

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๒๓



ข้าราชการพลเรือนตัวอย่าง
นายสุธี อากาศทุกษ์
ธรรมะในใจข้าราชการ

วารสารข้าราชการ

ห้องสมุด
สำนักงาน ก

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๒๓

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๑ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๖๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.ท.๓ โทร. ๒๕๑๕๕๕๔ หรือ ๒๕๑๓๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งชำระเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
— ผู้จัดการสวัสดิการ นายสมพงษ์ ตรีวิมล
— ผู้ช่วยผู้จัดการ นายสมศักดิ์ สุขะรัชอุเดช
ประชาสัมพันธ์ นายจิ๋วพงษ์ สีวาชะวิโรจน์
นายอดุล จันทศักดิ์

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา นายประวัญ ฌ นคร
นายโสวัจ สุจริตกุล
นายสำราญ ถาวรยศม์

บรรณาธิการ นายอดุล บุญประกอบ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
น.ส. สินี เจริญพจน์

กองบรรณาธิการ นายชั้นรงค์ คำบรรลือ
นายเกษมวิเศษ กลิน สุวรรณ
น.ส. ประภาภรณ์ ภูวเจนสถิตย์
น.ส. ศิวีวรรณ สร้อยแสน
นางมณีพรรณ ทองประยูร
น.ส. ศรีเพ็ญ คุรงค์เดช

ฝ่ายศิลป์ นายณรงค์ นุกุลการ

สถานที่พิมพ์ ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์
โทร. ๒๒๓๒๓๒๐ กรุงเทพฯ ฯ

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา นางมาลี ปรีกัมศีล

4 บรรณาธิการ

5 **ธรรมะในใจข้าราชการ** การจะเป็นข้าราชการที่ทำให้ประชาชนชื่นใจแทนการเจ็บใจอย่างใน
ทุกวันนี้ ต้องมีธรรมะ ๑๐ ประการอยู่ในใจ ธรรมะนี้เรียกว่าศัพทราชธรรม คือ ธรรมะ
๑๐ ประการของพระราชา ซึ่งข้าราชการสมควรจะนำไปถือปฏิบัติด้วย

16 **สัมภาษณ์หัตถะ** ข้าราชการตัวอย่างที่ได้รับรางวัลจากมูลนิธิสรรพรรณิต นายสุธี อากาศฤกษ์
เลขาธิการ ป.ป.ป. ผู้ยึดหลักการทำงานว่าต้องเป็นคนตรงแบบกระดุกูเรือ ไม่ใช่ตรงแบบ
ท่อนซุง

28 **การขอตำแหน่งเพิ่มเติมตามแนวทางที่ปรับปรุงใหม่** เป็นบทความที่อธิบายรายละเอียด
ของหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ สร. ๐๗๐๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๒๓ ซึ่งลงใน
คอลัมน์กฎหมายและระเบียบใหม่ฉบับนี้ เป็นแนวทางใหม่ที่นำศึกษาอย่างยิ่งเกี่ยวกับการขอ
ตำแหน่งใหม่ของส่วนราชการต่าง ๆ

34 **กฎหมายและระเบียบใหม่** การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

50 **เกร็ดบริหาร** เส้นตาย คือ กำหนดเวลาที่ผู้มอบงานให้กับผู้รับมอบงานว่างานชิ้นหนึ่ง ๆ จะ
กำหนดเสร็จสิ้นเมื่อใด หากเป็นหัวหน้าประเภทที่ชอบสร้างปัญหาให้กับตัวเองแล้ว ก็จะกำหนด
ระยะเวลาในการทำงานโดยไม่ขอความเห็นจากผู้ปฏิบัติงานก่อน หรือไม่ก็ปล่อยให้งานแช่เย็นไป
เรื่อย ๆ คุณล่ะเป็นหัวหน้างานประเภทไหน

54 **แวดวงเดียวกัน** สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ ปี ๒๕๒๓ เป็นปีแห่งการรณรงค์เรื่องวินัย ด้วยเหตุผลง่าย ๆ สั้น ๆ ก็คือถ้ามีวินัยดี ก็ทำงานได้ดี โดยมีโครงการจะจัดอบรมสัมมนาข้าราชการ และจัดทำคู่มือเกี่ยวกับเรื่องวินัย โครงการปรับปรุงมาตรฐานและวิธีการลงโทษ เป็นต้น

60 **การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น** ความไม่เป็นธรรมจากการเปลี่ยนใช้บัญชีเงินเดือนใหม่ ยังคงมีปรากฏอยู่เป็นระลอก ๆ คราวนี้มาในมาตของการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะเป็นอย่างไร แก้อะไรอย่างไร ก็อ่านเอาเองก็แล้วกัน

68 **สิทธิการลาของข้าราชการ** ว่าถึงการลาประเภทต่าง ๆ ทั้งที่ได้รับเงินเดือนและไม่ได้รับเงินเดือน ข้าราชการทุกคนมีสิทธิที่จะลาได้ตามสิทธิ์ แต่ก็ต้องบันยะบันยังกันด้วยว่าสมควรหรือไม่ และงานที่รับผิดชอบเสร็จสิ้นหรือเปล่า

72 **ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน** การออกจากราชการไปรับราชการทหาร / การแต่งเครื่องแบบข้าราชการ / การใช้คำว่า อนุญาต กับอนุมัติ / การปรับวุฒิ / การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการที่ลาศึกษา

80 **ท้ายเล่ม**

บทบรรณาธิการ

ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ เป็น
คำขวัญที่ท่านบัญญัติขึ้นทะกิกขุมอบไว้ให้กับข้าราชการทุกท่าน เนื่องใน
วันข้าราชการ ๑ เมษายน ๒๕๒๓

วารสารข้าราชการเชื่อว่า ภาพพจน์ของข้าราชการจะกลับ
ผุดผ่องแจ่มใสขึ้น หากเราทุกคนจะยึดคำขวัญนี้เป็นหลักประจำใจ เป็น
เป้าหมายของการทำงาน

การทำงานให้ประชาชนชื่นใจนั้น จะอาศัยความรอบรู้ใน
หน้าที่ การงาน แต่เพียง อย่างเดียวย่อมไม่ได้ผล สมบูรณ์ ควรจะต้อง
ประกอบด้วยความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่องาน ต่อประชาชน
รวมทั้งมีความภูมิใจพึงใจในงานที่ทำเป็นเครื่องสนับสนุน

วารสารข้าราชการหวังว่า ปาฐกถาเรื่อง ธรรมะในใจ
ข้าราชการ ซึ่ง พณา สัจญา ธรรมศักดิ์ ได้แสดงให้ข้าราชการผู้สนใจ
พึง ณ สำนักงาน ก.พ. และบทสัมภาษณ์ นายสุธี อากาศฤกษ์ เลขาธิการ
ป.ป.ป. ผู้ได้รับเกียรติคุณสูงสุด จากมูลนิธิสรรพรรณิต ในฐานะบุคคล
ผู้ทำคุณประโยชน์ต่อประเทศชาติดีเด่น ในสาขางานรัฐบาล ซึ่งได้นำ
เสนอท่านผู้อ่านในวารสารฉบับนี้ จะเป็นแนวทางและตัวอย่างอันดียิ่ง
สำหรับเพื่อนข้าราชการผู้ต้องการจะเป็น บุคคลที่ทำงานให้ประชาชน
ชื่นใจ ๖

ธรรมะในใจ ข้าราชการ

บรรยายโดย

ศาสตราจารย์ สัจญา ธรรมศักดิ์

เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน

๑ เมษายน ๒๕๒๓ ณ สำนักงาน ก.พ.

ถ้าเราจะเป็นผู้ปกครองคนแล้วเราจะต้องข่ม
ตัวเองไม่ให้โกรธ ถ้าเราโกรธออกมาแล้วก็
อย่าแสดงความโกรธนั้นให้ออกมาแก่คนภาย
นอกเขา

ท่านข้าราชการที่รักและเคารพ
ทุกท่าน

ผมมาพูดวันนี้ ก็เนื่องด้วย
วันข้าราชการพลเรือน ๑ เมษายน
๒๕๒๓ และที่มาพูดก็เพราะเหตุ
ว่า ท่านเลขาธิการ ก.พ. ท่าน
อาราธนา แต่ผมจะขอพูดอย่าง
กันเองที่สุด ไม่ใช่เป็นทางการที่
แห้งแล้งอย่างใด และก็ไม่ใช่มา
แสดงพระธรรมเทศนาก็หาไม่ได้
เพราะผมไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะ
แสดงเช่นนั้น แต่เป็นการที่จะ
มาชวนเพื่อนข้าราชการด้วยกัน
ชวนให้คิด ส่วนที่คิดแล้วจะเห็น

พ้องกับกระผมหรือไม่ ก็เป็นเรื่อง
ที่ท่านจะพิจารณาตามสมควรแก่
กรณี เพราะท่านเป็นผู้มีสติ
ปัญญาอันดีแล้วทุกท่าน

ผมคิดและผมเชื่อตามที่คิด
ว่า การเป็นข้าราชการที่ดีนั้น
สำคัญที่จิตใจ หมายความว่า
การเป็นข้าราชการที่ดี ต้องมีธรรมะ
ในใจ ทำไมผมถึงคิดเช่นนั้น ผมก็
ตอบตัวผมเองว่า เราลองเอาใจ
ราษฎร อาณาประชาราษฎร์ทั้ง
หลายเขามาใส่ใจเราว่า เขามี
ความหวังอะไรในข้าราชการของ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่ง
เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ไปปกครอง

เขา และมีอำนาจที่จะให้คุณ ให้
โทษแก่เขาได้ เขาหวังอะไรใน
ตัวเรา ซึ่งถ้าคิดในแง่นี้ เราก็
ลองคิดดูทันทีว่า เรานี้ก็เป็นข้าราชการ
หรือผู้มีอำนาจหน้าที่
เพียงชั่วระยะหนึ่งเท่านั้น ก่อนที่
เราเข้ามาเป็นข้าราชการ เราก็
เป็นราษฎรธรรมดาสามัญ แล้ว
ภายหลังเมื่อเราออกจากราชการ
แล้ว เราก็กลับไปเป็นราษฎรอีก
ที่เขาเคยเรียกกันว่าเป็น “ราษฎร
เต็มขั้น”

ความจริงก็เป็นเช่นนั้น เพราะ
ฉะนั้น เราจึงควรคิดให้ดี คิด
เสมอว่า ราษฎรซึ่งเราไปปกครอง

บังคับบัญชาเขา หรือปกครอง
อุปการะเขา หรือรับใช้เขา
มีความหวังอะไรในตัวเรา ในตัว
ข้าราชการ ผมคิด และผมเชื่อ
ว่า เขาหวังว่า ข้าราชการทุก
ท่านจะปฏิบัติต่อเขาด้วยความ
เป็นธรรม ผมย้ำอีกทีหนึ่ง จะ
ปฏิบัติต่อเขาด้วยความเป็นธรรม
ถ้าเขาได้รับความเป็นธรรมเขาก็
ชื่นใจอย่างที่ท่านปัญญานันทภิกขุ
ท่านว่า แต่ในทางกลับกัน ถ้าเขา
ไม่ได้รับความเป็นธรรม จะ
ไม่ได้รับความ เป็นธรรมโดย เขา
คิดเอาเอง หรือไม่ได้รับความ
เป็นธรรมโดยไม่เป็นธรรมจริงๆ
ผลก็คือเขาเจ็บใจ และถ้าเรา
เป็นราษฎรบ้าง ข้าราชการที่
ปฏิบัติต่อเราด้วยความไม่เป็น
ธรรม เราจะเจ็บใจไหม เคยมี
ตัวอย่างมาหลายกรณี ที่ว่าแม้เป็น
ข้าราชการอยู่แล้วในปัจจุบันนี้
แต่มีกรณีที่จะต้องไปขอความ
เป็นธรรมจากหน่วยราชการอื่น
แล้วก็ไม่ได้รับความเป็นธรรม

อย่างนี้ถามว่า ถ้าเราเป็นผู้นั้นเรา
เจ็บใจไหม ถามตัวเองซิว่าเรา
เป็นยังงไรอย่างนั้นะครับ

เพราะฉะนั้น การที่จะทำ
ให้ประชาชนได้รับความชื่นใจ
และไม่เจ็บใจนี้ เราจะต้องมีหลัก
อะไรในใจของเรา ซึ่งจะไปสู่
การปฏิบัติด้วยกาย วาจา และใจ
ของเราต่อราษฎร มีหลักปฏิบัติ
ให้แน่นอน ยึดมั่นไว้ในหลัก
ปฏิบัติให้แน่นอน คืออะไร ก็คือ
เราต้องมีธรรมะในใจ นี่เป็น
ข้อที่ผมคิด และที่ผมเชื่อว่าเป็น
เช่นนั้น ที่นี้ท่านอาจจะถามว่า
ที่ว่าเราต้องมีธรรมะในใจ เรา
จะหาธรรมะนั้นได้ที่ไหน หรือ
เราจะแสวงหาธรรมะใดมาใส่ไว้ใน
ใจเรา เราจะหาหลักนั้นได้จาก
ที่ไหน หรือจะรู้เอาเอง ผมก็จะ
ขอความกรุณาตอบว่า เราหา
ธรรมะมาใส่ไว้ในใจเราได้โดย
ยึดหลักธรรมในศาสนา จะเป็น
พระพุทธศาสนาที่เราส่วนมาก
รับนับถือกันอยู่ หรือจะเป็นหลัก
ธรรมะในศาสนาอื่นใด ที่ท่าน
ผู้หนึ่งผู้ใดรับนับถืออยู่ก็ได้ทั้งสิ้น
พูดเฉพาะในพระพุทธศาสนา ซึ่ง

เราทั้งหลายรับนับถือกันอยู่
ท่านบอกไว้เป็นหลักเป็นฐานและ
เป็นที่แจ่มชัดว่า ธรรมะสำหรับ
ผู้ปกครองคน มีอยู่ ๑๐ ประการ
ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปกครองปฏิบัติได้
เต็มภาคภูมิตลอดไป และเสมอไป
แล้ว ก็จะทำให้ผู้ที่อยู่ใต้ปกครอง
รวมทั้งผู้ที่ปกครองเองด้วย มีความ
สุขความเจริญ และความชื่นชม
ยินดี ชื่นใจ

ที่นี้เรามาลองพิจารณากันที
ละข้อๆ ว่า ธรรมะ ๑๐ ประการ
นั้นเราจะรับเอามาใส่ในใจเราได้
หรือไม่ และถ้าได้ จะทำให้เรา
ปฏิบัติได้เต็มที่ตามนั้นหรือไม่
ที่นี้ธรรมะ ๑๐ ประการนั้น ท่าน
ว่าไว้ว่า

๑. คือ การให้ การให้ใน
ที่นี้ตรงกับภาษาพระว่า “ทาน”
แปลว่าการให้ และอธิบายว่า
จงเป็นผู้ให้ ให้ทรัพย์ ให้
ความช่วยเหลือ ต่างๆ เป็น
ทานด้วยความเสียสละ อัน
นี้เราก็ ต้อง มา ทำ ความ เข้าใจ
และวิเคราะห์ให้ละเอียดลงไปว่า
การให้ในที่นี้ไม่ใช่แปลว่า เรา
มีเงินเดือนเท่าไร ก็เอาไป

ให้เขาหมด ซึ่งทั้งน้ำมันก็เรียกว่า ไม่สมประกอบ แต่มันมีความหมายว่า การให้หรือทานนี้ เป็นเรื่องของความเสียสละ ไม่ว่าจะในทางทรัพย์สิน หรือในทางจิตวิทยา หรือในทางร่างกาย หรือในทางจิตใจด้วย ที่จะให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่อาณาประชาราษฎร์ผู้อยู่ใต้ปกครองของเรา ทานหรือการให้ นั่นนะ มันมีความหมายถึง การให้ที่แสดงน้ำใจ ท่านลองคิดดูง่าย ๆ ว่า เราเป็นข้าราชการผู้น้อย ไปอยู่ในจังหวัดห่างไกล แล้วถ้าเราเกิดป่วยเจ็บ ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดท่านรู้ ท่านยังกรุณาแวะมาเยี่ยมเราในขณะที่ท่านมาตรวจราชการ นี่เราจะรู้สึกชื่นใจขนาดไหน ทั้ง ๆ ที่ท่านไม่ได้มาทำให้เราหายเจ็บ แต่ว่าท่านมาบำรุงจิตใจเราขนาดไหน ทำไม ราษฎรที่เขาเคยช่วยเหลือ หรือเป็นผู้ที่รู้จักกับเราอยู่ ภรรยาเขาออกกลุ้มเราจะเสียสละเวลาและของเยี่ยมสักเล็กน้อยไปเยี่ยมเขาสักหน่อย อย่างนี้จะทำให้เขารู้สึกดีใจขนาดไหน นี่ท่าน ผมพูดอย่างนี้ขอให้ท่านย้ำอีกครั้งว่า ผม

ไม่ได้มาสอนไม่ได้มาเทศน์ แต่มาชวนให้ท่านคิด ให้คิดว่ามันจะเป็นจริงได้ไหม แล้วมันจริงหรือไม่ ว่าถ้าหากว่าเรากระทำได้อย่างนั้นมันจะดีอย่างนั้น

ประการที่สอง ก็คือ ความประพฤติที่ดั่งาม ซึ่งในภาษาบาลีท่านเรียกว่า “ศีล” ศีลในที่นี้ก็คือความประพฤติที่ดั่งาม งดเว้นจากการทำชั่วเสียหาย ไม่ทำอะไรที่เป็นการไม่เหมาะสมไม่ควร อันนี้ ท่านเพื่อนข้าราชการลองคิดดูว่า การที่เราเป็นข้าราชการ ไม่ว่าจะ ชั้น ไหน ทั้งสิ้น ถ้าเราเป็นผู้ที่งดเว้นจากการทำชั่วเสียหาย แล้วเราไม่ทำอะไรที่เป็นการไม่เหมาะสมไม่ควรซึ่งกว้างนะฮะเรื่องนั้นมันกว้างมันแล้วแต่กรณี แล้วแต่เหตุ แล้วแต่ท้องที่ แล้วแต่เหตุการณ์ แต่ว่ามันอยู่ในความสำนึกของเราเองว่า ไอ้ที่เราจะเข้าไปมันชั่วเสียหายหรือเปล่า แล้วที่เราจะเข้าไปมันไม่เหมาะสมไม่ควรประการใดหรือเปล่า สิ่งเหล่านั้นมันเป็นอินสตinkt (instinct) ที่สอนบอกกันอยู่ในใจเสมอว่า อะไรดี อะไร

ไม่ดี ที่เขาเรียกว่า มีเทวดามารักษา มาคอยกระซิบอยู่เรียกว่า อะไรชั่ว อะไรดี นี่ถ้าเราเป็นผู้ที่ยับยั้งชั่งใจได้ คืองดเว้นจากการทำความชั่วเสียหาย และไม่ทำอะไรที่เป็นการไม่เหมาะสมไม่ควร นั้นมันจะดีหรือไม่ดี นะครับ นี่เป็นประการที่สอง

ประการที่สาม คือ การบริจจาค ซึ่งภาษาบาลีท่านเรียกว่า “ปริจาคะ” ปริจาคะ แปลว่าการบริจจาค การบริจจาคในชั้นนี้ ท่านจะนึกแว็บขึ้นมาทันทีว่า เอ๊ะ มันไม่ไปเข้ากับเรื่องทานที่กล่าวเมื่อตะกั้นเทรอ ไม่เข้ากับข้อ ๑ เทรอ ที่จริงมันมีความหมายคนละความหมาย การบริจจาคในที่นี้ท่านแปลว่า ขอมสละเพื่อประโยชน์ที่ยิ่งกว่า นี่เป็นรูปของศัพท์ที่เดียวกันว่า คือการที่พุทธศาสนาเราใช้ภาษาบาลีมากนั้นนะ ครับ อย่าไปนึกว่ามันจะทำให้รกรุงรัง หรือจะทำให้เข้าใจยาก แต่เป็นการใช้เพื่อรักษาเนื้อแท้ของความหมายไว้ ถ้าหากว่าเราไม่ยอมใช้ภาษาบาลีแล้ว เราใช้แต่ภาษาของเราเองนะครับ ลังกาก็

จะแปลไปอย่าง ไทยแลนด์ก็จะ
แปลไปอย่างพม่า มอญ เขมร
ญวน ลาว ก็จะไม่แปลไปอย่าง
เพราะฉะนั้น ภาษาบาลีที่ยึดไว้
เป็นหลักที่ว่าจะไม่ให้ความหมาย
เปลี่ยน เพราะฉะนั้นจึงใช้ภาษา
บาลีอยู่เรื่อยๆ นะครับ ที่นี้การบริ-
จาคในที่นี่ คือท่านแปลว่า ขอม
สละเพื่อประโยชน์ที่ยิ่งกว่า
ขอมสละประโยชน์ส่วนตน
เพื่อประโยชน์ส่วนรวม อันนี้
พูดกันซะมากมายในเมืองไทยเรา
จนกระทั่งฟังที่ไหนก็พูดที่นั่น
ว่าต้องขอมสละประโยชน์ส่วนตัว
เพื่อประโยชน์ส่วนรวม นะครับ
แต่ท่านลองคิดดูให้ดีนะครับ วิ-
เคราะห์ดูให้ดีว่า มันจะมีได้ง่ายๆ
หรือเปล่า การสละประโยชน์ส่วน
ตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตาม
สัญชาตญาณมนุษย์นี้ มันเกือบจะ
พูดว่าก็เห็นแก่ตัวกันทั้งนั้น ทำไม
จะไปสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อ
ประโยชน์ส่วนรวม แต่ทว่าใน
ความคิดของผม หรือประสบการณ์
ของผมนี้ มันมีบางกรณีครับ
ทุกๆ ที่เรามีความรู้สึกอยู่ในใจว่า
ประโยชน์ส่วนตัว หรือเห็นแก่

ตัวนี้ คนเรายังอยู่ในกิเลสยังอยู่
ในปุถุชน ก็ต้องนึกอย่างนั้นทุก
คนแต่ทว่ามันมีบางกรณีบางขณะ
หรือบางเหตุการณ์ที่ว่าอันนี้ เรื่อง
นี้ เราจะเอาประโยชน์ส่วนตัว
ไม่ได้แล้ว ต้องเสียสละประโยชน์
ส่วนตัว เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
มันเป็นกรณีพิเศษเกิดขึ้นในชีวิต
ของคุณหรือของผม มันมีเหมือน
กัน เวลาเกิดขึ้นจริงๆ ถ้าเราจะ
ยึดหลักธรรมะ เราต้องตัดสินใจ
ประโยชน์ส่วนตัวไม่ได้หรือประ-
โยชน์ส่วนตัวจะเสียก็ยอม เพื่อ
ประโยชน์แก่ส่วนรวมนี้ความ-
หมายของปริจาคะ ก็มีความหมาย
อย่างนี้

อีกข้อหนึ่ง ข้อ ๔ ก็คือ
ความเป็นคนตรง ไม่คิดคดต่อ
ประเทศชาติและประชาชน
อันนี้เป็นคำหนัก ซึ่งในพระพุทธ
ศาสนาใช้คำว่า “อาชวะ” คือ
ความเป็นคนตรง ไม่คิดคดต่อ
ประเทศชาติและประชาชน อันนี้
นะครับมันเป็นเนื้อหาของจิต อยู่
ในจิตใจของแต่ละคน เราจะถ่าย
เอ็กขเรย์ออกมามันไม่ได้ และก็
จะปรากฏออกมายาก แต่ว่าตัวเรา

เองนี่เรารู้ เรามีเอ็กขเรย์ภายใน
ของเรา ว่าเราเป็นคนตรง
หรือเปล่า เราเป็นคนคิดคด
ต่อประเทศชาติและประชาชน
หรือเปล่า เรารู้ตัวเราเองนะ
สอนก็ไม่ได้ จับก็ไม่ได้ แต่ว่า
ตัวเราเองนี่รู้อยู่ในตัวของเราเอง
นี้แหละครับคือ อาชวะ คือผู้
ปกครองที่ดีจะต้องเป็นคนตรง
ไม่คิดคดต่อประเทศชาติและประ-
ชาชน นี่เป็นธรรมะประการที่สี่
ธรรมะประการที่ ๕ คือ ความ
สุภาพอ่อนโยน ต่อชนทั้งปวง
ในภาษาบาลีใช้คำว่า “มัทวะ”
อันนี้ความจริงเป็นนิสัยปัจจัยของ
คนไทยเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว คือ
คนไทยนี้เป็น คนที่มีความสุภาพ
อ่อนโยนต่อคนทั้งปวง แต่ว่าเมื่อ
วิวัฒนาการทางตะวันตกหลังไหล
เข้ามา ความสุภาพอ่อนโยนของ
ไทยก็เสื่อมสลายไปด้วยเหมือนกัน
แต่การที่จะเป็นผู้ปกครองคน
ที่ดีหรือเป็นข้าราชการที่จะ
ประพฤติปฏิบัติต่อประชาชน
นั้น ถ้าท่านเป็นคนที่มีความ
สุภาพอ่อนโยนแล้ว ท่านจะ
ได้รับความรัก ความนับถือ

และประชาชนทั้งหลายจะยอมที่จะรับใช้ท่าน จะไหว้ จะวาน จะอาศัยอะไร มักจะได้เสมอ นี่เป็นทั้งธรรมะด้วย และเป็นทั้งนิสัยบัจจัยของคนไทยเราด้วย ธรรมะข้อนี้ คือข้อที่ ๕

ข้อที่ ๖ คือ ความเพียรปฏิบัติ ภาระกิจต่างๆ ไม่ลดละเบื่อง่าย ซึ่งภาษาบาลีใช้คำว่า “ตป” คือความเพียรปฏิบัติหน้าที่ หน้าที่ของเรานั้นจะครบปรากฏอยู่บ่อยๆ ว่าบางที่เป็นหน้าที่ที่เราชอบ บางที่เป็นหน้าที่

ที่เราเบื่อง่าย บางที่เป็นหน้าที่ที่เราเกลียดชัง มีลักษณะต่างๆ ในหน้าที่ต่างๆ เพราะฉะนั้น ถ้าเราจะเอาชนะตัวของเราเองให้ได้ แล้ว เราจะเป็นผู้ปฏิบัติตามธรรมะที่แท้จริงแล้ว ไม่ว่าหน้าที่นั้นจะไม่น่าพิศวาส หรือน่าพิศมัย แต่ประการใด แต่เราก็ต้องปฏิบัติ และมีความเพียรปฏิบัติ ไม่ลดละไม่เบื่อง่าย อันนี้เป็นคุณลักษณะของคนที่เข้มแข็ง เป็นลักษณะหนึ่ง ที่ว่าแม้ว่าเราจะต้องทำหน้าที่ ที่จะต้องทำในสิ่งที่เราไม่

