒๔๖๘ เมื่อตำแหน่งอัครราชทูตไทยประจำประเทศอังกฤษ เนเทอร์แลนด์ และเบลเยียมว่างลง ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้เป็นอัครราชทูตประจำประเทศทั้งสาม และในขณะที่ทรงดำรงตำแหน่งนี้ทรงเป็นหัวหน้าคณะผู้แทนไปประจำสมัชชาสันนิบาตชาติ ทรงได้รับเลือกเป็นรองประธานคณะกรรมการกำกับการเงินของสันนิบาตชาติ รองประธานในการประชุมแก้ไขข้อบัญญัติแห่งศาล ประจำ ยุติธรรม ระหว่าง ประเทศ ประธาน คณะ กรรมการ ระเบียบวาระ แห่ง สมัชชาสันนิบาตชาติ สมาชิกสำนักการทูตระหว่างประเทศ และผู้แทนประจำคณะกรรมการอื่นๆ อีก

พ.ศ. ๒๔๗๓ เสด็จกลับประเทศไทย และทรงได้รับแต่งตั้งเป็น ศาสตราจารย์ในคณะอักษรศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และใน พ.ศ. ๒๔๗๖ ได้ทรงรักษาการแทนคณบดีคณะนิติศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๔๗๖ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ทรงเป็น “ที่ปรึกษา” สำนักนายกรัฐมนตรี และ “ที่ปรึกษา” กระทรวงการต่างประเทศ

พ.ศ. ๒๔๗๗-๒๔๗๘ ทรงเป็น “ศาสตราจารย์” กฎหมายระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรรมการในสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตุลาการในศาลอนุญาโตตุลาการ ณ กรุงเฮก และกรรมการในคณะกรรมการหลายคณะทั้งทางฝ่ายรัฐบาล และทางฝ่ายสภาผู้แทนราษฎร

พ.ศ. ๒๔๘๐ ได้มีการแก้ไขสนธิสัญญากับนานาชาติ ทรงเป็นผู้แทนเจรจาตั้งแต่แรกเริ่มจนการทำสนธิสัญญากับ นานา ประเทศ บรรลุ เป็น ผล สมบูรณ์ และได้รับพระราชทานเข็มราชการแผ่นดินสำหรับประดับเหรียญคุณัญญา

พ.ศ. ๒๔๘๒ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ สถาปนาขึ้นเป็น “พระองค์เจ้า” มีค่านำพระนามตามจารึกในสุพรรณบัฏว่า “พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวรรณไวทยากร”

พ.ศ. ๒๔๘๖ ได้สถาปนาขึ้นเป็น “พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้า”

พ.ศ. ๒๔๘๖ สงครามทางตันเอเชียบูรพา กำลังเข้าขั้นวิกฤต รัฐบาลญี่ปุ่น ได้จัดให้มีการประชุมระหว่างนายกรัฐมนตรีของชาติต่างๆ ในมหาเอเชีย ทรงได้รับแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนของ

นายกรัฐมนตรี ไปร่วมในการ ประชุมดังกล่าว ณ กรุงโตเกียว

พ.ศ. ๒๔๘๘ ทรงได้รับแต่งตั้งให้เป็นสมาชิกวุฒิสภา

พ.ศ. ๒๔๘๙ ทรงเป็นสมาชิกพฤกษสภา

พ.ศ. ๒๔๘๙ ทรง ได้รับ มอบหมาย จากรัฐบาลให้เจรจาหาทางให้ประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิกองค์การสหประชาชาติซึ่งได้ทรงเจรจาเป็นผลสำเร็จ ในที่สุดประเทศไทยได้เข้าเป็นสมาชิกสหประชาชาติ เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๘๙

พ.ศ. ๒๔๙๐ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้เป็นเอกอัครราชทูตประจำกรุงวอชิงตัน และผู้แทนถาวรประจำสหประชาชาติ

พ.ศ. ๒๔๙๕ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนาพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวรรณไวทยากร ขึ้นเป็นพระองค์เจ้าต่างกรม มีพระนามตามจารึกในพระสุพรรณบัฏว่า “พระเจ้าวรวงศ์เธอ กรมหมื่นนคราธิปกพงศ์ประพันธ์”

พ.ศ. ๒๔๙๕ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ พระราชทานยศทหารให้กรมหมื่นนคราธิปกฯ เป็น “พลตรี” นายทหารพิเศษประจำ

กรมทหารราบที่ ๑ มหาดเล็กรักษาพระองค์ และราชองครักษ์พิเศษ

พ.ศ. ๒๔๙๗ ทรงเป็นหัวหน้าคณะผู้แทนไทยในการประชุมคณะมนตรี ส.ป.อ. (สนธิสัญญาการป้องกันร่วมกัน แห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้) ซึ่งจัดใหม่ขึ้นเป็นครั้งแรกที่กรุงเทพฯ

พ.ศ. ๒๔๙๗ ทรงเป็นผู้แทนไทยในการประชุมเพื่อหาทางตกลงเกี่ยวกับปัญหาเกาหลีที่นครเจนีวา และทรงได้รับแต่งตั้งให้เป็นประธานในการประชุมดังกล่าว ร่วมกับเซอร์แอนโทนี อีตัน รัฐมนตรีต่างประเทศอังกฤษกับรัฐมนตรีต่างประเทศโซเวียต

พ.ศ. ๒๔๙๘ ทรงเป็นหัวหน้าคณะผู้แทนไทยในการประชุมเอเชีย - แอฟริกา ที่ บันดุง อินโดนีเซีย และทรงได้รับเลือกเป็นผู้เสนอรายงาน (RAPPORTEUR) ของที่ประชุม โดยมีนัสเซอร์ (อียิปต์) เป็นประธาน และมีจูเอนโลว์ร่วมอยู่ด้วย

พ.ศ. ๒๔๙๘ ในสมัยประชุมครั้งที่ ๑๐ ของสหประชาชาติ ทรงได้รับเลือกเป็นประธานคณะกรรมการการเมืองพิเศษ และก่อนหน้านั้นได้ทรงดำรงตำแหน่งในสหประชาชาติ คือ

พ.ศ. ๒๔๙๑-๒๔๙๒ ทรงได้รับเลือกเป็นรองประธานในคณะกรรมการที่ ๖ (กฎหมาย)

พ.ศ. ๒๔๙๓ ทรงได้รับเลือกเป็นประธานคณะกรรมการที่ ๔ (ภาวะทรัสตี)

พ.ศ. ๒๔๙๔ ทรงได้รับเลือกเป็นประธาน
คณะกรรมการที่ ๕ (เศรษฐกิจและการคลัง)

พ.ศ. ๒๔๙๕ ทรงได้รับเลือกเป็นประธาน
คณะกรรมการที่ ๖ (กฎหมาย)

พ.ศ. ๒๔๙๙-๒๕๐๐ ที่ประชุมสมัชชา
สหประชาชาติได้ลงคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ ให้ทรง
ดำรงตำแหน่งประธานสมัชชาในสมัยประชุมที่ ๑๑

พ.ศ. ๒๕๐๑ และ ๒๕๐๓ ทรงเป็น
ประธาน การ ประชุม ระหว่าง ประเทศ ว่าด้วย
กฎหมายทะเลครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ณ นครเจนีวา

พ.ศ. ๒๕๐๒ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองนายกรัฐมนตรี ทรงเป็น
ผู้แทนนายกรัฐมนตรีในงานค้ำต่อไปนั้นคือ เป็น
รองประธาน ก.พ. ทำหน้าที่แทนประธาน รอง
ประธานสภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ รองประธาน
สภาการศึกษาแห่งชาติ รองประธานสภาวิจัยแห่ง
ชาติ กรรมการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๐๕ ทรงได้รับแต่งตั้งให้เป็น
กรรมการสภามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ. ๒๕๐๘ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็น
อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรม ศาสตร์ และทรง ดำรง
ตำแหน่งจนถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๓

พ.ศ. ๒๕๑๓ ทรงเป็นผู้แทนพระองค์พระ-
บาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เสด็จไปในงานมหกรรม
โลกเอกซ์โป ๗๐ ณ เมืองโอซากา ประเทศญี่ปุ่น

๘๖

พ.ศ. ๒๕๑๖-๒๕๑๘ ทรงได้รับแต่งตั้ง
ให้เป็นนายก ราชบัณฑิตยสถานและ เคย ทรง ดำรง
ตำแหน่งมาแล้วระหว่าง พ.ศ. ๒๔๗๗ ถึง พ.ศ.
๒๔๙๐ กับทรงรักษาการนายกราชบัณฑิตยสถาน
ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๑๒ ถึง พ.ศ. ๒๕๑๖

พ.ศ. ๒๕๑๖ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ
แต่งตั้งให้เป็นประธานสมัชชาแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๑๒-๒๕๑๙ ทรงเป็นนายกสยาม
สมาคม และเคยทรงดำรงตำแหน่งนี้ ระหว่าง
พ.ศ. ๒๔๘๗-๒๔๙๒

พ.ศ. ๒๕๑๘-๒๕๑๙ ทรงเป็นประธาน
คณะกรรมการแผนกอักษรศาสตร์ มูลนิธิอานันท-
มหิดล ทรงดำรงตำแหน่งอื่นๆ ดังนี้ คือ

นายกสมาคมราชวิทยาลัย

นายกสมาคมนักเรียนเก่าอังกฤษ

(พ.ศ. ๒๔๘๐-๒๔๘๓)

นายกสโมสรโรตารี กรุงเทพ ฯ

(พ.ศ. ๒๔๘๑-๒๔๘๙)

ผู้ว่าการภาคโรตารี ๓๓๐

(พ.ศ. ๒๔๘๓)

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ไทย

มหาจักรีบรมราชวงศ์

ปฐมจุลจอมเกล้า

มหาปรมาภรณ์ช้างเผือก

มหาวิรมงกุฏ

รัตนนาภรณ์ ภ.ป.ร. ชั้นที่ ๑	1 st Class of the Order of Legion of Honour (France)
ว.ป.ร. ชั้นที่ ๑	Insignia for State Representatives attending the Great East Asia Conference in November 1943
เหรียญคุณวุฒิมาลา	Special Class of the Order of the Brilliant Star (China)
เข็มศิลปวิทยา	1 st Class of the Order of Merit of the Republic of Italy
เข็มราชการแผ่นดิน	1 st Class of the Order of Cambodia Agga Maha Thray Sithu (Burma)
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ต่างประเทศ	1 ère Classe de l'Ordre Royal du Million d'Elephants et du Parasol Blanc (Laos)
1 st Class of the Order of Sacred Treasure (Japan)	เชลเดนิกแห่งฟินิกซ์ ชั้นที่ ๑ จากประเทศกรีซ
1 st Class of the Order of Danebrog (Denmark)	กาโลส มานูเอล เด เซสเปเตส ชั้นที่ ๑ แห่งคิวบา
1 st Class of the Order of Isabella the Catholic of Spain	Bao-Qvoc Huan-Chuong (Ordre National du Viet-Nam)
1 st Class of the Order of the Crown of Italy	Legion of Merit Degree of Commander จากสหรัฐอเมริกา
1 st Class of the Order of St. Olaf (Norway)	Grand Cross, German Eagle (พิเศษ)
1 st Class of the Order of the Crown of Belgium	กรมหมื่นนราธิปฯ เริ่มประจวรเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๑๙ และสิ้นพระชนม์ในวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๙ ณ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สิริพระชนมายุ ๘๕ พรรษา
1 st Class of the Order of Christ of Portugal	
Grand Cross of the Order of German Eagle	
1 st Class of the Order of Leopold (Belgium)	
1 st Class of the Imperial Order of the Rising Sun (Japan)	



สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ
กรมพระยาดำรงราชานุภาพ

สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ

พระประวัติ

สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยา-
ดำรงราชานุภาพทรงเป็นพระราชโอรสของพระบาท
สมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เจ้าจอมมารคำม
เป็นพระมารดา ประสูติในพระบรมมหาราชวัง
หลวงเมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๔๐๕ ที่
ตำหนักใกล้ทางประตูนงศ์สถล เมื่อประสูติแล้วมี
พระราชพิธีสมโภช ๓ วัน และสมโภชเดือนตามราช
ประเพณี พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว
เสด็จลงในงานพิธี และพระราชทานพระนามว่า
ดิศวรกุมาร และพระราชทานกาทองคำใส่น้ำสวดย
๑ ใบ เป็นของพระราชทานสมโภชเดือน ได้ทรง
ตั้งต้นทรงพระอักษร ก.ข. กับคุณแสง ข้าราชการ
ฝ่ายในแก่พระชันษาได้ ๓ ขวบ เมื่อทรงพระอักษร
ถึงผลสมตัวได้แล้วก็ทรงย้ายไปเรียนกับคุณปาน
ราชินิกุล บุนนาค และเรียนอ่านหนังสือเล่มๆ มี
เรื่องรามเกียรติ์ อิเหนา เป็นต้น ทรงศึกษาภาษา
บาลีในสำนักพระยาปริยัติธรรมธาดา (เปี่ยม) และ
หลวงธรรมานุวัตจันง (จ้อย) ภาษาอังกฤษในโรง-
เรียนหลวง นายฟรานซิส ยอช แพเตอร์สัน เป็น
อาจารย์ วิชาทหารในสำนักหลวงรัตนยุทธ (เล็ก)
ความรู้รัฐประศาสตร์และโบราณคดี พระ-
บาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงส่งสอน

ทรงผนวชสามเณร ณ วัดพระศรีรัตนศาสดา-
คาราม แล้วไปประทับวัดบวรนิเวศวิหาร สมเด็จ
กรมพระยาปวเรศจริยาลงกรณ์ เป็นพระอุปชฌาย์
สมเด็จพระพุฒาจารย์ (ศรี) ถวายศีล

ทรงผนวชเป็นพระภิกษุ ณ วัดพระศรีรัตน-
ศาสดาราม แล้วไปประทับวัดราชประดิษฐ์และจำ
พรรษาที่วัดนิเวศธรรมประวัติ บางปะอิน สมเด็จ
กรมพระยาปวเรศจริยาลงกรณ์ เป็นพระอุปชฌาย์
สมเด็จพระสังฆราช (สง) เป็นพระกรรมวาจาจารย์
พระอมราภิกษิต (อ่อน) วัดนิเวศฯ สอนพระ
ธรรมวินัย

พระกรณียกิจ

สมเด็จพระบรมวงศ์เธอ กรมพระยา-
ดำรงราชานุภาพ เมื่อดำรงตำแหน่งเสนาบดี กระ-
ทรวงมหาดไทย ได้ทรงริเริ่มและวางรากฐานงาน
ปกครองไว้อย่างถาวรจนบังเกิดความเจริญก้าวหน้า
เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติเป็นอันมาก และบาง
อย่างถ้าเป็นหลักที่ทางราชการได้ถือเป็นแบบฉบับ
ในการปกครองตลอดมาจนบัดนี้

พระกรณียกิจทางการปกครองที่กรมสมเด็จพระ
ได้ทรงบำเพ็ญไว้ตลอดสมัยที่พระองค์ท่านทรงดำรง
ตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย รวมระยะ
เวลา ๒๓ ปีเศษนั้น มีอยู่เป็นเอกประการ

กรมสมเด็จพระทรง ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย โดยพระบรมราชโองการประกาศตั้งตำแหน่งเสนาบดีเมื่อวันที่ ๑ เมษายน รัตนโกสินทร์ศก ๑๑๑ (พุทธศักราช ๒๔๓๕) พร้อมกับที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ สถาปนากระทรวงมหาดไทยด้วย กรมสมเด็จพระทรงได้รับพระสมัญญาจากชาวมหาดไทยว่า “พระปฐมเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย” ขณะนั้นทรงมีพระชันษาเพียง ๓๐ ปี และทรงพระอิสริยยศเป็นพระเจ้านั่งยาเธอ กรมหมื่นดำรงราชานุภาพ

ทรงเริ่มปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขราชการกระทรวงมหาดไทยทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เหมาะสมและก้าวหน้าขึ้นตามลำดับดังต่อไปนี้

ก. การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระเบียบปฏิบัติราชการในส่วนกลางกระทรวงมหาดไทย

๑. ทรงจัดระเบียบการรับส่ง ร่าง เขียน และเก็บหนังสือราชการตามแบบใหม่

๒. ทรงจัดแบ่งหน้าที่ราชการในกระทรวงมหาดไทยออกเป็น ๑๒ กรม คือ

๒.๑ กรมมหาดไทยกลาง มีหน้าที่ปฏิบัติราชการทุกอย่างซึ่งมิได้แยกออกไปเป็นหน้าที่ของกรมอื่น มีปลัดทูลฉลองเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาได้ทั้งกระทรวงรองจากเสนาบดีลงมา

๒.๒ กรมมหาดไทยฝ่ายเหนือ มีหน้าที่ในเรื่องรักษาพระอัยการการสืบสวนโจรผู้ร้าย และการเรือนจำ

๒.๓ กรมพลำกัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองท้องที่ การรักษาบัญชี และทำหนังสือในการแต่งตั้งถอดถอนย้ายข้าราชการในหัวเมือง การทำทะเบียนสัตว์พาหนะ การทำทะเบียนอาวุธปืน การขนานนามสกุล กบกับการก่อสร้างและรักษาสถานที่ราชการ รวมทั้งบ้านพักข้าราชการ

๒.๔ กรมสำรวจ มีหน้าที่เกี่ยวกับการเลขานุการ เช่น ราชการลับ รักษาราชพัสดุ การรับส่งหนังสือ การออกหนังสือเดินทางการโรงและนัการ กบราชการที่เกี่ยวข้องกับชาวต่างประเทศ

๒.๕ กรมปลัดบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับการบัญชีเงินและเบิกจ่ายเงิน กบถือบัญชีข้าราชการทั้งในกรุงเทพฯ และหัวเมือง

๒.๖ กรมทะเบียน มีหน้าที่ในการทำบัญชีข้าราชการกระทรวงมหาดไทยในกรุงเทพฯ และหัวเมือง ทำทะเบียนข้าราชการและทะเบียนท้องที่ การทำสำมะโนครัว การทำประวัติข้าราชการกระทรวงมหาดไทย และการเก็บหนังสือราชการ

๒.๗ กรมตำรวจภูธร ตั้งขึ้นแทนกรมตระเวนหัวเมือง มีหน้าที่ตรวจจับผู้ร้ายตามหัวเมือง เมื่อตั้งกรมตำรวจภูธรขึ้นแล้วต่อจากนั้นก็ได้จัดตั้งกองตำรวจภูธรขึ้นตามมณฑลต่างๆ ใน

พ.ศ. ๒๔๔๔ ได้ตั้งโรงเรียนนายร้อยตำรวจภูธร
ขึ้นที่เมืองนครราชสีมา เพื่อผลิตนายตำรวจไว้ใช้
ในราชการ และต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๗ ได้ย้าย
โรงเรียนนายร้อยตำรวจภูธรไปตั้งที่เมืองนครปฐม
ตลอดมาจนปัจจุบันนี้

๒.๘ กรมตำรวจภูบาล มีหน้าที่
ตรวจตราการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปก-
ครองตามหัวเมืองทุกมณฑล เพื่อประกอบความรู้
ของกระทรวงมหาดไทยในอันที่จะพิจารณาจัดการ
แก้ไขทะนุบำรุงกิจการต่างๆ ในหัวเมืองให้เจริญ
ก้าวหน้ายิ่งขึ้น กรมตำรวจภูบาลในสมัยนั้นทำหน้าที่
ทำนองเดียวกันกับผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาด
ไทยในปัจจุบันนี้

๒.๙ กรมพยาบาล มีหน้าที่ป้องกัน
โรคภัยทั่วพระราชอาณาจักร จัดส่งแพทย์ประกาศ
นิยบัตร ไปประจำหัวเมืองและมณฑลสำหรับรักษา
โรคภัยแก่ข้าราชการ นักโทษผู้ต้องคุมขังและ
แนะนำวิธีรักษาพยาบาลแก่แพทย์ ประจำตำบลและ
ราษฎร

๒.๑๐ กรมป่าไม้ มีหน้าที่ควบคุมป่า
ไม้เพื่อไม่ให้กงสุลต่างประเทศเข้ามาเกี่ยวข้องเป็น
เรื่องการเมืองได้ และการสงวนป่าไม้สัก กรมป่า
ไม้นี้ ต่อมาในรัชกาลที่ ๖ ได้โอนไปสังกัดกระ-
ทรวงเกษตรราธิการ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๔๖๔

๒.๑๑ กรมราชโลหกิจและภูมิวิทยา
หรือกรมแร่ ขึ้นแรกเป็นกรมที่ตั้งขึ้นในกระทรวง

เกษตรราธิการ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๔ ถึงสมัยกรม
สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาเทวัญวิมล
ประยูรวงศ์ (สมเด็จเจ้าฟ้าฯ กรมพระยาเดชาดิศร) ได้
โอนกรมราชโลหกิจและภูมิ
วิทยามาขึ้นกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้ปรับปรุง
กิจการทำแร่ที่เกี่ยวข้องกับหัวเมืองให้เรียบร้อย
ครั้งถึงปลายรัชกาลที่ ๕ ให้โอนกลับคืนไปกระทรวง
เกษตรราธิการตามเดิม

๒.๑๒ กรมสรรพากรนอก เดิมขึ้น
กระทรวงพระคลัง ต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๒ ทรง
พระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้โอนมาสังกัดกระทรวง
มหาดไทย มีหน้าที่จัดการเก็บภาษีอากรและผล
ประโยชน์ทั้งปวงในหัวเมือง นอกจากมณฑล
กรุงเทพ ฯ (เว้นแต่การศุลกากร)

แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า ถึง
แม้พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจะทรง
พระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เสนาบดีทุกกระทรวงมี
ศักดิ์เสมอกันหมดก็ตาม แต่ในสมัยกรมสมเด็จพระ
เจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาเทวัญวิมลประยูรวงศ์
ไทยก็ยังมีหน้าที่ดังเช่น กระทรวง
อัครมหาเสนาบดีที่สมุหนายกอยู่นั่นเอง เพราะต้อง
รับภาระปฏิบัติราชการอันควรเป็นหน้าที่ของกระ-
ทรวงอื่นๆ อยู่เสมอมา ราชการใดหรือกรมใดที่มี
ปัญหายุ่งยากหรือเกี่ยวข้องกับการเมืองก็ทรงมอบ
ราชการนั้นหรือกรมนั้นมาให้กระทรวงมหาดไทย
เป็นผู้ริเริ่มจัดทำขึ้นก่อนทั้งสิ้น ดังเช่น การป่าไม้
โลหกิจ การออกโฉนดที่ดิน การสรรพากรซึ่งเป็น
หลักของการหารายได้ส่วนใหญ่ของแผ่นดิน การ

สาธารณสุข การโยธาเทศบาล การโรงเรียนและ
การตั้งศาลตามหัวเมืองเป็นต้น เมื่อได้จัดตั้งขึ้น
สำเร็จและดำเนินการเรียบร้อยแล้ว พอจะโอนไป
ให้กระทรวงที่กรมนั้น ๆ ควรสังกัดได้ก็โอนไป
กรมใดที่ยังโอนไปไม่ได้ก็เลยยังติดอยู่กับกระทรวง
มหาดไทย ต่อมาจนสิ้นสมัยของกรมสมเด็จฯ จะ
เห็นได้ว่าภารกิจของกระทรวงมหาดไทยในสมัย
กรมสมเด็จพระนั้นหนักมากเพียงใด

ข. การปฏิรูปการปกครองส่วนภูมิภาค

ในการเสด็จไปตรวจราชการหัวเมือง
ครั้งแรก ได้ทรงทราบสภาพการณ์และอุปสรรคใน
การปกครองส่วนภูมิภาคมากมายหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องสำคัญ ๆ ซึ่งได้ทรงแก้ไขเปลี่ยนแปลง
ใหม่เท่านั้น คือ

๑. การเปลี่ยนวิธีปกครองแบบกินเมือง และริเริ่มให้ข้าราชการได้รับเงินเดือน

การปกครองหัวเมืองในสมัยนั้นยังใช้
แบบ "กินเมือง" อย่างโบราณอยู่ แต่ในชั้นหลัง
เปลี่ยนเรียกเป็น "ว่าราชการเมือง" วิธีปกครอง
แบบกินเมืองนั้น คงมาจากหลักคติที่ว่า ผู้เป็น
เจ้าเมืองต้องละทิ้งธุระของตนมาประจำทำการปก-
ครองบ้านเมืองให้ราษฎรอยู่เย็นเป็นสุขปราศจาก
ภัยอันตราย แต่เจ้าเมืองไม่มีเงินเดือน ราษฎรจึง
ต้องตอบแทนคุณเจ้าเมืองด้วยการออกแรงช่วยทำ
งานให้บ้าง หรือแบ่งสิ่งของซึ่งทำมาหาได้เหลือใช้
ให้บ้าง ช่วยอุปการะมิให้เจ้าเมืองต้องเป็นห่วงใน

การหาเลี้ยงชีพ ราษฎรมากด้วยกันช่วยกันคนละเล็ก
คนละน้อยก็พอให้เจ้าเมืองได้เป็นสุขสบาย รัฐบาลใน
ราชธานีไม่ต้องเลี้ยงดูองให้แต่ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ
อันเป็นกิจการที่ทำในหน้าที่เป็นตัวแทนสำหรับใช้
สอยเท่านั้น กรมการซึ่งเป็นผู้ช่วยเจ้าเมืองก็ได้
ประโยชน์ทำนองเดียวกัน เป็นแต่ลดลงตามศักดิ์
ศรีในโลกวิวัฒนาการนานมา ความต้องการของ
มนุษย์ในการครองชีพต้องอาศัยเงินตรามากขึ้น ผล
ประโยชน์ที่เจ้ากรมการได้รับอุปการะจากราษฎรจน
เป็นประเพณี ไม่พอเลี้ยงตนและบริวาร จึงต้อง
หาผลประโยชน์เพิ่มพูนขึ้นในทางอื่น เช่น ทำไร่นา
ค้าขาย เป็นต้น จนภายหลังได้เกิดประเพณีอาศัย
ตำแหน่งหน้าที่ราชการหาประโยชน์อื่นอีกอย่างหนึ่ง
แทบทั่วไป เจ้าเมืองกรมการผู้ใดที่เกรงความผิดก็
ระวังไม่หากินด้วยเบียดเบียนผู้อื่น ส่วนผู้ที่โลกก็
กระทำทุกอย่างสุดแต่จะได้อะไร ราษฎรก็ได้รับความ
เดือดร้อน ข้าราชการซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ
ก็ไม่มีใครสมัครออกไปรับราชการหัวเมือง เพราะ
เกรงความลำบากในการหาเลี้ยงชีพดังกล่าวแล้ว

เรื่องนี้เป็นปัจจัยสำคัญให้กรมสมเด็จพระ
คำริว่า จะต้องเลิกวิธีการปกครองแบบกินเมืองเสีย
และจำเป็นจะต้องหาทางให้เจ้าเมือง กรมการ และ
ข้าราชการอื่น ๆ ได้รับเงินเดือนเลี้ยงชีพ เพื่อเป็น
กำลังปฏิบัติราชการได้เต็มภาคภูมิ ซึ่งต่อมาก็ได้
ทรงร่วมมือกับกระทรวงการคลังหาทางให้ข้าราชการ
หัวเมืองได้รับเงินเดือนเป็นผลสำเร็จ เป็นอัน

แก้ไขความเดือดร้อนของราษฎรที่ถูกเจ้าเมืองกรมการเบียดเบียนและแก้ไขอุปสรรคในการส่งข้าราชการจากกรุงเทพ ฯ ออกไปรับราชการตามหัวเมืองให้หมดสิ้นไป

๒. การจัดให้มีสถานที่ราชการ

ตามหัวเมืองในสมัยนั้น ไม่มีสถานที่ราชการอย่างทุกวันนี้ เจ้าเมืองตั้งบ้านเรือนอยู่ที่ใด ก็ว่าราชการบ้านเมืองนั้น แต่บ้านเจ้าเมืองเรียกว่า “จวน” ผิดกับบ้านราษฎรสามัญเพราะเจ้าเมืองต้องสร้างศาลาโถงไว้นอกรั้วข้างหน้าจวนหลังหนึ่ง เรียกว่า “ศาลากลาง” ใช้เป็นสถานที่สำหรับประชุมกรรมการเวลามีราชการ เช่น รับทวงตราหรือปรึกษาราชการ เป็นต้น เวลาไม่มีราชการก็ใช้ศาลากลางเป็นศาลชำระความ ศาลากลางเป็นสมบัติส่วนตัวของเจ้าเมือง ถ้าข้าราชการที่อยู่ต่างถิ่นไปครองตำแหน่งเจ้าเมือง ไม่มีที่ดินบ้านเรือนอยู่ในเมืองนั้น ก็ต้องลงทุนซื้อที่ดินสร้างจวนและศาลากลางขึ้นใหม่ด้วยเงินส่วนตัว จึงเดือดร้อนแก่ผู้ที่จะต้องย้ายไปเป็นเจ้าเมืองและเป็นเหตุให้ต้องย้ายหัวราชการเมืองบ่อย ๆ

เรื่องนี้ กรมสมเด็จทรงพิจารณาเห็นว่า จะต้องมีงบประมาณของแผ่นดินไว้สำหรับเป็นค่าปลูกสร้างสถานที่ราชการขึ้นทุกเมือง ตลอดจนสร้างบ้านพักสำหรับข้าราชการด้วย ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขความเดือดร้อนของผู้ที่จะต้องย้ายไปเป็นเจ้าเมืองจากต่างถิ่น และทำให้ไม่ต้องย้ายหัวราชการ

เมืองกันบ่อย ๆ ซึ่งต่อมากกรมสมเด็จก็ทรงดำเนินการได้เป็นผลสำเร็จ

๓. การจัดตั้งมณฑลเทศาภิบาล

การปกครองพระราชอาณาจักรไทยตามที่ได้เป็นมาแต่สมัยโบราณนั้น หัวเมืองเล็กขึ้นต่อหัวเมืองใหญ่ และหัวเมืองใหญ่ทั้งปวงขึ้นตรงต่อเสนาบดีเจ้ากระทรวงในราชธานี แต่แยกกันขึ้นอยู่กับกระทรวงถึง ๓ กระทรวง คือ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม และกรมท่า (ก่อนเปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงการต่างประเทศ) เสนาบดีเจ้ากระทรวงส่งการตรงไปยังเจ้าเมือง จำนวนหัวเมืองมีมากหลายสิบเมือง แต่ละเมืองอยู่ห่างไกลพระนคร การคมนาคมระหว่างกันไม่สะดวก เป็นเหตุให้การส่งงานจากกระทรวงไปยังหัวเมืองและหัวเมืองรายงานข้อราชการมายังกรุงเทพ ฯ ลำช้า บางแห่งใช้เวลาแรมเดือน เสนาบดีหรือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ในกระทรวงจะออกไปตรวจราชการตามหัวเมืองก็พันวิสัยที่จะไปตรวจตราให้ทั่วถึงได้ เมื่อราษฎรได้รับความทุกข์ร้อนหรือถูกเจ้าพนักงานกดขี่ข่มเหง หรือตัดสินคดีไม่ยุติธรรม เจ้ากระทรวงต้องส่งเรียกคู่ความและสำนวนคดีเข้ามาชำระว่ากล่าวในกรุงเทพ ฯ ซึ่งกว่าจะได้รับความเป็นธรรมก็ต้องเดือดร้อนเดินทางไกลและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ผลที่ได้ไม่เท่าเสีย นอกจากนั้น ยังมีกรณีสำคัญเกี่ยวกับเหตุการณ์ชายแดนอันจำเป็นจะต้องระมัดระวัง เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติอีกประการหนึ่งด้วย

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยะมหาราช ได้ทรงทราบถึงความทุกข์ร้อนของราษฎร และเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศชาติอันเป็นอุปสรรคขัดข้องของวิธีการปกครองแบบโบราณอยู่ก่อนที่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ตั้งกรมสมเด็จเจ้าเป็นเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย แล้วจึงได้ทรงรวมหัวเมืองชายแดนเข้าเป็นมณฑล รวม ๖ มณฑล คือ

(๑) มณฑลลาวเฉียง ภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็นมณฑลพายัพ

(๒) มณฑลลาวพวน ภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็นมณฑลอุดร

(๓) มณฑลลาวกาว ภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็นมณฑลอีสาน

(๔) มณฑลลาวกลาง ภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็นมณฑลนครราชสีมา

(๕) มณฑลเขมร ภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็นมณฑลบูรพา

(๖) มณฑลญุกเก็ต ซึ่งขณะนั้นยังขึ้นต่อกรมพระกลาโหม และทรงตั้งข้าหลวงใหญ่ออกไปประจำมณฑลๆ ละ ๑ ท่าน เพื่อให้บัญชาราชการในหัวเมือง ซึ่งได้รวมเป็นมณฑลเหล่านั้น แต่ไม่ได้จัดเป็นมณฑลเทศาภิบาล ข้าหลวงใหญ่ที่ประจำมณฑลครั้งนั้น ขึ้นต่อเสนาบดีเจ้ากระทรวง มีหน้าที่ในการรักษา พระราช อาณาเขต เป็น สำคัญ ไม่ได้มีหน้าที่ในการจัดระเบียบแบบแผน การ ปกครองภายในบ้านเมืองด้วย ผลของการจัดตั้งมณฑล

ชายแดนชั้นครั้งนั้น ปรากฏว่าราชการได้ดำเนินไปรวดเร็วขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก เป็นประโยชน์แก่ชาวเมืองในมณฑลนั้นๆ ด้วย กรมสมเด็จเจ้าทรงพิจารณาเห็นว่า การจัดการปกครองแบบมณฑลนี้ สะดวกเป็นผลดี และเป็นวิธีเดียวที่จะแก้ไขอุปสรรคความขัดข้องต่างๆ ทั้งกล่าวข้างต้นเสีย จึงได้ทรงเริ่มดำเนินการจัดตั้งมณฑลเทศาภิบาลขึ้นเป็นครั้งแรกใน พ.ศ. ๒๔๓๕ อันเป็นปีแรกที่ทรงดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย จำนวน ๔ มณฑล เป็นผลสำเร็จเรียบร้อยดีสมดังพระราชประสงค์ ดังนั้นใน พ.ศ. ๒๔๓๗ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวมหัวเมืองซึ่งขึ้นอยู่ในกระทรวงกลาโหมและกรมท่า (กระทรวงการต่างประเทศ) แต่เดิมมาขึ้นกระทรวงมหาดไทยทั้งหมด ต่อมากรมสมเด็จเจ้าทรงจัดตั้งมณฑลเทศาภิบาลเพิ่มขึ้นอีกปีละ ๑ หรือ ๒ หรือ ๓ มณฑล เรื่อยมาจนถึง พ.ศ. ๒๔๕๘ จึงทรงจัดตั้งมณฑลเทศาภิบาลเสร็จทั่วพระราชอาณาจักร รวมทั้งสิ้น ๒๐ มณฑล ทั้งนี้ ไม่รวมมณฑลกรุงเทพฯ ซึ่งขึ้นอยู่ในกระทรวงนครบาลเข้าด้วย การที่กรมสมเด็จเจ้าต้องใช้เวลารจัดตั้งมณฑลเทศาภิบาลอยู่ถึง ๒๓ ปี ก็เพราะมีอุปสรรคขัดข้องด้วยเรื่องการเงินงบประมาณ และหาตัวผู้ที่จะแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาราชการมณฑลได้ยาก จึงต้องค่อยๆ ตั้งมณฑลขึ้นทีละน้อยๆ เป็นลำดับมา

การปกครองแบบมณฑลเทศาภิบาลซึ่งกรมสมเด็จเจ้าได้ทรงจัดตั้งขึ้นนั้น คือการรวมหัวเมือง

ตั้งแต่ ๒ เมืองขึ้นไป มากบ้างน้อยบ้างสุดแต่ให้เป็นความสะดวกแก่การจัดการปกครอง และการตรวจตราได้ทั่วถึงเป็นประมาณ ทั้งชั้นเป็นมณฑล มีเจ้านายหรือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นที่ไว้วางพระราชหฤทัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวไปรับราชการต่างพระเนตรพระกรรณ เป็นผู้บัญชาการมณฑล ซึ่งเป็นตำแหน่งที่รองจากเสนาบดี แต่เหนือกว่าผู้ว่าราชการเมือง มีอำนาจหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายพลเรือนทั้งหลายในมณฑลนั้น และรับแบ่งเบาภาระของเสนาบดีเจ้ากระทรวงออกไปดำเนินการในส่วนภูมิภาค เป็นสื่อกลางระหว่างกรุงเทพฯ กับหัวเมือง หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เสนาบดีเจ้ากระทรวงกระจายอำนาจไปให้ผู้บัญชาการมณฑลปกครองบังคับบัญชา และตรวจตราควบคุมการบริหารราชการเหนือผู้ว่าราชการเมืองโดยใกล้ชิดอีกชั้นหนึ่ง กับช่วยกลั่นกรองและตั้งงานหัวเมืองซึ่งแต่ก่อนประจำเข้าสู่กรุงเทพฯ อันเป็นศูนย์รวมแต่แห่งเดียวให้สำเร็จไปในชั้นมณฑลได้มาก ทำให้ราชการและกิจธุระของประชาชนดำเนินไปโดยสะดวก และรวดเร็วทันเหตุการณ์ กับได้ปลดเปลื้องความทุกข์ร้อนของประชาชนให้บังเกิด ความร่วมเย็นเป็นสุขยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อน นับว่าเป็นประโยชน์แก่ทางราชการและประชาชนอย่างมาก

ส่วนตำแหน่งผู้บัญชาการมณฑลนั้น ในชั้นแรกเรียกว่า “ข้าหลวงใหญ่” ต่อมาเปลี่ยนเรียกว่า “ข้าหลวงเทศาภิบาลสำเร็จราชการมณฑล”

ยกเว้นมณฑลอุดรและมณฑลอีสาน ซึ่งข้าหลวงใหญ่ทรงพระอิสริยยศเป็นพระเจ้าน้องยาเธอ ทั้ง ๒ มณฑล นี้ให้เรียกว่า “ข้าหลวงต่างพระองค์สำเร็จราชการมณฑล” ครั้นต่อมาถึงสมัยรัชกาลที่ ๖ โปรดให้เปลี่ยนเป็น “สมุหเทศาภิบาลสำเร็จราชการมณฑล” เหมือนกันหมด

ในมณฑลหนึ่ง ๆ มีข้าราชการซึ่งกระทรวงต่าง ๆ แต่งตั้งไปประจำเป็นหัวหน้าส่วนราชการชั้นอยู่ในบังคับบัญชาของสมุหเทศาภิบาล ดังต่อไปนี้ คือ

(๑) ปลัดเทศาภิบาล ต่อมาเรียกว่า ปลัดมณฑล

(๒) ยกกระบัตรมณฑล ต่อมาเรียกว่า อัยการมณฑล (แต่เดิมเมื่อครั้งศาลหัวเมืองยังสังกัดอยู่ในกระทรวงมหาดไทย ยกกระบัตรมณฑลดำรง ตำแหน่ง อธิบดี ผู้พิพากษา ศาล มณฑล อีกตำแหน่งหนึ่ง ครั้นเมื่อกระทรวงยุติธรรมจัดตั้งศาลยุติธรรมขึ้นแล้ว ยกกระบัตรมณฑลก็พ้นจากตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลมณฑลคงเป็นยกกระบัตรมณฑลตำแหน่งเดียว)

(๓) ข้าหลวงมหาดไทย ต่อมาเรียกว่า มหาดไทยมณฑล

(๔) ผู้บังคับการตำรวจมณฑล

(๕) ข้าหลวงคลัง ต่อมาเรียกว่า คลังมณฑล

(๖) ข้าหลวงสรรพากร ต่อมาเรียกว่า สรรพากรมณฑล

(๗) ข้าหลวงเกษตร ต่อมาเรียกว่า เกษตรมณฑล

(๘) ข้าหลวงธรรมการ ต่อมาเรียกว่า ธรรมการมณฑล

(๙) ข้าหลวงทหารบก ต่อมาเรียกว่า สัสดีมณฑล

(๑๐) ข้าหลวงป่าไม้ ต่อมาเรียกว่า ป่าไม้มณฑล

(๑๑) ข้าหลวงแร่ ต่อมาเรียกว่า โลหกิจมณฑล และต่อมา มี ?

