

ทัศนะข้าราชการสตรี

ISSN 0125-0906

# วารสารข้าราชการ

ปีที่ 28 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ 2526 • 12 บาท

สัมภาษณ์พิเศษ: ข้าราชการสตรี



ข้อเขียนของ คุณหญิงอัมพร มีสุข  
เรื่องสั้นของ ไมตรี ลิ้มปีชาติ

# วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้  
ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ห้องสมุด  
สำนักงาน ก.พ.

## วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

## บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๐๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาขอรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กทม ๑๐๓๐๐ โดยส่งจ่ายธนาคาร/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท. สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี

ต้องการตามบัญชีหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน บัญชีหลักหรือบัญชีขอซื้อใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะ และบทความแสดงความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ ผู้จัดการสวัสดิการ ฝ่ายจัดการ  
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. นายนิวัฒน์ วัชรวรากร น.ส. ขนิษฐา สุกง้วน

## ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา นายโสรัจ สุจริตกุล  
นายตำรวจ ถาวรยศม์  
พันตรี อรรถ วิชัยกุล  
นายวิลาศ สึงหวีชัย

บรรณาธิการ นายอดุล บุญประกอบ  
ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์  
นายปรีชา วิชัยดิษฐ์  
นายปรีชา วัชรภักย์

กองบรรณาธิการ นายปริญญา สนั่นเมือง  
นางเมทินี พงษ์เวช  
นายอาวุธ วรรณวงศ์  
น.ส. เปรมจิตต์ สติระแพทย์

นายธนัทกร กาญจนะจิตรว  
นายณรงค์ชัย ฉายสุขเกษม  
ประชาชนสัมพันธ์ นายจีระพงษ์ ตีวาระวิโรจน์  
นายอดุล จันทรสักดิ์

ออกแบบปก นายมนตรี จตุรภัทร  
ปกพิมพ์ พันธ์ ทัฬหีชัย

สถานที่พิมพ์ ไทยพิมพ์ อักษรสารการพิมพ์  
โทร. ๒๒๐๒๓๒๐ กรุงเทพฯ ฯ

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา นางมาลี ปรีกัมศีล

---

## สารบัญ

---

### 4 บทบรรณาธิการ

### 5 ในแวดวงข้าราชการ : สรุปรข่าวความเคลื่อนไหวในวงราชการ

งานวันข้าราชการพลเรือน ๒๕๒๖ ความคืบหน้าของโครงการบ้านพักข้าราชการ  
กองทุนพัฒนาหมู่บ้าน โครงการอบรมหลักสูตรเลขานุการ

### 10 สตรีไทยในวงราชการ:- คุณหญิงอัมพร มีสุข

ความเคลื่อนไหวเรื่องสตรีในบ้านเราอาจไม่ใช่เรื่องที่ซื่อซากันมากนัก แต่ก็ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางบวกหลายประการ เชิญพบกับบทวิเคราะห์ และข้อเสนอ  
แนะเกี่ยวกับสถานะและการปรับปรุงบทบาทของสตรี จากทัศนะของคุณหญิงอัมพร มีสุข

### 21 บทบาทของสตรีกับการรับราชการ:- คุณหญิงจันทน์ สันตะบุตร ร.ศ. ถิ่นจี หะวานนท์

พัฒนาการ ของ บทบาทสตรี กับ การรับ ราชการ จาก หน้า ประวัติศาสตร์ ถึง ปัจจุบัน  
เปลี่ยนแปลงไปแค่ไหน อย่างไร บทวิเคราะห์อีกมุมหนึ่งซึ่งเป็นการเมืองถึงความยอมรับ  
ที่สังคมมีต่อผู้หญิงในการรับราชการทั้งในแง่ของสังคมไทย และในแง่เปรียบเทียบกับ  
สังคมอื่น

### 29 เรื่องสั้น : ไมตรี ลิ้มปีชาติ

นอกจากบทความ สารทางวิชาการแล้ว วารสารข้าราชการมีความยินดีที่จะกำหนด  
ท่านผู้อ่านด้วยเรื่องสั้นเบาๆ จากนักเขียนที่ท่านชื่นชอบ ซึ่งเราคงไม่มีความจำเป็นที่จะ  
ต้องแนะนำกันอีก

### 33 ทรรศนะ : สตรีกับงาน

ก่อนอ่านบทสัมภาษณ์ทัศนะในคอลัมน์นี้เราอยากจะขอให้ท่านหลับตาแล้วสัมผัสภาพจน  
ผู้หญิงในสามัญสำนักทั่ว ๆ ไปเสียก่อน แล้วเชิญพบกับผู้หญิงยุคกรุงเทพฯ ๒๐๑ ปี

# 39 เกร็ดบริหาร : แนวโน้มการบริหารงานบุคคลในทศวรรษ

๑๙๘๐:- ตันย บุนนาค

บทวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหา แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารงานบุคคลทั้งในภาคเอกชนและรัฐบาล

# 47 ข้างสนาม : แผนพัฒนาจิตใจ:- สุวณีย์ ทองนพ

เล่มที่แล้วเราได้เสนอความเห็นจากผู้ที่อยู่ข้างสนามในเรื่องของการพัฒนาชนบทแนวใหม่ไปแล้ว ในฉบับนี้ลองอ่านความเห็นจากผู้ที่อยู่ในสนามซึ่งจะมาเสนอแง่คิดอีกมุมหนึ่งบ้าง

# 51 บุคคล : พบอธิบดีผู้หญิง

ไม่ใช่ของง่ายที่ผู้หญิงสักคนหนึ่งจะก้าวขึ้นไปเป็นนักบริหารระดับสูง ไม่ว่าจะในสังคมไหน ประเทศไหนก็ตามที่ เราจึงมีความยินดีแนะนำให้ท่านได้พบกับสตรีซึ่งถือได้ว่าประสบความสำเร็จในชีวิตราชการที่สุดท่านหนึ่ง

# 59 การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตอน ๒):- พระราชวรมณี

เป็นที่ยอมรับว่าหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์นั้น สามารถที่จะพิสูจน์ได้ทั้งทางวิทยาศาสตร์และตรรกศาสตร์ และยังถึงซึ่งความเป็นสากล อ่านตอนจบของการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวของพระพุทธองค์ได้ในฉบับนี้

# 69 อุทาหรณ์ก่อนทำผิด :- เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์

.....เราเตือนคุณแล้ว

# 83 ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

ปัญหาการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนผู้ถูกสอบสวนทางวินัย การลาประเภทต่าง ๆ ของข้าราชการ

# 91 ดรรชนีวารสาร ปี ๒๕๒๕

# 104 ท้ายเล่ม

# บทบรรณาธิการ

วารสารข้าราชการฉบับเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๒๖ เป็นวารสารข้าราชการ ฉบับที่ ๒ ของยุคปรับปรุงใหม่ที่คณะผู้จัดทำทุกคนได้ทุ่มเทเวลา ความพยายามและความสามารถเท่าที่มีอยู่ทั้งหมดในการจัดทำเพื่อเพิ่มคุณค่าและประโยชน์แก่ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านให้มากที่สุด

ในวารสารข้าราชการฉบับนี้ ท่านจะได้พบกับเรื่องที่น่าสนใจเกี่ยวกับบทบาทและทักษะของข้าราชการสตรี ซึ่งเราได้รับเกียรติจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างแท้จริงในเรื่องนี้หลายท่าน กรุณาจัดส่งข้อเขียนมาให้ เช่น เรื่อง สตรีไทยในวงราชการ ของ คุณหญิงอัมพร มีสุข กับเรื่อง บทบาทของสตรีกับการรับราชการ ของ คุณหญิงจันทน์ สันตะบุตร และ รองศาสตราจารย์ถนอม กระจ่างวงศ์ ซึ่งทั้งสองเรื่องเป็นบทความที่มีค่า่าน่าอ่านอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ วารสารข้าราชการ ฉบับนี้ยังได้นำท่านผู้อ่านไปพบกับอธิบดีหญิง สุกนธ์ กาญจนาลัย แห่งกรมพาณิชย์สัมพันธ์ กระทรวงพาณิชย์ ซึ่งได้ให้สัมภาษณ์อย่างเป็นกันเองเหมือนมีท่านผู้อ่านร่วมวงสนทนาอยู่ด้วย โดยในอีกแง่มุมหนึ่งวารสารข้าราชการก็ไม่ลืมที่จะนำทักษะจากข้าราชการสตรีในสายอาชีพ และระดับอื่นๆ เช่น พัฒนาการหญิง ตำรวจหญิง ฯลฯ ซึ่งได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับราชการของข้าราชการสตรีมาเสนอต่อท่านเพื่อประกอบการพิจารณาเปรียบเทียบอีกด้วย

สำหรับท่านที่สนใจวิชาการด้านบริหารงานบุคคล ก็ไม่ควรพลาดเรื่อง แนวโน้มการบริหารงานบุคคลในทศวรรษ ๑๙๘๐ ของตนิย์ บุนนาค ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเข้าขั้นที่เรียกได้ว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญคนหนึ่งของประเทศ

เพียงเท่านี้ ก็เชื่อว่าท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านทุกท่านจะได้รับประโยชน์และสาระอย่างคุ้มค่าที่สุดแล้ว ยิ่งถ้าหากท่านได้พลิกไปอ่านเรื่องสั้นของนักเขียนชื่อดัง ไมตรี ลิ้มปรีชาติ พร้อมทั้งคอลัมน์ประจำอื่น ๆ ด้วยแล้ว ก็คงพบว่า วารสารข้าราชการ ฉบับนี้ให้ท่านเกินคุ้มจริงๆ

บรรณาธิการ

---

# ในแควดวงข้าราชการ

---

---

## เตรียมจัดงานวันข้าราชการ พลเรือน ๒๕๒๖

---

การจัดงานวันข้าราชการพลเรือน ซึ่งจัดเป็นประจำทุกปี โดยเริ่มมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๒ มีสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ประสานงานร่วมกับกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ นั้น สำหรับในปี พ.ศ. ๒๕๒๖ ซึ่งจะเป็นการจัดงานครั้งที่ ๕ ที่ประชุมคณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน ๒๕๒๖ ซึ่งประกอบด้วย ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง ปลัดกรุงเทพมหานคร และหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ที่มีฐานะเทียบเท่าปลัดกระทรวง อีก ๑๑ ท่าน เป็นกรรมการ และเลขาธิการ ก.พ. เป็นเลขานุการ เห็นว่าการจัดงานในปี ๒๕๒๖ ซึ่งจะมีขึ้นในวันที่ ๑-๓ เมษายน นี้ ควรมุ่งเน้นในค่านิยมบาทและหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนในการให้บริการประชาชน และการพัฒนาชนบทยากจน พร้อมกันก็จะได้ส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนมุ่งพัฒนาทางด้านจิตใจควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านอื่นๆ ด้วย การจัดกิจกรรมต่างๆ จะประกอบด้วย การทำบุญตักบาตร การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ การแสดงนิทรรศการผลงานทางด้านการพัฒนาชนบททั่วไป และชนบทยากจน และการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสามัคคีของข้าราชการ กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ในกรุงเทพมหานครจะจัดที่โรงละครแห่งชาติ สำหรับในจังหวัดต่างๆ ก็จะมีการจัดนิทรรศการและกิจกรรมในแต่ละจังหวัดด้วยเช่นกัน

---

## ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พูดถึงการพัฒนาชนบทของ กระทรวง

---

นายสมาน แสงมณี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แถลงถึงงานการพัฒนาชนบทของกระทรวงศึกษาธิการว่าได้กำหนดกรอบนโยบายไว้ ๕ ประการ

ด้วยกันคือ ๑. การพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐาน  
๒. พัฒนาให้คนมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ความ  
รับผิดชอบในการเป็นพลเมืองดี ๓. พัฒนา  
ให้คนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพอนามัย  
๔. พัฒนาค้นให้มีความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติ  
ที่ดีต่อการพัฒนาชนบท ๕. เร่งรัดสนับสนุนให้  
ประชาชนในชนบทอ่านออกเขียนได้ แนวทาง  
การดำเนินงานตามกรอบนโยบายทั้ง ๕ ประการนี้  
ทาง กระทรวง ศึกษาธิการ จะ ระดม สรรพกำลัง  
เจ้าหน้าที่ในสังกัดให้ร่วมมือกันอย่างเต็มที่ และ  
จะให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น จัดโครงสร้าง  
ให้เกิดการประสานงานกันทุกระดับ ใช้สถาน  
ศึกษาเป็นแหล่งในการพัฒนาชนบท การดำเนิน  
การในเรื่องนี้ มีแรก กระทรวงศึกษาธิการ ได้ผลิต  
หนังสือเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคมแจกจ่าย  
ไปตามหมู่บ้านในพื้นที่ชนบทยากจน ตอนนั้นกำลัง  
รณรงค์ให้ประชาชนในพื้นที่ใช้ประโยชน์จากหนังสือ  
สำหรับปี ๒๕๒๖ มีโครงการ ๔ โครงการ คือ  
โครงการผลิตหนังสือส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม  
ต่อเนื่อง โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน ฯ  
โครงการประมงหมู่บ้านในเขตชนบทยากจนภาคใต้  
โดยทำร่วมกับชาวประมงและโครงการศึกษาออก  
โรงเรียนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาชนบทยากจน และ  
ในปี ๒๕๒๗ จะทำเพิ่มอีก ๒ โครงการ คือ โครงการ  
เสริมบทบาทผู้นำท้องถิ่นกับโครงการรณรงค์ให้  
ประชาชนรู้หนังสือทั่วไปใน ๓๗ จังหวัด

๖

---

## ขยายเขตอำนาจศาลชั่วคราว

---

กระทรวงยุติธรรม ได้ขยายเขตอำนาจศาล  
ชั่วคราวเคลื่อนที่ ๒ แห่ง คือ ขยายเขตอำนาจ  
ศาลชั่วคราวเคลื่อนที่อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น  
ให้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีในท้องที่อำเภอ  
หนองสองห้อง และอำเภอเวียงน้อย จังหวัดขอนแก่น  
และศาลชั่วคราวเคลื่อนที่อำเภอบัวใหญ่  
จังหวัดนครราชสีมา ให้มีอำนาจครอบคลุม อำเภอ  
ประทาย อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมาด้วย ตั้งแต่วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๒๖ เป็นต้นไป ทั้งนี้เป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในท้องที่ดังกล่าวที่อยู่ห่างไกลจากศาลจังหวัดขอนแก่นและนครราชสีมา

---

## ตั้งอนุกรรมการเฉพาะกิจเรื่อง กองทุนพัฒนาหมู่บ้านชนบท

---

นายรัฐมนตรีในฐานะประธาน กชช. มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจพิจารณาและเสนอหลักการโครงการกองทุนพัฒนาหมู่บ้านชนบท โดยมีนายดำรง สุนทรศารทูล ผู้แทนกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน นายคุษฎี สวัสดิ์ชูโต ผู้อำนวยการธนาคารออมสิน เป็นรองประธาน นายสนั่น วงศ์พิ้วพันธุ์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนมหาดไทย เป็นรองประธาน

นายโฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ ผู้อำนวยการศูนย์ประสานการพัฒนาชนบทแห่งชาติ เป็น อนุกรรมการและเลขานุการ สำหรับอนุกรรมการอีก ๑๕ คน เป็นผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกหน่วย

คำสั่งดังกล่าวกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการชุดนี้ว่าให้มีอำนาจพิจารณาข้อเสนอเบื้องต้นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาหมู่บ้านชนบทที่คณะอนุกรรมการแผนและโครงการเสนอพร้อมทั้งเสนอหลักการและความเห็นเกี่ยวกับโครงการ กองทุนพัฒนาหมู่บ้าน ต่อคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ รวมทั้งการติดต่อกับส่วนราชการ องค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจเพื่อขอคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อเท็จจริง รายงาน สถิติ และข้อมูลเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาหมู่บ้านเพื่อประกอบการพิจารณาของอนุกรรมการเฉพาะกิจได้ตามความจำเป็น

## ๗ ๗ ๗ สร้างบ้านข้าราชการราคาถูกลง

มีข่าวจากการเคหะแห่งชาติว่า จากการประชุมโครงการจัดตั้งศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาคที่ผ่านมา ในปีนี้การเคหะแห่งชาติจะดำเนินการก่อสร้างบ้านพักข้าราชการ ๗ จังหวัด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบ้านข้าราชการในภาคใต้

สำหรับงบประมาณที่ใช้ในการก่อสร้าง การเคหะแห่งชาติได้กู้เงินมาจากต่างประเทศ และ

ธนาคาร ภายในประเทศเป็นจำนวนเงิน ๘๑ ล้านบาท โดยมีกระทรวงการคลังเป็นผู้ค้ำประกันเงินกู้ การสร้างบ้านข้าราชการนี้ การเคหะแห่งชาติไม่ได้สร้างให้ข้าราชการเข้าพักอาศัยเฉยๆ ทาง การเคหะแห่งชาติจะให้ข้าราชการเช่าในราคาที่ถูกต้อง เพราะเห็นว่าข้าราชการก็สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้อยู่แล้ว และการเคหะแห่งชาติจะได้นำเงินได้จากค่าเช่านี้ไปใช้หนี้ที่ได้กู้มาสร้างให้ต่อไป

## การอบรมหลักสูตร “จัดการสำนักงาน (เลขานุการนักบริหาร)”

สำนักงาน ก.พ. จะเปิดอบรมหลักสูตรจัดการสำนักงาน (เลขานุการนักบริหาร) รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๘-๒๒ เม.ย. ๒๖ นี้ หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเฉพาะสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เลขานุการของปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี และรองอธิบดี หรือผู้ที่กำลังจะเตรียมเข้าทำหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งจะให้เทคนิควิธีการเกี่ยวกับงานเลขานุการ และการจัดการในสำนักงาน ส่วนราชการ โทหรือข้าราชการ ผู้ใดสนใจใน หลักสูตร ดังกล่าว สามารถติดต่อบริษัทเอกชนได้ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ที่ทำการชั่วคราวที่อาคารสถาบันมะเร็ง (ชั้น ๗) หรือโทรศัพท์หมายเลข ๒๘๑๕๐๒๐ และ ๒๘๑๕๖๐๖



# สตรีไทยในวงการ

## คุณหญิง อัมพร มีสุข\*

การวิเคราะห์สภาพและปัญหาของสตรีในประเทศไทย ได้มีมานานแล้ว แต่พิจารณากันในลักษณะหลวม ๆ โดยอ้างกันว่า สถานะของสตรีในสังคมไทยนั้น เป็นที่น่าพอใจแล้ว ดีกว่าสูงกว่าในหลาย ๆ ประเทศ จะมีเรื่องที่ต้อง “ต่อสู้” ก็ได้แก่เรื่องสิทธิตามกฎหมาย ผู้ชายไทย ซึ่งกล่าวโดยส่วนรวมอยู่ข้างจะเอื้ออารีต่อหญิงในฐานะที่เป็น “ข้างเท้าหลัง” ก็มักจะเห็นเป็นเรื่องที่ไม่ค่อยมีสาระที่ผู้หญิงไทยแสดงความคิดเห็นและเรียกร้องขอความเป็นธรรมในเรื่องสิทธิของสตรี และมักจะโทษว่า “เอาอย่างฝรั่ง” มีสุภาพบุรุษที่เคยดำรงตำแหน่งสูงสุดในการบริหารประเทศ เคยกล่าวล้อว่า ผู้หญิงไทยเรียกร้องขอสิทธิ เพราะอยากมีสิทธิไว้หนวดได้เหมือนชาย แต่คนทั่วไปเห็นว่า ท่านกล่าวอย่างอารมณ์ดี จึงไม่มีใครโกรธท่าน เพียงแต่เก็บไปนินทาท่านลับหลัง ซึ่งคนส่วนใหญ่ก็ปฏิบัติเช่นนั้นกับคนเป็นส่วนมาก ท่านผู้นั้นจึงมิได้เคืองร้อนแต่ประการใด

ต่อมา สหประชาชาติ ซึ่งอุทิศสัปดาห์พยายามช่วยประเทศสมาชิกแก้ไขปัญหาสังคมในสาขาต่างๆ ได้ประกาศปี พ.ศ. ๒๕๑๔ เป็นปีสตรีระหว่างประเทศ ประเทศไทยเป็นประเทศสมาชิกที่ส่งเสริมงานของสหประชาชาติเป็นอย่างดีตลอดมา ก็ร่วมมือช่วยสหประชาชาติฉลองปีสตรีฯ ส่งคณะผู้แทนไทยไปร่วมประชุมที่เม็กซิโกในปีนั้น แต่ที่สำคัญก็คือ มีการแสดงความสนใจใคร่จะพิจารณา

แก้ไขปัญหาที่สตรีประสบอยู่ ร่วมดำเนินงานตามมติของที่ประชุมว่า ให้มีทศวรรษแห่งการพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๑๙ ถึง พ.ศ. ๒๕๒๘) และพิจารณาใช้แผนปฏิบัติงานระดับโลก แล้วยังส่งคณะผู้แทนไทยไปร่วมประชุมกิ่งทศวรรษ ที่กรุงโคเปน-เฮเกน ในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ อีกด้วย ประชาชนชาวไทยทั้งชายหญิง บรรดาที่ห่วงใยสังคมของเรา น่าจะขอบใจสหประชาชาติ

\*อดีตรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประธานคณะกรรมการฉลองปีสตรีระหว่างประเทศ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ประธานอนุกรรมการวางแผนพัฒนาสตรี (พ.ศ. ๒๕๒๑) ประธานคณะอนุกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทสตรี (พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๔)

สตรีไทยซึ่งต้องรับผิดชอบครอบครัวมาเป็นเวลาหลายร้อย  
 (หรือหลายพันปี) ก็ต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการหารายได้เป็นตัวเอง จึง  
 ถูกผลักดันให้ไปทำงานนอกบ้าน.....แต่สังคมยังคงคิดดั้งเดิมที่บังคับ  
 สตรีให้รับผิดชอบภารกิจในบ้านอยู่ข้างจะโดยสิ้นเชิง.....

ที่ชักชวนให้เราพิจารณาสถานะของสตรีอย่างจริงจัง  
 กันเสียที จะเห็นได้ว่า ในการพิจารณาเรื่องสตรี ณ  
 การประชุมที่เม็กซิโก เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๘ สห-  
 ประชาชาติมิได้เน้นเรื่องการเรียกร้องสิทธิ แม้  
 สตรีจำนวนหนึ่งจากองค์การและกลุ่มเอกชนยังเห็น  
 ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุด สหประชาชาติขอให้พิจารณา  
 เรื่องความเสมอภาค การพัฒนา และสันติภาพ  
 ห้าปีต่อมา เมื่อสหประชาชาติจัดการประชุมกิ่ง  
 ทศวรรษแห่งการพัฒนาสตรีขึ้นที่กรุง โทเปโนเซเกน  
 ก็ขอให้พิจารณาเรื่อง การประกอบอาชีพ สุขภาพ  
 อนามัย และการศึกษา

รัฐบาลไทยเล็งเห็นความสำคัญ ที่จะเปิด  
 โอกาสให้สตรีได้พัฒนาตนเองเพื่อมีส่วนร่วม  
 มากขึ้น ในการพัฒนาชุมชน พัฒนาสังคม และ  
 พัฒนาประเทศ จึงได้มอบหมายให้คณะกรรมการ-  
 การพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็น

หน่วยราชการเจ้าของเรื่อง และได้แต่งตั้งคณะ  
 อนุกรรมการพัฒนากิจกรรมและบทบาทของสตรี  
 ขึ้น เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๒ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

“(๑) ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  
 ในการพิจารณาจัดทำแผนและโครงการให้สอด-  
 คล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พิจารณา เสนอแนะ และให้  
 คำปรึกษาในด้านนโยบาย ในการแก้ปัญหาทั้ง  
 ระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว ต่อ  
 รัฐบาล ในการพัฒนากิจกรรมและบทบาทของ  
 สตรี

(๓) ประสานการดำเนินงาน และ  
 เสนอแนะแนวทางการพัฒนากิจกรรมและบทบาท  
 ของสตรี แก่หน่วยราชการ และหน่วยงานของ  
 เอกชน และทั้งทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วย  
 งานในเครือสหประชาชาติ และมูลนิธิต่างประเทศ

ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากิจกรรมและบทบาทของสตรี

(๔) ควบคุม ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานในแผนงานและโครงการทางด้านพัฒนา กิจกรรมและบทบาทของสตรี ของหน่วยปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงาน และทบทรวบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุงแผนงานและโครงการให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป”

คณะอนุกรรมการ ฯ ดังกล่าว ได้แต่งตั้งคณะทำงานหลายคณะเพื่อช่วยกันดำเนินงาน มีคณะทำงานที่ควรกล่าวถึงอยู่ ๒ คณะ ได้แก่ คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรี ซึ่งได้รับเข้าอยู่ในแผน พัฒนา การ เศรษฐกิจ และ สังคม แห่งชาติ ระยะที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๒๕ ถึง ๒๕๒๙) และคณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๒๕ ถึง ๒๕๔๔) ซึ่งได้ทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว และหวังว่ารัฐบาลจะนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการปรับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๕ ในช่วงปีที่ ๒ ของแผน คือในปีงบประมาณ ๒๕๒๖ เป็นต้นไป และจะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนา การ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๕ ปี) ฉบับต่อไป

ในการวางแผนซึ่งเป็นแม่บทของการพัฒนา ด้านต่างๆ ในลักษณะผสมผสานนั้น แท้ที่จริงเป้า-

หมายของแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับ ได้ระบุถึงการพัฒนากัน ซึ่งก็รวมสตรีอยู่แล้ว และในแผนฉบับที่ ๕ ก็ได้แยกสตรีเป็นกลุ่มเป้าหมายพิเศษในการพัฒนาสังคม แต่เราต้องยอมรับความจริงว่า การพัฒนาสตรีเท่าที่เป็นมา ยังไม่เกิดผลเต็มที่ เพราะขาดการแก้ไขปัญหาที่เป็นพื้นฐานต้นเหตุ และขาดการทำงานอย่างจริงจังต่อเนื่อง และเป็นเอกภาพ

แผนพัฒนาสตรีระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๒๕ ถึง ๒๕๔๔) ได้พยายามที่จะวางขึ้น จากผลของการสำรวจหาข้อมูลและการศึกษาปัญหาและสาเหตุเท่าที่สามารถจะทำได้ และด้วยความหวังว่าจะมีการสำรวจวิจัย และวิเคราะห์ต่อไปทราบเท่าที่ยังมีปัญหาลูก เพื่อรัฐบาลจะได้กำหนดเป้าหมายอันพึงประสงค์ แนวนโยบาย วิธีการหลัก รวมทั้งตัวอย่างกิจกรรม ที่จะนำไปสู่การยกระดับสถานภาพ และคุณภาพชีวิตสตรีโดยแท้จริง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญที่สุด ได้แก่การทำนุรักษาสถาบันครอบครัว ซึ่งชายและหญิงดำรงชีวิตร่วมกัน และพึงระวังมิให้กิจการพัฒนาสตรี ก่อให้เกิดความแตกแยกระหว่างชายกับหญิง

มีผู้กล่าวว่า ก็เมื่อจะให้บุคคลทั้งชายและหญิงอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุขแล้ว ทำไมจึงหยิบยกสตรีขึ้นมาเป็นกลุ่มเป้าหมายพิเศษ คำ

ตอบอย่างง่าย ๆ เห็นจะสรุปได้ว่าเนื่องจากปัญหา  
สามประการ *ประการแรก* เกี่ยวกับสภาพของสตรี  
ทำให้หญิงมีปัญหาทางสุขภาพแตกต่างกับชาย และ  
โดยเฉพาะในชนบท และในแหล่งแออัดในเมือง  
ที่ประชากรยากจน ขาดการศึกษา มีโรคภัยไข้เจ็บ  
หญิงที่เป็นแม่ ที่สุขภาพเสื่อมโทรม ทำให้เกิดการ  
กระทบกระเทือนถึงสุขภาพของลูก ก่อให้เกิดปัญหา  
นานาประการ ดังที่ทราบกันอยู่ *ประการที่สอง*  
ในสังคมไทยเรา นี้ ที่จริงผู้หญิงช่วยผู้ชายทำงานมา  
แต่ไหนแต่ไร โดยเฉพาะในการทำไร่ไถนา ที่มา  
เรียกกันว่าประชากรในภาคเกษตร แต่ไม่มีใครนึก  
ว่าสตรีทำงาน เพราะมักจะเป็นการทำงานที่มิได้รับ  
ค่าตอบแทน มาในระยะหลัง ๆ เมื่อสตรีออกไป  
ประกอบอาชีพนอกบ้าน ซึ่งส่วนใหญ่ก็ยังเป็นการ  
ช่วยผู้ชายทำงานเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว ก็มีสภาพ  
“ค้อย” ค้อยประการทั้งปวง ค้อยการศึกษา ค้อย  
ทักษะในการประกอบอาชีพ ค้อยโอกาส และยัง  
ต้องรับภาระซึ่งสังคมถือว่าเป็นหน้าที่โดยธรรมชาติ  
ของสตรี ใต้แก่งานบ้าน และงานดูแลสมาชิกใน  
ครอบครัว ได้แก่ พ่อแม่ สามีน ลูก ตลอดจน  
ญาติพี่น้อง ปัญหาทั้งนี้เป็นปัญหาใหญ่ที่สมควรได้  
รับการพิจารณา แต่ปัญหาที่แกล้งที่สุดคือ *ปัญหา  
ที่สาม* เป็นปัญหาที่เกิดจากเจตคติ และความ  
เชื่อดั้งเดิมที่ฝังอยู่เหนียวแน่น ที่สังคมได้วางไว้  
เกี่ยวกับ บทบาทของสตรีที่อยู่ข้างจะจำกัดและไม่  
สอดคล้องกับกาลสมัย ประกอบกับความสับสนใน

เรื่องค่านิยม และคุณค่าของชีวิต โดยเฉพาะ  
“*คุณธรรมทางเพศ*” ในสังคมปัจจุบัน ทำให้เกิด  
อุปสรรคนานาประการ ในการจัดการเลือกปฏิบัติ  
และการลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ

คณะทำงานวางแผนพัฒนาสตรี ระยะยาว  
(พ.ศ. ๒๕๒๕ ถึง พ.ศ. ๒๕๔๔) ได้เสนอว่า ใน  
ปัจจุบันยังขาดการศึกษาวิจัยและข้อมูล ทั้งใน  
เรื่องแนวความคิดเกี่ยวกับสตรี ตลอดจนสถาน  
ภาพและบทบาทของสตรีอยู่อีกมาก แต่ก็น่า  
ชมเชยคณะทำงานคณะนี้ ที่ได้พยายามหาข้อมูล  
และศึกษา สํารวจ วิจัย ปัญหาต่าง ๆ เท่าที่เวลา  
และงบประมาณอันจำกัดเอื้ออำนวยให้ และได้  
เสนอผลการศึกษา ถึง ๑๕ เรื่อง ที่ใช้เป็นพื้นฐาน  
การวิเคราะห์ และที่นำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์  
นโยบายและกลวิธีหลักของแผนพัฒนาสตรีระยะยาว  
ซึ่งครอบคลุมทั้งการพัฒนา rays สาขา และการพัฒนา  
แต่ละกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ หรือกลุ่มเป้าหมาย  
ที่มีปัญหาพิเศษบางกลุ่ม

เรื่องที่คณะทำงานต้องวิจัยสนับสนุน เพราะ  
ขาดข้อมูลพื้นฐานเฉพาะเรื่องเป็นอย่างมาก มีอยู่ ๔  
เรื่องด้วยกัน ๑ ใน ๔ เรื่องได้แก่ *ปัญหาและความ  
ต้องการของข้าราชการสตรี* ซึ่งคณะทำงานได้  
มอบให้อาจารย์จากสาขาสวัสดิการแรงงาน คณะ  
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิจัยและหาข้อมูล ผลของการสำรวจครั้งนี้ สรุปจากการสอบถามข้าราชการสตรีและข้าราชการชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่ง พอที่จะนำมาใช้ประกอบการพิจารณาปัญหาของข้าราชการพลเรือนที่เป็นสตรีได้บ้าง แล้วคณะทำงานได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมอีก จากสถิติปี พ.ศ. ๒๕๒๒ มีข้าราชการพลเรือนทุกประเภทจำนวน ๗๘๗,๖๖๗ คน ข้อมูลที่รวบรวมได้จาก ๔๕ หน่วยงานระดับกรม ซึ่งได้ยอกรวมของข้าราชการพลเรือนทั้งสิ้นประมาณ ๑ ใน ๓ เป็นข้าราชการชายร้อยละ ๕๘.๑ และหญิงร้อยละ ๔๑.๙ ส่วนพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งสิ้นในปี ๒๕๒๕ มี ๒๑๔,๓๗๓ คน เป็นชายถึงร้อยละ ๗๐ และหญิงเพียงร้อยละ ๓๐

ข้อมูลที่น่าสนใจได้แก่ตำแหน่งงาน ที่สำรวจจาก ๔๕ หน่วยงานระดับกรม เมื่อสิ้นวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๒๓ แสดงว่าสัดส่วนของข้าราชการหญิงต่อข้าราชการชายในระดับชั้นโท (ซี ๔) เป็น ๑:๑.๕ ชั้นเอก (ซี ๕-๖) เป็น ๑:๑.๗ ชั้นพิเศษ (ซี ๗-๑๑) เป็น ๑:๒.๑ ชั้นพิเศษ (ซี ๙-๑๑) ที่เป็นตำแหน่งนักบริหารในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ (ไม่รวมนักวิชาการชั้นสูง) จะมีสัดส่วนเป็น ๑:๑.๐๐ ในรัฐวิสาหกิจ พนักงานระดับบริหารส่วนใหญ่ถึงร้อยละ ๘๖.๕ เป็นชาย มีผู้บริหารที่เป็นหญิงเพียงร้อยละ ๑๓.๕

