วารสารข้าราชการ

ยุคใหม่ • ปีที่30

•เพื่อข้าราชการทุกคน

ISSN 0125-0906
กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘

จริยธรรม กับ ข้าราชการพลเรือน

ราคา ๑๒ บ

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก กท.๑๐๓๐๐ โดยสั่งจ่ายธนาณัติ/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ผู้จัดการสวัสดิการ นายนิวัฒน์ วชิรวราการ
ฝ่ายจัดการ นายเกรียงไกร กลิ่นอุบล

ผู้จัดทำ
ที่ปรึกษา นายโสรัจ สุจริตกุล
นายสำราญ ถาวรายุศม์
นายวิลาศ สิงหวิสัย
นายอุดล บุญประกอบ
บรรณาธิการ นางทิพาวดี เมฆสวรรค์
ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
นายบุญร่อด สิงห์วัฒนาศิริ
นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์
กองบรรณาธิการ นางสาวอัญชนา เวสารัชช์
นางสาววีณา สิวากรณ์
นางสาวยุพยง เนียวกุล
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
นายวรพัฒน์ ทิวถนอม
นายสาโรช ศิริโสภณาภรณ์
นายวิสูตร ประสิทธิศิริวงศ์
ประชาสัมพันธ์ นายธงชัย วาณิชกะ
นายนิเวศน์ สิทธิชัย
ออกแบบปก นายมนตรี จตุรภัทร
ศิลปกรรม นายณรงค์ นุกูลการ
ปกพิมพ์ที่ ฟันนี่ พับบลิชชิง
สถานที่พิมพ์ บริษัท ประชาชน จำกัด
(แผนกการพิมพ์)
๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม
บางรัก ๑๐๕๐๐
โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒
๒๓๕-๐๓๘๙
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา นายนิรันดร์ เหตระกูล
พ.ศ. ๒๕๒๘

สวัสดีค่ะ

วารสารข้าราชการฉบับนี้เป็นฉบับที่ต้อนรับการตัดสินใจของคณะรัฐบาลที่จะปล่อยให้เรื่องการเพิ่มเงินช่วยค่าครองชีพของข้าราชการเป็นเพียงคลื่นกระทบฝั่ง และลอยหายไปกับกระแสแห่งกาลเวลา ซึ่งก็คงจะเหลือค้างแต่เพียงความฝันอันเลื่อนลอยของเราข้าราชการทั้งหลาย แต่ก็ช่างมันเถอะค่ะ อุดมคติที่หลงเหลืออยู่บ้างคงจะพอช่วยประคองให้เรามีกำลังทำงานกันต่อไปได้บ้าง

เพราะข้าราชการกำลังถูกบีบคั้นจากสภาพแวดล้อมเกือบทุกด้าน วารสารข้าราชการจึงได้นำเรื่อง **จริยธรรมข้าราชการ**มาเสนอต่อท่านผู้อ่านในเดือนนี้ ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทุกคนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีหลักความประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม เพราะเราเชื่อว่า ถ้าข้าราชการทุกคนเป็นผู้ที่มีจริยธรรมแล้วไซร้ ประสิทธิภาพในการทำงานจะไม่เป็นปัญหาในวงราชการอีกต่อไป การพัฒนาประเทศย่อมสัมฤทธิ์ผล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของชาติย่อมจะเกิดขึ้นได้โดยง่าย

จริยธรรมข้าราชการหมายถึง**หลักหรือแนวทางแห่งความประพฤติที่ข้าราชการควรยึดถือเพื่อให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอันจะนำไปสู่ความมั่งคั่งและมั่นคงของสังคม** ดังนั้น จุดเริ่มต้นของการมีจริยธรรมคือ**การกำหนดรูปแบบที่พึงประสงค์**ซึ่งข้าราชการทุกคนจะสามารถนำไปเป็นตัวอย่างได้

แต่ในข้อเท็จจริงนั้นรูปแบบความประพฤติอันพึงประสงค์ของข้าราชการได้ถูกกำหนดเอาไว้บ้างแล้วในเรื่องที่เกี่ยวกับวินัยของข้าราชการ ซึ่งอาจสรุปโดยย่อว่า **ข้าราชการทุกคนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเต็มใจอุทิศเวลาให้แก่ราชการอย่างเต็มที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม และรู้จักใช้ความรู้ ความสามารถของตนปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและส่วนรวม** โดยจะต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนด้วย

ปัญหาที่แท้จริงของเรื่องจริยธรรมข้าราชการจึงมิได้อยู่ที่การขาดรูปแบบ แต่อยู่ที่ว่า**ข้าราชการเป็นจำนวนมากยังมิได้ยึดถือและประพฤติปฏิบัติตนในแนวทางที่ถูกที่ควรอย่างสม่ำเสมอ**

คำถามก็คือ ทำอย่างไรข้าราชการทุกคนจึงจะเป็นผู้ที่มีจริยธรรม เราคิดว่าคำตอบน่าจะอยู่ที่ตัวผู้นำ คือ**ท่านผู้บังคับบัญชาทั้งหลายนั่นเอง** เราขอเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมในราชการพลเรือน ดังนี้

ประการแรก ท่านผู้บังคับบัญชาทั้งหลายควรจะต้อง**ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทและหน้าที่ในการเป็นผู้นำ**ของท่าน ถ้าท่านต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่อยู่ในระเบียบวินัยและมีจริยธรรม ท่านจะต้องเป็นผู้ที่ประพฤติและปฏิบัติและทำตัวให้เป็นตัวอย่างก่อน

ประการที่สอง ท่านผู้บังคับบัญชาทุกท่านจะต้อง**สร้างความเข้าใจ และยืนยันให้ผู้ร่วมงานของท่านทุกคนได้เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นผู้ที่มีจริยธรรม** ท่านจะต้องเพาะศรัทธาและปลุกความสำนึกให้เกิดขึ้นในวิญญาณของข้าราชการทุกคน เพื่อให้เขาเชื่ออย่างจริงใจว่าเขาทุกคนจะต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรม

ประการที่สาม ท่านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนข้าราชการทุกคนจะต้อง**ร่วมมือและร่วมใจกันรักษาระดับความประพฤติที่เหมาะสมเหล่านั้นไว้ให้คงอยู่ถาวรตลอดไป** นิ้วไหนร้ายจะต้องกล้าทำการรักษาให้หายขาดหรือถ้าร้ายแรงมากก็จะต้องกล้าตัดนิ้วร้ายนั้นทิ้งไปเมื่อจำเป็น

ประการที่สี่ ท่านข้าราชการทั้งหลายจะต้อง**ช่วยกันสร้างบรรยากาศแห่งความดีงามให้ปรากฏอยู่ทั่วไปในสถานที่ราชการ** เพราะความดีก็เช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตทั้งหลายที่จำเป็นจะต้องได้รับการทำนุบำรุงเพื่อให้เจริญเติบโตและแข็งแรง ถ้าบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมดี ข้าราชการทั้งหลายก็ย่อมจะกระทำความดีได้โดยไม่ยาก

แนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการดังกล่าวเบื้องต้น มิใช่ของใหม่ที่ยังไม่เคยมีการพูดหรือทำกันมาก่อน เพราะเราทราบว่าบางส่วนราชการได้ริเริ่มและดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจังและได้รับผลสำเร็จมาแล้ว จึงหวังว่าส่วนราชการอื่น ๆ จะได้ทดลองปฏิบัติดูบ้าง

แม้ว่าความหวังที่จะให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้ที่มีจริยธรรมจะเป็นเรื่องยากที่จะต้องใช้เวลานานเป็นเครื่องพิสูจน์ แต่**หนทางที่ยาวไกลก็จะต้องเริ่มต้นจากก้าวแรกก่อนเสมอ**

ท่านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนข้าราชการที่ยังมิได้ดำเนินการในเรื่องนี้จะไม่ลองนำไปพิจารณาดูหน่อยหรือคะ

ปก :

จริยธรรม : ปัญหาพื้นฐานการพัฒนาจิตใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สารบัญ

บทบรรณาธิการ ๒

บทความวิชาการ

๑ แผนงานส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน ๑๑
- *พันเอก(พิเศษ) ดร.ชินวุธ สุนทรสีมะ*

● การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ ๒๑
- *รศ.ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน*

● จริยธรรมและความรับผิดชอบของข้าราชการ ๓๕
- *รศ.ประทาน คงฤทธิศึกษากร*

คอลัมน์ประจำ

● **ข่าวราชการ** ๗
● **เกร็ดบริหาร :** วิธีสอนจริยศึกษาแบบเบญจขันธ์ - *รศ.ดร.เปรื่อง กุมุท* ๔๑
● **วินัยข้าราชการ :** อุทาหรณ์ก่อนทำผิด - *เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์* ๔๗
● **มุมสรรหาข้าราชการ :** บทบาทของผู้บังคับบัญชาต่อการสรรหาบุคคล ๕๕
● **หน้าต่างบุคลากร :** คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกับการแต่งตั้งข้าราชการ ๖๑
● **กฎหมายและระเบียบใหม่** ๖๙
● **คลื่นลูกใหม่** ๗๕
● **แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง** ๗๙
● **หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน :** ประกาศิตผืนรก ๘๓
● **ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน** ๘๙
● **แนะนำบุคคลน่าสนใจ :** *นพ.ชนะ คำบุญรัตน์* เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา ๙๖

ข่าวราชการ

งบประมาณเงินเดือนข้าราชการในปีหน้าเพิ่มขึ้นเช่นเดิม

นายบดี จุณณานนท์ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณชี้แจงถึงความเข้าใจผิดในเรื่องการไม่เพิ่มขึ้นของงบประมาณและการลดเงินเดือนข้าราชการ

ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณชี้แจงว่า ตามข่าวที่ว่างบประมาณในปี ๒๕๒๙ จะไม่เพิ่มขึ้นจากงบประมาณในปี ๒๕๒๘ นั้น เป็นความเข้าใจผิด อันที่จริงแล้ว**การจัดทำงบประมาณในปี ๒๕๒๙ มิใช่จะไม่เพิ่ม เพียงแต่จะรักษายอดเงินขาดดุลให้เท่ากับปี ๒๕๒๘** คือ จำนวน ๓.๕ หมื่นล้านบาท

ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณยังได้ชี้แจงต่อไปถึง ข่าวการลดเงินเดือนข้าราชการว่า เป็นเรื่องที่กระทำไม่ได้ **นอกเสียจากจะได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนเสียก่อน** และเมื่อพิจารณาภาวะเศรษฐกิจและการเงินของประเทศในขณะนี้ก็ยังไม่เห็นความจำเป็นใด ๆ ที่จะต้องลดเงินเดือนข้าราชการ อันที่จริงแล้วในการจัดทำงบประมาณประจำปีงบประมาณ ๒๕๒๙ นั้น ยอดเงินสำหรับเงินเดือนข้าราชการยังคงจะต้องเพิ่มตามปกติประมาณร้อยละ ๖-๗

ผลการประเมินการลดค่าเงินบาท

ธนาคารแห่งประเทศไทยเสนอรายงานการประเมินผลการปรับค่าเงินบาทในช่วง ๓ เดือน ให้คณะกรรมการรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจทราบ ในรายงานดังกล่าวมีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

๑. ด้านตลาดเงินตราต่างประเทศ **ค่าเงินบาทมีค่าแข็งขึ้น** เมื่อเทียบกับเงินสกุลอื่น โดยเฉพาะปอนด์สเตอร์ลิง มาร์คเยอรมันนี และเยนญี่ปุ่น

๒. ด้านราคาพืชผล หลังจากการปรับค่าเงินบาทใหม่ ๆ ในเดือนพฤศจิกายนแล้ว **ราคาส่งออกพืชผลสำคัญ ๆ ที่คิดเป็นเงินตราต่างประเทศมีระดับลดลงบ้าง** ทั้งนี้เป็นเพราะการแข่งขันในตลาดโลกมีมากเป็นพิเศษในช่วงที่ผ่านมา การลดราคาลงบ้างทำให้ผู้ส่งออกสามารถแข่งขันกับผู้ส่งออกจากประเทศอื่น ๆ ได้คล่องตัวขึ้น

๓. ภาวะส่งออก ดุลการค้าและดุลชำระเงิน หลังการปรับค่าเงินบาทแล้วปรากฏว่า การขาดดุลในช่วง ๓ เดือนที่ผ่านมา ลดลงมาก เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา **การส่งออกมีมูลค่าสูงขึ้น** โดยสูงกว่าระยะเดียวกันในปีก่อนถึงประมาณร้อยละ ๒๕ ในขณะที่**มูลค่าการนำเข้าเป็นเงินบาทสูงขึ้นบ้างแต่ไม่มากนัก** คือสูงกว่าระยะเดียวกันของปีก่อนประมาณร้อยละ ๑-๒ มีผลให้ดุลการค้าในช่วง ๓ เดือน ขาดดุล ๑๔,๕๕๐ ล้านบาท ต่ำกว่าการขาดดุลในช่วง ๓ เดือนก่อนหน้า (๑๗,๕๗๐ ล้านบาท) และระยะเดียวกันของปีที่แล้ว (๒๓,๕๖๐ ล้านบาท) และ**ดุลชำระเงินในช่วง ๓ เดือน หลังการปรับค่าเงินบาทมีฐานะเกินดุล ๔,๘๒๐ ล้านบาท**

๔. ภาวะการเงิน ภายหลังการปรับค่าเงินบาท **สภาพคล่องของระบบการเงินได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างน่าสังเกต** และทรงตัวอยู่ในระดับที่สูงมากตลอดทั้งเดือน จะเห็นได้จากเงินรับฝากที่ธนาคารพาณิชย์เพิ่มเป็นจำนวนสูงถึงประมาณ ๑๕,๐๐๐ ล้านบาท เปรียบเทียบกับที่เพิ่มขึ้นจำนวน ๖-๗ พันล้านบาทต่อเดือน ในระยะก่อนหน้านี้

การปรับปรุงการบริหารงานของกรมตำรวจ

กรมตำรวจเสนอยุบกองกำกับการ ๑๙ แห่งในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาลเหนือ-ใต้ ธนบุรีทิ้ง ปรับระบบงานกองบัญชาการตำรวจนครบาลใหม่ให้มีกองบังคับการเพิ่มขึ้น ๒ กองบังคับการดูแลสถานีตำรวจนครบาลโดยตรง และเตรียมยกฐานะกองกำกับการสวัสดิภาพเด็กเป็นกองบังคับการ

นายกระมล ทองธรรมชาติ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกฯ เปิดเผยถึงผลการประชุมคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจเพื่อศึกษาปรับปรุงการบริหารงานกรมตำรวจ ครั้งที่ ๑/๒๕๒๘ ว่า ที่ประชุมมีมติเห็นด้วยในหลักการ**ให้มีการปรับปรุงโครงสร้างกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยให้เพิ่มกองบังคับการตำรวจนครบาลจาก ๓ กองบังคับการเป็น ๕** กองบังคับการ และให้ยุบกองกำกับการตำรวจนครบาลซึ่งมีอยู่ ๑๙ กองกำกับการให้หมด พร้อมทั้งยกฐานะกองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน โดยอาจยกระดับให้เป็นกองบังคับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน สำหรับผู้กำกับการและรองผู้กำกับการตำรวจนครบาลซึ่งมีจำนวน ๑๑๔ คนนั้น ให้เปลี่ยนไปทำหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการสอบสวนคดีสำคัญแทน **การปรับปรุงโครงสร้างกองบัญชาการตำรวจนครบาลนี้นำเพื่อให้สามารถอำนวยประโยชน์แก่ประชาชนได้รวดเร็วขึ้น** โดยเฉพาะในเรื่องการสอบสวนคดีอาญา

รัฐมนตรีประจำสำนักนายกฯ กล่าวสรุปว่าที่ประชุมได้มอบหมายให้กรมตำรวจรับไปพิจารณาแล้วนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดินอีกครั้งหนึ่ง

หมู่บ้านตัวอย่าง

นายกระมล ทองธรรมชาติ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ในฐานะประธานคณะอนุกรรมการพัฒนาประชาธิปไตย และคณะ รายงานผลการดูงานการพัฒนาหมู่บ้านตามวิถีทางประชาธิปไตย **ที่บ้านดงงาม ตำบลจริม อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์** ให้ที่ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาประชาธิปไตยทราบ

หมู่บ้านดงงามนี้ นับเป็นหมู่บ้านตัวอย่างที่ประชาชนได้ร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาตนเองและครอบครัว ตลอดจนหมู่บ้านของตนจนประสบความ

สำเร็จอย่างน่าชมเชย โดยใช้ **ศาลาประชาธิปไตย** เป็นศูนย์รวมกิจการในการพัฒนา ประสบการณ์ของการพัฒนาที่บ้านดงงามนั้น ชี้ให้เห็นว่าความยากจนมิได้เป็นอุปสรรคของการพัฒนา หากชาวบ้านได้ริเริ่มช่วยตนเองก่อน โดยหน่วยงานภายนอกมีหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุน

ที่ประชุมคณะอนุกรรมการ เห็นควรที่จะนำประสบการณ์ของบ้านดงงาม เป็นตัวอย่างในการพัฒนาสำหรับหมู่บ้านอื่น จึงได้จัดทำวีดีโอเทปการพัฒนาหมู่บ้านดงงามเพื่อนำออกเผยแพร่ต่อไป

การจัดทำบัตรสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย

นายมารุต บุนนาค รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข และนายเทอดพงษ์ ไชยนันทน์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงสาธารณสุข ได้เปิดเผยถึงการจัดทำบัตรสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย เพื่อการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าบริการในปีนี้ว่า ได้มีการออกบัตรสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อยไปแล้ว ๒,๒๒๗,๑๗๖ บัตร ครอบคลุมผู้มีรายได้น้อย จำนวน ๙,๔๑๕,๒๘๘ คน และในเขตกรุงเทพมหานครได้ออกบัตรไปแล้ว ๑๐,๔๘๐ บัตร ครอบคลุมผู้มีรายได้น้อย ๒๙,๔๙๔ คน

ตามรายงานปรากฏว่า **จังหวัดที่มีผู้มีรายได้น้อยจำนวนมากที่สุด ได้แก่จังหวัดน่าน** รองลงมา ได้แก่จังหวัดแพร่ ลำปาง พะเยา และอุดรธานี **ส่วนจังหวัดที่มีจำนวนผู้มีรายได้น้อยต่ำที่สุด คือ สมุทรปราการ** รองลงมาคือ สมุทรสาคร นนทบุรี ราชบุรี และบุรีรัมย์

สำหรับบางจังหวัด เช่น อุบลราชธานี นครสวรรค์ และเชียงใหม่ ยังรายงานไม่ครบทุกอำเภอ ซึ่งเมื่อครบแล้ว คาดว่าการจัดทำบัตรสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อยในปีนี้จะครอบคลุมประชากรประมาณ ๑๐ ล้านคน หรือร้อยละ ๒๐ ของประชากรทั่วประเทศ

สถิติผู้ติดยาทั่วประเทศ

นายแพทย์อานันท์ สุคนธาภิรมย์ ณ พัทลุง ผู้อำนวยการกองวิชาการ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ในฐานะผู้รับผิดชอบเปิดเผยถึงสถิติผู้ติดยาทั่วประเทศ และตั้งข้อสังเกตว่าโครงสร้าง อายุของผู้ติดยาที่สูงขึ้น อาจเนื่องจากการรณรงค์เพื่อแก้ปัญหาในหมู่วัยรุ่นเริ่มได้ผล

ตามรายงานของสถานพยาบาลของรัฐและเอกชนทั่วประเทศ พบว่าในรอบปี ๒๕๒๗ มีผู้ป่วยมาขอบำบัดรักษาทั้งสิ้น ๖๖,๒๙๕ คน เป็นผู้ป่วยนอก ๕๐,๐๐๖ คน และผู้ป่วยใน ๑๖,๒๘๙ คน และสถานพยาบาลให้การบำบัดรักษาไป ๖๒๐,๕๖๒ ครั้ง เมื่อพิจารณาสถิติรายเดือน พบว่าในปัจจุบันกลุ่มผู้ป่วยที่มาขอรับการรักษายาเสพติดส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มคนที่มีอายุมากขึ้น **โดยเป็นกลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี** ซึ่งเมื่อเทียบกับสถิติของ ๕-๖ เดือนที่แล้ว ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ๑๕-๒๕ ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจเป็นผลจากการรณรงค์ แก้ปัญหาในหมู่วัยรุ่น

โครงการจัดหาน้ำสะอาดให้แก่ประชาชนในชนบท

นายแพทย์สมศักดิ์ วรคามิน รองอธิบดีกรมอนามัย กล่าวว่า กรมอนามัยสามารถดำเนินงานด้านการจัดหาน้ำสะอาดให้แก่ประชาชนในชนบททั้งประเทศได้**เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๔.๔๖** คือเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๒๓.๐๒ ของประชากรจำนวน ๓๘ ล้านคนในเขตชนบทเมื่อปี ๒๕๒๔ เป็นร้อยละ ๔๑.๔๘ ของประชากรจำนวน ๓๙.๙ ล้านคน ในเขตชนบทในปี ๒๕๒๖ และคาดว่าเมื่อสิ้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ ในปี ๒๕๒๙ จะสามารถดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการน้ำสะอาดได้ถึงร้อยละ ๗๐.๑๗ ของประชากรในเขตชนบท

บทความวิชาการ

แผนงานส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน

พันเอก (พิเศษ) ดร. ชินวุธ สุนทรสีมะ*

๑. กล่าวนำ

- ข้าราชการเป็นกลไกสำคัญที่จะอำนวยประโยชน์สุขให้กับประชาชน ฉะนั้นถ้าข้าราชการมีจริยธรรมที่ดีก็ย่อมจะก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชน และความอยู่รอดปลอดภัยของประเทศชาติ

- การส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการจึงมีความสำคัญยิ่ง

- จะกล่าวถึงความเป็นมาเกี่ยวกับการวางแผนในการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน แล้วจึงจะกล่าวถึงแนวความคิดในการวางแผนเพื่อให้บังเกิดการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการให้เป็นรูปธรรมต่อไป

๒. ความเป็นมาบางอย่างเกี่ยวกับการวางแผนส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ

- ในการวางแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแผนที่ ๕ ได้มีอนุกรรมการ ๒ คณะที่ดำเนินการวางแผนสำหรับเรื่องที่ครอบคลุมถึงจริยธรรมของข้าราชการไว้ด้วยคือ อนุกรรมการวางแผนพัฒนากำลังคน กับอนุกรรมการวางแผนพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม

- อนุกรรมการวางแผนพัฒนากำลังคน ได้พิจารณาวางแผนความต้องการกำลังคนทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาจิตใจและจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนอยู่ด้วย และ

- อนุกรรมการวางแผนการพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม ก็พิจารณาวางแผนทางด้านการสนองความต้องการเพื่อผลิตคนให้มีปริมาณและคุณภาพตามความต้องการดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนงานที่จะส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนรวมอยู่ด้วย

-แต่เป็นที่น่าเสียใจที่การวางแผนยังไม่ทันได้

---

* ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์ ESCAP

สำเร็จครบวงจรแห่งการวางแผนอันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ก็มีการยุบเลิกคณะอนุกรรมการดังกล่าว และยุติการวางแผนในรายละเอียด คงให้จบแค่การกำหนดมาตรการตามที่ต้องการเพื่อนำไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๕ เท่านั้นเอง

- ความเป็นจริงแล้ว แผนพัฒนาฯ ควรจะระบุเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจการเศรษฐกิจหรือสังคมเรื่องใด ๆ ก็ล้วนแต่ให้เป็นไปตามลำดับเรื่องราวที่เป็นเหตุเป็นผลสืบต่อกันเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้ คือ

(๑) สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ และแนวความคิดในการพัฒนา

(๒) แนวนโยบาย และมาตรการในการแก้ปัญหา หรือในการพัฒนา

(๓) แผนงานและโครงการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาแต่ละเรื่อง

(๔) แนวความคิดในการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ประสานกัน

(๕) วงเงินงบประมาณที่ต้องใช้ของแต่ละโครงการและหน่วยงานตามระยะเวลาของแผน

แต่ในการวางแผนพัฒนาฯ แผนที่ ๕ นี้ได้ไปหยุดการทำงานแค่ข้อ (๒) คือ มาตรการต่าง ๆ เท่านั้น ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาฯ ที่พิมพ์ออกเผยแพร่โดยทั่วไป ซึ่งย่อมไม่มีกลไกที่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติขั้นต่อไปได้เลย นอกเสียจากว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะริเริ่มหยิบยกขึ้นจัดทำแผนปฏิบัติในรายละเอียดขึ้นเอง ซึ่งมักจะเป็นรูปต่างคนต่างทำ และอาจจะก่อให้เกิดการขาดการประสานงานกันได้

- เป็นที่น่ายินดีที่หน่วยงานบางหน่วยได้หยิบยกงานวางแผนที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมและจริยธรรมขึ้นดำเนินงานต่อ เช่น สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติกำลังยกร่างแผนพัฒนาวัฒนธรรมขึ้นใหม่ และสำนักงาน ก.พ. กำลังหยิบยกเรื่องการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนขึ้นพิจารณาและดำเนินการอย่างจริงจัง

๓. ข้อพึงประสงค์เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ

กล่าวตามความรู้สึกของคนโดยทั่ว ๆ ไป ย่อมจะต้องการให้ข้าราชการมีลักษณะในแง่จริยธรรมอย่างน้อยดังต่อไปนี้ คือ

(๑) เป็นคนตรง คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

(๒) ไม่เบ่ง คือไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือกดขี่ข่มเหงคนอื่น

(๓) ดำรงชีวิตที่ดีน่าเลื่อมใส

- ไม่มัวเมาในอบายมุข

มีชีวิตครอบครัวที่เรียบร้อยและสงบสุข

(๔) นิสัยใจคอ ความประพฤติดีทั้งกายและวาจา

(๕) มีสติสัมปชัญญะ ไม่วู่วาม

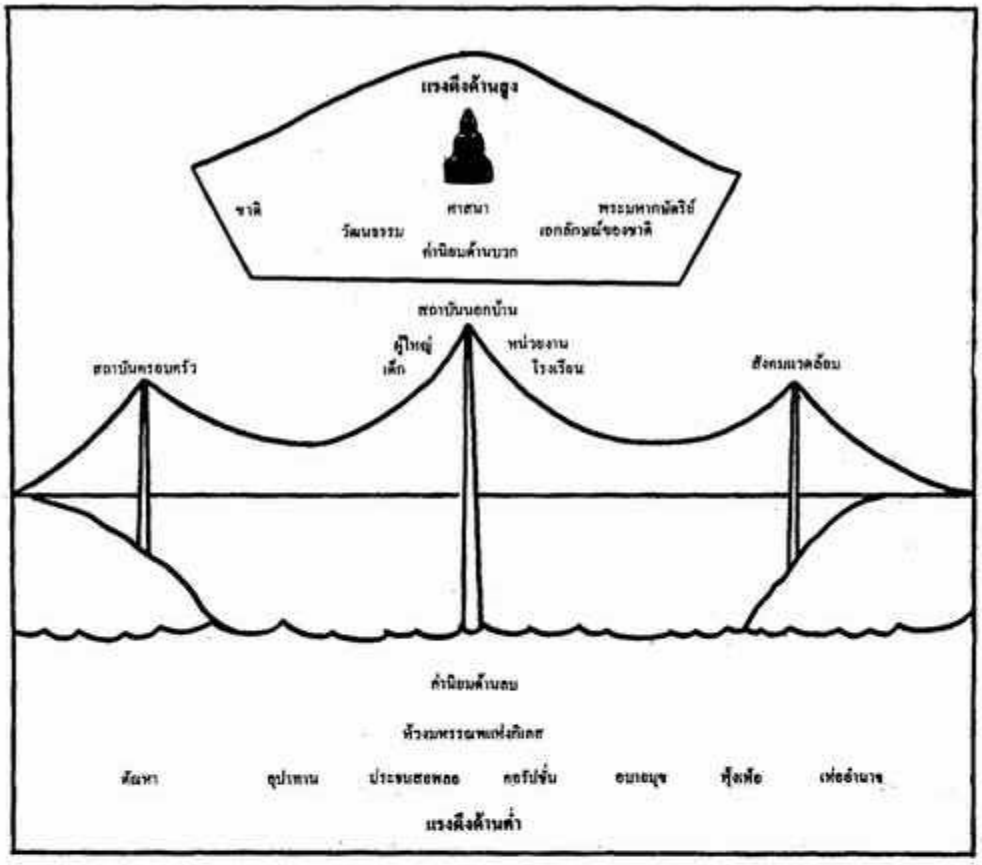
(๖) มีพรหมวิหาร และตั้งใจสงเคราะห์ประชาชน

๔. ปัจจัยหลักที่จะส่งผลกระทบต่อจริยธรรมของข้าราชการ

- ตามธรรมดาแล้ว ธรรมชาติดิบของคนเรามักจะมีแนวโน้มที่จะไหลลงต่ำเช่นเดียวกับน้ำ ด้วยความดึงดูดของกิเลส ตัณหา อุปาทาน และความอยากได้ใคร่เป็นต่าง ๆ ด้วยการประจบ สอพลอ คอร์รัปชั่น ตลอดจนอบายมุข ความฟุ้งเฟ้อ และเห่ออำนาจต่างๆ เป็นต้น

- ในอันที่จะเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งจริยธรรมอันดีงามให้ได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีแรงดึงในด้านสูงที่จะคอยดึงรั้งเจตนคติและพฤติกรรมของคนเราไว้ไม่ให้ลงต่ำ เสมือนหนึ่งเครื่องยึดโยงหิ้วสะพานให้สูงข้ามห้วงมหรรณพแห่งกิเลส ตัณหา อุปาทาน ต่าง ๆ ไปได้ (ดังภาพประกอบ)

- ปัจจัยสำคัญที่มาเกี่ยวข้องกับชีวิตของแต่ละคนเป็นอย่างมากและจะเป็นหลักยึดโยงในการสร้างสพานแห่งจริยธรรมนี้ก็ได้แก่



(๑) ตัวบุคคลนั้นเอง ตลอดจนสถาบันครอบครัวของตน

(๒) สถาบันครอบครัวที่ใกล้ชิดกับตัวเอง อันได้แก่สถานที่ทำงานของตน หรือส่วนราชการของตน และสำหรับเด็กและเยาวชน ก็ได้แก่ โรงเรียน หรือสถานศึกษา

(๓) ในการเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการจึงจำต้องเสริมสร้าง ณ จุดหลักทั้งสามจุดนี้. ซึ่งเปรียบเสมือนกับการตั้งตอหม้อและเสาสะพานเพื่อตรึงเครื่องยึดโยงสะพานแห่งจริยธรรมนั้น

๕. การสร้างจริยธรรมที่ตัวบุคคล

- เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและตรงที่สุด

- หลักสำคัญก็คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของแรงดึงด้านต่ำและแรงดึงด้านสูงให้รู้ว่าอะไรดีอะไรไม่ดี แล้วมีการปฏิบัติจริง ๆ เพื่อตัดให้ขาดจากแรงดึงด้านต่ำ และเสริมสร้างในด้านสูง

- การเรียนรู้นั้นเป็นเรื่องที่ทุกคนได้รับมาตามลำดับตั้งแต่เด็กจนโต แต่ความเย้ายวนและตัวอย่างที่เห็นตำตาในค่านิยมด้านลบทำให้เคลิบเคลิ้มเห็นดีเห็นงามตามไปในด้านไม่สมควร อันเป็นแรงดึงลงมากกว่า จึงทำให้ความรู้ที่เคยรู้และเคยมีไม่สามารถต้านแรงดึงจากกิเลส ตัณหา และอุปทานได้

- ฉะนั้น การเรียนรู้อย่างเดียวไม่พอ ต้องมีการปฏิบัติจริง ๆ ที่จะขจัดกิเลส ตัณหา อุปาทาน ลงไปตามลำดับ และเริ่มสะสมความดี

- ทางตรงก็คือการปฏิบัติธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา อันได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นแกนหลัก

- พูดอย่างง่าย ๆ สำหรับสมาธิ ก็คือการทำให้จิตสงบ มีสติคือการระลึกได้ และสัมปชัญญะคือความรู้ตัวอยู่เสมอ ถ้าฝึกจิตให้รู้ตัวอยู่เสมอแล้ว ก็จะชำระล้างใจของเราให้สะอาดจากความโลภ โกรธ หลง ซึ่งเป็นเครื่องรัดรึงให้คนเราลงต่ำได้มากขึ้นตามลำดับ จริยธรรมก็ย่อมจะดีขึ้น

- กล่าวโดยทั่วไปสำหรับคนธรรมดา ๆ แล้ว

การฝึกจิตให้มีสมาธิย่อมจะเอื้ออำนวยให้แก่การทำศีลให้บริสุทธิ์ขึ้น และโดยกลับกันการรักษาศีลอันทำให้กายวาจาเรียบร้อยก็จะจูงให้ใจเรียบร้อย และไม่ฟุ้งซ่านไปด้วย ซึ่งย่อมเป็นอุปการะแก่การทำสมาธิ เมื่อจิตสงบ ก็จะสามารถเห็นธรรมของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ในที่สุด

- แต่บุคคลที่จะมีโอกาสได้เริ่มคิด เริ่มเรียน และเริ่มปฏิบัติด้วยตนเองนั้นนับว่ามีน้อยมาก คนส่วนมากที่ได้มีโอกาสปฏิบัติธรรมนั้นมักจะมีเหตุปัจจัยที่จะมาชักนำแตกต่างกันออกไป ฉะนั้น การสร้างเหตุปัจจัยให้คนโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการได้มาสนใจปฏิบัติชอบ จะเป็นหนทางเสริมสร้างจริยธรรมที่ตรงที่สุดแก่ข้าราชการ

- ซึ่งจะน้อมนำให้ครอบครัวของข้าราชการผู้นั้นได้รับอานิสงส์ให้หันสู่ความดีและปฏิบัติธรรมตามไปด้วย อันจะยังความสงบสุขให้เกิดแก่สถาบันครอบครัวของท่านข้าราชการผู้นั้นในที่สุด

๖. การสร้างเหตุปัจจัยอันหนึ่งที่จะจูงให้ข้าราชการหันมาเสริมสร้างจริยธรรม

- ความจริงเหตุปัจจัยที่จะน้อมนำและชักจูงให้คนเราหันเข้าหาการเสริมสร้างจริยธรรมและปฏิบัติธรรมนั้นมีอยู่มากมายจริง ๆ ในเมืองไทยเรา ถ้าหากเราจะสนใจกัน เช่น รายการทางวิทยุกระจายเสียงก็มีถึงวันละ ๑๕ ชั่วโมง ทั้งในด้านหลักธรรมทางปริยัติ และในทางปฏิบัติกรรมฐาน นอกจากนั้นสำนักวิปัสสนาในบ้านเราก็มีอยู่มากมายทีเดียว

- แต่ข้อสำคัญก็คือ สิ่งเหล่านี้มัน "เชย" เหลือเกิน ในทัศนะของคนส่วนมาก ฉะนั้นหากไม่มีเหตุจูงใจอันเหมาะสมแล้ว ยากนักที่จะสามารถดึงข้าราชการส่วนใหญ่ให้หันมาเสริมสร้างจริยธรรมตามแนวทางปฏิบัติธรรมดังกล่าวกันได้

- ความจริงอีกประการหนึ่งก็คือ ธรรมะของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้นเป็นของดีแท้แน่นอนที่พึงเรียกให้มาดูมาชมได้ ฉะนั้นถ้าหากได้มีผู้แนะนำที่ดีมาชวนชิมแล้วก็อาจจะทำให้ผู้ชิมได้ติดใจในรสพระธรรมในเชิงปฏิบัติ-ได้สืบต่อไป

- ด้วยเหตุนี้ เหตุปัจจัยอันหนึ่งที่น่าจะเป็นไปได้ก็คือ ถ้าส่วนราชการต่าง ๆ ได้เริ่มมีโครงการเสริมสร้างจริยธรรมด้วยการปฏิบัติธรรมกันขึ้น ก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ลิ้มชิมรสเป็นการเริ่มต้นได้อย่างดีทีเดียว

- ขอยกตัวอย่างจากตัวผู้เขียนเองซึ่งได้มีโอกาสร่วมในโครงการสัมมนานักบริหารระดับสูงรุ่นที่ ๑ ของสำนักงาน ก.พ. และได้เริ่มฝึกสมาธิอย่างจริงจังเป็นครั้งแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการนำของนายแพทย์ชินโอสถ หัศบำเรอ จึงได้ศึกษาและฝึกปฏิบัติสืบต่อมาจนกระทั่งบัดนี้ นอกจากนั้นผู้เขียนก็ได้ทราบต่อมาด้วยว่า มีท่านรองอธิบดีหลายท่านซึ่งเข้าร่วมสัมมนาครั้งนั้นก็ได้ปฏิบัติธรรมสืบต่อไปด้วย ยิ่งกว่านั้นหลายท่านได้นำการบริหารจิตใจเช่นเดียวกันนี้ไปแทรกอยู่ในหลักสูตรต่าง ๆ ในการฝึกอบรมข้าราชการในกรมของท่านสืบต่อไปอีกด้วย โดยนายแพทย์ชินโอสถฯ ได้เป็นผู้ช่วยเหลืออย่างสำคัญในกิจกรรมนั้น ๆ เรื่องนี้เป็นสิ่งที่น่ายกย่องเป็นอย่างยิ่ง

- สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมเช่นนี้ได้ก็คือ ความสนใจและความริเริ่มของผู้บังคับบัญชาระดับสูงของส่วนราชการระดับกรม

- ฉะนั้น การริเริ่มของสำนักงาน ก.พ. ที่แทรกการบริหารจิตใจในหลักสูตรการฝึกอบรมของ ก.พ. จึงเป็นเรื่องที่น่าชมเชย เพราะได้ก่อให้เกิดผลสืบเนื่องดังกล่าวแล้ว น่าจะได้ขยายให้กว้างขวางออกไปอีก

- ข้อสำคัญก็คือ แรงผลักดันในทิศทางนี้จะยังคงรักษาความเข้มแข็ง เอาจริงเอาจัง และความหนักหน่วงคงที่อยู่ตลอดไปหรือไม่ น่าจะเป็นเรื่องที่ต้องวิเคราะห์และประเมินผลอย่างตรงไปตรงมา

- ส่วนใหญ่แล้ว กิจกรรมใด ๆ ในแวดวงของราชการไทยนั้นมักจะหนีไม่พ้นที่ต้องขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจหน้าที่เป็นสำคัญ ถ้าท่านให้ความสนใจ

กิจกรรมใด กิจกรรมนั้นก็เจริญก้าวหน้า ถ้ามีการเปลี่ยนตัวผู้มีอำนาจหน้าที่ และผู้มาใหม่ไม่สนใจในกิจกรรมนั้น ก็จะมีอันทำให้กิจกรรมนั้น ๆ ค่อย ๆ แห้งเหี่ยวและตายไปในที่สุด

- ฉะนั้น หากจะให้มีการเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการด้วยการปฏิบัติธรรม ได้ขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวางทั่วทั้งระบบราชการแล้วน่าจะผลักดันให้เป็นแนวนโยบายของรัฐบาลที่แน่นอน เป็นมติคณะรัฐมนตรีให้มีการบริหารจิตใจอยู่ในหลักสูตรการฝึกอบรมของทางราชการทุกหลักสูตร

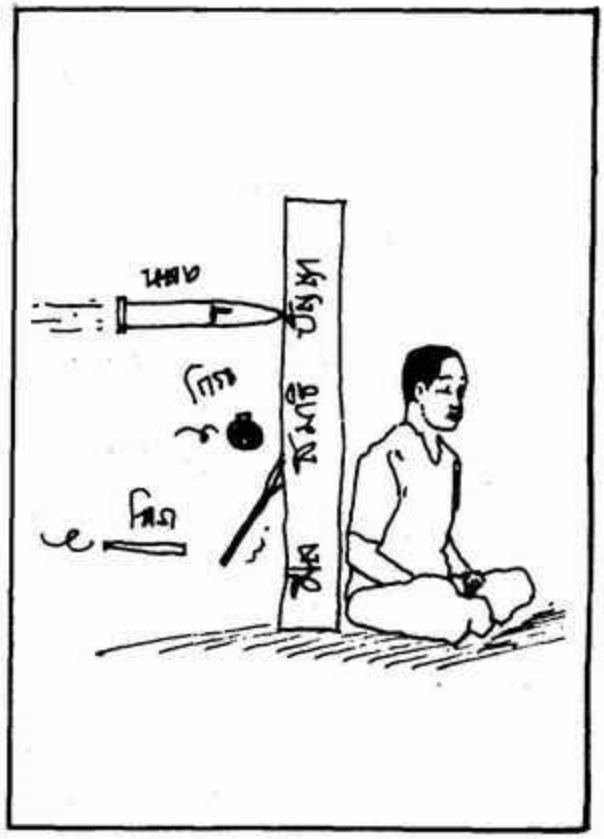
- เรื่องนี้เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ ถ้าได้มีการสรุปผลจากโครงการทดลองที่ทำขึ้นแล้ว พร้อมทั้งทำเป็นโครงการขยายผลใหม่ให้สมบูรณ์ทั้งหลักสูตรการฝึกอบรมและเอกสารคู่มือ ตลอดจนตารางการสอนและการปฏิบัติต่าง ๆ แล้วเสนอผ่านเข้าคณะรัฐมนตรีเพื่อลงมติเห็นชอบและให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปปฏิบัติต่อไป ซึ่งเชื่อเหลือเกินว่าคณะรัฐมนตรีคงจะอนุมัติตามนี้

- เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและหลักสูตรการอบรมจริยธรรมของท่านศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี (๒๕๒๓) และประสบการณ์ตลอดจนคู่มือและเครื่องประกอบการอบรมของนายแพทย์ชินโอลถ หัศบำเรอ พร้อมทั้งประสบการณ์ของสำนักงาน ก.พ. เองนับว่าเป็นพื้นฐานเพียงพอที่จะนำมาปรับปรุงเป็นคู่มือการอบรมฉบับมาตรฐานอันจะทำให้โครงการเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนที่จะเสนอเข้าคณะรัฐมนตรีมีความสมบูรณ์อย่างเพียงพอ

๗. เหตุปัจจัยอื่น ๆ ที่จะจูงใจให้เกิดการเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการ

ก. ชมรมปฏิบัติธรรมหรือชมรมพัฒนาจริยธรรม

- นอกเหนือจากการฝึกอบรมตามหลักสูตรควรมีกิจกรรมปกติในส่วนราชการแต่ละแห่ง ในรูปของชมรมดังกล่าว



- กิจกรรมอาจประกอบด้วย

(๑) การฝึกสมาธิ

(๒) การฟังบรรยายจากพระภิกษุและวิทยากรที่ดีเด่น

(๓) การสนทนาธรรม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพูดและการแสดงออกอย่างเต็มที่

(๔) การร่วมกันประกอบศาสนกิจตามโอกาสที่น่าประทับใจ

(๕) การจัดธรรมทัศนาจร เพื่อสร้างศรัทธาในพระอริยสงฆ์ผู้ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ

(๖) ทำบุญร่วมกันทั้งครอบครัวของข้าราชการด้วย

(๗) จัดบริการให้ขอยืมและบริจาคเอกสารและตลับเทปธรรมะดี ๆ

(๘) การแลกเปลี่ยนวิทยากรระหว่างส่วนราชการ

- การสนับสนุนของหัวหน้าส่วนราชการนั้น ๆ มีส่วนสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของชมรมฯ

ข. ความสัมพันธ์กับองค์การศาสนาและเอกชน

- เรื่องนี้มีความสำคัญเป็นพิเศษสำหรับส่วนราชการในต่างจังหวัด เพราะหัวหน้าส่วนราชการ เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอ จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะสร้างจริยธรรมไม่แต่สำหรับข้าราชการเท่านั้น แต่จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจให้พ่อค้าประชาชนหันมาสนใจในจริยธรรมและการปฏิบัติธรรมด้วย ถ้าได้มีการเตรียมการและดำเนินการร่วมกันอย่างดีภายใต้การนำและชักจูงของข้าราชการ

- โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าได้ร่วมมือกับพระอริยสงฆ์เจ้าที่เป็นที่เคารพสักการะของคนทั่วไป

ค. บทบาทของสมาคมข้าราชการในการเสริมสร้างจริยธรรม

- สมาคมข้าราชการน่าจะมีบทบาทส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนในทางกว้าง อันไม่เป็นกิจกรรมเฉพาะส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่ง เช่น

(๑) จัดอภิปราย สัมมนา เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ

(๒) กำหนดจรรยาบรรณของข้าราชการ คำขวัญ และคติพจน์ต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการ

(๓) ยกย่องข้าราชการตัวอย่างในแง่ของจริยธรรมให้ปรากฏ เพื่อจูงใจให้ข้าราชการทั้งหลายเสริมสร้างจริยธรรมของตน

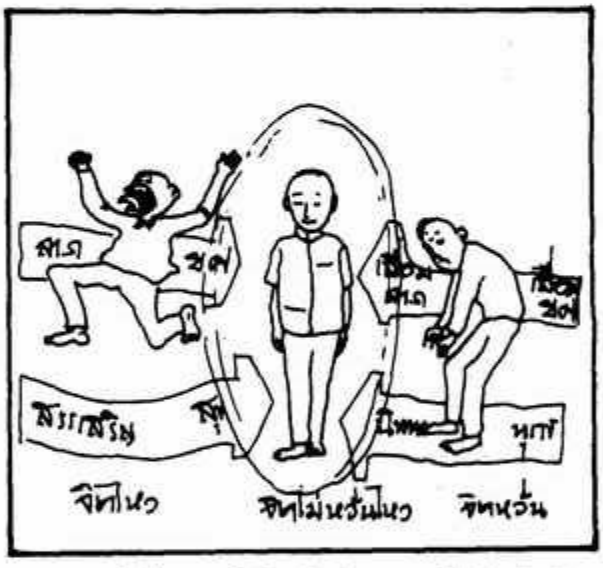
(๔) ยกย่องครอบครัวตัวอย่างที่ดีของข้าราชการ

ง. การใช้พระเดชเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการ

- ค่านิยมทางสังคมชนิดใหม่ที่หันไปนิยมชมชอบเคารพนับถือคนในวุฒิใหม่แทนชาติวุฒิ วัยวุฒิ และคุณวุฒิ ดั้งเดิมของเรา คือใครมั่งมีเงินทอง คนก็นับถือโดยไม่คำนึงว่าได้เงินทองมาอย่างไร สกปรกหรือสะอาดอย่างไร เรียกว่า **ธนาวุฒิ** กับการนิยมนับถืออำนาจบารมีตำแหน่ง โดยไม่คำนึงว่าได้มาอย่างไรเช่นกัน เรียกว่า **สักกิ์วุฒิ**

- ค่านิยมชนิดใหม่นี้ นับวันจะทำให้คนเราขาดหิริและโอตตัปปะมากยิ่งขึ้น ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย และป้อยอ พินอบพิเทากันมากยิ่งขึ้น อันเป็นวิวัฒนาการที่ตรงกันข้ามกับการส่งเสริมจริยธรรมโดยสิ้นเชิง

- ฉะนั้นควรกำหนดระเบียบปฏิบัติบางอย่าง เช่น มีการห้ามการกระทำที่ไม่สมควรและไม่จำเป็นบางอย่าง อาทิเช่น การเลี้ยงดูกันในสถานที่ฟุ่มเฟือยบางลักษณะ บางเวลา หรือการจัดงานวันเกิดวันฉลองของข้าราชการ หรือการเข้าสถานอบายมุขอย่างโจ่งแจ้งเปิดเผย เป็นต้น



จ. ให้ความสำคัญต่อจริยธรรมในวันสำคัญของส่วนราชการนั้น ๆ

- ในวันที่ระลึกของกรม ของกระทรวง ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เน้นความสำคัญในการเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการ เช่น

(๑) จัดอภิปราย หรือสัมมนาเกี่ยวกับจริยธรรม ดังที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดขึ้นในวันข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

(๒) ยกย่องข้าราชการตัวอย่าง และครอบครัวตัวอย่างของข้าราชการในแง่จริยธรรม

(๓) ให้ชมรมส่งเสริมจริยธรรมมีบทบาทสำคัญในกิจกรรมบางอย่างในวันนี้

๘. หัวใจสำคัญในการสร้างจริยธรรมของข้าราชการ

- ดังได้กล่าวมาแล้วว่า บทบาทของข้าราชการในระดับสูงของแต่ละส่วนราชการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการนั้น ๆ

- ฉะนั้น คุณลักษณะในแง่จริยธรรมนี้จึงควรเป็นคุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งในการคัดเลือกบุคคลขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูง

- ควรจะได้เริ่มต้นมีการเน้นในเรื่องนี้กันได้แล้วในระบบราชการพลเรือนโดยทั่วไป เพื่อให้เกิดเป็นความรู้สึกสามัญที่ฝังอยู่ในความสำนึกปกติธรรมดาของบรรดา อ.ก.พ. และ ก.พ. ดังเช่นที่มีการสำนึกทำนองนี้ในการแต่งตั้งข้าราชการตุลาการ หรือในวงการแพทย์ เป็นต้น

- หากมีการเน้นความสำนึกทำนองนี้ในอนาคตอันใกล้นี้ จรรยาบรรณและจริยธรรมมูลฐานบางอย่างจะบังเกิดอยู่ภายใต้จิตสำนึกของข้าราชการโดยทั่วไป อันจะก่อให้เกิดความกระดากใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำอันใดอันจะเป็นการตรงข้ามกับจริยธรรมมูลฐานของข้าราชการ

- เราก็จะได้ผู้บังคับบัญชาที่มีจริยธรรมดียิ่งขึ้นตามลำดับ และเราก็หวังว่าข้าราชการจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนมากขึ้นตามลำดับเช่นกัน

๙. ผลกระทบต่อจริยธรรมข้าราชการจากภาวะสังคมแวดล้อมปัจจุบัน

- สังคมในปัจจุบันอยู่ในภาวะที่น่าวิตกในแง่ความเจริญลงทางจิตใจ ที่เต็มไปด้วยการเห็นแก่ตัว การชิงดีชิงเด่น การหรูหราฟุ้งเฟ้อ ความฟุ่มเฟือย และการแสวงประโยชน์จากความยากไร้ของคนส่วนใหญ่ การเข้าห้อมล้อมผู้มีวาสนาบารมี การเคารพในธนาวุฒิและศักดิ์วุฒิ การพินอบพิเทาและป้อยอแก่ผู้ที่ยิ่งใหญ่กว่า การเป่งบารมีและวางอำนาจแก่ผู้ที่หย่อนกว่า การฉกฉวยโอกาสและมือใครยาวสาวได้สาวเอา และความเห็นแก่ตัวของคางคกขึ้นวอ

- ภาวะเศรษฐกิจและการเมือง เป็นไปในลักษณะการรวบอำนาจของกลุ่มเศรษฐกิจต่าง ๆ และยิ่งกว่านั้นยังมีความเชื่อมโยงของกลุ่มเศรษฐกิจกับกลุ่มการเมืองที่เข้ามามีอำนาจทางการเมืองเหนือกลุ่มข้าราชการประจำ

- สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมีแนวโน้มที่จะโยกคลอนระบบคุณธรรม และจะกระทบกระเทือนต่อจริยธรรมของข้าราชการได้อย่างง่าย เพราะสภาพจริยธรรมของข้าราชการยังเปราะบางไม่เข้มแข็งพอ ฉะนั้นย่อมจะหวั่นไหวไปได้ง่ายกับเครื่องล่อเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่และความเจริญก้าวหน้าในทางราชการ

- เผลอ ๆ แรงดึงด้านสูงอาจจะสู้แรงดึงด้านต่ำไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากความโลภในตำแหน่งหน้าที่และความเจริญก้าวหน้าในทางราชการ

- ฉะนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างจริยธรรมของข้าราชการให้แข็งแกร่ง สามารถต้านทานต่อแรงดึงทางด้านต่ำไว้ให้ได้

- ยิ่งกว่านั้นหากข้าราชการมีจริยธรรมที่ดีก็ย่อมจะจูงให้ประชาชนเลื่อมใสศรัทธา และคล้อยตามในแง่ของคุณธรรมและจริยธรรม

- เมื่อประชาชนเป็นตะแกรงร่อนที่ดีแล้ว ก็จะสามารถเลือกเฟ้นนักการเมืองที่ดียิ่งขึ้นตามลำดับเข้ามา

- บ้านเมืองของเราก็จะอยู่ดีมีสุขในที่สุด

๑๐. สรุปขั้นตอนแห่งการวางแผนที่น่าจะกระทำในการเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน

ก. สำนักงาน ก.พ.

(๑) ทำการศึกษาวิเคราะห์จากสรุปผลและข้อเสนอของการสัมมนาต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการที่เคยทำมาแล้วและในปัจจุบัน

ประกอบกับการประเมินผลของกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่องนี้ที่ทางสำนักงาน ก.พ. เคยทำมาแล้วเป็นโครงการทดลอง แล้วทำเป็นโครงการระดับชาติเกี่ยวกับการเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อพร้อมที่จะแทรกไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมของส่วนราชการพลเรือนทุกส่วน

(๒) ทำรายละเอียดต่าง ๆ ของโครงการให้สมบูรณ์ โดยมีเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วนบริบูรณ์ เช่น เนื้อหาของการอบรมและการปฏิบัติ เอกสารและเครื่องช่วยฝึก คณะผู้ให้การฝึกอบรม ตารางการดำเนินงาน ตลอดจนงบประมาณและทรัพยากรอย่างอื่นที่จะใช้อย่างประหยัด เพื่อแนบกับโครงการ

(๓) เสนอโครงการตามสายงานให้ได้รับอนุมัติตามลำดับจนถึงให้ได้รับอนุมัติเป็นมติจากคณะรัฐมนตรีให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ

(๔) เตรียมช่วยเหลือส่วนราชการต่าง ๆ ในการเตรียมหลักสูตรการฝึกอบรม และในการสนับสนุนเกี่ยวกับการให้การฝึกอบรม

(๕) เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมและประสานงานกับบรรดาวิทยากรผู้ฝึกที่มีอยู่ในส่วนราชการหรือเอกชนอื่น ๆ เพื่อพร้อมที่จะให้การสนับสนุนแก่ส่วนราชการต่าง ๆ

(๖) ให้การฝึกอบรมในการผลิตผู้ฝึกให้กับส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อจะได้ดำเนินการได้เองในอนาคต

(๗) ประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงการนี้

ข. ส่วนราชการต่าง ๆ

(๑) จัดแทรกการฝึกสมาธิและการพัฒนาจริยธรรมไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมทุกหลักสูตร

(๒) รับการสนับสนุนจากสำนักงาน ก.พ. ในการฝึกอบรมระยะแรก ๆ

(๓) เตรียมฝึกครูฝึกโดยอาศัยความร่วมมือ

จากสำนักงาน ก.พ. เพื่อจะได้สามารถให้การฝึกอบรมได้เองต่อไป

(๔) จัดตั้งชมรมพัฒนาจริยธรรมหรือชมรมปฏิบัติธรรมดังกล่าวไว้ในข้อ ๗ ก.

(๕) ร่วมมือกับคณะสงฆ์และประชาชนดำเนินการตามข้อ ๗ ข. และ

(๖) กำหนดข้อพึงห้ามบางประการตามข้อ ๗ ง. และ

(๗) จัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการในโอกาสอันควร เช่น ในวันที่ระลึกของส่วนราชการนั้น ๆ ดังได้กล่าวไว้ในข้อ ๗ จ.

ค. สมาคมข้าราชการพลเรือน

(๑) วางแผนงานของสมาคมข้าราชการพลเรือนในอันที่จะเสริมสร้างจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนขึ้น

(๒) อาจอาศัยแนวทางจากที่กล่าวไว้แล้วในข้อ ๗ ค. ก็ได้

(๓) ต้องเป็นผู้คอยผลักดันให้ส่วนราชการต่าง ๆ และสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการในการเสริมสร้างจริยธรรมข้าราชการโดยต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง

(๔) เป็นสื่อกลางที่จะเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของข้าราชการพลเรือนในแง่ของจริยธรรมในสายตาของประชาชนทั้งหลาย

เอกสารอ้างอิง

ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี **การเสริมสร้างจริยธรรม** (แนวคิดในการอบรมจริยธรรมและหลักสูตรอบรมจริยธรรม) สำนักงาน ก.พ. ๒๕๒๓.

ยุพิน ธาตรีธร "การฝึกปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพจิต" **วารสารข้าราชการ** เมษายน ๒๕๒๕.

ลักษณา หมื่นจักร "การพัฒนาข้าราชการด้านจริยธรรม" **วารสารข้าราชการ** เมษายน ๒๕๒๕.

พัชรา บุญยรัตนเสวี และคนอื่น ๆ "การพัฒนาสภาพแวดล้อม : เงื่อนไขสำคัญในการเสริมสร้างจริยธรรม" **วารสารข้าราชการ** เมษายน ๒๕๒๕.

"รายงานการประเมินผล ชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต" สำนักงาน ก.พ. สิงหาคม ๒๕๒๔.

แผนพัฒนากำลังคน (๒๕๒๕-๒๕๒๙) คณะอนุกรรมการวางแผนพัฒนากำลังคน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สิงหาคม ๒๕๒๔.

"แผนพัฒนาวัฒนธรรมของชาติ" (๒๕๒๕-๒๕๒๙) คณะอนุกรรมการวางแผนพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

บทความวิชาการ

การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ

รศ. ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน*

ความนำ : พฤติกรรมที่พึงปรารถนาในข้าราชการไทย

ในการพัฒนาจิตใจของข้าราชการนั้น จุดเริ่มต้นคือ การกำหนดเป้าหมาย หรือพฤติกรรมที่พึงปรารถนาในบุคคลประเภทนี้ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการนั้นมีมากมาย จำเป็นจะต้องจัดเข้าเป็นหมู่เป็นประเภท เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันของพฤติกรรมเหล่านี้ ทั้งนี้เพื่อสะดวกต่อการนำวิธีการทางวิชาการมาใช้ต่อไป พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการนี้มีขอบเขตกว้างขวางมากแต่อาจแบ่งพฤติกรรมของข้าราชการออกเป็น ๓ ประเภท คือ

(๑) พฤติกรรมของพลเมืองดี

(๒) พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และ

(๓) พฤติกรรมเฉพาะหน้าที่ในราชการ

นั่นก็คือ ข้าราชการควรเป็นพลเมืองดี และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการของตนนั่นเอง

พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น สังคม พฤติกรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นต้น

พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตนให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ได้เป็นอย่างดี พฤติกรรมอาสาพัฒนา และพฤติกรรมการรับนวกรรมที่เหมาะสม เป็นต้น

ส่วนพฤติกรรมในหน้าที่ราชการคือ การใช้ความรู้ความชำนาญในการทำตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติโดยส่วนรวมมากกว่าที่จะเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง มีความมุมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค

*รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ซึ่งมักจะเกิดจากการที่ทางราชการมีกฎระเบียบมาก หัวหน้า และเพื่อนร่วมงานมีความย่อหย่อนในหน้าที่ และงบประมาณจำกัด จนสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างดียิ่ง ส่วนผู้ที่เป็นหัวหน้าในหน่วยราชการก็มีหน้าที่ส่งเสริมให้ลูกน้องทำงานราชการอย่างเต็มความสามารถ และสร้างบรรยากาศในการทำราชการที่กระตุ้นให้ลูกน้องกระทำความดี ละเว้นความชั่ว โดยการให้รางวัล และลงโทษลูกน้องอย่างยุติธรรม

เมื่อได้กำหนดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในข้าราชการไทยแล้ว จะได้ดำเนินการหาทางพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมเหล่านี้ต่อไป

การพัฒนาบุคคลโดยใช้วิชาการ

ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันนี้ การพัฒนาบุคคลยังกระทำกันโดยไม่ใช้วิชาการเข้าช่วย หรือใช้วิชาการแต่น้อย เช่น การพัฒนาบุคคลในการอบรมเลี้ยงดูเด็กในการให้การศึกษาในโรงเรียน และในการฝึกอบรมทางศาสนา เป็นต้น การส่งเสริมลักษณะทางจิตใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในบุคคลนั้น ส่วนมากผู้พัฒนาจะใช้ประสบการณ์ที่ตนเคยถูกพัฒนามาก่อน หรือใช้วิธีลองผิดลองถูกไปตามยถากรรม ในการพัฒนาจิตใจของคนเป็นกลุ่ม เช่น เด็กนักเรียนในโรงเรียน หรือการพัฒนาจิตใจของผู้ใหญ่บางประเภทยังอาจอาศัยใช้วิธีการทางศาสนามาช่วยด้วย ซึ่งในบางครั้งก็ให้ผลที่ไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายมากเท่าที่ควร หรือให้ผลแต่กับผู้ที่มีจิตใจที่พัฒนามากอยู่แต่เดิมแล้วเท่านั้น

ในปัจจุบันนี้ได้เกิดการประมวลความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลขึ้น โดยนักวิชาการได้ศึกษาทั้งจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ ที่บ้าน ที่โรงเรียน และที่วัด นอกจากนั้น นักวิชาการยังได้จำลองเหตุการณ์ขึ้นสร้างสาเหตุเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้น ในบางครั้งก็ศึกษาจากพฤติกรรมของสัตว์ด้วย เมื่อรวบรวมความรู้เหล่านี้เข้าด้วยกันแล้ว จะได้ข้อความจริงที่เชื่อถือได้ เอามาสร้างเป็นหลัก และทฤษฎีขึ้น นอกจากนั้นนักวิชาการยังทำการวิจัยเฉพาะเรื่อง เฉพาะกลุ่มคน เพื่อตอบคำถามที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติซึ่งยังขาดอยู่ ก่อนที่จะดำเนินการพัฒนานั้น ๆ ฉะนั้นวิชาการคือ การนำเอาความรู้ที่ค้นพบแล้วด้วยวิธีการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ มากำหนดเป็นจุดมุ่งหมาย และวิธีการปฏิบัติ ถ้ายังขาดข้อความรู้ใดอยู่ก็จะดำเนินการค้นคว้าศึกษาให้ครบถ้วนเสียก่อนด้วย วิชาที่ศึกษาการพัฒนาจิตใจ และพฤติกรรมของมนุษย์คือ วิชาทางพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะวิชาจิตวิทยา

คำถามที่ต้องตอบก่อนดำเนินการพัฒนาบุคคล

ในการพัฒนาบุคคลเป็นจำนวนครั้งละมาก ๆ เช่น ครูพัฒนาเด็กนักเรียน สื่อมวลชนพัฒนาเยาวชน พระสงฆ์พัฒนาชาวบ้าน หรือนักพัฒนาทำการพัฒนาคนกลุ่มหนึ่งตามโครงการ เป็นต้น ผู้ดำเนินการพัฒนาจะต้องตอบคำถามต่อไปนี้ให้ได้ก่อนจะเริ่มดำเนินการพัฒนานั้น ๆ การตอบคำถามเหล่านี้ได้อย่างมีหลักฐานน่าเชื่อถือเท่านั้น จึงจะเป็นเครื่องประกันว่าการพัฒนานั้น ๆ จะดำเนินไปถูกทาง และมีทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนานั้น ๆ ได้ คำถามในการพัฒนามีที่สำคัญ ๔ คำถาม คือ

(๑) ใครคือผู้ที่ควรจะถูกพัฒนา ซึ่งเป็นผู้ที่มีปัญหามากที่สุด หรือเป็นกลุ่มที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องถูกพัฒนาก่อนกลุ่มอื่น คนกลุ่มนี้คือใคร และมีหลักฐานอย่างไรว่าเขาคือคนประเภทที่ควรจะถูกพัฒนามากกว่าคนประเภทอื่น ๆ ถ้าเป็นข้าราชการก็จะต้องกำหนดไปว่า ข้าราชการประเภทใดที่สมควรจะได้รับการพัฒนาก่อนข้าราชการประเภทอื่น การกำหนดกลุ่มหรือตัวบุคคลที่จะเข้ารับการพัฒนานั้น ถ้ากำหนดตามสะดวก เช่น เป็นผู้ที่มีเวลามารับการพัฒนามากกว่าคนอื่น ๆ ก็ไม่ใช่การกำหนดที่ถูกต้อง

ว่าเขาเป็นผู้ที่มีปัญหาเร่งด่วนกว่าผู้อื่นจริง ๆ จึงควรใช้วิธีการช่วยกำหนด คือทำการศึกษาเปรียบเทียบคนเหล่านี้ แล้วเลือกเอามาแต่ผู้ที่มีลักษณะสมควรที่จะเข้ารับการพัฒนาเท่านั้น การพัฒนานั้นจึงจะไม่สูญเปล่า หรือกำหนดลักษณะที่จะพัฒนาให้ตรงกับลักษณะที่ยังขาดอยู่ในผู้ที่พร้อมจะรับการพัฒนา เป็นต้น ซึ่งการกำหนดนี้ ถ้าจะทำให้ได้ผลน่าเชื่อถือที่สุด ก็ต้องอาศัยวิธีการวิจัยเปรียบเทียบตามหลักวิชาการ คำถามต่อไปคือ

(๒) จะต้องพัฒนาอะไรในบุคคลเหล่านี้จึงจะเกิดพฤติกรรมตามต้องการ คำถามนี้คงจะแปลกอยู่บ้างสำหรับนักพัฒนาโดยทั่วไป ได้กล่าวแล้วว่าจุดมุ่งหมายของการพัฒนาข้าราชการคือ ต้องการให้ข้าราชการมีพฤติกรรมของพลเมืองดี เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และมีพฤติกรรมของข้าราชการที่ดี แต่การจะให้ได้มาซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ จะฝึกที่พฤติกรรมโดยตรงเช่นนั้นหรือ การฝึกพฤติกรรมอย่างเดียวจะทำให้คนกลายเป็นหุ่นยนต์ ประพฤติปฏิบัติไปตามที่เคยฝึกมาอย่างไม่เหมาะสมกับกาลเทศะ และอาจทำให้เกิดผลเสียหายได้มาก ฉะนั้นจึงต้องฝึกที่จิตใจให้รู้เหตุรู้ผลว่าเวลาไหนควรปฏิบัติอย่างไร จึงจะเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และต่อส่วนรวม เมื่อข้อสรุปพุ่งมาที่ลักษณะทางจิตใจ ก็จะต้องกำหนดว่าจะต้อง**พัฒนาลักษณะทางจิตใจ**อะไรบ้าง จึงจะเกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาเหล่านี้ คำถามนี้เริ่มเป็นปัญหาสำหรับนักพัฒนา แต่ก็มีผู้ที่สามารถกำหนดลักษณะทางจิตใจที่ควรพัฒนาว่าควรจะเป็นลักษณะใดบ้างจากสามัญสำนึก และจากประสบการณ์ของตน แต่ทางวิชาการจะอาศัย**การค้นคว้าวิจัย**ที่ทำการวิเคราะห์พฤติกรรมชนิดหนึ่ง ๆ ในงานประเภทหนึ่ง ว่าพฤติกรรมนี้มีสาเหตุมาจากอะไรบ้าง โดยการวิจัยเปรียบเทียบผู้ที่กระทำพฤติกรรมนี้ กับผู้ที่ไม่กระทำ ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมและการถูกผลักดันจากสังคมภายนอกเท่าเทียมกัน คนที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน แต่กระทำต่างกัน ก็อาจจะศึกษาได้ว่าเขามีจิตใจที่แตกต่างกันอย่างไร เช่น คนที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์กับคนที่ไม่ซื่อสัตย์ในสถานการณ์เดียวกัน คนที่มุมานะบากบั่นกับคนที่ยอมพ่ายแพ้แก่อุปสรรคอย่างง่ายดาย เป็นต้น เมื่อได้ลักษณะทางจิตใจที่คาดว่าจะเป็นสาเหตุของพฤติกรรมแล้ว นักวิชาการก็ยังไม่แน่ใจว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริง ต้องทำการวิจัยเชิงทดลองพัฒนาลักษณะทางจิตใจนี้ในคนบางคน แล้วเปรียบเทียบพฤติกรรมของคนที่ถูกพัฒนากับคนที่ไม่ได้รับการพัฒนาว่าแตกต่างกันหรือไม่ ทั้ง ๆ ที่คนสองประเภทนี้มีลักษณะนี้และลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งเท่าเทียมกันมาแต่ก่อน ถ้าวิจัยพบว่า คนที่ถูกพัฒนากับคนที่ไม่ถูกพัฒนามีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาแตกต่างกัน ก็จะสามารถกล่าวได้ว่าจิตลักษณะที่พัฒนานั้นเป็นสาเหตุของพฤติกรรมนั้นจริง การวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมนี้ในประเทศไทยเราก็ได้กระทำไว้บ้างแล้ว ดังจะได้นำมาใช้ประโยชน์ต่อไป เมื่อได้กำหนดจิตลักษณะที่ควรพัฒนา เพื่อจะนำไปสู่พฤติกรรมที่น่าปรารถนาแล้ว คำถามต่อไปก็คือ

(๓) จะมีวิธีการพัฒนาลักษณะทางจิตใจแต่ละลักษณะนี้อย่างไร โดยเฉพาะในคนกลุ่มนี้ให้ได้ผลมากที่สุดภายในขอบเขตของเวลา และงบ

ประมาณที่มีอยู่ การตอบคำถามนี้เป็นสิ่งที่ยากที่สุด ทั้งนี้เพราะนักพัฒนาไม่มีหลักฐานที่ยืนยันได้ว่าวิธีการที่ตนเคยถูกพัฒนามา หรือวิธีการที่ตนคิดขึ้นนั้นจะให้ผลได้จริงตามต้องการหรือเป็นวิธีที่เหมาะสมกับผู้รับและกาลเทศะมากที่สุดที่มีอยู่ ส่วนทางด้านวิชาการนั้น ได้มีการค้นคว้าทดลองวิธีการพัฒนาจิตลักษณะหนึ่ง ๆ หลายวิธี ซึ่งทำให้ทราบผลที่เกิดขึ้นว่าวิธีใดพัฒนาได้จริง และวิธีใดให้ผลดีกว่าวิธีอื่น ๆ แต่ในขณะนี้วิชาการก็ยังมีขอบเขตความรู้ที่จำกัด คือทราบวิธีการพัฒนาจิตลักษณะบางประการเท่านั้น และมีจิตลักษณะอีกหลายชนิดที่ยังอยู่ระหว่างการศึกษาค้นคว้า และยังไม่พบวิธีการพัฒนาที่ให้ผลที่มั่นใจได้ ฉะนั้นการปฏิบัติการพัฒนาจิตใจในบางเรื่อง ยังอาจต้องรอความก้าวหน้าทางวิชาการต่อไปจึงจะกระทำได้ คำถามสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนา คือ

(๔) จะสามารถประเมินผลของการพัฒนานั้นได้อย่างไร คำถามนี้ดูจะเป็นปัญหามากสำหรับนักพัฒนาที่ไม่ใช้วิชาการ เพราะขาดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของผลที่เกิด และไม่มีวิธีการประเมินผลที่แจ่มชัด การพัฒนาจิตใจของบุคคลนั้นอาจให้ผลในระยะยาวมากกว่าระยะสั้น ถ้าพัฒนาลักษณะทางจิตใจที่ไม่ครบองค์ประกอบ อาจไม่แสดงผลที่พฤติกรรมหรืออาจได้ผลที่ตรงกันข้ามกับที่คาดไว้ก็ได้ ฉะนั้น การประเมินผลจึงต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจจิตลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง ซึ่งส่วนมากมักจะมาจากการมีหลักทางวิชาการในเรื่องนั้น ๆ นอกจากนั้น ในการวัดเพื่อประเมินผลนั้น ทางด้านวิชาการมีเครื่องมือวัดพร้อมอยู่แล้ว ตั้งแต่ที่เริ่มทำการค้นคว้าวิจัยในเรื่องนี้เพื่อตอบคำถามต่าง ๆ ในตอนต้นที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งสามารถจะนำมาใช้หรือนำมาดัดแปลงเพื่อใช้ในการประเมินผลการพัฒนาได้โดยสะดวกและน่ามั่นใจ

นักพัฒนาที่มีประสบการณ์มาก อาจจะสามารถคิดสถานการณ์ และเกมส์สอนใจต่าง ๆ ได้มาก นอกจากนั้นยังอาจมีความสามารถในการจัดสร้างวัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ และเร้าให้เกิดการเรียนรู้ได้มาก ถ้านักพัฒนาเหล่านี้จะเปิดโอกาสให้นักวิชาการเข้าช่วยกำหนดลักษณะที่ควรพัฒนา กำหนดหลักของวิธีการ และขั้นตอนการพัฒนาจิตลักษณะแต่ละชนิด เพื่อให้นักพัฒนานำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมจิตใจก็จะทำให้เกิดผลที่น่ามั่นใจยิ่งขึ้น

การนำวิชาการมาใช้ในการพัฒนาบุคคลในแนวทางที่จะพัฒนาข้าราชการไทยนี้ เพิ่งจะเริ่มขึ้น เพราะวิชาการเพิ่งจะเจริญก้าวหน้ามากพอที่จะเริ่มนำมาใช้ได้แล้วในปัจจุบัน แต่ในอดีตนั้นมักจะมีการพัฒนาคนโดยไม่อาศัยวิชาการ จึงทำให้เกิดความสูญเปล่าขึ้นได้มากมาย เช่น การพัฒนาหัวหน้าหรือผู้นำกลุ่มงานในสหรัฐอเมริกา ถ้าใช้ทฤษฎีและหลักที่ได้จากการวิจัยทางวิชาการเข้าช่วยเลือกแต่ผู้ที่จะได้ประโยชน์จากการพัฒนานั้นเท่านั้นเข้าโครงการจะทำให้สามารถประหยัดเวลา และงบประมาณไปได้มากกว่าครึ่ง ซึ่งหมายถึงเงินหลายร้อยล้านเหรียญสหรัฐฯ (Fiedler, 1972, 1973)