(๑๒) พศัตมณฑล

(๑๓) สัตวแพทย์มณฑล

(๑๔) สารวัตรไปรษณีย์โทรเลข

นอกจากนี้ ยังมีข้าราชการตำแหน่งรองลงมามากมาย คือ

(๑) เสมียนตรากรมณฑล

(๒) เลขานุการกรมณฑล

(๓) ผู้ตรวจการ ต่อมาเรียกว่า มหาตเล็ก รายงาน

เนื่องจากการปกครองแบบมณฑลเทศาภิบาล เป็นการปกครองแบบใหม่ ดังนั้นในชั้นต้นจึงหาได้ตราเป็นกฎหมายเป็นหลักดำเนินการขึ้นก่อน ดังเช่นที่กระทำกันในปัจจุบันนี้ไม่ กระทรวงมหาดไทย

เพียงแต่สั่งการวางระเบียบไป ให้มณฑลถือปฏิบัติ พลังก่อนเป็นเรื่อง ๆ ไปเท่านั้น ทั้งนี้ เนื่องจาก กรมสมเด็จทรงมีพระประสงค์ จะให้เป็นการทดลอง ดูก่อนจนกว่าจะทรงทราบสถานการณ์ในท้องที่ ซึ่งแต่ละมณฑลย่อมจะแตกต่างกันเป็นธรรมดา กับมีพระประสงค์จะทราบผลของการดำเนินการ ซึ่งแต่ละมณฑลได้ปฏิบัติไปแล้ว เพื่อเป็นเครื่องประกอบพระดำริที่จะทรงปรับปรุงแก้ไขกิจการต่างๆ ให้เหมาะสมสืบไป ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ กรมสมเด็จ จึงได้ทรงจัดให้มีการประชุมเทศาภิบาลเป็นประจำ ปีๆ ละครั้ง เพื่อร่วมกันปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้และความเห็นซึ่งกันและกัน ในอันที่จะหาวิธี ดำเนินกิจการต่างๆ ซึ่งจะจัดให้มีขึ้นอย่างกว้างขวาง ตลอดจนพิจารณาวางหลักการปกครองท้องที่ ให้เป็นการถาวร เพื่อตราเป็นกฎหมายใช้เป็นหลัก ดำเนินการปกครองต่อไป เพราะสมุหเทศาภิบาล เป็นผู้รื้อสภาพของท้องที่ที่ การประชุมเทศาภิบาล ได้เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๓๘ เป็นต้นมาจนสิ้นสมัย กรมสมเด็จ ทรง เป็น เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย รวม ๒๐ ครั้ง และต่อจากนั้นก็ได้มีการประชุมเทศาภิบาลเป็นประจำทุกปี จนกระทั่งได้เลิกมณฑลเทศาภิบาลไปใน พ.ศ. ๒๔๗๕ รวม ๓๖ ปี

๔. การจัดระเบียบการปกครองท้องที่

แต่เดิมท้องที่ในชนบท ซึ่งอยู่ห่างจากที่ตั้งเมืองและแขวง (คืออำเภอ) ไม่มีเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจดูแลทุกข์สุขของประชาชนและ

ช่วยป้องกันระงับภัยอันตราย เมื่อมีเหตุไม่สงบเรียบร้อยเกิดขึ้น ราษฎรต้องช่วยตัวเองตามลำพังบ้าง โดยชาวบ้านใกล้เคียงมาช่วยบ้าง ไม่มีเจ้าหน้าที่ของทางราชการจะช่วยจับกุมผู้กระทำผิด หรือเมื่อมีกรณีพิพาทเกิดขึ้นผู้เป็นเจ้าของทุกขาก็ต้องเดินทางไปฟ้องร้องต่อนายแขวง (นายอำเภอ) หรือเจ้าเมืองกรมการ ซึ่งอยู่ห่างไกลกันเป็นการยากลำบากที่จะไปร้องขอให้ช่วยเหลือได้

เรื่องนี้ กรมสมเด็จพระเจ้าตากสินทรงเห็นความทุกข์ยากของราษฎร จึงได้ทรงจัดระเบียบการปกครองท้องถิ่นเสียใหม่ โดยทรงแบ่งเขตการปกครองออกเป็นหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ กับทรงจัดให้มีเจ้าพนักงานปกครองขึ้นไว้ประจำท้องถิ่น โดยอาศัยหลักการเดิมซึ่งได้มีมาแต่โบราณแล้ว มีลำดับดังนี้ คือ ให้มีผู้ใหญ่ปกครองหมู่บ้าน กำหนดปกครองตำบล กรมการอำเภอปกครองอำเภอและกิ่งอำเภอ หากประชาชนมีเหตุทุกข์ร้อนประการใด จะได้รับร้องขอความช่วยเหลือจากเจ้าพนักงานนั้น ๆ ให้ช่วยระงับทุกข์ได้สะดวกทันกับเหตุการณ์ ในชั้นต้นได้ทรงร่างแบบแผนการปกครองส่งไปให้สมุหเทศาภิบาลทูลดองใช้ก่อน ทลอดจนการเลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ก็ได้ทรงจัดให้มีขึ้นเป็นการทูลดองก่อนที่บ้านบางปะอิน เมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๕ อันอาจถือได้ว่าเป็นการเริ่มต้นก่อนกำเนิดของการปกครองท้องถิ่นมาตั้งแต่ครั้งนั้น จนเป็นผลดีและดำเนินการได้สำเร็จตามความมุ่งหมาย จึงได้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๑๑๖

ขึ้นเป็นหลักดำเนินการปกครองท้องถิ่นเป็นฉบับแรก ใน พ.ศ. ๒๔๔๐ และต่อมาเมื่อวิธีการปกครองพระราชอาณาจักรได้เปลี่ยนแปลงมาโดยลำดับหลายประการ ก็ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชนิติบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๔๕๗ อีกครั้งหนึ่ง

นอกจากนั้น กรมสมเด็จพระเจ้าตากสินยังได้ทรงจัดตั้งกองตำรวจภูธรขึ้นตามมณฑลต่าง ๆ กับทรงขยายหน่วย ตำรวจภูธร ออกไป ประจำ ตาม ที่ตั้ง เมือง อำเภอ และกิ่งอำเภอ เพื่อให้ตรวจตราป้องกันและปราบปรามโจรผู้ร้าย กับรักษาความสงบเรียบร้อยของท้องถิ่นโดยทั่วถึงด้วย

สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ทรงรับราชการในตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยมาตั้งแต่ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๔๓๕ จนถึงวันที่ ๑๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๔๕๗ รวมเวลา ๒๓ ปี ๔ เดือนกับ ๑๒ วัน จึงกราบ ถวาย บัง คมลา ออกจาก ตำแหน่ง เสนาบดี กระทรวงมหาดไทย เพราะทรงพระประชวร เนื่องจากทรงตรากตรำราชการมาก เมื่อพระชันษาได้ ๕๕ ปี และทรงพระอิสริยยศเป็นพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ตลอดระยะเวลาอันยาวนานยิ่งกว่าเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยใด ๆ นี้ พระองค์ท่านได้ทรงประกอบพระกรณียกิจ ที่สำคัญไว้อย่างมากมาย เท่าที่บรรยายมานี้ยังหาหมดไม่

พระกรณียกิจที่สำคัญยิ่งกว่าสิ่งใดก็คือได้ทรงปฏิรูป
การปกครองส่วนภูมิภาค โดยทรงจัดแบ่งเขตการ
ปกครองท้องถิ่นของแต่ละเมือง หรือจังหวัดซึ่งได้มี
อยู่แต่ก่อนแล้ว ออกเป็นหมู่บ้าน ตำบล และ
อำเภอ กับทรงจัดตั้งมณฑลเทศาภิบาลโดยรวม
เขตเมืองเข้า เป็น มณฑล เป็น ผล สำเร็จยัง ให้ เกิด
ความสะดวกแก่การปกครองยิ่งขึ้น ทำให้อาณา
ประชาราษฎร์ได้รับความสุข บ้านเมืองเจริญ

รุ่งเรืองก้าวหน้า ประเทศชาติมีความมั่นคง
พระกรณียกิจที่สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ
กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ได้ทรงบำเพ็ญไว้ทั้ง
หมคนั้น ล้วนสำเร็จลงด้วยอาศัยพระสติปัญญาอัน
สุขุมคัมภีรภาพและพระอุตสาห จันทะ วิริยะ อัน
แรงกล้า จัดอยู่ในชั้นอัจฉริยบุคคล และเป็นคุณ
ประโยชน์มั่นคงยั่งยืนเป็นหลักฐานแบบอย่างตลอด
มา ๑



บริษัท เอเชียทรัสต์ประกันภัย จำกัด.
亞洲信託保險有限公司
The Asia Trust Insurance Co., Ltd.
70-72 ANUWONGSE ROAD BANGKOK, THAILAND.
泰京亞奴旺路門牌八〇至八二號
70-72 ถนนอนุวงศ์ กรุงเทพมหานคร
☎ 2210181-2, 2224445
2232020-2, 2225560



เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี
(ม.ร.ว. เบ็ญ มาลากุล)

ประวัติและผลงาน

ของ

เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี (ม.ร.ว. เบี้ย มาลากุล)

๑. ประวัติส่วนตัวและครอบครัว

เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี มีนามเดิมว่า ม.ร.ว.เบี้ย มาลากุล เกิดในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๔๑๐ เป็นโอรสของพระวรวงศ์เธอกรมหมื่นปราบปรปักษ์ และหม่อมเปี่ยม เมื่ออุปสมบทได้จำพรรษาอยู่ที่วัดบวรนิเวศวิหาร ครั้นถึง พ.ศ. ๒๔๓๑ ได้สมรสกับท่านผู้หญิงเสงี่ยม เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดีถึงแก่กรรม เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๔๕๙ ด้วยโรคเส้นประสาทพิการและมีไข้มาลาเรียส่ำทับ รวมอายุ ๔๘ ปีเศษ

๒. ประวัติการศึกษา

เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดีได้รับการศึกษาเบื้องต้น โดยศึกษาอักษรสมัยกับหม่อมหญิงปุก ผู้เป็นอา ต่อมาเข้าเรียนในโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ครั้นนั้นการสอบไล่หนังสือไทยจัดเป็น ๒ ประโยค นักเรียนสามัญเรียน ๓ ปี จึงสอบไล่ประโยค ๑ แล้วเรียนต่ออีก ๑ ปีจึงเข้า

สอบประโยค ๒ ม.ร.ว. เบี้ย มาลากุล เรียนในโรงเรียนเพียงปีเดียวสามารถสอบไล่ ได้บริบูรณ์ทั้ง ๒ ประโยค จึงได้รับพระราชทานรางวัลพิเศษจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่ออุปสมบทได้ศึกษาหาความรู้ทางพระพุทธศาสนา และสมัครสอบไล่วิชานักธรรม สามารถสอบวิชาวินัยธรรมและพุทธานุพุทธประวัติได้โดยบริบูรณ์

๓. ประวัติการทำงาน

เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี เริ่มเข้ารับราชการเป็นเสมียนในกรมศึกษาธิการ ต่อมาเลื่อนเป็นเสมียนเอก เป็นนายเวร ได้รับพระราชทานบรรดาศักดิ์เป็นหลวงไพศาลศิลปศาสตร์ เป็นนายเวรพิเศษของกรมศึกษาธิการ

พ.ศ. ๒๔๓๕ ดำรงตำแหน่งเลขานุการเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย และได้เลื่อนบรรดาศักดิ์เป็นพระมนตรีพจนกิจ

พ.ศ. ๒๔๓๖ ดำรงตำแหน่งปลัดกรมทะเบียน และเลื่อนบรรดาศักดิ์เป็นพระยาวิสุทธิสุริยศักดิ์ ต่อมาดำรงตำแหน่งเลขานุการสถานทูต

ไทย ณ กรุงลอนดอน แล้วเลื่อนขึ้นเป็นอุปทูต และ อัครราชทูต พิเศษ ประจำ ราชอาณาจักร อังกฤษ ซอนแดนต์ เบลเยียม และสหรัฐอเมริกา

พ.ศ. ๒๔๔๒ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนมหาดเล็ก ในรัชกาลที่ ๕

พ.ศ. ๒๔๔๕ ดำรงตำแหน่ง อธิบดี กรม ศึกษาราชการ และปลัดทูลฉลองกระทรวงธรรมการ

พ.ศ. ๒๔๕๔ ดำรงตำแหน่ง รองเสนาบดี กระทรวงธรรมการ

พ.ศ. ๒๔๕๕ ดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงธรรมการ และเลื่อนยศเป็นมหาอำมาตย์ เอก

พ.ศ. ๒๔๕๖ ได้รับพระราชทานสุพรรณบัฏสถาปนาขึ้นเป็นเจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี และเป็นสมุหมนตรี

๔. เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมส่วนตัว
เด่นเป็นพิเศษ เช่น การตัดสินใจเด็ดขาด ความมีอุษยาศัยอันดี อันเป็นคุณสมบัติของข้าราชการดีเด่น

เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี มิใช่มีนิสัยแต่เฉพาะการเป็นครูเท่านั้น ยังเป็นผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารี และ กตัญญู ต่อ ผู้ มี พระ คุณ อีก ด้วย กล่าวคือ

๔.๑ เป็นผู้มีความกตัญญูต่อครู อาจารย์ เช่น ให้ความช่วยเหลือแก่ครูแก่น (พระยาโอ-

วาทกรกิจ) โดยการให้สิ่งของแก่กุล เชิญชวน บรรดาศิษย์ ช่วยกันปลูกเรือน ให้ อยู่อาศัย ให้เงิน เดือน ให้การรักษาพยาบาลในเวลาป่วยไข้ ตลอดจน จนาการทำการฉาปนกิจศพให้ นอกจากนี้ยังสร้าง หอพยาบาลขึ้นที่โรงพยาบาลศิริราช เพื่อเป็น อนุสรณ์แก่ครูแก่น (พระยาโอวาทกรกิจ) และนำ บุตรหลานของครูแก่นมาอุปการะเลี้ยงดูตามสมควร

๔.๒ ให้ความเมตตาแก่เด็กที่ขาดผู้อุปการะ โดยการนำมาเลี้ยงดูไว้ที่บ้านให้เรียนหนังสือ ในโรงเรียนสามัญ จนโตมีความสามารถเรียนดีก็ ส่งเสริมให้เรียนจนถึงระดับอุดมศึกษา

๔.๓ เป็นผู้มีความอุตสาหวิริยอย่างแรงกล้า แม้จะป่วยไข้ก็ยังอุตสาหไปนั่งทำงานที่สำนักงาน จนเป็นที่ชื่นชอือฮาและทราบกันดีในหมู่ผู้ที่เคยร่วมงานกับท่าน ท่านเคยกล่าวว่า “งานเป็น อาหารของท่าน”

๔.๔ เป็นผู้มื่อธยายศุภาพ เผื่อแผ่ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ จึงได้รับความรักใคร่นับถือยำเกรง จากผู้ร่วมงาน

๔.๕ เป็นผู้มีความมัธยัสถ์ เพื่อที่จะเป็นเยี่ยงอย่างแก่คนอื่น แม้แต่ในห้องทำงานของท่าน ก็มีสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นเท่านั้น ท่านไม่ชอบ ความหรูหราและเปลืองเปล่า ที่บ้านของท่านจึง ส่งเสริมให้มีการปลูกผักทำสวนครัว แล้วนำไป แจกจ่ายให้เพื่อนฝูงเสมอ

๔.๖ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี
ต่อพระมหากษัตริย์เป็นอันมาก คุณความดีของ
ท่านจะกล่าวอย่างไรก็คงไม่เท่ากับคำกล่าวอ้างข้อ
ความในประกาศตั้งเจ้าพระยา จึงจะขอคัดคัดตอน
มากล่าวไว้ดังต่อไปนี้

“อนึ่ง ในเวลาที่พระยาวิสุทธิสุริยศักดิ์ไป
ราชการทั้งในพระราชอาณาจักรและนานาประเทศ
ได้ปลงใจลงในราชการ อุตสาหะสองสองสังเกต
กิจการต่าง ๆ มีการศึกษาและจริยคติเป็นสำคัญ จึง
เป็นผู้มีความรู้กว้างขวางในทางจัดการศึกษา เมื่อ
ได้มารับราชการในกระทรวงธรรมการ จึงได้จัด
ระเบียบราชการในกระทรวง ได้เรียบร้อยเป็นหลัก
ฐาน และตั้งรูปการศึกษาแล้วแก้ไขต่อ ๆ มาจน
การศึกษาแพร่หลาย ไปตลอดพระราชอาณาจักร
สมดังพระบรมราโชบาย ทั้งได้เป็นผู้แต่งตำราเรียน
ให้แพร่หลายเป็นประโยชน์แก่กุลบุตรเป็นอันมาก
ก็การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชาติ และประเทศ
ประการใด เป็นการยากลำบากเพียงใดและพระยา
วิสุทธิสุริยศักดิ์เป็นผู้มีความอดทนมิได้หวั่นไหว
ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวง ตั้งหน้าอุสาหะพากเพียร
จัดการสำเร็จมาถึงเพียงนี้ มีผลอย่างไร ย่อม
ปรากฏแก่มหาชนอยู่แล้ว ทั้งได้จัดตั้งสามัคยาจารย์
สมาคมให้เป็นที่ชุมนุมหารือและศึกษาศิลปวิทยาให้
แตกฉานยิ่งขึ้น

เมื่อได้ระลึกถึงราชการที่พระยาวิสุทธิ-
สุริยศักดิ์กระทำมาทั้งปวงนี้แล้วก็เห็นพยานให้เห็น
ชัดว่า พระยาวิสุทธิสุริยศักดิ์เป็นผู้มีสติปัญญา

พิจารณาอย่างสุจริต มีความสามารถในราชการ
น้อยใหญ่ ได้กระทำความดีไว้ในราชการเป็นอัน
มาก ทั้งเป็นผู้มีอริยาสัยเยือกเย็นมั่นคง ทั้งตั้งใจ
ปฏิบัติราชการต้องตามพระบรมราโชบายซึ่งเข้าใจ
ถ่องแท้ เพราะเป็นผู้ที่ได้ทรงคุ้นเคยและรับ
ราชการใกล้ชิดพระองค์อย่างสนิท มีความโอบอ้อม
อารีเป็นที่นิยมแห่งชนโดยมาก ทั้งทนไว้ในที่
สมควรแก่เกียรติยศ ที่ทรงพระกรุณาชุบเลี้ยง”

๔.๗ เป็นผู้กตัญญูและได้รับความไว้วาง
พระราชหฤทัยจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ
ดังพระราชดำรัสในคราวที่โปรดให้เข้าเฝ้าเมื่อวันที่
๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๔๓๖ ตอนหนึ่งว่า “เจ้าต้อง
เป็นผู้มีส่วนหนึ่งในอันรักษาชีวิตของชาติด้วยลูกเป็น
ที่รัก”

๕. ผลงานที่เป็นผลดียิ่งต่อระบบราชการ

ผลงานที่นับว่าเป็นผลดีต่อระบบราชการ
กล่าวพอสังเขปดังนี้

๕.๑ ท่านเป็นนักการศึกษาที่สำคัญที่สุด
คนหนึ่งในแผ่นดินรัชกาลที่ ๕-๖ ได้วางรากฐาน
การศึกษาของเมืองไทยทั้งสายสามัญ วิสามัญ
อาชีวศึกษา เป็นอย่างดียิ่ง

๕.๒ ได้จัดตั้งสามัคยาจารย์สมาคม เพื่อ
ชุมนุมครูและแลกเปลี่ยนความรู้ ได้จัดตั้งสโมสร
บันเทิงในสามัคยาจารย์ และมอบเครื่องมือให้มุก
ทั้งวงให้แก่สามัคยาจารย์ ซึ่งคงใช้ออกงานมาจน
ทุกวันนี้

๕.๓ ควบคุมกิจการของโรงพยาบาลศิริราชอย่างใกล้ชิด ปรับปรุงการศึกษาแพทย์ให้ดีขึ้น และทำการสอนจรรยาแพทย์ด้วยตัวของท่านเอง ได้ส่งแพทย์ที่ๆ ออกไปตามหัวเมืองเป็นคราวๆ เพื่อติดตามดูความประพฤติของแพทย์และช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆ ทำให้กิจการแพทย์เจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับ

๕.๔ เป็นผู้มีส่วนจัดตั้งโรงเรียนนางพยาบาลขึ้นในโรงพยาบาลศิริราช

๕.๕ ตั้งโรงเรียนเพาะช่าง เพื่อฝึกฟูศิลปะไทย เช่น การช่างฝีมือ วาดเขียน แกะสลักปั้น ช่างไม้ ฯลฯ

๕.๖ ผลงานในด้านวรรณกรรมของท่านมักส่งเสริมจริยธรรม จริยศึกษา เช่น เรื่องสมบัติผู้ดี จรรยาแพทย์ พลเมืองดี ฯลฯ

๕.๗ ปรับปรุงส่งเสริมโรงเรียนฝึกหัดครูหญิง

๖. ผลงานที่นำมาใช้ในปัจจุบัน

ผลงานของเจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดีที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและส่งผลมาถึงปัจจุบัน คือ

๖.๑ การปรับปรุง การศึกษาแพทย์ให้ดีขึ้น การสอนจรรยาแพทย์ตลอดจนการส่งแพทย์ที่ที่ๆ ออกไปตามหัวเมืองเป็นคราวๆ เพื่อติดตามดูความประพฤติของบรรดาแพทย์และให้ความช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆ นั้น เป็นผลให้กิจการแพทย์มีความเจริญก้าวหน้าสามารถผลิตนักศึกษาแพทย์ที่มีคุณภาพ ตลอดจนการให้บริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนขยายออกไปอย่างกว้างขวางจนทุกวันนี้

๖.๒ การจัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง โรงเรียนนางพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราชนับว่าเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคมปัจจุบันมาก ทำให้กุลบุตร กุลธิดามี สถานที่ ศึกษาเล่าเรียน ตามโอกาสและเอกัตภาพ

๖.๓ ผลงานด้านวรรณกรรมของท่านนับว่ามีคุณค่าและเป็นประโยชน์ในอันที่จะได้ศึกษาค้นคว้า ส่งเสริมจริยธรรม อาทิเช่น วรรณกรรมเรื่อง พลเมืองดี สมบัติผู้ดี จรรยาแพทย์ พงศาวดารย่อ แบบกวีนิพนธ์ เป็นต้น ๑๖



พลเอกพระเจ้าบรมวงศ์เธอ
กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน

พระประวัติพลเอก พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน ในส่วนที่เกี่ยวกับกิจการรถไฟ

พลเอก พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระกำแพงเพชรอัครโยธิน มีพระนามเดิมว่า พระองค์เจ้าบุรฉัตรไชยากร ประสูติเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๔๒๔ เป็นพระโอรสองค์ที่ ๓๕ ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว กับเจ้าจอมมารคาวต (ในสกุล "กัลยาณมิตร" ราชนิกุล) ทรงเป็นต้นราชตระกูล "ฉัตรชัย"

เมื่อยังทรงพระเยาว์ ทรงศึกษาที่โรงเรียนพระตำหนักสวน กุหลาบใน พระบรมมหาราชวัง พระยาโอวาทวรกิจ (แก่น) เป็นผู้ถวายพระอักษร และเสด็จออกไปทรงศึกษาในยุโรปพร้อมกับพระเจ้าลูกยาเธอ เจ้าฟ้าบริพัตรสุขุมพันธ์ และหม่อมเจ้าอีก ๓ พระองค์ ในปี ๒๔๓๗ ศึกษาวิชาในประเทศฝรั่งเศส และไปศึกษาในประเทศอังกฤษ ชั้นต้นที่โรงเรียนแฮร์โรว์ ต่อจากนั้นก็ศึกษาต่อที่ทรินิตี้คอลลิจ แห่งมหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ และวิชาทหารช่างที่ซัทแทม ทรงสำเร็จการศึกษาได้ รับยศเป็นนายร้อยตรีในเหล่าทหารช่าง แล้วเสด็จไปศึกษาวิชาเพิ่มเติมในฝรั่งเศส ได้ประทับทอดพระเนตร การงานและทรงศึกษาหาความชำนาญด้วย พระ องค์ เอง อยู่ใน ประเทศ อังกฤษ จน ถึง ปี ๒๔๔๗ จึงได้เสด็จกลับกรุงเทพฯ รวมเวลา

ศึกษาในอังกฤษราว ๑๐ ปี เมื่อเสด็จกลับแล้ว ทรงรับสัญญาบัตรเป็นนายพันตรี เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๔๔๗ ต่อมาได้ทรงเทศมรสกับพระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าหญิงปกาสสีทริณมุล ใน สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอ เจ้าฟ้ากรมพระจักรพรรดิพงษ์ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๔๔๘ และได้รับพระราชทานตราปฐมจุลจอมเกล้า พระองค์ทรงมีพระโอรสและพระธิดารวม ๑๑ พระองค์ พระองค์แรกชื่อพระองค์เจ้าหญิงมยุรฉัตร พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระนามให้ตั้งแต่อยู่ในพระครรภ์พระมารดา

ครั้นวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๔๔๘ ก็ได้ รับการสถาปนาเป็นกรมหมื่นกำแพงเพชรอัครโยธิน ดำรงยศทหารเป็นนายพันเอก มีตำแหน่งเป็นจเรทหารช่าง ได้ทรงพระอุตสาหะและพระปรีชาสามารถฝึกฝนอบรมวิชาการทหารช่างแก่นายทหารอย่างเต็มพระกำลัง วิชาการทหารช่างได้เจริญขึ้นด้วยความบากบั่นแนะนำของพระองค์แม่ในทกวันนี้ ต่อมาได้รับพระราชทานเลื่อนยศขึ้นเป็นพลตรี ตามสัญญาบัตร ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๔๕๑ ทรงเป็นผู้บัญชาการกองพลที่ ๑ รักษาพระองค์ เป็นราชองครักษ์พิเศษและคงดำรงตำแหน่ง

จเรทหารช่าง ล่วงมาในรัชกาลที่ ๖ ได้รับพระราชทานเลื่อนยศขึ้นเป็นนายพลโท เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๔๕๕ และพลเอก เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๔๖๒ สำหรับพระราชอิสริยยศ ก็ได้รับพระราชทานเป็นกรมขุน เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๔๕๕ ได้รับพระราชทานพระแสงนาคเคียวเดี่ยวฝักทอง และได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีศักดิ์รามาธิบดี ชั้นมหาโยธิน เมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๔๖๑ ต่อมาได้รับพระราชทานเป็นกรมหลวงในพระราชทินนามเดิม เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๔๖๕

กิจการสำคัญอย่างยิ่งที่ทรงปฏิบัติอีกส่วนหนึ่งที่เป็นผลแห่งความเจริญอย่างไพศาลแก่ประเทศชาติ คือ การรถไฟไทย กล่าวคือ รัฐบาลไทยประกาศสงครามในสงครามโลกครั้งที่ ๑ เข้าข้างฝ่ายสัมพันธมิตร เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๔๕๙ ทำให้ตำแหน่งเจ้ากรมรถไฟหลวงสายเหนือ ซึ่งเป็นชาวเยอรมันว่างลง พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระองค์รักษาราชการในตำแหน่งที่ว่างอีกตำแหน่งหนึ่ง และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้วิศวกรไทยเข้ารับบริหารงานแทนนายช่างชาวเยอรมันในการเจาะถ้ำขุนตาน ในทางสายเหนือที่ค้างอยู่ภายใต้การควบคุมของจเรทหารช่าง และให้ทหารช่างทำการวางรางจากสถานีขุนตานจนแล้วเสร็จถึงเชียงใหม่ นายพลโท กรมขุนกำแพงเพชรอัครโยธิน

ได้ทรงช่วยให้การปลดปล่อยชาติราชศัตรู ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ออกจากราชอาณาจักรมรดไฟได้ฉับพลัน มีต้องหาชาวต่างประเทศอื่นเข้ามาทดแทน ทำให้การประกาศสงครามกระทำได้โดยรวดเร็วสมพระราชประสงค์ และปลดปล่อยปราศจากความเสียหายแก่ราชการแผ่นดิน ครั้นวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๐ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวมกรมรถไฟหลวงสายเหนือ และกรมรถไฟหลวงสายใต้ เข้าเป็นกรมเดียวกัน เรียกชื่อว่า “กรมรถไฟหลวง” และโปรดเกล้าฯ ให้เป็นผู้บัญชาการเพิ่มขึ้นจากตำแหน่งประจำทางการทหาร พระองค์ทรงเป็นคนไทยคนแรก ที่ได้เป็นผู้บังคับบัญชากรมรถไฟหลวง พระองค์เสด็จตรวจทางรถไฟสายใต้ตลอดจนถึงสายของอังกฤษในมลายู และเสด็จตรวจทางรถไฟสายเหนือกับทางรถไฟสายตะวันออกเฉียงเหนือตลอดสาย ทรงเริ่มเตรียมการแก้ไขขนาดทางรถไฟกว้าง ๑.๔๓๕ เมตร ของสายเหนือให้เป็น ๑.๐๐ เมตร เท่ากับของสายใต้เพื่อเชื่อมทางรถไฟทั้งสองสายเข้าด้วยกัน ทำให้ใช้รถจักรและล้อเลื่อนตลอดจนอะไหล่ขนาดเดียวกันไปมาได้ทั่วราชอาณาจักร ไม่ต้องเสียเงินซื้อถึงสองขนาด ทรงเริ่มก่อสร้างทางรถไฟสายนครราชสีมาถึงอุบลราชธานี โดยเจ้าหน้าที่และคนงานเป็นคนไทยล้วน พonganดินเสรีจักรทรงให้ทหารช่างภายใต้บังคับบัญชาของพระองค์วางรางทรงออกแบบเบื้องต้นและกำหนดรายละเอียด สั่ง

บริษัทสร้างรถไฟที่มีชื่อเสียงในประเทศอังกฤษ ให้
สร้างรถไฟพระที่นั่งถวายพระประมุขของชาติ

เมื่อรวมกรมรถไฟเป็นกรมเดียวกันแล้ว
ได้ทรงเป็นผู้ดำเนินการออกพระราชบัญญัติจัดวาง
ทางรถไฟและทางหลวง ๒๔๖๔ ขึ้น รวมราชการ
กรมทางหลวงซึ่งแต่เดิมแยกบังคับบัญชาอยู่ให้มา
อยู่ในบังคับบัญชาเดียวกัน และบัญญัติให้การรถไฟ
ไฟราษฎรที่ได้รับอนุญาต และรถไฟอุตสาหกรรม
ขึ้นอยู่กับสภากรรมการรถไฟ หนึ่ง นับแต่แรกที่
ทรงปฏิบัติราชการในกรมรถไฟ พระองค์ทรงเริ่ม
นโยบายฝึกข้าราชการไทย โดยแนะนำสั่งสอนด้วย
พระองค์เอง และโดยจัดให้นักเรียนสอบชิงทุน
ของกรมรถไฟออกไปศึกษาวิชาการรถไฟและการ
พาณิชย์ในต่างประเทศ เพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่ง
สำคัญ แทนชาวต่างชาติ ตั้งแต่ปี ๒๔๖๑ และ
ได้รับผลอันสมบูรณ์ราวต้นปี ๒๔๗๕ ทรงเป็นผู้
ก่อกำเนิดชักนำให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยในกรมรถไฟ
มีความรู้สึกฉันท์มิตรซึ่งกันและกัน และมีความเป็น
น้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือปฏิบัติราชการโดยมิให้
เป็นไปเยี่ยงนายกับบ่าว ด้วยความอุทิศสละและ
พระปรีชาสามารถของพระองค์นับแต่ทรงรับตำ
แหน่งผู้บัญชาการกรมรถไฟ มีการเปลี่ยนแปลง
และขยายงานที่สำคัญหลายประการ มีการสร้าง
สะพานพระราม ๖ ซึ่งแล้วเสร็จเปิดใช้งานได้ใน
ต้นรัชกาลที่ ๗ เปิดเดินรถร่วมสายเหนือถึงเชียงใหม่และเดินรถเชื่อมกับรถไฟมลายู และเปิดเดิน
ขบวนรถด่วน ระหว่างประเทศ สัปดาห์ละ ๒ ครั้ง

จากบางกอกน้อยถึงไปรเซียมป์นังและสิงคโปร์ ทั้ง
แต่เดือนมกราคม ๒๔๖๔ ทรงเปลี่ยนแปลงและ
ปรับปรุงค่านสัญญาณ ประแจกลและโทรคมนาคม
เริ่มใช้โทรศัพท์ทางไกลและอัติโนมติ และเครื่อง
ตราทางสะดวกแทนการขอทางด้วยเครื่องโทรเลข
นอกจากนั้น ยังได้วางระบบบัญชีใหม่หมดให้เป็น
บัญชีแบบทันสมัย ครั้นในวันที่ ๑๑ พฤษภาคม
๒๔๖๕ ทรงได้รับเลื่อนพระราชอิสริยยศขึ้นเป็น
กรมหลวงกำแพงเพชรอัครโยธิน ได้รับพระราช
ทานพระมาลาเส้าสเทิน ประดับเครื่องทองคำลงยา
พระแสงกระบี่ศรีพระนาคกลาย พระแสงดาบญี่ปุ่น
ฝักทองคำจ้ำหลัก และพระธำมรงค์เรือนทองคำ
ประดับนพเก้าฯ พระองค์ทรงให้ความสนใจใน
การใช้รถจักรดีเซลเป็นประเทศแรกในทวีปเอเชีย
และสั่งซื้อมาใช้ในกิจการรถไฟสร้างทางรถไฟคู่
ครั้นต่อมาในสมัยรัชกาลที่ ๗ ทรงพระกรุณาโปรด
เกล้าฯ ให้รวมกระทรวงพาณิชย์และคมนาคม และ
ให้พระเจ้าบรมวงศ์เธอพระองค์นี้ทรงดำรงตำแหน่ง
เสนาบดีเมื่อปี ๒๔๗๐ และทรงเป็นนายกสภาเผย
แผ่พาณิชย์ อย่างไรก็ตามพระองค์ก็ได้ทอดทิ้ง
กิจการรถไฟ ขณะเดียวกันได้ทรงทำความเจริญ
ให้แก่กิจการงานภายในประเทศอีกหลายอย่าง มี
การโฆษณาคุณภาพของข้าวไทย จัดวางระเบียบ
กิจการออมสิน และพระองค์ทรงเสนอให้ออกพระ
ราชบัญญัติการจัดบำรุงสถานที่ชายทะเลทิศตะวันตก
เพื่อจัดเป็นสถานที่ตากอากาศ และส่งเสริมการ
ท่องเที่ยว ซึ่งก็ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้มี

การตั้งสภาการจับบำรุงท้องที่ชายทะเล โดยให้
พระองค์ทรงเป็นนายกสภา ซึ่งก็ได้ทรงปฏิบัติ
หน้าที่อย่างเข้มแข็ง ทรงจัดหัวหินเป็นท่าเลตาก
อากาศและทรงสร้างโรงแรมรถไฟ ด้วยพระปรีชา
สามารถและคุณความดีของ พระองค์หลายประการ
พระองค์จึงได้รับพระราชทานเลื่อนพระอิสริยยศ
เป็นกรมพระและยศทางทหารเป็นพลเอก รับ

ราชการสนองพระเดชพระคุณเป็นเวลาเกือบ ๓๐ ปี
เมื่อทรงพ้นจากหน้าที่ราชการในปี ๒๔๗๕ แล้ว
ได้เสด็จไปประทับที่สิงคโปร์ พระองค์เสด็จเยือน
กรุงเทพฯ เป็นครั้งสุดท้ายเมื่อปลายเดือนสิงหาคม
ปี ๒๔๗๕ แล้วเสด็จกลับไปสิงคโปร์ในปีเดียวกัน
และประสูติพระชนม์ที่โรงพยาบาลในสิงคโปร์
เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๔๗๕ จำนวนพระชันษา
ได้ ๕๔ ปี ๗ เดือน กับ ๒๒ วัน ๑๖

ด้วยอภินันทนาการ

จาก

บริษัทโรห์ม แอนด์ ฮาสส์ เซ้าท์อีสต์ เอเชีย อิงค์

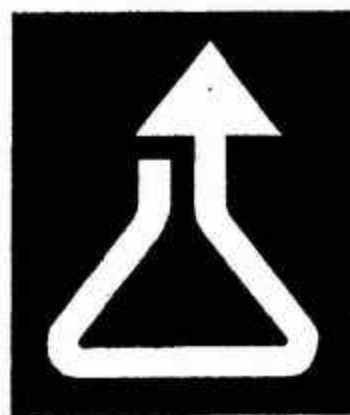
(สาขาประเทศไทย)

อาคารอัสวินวิจิต

๑๓๔/๑-๒ ถนนสีลม กรุงเทพฯ ๕

โทร. ๒๓๕-๘๘๖๔-๕, ๒๓๕-๒๑๐๖

**ROHM
AND
HAAS**



SOUTHEAST ASIA, INC.

(Thailand Branch)



พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์

พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์

ประวัติ

พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ทรงพระนามเดิมว่า พระองค์เจ้ารพีพัฒนศักดิ์ ทรงเป็นพระราชโอรสองค์ที่ ๑๔ ในพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ซึ่งประสูติกับเจ้าจอมมารดาคลับ ในวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๔๑๗

การศึกษา

เมื่อขณะทรงพระเยาว์ ได้ทรงเข้าศึกษาวิชาภาษาไทยเป็นครั้งแรกในสำนักพระยาศรีสุนทรโวหาร (น้อย อาจารยางกูร) ครั้นทรงผ่านการศึกษาภาษาไทยเป็นเบื้องต้นแล้วทรงเข้าศึกษาภาษาอังกฤษชั้นต้นในสำนักครุฑรามสามิ และในปี พ.ศ. ๒๔๒๖ ทรงเข้าศึกษาภาษาไทยอยู่ในสำนักพระยาโสภาทวรกิจ (แก่น) ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๒๗ ทรงเข้าศึกษาในโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ โดยมีเจ้าพระยายมราช (ปั้น สุขุม) เป็นครูสอน จนถึงปี พ.ศ. ๒๔๒๗ ได้ทรงไปศึกษาวิชาภาษาอังกฤษที่ประเทศอังกฤษได้ ๓ ปี ก็เสด็จกลับมาอยู่ประเทศไทยได้ ๑ ปี ก็เสด็จกลับไปศึกษาวิชากฎหมาย ณ สำนักไครสต์ เซิร์ช มหาวิทยาลัยออกฟอร์ด จนสำเร็จได้ปริญญาบี.เอ. เกียรตินิยมทางค่านกฎหมาย เมื่อปี ๒๔๓๔

การรับราชการและตำแหน่งหน้าที่

เมื่อทรงสำเร็จการศึกษาแล้วได้เสด็จกลับเข้ามารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีความสำคัญแก่ประเทศชาติ คือ องคมนตรี นายกสภาข้าหลวงพิเศษแก้ไขธรรมเนียมศาลยุติธรรมและสะสางคดีความทั้วราชอาณาจักร เสนาบดีกระทรวงยุติธรรม ประธานกรรมการตรวจชำระกฎหมาย กรรมการตรวจคัดสรรความฎีกา กรรมการตรวจตำแหน่งพนักงานในรัฐบาล กรรมการตรวจร่างกฎหมายลักษณะอาญา อาจารย์สอนกฎหมายและเสนาบดีกระทรวงเกษตรราชการ

พระราชกรณียกิจ

ด้วยพระปรีชาสามารถอันเป็นอัจฉริยะ ประกอบด้วยพระวิริยะอุตสาหะของพระองค์ท่าน จึงได้ทรงบำเพ็ญคุณประโยชน์แก่ประเทศไทยเป็นเนนกประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการกฎหมายไทย กล่าวคือ

๑. ปรับปรุงศาลยุติธรรมสู่ระบบใหม่

เมื่อพระองค์ท่านได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงยุติธรรมแล้ว พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวก็

ยังทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่ง
นายกสภาข้าราชการพิเศษออกไปชำระสะสางกฎหมาย
ต่าง ๆ รวมทั้งค่าธรรมเนียมศาลและชำระสะสาง
คดีความต่าง ๆ ที่ค้างค้างอยู่มากมายในพระราช-
อาณาจักร เนื่องจากกิจการศาลและกระทรวง
ยุติธรรมในสมัยนั้นยังไม่เรียบร้อย ไม่ทันสมัย
คดีความค้างคั่งไม่อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดี งาน
ของศาลต่าง ๆ ยังสับสนยุ่งยากแก่การพิจารณาคดี
พระองค์ได้ทรงเป็นกำลังสำคัญในการเปลี่ยนแปลง
และจัดวางระเบียบศาลยุติธรรมของประเทศ จาก
ระบบเก่ามาสู่ระบบใหม่ ปรับปรุงศาลต่าง ๆ ทั้ง
ในกรุงเทพ ฯ และหัวเมือง พร้อมทั้งแก้ไข
กฎหมายวิธีพิจารณาคความแพ่งและวิธีพิจารณา
ความอาญาเสียใหม่ ทำให้ราชการศาลยุติธรรมของ
ไทยเจริญมั่นคงทัดเทียมกับนานาอารยประเทศมา
จนทุกวันนี้

๒. ตรวจชำระสะสางกฎหมาย

เมื่อปีพุทธศักราช ๒๔๔๐ พระบาท
สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณา
โปรดเกล้าฯ ให้พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหลวง
ราชบุรีดิเรกฤทธิ์ เป็นประธานการตรวจชำระ
กฎหมาย เนื่องจากกฎหมายต่าง ๆ ในสมัยนั้นยังไม่
เป็นหมวดเป็นหมู่ บทพระอัยการต่าง ๆ แยกย้าย
กันอยู่อย่างสลับซับซ้อนค้นหาได้ยากมาก พระองค์
ทรงเป็นกำลังสำคัญในการตรวจชำระบทอัยการ

ต่าง ๆ มาประมวลเข้าเป็นกฎหมายลักษณะอาญา
ร.ศ. ๑๒๗ ซึ่งตรงกับปีพุทธศักราช ๒๔๕๑ นับ
ว่าเป็นประมวลกฎหมายไทยฉบับแรก เพิ่งมาถูก
ยกเลิกโดยพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมาย
อาญา พุทธศักราช ๒๔๙๙ ซึ่งประกาศใช้ประมวล
กฎหมายอาญาในวันที่ ๑ มกราคม พุทธศักราช
๒๕๐๐ นี้เอง รวมใช้มาเป็นเวลาถึง ๔๙ ปี

การร่างกฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ. ๑๒๗
นี้ พระองค์ต้องทรงเหน็ดเหนื่อยเป็นอย่างยิ่ง
เพราะต้องทรงร่วมพิจารณาอยู่ด้วยแทบทุกครั้ง
เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๔๐ มาสำเร็จในปี พ.ศ.
๒๔๕๑ ใช้เวลาถึง ๑๑ ปี และเมื่อได้ประกาศ
ใช้เป็นกฎหมายแล้วก็ยังทรงเป็นห่วงใยว่าผู้ใช้
กฎหมายในเวลาต่อมาจะได้รับความลำบากในการ
ตีความ ซึ่งอาจไม่ตรงกับเจตนารมณ์ของผู้ร่าง
เดิม เนื่องจากต้นร่างเขียนเป็นภาษาอังกฤษและ
แปลออกเป็นภาษาไทย แล้วตรวจชำระด้อยคำให้
เป็นภาษาไทยที่รัดกุมเป็นภาษากฎหมาย ความ
หมายบางคำจึงอาจไม่ตรงกับร่างเดิม พระองค์จึง
ทรงแต่งคำอธิบายและทรงแปลต้นร่างเป็นภาษา
ไทยเรียกว่า **ฉบับเทียบ** สำหรับเทียบเคียงให้เห็น
ความแตกต่างกับตัวกฎหมายที่เรียกว่า **ฉบับหลวง**

๓. ตั้งโรงเรียนกฎหมาย

พระองค์ทรงดำริว่า การที่จะให้ราชการ
ศาลยุติธรรมดำเนินไปด้วยดีนั้น จำเป็นต้องจัดให้

มีผู้รุกรานมากมาย และการที่จะจัดเช่นนั้นได้ ก็คือ เปิดให้มีการสอนวิชากฎหมายขึ้นให้เป็นการแพร่หลาย ให้โอกาสแก่บุคคลที่สนใจเข้าศึกษาได้ พระองค์จึงทรงตั้งโรงเรียนกฎหมายขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๐ เป็นการเปิดการสอนกฎหมายครั้งแรก โรงเรียนกฎหมายในขณะนั้น จัดขึ้นเป็นกิ่งราชการ คล้ายหอพระสมุดสำหรับพระนคร เจ้าหน้าที่เรียกว่า กรมสัมปาทิก มีสถานายก เลขานุการ เทรียญฎิก และผู้ช่วยสองคน สถานที่สอนชั้นแรกใช้ห้องเสวย ซึ่งอยู่ติดกับห้องเสนาบดีกระทรวงยุติธรรม แต่มีนักเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จนห้องนั้น ไม่เพียงพอ จึงย้ายไปสอนที่ตึกสี่หลังกลาง พระองค์ทรงเป็นครูสอนด้วย พระองค์เองก็มีอาจารย์ที่ร่วมสอนกฎหมายในชุดแรก คือ พระยาประชาภิจักรจักร (แช่ม บุญนาค) ขุนหลวงพระยาไกรสี (เปล่ง เวภาระ) กรมหลวงพิชิตปรีชากร และพระองค์เจ้าวัชรวิชัย ปรากฏว่ามีนักศึกษาและนักกฎหมายเข้าศึกษากับพระองค์ท่านมากมายจนกระทั่งถึงนั่งกับพื้นก็มี พระองค์ท่านต้องทรงเตรียมการสอนในตอนกลางคืน เพื่อเข้าสอนในตอนเช้า ถึงกับต้องจุดตะเกียงอ่านหนังสือเตรียมการสอน

ต่อมาในปี ๒๔๔๐ นั้นเอง พระองค์ทรงเปิดให้มีการสอบไล่เป็นเนติบัณฑิต สถานที่สอบไล่ใช้ศาลาการเปรียญใหม่ของวัดมหาธาตุ กรรมการสอบมีทั้งไทยและต่างประเทศ ได้ผู้สำเร็จเป็นเนติ-