คณะทำงาน ได้ประมวลข้อคิดเห็นจากข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจสตรี สรุปได้ว่า

๑. บัญญัติที่เป็นอุปสรรคต่อการทำ  
งานได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถของสตรี หน้าที่โดยธรรมชาติ เช่นการคลอดบุตร และภาระทางบ้าน ถูกหาว่าทำให้สตรีทำงานได้ไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย และสังคมมักจะมองสตรีว่าไม่จริงจังกับงาน

๒. บัญญัติที่ส่งเสริมการทำงานได้แก่ การยอมรับและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความรู้ความสามารถและการกล้าตัดสินใจ การได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการสตรีร้อยละ ๖๖.๑ มั่นใจว่า หากได้รับการสนับสนุนให้ทำงานในตำแหน่งสูง จะสามารถทำงานทัดเทียมกับชายหรืออาจจะดีกว่า

๓. โอกาสในการเข้ารับราชการหรือทำงานรัฐวิสาหกิจของหญิงน้อยกว่าชาย และโอกาสก้าวหน้าก็มีน้อยกว่าชายมาก จะเห็นได้จากข้อมูลที่ปรากฏข้างต้น

๔. ข้าราชการสตรีส่วนใหญ่พอใจที่ทางราชการให้สวัสดิการแก่สตรีเท่าเทียมกับชาย ที่พอใจมากก็คือสวัสดิการที่ให้แก่บุตร เป็นการช่วยครอบครัว สวัสดิการสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจมีมากน้อยแตกต่างกันตามขนาดของหน่วยงาน ซึ่งกล่าวโดยทั่วไปมักจะดีกว่าหน่วยราชการ และยังอาจเรียกร้องขอสวัสดิการเพิ่มโดยผ่านสหภาพแรงงาน แต่การรักษาผลประโยชน์ของพนักงานสตรียังไม่ปรากฏเด่นชัด

๕. ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่เป็น สตรี มี สิทธิ เสมอ ภาค เท่า เท่า ตามกฎหมายในเรื่องรายได้ และสิทธิอื่น ๆ เช่น การลาศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม เป็นต้น แม้ว่าตามพหุัตินัย จำนวนข้าราชการสตรีที่ได้รับสิทธิดังกล่าวมีน้อยกว่า และจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจสตรีมีน้อยกว่ามาก สตรีก็ยังไม่แสดงความไม่พอใจที่เห็นได้ชัด

ถ้าจะลองวิเคราะห์ดูกันให้ลึกลงไปพอสมควร ปัญหาของข้าราชการสตรี ก็คงละม้ายคล้ายคลึงกับสตรีที่ทำงานในอาชีพอื่น ๆ कुछ หนึ่ง ๆ อาจจะเห็นว่า มีปัญหาน้อย เพราะมองเห็นยาก เช่นถ้าจะเปรียบเทียบสตรีในภาคเกษตร ซึ่งจากรายงานผลการสำรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร ปี ๒๕๒๑ มีถึงราว ๗ ล้านคน หรือร้อยละ ๗๗ ของสตรีที่อยู่ในกำลังแรงงานขณะนั้น ก็คงจะพูดได้ว่าอย่าเปรียบเลยจะดีกว่า เพราะฐานะใกล้เคียงกันจนเทียบไม่ได้ คงเช่นจะเปรียบเทียบสถานะของข้าราชการ ชายกับเกษตรกรชาย ก็คงเห็นความแตกต่างกันอย่างมหาศักดิ์

สิ่งที่น่าคิดและนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ก็คือทำอย่างไร จึงจะให้ข้าราชการส่วนใหญ่ ทั้งชายและหญิง ได้ทำงานที่เหมาะสมกับ ความถนัดและความสามารถของตน ด้วยเจตคติที่จะเป็นผู้รับใช้ที่ปฏิบัติงานเต็มที่ สมกับที่อ้างว่าเป็นลูกจ้างของราษฎรผู้เสียภาษีอากร ที่จริงเรื่อง

นี้มีคนคิดกันมานานมาก รัฐบาลเกือบทุกสมัย ท่านก็คิดอ่านปรับปรุงระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ด้วยปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือคน โดยเฉพาะตัวข้าราชการเอง ปัญหาใหญ่ยิ่ง ได้แก่ การกระทำ ทำอย่างไรจึงจะนำความคิดต่าง ๆ ที่ล้วนแต่ดี ๆ ทั้งนั้น มาปฏิบัติกันอย่างจริงจังเสียที

ข้อเสนอแนะข้อแรกเกี่ยวกับการปรับปรุงสถานะของสตรีไทยในวงราชการ จึงได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความคิดร่วม ว่าเมื่อทางราชการรับคนเข้าทำงานทั้งชายและหญิง ก็ควรจะเลิกบ่งใจไว้ล่วงหน้าว่า งานบางอย่างเหมาะกับชายเท่านั้น หรืองานบางอย่างเหมาะกับหญิงเท่านั้น ควรพิจารณาผู้ที่รับเข้ามาทำงานในฐานะปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยไม่มีข้อโต้เถียงแล้วว่า มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่มีบุคคล ๒ คนเหมือนกัน แม้แต่คนที่เกิดมาเป็นลูกแฝด เกณฑ์ที่จะวางไว้ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร และที่อยู่ในใจว่าจะบรรจุใครเข้าทำงานหน้าที่ใด จะต้องไร้เสียซึ่งการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าในเรื่องฐานะของครอบครัว วรรคตชนชั้น หรือเพศ ในขณะที่เดียวกันความแตกต่างระหว่างเพศแทนที่จะเป็นอุปสรรค น่าจะรับเป็นความจริงของชีวิต ว่ามนุษย์เราก็มีเพียง ๒ เพศ ควรใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับที่ธรรมชาติสร้างมา ในลักษณะเดียวกันกับการดำรงชีวิตในครอบครัว ซึ่งเป็นหน่วยพื้นฐานของสังคม ถ้าราชการเปรียบได้กับครอบครัว แม้จะใหญ่มาก

และซับซ้อนยุ่งเหยิงมากเพียงไร ถ้าสามารถแบ่งงานให้เหมาะสมกับสมาชิกแต่ละคน เพื่อประโยชน์สุขของครอบครัวเป็นส่วนรวม ซึ่งมีหน้าที่รับใช้สังคมและประเทศชาติแล้ว การดำเนินงานก็คงจะราบรื่นพอสมควร

**ในส่วนที่เกี่ยวกับโอกาสของสตรีในการเข้ารับราชการหรือทำงานรัฐวิสาหกิจ** ค่อนข้างจะยอมรับว่ามีน้อยกว่าชาย ทั้ง ๆ ที่กฎหมายไม่ได้กีดกันสิทธิในการทำงานในส่วนราชการ ยกเว้นงานบางอย่างและบางลักษณะ และในการรับพนักงานรัฐวิสาหกิจมักจะระบุไว้เลยว่าต้องการพนักงานชาย เรื่องนี้ ก็น่าจะ ปรับปรุง เกณฑ์ และ ระเบียบปฏิบัติที่เป็นอุปสรรคต่อการให้ความเสมอภาคทางโอกาสระหว่างชายและหญิง แต่แก่นั่นไม่พอ จะต้องมีการเปิดใจให้กว้าง ในบรรดาผู้ที่รับผิดชอบด้วยสิ่งที่ปรากฏว่า การเข้ารับราชการต้องสอบแข่งขันตามปกติหญิงมักผ่านข้อเขียนได้มากกว่า แต่ในการสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครชายมักจะมีภาษีกว่า และในทางพฤตินัย หากคะแนนได้เดียวกัน หน่วยงานมักจะเลือกชาย เช่นนี้ เป็นต้น

ปัญหาที่ทำให้หญิงมีโอกาสน้อยกว่า ยังมีอีก เช่น หญิงอาจมีโอกาสน้อยกว่าเพราะมีการศึกษาและคุณวุฒิน้อยกว่าชาย หรือเพราะมีภาระทางครอบครัวมาก ทำให้ไม่กล้าตัดสินใจที่จะรับทำงานบางตำแหน่งซึ่งอาจต้องเดินทางบ่อย ๆ หรือต้องไปประจำในต่างจังหวัด หรือในบางกรณีต้องไปประจำ

ในต่างประเทศ ซึ่งเป็นปัญหาใกล้เคียงกับการที่หญิงมีโอกาสก้าวหน้าในทางราชการน้อยกว่าชาย เพราะวิเคราะห์กันว่า เป็นเพราะเมื่อเริ่มทำงานชายได้ตำแหน่งสูงกว่า เนื่องจากมีคุณวุฒิทางการศึกษาคึกว่า หรือบางตำแหน่งเพิ่งเปิดรับสตรีเข้าทำงานเมื่อมีการตื่นตัวเรื่องสิทธิสตรี เหตุผลที่อ้างว่าอาจเป็นได้ก็คือหญิงไม่ได้ยึดอาชีพจริงจังเท่าชาย อาจลาออกเมื่อสามีใหญ่โตในตำแหน่ง หรือมีรายได้มากแล้ว จึงไม่ได้อยู่ในราชการนานพอที่จะขึ้นไปสู่ตำแหน่งระดับสูงได้

ด้วยเหตุผลดังที่ได้ระบุไว้ข้างต้น จึงขอเสนอแนะเป็นประการที่สอง ซึ่งคงมิใช่แต่จะปรับปรุงสถานะของสตรีในวงราชการเท่านั้น คงจะคลุมนำไปถึงสตรีในวิชาชีพและอาชีพอื่น ๆ ด้วย ได้แก่การทำความเข้าใจกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกอื่น ๆ ในสังคม ว่าควรจะเริ่มเปลี่ยนแปลงเจตคติหรือความคิดดั้งเดิม เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรและธิดา ที่จริงสังคมไทยเรามีอคติทางลบต่อสตรีน้อยกว่าสังคมอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก และผู้ปกครองประเทศ โดยเฉพาะพระมหากษัตริย์ในพระบรมราชจักรีวงศ์ ทรงพระปรีชาสามารถเล็งเห็น การณ์ โกลใน การ พัฒนา ประเทศ พระราชบัญญัติประถมศึกษา ซึ่งเริ่มประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๔ บังคับเด็กให้ไปเข้าโรงเรียนระดับประถม ทั้งหญิงและชาย ถ้าหากพิจารณาทางนิตินัย ไม่น่าจะมีผู้ไม่รู้หนังสือ เพราะแม่จะ

เคยอ่านออกเขียนได้ แต่ลืมเสียแล้ว เพราะไม่มีหนังสืออ่าน ไม่มีอะไรเขียน จำนวนผู้ไม่รู้หนังสือชายกับหญิงก็น่าจะใกล้เคียงกัน เพราะประชากรไทยมีชายกับหญิงประมาณครึ่งต่อครึ่งมานานปีแล้ว แต่สถิติฟ้องว่าจำนวนหญิงที่ไม่รู้หนังสือมีมากกว่าชายมาเรื่อยๆ จนถึงปัจจุบันนี้ แล้วรายงานทางราชการก็บ่งชี้ต่ออยู่ว่าในบรรดาเด็กที่ต้องหยุดเรียนกลางคัน เป็นเด็กหญิงมากกว่าเด็กชายเสมอมา เป็นข้อพิสูจน์ที่เห็นได้ชัดว่า มีช่องว่างระหว่างค่านิยมและค่านิยมที่ใครจะโต้เถียงมิได้ เมื่อเป็นเช่นนี้อยู่ต่อไปนานเท่าใด โอกาสในการเข้าทำงานและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยเฉพาะการรับราชการของหญิงก็จะมีน้อยกว่าชายนานเท่านั้น

การแก้ไขในเรื่องนี้ต้องเริ่มที่การแก้ความคิดดั้งเดิม ในเรื่องบทบาทของหญิงในครอบครัว ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่ง ในฐานะภริยาและมารดา แต่ได้ถูกความผันแปรของสภาพการณ์ในโลกปัจจุบันมากระทบอย่างแรง ไม่สามารถที่จะคงไว้ได้อย่างเดิมได้

จากการศึกษาปัญหาและการสังเกตสภาพของสังคมมาเป็นเวลานาน เห็นได้ชัดว่า ในครอบครัวไทย ซึ่งประมาณร้อยละ ๕๐ มีปัญหาทางเศรษฐกิจ ใช้ลูกหญิงมากกว่าลูกชายในการช่วยแบ่งเบาภาระของครอบครัว ถ้ามีการเจ็บไข้หรือการขาดแรงงานในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะในภาคเกษตร พ่อแม่จะให้ลูกหญิงหยุดการ

เรียนหรือออกจากโรงเรียนก่อนลูกชาย เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของพ่อแม่ และเมื่อลูกเจริญวัยขึ้นหน้าที่ดูแลพ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่ ตลอดจนวงศาคณาญาติ ก็ตกเป็นของสตรีมากกว่าเป็นของชาย ผลการสำรวจความคิดเห็นทั่วประเทศก็ยืนยันว่า ประชากรทั้งชายหญิงประมาณร้อยละ ๗๐ ไม่ว่าอาชีพใด ระบุว่าให้โอกาสลูกชายเรียนก่อนถ้ามีเงินจำกัด ในขณะที่เดียวกันเด็กหญิงจะถูกผลักเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันสมควร หรือต้องจำใจไปประกอบอาชีพเป็นหญิงบริการบางประเภท เพื่อเลี้ยงตนเองและเลี้ยงครอบครัว ทำให้ถูกเอาเปรียบ กดขี่ทารุณ และถูกเหยียดหยามซ้ำเติมจากสมาชิกส่วนใหญ่ของสังคม

ในเมื่อสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จากอดีตที่สตรียังไม่มีควมจำเป็นต้องออกไปทำงานนอกบ้าน แม้แต่สตรีชนบทซึ่งมีอาชีพทางการเกษตร จะต้องไปช่วยผู้ชายเพาะปลูกและเก็บเกี่ยวตามฤดูกาล ก็มักทำงานในขอบข่ายของครอบครัว มาเป็นปัจจุบันที่เงินมีบทบาทในชีวิตครอบครัวมากขึ้น ครอบครัวต้องการรายได้เป็นตัวเงินมากขึ้น สตรีไทยซึ่งต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมาเป็นเวลาหลายร้อย (หรือหลายพัน) ปี ก็ต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการหารายได้เป็นตัวเงิน จึงถูกผลักดันให้ไปทำงานนอกบ้าน มีอาชีพระดับต่างๆ แต่สังคมยังยึดคติดั้งเดิมและความคิดตายตัว ที่บังคับสตรีให้รับผิดชอบภารกิจในบ้าน



และภารกิจในการเลี้ยงดูลูกและสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว อยู่ข้างจะโดยสิ้นเชิง

จึงเป็นความจริงว่า สตรีไทยในวงราชการจำนวนมาก หรืออาจจะเกือบทั้งหมด ถูกกระทบกระเทือนจากความคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับบทบาทของสตรี ดังที่กล่าวมาข้างต้น และสตรีเองส่วนใหญ่ก็ยังมีได้คิดจะเปลี่ยนแปลงเจตคติดั้งเดิมนี้แค่ประการใด ก็ยากเหตุนี้ ในการสำรวจความต้องการของข้าราชการสตรี เมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๓ ระบุว่า ข้าราชการสตรี ในกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ ๕๒.๖ อ้างว่าไม่เดือดร้อนที่โอกาสก้าวหน้าไม่เท่าเทียมกับชาย

ข้อเสนอแนะข้อ ๓ ซึ่งเป็นข้อสุดท้ายเกี่ยวกับตัวสตรีเอง สตรีไทยในวงราชการ เช่นเดียวกับในอาชีพอื่นๆ ควรจะตระหนักว่าเจตคติดั้งเดิมและตายตัวที่สังคมมีต่อสตรีนั้น เริ่มขึ้นที่ครอบครัวนั่นเอง ตามประเพณี และตามที่ปฏิบัติกันมาเป็นเวลาช้านาน ในครอบครัวไทย สตรีเป็นผู้บรมลูกอย่างใกล้ชิด แม้มักจะ “พอม” ลูกผู้ชาย ให้สิทธิพิเศษนานาประการ และเข้มงวดกวดขันลูกผู้หญิง เพราะทราบอยู่แก่ใจ หรือเป็นความรู้ในจิตใต้สำนึกว่าผู้หญิงจะต้องรับผิดชอบในครอบครัวบ้างนี้ ถึงเวลาแล้วที่จะเริ่มการปรับปรุงครั้งใหญ่ และควรจะเริ่มในครอบครัว ณ ที่นี้ ต้องขอย้ำว่าบทบาทต่อครอบครัวของสตรีนั้น เป็นบทบาทที่

สำคัญ ที่จะละเลยไม่ได้ ไม่ว่ายุคสมัยจะเปลี่ยนไปอย่างไร เพราะสตรีเป็นแม่ผู้ใกล้ชิดกับลูกมาแต่ต้น แต่เมื่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจเปลี่ยนไป ชายก็ควรรับผิดชอบต่องานในครอบครัวมากขึ้น ให้ทั้งชายและหญิงมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันในการเลี้ยงดูอบรมลูก และในภารกิจที่เรียกว่างานบ้าน เพื่อที่จะให้ชายและหญิงรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างครอบครัว ที่ดำรงอยู่ด้วยความรักความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน และเพื่อสร้างพื้นฐานชีวิตที่มีความสุขความพอใจให้แก่สมาชิกในครอบครัวในวงกว้าง

การที่จะเริ่มปรับปรุงความคิดเกี่ยวกับบทบาทของสตรีนี้ จำต้องเริ่มที่ครอบครัวซึ่งเป็นหน่วยพื้นฐานของสังคม จึงเป็นภาระหน้าที่ของสตรีซึ่งส่วนมากเป็นใหญ่ในครอบครัวที่จะต้องเป็นผู้ริเริ่ม เป็นงานที่ยาก และการแบ่งภาระหน้าที่ในครอบครัวที่เคยเป็นหน้าที่ของสตรีมาช้านาน จะต้องค่อยๆ ทำค่อยๆ ไปตามความเหมาะสม และด้วยความยินยอมพร้อมใจปรองดองกันทั้งสองฝ่าย

ในขณะเดียวกัน ก็จำต้องวิงวอนสมาชิกในชุมชนและสังคมไทยโดยส่วนรวม โดยเฉพาะผู้ชาย ให้ยอมรับและเปลี่ยนแปลงความคิดไปใน



# “บทบาทของสตรีกับการรับราชการ”

โดย คุณหญิงจันทนี สันตะบุตร\*

รองศาสตราจารย์ลิ้นจี่ หะวานนท์\*\*

ห้องสมุด  
สำนักงาน ก.พ.

การบริหารประเทศมีข้าราชการเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้ราชการดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ หรือทรุดโทรมเสื่อมถอยลง ในอดีตบ้านเมืองของเราต้องทำศึกสงครามอยู่บ่อย ๆ มีการเกณฑ์ประชาชนไปเป็นทหารทำการรบกับข้าศึก ครั้นบ้านเมืองสงบศึกก็กลับคืนมาเป็นพลเรือน ประกอบสัมมาอาชีพตามปกติ การรับเกณฑ์เข้าเป็นทหาร เราถือว่าผู้นั้นเข้ารับราชการทหาร ขณะที่ฝ่ายหนึ่งรับราชการทหาร อีกฝ่ายหนึ่งก็จะต้องเตรียมเสบียงอาหารและสิ่งประกอบความช่วยเหลือให้แก่ทหาร พวกนั้นเป็นข้าราชการพลเรือน ในสมัยสุโขทัยข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนยังแยกกันไม่ออก เมื่อมีศึกสงครามพลเรือนก็ไปเข้าประจำกองเป็นทหาร พอหมดศึกบ้านเมืองสงบทหารก็กลับมาเป็นพลเรือน ในสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี พระบรมไตรโลกนาถได้ทรงแบ่งข้าราชการทหารและพลเรือนออกจากกัน โดยมีเสนาบดีเป็นผู้ควบคุมดูแล ๒ ฝ่าย ได้แก่ สมุหพระกลาโหม และสมุหนายก สมุหพระกลาโหม เป็นฝ่ายทหาร สมุหนายก เป็นฝ่ายพลเรือน

เรื่องของข้าราชการคุณจะมีทัศนคติ โนม์-เอียงไปว่า เป็นเรื่องของผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ในอดีตเป็นต้นมาไม่ปรากฏว่าสตรีมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับโดยตรง ทั้ง ๆ ที่กฎหมายก็ได้ตัดโอกาสของสตรีไปเสียทั้งหมด ยิ่งปัจจุบันยิ่งเห็นชัดเจนว่ากฎหมายให้โอกาสเต็มที่ แต่ในทางปฏิบัติยังล่าหลังก้อยู่มากตามกันไม่ทัน ทั้งนี้

เพราะเหตุใด ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช ท่านเล่าไว้ว่า ในสมัยอยุธยา นั้น สตรีต้องออกรบทัพจับศึกเช่นชายทุกประการ จนแม้แต่การแต่งกายก็ต้องพยายามดัดแปลงให้เหมือนชาย ทำให้นึกถึงท่านผู้หญิงโม ท้าวสุรนารี ที่สามารถชนะข้าศึกมาแล้ว ครั้นจะดูไปถึงอำนาจจันทร์กับอำแดงมุกแห่งเมืองกลาง สามารถต่อต้านทัพข้าศึกไว้รอดทัพ

\* ที่ปรึกษาสภาสตรีแห่งชาติ

\*\* คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑. เสนีย์ ปราโมช, ม.ร.ว., กฎหมายสมัยอยุธยา, ห้างหุ้นส่วนจำกัดศิวก, ๒๕๑๐, หน้า ๕๕-๕๖

หลวงจากกรุงเทพ รัชชนะศัตรูมาแล้วเช่นกัน จนได้รับพระราชทานนามว่าท้าวเทพสตรีและท้าวศรีสุนทร ท่านสุภาพสตรีผู้ทำคุณประโยชน์อย่างใหญ่หลวงให้แก่ประเทศชาติเหล่านี้ นอกจากจะมีน้ำใจและความสามารถประคองชายแล้ว อนุสาวรีย์ของท่านเหล่านี้มีเครื่องแต่งกายผู้ชายทุกประการ ตั้งความตอหน่งว่า

“สตรีไทยเรานั้น เป็นที่รับรู้กันมาว่าเป็น มนุษย์มือหนึ่งถือดาบ อีกมือหนึ่งถือเปล จนถึงขนาดที่โบราณเปรียบเทียบไว้เป็นภาษิตว่า อดเหมือนแรง แรงเหมือนมด ไวเหมือนกา กล้าเหมือนสตรี ประเพณียังคงทอดมาถึงมารดาของข้าพเจ้าเองสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ซึ่งหญิงไทยไว้ผมสั้น ไม่เหมือนกับหญิงชาติใดในโลก ข้อนี้อธิบายกันว่า หญิงไทยสมัยกรุงศรีอยุธยาต้องออกรบพม่าอย่างเดียวกับชาย เพื่อป้องกันมิให้ศัตรูทำร้ายอย่างผู้หญิง จึงได้ไว้ผมตัดอย่างผู้ชาย ส่วนอื่นของร่างกายจะปลอมแปลงให้เหมือนผู้ชายอย่างไรข้าพเจ้าไม่ทราบ แต่เรื่องเช่นนี้ดำเนินไปพูดกับชาวต่างประเทศเข้า เขามักไม่เชื่อ ก็กฎหมายกรุงเก่าเอง จะเป็นข้อพิสูจน์ให้เห็นชัดเจนว่าสตรีไทยเป็นมนุษย์มือหนึ่งถือดาบ อีกมือหนึ่งถือเปลมาอย่างไร เพราะกฎหมายบ้านแผนกกล่าวไว้ชัดถึงสตรีที่เป็นทหาร”

ตามความที่กล่าว สตรีไทยเป็นทหารมาแล้วในอดีต ดังนั้นการที่สตรีไทยรับราชการทหารและตำรวจในขณะนั้นจึงมิใช่ของใหม่หรือแปลกประหลาดอย่างไร ตรงกันข้ามถ้าหากทางราชการก็คิดกันไม่ให้สตรีไทยเป็นทหาร—ตำรวจเสียอีกจะแปลกประหลาดมาก

สำหรับข้าราชการสตรีฝ่ายพลเรือน แม้จะมีได้มียศฐาบรรดาศักดิ์ประกาศว่า ได้ดำรงตำแหน่งนั้นตำแหน่งนี้ หรือเป็นพระยา หลวงขุน หมื่น เช่นผู้ชาย นอกจากจะเป็นคุณหญิงหรือท่านผู้หญิง ตามตำแหน่งยศของสามีก็เป็นเรื่องของผู้ชาย ซึ่งได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานให้ มิใช่ได้มาด้วยความสามารถทางราชการของตนเองเลย อย่างไรก็ตาม ราชการภายในพระบรมมหาราชวังมีปรากฏเกี่ยวกับบทบาทของสตรีอยู่ไม่น้อย ก่อนที่จะกล่าวถึงบทบาทที่ว่านั้น ใครจะกล่าวถึงการบริหารหรือการปกครองภายในรั้วในวังเป็นแนวทางเสียก่อน โดยเฉพาะการปกครองทางศาล ซึ่งขึ้นต่อศาลกระทรวงวังตามพระธรรมนูญจุลศักราช ๑๒๔๔ (พ.ศ. ๒๔๒๕) ที่ให้ศาลกระทรวงวังพิจารณาพิพากษาคดีที่จำเลยเป็นสมโน<sup>๑</sup> พอมาถึง ร.ศ. ๑๑๐ (พ.ศ. ๒๔๓๕) ประกาศตั้งกระทรวงยุติธรรม จึงยกเลิกศาลกระทรวงวังมารวมอยู่ในศาลสนามสถิตย์ยุติ-

๑. นิติศาสตร์ไพศาลย์, พระยา, ประวัติศาสตร์กฎหมายไทย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๔๘๕ หน้า ๑๑ อธิบายว่า สมโน คือข้าหรือลูกหม้อในเจ้านายหรือในกรมราชการฝ่ายใน หรือข้าวัดวาอารามหลวง

ธรรม แต่ครั้น ร.ศ. ๑๑๔ กลับตั้งขึ้นใหม่ ทั้งพระราชหัตถเลขา<sup>๒</sup> ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ความตอนหนึ่งว่า

“...ฉันเห็นว่าคดีระหว่างคนในพระบรมมหาราชวังซึ่งตัดสินเปรียบเทียบฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยินยอมนั้น ครั้นจะส่งออกไปยังกระทรวงยุติธรรม จะต้องมียุติธรรมผู้หนึ่งไปเป็นกลางในอันชี้ที่ คนที่อยู่ในพระบรมมหาราชวังก็เช่นเดียวกับคนในบ้านเรือนที่มีผู้ปกครอง จะต้องเชื่อถือฟังคำผู้ใหญ่บ้าง ฉะนั้นส่วนในพระบรมมหาราชวัง ก็เป็นที่กว้างขวางและสำคัญ มีเจ้าพนักงานกระทรวงวังเป็นเจ้าหน้าที่ ระงับเหตุแค้นแยะวิวาทกล่าวหากันต่าง ๆ อยู่แล้ว ควรบังคับตัดสินคดีทั้งปวงนั้นเป็นสิทธิ์ขาดได้ เมื่อผู้ใดไม่สมัครให้กระทรวงวังบังคับ ก็ให้ออกไปอยู่นอกพระบรมมหาราชวัง มีคดีอันใดก็ให้ไปว่ากล่าวที่ศาล...”

ศาลกระทรวงวังมาเลิกเมื่อไทยเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ และแบ่งอำนาจการปกครองเป็น ๓ ส่วน คืออำนาจบริหาร อำนาจนิติบัญญัติ และอำนาจตุลาการ สำหรับอำนาจตุลาการนั้น มีศาลเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาพิพากษาคดีได้ทุกประเภททั่วประเทศ

การที่เล่าถึงศาลกระทรวงวังนั้น เมื่อผู้เขียนยังเป็นเด็กได้ฟังผู้ใหญ่เล่า เรื่องการพิจารณาโทษ

เจ้าจอมทับทิมภายในพระบรมมหาราชวังว่า สภาพสตรีผู้หนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาพิจารณาคดีของสตรีฝ่ายใน ซึ่งเป็นผู้พิจารณาคดีเจ้าจอมทับทิมด้วย ผู้เล่าได้กล่าวยกย่องสตรีตุลาการนั้นว่ามีบุคลิกลักษณะดีเยี่ยม แต่งกายดี ท่าทางดี มีความรู้ เวลาพิจารณาคดีเสียงดังฟังชัด มีกังวลน่าเกรงขาม พิจารณาคดีด้วยความเที่ยงตรงยุติธรรม จนเป็นที่ยกย่องนับถือของชาววังทั้งหลาย ตอนนั้นเป็นเด็ก ฟังสนุกและนึกชมเชยสตรีตุลาการผู้นั้น โดยยังมีได้คิดเป็นอย่างอื่นต่อมาจึงเข้าใจว่าสตรีผู้ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีนั้นคือ ข้าราชการสตรีของกระทรวงวัง ซึ่งเป็นข้าราชการเหมือนข้าราชการฝ่ายหญิงหลายในกระทรวงอื่น การที่สตรีสามัญทำหน้าที่ได้เช่นชายในกระทรวงวังได้ในสมัยนั้น เหตุใดเล่าสตรีจึงจะทำหน้าที่ราชการในกระทรวงอื่นมิได้ แต่ในทางการปฏิบัติจริง สตรีกลับมิได้รับยกย่องให้กระทำได้ ที่เป็นเช่นนั้นเพราะเหตุใด แต่ที่รู้กันแน่ ๆ นั้นประการหนึ่งก็คือ สภาพสังคมไม่ยอมรับ เพราะยังมีทัศนคติต่อสตรีว่า ควรเป็นแม่เลี้ยงแม่เรือน ต้องดูแลเลี้ยงดูบุตรและครอบครัวให้ครอบครัวร่มเย็นเป็นสุข การออกไปทำงานนอกบ้านควรเป็นเรื่องของผู้ชาย เรื่องนี้แม้แต่กฎหมายก็มีได้ให้เกียรติเลย เช่นกฎหมายครอบครัวจะกล่าวถึงชายว่า เป็นหัวหน้าครอบครัว หญิงภรรยา

๒. นิติศาสตร์ไพศาล, พระยา, เรื่องเดิม, หน้า ๑๒๒-๑๒๓ อ้างพระราชหัตถเลขาของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ลงวันที่ ๘ มิถุนายน กรุงรัตนโกสินทร์ ๑๑๔ ถึงพระองค์เจ้าไชยชนัดดมงคล

จะกระทำงานสิ่งใดที่เกี่ยวกับทรัพย์สิน หรือเรื่องภายในครอบครัวต้องได้รับอนุญาตจากสามีก่อน<sup>๑</sup> การที่ปรากฏเช่นนี้คงเป็นเพราะชายเป็นผู้ร่างกฎหมายนั่นเอง

จะพูดถึงขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในอดีตเป็นต้นมา การให้สิทธิชายเหนือกว่าหญิง การให้ความยกย่องเคารพนับถือชายมากกว่าหญิง ความภาคภูมิใจที่มีบุตรชายมากกว่าบุตรหญิง อะไรทำนองนี้ เป็นเรื่องฝังจิตฝังใจประชาชนอย่างแน่นแฟ้น จนแม้กระทั่งปัจจุบันก็ยังหลงเหลืออยู่ ให้ค่านการศึกษาเป็นตัวอย่างเห็นได้ชัดแต่ก่อนจะอนุญาตให้ลูกชายเรียนหนังสือ แม้จะเรียนกันในวัด โดยอาศัยพระภิกษุสงฆ์เป็นครูสอนให้ หรือจะเรียนในโรงเรียนเมื่อรัฐบาลได้ตั้งโรงเรียนสำหรับปวงชนขึ้นแล้วก็ตาม ส่วนลูกสาวให้อยู่บ้านช่วยพ่อแม่ทำงานบ้าน ออกไปเลี้ยงควาย ทำนาทำไร่ ถ้าอยู่บ้านต้องหุงหาอาหารทำงานบ้านงานเรือน พ่อแม่ไม่เคยคิดสนับสนุนให้ได้เล่าเรียน จะมีบ้างก็เป็นพวกในรั้วในวัง ครั้นเรียนสำเร็จแล้วผู้ชายยังมีความก้าวหน้าต่อไป คือสมัครเข้ารับราชการ แม้จะเป็นตำแหน่งเสมียนก็ยังพอใจและภูมิใจด้วย คราวนี้หันมาดูความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยบ้างว่ามีความ โนม์เอียงและผ่อนปรนมากขึ้น ยอมอนุญาตให้หญิงได้ทำงานนอกบ้านเพื่อ