วิชาการชี้แนวทางการพัฒนาจิตใจของข้าราชการไทยอย่างไรบ้าง

จากความรู้ความสามารถทางวิชาการสากลทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์ไทย โดยเฉพาะนักจิตวิทยาไทยสามารถสร้างเครื่องมือวัดลักษณะทางจิตใจของคนไทย และทำการค้นคว้าวิจัยเพื่อกำหนดลักษณะทางจิตใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของพฤติกรรมทางสังคมของคนไทย ตลอดจนทำการค้นคว้าทดลองวิธีการพัฒนาลักษณะทางจิตใจต่าง ๆ ในคนไทย ซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการไทยได้ การสะสมข้อความรู้ด้วยการทำการวิจัยค้นคว้าเช่นนี้ ยังได้รับการสนับสนุนน้อยในประเทศไทย จึงสมควรที่จะได้รับการสนับสนุนให้

มากยิ่งขึ้นถ้าต้องการจะให้โครงการพัฒนาบุคคลและสังคมโดยใช้วิชาการมีมากขึ้น และประสบความสำเร็จมากกว่าในปัจจุบัน

วิชาการทางพฤติกรรมศาสตร์โดยมีจิตวิทยาเป็นหลัก ได้ถูกนำมาใช้ในโครงการพัฒนาจิตใจของข้าราชการไทยในสามแนวความคิด การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมบางประการ การวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการไทย และการประมวลวิธีการพัฒนาจิตใจ

การวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อที่จะตอบคำถามว่าบุคคลที่กระทำพฤติกรรมที่น่าปรารถนา กับบุคคลที่ไม่กระทำนั้นมีลักษณะทางจิตใจที่แตกต่างกันอย่างไร ทั้งนี้เพื่อค้นหาลักษณะทางจิตใจที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมนั้น ในประเทศไทยได้มีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบเช่นนี้อยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งผู้เขียนได้ประมวลและหาข้อสรุปผลการวิจัยเหล่านี้ไว้แล้ว (ดวงเดือน พันธุมนาวิน ๒๕๒๓) ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมของพลเมืองดี เช่น มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ มีพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของกฎหมายบ้านเมือง และเป็นผู้ที่ไม่ประพฤติผิดกฎระเบียบของสังคม เป็นต้น เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า (ยึดกฎเกณฑ์ของกลุ่ม และเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าเห็นแก่ตัว) มุ่งอนาคตมากกว่า (คาดการณ์ไกลและอดได้รอได้ มีจิตแกร่ง) มีสุขภาพจิตดีกว่า (วิตกกังวลน้อย) มีสติปัญญาสูงกว่า และมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรมมากกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนา ผลวิจัยในประเทศไทยนี้ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาวัยรุ่น ซึ่งอาจจะใช้ได้กับผู้ใหญ่ไทยด้วย นอกจากนั้นผลเหล่านี้ยังสอดคล้องกับผลที่พบในต่างประเทศด้วย

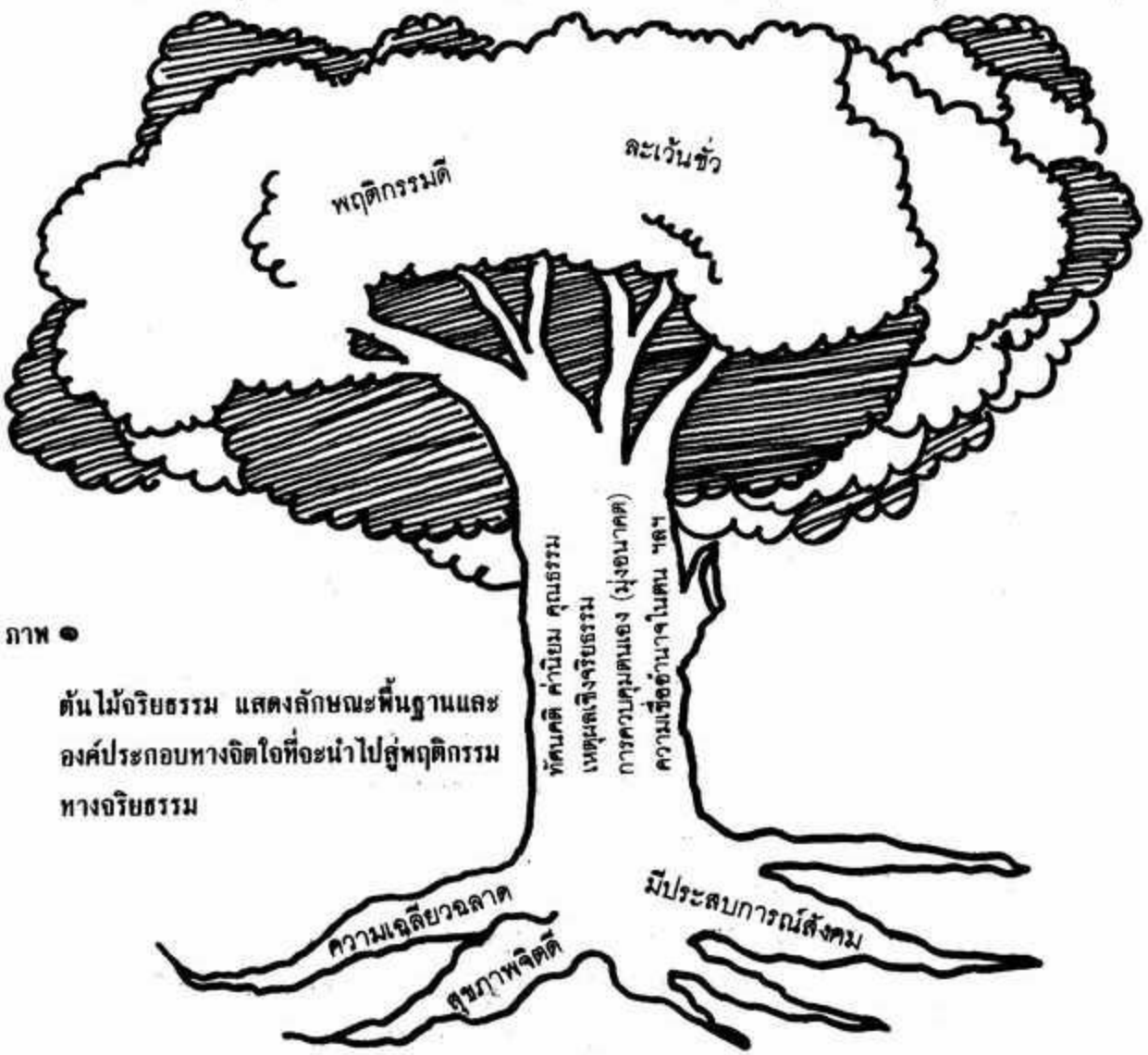
ส่วนการเปรียบเทียบผู้ที่มีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งในที่นี้หมายถึง พฤติกรรมการอาสาพัฒนาชนบท พฤติกรรมการรับนวกรรมทางการเกษตร และพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางการ

เกษตร เป็นต้น ผลปรากฏว่า นิสิตนักศึกษา และชาวชนบทไทย ที่มีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศนี้ เป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่า (เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าเห็นแก่ตัว) มุ่งอนาคตมากกว่า (คาดการณ์ไกล อดได้รอได้ มีจิตแกร่ง) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่า (มุมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค) และเชื่ออำนาจในตนมากกว่า (เชื่อว่าการกระทำของตนจะส่งผลให้ตนได้ตามต้องการ ผลที่เกิดกับตนมิได้มาจากความบังเอิญหรือโชคเคราะห์เท่านั้น) นอกจากนั้นยังเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม หรือคุณธรรมที่เกี่ยวข้องด้วย

ส่วนพฤติกรรมในหน้าที่การงานนั้น ยังมีการวิจัยไม่มากนัก เท่าที่พบคือ การประมวลผลวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของครูไทย (Suvannathat, 1983) ซึ่งสรุปได้ว่าครูที่ดีที่สามารถสอนเด็กให้มีความรู้ความสามารถสูง จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในอาชีพสามารถทางการสอน มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสม นอกจากนั้นการวิจัยบางเรื่องยังแสดงว่าครูไทยยังมีประสิทธิภาพจำกัด สืบเนื่องจากลักษณะที่เป็นระบบราชการในโรงเรียน ทำให้บรรยากาศในโรงเรียนไม่เอื้อต่อการที่ครูจะใช้ความพยายามอย่างได้ผลดีเท่าที่ควร ต่อมาได้มีผู้วิจัยลักษณะของครูที่นักเรียนมีธรรมจริยาสูง (บุญกอบ วิสมิตะนันทน์ ๒๕๒๗) จำนวน ๕๐๐

กว่าคน ปรากฏว่า ครูประถมศึกษาที่มีเด็กที่ดีกว่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีอบรมสั่งสอนเด็กมากกว่า เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อเด็ก และเด็กมีทัศนคติที่ดีต่อครู (ต่างรักใคร่พอใจ และสนิทสนมยอมรับซึ่งกันและกัน) มากกว่า นอกจากนั้นครูเหล่านี้ยังเป็นผู้ที่มีธรรมจริยาสูงกว่า ครูที่มีเด็กที่ด้อยทางจิตใจมากกว่าด้วย แต่ผลที่พบนี้ก็ยังไม่สามารถจะยืนยันถึงสาเหตุและผลในเรื่องนี้ได้

แม้จะได้แบ่งพฤติกรรมของข้าราชการเป็น ๓ ประเภท เพื่อสะดวกในการค้นหาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นพื้นฐานการตอบคำถามเกี่ยวกับการพัฒนานั้น แต่พฤติกรรมทั้งสามประเภทที่กล่าวนี้คือ พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการนั้น ต่างก็มีจุดร่วมกันที่พฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมการทำความดี ละเว้นชั่วในกาลเทศะต่าง ๆ ทั้งในหน้าที่และนอกหน้าที่ พฤติกรรมทางจริยธรรมนี้จะเกิดในผู้ที่มีพื้นฐานทางจิตใจที่ครบถ้วนหลายประการ ดังเช่น ดอก ใบ และผลของต้นไม้จะมีมากเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับลำต้นและรากว่ามีความสมบูรณ์แข็งแรงเพียงใดเป็นสำคัญ ทางวิชาการพบว่าพฤติกรรมทางจริยธรรมขึ้นอยู่กับลักษณะทางจิตใจอย่างน้อย ๗ ประการคือ ลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ ๓ ประการ และองค์ประกอบของพฤติกรรมทางจริยธรรมอีก ๔ ประการ ดังในภาพ ๑ และอาจอ่านรายละเอียดได้จากตำรา (ดวงเดือน พันธุมนาวิน ๒๕๒๔) และจุลสารคู่มือครูในการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน ๒๕๒๖)



ภาพ ๑

ต้นไม้จริยธรรม แสดงลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมทางจริยธรรม

ลักษณะทางจิตใจที่เป็นแกนกลาง

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมสามประเภทคือ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อในการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ และจากการวิเคราะห์พฤติกรรมทางจริยธรรมโดยทั่วไปพบว่า มีลักษณะทางจิตใจที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ และมีความสำคัญเด่นชัดมีอย่างน้อย ๘ ลักษณะ คือ

๑. **เหตุผลเชิงจริยธรรม** (เห็นแก่ตัว เห็นแก่พวกพ้อง หรือเห็นแก่ส่วนรวม ประเทศชาติ และมนุษยชาติ)

๒. **ความเชื่ออำนาจในตน** (เชื่อว่าผลที่เกิดกับตนส่วนใหญ่เป็นเพราะการกระทำของตนเอง มากกว่าจะเกิดจากความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ดลบันดาล)

๓. **ความมุ่งอนาคต** มากกว่ามุ่งปัจจุบัน (รู้จักคาดการณ์ไกล สามารถอดได้รอได้ มีจิตแกร่ง)

๔. **ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่สังคมปรารถนา** และต่อคุณธรรม ค่านิยมต่าง ๆ ต่อการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพสูง (การมองเห็นคุณ-ประโยชน์ของพฤติกรรม หรือคุณธรรมนั้น เกิดความพอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรม หรือยึดคุณธรรมนั้นเป็นหลัก)

๕. **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง** ยอมรับที่จะแก้ปัญหามุมานะบากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค ทำงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

๖. **สติปัญญาดี** (มีความเฉลียวฉลาด รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้ถูกต้องแม่นยำ รู้จักคิดแบบนามธรรม นอกเหนือจากการคิดแบบรูปธรรม สามารถคิดแบบเอกนัยและอเนกนัยด้วย)

๗. **ประสบการณ์ทางสังคมสูง** (ได้รู้ได้เห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิต อุปสรรค และปัญหาความอยาก ความต้องการของคนประเภทต่าง ๆ ในสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางสังคมของคนเหล่านี้ เพื่อให้ทราบว่า การกระทำของตนจะส่งผลกระทบทั้งทางดีและทางที่ไม่ดีแก่ผู้อื่นได้อย่างไรบ้าง)

๘. **สุขภาพจิตดี** (มีความวิตกกังวลแต่น้อยหรือมีอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์)

สุขภาพจิตนี้เป็นสิ่งสำคัญ เป็นตัวที่จะทำให้จิตลักษณะอื่น ๆ เกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมของบุคคลได้มากถ้าสุขภาพจิตของบุคคลดี แต่ถ้าสุขภาพจิตเสื่อมแม้คนที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมุ่งอนาคตสูง ก็อาจจะกระทำพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนาได้มาก สุขภาพจิตของบุคคลนี้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพชีวิตการทำงาน การได้รับความยุติธรรมในการถูกลงโทษและให้รางวัลของหัวหน้างานและกฎระเบียบของที่ทำงานมาก

ฉะนั้น จึงควรตระหนักว่า การพัฒนาจิตใจของบุคคลแม้จะกระทำในหลายด้าน แต่ก็ยังอาจจะไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาในข้าราชการได้ ถ้าข้าราชการยังมีสุขภาพจิตเสื่อมจากสภาพการทำงานอยู่มาก จึงต้องมีการพัฒนาพฤติ-กรรมการใช้อำนาจของหัวหน้า ปรับปรุงกฎระเบียบให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติ ลดกฎเกณฑ์ที่ออกมาเพื่อป้องกันการทุจริตจนเกินขอบเขต เพราะบุคลากรจะมีจิตใจสูงขึ้นแล้ว นอกจากนั้นยังควรสร้างค่านิยมของการทำงานเพื่อมุ่งให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง โดยให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคคลและกลุ่มคนที่มีลักษณะมุ่งงาน และมีผลงานดีอย่างเต็มที่ด้วย

การกำหนดจิตลักษณะที่ควรพัฒนาในข้าราชการไทย

ลักษณะทางจิตใจ ๘ ประการ ที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมที่ได้เสนอไปแล้วนั้น เป็นลักษณะทางจิตใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนไทยโดยทั่วไปตามที่ผลการวิจัยได้ยืนยันไว้ นอกจากนั้นลักษณะเหล่านี้ยังอาจสำคัญต่อคนในชาติอื่น ๆ ด้วย ดังที่

ได้กล่าวแล้วว่าผลวิจัยในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับผลวิจัยในต่างประเทศด้วย ส่วนจำนวนจิตลักษณะซึ่งขณะนี้มีอยู่เพียง ๘ ประการ ก็อาจจะเพิ่มขึ้นอีกได้ถ้ามีผลการวิจัยเพิ่มเติมไปจากนี้

ในการพัฒนาบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งนั้น นักพัฒนาที่ไม่ใช้วิชาการมักจะไม่มีกรอบ หรือขอบเขตในการตัดสินใจ และมักจะเลือกจิตลักษณะที่จะพัฒนาอย่างขาดเหตุผลสนับสนุนมากเท่าที่ควร แต่ในการพัฒนาข้าราชการไทยนี้ผู้เขียนขอเสนอกรอบอันประกอบด้วยจิตลักษณะที่เป็นแกนกลาง ๘ ลักษณะเพื่อเป็นจุดเริ่มต้น กล่าวคือ ถ้าจะพัฒนาจิตลักษณะของข้าราชการไทยแล้ว ควรพัฒนาลักษณะที่อยู่ภายใน ๘ ประการ ไม่นอกเหนือไปจากนี้ ส่วนการจะพัฒนาข้าราชการประเภทหนึ่ง ๆ ก็ไม่จำเป็นจะต้องพัฒนาจิตใจทั้ง ๘ ประการไปพร้อมกันหมด เพราะอาจจะไม่มีความจำเป็นที่จะต้องทำเช่นนั้น จิตลักษณะทั้ง ๘ ประการนี้ ตามหลักวิชาการแล้วจะพัฒนาเองในบุคคลที่มีสภาพร่างกายและจิตใจที่ปกติ เกิด เติบโต และทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทางจิตพอสมควร ฉะนั้นในกรณีที่ผิดปกติเท่านั้น ที่จิตลักษณะเหล่านี้จะยังไม่พัฒนาไปถึงจุดสมบูรณ์เท่าที่ควร

ดังนั้น ในการกำหนดลักษณะทางจิตใจที่ควรจะพัฒนาในข้าราชการกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือประเภทหนึ่ง จึงควรจะศึกษาว่าข้าราชการประเภทนั้นมีลักษณะใดที่ยังอาจพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นได้ และลักษณะใดที่สมบูรณ์อยู่แล้ว จะเห็นได้ว่าการคาดว่าจะกำหนดหลักสูตรและกิจกรรมการฝึกอบรมขึ้นมาชุดหนึ่งที่จะใช้ได้กับข้าราชการทุกประเภทนั้นจึงไม่ถูกหลักวิชาการ นอกจากจะพบว่ามีลักษณะทางจิตใจ ๒-๓ ลักษณะที่ยังไม่สมบูรณ์ในข้าราชการไทยทุกประเภท ซึ่งในกรณีนี้ก็คงหมายถึงคนไทยทั้งประเทศนั่นเอง ผลเช่นนี้คงจะพบได้ไม่ง่ายนัก ฉะนั้น จึงควรวางหลักสูตรกลางในการพัฒนาจิตใจข้าราชการ ๘ ด้าน แต่ในข้าราชการประเภทหนึ่ง ๆ นั้น ควรหยิบยกเพียงบางด้านใน ๘ ด้านนี้มาพัฒนา และอาจเป็นด้านที่ซ้ำกับที่ใช้พัฒนาข้าราชการกลุ่มอื่น หรือเป็นด้านที่แตกต่างกันออกไปก็ย่อมได้ ทั้งนี้ควรขึ้นอยู่กับผลการวิจัยเปรียบเทียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ โดยสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการส่วนใหญ่เสียก่อน

การตอบคำถามในการพัฒนาบุคคลว่าควรจะพัฒนาข้าราชการใหม่หรือข้าราชการที่เป็นหัวหน้าระดับกลาง โดยพัฒนาจิตลักษณะใดบ้างนั้น **จะต้องทำการวิจัยประกอบการฝึกอบรมนั้น ๆ ด้วย** ทั้งนี้เพราะการกำหนดจิตลักษณะที่จะต้องพัฒนานั้น ผู้ดำเนินการไม่อาจจะใช้หลักอื่นในการกำหนดได้อย่างน่ามั่นใจ เพราะต้องการทราบว่า **คนเหล่านี้ขาดลักษณะอะไรบ้างเป็นสำคัญ** ส่วนการกำหนดจากหน้าที่การงาน หรือจากสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน หรือจากพฤติกรรมทางด้านลบบางประการ ก็เป็นเพียงการกำหนดลักษณะที่ควรจะมี (ซึ่งในที่นี้ได้ใช้หลักการวิเคราะห์พฤติกรรมกำหนดไว้แล้ว ๘ ด้าน) แต่ข้าราชการเหล่านี้ ส่วนใหญ่อาจมีบางลักษณะที่จำเป็นอยู่บ้างแล้วก็ได้ แต่ไม่ครบถ้วน ถ้าไปพัฒนาซ้ำก็จะเกิดการสูญเปล่าได้มาก จึงควรเลือกพัฒนาแต่ลักษณะที่ขาดไปซึ่งจำเป็นจริง ๆ เท่านั้น

วิธีการพัฒนาลักษณะทางจิตใจ

ลักษณะทางจิตใจที่เป็นแกนกลางทั้ง ๘ ประการที่กล่าวไปแล้วนี้ ได้มีการศึกษาค้นคว้าหาแนวทางการพัฒนาแต่ละลักษณะทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศมาบ้างแล้ว ที่ยังไม่สมบูรณ์คือ จะต้องปรับเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาแต่ละกลุ่มเสียก่อน ซึ่งจะต้องกระทำในการประชุมปฏิบัติการต่อไป ส่วนเครื่องมือวัดเพื่อการวิจัยและประเมินผลการพัฒนาก็มีต้นแบบจากการวิจัยทางวิชาการที่กล่าวไปแล้วซึ่งจะต้องนำแบบวัดเหล่านี้มาปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ที่จะถูกวัดเฉพาะกลุ่มต่อไปด้วย

ในส่วนนี้จะได้นำเอาวิธีการพัฒนาจิตลักษณะต่าง ๆ มากล่าวไว้พอสังเขป และให้เอกสารอ้างอิงแก่ผู้ที่ต้องการจะศึกษาค้นคว้าต่อไป

วิธีพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม

วิธีการพัฒนาบุคคลให้ลดความเห็นแก่ตัว และเห็นแก่พวกพ้อง โดยเพิ่มความสำคัญของส่วนรวม สังคม ประเทศชาติ และมนุษยชาติ มีหลายวิธีคือ

(ก) ใช้บทเรียนด้วยตนเอง (ไกศล มีคุณ ๒๕๒๔)

(ข) ใช้การอภิปรายเป็นกลุ่ม (สกล เที่ยงแท้ ๒๕๒๔)

(ค) ใช้การแสดงบทบาทเพื่อรับทราบเหตุผลที่สูงกว่าที่ตนใช้อยู่เดิมหนึ่งขั้น (ดูประมวลวิธีการจากต่างประเทศในดวงเดือน พันธุมนาวิน ๒๕๒๔ หน้า ๖๓-๖๗)

(ง) พัฒนาไปพร้อมกับให้ความรู้ (Jodoin & Sampson, 1982)

(จ) พัฒนาบรรยากาศทางสังคมให้มีความยุติธรรมและเสมอภาค เช่น ในคุก ในโรงเรียน (Kohlberg, 1976) ก็จะสามารถส่งผลกระทบไปยังจิตใจได้โดยตรง

(ฉ) การพบปะพูดจาอธิบายเหตุผลและกระตุ้นการอภิปราย ทั้งแก่เด็กในครอบครัว หรือแก่ข้าราชการในหน่วยงาน ก็จะช่วยให้เกิดการยอมรับเหตุผลที่สอดคล้องกัน และแสดงถึงการทำงานเพื่อหน่วยงานและเพื่อประเทศชาติมากกว่าจะทำเพื่อตนเอง หรือพวกพ้องส่วนน้อย ฯลฯ

วิธีพัฒนาความเชื่ออำนาจในตน

วิธีพัฒนาให้บุคคลเชื่อในผลแห่งการกระทำของตน ว่าทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว โดยลดความเชื่อว่าผลต่าง ๆ ที่เกิดกับตนทั้งผลดี และผลร้ายเกิดจากความบังเอิญ หรือโชคเคราะห์แต่เพียงอย่างเดียว วิธีฝึกอาจทำได้หลายวิธี เช่น (ก) ฝึกการรับรู้ผลแห่งความพยายาม (รัตนา ประเสริฐสม ๒๕๒๖ ในการรักษาสุขภาพอนามัย) (ข) สร้างสภาพแวดล้อมที่ยุติธรรมและเสมอภาค โดยให้รางวัลและลงโทษบุคคลตามปริมาณ และคุณภาพของการกระทำของเขา จนทำให้บุคคลสามารถทำนายและควบคุมปริมาณของรางวัลและโทษที่ตนจะได้รับได้ ระเบียบราชการที่ขัดขวาง คือ การกำหนดสัดส่วนของจำนวนผู้ที่จะได้รับเงินเดือนขึ้นลองขั้นในแต่ละหน่วยงาน ควรเพิ่มรางวัลประเภทอื่นแก่พฤติกรรม ซึ่งก็มีอยู่บ้าง เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าตรวจข้อสอบ หรือค่าพิจารณาผลงานทางวิชาการ เป็นต้น เงินโบนัสปลายปีตามประสิทธิภาพงาน ก็ช่วยเพิ่มความเชื่ออำนาจในตน และในกลุ่มของตนได้มาก

วิธีพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคต

วิธีพัฒนาให้บุคคลรู้จักที่จะคาดถึงสิ่งที่จะเกิดกับตนในอนาคต อันเนื่องจากการกระทำ หรือการงดเว้นกระทำของตนในปัจจุบัน รู้จักเปรียบเทียบผลที่จะเกิดในปัจจุบันกับผลที่จะเกิดในอนาคต และถ้ามองเห็นความสำคัญของผลในอนาคตมากกว่าผลในปัจจุบัน ก็ต้องฝึกหัดให้มีจิตแกร่ง บังคับตัวบังคับใจตนให้อดได้รอได้ วิธีฝึกอาจทำได้ดังนี้ (ก) ฝึกอดได้รอได้ในการใช้จ่ายเงิน การรับประทานและการบำบัดความต้องการต่าง ๆ (รัตนา ประเสริฐสม ๒๕๒๖) (ข) ให้ได้ทราบเรื่องราวที่เกิดขึ้นจริง ๆ ของผู้ที่รู้จักอดได้รอได้ และได้รับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าในอนาคต

วิธีพัฒนาทัศนคติและค่านิยม

วิธีสร้างความชอบ ความพอใจ และความพร้อมในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประชาชนและเพื่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ทัศนคตินี้ในระดับนี้อาจเกิดขึ้นเองในบุคคลที่เชื่อในผลแห่งการกระทำของตน มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง และมุ่งอนาคตสูง ฉะนั้นการเสริมสร้างทัศนคติต่อการปฏิบัติราชการอย่างเต็มความสามารถ จึงเป็นการพัฒนาจิตลักษณะเหล่านี้ในสภาพแวดล้อมที่เป็นงานราชการนั่นเอง กล่าวคือจะต้องสร้างความเชื่อว่างานราชการจะส่งผลอะไร

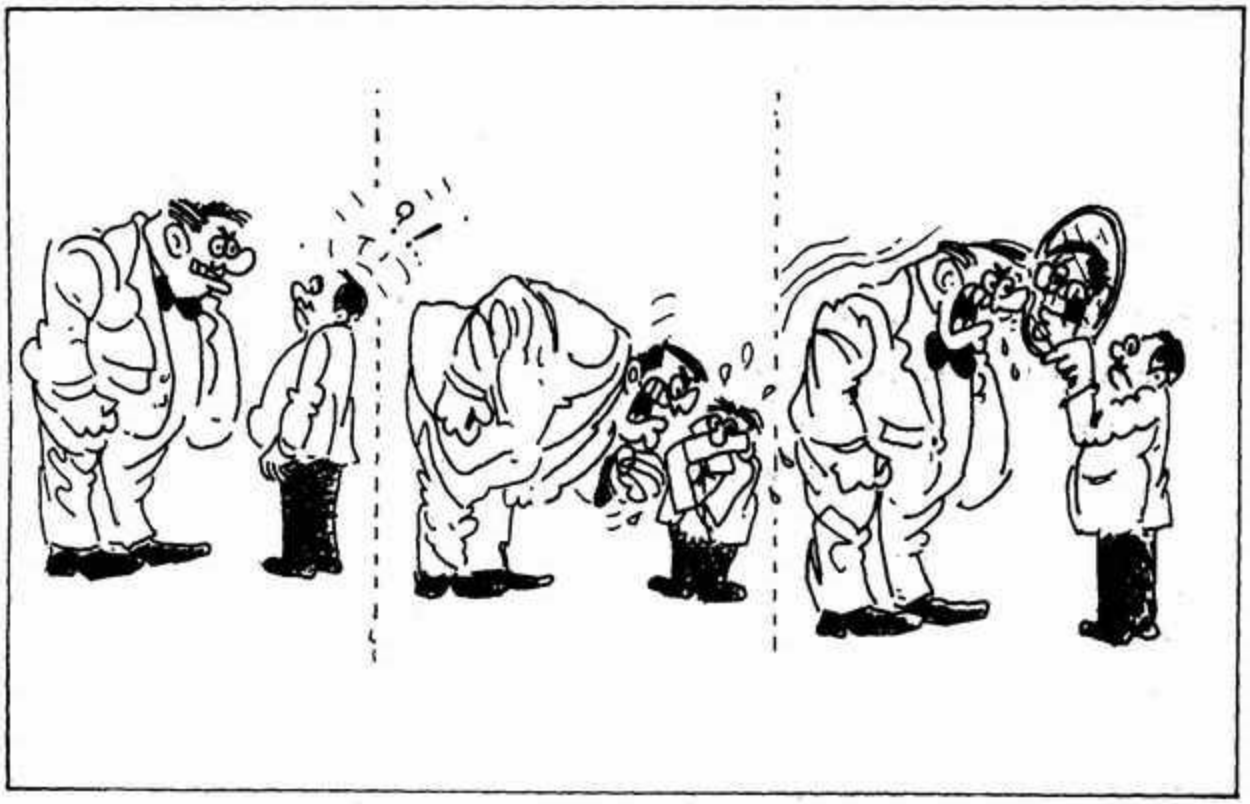
บ้างทั้งต่อตนเอง พวกพ้อง และส่วนรวม และผลเหล่านี้มีคุณค่ามีประโยชน์ (หรือโทษ) และมีความสำคัญเพียงใด การสร้างเสริมทัศนคติอาจทำได้หลายวิธี เช่น (ก) ใช้ผู้ชักจูงที่น่าเชื่อถือมาทำการชักจูง (ข) ชี้ให้เห็นโทษหรืออันตรายจากการไม่กระทำ (ค) ให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ตรง (ง) มีตัวแบบที่ได้รับรางวัลหรือลงโทษ เพื่อให้เกิดการเลียนแบบ นอกจากนั้น ทัศนคติยังเกิดจากการยอมรับคุณธรรมและค่านิยมของสังคมมาเป็นของตน จึงมีวิธีพัฒนาค่านิยมในบุคคลคือ (จ) วิธีกระจ่างค่านิยม ซึ่งมีผู้นำมาทดลองใช้ในประเทศไทยอยู่บ้าง วิธีนี้คือการกระตุ้นให้ผู้ถูกพัฒนาลดความสับสนทางความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่มีความสำคัญในชีวิตของตนว่ามีกี่ด้าน อะไรบ้าง และสิ่งใดมีความสำคัญในลำดับใด ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจ และการเปลี่ยนพฤติกรรมในที่สุด วิธีนี้เน้นที่เนื้อหาของค่านิยมต่าง ๆ และไม่มีทิศทางการพัฒนาความคิด เหตุผล หรือค่านิยมไปในทิศทางใดโดยเฉพาะ แต่ผู้พิจารณามีอิสระที่จะเลือกทิศทางของตนเอง ซึ่งต่างกับ**วิธีการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม**ของโคลเบอร์ก ซึ่งกำหนดโครงสร้างทางความคิดและเหตุผล บังคับการพัฒนาให้ไปในทิศทางเดียว เน้นแต่หลักหรือประเภทของเนื้อหามากกว่าจะเน้นที่เนื้อหาโดยละเอียด ฉะนั้นการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมจึงชี้แนวทางการตัดสินใจกระทำ ที่อาจจะพิจารณาประเมินได้ว่าเป็นการกระทำที่ถูกต้อง หรือเหมาะสมมากเพียงใดได้ ในขณะที่วิธีกระจ่างค่านิยมมิได้กำหนดการเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้น (Stewart, J.S., 1975) วิธีการทั้งสองที่กล่าวนี้ได้ถูกนำมาใช้พัฒนาเยาวชนในโรงเรียนมาก และมีผู้ประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมเอาไว้ในการวิจัยถึง ๕๙ เรื่อง ผลปรากฏว่า การสอนค่านิยมด้วยวิธีกระจ่างค่านิยมให้ผลดีเพียง ๒๑ เปอร์เซ็นต์เท่านั้น ในขณะที่การสอนแบบพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมให้ผลในผู้ฝึกถึง ๘๑ เปอร์เซ็นต์ (Leming, 1981)

วิธีพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น มีความตั้งใจจริงที่จะแก้ปัญหา วางเป้าประสงค์ และวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของตน และมีความมุมานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อไปสู่เป้าประสงค์นั้น (ก) ได้มีการกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเด็กไทยด้วยวิธีเล่านิทานที่ตัวเอกมีพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์สูงเพื่อให้เด็กเลียนแบบ พบว่าได้ผลดีต่อพฤติกรรมการเล่นเกมส์แก้ปัญหาที่ยาก (สุขสมร ประพัฒน์ทอง ๒๕๒๑) และพฤติกรรมการแปรงฟันของเด็ก (สุขสมร ประพัฒน์ทอง และคณะ ๒๕๒๖) (ข) ส่วนการกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในนักธุรกิจในต่างประเทศ ก็พบว่าได้ผลดีต่อกิจการงานของบริษัทมาก ทั้งในสหรัฐอเมริกา เม็กซิโก เกาหลีและอินเดีย (McClelland, & Winter, 1971)

วิธีพัฒนาประสบการณ์ทางสังคม

ได้มีการทดลองพัฒนาความสามารถสวมบทบาททางสังคม ตามทฤษฎีของแซลแมน และดามอน โดยการฝึกให้รู้จักคิดและเข้าใจความรู้สึก



นึกคิดของคนอื่น โดยลดการคิดที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางลง ในขั้นแรกพยายามเข้าใจว่าคนอื่นอาจคิดแตกต่างไปจากตนได้อย่างไร ขั้นต่อมาคิดว่าคนอื่นจะคิดเกี่ยวกับตัวเราอย่างไร ขั้นต่อไปคิดว่าคนอื่นจะคิดว่าเราคิดถึงเขาว่าอย่างไร และลึกซึ้งขึ้นทุกที (โกศล มีคุณ ๒๕๒๔) ผลปรากฏว่าวิธีนี้สามารถฝึกนักเรียนชั้นประถมปีที่ ๕ ทางด้านนี้ให้พัฒนาขึ้นได้ และในหนู่ผู้ที่มีความพร้อมทางด้านสติปัญญา และสุขภาพจิต เมื่อฝึกการสวมบทบาททางสังคมเพียงอย่างเดียว เหตุผลเชิงจริยธรรมของเด็กเหล่านี้ก็พัฒนาขึ้นเองโดยอัตโนมัติด้วย นอกจากนี้การพัฒนาประสบการณ์ทางสังคมยังอาจกระทำได้โดยการทัศนศึกษา และรับรู้รับทราบสภาพการดำรงชีวิต และสภาพการทำงานของคนอาชีพต่าง ๆ

วิธีพัฒนาสติปัญญา

สติปัญญา หมายถึง ความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างลึกซึ้ง และเป็นนามธรรมมากขึ้นทุกที ได้มีผู้ทำการพัฒนาความสามารถในการรู้การคิดตามทฤษฎีของเพียเจท์ ให้แก่เด็กอายุ ๗-๘ ขวบ ให้มีความสามารถในระดับการคิดแบบรูปธรรมที่สมบูรณ์ (จรรจา สุวรรณทัต และคณะ ๒๕๑๙) สติปัญญาเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาลักษณะทางจิตใจอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะลักษณะเหตุผลเชิงจริยธรรมและการหยั่งลึกทางสังคม

สรุป

ในบทความนี้ได้ให้ความรู้ทางวิชาการในการกำหนดจิตลักษณะที่สำคัญต่อพฤติกรรมของข้าราชการไทยไว้ ๘ ลักษณะ พร้อมทั้งประมวลวิธีการพัฒนาลักษณะส่วนใหญ่ไว้ด้วย นอกจากนั้นยังได้เสนอแนะวิธีการกำหนดจิตลักษณะที่ควรจะพัฒนาในข้าราชการแต่ละประเภทโดยใช้วิธีการวิจัยเปรียบเทียบ ส่วนรายละเอียดในหลักสูตรการฝึกอบรมจิตใจของข้าราชการและการกำหนดกิจกรรมประกอบการฝึกอบรม ตลอดจนการสร้างเครื่องมือวัดเพื่อการวิจัยและการประเมินผลโครงการ จะต้องกระทำกันในโอกาสต่อไป

บรรณานุกรม

โกศล มีคุณ การวิจัยเชิงทดลองฝึกอบรมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและทักษะในการสวมบทบาทของนักเรียนประถมศึกษา **ปริญญานิพนธ์** การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มศว. ประสานมิตร ๒๕๒๔.

จรรจา สุวรรณทัต และคณะ **การทดลองสอนสังคมวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์แก่เด็กไทยระดับ ๗-๘ ขวบ** รายงานการวิจัยฉบับที่ ๒๐ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. ประสานมิตร ๒๕๑๙.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน การวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมที่ควรส่งเสริมในเยาวชน และประชาชนไทย **วารสารการวิจัยทางการศึกษา** ๒๕๒๓, ๑๐(๒), ๒๙-๔๗.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน พฤติกรรมศาสตร์ เล่ม ๒: จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา ร.พ. ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๒๔.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน **ครูกับการปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน** จุลสารฉบับที่ ๔ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. ประสานมิตร ๒๕๒๖.