บัณฑิตรุ่นแรก ๙ คน เจ้าพระยามหิธร (ลออ ไกรฤกษ์) ได้รับยกย่องว่าเป็นเนติบัณฑิตคนแรก ต่อมาก็มีการสอบไล่ประจำปี ได้เนติบัณฑิตเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เนติบัณฑิตเหล่านี้เข้ารับราชการในกระทรวงยุติธรรมเป็นอาจารย์สอนในโรงเรียนกฎหมาย ช่วยแบ่งเบาภาระของพระองค์ลงมาก

๔. รวบรวมและแต่งตำรากฎหมาย

นอกจาก พระองค์ จะ ทรง สอน กฎหมาย ประจำทุกวันแล้ว พระองค์ยังทรงแต่งตำราคำอธิบายกฎหมายลักษณะต่าง ๆ มากมาย ทรงรวบรวมกฎหมายตราสามดวงอันเป็นกฎหมายเก่าที่ใช้อยู่ในเวลานั้น ทรงรวบรวมพระราชบัญญัติบางฉบับ คำพิพากษาฎีกาบางเรื่องพิมพ์ขึ้นเป็นสมุดเล่มใหญ่ แบ่งเป็นหมวดหมู่ มีคำอธิบายและสารบาญละเอียด กฎหมายตราสามดวงที่ทรงรวบรวมให้ชื่อว่า “กฎหมายราชบุรี” ส่วนพระราชบัญญัติบางฉบับให้ชื่อว่า “พระราชบัญญัติราชบุรี”

๕. เป็นกรรมการตรวจตัดสินความศาลฎีกา

เมื่อปีพุทธศักราช ๒๔๔๑ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ เป็นกรรมการตรวจตัดสินความฎีกา กรรมการชุดนี้มีชื่อเรียกว่า

“ศาลกรมการฎีกา” ทำหน้าที่ศาลสูงสุดของประเทศ แต่ไม่สังกัดกระทรวงยุติธรรม ในภายหลังได้กลายสภาพมาเป็นศาลฎีกาในปัจจุบัน

๖. ตังกองพิมพ์ลายพิมพ์มือ

พระองค์ทรงร่วมจัดราชการฝ่ายการราชทัณฑ์ ให้เป็นไปตามหลักวิชาแบบอย่างอารยประเทศ ทรงวางข้อบังคับเรือนจำกองมหันตโทษ การตรวจเรือนจำโดยผู้พิพากษา ทรงตั้งกองพิมพ์ลายมือขึ้นที่กองลหุโทษ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๓ สำหรับตรวจพิมพ์ลายมือผู้ต้องหาในคดีอาญา เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการเพิ่มโทษผู้กระทำผิดหลายครั้งที่ไม่เช็ดกลาง พระองค์ได้เสด็จไปสอนวิชาตรวจเส้นลายมือและวิธีเก็บเส้นลายมือด้วยพระองค์เอง โดยมีได้ทรงเห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย งานชิ้นนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการพิสูจน์ลายมือที่กรมตำรวจทำอยู่ทุกวันนี้


๗. งานด้านกรมหัตดิน

ขณะที่พระองค์ทรงดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงเกษตราธิการ พระองค์ได้ทรงปรับปรุงกิจการกรมทะเบียนที่ดิน ให้เจริญก้าวหน้าเป็นอันมาก ทรงแก้ไขปัญหาข้อกฎหมายต่างๆ ในเรื่องการทะเบียนที่ดิน และทรงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายและระเบียบการที่ดิน ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นอีกหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติออก

โฉนดที่ดินฉบับที่ ๒ ซึ่งได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๔๕๙ และฉบับที่ ๓ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๔๖๒

พระบิดาแห่งกฎหมายไทย

ภายหลังจากที่ได้ทรงประกอบพระราชกรณียกิจต่างๆ อันเป็นคุณประโยชน์อย่างใหญ่หลวงแก่ประเทศชาติ ในปี พ.ศ. ๒๔๖๒ พระองค์ทรงประชวรด้วยพระวัณโรคที่พระวิภังคะ ได้ขอพระราชทานกราบถวายบังคมลาพักราชการเสด็จไปรักษาพระองค์ ณ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส จนกระทั่งสิ้นพระชนม์ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๔๖๓ พระชนม์มาได้ ๔๗ พรรษา

ในฐานะที่ตั้งโรงเรียนกฎหมายและสอนด้วยพระองค์เอง รวมทั้งทรงนิพนธ์วรรณกรรมทางกฎหมายมากมายหลายเรื่อง ทรงได้รับยกย่องให้เป็นปรมาจารย์ของนักกฎหมาย และนิติศึกษาคึกษาวิชานิติศาสตร์ทุกยุคทุกสมัย ทรงเป็นผู้รวบรวมสะสมตำบับทกฎหมาย จัดร่างบทกฎหมายและปรับปรุงกิจการศาลยุติธรรมให้เจริญมั่นคงมาครบทุกวันนี้ จึงทรงได้รับยกย่องให้เป็น “พระบิดาแห่งกฎหมายไทย” และเรียกวันที่ ๗ สิงหาคม อันเป็นวันคล้ายวันสิ้นพระชนม์ของพระองค์ว่า “วันรพี” 



พลเอก สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ
กรมพระยาชัยนาทนเรนทร

พระประวัติ

พลเอก สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาชัยนาทนเรนทร

พลเอก สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาชัยนาทนเรนทร ประสูติเมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๒๘ ในพระบรมมหาราชวัง พระนามเดิมว่า พระองค์เจ้ารังสิตประยูรศักดิ์ เป็นพระราชโอรสในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และเจ้าจอมมารดา หม่อมราชวงศ์เนื่อง สนิทวงศ์ ธิดาของพระองค์เจ้าสาย สนิทวงศ์

ในปี พ.ศ. ๒๔๔๓ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้เสด็จไปศึกษาในประเทศเยอรมัน ทรงศึกษาในโรงเรียนมัธยมที่เมือง ฮัลเบอร์สตัด สำเร็จแล้วทรงเข้าศึกษา ณ มหาวิทยาลัยไฮเคลเบอร์ก จนถึงต้นปี พ.ศ. ๒๔๕๕

ในระหว่างทรงศึกษาอยู่ ณ มหาวิทยาลัยไฮเคลเบอร์ก ได้มีโอกาสรับเสด็จพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อเสด็จถึงเมืองไฮเคลเบอร์กในเดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๔๕๐ แล้วได้ทูลถามเสด็จพระราชดำเนินกลับมาประเทศไทยในปีนั้นเป็นการชั่วคราว

ครั้งถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๔๕๓ ก็ได้เสด็จกลับประเทศไทยอีกครั้งหนึ่ง เพื่อถวายพระเพลิงพระบรมศพพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และเมื่อเสร็จงานพระบรมศพแล้ว ได้ขอ พระราชทาน พระบรมราชานุญาต พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เพื่อทำการสมรสกับ นางสาว เอลิซาเบท ชารนเบอเกอร์ ซึ่งเป็นชาวไฮเคลเบอร์ก พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ก็พระราชทานพระบรมราชานุญาต ฉะนั้น เมื่อเสด็จกลับไปทรงศึกษาต่อจนสำเร็จแล้ว จึงได้ทรงเสกสมรสกับหม่อมเอลิซาเบท ในปี พ.ศ. ๒๔๕๕ แล้วเสด็จกลับมาประทับที่กรุงเทพพร้อมกับหม่อมเท่านั้นมา

ทรงมีโอรสและธิดาคือด้วยกัน รวม ๓ พระองค์ คือ

๑. หม่อมเจ้า ปิยะรังสิต รังสิต
๒. หม่อมเจ้า สนิทประยูรศักดิ์ รังสิต
๓. หม่อมเจ้าหญิง จารุลักษณกัลยาณี รังสิต

ทรงได้รับพระราชทานยศ นายร้อยโท ทหารบก ใน พ.ศ. ๒๔๕๓ และยังได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้เป็นองคมนตรีอีกด้วย

ตำแหน่งราชการตำแหน่งแรก คือทรง
พระกรุณาโปรดเกล้าให้เป็นผู้ช่วยปลัดทูลฉลอง
กระทรวงธรรมการ ในเดือนสิงหาคม พ.ศ.
๒๔๕๖

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๕๗ ทรงรับพระ-
ราชทานพระสุพรรณบัฏ ตั้งเป็นกรมหมื่นไชยนาท-
นเรนทร

พอดังปี พ.ศ. ๒๔๕๘ ก็ทรงได้รับการ
แต่งตั้งเป็นผู้บัญชาการ โรงเรียนราชแพทยาลัย
และปี พ.ศ. ๒๔๖๐ ทรงเป็นอธิบดีกรมมหา-
วิทยาลัย

ตั้งแต่ทรงได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บัญชา-
การโรงเรียนราชแพทยาลัยแล้ว ทรงพยายามศึกษา
สอบสวนถึงภาวะการต่าง ๆ ของโรงเรียนแพทย์ใน
สมัยนั้นอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในหลายๆ สิ่ง ควรจะ
ปรับปรุงแก้ไขและทำอย่างไรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งปรากฏ
ว่า การศึกษาวิชาแพทย์สมัยนั้น มีฐานะห่างจาก
ระดับที่ควรจะเป็นไปอย่างมากมาย ทั้งยังขาดครู
ผู้สอนอีกเป็นจำนวนไม่น้อย จึงทรงตั้งพระทัยที่
จะปรับปรุง เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาของ
นักเรียนแพทย์ให้สูงขึ้นเท่าที่ทรงจะกระทำได้ใน
เวลานั้น

ทั้งนี้เพื่อเป็นการวางรากฐาน แนวทาง ยก
ระดับมาตรฐานให้ทัดเทียมต่างประเทศในอนาคต

ทรงเริ่มปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทันที เช่น
ทางด้านนักเรียน ทรงหาทางชักจูงหัวานล้อมและ

กำหนดตัวบุคคลที่เรียนจบชั้นมัธยมปีที่ ๘ ให้มา
เข้าเรียนให้มากขึ้น

ทางด้านครูผู้สอน ทรงจัดหาครูทั้งใน
ประเทศและต่างประเทศมากมายมาช่วยสอน พร้อม
ทั้งมีการกำหนดระยะเวลาเรียน เพิ่มจากเดิม ๓ ปี
มาเป็น ๔ ปี แล้วในระยะเวลาต่อมา ก็ได้เพิ่มขึ้น
อีกเป็น ๕ ปีและ ๖ ปี ตามลำดับ เพื่อให้ผู้ที่สำเร็จ
แพทย์ออกไปมีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น

ทางด้านหลักสูตรวิชาแพทย์แผนโบราณ
ซึ่งไม่ค่อยได้ประโยชน์เท่าใดนักเพราะไม่สอดคล้อง
กับการแพทย์แผนใหม่ อีกประการหนึ่งครู
แพทย์แผนโบราณมักจะหวงตำรายาของตนเองอยู่
แล้ว จึงให้หันมาเรียนเกี่ยวกับยาฝรั่งแทนมากขึ้น

ทรงกำหนดหลักสูตรวิชาแพทย์แผนปัจจุบัน
ให้เป็น ๒ ช่วงการศึกษา ช่วงละ ๒ ปีครึ่ง ช่วงแรก
สอนวิชาวิทยาศาสตร์ การแพทย์ขั้นพื้นฐาน เช่น
วิชากายวิภาควิทยา สรีรวิทยา สุขวิทยา เคมี และ
ฟิสิกส์ เป็นต้น ถือว่าเป็น ปรี-คลินิก ช่วงที่สอง
นั้น ให้สอนวิชาแพทย์ล้วน ๆ

ทางด้านจำนวนนักเรียน ทรงให้รับเพิ่มมาก
ขึ้น โดยที่ทรงสังเกตเห็นว่าเอาไว้ทดแทนผู้ที่อาจจะเสีย
ชีวิตระหว่างเรียนบ้าง เรียนไม่จบบ้าง หรืออาจจะ
มีบางคนประพฤติกผิดวินัยจนต้องออกจากราชการ
บ้าง ถึงจะไม่มีตำแหน่งทางราชการก็ให้ไป
ประกอบอาชีพส่วนตัวได้ สิ่งนี้จะเห็นได้ว่าทรง
สังเกตเห็นถึงอนาคตได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้แล้ว ยังทรงจัดตั้งนักเรียน แพทย์เสือบ้าขึ้นอีก

ที่ทรงกระทำดังนี้ เป็นการสอดคล้องกับที่ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มี พระบรมราชโองบาย จัดตั้งกิจการเสือบ้าขึ้นมาตลอด จนกิจการลูกเสือบ้า เพื่อฝึกฝนบุคคล พลเรือน และ เด็กนักเรียนให้มีความรู้ในวิชาทหารสำหรับรักษา ความสงบภายในเมื่อมีสภาวะฉุกเฉินขึ้น สมเด็จพระยาชัยนาทนเรนทร จึงได้ตกลงพระทัย กราบทูลพระกรุณาขอพระราชทานอนุมัติจัดตั้งกอง นักเรียนแพทย์เสือบ้าขึ้นมา และได้ร่วมทำการ ซ้อมรบกับทหารบก ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเข้มแข็ง เป็นประโยชน์แก่ราชการซ้อมรบเสือบ้ามาก

วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๔๖๑ นับว่า สำคัญมากสำหรับกิจการด้านสาธารณสุข เพราะ เป็นวันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนา กรมสาธารณสุข และให้เสด็จในกรมฯ ทรงดำรง ตำแหน่งอธิบดี

ในระหว่างที่ทรงดำรงตำแหน่งอธิบดีกรม สาธารณสุข ทรงบุกเบิกงานด้านนี้เป็นการใหญ่ เพราะทรงเห็นว่าการสาธารณสุขเป็นเรื่องสำคัญ ของประเทศชาติ ประชาชนอยู่ดีกินดีย่อมทำให้ ประเทศชาติเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้เอง ทรงจัดทำโครงการรวมการสาธารณสุขให้เป็นปึกแผ่นกว่าแต่ก่อน จำแนกออกเป็น ๓ แผนก คือ

๑. กิจการภายในกรมจัดทำเองเป็นกรม กลางสำหรับทั้งประเทศ

๒. กิจการที่เกี่ยวกับท้องที่ ใน ความ ปกครองของกระทรวงมหาดไทย

๓. กิจการที่เกี่ยว แก่ ท้องที่ ในความ ปกครองของกระทรวงนครบาล

หลังจากจัดตั้งกรมสาธารณสุขขึ้นนี้ ทรง ปรับปรุงงานของกรมฯ ออกเป็นหลายกอง ในปี พ.ศ. ๒๔๖๕ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค งาน ของกรมจัดแบ่งออกเป็น ๖ กองด้วยกัน คือ กอง บัญชีการ กองสุขศึกษา กองสาธารณสุข กองยา เสพติดให้โทษ กองโสตศอนาสิกวิทยา และกอง บุรุษพยาบาล

นอกจากนี้ ได้ทรงดำเนินการอบรม แพทย์ พยาบาล ที่ทำหน้าที่รักษาพยาบาลให้รู้ หน้าที่ในสถานสาธารณสุข เพื่อจะได้เป็นแพทย์ สาธารณสุขที่ดี มีความสามารถรอบรู้ในวิชาระบาด วิทยาของโรคต่าง ๆ ในอันที่จะช่วยให้วางแผนการ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อชนิดต่าง ๆ ได้โดยถูก ต้องและอบรม ให้รู้ถึงวิธี ทะนุบำรุง พละนาถนอมของ ประชาชนให้แข็งแรง

ด้วยความเอาพระทัยใส่อย่างมากมาย ด้วย ทรงเล็งเห็น ประโยชน์ที่จะ ได้รับ อย่างมหาศาล สำหรับประเทศชาตินี้เอง ทำให้โรงเรียนราชแพทย าลัยและการศึกษาวิชาแพทย์แผนปัจจุบันได้รับการ ปรับปรุงให้ก้าวหน้ามาจนทุกวันนี้ คือ คณะแพทย- ศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

จากกรมสาธารณสุขนั้นแล้ว กาลเวลาก็ เปลี่ยนแปลง ไป พัฒนามาจนเป็นกระทรวง

สาธารณสุข และได้ขยายงานออกไปอีกมหาศาล เป็นกรม กอง และหน่วยงานต่าง ๆ มากมาย นับว่าก่อให้เกิดประโยชน์แก่ชาติบ้านเมืองเป็นอันมากประการ

การแพทย์และการสาธารณสุขในปัจจุบัน ได้มุ่งเน้นหนักทั้งด้านการควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูส่งเสริมสุขภาพไปพร้อม ๆ กันทั้ง ๓ ประการ ซึ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและเจ้าหน้าที่แพทย์ทุก ๆ คน ทุก ๆ ฝ่าย จะต้องร่วมมือกันประสานงานอย่างใกล้ชิดจึงจะทำให้กิจการแพทย์และการสาธารณสุขสัมฤทธิ์ผล

ส่วนวิชามนุษยวิทยาตลอดจนสังคมวิทยาก็ได้เข้ามามีบทบาทในทางการแพทย์และการสาธารณสุขมากยิ่งขึ้นทุกวันนี้

ขณะที่ทรงดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมสาธารณสุขอยู่นั้น ได้ทรงอักษรแสดงถึงความเอาพระทัยใส่อุทิศพระองค์เพื่อราชการ ดังนี้

“ข้าพเจ้าเห็นว่า รากเหง้าแห่งความเจริญอยู่ที่สุขภาพและภูมิรัฐของพลเมือง ถ้าสองอย่างนี้ดีแล้ว งานอื่น ๆ ก็จะได้เจริญได้ ต้องมีคนมาก คนเหล่านั้นมีความสมบูรณ์แข็งแรง และต้องมีภูมิรัฐและศีลธรรมอันดี ฉะนั้นสิ่งที่ควรเอาใจใส่และส่งเสริมก็คือ การสาธารณสุขกับการศึกษา ข้าพเจ้าคิดเห็นดังนี้ จึงได้อุทิศตัวและทำงานให้กับสองอย่างนี้ด้วยความเต็มใจ และพยายามเต็มกำลัง”

และอีกอย่างหนึ่ง ทรงแสดงออกถึงสิ่งที่ เป็นประโยชน์เพื่อเตือนให้ข้าราชการกระทำหน้าที่ โดยความเสียสละ ออกทน

“...ผู้ที่ เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายสาธารณสุขที่ดี จึงจะต้องเป็นคนออกทนยอมถูกตำ ท้องอุทิศตัวให้ แก่เรื่องนั้นจริง ๆ ต้องมีความมุ่งหมายอย่างแน่วแน่ และเดินตรงไปไม่ย่อท้อเลย...”

และอีกคราวหนึ่ง ทรงแสดงออกถึงเจตนา อันดีว่า

“...การที่ให้ นักเรียนแพทย์เป็นแพทย์เสีย บ้านั้น เป็นโอกาสให้นักเรียนแพทย์ได้แสดงจรรยา และนิสัยที่เราได้พยายามอบรมไว้ ในการสังคมก็ สามารถเข้ากับใครต่อใครได้ รู้จักกาลเทศะไม่ ถู้อ้ว...”

ในปี พ.ศ. ๒๔๖๕ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เลื่อนขึ้นเป็นพระเจ้าใน้องยาเธอกรมขุน ชัยนาทนเรนทร

ต่อมาถึงเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๔๖๘ ทรง กราบถวายบังคมลาออกจากราชการ เนื่องด้วย พระอนามัยไม่สมบูรณ์

แต่นั้นมาทรงประกอบภารกิจส่วนพระองค์ เช่น ทรงศึกษาโบราณคดีและศิลปะไทยโบราณ นอกจากนั้นภารกิจสำคัญของพระองค์ ก็รับใช้ สนองพระเดชพระคุณสมเด็จพระพันวัสสา อัยยิกา เจ้าผู้ซึ่งได้ทรงรับเสด็จในกรมไว้เป็นพระราชบุตร บุญธรรม เมื่อเจ้าจอมมารดา หม่อมราชวงศ์เนื่อง

ถึง อนิจ กรรม หลัง จาก พระ องค์ ประ สตุติ ได้ เพียง
๑๑ วัน

ครั้นถึงต้นปี พ.ศ. ๒๔๘๒ ทรงตกเป็นผู้
ต้องหาในคดีกบฏ ซึ่งรัฐบาลจอมพล ป. พิบูล-
สงคราม ตั้งศาลพิเศษขึ้นพิจารณาและพิพากษา
ทรงถูกคุมขังอยู่ ๕ ปีเศษ และทรงถูกถอดจาก
ฐานันดรศักดิ์ จนถึงเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๔๘๗
จึงได้มีประกาศสถาปนาพระอิสริยยศและฐานันดร-
ศักดิ์ตามเดิมทุกประการ

วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๔๘๘ ทรงได้
รับแต่งตั้งเป็นประธานคณะผู้สำเร็จราชการแทน
พระองค์ และเมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๔๘๒
เป็นผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์

ในโอกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เสด็จนิวัติประเทศไทยใน พ.ศ. ๒๔๙๓ ทรง
พระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนาพระยศเป็น
กรมพระ และให้เป็นประธานองคมนตรีพร้อมทั้ง
โปรดเกล้าพระราชทานยศพลเอกนายทหารพิเศษ

ต่อมา ทรง ได้ เป็นผู้ สำเร็จ ราช การ แทน
พระองค์อีกครั้งหนึ่ง และได้สิ้นพระชนม์ใน
ตำแหน่งนี้เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๙๔ ด้วย
โรคพระหทัยวายโดยกระทันหัน

ในเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๔๙๕โปรดเกล้าฯ
ให้สถาปนาพระยศ เป็นสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ
กรมพระยาชัยนาทนเรนทร และพระราชทานเพลิง
พระศพ ณ เมรุพิเศษ วัดเบญจมบพิตรดุสิตวนา-
ราม ๑๒

อภิธาน์นทาการ

จาก

บริษัท บอนชานโต้ (ไทยแลนด์) จำกัด

๑๒๐ ถนนสีลม กรุงเทพฯ ๕

ข้าราชการตัวอย่างประจำปี

พ.ศ. ๒๕๒๔

อาวุธ วรรณวงศ์

ข้าราชการ ตัวอย่าง ประจำปี บทบาททาง
เสริมสร้างของสมาคมข้าราชการพลเรือน มีแนว
ความคิดจากปัญหาที่ข้าราชการ มัก จะถูกวิพากษ์
วิจารณ์ในทางเสียหาย ซึ่งบางครั้งผู้วิพากษ์วิจารณ์
นอกจากเป็นประชาชนผู้รับบริการแล้ว บุคคลใน
วงราชการเองก็อดไม่ได้ หรือนักสนุกที่จะร่วมผสม
โรงด้วย เพราะข้าราชการอุปมาเหมือนปลาในอ่าง
ที่คนเลี้ยงเทียบ ได้กับประชาชนผู้เสียภาษีเฝ้าจับตาดู
อยู่ไม่ห่าง การหยิบแยกส่วนที่ค้อออกมาให้เห็นชัด
เป็นแบบอย่าง เป็นความหวังส่วนหนึ่งเพื่อให้ข้าราชการ
ได้มีการสำรวจตนเอง และยกย่องผู้ที่ทำดีเรื่อย
มาตั้งแต่ก้าวสู่ระบบราชการ ให้มีกำลังใจรักษาอุคม
คติของตนไว้ได้ สมาคมข้าราชการพลเรือนแห่ง
ประเทศไทย ได้เสนอ โครงการ คัดเลือก ข้าราชการ
ตัวอย่างต่อ วทฒว นายกรัฐมนตรี เพื่อขอความ
สนับสนุนในฐานะเป็นผู้บริหารสูงสุด ซึ่งก็ได้รับ
ความเห็น ชอบ และ มอบหมาย ให้ สำนักงาน ก.พ.
ร่วมโครงการด้วยอีกหน่วยงานหนึ่ง

วัตถุประสงค์หลักของโครงการที่กำหนดไว้
ในระยะเริ่มต้น มุ่งที่การยกย่องข้าราชการที่ดีให้
เป็น ตัวอย่าง ใน วง ราชการ และ ประชาชน ทั่วไป
เสริมสร้างทัศนคติและภาพพจน์ที่ดีของข้าราชการ
ให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา เสริมสร้างขวัญและ
กำลังใจแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์
สุจริต เสียสละ อดทนต่อความยากลำบากอุทิศเวลา
ให้แก่ทางราชการ และประการสุดท้ายเป็นการ
สนับสนุนนโยบายรัฐบาลที่ต้องการให้ข้าราชการทำ
หน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

ข้าราชการตัวอย่างในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ คือ
ข้าราชการ รูปแบบ ที่ ทำงาน ให้ ประชาชน ชื่นใจ
สำหรับองค์ประกอบในการพิจารณาคัดเลือกหรือตั้ง
บ่งชี้ที่ว่าลักษณะอย่างไรถึงเชื่อได้ว่าเป็นข้าราชการ
ที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจได้แก่ ระดับการปฏิบัติ
ราชการ กล่าวคือ ต้องเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติ
การตำแหน่งระดับ ๑-๖ หรือลูกจ้างประจำ การมี
กิจกรรมยาทสุภาพ วาจาดี การให้บริการและการ

ช่วยเหลือประชาชนด้วยความเสียสละ การมีความ
 ประพฤติกิจงามเอื้อเฟื้อมีน้ำใจแก่บุคคลทั่วไป อุทิศ
 ตน ท่วมเทเสียสละ เพื่องานส่วนรวม การมีความ
 เพียรในหน้าที่และอดทนต่อความลำบากตรากตรำ
 เป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม และ
 ประหยัด จากองค์ประกอบดังกล่าวในปี ๒๕๒๔ นี้
 มีข้าราชการที่ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการตัวอย่าง
 จำนวน ๔๖ คน เป็นข้าราชการชาย ๕๕ คน
 หญิง ๔๑ คน ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ จำนวน ๓๐
 คน ระดับ ๕ จำนวน ๓๒ คน ระดับ ๔ จำนวน
 ๑๖ คน ระดับ ๓ จำนวน ๖ คน ระดับ ๒ จำนวน
 ๓ คน ระดับ ๑ จำนวน ๓ คน และลูกจ้างประจำ
 จำนวน ๖ คน อายุตัวสูงสุด ๖๐ ปี ต่ำสุด ๒๔ ปี
 อายุราชการสูงสุด ๔๒ ปี ต่ำสุด ๑ ปี ดังนี้

สำนักนายกรัฐมนตรี

๑. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

นางวราภรณ์ สุวรรณ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓

กองคลัง

๒. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

นายสุรินทร์ ศรีวิทยา

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖

งานโต้ตอบ กองกลาง

๓. สำนักงบประมาณ

นางจินดาวรรณ กนิษฐชาติ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ๖

หัวหน้าสายที่ ๒ ฝ่ายทรัพยากร

และสิ่งแวดล้อม กองวิเคราะห์ ๔

๔. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ

นางสาวมธุรส ใหญ่ขยัน

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕

กอง ๑

๕. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

นายสมเกียรติ ปรีดาวรรณ

ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ๔

สำนักงานเลขานุการกรม

๖. สำนักงาน ป.ป.ป.

นายพิชิต มกรเสน

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน ๖

กองสืบสวนสอบสวน ๒

๗. สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

นายวิวัฒน์ กาญจนอักษรเดช

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖

ฝ่ายวิเคราะห์ข้อมูล ๑ กองประมวลและวิจัย

๘. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

นายคณุช แซ่มขุสิน

ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๕

ฝ่ายการประชุมและอบรม

กองส่งเสริมและเผยแพร่การศึกษา

๙. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม
ยาเสพติด

นายท่านุ สิริสิงห

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝกอบรม ๕
งานฝกอบรม ฝ่ายประสานงานและปฏิบัติการ
กองป้องกันยาเสพติด

๑๐. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

นายสุวิชา แรงข้า

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการลงทุน ๕
ฝ่ายตรวจสอบ ๒ กองตรวจสอบ

๑๑. สำนักงานสถิติแห่งชาติ

นายบุญเพ็ง จันทะศิลา

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สถิติ ๓
กองจัดเก็บข้อมูลสถิติ

กระทรวงการคลัง

๑๒. สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

นางแสงเดือน เฉลิมวัฒน์

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕
หัวหน้าแผนกตรวจสอบเรื่องราวและความเห็น
สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี

๑๓. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

นางสาวอิสริยา ชื่นชมภู

ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ๕
งานคลัง สำนักงานเลขานุการกรม

๑๔. กรมธนารักษ์

นางลีนา เจริญศรี

ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ๖
หัวหน้าฝ่ายรายได้ กองจัดประโยชน์

๑๕. กรมศุลกากร

นางพรศรี เทพธรณี

ตำแหน่งนายตรวจศุลกากร ๔
ฝ่ายตรวจปล่อยไปรษณีย์ภัณฑ์
ด่านศุลกากรไปรษณีย์
กรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร

๑๖. กรมสรรพสามิต

นายสุทัศน์ สุขชัยรัตน์

ตำแหน่งนายตรวจสรรพสามิต ๕
สำนักงานสรรพสามิตจังหวัดสงขลา

๑๗. กรมสรรพากร

นายชาญชัย คุณากรณ์

ตำแหน่งสมุหบัญชีอำเภอ ๖
สำนักงานสรรพากร อำเภอสามพราน
จังหวัดนครปฐม

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑๘. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

นายอุทัย พิสนท์

ตำแหน่งนักวิชาการสัตวบาล ๖
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์ภาคตะวันออก
เชียงใหม่ จังหวัดขอนแก่น

๑๙. กรมชลประทาน

นายบันเทิง วรศรี

ตำแหน่งนายช่างชลประทาน ๖

สำนักงานชลประทานที่ ๑๒ จังหวัดพัทลุง

๒๐. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

นายวุฒิ ศรีวัชร

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี ๕

ฝ่าย ๔ กองตรวจบัญชีที่ ๑

๒๑. กรมประมง

นายชาญชัย ภัทรักษ์เกียรติ

ตำแหน่งนักวิชาการประมง ๔

สถานีประมงจังหวัดพะเยา กองประมงน้ำจืด

๒๒. กรมป่าไม้

นายบุญเรือง สายคร

ตำแหน่งนักวิชาการป่าไม้ ๖

หัวหน้าอุทยานแห่งชาติตะรุเตา

ฝ่ายอุทยานแห่งชาติ ๒๔ แห่ง

กองอุทยานแห่งชาติ

๒๓. กรมพัฒนาที่ดิน

นายมนูญ ฉิมเอี่ยม

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเกษตร ๔

ศูนย์พัฒนาที่ดินเพชรบูรณ์ กองอนุรักษ์ที่ดิน

๒๔. กรมวิชาการเกษตร

นายสมโพธิ อัครพันธ์

ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ๖

กองการไหม

๒๕. กรมส่งเสริมการเกษตร

นายสัมฤทธิ์ เขาวนะกิจ

ตำแหน่งเกษตรอำเภอ

(เจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร ๕)

สำนักงานเกษตรอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

๒๖. กรมส่งเสริมสหกรณ์

นายพิทยา ศิริวรรณโกศล

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์ ๖

หัวหน้าหน่วยสหกรณ์นิคมวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

๒๗. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

นายปกรณ์ จันทศิริ

ตำแหน่งนิติกร ๔ สายงานสอบสวนสิทธิ

งานร้องทุกข์และสอบสวน กองนิติการ

๒๘. สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

นายจรัส อินทชัยศรี

ตำแหน่งเศรษฐกร ๖

ฝ่ายวิจัยปัจจัยการผลิตการเกษตร

กองวิจัยเศรษฐกิจการเกษตร

กระทรวงคมนาคม

๒๙. สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

นางสาวพิศมัย วิมลสุด

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการเงินและบัญชี ๕

หัวหน้าแผนกเงิน กองคลัง

๓๐. กรรมการขนส่งทางบก
นางสาวชนิดดา หรือเจริญ
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๒
แผนกคลัง สำนักงานเลขานุการกรม
๓๑. กรรมการบินพาณิชย์
นายบุญยิ่ง สุขประเสริฐ
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ขนส่ง ๕ งานประกาศนียบัตร
กองความปลอดภัยในการเดินอากาศ
๓๒. กรมเจ้าท่า
นายบุญเหลือ เจริญเจริญ
ลูกจ้างประจำตำแหน่งนายท้ายเรือกลลำน้ำชั้น ๓
งานยานพาหนะ กองคลัง
๓๓. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการ
พาณิชย์นาวี
นางวัลลภา ขุข่วง
ตำแหน่งนักวิชาการขนส่ง ๕
งานวิจัยและวางแผน กองวิจัยและวางแผน
- กระทรวงพาณิชย์
๓๔. สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
นางนิรา ชัยชนะ
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การพาณิชย์ ๓
สำนักงานพาณิชย์จังหวัดเชียงใหม่
๓๕. กรมการค้าต่างประเทศ
นางสาวกรรณิการ์ สมสกุล
ตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ ๔
งานหนังสือรับรอง ฝ่ายควบคุมมาตรฐานสินค้า
กองมาตรฐานสินค้า
๓๖. กรรมการค้าภายใน
นางสาวนพพร ล้นทอง
ตำแหน่งบุคลากร ๕ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเลขานุการกรม
๓๗. กรมทะเบียนการค้า
นางจินตนา ละม้ายกุล
ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓
งานรายได้ ฝ่ายการเงินและพัสดุ
สำนักงานเลขานุการกรม
๓๘. กรมพาณิชย์สัมพันธ์
นายธนุ พิวนิล
ตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ ๖
งานผลิตภัณฑ์ศิลปหัตถกรรม
ฝ่ายสำรวจผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบ
กองเผยแพร่สินค้าไทย
๓๙. กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์
นางสาวอารี ล้อศิริรัตน์
ตำแหน่งเศรษฐกร ๖
งานดัชนีราคาผู้บริโภคของประเทศ
ฝ่ายดัชนีราคาผู้บริโภค กองระดับราคา
๔๐. สำนักงานประกันภัย
นายอภิรักษ์ เหลียงขยัน
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประกันภัย ๑
งานประเมินราคาทรัพย์สิน ๔
ฝ่ายประเมินราคาทรัพย์สิน กองประกันวินาศภัย

กระทรวงมหาดไทย

๔๑. สำนักนโยบายและแผนมหาดไทย

นายทิพย์ แก้วพันธุ์ทอง

ลูกจ้างประจำตำแหน่งนักการภารโรง

ฝ่ายอำนวยการ

๔๒. กรมการปกครอง

นายสมชาย ขนาน

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ๑ ที่ทำการปกครอง

อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช

จังหวัดนครศรีธรรมราช

๔๓. กรมการพัฒนาชุมชน

นายสำเนียง เหมะธูลินทร์

ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๔

สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอคำตากล้า

จังหวัดสกลนคร

๔๔. กรมตำรวจ

พ.ต.ต. พยอม ทัพยมณี

ตำแหน่ง ผบ. ร้อย ๒ กก. ๓๓๓. เขต ๘

กก. ๓๓๓. เขต ๘ อ. ท่งสง

จ. นครศรีธรรมราช

๔๕. กรมประชาสงเคราะห์

นายสมพร อัมพะวะศิริ

ตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์

(เจ้าหน้าที่บริหารงานประชาสงเคราะห์ ๕)

สถานสงเคราะห์เด็กจังหวัดปัตตานี

ฝ่ายการสงเคราะห์เด็ก

กองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น

๔๖. กรมโยธาธิการ

นายโสพล คามศักดิ์

ตำแหน่งวิศวกรโยธา ๔

งานทาง กองทางหลวงท้องถิ่น

๔๗. กรมราชทัณฑ์

นางปาลีรัฐ ไทยจินดา

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานราชทัณฑ์ ๔

เรือนจำจังหวัดกาญจนบุรี

๔๘. กรมแรงงาน

นายบัน วรรณพินิจ

ตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ๖

ฝ่ายใกล้เคียงระดับข้อพิพาทแรงงาน

กองแรงงานสัมพันธ์

๔๙. กรมอัยการ

นางสาวชุตินา ผูกพันธ์

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ๔

ที่ทำการอัยการจังหวัดพะเยา

๕๐. สำนักผังเมือง

นายระพี โชตินันท์

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานประชาสัมพันธ์ ๕

กองประชาสัมพันธ์และฝึกอบรม

๕๑. สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท

นายบุญณรงค์ นฤบาล

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชนบท ๖

สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัดขอนแก่น

๕๒. กรมที่ดิน

นายสมบัติ สิงคิวิบูลย์

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานที่ดิน ๔

สำนักงานที่ดินอำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส

๕๓. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

นายศุภชัย เอี่ยมสุวรรณ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓

สำนักงานจังหวัดเลย

กระทรวงยุติธรรม

๕๔. สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

นายชลอย รัตนสุรีย์

ตำแหน่งจำศาล (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖)

ศาลจังหวัดสุรินทร์

๕๕. กรมบังคับคดี

นายคณิต ปัตติยา

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕

งานเดินหมายและประกาศ สำนักงานเลขานุการ

๕๖. สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ

นายอริคม อินทุภูติ

ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ (นิติกร ๔)

งานควบคุมและสอดส่อง

สำนักงานคุมประพฤติกลาง

กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี

และการพลังงาน

๕๗. สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์

เทคโนโลยีและการพลังงาน

พ.อ.อ. ลออง มากศรี

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒

งานธุรการ ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี

๕๘. กรมวิทยาศาสตร์บริการ

นางสาวสุจินต์ เพ็ชรดี

ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ๖

งานวิเคราะห์อาหารและเครื่องมือ

กองวิทยาศาสตร์ชีวภาพ

๕๙. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

นายประชา จันทรเวกิน

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์โครงการวิจัย ๖

งานวิเคราะห์โครงการและผลการวิจัย

ด้านวิทยาศาสตร์

กองวิเคราะห์โครงการและประเมินผล

๖๐. สำนักงานพลังงานแห่งชาติ

นายสมเจตน์ สว่างเนตร

ตำแหน่งเศรษฐกร ๖

ฝ่ายการสูบน้ำด้วยไฟฟ้า กองวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ

๖๑. กรมอาชีวศึกษา

นายบุญชูชาติ วัชรวิทย์

ตำแหน่งบุคลากร ๕

งานกำหนดตำแหน่งและบรรจุแต่งตั้ง

ฝ่ายตำแหน่งสอบและบรรจุแต่งตั้ง

กองการเจ้าหน้าที่

๖๒. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นางสาวพันทิพา สุทธิลักษณ์

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๕

กองคลัง

๖๓. กรมการฝึกหัดครู

นายฉัตรชัย ศุกระกาญจน์

ตำแหน่งอาจารย์ ๒ ระดับ ๕

วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช

๖๔. กรมการศาสนา

นางสาวสมาลี ปราชญ์นภารัตน์

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๒

ฝ่ายบริหารของมหาเถรสมาคม

สำนักงานเลขาธิการมหาเถรสมาคม

๖๕. กรมพลศึกษา

นางพราว รมยากม

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พลศึกษา ๖

งานบริหาร กองลูกเสือ

๖๖. กรมศิลปากร

นางสาวฉวีงาม มาเจริญ

ตำแหน่งนักอักษรศาสตร์ ๕

งานประวัติศาสตร์

กองวรรณคดีและประวัติศาสตร์

๖๗. กรมสามัญศึกษา

นางสมใจ อ่อนมูล

ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔

แผนกเงิน กองคลัง

๖๘. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

นางระเบียบ วิณวันก์

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ๕

หัวหน้าแผนกสารบรรณ สำนักงานเลขาธิการกรม

๖๙. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

นายจำลอง เจนศิลป์

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ๔

หัวหน้างานสารบรรณ สำนักงานเลขาธิการกรม

๗๐. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

นางนงเยาว์ สวัสดิ์สว่าง

ตำแหน่งอาจารย์ ๑ ระดับ ๕

วิทยาเขตเพาะช่าง

๗๑. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติ

นายสมจิตต์ คำปลิว

ลูกจ้างประจำตำแหน่งนักการภารโรง

โรงเรียนบ้านน้ำจ้ำ อำเภองาว จังหวัดลำปาง

๗๒. สำนักงาน ก.ค.

