

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๒๓



ห้องสมุด
สำนักงาน ก.พ.

เกษียณอายุ 55
ปรับปรุงอัตรา
เงินเดือนนอัยการ
และตุลาการ

วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

ปีที่ ๒๕

ฉบับที่ ๑๒

ธันวาคม ๒๕๒๓

ห้องสมุด
สำนักงาน ก.พ.

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๗ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๖๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพินธุโยก ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๕๔๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขานุการ นายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
— ผู้จัดการสวัสดิการ นายสมพงษ์ ตวีวัฒน์
— ผู้ช่วยผู้จัดการ นายสมศักดิ์ สุภะรัฐเดช

ประชาสัมพันธ์ นายจิรพงษ์ สีวชะวีโรจน์
นายอดุล จันทระศักดิ์

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา นายประวิทย์ ณ นคร
นายโสรัจ สุจริตกุล
นายสำราญ ถาวรวิทย์

บรรณาธิการ นายอดุล บุญประกอบ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
นายสุมา สีมานันท์

กองบรรณาธิการ นายวิศิษฐ์ จิตต์แจ้ง
นายสุวรรณ ชนะสงความ
น.ส. ประภาภรณ์ ภูวเจนสถิตย์
นายนิราศ สร้างนิทร
นางเมทินี พงษ์เวช
น.ส. สวีเพ็ญ คุรงค์เดช

ฝ่ายศิลป์ นายณรงค์ นุกุลการ

สถานที่พิมพ์ ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์
โทร. ๒๒๓๒๓๒๐ กรุงเทพฯ ฯ

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา นางมาลี ปรีกัมสิต

- 4** ทีมาอุโก โทคุ มหาราช
- 5** บทบรรณาธิการ
- 6** การลดเกษียณอายุราชการ — ควรที่จะลดเกษียณอายุราชการในขณะนี้หรือไม่ ข้อดี และข้อเสียของการลดเกษียณอายุราชการ
- 12** ข้อคิด ความเห็นเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการ ๕๕ ปี — ประมวลรวบรวมความคิดเห็นจากสื่อมวลชนในแง่ต่างๆ
- 16** ระบบการเกษียณอายุราชการของประเทศต่างๆ — ต่างประเทศมีความคิดเห็นอย่างไรในเรื่องการเกษียณอายุราชการ
- 22** การปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ ตุลาการ และอัยการ — รายละเอียดเกี่ยวกับการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการ ตุลาการ และอัยการ

- 32** ทำบุญอย่างไรถึงจะได้บุญ
- 36** กฎหมายใหม่
- 46** บัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน
- 54** หลักประกันความมั่นคงแห่งอาชีพข้าราชการ — เป็นเรื่องที่ข้าราชการทั้งหลายควรรู้ว่าอาชีพข้าราชการมีหลักประกันความมั่นคงอย่างไร
- 62** แวดวงเดียวกัน — จะปรับเงินเดือนข้าราชการตามบัญชีสามหรือไม่ รัฐบาลเตรียมคุมกำเนิดจำนวนข้าราชการอย่างไร
- 68** ผลกระทบของระเบียบและวิธีปฏิบัติราชการที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ — เป็นความจริงหรือไม่ ที่ว่าระเบียบและวิธีปฏิบัติราชการเป็นอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการล่าช้ากว่าเหตุ
- 80** ห้ายเล่ม

ทิมอายุโก โทตุ มหาราชา

| | |
|---------------------|--------------------|
| ศุกวาระนี้ | ฤกษ์งาม |
| องค์บดินทร์ถิ่นสยาม | จวบพ้อง |
| ภัทรมหานาม | จอมมิ่ง ราชัน |
| ข้าบาทต่างกู่ก้อง | ทั่วแคว้นแดนสยาม |
| พระนามทรงแผ่ก้อง | เกริกไกล |
| อริ ฌ แห่งไหน | พ่ายแพ้ |
| ทวยราษฎร์ต่างอวยชัย | ทรงอยู่ เกษมณา |
| เป็นมิ่งของทวยแม่ | โลกสันภินท์ทลาย |
| พระทัยทรงเปี่ยมล้น | ชลาสัย |
| ทุกแห่งเสด็จไป | ห้วงแท้ |
| ทรงเป็นที่รวมใจ | ปวงข้า อภิวันท์ |
| ธ ประสงค์ใดแม่ | ชีพนพิลิตวาย |
| ชีพมลายไปด้วย | ดัสกร |
| ขอแต่องค์บดินทร | อยู่ยง |
| ครองราชย์นิรันดร | เป็นร่ม โพธิ์ทอง |
| หวังที่หวังจงตั้ง | อย่าแคล้วฤทัยเทอญ. |

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ

ข้าพระพุทธเจ้า กองบรรณาธิการ วารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.


(นายเพิ่มศักดิ์ เพิ่มพูน ประพันธ์)

บทบรรณาธิการ

ในระยะปลายปีนี้ บรรดาเพื่อนข้าราชการทั้งหลายคงจะสับสนกับข่าวการปรับปรุงระบบการเกษียณอายุราชการเป็นอย่างมาก เพราะขณะที่ความจำเป็นของชาติบ้านเมืองทำให้ต้องแก้ไขพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญในทางให้ต่ออายุราชการได้ แต่อีกด้านหนึ่งก็มีข่าวออกมาว่า คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเปรียบเสมือนที่ปรึกษาของรัฐบาลในการปรับปรุงการบริหาร กำลังคิดจะลดเวลาการเกษียณอายุราชการลง

หลายท่านคงจะเกิดคำถามขึ้นในใจว่า ทุกวันนี้วิทยาการด้านต่าง ๆ ก็เจริญขึ้นมาก รวมทั้งด้านการแพทย์และอนามัย ซึ่งก็เป็นผลให้คนเรามีอายุยืนยาวมากขึ้น เหตุใดจึงคิดจะลดเกษียณอายุราชการลง และในด้านความเป็นจริงคนเรายังทำงานก็ยังมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น เพราะได้สั่งสมประสบการณ์มานาน การที่จะตัดประโยชน์ส่วนนี้ลงจะเป็นการสมควรหรือ ซึ่งเรื่องดังกล่าวก็ได้เป็นข้อวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านหน้าหนังสือพิมพ์และข้อคิดเห็นของผู้บริหารประเทศโดยตรง

ที่จริงเรื่องนี้มิใช่เรื่องใหม่แต่อย่างใด ได้มีการเสนอแนวความคิดนี้ไว้อย่างเป็นทางการและบรรจุไว้ในแผนพัฒนาประเทศฉบับที่ ๕ แล้วด้วย วารสารข้าราชการฉบับนี้จึงได้พยายามประมวล ค้นคว้าข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในเชิงวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ รวมทั้งทางปฏิบัติในต่างประเทศ ตลอดจนได้ประมวลข้อคิดเห็นเรื่องนี้จากหน้าหนังสือพิมพ์มาเสนอด้วย

อย่างไรก็ตาม เรื่องการเกษียณอายุราชการนั้นนับว่าเป็นเรื่องใหญ่ในการบริหารงานบุคคล การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของข้าราชการจำนวนมาก อาทิเช่น เรื่องบำเหน็จบำนาญรวมทั้งแผนการใช้ชีวิตของข้าราชการด้วย หากจะมีการตัดสินใจอย่างใดลงไปก็น่าที่จะต้องพิจารณากันอย่างรอบคอบ และควรมีทางออกที่ยืดหยุ่นพอสมควร ถ้าเป็นไปได้ก็น่าจะมีการรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการด้วยเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการโดยตรง 

การตั้ง อายุเกษียณ ราชการ ไว้ต่ำ เป็นทาง หนึ่ง
ซึ่งจะระบายข้าราชการออกจากราชการเร็วขึ้น
อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