บุญกอบ วิสมิตะนันทน์ **ธรรมจริยาของครูไทย** รายงานการวิจัยฉบับที่ ๓๐ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. ประสานมิตร ๒๕๒๗.

รัตนา ประเสริฐสม **การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมอนามัยของนักเรียนประถมศึกษา ปริญญานิพนธ์** การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มศว. ประสานมิตร ๒๕๒๖.

สกล เที่ยงแท้ ผลการใช้วิธีอภิปรายกลุ่มในการยกระดับเหตุผลเชิงจริยธรรม ในเด็กชั้นประถมปีที่ ๕ ที่มาจากสภาพสังคมในโรงเรียนที่ต่างกัน **ปริญญานิพนธ์** การศึกษามหาบัณฑิต มศว. ประสานมิตร ๒๕๒๔.

สุขสมร ประพัฒน์ทอง **อิทธิพลของการใช้นิทานสำหรับเด็กและการอบรมเลี้ยงดู ที่มีต่อพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ของเด็กไทย** **ปริญญานิพนธ์** สาขาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ๒๕๒๑.

สุขสมร ประพัฒน์ทอง สดชื่น ไชติสังกาศ และมณฑล สุวรรณรักษ์ **รายงานการวิจัยเรื่องผลของการกระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการสอนพัฒนามัยในเด็ก** ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ๒๕๒๖.

Fiedler, F.E. Predicting the effects of leadership training and experience from the contingency model. **Journal of Applied** Psychology, 1972, 56 (2), 114-119.

Fiedler, F.E. The trouble with leadership training is that it doesn't train leaders. **Psychology Today**, 1973, 6(9), 23-31.

Jodoin, L.M. & Samson, J.M. Kohlberg's theory applied to the moral and sexual development of adults. **Journal of Moral Education**, 1982, 11(4), 247-258.

Kohlberg, L. Moral stages and moralization: **the cognitive developmental approach. in Lickona T. (ed.) Moral development and behavior:** theory, research, and social issues. New York: Holt, Rinchart and Winson, 1976, pp. 31-53.

Leming, J.S. Curricular effectiveness in moral/values education: A review of research. **Journal of Moral Education**, 1981, 10(3), 147-164.

McClelland, D.C., & Winter, D.G. **Motivating economic achievement.** New York: the Free Press, 1971.

Stewart, J.S. Clarifying values clarification: A critique. **Phi Delta Kappan**, 1975, 56(10), 684-688.

Suvannathat, C. Review of teacher effectiveness in Thailand. in **Selected articles and papers presented at different occasions from 1978-1983. Behavioral Science Research Institute SWU, 1983, pp. 22-29.**

๏ เรืองเรืองไตรรัตน์พัน วันวสพะธรรมแสดง เจดีย์ระดะแซง ยลยิ่งแสงแก้วเก้า
๏ ไขสถิระเปียงมวากปพื้น ธรรมาสน์ศาลาลาน หอไตรระฆังขาน ไขประทีปโคมแก้ว
พันแสง คำเช้า เลียดยอด แก่นหล้าหลากสวรรค์ ไพหาร พระแล้ว ภายคำ กำพ้าเพื่อนจันทร์ ๚

จาก "นิราศนรินทร์" นายนรินทรธิเบศร์ (อิน)

นับตั้งแต่วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๔๓๕ ที่เชลล์ได้เข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารภายใต้พระบารมีแห่งราชจักรีวงศ์ กว่า ๙๐ ปีในประเทศไทย เชลล์ได้บำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดีของสังคมตลอดมา ครั้นถึงวาระแห่งการเฉลิมฉลอง ๒๐๐ ปี กรุงรัตนโกสินทร์ เชลล์จึงได้ร่วมกับสถาบันทางศิลปะวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม สมทบทุนโดยเสด็จฯ ในการบูรณะซ่อมแซมหอพระไตรปิฎก วัดระฆังโฆสิตาราม อันเป็นพระนิวาสถานดั้งเดิมของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช เพื่อให้เป็นพระปฐมบรมราชานุสรณ์ อันมีคุณค่ายิ่งทางประวัติศาสตร์โบราณคดีและศิลปะวัฒนธรรมสืบไปชั่วกาลนาน

บทความวิชาการ

จริยธรรมและความรับผิดชอบของข้าราชการ

รศ. ประทาน คงฤทธิศึกษาการ*

การบริหารราชการไทยในทุกวันนี้ถ้าหากข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีคุณธรรม มีจริยธรรม และความรับผิดชอบเป็นอย่างดีแล้วก็จะเป็นที่น่ายินดีว่าการบริหารราชการคงจะบังเกิดผลดีมีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพอใจให้แก่ประชาชน และประเทศชาติก็จะเจริญรุดหน้าพัฒนาไปได้ไม่มีปัญหา

ประเทศต่าง ๆ ที่ไม่สามารถพัฒนาไปได้ การบริหารราชการไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งเป็นเพราะข้าราชการที่ขาดสำนึกในความรับผิดชอบ ข้าราชการที่ปราศจากคุณธรรม ศีลธรรม ในระบบราชการเต็มไปด้วยข้าราชการที่ทุจริตคดโกง เอาเปรียบรัฐ เอาเปรียบประชาชน ถึงแม้การบริหารราชการของประเทศนั้นจะมีเทคนิคในการบริหารที่ดี มีวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนมีงบประมาณหรือเงินมากเท่าใดก็ไม่สามารถจะบริหารงานให้บรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้

จากปัญหาที่กล่าวมานี้ ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญแม้แต่ในการประชุมระหว่างประเทศของสมาคมสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการบริหาร (International Association of Schools and Institutes of Administration) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า IASIA (ไอเซีย) ก็ได้หยิบยกปัญหานี้ขึ้นมาพิจารณาและถึงกับมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงหลักสูตร**การศึกษาการฝึกอบรมข้าราชการให้ตระหนักในความสำคัญที่จะทำให้ข้าราชการเกิดสำนึกในจริยธรรมและความรับผิดชอบ**เพื่อจะปฏิบัติหน้าที่ให้สัมฤทธิผลด้วยดี มีประสิทธิภาพ ซึ่งเรื่องจริยธรรมและความรับผิดชอบนี้สำหรับผู้แทนไทย คือ ดร.วิลาศ สิงหวิสัย รองเลขาธิการ ก.พ. ก็ได้เตรียมเอกสารเรื่อง "ความสำคัญของจริยธรรมและความรับผิดชอบของข้าราชการ" เสนอต่อที่ประชุมกลุ่มด้วย

การประชุม IASIA ได้จัดให้มีขึ้น ณ มหาวิทยาลัยอินเดียน่า เมืองบลูมิงตัน สหรัฐอเมริกา ระหว่างวันที่

* รองศาสตราจารย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

๒๙ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๒๗ มีผู้เข้าร่วมประชุม ๒๐๐ คน ประกอบด้วยผู้แทนประเทศสมาชิกและผู้สังเกตการณ์จาก ๔๕ ประเทศ

หัวข้อการประชุมคือ "แนวทางใหม่ในการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์" หรือ "แนวทางใหม่ในการจัดการศึกษา การฝึกอบรมข้าราชการ" ซึ่งเขาใช้ภาษาอังกฤษว่า "New Directions in Public Management Education"

การประชุมในครั้งนี้ผู้เขียนได้มีโอกาสเดินทางไปประชุมในฐานะผู้แทนไทยและเป็นผู้แทนคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ นอกจากผู้เขียนแล้ว ผู้แทนไทยที่ไปร่วมประชุมก็มี ศาสตราจารย์ ดร.อมร รักษาสัตย์ อธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี ดร.วิลาศ สิงหวิสัย รองเลขาธิการ ก.พ. ดร.เฉลิมรัฐ ขัมพานนท์ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง อาจารย์ไพโรจน์ สิตปรีชา จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และอาจารย์จินตลักษณ์ วัฒนสินธ์ จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เป็นผู้สังเกตการณ์

คณะผู้แทนไทยทั้งหมดได้แยกย้ายกันเข้าประชุมกลุ่ม (Working Groups) ต่าง ๆ ทั้งนี้การประชุมได้จัดให้มีลักษณะการประชุมทั้งการประชุมเต็มคณะ (Planary Session) และการประชุมกลุ่ม (Working Groups)

การประชุมกลุ่มจะมีทั้งหมดด้วยกัน ๗ กลุ่ม และในทุกกลุ่มก็ได้ให้ความสนใจและถือว่าเรื่องจริยธรรมและความรับผิดชอบของข้าราชการเป็นความสำคัญยิ่ง

การประชุมในครั้งนี้ประเด็นสำคัญคือ "ทำอย่างไรจะจัดระบบการศึกษา การฝึกอบรมให้ผู้บริหารหรือข้าราชการมีความรู้มีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่โดยตรง

คือทำได้ แก้ปัญหาได้ให้เหมาะสมกับสังคมหรือประเทศของตน" และ "การบริหารหรือการทำงานนั้นข้าราชการควรยึดมั่นในจริยธรรมและความรับผิดชอบเป็นสำคัญ"

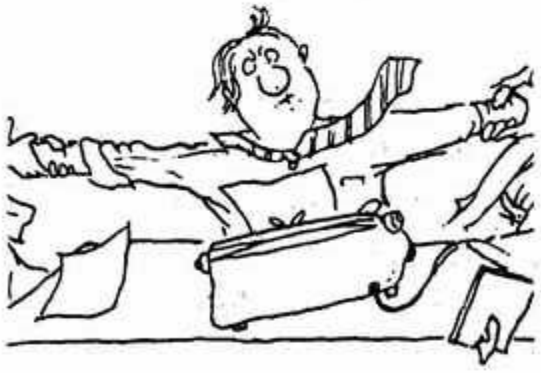
ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการจัดระบบการศึกษาหรือการพัฒนาหลักสูตรนั้น จากเอกสารที่เสนอในที่ประชุมกลุ่มที่ ๑ คือเอกสาร Guidelines and Standards for Curricula Development for public Administration[๑] ซึ่งผู้เสนอคือ A. Engelbert แห่งสหรัฐอเมริกาได้เสนอว่า "หลักสูตรการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ควรปรับปรุงพัฒนาให้เกิดความรู้ความชำนาญ ค่านิยมและพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับนักบริหาร โดยการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เป็นความรู้ด้านวิชาชีพที่สามารถนำไปปฏิบัติในสาขาต่าง ๆ ที่ตรงกับงานในหน้าที่ของนักบริหารนั้น ๆ ต้องการและความต้องการนั้น ๆ ก็เป็นความต้องการของรัฐบาล และปัญหาที่ประเทศนั้น ๆ เผชิญหรือขาดแคลนอยู่[๒] และที่สำคัญก็คือ "การพัฒนาหลักสูตรควรตระหนักในความเกี่ยวพันระหว่างทฤษฎีสิ่งที่จะปฏิบัตินั้น ๆ ต้องตรงหรือเป็นเรื่องที่เหมาะสมกับสภาพของสังคมของตนหรือของประเทศนั้น ๆ

[๑] Ernest A. Engelbert, Guidelines and Standards for Curricula Development for Public Administration, International Association of Schools and Institutes of Administration. (Brussels : International Institute of Administrative Science, 1984)

[๒] Ibid., p.13.

เป็นสำคัญ"[๓] และที่สำคัญก็คือ "การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาด้านบริหารต้องทำให้เกิดความตระหนักว่าการบริหารเป็นวิชาชีพ เป็นสาขาวิชาที่มีความสำคัญเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ เช่น กฎหมาย วิศวกรรม วิชาการบริหารราชการจะต้องเป็นวิชาที่เกี่ยวกับประชาชน สถาบันการเมือง อื่น ๆ และที่สำคัญคือจะต้องเป็นวิชาชีพที่เป็นที่ยอมรับของประชาชน"[๔]

ที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่าการปรับหลักสูตรหรือการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา หรือการฝึกอบรมข้าราชการนั้นจะต้องเน้นหนักในความต้องการของประเทศ ผู้บริหารหรือข้าราชการต้องมีความรู้ในเรื่องที่สังคมหรือประเทศของตนขาดแคลนหรือเผชิญกับปัญหาเพื่อออกไปปฏิบัติให้ได้ เช่น เรื่องการพัฒนาชนบท เรื่องเกษตร การขจัดประทาน ที่จะแก้ปัญหาของประเทศได้โดยตรง และเรื่องเหล่านี้นักบริหารมิใช่จะรู้แต่เรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ เช่นการเกษตรหรือการขจัดประทานแต่นักบริหารต้องรู้จักสภาพของสังคม รู้ถึงกลไกระบบการเมืองการปกครอง เพื่อปรับหรือแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ตรงกับปัญหาหรือการประสาน ความร่วมมือของสถาบันต่าง ๆ ด้วยดีต่อไป



อย่างไรก็ดี การที่นักบริหารจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจนทำงานได้ปฏิบัติได้นี้ ก็จะต้องเน้นในเรื่องความรู้การศึกษาอบรมที่จะกำกับให้ข้าราชการ "มีคุณธรรมมีความรับผิดชอบ"[๕] อีกด้วย เพราะคุณธรรมและความรับผิดชอบจะเป็นเกณฑ์อันสำคัญที่ทำให้ข้าราชการสำนึกในความรับผิดชอบ (responsibility) มีความพร้อมที่จะถูกควบคุมตรวจสอบ (accountability) เป็นการบริหารหรือการทำงานที่ต้องมีจริยธรรม (ethics) เป็นข้าราชการที่ซื่อสัตย์มีศีลธรรม ทั้งนี้ จากข้อเสนอในเอกสารที่ได้กล่าวมาแล้วได้เสนอแนะว่า "ควรจะได้มีการจัดหลักสูตรการศึกษาการฝึกอบรมให้ข้าราชการได้ตระหนักในการบริหารหรือการทำงานที่จะต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงานที่จะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ คำนึงถึงผลประโยชน์ของรัฐ และคำนึงถึงความ

[๓] Ibid., p.14. [๔] Ibid. [๕] Ibid., p.17.

ตระหนักในการที่ตนจะต้องถูกควบคุมตรวจสอบจากประชาชนโดยสื่อมวลชนหรือสถาบันรัฐสภา"[๖]

เมื่อได้กล่าวถึงคุณธรรมและความรับผิดชอบของข้าราชการแล้ว จะเห็นได้ว่าทุก ๆ ประเทศย่อมหวังที่จะได้ข้าราชการที่มีความรู้ ข้าราชการที่ซื่อสัตย์ ข้าราชการที่มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ การบริหารประเทศที่ประสบกับปัญหาและไม่ก้าวหน้าไปเท่าที่ควรก็ล้วนเป็นเรื่องที่ประเทศนั้น ๆ มีแต่ข้าราชการที่เอาเปรียบประชาชน มีแต่ข้าราชการที่คอยแต่ทุจริตกอบโกยแสวงหาผลประโยชน์

ปัญหาที่เกี่ยวกับปัญหาจริยธรรมกับความรับผิดชอบของข้าราชการนี้เป็นสิ่งสำคัญซึ่ง Dr.Dole Olower[๗] แห่ง Department of Public Administration มหาวิทยาลัย Ife ประเทศ Nigeria ได้เสนอเป็นบทความต่อที่ประชุมดังกล่าวในคราวนี้ด้วย โดยชี้ให้เห็นปัญหาการบริหารราชการของประเทศ Nigeria ว่า ประเทศ Nigeria จะก้าวหน้าพัฒนาไปได้ถ้าหากประเทศของเขาสามารถขจัดปัญหาในการทุจริตคดโกงของข้าราชการ และในเรื่องนี้เขาได้มีการจัดทำจรรยาบรรณ อันเป็นแนวทางปฏิบัติตนของข้าราชการควบคุมโดยเคร่งครัด

กล่าวโดยสรุปเรื่องการบริหารราชการนั้น หากจะพิจารณาเฉพาะปัญหาเรื่องการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพในส่วนที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมให้ข้าราชการได้ตระหนักในคุณธรรมและความรับผิดชอบให้มากยิ่งขึ้น ผู้เขียนมีความเห็นควรดำเนินการดังนี้คือ

๑. ควรมีการรณรงค์ปลูกฝังค่านิยมใหม่ในบรรดาเยาวชนให้มีนิสัยรักความเป็นระเบียบวินัย การตระหนักในศีลธรรม คุณธรรม การประหยัด ให้รู้จักอายรู้จักเกรงกลัวต่อบาป ควรเป็นหน้าที่ของครอบครัว หน้าที่ของโรงเรียนและสถาบันการเมืองการปกครองต่าง ๆ ร่วมมือกัน

๒. เมื่อปลูกฝังค่านิยมในบรรดาเยาวชน สำหรับผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ หรือผู้ใหญ่ต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างในการดำรงชีวิตที่มีระเบียบวินัย ยึดมั่นในศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ รู้จักการประหยัดมัธยัสถ์ไม่ฟุ่มเฟือย การกระทำที่จะสำเร็จได้ควรกำหนดเป็นจรรยาบรรณ หรือประมวลข้อปฏิบัติร่วมกันของข้าราชการเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ การดำรงตนที่เหมาะสม หากมีการประพฤติผิดก็ต้องมีบทลงโทษ ถ้าใครทำดีก็ต้องมีการยกย่อง กฎหมายของสังคมต้องสัมฤทธิผลจริงจังและฉับพลัน

๓. หลักสูตรการศึกษา การฝึกอบรมในสถาบันต่าง ๆ ทุกระดับควรจัดให้มีการเรียนการสอนในเรื่องศีลธรรม วัฒนธรรมไทย ควรปลูกฝังให้ข้าราชการและประชาชนตระหนักในคุณค่าของประวัติศาสตร์ และสำคัญก็คือต้องให้รู้จักสังคมใหม่ รู้ระบบการเมืองการปกครองของไทย เพราะหากเป็นผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาของสังคมไทยโดยไม่รู้สังคมไทย ไม่รู้วัฒนธรรมประวัติศาสตร์ การเมืองการปกครองของไทยก็นับว่าเป็นนักบริหารที่จะแก้ปัญหาไม่ถูกจุด

๔. สถาบันทางการเมืองต่าง ๆ ต้องทำหน้าที่ของตนโดยเคร่งครัด และซื่อตรงต่อหน้าที่ของตน เช่น สถาบันรัฐสภาทำหน้าที่เป็นหูเป็นตาของประชาชน ต้องรู้จักบทบาทของฝ่ายนิติบัญญัติ มีหน้าที่ตรวจสอบควบคุมการบริหาร สื่อมวลชนก็ต้องช่วยแพร่ข่าวที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรเป็นสื่อในการสอน การเผยแพร่ให้ข่าวสาร ให้ความรู้ มีคุณค่าต่อระบบการเมืองการปกครอง ควรงดเว้นวิธีการแพร่ข่าวสารหรือภาพพจน์ที่อาจจะเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีอันตรายต่อสังคม นอกจากนั้นสถาบันต่าง ๆ เช่น ข้าราชการพรรคการเมือง สถาบันการศึกษา ก็ควรจะปฏิบัติ

---

[๖] Ibid.

[๗] Dr. Dole Olower, Ethics, Accountability and the Nigerian Public Service (Paper Written for Working Group on Accountability in the Public Service at the 1984 Conference of IASIA held at Indiana University, U.S.A.)

หน้าที่ของตนไปตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ของตนให้ดีมีประสิทธิภาพ

อนึ่ง ต้องไม่ลืมว่าการศึกษา การฝึกอบรมนั้นในทุกสถาบันการศึกษา ในทุกหลักสูตรการศึกษาการฝึกอบรม ครูอาจารย์ จะต้องเน้นในเรื่องศีลธรรม จะต้องปลูกฝังเรื่องจริยธรรม และครูอาจารย์ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในความเป็นระเบียบ ยึดมั่นในศีลธรรม กอรปด้วยมารยาทการประพฤติตนดี มิใช่สอนกันแต่ภาคทฤษฎีหรือวิชาการ ต้องสอนและกำกับให้ศิษย์หรือโดยเฉพาะข้าราชการมีสำนึกในจริยธรรม และความรับผิดชอบ การจะเป็นไปได้สถาบันการศึกษาและการฝึกอบรมก็ควรจะปรับปรุงและแทรกเรื่องสังคมและการปกครองของไทย จริยธรรมของข้าราชการทำให้ข้าราชการเกิดมีคุณธรรมควบคู่กันไปกับวิชาการอันเป็นทฤษฎีที่ข้าราชการจะต้องรับการศึกษาหรือการฝึกอบรม ถ้าหากทำได้เช่นนี้การบริหารราชการไทยก็จะเป็นการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ มีข้าราชการที่เต็มไปด้วยจริยธรรมและความรับผิดชอบได้ต่อไป.

เกร็ดน่ารู้

วิธีสอนจริยศึกษาแบบเบญจขันธ์

รศ.ดร.เปรื่อง กุมุท*

ความนำ

จริยศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดความดีงามขึ้นในจิตใจของผู้เรียน เพื่อให้จิตใจของเขาเหล่านั้นเป็นจิตใจที่มีศีลธรรม คุณธรรม และค่านิยมที่ดีงาม การสอนจริยศึกษาจึงเป็นการพัฒนาจิตใจ หรือความรู้สึก มากกว่าความรู้ทางด้านสมอง และมือ (วิธีสอนต่าง ๆ ที่แล้วมามักมุ่งสอนจริยศึกษาให้รู้มากกว่าให้รู้สึก) หรือให้ตระหนักในความผิดชอบชั่วดีด้วยจิตใจของตัวเองอย่างแท้จริง วิธีสอนจริยศึกษาแบบเบญจขันธ์ได้ถูกคิดค้นขึ้นเพื่อเสนอให้เป็นวิธีสอนเพื่อเข้าถึงส่วนลึกของความรู้สึก หรือจิตใจของผู้เรียนโดยตรง หากวิธีนี้ได้ผลผู้เรียนแต่ละคนย่อมมองเห็น รู้แจ้ง และยอมรับคุณธรรมตามมากหรือน้อยเข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของจิตใจต่อไป

การสอนแบบเบญจขันธ์

อันที่จริงเรื่องของเบญจขันธ์ เป็นเรื่องของการยึดมั่น ถือมั่นในรูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ อันเป็นขั้นตอนของการทำให้เกิดกิเลสขึ้นในจิตใจ หรือ กมลสันดานของคนโดยเริ่มก่อตัวขึ้นที่ด่านแรกคือ รูป แล้วก็ผ่านการรับรู้เข้าสู่จิตใจเป็นด่าน ๆ ไป มีการปรุงแต่งและฝังตัวเกาะอยู่ในจิตใจเพิ่มขึ้นทุก

*รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขณะถ้าหากไม่มีการยับยั้งเสียแต่ในด่านต้น ๆ ในทำนองเดียวกัน การยึดมั่นถือมั่นในคุณธรรมจึงน่าจะใช้ขั้นตอนของเบญจขันธ์ได้โดยการควบคุมให้ผู้เรียนมีการกระทำทางกาย และจิต ไปตามลำดับตั้งแต่การควบคุมสิ่งเร้าหรือรูป การรับรู้เข้าสู่จิตใจ หรือเวทนา ลึกเข้าไปถึงการวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาวธรรมที่รับเข้ามา หรือสัญญา และพิจารณาแง่ดี และชั่วภายหลังที่วิเคราะห์สังเคราะห์แล้วว่า เห็นควรยอมรับแง่ใดหรือสังขาร แล้วก็ให้ส่วนที่ยอมรับนั้นตกตะกอนเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกที่ถาวรในจิตใจขึ้น หรือ กล่าวได้ว่า วิญญาณคุณธรรมได้ถูกสะสมขึ้นอีกส่วนหนึ่งแล้ว

การสอนแบบนี้จึงลอกเลียนขั้นตอนทั้งห้าของเบญจขันธ์ เพราะเป็นวิธีธรรมชาติที่สุด เป็นเรื่องเฉพาะตัวที่สุด และถ้าจะเกิดคุณธรรมอะไรขึ้นก็เกิดขึ้นได้ลึกที่สุด นอกจากนี้ระยะเวลาของการพัฒนาจิตใจตามขั้นตอนทั้งห้านี้ สำหรับผู้เรียนแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไป บางทีบางคนอาจใช้เวลานาน หรือเร็วกว่าบางคน และทั้งห้าขั้นอาจไปไวขนาดลัดนิ้วมือเดียว หรือ อาจกินเวลาเป็นชั่วโมง เป็นวัน เป็นสัปดาห์ และเป็นเดือนสำหรับบางคนก็ได้

วิธีสอนแบบเบญจขันธ์

วิธีสอนแบบเบญจขันธ์ มีห้าขั้นเรียงตามลำดับดังนี้

๑. ขั้นกำหนด และเสนอสิ่งเร้า (ขั้นรูป)

๒. ขั้นรับรู้ (ขั้นเวทนา)

๓. ขั้นวิเคราะห์ เหตุผล และสังเคราะห์ความรู้สึก (ขั้นสัญญา)

๔. ขั้นตัดสินความดีงาม (ขั้นสังขาร)

๕. ขั้นก่อเกิดอุปนิสัย หรือ คุณธรรม ฝังใจ (ขั้นวิญญาณ)

ทั้งห้าขั้นนี้ ขั้นแรกเท่านั้นที่เป็นขั้นของการจัดสภาวธรรมภายนอก (รูป) เพื่อให้กายกระทบ ส่วนอีกสี่ขั้นถัดมาเป็นเรื่องของการกระทำทางจิต (นาม) ซึ่งจะค่อย ๆ เพิ่มความเข้มข้นทางความรู้สึก และเกิดการยอมรับขึ้นในที่สุด สี่ขั้นหลังนี้จึงขึ้นอยู่กับการ **ใช้คำถามให้เหมาะสมกับขั้น** เพื่อให้ผู้เรียนคิด พิจารณาเห็นธรรมตามไปตามลำดับ

ขั้นที่ ๑ **ขั้นกำหนดและเสนอสิ่งเร้า** วิธีสอนแบบเบญจขันธ์ถือว่าขั้นนี้สำคัญมาก สิ่งเร้าจะต้องเป็นสิ่งที่สัมผัสรับรู้แล้วเกิดอารมณ์ความรู้สึก ยิ่งมากยิ่งดี ถ้ารับรู้แล้วเฉย ๆ ถือว่าใช้ไม่ได้กับวิธีนี้ นอกจากจะเป็นสิ่งเร้าที่ให้อารมณ์แล้วยังจะต้องแฝงลักษณะความดีชั่ว ซึ่งสอดคล้องหรือเกี่ยวข้องกับคุณธรรมที่จะปลูกฝังอยู่อย่างครบถ้วน หรือเป็นส่วนมาก สิ่งเร้าเหล่านี้อาจไม่ใช่มีชุดเดียว อาจมีหลายชุดเพื่อย้ำหรือให้ครอบคลุมลักษณะของคุณธรรมนั้นอย่างครบถ้วน สิ่งเร้าดังกล่าวอาจได้แก่ การสร้างสถานการณ์ การแสดงบทบาท การละเล่น เช่น ละคร หรือ หุ่นเชิด-นิ้วมือ นิทานประกอบภาพ เป็นต้น

ตัวอย่างเช่น การเลือกข่าวหนังสือพิมพ์เพื่อมาเล่า สมมติข่าวเกี่ยวกับ รถสิบล้อ ชนกับรถสองแถว ซึ่งบรรทุกพระสงฆ์และลูกศิษย์กลับจากงานนิมนต์ฉันเพล ด้วยความคึกคะนองและประมาท คนขับรถสองแถวขับแซงรถคันข้างหน้า บังเอิญมีรถสิบล้อคันดังกล่าวแล่นสวนมา ทำให้เกิดประสานงากันอย่างแรง คนขับถูกอัดตายคาที่นั่ง พระสงฆ์บางรูปถึงแก่มรณภาพตรงนั้น บางรูปไปมรณภาพที่โรงพยาบาล และรับบาดเจ็บสาหัสอีกทั้งพระและลูกศิษย์ ซึ่งเป็นสิ่งเร้าสำหรับสอนโทษของการขับรถโดยคะนองหรือประมาท

ขั้นที่ ๒ **ขั้นรับรู้** ผู้สอนจะต้องควบคุมสิ่งเร้าและการสัมผัสรับรู้**ให้ถูกช่องทางของการรับรู้อย่างแท้จริง** อะไรที่เป็นสิ่งเร้าสำหรับให้เห็นต้องให้เห็น อะไรที่ต้องรับรู้ด้วยประสาทรับรู้ใดต้องให้ผ่านประสาทรับรู้นั้นจริง ๆ ถ้าต้องรู้รสก็ต้องให้ชิม จะให้รู้ด้วยการฟังไม่ได้ นอกจากนี้ สิ่งที่จะขาดไม่ได้ก็คือ การใช้คำถามและแนะแนวทางการรับรู้ เพื่อให้สังเกตด้วยการดู การฟัง การจับต้อง การชิมลิ้มรส และการดมกลิ่น หรือให้เข้า

ร่วมในสถานการณ์อย่างเต็มตัว และเพื่อไม่ให้มีอะไรขาดไปในการรับรู้เท่าที่จะสามารถทำได้

คำถามแนะแนวทางการรับรู้ ควรจะมีรูปแบบดังนี้

- "เกิดเรื่องอะไรขึ้นบ้าง" หรือ "เรื่องนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับอะไร"

- "ใคร? ทำอะไร? ที่ไหน? เมื่อไร? ผลเป็นอย่างไร?"

สรุปแล้ว ในขั้นนี้ ผู้สอนจะทำสองอย่างคือ (๑) เสนอเรื่องราว (๒) ตั้งคำถามแนะแนวทางการรับรู้

ตัวอย่างเช่น เล่าเรื่องรถชนกันดังกล่าวให้ผู้เรียนฟัง หรือให้ผู้เรียนอ่านข่าวนั้น จากหนังสือพิมพ์ที่ตัดมา ให้คนอื่น ๆ ฟังด้วย แล้วก็ตั้งคำถามด้วยคำถามทำนองที่เสนอไว้ข้างต้น เช่น "เรื่องนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับอะไร?" หรือจะค่อย ๆ ถามเพื่อเอาเรื่องออกมาจากผู้เรียนตามลำดับ ตั้งแต่ต้นจนจบ

ขั้นนี้ทำเท่านี้

ขั้นที่ ๓ **ขั้นวิเคราะห์เหตุผลและสังเคราะห์ความรู้สึก** วิธีของขั้นนี้คือการใช้ **คำถามเพื่อให้ผู้เรียนคิดนอกเหนือ การรับรู้**ที่ผ่านมาในขั้นที่ ๒ ว่าในสภาวธรรม ที่เกิดขึ้นนั้น สิ่งที่เกิดขึ้นนั้นมีอะไรเป็นต้นเหตุ เมื่อเกิดขึ้นแล้วมีผลเป็นอย่างไร เป็นต้น แล้วก็**ใช้คำถามเพื่อให้ผู้เรียนสรุปความรู้สึกขั้นต้นที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของเขาว่า** ปรากฏการณ์ที่เขาวิเคราะห์นั้น เขารู้สึกอย่างไร รู้สึกว่าเขาเกลียด เขากลัว เขาชอบหรือไม่ชอบ อะไรทำนองนี้หรือไม่เพียงใด

ดังนั้น ขั้นนี้เป็นขั้นของการใช้คำถามให้คิดถึงเหตุผล และถามความรู้สึกต่อจากขั้นรับรู้ รูปแบบของคำถามอาจมีดังนี้

(๑) - "อะไรเป็นเหตุที่ทำให้เกิดผล (ตามเรื่องที่เสนอ) เช่นนั้นขึ้น"

- "ถ้าไม่ต้องการให้เกิดผล (ตามเรื่องที่เสนอ) เช่นนั้น ควรจะทำเช่นใด (เหตุ)?"

คำถามหลังนี้ เป็นการถามเพื่อให้คิดหาเหตุผลเชิงแย้ง เหตุการณ์ ซึ่งก็ใช้ได้เหมือนกัน

ต่อไปก็ถามคำถาม สังเคราะห์ความรู้สึก ซึ่งคำตอบจะเป็นตาม**ความรู้สึก**ในใจของผู้เรียนต่อเหตุการณ์ที่รับรู้มา มีรูปแบบดังนี้

(๒) - "เธอ ฟัง (อ่าน, ดู, ลอง, ทำ, ชิม) แล้วรู้สึกอย่างไร?" ในเรื่องเหตุการณ์รถชนกัน คำถามที่หนึ่งอาจได้คำตอบทำนองว่า

"เพราะคนขับรถสองแถวประมาท จึงทำให้รถชนกัน และ พระต้องตาย (มรณภาพ)"

หรืออีกคำถามหนึ่ง อาจได้คำตอบทำนองว่า

"ถ้าคนขับรถสองแถวไม่แซงขึ้นไป พระก็ไม่ต้องตาย"

คำถามที่สองเกี่ยวกับความรู้สึก ผู้เรียนอาจจะตอบทำนองว่า "ฟังแล้วรู้สึกเสียวไส้" "น่ากลัว" "ไม่ชอบคนขับรถเร็วแบบนั้น" ซึ่งการตอบเช่นนี้เท่ากับว่า ขั้นนี้เขากำลังสร้างความรู้สึกต่อเหตุการณ์ขึ้นในจิตใจส่วนหนึ่งแล้ว ซึ่งจะนำไปสู่การปลูกฝังความรู้สึกนึกคิดในขั้นต่อไป

ขั้นที่ ๔ **ขั้นตัดสินความดีงาม** ขั้นนี้เป็นขั้นให้ผู้เรียนวิจารณ์ความผิด ความถูกต้อง ความดีงาม ความชั่วร้าย ความเหมาะสม ความไม่เหมาะสม ความสมควรประพฤติ หรือไม่ควรประพฤติ

การจะให้ผู้เรียนวิจารณ์ทำนองนี้ได้ผู้สอนจะต้องตั้งคำถามให้วิจารณ์ รูปแบบของคำถามให้วิจารณ์ควรเป็นดังนี้

- "(การกระทำเช่นนั้น) ดี หรือไม่ดี" ตามด้วย "ทำไมจึงว่าดี (หรือไม่ดี)"
- "(เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้) เป็นผลเสียหรือดีแก่คนอื่น หรือแก่เราเอง" ตามด้วย "เพราะอะไร"
- "(สิ่งที่เกิดขึ้นนั้น) น่ารังเกียจ หรือน่ายกย่อง" ตามด้วย "ทำไมจึงน่ารังเกียจ (หรือน่ายกย่อง)"
- "สังคมจะเป็นเช่นไรถ้ามีคนทำแบบนี้"

คำตอบเชิงวิจารณ์ส่วนดีไม่ดีนี้ ถ้าผู้เรียนวิจารณ์ได้ก็เท่ากับในใจของเขามีความดีมาตัดสินสิ่งที่เขาได้วิเคราะห์และรู้สึกในขั้นก่อน ๆ ทำให้เขาดึงความดีเข้ามาไว้ในใจได้อีกขั้นหนึ่ง

อย่างตัวอย่างเรื่องรถชนกัน เขาจะวิจารณ์ว่า

"มันเป็นผลเสีย เพราะทำให้พระต้องตาย (มรณภาพ)"

"คนแบบนี้น่ารังเกียจ เป็นคนเลว เพราะคึก-คะนองไม่เข้าเรื่อง"

"ถ้าคนขับรถเป็นแบบนี้ อีกหน่อยก็ตายกันหมด"

แสดงว่าผู้เรียนเริ่มรู้สึกว่า การขับรถโดยประมาทและคึกคะนองนั้น ไม่ดี ในทางตรงข้ามเขายังรู้สึกว่า คนขับรถน่าจะขับด้วยความเรียบร้อย ไม่ประมาท

ความดีในเรื่องนี้ เริ่มเข้ามาในใจหรือความรู้สึกของเขามากขึ้น แต่การตัดสินเชิงวิเคราะห์ค่าในขั้นนี้เขาอาจยังยึดค่านิยมที่เป็นประทัดฐานของสังคม หรือเอาตามสังคมอยู่

ขั้นที่ ๕ **ขั้นก่อเกิดอุปนิสัย หรือคุณธรรมฝังใจ** ขั้นนี้เป็นขั้นของการใช้คำถามเพื่อ**โน้มนำ** (ความดีหรือความรู้สึกอันชอบธรรม) **เข้ามาไว้ในใจของตน** เป็นคำถามที่ถามให้ผู้เรียน **ตอบโดยคิดถึงใจตนเองเป็นที่ตั้ง** รูปแบบของคำถามในขั้นนี้ อาจมีดังนี้

- "ถ้าเป็น**เธอ เธอ**จะทำเช่นนั้นหรือไม่" และอาจตามด้วย "เพราะอะไร"
- "ถ้าเป็น**เธอ เธอ**จะทำอย่างไร" และอาจตามด้วย "เพราะอะไร"

ในกรณีเรื่อง โทษของการประมาทในการขับรถ ผู้เรียนจะต้องนึกถึงใจตนเองว่าเขาจะทำหรือไม่ทำอย่างคนขับรถลองแถว ถ้าเขาตัดสินใจว่า เขาไม่ทำอย่างนั้นเด็ดขาด แปลว่าในใจเขา **ยอมรับคุณค่า**ของความไม่ประมาทขึ้นในความรู้สึกของจิตใจแล้ว