นางสาวสิริสุนทร ตันวิวัฒน์
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑
งานธุรกรรมและร้องทุกข์
กองการบริหารงานบุคคล

๗๓. กรมวิชาการ

นายประเทศ สุขสฤติย์
ตำแหน่งนักวิชาการช่างศิลป์ ๕
ศูนย์พัฒนาหนังสือ

๗๔. กรมการศึกษานอกโรงเรียน

นางเบ็ญจรัตน์ ประสงค์ทรัพย์
ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๕
กองปฏิบัติการ

กระทรวงสาธารณสุข

๗๕. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

นางสาววารุณี เจนาคม
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ๔
งานเลขานุการปลัดกระทรวง ฝ่ายเลขานุการ
กองกลาง

๗๖. กรมการแพทย์

นางสาวดาราศักดิ์
ตำแหน่งพยาบาล ๕
หัวหน้าหอผู้ป่วยพิเศษ ฝ่ายจิตเวชทั่วไป งาน
จิตเวชผู้ใหญ่ชาย
กองโรงพยาบาลสมเด็จพระยา

๗๗. กรมควบคุมโรคติดต่อ

นางสาววิไล คำนวนทิพย์
ตำแหน่งนักวิชาการควบคุมโรค ๕
ศูนย์โรคเริอนเขตนครหลวง กองโรคเริอน

๗๘. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

นางสาวนพากรณี บัญจะ
ตำแหน่งนักวิเคราะห์ยา ๖
กองวิเคราะห์ยา

๗๙. สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

นางอรพิน เปมะภิญญ์
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓
งานควบคุมสถานที่ฯ กองควบคุมยา

กระทรวงอุตสาหกรรม

๘๐. สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

นางสาวอรุณี ประเสริฐศิลป์
ตำแหน่งเศรษฐกร ๖
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมภาคใต้
กองเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

๘๑. กรมทรัพยากรธรณี

นางสาวละออ เล็บครุฑ
ตำแหน่งภัณฑารักษ์ ๓
ฝ่ายพิพิธภัณฑ์และห้องสมุด
กองเศรษฐกิจและเผยแพร่

๘๒. กรมโรงงานอุตสาหกรรม

นายรัชดา สิงคาลวณิช

ตำแหน่งวิศวกรตรวจโรงงาน ๖
สำนักงานทะเบียนเครื่องจักรกลาง

๘๗. มหาวิทยาลัยมหิดล

นางฉลวย ขาวสะอาด

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕
งานสารบรรณ กองกลาง

๘๓. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

นายฉรอน เพลินทรัพย์

ลูกจ้างประจำตำแหน่งช่างทอผ้า
งานฝักอบรม ๒ ฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่
กองอุตสาหกรรมในครอบครัว

๘๘. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นายธีระ ทองประกอบ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕
สำนักงานเลขานุการ สำนักหอสมุดกลาง

๘๔. สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

นางภัทราธิป วัชรโกมลพันธ์

ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ๖
สำนักงานคณะกรรมการแห่งชาติ
ว่าด้วยมาตรฐานอาหารระหว่างประเทศ

๘๙. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นายจุลทัศน์ พยามรานนท์

ตำแหน่งอาจารย์ ๕
ภาควิชาศิลปะและวัฒนธรรม คณะมนุษยศาสตร์

ทบวงมหาวิทยาลัย

๘๕. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางสาวสุชา สุทธิเลิศ

ลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานธุรการชั้น ๒
หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ

๙๑. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

นางประจวบ แก้วเกตุทอง

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖
เลขานุการคณะบริหารธุรกิจ

๘๖. มหาวิทยาลัยขอนแก่น

นางสาวจินดา จำเวญ

ตำแหน่งอาจารย์ ๕
ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์

๙๒. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

นายอำนาจ วิมานศักดิ์

ลูกจ้างประจำตำแหน่งคนงาน
สำนักวิชาการ


๙๓. สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย
นางสาวอินทิรา รัตนพันธุ์
ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๕
งานควบคุมและตรวจสอบ
กองสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

๙๔. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
นางเอมอร ศรีนิลทา
ตำแหน่งบรรณารักษ์ ๖
กองห้องสมุด วิทยาเขตธนบุรี

หน่วยงานอิสระ

๙๕. กรุงเทพมหานคร
นายอนันต์ ศิริภัสราภรณ์
ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าเขต
(เจ้าพนักงานปกครอง ๖) เขตพญาไท

๙๖. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
นายมนตรี สายทอง
ตำแหน่งพนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ๖
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๖

ข้าราชการตัวอย่างทั้ง ๙๖ ท่านนี้จะได้รับ
เกียรติบัตรจาก ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ในวันที่
๑ เมษายน ๒๕๒๕ แต่เป็นที่น่าเสียดายที่ไม่อาจ
นำผลงานอันน่าชื่นชมของแต่ละท่านมาเผยแพร่
พร้อมกันนี้ได้ จึงขอแต่เพียงบันทึกชื่อท่านไว้เพื่อ
เป็นที่ประจักษ์ว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ เรามีท่าน
ผู้ใดบ้างที่เป็นแบบอย่างสำหรับข้าราชการที่ทำงาน
ให้ประชาชนชื่นใจ 

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท อาคเนย์ส่งเสริมเกษตรกรรม จำกัด

การฝึกปฏิบัติเพื่อส่งเสริม สมรรถภาพจิต

ยุพิน ชาติธร

ในโลกที่กล่าวกันว่าไม่มีปัญหาวันวานนี้ ถ้าหันไปมองรอบ ๆ ตัว และหยุดคิดสักทีจะพบว่าปัญหาที่เราเห็นเป็นเรื่องสำคัญในชีวิตทุกวันนี้ เป็นเรื่องที่มีความคิดจิตใจของเราชักนำเข้ามาเองทั้งนั้น ซึ่งถ้าสนใจให้เวลาศึกษาเรื่องการฝึกจิตของเราบ้างก็จะค้นพบด้วยว่า การฝึกจิตไม่ใช่เรื่องยากเย็นอะไรเลย ทั้งยังได้ประโยชน์มากมาย อย่างน้อยที่สุดแม้จะเริ่มหันฝึกเพียงวันละ ๕ นาที ๑๐ นาที ก็จะช่วยให้อารมณ์สบาย สามารถแก้ไขปัญหาค่าง ๆ ได้ถูกต้องเรียบร้อยยิ่งขึ้น

การฝึกจิตนั้น นอกจากจะใช้แก้ปัญหาส่วนตัวของแต่ละคนได้แล้ว สำนักงาน ก.พ. ยังได้ทดลองนำมาใช้แก้ปัญหาทางสังคม เช่น ปัญหาเกี่ยวกับจริยธรรมด้วย ทั้งนี้เนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ ได้กำหนดนโยบายให้ส่วนราชการต่างๆ ส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ โดยที่จริยธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติ ซึ่งเรื่องเกี่ยวกับทัศนคตินี้ถ้าจะเปลี่ยนแปลงต้องปรับปรุงทุก ๆ ส่วน ขององค์ การ ให้มุ่ง

ตรงไปที่การปลูกฝังทัศนคตินั้นโดยพร้อมเพรียงกัน สำนักงาน ก.พ. จึงได้ทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรม ซึ่งดำเนินกิจกรรม ๓ ด้านพร้อม ๆ กัน ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อม การจัดหลักสูตรฝึกอบรมทางจริยธรรม รวมทั้งการฝึกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพจิตด้วย

เหตุที่ต้องมีกิจกรรมฝึก ปฏิบัติเพื่อ ส่งเสริมสมรรถภาพจิตในโครงการส่งเสริมจริยธรรม ก็เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. เห็นว่า นอกจากการจัดสภาพแวดล้อมให้สะดวกสบาย และการให้ความรู้เรื่องจริยธรรมภาคทฤษฎีแล้ว จำเป็นจะต้องให้ข้าราชการมีโอกาสฝึกจิตให้สงบ ซึ่งจะเป็นรากฐานของความเข้มแข็งหรือสมรรถภาพจิตที่จะใช้ในการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมตามที่ได้เรียนรู้ภาคทฤษฎีมา และเพื่อให้กิจกรรมนี้ดำเนิน ไปอย่างสม่ำเสมอ สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดตั้ง **ชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต สำนักงาน ก.พ.** ขึ้นเมื่อเดือนมกราคม ๒๕๒๔ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ๔ ข้อ คือ

๑. เพื่อพัฒนาสมรรถภาพจิตของสมาชิก
ชมรมให้สามารถแก้ปัญหาเรื่องงานและชีวิตได้

๒. เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกเห็นคุณค่าของ
ธรรมะหรือศาสนา และนำมาใช้เป็นหลักในการ
ทำงานและการดำรงชีวิต

๓. เพื่อประสานงานและให้ความร่วมมือ
กับชมรมของหน่วยงานอื่นที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

๔. เพื่อส่งเสริมงานด้านเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
ในสำนักงาน ก.พ.

ชมรมนี้ได้ดำเนินการติดต่อกันมาจนบัดนี้
เป็นเวลา ๑ ปีเศษแล้ว^(๑) แต่เนื่องจากเป็นรูป
แบบใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน จึงเป็นที่สนใจของ
บุคคลทั่วไป และมักจะมีผู้สอบถามอยู่เสมอว่า
ชมรมทำอะไรบ้าง ซึ่งถ้าตอบเพียงว่า ฝึกปฏิบัติ
ทางจิต ก็อาจมีผู้ถามต่อไปอีกว่า หมายความว่า
อย่างไร ฝึกแล้วจะได้อะไร จึงน่าจะพิจารณา
ความหมายและประโยชน์ของการฝึกปฏิบัติเพื่อ
ส่งเสริมสมรรถภาพจิตก่อนที่จะกล่าวถึงประ
สพการณ์จากการตั้งชมรมนี้ในสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

การฝึกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพจิตคืออะไร

คำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการฝึกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพจิต มีอยู่ ๓ คำ คือ จิต สติ และสมาธิ

จิต หมายถึงความนึกคิดของคนเรา

สติ หมายถึงความรู้สึกรู้ตัว

สมาธิ หมายถึงการมีความนึกคิดเพ่งเล็ง
แน่วแน่อยู่ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ

การฝึกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพจิตก็
คือการฝึกจิตหรือ ความคิดของตนเอง ให้เกิดคุณ
ลักษณะ ๓ ประการ ได้แก่ (๑) ฝึกถูกต้องตาม
ทำนองคลองธรรม (๒) มีความแน่วแน่นมั่นคง
และ (๓) สามารถใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว หลัก
ในการฝึกจิตนั้นก็คือผู้ฝึกจะต้องใช้สติควบคุมตนเอง
ให้สนใจหรือรับรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งเพียงเรื่องเดียว
เป็นการแยกจิตออกจากอารมณ์หวั่นไหวอื่นๆ ทุก
อย่าง ไม่ว่าจะเป็นความชอบ ความชัง ความวิตก
ความเศร้าโศก หรือความเพลิดเพลินก็ตาม จน
จิตอยู่ในภาวะแน่วแน่นิ่งสงบที่เรียกว่าสมาธิ ซึ่ง

(๑) รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดตั้งชมรมนี้ โปรดอ่านจาก พัชรา บุญรัตนเสวี, “ชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต สำนักงาน ก.พ.” วารสารข้าราชการ ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๔ (เมษายน ๒๕๒๔) หน้า ๘๓-๘๕.

ถ้าได้ฝึกอย่างสม่ำเสมอ จิตของผู้ฝึกปฏิบัติก็จะเกิด
คุณลักษณะครบทั้งสามประการ ส่วนวิธีการฝึกนั้น
นอกจากวิธีการสำคัญที่เรียกกันทั่วไปว่า **ฝึกสมาธิ**
ซึ่งมีรายละเอียดที่จะ ต้อง ศึกษาโดยเฉพาะ มากมาย
แล้ว ยังอาจฝึกได้ด้วยวิธีอื่นๆ เช่น การตั้งใจ
บำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม หรือการเอาใจใส่สิ่งที่
กำลังกระทำอยู่ทุกขณะในการดำเนินชีวิตประจำวัน
การนัสการพระเจ้าวันละ ๕ ครั้งในศาสนาอิสลาม
และ การสรวมใจระลึกถึง พระเจ้าในศาสนาคริสต์
เป็นต้น

ทั้งนี้ คุณลักษณะของจิตที่ได้ฝึกปฏิบัติแล้ว
นั้นจะเป็นประโยชน์ ๓ ทางด้วยกันคือ

๑. **ประโยชน์ต่อตนเอง** อย่างน้อยที่สุด
ผู้ปฏิบัติเองจะได้รับประโยชน์ทางหนึ่งทางใด
ในสี่ประการนี้ คือ

๑) ได้รับความสุขจากความสงบทางใจ
ซึ่งเป็นการพักผ่อนที่ดีที่สุด และจะช่วยลดอาการ
โรคที่เกิดจากความเครียดทางใจ เช่น อาการ
ความดันโลหิตสูง นอนไม่หลับหรือระบบการย่อย
อาหารผิดปกติลงได้ อนามัยของผู้ฝึกก็จะดีขึ้นด้วย

๒) ได้รับความสามารถ พิเศษ ทางจิต
เช่น ความสามารถที่เรียกว่าตาทิพย์ หูทิพย์

๓) มีสติสัมปชัญญะโดยสมบูรณ์ คือ รู้
เท่าทันและสามารถควบคุม ความคิด และการ พุค
การกระทำของตนเองให้อยู่ในทางที่ชอบธรรม มี
ความคิดที่รอบคอบ เข้าใจเหตุผลที่ลึกซึ้ง และ
เห็นการณ์ไกลยิ่งขึ้น

๔) **สันติสุข** คือ มีโอกาสพิจารณา
ความเป็นไปในชีวิตซึ่งช่วยให้คลาย ความยึดมั่น ใน
ตัวตนจนจิตใจสะอาดบริสุทธิ์ยิ่งขึ้นตามลำดับ

๒. **ประโยชน์ต่องาน** ผู้ที่ฝึกปฏิบัติ
อย่างสม่ำเสมอ ใจจะสงบนิ่ง ตัดความลำเอียงออก
ไปได้ ทำให้สามารถทำงานได้โดยไม่เบื่อหน่าย
ตัดสินใจได้รวดเร็วและถูกต้องแม่นยำยิ่งกว่าเมื่อยัง
ไม่ได้ฝึกปฏิบัติ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานอย่างยิ่ง

๓. **ประโยชน์ต่อสังคม** คนที่ฝึกปฏิบัติ
ได้ผลนั้นจะสามารถขบไล่ความรู้สึกนึกคิดที่เป็นพิษ
เป็นภัยแก่ผู้อื่นและตนเองออกไปจากใจ ทั้งยัง
สามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในเหตุผล จึงไม่สร้าง
ปัญหาความเดือดร้อนให้ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ช้อง ทุก ระดับ
ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ประโยชน์ของการฝึกปฏิบัติเหล่านี้ คือผล
ของสมรรถภาพจิต ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ต้องการ
และได้ตั้งชมรมขึ้นส่งเสริมโดยเฉพาะ

การฝึกปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ.

ในขณะนี้ชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต สำนัก
งาน ก.พ. ได้ดำเนินกิจกรรมมาแล้ว ๒ รุ่น ใช้
เวลารุ่นละ ๖ เดือน โดยจัดกิจกรรมทุกวันอังคาร
และพฤหัสบดี เวลา ๑๖.๐๐-๑๖.๓๐ น. ณ
ห้องประชุม ๑ สำนักงาน ก.พ. โดยวิทยากรและ
สมาชิกทุกคนจะปูเสื่อนั่งกับพื้น กิจกรรมที่จัดขึ้น
นั้นแบ่งได้เป็น ๓ ประเภท คือ

๑. การให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่การสร้างสมรรถภาพจิต โดยเชิญวิทยากรไปบรรยายสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ฟังและชมเทปบันทึกเสียงและวีดีโอเทป รวมทั้งออกศึกษานอกสถานที่เป็นครั้งคราว เช่น เดินทางไปฟังการบรรยายธรรมะ ณ วัดเบญจมบพิตร วัดชลประทานรังสฤษฎ์ และวัดธรรมกาย เป็นต้น กิจกรรมประเภทนี้มีขอบเขตหัวข้อที่ครอบคลุมเรื่องต่างๆ อย่างกว้างขวาง ตัวอย่างเช่นเรื่องนิเวศ ๕ ชั้น ๕ สติสัมปชัญญะ สัมมาทิฐิ การควบคุมตนเอง การทำบุญที่ถูกทาง โยคะ วิธีการทำความสงบของศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ และศาสนาพุทธ ความจำ ไหวพริบ เป็นต้น

๒. การฝึกสมาธิ โดยสมาชิกทุกคนสำรวมใจ ทำความสงบ ตามวิธีที่ตนคิด เป็นเวลา ๑๐-๑๕ นาที

๓. การ พบปะ เพื่อ ชี้แจง ทำความเข้าใจ หรือแลกเปลี่ยนทัศนะระหว่างสมาชิกชมรมด้วยกัน

ทั้งนี้ อาจสรุปวิธีดำเนินงานและผลที่ได้รับจากชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต สำนักงาน ก.พ. ได้ดังนี้ คือ

๑. วิธีดำเนินงาน การดำเนินงานรุ่นแรกอยู่ในลักษณะทดลอง โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับดังนี้

๑) ข้าราชการ ที่สนใจกิจกรรมด้านจริยธรรมรวมกลุ่มกันหารือ และร่างโครงการจัด

ตั้งชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิตขึ้นขออนุมัติต่อผู้บริหาร รายละเอียดที่เสนอในโครงการได้แก่

- วัตถุประสงค์
- แนวทางดำเนินการ เช่น ให้

จัดกิจกรรมในเวลาราชการได้

- กิจกรรมที่จะดำเนินการ
- หัวข้อเรื่อง
- วันที่จะเริ่มต้นกิจกรรม
- วิธีจัดกิจกรรม
- ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
- สถานที่และวันเวลาที่จัดกิจกรรม
- สมาชิกชมรม
- ผู้ดำเนินงานชมรม

๒) เมื่อได้รับอนุมัติโครงการแล้ว จึงเริ่มจัดตั้งชมรมขึ้นในเดือนมกราคม ๒๕๒๔ โดยรับสมัครสมาชิกจากข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีข้อแม้ว่าจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยไม่เกิดความเสียหายแก่งาน และต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา

๓) เมื่อปีรับสมัครแล้ว ผู้ก่อตั้งชมรมได้จัดทำทะเบียนรายชื่อสมาชิกเสนอผู้อำนวยการกองต่างๆ เพื่อทราบ

๔) ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานที่วางไว้

๕) ประเมินผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดกิจกรรมรุ่นที่ ๑

ทั้งนี้ ในระยะแรกกลุ่มผู้ก่อตั้งชมรมได้ร่วมมือกันจัดกิจกรรม โดยขอให้สมาชิกจำนวน ๘ คน แยกย้ายกันทำหน้าที่ประสานงานตามกองต่าง ๆ ต่อมาในเดือนตุลาคม ๒๕๒๔ ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงาน โดยผู้บริหารได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิตชน จากสมาชิกกองต่าง ๆ เพื่อบริหารงานของชมรม ซึ่งประกอบด้วยงานหลัก ๖ ประเภท คือ

๑) งานเลขานุการชมรม ได้แก่ การนัดหมายประชุมกรรมการหรือสมาชิก การรายงานความก้าวหน้า และการประสานงาน

๒) งานจัดรายการ ได้แก่ การกำหนดกิจกรรม การติดต่อวิทยากร และงานรวบรวมและคัดเลือกเอกสารที่จะแจกสมาชิก

๓) งานผลิตเอกสาร ได้แก่ การพิมพ์เอกสาร และถอดเทปคำบรรยาย

๔) งานจัดห้องประชุม ได้แก่ การจองห้องประชุม การจัดห้อง รวมทั้งเครื่องเสียงและเครื่องฉายสไลด์

๕) งานทะเบียนและการเงิน ได้แก่ การรับสมัครและจัดทำทะเบียนรายชื่อสมาชิก การรับและควบคุมเงินสมทบทุนค่าใช้จ่าย

๖) งานประเมินผล ได้แก่ การบันทึกรายละเอียดการจัดกิจกรรม การออกแบบสอบถาม หรือเครื่องมือการวิจัยอื่น ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูล และสรุปวิเคราะห์เพื่อประเมินผลการดำเนินกิจกรรม

สำหรับการจัดกิจกรรมนั้น ในรุ่นแรกได้จัดทำนองเดียวกันทั้งในวันอังคารและวันพฤหัสบดี คือ

– ฟังคำบรรยาย ๒๐ นาที เรื่องที่บรรยายเป็นเรื่องที่ผู้ดำเนินงานเห็นว่ามีความประโยชน์ เช่น ความโกรธ ที่ ๘ ธงค์ โยคะ ฯลฯ รวม ๓๗ เรื่อง

– ฝึกสมาธิ ๑๐ นาที

– สนทนาธรรม กับ วิทยากรหลังการฝึกสมาธิตามแต่โอกาสจะอำนวย

แต่เนื่องจากในการประเมินผลเมื่อจบกิจกรรมรุ่นที่ ๑ (๒) สมาชิกส่วนหนึ่งได้ตั้งข้อสังเกตว่า แม้กิจกรรมในรุ่นแรกจะมีหัวข้อที่น่าสนใจ แต่ยังคงขาดความสอดคล้องต่อเนื่องระหว่างหัวข้อเหล่านั้นเท่าที่ควร ทำให้เกิดความสับสนอยู่บ้าง และสมาชิกอีกส่วนหนึ่งได้ขอให้เวลาฝึกสมาธิมากขึ้น คณะผู้ดำเนินงานจึงได้ทดลองเปลี่ยนวิธีจัดกิจกรรมในรุ่นที่ ๒ ดังนี้คือ

(๒) ข้อสรุปจากรายงานการประเมินผล รุ่นที่ ๑ มีอยู่ใน วารสารณัฏฐกิจวิวัฒน์กุล, “การประเมินผลชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต สำนักงาน ก.พ.” วารสารณัฏฐกิจวิวัฒน์กุล ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑๐ (ตุลาคม ๒๕๒๔), หน้า ๑๖-๒๒.

วันอังคาร

— ฟังคำบรรยาย ๓๐ นาที โดยไม่มีการฝึกสมาธิ และแบ่งหัวข้อที่จะเชิญวิทยากรมาบรรยายเป็น ๒ ส่วนสลับกันไป คือ ครึ่งหนึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับธรรมะในพุทธศาสนาโดยตรง โดยเริ่มต้นจากเรื่องธรรมจักรกับปวัตตสูตร ซึ่งเป็นปฐมเทศนา และจบลงที่เรื่องปัจฉิมโอวาท ส่วนอีกครึ่งหนึ่ง เป็นเรื่อง ที่จำเป็น ต้องทำ ความ เข้าใจ เพื่ออยู่อย่าง เป็นสุข ใน **ชีวิตประจำวัน** เช่น ความโกรธ ความสันโดษ โดยตั้งข้อรายการให้ถึงคุณความสนใจยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น “กรรมวิธีในการระงับความโกรธ” และ “สันโดษทำให้ไม่ก้าวหน้าจริงหรือ?” เป็นต้น

— สนทนาธรรม กับ วิทยากร ตาม แต่โอกาสจะอำนวย

วันพฤหัสบดี

ได้จัดให้เป็นวันฝึกสมาธิ โดยเฉพาะ กล่าวคือ

— ฟังการบรรยายธรรมะก่อนฝึกอบรมจิต โดยพระโสภณคณาภรณ์ (ระแบบรัฐญาโณ) จากวัดบวรนิเวศวิหาร เป็นเวลา ๑๕ นาที

— ฝึกสมาธิ ๑๕ นาที

— สนทนา ธรรม กับ วิทยากร ตาม แต่โอกาสจะอำนวย

ผลปรากฏว่า สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมในวันอังคารมากกว่าวันพฤหัสบดี ซึ่งเป็นรายการฝึกสมาธิ ดังนั้นในวันที่ ๓ จึงอาจปรับปรุงการจัด

กิจกรรมให้มีการฝึกสมาธิทุกครั้ง ในทำนองเดียวกับวันที่ ๑ เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสฝึกสมาธิอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของชมรมนี้

๒. **ผลที่ได้รับ** ผู้ดำเนินงานของชมรมได้ประเมินผลที่มีต่อสมาชิกและสำนักงาน ก.พ. โดยสังเกตการณ์ ระหว่างสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับวิทยากรสมาชิกและบุคคลทั่วไปและออกแบบสอบถามความคิดเห็นของสมาชิกเมื่อปีติการฝึกอบรมทั้ง ๒ รุ่นสรุปได้ว่าการดำเนินงานของชมรมมีผลดี และปัญหาที่สำคัญ รวมทั้งแนวทางแก้ไข ดังนี้คือ

ผลดี

๑) ข้าราชการทุกระดับและลูกจ้างสำนักงาน ก.พ. ที่สนใจและมีความสามารถที่จะเรียนรู้เรื่องธรรมะ แต่โอกาสไม่อำนวยให้มาก่อน ได้มีโอกาส ศึกษา ธรรมะ ทั้งภาค ทฤษฎี และภาค ปฏิบัติ ซึ่งส่วนใหญ่แจ้งว่าได้รับประโยชน์มาก เป็นต้นว่า ในทางส่วนตัวรู้สึกว่าได้ รับความสงบใจ สามารถระงับความโกรธ ความเจ็บช้ำน้ำใจ และความผูกพยาบาทได้ดียิ่งขึ้น และในทางสังคมการจตุกิจกรรมของชมรมช่วยให้มีโอกาสรู้จักและแลกเปลี่ยนความรู้ทางธรรมะกับเพื่อนต่างกอง ซึ่งช่วยให้ประสานงานกัน ได้ดียิ่งขึ้น

๒) ข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงาน ก.พ. ทุกคนที่สนใจกิจกรรมของชมรม ได้มีโอกาส

บำเพ็ญประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมโดยความสมัครใจ เช่น ได้ร่วมมือกันปรับปรุงห้องสมุดจริยธรรม โดยจัดซื้อภาพปิดฝาผนังเป็นรูปทิวทัศน์เพื่อช่วยให้รู้สึกว่ห้องกว้างขึ้น และปูพื้กันด้วยเสื่อที่สมาชิกได้สละ เวลา เย็บปะติดปะต่อเป็นผืนใหญ่ ตลอดห้อง รวมทั้งสละเงินสมทบทุนค่าใช้จ่ายและบริจาควัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งช่วยให้ชมรมสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวม ๕๔ ครั้งในเวลา ๑ ปีเศษได้โดยไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากทางราชการเป็นพิเศษแต่อย่างใด

๓) สำนักงาน ก.พ. ได้มีโอกาสติดต่อบริการงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในการส่งเสริมจริยธรรม โดยการเชิญวิทยากรหรือขอความร่วมมือจากวัดและสำนักศาสนาต่างๆ เช่น วัดชลประทานรังสฤษฎ์ วัดบวรนิเวศวิหาร วัดเบญจมบพิตรฯ วัดมหาธาตุฯ วัดพระเชตุพนฯ รวมทั้งส่วนราชการบางแห่ง เช่น ราชบัณฑิตยสถาน กระทรวงสาธารณสุข มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศิริราชพยาบาล ตลอดจนหน่วยงานภาคเอกชน เช่น ชมรมพุทธศาสตร์ บริษัทเอสโซ่แอสตันคาร์ค มูลนิธิเผยแพร่วีถีชีวิต ประเสริฐ และโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการรวมพลังกันรณรงค์เพื่อจริยธรรมในราชการพลเรือนต่อไป

ปัญหาและทางแก้ไข ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในการทดลองฝึกปฏิบัติตามแบบชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต ณ สำนักงาน ก.พ. มีอยู่ ๒ ข้อ คือ

๑) ข้าราชการบางส่วนสงสัยว่าการส่งเสริมสมรรถภาพจิตและจริยธรรม จะไม่เท่ากับกล่าวหาว่าข้าราชการ ไม่มีสมรรถภาพจิตและจริยธรรมเลยหรืออย่างไร

เรื่องนี้ชมรมจะแก้ไขโดยจัดการบรรยายและตอบข้อซักถามให้สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ของชมรมโดยวิทยากรที่มีความสามารถพิเศษในการบรรยายให้บุคคลทั่วไปเข้าใจ และเห็นคุณค่าของการนำหลักธรรมะทุกศาสนามาใช้ในชีวิตประจำวัน

๒) จัดกิจกรรมและประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของชมรมได้ยาก เนื่องจากเรื่องสมรรถภาพจิต และ จริยธรรม เป็นนามธรรม ซึ่งละเอียดอ่อนและวัดระดับไม่ได้ชัดเจน

เรื่องนี้ชมรมจะแก้ไขในการฝึกอบรมรุ่นต่อไป โดยจะหารือกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมและประเมินผลให้สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ส่วนราชการที่สนใจจะจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพจิตในลักษณะชมรมเช่นที่กล่าวมา ควรคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้ในการจัดทำโครงการด้วย กล่าวคือ

๑. ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเห็นความสำคัญ และให้ความ สนับสนุน อย่างจริงจังและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานทุกๆ ด้าน ต่อเนื่องกัน

๒. กลุ่มผู้ดำเนินการ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ก่อกองชรมมควรมีความรู้ความเข้าใจทั้งทางธรรมะและทางพฤติกรรมศาสตร์เพียงพอที่จะประยุกต์ใช้หลักธรรมะให้เหมาะกับโลกปัจจุบัน รวมทั้งสามารถประสานงานกับบุคคลทุกกลุ่มทุกระดับในหน่วยงานด้วย

๓. กลุ่มผู้ดำเนินงานควรจะต้องประกอบด้วย ผู้มีความสนใจหรือมีความสามารถด้านต่างๆ หลายสาขา เช่น ด้านศาสนา การประชาสัมพันธ์ กฎหมาย การเงิน การวิจัย และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้ชรมมสามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัวและรอบคอบพอสมควร

๔. ควรมีการวางแผนงานไว้ล่วงหน้าก่อนเริ่มกิจกรรม โดยระบุเป้าหมาย วิธีดำเนินงาน และวิธีการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน เพื่อสะดวกในการปรับปรุงรูปแบบวิธีการให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเมื่อดำเนินกิจกรรมไประยะหนึ่งแล้ว

๕. ควรจัดวางระบบงานที่จำเป็นไว้ล่วงหน้า ตัวอย่างเช่น ระบบการประสานงาน ระบบการหารายได้และควบคุมทางการเงิน และระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้งานดำเนินไปโดยราบรื่นและสะดวกต่อการประเมินผล

อย่างไรก็ดี ข้อควรคำนึงเหล่านี้เป็นเพียงพื้นฐานของการดำเนินงานในเบื้องต้นเท่านั้น ผู้ก่อตั้งชรมมจำเป็นต้องศึกษาปัญหา ความจำเป็น ในหน่วยงานที่จะก่อตั้งชรมมขึ้น และริเริ่มวิธีการในรายละเอียดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละแห่ง โดยยึดจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถควบคุมตนเองให้ประพฤติดีด้วยความสมัครใจเป็นหลักสำคัญ

ข้อที่น่าสนใจอีกข้อหนึ่งในเรื่องการศึกษาปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพจิตก็คือ มีคนบางคนเกรงว่าเมื่อฝึกสมาธิแล้วจะเสียดิเพราะเคยได้ยินเรื่องเล่ากันมา ซึ่งความจริงบุคคลที่จิตฟุ้งเพื่อนหลังจากฝึกสมาธิ มักเป็นผู้ที่มีพื้นฐานทางจิตใจไม่สู้ปกติ เป็นทุนเดิมอยู่แล้วและมาสนใจฝึกสมาธิเพราะหวังจะได้อิทธิฤทธิ์ต่างๆ ส่วนคนที่จิตใจปกติหากได้ฝึกหัดอย่างถูกต้องตามหลักวิชาแล้ว จะได้รับผลดีจากการฝึกสมาธิอย่างคาดไม่ถึงทุกคน ข้อสำคัญที่สุดคือช่วยให้มีสติสัมปชัญญะแก่กล้าขึ้น จึงรู้ตัวอยู่เสมอว่า ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดแวบขึ้นมาในใจ ตลอดเวลานั้นเป็นความรู้สึกประเภทที่ดี เช่น ความเมตตา กรุณา หรือเป็นความรู้สึกที่ไม่ดี เช่น ความฟุ้งซ่าน ความคิดร้าย ฯลฯ คล้ายกับเราเินมองและตัดสินพฤติกรรมของคนอื่น ซึ่งถ้าฝึกให้พิจารณาตัดสินโดยถูกต้องตามหลักศาสนาอยู่เสมอแล้วก็จะเป็นการตัดสินที่ยุติธรรมที่สุด เพราะไม่มี

ใครรู้ว่าเรากำลังคิดอะไรรู้ดีเท่ากับตัวเราเอง ผล
ก็เท่ากับว่าเรามี เพื่อน หรือครู ที่ดี ที่คอย ชี้แนะให้
ประพฤติกี่ประพฤติกี่ชอบอยู่ในใจตลอดเวลา ดังนั้น
ไม่ว่าจะมีผู้เห็นหรือไม่ก็ตาม เราก็จะประพฤติตน
ในทางที่ถูกต้องเสมอ ซึ่งก็คือการมีจริยธรรมนั้น
เอง

สรุป

ธรรมะในทุกศาสนาเป็นเสมือนต้นไม้ใหญ่
ที่ยืนต้นอย่างมั่นคงอยู่ทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็ต้นไม้พันธุ์

ใดก็ทำหน้าที่ปกปักให้ความร่มเย็นแก่คนเดินทาง
ไม่เลือกชาติ ไม่เลือกภาษา เสมอหน้ากันทุกคน
การมีศรัทธาและฝึกปฏิบัติตามหลักธรรมไม่ว่าจะ
เป็นธรรมะในศาสนาใด จึงเป็นหลักสำคัญในการ
สร้างความสงบสุขและความก้าวหน้าที่ยั่งยืนให้แก่
ตนเอง การงานและสังคม ซึ่งทุกหน่วยงานควรจะ
สนใจและให้การส่งเสริมอย่างจริงจัง เพื่อประโยชน์
แก่ส่วนรวมในระยะยาว ๑๖

เอกสารประกอบการเรียบเรียง

นิโรธรังสีกัมภีร์ปัญญาจารย์, พระ. **ธรรมะคือดวงประทีป** ธรรมบรรณาการอนุสรณ์ นายประทีป
สนธิสุวรรณ, ๑๗ ตุลาคม ๒๕๒๔.

ปิ่น มุกข์นิตย์, พ.อ. **สนิมในใจ** (สำนักพิมพ์คลังวิทยา : ๒๕๑๑), หน้า ๓๒๔-๓๔๕.

พิชรา บุญขจรตันเสวี. “ชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต สำนักงาน ก.พ.” **วารสารข้าราชการ**
ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๔ (เมษายน ๒๕๒๔), หน้า ๘๗-๘๕.

พุทธทาสภิกขุ. **วิธีฝึกสมาธิวิปัสสนา เล่ม ๓** (สำนักพิมพ์พุทธศาสน์ : ๒๕๒๔), หน้า
๔-๗.

วรากรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล. “การประเมินผลชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต สำนักงาน ก.พ.” **วารสาร**
ข้าราชการ ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑๐ (ตุลาคม ๒๕๒๔), หน้า ๑๖-๒๒.

ศูนย์พุทธจักรปฏิบัติธรรม. **คนไทยต้องรู้** (เอกสารแจกจากวัดธรรมกาย : ๒๕๒๔), หน้า
๒๗-๔๑.

การพัฒนาข้าราชการ ด้านจริยธรรม

ลักษณะ หนึ่ง จัก

การพัฒนาข้าราชการพลเรือน

สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่รัฐบาล ความสำเร็จของการบริหารย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ๓ ประการคือ คน (ข้าราชการ) ระบบงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักงาน ก.พ. ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาองค์ประกอบทั้ง ๓ ประการดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานอันมีผลโดยตรงต่อการบริการประชาชนและการพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด จากทรัพยากรอันจำกัด จึงได้พยายามดำเนินการเพื่อหารูปแบบและวิธีการในการพัฒนาองค์ประกอบเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตลอดเวลา ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง ๓ ประการนี้ คน (ข้าราชการ) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่จะให้บริการต่อประชาชน และดำเนินงานของประเทศชาติให้สำเร็จลุล่วงไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ การที่คนจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาพ และประสิทธิผลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติหลาย ๆ ประการ เช่น ความรู้ ความขยันหมั่นเพียร ความเสียสละ ความอดทน ความซื่อสัตย์สุจริต และหลักธรรมในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ของตน

คุณสมบัติเหล่านี้จำเป็นที่จะต้องมีการปลูกฝัง สร้างเสริม และพัฒนาให้เกิดขึ้นในข้าราชการทุกคนซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ก็ได้ให้ความสนใจ จัดให้มีการฝึกอบรม การประชุมสัมมนาการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อันจะช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสร้างเสริมทัศนคติของข้าราชการอยู่เสมอ แต่เป็นที่น่าเสียดายว่าในช่วงเวลาที่ผ่านมากคุณสมบัติทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการนั้น ยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร สำนักงาน ก.พ. ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาและสร้างเสริมจริยธรรมในหมู่ข้าราชการอย่างรีบด่วน จึงได้ระดมทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อยกระดับคุณธรรมของข้าราชการให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่องานของราชการโดยส่วนรวมต่อไป

ในบทความนี้ผู้เขียน จะกล่าวถึงแนวทางพัฒนาข้าราชการในค่านิยม จริยธรรม ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการอยู่ เพื่อเป็นการเผยแพร่ให้ข้าราชการและผู้สนใจได้ทราบถึงความพยายาม และช่วยกันส่งเสริมสนับสนุนโครงการนี้ อันจะนำไปสู่การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการเป็นส่วนรวม

ความหมายของจริยธรรม

ปัจจุบัน คำว่า จริยธรรม กำลังเป็นคำที่ได้รับความนิยม กล่าวถึงอย่างกว้างขวางในแทบทุกวงการ และได้มีท่านผู้รู้ในศาสตร์แขนงต่าง ๆ ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม ไว้ต่าง ๆ กัน ท่านเหล่านั้น ได้พยายามกำหนดคำจำกัดความเพื่อสื่อความหมายขอบข่ายที่พึงประสงค์และรูปแบบพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความหมายนั้น ๆ ได้ อย่างถูกต้องต้องแท้ คงจะเห็นได้จากการที่สถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้ความสำคัญ เห็นความจำเป็นที่จะสร้างเสริมพัฒนาจริยธรรม จักกัการกรม ประชุมวิชาการ สัมมนา รวมทั้งการศึกษาวิจัย การเผยแพร่ความรู้ แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม หรือจริยศึกษาอยู่เสมอ ซึ่งนับเป็นนิมิตหมายอันดีที่พึงเกิดขึ้นในสังคมไทย

จริยธรรม ที่กล่าวถึงในที่นี้ หมายถึง แนวทางความประพฤติเพื่อการบรรลุถึงสภาพที่ชีวิตที่มีคุณค่าพึงประสงค์ ตามมาตรฐานของความถูกต้อง

เหมาะสม คึงาม ที่สังคมยอมรับและพึงปรารถนา อันมีรากฐานมาจากค่านิยม ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา และปรัชญา โดยมีองค์ประกอบดังนี้ คือ

๑. เป็นความประพฤติของคน
๒. เป็นการกระทำที่ด้วย กาย วาจา ใจ
๓. เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและตนเอง
๔. เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ

เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ

หากเราจะให้ความหมายของคำว่า ข้าราชการ คือผู้บริการประชาชนก็คงไม่ผิดนัก จากความหมายนี้เองผู้ที่ประกอบอาชีพเป็นข้าราชการจึงจำเป็นต้องมีจริยธรรม เพราะธรรมชาติช่วยให้ชีวิตมีคุณค่าคึงาม สงบ อ่อนโยน เอื้อเฟื้อ เมตตา ซื่อสัตย์ และมีเหตุผล ข้าราชการที่มีจริยธรรม จึงย่อมจะเป็นผู้รับใช้ประชาชนซึ่งสามารถทำให้ประชาชนชื่นใจอย่างแท้จริง คุณค่าของจริยธรรมขึ้นอยู่กับความต้องการซึ่งข้าราชการบางคน อาจจะมีความต้องการอยู่โดยไม่รู้ตัวก็ได้ หรือบางคนรู้ความต้องการ แต่ไม่ทราบว่าต้องการธรรมชาติธรรมะนั้น ๆ มีความหมายที่แท้จริงอย่างไรเกิดขึ้นได้อย่างไร มีคุณค่าต่อชีวิตเพียงไร ดังนั้นการปลูกเตือนให้สำนึกถึงความต้องการธรรมะก็คือการฝึกฝนปฏิบัติตนให้มีธรรมะเกิดขึ้นในตนก็จึงเป็นหน้าที่รับผิดชอบของบุคคลและสถาบันทั้งปวง

(อาทิเช่น ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ราชการ กลุ่มสังคมต่าง ๆ เป็นต้น) ที่จะร่วมกันสร้างให้มีขึ้นในสังคม อันจะทำให้จิตใจของบุคคลแต่ละบุคคล สงบสุข ผ่องใส ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคงในเกียรติยศชื่อเสียงในทางที่สังคมพึงประสงค์ ปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์มีความร่วมมือร่วมใจ สามัคคีพึงเห็นแก่ประโยชน์สุขของส่วนรวมเป็นใหญ่ ซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในคุณธรรม หากเราจะให้ความสนใจสังเกต พิจารณาสภาพการณ์ต่างๆ โดยรอบตัวเราแล้ว จะพบว่า พัฒนาการด้านวิทยาการต่างๆ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นไปอย่างรวดเร็วและเป็นระบบมีแบบแผน ได้รับการสนับสนุนกว้างขวาง แต่ด้านตัวบุคคลโดยเฉพาะด้านจิตใจ คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยกว่าสภาพภายนอก ได้ถูกปล่อยปละละเลยกันมาก ทั้งให้เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่จะแสวงหาไปตามยถากรรม ขาดการพัฒนาสร้างเสริม ปลูกฝัง สำนักให้อยู่ดีเป็นแนวทางดำเนินชีวิต จนเป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ชอบ ไม่ควรดังเช่นที่กล่าวโทษกันอยู่เสมอ เป็นต้นว่าในวงราชการ ข้าราชการบางคนก็จะเป็นผู้ทุจริตคอร์รัปชัน (ในรูปแบบต่างๆ เช่น เงิน วัสดุ เวลา ฯลฯ) เป็นผู้ทำงานล่าช้า ไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่ประหยัด เห็นแก่ตนและพวกพ้อง เป็นต้น แม้ว่าข้าราชการที่มี

พฤติกรรมไม่พึงปรารถนา หรือจะมีจำนวนไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการทั้งหมด แต่ก็เป็นผู้สร้างความหม่นหมองแก่วงราชการ ได้มาก ฉะนั้น ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จึงได้สอดแทรกจริยธรรมไว้ในวิชาต่างๆ ในหลักสูตรฝึกอบรมทุกหลักสูตร เพื่อเน้นให้ข้าราชการมีจริยธรรมเป็นตัวควบคุมกำกับมิให้เกิดระบบการแสวงหาประโยชน์สุขส่วนตนที่ก่อผลเสียต่อส่วนรวม

เป้าหมายการสร้างเสริมจริยธรรมของข้าราชการ

หลักสูตรการฝึกอบรมของสำนักงาน ก.พ. ด้านการพัฒนาจริยธรรมนั้น มีเป้าหมายเพื่อให้ข้าราชการมีพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนที่เป็นไปในทางที่ดี มีความพอเหมาะพอควร ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้ คือ

๑. รู้จักและเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ความรู้ ความสามารถ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีสติ ไม่โลภ โกรธ หลง กังวลมากนัก มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักรับและรู้ถึงความผิดหวังความสำเร็จ ยินดีกับผู้ได้รับความสำเร็จและเห็นใจ เข้าใจผู้ผิดหวัง

๒. รู้จักและเข้าใจผู้อื่น เป็นผู้มีความสนใจ, รัก, ยอมรับผู้อื่นด้วยเหตุผล ยอมรับความ

แตกต่างกันระหว่างบุคคล สำคัญกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงต้องมีความรับผิดชอบ ปรับตนเข้าหา รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา เสียสละ ช่วยเหลือร่วมมือสามัคคีกับผู้อื่น ไม่โอ้อวดทับถม ถูกคุกคาม กลั่น วัสดุคุณภาพของการเป็นผู้นำ ผู้ตาม เอาใจเขาใส่ใจเรา มองโลกในแง่ดีและมีอารมณ์ขัน

๓. เจริญปัญญาและความจริงแห่งชีวิต

เป็นผู้ที่มีเหตุผล สามารถวิเคราะห์และเผชิญปัญหาด้วยสติ ความสุขุมรอบคอบเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ รับผิดชอบต่อปัญหา ปรับตนที่จะเผชิญและแก้ปัญหาโดยอาศัยหลักความจริง ไม่สร้างสถานการณ์ ยอมรับความสำเร็จและความผิดหวัง วางเป้าหมายชีวิตที่เป็นไปได้สำหรับตน ทางหนึ่งที่ส่งเสริมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมที่พอเหมาะพอควรดังกล่าวก็คือ การมีข้อยึดถือหลักปฏิบัติแห่งตน อันได้แก่

๑. ยอมรับสภาพความเป็นจริงของตน
๒. ตั้งความหวังที่เหมาะสมกับตนทั้งในตำแหน่งราชการ สังคม ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ
๓. มีสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ เช่น ศาสนา
๔. หาที่ปรึกษาที่จริงใจ ให้ประโยชน์ เช่น พ่อแม่ ครู พระสงฆ์ สัตบุรุษ เป็นต้น
๕. หมั่นฝึกฝนตนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ให้แข็งแรง มั่งคั่ง

๖. ปรับปรุงบุคลิกภาพ ฝึกจิตใจให้มีสมาธิ สมถะ เสียสละ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ มองโลกในแง่ดี รู้จักหาวิธีระบายความเครียดที่เป็นผลดีต่อตนเองและผู้อื่น
๗. ฝึกฝนความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ๆ

วิธีการพัฒนาจริยธรรม

การพัฒนาจริยธรรมเป็นเรื่องละเอียดอ่อน จึงต้องดำเนินการเป็นขั้นตอน ให้สอดคล้องและต่อเนื่องกันอย่างมีเป้าหมาย ทั้งในด้านการให้ความรู้ความเข้าใจ ด้านทัศนคติความซาบซึ้งในความหมายอันแท้จริง เห็นคุณค่า และดำเนินการปฏิบัติตามแนวทางที่ตนเกิดความรู้ ความเข้าใจ สนใจนำพาที่จะฝึกฝนปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอ จนเคยชินเป็นนิสัย