ชอบ และเราไม่ชอบเลย ไม่พิศมัยเลย แต่เราก็ทำ และทำได้ดีที่สุดด้วย นี่แหละครบเป็นธรรมะข้อที่ ๖

ข้อที่ ๗ คือ ความไม่โกรธ ไม่ลุอำนาจของความโกรธ และกระทำไปด้วยอำนาจของความโกรธ ในภาษาบาลีใช้คำว่า “อโกธะ” คือความไม่โกรธ อันนั้นจะครบเป็นธรรมะที่สอนให้เราคุมสติให้อยู่ คือคนเรานี้ มันจะต้องมีความโกรธไม่มากนักน้อย บางทีก็โกรธครึ้มขึ้นมาในปัจจุบันทันด่วน แต่บางทีก็โกรธแล้วพุดใจโกรธอยู่เป็นเวลาช้านาน มันแล้วแต่บุคคลเหมือนกัน แต่ท่านลองสำรวจตัวท่านเองว่า ท่านเป็นอยู่ในจำพวกไหน ก็อาจจะมีส่วนท่านที่ไม่มีมีความโกรธเลย เป็นคนใจเย็น เป็นคนใจสมถะจริงๆ ไม่เคยโกรธเลยในชีวิตนี้ก็มีเหมือนกัน แต่ว่ามีน้อย แต่ถ้าเป็น ปุถุชน คน ธรรมดา มันต้องมี ความโกรธ ครึ้มขึ้นมาบ้างเป็นธรรมดา แต่ว่าพระพุทธเจ้าท่านสอนว่า ถ้าเราจะเป็นผู้ปกครองคนแล้ว เราจะต้องคุมตัวเอง



ไม่ให้โกรธ หรือถ้าจะให้ผม
แปลของผมเอง ซึ่งอาจจะผิดก็
ได้นะครับ ก็แปลว่า ถ้าเราโกรธ
ออกมาแล้วก็อย่าแสดงความ
โกรธนั้นให้ออกมาแก่คนภาย
นอกเขา ยิ่งเราเป็นผู้ปกครอง
เราเป็นผู้ที่จะต้องให้เขามาฟังพา
อาศัยในหน้าที่ เรายิ่งต้องไม่
โกรธเขาใหญ่เลย

ในบรรดาประชาชนที่มาติด
ต่อข้าราชการนะครับ ผมเคย
อยู่หมู่บ้านหัวเมืองมาก็นานพอ
สมควรและหลายแห่ง บางที่เขา
ทำให้เราโกรธโดยเขาไม่รู้เรื่อง
อย่างผมที่มีชีวิตอยู่บน บัลลังก์ใน
ศาลนะครับ พยานของคดีที่เข้า
มานี้ ถ้าเป็นชาวบ้านห่างไกล
ธรรมดาจริงๆ แก่ไม่ค่อยรู้เรื่อง
ถามแกก็ไม่เข้าใจคำถาม แล้วแก
ตอบออกมาทีสามวาสองศอก คือ
ไปอีกเรื่องหนึ่งเลยเพราะไม่รู้เรื่อง
อันนี้แหละครับทำให้คนที่เหนื่อย
อยู่แล้วต้องผจญกับเรื่องนี้ โกรธ
ขึ้นมาทันที แต่อันนี้ถ้าหาก
จะปฏิบัติให้ได้ดีจริงๆ จะต้อง
รับข่มความโกรธนั้นให้ระงับ
ลงโดยพลัน และต้องหาเหตุผล

ว่าเขาทำให้เราโกรธนี้ เพราะ
ความไม่รู้ของเขาเนะ ไม่ใช่เขา
จะมาดูหมิ่น ตูถูก หรือว่าจะยั่ว
โทสะอะไรเราก็ห้ามได้ อันนี้
แหละครับ พวกตำรวจพวก
อำเภอในท้องที่ต่าง ๆ มักจะผจญ
อยู่ตลอดเวลา อย่างผมได้เคย
กล่าวเอาไว้ครั้งหนึ่ง เมื่อคราว
ก่อนผมเองยังเคยถูกเสมียน
อำเภอไล่ไม่ให้เสียภาษี ให้
คอย ไล่เลย เพราะแกโกรธ
เมียมาหรือ โกรธผม หรือ
อะไรผมก็ไม่รู้ แต่ว่าแกไล่
ผมเลย อันนี้แหละครับมันทำ
ให้ราษฎรนี้ถ้าไม่เคืองก็กลัว กลัว
เจ้านายโกรธ แต่ว่าเดี๋ยวนี้คน
มันเจริญขึ้นมาก มันไม่ค่อยกลัว
ครับ แต่มันเจ็บ ถ้าข้าราชการ
ไปแสดง ความ โกรธให้เขาเห็น
เขานี้แต่ก่อนนี้อาจจะกลัวเดี๋ยวนี้
เจ็บ เจ็บแล้วทำอะไรต่อไปอีกเรา
ก็ไม่ทราบ อันนี้แหละที่ต้อง
ระวังอย่างมาก และธรรมะอันนี้
จะช่วยเตือนสติเรา ว่าถ้าหากว่า
เราจะเกิดโกรธขึ้นเมื่อไหร่ก็ต้อง
รีบระงับทันที โดยถือ อโกรธ
คือความไม่โกรธ ถือว่าเป็น

พันธะที่เราจะต้องไม่โกรธนะ
ครับ

ต่อไปธรรมะประการที่ ๘
ความไม่เบียดเบียน หมายถึง
ความว่า ไม่ทำอะไรเป็นการ
เบียดเบียนอาณาประชาราษฎร์
มีความกรุณาแผ่ไปในอาณา
ประชาราษฎร์ทั้งปวง ภาษา
บาลีใช้คำว่า “อวิหิงสา” คือ
ความไม่เบียดเบียน อันนี้แหละครับ
สำหรับเราข้าราชการที่อยู่บนโต๊ะ
หรือว่าทำงาน อยู่บนโต๊ะทำงาน
วิชาการ ทำงานอะไร โอกาสที่จะ
เบียดเบียนมันก็น้อย แต่ทว่า
ข้าราชการที่ทำงานติดต่อกับ
ประชาชนทุกวันเป็นประจำวัน
โอกาสที่จะเบียดเบียนมีมาก
เหลือเกิน อย่างที่เขาเคยเล่า
กันว่าเวลาจะไปย้ายทะเบียน
เข้า ทะเบียนออก หรือว่าบัตร
ประจำตัวอะไรมีทราบ ก็ไปติด
ต่อ ท่านเจ้าหน้าที่ ท่านก็มอง
หน้าเราแล้วก็เฉยๆ พอเรา
ซักสงสัยว่า เอ๊ะนี่ท่านจะเอา
อะไร ท่านก็ยกมือขึ้นยังงี้คล้ายๆ
กับพระห้ามญาติ อันนี้บางคนก็
แปลว่า “ห้าบาท” บางคนก็แปล

ว่า “ทำสีบ” ถ้าเรื่องใหญ่ๆ
หน่อยก็ “ทำร้อย” อันนี้แหละ
ครับคือความเบียดเบียน จริงอยู่
คนที่อยากให้ถูกเบียดเบียนก็มี
เพราะจะได้เร็ว ได้ก่อนคนอื่น
ได้ประโยชน์ก่อนคนอื่น ตีคู่แข่ง
พวกนี้ อยากให้ ข้าราชการเบียด
เบียน ให้ออกปากซักหน่อยซี
จะได้ทุลเกล้าถวาย ผมพูดในที่นี้
หมายถึงถวาย ข้าราชการ นะครับ
มิใช่ถวายที่อื่น อันนี้แหละครับ
เป็นหลักธรรมะ อันหนึ่งซึ่งพระ
พุทธเจ้า ห้ามเรียกว่าห้ามตีคือ
คือการเบียดเบียนคนอื่นผิด ไม่
ถูก เพราะฉะนั้นจึงเป็นหลัก
ปกครองที่ว่า จะต้องไม่เบียด
เบียน

เวลานี้ปัญหาเรื่องเบียดเบียน
นี้เป็นปัญหาใหญ่ ซึ่งทาง ก.พ.
ก็มีส่วนที่จะแก้ปัญหายูด้วย คือ
เรื่องเงินเดือนข้าราชการ ผิดจาก
ข้อเท็จจริง ผิดจากข้อเท็จจริงใน
เรื่องค่าครองชีพตามหลักเศรษฐกิจ
อันนี้เป็นหน้าที่ของพวกเรา
ทั้งใน ก.พ. และทั้งที่อื่นรัฐบาล
ท่านก็รู้ และจะต้องแก้ไข
แต่แก้ไขมันมิใช่เรื่องง่าย มันก็

ต้องค่อยเป็นค่อยไป แต่ว่าถ้า
เป็นข้าราชการที่ให้สัตย์แก่ตัวเอง
ว่า จะเป็นข้าราชการที่ดีแล้ว มัน
ก็ต้องเข้าหลักธรรมะประการที่
๙ คือความอดทน

พูดมาถึงตอนนี้ท่านคงอาจ
จะหัวเราะผมว่า มาสอนให้อดทน
อดทน อดทน อดทน ใครจะ
ไปอดอยู่ได้แค่ไหน อย่างไร มัน
ต้องมีขีดจำกัดบ้าง แต่ความจริง
ความอดทนนี้เป็นคุณธรรม
อันประเสริฐทีเดียว และเป็น
การแสดงธาตุแท้ของเราด้วย ว่า
เราเป็นคนที่จะอดทน หลังแข็ง
พอหรือเปล่า เราเป็นลูกผู้ชาย
หรือเป็นลูกผู้หญิงที่เข้มแข็งจริง
หรือเปล่า

คือความอดทน พระพุทธ-
เจ้าสอนความอดทนคือ “ขันติ”
เป็นหลักธรรมะประการที่ ๘ มี
ความอดทนต่อปัจจัยที่จะก่อ
ให้เกิดความโลภ ความโกรธ
ความหลงทั้งหลาย อดทนต่อ
ความลำบากตรากตรำทั้งปวง
อดทนต่อถ้อยคำที่จาบจ้วงล่วง
เกิน ความอดทนของท่านนี้แพร่
ไปทุกอย่าง เมื่ออีกผมกำลังจ้วงก

จะพูดเรื่องอดทนว่าเงินเดือนไม่
พอแก่ค่าครองชีพ หรือพอก็พอ
ดิบพอดี ไม่มีที่จะเก็บเลย มัน
ต้องอดทนในเรื่องนี้ในทางจิตใจ
ถ้าไม่เช่นนั้นมัน จะ ซักพาให้เรา
ไปหาความพอกจากที่อื่น ใจความ
พอกจากที่อื่นนี้เวลานี้กำลังเป็นโรค
ระบาด โรคร้ายของประเทศชาติ
และก็ความไม่ดีขึ้นนี้ มันจะถึง
ขนาดพาให้ชาตินี้สิ้นไปได้ เหมือน
ตัวอย่างที่เราเห็นในประเทศข้าง
เคียงอยู่บ้างแล้ว

เพราะฉะนั้นเรื่องนี้จึงไม่ใช่
เรื่องเล็ก ไม่ใช่เรื่องที่ว่าสักแต่ว่า
พูด และสักแต่ว่าฟังแล้วก็ร้องซี
ไม่ใช่ แต่ถ้าท่านคิดให้ดี มัน
เป็นเรื่องลึกซึ้ง คือลึกซึ้งมาก ที่
จะทำให้เราอยู่หรือไป เรื่องนี้
เป็นเรื่องลึกซึ้งมาก และเป็น
โรคที่แก้ไขยากมากจริงๆ ถ้า
หากว่าเราข้าราชการทุกคน
เห็นภัยอันนี้แล้วก็ตั้งจิตหมั่น
คงว่า เราจะมีอดทน ให้
มีขันติตามสมควรแก่กรณี
ถ้าเราอดทนไม่ไหวจริงๆ เราก็
ต้องกราบลาออกไปหางานที่มันมี
ผลประโยชน์พอเพียง แต่ถ้าเรา

ยังอยู่ เราต้องอดทน ถ้าไม่อดทนก็ไป ผมเวลาอบรมผู้พิพากษาหลายปีติด ๆ กัน ผมเคยพูดครั้งหนึ่ง ซึ่งผู้พิพากษาผู้ใหญ่ ๆ ยังจำได้ แล้วมาพูดกับผมอยู่บ่อย ๆ ว่า อาจารย์เคยบอกว่า เข้ามาเป็นผู้พิพากษา จะต้องทำตัวเหมือนพระธรรมยุติ กินอยู่แต่พอสมควร มีความอดทนต่อความหุงเพื่อของคนอื่น ไม่เอาอย่างความหุงเพื่อของคนอื่น และให้ปฏิบัติตามกรมหลวงราชบุรี พระอาจารย์ที่ท่าน สั่งพ่อแม่เราไว้ว่า ท่าน พูดกับลูกศิษย์นะว่า ถ้า “เอ็งจะกินเหล้ากินยาขำไม่ว่าแต่เอ็งอย่ากินสินบน” กรมหลวงราชบุรี ท่านสอนลูกศิษย์ของท่าน ท่านถือว่าท่านเป็นบิดาเป็นพ่อนะฮะ อันนั้นผมเคยพูดกับท่านผู้พิพากษาหลายท่าน บอกว่าบูรพาจารย์ของเราสอนว่าอย่างนี้ และการที่ผู้พิพากษากินสินบนนี้เป็นบาปมหันต์ ตกนรกโลกันต์สักซึ่งทีเดียว เพราะเหตุว่าเขาเดือดร้อนจริง ๆ คู่กรณี

เราเอียงไปเข้าอีกฝ่ายหนึ่ง แล้วผมจะบอกว่าถ้าท่านทั้งหลายนั้นเห็นว่าทนไม่ได้ ก็ขอความกรุณาออกไป อย่าอยู่ในแวดวงนี้ ซึ่งจะสร้างทุกข์มหันต์ให้แก่อาณาประชาราษฎร์ นี่นะครับมันเป็นสับริตหรือมันเป็นจิตอันหนึ่งที่เราจะต้องถ่ายทอดเข้าสู่กัน ถ้าเราสามารถถ่ายทอดเข้าสู่กันได้แล้ว ท่านคิดดูเอง ผลจะดีขนาดไหน

ธรรมะประการที่ ๑๐ และเป็นประการสุดท้าย คือความไม่ผิด ซึ่งภาษาบาลีเรียก “อวิโรชนะ” ความไม่ผิด อันนั้นะครับ คือท่านว่าจะทำอะไรก็ศึกษาพิจารณา ไตร่ตรองให้มีความรู้ทั่วถึงรอบคอบ เพื่อให้เกิดความไม่ผิดพลาดและให้ถูกต้องในเรื่องทั้งปวง อันนี้เป็นเรื่องละเอียดชนิดหนึ่ง แต่ว่าพอเข้าใจได้ ไม่ลำบากนัก คือว่าเราจะทำอะไรนี้ อย่าผลิอย่าผลาม แต่ว่าไม่ใช่อย่าตะถั่วง อย่าหมกงาน อย่าอะไรต่าง ๆ ต้องคิดงาน แต่ว่าคิดให้รอบคอบ คือความไม่ผิด จะทำอะไรก็ต้อง

ศึกษาพิจารณาให้มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เสียก่อนพอสมควร และมีความรอบคอบ ช่วยให้เกิดความไม่ผิดพลาด และให้เกิดความถูกต้องในเรื่องนั้น ๆ อันนี้เข้าลักษณะของคนดีมีฝีมือ อย่างที่ผมได้เรียนไว้ในครั้งก่อนว่าเป็นคนที่ทำอะไรไม่ผิด

นี่แหละครับเป็นธรรมะ ๑๐ ประการ นะครับ ธรรมะ ๑๐ ประการนี้ ผมเอามาเสนอที่นี้ ไม่ใช่จะบอกคุณทั้งหลายให้เชื่อเชื่อ เชื่อ เชื่อ เชื่อ เชื่อ หลับหู หลับตาเชื่อ ไม่ใช่อย่างนั้นเลย ผมอัญเชิญธรรมะนี้มา ก็เพื่อจะมาเสนอให้คุณคิด และให้คุณไตร่ตรองเอาเอง ทบทวนเอง วิเคราะห์เองโดยเสรี ให้ดูทีหรือว่าเป็น ธรรมะที่จะให้ผลดีแก่เราจริงหรือไม่ และถ้าเรารับมาใส่ไว้ในใจเราได้แล้ว เราจะเป็นคนที่น่ารักน่าคบถือนาตไหน เราจะทำได้หรือไม่ การที่เราจะรับธรรมะเอามาให้ได้ทั้งหมดนี้ บางทีมันก็ยาก แต่ที่ว่าเพียงเรารับมาได้เป็นบางข้อ และค่อย ๆ เพิ่มข้อขึ้นจนครบทั้ง ๑๐ ประการ

นี้เราก็สามารถจะทำได้ และเมื่อ
 เราได้รับธรรมะทั้งหลายนั้นมาไว้
 ในใจแล้วผลการปฏิบัติของ
 เรา ทั้งกาย ทั้งวาจา ทั้งใจ
 ก็จะออกมาตาม อรรถรส ของ
 ธรรมะนั้นๆ ด้วยอัตโนมัติ

อย่างไร นี่แหละเป็นคำตอบ
 จะเป็นอย่างไร ซึ่งคำตอบนี้อยู่ที่
 คุณ และจะเป็นคำตอบที่คุณจะ
 จำไว้ไม่รู้หายเลย ไม่ใช่ผมจะ
 ตอบให้ว่าดี ถ้ายังงั้นมันไม่มี
 ความหมายเท่าไร มันแข็ง มัน

(challenge) อย่างที่ฝรั่งเขาเรียก
 ว่าเป็นแชลเลนจ์คือ ธรรมะของ
 ท่านนี้ เป็นแชลเลนจ์คือทำให้
 พิสูจน์ด้วยตนเอง ว่ามันจริง
 หรือไม่จริง เป็นผลดีหรือไม่ดี
 นี่นะครับ ซึ่งท่านทั้งหลาย
 ก็คงสวดอธิปัติโสเป็นกันทุกคนใช่
 ไหม หรือบางคนไม่เป็นนะฮะ
 เราสวดแทบทุกคืน แล้วบางทีก็
 เวลาวันพระวันโกนก็ โอปนยโก
 ปจจุตติ เวทิตพโพ วิญญูหิ
 ธรรมะของพระองค์นั้นนะ เรา
 น้อมนำมาใส่ตัวเราได้อเอง เรา
 ู้ได้ด้วยใจของเราเองว่ามันดีหรือไม่ดี
 เป็นในทัศนะของวิญญูชน
 โอปนยโก ปจจุตติ เวทิตพ
 โพ วิญญูหิ นี่พระพุทธเจ้าสอน
 เราเข้าสู่ บางทีก็ไม่รู้เรื่องเลย
 ยกมือไหว้ประหลกๆ ไป แต่
 ความจริงเป็น ปรัชญาเป็น ฟิโล-
 ซอฟี (philosophy) อย่างสูงที่
 เดียว เป็นพุทธปรัชญา ว่า
 ธรรมะทั้งหลายทั้งปวงที่พระตถา
 คตเจ้าทรงสั่งสอน ผู้ปฏิบัติรู้อเอง
 โดยชอบ สัมผัสได้เองว่าธรรมะ
 ทั้งหลายเหล่านี้ ให้คุณหรือให้
 โทษ จริงหรือเท็จประการใด



ด้วยตัวของตัวเอง และ
 เมื่อเช่นนี้เราก็ลองวิเคราะห์ดูว่า
 ถ้าเรา ขำราช การ ปฏิบัติ ตาม
 ธรรมะทั้งนี้ได้แล้ว ผลคือ
 อาณาประชาราษฎร์ จะเป็น

จิต แต่คุณต้องตอบตัวเองว่ามัน
 ดีจริงหรือเปล่า
 นี่แหละครับพระพุทธศาสนา
 นี้ ท่านมีลักษณะทำทายเป็น
 เสมอที่เดียว คือเป็นแชลเลนจ์

รูเอง ตอบเอง และก็ เซย์เยส (say yes) หรือ เซย์โน (say no) เอาเองเป็นอิสระเสรี นี่เป็นลักษณะเนื้อหาของพระพุทธศาสนานะครับ

เพราะฉะนั้นธรรมะ ทั้ง ๑๐ ประการนี้ กระผมจึงเอามาเสนอท่าน ไม่ใช่เพื่อสอนท่าน แต่จะ ท้าทายให้ท่านเอาไปคิดดูจริงหรือไม่จริง ถ้าปฏิบัติได้จะเป็นผลดีแก่ราษฎรจริงหรือไม่จริง แล้วท่านตอบตัวท่านเอง

ทีนี้เรากลับมานะครับ เราพลิกตัวเราเองเสียให้มาเป็นราษฎรธรรมดาสามัญไม่ใช่ ซี ๕ ซี ๖ ซี ๗ ซี ๘ ใหญ่โตมากนะครับ เจ้าขุนมูลนาย ไม่ใช่ พลิกกลับมาเป็น นาย ก. นาย ข. นาย ค. นาย ง. นาง ส. นาง ก. ข. ค. อะไรก็ได้ นะครับ พลิกมาเป็นธรรมดาแล้วเรามาพบ เราต้องมาติดต่อกัน เราต้องมาร้องให้ เราต้องมาร้องทุกข์ ต่อเจ้าพนักงาน ต่อนายร้อยเวร ต่อคุณจำ ต่อท่านปลัด ต่อท่านผู้ว่าฯ เราก็ต้องมาติดต่อกัน บางทีมันก็หนีไม่พ้น อยากจะหนีท่านร้อยโยชน์

พันโยชน์ก็หนีไม่พ้น ข้าราชการนะบางคนเขาอยากจะหนีร้อยโยชน์พันโยชน์โรงพัก อำเภอ ไม่อยากขึ้นเลย ภาวนาเลย แต่บางทีมันก็หนีไม่พ้น ก็ต้องขึ้น ถ้าเรามาพบ เรามาติดต่อกันแล้ว เรามารับการปฏิบัติจากราชการผู้มีธรรมะ ๑๐ ประการนี้ในใจ เราจะรู้สึกอย่างไร เราจะรู้สึกชื่นใจเหมือนท่านปัญญานันท ท่านว่า โดยเราไม่ต้องเสียสินบาทคาดสินบน ไม่ต้องเสียค่าน้ำร้อนน้ำชา ชักสตางค์แดงเดียว แต่ท่านปลัดนี้ ท่านผู้กำกับ ท่านนายร้อย เวนนี่ท่านดีจริงๆ แะ ท่านให้ความยุติธรรมแก่เราจริงๆ อย่างนี้ เราจะรู้สึกยังไง เราต้องรู้สึก บางทีน้ำตาไหลเลยว่า ไม่นึกเลยว่า จะได้รับความเป็นธรรมอย่างนี้ นี่แหละครับ มันเป็นเรื่องจริงยังงั้นจริงๆ นะครับ

แล้วก็ราษฎร นี่นะครับ อย่าไว้ใจแกกันนะ เพราะเหตุว่าส่วนใหญ่นี้แกดีจริง แกอึกนอ แร้นซ์ (ignorance) หรือว่าแกไม่ค่อยจะรู้อะไรจริง แต่มีอีกบางพวกที่พราวไปด้วยเสน่ห์เขียว

คือ ปลิ้น ปล้อน หลอกหลวง สารพัด จะเอาประโยชน์ใส่ตนเท่านั้น คนอื่นช่างมัน พวกนี้ชอบเข้ามาหาข้าราชการ ผูกมิตรไมตรี เชิญเลี้ยง ให้ตัวหนังฟรี ตัวรถเมล์ฟรี สารพัด แต่ข้าราชการผู้มีธรรมะทั้งหลายเหล่านี้จะรู้ทันทันที รู้ทันจนเขาไม่กล้าเข้ามาติดต่อกัน ไม่ใช่ไปเป็นศัตรูกับเขา ไม่ใช่จะเป็นคู่อาฆาต ไม่ใช่แต่เราไม่ยอมตนให้เป็นเครื่องมือของเขา นี่แหละครับ ในต่างจังหวัด แม้แต่ในกรุงเทพฯ นี้ก็มีมากมาย บางคนไปฆ่าเขาตาย ตัวอย่างใกล้ ๆ นี้แหละ ผมได้รับทราบมาเลย ฆ่าเขาตายกลางถนนนะ แต่เผอิญคนฆ่านี้เป็นลูกชายของเจ้าของโรงน้ำชา เขาบอกว่า ไม่มีวันหอรอกที่เขาจะถูกจับ เขาจะต้องขึ้นศาล ไม่มีทาง อิมพอสซิเบิล (impossible) อิมพอสซิเบิลนี้ผมพูดเองนะ อันนี้แหละครับคือ ผู้มีอิทธิพล แล้วพวกนี้เป็นภัยร้ายแรงแก่สังคมภัยเท่า ๆ กับพวกโค่นไม้ทำลายป่าเหมือนกัน

นี่แหละครับ พวกเราที่จะ


ต้องไปเผชิญกับพวกนี้ มีทั้งฝ่าย
ปล้นปล้อน หลอกหลวง ทั้งฝ่ายซื่อ
เชื่อ และก็โง่ เหมือนกับผมเมื่อ
ตอนเป็นรัฐบาลในสภาเขาบอก
ผมยังจำก้องอยู่ในหู สมาชิกสภา
คนหนึ่งเป็นดอกเตอร์ลูกชั้นชั้น
หน้าผมบอก รัฐบาลนายสัญญา
นี้ระวังนะอย่าภูมิใจว่า ซื่อเพราะ
ไอ้ดีกรีมันมีนะ คือถ้าซื่อแล้วก็
เชื่อ ถ้าเชื่อแล้วก็โง่ โง่แล้ว
บัดชบทีเดียว นี่ชะในสภาซึ่ง
ท่านพูดได้โดยเสรี ผมก็มีสิทธิ
โดยเสรีที่จะอดทนฟัง เพราะ
ฉะนั้นราษฎรธรรมดาที่อาจจะ
เหมือนผมคือ ซื่อ แล้วก็เชื่อ
แล้วก็โง่ อันนี้ต้องอาศัยใคร

