



ISSN 0125-0906

วารสาร
ข้าราชการ

ปีที่ 39 ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2537

บทบรรณาธิการ

เนื่องในมหามงคลสมัยที่สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ทรงเจริญพระชนมพรรษาครบ 62 พรรษา ในวันที่ 12 สิงหาคม 2537 วารสารข้าราชการ ขอเชิญเชิญพระบรมสาทิสลักษณ์ โดย อาจารย์จักรพันธ์ โปษยกฤต เป็นภาพปกของวารสารฉบับนี้

วารสารข้าราชการ ขอถือโอกาสอันเป็นมงคลนี้ขอมเกลาข้อมกระหม่อมถวายชัยมงคล ขอให้สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ทรงพระเจริญยิ่งยืนนาน

192 ๑๖๑

วารสารข้าราชการ

ปีที่ 39 ฉบับที่ 4 ก.ค.-ส.ค. 37

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านบริหารงานบุคคล
2. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
3. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในชั้นที่ จะเสวนาร่างทัศนคติที่คัดค้านราชการ
4. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

ที่ปรึกษา

นายวิชาล สิงห์สิทธิ์ นายอุดม บุญประกอบ เรือเอกหญิง ตันติเฉลิม นางทิพาทวี เมฆสวรรค์ นายธีรยุทธ์ หล่ออิศรัตน์

บรรณาธิการ

นายเฉลิม ศรีผดุง

กองบรรณาธิการ

- ◆ นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ ◆ นายวีระ วิชัยดิษฐ์
- ◆ นายบรรพต สวัสดิ์ ◆ นายเกียรติคุณ ถิ่นสุวรรณ
- ◆ นางสุภาวลา รังสิมันท์ ◆ นายมานิต สุขธัญกุล
- ◆ นางจันทณี โพธิ์วิจิตร ◆ น.ส.ทพพรพร อรรยเสฎาภา
- ◆ น.ส.จนิษฐา สุกกั้วลาด ◆ นายมนตรีกร กาญจนอัครา
- ◆ นายสมพงษ์ รมานากพิพัฒน์ ◆ น.ส.นลลิตีย์ สมเกียรติคุณ
- ◆ นางภาพร กิตติธร ◆ น.ส.วราพรรณ เทพหัตถ์สิน ณ อัญญา
- ◆ น.ส.ศิวาพร นวดตา ◆ นายบุญแสง ธีระภากร
- ◆ นายสมศักดิ์ นิราณี ◆ น.ส.นิตยากร อรรถอรุณ
- ◆ นายสุวัฒน์ สายสาธา ◆ น.ส.สมนึก เหลืองทรงชัย

ประชาธิบดีพันธ์

นายประจักษ์ จันทนะเฮวี

ฝ่ายจัดการ

นายอนุพงษ์ สุขเกษม

รายชื่อย

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. โทร. 251-0454, 251-3333 ต่อ 134

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเฉลิม จันทนะเฮวี

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์สามัคคี 48/54 ตลาดบ้านพานถม ถนนพระสุเมรุ กรุงเทพฯ
โทร. 2522201

สมัครเป็นสมาชิก

วารสารข้าราชการ ค่าสมาชิกปีละ 120 บาท (6 เล่ม) รวมค่าจัดส่ง
บทความและสงวนในนามผู้จัดการ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ถนนพหลโยธิน ดุสิต กทม. 10300 ราคาคัดส่งจ่าย ป.ท. ส่วนที่หนึ่ง
นอกตัวผู้สมัคร คือ การให้ข้อเสนอแนะตามปัญหาระเบียบข้าราชการ
หรือสิ่งบงการความแฉงความเห็น
โปรดส่งไปที่บรรณาธิการวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.
ถนนพหลโยธิน ดุสิต กทม. 10300



สารบัญ

- | | |
|---|----|
| - บทบรรณาธิการ | 7 |
| - การสรรหาการรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ :
หรือว่าจะให้สายเกินแก้ ?
ดร. วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย | 10 |
| - เข้าซาม-เย็นซาม
จิระภา รัตนวิบูลย์ | 27 |
| - องค์ประกอบของการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม
ดำรงดี ชลสุข | 28 |
| - น้ำคำ และ น้ำใจ
พุทธทศย์ มณีศรี | 48 |
| - ขนมนมตรี | 52 |
| - สรุปผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ทันตสาธารณสุข (กรณีศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร)
ทญ. อากา ศันนิษาวิช | 53 |
| - ปัญหาความขัดแย้งในสังคม
นิวัฒน์ วชิรวิภากร | 61 |
| - จงทำกับเพื่อนมนุษย์โดยคิดว่า...
ท่านพุทธทาสภิกขุ | 64 |
| - อุทาหรณ์ก่อนทำผิด
เอกศักดิ์ ศิริกฤษาสวัสดิ์ | 65 |
| - ท่อไอเสีย
เทอริโย | 73 |
| - กฎหมายระเบียบข้าราชการใหม่
ประนุญ สุวรรณกัทธิ | 77 |
| - บทความเนื่องในวันแม่ : ลูกที่ดีต้องมีธรรมะ 5 ข้อ
พระครูสุธรรมนิเทศ์ | 95 |

การสร้างชนก การรักษาและภาพลักษณ์ของทรัพยากรมนุษย์

รู้ใช่ไหม : ทรัพยากรที่ใช้ท้ายท้ายก็หมด ?

ดร. วัชรวัฒน์ ปิ่นนิดาโมทย์ *

การสร้างฐานนั้นถือว่าเป็นงานที่ยากลำบาก แต่การรักษาฐานไว้เนี่ยยากยิ่งกว่า

. เด้า

ระบบการคัดเลือกคนที่ ด้วยการมีรางวัลที่นั่นยังไม่อาจสร้างสรรค์คนที่ดีแต่จริง นอกจากตารางที่

พุทธทาส อินทปัญโญ

Early in life I had to choose between honest arrogance and hypocritical humility.

I choose honest arrogance and have seen no occasion to change.

Frank L. Wright



หากผู้เขียนเสนอตัวเลขเกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังคนของระบบราชการ ดังตารางข้างล่างนี้ โดยมีสมมติฐานว่าข้อมูลเหล่านี้เชื่อถือได้ในระดับหนึ่ง ท่านผู้อ่านในฐานะที่เป็นผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะรู้สึกอย่างไร ?

* นักวิชาการสอบ ศูนย์การสอบ สำนักงาน ก.พ. และอาจารย์พิเศษแก่นักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ที่กรุณาอ่านตรวจทานต้นฉบับ ผู้เขียนมีความยินดีมอบข้อคิดเห็นข้อวิจารณ์ใด ๆ เกี่ยวกับบทความนี้อันพึงมีจากท่านผู้อ่านและขอขอบคุณล่วงหน้า

ตารางที่ 1 : แสดงถึงความต้องการและความขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ^ก

ตำแหน่ง	ผลิตได้ ^ข	ต้องการ	สมัคร	ผ่านการคัดเลือก	บรรจุ	สถานะ	ขาดแคลน
วิศวกร	5096	414	340	278	144	88	270
สถาปนิก	340	62	10	9	4	5	58
นักผังเมือง	30	24	19	19	19	-	5
นักกายภาพบำบัด	109	12	9	9	5	-	7

ที่มา : ก ส่วนหนึ่งของผลการสำรวจการสรรหาและการเลือกสรรวุฒิปัดเลือกของส่วนราชการ โดยศูนย์การสอบ สำนักงาน ก.พ. เมื่อ ธันวาคม 2536

ข ข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาภาครัฐและเอกชน กองแผนงาน สำนักงานปลัดทบวงทบวงมหาวิทยาลัย (ปีการศึกษา 2535)

จากตารางที่ 1 ข้อมูลใน 3 คอลัมน์แรกชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาส่งใจทำงานกับภาครัฐมีค่อนข้างน้อย สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติและค่านิยมการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป ข้อมูลที่ปรากฏในคอลัมน์ที่เหลือก็บ่งชี้ว่า แม้จะใช้ระบบการสรรหาและการคัดเลือกที่ยืดหยุ่นก็ตาม จำนวนผู้สมัครและที่ได้รับการคัดเลือกน้อยกว่าจำนวนที่ต้องการ ตลาดแรงงานสาขาเหล่านี้ตึงตัว คาดว่าน่าจะมีปัจจัยดึง (pull factors) จากความได้เปรียบของภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ เช่น ค่าตอบแทนที่สูงกว่าและความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

ตารางที่ 2 : แสดงถึงจำนวนข้าราชการที่ลาออกในระหว่างปี 2533-2535 จำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวน	สาขาวิชา	จำนวน
วิศวกรรมศาสตร์	25	เกษตรศาสตร์/วนศาสตร์	7
วิทยาศาสตร์การแพทย์	10	วิทยาศาสตร์	21
สถิติและคอมพิวเตอร์	18	พาณิชยศาสตร์และการบัญชี	17
สถาปัตยกรรมศาสตร์	5	รัฐศาสตร์และนิติศาสตร์	20
เศรษฐศาสตร์	16	อื่น ๆ	27

ที่มา : สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536

เมื่อพิจารณาข้อมูลในตารางที่ 2 ซึ่งแสดงถึงจำนวนการสูญเสียบุคคลในภาครัฐ เราจะพบว่าจำนวนการสูญเสียกำลังคนด้านวุฒิที่ขาดแคลน เช่น ทางด้านวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ วิศวกรรมศาสตร์ และสถิติ/คอมพิวเตอร์ อยู่ในจำนวนที่สูง น่าที่จะสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยผลักดัน (push factors) จากภายในระบบราชการ เช่น ค่าตอบแทนที่ต่ำ การไม่ได้รับความยุติธรรม การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

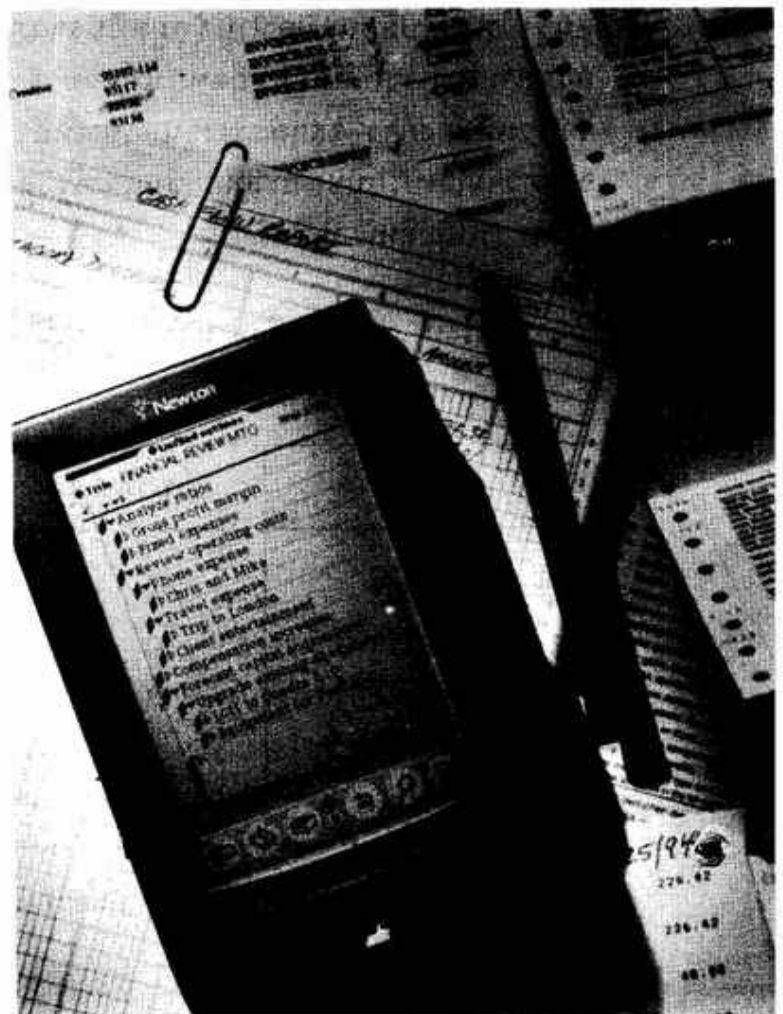
จากข้อมูลทั้ง 2 ตาราง อาจสรุปได้ว่าคนรุ่นใหม่ไม่ค่อยจะเข้าสู่ระบบราชการ ขณะเดียวกันก็มีการ “ไหลออก” จากระบบ จึงไม่น่าแปลกใจที่เราท่านจะได้ยินได้ฟังอยู่เสมอถึงคำหรือข้อความต่าง ๆ เช่น “สมองไหลจากระบบราชการ” “ผู้สมัครสอบมีแต่พวกกลางหรือหางกะทิให้เลือก” “นอกจากคนเก่งคนดีจะไม่นิยมเข้าสู่ระบบ คนที่มีความสามารถก็ลาออกไป”

ท่านผู้อ่านลองสร้างภาพฉายไปอีก 10-15 ปีข้างหน้าว่าหากสภาพการณ์ยังคงเป็นเช่นนี้ ระบบราชการไทยจะเป็นเช่นไร เมื่อคลื่นลูกเก่าต้องเลือนหายไปตามวัฏสังขาร ขณะที่ขาดคลื่นลูกใหม่เข้าทดแทน ผู้เขียนหวังว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้คิดได้ แก้ปัญหาให้เป็น และกล้าตัดสินใจรับดำเนินการ ‘เท่าใหญ์ที่ค้น’ เป็นสิ่งที่พึงกระทำเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์เช่นนี้ลง

บทความนี้มุ่งที่จะนำเสนอแนะทางทัศนะเกี่ยวกับกลวิธีการสรรหาและการเลือกสรร ตลอดจนวิธีการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ ทั้งในเชิงแก้ไขปัญหาและเชิงรุกที่เป็นกลยุทธ์ อีกทั้งเสนอแนะแง่มุมต่างๆ เพื่อความเข้าใจทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ ซึ่งหวังกันว่าจะเป็นผู้สืบสานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต่อไป ผู้เขียนหวังว่าบทความนี้จะเป็นการจุดประกายความคิดอันจะนำไปสู่บรรคปฏิบัติก่อให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมขึ้น

หัวข้อที่จะนำเสนอเริ่มตั้งแต่ (1) การทำความรู้จักและเข้าใจทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ พฤติกรรมและความต้องการของคนเหล่านี้ในการทำงาน (2) ความคิดพื้นฐานของกระบวนการ “สร้าง-รักษา-พัฒนา” ทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ (3) หลักการและวิธีการสรรหา

และเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ โดยพยายามยกตัวอย่างวิธีการตามลำดับเวลาของการเข้าสู่องค์กรของคนรุ่นใหม่ประกอบ (4) กลวิธีการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ให้มีส่วนให้ (contribution) และในขณะเดียวกันก็มีความผูกพัน (commitment) ต่อองค์การด้วย และปิดท้ายด้วยบทสรุป



1. ทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ : พฤติกรรมและความต้องการ

ทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ของบทความนี้ หมายถึงผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาวิชาต่างๆ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า บุคคลเหล่านี้จะมีบทบาทที่สำคัญ ในการพัฒนาหน่วยงาน องค์กร สังคม และ ประเทศชาติ Stereotypes ที่ส่อสะท้อนถึงจิต ลักษณะ (mentality) ของคนรุ่นใหม่ได้แก่ การ มีลักษณะมุ่งมั่น เชื่อมั่นในตัวเองสูง กล้าคิด ใจร้อนไฟแรง บางทีดู “arrogant และ assertive” บ้างว่า egoจัด สิ่งเหล่านี้ทำให้เขาแตกต่างไป จากลักษณะของคนทั่วไป J.A. Thompson เคย กล่าวไว้ว่า “The most powerful factors in this world are clear ideas in the mind of energetic men of good will.”

ในบริบทของการทำงาน คนรุ่นใหม่มี ลักษณะมุ่งที่จะได้เรียนรู้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ รักและห่วงแทน อิศราภาพของตน ต้องการความก้าวหน้าใน วิชาชีพ ต้องการเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพของ ตน มีความรู้สึกผูกพันอย่างใกล้ชิดกับวิชาชีพ ที่ได้ร่ำเรียนมา สิ่งที่คนรุ่นใหม่หวั่นไหวมาก คือประโยคที่ว่า “ฉันเชี่ยวชาญในเรื่องทั่วไป (I specialized in generalities.)” ดังนั้นคนเหล่านี้ จึงมีความประสงค์เมื่อแรกเข้ามาองค์กรคือ การได้เรียนรู้และพัฒนาในสิ่งที่ตนถนัดและ สนใจ

เพื่อเป็นการเข้าใจภาพเปรียบเทียบระหว่างทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่กับผู้ปฏิบัติงานทั่วไปมากขึ้น รายละเอียดได้เสนอไว้ในตารางที่ 3 ผู้เขียนขอเน้นว่า การทำความเข้าใจถึง แนวคิด ทักษะ ค่านิยม แม้กระทั่งบุคลิกภาพ ของทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ เป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อการบริหารงานทรัพยากร มนุษย์ หากมองข้ามหรือไม่ทำความเข้าใจที่ดี พอจะเกิดความเข้าใจผิด ๆ ส่งผลให้มีการใช้ ทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ที่น้อยหรือมากเกินไป (underutilized หรือ overutilized) ซึ่งถือได้ว่าเป็น การสูญเสียโอกาสปัญหาจะเกิดตามมามาก แต่ในมุมกลับหาก “จับทาง” ได้ถูกการบริหาร งานทรัพยากรมนุษย์จะกระตุ้นให้คนรุ่นใหม่ สร้างผลงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และทรัพยากรรุ่นใหม่เองก็มีความสุขจากการ ได้เข้ามาทำงานให้องค์กร สุขภาพจิตก็จะดี ตามไปด้วย ความคิดของการเปลี่ยนงานเปลี่ยน องค์กรก็จะลดน้อยลง



ตารางที่ 3 : เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่กับผู้ปฏิบัติงานทั่วไป

ประเด็นพิจารณา	ทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่	ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป
1. แรงจูงใจพื้นฐาน	การมีโอกาสได้เรียนรู้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในวิชาชีพ, การมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน	ความก้าวหน้าในอาชีพของตน ความอยู่รอดไม่ถูกตำหนิ
2. พื้นความรู้ความเชี่ยวชาญ	ใหม่-ลึก-แน่น-เฉพาะ/แคบ รู้ "What และ Technical know-how"	เก่า-กว้าง-ตื้น-มีประสบการณ์ รู้ "What และ Know-who" มากกว่า
3. ความผูกพัน	วิชาชีพมาก่อนองค์การ/หน่วยงาน	ความก้าวหน้าและองค์การมาก่อนวิชาชีพ
4. เป้าหมายของการทำงาน	ให้ได้ผลงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน ได้รับการยอมรับ และ เติบโต	สร้างผลงานที่เป็นที่พอใจและ สนองนโยบาย คุณภาพเป็นรอง
5. วัฒนธรรมของความคิดอ่าน	คิดแคบประสบการณ์น้อยบางที่ดู "naive" ข้อแม้ของการทำงานได้ดี คือการมีอิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจ	ตัดสินใจรอบคอบ คิดไกล มองอิสระภาพ และความเป็น เอกเทศเป็นรางวัล ไม่ใช่ข้อแม้ใน การทำงาน
6. มโนทัศน์การทำงาน	งานเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพของตน	งาน คือ หน้าที่ที่ต้องทำให้เสร็จ
7. การเรียนรู้ในวิชาชีพ	ศึกษาต่อเนื่องทั้งชีวิต	การศึกษาหยุด/ลด เมื่อได้รับ ปริญญาบัตร

II. แนวคิดพื้นฐานของการสรรหาการเลือกสรร ทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ : Paradigms ที่ต้อง ปรับเปลี่ยน

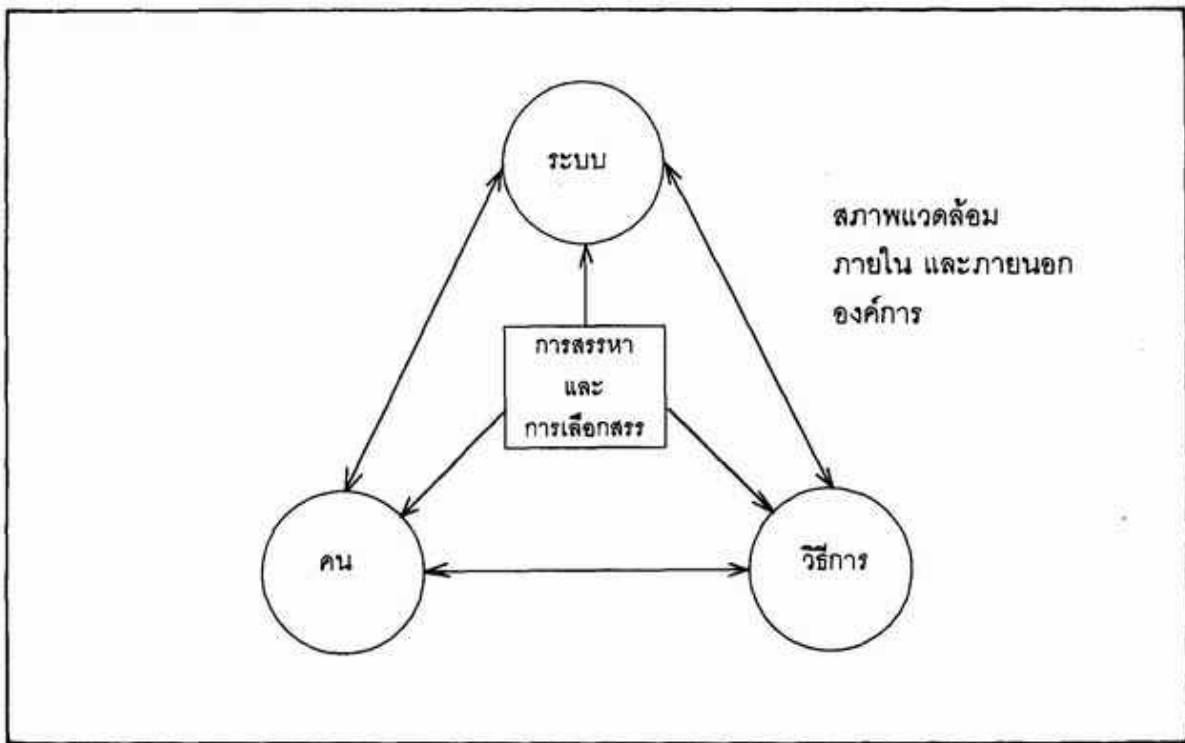
แต่เดิมเป้าหมายของการคัดเลือกบุคคลคือ การได้ "คนดีคนเก่ง" โดยบรรจุจัดวาง (ความรู้ ความสามารถของ) บุคคลให้ถูกกับตำแหน่งงาน (a person-job fit) ดังนั้นกระบวนการคัดเลือกดั้งเดิมจึงเป็นการมองหาความเหมาะสม เพื่อความสามารถที่จะฝึกฝนได้ (suitability for trainability) แต่เนื่องจากความเปลี่ยนแปลง

ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ลักษณะประชากรและค่านิยมของผู้สมัคร จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีดำเนินการของการสรรหาและการคัดเลือกมาเป็นการมองหาความเหมาะสมระหว่างงาน-บุคคล-องค์การ (a person-job-organization specific fit) นอกเหนือจาก "suitability for employability" นั้น หมายความว่าบุคคลที่ได้รับการเลือกสรร ต้องมีความรู้ความสามารถกับตำแหน่งที่เปิดรับและมีบุคลิกภาพที่ "ไปกันได้" กับลักษณะวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ นอกจากนั้นยังต้องพร้อมกับการฝึกอบรมให้มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะอย่างได้ในระหว่างการปฏิบัติงานกับองค์การ

จุดหนึ่งที่คุณเขียนอยากจะชี้ชวนว่า การเลือกสรรโดยการใช้ผลการตอบแบบทดสอบ (test performance) เป็นตัวตัดสินชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (job performance) นั้นจริง ๆ แล้ว เรามุ่งหา “ผู้สมัคร” ที่เก่งที่ดีไม่ใช่คนดี/คนเก่ง ที่เราคาดหวังให้เป็นสภาพที่แท้จริงของผู้สมัครที่ดี ในกรณีของทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ เนื่องจากจำนวนของผู้สมัครที่มีความสามารถ มีการศึกษาสูงและเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ที่มีทักษะเฉพาะด้านมีจำนวนน้อยลง ดังนั้นกระบวนการคัดเลือกทั้งในแง่ของการเข้าสู่ระบบ (external

staffing) และการเลื่อนภายในระบบ (internal staffing) ต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่น ใหม่และตอบสนองต่อภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับตัว และเป็นเชิงกลยุทธ์มากขึ้น นั่นคือเป็นลักษณะ “strategic staffing” นั่นเอง บางท่านเรียกว่า เป็นแบบ proaction คือเล็งเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการปฏิบัติการล่วงหน้าเพื่อเอา “อนาคตมาไว้ข้างหลังเรา”

ผู้เขียนขอเสนอแบบจำลองพื้นฐานเพื่อการสรรหาและการเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ ซึ่งจะพิจารณาจากตัวแปร 3 ด้าน ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังปรากฏในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 : แบบจำลอง 3 มิติ ของการสรรหาและการเลือกสรรคนรุ่นใหม่

1. ระบบ (System Factors) ได้แก่กลไกของการสรรหาและการเลือกสรร หากมองในเชิงมหภาคก็จะรวมถึงนโยบายของรัฐเกี่ยวกับกำลังคน กฎหมาย หลักสูตร นโยบายผู้บริหาร ปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง หัวใจสำคัญของการเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ในยุคปัจจุบัน คือ ต้องรวดเร็วทันการณ์ ยืดหยุ่น และเน้นกลยุทธ์เชิงรุกและครบวงจรที่จะสามารถไปรองรับโครงการและเป้าหมายหลักของการสรรหาการคัดเลือกได้ นั่นคือ ความเสมอภาค ความยุติธรรม การประหยัด และการมีจรรยาบรรณ การสรรหาคนรุ่นใหม่บางสาขาของภาครัฐแม้จะมีการมอบสิทธิอำนาจไว้กับหน่วยงานให้ทำการคัดเลือกได้จากสถิติที่เสนอแต่แรกจะเห็นว่ายังไม่ใช่วิธีที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะดึงดูดให้คนรุ่นใหม่มา

สมัครรับการคัดเลือก ดังนั้นคำถามหนึ่งที่ภาครัฐควรใส่ใจให้มาก คือทำอย่างไรที่จะพัฒนาระบบที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ ไม่ใช่การที่จะจ้องแต่พัฒนากฎและระเบียบต่าง ๆ ก่อนแล้วนำเอาระบบมารองรับ ระบบการสรรหาคนรุ่นใหม่ไม่ควรหยุดอยู่ที่การเลือกสรร (selection) แต่ควรสานสืบเนื่องรวมถึงการปฐมนิเทศและการอบรมให้รู้วัฒนธรรมองค์การซึ่งผู้เขียนได้เสนอแนวคิดและแนวปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการสรรหาการเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ไว้ตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 : ตัวอย่างของระบบการสรรหาและการเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่

แนวทาง	วัฒนธรรมของการสรรหา/คัดเลือก	แนวปฏิบัติ
1. การแข่งขัน	เลือกผู้สมัครที่เก่งมาก่อนผู้สมัครที่ดี	รับคนที่มีความสามารถสูงสุด สร้างระบบ "ทางด่วน" คนเก่งรองรับ คาดหวังสูง หากปฏิบัติไม่ได้เชิญออกจากระบบ
2. การคัดสรร	เลือกคนที่เหมาะสมที่สุด "ผลึก" และพัฒนา	รักษาไว้ตราบเท่าที่ให้ผลงาน หากไม่แน่ใจในศักยภาพให้มีการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือ
3. การสร้าง "ข้างเผือก"	เลือกคนที่สมัครใจ ที่มีความสามารถเข้าสู่ระบบแต่ขาดโอกาส	ให้ทุนการศึกษา ดูแล พัฒนาคุณภาพให้ตรงตามต้องการของหน่วยงานสังกัด
4. การแลกเปลี่ยน	ทำสัญญาแลกเปลี่ยนบุคลากร	ร่วมลงทุนการใช้คนกับภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ
5. การเกลี้ยกำลังคน	Maximum utilization	เวียนงาน ใช้คนที่มีความสามารถ ทักษะหลายอย่าง
6. การให้มีบันไดอาชีพคู่ (dual career ladder)	แจ้งความคาดหวัง ให้อิสระในการทำงาน ปฐมนิเทศให้รู้จักองค์การ	เปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในสายวิชาชีพและมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งบริหารตราบเท่าที่มีผลงานดีมีความสามารถ

2. วิธีการ (Technical Factors) ได้แก่ เทคนิคการสรรหาและการเลือกสรรที่ต้องได้มาตรฐาน เชื่อถือได้ เทียบตรง สามารถนำมาปฏิบัติได้ มีความคุ้มค่า ไม่ดำนํ้าพริกละลายแม่น้ำ หรือซีข้างจับตักแตน แล้วยังต้องบ่งแสดงความเกี่ยวข้องกับงาน (job-relatedness) อย่างเฉพาะเจาะจงและใช้ให้น้อยวิธี ลดขั้นตอนวิธีการคัดเลือกไม่จำเป็นต้องเน้นการเป็นแบบฉบับเดียวกันทุกสายงาน แต่ควร “tailor-made selection” นอกเหนือจากเทคนิควิธีการสรรหาสิ่งที่มักมองข้ามคือ วิธีการประชาสัมพันธ์ของการสรรหาที่ควร “เคาะถึงประตูบ้าน” ของกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เป็นเป้าหมายในหลาย ๆ รูปแบบ รวมทั้งพัฒนาวิธีการใช้และรักษาเลี้ยงดูทรัพยากรรุ่นใหม่อีกด้วย ตัวอย่างของวิธีการที่เหมาะสมเช่น campus recruitment, summer internship, recruitment bonus และการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการทดสอบ

3. คน (Human Factors) ได้แก่ผู้ใช้วิธีการสรรหาต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามระบบที่วางไว้ ควรมีการพัฒนาพื้นความรู้ในวิชาชีพ อยู่เสมอให้มีลักษณะ “วิชาจรรยาบรรณ” รู้และถึงพร้อมด้วยการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานของวิชาชีพและถูกต้องตามจรรยาบรรณ มีการตรวจสอบคุณภาพของการดำเนินการและวิธีการของตนในรูปแบบของการวิจัยเพื่อการพัฒนา

III. หลักการและวิธีการสรรหาการเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ : ทำแนวใหม่และทำให้มากขึ้น

แนวใหม่ที่หมายถึงนี้คือ รุกมากกว่าตั้งรับ และทำให้มากขึ้น คือทำให้ครบวงจรอย่างต่อเนื่อง ให้รู้ผลเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการครั้งต่อไป

สำหรับทรัพยากรรุ่นใหม่นั้น ปัจจัยดึงดูดการเข้าสู่องค์กร นอกจากจะได้แก่ ค่าตอบแทน ตำแหน่งหน้าที่ สวัสดิการ ความมั่นคงแล้ว ยังรวมถึงลักษณะขององค์กร ความพร้อมในด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่จะรองรับความสามารถของเขา โอกาสก้าวหน้า และการมีความสุขในการทำงานที่ชอบสนใจและถนัด คนรุ่นใหม่จะมองงานที่เขาตัดสินใจเลือกทำว่าเป็นกระบวนการ (ไม่ใช่สถานที่) ที่เขาจะสืบสานทักษะทางวิชาชีพที่ตนได้ศึกษามาและเป็นการแสวงหาเกียรติภูมิในความรู้ พิสูจน์ความสามารถของตน องค์กรที่น่าที่จะนำสิ่งเหล่านี้มาเป็นจุด “โปรโมท” สื่อให้คนรุ่นใหม่ได้ทราบถึงโอกาสและแลกเปลี่ยนความคาดหวังและใช้เป็นสะพานที่จะสื่อถึงแนวทางพัฒนาอาชีพให้แก่คนรุ่นใหม่หากเข้ามาทำงานในองค์กร

งานที่จะดึงดูดคนรุ่นใหม่ได้ดีคืองานที่ให้โอกาสเขาได้เรียนรู้และพัฒนา ผ่านปัจจัยต่าง ๆ 5 ประการ ที่สามารถถือได้เป็น “built-in mechanisms” ของระบบการสรรหาได้แก่

1. ความเป็นอิสระเอกเทศ (Autonomy) คือการทำงานที่ให้อิสระสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการตัดสินใจดำเนินการ

2. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) คือการมีโอกาสได้ใช้ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ต่างๆ ที่มีอยู่

3. ลักษณะของงาน (Task identity) คือระดับที่บุคคลมีส่วนร่วมทำให้งานสำเร็จ

4. ความสำคัญของงาน (Task significance) คือระดับความสำคัญของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้อื่น

5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือระดับที่บุคคลได้รับทราบข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่ควรระบุไว้ในการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ใหม่มุ่งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้มีผลผลิตที่ดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดการคิดที่จะลาออกหรือย้ายงาน ข้อมูลทั้ง 5 ประการนี้สามารถสื่อให้คนรุ่นใหม่ ได้รับทราบตั้งแต่ก่อนเข้าองค์กร โดยผ่านวิธีการที่เรียกว่า "Realistic Job Preview" ให้คนรุ่นใหม่ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับงาน องค์กร ตามความเป็นจริงก่อนเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร

ภาพที่ 2 : แสดงถึง จุดประสงค์และวิธีการสรรหา และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่

ช่วงเวลา	จุดประสงค์	วิธีการ
<p>หลังเข้า (Post-entry) 2-5 ปี</p> <p>↑</p> <p>เมื่อเข้า (During Entry) รับเมื่อแรกสำเร็จการศึกษา</p> <p>↑</p> <p>ก่อนเข้า (Pre-entry) (ปริญญาตรี ปี 3-4 หรือ ปริญญาโท ปี 1-2) (ภาคฤดูร้อน)</p>	<p>- พัฒนาความสามารถในวิชาชีพเฉพาะด้าน</p> <p>- พัฒนาทักษะพื้นฐานด้านต่างๆ ของการบริหาร</p> <p>- การวางแผนอาชีพ การวางแผนกลยุทธ์</p> <p>↑</p> <p>- ให้เข้าใจปณิธาน-นโยบาย-พันธกิจขององค์กร</p> <p>- ให้เข้าใจระบบราชการและวัฒนธรรมองค์กร/การปรับตัว</p> <p>- แจ้งให้สมาชิกทราบว่าองค์กรคาดหวังอะไรจากการเป็นสมาชิกและมอบหมายงานให้ปฏิบัติ</p> <p>↑</p> <p>- "ขาย" องค์กรดึงดูดความสนใจและขอเลือกอาชีพ</p> <p>- สร้างเครือข่ายและผูกมิตรกับสถานศึกษา/สมาคมวิชาชีพ</p> <p>- เผยแพร่ตัวแบบของบทบาทที่ดี/ให้ข้อมูล</p> <p>- จะได้อะไรบ้างจากการเข้าร่วมโครงการ</p>	<p>- โครงการฝึกอบรม/ดูงาน/สัมมนา ฝึกงานเฉพาะเรื่อง/ระบบที่เลี้ยง</p> <p>- Autonomous Work Group</p> <p>↑</p> <p>- โครงการปฐมนิเทศ/พบปะผู้บริหาร/ระบบที่เลี้ยง</p> <p>- การฝึกอบรมวัฒนธรรมขององค์กร</p> <p>- กลุ่มอิสระในการทำงาน หรือ Partnership Project</p> <p>↑</p> <p>- โครงการฝึกงาน/ดูงาน/สัมมนา</p> <p>- โครงการอาสาสมัครเยาวชน</p> <p>- โครงการให้ทุนวิจัยภาคฤดูร้อน</p> <p>- โครงการ "Earning while Learning"</p> <p>- โครงการเยี่ยมชมสถานศึกษา</p> <p>- โครงการเปิดบ้านให้แขกเยี่ยมชม (open house)</p> <p>- โครงการ Public Job Fair</p>

แนวปฏิบัติ 3 ขั้นตอนของการสรรหาทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่

ขั้นเตรียม :

1. ระบุแผนความต้องการกำลังคนในแต่ละสาขาวิชาของส่วนราชการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว วิเคราะห์อุปทานของตลาดแรงงาน บัญญัติที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพนั้น ๆ ในและนอกระบบราชการ ทำการสำรวจตลาด กำหนดปัจจัยผลึกและปัจจัยดึงดูด
2. กำหนดผู้ประสานงานการสรรหา มีกลุ่มที่รับผิดชอบ เตรียมเอกสารความพร้อมในการไปเยี่ยมชมสถานศึกษา และแหล่งแรงงานที่ต้องการ หรือการเปิดให้ผู้คนได้เข้าเยี่ยมชมกิจการ

ขั้นสรรหาและคัดเลือก :