บทความนี้จะเสนอเฉพาะวิธีการพัฒนาข้าราชการด้านจริยธรรมเฉพาะในขั้นตอนของการให้ความรู้เท่านั้น การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่สำนักงาน ก.พ. จัดขึ้นนั้น นอกจากจะให้ความรู้ด้านวิชาชีพ หรือการบริหารงานแล้ว ทุกหลักสูตรจะต้องสอดแทรกเรื่องจริยธรรมไว้เป็นวิชาเฉพาะวิชาหนึ่ง และนำเรื่องจริยธรรมเข้าเชื่อมโยงสัมพันธ์กับประเด็นที่เกี่ยวข้องในวิชาต่างๆ เท่าที่จะมีโอกาสสอดแทรกได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาวิชานั้น ๆ อีก

สอดหนึ่งด้วย

ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม ที่จัดไว้ในหลัก
 สูตร แต่ละหลักสูตรจะกำหนดเนื้อหาที่สร้างเสริม
 และสนับสนุนต่อบทบาทหน้าที่และจรรยาบรรณของ
 วิชาชีพ หรือสายงานนั้น โดยการนำเนื้อหา
 วางแนวทางการฝึกอบรมด้วยการใช้เทคนิควิธีต่างๆ
 เป็นต้นว่า ในการนำเข้าสู่เนื้อหา ก็อาจจะใช้วิธี
 การตั้งปัญหาเกี่ยวกับเรื่องนั้น ให้อภิปราย หรือจัด
 เกมสัปดาห์กรรม การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษา
 ฯลฯ เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 เห็นคุณค่าถึงความสำคัญของปัญหานั้นๆ แล้วจึง
 ให้ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาอันได้แก่ ความ
 หม่าย วิธีปฏิบัติ ด้วยวิธีบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
 การให้ตัวอย่างจริง อภิปราย สร้างสถานการณ์
 จำลอง จัดกิจกรรมสร้างเสริมหลักสูตรให้ได้รับ
 ประสบการณ์โดยตรง โดยมีอุปกรณ์ทางโสตทัศน
 ศึกษา เช่น สไลด์ วีดีโอเทป เป็นต้น และคู่มือ
 เอกสารประกอบ เป็นชุดฝึกอบรมสำเร็จรูปสำหรับ
 แต่ละหลักสูตร

**ตัวอย่างการสอดแทรกจริยธรรมในการพัฒนา
 ข้าราชการ**

สำนักงาน ก.พ. ได้วางวิธีการเสริมสร้าง
 จริยธรรมไว้ ๓ ทาง คือ

๑. การให้ความรู้ ได้แก่การฝึกอบรม
๒. การสร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อ
 การเสริมสร้างจริยธรรม เช่น การ

พัฒนาระบบการบริหารงาน การฝึก
 อบรมให้หัวหน้าทุกระดับมีความรู้เรื่อง
 จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง
 ที่ดี การยกย่องสรรเสริญและให้เกียรติ
 ผู้ประพฤติดีเกินค่านจริยธรรม ลง
 โทษผู้ประพฤติผิดวินัย เป็นต้น

๓. การฝึกปฏิบัติ ได้แก่การตั้งชมรมที่มี
 วัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการ
 ที่มีจริยธรรม โดยการเริ่มจากฝึก
 ตนเองก่อน

**ตัวอย่างแนวการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ด้าน
 จริยธรรม**

- หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่
- เหตุผลที่ข้าราชการต้องมีจริยธรรม
 - กรณีตัวอย่าง เรื่องจริง และผลที่ได้รับ (เกี่ยวกับจริยธรรม)
 - หลักศาสนาที่พึงยึดถือปฏิบัติ
 - แนวทางที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ
 ในการเป็นข้าราชการที่ผู้รับการฝึกอบรม
 กำหนดขึ้นเอง
- หลักสูตรฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาระดับต้น
 (ระดับ ๖-๗) เป้าหมายด้านจริยธรรม
 ที่ต้องการให้เกิดขึ้น คือ
๑. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีจริยธรรม เป็น
 ตัวอย่างที่ดี

๒. ผู้บังคับบัญชาช่วยแนะนำชี้แจงและแก้ไขให้ผู้บังคับบัญชามีจริยธรรม เนื้อหาจริยธรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดขึ้น ได้แก่

- การทำเพื่อส่วนรวม
- ความเมตตาต่อผู้อื่น
- การบริการให้ประชาชน (ผู้รับบริการ) ชื่นใจ
- ความยึดมั่นในเกียรติ หน้าที่ สามัคคี ซื่อสัตย์

หลักสูตร การพัฒนานักบริหาร ระดับกลาง และระดับสูง

- ร่วมกันพิจารณาปัญหาที่งานจริยธรรมว่ามีอะไรบ้าง เกิดขึ้นได้อย่างไร และจะแก้ไขได้อย่างไร
- ร่วมกันกำหนดจรรยาบรรณของหน่วยงานนั้นๆ ขอบเขตและวิธีการสร้างจริยธรรมในหน่วยงานของตน
- ได้สัมผัสหรือรับประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับการสร้างเสริมจริยธรรม เพื่อการเข้าถึงอย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นและนำไปสู่การศึกษาและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เช่น การฟังเทศน์ การฝึกสมาธิ

หลักสูตรการฝึกอบรมเฉพาะด้าน

- วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ : ความเป็นไปได้ของพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์

- วิธีการเสริมสร้างจริยธรรม (ให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์)
- วิธีป้องกันมิให้ขาดจริยธรรม (มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์)
- วิธีปราบปรามผู้ขาดจริยธรรม (แก้ไขให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม)

ตัวอย่างแนวการฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาจริยธรรมในหลักสูตรฝึกอบรมพิเศษ*

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- กำหนดข้อสรุปร่วมกันถึงความหมายแยกแยะสิ่งที่เป็นจริยธรรม พึงปฏิบัติกับสิ่งที่ไม่เป็นจริยธรรม ไม่พึงปฏิบัติ
- เลือกพฤติกรรมที่เป็นจริยธรรมมาปฏิบัติ อย่างเห็นคุณค่าและประโยชน์
- หมั่นหาความรู้ให้ความสนใจ ที่จะฝึกฝนปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาให้เจริญงอกงามยิ่ง ๆ ขึ้นไป

* การพัฒนาจริยธรรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรแต่ละหลักสูตร ซึ่งเนื้อหาและวิธีการฝึกอบรมแตกต่างกันไปในแต่ละระดับแต่ละหลักสูตร (ดูตัวอย่างหลักสูตรฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมการวิเคราะห์ตำแหน่งคอนแทกซ์บทความประกอบ)

ประเด็นสำคัญ

- เหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาจริยธรรม
- ความหมายของจริยธรรม
- เป้าหมายการพัฒนาจริยธรรม
- หน้าที่และความสำคัญของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- สิ่งที่ยังปฏิบัติของข้าราชการ (ตามลักษณะงานเฉพาะต่าง ๆ เช่น นิตินกร นักวิเคราะห์ตำแหน่ง บุคลากร ฯลฯ)
- วิธีเสริมสร้างจริยธรรมและการป้องกันการปฏิบัติตนที่ไร้จริยธรรม
- จรรยาบรรณวิชาชีพ

หลักสูตรฝึกอบรมพิเศษ เป็นหลักสูตรที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้จัดดำเนินการให้แก่ข้าราชการ ในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งกำหนดกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามหน้าที่ในการปฏิบัติงานในสายวิชาชีพหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะ เช่น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ตำแหน่ง, บุคลากร, นิตินกร ฯลฯ เป็นต้น เนื้อหาที่เสนอในหลักสูตร นอกจากการพัฒนาจริยธรรมแล้วยังประกอบด้วยวิชาต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ตำแหน่ง เป็นต้น

เนื้อหาและวิธีการ

นำเข้าสู่เนื้อหาโดยมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นเหตุผลและความจำเป็นของการนำวิชานี้เข้า

มาบรรจุในหลักสูตร โดยให้กลุ่ม อภิปราย หรือระดมสมอง เพื่อสามารถให้คำตอบว่า “ทำไมจึงเสนอเรื่องนี้ในการฝึกอบรมหลักสูตรนี้” วิทยากรใช้แผ่นใสและเอกสาร รวบรวมข่าวจากสื่อมวลชน เพื่อแสดงตัวอย่างข่าว หนังสือพิมพ์เกี่ยวกับปัญหาที่งานจริยธรรม

เข้าสู่เนื้อหาด้วยการใช้วิธีระดมสมอง และช่วยกันสรุปออกมาเป็นความหมายของจริยธรรมที่กลุ่มกำหนดขึ้น แจกเอกสารเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ยังประสงค์ ๑๒ ประการ แล้วแบ่งกลุ่มย่อยกลุ่มละ ๕-๖ คน เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายจริยธรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล เพื่อเสนอต่อกลุ่มใหญ่ แล้วจึงสรุปโดยการชี้แผ่นใสเสนอเป้าหมาย คือ

- รู้จักและเข้าใจตนเอง
- รู้จักและเข้าใจผู้อื่น
- กล้าเผชิญปัญหาและความจริง

เมื่อได้เป้าหมายที่กลุ่มร่วมกันกำหนดแล้ว วิทยากรจะเชื่อมโยงให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นภาพรวมกว้าง ๆ ถึงความสำคัญ และหน้าที่บทบาทของตนที่มีต่อประเทศชาติ, ระบบราชการ, ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน, ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชน และให้ผู้รับการอบรมแบ่งกลุ่มย่อยอภิปรายสั้น ๆ กลุ่มละหัวข้อ ถึงความสำคัญและหน้าที่ของตนตามสถานภาพต่างๆ แล้วเสนอผลสรุปต่อที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกันและ

กัน วิทยากรสรุปด้วยแผ่นใสแสดงจุดที่ผู้เข้ารับการอบรมอยู่ มีบทบาทต่อการบริการให้ประชาชนชื่นใจ เมื่อสรุปหน้าที่ความสำคัญของผู้เข้ารับการอบรมแล้ว วิทยากรจะเชื่อมโยงไปถึงการปฏิบัติหน้าที่พึงปฏิบัติ และไม่พึงปฏิบัติ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมหาคำตอบด้วยวิธีการใช้กระบวนการกลุ่ม (Nominal Group Techniques) กิจกรรมหลังจากนั้นจะเป็นการใช้สื่อต่างๆ เช่น handout, slide/sound แผ่นใสวีดีโอเทป เสนอกรณีต่างๆ ให้พิจารณา (ซึ่งจะออกมาในรูปแบบการศึกษา ตัวอย่างเรื่องจริง บุคคลตัวอย่าง ข่าวหนังสือพิมพ์ แล้วจึงให้ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติวางแผนการเสริมสร้างจริยธรรม (Action Plan) โดยแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มละประเด็นคือ วิธีเสริมสร้างกลุ่มใหญ่ และการป้องกันการขาดจริยธรรม แล้วแต่ละกลุ่มเสนอผลต่อกลุ่มใหญ่ อภิปราย และบันทึกข้อสรุปให้แต่ละคนเก็บไว้ใช้เป็นแนวทางและเผยแพร่ต่อไป ซึ่งในประเด็นนี้จะใช้แผ่นใส และ Slide/Sound สรุปถึงวิธีการพัฒนาซึ่งต้องทำเป็นระบบและต่อเนื่องกัน สอดคล้องกัน คือ พัฒนาตนเอง พัฒนาระบบ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และฝึกฝนตนในข้อควรปฏิบัติ ซึ่งจะแสดง Slide/Sound เกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่สำนักงาน ก.พ. ได้ทำ เช่น การฝึกอบรม ชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต ชมรมสิ่งแวดล้อม การให้ความสำคัญของผู้น้อยด้วยวิธีต่างๆ เป็นต้น แล้วจึงให้กลุ่มช่วยกันกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพ และทุกคนกล่าวปฏิญาณตน

จัดพิมพ์คำปฏิญาณที่จะแจกให้ผู้เข้ารับการอบรมคนละ ๑ ชุด และเก็บไว้ที่ผู้จัด ๑ ชุด เพื่อผู้จัดจะได้จัดส่งคำปฏิญาณ ไปเตือนให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นระยะๆ

ตัวอย่าง

จรรยาบรรณของบุคลากรผู้รับผิดชอบด้านวิเคราะห์ตำแหน่ง ซึ่งเป็นผลงานกลุ่มของผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ตำแหน่งรุ่นที่ ๖ ร่วมกันกำหนดขึ้น และกล่าวปฏิญาณตนในการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ ๑๑-๑๕ มกราคม ๒๕๒๕ ณ สำนักงาน ก.พ.

- ต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของผู้บังคับบัญชา สามารถเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาหรือแก่ผู้บังคับบัญชา และต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ดี
- ต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของข้าราชการทั่วไปในกรม โดยเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีความจริงใจ รักษาวาจาสัตย์ ไม่รับสินบนหรือรับเลี้ยงผู้ใดพว้าเพ้อ และไม่เป็นที่ถกฉวยโอกาส
- ต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม วางตนอย่างยุติธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ใด และต้องเป็นผู้สนับสนุนปกป้องระบบคุณธรรม
- ต้องรักษาผลประโยชน์ของข้าราชการทุกคนโดยเสมอภาค และรักษาความลับของทางราชการและของข้าราชการทุกคน

- ต้องเป็นผู้ที่มีความสุภาพ อ่อนน้อม และ อารมณ์ดี มีความมีเหตุผล มั่นคงและ เด็ดเดี่ยว
- ต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ ทั้งต่อ ข้าราชการในกรมและส่วนราชการอื่นที่ เกี่ยวข้อง
- ต้องเป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบ มอง ปัญหาทุกแง่ทุกมุมอย่างกว้างขวาง
- ต้องปฏิบัติตนให้เป็นคนตรงต่อเวลา

กิจกรรมที่เสนอแนะให้ผู้เข้ารับการศึกษาไปปฏิบัติให้ต่อเนื่อง

- การอ่านเอกสารเกี่ยวกับหลักธรรมคำ สอนของศาสนา นักปราชญ์ ผู้รู้ต่างๆ
- การสนทนากับพระ นักบวช บุคคลผู้ มีความประพฤติปฏิบัติดีงามตามความ หมายของจริยธรรม

- การฝึกปฏิบัติตนเอง โดยยึดมั่นตาม แนวคำสอนของศาสนาในศาสนาที่ตน นับถือ การทำจิตให้สงบ การให้ความ รัก ความเมตตาช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์
- ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการเป็น

ตัวอย่างและจัดสร้างชุดฝึกอบรมสำเร็จรูป (ซึ่งใช้ ประกอบหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ แต่ละระดับ แต่ละ หลักสูตร) ตลอดจนการจัดสิ่งแวดล้อมและกิจกรรม ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาจริยธรรม อาทิเช่น ห้องสมุดจริยธรรม ชมรมส่งเสริมการดำรง ชีวิต ฯลฯ และพร้อมที่จะเผยแพร่และให้การสนับสนุนแก่หน่วยราชการอื่นๆ หากประสงค์จะทราบ ข้อมูลเพิ่มเติม ติดต่อได้ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือน หรือประธานชมรมต่างๆ สำนักงาน ก.พ.

ตัวอย่าง โครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศน์ข้าราชการบรรจุใหม่ แนวการสอนวิชา "การเป็นข้าราชการที่ดี"

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการใหม่ทุกคน

- ๑) มีความรู้ความเข้าใจ และมีทัศนคติ ที่ดีในการรับราชการ
- ๒) สามารถอภิปรายและระบุถึงคุณลักษณะ ของการเป็นข้าราชการที่ดีได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

- ๓) กำหนดแนวทาง หรือปณิธานของตน ในการเป็นข้าราชการ

เนื้อหาวิชา - การมุ่งใจให้เห็นถึงประโยชน์ที่ผู้เข้า อบรมจะได้รับ หากได้เรียนรู้ถึง การเป็นข้าราชการที่ดีนั้นคือ ประ-

โยชน์ต่อประเทศชาติ ประโยชน์
ต่อหน่วยงาน ประโยชน์ต่อตนเอง

- การรับราชการเน้นความหมายข้า-
ข้าราชการและวัตถุประสงค์ของการ
เป็นข้าราชการ โดยสรุปว่าข้าราช-
การควรเป็นผู้ “มาให้” มิใช่
“มารับ”

- คุณลักษณะของข้าราชการที่ดี

๑. มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ
เผื่อแผ่
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีความกล้าหาญในการทำสิ่งที่
ถูกต้อง
๔. มีความเสียสละอุทิศตนเพื่อ
ส่วนรวม และมีจิตใจรับผิด
ชอบต่อหน่วยงาน
๕. มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อ
ผลของการกระทำชั่ว
๖. มีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการและการใช้ชีวิต
ประจำวัน
๗. มีความยุติธรรมและเห็นความ
สำคัญของผู้อื่น
๘. มีความอดทนมีวินัย
๙. มีมนุษยสัมพันธ์
๑๐. มีความประหยัดและสันโดษ

๑๑. มีความสำรวมและรู้จักประมาณ
ตน

๑๒. มีสุขภาพและอนามัยดี

- ข้อวิจารณ์โจมตีข้าราชการประเด็นต่างๆ

- อุดมการณ์สำหรับวิชาชีพข้าราชการ

- ที่เป็นสภาพได้แก่

ความเป็นผู้มีควมดี

ความเป็นผู้มีควมรู้

- ที่เป็นการกระทำ

๑. ให้บริการหรือรับใช้ประชาชน
 ๒. ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของ
ประชาชน
 ๓. เสียสละ
 ๔. รับผิดชอบในหน้าที่การงาน
 ๕. มีน้ำใจประชาธิปไตย
 ๖. เป็นตัวอย่างที่ดี
 ๗. รักศักดิ์ศรีของตน
- ทัศนคติของข้าราชการ

เวลา 2½ - 3 ชม.

เทคนิคที่ใช้ บรรยาย, อภิปราย, แบ่งกลุ่มย่อย
สไลด์ประกอบเสียง

การประเมินผล ตรวจสอบปณิธานที่ข้าราชการ
ใหม่ตั้งไว้ หลังจากการอบรมผ่านพ้น
ไป ๖ เดือน โดยใช้แบบสอบถาม
ตามประกาศ

ตัวอย่างโครงการฝึกอบรมการวิเคราะห์ตำแหน่ง

๑. เหตุผลและความจำเป็น

๖ ล ๖

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และซักซ้อมความเข้าใจในแนวความคิด หลักวิชา หลักการ กฎเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ตำแหน่ง

๒) เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่างๆ เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตำแหน่ง รวมทั้งนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปพัฒนาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้ถูกต้อง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓) เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์ตำแหน่งของส่วนราชการต่างๆ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

๓. หลักสูตรการฝึกอบรม

- ๑) แนวความคิดเกี่ยวกับส่วนราชการ และการวิเคราะห์เพื่อการแบ่งส่วนราชการ ๖ ชั่วโมง

๒) แนวความคิดเกี่ยวกับตำแหน่ง และหลักทั่วไปเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตำแหน่ง ๓ ชั่วโมง

๓) การวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง ๔ ชั่วโมง

๔) การวิเคราะห์เพื่อการกำหนดระดับตำแหน่ง ๖ "

๕) การวิเคราะห์เพื่อการตัดโอนตำแหน่ง ๑ ชั่วโมง

๖) การวิเคราะห์เพื่อการเปลี่ยนชื่อสายงานและชื่อตำแหน่ง ๒ "

๗) การวิเคราะห์เพื่อการเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำเป็นข้าราชการ ๑ "

๘) เทคนิคการหาข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ตำแหน่ง ๓ "

๙) การพัฒนาจริยธรรม ๓ "

รวม ๓๐ "

๔. รายละเอียดหลักสูตรการฝึกอบรม

๖ ล ๖

๖) การพัฒนาจริยธรรม ๓ ชั่วโมง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกำหนดข้อสรุปร่วมกันถึงความหมายของจริยธรรม แยกแยะสิ่งที่เป็นจริยธรรมพึง

ปฏิบัติและสิ่งที่ไม่เป็นจริยธรรม ซึ่ง
ข้าราชการไม่พึงปฏิบัติ

ประเด็นสำคัญ

- เหตุผล และความจำเป็นในการพัฒนา
จริยธรรม
- ความหมายของจริยธรรม
- เป้าหมายการพัฒนาจริยธรรม
- หน้าที่และความสำคัญของผู้เข้ารับ
การฝึกอบรม
- สิ่งที่พึงปฏิบัติของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์
ตำแหน่ง
- วิธีเสริมสร้างจริยธรรม และการป้อง
กันการปฏิบัติตนที่ขาดจริยธรรม
- > จริยธรรมวิชาชีพ

๕. วิธีฝึกอบรม

- บรรยายและอภิปราย
- อภิปรายเป็นกลุ่ม
- การศึกษากรณีตัวอย่าง
- การฝึกปฏิบัติ การทำแบบฝึกหัด ฯลฯ

๖. ระยะเวลาการฝึกอบรม

๗ วันทำการ

๗. สถานที่ฝึกอบรม

ห้องฝึกอบรม ชั้น ๓ สำนักงาน ก.พ.

๘. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑) เป็นบุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการ
วิเคราะห์ตำแหน่งของส่วนราชการต่าง ๆ

๒) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พ
ฐานการบริหารงานบุคคล หรือหลักสูตรเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคล สำหรับบุคลากรระดับ
ปฏิบัติ หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งของสำนักงาน
ก.พ. มาแล้ว

๙. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

รุ่นละประมาณ ๓๐ คน

๑๐. การประเมินผลและการติดตามผล

ประเมินผล ระหว่างการดำเนินการและหลัง
การฝึกอบรม โดยใช้วิธีสังเกต แบบสอบถาม
และพิจารณาจากผลการฝึกปฏิบัติ

การติดตามผล กระทำโดยการใช้ แบบ สอบ
ถามผู้เข้าอบรม และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้าอบรม
หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วระยะหนึ่ง

๑๑. การรับรองผลการฝึกอบรม

ผู้ที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่า ๘๐%
ของเวลาทั้งหมด และได้ฝึกปฏิบัติตามที่กำหนด
จะได้รับประกาศนียบัตรแสดงว่าเป็นผู้ผ่านการฝึ
กอบรม ฯลฯ

ตัวอย่างการฝึกอบรมสำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
เรื่อง การบริหารงานสำหรับผู้บังคับบัญชา

๑. เหตุผลและความจำเป็น

ฯลฯ

๒. วัตถุประสงค์

การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสำหรับผู้
บังคับบัญชา จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ ๓
ประการ คือ

๑) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใน แนวความคิด
เกี่ยวกับการบังคับบัญชา และการบริหารที่มีประ-
สิทธิภาพ

๒) เพื่อฝึกปฏิบัติเทคนิคสมัยใหม่ในด้
การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการและ
การควบคุม และนำไปปรับใช้กับหน่วยงานเพื่อ
ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓) เพื่อฝึกปฏิบัติทางด้านภาวะความเป็น
ผู้นำ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์
ของหน่วยงานได้

๓. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๓.๑ คุณสมบัติผู้เข้าสัมมนา

๑) เป็นข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่ง
หัวหน้างาน หรือหัวหน้าฝ่ายในสังกัดส่วนราชการ
ต่างๆ ฝ่ายพลเรือน (ระดับ ๖-๗)

๒) เป็นผู้ที่ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะ
ในด้านการบริหาร และเป็นผู้ที่ไม่มีความรู้พื้นฐานการ
ศึกษาทางด้านการบริหาร หรือไม่เคยผ่านการฝึ
กอบรม หรือการสัมมนาด้านการบริหารหลักสูตร
เกิน ๒ สัปดาห์มาก่อน หรือเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐาน
การศึกษาทางด้านการบริหาร แต่ได้สำเร็จมานาน
แล้ว

๓) เป็นผู้ที่สามารถเข้าร่วมการสัมมนาได้
ตลอดโครงการสัมมนา

๔) เป็นผู้ที่มีความสนใจในการเข้าร่วม
การสัมมนา

๓.๒ จำนวนผู้เข้าสัมมนา ประมาณ ๒๕
คน/รุ่น

๔. หลักสูตรการสัมมนา แบ่งออกเป็น ๕ หมวด
วิชา รวม ๑๗ ลักษณะวิชา คือ

๔.๑ ผู้บังคับบัญชากับสภาวะแวดล้อม

๔.๑ บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของผู้บังคับบัญชา

๔.๒ การบริหารกับสภาวะแวดล้อม ทาง
สังคม

๔.๓ การบริหารกับองค์การ

หมวดที่ ๒ บทบาทการเป็นผู้นำและการ
เสริมสร้างทัศนคติในการปฏิบัติ
ราชการ

๔.๔ ภาวะผู้นำ

๔.๕ บทบาทผู้นำในการเสริมสร้างทัศนคติ
ในการปฏิบัติงาน

๔.๖ การแก้ปัญหาและตัดสินใจ

หมวดที่ ๓ การกำหนดและการบริหารแผน
งานและโครงการ

๔.๗ การวางแผนและการจัดโครงการ

๔.๘ การมอบหมายงาน

๔.๙ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

หมวดที่ ๔ ผู้บังคับบัญชากับการบริหาร
งานบุคคล

๔.๑๐ การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บังคับ
บัญชา

๔.๑๑ การเข้าใจและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา

๔.๑๒ วินัยและการร้องทุกข์

๔.๑๓ การอบรมปฐมนิเทศก์และการพัฒนา
ผู้ปฏิบัติงาน

๔.๑๔ การให้การปรึกษาหารือแก่ผู้ใต้บังคับ
บัญชา

หมวดที่ ๕ ผู้บังคับบัญชากับการเสริมสร้าง
สมรรถภาพ ในการ ปฏิบัติงาน
เป็นกลุ่ม

๔.๑๕ การสื่อความหมาย

๔.๑๖ การสร้างทีมปฏิบัติงาน

๔.๑๗ เทคนิคการประชุม
รายละเอียดหลักสูตร

ฯลฯ

๕. บทบาทผู้นำในการเสริมสร้างเทคนิคในการ
ปฏิบัติราชการ (๓ ชั่วโมง)

๕.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สา-
มารถพัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับการเป็น ตัวอย่าง
ที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ
ชี้ถึงวิธีการส่งเสริมทัศนคติความรับผิดชอบ และ
พฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติราชการ

๕.๒ เนื้อหาวิชา

๑. แนวความคิดเกี่ยวกับการเสริม
สร้างทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ

๒. บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการ
เสริมสร้างทัศนคติในการปฏิบัติราชการ

๕.๓ วิธีการฝึกอบรม

๑. การบรรยาย, filmstrips

๒. การ อภิปราย และ ชัก ถาม บัญหา
ต่าง ๆ

๓. วิทยาการสรุป
ฯลฯ

๖. ระยะเวลาการฝึกอบรม การฝึกอบรมใช้
เวลา ๑๐ วันทำการเต็มวัน

๗. แบบการฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมแบบ
ไป-กลับ (non-residential)

๘. วิธีการฝึกอบรม ในการฝึกอบรมจะใช้วิธีการ
ฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้ เข้ารับ การ ฝึก อบรม มี
ส่วนร่วมและ ได้ฝึกในทางปฏิบัติมากที่สุด เพื่อ
ให้เกิดการเรียนรู้และสามารถนำเทคนิควิธีการ
ต่าง ๆ ไปปรับใช้กับงานในหน้าที่ต่อไป

วิทยาการ จะเป็นผู้ แนะนำ ชี้ บัญหา วิธี การ
และเทคนิคต่าง ๆ และสรุปประเด็นของหัวข้อวิชา
รวมทั้งการใช้เอกสารประกอบ

๙. การรับรองผลการฝึกอบรม

ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมโดยสม่ำเสมอ จะ
ได้รับประกาศนียบัตรรับรองผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึก
อบรม

๑๐. การประเมินผลและติดตามผล

๑. ประเมินผลก่อนการสัมมนา

๒. ประเมินผลรายวิชา

๓. ประเมินผลโครงการ

๔. ประเมินผลหลังการสัมมนา

๕. การติดตามผล โดยใช้หลักสูตรทบทวน
และแบบสอบถาม

ฯลฯ

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท ไชยอานามิตประเทศไทย จำกัด

ชั้น ๓ อาคารสีบุญเรือง ๒ เลขที่ ๑/๗ ถนนคอนแวนต์

ตัวอย่างแผนการสอน “บทบาทผู้นำในการเสริมสร้างทัศนคติในการปฏิบัติราชการ”

(ระยะเวลา ๓ ชม.)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมซึ่งจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้างานสามารถ

– ระบุถึงบทบาทและวิธีการในการเสริมสร้างทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ และการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ลำดับ	ประเด็นสำคัญ	เนื้อหา	เวลานาที	เทคนิค/วิธีการ	หมายเหตุ
๑.	ความนำ	<p>๑. ความสำคัญของการมีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> – เป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน – ทำให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ – มีศรัทธาในการปฏิบัติงาน <p>๒. ขั้นตอนให้ผู้เข้าอบรมจะต้องปฏิบัติใน session นี้ เช่น</p> <p>group discusion</p> <p>action plan</p> <p>เอกสารประกอบ</p>	๓	– วิทยากรเกริ่นให้เห็นความสำคัญของการมีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ	

ลำดับ	ประเด็นสำคัญ	เนื้อหา	เวลา นาที	เทคนิค/วิธีการ	หมายเหตุ
๒.	<p>ประเด็นสำคัญ.-</p> <p>๑. ความสำคัญ</p> <p>๑. การมีทัศนคติที่เหมาะสมในการทำงาน ช่วยส่งเสริมความเจริญงอกงามความมีประสิทธิภาพให้แก่บุคคล หน่วยงานและประเทศชาติ</p> <p>๒. สะท้อนความคิดจากสิ่งที่ได้ดูใน Filmstrips</p>	<p>- ผลต่อประเทศชาติ คือ ความสงบสุข ความเป็นอยู่สูง ความเจริญ ทั้ง ด้าน เกษตร กรรม เศรษฐกิจและสังคม ฯลฯ</p> <p>- ผลต่อหน่วยงาน คือ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย บรรยากาศในการทำงานดี ให้บริการแก่ประชาชนดี การทำงานมีประสิทธิภาพ</p> <p>- ผลต่อหมู่คณะและบุคคล คือ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้า/ลูกน้อง ทำงานด้วยความสบายใจ</p> <p>ฯลฯ</p> <p>๒.๑ สัมพันธภาพในหน่วยงาน เป็นอย่างไร เพราะอะไร (มีสัมพันธภาพอันดีระหว่างหัวหน้า/ลูกน้อง/เพื่อนร่วมงาน เนื่องจาก</p> <p>- หัวหน้า เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ตรงเวลา เป็นตัวอย่างที่ดีช่วยให้เกิดสามัคคี โกล้ซิค สนใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหา</p> <p>- ลูกน้อง สนใจงาน ขยัน อดทน มีวินัย ซื่อสัตย์</p> <p>- ผู้ร่วมงาน สามัคคี)</p> <p>๒.๒ ผลกระทบของพฤติกรรมในหน่วยงานดังกล่าวที่มีต่อ</p>	<p>๑๐</p> <p>๒๐</p>	<p>- Filmstrips แสดงให้เห็น ความ สำคัญ ของ การมีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน</p> <p>- ก่อนฉาย วิทยากรเน้นว่า หลังจากดูจบแล้ว จะ อภิ ปราย ใน สิ่ง ที่ สังเกตเห็นจาก Filmstrips</p> <p>อภิปรายกลุ่มในหัวข้อ ๑, ๒ โดย</p> <p>๑. มี facilitator ช่วยบันทึกการประชุม และดูแลให้อยู่ในประเด็นและแนวทางที่กำหนดไว้</p> <p>๒. Flip Chart</p> <p>สรุปความเห็น (แบ่งเป็น ๓ กลุ่มๆ ละ ๖-๘ คน พิจารณาทั้ง ๒ ประเด็น)</p> <p>อภิปราย ๑๐ นาที</p> <p>รายงาน ๒๐ นาที</p>	

ลำดับ	ประเด็นสำคัญ	เนื้อหา	เวลา นาที	เทคนิค/วิธีการ	หมายเหตุ
	<p>๓. โยงเข้าสู่สภาพที่เป็นจริง</p> <p>๔. สภาพที่เป็นอยู่จริง</p> <p>๕. บทบาทของ ผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาและเสริมสร้างทัศนคติในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>– หน่วยงาน (งานมีประสิทธิภาพ ผู้คน มีสุขภาพจิตดี ประชาชน ชื่นใจ)</p> <p>– ส่วนรวม (ความสงบสุข ความเจริญรุ่งเรือง)</p> <p>เน้นประเด็นสำคัญตามข้อ ๑.</p> <p>๔. สภาพที่เป็นอยู่จริงจากประสบการณ์ที่สังเกตเห็น</p> <p>– มีอะไรบ้างที่ควรจะทำปฏิบัติ แต่ยังไม่ได้ปฏิบัติในแง่ของการส่งเสริมทัศนคติในการปฏิบัติราชการ</p> <p>– มีปัญหาข้อขัดข้องอย่างไรที่เป็นอุปสรรคในการส่งเสริมทัศนคติที่เหมาะสม</p> <p>ทั้งนี้ขอให้เน้นในค่านพฤติกรรมของ</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน</p> <p>๕. ในฐานะผู้บังคับบัญชา ท่านจะมีบทบาทอย่างไรในการแก้ปัญหาเสริมสร้างจริยธรรม โดยเฉพาะในค่านพฤติกรรมในการทำงาน</p> <p>BREAK</p>	<p>๕</p> <p>๓๐</p> <p>๓๐</p> <p>๑๕</p>	<p>วิทยาการสรุปและโยงเข้าหัวข้อ ๔</p> <p>อภิปรายกลุ่มย่อย (ต่อ)</p> <p>อภิปรายกลุ่ม (ต่อ) โดยให้เลือกปัญหาที่ list ในข้อ ๔ เพียงกลุ่มละ ๒ ปัญหา (อาจใช้ Group nomination Technique)</p>	

ลำดับ	ประเด็นสำคัญ	เนื้อหา	เวลา นาที	เทคนิค/วิธีการ	หมายเหตุ
	<p>๖. บทสรุป</p>	<p>สรุปประเด็นสำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมจริยธรรม แก้ปัญหาและเป็นแบบอย่างที่ดี - แนวความคิดเกี่ยวกับวิธีการในการเสริมสร้างทัศนคติในการปฏิบัติราชการและการเป็นตัวอย่างที่ดี - คุณลักษณะที่ดีของข้าราชการ 	๖๕	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้แทนกลุ่มรายงานผลงานตามข้อ ๕ (๒๕ นาที) ๒. Facilitator ประจำกลุ่ม รวบรวมผลงาน และทำสำเนาแจกกลุ่มอื่นๆ ๓. วิทยากรให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลงาน ของกลุ่ม และสรุปโดยเน้นที่ประเด็นสำคัญ (๔๐ นาที) 	
	๗. Action Plan	<p>จาก แนวความคิด ที่ได้อภิปราย ท่านคิดว่ามีสิ่งใดที่น่าจะนำกลับไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่านได้บ้าง และโดยวิธีใด</p> <p>ขอให้ลองทำแผนการนำไปใช้ พร้อมทั้งกำหนดเวลาปฏิบัติด้วย</p>	๑๐	<p>ผู้เข้าอบรมทำ Action Plan ๒ ชุด ชุดแรกให้ผู้เข้าอบรมเก็บไว้ ชุดที่ ๒ ให้เจ้าหน้าที่อบรมเก็บไว้และส่งไปเป็นการเตือนตามระยะเวลาที่กำหนดว่าจะปฏิบัติ</p>	

หมายเหตุ อาจให้ทำหัวข้อที่ ๗ ก่อน แล้วจึงสรุปก็ได้

การพัฒนาสภาพแวดล้อม : เงื่อนไขสำคัญในการเสริมสร้าง จริยธรรม

พัชรา บุณยรัตน์เสวี
มณฑนา ปิยะมาดา
ปรีชา วัชรภักย์
นิวัฒน์ วัชรวิภากร

ข้าราชการเป็นตัวจักรสำคัญของการพัฒนาประเทศที่ทำให้แผน โครงการ ตลอดจนนโยบายของรัฐสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง ระบบราชการจะดีได้ต้องอาศัยข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และมีจริยธรรม การพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นนั้น ส่วนราชการต่างๆ ได้ดำเนินการอยู่แล้ว ส่วนการส่งเสริมทางด้านจริยธรรมนั้น ออกจะมีได้เนิ่นกันมากเท่าที่ควร

การที่ข้าราชการจะมีจริยธรรมเพียงใดนั้น ต้องได้รับการปลูกฝังสิ่งที่ค้ำจุนด้วยความสม่ำเสมอ จากการรับการสอน การฝึกปฏิบัติ และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งจะขาดเสียไม่ได้ก็คือการมีสภาพแวดล้อมที่ดี เคยมีผู้กล่าวว่า คนเรานั้นเกิดมาดี

ทุกคน แต่สภาพแวดล้อมต่างหากที่ทำให้คนเสีย ึ่ง อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมนั้นมีส่วนในการ ย้อมจิตใจคนอยู่มาก ฉะนั้นสภาพแวดล้อมจึงเป็น เงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งในการเสริมสร้าง จริยธรรม

ในส่วนราชการต่างๆ สภาพแวดล้อมที่จะมี ผลกระทบต่อการเสริมสร้างจริยธรรมแก่ข้าราชการ น่าจะประกอบด้วยสิ่งเหล่านี้

๑. **วิธีการบริหารงานบุคคล** วิธีการต่างๆ ตามขั้นตอนการบริหารบุคคล โดยเฉพาะ เรื่องการให้คุณให้โทษ เช่น การรับคนเข้าทำงาน การสับเปลี่ยนโยกย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น หากดำเนินการไม่เป็น ธรรม นอกจากจะเกิดผลเสียหายต่อราชการส่วน รวมแล้ว ก็มีผลต่อตัวข้าราชการด้วยเช่นกัน

ถ้าจะมองรอบ ๆ ตัวเรา จะพบว่าวิธีการบริหารงานบุคคลยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ ขอยกบางตัวอย่าง เช่น การเลื่อนเงินเดือนหากไม่ได้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ ผู้บังคับบัญชาเห็นแก่พวกพ้อง หรือผู้ที่มีเส้นมีสายก็ได้โยกย้ายไปอยู่ในสถานที่ที่ดี เป็นต้นว่ามีรายได้พิเศษ หรือมีโอกาสดำหน้าได้ง่าย เป็นต้น ข้าราชการจะรู้สึกหวาดระแวง ขาดหลักประกันว่าจะได้ผลตอบแทนตามความรู้ความสามารถและความอุทิศสาคะบากบั่นของตน ซึ่งในที่สุดจะส่งผลให้ข้าราชการขาดความศรัทธา ความกระตือรือร้น และทำงานตามยถากรรมอย่างที่เขาเรียกว่า ทำงานแบบเช้าชาม เย็นชาม

ในด้านรายได้ของข้าราชการเองก็เช่นกัน ถ้าฐานะการเงินข้าราชการไม่ดี เช่น เงินเดือนน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายและสิ่งจำเป็นในการยังชีพ ประกอบกับการจัดสวัสดิการไม่เหมาะสมด้วยแล้ว จะเป็นการยากที่ข้าราชการจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับงานเต็มที่เพราะข้าราชการต้องคำนึงถึงปากท้องของตน และครอบครัวก่อน และจะต้องคั่นรณหารายได้พิเศษมาเลี้ยงตนเองและครอบครัว บางคนเข้าตาจนเข้าก็อาจหันเหไปสู่ทางที่ผิดได้

๒. วิธีการทำงานและกฎระเบียบต่าง ๆ ของราชการ หากในหน่วยงานใดมีการจัดรูปงานที่สับสน ไม่ทราบแน่ชัดว่าหน่วยใครรับผิดชอบ

เรื่องใด หรือวิธีการทำงานต่าง ๆ มีขั้นตอนที่ไม่แน่นอนเหมาะสม ข้าราชการจะรู้สึกสับสนและเหนื่อยหน่ายกับการทำงาน และถ้ากฎระเบียบต่างๆ เป็นอุปสรรคต่อความริเริ่มในการปฏิบัติราชการอีกด้วยแล้ว ข้าราชการก็จะขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติราชการ

๓. ด้วบุคคล ซึ่งได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้วผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบสำคัญ ต่อการ แปร เปลี่ยน ของ สภาพแวดล้อม เพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีอำนาจตามกฎหมาย หากใช้ดุลพินิจในการบริหารงานในทางไม่ถูกไม่ควรแล้วก็จะเกิดปัญหาตามมา มีปัญหาเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ทำตัวให้เป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี เช่น มีการเล่นพรรคเล่นพวก ไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ไม่รู้จักการมอบหมายงาน รับแต่ความชอบ การตัดสินใจปัญหาไม่แน่นอน ไม่มีแผนการทำงานที่แน่ชัด แก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปวันหนึ่งๆ อ่อนไหวโดยไม่มีเหตุผล เป็นต้น เมื่อผู้บังคับบัญชามีปัญหาเช่นนั้นแล้ว การปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาจะรวนเร มีแต่ความวิตกกังวล หรือ อิจฉาริษยากัน แบ่งเป็นพรรคเป็นพวกเพื่อหาที่ยึดเหนี่ยว นานไปในหน่วยงานมีแต่ความแตกร้างไร้ความสามัคคี

สำหรับด้านเพื่อร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการทำงานร่วมกัน ระหว่างคนหมู่มาก ซึ่งแต่ละคนต่างก็มีนิสัยและทัศนคติแตกต่างกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาความไม่เข้าใจ ระหว่างผู้ทำงานด้วยกัน ถ้าหากมีปัญหาก็คงต้องหาทางแก้ไขโดยเร็ว เพราะเรื่องเล็กน้อยในวันนี้ อาจกลายเป็นปัญหาเรื้อรังในวันหน้าได้

๔. สิ่งแวดล้อม นอกจากสิ่งแวดล้อมสามประการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ก็มีสิ่งแวดล้อมอื่นๆ อีก เช่น

– **วัสดุอุปกรณ์** ที่ใช้ในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้งานคล่องตัวหรือหยุดชะงักได้ทั้งสิ้น เมื่อข้าราชการผู้ใดทำงานก็ต้องการให้ผลงานปรากฏโดยเร็ว ถ้าติดขัดที่ใดที่หนึ่งอย่างจำเจแล้วจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานลดความกระตือรือร้นในการทำงานลงไป อาจทำงานด้วยความเฉื่อยชา ขาดความมั่นใจ

– **แสงสว่าง** ที่ใช้ในการทำงาน สีของสถานที่ทำงาน เสียงที่เกิดจากการทำงาน หรือรอบๆ สถานที่ทำงาน ถ้าข้าราชการต้องปฏิบัติราชการในสถานที่ที่ไม่เหมาะสมนานๆ ไปก็จะเบื่อหน่ายไม่อาจทำงานได้เต็มความสามารถ และอาจไม่มีจิตผูกพันอยู่กับหน่วยงาน อยากจะแสวงหาสถานที่ทำงานอื่นที่เหมาะสมกว่าต่อไป

