

บทสรุปจากการสัมมนาทางวิชาการ “ยุบซี มีผลอย่างไร?”

สภาคณาจารย์ เมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2550

ณ ห้องประชุมประภาศน์ อวยชัย หอประชุมพ่อขุนรามคำแหงมหาราช

รองศาสตราจารย์ ดร. ชงชัย สมบูรณ์

ประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พวกเราคงคุ้นเคยกับการปลุกฝังต่อการทำงานว่า “โตขึ้นขอให้เป็นเจ้าของคน นายคน” หรือแม้แต่สำนวนไทย (Thai Proverb) ที่พยายามสถาปนาความศักดิ์สิทธิ์แห่งเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของอาชีพข้าราชการว่าดีกว่าอาชีพอื่น ๆ ดังที่สำนวนที่ว่า “สิบพ่อค้าไม่เท่าพระยาเลี้ยง”

ดูเหมือนว่าสังคมไทยในสมัยปัจจุบัน ยังมี “กิเลส” ต่อความเป็นระบบราชการเป็นอย่างยิ่ง ถึงแม้ว่าจะมีอาชีพต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ด้วยเหตุประการหนึ่งที่ต่างคิดว่า ความมั่นคงในวิชาชีพที่มีมากกว่า ดังจะเห็นได้จากร่องรอยแห่งประวัติศาสตร์ในการปฏิรูปบ้านเมือง ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ ที่ช่วงปี พ.ศ. 2441 ประเทศชาติเน้นพัฒนาคนเพื่อรับใช้ระบบของ “รัฐ” พอคนดำเนินงานเพียง 4 ปีต่อมา ใน พ.ศ. 2445 ประเทศสยามในเวลานั้น ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปรับฐานคติให้คนมีความคิดเปลี่ยนไปให้ประกอบอาชีพส่วนตัวมากขึ้น เพื่อความอยู่รอดของคนในสังคมนั่นเอง (อ่านเพิ่มเติมใน ชงชัย สมบูรณ์, “อิทธิพลทางการศึกษาของต่างประเทศที่มีต่อโครงการการศึกษาไทย พ.ศ. 2441-2461”)

ระบบราชการไทย มีการปรับเปลี่ยนเรื่อยมา ด้วยจากฐานคติขององค์พระปิยะมหาราช (รัชกาลที่ 5) ที่ทรงวางรากฐานระบบราชการไทยไว้ จนกระทั่ง ปี พ.ศ. 2471 มีการจัดระบบระเบียบข้าราชการโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค และความเป็นกลางของข้าราชการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2497 ได้นำระบบชั้นยศมาใช้ประกอบด้วย ชั้นจัตวา ตริ โท เอก ขึ้นไปจนชั้นพิเศษ โดยจะติดยศไว้กับตัวข้าราชการ และมอบหมายให้ทำหน้าที่ตามดำรงตำแหน่งนั้น แต่ภายหลังปี พ.ศ. 2518 ถึงได้มีการเปลี่ยนแปลงโดยการนำระบบจำแนกตำแหน่ง (Position Classification System) มาใช้ภายใต้หลักการ “ใช้คนให้ตรงกับงาน” และ “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (put the right man on the right job and equal pay for equal work) แล้วจึงมีการจัดโครงสร้างของตำแหน่งตามระดับมาตรฐานกลาง (Common level) เป็น 11 ระดับ ซึ่งเรียกกันทั่วไปว่า “ซี” ภายใต้ฐานคติแห่งการปรับเปลี่ยนแห่ง “ซี” เป็นเครื่องนำทางเพียงด้านหนึ่งที่จะมุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพของงาน และคุณธรรมแห่งการทำงานของข้าราชการ ตลอดจนการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทางการทำงาน การลดขั้นตอน ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ ซึ่งเป็นปมหลังแห่งการปรับเปลี่ยน และเชื่อว่าจะสอดคล้องกับการบริหารจัดการที่ดีแห่งภาครัฐ (Good Corporate Governance)

ผู้เขียนมองว่า ระบบการให้ “ซี” นั้นเป็นเพียงแค่ “ต้นทุนทางใจ” และเป็นแค่เปลือกนอกของการทำงาน แต่ก็ต้องมองต่อไปว่า เป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่คงพอทุเลา “ซี” จะยกเลิกหรือไม่ ผู้เขียนมองว่า คงไม่ใช่เรื่องที่เป็นแก่นแกนสารัตถะแห่งชีวิตของข้าราชการ หากแต่เพียงคิดว่า **ทำอะไรให้กับองค์กร คืบอะไรให้กับประชาชน สร้างคุณค่าแผ่นดินที่ตนอาศัยได้หรือไม่** ก็น่าจะถูกสรรเสริญเยินยอเป็นยิ่งนัก หันกลับมามององค์กรอย่างรามคำแหงบ้าง ที่ผ่านมาตั้งแต่ พ.ศ. 2537 เป็นต้นมาจวบจนปัจจุบันนี้ โขคดี ที่มหาวิทยาลัยมีผู้นำที่ชาญฉลาด และปราดเปรื่องในยุทธศาสตร์การจัดการ จึงทำให้มหาวิทยาลัย อภิวัตน์ได้ยอดเยี่ยม เช่นเดียวกันถ้าเรามัวแต่คิดกันถึงระบบ “ซี” จนเพลิน ขาดนันทะการทำงานของความเป็นข้าราชการคงไม่แปลกกับ คำว่า **“ลืมรากเหง้าก็เผาแผ่นดิน”**