



ISSN 0125-0906

☆ปีที่ ๓๒ เดือนพฤษภาคม ๒๕๓๐☆

วารสารข้าราชการ

เชื่อว่า “ ก.พ. เป็นหมาเพียง ”



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๒ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๓๐

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก กท. ๑๐๓๐๐ โดยส่งจ่ายธนาณัติ/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักงานเทียบ นายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ผู้จัดการสวัสดิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
ฝ่ายจัดการ นายเกรียงไกร กลิ่นอุบล

ที่ปรึกษา

นายสำราญ ถาวรายุคม์
นายวิลาศ สิงห์วิสัย
นายอุศล บุญประกอบ
นายเสริมสุข โกวิทวานิช

บรรณาธิการ

นางทิพาวดี เมฆสุวรรณค์

คณะบรรณาธิการ

นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์
นางสาวจินดาพรรณ เขียวพันธ์
นางสาวอุทัย เนี่ยวกุล
นายมานิต ศุทธสกุล
นายเกริกเกียรติ เอกพจน์
นางสาวจุไรเฉลิม บุญไทย
ม.ล.พัชรภากร เทวกุล
นางสาวปารณี จันแยม
นางสาวศิริวรรณ พิมพ์จันทร์

แบบปก

นายอัคนี นฤทัย

ประชาสัมพันธ์

นายธงชัย วาณิชกะ

สถานที่พิมพ์

บริษัท ประชาชน จำกัด
(แผนกการพิมพ์)

๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม
บางรัก ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒

๒๓๕-๐๓๘๙

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนาะกุล

พ.ศ. ๒๕๓๐



ปก : จริงหรือ ก.พ.เป็นมาเฟีย

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	๔
ทศพิชราชธรรมกับข้าราชการพลเรือน	๗
ปาฐกถาโดย ฯพณฯ ศาสตราจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์	
ว่าด้วยหน้าที่และบทบาทขององค์การกลางบริหารงานบุคคล - สิวา สิวานันท์	๑๗
สัมภาษณ์พิเศษ "ก.พ. และ สำนักงาน ก.พ."	๒๗
น.พ.ไพโรจน์ นิงสานนท์	
นายวิโรจน์ เลาพะพันธ์	
นายสำราญ ดาวราษฎร์	
พี.ซี.รำพัน - มนศ.	๓๖
บางทัศนะเกี่ยวกับ ก.พ. - ไสริจ สุจริตกุล	๔๑
บุรุษรัญคำน้ำกิน - ภัคดี รตนผล	๔๕
จะเครียดกันไปทำไม - วไลพร พูนประสิทธิ์	๔๗
ฉันทสงสัย (ภาคสมบูรณ) - ชุติ รจนา	๔๙
มารู้จักผสมกันเดอะ : (ภาค ๒ : สรีระ) - ไมโครวิช	๖๗
กฎหมายและระเบียบใหม่	๗๓
อุทาหรณ์ก่อนทำผิด - เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์	๘๑
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๙๐
ก่อนปิดปก	๙๖

จากบรรณาธิการ

สวัสดีค่ะ

เดือนเมษายนที่ผ่านไปแล้ว เป็นเดือนที่ร้อนอบอ้าวอย่างยิ่ง อุณหภูมิในเขตวงการเมืองก็เลยพลอยร้อนผิปกติไปด้วย จนมีเรื่องร้อน ๆ และอื้อฉาวปรากฏเป็นที่เปิดเผยแก่สาธารณชนหลายต่อหลายเรื่อง

ปรากฏการณ์ทางการเมืองเช่นนี้ เป็นจุดเด่นจุดหนึ่งของการปกครองตามระบอบเสรีประชาธิปไตย คือ ใครทำอะไรมีคัมมิตีร์ายแก่แผ่นดินไว้ ความมีคัมมิตีร์ายนั้นก็อาจถูกเปิดเผยแก่สาธารณชนให้เสียผู้เสียคนได้ เพราะธาตุแท้ของเสรีประชาธิปไตยคือการมี "ระบบเปิด" มีเวทีให้ติดตามวิพากษ์วิจารณ์ได้ว่า มีการนำเอาอำนาจรัฐไปใช้อย่างฉ้อฉลไม่เหมาะสมประการใดหรือไม่

ระบบราชการในประเทศเสรีประชาธิปไตยจึงต้องเป็นระบบเปิดเช่นเดียวกัน ผู้มีอำนาจในราชการย่อมไม่มีสิทธิที่จะใช้ระบบราชการเพื่อประโยชน์ของตน หรือกลุ่มคน และจะต้องพร้อมเสมอที่จะถูกสอบถามและเปิดเผยเหตุผลในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ วารสารข้าราชการเดือนนี้จึงเสนอเรื่องที่หลากหลาย ๆ คนในราชการจำเป็นต้องรู้และเข้าใจคือ **ก.พ. ทำงานเพื่อใคร และที่เขาวาง ก.พ. เป็นมาเฟื่อนั้นข้อเท็จจริงเป็นอย่างไร**

ในช่วงเวลา ๒๐ ปีที่ผ่านมา ได้มีความพยายามที่จะปฏิรูประบบราชการพลเรือนกันมาอย่างต่อเนื่องแต่ผลเป็นประการใดเราก็คงจะรู้กันอยู่ เหตุที่การเปลี่ยนแปลงไม่เกิดผลสำเร็จเชื่อว่าเพราะเราขาดการทำงานแบบ "ระบบเปิด" ประการหนึ่ง และขาดเจตจำนงและความ "แน่วแน่" ทางการเมืองประการที่สอง ส่วนประการที่สามนั้นเชื่อว่าเป็นเพราะเราขาด "เจ้าภาพ" ที่มีอำนาจหน้าที่และมีความเชี่ยวชาญเหมาะสมที่จะปฏิรูประบบอย่างจริงจังนั่นเอง

ในปัญหาทั้ง ๓ ประการนั้นเราเห็นว่าปัญหาเรื่อง "เจ้าภาพ" เป็นเรื่องสำคัญเพราะ
 ลงถ้าไม่มีผู้รับดำเนินการแล้วต่อให้มีเจตจำนงหรือมีระบบตัวอย่างไรงานก็คงจะไม่เดินไปได้
 เราจึงคิดว่าแท้ที่จริงนั้น "ก.พ." น่าที่จะเป็นเจ้าภาพและเป็นหลักให้แก่รัฐบาลในการปฏิรูประบบ
 ราชการพลเรือนได้ เพราะ ก.พ. เป็นสถาบันประจำที่มีการทำงานอย่างต่อเนื่องไม่หยุดชะงัก
 และ ก.พ. ก็เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ตามกฎหมายในการที่จะเป็นผู้ให้คำปรึกษาและเสนอแนะ
 การจัดระบบราชการพลเรือนให้แก่คณะรัฐมนตรีอยู่แล้ว เพียงแต่ที่ผ่าน ๆ มารัฐบาลยังมิได้
 สนใจที่จะใช้ ก.พ. ในภาระหน้าที่ดังกล่าวอย่างจริงจังเท่านั้น

แต่ถ้าจะให้ ก.พ. เป็น "เจ้าภาพ" รับงานปฏิรูประบบราชการพลเรือนไปทำอย่าง
 เต็มที่ ก็คงจะต้องมีการ "ปฏิรูป" องค์กรประกอบและคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง ก.พ. กันเสียก่อน
 เพราะ ก.พ. ในปัจจุบันมีจำนวนมากถึง ๑๗ ท่าน ทุกท่านก็ล้วนแต่มีราชการงานประจำอยู่เต็มมือ
 กันทั้งนั้น เพราะแต่ละท่านล้วนเป็นบุคคลสำคัญของประเทศ จนแม้แต่งานหลักของท่านเองก็ยัง
 แหบจะไม่มีเวลาเพียงพออยู่แล้ว ยังจะต้องเจียดเวลาเหล่านั้นมาให้แก่งาน ก.พ. อีก ซึ่งก็ได้บ้าง
 เพียงแค่ชั่วครู่ชั่วยามเท่านั้นเอง

ในสภาพที่เป็นจริงดังกล่าว จึงเป็นการยากมากที่จะให้ ก.พ. ในปัจจุบันทำหน้าที่ปฏิรูป
 ระบบราชการพลเรือนอย่างต่อเนื่องและถึงรากถึงโคน แม้จะอ้างว่าถ้ามีสำนักงาน ก.พ. ที่แข็ง
 แล้วการตัดสินใจต่าง ๆ ของ ก.พ. ก็จะทำได้ง่ายและรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะการปฏิรูประบบ
 ราชการมิใช่เรื่องที่จะสามารถตัดสินใจกันในเวลา ๓ ชั่วโมงทุก ๆ สองอาทิตย์ได้ สิ่งที่ทำได้ใน
 ลักษณะอย่างนั้นก็คือการปรับปรุงเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ แบบฉาบฉวย

บัดนี้ ก.พ. มีอายุถึง ๕๘ ปีแล้ว ถ้าเป็นคนก็ใกล้จะทำบุญเขยิดเต็มที เราเห็นว่าถึง
 เวลาแล้วที่จะต้องปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและปรับปรุงอำนาจหน้าที่
 ตลอดจนองค์ประกอบของ ก.พ. เพื่อเสริมสร้างให้ ก.พ. เป็นสถาบันที่เข้มแข็งในอันที่จะช่วย
 แก้ไขปัญหาสำคัญของบ้านเมือง ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับพัฒนาการทางการเมือง
 การเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้

แต่ว่า...ถ้าจะไม่ปฏิรูปกันจริง ๆ ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งไป คงไม่จำเป็นจะต้องมาขบคิดหรือ
 ปฏิสังขรณ์อะไรให้วุ่นวายกันไปเปล่า ๆ ก็อยู่กับแบบนี้ต่อไปได้ จริงไหมคะ?

ทินย

เพื่อระลึกถึงคุณพระศรีรัตนตรัย

ขอเชิญชวนเพื่อนข้าราชการประพฤติปฏิบัติธรรมอย่างจริงจังเนื่องในเดือนแห่งวันวิสาขบูชาและ
สัญญากับตนเองให้ได้ว่าต่อไปนี้

“จะละชั่ว.....ด้วยสติ

จะสร้าง หิริ.....ด้วยการประพฤติธรรม”

การมีสติในการทำงาน.....ให้ประชาชนชื่นใจ.....ด้วยความถูกต้อง.....
เป็นความดี.....เป็นบุญ.....เป็นกุศล.....การละอายใจที่จะ.....ประพฤติชั่ว
เป็นหิริ.....เป็นบุญ.....เป็นกุศล และเป็นการประพฤติธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ
ตนเอง ครอบครัว และสังคมอย่างแท้จริง

หน้าที่ก็คือ ธรรมะ ธรรมะ ก็คือ หน้าที่ เพราะธรรมะนี้ หมายถึง หน้าที่ด้วย เราทำหน้าที่ใด ๆ
อยู่ก็เรียกว่า เราประพฤติธรรมอยู่ในหน้าที่นั้น ๆ

ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ก็เรียกว่า เป็นผู้ประพฤติธรรม หรือคนค้าขายกำลังขายของแก่คน
ที่เข้ามาซื้อก็เรียกว่าเขาประพฤติธรรมอยู่ แต่หน้าที่นั้นต้องเป็นหน้าที่การงานที่สุจริต ไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ทุกคนต้องปฏิบัติธรรมะด้วยกันทั้งนั้น ถ้าไม่ประพฤติธรรมก็จะไม่มีอะไรจะกิน ไม่มีอะไรใช้ ชีวิตจะ
ไม่มีค่า ไม่มีราคา แต่พอเราประพฤติธรรมะสิ่งทั้งหลายก็จะเกิดขึ้นแก่เรา เช่น เราหว่านพืชเราก็ได้กินผลมัน เราทำ
อย่างใดเราก็ได้อย่างนั้นจึงต้องเพียรทำความดี ละความชั่วเพื่อที่จะได้ผลที่ดี

การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เราจะต้องปฏิบัติ นั้น ก็คือ การปฏิบัติธรรมะ การปฏิบัติ
ธรรม คือ การทำงานในหน้าที่นั้น ๆ ให้ดีที่สุด

ทศพิชราชธรรมกับข้าราชการพลเรือน

ปาฐกถาโดย

ฯพณฯ ศาสตราจารย์ สัญญา ธรรมศักดิ์
ณ หอประชุมศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร (ไทย-ญี่ปุ่น)
ดินแดง

๑ เมษายน ๒๕๓๐

(ถอดจากเทปบันทึกเสียง)

ขอบคุณครับที่กรุณาให้เกียรติผมมา
กล่าวแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกบางประการ
ในวันนี้ ขอขอบคุณท่านเจ้าหน้าที่ผู้ใหญ่ของ
ก.พ. ที่ได้ให้ความไว้วางใจในตัวผมให้มาพูด
กระผมจะขอกล่าวแต่เบื้องต้นว่า การ
มาพูดในวันนี้จะพูดอย่างเพื่อนข้าราชการ
ต่อเพื่อนข้าราชการ ด้วยความจริงใจและก็
พูดอย่างกันเอง ไม่อยากจะเป็นทางการ
หรือเป็นแบบระเบียบของปาฐกถาที่สำคัญๆ
ถ้าเป็นเช่นนั้นรู้สึกว่าจะไม่ใช่อย่างที่ผมนึกคิด
ไว้คือ อยากจะพูดต่อเพื่อนทุกคนจากใจจริง
อยากจะเป็นเช่นนั้น เพราะฉะนั้นขอความ
กรุณาให้อภัยกระผมด้วยถ้าหากว่าพูดอย่าง
กันเองเกินไปหน่อย

ด้วยเหตุนี้ ผมจึงตั้งใจว่าจะพูดด้วยปาก
เปล่าโดยตลอด ไม่ได้เตรียมแบบปาฐกถามา
อ่านให้ฟังเลย ไม่ใช่อย่างนั้น คือพูดด้วยปาก
เปล่าตลอด เว้นแต่ว่าจะมีโน้ตนิด ๆ มา เพื่อ
เตือนความจำ และก็เพื่อกล่าวถึงภาษาบาลี
ซึ่งผมไม่ใช่ผู้ชำนาญก็มีโน้ตมาหน่อยหนึ่ง
มีฉะนั้น ถ้าไม่มีโน้ตเลยอาจจะเลอะเลือนไป
คนอายุ ๘๐ แก่แล้ว เลอะ ๆ ไปบ้างก็ขอภัย
ด้วยนะครับ

ก.พ. ท่านให้หัวข้อเรื่องมาให้ผมพูดเรื่อง
ทศพิชราชธรรม เรื่องทศพิชราชธรรมนั้นะ
ครับเป็นธรรมที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธ
เจ้าได้ตรัสไว้ ตรัสไว้สำหรับเป็นบทธรรมที่
พระราชารัชมหาราชผู้ปกครองอาณา



ประชาราษฎรจะได้ปฏิบัติให้เป็นความสุข ความเจริญของผู้ที่อยู่ใต้ปกครอง พระธรรมข้อนี้ ปรากฏชัดแจ้งอยู่ในพระไตรปิฎกภาษาบาลีฉบับสยามรัฐ เล่มที่ ๒๘ ที่กระผมขอประทานกล่าวอ้างหลักฐานนี้มาเสียก่อนคือ ไม่ใช่สิ่งที่จะนึกพูดขึ้นมาเองอย่างเลื่อนลอย ก็หาไม่ได้

ใจความของพระกถาหรือธรรมข้อนี้ ท่านมุ่งตรงไปที่พระราชกษัตริย์ผู้ปกครองแผ่นดินว่า พระราชาควรที่จะต้องประกอบด้วยธรรม ๑๐ ประการ และกษัตริย์ผู้ที่มีหน้าที่ปกครองประชาชนก็ควรที่จะต้องโดยเสด็จพระยุคลบาทของพระราชาให้มีธรรม ๑๐ ประการนี้ ในการปกครองอาณาประชาราษฎรเหมือนกันเช่นกัน และผลของธรรมข้อนี้จะทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคง ประชาชนจะมีความสุขความสงบโดยถาวร นี่เป็นเรื่องของหลักการ

ธรรมทั้ง ๑๐ ประการนี้ จะขอยกขึ้นเป็นภาษาบาลีเสียก่อน เพื่อความเป็นศิริมงคลแก่เราทุกคน เพราะเราส่วนมากก็นับถือพระพุทธศาสนา ท่านทั้งหลายที่ฟังก็ฟังอย่าเพ็งเบื่อภาษาบาลี เพราะเหตุที่ท่านฟังแล้ว คงจะไม่เข้าใจหรือเข้าใจบ้างก็คงจำไม่ได้ โดยลำดับ คือประเด็นต่อไปกระผมจะได้พูดด้วยภาษาชาวบ้านอย่างเรา ๆ ว่าธรรมแต่ละข้อมีความหมายอย่างไร และเราจะถือปฏิบัติได้เพียงใด หรือไม่ อย่างไร

ภาษาบาลีท่านว่า ทานํ คีฬํ ปริจาคํ อาชรวํ มหรวํ ตปํ อโกธํ อวิหิงสา ชันติ อวิโรธนํ รวมเป็นคำ ๑๐ คำ ผมย้ำอีกทีนะครับ ทานํ

คีฬํ ปริจาคํ อาชรวํ มหรวํ ตปํ อโกธํ อวิหิงสา ชันติ อวิโรธนํ

ก่อนอื่นขอให้เราทุกท่าน ณ ที่นี้ รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่ได้ยินผมพูด ขอให้ทุกท่าน น้อมเกล้าฯ ขอพระราชทานพระบรมราชนุญาตพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของเรา ขออัญเชิญกระแสพระราชดำรัสที่พระองค์ท่านได้พระราชทานไว้เมื่อขึ้นครองราชสมบัติในพระราชพิธีบรมราชาภิเษก ท่านได้ทรงเปล่งพระอุทานขึ้น ซึ่งมีหลายท่านเรียกว่า เป็นปฐมบรมราชโองการว่า “เราจะปกครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุขของมหาชนชาวสยาม” นี่เป็นหลักใจ แล้วก็ขอให้ทุกท่านรวมใจให้เป็นธรรมโดยจริง ๆ ให้สงบ ให้ปราศจากกิเลสมาพัวพัน ให้ใจว่างไว้ และก็ขอให้ท่านพิจารณาด้วยความเป็นธรรมว่า ตลอดระยะเวลา ๔๐ ปี หรือ ๔๐ ปีเศษล่วงมาแล้วนี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวท่านได้ทรงปกครองเราโดยธรรมอย่างยิ่ง สมดังที่ได้เปล่งพระอุทานไว้ใช่หรือไม่ ขอให้เราพิจารณาด้วยความเป็นธรรมว่า ตลอดระยะเวลา ๔๐ ปีที่ผ่านมา นี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของเราได้ทรงปกครองเราโดยธรรมอย่างยิ่งใช่หรือไม่ กระผมไม่มีความจำเป็นต้องตอบเพราะเหตุที่ท่านทั้งหลายจะตอบได้ด้วยตัวเอง ตัวอย่างหลังสุดปรากฏข่าวขึ้นมาเรื่องความแห้งแล้งในภาคอีสานของเรา ดินแห้งปาก อดน้ำ น้ำไม่มี หลายตำบล หลายหมู่บ้าน หลายอำเภอ ก็ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ทหารของชาติประสานงานกับกระทรวงทบวงกรม เจ้าหน้าที่อื่นนำน้ำ

บรรพบุรุษนับเป็นร้อย ๆ คับ ออกไปแจกจ่าย น้ำแก่อานาพระราชาราชฎที่กำลังได้รับความทุกข์ยากอยู่ จะกล่าวถึงตอนนี้เลยได้หรือว่านี่เข้าลักษณะทศพิธราชธรรมประการแรกที่เดียวคือ ทาน การให้ และกัถหารก็ยังคงคิดดีเหลือเกิน คงจะเป็นความรู้สึกที่แท้จริงของท่านเหล่านั้น ท่านปิดป้ายไว้ข้างรถ กระผมเห็นมีรูปในหนังสือพิมพ์บอกว่า “น้ำพระทัยจากในหลวง” อันนี้เ็นครึบกระผมเห็นว่ปรากฏแก่จิตว่าเป็นผลดีเหลือเกินแก่อานาพระราชาราชฎ เป็นการสมัคสมานอย่างประเสริฐระหว่าง ทหาร พลเรือน ข้าราชการราชฎ และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวผู้เป็นประมุขของชาติ นี่แหละครับ ขอให้เราโปรดพิจารณาย้อนหลังไปว่าตลอดเวลาที่พระองค์ท่าน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชพระองค์นี้ที่ครองราชสมบัติมา ท่านมีพระราชหฤทัยอย่างไรในพวกเราซึ่งอยู่ภายใต้ปกครองของท่านนี้กระผมขอประทานออกตัวหน่อยนะครับที่ผมพูดนี้ไม่ใช่ว่ากระผมเป็นข้าพระบาทในพระองค์อยู่ในปัจจุบัน ความจริงก็เป็นข้าพระบาทในพระองค์เป็นราชฎของพระองค์ท่านตั้งแต่เกิด ไม่ใช่ว่าจะมาพูดประจบ จะโฆษณา ผมกล่าวแต่ต้นแล้วที่ผมพูดด้วยความจริงใจ โดยสัจจวาจา เป็นความรู้สึกที่แท้จริงที่ผมขอให้เราพิจารณาด้วยความเป็นธรรมด้วยจิตที่สงบว่า ตลอดระยะเวลาที่ท่านได้ขึ้นเสวยราชสมบัติเป็นเวลา ๔๐ กว่าปี แม้จะเป็นพระมหากษัตริย์ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ซึ่งตามหลัก

ประชาธิปไตยแล้วพระองค์ท่านก็คือประมุขแห่งชาติ ส่วนความรับผิดชอบต่าง ๆ ย่อมอยู่ที่รัฐบาลที่ประชาชนเลือกตั้งมา แต่พระองค์ท่านได้ทำอะไรด้วยหรือเปล่าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขของเรา ก็ขอให้ท่านคิดดูว่ามีเรื่องราวอะไรในประเทศไทยที่กระทบกระเทือนราชฎของพระองค์ท่าน ซึ่งท่านจะนิ่งเฉยก็ได้ แต่ท่านนิ่งหรือเปล่า ไม่ได้นิ่งเลย และไม่ต้องไปยกตัวอย่างถึงกรณีวันมหาวิปโยค ๒๕๑๖ ซึ่งเป็นวันที่นำหาวาดเสียวที่สุดในคราวนั้นไม่ต้องไปนึกถึงวันนั้นก็ได้ เพราะใคร ๆ ก็รู้อยู่แล้วว่าสงบลงได้เพราะเหตุใด แต่ว่าดูเรื่องอื่น ๆ ก็ได้ ท่านผู้ว่ากรุงเทพมหานครท่านนั่งอยู่ที่นี้ ท่านทำงานไม่ได้เห็นแก่เหน็ดแก่เหนื่อยเพื่อพวกผมชาวกรุงเทพฯ ที่นี้เมื่อก่อนท่านเข้ามาน้ำมันท่วมใหญ่ ท่วมจนเต็มบ้านเต็มเมืองแล้วก็นานด้วย ไม่ลด ไม่เหมือนสมัยท่าน สมัยท่านนำท่วมจริงแต่ประเดี๋ยเดียวลงแล้ว นี่บ้านผมเป็นบ้านชั้นเดียว น้ำท่วมถึงห้องรับประทานอาหารเจ็ดวันเจ็ดคืนครับแล้วก็พักหนึ่งก็ได้ยินว่า พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงขึ้นเฮลิคอปเตอร์ดู ดูรอบพระนครหมดแล้ว ดูเหมือนไปลงกลางทางที่ไหนสักแห่งก็ทรงประสานกับเจ้าหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และกรมชลประทาน จัดการอย่างนั้น จัดการอย่างนี้ เพื่อระบายน้ำออกไปจากกรุงเทพฯ ให้เร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้ เราเห็นรูปในหนังสือพิมพ์ทรงลุยน้ำไปดูเหตุการณ์ดูคลองต่าง ๆ ท่านไปบนสะพานล็ก ๆ พระเจ้าอยู่หัวเรา นั้นะครับ ถ้าท่านไม่ทำอย่างนั้นขอโทษนะครับที่พูดอย่างกันเองจริงๆ ถ้าท่าน

ไม่ทำอย่างนั้นใครจะไปว่าท่านได้ว่าท่าน
ละเอียดความจริงก็เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่
ทั้งหลายอยู่แล้ว แต่พระองค์ท่านก็เข้าไปช่วย
เหลือประชาชน มีที่ไหนบ้างครับ นี่ข้าราชการ
ในหลักซัด ๆ ที่เดียวครับว่าพระองค์ท่าน
ปกครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุข
ของมหาชนชาวสยาม

นอกจากนั้นยังมีอีกหลาย ๆ เรื่อง หลาย
สิบกรณีทุก ๆ ปีมา ปีหนึ่งปีหนึ่งก็เสด็จอยู่
หลายแห่ง พระราชวังในกรุงเทพฯ จะอยู่สัก
ก็เดือน แล้วก็ออกไปพบปะกับลูกบ้าน คือ
ประชาชนของท่านในหัวเมือง นี่แหละครับ
เป็นตัวอย่างที่ผมอยากจะทำให้ท่านได้เห็นไว้
และที่ทั้งนี้ทั้งนั้นกระผมว่าเป็นเพราะพระองค์
ท่านทรงอยู่ในธรรมโดยแท้ และทรงปฏิบัติ
ธรรมอย่างแท้จริงทั้งกาย วาจา ใจ ไม่ใช่
สักแต่พูดไปเท่านั้น หากแต่ทำจริง ๆ ด้วย

ในปีนั้นะครับ เป็นปีมหามงคลที่พระองค์
ท่านจะมีพระชนมายุเวียนมาบรรจบครบ ๕
รอบ คือ ๖๐ ปี และที่ธรรมเนียมไทยเราชาว
ตะวันออกก็ถือว่าเป็นปีมหามงคลที่ต้องทำ
บุญสุนทาน และต้องฉลองเฉลิมในระหว่าง
ลูกหลาน เป็นที่ชื่นชมยินดี และที่ ก.พ. จะ
ให้พูดถึงเรื่องนี้ในวันนี้ก็เพราะเหตุว่าเป็น
การเฉลิมพระชนมพรรษาครบ ๕ รอบ ซึ่ง
ผมก็ขออนุโมทนาด้วยครับ และก็มีประชาชน
ทั้งไทยและเทศเป็นอันมาก เวลานี้ก็ร่วมโครงการ
ที่จะเฉลิมฉลองมหามงคล กระผมคิดว่า
เป็นร้อย ๆ โครงการ ซึ่งอยู่ที่คณะกรรมการ
ใหญ่ของรัฐบาล กรรมการประสานงานพิธี
เฉลิมพระเกียรติ คือต่างคนต่างทำ แล้วก็มา

รวมบอกรวมไว้ที่กองกลาง ซึ่งอันนี้ก็น่าที่จะเหมือน
กันนะครับ กระผมเคยไปนั่งฟังท่านนายกฯ
เป็นประธานโครงการมีมากเหลือเกิน โครงการ
ของรัฐบาลเองก็มาก โครงการของรัฐ
วิสาหกิจก็มาก โครงการของเอกชนก็มาก
และโครงการของเอกชนนี่แหละครับถึงแม้
จะขอเงินจากรัฐบาล รัฐบาลไม่มีให้ อย่าง
องค์การศาสนาที่กระผมร่วมอยู่ด้วย เราต้อง
หากันเอง หากันเองนี่เป็นทุกข์แทบตายครับ
ว่า พวกเราก็จน ๆ กันจะควักกระเป๋า
อย่างไร แต่ถึงเวลาจริง ๆ เข้า เงินทองหลังไหล
กันเข้ามาพอใช้ทีเดียว เพราะเหตุเดียวเท่านั้น
แหละว่าเขาไม่เห็นแก่่นาย ก. นาย ข. อย่าง
พวกผมที่ทำ เขาเห็นแก่พระเจ้าอยู่หัวของ
พวกเขา คนที่เขาจะมีทางบริจาคได้เขาเห็น
คุณงามความดีของท่าน ซึ่งในหลักใจของคน
ไทยส่วนใหญ่เราเป็นคนกตัญญู เรารู้คุณคน
และก็แทบทุกคนเห็นว่าพระบาทสมเด็จพระ
เจ้าอยู่หัวของเราทรงทำบุญคุณให้เรามาก
ทีเดียว มีพระเดชพระคุณล้นเกล้า ล้นกระ
หม่อม ทั้ง ๆ ที่คนอยู่ไกล ทั้ง ๆ ที่คนอยู่ห่าง
พระองค์ ทั้ง ๆ ที่คนที่ไม่เคยเห็นพระเจ้าแผ่นดิน
ของเขาเลย ก็ยังรู้สึกว่าได้รับบุญคุณจาก
พระเจ้าแผ่นดินอยู่ทุกคน เพราะฉะนั้น การ
ที่จะสนองพระเดชพระคุณท่านก็ต่างคนต่าง
พร้อมจะให้ กระผมเองมีตัวอย่างอยู่รายหนึ่ง
คือ ทางองค์การพุทธหลายสถาบันเขาจะร่วม
กันฉลองโดยนิมนต์พระเถระในต่างประเทศ
ต่าง ๆ นิกายต่าง ๆ ทั้งมหายาน ทั้งวัชรยาน
ทั้งเถรวาททั้งหลายเข้ามาพร้อมกัน เพื่อกระทำ
จิตภาวนาถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้า

อยู่หัวให้ทรงพระชนมายุยืนยาวนาน มีท่านผู้ใหญ่คนหนึ่งอายุมากแล้วท่านบอกว่าขอเวลาท่านสักเดือนสองเดือนได้ไหม ท่านจะช่วยเงินบ้าง แต่เท่าไรยังไม่รู้ แล้วก็เมื่อเดือนก่อนนี้เองครับท่านมาบอกกับเราในที่ประชุมว่าเดือนเมษายนนี้ ท่านรวบรวมเงินได้ ๕ แสน ๕ หมื่น เราก็ตกใจว่าท่านไปเอามาจากไหนกัน เพราะท่านก็เป็นคนแก่ ๆ อย่างผมฐานะธรรมดา ท่านบอกว่า ท่านไปบอกบุญทั่วเลยในที่ทำงานท่านเคยอยู่ และคนที่ท่านรู้จัก บอกบุญว่าช่วยกันทำบุญฉลองพระเดชพระคุณพระเจ้าอยู่หัวของเรา โดยวิธีการอย่างนั้นอย่างนี้ แล้วก็คนที่ได้ฟังก็ควักกระเป๋าให้มา บางคนก็สิบบาทบางคนก็ยี่สิบบาทบางคนก็ห้าสิบบาท แล้วบางคนก็ให้เป็นพันแต่ขอผ่อนส่ง เดือนละเท่าไรก็ไม่ทราบ ท่านบอกว่ามีหลายคนเขาผ่อนส่งผม เพราะฉะนั้นท่านจึงต้องคอยเก็บเล็กผสมน้อยแล้วเอาไปฝากไว้ที่แบงก์ที่เขาให้ดอกเบี้ยยพอสมควร เดือนเมษาท่านจะรวบรวมหมดทำบัญชีขึ้นมา นำเงินมาให้องค์การ อันนี้ทำให้ผมสะดุ้งขึ้นมาว่าเรื่องอย่างนี้มีขึ้นจากจิตใจแท้ ๆ ไม่ใช่ท่านไปมีอิทธิพลหรือบังคับเขา หรือมีพระเดชพระคุณที่เขาจะสนองตอบ เป็นเรื่องจากจิตใจจริง ๆ นี่แหละครับทำให้รู้สึกว่าคุณคนไทยมีกตัญญู รู้คุณคน แล้วก็สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นอย่างมากทีเดียว แบบทุกถ้วนหน้าแม้แต่เด็ก ๆ ก็ตามก็บังรู้สึกเช่นนั้น

กระผมรู้สึกว่าคุณพูดมาตั้งแยะแล้วยังไม่ได้เข้าเรื่องสักทีว่า ทศพิธราชธรรมกับข้าราชการ

การพลเรือนเกี่ยวข้องกันอย่างไร ทำไมถึงจะมาปรับเข้ากันได้ กระผมขอประทานอนุญาตพูดอย่างเพื่อนต่อเพื่อนว่า เรานี้ธัญเชิญธรรมของทศพิธราชธรรมมาปฏิบัติได้ ตามความเห็นของผมนะครับ ปฏิบัติได้เพื่อความดีความงามของตัวเองก่อนเพื่อน ที่ผมพูดเช่นนั้นกรุณาอย่าเพิ่งติเตียนว่าเห็นแก่ตัว เพราะเหตุว่าเป็นธรรมชาติมนุษย์จะทำอะไรมันพุ่งเข้าหาอัตตา คือตัวเราก่อนเพื่อน จนกระทั่งอัตตาคลายไป แล้วจึงเป็นอีกเรื่องหนึ่ง ก็คนส่วนมากนึกถึงตัวก่อน แล้วก็เพื่อน แล้วก็ครอบครัวพี่น้อง ถ้าเป็นข้าราชการก็เพื่อนข้าราชการในหน่วยราชการของเรา เป็นน้องของเราจริงๆ หรือเป็นพี่น้องของเราจริงๆ จะเป็นซีไหนๆ ก็ไม่สำคัญ หรือจะเป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างรายวันก็ไม่สำคัญ ถ้าเป็นคนในปกครองของเรา ที่นี้ท่านมาคิดดูสิครับ ตัวเรา ข้าราชการพลเรือน หรือไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน หรือใคร ๆ ก็ได้ที่มีหน้าที่ปกครองคน มีหน้าที่ที่จะปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์อยู่เป็นจำนวนหนึ่ง เราจะธัญเชิญทศพิธราชธรรมมาใส่เกล้าเราไว้แล้วปฏิบัติไปตามนั้น มันจะมีผลดีหรือไม่ดี จะมีผลจริงหรือไม่จริง อันนี้ผมไม่ได้มาชักจูงท่านให้ท่านเชื่อ พุทธศาสนาท่านสอนไว้ อย่าเชื่อจนกว่าจะได้ไตร่ตรองเห็นจริงด้วยตนเองก่อน เพราะฉะนั้นอย่าเพิ่งเชื่อ ถ้ามองตัวเองก่อนว่าเราจะปฏิบัติได้ไหมที่จะเอาทศพิธราชธรรมมาใส่ไว้ในใจเราตัวเรา เพื่อจะให้เกิดผลดีแก่ตัวเรา และให้เกิดผลดีแก่เพื่อนร่วมงาน เกิดผลดีแก่ลูกหลาน ในครอบครัวของเรา จะปฏิบัติได้ไหม ตั้งปัญหานี้ไว้ ที่นี้

เราก็เชิญมาแต่ละคาถาเลย ถ้าจะถามว่าปฏิบัติอะไร ปฏิบัติอย่างไร ผมก็คิดว่าควรจะตอบอย่างนี้นะครับตอบตัวเอง คือถามเองตอบเองจะเกิดเป็นแรงอธิษฐานได้ ก็ตอบว่า

ประการที่หนึ่ง ท่าน คือการให้เป็น ท่านอธิบายว่า จงเป็นผู้ให้ ให้ทรัพย์ตามกำลัง ให้ความช่วยเหลือที่ชอบที่ควร ให้ด้วยความเสียสละ เรานึกถึงข้อนี้อย่างไม่ใช่เป็นตัวเป็นตนมันปฏิบัติได้ไหม ในวงราชการของเรา เรามีจิตไปในทางให้ ให้ตามกำลังที่เราจะให้ได้ ให้ความช่วยเหลือที่ชอบที่ควร ให้ด้วยความเสียสละคือไม่คิดจะเอาอะไรตอบแทนเลยได้ไหมผมตั้งคำถามให้ท่านตอบตัวท่านเอง

ประการที่สอง คีล หรือศีล ท่านว่า ให้เราประพฤติแต่สิ่งที่ดี เว้นจากความชั่วทั้งมวล ไม่ทำอะไรมิเหมาะไม่ควร นี่คือนิธิล จริ่งอยู่ ถ้าเราสมทานศีลในพระพุทธศาสนาเป็นศีล ๕ ศีล ๘ ศีลอุโบสถได้ก็ยิ่งดี แต่ถึงแม้ไม่สมทานเช่นนั้น แต่เราถือศกพิทธราชธรรมของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวว่าเว้นจากความชั่วทั้งหลายทั้งมวล แล้วเราจะเว้นจากการที่จะทำอะไรมิเหมาะไม่ควร ไม่เหมาะไม่ควรอย่างไร แก่ใคร สถานที่อย่างไร แล้วแต่ท่าน ไม่ใช่ผม ผมพูดไม่ถูก มันอยู่ที่บุคคลแต่ละคน นี่ประการที่สอง

ประการที่สาม บริจาค หรือบริจาค ถามตัวท่านเองว่าทำอย่างนี้มันยากใช่ไหม ยากจริง ๆ ใช่ไหม ที่เราจะยอมเสียสละ

ประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มันยาก มันสูง มันจะทำได้หรือ แต่ถ้าท่านตอบตัวเองว่าถ้าเราทำได้ มันจะดีหรือไม่ดี ต่อเราเอง และต่อหมู่คณะของเรา และต่อชาติบ้านเมืองของเรา ท่านลองตอบตัวเองให้ได้สิครับ ถ้าท่านตอบตัวเองให้ได้ท่านก็ขึ้นธรรมชั้นสูง

ต่อไป อาชว ท่านอธิบายว่าเราพึงเป็นคนตรง ไปคิดคดแก่ใครทั้งสิ้น ไม่คิดคดต่อประเทศชาติและประชาชนเป็นอันขาด อันนี้ง่ายหน่อย เราเป็นเช่นนั้นมาช้านานแล้ว คือเราไม่มีคนทรยศต่อชาติ ในประวัติศาสตร์ก็หาได้ยากเต็มที มีเหมือนกันแต่หาได้ยาก อาชว ในที่นี้ในศกพิทธราชธรรมก็มีความหมายว่า เราพึงเป็นคนตรง ไม่คิดคดต่อใครทั้งสิ้น และไม่คิดคดต่อประเทศชาติและประชาชนเป็นอันขาด นี่คือนิธิล