– **ความ สะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย** ของสถานที่ทำงาน เป็นธรรมชาติของคนที่อยู่ ในสถานที่ที่สะอาดสอาด เป็นระเบียบ ไม่รกรุงรัง ยิ่งถ้าเป็นที่ทำงานซึ่งเราต้องใช้เวลาวินาที ๘ ชั่วโมง ทุกวันตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ด้วยแล้ว ก็ยิ่งมีความสำคัญมาก สถานที่ทำงานที่ดีจะช่วยทำให้คนรักที่ทำงานมากขึ้น เพราะมองไปทางไหนจะเกิดความพึงพอใจ จิตใจของผู้ทำงานก็ผ่องใส ความสะอาดเรียบร้อยนั้นไม่ใช่ควรมีเฉพาะในห้องทำงานเท่านั้น แต่รวมทั้งห้องอื่น เช่น ห้องอาหาร ห้องสุขา และบริเวณสถานที่ทำงานทั้งหมด

วิธีการพัฒนาสภาพแวดล้อม

เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแก้ไขปัญหานั้นให้หมดสิ้นไป วิธีการที่ดีก็คือการให้สมาชิกทุกคนในหน่วยงาน มีส่วนร่วม ในการ แก้ไขสาเหตุ ของ ปัญหา ประการต่างๆ และจะต้องดำเนินการต่อเนื่องกันไป สภาพแวดล้อมในส่วนราชการที่ต้องพัฒนา เช่น

วิธีการบริหารงานบุคคล ให้ข้าราชการทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม โดย

– เลือกสรรคนเข้าทำงานตามหลักคุณธรรม ใช้คนให้ถูกต้องกับงาน

– เลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนด้วยความ เป็นธรรม

– ให้ข้าราชการได้รับสวัสดิการที่พึงได้รับอย่างทั่วถึง

– สลับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการให้มีโอกาสทำงานในลักษณะต่างๆ กันด้วยความเป็นธรรม

– พัฒนาความรู้ ทักษะ และทักษะที่จำเป็นแก่ข้าราชการ

วิธีการทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างคล่องตัว ใช้ทรัพยากรน้อย โดย

– กำหนดจุดมุ่งหมายและนโยบายของหน่วยงานให้ทราบทั่วกัน

– วางแผนการปฏิบัติงานแน่นอน ระบุขั้นตอน ตลอดจนระยะเวลาดำเนินการชัดเจน หากมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงก็ควรให้ข้าราชการได้ทราบและเข้าใจทั่วกัน การดำเนินการเช่นนั้นนอกจากจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามนโยบายและจุดมุ่งหมายตามที่หน่วยงานต้องการแล้วยังทำให้การควบคุมงานของผู้บังคับบัญชาง่ายขึ้นอีกด้วย

– ปรับปรุง ตัดขั้นตอนการดำเนินงานเหลือไว้เฉพาะขั้นตอนที่จำเป็นเท่านั้น

– มอบหมายอำนาจการตัดสินใจในบางเรื่องให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ตัวบุคคล โดยพัฒนาข้าราชการทุกคนในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และพละกำลัง รวมทั้งเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างข้าราชการ เช่น

– ผูกอบรม/สัมมนาเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติ แก่ข้าราชการทุกระดับ

– ส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างข้าราชการด้วยกัน รวมทั้งให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

– เห็นความสำคัญของข้าราชการชั้นผู้น้อย เช่น จัดรางวัลให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ดีเด่น

– ส่งเสริมการกีฬาเพื่อให้ข้าราชการมีความสมัครสมานสามัคคีและมีพละกำลังดี

สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการมีจริยธรรมโดย

– จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณที่ใช้ให้เพียงพอและเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

– ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยแก่การปฏิบัติงานของข้าราชการ เช่น มีแสงสว่างลดการรบกวนของเสียงจากภายนอกให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

– จัดสถานที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจแก่ตัวข้าราชการและผู้มาติดต่อ

– จัดให้มีห้องสมุด ซึ่งมีหนังสือเกี่ยวกับงานของหน่วยงานนั้น ให้เพียงพอแก่ความต้องการ มีเจ้าหน้าที่คอยบริการและให้คำแนะนำได้

-- ให้ข้าราชการทำตัวเป็นตัวอย่างซึ่งกัน
และกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาในการ
รักษาความสะอาด การตรงต่อเวลา การประหยัด
และการมีเอกลักษณ์ของตนเอง

กรณีตัวอย่างของการพัฒนาสภาพแวดล้อมของ สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้ริเริ่มปูพื้นฐานในการ
พัฒนาสภาพแวดล้อม ของสำนักงานให้เหมาะสมมา
เป็นเวลานานพอสมควร แต่มิได้มีเป้าหมายที่ระบุ
ชัดโดยตรงว่าจัดทำไปเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อม เพื่อ
เสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการ เช่น มีการจัด
สวัสดิการสำหรับข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงาน
ก.พ. เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ
ของเจ้าหน้าที่ และส่งเสริมความสามัคคี
กวดขันเรื่องความสะอาดและความเป็นระเบียบ
เรียบร้อยในสำนักงาน เป็นต้น จนเมื่อเร็วๆ นี้
จึงได้มีการแถลงนโยบายการบริหารงาน ออกมา
อย่างชัดเจน ๔ ประการ* ประการหนึ่งนั่นก็คือ
มุ่งส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ ซึ่งนอกจาก
จะมอบหมายให้สถาบันพัฒนาข้าราชการพิจารณา
สอดแทรกหลักเรื่องจริยธรรมในหลักสูตรพัฒนาข้าราชการ
ด้านต่างๆ แล้ว ยังได้เน้นการฝึกปฏิบัติ
ด้านจริยธรรม โดยทางชมรมส่งเสริมสมรรถภาพ

จิต ซึ่งเรื่องการฝึกปฏิบัตินี้ได้ดำเนินการเฉพาะ
ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ก่อน เพื่อมุ่งเน้น
เป็นตัวอย่างเพื่อส่วนราชการอื่นจะนำไปศึกษาปรับ
ใช้ในส่วนราชการของตนต่อไป และอีกเรื่องหนึ่ง
ซึ่งเป็นสาระสำคัญที่จะกล่าวในที่นี้คือ การสร้างสิ่งแวดล้อม
ภายในสำนักงาน ก.พ. ซึ่งนับแต่ตุลาคม
๒๕๒๔ เป็นต้นมา สำนักงาน ก.พ. ได้มีวิธีการ
ดำเนินการในเรื่องนี้ คือ

๑. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งชมรมต่างๆ ใน
สำนักงาน ก.พ. เพื่อให้ข้าราชการทุกคนมีส่วนร่วม
ในการแก้ไขปัญหาค้นหาในด้านเศรษฐกิจเกี่ยวกับ
ชีวิตประจำวัน ในด้านการจัดสถานที่ให้สะอาด
เรียบร้อย เป็นระเบียบ ในด้านการจัดอาหารและ
น้ำดื่มให้ถูกสุขลักษณะ

๒. จัดตั้งคณะที่ปรึกษาต่างๆ ของเลขาธิการ
ก.พ. เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงาน
ในสำนักงาน ก.พ. วิธีการเช่นนี้ช่วยให้ข้าราชการ
ส่วนใหญ่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และได้มี
โอกาสสัมผัสกับศูนย์กลางของอำนาจการบริหาร
นอกจากนี้การมีคณะที่ปรึกษา จึงเป็นวิถีทางให้
ฝ่ายบริหารได้ทราบปัญหาจากข้าราชการต่างๆ
ในสำนักงานอีกทางหนึ่ง นอกเหนือจากที่ได้ทราบ
จากผู้บังคับบัญชาโดยตรงตามสายงานด้วย

* รายละเอียดโปรดดูวารสารข้าราชการฉบับพิเศษ ตุลาคม ๒๕๒๔

๓. ส่งเสริมการจัดหน่วยงานเพื่อการประสานงาน และสร้างความเข้าใจระหว่างข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชา ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างข้าราชการด้วยกัน เช่น การประชุมระหว่างฝ่ายบริหาร การประชุม อ.ก.พ. สำนักงานโดยสม่ำเสมอ การประชุมระหว่างข้าราชการภายในกองการประชุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา ฝ่ายการเมือง การจัดทำจุดสารเพื่อความเข้าใจระหว่างข้าราชการกับสำนักงาน เป็นต้น

๔. การสนับสนุนให้กองต่างๆ จัดโครงการดำเนินจริยธรรมของตนขึ้น

นอกจากนี้ ทางสำนักงาน ก.พ. ได้คำนึงถึงการติดต่อสัมพันธ์กับส่วนราชการต่างๆ เพื่อความเข้าใจระหว่างกัน ซึ่งนอกจากการดำเนินการตามสายงานปกติแล้ว ได้จัดช่วยการประสานงานเพิ่มขึ้น เช่น จุดสารเพื่อนข้าราชการ ชมรมนักบริหาร เป็นต้น ขอเสนอการดำเนินการตามกลวิธีข้างต้น เพื่อเป็นตัวอย่างประกอบ ดังนี้

ก. ชมรมส่งเสริมการดำรงชีวิต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

๒. เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกของชมรมมีการกินที่อยู่ดีตามอัธยาศัยและอย่างถูกสุขลักษณะ

๓. เพื่อ ส่งเสริมให้ สมาชิก ได้ ซื่อ ของในราคาที่ถูกกว่าท้องตลาด

๔. เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักการแต่งกายและมารยาทในการเข้าสังคมอย่างถูกต้องเหมาะสม

๕. เพื่อส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีขึ้น เพื่อให้จิตใจของพนักงานสดชื่น แจ่มใส

๖. เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักหน้าที่และมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกที่ดีของสังคม

๗. เพื่อส่งเสริมให้สมาชิก ได้มีโอกาสพบปะช่วยเหลือ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

๘. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการ ประหยัดทั้งในทางราชการ และชีวิตส่วนตัว

๙. เพื่อสนับสนุนเสริมสร้าง ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการรักษาเวลาของทางราชการ

วิธีการดำเนินงาน (ชุดแรก)

ในการ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการขึ้นในขั้นต้นได้ติดต่อหาสมาชิกที่สนใจที่จะทำงานเพื่อ

ประโยชน์ส่วนรวม โดยการให้มีคณะทำงานพิจารณา
ร่างโครงการขึ้นมาก่อน และให้คณะทำงาน
พิจารณาเสนอรายชื่อผู้ที่จะเป็นประธาน และคณะ
กรรมการชมรมฯ ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ที่มาจากกอง
ต่างๆ หลังจากนั้น เลขานุการ ก.พ. ได้ปรึกษ
กับผู้ที่จะเป็นประธาน ถึงผู้ที่จะเป็นคณะกรรมการ
และกรรมการและเลขานุการ เมื่อเป็นที่ตกลงแล้ว
จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการชมรมฯ เมื่อวันที่

๑๔ ตุลาคม ๒๕๒๔ คณะกรรมการชมรมฯ ชุด
แรกมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ นาย

โครงการดำเนินการ

คณะกรรมการของชมรมฯ ได้ร่วมประชุม
ปรึกษาหารือกันแล้ว กำหนดโครงการดำเนินการ
ขึ้น รวม ๔ โครงการ คือ

๑. โครงการนิคมสำนักงาน ก.พ.
๒. โครงการศิลปการดำรงชีวิต
๓. โครงการสิ่งแวดล้อม
๔. โครงการสงเคราะห์เพื่อนมนุษย์

๑. โครงการนิคม สำนักงาน ก.พ.

โครงการนี้มาจากความคิดริเริ่มที่จะส่งเสริม
ให้ลูกจ้างและข้าราชการทุกระดับชั้นของสำนักงาน
ก.พ. ที่มีอุดมการณ์ร่วมกันว่าจะอยู่ร่วมกันช่วย
๑๗๔

เหลือแบ่งทุกข์เฉลี่ยความสุขและเสียสละเพื่อส่วน
รวม มีโอกาสซื้อที่ดินราคาถูกเป็นของตนเองร่วม
กัน เพื่อเป็นที่อยู่อาศัยและทำการกสิกรรม หาราย
ได้เป็นพิเศษทางหนึ่งด้วย พร้อมกันนี้จะกันที่ดิน
จำนวนหนึ่งเป็นที่ดินกลาง โดยจะยกให้แก่มูลนิธิ
ช่วยเหลือข้าราชการพลเรือน เพื่อกำเนินการสร้าง
นิคมสำนักงาน ก.พ. โดยมีโครงการที่จะจัดทำ ๓
ส่วน คือ

ส่วนที่หนึ่ง ปลูกสร้างที่พักอาศัยให้แก่
ข้าราชการ ที่มีปัญหาเรื่อง ที่พัก ได้เข้าไปพักอาศัย
โดยจะมีกรรมการกลุ่มหนึ่งเป็นผู้ควบคุมการเข้าอยู่
นิคมสำนักงาน ก.พ.

ส่วนที่สอง สร้างสิ่งปลูกสร้าง เพื่อใช้ใน
กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม อาทิเช่น
เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมสัมมนาข้าราชการ, เพื่อ
ประกอบพิธีการต่างๆ เช่น การแต่งงาน ฯลฯ

ส่วนที่สาม ที่ดินจำนวนหนึ่งจะกันไว้ เพื่อ
ใช้เป็นประโยชน์ร่วมกัน ในด้านกีฬา, สนามเด็ก
เล่น, สวนพักผ่อน ฯลฯ

เพื่อบรรลุถึงโครงการนี้ จึงได้ตั้งคณะ
ทำงานขึ้นมาชุดหนึ่งเมื่อตุลาคม ๒๕๒๔ เพื่อ
ดำเนินการในเรื่อง โครงการ นิคม สำนักงาน ก.พ.

และมูลนิธิช่วยเหลือข้าราชการพลเรือน ทั้งมีราย
ละเอียดดังนี้

๑. วางแผนที่จะก่อตั้งมูลนิธิ ต่อจากนั้น
ก็ได้ดำเนินการก่อตั้ง “มูลนิธิช่วยเหลือข้าราชการ
พลเรือน” โดยยื่นคำร้องเพื่อขอก่อตั้งมูลนิธิ เมื่อ
วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ โดยมีวัตถุประสงค์
ดังนี้

ก. ให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่
ข้าราชการและผู้ที่เคยปฏิบัติงานราชการ
พลเรือน

ข. ให้การสงเคราะห์แก่ครอบครัวของลูก
จ้าง เจ้าหน้าที่ ข้าราชการ และผู้ที่เคยปฏิบัติงาน
ราชการพลเรือน

ค. เพื่อร่วมมือกับองค์การ การกุศลอื่น ๆ
เพื่อสาธารณประโยชน์

ง. ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมืองแก่
วงการใด

“มูลนิธิช่วยเหลือข้าราชการพลเรือน” ได้
รับการจดทะเบียนเป็นมูลนิธิมีผลในทางกฎหมาย
เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕

๒. วางแผนหาซื้อที่ดินแปลงใหญ่ เพื่อให้
ลูกจ้างและข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ซื้อที่ดิน

ร่วมกัน พร้อมกับมีแผนที่จะแบ่งที่ดิน ๔๐-๕๐
ไร่ เป็นที่ดินกลางยกให้แก่มูลนิธิช่วยเหลือข้าราชการ
พลเรือน เพื่อดำเนินการสร้างนิคมสำนักงาน
ก.พ.

เมื่อได้วางแผนเกี่ยวกับการซื้อที่ดินร่วมกัน
แล้ว ก็ได้ดำเนินการซื้อที่ดินร่วมกันทันทีดังมีผล
ดังนี้

(ก) โดยซื้อที่ดินร่วมกันรุ่นที่ ๑ โดย
ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๔๐ ราย ได้
ซื้อที่ดินร่วมกัน จำนวน ๔๐ ไร่ เมื่อวันที่ ๒๕
๒๕๒๔

(ข) จะจัดให้มีการซื้อที่ดินร่วมกัน รุ่นที่
๒ จำนวน ๒๐๐ ไร่ ที่ดินนี้อยู่ติดกับที่ดินรุ่นที่ ๑
ระหว่างอยู่ในขั้นตอนการดำเนินการอยู่

เมื่อจัดการซื้อที่ดินรุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ ไป
แล้ว ก็มีแผนที่จะพัฒนาที่ดินนั้น เพื่อเป็นที่อยู่
อาศัย และทำกิจกรรมด้วย พร้อมกันนั้น ก็จะ
กันที่ดินจำนวนหนึ่ง เพื่อยกให้แก่มูลนิธิช่วยเหลือ
ข้าราชการพลเรือน เพื่อดำเนินการจัดทำนิคม
สำนักงาน ก.พ. ต่อไป

๒. โครงการศิลปการดำรงชีวิต

โครงการศิลปการดำรงชีวิตแบ่งได้เป็น
๒ โครงการย่อย คือ

๒.๑ โครงการให้ความรู้ด้านศิลปการดำรงชีวิต ซึ่งจัดในรูปเอกสารเผยแพร่ หรือเชิญวิทยากรมาบรรยาย สาธิตให้ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น การเลือกเครื่องแต่งกาย การเลือกบริโภคอาหารที่มีคุณค่า และได้ประโยชน์ภายในงบประมาณที่จำกัด การจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำวัน วิธีการปรุงอาหารให้อร่อย ถูกอนามัยและน่ารับประทาน การเข้าสังคมในงานเลี้ยงแบบต่างๆ การไปในงานพิธีต่างๆ วิธีการจัดบ้าน จัดที่ทำงาน การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เป็นต้น

๒.๒ โครงการจัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคประจำวัน ราคาถูกกว่าท้องตลาด โครงการนี้จะนำเครื่องอุปโภคบริโภคที่ต้องใช้ในชีวิตประจำวันมาจำหน่าย เช่น ข้าวสาร ไข่ไก่ นม กุ้งแห้ง กุนเชียง ไข่กรอก ผักตักชื้อ ตักกระโปรง ตักกางเกง เป็นต้น

๓. โครงการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสำนักงาน ก.พ. เป็นการจัดสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในสำนักงาน ก.พ. ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย โดยชมรมส่งเสริมการดำรงชีวิตร่วมมือกับสำนักงานเลขานุการกรม ในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ร่วมมือร่วมใจกันปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานด้วยความสบายอกสบายใจ และเพื่อรักษาชื่อเสียงของสำนักงาน ก.พ. ในด้านการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย

สิ่งที่ดำเนินการไปบ้างแล้วก็คือ

๑) ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายนอกอาคาร เช่น ปลูกไม้ประดับ และรักษาความสะอาดบริเวณรอบตัวอาคาร

๒) ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมภายในอาคาร เช่น

ขอรับรองให้ข้าราชการจัดเอกสารและบริเวณรอบโต๊ะทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติเป็นตัวอย่าง

– จัดให้ข้าราชการและลูกจ้างมีที่พักผ่อนและหาความรู้ เช่น มีที่นั่งให้อ่านหนังสือพิมพ์

– จัดไม้ประดับในสถานที่ต่างๆ เช่น ห้องโถง โต๊ะรับแขก รวมทั้งเชิญชวนให้ตั้งไม้ประดับตามโต๊ะและห้องทำงานด้วย

– จัดให้มีเพลงเสียงตามสายในห้องอาหารระหว่างหยุดรับประทานอาหาร

– รักษาความสะอาดในห้องน้ำ และจัดให้มีเครื่องใช้พร้อมตลอดเวลา

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามโครงการ^{๒๕๔} นมปัญหาบางประการ คือ

๑) ทำอย่างไรจึงจะให้ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ก.พ. เห็นความสำคัญในงานปรับปรุงสิ่งแวดล้อม และสามารถรักษาความสะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอจนเป็นนิสัย

๒) ทำอย่างไรจึงจะปรับปรุงสิ่งแวดล้อมได้ตามที่ตั้งใจไว้ เพราะมักจะขาดกำลังเงิน

๓) ทำอย่างไรจึงให้บุคคลภายนอกซึ่งมาติดต่อราชการและใช้บริการต่างๆ ในสำนักงานช่วยรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบด้วย

แนวความคิดปรับปรุงสิ่งแวดล้อมที่จะจัดทำขึ้น ในโอกาสต่อไป มีขั้นตอนดังนี้

๑) เชิญผู้แทนจากกองต่างๆ มาปฏิบัติงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมร่วมกันในจำนวนพอสมควร ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกลับไปถ่ายทอดความคิดและดำเนินการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในกองได้

๒) ผู้แทนกองเข้ารับฟังการบรรยายโดยวิทยากร ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ และมีความสามารถในการถ่ายทอดความคิดให้ผู้เข้า

ร่วมการอบรม/สัมมนา เห็นความสำคัญที่คั้งมีจิตสำนึกร่วมกันในการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

๓) ผู้แทนกองแบ่งกลุ่มเพื่อร่วมสัมมนาให้แต่ละกลุ่มเป็นผู้เสนอความคิดว่า ควรพัฒนาอะไร อย่างไร แล้วทุกกลุ่มทำงานร่วมกัน เมื่อเสร็จการงานแล้วอาจให้มีการสังสรรเพื่อให้กำลังใจในการที่ทำงานประสบผลสำเร็จ

๔) ให้มีผู้แทนแต่ละกลุ่มเป็นผู้ติดตามดูแลให้งานพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ทำไว้ อยู่ในสภาพที่ดีต่อเนื่องกันตลอดทั้งปี

๔. โครงการสงเคราะห์เพื่อนมนุษย์

แบ่งได้เป็นโครงการย่อย ๔ โครงการ คือ

๔.๑ โครงการ บริการ ด้าน สุข ภาพ
อนามัยแก่สมาชิก เช่น จัดให้มีห้องพยาบาล มีแพทย์หรือพยาบาลมาให้คำปรึกษาอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง หรือติดต่อ กับ โรง พยาบาล เพื่อ ส่งสมาชิกไปรับการตรวจร่างกาย ตรวจสุขภาพ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔.๒ โครงการสงเคราะห์สมาชิกที่ประสบเคราะห์กรรมอย่างร้ายแรง เช่น ประสบอุบัติเหตุอย่างร้ายแรง บ้านถูกไฟไหม้หรือประสบอุทกภัย

- ๔.๓ โครงการบริจาคโลหิต เพื่อเป็นการสงเคราะห์ผู้เจ็บป่วยทั่วไป ซึ่งจะบริจาคอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๔.๔ โครงการบริจาคเครื่องอุปโภคบริโภค แก่สมาชิกโดยสมาชิก เป็นโครงการที่สมาชิกรนำเครื่องอุปโภค เช่น เสื้อผ้า รองเท้า เครื่องใช้ต่างๆ มามอบให้กับ ชมรมฯ และสมาชิกชมรมฯ มาคัดเลือกนำไปใช้ตามที่ต้องการ โดยสละเงินสมทบเข้า ชมรมตามแต่จะศรัทธา หรือ ตามที่คณะกรรมการชมรมฯ กำหนด

การดำเนินการของชมรม ฯ

๑. การเป็นสมาชิกชมรม ทางชมรมฯ ถือว่าข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ก.พ. ทุกคนเป็นสมาชิกของชมรม มีสิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือ หรือใช้บริการของชมรมก่อนคนอื่น ๆ
๒. รายรับของชมรม ชมรมจะมีรายรับจากการที่มีผู้สมทบทุนเข้าชมรม หรือรายรับจากการจัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภค
๓. กิจกรรมของชมรม ชมรมฯ จะจัดกิจกรรมตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ ซึ่งจะมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง กิจกรรมต่างๆ ของชมรมที่ดำเนินการไปแล้วคือ

๓.๑ การจัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภค เช่น ข้าวโอชา บริการเดือนละ ๑ ครั้ง กุนเชียง ไส้กรอก ประมาณเดือนละ ๒ ครั้ง กุ้งแห้ง นม ไข่ไก่ บริการทุกวัน

๓.๒ การจัดการแข่งขันกีฬา เช่น กอล์ฟ โบว์ลิ่งการกุศล การจัดการแสดงดนตรี และตลก ณ โรงภาพยนตร์ ในรอบพิเศษ เพื่อหารายได้สมทบทุน การก่อตั้งมูลนิธิช่วยเหลือข้าราชการพลเรือน (มีรายรับมากกว่ารายจ่ายในการจัดครั้งเดียวสองหมื่นบาทเศษ)

๓.๓ การให้บริการแลกเปลี่ยนเสื้อผ้า เครื่องแต่งกายใช้แล้วแก่สมาชิก

๓.๔ การแจกจ่ายเครื่องบริโภคแก่นักการภารโรง พนักงานขับรถยนต์

๓.๕ ติดต่อกลุ่มเกษตรกร ให้นำผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรราคาถูก เช่น ข้าวสาร ผัก ผลไม้ เนื้อสัตว์ ไข่ไก่ ไข่เป็ด มาจำหน่ายสัปดาห์ละ ๑ วัน

๓.๖ พิมพ์เอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการประหยัดไฟฟ้าและจัดจำหน่ายหนังสือเกี่ยวกับการประหยัดในชีวิตประจำวัน

๓.๗ เชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้เดือนละ ๑ ครั้ง ครั้งละ ๑ ชั่วโมง สำหรับในครั้งแรกนี้มีในวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๒๕

๓.๘ คณะกรรมการของชมรมประพฤตินให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการรักษาความสะอาด การตรงต่อเวลา ความมีอัธยาศัย

ความซื่อสัตย์ สุจริต การอุทิศตนและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การแต่งกายให้มีระเบียบเรียบร้อย และประหยัด และสำหรับการแต่งกายนี้ คณะกรรมการชมรมฯ ได้ตกลงกันว่าจะใช้สีน้ำตาล และสีเนื้อเป็นสีเครื่องแต่งกาย และจะแต่งพร้อมกันทุกวันที่มีการประชุมร่วมกัน และมีการรณรงค์ให้สมาชิกรู้จักประหยัด และแต่งกายให้สุภาพ โดยการนำผ้าราคาเท่าต้นทุนมาบริการ (ผ่อนชำระ) แก่สมาชิก

๓.๙ การนำสินค้าราคาถูกที่ประมูลมาจากกรมศุลกากรมาจำหน่ายแก่สมาชิกเป็นครั้งคราวแล้วแต่โอกาส

๓.๑๐ กำลังดำเนินการซื้อที่ดินเพื่อนำมาเฉลี่ยเป็นที่อยู่อาศัย และทำสวนครัว ซึ่งมี ๒ โครงการ คือ โครงการแรก จำนวน ๔๐ ไร่ และโครงการที่ ๒ จำนวน ๒๐๐ ไร่

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

ในการดำเนินการของชมรมยังมีปัญหาและอุปสรรคทางด้านต่าง ๆ คือ

๑) การเงิน ชมรมดำเนินการโดยไม่มีเงินทุน ต้องยืมเงินจากสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. มาดำเนินการจำนวนหนึ่ง (สองหมื่นบาท) ซึ่งเมื่อได้บริการเครื่องอุปโภคบริโภคและส่วนหนึ่ง ต้องให้เป็นสินเชื่อ ทำให้การบริการจำกัดอยู่ในวงแคบยังไม่สามารถขยายบริการออกไปได้อย่างกว้างขวาง

๒) เจ้าหน้าที่ดำเนินการ คือ คณะกรรมการซึ่งต่างก็มีหน้าที่ประจำอยู่แล้ว จึงต้องปลีกเวลามาดำเนินการ ซึ่งบางครั้งถ้าจะให้งานของ

ชมรมสำเร็จทันการ ก็อาจทำให้งานในหน้าที่ไม่คืบเท่าที่ควร เป็นที่ไม่พอใจของหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

๓) การให้บริการอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง จำเป็น ต้อง มี สถานที่ สำหรับ เก็บ เครื่อง อุป โภค บริโภคที่เหมาะสม มิฉะนั้น เครื่องอุปโภคบริโภคบางชนิดอาจสูญหายหรือเสียหายได้

ในการดำเนินการเรื่องนี้ให้ได้ผลนั้น มีความจำเป็นจะต้องมีปัจจัยเพิ่มเติมดังนี้

๑) ควรหาแหล่งสนับสนุนทางการเงิน ซึ่งอาจเป็นสวัสดิการของส่วนราชการ หรือองค์การมูลนิธิเพื่อการกุศลต่างๆ

๒) ควรมีหน่วยงานหรือจัดตั้งหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานเสริมสร้างจริยธรรมหรืองานสวัสดิการข้าราชการโดยตรง โดยในชั้นแรกนี้อาจกำหนดให้เป็น หน่วยหนึ่งในสำนักงานเลขานุการกรม ของส่วนราชการนั้น ๆ

๓) ควร ขยาย บริการ ของ ชมรม ให้ รวม ตลอดไปถึงการช่วยเหลือทางด้านจิตใจด้วย เช่น การให้คำปรึกษาปัญหา ความขัดแย้ง ความคับข้องใจ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว เป็นต้น

๔) ควรมีสถานที่ดำเนินการ ของชมรม เป็นสัดส่วน เพื่อการบริการสมาชิกโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเครื่องอุปโภคบริโภค

ข. สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดตั้งสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ขึ้น เพื่อที่จะให้ความช่วยเหลือแก่

ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. และพยายามหาทางปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างให้เหมาะสมอยู่เสมอ ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ก.พ. ทุกคนเป็นสมาชิกสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. โดยไม่ต้องเสียค่าบำรุงใดๆ ทั้งสิ้น

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ให้บริการต่อสมาชิก ดังต่อไปนี้

๑. ช่วยเหลือเมื่อสมรส คนละ ๑,๐๐๐ บาท แต่ถ้าคู่สมรสอยู่สำนักงาน ก.พ. ทั้งคู่ จะได้รับการช่วยเหลือคนเดียวเท่านั้น

๒. ช่วยเหลือ เมื่อ ถึง แก่กรรม คนละ ๒,๐๐๐ บาท พร้อมพวงหรีดและเป็นเจ้าภาพในกรณีที่ถูกสมรส บิดา มารดา บุตรถึงแก่กรรม ได้คนละ ๕๐๐ บาท พร้อมพวงหรีด

๓. ช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย ยกเว้นคลอดบุตร จ่ายเงินซื้อของเยี่ยมไม่เกิน ๒๐๐ บาท

๔. ช่วยเหลือเมื่อประสบภัยต่างๆ ไม่เกินคนละ ๒,๐๐๐ บาท

๕. ช่วยเหลือค่าอาหารกลางวันแก่สมาชิก โดยให้สมาชิกยืมเงินได้คนละ ๔๐๐ บาท ทุกวันที่ ๑๕ ของเดือน โดยไม่คิดดอกเบี้ย และหักส่งคืนในวันรับเงินเดือน

๖. ช่วยเหลือเมื่อเกษียณอายุ ได้ของที่ระลึก ๑ ชิ้น

๗. สมาชิกที่จัดพิธีสมรสในสำนักงาน ก.พ. จะมีชุดครุฑน้ำให้ยืม แต่ถ้าจะนำไปใช้นอกบริเวณสำนักงาน ก.พ. จะต้องเสียค่าบริการจำนวนหนึ่ง

๘. จัดซื้อโต๊ะเก้าอี้ ไว้ในร้านอาหาร เพื่อบริการแก่สมาชิก

๙. จัดน้ำดื่ม และเครื่องทำความเย็น น้ำดื่มไว้บริการ

๑๐. ให้ความสนับสนุนในการจัดทำวารสารข้าราชการ เพื่อเผยแพร่วิชาการในด้านการบริหารงานบุคคล แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ และเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ ในวันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

๑๑. อื่นๆ เช่น สนับสนุนการกีฬา บริการหนังสือพิมพ์ วัสดุในห้องน้ำ ชายหนังสือที่จำเป็นเกี่ยวกับราชการหรือเกี่ยวข้องกับงาน ควบคุมร้านอาหารในค่านคุณภาพและราคา ชายดวงตราไปรษณีย์ที่จำเป็นต้องใช้ให้แก่สมาชิก เป็นต้น

ผลการดำเนินงาน สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. เริ่มดำเนินการกิจกรรมมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๔๘๗ นับจนถึงปัจจุบันก็เป็นระยะเวลา ๒๘ ปีแล้ว สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ในระยะเริ่มแรกได้ก่อตั้งในชื่อของบริการสวัสดิการ ก.พ. ผู้ริเริ่มก่อตั้งและให้ความสนับสนุนในกิจการดังกล่าวนี้ คือ อดีตเลขาธิการ ก.พ. พันเอกจินดา ณ สงขลา และนายประวีณ ณ นคร และได้รับการสนับสนุนอย่างดียิ่งจากฝ่ายบริหารในระดับต่างๆ ทั้งอดีตและปัจจุบัน จึงทำให้สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. เจริญรุ่งเรืองขึ้นมาตามลำดับ จนสามารถที่ให้บริการแก่สมาชิกสวัสดิการได้อย่างดีโดยที่สมาชิกไม่ต้องเสียค่าบำรุงแต่อย่างใด ในระยะเริ่มแรกสวัสดิการ ได้เก็บค่าบำรุงจากสมาชิกจำนวนหนึ่ง แต่เมื่อกิจการต่างๆ

ได้เจริญรุ่งเรืองขึ้น และฝ่ายบริหารเห็นว่า สวัสดิการสามารถให้บริการแก่สมาชิกได้พอสมควร โดยไม่จำเป็นต้องรบกวนค่าบำรุงจากสมาชิกอีกต่อหนึ่ง จึงได้ยกเลิกการเก็บค่าบำรุงชั่วคราว แต่ถ้าเมื่อใดพิจารณาเห็นว่าสวัสดิการต้องให้บริการแก่สมาชิกมากขึ้น และจำเป็นต้องให้สมาชิกเข้ามาช่วยแล้ว ก็อาจให้สมาชิกช่วยออกค่าบำรุงสมทบเป็นเงินทุนให้อีกครั้งหนึ่งก็น่าจะมีปัญหาแต่อย่างใด เพราะสวัสดิการเป็นกิจการที่กระทำโดยสมาชิก และเพื่อสมาชิกอย่างแท้จริงโดยไม่หวังผลกำไรทั้งสิ้น

ก่อนที่จะมีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์สวัสดิการได้ให้บริการแก่สมาชิกในการกู้ยืมเงินเพื่อใช้ในกิจการที่จำเป็น และเงินกู้เพื่อการเช่าซื้อแก่สมาชิกด้วย และเมื่อจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์แล้ว สวัสดิการจึงได้ยกเลิกการให้เงินกู้แก่สมาชิกเพื่อมิให้สมาชิกต้องมีภาระผูกพันในเรื่องเงินกู้หลายแห่ง สวัสดิการได้ให้ความช่วยเหลือแก่สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ โดยให้สหกรณ์ออมทรัพย์ฯ กู้เงินจากสวัสดิการ เพื่อไปให้บริการแก่สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ อีกต่อหนึ่ง

ปัญหาที่สวัสดิการกำลังเผชิญหน้าอยู่ในขณะนี้ คือเป็นกิจการที่ให้บริการแก่สมาชิกและหาเงินทุนเข้าสวัสดิการ แต่ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่จะรับผิดชอบโดยตรง จึงทำให้การปฏิบัติงานของสวัสดิการไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

ค. สหกรณ์ออมทรัพย์

สำนักงาน ก.พ. ได้ริเริ่มจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นเมื่อปี ๒๕๒๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจของสมาชิกและดำเนินธุรกิจเพื่อประโยชน์ร่วมกัน ดังต่อไปนี้

๑. ส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์โดยการถือหุ้น
๒. รับเงินฝากจากสมาชิก
๓. จัดให้มีเงินกู้สำหรับสมาชิกตามข้อกำหนด โดยคำนึงถึงประโยชน์ และความจำเป็น
๔. ส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน และช่วยตัวเองในหมู่สมาชิก
๕. จัดหาทุนหรือ กุ้ยืม เงิน เพื่อ กิจ กรรม ตามวัตถุประสงค์
๖. ให้สหกรณ์อื่นกู้ยืมเงิน
๗. ดำเนินการเพื่อให้สมาชิกมี ที่ดิน และหรือบ้านเรือนเป็นของตนเอง และได้รับสวัสดิการที่ดี
๘. ร่วมมือกับทางราชการ สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ชุมนุมสหกรณ์ และสหกรณ์อื่น เพื่อส่งเสริมกิจกรรมของสหกรณ์
๙. กระทำการต่างๆ ตามที่กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ให้กระทำได้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กล่าวข้างต้น ทั้งนี้ รวมถึงการถือกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครอง ก่อสร้าง ซื้อแลกเปลี่ยน โอนหรือรับโอน เช่าหรือให้เช่า เช่าซื้อหรือให้เช่าซื้อ จำนองหรือรับจำนอง จำนำหรือรับจำนำ ขายหรือจำหน่ายซึ่งทรัพย์สิน ตลอดจนดำเนิน

กิจการอื่น บรรดาที่เกี่ยวกับหรือเกี่ยวเนื่อง กับการจัดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วย

การเข้าเป็นสมาชิก ผู้สมัครเข้าเป็นสมาชิกจะต้องยื่นใบสมัครถึงสหกรณ์ ตามแบบที่กำหนดไว้ โดยมีผู้บังคับบัญชาของผู้สมัครในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนกคนหนึ่งรับรองสำหรับผู้สมัคร ซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๔ ขึ้นไป ไม่ต้องมีผู้

รับรองผู้สมัครเข้าเป็นสมาชิก สมาชิกต้องเสียค่าธรรมเนียมแรกเข้าเป็นสมาชิก ท่านละ ๑๐ บาท และต้องเสียเงินค่าหุ้นรายเดือนทุกเดือน เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๘๔ เดือน ตามอัตราส่วนของเงินได้รายเดือนของตน หรือตามอัตราที่สมาชิกได้แสดงความจำนงไว้เป็นหลักฐาน แต่จะต้องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้

รายได้รายเดือน	ไม่เกิน	๑,๕๐๐ บาท	จำนวนหุ้นที่ถือ	๑ หุ้น	จำนวนเงิน	๑๐ บาท
„	„	เกินกว่า	๑,๕๐๐ แต่ไม่เกิน	๒,๐๐๐	ถือ	๓ „ „ „ ๓๐ „
„	„	„	๒,๐๐๐ „	„ ๒,๕๐๐	ถือ	๕ „ „ „ ๕๐ „
„	„	„	๒,๕๐๐ „	„ ๓,๐๐๐	ถือ	๘ „ „ „ ๘๐ „
„	„	„	๓,๐๐๐ „	„ ๔,๐๐๐	ถือ	๑๐ „ „ „ ๑๐๐ „
„	„	„	๔,๐๐๐ „	„ ๕,๐๐๐	ถือ	๑๒ „ „ „ ๑๒๐ „
„	„	„	๕,๐๐๐ „	„ ๘,๐๐๐	ถือ	๑๕ „ „ „ ๑๕๐ „
„	„	„	๘,๐๐๐		ถือ	๒๐ „ „ „ ๒๐๐ „

วิธีดำเนินการ งานที่สำคัญของสหกรณ์ออมทรัพย์ มี ๒ ประเภท คือ

๑. **การรับฝากเงิน** มีประเภทออมทรัพย์และประจำ อัตราดอกเบี้ยเท่ากับธนาคารพาณิชย์ทั่วไป

๒. **การให้กู้เงิน** สมาชิกทุกคนมีสิทธิได้ ให้กู้ได้เฉพาะเงินกู้สามัญ ๘ เท่าของเงินเดือน แต่ไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท โดยใช้บุคคลค้ำประกัน ส่วนการชำระคืน จะชำระคืนเป็นรายเดือนพร้อมดอกเบี้ยภายใน ๓ ปี

ผลการดำเนินงาน สหกรณ์ออมทรัพย์ได้เริ่มเปิดดำเนินการธุรกิจ ในวันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๓ เมื่อสิ้นเดือน ธ.ค. ๒๔ มีสมาชิกทั้งสิ้น ๔๖๖ คน จากจำนวนข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ก.พ. ในปีงบประมาณ ๒๕๒๔ ๗๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของจำนวนข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงาน ก.พ. มีเงินทุนหมุนเวียนให้สมาชิกกู้ยืม ๒,๖๗๙,๑๓๓ บาท เงินฝากที่ได้รับจากสมาชิก ๔๒๔,๘๘๗.๔๗ บาท เงินทุนหมุนเวียนของ

สหกรณ์ส่วนมาก ได้ถูกจาก สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
จำนวน ๑,๒๗๘,๐๐๐ บาท

สหกรณ์ออมทรัพย์มีส่วน ในการช่วยปลด
เปลื้องภาระหนี้สินเงินกู้ของสมาชิกได้เป็นอย่างมาก
เพราะในการกู้เงินจากบุคคลภายนอกนั้น โดยทั่วไป
จะต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๐ ต่อเดือน
หรือร้อยละ ๑๒๐ ต่อปี หรืออย่างต่ำที่สุดก็ไม่
น้อยกว่าร้อยละ ๕ ต่อเดือนหรือร้อยละ ๖๐ ต่อปี
ซึ่งทำให้สมาชิก ต้องเสีย อัตรา ดอกเบี้ยใน อัตราสูง
และทำให้สมาชิกได้รับความเดือดร้อนมาก แต่เมื่อ
มีสหกรณ์ออมทรัพย์แล้ว สมาชิกสามารถกู้เงินจาก
สหกรณ์ได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพียงร้อยละ ๑๕
ต่อปีเท่านั้น และสามารถผ่อนชำระคืนได้ภายใน
ระยะเวลาไม่เกิน ๓ ปี นอกจากนี้ สหกรณ์ยัง
สามารถช่วยเหลือสมาชิกที่มีความจำเป็นกรณีเร่ง
ด่วนอย่างแท้จริงในการใช้เงิน ให้สามารถกู้เงิน
เป็นกรณีพิเศษได้ แต่ทั้งนี้จะต้องได้รับการพิจารณา
อนุมัติจากคณะกรรมการเงินกู้เสียก่อนว่า มูลเหตุ
ที่สมาชิกกล่าวอ้างมานั้นเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน
จริงหรือไม่ และต้องมีหลักฐานมาแสดงด้วย

นอกจากนี้แล้ว สหกรณ์ยังเป็นแหล่งเงิน
ออมให้แก่สมาชิก เพราะโดยทั่วไปแล้วการที่สมา
ชิกจะออมเงินไว้เองโดยไม่มี การเรียกเก็บบังคับนั้น
กระทำไต่ยาก เพราะมีแหล่งยั่วชวนต่างๆ หลาก
ประเภทที่จูงใจให้มีการใช้เงินอยู่เสมอ การเรียก
เก็บค่าหุ้นจากสมาชิก โดยให้กองคลังเป็นผู้หักเงิน
ไว้ก่อนนั้น จึงเป็นการบังคับให้สมาชิกต้องเก็บเงิน
ออมไว้ จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมฐานะ
ทางเศรษฐกิจของสมาชิกได้อย่างดี

การดำเนินงานด้านสหกรณ์นั้นสามารถช่วย
เหลือสมาชิก ได้เป็นอย่างมาก จึงควรที่ทาง
ราชการจะต้องช่วยเหลือและสนับสนุนกิจการด้านนี้
อย่างจริงจัง เช่น

ก) ให้สหกรณ์ ได้ยืมเงินทุนมาหมุนเวียน
ให้สมาชิกกู้ยืมได้โดยคิดดอกเบี้ยต่ำ ในปัจจุบัน
ราชการไม่ได้ช่วยเหลือด้านนี้เลย เป็นโชคคี่ของ
สหกรณ์ออมทรัพย์สำนักงาน ก.พ. ที่สหกรณ์
สามารถกู้ยืมเงินจากสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. มา
เป็นเงินหมุนเวียนได้ เพราะมีเงินแล้วสหกรณ์
ก็ไม่สามารถที่จะขยาย การให้บริการแก่ สมาชิกได้
มากเช่นนั้น

ข) เจ้าหน้าที่ดำเนินการ เนื่องจากกิจการ
สหกรณ์มิใช่เป็นส่วนราชการ จึงไม่มีเจ้าหน้าที่
ดำเนินการโดยเฉพาะ ต้องอาศัยข้าราชการเข้ามา
ช่วยเหลือด้านนี้ ถ้าข้าราชการในส่วนราชการนั้น
ไม่ให้ความร่วมมือแล้ว กิจการของสหกรณ์ก็ไม่
สามารถดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปได้ โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งผู้บริหารในระดับสูงของหน่วยงาน จะต้อง
เล็งเห็นความสำคัญของสหกรณ์ และให้ความสนับ
สุนันททุกวิถีทาง จึงจะทำให้กิจการของสหกรณ์
เจริญก้าวหน้าไปได้ดี

๙. คณะที่ปรึกษาของ เลขาธิการ ก.พ.