การลดเกษียณ อายุราชการ

ยุพิน ชาติวีร

เวลานี้ข้าราชการเพิ่มจำนวน
มากขึ้นเรื่อย ๆ จนคิดกันว่า
จะลดหรือชะลอให้เพิ่มช้าลง ทาง
หนึ่งก็โดยจำกัดจำนวนคนที่เข้า
รับราชการ ซึ่งทำได้ง่าย เพราะ
เพียงแต่กำหนดเป็น นโยบายเท่า
นั้น ส่วนอีกทางหนึ่ง คือ การ
ระบายคนออกจากราชการนั้นทำ
ได้ยากกว่า เพราะถ้าข้าราชการ
ไม่ลาออกไปเอง หรือทำผิดวินัย

อย่างร้ายแรง หรือหย่อนความ
สามารถอย่างชัดเจนก็ย่อมได้รับ
ความคุ้มครองให้อยู่ในราชการจน
อายุครบเกษียณ ดังนั้น การตั้ง
อายุเกษียณราชการไว้ต่ำ จึง
เป็นทางหนึ่งซึ่งจะระบายข้าราชการ
ออกจากราชการเร็วขึ้นอย่าง
ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น ประ-
เทศมาเลเซียซึ่งเมื่อปี ๒๕๑๘ มี
พลเมืองไม่ถึง ๑๒ ล้านคน มี

จำนวนข้าราชการ และ พนักงาน
เจ้าหน้าที่ ของ รัฐ รวม กัน ถึง
๕๖๖,๘๙๕ อัตรา พนักงานของ
รัฐทุกประเภท ยกเว้นผู้พิพากษา
ต้องพ้นหน้าที่ราชการเมื่ออายุ ๕๕
ปี^(๑) เป็นต้น

สำหรับราชการไทยนั้น เคย
กำหนด อายุ เกษียณ ราชการไว้
เพียง ๕๕ ปีมาก่อน แล้วแก้ไข
เป็น ๖๐ ปี เมื่อประกาศใช้พระ-

(๑) อมร รักษาสมัย “การปรับปรุงอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์แก่กุลในมาเลเซีย” วารสารข้าราชการ ปีที่ ๒๒
ฉบับที่ ๕ (กันยายน) หน้า ๑๐-๑๑

ราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ จากนั้นก็เปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ จนครั้งล่าสุดเมื่อปลายเดือนกันยายน ๒๕๒๓ นี้ ได้มีการแก้ไขให้คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ต่อเวลาราชการให้ข้าราชการที่อายุครบ ๖๐ ปี รับราชการต่อไปอีกคราวละ ๑ ปี จนถึงครบอายุ ๖๕ ปีได้ ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร หรือเพื่อประโยชน์อย่างอื่นแก่ราชการในด้านการศึกษาหรือการพัฒนาประเทศ^(๒) นอกเหนือจากข้าราชการพลเรือนในพระองค์สมุหราชองครักษ์และรองสมุหราชองครักษ์ ซึ่งมีบทบัญญัติให้ต่อเวลาราชการได้อยู่แล้ว ดังนั้นสำหรับข้าราชการทั่วไปก็ยังคงถือว่าต้องพ้นจากราชการเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีตาม

เดิม อย่างไรก็ดี มีผู้คัดค้านมานานแล้วว่า น่าจะเริ่มเกษียณได้ตั้งแต่อายุ ๕๕ ปี เช่น แผนพัฒนาการ เศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติฉบับที่ ๔ ระบุว่า ในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนควรพิจารณาให้มีการเกษียณอายุได้หลายระดับ เช่น ระดับอายุ ๕๕ ปี และ ๖๐ ปี^(๓) เป็นต้น บ้างก็เสนอให้ลดเกษียณอายุลงจาก ๖๐ ปี เป็น ๕๕ ปี เพียงระดับเดียว

ถ้าจะถามว่าทำไมต้องตั้งอายุเกษียณราชการให้เริ่มตั้งแต่ ๕๕ ปี ไม่ใช่ ๕๔ ปี หรือ ๕๖ ปี ก็คงต้องตอบว่า เพราะเคยตั้งอายุเกษียณไว้ ๕๕ ปี มาแล้วทางหนึ่ง และอีกทางหนึ่ง คนเราถนัดที่จะใช้หลักเพิ่มลดทีละ ๕ ซึ่งน่าจะเป็น เพราะรู้สึกว่าเป็นจำนวนกลาง ๆ พอดี ไม่ลำบากเกินไป หรือน้อยเกินไป

หัน กลับ มา พิจารณา เรื่อง การลดเกษียณอายุราชการ แม้ตามกฎหมายปัจจุบันจะบัญญัติให้มีการต่อเวลาราชการได้ดังกล่าว แต่เรื่องนี้ ก็เป็นที่สนใจวิพากษ์วิจารณ์กันมาก ซึ่งมีประเด็นที่น่าจะได้บันทึกไว้ ๓ ประเด็น คือ

หนึ่ง ตามหลักการ หากลดอายุเกษียณ ราชการ ลง เป็น ๕๕ ปี จะมีข้อดีข้อเสียอย่างไร

สอง การลดอายุเกษียณราชการลง จะมีผลต่อการได้รับบำเหน็จบำนาญ ของข้าราชการอย่างไร

สาม ในทางปฏิบัติสมควรจะพิจารณาเรื่องนี้ในขณะนี้หรือไม่

ข้อข้อเสีย

การลดอายุเกษียณ ราชการ ลงเป็น ๕๕ ปี นั้น มีทั้งฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายคัดค้าน ทางฝ่าย

(๒) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๖ ฉบับพิเศษ ตอนที่ ๑๔๖ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๒๓ หน้า ๑

(๓) แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๒๐ - ๒๕๒๔) บทที่ ๕ ส่วนที่ ๒ ข้อ ๗.๑.๓

สนับสนุนอ้างเหตุผลสำคัญ ๔ ข้อด้วยกัน ซึ่งฝ่ายคัดค้านก็ยกเหตุผลมาท้วงติงทุกข้อเช่นกัน กล่าวคือ

ข้อแรก ฝ่ายสนับสนุนอ้างว่า การลดเกษียณอายุราชการจะช่วยลดจำนวนข้าราชการลง ซึ่งฝ่ายคัดค้านอ้างข้อมูลพิสูจน์ได้ว่า ในแต่ละปีข้าราชการใหม่เพิ่มขึ้น มากกว่า จำนวนข้าราชการที่เกษียณอายุหลายเท่าตัว แม้จะลดอายุเกษียณลงเป็น ๕๕ ปี ก็ยังระบายนข้าราชการ ออก ได้ช้ากว่าจำนวนข้าราชการใหม่ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี การลดเกษียณอายุราชการจึงไม่ใช่วิธีลดจำนวนข้าราชการ ที่ตรง ประเด็นปัญหา ทั้งยัง เป็นการ กระทบกระเทือนข้าราชการ อย่างมาก จนไม่น่าจะคุ้มกับ ประโยชน์ ที่ ราชการ จะได้รับ

ข้อที่สอง ฝ่ายสนับสนุนอ้างว่าข้าราชการวัย ๕๕ ปี สุขภาพเสื่อม ทำงานเฉื่อยชา ล้าสมัย ควรออกจากราชการไปพักผ่อนในบั้นปลายของชีวิตมาก

กว่า จะมาตราครุฑทำงานต่อไป ถ้าเปิดโอกาสให้คนอายุน้อยกว่ามาทำงานแทน งานก็จะก้าวหน้าดี มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ข้อนี้ฝ่ายคัดค้านแย้งว่า อายุมิใช่เครื่องชี้ประสิทธิภาพการทำงาน ข้าราชการ สูง อายุ ทำงาน ได้ดี มีประสิทธิภาพ สูง กว่า ข้าราชการอายุน้อยกว่าก็มีอยู่มาก ถ้าต้องออกจากราชการไปเร็วขึ้น จะนำเสียดายอย่างยิ่ง