ต่อไป มัทว เราย่อมเป็นผู้ที่สุภาพ อ่อนโยนต่อชนทั้งปวง อันนี้ตรงเบ่งตามจิตใจของคนไทยเป็นพื้นฐานทีเดียว คือคนไทยชาวต่างประเทศเข้ามารักทุกคน (เว้นแต่พวกชนฮโรอิน) คนไทยเป็นคนที่ดีสุภาพ อ่อนโยน ต้องกับอุปนิสัยของคนไทยเรา และตามหลักพระพุทธศาสนาก็เป็นหลักธรรมอันประเสริฐเหมือนกัน อันนี้ก็ย่อมรักษาไว้

ต่อไป คบิ ท่านอธิบายว่าเป็นความพากเพียรพยายามปฏิบัติไม่ลดละ ไม่เบื่อง่าย ความเพียรปฏิบัติกรณีต่าง ๆ ไม่ลดละเบื่อง่าย อันนี้เป็นธรรมที่สำคัญอันหนึ่ง เพราะ

เหตุว่า คนเขาพูดกันว่าคนไทยดีทุกอย่าง เว้นแต่ขี้เกียจ เราขี้เกียจจริงหรือเปล่าก็ไม่รู้ ในสมัยเดิมที่บ้านยังดี เมืองยังดี พระท่านมีข้าวให้เรากินตามวัด ขอประทานโทษ สุนัขยังไม่อดตาย เราก็อาจจะย่อหย่อนในทางนี้ไปบ้าง คือขี้เกียจทำงาน แล้วก็ร้อน แต่เวลานี้กระผมสังเกตเห็นว่าเหตุการณ์บ้านเมืองเปลี่ยนแปลงไปมากมาย คนขี้เกียจนี้จะตายอย่างไรว่าแต่สุนัขตายเลย ตัวคนก็จะตายด้วยถ้าขี้เกียจ เพราะฉะนั้นพระท่านถึงสอนว่าให้ปฏิบัติกรณียต่าง ๆ ไม่ลดละเบือหน่าย อันนี้เป็นความจริงแท้อันหนึ่งที่ข้าราชการพลเรือนรับไปปฏิบัติก็จะมีผลดีมาก กระผมเคยพบตัวอย่าง คนเรานี้มีนิสัยอยู่อย่างหนึ่งที่ควรจะต้องแก้ไขเหมือนกัน คือว่าข้าราชการของเราที่ดี ๆ มีความรู้ดีสูง แต่ถ้าเจ้านายผู้บังคับบัญชา ไปบรจจุท่านเข้าในตำแหน่งที่ท่านไม่ชอบ ไม่ถูกกับอุปนิสัย เลยไม่เอาใจใส่ไปเลย เลยเบือหน่ายชีวิตข้าราชการไปเลย อันนี้มีเหมือนกันนะครับ ซึ่งผมก็ไม่รู้จะแก้ไขอย่างไร ก็ต้องถามท่านผู้ใหญ่ของ ก.พ. ว่าท่านจะแก้ไขอย่างไรได้บ้าง บางคนเก่งดีทุกอย่างแต่ท่านทำงานไม่ถูกนิสัย แต่ทว่าถ้าจะพูดตามหลักพระศาสนาแล้วเราจะต้องปลูกความรักขึ้นมาให้ได้ ผมคิดว่าเราจะทำทาบแบบนั้น คือสมมุติว่าไปอยู่ในตำแหน่งที่ไม่ชอบงานนั้นเลย และทนทำไปวัน ๆ หนึ่ง จะต้องปลูกความรักขึ้นมาให้ได้ ว่าเราจะต้องรักงานที่เราไม่ชอบให้จงได้ มันจะสำเร็จไหม นี่ผมก็ยกให้ท่านนะครับ กระผมจะยกตัวอย่าง เมื่อเรียนอยู่ที่ประเทศอังกฤษครูเขาให้อ่าน

หนังสือพิมพ์ลอนดอนไทมส์ ซึ่งถือว่าเป็นหนังสือพิมพ์ที่ให้ภาษาเราแบบภาษาผู้ดีอังกฤษแท้ แล้วก็ให้เราอรอบรู้ในเหตุการณ์ของประเทศเขามาก ในหนังสือพิมพ์นั้นก็เหมือนบางกอกโพสต์ หรือเดอะเนชั่นของเรา เขามีภาคเรื่องวิชาการเงิน การคลัง การเศรษฐกิจ ซึ่งกระผมอ่านไม่รู้เรื่องเลย ภาคอื่นสนุกมากแต่ภาคการเงินการคลังเศรษฐกิจไม่ชอบอ่านเลย ไม่รู้เรื่อง ที่นี้ถึงเวลาทดสอบอาจารย์ก็ถามว่าท่านอ่านหนังสือพิมพ์ท่านไม่ชอบภาคไหนมากที่สุด ผมก็ตอบไปตามตรงว่าภาคการเงินการคลัง เกลียดที่สุดไม่อยากจะอ่านเลย อาจารย์สั่งว่าต่อแต่นี้ไปคุณต้องอ่านแล้วทำรีพอร์ทให้อาจารย์ทุก ๆ ๑๐ วัน ว่าไปพบอะไรที่น่าสนใจที่คุณอ่านมาบ้าง ผมก็ทำด้วยความเจ็บช้ำน้ำใจ แต่ก็ทำจนสำเร็จ รู้สึกว่าเป็นวิธีหนึ่งที่จะสอนเราให้ปลูกฝังความชอบในสิ่งในวิชาการที่เราไม่ชอบ อันนี้แหละครับ ถ้าทำได้จริง ๆ มันจะเป็นผลดีแก่ทางราชการ และการศึกษาเล่าเรียนเป็นอย่างมาก แล้วก็พระพุทธศาสนาท่านสอนไว้ ถ้าเราทำหน้าที่อะไรให้เพียรปฏิบัติกรณียนั้นไม่ลดละเบือหน่ายเลย

ต่อไป อโถง คือความไม่โกรธ ท่านอธิบายว่าไม่ลู่อานาจของความโกรธและกระทำไปด้วยอำนาจของความโกรธ อันนี้เป็นธรรมชาติของผู้ใหญ่ที่แท้จริงทีเดียว ซึ่งถ้าเราถือปฏิบัติด้วยจิตที่บริสุทธิ์โดยไม่โกรธถึงแม้จะมีเรื่องซึ่งควรโกรธอย่างยั้งก็ไม่โกรธอย่างนั้นะครับ ท่านตอบตัวเองได้หรือเปล่า

จะเป็นผลดีแก่เราแค่ไหน และเป็นผลดีแก่หน่วยราชการ แก่กลุ่มของเราแค่ไหน

ประการที่แปด อวิหิงสา อธิบายว่า ไม่เบียดเบียน หมายความว่าไม่ทำอะไรให้เป็นการเบียดเบียนอาณาประชาราษฎร์ มีความกรุณาแผ่ไปในอาณาประชาราษฎร์ ทั้งปวง อันนี้ถ้าท่านทำได้ ท่านข้าราชการพลเรือนจะเป็นที่รักอย่างมหาศาลของชาวบ้านในปกครองของท่าน และข้าราชการพลเรือนนี้มีอำนาจมากนัก เฉพาะอย่างยิ่งในต่างจังหวัด กระผมเคยอยู่ต่างจังหวัดและเคยอยู่ที่ ก.พ. เคยฟังท่านอภิปรายกันเรื่องของวินัย มันเป็นเรื่องที่โลกจืดเข้ามาสิงอยู่ในใจแล้ว ก็ไปเบียดเบียนราษฎรเขา ถ้าเขาไม่ให้ก็บีบให้เขาให้ รีดไถให้เขาให้ ทั้งหมดนี้ล้วนแต่เป็นมลทินอย่างยิ่งแก่ข้าราชการ และก็ยิ่งใหญ่งจนกระทั่งถึงให้ราษฎรเกลียดชังผู้ปกครองจะเป็นผลร้ายอย่างยิ่งในทางโลกซึ่งที่เดียว เพราะฉะนั้นการไม่เบียดเบียนหรืออวิหิงสา จึงเป็นธรรมอันสำคัญนักที่อยากจะอัญเชิญมาให้อยู่ในจิตใจของข้าราชการทุกคน โดยเฉพาะรุ่นที่เข้ามาใหม่ ๆ นี้ ให้จงได้ ถ้าท่านไปเป็นเจ้าของคนนายคนที่ไหนสักแห่งหนึ่งและท่านไปเบียดเบียนเข้าละก้อผิดหลักธรรมข้อนี้ และจะเป็นภัยต่อตัวท่านเอง และเป็นภัยต่อประเทศชาติจริง ๆ เลย

ประการที่เก้า ขันติ ท่านอธิบายว่าเป็นความอดทน มีความอดทนต่อบัณฑิตที่จะทำให้เกิดความโลภ ความโกรธ ความหลงทั้งหลาย

อดทนต่อความลำบากตรากตรำทั้งปวง อดทนต่อถ้อยคำที่จาบจ้วงล่วงเกิน ผมว่า พระท่านแปลเพราะดีนะครับ คือว่าเวลานี้มีแยะ ขอโทษนะครับพูดจริง ๆ มีกรณีต่าง ๆ ที่แยะแยะยิ่งท่านผู้ใดมีอำนาจมากขึ้นในบ้านเมือง ท่านยิ่งถูกยั่วด้วยถ้อยคำที่จาบจ้วงล่วงเกินหนักขึ้นทุกที ๆ เพราะฉะนั้นขอให้ท่านข้าราชการทั้งหลายกรุณาพิจารณาว่าความอดทนนี้เป็นอาการอันประเสริฐ เป็นเครื่องประดับชีวิตเราให้ประเสริฐ แล้วพระพุทธศาสนาก็สอนไว้ให้มีขันติ คือ ความอดทน

ประการสุดท้าย อวิโรธน์ คือความไม่ผิด คือจะทำอะไรให้ศึกษาพิจารณาไตร่ตรองให้มีความรู้ทั่วถึง รอบคอบ เพื่อให้เกิดความไม่ผิดพลาดและให้ถูกต้องในเรื่องทั้งปวง อันนี้ะครับ ฟังดูแล้วเข้าใจยากสักหน่อย แต่ความหมายถ้าเราพิจารณาให้ดีจะเห็นว่าเป็นไม่เกินสติปัญญาที่จะรับมาปฏิบัติ คือว่าท่านสอนว่าจะพระราชาก็ตามหรือเราที่เป็นข้าพระบาทก็ตาม จะทำอะไรให้ศึกษาพิจารณาไตร่ตรองให้มีความรู้ทั่วถึง รอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด และให้ถูกต้องในเรื่องทั้งปวง อันนี้ผมรู้สึกว่ายู่ในกระแสพระราชดำรัสในวันข้าราชการพลเรือนที่พระราชทานทางทีวีเมื่อคืนนี้ มีความหมายในข้อนี้ด้วย

ทั้งหมดนี้ะครับท่านที่เคารพ เป็นทศพิธราชธรรม ซึ่งในพระธรรมเทศนาที่พระเถระท่านเทศน์เพื่อพระมหากษัตริย์เจ้า ใน

วันเฉลิมพระชนม์พรรษามงคลวิเศษก็มักจะมีเรื่องทศพิธราชธรรมนี้ด้วยเสมอ ธรรมะนี้ พระอาจารย์ทั้งหลายท่านก็รับกันไว้แล้วว่า ผู้ที่เป็นผู้ปกครองคนคือข้าราชการของเราก็ดำเนินรอยตามพระยุคลบาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้โดยปฏิบัติธรรม ท่านทรงปฏิบัติทศพิธราชธรรมซึ่งเราเห็นแจ้งแล้ว ไฉนเราจะไม่ดำเนินตามท่านละครับในการปฏิบัติธรรมทั้ง ๑๐ ประการนี้ แก่คนได้ปกครองเราบ้าง ผมขอตั้งคำถามสุดท้ายว่า

ท่านทำได้หรือไม่ และถ้าท่านทำได้ จะเป็นผลดีแก่ท่านและผลดีแก่คนในปกครองของท่านจริงหรือไม่จริง

ผมขอประทานกล่าวเพียงเท่านี้ และก็ควรจะยุติได้ตามสมควรแก่เวลาแล้ว กระผมขอขอบพระคุณท่านที่ตั้งใจฟังอย่างเงียบสงัดดีจริง ๆ ทำให้ผมมีกำลังใจพูด แล้วบัดนี้ควรแก่เวลาแล้วครับ ขอขอบพระคุณและขอลาไปก่อน.

บริษัท ประชาชน จำกัด

แผนกการพิมพ์

๑๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม กรุงเทพฯ โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒, ๒๓๕-๐๓๘๔

รับผลิตสิ่งพิมพ์คุณภาพดีทุกประเภท ด้วยระบบออฟเซ็ท

ดำเนินงานเองทุกขั้นตอน ทำแบบ ถ่ายฟิล์ม ทำเพลท จนถึงพิมพ์

รวดเร็ว กับเวลา ราคาเขา

รับเรียงตัวด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ไทย-อังกฤษ สูตรคำนวณ และสูตรเคมี

มีหนังสือกายบริหารและบริหารจิตแจกฟรี ขอได้ที่ บริษัท ประชาชน จำกัด

ว่าด้วยหน้าที่และบทบาทขององค์การกลางบริหาร

งานบุคคล

โดย สีม่า สีมานันท์

ได้มีผู้เขียนถึงเรื่องราวขององค์การกลางบริหารงานบุคคลในราชการอยู่เสมอ ๆ ทั้งในรูปตำราวิชาการ หรือบทความเกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจและการบริหารงานบุคคล โดยทั่วไปข้อเขียนเหล่านั้นมักจะแบ่งออกได้เป็น ๔ ส่วนใหญ่ ๆ ส่วนแรกเริ่มด้วยเหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีองค์การกลางบริหารงานบุคคล โดยทั่วความถึงประวัติศาสตร์การบริหารราชการในต่างประเทศ กล่าวถึงระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ส่วนที่ ๒ คือการกล่าวถึงรูปแบบ โครงสร้างขององค์การกลางและตัวผู้บริหาร ซึ่งอาจพบได้ทั้งในรูปเป็นองค์คณะและผู้บริหารเดี่ยว ส่วนที่ ๓ กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การกลางและวิธีทำงาน โดยเฉพาะในการที่จะควบคุมดูแลและความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นในราชการ และส่วนท้ายที่สุดได้แก่ปัญหาอุปสรรคและแนวทางปรับปรุงการทำงานขององค์การกลาง

สำหรับบทความนี้ ใคร่ขอเน้นกล่าวถึงเฉพาะเพียงเรื่องเดียว คือการเสนอภาพรวมแก่ผู้อ่านว่า องค์การกลางบริหารงานบุคคลมีหน้าที่และบทบาทโดยทั่วไปอย่างไร แล้วนำเข้าสู่กรณี

ของราชการไทยว่าองค์การกลางที่มีอยู่คือ ก.พ. ได้ทำหน้าที่ดังกล่าวมาแล้วอย่างไรบ้าง และในอนาคตควรจะควรปรับหน้าที่และบทบาทไปในทิศทางใด

หน้าที่และบทบาทขององค์การกลางบริหารงานบุคคล

การพิจารณาหน้าที่และบทบาทขององค์การกลางบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปนั้น อาจกระทำได้หลายแบบ นักวิชาการบริหารงานบุคคลบางท่านเห็นว่า องค์การกลางบริหารงานบุคคลในราชการมีหน้าที่ใหญ่ ๆ อยู่ ๓ ประการ คือ **หน้าที่ในการสรรหาคนดี เข้ามารับราชการ** เมื่อได้มาแล้วก็ต้อง **ทำนุบำรุงรักษาคนดีเหล่านั้นไว้ให้อยู่ในราชการนาน ๆ** นอกจากนี้ระหว่างที่อยู่ในราชการก็ต้อง **พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น** เพื่อทำประโยชน์ให้ได้มากที่สุด

การมององค์การกลางในลักษณะนี้เป็นการมองแบบไทย ๆ แต่ก็นับว่าเป็นการจัดกลุ่มหน้าที่ได้เหมาะสม แต่ละกลุ่มหน้าที่นั้น

อาจแยกย่อยลงไปอีก เช่น การสรรหาคนดีมารับราชการ หมายความว่ารวมถึง การวางระบบระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของคนที่ต้องการ การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การกำหนดเงื่อนไขการจ้างเข้ามารับราชการ และการสอบหรือคัดเลือกคนเข้ามารับราชการ สำหรับหน้าที่ทำนุบำรุงรักษาคนไว้ก็หมายถึง การกำหนดหนทางก้าวหน้าในอาชีพ การจัดระบบสวัสดิการ การจัดระบบวินัย ส่วนการพัฒนาคนให้เก่ง ๆ ขึ้นไปก็ได้แก่ กิจกรรมการฝึกอบรม การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การพัฒนาเทคนิคในการทำงาน และการพัฒนาทัศนคติในการรับราชการ เป็นต้น

ส่วนตามตำราฝรั่งนั้น มักจะใช้วิธีสำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การกลางบริหารงานบุคคลในราชการของประเทศใหญ่ ๆ แล้วจัดกลุ่มหน้าที่และบทบาท ซึ่งแบ่งได้ออกเป็น ๔ กลุ่มหน้าที่ กล่าวคือ

๑. หน้าที่บทบาทในฐานะผู้กำหนดกฎระเบียบในการบริหารงานบุคคล (Regulatory Function) เหตุผลคือความเป็นมาตรฐานเดียวกันป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติ หรือเกิดความไม่เสมอภาค กฎระเบียบดังกล่าวนี้หากเป็นเรื่องใหญ่ ๆ ที่เกินอำนาจขององค์การกลางจะกำหนดเองได้ ก็อาจทำหน้าที่เสนอแนะให้หน่วยเหนือพิจารณาออกเป็นกฎหมายมาบังคับใช้ เช่น การกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน แต่สำหรับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในราช-

การโดยทั่วไป องค์การกลางจะกำหนดออกมาเอง นับตั้งแต่กระบวนการรับคนเข้ามาในราชการจนพ้นออกไป

๒. หน้าที่บทบาทในการดูแลบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบในการบริหารงานบุคคล (Enforcement Function) หน้าที่นี้สืบเนื่องมาจากหน้าที่แรก หน่วยงานกลางจะคอยควบคุมดูแลให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และแนวทางที่กำหนดโดยมุ่งหมายให้เกิดมีความมีคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลในราชการ หากเห็นว่ามี การปฏิบัติไม่ถูกต้อง เช่น มีการเล่นพรรคเล่นพวก มีการกลั่นแกล้งทำให้ข้าราชการไม่ได้รับความเป็นธรรม มีการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการจ้างคนเข้ามารับราชการ องค์การกลางก็จะทักท้วง หรือรายงานหน่วยเหนือเพื่อสั่งการให้ส่วนราชการนั้น ๆ แก้ไข และทำให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม หน้าที่นี้เป็นพื้นฐานเบื้องต้นแรกที่ทำให้เกิดองค์การกลางบริหารงานบุคคลขึ้น เรียกว่าเป็น "ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม" (Watchdog of the Merits System)

๓. หน้าที่บทบาทในฐานะเป็นผู้พัฒนา (Development Function) ซึ่งแยกได้เป็น ๒ เรื่องคือ การพัฒนาคนและการพัฒนาระบบราชการ สำหรับหน้าที่พัฒนาคนคือข้าราชการนั้น องค์การกลางบริหารงานบุคคลของทุกประเทศมีบทบาททำอยู่ โดย

ทั่วไปจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย เป็นศูนย์กลางประสานการพัฒนาข้าราชการ และอาจเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาด้วยตนเองก็ได้ ส่วนหน้าที่ในการพัฒนาระบบราชการนั้น บางประเทศกำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ขององค์การกลางบริหารงานบุคคลด้วย เช่น กรณีของประเทศออสเตรเลีย หรือของประเทศไทย เป็นต้น แต่บางประเทศมิได้กำหนดไว้ คงให้รับผิดชอบเฉพาะเรื่องการบริหารงานบุคคลเท่านั้น

๔. หน้าที่บทบาทในฐานะที่ปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Advisory Function) โดยให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะต่อรัฐบาลเพื่อกำหนดนโยบาย หรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อาทิ เช่น นโยบายการเพิ่มหรือลดจำนวนข้าราชการ นโยบายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายเกี่ยวกับการผลิตบุคลากรของประเทศให้ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ เป็นต้น

นอกจากหน้าที่หลัก ๔ ประการดังกล่าวนี้ ยังมีหน้าที่เสริมอื่น ๆ อีกซึ่งขึ้นอยู่กับประวัติความเป็นมาและความจำเป็นของแต่ละประเทศที่พบได้มากได้แก่ การกำหนดหน้าที่ให้องค์การกลางเป็น "กัณฑ์" ระหว่างรัฐบาลกับสหภาพข้าราชการ และการให้องค์การกลางเป็นผู้ดูแลจัดระบบวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสนองตอบต่อประชาชนส่วนในกรณีของประเทศไทย ก็มีหน้าที่ที่แปลก (unique) อยู่ประการหนึ่ง คือระบุให้ ก.พ.ดูแลจัดการศึกษาของนักเรียนฝ่ายพล-

เรือนในต่างประเทศ ซึ่งหากจะอนุมานถือว่าเป็นเรื่องของการสรรหาคนดีเข้ามารับราชการก็คงจะได้

ทิศทางของ ก.พ.ไทย : อดีตเป็นตัวชี้อนาคต

หากจะลองวิเคราะห์ดูหน้าที่และบทบาทขององค์การกลางบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนของไทย คือ ก.พ. โดยนำเอาหน้าที่และบทบาทขององค์การกลางโดยทั่วไป ๔ ประการดังกล่าวแล้วมาเป็นหลักในการพิจารณา ก็อาจจัดจำแนกบทบาทของ ก.พ. ออกได้เป็น ๓ ยุคสมัย กล่าวคือ

๑. ยุคของการเป็น "ผู้พิทักษ์คุณธรรม" (พ.ศ. ๒๔๗๑-๒๕๐๗) โดยเน้นการใช้ "พระเดช" มากกว่า "พระคุณ" ทั้งนี้หากพิจารณาจากกฎหมายแม่บทคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ๓-๔ ฉบับแรก จะพบว่ามุ่งหมายที่จะจัดระเบียบบริหารงานบุคคลในลักษณะการรวมอำนาจไว้ที่องค์การกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน อาจมีการกระจายอำนาจให้แก่ส่วนราชการบ้าง เช่น ด้านการสอบบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ แต่ก็เข้าไปในลักษณะกลับไป-กลับมา และองค์การกลางมีความพยายามที่จะควบคุมดูแลให้ใกล้ชิดในทุกเรื่องโดยไม่ไว้วางใจในความมีมาตรฐานและคุณธรรมในการบริหารงาน

บุคคลของส่วนราชการ แม้ว่าในปี พ.ศ. ๒๔๙๗ จะมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนออกมา ซึ่งนับว่าเป็นการ "ยกเครื่อง" จัดระเบียบข้าราชการให้เป็นสัดส่วน มีเหตุผลและหลักการชัดเจนในทุกเรื่อง แต่พฤติกรรมในการควบคุมดูแลระบบบริหารงานบุคคลโดยภาพรวม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่าง ก.พ. กับส่วนราชการต่าง ๆ ก็ยังมิได้เปลี่ยนแปลงไปจากการใช้ "พระเดช" ของฝ่ายแรก ส่วนเหตุผลอีกประการหนึ่งที่ ก.พ. มีลักษณะเปรียบเสมือนเป็น "น้ำนิ่ง" อยู่ร่วม ๔๐ ปี ก็คงเป็นเพราะการอยู่ภายใต้ผู้นำเพียงคนเดียวติดต่อกันเรื่อยมา คือ หลวงสุขุมฉัย-ประดิษฐ์ และแม้จะมีองค์คณะคือ ก.พ. เปลี่ยนแปลงไปหลายคณะ แต่แนวความคิด หลักการ และค่านิยม ของผู้ที่ผลัดเปลี่ยนกันเข้าไปเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จัดว่าเป็นแนวเดียวกันมาตลอด และโดยทั่วไปจะถือหลักการดูแลพิทักษ์คุณธรรมโดยยึดตัวบทกฎหมายเป็นบันทัดฐานในการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ

๒. ยุคของการ "ปฏิรูป" (พ.ศ. ๒๕๐๗-๒๕๒๔) ในช่วงนี้ ก.พ. เริ่มศึกษาสำรวจบทบาทหน้าที่ที่ได้ทำมา และเห็นว่าถึงเวลาที่จะต้องปฏิรูปการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนทั้งระบบ มีการเปิดรับแนวความคิดและเทคนิคการบริหารงานบุคคลเฉพาะเรื่องเข้ามา ผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ในช่วงต้นและช่วงกลางของยุคสมัยปฏิรูปนี้ คือ พันเอกจินดา ณ สงขลา ได้นำความ

เปลี่ยนแปลงมาสู่การบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาลโดยมีแผนที่กำหนดไว้ค่อนข้างแน่ชัด จุดเน้นของการปฏิรูปนั้นอาจกล่าวได้ว่ามีอยู่ ๓ เรื่อง คือ การเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน โดยยกเลิกระบบชั้นยศ ซึ่งเห็นว่าไม่เหมาะสมกับวงราชการที่ขยายตัวกว้างขึ้น ไปใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง การจัดระบบการสรรหาคนเข้ารับราชการ โดยให้มี ก.พ. เป็นศูนย์กลางดำเนินการ และการจัดระบบการพัฒนาข้าราชการ โดยเน้นที่การพัฒนานักบริหาร ทั้ง ๓ เรื่องนี้ พันเอกจินดา ณ สงขลา ทำสำเร็จโดยบรรจุหลักการ เงื่อนไข วิธีปฏิบัติเข้าไปในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งใช้สืบต่อมาจนถึงทุกวันนี้ และเมื่อพันเอกจินดาพ้นจากตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ. ไปในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ และนายประวิณ ณ นคร รองเลขาธิการ ซึ่งเป็นหัวเรี่ยวหัวแรงสำคัญในการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลก็ได้รับตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ. จุดเด่นสำคัญที่ควรกล่าวถึงในช่วงเลขาธิการประวิณดำรงตำแหน่งอยู่คือ การสนับสนุนให้ข้าราชการจากส่วนกลางกระจายกันออกไปทำงานในภูมิภาค โดยการสร้างตำแหน่งในระดับสูงให้มากขึ้นเป็นการจูงใจ นายประวิณได้สืบทอดการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลในราชการตามแนวทางเดิมไปจนหมดยุคสมัยในปี พ.ศ. ๒๕๒๔

บทบาทของ ก.พ. ในช่วงยุคสมัยของการปฏิรูปนี้เปลี่ยนไปในทางลดการใช้ "พระเดช" ลง มีการมอบอำนาจ กระจายอำนาจ

ในการบริหารงานบุคคลให้แก่ส่วนราชการมากขึ้น เช่น ในเรื่องกำหนดตำแหน่งนั้น ส่วนราชการสามารถติดต่อตำแหน่งระดับล่าง ๆ ได้เองตามความจำเป็นของงาน การใช้วิธีกำหนดตำแหน่งระดับควบก็เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งของการมอบอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการเอง นอกจากนี้ ก.พ.ได้เน้นบทบาทในการพัฒนาข้าราชการ โดยในช่วงแรกได้เร่งพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในกระทรวงทบวงกรมเพื่อให้รับรู้แนวความคิดในการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล และเน้นการพัฒนานักบริหารทุกระดับโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้รับการจัดตั้งขึ้นมาในยุคนี้

อย่างไรก็ตาม เหตุผลที่แท้จริงที่ทำให้ ก.พ.เปลี่ยนบทบาทจากผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรมมาเป็นนักปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลนั้น นอกจากความตั้งใจจริงของผู้บริหาร ก.พ.ในยุคนี้ดังกล่าวมาแล้ว น่าจะได้แก่ข้อเท็จจริงที่ว่า ขนาดของราชการไทยได้ขยายตัวขึ้นมาก จน ก.พ.จำเป็นต้องแสวงหาวิธีการควบคุมดูแลจัดระเบียบข้าราชการที่เหมาะสมกับขนาดขององค์การ นอกจากนี้ การเข้ามาของบริษัทข้ามชาติต่าง ๆ การที่มีฐานทัพอเมริกาหันมาตั้งอยู่ในประเทศไทย และความเจริญเติบโตของบริษัทคนไทยที่เคยบริหารงานในลักษณะครอบครัวเปลี่ยนไปบริหารอย่างมีระบบ สิ่งเหล่านี้ได้ทำให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ขยายแพร่ทั่วไป หากทางราชการไม่เคลื่อน-

ไหวปฏิรูประบบเดิมก็จะมีระบบบริหารงานบุคคลในภาคราชการที่ล้าหลังภาคเอกชน

๓. ยุคของการ “พัฒนาโดยมีส่วนร่วม” (พ.ศ. ๒๕๒๔-ปัจจุบัน) นับตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๒๔ เลขาธิการ โสรัจ สุจริตกุล ได้ขึ้นมาเป็นผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. แม้ว่าตัวบทกฎหมายที่รองรับและให้อำนาจหน้าที่แก่ ก.พ.ยังเป็นของเดิม แต่ก็ได้มีแนวทางในการปรับบทบาทของ ก.พ. อย่างน้อย ๒ ประการ

ประการแรก ยึดหลักการทำงานร่วมกัน (Participative Management) ระหว่าง ก.พ. กับส่วนราชการ อาทิเช่น ในด้านการกำหนดตำแหน่งก็นำวิธีการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเข้ามาใช้ โดยมีการพิจารณาร่วมกันถึงสิ่งที่ควรทำเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาประเทศ มีการทบทวนถึงปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไขร่วมกันระหว่าง ก.พ.กับส่วนราชการ แล้วจึงพิจารณากำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจนั้น ๆ ทางด้านวินัยข้าราชการก็เริ่มมีการทำงานร่วมกันเพื่อการเสริมสร้างอัตรวินัยมากกว่าที่จะคอยควบคุมตรวจสอบว่าส่วนราชการใดดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการของตนไปอย่างถูกต้องหรือไม่ ส่วนการนำเทคนิคการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัยเข้ามาใช้นั้น ก.พ.อยู่ในฐานะที่จะ “ขาย” ความคิดแก่ส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ เห็นคุณค่าและรับไปปฏิบัติ มากกว่าที่จะออกกฎระเบียบบังคับให้ต้องทำโดยไม่มีอธิบายชี้แจงกันก่อน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด

คือการนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และเทคนิคการวางแผนกำลังคนมาเผยแพร่ให้ แก่ส่วนราชการต่าง ๆ

ประการที่สอง กพ.ได้เน้นบทบาทในการดูแลทุกข์สุขของบรรดาข้าราชการยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะในระบบราชการไทย ข้าราชการ ไม่อาจรวมตัวกันเป็นปากเสียงต่อรองกับ รัฐบาลเพื่อปากท้องของตนเองได้ กพ.จึง เพิ่มบทบาทในการดูแล เสนอให้รัฐบาลพิจารณาปรับเงินเดือนค่าตอบแทนบ้าง ปรับปรุง สวัสดิการบ้าง ซึ่งโดยสภาพเศรษฐกิจของ ประเทศยังไม่เอื้ออำนวยให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้มากนัก แต่ กพ.ได้พยายาม ศึกษาวิจัย จัดตั้งชมรมข้าราชการในระดับสูง ขึ้น เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ ชี้นำความคิดที่จะช่วยกันคำจูนศักดิ์ศรีและ เกียรติภูมิของอาชีพข้าราชการ มีความพยายามที่จะนำเอาหลักธรรมะเข้ามาใช้เป็นหลัก ในการทำงานและการดำรงชีวิต เพื่อความ สมถะและมีจิตใจที่บริสุทธิ์ มีการเสนอรูปแบบ ของการจัดการเพื่อช่วยตนเองในหมู่ข้าราชการ อาทิเช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ นิคมที่อยู่อาศัยของข้าราชการ เป็นต้น

ในยุคสมัยนี้ กพ.ประสบปัญหาสำคัญ สืบเนื่องมาจากการมีองค์กรกลางบริหาร งานบุคคลของข้าราชการประเภทอื่น ๆ ซึ่งมีผลกระทบทำให้ กพ.ไม่สามารถจัดระเบียบ ข้าราชการในหลาย ๆ เรื่องได้ถนัด เพราะต้อง คอยปรับมาตรฐานให้สอดคล้องกับข้าราชการ ที่สังกัดองค์กรกลางอื่นด้วย ปัญหานี้ยังไม่ได้ รับการแก้ไขอย่างได้ผลแม้จนกระทั่งทุกวันนี้

ทิศทางของ กพ. ในทศวรรษหน้า

ในส่วนที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นภาพเส้นทาง เดินของ กพ.ย้อนหลังไปจนถึงปี พ.ศ. ๒๕๓๑ ว่าในยุคแรกของการจัดตั้งนั้น กพ.ไทยมี ลักษณะเหมือนกับองค์กรกลางบริหารงาน บุคคลในประเทศอื่น ๆ ในระยะเริ่มแรก กล่าว คือ เน้นบทบาท "ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม" โดย การสร้างกฎระเบียบและควบคุมดูแลให้ ส่วนราชการปฏิบัติตามกฎระเบียบเหล่านั้น ต่อมาขนาดของราชการและความเจริญ ก้าวหน้าทางวิชาการบริหารงานบุคคล ทำให้ กพ.เปลี่ยนบทบาทลดการใช้อำนาจควบคุมลง และเสริมสร้างหน่วยบริหารงานบุคคลใน ราชการให้เข้มแข็งขึ้น โดย กพ.ช่วยพัฒนา ทั้งด้านระบบและตัวบุคคล นอกจากนี้ กพ. ยังได้นำหลักการบริหารงาน โดยมีส่วนร่วม เข้ามาใช้ และเน้นบทบาทในการดูแลทุกข์สุข ศักดิ์ศรีของข้าราชการยิ่งขึ้น

หากจะพิจารณาบทบาทของ กพ.ใน อนาคต เช่น ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. ๒๕๓๑- ๒๕๔๐) กพ.ควรมีบทบาทหน้าที่อย่างไร น่าจะมีสิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางของ กพ. ได้ ๒ ประการ

ประการแรก ปัญหาเป็นเครื่องกำหนด ได้แก่ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคล ภาครัฐบาลทั้งหมด ซึ่ง กพ.มีหน้าที่ความ รับผิดชอบจะต้องแก้ไข หรือเสนอแนะแนว ทางแก้ไขแก่รัฐบาล ปัญหาใหญ่ที่ได้กล่าวถึง ไปแล้วคือ การมีองค์กรกลางบริหารงาน บุคคลสำหรับข้าราชการประเภทต่าง ๆ หลาย องค์กร ทำให้ขาดเอกภาพในการจัดระเบียบ

ข้าราชการ นอกจากนี้ปัญหาข้าราชการไม่ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอแก่การครองชีพสมฐานะก็เป็นเรื่องจำเป็นที่จะต้องแก้ไข ปัญหาหลักอื่น ๆ ก็มี อาทิเช่น ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทำอย่างไรจึงจะเกิดสภาพการทำงานที่ตอบสนองและรับผิดชอบ (Accountability) ขึ้นโดยทั่วไป ทำอย่างไรจึงจะประสานการใช้ทรัพยากรคนในราชการให้เข้ากับทรัพยากรอื่น ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ฯลฯ ปัญหาใหญ่ ๆ เหล่านี้ย่อมเป็นเครื่องกำหนดแนวความคิดและบทบาทโครงสร้างขององค์การ ระเบียบระบบวิธีการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ ก.พ. จะพึงมีต่อหน่วยงานภายนอกทุกระดับ

ประการที่สอง นโยบายเป็นเครื่องกำหนด นอกจากการปรับปรุงบทบาทเพื่อทำให้ ก.พ. สามารถแก้ไขปัญหาในราชการได้แล้ว นโยบายก็ถือเป็นตัวกำหนดบทบาทในอนาคตของ ก.พ. ด้วย นโยบายในที่นี้หมายความว่าถึงนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบบริหารงานบุคคลในราชการตลอดไปจนถึงนโยบายของ ก.พ. และผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. เองด้วย

โดยที่บทบาทหน้าที่ขององค์การกลางบริหารงานบุคคลนั้นมีอยู่มากมายหลายด้าน ตัวปัญหาที่ต้องแก้ไขปรับปรุงก็ทับถมทวีการจัดบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. ในอนาคตจึงเป็นสิ่งที่ต้องกระทำอย่างมีระบบมีขั้นตอน กล่าวคือ จำต้องมีแผนในลักษณะพิมพ์เขียว (Blue Print) ขึ้นไว้ก่อนให้ชัดเจน แล้วดำเนิน

การเพื่อบ่มงู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในแต่ละเรื่อง ซึ่งตามความเห็นของผู้เขียน บทบาทของ ก.พ. ตามแบบพิมพ์เขียวสำหรับทศวรรษหน้า (พ.ศ. ๒๕๓๑-๒๕๔๐) ควรประกอบด้วย

๑. บทบาทในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการจัดระบบข้าราชการพลเรือน ซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักของ ก.พ. และได้มีการกำหนดไว้ในกฎหมายแม่บทตลอดมา แต่สิ่งที่ควรเน้นในอนาคตก็คือ การหยิบยกเรื่องสำคัญ ๆ ขึ้นมาศึกษาเสนอแนะจัดทำเป็นนโยบายโดยไม่รอให้เกิดปัญหาขึ้นก่อนแล้วจึงคิดแก้ไข เรื่องสำคัญ ๆ ที่ควรทำมี อาทิเช่น การวางแผนกำลังคนในภาคราชการ นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ นโยบายการพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ เป็นต้น

สำหรับการจัดระบบราชการนั้น ในอดีตที่ผ่านมา ก.พ. ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานรองรับช่วยทำการศึกษาวิเคราะห์ให้แก่องค์กรหน่วยเหนือ ได้แก่ คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ในโอกาสข้างหน้า ก.พ. ควรที่จะขยายเพิ่มบทบาทให้กว้างขวางและทำโดยมีความหมายยิ่งขึ้น เช่น เรื่องการปรับปรุงโครงสร้างของกระทรวงทบวงกรมให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานของรัฐตามภารกิจใหม่ การจัดระบบวินิจจัยสั่งการให้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่หน่วยงาน

สาขาเพื่อให้มีความคล่องตัวในการบริหารราชการ การจัดระบบควบคุมติดตามและประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐในระดับต่าง ๆ ตลอดไปจนถึงการสังคายนาระเบียบปฏิบัติราชการให้ทันสมัยขึ้น เป็นต้น

๒. บทบาทในการเป็นศูนย์กลางในการบริหารงานบุคคลภาครัฐบาลอย่างแท้จริง กล่าวคือถึงแม้ว่าจะมีองค์การกลางสำหรับข้าราชการประเภทอื่น ๆ ด้วย แต่ ก.พ.จะต้องมีบทบาทเป็นผู้นำทั้งด้านนโยบาย หลักการ และมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลเป็นศูนย์กลางขององค์การกลางบริหารงานบุคคลทั้งหลาย บทบาทดังกล่าวนี้ นายสำราญ ฤทธารายุศม์ เลขาธิการ ก.พ.คนปัจจุบันได้แสดงเจตจำนงไว้ว่า จะทำให้ ก.พ.เป็นผู้นำโดยมีลักษณะเป็น "ก.กลาง ๆ" ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐบาล

๓. สำหรับบทบาทในการควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนนั้น ในทศวรรษหน้า ก.พ.ควรมอบหมายและกระจายอำนาจให้ส่วนราชการรับผิดชอบเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดย ก.พ.รับหน้าที่ในการสร้างหลักเกณฑ์ สร้างมาตรฐาน การปฏิบัติ สร้างระบบย่อยในการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย จัดทำคู่มือ และช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาแนะนำให้ส่วนราชการปฏิบัติโดยถูกต้อง มีคุณธรรมเรื่องที่เคยควบคุมดูแลโดยใกล้ชิด เช่น การกำหนดระดับและจำนวนตำแหน่งในส่วนราชการ ควรหาทางมอบหมายให้ส่วนราชการรับไปวิเคราะห์กำหนดเอาเองตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้ โดยอาจควบคุมเฉพาะ

ตำแหน่งระดับสูง ๆ เท่านั้น การตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยก็เช่นกัน ควรยกให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงทบวงกรมที่จะดูแลให้ดำเนินการตามขั้นตอนและเกณฑ์มาตรฐาน ไม่จำเป็นต้องส่งเรื่องให้ ก.พ.พิจารณาตรวจสอบกันทุกกรณีไป

๔. บทบาทในฐานะผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรมควรคงไว้เฉพาะในกรณีข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เมื่อข้าราชการเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องและเป็นธรรม

๕. บทบาทของ ก.พ.ในด้านการพัฒนาข้าราชการจะยังมีความหมายและความสำคัญยิ่งขึ้น โดย ก.พ.จะเป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางในการพัฒนาข้าราชการ ซึ่งนอกจากจะเน้นการพัฒนาแนวความคิดและทักษะในการทำงานแล้ว จะต้องให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทัศนคติให้มีความรับผิดชอบ อุทิศตน มีจรรยาบรรณข้าราชการ ก.พ.จะทำหน้าที่นี้ในฐานะเป็นศูนย์ประสาน และเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการเองในบางกรณีด้วย

๖. เพื่อจะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการบริหารงานบุคคลของรัฐได้โดยแท้จริง ก.พ.จะต้องมีฐานะเป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลอย่างครบถ้วนด้วย เพื่อที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์กำหนดนโยบายกำลังคนในราชการ บทบาทหน้าที่ในการเป็นศูนย์ข้อมูลนี้เป็น

การขยายหน้าที่ดั้งเดิมของ ก.พ.เกี่ยวกับการรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการให้ทำในระดับที่สูงขึ้นและเพื่อใช้ประโยชน์กว้างขวางขึ้น

การที่ ก.พ.จะปรับบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อรับภารกิจในอนาคตดังกล่าวข้างต้นนี้จะต้องเริ่มต้นด้วยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ก.พ.เองก่อน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในตัวบทกฎหมาย การปรับโครงสร้างของหน่วยงาน การปรับปรุงเทคนิควิธีการทำงาน การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความพร้อม ตลอดจนการหากลยุทธ์วิธีที่เหมาะสมเพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความเปลี่ยนแปลงทั้งหลายนี้ได้เริ่มมีมาแล้วในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งอาจล่าช้าและจะไม่ทันการณ์กับความเปลี่ยนแปลงของปัญหา ฉะนั้นหากผู้รับผิดชอบในการบริหารองค์การกลางแห่งนี้จะเร่งรัดให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของ ก.พ. โดยกำหนดนโยบายทิศทางที่แน่ชัดและดำเนินการปรับปรุงอย่างเป็นขั้นตอน ก็ย่อมจะช่วยให้ ก.พ.ทำหน้าที่องค์การกลางบริหารงานบุคคลในราชการไทยได้อย่างสมบูรณ์ในอนาคต.