การสอนหรือปลูกฝังความรู้สึกทั้ง ๕ ขั้นนี้ มันต่อเนื่องกันชนิดแทบไม่มีตะเข็บเลย จะเห็นว่าแต่ละขั้นเหมือนขยักไว้ทำในขั้นต่อไป ซึ่งก็เป็นเช่นนั้น ที่แยกนี้ก็เหมือนการแสดงการบริหารร่างกายแบบปิดจังหวะ แต่ถ้าเปิดจังหวะหรือทำติดต่อกันไปแล้วมันจะกลืนกันไปเป็นธรรมชาติ แทบมองไม่ออกว่ามันต่อกันตรงไหน แต่ผู้ชำนาญย่อมสามารถจับได้ด้วยการสังเกตการใช้คำถาม เพราะคำถามเป็นตัวบ่งความต้องการของการคิดแต่ละขั้น และมีรูปแบบของมันโดยเฉพาะอยู่แล้ว

คุณธรรมหนึ่ง ๆ ที่จะปลูกฝัง อาจ**เปลี่ยนแปลงสิ่งเร้า**ให้ต่างกัน เพื่อไม่ให้เกิดการเบื่อหน่าย**แต่**ขั้นตอนและรูปแบบของคำถามก็คงยืนพื้นเหมือนที่กล่าวไว้ในขั้นที่ ๒-๕ ทุกประการ

สิ่งที่เราต้องการเป็นผลสุดท้ายว่า จากการสอนคุณธรรมหนึ่งด้วยสิ่งเร้าแปลก ๆ กัน คุณธรรมนั้นเกิดขึ้นมากหรือน้อย หรือเกิดขึ้นหรือไม่ในผู้เรียนแต่ละคน เราจะต้องมีการวัดกันเหมือนกับการสอบจิตนั่นเอง เรื่องนี้ต้อง**อาศัยเครื่องมือวัด** ที่ผู้เชี่ยวชาญ

ทางการวัดทัศนคติหรือค่านิยมจะช่วยเราได้ คำถามของข้อสอบจิตแบบนี้ จะไม่ถามจากเหตุการณ์ในเรื่อง (ของสิ่งเร้า) ต่าง ๆ ที่ผ่านมาแต่เป็นการถามล้วงความรู้สึกที่แท้จริงของ ผู้เรียนแต่ละคนในแต่ละคุณธรรมออกมา คำถามที่ถามจะถามตรง ๆ ไม่ได้ ต้องถามอ้อมแบบ Verbal Projective Technique ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อความแสดงสถานการณ์ที่สมมุติขึ้นแล้วให้ผู้ตอบคิดว่า **เขาเอง** เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย หรือคิดว่าควรทำหรือไม่ควรทำอะไรในสถานการณ์ดังกล่าวมากน้อยเพียงใด

ท้ายบท

ตามวิธีที่กล่าวมาข้างต้นนี้ คงจะเห็นแล้วว่า การวางแผนการสอนจะต้องกระทำด้วยความแตกฉานในองค์ประกอบของคุณธรรมแต่ละชนิดก่อน เพื่อนำไปสู่การสร้าง จัด หรือกำหนดสิ่งเร้า ผู้สอนจะต้องเป็นผู้รู้ ทุกแง่ทุกมุมของคุณธรรมเหล่านั้น และสามารถใช้ความรู้ดังกล่าวเป็นพื้นฐานในการสร้างสถานการณ์การสอน หรือสิ่งเร้าในการสอนขึ้น

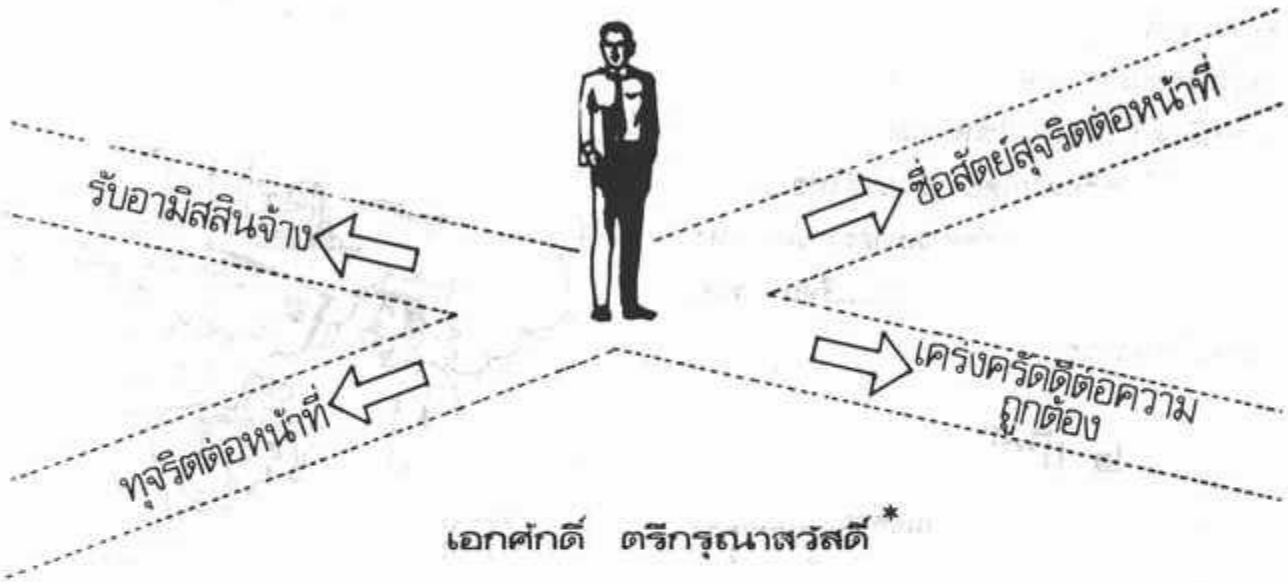
นอกจากนี้ผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการตั้งและใช้คำถามให้ตรงกับขั้นการสอนแต่ละขั้น ซึ่งเป็นเทคนิคที่จะต้องศึกษา และฝึกหัดให้มีความชำนาญมากขึ้นเรื่อย ๆ ผู้สอนจริยศึกษาอาจแตกต่างกับผู้สอนวิชาอื่น ตรงความสามารถในการตั้งคำถามให้ผู้เรียนคิดไปตามครรลองของการปลูกฝังคุณธรรมในจิตใจนี้ก็ได้

ดังนั้นการเริ่มต้นสอนโดยใช้วิธีสอนแบบเบญจขันธ์อาจขลุกขลักด้วยประการดังกล่าวนี้อยู่บ้างแต่หากได้ทดลอง และแก้ไขข้อบกพร่องในด้านการวิเคราะห์คุณธรรม การใช้สื่อหรือสิ่งเร้าตลอดจนการตั้งคำถามในแต่ละขั้นอยู่เสมอแล้ว อาจพบว่า วิธีสอนแบบนี้เป็นวิธีตรงที่สุดและเป็นธรรมชาติที่สุดของการสอนจริยศึกษาก็เป็นได้

อันที่จริง ใครก็ได้ถ้าฝึกคิดตามขั้นคำถามจากสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ และชำนาญ ใครคนนั้นก็คือผู้สอนตัวหรือสอนใจของเขาเองนั่นเอง มิใช่ใครที่ไหน

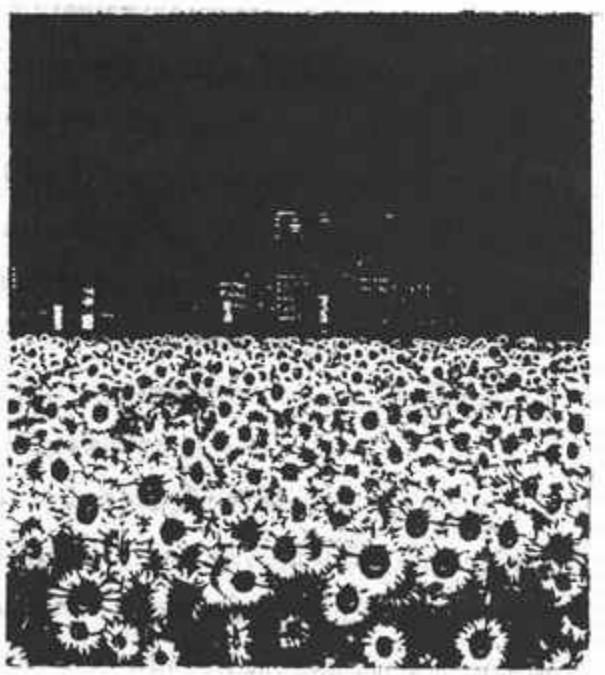
วินัยข้าราชการ

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด



เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์ *

ดินฟ้าอากาศทั่วโลกมีอาการวิปริตทั่วไป เมืองไทยของเราก็เริ่มจะมีเค้าของการผิดปกติเช่นกัน จะเห็นได้จากอากาศที่ร้อนกว่าปกติ บางครั้งก็มีฝนตกประปรายประกอบเป็นฉากหลังด้วย ทั้ง ๆ ที่ช่วงเวลานี้ควรจะเป็นช่วงที่อบอุ่นเย็นสบายเพราะเป็นปลายฤดูหนาว แต่อะไร ๆ ก็ไม่เที่ยงครับ ย่อมมีการผันแปรไปตามกาลเวลา เดือนนี้ เราจะย่อง ๆ มาดูว่าแวดวงของผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับแร่ธาตุ โรงงาน และสินค้าอุตสาหกรรมทั้งขนาดย่อมและขนาดใหญ่ว่าจะทำผิดวินัยกันในกรณีใดบ้าง แล้วต่อด้วยปุจฉา-วิสัชนาเกี่ยวกับการขอลาออกจากราชการย้อนหลังจะทำได้หรือไม่เพียงใด ครับ



* นิติกร กองวินัย สำนักงาน ก.พ.

๑ ขับอ้อม

นายลือ มีหน้าที่ตรวจโรงงานได้ขอใช้รถยนต์ส่วนกลางของทางราชการไปราชการที่จังหวัดราชบุรี (แต่ไม่ได้ระบุว่าไปราชการเรื่องใด) และเมื่อผู้บังคับบัญชาได้อนุญาตแล้ว นายลือได้สั่งให้พนักงานขับรถออกเดินทางไปจังหวัดราชบุรี โดยใช้เส้นทางสายอยุธยา-สุพรรณบุรี ซึ่งต้องอ้อมไกลออกไป จนเป็นเหตุให้รถยนต์ของทางราชการได้รับความเสียหายและเปลืองเชื้อเพลิงโดยใช่เหตุ และนายลือก็ได้ยอมรับผิดชดใช้ค่าเสียหายโดยนำรถยนต์ไปซ่อมเสร็จเรียบร้อยแล้ว เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ภาคทัณฑ์

๒ เบิกผิดหมวด

นายพล ได้ทำบันทึกเสนอต่อผู้บังคับบัญชาขอ อนุมัติซ่อมบ้านพักของทางราชการ โดยเปลี่ยนพื้นไม้ ฝาด้านหลังและด้านข้าง วงกบหน้าต่างส่วนที่ผุพังเปลี่ยนไม้ใหม่เสริมแทนไม้เก่าแล้วทาสีน้ำมัน มีเนื้อที่ประมาณ ๑๘ ตารางเมตร เงินค่าจ้างซ่อมจำนวน ๔,๙๕๐ บาท แต่เมื่อผู้บังคับบัญชาได้อนุมัติแล้ว นายพล กลับสั่งให้ผู้รับจ้างดำเนินการติดตั้งเหล็กดัดหน้าต่าง จำนวน ๑๔ บาน และลูกกรงช่องลม จำนวน ๑๓ ช่อง แทนการซ่อมตามรายการที่ได้รับอนุมัติ เมื่อผู้รับจ้างดำเนินการเสร็จแล้ว นายพล ในฐานะเป็นผู้ตรวจรับการจ้างได้ตรวจรับรองงานจ้างว่า ผู้รับจ้างได้ทำการซ่อมบ้านพักของทางราชการเป็นการถูกต้องตรงตามรายการที่ขอซ่อม ควรเบิกจ่ายเงินให้แก่ผู้รับจ้างได้ ผู้บังคับบัญชาจึงได้จ่ายเงินให้แก่ผู้รับจ้างไป ต่อมามีผู้ร้องเรียนต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินและได้มีการตรวจสอบ ปรากฏว่าเป็นความจริง แต่มิได้มีการทุจริตแต่อย่างใด คงเป็นเพียงการเบิกจ่ายเงินผิดประเภทเท่านั้น (การติดตั้งลูกกรงช่องลมและเหล็กดัดต้องเบิกจากหมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง แต่กลับทำเรื่องเบิกจากหมวดค่าใช้สอย) และเมื่อทางราชการแจ้งให้ทราบว่าเป็นการเบิกจ่ายเงินผิดประเภท นายพล ก็ได้ยินยอมชดใช้เงินค่าซ่อมบ้าน จำนวน ๔,๙๕๐ บาท ให้แก่ทางราชการแล้ว เป็นความผิดตามมาตรา ๗๓ และมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ภาคทัณฑ์

๓ สงสัยอำนาจ

ทางราชการได้ประกาศประมูลขายทอดตลาดแร่ของกลาง ห้างหุ้นส่วนจำกัดแร่ดีเป็นผู้ประมูลได้ นายวง ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการจังหวัดเห็นว่าพระราชบัญญัติแร่ มาตรา ๑๐๕ (๙) ที่แก้ไขเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๖ กำหนดว่า อธิบดีต้องเป็นผู้ออกหนังสืออนุญาตมีแร่ในครอบครอง และหนังสืออนุญาตให้ขนแร่ จึงได้ทำบันทึกหารือกรม ปรากฏว่ากรมมีบันทึกยืนยันว่าอยู่ในอำนาจหน้าที่ของนายวงที่จะกระทำได้ แต่นายวง มีความเห็นว่ากรมอาจจะเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ และกรณีนี้นายวงควรจะแจ้งให้กรมทราบ แต่นายวง กลับทิ้งเรื่องไว้นานถึง ๒ เดือนเศษ จึงได้บันทึกยืนยันความเห็นของตนถึงกรม พร้อมกับขอให้ทบทวนด้วยโดยไม่ได้ส่งมอบแร่ให้

ผู้ประมูลแร่ได้เป็นเหตุให้ห้างหุ้นส่วนจำกัดแร่ดี ผู้ประมูลแร่ได้รับความเสียหาย เพราะได้ชำระเงินค่าแร่ครบแล้ว แต่ไม่สามารถนำแร่ไปแต่งหรือจำหน่ายได้ เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน

๔ ลืมส่ง

ราษฎรได้ยื่นคำขออาชญาบัตรผูกขาดสำรวจแร่ดีบุก วุลแฟรม ซีไลต์ ๒ แปลง รัฐมนตรีได้อนุญาตออกอาชญาบัตรให้ทั้ง ๒ แปลง แต่ปรากฏว่าทางราชการได้ส่งมอบอาชญาบัตรผูกขาดสำรวจแร่ให้เพียงแปลงเดียว ส่วนอีกแปลงหนึ่งนั้นราษฎรได้รับแจ้งจากทางราชการต่อเมื่ออาชญาบัตรผูกขาดสำรวจแร่ได้สิ้นอายุไปแล้ว ราษฎรจึงได้ร้องเรียนขึ้น ปรากฏว่าเป็นความผิดของนายดำ ซึ่งไม่เอาใจใส่และระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้หลงลืม เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน (เพราะขณะเกิดเหตุมีเจ้าหน้าที่เพียง ๒ คน แต่งานมีปริมาณมากเกินกำลังความสามารถ)

๕ เขียนแบบ

ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งห้ามเจ้าหน้าที่รับจ้างออกแบบหรือรับรองแบบ หรือรับดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับการขออนุญาตตั้งโรงงานให้แก่เอกชน นายจูได้รับการขอร้องจากเพื่อนและญาติพี่น้องให้ช่วยเขียนแบบโรงงานและกรอกข้อความในคำขออนุญาตเกี่ยวกับโรงงาน จำนวน ๒ แห่ง นายจู เกรงใจ จึงได้ดำเนินการให้ไปโดยไม่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนแต่อย่างใด เป็นความผิดตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา) ตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน

๖ รับเรื่องย้อนหลัง

วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๒๔ บริษัทอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งได้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานต่อทางราชการ นายมี เจ้าหน้าที่ผู้รับเรื่องราวเพียงแต่ประทับตรารับในคำขอเท่านั้นโดยมิได้ลงรับในบัญชีรับ-ส่ง ในวันนั้นแต่อย่างใด ปรากฏว่ามีเอกสารบางรายการต้องแก้ไข นายมี ก็ได้อนุญาตให้เจ้าของโรงงานนำเรื่องราวคืนไปแก้ไขโดยพลการทั้งที่การอนุญาตกรณีนี้จะต้องทำหลักฐานไว้และต้องได้รับอนุญาตจากนายจิตร ผู้บังคับบัญชาก่อน ต่อมาวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ เจ้าของโรงงานได้นำเอกสารการขออนุญาตที่ได้จัดทำขึ้นใหม่มายื่นอีกครั้งหนึ่ง นายมี ก็ไม่ยอมรับเรื่องเพราะเข้าใจว่าเป็นการยื่นเรื่องราวภายหลังที่ใบอนุญาตประกอบกิจการได้ขาดอายุไปแล้ว จึงเกิดกรณีโต้เถียงกันขึ้น นายจิตรทราบเรื่องจึงได้ใช้ดุลพินิจสั่งการให้นายมี ลงบัญชีรับเรื่องเป็นวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๒๔ โดยอาศัยสิทธิเดิมตามที่ได้เคยยื่นไว้แล้วครั้งก่อน จนเป็นเหตุให้มีการร้องเรียนขึ้น การกระทำของนายจิตร เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ และมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน และการกระทำของนายมี

เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๖ เดือน

๗ ซ่อมรถ + อบรมเท็จ

นายกลม ได้นำรถของทางราชการไปให้อู่ซ่อมรถยนต์ตรวจดูเพื่อจะทำการซ่อม และได้สั่งให้เจ้าของอู่ซ่อมรถคิดราคาค่าซ่อมเผื่อไว้ เป็นเงิน ๗,๑๑๐ บาท (ราคาซ่อมจริง ๔,๕๔๐ บาท) เมื่ออู่ซ่อมรถยนต์เสร็จ กรรมการตรวจการจ้างตรวจพบว่าการซ่อมรถยนต์คันนี้ไม่เป็นไปตามรายการเสนอซ่อม คือ ซ่อมจริงน้อยรายการกว่าในใบเสนอราคา จึงได้สอบถามเจ้าของอู่ซ่อมรถยนต์ก็พบว่า เป็นความจริง และได้มีการออกใบเสร็จรับเงินใหม่ตามความเป็นจริง กรรมการตรวจการจ้างจึงได้ยอมลงนามตรวจรับและเบิกเงินจากทางราชการจ่ายให้ไปตามราคาที่ซ่อมจริง คือ ๔,๕๔๐ บาท นอกจากนั้น นายกลม ได้ขออนุญาตผู้ว่าราชการจังหวัดมารับการอบรมวิชา WORK STUDY ณ ศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน ๑๘ วัน แต่เมื่อทราบว่าการอบรมนั้นงดเสียในวันแรกที่จะเข้าอบรมแล้ว นายกลม กลับขออนุญาตผู้บังคับบัญชาในส่วนกลางเพื่ออยู่ศึกษาและดูงานต่อที่กระทรวงโดยไม่ได้รายงานต่อจังหวัด และเมื่อเดินทางกลับจังหวัด กลับรายงานไปตามเดิมว่ามารับการอบรมตามเดิม พร้อมทั้งเบิกเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะต่าง ๆ ตามสิทธิด้วย โดยปิดบังข้อเท็จจริงที่ถูกต้องไว้ เป็นความผิดตามมาตรา ๗๓, ๗๔ และ ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๖ เดือน

๘ เบิกเท็จ

ทางราชการได้มีคำสั่งย้ายนายผา ไปดำรงตำแหน่งใหม่ เมื่อนายผา เดินทางไปรับตำแหน่งใหม่แล้ว ได้เขียนรายงานการเดินทางขอเบิกเงินค่าพาหนะและค่าที่พักของตนและภรรยา โดยระบุว่า ได้เดินทางไปพร้อมกับภรรยา ทั้งที่ภรรยาได้เดินทางไปเช่าบ้านอยู่ที่จังหวัดนั้นล่วงหน้าแล้ว แต่เมื่อผู้บังคับบัญชาทักท้วงและสอบถาม นายผา จึงได้ยับยั้งและขอถอน; เรื่องไม่เบิกค่าพาหนะและค่าที่พักดังกล่าว เป็นความผิดตามมาตรา ๘๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

๙ เงินสวัสดิการของบุตร

นางดี เป็นเจ้าหน้าที่การเงินทำหน้าที่เกี่ยวกับการทำฎีกาเบิกเงินสวัสดิการช่วยการศึกษาของบุตรข้าราชการ ได้จัดทำฎีกาเบิกเงินสวัสดิการช่วยการศึกษาบุตรของตนเองเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาได้อนุมัติแล้ว นางดี ได้อาศัยโอกาสนี้ดำเนินการแก้ไขจำนวนเงินในเอกสารขอรับเงินสวัสดิการช่วยเหลือการศึกษาบุตรของตนเองให้สูงขึ้น เป็นจำนวน ๒ ครั้ง รวมเป็นเงิน ๘๐๐ บาท เป็นความผิดตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และ ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ปลดออก

๑๐ เครื่องจักรหาย

นายคีรี ได้ไปตรวจสอบข้อเท็จจริงของโรงงานซึ่งประกอบกิจการทำท่อไอเสียรถยนต์ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาของทางราชการ พบว่าโรงงานได้ติดตั้งเครื่องจักรรวมทั้งสิ้น ๖ รายการ รวม ๓๐ แรงม้า ซึ่งเกินจากที่โรงงานได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการไป ๑๗ แรงม้า

อันเป็นความผิดฐานขยายโรงงานโดยไม่ได้รับอนุญาต จึงได้แจ้งให้เจ้าของโรงงานทราบพร้อมกับเซ็นรับทราบในบันทึกการตรวจโรงงานด้วย แต่เจ้าของโรงงานฟังและพูดภาษาไทยไม่ค่อยได้ จึงขอร้องให้นายคีรี ติดต่อกับบุตรชายทางโทรศัพท์จากการติดต่อกันทางโทรศัพท์ นายคีรี เรียกร้องเงิน จำนวน ๑,๐๐๐ บาท เพื่อจัดทำบันทึกการตรวจโรงงานใหม่และจะไม่ดำเนินคดีด้วย บุตรชายเจ้าของโรงงานตกลงและนัดพบกันที่หน้าโรงภาพยนตร์แห่งหนึ่ง เวลา ๑๒.๐๐ น. โดยนายคีรี บอกลักษณะเป็นที่สังเกตให้บุตรชายเจ้าของโรงงานทราบว่า ตนจะถือแฟ้มสีน้ำตาลเป็นที่สังเกต เวลาประมาณ ๑๐.๐๐ น. วันเดียวกันกับที่นัดพบ บุตรชายเจ้าของโรงงานได้แจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจขอให้ไปทำการจับกุมด้วย ครั้นถึงกำหนดนัดพบนายคีรี มาพบกับบุตรชายเจ้าของโรงงานและพากันเข้าไปในร้านกาแฟ และนายคีรีได้จัดทำบันทึกการตรวจโรงงานใหม่ โดยระบุว่ามีเครื่องจักร ๕ รายการ รวม ๑๓ แรงม้า ซึ่งเป็นแรงม้าตามที่ได้รับอนุญาต และให้บุตรชายเจ้าของโรงงานเซ็นชื่อในฐานะผู้นำตรวจ พร้อมกับนายคีรี ก็ได้ฉีกทำลายบันทึกการตรวจโรงงานฉบับเดิมและเก็บไว้ในกระเป๋าเสื้อ เจ้าหน้าที่ตำรวจนอกเครื่องแบบ ซึ่งได้เฝ้าสังเกตการณ์อยู่ก่อนแล้ว จึงได้แสดงตัวพร้อมกับจับกุมตัวนายคีรี ส่งดำเนินคดีอาญา พร้อมของกลางเงินสด ๑,๐๐๐ บาท บันทึกการตรวจโรงงานฉบับเดิมที่ถูกฉีกเป็นเศษกระดาษและบันทึกการตรวจโรงงานฉบับใหม่เป็นความผิดตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และมาตรา ๘๑ วรรคสอง ปลดออก

ปุจฉา - วิสัชนา ทางวินัย

ปุจฉา ข้าราชการได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อชั้นปริญญาโท ณ สถาบันการศึกษาภายในประเทศ มีกำหนด ๒ ปี ต่อมาทางผู้บังคับบัญชาได้รับแจ้งจากสถาบันการศึกษาว่า ข้าราชการผู้นี้ มีผลการศึกษาประจำภาค ๑ คิดเป็นแต้มเฉลี่ย ต่ำกว่า ๒.๐๐ และได้หมดสภาพการเป็นนักศึกษาไป ตั้งแต่วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๖ แล้วข้าราชการผู้นี้ได้ยื่นหนังสือ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๒๖ ขอลาออกจากราชการเพื่อศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัว ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๖ เป็นต้นไป และตั้งแต่วันที่ ๑-๓๑ มีนาคม ๒๕๒๖ ข้าราชการผู้นี้ก็มิได้มารายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่อย่างใด จึงหารือว่า

๑. พฤติการณ์ของข้าราชการผู้นี้ซึ่งไม่มารายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อหมดสภาพเป็นนักศึกษา และต่อมาได้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๖ แล้วได้หยุดราชการไปโดยมิได้รอรับคำสั่งอนุญาตจากผู้บังคับบัญชานั้น จะเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการ ซึ่งจะต้องพิจารณาโทษตาม กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๘) โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้หรือไม่ และ

๒. การที่ข้าราชการผู้นี้ได้ยื่นใบลา ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๒๖ ขอลาออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๖ เป็นต้นไปนั้น ใบลาดังกล่าวจะเป็นใบลาที่ถูกต้องสมบูรณ์หรือไม่

วิสัชนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ ดังนี้

๑. ตามปัญหาข้อ ๑ นั้น โดยที่ ก.พ.ได้เคยพิจารณากรณีข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับอนุญาตจากทางราชการให้ลาอุปสมบท มีกำหนด ๑๒๐ วัน เมื่อได้ลาสิกขาแล้วมิได้มารายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยเร็ว กลับใช้ชีวิตฆราวาสอยู่ถึง ๒๕ วัน จนถึงวันครบกำหนดที่ได้รับอนุญาตให้ลาจึงได้มา

รายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการ ซึ่ง ก.พ.มีมติว่า พฤติการณ์ดังกล่าวเข้าลักษณะเป็นความผิดวินัยฐานไม่ถือและปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ ประพฤติชั่ว ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ แม้จะมิได้มีระเบียบแน่ชัดว่าเมื่อลาสิกขาแล้ว จะต้องมารายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการภายในกี่วัน ก็พึงเห็นได้ด้วยตนเองว่าจะพึงประพฤติปฏิบัติอย่างไรจึงจะชอบ แต่การจะควรมีความผิดอย่างไร หนักเบาเพียงใดนั้นอยู่ที่ข้อเท็จจริง ซึ่งจะได้จากการสอบสวน เมื่อนำมติ ก.พ.ดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาปัญหาข้อนี้แล้ว เห็นว่า พฤติการณ์ของข้าราชการผู้นี้ซึ่งไม่มารายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อตนพ้นจากสภาพการเป็นนักศึกษา และต่อมาได้ยื่นหนังสือ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๒๖ ขอลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๖ แล้วได้หยุดราชการไปโดยมิได้รอรับคำสั่งอนุญาตจากผู้บังคับบัญชานั้น เข้าลักษณะเป็นความผิดวินัยฐานไม่ถือและปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ และประพฤติชั่ว แต่การที่ผู้นี้มีความผิดอย่างไร หนักเบาเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่จะได้จากการสอบสวน ประกอบกับความผิดตามมาตรา ๙๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งการที่จะทราบว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร อันจะเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงหรือไม่ก็ด้วยการสอบสวน ดังนั้น กรณีนี้ผู้บังคับบัญชาจึงควรจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นี้ ตามมาตรา ๘๖ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อไป

๒. ตามปัญหาข้อ ๒ นั้น โดยที่มาตรา ๙๕ วรรคหนึ่ง และวรรคสาม วางหลักไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ผู้นั้นจะต้องยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเป็นการล่วงหน้า เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกมีเวลาพอสมควรที่จะพิจารณาการขอลาออกจากราชการดังกล่าวว่าจะอนุญาตให้ลาออกหรือจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ดังนั้น กรณีการขอลาออกจากราชการของผู้นี้ ซึ่งมีหนังสือลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๒๖ ถึงผู้บังคับบัญชาขอลาออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๖ อันเป็นการยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการย้อนหลังนี้ จึงเป็นการขอลาออกจากราชการที่ไม่ชอบด้วยเจตนารมณ์ของมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๔/๑๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๖)

ปุจฉา ข้าราชการได้รับอนุมัติจากทางราชการให้ไปศึกษาต่อชั้นปริญญาโทในต่างประเทศด้วยทุนรัฐบาล มีกำหนด ๒ ปี ต่อมา ก.พ.ได้อนุมัติให้ผู้นี้ศึกษาต่อชั้นปริญญาเอก และได้มีการขยายเวลาอีกหลายครั้ง ครั้งสุดท้ายขยายเวลาให้จนถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๗ โดยมีเงื่อนไขว่า หากสำเร็จการศึกษาก่อนก็ให้กลับมาปฏิบัติราชการทันที เมื่อครบกำหนดเวลา ข้าราชการผู้นี้ก็มิได้เดินทางกลับมาปฏิบัติราชการ แต่ได้มีหนังสือลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๒๗ แจ้งว่า ไม่สามารถจบการศึกษาภายในเวลาที่ ก.พ. กำหนดให้ และขอลาออกจากราชการชั่วคราว ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๒๗ เป็นต้นไป ทางผู้บังคับบัญชาจึงขอให้ ก.พ. เรียกตัวข้าราชการผู้นี้กลับมารับข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.ก็ได้ดำเนินการแล้ว แต่ก็ไม่ได้รับการติดต่อแต่อย่างใด ผู้บังคับบัญชาจึงได้แจ้งให้ข้าราชการผู้นี้ทราบว่าหนังสือขอลาออกจากราชการไม่สมบูรณ์พร้อมกับได้ส่งแบบหนังสือขอลาออกจากราชการไปให้ดำเนินการใหม่ ข้าราชการผู้นี้ก็ได้กรอกแบบหนังสือขอลาออกจากราชการดังกล่าว ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๒๗ ส่งคืนมา

โดยระบุว่า ขอลาออกจากราชการตั้งแต่**วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๗** จึงหารือว่า ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ข้าราชการผู้นี้ลาออกจากราชการได้หรือไม่ ตั้งแต่เมื่อใดหรือจะต้องดำเนินการทางวินัยประการใดหรือไม่

วิสัชนา ปัญหาทำนองนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ โดยสรุปว่า มาตรา ๙๕ วรรคหนึ่งและวรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ เป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากราชการตามคำสั่ง นอกจากกรณีตามวรรคสอง (กรณีการขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง) ถ้าผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน นับแต่วันขอลาออกก็ได้ ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ผู้นั้นจะต้องยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเป็นการล่วงหน้า เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกมีเวลาพอสมควรที่จะพิจารณาการขอลาออกจากราชการดังกล่าวว่าจะอนุญาตให้ลาออก หรือจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ดังนั้น กรณีการขอลาออกจากราชการของผู้นี้ที่มีหนังสือ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๒๗ ถึงผู้บังคับบัญชาโดยระบุขอลาออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๗ อันเป็นการยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการย้อนหลังนี้ จึงเป็นการขอลาออกจากราชการที่ไม่ชอบด้วยเจตนารมณ์ของมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจอนุญาตให้ผู้นี้ลาออกจากราชการตามที่ขอได้ และข้าราชการผู้นี้จึงยังคงมีสภาพเป็นข้าราชการอยู่ หากผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่า การที่ข้าราชการผู้นี้ไม่เดินทางกลับมาปฏิบัติราชการหลังจากระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาได้สิ้นสุดลงแล้ว เป็นการกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาก็อาจพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นี้ต่อไปได้ตามควรแก่กรณี (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือสำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ตามหนังสือ ที่ สร ๐๖๐๔/๑๔๙ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘ ..... ดูมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๔๐๑/ว ๕๐ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๑๐ ประกอบด้วย)

"โชคชะตา... อาจจะช่วยให้ใครได้อำนาจ

แต่ไม่อาจจะช่วยให้ใครมีสติปัญญาได้"

มุมสรรหาข้าราชการ

บทบาทของผู้บังคับบัญชา ต่อ การสรรหาบุคคล

กองการสอบ

ในฉบับนี้คุณเอมอร อร่ามกุล นักวิชาการสอบ กองการสอบ สำนักงาน ก.พ. จะได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บังคับบัญชาต่อการสรรหาบุคคลในกรณีการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งท่านจะได้ติดตามต่อไปนี้

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการมีความสำคัญอย่างไร

การสรรหาบุคคลเพื่อปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานของหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง แต่น่าเสียดายที่มักจะถูกละเลยหรือมองข้ามความสำคัญไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ทำให้เกิดปัญหาที่ผูกพันอยู่ในปัจจุบันนี้ กรณีงานล้นคนเนื่องจากคนที่มีอยู่ไม่สามารถใช้ทำงานได้ ผู้บังคับบัญชาอีกหลาย ๆ ท่านอาจจะกำลังประสบปัญหาไม่รู้จะดำเนินการกับข้าราชการบางคนที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนาของหน่วยงานอย่างไร เนื่องจากจะมอบหมายงานสำคัญอะไรให้ทำก็ไม่สามารถทำได้ จะส่งไปเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ก็ไม่เอาถ่าน ไม่สามารถนำความรู้นั้นมาใช้หรือถ่ายทอดต่อให้ผู้อื่นได้ จะให้ย้ายไปอยู่ที่อื่นก็ไม่มีใครยอมรับ จะให้ออกจากราชการก็ไม่ปรากฏความผิดที่ร้ายแรงอะไร จึงต้องปล่อยอยู่ไปเฉย ๆ รอวันเกษียณไปเอง บุคคลประเภทนี้นับว่าเป็นภาระอย่างยิ่งแก่ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน เพราะนอกจากจะไม่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานแล้ว ยังเป็นตัวที่บั่นทอนขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ อีกด้วย

ผู้บังคับบัญชากับหน้าที่ในการสรรหา

งานการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของแต่ละส่วนราชการเป็นหน้าที่โดยตรงของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือกองการเจ้าหน้าที่ของ

ส่วนราชการนั้น โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือกองการเจ้าหน้าที่จะรับผิดชอบดำเนินการ ผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ จะมีบทบาทเป็นผู้ร่วมในการดำเนินการในฐานะต่าง ๆ เช่น เป็นผู้ดำเนินการเป็นคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน หรือคัดเลือก เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะที่ต้องการ เป็นผู้ออกข้อสอบ เป็นกรรมการการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นต้น

บทบาทดังกล่าวผู้บังคับบัญชาหลายท่านที่เคยผ่านมาแล้ว อาจเห็นว่าไม่มีอะไรมาก ก็มักจะปฏิบัติไปตามแบบแผนที่เคยปฏิบัติกันมา อีกทั้งภาระหน้าที่โดยตรงของตนหรือของหน่วยงานก็มีมากมายอยู่แล้ว กรณีดังกล่าว แสดงว่าผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการดีเท่าที่ควร จึงดำเนินการต่าง ๆ ตามที่เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา บางครั้งที่เจ้าหน้าที่จะตอบว่าต้องทำอย่างนั้นอย่างนี้จะทำอย่างอื่นไม่ได้ เพราะ ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งบ่อยครั้งเกิดจากความไม่เข้าใจหรือเข้าใจผิดของเจ้าหน้าที่เอง และไม่ให้ความสนใจต่อการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการดีพอสมควรอาจจะเป็นช่องทางให้เกิดการเล่นพรรคเล่นพวก หรือการทุจริตในการสอบขึ้นได้ ซึ่งเคยปรากฏเป็นเรื่องราวฟ้องร้องจนต้องตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยกันก็บ่อย

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ

ถึงแม้ว่าการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการจะมีข้อจำกัดเรื่องระเบียบและวิธีการอยู่บ้าง เมื่อเทียบกับการสรรหาบุคคลของภาคเอกชน ซึ่งสามารถจะกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการ วิธีการเลือกสรรหรือเงินเดือนที่พิเศษเฉพาะเจาะจงอย่างไรก็ได้ อย่างไรก็ตาม ควรได้กำหนดหลักและวิธีการสรรหา[๑] ที่ครอบคลุมพอสมควรที่จะให้ส่วนราชการได้สรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานเข้ารับราชการ หากผู้บังคับบัญชาได้เข้าใจระเบียบและวิธีการดีพอสมควร จะช่วยให้การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การสรรหาบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งว่างอาจทำได้หลายวิธี คือ