ประกอบอาชีพได้หลายอย่าง แต่ทั้งนี้ก็นำรายได้มาจนเจือครอบครัวมากกว่าจะเป็นการยกย่องนับถือ ดังนั้นกล่าวได้ว่า การที่สังคมมีทัศนคติต่อสตรีเช่นว่านี้ เป็นความไม่ยุติธรรมอย่างหนึ่ง ในเมื่อกฎหมายก็ได้มีข้อกักกันอย่างใด จะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ เป็นต้น ก็มีได้มีข้อกำหนดห้ามรับสตรีเข้ารับราชการ โดยกฎหมายที่กล่าวมาเป็นตัวอย่างทั้ง ๓ ฉบับนั้น จะกล่าวเป็นกลางๆ ว่า คุณสมบัติ ข้อที่ ๑ คือต้องมีสัญชาติไทย ข้อที่ ๒ มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี สำหรับข้าราชการพลเรือน และข้าราชการตำรวจ ส่วนข้าราชการตุลาการกำหนดอายุไม่ต่ำกว่า ๒๕ ปี ข้อกำหนดคุณสมบัติอื่นๆ เช่นไม่เป็นคนมีกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ เสมือนไร้ความสามารถ ไม่มีหนี้สินส่วนตัว ไม่เป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ และอื่นๆ ล้วนแต่เป็นเรื่องที่เป็นได้ทั้งชายและหญิง มิได้มีข้อกำหนดเจาะจงไปว่าจะเป็นที่เฉพาะชายหรือหญิง เมื่อเป็นเช่นนั้น จึงถือได้ว่ากฎหมายให้ความยุติธรรม และเมื่อสตรีได้มีโอกาสได้รับราชการในหน่วยงานที่ให้ความยุติธรรมนั้น เมื่อปฏิบัติงานจริงๆ ก็ทำได้ดี เช่น จะเป็นผู้พิพากษา อัยการ ครู ตำรวจ

๑. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๕, ว่าด้วยครอบครัว ฉบับ พ.ศ. ๒๔๗๗ ที่ยกเลิกไปแล้ว

๑. นิติพิศาล, พระยา, เรื่องเดิม, หน้า ๑๑๓-๑๑๕

หรือทหาร ฯลฯ ก็ล้วนเป็นได้ และเป็นได้ดี ซึ่งข้าราชการเหล่านั้นส่วนใหญ่จะเข้ารับราชการด้วยวิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก ซึ่งก็เป็นวิถีทางแห่งกฎหมายว่าด้วยการนั้น ๆ ขณะเดียวกันในเวลานี้สังคมไทยคงจะกำลังจ้องดูกันว่าคนใหญ่บ้านใหญ่ อธิการบดีหญิง ที่ได้รับการเลือกตั้งจากบรรดาสมาชิกของตนให้เป็นหัวหน้า ทำหน้าที่บริหารราชการว่าจะมีความสามารถเพียงใด เรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าคงจะไม่มีปัญหา เพราะท่านเหล่านั้นได้ทำหน้าที่มาด้วยการเลือกตั้ง มิใช่แต่งตั้งตามความพอใจของผู้อำนาจแต่งตั้งได้ ยิ่งไปกว่านั้นเรากำลังมองไปข้างหน้าอีกก้าวหนึ่งว่าในด้านผู้ปกครองบ้านเมือง เช่น นายอำเภอ ผู้ว่าราชการจังหวัด ตำแหน่งเช่นนี้ยังไม่มีในประวัติศาสตร์ไทยเลยที่สตรีจะเข้าไปมีหน้าที่บริหารได้

ที่พูดมานี้เป็นเรื่องของไทยภายในประเทศไทย แต่ถ้าหากผู้เขียนจะเล่าเรื่องต่างประเทศให้ฟังสักเรื่องหนึ่งเป็นการเปรียบเทียบคิดว่าคงไม่ทำให้เสียบรรยากาศแต่อย่างใด

ผู้เขียนทั้งสองคนมีโอกาสนี้ไปเยี่ยมสหพันธสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยพบว่าสตรีจีน มีโอกาสได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาประชาชนในระดับบริหาร ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำมีอัตราส่วน ๑ ใน ๓ ในบุรุษ ทั้งที่ประวัติตั้งเดิมของจีนมีขนบธรรมเนียมประเพณีกีดกันสตรีมากกว่า

ประเทศของเราเสียอีก ในที่สุดได้รับการชี้แจงจากพรรคฯ เงินมู่ทวา ซึ่งเป็นรองนายกรัฐมนตรีสตรีรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศและการวางแผนครอบครัวซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของจีนในขณะนี้ว่า “เมื่อมีการคัดเลือกใดๆ ก็ตาม ถ้าสตรีมีความสามารถเท่าเทียมกับบุรุษแล้วจะเลือกสตรีก่อน” ทั้งนี้โดยมีเหตุผลว่า ทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีและโอกาสบุรุษย่อมได้เปรียบสตรีอยู่แล้ว จึงควรให้โอกาสแก่สตรีโดยเห็นว่า ต้องมีความสามารถเท่าบุรุษ และก็เป็นจริงได้พบสตรีชั้นนำของจีนทุกระดับทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค สตรีเหล่านั้นได้รับการคัดเลือกมาด้วยความสามารถทั้งบุคลิกภาพ การพูดจาทำทางสำแดงความเป็นคนเก่งที่เราต้องยอมรับ ขอยกตัวอย่างเช่น อธิการบดีมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ อายุประมาณ ๕๐ ปี เป็นคนคล่องแคล่ว ว่องไว หน้าตาสดใส แสดงให้เห็นว่า มีสุขภาพอนามัยดี สมกับที่เป็นหมอ ส่วนอีกคนหนึ่งเป็นรัฐมนตรีว่าการอุตสาหกรรมสังทอ อายุ ๔๐ ปีเศษ เธอผู้นี้เคยเป็นพนักงานในโรงงานมาก่อน แต่คิดเครื่องทุ่นแรงในการทำงานจึงได้รับเลือกเป็นพนักงานดีเด่นของประเทศและได้ศึกษาต่อจนได้รับตำแหน่งดังกล่าว เธอผู้นี้เข้าใจปัญหาและเข้ากับคนงาน ได้เป็นอย่างดี จึงสามารถแก้ไขปัญหาค่างๆ ได้ ทำให้งานก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

สำหรับประเทศเรานั้นเพียงแค่ให้โอกาส  
แก่สตรีที่มีความสามารถ โดยถือผลงานเป็นเกณฑ์  
อย่างจริงจังแล้วจะมีสตรีในระดับบริหารเพิ่มขึ้น  
ช่วยให้เกิดความเข้าใจปัญหาต่างๆ ตลอดจน  
การแก้ไขในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการสตรีและ  
สังคมด้านอื่นๆ ได้อีกมาก เช่นพนักงานสอบสวน  
สตรี ซึ่งจะช่วยได้มากในเรื่องคดีข่มขืน คดีที่  
เกี่ยวกับเด็ก เป็นต้น

ขอย้อนไปกล่าวถึงวิวัฒนาการของข้าราชการ  
สตรีภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.  
๒๔๗๕ ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับแรกได้ให้สิทธิแก่สตรี  
ทั้งในด้านการเมืองและการให้เข้ารับราชการก็ตาม  
อีกหลายปีต่อมาเราจึงมี *ผู้แทนราษฎรสตรี* ซึ่งก็มี  
ไม่กี่ท่าน ส่วนข้าราชการสตรีนั้นหลายหน่วยงานยังมี  
ข้อจำกัดอยู่ มีเรื่องที่น่าจะนำมาเล่าสู่กันฟังก็คือ  
กระทรวงยุติธรรมเดิมกำหนดให้บุรุษเท่านั้นเป็นผู้  
พิพากษาได้ ต่อมาได้ยกเลิกจึงได้มีสตรีสมัครสอบ  
แข่งขันและสอบได้เป็นที่สอง ผลการสอบของครั้ง  
นั้นจึงมีบุรุษสอบได้คนเดียวเพราะท่านสอบได้ที่หนึ่ง  
นอกนั้นตกหมด และก็ได้มีการแก้ไขระเบียบข้อ  
บังคับกันใหม่เพื่อให้สตรีเป็นผู้พิพากษาในศาลคดีเด็ก  
ได้ ซึ่งในขณะนั้นสตรีที่ต้องออกทบทวนกันต่อไป  
เพื่อให้มีศาลคดีเด็กได้เมื่อไหร่ก็จะต้องมีโอกาสเมื่อ  
นั้น (ฟังคุณเล่นๆ เหมือนเปิดโอกาสให้สตรี แต่

แท้ที่จริงแล้วเป็นการจำกัดโดยเงื่อนไขซึ่งแต่เดิม  
ไม่มี)

ในปี ๒๕๑๗ รัฐธรรมนูญได้กำหนด  
สิทธิสตรีให้เท่าเทียมบุรุษไว้อย่างชัดเจน ที่  
สำคัญที่สุดคือมีบทเฉพาะการกำหนดให้แก้ไขกฎ-  
หมายและระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่ขัดแย้งสิทธิของ  
สตรีตามรัฐธรรมนูญให้เสร็จภายใน ๒ ปี ซึ่งนับ  
ได้ว่าเป็นขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุด  
ได้มีการแก้ไขการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในวงการต่างๆ  
ทั้งหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจและเอกชน สตรี  
ได้เป็นผู้พิพากษา อัยการ อธิบดี เอกอัครราชทูต  
เป็นทหารยศพันเอกพิเศษ ซึ่งเดิมจำกัดแก่พันโท  
และเมื่อเร็ว ๆ นี้ เราก็มีสตรีได้รับเลือกตั้งเป็น  
กำนันและผู้ใหญ่บ้านแล้ว

ตามที่กล่าวมาจากข้างต้นจะเห็นได้ว่า กฎ-  
หมายหรือระเบียบใด ๆ ก็ตามมิได้กีดกันข้าราชการ  
สตรีเลย แต่ทำไมในทางปฏิบัติหรือทัศนัย  
ข้าราชการสตรีจึงยังล้าหลังอยู่ เมื่อเทียบจาก  
การศึกษาหรือความสามารถกันแล้ว สตรีและ  
บุรุษจำนวนไล่เลี่ยกันแต่การดำรงตำแหน่งราช-  
การในระดับบริหารไม่ถึง ๕% เมื่อเทียบอัตราส่วน  
กับบุรุษ ถ้าเรายังแก้ทัศนคติเหล่านี้ไม่ได้ นำ  
ลองมาใช้วิธีการแก้ปัญหามันในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการ  
สตรีตามแบบของสาธารณรัฐประชาชน  
จีนดูบ้าง ๑๖



# แก่นของไอรวาย

ไมตรี สิมบิชาติ

ไอรวายเป็นเด็กส่งกาแฟ ในความหมายชื่อของมันรวายแต่ชีวิตจริงของมันจน ก็เพราะจนนี้แหละมันเรียนได้แค่ ป. ๔ แล้วก็มารับจ้างเจ๊กส่งกาแฟที่ว่าการอำเภอ

ไอรวयरู้จักกับข้าราชการทุกแผนก มันสามารถเข้าออกได้สะดวกทุกห้องทำงาน

ไอรวयरันรู้ว่าวันหนึ่ง ๆ ชายโง่เลียงและน้ำอย่างอื่น ได้วันละประมาณสองร้อยถึง สามร้อยแก้ว ถ้าไรไม่เบาทีเดียว แต่มันเองได้รับค่าจ้างเดือนละ ๖๐๐ บาทเท่านั้น ที่ที่มันกินอยู่กับเต้าแก๊งพอยู่ได้

ความเป็นเด็กส่งกาแฟ ไอรวयरังรู้อะไรดี ๆ เกี่ยวกับที่ทำงานแห่งนั้น

ข้าราชการบางคนก็แสนดี แต่บางคน โกงแม้กระทั่งโง่เลียงแก้วเดียว นายของมันสั่งไม่ให้เลี้ยงมันก็ไม่เลี้ยง เพราะการทะเลาะกับ

แผนน้อย ๆ เริ่มเกิดขึ้นในใจของไอรวายเพื่อหวังแก้แค้นให้ได้ ถ้าได้แก้แค้นแล้วจะไม่ได้อยู่ในเมืองนี้ หรือถูกไล่ออกจากงานก็ยอม มันบอกตัวเอง

ข้าราชการ เป็นเรื่องที่ไม่ดีเลยสำหรับคนหากินอยู่กับการขายของ

ร้านที่ไอรวายทำงานไม่ได้ขายแต่เพียงกาแฟ เครื่องดื่ม ขายอาหารเช่นประเภทก๋วยเตี๋ยว ข้าว ผัดคั่ว

อาหารขายดีโดยเฉพาะกลางวัน ถ้าแก่น้ำจะรวายถ้าไม่ถูกข้าราชการกินเซ็นมากเกินไป เซ็นแล้วเก็บเงินได้ไม่เป็นไร บางคนหน้าค่านกินเป็นอย่างเดียวจ่ายไม่เป็น ทวงชั้นมากก็โกรธร้องว่า

“ลือกัวฮิวโกงหรือวะ” ข้าราชการคนหนึ่งเคยชู้เต้าแก๊งให้ไอรวายไต่ยืนเช่นนั้น

ข้าราชการมีเหตุจำเป็นต้องย้ายบ่อย ย้ายแต่ละครั้งก็จะเอาหนสนีย้ายไปคั่วยเสมอ โกรธจะกล้าตามทวงจริงไหม

ตอนที่ไอรวายยังไม่เคยใกล้ชิดกับ พวกข้าราชการ มันทั้งนับถือและเกรงใจพวกข้าราชการ

มาก แต่พอได้ใกล้ชิดมันแอบตำขำราชการบางคน เล่นเสมอ

เด้าแก่ของมันใจเย็น เหมือนคนจีนทั่วไป ที่รู้ว่าชินใจร้อนไม่มีประโยชน์ เวลาข้าราชการ คนไหนย้าย ทางจังหวัดจัดงานเลี้ยงส่ง เด้าแก่ยัง เอาเหล้าบ้างนำขวดบ้าง ไปบริการอีก

บริการไม่บริการเปล่า ยังร้องบอกไอ้รวย อีกว่า

“มึงไปช่วยเสิร์ฟน้ำด้วยนะโว้ยคินนี้”

ไอ้รวยก็ไม่เคยขัด เพราะมันจะได้เบียดเสียด จากเด้าแก่ สำหรับเรื่องนี้เด้าแก่ไม่เคยใช้มันฟรี

และอีก อย่าง หนึ่งที่ ไอ้รวย ชอบไป งาน เลี้ยงส่งข้าราชการก็เพราะมันจะมีฟลอร์โชว์ ผู้ หญิงเดินไปพลาจ แก้วไปพลาจ

การ เดิน ฟลอร์โชว์ เป็น ที่ นิยม ของ หมู ข้าราชการต่างจังหวัดมาก ไม่ว่าจะเลี้ยงส่งเลี้ยง รับจะต้องมีเป็นประจำ งานใครไม่มีก็จะเป็น การน้อยหน้า

ไอ้รวย เคยรู้มาว่าการ เดินระบำไปแบบ นศคกกฎหมายตำรวจจับ แต่คงยกเว้นสำหรับ ข้าราชการ ไอ้รวยคิด เพราะไม่เคยเห็นตำรวจ จับเลยสักที

บางงานไอ้รวยยังเห็นนายตำรวจไปงาน หลายคน ทุกคนเฉย ๆ ไม่เห็นมีใครอยากจับกุม มีแต่อยากดู อยากเอามือจับสาว ๆ นักเดิน ฟลอร์โชว์ ยิ่งสารวัตรใหญ่คนนั้นทมนรุจก็คอย จ่ายรางวัลให้กับนางระบำเสียอีกเมื่อเดินเสร็จ

ในงานวันเกิดของ ข้าราชการ ชั้นผู้ใหญ่ คนหนึ่ง นอกจากเลี้ยงคูก็น้อย่างอ้อมหมพนแล้ว ยังมีการเล่นการพนันกันด้วย

ครั้ง หนึ่งเป็นงาน วันเกิด ของ ลูกสาว นาย อำเภอ ที่ต้องจัดงานให้ลูกสาวก็เพราะว่าตัวนาย อำเภอจัดงานวันเกิดให้กับตัวเองไม่ได้ กระทรวง มหาดไทยสั่งห้ามไว้ จึงเสี่ยงไปจัดให้ลูกสาว

ไอ้รวยได้เข้าไปช่วยงานเช่นเคยตามคำสั่ง ของเด้าแก่นายจาง

ในบ้านของท่าน ไอ้รวยก็ได้พบการเล่น ไพ่กันหลายวง มีอยู่วงหนึ่งเป็นวงกิตติมศักดิ์ เพราะผู้เล่นล้วนแต่เป็นผู้ใหญ่ทั้งนั้น เช่น นาย อำเภอ สารวัตรใหญ่ พัดดีเรือนจำ อัยการ และคนที่ไอ้รวยไม่รู้จักอีกหลายคน

ขณะเล่นไพ่ผู้เล่นต่างก็กระเช้าเข้าเหย้ากัน ตลอดเวลา

“ถ้าคนนั้นผมเล่นเสีย ผมจะจับพวกคุณ”

สารวัตรตำรวจว่า

“จับก็ไม่กลัว ก็ฟ้องไม่ฟ้องศาลอยู่ที่ผม นี่” อัยการพูด

“ผมก็ไม่กลัว ยังถูกจับติดคุกผมยังไม่ กลัว ก็ที่ทำงานของผมอยู่ในคุกอยู่แล้ว” พัดดี เรือนจำพูดบ้าง ทำให้เขาไพ่ทุกคนหัวเราะชอบใจ

นอกจากที่บ้านแล้ว สถานที่ที่พวกข้าราชการ ชอบไปรวมกันมั่วสุมก็คือที่สโมสรข้าราชการ

ที่นั่น ไร่รวย เคย เดิน เข้าไปเที่ยว จึง ได้ พบว่ามีพวกข้าราชการกินเหล้าเมา แทงบิลเสียด

โดยเฉพาะการเล่นบิลเสียด เขี่ยรอกัน สนุก พนันเงินกันด้วย ถ้าไม่ใช้เงินก็พนันกิน เหล้า และเรื่องข้าราชการนงคุณกันเป็นเรื่อง ไร้สาระ คำนายอะไรทำนองนั้น

เมื่อเห็นสภาพของสโมสร แล้วทำให้ ไร่รวย นึกถึงเต้าแก่

เต้าแก่ ของ ไร่รวย เลิกจากงาน มักจะไปนั่ง ชทนาชาคุยกับเพื่อน ๆ สิ่งที่คุณนั้นเป็นเรื่องของ การค้าที่ได้ประโยชน์ทั้งนั้น

บ้านของ ไร่รวยเป็นห้องแถวไม้เล็ก ๆ อยู่ ในซอยลึกเข้าไป มันเข้าบ้านอยู่กับเพื่อน ๆ อีก ๒-๓ คน

คืนวันหนึ่ง เพื่อนที่อยู่ด้วยกันชวนมันเล่น ไพ่

มันบอกว่าเล่นไม่เป็น เพื่อนก็สอนให้ คืนนั้น ไม่ได้เป็นการเล่นพนัน แต่เป็นการ สอนให้เล่นมากกว่า

กลุ่มผีหักเล่นไพ่กลุ่มนี้ นั่งเล่นกัน ประเจิด ประเจ้อที่ห้องชั้นล่างนั่นเอง ซึ่งใครเดินผ่านหน้า บ้านจะเห็นถนัด คงคิดกันว่าไม่เป็นไรเพราะไม่ ได้เล่นการพนัน

แต่ถึงคราวช่วยหรืออย่างไรไม่ทราบ ตำรวจ บุกเข้ามาจับ

ทุกคนบอกกับตำรวจว่าไม่ได้เล่นการพนัน แต่ตำรวจไม่ยอมเชื่อ เรื่องเลยต้องถึงโรงพักถูกยึด เข้าห้องขังอีกคืน เต้าแก่ของ ไร่รวยต้องไปประกัน ตัว ไร่รวยออกมา และมีคนแนะนำให้ยอมรับ สารภาพเพื่อโทษจะได้เบา ผลที่สุด ไร่รวยก็ถูกปรับ ชนศาลเป็นเงินหลายร้อยบาท เต้าแก่เสียเงินให้ ก่อน แล้วขอหักเงินเดือนภายหลัง

ไร่รวยรู้สึก โกรธแค้นมาก มันนึกถึงบ้าน นายอำเภอ พวกข้าราชการเล่นกันสบายไม่มี ใครจับ แต่มันไม่ได้เล่นพนันยังถูกจับ ไม่ ยุติธรรมเลย ตำรวจจับเฉพาะคนจน ๆ เช่นนั้น หรือ มันคิดแล้วก็ โกรธเกลียดตำรวจยิ่งนัก

แผนน้อย ๆ เริ่มเกิดขึ้นในใจ ของ ไร่รวย เพื่อหวังแก้แค้นให้ได้ ถ้าได้แก้แค้นแล้วจะไม่ได้ อยู่ในเมืองนี้หรือถูกไล่ออกจากงานก็ยอม มันบอก ตัวเอง

แล้วคืนวันหนึ่งโอกาสก็เป็นของ ไร่รวย มัน สืบรู้ว่า มีคุณหญิงคุณนายทั้งเมียของข้าราชการชั้นผู้ ใหญ่ และเมียตำรวจใหญ่ในเมืองนั้นนัดไปเล่น ไพ่ กันที่บ้านหลังหนึ่ง อยู่ใกล้ ๆ สถานีตำรวจนั่นเอง เป็นการ เล่นกันอย่างปกติกติธรรมตา ไม่ได้จ้างงาน ฉลองอะไร

เมื่อ ไร่รวยรู้แน่ชัดเช่นนี้ มันจึงตรงไปที่ สถานีตำรวจทันที

“ผมมาแจ้งความจับคนเล่นไพ่ครับ” มัน กระซิบถามนายร้อยเวร

“ที่ไหน” นายร้อยเวรถาม

ไอ้รายบอกสถานที่ให้ทราบ

นายร้อยเวรทำหน้าที่บอกบุญไม่รับ มอง  
หน้าไอ้รายเหมือนต้องการจะค้นหาความจริงว่ามัน  
สติที่อยู่หรือเปล่า

“ลอรุได้ยังไงว่า บ้านนั้นมีการเล่นไฟ”

นายตำรวจหนุ่มซัก

“รูซึ่กรับ รู้นั้ ผู้หมวดไปจับได้เลย  
เดี๋ยวนเลย จับได้แน่ หนีไม่ทันหรอกครับ”

ผู้หมวดหนุ่มมองหน้าไอ้รายอีกครั้ง แต่  
แทนที่จะคุมกำลังตำรวจ ไปจับกุมผู้เล่นการพนัน  
ตามที่ได้รับแจ้ง กลับร้องสั่งให้พลตำรวจคนหนึ่ง  
มาจับไอ้รายแทน

ไอ้รายตกใจร้องลั่น

“อะไรกันวะ” มันตะโกน และด้วย  
ความโกรธมันร้องคำแม่ตำรวจไปหลายคำ

พลตำรวจคนนั้นจึงถือโอกาสจับมันยัดเข้า  
ห้องขังบนสถานีตำรวจนั่นเอง

คืนนั้นไอ้รายต้องนอนในห้องขังแบ่งเล็ก  
ให้ยุงกินตลอกคืน สบายไป

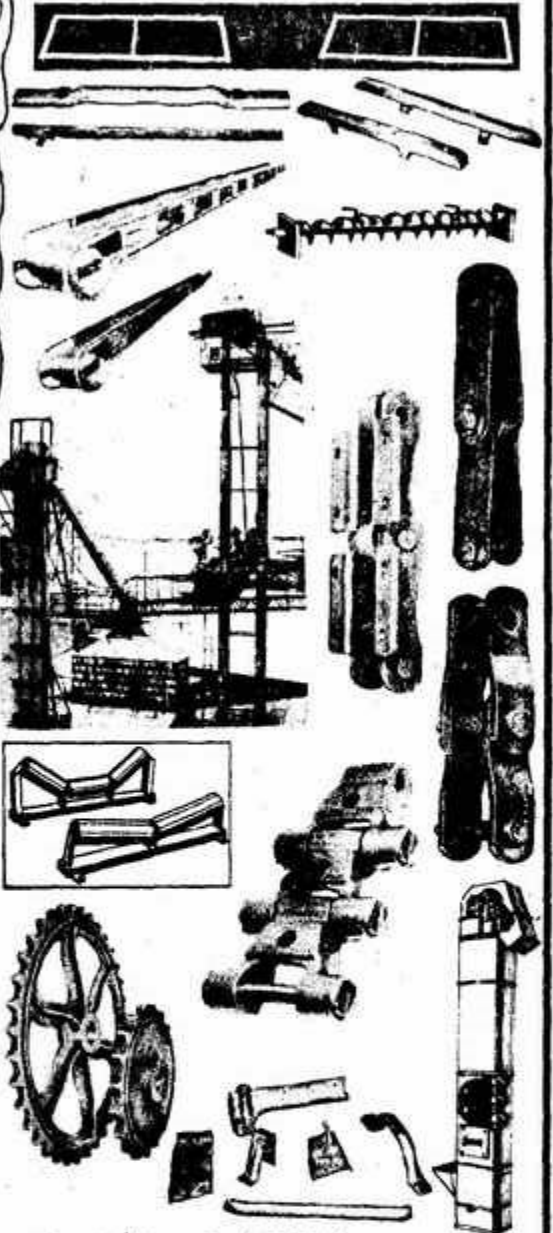
รุ่งเช้าจำต้องเคอะคร้อจนถึงเจ้าแม่เจ้านายของ  
ไอ้รายอีก ต้องมาประกันตัวมันออกจากห้องขัง

“ไอ้นั้ มันบ้า มีอย่างรึ แจ็งจิกโคไม่จิก  
เสือกแจ็งจิกไ้บ้านสาลาวั๊ก”

เจ้าแม่บ่นก่อน เค้นลงจาก สถานีตำรวจด้วย  
ความหัวเสีย ๑๕

ผู้ผลิต จำหน่ายใช้อุตสาหกรรม

รับกลึง และ ผลิต อุปกรณ์ ชิ้นส่วน  
สำหรับโรงงานอุตสาหกรรม ทุกชนิด



ผลิต รับสั่งทำและจำหน่ายใช้ ไม้ขีด และกลอนเขยอร์  
ที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมทุกชนิด

โดยเฉพาะใช้ในโรงงานน้ำตาลและไซโต

โดยช่างผู้ชำนาญงาน ดำเนินโดยเฉพาะ

เชิญสอบถามรายละเอียดได้ที่

ห้างหุ้นส่วนจำกัด **ประทีปจักรกล**  
**บริษัท ประจกิจการช่าง จำกัด**

๑๘/๒ หมู่ ๑๘ ซอยสุขเกษม ๑๔ (ซอยหมู่บ้านเอกชัย)

ถนนสุขสวัสดิ์ พระประแดง

โทร. 462-5457, 462-7729



การทำงานทุกคนควรทำด้วยใจรัก | ไม่ใช่เป็น  
การถูกบังคับให้ทำ มีปัญหาอะไรก็พูดกันด้วย  
เหตุผล ตรงไปตรงมา....

งานสำคัญที่มีส่วนร่วม คืองานเกี่ยวกับการ  
พัฒนากิจการพาณิชย์นาวี รวมทั้งงานพัฒนาท่าเรือ  
น้ำลึกของประเทศ โดยเฉพาะท่าเรือบริเวณ ชายฝั่ง  
ทะเลตะวันออก ซึ่งต้องปฏิบัติงานร่วมกับหน่วย  
งานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน นอกจากนี้  
ในระหว่างที่อยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจ  
ฯ ได้ริเริ่มให้มีการศึกษาเรื่องการใช้พลังงานใน  
ด้านการขนส่ง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด  
นโยบายมาตรการพัฒนาการขนส่ง และการใช้  
พลังงานในสาขาการขนส่งให้เป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
ซึ่งปัจจุบันกำลังพิจารณานำผลการศึกษาดังกล่าวไปปฏิบัติอยู่

....ความก้าวหน้าระหว่างข้าราชการชายและ  
หญิง เห็นว่าขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวบุคคล  
ผู้หญิงก็สามารถทำอะไร ๆ ที่ผู้ชายทำได้หลายอย่าง

อยากจะฝากถึงข้าราชการทุกคนว่า ข้าราชการ  
เป็นลูกจ้างของประชาชน ประชาชน  
เท่ากับเป็นนายเรา มีข้าราชการบางคนทำตัว  
เป็นนายประชาชน ซึ่งเป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง  
และคิดว่าถ้าเอกชนอยู่ไม่ได้ รัฐบาลก็อยู่ไม่ได้  
เช่นกัน เพราะฉะนั้นถึงเวลาแล้วที่เราจะต้องมา  
ช่วยกันคิดว่าเราจะอยู่ร่วมกันได้อย่างไร ซึ่ง  
จะต้องไม่ใช่การบังคับหรือการจำกัดให้อยู่ใน  
กรอบ เราจะต้องอยู่ร่วมกัน มีผลประโยชน์  
ร่วมกัน.



## ตรีสมัย เลิศลักษณ์

วิศวกรโยธา ๖ กรมทางหลวง

จบวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต จากจุฬาลง  
กรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๙ รับราชการ  
อยู่ที่เทศบาลหลังจากจบปริญญาตรีแล้วเป็นเวลา  
๑๐ เดือน ทำงานกับบริษัทเอกชนอีก ๗ เดือน  
แล้วจึงไปศึกษาต่อที่ประเทศสหรัฐอเมริกาจนสำเร็จ  
ปริญญาโท แล้วกลับมารับราชการที่กรมทางหลวง  
ในกองสำรวจและออกแบบ และย้ายมาอยู่กองวาง  
แผนจนถึงปัจจุบัน....

งานที่ทำส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการคํานวณ  
จึงไม่ค่อยมีปัญหามากนัก แต่เมื่อเรียนจบ  
ใหม่ ๆ และเข้าทำงานก็มีปัญหาบ้าง แต่ใช้หลัก  
จิตวิทยาเข้าช่วยในการแก้ปัญหา โดยด้เห็นว่า

ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เต็มใจที่จะทำงานก็จะไม่  
ให้งานทำ เมื่อไม่ให้งานทำเขาก็จะมาของาน  
เอง เพราะทุกคนต้องการมีผลงาน ก็จะทำให้  
เขาเกิดความอยากจะทำงานขึ้นมาเอง

ในค่านความก้าวหน้า ทิศว่าวิศวกรหญิง  
คงจะมีน้อยกว่าชายเมื่อขึ้นไปถึงระดับสูงหรือระดับ  
บริหาร แต่ก็ยังเห็นว่าปัจจุบันผู้หญิงยังมีโอกาส  
ที่จะได้ดำรงตำแหน่งสูง ๆ ในฝ่ายบริหารมากขึ้น  
กว่าแต่ก่อน อย่างตัวเองก็ก้าวหน้ามาเท่า ๆ กับ  
เพื่อน ๆ ผู้ชายเหมือนกัน

จากประสบการณ์ที่อยู่ในต่างประเทศเป็น  
เวลา ๕ ปี เห็นว่าผู้หญิงไทยออกทำงานนอกบ้าน  
มากกว่าผู้หญิงอเมริกัน และคงจะมีความก้าวหน้า  
ในด้านการงานมากกว่าหญิงชาติอื่น

## รตท. วิรารณ สันติกุล

กองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

...เมื่อเข้ามาทำงานเป็นตำรวจก็ทำงานสาย-  
ตรวจอยู่ที่แผนกสืบ ตอนนั้นกรมตำรวจอยากได้  
ตำรวจหญิงมาสัมผัสกับเรื่องสังคม แทนนโยบาย  
เบื้องบนของกรมตำรวจเองเข้าใจว่ายังเน้นเรื่อง  
ปราบปรามอยู่ ยังไม่ได้เน้นนโยบายป้องกัน  
สำหรับตำรวจหญิง จะให้ทำปราบปรามคงทำยัง  
ไม่ได้เต็มที่ เวลาออกสายตรวจก็มีตำรวจชายไปด้วย

ถ้าจะให้ตำรวจหญิงออกไปลุยตรวจจับจริง ๆ ก็คง  
ทำได้ แต่ตำรวจผู้ชายเขาเห็นว่าอาจเป็นทัวดวง  
เขาในสายตาของเขา เพราะยังคิดกันว่าผู้หญิงนั้น  
ลึงเล ไม่มี ความชำนาญ ในทางปฏิบัติจริงก็เคย  
ออกสัมผัสมาแล้ว ในการจัดการปัญหาเด็กสลัมก็  
เคยออกมาแล้ว เหมือนกัน...

เมื่อออกตรวจร่วมกับผู้ชายที่แรกก็คิด  
ว่าเขารู้ เขาพร้อมที่จะตัดสินใจต่างๆ แต่บาง  
ครั้งก็พบว่าเขาเองก็ลึงเลเหมือนกัน ไม่กล้า  
ตัดสินใจก็มีเหมือนกัน เลยมั่นใจและเห็น  
ว่าทุกคนก็มีขีดจำกัดของตัวเองอยู่...

....ส่งลูกน้องผู้ชายแล้วไม่ทำก็มีบ้าง แต่  
คิดว่าเป็นเรื่องของตัวบุคคลมากกว่า คนประเภทนี้  
แม้ว่าหัวหน้าผู้ชายส่งเขา ๆ ก็ไม่ทำเหมือนกัน มัน  
เป็นที่ตัวบุคคล ไม่ใช่เพราะว่าเราเป็นผู้หญิงไปส่ง  
เขาถึงไม่ทำ ถ้าจะให้อยู่โรงพักสายปราบปราม  
ผู้ชายด้วยกันเองก็ยังมีกรมองกันเหมือนกันว่า คน



นี้มาจากสายไหน คนโน้นมาจากสายไหน แล้วเราเป็นผู้หญิงก็ยังมีปัญหาบ้าง แต่ก็นอยู่กับบุคลิกของคนอื่นนั่นแหละ ผู้หญิงบางคนอาจลุยได้ แต่บางคนอาจไม่เอา....

ความก้าวหน้าของตำรวจหญิง เมื่อพูดถึงงานตำรวจ ผู้ชายคือในเรื่องออกปฏิบัติหน้าที่นอกสถานที่ แต่งานตำรวจก็มีงานนั่งโต๊ะ งานเขียนหนังสืออยู่มาก และก็ทำไม่ได้ ผู้หญิงก็ทำได้ในงานเหล่านี้ ตำรวจหญิงอาจได้เปรียบในแง่ความละเอียด ความรับผิดชอบ ความละเอียดใจที่จะเกรง แต่ก็ไม่ค่อยเชื่อว่าตำรวจหญิงจะก้าวหน้าเท่าตำรวจชาย....