อาศัยข้าราชการผู้มีความเป็น
ธรรมที่จะปกป้องรักษาป้องกัน
เขา อย่าให้เขาถูกเป็นเหยื่อของ
พวก ปล้น ปล้อน หลอกหลวง
ฉ้อโกง ข้าราชการที่ดัดจริต
เป็นธรรม จะเป็นผู้พิทักษ์
รักษาสีทิวเสวีของผู้ที่ ซื่อ เชื่อ
โง่ นี้ได้เป็นอย่างดีที่สุด นี้ผม
ขอเสนอความคิดอย่างนี้

เพื่อให้เป็นหลักฐานให้
ปรากฏไว้ในที่นี้ ผมขอเรียนว่า
ธรรมะ ๑๐ ประการ ดังที่ผมได้
กล่าวมาแล้ว ผมได้ยกขึ้นอ้าง
โดยมีหลักฐานมั่นคง ไม่ใช่เป็น
ธรรมะที่เลื่อนลอย เพราะธรรมะ
ทั้ง ๑๐ ประการนี้ พระพุทธเจ้า

ท่านตรัสไว้ใน “มหาหังสชาดก”
อยู่ในพระไตรปิฎก ฉบับภาษา
บาลีฉบับสยามรัฐ เล่มที่ ๒๔
หน้า ๘๖ เป็นต้นไป เรียกว่า
“ทศพิชราชธรรม” คือธรรมะ
๑๐ ประการของพระราชา

เราผู้เป็นข้าราชการ คือ
เป็นคนของพระราชา และถือ
เป็นผู้รับใช้ประชาชนก็ย่อมจะ
อัญเชิญพระธรรมทั้ง ๑๐ ประการ
นี้ มาใส่ไว้ในใจเรา เพื่อประ-
พฤติปฏิบัติต่ออาณาประชาราษฎร์
ได้ตลอดไป เสมอไป และเมื่อ
นั้นแหละราษฎรก็จะเจริญ เรา
ก็จะเจริญ และประเทศชาติก็จะ
เจริญรุ่งเรืองสืบไปตลอดกาลนาน

ขอขอบคุณ 



รายได้จากกิจการสลากกินแบ่งรัฐบาล

เป็นส่วนหนึ่งของรายได้แผ่นดิน

จะนั้น

การซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นการช่วยเหลือชาติ

โปรดอย่าซื้อสลากที่ขายเกินราคา

ผู้ขายสลากเกินราคาต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท

ผู้จับและนำจับมีสิทธิได้รับสินบนครั้งหนึ่งของค่าปรับ

แต่ไม่น้อยกว่า ๒๐๐ บาท

สัมภาษณ์พิเศษ:

ข้าราชการพลเรือนตัวอย่าง นายสุริ อากาศทุกซ์ ผู้ได้รับเกียรติคุณสุดดีจากมูลนิธิ สรรพวรรณิต

ท่านผู้อ่านวารสารข้าราชการคงจะได้ทราบข่าวการมอบรางวัลเกียรติคุณสุดดีบุคคลผู้ทำคุณประโยชน์ต่อประเทศชาติดีเด่นเป็นพิเศษในสาขาต่างๆ จากมูลนิธิสรรพวรรณิต เมื่อกลางเดือนพฤษภาคม ศกนี้ จากสื่อมวลชนแขนงต่างๆ แล้ว ข้อมูลนิธิ “สรรพวรรณิต” นี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงพระมหากรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามให้แปลว่า “ทุกคนสรรเสริญ” จึงนับเป็นนิมิตที่ดีที่คนไทยกลุ่มหนึ่งเห็นความสำคัญ เกิดแรงตลใจจัดตั้งมูลนิธิขึ้น เพื่อเลือกสรรคนไทยที่กระทำความดีอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติดีเด่นเป็นพิเศษ เพื่อมอบรางวัลให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลทั่วไป

รางวัลเกียรติคุณสุดดีที่มอบให้จัดเป็น ๓ สาขา คือ

๑. สาขาสาธารณูปการ (Public Service) ได้แก่พระครูสถาพรพุทธมนต์



๒. สาขางานของรัฐบาล (Government Service) ได้แก่นายสุธี อากาศฤกษ์
๓. สาขาผู้นำชุมชน (Community Leadership) ได้แก่ พลตำรวจตรีสมควร ทริกกุล และพลตำรวจตรี เจริญฤทธิ์ จำรัสโรมรัน

โดยที่นายสุธี อากาศฤกษ์ ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) เป็นข้าราชการพลเรือนท่านเดียวที่ได้รับรางวัลเกียรติคุณเสดุดันี้ วารสารข้าราชการจึงขอแนะนำให้ผู้่านได้รู้จัก และศึกษาประวัติและผลงานของท่าน ตามที่มูลนิธิสรรพรรณิต ได้ประกาศเกียรติคุณไว้ และในโอกาสนี้ วารสารข้าราชการได้สัมภาษณ์ความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านในแง่มุมมองต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อคิด และเป็นตัวอย่างแก่พวกเราชาวข้าราชการต่อไป

ประวัติและผลงานโดยย่อ

นายสุธี อากาศฤกษ์ เกิดเมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๗๑ ณ บ้านนรสิงห์ ซึ่งเป็นทำเนียบรัฐบาลในปัจจุบัน บิดาชื่อนายทองสุข มารดาชื่อนางทับทิม บิดาเป็นทหารอาสาสงครามโลกครั้งที่ ๑

เมื่อเรียนจบชั้นเตรียมอุดมจากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย แล้วนายสุธีเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จนสำเร็จปริญญาตรี เมื่อปี ๒๕๙๕ ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๒ สำนักนายกรัฐมนตรีได้คัดเลือกให้ไปศึกษาต่ออีกจนจบเป็นรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยเดียวกัน ได้เดินทางไปทำงาน National Operation Room ของรัฐบาลสหพันธ์รัฐมาเลเซีย และเป็นผู้หนึ่งที่ริเริ่มจัดตั้งศูนย์สารนิเทศผลปฏิบัติราชการ (ศ.ส.ร.) ขึ้นในสำนักนายกรัฐมนตรี ได้รับทุนธนาคารโลกไปศึกษาอบรมวิชาประเมินผลโครงการ (Project Evaluation) ณ กรุงการากี ประเทศปากีสถาน เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้เดินทาง

ไปดูการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลสาธารณรัฐจีนไต้หวัน และได้รับทุนจากประเทศสาธารณรัฐเยอรมัน ตะวันตกไปอบรมและดูงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์

นายสุธีสมรสกับ น.ส. วิมลสุคนธา เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๐๐ มีบุตรชายคนหนึ่งและบุตรหญิงคนหนึ่ง มีชีวิตครอบครัวที่ราบรื่น ไม่มีปัญหา ภรรยาเป็นแม่บ้านที่ดี และไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวกับงานของสามี

นายสุธีเริ่มเข้ารับราชการเมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๘ ในตำแหน่งประจำแผนก กอง ๑ กรมตรวจราชการแผ่นดิน และได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานผู้ช่วยสอบสวนกรณีพิพาทเกี่ยวกับการแย่งกรรมสิทธิ์ในที่ดิน ได้เลื่อนขั้นและตำแหน่งในราชการโดยลำดับเป็นหัวหน้ากองวิจัยสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์สารนิเทศผลปฏิบัติราชการ ใน พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี และเป็นประธานคณะกรรมการ สอบ

สวนตามคำร้องของราษฎร ขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับเรื่องหนี้สิน (ก.ส.ส.) ทำงานสอบสวนไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาทให้แก่ชาวบ้านอายุถึง ๓ สมัยของรัฐบาล และเป็นกรรมการ ป.ป.ป. ด้วย ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.)

นายสุธีใช้ชีวิตอย่างคนสามัญ ไม่โอ้อ้อภาคภูมิใจแบบข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ขนรถเมล์ไปทำงาน เมื่อถึงที่ทำงานพนมมือไหว้พระ ทำใจให้เป็นสมาธิ แล้วจึงลงมือทำงานไปจนถึงเที่ยง รับประทานอาหารกลางวันอย่างง่าย ๆ ในที่ทำงาน เลิกงานแล้วกลับบ้านโดยรถเมล์ จะใช้รถประจำตำแหน่ง เฉพาะเรื่องราชการ ที่บ้านมีความเป็นอยู่อย่างเรียบง่าย และประหยัด อยู่บ้านเช้าหลังเต๊ก ๆ ในอัตราเดือนละ ๖๐๐ บาท เสื้อผ้ามีน้อยชุดแต่สะอาดเรียบร้อยและดูประณีต ออกงาน

สังคมน้อย แต่งงานสำคัญของ
ญาติมิตรหรือผู้เกี่ยวข้องจะไปร่วม
ด้วยเสมอ เช่นงานศพ งาน
แต่งงาน นายสุธีไม่ดื่มสุรา ไม่
เล่นการพนัน ไม่เที่ยวไนท์คลับ
เป็นพุทธศาสนิกชนที่เคร่งครัดคน
หนึ่ง (เคยเดินทางไปนมัสการ
สังเวชนียสถาน และอุปสมบท
ณ วัดไทยพุทธคยา ประเทศ
อินเดีย เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๙) สวด
มนต์ไหว้พระทุกวัน วันพระ
และวันสำคัญทางศาสนาไปฟัง
เทศน์และไปทำบุญที่วัดเสมอ ทั้ง
ยังช่วยเหลืองานของวัดในฐานะ
ที่เป็นกรรมการของวัดตามโอกาส
นับว่านายสุธีเป็นผู้มีความเป็นอยู่
อย่างสงบ มีความพอใจเท่าที่เป็น
อยู่ ไม่แสดงความต้องการสิ่งใด
อีก เวลาทั้งหมดอุทิศให้แก่
ราชการ ไม่ได้ทำงานหารายได้
พิเศษอื่น ถึงที่ทำงานก่อนเวลา
และกลับหลังเวลาเสมอ รวมทั้ง
ปฏิบัติงานในวันหยุดราชการเป็น
ประจำ

งานของนายสุธีส่วนใหญ่
เกี่ยวข้องกับราชการ ชาวไร่
ชาวนา ได้รับมอบงานนี้มาตั้งแต่

เข้ารับราชการใหม่ ๆ คือ เริ่ม
ตั้งแต่เป็นพนักงานผู้ช่วยสอบสวน
กรณีพิพาท เกี่ยวกับการแย่ง
กรรมสิทธิ์ในที่ดิน (พ.ศ. ๒๔๙๘)
เมื่อตำแหน่งราชการสูงขึ้น ความ
รับผิดชอบในเรื่องนี้ก็สูงขึ้น การ
ปลดปล่อยหนี้สินของชาวนา
เป็นโครงการใหญ่ของรัฐบาล
นายสุธีเป็นหัวหน้าโครงการ เมื่อ
มีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน
ตามคำร้องของราษฎรขอความ
เป็นธรรมเกี่ยวกับเรื่องหนี้สิน
(ก.ส.ส.) นายสุธีเป็นเลขานุการ
มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน
ต่อมาเมื่อได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ตรวจ
ราชการสำนักนายกรัฐมนตรี จึง
ได้รับมอบหน้าที่เป็นประธาน
คณะกรรมการการสอบสวน ตาม
คำร้องของราษฎรขอความเป็น
ธรรมเกี่ยวกับเรื่องหนี้สิน(ก.ส.ส.)
และได้รับแต่งตั้งเป็นประธาน
คณะกรรมการแก้ปัญหาเฉพาะ
กิจการจัดนิคมสร้างตนเองทุ่งสาม
ได้ปฏิบัติงานอยู่ในทุ่งสามถึง ๒ ปี
นายสุธีต้องออกไปทำงานในชน
บทคลุกคลีกับชาวไร่ชาวนา จน
เข้าใจและรู้สภาพอันแร้นแค้น

ของชาวนา จึงมีความเห็นอก
เห็นใจคนเหล่านั้นเป็นอันมาก
ได้ทำการสอบสวนไกล่เกลี่ยประ
ยอมข้อพิพาทให้กับชาวนาเป็น
เวลาหลายปี ช่วยให้ชาวนาที่มี
ภาระหนี้สินได้รับการปลดปล่อย
หนี้สิน ได้ที่ดินกลับคืนมาทำกิน
และมืงานทำ นายสุธีมีผลงานดี
เด่นในด้าน การไกล่เกลี่ยหนี้สิน
บรรเทาความเดือนร้อนให้แก่
ชาวนากว่าหมื่นครอบครัว นอก
จากนี้ นายสุธีในฐานะประธาน
ก.ส.ส. ยังได้ช่วยดำเนินการแก้
ปัญหาความเดือนร้อน และ ปลด
หนี้สินให้พนักงานโรงงานยาสูบ
การรถไฟฯ และการท่าเรือฯ
ให้รอดพ้นจากการถูกหักเงินเดือน
จากเจ้าหนี้เป็นรายเดือน จนหมด
ตัว ซึ่งทำให้ไม่มีรายได้เหลือตก
ถึงครอบครัว เป็นเหตุกระทบ
กระเทือนต่อการครองชีพ (ต่อ
มาได้มีการแก้กฎหมายเกี่ยวกับ
เรื่องนี้ ห้ามมิให้หักเงินเดือน
พนักงานของรัฐเกินกว่าอัตรา
เงินเดือน ขั้นต่ำของข้าราชการ
พลเรือน

ท่านทราบหรือไม่คะว่า มีมูลนิธิสรรพรรณิตอยู่

ไม่ทราบ มีจดหมายมาแจ้ง
ว่าได้รับเลือกและ ประกาศ รู้
เมื่อแจ้งว่าเขาเลือกแล้ว

รู้สึกอย่างไร เมื่อทราบ คะ

โดยส่วนตัว แปลกใจไม่
ทราบว่า มีผู้ติดตามผลงาน และรู้
สึกเป็นเกียรติที่ได้รับควมไว้วาง
ใจให้เป็นบุคคลตัวอย่าง ส่วน
งานที่ได้ทำไป แล้วก็มี ความรู้สึก
ว่าไม่ได้คิดว่าจะได้อะไรเป็นของ
ตอบแทน เพราะว่าผลสำเร็จใน
งาน ที่ได้ ทำ ไป ช่วย ปลด ปล้อง
ทุกข์ยากของคน เป็น จำนวนมาก
เราเกิดความดีใจ ซึ่งเป็นผลที่เรา
ได้โดยอัตโนมัติของเราแล้ว

แม้ว่าท่านไม่ได้ทำเพื่อ หวังอะไร แต่ท่านก็ถูกเลือก เพราะ ผล จาก การ ทำ ดี ของ ท่าน

ความจริงคนที่ทำดีกว่าผมก็
อาจจะมี แต่ผมมองอาจจะไป
ไม่ถึงก็ได้ เรายังไม่เคยคิดว่าตัว
เองมีความสำคัญขนาดนั้น



คะ แต่อย่างน้อยก็ทำ ความดีมาอยู่มากเขาจึงเลือก

ครับ ผลงานที่แล้วมาอย่าง
ช่วยชาวนา ก็เห็นตัวเลขอย่าง
ชัดเจน มากหมื่นกว่าครอบครัวที่
ได้รับการปลดปล่อยหนี้ สิ้น ออก
ไป กรรมการโรงงานยาสูบ การ
รถไฟฯ การท่าเรือฯ ซึ่งเดิมเคย
ถูกเจ้าหนี้ หักเงินเดือน ออกเป็น
รายเดือนไปหมดจนไม่มีเหลือตก
ถึงครอบครัว เราได้เสนอรัฐบาล
สมัยอาจารย์สัญญา ขอให้แก้

กฎหมาย เพื่อว่าถ้าจะมีหนี้สิน
ผูกพัน กันอย่างไร จะมาถือหักเงิน
เดือน ซึ่งเป็นเบี้ยเลี้ยงชีพเขา
รายเดือนจนหมดไม่ได้ กฎหมาย
ก็ได้แก้ ออกมาว่าจะยึดเงินเดือน
เกินกว่าระดับเงินเดือนขั้นต่ำของ
ข้าราชการพลเรือนไม่ได้ จาก
นั้นเราเสนอว่าหักได้ไม่เกิน ๒๕ %
ของเงินเดือนหรือค่าใช้จ่ายที่เขา
ได้รับเป็นรายเดือน เพื่อว่าให้
เงินที่เขาเหลืออยู่ไปเลี้ยงชีพของ
เขาได้ นี่ก็เป็นผลที่ออกมาที่เรา
คิดว่าเราทำได้ทำประโยชน์

ทองหมด เจ้าพนักงาน ก.พ.

งานชั้นนี้เป็นงานที่ท่าน ภูมิใจที่สุดเท่าที่ทำมา

ผม จะให้อ่าน อะไร ชัก นิด
เพื่อ จะเป็น เครื่องยืนยันว่า ที่พูด
จริงหรือไม่ ... ผมเคยขอ ร้อง นาย
ทุน ที่ชนะความในศาลแล้ว ศาล
ให้ชวามา ๓๐ ครอบครัวยุหรือกว่า
๒๐๐ ชีวิตออกจากที่ดิน และถูก
ริบผลประโยชน์ที่ทำในไร่ ซึ่ง
มีผล ประโยชน์ จาก อ้อย ๓ ปีถึง
๖ ล้านบาท นายทุนก็ยินดีคืน
ให้แก่ชวามาด้วยการพูดจาของเรา
เอง เราไม่ได้ไปบังคับเขา

สรุปว่า ท่าน เชื่อ เรื่อง การทำความดี

ทำดี ก็ได้รับ ความดี เป็น
เครื่อง ตอบ สนอง โดยตัวของเรา
เองอยู่แล้ว ไม่ใช่เป็น เรื่องของ
คนอื่นมาหยิบยื่นให้ แต่เราก็เป็น
การเริ่มต้นอีกว่าเราจะต้องรักษา
ความดีเอาไว้ ในกรณีที่คนเขา
มาติดตามผลงาน ก็เป็นเรื่องดี

ทราบ ว่า ท่าน เป็น พุทธ
ศาสนิกชนที่เคร่งครัด ท่าน
เชื่อในกฎที่ว่าทำดีได้ดี ทำ
ชั่วได้ชั่วไหมคะ

แน่นอน ผมเห็นมามาก
แล้วข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ถ้ายังมี
เงินทองมาโดยไม่สุจริต ลูกเต้า
ผลาญเกลี้ยง บางทีก็ไม่ได้ตายดี
ตายร้ายมีมาก ส่วนคนที่ไม่ได้
โกงไม่ได้กินนอกกินใน อยู่อย่าง
เรื่อย ๆ ลูกหลานมีความสำเร็จใน
ชีวิต เรียนดี รับราชการดี....
เก่งมาก

ค่านิยมในสังคมปัจจุบัน
คนส่วนใหญ่มักนิยมวัตถุหรือ
ไม้กับบูชาคนที่มีศรีสุข คน
ไหนที่ตระกูลใหญ่ก็ มีเกียรติ
คนมีเงิน มีรถรุ่นใหม่ ๆ
สังคมเรามีแนวโน้มที่จะเป็น
อย่างนี้ ท่านมีความคิดเห็น
อย่างไร ในฐานะ ที่เราเป็น
ข้าราชการ

ส่วนตัวก็รู้สึก ว่า โดยปกติ
เราเป็นมาอย่างไร ได้ลาภ ยศ
สรรเสริญ มันเกิดขึ้นชั่วประ
เดี๋ยวเดียวก็หมดไป วันนี้เราเกิด
จะนั่งชูคออยู่บนรถ วันข้างหน้า
เราอาจจะต้องไปไหนรถเมล์ ผม
ว่าเราเริ่มต้นอย่างไร เราก็เดิน
ไปอย่างนั้น คือทางสายกลาง เรา
ก็ไม่เดือดร้อนอะไร

คิดว่า ทาง สายกลาง ที่
ท่านเลือก คือประพฤติตัว
พอเหมาะอย่างที่เราเคยเป็น
ในขณะที่คนอื่น ๆ คือ ข้าราชการ
ในกรมกองอื่น ซึ่ง
อยู่ในระดับเดียวกับท่าน เขา
สามารถทำได้ดีกว่านั้น ท่าน
มีความรู้สึกพอใจไหมที่ท่าน
ได้ทำอย่างนั้น

อันนี้ เป็นเรื่อง ทาง ของแต่
ละคน เขาอาจมาในลักษณะที่มี
ความเป็นอยู่ดีมาก่อน การที่เขา
อยู่ในตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น มี
บริการต่าง ๆ ของรัฐที่จะใช้ ได้
เรียกใช้ได้ หรือหยิบฉวยใช้ได้
เขาก็ใช้ไปอย่างนั้น ก็เป็นเรื่อง
ที่ทางราชการ รับรองสถานะ ของ
เขา อย่างผมนี้แม้จะมีโอกาสก็
คิดว่า อย่างที่ เรียน ให้ ทราบ ว่า
ลาภ ยศ สรรเสริญ เป็นของ
ที่มีชั่วครั้งชั่วคราวก็หมดไป เรา
เคยยังงัยก็อยู่อย่างนั้นได้ ไม่
จำเป็น ที่ จะต้อง ไปเดิน ไปตาม
จิ้งหะปี กลอง หรืออะไรทำนอง
นั้น เหมือนกับสวมหัวโขนว่า
งั้นเถอะ ใช่ไหม เราปกติใจก็อยู่
อย่างนั้น ไม่ได้เดือดร้อนอะไร

ท่านอาจจะถูกมองว่าทำ
ตัวแปลกไม่เหมือนชาวบ้าน
อาจมีเสียงมากระทบอะไร
ทำนองนั้น

ครับ ผมเองเมื่อได้เลื่อนชั้น
เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมา มีบริการ
ของรัฐ เช่น รถประจำตำแหน่ง
ตั้งแต่ สมัย เป็นผู้ตรวจราชการ
สำนักนายก เมื่อปี ๑๕ ควรจะได้
ใช้รถประจำตำแหน่ง เราก็ไม่ได้
เรียกร้องเพราะถือว่าการใช้สิทธิ
ของเรานทางราชการ ต้องเสีย
เงินค่าใช้จ่าย ต้องซื้อรถที่ ๒
แสน ๓ แสน ต้องเสียค่า
บำรุงรักษา รวมทั้งพนักงาน
ขับรถอีก กับเงินเดือน
เป็นรายเดือน ซึ่งความจำเป็น
ของเราไม่ถึงขั้นนั้นเลย เรา
จะไปปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ไหน
เราก็ไม่ได้เดือดร้อนอะไรรถส่วน
กลางเขาก็มี เลิกงานแล้วเราก็
กลับบ้าน จากที่ทำงานมาบ้าน
มันก็มีปัญหาแค่เดินทางนิดเดียว
ทำไม จะต้องให้ไปสิ้นเปลืองบ-
ประมาณของทางราชการจำนวน
มากด้วย ก็แค่นั้น

ในฐานะที่ท่านได้รับ
รางวัล — ท่านมีเคล็ดลับใน
การทำงานหรือหลักประจำใจ
อย่างไร

เรื่องการทำงาน ผมเองไม่
เคยสนใจในเรื่องตำแหน่งหน้าที่
แต่ว่าเมื่อต้องทำงานชั้นไหน เมื่อ
ไหว แล้วก็ทำงานด้วยความตั้งใจ
ไม่เคยวิ่งเต้นที่จะให้ได้ตำแหน่ง
มา หรือว่าอยู่ในตำแหน่งที่มีศักดิ์
มีศรี หรือว่ามีรายได้อะไร ไม่
เคยเรียกร้องอะไรทั้งสิ้น แล้ว
แต่ผู้บังคับบัญชาเห็นเหมาะสม
เราทำของเราให้ดีที่สุด เท่านั้น
เอง และก็ไม่มีมุ้งหวังที่จะหาทาง
แสวงหารายได้ หรือว่า ตำแหน่ง
หน้าที่ ๆ สูงขึ้นนะครับ

บางคนกล่าวว่า ป.ป.ป.
เป็นหน่วยงานที่คอยจับผิด
หรือว่าให้แต่โทษ ท่านรู้สึก
ลำบากยุ่งยากใจอย่างไรบ้าง
ความจริงงานของ ป.ป.ป.
ในหลัก การมุ่งที่จะกระทำต่อ
ผู้กระทำความผิด ไม่ได้หมาย
ความว่าผู้ไม่ผิดแล้วกลับพยายาม
ปรักปรำให้เกิดความผิด
การทำงานของเราถือหลัก

ความเป็นธรรม ในกรณีที่มี
ข้อสงสัยว่า กระทำความผิด
หรือไม่ มักจะยกประโยชน์
ให้ผู้ถูกกล่าวหา จนกว่าจะ
ได้พยานหลักฐานแน่ชัด เรา
ถึงจะข่มขู่การกระทำความผิด
ไป นับเป็นหลักของกรรมการ
ทุกคน

แล้วลำบากใจไหมคะ

อันนี้ถือตามพยานหลักฐาน
การทำงานของเราไม่บอกความ
อาฆาตแค้นไว้ในใจ พยายามให้
เขาได้รับการพิจารณาด้วยความ
เป็นธรรม เมื่อมีพยานหลักฐาน
ชี้แน่นอนแล้ว ก็เป็นเรื่องกฎ
ของกรรม ใครทำกรรมชั่วก็คง
จะสนองด้วยกรรมของเขาเอง

ได้ทราบว่า...ท่านเลขา
ธิการ ป.ป.ป. เคยกล่าวว่า
ผมเป็นคนตรงแต่ตรงแบบ
กระตุงกูเรือ

ผมให้การอบรมแก่เจ้าหน้าที่
ที่ของผมตลอดมา ว่าการเป็นคน
ตรงเป็นของดี โลกแซ่ขรร้อง
สรรเสริญ แต่ถ้าตรงแบบไม้ท่อน
ไม้ซุงมันก็ไม่มีความดีขึ้น ไม่เกิด

ประโยชน์ มันอาจทำให้เกิดความเสียหาย มีแต่พึ่งต่อพึ่งหมาย ความว่าท้อ รักความเที่ยงตรง แบบก่อนไม้ก่อนซุง ท่อเข้าชนอย่างนั้นมันก็ไปไม่รอด ถ้าจะให้เป็นคนตรงก็ให้ตรงแบบกระดุกงูเรือ งอนหวังอนท้ายชะเล็กน้อย แล้วต้องมีหางเสือทิศทางเรือ คือ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ยึดไว้ให้มันหมายความว่าเราจะตรงแบบกระดุกงูเรือ งอนหวังอนท้ายให้เรือแล่นไปได้ แต่ต้องมีทิศทางของเรือที่จะวิ่งไป โดยมีกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติเป็นทางยึดเหนี่ยวที่จะเดินไป