๑. โดยการสรรหาจากภายใน คือการเลือกสรรจากผู้ที่รับราชการอยู่แล้ว อาจจะเป็นการสรรหาจากภายในหน่วยงานเดียวกัน โดยการสับเปลี่ยน โยกย้าย เลื่อนขึ้น หรือส่งคนไปรับการอบรม หรือการขอโอนคนจากหน่วยงานราชการอื่น ๆ โดยปกติการดำเนินการรับโอน ส่วนราชการที่จะรับโอนต้องทำหนังสือขอรับโอนถึงหน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น หากได้รับการยินยอมก็ดำเนินการโอนได้เลย แต่มีบางหน่วยงานที่ก่อนจะรับโอนผู้ใดเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่จะโอนมามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะโอนมาก็จัดให้มีการทดสอบจะโดยวิธีใดก็แล้วแต่จะกำหนด

วิธีการสรรหาจากภายในมีข้อดีที่ว่าเคยได้เห็นฝีไม้ลายมือในการทำงานกันมาก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนิสัยในการทำงาน ข้อเสียคือจะไม่ได้ความคิดใหม่ ๆ เข้ามาในองค์การซึ่งจะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

๒. โดยการสรรหาจากภายนอก คือการสรรหาและเลือกสรรจากบุคคลที่ยังไม่ได้เป็นข้าราชการโดยวิธีการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก ซึ่งเป็นวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ใช้มากที่สุด เนื่องจากระบบราชการไทยโดยทั่วไปค่อนข้างจะเป็นระบบปิด ระดับที่คนจะเข้าสู่ราชการ (Entry Level) คือระดับ ๑ ถึง ๓ และ ๔ ในบางตำแหน่งและวุฒิ

---

[๑] แพทีนี พงษ์เวช "การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน" *วารสารข้าราชการ* ปีที่ ๒๙ ฉบับที่ ๑๒ (ธันวาคม ๒๕๒๙) หน้า ๔๙-๕๔

การศึกษา เมื่อเข้ามาในราชการแล้วก็จะก้าวหน้าตามสายอาชีพ

บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

วิธีการสรรหาผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ จากภายในนั้นไม่มีระเบียบและวิธีการที่ยุ่งยากซับซ้อนแต่อย่างใด จึงจะไม่ขอกล่าวถึงในรายละเอียด จะกล่าวเฉพาะการดำเนินการสอบแข่งขันและการดำเนินการคัดเลือกในส่วนที่ผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ที่มีบทบาทอย่างสำคัญเท่านั้น

การดำเนินการสอบแข่งขัน

การสรรหาและเลือกสรรโดยวิธีการสอบแข่งขันอาจทำได้ เมื่อได้รับอนุมัติให้ดำเนินการสอบแข่งขันเอง หรือใช้บัญชีสอบของ ก.พ. สำหรับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสอบแข่งขันมีรายละเอียดอยู่ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว. ๑๑ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๒๕

กรณีที่ ก.พ. อนุมัติให้ดำเนินการสอบแข่งขัน

ผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ จะมีบทบาท ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๔๔ ในฐานะผู้ดำเนินการสอบ ผู้ดำเนินการสอบจะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธาน และให้มีกรรมการผู้แทนกรมเป็นกรรมการด้วย อย่างน้อย ๑ คน การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบโดยปกติจะพิจารณาแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงที่รับผิดชอบอยู่ในสายงานของตำแหน่งที่จะเปิดสอบและฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เคยปรากฏอยู่เหมือนกันว่ามีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบจากข้าราชการที่ระดับต่ำกว่าหัวหน้าฝ่าย ทำให้คณะกรรมการขาดความ

มั่นใจในการพิจารณาตัดสินใจ ความตั้งใจปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีน้อยกว่าที่ควร

๒. ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันมีหน้าที่ต้องพิจารณากำหนดระเบียบและวิธีการสอบ กำหนดการสอบ ตลอดจนประกาศรับสมัครสอบ ใบประกาศรับสมัครสอบมีสาระสำคัญที่คณะกรรมการควรจะพิจารณาอย่างรอบคอบ คือคุณสมบัติของผู้สมัครสอบและหลักสูตรการสอบ

ในทางปฏิบัติจะต้องพิจารณากำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งก่อนที่จะดำเนินการขออนุมัติสอบหรือขอคนมาบรรจุ การกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการนับเป็นสิ่งสำคัญ เคยปรากฏว่าเจ้าหน้าที่กำหนดวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งงาน หรือบางครั้งอาจจะกว้างเกินไป หรือแคบเกินไป การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบจะต้องเป็นคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จะกำหนดนอกเหนือไปจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่ได้ นอกจากกรณีที่มีความจำเป็นและมีเหตุผลสนับสนุนเพียงพอ อาจจะทำ

เรื่องขอเพิ่มเติมวุฒิหรือเปลี่ยนแปลงวุฒิในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือจะขอกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งเลขที่นั้น ๆ เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งควรจะได้พิจารณาเป็นกรณีไป และจะดำเนินการได้เมื่อได้รับอนุมัติจากกรรมการแล้ว

สำหรับหลักสูตรการสอบจะต้องพิจารณาถึงขอบเขตและเนื้อหาของวิชาสอบ หลักสูตรการสอบแบ่งออกเป็น ๓ ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง สำหรับขอบเขตและเนื้อหาวิชาสอบในภาคความรู้ความสามารถทั่วไปมีกำหนดไว้แล้วอย่างกว้าง ๆ ในหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับต่าง ๆ สิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมหนังสือ ว ๑๑/๒๕ สิ่งที่คณะกรรมการจะต้องพิจารณาคือขอบเขตและเนื้อหาวิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ตลอดจนวิธีการทดสอบว่าจะเป็นการสอบข้อเขียน หรือปฏิบัติ หรือวิธีใดที่คิดว่าเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้

การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัครสอบและหลักสูตรการสอบต้องพิจารณางานที่ปฏิบัติเป็นหลักว่าจะต้องปฏิบัติงานอะไรบ้าง ต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถคุณลักษณะอย่างไร ผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ของตำแหน่งงานจะเป็นผู้ที่สามารถกำหนดได้ดีที่สุด

๓. ผู้บังคับบัญชาในฐานะกรรมการออกข้อสอบ โดยทั่วไปกรรมการออกข้อสอบมักจะแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งงาน แต่ถ้าคณะกรรมการเห็นว่ามีความลำบากที่จะออกข้อสอบเองก็อาจจะแต่งตั้งกรรมการจากภายนอก เช่น อาจารย์จากสถาบันการศึกษาให้เป็นผู้ออกข้อสอบตามแนวของหลักสูตรที่กำหนดไว้ก็ได้ สำหรับกรรมการที่ออกข้อสอบขอได้โปรดระมัดระวังการปฏิบัติตนเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของข้อสอบด้วย เนื่องจากเคยเกิดกรณีข้อสอบรั่ว (ได้) โดยไม่เจตนา กล่าวคือถึงแม้ว่ารายชื่อกรรมการออกข้อสอบต้องปกปิด แต่เป็นที่เข้าใจโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาโดยตรงมักจะได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ออกข้อสอบ ท่านจึงอาจจะถูกติดตามพฤติกรรมในช่วงดำเนินการสอบว่าท่านสนใจอ่านหนังสือหรือเอกสารอะไรเป็นพิเศษ จดบันทึกอะไร มีอยู่คราวหนึ่งกรรมการออกข้อสอบท่านหนึ่งได้ขยำเอกสารที่ใช้ในการออกข้อสอบทิ้งตะกร้าผงก็มีคนเก็บไปศึกษา จึงเกิดกรณีข้อสอบรั่วโดยไม่เจตนาขึ้น

๔. ผู้บังคับบัญชาในฐานะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ในทางปฏิบัติใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์) จากความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตลอดจนคุณลักษณะความรู้ความสามารถที่ต้องการท่านสามารถจะช่วยให้กรรมการสอบสัมภาษณ์คนอื่นและตัวท่านเองกำหนดแนวการสัมภาษณ์ การตั้งคำถาม ถึงแม้ในช่วงเวลาเพียง ๑๐ - ๑๕ นาที จะไม่สามารถตัดสินคนได้ร้อยเปอร์เซนต์ หากท่านได้พยายามก็คงจะพอมองเห็นแววกันได้บ้าง

๕. ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายในขบวนการสรรหา ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามประเมินว่าข้าราชการที่ได้รับการเลือกสรรมาเป็นอย่างดีแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ ถ้าไม่สามารถปฏิบัติงานได้ก็ควรมีคำสั่งให้ออก

กรณีขอใช้บัญชีสอบของ ก.พ.

การสอบที่ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการจะมีขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ เช่นเดียวกับที่ส่วนราชการดำเนินการ ก.พ. ยังได้ขอความร่วมมือจากส่วนราชการมาร่วมดำเนินการสอบในขั้นตอนต่าง ๆ ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บังคับบัญชาท่านสามารถให้ความร่วมมือที่จะทำให้การดำเนินการสอบแข่งขันของ ก.พ. สามารถเลือกสรรบุคคลได้ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงานยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ร่วมเป็นกรรมการกำหนดหลักสูตรการสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ก.พ. จะได้มีหนังสือขอความร่วมมือจากส่วนราชการให้ส่งผู้แทนที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่มีความรู้และประสบการณ์ในงานนั้น ๆ อย่างดี ในฐานะผู้ชำนาญงานและอาจารย์จากสถาบันการศึกษาในฐานะนักวิชาการเพื่อมาร่วมกันพิจารณากำหนดหลักสูตรการสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

๒. ร่วมเป็นกรรมการกำหนดหลักสูตรการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง สำหรับภาคนี้จะเชิญเฉพาะผู้แทนของส่วนราชการเท่านั้น สำหรับคุณสมบัติของผู้แทนก็เช่นเดียวกับข้อ ๑.

๓. ร่วมเป็นกรรมการออกข้อสอบ

๔. ร่วมเป็นกรรมการประเมินภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

การดำเนินการคัดเลือก

โดยที่การคัดเลือกเป็นวิธีการสรรหาอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ส่วนราชการที่ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ต้องการเข้ารับราชการโดยวิธีการสอบแข่งขันสามารถสรรหาบุคคลได้ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้อย่างกว้าง ๆ สำหรับวิธีการกำหนดแต่เพียงว่า "ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ พิจารณาดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการคัดเลือกอย่างอื่นอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร"[๒] กรณีที่จะคัดเลือกมักจะเป็นตำแหน่งงานที่หาคนได้ยาก อาจจะเกิดจากลักษณะงานของตำแหน่งเองที่ไม่น่าสนใจ หรือเป็นงานที่ยากลำบากกว่างานอื่น ๆ หรือสถานที่ปฏิบัติงานทุรกันดาร หรือเกิดจากการหาคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางที่ต้องการไม่มี หรืออาจจะพอหาได้บ้างแต่มีทางเลือกในภาคเอกชนมากกว่า

เมื่อมีตำแหน่งงานในลักษณะเช่นนี้เกิดขึ้น วิธีการสรรหาและเลือกสรรจะต้องพิจารณาตามลักษณะของปัญหา ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นตอนการสรรหา คือการแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ต้องการ จะต้องแพร่ข่าวไปถึงแหล่งที่ผลิต จะต้องทราบว่ามีแหล่งผลิตที่ใดบ้าง ทางที่ง่ายที่สุดอาจจะติดต่อขอรายละเอียดเหล่านี้จากโครงการสรรหาบุคคลผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพบางสาขาเข้ารับราชการของกองการสอบ สำนักงาน ก.พ. สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาสามารถจะทำได้ดีที่สุดคือการหาโอกาสไปพูดคุยซักซวนบัณฑิตเหล่านี้โดยตรง ซึ่งเราไม่ค่อยจะได้ทำกัน

ขั้นตอนการเลือกสรร เนื่องจากจำนวนผู้ที่จะมาให้เลือกสรรมักจะมีจำนวนน้อย จึงสามารถที่จะเลือกใช้วิธีการเลือกสรรที่นอกเหนือจากการสอบข้อเขียนและมีประสิทธิภาพกว่า เช่น การสัมภาษณ์ซึ่งสามารถใช้เวลานาน ๆ และอาจจะสร้างกิจกรรมให้ปฏิบัติแล้วสังเกตพฤติกรรมทดสอบโดยให้ทำแบบฝึกหัด ให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือแม้แต่เพียงพิจารณาผลการศึกษาและวิชาเรียนอย่างเดียว สำหรับตำแหน่งงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับลักษณะงานและสถานที่ตั้ง

[๒] หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว ๒๖ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘

เทคนิคการเลือกสรรคงจะอยู่ที่การจูงใจและพยายามเลือกสรรคนในท้องถิ่น

ปัญหาในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นนั้นพอจะแก้ไขได้ คือพอจะสรรหาคนได้ แต่ปัญหาสำคัญคือเมื่อเขาเข้ามารับราชการในตำแหน่งนั้น ๆ แล้ว จะทำอย่างไรให้เขาได้อยู่ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาควรจะพิจารณาหาวิธีการแก้ไขปรับปรุง

จะเห็นได้ว่าถึงแม้การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการจะมีระเบียบวิธีการที่แน่นอน มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ท่านในฐานะผู้บังคับบัญชาก็มีบทบาทอย่างสำคัญในขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะช่วยให้สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามต้องการเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

หม้อแปลงดี มีคุณภาพ มาตรฐานสากล

หม้อแปลงไฟฟ้า "เอกรัฐ"

มอก.384-2526 ได้รับมาตรฐานเป็นแห่งแรกของประเทศไทย

ผลิตโดยวิศวกรไทยที่มีประสบการณ์ยาวนาน

ผ่านงานด้านการออกแบบ และการผลิตจากประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา

ควบคุมการออกแบบ และผลงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์

จุดเด่น ปี 2528 ตลอดเวลาหลังตั้งแต่เริ่มกิจการปี 2524

เอกรัฐยังไม่เคยทำให้ท่านต้องผิดหวังในด้านคุณภาพ และบริการ

เอกรัฐก้าวสู่หม้อแปลงแบบสมบูรณ์แบบ ด้วยหม้อแปลงไฟฟ้า-

รูปแบบคอลลูเกท (CORRUGATED TANKS) แห่งแรกของประเทศไทย

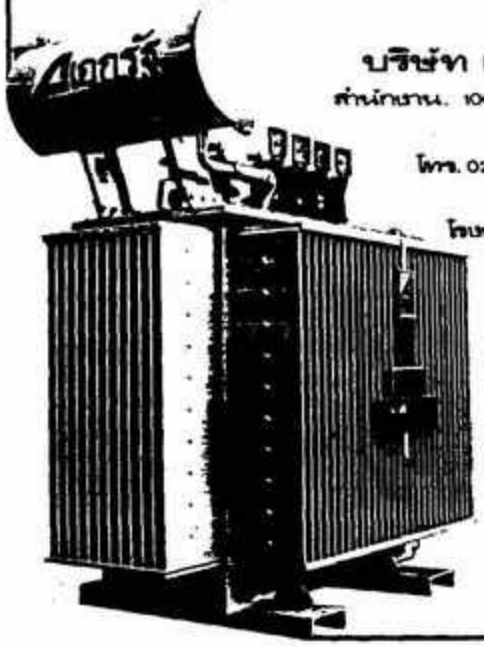
เราเป็นบริษัทของคนไทยทั้งสิ้น ที่กล้าแสดงคุณภาพของหม้อแปลงไฟฟ้า

ได้ต่ำกว่าหรือดีกว่า อายุประหยัด สามารถผลิตได้ตั้งแต่ 1-10000 เควีเอ

ระบบไฟฟ้าต่ำสุดถึงสูงสุด 75000 โวลท์ ผลิตได้ทุกมาตรฐาน น่านานาชาติ

มีวิศวกรและช่างผู้ชำนาญงาน พร้อมอุปกรณ์ที่ทันสมัยบริการตลอด 24 ชั่วโมง

รับซ่อมหม้อแปลงทุกยี่ห้อ โดยรับประกันคุณภาพ



เอกรัฐ

บริษัท เอกรัฐ วิศวกรรม จำกัด

สำนักงาน. 1068 สุขุมวิท 101/1 พระโขนง กทม. 10260

โทรเลขย่อ. เอกรัฐไทย

โทร. 02-3930437, 3933270, 3936222

ตามสัญชาติ 203รา THAIGEN TH

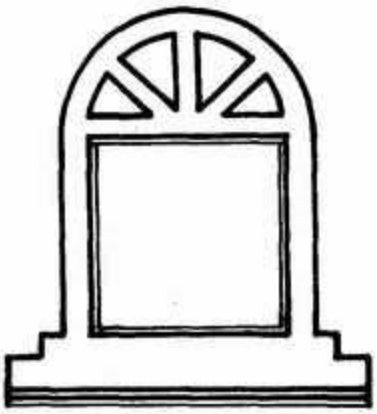
โรงงาน. 190 หมู่ 8 ต. ท่าสะอ้าน

อ. บางปะกง ฉะเชิงเทรา

หม้อแปลงไฟฟ้า "เอกรัฐ" สามารถผลิต:

- แบบระบายความร้อนด้วยน้ำมัน
- แบบ WOUND CORE และ CSP. TYPE
- แบบ CAST RASIN
- แบบใช้สาร SILICONE
- แบบพิเศษ ตามที่ลูกค้าต้องการ

หน้าต่างบุคลากร



คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกับการแต่งตั้งข้าราชการ

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

บุคลากรที่ทำหน้าที่ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการคงทราบดีว่า สิ่งที่ต้องใช้ประกอบการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการที่จะขาดเสียมิได้ คือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งคืออะไร? คำถามนี้ตอบได้ว่า คือเอกสารที่ ก.พ. ได้จัดทำขึ้นไว้ตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานประกอบการพิจารณากำหนดสายงาน และระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ เช่น การสอบ การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม เป็นต้น มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง จะประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อสายงาน ระดับตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้แต่ละอย่างมีความหมายและความสำคัญแตกต่างกันออกไป ในที่นี้จะได้มุ่งเน้นเฉพาะส่วนที่ว่าด้วยคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเท่านั้น เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะใช้ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการก่อนออกคำสั่งแต่งตั้ง

ความหมาย

"คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง" เป็นข้อกำหนดที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งจะแสดงรายละเอียดว่าผู้ที่จะดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ได้ จะต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาในสาขาวิชาใด ระดับใด หรือจะต้องมีอายุราชการ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ในราชการเกี่ยวกับงานชนิดใดมาแล้วเป็นเวลานานเท่าใด

ความสำคัญของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติการในเรื่องการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือก การบรรจุ การโอน การย้าย และการเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๓๙, ๔๑, ๔๘ และ ๕๔) ได้บัญญัติไว้ว่าการปฏิบัติการในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น ให้คำนึงถึงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้สมัครเข้ารับราชการ ผู้สมัครสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น จึงจะมีสิทธิสมัคร

๒. ในกรณีที่ผู้สอบได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกเป็นผู้ที่ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่ได้

๓. การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ ต้องแต่งตั้งจากผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งนั้นเท่านั้น

๔. การแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติเฉพาะไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.พ.ซึ่งจะต้องเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษจริง ๆ เท่านั้น

๕. หากมีกรณีที่ปรากฏภายหลังว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด เป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ต้องแต่งตั้งผู้นั้นกลับไปลงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิม ที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตามที่ข้าราชการผู้นั้นมีอยู่

ส่วนประกอบของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

โดยทั่วไปคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งจะประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

๑. คุณวุฒิทางการศึกษา ซึ่งจะกำหนดว่าต้องเป็นผู้ที่ผ่านการศึกษาขั้นใด สาขาใด เช่น "ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ (ม.ศ.๓)" หรือ "ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพทางพณิชยการ' หรือ "ได้รับปริญญาตรีทางวิศวกรรมโยธา" เป็นต้น และ/หรือ

๒. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับต่ำลงไปหรือที่ ก.พ.เทียบเท่า เช่น กำหนดว่า "ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ หรือที่ก.พ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี" และ

๓. ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานด้านใดด้านหนึ่ง เช่น กำหนดว่า "จะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี" เป็นต้น และ/หรือ

๔. คุณสมบัติพิเศษ ในบางสายงานได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้แตกต่างไปจากสายงานอื่น โดยกำหนดคุณลักษณะพิเศษของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งไว้ เช่น

ก. ความสามารถเฉพาะอย่าง เช่น สายงานพิมพ์ดีด ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ทุกระดับจะต้องมีความสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทย หรือภาษาต่างประเทศได้ในอัตราความเร็วที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละระดับ เช่น

เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ (ภาษาไทย) กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ดังนี้

"๑. ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ (ม.ศ.๓) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และมีความสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทยได้ไม่น้อยกว่านาทีละ ๓๕ คำ หรือ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พณิชยการ เลขานุการ ภาษาต่างประเทศ หรือทางอื่นที่ ก.พ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ และมีความสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทยได้ไม่น้อยกว่านาทีละ ๓๕ คำ"

ดังนั้น ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ ได้ นอกจากจะต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา แล้วยังจะต้องมีความสามารถพิมพ์ดีดโดยผ่านการทดสอบได้ในอัตราความเร็วไม่น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วย ผู้บังคับบัญชาจะแต่งตั้งข้าราชการผู้ใด ที่ไม่มีความสามารถพิมพ์ดีดถึงเกณฑ์ที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดหาได้ไม่ เช่นไม่อาจจะย้ายผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ที่ไม่เคยผ่านการทดสอบความเร็วพิมพ์ดีดให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ เป็นต้น

ข. ความเหมาะสมทางกายภาพ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบางระดับในบางสายงานได้กำหนดเพศ หรือขนาดของร่างกายของผู้ดำรงตำแหน่งไว้ด้วย เช่น

เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ๑ (งานควบคุมผู้ต้องขังชายและอื่น ๆ) กำหนดคุณสมบัติเฉพาะไว้ดังนี้

"เป็นชายที่มีร่างกายแข็งแรง สูงไม่น้อยกว่า ๑๕๘ เซ็นติเมตร และรอบอกไม่น้อยกว่า ๗๗ เซ็นติเมตร แต่ถ้าขนาดของส่วนใดส่วนหนึ่งที่กำหนดไว้ไม่เกิน ๒ เซ็นติเมตร ก็ให้ใช้ได้โดยอนุโลม ในเมื่อจำนวนรวมไม่น้อยกว่า ๒๓๕ เซ็นติเมตร และ

๑. ได้รับประกาศนียบัตรตอนต้นสายสามัญ (ม.ศ.๓) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือ

๒. .....ฯลฯ....."

เท่าที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นส่วนประกอบของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่พบโดยทั่วไปเท่านั้น แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของทุกตำแหน่งจะต้องมีส่วนประกอบครบทุกรายการดังที่กล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าโดยทั่วไปถ้าเป็นตำแหน่งในระดับบรรจุแล้ว มักจะระบุวุฒิทางการศึกษา หรืออาจจะมีคุณสมบัติพิเศษด้วย เฉพาะบางตำแหน่งเท่านั้น แต่ถ้าเป็นตำแหน่งเหนือระดับบรรจุมักจะกำหนดระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับต่ำลงไป หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมขึ้นด้วย แต่ทั้งนี้มิใช่จะเป็นอย่างที่กล่าวเสมอไป ดังนั้น ในการแต่งตั้งข้าราชการทุกครั้ง บุคลากรจะต้องตรวจสอบโดยเปิดดูคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง**ทุกครั้ง** อย่าชะล่าใจว่าเราจำได้ หรือคิดว่าคงจะกำหนดคุณสมบัติเฉพาะไว้เหมือนกับตำแหน่งอื่น ๆ ที่เราเคยพบมา

การกำหนดและการใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

การที่จะใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งข้าราชการ หรือกรณีอื่น ๆ ได้อย่างถูกต้องจำเป็นจะต้องศึกษาที่มาและความหมายของ

ถ้อยคำที่เขียนไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้กระจ่างชัดเสียก่อน จึงขออธิบายดังนี้

๑. หลักการทั่วไปในการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ก.พ.เป็นผู้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งนั้น ในการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ ก.พ. ได้พิจารณากำหนดโดยคำนึงถึงลักษณะงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ ว่า ควรจะใช้ผู้มีความรู้ในทางใด ขั้นใด ควรใช้ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านใดเป็นเวลานานเท่าใด และควรใช้ผู้มีคุณสมบัติพิเศษอย่างอื่นประการใดบ้าง เช่น ตำแหน่ง "นักวิทยาศาสตร์ ๓" กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ว่า" ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางวิทยาศาสตร์ทั่วไป วิทยาศาสตร์ทางทะเล เคมี ฟิสิกส์ พฤษศาสตร์ โรคพืช เภสัชศาสตร์ วิศวกรรมเครื่องกล ฯลฯ หรือทางอื่นที่ ก.พ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้" ดังนี้เป็นต้น ตำแหน่ง "นักวิทยาศาสตร์ ๓" แต่ละตำแหน่งจึงบรรจุจากผู้มีวุฒิปริญญาตรีทางใดทางหนึ่งตามที่กล่าวไว้ข้างต้นได้ โดยไม่จำกัดว่าตำแหน่งเลขที่นี้บรรจุจากผู้มีวุฒิปริญญาตรีทางเคมี ตำแหน่งเลขที่นั้น บรรจุจากผู้มีวุฒิปริญญาตรีทางวิศวกรรมเครื่องกล ทั้งนี้เพราะตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ทุกตำแหน่งทำหน้าที่ปฏิบัติงานทางวิเคราะห์วิจัยและทดสอบทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีทั่ว ๆ ไปเหมือนกัน ส่วนที่จะใช้ผู้มีความรู้ทางวิทยาศาสตร์สาขาใด เป็นเพียงความแตกต่างในกรรมวิธีการปฏิบัติงานเท่านั้น ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม เมื่อเป็นตำแหน่งในกลุ่มที่จัดสายงานกว้าง ๆ (ไม่แยกสายงานแคบเป็นนักเคมี นักฟิสิกส์ นักพฤษศาสตร์ ฯลฯ) เช่นนี้ก็ต้องกำหนดคุณสมบัติเฉพาะไว้กว้าง ๆ ด้วย แต่ถ้าเป็นตำแหน่งที่จัดสายงานแคบ ๆ เช่น "วิศวกรเครื่องกล ๓" ก็กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้แคบว่า "ได้รับปริญญาตรีทางวิศวกรรมเครื่องกล" ดังนี้เป็นต้น โดยทั่วไปคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้กำหนดไว้ในลักษณะที่ให้ยืดหยุ่นพอสมควร โดยให้ก.พ.กำหนดเพิ่มเติมหรือเทียบได้ในขอบเขตจำกัดด้วย

๒. ความหมายของถ้อยคำเกี่ยวกับวุฒิที่เขียนไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งบุคลากร ๓ กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ประการหนึ่งว่า "ได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการบริหาร หรือทางอื่นที่ ก.พ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้" มีความหมายดังนี้

ก. คำว่า "ปริญญา" (หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนี้ มาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดไว้ว่าให้หมายถึงปริญญาหรือประกาศนียบัตรที่ ก.พ.รับรองเท่านั้น

ปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพในประเทศไทยที่ ก.พ.รับรองไว้แล้วว่าเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นใด และอาจบรรจุเข้ารับราชการให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าใด มีปรากฏอยู่ใน "คู่มือหลักสูตรปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ และ "คู่มือประกาศนียบัตรวิชาชีพของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ" ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้รวบรวมส่งให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ใช้เป็นคู่มือปฏิบัติงานบุคคลส่วนหนึ่งไปแล้ว ส่วนที่ ก.พ. ได้รับรองเพิ่มเติมก็จะได้แจ้งเป็นหนังสือเวียนให้กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ทราบเป็นคราว ๆ ไป แต่สำหรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพจากต่างประเทศ จะต้องขอให้ ก.พ.รับรองเป็นราย ๆ ไปว่าเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพทางใดและจะบรรจุให้ได้รับเงินเดือนในขั้นใด

ข. คำว่า "ปริญญา....ทาง...." ที่กำหนดไว้กว้าง ๆ โดยมิได้ระบุชื่อปริญญาไว้ เช่นกำหนดว่า ได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการบริหาร คำว่า "ทางการบริหาร" มิใช่ชื่อปริญญาแต่เป็นสาขา

วิชาหรือทางที่เรียนมา ชื่อปริญญาอาจจะเรียกว่า B.A. บริหารธุรกิจ หรือบริหารรัฐกิจก็ได้ แต่ถ้าเรียนวิชาการบริหารตามเกณฑ์ ก.พ.รับรองแล้วก็ถือว่าเป็นปริญญาทางการบริหาร ทั้งนี้การจะถือว่าปริญญาใดเป็นทางใด หรือไม่นั้น ก.พ.จะกำหนดโดยพิจารณาจากเนื้อหาวิชาที่ได้ศึกษาเป็นวิชาเอก หรือจากจำนวนหน่วยกิตของวิชาที่ศึกษาในหลักสูตรนั้น ๆ เป็นเกณฑ์และได้แจ้งให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ทราบแล้ว โดยหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๓/ว.๖ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐ และ ที่ นร ๐๖๑๐/ว.๕ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๒๗ ในส่วนที่ ก.พ.รับรองเพิ่มเติมก็จะแจ้งเรียนให้ทราบเป็นคราว ๆ ไป แต่สำหรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพจากต่างประเทศจะต้องขอให้ ก.พ.พิจารณารับรองเป็นราย ๆ ไปว่าเป็นทางใด

ค. คำว่า "ทางอื่นที่ ก.พ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้" หมายความว่าในขณะนี้ ก.พ.ได้พิจารณาเห็นสมควรกำหนดวุฒิในทางต่าง ๆ ไว้เท่าที่จำเป็น แต่ในอนาคตอาจจะมีการเพิ่มเติมวุฒิทางอื่น ๆ อีกได้ จึงได้เขียนข้อความดังกล่าวไว้

๓. ประเด็นที่น่าสังเกตของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- ทำไมจึงระบุวุฒิบ้างไม่ระบุบ้าง การกำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้กำหนดไว้เป็น ๒ แบบคือ แบบสำหรับสายงานที่ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพเฉพาะอย่างและได้ผ่านการศึกษาหรืออบรมในวิชาชีพเฉพาะอย่างนั้นมาแล้วเท่านั้น จึงจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้ เช่น สายงานแพทย์ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งนายแพทย์ ๕ นายแพทย์ ๖ หรือนายแพทย์ ๗ จะกำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่า "มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายแพทย์ ๔" กรณีเช่นนี้ผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ทุกระดับจะต้องได้รับปริญญาแพทย์ศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สาขาเวชกรรมจากแพทยสภา อีกแบบหนึ่งเป็นแบบสำหรับสายงานทั่วไป ไม่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะอย่าง เช่น สายงานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖ กำหนดว่า "ได้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ หรือ ก.พ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี" กรณีนี้ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖ ไม่จำเป็นต้องได้รับปริญญา

- จะนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับต่ำลงไปได้อย่างไร โดยที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ในระดับที่สูงกว่าระดับบรรจุได้กำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับต่ำลงไปไว้ด้วย โดยกำหนดเป็น ๒ แบบคือ "แบบสายงานปิด" เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๓ ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ว่า "ได้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๒ หรือที่ ก.พ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี" กรณีเช่นนี้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนับได้เฉพาะที่ได้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๒ เท่านั้นจะนับการดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ในสายงานอื่นมารวมด้วยไม่ได้ ส่วน "แบบสายงานเปิด" จะกำหนดแต่เพียงว่าได้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำลงไปโดยไม่จำกัดสายงานเช่น ตำแหน่งบุคลากร ๔ ได้

กำหนดไว้ว่า "ได้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี" กรณีเช่นนี้ให้นับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ รวมกันได้ทุกสายงาน

- จะเทียบการดำรงตำแหน่งได้อย่างไร การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับต่ำลงไป จะนับได้เฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ ซึ่งก.พ.กำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้วเท่านั้น ส่วนการดำรงตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญก่อนนั้นก็ดี หรือการเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทอื่น หรือข้าราชการในระบบอื่นก็ดี ในกรณีเช่นนี้จะต้องให้ ก.พ.เทียบการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ว่าเท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับใดและ/หรือ สายงานใดของข้าราชการพลเรือนสามัญ นอกจาก ก.พ.ได้เทียบการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญขั้นต่าง ๆ ตามระบบเก่า และการเป็นข้าราชการทหาร เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้แล้วตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๑๐๐๗/ว.๓๒ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๑๘ และที่ สร ๐๗๐๖/ว.๑๓ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ ตามลำดับ ก็ให้กรมเทียบตามแนวดังกล่าวได้

- เหตุใดจึงกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับต่ำลงไปไว้ไม่เท่ากัน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับต่ำลงไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ได้กำหนดจำนวนปีไว้ไม่เท่ากัน ทั้งนี้ เนื่องจากวุฒิที่ใช้สำหรับตำแหน่งเดียวกันนั้น มีระยะเวลาการศึกษาไม่เท่ากัน ดังนั้น การกำหนดจำนวนปีของการดำรงตำแหน่งระดับต่ำลงไปจึงอาศัยจำนวนปีของการศึกษาที่ผู้นั้นได้รับมาเป็นสำคัญ กล่าวคือโดยปกติผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ของสายงานใดจะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี อย่างไรก็ดีผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ คนใด เป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพในสาขาที่ ก.พ.กำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ ๑ ของสายงานที่จะเลื่อนตำแหน่งนั้นแล้ว กำหนดเวลา ๕ ปี ก็จะลดลงเหลือเพียง ๒ ปี หรือผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ผู้ใดเป็นผู้ได้รับปริญญาโทในสายที่ ก.พ.กำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ ๓ ของสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งนั้นแล้ว กำหนดเวลา ๒ ปี ของการดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ก็จะลดลงเหลือเพียง ๑ ปี เป็นต้น

- การได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นจะนับเวลาอย่างไร โดยที่บางตำแหน่งใดกำหนดวุฒิในระดับต่างกันให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และลดระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งเพื่อเลื่อนเป็นระดับสูงขึ้นให้แก่ผู้ที่ได้รับวุฒิในระดับสูงกว่า เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ให้ใช้ได้ทั้งวุฒิ ม.ศ. ๓ หรือ ปวช.ทางบัญชี พณิชยการ ฯลฯ ผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ ๒ สำหรับผู้ได้วุฒิม.ศ. ๓ ต้องดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี ให้ลดเวลาจาก ๕ ปีเป็น ๒ ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิ ปวช. สาขาดังกล่าวข้างต้น ถ้าเป็นกรณีที่เข้ารับราชการครั้งแรกโดยใช้วุฒิ ม.ศ. ๓ ต่อมาได้รับวุฒิ ปวช. สาขาดังกล่าวเพิ่มขึ้น จึงได้ลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจาก ๕ ปี เป็น ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ได้รับวุฒิดังกล่าวด้วย ระยะเวลา ๒ ปีให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุครั้งแรก แต่ทั้งนี้จะเลื่อนตำแหน่งในระดับ ๒ โดยใช้วุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นดังกล่าว ให้มีผลบังคับไปก่อนวันที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นไม่ได้

- จะครบหรือไม่ให้นับทั้ง ๒ ระดับ ในการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับต่ำลงไป เพื่อพิจารณาว่าจะเป็นผู้มีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่นั้น ต้องดูคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ครบทุกข้อ เช่นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดว่า ผู้จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ได้จะต้อง (ก) ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี (ข)

ได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๔ หรือที่ ก.พ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ดังนั้นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติจะต้องดูตั้งแต่ได้เริ่มดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือ ก.พ.เทียบเท่าเป็นต้นมา ซึ่งกรณีนี้ให้รวมหมายถึงผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ และระดับ ๕ รวมกันไม่น้อยกว่า ๔ ปี ได้ด้วย

- จะนับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องได้อย่างไร โดยที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ในระดับที่สูงกว่าระดับบรรจุ ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งในระดับนั้น ๆ ไว้ว่าต้องเป็นผู้ที่ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้น หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ดังนั้นประสบการณ์เกี่ยวกับงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ไม่ได้กำหนดเฉพาะเจาะจงว่าต้องเป็นงานนั้น ๆ โดยตรงแม้จะเป็นงานอื่น แต่ถ้าเกี่ยวข้องกับงานนั้นก็ใช้ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นประสบการณ์จากการปฏิบัติราชการเท่านั้น จะเป็นข้าราชการประเภทใดก็ได้ ถ้าเป็นเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจจะนำมาใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไม่ได้

ข้อผิดพลาดที่พบบ่อย ๆ

จากการตรวจสอบคำสั่งที่ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ส่งไปยังสำนักงาน ก.พ. ยังปรากฏว่า มีคำสั่งที่ผิดพลาดในเรื่องของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอยู่อีกบ้าง ในส่วนที่ผิดพลาด เรื่องที่ได้พบบ่อย ๆ ได้แก่กรณีดังต่อไปนี้ คือ