เดี๋ยวนี้เห็นว่า ผู้หญิงมีบทบาทในการทำงานต่างๆ มากกว่าที่เคยเห็นเมื่อตอนเป็นเด็ก เพราะคนเดี๋ยวนี้ก็เรียนหนังสือกัน ๕๕ ไม่เหมือนเมื่อก่อนถ้าเป็นผู้หญิงเขาก็จับเอาไว้กับบ้านไม่ให้เรียนหนังสือ แต่เท่าที่สังเกตดูแม่ในการประชุมที่ทุกคนน่าจะมีสถานะภาพเท่ากัน แต่จริงๆ ก็มีการดูตำแหน่ง ดูอาวุโส ดูเพศ ดูวัย กันอยู่เหมือนกัน

### สุรีย์ จังคศิริ

พัฒนาการอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

....เริ่มรับราชการมาตั้งแต่ปี ๒๕๐๔ อยู่กองวิจัย กรมพัฒนาชุมชน ต่อมาย้ายไปทำงานสำนักงานพัฒนาการอำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี แล้วย้ายไปอยู่กองวิจัยอีก จนกระทั่งปี ๒๕๑๓



ย้ายมาอยู่อำเภอนางรอง แล้วเลื่อนขั้นมาเป็นพัฒนาการอำเภอในปัจจุบัน

งานพัฒนากรมีลักษณะต้องออกท้องที่เป็นประจำ ต้องออกฝึกอบรมผู้นำอย่างน้อยเดือนละ ๒-๓ กลุ่ม เวลาออกไปต้องไปพักค้างอยู่กับชาวบ้านหลาย ๆ วัน ต้องออกพูดคุยกับผู้นำท้องถิ่นในหมู่บ้านได้เป็นอย่างดี

ตั้งแต่ทำงานมา มีลูกน้องเป็นผู้ชาย มากก็มาก แต่ไม่มีปัญหาเพราะทำงานอย่างมีแผนงานกันเสมอ จะต้องพบปะพูดคุยปรึกษาหารือกันก่อนการทำงาน ถือว่าต้องเปิดเผย รักษาสำจะ ทำได้หรือไม่ ได้ก็บอกกันตรง ๆ สำหรับลูกน้องอะไรไม่ดีกว่าบอกว่าเป็นไม่ดีไม่ควรทำ..... การทำงานร่วมกับคนอื่นก็เช่นกัน ไม่ว่าจะป็นท่านนายอำเภอหรือใคร โดยเฉพาะที่เป็นผู้บังคับบัญชา งานที่เป็นนโยบายถ้าสั่งมาเป็นนโยบายทำได้หรือไม่ ได้ก็ต้องลองทำก่อน และเมื่อทำไม่ได้แล้วก็ชี้แจงว่าทำไม



ได้เพราะอย่างนั้น อย่างนี้ อย่างงาน กสช. บางทีได้รับอนุมัติโครงการไปแล้ว ท่านนายอำเภอสั่งให้ ทบทวนใหม่ แม้จะคิดว่าไม่น่าจะเป็นอย่างนั้น ก็ ต้องเอามาทบทวน แต่ถ้าเห็นเหมือนเดิม ก็ยืนยัน ไปตามเดิม ซึ่งส่วนใหญ่ทางอำเภอก็ยอม....

บทบาทและการวางตัวกำนันอยู่เสมอว่า เรามีสบทบาท มีจุดยืนอย่างไร ประชาชนที่มาหาเราต้องการความช่วยเหลืออย่างไร ข้าราชการจากส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องก็เช่นกัน นักเสมอว่าก่อนจะรับความช่วยเหลือจากเขา เราต้องให้ความช่วยเหลือเขาก่อน ฉะนั้น เวลาทำงานยึดหลักว่าทำงานร่วมกันอยู่เสมอ ไม่ว่าจะ เป็นฝ่ายไหน ไม่ว่าจะ เป็นเกษตร ศึกษา ปศุสัตว์ หรืออะไรก็ตาม....

ผู้หญิงเวลาออกท้องที่ ไกลๆ ก็อาจมีอันตรายบ้าง ถ้าเป็นพื้นที่อันตรายก็ให้ไปกัน ๒ คน แต่เท่าที่เป็นมา ไม่ว่าจะไปไกลๆ แคไหนก็เห็นไปกันได้เสมอ

งานพัฒนาชุมชนแม้จะเป็นงานหนัก แต่ก็ ทำทายตี บางทีไปอบรมติดๆ กันเดือนละ ๓-๔ กลุ่มไปอยู่กับชาวบ้าน ลูกก็บ่นบ้างเหมือนกันว่า ทำไมต้องไปอีกแล้ว สำหรับสามีนั้นไม่ค่อยได้อยู่ด้วยกัน เพราะสามีรับราชการเป็นนายอำเภออยู่คนละจังหวัด แยกกันอยู่จนเคยชินแล้ว ตั้งแต่ แต่งงานก็แยกกันอยู่มาเรื่อย ส่วนมากอยู่ด้วยกันไม่เกิน ๗ เดือน ไม่เห็นมีอะไร ความก้าวหน้าของข้าราชการหญิงอาจจะมีขีดจำกัดอยู่บ้าง แต่ที่จริงแล้ว ถ้ารู้จักแบ่งงาน รู้จักใช้คน ไม่ว่าจะผู้หญิงผู้ชายก็เป็นใหญ่ได้ เพราะงานและใช้คนผู้หญิงน่าจะทำได้เหมือนๆ กัน....

ขณะนี้เห็นว่าโอกาสของราชการยังเปิดให้สตรีน้อยไป น่าจะมีมากขึ้น ผู้หญิงน่าจะมีโอกาสเป็นพัฒนากรจังหวัดได้มาก ๆ และคิดว่าสักวันหนึ่ง คงจะก้าวหน้าไปได้เหมือนกัน ๑๕

## อภินันทนาการ

จาก

## ร้านพรไพศาล

จำหน่ายปลีก-ส่ง วัสดุสำนักงาน  
และเครื่องเขียน ทุกชนิด

# “แนวโน้มการบริหารงานบุคคล ในทศวรรษ ๑๙๘๐”

ศนัย บุณนาค\*

การบริหารงานบุคคลจากอดีตสู่ปัจจุบัน และอนาคต เมื่อผู้เขียนเดินทางกลับจากต่างประเทศและเข้าทำงานในกองทัพอากาศเมื่อประมาณ ๒๘ ปีที่แล้วมา การบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ในประเทศไทยนั้น ได้แก่ งานของทางราชการดำเนินการโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) นอกจากนี้ก็ได้แก่ การจัดบุคลากรของกองทัพของชาติ กรมกำลังพลของกองทัพต่างๆ และโรงงานของทางราชการ เช่น กรมรถไฟ กรมชลประทาน เป็นต้น สำหรับบริษัท ห้างร้าน ธนาคาร สถาบันการศึกษาอื่น ๆ ยังไม่มีการจัดการเรื่องบุคลากร หรือแรงงานสัมพันธ์โดยตรง (เป็นงานฝากของฝ่ายบัญชีบ้าง ฝ่ายเลขานุการบ้าง) ยกเว้นบริษัทข้ามชาติต่างประเทศ ที่มาทำการค้าในประเทศไทย ภายหลังกองการเอเซียบูรพา ได้เริ่มฝึกหัดและพัฒนาเจ้าหน้าที่คนไทยให้เรียนรู้หน้าที่การบริหารจัดการ

งานบุคคลตามความจำเป็นของสถานประกอบการนั้นๆ การตื่นตัวของลูกจ้างในด้านการออกกฎหมายแรงงานฉบับแรก ซึ่งได้เริ่มมาตั้งแต่ปลายปี ๒๔๕๗ เป็นต้นมา ได้ทำให้องค์กร บริษัท ห้างร้านต่างๆ เริ่มเห็นความจำเป็นในด้านการจัดวางระบบการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการใช้แรงงานของประเทศ แต่เป็นที่น่าเสียดายทั้งในจำนวนเวลาที่ผ่านมามากตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๐ จวบจนถึงปี พ.ศ. ๒๕๑๘ เราไม่มีความเคลื่อนไหวในการพัฒนาที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างได้มีประสบการณ์ก้าวหน้าในทางสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์ในด้านการแรงงานสัมพันธ์และพฤติกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ ทางด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความก้าวหน้าสอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ

การจกัอัตรากำล้ง/การใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่น่ายินดีในการริเริ่ม

\* ผู้จัดการฝ่ายประจำสำนักผู้จัดการใหญ่ ธนาคารกรุงเทพ

และความกล้าหาญออกนอกของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ได้ดำเนินการจัดทำและพัฒนาระบบการจำแนกตำแหน่งงานเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ ตามความเข้าใจของผู้เขียน ระบบ พี.ซี. ของทางราชการได้รับการริเริ่มจัดทำมาตั้งแต่ต้น พ.ศ. ๒๕๐๐ และได้รับความสำเร็จในการนำออกใช้ในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แม้ว่าในขณะนั้น ก.พ. เองก็ยังมี การปรับปรุงแก้ไขให้ระบบ พี.ซี. แบบทักษะ ในรูปของการวัดและประเมิน ปริมาณและคุณภาพของตำแหน่งงาน หลังจากที่ได้มีการพัฒนาระบบมากกว่า ๑๘ ปี และแก้ไขปรับปรุงหลังจากนำมาใช้แล้วถึง ๖ ปีเศษ สำหรับการจัดทำ พี.ซี. ในรัฐวิสาหกิจนั้น ก็ได้จัดระบบให้สอดคล้องและคล้ายคลึงกับระบบของทางราชการที่ได้กำหนดสายงานและระดับไว้ จากการจัดทำ พี.ซี. ของทางราชการ ขั้นตอนต่อไป ก็จะได้แก่ การ จัดทำ อัตรา กำลัง เป็นการวิเคราะห์ความต้องการอัตรา กำลัง ในอดีตจนถึงปัจจุบัน และความต้องการอัตรา กำลังในอนาคตระยะ ๓ ปี ซึ่งผู้เขียนได้ทราบ ว่า ผลการสัมทำตัวอย่างการจัดอัตรา กำลังล่วงหน้าสามปีของกรม ๆ หนึ่ง กระทรวงพาณิชย์ได้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น แนวโน้มใน ทศวรรษ ๑๙๘๐ นี้ เอกลักษณะในการบริหารงาน บุคคลของทางราชการจะมีแนวโน้มในด้านการปรับปรุง จัดอัตรา กำลัง (ซึ่งหมายถึงการวิเคราะห์ องค์การและ/หรือการพัฒนา กำลังคนด้วย) ควบคู่

ไปกับการจำแนกตำแหน่งงาน สำหรับธุรกิจภาค เอกชน ยกเว้นบริษัทข้ามชาติ องค์การภาคธุรกิจ ยังคงมีปัญหาต่อเนื่องอยู่กับการจำแนกตำแหน่งงาน มาตรฐาน ซึ่งยังไม่เป็นที่ยอมรับจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ ในบางกรณีสภาพแรงงานซึ่งเป็น ตัวแทน ของ ลูกจ้าง ก็ยังโต้แย้งใน ระบบการ จำแนกตำแหน่งงาน (พี.ซี.) ที่ฝ่ายจัดการริเริ่มนำ มาใช้ จะเป็นระบบแบบทักษะสายงาน (Skill) หรือระบบขบวนการผลิตหรือบริการ (Functional process or group operation) จะเห็นได้ว่าข้อ โต้แย้งหรือการ ไม่ยอมรับระบบ พี.ซี. ในภาคธุรกิจ เอกชนมี ปัญหา ของ ความ ไม่เข้าใจใน ระบบ การ ประเมินค่าตำแหน่งงาน ความกลัวว่าจะไม่ ได้ รับความยุติธรรมที่จะเกิดขึ้นกับตำแหน่งงาน ของ ตนหรือของผู้ได้บังคับบัญชา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ อยู่ใน ความคลุมเครือที่บุคคลทุกระดับ ในองค์กรที่ เคยชินกับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่ใช้อยู่แต่เดิม ในระบบการจำแนกตำแหน่งงานแบบจัดอันดับชั้น ยศ (Ranking classification) อย่างไรก็ตาม ใน อนาคตข้างหน้า ผู้เขียนขอทำนายว่า วงการ ทั้งภาคราชการและธุรกิจเอกชนก็ยังคงหลงทางอยู่ ไม่มาก ก็น้อย ในการ จัดทำทำเนียบ หน้าที่ การงาน (Work description) ซึ่งบางที่บางแห่งอาจจัดทำ เพื่อสนองความต้องการของฝ่ายจัดการให้จัดให้มีชั้น แต่ในมุมนกลับ ไม่ได้ใช้เป็นกลไกในการ วางมาตรฐานตำแหน่งงาน (Job standard) หรือการประเมิน ค่าตำแหน่งงาน (Job evaluation) เพื่อจัดกลุ่ม

งานให้ถูกต้อง (Position classification) สำหรับองค์กรที่มีประสบการณ์มาแล้วทั้งความถูกต้องและข้อผิดพลาดในด้านการจำแนกตำแหน่งงานคงจะได้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงแก้ไขกลุ่มงานให้สอดคล้องกับการปรับ องค์กรในด้านเทคโนโลยีและพื้นฐานทางสังคมและการศึกษาของลูกจ้าง จุดเน้นในการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลในทศวรรษนี้ก็คือ จะได้มีการประเมินผลงานของบุคคลอย่างกว้างขวาง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการเพิ่มผลผลิตและการจ่ายค่าจ้างตอบแทน การจัดพัฒนาสายงานอาชีพของพนักงานเจ้าหน้าที่ (Career path) การประเมินศักยภาพของบุคคล และการโยกย้ายบุคคลในตำแหน่งงานต่างๆ เพื่อความเหมาะสมในการพัฒนาและขวัญของบุคคลเหล่านั้น (Job rotation)

**การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย ในอดีต** การบริหารแรงงานสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานขององค์กร มีปัญหาแรงงานสัมพันธ์ดังนี้

- ปัญหาเกิดขึ้นเนื่องจากฝ่ายจัดการขาดความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของลูกจ้างและสภาพการทำงาน รวมทั้งมิได้มีการปรับปรุงค่าจ้างแรงงานตามความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจให้ทันต่อเหตุการณ์ มองแต่กำไรมูลค่าไรและต้นทุนเพียงด้านเดียว

- ปัญหาเกิดขึ้นเนื่องจากฝ่าย ลูกจ้าง ขาดความรับผิดชอบ ใ้ รับการ ชักโย จากบุคคลภายนอกหรือกลุ่มนักการเมืองและกลุ่มอิทธิพล ใ้ ก่อปัญหาข้อเรียกร้องต่อฝ่ายจัดการ

- ปัญหาเกิดขึ้นเนื่องจากฝ่ายจัดการมิได้จัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในด้านการปกครอง บุคลากรหรือละเลยไม่พัฒนา เจ้าหน้าที่บริหารพึงสังวรในค่านิยมมนุษย์สัมพันธ์ / การบริหารหรือ การไม่ให้ความเป็นธรรมในค่าน การอยู่ร่วมกัน ขาดความรอบรู้ในเชิงปฏิบัติของกฎหมายแรงงานที่รัฐประกาศบังคับใช้

- ปัญหาเกิดขึ้นเนื่องจากรัฐ ำ มิได้บังคับแนวทางปฏิบัติ ของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้อยู่ในขอบเขตของกฎหมายแรงงานที่มีผลบังคับใช้

สำหรับการแรงงานสัมพันธ์ของภาครัฐบาล ก็มีปัญหาในค่านระบบคุณธรรม (Merit system) ในด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง หรือการโยกย้ายตำแหน่งงานทั้งค่านปฏิบัติการและค่านบริหาร ที่อาจมีอิทธิพลของกลุ่มการเมืองเข้ามาเกี่ยวพัน อันก่อให้เกิดการ ได้และเสียประโยชน์ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ำ

ในทศวรรษหน้าของปี ๑๙๘๐ ผู้เขียนมีความเห็นว่า จุดเด่นของการบริหารแรงงานแบบร่วมสิทธิ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกันด้วยความสุจริตใจ และช่วยกันสร้างสรรค์รรโลงองค์กรให้ก้าวหน้า นายจ้างจะต้องละเว้นการปกครองแบบศักดินาหรือระบบสั่งการแต่อย่างเดียว และทั้งสองฝ่ายจะไม่ใช้ระบบการข่มขู่ ซึ่งกัน และกัน ในเชิง อำนาจ ของ การ ต่อรอง อย่างไรก็ตามระบบร่วมสิทธิ หากฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า การกระทำของฝ่ายนายจ้างหรือตัวแทนทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร ลูกจ้างก็มีสิทธิขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

### **เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลควรจะปรับตัวอย่างไรกับการเปลี่ยนแปลง**

จากข้อคิดบางประการเบื้องต้นในเรื่องการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ในทศวรรษ ๑๙๘๐ เจ้าหน้าที่จัดการ/บริหารงานบุคคลจะต้อง

**ให้ความร่วมมือกับฝ่ายจัดการระดับสูงในการนำนโยบายแผนใหม่มาใช้** การเปลี่ยนแปลงในนโยบายแผนใหม่ด้านการบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิผล ต่อองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้นนั้น เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลจะต้องเข้าใจสภาพของการเปลี่ยนแปลงนี้ อย่างชัดเจน จนสามารถที่จะมีมติที่จะวางแผน

กำหนดการภาคปฏิบัติ การประเมินผลงานการใช้ ทรัพยากร บุคคล ให้ สอดคล้อง กับ นโยบาย แผน ใหม่ ๆ ของฝ่ายจัดการ หรือฝ่ายรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงไปให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสังคม

**ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้าง** การมี ประ สบ การณ์ / ความ ชำนิ ชำนาญ ด้าน แรง งาน สัมพันธ์ จะต้องเป็นคุณสมบัติที่จำเป็น (Requirements) ของเจ้าหน้าที่จัดการงานบุคคลทุกท่าน นอก จากนี้ การทบทวนประเมินผลในด้านการออกคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับที่ฝ่ายจัดการนำออกมาใช้ที่แล้วมา มีผลทางบวกหรือลบในด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างประการใด ในอดีตถือว่าเจ้าหน้าที่ ๆ จะต้องรับผิดชอบงานแรงงานสัมพันธ์อยู่ที่ฝ่ายการพนักงานโดยตรง แต่ในอนาคต ความ รับผิดชอบงานแรงงานสัมพันธ์จะต้องกระจายลงไป สู่หน่วยปฏิบัติการโดยตรง การปกป้อง/ต่อสู้ให้ ลูกจ้างรวมตัวกันเป็น สหภาพแรงงาน ควร จะเป็น อดีตกาลไปแล้ว เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการทุกระดับ หรือบริหารด้านแรงงานสัมพันธ์ จะต้องมีการศึกษา ใหม่ ที่จะ ปรับปรุงตัวให้ เข้าใจใน สภาพ การ สร้าง บรรยากาศใหม่ ๆ ของการร่วมสิทธิ เพื่อช่วย แก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง แทนที่จะหวังพึ่งคำตัดสินปัญหาข้อ พิพาทจากกรมแรงงาน (คณะกรรมการแรงงาน

สัมพันธ์) หรือจากขบวนการยุติธรรมของศาล  
ปกครอง (ศาลแรงงานกลาง)

**จะต้อง ทำความเข้าใจและนำความก้าว  
หน้าเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติ**  
การยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีไม่ใช่  
การยอมรับแต่ข้อเท็จจริงเท่านั้น ในทางปฏิบัติ  
เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลจะต้องใช้วิจารณญาณ  
นำการเปลี่ยนแปลงนี้ มาใช้ ปรับปรุงตำแหน่งงาน  
มาตรฐาน และการจำแนกและประเมินค่าตำแหน่ง  
งานด้วย การพัฒนาแก้ไขลูกจ้างที่หมดสมรรถภาพ  
ให้มีการเพิ่มพูนบรรจุกทักษะและผลิตผลใหม่ก็เป็น

ภาระกิจอันสำคัญยิ่ง การนำวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี  
มาใช้กับตำแหน่งงานต่าง ๆ มิใช่มุ่งประสงค์  
แต่การประหยัดค่าใช้จ่ายแต่อย่างเดียว จะต้อง  
คำนึงถึงความรับผิดชอบและสถานภาพทางเศรษฐกิจ  
กิจการงานที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย

ผู้เขียนขอเรียนว่า แนวความคิดและ  
กระบวนการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ที่ได้เรียบ  
เรียงข้างต้น เป็นความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้  
เขียนเท่านั้น มิได้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานต่าง ๆ  
ที่ผู้เขียนถือปฏิบัติอยู่ หรือที่มีความสัมพันธ์ตาม  
หน้าที่แต่ประการใด **๒**

## อภินันทนาการ

จาก

**บริษัท แซนด์ แอนด์ ซอฮล์ (กรุงเทพ ฯ) จำกัด**

ผู้จำหน่ายเคมีภัณฑ์ สำหรับอุตสาหกรรมทุกชนิด

เลขที่ ๔๔/๓ สุขุมวิท ๑๐๕ บางนา กรุงเทพ ฯ ๑๐๒๖๐

โทร. ๓๕๓๒๓๘๕ ๓๕๓๖๖๓๗

๓๕๓๒๑๖๕ ๓๕๓๐๘๓๕-๖

การพัฒนาชนบทเป็นกระบวนการพัฒนาที่จำเป็น ต้องมีการวางแผนกำหนดนโยบาย และลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ซึ่งในขณะนั้นที่นายอินตัว รัฐบาล พร้อม ขงหน่วยราชการทุกหน่วยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ ในกระทรวงหลัก ๔ กระทรวง ได้เห็นความสำคัญ และได้กำหนดนโยบาย วางแผนการปฏิบัติงานอย่างจริงจังอยู่แล้ว

ใน "ข้างสนาม" ฉบับก่อนเราได้นำเสนอความเห็นในการพัฒนาชนบทเพื่อสะท้อนถึงปัญหาและแนวทางแก้ไข ปัญหาบางประการจากผู้ที่อยู่ข้างสนามไปแล้ว ในฉบับนี้ เพื่อให้การนำเสนอแนวความคิดในการพัฒนาสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขออนุญาตท่านผู้อ่านนำผู้ที่อยู่ในสนามคนไหนมา ให้ขอคิดเห็นในการพัฒนาอีก มุมหนึ่ง

# แผนพัฒนาจิตใจ

## สุนัย ทองนพ\*

ความคิดที่เป็นมูลฐานของการพัฒนาชุมชนมีอยู่ว่า กำลังสำคัญในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน การพัฒนาชุมชนเกิดจากความเชื่อในคุณค่าของมนุษย์ โดยเชื่อว่าคนเราทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่ใด ๆ ก็มีความปรารถนาที่จะปรับปรุงภาวะแวดล้อมที่ตัวเองอยู่ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ล้อมรอบตัวเอง และในที่สุดตัวเองให้ดีขึ้นได้ และมนุษย์เราทุกคนมีความสามารถที่จะคิดได้ ทำได้ และจัดแจงตัวเองได้ เพียงแต่ยังไม่แสวงหาโอกาสที่มีอยู่มาใช้ให้ถูกต้อง จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องกระตุ้นเตือน ยั่ว ให้ประชาชนรู้จักใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ สอนให้ประชาชนรู้จักช่วยตัวเอง โดยการให้ประชาชนมีส่วนร่วมเข้ามาดำเนินการ ตั้งแต่เริ่มวางแผนและดำเนินการไปทุกขั้นตอน อันเป็นหลักสำคัญที่ควรยึดถือ

ฉะนั้น แนวความคิดในการพัฒนานั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคือการ สร้างอุดมการณ์ในการพัฒนา ให้เกิดขึ้นในจิตใจของคนทุกคนในชาติ โดยการพัฒนาความคิดของประชาชนให้ถูกต้องเพื่อที่เขาจะได้ทำถูก มีหลักประกันประคองให้คนมีความคิดที่ถูกต้อง ๔ ประการ คือ

๑. ถูกต้องตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายชาติ
๒. ถูกต้องตามหลักวิชา
๓. ถูกต้องตามสถานการณ์
๔. ถูกต้องตามขีดความสามารถ

\* รองอธิบดี กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

ความคิดที่ถูกต้องจะนำไปสู่การกระทำที่ถูกต้องอันเป็นผลที่เกิดประโยชน์ และความตั้งใจแก่เขา และจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตัวเอง นำไปสู่ความร่วมมือกันเพื่อให้สามารถช่วยตัวเองและชุมชนไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบทให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา อนามัย การปกครอง และวัฒนธรรม

เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาชุมชน บรรลุวัตถุประสงค์ กรมการพัฒนาชุมชนจึงได้กำหนดแผนดำเนินงานในระดับตำบลออกเป็น ๗ แผน คือ

๑. แผนพัฒนาเด็ก
๒. แผนพัฒนาสตรี
๓. แผนพัฒนาเยาวชน
๔. แผนส่งเสริมความรู้ (แผนพัฒนาอาชีพ)
๕. แผนอาสาพัฒนา
๖. แผนส่งเสริมสาธารณสุขสมบัติ
๗. แผนพัฒนาจิตใจ

แผนพัฒนาจิตใจ เป็นแผนที่ ๗ ในการดำเนินงานพัฒนาชุมชน การพัฒนาจิตใจของชาวบ้านนั้น แบ่งออกได้เป็น ๓ ระดับ คือ

๑. เพื่อต้องการให้คนในชนบทมีจิตใจหรือมีความคิดที่เชื่อมั่นในตัวเอง ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำงาน ในชนบทในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องเชื่อมั่นในตัวเองก่อนด้วย ซึ่งหมายถึงการไม่หลงเชื่อมงายในสิ่งที่ไม่สามารถพิสูจน์ได้

เช่น ภูตผีปีศาจ วิญญาณ สิ่งหลอกหลวง ดวงชะตา วาสนา พรหมลิขิต ที่เป็นสิ่งลวงโลก หรือพวกอวิชาทั้งหลาย เราต้องสร้างความคิดที่ถูกต้องในการที่จะทำให้ชาวบ้านที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองว่าเขาสามารถคิดได้ ทำได้ ประสบผลสำเร็จได้จากงานเล็ก ๆ ไปสู่งานขนาดใหญ่ ด้วยความขยันอดทนต่อความยากลำบากของงาน ความสำเร็จของงานจะสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

๒. เพื่อต้องการสร้างความคิดให้คนรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อคนเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง สิ่งที่จะตามมาก็คือความไม่เข้าใจคนอื่น เพราะคนที่เชื่อมั่นในตนเองนั้น จะมีความรู้สึกเห็นว่าคนอื่นน้อยกว่าจะเข้ากับคนอื่นได้ยาก บางครั้งเกิดความรู้สึกเหยียดหยามคนอื่นเขาด้วย อันเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกันในงานพัฒนาชุมชน เพราะฉะนั้น เมื่อเราทำให้คนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองแล้ว จะต้องทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าต้องร่วมมือกันกับผู้อื่นด้วย ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยการทำงานกันเป็นกลุ่ม แล้วกลุ่มจะช่วยพัฒนาสมาชิกของกลุ่มให้พัฒนายิ่งขึ้น กลุ่มเข้มแข็งคือกลุ่มที่รวมของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และคิดจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยการเริ่มต้นจากกิจกรรมการค้นหาผู้นำ การรวบรวมสมาชิกกลุ่ม ในงานพัฒนานั้นถ้ามีกิจกรรมต้องมีกลุ่ม เมื่อมีกลุ่มต้องมีผู้นำ เมื่อมีผู้นำต้องมีกิจกรรมหรือเมื่อเห็นกิจกรรมก็สามารถทราบได้ว่ากลุ่มใดเป็นผู้ทำกิจกรรมนั้น



### ๓. เพื่อต้องการพัฒนาจิตใจของคนให้

เกิดความรักหมู่บ้านชุมชนของตัวเอง โดยให้เกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นเจ้าของหมู่บ้านร่วมกัน เขาต้องรักหมู่บ้านที่เขาอยู่ซึ่งตามปกติคนไทยในชนบทเขารักหมู่บ้านของเขาและรักมานานแล้ว อันเป็นลักษณะเด่นของชาวบ้านในหมู่บ้านชนบท เราต้องสวมรอยสร้างความรู้สึกอันนี้ให้เห็นเด่นชัดออกมาโดยการเชื่อมความรัก ระหว่างรักตัวเอง รักผู้อื่น รักหมู่บ้านเข้าด้วยกัน ด้วยการทำให้เขาเข้าใจว่า “หมู่บ้านคือที่อยู่ร่วมกันของพวกเขา ที่เขาต้องการอยู่ร่วมกันเพื่อความผาสุกตลอดไป” จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในสิ่งที่เขาร่วมกันทำร่วมกันสร้างขึ้นมา

ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่า แผนการดำเนินงานพัฒนาในระดับตำบลทั้งหมดมี ๗ แผน เกี่ยวก้อยกันเป็นระบบในทุกกิจกรรม โดยกิจกรรมใดก็จะไปเกี่ยวกับกิจกรรมสตรี กิจกรรมสตรีจะไปเกี่ยวกับกิจกรรมเยาวชน กิจกรรมเยาวชนจะไปเกี่ยวกับกิจกรรมอาชีพ กิจกรรมอาชีพจะไปเกี่ยวกับกิจกรรมอาสาสมัคร กิจกรรมอาสาสมัครจะไปเกี่ยวกับกิจกรรมสาธารณสมบัติ และผลสำเร็จในทั้ง ๖ กิจกรรมจะไปสนับสนุนการพัฒนาจิตใจของคนในหมู่บ้าน ให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง นำไปสู่ความร่วมมือกันและความรักในหมู่บ้านในที่สุด แล้วก็จะไปสนับสนุนเร่งให้กิจกรรมทั้ง ๖ แผน เจริญก้าวหน้ามั่นคงเป็นประโยชน์และสร้างความพอใจยิ่งขึ้น

ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำงานในชนบทต้องมีความสามารถและเป็นตัวอย่างที่ดีในการเปลี่ยนแปลง ๓ ประการ คือ

๑. เปลี่ยนแปลงทัศนคติ

๒. เปลี่ยนแปลงวิถีการให้เหมาะสมกับชาวชนบท

๓. เปลี่ยนแปลงระบบวิธีการให้เหมาะสมกับพื้นที่

ซึ่งสามารถทำได้ด้วยการพัฒนาจิตใจ แขนงพัฒนาจิตใจนั้นหมายถึงการพัฒนาความคิดความเชื่อของคนให้ถูกต้อง การเข้าวัดทำบุญ การจัดวันกตัญญู การจัดกิจกรรมวันพัฒนา เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาจิตใจ เพื่อต้องการให้ชาวบ้านเกิดความเชื่อมั่นในตัวเอง เกิดความต้องการที่จะทำงานเพื่อตัวเอง เพื่อครอบครัว และเพื่อชุมชน

การพัฒนาจิตใจของคนไม่ใช่ของง่าย แต่ก็ไม่เหลือวิสัยที่จะทำให้เกิดได้ ตามสถานการณ์ แม้ว่าเราไม่สามารถพัฒนาจิตใจให้เกิดขึ้นพร้อมกันทุกคนก็ตาม แต่ก็สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยกลุ่ม โดยเฉพาะสามารถเริ่มได้ง่ายในกลุ่มผู้นำ การค้นหาผู้นำจึงมีความสำคัญและจำเป็นมากในงานพัฒนาชุมชน เพราะเราไม่สามารถทำงานพัฒนาร่วมกับคนเป็นรายบุคคลได้พร้อมกันหมด และไม่สามารถทำงานพัฒนาครั้งเดียวกับคนทั้งหมดได้ เราจึงต้องอาศัยกลุ่มผู้นำเป็นแกนกลาง ทำโดยใช้หลักและวิธีการส่งเสริมและเผยแพร่ ๑๕

# พบอธิบดีหญิง



วารสารข้าราชการ ฉบับเดือนนี้ มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้มีโอกาส สัมภาษณ์พิเศษบุคคลซึ่งประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าในชีวิตราชการเป็นอย่างมากผู้หนึ่ง แม้ว่า ท่านจะเป็นผู้ที่มภาระกิจสำคัญมากมาย แต่ก็ได้สละเวลาอันมีค่าให้แก่เรา และท่านผู้อ่านทุกท่าน ท่านผู้นี้ คือ คุณสุคนธ์ กาญจนาลัย อธิบดีกรมพาณิชย์สัมพันธ์ ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกท่านว่า อธิบดี สุคนธ์

อธิบดีสุคนธ์ จบการศึกษา บัณฑิตชั้นโท จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และปริญญาโทจากมหาวิทยาลัย เพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา รับราชการ ครั้งแรกที่ กระทรวง พัฒนาการ แห่งชาติ ต่อมาจึงโอนมาอยู่กระทรวงพาณิชย์ จนกระทั่งได้มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าให้ดำรงตำแหน่งอธิบดี ซึ่งนับได้ว่าเป็นอธิบดีหญิงคนที่ ๖ ในวงราชการไทย

ในยามว่าง อธิบดีสุคนธ์ใช้เวลาในการอ่านหนังสือ และปลูกต้นไม้ สำหรับการปลูกต้นไม้ นั้น นอกจาก จะถือ เป็นงาน อคติแรกแล้วยัง ถือว่าเป็นการออกกำลังกายไปในตัวด้วย นอกจากนี้ ยังเป็นคนรับประทานอาหารง่าย ไม่ชอบทำกับข้าว จึงไม่ชอบอาหารอะไรเป็นพิเศษ แต่ในเรื่องการทำงาน อธิบดีสุคนธ์มีอะไรเป็นพิเศษหลายอย่างด้วยกัน เริ่มตั้งแต่

