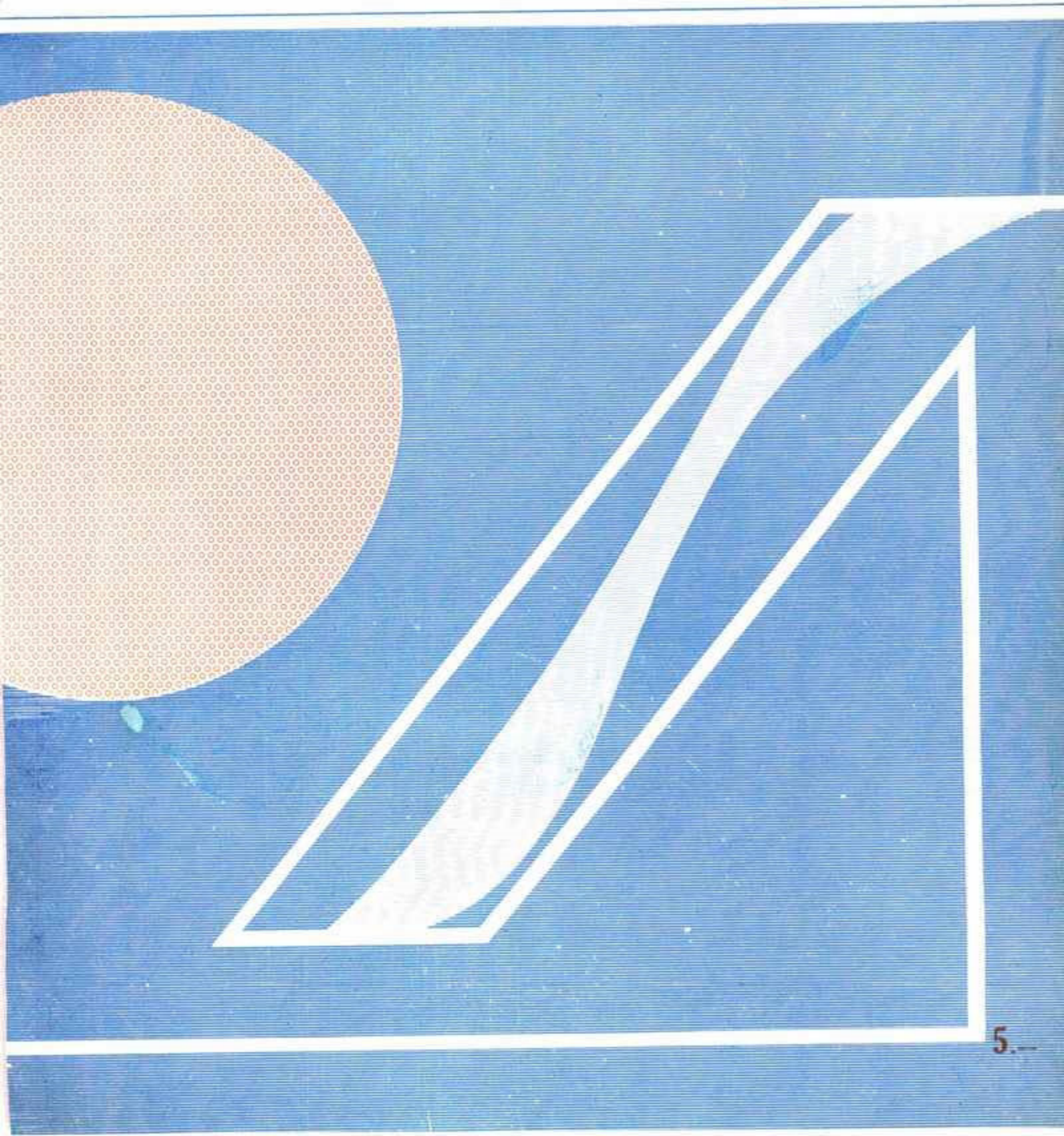
# วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๐

แรงดัน—แรงดิ้น
Job Element Method
พฤติกรรมอาคันตุกะ
ผู้คุมหญิง



5.—

# วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๐


| | | | |
|---|---|---|---|
| ๒ | ย่อเรื่อง | "แรงดึง—แรงดัน" ในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ | ๖ |
| ๔ | บทบรรณาธิการ | การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการพลเรือนย้อนหลัง | ๒๓ |
| ๓๗ | กฎหมายและระเบียบใหม่ | ภูมิหลังประชาธิปไตย | ๓๐ |
| ๔๕ | อ่านหนังสือเดือนละเล่ม | เมื่อท่านเป็นความ | ๖๗ |
| ๔๗ | ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน | | |
| ๕๒ | ผู้หญิงกับงาน | | |
| ๕๗ | เกร็ดบริหาร | | |
| ๖๒ | จากชนบท | | |
| ๘๐ | ท้ายเล่ม | | |




## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

## บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๕๔๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๙ โดยสั่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมาย ระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

## ผู้จัดทำ


| | | |
|---|---|---|
| **เจ้าของ และฝ่ายจัดการ** | สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. | |
| **ที่ปรึกษา** | พันเอก จินดา | ณ สงขลา |
| | นายประวิณ | ณ นคร |
| | นายโสรัจ | สุจริตกุล |
| **บรรณาธิการ** | นายสมคิ | เจริญกุล |
| **ผู้ช่วยบรรณาธิการ** | นายอุดม | มุ่งเกษม |
| **กองบรรณาธิการ** | นายสุชิ | สุทธิสมบูรณ์ |
| | นายสีมา | สีมานันท์ |
| | นายสมศักดิ์ | ศุภะรัชฎเดช |
| | นางสาวศรีเพ็ญ | ดุรงค์เดช |
| **ฝ่ายศิลป์** | นายณรงค์ | นุกูลการ |
| **สถานที่พิมพ์** | ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์ กรุงเทพ ฯ | |
| **ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา** | นายสิทธิชัย | ปริกัมศิล |

# ย่อเรื่อง

๖

## "แรงดัน–แรงดึง" ในการพัฒนาและการเปลี่ยนองค์การ

บทความทางวิชาการเสนอเรื่อง แรงดัน–แรงดึง ที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงาน ผู้เขียนได้พยายามสร้างแบบอย่างและวิเคราะห์ให้เห็นภาพของแรงดันและแรงดึงที่มีส่วนในการช่วยและไม่ช่วยการพัฒนาองค์การ ในฐานะที่ผู้เขียนเคยอยู่กรมการปกครองมาก่อน จึงยกตัวอย่างจากกรมการปกครองมาสร้างเป็นแบบให้เห็น แต่อ่านแล้วจะเห็นหรือไม่เห็น แรงดัน—แรงดึง ตามผู้เขียนก็สุดแล้วแต่แรงดัน—แรงดึง ภายในตัวของผู้อ่านเอง

๒๓

## การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการพลเรือนย้อนหลัง

เป็นการตีความในสาระของกฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการ และการรักษาวินัย ในมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายวินัยข้าราชการพลเรือนแก่ผู้ที่ออกจากราชการไปแล้ว มีข้อถกเถียงโต้แย้งกัน ว่าจะตีความอย่างไร โดยเฉพาะคำว่า "มีกรณีถูกกล่าวหา"

๓๐

## ภูมิหลังประชาธิปไตย

หนังสือพิมพ์พูดถึงประชาธิปไตยในไทยว่ามีลักษณะหุบ ๆ บาน ๆ รัฐสภาสารของรัฐสภาเคยรวบรวมข้อมูลศึกษา ภูมิหลังของประชาธิปไตยไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๗๕ จนถึงปัจจุบัน อาจจะกล่าวได้ว่าประชาธิปไตยของไทยใช้คณะรัฐมนตรีเปลืองที่สุด คือ ช่วงระยะเวลา ๔๕ ปี ของระบอบประชาธิปไตย ประเทศไทยมีคณะรัฐมนตรี ๔๐ ชุด (และจะเพิ่มเป็น ๔๑ ชุด ในไม่กี่วันนี้) คิดโดยเฉลี่ยแล้ว คณะรัฐมนตรีชุดหนึ่งดำรงตำแหน่งอยู่เพียงปีเศษเท่านั้น

๔๕

## แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมองค์การ

หนังสือที่อ่านในเดือนนี้ ชื่อก็บอกแล้วว่าเป็นหนังสือวิชาการที่ค่อนข้างหนัก ว่าถึงเรื่องพื้นฐานการศึกษาพฤติกรรมองค์การ การทำความเข้า

ใจพฤติกรรมของมนุษย์ กลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ในระบบขององค์การและลักษณะการไหวตัว การประยุกต์และมิติต่าง ๆ ในการจัดการพฤติกรรมองค์การ

๕๒

## ผู้คุมหญิง

เมื่อคิดถึงนักโทษกับผู้คุม ภาพที่มักนึกถึงคือความดุดัน เหี้ยมเกรียม แต่คุณมยุรี สุขดี ผู้คุมหญิงของทัณฑสถานหญิง (ลาดยาว) เล่าว่า ไม่ค่อยต้องใช้กำลังกันเท่าไร นักโทษหญิงมักจะมีฤทธิ์เดชไม่มากเท่านักโทษชาย ผู้คุมหญิงไม่จำเป็นต้องมีร่างกายแข็งแกร่งอะไรเป็นพิเศษ กระบองที่มีก็แขวนไว้เฉย ๆ เสียมากกว่าจะถูกใช้งาน

๕๗

## เกรดบริหาร

Job Element Method เป็นวิธีการหนึ่งในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือเป็นวิธีการเลื่อนตำแหน่ง เป็นการจัดคนให้ตรงกับงานโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและความชำนาญงานของบุคคล เพื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถและความชำนาญงานที่ตำแหน่งนั้นต้องการ ความรู้ความสามารถดังกล่าวจัดได้หลายวิธีด้วยกัน ไม่เฉพาะแต่การทดสอบเท่านั้น

๖๒

## ศักดิ์ศรีไม่ได้มีแค่สองพัน

เรื่องราว ของ สถาปนิก หนุ่ม แห่ง เทศบาลเมืองในจังหวัดหนึ่งของปักษ์ใต้ ผู้ที่คำนึงถึงศักดิ์ศรี ของความ เป็นข้าราชการ มากกว่าเงินเพียงสองพันบาท เป็นตัวของตัวเองและยึดในสิ่งที่คิดว่าดีและควรเป็นที่ตั้ง เรื่องราวจากชนบทในฉบับนี้ เป็นภาพสะท้อนของงานราชการในมุมบวก หากข้าราชการทั้งหลายอ่านแล้ว เกิดความรู้สึกละอาย (สำหรับข้าราชการบางจำพวก) และเกิดความรู้สึกที่อยากเอาอย่างในแบบที่ดี (สำหรับข้าราชการอีกจำพวกหนึ่ง) นั่น เป็นสิ่งที่เราต้องการให้เกิดขึ้น

๖๗

## เมื่อท่านเป็นความ

ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เมื่อได้ปฏิบัติโดยถูกต้องตามกฎหมายและด้วยความบริสุทธิ์ใจแล้ว หากจับพลัดจับผลูไปโดนฟ้องเข้าไม่ว่าจะเป็นคดีแพ่งหรืออาญา ก็ขอให้ข้าราชการทั้งหลายได้เย็นใจและนอนใจไว้ เพราะจะมีคน ๆ หนึ่งอยู่เคียงข้างท่านช่วยปกป้อง คุ้มครองท่านอย่างสุดความสามารถ คน ๆ นั้นก็คืออัยการ

# บทบรรณาธิการ

**ต้องหลิ่วตาแน่หรือ**

สุภาษิตไทยที่ว่า "เข้าเมืองตาหลิ่ว ต้องหลิ่วตาตาม" หมายถึงการทำตัวให้ไม่ขัดต่อสังคมที่ตนไปร่วมอยู่ เพื่อผลแห่งการปรองดองหรือขจัดข้อขัดแย้ง เชื่อกันว่าใช้ได้ดีกับลักษณะของคนไทยสังคมไทยเป็นเวลานานมาแล้ว และจะเป็นหลักสำหรับใช้ต่อไปอีกนาน

มีการเทียบเคียงกับภาษิตของทางชาติตะวันตกที่ว่า "เมื่ออยู่ในกรุงโรม จงทำอย่างที่พวกโรมันหรือชาวกรุงโรมเขาทำกัน" แต่ไม่เคยมีใครโต้แย้งว่าภาษิตของเขาว่าไว้เป็นกลาง ๆ กว่าของไทย

**การทำอย่างที่เขาทำกัน :** วิเคราะห์ดูแล้วอาจกล่าวได้ว่าเป็นคำกลาง ๆ ถ้าเขาทำดีก็ทำดีตาม ถ้าเขาทำไม่ค่อยจะดีก็ทำไม่ค่อยจะดีตาม ถ้าเขาไปทางไหนก็ไปทางนั้นตาม

**การหลิ่วตาตาม :** วิเคราะห์ดูแล้วอาจกล่าวได้ว่าเป็นคำหนักไปทางเดียว กล่าวคือ ถ้าเขาหลิ่วตากันในเมืองนั้น ก็ต้องหลิ่วตาตาม ถ้าเขาไม่หลิ่วตากัน ก็แล้วแต่จะคิดเอาเอง จะหลิ่วก็ไม่ผิดกติกา จะไม่หลิ่วก็ไม่ผิดกติกา

แต่คนไทยชอบหลิ่วตาตามทุกทีไป อาจจะด้วยสุภาษิตก็ได้และอาจจะด้วยสาเหตุอื่นก็ได้ เวลาคนทั้งเมืองไม่หลิ่วตาเลย แกก็หลิ่วของแกเองอย่างไม่เปิดเผย เวลาบางคนหลิ่วตาในเมืองนั้นแกก็หลิ่วตาตามแบบลับ ๆ ล่อ ๆ เวลาเมืองนั้นเป็นเมืองคนตาหลิ่ว แกก็หลิ่วตาอย่างเต็มภาคภูมิ

ดังนั้นจึงสามารถจะสังเกตได้เนือง ๆ ว่า

✷ *ในกรมกองบางแห่ง (ถ้าหากจะมี) ที่ได้ชื่อว่ามีระบบการบริหารงาน และระบบการบริหารงานบุคคลดีมาก ก็ยังมีข่าวเล็ดลอดให้ได้คิดเสมอว่ามีบางคนเล่นพรรคเล่นพวกกันไม่เบา มีบางคนทำงานไม่เก่งเลยแต่ร้ังตำแหน่งสำคัญ พวกนี้จัดเป็นพวกแอบหลิ่วตาอย่างลับ ๆ ในขณะที่ใคร ๆ เขาไม่ทำกัน*

✷ *ในกรมกองบางแห่ง (ถ้ามี) ที่จัดว่าระบบต่าง ๆ ก็พอไปได้ไม่ถึงขั้นเลว หรือดีแน่ชัด ก็จะปรากฏว่าคนหลิ่วตากันเกือบครึ่ง ไม่ด้วยการหาเศษเลยเล็ก ๆ น้อย ๆ จากเวลาราชการ ก็ด้วยการทิ้งราชการไปคราวละครึ่งค่อนวัน จัดเป็นพวกถือโอกาสหลิ่วตาตามเมื่อมีคนบางคนหลิ่วตาให้เห็น*

✷ *ในกรมกองบางแห่ง (ถ้าหากจะมี) ที่ใคร ๆ ก็ส่ายหัวหรือคว่ำหัวแม่มือให้ ก็ยิ่งเป็นของแน่นอนว่าหลิ่วกันจนตาเหล่ และเหล่กัน (เกือบ) ทุกคน มีการขูดรีดราษฎรตาดำ ๆ อย่างเป็นล่ำเป็นสัน เสียงลือเสียงเล่าดังอย่างอึงคะนึง แต่บรรดาพวกตาเหล่เหล่านั้นก็ไม่เคยเดือดร้อนใจเพราะเสียงนั้นเลย จัดเป็นพวกถือภาษิตเต็มตัว*

✷ *ในเมืองที่น่าจะสวยงามเช่นกรุงเทพมหานคร คนทั้งเศษผงไม่เลือกที่มีทั่วไป .....ในขณะที่มีถนนให้รถสัญจรไปมา คนขับที่ไม่เคยนึกถึงกฎจราจรและระวังอันตรายมีอยู่แทบทุกถนน .... และในขณะที่แต่ละคนต่อสู้ปากกัดตีนถีบโดยชื่อเพื่อปากท้องของตนเองและครอบครัว ก็มีอยู่ไม่น้อยที่ร่ำรวยด้วยกลโกงจนไม่รู้จะฝากเงินธนาคารไหนดี*

คงจะไม่ผิดมากนักเท่าที่ได้กล่าวมาแต่ต้นว่าคนไทยชอบการหลิ่วตาตาม แต่ถ้าจะให้ถูกต้องควรจะพูดว่าคนไทยที่ชอบหลิ่วตาก็มีอยู่ คนไทยที่ไม่ชอบหลิ่วตาก็มีอยู่

ผู้ที่ชอบหลิ่วตาทั้งหลายนั้น ถ้ามีเวลาคิดถึงส่วนรวมสักนิด บางทีก็อาจจะเริ่มสำนึกได้ว่าการหลิ่วตานั้นไม่ดีเลย

**ถ้าท่านพบใครหลิ่วตา ท่านไม่ควรหลิ่วตาตาม เพราะตาดีนั้นย่อมจะมองได้ถนัดกว่ามากนัก และน่าดูกว่าอีกด้วย**

# "แรงดัน-แรงดึง" ในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

อรุณ รักธรรม



ในขณะที่ผู้เขียนเคยรับราชการเป็นวิทยากรอยู่ในวิทยาลัยการปกครอง ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย อยู่นั้น ได้ทำหน้าที่ฝึกอบรมข้าราชการ หลาย ระดับ ด้วยกัน เช่น สภาตำบล (พพป.) ปลัดอำเภอ อนามัยอำเภอ ตลอดจนหัวหน้า ส่วน ราชการอำเภอ และจังหวัด วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในแต่ละระดับนั้น จะแตกต่างกันออกไป แต่หากว่าจะพิจารณากันอย่างละเอียดอีกครั้งหนึ่ง จะพบว่าวัตถุประสงค์เหล่านั้นต่างก็มีความหมายใกล้เคียงกัน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ คือ.—

๑) เป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๒) เพิ่มพูน ความชำนิชำนาญ หรือทักษะ และ

๓) เป็น การ เปลี่ยน ทัศนคติ และ พฤติกรรม

อัน ที่ จริง การ กำหนด วัตถุ ประสงค์ ต่าง ๆ เหล่านั้น ขึ้น ก็ เพื่อ เป็น "แรงดัน" (Driving Forces) อย่างหนึ่ง ในการพัฒนาตัวบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงาน ที่ว่า "แรงดัน" นั้น คืออะไร เพื่อความเข้าใจง่าย ๆ ของแนวความคิดในเรื่องนี้ ผู้เขียนจะขอยกตัวอย่างอันหนึ่งที่น่าสนใจสำหรับบทความนี้ คือ สมัยที่ผู้เขียนเป็นเด็กนักเรียนชั้นประถม คุณตาเป็นผู้ที่คอยเอาใจใส่เรื่องการเรียน ของผู้เขียนเป็นพิเศษ โดยปลุกมาจากที่นอนในตอนเช้ามืดให้ลุกขึ้น อาบน้ำแต่งตัว รับประทานอาหาร และดูหนังสือทบทวนการบ้าน แล้วจึงไปโรงเรียน ท่านปฏิบัติเช่นนี้อยู่เป็นประจำ วัตถุประสงค์ของเรื่องนี้ (ของคุณตา) ก็คือ ต้องการจะผลักดันผู้เขียนให้เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตการศึกษาในอนาคต ซึ่งหากท่านยังมีชีวิตอยู่ในขณะนี้ อย่างน้อยท่านคงจะดีใจ ที่เห็น ต้นไม้ ของ ตนเอง เจริญขึ้น ตาม วัตถุประสงค์ของผู้ปลูก ตัวอย่างง่าย ๆ นี้เองเป็นความคิดเรื่อง "แรงดัน" ในการพัฒนาตัวบุคคล ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้าม "ผู้เขียนเคยนอนตื่นสายไปเรียนหนังสือไม่ทัน หนีโรงเรียนไปเล่นกับเพื่อน ขี้เกียจทำการบ้าน ฯลฯ" ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เอง ผู้เขียนขอเรียกว่า เป็น "แรงดึง" (Restraining Forces) หรือ "แรงถ่วง" อันสำคัญของตัวอย่างที่กล่าวแล้วข้างต้นนี้

ในทำนองเดียวกัน การฝึกอบรม หรือการพัฒนานักบริหาร หรือในการพัฒนาองค์การ (Organization Development) ก็อาจจะศึกษาได้เช่นกัน ตัวอย่างที่ผู้เขียนใคร่จะนำมาอภิปรายในบทความนี้ก็คือ การฝึกอบรมหรือพัฒนานักเรียนนายอำเภอ ซึ่งถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการบริหารของประเทศไทย สำหรับวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมก็เป็นทำนองเดียวกับที่บทความนี้ได้กล่าวแล้วในตอนต้น คือ เพิ่มพูนความรู้ในสาขาต่าง ๆ เพิ่มทักษะและมุ่งที่จะพัฒนาทัศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมของนายอำเภอเพื่อให้สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยนัยวัตถุประสงค์ดังกล่าวมานี้ ย่อมจะเห็นได้ว่า "การฝึกอบรมนับเป็นแรงดัน" ด้านตัวบุคคลในการพัฒนาองค์การ หรืออำเภอ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเชื่อว่านายอำเภอจะได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อนข้าราชการแผนกต่าง ๆ ที่อำเภอ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนราษฎร ว่า "การวินิจฉัยสั่งการ และการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ของอำเภอกระทำโดยบุคคลที่มีความรู้และใกล้ชิดกับข้อมูลของปัญหาเหล่านั้นอย่างแท้จริง" "นายอำเภอพัฒนาอำเภออย่างมีประสิทธิภาพสูง เพราะรู้จักวิธีการจูงใจข้าราชการแผนกอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนราษฎรให้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย" "นายอำเภอรู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม" เป็นต้น

ในทางตรงกันข้าม การพัฒนาองค์การอำเภอดังกล่าวนั้นก็อาจจะมองข้ามอุปสรรคอื่น ๆ อันอาจจะกลายเป็น "แรงดึง" ได้ ตัวอย่างเช่น หัวหน้าส่วนราชการแผนกต่าง ๆ ไม่ได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเช่นเดียวกับนายอำเภอ แต่ทว่าต้องทำงานร่วมกันในที่สุด กำนันผู้ใหญ่บ้านมีพื้นการศึกษาต่ำและขาดการฝึกอบรมในด้านวิชาการต่าง ๆ ราษฎรยากจนและขาดการศึกษาในระดับที่พอจะทำงานร่วมกับบรรดานายอำเภอ และข้าราชการแผนกต่าง ๆ ที่อำเภอ นอกจากนั้น ทั้งข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนราษฎรก็ยังมีค่านิยมอยู่กับการประพฤติตนเป็น "ผู้ตาม" แทนที่จะ "ฝึกหัดการทำงานเป็นกลุ่ม" เป็นต้น

แนวความคิดและตัวอย่างที่ผู้เขียนหยิบยกขึ้นมาในภาคอารัมภบทของบทความนี้ก็เพื่อชี้ให้เห็นถึงแนวความคิดทั้งสองด้านในการพัฒนาองค์การ คือ "แรงดันและแรงดึง"

อนึ่ง เมื่อกล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับ "แรงดัน" "แรงดึง" มีหลักการที่ควรจะนำมาประกอบการพิจารณาอยู่ ๔ ประการด้วยกัน คือ ๑) แรงดันทางด้านสังคม (Social Forces) ๒) แรงดันทางด้านการเมือง (Political Forces) ๓) แรงดันทางด้านเทคโนโลยี Technological Forces) และ ๔) แรงดันทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Forces) โดยอาศัยปัจจัยจากแนวความคิดเกี่ยวกับแรงดันทั้ง ๔ ประเภทนี้ ผู้เขียนจะพยายามสร้างตัวแบบและวิเคราะห์ให้เห็นภาพของแรงดันและแรงดึง ที่มีส่วนในการ "ช่วย" และ "ไม่ช่วย" หรือ "ถ่วง" การพัฒนาองค์การโดยทั่ว ๆ ไปของอำเภอได้อย่างไร

เพื่อความเข้าใจของผู้อ่านบทความในแนวความคิดเรื่อง "แรงดัน" "แรงดึง" ทั้ง ๔ ประการดังกล่าวมาแล้ว หัวใจสำคัญของบทความก็คือ "ต้องการวิเคราะห์และอภิปรายให้เห็นถึงแนวความคิดเกี่ยวกับ แรงดัน—แรงดึง (Force–Field Analysis) ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การ"

สำหรับแนวความคิดเกี่ยวกับ แรงดัน—แรงดึงนั้น หลักการเบื้องต้นถือว่า "แรงดันมีน้ำหนักเท่ากับแรงดึง" ตัวอย่างเช่น เวลาเราเล่นเตะฟุตบอลกับเพื่อนสองคนกลางสนาม โดยมีการกำหนดเขตแดนแน่นอนว่า แต่ละฝ่ายจะต้องส่งลูกให้ถึงผู้เล่นอีกฝ่ายหนึ่ง แล้วก็เตะสวนกลับไปกลับมา โดยหลักแล้วทั้งสองฝ่ายจำเป็นจะต้องเตะอัดให้มีน้ำหนักแรงอย่างน้อยพอ ๆ กันจึงจะสามารถรักษาความสมดุลย์ของการเล่นดังตัวอย่างนี้ได้ ฉันใด ในทำนองเดียวกัน ถ้าหากเราจะพิจารณาถึงการฝึกอบรมนักเรียนนายอำเภอว่า เป็น "แรงดัน" ให้การพัฒนาองค์การอำเภอสำเร็จได้ ก็เป็นเหตุผลที่ควรพิจารณาเช่นกัน โดยสมมุติว่าหลังการฝึกอบรมนักเรียนนายอำเภอแล้ว นายอำเภอเป็นผู้ที่