ข้อที่สาม ผู้สนับสนุนอีกกลุ่มหนึ่งกลับอ้างเหตุผล ตรงข้ามกับกลุ่มแรกว่า ข้าราชการอายุ ๕๕ ปี ยังไม่ชราจนสามารถไปทำงานอื่น ๆ นอกราชการได้ต่อไป ทั้งยังไม่เสียประโยชน์อะไรมาก เช่น ได้บำเหน็จบำนาญเกือบเท่าเงินเดือน ซึ่งผู้คัดค้านแย้งว่า สำหรับข้าราชการระดับสูง ๆ อาจไม่มีปัญหา นำห่วง แต่ ข้าราชการ อายุ ๕๕ ปี ส่วนใหญ่ซึ่งเป็นข้าราชการระดับต้น ๆ ถ้าออกจากราชการไปบำเหน็จบำนาญที่ได้ ถึงแม้จะใกล้เคียง กับเงินเดือน ก็คงไม่สูง

นัก เรื่องที่จะคิดทำงานอื่น ๆ นอกจากราชการ ก็คงจะแข่งกับคนรุ่นใหม่ได้ยากนอกจากจะมีทุนรอนดำเนินกิจการส่วนตัว ซึ่งถึงอย่างไร ก็ไม่มั่นคง เท่ากับการรับราชการ

ข้อเท็จจริงอีกข้อหนึ่ง ซึ่งฝ่ายสนับสนุนมักอ้างเป็นข้อดีของการลดอายุเกษียณเป็น ๕๕ ปี ก็คือ การที่ข้าราชการระดับสูง ๆ พ้นจากราชการไปแล้วละรายเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งขึ้นแทนที่กัน เป็นทอด ๆ อีกหลายระดับ จึงน่าจะให้ข้าราชการสูงอายุ พ้นจากราชการไปเร็วขึ้น ซึ่งมีข้อน่าสังเกตว่า การสร้างทางก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการรุ่นใหม่ โดยต้องแลกกับการสูญเสียข้าราชการระดับสูงที่มีการสั่งสมประสบการณ์มานาน นั้น จะเป็นการคุ้มกันหรือไม่

บำเหน็จ บำนาญ กับ การลดเกษียณอายุราชการ

ราชการในฐานะหน่วยงานที่มีพนักงานเจ้าหน้าที่มากที่สุดใ

ประเทศ ย่อมมีหน้าที่ที่จะต้องวางตนเป็นแบบฉบับของผู้จ้างทั้งหลายใน การ ประกัน ความมั่นคงทางการครองชีพแก่พนักงาน ดังนั้นราชการจึงต้องหยิบยกปัญหาเรื่องการคำนวณบำเหน็จบำนาญขึ้นมาพิจารณา ควบคู่ไปกับเรื่องเกษียณอายุด้วยเสมอ

ตามวิธีการ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ บำเหน็จ บำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ จำนวนบำเหน็จบำนาญ จะมากหรือน้อย ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ ๒ ส่วนคือ

๑. อายุ ราชการ ที่ ใช้ คำนวณบำเหน็จบำนาญ ซึ่งอาจมากกว่า อายุราชการ ตาม ปฏิทิน เนื่องจากรวมเวลาทิวคูณไว้ด้วย

๒. อัตราเงินเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือน เดือน สุดท้ายของการรับราชการ ซึ่งโดยปกติผู้บังคับบัญชา จะสั่งให้ เลื่อน ขึ้นเงินเดือน เพื่อ ประโยชน์ ใน การคำนวณบำเหน็จบำนาญก่อนสิ้นปีงบประมาณที่ครบเกษียณอายุ นั้นด้วย

ผู้ที่สนับสนุนให้ข้าราชการสูงอายุพ้นจากราชการไปเร็วขึ้นส่วนใหญ่เสนอ ให้ใช้การเปลี่ยนแปลงหรือตัดเพดานเวลาราชการที่ใช้คำนวณบำเหน็จบำนาญ เป็นเครื่องมือ จูงใจให้ ข้าราชการ ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญก่อนมีอายุครบ ๖๐ ปี เช่นเสนอให้บวกเวลาราชการเพิ่มให้ ๕ ปี หรือเสนอให้จำกัดเวลาที่ใช้คำนวณบำเหน็จบำนาญไว้สูงสุดเพียง ๓๐ ปี เป็นต้น นอกจากนี้ก็มีผู้เสนอวิธีการอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งกล่าวโดยสรุป มีหลักอยู่ว่า หากจะ จูงใจให้ ข้าราชการ ออกจากราชการ ไปโดย สมัครงใจก็ควร ให้ได้ รับ ประโยชน์ พิเศษ เป็นการชดเชยกัน แต่มีอุปสรรคอยู่ ๒ ข้อ คือ ข้อแรกจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายจำนวนมาก ข้อที่สอง ผู้มีความสามารถสูงอาจลาออกจากราชการไปด้วย ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญ อย่างยิ่ง ทั้งสองประการ

สรุปแล้ว ข้าราชการที่อายุครบ ๕๕ ปี ถ้าสุขภาพไม่ดี ก็มีคนเสนอว่าควรออกจากราชการ

เพื่อรักษาประโยชน์ของทางราชการ แต่ถึงแม้จะมีสุขภาพดี ก็ยังมีคนเสนอว่าควรออกจากราชการ อยู่ นั่นเอง แต่กลับอ้างว่า เพื่อ ประโยชน์ ของ ตัว ข้าราชการเอง ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการระดับสูง ออกจากราชการไปคนหนึ่ง ข้าราชการระดับถัดไปมีโอกาสจะได้เลื่อนตำแหน่งตาม ๆ กันเป็นทิวแถว ดังนั้น ข้าราชการที่เป็นต้นเหตุ ให้มี ผู้เสนอ แนะนำ วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการสูงอายุพ้นจากราชการไปเร็วขึ้น จึงแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ สูงอายุ ที่ หย่อน ความสามารถจริงตามคำกล่าวหาประเภทหนึ่ง และข้าราชการระดับสูงไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดอีกประเภทหนึ่ง

ข้ออ้างที่ว่าข้าราชการสูงอายุ หย่อนความสามารถนั้น ผู้อ้างย่อมกล่าว ตามที่ เห็น ตัวอย่าง ในชีวิตจริง แต่ในเมื่อเป็นความเห็นส่วนตัว ของ ผู้ออก ความเห็นแต่ละรายซึ่งต่างก็ ได้รู้เห็นมาในวงจำกัด จะอ้างรวม ๆ กันว่า ข้าราชการวัย ๕๕ ปี หย่อนความ

สามารถสมควรให้ออกจากราชการทั่วกันทุกคน ก็ไม่เป็นการถูกต้อง เพราะข้าราชการระดับสูงที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือข้าราชการระดับต้นที่การพ้นจากราชการไม่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งก็จะพลอยติดร่างแหไปด้วย ดังนั้นราชการจะต้องเสียผู้มีความสามารถไป ในขณะที่เดียวกันข้าราชการเองก็ต้องเสียประโยชน์และอาจเสียกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย

นอกจากนั้น ถ้าพิจารณาจำนวนข้าราชการที่เข้ารับราชการแต่ละรุ่นประกอบกันแล้วข้าราชการรุ่นเก่าซึ่งเข้ารับราชการมาตั้งแต่สามสิบปีก่อนก็จะมีอยู่น้อยเมื่อเทียบกับข้าราชการรุ่นหลังๆ ซึ่งในจำนวนนั้นหากจะมีผู้หย่อนความสามารถอยู่บ้างก็นับวันจะพ้นจากราชการไปแล้ว ข้าราชการรุ่นต่อๆ มาซึ่งมีทัศนคติในการทำงานใกล้เคียงกับข้าราชการรุ่นใหม่ยิ่งขึ้นก็จะเข้าแทนที่ ดังนั้น ถ้าได้มีการ

พัฒนาสมรรถภาพข้าราชการอย่างต่อเนื่อง และใช้มาตรการทางการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่แก้ไขปัญหาผู้หย่อนความสามารถไม่ว่าจะเป็นการหย่อนความสามารถเนื่องจากมีทัศนคติในการทำงานที่ไม่ถูกต้องหรือเนื่องจากสุขภาพเสื่อมลงตามวัยเป็นรายๆ ไปแล้วปัญหาก็น่าจะเบาบางลงตามลำดับ โดยไม่จำเป็นต้องแก้ไขด้วยวิธีลดเกษียณอายุราชการลง ซึ่งเป็นการแก้ที่ปลายเหตุ