เอกสารอ้างอิง

๑. ประวัติ ก.พ. และการร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ จัดพิมพ์โดยบริการสวัสดิการ ก.พ., เมษายน ๒๕๐๗
๒. ๒๐๐ ปี มหาจักรีบรมราชวงศ์ : วัฒนาการของระบบข้าราชการพลเรือน จัดพิมพ์โดย สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี้, มิถุนายน ๒๕๒๖
๓. ที่ระลึกครบรอบ ๕๐ ปีแห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน จัดพิมพ์โดยสำนักงาน ก.พ., ๑ เมษายน ๒๕๒๒.
๔. ประมวลพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑-๒๕๒๓ จัดทำโดยกองกฎหมายและระเบียบสำนักงาน ก.พ., กันยายน ๒๕๒๔
๕. รายงานการสัมมนาเรื่องบทบาทของ ก.พ. ในทศวรรษหน้า จัดทำโดยกองวิชาการ สำนักงาน ก.พ., กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔
๖. บทสัมภาษณ์นายสำราญ ฤาวยุศม์ เลขานุการ ก.พ. ในวารสารข้าราชการ ปีที่ ๓๒ เดือนมกราคม ๒๕๓๐

สัมภาษณ์พิเศษ

“ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.”

ในปัจจุบันจะมีข้าราชการพลเรือนเป็นจำนวนสักเท่าใดที่รู้จักและเข้าใจความเป็นไปของ “ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.” และสำหรับผู้ที่ไม่รู้จักก็อาจจะไม่คุ้นเคย ผู้ที่คุ้นเคยก็อาจจะข้องใจ ชั่วเสี้ยวหนึ่งแห่งความคิดท่านอาจจะเคยถามตัวเองว่า “ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.” คือใคร พวกเขาทำอะไรกันอยู่ที่ฝั่งตรงข้ามทำเนียบรัฐบาล

วารสารข้าราชการฉบับนี้ขอเชิญชวนให้เพื่อนข้าราชการได้รู้จักกับองค์กรในชื่อดังกล่าวผ่านภาพสะท้อนของประสบการณ์ และเจตน์คติอันอิสระของผู้ที่เกี่ยวข้องกับ “ก.พ.และสำนักงาน ก.พ.” ในฐานะที่แตกต่างกัน ท่านเหล่านี้ได้แก่นายแพทย์ไพโรจน์ นิงสานนท์ ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ นายวิโรจน์ เลาะห์พันธุ์ อธิบดีกรมศุลกากร ในฐานะ ก.พ. และนายสำราญ ดาวรายุสม์ เลขานุการ ก.พ. ในฐานะเลขานุการ ก.พ.

เราขอเริ่มจากสมมุติภาพของนายแพทย์ไพโรจน์ นิงสานนท์ ท่านเล่าให้เราฟังว่าท่านเกี่ยวข้องกับ ก.พ.มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๘๖ อันเป็นปีแรกที่ท่านเริ่มเข้ารับราชการจนกระทั่งทุกวันนี้

“ในสมัยที่ผมเข้ารับราชการเป็นชั้นผู้น้อยนั้น ผมไม่รู้หรอกครับว่าตัว ก.พ. นั้นเป็นใคร ผมก็ไม่รู้ด้วยว่าหน้าที่ของ ก.พ. นั้นทำอะไรบ้าง ดูว่าเป็นผู้ใหญ่เหลือเกิน แต่ผมก็รู้ว่าข้าราชการทุกระดับรู้จักชื่อ ก.พ. และรู้จักหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ.”

หน้าที่ของ ก.พ. ในสายตาของท่าน



น.พ.ไพโรจน์ นิงสานนท์

“ผมมองว่า ก.พ.มีหน้าที่หลักอยู่ 4 ประการคือ กำหนด(กฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติ มาตรฐาน และอื่น ๆ) พัฒนา ให้คุณ ให้โทษ -แต่ก่อนมีข้าราชการและส่วนราชการ เขามอง ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ว่าไม่ได้ดำเนินการตามหน้าที่นี้ทุกประการ ดำเนินการบางอันเท่านั้น ไปหนักด้านกำหนดและให้โทษ”

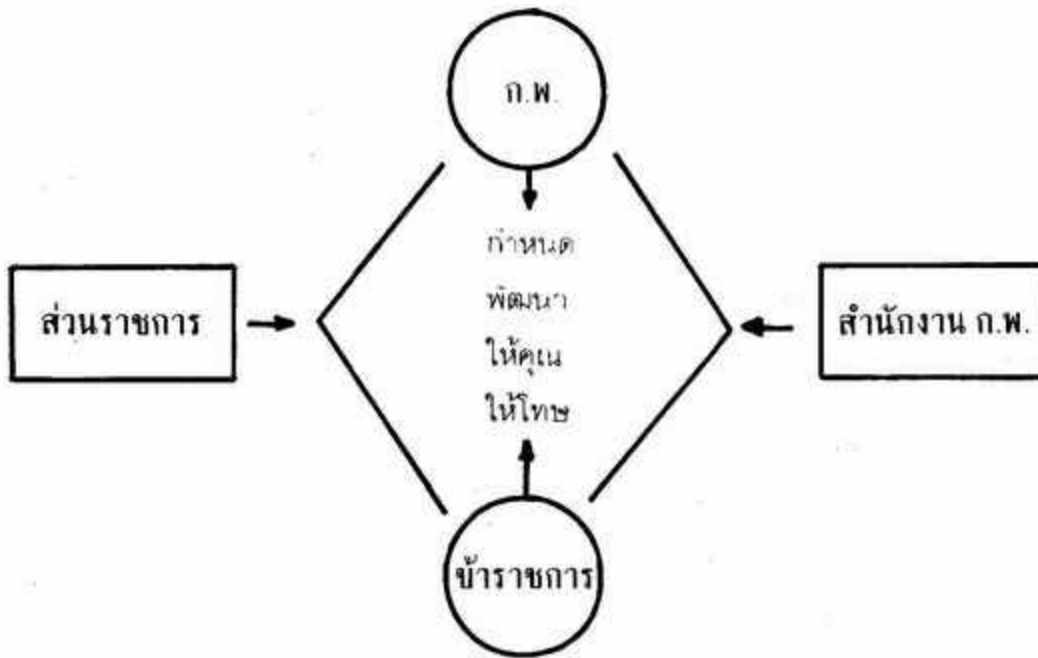
แล้วเราก็ได้รับทราบคำตอบว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้ส่วนราชการและข้าราชการแยกตัวออกไปจาก ก.พ.จากคำบอกเล่านี้

“การดำเนินการของ ก.พ. เมื่อก่อนเป็นอย่างนี้ เขาก็คิดว่าไม่ไหว เพราะฉะนั้นเขาจึงหนีออกจาก ก.พ. อะไรหรือที่ทำให้เขามองอย่างนั้น ก็คือ

Communication การสื่อความหมาย ก.พ.กับส่วนราชการ กับข้าราชการไม่ค่อยมีการสื่อความหมาย ตัวสำนักงาน ก.พ.เองก็เช่นกัน ไม่ค่อยมีการสื่อความหมาย มีอะไรก็ทำแต่หนังสือสั่ง อย่างนี้ ๆ ทำไม่ได้ หรือโทษน้อยไปต้องเพิ่มโทษ เป็นอย่างนี้ใคร ๆ ก็อยากหนีออก

แต่ในความคิดเห็นของผมนี่ เรา (กระทรวงสาธารณสุข) ไม่อยากหนีหรอก แต่จะหาอะไรที่จะให้ทั้ง ๔ กลุ่มร่วมกันให้ได้"

ท่านอธิบายนให้เราฟังพร้อมทั้งวางแผนภูมิประกอบ



"ผมถึงกับพูดกับท่านเลขาฯ สำนวณ ภาวรา-
ยุศม์ ว่า *Communication* ระหว่าง ก.พ. สำนัก-
งาน ก.พ. และส่วนราชการควรทำอย่างต่อเนื่อง
ซึ่งจะส่งผลลงมาถึงข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.
จำเป็นเหลือเกินที่จะต้องรู้ในนโยบาย วิธีดำเนินงาน
เทคโนโลยีในขั้นพื้นฐานของแต่ละงาน ของกระ-
ทรวงทบวงกรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสา-
ธารณสุขไม่เหมือนกับงานอื่นที่มีผู้ดำเนินการจาก
หลายวิชาชีพมาร่วมกันและร่วมกันทำสิ่งเดียวกัน
ซึ่งวันนี้เป็นสิ่งลำบาก ดังนั้น ก.พ.ต้องรู้ ต้องเข้าใจ
ถ้าเข้าใจแล้วเราก็สามารถดำเนินการได้ แต่ขณะนี้
ทั้งส่วนราชการและข้าราชการหลายแห่งเขาไม่รู้ว่า
ก.พ.รู้แค่ไหน เขาก็พยายามหาสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับ
เขา"



เมื่อหลัก จปฐ. ถูกประยุกต์มาใช้ในการบริหาร
งานบุคคลได้อย่างน่าสนใจ โดยการชี้แจงของนาย-
แพทย์ไพโรจน์



“.....เราทำ BMR (Basic Minimum Requirements) ไม่มีโรงพยาบาล มีสถานอนามัย สถานอนามัยต้องทำอย่างนี้ เป็น BMN ของผม และหัวหน้าส่วนหรือเจ้าสังกัดบอกว่าเจ้าหน้าที่ต้องทำอย่างนี้ แต่ว่าถ้าเป็นเรื่องของประชาชนเป็นเรื่องของ (Basic Minimum Needs) คือเขาต้องการอะไร เราต้องการให้เขาอย่างไร ผสมกันแล้วเป็นอย่างนี้ เป็นอย่างนี้ เขาจะดีขึ้น เพราะฉะนั้นทั้งสองตัวนี้ต้องผสมกันจึงจะออกมาเป็น งบประมาณ ใต้ก.พ.ก็เหมือนกันที่ต้องมี BMR ที่แจ้งให้ส่วนราชการและข้าราชการรู้ และก.พ.ก็ต้องรู้ด้วย ว่า BMR ของข้าราชการมีอะไรบ้าง มาตรฐานต่าง ๆ นั้นก็เปรียบได้กับ BMR ที่ ก.พ.มักจะบอกว่าเป็นความลับเปิดเผยไม่ได้ แล้วข้าราชการจะรู้ได้อย่างไรว่าเขาควรจะทำอะไรบ้าง”

โดยไม่มีอาการอ้อมค้อม เราได้ถามว่าท่านมีความเห็นอย่างไรกับการที่เขาหาว่า ก.พ.เป็นมาเฟีย

“เขาจะว่าเป็นมาเฟียได้ก็เพราะการเน้นในเรื่องกำหนดและให้โทษ ถ้าเอาเรื่องการพัฒนาและให้คุณมาแทรกให้มาก ความรู้สึกว่าเป็นมาเฟียจะหายไป การกำหนดและให้โทษเป็นเรื่องของอำนาจ ถ้าใช้แต่อำนาจอย่างเดียวก็เป็นมาเฟีย เกิดมาเฟียแน่ (ท่านชี้ไปที่แผ่นภูมิ) แต่เดี๋ยวนี้ดีขึ้นกว่าสมัยก่อนมาก มีครบทั้ง ๔ ตัว”

นายแพทย์ไพโรจน์ อยากรู้ ก.พ.ปรับปรุงในเรื่องดังต่อไปนี้

“อยากให้ ก.พ.เป็นตัวกลาง ทำอย่างไรจึงจะให้ผูกพันกับ ก. (องค์การกลางบริหารงานบุคคล) ต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วได้ เราไม่สามารถดึงเข้ามารวมไว้ได้ เราจะไปฟังเป็นนิเวศวิทยาสิน ก. ต่าง ๆ ได้ไหม เพื่อให้รู้มาตรฐานทั้งหมด ทั้งประเทศ ก.พ. กับ ก.ต่าง ๆ ต้องมีความผูกพันกัน จะขาดลอยจากกันไม่ได้ เสร็จแล้วปัญหาต่าง ๆ ระหว่าง ก.คงจะหมดไป นอกจากนั้นแล้ว ก.พ.ต้องเป็นหน่วยเดียว ต้องมีมาตรฐานเดียว การมีกองตำแหน่งฯ 1 กองตำแหน่งฯ 2 เป็นเรื่องของการแบ่งงานแต่ต้องมาตรฐานอันเดียวกันให้กำหนด BMR ให้ได้และให้ทุกคนรู้ด้วย ต้องมีการสื่อความหมายที่ดีให้ครบวงจรระหว่างทั้ง 4 กลุ่ม

ท้ายที่สุดท่านสรุปว่า ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ซึ่งอาจจะมองได้ว่าเป็นองค์กรเดียวกัน หรือเป็นส่วนที่ต่อเนื่องกันแยกกันไม่ออกจะต้องทำบทบาทและหน้าที่ให้ครบถ้วนทั้ง 4 ประการ มิฉะนั้นแล้วใคร ๆ ก็หนีออกไป และให้เน้นการทำหน้าที่ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มากยิ่งขึ้น”

ปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ฝากถ้อยคำกระตุ้นเตือน ชวนให้คิดเป็นการปิดท้าย



อธิบดี วิโรจน์ เลาะห์พันธ์ุ

เมื่อท่านผู้อ่านได้เห็นภาพของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. จากมติของส่วนราชการในฐานะผู้รับบริการแล้ว จากนั้นเราจะขอนำท่านไปพบกับ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. จากมติของผู้ที่ดำรง ก.พ.เอง บุคคลท่านนี้คือ นายวิโรจน์ เลาะห์พันธ์ุ อธิบดี-กรมสุลาการ ท่านได้รับโปรดเกล้าแต่งตั้งให้เป็น ก.พ. ถึงสองสมัย คือ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๒๖-๒๕๒๘ นอกจากเป็น ก.พ.แล้ว ท่านยังเป็นประธาน อ.ก.พ.๙ วิสามัญเกี่ยวกับวินัย และสมัยปัจจุบัน ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๒๘-๒๕๓๐ ที่ท่านได้รับแต่งตั้งเป็นประธาน อ.ก.พ.๙ วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ๓ ด้วย จุดเริ่มต้นที่ท่านเข้ามาเกี่ยวพันกับ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๔ ที่ท่านได้รับเลือกเป็นผู้แทนข้าราชการพลเรือนเพื่อเข้าร่วมใน อ.ก.พ.๙ วิสามัญเกี่ยวกับวินัย นั่นเอง

เราถามท่านว่า จากประสบการณ์ที่ได้เกี่ยวข้องกับ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ในงานหลาย ๆ ด้าน

นั้น ท่านมีความรู้สึกต่อ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. แตกต่างไปจากสมัยที่เริ่มรับราชการหรือไม่ อย่างไร

ท่านกล่าวว่า “เมื่อก่อนนี้มีความรู้สึกว่า ก.พ. เป็นองค์การกลางของข้าราชการพลเรือนทั้งหมด ทำหน้าที่วางมาตรฐาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการบรรจุ แต่งตั้ง วินัย หลาย ๆ เรื่อง แต่พอเข้ามาเกี่ยวข้องกับ จึงรู้ว่ามืองค์การกลางหลายองค์การ เช่น ยังมี ก.ต. ก.ม. ก.อ. ก.ตร. อีก เป็นต้น

นอกจากนั้นยังเข้าใจสับสนมาตั้งแต่แรกว่า ก.พ. กับสำนักงาน ก.พ. เป็นองค์กรเดียวกัน จนเมื่อเข้าไปร่วมอยู่ใน อ.ก.พ.๙ วินัย เมื่อปี ๒๕๒๔ แล้วจึงเข้าใจแจ่มแจ้งขึ้น เพราะกรณีตอบรับทราบเรื่องวินัย ของกรม คิดว่าสำนักงาน ก.พ.รับทราบก็จะจะจบสิ้นกันแล้ว แต่เจ้าหน้าที่บอกว่ายังไม่เสร็จ ต้องให้ ก.พ.รับทราบด้วย อย่างนี้เป็นต้น”

เราจึงเข้าสู่คำถามที่อยู่ในหัวใจของข้าราชการหลายคนในทันทีโดยไม่ขอมรอให้ท่านตั้งตัวคิดว่า ตามที่สื่อมวลชนก็ตี ข้าราชการในหลาย ๆ วงการก็ตี มักจะกล่าวว่า ก.พ.เป็นมาเพียงนั้น ท่านรู้สึกอย่างกับคำกล่าวนี้

“อันนั้นออกตรง ๆ เลยว่า ผมไม่เคยได้ยินว่ามีใครพูดว่า ก.พ. เป็นมาเพียง แต่เราเป็นข้าราชการ เราเข้าใจอยู่เสมอว่า ก.พ.เป็นองค์การกลางที่ทำหน้าที่วางระเบียบให้เราปฏิบัติ ซึ่งก็เข้าใจว่า เป็นสิ่งจำเป็น เพราะข้าราชการมีหลายกระทรวงทบวงกรมด้วยกัน ต้องมีองค์การกลางที่เป็นผู้กำหนดระเบียบแบบแผน กำหนดบทบาทของการบริหารงานบุคคลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มิฉะนั้นแล้ว จะทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ นั้น ต่างคนต่างทำ ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการ แม้ว่าขณะนี้เองจะมีกฎ ระเบียบ แบบแผน และหนังสือเวียน อะไรต่าง ๆ หากแต่แต่ละกระทรวงทบวงกรม ก็ยังทำไม่เหมือนกัน ยังทำแตกต่างกันไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องวินัย มาตรฐานการลงโทษก็ไม่เหมือนกัน หลายคนยังไม่ค่อยเข้าใจคิดว่า เมื่อเขา

พิจารณาองคมนตรีว่าเขาเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดมากกว่า ก.พ. แต่ไม่รู้ดี ทว่าไม ก.พ.จึงต้องไปตรวจสอบและมีการสั่งให้พิมพ์หรือลดโทษ แม้แต่เรื่องการที่ ก.พ. ไปกล่าวแก่ตำแหน่งก็เช่นกัน หลายส่วนราชการก็ยังมีมองว่าตำแหน่งนี้ ในสำนักงานนี้ ควรจะมีจำนวนมากกว่านี้ หรือระดับสูงกว่านี้ เป็นต้น แต่ความจริงนั้น ก.พ. คือผู้ที่ทำให้เกิดมาตรฐานในระหว่างส่วนราชการทั้งในเรื่องมาตรฐานการลงโทษหรือการกำหนดตำแหน่ง

ส่วนเรื่องที่ว่า ก.พ.เป็นมาเฟีย นั้น ผมไม่เคยได้ยิน แต่จะทำถูกใจคนทั้งหมดนั้น มันก็เป็นเรื่องลำบาก เพราะหัวหน้าส่วนราชการไหน ๆ ก็ตามอยากจะได้คนมากนั้นประการหนึ่ง อยากให้ลูกน้องของตัวเองเจริญก้าวหน้าได้ระดับสูงอีกประการหนึ่ง เพื่อสร้างคะแนนนิยม หรือเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการ เพราะคนเราทำงานก็หวังความก้าวหน้ากันทั้งนั้น แต่ประเทศไทยเราเป็นประเทศยากจน ไม่ใช่จะเพิ่มอะไรเท่าไรก็เพิ่มได้ แล้วของเร บางครั้งก็เพิ่มไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณงาน เพราะฉะนั้น ก.พ.จึงจำเป็นที่จะต้องทำหน้าที่ในการวิเคราะห์ตำแหน่ง วิเคราะห์งาน เพื่อกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน เพื่อเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งผมเชื่อว่านโยบายของรัฐบาลนั้น ได้มีการกำหนดขอบเขตไว้ อย่างแน่นอนว่า เราจะพยายามจำกัดไม่เพิ่มจำนวนคน แต่เราพยายามปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพหรือคุณภาพคนมากกว่า การที่เขาขอคนเพิ่มอยู่เรื่อยๆ และ ก.พ.ไม่ให้เขาเพิ่ม บางส่วนราชการก็ไม่พอใจ การที่เขาไม่พอใจนี้กระมังที่เลขาว่า ก.พ.เป็นมาเฟีย จริง ๆ แล้วไม่ใช่ หากเป็นหน้าที่โดยตรงของ ก.พ.ที่ต้องทำ ในฐานะที่ ก.พ.เป็นเสมือนผู้จัดการด้านบุคคลของรัฐบาล ถ้าหากไม่มีระบบบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องสนองนโยบายของรัฐบาลแล้ว ก.พ.นั้นแหละที่จะไม่ได้ทำหน้าที่ตน"

การที่ท่านเป็นทั้ง ก.พ. และเป็นทั้งหัวหน้าส่วนราชการของกรมสุลาภการนี้ ท่านเคยรู้สึกว่ามีปัญหาขัดแย้งในบทบาททั้งสองหรือไม่ ท่านตอบว่า ท่านได้ประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเป็น ก.พ. ไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในกรมของท่าน ซึ่งเราฟังแล้วก็ปลื้ม

มาถึงเรื่องการปรับปรุงบทบาทของ ก.พ. ท่านได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้



"ผมเห็นว่าต้องปรับปรุงบทบาทของ ก.พ. เสียใหม่ ต้องวางในด้านนโยบาย หรือทิศทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและระบบราชการให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๖ ที่มุ่งให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะฉะนั้นบทบาทของข้าราชการก็คือการควบคุมให้เป็นไปตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งไม่ต้องใช้คนมากอย่างแต่ก่อน

เมื่อ ก.พ.วางทิศทางตามนโยบายรัฐบาลแล้วต่อไป ก.พ.ต้องเป็นศูนย์กลางในการจัดอัตรากำลังของข้าราชการทั้งหมดด้วย โดยกำหนดว่าส่วนไหนจะทำอะไร อย่าให้มีการทำงานซ้ำซ้อนกันอย่างแต่ก่อน

จากนั้นคือ การติดตามประเมินผล โดยกระจายอำนาจเรื่องการปฏิบัติงานไปให้กระทรวงทบวงกรม ดำเนินการตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ตามขั้นตอน

ที่ ก.พ.กำหนด โดยให้สำนักงาน ก.พ.ติดตามประเมินผล (post audit) อย่างใกล้ชิด ถ้า ก.พ. ท้าบทบาทนี้ก็จะสามารถสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับข้าราชการมากขึ้น

ประเด็นที่ ๒ ก.พ.ต้องเร่งรัดปรับปรุงโครงสร้างเรื่องเงินเดือนและค่าจ้าง รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือนทั้งหมด โดยประสานงานกับกระทรวงการคลัง สำนักงานประมาณหรือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ได้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และอย่าให้ข้าราชการกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้เปรียบเสียเปรียบกัน

อีกประเด็นหนึ่งที่ยากจะกล่าวก็คือ ก.พ.ต้องวางทิศทางให้แน่นอนเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาข้าราชการอย่างจริงจัง ซึ่งสำนักงาน ก.พ.จะช่วยให้ได้โดยไปช่วยสร้างวิทยากรให้ส่วนราชการต่าง ๆ

บทบาทของ ก.พ.ทั้งสามข้อนี้เป็นเรื่องที่ยากจะให้รีบทำโดยด่วน มิฉะนั้นแล้วสำนักงาน ก.พ. ก็จะไม่สามารถสนองอะไรได้"

เมื่อ ก.พ.ควรจะปรับปรุงตามแนวนี้อแล้ว สำนักงาน ก.พ.ควรจะปรับปรุงตัวเองอย่างไรหนอตามความคิดของท่าน

"สำนักงาน ก.พ.ต้องสร้างตัวแม่บท คือมาตรฐานระเบียบ วิธีการต่าง ๆ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ และต้องทำหน้าที่ปกป้องข้าราชการให้มากขึ้น เวลานี้ผมเชื่อเหลือเกินว่า คนที่เขาไม่ศรัทธาสำนักงาน ก.พ. เพราะสำนักงาน ก.พ. ไม่ได้ปกป้องหรือต่อสู้อย่างจริงจังในเรื่องเงินเดือนค่าจ้างให้แก่เขา เขารู้แต่เพียงว่า ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. มีแต่ออกแต่กฎระเบียบกำหนดให้ทำอย่างนั้นอย่างนี้ แต่ในด้านประโยชน์ไม่ค่อยทำให้ อย่างนี้เขาก็ไม่ศรัทธา เขาจึงอยากจะทำออก ไปจาก ก.พ. ถ้าจะเปรียบกับการแข่งขันกีฬาแล้ว ก.พ.ก็จะเหมือนกับกรรมการ ส่วนราชการต่าง ๆ คือผู้เล่น กรรมการจะต้องมีกติกาที่ชัดเจน ตัดสินเที่ยงตรง ส่วนผู้เล่นก็ต้องเคารพกติกานั้น

อันที่จริงแล้ว ก.พ.เราก็ได้มีความพยายามที่จะทำอะไรหลายสิ่งหลายอย่างที่จะเป็นการลดช่องว่างหรือความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างข้าราชการในองค์กรกลางต่าง ๆ กัน แต่ข้าราชการส่วนใหญ่เขาไม่รู้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการประชาสัมพันธ์ของเรายัง ไม่เพียงพอ การประชาสัมพันธ์ของสำนักงาน ก.พ.มักจะ ไปเน้นที่การทำหนังสือวิชาการเสียเป็นส่วนใหญ่"





นายสำราญ ถาวรายุศม์ เลขาธิการ ก.พ.

ครั้งนี้ก็เป็นอีกวาระหนึ่งที่วารสารข้าราชการได้รับโอกาสสัมภาษณ์นายสำราญ ถาวรายุศม์ เลขาธิการ ก.พ. ด้วยเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับภาพพจน์และบทบาทของ ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ในเจตคติของท่าน บทแรกของการสัมภาษณ์เริ่มต้นด้วยคำถามของเราที่ว่า ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ตามความเห็นของท่านนั้นถือว่าเป็นองค์กรหนึ่งเดียวกันหรือแยกเป็นสอง

ท่านชี้แจงให้เราฟังดังนี้ “ความจริงเรื่องนี้ถ้าพูดถึง ก.พ. เมื่อใดก็ให้เข้าใจว่าหมายถึงสำนักงาน ก.พ. ด้วย เพราะว่า ก.พ. จะตัดสินใจอะไรไปนั้นจะต้องได้ข้อมูลส่วนใหญ่จากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. เสมอ ดังนั้นคำว่า ก.พ. ย่อมหมายความรวมถึงสำนักงาน ก.พ. และเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ด้วย”

เรื่องต่อไปที่เราสงสัยก็คือ จากผลการวิจัยเรื่อง ก.พ. ในทศวรรษหน้าสรุปได้ว่า ก.พ. ในอนาคตจะมีบทบาทสำคัญในการที่จะเป็นที่พึ่งพิงของข้าราชการและผู้นำขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลภาครัฐบาลนั้น ในฐานะที่ท่านเป็นเลขานุการของ

ก.พ. และเป็นหัวหน้าส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ. ท่านคิดว่าจะมีวิธีการใดบ้างที่จะสามารถโน้มน้าให้เกิดสภาพการณ์ดังกล่าวในอนาคตได้

ท่านตอบเราด้วยความหนักแน่นว่า “คำถามนี้ผมขอแยกเป็น ๒ ประเด็น ประเด็นแรกสำหรับคำถามที่ว่า ก.พ. จะเป็นที่พึ่งพิงแก่ข้าราชการหรือส่วนราชการได้อย่างไรในทศวรรษหน้านั้น ความจริงคำว่าเป็นที่พึ่งพิงนั้นอาจจะไม่ถูกต้องนัก ที่ถูกควรจะใช้คำว่า ก.พ. จะร่วมแก้ปัญหากับส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างไรบ้าง เพื่อการพัฒนาการบริหารและการพัฒนาประเทศจะได้เป็นไปตามแนวนโยบายของรัฐบาลและทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผมคิดว่าควรใช้คำว่าร่วมมือ จะเหมาะกว่า

การที่จะไปสู่จุดหมายดังกล่าวในอนาคตได้ ผมคิดว่าจำเป็นที่จะต้องมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

ประการที่ ๑ การพัฒนาข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ให้มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการและประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญจนสามารถจะเป็นผู้ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ ได้ เพื่อที่จะส่งเสริมให้ ก.พ. เป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหาการบริหารราชการในที่สุด

ประการที่ ๒ ได้แก่การพัฒนาข้าราชการที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ หรือบุคลากรทั้งหลายให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องการบริหารงานบุคคลที่สัมพันธ์กับข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. เมื่อมาปฏิบัติงานร่วมกันก็จะสามารถเป็น *partner* กันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

สำหรับประการที่ ๓ ซึ่งเป็นประการสุดท้ายนั้นก็คือ จะต้องมีการพัฒนาข้าราชการระดับต่าง ๆ ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารตามลักษณะหน้าที่และระดับควบคู่กันไปด้วย โดยเฉพาะนักบริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับหัวหน้างาน นอกเหนือจากการพัฒนาเรื่องทางเทคนิคเฉพาะของส่วนราชการนั้น ๆ”

จากนั้นท่านได้กล่าวต่อถึงประเด็นที่ ๒ ในส่วนของการเป็นผู้นำขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลภาครัฐบาล ว่า

“ความจริงเรื่องนี้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘ (๑) นั้นได้ให้อำนาจแก่ ก.พ. เป็นผู้เสนอแนะในการปรับปรุงระบบข้าราชการและระบบราชการพลเรือนอยู่แล้ว ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวนอกจากจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการอย่างทีละก้าวในคอนค้นแล้ว หน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ จะต้องศึกษา สืบหาปัญหาและหาทิศทางในการที่จะแก้ปัญหาในระบบราชการ และการบริหารงานบุคคลในราชการอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะได้เสนอแนะต่อรัฐบาลได้ และในการเสนอแนะเรื่องต่างๆ ดังกล่าวก็จะต้องเป็นที่ยอมรับของกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ด้วย ถ้าเราทำหน้าที่ทั้ง ๒ ประการได้ครบถ้วนเราก็จะเป็นผู้นำในการบริหารโดยไม่ต้องไปแสวงหาวิธีการอื่น”

นักวิชาการหลาย ๆ ท่านเชื่อว่าในระยะเวลาอีก ๑๐ ปีข้างหน้านี้ โครงสร้างและวิธีการทำงานของ ก.พ. จะไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เนื่องจากจะยังไม่มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน แต่เลขาธิการ ก.พ. คนปัจจุบันก็มีได้แสดงความวิตกกังวลแต่ประการใด ท่านได้เตรียมทางออกไว้ ดังนี้

“สำหรับตัวผมเองเห็นว่ากฎหมายก็ดี ระบบต่างๆ ก็ดีไม่เป็นปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา ในการเปลี่ยนแปลงโดยสร้างและวิธีการทำงานของ ก.พ. ภายใต้ข้อจำกัดนั้น เราสามารถที่จะปรับได้ โดยไม่จำเป็นต้องแก้กฎหมาย แต่ไม่ได้หมายความว่าไม่ต้องแก้ ถ้าแก้ได้ก็ดี แต่ถ้าเราไม่สามารถแก้ได้ เราก็สามารถปรับได้ ภายในกรอบกฎหมายเดิม เพราะการบริหารงานของราชการเปรียบเสมือนกับสิ่งมีชีวิต ซึ่งสิ่งมีชีวิตนี้สามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ดีพอสมควร ถึงแม้จะไม่สามารถเปลี่ยนโครงกระดูกคือโครงสร้าง

ได้ก็ตาม แต่ส่วนอื่น ๆ ก็อาจปรับเปลี่ยนไปได้ เช่น กบ ฤดูแล้งก็จำศีล เป็นต้น ราชการก็เช่นกัน ผมเข้าใจอย่างนั้น”



แล้วอะไรเล่าที่ท่านเห็นว่าเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง

ท่านกล่าวตอบว่า “กฎหมายไม่เป็นอุปสรรค แต่อุปสรรคที่สำคัญมากที่สุดนั่นคือความสามารถในการปรับ ซึ่งอยู่ที่ตัวบุคคลผู้กระทำว่าจะมีความสามารถเพียงพอหรือไม่ การจะเปลี่ยนแปลงให้เป็นอย่างไรนั้นจะต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ความรู้ทางเทคนิควิชาการหลายสาขา ทั้งทางสังคม จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ และกฎหมาย จากบุคคลหลายด้าน และต้องอาศัยผู้ประสานงานที่จะใช้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้น โดยต้องมีโลกทัศน์กว้างพอ และมีความเชี่ยวชาญในการบริหารงานบุคคลดีพอ

สรุปง่าย ๆ การแก้ปัญหาด้วยสามัญสำนึกหรือ Common sense คงจะแก้ไม่ได้ ถึงแก้ได้ก็จะไม่ดี อาจจะเป็นการสร้างปัญหาต่อไป จะต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ”