วารสารข้าราชการ : ขอทราบประวัติการรับราชการโดยย่อ

อธิบดีสุคนธ์ : เมื่อจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยนั้นไม่เคยคิดรับราชการ เพราะเห็นว่าราชการมีกฎระเบียบมากมาย และวิชาที่เรียนมาอันได้แก่ วิชาบริหารธุรกิจ รายได้ทางภาคเอกชนนั้นน่าจูงใจมากกว่า งานที่ทำที่แรก ได้แก่การเป็นลูกจ้าง ก.ศ.ว. ซึ่งแม้จะเป็นหน่วยงานของรัฐแต่ก็เป็นหน่วยงานที่มีรายได้เท่าเอกชน และทำงานร่วมกับชุมชน งานที่ทำก็เป็นงานติดต่อกับหน่วยงานต่างประเทศอยู่ตลอดเวลา

เมื่อท่านรัฐมนตรีบุญชนะ อัครถาวร เห็นว่างานของ ก.ศ.ว. นี้ควรจะเป็นงานถาวร จะต้องเป็นหน่วยราชการ และจะโอนฐานะลูกจ้างทั้งหมดเป็นข้าราชการ ก็เคยปฏิเสธ ท่านถามว่าทำไมก็ตอบไปว่าเพราะราชการเป็นระบบเก่าล้าสมัย ท่าน

ก็บอกให้คิดดูใหม่ เพราะแนวคิดอย่างที่ว่าอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ ทั้งขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้  
นำในหน่วยงานและงานราชการบางหน่วยงานก็ไม่ได้เป็นอย่างที่คิด จึงได้นำเรื่องนี้มาคิดทบทวน  
ใหม่ เมื่อท่านมาถามอีกครั้ง จึงได้ตอบตกลง  
เมื่อ คณะกรรมการ จึงกล่าว เปลี่ยน ฐานะ เป็น ส่วน  
ราชการ และยกฐานะลูกจ้างทั้งหมดมาเป็นข้าราชการเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๖ ชีวิตราชการจึงได้เริ่มขึ้นใน  
ตอนนั้น

เมื่อ เป็น ข้าราชการ ครั้งแรก ก็ดำรงตำแหน่งเลขานุการกรม ในสำนักงานวิชาการและ  
วางแผน กระทรวงพัฒนาการแห่งชาติเลย เป็น  
งานที่ทำหยาบมาก เพราะต้องมาศึกษาระเบียบ  
การเงินการ บริหารงานบุคคลของราชการทั้งหมด  
แต่ก็โชคดีที่ได้นายที่มีความรู้ความสามารถสูง ได้  
แก่ ดร. อำนวย วีรวรรณ ซึ่งสมัยนั้นยังไม่มี  
ระบบเลขานำห้อง มีแต่พนักงานอยู่หน้าห้อง  
ดังนั้น จึงต้องทำงานใน ๒ ฐานะคือเป็นเลขานุการ  
กรมด้วย และเป็นเลขาของ ดร. อำนวย ด้วย  
ทุกแห่งก่อนที่จะเซ็นจะต้องถูกท่านเรียกเข้าไป  
ซักถาม และงานของกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ  
ขณะนั้นกว้างขวางมาก ทำให้ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ  
มากมาย

ในสมัยหนึ่งที่อยู่ในระหว่างปฏิวัติ มีการ  
แบ่งงานบริหารประเทศระดับสูงออกเป็นฝ่าย ซึ่ง  
ฝ่ายเศรษฐกิจ มีคุณพจน์ สารสิน เป็นผู้อำนวย

การ นั้น ก็ได้เป็นเจ้าหน้าที่อยู่ด้วย การทำงาน  
ที่นี้ ทำให้รู้งานหลายด้าน ทั้งงานด้านกระทรวง  
อุตสาหกรรม งานด้านกระทรวงการคลัง และ  
งานด้านกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งได้พิจารณาเห็นว่า  
งานของกระทรวงการคลังเป็นงานด้านกฎ กติกา  
ระเบียบ ซึ่งไม่ชอบ งานของกระทรวงอุตสาหกรรม  
นั้นต้องการพื้นฐานทางช่างก็ไปไม่ค่อยได้ ส่วน  
งานกระทรวงพาณิชย์เห็นว่าเหมาะสมที่สุด จึงได้  
เรียนผู้บังคับบัญชาว่า *อยากเปลี่ยนงานมาอยู่กระทรวงพาณิชย์* *ซึ่งไม่มีใครรู้จักใครในกระทรวงพาณิชย์*  
*เลย* เมื่อได้มาอยู่กระทรวงพาณิชย์ก็ได้มาอยู่ที่  
กรมพาณิชย์นแหละ

วารสารข้าราชการ : กรุณาเล่าภารกิจหลัก ๆ  
ของกรมที่ต้องรับผิดชอบ

อธิบดีสุคนธ์ : กรมพาณิชย์สัมพันธ์เป็นหน่วย  
งานส่งเสริมการส่งออก ต้องปรับตัวเองให้ทัน  
ต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา เพราะจุดสำคัญของการ  
ส่งออกไม่ใช่การค้าขายระหว่างพ่อค้าต่อพ่อค้า แต่  
เป็นการขายระหว่างรัฐบาลกับรัฐบาล รัฐบาล  
ต้องสนับสนุนและช่วยแก้ปัญหา ถ้ารัฐบาลประเทศ  
อื่นทำอะไรที่จะให้คุณภาพสินค้า ราคาสินค้าได้  
เปรียบกว่าเรา เราก็จะต้องมาเร่งทำทุกอย่างของ  
เราให้ใกล้เคียงหรือเหนือกว่าเขา จึงจะขายสินค้า  
ได้ การค้ำนั้นเขาจะไม่รับซื้อเราเพราะการสังคม  
สงเคราะห์ เขาจะไม่ซื้อของเรา เพราะความชอบ  
พอ มักกัน แต่เขาจะซื้อเราต่อเมื่อราคาและคุณภาพ  
สู้ที่อื่นได้เท่านั้น

งานของกรมพาณิชย์สัมพันธ์เป็นงานบริการ ดังนั้นบริการที่ให้แก่ต้องเป็นบริการที่พอค่าต้องการทันต่อเหตุการณ์และรวดเร็ว ซึ่งขณะนี้กรมกระจายอำนาจในการทำงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงานมากที่สุด แต่ในขณะเดียวกันก็ทำงานเป็นทีมเวิร์คด้วย จะมีการนำเรื่องต่างๆ มาพูดคุยกันเสมอว่า ใครไปติดต่อที่ไหน มีปัญหาอย่างไรเพื่อพัฒนาความรับรู้ของทุกๆ คน

วารสารข้าราชการ : ท่านมีหลักการหรือแนวความคิดในการทำงานอย่างไร

อธิบดีสุคนธ์ : ขณะที่ได้รับผิดชอบงานกรมพาณิชย์สัมพันธ์อยู่นี้ มีแนวความคิดในการทำงานอยู่ ๕ ประการด้วยกัน คือ

๑. อย่าเอาข้อจำกัดต่างๆ มาเป็นเรื่องสิ้นหวัง ประเทศเรามีข้อจำกัดมากมายทั้งเรื่องคน เรื่องเงิน ข้อจำกัดเหล่านี้ต้องไม่เอามาคิดว่าเป็นเรื่องสิ้นหวังที่จะทำงานต่อไป แต่ต้องคิดว่าภายใต้สภาวะอย่างนั้น จะต้องทำอย่างไรจึงจะได้ผลดีที่สุด

๒. ต้องตั้งวัตถุประสงค์ว่าในแต่ละปีจะทำอะไรบ้าง เช่นปีนี้ เราจะทำอะไรบ้าง ต้องมีแผนงานที่แน่นอนออกมาว่าใครจะต้องทำอะไรกันบ้าง

๓. งานที่จะทำนั้นจะต้องจัดลำดับความสำคัญว่า โครงการอะไรมาก่อนมาหลังกันอย่างไร

๔. การทำงานต้องรวดเร็วแก้ไขปัญหาให้ทันเหตุการณ์อย่างเช่น ขณะนี้ กำลังทำโครงการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ไม้ส่งออกอยู่ ซึ่งทุ่มเททำกันมา ๔ ปี รัฐบาลเกิดประกาศออกมาว่าจะเก็บภาษีส่งออกสินค้าไม้ ทำให้การค้ำหยดชะงักทันที ลูกค้ายกจะหันไปซื้อจากประเทศอื่นที่เขารอจังหวะอยู่แล้ว เรื่องอย่างนี้ต้องอุทธรณ์แก้ไขปัญหารวดเร็วที่สุด ซึ่งเราใช้เวลา ๑ อาทิตย์ แก้ไขเสร็จมาแล้ว ถ้าช้าๆ จะเสียหายมาก เช่นเราอาจได้ภาษีจากเรื่องนี้มาสัก ๑๐ ล้าน แต่การส่งออกจะลดไป ๑๐๐ ล้าน จะรอช้าช้าไม่ได้

๕. ต้องกระตุ้นข้าราชการ และนักธุรกิจให้เห็นว่าการส่งออกสำคัญยิ่ง เพราะมูลค่าการส่งออกนั้นเป็นเงินตราที่มีมูลค่าสูงมาก



วารสารข้าราชการ : มีความเห็นอย่างไรกับสภาพการรับราชการของสตรีในปัจจุบัน

อธิบดีสุคนธ์ : เกี่ยวกับเรื่องนี้ขอแยกตอบเป็น ๒ ตอนคือ ในขอบเขตแคบอันได้แก่ในกระทรวงพาณิชย์เอง เห็นว่าแม้จะอยู่กระทรวงพาณิชย์มา

เพียง ๑๐ กว่าปี และไม่ได้รู้จักใครหรือมีผู้สนับสนุนจากเบื้องบนก็เห็นว่า กระหรวงพาณิชย์เปิดโอกาสเท่าเทียมกันไม่ว่าหญิงหรือชาย แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถ หรือประสิทธิภาพของตนเองได้แค่ไหน และก็ไม่ได้เห็นว่ามีเฉพาะตัวคนเดียว แต่ผู้หญิงในกระหรวงพาณิชย์ ที่ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นหัวหน้าสำนักงานที่รับผิดชอบ ทักสนใจในงานอิสระก็ยังมีอีกหลายคน

วารสารข้าราชการ : ขอทราบเคล็ดลับในการสร้างความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ  
อธิบดีสุคนธ์ : ไม่เคยมีเคล็ดลับ มีแต่ความกึกกั๊ว ถ้าทำงานใดแล้วได้ผล ก็เกิดกำลังใจ และมีแรงสู้ต่อ เวลาไปไหนเช่นไปเจรจาในฐานะตัวแทนประเทศไทย ก็ตั้งใจไว้เลยว่า จะให้ประเทศไทยน้อยหน้าประเทศอื่นไม่ได้

...ในเรื่องของการแต่งตั้งนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นคนมองว่าใครเหมาะสมหรือไม่ เพราะเรามองตัวเองไม่เห็นข้อบกพร่องแล้วมักจะมาเรียกร้องว่าเราควรได้นั้นได้นี้ ไม่ถูก แต่สิ่งที่เราจะมองตัวเอง คือ มองว่าบนเราได้ทำงานมีคุณภาพอย่างไร ทำงานมีผลงานอะไรมากกว่า...

สำหรับในขอบเขตกว้างคือในภาพรวมทั้งหมด เห็นว่า กฎหมายไม่ได้กีดกันสตรี เรามีทูตหญิง วุฒิสมาชิกหญิง สส. หญิง รัฐมนตรีหญิง ผู้พิพากษาหญิง อัยการหญิง กันมาแล้ว ทั้งนั้น ซึ่งน่าสรุปได้ว่า เราวัดกันตามความสามารถของบุคคล

ในเรื่องของการแต่งตั้งนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นคนมองว่า ใครเหมาะสมหรือไม่ เพราะเรามองตัวเองไม่เห็นข้อบกพร่อง แล้วมักจะมาเรียกร้องว่าเราควรได้นั้นเราควรได้นี้ ไม่ถูก แต่สิ่งที่เราจะมองตัวเองคือเราควรจะทำอย่างไรในขั้นเราได้ทำงานมีคุณภาพอย่างไร เราทำงานมีผลงานอะไรบ้างมากกว่า

เพราะฉะนั้น จึงเตรียมตัวให้พร้อม ที่สุดทุกครั้ง เตรียมศึกษาจุดอ่อน ของผู้ที่เราจะประชุมเจรจาด้วย ทำให้เกิดความมั่นใจ ถ้าเราไม่มีความรู้ในเรื่องที่จะไปเจรจา ก็จะไม่มั่นใจ แล้วจะไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการ ต้องอ่านเรื่องต่างๆ และฟังความเคลื่อนไหวต่างๆ อยู่เสมอ และรู้จังหวะว่าจะพูดอะไร เมื่อไหร่ ที่สำคัญคือต้องไม่ทำตัวเด่นคนเดียว ต้องแบ่งงาน กระจายงานอย่างเต็มที่ โดยในช่วงแรก อาจติดตามค่อนข้างใกล้ชิด เพื่อให้แน่ใจว่าเขาเข้าใจนโยบาย แล้วค่อยๆ ผ่อนออกไปๆ ใ้ตั้งใจไว้ว่า เมื่อมาเป็นอธิบดีก็ต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จะไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความละอายที่มีอธิบดีไร้ความสามารถ

เมื่อไหร่ที่ทำงานให้หลวงไม่ได้ จะลาออกจากราชการทันที ไม่ต้องรอให้ครบเกษียณ

วารสารข้าราชการ : เคยตั้งความหวังที่จะก้าวหน้าในราชการมาถึงตำแหน่งอธิบดีหรือไม่?

อธิบดีสุคนธ์ : ไม่เคยคิดเลย ตั้งแต่ทำงานมา เคยคิดแต่เพียงอยากจะเป็นชั้นพิเศษ เท่านั้น เพราะสมัยนั้น ยังใช้ระบบชั้นยศ ไม่มีซี คิดว่าได้เป็นชั้นพิเศษ ก็โก้ที่สุดแล้ว มีความต้องการเพียงแค่นั้นเอง

วารสารข้าราชการ : มีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับกิจกรรมสังคมของกลุ่มสตรี และการเรียกร้องสิทธิสตรี

อธิบดีสุคนธ์ : ถ้าทำเพื่อเจตนากุศล และต้องการให้ผลงาน ถึงกลุ่มบุคคลเป้าหมายจริงๆ นั้นน่าสนับสนุน และขณะนั้นถ้ามีโอกาสช่วยได้ก็ช่วยอยู่ เช่นกัน เช่น ถ้าใครจะให้กรมพาณิชย์สัมพันธ์ช่วยเรื่องการค้ากุศล ก็ช่วยเท่าที่ทำได้ แต่ถ้าจะให้ช่วยในแง่ของการส่งออกนั้นก็ต้องให้สินค้าอยู่ในมาตรฐานเช่นเดียวกับของอื่นๆ ส่วนเรื่องของการเรียกร้องสิทธิสตรีนั้น เห็นว่าในเมื่อประเทศไทยไม่ได้มีการจำกัดสิทธิสตรี จึงไม่มีอะไรจะเรียกร้อง

วารสารข้าราชการ : มีข้อฝากถึงเพื่อนข้าราชการสตรีหรือผู้อ่านอย่างไรบ้างหรือไม่

อธิบดีสุคนธ์ : สตรีถ้าจะก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ควรยกความเป็นสตรีมาเป็นจุดเด่นหรือ

---

---

...สตรี ถ้าจะก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ควรยกความเป็นสตรีมาเป็นจุดเด่นหรือจุดด้อยในการทำงาน ใครทำอะไรได้ เราต้องทำได้... เราต้องพัฒนาตนเอง ต้องเป็นนักอ่าน นักคิด นักเขียน... ส่วนนักพูดก็ต้องเป็นด้วย แต่ไม่ใช่พูดเสียคนเดียวตลอดเวลา...

---

---

จุดด้อยในการทำงาน ใครทำอะไรได้ เราต้องทำได้ แต่ไม่ใช่แบบเหยียบปากคนอื่น ต้องดีได้ด้วยตัวของเราเอง เราต้องพัฒนาตนเอง ต้องเป็น นักอ่าน นักคิด นักเขียนที่เขียนให้คนที่ไม่อยู่ในเรื่องนั้นเข้าใจได้ ส่วนนักพูดก็ต้องเป็นด้วย แต่ไม่ใช่พูดเสียคนเดียวตลอดเวลา นอกจากนี้ ขอฝากข้อสังเกตอีกด้วยว่าข้าราชการที่มีอยู่ ทำอย่างไร จึงจะกระตุ้นความสำนึกให้มีภาพพจน์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากภาพเต่าล้านปีได้ ราชการต้องมี มาตรการ ในการ ให้คุณ ให้โทษ ที่เจ็บ พลัน อย่าให้ยืดยาวจนเกินไป แทนที่จะมานั่งร้องกันว่า ข้าราชการ ล้างาน หรือ ข้าราชการ ไม่ พอกับงาน อยากเห็นคนที่มีอยู่ทั้งหมดออกทัศน และออกเวลาทำงานให้ราชการเต็มที่ อยากเห็นว่ามีคนน้อยคน แต่ทำงานได้ และราชการจ่ายค่าตอบแทนให้เขาพอเพียง ซึ่งดีกว่ามีคนมาก แล้วเหมือนหอยนางรมเกาะอยู่กับที่ ไม่ได้ทำงานอะไร ๑๖

...พระพุทธเจ้านั้น ทรงมี  
ประสิทธิภาพในการทำงาน  
มาก ชีวิตของพระองค์เป็นตัวอย่าง  
ของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ  
เมื่อพระองค์

ทรงมีประสิทธิภาพในการทำงาน  
แล้ว คำสั่งสอนของพระ  
องค์ที่ว่าจะช่วยให้มีประสิทธิภาพ  
ในการทำงานนี้ จึงจะน่า  
เชื่อถือจริง...

## การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ตอนที่ ๒)

พระราชวรมุนี (ประยูรย์ ปยุตโต) วัดพระพิเรนทรवास

### สร้างสมาธิด้วยอิทธิบาท ๔

ฉันทะเป็นข้อที่ ๑ ตามปกติถ้ามีฉันทะแล้ว  
มันก็จะช่วยให้เกิดคุณธรรมข้ออื่นในอิทธิบาท ๔ ตาม  
มา มันสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน พอมี  
ฉันทะ ใจรักแล้วมันก็จะเกิดความเพียรพยายาม เมื่อ  
มีความเพียรพยายามใจก็ฝึกฝนจดจ่ออยู่กับสิ่งนั้น มี

ใจจดจ่อเอาใจใส่แล้วก็สามารถจะใช้ปัญญาพิจารณา  
สอบสวนเรื่องราวนั้นไตร่ตรองถึงข้อบกพร่อง ข้อ  
ที่ควร แกะไขหา ทาง ทดลอง ปรับ ปรุง อะไร ต่างๆ  
เหล่านี้ มันก็ตามกันมา ฉันทะ วิริยะ จิตตะ  
วิมังสา เป็นชุดกันทีเดียว แต่ความจริงนั้นไม่  
จำเป็นจะต้องตามลำดับนี้ อิทธิบาท ๔ นั้น แต่  
ละข้อมันก็เป็นใหญ่ในตัว พระพุทธเจ้าตรัสว่า

อิทธิบาท ๔ นี้ แต่ละข้อเป็นตัวทำให้เกิดสมาธิ  
ได้ทั้งนั้น ในพระไตรปิฎกจึงมักจะตรัสเรื่อง  
อิทธิบาท ๔ ในแง่ของสมาธิ แล้วจะมีสมาธิตาม  
ชื่อของอิทธิบาท ๔ แต่ละข้อ พระพุทธเจ้าตรัสว่า

สมาธิที่อาศัยฉันทะเกิดขึ้น เรียกว่า “ฉันทะ  
สมาธิ”

สมาธิที่อาศัยวิริยะเกิดขึ้น เรียกว่า “วิริยะ  
สมาธิ”

สมาธิที่อาศัยจิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ เกิด  
ขึ้น เรียกว่า “จิตตสมาธิ”

และสมาธิที่อาศัยวิมังสาเกิดขึ้น เรียกว่า  
“วิมังสาสมาธิ”

ทุกลงมีสมาธิ ๔ แบบ อันนี้อาจจะเป็นคำ  
ที่แปลก ที่จริงพระไตรปิฎกมีคำตรัสถึงเรื่องสมาธิ  
ตามหลักอิทธิบาทน้อย ๆ

การสร้างสมาธิโดยเอาหลักอิทธิบาทมาใช้  
เราจะเห็นว่ามันช่วยให้ได้ผลดี แล้วไม่จำเป็นจะ  
ต้องเป็นไปตามลำดับที่ว่า คือแต่ละข้อทำให้เกิด  
สมาธิได้ทั้งนั้น แล้วมันจะสัมพันธ์กับนิสัยของคน  
สมาธิในแบบอิทธิบาทนั้นมันเกื้อกูลแก่การทำงานมาก  
สำหรับข้อฉันทะนั้นได้พูดมาแล้วว่าเมื่อมีใจรักแล้ว  
เราก็เกิดความแน่วแน่ เกิดสมาธิในการทำงาน  
อันนี้เป็นเรื่องแน่นอน

แต่ที่นี้สำหรับคนบางคน ถ้าเราต้องการที่  
จะนำหรือกระตุ้นให้เกิดสมาธิ ลักษณะจิตใจของเขา

เหมาะแก่การกระตุ้นวิริยะมากกว่า วิริยะ นี้มาจาก  
คำว่า วิระ ตามหลักภาษาวิระกับภาวะ รวมกัน  
แล้วก็ เป็นวิริยะ แปลว่า วิรภาวะ ภาวะของผู้  
แกล้วกล้า วิริยะที่แปลว่าความเพียรพยายามนี้

แปลตามศัพท์ว่า ความเป็นผู้แกล้วกล้า แกล้วกล้า  
คือใจสู้ ไม่ยอมท้อ ถ้าเห็นอะไรเป็นอุปสรรค  
หรืองานที่มาอยู่ข้างหน้าแล้วจะต้องเอาชนะ ทำให้  
สำเร็จ คนที่มีลักษณะนิสัยอย่างนี้ จะทำอะไรต้อง  
ให้มีลักษณะทำท่าย ถ้าอะไรเป็นเรื่องทำท่ายแล้ว  
ใจสู้จะทำให้ได้ คนที่มีลักษณะอย่างนี้ท่านว่าให้  
ปลูกฝังสมาธิด้วยวิริยะ คือสร้าง วิริยสมาธิ ถ้า  
เราใช้จิตวิทยา ก็หมายความว่า คนลักษณะนี้จะต้อง  
ทำงานให้เป็นเรื่องที่ทำท่าย ถ้าทำงานหรือสิ่งที่  
เรียนให้เป็นเรื่องที่ทำท่ายแล้ว คนแบบนี้จะสู้และ  
จะพยายามทำให้สำเร็จ แล้วสมาธิที่เป็นตัวทำให้  
งานสำเร็จจะตามมา

คนบางคนเป็นคนแบบมีจิตตะ ลักษณะเป็น  
คนเอาใจจกจ่อ ถ้ามีอะไรที่เข้าเกี่ยวข้องกับตัวเขา  
เรียกว่าเป็นเรื่องของเขาแล้ว เขาเอาใจจกจ่อไม่  
ทอดทิ้ง อย่างนี้เป็นลักษณะของคนมีความรับผิดชอบ  
ชอบ คนแบบนี้ถ้าทำให้เรื่องนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับ  
ตัวเขาอยู่ในความรับผิดชอบเป็นเรื่องของเขาขึ้นมา  
แล้ว เขาจะทำ เรียกว่าสร้างสมาธิด้วยวิธีของจิตตะ  
อิทธิบาทข้อที่ ๓

คนอีกพวกหนึ่งเป็นพวกชอบสงสัย ชอบ  
ค้นคว้า ชอบทดลอง ถ้าทำอะไรให้เขาเกิดความ



รู้สึก สงสัย อยากรู้ อยากเข้าใจขึ้น มาละก็ พวกนี้เอา เพราะฉะนั้นถ้ารู้จักวิทยาดีในแบบนี้ ก็หมายความว่าทำเรื่องนั้นให้เป็นเรื่องที่น่าคนคว่าน่าศึกษา น่าสงสัย น่าทดลอง พออยากลองคราวนี้คนนั้นเอาจริงๆ ไม่ทิ้ง ไม่ไปไหน วุ่นอยู่นั่นเอง พยายามทำให้ได้ ให้สำเร็จ

**อิทธิบาทแต่ละข้อนั้นเป็นวิธีสร้างสมาธิ**  
นั้น เป็นทางนำไปสู่ความสำเร็จ ไม่จำเป็นจะต้องเริ่มท้อโดยขอหนึ่ง ตามปกติมันเริ่มที่ฉันทะมาก ถ้าเริ่มตัวหนึ่งแล้วตัวอื่นจะตามมาทันที เพราะฉะนั้นถ้าคนที่มันเสียใจรัก ชอบอะไรแล้วก็ทำละก็ คนนั้นก็ต้องอยู่ในแง่ฉันทะ คนไหนชอบสิ่งที่ทำท้อ ก็ต้องทำงานให้เป็นเรื่องที่ทำท้อ จึงจะเอาจริง ใจสู้ คนไหนมีลักษณะเป็นคนมีความไม่ใจรักผิดชอบเรื่องของตัวเองเกี่ยวข้องจึงทำ ก็ใช้วิธีจิตตะ ส่วนคนที่ชอบทดลองกันควาก็ทำงานให้เป็นเรื่องที่น่าอยากหรืออยากเห็น อยากเข้าใจ น่าสงสัยสอบสวนไป มันก็จะไต่ถามขึ้นมา คือว่าทุกอย่างจะนำไปสู่การ เกิดสมาธิ เมื่อ เกิดสมาธิแล้ว เขาจะทำงานด้วยความพอใจ มีความสุขแล้วเมื่อทำด้วยความตั้งใจจริง ทำด้วยสมาธิงานนั้นก็สำเร็จอย่างดี

หลักอิทธิบาท ๔ นี้ เป็นธรรมะสำคัญที่เราอาจจะต้องมาขยายวิธีการ คือ จากหลักการใหญ่ๆ นี้ น่าจะมีการเอาไปขยายรายละเอียดของวิธีการได้ในแต่ละข้อ เช่นว่า ในแง่ฉันทะ จะทำอย่างไร

มีเทคนิคอะไรบ้างที่จะทำให้คนรักงาน หรือทำให้งานนั้นหรือเรื่องที่เป็นหน้าที่นั้นเป็นเรื่องที่คนชอบ เพราะจะมีคนพวกหนึ่งที่ตัวรักชอบละก็ทำ ที่หนึ่ง คนอีกพวกหนึ่งที่ต้องใช้ธรรมข้อที่ ๒ ก็จะต้องสร้างเทคนิคกันขึ้นมาว่า ทำอย่างไรจะให้งานหรือหน้าที่นั้นเป็นเรื่องที่ทำท้อ แล้วคนพวกนั้นก็เข้ามาทำ อย่างที่ ๓ ก็ทำให้รู้สึกเกี่ยวข้องเป็นเรื่องของเขา อันที่ ๔ ก็ทำให้เกิดความรู้สึกอยากทดลอง นี่เป็น วิธีการใน พุทธ ศาสนา ซึ่งเป็น หลักใหญ่ๆ แต่ในแง่เทคนิคนี้เรายังไม่ค่อยได้มีการนำเอามาขยาย ถ้าขยายอาจจะเป็นวิธีการที่น่าศึกษาที่เกี่ยว เอามาเรียนเป็นวิชาการกันได้สำหรับเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่จุดแรกที่ยานี้โยงกลับไปทีเก่า คือ เรื่องฉันทะ จึงจะขอผ่านเรื่องอิทธิบาทนี้กลับมาสู่ข้อต้นในชุดของมันคือ ฉันทะ อีกครั้งหนึ่ง

### ฉันทะทำให้ขยัน ตัณหาทำให้ขี้เกียจ

ที่นี้จะขอพูดเรื่องฉันทะอย่างเดียว ฉันทะนี้เป็นเรื่องที่เราจะต้องศึกษาอีก ที่พูดมาเมื่อก่อนว่า ฉันทะแปลว่า ความชอบ ความพอใจ ความรักหรือความมีใจรัก แต่ความจริงฉันทะนั้นมันมี ๒ แบบ

ฉันทะแบบที่เราว่ากันมาเมื่อก่อน ในบางโอกาสจะต้องเรียกชื่อให้เต็มว่า “ธรรมฉันทะ” แปลว่า ฉันทะในธรรม ธรรมะคืออะไร? ธรรมะนี้ให้ความหมายกันได้เยอะแยะ แต่ในที่นี้

เอาเพียง ๒ อย่าง **ธรรมะแห่งหนึ่งแปลว่า ความจริง** **แห่งที่สองแปลว่าความดีงาม** พอแปลได้ ๒ ความหมาย นี้ก็จะโยงกับเรื่องที่เกี่ยวข้องในทันที สำหรับธรรมะที่แปลว่าความจริงนั้น **ความจริงคือสิ่งที่พบรู** แล้วทั้งความดีงาม ความดีงามคืออะไร? **ความดีงามคือสิ่งที่พบกระทำหรือพบทำให้เกิดขึ้นเป็นจริงขึ้นมา**

พอบอกว่า **ธรรมฉันทะ ฉันทะในธรรม** ความหมายที่ ๑ ก็คือ **ฉันทะในความจริง ฉันทะในสิ่งที่พบรู** ฉันทะในแง่นี้ก็แปลว่าอยากในความรู คือ **ใฝ่รู้** เพราะฉะนั้นฉันทะแห่งที่ ๑ ก็ใฝ่รู้ คนมีฉันทะแห่งที่ ๑ ก็มีความใฝ่รู้ อยากจะรู อยากจะศึกษาให้เข้าใจความจริง ว่าอันนั้นอันนี้เป็นอย่างไร เหมือนอย่างพระพุทธเจ้าที่ได้ตรัสรูก็เพราะมีธรรมฉันทะนี้ ต้องการรู ต้องการเข้าถึงความจริง เพราะฉะนั้นจึงต้องชวนชวายเป็นเกิดความรู้ให้ได้

ในแง่ที่ ๒ ที่ว่า **ฉันทะในความดีงามที่พบทำให้เกิดขึ้นเป็นจริงขึ้นมา** ก็คือ **ฉันทะในการกระทำ ความอยากทำ หรือใฝ่ทำ** อันนี้คือตัวที่ท่านเรียกว่า **“กัตตุกัมมฉันทะ”** เป็นฉันทะสำคัญเป็นรากฐานของความก้าวหน้า

เป็นอันว่า **ฉันทะข้อเต็มว่า ธรรมฉันทะคือ ใฝ่รู้และใฝ่ทำ หรืออยากรู และอยากทำ หรืออยากศึกษาและอยากสร้างสรรค์** อันนี้แหละเป็นตัวหลักสำคัญ พระพุทธเจ้าเรียกธรรมฉันทะ

นี้เต็มที่ว่า **“กุศลธรรมฉันทะ”** แต่บางทีเราจะเรียกศัพท์ให้เต็มทีมนัยยิตยาวเกินไป ก็เลยตัดกันว่า **ธรรมฉันทะ** หรือบางท่านก็ตัดเอาตัวหน้าธรรมะเอาออกเรียกว่า **กุศลฉันทะ** แต่เรียกอย่างไรก็ตาม ก็ให้รู้ว่ามันเป็นความหมายนี้ แต่บางทีเราเรียกกันสั้น ๆ ว่าฉันทะเท่านั้น โดยหมายถึงฉันทะที่ต้องการที่พบรูมาแล้ว เป็นอันว่าเป็นเรื่องของความ **“ใฝ่รู้”** และ **“ใฝ่ทำ”**

ยังมีฉันทะอีกอย่างหนึ่ง ได้ยินกันบ่อยในนิวรรต ๕ ข้อ นิวรรต ๕ ข้อ ๑ ว่า **“กามฉันทะ ฉันทะในกาม”** ในสิ่งที่อยากได้ คือใจคิดคำนึงแต่ว่าอยากได้นั้น อยากได้นี้ อยากได้รูป รส กลิ่น เสียง โผฏฐัพพะ ธรรมารมณ์ที่น่าพอใจทั้งหลาย ใจไปอยู่กับสิ่งที่ต้องการ อยากโน้นอยากนี้ เลยไม่เป็นสมาธิ เรียงง่าย ๆ ก็คือ อยากได้อามิส นี้เรียกว่ากามฉันทะ ตกลงว่าฉันทะมี ๒ อย่าง **กามฉันทะ กับ ธรรมฉันทะ** ถ้าเป็นกามฉันทะ **แล้วก็เป็นเรื่องของโลกะ เป็นเรื่องของตัณหา** ที่จริงมันเป็นไวพจน์ของตัณหาตนเองแหละ **ตัณหาที่เป็นกามฉันทะก็คือตัณหาปฏิบัติของธรรมฉันทะ หรือฉันทะที่เราต้องการ**

ตอนนั้นก็มาถึงการแยก ระหว่างฉันทะที่เป็นธรรมฉันทะกับฉันทะที่เป็นกามฉันทะ หรือเป็นตัณหา ซึ่งเราจะต้องแยกให้ถูก ถ้ามีกามฉันทะก็มุ่งไปในทางของตัณหา มุ่งหาสิ่งบำรุงบำเรอ