3. การไปเยี่ยมชมนก่อนสรรหา (Pre-recruitment visits) ติดต่อทาบถามถึงความเป็นไปได้ของการมาเลือกสรร ติดต่อกับฝ่ายจัดหางาน คณะ/ภาควิชา อาจจัดให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความต้องการ การประชุมสัมมนาวิชาการ หรือการประชุมปฏิบัติการเผยแพร่ข่าวงาน(Job posting)
4. การคัดเลือก หลังจากดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงก่อนเข้า (Pre-entry activities) มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ/ตำแหน่งนั้นในองค์กร ให้ใบสมัครกรอกเสนอให้งานกับผู้ที่มี "มีแวว" เชิญผู้ที่ยังไม่แน่ใจให้มาเยี่ยมชมสำนักงาน วิธีการคัดเลือกอาจจะดูที่

เกรดเฉลี่ยวิชาเอก ผลการฝึกอบรม การดูงานความสำเร็จในอดีตที่เกี่ยวข้องประสบการณ์ หากไม่ผ่านเกณฑ์ที่ 'หย่อน' ให้แล้ว อาจขอให้ตอบแบบทดสอบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับอาชีพนั้น ๆ (Occupation-specific tests) หรือรับเข้าทำงานแบบมีเงื่อนไข

ขั้นดูแลรักษา :

5. การปฐมนิเทศ เมื่อแรกเข้ามาองค์กร ในฐานะเป็นสมาชิกใหม่ (Newcomers) ทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ต้องปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ต้องเผชิญกับความคาดหวังในหลายรูปแบบ มีความกดดันทางจิตใจ การปฐมนิเทศจะเป็นเครื่องมือลดความเครียด ความวิตกกังวล เป็นการย่อยระบบและประสบการณ์การทำงานให้มีโอกาสได้เห็นช่องทางการเรียนรู้งาน สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ เพิ่มพูนความรู้สึกผูกพันว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร เป็นโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนระดับความคาดหวังของบุคคลให้ไว้ระดับกับความคาดหวังขององค์กร/ผู้บริหาร ลดความรู้สึกแปลกแยก
6. การอบรมวัฒนธรรมขององค์กร อาจจะอาศัยระบบพี่เลี้ยง (Wo) mentorship ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหา รวมทั้ง "Dos and Don'ts" ต่าง ๆ ในการทำงาน

โอกาสผิดพลาดเนื่องมาจากความไม่รู้ หรือความไม่แข็งแรง ความสำคัญตัวเอง ผิดของทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่จะมี ได้ง่าย การอบรมขัดเกลาให้รู้ถึง ธรรมเนียมปฏิบัติ การปรับตัวเข้ากับ โลกปฏิบัติตามความเป็นจริง ความ สามารถปรับตัวให้อยู่ได้กับภาวะที่ไม่ สมบูรณ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังข้อ จำกัดต่าง ๆ ภายได้กระแสความสำเร็จ หรือล้มเหลวขั้นนี้เป็นระยะวิกฤติที่ องค์กรควรจัดระบบเกื้อหนุนให้คน รุ่นใหม่ได้แสวงหาความสุขจากภาวะไม่ สมหวัง มีแรงจูงใจต่อเนื่องมานะ พยายามเดินต่อไปข้างหน้าด้วยความ มั่นใจ และศรัทธาต่ออาชีพต่อองค์กร อย่างมีความกล้าหาญทางจริยธรรม และอย่างมีอารมณ์ขัน ระยะนี้การ มอบหมายงานโครงการใดให้ปฏิบัติ ควรคำนึงถึง built-in mechanisms ทั้ง 5 ประการที่กล่าวมา

องค์กรหลาย ๆ แห่งมองข้ามความสำคัญ ของขั้นตอนดูแลและรักษานี้ไป โดยปล่อยให้ เป็นเรื่องที่บุคคลรุ่นใหม่ต้อง “ช่วยตัวเอง” ไม่ว่าจะ เป็นการขอให้อดทน-ทำใจ-มองข้ามไป-ไม่ ขวางโลก แม้กระทั่งขอให้ไหลตามน้ำ ซึ่งเมื่อ เกิดหลายครั้งกลายเป็นภาวะที่ช่วยตัวเองไม่ได้ อย่างเรื้อรัง (Chronic helplessness) หากไม่ nervous breakdown ไปเสียก่อนในส่วนของคนรุ่นใหม่ จะเป็นบทพิสูจน์ตัวเขาได้ดีในการพยายามทำ ตนเป็น “หอยมุกแห่งความอดทน” ที่ต้องทน อยู่กับสิ่งระคายเคืองที่มีคนอื่นใส่ไว้ในหอยมุก สร้างประโยชน์จากภาวะที่ตนไม่ชอบให้ได้ “มุกอันสวยงามและราคาแพง” ในที่สุด

ประโยชน์อันพึงได้จากการปฐมนิเทศ และการอบรมวัฒนธรรมขององค์กร คือให้ ทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่

1. ได้เรียนรู้โลกแห่งความเป็นจริงของ การเป็น “an organization (wo)man” ไม่คาดหวังสิ่งต่าง ๆ สูงหรือต่ำกว่า ความเป็นจริง
2. ได้เรียนรู้วิธีการ “ต่อกร” กับกระแส ด้านต่อการเปลี่ยนแปลง
3. ให้เรียนรู้ “วิธีการทำงาน” ไม่ว่าจะ อยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ (แต่มี หนึ่งหรือสองคนที่ทำงานจริง ๆ) หรือ กลวิธีอยากให้ความคิดของตน “ตกม้า ตาย” หรือเป็นที่ “ขอรับไว้พิจารณา” ก็ให้เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ ทำงาน
4. ได้เรียนรู้วิธีการทำงานกับผู้ใหญ่เข้าใจ ในความคาดหวัง โลกของหอคอยงา ช้าง กับโลกของการทำงาน
5. ให้โอกาสคนได้ผูกพันความรู้สึกต่อ องค์กร พัฒนาความเป็นเอกลักษณ์ และความชอบที่แท้จริงของตน รวมทั้งสร้างแหล่งรู้จัก (connections) กับ บุคคลในองค์กร

นอกเหนือจากกลยุทธ์เชิงรุกดังที่กล่าวมา กลวิธีในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่อการ ขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่อาจทำได้โดย

1. เสนอสิ่งจูงใจให้แก่ผู้อาวุโสที่มีประ- สบการณ์และทรงความรู้ด้านนั้น ๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่เชี่ยวชาญให้แก่ อนุชน
2. ว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านนั้นที่เกษียณ อายุราชการเป็นที่ปรึกษา สำหรับผู้

ใกล้เกษียณ (การต่ออายุราชการให้
ก็น่าจะเป็นทางออกหนึ่งได้)

3. ทำสัญญากับองค์กรอื่น ๆ (subcontract) เพื่อ “ใช้” บุคลากรรุ่นใหม่ให้
เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด ที่ให้
ผลดีแก่ส่วนราชการต่าง ๆ
4. พัฒนาอาชีพด้านนั้น ๆ ให้แก่พนักงาน
ปัจจุบันไว้รองรับการเปลี่ยนแปลง
5. ส่งเสริมให้พนักงานปัจจุบันทำงาน
ล่วงเวลา โดยได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม

IV. กลวิธีรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่

: Job Enrichment แทน Job Enlargement

นอกเหนือจากประเด็นคำตอบแทนสวัสดิการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ให้เข้าสู่และอยู่กับระบบ ยังมีสิ่งหนึ่งที่คนรุ่นใหม่หวังเป็นอย่างมากจากการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรใด ๆ คือการมีโอกาสได้แสดงออกซึ่งทักษะความรู้ความสามารถที่เขามีอยู่ และพัฒนาทักษะองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งขึ้นในโลกของการปฏิบัติ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ และความจงรักภักดีต่อองค์กรจะเกิดขึ้น เมื่อการบริหารสามารถทำให้โครงการที่มอบหมายน่าท้าทาย มีความคล่องตัวในการปฏิบัติ มีอุปกรณ์เครื่องมือกำลังคนและงบประมาณที่พอเพียง ผู้เขียนเชื่อว่าการได้มีประสบการณ์กับงานที่น่าพึงพอใจได้ศึกษาค้นคว้าในสิ่งที่ถนัดและสนใจ (intrinsic motivators) จะมีความสำคัญต่อคนรุ่นใหม่ที่มีประสงค์ “สร้างผลงานตรวจสอบความสามารถของตนเอง” มากกว่าประเด็นคำตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจภายนอกคน (extrinsic motivators)



ในขณะที่องค์กรเรียกหาความจงรักภักดีและความผูกพันกับองค์กร (loyalty and commitment) และผลงาน (output) จากคนรุ่นใหม่ คนรุ่นใหม่ก็มุ่งเรียกหาและสร้าง “การมีส่วนร่วมให้ตามวิชาชีพ (professional contribution)” ที่เขาถนัดและสนใจจากการได้ทำงานที่น่าท้าทายจากสภาพแวดล้อมของการทำงานที่น่าอยู่ กระตุ้นภูมิปัญญา (intellectually stimulating environment) การได้รับการยอมรับ หัวใจของการรักษาและพัฒนา คือ (1) การจัดวางความสามารถของเขาให้เหมาะกับตำแหน่งงาน บุคลิกภาพกับความรับผิดชอบที่แท้จริงที่เขาต้องปฏิบัติ (appropriate placement) (2) การใช้ในระดับที่เหมาะสม (optimal utilization) ไม่มากเกินไปหรือน้อยไปเมื่อเทียบกับปริมาณงาน และเวลาทำงานเต็มที่ มีการจัดสรรงาน (work allocation) อย่างยุติธรรมตามกำลังความสามารถและปริมาณที่มีอยู่แล้ว และ (3) การมอบหมายโครงการปฏิบัติที่น่าสนใจน่าท้าทายตาม built-in mechanisms 5 ประการที่กล่าวมาแล้ว นั่นคือ ตรึงจำนวนปริมาณงานไว้ แต่เพิ่มความน่าสนใจของงานให้มากขึ้น

สำหรับคนรุ่นใหม่บางคนอาจคิดว่า การมีชื่อเสียงขจรขจาย (high profile) เป็นที่รู้จักทั่วไป เป็นความหมายของชีวิต บางคนอาจบอกว่าไม่เพียงพอต้องรวมถึง การได้เงินทองทรัพย์สินด้วย (high profit) เงินเป็น "the be-all and end-all" ของชีวิต แต่ผู้เขียนมีความมั่นใจว่า ยังมีคนรุ่นใหม่อีกหลายคน ที่ "ดวงตาเห็นธรรม" มองเห็นว่าชีวิตนี้ การเป็นอยู่คือ (being) มีความหมายเสมอกับภาวะสูญญตา (nothingness) ดังนั้นเป้าหมายชีวิตของเขา คือการมี "high-impact" มากกว่า นั่นคือการมีส่วนให้มีส่วนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนา การสามารถเป็นตัวคุณทางความคิดมากกว่าการที่จะมาคิดถึงความเป็นตัวตายตัวแทน ในเชิง high power ของระบบที่ล้าลึกเกินกว่าจะคิดเข้าใจ ดังนั้นการเป็นแม่ไก่ออกไข่สร้างลูกไก่ จึงมีความสำคัญมีความหมายต่อชีวิตคนรุ่นใหม่ประเภทหลังนี้มากกว่าการเป็นไข่เจียวนอนแน่นิ่งในงาน

เราท่านคงไม่ยากเห็นคนรุ่นใหม่มีอาการปรับตัวไม่ได้ มีลักษณะเป็นแกะดำหรือมีอาการ "production deviance" ด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ นานา แล้วเอาแต่คิดหาช่องทางย้าย-หนี-ลาออก หรือมีชีวิตการทำงานที่โดดเดี่ยว (isolated) เดินทางเข้าสู่การถูก "แช่แข็ง (frozen)" ในตู้ทำความเย็น บ้างว่าเป็นพฤติกรรมการล้มต้นไม้ใหญ่ขวางทางเดินของตนเอง (future bankruptcy) ผู้เขียนขอเสนอแนวทางการรักษาและพัฒนาคนรุ่นใหม่ไว้เผื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้



1. กลุ่มทำงานอิสระ (Autonomous work group) การมอบหมายงานควรบอกความต้องการ ความคาดหวัง อย่างชัดเจน กรอบระยะเวลา มอบงานแล้วต้องมอบเครื่องมือ/ทีมงานมีงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติ และที่สำคัญคือการมอบอิสรภาพ อำนาจในการตัดสินใจและความไว้วางใจให้ด้วย ดังนั้นระบบดั้งเดิมแบบ "command-and-control" role อาจใช้ไม่ได้ผลนัก

2. การให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมแก่ระดับผู้ปฏิบัติ (Retention Allowance) นอกเหนือจากการปรับปรุงบัญชีเงินเดือน การให้เงินค่าประจำตำแหน่ง นำที่จะมีการพัฒนาให้ค่าตอบแทนสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ตามระยะเวลาปฏิบัติงาน (ที่ให้ผลงานจริง ๆ) นั่นคือ ยิ่งอยู่นานและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ก็จะได้รับค่าตอบแทนเช่นนี้สูงตามไปด้วย

3. การให้อุปกรณ์กำลังคนและงบประมาณ (Material-Manpower-Money Supplies) ประกอบการมอบหมายงานให้ทำในระดับปริมาณที่สอดคล้องกับเวลา

4. การให้การยอมรับ (Recognition) ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่ไม่มองข้าม คดีฝรั่งบอกว่า "Give full credits when they are due." ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ กัน ความภาคภูมิใจที่คนรุ่นใหม่ได้รับจะเป็นแรงผลักดันภายในให้เขาคิดทำงานด้วยความเต็มใจและด้วยความผูกพัน

5. การให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education Opportunities) เนื่องจากคนรุ่นใหม่มีแนวโน้มเอียงกล้วต่อการล่าหลังทางวิชาการประกอบกับมีความอยากรู้อยากเห็นตื่นตัวต่อสิ่งใหม่ ๆ เสมอ มองอีกมุมหนึ่งจะเป็นการขยายโลกทัศน์ วิธีปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาตนเองพัฒนาอาชีพไปในตัวด้วย กระตุ้นให้คนรุ่นใหม่รักษาความมี "ไฟแรง" ไว้อยู่เสมอ ประการนี้รวมไปถึงการได้มีโอกาสไปดูงาน-ฝึกงาน และเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมปฏิบัติการต่าง ๆ ด้วย

6. การทำให้งานที่มอบหมายมีความรู้สึกน่าตื่นเต้น และท้าทายความสามารถ (Job Enrichment) สร้างความรู้สึกผูกพันกับงานในหน้าที่ โดยเพิ่มหน้าที่รับผิดชอบต่องานหนึ่ง ๆ ในแนวลึก ไม่ใช่เพิ่มปริมาณงานในแนวนอน (job enlargement) พยายามให้ได้ใช้ทักษะความสามารถเต็มกับลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน หรือการหมุนเวียนงาน (job rotation)

7. การได้มีโอกาสพบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับฝ่ายบริหาร (Management Contact) ถือได้ว่าเป็นการให้เกียรติ ให้คนรุ่นใหม่ได้รับทราบนโยบายและทิศทางที่จะเป็นไป ตลอดจนรับทราบผลการประเมิน ความประทับใจของผู้บริหารที่มีต่อการดำเนินงานและผลงานที่ได้รับฟังข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์ ได้รับฟังประสบการณ์ทางอ้อมที่มีคุณค่า

8. การยืดหยุ่นเวลาการปฏิบัติงาน (Flexitime Work Schedule) ให้เลือกเวลามาปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของสาขาอาชีพ หรือ Flexiplace Relocation ได้ หากหน่วยงานมีสาขาตามภูมิภาคต่าง ๆ

9. การให้มีบันไดอาชีพคู่ (Dual Career Ladder) เป็นแนวคิดใหม่ที่เชื่อกันว่า หากได้รับความเห็นชอบจากระดับผู้บริหาร และมีการออกแบบที่ดี และนำไปปฏิบัติให้ได้ตามแบบจะก่อประโยชน์ในการรักษาทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ไว้ได้มาก สนองต่อประโยชน์ทั้งฝ่ายองค์กรและตรงตามความต้องการของคนรุ่นใหม่ด้วย นั่นคือ กำหนดระบบของการเลื่อนตำแหน่งที่เปิดโอกาสให้มีลำดับของการพัฒนาความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เฉพาะด้านคู่ขนานไปกับการพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้ก้าวสู่สายบริหาร โดยจัด career path ของแต่ละสายให้สอดคล้องกันทางด้านวิชาชีพ คนรุ่นใหม่จะได้เรียนรู้ในสิ่งที่สนใจและถนัด มีอิสระในการศึกษาค้นคว้าเพื่อประโยชน์ของงานในหน้าที่ ขณะเดียวกันทางด้านการบริหารมีอำนาจและระดับของความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นเมื่อบันได 2 สายนี้สูงขึ้นนั่นหมายความว่า จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามไปด้วย

10. การให้ได้เผยแพร่ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตน (Expertise Dissemination) การให้โอกาสแก่คนรุ่นใหม่เผยแพร่ความรู้ความสามารถที่เขามีผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ การเสนอผลงาน การวิจัยในที่ประชุมทางวิชาการ การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ การผลิตเอกสารหนังสือ การไปเป็นวิทยากรแก่สถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

v. สรุปการสรรหาการรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่ : การบริหารที่ต้องใช้ศิลปะชั้นสูง

ทรัพยากรรุ่นใหม่มักจะมีอะไรที่ 'แปลก ๆ' ที่น่าทำความเข้าใจ ซึ่งต้องใช้สไตล์ของการจัดการที่ต่างไปจากเดิม เพื่อให้สอดคล้องกับแนวความคิดการพัฒนาและรักษาทรัพยากรมนุษย์ อันถือว่ามีค่ายิ่งขององค์การ การเลือกพันธุ์ไม้มาปลูกในพื้นที่ ๆ จำกัด ให้เหมาะกับดินฟ้าอากาศ ต้องหมั่นรดน้ำพรวนดิน ให้ปุ๋ย ระวังแมลง ต้นไม้จึงจะออกดอกผลให้ชัชชม การเร่งเก็บเกี่ยวผลที่ลงทุนไป "Return on Investment" โดยมองข้ามหลักของ "Return on Equity" ไปจะเกิดผลข้างเคียงที่ไม่ดีนัก สมดังแบบจำลองการคัดเลือกและการสรรหาที่ว่า "ดึงดูด-คัดเลือก-แตกร้าง" (Attraction-Selection-Attrition) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ระบบราชการมีอำนาจต่อรงในเชิงการสรรหาน้อย เนื่องจากมีปัจจัยผลึกจากภายในระบบและปัจจัยดึงที่เหนือกว่าจากนอกระบบ ทำให้คนรุ่นใหม่เป็นฝ่ายเลือกมากกว่าฝ่ายที่ถูกเลือก ดังที่แสดงผลออกมาในรูปสมองไหล หรือ production deviance ที่เป็นอยู่

ผู้เขียนได้เสนอภาพของคนรุ่นใหม่ที่พึงได้รับการทำความเข้าใจ แนวทางการสรรหาเลือกสรร ตลอดจน แนวคิดวิธีการรักษาและพัฒนาทรัพยากรรุ่นใหม่เหล่านี้ไว้กับองค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย (win-win solution) ซึ่งท้ายที่สุดต่างก็มีเป้าหมายเพื่อสาธารณประโยชน์ ผู้เขียนมีความเชื่อมั่นว่าภาย

ใต้ระบบการจัดสรรและการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นไปอย่างเหมาะสม ประกอบกับการมีมาตรการรักษาคนที่ดีจะช่วยให้การสรรหาการรักษาและการพัฒนาคนรุ่นใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สนองนโยบาย และให้คำตอบต่อข้อโต้แย้งระหว่าง contribution vs. commitment contingency อย่างมีข้อสรุปที่เป็นสาระ ผู้เขียนยังหวังว่า แนวทางที่ได้เสนอไว้ในบทความนี้ จะได้รับการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ เมื่อลองมองโลกในแง่ดี สภาวะการณ์ขาดแคลนกำลังคน ภาวะสมองไหล ที่เป็นอยู่เราสามารถแก้ไขได้ หากเรากล้าคิดกล้าผลัดดันนำไปปฏิบัติและทำตนให้หลุดพ้นจากภาวะ "อยากผ่าตัดแต่กลัวเจ็บ" มีผู้กล่าวว่า "A bad decision is often better than no decision." หลาย ๆ ครั้งในชีวิตเราที่ต้องมีการตัดสินใจอยู่เสมอ ๆ เราได้มีโอกาสเรียนรู้จากการตัดสินใจที่ผิดพลาด ทั้งจากที่เราทำเองและจากการที่คนอื่นทำไว้ให้เป็นตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม เราจะไม่ลองเรียนรู้ผลการตัดสินใจอีกสักครั้งเลยหรือก่อนที่มันจะสายเกินแก้จริง ๆ



บรรณานุกรม

กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. (2534). รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการในการรับราชการของ
นิสิตนักศึกษา. กรุงเทพฯ: มปท.

กองแผนงาน สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (2536). รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2535. กรุงเทพฯ: มปท.

สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2536). รายงานการสำรวจการสูญเสีย กำลังคน
ในองค์การ : การรักษากำลังคนในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: มปท. (โรเนียว)

Bernadin, H.J. & J.E.A. Russell (1993). **Human resource management : An experiential approach.**
Singapore : Mc Graw Hill International

Breaugh, J.A. (1992). **Recruitment : Science and practice.** Boston, MA : PWS – Kent

Cesare, S.J. & C.Thornton (1993). "Human resource management and the specialist/generalist
issue." **Journal of Managerial Psychology**, 8, 31–40

De Lacy, G.N. (1993). "How to attract wolves for the pack not lambs for the slaughter,"
Recruitment, Selection and Retention, 2, 13–16.

Fisher, C.D., L.F. Schoenfeldt, & J.B. show (1993). **Human resource management.** 2nd ed. Boston
: Houghton Mifflin Co.,

Herman, R.E. (1991). **Keeping good people : Strategies for solving the dilemma of the decade.**
New York : Mc Graw–Hill.

"Reversing the braindrain" Focus, **The Nation**, section C. Monday July 25, 1994 p.c. 1-c. 2.

Rynes, S.L. (1991). Recruitment, job choice, and post-hire consequences: A call for new research
directions. p.399-444 In M.D. Dunnette L.M. Hough (1991). **Handbook of industrial
and organizational psychology** vol.II 2nd ed. Palo Alto, CA : Consulting Psychologist
Press.

Schauer, I.J. (1990). "Innovative techniques lure quality workers to NASA," **Personnel Journal**,
August, 100–108.

เช่าสาม-เย็บสาม



เช่าสาม-เย็บสาม

อันธำรามาเย็บธำมทรามทรยาเอ๋ย
เขากล่าวเปรยกระทบบเทียบเปรียบเอาไว้
จงอย่าเป็นเช่นเขาวุ่นวายใจ
อย่าให้ใครที่โหดหนามาถูแกลบ

ภาพ - ค.ช.ค้อ อินทรบรรจง
โรงเรียนวัดไผ่เงินโชตนาราม กทม.12
ภาพนี้ได้รางวัลที่ 1 ประเภทนักเรียน
ชั้นประถม ในหัวข้อเรื่อง
“ข้าราชการในความรู้สึกรักของข้าพเจ้า”
จัดประกวดโดย
สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม
สำนักงาน ก.พ.
ผู้ประพันธ์- จิระภา รัตนวิบูลย์

องค์ประกอบของการ ฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม

ตำรวจ รลสุข

(ต่อจากฉบับที่แล้ว)

4. เกี่ยวกับเทคนิคการสอนหรือการฝึกอบรม

สำหรับประเภทของเทคนิคการอบรมของพระพุทธเจ้านั้น พระราชวรมณี (ประยูรย์ ปยุตโต) แบ่งเทคนิคการอบรมเป็น 4 ประเภท ได้แก่ สนทนา (สากัจฉา) บรรยาย ตอบปัญหา และวางกฎข้อบังคับ รายละเอียดของเทคนิควิธีการอบรมมีดังต่อไปนี้

4.1 แบบสนทนา (สากัจฉา)

กาเลน ธมฺมสากัจฉา เอตมฺมงฺคฺลฺมุตฺตมฺ แปลว่า การสนทนาธรรมตามกาล เป็นมงคลอันอุดม เทคนิคนี้พระพุทธองค์ทรงใช้บ่อยไม่น้อยกว่าเทคนิคใด ๆ โดยเฉพาะในเมื่อมีผู้มาเฝ้าหรือทรงพบนั้น ยังไม่ได้เลื่อมใสศรัทธาในพระศาสนา ยังไม่รู้ ไม่เข้าใจหลักธรรม ในการสนทนาพระพุทธเจ้าจะทรงเป็นฝ่ายถามนำคู่สนทนา เข้าสู่ความเข้าใจธรรม และจะเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในที่สุด แม้ในหมู่พระสาวก พระองค์ก็ทรงใช้วิธีนี้ และทรงเสริมให้สาวกสนทนาธรรมกัน ดังมงคลสูตรที่กล่าวไว้ข้างต้น

4.2 แบบวางกฎข้อบังคับ เมื่อเกิดเรื่องมีพระภิกษุกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นเป็นครั้งแรก พระสงฆ์หรือประชาชนเล่าลือโพนทนาติเตียนกันอยู่ มีผู้นำความมากกราบทูลพระพุทธเจ้า



พระองค์ก็ทรงเรียกประชุมสงฆ์ สอบถามพระภิกษุผู้กระทำผิด เมื่อเจ้าตัวรับได้ความเป็นสัจจริงแล้ว ก็ทรงตำหนิ ซึ่งแรงผลเสียหายที่เกิดแก่ส่วนรวม พรรณนามลร้ายของความประพฤติไม่ดีและคุณประโยชน์ของความประพฤติที่ดีงาม แล้วทรงแสดงธรรมกถาที่สมควรเหมาะสมกับเรื่องนั้น จากนั้น จะตรัสให้สงฆ์ทราบว่าจะทรงบัญญัติสิกขาบท โดยทรงแถลงวัตถุประสงค์ในการบัญญัติให้ทราบ และทรงบัญญัติสิกขาบทข้อนั้น ๆ ไว้ด้วยความพร้อมกันของสงฆ์ในท่ามกลางสงฆ์ และโดยความรับทราบร่วมกันของสงฆ์ในวิธีนี้พึงสังเกตว่าพระพุทธเจ้าทรงบัญญัติสิกขาบทโดยความเห็นชอบของสงฆ์

4.3 แบบบรรยาย วิธีนี้ทรงใช้ในที่ประชุมใหญ่ในการแสดงธรรมประจำวัน ซึ่งมีประชาชนหรือพระสงฆ์จำนวนมาก และส่วนมากเป็นผู้มีพื้นความรู้ความเข้าใจ กับมีความเลื่อมใสศรัทธาอยู่แล้วมาฟังเพื่อหาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติม และหาความสงบสุขทางจิตใจ นับว่าเป็นคนประเภทและระดับใกล้เคียงกันพอจะใช้วิธีบรรยายซึ่งเป็นแบบกว้าง ๆ ได้ ลักษณะพิเศษของวิธีนี้พบว่าทุกคนที่ฟังพระองค์แสดงธรรมอยู่ในที่ประชุมนั้น แต่ละคนรู้สึกว่ พระพุทธเจ้าตรัสอยู่กับตัวเองโดยเฉพาะ ซึ่งนับว่าเป็นความสามารถอัศจรรย์อีกอย่างหนึ่งของพระพุทธเจ้า

4.4 แบบตอบปัญหา ในการตอบปัญหานั้น พระพุทธองค์ทรงสอนให้พิจารณาลักษณะของปัญหาและใช้วิธีตอบที่เหมาะสม พระองค์แยกประเภทปัญหาไว้ตามลักษณะวิธีตอบเป็น 4 อย่าง คือ

- 4.4.1 ปัญหาที่ฟังตอบแบบตรงไปตรงมา (เอกิงสพยากรณียปัญหา)
- 4.4.2 ปัญหาที่ฟังย้อนถามแล้วจึงแก้ (ปฏิบัติญาพยากรณียปัญหา)

4.4.3 ปัญหาที่จะต้องแยกความตอบ (วิเศษพยากรณียปัญหา)

4.4.4 ปัญหาที่ฟังยับยั้งเสีย (รูปนียปัญหา)¹⁷

สำหรับสาระสำคัญของข้อ 4.1, 4.2, 4.3 และ 4.4 มีดังนี้

. เอกิงสพยากรณียปัญหา คือ การตอบปัญหาที่ตรงไปตรงมา หรือยืนยันไปข้างเดียว เช่น ความดีมีผลเป็นสุข ความชั่วมีผลเป็นทุกข์ หรือกุศลเป็นสิ่งควรบำเพ็ญ อกุศลเป็นสิ่งไม่ควรละเว้น

. ปฏิบัติญาพยากรณียปัญหา คือ การตอบปัญหาโดยการย้อนถามเสียก่อนแล้วจึงตอบ ดังตัวอย่างที่พระพุทธองค์ทรงตอบปัญหาแก่สังจกนิครนถ์ในเรื่องอัตตาและอนัตตาว่า....

สังจกนิครนถ์ - รูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ เป็นตัวตนเป็นของตน เพราะมีตัวตนคนทั้งหลาย จึงได้มีบุญมีบาป เปรียบเหมือนพืชพันธุ์ธัญญาหาร อาศัยแผ่นดินจึงงอกงามไพบูลย์ ไม่มีแผ่นดินเสียแล้ว พืชพันธุ์ต่าง ๆ ก็ไม่มีที่อาศัยเจริญเติบโตได้



¹⁷ ประยุทธ์ ปยุตโต, พระราชาวรมณี, เทคนิคการสอนของพระพุทธเจ้า, กรุงเทพฯ : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด, 2530, หน้า 43-47.



พระพุทธรองค์ - (ทรงย้อนถามว่า) พระมหากษัตริย์ เช่น พระเจ้าปเสนทิโกศล หรือ พระเจ้าอาชาตศัตรู ย่อมมีอำนาจ สามารถสั่งฆ่าคนหรือเนรเทศคน ได้มิใช่หรือ? ถ้ากระนั้นที่ท่านว่า รูปเป็นตัวตนและเป็นของตานั้น ท่านมีอำนาจที่จะบังคับให้รูปของเราจงเป็นอย่างนี้ อย่าเป็นอย่างนั้นเลย ได้หรือไม่? สัจจนิกครนถ์ นิ่งไม่ตอบ พระพุทธเจ้าถามถึง 2 ครั้ง ก็ยังตอบไม่ได้ ในที่สุดแห่ง การตอบปัญหานั้น สัจจนิกครนถ์ ได้ยอมรับว่าตนหลงผิดไป ที่จริง แล้ว รูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณไม่เที่ยง ไม่มีตัวตน บังคับไม่ได้ว่า จงเป็นอย่างนั้น อย่างนี้

. วิภังชพยากรณ์ปัญหา

คือ การแยกความหรือแยกประเด็นตอบ เช่น มีผู้ถามว่า ผู้หญิงกับผู้ชายใครดีกว่ากัน จะตอบปัญหา โดยยืนยัน ตรงไปตรงมาหรือข้างเดียวแบบเอ็ง-สพยากรณ์ปัญหาไม่ได้ ควรตอบแยกว่าเป็นหญิงบางคนดีกว่าชายบางคน ชายบางคนดีกว่าหญิงบางคน ดังนี้ เป็นต้น

. รูปนียปัญหา

คือ การหัก หรือยับยั้งปัญหาไว้ ไม่ทรงตอบเรื่องนั้นเพราะทรงเห็นว่า ไม่มีประโยชน์ หรือยังไม่ถึงเวลาที่จะรู้ ตัวอย่างเรื่องของพระมาลุงกยะกุมาร ทูลถามเรื่อง โลกเที่ยงหรือไม่ ชีพกับสรีระเป็นอย่างเดียวกันหรือไม่ เป็นต้น พระองค์ทรงถือว่าไม่จำเป็นที่พระมาลุงกยะจะต้องรู้เรื่องนี้ จึงนิ่งเฉยไม่ตอบ แต่ชี้แจง ให้ทราบว่าเป็นเรื่องทุกข์และความดับทุกข์ที่มนุษย์ประสบอยู่ทุกวันนี้เป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องรู้ก่อน เปรียบเหมือนคนที่ถูกศรอาบยาพิษ ควรรีบชวนชวย

รักษาผลให้หายดีกว่ามัวสนใจเรื่องว่าใครเป็นคนยิง และลูกศรทำด้วยอะไร เป็นต้น¹⁸

ประเภทของเทคนิคการอบรมธรรมะของ พระพุทธเจ้าทั้ง 4 แบบ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่าแบบสนทนาและแบบวางกฎข้อบังคับเป็น เทคนิคแบบประสมระหว่าง Leader Centered (วิทยาการเป็นศูนย์กลาง) กับ Group Centered (ผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง) ส่วนแบบบรรยายและแบบตอบปัญหาเป็นประเภท Leader Centered เทคนิคการฝึกอบรม 4 แบบ ถ้าจัดเข้าหมวดหมู่แล้วก็จะเหลือเพียง 2 ประเภท คือ ประเภทสอนด้วยปากและทำให้ดู ซึ่งทั้ง 2 ประเภทนี้ท่านพุทธทาสภิกขุกล่าวว่า

การสอนด้วยปาก เป็นการนำเอาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า หรือใกล้ตัวมาสอนหรืออบรม เช่น เรื่องความตาย เรื่อง อริยสัจ 4 เป็นต้น สำหรับการทำให้ดูนั้น เป็นเรื่องสร้างความพอใจ ความเพลิดเพลิน พระพุทธองค์จะไม่สอนเรื่องเสราหรือ ทนทุกข์ทรมาน แต่จะสอนเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การสอนต้องมีตัวอย่างที่ดีที่ถูกให้ผู้อื่นปฏิบัติตามอย่างได้ เช่น ครูต้องทำตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ข้าราชการระดับสูงจะต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีที่ถูกต้องแก่ข้าราชการผู้น้อย เป็นต้น

การสอน 2 แบบ ที่ท่านพุทธทาสภิกขุอธิบายไว้ นั้น มีองค์ประกอบ 6 ข้อ ดังต่อไปนี้คือ

1. สอนเท่าที่ควรสอน ได้แก่ สอนเอาเฉพาะเนื้อหาสาระสำคัญเท่าที่ผู้เรียนอยากรู้ ไม่สอนนอกเรื่อง ดังเรื่องใบไม้กำเดียวที่ว่า.... วันหนึ่งเมื่อพระพุทธองค์เสด็จไปกับหมู่สงฆ์ ผ่านไปในป่าสีสพาน ทรงเห็นใบไม้ที่ร่วงบนพื้นดิน จึงเอาพระหัตถ์กำใบไม้มากำหนึ่งแล้วชูให้ภิกษุสงฆ์ดู



และตรัสว่า "เทียบดูใบไม้กำมือหนึ่งนี้ กับใบไม้ทั้งป่ามันมากน้อยกว่ากันเท่าใด".... สิ่งที่ตถาคตตรัสรู้เท่ากับใบไม้ทั้งป่า สิ่งที่เราสอนพวกเธอนี้เท่ากับใบไม้กำมือเดียว....

2. สอนอย่างชัดเจน จะนำหลักอะไร ทฤษฎีใดมาสอน ต้องสอนอย่างชัดเจน เช่น เรื่อง อริยสัจ 4 ก็จะต้องรู้ว่าคืออะไรบ้าง มีกี่ประเภท กี่ลักษณะ เป็นต้น ไม่สอนนอกไปจากที่ผู้เรียนจะต้องรู้และต้องสอนให้มีความเกี่ยวข้องกัน โดยที่พระพุทธองค์จะมีอุปมาทุกเรื่อง หรือสมัยนี้ก็เรียกว่ารู้จักใช้สื่อการสอน เพราะจะทำให้ผู้เรียนเข้าใจลึกซึ้งและเข้าถึงจิตใจ ซึ่งจะทำให้การสอนชัดเจนยิ่งขึ้น

3. สอนมีเหตุผลอยู่ในตัวเอง ในข้อนี้ท่านพุทธทาสเรียกว่า สอนอย่างมีปาฏิหาริย์ ซึ่งท่านหมายถึงว่าคำสอนที่สอนมีเหตุผลชัดเจนมาก หรือเป็น Logical และคำสอนยังคงถูกต้องอยู่ตลอดไป และในที่สุดคำสอนจะสามารถดับทุกข์ได้

4. สอนชนะน้ำใจผู้ฟัง สอนอย่างชนะน้ำใจผู้ฟัง ผู้ฟังหมดปัญญาจะคัดค้าน ได้เถียงหรือถ้าเขาจะคัดค้าน จะได้เถียงในครั้งแรก ก็มีคำอธิบายที่ทำให้หมดแรงที่จะคัดค้าน หรือได้เถียงจนผู้ฟังยอมแพ้หรือยอมรับ หรือยอมปฏิบัติตาม จึงเรียกว่า สอนชนะน้ำใจผู้ฟัง

5. สอนชนิดที่ทำให้เกิดความร่าเริง บางทีจะใช้กันได้กับคำสมัยนี้ว่ามี Humor เพราะการสอนชนิดนี้ทั้งผู้สอนและผู้เรียน (ผู้ฟัง) จะร่าเริง

¹⁸ วศิน อินทสระ, "พุทธวิธีในการสอน", ใน ศึกษาศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์ ภาคที่ 2 ระบบการเรียนการสอน, โดย สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์กราฟิเคอาร์ท, 2526, หน้า 21-23.