เรามาฟังกันต่อไปว่า เลขาธิการ ก.พ. ท่านนี้ปรารถนาที่จะเห็น ก.พ. มีภาพพจน์บทบาทอย่างไรในอนาคต

“ตั้งแต่ผมเข้ามา ก.พ. ก็อยากเห็น ก.พ. มีภาพพจน์อย่างนี้ เขาเป็นข้อ ๆ ดีกว่า

๑. อยากให้ส่วนราชการต่างๆ มีความเชื่อถือข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ว่ามีความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารงานบุคคลและด้านบริการที่จะช่วยแก้

ปัญหาแก่ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ ขณะนี้ยังไม่ค่อยเป็นไปตามความมุ่งหมายนัก

๒. อยากให้ข้าราชการในกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ทั้งหลายมองข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ว่า เป็นผู้ซื่อสัตย์ สุจริต เชื่อถือได้ ไว้วางใจได้ เป็นตัวอย่างในเรื่องจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อราชการ

๓. อยากเห็นสำนักงาน ก.พ. ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ใช่ผู้สร้างปัญหา

๔. เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งส่วนราชการอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ และไม่มีหน้าที่โดยตรง เช่น ปัญหาความเดือดร้อนในเรื่องค่าครองชีพ สวัสดิการของข้าราชการ เป็นต้น

๕. สำนักงาน ก.พ. ควรจะเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาข้าราชการ ศูนย์กลางในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นผู้ดำเนินการเอง แต่เป็นผู้ผลักดันให้การเสนอแนะ ช่วยเหลือส่วนราชการในการดำเนินงานนี้เพราะการพัฒนาข้าราชการเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ถ้าข้าราชการไม่ดีพอ ไม่มีประสิทธิภาพพอแล้ว การปฏิบัติงานราชการก็อย่าหวังเลยว่าจะได้ผลได้

๖. อยากเห็น ก.พ. เป็นศูนย์กลางการบริหารงานบุคคลในด้านอื่น ๆ เช่น ในการวางมาตรฐานการวางระบบ ให้มีระบบคุณธรรม เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ

สิ่งเหล่านี้จะต้องทำควบคู่กันไป จะทำเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งก็จะไม่ครบวงจร” ท่านขมวดท้ายให้เราฟัง

ความกังขาประการสุดท้ายที่เราขอให้ท่านกรุณาวิชันนาก็ได้แก่ เรื่องที่ ก.พ.มักจะถูกสื่อมวลชนโจมตีว่าเป็นมาเฟีย ท่านรู้สึกอย่างไร

“ผมเชื่อว่าเราไม่เฟ้อ แต่ก็เป็นเรื่องที่อธิบายหรือชี้แจงได้ยากกว่าที่เราไม่ได้เฟ้อ ถ้ามาเฟีย

หมายถึงว่า การไปรีดไถ ทำให้ได้ในสิ่งที่ต้องการจะได้ โดยต้องมีสินจ้างรางวัลอะไรต่าง ๆ แล้ว ผมก็มีแนวความคิดในการป้องกัน คือ เราก็คงไปทำอะไรให้ผู้อื่นมองเราในทางเสียหายได้ เช่นว่า จะไม่ไปติดอล์ฟกับข้าราชการที่เรากำลังวิเคราะห์ตำแหน่งให้ หรือรับเลี้ยงดูจากหน่วยงานหรือข้าราชการที่กำลังได้รับประโยชน์ทั้งเสียประโยชน์ เป็นต้น ถ้าไปทำในสิ่งที่อาจคิดไปได้ก็ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบแล้ว ก็ยากที่จะอธิบายได้ว่าบริสุทธิ์ และก็เป็นธรรมดาที่จะมีผู้คิดว่าไม่บริสุทธิ์ ทางที่ดีผมเห็นว่าข้าราชการของสำนักงาน ก.พ.จะต้องระมัดระวังและต้องไม่กระทำการสิ่งใดที่จะถูกมองไปในทำนองที่ว่าเราไม่ซื่อสัตย์ สุจริตดำเียงหรือแสวงหาผลประโยชน์อันมิบังควร



อีกอย่างหนึ่ง ผมอยากจะขอร้องให้เพื่อนข้าราชการในกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ โปรดกรุณาอย่าให้ความเอื้อเฟื้อ เอาใจข้าราชการของ ก.พ. ในสิ่งที่เกินพอดีไป อาจจะทำให้มองเห็นไปในทางอื่นได้ ซึ่งท่านบางทีท่านก็อาจจะเอื้อเฟื้อด้วยความสุจริตใจและข้าราชการของเราเองก็คงสุจริตใจเช่นกัน แต่คนที่ไม่รู้หรือไม่เข้าใจในข้อเท็จจริงเขาอาจจะมองไปในทางที่อาจเสียหายนั้นได้”



พี.ซี. รำพัน

จำแนกงานจำแนกตำแหน่งแบ่งระดับ

งานอาชีพเรื่องพี.ซี.งานนี้หนอ

กำหนดซี.กันอย่างไรไม่เพียงพอ

อยากจะขอให้ติดตามฟังความใน

บ้างก็ว่า “พี.ซี. นี่แสนวุ่น

มีแต่หนูนคนเล่นดี ซี.เลื่อนไหล

กระโดดตำแหน่งกระโดดเงินเพลินหัวใจ

คนห่างไปเส้นไม่ตี ซี.ไม่เดิน”

บ้างก็ว่า “พี.ซี. ดีตรงไหน

ก. อื่น ๆ เขาก้าวไกลไม่ชัดเขิน

ข้าราชการเหมือน ๆ กันกลับจำเริญ

งานก็เพลินเงินก็ตีไม่มีต้น”

บ้างก็ว่า “พี.ซี. นี่ลำบาก

ขอตำแหน่งช่างแสนยากแทบอาลัย

ต้องข้อมูลต้องดูงานตั้งนานวัน

กลับตัดกันไม่อนุมิติชัดขวางงาน”

บ้างก็ว่า “พี.ซี. ไม่เป็นธรรมดา
คนที่ทำกลับไม่ได้ให้ลงสาร
ตำแหน่งมีแต่ผู้ใหญ่ไม่โปรดปราน
คนของท่านเหาะมาครองต้องยอมทน”

จึงมีเสียงว่า พี.ซี. ต้องมีเส้น
คอยนวดพั้นคน ก.พ. ขอให้เส้น
ต้องวิ่งเต้นเฝ้าเอาใจคอยเปรอปรน
พวกทำตนเป็น “มาเฟีย” น่าเกลียดใจ

มีหลายเสียงอยากเลี้ยงไปไม่ใช่ ซี.
จำแนกตำแหน่งไม่ต้องมีเสียตีใหม่
มิฉะนั้นก็อยากขอแยก ก. ไป
ถ้าเป็นได้มีให้ดินสักหมื่น ก.

กว่าร้อยละแปดปัญหาหน้าปวดเคียร
ฟังวนเวียนเหมือนพี.ซี. นี้เหลือขอ
อะไรแน่ที่เป็นเหตุเป็นต้นตอ
ลองฟังต่อวิเคราะห์ดูให้รู้กัน

จำแนกงานท่านว่า “งานเป็นหลัก”
ใช้เลือกรักเลือกชังดังหยามหยัน
ตำแหน่งใดระดับใดใช้รางวัล
พี.ซี. นั้นกำหนดว่าตามค่างาน

ตามหน้าที่รับผิดชอบตอบสนอง
ทั้งงานหลักงานรองต้องประสาน
ลักษณะคุณภาพสภาพงาน
ใช้คิดอ่านตำแหน่งนี้ ซี.อะไร

กำหนดเป็นกรอบตำแหน่งแบ่งระดับ
ใช้สำหรับส่วนราชการงานไหนไหน
แต่งตั้งคนตามหน้าที่ทุก ซี.ไป
มีกรอบไว้ใช้บริหารงานบุคคล

“งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” นั่นคือหลัก
ให้ประจักษ์ว่าเป็นธรรมกันทุกคน
หลัก พี.ซี. กำหนดตำแหน่งใช้แบ่งคน
สำเร็จผลเป็นตำแหน่งแบ่งตาม ซี.

ขั้นตอนนี้อาจมีเหตุที่น่าคิด
กำหนดตำแหน่งถูกหรือผิดคือสักซี
จำแนกงานเหมาะหรือไม่ดูให้ดี
ตรงไม่ตรงที่พี.ซี.ตีค่างาน

เมื่อมีงานมีตำแหน่งแบ่งตามกรม
ความเหมาะสมขึ้นอยู่ที่บริหาร
ใช้ตำแหน่งแต่งตั้งคนในราชการ
ท่านใช้งานใช้บุคคลผลอย่างไร

ต้อง “ใช้คนตรงกับงาน” จึงขานรับ
ตรงกันกับหลัก พี.ซี. ที่ขานไข
“หลักคุณธรรม” นำมาปรับรับกันไป
จึงช่วยให้งานบุคคลส่งผลดี

หลายปัญหาร้อยเล่มเกวียนที่เวียนวน
เป็นเรื่องของคนคนคนน่าหน่ายหนี
ทั้งนายบ้างลูกน้องบ้างต่างถือดี
แล้วพาลโทษโกรธ พี.ซี. ไม่มีธรรม

บางลูกน้องฟ้องว่าถูกนายแกล้ง
ใช้ตำแหน่งแต่งตั้งคนโดย“อุปถัมภ์”
บ้างขัดข้องร้องทุกข์ว่าเจ้ากรรม
งานต้องทำแต่ตำแหน่งถูกแย่งไป

บางเจ้านายหนายลูกน้องร้องไม่ออก
คราวขอ ซี. ก็ช่วยกรอกบอกว่าได้
ครั้ง ก.พ. อนุมัติทำจิตใจ
ตำหนิว่าให้อย่างไรไม่เข้าที่

บางเจ้านายท่านเมตตาบำเรอเสรีญ
ลูกน้องเพลินขอตำแหน่งแข่งกันหนี
ขอตำแหน่งขอระดับปรับทุกปี
ขอเลื่อนซี.กันทั้งกรมหน้าชมเชย

บางหน่วยงานมารยาทดีไม่มีติ
ช่างตำริ “เวียนเทียน” กันมันจริงเหวย
ตำแหน่งเดียวแต่งตั้งคนทั้งกรมเลย
ทำเจียบเฉยผลัดกันเลื่อนเดือนไม่ฟัง

ขั้นตอนการบริหารงานบุคคล
เป็นเหตุหนึ่งที่ส่งผลมาตามหลัง
หลายปัญหาของพี.ซี.ที.ที่ประดัง
“ยุบ” หรือ “ย้าย” อยู่ตรงนี้ พี.ซี.ไทย

นอกจากนี้ยังมีเหตุนอกเขตงาน
ระบบใหญ่ในราชการรอแก้ไข
มิใช่เรื่องของ พี.ซี. มิใช่ใคร
สาเหตุใหญ่การบริหารงานแผ่นดิน

บริหารงานบุคคลคนของรัฐ
แต่ต่างจัดต่างกำหนดต่างตติฉิน
“องค์การกลาง” กว่าสิบแห่งใครเคยชิน
แบ่งตามถิ่นแข่งกันทำตำแหน่งตน

จะควบคุมได้อย่างไรให้มาตรฐาน
มีหลักการร้อยแปดอย่างช่างลับสน
ต่างตำแหน่งต่างเงินเดือนต่างใช้คน
ต่างมีกลต่างมี ก. ตามพอใจ

จำแนกงานจำแนกตำแหน่งแบ่งระดับ
จะอาภัพอยู่เช่นนี้หรือไหน
หลายสาเหตุหลายปัญหาทั้งนอกใน
ฤาแก้ได้ด้วยพี.ซี.วิธีเดียว

โปรดยังหยุดดูสักนิดคิดสักหน่อย
อย่าทิ้งปล่อย พี.ซี. ไว้ไม่แลเหลือย
ทั้งผู้ทำทั้งผู้ใช้ต้องกลมเกลียว
ผู้ข้องเกี่ยวโปรดเมตตา.....อย่าโทษกัน

มนศ.

บางทัศนะเกี่ยวกับ ก.พ.

โสรัจ สุจริตกุล

ผมออกจากราชการไปตากอากาศตามชายทะเลป่าเขาอยู่ดี ๆ ก็ถูกบอกให้เขียนเรื่องมาลงวารสารข้าราชการว่า ก.พ.เป็นมาเพียจริงหรือ? เขาบอกว่าไม่เขียนไม่ได้ เพราะเป็นอดีตเลขาธิการ ก.พ. ไปแล้วควรจะต้องพูดอะไรบ้าง เมื่ออ้างกันอย่างนี้ ผมก็หมดประตุเลือก

การที่จะตอบคำถามข้างต้นนั้น ควรจะต้องเข้าใจเสียก่อนว่ามาเพียคืออะไร ว่ากันว่ามาเพียคือนักเลงโตที่ประกอบอาชีพอันหวาดเสียวผิดทำนองคลองธรรม เช่น ริดไถ ชูชีพชาวบ้าน คำของผิดกฎหมาย รับจ้างทำร้ายผู้คน เป็นต้น ผู้ใดแข็งขันขัดใจไม่ทำตามคำสั่ง มาเพียจะโกรธมาก โกรธแล้วผู้นั้นจะถูกทุบถองตีรันฟันแทงเป็นอันตราย อย่างเบา ๆ ก็ขึ้นขาหักแขนเบี้ยว จนถึงขั้นสาหัสมีถึงแก่กรรมเป็นที่สุด

มาเพียจึงเป็นผู้ใช้อำนาจเถื่อนอย่างทารุณโหดร้ายบังคับให้ผู้อื่นกระทำการต่าง ๆ ได้ อย่างเฉียบขาดตามใจชอบของมาเพีย

มาเพียต่างกับ ก.พ. (กรรมการข้าราชการพลเรือน) เหมือนดำต่างกับขาว เหมือนใจต่างกับพระ ก.พ. นั้นเป็นตำแหน่งที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง จึงเป็นผู้ที่มีเกียรติสูงยิ่ง และกว่าจะได้เป็น ก.พ. ก็ต้องรับราชการประกอบคุณงามความดีได้เข้าขั้นมาตามลำดับ จนเป็นถึงอธิบดี หรือตำแหน่งที่เทียบเท่ามาแล้ว จึงจะมีโอกาสได้รับการพิจารณาแต่งตั้งเป็น ก.พ.

ที่ไม่เหมือนมาเพียอีกอย่างหนึ่งคือ ก.พ. บังคับชูชีพใครไม่ได้ เพราะ ก.พ. ไม่มีอำนาจหน้าที่ไปเที่ยวได้สั่งการบังคับบัญชาใครต่อใคร เว้นแต่จะเสนอให้นายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการเท่านั้น

ข้อแตกต่างยังมีอีกมากมายก่ายกอง แต่ผมขออนุญาตไม่อธิบายต่อ เพราะเห็นว่าการที่จะถกเถียงกันว่า ก.พ. เป็นหรือไม่เป็นมาเพียนั้น สู้กับการที่จะมาช่วยกันออกความเห็น ว่า "ทำอย่างไร ก.พ. จึงจะทำประโยชน์ให้แก่ราชการพลเรือนได้มากกว่านี้" ไม่ได้ กล่าวคือ ในปัจจุบันนี้ในราชการพลเรือนมีปัญหาและวิกฤตครุฑอยู่มากมาย ควรจะได้ปรับปรุง ก.พ. อย่างไร

จึงจะมีอำนาจหน้าที่มีองค์ประกอบเหมาะสมที่จะสามารถช่วยแก้ปัญหาของชาติ และปัญหาของตัวข้าราชการพลเรือนเองได้

ก.พ. นั้นควรจะมีหน้าที่จัดการให้ราชการพลเรือนมีกำลังคนที่มีคุณภาพและคุณธรรมเหมาะสมในการบริการประชาชน และการปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานและแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงแห่งชาติ นอกจากนี้ยังควรมีหน้าที่ควบคุมดูแลให้กระทรวงทบวงกรมใช้กำลังคน และพัฒนากำลังคนให้ได้ประโยชน์แก่ส่วนรวมอย่างคุ้มค่าเต็มที่ ตลอดจนชี้แนะส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน และมีขวัญและกำลังใจที่จะอุทิศตนบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

ปัญหามีอยู่ว่า ในปัจจุบันนี้ ก.พ. ทำหน้าที่ดังกล่าวได้ดีหรือไม่อย่างไร ซึ่งเป็นคำถามที่ยุ่งมาก ไม่รู้ว่าจะตั้งต้นตอบตรงไหนดี พอดีเมื่ออาทิตย์ก่อนไปตั้งวงคุยกับเพื่อน ๆ เรื่องการแก้ปัญหาให้กับโรงแรมแห่งหนึ่งในต่างจังหวัด ซึ่งมีสภาพปัญหาคคล้ายกับราชการพลเรือนอยู่บ้าง จึงขอยกเรื่องที่คุยกันมาเปรียบเทียบ

โรงแรมนี้ขาดทุนมากทุกเดือน จนเจ้าของเดิมจึงไป เจ้าของคนใหม่รับโอนกิจการและหนี้สินมาดำเนินการและพบว่ามีปัญหามากมาย ปัญหาใหญ่อยู่ที่การบริการให้แก่ลูกค้าของโรงแรม ซึ่งหัวใจของการให้บริการก็คือ คุณภาพกำลังคนของโรงแรม และกำลังคนจะดีหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้น ปัญหาหลักของโรงแรมนี้คือปัญหาการบริหารงานบุคคล

ปัญหาบุคคลดังกล่าว เริ่มตั้งแต่เรื่องการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างพนักงาน พนักงานหลายคนไม่มีความสามารถ โดยเฉพาะระดับหัวหน้างานต่าง ๆ พนักงานส่วนใหญ่เงินเดือนต่ำ ขวัญกำลังใจ ของพนักงานจึงไม่ดี พอเป็นงานหรือได้งานที่อื่นก็ลาออกอยู่ตลอดเวลาเกือบทุกวันจึงไม่มีความต่อเนื่องในการทำงาน การรับคนเข้าใหม่ก็ไม่ระวัง ไม่มีระบบและวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการคัดเลือกบรรจุคน บางครั้งไปบรรจุเอาใจเข้ามาทำงานก็มี การฝึกอบรมก็ไม่ได้ทำกัน พนักงานไม่มีความรับผิดชอบ เนื่องจากไม่มีการกำหนดหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม ไม่มีการควบคุมดูแลเท่าที่ควร ไม่คำนึงถึงความเสียหายสิ้นเปลือง มีการเบียดบังเอาทรัพย์สินของโรงแรมไปใช้ส่วนตัว มีการทุจริตรั่วไหล ทั้งทุจริตเป็นกลุ่มเป็นพวกและทุจริตแต่ละบุคคล หัวหน้างานเกือบทุกคนทุกระดับไม่เป็นงาน ไม่เป็นตัวอย่างและไม่เป็นผู้เป็นที่ดี ลูกน้องจึงมักทำตาม “อำเภอใจ” ของตนเอง ไม่สนองตอบ “อำเภอใจ” ของลูกค้า

ผู้จัดการโรงแรมก็เป็นคนที่อยู่ข้างจะเบี้ยว ๆ บุด ๆ ไม่เอาไหนในการบริหารงาน หัวหน้าการเจ้าหน้าที่ก็รู้เรื่องบริหารงานบุคคลแบบงู ๆ ปลา ๆ ข้ำลูกน้องของหัวหน้านี้ก็ไม่ว่าทั้งงูและทั้งปลาอีก จึงมีความซุลมุนเป็นอันมากในการบรรจุ การกำหนดหน้าที่ การให้คุณให้โทษแก่พนักงาน เช่น เอาผู้ที่จบเกษตรมาทำบัญชีเก็บเงินสด ด้วยเหตุผลว่าผู้จัดการรู้จักกับพ่อแม่คนนี่ดี เป็นต้น

ในโรงแรมนี้จึงมีการบรรจุบุคคลไม่เหมาะสมกับงาน มีคนล้นงานและงานล้นคนในบางแห่ง และมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของคนมากมายดังได้กล่าวมาแล้ว

การแก้ปัญหาขั้นแรกของเจ้าของโรงแรมและกลุ่มที่ปรึกษา ก็คือให้ผู้จัดการโรงแรมพ้นจากหน้าที่โดยเร็วที่สุด แล้วเอาคนที่มีความเข้าใจเรื่องการบริหารงานโดยเฉพาะการบริหารคน มาเป็นผู้จัดการแทน อดช่องรั่วไหลต่าง ๆ โดยเริ่มอุดจากช่องใหญ่ ๆ ไปหาช่องเล็ก ๆ สิ่งที่จะต้องทำต่อไปก็คือ ทำลายพฤติกรรมการณ์การรับประทานเป็นทีมและล้างบางการทุจริตส่วนบุคคล ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพัฒนาพนักงานเพื่อให้สนองตอบความต้องการและความพอใจของลูกค้า และให้แต่ละคนมีอุดมคติในการทำงานไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตาม ให้เขารักงานรู้จักคิดการณ์ไกล มองอนาคตของตนเองให้รู้จักปรับปรุงตนเองให้มีสมรรถภาพสูงสุด ให้ทำงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

ผมเล่าเรื่องโรงแรมมายืดยาว ก็เพราะเห็นว่าปัญหาของโรงแรมนี้คล้ายคลึงกับปัญหาในราชการพลเรือนของเราอยู่มาก ตรงที่การขาดความเข้มแข็งในการบริหารกำลังคน

ทางแก้ปัญหาเรื่องความเข้มแข็งในการบริหารกำลังคนในราชการพลเรือนนั้นถ้าจะคิดแก้กันจริง ๆ ก็คงมีทางอยู่บ้าง โดยควรที่จะมีการปรับปรุงดังนี้

๑. รัฐบาลควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติเรื่องปฏิรูประชาการพลเรือนออกอย่างชัดเจน และที่สำคัญก็คือรัฐบาลต้องมีความตั้งใจอย่างเด็ดเดี่ยวอย่างฝรั่งเรียกว่าไปลิตีเคิล วิลล์ ที่จะแก้ปัญหานี้อย่างแข็งขันต่อเนื่อง

๒. ขณะนี้ ก.พ. มีอยู่ ๑๗ คน ผมเห็นว่าเป็นจำนวนที่มากเกินไป ขอเสนอให้มีเพียง ๓ คน ให้ทั้งสามคนทำงานเต็มเวลา การแต่งตั้ง ก.พ. ให้เลือกจาก "มืออาชีพ" ที่มีผลงานปฏิรูปในทางปฏิบัติมาแล้ว ทั้งสามคนต้องเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจยิ่งของหัวหน้ารัฐบาล ของรัฐสภา และของประชาชน เหมือนดังเช่นหัวหน้าข้าราชการพลเรือนของประเทศอังกฤษ ให้ ก.พ. นี้มีอำนาจหน้าที่มีงบประมาณ และกำลังคนเพียงพอที่จะปฏิรูประชาการพลเรือนได้อย่างเหมาะสมต่อเนื่อง ให้ ก.พ. อยู่ในตำแหน่งได้ในระยะเวลาอันพอสมควร แต่ให้มีการประเมินผลของ ก.พ. ทุกปี หาก ก.พ. คนใดมีข้อบกพร่องให้ออกจากตำแหน่งได้ทันที

๓. ควรแยกเรื่องการสอบสวนลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์และร้องทุกข์ ออกจาก ก.พ. โดยจะไปรวมไว้กับ ป.ป.ป. ทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้ เพราะขั้นตอนการพิจารณาโทษทางวินัยและอุทธรณ์มีมากเกินไป เสียเวลาและค่าใช้จ่ายมหาศาล ไม่คุ้มค่า เหมือนซี่ข้างจับตักกะแตง และมีปัญหาเรื่องข้าราชการพลเรือนนั้นในบางกรณีมีความมั่นคงเกินสมควรไปมาก

๔. เรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนและกำหนดระดับตำแหน่งให้แยกออกไปจาก ก.พ. เช่นเดียวกับเรื่องวินัยฯ เพราะเรื่องนี้เสียเวลา ก.พ. มาก และแก้ปัญหาไม่ได้ เนื่องจากมีองค์การกลางการบริหารงานบุคคลหลายแห่ง ต่างก็พยายามจะรักษาความเหลื่อมของระดับเงินเดือน

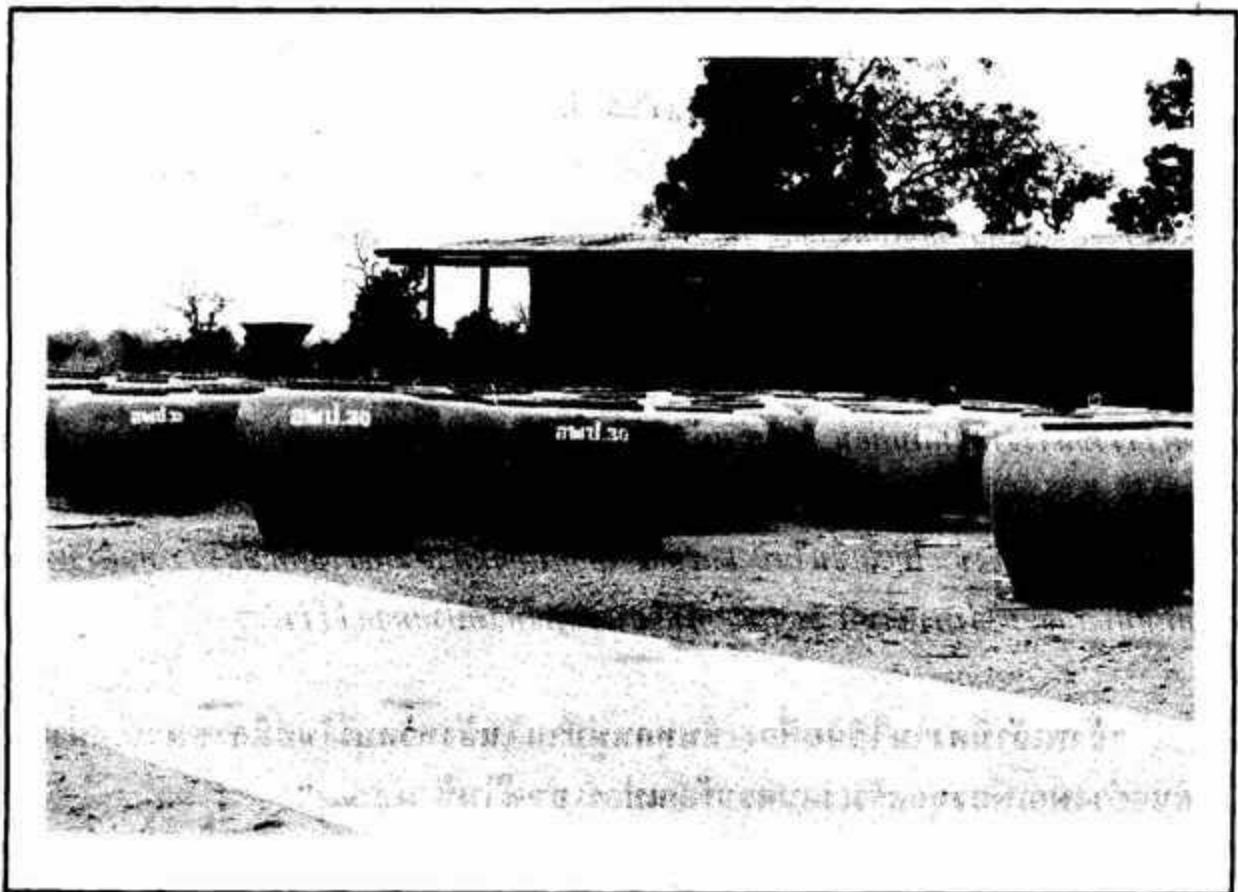
ของข้าราชการในสังกัดไว้ หรือพยายามผลักดันให้ข้าราชการในสังกัดมีระดับเงินเดือนสูงกว่าประเภทอื่น เป็นปัญหาสังสารวัฏ เปรียบได้กับเรื่องผีโขมด เห็นคนนอนหลับเรียงกันอยู่ ผีโขมดไม่พอใจที่ระดับหัวของคนไม่เสมอกันจึงดึงหัวคนให้ได้ระดับเสมอกัน ดึงหัวเสร็จแล้วผีโขมดดีใจนึกว่าหมดปัญหา หันไปดูเท้า เอ๊ะไม่ได้ระดับกันอีก จึงลงไปดึงเท้า ครั้งดึงเท้าแล้ว หัวกลับแหล่ล้มอีก ผีโขมดมัวแต่ดึงหัวดึงเท้าคนทั้งคืนจนสว่างก็ไม่สำเร็จดังปรารถนา ไม่เป็นอันได้ไปหลอกหลอนใครตามหน้าที่ เสียเวลาไปเปล่า ๆ ปลื้ ๆ ก.พ. ก็เหมือนกัน ผมว่าอย่าเอาเรื่องนี้ไว้เลย ให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการกลาง เช่น คณะกรรมการกลั่นกรองงานบริหารงานบุคคลของรัฐดีกว่า จะได้แก้ปัญหาทั้งภาคราชการและรัฐวิสาหกิจได้

ถึงตอนนี้แล้วคงจะมีคำถามว่าในเรื่องวินัยและการกำหนดระดับเงินเดือนไปแล้ว ก.พ. จะเหลืออะไรล่ะ? เหลือแยะครับ เช่น เรื่องการส่งเสริมขวัญกำลังใจ เรื่องประสิทธิภาพ ประหยัด เรื่องการบรรจุข้าราชการ ซึ่ง ก.พ. ควรจะเป็นผู้สอบเองให้มากกว่าปัจจุบันนี้ เรื่องการพัฒนาบุคคล การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง การแก้ปัญหาแทรกแซงทางการเมือง การวางแผนกำลังคน การปรับปรุงนโยบายและเป้าหมายบริหารงานบุคคล การประเมินและเพิ่มผลงานการทำงานให้คุ้มค่าเรื่องการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การชี้ปัญหาและให้คำปรึกษาแนะนำแก่กรม กองต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงเทคนิคการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ อีกมากมายก่ายกองให้สมกับได้ชื่อว่าเป็นผู้จัดการงานบุคคลของรัฐบาลทั้งที่

ในขั้นตอนนี้ ผมมีข้อเสนออภกรรจ์ ๆ เพียง ๔ ข้อ ผมอุกคิดขึ้นมาได้ว่า บางทีข้อเสนอข้อสามและข้อสี่นั้นอาจจะช่วยลดค่านินทาว่า ก.พ. เป็นมาเพียงลงได้บ้าง ซึ่งไหน ๆ ผมก็ตกปากรับคำเขียนให้เขาแล้ว ก็คงจะจบเรื่องไม่ได้ง่าย ๆ คราวนี้ขอให้เป็นการโหมโรงไว้ก่อน

บุรีรัมย์ตาน้ำกิน

ภักดี รตนผล



“คนเคยกล่าวขานกันว่า “บุรีรัมย์ตาน้ำกิน” เพราะชาวบ้านต้องตักเอาน้ำโคลนและดินมาใส่หลุม แล้วตำหรือใช้เท้าย่ำให้โคลนเหลวเป็นน้ำรอไว้ให้ตกตะกอน แล้วจึงตักน้ำใสส่วนบนไปกิน กรรมวิธีตาน้ำกินนี้ อาจต้องใช้เวลา ๔-๕ ชั่วโมง จึงจะได้น้ำที่ต้องการ

ความแห้งแล้งกันดาร สอนให้คนบุรีรัมย์ชวนชาย หาวีธีใช้สิ่งที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์มิได้ ห่อแค้นแพ้ธรรมชาติ ขาดสติทั้งถิ่นฐาน การณ์กลับปรากฏว่าแผ่นดินกันดารผืนนี้ เป็นที่ปลูกสำนักให้ระลึกถึงความลำบากตรากตรำ จนรู้จักสะสมสำรองไว้ในยามขาดแคลน

มีสภาพความกันดารอย่างนี้ น่าจะเป็นทะเลทราย ขาดผู้นำให้แตกกับลม”

ถ้าข้างบนนี้เป็นบทบาทยนตร์ จะเห็นภาพของไร่นา ห้องทุ่งที่ร้อนแล้ง ห้วย หนอง คลอง บึง แห่งขอด แดกระแหงอยู่ในเปลวแดดระยิบ และนัยน์ตาของวัว ควาย และผู้คนที่แห้งผาก แต่ที่คือภาพความเป็นจริงของบุรีรัมย์ ที่เจ้าเมืองบุรีรัมย์คนปัจจุบัน - **พร อุดมพงษ์** ได้บรรยายไว้อย่างมีพลัง

บุรีรัมย์ตั้งอยู่บนที่ราบสูงของอีสานใต้คึกคักชายแดนกัมพูชา อยู่เหนือระดับน้ำทะเล ๑๖๓ เมตร มีฝนเพียงปีละ ๕๐๐-๑,๐๐๐ มม. และตกไม่ทั่วฟ้าบุรีรัมย์มา ๓ ปีแล้ว แผ่นดินเป็นดินปนทราย ที่ระบายน้ำได้ดีแต่อุ้มน้ำไว้ไม่อยู่ เพราะบางพื้นที่เคยเป็นภูเขาไฟมาก่อน แม่น้ำมูลเป็นแม่น้ำสายเดียวของจังหวัด แต่ไหลผ่านเพียงบางส่วนของตอนบนของจังหวัด

คนหนุ่ม คนสาวของอำเภอพุทไธสงและกิ่งอำเภอนาโพธิ์ไม่เคยจับคันไถมา ๓ ปีแล้ว เพราะฝนทิ้งช่วง และเด็ก ๆ บางคนอาจจำไม่ได้แล้วว่า เมล็ดฝนมีรสชาติอย่างไร

นี่คือสภาพที่ทอดช่วงมายาวนานในอดีต จนเกิดคำกล่าวขาน "บุรีรัมย์ค้ำน้ำกิน" แต่ผู้คนที่ไม่ยอมละทิ้งบุรีรัมย์ กลับเพิ่มจำนวนขึ้นเป็นล้านสามแสนคน และแต่ละคน "ได้เห็น ได้รู้ ได้อยู่ ได้กิน ได้ลิ้ม ในความลำบากจนหมดแล้ว....."