๑) มุ่งสร้างให้บรรดาข้าราชการแผนกต่าง ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนราษฎรมีความเชื่อถือไว้วางใจในตัวนายอำเภอ เพื่อที่จะให้การบริหารงานอำเภอสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

๒) การวินิจฉัยสั่งการในการบริหารงานอำเภอกระทำโดยบุคคลซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับปัญหาต่าง ๆ นอกจากนั้นนายอำเภอควรจะให้ข้อมูลต่าง ๆ กับข้าราชการแผนกอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และราษฎร

๓) นายอำเภอเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารสองทาง (Two-Way Communication) ระหว่างข้าราชการแผนกต่าง ๆ บนอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และราษฎร

๔) นายอำเภอกระตุ้นให้ข้าราชการแผนกอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และราษฎร ทำงานด้วยจิตใจ แทนการใช้คำสั่งและกฎหมาย

๕) นายอำเภอเป็นนักสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นกลุ่ม

ขณะเดียวกันยังมีแรงถ่วง หรือ "แรงดึง" อันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาต่างๆ ตัวอย่างเช่น.—

๑) ข้าราชการแผนกต่างๆ บนอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนผู้ว่าราชการจังหวัดขาดความไว้วางใจในตัวนายอำเภอ ในการบริหารงานอำเภอ

๒) นายอำเภอเองมีความรู้สึกว่า ข้าราชการของอำเภอตนเองเท่านั้นที่รู้และเข้าใจที่สุดในปัญหาต่าง ๆ ของอำเภอ

๓) การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียว (One-Way Communication) คือนายอำเภอเป็นผู้กุมอำนาจแต่ผู้เดียว เพราะไม่เชื่อมือบุคคลอื่น จึงเป็นเหตุให้ขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ

๔) แม้แต่หลังการฝึกอบรม นายอำเภอ ยังปฏิบัติงานตามคำสั่ง ระเบียบเก่า ๆ ขาดความเข้าใจในบุคคลที่มาติดต่อด้วย

๕) นายอำเภอไม่ได้ใช้หลักการทำงานเป็นกลุ่ม

สมมติฐาน ต่าง ๆ ดัง ที่กล่าวมาในตอนหลังนั้น น่าจะจัดเข้าอยู่ในประเภท "แรงดึง" หรือ "แรงถ่วง" ของการพัฒนางานอำเภอ หรือแนวความคิดในการพัฒนาองค์การอำเภอ โดยหลักการแล้วน้ำหนักของแรงทั้งสองนี้มีความเกี่ยวข้องกันอย่างแยกไม่ออก ผู้อบรมจะต้องศึกษาวิเคราะห์อย่างรอบคอบ เพื่อประโยชน์ในการวางแผน ขจัดอุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ อันพึงจะมีมิฉะนั้นผลของการฝึกอบรมอาจจะไม่ได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการ "พัฒนาองค์การอำเภอ" แนวความคิดในเรื่อง "แรงดัน" "แรงดึง" นั้นเราสามารถจะทำความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ถ้าหากจะได้แสดงถึงภาพดังต่อไปนี้



อนึ่ง ถ้าหากเราจะพิจารณารูปแบบของ "แรงดัน" "แรงดึง" ในระดับอำเภอเพื่อเป็นตัวอย่างถึงการศึกษา ถึงแนวความคิดในการพัฒนาองค์การจากเหตุผลต่าง ๆ ทางด้านสังคม การเมือง เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ จะสามารถพิจารณารายละเอียดได้ตามลำดับดังนี้ คือ.—

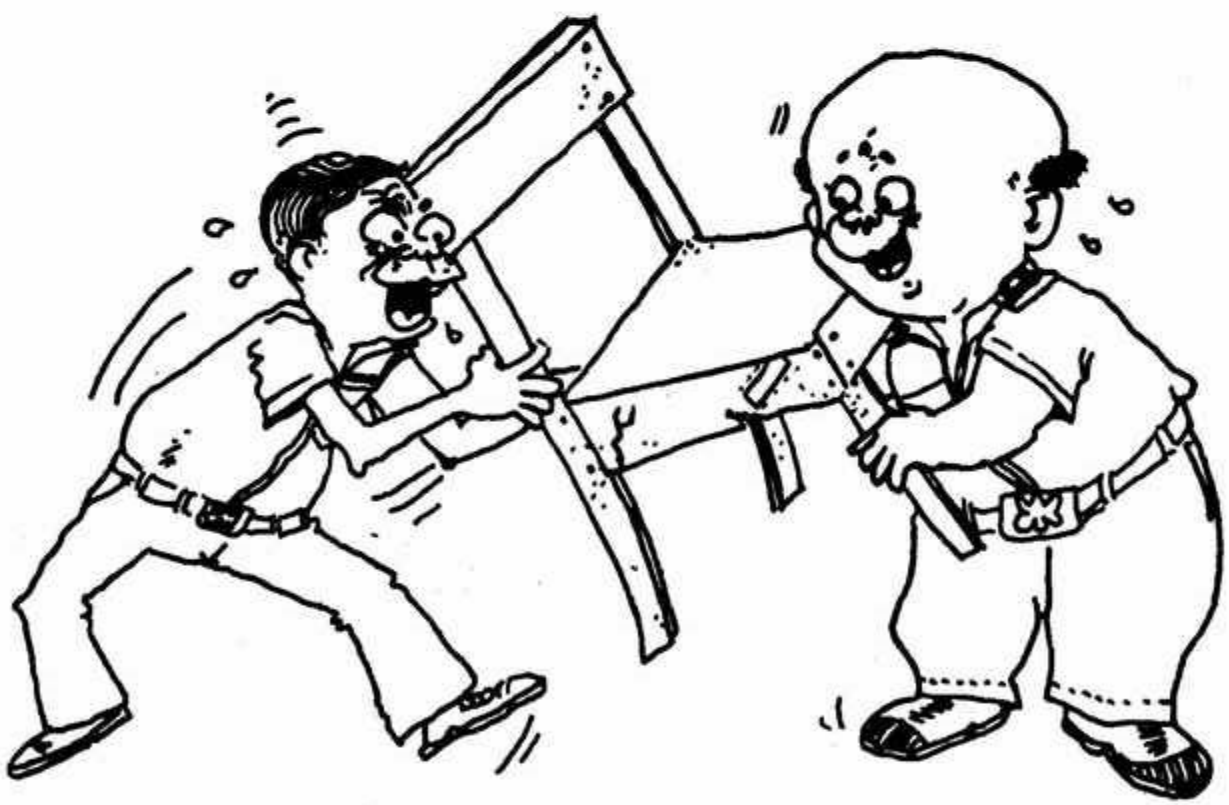
๑. แรงดันทางด้านสังคม: พิจารณาเฉพาะด้านการติดต่อสื่อสาร

สมมติฐานที่น่าจะนำมาพิจารณาได้คือ.—

๑) ข้าราชการสำคัญๆ ของการติดต่อสื่อสารของอำเภอขึ้นอยู่กับอำนาจของแต่ละตำแหน่งงานนั้นๆ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบในด้านงานเลย ยิ่งกว่านั้น การติดต่อสื่อสารในระบบราชการไทยส่วนมากจะมีประสิทธิภาพ ถ้าเป็นการ บังคับ บัญชา จากเบื้องบนไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา

๒) หัวหน้าสายการบังคับบัญชา ของบรรดาข้าราชการทั้งหลายในอำเภอ คือนายอำเภอ

๓) ตามปกตินายอำเภอติดต่อสื่อสารกับราษฎร ผ่านกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยการประชุมประจำเดือนที่อำเภอ นอกจากจะมีรายการพิเศษจึงออกไปประชุมราษฎรโดยตรงในท้องที่ของอำเภอนั้น ๆ



## "แรงดึง" "แรงดัน" ในเรื่องนี้คือ

| แรงดัน (มีค่าเป็น +) ⟶ (Driving Forces) | แรงดึง (มีค่าเป็น –) ⟵ (Restraining Forces) |
|---|---|
| ๑) ฝึกอบรม นายอำเภอ ก่อนแต่งตั้ง ออกไปปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาประมาณ ๙ เดือน โดยหลัก เป็นการฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม กับหน่วยงานและบุคคลอื่นในระดับอำเภอ | ๑) โครงสร้างของอำเภอที่เคยเห็นมา ก็คือ นายอำเภอมีฐานะเป็น "นาย" หรือ "พ่อ" ดังนั้น จึงดูเหมือนว่ามีอำนาจในการตัดสินใจในทุกประการ ฝ่ายอื่น ๆ ยอมตัวเป็นผู้ตาม |
| ๒) ฝึกอบรมข้าราชการแผนกอื่น ๆ ให้รู้จักทำงานเป็นกลุ่มร่วมกับนายอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่-บ้าน ตลอดจนราษฎรในท้องที่ | ๒) ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เพราะข้าราชการเหล่านี้สังกัดกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ เมื่อเป็นเช่นนั้น นโยบายและวัตถุประสงค์อาจจะขัดกับนายอำเภอ และเนื่องจากขาดการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมจึงเข้าลักษณะที่ว่าต่างคนต่างทำ |
| ๓) ฝึกอบรมกำนันผู้ใหญ่บ้าน และโครงการพัฒนาพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย (พพป.) เพื่อให้รู้จักการทำงานเป็นกลุ่มกับบุคคลอื่น เช่น นายอำเภอ ข้าราชการแผนกต่างๆ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนราษฎรด้วยกัน | ๓) ขาดงบประมาณในการฝึกอบรม ขาดความเข้าใจในโครงการจากหน่วยงานอื่นๆ ปริมาณคนมากในระดับนี้ นอกจากนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และราษฎรมีแนวโน้มที่จะเชื่อฟังเกรงกลัวข้าราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งนายอำเภอ เป็นผลมาจากค่านิยมเก่า ๆ อันขัดกับหลักการพัฒนาองค์การที่ว่า "ทุกส่วนต้องอุทิศแรงกายใจ เพื่อองค์การส่วนรวมจึงจะได้ "แรงดัน" เพิ่มขึ้น" |

## ขั้นทำให้สำเร็จ : เพิ่มแรงดัน—ลดแรงดึง

| การเพิ่มแรงดัน (เพิ่มค่า +) ++→ (Reinforce Driving Forces) ++→ | ←−− การลดแรงดึง (ลดค่า —) ←−− (Remove Restraining Forces) |
|---|---|
| ๑) หาความจำเป็นในการฝึกอบรม นักเรียนนายอำเภอ โดยการคัดเลือกคนดีเป็นนายอำเภอ เช่น มีคุณธรรมสูง อุทิศกายใจเพื่อส่วนรวม จริง ๆ ต้องการเป็นนายอำเภอโดยใจรัก มิใช่เห็นแก่เงิน อำนาจ เน้นที่ระบบของอำเภอ ถ้าหากขาดส่วนหนึ่งส่วนใด ระบบอำนาจในส่วนรวมจะอยู่ไม่ได้ ดังนั้น นายอำเภอ ข้าราชการแผนกอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และราษฎร จะต้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนา และนำความเจริญมาสู่ท้องถิ่น คืออำเภอ อันเป็นองค์การที่สำคัญยิ่งของระบอบการบริหารของสังคมไทย | ๑) ลดค่านิยมเก่า ๆ ลงบ้าง เช่น จากนายอำเภอในฐานะ "นาย" "พ่อ" มาเป็น "เพื่อนร่วมงาน" ทุกคนมีความสำคัญ เน้นที่งาน มิใช่ตัวบุคคล ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างนายอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ราษฎรทุกฝ่าย ต่างได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญ อำนาจอยู่ที่ "งาน" มิใช่อยู่ที่ตัว "คน" การฝึกอบรมให้รู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม โดยยกย่องบุคคลอื่นว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาอำเภอในทุก ๆ ด้าน |
| ๒) ศึกษาหาข้อมูล ข้อเท็จจริงและความจำเป็นในการฝึกอบรมแก่ข้าราชการแผนกอื่น ๆ ก่อนทำการฝึกอบรมทุกกระทรวง ทบวง กรม ควรจะประสานงานกันในการฝึกอบรมนายอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และโครงการฝึกอบรมอื่นๆ เช่น พพป. และเจ้าหน้าที่ระดับตำบล หมู่บ้านอื่น ๆ เป็นต้น โดยเน้นความสำคัญว่าอำเภอเป็นองค์การที่มีความสำคัญต่อทุกฝ่าย | ๒) ประสานการฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ ในด้าน งบประมาณ บุคลากร กับโรงเรียนนายอำเภอ เน้นที่การทำงานเป็น "ทีม" หรือ "กลุ่ม" โดยมีวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมร่วมกัน สอดคล้องกัน อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาองค์การอำเภอ อันเป็นส่วนรวมให้สัมฤทธิ์ผล |
| ๓) ศึกษาถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนโครงการอื่น ๆ เช่น | ๓) ทำการฝึกอบรม กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในท้องถิ่นนั้น ๆ แทนการนำมาฝึกยังส่วนกลาง (ถ้าจะ |

| | |
|---|---|
| พพป. การกำหนดหลักสูตร วิธีการฝึกอบรม และเป้าหมายของการฝึกอบรม โดยเน้นที่หลักประชาธิปไตยระดับอำเภอ | มี) เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เน้นอำนาจอยู่ที่ "งาน" มิใช่ "คน" ดังสมัยก่อน เป็นการแก้ปัญหาโดยมีแผนและเป้าหมาย |

๒. **แรงดันทางด้านการเมือง : พิจารณาเฉพาะบทบาทข้าราชการ(นายอำเภอ)** พิจารณาสมมติฐานได้ดังนี้คือ.—

๑) ภายในอำเภอ อำนาจที่แท้จริง (โดยเฉพาะด้านกฎหมายระเบียบต่าง ๆ) ยังคงรวมอยู่ที่ตำแหน่งนายอำเภอ

๒) นายอำเภอเป็น ตำแหน่ง เชื่อมโยงที่สำคัญที่สุดระหว่างรัฐบาลกับประชาชน

๓) อำนาจ หน้าที่ ของ นาย อำเภอ คือ บริหารงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบต่างๆ ตามคำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัด และควรจะรวมถึงหัวหน้าผู้บังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายอื่นๆ อีกด้วย

**แรงดันแรงดึงในเรื่องนี้คือ**

| แรงดัน (มีค่า +) $\longrightarrow^{+}_{+}$ | แรงดึง (มีค่า —) $^{-}_{-}\longleftarrow$ |
|---|---|
| ๑) นายอำเภอเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการ (ดูเหมือนว่า) สามารถทำงานได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพสูง | ๑) ขาดข้อมูล (ขาดความร่วมมือ) ข่าวสารจากหน่วยงานอื่น ๆ คือ ข้าราชการแผนกต่างๆ บนอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนราษฎร |
| ๒) ข้าราชการแผนกอื่น ๆ มีอำนาจเฉพาะด้าน ๆ ไป เช่น เกษตร ป่าไม้ ที่ดิน อนามัย สรรพากร สรรพสามิต ฯลฯ (ซึ่งถือว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ ในระดับอำเภอ) | ๒) ขาดการประสานงานโดยแต่ละฝ่ายถือว่า "ตนเท่านั้น" ที่รู้ดี ทำให้ขาดน้ำจิตน้ำใจในวิชาและงานสาขาอื่น ๆ เหล่านี้ ย่อมเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในการพัฒนางานอำเภอ |
| ๓) กฎ ข้อบังคับ ระเบียบการต่าง ๆ ในการบริหารงานขั้นปฏิบัติการของอำเภอ เช่น การก่อสร้างถนนหนทาง และงานสาธารณะอื่น ๆ ควรได้รับความร่วมมือจากนายอำเภอ ข้าราชการแผนกอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนราษฎรในท้องถิ่นนั้น ๆ | ๓) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ราษฎร) ไม่ให้ความร่วมมือ ทำให้กำลังพัฒนาองค์การของอำเภอลดน้อยลงไป |

## ขั้นทำให้สำเร็จ : เพิ่มแรงดัน – ลดแรงดึง

| การเพิ่มแรงดัน (เพิ่มค่า +) $\xrightarrow{++}$ (Reinforce Driving Forces) $\xrightarrow{++}$ | $\xleftarrow{--}$ การลดแรงดึง (ลดค่า –) $\xleftarrow{--}$ (Remove Restraining Forces) |
|---|---|
| ๑) การ รับรู้ – ให้ ข้อมูล ร่วมกันใน การ วินิจฉัย ปัญหาของการบริหารงานอำเภอ ของนายอำเภอ ข้าราชการแผนกอื่น ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนราษฎร โดยถือว่าอำนาจมาจากทุกฝ่าย | ๑) พัฒนา ทัศนคติ ที่ ยอมรับ ความแตกต่าง ของบุคคลหลายประเภท แล้วนำความแตกต่างเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ส่วนรวมของอำเภอ เพราะนายอำเภอไม่สามารถจะเป็น "พระเอก" คนเดียวได้แล้ว ในระบบการบริหารงานสมัยใหม่ |
| ๒) ส่งเสริมการทำงานแต่ละฝ่าย โดยถือ "งาน" เป็นหลัก ไม่ใช่ "บุคคล" งานทุกชนิดควรจะทำโดย "หลักการควบคุมตนเอง" ค่านิยมนี้ควรจะนำมาปฏิบัติในระบบการบริหารงานอำเภอ | ๒) เน้นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันสำหรับงานอำเภอ ในแต่ละแผนก การให้เกียรติกันในด้านความสามารถ ของงานแต่ละฝ่าย และประสบการณ์แต่ละด้านจะเป็นประโยชน์ต่องานส่วนรวมของการพัฒนาอำเภอ |
| ๓) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต้องปรับปรุง โดยการได้รับ ความเห็นชอบและร่วมมือ จากทุกฝ่าย คือ จากนายอำเภอเอง ข้าราชการแผนกต่าง ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และราษฎร ทั้งนี้ โดยอาศัยหลัก "รวมกันเราอยู่แยกกันเราตาย" | ๓) เน้นและส่งเสริม ความสัมพันธ์ระหว่างนายอำเภอ ข้าราชการอำเภอแผนกต่าง ๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และราษฎร ให้มีความเข้าใจร่วมกันถึงความ "จำเป็น" ก่อนที่จะลงมือพัฒนาอำเภอ ตามหลัก "การพัฒนาชุมชน" |

๓. **แรงดันทางด้านเทคโนโลยี : พิจารณาเฉพาะด้านการคมนาคมไปอำเภอ**

ด้วยเหตุที่ท้องที่ต่าง ๆ ในอำเภอส่วนใหญ่การคมนาคมไม่สะดวก ราษฎรยังมีความลำบากในการเดินทางไปมาหาสู่และติดต่อธุรกิจ เช่น จากตัวอำเภอและจังหวัด การเดินทางไปมาติดต่อซึ่งกันและกัน นับเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาอำเภออันเป็นส่วนรวม และถือว่าปัญหาด้านนี้เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการบริหารงานอำเภอ ตัวอย่างเช่น การผลิตสินค้าด้านการเกษตร จาก

ตำบล หมู่บ้าน ไปสู่ตลาดอันได้แก่ อำเภอ หรือ จังหวัด บางครั้งทำให้เสียเวลา โดยไม่จำเป็น ดังนั้น การศึกษาและวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาด้านนี้ จะเป็น ประโยชน์ อย่างมาก แก่การ พัฒนา องค์การ อำเภอ

## แรงดันแรงดึงในเรื่องนี้

| แรงดัน (มีค่า +) $\xrightarrow{+}$ | $\xleftarrow{-}$ แรงดึง (มีค่า —) |
|---|---|
| ๑) อำเภอโดยทั่ว ๆ ไป มักจะประสบปัญหาเรื่องการคมนาคมในด้านถนนหนทาง จากหมู่บ้าน ตำบล ทั้งทางบกทางน้ำ ตลอดจนรถโดยสารประจำทาง | ๑) ขาดแคลนงบประมาณในการก่อสร้างถนนหนทาง |
| ๒) ข้าราชการแผนกต่าง ๆ มีความจำเป็นจะต้องอาศัยเส้นทางคมนาคมดังกล่าว ในการเดินทางไปพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ของอำเภอ (ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ยังขาดแคลนมาก จึงเป็นผลให้การพัฒนาไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้) | ๒) เกิดความ ขัดแย้งกัน ระหว่าง หน่วย ราชการต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องอำนาจการจัดการเรื่องนี้ในระดับอำเภอ เช่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงคมนาคม กรมไปรษณีย์โทรเลข ฯลฯ ทำให้เกิดความสับสนและแย่งอำนาจกัน ดังนั้น ผลเสียจึงบังเกิดแก่การพัฒนาองค์การอำเภอ |
| ๓) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ราษฎร มีความต้องการที่จะให้มีระบบการคมนาคม รถยนต์โดยสารประจำทาง ไปมาระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ เพราะเหตุว่ามีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ | ๓) ขาดงบประมาณ และความร่วมมือ จากราษฎรในการอุทิศเวลาแก่การก่อสร้างถนนหนทางไปอำเภอ |

## ขั้นทำให้สำเร็จ : เพิ่มแรงดัน — ลดแรงดึง

| การเพิ่มแรงดัน (เพิ่มค่า +) ++ → ++ → | ← − ← − การลดแรงดึง (ลดค่า —) |
|---|---|
| ๑) การฝึกอบรมนักเรียนนายอำเภอจะต้องเน้นที่การรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งปัจจัย คน และวัสดุต่าง ๆ เช่น ใช้ยานพาหนะ ตลอดจนสัตว์ต่าง ๆ ช้างม้า วัว ควาย ให้เป็นประโยชน์ในการคมนาคม พัฒนาทางบก ทางน้ำ ถนนหนทางจากหมู่บ้านหนึ่ง ๆ ไปยังท้องที่อื่น ๆ | ๑) จัดสรรงบประมาณสำหรับระบบการคมนาคมของอำเภอ ประสานงานระหว่างกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานด้านนี้ในระดับอำเภอ |
| ๒) ฝึกอบรมข้าราชการแผนกต่าง ๆ ในระดับอำเภอ ให้ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ทั้งด้าน "คน" และวัสดุอื่น ๆ ให้เป็นประโยชน์ เช่น รู้จักใช้สัตว์พาหนะ ฯลฯ | ๒) การร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนรับผิดชอบงานด้านนี้ในระดับอำเภอ เช่น กรมการพัฒนาชุมชน รพช. กระทรวงคมนาคม เพราะงานระดับอำเภอเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาด้านอื่น ๆ |
| ๓) ฝึกอบรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้รู้จักใช้ทรัพยากรและระดมกำลังด้านการพัฒนาถนนหนทางโดยร่วมมือกับราษฎร | ๓) สนับสนุน การวางแผนระยะยาว ในการก่อสร้างถนนหนทางทั้งทางบกทางน้ำ นายอำเภอที่ย้ายมาอยู่ใหม่ จะต้อง สนับสนุน ดำเนินงานด้านนี้ต่อไปตามโครงการที่นายอำเภอคนก่อนๆ ได้เริ่มเอาไว้ให้สัมฤทธิ์ และโดยเฉพาะโครงการ พัฒนา พลเมือง ระบอบ ประชาธิปไตย (พพป.) ควรจะมุ่งความสนใจในด้านการพัฒนาในสิ่งเหล่านี้ด้วย |

**๔. แรงดันด้านเศรษฐกิจ: พัฒนาเฉพาะด้านเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอำเภอ**

การพัฒนานักบริหารระดับอำเภอ ไม่ควรเน้นเฉพาะนายอำเภอเท่านั้น แต่ควรเน้นที่บุคคลทุกฝ่ายโดยเฉพาะข้าราชการแผนกต่างๆ ของอำเภอ การที่จะทำให้วัตถุประสงค์นี้สำเร็จได้ บทบาทหน้าที่และความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย รวมตลอดถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ย่อมมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ดังนั้น การวิเคราะห์ถึง "แรงดัน—แรงดึง" ตามแนวความคิดด้านการพัฒนาองค์การ จึงควรจะได้พิจารณาในรายละเอียดดังต่อไปนี้.— หน้าที่นายอำเภอ ศึกษาธิการอำเภอ (ฝ่ายการศึกษา) ที่ดินอำเภอ ตำรวจ พัฒนากร อนามัยอำเภอ และกำนันผู้ใหญ่บ้านตามลำดับดังนี้.—