๑. บรรจุหรือย้ายข้าราชการที่มีคุณวุฒิไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เช่น ได้สั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ผู้ได้รับวุฒิปริญญาเทคโนโลยีการเกษตรบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจเกษตรจากสถาบันเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานวิชาการเกษตร (นักวิชาการเกษตร) โดยไม่ได้ขอให้ ก.พ.เทียบก่อนว่าคุณวุฒิที่ข้าราชการได้รับมาเป็นปริญญาทางใดทางหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการเกษตรหรือไม่ สำหรับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้ระบุคุณวุฒิที่ต้องการสำหรับตำแหน่งในสายงานนักวิชาการเกษตรไว้ว่า "ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางเกษตร ทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้ทางการเกษตรหรือทางอื่น..." และโดยที่สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือเวียนรับรองให้คุณวุฒิปริญญาเทคโนโลยีการเกษตรบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจเกษตรเป็นปริญญาทางบริหารธุรกิจและพาณิชยศาสตร์ ดังนั้น การบรรจุหรือย้ายข้าราชการไปแต่งตั้งตามกรณีดังกล่าวข้างต้น จึงไม่อาจกระทำได้ สำหรับการพิจารณาว่าคุณวุฒิที่ข้าราชการได้รับมาจะเป็นปริญญาทางใดนอกเหนือจากที่ ก.พ. ได้รับรองไว้ในหนังสือเวียนที่แจ้งมาให้ทราบแล้ว จะต้องเสนอให้ ก.พ.พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

๒. เลื่อนข้าราชการที่มีอายุราชการหรือประสบการณ์ไม่ครบตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ เช่น เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ๑ วุฒิประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ มาเพียง ๒ ปี ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ๒ โดยที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ๒ ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะไว้ว่า "ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบรรณารักษ์

....และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ หรือที่ ก.พ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี.....กำหนดเวลา ๓ ปี ให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบรรณารักษ์" ดังนั้น จึงไม่อาจนำวุฒิประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงมาลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ จาก ๓ ปี ให้ลดเหลือ ๒ ปีได้ หรือผู้ได้รับวุฒิ ปวท. ซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนดก็ตามจะเลื่อนเป็นระดับ ๓ ได้ จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ หรือ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ไม่ใช่ ๒ ปี เป็นต้น

๓. ย้ายหรือเลื่อนข้าราชการผู้ไม่มีคุณสมบัติพิเศษ ตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ เช่น ย้ายข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ มาก่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ โดยไม่ได้ผ่านการทดสอบความสามารถพิมพ์ดีด ในอัตราความเร็วที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือย้ายข้าราชการหญิงไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ซึ่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้ผู้ได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าว จะต้องเป็นชาย เป็นต้น

เท่าที่กล่าวมานี้เป็นการชี้ให้เห็นถึงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในแง่มุมต่าง ๆ นับตั้งแต่ที่มา หลักการ และความหมายของแต่ละส่วนที่ระบุไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จึงเชื่อได้ว่าเมื่อบุคลากรได้เข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องดังกล่าวแล้วจะเป็นประโยชน์ต่อการออกคำสั่ง แต่งตั้ง ข้าราชการได้เป็นอย่างมาก นับตั้งแต่นี้เป็นต้นไป คำสั่งที่สำนักงาน ก.พ.ได้รับในส่วนที่เกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คงจะไม่มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นอีกเป็นแน่

อภินันทนาการ

จาก หจก. เก็ส เซนเตอร์ เซอร์วิส

บริการ :- รับซ่อมและจำหน่าย
เครื่องอัดสำเนาเก็สเต็ตเนอร์
เครื่องพิมพ์ดีด
เครื่องคำนวณเลขทุกชนิด
โดยช่างผู้ชำนาญงาน

จำหน่าย :- อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน
หมึกเก็สเต็ตเนอร์, โคลัมเนีย, ทีอาร์
กระดาษไขเก็สเต็ตเนอร์, เฮ็กซตร้า, ทีอาร์
กระดาษโรเนียว, ปอนด์, ปรู๊ฟ
ผ้าหมึกพิมพ์ดีด ฯลฯ

ในราคาย่อมเยา

โทร. ๔๖๕๑๕๔๗, ๔๖๕๓๐๕๕

กฎหมายและระเบียบใหม่

พร้อมคำอธิบาย

ที่ นร ๐๖๐๒/ว ๑

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๒๘

เรื่อง แนวทางพิจารณาสำหรับผู้ไปศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ณ สหรัฐอเมริกา

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๒๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งมติ ก.พ.กำหนดแนวทางพิจารณาให้ข้าราชการไปศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ณ สหรัฐอเมริกา มาเพื่อทราบ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ.เห็นสมควรปรับปรุงแนวทางพิจารณาดังกล่าวข้างต้นให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก.พ.จึงมีมติกำหนดแนวทางพิจารณาสำหรับผู้ไปศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ณ สหรัฐอเมริกา ไว้ดังต่อไปนี้

๑. ข้าราชการ นักเรียนทุนรัฐบาล และนักเรียนทุนรัฐบาลซึ่งเป็นข้าราชการที่ไปศึกษาระดับปริญญาโท ณ สหรัฐอเมริกา ก.พ.จะพิจารณาอนุมัติให้ไปศึกษาโดยได้รับเงินเดือน รับทุน หรือรับทุนและเงินเดือน แล้วแต่กรณี เป็นเวลาไม่เกิน ๒ ปี เว้นแต่กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่ ก.พ.กำหนด ก.พ.อาจพิจารณาอนุมัติให้อยู่ศึกษาต่อโดยไม่ได้รับเงินเดือนสำหรับผู้ที่เป็นข้าราชการ ไม่ได้รับทุนสำหรับผู้ที่เป็นนักเรียนทุนรัฐบาล หรือไม่ได้รับทุนและเงินเดือนสำหรับผู้ที่เป็นนักเรียนทุนรัฐบาลซึ่งเป็นข้าราชการ

๒. ข้าราชการ นักเรียนทุนรัฐบาล และนักเรียนทุนรัฐบาลซึ่งเป็นข้าราชการที่ไปศึกษาระดับปริญญาเอก ณ สหรัฐอเมริกา ก.พ.จะพิจารณาอนุมัติให้ไปศึกษาโดยได้รับเงินเดือนรับทุน หรือรับทุนและเงินเดือน แล้วแต่กรณี เป็นเวลาไม่เกิน ๔ ปี เว้นแต่กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่ ก.พ.กำหนด ก.พ.อาจพิจารณาอนุมัติให้อยู่ศึกษาต่อโดยไม่ได้รับเงินเดือนสำหรับผู้ที่เป็นข้าราชการ ไม่ได้รับทุนสำหรับผู้ที่เป็นนักเรียนทุนรัฐบาล หรือไม่ได้รับทุนและเงินเดือนสำหรับผู้ที่เป็นนักเรียนทุนรัฐบาลซึ่งเป็นข้าราชการ

๓. ข้าราชการ นักเรียนทุนรัฐบาล และนักเรียนทุนรัฐบาลซึ่งเป็นข้าราชการที่ไปศึกษาระดับปริญญาโทควบปริญญาเอก ณ สหรัฐอเมริกา ก.พ.จะพิจารณาอนุมัติให้ไปศึกษาโดยได้รับเงินเดือน รับทุน หรือรับทุนและเงินเดือน แล้วแต่กรณี เป็นเวลาไม่เกิน ๕ ปี ๖ เดือน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่ ก.พ.กำหนด ก.พ.อาจพิจารณาอนุมัติให้อยู่ศึกษาต่อโดยไม่ได้รับเงินเดือนสำหรับผู้ที่เป็นข้าราชการ ไม่ได้รับทุนสำหรับผู้ที่เป็นนักเรียนทุนรัฐบาล หรือไม่ได้รับทุนและเงินเดือนสำหรับผู้ที่เป็นนักเรียนทุนรัฐบาลซึ่งเป็นข้าราชการ

อนึ่ง ก.พ.จะใช้แนวทางพิจารณานี้สำหรับผู้ที่จะเดินทางไปศึกษาตั้งแต่ภาค Spring Semester ๑๙๘๕ เป็นต้นไป ส่วนผู้ที่ได้เดินทางไปศึกษาก่อนภาคดังกล่าว ก.พ.จะพิจารณาตามหลักเกณฑ์ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๒๓

กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดไว้แล้วตามหนังสือนี้ ก.พ.จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) โสรัจ สุจริตกุล

(นายโสรัจ สุจริตกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

กองการศึกษาต่างประเทศ

โทร. ๒๘๑๙๔๕๓, ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๑๓๐, ๑๓๑

คำอธิบาย

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๒/ว๑ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๒๘
เรื่อง แนวทางพิจารณาสำหรับผู้ไปศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ณ สหรัฐอเมริกา

หนังสือเวียนฉบับนี้มีวัตถุประสงค์อย่างไร

โดยที่แต่เดิม ก.พ. ได้กำหนดระยะเวลาสำหรับข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในสหรัฐอเมริกา ว่าหากไปศึกษาระดับปริญญาโทจะให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๒ ปี ๖ เดือน ปริญญาเอกไม่เกิน ๕ ปี และระดับปริญญาโทควบปริญญาเอกไม่เกิน ๖ ปี ซึ่งตามกำหนดระยะเวลาดังกล่าวปรากฏว่ามีข้าราชการบางรายสามารถศึกษาให้สำเร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนดได้ แต่พยายามหน่วงเหนี่ยวระยะเวลาศึกษาออกไปเพื่ออยู่ให้ครบระยะเวลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาศึกษา ทำให้เกิดการเสียหายแก่ทางราชการ ประกอบกับตามสถิติการใช้เวลาศึกษาของนักเรียนทุนรัฐบาลและข้าราชการลาศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก โดยเฉลี่ยแล้วสำเร็จการศึกษาได้ก่อนกำหนด ดังนั้นเพื่อความเหมาะสม จึงได้เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์กำหนดระยะเวลาการให้ได้รับทุนและการให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาศึกษาใหม่ จึงได้ออกหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวเพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

สาระสำคัญของหนังสือเวียนดังกล่าวมีอย่างไร

หนังสือเวียนฉบับนี้มีสาระสำคัญ ๒ ประการ คือ

๑. การใช้บังคับ แต่เดิมกำหนดให้ใช้บังคับเฉพาะข้าราชการลาศึกษาเท่านั้น ตามหลักเกณฑ์ใหม่ให้รวมถึงนักเรียนทุนรัฐบาล และนักเรียนทุนรัฐบาลที่เป็นข้าราชการด้วย

๒. การกำหนดระยะเวลา ได้เปลี่ยนแปลงการกำหนดระยะเวลาการให้ได้รับทุน หรือรับเงินเดือนระหว่างลาศึกษาให้สั้นเข้าจากที่กำหนดไว้เดิมคือ ระดับปริญญาโทไม่เกิน ๒ ปี ระดับปริญญาเอกกำหนดไม่เกิน ๔ ปี ระดับปริญญาโทควบปริญญาเอกกำหนดไม่เกิน ๕ ปี ๖ เดือน

สำหรับหลักเกณฑ์ใหม่นี้กำหนดจะเริ่มใช้กับผู้ที่จะเดินทางไปศึกษาตั้งแต่ภาค Spring ๑๙๘๕ เป็นต้นไป

ที่ นร ๐๖๑๑/ว ๒

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๒๘

เรื่อง แนวทางในการพิจารณาความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
เรียน (เวียนกระทรวง ทบวงกรม)

ด้วยสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีแจ้งว่า รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายมีชัย ฤชุพันธุ์) ซึ่งเป็นผู้สั่งและปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวกับการพิจารณาโทษทางวินัย ได้ให้ความเห็นว่า ความหมายของคำว่า ทุจริตต่อหน้าที่ราชการในปัจจุบันนี้มีลักษณะการกระทำผิดกว้างขวางขึ้นกว่าแต่เดิมมาก จึงขอให้สำนักงาน ก.พ.ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับโทษในเรื่องการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเสนอแนะเพื่อพิจารณาว่าสมควรจะทบทวนมติคณะรัฐมนตรีให้เป็นการเหมาะสมขึ้นเพียงใด หรือไม่

สำนักงาน ก.พ.ได้ศึกษาวิเคราะห์เรื่องดังกล่าวแล้วมีความเห็นโดยสรุปว่า มติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ ๑๒๕/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๐๓ ที่กำหนดให้ลงโทษผู้ทุจริตต่อหน้าที่ราชการถึงไล่ออกจากราชการ จะปรานีลดหย่อนลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการนั้น เป็นมติที่แสดงให้เห็นถึงนโยบายของรัฐบาลที่จะป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการอย่างจริงจัง ซึ่งถือได้ว่าเป็นมติที่ยังมีความเหมาะสมและจำเป็นที่จะคงไว้ใช้โดยที่ยังมิต้องแก้ไขปรับปรุงแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามการที่จะสั่งลงโทษข้าราชการสถานหนักถึงขั้นไล่ออกหรือปลดออกจากราชการในกรณีนี้นั้น จะต้องมีพยานหลักฐานชัดเจนพอสมควรว่าผู้กระทำผิดมีเถยจิตหรือเจตนาทุจริตต่อหน้าที่ราชการด้วย สำนักงาน ก.พ.จึงได้เสนอความเห็นดังกล่าวข้างต้นต่อรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายมีชัย ฤชุพันธุ์) ซึ่งรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย และได้สั่งการให้สำนักงาน ก.พ.แจ้งแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาเรื่องนี้ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบ เพื่อให้การพิจารณาความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมี

เหตุผลในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะสามารถให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหา และสร้างความเป็นธรรมให้กับทั้งทางราชการและตัวข้าราชการเองด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) โสรัจ สุจริตกุล

(นายโสรัจ สุจริตกุล)
เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัย
โทร. ๒๘๑๙๔๕๑

คำอธิบาย

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๑๑/ว๒ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๒๙
เรื่อง แนวทางในการพิจารณาความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

การออกหนังสือเวียนฉบับนี้มีวัตถุประสงค์อย่างไร

โดยที่แต่เดิมตามมติคณะรัฐมนตรีได้กำหนดให้ลงโทษผู้ทุจริตต่อหน้าที่ราชการเพียง ๒ สถาน คือ **"ไล่ออกจากราชการ"** และ **"ปลดออกจากราชการ"** เท่านั้น ซึ่งรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายมีชัย ฤชุพันธุ์) ได้ให้ความเห็นว่า ปัจจุบันคำว่า **"ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ"** มีลักษณะการกระทำผิดกว้างขวางขึ้นกว่าแต่เดิมมาก จึงขอให้สำนักงาน ก.พ. วิเคราะห์ว่าจะสามารถกำหนดระดับโทษกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการให้มีโทษลดหลั่นกันลงไป เช่น ไล่ออก ปลดออก ให้ออก ฯลฯ ได้หรือไม่ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาแล้วเห็นว่าตามมติคณะรัฐมนตรีเดิมนั้นเป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการอย่างจริงจัง **ปัจจุบันมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวยังมีความเหมาะสม ไม่ควรปรับปรุง แต่การที่จะลงโทษข้าราชการให้ถึงกับไล่ออกหรือปลดออกนั้น จะต้องมีพยานหลักฐานชัดเจนพอสมควรและผู้กระทำผิดมีเจตนาทุจริต ทั้งนี้โดยให้คำนึงพฤติการณ์อื่น ๆ ประกอบด้วย** และท่านรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีก็เห็นชอบด้วย จึงได้ออกหนังสือเวียนฉบับนี้เพื่อแจ้งแนวปฏิบัติให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบ ทั้งนี้เพื่อให้การพิจารณาความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการเป็นไปในแนวเดียวกัน

สาระสำคัญของหนังสือเวียนฉบับนี้มีอย่างไร

หนังสือเวียนฉบับนี้มีสาระสำคัญคือ **การที่จะพิจารณาสั่งลงโทษข้าราชการสถานหนักถึงขั้นไล่ออกหรือปลดออกจากราชการนั้นจะต้องมีพยานหลักฐานชัดเจนว่าผู้กระทำความผิดมีเจตนาทุจริตต่อหน้าที่ราชการ จึงจะสั่งลงโทษถึงขั้นไล่ออกหรือปลดออกได้**

คลื่นลูกใหม่

นายปัญญา สติฐิต
เลขานุการกรม
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

เกิดเมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๔๗๙ ที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรอาชีวะศึกษาชั้นสูง จากโรงเรียนพณิชยการพระนคร แล้วเข้าศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จนได้รับปริญญาบัญชีบัณฑิต ปี ๒๕๐๕ และพณิชยศาสตร์บัณฑิต ปี ๒๕๐๖

เริ่มรับราชการครั้งแรก เมื่อปี ๒๕๐๕ ที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ในตำแหน่งประจำแผนก ปี ๒๕๑๓ เป็นผู้ช่วยกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ปี ๒๕๑๘ เป็นหัวหน้าสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๕ แล้วในปี ๒๕๒๓ ก็ได้ดำรงตำแหน่งเลขานุการกรม จนกระทั่งถึงปัจจุบัน

ในการรับราชการที่ผ่านมา คุณปัญญามีผลงานที่รู้สึกภาคภูมิใจหลายประการ แต่ที่ประทับใจเห็นจะได้แก่การที่มีส่วนร่วมในการช่วยให้ผู้บริสุทธิ์มิต้องรับโทษทางบ้านเมือง กล่าวคือได้ร่วมกับรองผู้อำนวยการตรวจเงินแผ่นดิน (นายมนัส วงศ์ยุตติธรรม) พิสูจน์แก่ศาลฎีกา จนทำให้ศาลเชื่อว่าข้าราชการซึ่งมีฐานะเป็นจำเลยมิได้ทำความผิดตามที่เจ้าพนักงานอัยการได้ฟ้องในข้อหาปลอมแปลงเอกสารเกี่ยวกับการค้าขายข้าวสารขององค์การคลังสินค้า

เหตุผลที่ยึดงานราชการเป็นอาชีพ ก็เพราะต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้เล่าเรียนมาให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติโดยส่วนรวม และมีความสำนึกต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในระบบราชการ โดยเฉพาะปัญหาการคอรัปชั่นในวงราชการอย่างจริงจัง

มีหลักในการทำงานว่า ก่อนจะทำงานใดก็ตาม จะต้องรู้และใคร่ครวญในสิ่งเหล่านี้ ได้แก่

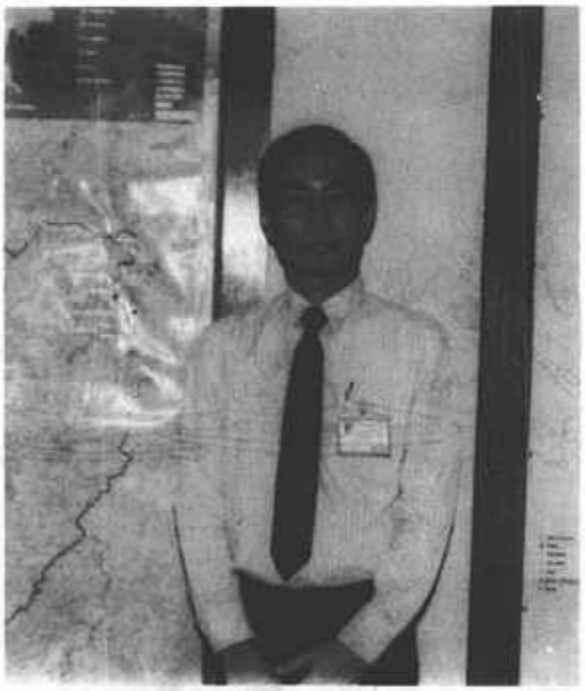
- รู้งาน หมายถึงจะต้องรู้ว่างานที่ทำนั้น มีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับอย่างไร เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความสำคัญอย่างไร ปัญหาและอุปสรรคของงานอยู่ตรงไหน

- รู้คน ผู้ที่เราจะมอบหมายให้ปฏิบัติงานนั้น จะต้องเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน รวมทั้งต้องรู้ด้วยว่าบุคคลที่จะไปติดต่อหรือร่วมปฏิบัติงานด้วยนั้น มีอุปนิสัยใจคอเป็นเช่นไร

- รู้ตน จะต้องสำนึกตนอยู่เสมอว่า เราเป็นข้าราชการมีภาระหน้าที่จะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นจึงต้องวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จะต้องรู้ว่าความสามารถของตนเองเหมาะกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ หรือควรจะมอบให้ผู้อื่นที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานเป็นผู้ปฏิบัติ เพื่อมิให้เสียหายแก่งาน

- รู้เงิน รู้ว่ามีงบประมาณสำหรับงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด ผลของงานที่ได้ให้ประโยชน์คุ้มค่ากับงบประมาณที่เสียไปหรือไม่ กล่าวโดยสรุปก็คือให้คิดใคร่ครวญเสมอว่า งบประมาณที่ใช้ไปจะต้องให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

สุดท้ายของการสนทนา คุณปัญญาได้เสนอแนะเกี่ยวกับระบบราชการว่า "ข้าราชการคือประชาชนคนหนึ่ง" ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องปฏิบัติตนใน 2 ฐานะ คือ ในฐานะเป็นประชาชนซึ่งจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นคนดีโดยอยู่ภายใต้กฎหมายของบ้านเมือง และในฐานะข้าราชการซึ่งต้องมีคุณธรรมประจำใจ คือมีความซื่อสัตย์สุจริต รักษากฎระเบียบต่าง ๆ และต้องมีศักดิ์ศรีของตนเอง โดยฐานะที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาคอรัปชั่น คุณปัญญาได้กล่าวว่า "ปรารถนาจะให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการต่าง ๆ ได้ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย และเอาใจใส่ต่อผู้บังคับบัญชาด้วย"



นายณรงค์ สุวรรณเปี่ยม
ผู้อำนวยการกองควบคุมพืชเสพติด
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

เกิดเมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๘๐ ที่จังหวัดเพชรบุรี สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียนวัดคอกหมู (วัดสิตาราม) กรุงเทพฯ ชั้นมัธยมปีที่ ๖ จากโรงเรียนไทยประสาทวิทยา กรุงเทพฯ สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมปีที่ ๘ โดยการสมัครสอบเทียบ จากนั้นได้เข้าศึกษาต่อที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับปริญญาตรีทางรัฐศาสตร์ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๔

เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๐๔ เป็นพัฒนากรตรี ส่วนการพัฒนาท้องถิ่น กรมมหาดไทย (กรมการปกครองในปัจจุบัน) กระทรวงมหาดไทย ต่อมาก็ได้ดำรงตำแหน่งวิทยากรตรี โท และเอก กรมการปกครอง จนกระทั่ง พ.ศ. ๒๕๒๐ ได้โอนมารับราชการที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน

และปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) สำนักนายกรัฐมนตรี ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนระดับ ๕ กองประสานงานและตรวจสอบ ต่อมาได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการปลูกพืชทดแทน กองควบคุมพืชเสพติดและใน พ.ศ. ๒๕๒๕ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองควบคุมพืชเสพติด จนกระทั่งปัจจุบัน

ผลงานที่น่าภาคภูมิใจคือ ในช่วงที่รับราชการเป็นวิทยากร ณ กระทรวงมหาดไทย ได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่งานด้านการอบรมแนะนำแก่พัฒนากรในท้องที่ชนบท โดยรับผิดชอบการอบรมในจังหวัดทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งได้มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของพัฒนากรเป็นไปด้วยดี เป็นที่พอใจของประชาชนในชนบท ทั้งนี้ได้รับการชมเชยและยกย่องว่าเป็นแบบฉบับที่ดีของพัฒนากรด้วย

เมื่อโอนมารับราชการที่สำนักงาน ป.ป.ส. ก็ได้มีส่วนริเริ่มและรับผิดชอบงานสำคัญ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและการป้องกันการปลูกฝิ่น กล่าวคือ ประการแรก การจัดทำแผนแม่บท ระยะเวลา ๕ ปี ในการแก้ปัญหาการปลูกฝิ่นในพื้นที่ภาคเหนือของประเทศ ประการที่สอง ได้รับผิดชอบเป็นผู้อำนวยการโครงการพัฒนาการตลาดที่สูง ซึ่งเป็นโครงการจัดตั้งระบบการตลาดเพื่อรองรับผลิตผลทางการเกษตรของชาวเขา และประการที่สาม การควบคุมการดำเนินงานการกำจัดพืชเสพติดทางภาคเหนือร่วมกับฝ่ายทหาร

งานทั้ง ๓ ประการที่ได้เข้าไปมีส่วนริเริ่ม ผลักดันและรับผิดชอบนั้นกล่าวได้ว่าประสบผลสำเร็จอย่างน่าพอใจ ปัจจุบันนี้จะพบว่าพื้นที่การปลูกฝิ่นทางภาคเหนือได้ลดลงเป็นลำดับ ในขณะเดียวกับที่ชาวเขาได้หันมาปลูกพืชและผลไม้ต่าง ๆ มากขึ้น นอกจากนี้ระบบการตลาดที่จัดตั้งขึ้นก็ดำเนินไปด้วยดีทั้งในแง่ของการผลิต การจำหน่าย การรับซื้อ ซึ่งทำให้ชาวเขาเกิดความมั่นใจ ให้ความร่วมมือกับทางราชการอย่างจริงจัง และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่าเดิม

จากผลสำเร็จดังกล่าวทำให้สำนักงาน ป.ป.ส. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี และได้รับการสนับสนุนทางด้านการเงินและวิชาการจากรัฐบาลและองค์การต่างประเทศมากขึ้นเป็นลำดับ จากเดิมซึ่งเคยได้รับความช่วยเหลือเป็นมูลค่าประมาณแสนกว่าเหรียญสหรัฐต่อปี มาเป็นประมาณล้านกว่าเหรียญสหรัฐต่อปีในปัจจุบัน

ตลอดระยะเวลา ๒๐ กว่าปีที่รับราชการ ได้ยึดหลักในการทำงานว่า เมื่อทำงานที่ใดก็ตาม ถ้าไม่สามารถทำตนให้คนรักได้ ก็อย่าทำตนให้คนเกลียด นอกจากนี้ยังเห็นว่าการครองตนเองให้ได้เป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน ถ้าเราครองตนเองไม่ได้ ก็อย่าหวังที่จะไปครองคนอื่นเลย

ในแง่ของการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ได้พยายามให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชามาตลอด โดยยึดหลักว่ามนุษยสัมพันธ์ฉันพี่น้องจะช่วยประคับประคองให้การทำงานมีความราบรื่นและเกิดความสบายใจแก่ทุกฝ่าย การสร้างบรรยากาศการทำงานให้เคร่งครัดจนเกินไปนัก น่าจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี เพราะจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งถูกบีบคั้นจากภาวะแวดล้อมต่าง ๆ มาพอสมควรแล้วเกิดความตึงเครียดมากขึ้น

ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการประหยัดว่า ปัจจุบันได้มีการกล่าวขวัญถึงนโยบายการประหยัดอยู่ตลอดเวลา แต่ในทางปฏิบัติก็ไม่ได้มีการดำเนินการประหยัดอย่างจริงจัง ในระบบราชการไทยเองก็จะพบว่าข้าราชการถูกพันธนาการด้วยระบบและรูปแบบต่าง ๆ มากมาย ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวและความซ้ำซ้อนในการทางาน จึงน่าจะได้มีการพิจารณาลดหรือปรับปรุงระบบและรูปแบบต่าง ๆ ให้เหมาะสมขึ้น เพื่อจะได้เป็นตัวอย่างที่ดีของการประหยัดด้วย

แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง

ตัวอย่างข้อสอบและแนวการตอบ

อาจารย์ติว

ฉบับนี้ขอนำตัวอย่างข้อสอบคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งในระดับ ๔ และ ๕ มาแนะนำและเฉลยต่อจากฉบับที่แล้วครับ

ข้อสอบตัวอย่างที่นำมาข้อนี้มักจะออกสอบในตำแหน่งที่ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานระดับ ๔ หรือ ๕ เช่นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ๔ หรือ ๕ หรือ เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ๔ หรือ ๕ หรือเจ้าหน้าที่บริหารงาน ชื่อตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งจะต้องดูแลผู้ปฏิบัติงานระดับต่ำลงมาด้วย

ตัวอย่างข้อสอบและแนวการตอบมีดังนี้

ข้อสอบ

ถ้าท่านได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ๔ ทำหน้าที่หัวหน้างานธุรการของกองโดยมีเจ้าหน้าที่ธุรการ และเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดอยู่ในความดูแลของท่านประมาณ ๙ คน ท่านจะมีแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในความดูแลของท่านอย่างไรบ้าง

แนวตอบ

ข้อสอบข้อนี้ถามคำถามประเด็นเดียวคือถามว่าจะมีแนวทางการพัฒนาลูกน้องของตนเองอย่างไร

แต่อย่าลืมว่า แม้จะถามประเด็นเดียวก็ตาม แต่เป็นประเด็นที่ต้องตอบอย่างกว้างขวางให้ครอบคลุมทั้งหมด เป็นข้อสอบวัดความคิดความเข้าใจ

แนวตอบข้อสอบลักษณะนี้ต้องจัดลำดับความคิด หรือเนื้อหาที่จะตอบให้เป็นลำดับ หัวข้อ หรือขั้นตอนเป็นข้อ ๆ จะทำให้ไม่สับสน

ทางที่ดีควรเขียนร่างหัวข้อคำตอบในกระดาษเปล่าก่อน จะช่วยให้เขียนตอบได้ใจความต่อเนื่องกัน ตัวอย่างแนวการตอบข้อสอบข้อนี้ มีดังนี้

หากข้าพเจ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ๔ ทำหน้าที่หัวหน้าธุรการกอง ข้าพเจ้าจะมีแนวทางในการพัฒนาข้าราชการในความรับผิดชอบเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

๑. ขั้นศึกษาและสำรวจ

ก่อนจะวางแนวทางพัฒนาข้าราชการในหน่วยงานดังกล่าวข้าพเจ้าจะศึกษาและสำรวจเกี่ยวกับหน่วยงานที่จะรับผิดชอบใน ๒ ด้านคือ

ก. งานในหน้าที่ของหน่วยธุรการกองว่ามีงานด้านใดบ้าง ลักษณะงานแต่ละด้านเป็นอย่างไร และจะต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ประการใดบ้าง

ทั้งนี้อาจศึกษาจากการแบ่งงานหรือคำสั่งมอบหมายงานถ้ามีอยู่ หรือสอบถามหัวหน้างานย่อย

ข. ผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ จะศึกษาเพื่อพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงาน เพื่อรู้จักความสามารถ ความถนัด จุดเด่นหรือจุดด้อย ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

ทั้งนี้โดยอาจศึกษาจากแฟ้มประวัติ บันทึกผลงาน หรือสอบถาม หัวหน้างานรองลงมาประกอบกัน

เมื่อศึกษาและสำรวจลักษณะงานและความรู้ความสามารถของตัวผู้ปฏิบัติงานแล้ว ข้าพเจ้าก็จะพิจารณาเปรียบเทียบกับลักษณะงานในด้านต่าง ๆ ว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีจุดเด่น หรือจุดด้อยประการใดที่ควรได้รับการพัฒนา ทั้งในลักษณะของการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น และแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างใดบ้าง

๒. ขั้นกำหนดสิ่งที่ควรพัฒนา

หลังจากที่ได้ศึกษาและสำรวจผู้ปฏิบัติงานให้เห็นจุดที่ควรพัฒนาทั้งในด้านพัฒนาส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นแล้ว ก็จะกำหนดสิ่งที่ควรพัฒนาขึ้นมา เพื่อใช้พิจารณาผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ดังนี้

ก. ความรู้

ข. ความสามารถและทักษะ

ค. คุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ความรอบคอบเป็นต้น

ง. จริยธรรมและการประพฤติตามแบบแผนของหน่วยงาน

ต่อจากนั้นก็จะพิจารณาว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่จำนวน ๙ คนทั้งเจ้าหน้าที่ธุรการและเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดแต่ละคน มีจุดเด่นและจุดด้อยในแต่ละหัวข้อดังกล่าวอย่างไรบ้าง

ตัวอย่างเช่น นายสมศักดิ์ เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ มีความรู้ในเรื่องงานธุรการและเอกสารดีแต่ขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบราชการที่ใช้ปฏิบัติ เช่นระเบียบงานสารบรรณ เป็นต้น มีงานธุรการที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบงานสารบรรณบ่อย ๆ เป็นต้น ทำให้เห็นความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาแก้ไข เป็นต้น

ทั้งนี้ เห็นว่าการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จะช่วยให้เห็นสิ่งที่ต้องพัฒนาได้ดีขึ้นเป็นรายบุคคล

ในขั้นต่อไปเห็นว่าควรแยกแยะจุดที่ควรพัฒนา ทั้งส่งเสริมให้ดีขึ้น หรือที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นของแต่ละคนขึ้นมาไว้เป็นแนวการพัฒนา ที่จะดำเนินการในแต่ละคนตามวิธีการที่เหมาะต่อไป

๓. ขั้นกำหนดวิธีการพัฒนา

เมื่อได้กำหนดจุดที่ควรพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนไว้แล้ว ข้าพเจ้าก็จะมาพิจารณาดูวิธีการพัฒนาที่จะใช้ให้เหมาะกับแต่ละคน

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาที่กำหนดนี้จะแยกเป็น ๒ ประเภทคือ

๑. วิธีการพัฒนาที่หัวหน้างานดำเนินการได้เอง

๑) การสอนงาน ให้คำแนะนำ เป็นรายบุคคล

๒) การสับเปลี่ยน ย้ายหน้าที่กันทำ

๓) การให้ทำหน้าที่แทน

๔) การให้ไปสังเกต หรือฝึกปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น

๕) การมีคู่มือการปฏิบัติงาน

๖) การปฐมนิเทศ

๗) การจัดหาเอกสาร หนังสือให้อ่าน

๘) การขยายงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบกว้างขวางขึ้น

๒. วิธีการพัฒนาที่ดำเนินการโดยหน่วยงานอื่น เช่น

๑) การฝึกอบรมและดูงาน

๒) การศึกษา

๓) การฝึกปฏิบัติ

เมื่อกำหนดวิธีการพัฒนาแล้วก็จะกำหนดให้เหมาะกับความต้องการการพัฒนาของแต่ละคน โดยจะระบุไว้เป็นแนวการพัฒนาของแต่ละคนที่แสดงถึงคุณลักษณะที่จำเป็นตามงาน จุดที่ควรพัฒนาวิธีการพัฒนา ระยะเวลาที่จะพัฒนา

ทั้งนี้แนวการพัฒนาข้างต้นนี้ จะได้จากการหารือกับผู้ปฏิบัติงาน แล้วกำหนดมาเป็นแนวทางและวิธีการพัฒนาดังข้างต้น

๔. ขั้นเสนอผู้บังคับบัญชาและดำเนินการ

หลังจากมีแนวการพัฒนาดังกล่าวแล้วก็จะเสนอและหารือกับผู้บังคับบัญชาถัดไปเช่นผู้อำนวยการกอง เป็นต้น เพื่อเสนอให้หน่วยที่เกี่ยวข้องเช่นการเจ้าหน้าที่ดำเนินการในส่วนที่จัดฝึกอบรมได้เองหรือส่งไปศึกษาอบรมในหน่วยงานอื่นต่อไป

สำหรับวิธีการพัฒนาที่หัวหน้างานดำเนินการเองนั้นก็จะดำเนินการในระหว่างการมอบหมายติดตามและประเมินผลงาน โดยถือว่าการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเป็นงานในหน้าที่ของหัวหน้าที่ต้องดำเนินการตลอดเวลาและเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

ฉบับหน้าจะเป็นการเฉลยตัวอย่างข้อสอบเกี่ยวกับกฎระเบียบบ้างครับ

หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน

“ประกาศิตผีนรก.....”

นายกวี

๑..... ● วารหนึ่งผีนรกร้าย ทั้งหก เหล่าแฮ
ผุดโผล่ละพรึบมา พรั่งพร้อม
จะส่งคนไปนรก มากมาก
จึ่งประชุมซักซ้อม ซึ่งกล- วิธีการ

ผีจอมเมา.....

๒..... ● ผีจอมเมาเล่าแจ้ง แถลงแนะ
กูน่ะสั่งคน เสพย์เหล้า
ให้เสียทรัพย์แยะแยะ ยับย่อย
พอหมดตัวเศร้าเศร้า เสื่อมทราม

๓..... ● แก้วหนึ่งพึงเพ่งรู้ กันเอง
พอสนุกแก้วลองตาม ต่อได้
แก้วสามส่อนักเลง คุยเชื่อง
แก้วสี่ห้าหกไซร้ ก็ทะเลาะ ต่อยตี

๔..... ● เมาหนักก็หลับค้าง ข้างถนน
หนาวเหน็บน้ำค้างเหยาะ สะท้าน
น้ำท่วมปอดบวมปน ไข้จับ
โรคไตดับดีล้าน ส่งเขา ชมตาย

๕..... ● หยำเปเปะปะรู้ ทั่วไป
สมชื่อเจ้าขี้เมา แม่นแม้น
เลื่องลือระบือไกล เลวกระฉ่อน
การกิจก็คับแค้น ทรวดโทรม

๖..... ● อันสตรีย่อมปิดป้อง ของสงวน
เมาเหมาะก็เผยโฉม ต่ำใต้
หมองหมดละอายนวล นุชถนอม นะแม่
สตรีชั่วเสเพลใช้ สุรร่ำ ลืมอาย

๗..... ● ปัญญาความฉลาดด้อย ถอยละ ลงแล
พิษเหล้าพาความจำ ต่ำต้อย
สติสัมปชัญญะ ยับย่อ หย่อนแฮ
กิเลสฟุ้งแต่น้อย ไปรู้ ตามเลย

๘..... ● ยุคใหม่กูสั่งให้ เสพย์ยา ด้วยนา
ลางอย่างแค่ลองดู ติดแล้ว
ใครคิดจะเลิกลา กูสาป ไว้แฮ
ให้คลั่งคลุ้มไปแคล้ว อ็อกอ้าก ลงแดง

ผีจอมเที่ยว.....