"ยุทธการด้านการค้ำน้ำกิน" คือ ยุทธการต่อสู้กับความร้อนแล้งที่เปี่ยมด้วยพลังศรัทธาของผู้ว่าราชการจังหวัดคนก่อน - ยุทธ แก้วสัมฤทธิ์ ในตลอดระยะเวลา ๔ ปีเต็ม ของการดำรงตำแหน่ง ด้วยกลยุทธ์ง่าย ๆ ในการต่อสู้กับดินที่ไม่อุ้มน้ำ คือ การใช้โองงักเก็บน้ำฝนไว้ใช้ตลอดปี การรณรงค์อย่างแข็งขัน ได้เริ่มขึ้นในปี ๒๕๒๔ โดยตั้งเป้าหมายไว้อย่างเด็ดเดี่ยวว่า ทุกครัวเรือนในทุกหมู่บ้านจะมีโองงครบในปี ๒๕๒๕ ดังเจตนารมณ์ที่ได้ประกาศไว้ว่า

"ข้าพเจ้ามีความใฝ่ฝันที่จะเห็นทุกหมู่บ้านในจังหวัดบุรีรัมย์มีภาชนะเก็บน้ำฝนไว้กินอย่างพอเพียงทุกครัวเรือนครบร้อยเปอร์เซ็นต์ในปี ๒๕๒๕"

"...และบัดนี้ บุรีรัมย์ทำสำเร็จแล้ว" คือ คำประกาศอันภาคภูมิใจของ นายพร อุดมพงษ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดคนปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๕ เมื่อยุทธการด้านการค้ำน้ำกิน ปีกฉากลงพร้อมด้วยเป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผลเป็นจังหวัดแรกของประเทศ

เป็นอันผ่านพ้นวิกฤติการการขาดน้ำสะอาดไว้ดื่มกินตลอดปีอันยาวนาน สิ่งเดียวที่บุรีรัมย์กำลังรอคอยอยู่ด้วยใจจดใจจ่อในปัจจุบันคือ เมฆฝนสีเทาที่จะโปรยลงเป็นสายฝนสู่ทุ่งข้าวนาปรังทุกแปลง และโองงทุกใบในทุกหมู่บ้านจนเต็มปรี และในวันนั้น โองงทุกใบของบุรีรัมย์จะกลายเป็น "โองงทองคำ" ที่แท้จริง ●

จะเครียดกันไปทำไม

วไลพร พูนประสิทธิ์

เจ้านายทั้งหลาย วิธีการบริหารงานของท่านเคยก่อให้เกิดความตึงเครียดแก่ลูกน้องของท่านโดยไม่จำเป็นบ้างหรือไม่ ถ้าเคยเราซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพของร่างกายและจิตใจขอเตือนว่าพฤติกรรมการบริหารของท่านกำลังสร้างความเดือดร้อนอย่างยิ่งให้แก่ลูกน้องของท่านในการที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานตามความสามารถของเขาให้ได้ดีและมีประสิทธิภาพ

มีผู้กล่าวว่า เจ้านายทั้งหลายที่เป็นผู้ชอบสร้างความตึงเครียด มักจะไม่สามารถผลักดันหรือเสริมสร้างให้เกิดพลังในการทำงานของลูกน้องได้อย่างเพียงพอ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ในด้านของความเสื่อมถอยในผลงานและผลผลิตขององค์กรหรือหน่วยงานโดยส่วนรวม

ที่นี้เรามาดูกันว่าพฤติกรรมการบริหารแบบใดบ้างที่สร้างความตึงเครียดได้ดังนี้

๑. มอบหมายหรือทับถมงานอย่างมากให้แก่ลูกน้อง แต่ให้คำแนะนำหรือชี้แนะเพียงเล็กน้อย หรืออาจจะเป็นการมอบงานหรือโครงการเร่งด่วนชิ้นหนึ่งให้แก่ลูกน้อง และ

เจ้านายจะรีบปิดความคิดเห็นจากลูกน้องทันที โดยกล่าวว่า “ผมแน่ใจว่าคุณจะต้องทำงานนี้เสร็จตามกำหนดเวลาไม่ว่าด้วยวิธีใดก็ตาม”

๒. เรียกลูกน้องใช้บ่อยหรือมีประชุมกัน ซึ่งแต่ละครั้งก็นาน แต่กลับไปวิจารณ์ลูกน้องว่าไม่ค่อยอยู่ที่โต๊ะทำงานเพื่อทำงานให้เสร็จเสียที

๓. ตั้งเป้าหมายในความสำเร็จของงานสูงเกินไป ชนิดที่แทบจะเป็นไปไม่ได้ โดยมีความเชื่ออย่างผิด ๆ ว่า จะทำให้ลูกน้องมีความพยายามมากขึ้น

๔. มักจะให้ลูกน้องตอบปัญหาของท่านแบบเผชิญหน้า โดยเฉพาะต่อหน้าคนอื่น ๆ ด้วยมากกว่าที่จะให้เวลาลูกน้อง (สักนิด) ไปพิจารณาหาคำตอบที่ดีและก็เหมาะสมกว่านี้

๕. ย้ายลูกน้องให้ไปทำงานอื่นสลับไปสลับมาบ่อยครั้ง เพื่อต้องการให้ลูกน้องมัวอยู่กับงานหลาย ๆ อย่าง

และต่อไปนี่ก็จะเป็นวิธีการที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำว่าเจ้านายจะสามารถช่วยให้ลูกน้องผ่อนคลายความตึงเครียดลงได้ และทำงานดีขึ้น

พยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา ลองนึกดูว่า อะไรบ้างที่ทำให้ท่านรู้สึกเครียดขึ้นมา เพราะมันจะช่วยให้ท่านคิดว่าสิ่งนั้นแหละที่ทำให้ลูกน้องของท่านเครียดตามไปด้วย ลองคิดกลับกันดูซิว่า ถ้าท่านเกิดเป็นลูกน้องเองบ้าง แล้วต้องมีเจ้านายที่หน้านี้ว่ตัวขมวดบ่อย ๆ ทั่ววัน แบบที่ท่านเป็นทุกวันนี้ละ มันเป็นอย่างไ

- พยายามลดความเร่งด่วนของงานลงอีกสักระดับหนึ่ง (ถ้าไม่ถึงกับเสียหายมากนัก)

- พยายามสื่อความหมายกับลูกน้องให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อที่ลูกน้องจะได้ทำงานตามจุดมุ่งหมายของท่านได้อย่างถูกต้อง ลองถามความคิดเห็นจากเขา แล้วพยายามฟังเขาบ้าง

- ให้กำลังใจลูกน้องด้วยการชมเชยและส่งเสริมในผลงานดีเด่นของเขาอย่างรวดเร็ว

- ถ้าจะต้องมีการทำหนักบ้างขึ้นบ้าง ก็ควรใช้วิธีการที่สุขุมมากกว่าการเอะอะโวยวาย หรือการใช้เสียง (สูง ๆ) แล้วก็ควรจะเป็นการส่วนตัวสักนิด

- เปิดช่องว่างให้มีการโต้ตอบจากลูกน้องบ้าง ในกรณีที่ท่านสั่งงานแบบสายฟ้าแลบ ด้วยการยื่นคำขาดว่า "ผมจะไม่รับฟังข้อแก้ตัวอะไรทั้งนั้น รีบไปทำมาให้เสร็จก็แล้วกัน" ถ้าเป็นแบบนี้ละก็เท่ากับท่านกำลังฆ่าลูกน้องของท่านทางอ้อมเสียวละ เพราะมันจะทำให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกว่า ขาดกำลังวังชาทั้งร่างกายและจิตใจในการที่จะต่อสู้และฟันฝ่าอุปสรรคเพื่องานต่อไป และผลของมันก็คือผลงานตกต่ำ

เพราะฉะนั้น มาช่วยกันเป็นเจ้านายที่สุขุม สงบ และค่อนข้างใจเย็นกันสักหน่อยเถอะ เพราะมันจะเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุดให้แก่บรรดาลูกนก ลูกกา เอ๊ย ลูกน้องทั้งหลายของท่านด้วยเทอญ



ฉันสงสัย (ภาคสมบูรณ์)

อุลี รจนา

ตั้งแต่เรื่อง “ฉันสงสัย” ในวารสารข้าราชการฉบับเดือนมีนาคม ๒๕๓๐ พิมพ์ออกมาฉันก็ไม่เป็นอันทำการงานอะไร เพราะคนที่ช่างสงสัยเหมือนกับฉัน (แต่สงสัยกันคนละเรื่อง) ก็แวะเวียนมาถามเกี่ยวกับเรื่องข้อเขียนของฉันเกือบทุกวัน บางคนก็มาถามว่า ตารางอันนั้นมันเป็นอย่างงั้นได้ยังงาย บางคนก็ว่ากราฟอันนั้นน่าจะหาคำอธิบายมาด้วยสิ บางคนก็มาบ่นว่า ทำมัยถึงไม่อ้างอิง แล้วจะไปค้นคว้าเพิ่มเติมได้ยังไง บางคนก็ว่าเขียนอะไรเชย ๆ ถูกบ้างผิดบ้าง ไม่อายคนที่เขารู้เรื่องเอาบ้างหรือไง บางคนก็เอาแต่รำพึงรำพัน ... ฉันสงสัย ว่าเขียนออกมาอย่างนั้นได้อย่างไร เอ้อแล้วก็บ่นอีกมากมาย ระยะเวลาฉันก็แอบรู้สึกภูมิใจว่ามีคนสนใจในเรื่องที่ฉันสงสัยนี้มาก ซึ่งก็คงจะเพราะเป็นเพื่อนร่วมชะตากรรมในความไม่พอกินเหมือนกับฉัน แต่พอมาฟังหลาย ๆ คำถามเข้าก็เลยได้คิดว่า การปล่อยให้เกิดความสงสัยในข้อมูลที่ฉันหยิบยกมานั้น ก็อาจทำให้เรื่องที่ฉันเขียนไม่เกิดผลอย่างที่ตั้งใจไว้ เพราะฉันต้องการพูดถึงความไม่พอกิน และความแตกต่างของข้าราชการ-

พลเรือนกับคนอื่น ๆ เขา แต่คนกลับมาสงสัยในข้อมูลและวิธีการเปรียบเทียบของฉันกันยกใหญ่ ฉันก็เลยต้องไปค้นคว้าเพิ่มเติม และได้ถามผู้รู้หลาย ๆ ท่าน จนได้ข้อมูลใหม่มามากพอที่จะเขียนเพิ่มเติมให้คนที่สงสัยทั้งหลายให้หายสงสัยกันได้ ก็เลยตั้งชื่อเรื่องให้โก้ ๆ ว่า “ฉันสงสัย (ภาคสมบูรณ์)” เพราะตั้งใจว่าจะพยายามทำของเก่าให้สมบูรณ์ขึ้น แต่ก็บอกแล้วว่า ฉันไม่ใช่นักวิชาการด็อกเตอร์อะไรกับเขาเป็นเพียงแต่ข้าราชการธรรมดา ๆ ที่สงสัยและไปค้นคว้าเอกสารมาอ่าน ๆ เอาเอง สิ่งที่เขียนจึงไม่อาจเป็นบทความทางวิชาการเป็นแต่เพียงการเสนอข้อมูล หรือจะเรียกว่าหยิบข้อมูลจากที่ต่าง ๆ ที่ฉันสงสัยเอามาให้พวกเพื่อน ๆ ที่สงสัยด้วยกัน แต่มีใช้นักวิชาการไว้อ่านกันเล่น ๆ ก็ลองดูกันเองนะ

ก็จะเริ่มจากอัตราเงินเดือนของข้าราชการกันก่อน จากเอกสารเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบเงินเดือนข้าราชการฝ่ายต่าง ๆ ที่เค้าแจกในการประชุมสัมมนาของสมาคมข้าราชการพลเรือน วันที่ ๒๑-๒๒ มีนาคม ๒๕๓๐ ทำให้ฉันพบว่า มีบัญชีอัตราเงินเดือน

อยู่ ๕ บัญชีด้วยกัน สำหรับข้าราชการประเภทต่าง ๆ บัญชีแรกเป็นบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นบัญชีที่มีข้าราชการประเภทต่าง ๆ ใช้อยู่ด้วยกันมากที่สุด ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู ข้าราชการรัฐสภา ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้าราชการส่วนจังหวัด และพนักงานเทศบาล ซึ่งมีจำนวนรวมแล้วประมาณแปดแสนคน บัญชีที่ ๒ เป็นบัญชีอัตราเงินเดือน

ข้าราชการตุลาการ มีประมาณหนึ่งพันคน บัญชีที่ ๓ เป็นบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการอัยการ มีประมาณหนึ่งพันคน บัญชีที่ ๔ และบัญชีที่ ๕ เป็นบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจและข้าราชการทหาร ซึ่งแต่ละบัญชีก็ใช้ตัวเลขเดียวกัน เพียงแต่มีการแบ่งชั้น ระดับ และกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของแต่ละชั้น แต่ละระดับไว้แตกต่างกัน ซึ่งคราวนี้ฉันก็ได้ค้นหารวบรวมมาให้ดูทั้ง ๕ บัญชีเลย

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข ๓

(๑ ม.ค. ๒๕๒๕)

๒๐	๓,๕๓๕													
๑๙	๓,๓๒๕													
๑๘	๓,๑๑๕													
๑๗	๒,๙๐๕													
๑๖	๒,๗๖๕													
๑๕	๒,๖๒๕	บาท	บาท	บาท	บาท									
๑๔	๒,๔๘๕	๔,๖๘๕	๕,๗๕๕	๗,๒๘๕	๙,๓๘๕	บาท								
๑๓	๒,๓๔๕	๔,๔๒๕	๕,๕๖๕	๖,๙๓๕	๘,๘๘๕	๑๒,๕๓๕								
๑๒	๒,๒๐๕	๔,๑๖๕	๕,๒๐๕	๖,๕๘๕	๘,๔๗๕	๑๑,๙๗๕								
๑๑	๒,๐๖๕	๓,๙๕๕	๔,๙๕๕	๖,๓๐๕	๘,๐๕๕	๑๑,๔๑๕	บาท	บาท	บาท	บาท				
๑๐	๑,๙๕๐	๓,๗๔๕	๔,๖๘๕	๖,๐๒๕	๗,๖๓๕	๑๐,๘๕๕	๑๓,๐๙๕	๑๔,๒๙๕	๑๕,๕๗๕	๑๖,๙๗๕	๑๘,๕๗๕	๒๐,๑๗๕	บาท	
๙	๑,๘๖๕	๓,๕๓๕	๔,๔๒๕	๕,๗๔๕	๗,๒๘๕	๑๐,๓๖๕	๑๒,๕๓๕	๑๓,๖๙๕	๑๔,๙๓๕	๑๖,๒๗๕	๑๗,๖๗๕	๑๙,๑๗๕	๒๐,๗๗๕	๒๒,๓๗๕
๘	๑,๗๘๐	๓,๓๒๕	๔,๑๖๕	๕,๔๖๕	๖,๙๓๕	๙,๘๗๕	๑๑,๙๗๕	๑๓,๐๙๕	๑๔,๒๙๕	๑๕,๕๗๕	๑๖,๙๗๕	๑๘,๕๗๕	๒๐,๑๗๕	๒๑,๗๗๕
๗	๑,๖๙๕	๓,๑๑๕	๓,๙๕๕	๕,๒๐๕	๖,๕๘๕	๙,๓๘๕	๑๑,๔๑๕	๑๒,๕๓๕	๑๓,๖๙๕	๑๔,๙๓๕	๑๖,๒๗๕	๑๗,๖๗๕	๑๙,๑๗๕	๒๐,๗๗๕
๖	๑,๖๒๐	๒,๙๐๕	๓,๗๔๕	๔,๙๕๕	๖,๓๐๕	๘,๘๘๕	๑๐,๘๕๕	๑๑,๙๗๕	๑๓,๐๙๕	๑๔,๒๙๕	๑๕,๕๗๕	๑๖,๙๗๕	๑๘,๕๗๕	๒๐,๑๗๕
๕	๑,๕๕๕	๒,๗๖๕	๓,๕๓๕	๔,๖๘๕	๖,๐๒๕	๘,๔๗๕	๑๐,๓๖๕	๑๑,๔๑๕	๑๒,๕๓๕	๑๓,๖๙๕	๑๔,๙๓๕	๑๖,๒๗๕	๑๗,๖๗๕	๑๙,๑๗๕
๔	๑,๔๗๐	๒,๖๒๕	๓,๓๒๕	๔,๔๒๕	๕,๗๔๕	๘,๐๕๕	๙,๘๗๕	๑๐,๘๕๕	๑๑,๙๗๕	๑๓,๐๙๕	๑๔,๒๙๕	๑๕,๕๗๕	๑๖,๙๗๕	๑๘,๕๗๕
๓	๑,๓๙๕	๒,๔๘๕	๓,๑๑๕	๔,๑๖๕	๕,๔๖๕	๗,๖๓๕	๙,๓๘๕	๑๐,๓๖๕	๑๑,๔๑๕	๑๒,๕๓๕	๑๓,๖๙๕	๑๔,๙๓๕	๑๖,๒๗๕	๑๗,๖๗๕
๒	๑,๓๒๕	๒,๓๔๕	๒,๙๐๕	๓,๙๕๕	๕,๒๐๕	๗,๒๘๕	๘,๘๘๕	๙,๘๗๕	๑๐,๘๕๕	๑๑,๙๗๕	๑๓,๐๙๕	๑๔,๒๙๕	๑๕,๕๗๕	๑๖,๙๗๕
๑	๑,๒๕๕	๒,๒๐๕	๒,๗๖๕	๓,๗๔๕	๔,๙๕๕	๖,๙๓๕	๘,๔๗๕	๙,๓๘๕	๑๐,๓๖๕	๑๑,๔๑๕	๑๒,๕๓๕	๑๓,๖๙๕	๑๔,๙๓๕	๑๖,๒๗๕
ขั้น	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๖	ระดับ ๗	ระดับ ๘	ระดับ ๙	ระดับ ๑๐	ระดับ ๑๑	ระดับ ๑๒	ระดับ ๑๓	ระดับ ๑๔

หมายเหตุ ใ้กับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ข้าราชการส่วนจังหวัด เป็นต้น

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตุลาการ หมายเลข ๓

(๑ ม.ก. ๒๕๒๕)

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตุลาการ หมายเลข ๓ (๑ ม.ก. ๒๕๒๕)									
๑๓		บาท							
๑๒		๑๒,๕๓๕							
๑๑		๑๑,๙๗๕	บาท	บาท	บาท	บาท			
๑๐		๑๐,๘๕๕	๑๕,๕๗๕	๑๖,๙๗๕	๑๗,๗๕๕	๑๘,๕๑๘	บาท		
๙		๑๐,๓๖๕	๑๔,๙๓๕	๑๖,๒๗๕	๑๖,๙๗๕	๑๗,๗๕๕	๑๘,๓๒๕		
๘		๙,๘๗๕	๑๔,๒๙๕	๑๕,๕๗๕	๑๖,๒๗๕	๑๖,๙๗๕	๑๘,๕๑๕	บาท	
๗		๙,๓๘๕	๑๓,๙๖๕	๑๔,๙๓๕	๑๕,๕๗๕	๑๖,๒๗๕	๑๗,๗๕๕	๒๑,๑๘๕	
๖	บาท	๘,๘๙๕	๑๓,๐๓๕	๑๔,๒๙๕	๑๔,๙๓๕	๑๕,๕๗๕	๑๖,๙๗๕	๒๐,๒๕๕	
๕	๖,๕๘๕	๘,๔๗๕	๑๒,๕๓๕	๑๓,๖๙๕	๑๔,๒๙๕	๑๔,๙๓๕	๑๖,๒๗๕	๑๘,๓๒๕	
๔	๖,๓๐๕	๘,๐๕๕	๑๑,๙๗๕	๑๓,๐๓๕	๑๓,๖๙๕	๑๔,๒๙๕	๑๕,๕๗๕	๑๘,๕๑๕	
๓	๖,๐๒๕	๗,๖๓๕	๑๑,๕๑๕	๑๒,๕๓๕	๑๓,๐๓๕	๑๓,๖๙๕	๑๔,๙๓๕	๑๗,๗๕๕	
๒	๕,๗๔๕	๗,๒๘๕	๑๐,๘๕๕	๑๑,๙๗๕	๑๒,๕๓๕	๑๓,๐๓๕	๑๔,๒๙๕	๑๖,๙๗๕	
๑	๕,๔๖๕	๖,๙๓๕	๑๐,๓๖๕	๑๑,๕๑๕	๑๑,๙๗๕	๑๒,๕๓๕	๑๓,๖๙๕	๑๖,๒๗๕	๒๒,๑๘๕
ขั้น ๗	ขั้น ๑	ขั้น ๒	ขั้น ๓	ขั้น ๔	ขั้น ๕	ขั้น ๖	ขั้น ๗	ขั้น ๘	ขั้น ๙

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการอัยการ หมายเลข ๓

(๑ ม.ก. ๒๔๒๕)

		บาท				
๑๓		๑๒,๕๓๕				
๑๒		๑๑,๙๗๕				
๑๑		๑๑,๔๑๕	บาท			
๑๐		๑๐,๘๕๕	๑๕,๕๗๕	บาท		
๙		๑๐,๓๐๕	๑๔,๙๓๕	๑๖,๙๗๕		
๘		๙,๗๖๕	๑๔,๒๙๕	๑๖,๒๗๕	บาท	
๗		๙,๒๒๕	๑๓,๖๕๕	๑๕,๕๗๕	๑๗,๗๔๕	
๖	บาท	๘,๖๘๕	๑๓,๐๑๕	๑๔,๙๓๕	๑๖,๙๗๕	
๕	๖,๕๘๕	๘,๑๗๕	๑๒,๕๓๕	๑๔,๒๙๕	๑๖,๒๗๕	บาท
๔	๖,๓๐๕	๘,๐๕๕	๑๑,๙๗๕	๑๓,๖๕๕	๑๕,๕๗๕	๑๘,๕๑๕
๓	๖,๐๒๕	๗,๖๓๕	๑๑,๔๑๕	๑๓,๐๑๕	๑๔,๙๓๕	๑๗,๗๔๕
๒	๕,๗๔๕	๗,๒๑๕	๑๐,๘๕๕	๑๒,๕๓๕	๑๔,๒๙๕	๑๖,๙๗๕
๑	๕,๔๖๕	๖,๗๓๕	๑๐,๓๐๕	๑๑,๙๗๕	๑๓,๖๕๕	๑๖,๒๗๕
ขั้น	ขั้น ๑	ขั้น ๒	ขั้น ๓	ขั้น ๔	ขั้น ๕	ขั้น ๖

บัญชีอัตราเงินเดือนทหาร (พ.ศ. ๒๕๓๗)

๒๕			บาท										
๒๕			๕,๖๘๕										
๒๕			๕,๕๒๕										
๒๓			๕,๔๖๕										
๒๒			๓,๕๕๕			บาท							
๒๑		บาท	๓,๓๖๕		๗,๒๘๕								
๒๐	บาท	๓,๕๓๕	๓,๕๓๕		๖,๕๓๕								
๑๙	๑,๒๘๕	๓,๓๒๕	๓,๓๒๕		๖,๕๘๕								
๑๘	๑,๑๕๕	๓,๑๑๕	๓,๑๑๕		๖,๓๐๕								
๑๗	๑,๑๑๕	๒,๙๐๕	๒,๙๐๕		๖,๐๒๕								
๑๖	๑,๐๘๕	๒,๗๖๕	๒,๗๖๕		๕,๗๔๕								
๑๕	๙๗๕	๒,๖๒๕	๒,๖๒๕	บาท	๕,๔๖๕								
๑๔	๙๐๕	๒,๔๘๕	๒,๔๘๕	๕,๗๔๕	๕,๒๐๕	บาท	บาท						
๑๓	๘๓๕	๒,๓๔๕	๒,๓๔๕	๕,๔๖๕	๕,๑๕๕	๙,๓๘๕	๑๒,๕๓๕						
๑๒	๗๖๕	๒,๒๐๕	๒,๒๐๕	๕,๒๐๕	๔,๙๐๕	๘,๘๕๕	๑๑,๙๗๕						
๑๑	๗๐๐	๒,๐๖๕	๒,๐๖๕	๔,๙๐๕	๔,๖๕๕	๘,๕๗๕	๑๑,๕๑๕	บาท	บาท				
๑๐	๖๔๐	๑,๙๕๐	๑,๙๕๐	๔,๖๕๕	๔,๔๐๕	๘,๐๕๕	๑๐,๘๕๕	๑๓,๐๕๕	๑๕,๕๗๕	บาท			
๙	๖๐๐	๑,๘๖๕	๑,๘๖๕	๔,๔๐๕	๔,๑๕๕	๗,๖๓๕	๑๐,๓๖๕	๑๒,๕๓๕	๑๕,๙๗๕	๑๖,๙๗๕	บาท		
๘	๖๓๐	๑,๗๘๐	๑,๗๘๐	๔,๑๕๕	๓,๙๐๕	๗,๒๘๕	๙,๙๗๕	๑๑,๙๗๕	๑๔,๒๗๕	๑๖,๒๗๕	๑๘,๕๑๕		
๗	๖๐๐	๑,๖๙๕	๑,๖๙๕	๓,๙๐๕	๓,๕๓๕	๖,๙๓๕	๙,๓๗๕	๑๑,๕๑๕	๑๓,๖๗๕	๑๕,๕๗๕	๑๗,๗๔๕	บาท	
๖	๕๗๐	๑,๖๒๐	๑,๖๒๐	๓,๗๖๕	๓,๓๒๕	๖,๕๘๕	๘,๘๕๕	๑๐,๘๕๕	๑๒,๙๗๕	๑๔,๙๗๕	๑๖,๙๗๕	๑๘,๕๑๕	
๕	๕๔๐	๑,๕๔๕	๑,๕๔๕	๓,๕๓๕	๓,๑๑๕	๖,๓๐๕	๘,๕๗๕	๑๐,๓๖๕	๑๒,๕๓๕	๑๔,๖๗๕	๑๖,๒๗๕	๑๗,๗๔๕	
๔	๕๑๐	๑,๔๗๐	๑,๔๗๐	๓,๓๒๕	๒,๙๐๕	๖,๐๒๕	๘,๐๕๕	๙,๘๗๕	๑๑,๙๗๕	๑๓,๖๗๕	๑๕,๕๗๕	๑๖,๒๗๕	
๓	๔๘๐	๑,๓๙๕	๑,๓๙๕	๓,๑๑๕	๒,๗๖๕	๕,๗๔๕	๗,๖๓๕	๙,๓๗๕	๑๑,๐๕๕	๑๒,๙๗๕	๑๔,๙๗๕	๑๖,๒๗๕	
๒	๔๕๐	๑,๓๒๕	๑,๓๒๕	๒,๙๐๕	๒,๖๒๕	๕,๔๖๕	๗,๒๘๕	๘,๘๕๕	๑๐,๘๕๕	๑๒,๕๓๕	๑๔,๕๗๕	๑๕,๕๗๕	บาท
๑	๔๒๐	๑,๒๕๕	๑,๒๕๕	๒,๗๖๕	๒,๔๘๕	๕,๒๐๕	๖,๙๓๕	๘,๕๗๕	๑๐,๓๖๕	๑๑,๙๗๕	๑๓,๖๗๕	๑๔,๙๗๕	๑๕,๓๒๕
๕ ปี ๒๕๓๖	พ. ๑	พ. ๒	ป. ๑	ป. ๒	ท. ๑	ท. ๒	ท. ๓	ท. ๔	ท. ๕	ท. ๖	ท. ๗	ท. ๘	ท. ๙

จากทั้ง 5 บัญชี เมื่อดูเฉพาะเงินเดือนระดับสูง ก็มีข้อแตกต่างเหลื่อมล้ำกันอยู่

ตำแหน่ง	กระทรวง อื่น ๆ	กระทรวง ยุติธรรม	กรมอัยการ	กรมตำรวจ	กระทรวง กลาโหม
ปลัดกระทรวง	๑๗,๗๔๕	๑๙,๓๒๕		-	๑๙,๓๒๕
อธิบดี	๑๖,๙๗๕	๑๘,๕๑๕/๑๖,๙๗๕	๑๘,๕๑๕	๑๘,๕๑๕	-
รองอธิบดี	๑๕,๕๗๕	๑๗,๗๔๕/๑๕,๕๗๕	๑๗,๗๔๕	๑๘,๕๗๕	-

ที่นี้ก็มีหลายคนที่สงสัยพากันมาถามฉันว่า ข้าราชการกระทรวงยุติธรรมนั้นเป็นผู้พิพากษา จะเอามาเทียบตำแหน่งอธิบดีกับข้าราชการพลเรือนได้อย่างไร หลังจากที่ฉันได้ไปค้นคว้ามาเพิ่มเติมก็พบว่า ในกระทรวงยุติธรรมนั้นก็ยังมีข้าราชการตุลาการที่ทำงานคล้ายกับข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้รับเงินเดือนเหมือนกับข้าราชการพลเรือนแต่ถ้าเป็นข้าราชการตุลาการซึ่งโอนมาจากข้าราชการ

การตุลาการ ก็จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ได้รับอยู่ก่อนโอนมา เช่น ตำแหน่งปลัดกระทรวง ก็ได้รับเงินเดือนถึงขั้น ๗ คือสูงสุด ๑๙,๓๒๕ บาท อธิบดีก็ได้รับเงินเดือนถึงขั้น ๖ คือสูงสุด ๑๘,๕๑๕ บาท อย่างนี้เป็นต้น และพอฉันค้นต่อไปก็พบว่าตำแหน่งรองอธิบดีของกรมตำรวจ ได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุด ๑๘,๕๑๕ บาท คือได้เท่ากับอธิบดีกรมตำรวจเลยทีเดียว ที่นี้ก็ลองมาดูอีกตาราง คือ

ตารางแสดงเงินเดือนขั้นสูงของหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง

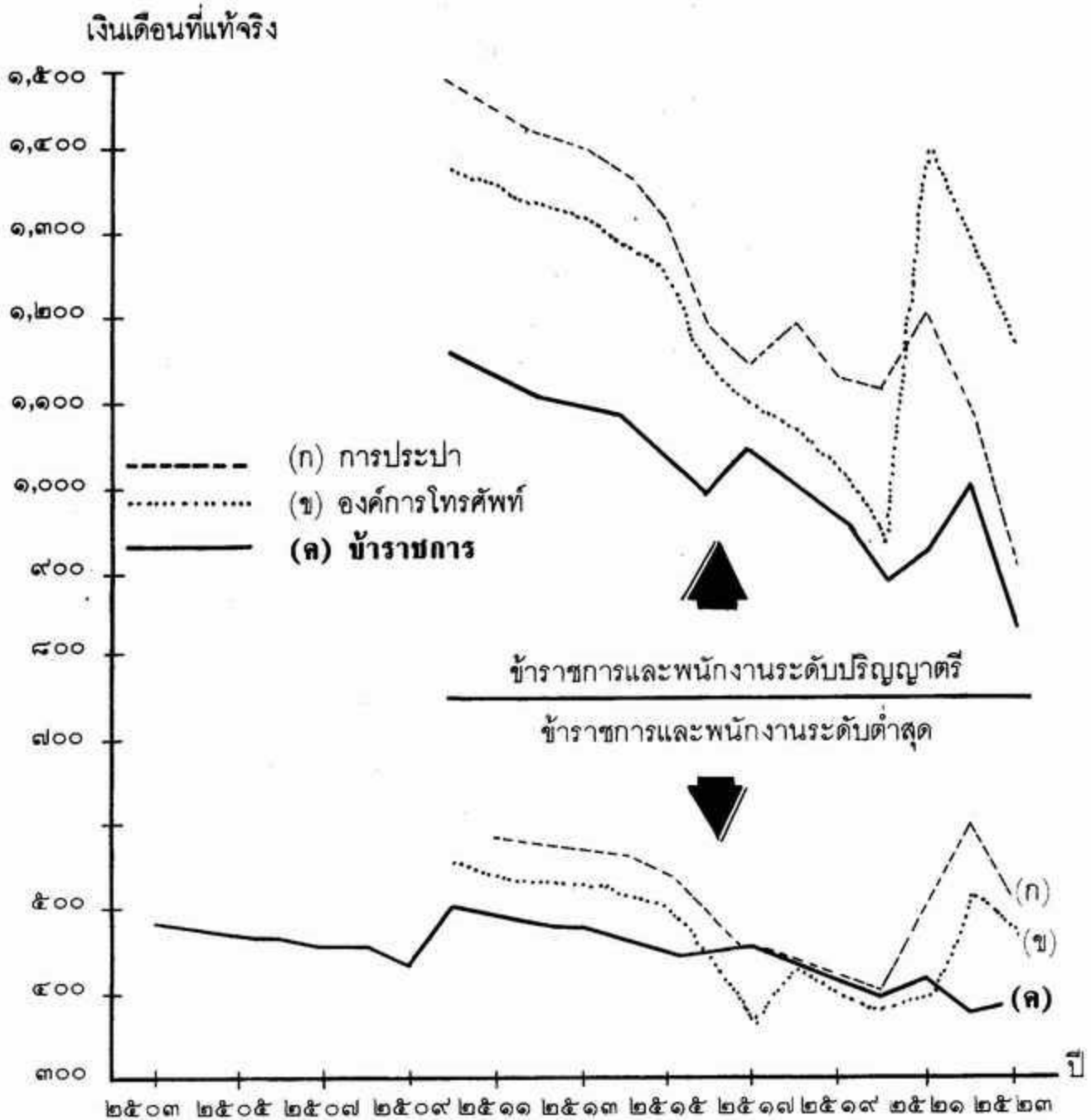
พลเรือน	ทหาร	ตำรวจ	รัฐวิสาหกิจ
ผู้อำนวยการกอง ระดับ ๘ ๑๔,๙๒๕	ผู้บังคับการกรม พ.อ. (พิเศษ) ๑๕,๕๗๕	ผู้บังคับการ พล.ต.ต. ๑๖,๙๗๕	ผู้อำนวยการฝ่าย ๒๙,๒๖๐

จากตารางแสดงเงินเดือนขั้นสูงของหัวหน้าหน่วยงานระดับกองที่ลงไว้คราวก่อนปรากฏว่ามีผู้ทักท้วงหลายรายว่า พล.ต.ต. เงินเดือนขั้นสูงควรเป็น ๑๖,๙๗๕ บาท ซึ่งได้แก้ไขแล้ว และสำหรับเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนก ก็มีคนมาถามหลายรายเหมือนกันว่า ทำไมยศ พ.ท. และ พ.ต.ท.เหมือนกัน แต่ได้เงินเดือนต่างกัน ฉันก็ได้ไปค้นอีกก็พบว่า บัญชีอัตราเงินเดือนของทหารที่ใช้อยู่ในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงและเพิ่งประกาศใช้ในปี ๒๕๒๗ นี้เอง แต่บัญชีอัตราเงินเดือนของตำรวจนั้น กำลังอยู่ในระหว่างแก้ไขให้เหมือนกับบัญชีอัตราเงินเดือนของทหาร ขณะนี้จึงยังใช้บัญชีเดิมที่ใช้ตั้งแต่ปี ๒๕๒๕ ทำให้เงินเดือนขั้นสูงสุดแตกต่างกันอยู่

ต่อไปก็มาถึงเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจกันบ้าง ซึ่งฉันก็ไม่สนใจหรอก แม้ว่าเงินเดือนก็สูง เงินช่วยค่าครองชีพก็มาก โบนัสก็มีสวัสดิการที่ดี และรัฐบาลก็คอยเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด ที่เห็นกันชัด ๆ ก็คือ การปรับค่าครองชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจเมื่อเดือนเมษายนที่ผ่านมา เพื่อให้รายได้ขั้นต่ำเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำ ปรากฏว่าของพนักงานรัฐวิสาหกิจ รัฐบาลคำนวณว่ารายได้ที่เท่ากับ

ค่าแรงขั้นต่ำคือ ๗๓ บาท คูณ ๓๐ วัน เป็นเงิน ๒,๑๙๐ บาท แต่เมื่อดูของข้าราชการซึ่งรัฐบาลก็ปรับรายได้ขั้นต่ำให้เหมือนกันแต่ก็ปรากฏว่าทางกระทรวงการคลังได้คำนวณโดยเอา ๗๓ บาทคูณกับ ๒๓ วัน ได้เป็นรายได้ขั้นต่ำเดือนละ ๑,๖๗๙ บาท ทั้ง ๆ ที่พนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น ถ้าทำงานในวันหยุดหรือนอกเวลางานก็จะได้รับเงินค่าล่วงเวลา ๒ หรือ ๓ เท่าของอัตราที่ได้รับปกติ แต่ข้าราชการไม่มีค่าล่วงเวลา มีแต่ค่าอาหารทำการนอกเวลาประมาณ ๔๕ บาทต่อวันเท่านั้น ฉันก็สงสัยเหมือนกันว่าทำไมกระทรวงการคลังจะคิดต่างกัน ระหว่างข้าราชการกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งที่ข้าราชการต้องอุทิศเวลาให้แก่ราชการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมง แต่ก็บอกแล้วว่าฉันไม่รู้เพียงแต่สงสัยว่าทำไม...บางเสียงก็พูดเรื่องกรรมกรรมกรรมการรัฐวิสาหกิจอะไรเนี่ยฉันก็ฟังไม่ถนัด แต่ฉันตั้งใจจะเขียนอธิบายถึงแผนภูมิที่ฉันหยิบยกมา คือแผนภูมิเปรียบเทียบเงินเดือนที่แท้จริงของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจระดับต่ำสุดและระดับปริญญาตรี ที่นำมาจากบทความของนิพนธ์ พัวพงศ์กร ในวารสารธรรมศาสตร์ ฉบับเดือนกันยายน ๒๕๒๔ เรื่อง “ค่าจ้าง : เรื่องของคนจน” (ดังรูป)

เปรียบเทียบเงินเดือนที่แท้จริงของข้าราชการและ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ระดับต่ำสุดและระดับปริญญาตรี



จากแผนภูมิจะเห็นว่า รายได้ที่แท้จริง ลดต่ำลง เมื่อคำนวณรายได้ที่ได้รับเปรียบเทียบกับดัชนีราคาผู้บริโภค ก็จะได้เป็นรายได้ที่แท้จริง ตัวอย่างเช่น เงินเดือนข้าราชการระดับปริญญาตรีได้รับเดือนละ ๒,๓๘๕ บาท ในปี ๒๕๒๓ เมื่อนำมาคำนวณเปรียบเทียบกับดัชนีราคาผู้บริโภค โดยให้อัตราเงินเดือนในปี ๒๕๐๒ เป็นฐาน ก็จะได้รายได้ที่แท้จริง

ในปี ๒๕๒๓ ประมาณ ๘๓๖ บาท ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า การเพิ่มขึ้นของเงินเดือนน้อยกว่าการเพิ่มขึ้นของดัชนีราคาผู้บริโภค ทำให้รายได้ที่แท้จริงลดลง และเพื่อจะได้เข้าใจง่ายขึ้น ก็เลยนำตารางที่อาจารย์นิพนธ์ได้คำนวณเอาไว้มาให้ดูเพื่อเป็นข้อมูลประกอบเวลาดูแผนภูมิ คือ

ตาราง
เปรียบเทียบเงินเดือนและเงินเดือนที่แท้จริงของข้าราชการ แยกปีของราชบัณฑิตยสถาน ปี พ.ศ. ๒๕๐๒-๒๕๒๓