**แรงดัน — แรงดึงในด้านนี้คือ**

| แรงดัน (มีค่า +) $\xrightarrow{+}$ | $\xleftarrow{-}$ แรงดึง (มีค่า—) |
|---|---|
| ๑) หน้าที่ความรับผิดชอบของนายอำเภอ คือ "การบำบัดทุกข์บำรุงสุข" และการขจัดปัญหาต่างๆ ในด้านเศรษฐกิจให้แก่ราษฎร (ในขณะนี้ได้แก่ "รอบรู้ รวดเร็ว ริเริ่ม" เป็นหลักการที่นายอำเภอควรจะยึดถือเพิ่มขึ้นจากหลักการเดิม) | ๑) นายอำเภอมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ อย่างมาก ในทางปฏิบัติจึงเป็นการยากที่จะทำได้ดีทุกอย่าง (คนมีความสามารถจำกัดอยู่ที่ขีดหนึ่งขีดใด อาจจะเป็นความจริงก็ได้ สำหรับนายอำเภอ) |
| ๒) เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษา: ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาทุกระดับในอำเภอ โดยหวังผลว่า ระดับความรู้ของคนสูงขึ้นจะสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย อันเป็นผลรวมของระบบเศรษฐกิจส่วนรวมของอำเภอ | ๒) เป็นการแย่งอำนาจกันระหว่างนายอำเภอ ซึ่งสังกัดกระทรวงมหาดไทยกับกระทรวงศึกษาธิการในด้านที่ว่า "ใครควรจะเป็นผู้มีอำนาจจัดการบริหารการศึกษาในระดับอำเภอ" |
| ๓) ที่ดินอำเภอ: เป็นเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดสรรที่ดินสาธารณะให้แก่ราษฎรทำมาหากิน เพื่อการเกษตร อุตสาหกรรม | ๓) นายอำเภอมีหน้าที่ทำนองเดียวกันในเรื่องที่ดิน ดังนั้นจึงเป็นการขัดแย้งกัน (ความขัดแย้งในเรื่องนี้มีไม่มากนัก) |

| | |
|---|---|
| ๔) เจ้าหน้าที่ตำรวจ : มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน คุ้มครองทรัพย์สิน รักษาความสงบเรียบร้อยของราษฎร ในอำเภอ จับกุมผู้กระทำผิดกฎหมายทุกชนิด | ๔) เกิดความขัดข้องกับนายอำเภอ มีผลทำให้กำนันผู้ใหญ่บ้านมักจะไม่ใคร่ให้ความร่วมมือกับฝ่ายตำรวจ เพราะถือว่าตนขึ้นอยู่กับนายอำเภอเท่านั้น |
| ๕) พัฒนากรอำเภอ : มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาท้องถิ่น ยกระดับค่าครองชีพของราษฎรทางด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรมในครอบครัว ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ฯลฯ | ๕) ตำแหน่งนี้เป็นตำแหน่งใหม่ ซึ่งแต่งตั้งขึ้นในระยะที่กรมการพัฒนาชุมชนแยกออกจากกรมการปกครอง และเมื่อพิจารณาดูแล้วจะเห็นได้ว่า ทำหน้าที่ ซ้ำ–ซ้อนงานของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในระดับอำเภอ (ทำให้เกิดการขัดแย้งกันได้ อันจะเป็นผลเสียต่อการพัฒนาอำเภอ) |
| ๖) อนามัยอำเภอ : บ้องกันและรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนในอำเภอ ตลอดจนโรคภัยไข้เจ็บทุกชนิด การจัดน้ำสะอาดให้ราษฎร ฯลฯ | ๖) ขาด การ ประสาน งานกับโรงพยาบาลต่าง ๆ ขาดหมอ พยาบาล ขาดงบประมาณ กำลังคน เครื่องมือทันสมัย |
| ๗) กำนันผู้ใหญ่บ้าน : มีหน้าที่ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจของตำบลและหมู่บ้าน งานของทุกกระทรวงทบวงกรมจะอยู่ที่ระดับนี้ อันมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของอำเภอ | ๗) ขาดงบประมาณ ประสานงานระหว่างกำนันผู้ใหญ่บ้าน นายอำเภอ ข้าราชการแผนกอื่นๆ ของอำเภอในด้าน การวางแผนและการปฏิบัติการ |

## ขั้นทำให้สำเร็จ : เพิ่มแรงดัน ลดแรงดึง

จะทำได้ดังนี้.–

| | |
|---|---|
| การเพิ่มแรงดัน (เพิ่มค่า +) $\xrightarrow{+\,+}$ | $\xleftarrow{-}$ การลดแรงดึง (ลดค่า —) |
| (Reinfoce Driving Forces) $\xrightarrow{+\,+}$ | $\xleftarrow{-}$ |
| ๑) วางแผนระยะยาวในด้าน การพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการพัฒนาเกษตรกรรม การชล- | ๑) ควร จะ แบ่ง หน้าที่ ความรับ ผิด ชอบ ระหว่าง นายอำเภอ กับข้าราชการแผนกอื่น ๆ อันจะ |

| | |
|---|---|
| ประทาน การขยายตลาดของเอกชน เพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพของราษฎรให้สูงขึ้น | ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจในขอบเขตภาระหน้าที่ของตนและเร่งมือในการพัฒนาได้ถูกต้อง เมื่อเป็น เช่น นั้น เศรษฐกิจ ใน ส่วน รวม จะ ดีขึ้น (โดยไม่ต้องแก่งแย่งกันทำงาน) |
| ๒) เจ้าหน้าที่ ฝ่ายการ ศึกษา รับผิดชอบ เกี่ยวกับการพัฒนาและบริหารการศึกษา ในด้านวิชาการของอำเภอ ซึ่งจะต้องเน้นถึงโรงเรียนชุมชน โรงเรียนวิชาชั้นสาขาต่าง ๆ และการเกษตรกรรม | ๒) แยกการเมืองออกจากการศึกษา แบ่งหน้าที่ความรับ ผิดชอบ ระหว่าง นายอำเภอ กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษา โดยนายอำเภอรับผิดชอบในด้านนโยบาย และเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาจะรับผิดชอบในด้านที่เกี่ยวกับวิชาการ |
| ๓) ที่ดินอำเภอ : วางแผนระยะยาวในการใช้ที่ดินให้เป็น ประโยชน์ ตามความต้องการของราษฎร หลักการนี้จะทำได้โดยการเตรียมที่ดินสำหรับกวรเพาะปลูก ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น | ๓) แบ่งงานให้ชัดเจน ระหว่างที่ดิน อำเภอกับนายอำเภอ ให้ สอดคล้อง กับแผน การ พัฒนาเศรษฐกิจของอำเภอ โดยนายอำเภอควบคุมด้านนโยบาย ส่วนที่ดินอำเภอควบคุมด้านงานทั่ว ๆ ไปอันเกี่ยวกับที่ดิน |
| ๔) เจ้าหน้าที่ตำรวจ : ต้องฝึกอบรมให้มีความซื่อสัตย์สุจริต รับใช้ราษฎร มิใช่ทำตัวเป็นนายของราษฎร นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่ประสานงาน กับ ข้าราชการ ฝ่ายอื่น ๆ โดยเฉพาะกับนายอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน | ๔) ควรจะมีคณะกรรมการสืบสวน สอบสวน ร่วมกับฝ่ายอำเภอ เพื่อสวัสดิภาพและความยุติธรรมของราษฎร |
| ๕) พัฒนากรอำเภอ : ควรจะกำหนดหน้าที่ให้เป็นกรณีไป เพื่อประสิทธิภาพของงาน ไม่ควรจะมุ่งทำทุกอย่าง แต่ควรจะทำทีละอย่าง | ๕) มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจ ด้านเกษตรกรรม ฯ ล ฯ ในระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน |
| ๖) อนามัยอำเภอ : จัดหาแพทย์ พยาบาล ตลอดจนเครื่องมือไว้ใช้อย่างน้อยอำเภอละ ๑ คน | ๖) ขาดงบประมาณ อัตราเงินเดือนต่ำ ขาดบ้านพัก และเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ทำให้แพทย์ พยาบาล ไม่ต้องการจะทำงานในระดับนี้ |

๗) การฝึกอบรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรจะเน้นการรู้จักใช้ทรัพยากรคน และทรัพยากรธรรมชาติของแต่ละท้องถิ่นให้ เกิดประโยชน์มากที่สุด

๗) รัฐบาลต้องให้ความสนใจต่อการพัฒนาคนในระดับนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาของราษฎรจะต้องยกระดับให้สูงขึ้น เพื่อที่จะได้กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ที่มี คุณภาพ สูงขึ้นตามมาด้วย



บทความนี้ได้พยายามแยกแยะถึงปัจจัยสองประการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ ซึ่งก็คือ แรงดัน และแรงดึงของการพัฒนาอำเภอ อันถือได้ว่าเป็นตัวอย่างของการศึกษานี้ อนึ่ง แนวความคิดในการพัฒนาองค์การ คือแนวความคิดเกี่ยวกับ "ระบบ" ขององค์การทุกส่วน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ทุกฝ่ายจะต้องได้รับการพิจารณาและยอมรับว่ามีความสำคัญ เช่น นายอำเภอ ข้าราชการแผนกต่างๆ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนราษฎร ในกรณีนี้ ทุกฝ่ายมีโอกาสที่จะเป็นทั้ง "แรงดัน" และ/หรือ "แรงดึง" ได้เสมอ แนวความคิดอันนี้ถือเป็นหลักพื้นฐานสำคัญ ของแนว ความคิดในการพัฒนาองค์การ

ด้วยเหตุที่ว่า "การพัฒนาตัวบุคคล เพื่อคุณภาพของงานภายในองค์การ ถือเป็นวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาองค์การ" นอกจากนี้แล้ว การพัฒนาองค์การยังจะต้องรวมถึงการพัฒนา "โครงสร้าง" ขององค์การอีกด้วย ทั้งสองประการนี้จะต้องกระทำควบคู่กันไป การพัฒนาองค์การจึงจะมีผลที่เชื่อได้ว่า "น่าจะเป็นการริเริ่มที่ถูกจุด" แต่โดยข้อเท็จจริง ผู้เขียนสังเกตเห็นว่า การฝึกอบรมในด้านการพัฒนาองค์การในประเทศไทยขณะนี้ ทั้งวิทยาลัยการปกครอง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์หรือหน่วยงานอื่น ๆ ก็ดี เป็นการฝึกอบรมที่เน้นเฉพาะด้านทรัพยากรคนเท่านั้น และหวังว่า "บุคคล เหล่านั้นจะ กลับไป ปรับปรุงโครงสร้างขององค์การเอาเอง" จึงเป็นเรื่องน่าคิดว่า ใครเป็นผู้มีอำนาจในเรื่องนี้ มิใช่ "นายอำเภอ" หรือ "เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมผู้รับการฝึกอบรม" จะทำได้ง่าย ๆ ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอตั้งข้อสังเกตว่า หลังจากบุคคลเหล่านี้ สมมติว่า ได้รับการพัฒนาแล้ว คือ ได้รับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ เช่น การรู้จักทำงานเป็นกลุ่ม การวินิจฉัยสั่งการโดยกลุ่ม มีหลักในการกระตุ้นด้วยจิตใจ ให้คนทำงาน ฯ ล ฯ แต่ทว่าบุคคลเหล่านี้ก็จะต้องกลับไปมีสภาพสิ่งแวดล้อมเก่า ๆ บุคคลและหน่วยงานแบบเก่า เมื่อเป็นเช่นนั้นการพัฒนาองค์การจะทำได้อย่างไร ในเมื่อหลักของการ พัฒนาองค์การ ดังกล่าวข้างต้นยอมรับแล้วว่า "จะต้องคำนึงถึงระบบทุกฝ่าย" ดังนั้น จึงเป็น ความ หวังที่ น่าจะ เลือน ลาง เต็มทีที่ จะเชื่อว่าการฝึกอบรม "การพัฒนาองค์การ" ที่ทำอยู่ในขณะนี้จะได้ผลตามที่มุ่งคาดหวังเอาไว้ ผู้เขียนขอทำนายต่อไปอีกว่า "อีกไม่นานนายอำเภอก็จะ "ถูกครอบ" โดยบรรยากาศเก่า ๆ จนหมดแรงไปเอง"

นอกจากนั้นแล้ว การพัฒนาองค์การยังเป็นแนวความคิด และ มาตรการ อย่างหนึ่ง ที่จะ ช่วยให้องค์การ สามารถ ปรับตัว เข้ากับ สิ่งแวดล้อม ในการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น หัวหน้างานยอมรับความสามารถของบุคคลอื่น โดยคำนึงถึง ผลิตผลหรือผลงานเป็นหลัก ผลของการพัฒนาองค์การอาจจะพิจารณาได้ ๒ ประการ คือ ทุกฝ่ายมีความพอใจ และองค์การอยู่รอด

อนึ่ง ถ้าพิจารณาจากตัวแบบของ "แรงดัน" "แรงดึง" ที่ผู้เขียนได้สร้างขึ้นในบทความนี้ย่อมจะ

ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาองค์การนั้นขึ้นอยู่กับหลักการทั่ว ๆ ไปอย่างน้อย ๒ ประการด้วยกัน คือ แรงดันและแรงดึง โดยถ้าหากต้องการให้งานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้รับผิดชอบจะต้องเพิ่มแรงดันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมนายอำเภอ การคัดเลือกคนดีมีคุณธรรมสูง อุทิศกายใจเพื่อส่วนรวมจริง ๆ ต้องการเป็นนายอำเภอด้วยใจรัก มิใช่เห็นแก่เงิน อำนาจ ฯลฯ เป็นต้น.

ขณะเดียวกัน ในทางตรงกันข้ามก็ควรจะต้องพยายามหาทางลด แรงดึง หรือขจัดอุปสรรคด้านต่าง ๆ ให้ลดน้อยลง ที่สุดจน ถึงจุด ที่จะมีกำลังขัดขวางแรงดันได้น้อยมาก หากสามารถกระทำได้ถึงขั้นนี้ ความสำเร็จตามเป้าหมายก็จะเด่นชัดขึ้น เช่น จากตัวอย่างข้างบนจะพบว่า "การลดค่านิยมเก่า ๆ ลงบ้างจากนายอำเภอในฐานะเป็น "นาย" มาเป็น "เพื่อนร่วมงาน" ทุกคนมีความสำคัญ..." และ "การพัฒนาทัศนคติที่ยอมรับความแตกต่างของบุคคลหลายประเภท แล้วใช้ความแตกต่างเหล่านั้นให้เป็น ประโยชน์ต่อการ ทำงานให้แก่ส่วนรวมของอำเภอ..."

*กล่าวโดยสรุป การพัฒนาองค์การจะต้องคำนึงถึง การเปลี่ยนแปลงโดยอาศัย กลุ่มมากกว่าที่จะอาศัยการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ จากหลักของแนวความคิดเรื่อง "แรงดัน" "แรงดึง" เพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การดังกล่าวมาแล้วนั้น อาจจะพิจารณาได้ ๒ ประการ คือ ประการแรก เพิ่มแรงดันให้แก่กลุ่มที่ทุกฝ่ายมีความ ต้องการ หรือพอใจในการเปลี่ยนแปลงนั้น หรือประการที่สอง โดยการลดแรงดึงให้น้อยลง ซึ่งความคิดประการหลังนี้ดูเหมือนจะนิยมปฏิบัติกันอยู่มากในหมู่นักบริหาร คือ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน แต่อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าการพัฒนาองค์การ ถ้าจะให้ได้รับผลดีควรที่จะพิจารณาปัจจัยทั้ง ๒ อย่างนี้ควบคู่กันไป* ๑๒

# การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการพลเรือนย้อนหลัง

ส.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มีบทบัญญัติเพิ่มใหม่มาตราหนึ่ง ในหมวดที่ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายวินัยข้าราชการพลเรือนแก่ผู้ที่ออกจากราชการไปแล้ว ซึ่งกำลังมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์กันต่าง ๆ นา ๆ และคาดว่าจะต้องมีการตีความเจตนารมย์ของกฎหมายมาตรานี้ ในไม่ช้าก็เร็วอย่างแน่นอน

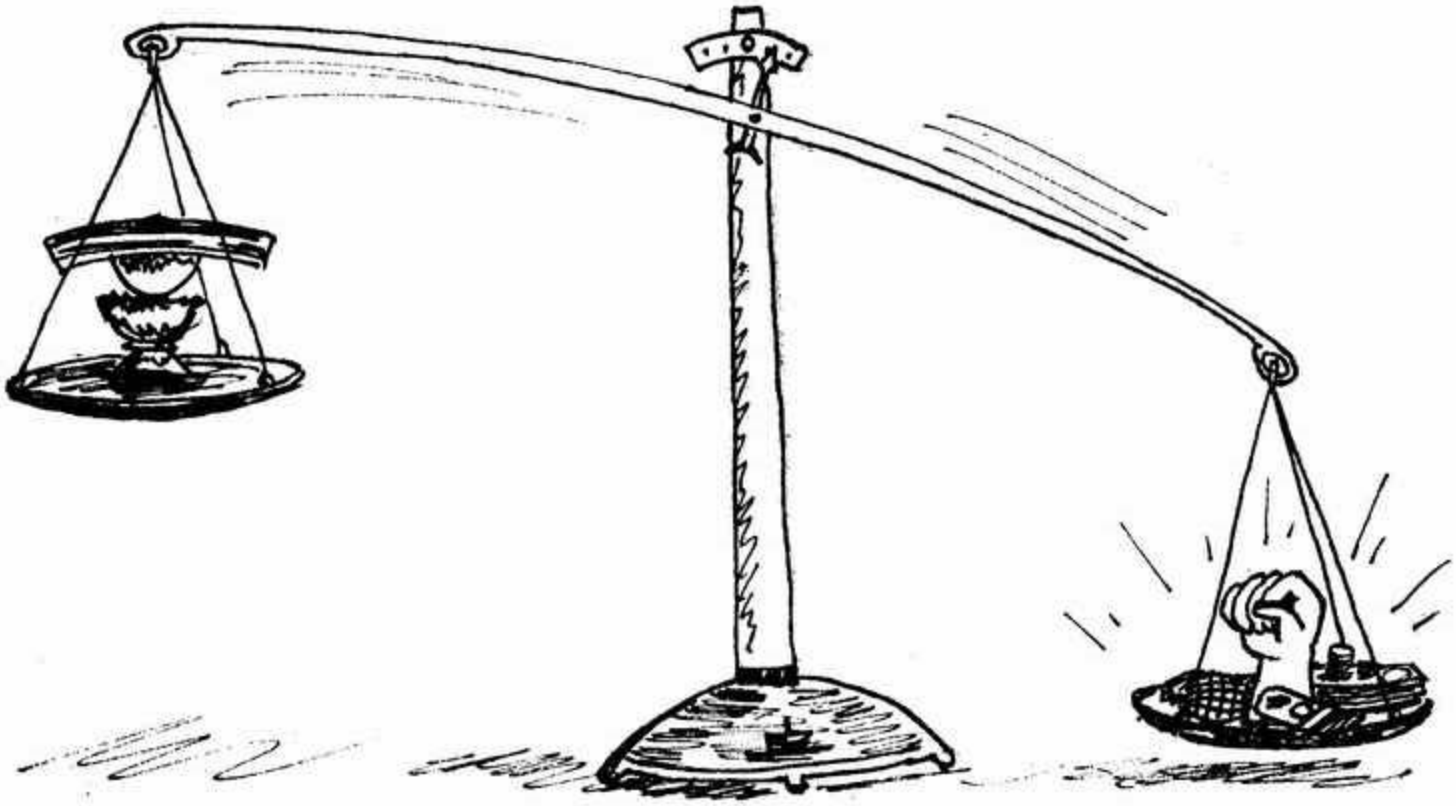
สาระของกฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการซึ่งกำลังโต้แย้งกันคือ มาตรา ๘๙ ซึ่งมีข้อความระบุไว้ดังนี้ "*ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๙๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี ก็ยังมีอำนาจสั่งดำเนินการลงโทษหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้เป็นไปตามหมวดนี้ได้ เว้นแต่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นจะออกจากราชการเพราะตาย*"

ประเด็นที่จะต้องมีการตีความ คือ คำว่า "มีกรณีถูกกล่าวหา" จะมีความหมายเพียงไร ซึ่งไม่ว่าจะตีความเป็นอย่างไร การบังคับใช้กฎหมายมาตรานี้จะมีผลติดตามมาอย่างมากมาย ทั้งในแง่ความยุติธรรม อันพึงมีแก่ข้าราชการ และการบังคับใช้กฎหมายวินัยข้าราชการให้สอดคล้องกับเจตนารมย์ที่ร่างขึ้นมา ตลอดจนความสรัทธาที่ทุกฝ่ายต่างเห็นพ้องต้องกัน

บทความนี้จึงใคร่เสนอความเป็นมาและข้อคิดเห็นบางประการ เพื่อทำความเข้าใจและใช้เป็นข้อมูลประกอบการวินิจฉัยกฎหมายมาตรานี้ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

ก่อนอื่นขอแนะนำเอกสารอ้างอิงพอเป็นข้อมูลเบื้องต้น

คุณจิระภา รัตนาวิบูลย์ กล่าวถึงมาตรา ๘๙ สั้น ๆ ในหนังสือคำอธิบาย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หน้า ๒๖๗—๒๖๘ แต่เพียงว่า "มาตรานี้เพิ่มขึ้นใหม่ ให้มีการพิจารณาเกี่ยวกับวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งออกจากราชการไปแล้วได้เพราะมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน



พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ผู้บังคับบัญชาอนุญาตการลาออกได้ แม้ผู้นั้นจะมีกรณีถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัย มาตรา ๘๕ นี้ จึงต้องวางหลักให้มีการสั่งดำเนินการลงโทษ หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้เป็นอย่างอื่นได้ แม้ผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้วก็ตาม แต่ถ้าออกไปก่อนที่จะถูกกล่าวหาจะดำเนินการตามมาตรานี้ไม่ได้

"สั่งดำเนินการ" หมายถึงสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและสอบสวนด้วย

คำอธิบายของคุณจิระภา ชี้ให้เห็นถึงความเป็นมาของกฎหมายข้าราชการพลเรือนมาตรา ๘๙ อย่างคร่าว ๆ ซึ่งคุณจิระภา เข้าใจว่าเมื่อกฎหมายข้าราชการ ฉบับใหม่ ให้โอกาส แก่ ข้าราชการ ที่มีกรณีถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัยออกจากราชการได้ ก็ต้องมี มาตรการ กำหนดให้ ดำเนินการลงโทษ หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งในภายหลังได้ อย่างไรก็ตามคุณจิระภาเห็นว่ามาตรานี้มีผลถึงการตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้ที่ออกจากราชการไปแล้วได้ด้วย

ปัญหาเดียวกันนี้มีผู้ตอบในคอลัมภ์ "เจ้าพระยาตอบปัญหาข้าราชการ" ในหนังสือพิมพ์เจ้าพระยา ฉบับประจำวันจันทร์ที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๐ หน้า ๘ มีสาระว่า "กฎหมายข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๙ เป็นกฎหมายที่มีผลในทางลงโทษผู้กระทำผิดวินัย การตีความจึงควรพิจารณาโดยเคร่งครัด ดังนั้น ถ้อยคำว่าที่ว่า "มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง"

นั้นควรมีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาขึ้นแล้ว มิใช่เป็นเพียงกล่าวหาหรือกล่าวอ้างขึ้นลอย ๆ เท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้โอกาสให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีส่วนรับรู้ข้อกล่าวหาเสียก่อน ตามครรลองแห่งกระบวนการยุติธรรมในการพิจารณาตัดสินความผิดของผู้ใด

อีกประการหนึ่งการออกไปจากราชการแล้วย่อมไม่มีฐานะเป็นข้าราชการ กระบวนการแจ้งข้อกล่าวหาแก่ผู้กระทำผิดวินัย ก็ย่อมจะเป็นหมันเพราะผู้ที่พ้นจากราชการไปแล้ว ย่อมไม่มีนิติสัมพันธ์รับรู้การกระทำใดๆ ของทางราชการทั้งสิ้น"

คำตอบข้างต้นเป็นการแสดงความเห็นว่า "มีกรณีถูกกล่าวหา" ตามมาตรา ๘๙ ควรหมายถึงมีการตั้งกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้นั้นแล้ว ซึ่งเป็นการตีความมาตรา ๘๙ ในความหมายที่ขัดลงไปโดยตรง

เป็นอันว่าอย่างน้อยที่สุดมีผู้ที่เห็นแตกต่างกันสำหรับความมุ่งหมายของมาตรา ๘๙ นี้

ย้อนหลังไปดูบทบัญญัติบางมาตราของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ จะเห็นข้อสังเกตบางประการ กล่าวคือ

**ประการแรก** การยับยั้งการลาออก ตามมาตรา ๓๕ วรรคสี่ มีข้อความว่า

"ในกรณีผู้ขอลาออกมีเรื่องถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัยและอยู่ในระหว่างการสอบสวนหรือการพิจารณาทางวินัย ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกจะยับยั้งการอนุญาตให้ออกไว้เพื่อรอฟังผลของเรื่องที่ถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัยก็ได้ แต่ในกรณีที่ผู้ลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่าทำผิดคดีอาญาซึ่งมิใช่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือมีกรณีต้องหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ห้ามมิให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาต อนุญาตการลาออก แต่เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้ว ผู้ขอลาออกไม่ถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือถูกสั่งให้ออก จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเพราะเหตุนั้นอีกต่อไปไม่ได้"

บทบัญญัติมาตรานี้แยกกรณีการยับยั้งให้ลาออกจากราชการเป็น ๒ กรณี คือ กรณีแรกถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัยทั่ว ๆ ไป จะต้องอยู่ในระหว่างการสอบสวนหรือการพิจารณาทางวินัยด้วย ส่วนอีกกรณีหนึ่ง ห้ามมิให้อนุญาตลาออก ซึ่งรวมถึงกรณีต้องหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วย โดยมิได้ระบุว่ากรณีต้องหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะมีความหมายแค่ไหน แต่อย่างไรก็ตามการใช้ถ้อยคำว่า "ถูกกล่าวหา" กับ "กรณีต้องหา" น่าจะมีความมุ่งหมายแตกต่างกันออกไป

**ประการที่สอง** การตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๒ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๐ (พ.ศ. ๒๔๙๗) มีข้อความระบุว่า

"เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งต้องมี

การแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อ ทำการ สอบสวนตาม มาตรา ๘๔"

แสดงให้เห็นว่าการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการสอบสวนเป็นเรื่องที่ต้องกระทำควบคู่กันไป

นอกจากนั้นตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๐ (พ.ศ. ๒๔๙๗) นี้ยังได้กล่าวถึง ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในความหมายเมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นแล้วเช่นในข้อ๕กฎ ก.พ. ฉบับนี้ มีข้อความว่า "เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นแล้วให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ส่งเรื่อง กล่าวหาให้ ประธานกรรมการสอบสวนโดยเร็ว และแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้นด้วย..."