ส่วนเหตุผลที่ว่า หากข้าราชการระดับสูงพ้นจากราชการไปเร็วขึ้นจะเปิดโอกาสให้ข้าราชการระดับถัดลงไปมีโอกาสก้าวหน้านั้น ก็อาจแย้งได้ว่าเป็นเหตุให้ขาดแคลนกำลังคนระดับสูงที่มีความสามารถไปในอนาคต ซึ่งทางราชการอาจแก้ไขปัญหาที่ข้าราชการระดับต้นและระดับกลางเรียกร้องต้องการความก้าวหน้าได้โดยปรับปรุงระบบสร้างทางก้าวหน้าในการรับราชการให้ตามสมควร และวาง

มาตรการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างและรักษา กำลังคน เฉพาะ ที่มี ความสามารถไว้ในราชการ

ควรลด เกษียณอายุราชการ ในขณะไหนหรือไม่

นอกจากจะพิจารณาปัญหาเรื่องการลดเกษียณอายุราชการในฐานะมาตรการเพื่อช่วยลดจำนวนข้าราชการหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการหรือสร้างทางก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการแล้ว ยังอาจพิจารณาการเกษียณอายุราชการในแง่อื่นได้อีก เช่น พิจารณากำหนดเกษียณอายุราชการให้ต่างกันตามประเภทงาน ซึ่งเป็นเรื่องของการตั้งเงื่อนไขให้เหมาะสมกับลักษณะความจำเป็นในแต่ละอาชีพ ซึ่งควรจะแยกพิจารณาต่างหากออกไป

อย่างไรก็ดี การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเกษียณอายุราชการไม่ว่าเพื่อวัตถุประสงค์ใด จำเป็นจะต้องชั่งน้ำหนักประโยชน์ของฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้ง ๓ ฝ่าย กล่าว

คือ ในแง่ของราชการจะต้องคำนึงถึงการเพิ่ม ลดงบประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ และ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน ในแง่ของข้าราชการจะต้องคำนึงถึง จำนวน บำเหน็จบำนาญที่จะได้รับ หากเกษียณออกไปรวมทั้ง โอกาสที่จะ ก้าว หน้า ในราชการ และท้ายที่สุด ในแง่ของสังคมส่วนรวม จะต้องคำนึงการมีงานทำของ ผู้จบการ ศึกษา ใหม่ซึ่งทยอยกันเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นทุกปีด้วย เนื่องจากเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญที่จะมีผลกระทบต่อข้าราชการทุกคน จึงน่าจะพิจารณาโดยมีข้อมูลที่ชัดเจนพอสมควร เกี่ยวกับ รูป ลักษณะ ของ

กำลังคนในราชการทุกฝ่าย เช่น มีคนอายุเท่าใด มีความรู้สาขาใดกระจาย อยู่ใน สาย งาน ไต่ บ้างจำนวนเท่าใด ตลอดจนทราบนโยบาย เกี่ยว กับ กำลัง คน ในอนาคตด้วย เพราะการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกี่ยวกับเกษียณอายุราชการจะส่งผลถึงการเสริมกำลังคนทดแทนอย่างมาก ในเมื่อขณะนี้ ระบบการจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวยังอยู่ในระหว่างการปรับปรุง การพิจารณา ปัญหา เกี่ยว กับ เกษียณอายุในขณะนี้ก็อาจจะต้องตัดสินใจปัญหาในเชิงความ ชอบ ด้วย เหตุผลทางหลักการเท่านั้น ซึ่งใน ทาง ปฏิบัติ อาจ ก่อ ปัญหา

การ ขาด แคลน กำลัง คน ที่มี ความสามารถ ซึ่งเป็นปัญหาที่ แอบแฝง และเรื้อรังได้ในอนาคต ดังนั้น การมอบหมายให้หน่วยงาน ไต่ รับ ผิด ชอบ โดย ตรง โดย กำหนดเงื่อนไขเวลาเพื่อล่วงหน้าไว้แน่นอน เพื่อว่าเมื่อระบบข้อมูลพร้อมที่จะใช้ประโยชน์ได้เมื่อใดจะต้องมีการหยิบยกปัญหาขึ้นมาพิจารณาอีกครั้งหนึ่งให้สอดคล้องกับระบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบ การ วาง แผน กำลังคน และระบบการ พัฒนา สมรรถภาพ ข้าราชการ ก็อาจ เป็น ทางเลือก ทางหนึ่งซึ่งช่วยให้การพิจารณาเรื่องนี้ได้ดำเนินไปอย่างเป็นธรรม และเป็น ประโยชน์แก่ทุกฝ่ายในระยะยาว

1 เมษายน วันข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนขึ้นใจ

ปัญญาประดิษฐ์

การเกษียณอายุราชการ เป็นเรื่องสำคัญเรื่อง
หนึ่งในชีวิตของข้าราชการ เพราะนั่นคือตอน
จบ หรือ การ ถึง ที่ สุด แห่ง การ เป็น ข้าราชการ
ประจำการ

ข้อคิด ความเห็น เกี่ยวกับการ เกษียณอายุ ราชการ ๕๕ ปี

โดย พัฒนา ราชการ

การ เกษียณ อายุ ราชการ เป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งในชีวิตของข้าราชการ เพราะนั่นคือตอนจบหรือการถึงที่สุดแห่งการเป็นข้าราชการประจำการ เรื่องนี้จึงอยู่ในความสนใจของทุกฝ่าย และได้มีผู้คิดค้นหา หลัก และ วิธี การที่เหมาะสมเรื่อยมา

เมื่อไม่นานมานี้ มีข่าวว่า คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี พลตรีประमाण อติเรกสาร เป็นประธาน ได้สนใจจะปรับปรุงเรื่อง

เกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการนี้ โดยมี แนวทาง ใน เบื้องต้นว่า จะ กำหนด หลัก การ ปรับปรุง ระบบ การปลดถ่ายข้าราชการใหม่ โดย จะให้บำเหน็จบำนาญสูงสุดแก่ผู้รับราชการแค่อายุ ๕๕ ปี จากนั้นจะลดลงตามลำดับจนกระทั่งอายุครบ ๖๐ ปี ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการจูงใจให้ ข้าราชการสมัครใจ ออกจากราชการใน ขณะที่ ร่างกาย ยัง แข็งแรงอยู่ เพื่อจะได้ไปประกอบอาชีพอื่นได้ และขณะเดียวกัน ก็จะเป็น การ เปิด โอกาส ให้ ข้าราชการ

ใหม่ ๆ ขึ้น มา ทำ หน้า ที่ แทนได้เร็วขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการจะประชุมพิจารณาเรื่องนี้กัน อีกครั้งหนึ่ง

เกี่ยวกับ การ เกษียณ อายุ ราชการ ๕๕ ปี จะดีหรือไม่นี้ ได้มีผู้ให้ ข้อคิด ความเห็น ทั้ง ใน แนวทาง ที่ เห็นด้วย และ ไม่ เห็น ด้วยเป็นจำนวนมาก

บทบรรณาธิการ หนังสือพิมพ์สยามรัฐรายวัน วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๒๓ ได้ให้

ความเห็นที่ว่า ข้าราชการไทยวัย ๕๕ ปี จัดได้ว่ากำลังเป็นวัยอยู่ในตำแหน่งรุ่งโรจน์กันเสียเป็นส่วนมาก ระบบราชการไทยเป็นระบบที่ให้คุณธรรมมากกว่าอย่างอื่น—วัย ๕๕ ซึ่งสำหรับคนไทยนั้นก็ถือว่าเป็นวัยแห่งการรุ่งโรจน์กันไม่น้อยแล้ว การทำอาชีพนอกราชการก็เป็นเรื่องที่ยากมาก นอกจากข้าราชการส่วนน้อยซึ่งมีความสามารถดีเยี่ยมเท่านั้น