หมายความว่า การเรียนการสอนนั้นมันสนุกไม่ใช่ หงอยเหงา หรือไม่ใช่ทนฟัง ทนจำ ทนท่อง อย่างนี้ ก็ไม่เข้าเรื่อง ต้องสอนชนิดที่ให้ความรู้เข้าใจ พอใจ แม้เรื่องชวนหัวจะมีบ้างก็ไม่เป็นไร เพราะเป็นหลัก ของธรรมชาติที่ทุกคนชอบความรู้อะไร การเรียน การสอนจึงกลายเป็นเรื่องที่น่าสนุกสนานไป¹⁹

6. สอนให้ผู้ฟังเกิดความกล้าใน การที่จะปฏิบัติตาม เราไม่นิยมสอนให้เกิด ความกลัวซึ่งมันทำลายเสรีภาพ การเสียเสรีภาพ ไม่ใช่เรื่องธรรมชาติ ฉะนั้นการสอนจึงให้ผู้เรียนเกิด ความกล้า ยิ่งฟังยิ่งกล้า คือ ยิ่งอยากที่จะปฏิบัติตาม ตัวอย่างเช่น สอนเรื่องนิพพาน ถ้าสอนไม่เป็น คน ก็จะกลัวนิพพานว่าเป็นเรื่องที่วิเวกชอบกล แม้จะ สอนเรื่องขั้นต้น เรื่องศีล เรื่องทาน เรื่องอะไรก็ตาม จะต้องสอนให้เกิดความรู้อะไร ไม่ต้องเกิดความกลัว

การสอนเรื่องโลกอื่น โลกอะไรนั้น จะสอน ด้วยก็ได้ แต่ไม่ใช่ความมุ่งหมายของพุทธศาสนาที่ จะสอนให้ดับทุกข์กันที่นั่นและเดี๋ยวนี้ ไม่ต้องการให้ ผิดเพี้ยนจนกลายเป็นเรื่องหลังจากตายแล้ว แต่ให้ ได้รับประโยชน์เต็มที่กันที่นั่นและเดี๋ยวนี้ อย่าลืมนึกคำว่า สันติภูมิโลก ซึ่งหมายถึง ผู้เรียนผู้ปฏิบัติจะรู้สึกได้ด้วย ตนเอง เป็นเรื่องของคนเป็น ๆ ไม่ใช่เรื่องของคน ตายแล้ว แล้วก็ดับทุกข์ได้จนถึงที่สุด มันจะถึงที่สุด อย่างไร ก็เอามาเสียให้ได้ที่นั่นและเดี๋ยวนี้ แล้วสอน ให้มองเห็น เช่นนั้น คนก็กล้า เชื่อถือ และกล้าใน การปฏิบัติตาม

ทั้งหมดที่กล่าวมาเรียกว่าเป็นการสอน การ สอนที่ผ่านเข้ามาทางหู ทางตาอย่างมีหลักเกณฑ์ กำหนดชัดเจนง่าย จนเขาเห็นประโยชน์ของการที่มี ธรรมนั้น และเห็นโทษของการไม่มีธรรมนั้น การ สอนข้างต้นแบ่งออกเป็น 2 อย่าง คือ การสอน ด้วยปาก และการสอนด้วยการทำให้ดูจนเกิดมีความ

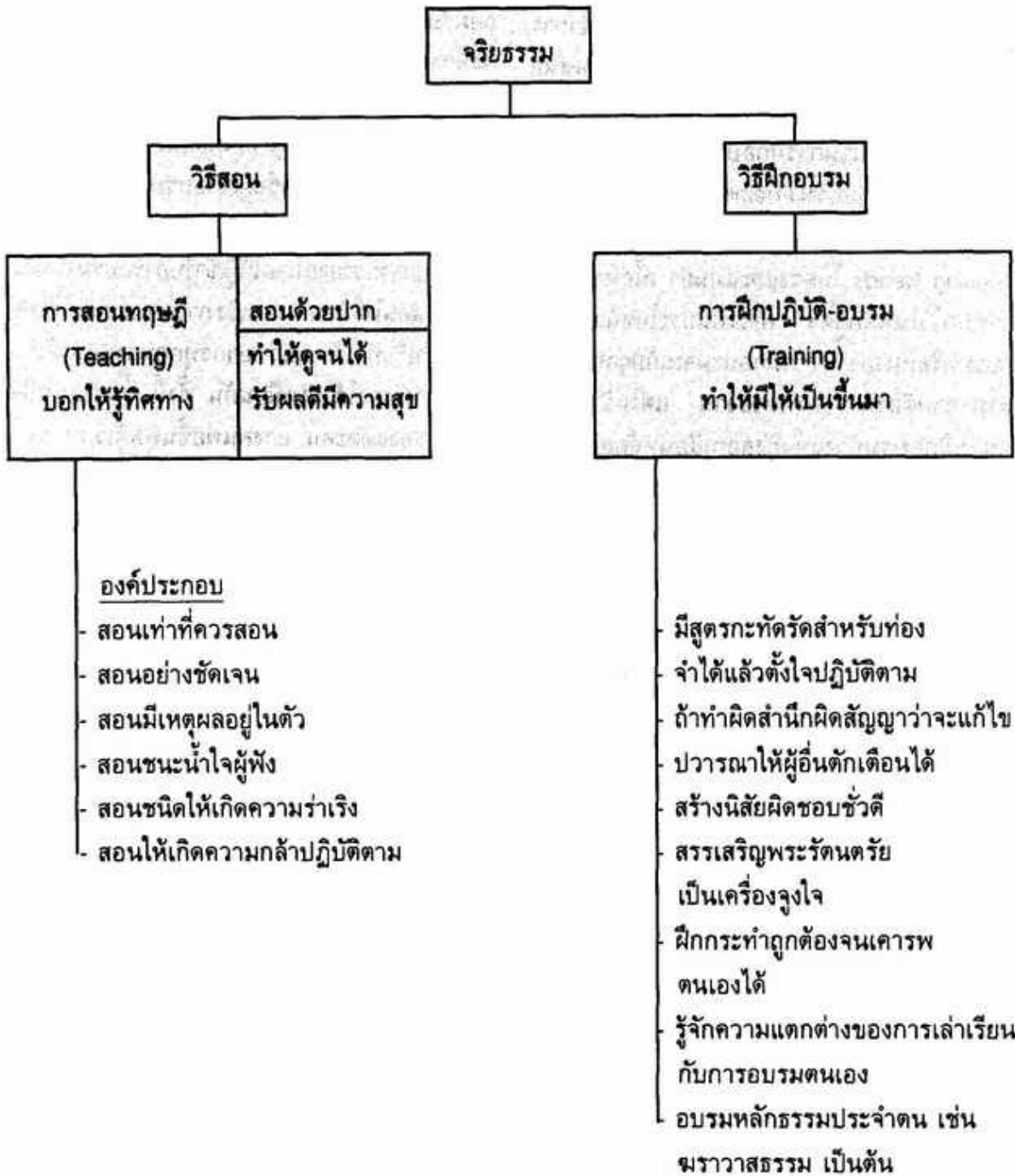


สุข โดยทรงแสดงประกอบ 6 ประการ ได้แก่ สอนเท่า ที่ควรสอน และสอนให้หมดจดส่วนเพื่อ ส่วนเสียเวลา เปล่า ๆ ออกสอนชัดเจน สอนมีเหตุผลเป็นปฎิหาริย์ ผู้ฟังจะรู้สึกยอมแพ้และยอมรับอยู่เรื่อยไป และวิธี สุดท้ายสอนให้มีความรู้อะไร เป็นการผลิตผลิตด้วย ธรรมะ พอใจด้วยธรรมะพร้อมกันไป ในที่สุดผู้ฟังก็ เกิดความกล้าอย่างยิ่ง แล้วจะเกิดความพากเพียร มี อะไรในการที่จะปฏิบัติตาม

เพื่อให้ผู้อ่านมีความเข้าใจ และสามารถศึกษา เปรียบเทียบได้ จึงขอเสนอแผนภาพการสอนและการ อบรมไว้ดังต่อไปนี้

¹⁹ พุทธศาสนิกชน. วิธีสอนจริยธรรมของพระพุทธเจ้า และปัจฉิมภิกษุศึกษา กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิพนพาน,

แผนภาพวิธีสอนจริยธรรม



แผนภูมิที่ 5 แสดงวิธีสอนจริยธรรม

องค์ประกอบการสอนที่ท่านพุทธทาสภิกขุได้ยกไว้ นั้น ล้วนแต่มีความเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก จะขอนำมาแสดงให้เห็นได้ชัดเจนดังต่อไปนี้

สอนเท่าที่ควรสอน ได้เคยกล่าวแล้วว่า การสอนหรืออบรมจะต้องนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มาเสนอต่อผู้เรียน ไม่สอนนอกเรื่อง หรือสอนเฉพาะแก่นเท่านั้น ในกระบวนการฝึกอบรมนั้น การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) จึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าหลักสูตรการฝึกอบรมสนองตอบ Training Needs ได้ตรงและแม่นยำ เนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ก็จะเป็นประโยชน์แก่ผู้เข้าอบรมหรือหน่วยงาน การฝึกอบรมจะแก้ปัญหาได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน แต่ในปัจจุบันนี้ หน่วยฝึกอบรมบางแห่งยังลอกเลียนหลักสูตรผู้อื่น ไม่มีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรที่ได้จึงเป็นไปในลักษณะนั่งเทียนเขียนเอาเอง การสอนเนื้อหาสาระจึงไม่เป็นประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สอนอย่างชัดเจน ได้แก่ การสอนที่มีสื่อประกอบการสอน เช่น สไลด์ วิดีโอ การทัศนศึกษา ฯลฯ เรียกว่าไม่ใช่สอนธรรมะด้วยการท่องบ่น สวดมนต์ หรือใช้วิธีสอนแบบเก่า ๆ แต่เพียงวิธีเดียว

สอนให้มีเหตุมีผล เรื่องนี้ได้กล่าวไว้ข้างแล้ว การสอนให้เป็น Logical นั้น ในกาลามสูตรกล่าวว่าอย่าปลงใจเชื่อด้วยการฟังตามกันมา ด้วยการถือสืบกันมา ด้วยการเล่าลือ ด้วยการอ้างตำราหรือคัมภีร์ ด้วยตรรก ด้วยการอนุมาน ด้วยการคิดตรงตามเหตุผล เพราะเข้ากันได้กับทฤษฎีของตน เพราะมองเห็นรูปลักษณะน่าเชื่อ เพราะนับถือที่ท่านสมณะนี้เป็นครูของเรา ต่อเมื่อใดพิจารณาเห็นด้วยปัญญาว่าธรรมเหล่านั้นเป็นกุศล มีโทษไม่มีโทษเป็นต้นแล้วจึงควรละหรือถือปฏิบัติตามนั้น เมื่อไม่ให้เชื่อแล้วจะเชื่อใครครูก็ไม่ให้เชื่อ ตำราก็ไม่ให้เชื่อ การที่พระพุทธเจ้าทรงสอนไว้อย่างนี้ก็เพราะ ก่อนจะปลงใจเชื่ออะไรต้องมีเหตุผลที่จะเชื่อ ให้สอบสวนเสียก่อน จะเชื่อถือตำราก็ต้องสอบสวนก่อนว่า ตำราเล่มนี้ถูกต้องหรือไม่

เพราะเนื้อหาในตำราจะถูกเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ถ้าโลกมีความเจริญก้าวหน้า เช่น ทฤษฎีบางอย่างเปลี่ยนแปลงไป

สอนชนะน้ำใจผู้ฟัง ได้แก่ การสอนที่ผู้เรียนยอมรับไปปฏิบัติตาม ในข้อนี้หมายถึงผู้เป็นวิทยากรจะต้องหาวิธีการสอนให้ชนะน้ำใจผู้ฟังให้ได้ เช่น เตรียมการสอนอย่างดี เตรียมอุปกรณ์ที่เหมาะสมเป็นกันเองกับผู้เรียนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการอบรมให้เกิดจิตผู้เข้าอบรม จำชื่อผู้เข้าอบรมได้แม่นยำ สอนไม่เกินเวลา สอนได้เนื้อหาสาระ และมีเอกสารประกอบการบรรยาย แจกให้ผู้เข้ารับการอบรม เป็นต้น

สอนให้เกิดความรำเริง การสอนธรรมะให้เกิดความรำเริงทำได้ แต่วิทยากรทุกคนจะสอนให้เกิดความรำเริงคงได้ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ ขึ้นกับเทคนิควิธีการของแต่ละคน บางคนพอขึ้นพูดผู้เข้าอบรมก็รำเริงเพราะมีมุขตลกเด็ด ๆ บางคนยังสอนผู้ฟังยั้งหลัก ผู้เขียนมีความเห็นว่าการปลุกเร้าให้ผู้เข้าเรียนจะตื่นตัวตลอดเวลา และได้ความรำเริงนั้น ผู้สอนจะต้องหาหนทางขาดง่าย ๆ มาประกอบการสอน นอกจากนั้นการสอนธรรมะด้วยรูปภาพหรือภาพประกอบก็อาจจะทำให้ผู้เรียนเกิดความรำเริงได้ ในข้อนี้ท่านพุทธทาสภิกขุได้ยกตัวอย่างโรงพยาบาลวิญญานในสวนโมกขพลารามว่า ที่นี้มีโรงหนัง คือโรงละครทางวิญญาน ผู้ชมจะเกิดความสนใจ ได้รับความเพลิดเพลิน เมื่อได้เข้าชมโรงละครทางวิญญานแห่งนี้

สอนให้ผู้ฟังเกิดความกล้าในการที่จะปฏิบัติตามนั้นอธิบายได้ว่า ให้กล้าในการทำความดี ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ในสังคมไทยปัจจุบัน คนเราไม่กล้าบ่าบและไม่กล้าทำความชั่ว จึงปฏิบัติในสิ่งที่ผิด เช่น ดื่มสุรา เล่นการพนัน หลงอบายมุข ถ้าเขาไม่กล้าที่จะเลิกทำความชั่วบ้านเมืองก็จะเต็มไปด้วยบุคคลที่ติดสุรา และติดอบายมุขกันทั่วเมือง พระพุทธองค์จะสอนให้มนุษย์มีหิริ และโอตตปปะ หิริ ความละอายต่อบาป โอตตปปะ ความเกรงกลัวต่อบาป ดังนั้น การสอนธรรมะจึงต้องมุ่งที่ความเกรงกลัวต่อการทำชั่วหรือทำบาปทั้งปวง พระภิกษุที่มีชื่อ

เสียงรูปหนึ่งเล่าให้ผู้เขียนฟังว่า ถ้าไปภาคใต้จะรู้ว่า คนไหนเป็นชาวไทยพุทธ และชาวไทยอิสลาม ให้อุที่การเดินทางถ้าเดินหัวทิ่มหัวต่ำไป-มา แสดงว่าเป็นคนเมา นั้นแหละเป็นไทย-พุทธ เพราะคนไทยอิสลาม จะไม่ดื่มสุราซึ่งขัดต่อคำสอนในศาสนาของเขา จึงเดินได้ตัวตรงไม่โซซัดโซเซ อย่างนี้เป็นต้น

สำหรับข้อที่ว่า “ไม่นิยมสอนให้เกิดความกลัว” นั้น คงหมายถึงการไม่นิยมสอนให้กลัวนรกหรือ ผลร้ายในชาติหน้า แต่จะสอนให้ผู้เข้าอบรมเกิดสำนึกผิดชอบชั่วดีเอง

อบรมหรือ Training หมายถึง การทำให้ติดอยู่ที่เนื้อที่ตัว คือที่ กาย วาจา และใจ เช่น ใช้น้ำยา รมโลหะป้องกันสนิม น้ำยาที่ใช้รมโลหะจะติดแน่น อยู่กับเนื้อโลหะ จนสนิมไม่มีโอกาสจะเกิด จึงเรียกว่า รมให้ติด การอบรมธรรมะให้ติดอยู่ที่เนื้อที่ตัว มีแนว การอบรมดังนี้

5.1 มีสูตรที่กะทัดรัดสำหรับท่อง คำว่าสูตร หมายถึง ตัวหนังสือเพียงไม่กี่คำ แต่สามารถรวม ความหมายของเรื่องทั้งหมดได้ การมีสูตรก็เพื่อที่จะ ให้ผู้เรียนกำหนดจดจำ ท่องได้คล่องปาก สูตรต้อง กะทัดรัด มีคำอธิบายพร้อม

5.2 เมื่อเข้าใจสูตรแล้ว ต้องตั้งใจปฏิบัติตาม หมายถึง เทความเชื่อลงไปหมดในเรื่องนั้น แล้วสุดท้ายก็มีการอธิษฐานจิตในการที่จะทำให้มีขึ้นมา

5.3 ถ้าทำผิดแล้วมีการสำนึกผิด โดยสัญญาว่าจะแก้ไข การอบรมธรรมะนั้นต้องทำให้ลึกลงไป ถึงกับว่า เมื่อเขาทำผิดต่อหลักคำสอนใด ๆ แล้ว จะต้องสารภาพผิด ถ้าว่าผิดแล้วก็แล้วกัน หรือทำผิด อยู่เรื่อย ๆ มันจะไม่มีประโยชน์ ตนเองจะต้องสำนึก ผิดด้วยตัวเอง แล้วสารภาพผิดอย่างเปิดเผย อย่า เป็นคนปกปิดความลับ แล้วขั้นสุดท้ายก็สัญญาว่าจะ ทำแก้ความผิดนั้นให้หมดไป

5.4 ปวารณาให้ผู้อื่นตักเตือนได้ ปวารณา แปลว่า ห้ามปากมิให้ได้เถียง หมายถึงใครจะมา กล่าวโทษ ชี้โทษ ก็ไม่เถียง ดังพระพุทธภาษิตที่ว่า ผู้กล่าวชี้โทษนั้นคือ ผู้ชี้ขุมทรัพย์ การมีคนมาว่ากล่าว ตักเตือนเรา เราจะไม่โกรธ เพราะเราได้ปวารณา

ตัวเองแล้วว่า จักให้ผู้อื่นตักเตือนตัวเราได้ การให้ผู้ อื่นตักเตือนก็เปรียบเสมือนกระจกเงาที่บอก ลักษณะ รูปร่างหน้าเรานั้นเอง

5.5 สร้างนิสัยให้รู้จักผิดชอบชั่วดี หมายถึงว่าจะทำอะไรให้คิดตรึกตรองเสียก่อนว่า ที่ทำไปนั้น ดีหรือชั่ว ถ้าชั่วมิ่ไม่ทำ มีคติโบราณกล่าวว่ จะทำ อะไรให้ถามตัวเองว่า ข้อนี้ถ้าเราไปทูลถามพระ- พุทธเจ้า พระพุทธเจ้าจะตรัสว่าอย่างไร? จะตอบ เราว่อย่างไร? หรือพูดง่าย ๆ ว่าก่อนจะทำอะไรให้ ยั้งใจนับ 1 ถึง 10 ไว้ก่อน นั้นเอง

5.6 สรรเสริญคุณของพระธรรมเป็นเครื่อง จูงใจอยู่เสมอ เช่น สวดมนต์ระลึกถึงพระพุทธคุณ พระธรรมคุณ และพระสังฆคุณ

5.7 มีการกระทำที่ถูกต้องจนเคารพตัวเอง ได้เสมอ ปฏิบัติถูกต้องจนเคารพตัวเองได้เสมอ บางที จะใช้คำว่ายกมือไหว้ตัวเองได้อยู่เป็นประจำ เมื่อทำ ดังนี้ได้ก็จะมีความดี ไม่ทำชั่ว

5.8 รู้จักความแตกต่างของการเรียนกับการ อบรมตนเอง การเรียนมุ่งจำทฤษฎีเพื่อให้สอบไล่ได้ แต่การอบรมหมายถึง การนำทฤษฎีมาปฏิบัติให้เกิด ประโยชน์ในการประพฤติปฏิบัติ คือ ไม่บกพร่องใน การประพฤติปฏิบัติในทางกาย วาจา และใจ

5.9 มีหลักธรรมแห่งความสำเร็จประจำตัว เช่น ขรว่าสธรรม 4 หรืออิทธิบาท 4 หรือที่





ละเอียดมากไปอีก ได้แก่ พละ 5 อินทรีย์ 5 สำหรับ
ฆราวาสธรรม 4 นั้น เหมาะที่สุด เพราะว่า
พระพุทธเจ้าท่านได้ตรัสหลักธรรมหมวดนี้สำหรับ
ฆราวาสจะช่วยให้ฆราวาสได้รับผลของความเป็น
ฆราวาสอย่างเต็มที่ ฆราวาสธรรมทั้ง 4 ได้แก่
สังขะ ทมะ ขันติ และจาคะ

จากการฝึกอบรม (Training) ที่ท่านพุทธทาส
ภิกขุ ได้ให้บรรยายไว้ นั้นชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรม
ในทางจริยธรรมหรือคุณธรรม จะต้องอบรมทั้งกาย
วาจา และใจ แนวการอบรมจะต้องมีสูตรหรือคำสอน
กำหนดไว้ อธิบายให้ทำตามสูตรนั้น ๆ การจะให้ผู้อื่น
เข้าใจคำสอนได้จะต้องมีความเชื่อหรือศรัทธาในตัว
ผู้สอน เช่น สอนเก่ง สอนเข้าใจง่าย มีอุปการะ
การสอน หรือสอนโยงกับชีวิตจริงหรือสิ่งที่ใกล้ตัว
ต่อจากนั้นผู้เรียนจะต้องมีการสำนึกผิด คือ รู้ผิดชอบ
ชั่วดีได้ สิ่งใดที่ทำผิดแล้วก็ให้สัญญาว่าจะไม่ทำผิดอีก
บางทีการกระทำความชั่วใด ๆ ถ้าหากมีผู้อื่นตักเตือน
หรือห้ามปราม ผู้ที่คิดจะทำชั่วอาจไม่ทำ เช่น เด็ก
วัยรุ่นตกลงกับเพื่อนว่าจะไปยิงนกในสวนแห่งหนึ่ง
พ่อ-แม่ตักเตือนว่าการเบียดเบียนรังแกสัตว์เป็นบาป
สัตว์หรือมนุษย์ต่างก็รักชีวิตด้วยกันทั้งสิ้น อย่าไปยิง
นกเลย....นะลูก เด็กวัยรุ่นเมื่อเห็นพ่อ-แม่ตักเตือน
ด้วยเหตุผลเขาจึงไม่ไปยิงนก ดังนั้นการฝึกอบรมด้าน
จริยธรรมหรือคุณธรรม คำว่ากล่าวตักเตือนจึงเป็น
สิ่งสำคัญ

การสร้างนิสัยให้รู้จักผิดชอบชั่วดีนั้น ท่าน
หมายถึง ให้มีความคิดตรึกตรอง ให้คิดก่อนทำ ซึ่ง
นับได้ว่าถ้าหากมนุษย์คิดก่อนทำแล้ว จะมีสิ่งที่
ข้าราชการ 36

ผิดพลาด ในชีวิตมนุษย์ได้น้อย แต่ทุกวันนี้ มนุษย์
ทำอะไรด้วยความประมาท เช่น ทำลายทรัพยากร
ธรรมชาติ ได้แก่ ป่าไม้ ภูเขา แร่ ฯลฯ ทรัพยากร
ธรรมชาติกำลังจะหมดโลกอยู่แล้ว นั่นก็เพราะขาด
การคิดที่ดีนั่นเอง

การเคารพตัวเองได้นั้นมีสิ่งล้ำเลิศกว่าสิ่งใด
ในชีวิตจริงของคนเรา การทำดีหรือช่วยอยู่ที่ตัวเอง
ไม่มีใครจะบันดาลให้เราดีหรือชั่วได้ ถ้าหากมนุษย์
เคารพตัวเองได้ก็ย่อมแสดงว่าตัวเองมีความดีในตัว
แล้ว เมื่อเป็นเช่นนั้นก็จะไม่ทำชั่ว ไม่ว่าจะในที่ลับตาคน
หรือที่โล่งแจ้ง

ประการสุดท้าย การที่มนุษย์จะประสบความสำเร็จ
สำเร็จได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประจำใจ เช่น
ฆราวาสธรรม 4 หรืออิทธิบาท 4 เป็นต้น ทั้งนี้ก็
เพราะหลักธรรมดังกล่าวจะช่วยให้ฆราวาสประสบ
ความสำเร็จในชีวิตแห่งการครองเรือน

โดยสรุปแล้วการฝึกอบรมด้านจริยธรรม หรือ
คุณธรรม นั้นมุ่งให้ผู้อบรมนำทฤษฎีหรือความรู้ที่ได้
จากการอบรมไปประพฤติปฏิบัติให้ครบทั้งทางกาย
วาจา และใจ

ได้กล่าวมาตอนต้นแล้วว่า พระพุทธเจ้าแบ่ง
ประเภทของเทคนิคออกเป็น 4 ประเภท คือ สันทนา
วางกฎข้อบังคับ บรรยาย และตอบปัญหา ซึ่งทั้ง 4
ประเภท ล้วนแต่เป็นการสอนที่ใช้ปากและการทำให้ดู
นอกจากนั้น ยังได้ยกถึงองค์ประกอบที่สำคัญของ
การสอนธรรมะว่ามี 6 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อ ต่างก็มีความ
สำคัญต่อการฝึกอบรมเป็นอย่างยิ่ง เช่น การสำนึก
ผิด การตักเตือนกัน การคิดก่อนทำ และการมี
ธรรมะประจำใจ สุดท้ายชี้ให้เห็นว่าการสอนจริยธรรม
จะประสบผลสำเร็จได้จะต้องมีทั้งการสอนและการ
อบรม การสอนคือ การทำให้รู้ทิศทางที่จะเดินหรือ
รู้แผนที่จะเดิน ส่วนการอบรมคือ การทำให้ได้สิ่ง
นั้น ๆ มา ซึ่งเปรียบเสมือนการเดินทาง

ในทัศนะของนักฝึกอบรมปัจจุบันนี้ มีความ
เห็นว่า การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความ
เข้าใจ และความชำนาญให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานใน



องค์การ จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติ ซึ่งจะอำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และในที่สุดต้องทำให้ผู้ที่ทำงานมีความเจริญก้าวหน้า

ทำไมจึงต้องมีการฝึกอบรม ที่ต้องมีการฝึกอบรมเพราะ เพื่อความอยู่รอดของหน่วยงาน การที่ผู้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้หน่วยงานก้าวหน้าไม่ล้าหลัง ผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ยังไม่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ความเจริญทางเทคโนโลยีทำให้ความรู้และวิทยาการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป ผู้ทำงานนาน ๆ ย่อมเบื่อหน่าย ทำให้งานผิดพลาดบกพร่อง งานล่าช้า และประการสุดท้ายก็คือทุกคนที่เข้ามาทำงานย่อมมีการเปลี่ยนแปลง หรือมีความก้าวหน้าในสายงาน เช่น เลื่อนจากหัวหน้างานเป็นผู้อำนวยการ จากผู้อำนวยการเป็นรองอธิบดี และจากรองอธิบดีเป็นอธิบดี เป็นต้น ด้วยเหตุดังกล่าวจึงต้องการฝึกอบรมเกิดขึ้น

กระบวนการฝึกอบรมมี 5 ขั้นตอน คือ หาความจำเป็นในการฝึกอบรม สร้างหลักสูตร ผลิตสื่อ ดำเนินการฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรม แต่ละขั้นตอนมีสาระสำคัญดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจมีทั้งความจำเป็นที่เห็นได้อย่างชัดเจน หรือความจำเป็นที่ต้องมีการศึกษาวิเคราะห์วิจัย ความจำเป็นที่เห็นได้ชัดเจน เช่น หน่วยงานเปลี่ยนแปลงระเบียบวิธีการปฏิบัติงานใหม่

มีเครื่องมืออุปกรณ์ทันสมัยเข้ามาใช้ ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมจะเริ่มขึ้นเรียกว่า ไม่ต้องศึกษาวิจัยแต่อย่างใด เกิดขึ้นเองเห็นได้ชัดเจน สำหรับความจำเป็นที่ต้องมีการศึกษาวิเคราะห์วิจัยนั้น ได้แก่ ความต้องการในการฝึกอบรมระยะยาว และความต้องการหรือปัญหานั้น ๆ กระทบต่อหน่วยงาน คน และอื่น ๆ ที่เห็นไม่ชัดเจน เช่น จะจัดหลักสูตรจริยธรรมหรือคุณธรรมแบบใด จึงจะเหมาะกับข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

2. การสร้างหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรคือ เนื้อหาสาระกิจกรรมวิธีการต่าง ๆ ที่บรรจุไว้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสร้างหลักสูตรคือ สร้างขึ้นใหม่ โดยอาศัยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ส่วนการพัฒนาหลักสูตรคือการปรับปรุงหลักสูตรเก่าให้ดีขึ้นกว่าเดิม หลักสูตรคือ เข้มทิศ หรือแผนที่สำหรับการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ หลักสูตรที่ดีจะสอดคล้องกับความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยบอกเนื้อหาวิชา วิธีการสอน อุปกรณ์การสอน และกิจกรรมการสอน เป็นต้น

3. การผลิตสื่อในการฝึกอบรม สื่อการเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะสื่อที่ดีจะช่วยประหยัดเวลาและแรงงานของผู้เข้าอบรมและวิทยากร เมื่อได้หลักสูตรที่สมบูรณ์แล้ว การกำหนดสื่อการเรียนจะต้องสอดคล้องกับหลักสูตรหรือกลุ่มผู้เรียน สื่อการเรียนสำหรับการฝึกอบรมได้แก่ เอกสารประกอบการฝึกอบรมชุดการเรียนด้วยตนเอง หรือชุดการสอนทางไกลเป็นการที่ผู้เข้าอบรมใช้ระยะเวลาที่ไม่ยาวนานเข้ามาเข้ารับการฝึกอบรม เมื่อจบหลักสูตรการฝึกอบรมไปแล้วโอกาสที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเป็นไปได้ยาก ดังนั้นเอกสารประกอบการฝึกอบรม จึงมีความสำคัญต่อเขาเหล่านั้นมาก ผู้รับผิดชอบการฝึกอบรมสมควรที่จะต้องเตรียมเอกสารประกอบการฝึกอบรมให้พร้อม

4. การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมที่ได้วางไว้ล่วงหน้า การดำเนินการฝึกอบรมจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคคล



ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ทั้งตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง เจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม วิทยากร และผู้บริหารทุก ๆ ระดับ ปัญหาการดำเนินการฝึกอบรม อาจเกิดได้ทุกขณะ เช่น วิทยากรไม่มาตามที่ได้เชิญไป ผู้จัดการโครงการฝึกอบรมจะต้องเตรียมวิธีการ แก้ไขไว้ทุกกระยะ นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น คัดเลือกไม่ตรงกับคุณสมบัติที่ต้องการ หรือบางคนเข้ามารับการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ หรือบางคนมีหน้าที่

เข้ารับการฝึกอบรมเกือบทุกหลักสูตร เพราะอยู่ที่ทำงานไม่ค่อยมีงานทำ ผู้บังคับบัญชาจึงส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้ เป็นต้น

5. การประเมินผล การประเมินเป็นขั้นสุดท้ายของการฝึกอบรม ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการทราบว่า การฝึกอบรมแต่ละครั้งได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ถ้ามีข้อบกพร่องข้อผิดพลาดจะได้แก้ไขได้ในโอกาสต่อไป การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ต้องใช้ทั้งเวลาและความละเอียดถี่ถ้วน บางครั้งต้องเสียค่าใช้จ่าย แต่ผลที่ได้กลับไม่คุ้มค่า เพราะประเมินผลแล้วไม่ได้นำมาเอาไปใช้บ้าง นอกจากนั้นการประเมินผลเป็นเรื่องของบุคคลหลายฝ่ายที่ต้องร่วมมือประสานงานกัน อาทิตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้าฝึกอบรม และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม กระบวนการฝึกอบรม หาได้สิ้นสุดตรงที่การประเมินผลไม่ แต่จะเป็นวัฏจักรสืบเนื่องติดต่อกันอย่างไม่มีวันสิ้นสุด ดังแผนภูมิที่ 6

คุณทุ่มเทหลายสิ่ง... เพื่อทำให้คำสัญญาเป็นจริง



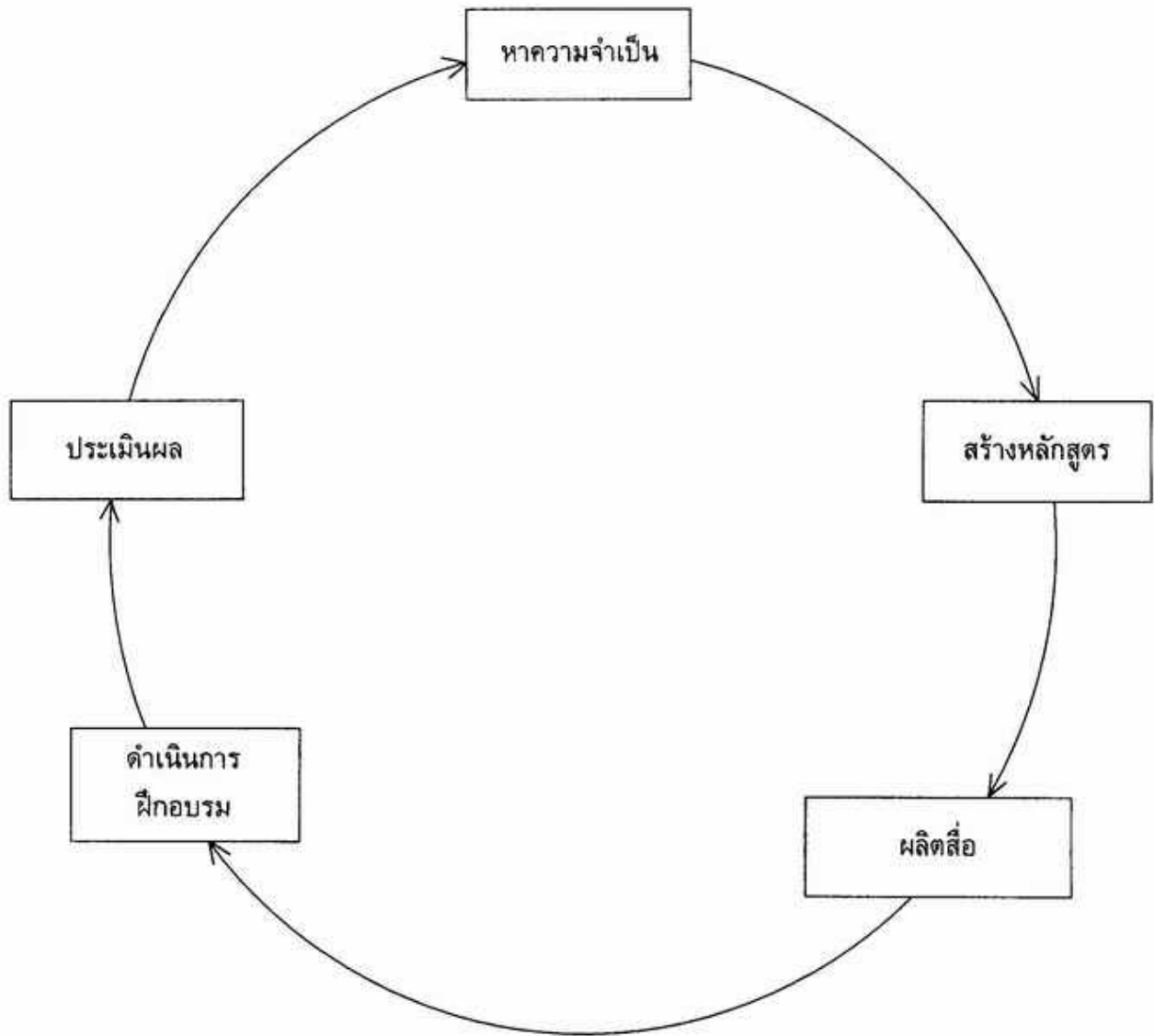


ความสำเร็จบนเส้นทางนี้...
 เป็นสิ่งที่คุณทุ่มเทตั้งใจ
 ทุ่มเทหลายสิ่ง...
 เพื่อทำให้คำสัญญาเป็นจริง

ความสำเร็จบนเส้นทางนี้...
 เป็นสิ่งที่คุณทุ่มเทตั้งใจ
 ทุ่มเทหลายสิ่ง...
 เพื่อทำให้คำสัญญาเป็นจริง