จากบทบัญญัติของกฎหมาย ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ดังกล่าวพออนุมานได้ว่า การไม่อนุญาตให้ผู้ต้องหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงออกจากราชการนั้น หมายถึงกรณีที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวน ผู้ถูก กล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแล้วเท่านั้น โดยเฉพาะถ้อยคำที่ว่า "มีกรณีต้องหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง" ควรหมายถึงมีการ กล่าวหาและมีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นสอบสวน และแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

อย่างไร ก็ ตาม เมื่อ ยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ และประกาศใช้ พระราช บัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แทนนั้น การอนุญาตให้ลาออกมีกำหนดในมาตรา ๙๕ ดังนี้

"ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ใดประสงค์จะลาออกจาก ราชการให้ ยื่นหนังสือ ขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา๔๔เป็นผู้พิจารณาเมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากราชการตามคำสั่ง

ในกรณี ที่ข้าราชการ พลเรือน สามัญ ขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกเห็นว่าจำเป็น เพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือนนับแต่วันขอลาออกก็ได้"

โดยนัยของกฎหมายปัจจุบัน จะเห็นว่าผู้บังคับบัญชา มีอำนาจ อนุญาตให้ ลาออกได้ ทุกกรณี ส่วนกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ชอบที่จะดำเนินการทางวินัย ตามมาตรา ๘๙ ในภายหลังได้

ปัญหา จึงมาถึง การตีความ เจตนารมย์ ของมาตรา ๘๙ โดยเฉพาะถ้อยคำที่ว่า "มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง" ควรมีความหมายแค่ไหน อย่างไร ซึ่งจากการประมวลความคิดเห็นจากหลาย ๆ ฝ่ายพอสรุปได้เป็น ๒ นัย คือ




นัยแรกเป็นการพิจารณาความหมายอย่างกว้าง โดยความหมายนี้ไม่จำกัดว่าจะเป็นกรณีอย่างไร ขอเพียงแต่ให้มีการกล่าวหาไม่ว่าจะเป็นจดหมายร้องเรียน การร้องเรียนด้วยวาจา แม้กระทั่งบัตรสนเท่ห์ที่เกิดขึ้นก่อนที่ผู้นั้นจะลาออกจากราชการ รวมทั้งการตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นแล้ว อยู่ในข่ายที่ต้องรับผลจากการสั่งลงโทษทางวินัยในภายหลังทั้งสิ้น

ตามความหมายอย่างกว้างฝ่ายนี้เห็นว่ารวมถึงการกล่าวหาของคณะกรรมการ ปปป. ที่มีต่อข้าราชการผู้นั้นด้วย

เหตุผลสนับสนุนก็โดยพิจารณาจากถ้อยคำซึ่งมีความหมายชัดเจนอยู่ในตัว ถ้าจะมีความมุ่งหมายเป็นอย่างอื่นก็ควรจะใช้ถ้อยคำแตกต่างไปจากนี้ นอกจากนั้นในด้านผลบังคับใช้ ถ้าหมายถึงกรณีใดกรณีหนึ่ง ก็เท่ากับเปิดช่องให้หลีกเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ ซึ่งในที่สุดจะไม่มีผลแต่ประการใดเลย

และถ้ามองในแง่ความยืดหยุ่น การตีความอย่างกว้างจะช่วยให้นำมาปรับใช้กับกรณีต่าง ๆ ได้เหมาะสมไม่จำกัดจนเกินไป

อีกนัยหนึ่งเป็นการวินิจฉัยอย่างเคร่งครัด โดยถือว่ากรณีถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงเป็นกฎหมายพิเศษที่เกิดผลร้ายแก่ผู้ถูกกล่าวหา จึงควรตีความเฉพาะเมื่อมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาขึ้นไว้ก่อนแล้วเท่านั้น

ความเห็นที่สนับสนุนนัยหลังนี้มีหลายประการ กล่าวคือ

**ประการแรก** กฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการพลเรือนมีความมุ่งหมายต้องการสร้างวินัยแก่ผู้ที่ดำรงฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนมากกว่าการก้าวล่วงไปบังคับใช้คนภายนอก เพราะฉะนั้นถ้าจะมีกรณีอย่างนี้ จึงเป็นข้อยกเว้นที่มีเฉพาะบางเรื่อง และต้องระบุไว้ให้ชัดเจนเท่านั้น

**ประการที่สอง** เจตนารมย์ของกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ น่าจะหมายถึงการไม่อนุญาตให้ข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นแล้วลาออกจากราชการ การบังคับใช้กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่จึงควรอนุโลมตามความมุ่งหมายเดิม โดยการเอื้อมมือไปดำเนินการลงโทษย้อนหลังเฉพาะผู้ที่ตั้งกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแล้วเท่านั้น

**ประการที่สาม** การถือหลักว่ากรณีถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หมายถึงการตั้งคณะกรรมการขึ้นสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาขึ้นแล้ว ย่อมเป็นที่เข้าใจได้ทั่วกัน และเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาออกหรือมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เข้าใจความมุ่งหมายของกฎหมายตรงกัน และผู้ถูกกล่าวหาก็ทราบฐานะของตนได้ดี หากจะมีการช่วยเหลือกัน ก็อาจต้องรับผิดในฐานะปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบได้

**ประการที่สี่** ความเป็นธรรมแก่ผู้ที่ลาออกจากราชการในแง่ที่ว่า ควรจะได้ทราบข้อกล่าวหาล่วงหน้า และมีโอกาสต่อสู้บ้าง มิใช่ออกไปจากราชการหลายปีแล้ว วันดีคืนดี ก็จะมีการตั้งกรรมการสอบสวนข้อหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงถึงเวลานั้น ย่อมไม่สามารถอ้างอิงพยานหลักฐานต่อสู้ข้อกล่าวหาได้เหมือนกับผู้ที่ยังเป็นข้าราชการอยู่

**ประการที่ห้า** ถ้าไม่จำกัดการตีความมาตรานี้โดยถือหลักอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วก็เท่ากับเปิดกว้างให้มีการใช้ดุลพินิจตีความโดยไม่มีขอบเขตจำกัด

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นโน้มเอียงโดยนัยหลัง คือควรตีความคำว่า "มีกรณีถูกกล่าวหา" ในมาตรา ๘๙ หมายความเฉพาะเมื่อมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้ถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้วเท่านั้น ทั้งนี้นอกจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแล้ว มีประเด็นที่ควรพิจารณาในแง่การปฏิบัติราชการอีกด้วย คือ

ในปัจจุบันนโยบายการปฏิบัติงานต้องการให้ข้าราชการมีความคิดริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์กล้าดำเนินตามโครงการที่จะเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ ซึ่งลักษณะเช่นนี้ หลายกรณีต้องเสี่ยงต่อการถูกกล่าวหาหรือร้องเรียนได้เสมอ แต่ถ้าผลการร้องเรียน หรือกล่าวหายังสามารถติดตามตัว แม้จะลาออกจากราชการ โดยไม่มีขอบเขตจำกัดเลย เช่นนี้จะมีข้าราชการคนใดที่กล้าคิดริเริ่ม หรือดำเนินโครงการซึ่งตัวเองไม่แน่ใจจะเป็นผลร้ายในภายหลังหรือมิฉะนั้นก็ต้องระมัดระวัง ทำอะไรไม่ได้ แต่ข้อเท็จจริงจำต้องกระทำ ก็เท่ากับสนับสนุนให้ใช้วิธีการพลิกแพลงกัน และไม่เป็นผลดีแก่ทางราชการเลย

อนึ่ง ข้าราชการทุกคนมีความรู้สึกตรงกันประการหนึ่งคือ ความเป็นธรรมจากกฎหมายข้าราชการพลเรือนโดยเฉพาะบทบัญญัติที่เป็นหลักประกันแก่ข้าราชการเมื่อมีกรณีกล่าวหากระทำผิดวินัย จะย่องมีวิธีการที่สมเหตุสมผล และมุ่งปกป้องรักษาให้ความอบอุ่นแก่ข้าราชการ ผู้ซึ่งอุทิศตัวและทุ่มเทปฏิบัติงานรับใช้ราชการตามสมควร อย่างน้อยเพื่อความมั่นใจทั้งในระหว่างที่รับราชการหรือออกจากราชการไปแล้ว

เรื่องนี้ ควรจะได้ รอฟัง ผลการ วินิจฉัย ของ ก.พ. ต่อไป



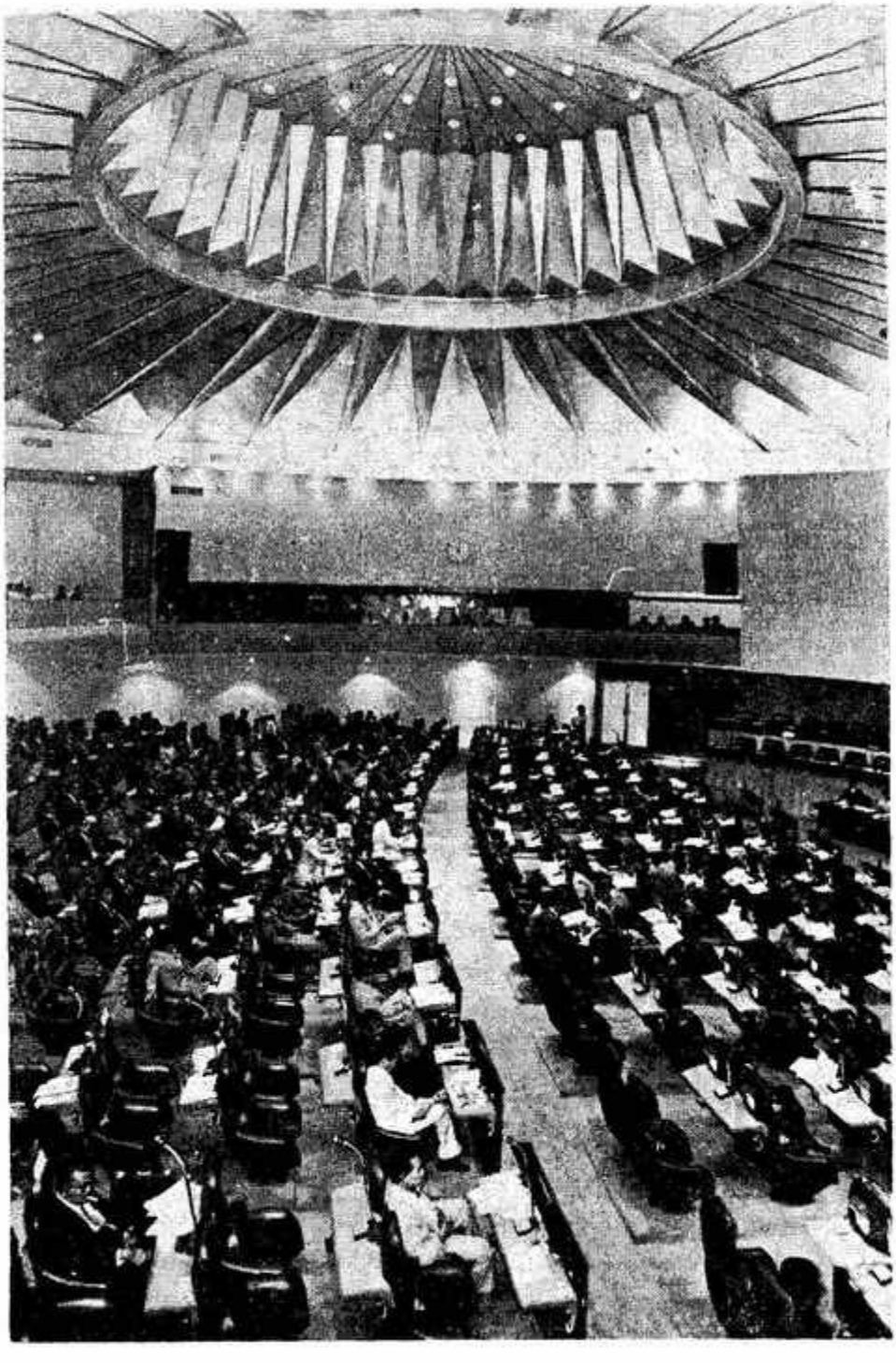

อ่าน

วารสารข้าราชการ

เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

# ภูมิหลังประชาธิปไตยไทย

ทานตะวัน



เมื่อ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๙ เวลา ๑๘.๐๐ น. คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน นำโดย พลเรือเอก สงัด ชลออยู่ หัวหน้าคณะ ฯ ได้ทำการยึดอำนาจการปกครองแผ่นดิน จาก รัฐบาล สมัย ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช เป็นนายกรัฐมนตรี ได้เป็นผลสำเร็จ และได้ประกาศให้รัฐธรรมนูญ รัฐสภา และคณะรัฐมนตรี ในขณะนั้นสิ้นสุดลง การยึดอำนาจในครั้งนั้นก็ด้วยเหตุผลที่ว่า

*"ได้มีกลุ่มบุคคล ซึ่งประกอบด้วยนิสิตนักศึกษาบางกลุ่ม ได้กระทำการหมิ่นพระบรมเดชานุภาพ อันเป็นการเหยียบย่ำจิตใจของคนไทยทั้งชาติ โดยเจตจำนงทำลายสถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนการณ์คอมมิวนิสต์ที่จะเข้ายึดครองประเทศไทย เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าจับกุม ก็ได้ต่อสู้ด้วยอาวุธร้ายแรงที่ใช้ในราชการสงคราม โดยร่วมมือกับผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ชาวเวียดนาม ต่อสู้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย ประชาชนและเจ้าหน้าที่ตำรวจได้เสียชีวิตและบาดเจ็บเป็นจำนวนมาก... หากปล่อยไว้เช่นนี้ก็นับวันที่ประเทศชาติและประชาชนจะต้องประสบกับความวิบัติยิ่งขึ้นเป็นลำดับ จนยากที่จะแก้ไข คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน จึงมีความจำเป็นต้องเข้ายึดอำนาจการปกครอง เพื่อให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้โดยเฉียบขาดและฉับพลัน..."*

จากนั้น ได้มีการแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรี นำโดย นายธานินทร์ กรัยวิเชียร เป็นนายกรัฐมนตรีคนที่ ๑๔ พร้อมกับได้ร่างรัฐธรรมนูญขึ้นใหม่ และการกำหนดขั้นตอนของประชาธิปไตย ออกเป็น ๓ ขั้นตอน ขั้นตอนละ ๔ ปี

จนกระทั่งเวลาของการบริหารราชการแผ่นดิน ของ รัฐบาล ชุด นายธานินทร์ กรัยวิเชียร ได้เวียนมา จนจวนเจียน จะครบปีในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๒๐ ก็ปรากฏเหตุการณ์ตามข่าวลือที่ลือกันมานานนักหนานั่นคือการปฏิวัติยึดอำนาจการปกครองคืนจากรัฐบาลชุดนี้ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๒๐ เวลา ๑๘.๐๐ น. นำโดย พลเรือเอก สงัด ชลออยู่ หัวหน้าคณะปฏิวัติ ทำให้รัฐธรรมนูญ สภาปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน และคณะรัฐมนตรี ต้องสิ้นสุดลง เหตุผลที่ยึดอำนาจในครั้งนี้มีว่า

*"นับตั้งแต่ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๑๙ คณะทหาร ตำรวจ และพลเรือนได้ติดตามการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นที่ประจักษ์แก่ประชาชนโดยทั่วไปว่า ความสามัคคีในหมู่ข้าราชการ ประชาชน มีแต่ความแตกแยก ข้าราชการมีความหวั่นไหวในการปฏิบัติราชการ การเศรษฐกิจ และการลงทุน ของชาวต่างประเทศลดลงและไม่แน่นอน หากปล่อยให้เป็นไปเช่นนี้ต่อไป จะยากแก่การแก้ไข*

*อนึ่ง คณะทหาร ตำรวจ และพลเรือน ได้ตระหนักว่า การที่จะพัฒนาระบอบประชา-*

*ธิปไตยโดยแบ่งออกเป็นสามขั้นตอน ขั้นตอนละสิบปีนั้นเป็นเวลานานเกินความจำเป็น และไม่สอดคล้อง กับ ความ ต้อง การ ของ ประชาชน...”*

นับตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงการปกครอง เมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๕ เป็นต้นมาจนกระทั่งบัดนี้ ระบอบประชาธิปไตย ของไทย ก็ ยัง มี สภาพ ที่ไม่ดีไป กว่า สภาพล้มลุกคลุกคลานเท่าใดนัก รัฐสภาสาร ของ สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา ฉบับ ประจำ เดือน มกราคม ๒๕๒๐ ได้เคยศึกษารวบรวมข้อมูลบาง สิ่ง บางอย่าง ของระบอบประชาธิปไตยไทยไว้ อย่าง น่าสนใจ โดยเฉพาะในสถานการณ์ขณะนี้ ซึ่งในที่นี้ จะขอคัดมาบางส่วนและเพิ่มเติมข้อมูลเพียงเล็กน้อยเฉพาะส่วนที่ให้ทันต่อเหตุการณ์

๑. มีรัฐธรรมนูญรวมทั้งสิ้น๒๐ฉบับ เป็นฉบับ ชั่วคราว ๕ ฉบับ แก้ไข เพิ่มเติม ๕ ฉบับ ธรรมนูญการปกครองราชอาณาจักร ๒ ฉบับ ประกาศพระบรมราชโองการให้ใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒ ฉบับ และเป็นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๖ ฉบับ ซึ่งได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๔๗๕ รัฐธรรมนูญ แห่ง ราช อาณา จักร ไทย พุทธศักราช ๒๔๘๙ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๔๙๒ รัฐธรรมนูญ แห่ง ราช อาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๑๑ รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๑๗ และ รัฐธรรมนูญ แห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๑๗

๒. มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้งสิ้น ๑๓ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ เลือกตั้งเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๔๗๖ ครั้งที่ ๒ เลือกตั้ง เมื่อ วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๐ ครั้งที่ ๓ เลือกตั้งเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๔๘๑ ครั้งที่ ๔ เลือกตั้งเมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๔๘๙ ครั้งที่ ๕ เลือกตั้งเมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๔๘๙ ครั้ง



ที่ ๖ เลือกตั้งเมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๔๙๑
ครั้งที่ ๗ เลือกตั้งเมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๔๙๒
ครั้งที่ ๘ เลือกตั้งเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๔๙๕
ครั้งที่ ๙ เลือกตั้งเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๐
ครั้งที่ ๑๐ เลือกตั้งเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๐๐
ครั้งที่ ๑๑ เลือกตั้งเมื่อวันที่ ๑๐ กุมภานันธ์ ๒๕๑๒
ครั้งที่ ๑๒ เลือกตั้งเมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๑๘
และครั้งที่ ๑๓ เลือกตั้งเมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๑๙ อันเป็นครั้งล่าสุด และต่อมาได้มีการยุบสภาเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๙



๓. มีสภาทำหน้าที่นิติบัญญัติ เรียกชื่อต่างๆ รวมทั้งสิ้น ๙ สภา คือ สภาผู้แทนราษฎร ประเภทที่ ๑ สภาผู้แทนราษฎร ประเภทที่ ๒ พฤฒิสภา วุฒิสภา สภาผู้แทนราษฎร สภาร่างรัฐธรรมนูญ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ สภาที่ปรึกษาของนายกรัฐมนตรี และสภาปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน

๔. มีการยุบสภารวมทั้งสิ้น ๓ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๔๘๑ ในสมัยที่เจ้าพระยาพหลพลพยุหเสนา เป็นนายกรัฐมนตรี ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๔๘๘ ในสมัยที่ ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช เป็นนายกรัฐมนตรี และครั้งที่ ๓ วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๑๙ ในสมัยที่ ม.ร.ว. คึกฤทธิ์ ปราโมช เป็นนายกรัฐมนตรี

๕. มีคณะรัฐมนตรีเข้าบริหารประเทศรวมทั้งสิ้น ๔๐ ชุด ชุดแรกเรียกว่าคณะกรรมการราษฎร มีพระยามโนปกรณ์นิติธาดา เป็นประธานกรรมการราษฎร ชุดล่าสุดซึ่งกลายเป็นอดีตไปแล้ว คือชุดที่ ๔๐ มีนายธานินทร์ กรัยวิเชียร เป็นนายกรัฐมนตรี และชุดที่ดำรงตำแหน่งสั้นที่สุด คือชุดที่ ๓๙ ซึ่งมี ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช เป็นนายกรัฐมนตรี โดยอยู่ในตำแหน่งเพียง ๑ วันเศษ

๖. มีนายกรัฐมนตรีเข้าบริหารประเทศรวมทั้งสิ้น ๑๔ คน จากคณะรัฐมนตรี ๔๐ ชุด

โดยผู้ที่เป็นนายกรัฐมนตรีหลายสมัยที่สุดคือ จอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรีอยู่ถึง ๘ สมัย

๗. มีการปฏิวัติรัฐประหาร และปฏิรูป รวมทั้งสิ้น ๑๐ ครั้ง ครั้งแรก มีการปฏิวัติของคณะราษฎร ในวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๔๗๕ ครั้งที่ ๒ มีการรัฐประหาร นำโดยพันเอกพระยาพหลพลพยุหเสนา เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๔๗๖ ครั้งที่ ๓ มีการรัฐประหาร นำโดย พลโท ผิน ชุณหะวัณ เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๔๙๐ ครั้งที่ ๔ มีการรัฐประหาร นำโดย จอมพล ป. พิบูลสงคราม เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๔๙๒ ครั้งที่ ๕ มีการรัฐประหาร นำโดย จอมพล สฤษดิ์



ธนะรัชต์ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๐๐ ครั้งที่ ๖ มีการปฏิวัติ นำโดย จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๐๑ ครั้งที่ ๗ มีการปฏิวัติ นำโดย จอมพล ถนอม กิตติขจร เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๑๔ และต่อมาในวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ ได้มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลอย่างกระทันหัน โดยการรวมกลุ่มต่อต้านอย่างเหนียวแน่นของนักเรียน นิสิต นักศึกษาและประชาชน ครั้งที่ ๘ มีการปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน นำโดย พลเรือเอกสงัด ชลออยู่ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๒๐ ครั้งที่ ๙ มีการก่อการกบฏโดยคณะผู้ก่อการ นำโดย พลเอกฉลาด หิรัญศิริ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๒๐ พยายามจะยึดอำนาจการปกครองแผ่นดิน แต่ไม่สำเร็จ และครั้งที่ ๑๐ มีการปฏิวัติ นำโดย พลเรือเอก สงัด ชลออยู่ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๒๐

๘. มีสภาที่เรียกชื่อว่า สภาปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน เพื่อทำหน้าที่นิติบัญญัติ เป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๙ ประกอบด้วยสมาชิก ๓๔๐ คน และก่อนหน้านี้ได้มีสภาที่ปรึกษาของนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่สภาปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๑๙ ประกอบด้วย คณะบุคคลที่เป็น คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินจำนวน ๒๔ คน มีพลอากาศเอก กมล เดชะตุงคะ เป็นประธานสภา ฯ พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ เป็นรองประธานสภา ฯ ซึ่งสภานี้ได้ปฏิบัติหน้าที่สิ้นสุดลงเมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๙ โดยมีการประชุมสภาทั้งสิ้นรวม ๕ ครั้ง มีการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติรวมทั้งสิ้น ๒๓ ฉบับ และประกาศใช้เป็นกฎหมาย ๒๓ ฉบับ

จากสภาผู้แทนราษฎร ๒๔๗๕ ถึงคณะปฏิวัติ ๒๕๒๐ ได้แสดงให้เห็นถึงความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง เพราะมีการปฏิวัติรัฐประหารครั้งแล้วครั้งเล่า มีการเปลี่ยนแปลงคณะรัฐมนตรีครั้งแล้วครั้งเล่า ในช่วงระยะเวลาเพียง ๔๕ ปี ประเทศเรามีคณะรัฐมนตรีถึง ๔๐ ชุด (และกำลังจะมีชุดที่ ๔๑ ในไม่ช้านี้) แสดงว่าชุดหนึ่งดำรงตำแหน่งโดยเฉลี่ยเพียงปีเศษเท่านั้น

มีข้อที่ผู้อ่านควรจะทราบเพิ่มเติมอยู่คือ ตัวเลขและข้อมูลเหล่านี้รวบรวมมาถึงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๒๐ เท่านั้น จากนี้เป็นต้นไปคงมีรายละเอียดเพิ่มเติมมากมาย เช่น มีการเพิ่มคณะรัฐบาลชุดใหม่ มีนายกรัฐมนตรีคนใหม่ มีรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ มีสภาชื่อใหม่ และคงจะมีการเลือกตั้งใหม่ขึ้นมาอีก ตามคำแถลงของคณะปฏิวัติที่จะให้มีภายในปี ๒๕๒๑ ซึ่งประชาชนทุกคนคงจะคอยวันนั้นด้วยความคึกคักและยินดี

# กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ กค ๐๕๐๒/๒๔๐๔๙ กระทรวงการคลัง

๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๐

เรื่อง อัตราค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๐๒/๑๘๖๓๐ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศกระทรวงการคลัง ๑ ฉบับ

ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนดอัตราค่าเช่าที่พักในเขตเทศบาลเมืองหาดใหญ่ เทศบาลนครเชียงใหม่ เทศบาลเมืองภูเก็ต และเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ เพิ่มขึ้นจากอัตราประเภท ก. แห่งบัญชี ๒ ท้ายพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตามมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘ ตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดอัตราค่าเช่าที่พักในเขตเทศบาลบางแห่ง ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๙ แล้ว นั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังเห็นสมควรยกเลิกประกาศกระทรวงการคลังดังกล่าว และได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ขึ้นใหม่ ปรากฏตามสำเนาประกาศกระทรวงการคลังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติตามประกาศกระทรวงการคลังดังกล่าวต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

เอียด นาครทรรพ

(นายเอียด นาครทรรพ)

รองปลัดกระทรวง ฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๑๓๘๒๐

# ประกาศกระทรวงการคลัง

## เรื่อง กำหนดอัตราค่าเช่าที่พักในเขตเทศบาลบางแห่ง

ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนดอัตราค่าเช่าที่พักในเขตเทศบาลเมืองหาดใหญ่ เทศบาลนครเชียงใหม่ เทศบาลเมืองภูเก็ต และเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ เพิ่มขึ้นจากอัตราประเภท ก. แห่งบัญชี ๒ ท้ายพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดอัตราค่าเช่าที่พักในเขตเทศบาลบางแห่ง ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๙ แล้ว นั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังเห็นสมควรยกเลิกประกาศกระทรวงการคลังดังกล่าว และกำหนดอัตราค่าเช่าที่พักเพิ่มขึ้นจากอัตราประเภท ก. แห่งบัญชี ๒ ท้ายพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ในเขตเทศบาลบางแห่งเสียใหม่ ดังนี้

๑. เทศบาลเมืองหาดใหญ่ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๕๐

๒. เทศบาลนครเชียงใหม่ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๕

๓. เทศบาลเมืองภูเก็ต เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๕

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๐

สุพัฒน์ สุธาธรรม

(นายสุพัฒน์ สุธาธรรม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

ที่ สร ๐๗๐๕/ว. ๑๙ สำนักงาน ก.พ.