ส่วนคุณสันนิ ภัทรวงศ์ แห่งคอลัมน์คุยกับสันนิ หนังสือพิมพ์บ้านเมือง มีความเห็นว่า ระบบ (เกษียณ อายุราชการ โดย จะ ให้บำเหน็จบำนาญ แก่ผู้ รับราชการ สูงสุดแก่อายุ ๕๕ ปี) ที่พลตรี ประมาธแสนอดี เพราะเมื่ออายุ ๕๕ ปี อนาคตทางราชการไม่ได้ เช่น เป็นนายทหารที่มองดูอนาคตตัวเองแล้วไม่มีโอกาสจะได้เป็นนายพล ก็จะได้ออกไปทำงาน ทำ ใหม่ เมื่อ บวก กับ เงินบำนาญแล้วก็จะ มีรายได้ มากกว่าเดิม—ดีกว่าที่ตกงานไปอีก ๕ ปีจนเกษียณ ถ้าใครรู้ตัวว่าอนาคตแจ่มใสจะได้เป็นนายพลตรี นาย

พลโท พลเอก ก็อยู่กันต่อไป

ผู้ใช้นามว่า ชุทก เขียนความเห็นไปลงในคอลัมน์มุมข้าราชการ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐว่าทำไมจึงคิด จะไปลด บำนาญ ของคน ที่ออกเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี โกรธ ซึ่งอะไรเขา— ถ้ากฎหมายนี้ออกมาคนก็จะออกมากก็คือข้าราชการ เลวเลว แล้วทำไมจึงคิดจะให้รางวัลคนเลวเลว— ถ้าเห็นว่าการ ข้าราชการไหนไม่ดีหรือทำงานไม่ได้ ทำไมไม่ลองใช้มาตรา ๔๗ ของ พรบ. ข้าราชการพลเรือนให้ ออกไปเสีย

คุณผู้ใช้นามว่า ข้าราชการหนุ่ม ได้เขียนความเห็นไปลงใน คอ ลัมน์ มุม ข้าราชการ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐว่า เรื่องนี้เห็นดีด้วยและสนับสนุน ๑๐๐%— เพราะคนแก่ที่มีอายุ ๕๕ ปี เงินบำเหน็จบำนาญ เกือบ ก็เท่าเงินเดือนอยู่แล้ว ถึงลาออกไปก็ไม่เดือดร้อน และ ออก ไป ประกอบอาชีพอื่นได้อีก เป็นการเปิดโอกาสให้กับนักเรียน นิสิต นักศึกษา เมื่อสำเร็จแล้วไม่ต้องว่างงาน ได้

ได้เข้ารับหน้าที่แทน—วัยของคนในสมัยนี้ ไม่เหมือนเมื่อสมัยก่อน พออายุเลข ๔—๕ ขึ้น หน้า แล้วละก็ สุขภาพร่างกายเริ่มเสื่อมโทรมลง— ความแข็งแรงอ่อนไหว กลับเฉื่อยชาลง— รัฐบาลจะได้คนรุ่นหนุ่ม เข้ารับ ราชการ แทนคนแก่ คนรุ่นนี้มีความพร้อมทุกด้านทั้งด้าน สมอง และ ด้าน กำลังงาน— (และ) รัฐบาลจะเสียเงินงบประมาณน้อยลง แต่ได้คนเพิ่มขึ้น (บำเหน็จบำนาญที่จ่ายให้คนเก่าไม่ต้องคิดเพราะรัฐต้องจ่ายอยู่แล้ว) สมมุติว่า ข้าราชการลาออก ซี ๕ อัตรา ๕,๖๔๕ บาท ๑ คน สอบบรรจุใหม่ ๑ คน ใน ซี ๑ อัตรา ๑,๐๔๐ บาท จะได้ถึง ๕ คน

คุณสันติภาพ ไชยวงศ์-เกียรติ ได้เขียนความเห็นลงใน หนังสือพิมพ์ สยามรัฐรายวัน ฉบับวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๓ ว่า มีอาจารย์โรงเรียนแพทย์ของผม หลายคน ที่เกษียณอายุ ๖๐ ปีแล้ว หัวปราดเปรื่องมาก ยังมาสอนหนังสือเป็นงานประจำ โดยไม่ รับ เงิน เดือน เพื่อ

วิชาการเป็นจำนวนมาก... คนที่เกษียณอายุ ๖๐ ปี ยังแข็งแรง สุขภาพดีเสมอ ยังมีอีกมาก

สำหรับความเห็นของผู้ใช้นามว่า ข้าราชการซี ๘ ซึ่งลงใน คอลัมน์ มุม ข้าราชการ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ นั้น มีเหตุผลที่ไม่ ช้าแบบใคร เกี่ยวกับการเกษียณ อายุ เมื่อครบ ๕๕ ปี บริบูรณ์ ว่าเพื่อลดความกดดันที่มีอยู่ในขณะนี้ ให้ลดน้อยลงไปได้เป็นอย่างมาก ความกดดันที่กล่าวถึงก็คือ ตั้งแต่ได้นำระบบ “ซี” มาใช้ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นไป อย่าง รวดเร็ว ข้าราชการหนุ่มๆ ก็มีพลังแห่งการทำงานสูง ก็เกิดการแข่งในที่

สุดนั้นทางหนึ่งเพราะไม่สามารถจะเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงต่อไปอีกได้แล้ว และไม่สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้อีกเนื่องจากเงินเดือนเต็มขั้น และอีกทางหนึ่งก็คือพยายามที่จะหาทางโค้งงอ ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้งแยกเป็นพวกเป็นหมู่ก่อกำเนิดการแตกแยกความสามัคคี ซึ่งปรากฏการณ์เช่นที่ว่านี้ จะมีทุกกระทรวงทบวงกรมอยู่ขณะนี้

ความเห็น รายสุดท้ายที่ได้หยิบยกมาเสนอในที่นี้คือ ความเห็นของ ดร. ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ ได้ให้ความเห็นในคอลัมน์ การเมืองน่ารู้ หนังสือพิมพ์ ตะวันสยามรายวัน เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้อย่างน่าสังเกตว่า วิธี

การที่อาจทำให้ข้าราชการ ขอลาออกเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี โดยความเต็มใจก็คือ การให้สิทธิข้าราชการอายุครบ ๕๕ ปี ขอลาออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญได้ โดยอาจคำนวณบำเหน็จบำนาญให้เท่ากับ ผู้ที่ ครบ เกษียณ อายุราชการ (แต่มิได้หมายความว่า ผู้ที่ครบอายุ ๖๐ ปี ตามเกณฑ์การ เกษียณ อายุ ราชการ ตามกฎหมายบำเหน็จบำนาญจะถูกลดสิทธิการรับบำเหน็จบำนาญลงไปตามที่คณะกรรมการ เสนอหาได้ไม่) ซึ่งเท่ากับเปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้นั้นได้เลือก ในขณะที่เดียวกันก็มีได้ตัดสินใจ ข้าราชการที่ยัง ต้องการ ที่จะ รับราชการ ต่อตามสิทธิแห่งกฎหมาย ๑๖

ถามความเห็นจากกลุ่มผู้ม่วายน้อย ก็อาจจะได้คำตอบว่า เกษียณอายุเมื่ออายุ ๖๐ ปี ก็มากเกินไป ในขณะที่เดียวกันถ้าถามผู้สูงอายุ ก็อาจจะให้ความเห็นว่า เกษียณอายุ ๖๐ ปี นนดแล้ว