ระบบราชการโดยทั่วไป ท่านเห็นว่าอะไรเป็นปัญหาใหญ่

อยู่ที่คน มาตรฐานของคนของเรายังไม่ดีพอ ส่วนเฉลี่ยของคนดีของเรายังมีน้อยมาก เรื่องหลักการหรือระเบียบปฏิบัติเรามีอย่างสมบูรณ์มากในวงราชการ แต่คนเราไม่ปฏิบัติดีเสียอย่างก็ไม่มีผล ผมว่าคนนี้เป็นเรื่องที่น่าห่วงใย

จะหาทางแก้ไขได้อย่างไร

ไรคะ

การจะให้คนเรามีความสำนึกต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ เป็นเรื่องยาก การวิจัยปัญหาเรื่อง corruption ในสหรัฐอเมริกา บอกว่ามูลเหตุของการ corruption มีอยู่ด้วยกัน ๔ อย่าง ที่เป็นปัจจัยสำคัญส่งเสริมให้มีการ corruption คือ คนเราเมื่อมีโอกาส มีสิ่งจูงใจไม่ต้องเสี่ยงภัย ทั้ง ๓ ประการนี้คนก็ชักจะทุจริตแล้ว แต่ปัจจัยสำคัญตัวที่ ๔ ก็คือ จิตใจของคนนี้ ๓ ตัวแรกฝรั่งบอกว่าบ้องกันได้ คือ ถ้ามีโอกาสก็ปิดโอกาสเสีย ถ้ามีสิ่งจูงใจล่อใจก็อย่าปล่อยให้สิ่งจูงใจนั้น ถ้าความเสี่ยงภัยมีน้อยก็เพิ่มโทษเพิ่มมาตรการในการควบคุมดูแลลงโทษ ทั้ง ๓ นี้ทำได้ แต่ว่าการเปลี่ยนจิตใจของคนนั้นทำได้ยาก เขาถึงว่า อันคนอันหมั่นคนกำหนดแน่ เว้นเสียแต่ใจมนุษย์สุดกำหนดทั้ง ลวง ล่อ งอเงี้ยวทั้งเสียพลด ถึงคลองคดก็ไม่เหมือนดังหนึ่งในน้ำใจคนอะไรทำนองนี้

แล้วจะมีทางแก้ได้อย่างไร

ได้บ้าง

ถ้าเราทุกคนพร้อมใจกันว่า เราจะไม่เป็นผู้กระทำเสียเอง ในกรณีทุจริตหรือประพฤตินิยมชอบในวงราชการ เป็นค่านิยม ถ้าทุกส่วนราชการปลูกฝังค่านิยมได้ มีจิตสำนึกว่าตัวจะไม่เป็นผู้กระทำเสียเอง ต่อๆ กันไปมันก็มีทางสำเร็จได้

วิธีการอบรมบ่มนิสัยจะช่วยให้ได้ผลไหมคะ

การอบรมเป็นวิธีเสนอแนะอย่างหนึ่ง และถ้าจิตใจหรือมาตรฐานคุณภาพของคนไม่พร้อมที่จะรับก็ไม่มีประโยชน์ ความสำเร็จจะเกิดขึ้นต่อเมื่อคนที่รับมีความพร้อม เรียกว่าความสำนึก ถ้าทำได้ก็ดี

ในสำนักงาน ป.ป.ป. ท่านปกครองอย่างไร

ก่อนที่ผมจะมาทำหน้าที่เลขาธิการ ก็พูดกันมากกว่าผมจะมาชี้เสีย ผมจะไหวหรือ ผมเองก็ไม่ได้มัน หมายถึงจะมารับคำท้าทายที่จะมาชี้เสีย แต่ว่าเมื่อทางราชการไว้วางใจก็จำเป็นต้องมา

เมื่อมาแล้วเราใช้หลักการบริหารงานโดยให้เกิดดุลยภาพในการทำ งาน หมายความว่าให้ความเป็นธรรมเสมอภาคกัน โดยเฉพาะในการบริหารงานนี้เราอย่าได้ถือใจตัวเองเป็นเรื่องสำคัญแต่ฝ่ายเดียวที่จะสั่งการ เราควรจะรับฟังความเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา สำนักงานผมอาจเป็น สำนักงานแห่งแรกในราชการที่ว่า อ.ก.พ. กรมประชุมทุกสัปดาห์ เพื่อแก้ปัญหาเพื่อบริหารหรือสั่งการในกรณีหาความคิดรวมของ อ.ก.พ. แล้วมาออกในรูปของคำสั่ง ผมประชุมปีหนึ่งมากกว่า ๕๒ สัปดาห์ บางสัปดาห์ประชุมมากกว่าสัปดาห์ละ ๒ ครั้งก็มี เป็นหน่วยงานที่มีการประชุม อ.ก.พ. เปลืองที่สุดที่อื่นปีหนึ่งประชุมไม่บ่อยนัก เขาก็การบริหาร โดยการสั่งการของอธิบดี หรือเลขาธิการเสร็จเด็ดขาด แต่เราฟังความเห็นของส่วนรวม คำทำที่ว่าจะมาชี้เสียใจหรือไม่ เวลานี้ไม่ใช่เสียทุกคนเป็นข้าราชการ ที่มีคุณภาพ มาตรฐานที่ดีพอสมควร อันนี้กล้ารับรองได้

ทางค่านชีวิตส่วนตัว คะ ท่านมีแนวทางอย่างไร

อย่างที่เรียนให้ทราบว่า เราเป็นมาอย่างไรนี้ ถ้าจะเอาชีวิตส่วนตัวมาพูดก็ขอเริ่มต้นว่าเป็นเด็กกำพร้า พ่อตายตั้งแต่อายุ ๔ ขวบ อยู่ในความอุปการะของแม่และพี่ๆ แม่ทำขนมขายบ้าง พี่ๆ ไปรับจ้างขายของบ้าง เล็กๆ น้อยๆ

ภรรยาท่านทำงานด้วย หรือเปล่าคะ

ภรรยาผมเป็นแม่บ้าน ผมมีลูกชายคนหนึ่ง ลูกสาวคนหนึ่ง ลูกสาวก็อยู่รอมกำลั้งจะขึ้นปี ๔ ลูกชายเรียนนิติศาสตร์ปี ๓

ผู้อ่านวารสารคงอยาก ทราบชีวิตประจำวันของท่าน บ้าง

ไม่มีอะไร ปกติ ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับครอบครัว วันหยุด ตั้งแต่มาทำหน้าที่เลขาธิการ ป.ป.ป. นี้ เสาร์อาทิตย์ไม่เคยได้หยุด วันหยุดปกติก็ไม่เคยได้หยุด เสาร์อาทิตย์ก็ทำงาน ๒ วัน จากบ้านก็มาทำงาน ไม่ได้ไปไหน

ขอเรียนถามท่านเลยไป อีกนิด ท่านมีวิธีทำให้เกิด ความสามัคคีในบ้านอย่างไร

อยู่ที่ใจ ถ้ามีโอกาสนั่งพัก คิดถึงความทุกข์ร้อน ของคนเรา ซึ่งเป็นธรรมดา ก็ดับด้วยสมาธิของตัวเป็นเครื่องข่ม คือข่มใจตนเองได้ ใจเราก็สุข ไม่จำเป็นต้องไปรับสิ่งภายนอกมาประกอบ หมายความว่าอารมณ์ต่างๆ ไม่จำเป็นต้องให้เกิดขึ้น ในหนังสือสรรพวรรณคดียังบอกว่าพมนี้แม้ถูกบริภาษก็ไม่เคยโกรธใคร เป็นความจริง ผู้ใหญ่บางคนออกจ้วออกโรกันแล้วก็คงบอกกัน เขาถึงเอาไปเขียน ก็เหมือนเล่นละครกัน เราเป็นฝ่ายนิ่งชะอย่างก็ไม่มีอะไรเกิดขึ้น

ทราบว่าท่านทำสมาธิ ก่อนทำงาน

เป็นเรื่องไหว้ พระสวดมนต์เท่านั้นเอง

มีอะไรฝากถึงผู้อ่านวาร สารข้าราชการบ้างคะ

ฝากเป็นข้อสังเกตว่าถ้าเรามีค่านิยมอย่างที่เคยเรียนมาว่าเราไม่เป็นผู้กระทำเสียเองในกรณีชั่วช้าต่างๆ ประเทศชาติของเราก็จะอยู่รอดได้ ทางที่ดีที่จะส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของทางราชการก็ควรจะได้กระทำ เพราะเรามีเวลาที่จะรับใช้ราชการของแต่ละคนไม่มากนัก ๒๕

การขอตำแหน่ง เพิ่มใหม่ ตามแนวทาง ที่ปรับปรุงใหม่

บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ในกรณีปกติ ให้กรม
ขอกำหนดล่วงหน้าไปพร้อมกันทีเดียวสองปีเลย
ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๕

สืบเนื่องจากที่ ก.พ. ได้
เปลี่ยนแปลง แนวทาง ปฏิบัติใน
การขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ตั้งแต่ปี
งบประมาณ ๒๕๒๕ เป็นต้นไป
จากเดิมที่ให้ขอเป็น รายปีไปเป็น
ให้ขอกำหนดไป ล่วงหน้า ครึ่งละ
สองปี โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำ
กำลังไปด้วย และสำนักงาน
ก.พ. ได้มีหนังสือเวียนแจ้งแนว
ทาง ปฏิบัติ ดัง กล่าว ไปยัง ส่วน
ราชการ ต่าง ๆ แล้ว ตาม หนังสือ
เวียนสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗/๐๓
/ว ๕ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน
๒๕๒๓ นั้น วารสารข้าราชการ
จึงได้นำสาระสำคัญและแนวทาง

ปฏิบัติในหนังสือเวียนดังกล่าวมา
ขยายความให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อ
ให้เกิดความเข้าใจร่วมกันดังนี้คือ

สาระสำคัญ

การ ขอ ตำแหน่ง เพิ่ม ใหม่
ของ ส่วน ราชการ ต่าง ๆ ตั้งแต่ปี
งบประมาณ ๒๕๒๕ เป็นต้นไป
ให้ขอ กำหนด ล่วงหน้า ไปพร้อม
กันครั้งเดียว ๒ ปี โดยแสดง
เป็น แผนอัตรากำกำลังที่ต้องการว่า
ในช่วง ๒ ปี ส่วนราชการต้อง
การ ให้ มี ตำแหน่ง เพิ่มใหม่และ
ตำแหน่ง ที่จะ ขอปรับ ระดับ เป็น
จำนวนเท่าไร ให้สอดคล้องกับ

แผนและโครงการ ตลอดจน
อำนาจหน้าที่และปริมาณงานของ
ส่วน ราชการ ที่จะ ดำเนินการ ใน
ช่วง ๒ ปี ดังกล่าว

การวางแผนอัตรากำกำลัง คือ
การ กำหนด ความต้องการ อัตรากำ
กำลังที่จำเป็น ต้องใช้การดำเนิน
งานของ หน่วยงานว่าจะมีจำนวน
ตำแหน่งเท่าไร และเป็นระดับ
ต่าง ๆ จำนวนเท่าไร ในระยะ
เวลาใดเวลาหนึ่ง ในทางปฏิบัติ
หมายถึงให้กรมพิจารณาความต้อง
การทั้งตำแหน่งเพิ่มใหม่และปรับ
ระดับไปพร้อมกันด้วย



หมายความว่า การขอตำแหน่งเพิ่มเติมในกรณีปกติ ให้กรมขอ กำหนด ล่วงหน้าไปพร้อมกันทีเดียวสองปีเลย ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๕ คือ ให้ขอตำแหน่งเพิ่มเติมควบไปพร้อมกันทั้งปีงบประมาณ ๒๕๒๕ และปีงบประมาณ ๒๕๒๖ ช่วงหนึ่งช่วงที่สองขอปีงบประมาณ ๒๕๒๗ พร้อมกับ ปีงบประมาณ ๒๕๒๘

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ส่วนราชการได้พิจารณา กำหนด ความ ต้อง การ อัตรา กำลัง ที่ จำเป็น ต้อง ใช้ ทั้งจำนวนและระดับไปพร้อมกันทั้งส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับแผนดำเนินงาน และ ปริมาณ งานของส่วนราชการ ที่จะดำเนินการในช่วง ๒ ปีนั้น ๆ

๒. เพื่อให้งานกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ของ ก.พ. ได้พิจารณาอัตรา กำลัง เป็น ส่วน รวมทั้งหมด ของส่วน ราชการให้สอดคล้อง กับ นโยบาย และ แผน ของรัฐบาล แผนดำเนินการของส่วนราชการตลอดจนอำนาจหน้าที่ คุณภาพ และปริมาณงานของ

ส่วนราชการ ไม่ต้องพิจารณาแยกเป็นส่วน ๆ ไปเป็นรายปี

รายละเอียดในหนังสือเวียน ว ๕/๒๕๒๓ ตามลำดับข้อ

ข้อ ๑ การขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นต้นไป ให้ส่วนราชการที่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมจัดทำแผนอัตรากำลังที่จำเป็นต้องใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ ไว้เพื่อประกอบการ พิจารณา ของ ก.พ. โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๒ ปี เช่น แผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕—๒๕๒๖ แผน อัตรา กำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๗—๒๕๒๘ เป็นต้น

วรรคสอง ในกรณีเร่งด่วนที่จะต้อง ดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลหรือโครงการ ของรัฐบาลซึ่งกำหนดขึ้นใหม่และไม่อาจจัดทำแผนอัตรากำลังล่วงหน้าได้ ก็อาจ ส่ง คำขอ ไปเพื่อ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณีเฉพาะเรื่องได้

หมายความว่า ในช่วงเวลาสองปีที่จะขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม นั้น หากมีงานบางงานที่ไม่อาจจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังไว้ล่วงหน้าได้หรือมีงานตามนโยบายหรือโครงการ ของ รัฐบาลเกิดขึ้นใหม่ ในช่วงปีที่ส่งแผนอัตรากำลังไปแล้ว ก็ให้ขอตำแหน่งเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษไปได้

ตัวอย่าง เช่น กรมส่งคำ

ขอตำแหน่ง เพิ่มใหม่ไป ก.พ. ตาม
แผน อัตรากำลัง ปีงบประมาณ
๒๕๒๕-๒๕๒๖ แล้ว แต่ต่อมา
ในปีงบประมาณ ๒๕๒๖ กรมได้
รับ มอบหมาย โครงการใหม่ จาก
รัฐบาลให้ดำเนินการ หากจำเป็น
ต้องใช้อัตรากำลังก็ให้กรมขอ
มาเป็นกรณีพิเศษได้ในช่วงปี
ระหว่างแผนอัตรากำลังนั้น ๆ

ข้อ ๒ การขอ กำหนด
ตำแหน่งตามแผน อัตรากำลัง ดัง
กล่าวในข้อ ๑ ให้ขอตามความ
จำเป็นที่แท้จริง โดยแยกเป็น
ตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่ในงานเดิม
กับงานที่เพิ่มใหม่ ทั้งนี้ขอให้
ส่วนราชการที่ขอ กำหนดตำแหน่ง
เพิ่มใหม่พิจารณาด้วยว่ามีงานใน
หน่วยงาน ไต่บ้าง ในสังกัด ที่อาจ
ตัด โอน ตำแหน่ง และ อัตรารเงิน
เดือนไป ใช้ ประโยชน์ ใน หน่วย
งานอื่นได้ หากมีก็ให้พิจารณา
ใช้ ประโยชน์ จาก ตำแหน่ง และ
อัตรารเงินเดือนที่มีอยู่เดิมโดยไม่
ต้องขอให้ ก.พ. พิจารณา กำหนด
ตำแหน่งเพิ่มใหม่

หมายความว่า ในกรม
พิจารณาขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ตาม

ความจำเป็น ที่ต้องการ ใช้จริง ๆ
โดยให้ พิจารณา การ ใช้ อัตราร
กำลังที่มีอยู่เดิมด้วย ว่าหน่วย
ใดหมดความจำเป็น จะต้องใช้ ก็
ให้ตัดโอนมาใช้ ใน ส่วนที่จำเป็น
ได้ โดยไม่ต้อง ขอเพิ่มใหม่ ไปทาง
ก.พ. อีก

ส่วน หน่วยใดที่จำเป็น ต้อง
ขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ ก็ให้แยก
ตามงานที่ขอเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ตำแหน่งใหม่ ที่ ขอ ใน
งานเดิม เช่น งานหรือโครงการ
ที่ปฏิบัติอยู่เดิมมีปริมาณงานเพิ่ม
ขึ้น จำเป็นต้องใช้คนเพิ่มขึ้น

๒. ตำแหน่งใหม่ ที่ขอใน
งานที่เพิ่มใหม่ เช่น มีการจัดตั้ง
กองเพิ่มขึ้น หรือ มีโครงการ ตาม
นโยบายรัฐบาล หรือแผนพัฒนา
หรือ โครงการที่ ได้รับ ความช่วย
เหลือจากต่างประเทศ เพิ่มขึ้นมา
ใหม่ จำเป็นต้องใช้คนเพิ่มขึ้น
เป็นต้น (มีตัวอย่างแบบฟอร์มการ
แยกงานที่ขออยู่ท้ายหนังสือเวียน
สำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว)

ข้อ ๓ ในกรณีที่ส่วนราชการ
ใดประสงค์จะขอ กำหนดตำแหน่ง
เพิ่มใหม่ โดยตำแหน่งดังกล่าวเป็น

ตำแหน่งในสายงาน ระดับ และ
หน่วยงานเดียวกันกับตำแหน่งที่
ก.พ. กำหนดให้แล้ว แต่ยังไม่
ได้รับการจัดสรร อัตรารเงินเดือนจาก
สำนักงบประมาณ ให้ ส่วน
ราชการนั้น พิจารณา ทบทวนการ
ใช้ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้
แล้วนั้นก่อน ไม่ควรขอให้ ก.พ.
พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม
อีก เว้นแต่มีเหตุผลและความ
จำเป็นเป็นกรณีพิเศษ

หมายความว่า ให้พิจารณา
ตำแหน่งที่กรมมีอยู่ด้วยว่า หาก
หน่วยใดมีตำแหน่งใหม่ ที่ ก.พ.
กำหนดให้แล้วแต่ยังไม่ มีอัตรารเงิน
เดือน ก็ให้กรมไปดำเนินการ
ขอ อัตรารเงินเดือน จากสำนัก
งบประมาณ ก่อนไม่ต้องขอตำแหน่ง
ในระดับนั้นไปอีก นอกเสียจาก
ว่ามีความจำเป็นจริง ๆ

ข้อ ๔ ใน การขอ กำหนด
ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ให้
พิจารณา ขอ เปลี่ยน แปลง ระดับ
ตำแหน่ง พร้อม กันไป กับ การขอ
กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในแผน
อัตรากำลัง ตั้งแต่แผนอัตราร
กำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕

เป็นต้นไป เว้นแต่จะไม่ได้ขอ
กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ในบึงบ
ประมาณนั้น ๆ ก็ให้ถือปฏิบัติตาม
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร
๐๕๐๕/ว ๒ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม
๒๕๒๐

สำหรับการขอเปลี่ยนระดับ
ตำแหน่งในบึงบประมาณ ๒๕๒๔

ให้ ถือ ปฏิบัติ ตาม หนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/ว
๒ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๒๐

หมายความว่า ในการจัด
ทำแผน อัตรากำลัง ที่ ต้องการใน
ช่วง ๒ ปีนั้น ให้กรมพิจารณา
เรื่อง การขอปรับ ระดับ ไปพร้อม
กับการขอตำแหน่งเพิ่มเติมด้วย

หากในช่วง ๒ ปี กรมต้อง
การขอทั้งปรับระดับและตำแหน่ง
เพิ่มเติม ก็ให้กรมขอทั้งปรับ
ระดับ และ ตำแหน่ง เพิ่มเติม ไป
พร้อมกัน โดยขอรวมเป็นแผน
อัตรากำลัง ที่ ต้องการ ทั้ง จำนวน
และระดับไว้ด้วยกัน และส่งไป
ก.พ. พร้อมกันตาม ว ๕/๒๕๒๓

หากในช่วง ๒ ปี กรมต้อง
การที่จะขอตำแหน่งเพิ่มเติมอย่าง

เดียว ไม่ขอปรับระดับเลยก็ให้
แสดงใน แผน อัตรากำลัง เฉพาะ
ตำแหน่งเพิ่มเติม ที่ ต้องการเท่า
นั้น และส่งไป ก.พ. ตาม ว ๕/
๒๕๒๓

ทั้งสองกรณีนี้ กรมต้องส่ง
ไปถึงสำนักงาน ก.พ. ภายใน
วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ของปี
งบประมาณ ก่อนปีงบประมาณ
ที่ขอตำแหน่งเพิ่มเติม นั้น เช่น
แผนอัตรากำลังของบึงบประมาณ
๒๕๒๕ - ๒๕๒๖ ก็ให้ส่งถึง
สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือน
พฤศจิกายน ๒๕๒๓ เป็นต้น

หากในช่วง ๒ ปี กรมไม่
มีความจำเป็น ต้อง ขอ ตำแหน่ง
เพิ่มเติมเลย ต้องการขอเฉพาะ
ปรับ ระดับอย่างเดียวกัน ก็ให้ ขอมา
ตามปกติเป็นรายปี ตามที่เคยขอ
มาตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่
สร ๐๕๐๕/ว ๒ ลงวันที่ ๑๗
มกราคม ๒๕๒๐ คือขอมาใน
เดือนมีนาคมของทุกปี

ส่วน การขอปรับระดับตำแหน่ง
ในบึงบประมาณ ๒๕๒๔ ที่

จะ ขอ มา ภายใน เดือน มีนาคม
๒๕๒๔ นั้น ก็ให้กรมขอมาตาม
แนวปฏิบัติเดิมที่เคยขอปรับระดับ
มาตาม ว ๒/๒๕๒๐ โดยถือเป็น
กรณีเฉพาะคราว ส่วนปีต่อ ๆ
ไป ก็อาจขอมา พร้อมกับ การ ขอ
ตำแหน่งเพิ่มเติมใน แผน อัตร
กำลังสองปี หรือกรณีที่อาจเป็น
ได้ในบึงบประมาณ ๒๕๒๔ กรม
อาจขอปรับระดับมาพร้อมกับการ
จัดทำแผนอัตรากำลังในบึงบประ
มาณ ๒๕๒๕ - ๒๕๒๖

ข้อ ๕ คำขอ กำหนดตำแหน่ง
เพิ่มเติม และ กำหนดตำแหน่ง
เป็น ระดับ สูง ขึ้น ที่ ขอ กำหนด
รวมไป ในแผน อัตรากำลัง
จะต้องชี้แจงรายละเอียดประกอบ
คำขอ ตลอดจนแสดงเกณฑ์การ
คำนวณจำนวน ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม
ใหม่ตามแบบ ที่ส่งมาพร้อม หนังสือ
นี้ ส่วนคำขอ กำหนดตำแหน่ง
เป็น ระดับ สูง ขึ้น ใน กรณี ที่ ไม่มี
การ ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
ให้ชี้แจงรายละเอียด ประกอบคำ
ขอตามแบบที่กำหนดไว้ในหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/ว
๒ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๒๐

หมายความว่า การจัดทำ คำขอ และ คำชี้แจง ให้ถือ ปฏิบัติ ตามกรณีข้อดังนี้

๑) กรณีที่ขอตำแหน่ง ใหม่ และ ขอ ปรับ ระดับ มา พร้อมกันด้วยในแผน อัตรากำลัง ให้จัดทำ คำขอ และ คำชี้แจง และ เกณฑ์คำนวณตามแบบฟอร์มท้าย ว ๕/๒๕๒๓ นี้ ซึ่งมีอยู่ ๖ แบบ ด้วยกัน

๒) กรณีที่ ขอ ปรับ ระดับ อย่างเดียว ไม่ ขอ ตำแหน่ง ใหม่ ก็ให้ชี้แจงตาม ว ๒/๒๕๒๐ เดิม

ข้อ ๖ ให้ส่วนราชการที่ขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ส่งคำขอ และ แผน อัตรากำลังให้กระทรวง เจ้าสังกัด พิจารณากลับกรอกเป็น เวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนก่อนที่ จะส่งไปให้ ก.พ. พิจารณา ทั้งนี้ เพื่อ กระทรวง เจ้าสังกัด จะได้ พิจารณากลับกรอกคำขอของส่วน ราชการ ต่าง ๆ ใน สังกัด ให้ สอด คล้องกับนโยบายการ บริหารงาน ตามที่กระทรวงรับผิดชอบ และ เพื่อมิให้ ส่วน ราชการ ใน สังกัดมี แผนงานหรือโครงการซ้ำซ้อนกัน

ข้อ ๖ นี้กำหนดหลักปฏิบัติ ให้กรมที่ขอตำแหน่งใหม่ส่ง คำขอให้กระทรวงกลั่นกรองก่อน หนึ่งเดือนก่อนส่งมา ก.พ. นั่นคือ กรมจะต้องส่งคำขอให้กระทรวง พิจารณา อย่าง น้อย ใน วันที่ ๑ พฤศจิกายน ของปีงบประมาณ ก่อน ปีงบประมาณ ที่ ขอ กำหนด ตำแหน่งใหม่ เช่น ขอตำแหน่งใหม่ ใหม่ ตาม แผน อัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ -๒๕๒๖ ก็จะต้องส่งให้กระทรวง กลั่นกรองก่อนอย่าง น้อย ใน วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ เป็นต้น

ข้อ ๗ การ ขอ กำหนดตำแหน่ง ใหม่ ให้ ส่ง คำขอ และ แผน อัตรากำลัง ล่วงหน้าทุก ๆ ๒ ปี ถึงสำนักงาน ก.พ. ในระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ของปีงบประมาณ ก่อน ปีงบประมาณ ที่ ขอ กำหนด ตำแหน่งใหม่นั้น เช่น การ ขอตำแหน่งใหม่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๖ ให้ส่งคำขอ และ แผน อัตรากำลัง ถึงสำนักงาน ก.พ. ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๓

เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อ ก.พ. จะได้ พิจารณาให้แล้วเสร็จได้ทัน ก่อน ที่ สำนักบ ประมาณ จะ เริ่ม พิจารณางบประมาณ ประจำปี ดัง กล่าว

ใน กรณี ที่ สำนักงาน ก.พ. ได้รับ คำขอ และ แผน อัตรากำลัง ล่วงเลยกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง สำนักงาน ก.พ. จะ นำ คำขอ ดัง กล่าวเสนอ ก.พ. พิจารณาเฉพาะ กรณีเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการ ตามนโยบายของรัฐบาลหรือโครงการของรัฐบาลซึ่งกำหนดขึ้นใหม่ ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ วรรคสอง เท่านั้น

ข้อ ๗ นี้ เป็นการกำหนด เวลา ส่ง คำ ขอ ตำแหน่ง ใหม่ และคำขอตามแผนอัตรากำลังสอง ปีให้ถึงสำนักงาน ก.พ. ในระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคมถึง ๓๐ พฤศจิกายน ของปีงบประมาณ ก่อนปีงบประมาณ ที่ ขอ กำหนด ตำแหน่งใหม่ เช่น กรณีที่ขอในแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๒๕-๒๕๒๖ ก็ส่งคำขอถึงสำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ เป็นต้น

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๗๐๓/๖๕

สำนักงาน ก.พ.