๒ กันยายน ๒๕๒๐

เรื่อง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง

เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรมและจังหวัด)

ตามที่ ก.พ. ได้ ลงมติ อนุมัติ เป็น หลักการ เกี่ยวกับ การ เปลี่ยน ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ สั่งเปลี่ยนระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเฉพาะเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการใหม่ และเปลี่ยนกลับ เป็น ตำแหน่งในระดับเดิมได้ใน กรณีต่าง ๆ ตามที่ กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/ว. ๓๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๑๘ นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้ ลงมติอนุมัติ เป็น หลักการเกี่ยวกับการเปลี่ยนระดับตำแหน่ง เพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

๑. ให้ ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา ๔๔ สั่งเปลี่ยนระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในกรณีต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/ว. ๓๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๑๘ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในทุกกรณี และเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่รับโอน ย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง และให้เปลี่ยนกลับเป็นตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมได้ด้วย

๒. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ สั่งเปลี่ยนตำแหน่งในระดับ ๑ เป็นตำแหน่งในระดับ ๒ โดยไม่เปลี่ยนสายงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในทุกกรณี

๒.๒ เพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่รับโอนหรือย้ายให้ดำรงตำแหน่ง

๒.๓ เพื่อ เลื่อน ข้าราชการ พลเรือน ผู้ สอบ แข่งขัน ได้ ตาม พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และอยู่ในลำดับที่ที่จะได้รับการแต่งตั้ง ขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบได้

ส่วนการเลื่อนข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ โดยวิธีคัดเลือกตามข้อ ๑ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว. ๒๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ และตามข้อ ๑ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว. ๓๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๘ หรือตามข้อ ๑ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/๑๑๗๘๔๔—๑๑๗๘๕๙ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๘ ให้กระทำได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๒

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

จินดา ณ สงขลา

(พันเอก จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๑

โทร. ๒๘๑๓๓๓ ต่อ ๑๗, ๑๙, ๔๗

ที่ สร ๐๗๐๓/ว. ๒๐ สำนักงาน ก.พ.

๙ กันยายน ๒๕๒๐

เรื่อง อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

เรียน (เวียนกระทรวง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของข้าราชการพลเรือนวิสามัญเทียบชั้นจัตวา ๑ ฉบับ

ด้วย ก.พ. และ กระทรวงการคลังได้พิจารณาเห็นสมควร กำหนดอัตราเงินเดือน ขั้นสูงสุดของข้าราชการพลเรือนวิสามัญเทียบชั้นจัตวาเสียใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘๗ (พ.ศ. ๒๔๙๗) ว่าด้วยการบรรจุ การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การสอบสวน การรักษาวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนวิสามัญ และบัญชีหมายเลข ๓ (๒) ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ก.พ. และกระทรวงการคลัง จึงมีมติให้กำหนดอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของข้าราชการพลเรือนวิสามัญเทียบชั้นจัตวาตามรายละเอียดบัญชีแนบท้ายนี้

ส่วนอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของข้าราชการพลเรือนวิสามัญเทียบชั้นตรีขึ้นไป หากจะมีการเปลี่ยนแปลงไปจากที่กำหนดไว้เดิม ให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดเสนอขอให้ ก.พ. และกระทรวงการคลังพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป และโปรดแจ้งให้กรมในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

จินดา ณ สงขลา

(พันเอก จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. ๒๘๑๓๓๓ ต่อ ๔๙

## บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของข้าราชการพลเรือนวิสามัญเทียบชั้นจัตวา ที่ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐

| ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือนขั้นสูงเดิม (บาท) | อัตราเงินเดือนขั้นสูงที่กำหนดใหม่ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|
| **หมวดแรงงาน** | | | |
| คนงาน | ๑,๑๕๐ | ๑,๕๕๐ | กำหนดให้สูงขึ้นจากเดิม ๕ ขั้น |
| นักการ | ๑,๕๕๐ | ๑,๘๖๐ | กำหนดให้สูงขึ้นจากเดิม ๓ ขั้น |
| ภารโรง | ,, | ,, | ,, |
| คนงานเกษตร | ,, | ,, | ,, |
| พนักงานเรือ | ,, | ,, | ,, |
| คนครัว ๑ | ,, | ,, | ,, |
| **หมวดกึ่งฝีมือ** | | | |
| พนักงานพิมพ์แบบ | ๑,๘๖๐ | ๒,๑๐๐ | กำหนดให้สูงขึ้นจากเดิม ๒ ขั้น |
| พนักงานผู้ช่วยพยาบาล | ,, | ,, | ,, |
| **หมวดฝีมือหรือเทียบเท่า** | | | |
| คนครัว ๒ | ๒,๑๐๐ | ๒,๖๘๐ | กำหนดให้สูงขึ้นจากเดิม ๔ ขั้น |
| พนักงานขับรถยนต์ | ,, | ,, | ,, |
| นายท้ายเรือ | ,, | ,, | ,, |
| ช่างเขียนแบบและแผนที่ | ,, | ,, | ,, |
| ช่างโลหะ | ,, | ,, | ,, |
| ช่างไม้ | ,, | ,, | ,, |
| ช่างหุ่นจำลอง | ,, | ,, | ,, |
| ช่างไฟฟ้า ๑ | ,, | ,, | ,, |
| ช่างเครื่องยนต์ทั่วไป ๑ | ,, | ,, | ,, |
| ช่างเครื่องมือกล | ,, | ,, | ,, |
| เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา ๑ | ,, | ,, | ,, |

| ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือนขั้นสูงเดิม (บาท) | อัตราเงินเดือนขั้นสูงที่กำหนดใหม่ (บาท) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|
| หมวดฝีมือหรือเทียบเท่า (ต่อ) | | | |
| ครู (วิชาสามัญ) | ๒,๑๐๐ | ๒,๖๘๐ | กำหนดให้สูงขึ้นจากเดิม ๔ ขั้น |
| ครู (อาชีวะ) | ,, | ,, | ,, |
| พนักงานพัสดุ ๑ | ,, | ,, | ,, |
| พนักงานการเงินและบัญชี ๑ | ,, | ,, | ,, |
| พนักงานแปล ๑ | ,, | ,, | ,, |
| เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ | ,, | ,, | ,, |
| พนักงานรับส่งสินค้าและพัสดุ | ,, | ,, | ,, |
| พนักงานพิมพ์ดีด | ,, | ,, | ,, |
| พนักงานวิทยาศาสตร์-การแพทย์ ๙ | ,, | ,, | ,, |
| ผู้คุม | ,, | ,, | ,, |
| พนักงานหนังสือโบราณ | ,, | ,, | ,, |
| พ่อบ้าน แม่บ้าน | ,, | ,, | ,, |
| พนักงานห้องทดลอง | ,, | ,, | ,, |
| พนักงานเกษตรนิเทศก์ | ,, | ,, | ,, |
| พยาบาล | ,, | ,, | ,, |
| ผู้ช่วยพยาบาล | ,, | ,, | ,, |
| พนักงานฝึกอาชีพ | ,, | ,, | ,, |

ที่ กค ๐๕๐๒/๒๕๖๘๕ กระทรวงการคลัง

๑๖ กันยายน ๒๕๒๐

เรื่อง การเบิกค่ารักษาพยาบาล

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตามที่กระทรวงการคลังได้ กำหนดอวัยวะเทียม ต่าง ๆ เพื่อ จะนำมาเบิกเงินช่วยเหลือได้ตามระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการ และลูกจ้างประจำเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๑๕ นั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลัง เห็นสมควร ให้นำ ค่าซ่อมแซม หรือ เปลี่ยน ชิ้นส่วน ที่ชำรุด ของอวัยวะเทียม ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้แล้ว มาขอเบิกเงินช่วยเหลือ ตามระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการ และลูกจ้างประจำเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้ โดยให้แพทย์ของโรงพยาบาลที่รักษาเป็นผู้สั่งซ่อมโดยประหยัด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และให้ถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

เอียด นาครทรรพ

(นายเอียด นาครทรรพ)

รองปลัดกระทรวง ฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๑๓๘๒๐

๔๔

# อ่านหนังสือเดือนละเล่ม

| | | |
|---|---|---|
| ชื่อหนังสือ | : | **แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมองค์การ** |
| ผู้เขียน | : | ดร. วุฒิชัย จำนงค์ |
| การจัดพิมพ์ | : | สำนักพิมพ์รวมสาส์น พิมพ์ครั้งแรกเดือนมิถุนายน ๒๕๒๐ |
| หนา | : | ๓๔๓ หน้า |
| ราคา | : | ๕๕ บาท |




คำว่า "พฤติกรรมองค์การ" เป็นคำที่แปลมาจากคำว่า Organization Behavior ในภาษาอังกฤษ อันหมายถึงผลที่เกิดจากการปฏิบัติต่อกันระหว่างองค์การตามแบบ (Formal Organization) กับมนุษย์ (Human Beings) ที่ทำงานอยู่ในองค์การนั้น ๆ แต่เนื่องจากแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็น ของใหม่ จึงยังเป็นที่สงสัยกันโดย ทั่วไป ว่า พฤติกรรมองค์การ คือ อะไร จะมีวิธีการ ศึกษาอย่างไร และระดับของการวิเคราะห์อยู่ในระดับไหน

บัดนี้ได้มีหนังสือเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยตรง คือ หนังสือชื่อ "แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมองค์การ" เขียนโดย ดร. วุฒิชัย จำนงค์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ เป็น ผู้อำนวยการ โปรแกรม การศึกษาพฤติกรรมในธุรกิจคณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผู้เขียนได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยแบ่งออกเป็น ๔ ส่วนใหญ่ๆ คือ ส่วนแรกเป็น **พื้นฐานการศึกษาพฤติกรรมองค์การ** ซึ่งรวมเอา วิวัฒนาการ ของการจัดการ ตามแบบพฤติกรรมการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ และการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ตามแบบวิทยาศาสตร์ เข้าไว้ ด้วยกัน ส่วน ที่สอง เป็นการ กล่าว ถึง กลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ในระบบขององค์การตามแบบ เช่น ทฤษฎีองค์การ ที่เน้นที่โครงสร้างขององค์การ กระบวนการ จัดการ อัน หมายถึง การ ติดต่อ สื่อสาร ในองค์การ กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการควบคุม และสิ้นสุดลง ด้วยผลกระทบของวิทยาการ ส่วนที่สามเป็นการกล่าวถึง ตัวแปร อีกกลุ่มหนึ่ง เกี่ยวกับ การ ทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์พฤติกรรม กระบวนการเรียนรู้และการรับรู้ กระบวนการจูงใจ ตลอดจนทฤษฎีและพัฒนาการของบุคลิกภาพ ส่วนที่สี่เป็นการกล่าวถึงลักษณะการไหวตัว การประยุกต์ และมิติต่าง ๆ ในการจัดการพฤติกรรมองค์การ ซึ่งในส่วนนี้เอง ที่ แสดงให้เห็น ถึง กลุ่ม ตัวแปร ทาง ด้าน พฤติกรรมองค์การ เป็นต้นว่า ความไหวตัวของกลุ่มในองค์การ การขัดแย้งกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดการ และท้ายสุดคือสรุปและทบทวนพฤติกรรมองค์การ ซึ่งเป็นบทที่จะสรุปให้เห็นภาพพจน์ของพฤติกรรมองค์การให้ผู้อ่านได้เห็นเด่นชัดยิ่งขึ้น

เมื่อ ท่านผู้อ่านได้ศึกษาหนังสือเล่มนี้ ทั้ง ๔ ส่วนแล้ว จะสามารถมองภาพทั้งหมดของพฤติกรรมองค์การว่าคืออะไร มีวิธีศึกษาอย่างไร และระดับของการวิเคราะห์อยู่ในระดับไหน

นอกจากนั้น ผลพลอยได้จากการอ่านหนังสือเล่มนี้ มีมากมาย ด้วยกัน เช่น ท่าน จะทราบ ถึง วิวัฒนาการของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ความหมายของพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) ตลอดจนความสัมพันธ์ของวิชาพฤติกรรมศาสตร์กับวิชาอื่น ๆ ทฤษฎีระบบทั่วไป ทฤษฎีองค์การและความหมายของคำต่าง ๆ Bureaucracy, Unity of Command, Span of Control เป็นต้น ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากเรื่องพฤติกรรมองค์การนี้ มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือสัมพันธ์กับวิชาต่าง ๆ หลายวิชาด้วยกัน เพื่อที่จะให้ผู้อ่านได้มองเห็นภาพทั้งหมดของพฤติกรรมองค์การ ผู้เขียนจึงได้อธิบายถึงพื้นฐานของวิชาต่าง ๆ ตลอดจนทฤษฎีต่าง ๆ ด้วย ซึ่งจะหาอ่านได้ไม่ง่ายนัก

จึงเห็นว่า นักวิชาการทั้งหลายโดยเฉพาะผู้ที่สนใจในเรื่องเกี่ยวกับการบริหาร ไม่ควร จะพลาด เพราะจะช่วยให้ เข้าใจถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การหรือส่วนราชการได้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการ ที่ จะ หาทาง แก้ไข หรือ ปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น

# ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

## ชุดซาฟารีเป็นเครื่องแบบข้าราชการหรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๐๘๓๓

ตามกฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ ๖๗ (พ.ศ. ๒๕๒๐) ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๒๐ ได้ประกาศให้ใช้เครื่องแบบข้าราชการทั้งชายและหญิงหลายๆ แบบไปแล้ว นั้น

มาบัดนี้ ผมได้สังเกตเห็นข้าราชการพลเรือน พนักงานรัฐวิสาหกิจและรัฐมนตรีชายบางท่าน ได้แต่งเครื่องแบบข้าราชการอีกแบบหนึ่ง โดยแต่งชุดที่เรียกกันว่าชุด "ซาฟารี" ใช้ผ้าสีกากีทั้งชุด ตัวเสื้อมีอินทรธนูติดเครื่องหมายตำแหน่งและที่คอแบะของเสื้อติดเครื่องหมายแสดงสังกัดเหมือนเครื่องแบบข้าราชการชุดอื่นๆ ผมจึงใคร่ขอเรียนถามว่าเครื่องแบบชุดที่ว่านี้ ทางราชการได้กำหนดขึ้นใช้อีกแบบหนึ่งหรืออย่างไร และถ้ายังมิได้กำหนดขึ้นใช้ ทางหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องมีดำริที่จะเสนอแนะให้มีการใช้เครื่องแบบชุดดังกล่าวนี้บ้างหรือไม่ เพราะเห็นว่าเป็นชุดที่เหมาะสมแก่ข้าราชการอีกชุดหนึ่ง

ตอบ

กฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ ๖๗ (พ.ศ. ๒๕๒๐) มิได้กำหนดให้ใช้ชุดซาฟารีเป็นเครื่องแบบข้าราชการชายแต่อย่างใด

## เคยสอบเลื่อนเป็นชั้นโทขึ้นบัญชีไว้สองครั้ง จะนำบัญชีไหนมาเลื่อนเป็นระดับ ๔ ได้บ้าง

ผู้ถาม : สมาชิกจังหวัดพังงา

ผมขอเรียนถามปัญหาดังนี้

ข้าราชการที่เคยสอบคัดเลือกเลื่อนชั้นเป็นชั้นโทได้ประกาศผลการสอบเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๓ แต่ไม่ได้บรรจุเลื่อนชั้น ต่อมากรมเปิดสอบคัดเลือกชั้นโทใหม่ประกาศผลการสอบเมื่อปี ๒๕๑๖ และบัญชีผลการสอบครั้งนี้ก็นำมาบรรจุเลื่อนชั้นไม่หมด เหมือนบัญชีที่สอบปี ๒๕๑๓

ขอเรียนถามว่า ถ้ากรมจะนำบัญชีผู้ที่เคยสอบได้มาเลื่อนชั้นเป็นระดับ ๔ บัญชีที่สอบได้ปี ๒๕๑๓ จะนำมาพิจารณาบรรจุเลื่อนชั้นได้หรือ

ไม่ ส่วนบัญชีปี ๒๕๑๖ เข้าใจว่าคงนำมาพิจารณาบรรจุเลื่อนชั้นได้ ใช่หรือไม่

**ตอบ**

ถ้าผู้สอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นเป็นชั้นโทได้ตามบัญชีผลการสอบคัดเลือกปี พ.ศ. ๒๕๑๓ และ พ.ศ. ๒๕๑๖ บัญชีใดบัญชีหนึ่งหรือทั้งสองบัญชี มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใดในระดับ ๔ ที่ว่างอยู่หรือที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งในระดับ ๔ และผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าผู้เคยสอบคัดเลือกได้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาคัดเลือกเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวในระดับ ๔ ได้ทั้งนี้ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๘

## ข้องใจในปัญหาเรื่องการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

**ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๙๗๒**

ด้วยผมเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการติดต่อกันมาหลายปี มีปัญหาข้องใจ เรื่องการรับบำเหน็จ-บำนาญตาม พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญ พ.ศ. ๒๔๙๔ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมในประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. ผมเกิดวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๔๖๓ จะพ้นจากราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๔ (ปีงบประมาณ) เริ่มเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา อันดับ ๑ ขั้น ๒๐ บาท ตำแหน่งพนักงานบำไม้จัตวาประจำที่ทำการบำไม้บริเวณศรีราชา จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๔๘๓ ต่อมาถูกคัดเลือกเข้ารับราชการทหารเรือกองประจำการเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๔๘๔ จนถึงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๔๘๔ ประเทศญี่ปุ่นบุกประเทศไทยเป็นทางผ่านกองทัพไปรบมะลายู (ของอังกฤษ) หรือประเทศมาเลเซียในปัจจุบันและพม่า (ของอังกฤษ) โดยประกาศสงครามเป็นทางการต่อมา ประเทศไทยได้ ประกาศ สงคราม กับ อังกฤษ และอเมริการ่วมกับญี่ปุ่นเป็นทางการเมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๔๘๕ ในระหว่างที่ผมรับราชการทหารก็ได้ร่วมรบกับอังกฤษและอเมริกาเป็นครั้งคราว ทั้งทางทะเล และ ทาง อากาศ จนถึง วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๔๘๖ ทาง ราชการ ทหาร ได้ ปลด ผม ออก จาก ราชการ (ปลดเป็นกรณีพิเศษสำหรับผู้ที่เคยรับราชการทางฝ่ายพลเรือนอยู่ก่อนแล้วเท่านั้น) เมื่อปลดผมเป็นทหารกองหนุนแล้ว จึงได้ร้องขอกลับเข้ารับราชการทางฝ่ายพลเรือนตามเดิม ทางต้นสังกัด จึงได้ รายงาน กรม บำไม้ ให้ กรมบำไม้ ทราบ และ กรม บำไม้ได้ สั่ง บรรจุ ผม ให้ ดำรง ตำแหน่ง พนักงานบำไม้จัตวา ประจำที่ทำการบำไม้และยาง จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๔๘๖ และรับ ราชการ ใน สังกัด กรม บำไม้ และถูก โยกย้ายไปประจำอำเภอและจังหวัดต่าง ๆ จนทุกวันนี้

๒. ผมได้รับพระราชทานเหรียญชัยสมรภูมิสงครามเอเชียบูรพา(หลังจากปลดจากทหารประจำ

การแล้วประมาณ ๒๒ ปี) ตามประกาศในราช-กิจจานุเบกษา เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๙๗ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๐๘

ปัญหาที่ผมข้องใจมีดังนี้

(ก) เวลารับราชการพลเรือนกับเวลารับราชการทหาร ๒ ปี ทางราชการนับให้ติดต่อกันหรือไม่ เนื่องจากตำแหน่งของผมทางฝ่ายพลเรือนปล่อยว่างไว้ ไม่บรรจุผู้ใดแทนระหว่างผมไปรับราชการทหาร ๒ ปี

(ข) หากนับเวลารับราชการพลเรือนและราชการทหารติดต่อกัน ผมจะได้เวลาทวีคูณ หรือไม่ ถ้าได้นับเวลาทวีคูณอาศัยกฎหมายใด ทั้งนี้รวมทั้งระยะเวลาที่ผมรับราชการทางฝ่ายพลเรือน จนสงครามเลิก และเลิกใช้ประกาศกฎอัยการศึก

(ค) ถ้านับวันและเวลาทวีคูณระหว่างรับราชการทหารให้ จะให้หน่วยราชการใดเป็นผู้รับรอง ผมจำได้ว่า วาระสารฉบับหนึ่งเคยลงว่า ถ้าเป็นทหารเรือให้นำหลักฐานไปให้เจ้ากรมการเงินทหารเรือเป็นผู้รับรองให้ ข้อนี้เป็นความจริงหรือไม่ประการใด

(ง) วันและเวลาทวีคูณสงครามเอเชียบูรพาเริ่มตั้งแต่เมื่อใดและสิ้นสุดเมื่อวัน เดือน ปี และเวลาเท่าใด

ตอบ

(ก) ท่านมีสิทธินับเวลาราชการทางพลเรือนก่อนไปรับราชการทหาร เวลาระหว่างถูกเกณฑ์ไปรับราชการทหาร และเวลาระหว่างกลับเข้ารับราชการทางพลเรือนหลังจากปลดเป็นกองหนุนแล้วรวม ๓ ตอนติดต่อกันได้

(ข) ถ้าในระหว่างไปรับราชการทหารนั้น ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยได้รับบรรจุในอัตรา กำลังในหน่วยที่ ปฏิบัติราชการในยามฉุกเฉินแล้ว ก็ย่อมมีสิทธิได้นับเวลาทวีคูณตามมาตรา ๒๔ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๖๔ ส่วนเวลาทางพลเรือนแม้จะอยู่ระหว่างสงครามก็ไม่อาจนับเป็นทวีคูณได้ เพราะไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดตามบทบัญญัติดังกล่าว

(ค) กระทรวงการคลัง กับกระทรวง กลาโหม ได้มีข้อตกลงกันว่า การรับรองเวลาทหารไม่ว่าจะเป็นเวลาปกติหรือเวลาทวีคูณจะต้องให้กรมการเงินกลาโหมแต่เพียงแห่งเดียวเป็นผู้รับรองเวลาราชการ ตามนัยหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๕๐๔/๑๗๖๐๑ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๒๐

(ง) คณะรัฐมนตรีได้ลงมติให้นับ เวลาทวีคูณกรณีสงครามเอเชียบูรพาตั้งแต่วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๔๘๕ ถึงวันที่ ๑ มกราคม ๒๔๘๖

## การดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยนั้นเป็นฉันใด

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๗๔๒

ด้วยกระผมมีความสงสัยใคร่เรียนถามระเบียบปฏิบัติราชการบางเรื่อง ขอได้กรุณาตอบให้ทราบในวารสารข้าราชการจะเป็นพระคุณยิ่ง คือ

๑. โดยที่ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการส่วนจังหวัดได้นำ กฎหมาย ว่า ด้วย ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน มาบังคับใช้แก่ ข้าราชการ ส่วน จังหวัดโดยอนุโลม และกฎ ก.จ. ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๐)

ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งต่าง ๆ เทียบกับตำแหน่ง ข้าราชการ พลเรือน แล้ว เช่นครูใหญ่ เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโรงเรียนในฐานะหัวหน้า ส่วน ราชการ ที่ต่ำกว่า หัวหน้าแผนก, หรือหัวหน้าแผนก หรือหัวหน้ากอง, หัวหน้าหมวดการศึกษา เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในฐานะหัวหน้าแผนก, หัวหน้าส่วนการศึกษา เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในฐานะหัวหน้ากอง ฯลฯ จึงขอเรียนถามว่า ครูใหญ่, หรือหัวหน้าหมวดฯ, หรือหัวหน้าส่วนฯ จะมีอำนาจในการลงโทษครูผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้น เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามอำนาจที่ระบุไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘) อย่างไร หรือไม่