ไทยประกันชีวิตไทย
 ยึดมั่นคำสัญญา



แผนภูมิที่ 6 แสดงกระบวนการฝึกอบรม

เนื่องจากเทคนิคการสอนธรรมะเป็นเรื่องสำคัญ วิทยากรหรือผู้สอนด้านธรรมหรือจริยธรรมควรที่จะได้ทราบเพื่อเป็นแนวทางในการสอนหรือฝึกอบรม ซึ่งพระพุทธองค์ได้กล่าวไว้ 10 วิธี ดังต่อไปนี้

วิธีที่ 1 การยกอุทาหรณ์ และการเล่านิทานประกอบ การยกตัวอย่างหรือการยกอุทาหรณ์ประกอบคำอธิบาย และการเล่านิทานประกอบการสอน ช่วยให้เข้าใจความได้ง่ายและชัดเจน ช่วยให้

จำแม่นยำ เห็นจริง และเกิดความเพลิดเพลิน ทำให้การเรียนการสอนมีรสยิ่งขึ้น เช่น เมื่อจะอธิบายให้เห็นว่า คนมีความปรารถนาดี อยากช่วยทำประโยชน์ แต่หากขาดปัญญา อาจกลับทำลายประโยชน์เสียก็ได้ ก็เล่านิทานชาดกเรื่องลิงเฝ้าสวน เป็นต้น พระพุทธเจ้าทรงใช้อุทาหรณ์และนิทานประกอบการสอนมากมายเพียงใด จะเห็นได้จากการที่ในคัมภีร์ต่าง ๆ มีอุทาหรณ์และนิทานปรากฏอยู่ทั่วไป เฉพาะคัมภีร์ชาดกอย่างเดียวก็มีนิทานชาดกถึง 547 เรื่อง

การยกนิทานมาเล่าประกอบการสอนหรือการบรรยายนั้น จะทำให้ผู้เข้ารับการสอนสนุกสนานได้ ซื่อคิด และข้อควรประพฤติจากนิทาน ดังเช่นนิทานชาดกเรื่อง ลิงเฝ้าสวน²⁰ ความว่า ชาวสวนผู้หนึ่งปลูกผักไว้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นคนใจบุญ จึงได้ผูกมิตรไว้กับลิงฝูงหนึ่ง ต่อมาอีกไม่นานชาวสวนมีธุระจำเป็นต้องออกไปนอกบ้าน เขาได้มอบหมายให้ลิงช่วยรดน้ำผักแทน ลิงทั้งฝูงก็รีบทำตามที่ชาวสวนมอบหมายไว้ จำฝูง (หัวหน้าลิง) ครุ่นคิดอย่างรอบคอบ เกรงว่าการรดน้ำผักในสวนครั้งนี้จะไม่เป็นไปดังที่ชาวสวนตั้งใจไว้ เรียกลิงในฝูงมาประชุมโดยชี้แจงว่าผักแต่ละต้นนั้นกินน้ำไม่เท่ากัน ซึ่งขึ้นอยู่กับรากของผัก ถักรากยาวจะกินน้ำมาก ควรจะรดน้ำให้เหมาะกับความต้องการของผักแต่ละต้นด้วยการปฏิบัติในขั้นแรกขอให้ลิงทุกตัวถอนผักแล้วตรวจดูว่ารากยาวเพียงใด เมื่อถอนแล้วจึงปลูกไว้ดังเดิม ลิงต่างก็ถอนรากผักมาพิสูจนความยาวจนครบทุกต้น

เจ้าของสวนเมื่อกลับมาถึงบ้าน ลิงผู้เป็นหัวหน้าฝูงได้เล่าวิธีการรดน้ำผักให้ฟัง เมื่อฟังแล้วเจ้าของสวนแทบจะเป็นลม เพราะต้นผักในสวนเหี่ยวแห้ง และเฉาตายหมดทุกต้น

นิทานเรื่องนี้สอนให้รู้ว่า "คนที่มีความปรารถนาดี อยากช่วยทำประโยชน์ แต่หากขาดปัญญา อาจกลับทำลายประโยชน์ที่จะพึงมีได้"

วิธีที่ 2 การเปรียบเทียบด้วยข้ออุปมา คำอุปมาช่วยให้เรื่องที่ลึกซึ้งเข้าใจยาก ปรากฏความหมายเด่นชัดออกมา และเข้าใจง่ายขึ้น โดยเฉพาะมักใช้ในการอธิบายสิ่งที่เป็นนามธรรม เปรียบให้เห็นชัดด้วยสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือแม้เปรียบเรื่องที่เป็นรูปธรรมด้วยข้ออุปมาแบบรูปธรรม ก็ช่วยให้ความหนักแน่นเข้า เช่น

"ภูเขาศิลาล้วน เป็นแห่งที่บีย่อมไม่หวั่นไหว ด้วยแรงลมฉันใด บัณฑิตทั้งหลายย่อมไม่หวั่นไหว เพราะคำนิทาและสรรเสริญ ฉันทันนั้น"

"คนผู้เรียนรู้น้อย ย่อมแก่งเหมือนโคถึก เนื้อของเขาเจริญขึ้น แต่ปัญญาหาเจริญไม่"

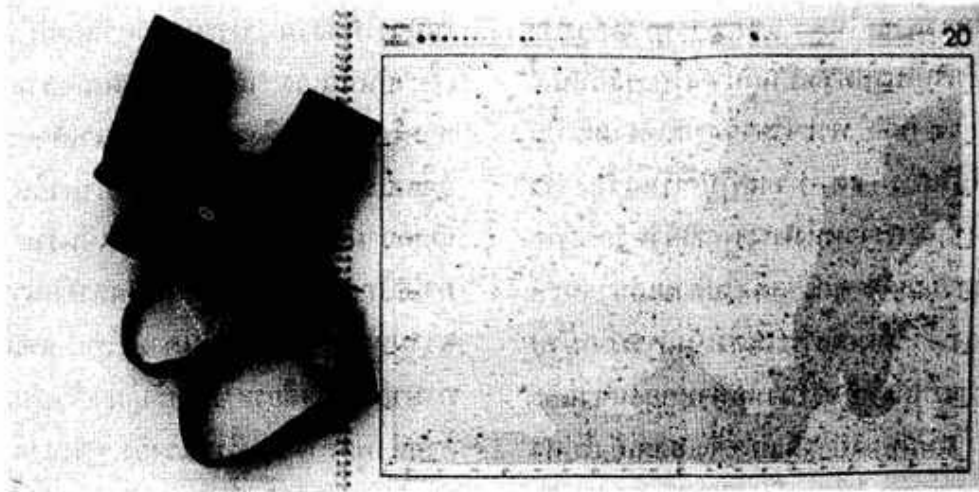
"เมื่อพระอาทิตย์จะอุทัย ย่อมมีแสงเงินแสงทองปรากฏขึ้น เป็นนิมิตมาก่อน ฉันทิความมีกัลยาณมิตร ย่อมเป็นเบื้องต้น เป็นนิมิตหมายแห่งการบังเกิดขึ้นของโพชฌงค์ 7 ฉันทันนั้น"

ฯลฯ

การใช้อุปมานี้ น่าจะเป็นกลวิธีประกอบการสอนที่พระพุทธองค์ทรงใช้มากที่สุดมากกว่ากลวิธีอื่นใด

วิธีที่ 3 การใช้อุปการณการสอน ในสมัยพุทธกาล ย่อมไม่มีอุปการณการสอนชนิดต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นไว้เพื่อการสอนโดยเฉพาะเหมือนสมัยปัจจุบัน เพราะยังไม่มีการจัดการศึกษาเป็นระบบขึ้นมาอย่างกว้างขวาง หากจะใช้อุปการณบ้าง ก็คงต้องอาศัยวัตถุสิ่งของที่มีในธรรมชาติ หรือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ผู้คนใช้กันอยู่ อีกประการหนึ่ง คำสอนของพระพุทธเจ้าที่มีบันทึกไว้ก็เป็นคำสอนที่ตรัสแก่ผู้ใหญ่ และเป็นเรื่องเกี่ยวกับหลักธรรม ทั้งสอนเคลื่อนที่ไปในดินแดนแคว้นต่าง ๆ อย่างอิสระ ชนิดที่ผู้สอนไม่มีทรัพย์สินสมบัติติดตัว ด้วยเหตุนี้ ความจำเป็นที่จะใช้อุปการณจึงมีน้อยและโอกาสที่จะอาศัยอุปการณก็เป็นไปได้ยาก นอกจากนั้น การใช้ข้อมูลอุปมาต่าง ๆ ก็สะดวกกว่า และให้ความเข้าใจชัดเจนอยู่แล้ว แม้เมื่อใช้ของจริงเป็นอุปการณก็มักใช้ในแง่อุปมาอีกนั่นเอง จึงปรากฏว่าคำสอนในแง่อุปมามีมากมาย แต่ไม่ค่อยปรากฏการใช้อุปการณการสอน อย่างไร

²⁰ จากการศึกษาพระมหาประยูร ธมฺมจิตโต ณ สภาการศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2531 เวลา 17.00 น.



กิติ มีตัวอย่างการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้อุปกรณ์การสอนเหมือนกัน โดยทรงใช้เครื่องใช้ที่มีอยู่ในกรณีสอนผู้เรียนที่อายุน้อย ๆ ซึ่งเข้าใจจากวัตถุได้ง่ายกว่านามธรรม จึงปรากฏเรื่องที่พระองค์ทรงสอนสามเณรราหุลเมื่ออายุ 7 ขวบว่า

วันหนึ่งพระผู้มีพระภาคเสด็จมา ณ ที่อยู่ของสามเณรราหุล สามเณรมองเห็นแล้วก็ปูลาดอาสนะและจัดน้ำล้างพระบาทไว้ พระผู้มีพระภาคล้างพระบาทแล้วทรงเหลือน้ำไว้ในภาชนะหนึ่ง เมื่อสามเณรถวายบังคมนั่งเรียบร้อยแล้ว พระองค์ได้ตรัสถามว่า "ราหุลเธอเห็นน้ำที่เหลือน้อยหนึ่งหรือในภาชนะนี้หรือไม่" พระราหุลทูลว่าเห็น จึงตรัสว่า "คนที่พูดเท็จทั้งที่รู้อยู่ ก็มีคุณธรรมของสมณะเหลือน้อยน้อย เหมือนอย่างนั้น" เสร็จแล้วทรงเทน้ำนั้นเสีย ตรัสถามว่า "เธอเห็นเราเทน้ำหนึ่งนั้นทิ้งไปแล้วไหม" สามเณรทูลว่าเห็น ตรัสว่า "คนที่ไม่มี ความละอายในการกล่าวเท็จทั้งที่รู้อยู่ ก็เป็นผู้ที่ คุณธรรมของสมณะออกทิ้งเสียเหมือนอย่างนั้น" แล้วทรงคว้าภาชนะลง ตรัสถามว่า "เธอเห็นภาชนะนี้คว่ำลงแล้วไหม" สามเณรทูลว่าเห็น ตรัสว่า "คน

ที่ไม่มี ความละอายในการพูดเท็จทั้งที่รู้อยู่ คุณธรรมของสมณะของเขาก็ชื่อว่าไปแล้ว เหมือนอย่างนั้น" แล้วทรงหงายภาชนะขึ้น ตรัสถามว่า "เธอเห็นภาชนะนี้ว่างเปล่าไหม" สามเณรทูลว่าเห็น จึงตรัสว่า "คนที่ไม่มี ความละอายในการพูดเท็จทั้งที่รู้อยู่ คุณธรรมของสมณะของเขาก็ว่างเปล่าเหมือนอย่างนั้น"

ตรัสถามว่า "ราหุล แวนมีประโยชน์อย่างไร" ทูลตอบว่า "มีประโยชน์สำหรับสองดู พระเจ้าข้า"

ตรัสว่า "อันนั้นเหมือนกัน ราหุล บุคคลควรพิจารณาเสียก่อนกระทำกรรมด้วยกาย วาจา และใจ"

ในการสอนสามเณรนี้ บางทีก็ทรงใช้วิธีทายปัญหา ซึ่งคงจะช่วยให้เกิดความรู้สึกสนุกสำหรับเด็กอย่างเรื่องสอนธรรมยาก ๆ ด้วยสามเณรปัญหาว่า "อะไรเอ๋ย มีอย่างเดียว, อะไรเอ๋ย มีสองอย่าง, อะไรเอ๋ย มีสามอย่าง" ฯลฯ

สำหรับรายละเอียดเรื่องอุปกรณ์การสอนจะได้กล่าวเพิ่มเติมต่อไป

วิธีที่ 4 การทำเป็นตัวอย่าง วิธีสอนที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในทางจริยธรรม คือ การทำเป็นตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสอนแบบไม่ต้องกล่าวสอนเป็นทำนองการสาธิตให้ดู แต่ที่พระพุทธเจ้าทรงกระทำนั้นเป็นไปในรูปทรงเป็นผู้นำที่ดี การสอนโดยทำเป็นตัวอย่าง ก็คือ พระจริยาวัตรอันดีงามที่เป็นอยู่โดยปกตินั่นเอง แต่ที่ทรงปฏิบัติเป็นเรื่องราวเฉพาะก็มี เช่น คราวหนึ่งพระพุทธเจ้าพร้อมด้วยพระอานนท์ตามเสด็จ ขณะเสด็จไปตามเสนาสนะที่อยู่ของพระสงฆ์ ได้ทอดพระเนตรเห็นพระภิกษุรูปหนึ่ง อาพาธเป็นโรคท้องร่วงนอนจมกองมูลและคูดของตน ไม่มีผู้พยาบาลดูแล จึงเสด็จเข้าไปหาจัดการทำความสะอาดให้นอนโดยเรียบร้อย เสร็จแล้วจึงทรงประชุมสงฆ์ ทรงสอบถามเรื่องนั้น และตรัสตอนหนึ่งว่า

“ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอไม่มีมารดา ไม่มีบิดา ผู้ใดเล่าจะพยาบาลพวกเธอ ถ้าพวกเธอไม่พยาบาลกันเอง ใครเล่าจักพยาบาล ผู้ใดจะพึงอุปฐากเราขอให้ผู้นั้นพยาบาลภิกษุอาพาธเกิด”

ในการสอนธรรมะนั้น ผู้สอนหรือวิทยากรต้องทำให้เป็นตัวอย่าง เช่น จะสอนเรื่องนั่งสมาธิ ก็ต้องนั่งสมาธิได้เป็นอย่างดี สอนให้เขาเลิกสูบบุหรี่ เลิกดื่มสุรา วิทยากรก็ต้องเป็นตัวอย่างที่ดี คือ ไม่สูบบุหรี่ ไม่ดื่มสุรา สอนว่าอย่าเห็นแก่ตัว ต้องบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น วิทยากรก็ต้องไม่เห็นแก่ตัวอย่างนี้เป็นต้น

วิธีที่ 5 การเล่นภาษา เล่นคำ และใช้คำในความหมายใหม่ การเล่นภาษาและเล่นคำ เป็นเรื่องของความสามารถในการใช้ภาษาผสมกับปฏิภาณข้อนี้เป็นการแสดงให้เห็นถึงพระปรีชาสามารถของพระพุทธเจ้าที่รอบรู้ไปทุกด้าน เมื่อผู้ใดทูลถาม

ปัญหามาเป็นคำร้อยกรอง พระองค์ก็ทรงตอบเป็นคำร้อยกรองไปทันที ทำนองกลอนสวด บางทีเขาทูลถามหรือกล่าวข้อความ โดยใช้คำที่มีความหมายไปในทางไม่ดีงาม พระองค์ก็ทรงตอบไปด้วยคำพูดเดียวกันนั่นเอง แต่เป็นคำพูดในความหมายที่ต่างออกไปเป็นฝ่ายดีงาม คำสนทนาได้ตอบแบบนี้มีรสอยู่แต่ในภาษาเดิม แปลออกสู่ภาษาอื่น ย่อมเสียรสเสียความหมาย ยกตัวอย่างให้เห็นง่าย ๆ เช่น ในภาษาไทยว่า “ปากกาหัก พินดาดก้น” อาจใช้ในความหมายต่างกันได้ในภาษาไทย แต่เมื่อแปลเป็นภาษาอื่นย่อมเสียรส บางครั้งผู้มาเฝ้าบริภาษพระองค์ด้วยคำพูดต่าง ๆ ที่รุนแรงยิ่ง พระองค์ทรงยอมรับคำบริภาษเหล่านั้นทั้งหมด แล้วทรงแปลความหมายอธิบายเสียใหม่ให้เป็นเรื่องที่ดีงาม เช่น กรณีของเวรัญชพราหมณ์²¹ เป็นต้น

กรณีของเวรัญชพราหมณ์ จากพระบาลีวินัยปิฎก มหาวิภังค์ (ปฐมภาค) เล่มที่ 1 ข้อ 1-10 สรุปได้ว่า แม้เวรัญชพราหมณ์ได้กล่าวถ้อยคำต่าง ๆ นานาต่อพระพุทธเจ้า แทนที่พระพุทธองค์จะทรงพระพิโรธ แต่กลับใช้พระปรีชาสามารถกล่าวตอบด้วยถ้อยคำที่มีความหมายเป็นไปในทางที่ดีงาม เช่น

[4] ว. ท่านพระโคตมไม่มีสมบัติ

ภ. มีอยู่จริง ๆ พราหมณ์ เหตุที่เขากล่าวหาเราว่า พระสมณะโคตมไม่มีสมบัติ ดังนี้ ชื่อว่ากล่าวถูก เพราะสมบัติ คือ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะเหล่านั้น ตกาคตละได้แล้ว ตัดรากขาดแล้ว ทำให้เป็นเหมือนตาลยอดด้วน ทำไม่ให้มีในภายหลัง ไม่เกิดอีกต่อไปเป็นธรรมดาแล้ว

คำกล่าวตอบของพระพุทธเจ้าแยบคาย ฟังแล้วตีความหมายไปในทางบวก ไม่ได้กล่าวตอบ

²¹ ดูรายละเอียดกรณีของเวรัญชพราหมณ์ ที่ภาคผนวก

เป็นการขัดแย้ง แต่ยอมรับและขณะเดียวกันการยอมรับนั้น ก็เป็นการปฏิเสธไปด้วยในตัว

วิธีที่ 6 อุบายเลือกคน และการปฏิบัติรายบุคคล การเลือกคนเป็นอุบายสำคัญในการเผยแพร่พระศาสนา ในการประกาศธรรมของพระพุทธเจ้าเริ่มแต่ระยะแรกประดิษฐานพระพุทธศาสนา จะเห็นได้ว่าพระพุทธเจ้าทรงดำเนินพุทธกิจด้วยพระพุทโธบายอย่างที่เราเรียกว่าการวางแผนที่ได้ผลยิ่ง ทรงพิจารณาว่าเมื่อจะเข้าไปประกาศพระศาสนาในถิ่นใดถิ่นหนึ่ง ควรไปโปรดใครก่อน เมื่อตรัสรู้ใหม่ ๆ ได้เสด็จไปโปรดเบญจวัคคีย์ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดพระองค์ เมื่อครั้งออกแสวงธรรมก่อน ข้อนี้พิจารณาได้ทั้งในแง่ที่เบญจวัคคีย์เป็นผู้ใฝ่ธรรม มีอุปนิสัยอยู่แล้วหรือในแง่ที่เป็นผู้เคยมีอุปการะกันมา หรือในแง่ที่ว่าเป็นการสร้างความมั่นใจ ทำให้ผู้เคยเกี่ยวข้องกับหมดความกลางแคลงในพระองค์ ตัดปัญหาในการที่ท่านเหล่านี้ อาจไปสร้างความกลางแคลงใจขึ้นแก่ผู้อื่นต่อไปด้วย ครั้นเสร็จสั่งสอนเบญจวัคคีย์แล้ว ก็ได้โปรดยสกุमार พร้อมทั้งเศรษฐีผู้บิดาและญาติมิตร และเมื่อจะเสด็จเข้าแคว้นมคธ พระองค์ก็เสด็จไปโปรดชฎิล 3 พี่น้อง พร้อมทั้งบริวารทั้งพัน เริ่มด้วยชฎิลคนพี่ใหญ่เสียก่อน แล้วนำชฎิลเหล่านี้ ผู้กลายเป็นสาวกแล้ว เข้าสู่นครราชคฤห์ ประกาศธรรม ณ พระนครนั้น ได้ราชาเป็นสาวก เป็นอันว่าพอเริ่มต้นประกาศพระศาสนา ก็ได้ทั้งนักบวชผู้ใหญ่ เศรษฐี และราชา ซึ่งเป็นคนชั้นสูงสมัยนั้นเป็นสาวก เป็นการทำให้ทางเสด็จเผยแผ่ให้ปลอดภัยต่อไป ในการทรงสั่งสอนคนแต่ละถิ่นหรือแต่ละหมู่คณะ ก็มักทรงเริ่มต้นที่บุคคลผู้เป็นประมุข เช่น พระมหากษัตริย์ หรือหัวหน้าของชนหมู่นั้น ๆ ทำให้การประกาศพระศาสนาได้ผลดี และรวดเร็ว และเป็นการยืนยันพระปรีชาสามารถของพระองค์ด้วย

ในการบำเพ็ญพุทธกิจประจำวัน พระองค์ก็ทรงสอดส่องพิจารณาบุคคลผู้ควรโปรดในวันนั้นแต่เวลาจะรุ่งสาง และเสด็จไปโปรดในเวลาเช้า เป็น



การให้ความสนพระทัยสงเคราะห์บุคคลเป็นราย ๆ ซึ่งให้ผลดีในการสอนยิ่งกว่าการสอนแบบสาด ๆ ไป และแม้เมื่อแสดงธรรมในที่ประชุม ก็ทรงกำหนดบุคคลที่ควรเอาพระทัยใส่พิเศษในคราวนั้น ๆ ไว้ด้วย กับทั้งแสดงธรรมโดยวิธีการที่จะทำให้ทุกคนในที่ประชุมได้รับผลประโยชน์ไปอย่างเป็นที่น่าพอใจให้เกิดความรู้สึกแก่ทุกคนว่าพระพุทธเจ้าตรัสอยู่กับตน ดังกล่าวมาแล้ว

วิธีที่ 7 การรู้จักจังหวะและโอกาส ผู้สอนต้องรู้จักใช้จังหวะและโอกาสให้เป็นประโยชน์ เมื่อยังไม่ถึงจังหวะ ไม่เป็นโอกาส เช่น ผู้เรียนยังไม่พร้อม ยังไม่เกิดปริปากะ (ความสูงงอม) แห่งญาณหรืออินทรีย์ ก็ต้องมีความอดทน ไม่ชิงหักหาญหรือตั้งต้นทำ แต่ก็ต้องตื่นตัวอยู่เสมอ เมื่อถึงจังหวะหรือเป็นโอกาส ก็ต้องมีความฉับไวที่จะจับมาใช้ให้เป็นประโยชน์ไม่ปล่อยให้ผ่านเลยไปเสียเปล่า แม้ในการเผยแผ่พระศาสนาแก่คนส่วนใหญ่ พระพุทธเจ้าก็ทรงปฏิบัติตามจังหวะและโอกาสด้วย เช่น ในระยะแรกประกาศพระศาสนา ณ วันมาฆบูรณมีหลังตรัสรู้ 1 ปี เมื่อประทับอยู่ ณ เวฬุวัน พระสงฆ์สาวกมาชุมนุมพร้อมกัน ณ ที่นั้น และเป็นโอกาสเหมาะ พระพุทธเจ้า

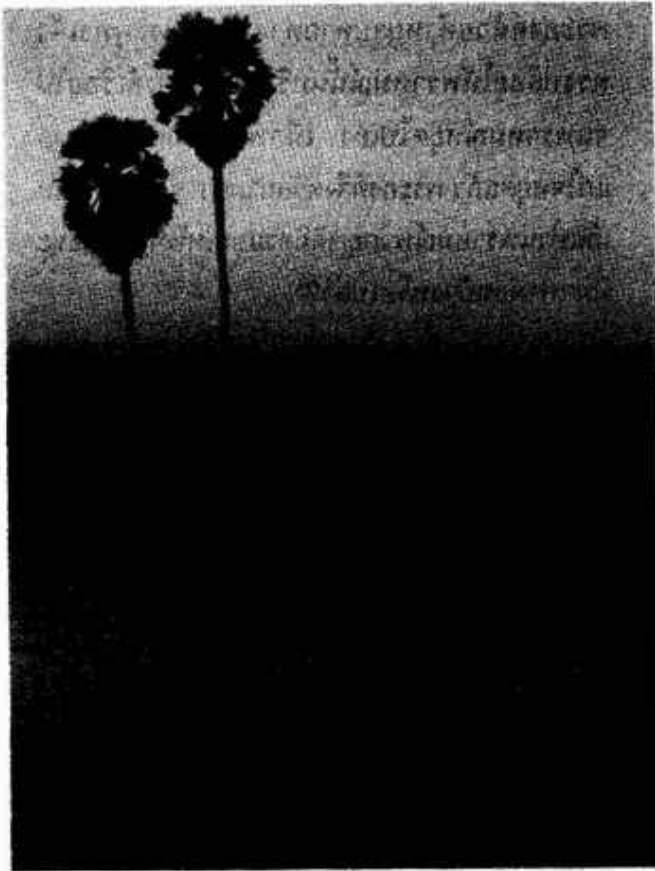


ก็ทรงแสดงโอวาทปาฏิโมกข์สำหรับเป็นหลักยึดถือร่วมกันของสงฆ์ที่จะแยกย้ายกันไปบำเพ็ญศาสนกิจ และเมื่อคราวนิครนถนาฎบุตรสิ้นชีวิต เกิดความแตกแยกในหมู่ศิษย์ พระสารีบุตรถือเหตุการณ์นั้นเป็นตัวอย่าง ชี้ให้ภิกษุสงฆ์เห็นความสำคัญในการร่ายกรองธรรมวินัย ชักชวนพระสงฆ์ให้พร้อมใจกันทำสังคายนา และท่านได้ทำสังคายนาเป็นตัวอย่าง โดยแสดงสังคิติสูตรไว้ (สังคายนา มีความหมายเดียวกับการร่ายกรองธรรมวินัย ซึ่งหมายถึงการประชุมตรวจชำระสอบสวนและจัดหมวดหมู่คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า วางลงเป็นแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน)

วิธีที่ 8 ความยืดหยุ่นในการใช้วิธีการ ถ้าผู้สอนสอนอย่างไม่มียึดตายตัว ตัดค้นหา มานะ ทิฎฐิเสียให้น้อยที่สุด ก็จะมุ่งไปยังผลสำเร็จในการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ สุดแต่จะใช้กลวิธีใดให้การสอนได้ผลดีที่สุด ก็ทำในนั้น ไม่กลัวว่าจะเสียเกียรติ ไม่กลัวจะถูกผู้รู้เห็นว่าแพ้กาวเมื่อสมควรก็ต้องยอมให้ผู้เรียนรู้สึกตัวว่าเขาเก่ง บางคราวสมควรข่มก็ข่ม บางคราวสมควรอ่อนอ่อนผ่อนตาม ก็ยอมตามสมควรขัดก็ขัด สมควรคล้อยก็คล้อย สมควรปลอบก็ปลอบ มีพุทธพจน์ว่า "เรายอมฝึกคนด้วยวิธีอ่อนละมุนละไมบ้าง ด้วยวิธีรุนแรงบ้าง ด้วยวิธีที่ทั้งอ่อนละมุนละไม และทั้งรุนแรงปนกันไปบ้าง" คนบางคนจะให้เขายอมได้ด้วยการที่ยอมให้เขาารู้สึกว่าตัวเขามีเกียรติหรือเก่ง หรือได้สมใจก่อน ผู้สอนจับ

จุดได้ก็ใช้วิธีสนองความต้องการ แล้วดึงเข้าสู่ที่หมายได้ตามประสงค์ เช่น คราวที่เวรัญชพราหมณ์บริภาษพระพุทธเจ้า พระองค์ก็ทรงรับสมอ้างตามคำบริภาษนั้นให้สมใจพราหมณ์ แล้วจึงค่อยชี้แจงแก้ไขให้เขาเลื่อมใสพระองค์ภายหลัง หรือเมื่อเผชิญอาพาทยักษ์ผู้ดุร้าย พระองค์เสด็จเข้าไปในที่อยู่ของอาพาท อาพาทจะสั่งพระองค์ให้เสด็จออกไป พระองค์ก็เสด็จออกตามสั่ง อาพาทจะสั่งให้พระองค์เสด็จเข้าไปอีก พระองค์ก็เสด็จเข้าอีก อาพาทจะสั่งให้พระองค์เสด็จเข้าเสด็จออกอย่างนี้ ซึ่งพระองค์ก็ทรงปฏิบัติตามอย่างว่าง่ายถึง 3 วาระ ให้เขาารู้สึกสมใจในอำนาจของตนก่อน ต่อจากนั้นจึงทรงเปลี่ยนกลวิธี และก็ได้โปรดอาพาทลงเป็นสาวกสำเร็จ หรืออีกตัวอย่างหนึ่ง พราหมณ์คนหนึ่งเป็นคนมีมานะ นิสัยแข็งกระด้าง ไม่ไหว้แม่แต่มารดา บิดา อาจารย์และพี่ชาย วันหนึ่งขณะพระผู้มีพระภาคทรงแสดงธรรมอยู่ที่ประชุม เขาคิดว่าจะลองเข้าไปเฝ้า "ถ้าพระสมณโคดมตรัสกะเรา เราก็จะพูดกับท่าน ถ้าพระสมณโคดม ไม่ตรัสกะเรา เราก็จะไม่พูดกับท่าน" แล้วเข้าไปยืนอยู่ข้างหนึ่ง พระผู้มีพระภาคก็ทรงเฉยเสียไม่ตรัสด้วย พราหมณ์ทำท่าจะกลับออกไปโดยคิดว่า "พระสมณโคดมองค์นี้ไม่มีความรู้อะไร" พระผู้มีพระภาคทราบความในใจของเขาอยู่ ถึงตอนนี้จึง





ตรัสคาถาว่า "พราหมณ์เอ๋ย ความถือตัว ไม่ช่วยให้ใครได้ดีอะไรเลย ใครมาเพื่อประโยชน์ใด ก็ควรเสริมสร้างประโยชน์นั้นเสีย" เมื่อตรัสพระคำรัสนี้ ในจังหวะนี้ก็ได้ผล ทำให้พราหมณ์ชะงักคิดว่า "พระสมณโคดมรู้ใจเรา" ถึงยอมทรุดลงนั่งแสดงคารวะ ทำให้ที่ประชุมงงประหลาดใจว่า "น่าอัศจรรย์จริง พราหมณ์นี้ไม่ไหว้แม่แต่มารดา บิดา อาจารย์ พี่ชาย แต่พระสมณโคดมทรงทำให้คนอย่างนั้นอบนบได้เป็นอย่างดี" จากนั้นพระองค์จึงได้ทรงเชิญให้นั่งบนอาสนะ แล้วตอบปัญหาธรรมแก่เขา จนสุดท้ายพราหมณ์จึงได้ประกาศตนเป็นอุบาสก

วิธีที่ 9 การลงโทษและให้รางวัล มีคำสรรเสริญพระพุทธคุณที่ยกมาแสดงข้างต้นแล้วว่า "พระผู้มีพระภาคทรงฝึกอบรมชุมชนได้ดีถึงเพียงนี้ โดยไม่ต้องใช้อำนาจ" ซึ่งแสดงว่า การใช้อำนาจลงโทษ ไม่ใช่วิธีการฝึกคนของพระพุทธเจ้า แม้ในการแสดงธรรมตามปกติ พระองค์ก็ทรงแสดงไปตาม

เนื้อหาธรรม ไม่กระทบกระทั่งใคร อย่างที่ว่า "ทรงแสดงธรรมในบริษัท ไม่ทรงยอมบริษัท ไม่ทรงรุกรานบริษัท ทรงชี้แจงให้บริษัทเห็นแจ้ง ให้สมาทาน ให้อาจหาญ ให้ร่าเริงด้วยธรรมมิกถา" (ธรรมมิกถา คือ เรื่องที่มีธรรมะเกี่ยวข้องกับอยู่ด้วย) และว่า "พึงรู้จักการยกยอ และการรุกราน ครั้นรู้แล้ว ไม่พึงยกยอ ไม่พึงรุกราน พึงแสดงแต่ธรรมเท่านั้น" ข้อนี้ ดีความไปได้ถึงว่า ไม่ใช่ทั้งวิธิลงโทษและให้รางวัล แม้ว่าพระพุทธเจ้าจะทรงใช้ การชมเชย ยกย่องบ้าง ก็เป็นไปในรูปการยอมรับคุณความดีของผู้นั้น กล่าวชมโดยธรรมให้เขามั่นใจในการกระทำ ความดีของตน แต่ไม่ให้เกิดเป็นการเปรียบเทียบ ช่มคนอื่นลง บางทีทรงชมเพื่อให้ถือเป็นตัวอย่าง หรือเพื่อแก้ความเข้าใจผิด ให้ตั้งทัศนคติที่ถูก เช่น ทรงชมพระนันทกะ ชมพระนวกะรูปหนึ่ง ชมพระสุชาติ ชมพระลฤณฎกภัททียะ ชมพระวิสาขปัญจาลบุตร และคำหนิเดือนพระนันทะ เป็นต้น

อย่างไรก็ดี การลงโทษน่าจะมียุทธวิธีอยู่แบบหนึ่ง คือ การลงโทษตนเองซึ่งมีทั้งในทางธรรม และทางวินัย ในทางพระวินัย ถือว่ามีบทบัญญัติความประพฤติ อยู่แล้ว และบทบัญญัติเหล่านี้พระพุทธเจ้าทรงตราไว้โดยความเห็นชอบร่วมกันของสงฆ์ พร้อมทั้งมีบทกำหนดโทษไว้เสร็จ เมื่อผู้ใดล่วงละเมิดก็เป็น การกระทำผิดต่อส่วนรวม ต้องไถ่ถอนความผิด ของตน มิฉะนั้นจะเป็นผู้ไม่เป็นที่ยอมรับของสงฆ์ คือหมุ่คณะทั้งหมด ส่วนในทางธรรม ภิกษุที่เหลื่อ ขอบจริง ๆ สอนไม่ได้ ก็กลายเป็นผู้ที่พระพุทธเจ้า และเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งปวงไม่ถือว่าเป็นผู้ที่ควรจะว่า กล่าวสั่งสอน โดยวิธีนี้ ถือว่าเป็นการลงโทษอย่างรุนแรงที่สุด

พิจารณาจากพระพุทธคุณตอนต้นของข้อนี้จะ เห็นว่าการสอนโดยไม่ต้องลงโทษเป็นการแสดง ความสามารถของผู้สอนด้วย ในระดับสามัญ สำหรับ ผู้สอนทั่วไป อาจต้องคิดคำนึงว่าการลงโทษควรมี หรือไม่ แต่ไหน และอย่างไร แต่ผู้ที่สอนคนได้สำเร็จ

ผลโดยไม่ต้องใช้อาญาโทษเลย ย่อมชื่อว่าเป็นผู้มีความสามารถในการสอนมากที่สุด

วิธีที่ 10 กลวิธีแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น ต่างครั้งต่างคราว ย่อมมีลักษณะแตกต่างกันไปไม่มีที่สิ้นสุด การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ย่อมอาศัยปฏิภาณ คือ ความสามารถในการประยุกต์หลักวิธีการ และกลวิธีต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมเป็นเรื่องเฉพาะครั้งเฉพาะคราวไป อย่างไรก็ดี การให้เห็นตัวอย่างการแก้ปัญหาเช่นนี้ อาจช่วยให้เกิดความเข้าใจในแนวทางที่จะนำไปใช้ปฏิบัติได้บ้าง

ในการประกาศพระศาสนา พระพุทธเจ้าได้ทรงประสบปัญหาเฉพาะหน้าอยู่ตลอดเวลา และทรงแก้สำเร็จไปในรูปต่าง ๆ กัน ตัวอย่างเช่น

พราหมณ์คนหนึ่งในเมืองราชคฤห์ คนไม่ได้นับถือพระพุทธศาสนา แต่ภรรยาเป็นผู้มีศรัทธาในพระพุทธเจ้าอย่างแรงกล้า มักเปล่งอุทานว่า "นโม ตสส" คราวหนึ่งนางพราหมณี ผู้ภรรยาขณะนำอาหารมาให้สามี ก้าวพลาดลง จึงอุทานว่า "นโม ตสส"พราหมณ์สามีได้ยินก็ไม่พอใจ จึงว่า "นางตัวร้ายนี้ชอบพูดสรรเสริญแต่ความดีของพระหัวล้านองค์นั้นอยู่เรื่อย เตี้ยเวอะนั่งตัวดี ข้าจะไปปราบวาทะศาสดาของแก" นางพราหมณีตอบว่า "แน่ พ่อพราหมณ์ ฉันมองไม่เห็นว่าจะมีใครในโลกไหน ๆ มาปราบวาทะของพระผู้มีพระภาคอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ เอาซิ พ่อพราหมณ์ จะไปก็เอาไปแล้วก็จะรู้เอง"

ฝ่ายพราหมณ์ทั้งโกรธอยู่นั้น ก็ไปเฝ้าพระพุทธเจ้า เมื่อห้เรียบร้อยแล้วก็ทูลถามเป็นคำร้อยกรองว่า "ฆ่าตัวอะไรเสียได้ จึงจะนอนเป็นสุข ฯลฯ" พระพุทธเจ้าก็ตรัสตอบว่า "ฆ่าความโกรธเสียได้ ก็จักนอนเป็นสุข ฯลฯ" และทำให้พราหมณ์เลื่อมใสได้

อีกเรื่องหนึ่ง พราหมณ์อีกคนหนึ่ง รู้ข่าวว่าพราหมณ์ตระกูลเดียวกับตนออกบวชอยู่กับพระพุทธเจ้า ก็โกรธจึงไปเฝ้าพระพุทธเจ้า ไปถึงก็ปรึกษา

พระองค์ด้วยคำหยาบคายต่าง ๆ พระพุทธเจ้าทรงปล่อยให้พราหมณ์นั้นปรึกษาพระองค์เรื่อยไป จนพราหมณ์หยุดไปเอง เมื่อพราหมณ์ปรึกษาพอแก่ใจหยุดแล้ว พระองค์จึงตรัสถามว่า "ขอถามหน่อยเถิดท่านพราหมณ์พวกญาติมิตรแขกหรือทั้งหลายนะ มีมาหาท่านบ้างหรือเปล่า?"