ระบบการเกษียณอายุราชการของประเทศต่างๆ

เมทินี พงษ์เวช

ปัญหาว่าข้าราชการควรจะพ้นจากราชการเมื่ออายุเท่าใดนั้น ได้มีการหยิบยกขึ้นมาพิจารณากันหลายครั้งแล้ว ถ้าถามความเห็นจากกลุ่มผู้มีอายุน้อย ก็อาจจะได้คำตอบว่า เกษียณอายุเมื่ออายุ ๖๐ ปี ก็มากเกินไปแล้ว ในขณะที่เดียวกัน ถ้าถามกลุ่มผู้สูงอายุ ก็อาจจะให้ความเห็นว่า มีคนเป็นจำนวนมากที่อายุ ๖๐ ปีแล้ว แต่ยังมี

สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ การปฏิบัติงาน ก็เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น เราจึงควรหันมาดูกันบ้างว่าประเทศอื่นมีแนวปฏิบัติอย่างไรในเรื่องการเกษียณอายุ บทความนี้ได้สรุประบบการเกษียณอายุราชการโดยเน้น เฉพาะการพ้นจากราชการ ตามเกณฑ์อายุที่กำหนด ตลอดจนการให้บำเหน็จบำนาญของประเทศต่างๆ

รวม ๕ ประเทศ ไว้คร่าวๆ ดังนี้

๑. สหรัฐอเมริกา*

ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๒๒ เป็นต้นมา สหรัฐอเมริกาได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยการยกเลิกกำหนดอายุสูงสุดสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดรัฐบาลกลาง (Federal

* เรียบเรียงจาก Your Retirement System, U.S. Civil Service Commission, 1975

Government) กล่าวคือ ไม่มีการจำกัดว่าข้าราชการจะต้องพ้นจากราชการเมื่อใด ข้าราชการจะปฏิบัติงานไปได้เรื่อย ๆ ตราบเท่าที่ยังมีกำลังและความสามารถอยู่ ซึ่งแต่เดิมนั้นข้าราชการจะเกษียณอายุเมื่อสิ้นเดือนที่อายุครบ ๗๐ ปี

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลได้วางโครงสร้างชนิดที่ให้มีการออกจากราชการด้วยความสมัครใจ (Optional retirement) ขึ้นด้วย สำหรับกรณีที่ข้าราชการลาออกด้วยความสมัครใจนั้น จะได้รับบำเหน็จบำนาญอย่างเต็มที่ หากมีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่งดังนี้

ก. อายุ ๖๒ ปี และมีอายุราชการมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

ข. อายุ ๖๐ ปี และมีอายุราชการมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี

ค. อายุ ๕๕ ปี และมีอายุราชการมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๓๐ ปี

สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎ-

หมาย การดับเพลิง และการควบคุมจราจรทางอากาศ สามารถออกจากราชการได้เร็วขึ้นโดยได้รับบำเหน็จบำนาญเต็มที่ คือ เมื่ออายุครบ ๕๐ ปี และได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี

การคิดบำเหน็จบำนาญจำนวนเงินที่จะได้รับ ขึ้นอยู่กับอายุราชการ และ เงินเดือนเฉลี่ยของ ๓ ปีที่ได้รับเงินเดือน สูงที่สุด โดยคิดคำนวณดังนี้

ก. หาค่า $๑\frac{2}{3}\%$ ของเงินเดือนเฉลี่ยของ ๓ ปีที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดและคูณด้วย ๕

ข. นำค่าที่ได้จากข้อ ก. บวกเข้ากับ $๑\frac{2}{3}\%$ ของเงินเดือนเฉลี่ยของ ๓ ปีที่ได้รับเงินเดือนสูงสุด แล้วคูณด้วย ๕

ค. นำค่าที่ได้จากข้อ ข. บวกเข้ากับ ๒% ของเงินเดือนเฉลี่ยของ ๓ ปี ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุด แล้วคูณด้วยจำนวนปีที่เกิน ๑๐ ปีขึ้นไป

เงิน ซึ่งรัฐบาลนำมาจ่ายในเรื่อง บำเหน็จบำนาญนั้น มาจาก

หลายแห่งด้วยกัน เช่น ส่วนหนึ่งจะได้มาจากหน่วยงาน แต่ละแห่ง และจากเงินซึ่งหักจากเงินเดือนของข้าราชการ แต่ละคน ทุก ๆ เดือน ซึ่งเท่ากับ ๗% ของเงินเดือน

๒. สิงคโปร์*

รัฐบาล สิงคโปร์ กำหนดให้ข้าราชการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี สำหรับทั้งชายและหญิง แต่สำหรับการออกจากราชการด้วยความสมัครใจ (optional retirement) โดยได้รับบำเหน็จบำนาญเต็มที่นั้นได้กำหนดให้อยู่ในระหว่างช่วงอายุตั้งแต่ ๕๕—๖๐ ปีสำหรับชาย และ ๕๐—๖๐ ปีสำหรับหญิง อย่างไรก็ตาม การเกษียณอายุของข้าราชการบางประเภทนั้นได้ถูกกำหนดไว้ต่ำกว่า ๖๐ ปี คือ

ก. ข้าราชการตำรวจ ซึ่งดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับผู้ช่วยผู้บังคับการ

* เรียบเรียงจาก Pension Acts, Republic of Singapore, 1970 Edition

ข. ข้าราชการ ทักษะ ซึ่งดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับผู้บัญชาการเรือนจำ

ค. บุรุษพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโรคจิตของรัฐบาล

ข้าราชการ เหล่านี้ จะต้องเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๔๕ ปี

การคิดบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการที่พ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุหรือเพราะถึงเกณฑ์ที่จะสมควรใจออกจากราชการนั้นมีสิทธิที่จะเลือกรับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

ก. เงินรายปี โดยคิดคำนวณจาก

$\frac{๑๐๐}{๖๐๐}$ คูณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงานทั้งหมด และคูณด้วยเงินเดือนที่ได้รับใน ๑ ปี

ข. เงินรายปีตามจำนวนที่คิดออกมาได้ตามข้อ ก. โดยแยกเป็น

— เงินก้อน ซึ่งเท่ากับ $\frac{๑}{๕}$ ของเงินรายปีตามข้อ ก. แล้วคูณด้วย ๑๒ $\frac{๑}{๒}$ และ

— เงินรายปีแบบลด ซึ่งเท่ากับ $\frac{๑}{๕}$ ของเงินรายปีตามข้อ ก.

สำหรับเงินบำเหน็จบำนาญซึ่งรัฐบาลจ่ายให้แก่ผู้ที่พ้นจากราชการแล้วนั้น ส่วนหนึ่งจะเป็นเงิน ซึ่งหัก มา จาก เงินเดือนของข้าราชการ ส่วนจำนวนเงินที่รัฐบาลหักไปแต่ละเดือนนั้นจะขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่งตลอดจนระดับเงินเดือนของข้าราชการ

การเกษียณอายุของข้าราชการสังกัดไปรษณีย์มีข้อที่น่าสังเกตข้อหนึ่งคือ รัฐบาลสังกัดไปรษณีย์ได้กำหนดไว้ว่า ภายใน ๕ ปีหลังจากเกษียณอายุ ข้าราชการจะไม่สามารถรับตำแหน่งในบริษัทหรือหน่วยงานเอกชนทั้งของสังกัดไปรษณีย์และมาเลเซีย ซึ่งมีงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับรัฐบาล หรือไป

ประกอบอาชีพอื่น ซึ่งเป็นอาชีพที่หวังผลกำไรจากการประกอบธุรกิจกับรัฐบาล นอกจากจะได้รับอนุญาตจากประธานาธิบดีก่อนในกรณีที่ฝ่าฝืน ประธานาธิบดีมีอำนาจสั่งจ่ายบำเหน็จบำนาญในช่วง ๕ ปีนั้นได้

การห้ามไม่ให้ข้าราชการที่เกษียณอายุแล้วยังไม่ครบ ๕ ปีทำงานดังกล่าวข้างต้นนั้นก็มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้ข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งในระดับสูงให้ผลประโยชน์อันมิควรต่อบริษัทหรือหน่วยงานเอกชนโดยเฉพาะในช่วง ๒—๓ ปีก่อนเกษียณอายุเพื่อหวังที่จะเข้ารับงานในบริษัทนั้น ๆ ภายหลังเกษียณอายุแล้ว