๒. ในกรณีที่มีผู้ร้องเรียนกล่าวหาครูใหญ่ หรือครูในสถานศึกษา โดยผู้ร้องส่งหนังสือร้องเรียนถึงครูใหญ่ หรือหัวหน้าหมวดการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนการศึกษา แล้วแต่กรณี ครูใหญ่ หรือหัวหน้าหมวด หรือหัวหน้าส่วนฯ จะสืบสวน สอบสวนหาข้อเท็จจริง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงก่อน เพื่อสรุปรายงานข้อเท็จจริงที่รับฟังได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จะได้อย่างไร หรือไม่

หรือจะต้อง รายงานให้ ผู้บังคับบัญชา ทราบตามลำดับ เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ก่อนที่จะแต่งตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาโทษทางวินัย (ถ้ากรณีที่ร้องเรียนมีมูล)

๓. มีระเบียบว่าด้วยการรักษาวินัย (การสอบสวน การพิจารณาและสั่งลงโทษฯ) ลูกจ้างประจำตำแหน่งภารโรงไว้อย่างไร หรือไม่ ถ้ามีกรุณานำระเบียบหรือคำสั่งลงในวารสารข้าราชการให้ทราบด้วย

ทั้งนี้เพราะระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างของลูกจ้าง ฯ หรือระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จและเงินทำขวัญลูกจ้าง ฯ กล่าวถึงลูกจ้างที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก เนื่องจากมีมลทินหรือมัวหมองในเรื่องที่ถูกสอบสวน จึงสงสัยว่า ถ้าจะตั้งกรรมการสอบสวน, พิจารณาและสั่งไล่ออก, ปลดออก หรือให้ลูกจ้างออกจากหน้าที่ จะอาศัยระเบียบ หรือคำสั่งใดมาปฏิบัติจึงจะถูกต้อง

**ตอบ**

๑. เมื่อเป็นผู้บังคับบัญชาในฐานะหัวหน้าส่วนราชการแล้วก็ย่อมมีอำนาจลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งกระทำผิดวินัยโดยสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิดได้

๒. ตามปกติการสอบสวนหาข้อเท็จจริงไม่มีระเบียบให้ต้องกระทำ แต่เพื่อเป็นแนวทางสำหรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาว่าได้มีกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจริงตามข้อร้องเรียนหรือไม่ กรณีมีมูลเพียงใดก็ควรจะได้สืบสวนสอบสวนหาข้อเท็จจริง หรือ แต่งตั้ง ผู้ใต้บังคับบัญชา สืบสวน ให้ได้พยานหลักฐานว่าได้มีกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังร้องเรียนจริงหรือไม่ ถ้ากรณีใดมีพยานหลักฐานหรือมีมูลก็ไม่จำเป็นต้องสอบสวน หาข้อเท็จจริง และจะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการทางวินัยทันที

๓. ระเบียบ เกี่ยวกับ การ รักษา วินัย ตลอดจนการสอบสวน ลงโทษ ลูกจ้างประจำ ไม่มี กำหนดไว้ใน ที่ใดโดยเฉพาะ แต่เป็นระเบียบแบบแผนที่ถือปฏิบัติกันมาโดยอนุโลมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจที่จะสั่งเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามอำนาจหน้าที่ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาได้อยู่แล้ว แต่การที่ได้มีการตั้งกรรมการสอบสวน ก็ เพื่อให้ความยุติธรรม แก่ลูกจ้างเท่านั้นเอง

## จะให้ "รักษาราชการแทน" หรือ "รักษาการในตำแหน่ง" ดี

ผู้ถาม : คุณสิริ สัตตบงกช

ผม ขอ ถาม ปัญ หา ระ เบียบ ข้า ราช การ พลเรือน ดังต่อไปนี้.—

เมื่อบ่าไม้เขตไม่อยู่ ผู้ช่วยบ่าไม้เขตก็เป็นผู้รักษาราชการแทน การรักษาราชการแทนนี้จะใช้คำว่า "ผู้ช่วยบ่าไม้เขต รักษาราชการแทน" ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ข้อ ๓๓ วรรคสุดท้าย (โดยอธิบดีกรมบ่าไม้เป็นผู้แต่งตั้ง) หรือจะใช้คำว่า "ผู้ช่วยบ่าไม้เขต รักษาการในตำแหน่ง" ตาม พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๖๐ (โดยอธิบดีกรมบ่าไม้เป็นผู้แต่งตั้ง) อย่างไหนจึงจะถูกต้อง ผมเห็นมีใช้กันทั้งสองอย่าง และบางแห่งก็ไปใช้คำว่า "ผู้ช่วยบ่าไม้เขต ปฏิบัติราชการแทน" ซึ่งกรณีหลังนี้ผมเห็นว่าน่าจะไม่ถูกต้องแน่ เพราะตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ข้อ ๓๒ วรรคสอง และข้อ ๔๒ กำหนดให้ตำแหน่ง รอง หรือผู้ช่วยอธิบดีเท่านั้นที่จะปฏิบัติราชการแทนอธิบดีได้ ส่วนตำแหน่งอื่นไม่ได้กำหนดไว้แต่อย่างใด หรือว่าที่สำนักงานบ่าไม้เขตบางแห่งใช้คำว่า "ผู้ช่วยบ่าไม้เขต ปฏิบัติราชการแทน" นั้น ใช้คำนี้โดยอาศัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลงชื่อในหนังสือราชการ พ.ศ. ๒๕๐๗ แก้ไข (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๖ แต่ ตามความเห็นของผม คิดว่า น่าจะไม่ถูกต้อง เพราะการใช้คำว่าปฏิบัติราชการแทนนั้นกำหนดให้ใช้ในระดับรองอธิบดี หรือผู้ช่วยอธิบดีเท่านั้น

**ตอบ**

เมื่อบ่าไม้เขตไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อธิบดีกรมบ่าไม้อาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนได้ ตามนัยข้อ ๓๓ วรรคท้าย แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๑๕ ดังนั้น กรณีนี้จึงต้องใช้คำว่า "รักษาราชการแทน"

### ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้

**สำนักงาน ก.พ.**

สมศักดิ์ ศุภะรัชฎเดช
จามรี จันทรศักดิ์
สมเกียรติ ชุมวิสูตร

**กรมบัญชีกลาง**

ผาสุขนิตย์ บัณฑะรุจิ
สมพงษ์ วัฒนสวะ

ผู้หญิงกับงาน

# ผู้คุมหญิง

คุณมยุรี สุขดี



**ทำงานผู้คุมมานานไหมคะ**

๙ ปีค่ะ ครั้งแรกอยู่ห้องเยี่ยมชาย หน้าที่ตอนนั้นคือเดินพังว่าเขาคุยอะไรกันบ้าง และรับฝากบุค (ใบเสร็จรับเงินที่ระบุจำนวนเงินซึ่งญาติฝากให้ เพื่อแลกเป็นคูปองแทนการใช้เงิน เพราะห้ามใช้เงินในคุก) จากญาติให้ผู้ต้องขัง ตอนนั้นทำที่เรือนจำชาย ๒ ปี แล้วย้ายมาที่ทัณฑสถานหญิงนี่ ปีนี้เป็นปีที่ ๗

**ทำไมจึงคิดทำงานนี้ เป็นเพราะว่าคิดอยากจะทำงานเกี่ยวกับนักโทษหรือเปล่า**

ไม่ได้คิดอะไรหรอกค่ะ เพราะตอนนั้นไม่มีงานทำ เป็นเพียงลูกจ้างในร้านค้าของกรมราชทัณฑ์ เมื่อทางนี้มีเปิดสอบก็เลยมาสอบ สอบได้ก็ทำค่ะ

**หน้าที่การงานในตำแหน่งที่ทำเป็นอย่างไรบ้าง หนักไหมคะ**

งานทางนี้หนักค่ะ ตำแหน่งในหน้าที่เรียกเป็นทางการคือเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ๒ แต่ชื่อที่เรียกทั่วไปก็คือผู้คุม ทำหน้าที่เป็นผู้ปกครอง มีผู้ต้องขังในปกครองอยู่ ๓๔๘ คน ผู้ต้องขังทั้งหมดในนี้มีประมาณพันกว่าคน แบ่งเป็นแดน ผู้ปกครองก็ต้องดูแลความเรียบร้อย จัดดูแลเรื่องคนมาเยี่ยม พอเช้าก็ส่งเข้าไปฝึกและทำงานในโรงงาน มีตัดเย็บเสื้อผ้า ซักรีด งานฝีมือ ฯลฯ

**๓๔๘ คนที่อยู่ในความดูแล ส่วนมากอยู่ในวัยไหน**

มีทุกวัยค่ะ รุ่น ๆ ประมาณ ๒๐ กว่า จนถึงแก่ผมหงอก ๖๐ – ๗๐ ปี ที่แก่สุดมาจาก อ. บั่ว จ. น่าน ผู้ต้องโทษที่ส่งมาไว้ที่นี่ มีทุกคดีทุกประเภท เรือนจำต่างจังหวัดก็ส่งเข้ามา ซึ่งพวกนี้เป็นพวกที่ต้องโทษนาน เป็นปี ๆ เขาจะส่งเข้ามาขังในกรุงเทพฯ เพราะว่าเรือนจำต่างจังหวัดเล็กมีที่ไม่พอ

**ในนี้มีผู้คุมชายไหมคะ**

มีแต่ยามกับคนขับรถค่ะ ผู้คุมชายต้องคุมผู้ต้องขังชาย ผู้คุมหญิงก็คุมผู้ต้องขังหญิง จะเอาผู้คุมชายมาคุมผู้ต้องขังหญิง หรือเอาผู้คุมหญิงไปคุมผู้ต้องขังชายไม่ได้หรอกค่ะ

**คดีอะไรที่มีมากที่สุด**

คดีแค้พค่ะ ทั้งที่เสพย์เองและมีไว้ในครอบครอง บางคนเห็นหน้าบ่อยที่สุด เข้า ๆ ออก ๆ บ่อยมาก ติดคุกเพราะติดแค้พเป็นร้อย ๆ ครั้งก็มี ออกไปไม่นานก็เข้ามาอีก บางคนก่อนออกไปบอกว่า อีก ๗ วันมาใหม่ แล้วก็มาจริง ๆ

**ทำไมถึงเป็นอย่างนั้นคะ ไม่มีโครงการจะช่วยให้พวกนี้ลดยาได้บ้างเลยหรือ**

ไม่มีค่ะ มีแต่ห้ามเขาเสพย์ขณะติดอยู่ที่นี่ พวกนี้ตอนเข้ามาก็ผอมโซ พออยู่ที่นี่ไม่ได้เสพย์

มีงานทำมีอาหารเลี้ยงเขาก็อ้วนท้วนสวยมีเนื้อมีหนัง แต่พอออกไปแล้ว ติดใหม่ผอมกลับมาอีก เคยถามเขาเหมือนกันว่าทำไมไปติดใหม่อีก เขาว่ามันอยู่ที่สิ่งแวดล้อม เขาออกไปเขาก็พบสิ่งแวดล้อมเก่า ๆ ก็เลยติดกลับมาใหม่ มีบางคนติดคุกตั้งแต่เจ้าหน้าที่ในนั้นคนหนึ่งยังไม่ได้แต่งงาน จนเดี๋ยวนี้ลูก ๒ คนแล้ว เขาก็ยังเข้าๆ ออก ๆ อยู่ ไม่ทราบจะแก้ได้อย่างไร

**นอกจากคดีแค้นแล้ว มีคดีอื่นอะไรบ้าง**

รองลงไปเป็นคดีฆ่าคน ซึ่งโดยมากสาเหตุจากเรื่องชู้สาว นี่เพิ่งมีเข้ามา โดน ๒๕ ปี อายุยังน้อยอยู่เลยค่ะ รายนี้มีการวางแผนฆ่าด้วย แต่คนถูกฆ่าไม่ตาย ก็คนไม่ตายชีคะพูดได้ เลยโดนหนักหน่อย เพราะคนถูกฆ่าเขามีหลักฐาน

**ผู้ต้องขังที่พ้นโทษแล้ว มีกลับมาเยี่ยมเยียนบ้างไหมคะ**

มีบางคนค่ะ บางคนเขียนจดหมายมาคุยด้วยฉบับ ๒ ฉบับก็หาย บางครั้งพบกันตามถนนข้างนอกเขาก็เข้ามาทัก เราจำเขาไม่ได้หรอกค่ะ แต่เขายังจำเราได้

**นักโทษให้ความไว้วางใจผู้คุมมากไหม**

ค่ะ เขามาจากต่างจังหวัด เขาก็มักจะมีเรื่องถาม บางครั้งเขามีปัญหาครอบครัวเขาก็ปรึกษาเพราะเราเป็นผู้ปกครอง บางคนเรียกเราว่า



แม่บ้าง คุณบ้าง แม้ว่าผู้ต้องขังบางคนจะมีอายุมากกว่า แต่เขาก็ให้ความเคารพเกรงใจผู้คุม

**มีปัญหาเกี่ยวกับผู้ต้องขังบ้างไหมคะในการทำงาน**

โดยมากที่นี่ไม่มีอะไรหรอกค่ะ จะมีก็อาละวาดเกเรแผลงฤทธิ์อยู่บ้าง บางคนมักจะเถียงหรือไม่ เขาก็มีเรื่องทะเลาะกันเอง อาจ จะถึง ลงไม้ลงมือ เราก็ต้องแยก ตอนนี้ก็ออกกำลังกันหน่อย ถ้ามีเรื่องนี่เราต้องสอบสวน และทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาให้มาสอบสวนอีกที อาจต้องมีลงโทษลดชั้นกันบ้าง เวลาเกิดเรื่องนี่ผู้คุมไม่มีอำนาจทำโทษหรอกค่ะนอกจากทำเรื่องเสนอผู้ใหญ่

มีบางคนมาฟ้องเรื่องฎีกาว่าคำพิพากษาบก็ฟ้องกันไปฟ้องกันมาเหมือนเด็กนักเรียน จะมีลำบากใจ



บ้างเรื่องพูดกับคนแก่ที่แก่คราวแม่ เราเองก็เกรงใจเพราะเขาอาวุโสกว่า การคุมก็ต้องมีทั้งพระเดชพระคุณ

ชั้นของนักโทษนี้มีต่าง ๆ แบ่งเป็นชั้นเยี่ยม ชั้นดีมาก ชั้นดี ชั้นกลาง และชั้นเลว ถ้าเป็นพวกชั้นเยี่ยม เมื่อได้อภัยโทษมาเขาก็ได้ลดโทษลงมาก วิวาท ๒ ครั้งขึ้นไปจะถูกขังเดี่ยว

## เคยมีนักโทษพกเอามีดหรือของมีคมติดตัวเข้าไปบ้างหรือไม่

เรามีการตรวจค้นทุกเดือนค่ะ ตามเรือนนอนทั้ง ๔ หลัง ตามกระเป๋าของเขา เพื่อป้องกันเรื่องนี้ เวลาส่งผู้ต้องขังเข้าไปทำงานในโรงงาน เมื่อจะออกมาก็ต้องค้นตัวว่าเอากรรไกรหรือของหลวงไปบ้างหรือเปล่า

## ผู้ต้องขังมีการร้องทุกข์บ้างไหมคะ

มีร้องทุกข์เช่นเรื่องขอประกันตัว หรือขอรับคืนของที่ตำรวจจับมาได้แล้วยึดไป แต่ส่วนมากเขาบอกว่าไม่ได้ของคืน ไม่ทราบว่าเพราะอะไร อย่างของที่ตำรวจยึดไว้ เรื่อง รับซื้อ ของโจร นั้น ก็มีทั้งของที่เขาซื้อเองด้วย ตำรวจบอกว่าให้พ้นโทษแล้วค่อยไปรับ บางคนติด ๕ ปีกว่าจะพ้นโทษไปก็ไม่รู้ว่าของอยู่ไหนแล้ว

## ทราบว่าผู้ต้องขังเหล่านี้มีรายได้ด้วย

ได้จากการทำงานที่นี่ค่ะ เฉลี่ยได้ตามผลงานและตามชั้น จะปันผลนี้ให้ ๓ เดือนต่อครั้ง แต่พวกนี้เขาไม่ได้หวังพึ่งพาเงินปันผลหรอกค่ะ ที่ใช้จ่ายกันอยู่นี่ก็ญาติส่งมาให้ นอกจากคนที่มาจากต่างจังหวัด ญาติพี่น้องทางนี้ไม่มีเลย เขาก็หวังพึ่งเงินจำนวนนี้

## แล้วค่าอาหารล่ะคะ

ค่าอาหารเฉลี่ยได้วันละ ๗.๖๒ บาท ที่นี่มีอาหาร ๓ มื้อ จัดผู้ต้องขังลงครัวตามกะ มี ๒ กะ ผลัดเปลี่ยนกัน กะเช้าทำครึ่งเดือน กะบ่ายทำอีกครึ่งเดือน เราทำอาหารเลี้ยงคนประมาณ ๑,๒๐๐ กว่าคน อัตราข้าวสารที่ให้ผู้ต้องขังวันหนึ่ง ๘๐๐ กรัม ต่อคน กลางวันที่นี่มีเลี้ยงข้าวต้มค่ะ อย่างรายการอาหารวันนี้ตอนเช้ามีแกงเลียงกุ้งใส่ผักเขียว น้ำพริกแตงจ้ม ตอนเที่ยงมีข้าวต้มกับเต้าหู้ยี้ ตอนเย็นมีแกงเผ็ดไก่กับปลาทูนึ่ง

**แบ่งเวลาทำงานของนักโทษอย่างไรบ้าง**

ตื่นนอน ๖ โมงเช้า ไม่มีเสียงหวีดปลุกอะไรหรอกค่ะ พอไขกุญแจตอน ๖ โมงเช้าที่ห้องเขาเขาก็รู้ เข้าทำงาน ๘.๓๐ น. พักทานข้าวเที่ยง เข้าทำงานอีก ๑๓.๐๐ น. และเลิกงาน ๑๕.๐๐ น. วันเสาร์—อาทิตย์หยุดงานให้ดู ที.วี. วันสำคัญต่างๆ ก็มีหยุดด้วย และมีโปรแกรมเทศน์ทุกวันเสาร์ มีพระเข้ามาเทศน์ค่ะ



**การเยี่ยมนักโทษล่ะคะ**

เราจัดเป็นวัน ๆ ให้เยี่ยมค่ะ อย่างวันจันทร์นี่เยี่ยมพวกคดีตัดสินแล้ว วันอังคารเยี่ยมคดียาเสพย์ติดที่ยังไม่ได้ตัดสิน วันพุธพวกแม่ลูกอ่อน หญิงมีครรภ์ หรือพวกที่ป่วย วันพฤหัสคดียาเสพย์ติดที่ตัดสินแล้ว วันศุกร์คดีอื่น ๆ ทั่วไป วันเสาร์—อาทิตย์ งดเยี่ยมค่ะ

**มีฉลองปีใหม่ในคุกด้วยใช่ไหมคะ**

ค่ะ ในวันปีใหม่มีรายการบันเทิง พวกผู้ต้องขังอาจจะจัด ลิเก รำวง หรือดนตรี เจ้าพนักงาน ทุกคนในนั้นจะเรี่ยไร เงิน รวบรวมซื้อ เป็นของขวัญ หรือรางวัลให้ผู้ต้องขังด้วย

**มีไหมคะที่ผู้ต้องขังซื้อของให้ผู้คุม**

มีค่ะ ในโอกาสปีใหม่ มีบางคนซื้อผ้าเช็ดตัวมาให้ เขาว่าผู้คุมดีเขาก็อยากให้อะไรตอบแทนบ้างปีหนึ่งมีหนเดียว เราก็ห้ามเขาว่าถ้าฉันดีก็ไม่ต้องให้อะไรหรอก เธออย่าทำให้ฉันเดือดร้อนก็พอ

**ทำงานนี้เคยคิดเบื่อบ้างไหมคะ**

เบื่อค่ะ โดยเฉพาะตอนที่ต้องอยู่เวร ซึ่งควรจะเป็น เวลา พักผ่อน หรือ อยู่กับ ครอบครัวบ้าง กลับจะต้องมาอยู่เวร เวรดึกมี ๕ วันครั้งหนึ่ง ช่วงอยู่เวรดึกก็เริ่ม ๑๖.๓๐ – ๒๔.๐๐ น. ผลัดที่ ๒ เริ่ม ๒๔.๐๐—๐๓.๐๐ น. ผลัดที่ ๓ เริ่ม ๐๓.๐๐—๘.๓๐ น. คนอยู่เวรต้องรับผิดชอบมาก ถ้าเกิดสู้ต้องขังหลบหนี จะถูกตัดเงินเดือน ที่อยู่มา ๗ ปี มีปีนรั้วหนีไปได้ ๑ คน

**ในความเห็น คุณมยุรี คิดว่า ผู้หญิงควรออกมาทำงานนอกบ้านไหมคะ หรือว่าควรอยู่บ้านเฉย ๆ**

ทำงานดีกว่าค่ะ เพราะมันไม่แน่นอน ใหม่ ๆ เขาก็อาจจะดีกับเราแต่ต่อไปก็ไม่แน่ เราพึ่งตัวเองดีกว่า ถึงแม้ว่าทำงานนี้จะเบื่อเรื่องเข้าเวร แต่พอหยุดอยู่บ้าน มันก็เงียบอยู่ไม่ได้ เห็นเพื่อน ๆ ทำก็อยากจะทำ ก็คงจะทำไปเรื่อย ๆ แหละค่ะ

# เกร็ดบริหาร

## การแต่งตั้งคนให้เหมาะกับงานโดยวิธี Job Element Method




ปัญหาหนึ่งที่ผู้บริหารงานประสบอยู่เสมอก็คือ ปัญหาการเลือกใช้คนให้ตรงกับงาน (Matching Person to Job) ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งในกรณีรับบรรจุบุคคลเข้าทำงานเริ่มแรก หรือในกรณีเลื่อนบุคคลขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ได้มีความพยายามในการสร้างหลักเกณฑ์ วิธีการขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารหลายวิธี เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น และเมื่อประมาณ ๑๐ ปีที่แล้วมา ก.พ. ของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกาก็ได้เสนอวิธีการ คัดเลือก เพื่อ บรรจุ บุคคล เข้า ทำงาน หรือ เลื่อน ตำแหน่ง ที่เรียก ว่า Job Element Method ซึ่งได้ศึกษาค้น คว้าและพิสูจน์แล้วว่าใช้ได้ ผลดี โดยเฉพาะใน การคัด เลือก เพื่อ บรร จุหรือเลื่อนตำแหน่งในงานเกี่ยวกับช่างฝีมือและงานที่ใช้แรงงาน ก.พ. สหรัฐอเมริกาได้ เผยแพร่ วิธี การ นี้

และ ปรากฏว่า หน่วย งาน ต่าง ๆ ได้ นำไปใช้ เป็น เครื่องมือช่วยการบริหารอยู่โดยทั่วไป

## ความหมาย

Job Element Method (JEM) เป็นวิธีการหนึ่งในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน หรือเลื่อนตำแหน่ง โดยวางแนวทาง ในการ พิจารณาว่า บุคคล จะต้อง มี ระดับ ความ สามารถ เพียงใด จึง จะทำงานนั้น ๆ ได้

JEM เป็นวิธีการ หนึ่ง ที่จะ จัดคนให้ตรงกับงาน โดยพิจารณาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของผู้สมัคร หรือผู้มีสิทธิเลื่อนตำแหน่ง เปรียบเทียบกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานที่ตำแหน่งนั้นต้องการ (ซึ่งเรียกว่า Job Element) ถ้าผู้สมัครหรือผู้มีสิทธิเลื่อนตำแหน่งคนใด มีความสามารถเหมาะสมกับงานก็ย่อมอยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาให้ทำงานนั้น

วิธีการนี้ มิได้คำนึงว่าบุคคลได้รับความรู้ความสามารถมาอย่างไร และได้ใช้เวลามานานเท่าใด จึงจะมีความสามารถเช่นนั้น แต่มุ่งค้นหาว่า ความสามารถ ที่ผู้นั้นมีอยู่ ตรงตาม ที่ ต้องการ หรือไม่ กล่าวอีกนัยหนึ่ง JEM คือวิธีที่จะค้นหาว่าผู้สมัครหรือผู้มีสิทธิได้รับ การเลื่อน ตำแหน่ง สามารถทำอะไรได้บ้าง

## เป้าหมาย

JEM มีเป้าหมายหลัก ๒ ประการ คือ

๑. เพื่อพิจารณาว่าผู้สมัคร หรือผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คนใดมีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานตรงกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่

๒. เพื่อจัดลำดับผู้สมัคร หรือผู้มีสิทธิเลื่อนตำแหน่ง ตามระดับ ความสามารถ ผู้ที่มีความสามารถสูงที่สุดย่อมได้รับการพิจารณาให้เข้าทำงาน หรือเลื่อนตำแหน่งก่อน

## ขั้นตอนของ JEM

ขั้นตอนสำคัญ ๆ ของ JEM ได้แก่

๑. ค้น หา คุณ ลักษณะ เฉพาะ ที่ ต้องการ สำหรับงานนั้น ๆ

๒. พิจารณาจาก คุณลักษณะที่หาได้ในข้อ ๑ ว่า ถ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้นแล้วผู้สมัคร หรือผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จะสามารถทำงานตามคุณลักษณะแต่ละข้อนั้นได้อย่างไร