วัตถุประสงค์ความสะดวกต่าง ๆ ทัศนั้นำไปสู่ความเกียจคร้าน ไม่ได้ทำให้เกิดความสำเร็จ หลายท่านบอกว่า เราจะต้องไม่สิ้นโทษ สิ้นโทษแล้วทำให้งอมืองอเท้า บ้านเมืองพัฒนาไม่ได้ ต้องส่งเสริมให้คนเกิดทัศนั อยากรู้โน่นไ้โน้ แล้วจะได้มีความพยายามสร้างโน่นสร้างนี้ จะได้พัฒนาในที่นี้ขอบอกว่า ถ้าทำให้คนมีทัศนัแล้วคนขี้เกียจมันตรงข้ามทำไมจึงว่าอย่างนั้น? ทัศนัทำให้ขี้เกียจเขาไม่ได้อยากไ้งาน ไม่ได้อยากไ้ผลสำเร็จของงาน เมื่อเราจะให้คนทำงาน เราต้องให้เขารักงาน รักความมุ่งหมายของงาน รักวัตถุประสงค์

งานจึงจะได้วัตถุประสงค์ ได้ผลประโยชน์ ได้เงินที่เขาต้องการ ไร่ไหม? อันนี้คือระบบของความยุ่งยาก จะต้องป้องกันความทุจริตกันเต็มที่ ถ้าหากว่าเขาหลีกเลี่ยงได้ไม่ต้องทำงาน พวกที่มีทัศนัจะหาทางเอาวิธั ถ้าทุจริตได้ก็ทุจริต พวกนี้ถ้าหากว่าไม่ต้องทำงานได้ก็ขี้เกียจ เพราะฉะนั้นทัศนัก็ส่งเสริมให้คนขี้เกียจ ทั้งนั้นจึงบอกได้ว่า ทัศนัเป็นธรรมที่ส่งเสริมความขี้เกียจ และส่งเสริมความทุจริต ไม่ได้ช่วยให้เกิดความดีงาม ความขยันหมั่นเพียรหรือการพัฒนาอะไรเลย

## เมื่อเราจะให้คนทำงาน เราต้องให้เขารักงาน รักความมุ่งหมายของงาน รักวัตถุประสงค์ของงาน ....

สังคัของงาน ถ้าคนรักงาน รักความมุ่งหมายของงาน เราเรียกว่า มีฉันทะ แต่ที่นัเราบอกไว้ว่าเขาอยากไ้วัตถุประสงค์ ได้เงินอะไรอย่างนี้ เราเรียกว่าเร้าทัศนั ถ้าหากให้เขาอยากไ้เงินไ้วัตถุประสงค์ปรนเปรอนี้ เขาไม่ได้อยากไ้ผลสำเร็จของงาน ไม่ได้รักงาน ถ้าเป็นไปไ้ได้เขาจะไม่ทำงาน เพราะเขาอยากไ้เงิน อยากไ้เงินไ้วัตถุประสงค์ เพราะฉะนั้นพวกนี้จะหาทางลัดว่าทำอย่างไรจะได้วัตถุประสงค์ ได้เงินโดยไม่ต้องทำงาน แล้วเราก็จะต้องสร้างเครื่องบีบบังคับ สร้างระบบการควบคุม เพื่อเป็นเงื่อนไขให้เขาต้องทำ

แต่มีอยู่บ้างที่พระอนันท์เคยกล่าวไว้ บางทีต้องใช้เทคนิคเหมือนกัน บอกว่าอาศัยทัศนัและทัศนั หมายความว่า บางครั้งเราต้องเอาทัศนัเป็นเครื่องมือ เพราะว่าคนบางคนทำให้เกิดฉันทะนี้ยากเหลือเกิน ต้องไปกระตุ้นทัศนัก่อน ให้เขาอยากไ้ผลประโยชน์ อยากไ้วัตถุประสงค์ แล้วจึงเอาทัศนัความอยากไ้วัตถุประสงค์ หรือความโลภนั้นมาเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดฉันทะความรักงานอีกทีหนึ่ง ในกรณีที่ใช้เป็นเทคนิคนี้ท่านยอม แต่ว่าต้องระวังที่สุด เพราะจะไม่ค่อยสำเร็จตามนั้น เพราะไปยั่วให้เกิดความโลภทัศนัในวัตถุประสงค์แล้ว ใจมันเล่นไป

ทางนั้น ก็อยากได้วัตถุ ไม่รักงาน ความสำเร็จ  
ของงานก็จะไม่ได้ ก็จะได้แต่ในทางเกียจคร้าน  
ทุจริต ความอยากได้ทางลัดเป็นปัญหาในการพัฒนา  
ปัจจุบันนี้

ฉะนั้นเห็นว่าเราจะต้องทำให้คนมีฉันทะให้  
ได้ ต้องทำให้ฉันทะให้นำไปสู่ความไม่สันโดษใน  
กุศลธรรมทั้งหลาย ต้องให้รักสิ่งที่ตั้งงามเช่นว่า ใน  
ชุมชนของเรา อะไรเป็นเป้าหมายได้แก่ ความ  
สงบ ความอยู่ดี ความเรียบร้อย ความสามัคคี  
ความสะอาดสุขภาพ ความปลอดภัยอะไรต่าง ๆ  
อะไรที่เป็นสิ่งที่ตั้งงาม สร้างความเข้าใจให้คนเกิด  
ฉันทะขึ้นมา แล้วการพัฒนายก็จะสำเร็จได้ แต่ถ้า  
ไปเร้าค้นหาในทางที่ว่า เรามาพัฒนายกันเราจะได้อะไร  
มีของนั้นของนี้ มีวัตถุปรนเปรอ มีโทรทัศน์ มี  
มอเตอร์ไซด์ มีอะไรต่ออะไร เอาแต่เรื่องที่เป็น  
วัตถุบำรุงบำเรอสำหรับแต่ละคนซึ่งเป็นเรื่องส่งเสริม  
ความเห็นแก่ตัวนี้ เห็นว่าพัฒนาอย่างนี้ล้มเหลว  
จะเกิดปัญหาขึ้นมามากมาย

เพราะฉะนั้นจุดเร้าของสองอันนี้ต่างกัน คือ  
จุดเร้าของฉันทะกับค้นหา ในการพัฒนาจะต้อง  
เลือกเร้าเป้าหมายหนึ่ง คือ เป้าหมายสำหรับฉันทะ  
คือ สิ่งที่ตั้งงามทั้งหลายที่คนในชุมชนนั้นจะพึง  
ตั้งเป็นวัตถุประสงค์ แล้วเอาอันนั้นแหละช่วย  
เร้าฉันทะให้เกิดขึ้น

เป้าหมายแบบที่สองคือ ค้นหาอย่างที่ว่า  
เป็นเรื่องของความอยากได้ส่วนตัวของแต่ละคน

ที่อยากจะได้วัตถุมาปรนเปรอตัวเอง ซึ่งจะไม่  
มีทางสำเร็จผลได้ดี จะเกิดปัญหาการเบียดเบียน  
กัน เกิดการเอาเปรียบกัน อะไรต่างๆ นี้ ปัญหา  
ทั้งหลายจะตามมา ดังนั้น ถ้าหากว่าจะเร้าค้นหา  
ต้องเร้าในทางที่เป็นตัวกระตุ้นฉันทะอีกทีหนึ่ง แต่  
ว่าผู้ดำเนินการกระตุ้นเร้าจะต้องวางวัตถุประสงค์  
ของตนเองไว้ให้ชัดทีเดียว แล้วก็ดำเนินการโดยเข้าใจ  
กลวิธีเทคนิคต่างๆ

ที่ผ่านมาขอ บอกว่าเราไปมองเพียงว่า  
ค้นหากับละค้นหา เราไม่ได้มองเรื่องฉันทะเลย  
คือ ไปมองตัวบวกแต่ค้นหา แล้วว่าถ้าไม่เอา  
ค้นหากลับเท่านั้น แทนที่ว่ามีตัวบวก ๒ ด้าน  
บวกฝ่ายอกุศล กับบวกฝ่ายอกุศล บวกฝ่ายอกุศลก็  
ค้นหา บวกฝ่ายดีก็ฉันทะ แทนที่เราจะบอกว่าไม่  
เอาค้นหาเอาฉันทะ เรากลับบอกว่า ไม่ได้หรอก  
ถ้าละค้นหาเสียแล้วคนจะไม่มีกำลังทำงาน ต้องเร้า  
ค้นหาเอาไว้ ส่วนอีกฝ่ายหนึ่งก็ว่า ค้นหาทำให้  
ยุ่ง ต้องให้ละค้นหาไม่ให้อยากได้

เพราะฉะนั้นขอตั้งเป็นข้อสังเกตสำหรับแยก  
อย่างง่าย ๆ อย่างที่พูดแล้วว่า ฉันทะมีความรักงาน  
แล้วก็รัก สิ่งตั้งงามที่เป็นวัตถุ ประสงค์ ของงานนั้น  
ส่วนค้นหารักอามิส รักผลประโยชน์ตอบแทน  
อันนี้จะแสดงออกเช่นเวลาประสบพบเห็นอะไร คน

ที่เห็นอะไรที่แปลกตาที่สวยงามคืนนี้ อยากรู้จะได้  
อยากรู้จะเอามา อันนั้นเป็นความอยากแบบค้นหา  
แต่คนที่เห็นด้วยฉันนะนี่ เวลาเห็นอะไรที่แปลกที่  
ถึงามที่ใหม่ที่น่าทึ่งจะเกิดความรู้สึกแปลกใจว่า เอ  
ของนั้นทำมาได้ยังไง สำเร็จได้ยังไง แล้ว  
อาจจะมีความรู้สึกว่าทำอย่างไรเราถึงจะทำได้ย  
นั้น ความรู้สึกนี้จะเกิดตั้งแต่เด็ก ๆ ที่เที่ยว แล้ว  
ก็อยู่ที่การปลุกฝังของผู้ใหญ่ด้วย เด็กไปเห็นอะไร  
ที่สวยงามแปลกตานี้ เพียงแต่ว่าอยากรู้จะได้ เอา  
สิ่งนั้นมา ถ้าเราปลุกฝังในแวนนั้นมันจะเป็นการ  
เสริมค้นหา เรียกว่า เสริมถามฉันนะ แต่เด็ก  
บางคนเราจะเห็นได้ว่า พอเห็นอะไรแปลกที่น่าท  
นี้ แกนิกในแง่ความเป็นมาเป็นไป สงสัยในทาง  
เหตุปัจจัยเลย ว่าสิ่งนั้นมันเกิดขึ้นมาอย่างไร มันทำ  
ได้ยังไง บางคนจะนึกว่าทำไมเราถึงจะทำได้ย  
ความรู้สึกอย่างนี้ช่วยลดความรู้สึกอยากได้อยากเอา  
ลงไป

ธรรมคาปฤชณแล้วมันก็ต้องมีความอยากได้  
อยากเอาบ้าง แต่ว่าสำหรับปฤชณที่เป็น "กัลยาณะ"  
ก็ควรจะมีฉันนะด้วย คือนอกจากอยากได้อยากเอา  
นี้มันจะมีความที่อยากจะรู้ว่า นี่มันสำเร็จมาได้  
ยังไง ทำได้ยังไง แต่สำหรับเด็กนี้ สำคัญมากที่  
จะปลุกฝังนิสัยที่จะพัฒนาอย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นนิสัย

สำหรับเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การทำงาน ต่อไปด้วย  
คือว่าผู้ใหญ่จะต้องกระตุ้นตัวฉันนะขึ้นมา ไม่ใช่  
กระตุ้นค้นหา ถ้าเราเข้าใจเทคนิคนี้ตามแนวพุทธ  
ศาสนาแล้ว การปลุกฝังอบรมเด็กก็อาจจะเปลี่ยน  
ไป แทนที่จะคอยส่งเสริมว่าถ้าเด็กเห็นอะไรอยาก  
ได้ ผู้ใหญ่ก็จะคอยเอามาให้ตามที่แกต้องการ ที่นี้  
อาจจะไม่ใช่อย่างนั้นแล้ว อาจจะแนะชี้แกให้เกิด  
ความสงสัย เกิดความใฝ่รู้ ว่าสิ่งนี้คืออะไร เกิด  
ขึ้นมาได้อย่างไร ทำให้แกอยากจะทำ อยากรู้  
เข้าใจเรื่องนั้น แล้วนิสัยแบบฉันนะจะตามมา

ขอสรุปว่า ฉันนะที่ถูกตองนี้ ก็คือ ธรรม  
ฉันนะที่จะไปสัมพันธ์กับความสันโดษ ทำให้  
เกิดความสันโดษที่ถูกตอง แล้วก็ทำให้เกิดความ  
ไม่สันโดษที่ถูกตองด้วย แล้วก็ทำให้เกิด  
วิริยะ-ความเพียร จิตตะ-ความเอาใจใส่การงาน  
วิมังสา- ความ คิด พิจารณาไตร่ตรอง สอบสวน  
เกิดสมาธิ แล้วก็เกิดปัญญาความรู้ความเข้าใจ  
จริง แล้วก็นำไปสู่แม้แต่จุดมุ่งหมายของพุทธ  
ศาสนาที่ว่า เป็นวิมุติ-ความหลุดพ้น แต่ถ้าใน  
ทางตรงข้ามไปเร้าความอยากที่ผิด ไม่ใช่อยากแบบ  
ฉันนะ ก็จะอยากแบบค้นหา เมื่ออยากแบบค้นหา  
จะมีความสันโดษที่ผิดพลาด คือสันโดษในกุศลธรรม  
ในการงานเสียแล้ว งานแก่นพอแล้ว ไม่เอาแล้ว

วัตถุประสงค์ของงานสำเร็จแค่นั้นพอแล้ว ไม่เอา  
แล้วกลายเป็นประมาท แต่จะไปเสริมความไม่สัน  
โทษที่ผิดอีก คือจะไปไม่สันโทษในเรื่องของสิ่งปรน  
เปรอต่าง ๆ หาวัตถุประสงค์มาบำรุงบำเรอตัวเอง ก็  
คือเกิดความโลภ แล้วเกียจคร้านไม่ยอมทำงาน  
หาทางลัด เมื่อเกิดหาทางลัดก็เลยต้องทุจริต เมื่อ  
ทุจริตก็เกิดปัญหาขึ้นทั้งส่วนตัวและสังคม

เพราะฉะนั้น จึงมีวิถีทางอยู่ ๒ ทาง วิถี  
ทางหนึ่งนำไปสู่ความไม่มีประสิทธิภาพในการ  
ทำงาน คือวิธีการของคณหาและอีกวิถีทางหนึ่ง  
นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานก็คือ ฉันทะ  
และมีข้อโยงกันอยู่ที่ว่า สำหรับปุถุชนนั้นมันมี  
คณหาอยู่เป็นธรรมดา เพราะฉะนั้นถ้าหากว่า  
มีคณหาแล้ว ให้หากวิถีที่จะทำให้คณหาเป็น

ปัจจัยกระตุ้นฉันทะต่อไป แล้วฉันทะนั้นจะนำไป  
สู่การทำงานด้วยใจรัก มีความสุข มีสมาธิ และ  
นำไปสู่ความเป็นเลิศของงานนั้น หรือทำให้งาน  
สำเร็จผลอย่างทีเลิศ แล้วก็นำไปสู่ประโยชน์สุขทั้ง  
ส่วนตน และสังคมประเทศชาติ

นี่คือเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่ง  
เป็นเพียงแง่หนึ่ง ความจริงแล้วการเพิ่มประสิทธิ  
ภาพในการทำงานมีหลายแง่ คือ หลักธรรมที่จะ  
เสริมประสิทธิภาพนั้นมีหลายอย่าง วันนั้นก็เลือก  
มาพูดแง่หนึ่ง ซึ่งเห็นว่าเป็นแง่สำคัญ ถ้าเรามี  
ฉันทะมีความไม่สันโทษในกุศลธรรมนี้ เราจะทำ  
ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล แล้ว  
ก็ทำให้ เกิดการ พัฒนา ประเทศ ชาติ ที่ถูก ต้องได้  
อย่างแน่นอน ๑๖

บรรยายเพื่อชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต สำนักงาน ก.พ.

ณ ห้องประชุม ๑ สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๒๕

เรียบเรียงโดย จันทนา ขำนาญกุล ศรีสำอางค์ เวชกรณ์ และยุพิน ชาติวีธร

# อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์

เรื่องเกี่ยวกับวินัยต่าง ๆ ที่รวบรวมไว้  
ในคอลัมน์นี้เป็นกรณีตัวอย่างพร้อมทั้ง  
แนวทางการกำหนดระดับโทษ โดยมีเจตนารมย์เพื่อป้องกันมิให้  
เกิดการทำผิดพลาดซ้ำอีก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่จะเกิดขึ้น  
โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์

เดือนที่แล้วด้วยความริบร้อนที่จะกล่าวสวัสดิ์ปีใหม่จึงมิได้บอกกล่าวถึงเหตุที่ต้องเปลี่ยนชื่อจาก “เล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับวินัย” เป็น “อุทาหรณ์ก่อนทำผิด” ทั้งนี้ทั้งนั้นก็เพราะมีผู้ทักท้วงว่า ปัญหาแต่ละกรณีและแนวทางการลงโทษสำหรับกรณีกระทำผิดวินัยในรูปแบบต่าง ๆ ที่นำมาบอกกล่าวเล่าสู่กันฟังเป็นประจำนั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นการชี้แนะถึงแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนที่เกี่ยวกับงานวินัยทั้งสิ้น มิใช่เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ดังเช่นชื่อคอลัมน์เดิมแต่อย่างใด ผู้เขียนจึงนั่งชบคิดพอเวียนหัวนึก ๆ จิตก็ผ่องใส ได้ช้อนออกมา โดยหวังว่าจะเป็นการสะกิดผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานวินัยให้ชวยตาแลตักนิกก่อนที่จะตัดสินใจปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดลงไป อีกทั้งจะได้เป็นเครื่องเตือนใจผู้ที่กำลังจะกระทำผิดวินัยว่าผลตอบแทนที่จะได้รับนั้นคุ้มค่ากันหรือไม่เพียงใด สำหรับเดือนนี้ก็นำแนวทางการลงโทษทางวินัยมาเสนอเพื่อเป็นอุทาหรณ์ต่อ แล้วแถมท้ายด้วยปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการสอบสวนพิจารณาทางวินัยที่น่าสนใจอีกเช่นเคยครับ

## เมณฑอล

ณ ท่านแห่งหนึ่ง พ่อค่านำเมณฑอลเข้ามาจำนวน ๔๐ ทีบ แยกรายการเป็นใบขนละ ๒๐ ทีบ โดยสำแดงราคาในใบขนฉบับละ ๑๑,๖๐๘ บาท (กก. ละ ๔๒ บาท) ถูกต้องตามอินวอยซ์ที่แนบและเอกสารอย่างอื่นมีครบถ้วน นายเริ่มได้ศูราคาเพิ่มเป็น ๑๓,๖๐๘ บาท โดยอาศัยราคาที่ท่านจกไว้ประมาณ ๑๐ ปี มาแล้วจากราคา กก. ละ ๓๐ บาท เป็น กก. ละ ๔๔ บาท ต่อมานายท่านอ่านพบในวารสารว่า กรมศุราคาประเมินไว้ปอนด์ละ ๔ คอลลาร์เศษ จึงให้นายเริ่มมาติดต่อกที่กรม จึงทราบวาศุราคาประเมินไว้ กก. ละ ๒๑๒ บาท จึงเรียกผู้นำเข้ามาเสียภาษีอากรเพิ่มเติม เป็นเงิน ๕๗,๘๒๖.๔๗ บาท โดยไม่ไค้ส่งเรื่องให้สอบสวนพิจารณาความผิดก่อนที่จะให้เสียภาษีเพิ่มเติมตามคำสั่งกรมแต่อย่างไค้ ต่อมาผู้ร้องเรียนขึ้น ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ของบุคคลทั้งสองมิได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เพียงแต่ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการเท่านั้น นอกจากนั้นยังมีกรณีตรวจรับรองใบขนสินค้า (รถยนต์เก่าใช้แล้ว) ซึ่งพ่อค่านำเข้ามาในราชอาณาจักรโดยใช้สิทธิของนักเรียนอีก แต่พยานหลักฐานไม่ปรากฏวาศองคนมีส่วนร่วมรู้เห็นเป็นใจในการนี้ด้วย จึงส่งลงโทษลดชั้นเงินเดือนคนละ ๒ ชั้น แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุดก.พ. พิจารณากรณีนี้พร้อมกับฟังผู้แทนกรมชี้แจงแล้วเห็นว่าโทษที่ได้รับพอ

สมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้  
....ดู...ดู...เอาราคาที่จกไว้ตั้งแต่บ้มะโว้มาใช้เป็น  
เกณฑ์ในการศุราคาอยู่ได้...เฮ้อ มันนำหยิกให้  
เนาขาดนักเขี้ยว....

## เปลี่ยนเส้นทาง-เทียบผิดท่า

ณ ท่านแห่งหนึ่ง เรือบรรทุกสินค้าลำหนึ่งได้เปลี่ยนเส้นทางการเดินทางเรือถึง ๔ เที้ยว โดยมีได้ปฏิบัติตามคำแนะนำที่ทางราชการได้แจ้งให้ทราบ นายท่านก็เรียกเจ้าของเรือมาดำเนินการเปรียบเทียบปรับโดยผลการเพียงเที้ยวเดียว โดยมีได้รายงานขออนุมัติระงับคดีต่อผู้บังคับบัญชาก่อนทำให้ไม่มีโอกาสที่จะทราบพฤติการณ์ของเรือลำนี้ได้ และเมื่อเรือบรรทุกสินค้าลำนี้เดินทางกลับเข้ามายังท่านแห่งนี้ทั้ง ๔ เที้ยว ก็ได้นำสินค้าจากต่างประเทศเข้ามาชำระภาษีอากรที่ท่าน โดยนายท่านอนุญาตให้จกเทียบท่าเรือที่มิใช่ท่าเรือและสถานที่ตรวจปล่อยสินค้าอันได้รับ อนุมัติ จาก อธิบดีแต่อย่างไค้ นอกจากนั้นเมื่อเรือนำใบแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจวาศมุกประจำเรือหาย นายท่านก็สั่งการให้ออกสมุกประจำเรือใหม่ให้ไปโดยไม่ทำการสอบสวนและพิจารณาความผิดนายเรือในกรณีนี้เสียก่อนอีก ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีนี้ยังไม่เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง เพราะว่าได้เรียกเก็บค่าทำการนอกสถานที่ตามระเบียบแล้ว เป็นผิดวินัยตามมาตรา ๖๘ แห่ง



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๑๘ จึงส่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น กระทั่งพิจารณาแล้วเห็นว่าโทษที่ได้รับยังเบาไป ไม่เหมาะสมกับกรณีความผิดซึ่งมีหลายกรณี จึงสั่งเพิ่มโทษเป็นลดขั้นเงินเดือน ๒ ชั้น แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้.....เฮ้อ.....อยู่อย่างนี้ตลอดไปเดอะนะ ระเบียบต่างๆ ไม่สนใจศึกษาหาความรู้และปฏิบัติตาม

## เนย + โสม

ณ ท่านแห่งหนึ่ง เจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมตัวผู้ต้องหาลักลอบหนีภาษี ๒ ราย พร้อมด้วยของกลาง คือ เนยกระป๋อง ๑๔ กระป๋อง และยากำลังโสม ๗ ขวด แล้วนำตัวมามอบให้ท่านดำเนินการเก็บรักษาของกลางและเปรียบเทียบปรับ นายใหม่ผู้ช่วยนายท่านเซ็นรับตัวผู้ต้องหาและของกลางไว้แล้วปล่อยตัวผู้ต้องหาไป ต่อมาผู้ต้องหาได้นำใบเสร็จอากร ปากะวางเฉพาะเนย ๑๒ กระป๋อง มาแสดง และนายใหม่เห็นว่า เป็นใบเสร็จที่ถูกต้อง จึงปล่อยของไปโดยไม่ได้สอบถามถึงการเสียค่าปรับ ทั้งไม่ส่งตัวผู้ต้องหาคืนตำรวจและไม่ได้รายงานให้นายแก่นายท่านทราบ ต่อมาเจ้าหน้าที่ตำรวจขอทราบผลการดำเนินคดี ผู้บังคับบัญชาจึงได้สอบ

สวนข้อเท็จจริงและสอบสวนทางวินัยแล้วเห็นว่าอยู่ในความรับผิดชอบของบุคคลทั้งสอง นายใหม่ซึ่งเพิ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยนายท่านเพียง ๑๔ วัน และนายเก่าก็มีได้ติดตามการปฏิบัติงานของนายใหม่โดยดีถ้วน กรณีจึงไม่มีการทูลจุกต่อหน้าที่ราชการ เพียงแต่ละเลยไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ราชการอันเป็นผิดวินัย ตามมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ จึงสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนคนละ ๒ ชั้น แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้.....เฮอ.....การเพิ่งเข้ารับตำแหน่งใหม่ก็เป็นเพราะคุ้มกันตนเองได้บ้างเหมือนกันแฮะ....

## จ๊อบฝัน

ณ ท่านตรวจรถแห่งหนึ่ง นายชรากับพวกตรวจคันรถยนต์คันหนึ่งพบของลักลอบหนีภาษีอันมีเนยแข็ง และซูปข้าวโพดจำนวนหนึ่งอยู่ที่ท้ายรถ แต่เมื่อเปิดฝากระโปรงรถยนต์ตรวจดูกลับพบว่า มีฝืนดิบจำนวน ๑๐ ห่อ น้ำหนักประมาณ ๑๖ กก. ผูกติดอยู่กับตัวเครื่องยนต์ จึงควบคุมตัวผู้ขับขี่และของกลางส่งดำเนินคดีต่อไป ระหว่างทางคุมส่งด้วยรถจ๊อบโดยนายชรา นั่งข้างซ้าย ผู้ต้องหา นั่งกลาง และพนักงานขับรถยนต์ ขณะเดินทางมา

ถึงสี่แยกวงเวียนหอนาฬิกา และรถต้องหยุดรอให้รถในวงเวียนผ่านไปก่อนนั่นเอง ผู้ต้องหาถือโอกาสเบียดประตูรถพร้อมกับใช้ลำตัวกระแทกจนนายชราตกจากรถลงไปคุกเข่าอยู่ที่พื้นถนน แล้วผู้ต้องหากระโดดลงจากรถและวิ่งหลบหนีเข้าตลาดไป นายชรากับพวกออกติดตามไปทันทีแต่ก็ไม่พบ ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่าพยานหลักฐานยังไม่พอจึงได้มีการสมยอมกันปล่อยตัวผู้ต้องหาไป คงเป็นเพียงแต่บทพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ จนเป็นเหตุให้ผู้ต้องหาถือโอกาสหลบหนีไป เป็นผิดวินัยตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงส่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้...โอ๊ย...ช่วยด้วย...ผมตกรถ...ไร้ไม่้นำทำลงเลย

### อยากเที่ยว

ณ บริเวณหน่วยปราบปรามของด่านแห่งหนึ่ง คำนได้จับผู้ลักลอบของหนีภาษีไว้ แล้วขอร้องนายเบี้ยวให้ช่วยเหลือ ทำให้นายเบี้ยวไม่พอใจแล้วจุดประทัดและดอกไม้ไฟเป็นการใหญ่ ก่อให้เกิดความวุ่นวายไม่สงบ ข้าราชการ ประชาชน ผู้โดยสารรถยนต์ที่ผ่านไปมา และผู้ต้องหาที่

ถูกจับกุมตื่นตกใจ นอกจากนั้นนายเบี้ยวก็ยังตะโกนคำทำทนายผู้บังคับบัญชา และทุบทำลายถ้วยชาม ล้มโต๊ะเก้าอี้ อันเป็นของใช้ประจำหน่วยปราบปรามอีกด้วย แม้ผู้บังคับบัญชาจะได้ห้ามปรามก็ไม่ยอมเชื่อฟัง ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นเพียงประพฤตินิสัยไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคีและประพฤตินิสัยตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงส่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้...เบื้องหลังของเรื่องนี้ปรากฏว่านายเบี้ยวไม่มีหน้าที่อยู่เวรด่านวันนั้น และเพื่อนมาชวนไปเที่ยว พอดีด่านจับกุมผู้ลักลอบขนของหนีภาษีได้ จึงขอร้องให้ช่วย ทำให้นายเบี้ยวอารมณ์ค้างและก่อความวุ่นวายขึ้น...

### อยู่ยามคูไฟ

ณ คำนแห่งหนึ่ง นายบ้องมีหน้าที่เป็นเวรรักษาการณ์และป้องกันอัคคีภัยประจำด่าน ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. จนถึง ๐๘.๓๐ น. ของวันรุ่งขึ้นเป็นเวลา ๒๔ ชั่วโมงเวลาประมาณ ๒๐.๐๐ น. นายคำนได้ไปตรวจคูไม่พบผู้ใดอยู่เวร และเวลาประมาณ ๒๔.๐๐ น. นายคำนและผู้ช่วยนายคำนก็ไปตรวจคูอีกครั้งแต่ก็ไม่พบผู้ใดอยู่เวรอีก รุ่ง

ขึ้นนายท่านทำการสืบสวนข้อเท็จจริง ได้ความว่า นายบ๊องไปกินเลี้ยงงานแต่งงานถึง ๒ แห่ง ทั้งแต่ เวลาประมาณ ๑๘.๓๐ น. และเมื่อออกจากงาน ทั้ง ๒ แห่งแล้วกลับไปเที่ยวต่อจนบาร์เล็ก และเกิดการทะเลาะวิวาทกับบุคคลอื่น จนเจ้าหน้าที่ตำรวจ จับกุมไปดำเนินคดีเปรียบเทียบปรับ ๑๐๐ บาท นายท่านจึงรายงานผู้บังคับบัญชาว่า นายบ๊องละทิ้งหน้าที่เวรรักษาการณ์และป้องกันอัคคีภัย คิมสุรา ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อเหตุทะเลาะวิวาท ชกต่อยกับบุคคลอื่น และเมาสุราส่งเสียงเอะอะใน เวลาราชการ ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งตั้งกรรมการ สอบสวนทางวินัยแล้วเห็นว่า นายบ๊องได้ละทิ้งหน้าที่เวรรักษาการณ์และป้องกันอัคคีภัยประจำที่ ทำการท่านไปคิมสุราจริง จึงสั่งลงโทษให้ออกจาก ราชการตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วรายงาน การลงโทษมายัง ก.พ.

นายบ๊องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ ก.พ. มี สาระสำคัญว่า ผู้บังคับบัญชากลับแก๊งค์เพราะมีเหตุ โกรธเคืองกันมาก่อน และมีการข่มขู่พยาน ประ- กอบกับเพิ่งออกไปนอกท่าน เมื่อเวลา ๒๓.๐๐ น. เพราะปวดท้อง และถูกบุคคลภายนอกกรุมทำร้าย ร่างกาย

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็น ว่าข้ออุทธรณ์ของนายบ๊องที่ว่า ผู้บังคับบัญชากลับ แก๊งค์และข่มขู่พยานนั้น ไม่มีเหตุอันควรรับฟัง เพราะเป็นเพียงแต่กล่าวอ้างขึ้นมาเฉยๆ เท่านั้น ส่วนที่ว่า อยู่เวร รักษาการณ์ จน ถึง เวลา ประมาณ

๒๓.๐๐ น. แล้วปวดท้องอย่างหนักจึงออกไปนอก ท่านหาयरับประทานนั้นก็ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน และ ในกรณีนี้ คณะรัฐมนตรี (น.ว. ๑๐๑/๒๔๕๕ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๔๕๕) ก็วางระคับโทษ ไว้ว่าอย่างน้อยให้ออกจากราชการ โทษที่ได้รับ พอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงลงมติยกอุทธรณ์ และ นายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยแล้ว จึงได้ตอบรับ ทราบรายงานการลงโทษไป.....รู้จักหน้าที่แต่ไม่ทำ ตามหน้าที่ เลยเกิดผลที่ไม่ดีต่อตนเองฉะฉานแล... สาธุ

## ลงยึดคำ

นายนาวา ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เวรรักษาการณ์บนเรือสินค้า ซึ่งจอกเทียบท่า ระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ น. ถึงเวลา ๐๘.๐๐ น. ของวันรุ่งขึ้น แต่นายนาวากลับละทิ้งหน้าที่ไปร่ำ สุราจนมีเมาครองสติไม่ได้ แล้วไปลงเรือปรอทุก สินค้าของญี่ปุ่นพร้อมกับส่งเสียงเอะอะโวยวายรบกวนความสงบของลูกเรือ และตัวแทนเรือได้ร้อง เรียงต่อเจ้าหน้าที่งานรักษาการณ์ ผู้บังคับบัญชา สอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ของนาย นาวา เป็นการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาละทิ้งหน้าที่ ราชการและประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๗๕ และ ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงสั่ง ลงโทษให้ออกจากราชการ แล้วรายงานการลงโทษ มายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้.....นี่ก็เป็นตัวอย่างของสุราพาไปอีกแบบหนึ่ง แต่หนักกว่าทุกแบบที่นำมาลงไว้ในที่นี้ จึงขอให้จงสำนึกว่า สุราวินเพียงนิดเป็นกระสายยาช่วยเจริญอาหาร หากกินมาก ๆ และบ่อย ๆ ทุกอย่างก็ไม่ค่อยจะอร่อยดังใจนึกนะครับ....