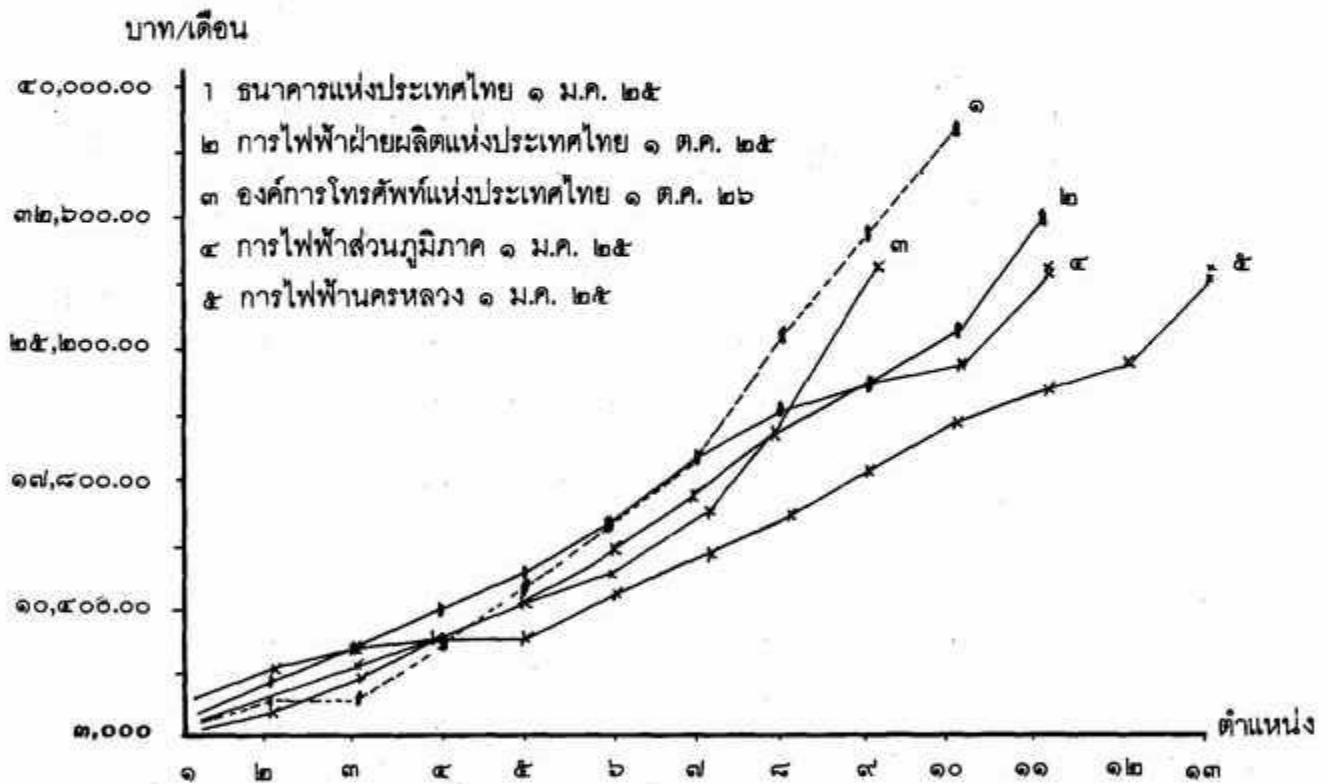
ระดับ	ปี	๒๕๐๒	๒๕๐๓	๒๕๐๔	๒๕๐๕	๒๕๐๖	๒๕๐๗	๒๕๐๘	๒๕๐๙	๒๕๑๐	๒๕๑๑	๒๕๑๒	๒๕๑๓	๒๕๑๔	๒๕๑๕	๒๕๑๖	๒๕๑๗	๒๕๑๘	๒๕๑๙	๒๕๒๐	๒๕๒๑	๒๕๒๒	๒๕๒๓		
ก) ข้าราชการ ระดับที่ ๓ (เงินเดือนที่แท้จริง) ระดับที่ ๒ (เงินเดือนที่แท้จริง) ระดับ ๑,๕๐๐ บาท (เงินเดือนที่แท้จริง) ระดับ ๑,๐๐๐ บาท (เงินเดือนที่แท้จริง)	๒๕๐๒	๕๕๐								๕๕๐	๕๕๐														
	๒๕๐๓		๕๘๓	๕๙๐	๕๖๖	๕๖๓	๕๕๓	๕๕๕	๕๓๖	๕๓๗	๕๓๗	๕๓๕	๕๓๗	๕๓๗	๕๓๗	๕๓๗	๕๓๗	๕๓๗	๕๓๗	๕๓๗	๕๓๗	๕๓๗	๕๓๗	๕๓๗	
	๒๕๐๔			๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕	๕๙๕
	๒๕๐๕																								
	๒๕๐๖																								
ข) ประจักษ์ ระดับที่ ๓ (เงินเดือนที่แท้จริง) ระดับที่ ๒ (เงินเดือนที่แท้จริง) ระดับ ๑,๕๐๐ บาท (เงินเดือนที่แท้จริง) ระดับ ๑,๐๐๐ บาท (เงินเดือนที่แท้จริง)	๒๕๐๒																								
	๒๕๐๓																								
	๒๕๐๔																								
	๒๕๐๕																								
	๒๕๐๖																								
ค) โพรสัพ ระดับที่ ๓ (เงินเดือนที่แท้จริง) ระดับที่ ๒ (เงินเดือนที่แท้จริง) ระดับ ๑,๕๐๐ บาท (เงินเดือนที่แท้จริง) ระดับ ๑,๐๐๐ บาท (เงินเดือนที่แท้จริง)	๒๕๐๒																								
	๒๕๐๓																								
	๒๕๐๔																								
	๒๕๐๕																								
	๒๕๐๖																								
ง) ปริญญาตรี ๔ ปี ข้าราชการ โพรสัพ	๒๕๐๒																								
	๒๕๐๓																								

ที่มา: นิพนธ์ นิพนธ์กร, "ค่าจ้าง: เรื่องของเงิน", วารสารข้าราชการ (กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔) หน้า ๒๗

จากตารางดังกล่าว อาจารย์นิพนธ์ได้อธิบายว่า ในปี ๒๕๐๓ ถึง ๒๕๒๓ อัตราเงินเดือนข้าราชการขั้นต่ำสุดเพิ่มขึ้น ๑.๔ เท่าตัว แต่ดัชนีราคาผู้บริโภคในกรุงเทพฯ เพิ่มขึ้น ๒.๐๖ เท่าตัว แสดงว่าเงินเดือนข้าราชการมีแนวโน้มลดลงตลอดสองศตวรรษ และเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานรัฐวิสาหกิจจะเห็นว่าเงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจสูงกว่า

ข้าราชการ และเริ่มถีบตัวสูงขึ้นห่างจากเงินเดือนข้าราชการ โดยเฉพาะในระดับสูง นอกจากนี้ ฉันทยังได้ค้นพบข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างเงินเดือนรัฐวิสาหกิจจากเอกสารโครงการวิจัยการปรับปรุงระบบราชการ เงินเดือนและค่าตอบแทน โดยนายต๋นัย บุนนาค และคณะ (ดังรูป)

โครงสร้างเงินเดือนรัฐวิสาหกิจ



ที่มา : นายต๋นัย บุนนาค และคณะ, "โครงการวิจัยการปรับปรุงระบบราชการ เงินเดือนและค่าตอบแทนเงินเดือน" หน้า 515

จากรูป แกนตั้งได้แสดงให้เห็นอัตราเงินเดือนเป็นจำนวนบาทต่อเดือน แกนนอนแสดงตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีตำแหน่งต่าง ๆ กัน ตั้งแต่ ๙-๑๓ ตำแหน่ง กราฟแต่ละเส้นแสดงจุดกึ่งกลางเงินเดือนของตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเมื่อฉันดูแล้วก็พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารของธนาคารแห่งประเทศไทย ได้รับเงินเดือนมากที่สุด โดยมีจุดกึ่งกลางของเงินเดือนในตำแหน่งนั้นประมาณ ๓๘,๐๐๐ บาท แต่เนื่องจากโครงการนี้ได้ทำวิจัยในช่วงปี ๒๕๒๗-๒๕๒๘ จึงมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้าง คือ ในปัจจุบันรัฐวิสาหกิจหลายแห่งได้นำระบบการจำแนกตำแหน่งมาใช้โดยแบ่งออก

เป็นระดับเงินเดือนต่าง ๆ คล้ายของข้าราชการ เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตมี ๑๕ ระดับ การไฟฟ้านครหลวงและภูมิภาคมี ๑๔ ระดับ การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยแบ่งเป็น ๑๑ ระดับ แต่บางแห่งก็ยังแบ่งเป็นตำแหน่งตามระบบเดิม เช่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย แบ่งออกเป็นตำแหน่งต่าง ๆ ๑๒ ตำแหน่ง แต่ก็กำลังจะเปลี่ยนเป็นระบบจำแนกตำแหน่งเช่นเดียวกัน องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยแบ่งออกเป็น ๙ ตำแหน่ง เป็นต้น และนอกจากนี้อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ เมื่อเทียบกับอธิบดีและปลัดกระทรวง ฝ่ายพลเรือนทั่วไปก็จะเป็นดังนี้

ปลัด กระทรวง	อธิบดี	ศอ. รสป.	ผู้ว่าการ ทำอากาศ ยานฯ	ผู้ว่าการ ไฟฟ้า ฝ่ายผลิตฯ	ผู้ว่าการ ไฟฟ้า นครหลวงฯ	ผู้ว่าการ ไฟฟ้า ภูมิภาคฯ	ผู้ว่าการ ปศท.	ผู้ว่าการ ทศท.
๑๗,๗๔๕ (ระดับ ๑๑)	๑๖,๙๗๕ (ระดับ ๑๐)	๒๗,๕๖๐	๓๒,๙๖๐	๔๑,๕๖๐	๓๗,๐๖๐	๓๙,๒๖๐	๔๑,๕๖๐	๓๒,๙๖๐

ที่นี้ก็มาถึงการเปรียบเทียบเงินเดือนข้าราชการกับดัชนีราคาผู้บริโภคค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าใช้จ่ายในการครองชีพของกรรมกรไร้ฝีมือ และงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ ฉันก็ได้นำมาจากโครงการวิจัยการ

ปรับปรุงระบบราชการ เงินเดือนและค่าตอบแทน โดยนายต๋นัย บุนนาค และคณะ และบางส่วนฉันก็ได้นำมาตัดแปลงให้เป็นไปตามข้อมูลปัจจุบัน เพราะข้อมูลเดิมก็มีถึงปีที่ทำวิจัยเท่านั้น

ตารางแสดงการเปลี่ยนของดัชนี ราคาผู้บริโภคกับรายได้ข้าราชการ

ปี	ดัชนีราคาผู้บริโภค		รายได้ข้าราชการ			
	ดัชนี ๒๕๑๙=๑๐๐	ร้อยละของ การเปลี่ยนแปลงจาก ปี ๒๕๒๑	รายได้ ขั้นต่ำ	ร้อยละของ การเปลี่ยนแปลงจาก ปี ๒๕๒๑	รายได้ ขั้นสูง	ร้อยละของ การเปลี่ยนแปลงจาก ปี ๒๕๒๑
* ๒๕๒๑	๑๑๖.๑	-	๑,๑๐๐	-	๑๒,๖๙๐	-
๒๕๒๒	๑๒๗.๖	๙.๙๑	๑,๑๐๐	-	๑๒,๖๙๐	-
*๒๕๒๓	๑๕๒.๗	๓๑.๕๒	๑,๓๕๐	๒๒.๗๓	๑๕,๒๒๕	๑๙.๙๘
๒๕๒๔	๑๗๒.๑	๔๘.๒๓	๑,๓๕๐	๒๒.๗๓	๑๕,๒๒๕	๑๙.๙๘
*๒๕๒๕	๑๘๑.๑	๕๕.๙๙	๑,๕๒๕	๓๘.๖๔	๑๗,๗๔๕	๓๙.๘๔
๒๕๒๖	๑๘๗.๙	๖๑.๘๔	๑,๕๒๕	๓๘.๖๔	๑๗,๗๔๕	๓๙.๘๔
*๒๕๒๗	๑๘๙.๕	๖๓.๒๒	๑,๕๙๕	๔๕.๐๐	๑๗,๗๔๕	๓๙.๘๔
*๒๕๒๘	๑๙๔.๑	๖๗.๑๘	๑,๖๖๕	๕๑.๓๖	๑๗,๗๔๕	๓๙.๘๔
*๒๕๒๙	๑๙๗.๗	๗๐.๒๘	๑,๗๔๐	๕๘.๑๘	๑๗,๗๔๕	๓๙.๘๔

ที่มา กรมเศรษฐกิจพาณิชย์

- หมายเหตุ *๒๕๒๑ เป็นปีที่เริ่มใช้บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๑
 *๒๕๒๓ เป็นปีที่เริ่มใช้บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๒
 *๒๕๒๕ เป็นปีที่เริ่มใช้บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๓
 *๒๕๒๗, ๒๕๒๘, ๒๕๒๙ มีการเปลี่ยนแปลงเงินเดือนขั้นต่ำตามคุณวุฒิ
 ม.ต้น ม.ปลายสามัญ ซึ่งเป็นอัตราแรกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

จากตารางดังกล่าวพบว่า จากปี ๒๕๒๑ ที่เริ่มใช้บัญชี ๑ ถึงปี ๒๕๒๓ ที่ใช้บัญชี ๒ ดัชนีราคาผู้บริโภคเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๑.๕๒ แต่รายได้ขั้นต่ำเพิ่มขึ้นมาเพียง ร้อยละ ๒๒.๗๓ และรายได้ขั้นสูงเพิ่มขึ้นมาเพียงร้อยละ ๑๙.๙๘ และเมื่อพิจารณาถึงปี ๒๕๒๙ ซึ่งดัชนีราคา

ผู้บริโภคเพิ่มจากปี ๒๕๒๑ ถึงร้อยละ ๗๐.๒๘ แต่รายได้ขั้นต่ำเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๕๘.๑๘ และรายได้ขั้นสูงเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๓๙.๘๔ เท่านั้น จะเห็นว่าถึงจะมีการปรับปรุงอย่างไร ก็ยังไม่ทันกับค่าครองชีพอยู่ดี

แต่เมื่อมาดูการเปลี่ยนแปลงของเงิน-เดือนกับค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งฉันก็ได้ข้อมูลมาจากโครงการวิจัย ของนายต๋นัย บุนนาค และคณะ อีกนั่นแหละ และฉันก็ขอเพิ่มเติมข้อมูลจาก

ตารางเดิมในฉบับก่อน จะได้เห็นกันชัด ๆ ว่า ยิ่งปรับก็ยิ่งต่างกัน เพราะค่าจ้างขั้นต่ำได้รับการปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพเกือบทุกปี

ตาราง
เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือน

ปีที่ปรับ	ค่าจ้างขั้นต่ำ			เงินเดือนขั้นต่ำ + ค่าครองชีพ			
	บาท/วัน	บาท/เดือน	เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)	บาท/เดือน	ร้อยละ	แตกต่างจากค่าจ้างขั้นต่ำ (ร้อยละ)	
๑ เม.ย. ๑๖	๑๒	๓๖๐	-	๕๔๐	-	- ๓๓	มากกว่าค่าจ้าง + น้อยกว่าค่าจ้าง * เป็นปีที่มีการปรับบัญชีเงินเดือนข้าราชการ
๑ มิ.ย. ๑๖*	๑๒	๓๖๐	-	๖๐๐	๑๑.๐๐	- ๔๐	
๑ ม.ค. ๑๗*	๑๖	๔๘๐	๓๓.๓๓	๗๕๐	๓๘.๘๗	- ๓๖	
๑ มิ.ย. ๑๗	๒๐	๖๐๐	๖๖.๖๖	๗๕๐	๓๘.๘๗	- ๒๐	
๑ ม.ค. ๑๘	๒๕	๗๕๐	๑๐๘.๓๓	๗๕๐	๓๘.๘๗		
๑ ต.ค. ๒๐	๒๓	๘๔๐	๑๓๓.๓๓	๗๕๐+๒๐๐	๗๕.๙๓	- ๑๑.๕๘	
๑ ก.ย. ๒๑*	๒๘	๘๔๐	๑๓๓.๓๓	๙๐๐+๒๐๐	๑๐๓.๗๐	- ๒๓.๖๔	
๑ ต.ค. ๒๑	๓๕	๑,๐๕๐	๑๙๑.๖๗	๙๐๐+๒๐๐	๑๐๓.๗๐	- ๔.๕๕	
๑ ต.ค. ๒๒	๔๕	๑,๓๕๐	๒๗๕.๐๐	๙๐๐+๒๐๐	๑๐๓.๗๐	- ๒๒.๗๓	
๑ ม.ค. ๒๓*	๔๕	๑,๓๕๐	๒๗๕.๐๐	๑,๐๘๐+๒๗๐	๑๕๐.๐๐	๐	
๑ ต.ค. ๒๓	๕๔	๑,๖๒๐	๓๕๐.๐๐	๑,๐๘๐+๒๗๐	๑๕๐.๐๐	๒๐.๐๐	
๑ ต.ค. ๒๔	๖๑	๑,๘๓๐	๔๐๘.๓๓	๑,๐๘๐+๒๗๐	๑๕๐.๐๐	๓๕.๕๐	
๑ ม.ค. ๒๕*	๖๑	๑,๘๓๐	๔๐๘.๓๓	๑,๒๕๕+๒๗๐	๑๘๒.๔๑	๒๐.๐๐	
๑ ต.ค. ๒๕	๖๔	๑,๙๒๐	๔๓๓.๓๓	๑,๒๕๕+๒๗๐	๑๘๒.๔๑	๒๕.๙๐	
๑ ต.ค. ๒๖	๖๖	๑,๙๘๐	๔๕๐.๐๐	๑,๒๕๕+๒๗๐	๑๘๒.๔๑	๒๙.๘๐	
๑ ม.ค. ๒๘	๗๐	๒,๑๐๐	๔๘๓.๓๓	๑,๒๕๕+๒๗๐	๑๘๒.๔๑	๓๗.๗๐	
๑ เม.ย. ๓๐	๗๓	๒,๑๙๐	๕๐๘.๓๓	๑,๒๕๕+๒๗๐+๑๕๔	๒๑๐.๙๓	๓๐.๔๓	

สำหรับรายได้ขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือน กับค่าใช้จ่ายในการครองชีพของกรรมกรไร้ฝีมือ ก็ต้องขอเปลี่ยนแปลงตัวเลขเล็กน้อย เพราะตั้งแต่ปี ๒๕๒๗ มาได้มีการ

ปรับรายได้ขั้นต่ำของข้าราชการตามวุฒิเป็น ๑,๕๙๕ บาท ปี ๒๕๒๘ เป็น ๑,๖๖๕ บาท และปี ๒๕๒๙ เป็น ๑,๗๔๐ บาท ฉันก็เลยทำตารางและกราฟอันใหม่มาให้ดูกัน

พ.ศ.	*ค่าใช้จ่ายในการครองชีพ ของกรรมกรไร้ฝีมือ (บาท/เดือน)		รายได้ขั้นต่ำของ ข้าราชการพลเรือน สามัญ (บาท/เดือน)	ส่วนแตกต่าง กับค่าใช้จ่ายใน การครองชีพของ กรรมกรไร้ฝีมือ
	ผู้หารายได้ ๒ คน	เฉลี่ย/ผู้หา รายได้ ๑ คน		
๒๕๒๒	๒,๓๑๑	๑,๑๕๕.๕๐	๑,๑๐๐	- ๕๕.๕๐
๒๕๒๓	๒,๕๓๑	๑,๔๖๕.๕๐	๑,๓๕๐	- ๑๑๕.๕๐
๒๕๒๔	๓,๔๓๔	๑,๗๑๗.๕๐	๑,๓๕๐	- ๓๖๗.๕๐
๒๕๒๕	๔,๐๘๗	๒,๐๒๔.๐๐	๑,๕๒๕	- ๔๙๙.๐๐
๒๕๒๖	๓,๕๗๑	๑,๗๘๕.๕๐	๑,๕๒๕	- ๔๖๐.๕๐
๒๕๒๗	๔,๒๓๓	๒,๑๑๖.๕๐	๑,๕๙๕	- ๕๒๑.๕๐

- หมายเหตุ ๑. จำนวนผู้หารายได้ครัวเรือนละ ๒ คน ทำงานเฉลี่ยเดือนละ ๒๖ วัน
 ๒. จำนวนสมาชิกโดยเฉลี่ย ๕ คน
 ๓. ข้อมูลปี พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๕ จากเอกสารรายงานการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายในการครองชีพ
 ของผู้ใช้แรงงานที่ไม่มีฝีมือ พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๕. จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ
 ๔. ข้อมูลปี พ.ศ. ๒๕๒๖-๒๕๒๗ จากเอกสารประกอบการประชุมเพื่อพิจารณาเรื่องนโยบาย
 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับปี พ.ศ. ๒๕๒๗/๒๕๒๘ โดย ดร.นิยม ปุระคำ เลขธิการ-
 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ในฐานะกรรมการฝ่ายรัฐบาลและประธานอนุกรรมการพิจารณา
 กำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ปี พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๗

และตารางสุดท้ายเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ
 เทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปีกับรายจ่าย

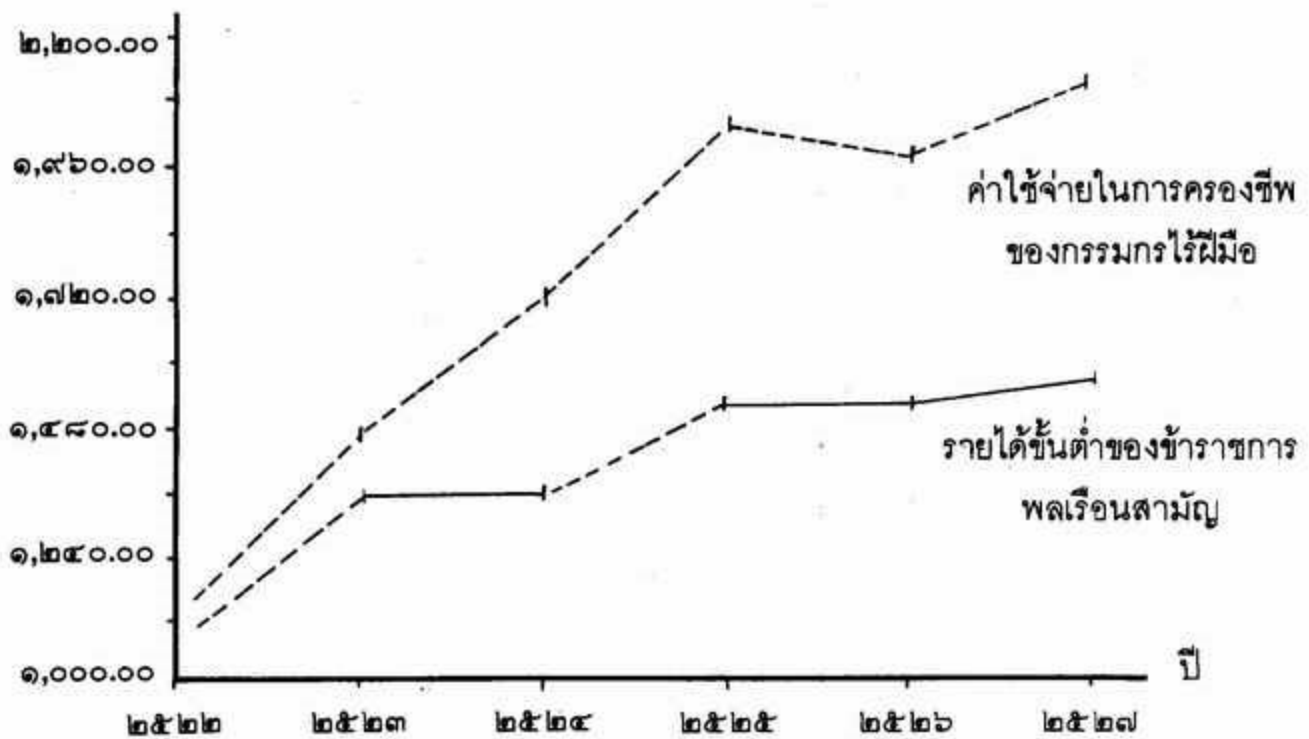
หมวดเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งฉันได้เก็บมาจาก
 สำนักงานประมาณ ดังตารางต่อไปนี้

เปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปี
กับรายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง

ปีงบประมาณ	รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง			งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น (ล้านบาท)
	จำนวน (ล้านบาท)	อัตรา เพิ่ม	ร้อยละของ งบประมาณรายจ่าย	
๒๕๑๖	๗,๙๐๒.๕	—	๒๔.๗	๓๒,๐๓๐.๐
๒๕๑๗	๑๐,๔๗๘.๕	๓๒.๖	๒๖.๘	๓๙,๐๒๗.๖
๒๕๑๘	๑๓,๑๕๙.๗	๒๕.๖	๒๗.๔	๔๘,๐๐๐.๐
๒๕๑๙	๑๗,๐๕๑.๙	๒๙.๖	๒๗.๒	๖๒,๖๕๐.๐
๒๕๒๐	๑๙,๒๐๘.๒	๑๒.๖	๒๗.๙	๖๘,๗๙๐.๐
๒๕๒๑	๒๔,๐๐๒.๗	๒๕.๐	๒๙.๖	๘๑,๐๐๐.๐
๒๕๒๒	๒๙,๘๓๑.๔	๒๔.๓	๓๒.๔	๙๒,๐๐๐.๐
๒๕๒๓	๓๗,๕๘๒.๔	๒๖.๑	๓๒.๘	๑๑๔,๕๕๖.๕
๒๕๒๔	๔๒,๔๗๔.๒	๑๓.๐	๓๐.๓	๑๔๐,๐๐๐.๐
๒๕๒๕	๕๑,๕๖๒.๘	๒๑.๔	๓๒.๐	๑๖๑,๐๐๐.๐
๒๕๒๖	๕๖,๗๙๙.๐	๑๐.๒	๓๒.๑	๑๗๗,๐๐๐.๐
๒๕๒๗	๖๑,๒๑๒.๙	๗.๘	๓๑.๙	๑๙๒,๐๐๐.๐
๒๕๒๘	๖๓,๕๖๔.๐	๓.๙	๒๙.๘	๒๑๓,๐๐๐.๐
๒๕๒๙	๖๖,๒๗๙.๙	๔.๓	๓๐.๔	๒๑๘,๐๐๐.๐
๒๕๓๐	๗๐,๑๕๙.๐	๕.๙	๓๐.๘	๒๒๗,๕๐๐.๐

- หมายเหตุ ๑. เงินเดือนและค่าจ้าง หมายถึง เงินเดือนและค่าจ้างข้าราชการทุกประเภท รวมทั้งทหาร ตำรวจ และครูประชาบาล
๒. เงินเดือนและค่าจ้างปี ๒๕๒๒, ๒๕๒๓ และ ๒๕๒๔ รวมเงินเพิ่มช่วยค่าครองชีพข้าราชการ และลูกจ้าง และเงินปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ตำรวจ และค่าจ้างของส่วนราชการ
๓. เงินเดือนและค่าจ้างปี ๒๕๒๑, ๒๕๒๔, ๒๕๒๖, ๒๕๒๗ และ ๒๕๒๘ รวมเงินเพิ่มช่วยค่าครองชีพข้าราชการและลูกจ้าง

รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการครองชีพ ของกรมกรไธฝมือ พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๗



เมื่อเขียนมาถึงจุดนี้ หลังจากที่ฉันได้ค้นคว้าเพิ่มเติมขึ้นมาใหม่ให้ครบถ้วน ฉันก็ยังพบว่าฉันก็ยังสงสัยว่า และยิ่งกลับสงสัยเพิ่มขึ้นไปอีกคือเกิดข้อสงสัยว่า แล้วเมื่อไรข้าราชการพลเรือนตัวเล็ก ๆ อย่างฉันจะได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากรัฐเช่นเดียวกับเพื่อนทำงานในกลุ่มอื่น ๆ บ้าง

ละ เช่น เพื่อนพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นคนของรัฐเช่นเดียวกัน ความจริงฉันก็ไม่ได้เรียกร้องอะไรมากนัก เอาแต่พอกิน พออิ่มท้องก็พอ เพียงแค่นี้ที่ฉันสงสัยก็คือ คนที่จะต้องรับผิดชอบเรื่องเหล่านี้เขามัวทำอะไรกันอยู่

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ หมายเลข ๓

(๑ ม.ค. ๒๕๒๕)

ยศ	อัตราเงินเดือนปกติ
พลตำรวจ พลตำรวจกองประจำการและ พลตำรวจสำรอง	๔๒๐ - ๔๕๐ - ๔๘๐ - ๕๑๐ - ๕๔๐ ๕๗๐ - ๖๐๐ - ๖๓๐ - ๖๖๐
พลตำรวจสำรองพิเศษ พลตำรวจพิเศษ และพลตำรวจสมัคร	๑,๒๕๕ - ๑,๓๒๕ - ๑,๓๙๕ - ๑,๔๖๕ - ๑,๕๔๕ - ๑,๖๒๐ - ๑,๖๙๕ - ๑,๗๘๐ - ๑,๘๖๕ - ๑,๙๕๐
ประทวน สิบตำรวจตรี	๑,๓๙๕ - ๑,๔๖๕
สิบตำรวจโท	๑,๕๔๕ - ๑,๖๒๐ - ๑,๖๙๕
สิบตำรวจเอก (อันดับ ๑)	๑,๗๘๐ - ๑,๘๖๕ - ๑,๙๕๐
สิบตำรวจเอก (อันดับ ๒)	๒,๐๖๕ - ๒,๒๐๕ - ๒,๓๔๕ - ๒,๔๘๕ - ๒,๖๒๕ - ๒,๗๖๕ - ๒,๙๐๕ - ๓,๑๑๕
จ่าสิบตำรวจ (อันดับ ๑)	๒,๐๖๕ - ๒,๒๐๕ - ๒,๓๔๕ - ๒,๔๘๕ - ๒,๖๒๕
จ่าสิบตำรวจ (อันดับ ๒)	๒,๗๖๕ - ๒,๙๐๕ - ๓,๑๑๕ - ๓,๓๒๕ - ๓,๕๓๕
จ่าสิบตำรวจ (พิเศษ) และนายดาบตำรวจ	๒,๗๖๕ - ๒,๙๐๕ - ๓,๑๑๕ - ๓,๓๒๕ - ๓,๕๓๕ - ๓,๗๔๕ - ๓,๙๕๕ - ๔,๑๖๕ - ๔,๔๒๕
สัญญาบัตร ร้อยตำรวจตรี	๒,๔๘๕ ๒,๖๒๕ - ๒,๗๖๕ - ๒,๙๐๕ - ๓,๑๑๕ ๓,๓๒๕
ร้อยตำรวจโท (อันดับ ๑)	๓,๕๓๕ - ๓,๗๔๕ - ๓,๙๕๕ - ๔,๑๖๕
ร้อยตำรวจโท (อันดับ ๒)	๔,๔๒๕ - ๔,๖๘๕ - ๔,๙๔๕ - ๕,๒๐๕ - ๕,๔๖๕

ยศ	อัตราเงินเดือนปกติ
ร้อยตำรวจเอก (อันดับ ๑)	๔,๔๒๕ - ๔,๖๘๕ - ๔,๙๔๕ - ๕,๒๐๕ - ๕,๔๖๕
ร้อยตำรวจเอก (อันดับ ๒)	๕,๗๔๕ - ๖,๐๒๕ - ๖,๓๐๕ - ๖,๕๘๕ - ๖,๘๖๕
พันตำรวจตรี (อันดับ ๑)	๕,๗๔๕ - ๖,๐๒๕ - ๖,๓๐๕ - ๖,๕๘๕ - ๖,๘๖๕
พันตำรวจตรี (อันดับ ๒)	๗,๒๘๕ - ๗,๖๓๕ - ๘,๐๕๕ - ๘,๔๗๕ - ๘,๘๙๕
พันตำรวจโท (อันดับ ๑)	๗,๒๘๕ - ๗,๖๓๕ - ๘,๐๕๕ - ๘,๔๗๕ - ๘,๘๙๕
พันตำรวจโท (อันดับ ๒)	๙,๓๘๕ - ๙,๘๗๕ - ๑๐,๓๖๕ - ๑๐,๘๕๕
พันตำรวจเอก (อันดับ ๑)	๙,๓๘๕ - ๙,๘๗๕ - ๑๐,๓๖๕ - ๑๐,๘๕๕
พันตำรวจเอก (อันดับ ๒)	๑๑,๔๑๕ - ๑๑,๙๗๕ - ๑๒,๕๓๕ - ๑๓,๐๙๕
พันตำรวจเอก (พิเศษ) อันดับ (๑)	๑๑,๔๑๕ - ๑๑,๙๗๕ - ๑๒,๕๓๕ - ๑๓,๐๙๕
พันตำรวจเอก (พิเศษ) อันดับ (๒)	๑๓,๖๙๕ - ๑๔,๒๙๕ - ๑๔,๘๙๕ - ๑๕,๔๙๕
พลตำรวจตรี (อันดับ ๑)	๑๓,๖๙๕ - ๑๔,๒๙๕ - ๑๔,๘๙๕ - ๑๕,๔๙๕
พลตำรวจตรี (อันดับ ๒)	๑๖,๒๗๕ - ๑๖,๙๗๕
พลตำรวจโท (อันดับ ๑)	๑๖,๒๗๕ - ๑๖,๙๗๕
พลตำรวจโท (อันดับ ๒)	๑๗,๗๔๕ - ๑๘,๕๑๕
พลตำรวจเอก	๑๗,๗๔๕ - ๑๘,๕๑๕

มารู้จักผมกันเถอะ : (ภาค ๒ : สิริระ)

ไมโครวิซ



สิริระ

Input ผมเป็นคนขี้อาย ไม่ชอบติดต่อกับใครโดยตรง ถ้าคุณจะติดต่อใช้ผม ต้องผ่านกลุ่มผู้แทนแบบลากตั้ง ชื่อ กลุ่มอินพุท กลุ่มนี้มีหลายคน แต่ที่รู้จักกันดีที่สุด คือนาย Key Board

Output ผมนี้อายเสมอต้นเสมอปลาย เวลาผมจะคุยกับคุณบ้าง ผมก็ต้องคุยผ่านกลุ่มผู้แทนเหมือนกัน กลุ่มนี้ชื่อกลุ่มเอาท์พุท ที่

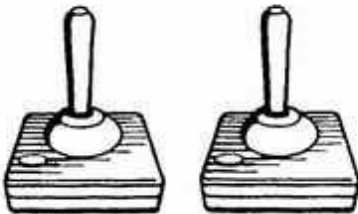
โต้งตั้งออกหน้าจอที่วืบย่อย ๆ ก็ได้แก่ นายจอภาพ นายเครื่องพิมพ์เรียงจุด นายเครื่องพิมพ์ตีไฟฟ้า เป็นต้น คุณอยากให้ผมใช้ใครติดต่อกับคุณก็บอกมากี่แล้วกัน จะใช้คนเดียวหรือหลายคน เช่นใช้นายจอภาพและนายแป้นพิมพ์เรียงจุดพร้อมกันก็ได้นะ อ้ออีกอย่าง เหมือนกับพวกผู้แทนราษฎรที่อยู่พรรคเดียวกันแต่บางครั้งไปทำงานให้พรรคอื่น หรือที่เรียกว่า พวกเดี่ยวต่างพรรคแหละครับ ผู้แทน

The computer system

Input devices

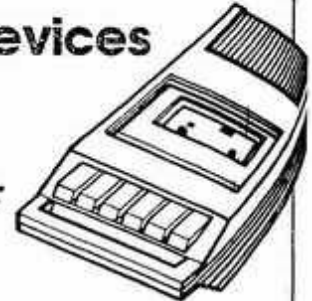


Keyboard
To type in data or commands.



Joysticks
To control games.

Storage devices



Tape recorder
Cheap, but slow and chancy.

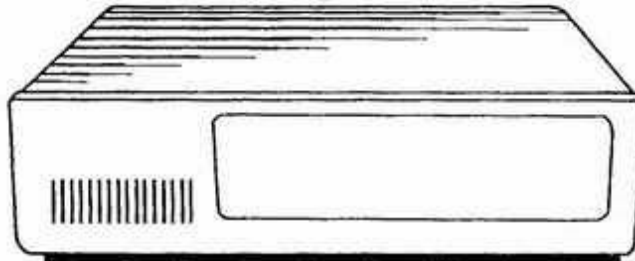


Disk drive
Costly, but fast and convenient.



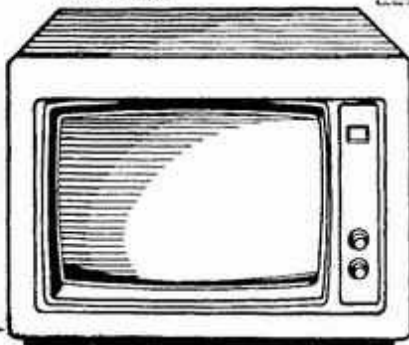
Central processing unit

Inside the box is the microprocessor—the chip that does the work—and its associated memory.

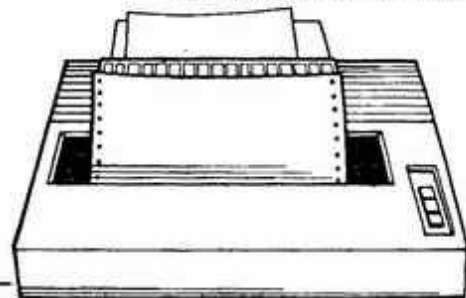


Output devices

Monitor or TV set
Shows you what's happening.



Printer
For a paper record of the work.