๓. พิจารณา จาก คุณลักษณะ ที่ หาได้ ใน ข้อ ๑ ว่า ผู้ สมัคร หรือ ผู้ มีสิทธิได้รับ การ เลื่อน ตำแหน่ง มี ความ สามารถ อยู่ แล้ว เพียงใด สำหรับคุณลักษณะแต่ละข้อ

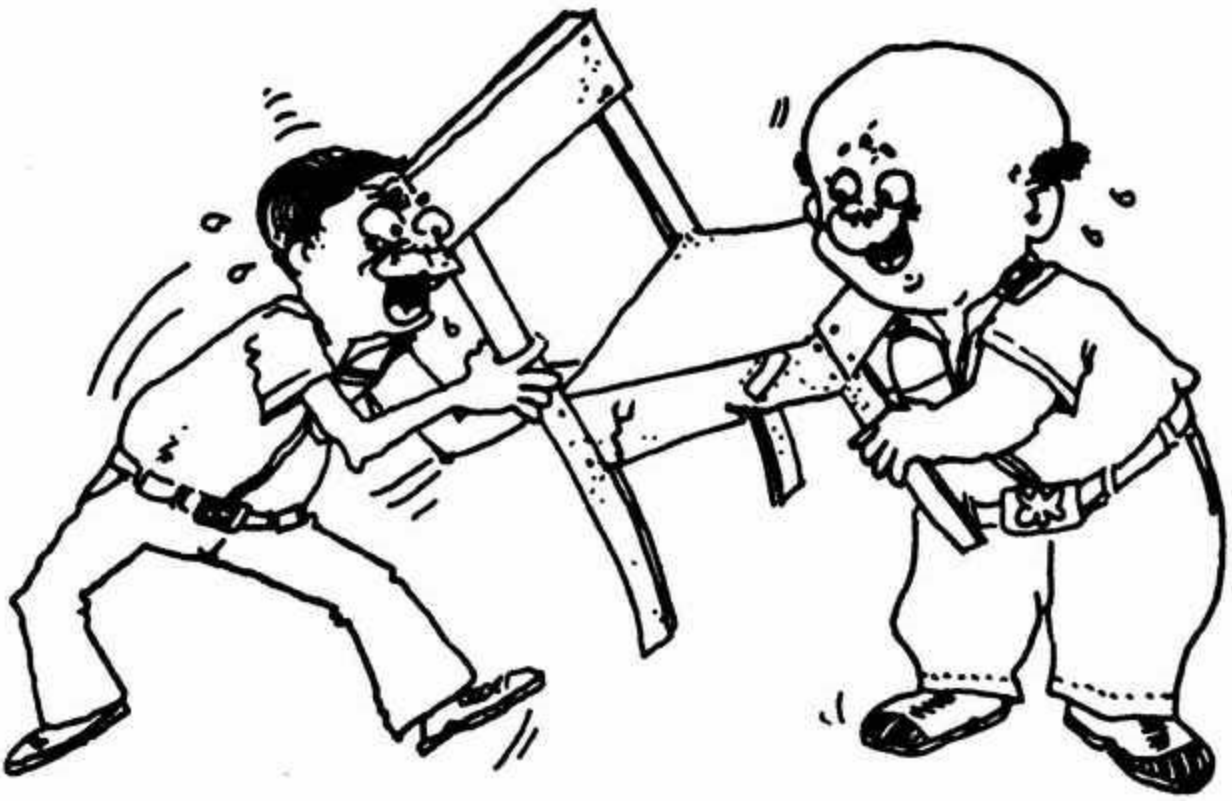
ขั้นตอนที่ ๑ : คัดเลือกคุณลักษณะที่ต้องการ (**Selecting the Elements**)

การคัดเลือกคุณลักษณะ กระทำได้ ภายหลังจากที่ได้ศึกษางานที่จะปฏิบัติโดยถ่องแท้แล้ว ซึ่งขบวนการศึกษางานนี้เรียกว่า การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) นักวิเคราะห์งานจะวิเคราะห์ภายใต้ความช่วยเหลือของผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างานซึ่งรู้รายละเอียดของงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี เมื่อได้วิเคราะห์งานแล้วก็จะสามารถทำบัญชีลำดับคุณลักษณะเฉพาะสำหรับใช้คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือเลื่อนตำแหน่งได้อย่างดีที่สุด

ตัวอย่าง บัญชีลำดับคุณลักษณะเฉพาะสำหรับงานช่างไม้ จะประกอบด้วย ความสามารถในการอ่านพิมพ์เขียวและการเขียนแบบ ความสามารถในการวัดและวางเลย์เอ้าท์ ความสามารถในการบังคับบัญชาบ้างพอสมควร สุดท้ายคือความรู้ในการใช้เครื่องมือและเครื่องทุ่นแรงต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ ๒ : สร้างหลักเกณฑ์ในการวัดความสามารถ **(Setting Up the Method of Measuring)**

ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างานซึ่งรู้รายละเอียดของงานดี จะช่วยนักวิเคราะห์สร้างคู่มือ หรือ "ไม้วัด" (yard stick) ขึ้นเพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการวัดระดับความสามารถของบุคคลตามคุณลักษณะเฉพาะสำหรับงาน คุณลักษณะแต่ละข้อจะมีวิธีการวัดในทางต่าง ๆ กัน เพื่อให้ผู้สมัครหรือผู้มีสิทธิเลื่อนตำแหน่งได้แสดงออกซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าแสดงความสามารถในการทำงานอย่างไร จึงจะถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความสามารถสูง (Superior Ability) หรือเป็นกลุ่มที่มีความสามารถปานกลาง (Average Ability) ฯลฯ



ขั้นตอนที่ ๓ : พิจารณาว่าบุคคลใดมีความสามารถเพียงใด **(Deciding How Much Ability an Applicant Has)**

ข้อมูลของผู้สมัครหรือผู้มีสิทธิเลื่อนตำแหน่งแต่ละคนจะถูกนำมาวัดกับ "ไม้วัด" เพื่อตัดสินว่าในคุณลักษณะที่ต้องการแต่ละข้อนั้น ผู้สมัครหรือผู้มีสิทธิเลื่อนตำแหน่งแต่ละคนมีความสามารถเพียงใด โดยปกติผู้ปฏิบัติงานที่รู้งานดี จะช่วยเปรียบเทียบให้ได้ ผลรวมของความสามารถในแต่ละข้อจะเป็นเครื่องชี้ว่า เขาควรจะทำงานนั้นได้ดีเพียงใด

ในกรณีที่มีผู้สมัครหรือผู้มีสิทธิเลื่อนตำแหน่งมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง ก็ย่อมเป็นของธรรมดา ที่ผู้มีความรู้ความสามารถ และ ความชำนาญงานอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ บางคนอาจไม่ได้รับคัดเลือก ซึ่งมิได้หมายความว่า เขาไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงาน แต่เป็นเพราะเขามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานด้อยกว่า ผู้สมัคร หรือผู้มีสิทธิเลื่อนตำแหน่งคนอื่น ๆ

## เกี่ยวกับวิธีการวัด

การวิเคราะห์หรือจำแนกงานลงไปเป็นคุณลักษณะ ที่ ต้องการ สำหรับงานนั้น ๆ เป็นสิ่งสำคัญ แต่วิธีการใดเพียงวิธีการเดียวย่อมไม่อาจวัดคุณสมบัติได้ครบถ้วน เพราะความสามารถในการทำงานจะประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ การจูงใจ ความไว้วางใจ ความชำนาญงาน ฯลฯ หลาย ๆ ด้านมารวมกัน

ความสามารถที่จะทำงานได้ตามคุณลักษณะข้อหนึ่ง ๆ นั้น จึงอาจวัดได้หลายวิธีต่าง ๆ กัน เช่น

๑. การทดสอบ (ทดสอบข้อเขียน หรือ ทดสอบการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น ทดลองใช้เครื่องจักร ฯลฯ)

๒. การตรวจสอบประวัติการศึกษา

๓. การพิจารณา ความ ชำนาญงาน ใน ขั้นต่าง ๆ ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่เคยเห็นผลงานของเขาได้ประเมินเอาไว้

JEM จะต้องใช้ประกอบกับวิธีการอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตาม มีแนวโน้มที่จะใช้วิธีทดสอบข้อเขียนให้น้อยลง เพราะ JEM ได้ชี้ให้เห็นถึงวิธีการอื่น ๆ ที่จะวัดคุณสมบัติต่าง ๆ ได้ดีกว่า ดังนั้น สำหรับงานประเภทธุรกิจ งานช่างฝีมือ และงานที่ใช้แรงงานนั้น การทดสอบจะไม่ถือเป็นวิธีการสำคัญที่ใช้ค้นหาความชำนาญงานและความสามารถเฉพาะบุคคลได้อีกต่อไป

## การใช้ JEM ในด้านอื่น ๆ

โดยปกติ JEM ใช้สำหรับวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งดังกล่าวมาแล้ว สำหรับวัตถุประสงค์ด้านอื่น ๆ ที่สำคัญก็คือ ใช้หาความต้องการ

ในการฝึกอบรม และในการพิจารณามอบหมายงานใหม่ ซึ่ง มีลักษณะ แตกต่าง จาก งานเดิม ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน



## งานที่จะนำ JEM ไปใช้ได้

JEM ได้ถูกพัฒนาขึ้นภายหลังจากที่ใช้เวลาค้นคว้าเกี่ยวกับงานด้านธุรกิจ ช่างฝีมือ และงานที่ใช้แรงงานมากว่า ๑๐ ปี เหตุที่มุ่งค้นคว้าเฉพาะงานด้านนี้ เป็นเพราะงานเหล่านี้ได้แสดงถึงคุณลักษณะเฉพาะของงานและวิธีการวัดคุณลักษณะในตัวของมันเองอยู่แล้ว ด้วยเหตุนี้ JEM จึงได้เริ่มต้นใช้กับงานประเภทดังกล่าว ต่อเมื่อมีการค้นคว้าเพิ่มเติมในงานด้านอื่นแล้ว JEM ก็อาจจะนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

## ประโยชน์ของ JEM

๑. เป็นวิธีการจัดคนให้ตรงกับงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของงานนั้น ๆ

๒. สำหรับ งาน ประเภท ต่าง ๆ ที่ใช้คุณสมบัติพื้นฐานอย่างเดียวกัน เมื่อได้จัดคนเข้าทำงานโดยใช้ JEM แล้ว ก็อาจ โยกย้ายบุคคลจากงานหนึ่ง ไปสู่อีกงานหนึ่งได้ทันที

๓. หลีกเลี่ยงวิธีการทดสอบ ซึ่ง ในบางครั้งอาจเป็นวิธีการวัดที่ไม่เหมาะสมและไม่จำเป็น

๔. เป็นวิธีการวัดประสบการณ์ และการฝึกอบรมที่เคยได้รับมาได้อย่างมีแบบแผน และมีระบบ

๕. เป็น วิธี การ วัด ที่ ยุติธรรม และ เสมอภาค

# ศักดิ์ศรีไม่ได้มีแค่สองพัน



ถ้ายังจำกันได้ เมื่อประมาณ ๓ ปีก่อน ในหน้าข่าวสังคมหนังสือพิมพ์เกือบทุกฉบับจะมีข่าวเล็ก ๆ ของหนุ่มสาวคู่หนึ่ง ทำพิธีแต่งงานแหวกแนวจากพิธีเก่อ ๆ ที่นิยมกันอยู่เดี๋ยวนี้ ที่ว่าแหวกแนวก็คือทั้งคู่กำหนดวันแต่งงานเอง กำหนดพิธีแต่งงานเอง และใช้เงินส่วนตัวของทั้งสองคนจัดงานแต่งงานขึ้นเป็นพิธีธรรมดาที่แสนจะง่าย และแหวกค่านิยมของคนปัจจุบัน

พิธีเริ่มตั้งแต่เช้า ทำบุญเลี้ยงพระที่อาพาทในโรงพยาบาลสงฆ์ ตอนสายเลี้ยงเด็กกำพร้าที่บ้านราชวิถี หลังจากนั้นเลี้ยงฉลองร่วมกันในหมู่ญาติสนิทของทั้งสองฝ่ายประมาณ ๓๐—๔๐ คน ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับงานทั้งสิ้นไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท เพื่อน ๆ ทราบข่าวการแต่งงานของทั้งคู่จากหน้าหนังสือพิมพ์ เพราะก่อนวันแต่งงานทั้งคู่ได้ฝากบอกไปยังนักข่าวของหนังสือพิมพ์หลายฉบับว่าไม่ประสงค์จะตำน้ำพริกละลายแม่น้ำหรือรบกวนเพื่อนฝูงแต่อย่างใด ญาติผู้ใหญ่ทราบข่าวการแต่งงานของทั้งสองโดยบัตรที่ทั้งสองส่งไปให้ เป็นบัตรที่แตกต่างจากบัตรเชิญในงานเลี้ยงแต่งงานโดยทั่วไป เพราะในบัตรนั้นเพียงแต่ระบุวันและพิธี

แต่งงานเท่านั้น หาได้เชิญไปร่วมงานด้วยไม่ หากแต่เพียงบอกให้รับทราบไว้เท่านั้น และระบุด้วยว่าไม่ต้องให้ของขวัญใดๆ ทั้งสิ้น ที่แหวกแนวอีกอย่างคือชุดแต่งงานของทั้งคู่ออกแบบกันเองโดยใช้ผ้าฝ้ายและลายปักชาวเขาที่กลางอก ชุดแต่งงานของทั้งสองคนสามารถใช้ได้ดีในโอกาสอื่น ๆ อีกหลายครั้ง ผิดกับชุดแต่งงานของคู่บ่าวสาวตามปกติทั่วไปที่ชุดเจ้าสาวจะสวยหรูจนหาโอกาสใช้อีกไม่ได้ แม้แต่งานแต่งงานครั้งต่อไป (ถ้ามี) ทั้ง ๆ ที่ต้องสิ้นเปลือง เฉพาะชุดเจ้าสาวเพียงชุดเดียวนี้ก็ไม่ต่ำกว่าห้าพันบาทเสียแล้ว

สิ่งที่ทำให้ทั้งคู่ตัดสินใจกำหนดพิธีแต่งงานเช่นนี้ขึ้นมา แม้จะเป็นสิ่งที่แปลกสำหรับค่านิยมในสังคมไทยก็คือ เมื่อคิดถึงค่าใช้จ่ายของผู้ที่จะไปงานแต่งงานหนึ่ง ๆ คนหนึ่งจะต้องใช้จ่ายไปไม่ต่ำกว่า ๔๐๐ บาท นับตั้งแต่ค่าเครื่องแต่งกาย ค่าทำผม ค่ารถแท็กซี่ และค่าของขวัญแต่งงาน ถ้าจะเชิญแขกประมาณ ๕๐๐ คน ทุกคนจะต้องใช้จ่ายเงินไปรวมแล้วประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งเป็นเงินจำนวนมากที่เปล่าประโยชน์ ดังนั้นทั้งคู่จึงตัดสินใจทิ้งค่านิยมที่ไม่เป็นสาระนั้นเสีย กำหนดวันแต่งงานเองโดยไม่สนใจฤกษ์ยามของโหรหลวง หรือพระที่ไหน เลือกวันครบรอบวันหมั้น ๑ ปีและเป็นวันหยุดราชการ (เพราะทั้งคู่เป็นข้าราชการ) เป็นวันแต่งงานอย่างภูมิใจที่สุด

จาก ข่าวบนหน้าหนังสือพิมพ์ในกรุงเทพ ฯ เมื่อวันนั้น ทั้งคู่ได้เป็นข่าวบนหน้าหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นฉบับหนึ่งในจังหวัดภาคใต้ในวันนี้เนื่องจากผลงานในหน้าที่การงานที่หนังสือพิมพ์ชื่นชมออกมาทางหน้าข่าวสังคมของท้องถิ่น นั่นคือ งานสถาปนิก เทศบาล ของฝ่ายชาย และ งาน พัฒนากรของจังหวัดของฝ่ายหญิง

ทั้งสองคน ตัดสินใจหอบกระเป๋าไปคนละ ๒ ใบพร้อมกับลูกในท้องมุ่งสู่บักษ์ใต้เพื่อตั้งรกรากใหม่ที่นั่นเมื่อประมาณปีเศษมาแล้ว โดยหมายจะให้ลูกได้เติบโตขึ้นมาในภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์ คืออากาศดีและสิ่งแวดล้อมดี ไม่ใช่ว่าพอลืมตาอ้าปากหายใจ ก็สูดเอาอากาศเป็นพิษในกรุงเทพฯ เข้าไปเต็มปอด

"อยู่ที่นี่ผมออกจะเป็นคนห่ามสักหน่อย คือผมใจร้อนในงาน และเอาจริงเอาจังกับมัน ที่เทศบาลมีสถาปนิก ๒ คน อีกคนเขามาอยู่นานแล้ว พบปัญหาอะไรมาเยอะเลยเซ็ง ๆ ไป แต่ผมมาใหม่กำลังมันกับงาน ก็เลยดูงานมันน่าสนุกไปหมด"

งานที่กำลังสนุกในช่วงนี้เห็นจะได้แก่งานตกแต่งบริเวณต่าง ๆ ของเทศบาลในตัวจังหวัด และงาน ตกแต่ง บริเวณ รอบศาลากลาง จังหวัดเสียใหม่ คงเป็นงานที่หนักมากไม่ใช่น้อย เพราะในช่วงนี้สถาปนิกหน้าใหม่ของเทศบาลเมืองชุบและอิดโรยลงอย่างเห็นได้ชัด

"ผมทำงานทั้งวันหยุดด้วย เพราะต้องการให้งานเสร็จโดยเร็ว ต้นไม้ที่นำมาตกแต่งนี้ซื้อมาจากกรุงเทพ ฯ ทั้งหมด ที่นี่ไม่มีเลย ผมกะงบสำหรับซื้อต้นไม้นี้ผิดจากราคาที่ซื้อจริงไปเพียง

ประมาณ ๑๕๐ บาทเท่านั้น และผมรับรองได้ว่าให้ใครไปซื้อมาก็ไม่ได้ต่ำกว่าที่ผมซื้อ ทั้งนี้เพราะผมบอกกับคนขายเขาไว้เลยว่าไม่ต้องมาแบ่งเปอร์-เซนต์ให้ผม ให้คิดลดไปในราคาต้นไม้ที่จะซื้อดีกว่า"

ความที่เป็นคนรักต้นไม้จึงทำงานชิ้นนี้อย่างสนุกและสุข แม้ว่าจะเหนื่อย ที่เห็นได้ชัดคือความพยายามโยกย้าย ต้นแก้ว ที่ ปลูก ระเกะ ระกะ รอบศาลากลางให้มาอยู่ในบริเวณที่วางแปลนไว้แล้ว ต้นแก้วแต่ละต้น ปลูกมานานจนสูงท่วม ศีรษะ คนมาก เป็นความพยายามในการ โยกย้ายต้นไม้ ขนาดใหญ่ ซึ่งไม่มีใครเขาทำกัน แต่สถาปนิกผู้นี้ได้ทำแล้ว และเป็นผลสำเร็จด้วย

ความเป็นคนเอาจริงกับงานและใจร้อนกับงานอาจจะทำให้มีคนไม่ชอบใจอยู่บ้าง แต่ก็เป็นเพียงในหน้าที่การงานซึ่งถือเป็นเรื่องธรรมดา

"รับรองได้ว่าคนอย่างผมไม่มีใครถึงกับเอ่ยปากว่าคบไม่ได้แน่ ผมพยายามวางตัวเป็นกันเอง และพูดเล่นกับลูกน้อง แม้แต่กับข้าราชการชั้นผู้น้อย ผมพยายามจะลบความคิดที่เขาว่ากันว่าพวกจบปริญญานี่ถือตัว แต่เวลางานก็ต้องเป็นงานจริงๆ เพราะผม ถือว่าเรา เป็น ข้าราชการ ต้อง ทำงาน อย่างเต็มที่ ข้าราชการไม่ใช่เจ้านาย หากเป็นผู้รับใช้"

ความเป็น คน เอาจริงเอาจัง กับ งาน คงจะยืนยันได้จากกล้องส่องทางไกล เครื่องมือที่เป็นคู่มือแขวนไว้ท้ายรถมอเตอร์ไซด์เป็นประจำ

"มีอยู่ครั้งหนึ่งผมไปคุมงานก่อสร้าง คนงานกำลังผสมปูนเทคอนกรีตอยู่ ผมคุมเขาผสมหินทรายปูนครบสัดส่วนดีแล้ว ผมก็ขับรถออกมานั่งแอบอยู่ที่ต้นไม้ ส่อง กล้องส่องทางไกลดูว่า เขาจะผสมครบตามสัดส่วนทุกกะบะหรือไม่ กะบะแรกจนถึง กะบะที่สี่ ครบถ้วน แต่พอถึง กะบะที่ห้า สัดส่วนของหินขาดไปหนึ่งปุ้งกี๋ ผมรีบสต้าร์ทรถบึ่งมาห้ามเขาไม่ให้ผสมต่อทันทีจนกว่าเขาจะเทหินลงไปครบเสียก่อน ครั้งแรกเขาก็เถียงเพราะเขาคิดว่าผมไม่เห็น พอผมชี้ไปที่ท้ายรถบอกว่าไปดูซิว่านั่นอะไร อยู่ท้ายรถผม เขา ถึงกับ ร้องว่า นายช่างเล่นอย่างนี้เชียวหรือ ผมกล้าพูดได้ว่างานที่ผมควบคุมการก่อสร้าง ถ้าผมลงบันทึกไปว่า เรียบร้อยเท่านั้นก็ไม่ต้องเป็นห่วงหรอกครับ"

หน้าที่การงานในตำแหน่งสถาปนิกเทศบาลมักจะควบคู่ไป กับบารมีของผู้มีอำนาจตามกฎหมายในการ ควบคุมสิ่งก่อสร้าง ทั้งหลายแหล่ในเขตเทศ-บาลเมืองของจังหวัดเสมอ นี่เองเป็นที่มาของความร่ำรวย ในทางที่ มิชอบ ของ สถาปนิกเทศบาล หลายรายหลายแห่ง และนี่เองเป็นที่มาของซองขาวที่บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งส่งมาให้ ข้างในบรรจุเงิน ๒,๐๐๐ บาทเศษ โดยคิดว่าสถาปนิกเทศบาลคนนี้ก็คงเหมือนสถาปนิกเทศบาลทั่วไป

"ผมเขียนหน้าซองไปว่าขอบคุณครับ แล้วลงชื่อผม แล้วผมก็ส่งเงินทั้งหมดในซองนั่นคืนเด็กที่ถือมา ให้เขาเอาไปคืนเจ้านายเขา **ศักดิ์ศรีของเราไม่ได้มีเพียงเงินสองพันกว่าบาท** ถ้า

รับไปแล้วเราจะเดินอย่างเต็มภาคภูมิได้อย่างไร พูดอะไรก็ไม่เต็มปาก อีกอย่างหนึ่งผมถือว่า ผมไม่ได้ทำงานรับใช้เขาเป็นการส่วนตัวอะไร เขาจึงไม่จำเป็นจะต้องมาให้เงินผมเป็นพิเศษ"

ที่กล้าเขียนไปว่า ขอบคุณ และ ลงชื่อตัวเองกำกับไปด้วย โดยไม่กลัวว่าผู้รับเหมาก่อสร้าง จะไม่ชอบหน้า แล้ว พาลหาเรื่องหักหลังว่า รับเงินเขาไปนั้น

*"ผมไม่กลัว เพราะถ้ารับจริงใครที่ไหนจะกล้าลงชื่อเป็นหลักฐานมัดตัวเองอย่างนี้"*

เป็นธรรมเนียมปฏิบัติกันในหมู่ผู้รับเหมาก่อสร้างกับสถาปนิก และนายช่างเทศบาลทุกแห่งจะมีการเลี้ยงสังสรรค์โดยผู้รับเหมาก่อสร้างเป็นเจ้าภาพ

"ผมเคยไปอยู่หนเดียว เมื่อไปแล้วผมก็คิดว่าสภาพแบบนี้ควรเลิกได้แล้ว เพราะผมดู ๆ แล้ว ผู้รับเหมาก่อสร้างนั้นเมื่อเขาได้กำไรจากงานของเขาแต่ละครั้ง เงินจำนวนนี้เขาต้องไปเลี้ยงลูกเลี้ยงเมียเขา ทำไมจะต้องมาเลี้ยงเจ้าหน้าที่ในเมื่อเจ้าหน้าที่ ทำตามหน้าที่ในการ ควบคุม ดูแลความเรียบร้อยของงานตามความรับผิดชอบของเขา"

*ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา จึงเป็นที่รู้กันว่างานเลี้ยงทุกงานของผู้รับเหมาก่อสร้างจะไม่มีสถาปนิกคนนี้ไปร่วมด้วยแน่นอน*

เมื่อครั้งที่ภรรยาคลอดลูกสาว ได้มีผู้รับเหมาอีกรายหนึ่งให้ ค่าทำขวัญหลานเป็น จำนวนเงิน ถึงสองพันบาท ซึ่งทำความลำบากใจอย่างยิ่งแก่คนทั้งสอง เพราะถ้ารับก็มีความรู้สึกไม่ต่างไปจากการรับของขาวโดยทั่วไป แม้จะเป็นการ เลือกโอกาส ให้แต่ถ้าไม่รับก็เหมือนกับดูถูกน้ำใจกัน ดังนั้น ทั้งคู่จึงตัดสินใจรับเงินค่าทำขวัญหลานเป็นน้ำใจไว้เพียงสองร้อยบาท ที่เหลือส่งคืนกลับไป และก็ไม่ทำให้ฝ่ายที่ให้เกิดความขุ่นข้องหมองใจแต่ประการใด