พราหมณ์ทูลว่า "ก็มีเป็นครั้งคราว"

พระพุทธเจ้าตรัสถามว่า "แล้วท่านจัดอาหารของรับประทานมาให้เขาบ้างหรือเปล่า?"

พราหมณ์ทูลว่า "ก็จัดบ้าง"

พระพุทธเจ้าตรัสถามว่า "ก็ถ้าคนเหล่านั้นเขาไม่รับสิ่งของเหล่านั้นเล่า ของจะเป็นของใคร?"

พราหมณ์กราบทูลว่า "ถ้าเขาไม่รับ มันก็เป็นของฉันทเองนะซี"

พระพุทธเจ้าตรัสตอบ ความว่า "เอาละเรื่องนี้ก็เหมือนกัน ที่ท่านมาค่าเรานะ เราไม่ขอรับค่าค่าของท่านละ ขอให้เป็นที่ของท่านเองก็แล้วกัน" จากนั้น จึงได้ทรงสนทนากับพราหมณ์ต่อไปจนพราหมณ์เลื่อมใสยอมเป็นสาวก

อีกเรื่องหนึ่ง พระพุทธเจ้าเสด็จไปบิณฑบาตที่บ้านอุทัยพราหมณ์ วันแรกพราหมณ์เอาข้าวมาใส่บาตรถวายจนเต็ม วันที่สองพระพุทธเจ้าเสด็จไปอีกพราหมณ์ก็ถวายอีก วันที่สาม พระพุทธเจ้าเสด็จไปอีกพราหมณ์ก็ถวายอีก แต่คราวนี้ พอถวายแล้ว ก็กล่าวว่า "พระสมณโคตมองค์นี้ตั้งใจจึงมาบ่อย ๆ"

พระพุทธเจ้าได้ตรัสตอบร้อยกรองเป็นคาถาเล่นคำโดยปฏิภาณ เป็นทำนองเตือนพราหมณ์ โดยนัยว่า โฉนจะทอดถอยเสีย การกระทำส่วนมาก จะให้ได้ผลก็ต้องทำบ่อย ๆ ดังนี้



“กลสิกรก็หว่านพีชบ่อย ๆ
ชวานาก็ต้องไถบ่อย ๆ
คนขอมาขอบ่อย ๆ
คนให้ครั้นให้บ่อย ๆ
คนรีดนมก็ย่อมรีดบ่อย ๆ
ย่อมต้องเหนื่อยต้องดิ้นรนบ่อย ๆ
แล้วก็เกิดก็ตายบ่อย ๆ
มีปัญญาพบทางไม่เกิดบ่อย
(หรือ : คนฉลาดถึงเกิดบ่อย ๆ

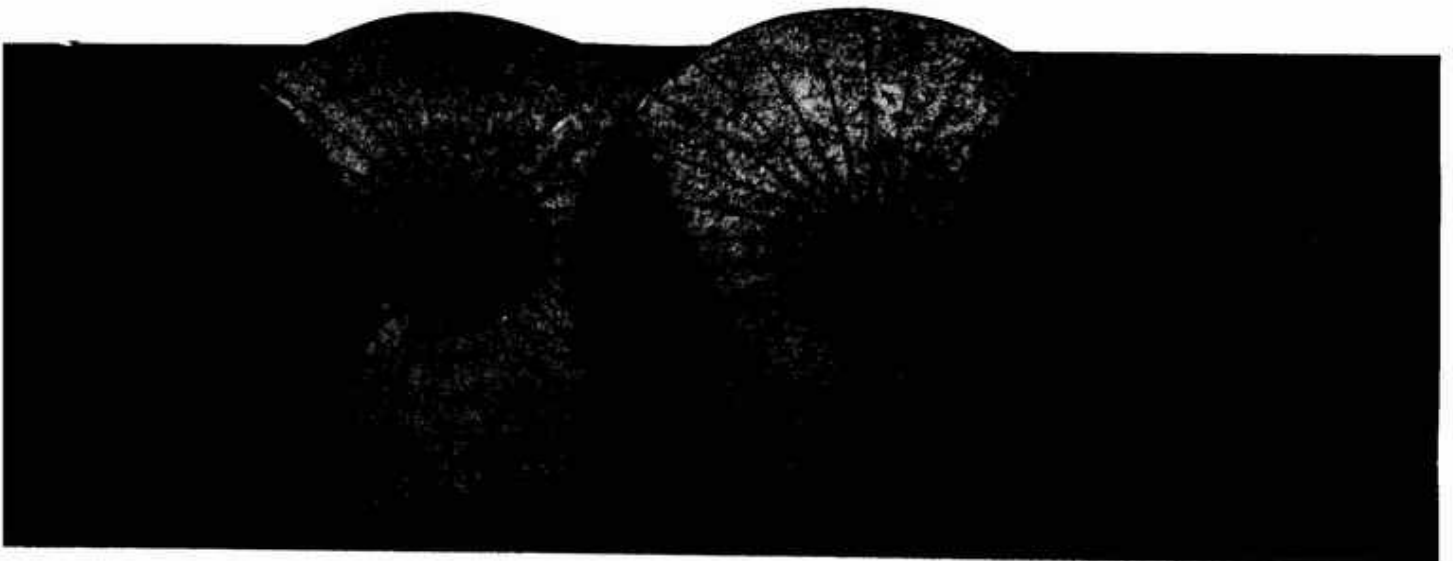
ฝนก็ต้องตกบ่อย ๆ
รัฐจึงมั่งมีธัญญาหารบ่อย ๆ
คนให้ให้ไปบ่อย ๆ
ก็ได้พบสวรรค์บ่อย ๆ
ลูกวัวก็หาแม่บ่อย ๆ
(ส่วน) คนเขลาเข้าหาครรภ์บ่อย ๆ
ต้องห้ามไปป่าช้าบ่อย ๆ
จึงไม่ต้องเกิดบ่อย ๆ
ก็เพื่อพบทางไม่ต้องเกิดบ่อย)

หรืออีกเรื่องที่คล้าย ๆ กันความมียู่ที่ว่า
พระพุทธเจ้าเสด็จไปในบริเวณที่เขาเตรียมหว่านข้าว
ทำนา ขณะเขากำลังเลี้ยงดูกันอยู่ พระองค์ได้เสด็จ
ไปประทับยืนอยู่ด้านหนึ่ง พราหมณ์เจ้าของนาเห็น
ก็คิดว่าพระองค์มาขอบิณฑบาต จึงกล่าวว่า “ท่าน
พระสมณะ ข้าพเจ้าย่อมไถนาหว่านข้าว ครั้นแล้ว
จึงได้บริโภค แม้ท่านก็จงไถนาจงหว่านข้าว แล้วจง
บริโภคเอาเถิด”

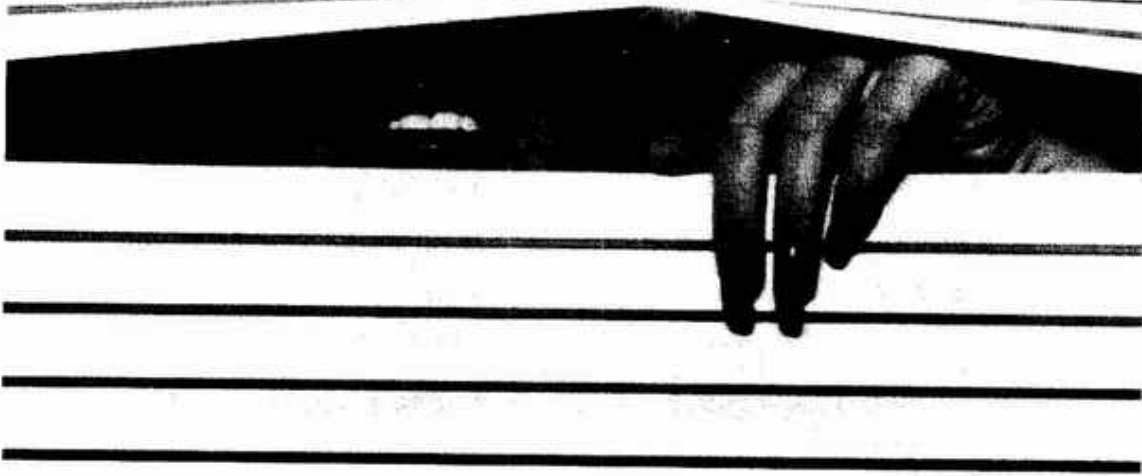
พระพุทธเจ้าตรัสตอบว่า “ดูก่อนพราหมณ์
แม้เราก็ไถ ก็หว่าน เหมือนกัน เมื่อได้ไถหว่านแล้ว

จึงได้บริโภค”

พราหมณ์ทูลว่า ท่านพระสมณะ ข้าพเจ้าไม่
เห็นท่านมีแอก มีไถ มีพาล มีปฏิัก หรือโคเลย ไฉน
ท่านจึงมากล่าวว่า “แม้เราก็ไถก็หว่าน เสร็จแล้ว
จึงได้บริโภคเหมือนกัน” แล้วก็สนทนาเป็นกลอนสด
ซึ่งพระพุทธเจ้าก็ได้ตรัสตอบเป็นคาถาเช่นกันว่า “เรา
มีศรัทธาเป็นพีช ความเพียรเป็นฝน ปัญญาเป็น
แอกและไถ ฯลฯ เราไถอย่างนี้แล้ว ย่อมได้อมฤต
เป็นผล ไถอย่างนี้แล้ว ย่อมพ้นจากทุกข์ทั้งปวง”²²



²² ประยุทธ์ ปยุตโต, พระราชาวรมณี, อ่างแล้ว หน้า 48-61.



น้ำคำและน้ำใจ

พุทธทรัพย์ มณีศรี *

หากจะตั้งคำถามว่า ประชาชนได้รับบริการ
จากข้าราชการในสาขาวิชาชีพใดมากที่สุด

คำตอบก็อาจจะขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ตอบคำถาม
ว่า บุคคลผู้นั้นประกอบอาชีพซึ่งเกี่ยวข้องกับทาง
ราชการในสาขาวิชาชีพใด

แต่คำตอบที่มากที่สุด คงจะไม่พ้นหมอและ
พยาบาล

เพราะชีวิตของคน ๆ หนึ่ง ย่อมต้องมี
โอกาสได้รับบริการจากหมอหรือพยาบาลบ้าง ไม่ว่า

จะในโรงพยาบาลหรือที่สถานเอนามัย

จะเข้ารับบริการมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสุข-
ภาพของบุคคลคนนั้น

ผมเองก็ไม่ค่อยเจ็บไข้ได้ป่วยเท่าใดนัก

แต่ทุกปีก็ได้ไปโรงพยาบาล

ระยะหลังนี้แก่ตัวเข้า ก็ไปโรงพยาบาลบ่อยขึ้น
และโดยที่มีรายได้ทางเดียวคือ เงินเดือนจาก

ทางราชการ

จึงยังคงเลือกใช้บริการของโรงพยาบาลของรัฐ

* ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

แม้ว่าจะเข้าไปข้างเพราะมีผู้เข้ารับบริการมากกว่าผู้ให้บริการ

แต่ก็เข้าใจและเห็นใจทั้งหมอและพยาบาลที่จะต้องอดทนและให้บริการคนไข้ซึ่งมาจากสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนไข้ซึ่งเจ็บป่วยยิ่งป่วยหนักก็อยากได้รับการบริการที่เร็วขึ้น เพื่อจะได้หายจากความเจ็บป่วย

ไปโรงพยาบาลที่โร นอกจากจะต้องคอย ทั้งคอยคิวเพื่อพบหมอ คอยคิวชำระเงินและคอยคิวรับยา ซึ่งเป็นเรื่องปกติของโรงพยาบาลของรัฐแล้ว ทั้งหมอและพยาบาลของโรงพยาบาลที่ไปใช้บริการเป็นประจำ ต่างก็ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำเป็นอย่างดี

เอ่ยชื่อให้ก็ได้ เพราะของดีควรที่เราจะยกย่องโรงพยาบาลนั้น คือโรงพยาบาลรามาริบัติ อย่างไรก็ตาม เมื่อไปโรงพยาบาล บ่อยครั้งที่ต้องนึกถึงเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้ว ตั้งแต่ลูกสาวยังอยู่โรงเรียนอนุบาล และปัจจุบันสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีแล้ว

แต่เหตุการณ์นั้นก็ยังคงติดหูติดตาเหมือนเหตุการณ์ที่เพิ่งจะเกิดขึ้น

ครับ ผมจะเล่าให้ฟัง

ลูกสาวผมเป็นโรคเฉพาะชนิดหนึ่ง ผมจึงไม่พาลูกสาวไปโรงพยาบาลทั่วไป แต่ตัดสินใจพาไปโรงพยาบาลที่รักษาโรคนี้โดยเฉพาะ ซึ่งผมขออนุญาตไม่เอ่ยชื่อโรงพยาบาลแห่งนี้

ผมลงงาน 1 วัน เพราะในสมัยนั้นไม่อนุญาตให้ลาครึ่งวันเช่นสมัยนี้

ลูกสาวก็ต้องลาโรงเรียนด้วยเช่นกัน ผมไปโรงพยาบาลนี้ตั้งแต่เช้า เข้าคิวรอรับบัตรและจัดทำบัตรผู้ป่วยเรียบร้อย

และก็ได้รับทราบจากพยาบาลว่า ไม่อาจตรวจในวันนั้นได้ เพราะเป็นทางปฏิบัติของโรงพยาบาลแห่งนี้ที่จะต้องนัดคนไข้ให้มาตรวจในวันหลัง

ผมได้ชี้แจงให้พยาบาลผู้นั้นทราบว่า ผมเป็นข้าราชการ ได้ลงงานมาแล้ว ลูกสาวก็ลาโรงเรียนด้วย จึงอยากจะขอยกจนกว่าหมอจะตรวจคนไข้ที่นัดไว้หมด หากมีเวลาก็จะขอความกรุณาหมอให้ช่วยตรวจให้

คำตอบที่ผมได้รับจากพยาบาลคนนั้นในตอนเช้า ๆ และยังคงติดหูมาจนทุกวันนี้ก็คือ

“ช่วยไม่ได้”

ผมจูงลูกสาวออกจากโรงพยาบาลนั้นทันที คำว่า “ช่วยไม่ได้” คำนั้น ทำให้ผมต้องเขียนเรื่องนี้

และเนื่องจากเป็นเรื่องการให้บริการของราชการ ผมจึงไม่ขอพูดในฐานะเป็นข้าราชการ จะขอพูดในฐานะที่เป็นประชาชนคนหนึ่งซึ่งยังต้องอาศัยการบริการของรัฐ

ไม่ว่าจะไปโรงพยาบาล หรือไปติดต่อราชการในเรื่องต่าง ๆ ที่อำเภอหรือเขต

สถานที่เหล่านี้ จะมีประชาชนไปรอรับบริการตั้งแต่เช้า

การเข้าคิวซึ่งใช้เวลานานคงเป็นปัญหาที่แก้ไม่ได้

เรื่องการเพิ่มอัตรากำลัง เพื่อการบริการที่เร็วขึ้นก็คงเป็นไปไม่ได้

เพราะสวนทางกับนโยบายของรัฐบาลเรื่องมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ



วิธีแก้ปัญหา เห็นจะมีทางเดียวก็คือการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่

รวมทั้งงานบางอย่างอาจจะให้เอกชนทำ หรือ บางงานก็นำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วย

แต่ในขณะที่บางแห่งยังไม่มี การเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน และยังไม่อาจให้เอกชนเข้ามาทำได้

และยังไม่มียงบประมาณในการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาช่วย

สิ่งที่ข้าราชการจะช่วยประชาชนผู้รับบริการ ในขณะนี้ได้ก็คือ น้ำคำและน้ำใจ

สมกับคำขวัญของท่านปัญญาชนทภิกขุ ที่ให้ไว้ในวันข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2523 ว่า

"ข้าราชการ คือ บุคคลที่ทำงานให้ประชาชน ชื่นใจ"

ที่จริงเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ข้าราชการในสมัยนี้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประเภทเข้ามาทำงานสายในตอนเช้าหรือกลับจากการไปรับประทานอาหารกลางวันช้ามาก เลิกงานก่อนหมดเวลาราชการ นั่งอ่านหนังสือพิมพ์หรือดักไหมพรมในเวลาราชการ แม้จะยังมีอยู่บ้างในบางส่วนราชการ แต่ก็ก็เป็นจำนวนน้อย

และหลายส่วนราชการก็ได้เลือกข้าราชการที่นอกจากจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ข้าราชการผู้นั้นยังพูดจาไพเราะอ่อนหวานและมีน้ำใจในการให้บริการ มาให้บริการประชาชน

แต่ก็ยังมีอีกหลายส่วนราชการที่ยังไม่ค่อยคำนึงถึงเรื่องนี้

สมัยเด็ก ๆ ผมเคยอ่านนิทานโคนันทวิศาล ซึ่งเด็กสมัยนี้ไม่มีให้อ่านอีกแล้ว

โคนันทวิศาล จะไม่ยอมทำงานเมื่อเจ้าของดูดำ

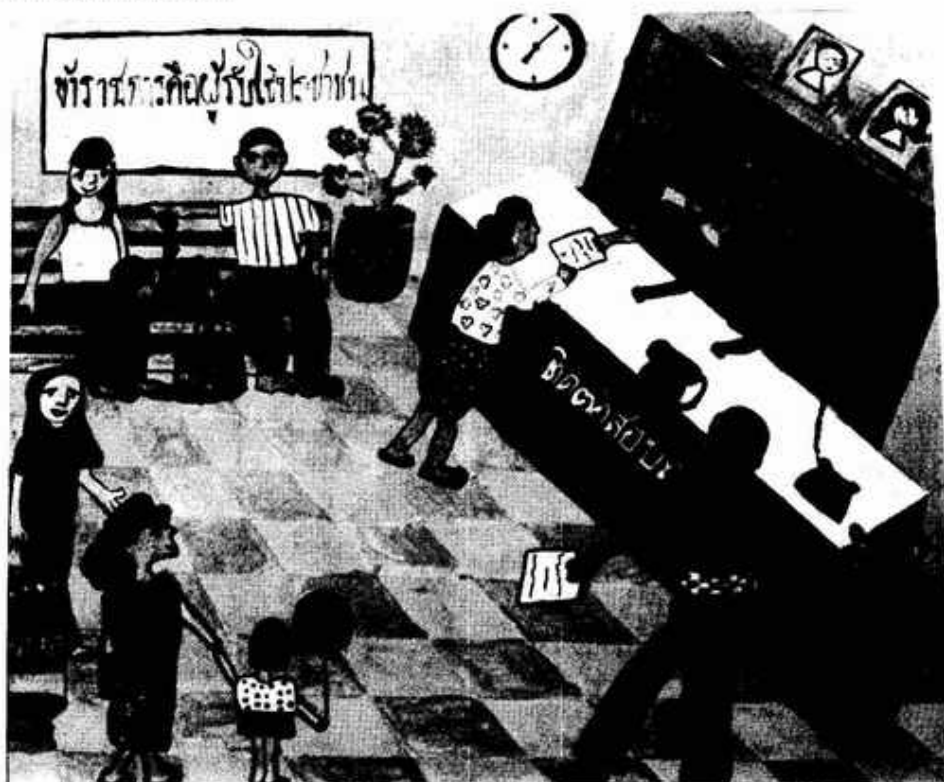
แต่จะทำงานเต็มกำลัง เมื่อเจ้าของพูดจาดูดีด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน

จะเห็นได้ว่า แม้แต่โคนันทวิศาลซึ่งเป็นวัวตัวหนึ่งแท้ ๆ ยังชอบคำพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน

ผู้รับบริการจากทางราชการ คือ ประชาชนก็ชอบคำพูดที่อ่อนหวานเช่นกัน

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรอคอยการบริการของรัฐ ซึ่งต้องเสียเวลามากเนื่องจากมีผู้ใช้บริการมาก

หากมาพบกับคำพูดที่ภาษาชาวบ้านเขาเรียกว่า "พูดไม่เข้าหูคน" ตลอดจนท่าทางของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่มีน้ำใจที่จะให้บริการของรัฐเข้า



ก็ยังซ้ำหนัก
สิ่งเหล่านี้แก้ไขได้ พัฒนาได้
หากหัวหน้างานทุกระดับสนใจและเอาใจใส่ใน
เรื่องนี้

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หัวหน้างานที่ทำหน้าที่ใน
การให้บริการประชาชน

ข้าราชการที่ให้บริการประชาชนผู้ใดทำงาน
ไม่มีประสิทธิภาพ หรือทำงานมีประสิทธิภาพแล้ว
แต่พูดจาไม่ค่อยเข้าหูคน ก็ควรที่จะตกเตือนและ
พัฒนาในเรื่องนี้ให้มากขึ้น

ตกเตือนแล้ว พัฒนาแล้ว หากยังไม่ดีขึ้น ก็
น่าจะสับเปลี่ยนหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอย่างอื่นแทนที่จะ
ทำหน้าที่ซึ่งต้องติดต่อหรือให้บริการประชาชน

ซึ่งก็คิดว่าพอจะมีอยู่บ้าง
แต่หากหลีกเลี่ยงไม่พ้น
ก็ขอให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องติดต่อกับประชาชน
น้อยที่สุดเถิด

ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการของรัฐ
จะได้กลับบ้านไปด้วยความรู้สึก "ชื่นใจ"

สมกับคำขวัญของท่านปัญญาชนทมิฬฯ ดังที่
ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้นว่า

**"ข้าราชการ คือ บุคคลที่ทำงานให้ประชาชน
ที่ใจ"**

ฟางสำหรับจุดไฟหุงต้ม ที่พักอาศัย
น้ำและวาจาอันอ่อนโยน ๔ อย่างนี้
ผู้มีสัมมาคารวะย่อมเอื้อเพื่อแผ้ว
ไม่ปฏิเสธแก่ใคร ๆ ที่มาขอ

ติโตปเทศ

ขนมโมทรี

เครื่องปรุง

1. ความหวังดี	1	ถ้วย
2. ยี่มแฉล้ม	1/2	ถ้วย
3. ความจริงใจ	3/4	ถ้วย
4. วาจาไพเราะ		พอประมาณ
5. ความรัก	2/3	ถ้วย
6. ความเห็นใจ	1/3	ถ้วย
7. ความโอบอ้อมอารี	1	ถ้วย
8. ความสงสาร	1/3	ของความเห็นใจ

วิธีปรุง

ก่อนอื่นตีความหวังดีและยี่มแฉล้มให้เข้ากัน แล้วเทความจริงใจออกมาผสมผสานคลุกเคล้าให้เข้ากัน เตรียมวาจาไพเราะพอประมาณเอาไว้ใส่เป็นระยะ ๆ ค่อย ๆ รินความรักลงไปทีละน้อย ๆ เมื่อเข้มข้นได้ที่จึงหยิบเอาความเห็นใจ และความโอบอ้อมอารีมาผสมกันบรรจงคนให้เข้ากันกับส่วนอื่น ๆ ให้ดี เสร็จแล้วเอาส่วนผสมที่ได้นี้เข้าไปอบไว้ในหัวใจที่อบอุ่นโดยไม่กำหนดเวลา อย่าลืมค่อย ๆ หยิบความสงสารโรยหน้าอีกสักหน่อย เพิ่มความอร่อยและหยิบมาแจกจ่ายกันรับประทานบ่อย ๆ

ขนมนี้ให้คุณค่าทางอาหารคือ ความยิ้มใจและความสุขใจ

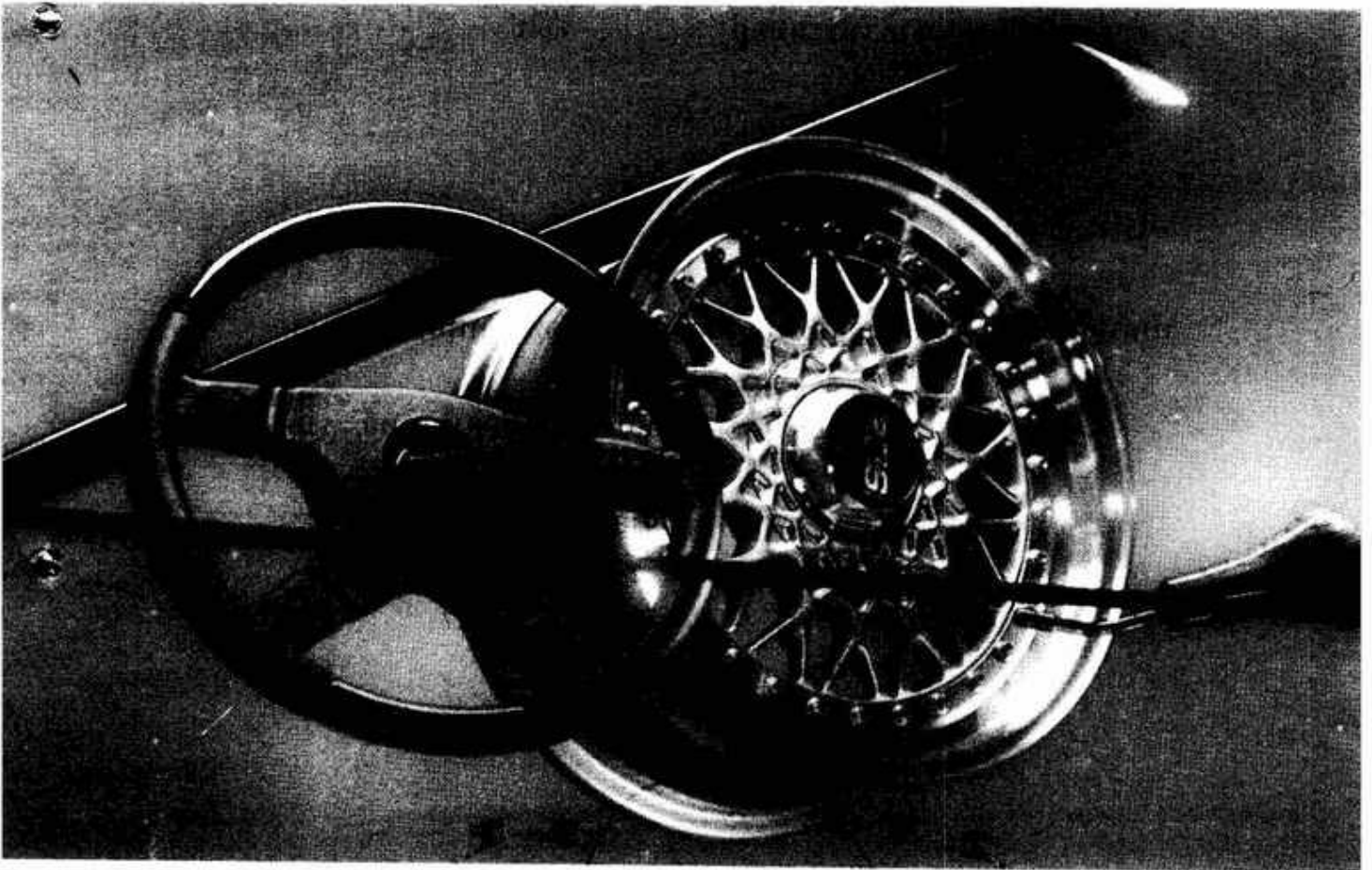
เก็บตกจากการอบรมโดยบุรุษนิรนาม

คัดจากจุลสารเพื่อนของสำนักงาน ก.พ. ฉบับที่ 8 ส.ค. 2536

สรุปผลการวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข
(กรณีศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร)

โดย ทญ.อาภา คັນนีวาณิช



การพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสูงขึ้นย่อมจะส่งผลให้ชุมชนและสังคมโดยรวมได้รับการพัฒนาที่ดีขึ้นด้วย แผนงานทางด้านสาธารณสุขเป็นแผนงานที่สำคัญแผนหนึ่ง สำหรับการพัฒนาคุณภาพด้านกำลังคน ทิศทางการพัฒนา ประเทศภายใต้กรอบของแผน 7 (2535-2539) มีนโยบายที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยการพัฒนา ด้านสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการมีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า

เป็นที่ทราบกันแล้วว่าสุขภาพอนามัยในช่องปากนั้นมีความสำคัญยิ่ง หากมีสุขภาพอนามัยในช่องปากที่ไม่ดีย่อมจะทำให้เกิดความทุกข์ทรมานและนำไปสู่โรคภัยไข้เจ็บหลายประการ เช่น โรคค้ำไ้ โรคกระเพาะ เป็นต้น

ทันตบุคลากร ซึ่งได้แก่ทันตแพทย์ ทันตอนามัย ทันตภิบาล ผู้ช่วยทันตแพทย์ เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการให้บริการทันตสาธารณสุขในฐานะเป็นผู้บำบัดรักษาสุขภาพอนามัยในช่องปาก และส่งเสริมให้นักเรียนประชาชนมีทันตสุขภาพที่ดี สมบูรณ์ โดยทั่วหน้า

การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น อาจกล่าวได้ว่าขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงาน เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความกระตือรือร้น และขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ขวัญในการทำงานก็จะดีไปด้วย ในทางตรงข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ก็ไร้ความหมาย ผลเสียเกิดกับหน่วยงาน

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของทันตบุคลากร จึงมีความสำคัญเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความพึงพอใจที่มีต่องานและสัมฤทธิ์ผลของงาน ว่าเนื่องมาจากปัญหาอะไรบ้าง เพื่อหน่วยงานจะพิจารณาหาทางแก้ปัญหานั้นให้ตรงประเด็น

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากลุ่มทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร เท่าที่ปรากฏทันตบุคลากรประสบปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัญหาการให้บริการทันตสาธารณสุข ซึ่งเป็นงานผสมผสานทั้งการให้บริการบำบัดรักษาทางทันตกรรม งานส่งเสริมป้องกัน ตลอดจนการฟื้นฟูสภาพ โดยที่สำนักงานแพทย์เน้นหนักด้านการบำบัดรักษา และฟื้นฟูสภาพ ส่วนสำนักอนามัยเน้นหนักด้านส่งเสริมป้องกัน ซึ่งการบริการนี้จากอดีตจนถึงปัจจุบันก็ยังไม่สามารถให้บริการได้เพียงพอและครอบคลุมจำนวนประชากรที่มากขึ้นทุกวัน

2. ปัญหาความร่วมมือ/ประสานงานระหว่างหน่วยงานและบุคคล เนื่องจากงานทันตสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย จำเป็นต้องสร้าง Health team work งานจึงสำเร็จด้วยดี

3. ปัญหาสภาพแวดล้อมในทางกายภาพ สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน รวมทั้งเครื่องมืออุปกรณ์ ยานพาหนะ ฯลฯ

4. ปัญหาทางโครงสร้าง กระบวนการบริหารงานของหน่วยงาน ที่กำหนดไว้ให้ทันตแพทย์ทำหน้าที่รักษาการหัวหน้าศูนย์บริการสาธารณสุข ในกรณีที่ไม่มีแพทย์หัวหน้าศูนย์ซึ่งเท่ากับเป็นงานฝาก โดยที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานสูง แต่ไม่มีอำนาจแท้จริง

ด้วยเหตุนี้จึงมีทันตบุคลากรจำนวนมากมายที่ออกจากราชการไปสู่ภาคเอกชน และบ้างก็สอบเปลี่ยนสายงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ขาดแคลนทันตบุคลากรจำนวนมาก และมีแนวโน้มที่จะไหลออกสู่ภาคเอกชนเพิ่มขึ้นอีก

จากการประมวลปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า มีปัญหาหลายประการและปัญหาเหล่านี้ยังกระจัดกระจายไม่เป็นระบบเท่าที่ควร ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจเรื่องนี้ และพยายามจัดองค์ความรู้โดยอาศัยกรอบทฤษฎีและระเบียบ

วิธีวิจัยให้รัดกุมยิ่งขึ้น เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันให้ชัดเจน และนำผลการวิจัยครั้งนี้ ให้เป็นประโยชน์ในการหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงหน่วยงานในด้านต่าง ๆ เท่าที่จะเป็นไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความพึงพอใจในงาน และสัมฤทธิ์ผลของงานของทันตบุคลากร
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมและปัญหาต่าง ๆ ที่ทันตบุคลากรประสบอยู่

ทั้งนี้โดยใช้แบบสอบถาม ปลายเปิด และปลายปิด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับสัมฤทธิ์ผลของงาน ตลอดจนลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจของทันตบุคลากร
4. เพื่อนำเสนอผลวิจัยต่อผู้บริหารหน่วยงาน ในอันที่จะใช้เป็นแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร และเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานต่อไป

ประชากร

ทำการศึกษาในกลุ่มทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ

	สำนักอนามัย	สำนักการแพทย์	รวม
ทันตแพทย์	109	31	140
ทันตอนามัย	18	5	23
ทันตภิบาล	24	-	24
ผู้ช่วยทันตแพทย์	68	27	95
รวมทั้งสิ้น			282



กรอบทฤษฎีแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับความสนใจในการทำงาน

ทุกหน่วยงานย่อมต้องการผลงานที่มีความเป็นเลิศ ต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนผู้ปฏิบัติก็ต้องการความก้าวหน้าความสำเร็จและบรรยากาศในการทำงาน ที่สนับสนุนให้เกิดความสุข ความพึงพอใจต่าง ๆ สิ่งที่จะประสานความต้องการของทั้ง 2 ฝ่าย คือสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจการทำงานด้วยความพึงพอใจ ย่อมได้ผลดีกว่าการทำงานด้วยความไม่พึงพอใจ ระดับความพึงพอใจในการทำงานต่ำเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประสิทธิผลของงานต่ำ กลุ่มผู้ทำงานเปลี่ยนไป และงานไม่ประสบผลสำเร็จ การสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงานเอง

สิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีจูงใจ (Motivator theory) ของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน **ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน** (The Motivative - Hygiene theory) ของเฮอริชเบอร์ก

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก เป็นแนวทางในการวิจัยมูลเหตุที่ทำให้เฮอริชเบอร์ก และคณะได้ทำการวิจัยและเสนอเป็นทฤษฎีขึ้นมาอีกเพื่อที่จะตอบคำถามที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานที่เขาทำ” และเพื่อพิสูจน์สมมุติฐานหลักที่ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก และองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางลบ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงานแตกต่างกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเลย องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน



โดยตรง เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ขณะเดียวกัน องค์ประกอบซึ่งมักนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในงาน และมีหน้าที่ป้องกันหรือค้ำจุนไม่ให้คนเกิดทอดอຍไม่ยอมทำงานเรียกปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรงมี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จของงาน
(Achievement)
2. การได้รับความยอมรับนับถือ
(Recognition)
3. ลักษณะของงาน
(Nature of work)
4. ความรับผิดชอบ
(Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
(Advancement)

ปัจจัยค้ำจุนมี 11 ประการ เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม คือ

1. เงินเดือน
(Salary)
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
(Possibility of growth)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
(Interpersonal relationship Superiors)
4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
(Interpersonal relationship Subordinate)
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
(Interpersonal relationship peers)
6. ฐานะของอาชีพ
(Status)
7. การปกครองบังคับบัญชา
(Supervision - technical)



8. นโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน
(Policy and Administration)
9. สภาพการทำงาน
(Working condition)
10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
(Personal life)
11. ความมั่นคงในการทำงาน
(Job security)

ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานต่อการบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะ เป็นด้านความหมาย หลักการ หรือกระบวนการบริหาร ล้วนแต่มุ่งให้มีวิธีการบริหารที่ดี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ และร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งสิ้น

การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เพราะการบริหารจะล้มเหลวหรือมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสมรรถภาพ หรือคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน นักวิชาการบริหารงานบุคคลที่มีชื่อเสียงได้แก่ อมรรักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล เห็นว่า... “การรับคนเข้าทำงานก็ดี การฝึกอบรมก็ดี การมอบหมายงานให้ทำงานเกิดความชำนาญชำนาญก็ดี ถือว่าเป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง และถือว่าผู้เข้าทำงานเป็นสมบัติ

ล้ำค่า ที่พึงปกป้องรักษาไว้มิให้เสื่อมสูญ ด้วยวิธีการสร้างความพอใจให้”

นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหาร สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่าในการปฏิบัติงานนั้นถ้าได้ทำงานที่คนพอใจ ยิ่งถ้าพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์และนโยบายในการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงาน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศเวลาแก่งาน มีขวัญ กำลังใจดีขึ้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลมาก เพราะเป็นตัวแรงให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากจะใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์แล้ว ยังใช้การสังเกตประกอบด้วย ผลการวิจัยพบความไม่พอใจของทันตบุคลากรที่สำคัญดังนี้

ปัญหาทั่วไป

1. ปัญหาการเสี่ยงต่อการติดเชื้อและไม่แน่ใจมาตรการการป้องกันของหน่วยงาน ระบบ Sterilize ของเครื่องมือเครื่องใช้ เช่น Autoclave, แวนดา, Mask ไม่มีใช้ในหน่วยงาน เป็นต้น
2. ปัญหาการเปิดบริการคลินิกในวันเสาร์ เนื่องจากเป็นวันหยุดราชการ ต้องการพักผ่อน เป็นวันครอบครัว และหาบุคลากรอาสาสมัครยาก
3. ปัญหาสวัสดิการไม่ดี เงินเดือนน้อย ค่าเบี้ยเลี้ยงพิเศษต่าง ๆ ไม่มีเหมือนสายวิชาชีพอื่น เช่นแพทย์ที่มีเบี้ยกันดารเหมาจ่าย
4. ปัญหาโอกาสความก้าวหน้าการปรับระดับทางวิชาการเพิ่มน้อยมาก ส่วนใหญ่ติดอยู่ที่ระดับ 6 เท่านั้น
5. ปัญหาอัตรากำลังไม่เพียงพอกับปริมาณงาน และกรอบอัตราที่มีอยู่ไม่ได้สัดส่วนกับ

ลักษณะงานตามที่ควรเป็น

6. ปัญหาระบบพิจารณาความดีความชอบไม่ยุติธรรมเท่าที่ควร จะเห็นว่าในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ผู้ที่ไม่ได้สองชั้นมีมากกว่าครึ่ง

7. โอกาสจะเปลี่ยนงานมีมากเกือบทุกคน ถ้ามีงานอื่นที่ดีกว่าหรือหากปัญหาที่มีอยู่ยังไม่ได้รับการแก้ไข อาจจะมีบั้นจิตใจให้หมดความอดทนที่จะทำงานเพื่อราชการอีกต่อไป

ปัญหาเกี่ยวกับงาน

1. ปริมาณงานมาก งานกับจำนวนบุคลากรไม่สัมพันธ์กัน
2. เป้าหมายของงานสูงมาก ทำให้บางศูนย์ฯ ทำได้ไม่ถึงเกณฑ์ที่ตั้งไว้
3. งานด้านบริการของคนไข้มาก งานด้านอื่นคือส่งเสริมป้องกันไม่สามารถทำได้เท่าที่ควร
4. รถยนต์ไม่เพียงพอกับการใช้งาน และระบบการจัดไม่ดีเท่าที่ควร
5. งานทันตสาธารณสุขหนักเกินกว่าที่ทันตแพทย์เพียง 1 คน จะรับผิดชอบประชาชนและนักเรียนจำนวนมากได้
6. การให้บริการทันตศึกษากับทางโรงเรียนไม่ได้รับความร่วมมือจากทางโรงเรียนเท่าที่ควร
7. การจัดคลินิกวันเสาร์-อาทิตย์ ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายเพราะมีคนมารับบริการน้อย และทางทันตบุคลากรต้องการให้เป็นวันพักผ่อนของครอบครัวมากกว่าออกปฏิบัติงาน
8. การให้ทันตกรรมบำบัด การจัดทำโครงการต่าง ๆ ผลงานที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป
9. ขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานมักจะถูกกำหนดจากบนลงล่าง

10. การเบิกของวัสดุและเวชภัณฑ์ไม่สะดวก บางศูนย์ฯ อยู่ไกล และขาดแคลนยานพาหนะที่จะมารับของ
11. ผู้บังคับบัญชา ไม่เห็นความสำคัญของงานที่ทันตแพทย์ตามศูนย์ฯ ต้องทำ
12. การจัดหาครุภัณฑ์ทันตกรรมให้แก่ทางศูนย์ฯ ควรมีไว้สำหรับทดแทนเครื่องที่ชำรุด
13. ความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยการปรับระดับ (ซี) เพิ่มมีน้อยมาก
14. ระบบงานไม่คล่องตัว ขาดความรวดเร็ว เช่น การจัดซื้อ
15. ไม่มีสถานที่ปฏิบัติงานประจำ ต้องเวียนไปตามโรงเรียนต่าง ๆ

ปัญหาเกี่ยวกับคน

1. การขาดแคลนทันตบุคลากรทุกประเภท ตั้งแต่ระดับทันตแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ผู้ช่วยทันตแพทย์ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกหลายด้าน
2. การวางแผนงาน เป้าหมายงานไว้ไม่สามารถทำได้ (เนื่องจากต้องไปปฏิบัติงานแทนศูนย์ฯ อื่นที่ขาด)
3. การลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อนมีปัญหาเดือดร้อนหน่วยงานอื่นทุกครั้ง (ผู้ปฏิบัติงานไม่ชอบที่จะไปแทนเนื่องจากงานไม่ต่อเนื่อง)
4. บุคลากรในศูนย์ฯ มีอัตราส่วนไม่สัมพันธ์กัน ต้องดึงบุคลากรจากหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงานแทน

5. ขาดแคลนคนงาน (เนื่องจากคนงานทางสำนักอนามัยจัดให้ขึ้นกับหัวหน้าพยาบาลเท่านั้น)
6. ผู้ช่วยทันตแพทย์ขาดขวัญและกำลังใจ (เนื่องจากในการทำงานไม่มีความก้าวหน้าทางสายงาน ไม่มีการเพิ่มระดับ 'ซี' หรือได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร ทางด้านการศึกษาเกิดความซ้ำซากจำเจในการทำงาน)
7. การทำงานของบุคลากรไม่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ เช่น ให้คนงานมาทำหน้าที่ผู้ช่วยทันตแพทย์ซึ่งไม่เหมาะสม (เนื่องจากคนงานเหล่านั้นไม่มีความรู้ทางวิชาการเท่ากับ ผู้ช่วยทันตแพทย์) การจัดสรรตำแหน่งจัดบุคลากรไม่สอดคล้องกับงาน
8. ปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนระดับ เลื่อนชั้น และตำแหน่งเป็นไปด้วยความล่าช้าและไม่คล่องตัว
9. การขาดทันตบุคลากรบางประเภท เช่น ทันตอนามัย ทันตภิบาล เป็นเหตุให้การทำงานในเรื่องการดูแลโรงเรียนในเขตรับผิดชอบทำได้ไม่ทั่วถึง
10. ทันตแพทย์ หรือผู้ช่วยทันตแพทย์มีพฤติกรรมและทัศนคติไม่ตรงกันจึงเกิดปัญหาทำงานร่วมกัน
11. จากปัญหาการขาดแคลนทันตแพทย์ อันเนื่องมาจากทันตบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้สายงานอื่นเข้ามาทำว่่างานทันตกรรม
12. ผู้บังคับบัญชารู้จัก คอยจับผิด ไม่ให้ความเป็นธรรม
13. ปัญหาในเรื่องความรู้ ความสามารถเฉพาะทางของทันตแพทย์ไม่เพียงพอควรอบรมเพิ่มเติม

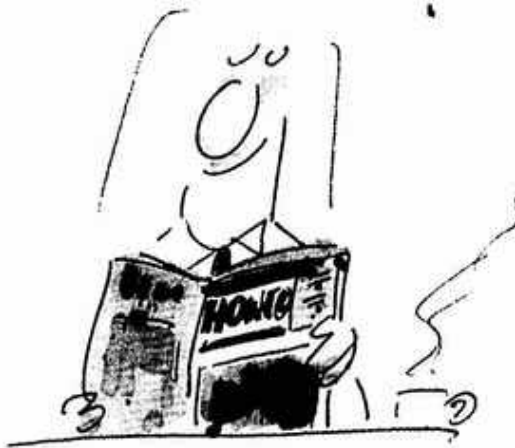
จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เพิ่มมาตรการความปลอดภัยแก่ผู้ให้บริการและผู้รับบริการในการเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคเอดส์ โดยจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ เช่น Autoclave, แวนตา, Mask ที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันการแพร่เชื้อ
2. ให้โอกาสความก้าวหน้าการปรับระดับ (ซี) ทางวิชาการเพิ่มเช่นเดียวกับทันตบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข และไม่ควรมีความแตกต่างในระดับ (ซี) ระหว่างสำนักอนามัย และสำนักการแพทย์ ควรเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกัน
3. เพิ่มสวัสดิการและเพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสม เช่น คลินิกวันเสาร์ ควรพิจารณางดหรือมิฉะนั้นเพิ่มค่าเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับความ เป็นจริง เนื่องจากบุคลากรเสียสละเวลาพักผ่อนกับครอบครัวมาให้บริการ
4. ควรเพิ่มจำนวนทันตบุคลากรทุกประเภท เช่น ทันตแพทย์ ทันตอนามัย ทันตภิบาล เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ผู้ช่วยทันตแพทย์ คนงาน ให้เพียงพอกับการบริการที่เพิ่มขึ้น ให้เพียงพอกับความ ต้องการ และปริมาณงาน
5. ควรให้ความสำคัญแก่ทันตแพทย์ เพราะ จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ จะนำมาสู่งานที่ดี มีประสิทธิภาพ
6. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญแก่ทันตแพทย์ตามศูนย์ฯ ให้มาก เนื่องจากเป็นบุคลากรทางด้านสุขภาพเหมือนกับแพทย์
7. ควรลดปริมาณงานลง หรือเพิ่มอัตราส่วนของกำลังคนให้เพียงพอกับปริมาณงาน จะทำให้งานนั้นบรรลุถึงจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ดี
8. ควรจัดหาวัสดุเวชภัณฑ์ทันตกรรมให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอ
9. ตั้งเป้าหมายของงานให้มีเกณฑ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง ที่ทุกศูนย์ฯ สามารถดำเนินการได้ถึง
10. จัดสถานที่ปฏิบัติงานให้เป็นสถานที่ประจำ เพื่อสะดวกในการปฏิบัติงาน
11. ควรจัดหายานพาหนะให้เพียงพอ เนื่องจากยานพาหนะที่มีอยู่เป็นของศูนย์ฯ ต้องได้รับความเห็นชอบจากทางศูนย์ฯ และบางทีการใช้ยานพาหนะไปสถานที่ใดสถานที่หนึ่งนั้นช้า แทนที่จะรวบรวมและดำเนินการปฏิบัติงานครั้งเดียว
12. ควรขยายเวลาการเบิกของ เนื่องจากการใช้รถไม่สะดวก
13. ควรให้ทางโรงเรียนแจ้งความจำนงมายังศูนย์ฯ เพื่อจะได้เกิดความพอใจทั้ง 2 ฝ่าย
14. ควรงดการออกหน่วย และการจัดคลินิกวันเสาร์-อาทิตย์
15. ควรให้มีการแสดงความคิดเห็น เพื่อเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
16. ควรมีการสับเปลี่ยนงานหรือให้เรียนรู้งานใหม่ ๆ จะได้ไม่เกิดความซ้ำซากจำเจ ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน



ปัญหา ความ ขัดแย้ง ในสังคม

นิวัฒน์ วัชรวารการ*



ประชาธิปไตยในสภาพปัจจุบันนี้ทำให้เกิดความ
รู้สึกว่ สังคมไทยไม่น่าอภิรมย์แล้ว เพราะมี
ปัญหาขัดแย้งกันมากมาย แต่ละคนต่างคิดว่าแนวความคิด
ของตนถูกต้อง เป็นประชาธิปไตยมากกว่าคนอื่น คนที่
ไม่เห็นด้วย เป็นเผด็จการ ไม่เป็นนักประชาธิปไตย มี
ความคิดล้าหลัง บางคนต้องการที่จะให้มีการเลือกตั้ง
ผู้ว่าราชการจังหวัด เพราะเห็นว่าเป็นแนวทางประชาธิปไตย
ที่จะแก้ปัญหามันเมืองได้ บางคนก็เห็นว่า การเลือกตั้ง
ผู้ว่าราชการจังหวัดจะทำให้บ้านเมืองวอดวาย ผู้มีอิทธิพล
จะมารองเมือง ชาวนาถ้ต้องการให้ชายข้าวได้ราคาดี
ชาวเมืองก็ต้องการข้าวในราคาถูก แต่ต้องการค่าแรงสูง
ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นทุกวันและ
เพิ่มมากขึ้น แต่ถ้ามีการเรียนรู้ถึงปัญหาสาเหตุแห่งความ
ขัดแย้ง และผู้รับผิดชอบสามารถแก้ไขความขัดแย้ง
ได้แล้ว ก็จะทำให้สังคมน่าอยู่ยิ่งขึ้น

* ที่ปรึกษาระบบราชการ ส่วนักงาน ก.พ.

สังคมทุกสังคมหรือทุกองค์การจะต้องมีความขัดแย้งหรือมีข้อโต้เถียงระหว่างคนในสังคมนั้นอยู่เสมอ สังคมใดไม่มีความขัดแย้งก็หมายความว่า สังคมนั้นหรือองค์การนั้นไม่มีการพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ และจะไม่มีการพัฒนาความเจริญเติบโตของสังคมและองค์การ ความขัดแย้งบางอย่างจะก่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในสังคมและจะเป็นแนวทางให้งานต่าง ๆ มีการพัฒนายิ่งขึ้น การไม่มีความขัดแย้งหรือมีแต่เพียงเล็กน้อยหรืออีกนัยหนึ่งทุกคนต่างก็พึงพอใจในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ จะทำให้ขาดแรงจูงใจที่จะปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

แต่อย่างไรก็ดี ถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปแล้วก็จะไม่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายได้ จะก่อให้เกิดความยุ่งยาก สับสนขึ้นในสังคม จะทำให้ผู้นำไม่มีเวลาที่จะพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ปรับปรุงสังคมหรือองค์การให้ดีขึ้น ต้องเสียเวลาในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้สำเร็จไปวันหนึ่ง ๆ ดังนั้น ผู้นำที่ดีจึงต้องสามารถควบคุมปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมได้

สาเหตุของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเกิดขึ้นได้หลายสาเหตุ แต่สาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ แต่ละบุคคลมีพื้นฐานความคิดในสิ่งที่ดีที่ถูกต้องที่ควร และสิ่งที่ไม่ดีเป็นของตนเอง พื้นฐานแนวความคิดและความเชื่อถือเหล่านี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายชนิด เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน พื้นฐานการศึกษา สภาพของครอบครัว ความเชื่อด้านศาสนา เป็นต้น นอกจากนี้ก็เกี่ยวโยงไปถึงความเข้าใจและข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในเหตุการณ์นั้น ๆ หากความคิดของบุคคลต่าง ๆ ไม่ตรงกันแล้วก็จะเกิดความขัดแย้งขึ้นมา



ได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากความแตกต่างในแนวความคิดเหล่านี้กระทบถึงความมั่นคงในงาน ฐานะทางสังคมเกียรติภูมิด้านการเมือง การต้องการเป็นผู้ชนะ จะก่อให้เกิดความขัดแย้งได้มากที่สุด และจะทำให้ไม่คำนึงถึงผลกระทบด้านศีลธรรม จรรยาบรรณใด ๆ ทั้งสิ้น

ความขัดแย้งประการที่สองที่อาจเกิดขึ้นคือ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองว่า มีบทบาทและความสำคัญมาก จึงพยายามที่จะครอบงำความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ ให้คล้อยตาม หรือชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นของตน ดังนั้น หากมีบุคคลใดแสดงความคิดเห็นไม่ตรงตามที่ตนคิดไว้แล้ว ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น

ประการที่สาม ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์การเนื่องจากผู้บริหารไม่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่าง

คิดว่าตนเองมีอำนาจหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานตามแผนขององค์การ ในลักษณะงานที่ต่างคนต่างทำในแนวทางที่ตนคิดว่าดีที่สุด ก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกันได้ง่าย นอกจากการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ชัดเจนดังกล่าวแล้วองค์การที่มีรูปแบบการจูงใจให้มีการแข่งขันในการปฏิบัติงานสูงก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกันได้ง่ายในลักษณะเดียวกัน

การควบคุมหรือการขจัดความขัดแย้ง

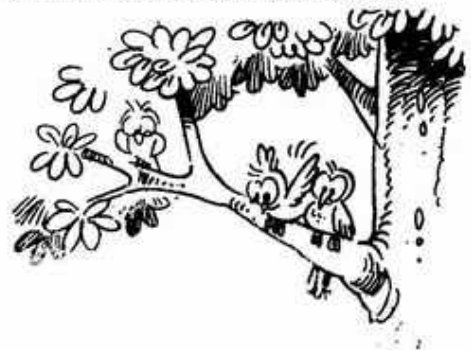
การที่จะลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสังคมได้นั้น จะต้องชี้แจงให้ทุกคนในสังคมได้ทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจของตนในสังคมนั้น ๆ นั่นคือ จะต้องชี้แจงให้ทุกคนได้เรียนรู้ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนต่อสังคม ตลอดจนอำนาจที่จะปฏิบัติงานหรือตัดสินใจในงานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และหากบุคคลที่มีหน้าที่ในการตัดสินใจไม่สามารถร่วมดำเนินการได้ ต้องมีการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติงานแทนได้อย่างเต็มที่ หากเริ่มมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นแล้วจะต้องรีบดำเนินการแก้ปัญหาอย่างทันที่วงที่ และรอบคอบ อย่าปล่อยให้ปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นจนขยายกลายเป็นปัญหาระดับชาติ

แต่อย่างไรก็ดี การตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ นั้นต้องไม่รีบร้อนตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ โดยขาดข้อมูลจะต้องพยายามเสาะแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง หากผลการตัดสินใจกระทบกับชนหมู่มากจะต้องมีการจัดตั้งกรรมการขึ้นจากผู้ที่มีส่วนร่วมในปัญหานั้น ๆ เพราะการแก้ไขและตัดสินใจปัญหาจากผู้ที่มีส่วนร่วมนั้นย่อมจะเป็นที่ยอมรับของชนส่วนมาก มากกว่าการตัดสินใจโดยคนเดียว

ในการลดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มบุคคลนั้นจะต้องพยายามค้นหาความจริงและการกระทำที่เกิดขึ้นนั้น ๆ มากกว่าที่จะใช้ความรู้สึกหรือความเชื่อส่วนตัวเข้ามาแก้ไขปัญหา

ในบางครั้งปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงนั้นเนื่องจากการไม่รู้ข้อเท็จจริงของปัญหา ใช้ความรู้สึกหรือความนึกคิดส่วนตัวเข้าไปแก้ปัญหามากกว่าที่จะใช้ข้อมูลที่แท้จริงเป็นฐานในการแก้ไข จะต้องสนับสนุนให้มีการถกเถียงอภิปรายถึงข้อดีข้อเสียของนโยบายและแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาความไม่เข้าใจและอคติของคนลงได้มาก อันจะทำให้ความขัดแย้งต่าง ๆ ลดลงได้

นอกจากนี้แล้วจะต้องกำหนดแนวทางในการประนีประนอมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง บุคคลส่วนมากที่ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจไม่รู้ว่ บางครั้งแนวทางแก้ไขปัญหาก็ดีที่สุด ไม่จำเป็นต้องเป็นคำตอบที่ถูกต้องร้อยเปอร์เซ็นต์ หรือเป็นแนวทางที่ถูกต้องตามกฎหมาย การแก้ไขปัญหโดยการประนีประนอมจึงเป็นแนวทางที่ทุกฝ่ายเกิดความพอใจ เป็นหนทางที่ดีกว่าการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดแพชชนะขึ้น ดังนั้นการสนับสนุนให้มีการถกเถียงวิเคราะห์ปัญหาอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ทราบถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆ จะทำให้ทุกคนยอมรับในแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาแบบประนีประนอม อันเป็นที่ยอมรับของทุกคนในสังคม การแก้ไขปัญหแบบประนีประนอมมิใช่หมายความว่าผู้นำขาดความรับผิดชอบหรือมึกล้าตัดสินใจ แต่เป็นแนวทางที่จะทำให้ทุกฝ่ายยอมรับเพื่อลดความขัดแย้งในสังคม



๑๖ ทำกิจเพื่อคนเมตตาด้วยคิดว่า

เขาเป็นเพื่อนเกิด แก่ เจ็บ ตาย ๑๗๖ เรา.
 เขาเป็นเพื่อนไว้บ่มเพาะอยู่ในวิมุตตนิเวศน์ ตั้งปณิธานเรา.
 เขาก็ตากอยู่ใต้ ลำนำจกิลลีส เข็ม็อนเวา บ่มเพาะตั้งเวลออกไปด้วย.
 เขาก็มีราคะ โทสะ โมหะ ไม่น้อยไปกว่าเรา.
 เขาย่อมพหุสิ่งเขลลอบบารา เข็ม็อนเรา.
 เขาก็ไม่รู้ตัวเกิดมาทำไม เข็ม็อนเรา ไม่รู้จักนิพพานเข็ม็อนเรา.
 เขาก็ไม่บ่มเพาะอย่าง เข็ม็อนที่เรามาเคยใจ.
 เขาก็ทรมานใจ ตัดใจไปอย่างอย่าง เข็ม็อนที่เรามาเคยกระทำ.
 เขาก็อุบาทว์ เข็ม็อนเรา ทำอกต ๗ - ๑๗ - ๑๗
 เขาก็ มีกมลครอบงำ และ โสภะเรี่ยราย เข็ม็อนใจอกตเข็ม็อนเรา.
 เขามี สัทธา ๗ ก็จะมี ๗ - ๑๗ - ๑๗ - ๑๗ (เข็ม็อนเรา).
 เขาเป็น คนธรรมชา กิจอันมีนัย หรือมีนัย ๑๗ อย่างๆ เข็ม็อนเรา.
 เขาไม่มี หน้าที่ ก็จะเป็นทกข์ หรือตายแทนเรา.
 เขาเป็น เข็ม็อน ร่วมชาติ ร่วม ศาสนา กะเรา.
 เขาก็ ทำอะไร ด้วย ความศรัทธาใจมั่น และ ผลนผลนั้น เข็ม็อนเรา.
 เขามี หน้าที่ รับผิดชอบ ต่อครอบครัวของเขา มีประโยชน์เรา.
 เขามี สัทธา ๗ ก็จะมี สนิทสนม ทมพรศิริใจของเขา.
 เขามี สัทธา ๗ ก็จะมี เสือก (แม่ ศาสนา) ทมพรศิริใจของเขา.
 เขามี สัทธา ๗ ก็จะมี สนิทสนม สัทธาธรรมะ เข็ม็อนกับเรา.
 เขามี สัทธา ๗ ก็จะมี เข็ม็อนใจระส่ำระสาย หรือเข็ม็อนขี้ เข็ม็อนกับเรา.
 เขามี สัทธา ๗ ก็จะมี ขอบความข้อย เข็ม็อน เข็ม็อนเข็ม็อนใจจากเรา.
 เขามี สัทธา ๗ ก็จะมี ได้รับอภัย จากเรา ทมพรธรรมแก่กรณนี้.
 เขามี สัทธา ๗ ก็จะมี เข็ม็อนถึงคนนิยม หรือ เสือกนิยม ทมพรใจเขา.
 เขามี สัทธา ๗ ก็จะมี เข็ม็อนแก้ตัว ก่อนเข็ม็อนแก้ตัวอื่น.
 เขามี สัทธา ๗ เข็ม็อนมนุษยชน เข็ม็อนกับกับเรา, สัทธาธรรมะอยู่ในโลก
 ถ้าเราคิดกันอย่างนี้ จะไม่มี การ จัดแจง ใดๆ เกิดขึ้น.

โมกขมคฺคณ, ๒๗
 ๒๒ พฤษภาคม ๓๑



ฟูมฟัก ๑๗๖

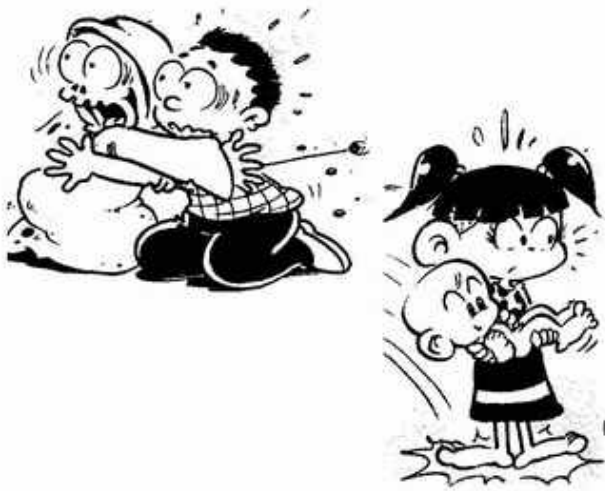
อุทากรณ์ก่อนทำปิด

เอกศักดิ์ ศรีภุณณาวังสิทธิ์



ฝนตก ๆ ๆ ๆ ตกจนตกออกตกใจไปกับชาวกรุงเทพฯ ที่น้ำท่วม
ท้องถนน บางแห่งลึกถึง 70 ซม. รถราติดตายบนท้องถนนเป็นแพไปเลยเที่ยวแหละ
เฮ้อ.... แต่ในต่างจังหวัดบางจังหวัดกลับแห้งแล้งอย่างคาดไม่ถึง เลยคิดฝันไปคนเดียวว่า
หากเป็นไปได้จะหอบเอาน้ำฝนที่ตกเกินความต้องการ เหล่านี้ไปเทให้ท้องที่ที่ขาดน้ำ
พื้นดินจะได้ชุ่มฉ่ำ ชาวบ้านจะได้ทำมาหากินกัน ได้ทั่วหน้าหน่อย.... ฝันไปคนเดียว
เหอะ.... หุฮุฮา.... เอาละนะงวดนี้จะพาเพื่อน ๆ ไปดูชีวิตคู่ของข้าราชการเพื่อน ๆ ของเรา
ทั้งที่คิดจะมีคู่จริง ๆ ที่เล่นที่จริงก็มี หรือแม้กระทั่งวางแผนสลัดของเก่าก็มี นอก
จากนั้นก็เป็นเรื่องเพื่อนข้าราชการ ที่ท้องและใกล้คลอดตระเตรียมงานก่อนไปคลอด
และการนำของหลวงเก่า ๆ ไป ใช้งาน ตลอดจนเรื่องส่วนตัวต่าง ๆ อีกพอสมควร....
อย่าเผยได้หมดล่ะ เตียวหมดสนุกหรอก.... เชิญติดตามได้เลยครับ....

แพนโอบอัม



ตึกสงัดคืนหนึ่ง นายชิวได้ไปแจ้งให้นางสาวหอมดี เด็กฝึกงานทราบว่านายชอบ พี่ชาย (อยู่อีกจังหวัดหนึ่ง) ให้โทรไปหา นางสาวหอมดีหลงเชื่อจึงได้ซ่อนท้ายมอเตอร์ไซค์ของนายชิวไปที่สำนักงาน

นายชิวจึงพาเข้าไปในสำนักงานและต่อโทรศัพท์ให้เมื่อนางสาวหอมดี ไปรับโทรศัพท์ ก็ไม่มีผู้ใดได้ตอบ ขณะเดียวกันนายชิวก็ได้ปิดประตูลับกุญแจและใช้กำลังเข้าโอบกอดและปลุกปล้ำหญิงสาวทันที แต่นางสาวหอมดีไม่ยินยอมและต่อสู้ขัดขืนพร้อมกับวิ่งชนประตูกระจกจนแตกเสียหายและตัวเองได้รับบาดเจ็บ นางสาวหอมดีได้แจ้งความดำเนินคดีกับนายชิว ที่สุดก็มีการยอมความกันโดยนายชิวได้ชดใช้ค่าเสียหายให้จำนวน 40,000 บาท การกระทำของนายชิว เป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 81 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือไล่ออก (35/2533/10).... คิดว่าอะไรมันง่ายไปหมดสินะจะรักจะชอบ....ก็ดำเนินการให้ถูกต้อง.... นี่เล่นใช้วิธีปิดประตูตีแมวเลย.... มันไม่สวย....



นายเสี่ยว หนุ่มโสด รักชอบพอกันกับนางสาวแพรว์พันธุ์ สาวโสดจนถึงขั้นได้เสียเป็นคู่เมียกันด้วยความสมัครใจ โดยนายเสี่ยวให้คำมั่นสัญญาว่าจะรับผิดชอบจดทะเบียนสมรสและจัดการให้ถูกต้องตามประเพณีด้วย แต่นายเสี่ยวกลับทำเฉยเมยไม่กระตือรือร้น ทำให้สาวทนนไม่ไหวต้องเร่งรัดจนเกิดการทะเลาะกัน ต่อมานายเสี่ยวได้พานางสาวแพรว์พันธุ์ไปที่อำเภอเพื่อจดทะเบียนสมรส เมื่อเจ้าหน้าที่จะดำเนินการให้ นายเสี่ยวกลับบ่ายเบี่ยงและพูดประจานนางสาวแพรว์พันธุ์ว่าใจง่าย ทำให้สาวเจ้าเสียหายอับอาย จนไม่มีการจดทะเบียนสมรสกัน นางสาว

แพรว์พันธุ์จึงเรียกร้องค่าเสียหายเป็นเงิน 30,000 บาท นายเสี่ยวก็ตกลงยินยอมจะชดใช้ให้ แต่ก็มีได้ชำระเงินจำนวนดังกล่าวให้แต่อย่างใด การกระทำของนายเสี่ยวเป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่ว ตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน 10% 4 เดือน (29/2533/06)สาวเอ๊ยจะบอกให้.... ของหวงแหงนอย่าพึ่งมอบให้แก่ชายใดโดยง่ายนะ.... มิเช่นนั้น จะต้องเจ็บตัว เจ็บกาย เจ็บใจ เช่น กรณีนี้....เออวัง....

เตรียมดีแล้ว...ยังพลาด



ประมาณ 2 เดือนก่อนคลอด นางแก้วมณี ซึ่งต้องทำหน้าที่สมทบบัญชีของสุขาภิบาลอีกตำแหน่ง เลยเกิดเป็นห่วงว่างานจะค้างเมื่อตนลาคลอดบุตร จึงได้เขียนใบอนุญาตค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ของสุขาภิบาลไว้ล่วงหน้า (แต่ยังไม่ได้ลงวันเดือนปีไว้) แล้วได้รับดำเนินการจัดเก็บเงินค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่าง ๆ ให้แล้วเสร็จก่อนคลอดบุตร และปรากฏว่าในระหว่างนั้นเอง นางแก้วมณีก็ต้องเดินทางไปกลับระหว่างโรงพยาบาลจังหวัดและอำเภอที่ทำงานอยู่เสมอ ทำให้ไม่ได้นำเงินค่าธรรมเนียมที่เก็บได้ส่งลงบัญชีในวันรับ แต่ได้นำเงินที่เก็บได้ทั้งหมดห่อและใส่ไว้ในถุงกระดาษแล้วนำเก็บไว้ในตู้เก็บเอกสารของทางราชการ ซึ่งมีกุญแจล็อกไว้เรียบร้อย หลังจากนั้นนางแก้วมณีก็ได้ลาคลอดบุตรเป็นเวลา 30 วันระหว่างนางแก้วมณีได้มาพักฟื้นที่บ้านพักก็นึกขึ้นได้ว่า ยังไม่ได้นำเงินค่าธรรมเนียมที่เก็บได้ส่งลงบัญชี จึงได้รับเดินทางมาที่ทำงานและนำเงินค่าธรรมเนียม

ที่อยู่ในถุงกระดาษออกมามอบให้นางทองพันชั่ง และนางใจงามทำการตรวจนับ ปรากฏว่าครบถ้วนถูกต้องตรงตามใบอนุญาตที่ได้เรียกเก็บเงินค่าธรรมเนียมแล้วเป็นเงิน 70,000 บาทเศษ และนางแก้วมณีได้แก้ไขและลงวันเดือนปีในต้นข้าวใบอนุญาตให้ตรงกับวันที่ได้มีการนำเงินส่งลงบัญชี การกระทำของนางแก้วมณียังฟังไม่ได้ว่าเป็นการนำเงินไปหมุนใช้ คงเป็นความผิดเพียงไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา 68 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 10% 4 เดือน (46/2533/02)...ไย่ท้องไป ไย่ท้องมา หวังจะไม่ให้เป็นภาระแก่เพื่อนที่ต้องมาทำงานแทนตนระหว่างลาคลอด จึงได้เตรียมการต่าง ๆ ไว้ แต่เมื่อวิ่งไปวิ่งมาระหว่างโรงพยาบาลกับบ้านพักเลยทำให้หลงลืมไป....เฮ้อ... แต่เมื่อได้ลูกสมใจก็หายเหนื่อยเป็นปลิดทิ้งเลยแฮะ....

กลัวไม่เต็มใจ



นายหวานกับนางสาวดอกไม้เป็นคนรักกันหวานขึ้นซึ่งใจ นายหวานได้ไปหานางสาวดอกไม้ที่บ้านพักและได้ใช้กำลังปลุกปล้ำจนได้เสียกัน เมื่อบิดาของหนุ่มน้อยทราบเรื่องจึงจัดการฟ้องตามประเพณีพร้อมสินสอดทองหมั้นอย่างสมศักดิ์ศรี โดยกำหนดวันทำพิธีแต่งงานหลังวันหมั้นประมาณเดือนเศษด้วยหลังจากหมั้นกันแล้วประมาณ 7 วัน สาวเจ้าเกิดความวิตกกังวลกลัวและเข้าใจว่า หนุ่มจะตีจากไม่รักษาสัญญา จึงไปแจ้งความร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยกล่าวหาว่าหนุ่มข่มขืนกระทำชำเราแล้วจะไม่ยอมแต่งงานด้วยตามที่ได้ตกลงไว้ นายหวานก็ได้มาเจรจาและตกลงประนีประนอมกับนางสาวดอกไม้และได้ทำพิธีสมรสและจดทะเบียนสมรสเรียบร้อย นางสาวดอกไม้จึงไปถอนแจ้งความ ผลทางคดีถึงที่สุด อัยการสั่งไม่ฟ้อง การกระทำของนายหวานเป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่ว ตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (3/2533/08) รักกันจีจ๋า.... แต่ใจร้อนไปหน่อยนะ.... แต่ก็จบลงด้วยดี.... ขอให้สุขี่ สุขี่ มีลูกดกหัวบี๋ท้ายปีเต๋อ....