## คุมของเถื่อน

หลังจากที่เครื่องบินโดยสารลงจอดเรียบร้อยแล้ว มีรถยนต์โพลีคัทของบริษัทยานบินแห่งหนึ่ง ลักลอบขนของหนีภาษีโดยมีนายใหญ่นั่งมาในรถด้วย ในลักษณะเป็นผู้คุมของ และขณะนั้นนายเล็กเป็นเวรรักษาการณ์ประจำช่องทางประตูใหญ่ข้างที่ทำการบริษัทยานบินแห่งนั้น ละเว้นการตรวจค้นตามหน้าที่ ปลอ่ยให้รถยนต์คันดังกล่าวผ่านออกไปยังจุดนัดพบ แต่พอรถยนต์วิ่งมาถึงทางแยกเข้าตลาดใหม่คอนเมืองก็ถูกเจ้าหน้าที่อีกหน่วยหนึ่งสกัดจับได้ และนำนายใหญ่พร้อมของกลางและรถไปสอบสวน ระหว่างนั้นนายใหญ่ต่อรองขอไปนำตัวเจ้าของมาเป็นผู้ต้องหาและยอมระงับคดี เจ้าหน้าที่ตกลงจึงปล่อยตัวนายใหญ่และรถยนต์พร้อมคนขับไป และเจ้าของได้ยอมยกของกลางให้เป็นของแผ่นดิน ต่อมาเมื่อผู้ร้องเรียนขึ้น ผู้บังคับบัญชาสืบสวนแล้วเห็นว่ากรณีมีมูลความจริงว่าของรายน

นำออกไปทางประตูใหญ่ที่นายเล็กเป็นผู้รับผิดชอบ และมีเจ้าหน้าที่นั่งคุมของออกไปจริง แต่ไม่ได้ความว่าเป็นนายใหญ่ จึงสั่งตั้งกรรมการสอบสวนและพิจารณาทางวินัยแล้ว เห็นว่าบุคคลทั้งสองไม่มีความผิด เห็นควรสั่งระงับคดี แต่กระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ของบุคคลทั้งสองเป็นผิดวินัยฐานละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือนคนละ ๑๐ % ๓ เดือน แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า รายงานนายเล็กนั้น โทษพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงตอบรับทราบไป ส่วนนายใหญ่นั้น ตามข้อเท็จจริงฟังได้ว่า มีส่วนร่วมในการลักลอบขนของหนีศุลกากรครั้งเดียว และเป็นผิดวินัยฐานประพฤติก้าวอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๔ (ซ) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ (มาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) ควรได้รับโทษถึงปลดออกจากราชการ ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยและผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสั่งเพิ่มโทษเป็นปลดออกจากราชการ ตามคำสั่งนายกรัฐมนตรีและมติ ก.พ. แล้ว

นายใหญ่อุทธรณ์คำสั่งเพิ่มโทษดังกล่าว ซึ่ง ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า สาระสำคัญของอุทธรณ์

มิได้มีอะไรเปลี่ยนแปลง โทษที่ได้รับจึงพอสมควร  
แก่กรณีแล้ว อุทธรณ์ของนายใหญ่ไม่มีเหตุที่จะ  
เปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษเป็นอย่างอื่นได้ จึงยก  
อุทธรณ์ และตอบรับทราบรายงานการลงโทษ  
ดังกล่าวไป.....นี่แหละโทษของการวางแผนที่ไม่  
ชอบต่อหน้า

## แหวนหรือสปริง

นายเคช สั่งการให้นายใจเป็นผู้ตรวจของ  
ตามใบขนสินค้าขาเข้าพิเศษจำนวน ๒ ใบขน ซึ่ง  
สำแดงรายการเท็จว่าเป็นสปริงเหล็กใบขนละ ๒๕๐๐  
ชุก หนัก ๓๒ กก. ราคา ๓,๐๐๐ บาท อากร  
ขาเข้า ๘๐๐ บาท (แต่ความจริงสินค้าดังกล่าวเป็น  
แหวนลูกสูบรถจักรยานยนต์ ซึ่งเป็นของที่มีราคา  
สูงกว่า และจะต้องเสียภาษีอากรสูงกว่าสปริงเหล็ก)  
นายใจเปิดตรวจสินค้าดังกล่าวพบว่าเป็นแหวนลูก  
สูบรถจักรยานยนต์ มิใช่สปริงเหล็กตามที่สำแดงไว้  
ก็ไม่ดำเนินการ บันทึก การ จับกุม หรือ รายงาน ให้  
สารวัตรทราบตามระเบียบ และสินค้าที่นำเข้ามา ๔  
หีบ แต่กลับเปิดตรวจนับเพียงหีบห่อเดียวแล้วเชื่อ  
ว่าสินค้า ๔ หีบห่อมีจำนวนตามที่สำแดงไว้ (ความ  
จริงมี ๖,๐๐๐ ชุก) และชักตัวอย่างสินค้าไว้เพียง  
ตัวอย่างเดียวเพื่อส่งเจ้าหน้าที่ประเมินอากร โดย  
มอบตัวอย่างสินค้าให้ชิปปิ้งนำไปส่งเอง ทำให้มี  
การเปลี่ยนตัวอย่างสินค้าจากแหวนลูกสูบเป็นสปริง  
เหล็กจนเจ้าหน้าที่ ประเมิน อากร หลงเชื่อและ ประ-  
เมิน อากร ไปตามนั้น (ทำให้รัฐขาดรายได้ถึง

๒๓,๕๕๑.๕๖ บาท) และนายใจก็ได้สลักหลังราย  
การตรวจปล่อยสินค้าไปโดยมี นายเคชลงชื่อกำกับ  
การตรวจปล่อยไปโดยมิได้ตรวจสอบซ้ำอีก เมื่อ  
ของ ที่ ตรวจ ปล่อย นั้น นำออกไปพ้น อารักขา แล้ว  
ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ ฝ่ายปราบปราม ได้ยึดสินค้า  
ดังกล่าวมาตรวจสอบพบว่าเป็น ของต่างชนิดกันกับ  
ที่ตรวจปล่อย ผู้บังคับบัญชาจึงตั้งกรรมการสอบ  
สวนพิจารณาทางวินัยแล้วเห็นว่า นายใจตรวจพบ  
ของผิดจากที่สำแดงไว้ในใบขนแล้วไม่ทำการจับกุม  
กลับเชื่อชิปปิ้งว่าของตามที่สำแดงเสียภาษีมากกว่า  
และนายเคชก็ไม่ได้ออกไปตรวจดูของที่นำเข้าร่วม  
กับนายใจ จนทำให้มีการเปลี่ยนตัวอย่างสินค้าขณะ  
ที่นำของ ไปให้เจ้าหน้าที่ ประเมิน อากร ตีราคา จน  
กระทั่งได้รับการตรวจปล่อยไป เป็นการไม่ตั้งใจ  
ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุสาหะ เอใจใส่  
ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตาม  
มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงส่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน  
คนละ ๑ ขั้น แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า รายงานนายเคชนั้น  
โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับ  
ทราบไปได้ ส่วนรายงานนายใจ แม้จะไม่มีพยาน  
หลักฐานที่สามารถระบุแน่ชัดว่านายใจ กระทำไป  
โดยมีเจตนาทุจริตเพื่อช่วยเหลือผู้นำสินค้าเข้าให้เสีย  
ภาษีอากรน้อยกว่าที่ควรจะต้องเสียก็ตาม แต่  
พฤติเหตุแวดล้อมก็บ่งแสดงไปในทางนั้นและถือได้  
ว่าเป็นการจงใจไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบ

ของทางราชการ ทำให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๘ วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ควรได้รับโทษถึงปลดออกจากราชการ ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย และผู้บังคับบัญชาได้สั่งการเพิ่มโทษเป็นปลดออกจากราชการ ตามคำสั่งนายกรัฐมนตรีและมติ ก.พ. แล้ว

นายโจ อุตฺตรณฺ์ คำสั่ง ลงโทษ ปลด ออก ต่อ ก.พ. ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า สาระสำคัญของข้ออุทธรณ์มิได้มีอะไรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โทษดังกล่าวจึงพอสมควรแก่กรณีแล้ว อุทธรณ์ของนายโจจึงไม่มีเหตุที่จะเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษเป็นอย่างอื่นได้ จึงยกอุทธรณ์ และตอบรับทราบรายงานการลงโทษกรณีนี้ไป...เออ...น่าซ้ำ แหวน ลูกสูบกับสปริงเหล็กนั้น ขนาดเด็กอมมือก็ยังไม่ยอมออกกว่าอันไหนเป็นอันไหน ไม่น่าทำให้เกิดเรื่องเลย

## มะม่วงแสนกล

ณ คลังสินค้าแห่งหนึ่ง นายเปลี่ยน ขณะปฏิบัติหน้าที่คุมส่งสินค้าส่งกลับรายหนึ่ง จากคลังสินค้าแห่งหนึ่ง ไปยังอีกแห่งหนึ่งเพื่อรอการส่งกลับออกไปต่างประเทศโดยสาร การบิน ในตอนเช้าของวันรุ่งขึ้น ต่อมาเจ้าหน้าที่ประจำด่านสืบทราบว่ามี การสับเปลี่ยนสินค้าภายในหีบห่อรายนี้ จึงอายัก

และเปิดตรวจพบว่าสินค้าภายในหีบห่อเป็นมะม่วง ไม่ใช่ สินค้า จำพวก น้ำหอม และ พืช สัตว์ ตาม ที่ ได้ ส่งเอกสารไว้ในใบขนสินค้าแต่อย่างใด ผู้บังคับบัญชาเรียกนายเปลี่ยนมาสอบถาม ที่สุดนายเปลี่ยนรับสารภาพว่า ได้ร่วมมือกับ ผู้นำ เข้าทำการทุจริตสับเปลี่ยนสินค้าดังกล่าว ในระหว่างคุมมาส่งคลังสินค้าอีกแห่งหนึ่งจริง โดยได้รับค่าตอบแทนจำนวน ๒๕,๐๐๐ บาท ผู้บังคับบัญชาจึงส่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย และนายเปลี่ยนให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการสอบสวนอีกด้วย กรณีจึงเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงให้ตอบรับทราบไปได้...เอ้อ...แม้เงิน ๒๕,๐๐๐ บาท สำหรับข้าราชการตัวเล็กๆ นะ มันจะไม่น้อยอยู่แต่คิดอีกที มันก็ไม่คุ้มค่ากับที่ จะต้อง ออกจากราชการนะครั้บ

## ปลา-กึ่ง-โจร (รับของโจร)

ณ จังหวัดหนึ่งทางภาคใต้ เวลา ๒๑.๐๐ น. เศษ รถบรรทุกสินค้าสดจำพวกกุ้งและปลาคันหนึ่ง เกิดอุบัติเหตุ พลิกคว่ำ ขณะ จะขนส่งเข้ามา ยัง

กรุงเทพ ฯ ทำให้สินค้าที่บรรทุกมากระจัดกระจาย และถูกคนร้ายลักไปประมาณ ๓๐ ลัง นางสาวแก้วลูกจ้างเจ้าของสินค้าดังกล่าว พบเห็นเหตุการณ์ จึงนำความไปแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ รุ่งขึ้นนางสาวแก้วพร้อมด้วยตำรวจมาที่แฟปลาของนายชอบ ซึ่งเป็นข้าราชการและใช้เวลาว่าง ประกอบอาชีพค้าขายปลากุ้งทะเล และพบว่า กุ้งและปลาสดที่นี้ บาง ส่วน เป็นของที่ คนร้าย ลักมา และ อยู่ใน ความครอบครองของนายชอบด้วย และนายชอบ ก็ได้คืนให้เจ้าของไปพร้อมกับเรียกเงินที่จ่าย ไปคืน เจ้าของสินค้า ดังกล่าว จะยอมจ่าย ให้ เพียง ครั้งหนึ่ง แต่ นายชอบไม่ยอม จึงเกิดการโต้เถียงและทะเลาะวิวาทกัน จนเจ้าของปลาไปแจ้งความกล่าวหาว่า นายชอบกรรโชกทรัพย์ และลักทรัพย์หรือรับของโจร อัยการยื่นฟ้องข้อกล่าวหาลักทรัพย์และรับของโจร นายชอบรับสารภาพ ศาลพิพากษาลงโทษจำคุก ๖ เดือน และปรับ ๒,๐๐๐ บาท มีเหตุอันควรปราณีลดโทษให้กึ่งหนึ่ง และจำเลยเป็นข้าราชการเคยทำความดีมาก่อน และผู้เสียหายไม่เอาความ จึงให้ยกโทษจำคุก คงปรับ ๑,๐๐๐ บาท ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาทางวินัยแล้ว เห็นว่า นายชอบจงใจกระทำผิดทั้งที่รู้อยู่แล้วว่า ปลาและกุ้งที่รับซื้อมานั้น ผู้ขายได้มาจากการลักทรัพย์ และยังพยายามกรรโชกทรัพย์อีกด้วย เป็นผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงส่งลงโทษปลด

ออกจากราชการตามมติ อ.ก.พ. กระทรวง แล้ว รายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

นายชอบอุทธรณ์ว่า รับซื้อกุ้งและปลาไว้โดยไม่ทราบว่าเป็นของที่คนร้ายลักมา และที่รับสารภาพเพราะเกรงว่าจะถูกจำคุกและไม่มีทุนจะต่อสู้คดี และเมื่อศาลลงโทษเพียงปรับ จึงไม่เป็นการเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า อุทธรณ์ของนายชอบฟังไม่ขึ้น และไม่มีเหตุที่จะเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษ จึงยกอุทธรณ์ และนายกรัชมன்றเห็นชอบด้วยแล้ว จึงตอบรับทราบรายงานการลงโทษไป.....การประกอบกิจการค้า ควรจะต้องกระทำโดยสุจริต อย่าเห็นแก่ได้ กรณีนี้ แม้ทางคดีอาญาจะถูกลงโทษเพียงปรับก็ตาม แต่ทางวินัยเห็นว่าประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง จึงเอาออกจากราชการ....

ต่อไปก็เป็นรายการปูจลา-วิสัยนา

## ปูจลา

ตาม มาตรา ๘๖ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่บัญญัติว่า ผู้ใดถูกสั่งให้ออกตามมาตรานี้ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จ บำนาญ เสมือนว่า ผู้นั้นลาออกจากราชการนั้น หมายถึงการถูกลงโทษให้ออกปลดออก หรือไล่ออกจากราชการใช้หรือไม่

## วิสัยนา

บัญชีทำนองนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า บทบัญญัติดังกล่าวหมายถึงผู้ที่ถูกส่งลงโทษให้ออกจากราชการเท่านั้น ไม่รวมถึงผู้ที่ถูกส่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการแต่อย่างใด (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๙/๗๓๓๑๒ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๒๒)

## ปจณา

กรมและวิทยาลัย ได้ร่วมกันส่งตั้งกรรมการสอบสวนข้าราชการในสังกัดสองคน ผู้ถูกกล่าวหาเป็นข้าราชการครูระดับ ๖ ได้คัดค้านกรรมการสอบสวนผู้หนึ่งโดยยื่นหนังสือคัดค้านต่อกรม ซึ่งกรมพิจารณาแล้วเห็นว่าคำคัดค้านมีเหตุอันควรฟังได้ จึงได้มีคำสั่งถอนกรรมการที่ถูกคัดค้าน แล้วแจ้งให้วิทยาลัยทราบ และดำเนินการต่อไป ทางวิทยาลัยเห็นว่า การคัดค้านกรรมการสอบสวนไม่ถูกต้อง เพราะผู้คัดค้านไม่ได้ยื่นหนังสือคัดค้านต่อประธานกรรมการสอบสวน และกรมไม่ได้หารือกับวิทยาลัย จึงไม่อาจเปลี่ยนแปลงกรรมการตามที่กรมส่งการไปแล้วได้เช่นนี้ จึงหารือว่า

๑. ถ้าผู้คัดค้านไม่ได้ยื่นหนังสือคัดค้านต่อประธานกรรมการตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) แต่ยื่นโดยตรง

ต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายใน ๗ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จะทำให้คำคัดค้านเสียไปหรือไม่

๒. การตั้งกรรมการสอบสวนร่วมกันตามหนังสือ ก.พ. ที่ นว. ๓/๒๔๙๔ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๔๙๔ ต้องมีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการแต่งตั้งกรรมการเพื่อให้เป็น กรรมการชุดเดียวกันจะถือว่า ทั้งกรม และ วิทยาลัย เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาพร้อมกันหรือไม่

๓. การที่กรมได้ส่งเปลี่ยนแปลงกรรมการสอบสวนไปฝ่ายเดียวโดยไม่ปรึกษาหารือกับวิทยาลัยซึ่งที่ปฏิบัติในขณะที่แต่งตั้งกรรมการสอบสวน จะเป็นการปฏิบัติโดยชอบด้วยระเบียบปฏิบัติหรือไม่

๔. ถ้าผู้ถูกกล่าวหาสามารถยื่นคำคัดค้านกรรมการต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางกรมซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่ตนสังกัดอยู่ จำเป็นหรือไม่ที่จะต้องยื่นคำคัดค้านนั้นให้วิทยาลัยพิจารณาอีกทางหนึ่ง

๕. การที่ผู้ถูกกล่าวหาส่งกักกรมมิได้ยื่นคัดค้านกรรมการต่อประธานกรรมการซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดวิทยาลัยอันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๕ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) แต่ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการโดยตรง กรมจะมีอำนาจพิจารณาเหตุคัดค้านได้หรือไม่



## วิสัยนา

ปัญหาทำนองนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้สรุปไว้ว่า

๑. ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๕ กำหนดให้คัดค้านต่อผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวน โดยยื่น หนังสือ คัดค้าน ต่อ ประธานกรรมการ และเมื่อได้รับหนังสือคัดค้านแล้วให้ประธานกรรมการส่งหนังสือคัดค้านนั้น ไปยังผู้แต่งตั้ง คณะกรรมการ สอบ สวน เพื่อ พิจารณา โดยก่อน โดยมีให้ให้ประธานกรรมการพิจารณาคัดค้านนั้นแต่อย่างใด ทั้งนี้ แม้จะไม่ได้ยื่นหนังสือคัดค้านต่อประธานกรรมการ แต่ได้ยื่นโดยตรงต่อผู้แต่งตั้ง คณะกรรมการ สอบสวนภายใน ๗ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ สอบสวน ก็ไม่ทำให้คำคัดค้านนั้นเสียไป

๒. ผู้มีอำนาจแต่งตั้ง คณะกรรมการ สอบสวนตามมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๘ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ ได้แก่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๔๔ (๕) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และตามมาตรา ๘ แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๐ บัญญัติว่าวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูให้เป็นไปตามลักษณะ ๓ แห่ง พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน

พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยอนุโลม (มาตรา ๔๔ และ มาตรา ๘๖ เป็นบทบัญญัติในลักษณะ ๓) ทั้งนี้ กรณีนี้ผู้ถูกกล่าวหาเป็นข้าราชการครูระดับ ๖ ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้ง คณะกรรมการ สอบสวน จึงได้แก่อธิบดีกรมเจ้าสังกัด ส่วนอธิการบดีวิทยาลัย มิได้เป็นอธิบดีผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา จึง ไม่มีอำนาจแต่งตั้ง คณะกรรมการ สอบสวนผู้ถูกกล่าวหา แต่อย่างใด และสำหรับเรื่อง การแต่งตั้ง คณะกรรมการ สอบสวน ร่วมกัน ในกรณีที่ข้าราชการ ต่างสังกัดมีกรณี ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงร่วมกันนั้น เป็นเพียงทางปฏิบัติที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้ง คณะกรรมการ สอบสวนทั้งสองฝ่าย จะทำความตกลงกันเพื่อที่แต่ละฝ่าย จะได้ สั่ง แต่งตั้ง คณะกรรมการ สอบสวน ผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นข้าราชการในสังกัดของตน โดยให้ ผู้เป็นกรรมการ สอบสวนประกอบด้วยบุคคลชุดเดียวกันเท่านั้น

๓. เรื่องนี้ ในเมื่อ ได้มีการทำความตกลงกันทั้ง คณะกรรมการ สอบสวนประกอบด้วยบุคคลชุดเดียวกัน เมื่อจะเปลี่ยนแปลงตัวกรรมการ สอบสวน ในทางปฏิบัติก็ควรทำความตกลงกันเช่นกัน แต่ทั้งนี้เป็นเพียงข้อที่ควรปฏิบัติไม่ใช่ข้อกฎหมาย

๔. การคัดค้านกรรมการนั้น กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๕ กำหนดให้คัดค้านต่อผู้แต่งตั้ง คณะกรรมการ สอบสวน และเรื่องอธิการบดีวิทยาลัยมิได้เป็นผู้มีอำนาจ แต่งตั้ง คณะกรรมการ สอบสวน ผู้ถูกกล่าวหาตาม

กฎหมายดังกล่าวแล้วใน ๒ ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่จำเป็นต้องคัดค้านกรรมการสอบสวนต่ออธิการบดีวิทยาลัย

๕. ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

ข้อ ๕ กำหนดเกี่ยวกับการคัดค้านกรรมการสอบสวนมีสาระสำคัญว่า การคัดค้านให้คัดค้านต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเป็นผู้พิจารณาสั่งการ ส่วนที่กำหนดให้ยื่นหนังสือคัดค้านต่อประธานกรรมการนั้นก็เพื่อที่ประธานกรรมการ จะได้ทราบและส่งไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาสั่งการเท่านั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหามิได้ยื่นหนังสือคัดค้านต่อประธานกรรมการ แต่ไปยื่นโดยตรงต่ออธิบดีผู้สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน นั้นแม้จะไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับดังกล่าว แต่ก็มิใช่เป็นสาระสำคัญอันถึงกับจะทำให้คำคัดค้านนั้นเสียไปดังกล่าวแล้วใน ๑. ประกอบกับเรื่องการเปลี่ยนกรรมการ ทั้งเพิ่มขึ้นหรือลดให้น้อยลงนั้น แม้จะไม่มี การคัดค้านกรรมการเลย ก็เป็นอำนาจของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่จะดำเนินการได้อยู่แล้วตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๗ ดังนั้น เรื่องอธิบดีผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจึงมีอำนาจพิจารณาสั่งการเรื่องคำคัดค้านกรรมการสอบสวนนั้นได้ แต่ในทางปฏิบัติแล้วก็ควรเป็นไปตามนัยที่กล่าวใน ๓. (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือที่ สร ๐๗/๐๘/๑๗๒๔๓๒ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๒๒)

## ปูจณา

เจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมตัวนายรอกดำเนินคดีอาญารฐานฆ่าผู้อื่นโดยไตร่ตรองไว้ก่อน ศาลได้ให้ประกันตัว นายรอกจึงกลับไปปฏิบัติหน้าที่ราชการตามปกติ โดยจังหวัดไม่ได้ส่งพักราชการ หรือตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ต่อมาศาลมณฑลทหารบกที่ ๖ ได้พิพากษายกฟ้องโจทก์ทุกข้อหา จังหวัดเห็นว่า นายรอก ไม่มีความผิดจึงไม่ได้ตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย และหารือไปยังกรมเจ้าสังกัดของนายรอกว่า กรณีนี้จะตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือไม่ พร้อมกับส่งสำเนาหนังสือหารือดังกล่าวมาให้ ก.พ. ทราบ และขอให้สั่งการด้วย

## วิสัยนา

ปัญหาทำนองนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้สรุปได้ว่า ตามมาตรา ๘๖ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ บัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ เห็นว่า กรณีมีมูลที่ควรสอบสวน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน.....” กรณีเช่นนี้จึงเป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจ

ของผู้มีอำนาจดังกล่าวที่จะพิจารณาว่า กรณีมีมูล ที่ควรสอบสวนหรือไม่ และเรื่องนี้จังหวัดก็ได้ขอ ให้กรม ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ พิจารณาด้วยแล้ว ก.พ. จึงไม่อยู่ในฐานะที่จะ พิจารณาให้ความเห็นได้ (สำนักงาน ก.พ. ตอบ ข้อหารือจังหวัดร้อยเอ็ดตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๙/ ๒๒๖๔๒ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓)

## ปัญหา

การลงโทษข้าราชการตามกฎ ก.พ. ฉบับ ที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ว่าด้วยอำนาจจากการลงโทษ ภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนผู้มี อำนาจลงโทษดังกล่าว จะมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาก่อน การลงโทษ หรือไม่

## วินิจฉัย

ปัญหาทำนองนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจ ฉัยให้ความเห็นไว้สรุปได้ว่า การลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามมาตรา ๘๕ แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ซึ่งเป็นโทษสำหรับการกระทำผิด วินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการ กระทำผิดวินัยอย่าง ร้าย แรง กฎหมายมิได้บังคับให้ต้องตั้งคณะกรรมการ ช้้นทำการสอบสวนก่อนพิจารณาลงโทษ แต่ก็มีได้ มีข้อห้ามไว้แต่อย่างใด ดังนั้นถ้าผู้บังคับบัญชา

พิจารณาเห็นว่า ควรจะ ทำการ สอบสวน เพื่อให้ได้ ความจริงและความยุติธรรม จะแต่งตั้ง คณะกรรม การ ช้้นทำการสอบสวนก่อนก็ได้ แต่ถึงอย่างไร ก็ตาม การตั้งกรรมการ ช้้นทำการสอบสวนข้าราชการ ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ก็ ไม่ใช่เป็นการตั้งกรรมการสอบสวนตามกฎหมายตั้ง ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่เป็น การตั้งกรรมการสอบสวนตามอำนาจในทางปกครอง บังคับบัญชา จึงไม่จำเป็นต้องดำเนินการตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) (สำนักงาน ก.พ. ตอบ ข้อหารือกรมการแพทย์ ตามข้อ ๑ ของหนังสือที่ สร ๐๗๐๙/๑๑๒๗๓๖ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๒๓.....ก็เท่ากับว่าเป็นเพียงการตั้งกรรมการ สอบสวนหาข้อเท็จจริงก่อนเพื่อนำมาประกอบการ วินิจฉัยสั่งการลงโทษนั่นเอง

อนึ่ง สำหรับกรณีที่มีการสอบสวนหาข้อ เท็จจริงเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวินิจฉัยสั่ง การของผู้บังคับบัญชานั้น ศาลฎีกาก็ได้วางบรรทัด ฐานไว้ในคำพิพากษาฎีกาที่ ๑๒-๑๓/๒๕๒๓ ว่า “เมื่อกรณีของโจทก์ไม่ใช่เรื่องกระทำผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง การที่คณะกรรมการสอบสวนไม่ได้แจ้ง ข้อกล่าวหาให้โจทก์ทราบ และไม่ได้ให้โจทก์นำ พยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาด้วย จึงหาใช่ เป็นการปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมายไม่” ผลก็เป็น เช่นเดียวกันกับคำตอบปัญหาข้างต้น นั่นเอง) ๑๖

# ปัญหา: เบียบข้าราชการพลเรือน

## ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

วันชัย

คันติสุข

กรมบัญชีกลาง

สาสุกนิษฐ์

บดินทร์

วีระ

ไชยธรรม

สมพงษ์

วิวัฒน์

ประภาส

ทองศักดิ์

สมเกียรติ

ชุมวิสูตร

## การสะสมวันลาพักก่อนและ การลาอุปสมบท

### ผู้ถาม : สมาชิกจากจังหวัดราชบุรี

เนื่องด้วย ข้าพเจ้าดำรง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่  
วิทยาศาสตร์การแพทย์ ๒ เริ่มบรรจุเข้ารับราชการ  
ที่ศูนย์กามโรคเขต ๗ จ. ราชบุรี เมื่อวันที่ ๒๙  
มีนาคม ๒๕๒๕ ซึ่งเมื่อถึงสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๒๕  
นั้น ข้าพเจ้าก็ได้รับราชการมาครบกำหนด ๖  
เดือนเต็ม เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๒๕ ข้าพเจ้า  
จึงอยากสอบถามว่า :-

๑. ข้าพเจ้า จะมีวันลาพักก่อน สะสม จากปี  
งบประมาณ ๒๕๒๕ มารวมกับวันลาพักก่อนของ  
ปีงบประมาณ ๒๕๒๖ ได้หรือไม่?

๒. ตามที่ข้าพเจ้าบรรจุเข้ารับราชการเมื่อ  
๒๙ มีนาคม ๒๕๒๕ ดังกล่าวแล้วข้างต้น ข้าพเจ้า  
มีความประสงค์จะขอลาอุปสมบทในเดือนกรกฎาคม  
๒๕๒๖ จะได้รับอนุญาตหรือไม่?

๓. การเขียนใบลาอุปสมบท ข้าพเจ้าจะ  
ต้องเขียนล่วงหน้าก่อนวันอุปสมบถนานเท่าไร?

### ตอบ

ตามคำถามข้อ ๑ ที่ถามว่า จะสะสมวัน  
ลาพักก่อนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ มา

รวมกับวันลาพักผ่อนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ได้หรือไม่<sup>๕</sup> ขอเรียนว่า ในเรื่องการลาพักผ่อน ของข้าราชการ ที่ได้รับบรรจุใหม่<sup>๕</sup> ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลา ของข้าราชการ พ.ศ.๒๕๒๐ ข้อ ๑๘ กำหนดให้ข้าราชการมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้ ๑๐ วัน แต่สำหรับข้าราชการที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการ นับถึงวันสิ้นปีงบประมาณไม่ถึง ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการผู้ใดได้รับบรรจุเข้ารับราชการมายังไม่ครบ ๖ เดือน ก็ยังไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี เมื่อรับราชการครบ ๖ เดือน ในปีงบประมาณใด ก็จะมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีสำหรับปีงบประมาณนั้นตั้งแต่วันที่รับราชการครบ ๖ เดือนเป็นต้นไป ดังนั้น กรณีของคุณซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๒๕ และรับราชการครบ ๖ เดือนในวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๒๕ จึงมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ จำนวน ๑๐ วัน ตั้งแต่วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๒๕ เป็นต้นไป หากคุณยังไม่ได้ใช้สิทธิลาเลย หรือใช้สิทธิลาแล้วแต่ยังไม่ครบ ๑๐ วัน มีปัญหาว่าคุณจะสะสมวันที่ยังไม่ได้ลา ไปรวมกับวันลาพักผ่อนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ได้หรือไม่ ซึ่งเรื่องการสะสมวันลาพักผ่อนนั้นข้อ ๑๘ ของระเบียบ

สำนักนายกรัฐมนตรีข้างต้นกำหนดว่า ถ้าในปีใดข้าราชการผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วไม่ครบ ๑๐ วัน ให้สะสมวันที่ยังมีได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันจะต้องไม่เกิน ๒๐ วัน ทั้งนี้ คุณจึงอาจสะสมวันลาพักผ่อนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ ที่ยังไม่ได้ใช้สิทธิลาไปรวมกับวันลาพักผ่อนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ได้

สำหรับปัญหาข้อ ๒ ที่ถามว่า *คุณได้รับบรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๒๕ หากคุณจะลาอุปสมบทในเดือนกรกฎาคม ๒๕๒๖ จะได้รับอนุญาตหรือไม่<sup>๕</sup>* ขอเรียนว่า เรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการลาอุปสมบทนี้ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ข้อ ๒๐ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาอนุญาต ทั้งนี้ เรื่องนี้จึงขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาว่าจะเห็นสมควรอนุญาตตามที่คุณต้องการหรือไม่

ส่วนปัญหาข้อ ๓. ที่ถามว่า *การยื่นใบลาอุปสมบทจะต้องยื่นล่วงหน้ากี่วัน<sup>๕</sup>* เรื่องนี้ระเบียบการลาดังกล่าวข้างต้นกำหนดว่า ให้ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาอุปสมบทเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับก่อนวันอุปสมบทไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน

## การเลื่อนตำแหน่ง

### คำถาม : สมาชิกอำเภอภูเขียว

กระผมมีความสงสัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การปรับเงินเดือนผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว. ๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ ดังนี้

ปัจจุบัน นาย ก. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่คูเงิน ระดับ ๕ อัตราเงินเดือนในบึงบรพระมาณ ๒๕๒๖ รับเงินเดือนชั้น ๕,๗๔๕ บาท นาย ก. จะสอบระดับ ๖ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่คูเงิน ๖ ในเดือนมกราคม ๒๕๒๖ สมมติว่า นาย ก. สอบได้ นาย ก. จะได้รับการแต่งตั้งในบึงบรพระมาณ ๒๕๒๗ ใช่หรือไม่ คือหมายความว่านาย ก. จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒๕๒๗ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ เป็น ๖,๐๒๕ บาท เสียก่อนแล้วเลื่อนนาย ก. ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่คูเงิน ๖ ในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๖ และให้ปรับเงินเดือนให้ได้รับในขั้นค่าของตำแหน่งเป็น ๖,๘๓๕ บาท

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว. ๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ กำหนดไว้ว่า ให้เลื่อนเงินเดือนประจำปีเสียก่อน ๑ ชั้น แล้วจึงปรับเงินเดือนให้อีกไม่เกิน ๒ ชั้น รวมเป็น ๓ ชั้น สำหรับผู้ที่ จะได้เลื่อน ตำแหน่ง ในวันที่ ๑ ตุลาคม

สำหรับในกรณีนี้ นาย ก. จะได้รับการแต่งตั้งหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ จะได้หรือไม่ โดยในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ เลื่อนเงินเดือนประจำปีก่อน ๑ ชั้น เป็น ๖,๐๒๕ บาท แล้วแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๖ ให้ได้รับเงินเดือน ๖,๘๓๕ บาท ซึ่งรวมแล้วเป็น ๔ ชั้น ตามที่ได้เรียนมานั้นถูกต้องหรือไม่ ถ้าไม่ถูกต้อง ขอเรียนสรุปถามว่า นาย ก. จะได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ ๖ ในบึงบรพระมาณ ๒๕๒๗ หรือบึงบรพระมาณ ๒๕๒๘

### ตอบ

ก่อนที่จะตอบคำถามว่า นาย ก. จะสามารถเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ได้ตั้งแต่เมื่อใด และจะได้ปรับอัตราเงินเดือนขั้นรับขั้นใดนั้น ขอเรียนให้ทราบเป็นเบื้องต้นก่อน ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่า ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น จะต้องได้รับเงินเดือนชั้นใดผู้บังคับบัญชาจึงจะสามารถส่งเลื่อนตำแหน่งให้ได้นั้น ขอเรียนว่าการพิจารณาเรื่องนี้จะต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว. ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ คือ ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของตำแหน่งที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ก็ต้องต่ำกว่าไม่เกิน ๔ ชั้น โดยถืออัตราเงินเดือนที่ได้รับ อยู่ในบึงบรพระมาณ