๑๗ เมษายน ๒๕๒๓

เรื่อง การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/๖๓ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๒๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งมติ ก.พ. กำหนดแนวทางปฏิบัติในการขอให้ ก.พ. พิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้งานกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมของ ก.พ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นต้นไป สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ คุณภาพและปริมาณงานของส่วนราชการที่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม และกำลังเงินงบประมาณของประเทศ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกแนวทางปฏิบัติในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้ใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นต้นไป ดังนี้

๑. การขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นต้นไป ให้ส่วนราชการที่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมจัดทำแผนอัตรากำลังที่จำเป็นต้องใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๒ ปี เช่นแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๖ แผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖-๒๕๒๗ เป็นต้น

ในกรณีเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลหรือโครงการของรัฐบาลซึ่ง กำหนดขึ้นใหม่และไม่อาจจัดทำแผนอัตรากำลังล่วงหน้าได้ ก็อาจส่งคำขอไปเพื่อ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี เฉพาะเรื่องได้

๒. การขอกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังดังกล่าวในข้อ ๑ ให้ขอตามความจำเป็นที่แท้จริง โดยแยกเป็นตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่ในงานเดิมกับงานที่เพิ่มใหม่ ทั้งนี้ ขอให้ส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ พิจารณาด้วยว่า มีงานใน หน่วยงานใดบ้างใน สังกัดที่อาจตัดโอน ตำแหน่งและอัตรารายเดือนไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานอื่นได้ หากมีก็ให้พิจารณาใช้ประโยชน์จากตำแหน่งและอัตรารายเดือนที่มีอยู่เดิมโดยไม่ต้องขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๓. ในกรณีที่ส่วนราชการใดประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งในสายงาน ระดับ และหน่วยงานเดียวกันกับตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้ แล้วแต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรอัตรารายเดือนจากสำนักงบประมาณ ให้ส่วนราชการนั้นพิจารณาทบทวนการใช้ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้แล้วนั้นก่อน ไม่ควรขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นกรณีพิเศษ

๔. ในการขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ให้พิจารณาขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งพร้อมกันไปกับการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในแผนอัตรากำลัง ตั้งแต่แผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นต้นไป เว้นแต่จะไม่ได้ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในปีงบประมาณนั้น ๆ ก็ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/ว ๒ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๒๐

สำหรับการขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งในปีงบประมาณ ๒๕๒๔ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/ว ๒ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๒๐

๕. คำขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่และกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นที่ขอกำหนดรวมไปในแผนอัตรากำลัง จะต้องชี้แจงรายละเอียดประกอบคำขอ ตลอดจนแสดงเกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่ตามแบบที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้ ส่วนคำขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นในกรณีที่ไม่มีขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้ชี้แจงรายละเอียดประกอบคำขอตามแบบที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/ว ๒ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๒๐

๖. ให้ส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ส่งคำขอและแผนอัตรากำลังให้กระทรวงเจ้าสังกัดพิจารณากลับกรอกเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือนก่อนที่จะส่งไปให้ ก.พ. พิจารณา ทั้งนี้ เพื่อกระทรวงเจ้าสังกัด จะได้พิจารณากลับกรอกคำขอของส่วน ราชการต่าง ๆ ในสังกัดให้ สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานตามที่กระทรวงรับผิดชอบ และเพื่อมิให้ส่วนราชการในสังกัดมีแผนงานหรือโครงการซ้ำซ้อนกัน

๗. การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้ส่งคำขอและแผน อัตรากำลังล่วงหน้าทุก ๆ ๒ ปี ถึงสำนักงาน ก.พ. ในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ของปีงบประมาณ ก่อนปีงบประมาณที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่นั้น เช่น การขอตำแหน่งเพิ่มเติมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๖ ให้ส่งคำขอและแผนอัตรากำลังถึงสำนักงาน ก.พ. ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อ ก.พ. จะได้พิจารณาให้แล้วเสร็จได้ทันก่อนที่สำนักงานงบประมาณจะเริ่มพิจารณางบประมาณประจำปีดังกล่าว

ในกรณีที่ สำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขอและแผน อัตรากำลังเลย กำหนดเวลา ตามวรรคหนึ่ง สำนักงาน ก.พ. จะนำคำขอดังกล่าวเสนอ ก.พ. พิจารณาเฉพาะกรณีเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลหรือโครงการของรัฐบาลซึ่งกำหนดขึ้นใหม่ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ วรรคสองเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ประวิณ ฒ นคร

(นายประวิณ ฒ นคร)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. ๒๘๒๑๘๒๘, ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๔๙

แนวการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑. แผนอัตรากำลัง แผนอัตรากำลังเป็นแผนที่กำหนดความต้องการจำนวนตำแหน่งในสายงาน และระดับตำแหน่งต่าง ๆ ตามความจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงาน ของส่วนราชการให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในระยะเวลาที่กำหนด

๒. แนวการพิจารณาความต้องการอัตรากำลัง

๑) สํารวจและพิจารณากำลังคนที่มีอยู่ว่ามีจำนวนเท่าใดในตำแหน่งและสายงานต่าง ๆ และได้มีการใช้คนในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเต็มที่หรือไม่

๒) พิจารณาเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ตามข้อ ๑. กับแผนงานและเป้าหมายการทำงาน ของส่วนราชการที่จะจัดทำในระยะ ๒ ปีข้างหน้า หรือเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้นว่าอัตรากำลังที่มีอยู่เพียงพอหรือไม่

๓) หากจำเป็นจะต้องมีอัตรากำลัง เพิ่มขึ้นอีก ก็ให้พิจารณา หาทางใช้ กำลังคน ที่มีอยู่เดิม ก่อน เช่น ตัดโอนอัตรากำลังในงานหรือโครงการที่งานลดลงหรือหมดความจำเป็นแล้วมาใช้ในงานที่เพิ่มขึ้นใหม่ เมื่อได้ พิจารณา ลู่ทาง ตามแนว ดังกล่าวแล้ว ยังจำเป็น ต้องมีอัตรากำลัง เพิ่มขึ้นอีก จึงค่อย ขอ ก.พ. กำหนด ตำแหน่งเพิ่มใหม่

ทั้งนี้ การพิจารณาความต้องการอัตรากำลังนี้ส่วนราชการควรจัดทำเกณฑ์หรือมาตรฐานการทำงาน ของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้เพื่อเป็นแนวในการพิจารณาว่าจำเป็นจะต้องมีอัตรากำลังเพิ่มขึ้นหรือไม่ และควรเพิ่มเป็นจำนวนเท่าใดให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑) ให้จัดทำเป็นแผนกำหนดความต้องการอัตรากำลังของส่วนราชการล่วงหน้า ๒ ปี เช่น แผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๒๕-๒๕๒๖ แผนอัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๒๗-๒๕๒๘ เป็นต้น

๒) ในการจัดทำแผนอัตรากำลังโปรดชี้แจงรายละเอียด ตามแบบคำขอ ที่ส่งมาพร้อม หนังสือนี้ รวม ๖ แบบ คือ

แบบที่ ๑ ให้สรุปแสดงอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม อัตรากำลังที่ขอกำหนดใหม่ในปีที่ ๑ และปีที่ ๒ โดยแยกเป็นสายงานและระดับต่าง ๆ

แบบที่ ๒ ให้แสดงอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมในส่วนราชการทั้งหมดโดยแยกตามหน่วยงาน

แบบที่ ๓ ให้แสดงอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมและที่จะขอกำหนดใหม่รวม ๒ ปี

แบบที่ ๔ ให้แสดงอัตรากำลังเฉพาะที่จะขอกำหนดใหม่ในปีที่ ๑ โดยแยกตามหน่วย

งาน

แบบที่ ๕ ให้แสดงอัตรากำลังเฉพาะที่จะขอกำหนดใหม่ในปีที่ ๒ โดยแยกตามหน่วย

งาน

แบบที่ ๖ ให้ชี้แจงรายละเอียดประกอบการขอกำหนดอัตรากำลังในแต่ละปี ทั้งนี้สำหรับการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้ชี้แจงแยกตามงานเป็น ๒ ประเภท คือ.—

ก. การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในงานเดิม หมายถึงการขอในงานที่ปฏิบัติอยู่เดิมหรืองานที่ทำต่อเนื่องมาจากงานเดิม ในกรณีที่ทำต่อเนื่องมาจากงานที่ดำเนินการมาแล้วให้ระบุด้วยว่าดำเนินการต่อจากงานหรือโครงการใด และแสดงผลงานที่ได้ดำเนินการมาแล้วด้วยว่ามีปริมาณงานอย่างไร

ข. การขอตำแหน่งเพิ่มเติมในงานที่เพิ่มขึ้นใหม่ หมายถึงการขอตำแหน่งใหม่ในงานที่เพิ่มใหม่หรือมีขึ้นใหม่ในส่วนราชการนั้น เช่น มีขึ้นตามกฎหมาย นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาฯ หรือโครงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากต่างประเทศ

๔. สำหรับการชี้แจงรายละเอียดตามแบบหมายเลข ๖ โปรดชี้แจงตามแนวทางต่อไปนี้

๔.๑ ชื่อโครงการหรืองาน แจ้งชื่อโครงการหรืองานที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๔.๒ หน้าที่และความรับผิดชอบของโครงการหรืองาน (อธิบายวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีดำเนินงานตามโครงการที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หากเป็นเรื่องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในงานปกติประจำซึ่งมิได้เป็นโครงการให้อธิบายหน้าที่และความรับผิดชอบของงานหรือหน่วยงานนั้นโดยย่อ)

๔.๓ การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลัง (ทำแผนภูมิแสดงการจัดแบ่งหน่วยงานในโครงการหรือในกอง หรือศูนย์ หรือที่ทำการที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม พร้อมทั้งแสดงอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งที่มีอยู่เดิมและที่ขอเพิ่มเติม ตำแหน่งใดขอเพิ่มเติมให้ทำเครื่องหมาย + ไว้ในแผนภูมินั้นด้วย ตำแหน่งใดที่ขอกำหนดเป็นระดับสูงขึ้นให้ทำเครื่องหมาย ๖ ในแผนภูมินั้นด้วย

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมนั้นให้แสดงทั้งจำนวนตำแหน่งที่มีตัวคนครองอยู่แล้ว ตำแหน่งที่ว่าง ตำแหน่งที่ ก.พ. อนุมัติให้เพิ่มแล้วแต่ยังไม่ได้รับงบประมาณอัตราเงินเดือน จำนวนลูกจ้างประจำ

และชั่วคราวที่ใช้ปฏิบัติงานแทนข้าราชการ รวมทั้งจำนวนข้าราชการที่ได้ยืมจากหน่วยงานอื่นมาใช้ในงานที่ขอตำแหน่งเพิ่มใหม่นั้นอยู่แล้ว และถ้ามีการยืมตัวข้าราชการในหน่วยงานนี้ไปใช้ในหน่วยงานอื่นก็ให้แจ้งด้วย)

๔.๔ เหตุผลและความจำเป็นที่ขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ (ชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นที่ขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ เช่น มีกฎหมายให้อำนาจหน้าที่กรมเพิ่มขึ้น มีโครงการใหม่ตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี หรือตามโครงการช่วยเหลือจากต่างประเทศซึ่งมีข้อผูกพันกับรัฐบาล หรืองานเดิมมีปริมาณเพิ่มขึ้นจนเกินกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่จะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้ หรือเพิ่มหน่วยงานขึ้นใหม่เพื่อขยายการปฏิบัติการ เป็นต้น)

๔.๕ การชี้แจงประกอบการพิจารณาการขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง การขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งต้องชี้แจงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือปริมาณและคุณภาพของงานในตำแหน่งได้ เปลี่ยนแปลงไป จากเดิม อย่างไรให้ เพียงพอ ที่จะ ประกอบ การ พิจารณา เปลี่ยนแปลง ระดับตำแหน่งได้ โดยชี้แจง

๑) หน้าที่และความรับผิดชอบเดิมมีประการใด ได้เปลี่ยนแปลงไปประการใด

๒) คุณภาพของงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบเปลี่ยนแปลงไปประการใด เช่น วิธีดำเนินการต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลให้ผู้รับผิดชอบต้องใช้วิชาความรู้ ความคิดริเริ่ม หรือประสบการณ์สูงขึ้น ในการวางแผน ตรวจสอบ ควบคุมงาน ประเมินผล วินิจฉัยสั่งการ และแก้ปัญหาต่างๆ

๓) งานประเภทใดในความรับผิดชอบของตำแหน่งมีปริมาณเท่าใด ผลงานนั้นมีประโยชน์ต่อราชการเพียงใด โดยแสดงผลงานย้อนหลัง ๓ ปี ในกรณีที่ตำแหน่งหรือส่วนราชการนั้นมิเช่นนั้นยังไม่ครบ ๓ ปีก็ให้ส่งสถิติผลงานเทียบเท่าระยะเวลาที่ตำแหน่ง หรือส่วนราชการนั้นได้มีขึ้น

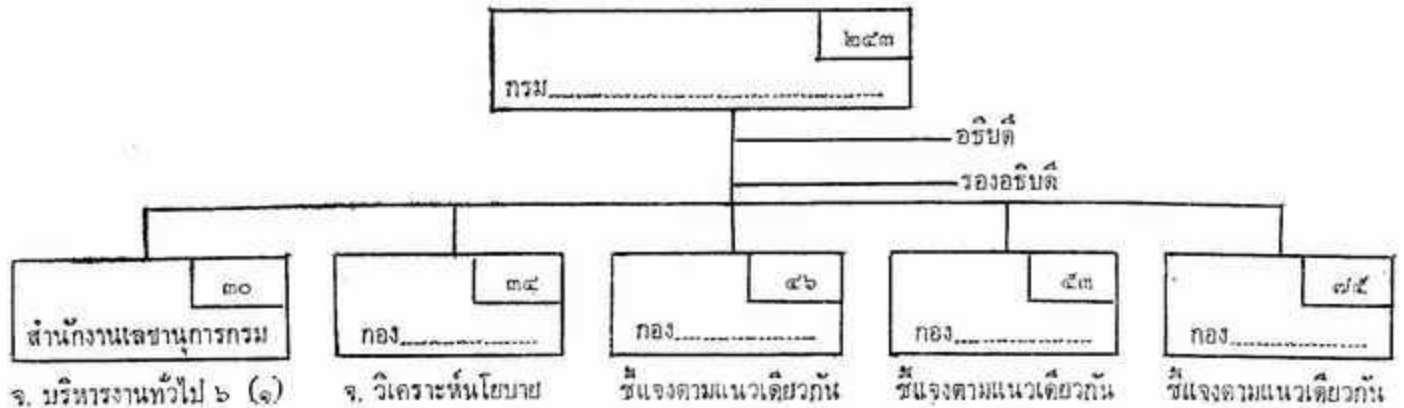
๔) เหตุผลความจำเป็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

๕. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่ ให้ชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเฉพาะที่ข้อกำหนดเพิ่มใหม่เป็นรายตำแหน่ง โดยชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ปฏิบัติ ไม่ใช่คัดลอกความในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดมาเป็นคำชี้แจง

ถ้าเป็นการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่โดยจัดตั้งสายงานขึ้นใหม่ซึ่ง ก.พ. ยังไม่เคยกำหนดสายงานนั้นไว้ ให้ร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งส่งไปประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วย

สำหรับคำขอ โปรดจัดทำตามแบบท้ายหนังสือนี้

แบบหมายเลข ๒
 แผนภูมิแสดงอัตรากำลังในส่วนราชการต่างๆ ก่อนขอกำหนดใหม่



จ. บริหารงานทั่วไป ๖ (๑)

จ. วิเคราะห์นโยบาย
และแผน ๘ (๑)

ชี้แจงตามแนวเดียวกัน

ชี้แจงตามแนวเดียวกัน

ชี้แจงตามแนวเดียวกัน

งานเสวรมรรณ

จ. ชุรการ ๕ (๑)

จ. ชุรการ ๘ (๒)

จ. ชุรการ ๑-๓ (๓)

จ. พิมพ์ดีด ๑-๓

งานกวดเจ้าหน้าที

บุคลากร ๕ (๑)

บุคลากร ๓-๕ (๓)

จ. ชุรการ ๑-๓ (๒)

จ. พิมพ์ดีด ๑-๓ (๒)

งานคลัง

จ. บริหารการเงินและบัญชี ๕ (๑)

จ. การเงินและบัญชี ๒-๔ (๓)

จ. การเงินและบัญชี ๑-๓ (๔)

จ. ชุรการ ๓ (๑)

จ. พิมพ์ดีด ๑-๓ (๓)

งานวางแผน

จ. วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ (๑)

..... ๓-๕ (๕)

งานวิเคราะห์และสถิติข้อมูล

นักสถิติ ๖ (๑)

นักสถิติ ๓-๕ (๕)

จ. สถิติ ๒ (๔)

งานติดตามและประเมินผล

จ. วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ (๑)

..... ๓-๕ (๖)

งานชุรการ

จ. ชุรการ ๕ (๑)

จ. ชุรการ ๑-๓ (๕)

จ. พิมพ์ดีด ๑-๓ (๔)

จ. ชุรการ ๓ (๑)

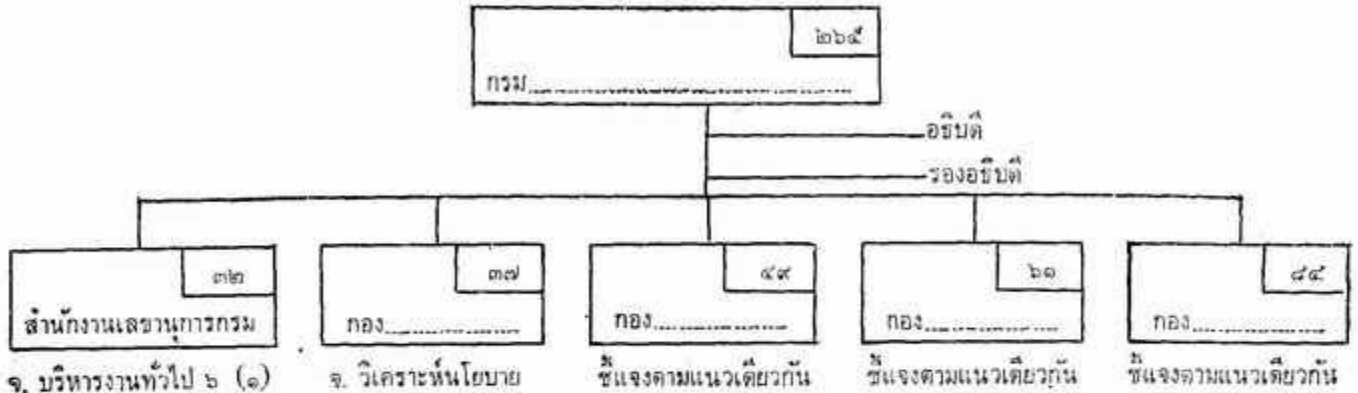
จ. พิมพ์ดีด ๑-๓ (๓)

หมายเหตุ ๑. ตัวเลขใน □ แสดงจำนวนตำแหน่ง
ในกองนั้น

๒. ตัวเลขใน () แสดงจำนวนตำแหน่ง
ที่มีของตำแหน่งระดับนั้น

แบบหมายเลข ๓

แผนภูมิแสดงอัตรากำลังที่ข้อกำหนดใหม่ตามแผนกำหนดอัตรากำลัง บ่งประมาณ พ.ศ. ถึง (๒ ปี)



๑. บริหารงานทั่วไป ๖ (๑)

๑. วิเคราะห์นโยบาย และแผน ๗ (๑)

ชี้แจงตามแนวเดียวกัน

ชี้แจงตามแนวเดียวกัน

ชี้แจงตามแนวเดียวกัน

งานสารบรรณ

- ๑. ชุรการ ๕ (๑)
- ๑. ชุรการ ๕ (๒)
- ๑. ชุรการ ๑-๓ (๑)
- ๑. ชุรการ ๑ (๑)^๑
- ๑. พิมพ์ดีด ๑-๓ (๑)
- งานการเจ้าหน้าที่
- บุคลากร ๕ (๑)
- บุคลากร ๓-๕ (๓)
- ๑. ชุรการ ๑-๓ (๒)
- ๑. พิมพ์ดีด ๑-๓ (๒)

งานวางแผน

- ๑. วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ (๑)
- ๕ (๕)
- งานวิเคราะห์สถิติและข้อมูล
- นักสถิติ ๖ (๑)
- นักสถิติ ๓-๕ (๕)
- ๑. สถิติ ๒ (๕)
- งานติดตามและประเมินผล
- ๑. วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ (๑)
- ๓-๕ (๒)

งานคลัง

- ๑. บริหารงานการเงิน และบัญชี ๕ (๑)
- ๑. การเงินและบัญชี ๒-๔ (๓)
- ๑. การเงินและบัญชี ๑-๓ (๔)
- ๑. ชุรการ ๓ (ตำแหน่งเลขที่....) (๑)^{*}
- ๑. ชุรการ ๑ (๑)^๑
- ๑. พิมพ์ดีด ๑-๓ (๓)

งานวิเทศสัมพันธ์

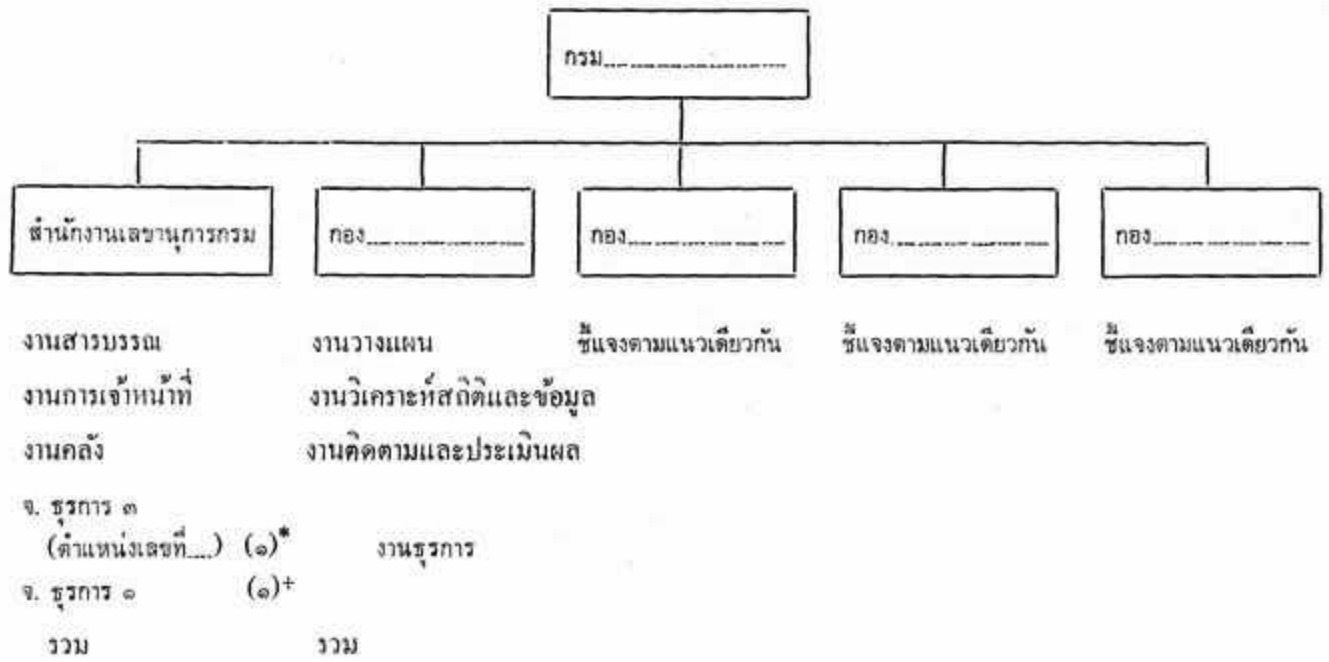
- ๑. วิเทศสัมพันธ์ ๖ (๑)^๑
- ๑. วิเทศสัมพันธ์ ๓ (๒)^๑

งานธุรการ

- ๑. ชุรการ ๔ (๑)
- ๑. ชุรการ ๑-๓ (๕)
- ๑. พิมพ์ดีด ๑-๓ (๕)