รักต้องแท้



นายรักคุณ หนุ่มน้อย หลงรักสาวน้อยนามฟ้าแลบ แต่สาวเจ้าก็ไม่มีท่าทีที่จะเออออด้วยแต่ประการใด จนกระทั่งคืนวันหนึ่ง หนุ่มรักคุณก็ได้ตวัดเหล้าย้อมใจจนได้ที่ ก็เดินไปที่บ้านของสาวน้อยแล้วร้องเรียกให้ลงมาพบ สาวก็ไม่ยอมลงมาพบตามคำขอเพราะนายรักคุณเคยบุกรุกเข้าไปในบ้านของสาวมาครั้งหนึ่งแล้ว เมื่อสาวไม่ยอมลงมา นายรักคุณก็เดินกลับบ้านไป สักครู่หนึ่งก็เดินกลับมาที่บ้านสาวอีก โดยนุ่งเพียงผ้าเช็ดตัวผืนเดียวและอยู่ในสภาพมึนเมา ชาวบ้านที่พบเห็นจึงไปตามนายเสือน้องชายนางสาวฟ้าแลบมาเพื่อช่วยกันจับตัว ปรากฏว่าเมื่อนายเสือมาถึงบ้าน ก็พบว่านายรักคุณอยู่ในสภาพซีเปลือย โดยมีผ้าเช็ดตัวพาดอยู่บนบ่าและกำลังสำเร็จความใคร่ตนเองอยู่ที่ข้างบ้านของสาวพร้อมกับชะโงกดูคนในบ้าน พอดีนายรักคุณเห็นคนมา ก็รีบวิ่งเข้าบ้านพักตนเองไป สักครู่ใหญ่ นายรักคุณก็แต่งตัวเรียบร้อยเดินออกจากบ้านมาเหมือนไม่มีสิ่งใดเกิดขึ้นและร้องถามว่ามีอะไรเกิดขึ้น ทำให้นายเสือโมโหเกิดการทะเลาะกันและมีคนห้ามปรามจึงเลิกกันไป การกระทำของนายรักคุณเป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่ว ตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (12/2533/22).... เรื่องนี้สอนให้รู้ว่า ดักลอบ ต้องหมั่นกู่ ชอบสาวต้องหมั่นเกี้ยวอย่าทำลดเลี้ยวเช่นนี้เลย.... มันเหมือนเปรตขอส่วนบุญมากกว่า ไม่ได้อันใดหรอกนะจะบอกให้

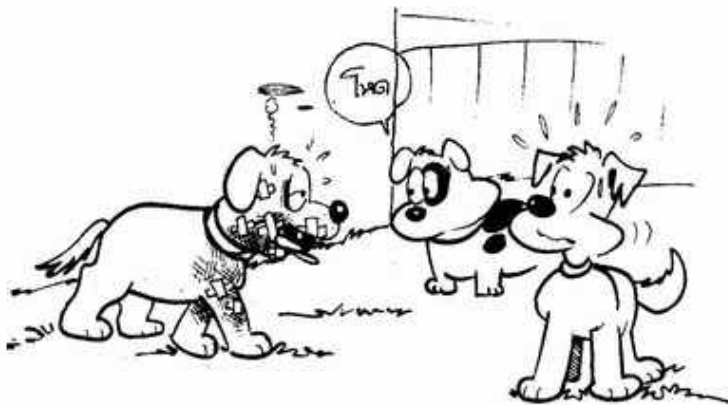
ปากปลาหม้อ

นางเสื่อและนายลิงเป็นสามีภรรยากันโดยแยกกันอยู่ นางเสื่อสืบทราบว่าสามีไปมีความสัมพันธ์ด้านชู้สาวกับนางสาวชะนี มีราคา (สมมุติ) ทำให้นางเสื่อต้องรีบเดินทางไปเยี่ยมเยียนสามี เมื่อเดินทางไปถึงที่ทำงานของสามีก็พบว่า สามีกำลังนั่งคุยอยู่กับนางสาวชะนี ความโกรธประดังขึ้นมาทันที นางเสื่อจึงพูดด้วยเสียงอันดังว่า นามสกุล "มีราคา" นี้ไม่มีอะไรดีเลย ชอบแย่งผัวชาวบ้าน มีห้องก็ไม่มีพ่อ ต้องไปทำแท้ง บิดาของนางสาวชะนี จึงไปแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ดำเนินคดีกับนางเสื่อ ขอให้หมิ่นประมาทต่อบุคคลที่สาม คดีถึงที่สุด ศาลพิพากษาลงโทษจำคุก 1 เดือนและปรับ 500 บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด 1 ปี การกระทำของนางเสื่อเป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน 10% 2 เดือน (22/2533/08)เสียทองเท่าหัว ไม่ยอมเสียผัวให้ใคร....เรื่องจริง ยิ่งพูดยิ่งหมิ่นประมาท ระวังกันหน่อยนะ....



ขอยืมมือหน่อย

นายช้างกับนางแรดจดทะเบียนสมรสกันเป็นสามีภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย ต่อมานายช้างต้องการหย่าร้างกับนางแรด เพราะทนไม่ได้กับความประพฤติของภรรยา แต่นางแรดก็ไม่ยอมหย่า นายช้างรู้จักกับนางบัวบาน จึงเล่าเรื่องให้ฟังพร้อมกับขอร้องให้ช่วยเขียนจดหมายถึงนางแรดตามข้อความที่นายช้างบอก โดยมีลักษณะพฤติการณ์ด้านชู้สาวกับนายช้าง เป็นเหตุให้นางแรดร้องเรียนกล่าวโทษนางบัวบานต่อทางราชการ การกระทำของนางบัวบานเป็นความผิดวินัยฐานกระทำการอันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน 10% 2 เดือน (10/2533/01)รักเพื่อนสงสารเพื่อน.... จนลืมนึกถึงตัวเองเลยนะ....





ห้ามเป็นผู้จัดการ

กิจการห้องเช่าอพาร์ทเมนท์ในกรุงเทพฯ นั้นวันจะเจริญก้าวหน้าขึ้นทุกที นายยูยี่จึงเข้าร่วมหุ้นในห้างหุ้นส่วนจำกัด หลับสบาย ซึ่งดำเนินกิจการให้เช่าอพาร์ทเมนท์ และได้รับแต่งตั้งให้เป็นหุ้นส่วนผู้จัดการอีกด้วย การกระทำของนายยูยี่เป็นความผิดวินัยฐานเข้ากรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทซึ่งทำให้บุคคลทั่วไปเข้าใจว่าเป็นการยอมให้ห้างหุ้นส่วนดังกล่าวอาศัยชื่อของตนแสวงหาประโยชน์ ตามคำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ที่ 38/2519 แต่อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการกฤษฎีกาเคยพิจารณาวินิจฉัยว่า การเป็นกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการอันจะเป็นการต้องห้ามตามคำสั่งฉบับนี้ ก็ต่อเมื่อทำให้บุคคลทั่วไปเข้าใจว่ายอมให้บริษัท ห้างร้านของเอกชนเหล่านั้นอาศัยชื่อของตน แสวงหาประโยชน์ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม สำหรับกรณีนี้มีได้มีข้อเท็จจริงดังกล่าวแต่อย่างใด กรณีจึงไม่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงโทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 10% 4 เดือน (5/2533/03)นายยูยี่ได้ออกจากการเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการแล้ว.... ปัจจุบัน คำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ที่ 38/2519 ได้ถูกยกเลิกไปแล้ว แต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 96 ก็ยังบัญญัติห้ามเป็นกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการเหมือนเดิมครับ

ข้าราชการ 70



ทวยใต้ดิน

นางจู้ได้รวบรวมโปยสลากกินรวบรวมจากลูกค้าเพื่อนำส่งเจ้ามือ ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจรู้เบาะแสจึงได้เข้าทำการจับกุมตัวนางจู้ได้พร้อมโปยสลากกินรวบรวมในกระเป่า จึงนำส่งพนักงานสอบสวนดำเนินคดีตามกฎหมาย ในข้อหาเล่นการพนันสลากกินรวบรวมพนันเอาทรัพย์สินโดยไม่ได้รับอนุญาต โดยนางจู้เป็นเสมียนเดินโปยฝ่ายเจ้ามือ คดีถึงที่สุด ศาลพิพากษาว่ามีความผิดตามพระราชบัญญัติการพนัน พ.ศ. 2478 ให้อภัยโทษจำคุก 2 เดือน ปรับ 3,500 บาท โทษจำคุกให้รอไว้มีกำหนด 1 ปี การกระทำของนางจู้ เป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 81 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือให้ออกจากราชการ (28/2533/01)ทวยใต้ดินเป็นการพนันยอดฮิตประเภทหนึ่ง นิยมเล่นกันมากทั้งชายหญิง ปกติเดือนละ 2 ครั้ง โดยไม่นับรวมทวยออมสินอีก...ยังงี้ ๆ ก็เพล่า ๆ ลงบ้างนะครับ.... ประเดี๋ยวจะถูกจับ แล้วจะมาอ้างว่าหนูไม่รู้ไม่ได้ นะครับ....

สังกะสีเก่า ๆ



ทางราชการได้รื้อเปลี่ยนหลังคาสังกะสีห้อง
สุขาแห่งหนึ่ง แล้วกองสังกะสีเก่าเอาไว้หลังสโมสร
นายหมึกดำซึ่งพักอาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการ
คิดจะต่อเติมและซ่อมแซมบ้านพักที่อาศัยอยู่ จึงชวน
เพื่อนไปเลือกสังกะสีที่ยังพอใช้ได้จากที่กองเอาไว้มา
ดำเนินการซ่อมแซมและต่อเติมที่พัก โดยมีได้ทำเรื่อง
เสนอขอเบิกสังกะสีใหม่ไปตามระเบียบและขั้นตอน
ของทางราชการแต่อย่างไร การกระทำของนาย
หมึกดำเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
แบบธรรมเนียมของทางราชการตามมาตรา 74

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2518 แต่อย่างไรก็ตาม นายหมึกดำก็ไม่มีเจตนา
จะนำสังกะสีไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ประกอบกับ
สังกะสีดังกล่าวก็เก่ามากแล้วเพราะใช้งานมานาน
โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน 2 ขั้น (15/2533/09)
....เรื่องนี้เมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงเท่าที่มีอยู่
ขณะนี้แล้วโทษน่าจะแรงไปหน่อยนะ....ซ่อมแซมก็
บ้านหลวง ต่อเติมก็บ้านหลวง....สังกะสีของหลวง
.... หากจะผิดก็เพียงแค่ไม่ขออนุมัติเบิกตามระ
เบียบเท่านั้นเอง น่าสงสารจังเลย....

บุรุษตั๊ต

ณ สถานีขนส่งแห่งหนึ่ง นายผีนได้โดยสาร
รถประจำทางกลับมาจากต่างจังหวัด ขณะที่นายผีน
กำลังลงจากรถ ก็มีเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าทำการจับกุม
และตรวจค้นตัว พบบุหรี 4-5 มวน ซึ่งห่อด้วย
กระดาษตะกั่วอยู่ในกระเป๋าเสื้อและภายในบุหรี
ดังกล่าวมีเกล็ดฝงสีขาวปะปนอยู่ในยาเส้นบุหรี ซึ่ง
เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ตรวจพิสูจน์แล้วปรากฏว่า เป็นยา
เสพติดให้โทษชนิดเฮโรอีนเจือปนอยู่ด้วย เจ้าหน้าที่
ตำรวจจึงนำตัวนายผีนส่งดำเนินคดีต่อไป การกระ
ทำของนายผีนเป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่าง
ร้ายแรงตามมาตรา 81 วรรคสอง แห่งพระราช
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518
โทษที่ได้รับคือไล่ออกจากราชการ (2/2533/22)
....ดีแล้วดีแล้ว.... จะได้พักรักษาตัวให้หายจาก
สิ่งชั่วร้ายได้เสียทีนะ....





หมาหยอกไก่

นายเลี้ยวและครอบครัวกับนางไก่แจ้พักอาศัยอยู่บ้านหลังเดียวกันอย่างสงบเรียบร้อย คินวันหนึ่งครอบครัวของนายเลี้ยวไปธุระนอกบ้าน เหลือแต่นายเลี้ยวคนเดียวกับนางไก่แจ้ซึ่งพักอยู่อีกห้องหนึ่งและกำลังรีดผ้าอยู่ นายเลี้ยวจึงเดินเข้าไปในห้องพักและนั่งพูดคุยด้วย เมื่อนางไก่แจ้รีดผ้าเสร็จและกำลังเก็บของอยู่ นายเลี้ยวก็เดินไปปิดไฟแล้วเข้าไปกอดและจับมือนางไก่แจ้ นางไก่แจ้ตกใจและขัดขืนวิ่งหนีออกจากบ้านพักไปเล่าให้เพื่อนฟัง รุ่งขึ้นนางไก่แจ้ได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ต่อมาอีก 2-3 วัน นายเลี้ยวมีจดหมายถึงนางไก่แจ้ว่า ไม่มีเจตนา เพียงแต่คิดจะหยอกล้อเล่นเฉย ๆ ขออย่างเดียวอย่าให้ครอบครัวรู้จักพอแล้ว จะมาขอโทษก็หาโอกาสไม่ได้เลย การกระทำของนายเลี้ยวเป็นความผิดวินัยฐานกระทำการอันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน 10% 2 เดือน (5/2533/13)ลีลา หมาหยอกไก่ชั้นครูเลยหละ มีทั้งโจมตีและออดอ้อน.... สาวเอ๊ย.... อย่าหลงคารมนะจะบอกให้

เปลี่ยนคู่เปลี่ยนจาก

นางกากีกับนายครุฑ อยู่กินกันฉันสามีภรรยา โดยมีได้จดทะเบียนสมรสและมีบุตรด้วยกัน ปรากฏว่านายครุฑถูกขังอยู่ในเรือนจำคดีเช็คเต็ง นางกากีได้ไปเยี่ยมสามี เลयरู้จักกับนายเทพซึ่งทำงานอยู่ที่นั่นและได้รับความสะดวกเป็นอย่างดี ภายหลังเมื่อนายครุฑหลุดพ้นคดีดังกล่าวก็ได้ทั้งนางกากีไปมีภรรยาใหม่อีก นายเทพกับนางกากีจึงมีความสนิทสนมกันจนอยู่กินฉันสามีภรรยาและมีบุตรด้วยกัน โดยทั้งภรรยาเดิมกับบุตรให้อยู่กันตามลำพัง ต่อมา นายเทพได้ย้ายที่ทำงานไปและทราบว่านางกากีมีสามีใหม่อีกคน จึงได้เลิกร้างกันไปและกลับไปอยู่กับภรรยาเดิม และนายครุฑก็กลับมาอยู่กินกับนางกากีอีกครั้ง การกระทำของนายเทพเป็นความผิดฐานประพฤติชั่วตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 10% 2 เดือน (36/2533/05)เฮ้อ...รายการนี้เปลี่ยนคู่กันง่าย ๆ เหมือนเปลี่ยนฉากลิเกเลยเชียวนะ....

ท้อใจเสีย

เทอร์โบ

คามปกติแล้ว ในขณะที่แต่งตัวไปทำงาน จะเปิดทีวีฟังข่าวภาคเช้าไปด้วย

แค่ข่าวที่ได้รับฟังในเช้าวันหนึ่งนั้น สะเทือนใจเหลือเกิน ไปถึงที่ทำงาน ก็ได้อ่านหนังสือพิมพ์ภาคเช้า และมีข่าวในเรื่องนี้ด้วย จึงได้อ่านโดยละเอียดอีกครั้งหนึ่ง

กะว่าจะเขียนเรื่องนี้ลงใน "วารสารข้าราชการ" แต่เนื่องจากมีหลายเรื่องซึ่งยังค้างอยู่ในใจ ประกอบกับการกิจก็มาก จึงลืมเรื่องนี้เสียสนิท



มีโอกาสดำอ่าน "วารสารข้าราชการ" ฉบับพิเศษ ประจำเดือนเมษายน-พฤษภาคม-มิถุนายน 2537

ซึ่งมีบทความหลายเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

จึงนึกเรื่องนี้ขึ้นมาได้ โดยที่เรื่องนี้สะเทือนใจมาก ดังที่เรียนให้ทราบแล้วในตอนต้น

ดังนั้น เมื่อนึกถึงเรื่องนี้ ความทรงจำจากภาพทางทีวีและถ้อยคำจากหน้าหนังสือพิมพ์ก็ทยอย

ออกมาเป็นฉาก ๆ รวากับว่าเหตุการณ์เพิ่งเกิดขึ้นเมื่อวานนี้

จึงตัดสินใจเขียนเรื่องนี้ทันที

เรื่องของเรื่องก็คือ

ครูสาวของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ถูกครูชายซึ่งสอนอยู่ในโรงเรียนเดียวกันทำร้ายและข่มขืน

ครูสาวผู้นี้เพิ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นอาจารย์ของโรงเรียนประถมศึกษากิ่งอำเภอแห่งหนึ่งในจังหวัดทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โรงเรียนแห่งนี้มีครูทั้งหมดรวมทั้งครูสาวคนนี้ด้วย จำนวน 9 คน แต่ครูสาวเป็นครูผู้หญิงเพียงคนเดียวของโรงเรียนนี้

ข่าวแจ้งว่า ครูสาวผู้นี้ไปทำธุระส่วนตัวนอกโรงเรียน และเมื่อกลับถึงห้องพักซึ่งอยู่บนชั้นสองของบ้านพักครู ประมาณ 3 ทุ่มเศษ



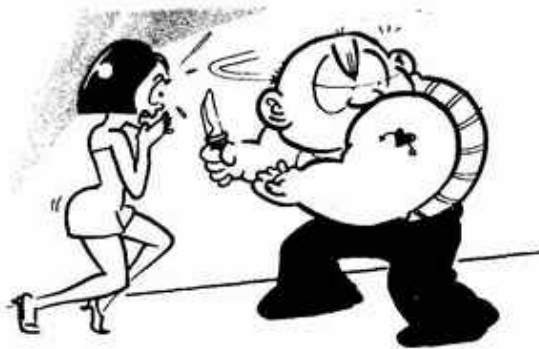
ก็พบกับครูชายซึ่งสอนอยู่ในโรงเรียนเดียวกัน และครูชายผู้นี้ก็เคยมีภรรยามาแล้ว ได้แอบหลบซ่อนอยู่ในห้องพักของครูสาวผู้นั้นอยู่แล้ว

ครูชายผู้นี้ได้ขอร่วมรักด้วย และสัญญาว่าจะจัดการสู้ขอตามประเพณี เมื่อโรงเรียนปิดเทอม พุดง่าย ๆ ก็คือ จะขอมัดจำไว้ก่อน ว่ามันเกิดแต่ครูสาวปฏิเสธ พร้อมกับแจ้งแก่ครูชายว่าตนเองมีคนรักอยู่แล้ว

เมื่อครูสาวไม่ยินยอมโดยดี ครูชายก็ใช้บทเจ้าชู้ยั๊กซ์ ครับ ก็ใช้กำลังเข้าปลุกปล้ำ

ครั้นครูสาวขัดขืน ก็ถูกต่อยท้อง แล้วก็ถูกผ้าปิดจมูก จนสลบไป

เมื่อรู้สึกตัวขึ้นมา ก็พบว่าครูชายนอนอยู่เคียงข้าง ตัวเองก็ไม่มีเสื้อผ้าติดตัว เพราะถูกข่มขืนไปแล้ว



จึงใช้ผ้าพันกาย แล้วลุกขึ้นเพื่อจะกระโดดหนีทางหน้าต่าง

ครูชายจึงใช้มือกระชากผม แล้วกระแทกศีรษะครูสาวกับขอบหน้าต่าง

พร้อมกับพูดว่า "อยากตายนักหรือ จะให้ตายสมใจอยาก" แล้วก็จับครูสาวโยนทุ่มหน้าต่างลงไป โชคดีครับ ชั้นสองของบ้านพักครูคงไม่สูงนัก ครูสาวจึงไม่ตายและขาแข้งไม่หัก

ครูสาวรีบวิ่งหนี และได้รับการช่วยเหลือจากชาวบ้านให้พักรักษาตัวอยู่ในบ้านของผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

ครูสาวขอร้องให้ชาวบ้านช่วยแจ้งความ แต่อาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนดังกล่าวไม่ให้แจ้งความ



พร้อมทั้งขู่ว่าหากแจ้งความจะให้ครูสาวออกจากราชการ เพราะทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว ได้ผลไม่เป็นที่พอใจ

ทำยังกะว่า หากยอมครูชายเสียดี ๆ จะได้เป็นครูที่ดี และจะได้รับราชการเป็นครูต่อไปยังงั้นแหละ แต่ครูสาวก็ยืนยันที่จะแจ้งความ โดยขอให้ชาวบ้านช่วยแจ้งความให้

ตำรวจมารวบตัวครูชายได้ที่บ้านอาจารย์ใหญ่ ครูชายปฏิเสธว่าไม่ได้ข่มขืน แต่ยอมรับว่าได้ทำร้ายครูสาวจริง

ครับ ข้างบนนั่นก็คือข่าว และข่าวทั้งหมดนั้น น่าจะเป็นเรื่องจริง เพราะหากแค่ทำร้ายร่างกาย มีเรื่องโกรธเคืองกันก็คงไม่ต้องแอบอยู่ในห้องครูสาว อย่างไรก็ตาม การข่มขืนนั้น แพทย์คงพิสูจน์ได้ไม่ยากนัก

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดนี้ "เทอร์โบ" ไคร์ ขอแสดงความคิดเห็น 3 ประการ

ประการแรก เกี่ยวกับครูชาย ครูชายผู้นี้ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 4 ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ได้นั้น จะต้องสำเร็จการศึกษาอย่างน้อยในระดับปริญญาตรี



การศึกษาในระดับปริญญาตรีของครูชายคนนี้
ไม่ได้ทำให้มีคุณธรรมและจริยธรรมแม้แต่น้อย

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่ได้ทำตัวให้เหมาะสม
กับคำว่า "ครู" ซึ่งเป็นพ่อพิมพ์ของชาติ

เป็นเพียงได้ชื่อว่าเป็นครูแต่ไม่มี "จรรยาบรรณครู" แม้แต่น้อย
ทำให้ครูที่ดี ๆ ผู้อื่นพลอยเสียชื่อเสียงไปด้วย
แม้ว่าครูชายผู้นี้จะปฏิเสธว่าไม่ได้กระทำการ
ข่มขืน

แต่การที่ได้ยอมรับสารภาพว่า ได้ทำร้าย
ร่างกายครูสาวซึ่งมีกำลังน้อยกว่า และเป็นเพศเดียวกับ
แม่ของตนเองนั้น ถือว่าเป็นการกระทำที่น่าละอาย
ที่สุด

การกระทำของครูชายผู้นี้ สมควรที่จะได้รับ
โทษอย่างหนัก

ทั้งโทษทางวินัยและโทษทางอาญา

ประการที่สอง เกี่ยวกับตัวของผู้บังคับบัญชา
ของครูชายโดยตรง คืออาจารย์ใหญ่

หากเป็นจริงตามข่าว คือ ความพยายามที่
จะปิดบังความผิดของครูชาย โดยข่มขู่ครูสาวไม่ให้
แจ้งความ

ก็เป็นเรื่องที่น่าเสียใจเป็นอย่างยิ่ง

เพราะแทนที่จะให้ความเป็นธรรมแก่ผู้
บังคับบัญชา

กลับเข้าข้างครูชายซึ่งกระทำความผิดวินัย
อย่างร้ายแรง

นี่พูดกันเฉพาะวินัยข้าราชการพลเรือน

การที่อาจารย์ใหญ่ละเลยไม่ดำเนินการทาง
วินัยแก่ครูชายรายนี้ในทันที ก็ถือว่าอาจารย์ใหญ่
ผู้นี้กระทำความผิดทางวินัยด้วย ทั้งนี้ ตามมาตรา 99 แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
ซึ่งใช้บังคับแก่ข้าราชการครูโดยอนุโลมด้วย

ประการที่สาม เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาสูงสุด
ของครูประถมในจังหวัดนั้น คือผู้อำนวยการประถม
ศึกษาจังหวัด



ไม่ทราบว่าคุณคิดของท่านอย่างไรจึงได้ส่ง
เนื้อไปให้เสือ

โรงเรียนประถมศึกษาในกิ่งอำเภอ ซึ่งพอจะ
บอกสภาพกับเราได้บ้างว่า ในพื้นที่แห่งนั้น คงยังไม่
เจริญมากนัก

แต่เจริญหรือไม่เจริญคงไม่สำคัญเท่ากับว่า
ก่อนที่จะส่งครูสาว ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับ
ราชการใหม่เข้าไปอยู่ในโรงเรียนนั้นนั้น

โรงเรียนนี้ไม่มีครูหญิงเลยแม้แต่คนเดียว
การได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในที่ซึ่งไม่
เคยอยู่มาก่อนนั้น ว่าเหว่พอแรงอยู่แล้ว

ในกรณีนี้ เป็นหญิงสาวเพียงคนเดียว ไม่มี
ครูที่เลี้ยงสาวอื่นคอยดูแล

ที่สำคัญ ครูสาวคนนี้ไม่ใช่คนในพื้นที่
นอกจากว่าเหว่แล้ว ยังถูกข่มขืนด้วย
ลองหลับตานึกถึงหัวอกของครูคนนี้ รวมทั้ง
พ่อแม่ของเขาเกิดครึบ ว่าจะเศร้าสลดและทุกข์ใจ
เพียงใด



ข่าวดังกล่าวนี้ คงทำให้ครูสาวที่จบใหม่ ตลอด
จนพ่อแม่และญาติพี่น้อง คงจะคิดหนัก

ว่าสมควรไปรับการบรรจุเป็นครูโรงเรียน
ประถมศึกษา ในต่างจังหวัดหรือต่างถิ่นหรือไม่
ข่าวครูสาวที่ประสบกับชะตากรรมนี้ คงจะไม่

ลอยหายไปเหมือนข่าวอื่น

"เทอร์โบ" หวังเป็นอย่างยิ่งว่า สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติคงจะติดตามเรื่องนี้อย่างใกล้ชิดที่สุด

ครูชายผู้นี้ จะต้องได้รับโทษทั้งคดีอาญา และโทษทางวินัยอย่างเหมาะสมกับความผิด

สำหรับอาจารย์ใหญ่นั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดควรจะต้องตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยด้วย

นอกจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรจะกำหนดเป็นนโยบายในการแต่งตั้งข้าราชการครูให้ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนประถมศึกษา

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนซึ่งอยู่ห่างไกล ความเจริญ

ให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

อำเภอ

คำนึงถึงเรื่องเพศของครูในแต่ละโรงเรียนด้วย ไม่ให้มีครูหญิงเพียงคนเดียวในโรงเรียนซึ่งมีครูชายถึง 8 คน ดังเช่นกรณีนี้

ไม่ต้องหวังว่าจะทำเรื่องนี้ไม่ได้

เพราะขณะนี้ สติเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครู

ก็มีครูหญิงมากกว่าครูชายอยู่แล้ว

ก็หวังว่าคำขอของ "เทอร์โบ" นี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติ คงรับได้


ทั้งนี้ หากการดำเนินการในเรื่องนี้ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ผล เป็นประการใด

ก็โปรดส่งข่าวให้ "เทอร์โบ" ทราบบ้าง

จะได้ช่วยประชาสัมพันธ์ให้

เผื่อว่าการขาดแคลนครูผู้สอน ในขณะนี้

ผู้จบการศึกษาทางครูอันตลาด จะได้หมดไป



The CCS 400 System Capabilities

POWER SUPPLY UNIT

DELEGATE S UNIT

TE'S UNIT

บริษัท โอเรียนทัล เวิลด์ จำกัด
ผู้แทนจำหน่ายชุดประชุมฟิลิปส์
Tns. 398-9855

กฎหมาย ระเบียบ ข้าราชการใหม่

ประณู สุวรรณศักดิ์

ขณะนี้ก็ใกล้ถึงช่วงเวลาที่ย้ายราชการส่วนหนึ่งจะเกษียณอายุราชการ และข้าราชการอีกส่วนหนึ่งก็จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนบ้าง เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าหนึ่งขั้นบ้าง เลื่อนระดับตำแหน่งบ้าง หรือบางท่านก็อาจถึงกับได้เลื่อนตำแหน่ง วารสารข้าราชการฉบับนี้ก็ขอเสนอเรื่องที่เกี่ยวข้องเรื่องข้างต้นเป็นลำดับแรก ๆ ติดตามด้วยเรื่องของกระทรวงการคลังเกี่ยวกับการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล และปิดท้ายด้วยเรื่องเกี่ยวกับการสอบสวนทางวินัยข้าราชการระดับสูง โดยเรื่องแรกของคอลัมน์นี้ได้แก่เรื่อง การนับอายุบุคคล ซึ่งตามหลักเดิมผู้ที่เกิดในวันที่ 1 ตุลาคม จะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 1 ตุลาคม ในอีก 60 ปีต่อไป ทำให้ผู้นั้นมีสิทธิรับราชการต่อไปอีกหนึ่งปี จึงจะเกษียณอายุราชการ แต่เนื่องจากหลักการที่ได้ยึดถือไว้เดิมนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลง เป็นเหตุให้ผู้ที่เกิดในวันที่ 1 ตุลาคม จะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 30 กันยายน ของปีที่ 60 นั่นคือผู้นั้นไม่มีสิทธิรับราชการต่อไปอีกหนึ่งปีดังเช่นหลักการเดิมแล้ว เรื่องที่สองเป็นเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีข้าราชการ ที่ปัจจุบันคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติเป็นหลักการว่า ในการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษประจำปีของส่วนราชการต่าง ๆ สมควรให้นำเรื่องความสามารถในการเร่งรัดการใช้จ่ายเงิน

งบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ฯ ที่กำหนดอย่างถูกต้อง มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาด้วย ก.พ. จึงได้กำหนดเรื่องความสามารถในการเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ฯ เพิ่มเติมไว้ในรายการประเมินของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา เรื่องที่สามคือเรื่อง ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 ที่ออกตามนัยมาตรา 8 (5) และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โดยได้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 พึงประพฤติปฏิบัติตนให้สมกับการเป็นข้าราชการพลเรือนอย่างไรบ้าง เรื่องที่สี่เป็นเรื่อง ซ้อมความเข้าใจกรณีสิทธิเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 และพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยกระทรวงการคลังขอเรียนซ้อมความเข้าใจกรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ซึ่งเป็นผู้ประสบภัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 จะสามารถขอรับเงินค่ารักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2523

และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้หรือไม่เพียงไร เรื่องที่
ทำได้แก่เรื่อง การเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล
ซึ่งกระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็น
สมควรอนุมัติให้นำค่าฉีดวัคซีน กรณีถูกสุนัข
กัดหรือในกรณีที่แพทย์เห็นว่าอาจได้รับเชื้อโรค
จากสัตว์ มาเบิกจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาล
ตามนัยพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการ
รักษาพยาบาล พ.ศ. 2523 ได้โดยไม่ต้อง
แนบใบรับรองแพทย์ และเรื่องสุดท้ายคือเรื่อง
การสอบสวนทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ระดับสูง ที่คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเห็นชอบ
ในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. มีมติให้ชี้มูล

ความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่เจ้าหน้าที่
ของรัฐตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไปแล้ว
ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย
ให้พิจารณาแต่งตั้งประธานกรรมการจากเจ้า-
หน้าที่ของรัฐในสังกัดหน่วยงานกลาง และ
กรรมการไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่ง แต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่
ของรัฐในสังกัดหน่วยงานกลาง ซึ่งหน่วยงาน
กลางนั้นหมายความถึง หน่วยงานที่มีขีดชั้น
สังกัดของผู้ถูกสอบสวน ไม่ว่าจะอยู่ในกระ-
ทรวงเดียวกันหรือต่างกระทรวง

การนับอายุบุคคล

หลักการและเหตุผลในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

เดิมคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้กระทรวง
การคลัง ถือปฏิบัติการนับอายุของบุคคลตาม
บทบัญญัติเกี่ยวกับการนับระยะเวลา ตาม
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 158
ซึ่งตามเกณฑ์นี้ทำให้การนับอายุบุคคลมิให้นับ
วันเกิดเป็นวันแรกแห่งการคำนวณอายุ โดย
ให้เริ่มนับวันถัดไป เป็นผลให้ข้าราชการที่เกิด
วันที่ 1 ตุลาคม ต้องเริ่มนับวันที่ 2 ตุลาคม
เป็นวันแรกแห่งการคำนวณอายุและมีอายุครบ
60 ปีบริบูรณ์ในวันที่ 1 ตุลาคม ของอีก 60 ปี
ต่อไป ซึ่งจะทำให้มีสิทธิได้รับราชการต่อไปอีก
หนึ่งปี แต่เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการแก้ไข
เพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
ซึ่งได้บัญญัติวิธีการนับอายุของบุคคลไว้โดย-
เฉพาะ โดยจะ นับอายุของบุคคลนับแต่
วันเกิด (ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 มิถุนายน
2535) กระทรวงการคลังจึงให้ส่วนราชการถือ
ปฏิบัติการนับอายุบุคคลเสียใหม่ให้เป็นไปใน

แนวทางเดียวกัน กล่าวคือ บุคคลซึ่งเกิดใน
วันที่ 1 ตุลาคม 2477 จะมีอายุครบ 60 ปีบริ-
บูรณ์ในวันที่ 30 กันยายน 2537 และจะพ้น
จากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำ-
นาญข้าราชการในวันที่ 1 ตุลาคม 2537 สำหรับ
ผู้ที่เกิดในวันที่ 1 ตุลาคม 2478 และวันที่ 1
ตุลาคม ของปีต่อไป ก็ให้ถือหลักนี้เช่นกัน
ส่วนการนับอายุของบุคคลในกรณีอื่น ๆ ก็ให้
ยึดถือหลักการข้างต้นตั้งแต่วันที่กระทรวง
การคลังได้ออกหนังสือเวียนฉบับนี้ด้วย ดังนั้น
ข้าราชการท่านที่เกิดวันที่ 1 ตุลาคม และขณะ
ที่มีหนังสือเวียนฉบับนี้ออกมาก็ยังรับราชการ
อยู่ ได้โปรดทราบใจความสำคัญของหนังสือ
เวียนฉบับนี้ด้วยครับ เพราะต่อไปนี้จะนับ
อายุครบแต่ละปี จะนับว่าครบในวันที่ 30
กันยายนแล้ว และจะเป็นผลให้ท่านไม่มีสิทธิ
รับราชการต่อไปอีก 1 ปี เมื่อท่านอายุครบ
60 ปีบริบูรณ์ ดังเช่นหลักการเดิมแล้วนะครับ



ด่วนมาก

ที่ กค 0513/ว 58

กระทรวงการคลัง

ถนนพระรามที่ 6 กท. 10400

6 พฤษภาคม 2537

เรื่อง การนับอายุบุคคล
เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติตามนัยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ ลร 0403/ว. 83 ลงวันที่ 14 กันยายน 2509 ให้กระทรวงการคลังถือปฏิบัติการนับอายุของบุคคล โดยอาศัยมาตรา 158 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับการนับระยะเวลาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณนับอายุบุคคลมิให้นับวันเกิดเป็นวันแรกแห่งการคำนวณอายุ โดยให้เริ่มนับวันถัดไป ดังกรณีข้าราชการซึ่งเกิดวันที่ 1 ตุลาคม 2449 จึงต้องเริ่มนับอายุตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2449 และจะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ในวันที่ 1 ตุลาคม 2509 ซึ่งมีสิทธิได้รับราชการต่อไปอีกหนึ่งปี แต่เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในส่วนที่เกี่ยวกับการนับอายุบุคคล โดยบัญญัติวิธีการนับอายุของบุคคลไว้เป็นเรื่องเฉพาะตามมาตรา 16 ซึ่งบัญญัติว่า "การนับอายุของบุคคลให้เริ่มนับแต่วันเกิด... ฯลฯ" (มีผลใช้บังคับตามกฎหมายเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2535) จึงทำให้การคำนวณอายุของบุคคลซึ่งถือปฏิบัติอยู่เดิมเปลี่ยนแปลงไป มีผลกระทบต่อการคำนวณนับอายุของบุคคลกรณีต้องออกจากราชการเพราะเหตุสูงอายุ รวมทั้งการเบิกจ่ายบำนาญพิเศษและบำเหน็จตกทอดในส่วนของบุตรข้าราชการผู้ตาย เป็นต้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการคำนวณนับอายุของบุคคลเป็นไปตามกฎหมายที่ได้มีบทบัญญัติในการนับอายุของบุคคลไว้โดยเฉพาะ และเพื่อให้ส่วนราชการปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นควรให้ถือปฏิบัติการนับอายุบุคคล ดังนี้

1. บุคคลซึ่งเกิดในวันที่ 1 ตุลาคม 2477 จะมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 30 กันยายน 2537 ตามนัยมาตรา 16 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน) ให้บุคคลผู้นั้นพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการในวันที่ 1 ตุลาคม 2537 (รับราชการได้ถึงวันที่ 30 กันยายน 2537)

สำหรับผู้ที่เกิดในวันที่ 1 ตุลาคม 2478 และวันที่ 1 ตุลาคม ของปีต่อ ๆ ไป ก็ให้ถือหลักการนับอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ และพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามนัยดังกล่าวข้างต้น

2. การนับอายุของบุคคลในกรณีอื่น ๆ เช่น การลาออกจากราชการเพราะอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์หรือการเบิกจ่ายบำนาญพิเศษและบำเหน็จตกทอดในส่วนของบุตรข้าราชการผู้ตาย ให้ถือปฏิบัติการนับอายุของบุคคลตามนัยมาตรา 16 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน) ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