ก่อน บึงบ ประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นฐานในการนั้น ทั้งนี้ ไม่ว่าจะการเลื่อนตำแหน่งนั้นจะเลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม หรือวันใดก็ตาม การพิจารณาเรื่อง คังกล่าวมิได้ เกี่ยว ข้องกับ หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๒๐๔/ว. ๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ ข้อ ๑ แคอย่างใด เพราะหนังสือเวียน คังกล่าวนี้เพียงแต่กำหนดว่า ถ้าผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนข้าราชการ คนใดขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นในวันที่ ๑ ตุลาคม ก็ให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำให้แก่มุั้นเสียก่อน แล้วจึงสั่งเลื่อนตำแหน่ง และปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับในขั้นค่าของตำแหน่งที่เลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว. ๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ ข้อ ๑ ก็ใช้กับผู้ที่ จะได้ เลื่อน ตำแหน่ง ใน วันที่ ๑ ตุลาคม เพียงวันเดียวเท่านั้น ส่วนผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งในวันอื่นจึงไม่เกี่ยวกับหนังสือเวียนข้อนี้

๒. ผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งในวันที่ ๑ ตุลาคม อาจได้ปรับอัตราเงินเดือนสูงขึ้น ๑ ชั้น ๒ ชั้น หรือ ๓ ชั้น แล้วแต่ว่าผู้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งอยู่กี่ชั้น แต่ตามตัวอย่างในข้อ ๑ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว. ๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ ที่ให้ปรับอัตราเงินเดือนสูงขึ้นอีก ๒ ชั้นนั้น เป็น

กรณี ตัวอย่างที่ยก มาให้เห็นเพียงกรณี เดียวใน ๓ กรณี เท่านั้น ไม่ได้ หมายความว่า ผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งในวันที่ ๑ ตุลาคม จะได้ปรับอัตราเงินเดือนอย่างมากเพียง ๒ ชั้น

สำหรับกรณีตามปัญหาที่ถามว่า ถ้า นาย ก. สอบระดับ ๖ ได้ นาย ก. จะได้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗ ใช่หรือไม่นี้ ขอเรียนว่า โดยที่ ก.พ. ได้มีมติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว. ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ กำหนดว่า ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗ จะต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ไม่ต่ำกว่าขั้น ๕,๗๔๕ บาท ซึ่งตามข้อเท็จจริงของเรื่องนี้ปรากฏว่า ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ นาย ก. ได้รับเงินเดือนขั้น ๕,๗๔๕ บาทแล้ว ดังนั้น ถ้า นาย ก. สอบระดับ ๖ ได้ และผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า นาย ก. มีคุณสมบัติประการอื่นครบถ้วน ผู้บังคับบัญชาก็อาจเลื่อน นาย ก. ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ในบึงบประมาณ ๒๕๒๗ ได้ และการแต่งตั้งคังกล่าวก็ไม่จำเป็นว่าจะต้องแต่งตั้งในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ เสมอไป จะแต่งตั้งในวันอื่นของบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗ ก็ได้ แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาจะแต่งตั้งในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ ผู้บังคับบัญชาก็ต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๑ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/  
ว. ๖ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕ คือ จะต้อง  
พิจารณาเลื่อน ชั้นเงิน เดือน ประจำ บังบ ประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๒๗ ให้แก่ นาย ก. ก่อน ถ้า นาย ก. ได้  
เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี ๑ ชั้น ผู้บังคับบัญชา  
ก็ต้องส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้ นาย ก. ได้  
รับชั้น ๖,๐๒๕ บาท แล้วจึงส่งเลื่อน นาย ก.  
ชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระกั ๖ พร้อมกับ  
ปรับอัตราเงินเดือนให้ นาย ก. ได้รับสูงขึ้นอีก ๓  
ชั้น เป็นรับชั้น ๖,๘๓๕ บาท เพื่อให้ได้รับใน  
ชั้นค่าของระกั ๖

## การเลื่อนชั้นเงินเดือนผู้ถูก สอบสวนทางวินัย

ผู้ถาม : สมาชิกจังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
ข้าราชการ พลเรือนสามัญ ถูกตั้ง กรรมการ  
สอบสวนทางวินัย บังบประมาณ ๒๕๒๖ (๑ ต.ค.  
๒๕) จึงไม่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือน โดยมีผู้  
บังคับบัญชาให้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อน ขอ  
เรียนถามว่า

๑. ถ้าสอบสวนเสร็จแล้วได้รับ โทษภาค  
ทัณฑ์ จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำบังบประมาณ  
๒๕๒๖ หรือไม่

๒. ถ้าสอบสวนเสร็จแล้วได้รับโทษตัดเงิน  
เดือน ๑๐% รวม ๔ เดือน สมมติว่าสิ้นสุดเดือน  
มีนาคม ๒๕๒๖ จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำ  
บังบประมาณ ๒๕๒๖ หรือไม่

## ตอบ

เรื่องการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำ  
ปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งถูกตั้งกรรมการ  
สอบสวนทางวินัยนั้น กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.  
๒๕๑๙) ข้อ ๙ กำหนดไว้สรุปได้ว่า ข้าราชการพล  
เรือนสามัญผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อน  
ชั้นเงิน เดือน เห็นสมควรให้ได้เลื่อน ชั้นเงิน เดือน  
ถ้าผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย  
ก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนชั้น  
เงินเดือนไว้ก่อนและให้กันเงินสำหรับเลื่อนชั้นเงิน  
เดือนไว้ด้วย เมื่อสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้วในปี  
ใดผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่ถูกลงโทษ  
ภาคทัณฑ์ หรือไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ก็ให้ส่ง  
เลื่อนชั้นเงินเดือนในปีนั้นได้ และให้ส่งเลื่อนชั้น  
เงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ต้องรอการเลื่อน  
ชั้นเงินเดือนไว้ให้ตามสิทธิด้วย ซึ่งหมายความว่า  
ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งถูกรอการเลื่อนชั้นเงิน  
เดือนไว้ เนื่องจากถูกตั้งกรรมการสอบสวนทาง  
วินัยนั้น ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนชั้นเงินเดือนที่ได้



รอไว้ให้แก่ข้าราชการดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อปรากฏผล  
การสอบสวนพิจารณาว่า ผู้ยื่น ไม่ได้ถูกลงโทษ  
ทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่มีมลทิน  
หรือมัวหมอง แต่ถ้าถูกลงโทษที่หนักกว่าโทษ  
ภาคทัณฑ์แล้ว เงินเดือนที่ผู้บังคับบัญชาได้รอก  
การเลื่อนไว้ทั้งหมดก็ต้องงดเลื่อน และการงดเลื่อน  
นั้นก็ต้องงดตลอดทั้งปีงบประมาณ

ดังนั้น กรณีตามปัญหาข้อ ๑ ถ้าปรากฏ  
ผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้ถูกสอบสวนได้รับโทษ  
ภาคทัณฑ์ ผู้บังคับบัญชาก็สามารถเลื่อนขึ้นเงิน  
เดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ (๑ ตุลาคม  
๒๕๒๕) ที่ได้รอกการเลื่อนไว้ให้แก่ข้าราชการ  
ดังกล่าวได้

สำหรับกรณีตามปัญหาข้อ ๒ นั้น ถ้าการ  
สอบสวน พิจารณาเสร็จสิ้นในปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๒๖ แล้ว ปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนมีความผิด  
และถูกลงโทษตัดเงินเดือน ขึ้นเงินเดือนประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๕)  
ที่ผู้บังคับบัญชา ได้ รอก การ เลื่อน ไว้ ให้แก่ บุคคล  
ดังกล่าวก็จะต้องงดเลื่อน และการงดเลื่อนนี้จะต้อง  
งดเลื่อนตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ด้วย  
ผู้บังคับบัญชาจึงอาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ  
ผู้นั้นได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗ (๑ ตุลาคม  
๒๕๒๖) ตามนัยข้อ ๗ (๒) วรรคสองของกฎ ก.พ.  
ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๔)

## อย่างไรถือว่าลาบ่อยครั้ง หรือมาสายเนือง ๆ

ผู้ถาม : สมาชิกเมืองใต้

ผมมีปัญหามาขอเรียนถาม ดังนี้

๑. อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องลงชื่อปฏิบัติ  
ราชการตามระเบียบที่กำหนดหรือไม่

๒. ในรอบปีที่แล้วมา นาย ก. ได้ลาป่วย  
เล็กน้อย (ปวดท้อง, ท้องเสีย, ปวดฟัน เป็น  
ใช้) ประมาณ ๑๐-๑๕ ครั้ง ๆ ละ ๑-๒ วัน  
รวมวันลาป่วย ๒๘ วัน แต่บังเอิญในปีนั้นป่วย  
หนักต้องรักษาตัวในโรงพยาบาล ครั้งที่ ๑ จำนวน  
๑๕ วัน ครั้งที่ ๒ จำนวน ๑๐ วัน ครั้งที่ ๓  
จำนวน ๕ วัน รวมวันลาในรอบปีที่แล้วมา ทั้ง  
หมด ๔๘ วัน ถามว่า นาย ก. อยู่ในเกณฑ์ได้  
เลื่อนเงินเดือนประจำปี ๑ ชั้น หรือไม่ ถ้าได้แต่  
ผู้บังคับบัญชาไม่ส่งเลื่อนให้ นาย ก. จะอุทธรณ์  
ได้หรือไม่ เมื่อคุณสมบัติตำแหน่งครบถ้วน

๓. คำว่า "ลาบ่อยครั้ง" ที่กำหนดในกฎ  
ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ที่ความได้แก่  
ไหน ตามกฎ ก.พ. กำหนดว่าในรอบปีที่แล้วมา  
ต้องมีวันลาไม่เกิน ๔๕ วัน จำนวนครั้งที่ลาตีความ  
ตามข้อกำหนดวันลาได้หรือไม่ บางหน่วยงานตี  
ความคำว่า "บ่อยครั้ง" คือกี่ครั้งก็ได้ที่ผู้บังคับ

บัญชาเห็นสมควร สมมุติว่าออกกระเบียบว่า ลา บ่อยครั้ง คือลามากกว่า ๕ ครั้ง จะไม่ได้รับการ พิจารณาขึ้นเงินเดือน จะชอบตามระเบียบว่า ด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือไม่

๔. การมาทำงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนดเนื่องๆ คำว่า “เนื่องๆ” หมายความว่า หน่วยราชการแห่งหนึ่งที่มีความว่า ถ้ามาสาย เกิน ๕ ครั้ง จะไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน อยากราบธรรมเนียมปฏิบัติทั่วไป

ตอบ

ตามปัญหาข้อ ๑ ที่ถามว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยจะต้องลงชื่อปฏิบัติราชการหรือไม่ นั้น เห็นว่าโดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ข้อ ๘ วรรคหนึ่งกำหนดว่า เพื่อควบคุมให้เป็นไปตาม ระเบียบนี้ ให้จัดทำบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการในสังกัดตามแบบท้ายระเบียบนี้ และ ข้อ ๔ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าว กำหนดให้ใช้ระเบียบข้างต้นแก่ข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัยด้วย ประกอบกับทางราชการก็ได้ เคยขอความเข้าใจกับส่วนราชการ บางแห่งเกี่ยวกับ การลงชื่อปฏิบัติราชการไว้ตามหนังสือกรมตรวจ ราชการแผ่นดิน ที่ ๗๑๖/๒๔๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๔๕๗ เรื่องขอความร่วมมือในการ ปฏิบัติราชการ ว่าข้าราชการตั้งแต่ชั้นหัวหน้ากอง ลงมาควรให้ลงเวลาปฏิบัติราชการทุกคน ผู้ตอบ


ปัญหาจึงมีความเห็นว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยก็น่า จะต้องลงชื่อปฏิบัติราชการด้วย

ตามปัญหาข้อ ๒ ที่ถามว่า ในรอบปีที่ แล้วมา นาย ก. มีวันลาป่วยธรรมดา ๒๘ วัน มีวันลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวนาน (ป่วยหนักต้องรักษาตัวในโรงพยาบาล) ๓๐ วัน รวม เป็น ๕๘ วัน นาย ก. อยู่ในเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ ๑ ชั้น ได้หรือไม่ ถ้าอยู่ในเกณฑ์แต่ผู้บังคับบัญชาไม่เลื่อนให้ นาย ก. จะอุทธรณ์ได้หรือไม่นั้น ขอเรียนว่า ผู้ที่จะ อยู่ในเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ ๑ ชั้นนั้น นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติประการอื่นๆ แล้ว ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลามาก โดย ถือเกณฑ์วันลารวมทั้งลากิจและลาป่วยไม่เกิน ๔๕ วัน เว้นแต่การลาประเภทที่ได้รับการยกเว้นให้ ไม่ต้องนับรวมอยู่ใน ๔๕ วัน เช่น ลาป่วยซึ่ง จำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียว หรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๑๒๐ วัน เป็นต้น ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ก. มีวันลาป่วยธรรมดา ๒๘ วัน และวันลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ๓๐ วัน ซึ่งเมื่อไม่นับ วันลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานแล้ว วันลาป่วยที่เหลือมีจำนวนไม่เกิน ๔๕ วันเช่นนี้ หาก นาย ก. มีคุณสมบัติประการอื่นครบถ้วนแล้ว นาย ก. ก็อยู่ในเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขึ้น เงินเดือนให้ ๑ ชั้นได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่เลื่อน ขึ้นเงินเดือนให้ ผู้บังคับบัญชาก็มีหน้าที่ตาม

มาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่จะต้องชี้แจงให้ นาย ก. ทราบว่า ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้เพราะเหตุใด หากผู้บังคับบัญชาไม่ชี้แจงแม้ว่า นาย ก. จะได้ขอทราบเหตุผลแล้วก็ตาม หรือชี้แจงไม่มีเหตุผลอันควรรับฟังก็ตาม นาย ก. ก็มีสิทธิที่จะร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ตนได้ภายใน ๓๐ วัน ทั้งนี้ ตามนัยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๙ (พ.ศ. ๒๕๑๘) กรณีไม่ได้เลื่อนชั้นเงินเดือนนี้ กฎหมายให้สิทธิร้องทุกข์ได้เพียงอย่างเดียว จึงไม่อาจใช้สิทธิอุทธรณ์ได้

สำหรับปัญหาข้อ ๓ ที่ถามว่า คำว่า “ลาบ่อยครั้ง” ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕) มีความหมายเพียงใด หากส่วนราชการใดจะออกระเบียบปฏิบัติว่าการลาเกินกว่า ๕ ครั้ง ถือว่าลาบ่อยครั้ง และจะไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้น จะเป็นการขอยด้วยระเบียบหรือไม่นั้น ขอเรียนว่า กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ไม่ได้กำหนดว่าลาที่ครั้งจึงจะถือว่าเป็นการลาบ่อยครั้ง แต่ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่จะใช้ดุลพินิจเองว่า

ลาที่ครั้งจึงจะถือว่าลาบ่อยครั้ง ทั้งนี้ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของแต่ละส่วนราชการไป ส่วนราชการต่างๆ จึงอาจกำหนดจำนวนครั้งที่ลาได้ตามความเหมาะสม และไม่ถือเป็นการขัดกับกฎ ก.พ. แต่อย่างใด แต่การกำหนดจำนวนครั้งก็ไม่ควรให้น้อยครั้งจนเกินไป ซึ่งอาจทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่ข้าราชการได้ กฎ ก.พ. ไม่มีเจตนารมณ์ให้ถือเอาจำนวนวันลาไม่เกิน ๔๕ วัน เป็นเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนครั้งของการลาว่าการลาเกิน ๔๕ ครั้งถือว่าลาบ่อยครั้ง

ส่วนปัญหาข้อ ๔ ที่ถามว่า การมาทำงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนดเนื่องๆ คำว่า “เนื่องๆ” ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕) มีความหมายเพียงใดนั้น ขอเรียนว่า การมาทำงานสายเนื่องๆ นี้ กฎ ก.พ. ดังกล่าวไม่ได้กำหนดจำนวนครั้งไว้ว่าสายกี่ครั้งจึงจะถือว่าสายเนื่องๆ แต่ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการต่างๆ ที่จะพิจารณากำหนดตามความเหมาะสม เช่นเดียวกับการลาบ่อยครั้งดังกล่าวแล้วในปัญหาข้อ ๓ 

# ดรชนวารสารข้าราชการ ปี ๒๕๒๕

## เดือนมกราคม

“พระราชดำรัสพระราชทานแก่ประชาชนชาวไทยในโอกาสขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช ๒๕๒๕”  
การติดต่อขอรับทุนการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในประเทศออสเตรเลีย โดย พุทธทรัพย์

### มนตรี

“การประเมินผล” โดย ยุทธนา สุขสมิติ

“ระบบวินัยในการบริหารราชการเกาหลี” โดย วรากรณ์ ฤจิวิวัฒน์กุล

“ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน” (การนับเวลาระหว่างไปรับราชการทหาร, การส่งเดือน  
ขึ้นเงินเดือนในวันที่ถูกตั้งกรรมการสอบสวน, การลาป่วยแทนการออกเสียงของคณะกรรมการตรวจรับ  
รับพัสดุ ฯลฯ, การคำนวณบำเหน็จบำนาญ, การขอรับบำเหน็จบำนาญ)

“กฎหมายและระเบียบใหม่” (ที่ สร. ๐๒๐๓/ว ๒๔๗ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔  
ที่ สร. ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔)

“ถอดคนวมชก (แนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการ, คณะรัฐมนตรีไม่อนุมัติให้ย้ายและ  
แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งอื่นหลัง)” โดย ปฐม สมบูรณ์สิน และ บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

“แง่คิด : ทางไปดี” โดย สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

## เดือนกุมภาพันธ์

“ข่าวการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง”

“สหรัฐอเมริกาเลิกใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้วจริงหรือ?” โดย เบญจวรรณ รัชดานุรักษ์

“การหาข้อมูลในการวิเคราะห์ตำแหน่ง” โดย ประอร โกมลภิส

“การกำหนดระดับตำแหน่ง—เขาค่างานของคุณอย่างไร?” โดย ทิพาวดี เมฆสวรรค์

“ระบบวินัยในการบริหารราชการเกาหลี” โดย วรากรณ์ ฤจิวิวัฒน์กุล

“บัญชีระเบียบข้าราชการพลเรือน” (การส่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการ, การปรับอัตราเงินเดือนตามบัญชีหมายเลข ๓, การนับเวลาปฏิบัติงานในขณะที่เป็นลูกจ้างร่วมกับเวลาราชการ, การรับบำเหน็จตกทอด)

“กฎหมายระเบียบใหม่” (ที่ สร. ๐๗๐๓/ว ๑๒ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๔, ที่ กก ๐๕๑๒/๕๒๓๓๔ วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๒๔, ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๗ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๒๕ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาการสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๒๔)

“ถกคนวมชก” (เลื่อนตำแหน่งเพื่ออะไร, เวลาระหว่างไปรับราชการทหาร ใช้ประโยชน์ในราชการพลเรือนได้อย่างไร)

“เรื่องความท้อแท้” โดย พระพุทธวงศมุนี

## เดือนมีนาคม

“ทำอะไรจึงจะสอบได้” โดย บัญญัติ สุกศิลป์

“ทุนเล่าเรียนหลวง” โดย บุญสิน กังวลสุข

“การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ในวิชาชีพบางสาขาเข้ารับราชการ” โดย เอมอร อ่วมกุล และ เทัญศรี สมภู

“กฎหมายและระเบียบใหม่” (ที่ สร ๐๗๑๐/ว ๒ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๒๕, ที่ สร ๐๑๐๔/ว ๒ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕)

“ถกคนวมชก” โดย สุนิตา พินิจการ และ สมชาย การดี

“แง่คิด ; ทางมีชัย” โดย สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

## เดือนเมษายน

“พระบรมราโชวาท” พระราชทานในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ๒๕๒๕

“ข้อคิดจากเลขาราชการ ก.พ. ; งานสองร้อยปี” โดย ไสรจ สุนทรกุล

“ระบบราชการพลเรือนในยุคกัณฑ์รัตนโกสินทร์” โดย ยันยงค์ คำบรรลือ และ กฤษณา

ถนอมสัจย์

“การปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินในรัชกาลที่ ๕” โดย บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ  
วัฒนา สิวากรณ์ และ วรากรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล

“การจัดระบบบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ในรัชกาลที่ ๗” โดย ศรีพนม บุณนาค ธงชัย  
นิติธรรม และปรีชา วิชัยดิษฐ์

“การปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลใน พ.ศ. ๒๕๑๘” โดย ครุณี บุญสิงห์

“ข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์” โดย คณะทำงานจัด  
กิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๕

“ข้าราชการตัวอย่างประจำปี พ.ศ. ๒๕๒๕” โดย อาวุธ วรรณวงศ์

“การฝึกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพจิต” โดย ยุพิน ราตรีธร

“การพัฒนาข้าราชการต้านจริยธรรม” โดย ลักษณา หมั่นจักร

“การพัฒนาสภาพแวดล้อม ; เงื่อนไขสำคัญในการเสริมสร้างจริยธรรม” โดย พัชรา  
บุญยรัตน์เสวี และคณะ

“วันข้าราชการพลเรือน : วันแห่งการรับใช้สังคม” โดย สมศักดิ์ สุภะรัชฎเดช

## เดือนพฤษภาคม

“สัมโมทนียกถา เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน” โดย สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ  
สมเด็จพระสังฆราช

“คำปราศรัยเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๕” โดย ฯพณฯ  
พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรี

“จริยธรรมของข้าราชการพลเรือน” โดย ม.ร.ว. คึกฤทธิ์ ปราโมช

“สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สถาบันแห่งการเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการพลเรือน”  
โดย รัตนา อุบลสิงห์

“การพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำ” โดย สมโภชน์ นพคุณ

“สัมมนานักบริหารระดับผู้อำนวยการกอง” โดย กษิต ринทพล

“ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน” (การขอแก้วัน เดือน ปีเกิด, การโอนผู้สอบแข่งขันได้,  
การโอน, การเลื่อนระดับ ๒ เป็นระดับ ๓, การเลื่อนตำแหน่งและย้ายสายงาน, การย้าย)

“กฎหมายและระเบียบใหม่” (ที่ สร ๐๗๐๒/ว ๑ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๒๕, ที่ สร ๐๗๐๖/ว ๓ วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๒๕, ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๔ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๒๕)

“ถอดนวมชก (ปัญหาที่นำรู้เกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน)” โดย วิภา สيناโรจน์

“เกร็ดบริหาร (การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหัวหน้างาน มีความหมายมากกว่าการเล่นเก้าอี้ดนตรี)” โดย กานดา วัชรภักย์

“อดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ (ต่อ)” โดย คณะทำงานจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๕

## เดือนมิถุนายน

“ปาฐกถาธรรม ; การทำงาน คือ การปฏิบัติธรรม” โดย พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ)

“การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน” โดย บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

“พิจารณาความดีความชอบ จริงหรือ?” โดย ยุกยง เนี่ยวกุล และบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

“หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบฉบับใหม่ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ” โดย สง่า

## ตรีศกุล

“ปัญหาการกำหนดโควตา การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ” โดย มัลลิกา สวิตชาติ

“ควรเลิก ๒ ชั้นหรือไม่” โดย สิงห์ศักดิ์ ณ จำปาทุ่ง

“ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน” (มีวุฒิแล้วจะย้ายตำแหน่งได้หรือไม่, การสอบสวนและการบรรจุกลับ, การลงนามในหนังสือแทนผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ, สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน)

“กฎหมายและระเบียบใหม่” (ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๘๒ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๒๕)

“เกร็ดบริหาร ; มาเอาชณะเวลากันเถอะ” โดย เมทินี

“ถอดนวมชก (ปัญหาที่น่าสนใจเกี่ยวกับเลื่อนชั้นเงินเดือน)” โดย วิภา สيناโรจน์

“อดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ (ต่อ)” โดย คณะทำงานจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๕

“ทำไมทำดี ไม่ได้ดี” โดย จำนงค์ ทองประเสริฐ

## เดือนกรกฎาคม

“สถานการณ์บ้านเมือง” ปาฐกถาของ ฯพณฯ พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรี ต่อชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน

“เขาทำอะไรกันบ้าง ในการวางแผนกำลังคน” โดย ทศนีย์ ธรรมสิทธิ์

“การวางแผนกำลังคน : อดีตและปัจจุบัน” โดย วันเนาวัล บุลสุข

“งบประมาณกับการวางแผนกำลังคน” โดย รำไพ เหมะธลินทร์

“การวางแผนกำลังคน : หลักการและแนวทางดำเนินงาน” โดย นนทิกุล กาญจนะจิตร และวีระ ไชยธรรม

“การวางแผนอัตรากำลัง : เขาวางแผนอย่างไร?” โดย ยันยงค์ คำบรรลือ

“คิดเรื่องการวางแผนกำลังคน” โดย ขนิษฐา สดกังวาล

“กฎหมายและระเบียบใหม่” (ที่ สร. ๐๒๐๔/ว ๗๕ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๒๕ ที่ สร ๐๗/๐๔/ว ๕ วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๒๕)

“สันโดษทำให้ไม่ก้าวหน้าจริงหรือ?” โดย ไสริจ สุจริตกุล

“อดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ (ต่อ)” โดย คณะทำงานจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๕

## เดือนสิงหาคม

“ภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ ; วิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล และความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศของข้าราชการไทยในหน่วยราชการทุกแห่ง : บทพิสูจน์ ทฤษฎีในเชิงประจักษ์” โดย ดิน ปรัชญพฤกษ์

“จะอย่างไรต่อกับกำลังพลเรือน” โดย ดุสิต เทพไพฑูรย์

“อดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ (ต่อ)” โดย คณะทำงานจัดกิจกรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๕

“ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน” (การเบิกค่าแวนตา, การเบิกเงินช่วยเหลือบุตร, ได้รับความลดโทษแล้วจะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้หรือไม่, การตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง)



“กฎหมายและระเบียบใหม่” (ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๙๓ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๒๕ ที่ สร ๑๐๐๑/ว ๒๙๓๒ วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๒๕, ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๙๙ วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๒๕)

“ถกคนวมชก (ก.พ. ปรับปรุงวิธีการขอโอนข้าราชการใหม่)” โดย บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

“การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร” โดย นิเวศน์ สิทธิชัย

## เดือนกันยายน

“การเลื่อนตำแหน่งในราชการพลเรือนไทย” โดย อมร รักษาสัตย์

“การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง : สิ่งท้องักการฝากอนาคตเอาไว้” โดย มนูญ วงศ์นารี

“แนวทางในการส่งเสริมทางก้าวหน้าของสายงานวิชาการ” โดย ทิพาวดี เมฆสวรรค์

“การเลื่อนตำแหน่งในระบบเปิด” โดย บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

“การเลื่อนตำแหน่งมิใช่ทางเลือกเดียวในชีวิตการทำงาน” โดย เมทินี

“ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน” (การลาพักผ่อนประจำปี, ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา)

“กฎหมายและระเบียบใหม่” (ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๖ วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๕, ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๗ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๕)

“ถกคนวมชก (ก.พ. วางหลักเกณฑ์ปรับเงินเดือนผู้เลื่อนตำแหน่ง วันที่ ๑ ตุลาคม)”  
โดย บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

“วิวัฒนาการของระบบราชการฝ่ายพลเรือนในสมัยรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี” โดย คณะทำงาน  
วันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๕

“เกร็ดบริหาร ; การวางแผนที่ว่ายากนั้น ยิ่งยากไม่เท่ากับปฏิบัติงานตามแผน” โดย กานดา  
วัชรากัย

“แนวทางการสร้างเสริมสมรรถภาพจิต” โดย สุภาพรณ ณ บางช้าง

“อดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ (ต่อ)” โดย คณะ  
ทำงานจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๕

## เดือนตุลาคม

“ระบบบริหารราชการในปัจจุบัน” ปาฐกถา ของ นายบุญชู โรจนเสถียร ต่อชมรม  
นักบริหารข้าราชการพลเรือน

“วินัย การออกจากราชการและการอุทธรณ์ร้องทุกข์” โดย สุวรรณ ขณะสงคราม

“วินัยทางป้องกัน และเสริมสร้างอยู่ที่ใด?” นิเวศน์ พันธุ์โอสถ

“การเปรียบเทียบงานบริหารบุคคลของราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน” โดย สกฤ  
ถมั่งรักษ์สัตว์

“เกร็ดบริหาร ; ความเป็นส่วนตัวในที่ทำงาน” โดย วิโรจน์ ธิรคุณโกวิท

“แปลกแต่จริงในวงราชการ” โดย สิงห์ศักดิ์

“ข้าพเจ้าถือเอาศีลธรรมเป็นที่พึ่ง” โดย หัจฉี ประยูร วทานยกุล

“อดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ (ต่อ)” โดย คณะ  
ทำงานจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๕

## เดือนพฤศจิกายน

“บุคลากร ; ทัศนะของนักบริหาร” โดย กฤษณา ถนอมสัจย์ และยัณยงค์ คำบรรลือ

“แง่คิดจากประสบการณ์ของบุคลากรอาวุโส” โดย อุดม สงวนนาม

“การเจ้าหน้าที่” โดย สุรพล กาญจนะจิตรา

“บุคลากร หัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคคล” โดย รมณี ชัยกรณ์กิจ

“บุคลากรกับการควบคุมทะเบียนประวัติ” โดย จำลอง อินทรกำแหง

“การบริหารตำแหน่งช่วยป้องกันการทุจริต” โดย วีระ ไชยธรรม และชนิษฐา สุกง้วาล

“ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน” (หลักเกณฑ์ในการสมัครสอบแข่งขัน, การเลื่อนชั้น  
เงินเดือนข้าราชการซึ่งถูกฟ้องคดีอาญา, การโอนผู้สอบแข่งขัน, การสะสมวันลาพักผ่อนประจำปี)

“กฎหมายและระเบียบใหม่ (ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๕, ที่ สร  
๐๗๐๔/ว ๙ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๕)

“การเปรียบเทียบในบริหารบุคคลของราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชน” โดย ตันย บุนนาค

## เดือนธันวาคม

“การยืมตัวและการสหภาพราชการ” โดย อมร รักษาสัตย์

“นโยบายการดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์” โดย เต็มใจ สุวรรณทัต

“ศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาค” โดย นิวัฒน์ วัชรวราการ

“จะช่วยลดค่าครองชีพให้ข้าราชการได้อย่างไร” โดย ศรีรุ่ง

“การบริหารงานโดย ๓ ช” โดย ไพโรจน์ สิตปรีชา

“ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน” (การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ, การเลื่อนระดับตำแหน่ง, การเลื่อนตำแหน่งผู้ถูกลงโทษทางวินัย, การโอนไปรับราชการในสังกัดกระทรวงการต่างประเทศ, ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นแล้วเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้หรือไม่, การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง, การแบ่งส่วนราชการ)

“กฎหมายและระเบียบใหม่” (สร ๐๗๐๔/ว ๔ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๕, สร ๐๗๑๐/ว ๑๐ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๒๕)

“ความกล้าหาญ” โดย พิษณุ อรรถภิญญา

“การเปรียบเทียบงานบริหารบุคคลของราชการ, รัฐวิสาหกิจ และเอกชน” โดย อูระ แก้วไชโย

“บุคคลผู้ได้รับเหรียญคุณงามความดี” (ม.ล. ปิ่น มาลากุล และ นายอารีย์ สิทธีมังก์) โดย มัลลิกา สวิตชาติ ๑๖

วารสารข้าราชการ ปี ๒๕๒๕ ยังมีเหลือบ้าง ผู้สนใจติดต่อและสั่งซื้อได้ที่ *สวัสดิการ* สำนักงาน ก.พ. ในราคาเล่มละ ๑๐ บาท หรือรวมตลอดปีราคา ๘๐ บาท ส่งเช็คหรือธนาณัติส่งจ่าย ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐ ป.ณ. สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี

# ท้ายเล่ม

การสื่อความหมายเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรใหญ่ๆ เช่นหน่วยราชการ ถ้าติดต่อสื่อสารกันอย่างไม่มีประสิทธิภาพแล้ว ท่านคงจะนึกภาพของความโกลาหลได้ไม่ยากนัก

วารสารข้าราชการ เห็นว่า เรื่องการสื่อความหมายเป็นเรื่องที่ประโยชน์ และน่าสนใจทั้งในหมู่ข้าราชการ และบุคคลทั่วไปที่จะต้องทำงานร่วมกับคนอื่น ดังนั้นในเดือนมีนาคม นอกจากเราจะเสนอคอลัมน์ประจำที่มีเนื้อหาสาระเช่นเคยแล้วเราจะขอเสนอ บทความพิเศษ ๓ เรื่องด้วยกัน คือเรื่อง การสื่อความในองค์กร โดย *ปรัชญา เวสารัชช์* และ *อรุณ รักธรรม* เรื่องระบบกรรมการในฐานะที่เป็นอุปกรณ์ต่อการสื่อข้อความ โดย *ประทาน คงฤทธิศึกษากร* และอีกเรื่องหนึ่งเป็นเรื่องวิชาการแทรกเกร็ดจากประสบการณ์คือเรื่อง ภาษาไม่พาสาร โดย *วิลาศ สิงหวิสัย* อย่าลืมติดตามนะครับ

สำหรับผู้อ่านที่เป็นสมาชิก หากมีปัญหาขัดข้องในเรื่องการได้รับวารสารประการใด โปรดแจ้งให้เราทราบด้วยนะครับ

กองบรรณาธิการ