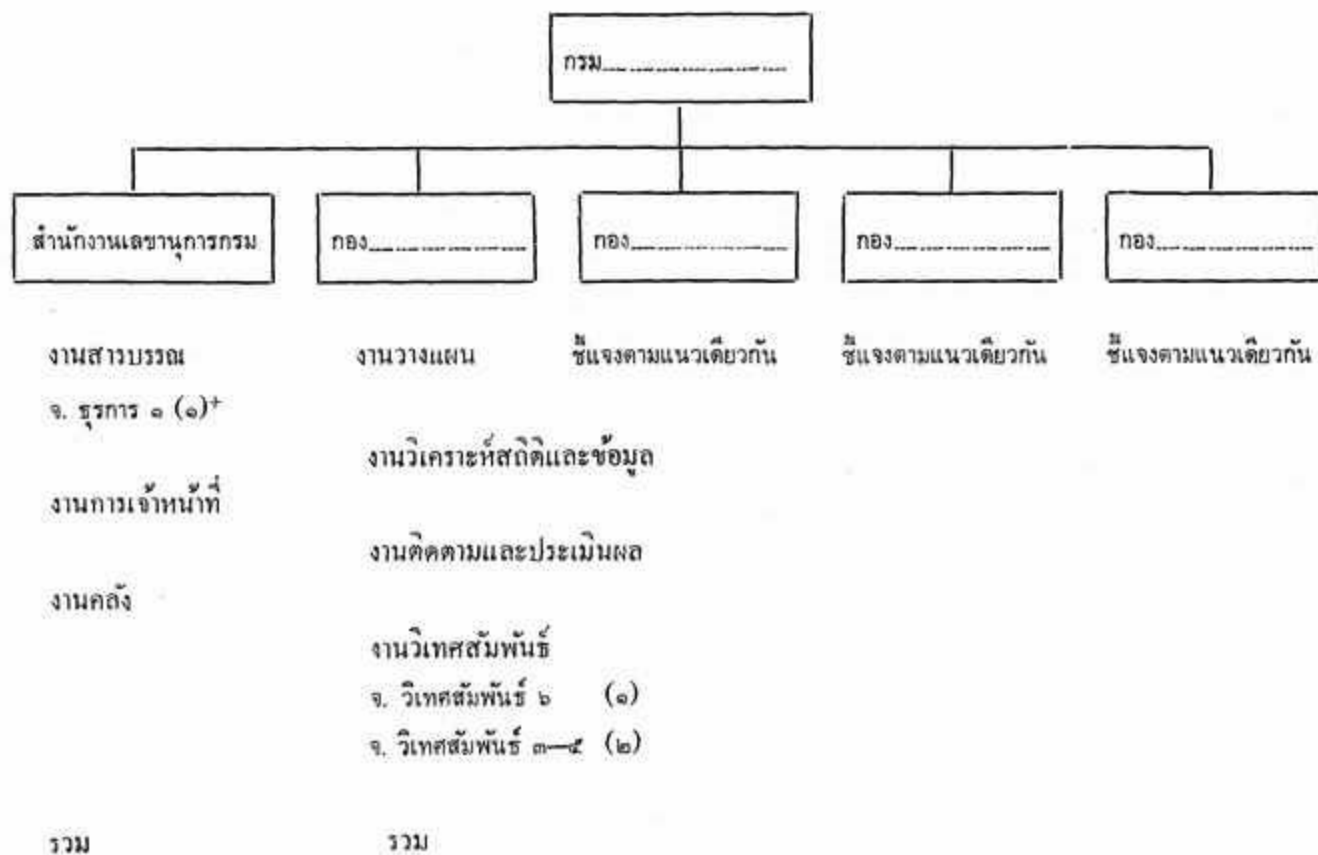
หมายเหตุ ๑. เครื่องหมาย + หมายถึงตำแหน่งที่ข้อกำหนดเพิ่มเติม
๒. เครื่องหมาย * หมายถึงตำแหน่งที่ขอปรับระดับสูงขึ้น

แบบหมายเลข ๔
 แผนภูมิแสดงอัตรากำลังเฉพาะของกำหนดใหม่ในงบประมาณ พ.ศ. (ปีแรก)



แบบหมายเลข ๕

แผนภูมิแสดงอัตรากำลังเฉพาะที่ขอกำหนดใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. (ปีที่ ๒)



แบบหมายเลข ๖

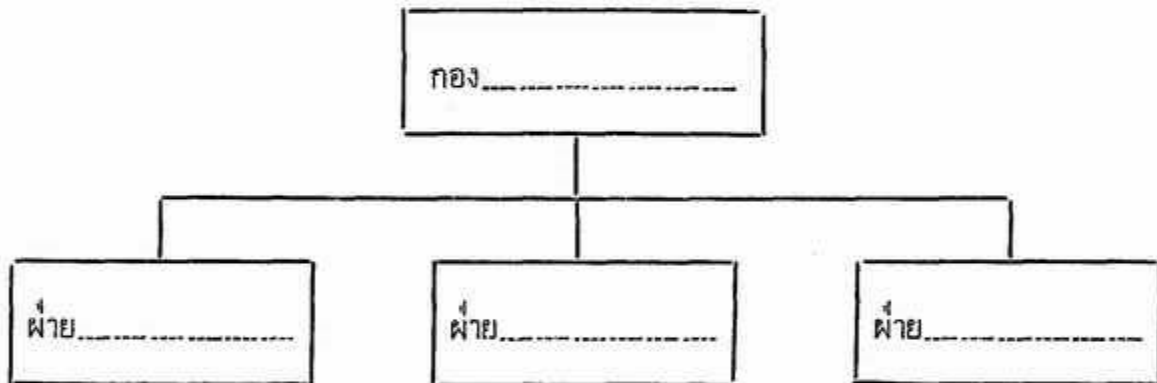
แบบการชี้แจงประกอบการข้อกำหนดอัตรากำลัง ๒ ปี
อัตรากำลังที่ขอกำหนดใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ.

(การขอกำหนดอัตรากำลังให้แยกชี้แจงในแต่ละปี เรื่องใดที่ชี้แจงไว้แล้วในปีแรกในปีที่สองไม่ต้องชี้แจงซ้ำอีก แต่ให้ระบุว่าได้ชี้แจงไว้ในหน้าใด ข้อใด)

๑. อัตรากำลังที่ขอในงานเดิม

๑.๑ หน้าที่ของหน่วยที่ขออัตรากำลัง ฝ่าย.....หรือกอง.....
มีหน้าที่.....

๑.๒ การแบ่งงานและอัตรากำลัง หน่วยที่ขออัตรากำลังแบ่งงานและอัตรากำลังตามแผนภูมิต่อไปนี้



ข้าราชการ ()

ชี้แจงเช่นเดียวกัน

ชี้แจงเช่นเดียวกัน

..... ()

..... ()

..... ()

ลูกจ้างประจำ..... ()

ลูกจ้างชั่วคราว..... ()

๑.๒.๑ อัตรากำลังเดิม จำนวน.....ตำแหน่ง

ข้าราชการ.....ตำแหน่ง

- มีอัตราเงินเดือน.....ตำแหน่ง
- ไม่มีอัตราเงินเดือน.....ตำแหน่ง
- ยืมจากหน่วยอื่นมา.....ตำแหน่ง
- ให้หน่วยอื่นยืมไป.....ตำแหน่ง
- ลูกจ้างประจำ.....ตำแหน่ง
- ลูกจ้างชั่วคราว.....ตำแหน่ง

(หากรายละเอียดในแผนภูมิไม่ต่างกับที่ชี้แจงไว้ในแบบหมายเลข ๔ หรือแบบหมายเลข ๕ โปรดอ้างแผนภูมิเดิม)

๑.๒.๒ อัตราค่าจ้างที่ขอเพิ่มใหม่

- ๑) อัตราค่าจ้างที่ขอเพิ่มใหม่.....ตำแหน่ง
- ๒) อัตราค่าจ้างที่ขอปรับระดับ.....ตำแหน่ง

๑.๓ เหตุผลและความจำเป็นที่ขอกำหนดอัตราค่าจ้างใหม่.....

.....

.....

.....

.....

(แสดงสถิติปริมาณงานประกอบ และแสดงเกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งด้วย)

๑.๔ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่

- ๑) ตำแหน่ง.....

.....

.....

.....

- ๒)

- ๓)

๑.๕ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่มีอยู่เดิม

๑) ตำแหน่ง.....

๒)

๓)

๑.๖ คำชี้แจงการขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง

ในกรณีที่มีการขอปรับระดับตำแหน่งด้วย ให้ชี้แจงดังนี้

๑) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่มีอยู่เดิมและที่เปลี่ยนแปลงใหม่

๒) คุณภาพและปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เหตุใดขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง

๓) สถิติปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี ถ้าเป็นหน่วยตั้งใหม่ให้แสดงเท่าที่มี

๔) เหตุผลและความจำเป็นอื่น ๆ

๒. อัตรากำลังที่ขอในงานหรือโครงการที่เพิ่มใหม่

๒.๑ งานหรือโครงการที่เพิ่มใหม่ โครงการ.....

ชี้แจงที่มา ขอบข่าย ลักษณะของโครงการ.....

๒.๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ.....

๒.๓ วิธีดำเนินงานตามโครงการ.....

๒.๔ การจัดแบ่งงานและอัตรากำลัง.....

๒.๕ เหตุผลและความจำเป็นที่ขอกำหนดอัตรากำลังใหม่.....

๒.๖ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่

๑) ตำแหน่ง.....จะให้ทำหน้าที่.....

๒)

๓)

๒.๗ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่มีอยู่เดิม (รวมลูกจ้างด้วย).....

๒.๘ คำชี้แจงการขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง ในกรณีที่ขอปรับระดับตำแหน่งด้วย ให้ชี้แจง
เช่นเดียวกับข้อ ๑.๖.....

บริษัท ไทยเสรีห้องเย็น จำกัด



อาหารทะเลเลิศรส ด้วยของสดไทยเสรี

ปลาหมึกสวรรค์ไทยเสรี

เคียวมัน หนึบหนับ เคียวปูปัดใจ

ผลิตภัณฑ์ไทยเสรี : ปลาหมึกสวรรค์ น้ำปลาจระเม็ด อาหารทะเลสด

มีจำหน่ายตามสหกรณ์ ร้านค้า ซูเปอร์มาเก็ตทั่วไป

โทร. : ๔๖๕-๕๖๓๐-๔ ๔๖๖๑๗๐๑

เกร็ดบริหาร

“Deadline – จะใช้อย่างไร จึงจะได้ ประโยชน์”

การนำเส้นตายมาใช้ในการทำงาน เป็นเสมือนดาบสองคม หากใช้ให้ถูกต้อง ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่งาน แต่ถ้านำไปใช้ผิดวิธี ก็อาจทำให้เกิดปัญหาใหญ่โตได้ เหมือนกัน

หลาย ๆ คนคงพอจะคุ้นหูกับคำว่า **deadline** หรือ เส้นตาย มาบ้างแล้ว โดยเฉพาะในงานโครงการต่าง ๆ ซึ่งมีระยะเวลาจำกัดกับเอาไว้เมื่อใกล้จะถึงเส้นตาย อาจต้องมีการนั่งกุมขมับหรือไม่ก็ต้องรีบเร่ง สะสางงานที่ค้างค้ำงอยู่ให้เสร็จสิ้นไปโดยเร็ว เพราะการทำงานเลย **deadline** เป็นเรื่องที่แสดงออกถึงความไม่มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่ง หากหาเหตุผลหรือข้อแก้ตัวที่ตีพ้อไม่ได้

อันที่จริงคำว่า **deadline** มีประวัติสืบเนื่องมาจากเหตุการณ์ภายในค่ายกักกันเชลย ชื่อ

Andersonville” ในระหว่างสงครามกลางเมืองในสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีผลทำให้ผู้ถูกกักกันจำนวนถึง ๑๓,๐๐๐ คนต้องเสียชีวิตลง เรื่องของเรื่องก็คือผู้คุม ชังเชลยได้กำหนดเขตแดนอันเป็นเส้นกั้นระหว่างบริเวณของผู้คุมและเชลย ห้ามเชลยทุกคนล้ำแดนเข้ามา ใครฝ่าฝืนมีโทษถึงตาย อย่างไรก็ตาม มีเชลยหลายคนล่องล้ำเขตแดนเข้าไปจริง ๆ มีทั้งประเภทตั้งใจและไม่ตั้งใจ ผลก็คือตายอย่างที่ว่า ๆ กันอยู่

ปัจจุบันนี้คำว่า เส้นตาย ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับความเป็น

ความตายอีกต่อไปแล้ว แต่ก็มีผลพอดูที่เดียวสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของแต่ละคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่เป็นหัวหน้างาน ซึ่งต้องควบคุมดูแลให้งานต่าง ๆ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

การนำ เส้นตาย มาใช้ในการทำงาน เป็นเสมือนดาบสองคม หากใช้ให้ถูกต้องก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่งาน แต่ถ้านำไปใช้ผิดวิธี ก็อาจทำให้เกิดปัญหาใหญ่โตได้เหมือนกัน

เราอาจจะจัดประเภทของหัวหน้างาน โดยดูจากลักษณะ

การกำหนด “เส้นตาย” เป็น
เกณฑ์ได้ตั้งขึ้นคือ

(๑) หัวหน้างานประเภทที่
กำหนดเส้นตายในการทำงานชนิด
ที่ปฏิบัติตามไม่ได้

(๒) หัวหน้างานประเภท
ที่ไม่ได้กำหนดเส้นตายอย่างจริง
จังว่า งานแต่ละชั้นควรจะเสร็จ
เมื่อไรกันแน่ เข้าทำนองอยากทำ
เสร็จเมื่อไรก็เมื่อนั้น หรือจะไม่
ทำเลยก็ได้ ถ้าหากไม่อยากจะทำ

(๓) หัวหน้างาน ประเภท
ที่ไม่มีการพูดถึงระยะเวลาในการ
ทำงานแต่ละชั้นเอาไว้เลย

(๔) หัวหน้างานที่กำหนด
เส้นตาย ชนิดที่ปฏิบัติตามได้

หัวหน้างานประเภทแรก
มักจะสร้างปัญหาให้กับตัวเอง
เพราะกำหนดระยะเวลาในการทำ
งานโดยไม่ขอความเห็นจากผู้
ปฏิบัติงานจริงๆ ก่อน หรือมี
ฉะนั้นก็กำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
สอดใส่รายละเอียด สำคัญบ้าง
ไม่สำคัญบ้าง ลงไปในงานโดย
ไม่รู้จบ ผลสุดท้ายผู้ปฏิบัติงาน
มักจะหาทางลัดในการทำงานให้

เสร็จ ซึ่งมีผลทำให้งานมีคุณภาพ
ด้อยกว่าที่กำหนดไว้

หัวหน้างานประเภทที่ ๒
หรือ ๓ ก็คงจะพบปัญหาที่
ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าประเภท
แรก เพราะการสั่งงานโดยบอก
ว่า “คุณอยากทำเสร็จเมื่อไรก็ได้
ตามใจคุณ หรือไม่บอกกำหนด
เวลาเลยนั้น เป็นสิ่งบอกเหตุอยู่
ในตัวแล้ว ทั้งนี้เพราะคนได้รับ
คำสั่งก็มักจะจัดอันดับความสำคัญ
ของงานชั้นนั้นไว้เป็นอันดับสุด
ท้าย วันดีคืนดีงานชั้นนั้นเป็นที่
ต้องการอย่างปัจจุบันทันด่วน ผู้
ปฏิบัติงานที่ “แช่เย็น” งานเอา
ไว้ก็คงต้องหาทางออกเหมือนกับ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีหัวหน้าประเภท
แรก

หัวหน้างานที่จะทำงานได้
อย่างมีประสิทธิภาพคือพวกที่
กำหนดระยะเวลาในการทำ
งานแต่ละชั้นได้ถูกต้อง และ
ใกล้เคียงกับความเป็นจริง
โดยมีการพิจารณาว่าในการทำงาน
ชั้นหนึ่ง มีสิ่งที่จำเป็น จะต้องทำ
อะไรบ้าง และอาจจะเกิดปัญหา

ชนิดใด และในที่สุดก็จะกำหนด
เวลาการทำงานชั้นนั้นโดยที่ทุก ๆ
คนที่ร่วมงานพอใจ ไม่ผลีผลาม
ออกกำหนดเวลา ก่อนที่จะได้
ประเมิน คำสั่งของตน กับผู้ปฏิบัติ
งานอย่างรอบคอบแล้ว

ดังนั้น ในการกำหนดระยะเวลา
เวลาในการทำงานแต่ละชั้น หัว
หน้างาน จึงควรจะยึดถือหลัก
กว้าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

(๑) กำหนดเส้นตาย โดย
ต้องมีความยืดหยุ่นบ้าง

(๒) ปรึกษาหารือกับผู้
จะปฏิบัติงานนั้นจริง ๆ

(๓) ควรจะคาดการณ์เกี่ยวกับ
ปัญหาที่จะเกิดขึ้นไว้ด้วย

(๔) ติดตามตรวจสอบ
ความก้าวหน้าของงานทุกระยะ

นอกจากนั้น “เส้นตาย”
ควรจะกำหนดโดยดูจาก ขอบเขต
ความสำคัญและความยากง่ายของ
งานแต่ละงาน หัวหน้างานไม่
ควรจะกำหนด “เส้นตาย” จาก
การ “ต่อรอง” แต่เพียงอย่าง
เดียว มีหัวหน้างานหลายคนซึ่ง
มีเจตนาที่จะทำให้เจ้านายระดับ

สูงขึ้นไปสบายใจ มักจะไม่ได้
เอาองค์ประกอบทั้งหมดของงาน
มาพิจารณาในการกำหนดระยะเวลา
การทำงาน และตกป่ากรับ
คำเจ้านายว่างาน ชั้นนั้นจะเสร็จ
ตามวันที่ต้องการ ทั้ง ๆ ที่รู้ดีอยู่
แก่ใจว่าไม่มีทางที่จะเป็นไปได้
การกระทำเช่นนั้น อาจจะทำให้
เจ้านายเกิดความประทับใจในตอน
แรก แต่หากปรากฏว่างาน
ดังกล่าวไม่เสร็จตามสัญญา ผล
เสียจะเพิ่มเป็น ๒ เท่า และเจ้านาย
ก็เสื่อมความไว้วางใจ เพื่อ
แก้ไขปัญหาดังกล่าว หัวหน้า
งานควรจะชี้แจงไปตามข้อเท็จจริง
ว่างานชั้นนั้นต้องการเวลาทำงาน
ที่แท้จริงเท่าไร การปฏิบัติดัง
กล่าวจะก่อให้เกิดผลดีในระยะยาว
กล่าวคือ งานทุกชั้นที่ได้รับมอบ
หมายมักจะเสร็จตามเวลาที่กำหนด
ไว้

หัวหน้างาน บางท่านอาจจะ
รู้สึกว่าคุณต้องแบกภาระ
และความรับผิดชอบในการ
กำหนด “เส้นตาย” ของงาน
แต่ละชั้น แต่เพียงผู้เดียว
ความคิดเช่นนี้ออกจะถือได้ว่า
๕๒

เป็นความคิดที่ผิด เพราะยิ่ง
งานมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น
เท่าใด ก็ยิ่งต้องขอความเห็นจาก
ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกำหนดเวลา
มากยิ่งขึ้นเท่านั้น คงเหลือแต่
งานง่าย ๆ บางงานเท่านั้น ที่หัว
หน้างาน สามารถกำหนดระยะเวลา
ไปได้เองตามลำพัง

อย่างไรก็ดี หัวหน้างาน
ควรปฏิบัติให้เกิดความเคยชินใน
การสอบถามผู้ใต้บังคับบัญชาถึง
เวลาที่จะต้องใช้โดยประมาณ
สำหรับงานแต่ละชั้น ทั้งนี้เพราะ

— จะช่วยให้หัวหน้างาน
เข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

— ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
เกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในงาน
และเห็นคุณค่าของงาน

— ช่วยทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้อง
กับงาน ชั้นนั้น ต้องพิจารณา
เกี่ยวกับการใช้เวลาในการทำงาน
อย่างตรงไปตรงมา

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าหัวหน้า
งานจะวางแผนในการทำงานอย่าง
ละเอียดรอบคอบเพียงใด ทุกคน
ก็ไม่สามารถจะมีตาทิพย์มองเห็น

เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างทะลุ
ปรุโปร่ง งานอาจจะประสบปัญหา
เข้าจุดใดจุดหนึ่งได้ทุกขณะ สิ่ง
ที่สำคัญก็คือ หัวหน้างานจะต้อง
คำนึงถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ในขณะ
ที่กำหนด “เส้นตาย” ซึ่งก็เป็น
การนำไปสู่หลักข้อที่ ๔ ข้างต้น
คือ การติดตามตรวจสอบความ
ก้าวหน้าของงานทุกระยะ หัวหน้า
งานที่ติดตามตรวจสอบงาน
ตั้งแต่แรก จะรู้ได้ทันทีว่างาน
ชั้นนั้นจะเสร็จตามกำหนดเวลา
หรือไม่ ถ้าหากมีเค้าของปัญหา
ก่อตัวขึ้น ก็จะสามารถแก้ไขได้
อย่างทันท่วงทีโดยไม่จำเป็นต้อง
กระทบกระเทือนกับกำหนดเวลา
ที่ตั้งไว้แต่แรก

ที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้
ว่า วิธีการ “ขีดเส้นตาย” หรือ
การกำหนดเวลาในการทำงานแต่ละ
ชั้น ถ้าหากมีการใช้อย่างถูก
วิธีแล้วจะกลายเป็นประโยชน์มหา
ศาลแก่การบริหารงาน เพราะ
เป็นเครื่องมือที่จะสร้างชื่อเสียง
และความไว้วางใจแก่หัวหน้า
งาน ซึ่งเป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จ
ในหน้าที่การงานได้ ๑๖

แควงเดียวกัน

๒๕๒๓ : ปีแห่งการ รณรงค์เรื่องวินัย

วินัยเป็นเพียงแบบแผนความประพฤติที่กำหนด
ให้ข้าราชการพึงควบคุมตนเอง หรือให้ผู้บังคับ
บัญชาควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้
ประพฤติหรือปฏิบัติตามที่กำหนดไว้

คำขานรับ

เรื่องของเรื่องนี้เกิดขึ้นตรง
ที่ว่า ในสมัยรัฐบาลเกรียงศักดิ์ ๒
คณะรัฐมนตรีได้มอบหมายให้
คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของ
นายกรัฐมนตรี พิจารณาเรื่อง
การดำเนินงานด้านวินัยของข้าราชการพลเรือน คณะที่ปรึกษา
ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว
มองเห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับการ
ดำเนินการทางวินัยซึ่งจะต้อง
หาทางแก้ไข คณะที่ปรึกษาฯ จึง
เสนอคณะรัฐมนตรีให้มีมติให้
กระทรวงทบวงกรมและส่วน
ราชการที่เกี่ยวข้อง ถือปฏิบัติเกี่ยว

กับเรื่องนี้ รวม ๙ ประการ

มติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้
ข้อหนึ่งก็คือ การกำหนดให้ ก.พ.
เป็นศูนย์กลางในการฝึกอบรม
ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านวินัย
และเผยแพร่ความรู้แก่ข้าราชการ
ที่ปฏิบัติงานด้านวินัยในกระทรวง
ทบวงกรมต่าง ๆ ให้มีความรู้ความ
สามารถที่จะดำเนินการทางวินัย
แก่ข้าราชการได้ถูกต้องเหมาะสม
และรวดเร็วยิ่งขึ้น

สำนักงาน ก.พ. ถือเป็น
หน้าที่โดยตรงที่จะต้องสนอง
นโยบายของรัฐบาลในทุก
กรณี

และนอกจากจะเป็นการป้อง
แสดงถึงความสำคัญของเรื่องราว
เกี่ยวกับวินัยข้าราชการแล้ว ยัง
จะเป็นการชี้ให้เห็นถึงแนวนโยบาย
ที่มุ่งเน้นเป็นพิเศษเกี่ยวกับ
เรื่องนี้อีกด้วย

สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็น
องค์การกลางบริหารงานบุคคล
ในราชการพลเรือน จึงถือเอาว่า
พุทธศักราช สองพันห้าร้อยยี่สิบ
สามนี้ เป็นปีแห่งการรณรงค์เพื่อ
เสริมสร้างวินัยข้าราชการ

ก็คงหมายจะให้เหมือน ๆ
กับปีเกษตรกร หรือ ปีท่องเที่ยว
ยังไฉน



เรียกลักษณะการกำหนด
แบบนี้ว่าค่าชานรับได้ไหม?