๓. มาเลเซีย*

สำหรับมาเลเซียนั้นมีระบบการให้พ้นจากราชการตลอดจนระบบการให้บำเหน็จบำนาญเหมือนกับสังกัดไปรษณีย์ แต่มีกฎหมาย

*เรียบเรียงจาก Report of The Royal Commission on the Revision of Salaries and Conditions of Service in the Public Service of Malaysia

ที่ใช้บังคับในเรื่องนี้ รวม ๓ ฉบับ สำหรับมาเลเซียตะวันตก ซาบาห์ และซาราวัก ซึ่งมีสาระสำคัญเหมือนกัน ส่วนที่แตกต่างกัน เป็นรายละเอียดปลีกย่อย เช่น ในมาเลเซียตะวันตก ข้าราชการหญิงสามารถออกจากราชการด้วยความสมัครใจโดยได้รับบำเหน็จบำนาญเต็มที่ เมื่ออายุครบ ๔๕ ปี แทนที่จะเป็น ๕๐ ปี เป็นต้น

๔. อังกฤษ*

รัฐบาล อังกฤษ กำหนดให้ ข้าราชการ ลาออกได้ โดยได้รับบำเหน็จบำนาญเต็มที่ หลังจาก อายุครบ ๖๐ ปี โดยจะต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี แต่อย่างไรก็ตาม ไม่มีข้อบังคับตายตัวว่า จะต้อง เกษียณ อายุ เมื่อใด ดังนั้น ข้าราชการ จะ สามารถ ปฏิบัติงานต่อเนื่องไปหลังจากอายุ ๖๐ ปี หากว่าร่างกายยังแข็งแรง และยังมี ประสิทธิภาพ ในการ ทำ งานสูง แต่ทั้งนี้ ตำแหน่งที่จะ ปฏิบัติงาน หลัง อายุ ๖๐ ปี นั้น ส่วนใหญ่จะเป็นระดับที่ต่ำลง

การ คิด บำเหน็จ บำนาญ ข้าราชการ ที่ออกจากราชการหลังจากได้ปฏิบัติงาน มาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปีนั้น จะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญดังนี้

ก. เงินรายปี โดยคิดคำนวณจาก $\frac{5}{100}$ ของเงินเดือนสูงสุดที่ได้รับภายใน ๓ ปีสุดท้าย คุณด้วยอายุราชการ (ทั้งนี้ ได้กำหนดอายุราชการขั้นสูงสุดไว้ไม่เกิน ๔๐ ปี สำหรับอายุ ๖๐ ปี และไม่เกิน ๔๕ ปี สำหรับอายุ ๖๕ ปี) และ

ข. เงินก้อน ซึ่งมีจำนวนเท่ากับ ๓ เท่าของเงินรายปีตามข้อ

ก. อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่

ข้าราชการออกจากราชการเมื่ออายุยังไม่ครบ ๖๐ ปีนั้น ก็อาจโอน เงิน บำเหน็จ บำนาญ นั้น

ไป สมทบ ใน โครงการ บำเหน็จบำนาญ ที่ได้รับความเห็นชอบแล้วได้ หรืออาจสงวนสิทธิการรับบำเหน็จบำนาญไว้ และมารับเอาเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีก็ได้ โดยรัฐบาล จะ ต้อง ปรับ เงิน ตาม ค่าครองชีพที่สูงขึ้นให้ด้วย

ระบบการให้บำเหน็จบำนาญของอังกฤษนี้ เป็นชนิดที่ไม่เรียกเก็บ กล่าวคือ ไม่มีการหักเงินเดือนของข้าราชการเพื่อมาสมทบทุนของรัฐบาลที่จะใช้ในการจ่ายบำเหน็จบำนาญ นอกจากนี้ ข้าราชการชายที่มีครอบครัวจะถูกหัก ๑ $\frac{1}{2}$ % ของเงินเดือนแต่ละเดือนเพื่อเป็นบำนาญตกทอดให้แก่ ภรรยา หลังจาก ที่ ตนเองเสียชีวิตแล้ว

ในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไป รัฐบาลจะปรับเงินบำเหน็จบำนาญให้ สอดคล้องกับค่าครองชีพด้วย

๕. ฟิลิปปีนส์*

รัฐบาลฟิลิปปีนส์กำหนดให้ ข้าราชการ เกษียณ อายุ เมื่อ อายุ

*เรียบเรียงจาก The British Civil Service, Central Office of Information, London

*ข้อมูลจากสถานเอกอัครราชทูตฟิลิปปีนส์



ครบ ๖๕ ปี ทั้งนี้อาจมีการต่ออายุได้แบบปีต่อปี โดยกระทรวงเจ้าสังกัดต้องเสนอความเห็นต่อประธานาธิบดี ผู้ที่จะได้รับการต่ออายุซึ่งมีจำนวนน้อยมากนั้น ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งในระดับบริหาร ตำแหน่งเอกอัครราชทูต หรือตำแหน่งซึ่งต้องใช้ความเชี่ยวชาญหรือความรู้พิเศษเฉพาะทาง

อย่างไรก็ตาม ข้าราชการสามารถลาออกจากราชการโดยความสมัครใจ โดยได้รับเงิน ๒๐

บำเหน็จบำนาญเต็มที่ หลังจากอายุครบ ๕๗ ปี และได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี

การคิดบำเหน็จบำนาญสำหรับเงินบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับเมื่อเกษียณอายุแล้ว มีลักษณะดังนี้

ก. เงินก้อน โดยคิดจากเงินเดือนสูงสุดที่ได้รับ คูณด้วย ๖๐ หรือเทียบได้เท่ากับการจ่ายเงินเดือนรวม ๕ ปี และ

ข. เงินรายเดือน ซึ่งจะได้รับหลังที่เกษียณอายุไปแล้วครบ ๕ ปี

สำหรับกรณีข้าราชการออกจากราชการโดยความสมัครใจ หลังอายุ ๕๗ ปีนั้น เงินที่ได้รับจะเป็นเงินรายเดือน

ส่วนเงินที่รัฐบาลนำมาจ่ายเป็นเงินบำเหน็จบำนาญนั้น ส่วนหนึ่ง จะมาจากเงินที่หักจากเงินเดือนของข้าราชการ สำหรับจำนวนเงินที่หักนั้น ขึ้นอยู่กับ

ระดับเงินเดือนและระดับตำแหน่ง
ของข้าราชการ

จาก การ พิจารณา ระบบ
เกษียณอายุ และการจ่ายบำเหน็จ
บำนาญของประเทศต่าง ๆ แล้ว
จะเห็นได้ว่า โดยหลักใหญ่แล้ว
ก็คล้ายคลึงกัน แต่ละประเทศ
ก็มีระบบ การ ตอบแทน ความดี
ความชอบ ข้าราชการที่ได้รับใช้
ประเทศชาติ มา เป็น เวลา นาน
ส่วนที่ แตกต่างกันใน เรื่องนี้ คือ
บางประเทศ เช่นสหรัฐอเมริกา

สิงคโปร์ มาเลเซีย จะถือว่า
ภาระในการให้บำเหน็จบำนาญ
มีใช้หน้าที่ความรับผิดชอบของ
รัฐบาลแต่ฝ่ายเดียว จึงมีการ
หักเงินจำนวนหนึ่งจากเงินเดือนที่
ข้าราชการได้รับด้วย

สำหรับเกณฑ์เกษียณอายุ
นั้น แตกต่างกันไปตั้งแต่ ๖๐ ปี
ขึ้นไป หรือไม่มีการกำหนด
เกณฑ์เลย ซึ่งแต่ละแบบต่างก็
มีข้อดีข้อเสียด้วยกันทั้งคู่ อย่าง
ไรก็ตาม หากประเทศใดซึ่งเดิม

มี เกณฑ์ เกษียณ อายุ แล้ว จะ
เปลี่ยนเป็น ไม่กำหนด เกณฑ์นั้น
เราคงจะพอมองเห็นได้ว่าผลकार
เปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะกระทบ
โดย ตรง ต่อ ปรัชญา ทาง การ
บริหารของทางราชการ หน่วย
งานก็จะต้องมีการ ปรับนโยบาย
ตลอดจน แนวทาง ปฏิบัติ ในการ
บริหารงานบุคคลอย่างมากเพื่อ
ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
เกณฑ์ด้วย ๑๕

ห้องสมุด
สำนักงาน ก.พ.