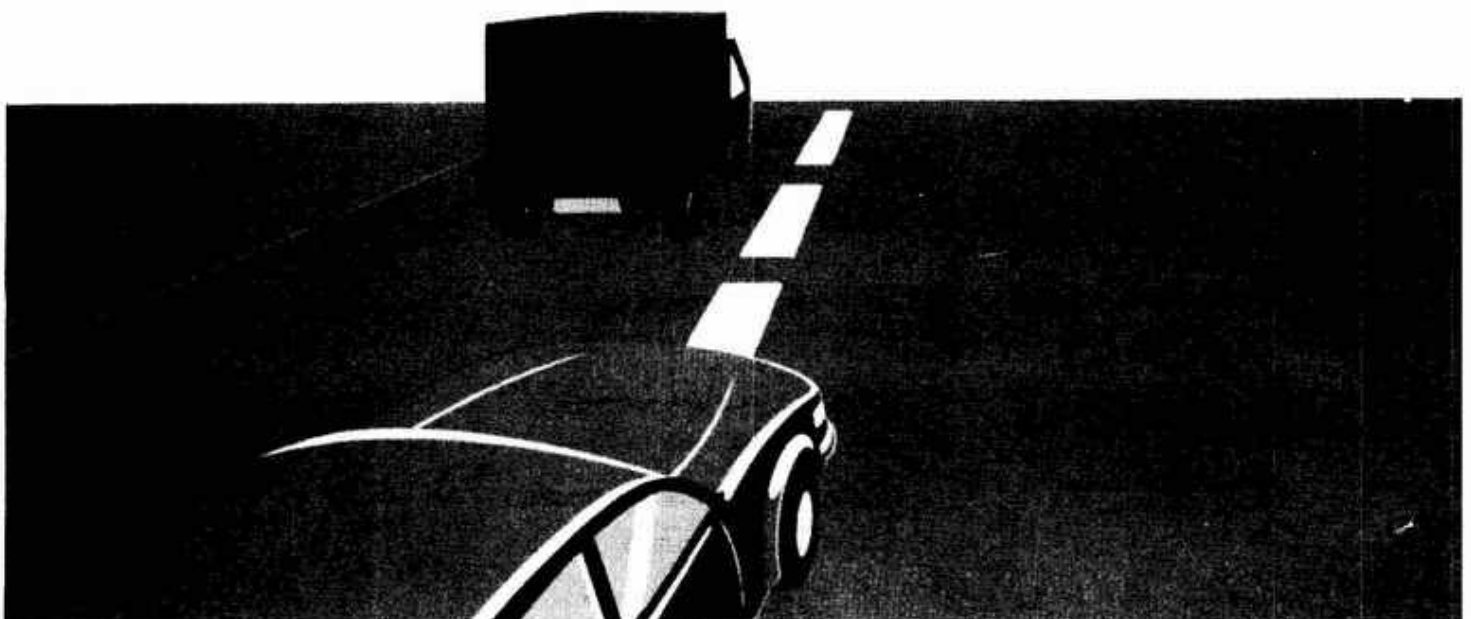
(นายกมล จันทิมา)

รองปลัดกระทรวง ฯ รักษาราชการแทน
ปลัดกระทรวงการคลัง

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้น
เงินเดือนประจำปีข้าราชการ
หลักการและเหตุผลในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

ก.พ. ได้เคยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเป็นเครื่องมือช่วยผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติเป็นหลักการว่า ในการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษประจำปีของส่วนราชการต่าง ๆ สมควรให้นำเรื่องความสามารถในการเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ฯ ที่กำหนดอย่างถูกต้องมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาด้วย ก.พ. จึงได้เพิ่มเติมเรื่องความสามารถในการเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ฯ ข้างต้น ในรายการประเมินของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำหรับตำแหน่งผู้บังคับบัญชาข้างต้นด้วย โดยจะใช้ถือปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2537 เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต่อไป ดังนั้น ข้าราชการพลเรือนสามัญท่านที่อยู่ในข่ายนี้ ก็ต้องพยายามติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ฯ ด้วยนะครับ ซึ่งหากล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ฯ แล้ว นอกจากจะมีผลเสียทางด้านพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษประจำปีแล้ว ยังอาจถูกพิจารณาว่าเป็นการไม่สนองนโยบายของรัฐบาลหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ นะครับ (ได้นำหนังสือเวียนและมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้ลงให้ดูด้วยแล้ว)



(สำเนา)

ที่ นร 0708.1/ว 8

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท 10300

13 มิถุนายน 2537

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีข้าราชการ
เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง (1) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0710/ว 7 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2530
(2) หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 50 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2537

ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) แจ่มจติ ก.พ. ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเป็นเครื่องมือช่วยผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา พร้อมกับนำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ก.พ. กำหนดมาเพื่อถือปฏิบัติความแจ้งแล้วนั้น

โดยที่คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาமிมติตามหนังสือที่อ้างถึง (2) ให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำเรื่องความสามารถในการเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ฯ ที่กำหนดอย่างถูกต้อง มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณานำเห็นใจความชอบเป็นกรณีพิเศษประจำปีแก่ข้าราชการด้วย

ฉะนั้น เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ก.พ. จึงกำหนดให้เพิ่มเติมข้อความในรายการประเมินข้อ 2.1.5 ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่แนบมาพร้อมกับหนังสือที่อ้างถึง (1) ดังนี้

“2.1.5 การติดตาม เร่งรัด การใช้จ่ายเงินงบประมาณ (หมายถึง สามารถติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ฯ ที่กำหนดอย่างถูกต้อง)”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2537 เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิลาศ สิงหวิสัย
(นายวิลาศ สิงหวิสัย)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ
ส่วนระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
โทร. 2827365
โทรสาร 2821828



ที่ นร 0205/ว 50

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กท. 10300

7 มีนาคม 2537

เรื่อง การพิจารณำาเห้จความชอบเป็นกรณีพิเศษประจำปีของส่วนราชการต่าง ๆ
เรียน เลขาธิการ ก.พ.
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0203/ว 64
ลงวันที่ 23 เมษายน 2536

ตามที่ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรี เรื่องการเร่งรัดการใช้จ่ายและการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีมาเพื่อทราบและให้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีต่อไป นั้น

ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2537 คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจ ที่เห็นควรอนุมัติเป็นหลักการว่า ในการพิจารณำาเห้จความชอบเป็นกรณีพิเศษประจำปีของส่วนราชการต่าง ๆ สมควรให้นำาเรื่องความสามารถในการเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ฯ ที่กำหนดอย่างถูกต้องมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิษณุ เครืองาม)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองประมวลและติดตามผลมติคณะรัฐมนตรี

โทร. 2801445

โทรสาร 2824045

ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2537

หลักการและเหตุผลในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

เนื่องด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 91 บัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการและ จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ตามข้อบังคับที่ ก.พ. กำหนด” ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา 8 (5) และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ออกข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 โดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้ข้าราชการพลเรือนซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้

บริการแก่ประชาชน มีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายและปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น จึงได้ออกข้อบังคับ ก.พ. นี้ไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการพลเรือน ให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

สำนักงาน ก.พ. จึงได้ออกหนังสือเวียนฉบับนี้เพื่อแจ้งให้ส่วนราชการและข้าราชการพลเรือนทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน





ที่ นร 0709. 1/ว 2

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท 10300

1 เมษายน 2537

เรื่อง ขอบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537
เรียน เวียนกระทรวง ทบวง กรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาขอบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2537 จำนวน ฉบับ
2. แผ่นพับขอบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2537 จำนวน ฉบับ

ด้วย ก.พ. ได้พิจารณาออกขอบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2537 ตามนัยมาตรา 8 (5) และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2535 ดังปรากฏตามสำเนาขอบังคับ ก.พ. ที่ส่งมาพร้อมนี้ และสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการ
ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 111 ตอนที่ 19 ง ลงวันที่ 8 มีนาคม 2537 แล้ว
ยังผลให้ขอบังคับ ก.พ. ดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการในสังกัดทราบและ
ถือปฏิบัติโดยทั่วกันด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิลาศ สิงห์วิสัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม
ส่วนพัฒนาคุณธรรมข้าราชการ
โทร. 2818677

ข้อบังคับ ก.พ.

ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. 2537

โดยที่ข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงสมควรให้มีข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการพลเรือน อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 (5) และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จึงออกข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้ดังต่อไปนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 1. ข้าราชการพลเรือน พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ 2. ข้าราชการพลเรือน พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีทีวิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ 3. ข้าราชการพลเรือน พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ 4. ข้าราชการพลเรือน พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ 5. ข้าราชการพลเรือน พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ 6. ข้าราชการพลเรือน พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ 7. ข้าราชการพลเรือน ฟังดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด
คุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง
จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ 8. ข้าราชการพลเรือน ฟังมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ
ช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วม
กัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ 9. ข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ฟังดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้ง
ในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับ-
บัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลอง
ธรรม

ข้อ 10. ข้าราชการพลเรือน ฟังช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน
ให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ 11. ข้าราชการพลเรือน ฟังปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ
มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ 12. ข้าราชการพลเรือน ฟังละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ 13. ข้าราชการพลเรือน ฟังให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความ
เป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติ
ได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วย
งานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

ข้อ 14. ข้าราชการพลเรือน ฟังประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ 15. ข้าราชการพลเรือน ฟังละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกิน
ปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จาก
การปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่น
ใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตาม
สมควรแก่กรณี

ข้อ 16. ข้อบังคับฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็น-
ต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2537

(ลงชื่อ) ชวน หลีกภัย
(นายชวน หลีกภัย)
นายกรัฐมนตรี
ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไปเล่ม 111 ตอนที่ 19 ง ลงวันที่
8 มีนาคม 2537

ข้อความเข้าใจกรณีสิทธิเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบ
ภัยจากรถ พ.ศ. 2535 และพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2523
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หลักการและเหตุผลในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 (ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5
เมษายน 2536) ได้บัญญัติให้มีการจ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นเป็นค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอันจำเป็น
เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลแก่ผู้ประสบภัยจากรถด้วย เป็นผลให้เกิดปัญหาในการที่ข้าราชการ หรือ
ลูกจ้างประจำจะเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลจากส่วนราชการต้นสังกัด ดังนั้น เพื่อให้ปฏิบัติโดยถูกต้อง
กระทรวงการคลังจึงขอเรียนข้อความเข้าใจในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ว่า ข้าราชการหรือ
ลูกจ้างประจำซึ่งเป็นผู้ประสบภัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 เมื่อได้รับเงิน
ค่าเสียหายเบื้องต้นเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย หรือจากบริษัทประกันภัยแล้ว
ไม่สามารถมาขอเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลจากต้นสังกัดได้อีก เว้นแต่ในกรณีที่จะเบิกได้มากกว่าที่กองทุนฯ
หรือบริษัทฯ จ่ายให้ ก็สามารถขอเบิกในส่วนที่ยังขาดอยู่ได้ สำหรับกรณีที่เข้ารับการรักษาในสถานพยา
บาล ของรัฐ ส่วนราชการต้นสังกัดก็สามารถออกหนังสือรับรองการมีสิทธิรับเงินค่ารักษาพยาบาลไปก่อน
ได้ แต่เมื่อสถานพยาบาลจะเรียกเก็บเงิน ก็จะต้องตรวจสอบก่อนว่าได้มีการชำระค่ารักษาพยาบาลจากกองทุน
ทดแทนผู้ประสบภัยแล้วหรือไม่เพียงไร

ข้าราชการและลูกจ้างประจำก็ควรรับทราบไว้จะครบจะได้ไม่มาเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล
จากต้นสังกัดเป็นการซ้ำซ้อนที่เรียกว่าเบิกโดยไม่มีสิทธิ หรือมาเบิกเกินสิทธิ โดยไม่แจ้งเรื่องที่แท้จริงให้
เจ้าหน้าที่เขาทราบ แล้วรับเงินที่ขอเบิกไป ซึ่งในกรณีอย่างนี้ถ้าหากเป็นเพราะไม่เจตนา กล่าวคือ ไม่ทราบ
ว่าเบิกไม่ได้ คิดว่าเบิกได้ ทำนองนี้ก็ยังไม่เท่าไรครับ กรณีเพียงแต่เข้าข่ายว่าเป็นการกระทำผิดวินัยที่ไม่
ร้ายแรง ซึ่งอาจถูกลงโทษได้ แต่ไม่ถึงออกจากราชการ แต่ถ้าหากเป็นการกระทำโดยเจตนาแล้ว กล่าวคือ
ทราบว่าไม่มีสิทธิ หรือมีสิทธิบางส่วน แต่ถือโอกาสเบิกหรือเบิกเกินสิทธิ โดยมีเจตนาทุจริตฉ้อโกงเงิน
ของทางราชการ ดังนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ
ข้าราชการและลูกจ้างประจำทุกท่านควรระวังเรื่องนี้ไว้ด้วยนะครับ แม้ว่าจะเบิกโดยไม่มีเจตนา ก็อาจ
ถูกลงโทษได้ครับ

ด่วนมาก
ที่ กค 0502/ว. 52



กระทรวงการคลัง
ถนนพระรามที่ 6 กท 10400

8 เมษายน 2537

เรื่อง ช่อมความเข้าใจกรณีสิทธิเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 และพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน 2536 ได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าเสียหายเบื้องต้นเป็นค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอันจำเป็นเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลแก่ผู้ประสบภัยจากรถด้วย นั้น

เนื่องจากกรณีดังกล่าวมีผลเกี่ยวเนื่องกับการเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปโดยถูกต้อง กระทรวงการคลังขอเรียนช่อมความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ดังนี้

1. ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งเป็นผู้ประสบภัยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 เมื่อได้รับเงินค่าเสียหายเบื้องต้นเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลตามพระราชบัญญัติดังกล่าว จากกองทุนทดแทนผู้ประสบภัย หรือจากบริษัทประกันภัยทางหนึ่งทางใดแล้ว ไม่สามารถขอรับเงินค่ารักษาพยาบาลตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติมได้อีก เว้นแต่สิทธิที่ได้รับดังกล่าวต่ำกว่าสิทธิตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ขอรับในส่วนที่ขาดได้ ตามมาตรา 9 แห่งพระราชกฤษฎีกา ๙ ดังกล่าว

2. กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ประสบอุบัติเหตุจากรถและต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลเป็นผู้ป่วยในของสถานพยาบาลของรัฐ ส่วนราชการต้นสังกัดสามารถออกหนังสือรับรองการมีสิทธิรับเงินค่ารักษาพยาบาลไปก่อนได้ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2524 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เมื่อสถานพยาบาลจะเรียกเก็บเงินค่ารักษาพยาบาล ให้สถานพยาบาลตรวจสอบก่อนว่าได้มีการชำระค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนทดแทนผู้ประสบภัยแล้วหรือไม่ เพียงใด หากปรากฏว่ามีค่ารักษาพยาบาลเกินจากจำนวนค่าเสียหายเบื้องต้นที่กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยชดใช้ให้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 จึงให้สถานพยาบาลวางฎีกา

เบิกเงินค่ารักษาพยาบาลกับกรมบัญชีกลาง หรือสำนักงานคลังจังหวัดหรือสำนักงานคลังจังหวัด ณ
อำเภอ ในส่วนที่เกินจากจำนวนที่กองทุนทดแทนผู้ประสบภัยชดใช้ให้ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวได้
ตามสิทธิแห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายกมล จันทิมา)

รองปลัดกระทรวง ฯ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กองกฎหมายและระเบียบการคลัง

โทร. 2739573



มั่นใจกว่า

ถ้าจําเข้ากับ สถานธนาอนุเคราะห์

โรงรับจํานำของรัฐบาล

อัตราดอกเบี้ยต่ำ

สำนักงานธนาอนุเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์

การเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล หลักการและเหตุผลในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

เนื่องจากกระทรวงการคลังพิจารณาเห็นว่า ในหลักการ โรคที่จะเบิกค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการได้ จะต้องเป็นโรคที่เกิดจากความเจ็บป่วย ตลอดจนความบกพร่องหรือผิดปกติทางจิตและแพทย์เห็นว่าจำเป็นต้องรักษาให้กลับคืนสู่สภาพปกติ มิฉะนั้นจะเกิดอันตรายแก่สุขภาพ ดังนั้น ในกรณีถูกสุนัขกัด หรือแพทย์เห็นว่าอาจได้รับเชื้อโรคจากสัตว์และให้ฉีดวัคซีนป้องกัน กระทรวงการคลังจึงเห็นควรอนุมัติให้นำค่าฉีดวัคซีนดังกล่าวมาเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ โดยไม่ต้องแนบใบรับรองแพทย์

ก็เป็นการแก้ปัญหาให้กับข้าราชการท่านที่ประสบปัญหาในเรื่องนี้แล้วนะครับ เพราะการที่จะไปขอใบรับรองแพทย์ว่าโดนสุนัขข่วนกัดนั้น บางทีแพทย์ก็ไม่กล้ารับรองให้ เพราะไม่ทราบว่าสุนัขตัวไหนกัดและเป็นบ้าหรือไม่ ครั้นเมื่อโดนกัดแล้วจะไม่ฉีดวัคซีนป้องกันก็ไม่ได้ ของอย่างนี้ไว้ใจไม่ได้ครับ เพราะโรคกลัวน้ำนี่เมื่ออาการของโรคแสดงออกมาแล้ว ก็คงต้องถึงแก่กรรมและพาไปวัดสถานเดียว สำหรับบางท่านที่สงสัยว่าโดนแมวกัด ลิงกัด ชะนีกัด กระรอกกัด ฯลฯ ท่านองนี้จะเบิกค่าฉีดวัคซีนได้หรือไม่ อันนี้เข้าใจว่าไม่มีปัญหาครับ เพราะตามหนังสือกระทรวงการคลังฉบับนี้รวมถึงกรณีที่แพทย์เห็นว่าอาจได้รับเชื้อโรคจากสัตว์และให้ฉีดวัคซีนป้องกันด้วยครับ



ด่วนมาก
ที่ กค 0502/ว 76



กระทรวงการคลัง
ถนนพระรามที่ 6 กท 10400

20 มิถุนายน 2537

เรื่อง การเบิกเงินค่ารักษาพยาบาล
เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ด้วยปรากฏว่ามีส่วนราชการบางแห่งหรือว่า ค่าฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าจะนำมาเบิกจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาลตามนัยพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2523 ได้หรือไม่

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่าในหลักการ โรคที่จะเบิกค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการได้ จะต้องเป็นโรคที่เกิดจากความเจ็บป่วย ตลอดจนความบกพร่องหรือความผิดปกติทางจิตและแพทย์เห็นว่าจำเป็นต้องทำการรักษาให้กลับคืนสู่สภาพปกติ มิฉะนั้นจะเกิดอันตรายแก่สุขภาพ ดังนั้นกรณีผู้มีสิทธิหรือบุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิถูกสุนัขกัด หรือแพทย์เห็นว่าอาจได้รับเชื้อโรคจากสัตว์และให้ฉีดวัคซีนป้องกันเห็นสมควรอนุมัติให้นำค่าฉีดวัคซีนดังกล่าวมาเบิกจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาลตามนัยพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2523 ได้โดยไม่ต้องแนบใบรับรองแพทย์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้หน่วยราชการในสังกัดทราบ เพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติ ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุเทพ อุเทนสุด)

รองปลัดกระทรวง ฯ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง
กองกฎหมายและระเบียบการคลัง
โทร. 2739613 ต่อ 4440

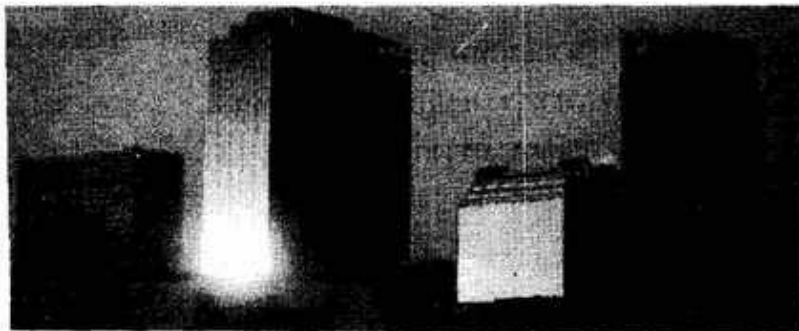
การสอบสวนทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูง

หลักการและเหตุผลในการมีมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้

ด้วยในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. มีมติให้ชี้มูลความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูง (ตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป) เมื่อผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ผู้นั้นสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าวปรากฏว่าในส่วนของการสอบสวน คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยส่วนใหญ่จะมาจากข้าราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม เดียวกัน ทำให้การสอบสวนมีลักษณะโน้มเอียงไปในทางช่วยเหลือผู้ถูกสอบสวน ลำช้า และไม่เป็นธรรม คณะรัฐมนตรีจึงลงมติเห็นชอบกับข้อเสนอของคณะกรรมการ ป.ป.ป. ที่ว่าการสอบสวนข้าราชการตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. มีมติให้ชี้มูลความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้พิจารณาแต่งตั้งประธานกรรมการจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด หน่วยงานกลาง (หน่วยงานที่มีใช้ต้นสังกัดของผู้ถูกสอบสวน ไม่ว่าจะ

อยู่ในกระทรวงเดียวกันหรือต่างกระทรวง) และกรรมการไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่ง แต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดหน่วยงานกลาง และในกรณีที่จำเป็นจะแต่งตั้งกรรมการจากหน่วยงานในต้นสังกัดก็ให้แต่งตั้งได้ไม่เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด สำหรับคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยที่แต่งตั้งก่อนวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติในเรื่องนี้ ก็ให้คณะกรรมการดังกล่าวดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

ส่วนราชการต่าง ๆ ก็อย่าลืมหันมาดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้นะครับ เดี่ยวจะเกิดปัญหาว่าการสอบสวนที่ดำเนินการไปแล้วนั้นมิชอบ อาจจะต้องมาดำเนินการกันใหม่ และในกรณีที่แต่งตั้งข้าราชการต่างสังกัดมาเป็นกรรมการสอบสวน จะต้องขออนุญาตผู้บังคับบัญชาของเขาเสียก่อนด้วยครับ ทั้งนี้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. 178/2492 ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2492



ที่ นร 0202/ว 52



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. 10300

10 มีนาคม 2537

เรื่อง การสอบสวนทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูง
เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ด้วยคณะกรรมการ ป.ป.ป. แจ้งว่า เนื่องจากการดำเนินการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงกรณีผู้ถูกกล่าวหาเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูง (ตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป) เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ป. มีมติให้ชี้มูลความผิดและส่งเรื่องให้ต้นสังกัดดำเนินการสอบสวนทางวินัย คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย (ที่ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาแต่งตั้ง) ส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม เดียวกัน ซึ่งจะมีความเกรงใจ เป็นเหตุให้การดำเนินการล่าช้าและไม่เป็นธรรมมีลักษณะโน้มเอียงไปในทางช่วยเหลือผู้ถูกสอบสวน คณะกรรมการ ป.ป.ป. จึงได้พิจารณาปรับปรุงมาตรการการสอบสวนทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูงเสนอเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ดังนี้

1. ในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. มีมติว่า เรื่องที่สอบสวนเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ใดมีมูลว่าผู้นั้นกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง และผู้ถูกกล่าวหาเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูง (ตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป) เมื่อส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นดำเนินการทางวินัย ในการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนทางวินัย ให้พิจารณาแต่งตั้งประธานกรรมการจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดหน่วยงานกลาง และกรรมการไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่ง แต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดหน่วยงานกลาง ในกรณีจำเป็นจะแต่งตั้งกรรมการจากหน่วยงานต้นสังกัดก็ให้แต่งตั้งได้ไม่เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

2. ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเป็นข้าราชการประเภทอื่นที่มีกฎหมายกำหนดการสอบสวนทางวินัยไว้โดยเฉพาะในลักษณะเดียวกับข้าราชการตุลาการ ให้ดำเนินการตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องนั้น

3. คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยที่ได้แต่งตั้งขึ้นมาก่อนวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติในเรื่องนี้ให้คณะกรรมการดังกล่าวดำเนินการสอบสวนทางวินัยต่อไปจนแล้วเสร็จ

4. หน่วยงานกลางที่กล่าวถึงข้างต้น ให้หมายความถึงหน่วยงานที่มีใช้ต้นสังกัดของผู้ถูกสอบสวน ไม่ว่า จะอยู่ในกระทรวงเดียวกันหรือต่างกระทรวง

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2537 ลงมติเห็นชอบมาตรการเรื่องการสอบสวนทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูง และให้ถือปฏิบัติต่อไปได้ ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิษณุ เครืองาม)

เลขาธิการคณะกรรมการ

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. 2800391

โทรสาร 2826355

การประกันภัยเป็นการสร้าง หลักประกันที่มั่นคง สำหรับเหตุร้ายที่อาจเกิดขึ้นได้...ในอนาคต

- | | |
|----------------------|----------------------------|
| รับประกันวินาศภัย | - อุบัติเหตุส่วนบุคคล |
| - อัคคีภัย | - อุบัติเหตุเดินทาง |
| - รถยนต์ | - ผู้เล่นกอล์ฟ |
| - ทางทะเลและขนส่ง | - ความรับผิดชอบบุคคลภายนอก |
| - สินค้าระหว่างขนส่ง | - ฯลฯ |

หากท่านประสงค์จะทราบรายละเอียด โปรดติดต่อบริษัทฯ หรือสำนักงานติดต่อ
หรือตัวแทนบริษัทฯ ทั่วประเทศ



บริษัท นำสินประกันภัย จำกัด (มหาชน)

司公限有份股險保成南

NAM SENG INSURANCE PUBLIC COMPANY LIMITED

438/18, 30 ถ.ราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400

โทร. 2450134., 2460225 โทรสาร 2465741, 2465743

บทความเนื่องในวันแม่

ลูกที่ดีต้องมี

ธรรมะ 5 ข้อ

❖ พระครูสุธรรมนิเทศ



ความรักของแม่นั้น แน่นัก

แม่รักลูกมาตั้งแต่ต้น

ความรักของแม่ ไม่มีอะไรมาเจือปน

จะมีจนแม่ก็รักลูก



ความรักของคนอื่นมีคำว่า "เพราะ" เช่น เพราะเขาสวย เพราะเขารวย เพราะเขาดี เพราะเขาน่ารัก เพราะเขาเรียบร้อย ฯลฯ

ส่วนความรักของแม่นั้นไม่มีคำว่า "เพราะ" ตั้งแต่รู้ว่าลูกมาปฏิสนธิในครรภ์หรือว่าในท้องแม่นั้น รักมากยิ่งขึ้นกว่าพ่อ เมื่อเป็นอย่างนี้การทะนุถนอมเลี้ยงดูของแม่ จึงมีมากกว่าพ่อ เรื่องนี้ต้องไปถามคนที่เคยมีลูกก็จะได้รู้ว่า การที่เรามีลูกนั้นมันเป็นความดีใจ ปลื้มใจขนาดไหน

ดังนั้น ลูกที่ดีต้องมีความกตัญญู ต้องมีธรรมะคือ

1. พ่อแม่เลี้ยงมาแล้ว เลี้ยงท่านตอบ

ธรรมะข้อนี้จะเห็นได้ว่า พ่อแม่เลี้ยงลูกมากกว่าจะโตแต่ละคน ต้องใช้เวลามาก อย่างน้อยก็สิบหรือสิบห้าปี ต้องให้การศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีงานมีการเป็นหลักฐาน เมื่อถึงเวลากาล อันสมควรก็จัดการแต่งงานให้ ฉะนั้นลูกที่ดีจะต้อง ไม่ลืมพระคุณของท่าน เลี้ยงดูท่านให้มีความสุข แต่การเลี้ยงดูพ่อแม่ในปัจจุบันนี้นั้น มีหลายแบบ จะขอยกตัวอย่างมาให้ดูเป็น 4 แบบ คือ

1. เลี้ยงพ่อเลี้ยงแม่เหมือนเลี้ยงหมู
2. เลี้ยงพ่อเลี้ยงแม่เหมือนเลี้ยงเบ็ด
3. เลี้ยงพ่อเลี้ยงแม่เหมือนเลี้ยงทาส
4. เลี้ยงพ่อเลี้ยงแม่เหมือนเลี้ยงพระสงฆ์

เลี้ยงพ่อเลี้ยงแม่เหมือนเลี้ยงหมู

คือเอาพ่อแม่ไปเลี้ยงเหมือนกัน เวลาเข้าก็บอก ว่า แม่กินข้าว พ่อกินข้าว ถึงเวลาเก็บสำหรับข้าวก็เก็บ ไม่เคยถามเลยว่า พ่อแม่ทานได้หรือเปล่า มันเปรี้ยว มันหวาน มันเค็มหรือไม่ ไม่เคยถามไถ่เลย

หลับตานึกย้อนกลับไปที่เมื่อคราวเป็นเด็ก ลูก ๆ สมัยก่อนคงจะยังจำกันได้ แม่เด็กสมัยนี้ก็ยังมีคือตอนที่เราเป็นเด็ก ถึงเวลาบ่อนข้าว ลูกไม่อ้าปากแม่ก็อ้าให้ดูเป็นตัวอย่าง ลูกไม่กินข้าว ไม่กินขนมแม่ก็กดให้ดูครั้งหนึ่งก่อน ลูกเดินไป ทางไหนแม่ก็ตามบ่อนข้าว ความรักของแม่จึงเป็น ความรักที่บริสุทธิ์ ไม่มีคำว่าเพราะดังกล่าแล้ว

ปกติหมูเขาเลี้ยงไว้ขาย บางคนเห็นพ่อแม่แพงกว่าหมู คือเอาพ่อแม่ไปประกันชีวิต ประกันแพงเสียด้วย ปกติถ้าพ่อแม่ป่วยคิดว่าจะเสียใจกลับตีใจคิดว่าตายแน่ ๆ ได้เงินประกันแน่ แต่ถ้าหากป่วยกลับมานั่งบ่นว่าจะต้องเสียเงินอีกแล้ว

ลูกที่เลี้ยงพ่อแม่ประเภทนี้เขาเรียกว่า เลี้ยงเหมือนเลี้ยงหมูเอาไว้ขาย เลี้ยงไว้เอากำไร

เลี้ยงพ่อเลี้ยงแม่เหมือนเลี้ยงเบ็ด

ก็คือเบ็ดนั้นเขาเลี้ยงไว้กินไข่ พ่อแม่บางคนแก่แล้วที่ดินยังไม่ได้แบ่งให้ใคร ทองในคอกยังไม่ไต่ยกให้ใคร เงินสดในธนาคารยังมีเป็นแสนเป็นล้าน ก็ไปรับเอามาเลี้ยงคิดว่าถ้าตายก็จะได้สมบัติ

การเลี้ยงพ่อแม่ด้วยมีความคิดอย่างนี้ เรียกว่า เลี้ยงพ่อแม่เหมือนเลี้ยงเบ็ด เพราะเลี้ยงเพื่อหวังสมบัติ

เลี้ยงพ่อแม่เหมือนเลี้ยงทาส ก็คือทาสเขาเลี้ยงไว้ใช้งาน ลูกโดยทั่วไปก็มักจะเลี้ยงพ่อแม่ในลักษณะนี้เหมือนกัน เข้าขั้นมากก็ แม่หุงข้าวด้วย แม่ซักผ้าด้วย แม่เอาหลานไปส่งโรงเรียนด้วย ดังนั้นเป็นต้นก็พูดได้ว่าใช้มันสารพัดทุกอย่าง

ที่แรกก็นึกว่าเอาพ่อแม่ไปเลี้ยง ซึ่งก็เลี้ยงเหมือนกัน แต่เลี้ยงเอาไว้ใช้งาน การเลี้ยงพ่อแม่แบบนี้เขาเรียกว่า เลี้ยงเหมือนทาส

แต่ถ้าบุคคลใด นำพ่อแม่ไปเลี้ยงด้วยสำนึกในพระคุณ คอยปรนนิบัติรับใช้ให้มีความสุข ความสบาย ข้าวปลาอาหารจัดทำให้เป็นอย่างดี เหมือนอย่างกับที่จัดถวายพระ อันนี้พ่อชอบทาน อันนี้แม่ชอบทาน อันนี้แม่ชอบใช้ อันโน้นพ่อต้องการ จัดทำให้พร้อมผู้ที่พ่อแม่ได้ลูกอย่างนี้ เวลาตายกินอนตาหลับ

การเลี้ยงพ่อแม่แบบนี้ เรียกว่าเลี้ยงพ่อแม่เหมือนพระสงฆ์ นานุโมทนาสาธุการ

2. ช่วยกิจการงานของพ่อแม่

คำว่ากรงานของพ่อแม่ในที่นี้ ยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมจากจิตใจของพ่อแม่ คือพ่อแม่ก็ไม่อยากให้ลูกต้องลำบากที่จะมาทำงานช่วยท่านซึ่ง จะเห็นได้จากความรักของพ่อแม่บางคน พ่อแม่ ยอมลำบากทำให้ลูกทุกอย่าง จัดหาอาหาร หุงข้าว หุงปลา ซักเสื้อผ้า ทำงานหาเงินเพื่อลูก

แต่การช่วยกิจการงานของพ่อแม่ในที่นี้ก็คือ

1. พ่อแม่อยากเห็นลูกมีเกียรติ
2. อยากเห็นลูกเป็นคนมีหลักฐาน
3. อยากเห็นลูกเป็นคนดี

ลูกคนใดที่ท่านให้พ่อแม่ได้ชื่นชมได้ทั้ง 3 ข้อนี้ ชื่อว่าลูกคนนั้นได้ช่วยกิจการงานของพ่อแม่ เต็มภาคภูมิ พ่อแม่คนใดได้ลูกดังกล่าวนี้ พ่อแม่ คนนั้นเป็นคนมีบุญ

3. ดำรงวงศ์ตระกูลของท่าน

ยศกิติ เงินกิติ ช่วยเราได้ในเมื่อเรายังมีชีวิต แต่ญาติมิตรลืช่วยเราถึงกองฟอน ถึงเมรุ ถึงจะตัดพีติดน้องอะไรก็ตาม ถึงตัวไม่ไปแต่เงินไป

เพราะอะไร ?

เพราะเป็นพี่ เป็นน้องโดยสายเลือด ฉะนั้นใครดำพี ดำน้อง ก็หมายความว่าดำพ่อดำแม่ด้วย เพราะชีวิตเราได้มาจากพ่อแม่ เหตุตั้งนั้นลูกทุกคนจึง

ควรดำรงวงศ์ตระกูล รักษาวงศ์ตระกูล จะทำอะไรลงไปต้องคิดให้รอบคอบ

4. ตั้งตนให้เป็นคนสมควรรับทรัพย์มรดก

คำว่า "ทรัพย์มรดก" ในที่นี้ หมายถึง ชีวิตร่างกายของคนที่เป็นลูกทุกคนชีวิตของเราที่ดำรงอยู่ได้ทุกวันนี้ จนมีฐานะมียศมีตำแหน่ง มีการงานทำอยู่ได้จนตราบเท่าทุกวันนี้ก็เพราะพ่อแม่เป็นผู้ให้มรดกคือชีวิตเป็นผู้ให้ชีวิตแก่ลูก ถ้ามาตรแม่ไม่ประสงคจะเลี้ยงลูก กินยาคุมกำเนิดเราก็ไม่มีโอกาสเป็นผู้เป็นคนอยู่ได้ทุกวันนี้ หรือเพียงแต่เอานิ้วบีบจมูกไม่ให้หายใจ เราก็ไม่มีทางรอด

ฉะนั้น ลูกที่ดีที่รับมรดกคือชีวิตที่พ่อแม่ มอบให้ขึ้นมา ควรตั้งตนให้เป็นคนดีตามที่พ่อแม่ ปรารถนา

5. เมื่อท่านตายแล้วทำบุญอุทิศให้

การทำบุญอุทิศให้ท่าน ก็เป็นการแสดงออกซึ่งความเป็นผู้กตัญญูกตเวที แต่การทำบุญต้องเป็นการทำด้วยความบริสุทธิ์ใจจริง ๆ ตั้งใจทำ ตั้งใจอุทิศ ไม่ใช่แจกการ์ดทำบุญเพื่อความยิ่งใหญ่ ของตน โดยเอากระดูกพ่อแม่เป็นแนวทางปรารภ

พระคุณของพ่อแม่ที่ท่านแต่งเป็นกลอนแหล่ไว้สอนลูก ๆ ทั้งหลาย ที่ยังได้ยินกันอยู่ เสมอ ๆ ตามงานบวชนาคว่า

"...เวลากินข้าวยังไม่ทันถึงปาก ได้ยินลูกรักของแม่มาร้องให้อ้อน แม่ก็ต้องทิ้งชามข้าวไปไกวเจ้าเสียดก่อน กว่าลูกจะนอนเล่นเอามือแหยงกรัง นอกเหนือจากนี้ ทั้งซึ้งเยี้ยว ลำบากจริงเชียวในเรื่องอาจม เช็ดถูกันไปไม่ให้หมักหมม ในเรื่อง อาจมแม่ต้องอดหลับอดนอน.."

ฟังดูแล้วทำให้สะท้อนสะอึกใจ ถ้าหากใครไม่นึกย้อนถึงการเลี้ยงลูกของแม่แต่อดีตแล้ว จะทำให้มองไม่เห็นพระคุณของพ่อแม่ จึงขอให้ลูก ๆ ทั้งหลายจงทำหน้าที่ของตนให้ดีให้ถูก โดยมีธรรมะทั้ง 5 ประการดังที่กล่าวมาแล้วนี้ ก็จะเป็นสิริมงคลแก่ตัวเองตลอดไป □