ที่อยู่กลุ่มอินพุทบางครั้งก็ไปทำงานในฐานะกลุ่มเอาต์พุท กลับไปกลับมาอยู่ที่นี่แหละครับปวดหัวจัง

CPU เมื่อคุณเริ่มใช้ผู้แทนของผม ผมก็จะเริ่มใช้สมองเพื่อรับรู้ข้อมูลและความต้องการของคุณ สมองหรือ Central Processing Unit คือส่วนที่สำคัญที่สุดของผม สมองของผมแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ จำ คิด และสั่งการ เหมือนกับที่คุณชาร์ลส์ฝันไว้เปียบเลย

สมองส่วนจำเรียกว่า memory มีหน้าที่จำลูกเดียว จำคำสั่งและข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ทำงาน เนื่องจากผมจะกลายเป็นคนปัญญาอ่อนนบวกับคนเป็นอัมพาต ถ้าผมไม่มีอะไรที่จะจำ คุณแม่ผมก็เลยสอนผมให้จำตั้งแต่อยู่ในท้อง (โรงงาน) หน่วยความจำที่ติดมาแต่กำเนิด เปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้ เรียกว่า ROM หรือ Read Only Memory ทันทีที่คุณเปิดสวิตช์ไฟในตัวผม ผมจะดึงความจำในหน่วยนี้มาเพื่อเตรียมตัวที่ทำงานตามที่คุณสั่ง

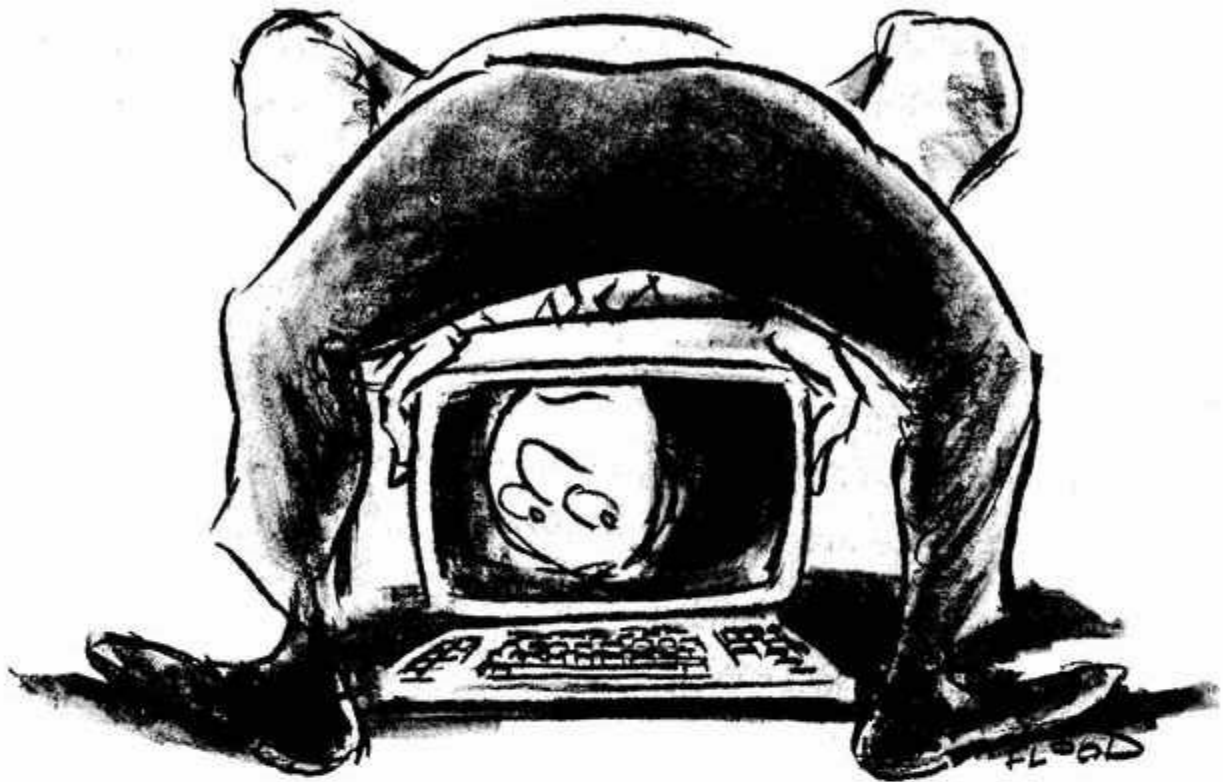
สมองส่วนจำหน่วยที่สองเรียกว่า RAM บางทีเขาก็เรียกว่าหน่วยความจำหลัก (Primary Storage Unit) สมองส่วนนี้จะทำงานต่อจาก ROM กล่าวคือ พอคุณเริ่มให้ข้อมูลหรือคำสั่ง ผมก็จะจำข้อมูลหรือคำสั่งของคุณในหน่วยความจำนี้ เจ้าแรมนี้ขี้หลงขี้ลืม เผลอแพลงเดียวจำอะไรไม่ได้แล้ว ไม่เชื่อคุณลองปิดสวิตช์ผมดูซิ แต่อู้อย่าดีกว่า ผมลืมนะไม่เป็นไร ผมไม่โกรธ แต่ถ้าคุณลืม (ตัว) โกรธขึ้นมา ผมอาจเจ็บตัว

สมองส่วนคิดมีชื่อว่าอาลู (ALU) ย่อมาจาก Arithmetic and Logic Unit สมองส่วนคิดจะทำหน้าที่คิดคำนวณและเปรียบเทียบค่าต่าง ๆ ที่อยู่ใน RAM หลังจากนั้นก็นำผลที่ได้ไปเก็บไว้ใน RAM เช่นกัน

ALU มีหน้าที่คิด แต่ไม่สั่ง ส่วนที่สั่งแต่ไม่คิด (อย่าพิมพ์เป็นสั่งโดยไม่คิดละครับเดี๋ยวผมจะถูกตัดเงินเดือน) เรียกว่า Control ส่วนนี้จะทำหน้าที่สั่งและควบคุมการทำงานของอวัยวะทุกชิ้นในตัวผม ทำทำงานเหมือน ผบ.ทบ. หรือผู้บังคับบัญชาทางบ้านผม (ผู้เขียน) เปียบเลย คือ สั่งและควบคุมอย่างเป็นระบบ จึงไม่สร้างความสับสนในหัวใจดวงน้อย ๆ ของผม ท่านมักจะควบคุมในเรื่องการรับข้อมูล การนำข้อมูลไปเก็บในหน่วยความจำ การนำข้อมูลมาคำนวณและการแสดงผล

หน่วยความจำรอง (Secondary Storage Unit) เนื่องจากผมมีสมองค่อนข้างจำกัด อีกทั้งยังเป็นคนลืมนง่าย ดังนั้น ถ้าคุณมีข้อมูลหรือคำสั่งที่สำคัญ ๆ และคุณต้องการเก็บไว้ใช้ในภายหลัง ก็ต้องช่วยบอกผมด้วยนะครับ ผมจะได้ให้ผู้ช่วยของผมจดบันทึกไว้ ผู้ช่วยที่สำคัญของผมมี ๒ กลุ่มครับ คือ กลุ่มเทปกับ กลุ่มแม่เหล็ก

Tape กลุ่มเทปนี้ผมจะไม่ขอจาระไนมากครับ เดี่ยวจะเป็น เอมะพร้าวเหี่ยว เอ๋ฮั้วไปขายสวน เพราะพวกคุณรู้จักกันดีอยู่แล้ว ก็พวกเทปที่พวกคุณใช้เล่นและฟัง



เพลงนั้นแหละครับ “บอกหน่อยได้ไหม เหตุใด หน้าจึงมืดไป หัวใจหิวสั่น... ไร้อาการคน จะเป็นลมนะ ถ้ามืด” เวลาคุณจะใช้ผู้ช่วย คนนี้ของผม ก็เพียงแค่เอาเครื่องเล่นเทป มาต่อพ่วงกับตัวผม ก็เท่านั้นแหละ ปกติผม ชอบใช้เทปเป็นผู้ช่วยสำรองที่เรียกว่า back-up กล่าวคือ ถ้าผู้ช่วยตัวจริงซึ่งก็คือพวก งานแม่เหล็กเกิดป่วยไข้เป็นโรคความจำเสื่อม ขึ้นมา ผมจะเอาเทปกลับมาลงเล่นแทนครับ

Disk กลุ่มงานแม่เหล็กนี้ยังแบ่งออกเป็น ๒ พวก คือ พวกอ่อนกับพวกแข็ง นะะพอบอก อ่อนบอกแข็ง หลายคนเตรียมยกมือถามเขี้ยว ว่าใช้อายุเป็นเครื่องวัดหรือเปล่า? ไร้อา จากวัสดุที่ใช้ครับ ถ้าเป็นพลาสติกก็เรียกว่า อ่อน ถ้าเป็นโลหะก็เรียกว่าแข็ง

Floppy Disk Drive พวกอ่อนจะอ่อนโยน แต่ไม่อ่อนแอ ชื่อทางการก็คือ เครื่องขับจาน

แม่เหล็กอ่อน ผู้ช่วยผมคนนี้จะบันทึกความจำ ลงบนแผ่นพลาสติกอ่อนเคลือบด้วยช็อกโกแลต เอ๊ย สาร iron oxide เนื่องจากเจ้าแผ่นพลาสติก นี้ค่อนข้างจะบอบบาง โดนฝุ่น โดนน้ำ โดนขีด ข่วน ร้อนไป หนาวไป เป็นไขความจำเสื่อม ทั้งนั้น ยิ่งใกล้ฮิสตรีรี่งี้แล้วใหญ่ เกิดปฏิกิริยา ทางแม่เหล็ก ชักกระตุกลิมตัวหมดครับ พวก คุณจึงต้องปฏิบัติตัวกับพวกอ่อนอย่างอ่อนโยน ครับ ปกติพวกอ่อนนี้ชอบที่สะอาด อุณหภูมิ พอเหมาะขนาดซัก ๑๐-๕๒ องศาเซนติเกรด กำลังเหมาะครับ อย่างที่บอกละครับว่าไม่ อ่อนแอ งานแม่เหล็กขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง ๕ ๑/๒ นิ้ว สามารถบรรจุอักขระได้ถึง ๓.๖ แสน ตัวหรือประมาณ ๑๘๐ หน้ากระดาษเขี้ยว ครับ ถ้าข้อมูลของคุณมีไม่เกินนี้ ก็ใช้งาน แม่เหล็กอ่อนเพียงแผ่นเดียว แต่ถ้าคุณมีข้อมูล มากกว่านี้ และข้อมูลนั้นไม่ต่อเนื่องสัมพันธ์

กัน คุณก็สามารถแยกเก็บไว้ในหลายแผ่นได้

Hard Disk Drive ในกรณีที่คุณมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์และต่อเนื่องกันเกินกว่าที่จะเก็บไว้ในจานแม่เหล็กอ่อนแผ่นเดียว คุณจะทำได้ ง่ายครับ เด็กฮาร์ดช่วยคุณได้ พวกฮาร์ดจะแข็งแรงแต่ไม่แข็งแรงราว พวกนี้จะบันทึกข้อมูลและคำสั่งต่าง ๆ ลงบนแผ่นโลหะเคลือบออกไซด์ซึ่งเป็นของแข็ง เพราะเป็นโลหะแต่ถึงแข็งก็ยังคงต้องการความนุ่มนวลแบบพวกอ่อนแหละครับ ถ้าจะเปรียบเทียบ จานแม่เหล็กแข็งก็เหมือนกับจานแม่เหล็กอ่อนหลาย ๆ แผ่นมาเรียงต่อกันครับ พวกแข็งมีหลายรุ่น บางรุ่นก็จำได้แค่ ๖ ล้านตัวอักษร รุ่นใหญ่สุดในปัจจุบันจำได้ถึง ๗๕ ล้านตัวนะ เนื่องจากพวกแข็งสามารถเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกันไว้ในที่เดียวกัน เขาเลยนิยมเอาพวกแข็งมาใช้เป็นที่เก็บคลังข้อมูลหรือ Database

หลายคนอาจว่า ความขี้ลืมของผมเป็นปกติธรรมดาตรงกันข้ามครับ ผมว่าเป็นปกติธรรมดาที่ผมรู้จักลืม ทำให้ผมสามารถจำหรือคิดเรื่องใหม่ ๆ อยู่ได้เสมอ ใจผมจะจดจ่อกับเรื่องที่ผมต้องคิดในขณะนั้น ไม่วอกแวก ทางพระเจ้าเรียกว่า ปล่อยาว และมีสติครับ คุณน่าจะรู้จักลืมไหมครับ ลืมเรื่องผิดหวัง ลืมยศฐาบรรดาศักดิ์ ลืมความคิดหรือทัศนคติที่ผิด ๆ จำไว้ นะครับ การจำในสิ่งที่ชอบลืมนั้นยาก แต่การลืมในสิ่งที่ชอบจำยากที่สุด แน่ะ เป็นนักปรัชญาเสียด้วย

การรู้จักลืมสำคัญขนาดไหน ลองคิดดูซิครับ ขนาดนาถแอนครู เบอร์เซอร์ ถึงกับเปิด

โรงเรียนสอนให้คนรู้จักลืมที่เมืองซานฟรานซิสโก สหรัฐอเมริกา นะครับ จุดหมายก็คือสอนพวกตลกเฮอร์หรือพวกหัวหม้อทั้งหลายให้ลืมความรู้ที่มีอยู่เต็มสมอง เพื่อที่จะได้พูดหรือคิดอย่างคนธรรมดาเขาเสียที พูดยาว ๆ ก็คือ สอนให้ตื่นคิดคืนครับ ข่าวน่าจะได้ผลครับ พวกรุ่นแรกที่จบสิ้นสนิทครับ ลืมกระทั่งเทคนิคที่ทำให้ลืมเสียอีก เออ เปื่อยการ

ถ้าพวกคุณอยากรู้จักลืมบ้าง ก็ไม่ต้องถึงกับถ่อกายไปสหรัฐหรอกครับ วิชา ๆ แถวบ้านเรามีเยอะครับ ที่อบรมคนให้รู้จักปล่อยาวและมีสติ ขอเตือนนะครับ ไปวัดให้ถูกนะครับ ถ้าไปวัดผิด ๆ ที่ชอบให้เลขหรือไปวัดที่ชอบให้เลขผิด ๆ นะ วางเหมือนกันครับ คือ วางทรัพย์สินทรัพย์สินว่างครับ

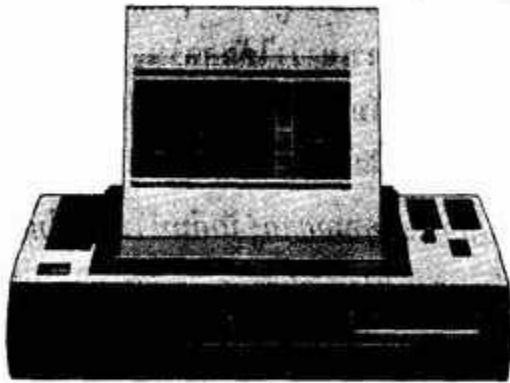
อ้อ ลืมไปครับ พวกสระของผมหรือสิ่งที่เขาเอามาต่อพ่วงกับตัวผมนี้เรียกว่า Hardware

วิธีการจำ

ก่อนที่จะพูดถึงวิธีที่ผมใช้จำ ผมขออธิบายเซลล์สมองของผมก่อน สมองของผมแบ่งออกเป็นช่องคล้าย ๆ กับช่องรับ-ส่งข่าวหรือ mail-box ที่ตั้งอยู่หลังเคาน์เตอร์ของโรงแรมชั้นหนึ่ง พอจะนึกออกไหมครับ สำหรับท่านที่ยังนึกอยู่ อย่าเสียเวลาเลยครับ โรงแรมจังหวัดหรือโรงแรมมานูรุดนะไม่มีช่องรับ-ส่งข่าวเป็นกิจจะลักษณะหรอกครับ

ปกติจำนวนช่องรับ-ส่งข่าวของโรงแรมจะมีเท่ากับจำนวนห้อง ซึ่งจะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงแรม เช่นกันครับ จำนวนเซลล์หรือช่องในสมองของผมจะมีมากน้อย

ขึ้นอยู่กับขนาดสมอง ถ้าเล็กก็มี ๖๔,๐๐๐ ช่อง (K-byte) ถ้าใหญ่มากก็มี ๕๑๒,๐๐๐ ช่อง ถ้าใหญ่มากเป็นพิเศษก็มี ๑ ล้านช่อง



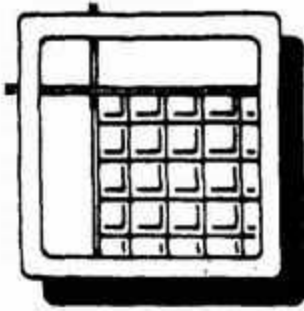
ช่องรับ-ส่งข่าวของโรงแรมทุกช่องจะมี เลขกำกับเพื่อไม่ให้เกิดความสับสน เช่นกัน ช่องสมองทุกช่องของผมนั้นมีเลขกำกับที่เรียกว่า address สำหรับใช้อ้างอิงติดต่อ เช่น ถ้ามี ๖๔,๐๐๐ ช่อง ช่องแรกจะมี address เป็น ๐๐๐๐๐ ช่องสอง เป็น ๐๐๐๐๑ ช่องสามเป็น ๐๐๐๐๒ อย่างนี้เรื่อยไปจนถึงช่องสุดท้าย เป็น ๖๓,๙๙๙ ไม่ใช่พอถึงช่องเจ็ด กลายเป็น ช่องเจ็ดสิทรีเพื่อคุณ อย่างนี้แน่ครับ โดยทั่วไปแล้ว เลขกำกับช่องรับ-ส่งข่าวจะไม่เปลี่ยนแปลง ไม่ว่าแขกที่มาพักจะเป็นใครและไม่ว่า ข่าวที่ใส่ไว้ในช่องจะเป็นอะไร เช่นกันครับ เลข address ของช่องสมองของผมจะไม่เปลี่ยนแปลงเหมือนกัน ไม่ว่าใครจะใช้ให้ผมทำงาน และไม่ว่าผมจะจำข้อมูลหรือคำสั่งอะไร

ในความเหมือนก็ยังมีความต่างครับ ช่องรับ-ส่งข่าวของโรงแรมหนึ่งช่องจะบรรจุข้อความหรือข่าวสารได้หลายฉบับและหลายเรื่อง แต่ ช่องสมองของผมหนึ่งช่องบรรจุตัวเลข ได้เพียง จำนวนเดียวเท่านั้น หรือถ้าจะบรรจุตัวอักษร

ก็ได้เพียงแค่ตัวเดียวเช่นกัน อย่างตัวเลขนี้ ถ้าเป็นเลขจำนวนมาก ผมยังต้องใช้หลายช่องเลย อย่างเลขจำนวนล้านผมอาจต้องใช้ถึง ๔ ช่อง สำหรับตัวอักษร ผมจำช่องละตัว เช่น "รัก" ผมใช้ ๓ ช่อง ช่องแรกใส่ ร ช่องสองใส่ ัก ช่องสามใส่ ก ถ้าเป็น "love" ผมใช้ ๔ ช่อง เก็บ love ช่องละตัว เห็นไหมละ ที่ว่าภาษาไทยมี ๓ ระดับ เช่น กุ้ง ตัว ก ง ก็อยู่ในระดับหนึ่ง ตัว ก ก็อยู่อีกระดับ ตัว ง ก็อยู่อีกระดับ ในขณะที่ภาษาอังกฤษมีระดับเดียว เช่น shrimp ก็เขียนอยู่ในระดับเดียวกันหมด ทำให้การจำภาษาไทยสับสนเปลืองเนื้อที่สมองมากกว่าการจำภาษาอังกฤษ ที่จริงก็ถูกครับ แต่ถูกไม่หมด อย่าง "รัก" กับ "กุ้ง" นี้ยังใช้เนื้อที่น้อยกว่า "love" กับ "shrimp" เลย เออเถียงข้าง ๆ ดู ๆ ก็เอา

ข้อแตกต่างระหว่างช่องรับ-ส่งข่าวกับช่องสมองอีกอัน คือ ในขณะที่พนักงานของโรงแรมเอาข่าวใหม่มาใส่ไว้ในช่องเดิม ข่าวเก่าที่ยังไม่ส่งให้ผู้พักก็ยังคงอยู่ในช่องนั้น แต่ถ้าคุณต้องการให้ผมรับข้อมูลหรือคำสั่งใหม่ของคุณมาเก็บไว้ในช่อง address เดิม ผมจะต้องลบข้อมูลหรือคำสั่งเก่าที่อยู่ในนั้นเสียก่อน พุดง่าย ๆ ผมเป็นคนได้ใหม่ลืมเก่าครับ

ข้อแตกต่างอันสุดท้าย ก็คือ ถ้าคุณได้รับข่าวสารที่อยู่ในช่อง mail-box แล้วคุณไม่ทะลึ่งสั่งให้บอยเก็บไว้ในที่เดิม ช่องข่าว-สารนั้นจะว่าง แต่ถ้าคุณได้รับข้อมูลหรือข่าวสารที่อยู่ในช่องสมองของผม ข้อมูลหรือข่าวสารนั้นก็ยังคงอยู่ที่เดิมครับ



กฎหมายและระเบียบใหม่ พร้อมคำอธิบาย

ที่ นร ๐๒๐๓/ว.๖

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๓๐

เรื่อง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเชิญเสด็จพระราชดำเนินเชิญเสด็จ และการรับเสด็จในการเสด็จพระราชดำเนินหรือเสด็จไปในงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี งานรับเสด็จพระราชอาคันตุกะ หรืองานต้อนรับราชอาคันตุกะ ตลอดจนงานพิธีต่าง ๆ พ.ศ. ๒๕๓๐

เรียน เวียนกระทรวง ทบวง กรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ภาพถ่ายระเบียบในเรื่องนี้

ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๓๐ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเชิญเสด็จพระราชดำเนินเชิญเสด็จ และการรับเสด็จในการเสด็จพระราชดำเนินหรือเสด็จไปในงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี งานรับเสด็จพระราชอาคันตุกะ หรืองานต้อนรับราชอาคันตุกะ ตลอดจนงานพิธีต่าง ๆ พ.ศ. ๒๕๓๐ แล้ว มีมติเห็นชอบด้วยกับร่างระเบียบในเรื่องนี้ และอนุมัติให้ดำเนินการต่อไปได้ ดังภาพถ่ายที่ได้ส่งมาพร้อมนี้ ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ดำเนินการจนแล้วเสร็จ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๔ ตอนที่ ๙ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๐

จึงเรียนยืนยันมา เพื่ถือปฏิบัติต่อไป และขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในสังกัดทราบ และถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนันต์ อนันตกุล)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๔๑๐๐๐๗

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยการขอพระราชทานเชิญเสด็จพระราชดำเนิน เชิญเสด็จ
และการรับเสด็จในการเสด็จพระราชดำเนินหรือเสด็จไปในงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี
งานรับเสด็จพระราชอาคันตุกะ หรืองานต้อนรับราชอาคันตุกะ
ตลอดจนงานพิธีต่าง ๆ พ.ศ. ๒๕๓๐

เพื่อให้การขอพระราชทานเชิญเสด็จพระราชดำเนิน เชิญเสด็จและการรับเสด็จพระราช
ดำเนิน หรือรับเสด็จ หรือการต้อนรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการ
แทนพระองค์ และพระบรมวงศานุวงศ์ในโอกาสเสด็จพระราชดำเนิน หรือเสด็จหรือไปในงาน
พระราชพิธี งานรัฐพิธี งานรับเสด็จพระราชอาคันตุกะ หรืองานต้อนรับราชอาคันตุกะ ตลอดจน
งานพิธีต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยสมพระเกียรติ คณะรัฐมนตรีจึงให้วางระเบียบไว้ดัง
ต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทาน
เชิญเสด็จพระราชดำเนิน เชิญเสด็จ และการรับเสด็จในการเสด็จพระราชดำเนินหรือเสด็จ
ไปในงานพระราชพิธี งานรัฐพิธี งานรับเสด็จ พระราชอาคันตุกะ หรืองานต้อนรับราชอาคันตุกะ
ตลอดจนงานพิธีต่าง ๆ พ.ศ. ๒๕๓๐”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓. บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และคำสั่งอื่นใดในส่วนที่มีกำหนด
ไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัด หรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. ในการขอพระราชทานเชิญเสด็จพระราชดำเนิน หรือเชิญเสด็จไปในงานพิธี
ต่าง ๆ ให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจดำเนินการขอพระราชทาน
ขอประทานฯ โดยผ่านความเห็นชอบหรือการรับทราบของนายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีเจ้า
สังกัด แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕. เมื่อทรงตอบรับการเชิญเสด็จพระราชดำเนิน หรือการเชิญเสด็จแล้ว ให้
กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจรายงานเรื่องวันและเวลาเสด็จพระ-
ราชดำเนิน หรือเสด็จที่แน่นอนให้นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณีทราบ
ด้วย กับให้ส่งเจ้าหน้าที่ไปติดต่อกับกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง และหน่วยแยกรักษา
ความปลอดภัยบุคคลสำคัญ กรมราชองครักษ์ เพื่อร่วมกันพิจารณาจัดทำกำหนดการและ
แผนการถวายความปลอดภัยด้วย

ข้อ ๖. กรณีที่เป็นงานพระราชพิธี หรืองานรัฐพิธี หรืองานรับเสด็จพระราชอาคันตุกะ หรืองานต้อนรับราชอาคันตุกะ ที่เสด็จหรือเดินทางมาเยือนประเทศไทย ให้สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีแจ้งให้รัฐมนตรีทราบ เพื่อไปรับเสด็จแต่ละคราวด้วย กับให้กระทรวง ทบวง กรม จัดข้าราชการตามจำนวนที่สมควรไปรับเสด็จ ดังนี้

(๑) ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการฝ่ายอัยการ และข้าราชการฝ่ายตุลาการ ตั้งแต่ระดับ ๗ หรือเทียบเท่าขึ้นไป

(๒) ข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจ ตั้งแต่ยศพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก และพันตำรวจเอก ขึ้นไป

ทั้งนี้ ให้จัดให้มีข้าราชการระดับอื่นประกอบด้วยตามความเหมาะสม

ข้อ ๗. กรณีที่เป็นการเสด็จพระราชดำเนินหรือเสด็จไปในงานพิธีอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อ ๖ ให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจ จัดข้าราชการไปรับเสด็จให้สมพระเกียรติ โดยมีข้าราชการระดับอธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป เป็นประธานในการรับเสด็จ

ข้อ ๘. การจัดหาทหารกองเกียรติยศรับเสด็จ พร้อมด้วยแถว วงประจำกอง ตั้งรับเสด็จ ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของกระทรวงกลาโหมที่กำหนด

ข้อ ๙. การรับเสด็จ การแต่งกาย ตลอดจนการปฏิบัติตนในการรับเสด็จ ให้ถือปฏิบัติ ตามธรรมเนียมการรับเสด็จพระราชดำเนินของสำนักพระราชวัง ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเสด็จพระราชดำเนิน หรือเสด็จเป็นการส่วนพระองค์

ข้อ ๑๐. กรณีที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ หรือโปรดเกล้าฯ หรือโปรดให้ผู้แทนพระองค์เสด็จพระราชดำเนิน หรือเสด็จ หรือไปเป็นประธานในงานพิธีต่าง ๆ การรับเสด็จ หรือการต้อนรับให้ถือปฏิบัติตามธรรมเนียมการรับเสด็จพระราชดำเนินของสำนักพระราชวัง

ข้อ ๑๑. ในกรณีที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาเห็นว่า การเสด็จพระราชดำเนิน หรือเสด็จในโอกาสใด มีความสำคัญสมควรแจ้งให้คณะรัฐมนตรีทราบก็ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีทราบด้วย เพื่อคณะรัฐมนตรีจะได้ไปรับเสด็จโดยพร้อมเพรียงกัน

ข้อ ๑๒. ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๓๐

พลเอก



(เปรม ติณสูลานนท์)

นายกรัฐมนตรี

พระราชกฤษฎีกา

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๓๐

(พระปรมาภิไธย) ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๐

เป็นปีที่ ๔๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕๙ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. ๒๕๒๑ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๐

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๐ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “ข้าราชการ” ในมาตรา ๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๒๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการฝ่ายตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการฝ่ายรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร และข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕ ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งมาตรา ๖ และมาตรา ๖ ทวิ สิทธิการได้รับ พ.ช.ค. ให้เป็นดังนี้

(๑) ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างต่ำกว่าเดือนละหนึ่งพันสามร้อยยี่สิบห้าบาท ทั้งนี้ เมื่อหักเงินเบิกลดเนื่องจากการปรับขึ้นเงินเดือน(ถ้ามี) ออกแล้ว ให้ได้รับ พ.ช.ค. ในอัตราเดือนละสี่ร้อยยี่สิบห้าบาท

(๒) ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตั้งแต่เดือนละหนึ่งพันสามร้อยยี่สิบห้าบาท แต่ต่ำกว่าเดือนละหนึ่งพันสามร้อยเก้าสิบห้าบาท ทั้งนี้ เมื่อหักเงินเบิกลดเนื่องจากการปรับขึ้นเงินเดือน(ถ้ามี)ออกแล้ว ให้ได้รับ พ.ช.ค. ในอัตราเดือนละสามร้อยห้าสิบห้าบาท

(๓) ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตั้งแต่เดือนละหนึ่งพันสามร้อยเก้าสิบห้าบาท แต่ต่ำกว่าเดือนละหนึ่งพันสี่ร้อยเจ็ดสิบห้าบาท ทั้งนี้ เมื่อหักเงินเบิกลดเนื่องจากการปรับขึ้นเงินเดือน(ถ้ามี)ออกแล้ว ให้ได้รับ พ.ช.ค. ในอัตราเดือนละสองร้อยแปดสิบห้าบาท

(๔) ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตั้งแต่เดือนละหนึ่งพันสี่ร้อยเจ็ดสิบห้าบาท แต่ไม่เกินเดือนละหนึ่งพันเจ็ดร้อยสามสิบห้าบาท ทั้งนี้ เมื่อหักเงินเบิกลดเนื่องจากการปรับขึ้นเงินเดือน(ถ้ามี)ออกแล้ว ให้ได้รับ พ.ช.ค. ในอัตราเดือนละสองร้อยเจ็ดสิบห้าบาท

(๕) ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างสูงกว่าเดือนละหนึ่งพันเจ็ดร้อยสามสิบห้าบาท แต่ไม่เกินเดือนละสี่พันแปดร้อยบาท ทั้งนี้ เมื่อหักเงินเบิกลดเนื่องจากการปรับขึ้นเงินเดือน(ถ้ามี)ออกแล้ว ให้ได้รับ พ.ช.ค. ในอัตราเดือนละสองร้อยบาท

การคำนวณอัตราค่าจ้างรายวันหรือรายชั่วโมงเป็นรายเดือนเพื่อประโยชน์ตาม (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖ ทวิ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖ ทวิ ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับ พ.ช.ค.ตามมาตรา ๕ แม้ถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ก็คงให้มีสิทธิได้รับ พ.ช.ค. ในอัตราที่กำหนดไว้สำหรับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ข้าราชการหรือลูกจ้างนั้นเคยได้รับอยู่ก่อนถูกลงโทษ”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ป. ดิณสุลานนท์

นายกรัฐมนตรี

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๑๐๔ ตอนที่ ๔๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๓๐

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบร่างพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

(ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๓๐

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๒

เหตุผล

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการจ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวให้เหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

คำอธิบาย

พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๐

การออกพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้มีเหตุผล อย่างไร

เหตุผลในการออกพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้สืบเนื่องมาจากได้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำจากเดิมให้เหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพปัจจุบัน ทำให้อัตราเงินเดือนของข้าราชการชั้นผู้น้อยต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จึงได้ออกพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้เพื่อปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวใหม่ให้เหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน

พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้มีสาระสำคัญอย่างไร

สาระสำคัญของพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้มีสาระสำคัญเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมคือ ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างต่ำกว่าเดือนละ ๑,๓๗๕ บาท ทั้งนี้เมื่อหักเงินบิกลด (ถ้ามี) ออกแล้ว ให้ได้รับ พ.ช.ค. ในอัตราเดือนละ ๔๒๔ บาท ในทำนองเดียวกันเมื่อหักเงินบิกลดแล้ว

- ผู้ได้รับเงินเดือนละ ๑,๓๒๕ บาท แต่ต่ำกว่าเดือนละ ๑,๓๗๕ บาท ให้ได้รับ พ.ช.ค. เดือนละ ๓๕๔ บาท

- ผู้ได้รับเงินเดือนละ ๑,๓๗๕ บาท แต่ต่ำกว่าเดือนละ ๑,๔๗๐ บาท ให้ได้รับ พ.ช.ค. เดือนละ ๒๘๔ บาท

- ผู้ได้รับเงินเดือนละ ๑,๔๗๕ บาท แต่ไม่เกินเดือนละ ๑,๗๓๐ บาท ให้ได้รับ พ.ช.ค. เดือนละ ๒๗๐ บาท

- ผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดือนละ ๑,๗๓๐ บาท แต่ไม่เกินเดือนละ ๔,๘๐๐ บาท ให้ได้รับ พ.ช.ค. เดือนละ ๒๐๐ บาท

วินัยข้าราชการ

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

อันว่าสุราที่แปลว่าเหล้า หรือที่เรียกกัน
อย่างสุภาพว่าน้ำเปลี่ยนนิสัยนั้น ช่างเป็นเพื่อน
ที่ซื่อสัตย์มาก ค้มเข้าไปครั้งใดก็จะออกฤทธิ์
เหมือนกันทุกครั้งไป เคือนนี้ก็จะขอนำชีวิต
ของข้าราชการที่ชอบค้มน้ำเปลี่ยนนิสัยมาให้ดู
เป็นอุทาหรณ์ว่าน้ำเปลี่ยนนิสัยให้โทษแก่ผู้ค้ม
อย่างไรบ้าง เชิญติดตามได้เลยครับ

ไอ้หัวล้าน

ระหว่างพักกลางวัน นายแหมมกับพวก
ได้ไปรับประทานอาหารและดื่มสุรากันที่
บ้านพัก ปรากฏว่านายแหมมดวดเหล้าเข้าไป
มากหน่อย จนมีอาการมึนเมาเห็นช้างเท่าหมู
ร้องด่าผู้บังคับบัญชาว่า “ไอ้หัวล้าน” ต่อหน้า
เพื่อนข้าราชการด้วยกัน การกระทำของ
นายแหมมเป็นการไม่สุภาพเรียบร้อยและ
กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
ตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๘๑ แห่งพระราช

บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (๐๒.๒๙.๐๗)

พบกันเมื่อไหร่ก็ได้

ในการจัดเลี้ยงส่งนักศึกษาที่มาฝึกงาน
ของหน่วยราชการแห่งหนึ่ง งานดำเนินไป
อย่างเรียบร้อย จนกระทั่งเวลาประมาณ
๒๒.๐๐ น. นายจุ่นซึ่งเสพสุราจนมีอาการ
มึนเมาแล้วได้พูดคุยกับนักศึกษาถึงการ
ที่จะไปเยี่ยมเยียนว่า “เด็กเพชรกับเด็กชลพบ
กันเมื่อไหร่ก็ได้” เป็นเหตุให้นายจุ่น ลูกจ้าง
ซึ่งร่วมวงเสพสุราอยู่ด้วยได้ลุกขึ้นกล่าวคำ
หยาบคายและลามปามจนถึงบรรพบุรุษของ
นายจุ่นด้วย ทำให้นายจุ่นไม่พอใจและเกิด
การชกต่อยทำร้ายร่างกายกันขึ้น การกระทำ
ของนายจุ่นเป็นการไม่สุภาพเรียบร้อยและ
ไม่รักษาความสามัคคี และกระทำการอันได้
ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วตามมาตรา ๑๖ และ
มาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ
คือ ตัดเงินเดือน ๕% ๑ เดือน (๒๖.๒๙.๐๙)

จุดสามห้าเจ็ด

บ่ายวันหนึ่ง นายแม่โขง ซึ่งมีอาการ
มีนเมาสุรา ได้เดินเข้ามาในที่ทำการแห่งหนึ่ง
พร้อมกับร้องตะโกนถามผู้บังคับบัญชาว่า
ได้อนุญาตให้ตนลาพักร้อนหรือยัง ก็ได้รับ
คำตอบว่าอนุญาตไม่ได้ เพราะช่วงเวลานั้น
นายแม่โขงจะต้องไปเข้ารับการอบรมและ
สัมมนาขอให้เปลี่ยนเป็นช่วงเวลาอื่น นาย
แม่โขงไม่ยอมและร้องตะโกนว่าจะให้ลาเมื่อไร
ก็เขียนไปได้เลยและกล่าวคำไม่สุภาพอีก
ผู้บังคับบัญชาจึงบอกให้นายกวางทองกับ
พวกพยานายแม่โขงกลับไปนอนที่บ้านพัก
นายแม่โขงไม่ยอมไปพร้อมกับชี้หน้าด่านาย
กวางทองอีกด้วย ผู้บังคับบัญชาจึงตักเตือน
ไม่ให้ส่งเสียงดัง นายแม่โขงก็ไม่ฟัง กลับร้อง
ตะโกนว่า มีอำนาจจะทำอะไรก็ทำจะเชือดไก่
ให้ลิงดูก็ได้ ข้าไม่มีอะไรนอกจากจุดสามห้า
เจ็ดเท่านั้นแหละ แล้วนายแม่โขงก็นิ่งทำงาน
ต่อไปตามปกติ การกระทำของนายแม่โขง
เป็นการไม่สุภาพเรียบร้อย และกระทำการ
อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วตามมาตรา
๗๖ และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษ
ที่ได้รับคือตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน (๑๔.
๒๙.๑๗)

เมาแล้วไว้อย

หลังจากเลิกงานแล้ว นายลันได้ร่ำสุรา
มาโดยตลอดจนมีอาการมีนเมามากประมาณ
สี่ทุ่ม นายลันได้เดินเข้าไปยังบริเวณชั้นล่าง
ของสถานที่ราชการแห่งหนึ่ง แล้วร้องตะโกน
ขึ้นด้วยเสียงอันดังว่า “ข้าเมาแล้วไว้อย” หลาย
ครั้ง และตะโกนต่อไปอีกว่า “ทำไมปีนี้ข้าจึง
ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน” หลังจากนั้นนายลันก็ได้
ขว้างแก้วน้ำและตีหลอดไฟนีออนแตกเสียหาย
แล้วยืนตะโกนส่งเสียงเอะอะไว้อยไว้อย ผู้บังคับ
บัญชาซึ่งมีบ้านพักอยู่ใกล้ ๆ ได้ออกมาขอร้อง
ให้นายลันกลับไปนอนเสีย แต่ก็ไม่ได้ผลอีก
ผู้บังคับบัญชาจึงไปตามเพื่อนข้าราชการ
ให้มาช่วยกันพาตัวนายลันกลับไปนอน แต่ก็
ไม่ได้ผล นายลันกลับอาละวาดร้องเอะอะ
ไว้อยไว้อยถึงขนาดร้องด่าผู้บังคับบัญชาด้วย
ถ้อยคำหยาบคาย ผู้บังคับบัญชาจึงแจ้งความ
ต่อตำรวจให้ดำเนินคดีอาญากับนายลันข้อหา
ทำให้เสียทรัพย์และดูหมิ่นเจ้าพนักงาน คดีถึง
ที่สุดศาลพิพากษาลงโทษปรับฐานดูหมิ่น
เจ้าพนักงาน ๒,๐๐๐ บาท และปรับฐานเมา
สุราอาละวาด ๒๐๐ บาท รวมปรับ ๒,๒๐๐
บาท ลดรับสารภาพกึ่งหนึ่งคงปรับ ๑,๑๐๐
บาท การกระทำของนายลันเป็นการไม่สุภาพ
เรียบร้อยเป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็น
ผู้ประพฤติชั่วตามมาตรา ๗๖ และ มาตรา
๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือตัดเงิน
เดือน ๑๐% ๒ เดือน (๒๘.๒๗.๑๕)