วินัย : สิ่งที่น่า

พูดกันมาอย่างนี้ก็คงมีคำถาม
ตามมาว่า ทำไมเราถึงต้องไปให้
ความสำคัญเป็นพิเศษกับเรื่องราว
ของวินัยข้าราชการ

คำตอบก็คือ—วินัยนั้นเป็น
ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติ
หน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ
การที่ข้าราชการพลเรือนทั้งหลาย
จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้
เป็นอย่างดี เป็นที่เชื่อถือศรัทธา
ของประชาชนอันจะส่งผลให้การ

บริหารราชการแผ่นดินเป็นไป
อย่างราบรื่น และบังเกิดผลดีต่อ
ประเทศชาติและประชาชนเป็น
ส่วนรวมได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่ง
ที่ข้าราชการพลเรือนจะต้องมี
สมรรถภาพและวินัยดีเป็นเบื้อง
ต้นเสียก่อน จึงจะสามารถปฏิบัติ
หน้าที่ของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์
ประสงค์ดังกล่าวได้

ทั้งย่อนั้นนั้น ถ้าพูดจา
ประสาชาวบ้านกันก็พูดได้สั้น ๆ
ว่า—ถ้าคนมีวินัยดีเป็นเบื้อง
แรก ก็ทำงานได้ดี เป็นประ
การต่อมา

คนมีระเบียบ มีวินัย

ทำงานชั้นไหนมันก็สำเร็จราบ
รื่น—นี่เป็นหลักการ (ส่วนที่
เป็นข้อยกเว้นของหลักนี้ก็คง
จะมีอยู่บ้างเหมือนกัน)

ข้อที่อยากจะพูดเกี่ยวกับเรื่อง
นี้ก็คือ—การที่สำนักงาน ก.พ. ถู
เอาปีนี้เป็นปีแห่งการณรงค์เพื่อ
เสริมสร้างวินัยข้าราชการโดยทั่ว
ไปนั้น ไม่ได้แปลความหมายว่า
เท่าที่ผ่าน ๆ มาเราไม่มีวินัยกัน

การถือเอาปีนี้เป็นปีแห่งวินัย
เป็นเพียงการมุ่งเน้นให้เห็นถึง
ความสำคัญ และเร้ากระตุ้นให้มี
การเสริมสร้างวินัยกันอย่างจริงจัง
เท่านั้น

แผนงาน : คำประกาศเจตนารมณ

สำนักงาน ก.พ. นั้นได้วาง
โครงการรักษาวินัยและการให้
หลักประกันความมั่นคงแก่ข้าราชการ
โดยบรรจุโครงการดังกล่าว
ไว้ในแผนงานหลักของสำนักงาน
ก.พ. ประจำปีงบประมาณ
๒๕๒๒—๒๕๒๔

โครงการดังกล่าวนี้มีอาทิ
เช่น

— โครงการอบรมข้าราชการให้มีความรู้ เพื่อให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างวินัยและรู้จักสร้างวินัยด้วยตนเอง ซึ่งรวมถึงการอบรมความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่ มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

— โครงการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการเพื่อใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานด้านวินัยข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เป็นธรรม มีหลักเกณฑ์ และได้มาตรฐานยิ่งขึ้น

— โครงการปรับปรุงกลไกในเรื่องการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการ เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการอุทธรณ์และร้องทุกข์จะบรรลุตามเจตนารมณ์ของกฎหมายหรือไม่ ตลอดจนเพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข ซึ่งจะส่งผลไปถึงเรื่องขวัญ กำลังใจ และหลักประกันความยุติธรรมจากผู้บังคับ

บัญชา

— โครงการปรับปรุงมาตรฐานและวิธีการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัย เพื่อให้การพิจารณาโทษข้าราชการเป็นไปด้วยความฉับพลันและจริงจัง

ที่ว่ามาทั้งหมดนั้นเป็น

โครงการระยะยาว

สำหรับสิ่งที่สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการไปแล้วก็คือ การจัดสัมมนาปลัดกระทรวงและอธิบดี เพื่อวางโครงการยกระดับสมรรถภาพและวินัยของข้าราชการในภูมิภาค (๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓) และได้นำผลการสัมมนา มาจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการต่อ นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้จัดสัมมนาผู้ตรวจราชการกระทรวงเพื่อที่จะส่งเสริมบทบาทของผู้ตรวจราชการในการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการในภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อให้ผู้ตรวจราชการได้มีบทบาทในการบำรุงขวัญ และให้กำลังใจแก่ข้าราชการในภูมิภาคซึ่งอยู่ห่างไกลจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งหาทางป้องกัน ข้าราชการกระ-

ทำผิดวินัยด้วย (๑๗—๒๐ มีนาคม ๒๕๒๓) ซึ่งก็ได้นำผลการสัมมนา มาจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการต่อไปด้วยเช่นกัน

การฝึกอบรม : วินัยเพื่อวินัย
พรุ้ง

แวดวงเดียวกัน พูดถึงสิ่งที่เป็นโครงการ เป็นแผนงานระยะยาว รวมทั้งสิ่งที่สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการไปแล้ว

ข้อที่อยากจะพูดต่อไปอีกข้อเดียวคือ เรื่องของสิ่งที่กำลังทำอยู่ สำนักงาน ก.พ. กำลังจัดรายการฝึกอบรม/สัมมนา หลักสูตรทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยขึ้น (๗ พฤษภาคม—๙ มิถุนายน ๒๕๒๓)

พูดได้เต็มปากเต็มคำเลยว่า—นี่เป็นการฝึกอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับวินัย โดยเฉพาะเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ แห่ง การ บริหาร งาน บุคคลในราชการพลเรือนของไทยเรา ซึ่งไม่เคยมีการฝึกอบรมในเรื่องนี้กันมาก่อนเลย

วัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

ในการจัดการฝึกอบรม/สัมมนา เรื่องราวเกี่ยวกับวินัยในครั้งนี้ ก็ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะเกี่ยวกับหลักการ กฎเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ในการ ดำเนินการทางวินัย เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพสูง และเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านวินัย ของส่วนราชการต่าง ๆ มีแนว ความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ ถูกต้อง และเป็นไปในมาตรฐาน เดียวกัน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ตามโครงการนี้ ได้แก่ข้าราชการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ ควบคุม ตรวจสอบ และปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการดำเนินการทาง วินัยของส่วนราชการต่าง ๆ โดย เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒-๗ เพราะฉะนั้น สิ่งที่น่าจะหวังว่าจะเป็นผล โดยตรงจากการ ฝึกอบรม/สัมมนา เรื่องเกี่ยวกับการ ดำเนินการทางวินัย นี้ก็คือ การเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง ในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้าง ความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่

ของผู้ปฏิบัติงานด้านวินัย วินัยนั้นไม่ใช่เรื่องราว ของการลงโทษกันแต่เพียง อย่างเดียว

วินัยนั้นเป็นเพียงแบบแผน ความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการ พึงควบคุมตนเอง หรือให้ผู้ บังคับบัญชาควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับ บัญชาให้ประพฤติ หรือปฏิบัติตาม ที่กำหนดไว้

วินัยนั้น ควรจะเป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารที่จะ ใช้ในการ เสริมสร้าง ข้าราชการผู้ใต้บังคับ บัญชาให้มีวินัยดีเพื่อผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ ของงาน ไม่ ใช่ว่าของคน

วิธีการที่จะใช้เครื่องมือดังกล่าวจะมีทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติและ พื้นฐานของผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องราวทางวินัย แต่ละคน

สิ่งเดียวที่อยากจะพูดก็คือ วินัยนั้นไม่ควรจะเป็นเครื่องมือ ของผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการ ที่ จะใช้เพื่อฟาดฟันเพื่อนข้าราชการ หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

เพียงเพื่อจะเอาใจผู้บังคับ บัญชาของตนเท่านั้น

มีเรื่องราวอะไรทำนองนี้เกิดขึ้นในวงราชการหลายเรื่องทีวินัย กลายเป็นอาวุธ ที่ผู้มีอำนาจใช้ใน ทางที่ไม่ชอบธรรมนัก

ซึ่งบางครั้งบางหน กระบวนการในการ อุดหนุน หรือร้องทุกข์ ก็ไม่ได้เอื้ออำนวยให้เกิดความ เป็นธรรมได้เพียงพอ

เรื่องแบบนี้แก้ไขด้วยบทกฏ- หมายอย่างเดียวไม่พอ

ต้อง รื้อ โครงสร้าง ทาง ทัศนคติอันคับแคบ และอัค ฉินแนวความคิดใหม่ที่ถูกต้อง ดึงมา ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เบื้องต้น

ความหวังประการหนึ่งสำหรับวันนี้และวันพรุ่งนี้ก็คือ

ขอให้การฝึกอบรมเกี่ยวกับการ ปฏิบัติในเรื่องการดำเนินการ ทางวินัยครั้งนี้ จะมีส่วนชั้นนำแนว ทางที่ควรจะเป็น ของการใช้ กฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับวินัยให้ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายทั้งปวง ด้วยเถิด

พอข้อสองพันห้าร้อยยี่สิบสาม เป็นปีแห่งการรณรงค์เรื่องเกี่ยวกับวินัย

การดำเนินการเรื่องวินัยนั้นมีหลักสำคัญที่ใช้อยู่ ๓ ประการคือ ต้องดำเนินการด้วยความจับปล้น ด้วยความยุติธรรม และด้วยความเป็นธรรม

ซึ่งในแง่ของความยุติธรรมและเป็นธรรมนั้น ด้วยทกฏหมายอย่างเดียวอาจจะให้คำตอบที่ไม่ชัดเจนนัก หรือไม่อาจจะให้คำตอบได้ในทุกกรณี

สามัญสำนึกอันตั้งงามในหัวใจ (ถ้ามี) ประกอบกับวิจารณ์ญาณ หรือ “ดุลพินิจ”

ที่เป็นไปโดยสุจริต และชอบด้วยเหตุผล อาจจะช่วยให้คำตอบได้ว่า ในการดำเนินการเรื่องวินัยแต่ละเรื่องนั้นเราได้ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกดำเนินการเพียงพอแล้วหรือไม่

วินัยนั้นไม่ใช่เรื่องของนิติธรรมแต่เพียงอย่างเดียว

มันเป็นเรื่องของมโนธรรมควบคู่กันไปด้วย

เมื่อเราจะ รณรงค์เรื่องราวเกี่ยวกับวินัย

การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทัศนคติและแนวความคิด จึงเป็นความจำเป็นอันมิอาจจะหลีกเลี่ยงได้

แวดวงเดียวกัน เสนอข่าวคราวความเคลื่อนไหวนี้ ด้วยความหวังว่านี่จะเป็นปีแห่งการเริ่มต้นเกี่ยวกับเรื่องวินัยที่ดี

ทั้งในแง่การดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อลงโทษผู้กระทำผิดวินัยให้ถูกต้องและเหมาะสม

และในแง่การดำเนินการเพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัยดี

กับเพื่อให้การดำเนินการในเรื่องวินัย ข้าราชการพลเรือนนี้เป็นไปในเส้นทางเดียวกันในทุกกระทรวง ทบวง กรม

เพื่อความที่เป็นธรรมในสังคมข้าราชการจักมีได้ในวันพรุ่งนี้ดีกว่า ๒๕

การเล่นและแต่งตั้ง

ข้าราชการ ฯ

(ต่อจากหน้า ๖๕)

ทุกคน ทุกระดับ ทุกสายงาน โดยเท่าเทียมกัน หลักการเล่นและแต่งตั้งข้าราชการดังกล่าวนี้

เป็นหลักการที่เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารระดับสูงของประเทศ สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและกำหนดหลักเกณฑ์เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี

ดังกล่าวทุกประการ ทั้งนี้เพื่อทำให้เกิดความเสมอภาค ความเป็นธรรมและ ขจัดความเหลื่อมล้ำได้ เปรียบเสียเปรียบระหว่าง ข้าราชการ ด้วย กัน เป็น หลักสำคัญ ๒๕

ผู้ดำรง ตำแหน่ง ในสายงาน ที่เริ่มจากระดับ ๓ จะต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๔ เป็นเวลา ๕ ปี จึงจะมีสิทธิ ได้รับ การ แต่งตั้ง ให้ดำรง ตำแหน่ง ระดับ ๕

การเลื่อน และแต่งตั้ง ข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับสูงขึ้น

วีระ ไชยธรรม

ธานินทร์ ลีอากาศ

นับตั้งแต่ได้เปลี่ยนมาใช้ บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ พลเรือนฉบับใหม่ ซึ่งประกาศ ใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ แทนบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ พลเรือนท้ายพระราชบัญญัติ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เดิม (จนกระทั่งเปลี่ยนมาใช้ บัญชี ๒ ในปัจจุบัน) สำนักงาน ก.พ. ได้รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น เป็นจำนวน ไม่น้อย โดยเฉพาะจากกลุ่มสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ ได้แก่

สายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และ วิชาการสัตวแพทย์ ฝ่ายวิชาการ กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ที่ ๓ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง นี้ จึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ เรื่องนี้ เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจ ในรายละเอียดบางประการ ดังนี้

ประเด็นข้อร้องเรียน

ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงาน ที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และวิชาการสัตว-แพทย์ ซึ่งเดิมได้รับสิทธิในการ สอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนขึ้นดำรง

ตำแหน่งระดับ ๕ และมีสิทธิได้รับ การเร่งขึ้นเงินเดือน ไม่ได้รับความ เป็นธรรมจากการเปลี่ยนแปลง หลักการตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๔/ ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ และได้ถูกยกเลิกโดยหนังสือที่ สร ๐๗๑๑/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ กำหนดให้ผู้ ดำรงตำแหน่งในสายงานดังกล่าว ต้องได้รับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ เมื่อเงินเดือน ถึงขั้นต่ำของระดับ ๕ เท่านั้น ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ดำรงตำแหน่งใน



ระดับควบ ๓-๕ ซึ่งมีโอกาสที่ ได้รับการเร่งขึ้นเงินเดือน โดย รวมทั้งระยะเวลาในการศึกษาชั้น จะดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ได้และ ใช้เวลาน้อยกว่า เมื่อพิจารณา ปริญา กล่าวคือ

	การศึกษา/ปี		การรับราชการ/ปี			เป็นระดับ ๖ ได้โดยใช้เวลา/ปี
	ปริญญาตรี	ฝึกหัด	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
แพทย์	๖	๑	—	๒	๗	๑๖
ทันตแพทย์และ สัตวแพทย์	๖	—	—	๒	๗	๑๕
ผู้สำเร็จปริญญาตรี ทั่วไป	๔	—	๒	๕	๒	๑๓

หมายเหตุ ตารางนี้เป็นความเข้าใจจากหลักการเดิมตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๓๑ ลง วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๑๘ ประกอบกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ผู้สำเร็จปริญญาตรีทั่วไปจะใช้เวลาเพียง ๒ ปี ในการดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ก็จะมี สิทธิสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นเป็นระดับ ๖ ได้

เมื่อพิจารณาประเด็นดังกล่าว อาจสรุปสาเหตุได้ คือ เดิมเมื่อ ก.พ. ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการแต่งตั้งให้ข้าราชการ ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมติคณะ รัฐมนตรี โดยได้มีหนังสือเวียน ตามที่อ้างถึงข้างต้นนั้น ยังไม่มีการได้เปรียบเทียบซึ่งกัน และกัน ระหว่างสายงานที่เริ่มต้น ในระดับ ๓ และระดับ ๔ เนื่องจากตามบัญชีเงินเดือนที่ใช้ อยู่ ขณะนั้น (๑ ม.ค. ๑๗) ช่วงห่าง ระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำของระดับ ๔ ถึง ๕ เท่ากับระดับ ๕ ถึง ๖ คือ ๕ ขั้น ดังนั้น ผู้ดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่เริ่มจากระดับ ๓ จะต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๔ เป็น เวลา ๕ ปี จึงจะมีสิทธิได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ซึ่งเท่ากับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มจากระดับ ๔ ต้องดำรง ตำแหน่งระดับ ๕ เป็นเวลา ๕ ปี เช่นกัน จึงจะดำรงตำแหน่งใน ระดับ ๖ ได้

ต่อมาเมื่อมีการแก้ไขบัญชี เงินเดือนมาเป็นฉบับที่ใช้อยู่ ๖๒

ขณะนี้ (บัญชี ๑ และบัญชี ๒) ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ของบัญชีเดิม โดยให้มีขั้นแทรก มากขึ้น สำหรับช่วงระหว่างขั้น ต่ำของระดับ ๕ และ ๖ มีขั้นเงิน เดือนเพิ่มจากเดิม ๒ ขั้น จึงทำ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มสายงาน ซึ่งไม่มีโอกาส สอบคัดเลือกเพื่อ ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ต้องใช้ เวลามากกว่าเดิม ๒ ปี ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดความรู้สึกว่ามีความเป็น ธรรมเกิดขึ้น

การวิเคราะห์

๑. การเปลี่ยนแปลงหลัก การแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ (ยกเลิกโดยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๒๙ ลง วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑) นั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่ออนุวัติ ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีลักษณะเป็น ทำนองเดียวกัน ในทุกสายงาน คือ ให้สิทธิใน การสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้น ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ใน ระดับ

ต่อจากระดับเริ่มต้น ของสายงาน และการเลื่อนในระดับต่อจากนั้น อีก ๑ ระดับ ให้ทำการคัดเลือก เมื่อเงินเดือนของผู้ดำรงตำแหน่ง ถึงขั้นต่ำของ ระดับที่จะเลื่อน ขึ้น ไป การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึง ไม่ทำให้กลุ่มสายงานแพทย์ได้ เปรียบเสียเปรียบกลุ่มสายงานอื่น มากกว่าที่เป็นอยู่เดิมแต่อย่างใด

๒. การเปลี่ยนแปลงบัญชี เงินเดือน มาเป็นฉบับที่เริ่มใช้ ตั้งแต่ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ และ ๑ มกราคม ๒๕๒๓ เป็นไปตาม มติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการ โดยคณะกรรมการ ซึ่งได้ยึด ถือแนวทางจากบัญชีเงินเดือน ของฝ่ายทหารเป็นหลัก อันก่อให้เกิดผลกระทบต่อโครงสร้าง เงินเดือนทั้งหมดที่วางไว้เดิม ซึ่ง ได้มีการยึดถือเป็นแนวปฏิบัติมา โดยตลอดในการเปลี่ยนแปลง อัตราเงินเดือนก่อนหน้านั้น

๓. ด้วยผลจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินเดือนดังกล่าว ก.พ. ได้ดำเนินการแก้ไข เพื่อ มิให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบ ระหว่างข้าราชการ โดยได้ออก

หนังสือที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ กำหนดให้เลื่อนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับ สูงขึ้นได้ เมื่อผู้นั้นได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อน เกิน ๔ ชั้น ทั้งนี้หลักการนี้จะมีผลโดย สมบูรณ์ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๕ เป็นต้นไป สำหรับปีงบประมาณก่อนหน้านั้นได้กำหนดหลักเกณฑ์เฉพาะกรณีไว้ในแต่ละปี

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ จึงทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓-๕ จะสามารถเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ได้ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้น ๔,๑๑๐ บาท (บัญชี ๒ ชั้น ๔,๕๒๕ บาท) ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๕ เป็นต้นไป จึงเท่ากับว่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี มิใช่เพียง ๒ ปี ตามหลักเกณฑ์เดิมรวมแล้วต้องใช้เวลาจากเริ่มบรรจุในระดับ ๓ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ ปี จึงจะมีสิทธิเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเป็นระดับ ๖

๔. นอกจากนั้น ตำแหน่งระดับ ๖ ในสายงานที่เริ่มจากรดับ ๓ เป็นตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตาม ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานมิได้เป็น ระดับ ควบตั้ง เช่นในสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และวิชาการสัตวแพทย์ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง จึงขึ้นอยู่กับกรณีที่ ก.พ. จะกำหนดให้มีตำแหน่งระดับ ๖ เพิ่มขึ้น หรือตำแหน่งที่มีอยู่เดิมว่างลง ฉะนั้นจึงยอมเป็นไปได้มากที่สุดให้ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓-๕ จะดำรงตำแหน่งระดับ ๕ เกินกว่า ๔ ปี (รวมเป็นเวลาทั้งหมดมากกว่า ๑๕ ปี) ตามที่กำหนดไว้เป็น หลักเกณฑ์ขั้นต้น จึงจะมีโอกาสได้รับการเลื่อนขึ้นเป็นระดับ ๖

๕. ส่วนตำแหน่งในสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และวิชาการสัตวแพทย์ นอกจากจะเลื่อนขึ้นไปถึงระดับ ๖ ได้ทุกตำแหน่ง ยังได้มีการวางหลักเกณฑ์ให้มีการเลื่อน ระดับต่อไปได้ด้วยตนเองในสายวิชาการ นอกเหนือ

จากการเลื่อนขึ้นไปในสายบริหารอีกด้วย เช่น สายงานแพทย์ในฐานะผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ สายงานทันตแพทย์ ซึ่งกำลังพิจารณาวางหลักเกณฑ์ เป็นต้น จึงนับเป็นโอกาสก้าวหน้าสำหรับผู้อยู่ในกลุ่มสายงานดังกล่าว มีอยู่มากกว่าสายงานอื่นโดยส่วนรวม

โดยสรุปแล้ว เดิมกลุ่มสายงานแพทย์ มีความได้เปรียบกว่ากลุ่มสายงานอื่นอยู่แล้ว เนื่องจากเป็นตำแหน่งระดับ ๔-๕ และเมื่อมีการขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๖ ก.พ. ก็มักจะอนุมัติเกือบทั้งสิ้น ในขณะที่สายงานซึ่งเป็นระดับ ๓-๔ ต้องขอกำหนดตำแหน่งระดับ ๕ และระดับ ๖ เป็นคราว ๆ ไป ซึ่งแนวทางการพิจารณาของ ก.พ. ถือตามลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเคร่งครัด โอกาสที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะได้เลื่อนขึ้นไปในระดับ ๕ และ ๖ จึงมีไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มสายงานแพทย์

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหลัก การเกี่ยวกับระดับควบ และแนว ทางปฏิบัติในการเลื่อนข้าราชการ เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ก็เป็นการเปลี่ยนแปลงใน ทำนองเดียวกันทุกสายงาน ต่อมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงบัญชีเงิน เดือน โดยในช่วงระหว่างขั้นต่ำ ของระดับ ๕ และ ๖ มีขั้นเงิน เดือนเพิ่มขึ้นอีก ๒ ขั้น ก.พ. ก็ได้ แก่ไขมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ระหว่างข้าราชการ โดยได้ออก หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๐๗๐๓/ ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒

กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำของผู้ที่จะ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๖ ซึ่งจะมีผลโดยสมบูรณ์ ในบึงบประมาณ ๒๕๒๕ อันจะ ทำให้ผู้อยู่ในกลุ่มสายงาน ระดับ ควบ ๓-๕ และกลุ่มสายงาน ระดับ ๔-๖ ใช้ระยะเวลาเท่ากัน ในช่วงก่อนที่จะมีโอกาสดำรง ตำแหน่งระดับ ๖ นับตั้งแต่การ ศึกษาในชั้นปริญญา

ในด้านการเปลี่ยนแปลง หลักการต่าง ๆ จึงไม่ก่อให้เกิด การได้เปรียบเสียเปรียบกันแต่ อย่างใด นอกจากในระยะของการ

เปลี่ยนแปลงจากหลักการเดิมมา สู่หลักการใหม่ ซึ่ง ก.พ. ได้ ดำเนินการ อย่างค่อยเป็นค่อยไป กล่าวคือ ตาม นว. ๑๕/๒๕๒๒ ได้กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำ สำหรับ ผู้ที่จะเลื่อนขั้นเป็น ระดับ ๖ ได้ ให้มีช่วงห่างจากเงินเดือนขั้นต้น ของระดับ ๖ น้อยลงปีละขั้น นั้นคือ จำนวน ๖ ขั้น ในบึงบ- ประมาณ ๒๕๒๓ ๕ ขั้นในบึง ประมาณ ๒๕๒๔ และ ๔ ขั้น ในบึงบประมาณ ๒๕๒๕ ซึ่ง จากนั้น ก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรม โดยทั่วกัน ดังเช่นหลักการเดิม ตามรายละเอียดดังนี้

กลุ่มสายงาน	ศึกษาปริญญาตรี & ฝึกหัด (ปี)	นว๓๑/๒๒ ก.ย. ๑๘ ระดับ ๓-๔-๕ (ปี)	ระดับ ๖ ใช้เวลา (ปี)	นว๘/๓๑มี.ค. ๒๑ นว๒๙/๒๙ ๖.ค. ๒๑ ระดับ ๓-๔-๕ (ปี)	ระดับ ๖ ใช้เวลา (ปี)	เปลี่ยนบัญชีเงินเดือน ๑ ก.ย. ๒๑ ระดับ ๓-๔-๕ (ปี)	ระดับ ๖ ใช้เวลา (ปี)	นว๑๕/๕ ก.ย. ๒๒ ระดับ ๓-๔-๕ (ปี)	ระดับ ๖ ใช้เวลา
แพทย์	๖-๗	๒+๒	๑๐-๑๑	๒+๕	๑๓-๑๔	๒+๗	๑๕-๑๖	๒+๗	อย่างมากที่สุด ๑๕-๑๖ ปี
ปริญญาตรีอื่น ๆ	๔	๒+๒+๒	๑๐	๒+๕+๒	๑๓	๒+๘+๒	๑๓	๒+๕+๔	อย่างน้อยที่สุด ๑๕ ปี

สายงานแพทย์เป็นระดับ ๖ ได้ทุกตำแหน่ง เมื่อคุณสมบัติครบ ส่วนสายงานสำหรับผู้สำเร็จปริญญาตรีอื่นๆ มีโอกาสน้อยกว่า เพราะต้องมีตำแหน่ง แม้จะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งก็อาจไม่ได้เลื่อน และต้องกำหนดตำแหน่งตามงานเป็นราย ๆ ไป ทั้งระดับ ๕ (สำหรับสายงานเริ่มจากระดับ ๒) และระดับ ๖ (สำหรับสายงาน

เริ่มจากระดับ ๓) เมื่อพิจารณาประกอบกับข้อเท็จจริงที่กลุ่มสายงานแพทย์ เป็นระดับ ๖ ได้ทุกตำแหน่ง และโอกาสที่จะเลื่อนขึ้นไปในระดับ ๗-๘ และ ๙ ก็มีอยู่มาก ทั้งในสายบริหารตามปกติ และในสายวิชาการ ด้วยคุณสมบัติเฉพาะตัว ในขณะที่กลุ่มสายงานอื่นต้องขอ ก.พ. กำหนดตำแหน่งระดับ ๖ เป็นคราว ๆ เมื่อลักษณะงาน

เปลี่ยนแปลงไปและโอกาสที่จะเลื่อนต่อไป ก็มีอยู่จำกัดในสายงานบริหารตามปกติเท่านั้น จึงกล่าวได้ว่ากลุ่มสายงานแพทย์มิได้เสียเปรียบกลุ่มสายงานอื่นดังข้อร้องเรียน

สรุปได้ว่าโดยหลักการแล้ว การกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของข้าราชการ (อ่านต่อหน้า ๕๘)


 สยามเรือ
โจตัน
 สี่แห่งความทนทาน
 ของ นอร์เวย์
 สยามเรือ จำกัด
 สยามเรือ จำกัด
 สยามเรือ จำกัด
 สยามเรือ จำกัด

ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษานหรือปฏิบัติการ
วิจัยให้ได้รับเงินเดือนในระหว่างลาได้ไม่เกิน ๔
ปี แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตการลา
อาจเห็นสมควรให้ลาเกิน ๔ ปีได้ ทั้งนี้เมื่อ
รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๖ ปี

สิทธิการลา ของข้าราชการ

ศร รุ่ง

การลาเป็นสิทธิประโยชน์
อย่างหนึ่ง ที่รัฐให้แก่ข้าราชการ
ทุกคน ซึ่งถือได้ว่าเป็นสวัสดิการ
ที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน ข้าราชการ
ทุกคน จึงควร ที่ จะ ต้อง
ทราบ รายละเอียด เกี่ยวกับ สิทธิ
และระเบียบการในเรื่องนี้เพื่อที่
จะได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง สิทธิและ
ระเบียบกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการลา
ของ ข้าราชการ ได้ กำหนด ไว้ใน
กฎหมายหลายฉบับ กระจัด
กระจาย กัน ซึ่งสามารถ สรุปโดย
สังเขปได้ดังนี้

ประเภทของการลา

การลาของข้าราชการแบ่ง
ออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ

ก) การลา โดยได้รับ

เงินเดือนในระหว่างลา ซึ่ง
จำแนกได้ดังนี้

๑) การลารับช่วย ข้าราชการ
มีสิทธิ ลารับช่วยโดยได้รับเงินเดือน
ในระหว่างลาได้ในปีหนึ่งไม่เกิน
๖๐ วัน แต่ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่
ตำแหน่งอธิบดีหรือเทียบเท่าขึ้นไป
อาจเห็นสมควรให้จ่ายเงินเดือน
ต่อไปอีกได้ แต่ไม่เกิน ๖๐ วัน