ที่มา

รูปแบบของการจัดองค์การโดยทั่วไป มัก
จะเป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตาม หลักการ จัดองค์
การซึ่งได้แก่การ จัดองค์ การตามวัตถุประสงค์ของ

งาน การจัดองค์การตามขั้นตอนของงาน การจัดองค์การตามขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบ หรือมีฉะนั้นก็จะเป็นการจัดองค์การตามผู้รับบริหาร สำหรับกรณีสำนักงาน ก.พ. เองนั้น ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๒๓ เห็นได้ว่า กำหนดให้มีการจัดองค์การตามวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก แต่ละกองในสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะลงไปในแต่ละด้านที่มีความเชี่ยวชาญ เช่น กองการศึกษาต่างประเทศ ก็รับผิดชอบเรื่อง การจัดการดูแลนักเรียนไทยที่ศึกษาในต่างประเทศ กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ก็รับผิดชอบเรื่องการกำหนดตำแหน่ง กองคลัง ก็รับผิดชอบเรื่องการเงินการบัญชี การงบประมาณ เป็นต้น จากรูปลักษณะขององค์การที่เป็นเช่นนี้ หน่วยงานซึ่งได้แก่กองต่างๆ ก็มุ่งทำงานให้สำเร็จ และดีที่สุด ด้านเทคนิควิธีการเฉพาะแต่ละด้านที่ตนเชี่ยวชาญ สำหรับการมองภาพรวมขององค์การทั้งหมด จะเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารโดยตรงซึ่งได้แก่ เลขาธิการ ก.พ. และรองเลขาธิการ ก.พ.

ปัจจุบันได้มีความคิดว่า งานทั้งหลายทั้งปวงนั้น นอกจากกองต่างๆ ที่รับผิดชอบอยู่โดยตรงและมีหน้าที่ในการเสนอความคิดเห็นที่จะปรับปรุงแก้ไขปัญหาโดยหลักวิชาและเทคนิคเฉพาะด้านแล้ว หากได้มีผู้อื่นเข้ามาช่วยเสนอแนะหรือให้ข้อคิดเห็นอีกทางหนึ่งด้วย จะทำให้การมองงานทั้งหมดของสำนักงาน ก.พ. กว้างขวางยิ่งขึ้น ทำให้

บุคคลต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานกันมากขึ้น นอกจากนั้นแล้ว การที่มีบุคคลหลายๆ คนเข้ามาช่วยคิด ช่วยจำ ช่วยเตือน ในการทำงานแล้วก็จะมีส่วนช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงได้ดีขึ้น ได้อีกทางหนึ่ง ดังนั้น จึงได้มีการแต่งตั้งให้มีคณะที่ปรึกษาของเลขาธิการ ก.พ. ในลักษณะเป็นองค์การอำนวยการ ขึ้นในสำนักงาน ก.พ.

ความมุ่งหมาย

เมื่อมีการตั้งคณะที่ปรึกษาของเลขาธิการ ก.พ. ขึ้น นี้ ก็มีความมุ่งหมาย คือ

๑. ต้องการให้การทำงานในสำนักงาน ก.พ. เป็นระบบเปิดมากขึ้น มิใช่งานของใครของมัน หน่วยงานอื่นไม่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง และนอกจากนี้ยังมีผู้คอยท้วงติง ดูแล เสนอแนะความคิดเห็นแก่ฝ่ายบริหารหลายๆ ทางมากขึ้น

๒. เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นต่องานของสำนักงาน ก.พ. ในส่วนรวมมากขึ้นและกว้างขวางขึ้น กล่าวคือ นอกจากจะมี อ.ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ซึ่งประกอบด้วยข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ที่จะประชุม และแสดงความคิดเห็นร่วมกันแล้ว ก็ยังมีบุคคลระดับรองๆ ลงมาอีกที่มาช่วยออกความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ด้วย

๓. เป็นการก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน โดยคณะที่ปรึกษาของเลขาธิการ ก.พ. แต่ละคณะจะประกอบด้วยบุคคลจากหน่วยงานต่างๆ หลายๆ หน่วย ได้เข้ามาร่วมกันทำงานเพื่อส่วนรวมได้มากขึ้น

๔. เป็นการช่วยกันคิด ช่วยกันจำ และช่วยกันเตือน มิให้ฝ่ายบริหารหลงลืมการปฏิบัติงานบางอย่างไปโดยไม่ตั้งใจ รวมถึงการทำงานของหน่วยงานประจำ คือกองต่างๆ ด้วย เพราะเรื่องบางเรื่องเป็นเรื่องใกล้ตัวจนทำให้ผู้ที่ปฏิบัติอยู่มองข้ามไปได้

๕. เป็นการฝึกหัดบุคคลให้มีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างกว้างขวาง และมองการทำงานไกลออกไปจากงานของตนเองบ้าง รวมทั้งทำให้เกิดการทำงานในลักษณะเป็นทีม

วิธีดำเนินการ

๑. เลขาธิการ ก.พ. ได้ตั้งกลุ่มบุคคลขึ้นหลายคณะ โดยแต่ละคณะจะเป็นที่ปรึกษาในงานแต่ละด้านตามความจำเป็น

๒. คณะที่ปรึกษาจะศึกษาให้คำปรึกษาเสนอแนะเรื่องต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่มีอำนาจในการสั่งการใด ไปยังผู้รับผิดชอบโดยตรง ไม่เป็นผู้คอยจับผิดงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนั้นๆ ไม่สร้างปัญหาแตกแยกในสำนักงาน ก.พ. และงานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติจะต้องไม่ทำให้งานประจำเสียหาย

๓. หน้าที่ของคณะที่ปรึกษาจะเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน และกลยุทธ์ในการบริหารงานของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา ในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย

๔. คณะที่ปรึกษาจะประชุมปรึกษาหารือและเมื่อพิจารณาเรื่องใด ๆ หรือมีข้อเสนอแนะประการใดแล้ว จะเสนอเรื่องนั้นๆ โดยตรงต่อเลขาธิการ ก.พ. เพื่อพิจารณาต่อไป

๕. เลขาธิการ ก.พ. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย หรือรับข้อเสนอแนะนั้นไปปฏิบัติเสมอไป หากเรื่องใดที่เห็นสมควรปฏิบัติได้ ก็จะนำไปปรึกษาหารือในที่ประชุมฝ่ายบริหาร ซึ่งหากเห็นพ้องต้องกันแล้ว ก็จะมอบหมายให้กับกองต่างๆ ที่เป็นผู้รับผิดชอบเรื่องนั้นๆ โดยตรงไปปฏิบัติ หรือหากเป็นเรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับหลายๆ กองก็อาจตั้งเป็นคณะทำงานเฉพาะกิจขึ้นมารับไปปฏิบัติต่อไป

๖. คณะที่ปรึกษานี้ จะหมุนเวียนกันโดยให้อยู่ในตำแหน่งครั้งละ ๖ เดือน และไม่เกิน ๑ ปี เมื่อครบกำหนดก็จะผลัดเปลี่ยนบุคคลอื่นให้เข้ามาทำงานบ้าง

๗. สำหรับกอง หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องต่างๆ อยู่ก็ยังคงต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งการปรับปรุงงานเช่นเดิมไม่เปลี่ยนแปลง

ผลการดำเนินการ

ระบบการทำงาน โดยมีคณะที่ปรึกษาฯ นี้ ได้เริ่มนำมาใช้ในสำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๒๔ และปัจจุบันสำนักงาน ก.พ. มีคณะที่ปรึกษาอยู่ ๖ คณะด้วยกัน ได้แก่

๑. คณะที่ปรึกษาด้านการประชาสัมพันธ์
๒. คณะที่ปรึกษาด้านงานดูแลนักเรียนต่างประเทศ
๓. คณะที่ปรึกษาด้านการบริหารบุคคล
๔. คณะที่ปรึกษาด้านการจำแนกตำแหน่ง
๕. คณะที่ปรึกษาด้านการพัฒนาข้าราชการ

๖. คณะที่ปรึกษาด้านการสอบ
ขอยกกรณีการดำเนินการของคณะที่ปรึกษาด้านการบริหารบุคคลมาเป็นตัวอย่าง

คณะที่ปรึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ตั้งขึ้นมาเพื่อให้ทำหน้าที่ศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลในสำนักงาน ก.พ. ต่อเลขาธิการ ก.พ.

วิธีดำเนินการ

คณะที่ปรึกษาตามปกติจะประชุมสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง เพื่อกำหนดปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. แล้วทำบันทึกรายงานต่อเลขาธิการ ก.พ. หากเลขาธิการ ก.พ. เห็นด้วย จะมีคำสั่งขอมอบหมายให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ หรือจัดตั้งคณะทำงานขึ้นเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นต่อไป

เรื่องที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ

๑) การปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการส่งข้าราชการ ไปประจำสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศให้เหมาะสมและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

๒) การปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ ในสำนักงาน ก.พ. เช่น ปรับปรุงการกำหนดจำนวนครั้งของการมาสาย การลาป่วย ตลอดจนระเบียบปฏิบัติและความประพฤติของข้าราชการ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

๓) การกำหนดหลักเกณฑ์ให้รางวัลบำเหน็จความดีความชอบแก่ข้าราชการและลูกจ้างเพื่อตอบแทนข้าราชการ และลูกจ้างที่มีความดีความชอบ แต่ไม่อาจได้รับการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นได้เนื่องจากโควตาจำกัด รวมทั้งให้ข้อเสนอในการปรับปรุงแบบฟอร์มการประเมินผลงานของข้าราชการด้วย

๔) ข้อเสนอเกี่ยวกับการสร้างระบบสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. มีโอกาสหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ตัวข้าราชการ และเป็นการเตรียมคนสำหรับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

๕) การกำหนดหลักเกณฑ์ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกให้เหมาะสมและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

๖) การปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับการอนุมัติให้ข้าราชการ ไปสอน หนังสือหรือ ไปบรรยาย

เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่งานในหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น

๗) การปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อในและต่างประเทศ เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

สำหรับเรื่องตามข้อ ๓) คณะที่ปรึกษาฯ เห็นว่าควรจะเป็นเรื่องการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยและลูกจ้างเท่านั้น ทั้งนี้ เนื่องจากเห็นว่าข้าราชการชั้นผู้น้อยซึ่งหมายถึงข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑-๓ และลูกจ้างบางคน ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ ซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา ขยันหมั่นเพียร มีมนุษยสัมพันธ์ และมีผลงานน่าชมเชย แต่มีรายได้น้อยและอาจไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น หรือเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้น ๒ ชั้น ตามผลงาน เพราะข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตา

ฉะนั้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ชั้นผู้น้อยเสียขวัญและให้ได้รับความเข้าใจว่าไม่มีผู้ใดในหน่วยงานมองข้ามหรือละเลยไป จึงได้เสนอให้จัดรางวัลให้เป็นการตอบแทน โดยได้ขอเงินรางวัลจากสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. เป็นจำนวนเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท จัดแบ่งเป็น ๒๐ รางวัล รางวัลละ ๕๐๐ บาท และจะพิจารณาให้รางวัลทุกวันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี เพื่อให้การพิจารณาให้รางวัลแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยและลูกจ้างมีความเป็นธรรม สำนักงาน ก.พ. จึงได้ตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจร่างหลักเกณฑ์การพิจารณาขึ้น เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อ อ.ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ต่อไป ซึ่งเรื่องดังกล่าวได้ดำเนินการเสร็จสิ้นตามขั้นตอน และสำนักงาน ก.พ. ได้ประกาศใช้แล้ว หลักเกณฑ์และวิธีการให้บำเหน็จความดีความชอบลูกจ้างและข้าราชการชั้นผู้น้อยในสำนักงาน ก.พ. มีดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการให้บำเหน็จความดีความชอบ ลูกจ้างและข้าราชการชั้นผู้น้อยในสำนักงาน ก.พ.

โดยที่สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเห็นสมควรยกย่องช่วยเหลือและให้บำเหน็จรางวัลตอบแทนแก่ลูกจ้างและข้าราชการชั้นผู้น้อยในสำนักงาน ก.พ. ผู้ซึ่งมีความประพฤติดี ขยันหมั่นเพียร และกระทำความดีความชอบต่อทางราชการ เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจ และให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกจ้างและข้าราชการอื่น ๆ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้มีการมอบรางวัลตอบแทนแก่ลูกจ้างและข้าราชการชั้นผู้น้อยที่มีความประพฤติดี
ขยันหมั่นเพียร และกระทำความดีความชอบต่อทางราชการ ในวันที่ ๑ เมษายนของทุกปี

ข้อ ๒ รางวัลที่จะมอบให้เป็นเงินสด รางวัลละ ๕๐๐ บาท มีจำนวนปีละไม่เกิน ๒๐
รางวัล โดยใช้เงินของสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. และหรือเงินทุนอื่น ๆ

ข้อ ๓ คุณสมบัติพื้นฐานของลูกจ้างและข้าราชการชั้นผู้น้อยที่อยู่ในเกณฑ์จะได้รับรางวัล มี
ดังนี้

(๑) เป็นลูกจ้างหรือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ในสาย
งานที่เริ่มต้นจากรดับ ๑ หรือระดับ ๒

(๒) เป็นผู้ปฏิบัติราชการในสำนักงาน ก.พ. มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึง
วันสิ้นปีปฏิทินก่อนปีที่มีการมอบรางวัล

(๓) ต้องไม่เป็นผู้ได้รับการเพิ่มค่าจ้างหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ชั้นมาแล้วในบึงบประ
มาณที่มีการมอบรางวัลนั้น

(๔) เป็นผู้มิคุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗ และข้อ ๘ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับ
ที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๔) โดยให้ถือรอบปีปฏิทินแทนรอบปีที่แล้วตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ดังกล่าว

ข้อ ๔ การพิจารณาคัดเลือกผู้ได้รับรางวัลให้แบ่งลูกจ้างและข้าราชการชั้นผู้น้อยออกเป็นกลุ่ม
ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ พนักงานขับรถยนต์

กลุ่มที่ ๒ นักการภารโรง

กลุ่มที่ ๓ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด

กลุ่มที่ ๔ ผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ

ข้อ ๕ วิธีการคัดเลือกผู้ได้รับรางวัลให้ใช้วิธีการประเมินความเหมาะสมตามแบบประเมิน
แบบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ โดยให้สำนักงานเลขาธิการกรมดำเนินการให้หัวหน้างานชั้นต้นประเมิน
ความเหมาะสมด้านต่าง ๆ ของผู้อยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาตามข้อ ๓ ตั้งแต่ต้นปีปฏิทิน โดยให้
ประเมินทุกกระยะ ๔ เดือน แล้วรวบรวมผู้สมควรได้รับรางวัลตามผลการประเมินดังกล่าวให้ อ.ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. จำนวน ๓ คน ซึ่งมีใช้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมิน ประเมินความเหมาะสมอีกครั้ง
หนึ่งภายในเดือนกุมภาพันธ์ของปีปฏิทินถัดไป เสร็จแล้วให้สำนักงานเลขาธิการกรมประมวลเสนอ อ.ก.พ.
สำนักงาน ก.พ. เพื่อพิจารณาคัดสินต่อไป

สำหรับการมอบรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ให้สำนักงานเลขาธิการกรมดำเนินการให้
หัวหน้างานชั้นต้นประเมินความเหมาะสมเพียงครั้งเดียว แล้วรวบรวมผู้สมควรได้รับรางวัลให้ อ.ก.พ.
สำนักงาน ก.พ. จำนวน ๓ คน ประเมินความเหมาะสมตามวรรคหนึ่ง เพื่อประมวลเสนอ อ.ก.พ.
สำนักงาน ก.พ. พิจารณาคัดสินภายในเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๕

ข้อ ๖ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการดังแต่บคั้นเป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๒๕

(ลงชื่อ) ไสริจ สุจริตกุล

(นายไสริจ สุจริตกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท ไทรغامส่งเสริมเกษตรกรรม จำกัด

๕๖/๕ ต. จรเข็ญ้อย อ. บางพลี จ. สมุทรปราการ

แบบประเมินหมายเลข ๑
ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

องค์ประกอบที่ใช้พิจารณาในการประเมิน	คะแนน ที่ได้รับ	หมายเหตุ
<p>๑. มารยาทของพนักงานขับรถยนต์ (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความระมัดระวังในการขับรถ ไม่ประมาทเลินเล่อ - การเคารพปฏิบัติตามกฎหมายจราจร - การตรงต่อเวลาในการให้บริการ - กิริยาวางสาสุภาพ แต่งกายสะอาดเรียบร้อย เอื้อเฟื้อต่อผู้ใช้รถใช้ถนน <p>๒. - ความซื่อสัตย์สุจริต และประหยัด (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเก็บและใช้น้ำมันเชื้อเพลิง - การเลือกเส้นทางเดินรถ <p>๓. การดูแลรักษา ซ่อมบำรุง รถยนต์ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสะอาดของรถยนต์ - สถิติการซ่อมแซม - ความเอาใจใส่ตรวจสอบสภาพเครื่องยนต์ 		
คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน		ผู้ที่ได้รับคะแนนรวม ๘๐ คะแนนขึ้นไปจะได้รับการ เสนอชื่อเพื่อรับรางวัล

ความเห็นของผู้ประเมิน ควรได้รับรางวัล

ควรปรับปรุง (โปรดระบุรายละเอียด).....

.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

()

วันที่.....

แบบประเมินหมายเลข ๒

ตำแหน่งนักรการภารโรง

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

องค์ประกอบที่ใช้พิจารณาในการประเมิน	คะแนน ที่ได้รับ	หมายเหตุ
<p>๑. การให้บริการ และดูแลรักษาอาคารสถานที่ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การตรวจตราดูแลจัดทาสีคูปุโปกให้พร้อมอยู่เสมอ สะดวก ครอบถ้วน - ความขยันหมั่นเพียร อุทิศเวลา - การตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว เรียบร้อย กระตือรือร้น ไม่นิ่งคูดาย <p>๒. ความสะอาด (คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสะอาดของอาคารสถานที่ ที่รับผิดชอบดูแล - ความสะอาดของร่างกายและเครื่องแต่งกาย - คำติชมเรื่องความสะอาดจากผู้ให้บริการ <p>๓. กิริยา มารยาท (คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิริยาวาจาสุภาพ อ่อนน้อม - มารยาทดี ไม่แสดงความก้าวร้าวต่อผู้ให้บริการ - มนุษยสัมพันธ์ดี <p>๔. ความซื่อสัตย์ สุจริต และประหยัด (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรักษาความลับทางราชการ - การใช้วัสดุครุภัณฑ์ 		
<p>คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน</p>		<p>ผู้ที่ได้รับคะแนนรวม ๘๐ คะแนนขึ้นไปจะได้รับการ เสนอชื่อเพื่อรับรางวัล</p>

ความเห็นของผู้ประเมิน ควรได้รับรางวัล
 ควรปรับปรุง (โปรดระบุรายละเอียด).....
.....
(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน
()
วันที่.....

แบบประเมินหมายเลข ๔

ตำแหน่ง.....

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

องค์ประกอบที่ใช้พิจารณาในการประเมิน	คะแนนที่ได้รับ	หมายเหตุ
๑. ฐานทุกระดับชั้นตอน มีความว่องไว กระฉับกระเฉงในการปฏิบัติ งาน (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน) - ความตั้งใจปฏิบัติงาน - กระตือรือร้น ให้ความร่วมมือกับผู้ที่ติดต่อเกี่ยวข้อง - รอบคอบ ไม่ประมาทเลินเล่อ - ฐาน คล่องแคล่วว่องไว ๒. กิริยา มารยาท (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน) - กิริยา วาจาสุภาพต่อผู้มาติดต่อเกี่ยวข้อง - มนุษย์สัมพันธ์ ให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ๓. ความซื่อสัตย์สุจริต และประหยัด (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน) - การรักษาความลับทางราชการ - การใช้วัสดุครุภัณฑ์		
คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน		ผู้ที่ได้รับคะแนนรวม ๘๐ คะแนนขึ้นไป จะได้รับการ เสนอชื่อเพื่อรับรางวัล

ความเห็นของผู้ประเมิน ○ ควรได้รับรางวัล

○ ควรปรับปรุง (โปรดระบุรายละเอียด).....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

()

วันที่.....

เท่าที่ผ่านมา คณะที่ปรึกษาฯ ต่าง ๆ ได้ให้คำปรึกษาและเสนอแนะ ซึ่งฝ่ายบริหารรับฟังและนำไปพิจารณาต่อ ตัวอย่างเช่น การปรับปรุงหลักเกณฑ์การส่งข้าราชการไปประจำในต่างประเทศ การปรับปรุงการดูแลนักเรียนในต่างประเทศ ให้เหมาะสมและประหยัดตามนโยบายรัฐบาล การพัฒนาข้าราชการสำนักงาน ก.พ. อย่างมีระบบ เป็นต้น

ปัญหาในการดำเนินการ

การจัดตั้งคณะที่ปรึกษานี้ เป็นแนวความคิดค่อนข้างใหม่ในสำนักงาน ก.พ. ซึ่งล่อแหลมพอสมควร ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบงานนั้นโดยตรง บางครั้งก็อดไม่ได้ที่จะคิดว่า มีการก้าวล่วงงานของตนเกิดขึ้น สำหรับคณะที่ปรึกษาเองนั้น ก็มีปัญหาอยู่บ้าง เพราะข้อเสนอแนะต่างๆ แม้ฝ่ายบริหารจะเห็นชอบด้วย แต่บางครั้งก็ไม่สามารถดำเนินการให้มีผลเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้รวดเร็วทันใจเท่าที่ต้องการ เพราะการปรับปรุงแก้ไขเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องใหม่ ๆ ที่เป็นระบบต้องใช้เวลาพอสมควร นอกจากนี้ การใช้เวลาของคณะที่ปรึกษาฯ โดยไม่ให้เสียงานประจำที่รับผิดชอบอยู่ ทำให้คณะที่ปรึกษาฯ มีเวลาในการทำงานน้อย จึงทำให้มีผลงานในการให้คำปรึกษาเสนอแนะไม่มากเท่าที่ควร

อย่างไรก็ดี หากมองให้ลึกซึ้งแล้ว การมีคณะที่ปรึกษานอกจากจะเพื่อประโยชน์ทางการ

บริหารแล้ว ก็ยังเป็นเครื่องส่งเสริมให้บุคคลทำงานร่วมกัน มีส่วนในการแสดงความคิดเห็น เห็นร่วมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเกิดความเสียสละที่จะต้องรับภาระในการทำงานมากขึ้น โดยหวังประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเป็นการสร้างสภาวะแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เช่นกัน นอกจากนี้ ปรากฏว่าในหลายๆ กรณี คณะที่ปรึกษาจะเป็นผู้คอยท้วงติง คอยเตือนสติฝ่ายบริหาร ให้ดำเนินการ หรือมิให้ดำเนินการในเรื่องราวบางเรื่องด้วย

จ. จุลสาร “เพื่อน”

คงได้กล่าวแต่ต้น การจัดทำจุลสารเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งช่วยให้เกิดการประสานงาน และสร้างความเข้าใจระหว่างข้าราชการด้วยกัน และระหว่างฝ่ายบริหารของสำนักงานกับข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำจุลสาร “เพื่อน” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ภายใน ให้บรรดาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ได้รับทราบข่าวคราวความเคลื่อนไหว ทิศทาง และแนวนโยบายของฝ่ายบริหารระดับสูง หรือของสำนักงาน ก.พ.

๒. เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันในหมู่ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. อันจะมีผลส่งไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ สร้าง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมีเป้าหมายร่วมกัน

๓. เพื่อเป็นการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารกับบรรดาข้าราชการ ซึ่งจะช่วยให้เกิดช่องว่างระหว่างกัน อันจะส่งผลไปถึงการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

วัตถุประสงค์

ผู้ที่รับผิดชอบในการออกจตุลสาร “เพื่อน” คือ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักงาน ก.พ. โดยจะออกจตุลสารเดือนละครั้ง ในจตุลสารแต่ละเล่มประกอบด้วย

๑. บทนำ จะบอกถึงเป้าหมาย ทิศทาง ตลอดจนจุดยืนของจตุลสารฉบับนั้น

๒. บทความ ประกอบด้วยบทความที่สร้างทัศนคติที่ดีในการรับราชการหรือเกี่ยวกับงาน มีเนื้อหาสาระน่าอ่าน น่ารู้

๓. ข่าวคราวความเคลื่อนไหว ประกอบด้วยข่าวความเคลื่อนไหวต่างๆ ของข้าราชการในรอบเดือน เช่น ข่าวบุคคล ข่าวกีฬา ข่าวเกี่ยวกับสวัสดิการ เป็นต้น

๔. จดหมาย เป็นการตอบจดหมายต่อผู้แสดงความทุกข์ร้อนหรือความคิดเห็นของข้าราชการหรือข้อข้องใจ ซึ่งมีถึงจตุลสาร “เพื่อน” จดหมายทุกฉบับจะตอบอย่างจริงจัง ไม่บิดเบือนข่าวสารให้ผู้เข้าใจคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

ในจตุลสารแต่ละฉบับจะหางานเขียนที่อ่านแล้วได้ทั้งสาระและบันเทิงไปพร้อมๆ กัน

จ. โครงการจริยธรรมของกองต่างๆ ในสำนักงาน ก.พ.

เพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมแก่ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ได้ผลในทางปฏิบัติ ทางสำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดให้แต่ละกองจัดทำโครงการจริยธรรมสำหรับข้าราชการในกองขึ้น มีบางกองได้เริ่มงานขึ้นแต่เดือนมีนาคมเป็นต้นมา จึงได้เลือกบางโครงการเสนอมาเป็นตัวอย่าง ดังนี้

กองกฎหมายและระเบียบ มีแนวความคิดว่าจริยธรรมควรหมายถึงธรรมอันเป็นแนวทางที่ข้าราชการพึงมีและถือปฏิบัติ ซึ่งนอกจากจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวข้าราชการเองแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่เพื่อนข้าราชการและประชาชนอีกด้วย ดังนั้นเพื่อให้ข้าราชการในกองกฎหมายและระเบียบมีแนวปฏิบัติไปในทางที่ประสานสัมพันธ์กัน ข้าราชการในกองจึงได้กำหนดคำขวัญเพื่อถือปฏิบัติดังนี้ คือ

เราจะไม่ประพฤติตนดังนี้

๑. ลาป่วยเป็นนิจ ลากิจเป็นประจำ
๒. มาสายเสมอ
๓. มักกลับก่อนเวลา
๔. หมกมุ่นในการพนัน
๕. เลี้ยงหน้าที่การงาน

เราจะประพฤติตนดังนี้

๑. ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
๒. สนใจงานส่วนรวม

๓. ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน

๔. ท້อนรับและสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อ

๕. ทำงานเพื่องาน

สำนักงานเลขาธิการกรม ได้จัดโครงการ “รวมน้ำใจปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม” เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานเลขาธิการกรมได้ร่วมกันคิดร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อันมีส่วนที่จะทำให้สภาพการทำงานในส่วนรวมเป็นไปด้วยดี โดยได้จัดกิจกรรมออกเป็น ๓ เรื่อง คือ

๑. รณรงค์เรื่องความเป็นระเบียบเรียบร้อยในตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อม

๒. รณรงค์เรื่องการตรงต่อเวลา

๓. รณรงค์เรื่องการบริการที่ดีต่อส่วนรวม

กิจกรรมต่างๆ ดังกล่าวจะเริ่มกันไม่พร้อมกัน กิจกรรมแรกจะเริ่มตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๒๕ กิจกรรมที่ ๒ เริ่มตั้งแต่ ๑ สิงหาคม ๒๕๒๕ กิจกรรมที่ ๓ เริ่มตั้งแต่ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๕ ทุกกิจกรรมสิ้นสุดในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๖ ในการดำเนินการจะมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ จนสิ้นสุดโครงการ

กองวิชาการได้จัดตั้ง “ชมรมข้าราชการกองวิชาการ” ขึ้น เพื่อส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการในกอง โดยมีแนวทางดำเนินการ ๓ ประการ คือ ประการแรก มุ่งหมายสนับสนุนหลักจริยธรรมตามหลักการและวิธีดำเนินการของ ๑๕๖

ชมรมหลักของสำนักงาน ก.พ. เช่น ชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต ชมรมส่งเสริมการดำรงชีวิต เป็นต้น ประการที่สองเพื่อมุ่งช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยจิตใจที่เป็นสุข และประการที่สามเพื่อให้ความสนับสุนนทางด้านข้อมูลในเรื่องจริยธรรม

ขณะนั้กองวิชาการมีโครงการดำเนินการตั้งแต่ ๑ มีนาคม ๒๕๒๕-๓๐ กันยายน ๒๕๒๕ อยู่ ๕ โครงการ คือ

๑. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในกองวิชาการ ซึ่งในระยะแรกนี้ได้เน้นเรื่องความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศให้ข้าราชการมีจิตใจผ่องใสในการปฏิบัติงาน วิธีดำเนินการไม่ใช่วิธีการบังคับ แต่เป็นการจูงใจโดยมีการประกวดให้รางวัลแก่ผู้จัดสถานที่สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยอย่างสม่ำเสมอ

๒. โครงการส่งเสริมความสามัคคีและพลานามัย ได้เน้นเรื่องการแข่งขันกีฬาในกองการฝึกหัดเล่นกีฬาบางประเภท การจัดแข่งขันกีฬาไม่ได้มุ่งให้ข้าราชการถือความชนะเลิศเป็นสำคัญ แต่มุ่งที่จะหาโอกาสให้ข้าราชการทุกคนได้ออกกำลังกายเพื่อมีพลานามัยที่ดี ทั้งนี้ เพราะจิตใจที่เหนื่อยล้าต้องอาศัยร่างกายที่ดีด้วย ผลจากการเล่นกีฬานั้น นอกจากเพื่อเสริมสร้างพลานามัยแล้วก็เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างข้าราชการกันเองด้วย ซึ่งเรื่องความสามัคคีนี้ นอกจากได้มาจากการกีฬาแล้วทางผู้รับผิดชอบโครงการจะได้จัดการให้ข้าราชการ

ในกอง สังกักร ร่วมกัน เป็น ครัง คราว อย่าง กันเอง ตามมีตามเกิดเพื่อไม่ให้สั่นเปลือง หรืออาจจัดฝึก ลูกเสือให้สมาชิกของชมรมขึ้น

๓. โครงการสงเคราะห์ผู้เดือดร้อนและทุกข์ยาก โครงการนี้มุ่งหมายให้ข้าราชการ ได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นการช่วยสังคม เห็นภาวะความทุกข์ยากของผู้อื่น จะได้นำมาเปรียบเทียบกับสภาวะของตน และเพื่อฝึกจิตใจให้รู้จักให้ ซึ่งจะนำไปสู่การให้ในสิ่งที่ยากคือ “เสียสละ” ต่อไป หากทุกคนรู้จักเสียสละมากขึ้น ความแก่งแย่งชิงดีและขัดแย้งก็จะลดลง สมาชิกของสังคมก็จะอยู่กันด้วยความสุข การสงเคราะห์ผู้เดือดร้อนและทุกข์ยาก อาจได้แก่การบริจาคสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อนำไปช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยากที่อยู่ในภาวะที่ต้องการความช่วยเหลือนั้น

๔. โครงการสนับสนุนข้อมูลทางค่านิยม จริยธรรม ได้แก่การค้นหาเอกสาร เทป และข้อมูลลักษณะอื่นเกี่ยวกับ จริยธรรม ให้แก่ห้องสมุด จริยธรรมของสำนักงาน ก.พ. การรวบรวมจรรยาบรรณวิชาชีพต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งบทความที่เกี่ยวข้อเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับศึกษา กันคว้า ต่อไป

๕. โครงการ ประสานงานกับชมรมต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. โครงการนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเป็นขัายการ ประสานงานกับชมรมหลักของสำนักงาน ก.พ. เช่น ประสานงานกับชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิตเพื่อให้ข้าราชการ กองวิชาการ ได้มี

โอกาสได้รับการฝึกปฏิบัติค่านิยม จริยธรรม และช่วยเหลือกิจกรรมของชมรมได้มากขึ้น

เท่าที่ได้เสนอมาย่างข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่าง บางเรื่อง เพื่อให้เห็นภาพว่าในการส่งเสริม จริยธรรมของข้าราชการนั้น สำนักงาน ก.พ. มีทางปฏิบัติอย่างไร ซึ่งผู้สนใจอาจสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากสำนักงาน ก.พ.

ดังได้กล่าวแต่ต้นแล้วว่า นอกจากสำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาสภาพแวดล้อมในสำนักงาน ก.พ. แล้ว ได้จัดขัายงานเพื่อการประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจระหว่งกัน มีทัศนคติที่ดีต่อกัน และเพื่อร่วมมือกัน ซึ่งจะเป็ผลให้การปฏิบัติราชการ เพื่อบริการประชาชน และพัฒนาประเทศได้ดำเนินไปโดยราบรื่น และบรรลุนเป้าหมาย ขัายงานที่กล่าวข้างต้นได้แก่ จุลสาร “เพื่อนข้าราชการ” และ “ชมรมนักบริหาร” ซึ่งจะขอกกล่าวพอเป็นสังเขปดังนี้

จุลสาร “เพื่อนข้าราชการ”

ที่มา

ความไม่เข้าใจ หรือความเข้าใจไม่ตรงกัน ระหว่งข้าราชการพลเรือนกับสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหรือปัญหาของราชการในส่วนรวมได้ การดำเนินการหลาย ๆ ประการของ ก.พ. จะสิ้นสุดในสำนักงาน ก.พ. เอง การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการหลายประการ ข้าราชการไม่มีโอกาสได้รับทราบ

หรือไม่ได้ทราบโดยทั่วกัน ผู้ใดที่ทราบก็อาจใช้
เป็นประโยชน์ได้ ผู้ที่ไม่ทราบนอกจากไม่ได้
ประโยชน์ตามสิทธิที่พึงจะได้แล้ว ในบางครั้งยัง
อาจเกิดเป็นโทษได้ เช่น ไม่ทราบเรื่องเกี่ยวกับการ
กระทำบางอย่าง ว่าเป็นความผิดทางวินัย ก็อาจ
กระทำผิดได้โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น คณะ
ที่ปรึกษาดำเนินการประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน ก.พ.
จึงได้เสนอความคิดเห็นต่อฝ่ายบริหารของสำนักงาน
ก.พ. ว่า น่าจะได้มีการบอกกล่าวเรื่องราวต่างๆ
ที่ข้าราชการพลเรือนควรจะรู้ ในลักษณะเพื่อน
บอกเพื่อน แก่ข้าราชการทั่วไป เป็นจุดสารชน
สัปดาห์หนึ่ง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกัน
และเป็นการบอกเล่า เรื่องราวที่เป็นประโยชน์แก่
ข้าราชการในส่วนรวมฝ่ายบริหารของสำนักงาน
ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วย จึงได้กำหนด
ให้มีการออกจุดสารชื่อ “เพื่อนข้าราชการ” ขึ้น

วัตถุประสงค์

จุดสาร “เพื่อนข้าราชการ” ไม่ใช่เอกสาร
โฆษณาผลงานของสำนักงาน ก.พ. หรือตอบโต้
เรื่องราวต่างๆ ที่พาดพิงมาถึงสำนักงาน ก.พ. แต่
มีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. บอกข่าวสาร ความเคลื่อนไหวต่างๆ
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน
เช่น กฎระเบียบที่เกิดขึ้นใหม่ หรือเปลี่ยนแปลง
ไปจากเดิม ซึ่งข้าราชการโดยทั่วไปให้ความสนใจ
หรือควรจะทราบ

๒. บอกกล่าว กรณีตัวอย่างต่างๆ ที่น่า
สนใจในเรื่องเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ ซึ่งข้าราชการ

จะได้ทราบและไม่เกิดการกระทำผิดพลาดไปโดยไม่
รู้ตัว

๓. ส่งเสริมและยกย่องข้าราชการที่มีความ
เสียสละ อุทิศหา วิริยะ ในการปฏิบัติราชการ
โดยจะยกย่องให้เพื่อน ๆ ข้าราชการด้วยกันได้รับ
ทราบ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

๔. การบอกกล่าวข่าวคราวต่างๆ จะเป็น
ในลักษณะการรายงานข่าว ความเคลื่อนไหวหรือ
ความคืบหน้า ในเรื่องนั้น ๆ แต่จะไม่มีบทวิเคราะห์
วิจารณ์ หรือบทแสดงความคิดเห็น แต่จะระบุ
แหล่งว่า เพื่อน ๆ ข้าราชการผู้สนใจจะไปค้นคว้า
ติดตามรายละเอียดได้ ณ ที่ใด ตัวอย่างเช่น กรณี
ก.พ. มีการออกหนังสือเวียนฉบับหนึ่ง ก็จะระบุว่า
มีหนังสือเวียนที่เท่านี้ออกมาเมื่อวันใด และหนังสือ
เวียนนั้นต่อไปข้าราชการพลเรือน จะต้องทำอะไร
บ้าง ส่วนเหตุผล ข้อวิเคราะห์ต่างๆ อาจจะระบุว่า
เรื่องนี้มีรายละเอียดในวารสารข้าราชการฉบับ
เดือนไหน เป็นต้น

ขั้นตอนในการดำเนินการ

จุดสาร “เพื่อนข้าราชการ” นี้เป็นจุดสาร
รายเดือน หนาฉบับละ ๑๒ หน้า กำหนด
ออกทุก ๆ ต้นเดือน และสำหรับการจัดทำอยู่ใน
ความรับผิดชอบของ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักงาน
ก.พ. ซึ่งเริ่มดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบ
ของจุดสาร เนื้อหา และงบประมาณ ตั้งแต่เดือน
พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และออกเผยแพร่ฉบับแรก
เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕

เนื่องจากความขาดแคลนเงินงบประมาณที่จะใช้ดำเนินการในการออกจุลสารนี้ ในฉบับแรกได้จัดทำในจำนวนน้อยคือในเดือนแรกจัดทำเพียง ๒,๖๐๐ ฉบับ เท่านั้น และแจกจ่ายไปยังข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ โดยผ่านทางกองกลาง หรือสำนักงานเลขานุการกรม ของส่วนราชการต่าง ๆ และในส่วนภูมิภาค ก็จัดส่งโดยผ่านทางสำนักงานจังหวัด โดยส่งให้หน่วยงานละมากบ้าง น้อยบ้างตามจำนวนข้าราชการในส่วนราชการนั้น ๆ

พร้อมกันนั้น ก็ได้ขอความร่วมมือจากกองกลาง และสำนักงานเลขานุการกรม ให้แจ้งยอดปริมาณจุลสารที่แต่ละหน่วยงานต้องการ ในแต่ละเดือนให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ เพื่อประมาณการผลิตในระยะต่อไปด้วย

การดำเนินการจัดทำจุลสารนี้ ได้กระทำติดต่อกันมา โดยปัจจุบันมียอดจัดทำเดือนละ ๓,๐๐๐ ฉบับ

ปัญหาในการดำเนินการ

เมื่อจุลสาร “เพื่อนข้าราชการ” ฉบับแรกได้ออกเผยแพร่ ในเดือนมกราคม ๒๕๒๕ ส่วนราชการหลายแห่งได้ติดต่อมายังผู้จัดทำเพื่อขอให้เพิ่มยอดส่งให้ตนมากขึ้น เพราะจุลสารที่ได้รับไม่พอเพียงที่จะแจกจ่ายให้กับเพื่อน ๆ ข้าราชการในหน่วยงานของตนได้ครบถ้วน รวมทั้งได้รับการ

ติดต่อจากตัวข้าราชการต่าง ๆ เอง โดยตรงก็เป็นจำนวนมาก ที่จะขอบอกวันเป็นสมาชิก หรือขอให้จัดส่งให้เป็นการส่วนตัว ซึ่งสภากิจที่จะบริการให้ได้เนื่องจากขาดเงินและกำลังคนในการจัดทำ จึงได้พิจารณาทบทวนในเรื่องยอดของจำนวนที่จะจัดทำอีกครั้ง ซึ่งก็ได้กำหนดว่าจะจัดทำเดือนละไม่เกิน ๔,๐๐๐ ฉบับ และขอให้ส่วนราชการต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ โดยขอให้กองกลาง หรือสำนักงานเลขานุการกรมในส่วนราชการต่าง ๆ ที่ต้องการ ได้รับจุลสารเพิ่มขึ้นจากที่ได้รับอยู่ นั้น ช่วยส่งกระดาษอัดสำเนามาให้เพื่อใช้ในการจัดพิมพ์ โดยขอให้ส่งมาในจำนวนเท่ากับจำนวนฉบับที่ต้องการได้รับ และสำหรับการขอบอกรับเป็นสมาชิกโดยตรงนั้น ก็ไม่สามารถจะดำเนินการให้ได้ แต่ยังคงจะต้องขอให้บุคคล หรือหน่วยงานใดที่ต้องการได้รับหนังสือ ให้ติดต่อไปยังกองกลาง หรือสำนักงานเลขานุการกรมของส่วนราชการนั้น ๆ เช่นเดิมไปก่อน และทางกองกลาง หรือสำนักงานเลขานุการกรม ก็จะเป็นผู้ประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

ชมรมนักบริหารข้าราชการ

พลเรือน (ช.บ.ร.)