กลับบ้านไม่ได้

นาย่วงกับนายเหงาชวนกันไปร่ำสุรา ตั้งแต่หลังเลิกงานจนกระทั่งเวลาเกือบตีสาม ทั้งสองคนซึ่งมีอาการเมเมาได้เข้าไปที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่งพร้อมกับเจรจากับนางสาว ตีม พยาบาลสาวประจำตึกของห้องพักรักษาคน สักหน่อยเพราะว่ากลับบ้านไม่ได้ นางสาวติม เห็นว่านายเหงาเป็นแฟนเพื่อน และนายเหงา เคยมาค้างด้วย จึงให้ไปนอนที่ห้องผู้ป่วยที่ยัง ว่างอยู่ นาย่วงก็เข้าไปนอน แต่นายเหงา ยังไม่ยอมไปนอน นางสาวติมจึงต้องไปตาม นาย่วงให้มาพานายเหงาไปนอนหลายครั้ง แต่ก็ไม่สำเร็จ ที่สุดนายเหงาค้อรองโดยขอ ให้นางสาวติมไปส่งที่ห้องแล้วจะนอน ครั้งเมื่อ นางสาวติมพานายเหงาเข้าไปในห้องแล้ว นายเหงาได้ปิดประตูห้องและเข้าโอบกอด นางสาวติมทันที นางสาวติมตกใจและส่ง เสียงร้องขึ้นพร้อมกับดิ้นหลุดได้ แล้วเปิด ประตูวิ่งหนีไปแจ้งให้พยาบาลหัวหน้าตึก ทราบ หัวหน้าตึกจึงไปดูที่เกิดเหตุก็ปรากฏว่า ทั้งนาย่วงกับนายเหงาหมดฤทธิ์นอนหลับ ไปแล้ว รุ่งขึ้นนายเหงามาพบหัวหน้าตึก พร้อมกับขอโทษและยอมรับว่าเมคืนเมาได้ หน่อยและไม่ทราบว่าได้ทำอะไรลงไปบ้าง การกระทำของนายเหงาเป็นการไม่สุภาพ เรียบร้อย และกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ ประพฤติชั่วตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือตัดเงิน เดือน ๑๐% ๒ เดือน (๑๖.๒๙.๒๒)

เมาไม่ยอมกลับบ้าน

หลังจากเลิกงานแล้ว นายสูซึ่งยังแต่ง เครื่องแบบข้าราชการอยู่ ได้ไปรับประทานอาหารที่ตลาดพร้อมทั้งสั่งสุรามาดื่มด้วย จนมีอาการเมเมาได้จนถึงเวลาประมาณ ๒ ทุ่มเศษ นายสูก็ได้เข้าไปดื่มสุราต่อในสโมสร ข้าราชการอีก และส่งเสียงเอะอะโวยวาย พุดพราวอยู่คนเดียว เป็นที่รำคาญแก่ข้าราชการ ที่มาใช้บริการ เมื่อมีผู้ไปเตือนให้พูดเสียง เบา ๆ หน่อย นายสูก็ไม่พอใจกลับยิ่งพุดเสียง ดังขึ้นอีก ผู้บังคับบัญชามาพุดเกลี้ยกล่อม ให้กลับบ้าน นายสูก็ไม่ฟัง จนผู้บังคับบัญชา ต้องไปตามเพื่อนอีก ๒ คน มาช่วยพุดเอาตัว นายสูกลับบ้านจนได้ การกระทำของนายสู เป็นการกระทำความผิดได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั้ว ตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน (๒๔.๒๙.๓๐)

สุราพาซุลมุน

เย็นวันหนึ่ง วงสุราได้ตั้งขึ้นที่บริเวณ บ้านพักของทางราชการแห่งหนึ่ง สมาชิกได้ แก่นายข้าง นายม้า นายไก่ นายหมูและนาย

แกะ การรำสุราได้บรรเลงมาจนถึงเวลาประมาณ ๕ ทุ่มครึ่ง บุคคลทั้งห้าก็มีอาการมึนเมาจนเกิดการทะเลาะวิวาทกัน โดยนายม้ากับนายหมูได้ชกต่อยทำร้ายร่างกายกัน นายหมูสู้ไม่ได้จึงชักมีดออกมา นายม้ากระโดดเข้ากอดปล้ำแย่งมีดเป็นเหตุให้บุคคลทั้งสองล้มลง และมีบาดนายม้าเป็นบาดแผลเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาจึงนำตัวบุคคลทั้งสองคือนายม้ากับนายหมูส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินคดีที่สภ.พนักงานสอบสวนเปรียบเทียบปรับคนละ ๑๐๐ บาท แล้วปล่อยตัวไปทั้งสองคน การกระทำของนายช่างกับพวกรวม ๕ คน เป็นการไม่รักษาความสามัคคีและกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือนนายม้า ๑๐% ๒ เดือน ตัดเงินเดือนนายหมู ๑๐% ๑ เดือน และตัดเงินเดือนนายช่าง นายไก่ และนายแกะ ๕% ๑ เดือน (๓๖.๒๕.๔-๘)

ข้าวต้มแก้มเห็ล้า

หลังจากเลิกงานแล้ว นายเก่าได้ไปรับประทานข้าวต้ม พร้อมกับสั่งสุรามาแก้มจมนมีอาการมึนเมาและส่งเสียงเอะอะ แล้วชักอาวุธปืนพกสั้นออกมาถือสายไปมาเป็นทีหวาดเสียวแก่ผู้อื่น เจ้าของร้านข้าวต้มเกรงว่าปืนจะลั่นถูกใครเข้าจึงโทรศัพท์แจ้งตำรวจ

พอดีมีนายตำรวจซึ่งรู้จักกับนายเก่ามาพบเข้าจึงพาตัวนายเก่าออกไป การกระทำของนายเก่าเป็นการกระทำความผิดชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน (๒๗.๒๕.๑๐)

เมาในห้องประชุม

เข้าวันหนึ่ง ระหว่างพิธีเปิดการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายใหม่ของทางราชการ ห้องประชุมของส่วนราชการแห่งหนึ่งปรากฏว่านายเหลาซึ่งเป็นผู้เข้ารับการอบรม ได้มีอาการมึนเมาสุราจนไม่สามารถครองสติได้ พร้อมทั้งรื้อนตะโกนขึ้นมาด้วยเสียงอันดัง การกระทำของนายเหลาเป็นการกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน (๓๑.๒๕.๑๓)

ว่าไงก็ไม่สน

ระหว่างพักกลางวัน นายฉุนได้ออกไปรับประทานอาหาร พร้อมกับดื่มสุราด้วย แล้วกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการตามปกติ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ค้นเรื่องงานมาเสนอเซ็น

นายฉุนซึ่งอยู่ในอาการมีนเมาสุรา (แต่ยัง
ครองสติได้) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง และพูดจา
โต้ตอบผู้บังคับบัญชาในลักษณะไม่สุภาพ
แล้วเดินออกจากห้องทำงานไปเลย การกระทำ
ของนายฉุนเป็นการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา
ละทิ้งหน้าที่ราชการ ไม่สุภาพเรียบร้อย
และประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๗๑, ๗๕, ๗๖
และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ
คือตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน (๒๘.๒๘.๓๘)

กินเหล้ารอเข้าเวร

นายหมูมีหน้าที่จะต้องอยู่เวร ปฏิบัติ
งานบนตึกรอบตึกถึงเช้า (เวลา ๐๐.๓๐ น.
ถึง ๐๘.๓๐ น.) ปรากฏว่าประมาณสองทุ่ม
เศษ นายหมูก็เดินขึ้นมานตึกพร้อมกับถือ
เหล้าติดมือมานั่งดื่มกับนายหนู ลูกจ้างชั่วคราว
อย่างสบายอารมณ์ เมื่อนางสาวไก่อ ซึ่งกำลัง
ปฏิบัติหน้าที่อยู่บนตึกเห็นก็มีได้ห้ามปราม
กลับเข้ามานั่งร่วมวงคุยด้วย แต่ก็ได้ออกไป
ตรวจดูผู้ป่วยเป็นครั้งคราวจนกระทั่งเวลา
เกือบสี่ทุ่ม นายหมูจึงเข้านอนเพื่อรอรับหน้าที่
เวรตึกต่อไป การกระทำของนายหมูเป็นการ
กระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วตาม
มาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ
คือตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน ส่วนนางสาวไก่อ
เป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตาม
ระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (๑๗.
๒๘.๔๘)

ก็แล้วแต่ท่าน

นายไหล ไม่ลงเวลามาปฏิบัติราชการ
รวม ๔ วัน ต่อมาผู้บังคับบัญชาได้เรียกประชุม
ข้าราชการทุกคน เพื่อชี้แจงข้อราชการเสร็จ
เรียบร้อย ผู้บังคับบัญชาได้ขอร้องนายไหล
ให้เลิกดื่มสุราเสีย เพราะอาจทำให้เสียภาพพจน์
ของข้าราชการของหน่วยงานนี้ได้ แต่นายไหล
กลับโต้ตอบในทำนองว่า จะเลิกเมื่อไรก็ได้
แต่ตอนนี้ยังไม่อยากเลิก ผู้บังคับบัญชาจึง
บอกว่าถ้าไม่เลิกก็จะรายงานไปจังหวัด นาย
ไหลจึงตอบกลับไปว่า “ก็แล้วแต่ท่าน จะทำ
อย่างไรก็ได้เป็นสิทธิของท่าน” การกระทำ
ของนายไหลเป็นการไม่ถือและปฏิบัติตาม
ระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ
และไม่สุภาพเรียบร้อย ตามมาตรา ๗๔ และ
มาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้
รับคือตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน (๑๒.๒๘.๑๐)

ไม่น่าพามาเลย

คืนวันหนึ่งนายม้าซึ่งเสพสุรามานานมี
อาการมีนเมาแล้ว ได้ไปพบกับผู้บังคับบัญชา

พร้อมกับราษฎรอีก ๑ คน เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสถานที่ปลูกดอกบัว ซึ่งราษฎรเดือดร้อน เพราะเป็นที่ทำมาหากินกันมานานแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็ได้ชี้แจงถึงเหตุผลและความจำเป็นให้นายม้ากับราษฎรฟัง แต่นายม้ากลับพูดจาประชดประชันโดยไม่สุภาพว่า “นี่ก็เป็นความผิดของกู กูไม่น่าพามึงมาเลย” และแสดงกิริยาอาการไม่ให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชาอีกด้วย การกระทำของนายม้าเป็นการไม่สุภาพเรียบร้อย และกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน (๓๕.๒๕.๐๖)

เมาแล้วกอด

หลังจากเลิกงานแล้วนายสும்ได้ไปรับประทานอาหารพร้อมสุรา จนกระทั่งเวลาประมาณตีสองเศษ นายสும்ซึ่งมีอาการเมึนเมา ได้กลับมาถึงบริเวณบ้านพักแล้วได้บันไดขึ้นไปยังห้องพักของตนเองที่อยู่ชั้น ๕ ครั้นนายสும்ได้บันไดมาถึงชั้นสาม ก็เห็นประตูห้องพักของนางนุ่นเปิดแง้มอยู่และภายในห้องนั้นนางนุ่นนอนอยู่บนเตียงคนเดียว นายสும்เกิดอารมณ์พิศواسจึงเข้าไปกอดนางนุ่น นางนุ่นรู้สึกตัวตื่น จึงส่งเสียงร้องขอความช่วยเหลือ การกระทำของนายสும்เป็นการ

กระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน (๑๘.๒๕.๑๔)

ใครว่าผม

เย็นวันหนึ่ง นายยัดรำสุราจนอึ้มเอม รุ่งขึ้นนายยัดซึ่งยังมีอาการเมาค้างอยู่ได้เข้าร่วมประชุมประจำเดือนด้วย ปรากฏว่านายยัดได้พูดจาเอะอะไว้วาย และโต้แย้ง ทักท้วงการประชุมอยู่ตลอดเวลา หลังจากเลิกประชุม นายยัดได้เดินไปหานางสาวยาว แล้วจับข้อมือของนางสาวยาวข้างหนึ่งกอดไว้กับโต๊ะทำงาน และถามว่า “ใครว่าผมเล่นการพนัน” นางสาวยาวก็ตอบว่า “ไม่เล่นก็ไม่เป็นไร แต่อย่าให้มีชื่อก็แล้วกัน” นายยัดจึงชี้หน้าพร้อมกับกระซอกมือนางสาวยาว นางสาวยาวก็พยายามดึงมือกลับและบอกว่าไม่มีใครบอกและไม่ได้ว่าใครด้วย แต่นายยัดก็ไม่ยอมฟังกลับกระซอกมือนางสาวยาวอีก เป็นเหตุให้นางสาวยาวเสียหลักล้มตกลจากเก้าอี้ทันที การกระทำของนายยัดเป็นการไม่สุภาพเรียบร้อย และกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน (๑๖.๒๕.๒๓)

วิทยากรคอสุรา

ทางราชการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ณ หอประชุมของทางราชการ ในการนี้ ทางราชการได้แต่งตั้งให้นายก้อนเป็นวิทยากร ด้วย ปรากฏว่า เวลาบ่ายโมงเศษของวันสุดท้ายของการฝึกอบรม ขณะที่วิทยากร กำลังบรรยายอยู่ นายก้อนซึ่งเสพสุรามามากแล้ว ได้เดินเข้ามาในสถานที่ฝึกอบรม พร้อมกับพกพาอาวุธปืนมาด้วย แล้วพูดจากรบกวณผู้เข้ารับการอบรมและชักปืนพกออกมาถือสาออกไป มาทำให้เป็นที่หวาดกลัวแก่คณะวิทยากร และผู้เข้ารับการอบรม เพื่อนข้าราชการ จึงเข้ามาดันตัวนายก้อนออกไปนอกห้องอบรม เป็นเหตุให้ปืนหลุดจากมือตกลงกระทบพื้น ดินปืนลั่น ๑ นัด แต่กระสุนปืนไม่ถูกผู้ใด การกระทำของนายก้อนเป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤดิชั่ว ตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น (๒๔.๒๕.๐๗)

เลิกเหล้าไม่ได้

นายเมรัยชอบดื่มเหล้าเป็นประจำมาเป็นเวลานาน ผู้บังคับบัญชาต้องการให้นายเมรัยเลิกเหล้า จึงส่งตัวไปเข้ารับการรักษาตัวเป็นเวลา ๑ เดือน เมื่อกลับมาผู้บังคับบัญชา

ได้ติดตามดูแลความประพฤติและผลการปฏิบัติราชการของนายเมรัยมาโดยตลอด ประมาณ ๓-๔ ปี และเมื่อนายเมรัยจะได้เคยทำบันทึกรับรองต่อผู้บังคับบัญชาว่าจะเลิกเหล้าให้ได้ภายใน ๖ เดือน แต่ก็ปรากฏว่า นายเมรัยไม่สามารถเลิกดื่มเหล้าได้ และจะต้องดื่มเป็นประจำทุกวัน หากไม่ดื่มจะมีอาการซึมเซาและไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างคนปกติได้ นอกจากนั้นก็ส่งผลให้คุณภาพของงานที่ได้ค่อนข้างต่ำและทำให้ชักว่าคนปกติทั่วไป และถ้ายังเป็นงานที่จะต้องใช้ความคิดหรืองานมีปัญหาก็จะทำไม่ได้เลย พฤติกรรมของนายเมรัยเป็นการหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการและประพฤติตนไม่เหมาะสม ตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ทางราชการจึงสั่งให้นายเมรัยออกจากราชการ (๓๘.๒๗.๓๘)

เดชน้ำเปลี่ยนนิสัย

ระหว่างพักเที่ยง นายบันออกไปรับประทานอาหารพร้อมกับเดชน้ำเปลี่ยนนิสัย ด้วยจนกระทั่งเวลาประมาณบ่ายโมงเศษ นายบันจึงกลับมาปฏิบัติราชการและส่งเสียงเอะอะบนสถานที่ทำงาน ต่อมานายบันถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมตัวไปดำเนินคดีอาญาในข้อหาดูหมิ่นเจ้าพนักงาน ซึ่งปฏิบัติงานตามหน้าที่ ขณะถูกจับกุมนายบันมีอาการ

มีนเมาสุราด้วย คดีถึงที่สุด ศาลพิพากษา ลงโทษปรับ ๓๐๐ บาท ต่อมาเช้าวันหนึ่ง นายบันก็ได้เสพสุรามากแล้วใช้มือตบหน้า เพื่อนข้าราชการอีก ผู้เสียหายร้องทุกข์ดำเนิน คดีและหลังจากนั้นอีกไม่นาน นายบันได้เสพ สุราจนมีอาการมีนเมาแล้วเข้าไปยังที่ทำงาน ในวันหยุดราชการและใช้มีดฟันกระจกฝา ห้องรับแขกแตกหลายบาน ค่าเสียหายประ- มาณ ๓,๐๐๐ บาทเศษ เจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุม ตัวไปดำเนินคดีที่สุด ศาลพิพากษาลงโทษ จำคุก ๓ เดือน ปรับ ๘๐๐ บาท โทษจำคุก ให้รอไว้มีกำหนด ๒ ปี การกระทำของนายบัน เป็นการเสพสุรามินเมาจนเสียราชการและ เมาสุราในที่ชุมชนจนเกิดเรื่องเสียหาย อัน เป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติ ชั่วร้ายแรงตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือให้ออกจาก ราชการ (๓๕.๒๔.๓๗)

เมาจนหลับ

นายหลี่ มีหน้าที่จะต้องมาอยู่เวรรอบดึก ของเรือนจำแห่งหนึ่ง ปรากฏว่านายหลี่ได้ไปนั่ง เสพสุรากับเพื่อน ๆ ก่อนจนมีอาการมีนเมา มาก เมื่อเข้าปฏิบัติหน้าที่เวรก็ได้นอนเหยียด ยาวกับพื้นซีเมนต์และส่งเสียงตะโกนดังลั่น อยู่ประมาณเกือบชั่วโมงจึงหลับไป และไม่

สามารถปฏิบัติหน้าที่เวรได้ การกระทำ ของนายหลี่เป็นการเมาสุราเสียราชการอันเป็น การประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือให้ออกจากราชการ (๓๓/๒๕๒๕)

พิชรักคู่

นายฟ้าลั่นกับพวกตั้งวงร่ำสุรากันตั้งแต่ เย็นจนกระทั่งเวลาประมาณตีสอง นายฟ้าลั่น ซึ่งมีอาการมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ และนุ่งผ้าเช็ดตัวกับสวมเสื้อยัดเพียงตัวเดียว ได้เดินไปที่บ้านพักของนางสาวแวนวิเศษแล้ว ร้องตะโกนเรียกและทุบประตูบ้านอย่างแรง เพื่อให้ออกมาพบโดยบอกว่า จะขอรูปไว้ดู ต่างหน้า แต่นางสาวแวนวิเศษก็ไม่ยอมออกมา พบเพียงแต่เปิดหน้าต่างแล้วโผล่มาขอร้องให้ กลับบ้านเสีย พอดีนางฟ้าแลบ ภรรยาของนาย ฟ้าลั่นตามมาพบตัว จึงพากลับบ้านไป วันต่อ มาเวลาประมาณเที่ยงคืน นายฟ้าลั่นก็เดิน แอนมาที่บ้านพักของนางสาวแวนวิเศษอีก เช่นเดิม แล้วร้องเรียกให้ออกมาพบอีก แต่ นางสาวแวนวิเศษก็ไม่ยอมออกมาเช่นเดิม นายฟ้าลั่นก็ไม่ยอมกลับและนั่งลงร้องเพลง ด้วยเสียงอันดังก่อความรำคาญให้แก่ผู้อื่น ต่อมาด้วยความรักในตัวนางสาวแวนวิเศษ อย่างสุดซึ้ง นายฟ้าลั่นก็ได้นำแบบพิมพ์

“ใบสำคัญการสมรส” มากขอข้อความลงไป ว่า นายฟ้าลั่นกับนางสาวแวนวิเศษได้จดทะเบียนสมรสกันแล้ว โดยนายฟ้าลั่นเป็นผู้ปลอมลายมือชื่อนายทะเบียน แล้วนำดวงตราประจำตำแหน่งนายทะเบียนมาประทับลงไปแบบพิมพ์ดังกล่าวด้วย ทั้งที่ทั้งสองคน

มิได้ทำการสมรสกันจริง แต่อย่างไรก็ตาม กระทำของนายฟ้าลั่นเป็นการประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๘ โทษที่ได้รับคือไล่ออกจากราชการ (๔๕.๒๗.๐๗)

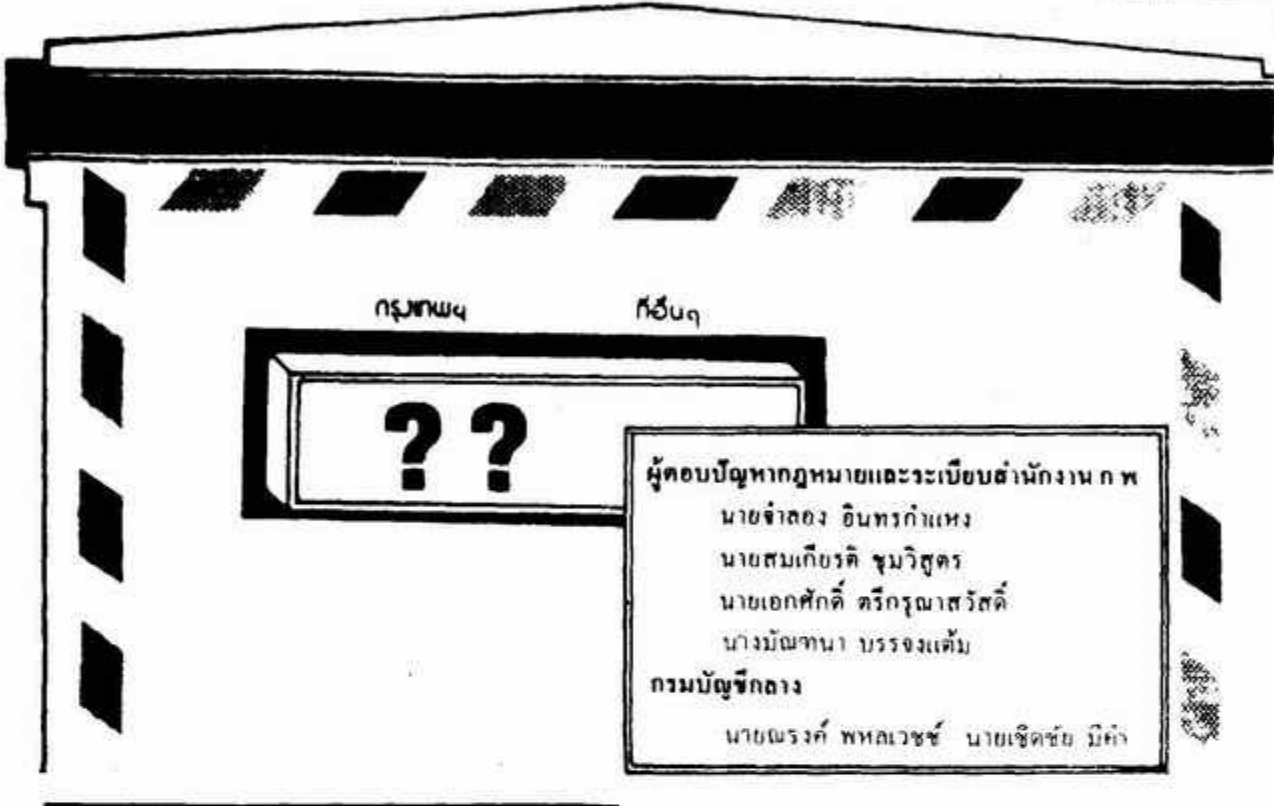
ด้วยอภินันทนาการ

พรประทาน

รับให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการพลเรือนที่สุจริตผู้ถูกสอบสวนทางวินัย
(ทั้งก่อนและหลังการถูกสั่งลงโทษ)

ณ เลขที่ 207-208 อาคารพาณิชย์ชั้น 2 โรงภาพยนตร์ “ราม่า”
ถนนพระราม 4 (สามย่าน) กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ 2340057

ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน



เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ถาม บุคลากร

ข้าราชการตำแหน่งระดับ ๙ รายหนึ่ง ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของระดับ ๙ แล้ว ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๙ จึงไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต่อมาในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๙ ผู้นี้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ กรณีเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ตามปกติได้หรือไม่

ตอบ

โดยที่กฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) กำหนดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

พลเรือนสามัญให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่ได้เลื่อน ผู้ที่ได้รับเงินเดือนเต็มขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มิได้ สำหรับกรณีนี้ปรากฏว่า ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๙ ผู้นี้ได้รับเงินเดือนเต็มขั้นสูงของตำแหน่งระดับ ๙ แล้ว เพิ่งจะได้เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๙ หากจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๙ ก็จะไม่เป็นไปตามกฎ ก.พ.ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชาประสงค์จะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการผู้นี้ในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๙

กรณีจึงต้องดำเนินการขออนุมัติ ก.พ.ตาม
 นัยข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ.ฉบับข้างต้นก่อน

เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการที่ถูกฟ้องคดีอาญา

ถาม สมาชิกผู้หนึ่ง

ข้าราชการรายหนึ่งถูกฟ้องคดีอาญา
 โดยมีอัยการเป็นผู้แก้คดีให้ในขณะที่อยู่ใน
 ระหว่างถูกฟ้องนั้น กรมได้ดำเนินการขอ
 ก.พ.เพื่ออนุมัติให้กรมส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ให้ผู้นี้เป็นกรณีพิเศษ ซึ่ง ก.พ.ก็ได้อนุมัติ
 ให้ไปแล้ว และกรมก็ได้มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน
 ผู้นี้ไปแล้ว ต่อมาผลการพิพากษาปรากฏว่า
 ข้าราชการผู้นี้ทำผิดจริงศาลสั่งลงโทษ กรณี
 จึงมีปัญหว่าการที่กรมส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ให้ไปแล้วตามมติ ก.พ.ดังกล่าว กรมจะต้อง
 ดำเนินการขอคืนเงินที่ได้เลื่อนไปแล้วหรือไม่
 ตอบ

เมื่อปรากฏว่า ก.พ.ได้มีมติอนุมัติให้
 เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นี้เป็นกรณีพิเศษ
 เฉพาะรายในขณะที่ถูกฟ้องคดีอาญาตามนัย
 ข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)
 ไปแล้ว และกรมก็ได้มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน
 ให้ข้าราชการที่เป็นปัญหานี้ไปแล้ว กรณีจึง
 ถือว่ากรมได้ดำเนินการถูกต้องแล้ว เพราะ
 กรมได้ดำเนินการขออนุมัติเลื่อนเงินเดือน
 นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ปกติโดยไม่คำนึง
 ถึงว่าผู้นี้จะถูกศาลลงโทษหรือไม่ เมื่อปรากฏ

ภายหลังว่าศาลพิพากษาว่าข้าราชการผู้นี้ผิด
 และสั่งลงโทษ กรณีนี้กรมจึงไม่ต้องเรียกเงิน
 ที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนไปแล้วคืนอีก

เรื่อง ตำแหน่งและอัตรา เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพัก ราชการ

ถาม คุณกนก

ข้าราชการรายหนึ่งถูกสั่งพักราชการ
 เนื่องจากอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย
 จึงอยากทราบว่าผู้นี้ถูกพักราชการไปแล้ว
 ตำแหน่งเดิมที่ข้าราชการผู้นี้ครองอยู่ว่างหรือ
 ไม่ และอัตราเงินเดือนของตำแหน่งนี้จะย้าย
 ไปเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งอื่นได้หรือ
 ไม่

ตอบ

โดยที่มาตรา ๕๐ วรรคหนึ่งแห่งพระ-
 ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
 ๒๕๑๘ บัญญัติให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖
 หรือมาตรา ๙๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี สั่ง
 ให้ข้าราชการที่ถูกสั่งพักราชการกลับเข้า
 รับราชการในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งใน
 ระดับเดียวกัน จึงมีความหมายว่า เมื่อผู้ดำรง
 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด
 ถูกสั่งพักราชการ ตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรง
 อยู่ย่อมว่างลง

ส่วนเรื่องการย้ายอัตราเงินเดือนของ
 ตำแหน่งที่ผู้ถูกสั่งพักราชการเคยครองอยู่

ไปเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งอื่นจะกระทำได้อหรือไม่นั้น โดยที่มาตรา ๒๐ วรรคสองแห่งพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือนเงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๒๒ บัญญัติว่า “อัตราเงินเดือนของข้าราชการระหว่างพักราชการไม่ถือเป็นอัตราว่าง” ดังนั้น การย้ายอัตราเงินเดือนตามที่หาหรือมาจึงไม่อาจกระทำได้

เรื่อง เงินเดือนของผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติ

ถาม บุคลากรจากมหาวิทยาลัย

อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งได้ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ ในส่วนราชการของมหาวิทยาลัยนั้น โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่จะมีสิทธิสมัครสอบไว้ว่า ต้องเป็นผู้ได้รับวุฒิปริญญาโททางการบริหารการศึกษาหรือสาขาบริหารรัฐกิจหรือสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์หรือสาขาการอุดมศึกษา ปรากฏว่านาย ก. ได้ปลอมแปลงเอกสารของทางราชการให้ปรากฏเป็นเท็จว่าตนสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทจากคณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เพื่อใช้เป็นคุณ-

สมบัติในการสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการในตำแหน่งดังกล่าวและสอบแข่งขันได้จึงได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่สอบได้ ต่อมาปรากฏข้อเท็จจริงจากการตรวจสอบหลักฐานการศึกษาว่าผู้นี้มิได้มีวุฒิปริญญาโทดังกล่าว และไม่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ ตามที่ ก.ม. กำหนดไว้ในมาตราฐานกำหนดตำแหน่งมหาวิทยาลัยจึงได้เสนอเรื่องให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยนั้นพิจารณาและในที่สุดได้มีคำสั่งให้นาย ก. ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามข้อ ๑๐ วรรคหนึ่งแห่งกฎทบทวนฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ประกอบกับมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๐ เป็นต้นไป จึงสงสัยว่าเมื่อนาย ก. ถูกสั่งให้ออกจากราชการแล้วผู้นี้จะต้องคืนเงินเดือนและเงินอื่นใดที่ได้รับไปแล้วให้แก่ทางราชการหรือไม่

ตอบ

โดยที่ข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง แห่งกฎทบทวนฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) กำหนดว่า การกำหนดอัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การรักษาวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎทบทวนนี้ การใดที่มีได้กำหนดไว้ในกฎทบทวนนี้ให้เป็นไปตามที่

กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ก.พ. และระเบียบที่ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม สำหรับเรื่องการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น กฎทบทวงมิได้กำหนดไว้ จึงต้องนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม และโดยที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนซึ่งได้แก่มาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปโดยไม่ได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นโดยไม่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา ๔๘ อยู่ก่อนก็ดี มีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ เนื่องจากกรณีต้องหานั้นก็ดี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น ซึ่งหมายความว่า ถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกสั่งให้ออกจาก

ราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามบทบัญญัตินี้ ผู้นั้นไม่ต้องคืนเงินเดือนและเงินอื่นใดที่ได้รับจากทางราชการ ไปก่อนมีคำสั่งให้ออกจากราชการ ดังนั้นเมื่อมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งให้นาย ก. ซึ่งขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ อยู่ก่อนได้รับบรรจุเข้ารับราชการ ออกจากราชการตามข้อ ๑๐ วรรคหนึ่งแห่งกฎทบทวงฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ประกอบกับมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บุคคลดังกล่าวจึงไม่ต้องคืนเงินเดือนและเงินต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางราชการไปก่อนมีคำสั่งให้ออกจากราชการ

เรื่อง การวินิจฉัยปัญหา ขององค์การกลางบริหาร งานบุคคล

ถาม คุณวิทยา ศรีเครือ

ผมได้อ่านวารสารข้าราชการฉบับเดือนมกราคม ๒๕๓๐ มีความประทับใจผู้บริหารของท่านมากทั้งท่านโสรัจ (จะ) ผู้ลาออกไปทั้ง ๆ ที่ยังไม่ครบเกษียณ และท่านสำราญผู้มาใหม่ ผมอยากให้ผู้บริหารของกระทรวงทบวงกรมอื่นมีใจกว้างแบบนี้บ้าง แต่คงหาได้ไม่ถนัดนัก

ข้อคิดประการหนึ่งที่ท่านสำราญให้ สัมภาษณ์และตั้งใจผมมากก็คือ “ขณะนี้เรามีถึง ๑๓-๑๔ ก. ซึ่งสร้างความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ....” นั้นผมเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นเหตุผลประการหนึ่งที่ผมต้องเขียนมาเรียนถามปัญหาท่านในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ในวารสารข้าราชการฉบับเดือนตุลาคม ๒๕๒๕ มีผู้ถามปัญหาว่าข้าราชการระดับ ๕ ผู้หนึ่งเคยสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ได้ต่อมาได้ลาออกจากราชการไปสมัครรับเลือกตั้งแต่ไม่ได้ จึงได้บรรจุกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม แต่โดยที่บัญชีสอบคัดเลือกยังไม่หมดอายุ จึงสงสัยว่าจะนำผลการสอบคัดเลือกของผู้นี้ ก่อนที่จะลาออกจากราชการมาพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น หลังจากได้รับการบรรจุกลับได้หรือไม่ ซึ่งผู้ตอบปัญหาของสำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลางได้ตอบว่าสิทธิประโยชน์ดังกล่าวนี้สูญสิ้นไปแล้ว ผู้บังคับบัญชาไม่อาจนำผลการสอบคัดเลือกดังกล่าวมาเลื่อนและแต่งตั้งได้นั้น มีกรณีเกิดขึ้นใน ก.ค. รายหนึ่งคือรายนายมานิตย์ ภู่อำชัย ซึ่งเดิมเป็นข้าราชการครูตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าการระดับ ๕ และได้สอบในตำแหน่งหัวหน้าการกิ่งอำเภอได้และได้ลาออกไปสมัครผู้แทนแล้วไม่ได้จึงขอกลับเข้ามาเหมือนกรณีที่มีผู้ถามมาข้างต้นทุกประการ คือ บัญชีสอบ

คัดเลือกในตำแหน่งหัวหน้าการกิ่งก็ยังไม่ยกเลิก เมื่อเรื่องเข้า ก.ค. ก.ค.กลับพิจารณาในทางตรงกันข้ามกับของ ก.พ. คือถือว่านายมานิตย์ ยังมีสิทธิได้รับการขึ้นบัญชีไว้ตามเดิม ทั้ง ๆ ที่ ก.ค.ก็ได้ยึดหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่สร ๑๐๐๔/ว.๑๗ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๘

จากกรณีปัญหาดังกล่าวนี้อาจทำให้พวกผมสับสนกันมากและไม่แน่ใจว่าองค์การกลางใดวินิจฉัยได้ถูกต้อง เพราะเป็นกรณีเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดกรุณาตอบปัญหาให้ทราบทางวารสารข้าราชการ ซึ่งผมเป็นสมาชิกกันอยู่โดยด่วนด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ตอบ

การจะยึดถือเอาคำวินิจฉัยขององค์การกลางบริหารงานบุคคลใดถูกหรือผิดนั้น ผู้ตอบเห็นว่าไม่อาจจะกล่าวได้ ทั้งนี้ เพราะเราอาจจะมองปัญหาดังกล่าวในภาพรวม ๆ อย่างกว้าง ๆ ว่าเป็นปัญหาทำนองเดียวกัน แต่ถ้าได้พิจารณาลงไปถึงรายละเอียดข้อเท็จจริงในแต่ละเรื่องแล้วอาจจะพบว่า ข้อมูลทั้งสองกรณีอาจมีบางส่วนที่แตกต่างกันที่ทำให้การวินิจฉัยแตกต่างกันก็ได้ หรืออาจเป็นเพราะเหตุผลหรือความจำเป็นในการพิจารณาปัญหาของข้าราชการในแต่ละประเภทซึ่งมีระบบในการเลื่อนตำแหน่งที่ไม่

เหมือนกันอันเป็นเหตุให้การวินิจฉัยในเรื่องทำนองเดียวกันต่างกันได้ ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนว่าควรจะยึดถือการวินิจฉัยขององค์การใดในกรณีที่เกิดปัญหาทำนองดังกล่าวอีก ก็ต้องพิจารณาในเบื้องต้นว่า ข้าราชการที่เป็นปัญหานี้เป็นข้าราชการ

ประเภทใด หากเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีก็ต้องยึดถือหลักการตามที่ ก.พ. วินิจฉัย แต่ถ้าหากข้าราชการที่เป็นปัญหานั้นเป็นข้าราชการครู กรณีก็ต้องยึดหลักการตามที่ ก.ค.วินิจฉัย

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท สามเจริญเทรดดิ้ง จำกัด

๕๑ ถนนตีทอง ใกล้สี่แยกเฉลิมกรุง กทม.

โทร. ๒๒๒-๔๔๕๔

ก่อนปิดปก

พฤษภาคมผ่านไป แม้จะไม่เร็วไปกว่าเดือนก่อน ๆ
แต่เราก็ไม่ทันได้ปิดปก
มันไม่ง่ายเลย กับภารกิจจะบอกให้เชื่อ
ว่าใครซักคนไม่ได้เป็นอย่างที่คนเขาว่า
โดยไม่ให้ดูเหมือนเป็นการแก้ตัว
อย่างเช่นภารกิจจะบอกให้เชื่อ
ว่าก.พ.ไม่ได้เป็นมาเพีย
โดยไม่ต้องฟังวลีที่ว่า "ก.พ.ไม่ได้เป็นมาเพีย"
ไม่ง่ายเลยจริง ๆ
อย่างไรก็ตาม เราพยายาม
ถึงหนังสือออกแล้ว เราไม่มีเวลาเสียใจอยู่นคน
แต่ก็มีเวลาพอจะกล่าวคำ "ขอโทษ"
เวลานหลังจากนั้น จะเร่งทำงานต่อไป
เพื่อฉบับใหม่
เราจะปิดปกให้ทัน มิถุนายน

คณะบรรณาธิการ