๒) ลาคลอดบุตร ข้าราชการ
การ ลาคลอด บุตร ได้รับ
เงินเดือนในระหว่างลาได้ไม่เกิน
ปีละ ๖๐ วัน

๓) ลากิจส่วนตัว ข้าราชการ
การ ลากิจ ส่วน ตัว รวมถึงลาไป
ต่าง ประเทศ ได้รับ เงินเดือนใน
ระหว่างลา ลาได้ไม่เกิน ๔๕ วัน

แต่ในปีที่เริ่มรับราชการให้ลาได้
ไม่เกิน ๑๕ วัน

๔) ลาลูปสมทบ ข้าราชการ
ที่ ยัง ไม่ เคย อุปสมบท มี
สิทธิ ลาลูปสมทบ โดยได้รับเงิน-
เดือนในระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐
วัน แต่สำหรับในปีเริ่มรับ
ราชการไม่ให้ได้รับเงินเดือนใน
ระหว่างลา

๕) ลาไป ประกอบพิธี
ฮัจย์ ข้าราชการ ที่ นับถือ ศาสนา
อิสลาม และ ไม่ เคย เดินทาง ไป
ประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ
ประเทศซาอุดีอาระเบีย มีสิทธิ
ลาไปประกอบพิธีดังกล่าวได้ โดย
ได้รับเงินเดือนในระหว่างลาได้
ไม่เกิน ๑๒๐ วัน แต่สำหรับในปี
เริ่มรับราชการไม่ให้ได้รับ

เงินเดือนในระหว่างลา

๖) ลาไปศึกษา ผัก
อบรม ตูงานหรือปฏิบัติการวิจัย
ให้ได้รับเงินเดือนในระหว่างลา
ได้ไม่เกิน ๔ ปี แต่ผู้บังคับบัญชา
ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาอาจเห็น
สมควรให้ลาเกิน ๔ ปีได้ ทั้งนี้
เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๖ ปี

๗) ลาเข้ารับการระดม
พลเข้ารับการศึกษาทหาร หรือ
เข้ารับการทดลองความพร้อม
ให้ได้รับเงินเดือนในระหว่างลา แต่
ถ้าพ้นระยะของการลาดังกล่าวแล้ว
ไม่มารายงาน ตัว เพื่อเข้า ปฏิบัติ
ราชการภายใน ๗ วัน ให้งดจ่าย
เงินเดือน เว้นกรณีที่มีเหตุ
จำเป็น ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่
ตำแหน่งอธิบดีหรือเทียบเท่าขึ้นไป
จะให้จ่ายเงินเดือนระหว่างนั้น
ต่อไปอีกก็ได้แต่ไม่เกิน ๑๕ วัน

๘) ลาเข้าฝึกอบรมอาสา
รักษาดินแดน — ให้ลาได้ตาม
ระยะเวลาการฝึก แต่ให้ได้รับ
เงินเดือนในระหว่างลาไม่เกิน ๒
เดือน

๙) ลาไปฝึกวิชาทหาร
เพื่อแต่งตั้งยศว่าที่ร้อยตรี — ให้

ลาโดยได้รับเงินเดือนในระหว่าง
ลาตาม ระยะ เวลาการ ฝึก และ มี
สิทธิเบิกเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่า
พาหนะ และค่าเช่าที่พัก

๑๐) ลาพักผ่อน ให้ข้า-
ราชการลา พัก ผ่อน ได้ปี ละ ๑๐
วัน โดยไม่ถือเป็นวันลา และ
ให้ได้รับเงินเดือนในระหว่างลา
สำหรับ ข้า ราชการ ที่ได้รับ การ
บรรจุเข้ารับราชการนับถึงวันสิ้น
ปีงบประมาณไม่ถึง ๖ เดือน ไม่
มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ใน
ปีใด ข้าราชการ ผู้ใด มิได้ ลา พัก
ผ่อน หรือลาพักผ่อนประจำปี
แล้วแต่ไม่ครบ ๑๐ วัน ให้สะสม
วันลาที่ยัง ไม่ได้ลา ในปี นั้น รวม
เข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ แต่วันลา
พักผ่อนสะสมกับวันลาพักผ่อนใน
ปีปัจจุบันรวมกันแล้วต้องไม่เกิน
๒๐ วัน

๑๑) การลาโดยไม่ได้รับ
เงินเดือนในระหว่างลา จำแนก
ได้ดังนี้

๑) การลาเกินกำหนด การ
ลาเกินกว่ากำหนดการลา โดย
ได้รับ เงิน เดือน ใน ระ หว่าง ลา
ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

๒) ลาไปปฏิบัติงาน ตามมติ
คณะรัฐมนตรี — ข้าราชการผู้ใด
ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้
ออกจากราชการไปปฏิบัติงานใดๆ
ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับ
คำนวณ บำเหน็จ บำนาญเหมือน
เต็มเวลาราชการ ถ้าผู้นั้นกลับ
เข้ารับราชการภายในกำหนดเวลา
๔ ปี ก็ให้บรรจุแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งและรับเงินเดือนจากทาง
ราชการได้อีก ซึ่งอาจให้ได้
รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกิน
ปีละ ๑ ชั้น แต่ต้องไม่เกินชั้น
สูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง
ระดับเดิม

๓) การลาติดตามคู่สมรส
ซึ่งไป รับ ราชการ ต่าง ประเทศ
ข้าราชการ ผู้ใดที่ คู่สมรส จะต้อง
เดินทาง ไป รับ ราชการ ใน ต่าง
ประเทศมีสิทธิลาติดตามคู่สมรส
ได้ ๒ ปี โดยไม่ได้รับเงินเดือน
และในกรณีที่จำเป็น อาจอนุญาต
ให้ลาต่อไปได้อีก ๒ ปี

๔) ลาไปรับราชการทหาร
ให้ ข้าราชการ ลา ไป รับ ราชการ
ทหารได้ตามกำหนดระยะเวลารับ
ราชการทหาร โดยส่วนราชการ

เจ้าสังกัด จะ ต้อง สงวน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนไว้เมื่อข้าราชการผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มี ความเสียหายและประสงค์จะ กลับเข้ารับราชการ ในส่วน ราชการเดิมภายในกำหนด ๑๘๐ วัน ก็ให้บรรจุแต่งตั้งได้ และอาจได้รับเงินเดือน สูงกว่าเดิมได้แต่ไม่เกินปีละ ๑ ชั้น

การลา กับ การ เลื่อน ชั้น เงินเดือน

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ ว่า ด้วย การ เลื่อน ชั้น เงิน เดือน ข้าราชการ พลเรือน ไว้ ใน กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) เกี่ยวกับการลาของข้าราชการไว้หลายประการ ดังนี้

ข้อ ๗ (๔) ในรอบปีที่แล้ว มาต้องไม่มีวันลามาก โดยถือ เกณฑ์วันลา รวมทั้ง ลา กิจ และ ลา บ่วยไม่เกิน ๔๕ วัน เว้นแต่ (ในรอบปีที่แล้วมา — ระยะเวลา

ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ของ ปี ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีถัดไป)

ก) ลาอุปสมบทหรือลา ไป ประกอบ พิธี ฮัจย์ ณ เมือง เมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับเงินเดือนในระหว่างลา

ข) ลาคลอบบุตรไม่เกิน ๖๐ วัน

ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้อง รักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราว เดียว หรือ หลาย คราว รวมกัน ไม่เกิน ๑๒๐ วัน หรือ

ง) ลาป่วยเพราะประสบ อันตราย ใน ขณะปฏิบัติ ราชการ ตามหน้าที่ หรือในขณะเดินทางไป หรือ กลับ จาก ปฏิบัติ ราชการ ตามหน้าที่

ข้อ ๗ (๕) ในรอบปีที่แล้ว ต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมา ทำงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการ กำหนดเนื่อง ๆ

ข้อ ๗ (๘) ในรอบปีที่แล้ว มาถ้าได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษา

ในประเทศหรือไปศึกษามี กอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศต้องได้ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ใน รอบปีที่ แล้วมาเป็น เวลา ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

สรุป

สิทธิ การลา ของ ข้าราชการ เป็น สวัสดิการ ที่ รัฐจัด ให้แก่ ข้าราชการ โดยคำนึงถึง ความจำเป็น ที่จะเกิดขึ้น แม้ว่ารัฐจะกำหนด จำนวนวันลาประเภทต่าง ๆ ไว้สูง ก็ตาม แต่ข้าราชการผู้ใดที่จะลา ตามสิทธิที่ตนได้รับนั้น จะต้อง คำนึงถึง ความจำเป็น ของตนด้วย เพราะ ถ้าหากลา มาก เกินไป แล้ว อาจจะ กระทบกระเทือน ต่อ สิทธิ ประโยชน์ ในการ เลื่อน ชั้น เงิน-เดือน ของ ข้าราชการ ผู้นั้น ได้ ฉะนั้น ข้าราชการ จึงควร ที่จะ ทราบเกี่ยวกับ สิทธิ และระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการลา นี้ เพื่อที่จะ นำไป ใช้ ให้เป็น ประโยชน์ ในการ ปฏิบัติราชการ ๑๖

ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.	วันชัย วีระ	คันติสุข ไชยธรรม	กรมบัญชีกลาง	ศาสตราจารย์ สมพงษ์	ปิณฑะรุจิ วัฒนสระ
	ประพาส	ทองศักดิ์			
	สมเกียรติ	ชุมวิสูตร			

การออกจากราชการ ไปรับราชการทหาร

ผู้ถาม : คุณพวงม เนียมอินทร์

ผมมีความประสงค์ขอลา
ปัญหาดังนี้

๑. นาย ก. ถูกฟ้องคดี
อาญาต่อศาลฐานทุจริตต่อหน้าที่
ราชการ ศาลพิพากษาลงโทษ
จำคุก ๑ ปี แต่ให้รอการลง
อาญาไว้มีกำหนด ๒ ปี เช่นนี้
จะคงรับราชการอยู่ต่อไปได้หรือ
ไม่อย่างไร อธิบายย่อ ๆ ด้วย

๗๒

๒. นาย ก. รับราชการมา
ได้ ๑ ปี คัดเลือกทหารเกณฑ์ถูก
และต้องไปรับราชการทหารมี
กำหนด ๒ ปี เมื่อกลับจากราชการ
ทหารแล้ว ได้ขอกลับเข้ารับ
ราชการในตำแหน่งเดิมภายใน
เวลา ๑๘๐ วัน กรณีเช่นนี้
จะนับเวลาราชการในระหว่าง
เป็นทหาร ๒ ปี รวมกับเวลา
ราชการพลเรือนเดิม ๑ ปี เป็น
๓ ปี ได้หรือไม่

๓. ตามข้อ ๒ การลาไป
เป็นทหารเกณฑ์ จะต้องยื่นใบ
ลาแบบใด หรือต้องทำเป็น

หนังสือเขียนขึ้นเองแจ้งให้ผู้
บังคับบัญชาทราบ

ตอบ

๑. ตามคำถามข้อ ๑ การ
ที่ นาย ก. ถูก ศาลพิพากษาให้
จำคุก ๑ ปี แต่ให้รอการลงอาญา
ไว้ ๒ ปีนั้น เมื่อพิจารณาทาง
ด้านคุณสมบัติทั่วไปในการรับ
ราชการ ตาม มาตรา ๒๔ (๑๐)
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
ซึ่งบัญญัติว่า “ผู้ที่เข้ารับ
ราชการ เป็น ข้าราชการพลเรือน
สามัญจะต้องไม่เป็นผู้เคยต้องรับ

โทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ” แล้วผู้ตอบปัญหาที่มีความเห็นว่า นาย ก. ยังไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติในการรับราชการ เพราะนาย ก. ไม่ได้รับโทษจำคุกจริงๆ ตามคำพิพากษาของศาล เนื่องจากศาลให้รอการลงอาญาไว้ ๒ ปี และเมื่อ พิจารณา ทาง ด้าน วินัย ข้าราชการตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งบัญญัติว่า การกระทำความผิดอาญาจน ได้รับ โทษ จำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แล้วผู้ตอบปัญหา ก็มีความเห็นว่า กรณีของนาย ก. ยังไม่เข้าข่ายเป็นการกระทำความผิด วินัย อย่าง ร้าย แรง ตาม บทบัญญัติ นี้ อันจะ มีผล ให้ ผู้ บังคับบัญชา สั่ง ลง โทษ ให้ ออก จาก ราชการฐานเป็นความผิดชัดแจ้งได้ เพราะนาย ก. ยังไม่ได้รับ

โทษจำคุกจริงๆ ฉะนั้น กรณีตามปัญหานั้นนาย ก. จึงยังคงรับราชการต่อไปได้

๒. ตามคำถามข้อ ๒ เมื่อ นาย ก. ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร นาย ก. ก็ต้องพ้นสภาพการเป็นข้าราชการพลเรือนไปแล้ว ดังนั้น เมื่อนาย ก. กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนใหม่จึงไม่อาจนำเวลาในระหว่างที่ไปรับราชการทหารมานับเป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนได้

๓. ตาม คำ ถาม ข้อ ๓ ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (ไปเป็นทหารเกณฑ์) มาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้นั้น ออกจากราชการ ดังนั้น เมื่อนาย ก. จะต้องไปรับราชการทหารเป็นทหารเกณฑ์ นาย ก. จึงไม่ต้องยื่นใบลาขอลาออกจากราชการตามมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพียงแต่รายงาน เป็น ลายลักษณ์อักษร ให้ ผู้ บัง คับ บัญ ชา ทราบพร้อมหลักฐาน ต่อจากนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้อง มี คำสั่ง ให้ นาย ก. ออกจากราชการตามบทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ ดังกล่าว

การใช้คำว่า “อนุญาต” กับ “อนุมัติ”

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๑๘๑

ผม มี ปัญหา ใคร่ ขอ เรียนถามเกี่ยวกับการใช้คำอยู่ ๒ คำ คือ คำว่า “อนุญาต” กับคำว่า “อนุมัติ” รู้สึกว่าใช้สับสนกันอยู่มาก จึงใคร่ขอทราบว่าการใช้คำ ๒ คำนี้ ในทางราชการได้มีระเบียบหรือข้อกำหนดการใช้ไว้อย่างไร หรือไม่ คำไหนควรใช้ในเรื่องใด โอกาสใด อย่างไรขอได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ตอบให้ทราบด้วย เพื่อถือใช้ให้เป็นการถูกต้องต่อไป

ตอบ

เท่าที่ทราบยังไม่ปรากฏว่ามีระเบียบหรือข้อกำหนดใดกำหนดไว้เป็นการเฉพาะว่ากรณีใดให้ใช้คำใด ฉะนั้น การใช้คำ ๒ คำนี้ จึงต้องเลือกใช้ให้ตรงตามถ้อยคำในกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับในเรื่องนั้น ๆ กล่าวคือ ถ้ากฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับอันเป็นที่มาของเรื่องนั้นใช้คำว่า “อนุญาต” ก็ต้องใช้คำดังกล่าวนี้ เช่น ในเรื่องการขอลาออกจากราชการ มาตรา ๔๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ใด ประสงค์ จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือ ขอลาออก ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๔๔ เป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้มีอำนาจสั่ง บรรจุ ตาม มาตรา ๔๔ สั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากราชการตามคำสั่ง จากบทบัญญัตินี้จะเห็นได้ว่าในเรื่องการขอลาออกจากราชการกฎหมายใช้คำว่า

“สั่งอนุญาต” ฉะนั้น ผู้มีอำนาจที่จะสั่ง เกี่ยวกับ เรื่องนี้ จึงต้องใช้คำว่า “อนุญาต” ไม่ควรใช้คำว่า “อนุมัติ” เพราะไม่ตรงตามถ้อยคำในกฎหมาย

การแต่งเครื่องแบบ ข้าราชการ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๔๒๐

ด้วยกระผมมีข้อข้องใจเกี่ยวกับการ แต่ง เครื่อง แบบ สี กากิ คอ พับ ซึ่งเป็นเครื่องแบบปฏิบัติราชการ ซึ่งปัจจุบันทางราชการ ได้ออกกฎ สำนักนายก รัฐมนตรี ฉบับที่ ๗๐ (พ.ศ. ๒๕๒๒) ให้ยกเลิก การ ติด ขีด บน อินทรธนู หมดแล้ว โดยให้ติดป้ายชื่อและตำแหน่งที่อกเสื้อด้าน ขวา แทน และ ให้ ประ ดับ แพร แถบ แทน เครื่อง ราช อิศริยาภรณ์ ที่อกเสื้อ ด้านซ้าย

แต่ในปัจจุบันนี้ กระผม เห็น ข้าราชการ ใน ส่วน ภูมิภาค บางจังหวัด ตั้งแต่ท่านผู้ว่า

ราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด ตลอดจนหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และข้าราชการโดยทั่ว ๆ ไป ของจังหวัด ได้แต่งเครื่องแบบปฏิบัติราชการโดยติดขีดบนอินทรธนู ตามระดับชั้นเหมือนอย่างเดิมทุกประการ

กระผม มีความ สง สัย ว่า กระผม ยัง ไม่ เคย เห็น กฎ สำนัก นายกรัฐมนตรีออกมาใหม่ เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมว่าด้วยเครื่องแบบแต่อย่างใด เท่าที่กระผมได้สอบถามจากข้าราชการท่านผู้ใหญ่ในจังหวัดนั้นแล้ว ปรากฏว่าท่านผู้ว่า ราชการ จังหวัด ได้ทราบจาก มติคณะรัฐมนตรี ซึ่งลงมติให้ ข้าราชการ พล เรือ น แต่ง เครื่อง แบบปฏิบัติราชการโดยติดขีดบนอินทรธนูได้อย่างเดิมแล้ว ข้าราชการ ใน จัง หวัด นั้น เลย ถือ ปฏิบัติกันโดยทั่วไป ครั้นเมื่อ กระผม ได้ ผ่าน ไป บาง จัง หวัด กระผม ไม่ เห็น ข้าราชการ ใน จังหวัดนั้น ๆ เขาปฏิบัติกันเลย ดู ๆ แล้วเกิดความสับสนไม่ทราบว่าใครผิดถูกกันแน่

ฉะนั้น ถ้ามีมติ คณะ รัฐมนตรี เกี่ยวกับ เรื่อง นี้ อย่างไร กรุณาตอบให้กระผมได้ทราบหายข้องใจด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ตอบ

ตั้งแต่ ทาง ราชการ ได้ ออกกฎ สำนัก นายกรัฐมนตรี ฉบับที่ ๗๐ (พ.ศ. ๒๕๒๒) ให้ยกเลิกเครื่องแบบ เดิม และได้ กำหนดเครื่องแบบใหม่ขึ้นแล้ว ผู้ตอบปัญหา ก็ยังไม่เคย เห็น กฎ สำนักนายกรัฐมนตรี หรือมติคณะรัฐมนตรีใหม่ ที่ให้ เปลี่ยนแปลงวิธีการแต่งเครื่องแบบให้แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในกฎ ฉบับที่ ๗๐ ดังกล่าวแต่อย่างใด หากในโอกาสข้างหน้ามีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ เครื่องแบบ อย่างไร แล้วจะได้เรียนมาให้ทราบต่อไป

การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการที่ลาศึกษา

ผู้ถาม : สมาชิก ๑๕๗๐

ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ระดับ ๔ ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อต่างประเทศ เป็นเวลา ๓ ปี ขณะนี้ได้เดินทาง กลับ จาก การสำเร็จปริญญาโท เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๒๓ การนับเวลาของข้าราชการผู้หนึ่งที่ปฏิบัติราชการจนถึงเดือนกันยายน ๒๕๒๓ เป็นเวลา ๙ เดือน

ขอเรียนถามว่า การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ของ กรม จะพิจารณาในเดือนสิงหาคม ๒๕๒๓ ข้าราชการผู้นี้จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือไม่ ในบึงบอระเพ็ด ๒๕๒๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๓)

ตอบ

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ข้อ ๗ (๘) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไป ศึกษา ใน ประเทศหรือต่างประเทศไว้ว่า ในรอบปีที่แล้ว มาต้อง ได้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ผู้บังคับบัญชา จึงจะพิจารณาเลื่อน ชั้นเงินเดือน ให้

ตามปกติได้

สำหรับ กรณี ตาม ปัญหา ที่ถามนี้ปรากฏว่า ข้าราชการผู้นี้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๒๓ ในรอบปีที่แล้วมาของบึงบอระเพ็ด พ.ศ. ๒๕๒๔ คือในระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๒—๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๓ ผู้นี้มีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ครบ ๔ เดือน ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๓ ได้

การปรับวุฒิ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๕๒๒

ผมมีปัญหาคือจะเรียนถามว่า ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุครั้งแรกในระดับ ๑ ถ้ามีวุฒิ ม.ศ. ๓ จะได้รับเงินเดือนชั้น ๑ แต่ถ้ามีวุฒิ ป.ว.ช. จะได้รับเงินเดือนชั้น ๑๐ นั้น แสดงว่าวุฒิ ป.ว.ช. นี้ได้รับเงินเดือน มากกว่าวุฒิ ม.ศ. ๓ ถึง ๙ ชั้น ถ้าหากว่า ข้าราชการแก่ระดับ ๑ ได้รับ

เงินเดือนอยู่แล้วชั้น ๔ แต่เพิ่งจบ ป.ว.ช. ในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ อยาก ทราบว่า

ข้อ ๑ ในการใช้วุฒิ ป.ว.ช. มาปรับอัตราเงินเดือน ข้าราชการ เก่าผู้นี้จะได้รับเงินเดือนชั้น ๑๐ หรือชั้น ๑๓ เพราะถือว่าจะได้รับ เงินเดือนมากกว่าเดิม ๔ ชั้น (เดิม ชั้น ๔ บวก ๔ ชั้น เป็นชั้น ๑๓)

ข้อ ๒ ตามที่ ก.พ. ได้กำหนด ให้ผู้มีวุฒิ ป.ว.ช. รับราชการมา แล้ว ๒ ปี มีสิทธิสอบระดับ ๒ นั้น อยากทราบว่าข้าราชการเก่า ผู้นี้ เพิ่ง จบ ป.ว.ช. ในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ แต่รับราชการมาแล้ว เกิน ๒ ปี จะมีสิทธิสอบระดับ ๒ ในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ ได้หรือไม่

ตอบ

๑. ตามปัญหาข้อ ๑ ผู้ได้

รับวุฒิ ป.ว.ช. เพิ่มขึ้น เมื่อปรับ อัตราเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิ ดังกล่าว ก็จะได้รับเงินเดือนใน ระดับ ๑ ชั้น ๑,๖๘๕ บาท ซึ่ง ตรงกับชั้นที่ ๑๐ แม้ว่าผู้นั้นจะ รับเงินเดือนใน ระดับ ๑ ชั้น ๔ อยู่แล้วก็ตาม ทั้งนี้ เพราะการ ปรับวุฒิ เป็นการ ปรับ ให้ได้รับ เงินเดือนตามจำนวนบาทที่ ก.พ. ตีราคาไว้สำหรับวุฒินั้น ไม่ใช่ ปรับ ให้ ได้รับ ตาม จำนวน ชั้น ดังนั้น กรณี ตามปัญหา จึงไม่ ออานำจำนวน ๔ ชั้นเดิมมารวม กับจำนวน ๔ ชั้น เป็น ๑๓ ชั้น ได้

๒. ตามปัญหาข้อ ๒ โดย ที่ ก.พ. ได้ กำหนด คุณ สมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่จะ

ดำรงตำแหน่ง ใน ระดับ ๒ ไว้ ประการหนึ่งว่า จะต้องเป็นผู้ ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ หรือ ที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อย กว่า ๕ ปี กำหนดเวลา ๕ ปี ให้ลดเหลือ ๒ ปี สำหรับผู้มีวุฒิ ป.ว.ช. ดังนั้น ข้าราชการผู้ดำรง ตำแหน่งระดับ ๑ มาแล้วไม่น้อย กว่า ๒ ปี เมื่อได้รับวุฒิ ป.ว.ช. เพิ่มขึ้น หากวุฒิ ป.ว.ช. ดังกล่าว ตรงกับคุณสมบัติ เฉพาะ สำหรับ ตำแหน่งระดับ ๒ ที่จะเลื่อนชั้น แต่งตั้งแล้ว ผู้นั้นก็มีสิทธิที่จะ สอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ดังกล่าว ได้ทันที ไม่จำเป็นต้องรอให้ ปฏิบัติหน้าที่ ราชการ โดยใช้ วุฒิ ป.ว.ช. ต่อไปอีก ๒ ปีแต่อย่างใด

1 เมษายน วันข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ

บัญชาการพิเศษ

ท้ายเล่ม

กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการชุดนี้ ได้ครบกำหนดวาระในฉบับนี้แล้ว สิ่งที่เรายึดเป็นหลักในการจัดทำหนังสือมาตลอดก็คือ ความต้องการของผู้อ่านเป็นส่วนใหญ่ ถ้าผู้อ่านสังเกตเห็นความเปลี่ยนแปลงของวารสารข้าราชการแต่ละฉบับ ตั้งแต่เดือนมกราคมจนถึงมิถุนายนอันเป็นฉบับสุดท้ายของกองบรรณาธิการชุดนี้

ความเห็นของผู้อ่านที่ส่งไปยังเรา โดยเฉพาะแบบสอบถามของสมาชิก คือแรงกระตุ้นที่สำคัญของการจัดทำและปรับปรุงวารสารผลจากการสรุปแบบสอบถามของสมาชิกนั้น ทางกองบรรณาธิการได้ตกลงที่จะตัดคอลัมน์อ่านหนังสือเดือนละเล่มออกเพื่อเพิ่มหน้าแก้คอลัมน์อื่นๆ ซึ่งผู้อ่านคงได้สังเกตเห็นแล้วว่า คอลัมน์นี้หายไปหลายฉบับมาแล้ว และเราก็ได้นำสิ่งที่มีคุณค่าอื่นมาทดแทน

ความเห็นและความต้องการของผู้อ่าน เราจะได้มอบให้กับกองบรรณาธิการชุดใหม่ ซึ่งผู้อ่านคงจะได้พบกับวารสารในอีกรูปโฉมหนึ่งที่น่าสนใจและน่าติดตาม

และหวังว่าผู้อ่านคงก้าวไปพร้อม ๆ กับเราอีกเช่นเคย 