ความที่ไม่เอาหรือไม่รับนี่เอง ทำให้สถาปนิกผู้นี้เป็นที่เกรงอกเกรงใจของคนทั่วไป แม้กระทั่งผู้ใหญ่ในจังหวัด เป็นความจริงที่ลำพังเพียงเงินเดือนข้าราชการ ของคน ทั้งคู่ไม่น่า จะทำให้ สามารถใช้ชีวิตสุขสบายอย่างคนฟุ่มเฟือยได้ แต่ชีวิตครอบครัวของคน ทั้งสอง ก็ อยู่ อย่างสบายและ มีความสุขเป็นชีวิต ครอบครัว ที่สมบูรณ์ อย่างที่ หลายคน ต้องอิจฉา

"แค่นี้ผมก็พอและภูมิใจแล้วครับ มีบ้านอยู่ (บ้านพักของเทศบาลที่ออกแบบเอง) มีลูก มีเมีย มีของใช้ที่จำเป็น และมีเงินฉุกเฉินส่วนตัวของผมเองบ้างเล็กน้อยประมาณ ๒—๓ พันบาท เราไม่ใช่คนฟุ่มเฟือย แต่เราก็มีในสิ่งที่สังคมเขามีโดยที่เขาจะดูถูกเราไม่ได้เลย ผมถามภรรยาผมแล้วว่าจะต้องการอะไรอีกไหม เธอก็บอกว่าไม่เอา ยังไม่จำเป็น ถ้าเธอจำเป็นจะเอาอะไรอีกผมก็หามาให้เธอได้ ผมหางานรับจ้างเขียนแบบเป็นชิ้น ๆ ในตอนกลางคืนได้ ถ้างานดีก็ได้เงินมากและเป็นงานที่ผมหาเงิน

ได้ด้วยน้ำพักน้ำแรงของตัวเอง ไม่ต้องไปรับของขาวจากใคร รับรองได้ว่าผมไม่ทุจริตรับเงินอย่างนั้นแน่ ภรรยาผมเขาต้องออกท้องที่เขาก็ได้ค่าเบี้ยเลี้ยงด้วย แค่นี้เราก็อยู่ได้แล้ว และผมก็ภูมิใจที่เราอยู่ในสังคมที่เขาศรัทธาในตัวเราและผลงานของเรา"

ข้อที่สถาปนิกเทศบาลผู้นี้แอบภูมิใจอยู่เงียบๆ ในทุกวันนี้ คือผลงานที่ทำมามีคนพอใจ เห็นได้ จาก หนังสือ ขอยืมตัวให้ไป ทำงานใน หน่วยงานต่างๆ มีจำนวนมาก และที่ภูมิใจที่สุดก็คือมีคนแอบไปพูดชมลับหลังว่า สถาปนิกคนนี้เป็นคนคบได้ นิสัยดีไม่ถือตัว และทำงานจริง

**"เท่านี้เราก็พอใจแล้วไม่ใช่หรือครับ"**

*จากชีวิตของคนหนุ่มสาวคู่หนึ่งตัดสินใจเลือกทางเดินของตัวเองอย่างมีแผนการณ์ ไม่เกรงกลัวต่อสายตา หรือความนิยมของสังคมที่ถูกครอบด้วยค่านิยมหลายอย่าง จนกระทั่งบัดนี้ ผลงานได้พิสูจน์ค่าของตัวของเขาเองทั้งสองแล้วว่า ทางเดินที่เขาทั้งสองเลือกนั้นน่าชื่นชม และน่าภูมิใจเพียงใด เท่านี้ก็พอแล้วมิใช่หรือ สำหรับความเป็นข้าราชการของข้าราชการเรา* ๒




# เมื่อท่านเป็นความ

กุลพล พลวัน



การปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกคน อาจมีบางครั้งที่ท่านต้องเกี่ยวข้องกับคดีความในฐานะเป็นโจทก์หรือในฐานะที่เป็นจำเลยก็ได้ และทั้งคดีอาญาหรือคดีแพ่ง เช่น

ตำรวจจับกุมผู้ต้องสงสัยว่ากระทำผิด ก็อาจถูกผู้ถูกจับฟ้องคดีอาญาต่อศาล ฐานทำให้เสื่อมเสียเสรีภาพ หรือพนักงานสอบสวนไม่รับคำร้องทุกข์แจ้งความก็อาจถูกผู้เสียหายฟ้องคดีอาญาฐานละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

นายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดออกคำสั่งให้ผู้ที่บุกรุกที่สาธารณะออกจากที่ดังกล่าวตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่

ก็อาจถูกฟ้องเป็นคดีแพ่ง เพื่อขอให้ศาลสั่งว่า คำสั่งที่ออกนั้น เป็นการสั่งโดยไม่มีอำนาจ เนื่องจากที่ดินดังกล่าวเป็นกรรมสิทธิ์ของผู้ที่ถูกหาว่าบุกรุก

เจ้าหน้าที่ทางการเงินหรือการคลัง ทำเรื่องเบิกจ่ายเงินของข้าราชการที่ถึงแก่กรรม และใช้ดุลพินิจจ่ายเงินให้แก่ทายาทคนใดคนหนึ่ง อาจถูกทายาทคนอื่น ๆ ฟ้องเป็นคดีแพ่งเรียกร้องเงินที่จ่ายไป เป็นต้น ฯลฯ

ในฐานะที่ผู้เขียนเป็นอัยการและเคยทำหน้าที่ว่าต่างแก้ต่างให้กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ มาบ้างพอสมควร จึงคิดว่าผู้อ่านซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ น่าจะได้ทราบเรื่องนี้ไว้บ้างว่า หากท่านตกอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น ท่านควรจะปฏิบัติอย่างไร เพราะขึ้นชื่อว่าถ้าตกเป็นคดีความกันในศาลแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตกเป็นจำเลยในคดีอาญา ย่อมจะเกิดความกังวลใจอย่างมาก เนื่องจากเกรงว่าจะถูกลงโทษทางอาญา และในทางวินัย ข้าราชการที่ถูกฟ้องคดีอาญา อาจถูกงดพิจารณาความดีความชอบประจำปีได้ หรือสั่งพักราชการ หรืออาจถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน โดยที่ยังไม่แน่ว่าได้กระทำผิดตามที่ถูกฟ้องหรือไม่ ดังนั้นข้าราชการที่ถูกฟ้องเป็นจำเลย โดยเฉพาะในคดีอาญา บางรายถึงกับประสาทเสียไปเลยก็มี

ถ้าท่านถูกฟ้องไม่ว่าคดีแพ่งหรือคดีอาญา และแน่ใจว่าท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ไปโดยถูกต้องตามกฎหมาย และด้วยความบริสุทธิ์ใจแล้ว ขออย่าได้วิตกกังวลให้มากจนเกินไปว่าท่านจะต้องต่อสู้คดีอย่างโดดเดี่ยว เพราะจะมีคน ๆ หนึ่งที่อยู่ข้างเคียงท่านช่วยปกป้องคุ้มครองท่านอย่างสุดความสามารถ

**บุคคลที่ว่าก็คือ "อัยการ" นั่นเอง**

เมื่อกล่าวถึงอัยการ บุคคลส่วนใหญ่ก็มักจะรู้จักกันในนามของผู้ที่มีอำนาจสั่งฟ้องหรือสั่งไม่ฟ้องคดีอาญา และหากพูดตามภาษาชาวบ้าน ก็ว่าผู้มีหน้าที่เอาคนเข้าคุก

แต่หน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง ซึ่งบุคคลทั่วไปไม่ทราบ คือหน้าที่คุ้มครองดูแลผลประโยชน์ให้แก่รัฐและสังคม รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย

หน้าที่ดังกล่าวนี้เองที่ทำให้เกิดระบบอัยการขึ้นมาในโลก

เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าอัยการก่อกำเนิดขึ้นที่ประเทศฝรั่งเศส แต่ที่มาของอัยการในฝรั่งเศสนั้น ไม่ได้เกี่ยวข้องกันคดีอาญามาก่อน คงทำหน้าที่เป็นนักกฎหมายแสดงและคุ้มครองผลประโยชน์ของรัฐในศาล เช่น การติดตามทวงหนี้ให้รัฐ การเจรจาติดต่อด้านธุรกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกฎหมาย และอาจเป็นคดีความกันในศาล อัยการของฝรั่งเศสที่ว่านี้ขึ้นตรงต่อกระทรวงเศรษฐกิจและการคลัง (Ministry of Economy and Finance)

ส่วนอำนาจเกี่ยวกับคดีอาญาเป็นผลที่ติดตามมาภายหลัง และต่อมาระบบอัยการฝรั่งเศสนี้ได้แพร่ขยายไปยังประเทศต่าง ๆ ทางภาคพื้นยุโรป



ดังนั้น บางประเทศในภาคพื้นยุโรป จึงเรียกอัยการของตนว่า "Fiscal" เช่น สเปญ หรือ สกอตแลนด์ เพราะมีประวัติสืบเนื่องกันมาดังกล่าว ส่วนคำว่า "Prosecutor" นั้น นิยมใช้เรียกอัยการที่ทำหน้าที่ในทางคดีอาญา

และในหลายประเทศได้แยกอัยการออกเป็นสองฝ่าย ฝ่ายแรกทำหน้าที่ทางคดีแพ่ง อีกฝ่ายทำหน้าที่ทางคดีอาญาโดยเฉพาะ

เช่น อิตาลี อัยการที่ทำหน้าที่ด้านคดีแพ่ง คดีปกครอง เรียกว่า "Avvocatura Dello stato" ขึ้นกับสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนอัยการที่ทำหน้าที่ทางคดีอาญา เรียกว่า "Publico Ministero" สังกัดกระทรวงยุติธรรม และมีฐานะเป็นข้าราชการตุลาการ

บางประเทศ อัยการที่ทำหน้าที่ด้านคดีแพ่ง ขึ้นกับกระทรวงการคลัง เช่น ออสเตรีย สกอตแลนด์

สำหรับประเทศไทย กรมอัยการมีหน้าที่ดำเนินคดีทั้งคดีแพ่ง และคดีอาญา คำว่า "Public Prosecutor" มีความหมายถึงอัยการที่ทำหน้าที่ทั้งคดีแพ่ง และคดีอาญา

เมื่อแรกตั้งกรมอัยการนั้น ได้ให้กรมอัยการสังกัดกระทรวงยุติธรรม และถือว่าเป็นข้าราชการตุลาการ เช่นเดียวกับในต่างประเทศ โดยสลับตำแหน่งกันได้กับผู้พิพากษา แต่เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๕ ก็ได้มีการโอนกรมอัยการมาสังกัดกระทรวงมหาดไทย ด้วยเหตุผลทางการเมืองทำให้อัยการกลายเป็นข้าราชการฝ่ายบริหารไป และใน ร.ศ. ๑๑๒ ซึ่งเป็นปีที่สองที่ตั้งกรมอัยการขึ้น ก็ได้มีกฎเสนาบดีกระทรวงยุติธรรมอันเป็นข้อบังคับสำหรับราชการในกรมอัยการ ลงวันที่๑เมษายน ร.ศ. ๑๑๒ มีความว่า

"อธิบดีและเจ้าพนักงานทั้งปวงในกรมอัยการต้องพึ่งบังคับบัญชาของเสนาบดีกระทรวงยุติธรรมในทางปฏิบัติราชการ อธิบดีมีอำนาจเลือกผู้รู้พระราชกำหนดกฎหมาย ขำนิชำนาญแม่นยำดี มาตั้งเป็นราชมนตรีและเนติบัณฑิต ให้เป็นที่ปรึกษาของกระทรวง กรมต่างๆที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของราชาธิปไตย

เป็นผู้รักษาผลประโยชน์ของราชาธิปไตย เป็นทนายความในนามราชาธิปไตย เป็นพนักงานร่างแต่ง ประกาศพระราชบัญญัติต่าง ๆ แปลกฎหมายนานาประเทศออกเป็นภาษาไทย พ้อง กล่าว โทษ ผู้ กระทำ ผิดล่วงพระราชอาญา ฯลฯ"

การทำหน้าที่ดูแลผลประโยชน์ ให้ แก่ รัฐ จึง เป็น หน้า ที่สำคัญอย่างยิ่งของอัยการ ส่วนหน้าที่พ้องร้องคดีอาญาที่รู้จักกันแพร่หลายในปัจจุบัน กลับเป็นหน้าที่รองลงมา ดังจะเห็นได้จากกฎเสนาบดีกระทรวงยุติธรรมดังกล่าว

ครั้น เมื่อ มี การ ตรา พระราชบัญญัติพนักงานอัยการ พ.ศ. ๒๔๗๘ และต่อมาได้ตราฉบับ พ.ศ. ๒๔๙๘ ซึ่งเป็นฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ ของ อัยการ ใน เรื่อง นี้ไว้มากขึ้น

มาตรา ๑๑ (๒), (๓) แห่ง พ.ร.บ. พนักงานอัยการ พ.ศ. ๒๔๙๘ บัญญัติว่า

"(๒) ในคดีแพ่งมีอำนาจและ หน้าที่ ดำเนิน คดี แทนรัฐบาลในศาลทั้งปวง กับมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายอื่น ซึ่งบัญญัติว่าเป็น อำนาจ หน้าที่ของกรมอัยการหรือพนักงานอัยการ

(๓) ในคดีแพ่งหรืออาญาซึ่ง เจ้าพนักงาน ถูกพ้อง ในเรื่องการที่ได้กระทำไปตามหน้าที่ก็ดี หรือในคดีแพ่งหรืออาญาที่ราษฎรผู้หนึ่งผู้ใด ถูกพ้อง ในเรื่อง การที่ได้กระทำตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน ซึ่งได้ สั่งการ โดย ชอบ ด้วยกฎหมาย หรือเข้าร่วมกับเจ้าพนักงาน กระทำการ ตาม หน้าที่ราชการก็ดี เมื่อเห็นสมควร พนัก งาน อัยการ จะ รับ แก้ ต่าง ก็ได้"

ผล ตาม กฎ หมาย ดัง กล่าว จึงแยกได้เป็น ๒ กรณีคือ

๑ ถ้ากระทรวง ทบวง กรม ถูกพ้องคดีแพ่งหรืออาญา หรือต้องการจะพ้องคดีแพ่ง เช่นพ้องผู้ที่ทำสัญญาซื้อขายกับทางราชการ หรือพ้องบังคับให้ปฏิบัติตาม สัญญาค้ำประกัน ที่ทำไว้กับทางราชการ ฯลฯ จะต้องขอให้กรมอัยการแก้ต่าง หรือว่าต่างให้เสมอ เพราะได้มีมติ ค.ร.ม. ตาม หนัง สือ สำ นัก เล ขา ธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว.๘๑/๒๕๐๕ ลงวันที่๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๐๕ ระบุว่าถ้ากระทรวง ทบวง กรมใดมีกรณีพิพาทเป็นคดีถึงศาล ไม่ว่าจะเป็นโจทก์หรือเป็นจำเลยทั้งในคดีอาญาหรือคดีแพ่ง ให้กระทรวง ทบวง กรม นั้น ๆ ทำความตกลงกับพนักงานอัยการ ให้เป็นทนายว่าต่าง หรือ แก้ต่างโดยเร่งด่วน ไม่สมควรให้กระทรวง ทบวง กรม ใดว่าจ้างทนายก่อน

ดังนั้น ในกรณีที่กระทรวง ทบวง กรม ขอให้อัยการพ้องคดี หรือ แก้คดี ทั้งทางแพ่ง และ ทางอาญา อัยการจะรับว่าต่างและแก้ต่างให้เสมอ เพราะถือเป็นหน้าที่โดยตรง ของ อัยการ ที่ จะรักษาและ คุ้มครอง ผลประโยชน์ของรัฐให้ดีที่สุด

๒ กรณีที่เจ้าพนักงาน ถูกพ้องคดีแพ่งหรืออาญา ในเรื่องที่ได้กระทำการตามอำนาจหน้าที่

หรือในคดีแพ่งหรืออาญา ที่ราษฎรผู้หนึ่งผู้ใดถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน ซึ่งได้สั่งการตามกฎหมาย หรือเข้าร่วมกับเจ้าพนักงานกระทำในหน้าที่ราชการ

กรณีตามข้อ ๒ นี้ กฎหมายให้อยู่ในดุลพินิจของอัยการว่าจะรับแก้ต่างให้หรือไม่ก็ได้

ปรากฏอยู่เสมอว่า กรณีที่เจ้าพนักงานถูกฟ้องคดีแพ่งหรืออาญา และขอให้อัยการแก้คดีให้ เมื่ออัยการพิจารณาแล้วเห็นว่า เจ้าพนักงานผู้นั้นจงใจปฏิบัติการ หรือละเว้นการปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ราษฎร หรือกระทำการนอกอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายให้ไว้ อัยการก็จะไม่รับแก้ต่างให้ เช่น

เจ้าพนักงานตำรวจถูกราษฎรฟ้องคดีอาญา กล่าวหาว่ากระทำให้เสื่อมเสียเสรีภาพและทำร้ายร่างกาย เจ้าพนักงานผู้นั้นจึงขอให้อัยการแก้คดีให้ เมื่ออัยการพิจารณาแล้วเห็นว่าเจ้าพนักงานผู้นั้นกลั่นแกล้งจับกุมราษฎรและทำร้ายร่างกายจริง อัยการก็จะไม่รับแก้คดีให้ เป็นต้น

เมื่อท่านถูกฟ้องคดีแพ่งหรือคดีอาญาก็ตาม และท่านเชื่อว่าท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ของท่านโดยชอบแล้ว ท่านก็อาจขอให้อัยการแก้คดีให้ โดยทำรายงานถึงผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ขอให้แจ้งมาที่พนักงานอัยการเพื่อพิจารณาแก้คดีให้ได้

ถ้าท่านถูกฟ้องที่ศาลแพ่งหรือศาลอาญาหรือศาลแขวงต่างๆ ซึ่งตั้งอยู่ในส่วนกลาง ต้องให้กระทรวง ทบวง กรม เจ้าสังกัดมีหนังสือถึงกรมอัยการขอให้พิจารณาแก้ต่างให้

ถ้าท่านถูกฟ้องที่ศาลในต่างจังหวัด และท่านรับราชการอยู่ในต่างจังหวัดโดยอยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัด ก็ต้องให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหนังสือถึงอัยการจังหวัด ขอให้พิจารณาแก้ต่างให้

ถ้าท่านรับราชการในส่วนกลาง แต่ถูกฟ้องที่ศาลในต่างจังหวัด กระทรวง ทบวง กรม เจ้าสังกัดก็ต้องมีหนังสือถึงอัยการจังหวัดที่ศาลดังกล่าวตั้งอยู่ ขอให้พิจารณาแก้ต่างให้

**ข้อสำคัญที่สุดก็คือ การที่ท่านถูกฟ้องนั้น ต้องเป็นคดีที่ผู้อื่นฟ้อง มิใช่อัยการเป็นผู้ฟ้องท่านเสียเอง** เช่น เจ้าพนักงานถูกอัยการฟ้องเป็นคดีแพ่ง ขอให้ชดใช้เงินแก่ทางราชการ เนื่องจากเงินของทางราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานผู้นั้นได้ขาดไป ซึ่งเจ้าพนักงานผู้นั้นจะต้องรับผิด ดังนี้ เจ้าพนักงานผู้นั้นจะขอให้อัยการแก้คดีให้ไม่ได้ กรมอัยการเคยวางระเบียบในเรื่องนี้ไว้แล้วว่า กรณีที่อัยการฟ้องเจ้าพนักงานผู้ใด เจ้าพนักงานผู้นั้นขอให้อัยการแก้คดีให้ อัยการย่อมจะรับแก้คดีให้ไม่ได้ เพราะเป็นการขัดกับหน้าที่ของอัยการไปในตัว

เมื่ออัยการรับแก้คดีให้ท่านแล้ว ท่านจะต้องมีหนังสือแต่งตั้งทนาย ตามแบบแต่งทนายของศาล เพื่อแจ้งให้ศาลทราบ

ว่า ท่านได้แต่งให้อัยการผู้นั้นเป็นทนายแก้คดีให้ท่านแล้ว สังเกตว่าการแต่งทนายสำหรับอัยการมิใช่การแต่งทนายความเหมือนราษฎรเป็นความกัน เพราะอัยการมิใช่ทนายความจริงๆ เพียงแต่ทำหน้าที่ประหนึ่งทนายความเท่านั้น

สิ่งที่ท่านต้องเตรียมการไว้ด้วยก็คือค่าใช้จ่ายในการรับแก้ต่างให้ท่าน โดยท่านต้องเบิกจ่ายจากงบประมาณของกระทรวงทบวง กรม ที่ท่านสังกัดอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคดีแพ่ง ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการดำเนินคดีในศาลมีจำนวนไม่น้อย ส่วนจะเป็นจำนวนเท่าใดนั้น ทางอัยการจะแจ้งให้ท่านทราบโดยการประมาณการมาให้ และถือเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติราชการ เมื่อคดีถึงที่สุดแล้ว อัยการจะต้องทำรายงานค่าใช้จ่ายตามระเบียบการคลัง และหากมีเงินเหลือก็ต้องนำส่งคืนคลังต่อไป

เมื่ออัยการรับแก้ต่างคดีให้ท่านแล้ว อัยการจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานเกี่ยวกับคดีที่ท่านถูกฟ้องโดยจะมีการสอบปากคำพยานบุคคล รวบรวมเอกสารต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคดีแพ่งมักจะมีพยานเอกสารมากมาย ท่านควรร่วมมือกับอัยการในเรื่องนี้อย่างใกล้ชิดด้วย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของท่านเอง เพราะถ้าท่านไม่ให้ความร่วมมือด้วยแล้ว การดำเนินคดีของอัยการย่อมจะติดขัดและอาจทำให้แพ้คดีได้โดยง่าย นอกจากนั้น ถ้าอัยการเห็นว่าการไม่ให้ความร่วมมือนั้นทำให้คดีเสียหาย อัยการก็อาจถอนตัวจากการแก้ต่างให้ท่าน

ประการสำคัญที่สุด เมื่อท่านได้ขอให้อัยการแก้คดีให้แล้ว ก็ควรมอบความไว้วางใจในเรื่องนี้แก่อัยการด้วย เพราะเคยมีส่วนราชการบางแห่งขอให้อัยการในส่วนภูมิภาคแก้คดีให้กับข้าราชการในคดีอาญา ขณะเดียวกันก็ได้ว่าจ้างทนายความเข้าร่วมดำเนินคดีดังกล่าวด้วย เมื่อความปรากฏแก่กรมอัยการ กรมอัยการก็ได้มีหนังสือที่ มท ๑๐๐๒/๑๐๘๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๐ แจ้งให้อัยการจังหวัดดังกล่าว ชี้แจงให้ส่วนราชการแห่งนั้นทราบ มีใจความสรุปว่า การที่กรมอัยการและพนักงานอัยการรับว่าต่างหรือแก้ต่างคดีให้กับทางราชการนั้น กรมอัยการได้กระทำโดยตระหนักถึงความรับผิดชอบอย่างสูงต่อประเทศชาติและสังคม และกรมอัยการมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของพนักงานอัยการว่าจะดำเนินคดีเหล่านั้นได้อย่างดีที่สุด ดังนั้น ถ้าหากส่วนราชการดังกล่าวยังว่าจ้างทนายความแก้ต่างคดีร่วมกับอัยการต่อไป ก็ให้อัยการจังหวัดถอนตัวจากการรับแก้ต่างคดีนั้นเสีย

เรื่องการรับว่าต่างและแก้ต่างคดีของอัยการยังมีเรื่องน่ารู้น่าสนใจอีกมาก แต่ผู้เขียนเกรงว่าจะเป็นการหนักสมองจนเกินไป จึงขอยุติไว้เพียงเท่านี้

*ก่อนจบบทความนี้ ผู้เขียนอยากจะกล่าวคำว่า "ขอให้กรมอัยการได้รับใช้ท่าน" ก็เกรงว่าเท่ากับเร่งให้ท่านต้องคดีขึ้นศาลเร็วขึ้น จึงขอกล่าวเพียงว่า "สวัสดีครับ"* ๒

# ก้ายเล่ม

ในฉบับนี้มีเรื่องจะต้องสารภาพผิด คือ สัญญาไว้ว่า จะมีบทสัมภาษณ์ทัศนะในฉบับนี้แน่ ๆ แต่ก็ต้องผิดสัญญาและขอเลื่อนไปอีก เพราะเนื้อที่ในฉบับนี้ไม่มีเหลือเลยจริง ๆ

หลังจากข่าวลือที่ใคร ๆ ก็คาดหวังและหลายคนรอคอยกันมานานได้เป็นจริงขึ้นมาแล้ว คือการปฏิวัติเปลี่ยนคณะรัฐบาล เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๒๐ ซึ่งทำให้มีนายกรัฐมนตรีคนที่ ๑๕ และคณะรัฐบาลชุดที่ ๔๑ ของการปกครองประเทศในระบอบประชาธิปไตย ๔๕ ปี ของไทยก็ปรากฏว่า การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้มีผลกระเทือนมาถึงข้าราชการประจำทั้งหลายอย่างมากมาย โดยเฉพาะข้าราชการพลเรือน เพราะได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หลายมาตรา ด้วยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ รายละเอียดต่าง ๆ พร้อมด้วยแง่มุมของการแก้ไข จะได้นำเสนอท่านผู้อ่านในฉบับหน้า

**วารสารข้าราชการจะก้าวไปอย่างไม่หยุดยั้ง ขอให้ท่านติดตามเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้กว่าใคร ๆ**