๙..... ● ผีจอมเที่ยวออกถ้า ทางบอก กล่าวแฮ
กูสู่สิงมนุษย์อยาก เที่ยวเหล้น
ดึกดื่นดุ่มเดินตรอก เตร็ดเตร่
หาคู่เสพย์กามเร้น หลบเมีย

๑๐..... ● กามราคกามโรคเร้า เจ็บกาย
พาติดลูกเมียเสีย ทรัพย์ร้อน
ปดว่าติดตามชาย ผ้าเช็ด ตัวแฮ
เมียระแวงแว้งข้อน ขอดว่า ด่าตี

๑๑..... ● หนองในไหลเปรอะเปื้อน กางเกง
เยี่ยวขัดแสบทุกครา นี่ร้าย
ซิฟิลิสน่ากลัวเกรง ติดลูก นะพ่อ
ติดก็ตายคลอดคล้าย ลูกยักษ์ ลูกมาร

ผีมหรสพ.....

๑๒..... ● ผีมหรสพซ้ำ ส่งเสนอ
กูครอบคนคลั่งนัก สนุกน้อม
โทรทัศน์ภาพยนตร์เธอ ติดทั่ว กันนา
ลูกทุ่งลูกกรุงพร้อม พรั่งคลั่ง เพลงกัน

๑๓..... ● หนังเท็จหลอกเด็กทั้ง โลกทั่ว
สัตว์ประหลาดมนุษย์ฝรั่ง เหาะได้
เด็กหลงเชื่อหมดกลัว กระโดดดิ่ง ลงแฮ
บาดเจ็บขาหักให้ แม่พ่อ ตรอมตรม

๑๔..... ● เด็กไทยรำท่าป้อ มวยจีน
เลียนฝรั่งขับเพลงคลอ กิร์ต้า
ล้นหลากศิลปะหีน ต่ำต่ำ
วัฒนธรรมไทยลบล้า ล่าเลือน หายแล

๑๕..... ● หนังลามกปลุกเร้า กามา-รมณ์แฮ
อีกวิดิโอเอ้กซ์เกลื่อน กล่นหล้า
ศีลธรรมเสื่อมโทรมสา- หัสยิ่ง
บ้างคลั่งกามบ้างบ้า บุกก่อ อาชญากรรม

๑๖..... ● บ้างก็ไฝ่ใคล้คลั่ง หนังโหด
คมดาบตัดแขนคอ ขาดด้วน
แค้นไล่ฆ่าล้างโคตร กันใหญ่
เคร่งเครียดกันทั่วถ้วน เกิดโรค ใจวาย

ผีการพนัน.....

๑๗..... ● ผีการพนันอวดโอ้ ผลงาน เก่าแฮ
กูนี่ชื่อต้องโฉลก มนุษย์ตั้ง
พาคนเพลี่ยงพล้ำผลาญ ทรัพย์หมด ตัวแฮ
เสียยิ่งเล่นเสียทั้ง เกียรติยศ แห่งตน

๑๘..... ● คนดูแคลนหมิ่นเย้ย เยาะหยาม
คำกล่าวจริงว่าปด เปล่าปลี้
เมียผัวลูกพลอยทราม สุดอับ อายแฮ
หมดทรัพย์กู้ยืมหนี้ ท่วมตัว

๑๙..... ● นักพนันหมายมั่นไว้ หญิงใด
ฤาตกลงร่วมหัว จ่อมท้าย
พ่อแม่หล่อนแคลงใจ ไป่ยก ให้นา
ปฏิเสธขันหมากหม้าย เปล่าการ

๒๐..... ● การพนันผู้ชนะนั้น ก่อเวร
แพ้ก็เสียดายพาล ด่าพลั้ง
เจ้ามือมักจัดเจน โกงเก่ง นักนา
เขาจับได้ไป่ยั้ง ด่าว่า ต่อยตี

๒๑..... ● การพนักขันแข่งม้า ในสนาม
ผีว่าเป็นกีฬา เด่นโก้
มวยตู้ต่อรองตาม ชนบท
หวยรัฐหวยเถื่อนโอ้ อนาถมนุษย์ บ้ากัน

ผีจอมเลว.....

๒๒..... ● ผีจอมเลวบอกบ้าง งานตน
กูช่วยผีอื่นฉุด กระชากรั้ง
ดึงประกบผู้คน คบสู่ กันนา
เป็นมิตรชั่วเลวทั้ง พวกมัน

๒๓..... ● คบกันไปดื่มเหล้า เมาสนุก
เป็นนักเลงตีกัน เก่งสู้
คบพาเล่นพนันคลุก คลีมั่ว
เป็นนักเลงเจ้าชู้ ชำเชี่ยว ชาญสตรี

๒๔..... ● ลางทีรวมตั้งช่อง สุมคน
ปลอมสิ่งของไว้เที่ยว หลอกถั่ว
ต้มตุ๋นคดโกงกล ซึ่งซึ่ง หน้าแล
แก๊งก่อกรรมชั่วฉิ้ว เกลื่อนกรุง

ผีจอมเกียจคร้าน.....

๒๕..... ● ฝ่ายผีจอมเกียจคร้าน หลับใน อยู่แฮ
ผีอื่นโอ่ฝอยฟุ้ง หมดสิ้น
งัวเงียตื่นแถลงไข โธ่โธ่
กูมิเคยปล้อนปลิ้น ปดเรื่อง ใดใด

๒๖..... ● เพราะกูลิงสู่ยั้ง ยังคน นั่นแล
กรรมชั่วก็ประเทือง ทั่วได้
เกียจคร้านก็ยากจน กันใหญ่
เมาเที่ยวเล่นพนันไซร้ นั่นเพราะ กูนำ

๒๗..... ● อ้างหนาวนักร้อนนัก เย็นคำ แล้วแฮ
เช้าก็ว่ามิเหมาะ กิจนั้น
หิวระหายมิอาจทำ การกิจ ใดนอ
คนเกียจคร้านอ้างสะบั้น บ่นเบี้ยว การงาน

๒๘..... ● จนยากเพราะเกียจคร้าน พาลกลุ้ม ใจแฮ
กลุ้มหนักก็เหเลี้ยว หวดเหล้า
เมาดื่กก็ต้อมตุ่ม เตร็ดเตร่ เที่ยวนา
จนนักก็เลี่ยงเข้า พนันดู

ประกาศิตผีผี.....

๒๙..... ● คราน้ันผีนรกร้าย ฟังกัน ทั่วแฮ
เห็นว่ากลวิธีหรู เลิศแล้ว
ประกาศิตเป็นเอกฉันท์ ทำต่อ ไปเฮย
สิงมนุษย์อย่าให้แคล้ว ตกนรก เป็นเป็น

๓๐..... ● สมุนผีนรกร้าย ประดามี
แลกเปลี่ยนปัญหายก ถกแย้ง
ว่าลางมนุษย์เลี่ยงผี หลบผ่อน พ้นนา
เพราะเหตุใดเล่าแจ้ง แถลงมา

ทางหลบผี.....

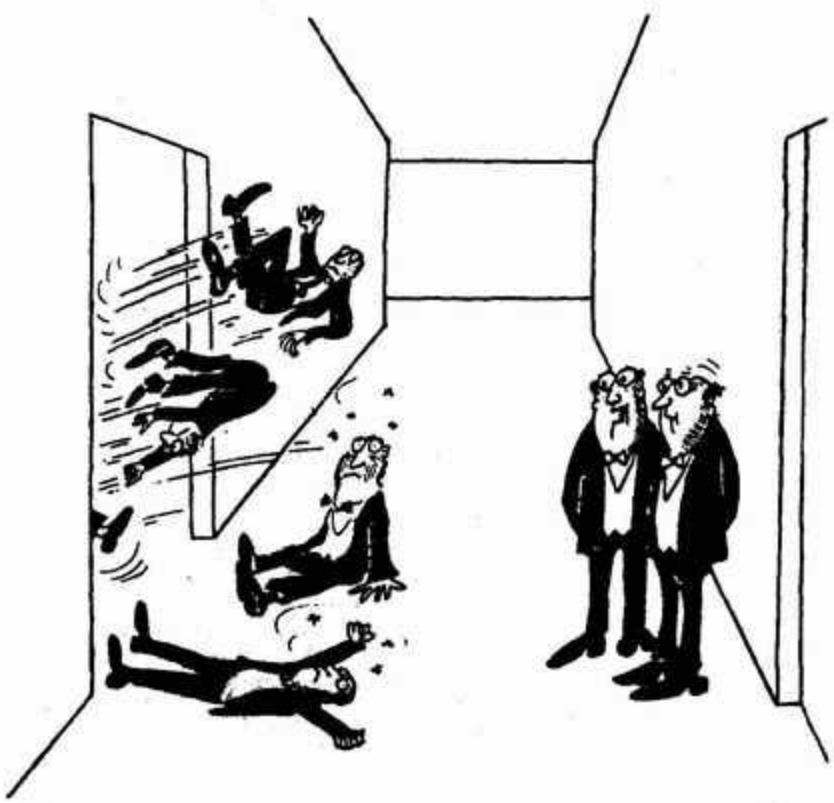
๓๑..... ● จอมผีว่ามนุษย์นั้น ปฏิบัติ ธรรมนา
ศีลสมาธิปัญญา ก่อเกื้อ
ศีลปิดอบายปัด เป่าปลด เวรแฮ
สมาธิปัญญาเอื้อ อุปการ

๓๒..... ● จงพวกเราอย่าร้อน รนใจ ไปเลย
มนุษย์ประมาทสามานย์ มากแท้
รู้ธรรมก็รู้ไป่ ปฏิบัติ ธรรมแฮ
งานพวกเราล่วงแล้ เลิศรุ่ง เรืองเสมอ

กฎ (ของเจ้านาย)

กฎ 1. เจ้านายต้องถูกเสมอ

กฎ 2. เมื่อไรที่เจ้านายผิด ให้กลับไปใช้ กฎ 1.



?????????????

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ
สำนักงาน ก.พ.
วีระ ไชยธรรม
เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์
สมเกียรติ ชุมวิสูตร
กรมบัญชีกลาง
ผาสุกนิตย์ ปิณฑะรุจิ
สมพงษ์ วัฒนสุระ

๑ สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน (๑)

ผู้ถาม : ข้าราชการหลายราย (รวบรวมมา)

ตามที่ พรฎ. ค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ ได้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ และให้สิทธิข้าราชการ มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านมากขึ้นนั้น เนื่องจากมีปัญหาบางประการเกี่ยวกับระเบียบนี้ จึงใคร่หารือดังต่อไปนี้

๑. **มาตรา ๔**เกี่ยวกับคำว่า "ท้องที่" ได้กำหนดให้ทุกเขตใน กทม. เป็นท้องที่เดียวกันทั้งหมด จึงขอเรียนถามว่า

นายเพิ่มบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกที่อำเภอบางเขน (เขตอำเภอชั้นนอก) ได้ย้ายมารับราชการในอำเภอพระนคร (เขตอำเภอชั้นใน) ตาม พรฎ. ๒๔๘๓ นายเพิ่มมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน และนายเพิ่มได้เช่าบ้านอยู่ในเขตท้องที่พระนคร เมื่อ พรฎ. ๒๕๒๗ ได้รวมเขต กทม. เป็นท้องที่เดียวกัน และนายเพิ่มยังคงมีสิทธิตามมาตรา ๑๙ นายเพิ่มจะไปหาเช่าบ้านหรือเช่าซื้อบ้านแห่งใหม่ที่มีราคาถูกกว่าอำเภอพระนครได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าเขตอำเภอนั้นจะเป็นท้องที่ที่บรรจุรับราชการครั้งแรกได้ ใช่หรือไม่

๒. **มาตรา ๔** วรรคสอง "...ไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการเพราะเหตุที่มีเคหะสถานของตนเอง..." ขอเรียนถามว่า

น.ส.พูนบรรจุรับราชการครั้งแรกที่ จ.สุโขทัย ได้ย้ายมารับราชการใน กทม. ได้เช่าบ้านและใช้สิทธิเบิกตลอดมา เมื่อ น.ส.พูนแต่งงาน และสามีมีบ้านอยู่เป็นของตนเอง น.ส.พูนจึงงดเบิกค่าเช่าบ้าน ต่อมา น.ส.พูนมีความประสงค์จะใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านอีกจะได้หรือไม่ เนื่องจาก

(ก) สามีมีความจำเป็นต้องขายบ้าน และบ้านนี้มิใช่เคหสถานของ น.ส.พูน (ตามมาตรา ๘ และมาตรา ๗ (๒) คำอธิบายในหนังสือ พรฎ. ๒๕๒๗

โดย นิวัฒน์ ชาญประสิทธิผล และ สุชสันต์ ญาณสุคนธ์) น.ส.พูนจึงจำเป็นต้องออกมาเช่าบ้านอยู่

(ข) หย่าขาดจากสามีและบ้านนั้นตกเป็นของสามี จึงออกมาเช่าบ้านอยู่

๓. มาตรา ๑๔, ๑๖, ๑๗ ขอเรียนถามดังนี้

(ก) นายผ่อนได้เช่าซื้อบ้านและอยู่ระหว่างชำระราคาค่าเช่าซื้อโดยนายผ่อนมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน ต่อมานายผ่อนได้ย้ายไปสังกัดท้องที่แห่งใหม่ และยังคงมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน แต่ท้องที่แห่งใหม่มีบ้านพักให้ นายผ่อนไม่ประสงค์จะเข้าอยู่เพราะต้องการใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านที่ยังค้างชำระอยู่ โดยขออนุมัติกระทรวงการคลัง ได้หรือไม่

(ข) นายผันได้เช่าซื้อบ้านที่ จ.ราชบุรี โดยนำราคาค่าเช่าซื้อบ้านมาเบิกค่าเช่าบ้าน เมื่อนายผันถูกย้ายไปรับราชการที่ จ.ขอนแก่น นายผันเห็นว่ากระทบกระเทือนทางการเงินมาก แม้ว่านายผันจะมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านในท้องที่ใหม่ก็ตาม นายผันจึงขายบ้านและพาครอบครัวไปอยู่ จ.ขอนแก่น ต่อมาถูกย้ายมารับราชการที่ จ.ราชบุรีอีก นายผันยังคงมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านอีก ใช่หรือไม่

(ค) น.ส.กลอยมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน และใช้สิทธิเรื่อยมา ต่อมาได้แต่งงาน และสามีของน.ส.กลอยได้เช่าซื้อบ้านก่อนแต่งงาน และอยู่ระหว่างผ่อนชำระ น.ส.กลอยจะนำราคาค่าเช่าซื้อบ้านซึ่งเป็นชื่อของสามีมาเบิกได้หรือไม่

๔. นายใจมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านตาม พรฎ. ๒๔๘๓ และได้เช่าบ้านอยู่ตลอดมา นายใจมาคิดดูว่าหากเช่าบ้านอยู่อย่างนี้ตลอดไป เมื่อเกษียณอายุก็ไม่สามารถมีบ้านอยู่เป็นของตนเอง ครั้นจะเช่าซื้อบ้านก็ไม่สามารถจะหาเงินมาผ่อนค่าเช่าซื้อได้ เพราะเงินเดือนน้อย นายใจจึงคิดว่ามีอยู่วิธีหนึ่งที่จะมีบ้านเป็นของตนเองได้ คือเช่าซื้อบ้านในท้องที่ที่ตนมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน แล้วให้ผู้อื่นเช่า โดยนายใจยังคงเช่าบ้านอยู่ เมื่อ พรฎ. ๒๕๒๗ บังคับใช้ นายใจจึงจะเข้าอยู่บ้านที่เช่าซื้อ และนำราคาค่าเช่าซื้อที่ยังค้างชำระมาเบิกค่าเช่าบ้าน ได้หรือไม่

๕. นายรื่น และพรรคพวกอีก ๓-๕ คน มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน แต่ค่าเช่าใน กทม. มีราคาสูงเกินกำลังเงินที่จะเช่าอยู่ตามลำพังได้ ตาม พรฎ. ๒๔๘๓ ให้ผู้มีสิทธิเช่าบ้านรวมกันหลังเดียวได้ และให้เจ้าของบ้านออกใบเสร็จรับเงินค่าเช่าบ้านของแต่ละคนเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการเบิก (ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๕๐๒/๑๖๖๙๘ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๒๗) ตาม พรฎ.ใหม่นี้ นายรื่นและพรรคพวกยังคงใช้สิทธิเหมือน พรฎ. ๒๔๘๓ หรือไม่

๖. นายเริงใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านมาตลอด ต่อมาได้เช่าซื้อบ้านจึงงดเบิก เมื่อ พรฎ. ใหม่บังคับใช้ นายเริงประสงค์จะขอใช้สิทธิอีก ได้หรือไม่

๗. น.ส.ร่ำ มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน แต่ไม่ได้ใช้สิทธิ เพราะอาศัยอยู่กับพ่อ-แม่ ต่อมา น.ส.ร่ำเห็นว่าตัวเองแก่กล้าพร้อมที่จะมีครอบครัวแล้ว จึงคิดจะแยกตัวอยู่ตามลำพัง น.ส.ร่ำจะขอใช้สิทธิ ได้หรือไม่

๘. นายรวยได้ใช้สิทธิเบิกค่าเช่าซื้อทาวน์เฮาส์ขนาดเล็ก ระยะเวลาผ่อนชำระ ๑๕ ปี เมื่อปี ๒๕๒๗ ต่อมาอีก ๑๐ ปี นายรวยมีตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ทำให้ทาวน์เฮาส์ไม่เหมาะสมกับฐานะของตนเอง และนายรวยก็มีเงินเดือนสูงพอที่จะเช่าซื้อบ้านเป็นหลังได้ จึงคิดจะซื้อบ้านใหม่ และให้ผู้อื่นเช่าทาวน์เฮาส์ แต่ยังคงใช้สิทธิเบิกราคาค่าเช่าซื้อทาวน์เฮาส์ต่อไปอีกจนครบสัญญา จะได้หรือไม่

๙. นายโยก บรรจุรับราชการครั้งแรกที่ จ.ปทุมธานี และเช่าบ้านอยู่ที่รังสิต จ.ปทุมธานี ต่อมาได้ย้ายมารับราชการใน กทม. จึงมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านตาม พรฎ.ใหม่ ให้ผู้มีสิทธินำหลักฐานการชำระราคาค่าเช่าซื้อในท้องที่เดิมมาเบิกค่าเช่าบ้านในท้องที่ใหม่ได้ ขอเรียนถามว่า

(ก) นายโยกมิได้เช่าซื้อบ้าน เมื่อมารับราชการใน กทม. ก็ยังคงเช่าบ้านอยู่ที่รังสิต เพราะค่าเช่าถูกกว่าใน กทม.มาก และสามารถเดินทางมา

ทำงานได้ทันเวลา กรณีเช่นนี้ นายโยกจะขอใช้บ้านเช่าในท้องที่เดิมมาเบิกค่าเช่าบ้านในท้องที่ใหม่ได้หรือไม่

(ข) ต่อมา นายโยกประสงค์จะเช่าซื้อบ้านและนำราคาค่าเช่าซื้อมาเบิกค่าเช่าบ้าน นายโยกจะเช่าซื้อบ้านในท้องที่ที่ตนเช่าบ้านอยู่ (รังสิต จ.ปทุมธานี) ได้หรือไม่

๑๐. นายย้ายมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน แต่การเช่าบ้านใน กทม. มักมีปัญหาทำให้ต้องโยกย้ายเปลี่ยนบ้านอยู่เสมอ และบางครั้งเจ้าของบ้านบางแห่งไม่ยอมออกใบเสร็จค่าเช่าบ้านให้ เนื่องจากเกรงว่าจะต้องเสียภาษี-บ้านเช่า ขอเรียนถามว่า

(ก) นายย้ายได้เช่าบ้านอยู่แห่งหนึ่งและได้ใช้บ้านหลังนั้นมาเบิกค่าเช่าบ้าน อยู่มาได้ ๔-๕ เดือนก็เปลี่ยนบ้านใหม่ ต่อมาอีก ๕-๖ เดือนก็ย้ายบ้านใหม่อีก กรณีเช่นนี้ นายย้ายจะต้องยื่นแบบ ๗๒ ก. ทุกครั้ง หรือไม่

(ข) เนื่องมาจากข้อ ก. เพื่อตัดปัญหายุ่งยากในการดำเนินการตามระเบียบ นายย้ายจะใช้บ้านหลังใดหลังหนึ่งที่เจ้าของบ้านยินยอมออกใบเสร็จค่าเช่าบ้านให้ (แม้นายย้ายจะไม่ได้เช่าอยู่บ้านหลังนั้น) โดยนายย้ายได้เช่าบ้านหลังอื่นอยู่แทน จะได้หรือไม่

๑๑. นายยอดมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านใน กทม. มีความประสงค์จะเช่าซื้อบ้าน แต่ราคาใน กทม. แพงมาก เกินกำลังที่นายยอดจะเช่าซื้อได้ นายยอดจึงคิดจะซื้อบ้านในจังหวัดใกล้เคียงได้หรือไม่

๑๒. นายเยี่ยมมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านใน กทม. ต้องการมีบ้านอยู่เป็นของตนเอง แต่ราคาบ้านใน กทม. แพงมาก ขอเรียนถามว่า

(ก) นายเยี่ยมจะซื้อบ้านที่ จ.นครสวรรค์ และนำราคาค่าเช่าซื้อมาเบิกในท้องที่ที่ตนมีสิทธิได้หรือไม่

(ข) นายเยี่ยมมีที่ดินของตนเองอยู่ที่ จ.อ่างทอง จึงคิดจะกู้เงินไปปลูกบ้าน และนำราคาที่ต้องผ่อนชำระเงินกู้มาเบิกในท้องที่ที่มีสิทธิ ได้หรือไม่

๑๓. นายสุดบรรจุรับราชการครั้งแรกใน กทม. แต่ได้เช่าซื้อบ้านที่ จ.สุโขทัย ต่อมานายสุดได้ย้ายไปรับราชการที่ จ.สุโขทัย และมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน นายสุดจะใช้ราคาเช่าซื้อบ้านที่ยังค้างชำระมาเบิกได้หรือไม่

ตอบ

ปัญหาเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้าน พ.ศ. ๒๕๒๗ ตามที่ถามมา ขอตอบดังนี้

ข้อ ๑. นายเพิ่มมีสิทธิเบิกเพียงค่าเช่าบ้านได้เท่านั้น

ข้อ ๒.(ก)(ข) น.ส.พูน ใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ ไม่ต้องห้ามตามมาตรา ๗

ข้อ ๓.(ก) ไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านเพราะทางราชการจัดที่พักให้อยู่แล้ว ไม่มีสิทธิที่จะเลือกว่าจะอยู่หรือไม่อยู่บ้านที่ทางราชการจัดให้หรือไม่

(ข) กรณีเช่นนี้ควรขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

(ค) น.ส.กลอย จะนำราคาค่าเช่าซื้อบ้านซึ่งเป็นของสามีมาเบิกไม่ได้ เพราะมาตรา ๑๖ กำหนดให้ผู้มีสิทธิเบิกต้องเป็นผู้กู้หรือเช่าซื้อ หรือร่วมกันกู้หรือเช่าซื้อ

ข้อ ๔. นายใจ นำราคาค่าเช่าซื้อมาเบิกเป็นค่าเช่าบ้านได้

ข้อ ๕. นายรื่นและพวกยังคงมีสิทธิเบิกได้

ข้อ ๖. นายเริงใช้สิทธิได้

ข้อ ๗. น.ส.รำ จะขอใช้สิทธิได้

ข้อ ๘. นายรวย จะเช่าซื้อได้เพียงหลังเดียวในท้องที่หนึ่ง

ข้อ ๙.(ก) นายโยกขอใช้บ้านเช่าในท้องที่เดิมมาเบิกค่าเช่าบ้านในท้องที่ใหม่ได้

(ข) นายโยกต้องเช่าซื้อในท้องที่ประจำครั้งสุดท้าย เพราะสิทธิเกิดที่ครั้งสุดท้าย

ข้อ ๑๐.(ก) ต้องยื่นแบบ ๗๒ ก.ทุกครั้ง

(ข) นายย้ายต้องเช่าบ้านและอาศัยอยู่จริงในบ้านหลังนั้น จึงจะเบิกได้

ข้อ ๑๑. นายยอดซื้อบ้านในจังหวัดใกล้เคียงไม่ได้ เพราะต้องเช่าซื้อในท้องที่ ๆ ตนประจำอยู่เท่านั้น จะเช่าซื้อนอกเขตท้องที่ไม่ได้

ข้อ ๑๒.(ก)(ข) นายเยี่ยมจะซื้อและปลูกบ้านได้ในท้องที่ ๆ ประจำอยู่เท่านั้น

ข้อ ๑๓. นายสุดใช้ราคาเช่าซื้อที่ยังค้างชำระมาเบิกได้

๒. สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน (๒)

ผู้ถาม : คุณบังอร เกียรติวิสัย

เนื่องจากมีผู้สงสัยในการเบิกค่าเช่าบ้านตามระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการตามกฎหมายใหม่ให้สิทธิผู้ที่เบิกค่าเช่าบ้านได้ในกรณีทำการผ่อนชำระค่าเช่าบ้าน หรือผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านได้ จึงขอเรียนถามดังนี้

๑. กรณีมีที่ดินเป็นของตนเอง ได้ขอกู้เงินจากธนาคารกรุงเทพ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบ้านก่อนระเบียบนี้จะออกมา ปัจจุบันยังผ่อนชำระเงินกู้อยู่และเป็นผู้ที่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามระเบียบ จะสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้หรือไม่ ถ้าเบิกได้จะเบิกได้นานเท่าไร จึงจะหมดสิทธิ

๒. หลังจากใช้ระเบียบค่าเช่าบ้านใหม่แล้ว ผู้มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านจะเช่าซื้อบ้านแล้วนำมาเบิกจะได้หรือไม่

ตอบ

กรณีตามข้อ ๑ และข้อ ๒ นำมาเบิกได้

๓. สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน (๓)

ผู้ถาม : คุณสุรชัย ศิริสุทธิ์

ด้วยข้าพเจ้าเป็นข้าราชการพลเรือน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีปัญหาเกี่ยวกับการใช้สิทธิเบิกเงินค่าเช่าบ้าน คือ เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๒๔ ข้าพเจ้าได้รับแต่งตั้งจากสำนักงาน ก.พ.โดยการสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ศาลอาญา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ต่อมาวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๒๗ ได้รับแต่งตั้งและถูกส่งจากสำนักงาน ก.พ. โดยการสอบแข่งขัน ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๒ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในการบรรจุครั้งใหม่นี้ ข้าพเจ้าได้ขอโอนอายุราชการจากที่ศาลอาญาไปด้วย ทางสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแจ้งว่า ข้าพเจ้าไม่มีสิทธิเบิกเงินค่าเช่าบ้าน ถ้าเบิกจะไม่รับโอน และให้เขียนในแบบขอโอนว่า ในการโอนครั้งนี้ ไม่ประสงค์จะขอเบิกค่าเช่าบ้านและค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น ข้าพเจ้าได้ตรวจดูและพบว่าข้าพเจ้ามีสิทธิเบิกเงินค่าเช่าบ้านตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้าน

ข้าพเจ้าขอเรียนถาม ดังนี้

๑. ข้าพเจ้าจะมีสิทธิขอเบิกเงินค่าเช่าบ้านได้หรือไม่

๒. ในกรณีนี้ สำนักงาน ก.พ.ส่งข้าพเจ้าไปดำรงตำแหน่งในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และข้าพเจ้าประสงค์จะขอเบิกเงินค่าเช่าบ้านตามสิทธิที่พึงได้นั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีอำนาจไม่รับโอนได้หรือไม่

ตอบ

ตามข้อ ๑ มีสิทธิขอเบิกค่าเช่าบ้านได้

ตามปัญหาข้อ ๒ เมื่อผู้สอบแข่งขัน**ได้ใช้สิทธิ**ขอโอนไปแต่งตั้ง ส่วนราชการที่จะบรรจุและแต่งตั้งก็ต้องรับโอนตาม**หลักเกณฑ์และวิธีการที่** ก.พ.กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘

๔. บำเหน็จบำนาญ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๐๙๔๒

สมมุติว่า นาย ก. เป็นข้าราชการบำนาญซึ่งรับเงินบำนาญอยู่ มีภรรยาแก่มากถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนบุตรได้บรรลุนิติภาวะไปแล้วแต่กำลังศึกษาอยู่ แต่ถ้าหากว่าลูกศึกษาจบแล้ว และถ้าหากภรรยาก็ถึงแก่กรรมไปแล้ว เมื่อนาย ก.ถึงแก่กรรมลงไปเงินบำนาญที่จะได้บำเหน็จนี้จะได้ตกทอดกับใคร สมมุติว่ามีลูก ๆ ได้เลี้ยงดูบิดาผู้รับบำนาญอยู่ก่อนตาย และระหว่างตายนั้น บุตรคนนั้นเป็นผู้จัดการเรื่องฌาปนกิจศพจนเรียบร้อย จะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอดได้หรือไม่ หรือลูกที่เป็นบุตรบุญธรรมที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะเลย จะได้รับเงินส่วนแบ่งตกทอดได้หรือไม่ เพราะนาย ก.ที่กินเงินบำนาญอยู่นั้น ประกอบกับบิดามารดาของนาย ก.ก็ได้ถึงแก่กรรมไปแล้วด้วยทั้ง ๒ คน

อนึ่ง ถ้าหากภรรยานาย ก.ยังมีชีวิตอยู่จะได้ส่วนแบ่งอย่างไรบ้าง

ตอบ

ตามปัญหาที่ถามสรุปข้อเท็จจริงได้ว่า นาย ก. เป็นข้าราชการบำนาญรับบำนาญอยู่ บิดา มารดา ภรรยา ถึงแก่กรรมไปก่อนแล้ว บุตรก็บรรลุนิติภาวะและศึกษาจบแล้ว แต่ยังคงเลี้ยงดูนาย ก.อยู่ ถ้านาย ก. ถึงแก่กรรมลง บำเหน็จตกทอดจะตกได้แก่ผู้ใด และถ้านาย ก. มีบุตรบุญธรรมซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ บุตรบุญธรรมจะได้รับด้วยหรือไม่

กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการขณะนี้กำหนดว่า เมื่อข้าราชการผู้รับบำนาญอยู่ถึงแก่กรรม ให้จ่ายเงินบำเหน็จตกทอดจำนวน ๓๐ เท่าของบำนาญรายเดือน ให้แก่บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้ตาย สำหรับบุตรจะไม่มีสิทธิได้รับถ้าในวันที่บิดาถึงแก่กรรมอายุครบ ๒๐ ปีบริบูรณ์แล้ว เว้นแต่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นการศึกษาที่กฎหมายกำหนดและอายุยังไม่เกิน ๒๖ ปีบริบูรณ์ ตามปัญหาข้างต้น ถ้านาย ก.ถึงแก่กรรม บุตรที่ยังมีชีวิตอยู่ได้บรรลุนิติภาวะ คือ ถือว่าอายุครบ ๒๐ ปีบริบูรณ์แล้ว ก็จะไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดในฐานะทายาทของผู้ตาย แต่บุตรผู้นั้นอาจจะได้รับในฐานะผู้อุปการะข้าราชการบำนาญผู้ตายก็ได้ ถ้าบุตรคนนั้นเข้าข่ายเป็นผู้อุปการะตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญได้กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงต่อไป

ถ้านาย ก. มีบุตรบุญธรรมซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะอยู่ บุตรบุญธรรมก็มีสิทธิรับบำเหน็จตกทอดเสมือนบุตรชอบด้วยกฎหมายของข้าราชการผู้ตายด้วยผู้หนึ่ง คือ ได้รับในฐานะทายาท ฉะนั้นเมื่อยังมีทายาทที่ยังมีชีวิตอยู่ ผู้อ้างว่าเป็นผู้อุปการะหรือผู้อยู่ในอุปการะก็ถูกตัดสิทธิไปทันที บุตรบุญธรรมจะได้รับบำเหน็จตกทอดไปแต่ผู้เดียวเต็มจำนวน

ถ้าภรรยานาย ก.ยังมีชีวิตอยู่ในขณะที่นาย ก. ถึงแก่กรรม ภรรยานาย ก.ก็จะมีสิทธิได้รับด้วย โดยได้รับบำเหน็จตกทอด ๑ ส่วน บุตรบุญธรรมได้รับ ๒ ส่วน

ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ

แนะนำบุคคลน่าสนใจ

ความเจริญก้าวหน้าของงานสาธารณสุข เป็นผลมาจากพลังความรู้ความสามารถตลอดจนการอุทิศตนของผู้ทรงคุณวุฒิในวงการนี้หลายท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน และมีท่านหนึ่งซึ่งวารสารข้าราชการมิอาจละเลยที่จะกล่าวถึงได้ ท่านผู้นี้คือ นายแพทย์ชนะ คำบุญรัตน์ เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา คนปัจจุบัน

น.พ. ชนะ คำบุญรัตน์
เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา

ประวัติ

คุณหมอชนะ เกิดเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๔๖๘ เป็นชาวสุโขทัยโดยกำเนิด สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาจากโรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม เมื่อปี ๒๔๘๖ ได้รับปริญญาแพทย์ศาสตร์บัณฑิตจากคณะแพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล และปริญญาสาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิตจากคณะสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล ในปี ๒๔๙๖ และ ๒๔๙๘ ตามลำดับ นอกจากนั้นแล้ว ท่านยังได้ไปศึกษาและดูงานยังต่างประเทศหลายครั้ง

สำหรับประวัติการรับราชการของท่านมีความเป็นมาดังนี้

- อนามัยจังหวัดสุโขทัย ระหว่างปี ๒๔๙๖-๒๕๑๐
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองสุขภาพ (หรือกองสาธารณสุขภูมิภาคในปัจจุบัน) กรมอนามัย ระหว่างปี ๒๕๑๑-๒๕๑๔
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขภูมิภาค ระหว่างปี ๒๕๑๔-๒๕๑๗
- รองอธิบดีกรมอนามัย ระหว่างปี ๒๕๑๗-๒๕๒๕
- เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา ระหว่างปี ๒๕๒๕-ปัจจุบัน

ผลงานในอดีตที่ภูมิใจ

เมื่อหวนรำลึกถึงผลการปฏิบัติงานในอดีตที่คุณหมอชนะประทับใจและภาคภูมิใจ ก็มีทั้งที่เป็นผลงานทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านวิชาการ ดังนี้

ขณะที่รับราชการอยู่ที่จังหวัดสุโขทัย ท่านได้ทำการปราบปรามและป้องกันโรคคุดทะราด และอหิวาตกโรค ซึ่งในอดีตถือว่าเป็นโรคร้ายแรง ได้ผลดียิ่ง นอกจากนั้นแล้วท่านยังได้จัดระบบการบริหารงานสาธารณสุขของจังหวัดสุโขทัยจนมีประสิทธิภาพได้รับการยกย่องให้เป็นตัวอย่างสำหรับจังหวัดอื่น ๆ

เมื่อท่านเข้ามารับราชการในส่วนกลาง ณ กรมอนามัย ท่านก็ได้ทำการปรับปรุงการบริหารงานของกองสุขภาพ และจัดทำโครงการปรับปรุงและขยายสถานีอนามัยตามที่ได้รับมอบหมายได้ผลดียิ่ง จนถือได้ว่าเป็นหลักและรากฐานในการขยายงานสาธารณสุขไปยังส่วนภูมิภาคในปัจจุบัน และท่านก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมบุกเบิกในการจัดทำแผนสาธารณสุขของประเทศ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในชีวิตราชการ

ความสำเร็จในชีวิตราชการของคุณหมอชนะ เป็นผลสืบเนื่องมาจากหลักประจำใจในการปฏิบัติงาน ที่ประกอบด้วยการมีความรู้จริงในงานที่ปฏิบัติ ความจริงใจในการทำงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนการอุทิศตนและเวลาให้กับราชการ

ความเป็นนักพัฒนาและนักบริหารที่มีประสิทธิภาพของท่านสะท้อนให้ประจักษ์ได้ชัดเจนในนโยบายหลักที่ท่านแถลงต่อข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งสรุปได้โดยย่อดังนี้

- ยึดประชาชนเป็นหลักในการดำเนินงาน
- อำนวยความสะดวก - ลดขั้นตอนต่าง ๆ
- รวดเร็วในการทำงาน - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- สร้างความประทับใจกับผู้มาติดต่อ

ข้อคิดที่คุณหมอชนะฝากไว้ก่อนจะสิ้นสุดการสัมภาษณ์ก็คือ *"ข้าราชการคือผู้รับใช้ประชาชน ไม่ใช่ผู้วิเศษ ข้าราชการต้องเรียนรู้จากประชาชน"*