Civil Service Executive Club
(csec)

ที่มา

โดยที่ได้มีนักบริหารจากหลายส่วนราชการปรารถนาอยู่เสมอว่า อยากจะให้นักบริหารในส่วน

ราชการต่าง ๆ ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ สร้างความคุ้นเคยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น จึงได้มีนักบริหารในราชการพลเรือนกลุ่มหนึ่ง พิจารณาเห็นสมควรที่จะจัดตั้งชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือนขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแหล่งกลางในการให้บริการและดำเนินงาน

วัตถุประสงค์

ชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อให้แก่นักบริหารได้พบปะหารือร่วมกัน ประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานซึ่งกันและกัน

๒. เพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนักบริหาร และรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลในวงการต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนและรัฐบาล เพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน

๓. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และประสานงานร่วมกันในกลุ่มนักบริหาร

๔. เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและจิต ทั้งนี้ไม่เกี่ยวกับการเมือง

วิธีดำเนินการ

ในการดำเนินการก่อตั้งชมรมครั้งนี้ ได้มีนักบริหารในราชการพลเรือนระดับรองอธิบดี

อธิบดี รองปลัดกระทรวงและปลัดกระทรวง จากส่วนราชการต่าง ๆ จำนวนพอสมควรมาร่วมประชุมปรึกษาเป็นครั้งแรก ในฐานะผู้ริเริ่มก่อตั้ง ชมรมฯ เมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๔ ซึ่งที่ประชุมมีความเห็นว่า ควรจะมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปอย่างไม่เป็นทางการ โดยให้มีการพบปะประชุมปรึกษาหารือ และรับประทานอาหารร่วมกัน และช่วยกันเฉลี่ยค่าใช้จ่าย ทุกวันอังคารแรกของเดือนเวลา ๑๒.๐๐ น. กับให้เพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมในครั้งต่อไปตามสมควร โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลางในการให้บริการและดำเนินงาน และเห็นควรให้กำหนดวัตถุประสงค์ขึ้น ตอน การ ดำ เนิน งาน และ แนว ทางปฏิบัติให้ชัดเจน

ต่อมาได้มีการประชุมในเดือนธันวาคม ๒๕๒๔ โดยได้เพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมตามสมควร ซึ่งที่ประชุมมีความเห็นว่า การพบปะไม่ควรเป็นทางการมากนักควรแยกตัวเองออกจากหน้าที่ แล้วแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากประสบการณ์การทำงานหรือเรื่องอื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่งจะเป็นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน เช่น ด้านสังคม เศรษฐกิจ การประสานงาน เทคนิคในการบริหารงาน เป็นต้น และเห็นควรให้เรียนเชิญนักบริหารที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการมาร่วมประชุม เพื่อขอทราบความคิดเห็นของนักบริหารส่วนใหญ่เสียก่อนอีกชั้นหนึ่ง

สำนักงาน ก.พ. ได้เรียนเชิญนักบริหารจากส่วนราชการต่าง ๆ ในระดับ อธิบดี และ ปลัด

กระทรวงมาประชุม เมื่อเดือนมกราคม ๒๕๒๕ เพื่อขอทราบความคิดเห็นเรื่องนี้ ซึ่งมีผู้มาร่วมประชุมจำนวน ๔๓ ท่าน และทั้งหมดเห็นด้วยกับการที่นักบริหารได้มีโอกาสพบปะกัน โดยได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ สรุปได้ว่า

๑. การเชิญนักบริหารมาพบปะกันนั้นเป็นการดี เพราะได้มีโอกาสรู้จักพูดคุย ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยแก้ไขปัญหาคงทนประสานงานกัน แต่มีข้อสังเกตว่า ควรกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการให้ชัดเจน และต้องทำให้รัฐบาลเชื่อถือและเลื่อมใส เพื่อให้การพบปะกันอยู่ได้นาน และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

๒. เป็นแหล่งกลางที่หน่วยงานกลาง เช่น สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานประมาณ สำนักงาน ก.พ. กระทรวงการคลัง เป็นต้น ได้มีโอกาสชี้แจงระเบียบและแนวทางปฏิบัติ และช่วยแก้ปัญหาแก่ส่วนราชการต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร เช่น ระเบียบการคลัง การจัดทำงบประมาณ การกำหนดตำแหน่ง การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน การจ้างลูกจ้าง ปัญหาที่ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถต้องลาออกไปอยู่ภาคเอกชน การฟื้นฟูฐานะของข้าราชการให้มีเกียรติเหมือนสมัยก่อนๆ เป็นต้น

๓. ควรเชิญนักบริหารจากองค์การบริหารงานบุคคลอื่นๆ เช่น ก.ก., ก.ค., ก.ม. เป็นต้น และผู้ว่าราชการจังหวัดมาร่วมด้วย

๔. ควรรับฟังความคิดเห็นจากภาคเอกชน บ้างว่าเขากำลังทำอะไร และมองระบบราชการอย่างไร

นอกจากนี้ ยังได้รับข้อคิดเห็นของนักบริหารที่เข้าร่วมประชุมจากแบบสอบถามอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งสรุปความคิดเห็นได้ว่า

๑. เห็นด้วยกับการจัดให้นักบริหารได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันทั้ง ๓๖ ท่าน โดยให้เหตุผลว่า การได้พบปะกันนี้เป็นความคิดริเริ่มที่ดี ที่ผู้บริหารระดับสูงได้พบกัน เพื่อได้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรวบรวมความคิดเพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการบริหารงานราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การพบปะสังสรรค์เห็นควรดำเนินการในรูปของชมรม จำนวน ๓๓ ท่าน นอกนั้นเห็นเป็นอย่างอื่น

๓. วัตถุประสงค์ : ควรจะถือเป็นปณิธานหรือความต้องการร่วมกัน ตามหัวข้อวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ คือ

— เพื่อ เป็น ศูนย์ กลาง ใน การ พบปะ หารือ ประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

- เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลในวงการต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนและรัฐบาล
- เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ และประสานงาน

๔. การพบปะควรจะค่อยเป็นค่อยไป โดยส่วนใหญ่เห็นควรให้พบปะกันเดือนละครั้ง จำนวน ๒๑ ท่าน นอกนั้นเห็นเป็นอย่างอื่น

๕. สำหรับกิจกรรมนั้น ส่วนใหญ่ให้ลำดับความสำคัญในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- การประสานงาน ๔๐ %
- การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ๓๐ %
- การให้ความรู้ ๒๐ %
- อื่น ๆ ๑๐ %

เมื่อได้ความคิดเห็นของนักบริหารจากราชการต่าง ๆ แล้ว ก็ได้รายงานให้คณะผู้ริเริ่มก่อตั้งชมรมทราบในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕ ที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ในประเด็นที่ว่าชมรมนี้จะดำเนินกิจกรรมอะไร ให้เป็นประโยชน์แก่สมาชิกได้บ้าง ซึ่งส่วนใหญ่มีความเห็นว่า กิจกรรมควรจะมีมุ่งเน้นที่การประสานงานและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามความคิดเห็นที่ได้จากแบบสอบถามเป็นสำคัญ และมีข้อสังเกตว่า กิจกรรมควรเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่ายๆ และเป็นที่ยึดถือความสนใจ ท้ายที่สุดที่ประชุมเห็นว่า ก่อนที่จะมีการประชุมใหญ่เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารชมรม ควรจะกำหนดระเบียบชมรม เพื่อให้คณะผู้ริเริ่มก่อตั้งชมรม

บริหารงานเป็นการชั่วคราวไปพลางก่อน และควรดำเนินการก่อนเดือนเมษายน จึงมีมติให้สำนักงาน ก.พ. ร่างระเบียบชมรม และกำหนดตัวอย่างกิจกรรมมาให้คณะผู้ริเริ่ม ฯ พิจารณา ก่อนที่จะนำเสนอ ขอความเห็นชอบจากที่ประชุมใหญ่ ซึ่ง จะกำหนดให้มีขึ้นภายในเดือนมีนาคม ๒๕๒๕ ต่อไป

สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอร่างระเบียบชมรมให้คณะผู้ริเริ่มก่อตั้งชมรมพิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๒๕ ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาแก้ไขร่างระเบียบดังกล่าวให้เหมาะสมและรัดกุมยิ่งขึ้น และให้ชื่อชมรมว่า "ชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน" ทั้งนี้ที่ประชุมได้มีมติเป็นเอกฉันท์ให้เลขาธิการ ก.พ. ทำหน้าที่เป็นประธานชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน และมีอำนาจในการแต่งตั้งรองประธานและกรรมการจำนวนหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่บริหารงานของชมรมไปพลางก่อน และให้เรียนเชิญนักบริหารในราชการพลเรือนจากทุกส่วนราชการ พร้อมทั้งกำหนดให้มาประชุมใหญ่ เพื่อพิจารณาการก่อตั้งชมรม ระเบียบของชมรม ตลอดจนกิจกรรมที่น่าสนใจ และรับประทานอาหารร่วมกันในวันพฤหัสบดีที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๒๕

ประโยชน์

การที่นักบริหารส่วนใหญ่ได้พบปะกันเช่นนี้จะเป็นแนวทางให้นักบริหารทั้งหมดได้ทราบว่าใครมีปัญหาอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาในด้านการประสานงาน ใครจะช่วยแก้ปัญหาอะไรได้บ้าง

หรือเป็นแหล่งกลางการชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเรื่องใหม่ๆ หรือเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขอะไร หรือรวบรวมแนวความคิดที่จะแก้ไขปัญหาหรือทำงานร่วมกัน แทนที่จะต่างคนต่างคิดหรือต่างคนต่างทำ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังจะได้ประโยชน์จากการบรรยายอภิปราย ประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มนักบริหารด้วยกันเอง หรือฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคคลที่น่าสนใจจากวงการต่างๆ

ตลอดจน การ ส่งเสริม สุขภาพ กาย และจิต การสนทนา การ รวมทั้งการให้บริการในค้ำข้าวสารเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของนักบริหาร การให้บริการและประสานงานในค้ำต่างๆ

กล่าวโดยสรุปแล้ว การส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการนั้น นอกจากดำเนินการในค้ำการสอน โดยสอดแทรกเรื่องจริยธรรม ไปในหลักสูตร การฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างๆ การให้ข้าราชการได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติสมรรถภาพจิตแล้ว ก็ควรสร้างสภาพแวดล้อมให้เกื้อกูลต่อการส่งเสริมจริยธรรม สภาพแวดล้อมที่ดี ควรสร้างอย่างไรนั้นขึ้นกับสภาพการของแต่ละส่วนราชการ เท่าที่เสนอในบทความนี้เพียงเป็นตัวอย่างที่สำนักงาน ก.พ. ได้เริ่มดำเนินการชั่วเวลาหนึ่งเพื่อเมตตาธรรม ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ส่วนราชการต่างๆ ที่สนใจ อาจจะนำไปศึกษาคิดตามและปรับใช้ต่อไป ทั้งนี้ เพราะการเริ่มต้นที่ค้ำนี้ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งความปรารถนาไว้ ๒

ด้วยอภินันทนาการ

จาก

บริษัท ยิบอินซอยและแย๊คส์ จำกัด

**คุณภาพค้ำทุน เพิ่มพูนผลผลิต
ผลิตภัณฑ์เคมีเกษตร "ตราใบไม้แดง"**



๕๒๓ ถนนมหาพฤฒาราม อ. บางรัก กทม. ๒๓๓-๑๓๕๐, ๒๓๓-๗๕๔๘

วันข้าราชการพลเรือน : วันแห่งการรับใช้สังคม

สมศักดิ์ ศุภะรัชฎุเดช

บางบทก่อนจะม้วนข้าราชการ พลเรือน

เจ้าหน้าที่ของรัฐทำหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุข และให้บริการต่างๆ แก่ประชาชนอยู่ทุกซอกมุมของประเทศไทย ไม่ว่าจะบนดินแดนอันเป็นเมืองใหญ่ที่เจริญ หรือในชนบทที่ห่างไกลจากแสงสีแห่งนครธรรม นั้น ได้แก่บรรดาข้าราชการพลเรือนทั้งหลาย จำนวนนับแสนนับล้านคนที่กระจัดกระจายกันอยู่ทุกหัวระแหงนั่นเอง หากใครอื่นไกลที่ไหนไม่ จนมีการกล่าวกันว่าข้าราชการพลเรือนเป็นเครื่องมือหรือกลไกในอันที่จะดำเนินงานต่างๆ ของรัฐบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เรียกว่า เป็นมือเป็นเท้าของรัฐบาลเลยทีเดียวก็เห็นจะไม่ผิดนัก

แต่ว่า มือเท้าของรัฐบาลที่ว่านี้ นับวันดูจะต่างคนต่างอยู่และห่างไกลกันไปทุกที บางครั้งก็ประสานงากัน ทั้ง ๆ ที่ต้องทำงานประสานกันและร่วมมือกันอยู่ตลอดเวลา คือขาดการรวมกลุ่มกัน ไม่มีการทำกิจกรรมร่วมกัน และก็ไม่น้อยจะรู้จักมักคุ้นกัน ความรู้สึกที่ว่านี้ คงจะมีอยู่ในหมู่ข้าราชการ

ราชการพลเรือนโดยทั่วไป ในช่วงก่อนหน้า ๓-๔ ปีที่ผ่านมา จนหลาย ๆ หน่วยงานได้พยายามใช้การกีฬาเป็นสื่อ คือจัดแข่งขันกีฬาประเพณีกันเพื่อให้มีการรู้จักคุ้นเคยสนิทสนมกัน มีความสามัคคี และร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พอดีในปี ๒๕๒๒ ได้มีการจัดงานสัปดาห์การบริหารงานบุคคลขึ้นระหว่างวันที่ ๑-๗ เมษายน ๒๕๒๒ เนื่องในโอกาสครบรอบ ๕๐ ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน งานนี้องค์การกลางบริหารงานบุคคลต่างๆ ของรัฐในขณะนั้น คือ ก.พ., ก.ต., ก.ร., ก.อ., ศุภสภา, ก.ม., ก.ตร., ก.จ., ก.ก., ก.ท., และ ก.ส. รวมทั้งสมาคมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป คือสมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย สมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย สมาคมฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลแห่งประเทศไทย

พระบรมราโชวาท

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน

วันพุธ ที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๔

ข้าราชการทุกฝ่ายมีหน้าที่เหมือนกัน ที่จะต้องตั้งใจขวนขวายปฏิบัติงาน ด้วยความฉลาดรอบคอบ ให้สำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมายโดยไม่ชักช้า และที่จะต้อง ร่วมกับชาวไทยทุกคนในอันที่จะอนุรักษ์รักษาความดีในชาติให้ยืนยงมั่นคงอยู่กับผืนแผ่นดินไทย ยังเป็นผู้ใหญ่ มีตำแหน่งสำคัญ ยังจะต้องปฏิบัติให้ดี ให้หนักแน่น ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผลงานที่สำเร็จขึ้นจากความร่วมมือและจากความบริสุทธิ์ใจ จักได้แผ่ไพศาลไปตลอดทั่วทุกหนแห่ง ยิ่งความสุขความเจริญที่แท้จริงให้บังเกิดขึ้นได้ตามที่ปรารถนาปรารถนา

พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน

วันที่ ๓๐ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๒๔

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
พระราชทานเป็นครั้งแรกแก่บรรดาข้าราชการพลเรือน
อัญเชิญมาตีพิมพ์สำหรับเป็นสังเขปใจ
และเป็นสิริมงคลแก่ข้าราชการพลเรือนทุกคน

และชมรมบุคลากร ได้ร่วมกันจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์
ประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อให้ประชาชนทั่วไปตลอดจนผู้ที่
เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการ

บริหารงานบุคคลโดยส่วนรวม

๒. เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และส่งเสริมความเข้าใจระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทั้งฝ่ายราชการและฝ่ายเอกชน

๓. เพื่อประสานงานและร่วมมือกันที่จะพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับกิจกรรมที่มีในงานดังกล่าวข้างต้นนั้น ก็มีการสัมมนา การอภิปราย การจัดนิทรรศการ และการแสดงทงโชนและละครทางโทรทัศน์เกี่ยวกับเรื่องราวและปัญหาของการบริหารงานบุคคล

จากงาน “สัปดาห์การบริหารงานบุคคล” เมื่อปี ๒๕๒๒ นั้นเอง เป็นจุดเริ่มต้นที่ได้มีการพูดถึงกันว่า วันของข้าราชการพลเรือนฝ่ายอื่นๆ เขาก็มีกันแล้ว เช่น วันของข้าราชการทหาร วันตำรวจ และวันครู เป็นต้น ส่วนวันของข้าราชการพลเรือนเรา ยังไม่เห็นมีเลย เพราะฉะนั้นก็ควรจะให้มี “วันข้าราชการพลเรือน” บ้าง และก็เห็นพ้องต้องกันว่า วันที่ ๑ เมษายน ซึ่งในวันใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก คือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ นี้แหละเหมาะที่สุดที่จะถือเอาว่าเป็น “วันข้าราชการพลเรือน”

วันแห่งการรับใช้สังคม

“เหตุที่ถือเอาวันที่ ๑ เมษายน เป็นวันข้าราชการพลเรือน” กัน ก็เพราะเป็นวันที่พระบาท

สมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ ในพระมหาจักรีบรมราชวงศ์ ทรงเริ่มจัดวางระเบียบข้าราชการพลเรือนไทยสมัยใหม่ ตามหลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกกระทรวง ทบวง กรม เป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ของระบบราชการพลเรือนไทย โดยได้ทรงประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พุทธศักราช ๒๔๗๒ โดยมีพระราชประสงค์อันแน่วแน่ที่จะให้มีการเลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการตามระบบคุณธรรม ให้ข้าราชการพลเรือนเป็นผู้รอบรู้ในนโยบาย ระเบียบวิธีการปฏิบัติราชการ และรักษาวินัยโดยเคร่งครัด ทั้งนี้ เพื่อให้ราชการพลเรือนไทยเรา เต็มไปด้วยข้าราชการที่ตีมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถภาพและวินัยดี รวมทั้งมีคุณธรรม อันจักเป็นเครื่องมือหรือกลไกอันมีประสิทธิภาพสามารถดำเนินงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน เพื่อประโยชน์สุขของปวงชนชาวไทย ได้เป็นอย่างดี

เพราะฉะนั้น การที่ถือเอาวันที่ ๑ เมษายน เป็น “วันข้าราชการพลเรือน” จึงเป็นการแสดงกตเวทิตาคุณ แสดงความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ และน้อมรำลึกถึงองค์พระมหากษัตริย์ในพระมหาจักรีบรมราชวงศ์ ผู้ทรงวางรากฐานระเบียบข้าราชการพลเรือนไทยสมัย

ใหม่ตามระบบคุณธรรม กับเป็นเครื่องเตือนใจ เราซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนทั้งหลายว่า วันข้าราชการพลเรือนนี้ เป็นวันที่พวกเราได้เริ่มมีความเสมอภาคกัน โดยถือปฏิบัติตามกฎหมายหรือกติกาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกันในทุกกระทรวง ทบวง กรม ไม่ว่าใครจะอยู่กระทรวง ทบวงกรมไหน ต่างก็มีสิทธิและหน้าที่ต่อทางราชการเหมือนกันหมด ตลอดมาจนถึงทุกวันนี้

ถึงแม้ว่า ข้าราชการพลเรือนเราแต่ละกระทรวง ทบวง กรม จะทำหน้าที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงานและวุฒิการศึกษา บางคนอาจจะทำหน้าที่เป็นนักวิชาการ ส่วนอีกหลายๆ คนต้องทำงานติดต่อกับประชาชนให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง แต่โดยส่วนรวมแล้ว เราข้าราชการพลเรือนทุกคน ต่างก็มีหน้าที่ต้องรับใช้ชาติ รับใช้ประชาชน ด้วยกันทั้งนั้น ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ตาม

จึงอาจกล่าวได้ว่า “วันข้าราชการพลเรือน” เป็นวันแห่งการรับใช้สังคมของคนที่มีหน้าที่ต้องรับใช้สังคมในทุกๆ ทาง ไม่ว่าจะบนทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือสังคม เพื่อความอยู่ดีมีสุขของคนในสังคมไทยโดยถ้วนหน้ากัน

สองบแห่งความหลัง

เมื่อได้มีการเห็นพ้องต้องกันว่า ควรถือเอาวันที่ ๑ เมษายน เป็นวันข้าราชการพลเรือน

ตั้งที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว สำนักงาน ก.พ. ในฐานะที่เป็นหน่วยงานกลางการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน จึงได้ริเริ่มจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นครั้งแรกในปีต่อมาก็คือปี พ.ศ. ๒๕๒๓ โดยจัดให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องของข้าราชการพลเรือนทั้งทางสถานีวิทยุกระจายเสียง ห้องประชุมกรมประชาสัมพันธ์ และห้องประชุมสำนักงาน ก.พ. นอกจากการอภิปรายแล้ว ยังได้นิมนต์พระคุณเจ้าพระราชนันทมุนี หรือที่รู้จักกันในนาม ท่านปัญญาหนันทภิกขุ แสดงพระธรรมเทศนาเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการในรายการธรรมปฏิบัติ ทางสถานีโทรทัศน์ไทยทีวีสี ช่อง ๕ อ.ส.ม.ท. และจากธรรมที่พระคุณเจ้าแสดงนั่นเอง เราก็ได้คำว่า “ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” พุทธคติปากกันมาจนทุกวันนี้ นอกจากนี้ ยังได้มีการจัดแสดงละครสั้นทางโทรทัศน์ เรื่อง “ขุนพลอาสา” ทางไทยทีวีสี ช่อง ๕ รวมทั้งได้เสนอบทความเกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญของข้าราชการพลเรือนทางสถานีวิทยุหลายแห่งด้วย

แต่ที่นับว่าเป็นรายการพิเศษและไม่เคยมีมาก่อนในรอบสองศตวรรษ ที่ผ่านมานี้เลย ก็คือท่านนายกรัฐมนตรี (พลเอก เปรม ติณสูลานนท์) ซึ่งเป็นหัวหน้ารัฐบาล และเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการประจำทุกกระทรวง ทบวง กรม ได้

กล่าวปราศรัยให้กำลังใจแก่บรรดาข้าราชการพลเรือนเป็นการเฉพาะ ทางสถานีโทรทัศน์ทุกช่อง และสถานีวิทยุกระจายเสียงทุกสถานี ในตอนค่ำของวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๓ โดยท่านได้เน้นถึงความสำคัญของข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีบทบาทในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้แก่ประชาชนเป็นอย่างมาก พร้อมกับแนะนำว่า “ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานคือ ศรัทธาของประชาชนที่มีต่อข้าราชการ ข้าราชการพลเรือนจะต้องสร้างศรัทธาให้แก่ราษฎรให้ได้ และวิธีสร้างศรัทธาที่ดีที่สุด คือการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี...”

จากการจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน ปี ๒๕๒๒ ตั้งแต่วันนี้ ข้าราชการพลเรือนจำนวนมากเริ่มรู้จักและพูดถึงวันข้าราชการพลเรือนกันมากขึ้น ครั้นถึง ปี ๒๕๒๔ ที่ผ่านมามากๆ สำนักงาน ก.พ. ก็ได้ร่วมกับกระทรวง ทบวง กรมหลายแห่งจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือนขึ้นอีก โดยมีการจัดอภิปรายเช่นเคย และที่มากไปกว่านั้นก็คือ จัดแสดงนิทรรศการผลงานการรับใช้สังคมของข้าราชการกรมต่างๆ ณ บริเวณโรงละครแห่งชาติ โดยได้รับความร่วมมือร่วมใจความสนับสนุนจากกรมต่างๆ เป็นอย่างดี และเป็นที่น่าประทับใจยิ่งนัก แม้ว่าการแสดงนิทรรศการนั้น จะจัดแสดงในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๔ เพียงวันเดียว โดยที่ต้องเหนื่อยยากในการเตรียม

การต่างๆ เป็นอันมาก แต่ทุกคนก็เต็มใจทำงานกันอย่างนำสรรเสริญ

แต่ว่างานกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือนปีที่แล้วจะค่อยๆ ไปมาก ๆ เอาทีเดียว เพราะมีงานที่ใหญ่กว่านั้นมาแย่งความสนใจของคนไป ซึ่งทุกคนก็คงจะรู้กันดีอยู่แล้วว่า วันที่ ๑ เมษายน ปีที่แล้ว มีเหตุการณ์สำคัญของบ้านเมืองอย่างหนึ่งเกิดขึ้นโดยไม่คาดหมายพอดี

มองย้อนอดีตเพื่อหาคุณค่า และแนวทาง

สำหรับปีพุทธศักราช ๒๕๒๕ ซึ่งเป็นปีที่กรุงรัตนโกสินทร์ ได้มีอายุยืนยาวมาจนครบ ๒๐๐ ปี นั้น สำนักงาน ก.พ. ก็จะร่วมกับกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ จัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน อีกเช่นเคย ซึ่งก็คงจะหนีไม่พ้นการจัดแสดงนิทรรศการ และการอภิปราย อย่างเมื่อปีที่แล้ว

แต่ว่าเนื้อหาของสาระของนิทรรศการ หรือการอภิปรายนั้น อาจจะแตกต่างออกไปจากปีก่อนๆ เพราะปีนี้ประจวบเหมาะๆ กับกรุงรัตนโกสินทร์ ครบ ๒๐๐ ปีพอดี ทางราชการได้จัดงานสมโภชเฉลิมฉลองกรุงกันใหญ่โตมโหฬาร สมควรที่ข้าราชการพลเรือนเราจะได้ร่วมเฉลิมฉลองกรุงครั้งนี้ ด้วยการมองย้อนกลับไปว่า ในรอบ ๒๐๐ ปี ที่ผ่านมานี้

ข้าราชการพลเรือนเรา ได้มีส่วนปฏิบัติภารกิจรับใช้ ประเทศชาติและประชาชนเพียงไร ระบบราชการ พลเรือนไทยเราได้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ อย่างไร และข้าราชการไทยรุ่นก่อน ๆ ท่านมีคุณ ธรรม จริยธรรม และจรรยาวัตรปฏิบัติที่ดียิ่ง อย่างไรจึงประสบความสำเร็จในชีวิต และ การงาน สามารถสร้างสรรค์ ผลงานอันมีคุณค่า และคุณ ประโยชน์ต่อ สังคมไทย สืบ ทอด กันมา โดยไม่ ขาดสาย หนึ่ง เพื่อจะได้นำ “ของดี” ของคนรุ่นเก่ามา ประยุกต์ใช้ หรือเป็นแบบอย่างในการดำรงตน เป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรม ไม่ให้ยิ่งหย่อนไป กว่าคนรุ่นเก่า เพราะปัจจุบันนี้ คุ ๆ กันไปแล้ว รู้สึกว่า เราออกจะห่างเหินจากคุณค่าของความ เป็นไทยไปมาก เนื่องด้วยความเจริญเติบโตทาง วิทยาการและเทคโนโลยี ทำให้คนเรามีความเป็น อยู่ มีความคิดจิตใจและความต้องการในชีวิตต่าง ไปจากคนรุ่นเก่าเป็นอย่างมาก และดูเหมือนคุณ ธรรม ความดีของ คน รุ่นเรา จะ สูญคน รุ่นเก่าไม่ได้ เพราะฉะนั้น จึงถึงเวลาแล้วที่เราควรจะต้องแก้ไข ปรับปรุงทางด้านศีลธรรมจรรยาแก่น เป็นการ เฉลิมฉลอง ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ เพื่อ เรียกศรัทธาจากประชาชนคืนมาให้จงได้

รายละเอียดของกิจกรรม

ในปี ๒๕๒๕

กิจกรรมใหญ่ ๆ ที่จัดเนื่องในวันข้าราชการ พลเรือนปี ๒๕๒๕ นี้ จะจัด ๒ วัน คือ วันที่ ๑-๒ เมษายน ศกนี้ โดยจัดแสดงนิทรรศการ การอภิปรายและปาฐกถา การขายสินค้าราคา ถูก ที่โรงละครแห่งชาติ ซึ่งอยู่ติดกับพิพิธ ภัณฑ์สถานแห่งชาติ และจัดแข่งฟุตบอลข้าราชการ พลเรือน ณ สนามสุขุบลาลัย สนามกีฬา แห่งชาติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วันพฤหัสบดี ที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๕ วันนี้เป็นวันข้าราชการพลเรือน เริ่มงานตั้งแต่ เวลา ๗.๐๐ น. ด้วยการทำบุญตักบาตรพระภิกษุ สงฆ์ จำนวน ๙๙ รูป ณ บริเวณโรงละครแห่งชาติ เพื่อเป็นสิริมงคลและความอึดเอิบเบิกบานใจ กันตั้งแต่เช้า

ต่อจากนั้นในเวลา ๙.๐๐ น. มีพิธีเปิด นิทรรศการ โดย ฯพณฯ รองนายกรัฐมนตรี พลตรี ประมาณ อติเรกสาร ณ โรงละครแห่งชาติเช่นกัน

รายการอภิปรายและปาฐกถา ที่โรง ละครแห่งชาติมีดังนี้

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๕ มีการอภิปราย ๒ รายการคือ

เวลา ๑๐.๐๐-๑๒.๐๐ น. อภิปรายเรื่อง “เย็นศิระเพราะพระบริบาล” ผู้อภิปราย คือ พล.ต.ท. วชิษฐ เกษกฤษชัย, ดร. อุกฤษ มงคล- นาวิน และคุณทองต่อ กล้วยไม้ ณ อยุรยา โดยมี ดร. ภรณ์ กীরติบุตร เป็นผู้ดำเนินรายการอภิปราย

เวลา ๑๔.๐๐-๑๖.๐๐ น. อภิปรายเรื่อง "ข้าราชการช่วยชาติให้อยู่รอดได้อย่างไร" ผู้อภิปรายคือ คุณเทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์, คุณสายสิทธิ์ พรแก้ว, คุณสมชาย กรุสวนสมบัติ และ คร. เสรี วงษ์มณฑา โดยมี คร. นิพนธ์ ศศิธร เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย

วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๒๕

เวลา ๑๐.๐๐-๑๒.๐๐ น. มีการแสดงปาฐกถาเรื่อง "จริยธรรมของข้าราชการพลเรือน" โดย ม.ร.ว. คึกฤทธิ์ ปราโมช

เวลา ๑๔.๐๐ -๑๖.๐๐ น. มีอภิปรายเรื่อง "รัตนโกสินทร์ไม่สิ้นข้าราชการดี" ผู้อภิปรายคือ คุณสุลักษณ์ ศิวรักษ์, คุณเสริมศรี เอกชัย, นายแพทย์ประเวศ วะสี และคุณประสิทธิ์ อุไรรัตน์ โดยมีคุณหญิงอัมพร มีสุข เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย

การแสดงนิทรรศการ มีแสดง ๒ วัน คือในวันที่ ๑-๒ เมษายน ๒๕๒๕ ระหว่างเวลา ๘.๐๐ น. ถึง ๑๗.๐๐ น. ณ โรงละครแห่งชาติ รวม ๔ เรื่อง คือ

๑. เรื่องพระราชกรณียกิจในการบริหารราชการของพระมหากษัตริย์ในมหาจักรีบรมราชวงศ์ เพื่อน้อมรำลึกพระมหากรุณาธิคุณของพระมหากษัตริย์ที่ทรงบริหาร ประเทศชาติด้วยหลักทศพิธราชธรรมมาตลอดจนทำให้ประเทศชาติอยู่รอดปลอดภัยมาจนถึงปัจจุบัน กับเพื่อเผยแพร่

๒๑๔

พระเกียรติคุณ เทคนิค และหลักในการบริหารราชการของพระมหากษัตริย์แต่ละรัชกาล อันจะสามารถนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการพลเรือนต่อไป

๒. เรื่องวิวัฒนาการของระบบราชการฝ่ายพลเรือนในช่วง ๒๐๐ ปี ของสมัยรัตนโกสินทร์ ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการและประชาชนได้ทราบถึงความเป็นมาของระบบราชการพลเรือนตั้งแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ปฐมบรมกษัตริย์แห่งพระมหาจักรีบรมราชวงศ์ มาจนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน

๓. เรื่องอดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการและประชาชนได้ทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนในอดีตช่วง ๒๐๐ ปีที่ผ่านมา ในด้านการเป็นผู้ให้บริการ เสียสละ และอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ตลอดจนคุณธรรมความดีต่างๆ ของท่านเหล่านั้น ซึ่งได้ลุล่วงไปแล้ว ซึ่งจะเป็นสิ่งช่วยกระตุ้นให้เราบรรดาข้าราชการ พลเรือนในยุคปัจจุบัน ได้ถือ เป็นแบบอย่างในการทำดีและทำสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม

๔. เรื่องการเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและประชาชน เห็นความจำเป็นของการมีจริยธรรมอันจะเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาสังคม

และปรับปรุง ความเป็น ธรรมให้ เกิด ขึ้น ใน สังคม
รวมทั้งเผยแพร่กิจกรรมที่ จะเสริม สร้าง จริยธรรม
ข้าราชการให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปดำเนินงานต่อ
นอกจากนี้ การจกนัทรศการเรื่องการเสริมสร้าง
จริยธรรมของข้าราชการพลเรือนนี้ยังจะเป็นการ
สนองตอบนโยบายของรัฐบาล ตามแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ ที่เน้นใน
เรื่องการพัฒนาจิตใจ โดยการปลูกฝังให้ข้าราชการ
มีจริยธรรม ควบคู่ ไปด้วยกับการ มีจิต สำนึก ในการ แก้
ปัญหาต่าง ๆ ของสังคมให้มากขึ้น

กิจกรรมพิเศษ นอกจากรายการอภิปราย
ปาฐกถาและนิทรรศการดังที่กล่าวมาแล้ว ยังมี
กิจกรรมพิเศษหลายอย่างในวันข้าราชการพลเรือน
ปีนี้ ซึ่งได้แก่พิธีมอบเกียรติบัตรให้แก่ข้าราชการ
ตัวอย่างจากทุก กระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน
โดย ฯพณ ฯ นายกรัฐมนตรี พลเอกเปรม
ทิตยเสถานนท์ เป็นผู้มอบให้ พิธีจัดขึ้นที่ตึก
สันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล วันที่ ๑ เมษายน
๒๕๒๕ เวลา ๑๔.๓๐ น.

วันเดียวกันนี้เวลา ๑๗.๐๐ น. มีพิธีเปิด
การแข่งขันฟุตบอลข้าราชการพลเรือน ครั้งที่ ๒
มีการชิงชนะเลิศ และมีการมอบถ้วยรางวัล โดย
 ฯพณ ฯ นายกรัฐมนตรี ณ สนามศุภชลาศัย สนาม
กีฬาแห่งชาติ ด้วย

รายการบำเพ็ญประโยชน์ จะมีการ
เปิดรับบริจาคทรัพย์สินของในวันที่ ๑-๒ เมษายน

๒๕๒๕ ที่สำนักงาน ก.พ. ที่โรงละครแห่งชาติ
และทุกกรม ระหว่าง เวลา ๐๘.๐๐-๑๗.๐๐ น.
เพื่อช่วยเหลือข้าราชการพลเรือนเพื่อนร่วมอาชีพ
ของเราซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเหน็ดเหนื่อย และ
เสี่ยงภัยอยู่ ณ ชายแดน นอกจากนี้ในวันที่ ๑
เมษายน ๒๕๒๕ ระหว่างเวลา ๐๘.๐๐-๑๒.๐๐ น.
ที่สำนักงาน ก.พ. จะมีการบริจาคโลหิตให้แก่ศูนย์
บริการโลหิต สภากาชาดไทยอีกด้วย

การบำเพ็ญประโยชน์ทั้ง ๒ รายการนี้ มี
เป้าหมาย อยู่ที่ จะ ให้ ข้าราชการ มีจิต สำนึกที่ จะเสีย
สละเพื่อส่วนรวม และมีจิตใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น
ตามกำลังความสามารถ

นอกจากกิจกรรมดังกล่าวแล้ว ยังจะมีการ
จำหน่ายสินค้าราคาถูกตลอดงาน ที่สนามหญ้าหน้า
โรงละครแห่งชาติ เพื่อเผยแพร่ผลิตภัณฑ์ของ
ทางราชการ และจงใจให้ประชาชนมาร่วมงานวัน
ข้าราชการพลเรือนกันอย่างคึกคักด้วย

รายการที่พลาดไม่ได้ ในโอกาสวันข้าราชการ-
พลเรือนปีนี้ มีรายการพิเศษที่ควรต้องติดตาม
กันให้ได้ทางสถานีวิทยุและโทรทัศน์ออกดังนี้ คือ

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๕

**เวลาประมาณตั้งแต่ ๒๐.๐๐ น. เป็น
ต้นไป กรุณารับฟัง**

— พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน

- พระโอรสของสมเด็จพระสังฆราช
 - คำปราศรัยของ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี พลเอกเปรม ติณสูลานนท์
- วันที่ ๒๘ มีนาคม

เวลา ๘.๐๐-๘.๓๐ น. ปาฐกถาธรรม โดย พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ) ทาง สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย

เวลา ๘.๐๐-๘.๐๐ น. ปาฐกถาธรรม โดย พระราชญาณมหานิธิ (บ๊วยญาณันท์ภิกขุ) ทาง สถานีโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง ๙ อ.ส.ม.ท.

จึงใคร่ขอเรียนเชิญชวนพวกเราบรรดาข้าราชการพลเรือนทั้งหลายติดตามรับชม และรับ

ฟังรายการต่าง ๆ เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปี ๒๕๒๕ ดังที่กล่าวมาทั้งหมดนี้โดยทั่วกันด้วย

สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ อยากรจะขอเชิญชวน บรรดา ข้าราชการ พลเรือนทั้งหลาย ใช้โอกาสวันข้าราชการพลเรือนตั้งจิตอธิษฐานร่วมกันว่า

“เราจะอุทิศชีวิตจิตใจปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม เสียสละ และทุ่มเท เพื่อประโยชน์สุข ของ ประชาชน ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และเราจะทำหน้าที่รับใช้ให้บริการแก่ประชาชนอย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้” ๑๖

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท ถาวรแทรกเตอร์เอ็นจิเนียริง จำกัด

๑๕๕/๑๐-๑๓ รongเมือง ขอย ๕ กทม.

แนะนำผู้เชี่ยวชาญ



นายชังคค์ คำบรรลือ
พ.ม., กศ.บ
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖
กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๓



น.ศ. กฤษณา ถนอมศัตย์
ว.บ.
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๔
กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๓



นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ
กศ.บ. ทบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

Cert. in Defense Work Method and Standard

Cert. in Performance Appraisal and

Personnel Management

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖ กองวิชาการ



น.ศ. วิภา สิวากรณ์
กศ.บ
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๕
กองวิชาการ



น.ศ. วราภรณ์ รุจิวิวัฒนกุล
ร.บ. (ธรรมศาสตร์)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๔ กองวิชาการ



นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
น.บ., M.C.L.
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป กองวิชาการ



นางศรีพนม บุนนาค
 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖
 กองวิชาการ



นายธงชัย นิตีธรรม
 ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)
 พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๔ กองวิชาการ



น.ส. ดร.ดรณี บุญสิงห์
 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖
 กองวิชาการ



นายอาวุธ วรรณวงศ์
 ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)
 Cert. in Personnel Training
 บุคลากร ๕ สำนักงานเลขาธิการกรม



นางกชฌา หมั่นจักร
 กศ.บ. (พลศึกษา)
 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๕
 สถาบันพัฒนาฯ



น.ส. ปุทิน ชาติธีร
 บช.บ., M.A. (Industrial Relations)
 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๕ กองวิชาการ



นางพิชรา ประเสริฐอัมพร
 ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์) จุฬาฯ
 ร.ม. (บริหารรัฐกิจ) ม.ท.
 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๔ กองวิชาการ



นายสมศักดิ์ สุภะรัชเดช
 น.บ. เกษตรนิยมิตร
 นิติกร ๑ กองกฎหมายและระเบียบ



น.ส. มัตจนา ปิยะมาดา
 กศบ. กศ.ม. (วัดผลการศึกษา)
 M.A. (Ed. Measurement)
 นักวิชาการสอบ ๗ กองการสอบ



นายนิวัฒน์ วชิรวิภากร
 หัวหน้าฝ่ายคำตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล
 กองวิชาการ



นายปรีชา วัชรากิต
 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖
 สำนักงานเลขานุการกรม

ท้ายเล่ม

วารสารข้าราชการฉบับเดือนเมษายน ๒๕๒๕ นี้ ได้จัดทำขึ้นเป็นพิเศษเพื่อร่วมสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี และนับเป็นนิมิตรหมายที่ดียิ่ง ที่วารสารฉบับพิเศษนี้ ได้มีโอกาสนับเชิญพระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในวันข้าราชการพลเรือนมาพิมพ์เพื่อเป็นสิ่งเตือนใจ และเป็นศิริมงคลแก่ข้าราชการพลเรือนทุกท่าน

สาระของวารสารฉบับนี้ได้เน้นอยู่สองประการคือ เรื่องการบริหารราชการพลเรือนกับเรื่องจริยธรรมในราชการพลเรือน ในส่วนของการบริหารราชการพลเรือน เราได้รวบรวมเรื่องราวเกี่ยวกับวิวัฒนาการของระบบราชการพลเรือน โดยแบ่งเป็นยุครัตนโกสินทร์ การปฏิรูปราชการพลเรือนครั้งใหญ่ในรัชกาลที่ ๕ การจัดระบบบริหารงานบุคคลเข้าสู่ยุคใหม่ในรัชกาลที่ ๗ การปฏิรูปราชการพลเรือนในยุคปัจจุบัน นับเป็นการใช้วาระสำคัญในประวัติศาสตร์นี้ มองย้อนไปในอดีตว่าในรอบ ๒๐๐ ปีที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุงกลไกในการบริหารราชการประการใดบ้าง เราเชื่อว่าอดีตจะเป็นบทเรียนให้เราก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ ๓ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ด้วยความรอบคอบและมั่นคงยิ่งขึ้น

สำหรับเรื่องเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนนั้น หลังจากสำนักงาน ก.พ. ได้เคยเผยแพร่แนวความคิดไปหลายประการแล้วนั้น สำนักงาน ก.พ. ได้ก้าวไปสู่การจัดรูปแบบที่จะใช้เสริมสร้างจริยธรรมในราชการพลเรือนให้ได้ผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งประกอบด้วย การให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม และการฝึกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพจิตและการพัฒนาสภาพแวดล้อม วารสารข้าราชการจึงได้เสนอรายละเอียดในแต่ละส่วนให้เห็นภาพรวม เพื่อว่าเราท่านทุกคนจะได้ช่วยกันคิดว่าจะทำให้ชีวิตการรับราชการของเรามีคุณค่าขึ้นอีกได้อย่างไรบ้าง

นอกจากนี้เราได้แนะนำให้ท่านได้รู้จักกับอดีตข้าราชการดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี และข้าราชการตัวอย่างผู้บริการให้ประชาชนชื่นใจ ปี พ.ศ. ๒๕๒๔ ซึ่งบรรดาข้าราชการตัวอย่างนี้จะได้รับเกียรติบัตรจาก ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีในวันที่ ๑ เมษายน ปีนี้ ทั้งนี้ เพื่อให้ท่านได้ชื่นชมกับบุคคลซึ่งเราภูมิใจที่มีในอดีตและยังคงมีอยู่ในราชการพลเรือนเป็นจำนวนมาก

คณะผู้จัดทำวารสารข้าราชการขอขอบพระคุณผู้เขียนบทความที่ได้ร่วมมือเสาะหาสิ่งที่มีค่าควรแก่การอ่านมาเสริมคุณค่าแก่วารสาร รวมทั้งท่านผู้มีอุปการคุณในด้านค่าใช้จ่ายทุกท่านที่ช่วยให้วารสารฉบับนี้สำเร็จเป็นรูปเล่มออกมาได้ วารสารข้าราชการฉบับพิเศษนี้คือ ผลงานของท่าน

บรรณาธิการ

- หมายเหตุ** - ขอเพิ่มเติมชื่อข้าราชการตัวอย่างเป็นรายที่ ๘๑ น.ส. พูลนิจ ปิยะอนันต์ เจ้าหน้าที่บริหารงานคลัง ๖ ฝ่ายเงินนอกงบประมาณ กองธนภิการ กรมบัญชีกลาง
- ขอบทความเรื่อง "ข้าราชการดีเด่นสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ครบรอบ ๒๐๐ ปี" ขอแก้ไขเป็น "อดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์"

บ.ก.