รายได้จากกิจการสลากกินแบ่งรัฐบาล
เป็นส่วนหนึ่งของรายได้แผ่นดิน

ฉะนั้น

การซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นการช่วยเหลือชาติ

โปรดอย่าซื้อสลากที่ขายเกินราคา

ผู้ขายสลากเกินราคาต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท

ผู้จับและนำจับมีสิทธิได้รับสินบนครั้งหนึ่งของค่าปรับ

แต่ไม่น้อยกว่า ๒๐๐ บาท

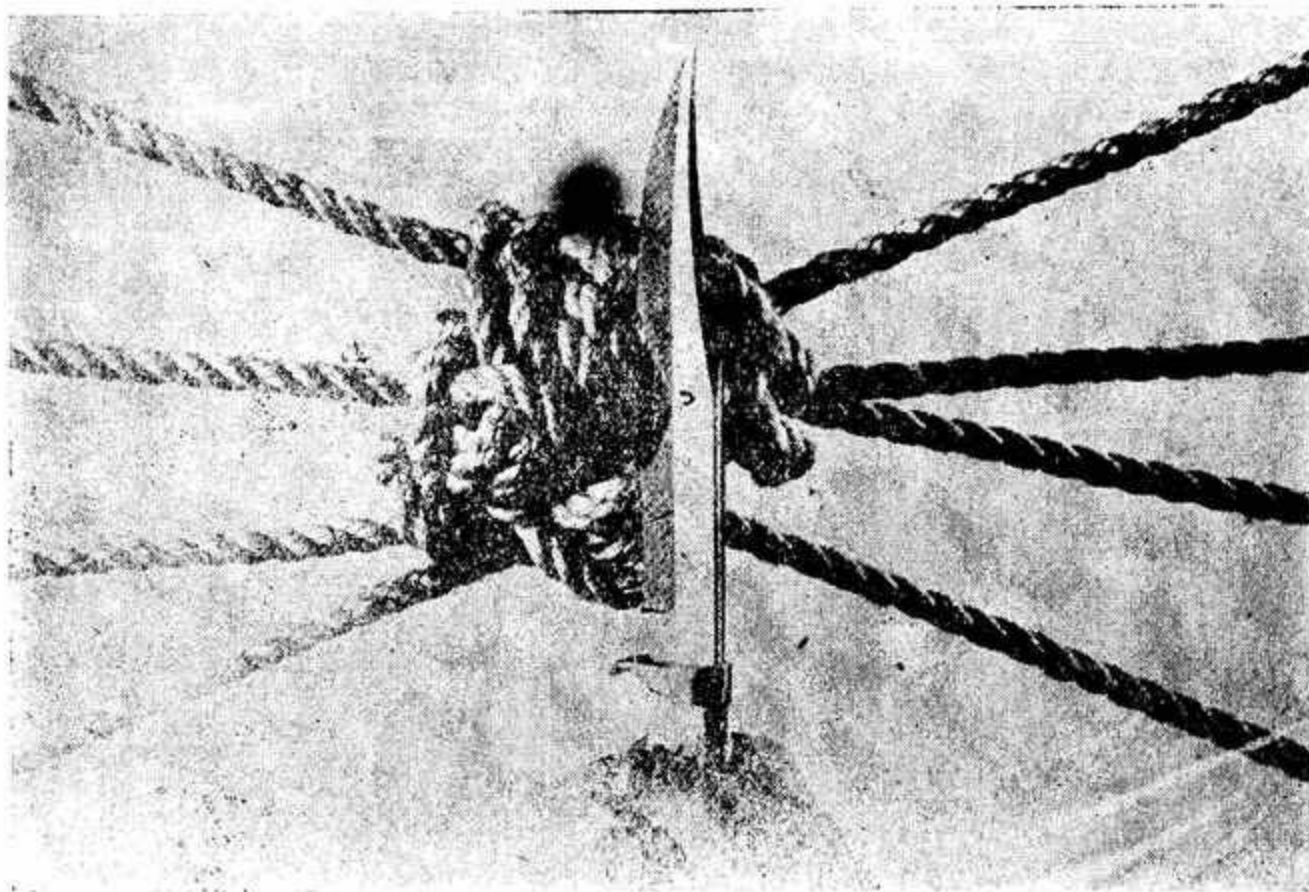
การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะต้องคำนึงถึงหลักการที่มีอยู่เดิม เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อข้าราชการฝ่ายอื่นเพราะต่างก็เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่รัฐบาลเหมือนกัน

การปรับปรุง บัญชีอัตราเงิน เดือนข้าราชการ ตุลาการและ อัยการ

นิวัฒน์ วชิรพรการ

ในเดือนมิถุนายน ๒๕๒๓ คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้มีการปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตุลาการและอัยการ โดยมีเหตุผลว่า บัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการทั้ง ๒ ประเภทนี้ยังไม่เหมาะสมและไม่ได้ส่วนสัมพันธ์ กับอัตราเงินเดือนของข้าราชการประเภทอื่น และได้เสนอร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ฉบับที่ () พ.ศ. _____ และร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ฉบับที่ () พ.ศ. _____ ให้รัฐสภาพิจารณา และต่อมารัฐสภาได้มีมติเห็นชอบให้ผ่านร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่าย

ตุลาการ โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๗ ตอนที่ ๑๔๖ ล.ว. ๒๑ กันยายน ๒๕๒๓ ส่วนร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของรัฐสภา กฎหมายทั้ง ๒ ฉบับนี้ เป็นสิ่งที่น่าสนใจและน่าศึกษาอย่างยิ่ง เพราะจะกระทบต่อข้าราชการประเภทอื่นไม่มากนัก เพื่อที่จะให้เข้าใจถึงปัญหาและความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุง บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตุลาการและอัยการ จำเป็นจะต้องศึกษาความเป็นมาของบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตุลาการและอัยการเสียก่อน



บัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตุลาการ และอัยการก่อนเดือนกันยายน ๒๕๒๑ เป็นส่วนหนึ่ง ของ บัญชี อัตราเงินเดือน ข้าราชการ พลเรือน เช่น บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในปี ๒๕๑๐ มีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๕๔๐ บาท ชั้นสูงสุด ๘,๖๐๐ บาท ข้าราชการตุลาการจะมีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๒,๔๕๐ บาท ซึ่งเท่ากับอัตราเงินเดือน

ข้าราชการพลเรือนชั้นโท อันดับ ๓ ชั้น ๒,๔๕๐ บาท และชั้นสูงสุดของข้าราชการตุลาการ คือ ประธานศาลฎีกาจะเท่ากับ ๑๐,๐๐๐ บาท โดยต่อออกจากบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนออกไปอีก ๓ ชั้น คือจากชั้น ๘,๖๐๐ บาท เป็น ๙,๐๐๐, ๙,๕๐๐ และ ๑๐,๐๐๐ บาท อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการอัยการก็เช่นเดียวกัน จะเริ่มต้นใน

ชั้น ๒,๔๕๐ บาท สูงสุดในตำแหน่งอธิบดีกรม
อัยการเท่ากับ ๙,๐๐๐ บาท สูงกว่าอัตราเงินเดือน
ชั้นสูงสุด ของข้าราชการพลเรือนตำแหน่งปลัดกระ-
ทรวงอยู่ ๑ ชั้น ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ ที่น่าสังเกตคือ
ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล จะมีอัตราเงินเดือน ชั้นสูงสุด
เดียวกับผู้อำนวยการกอง คือ ๖,๖๐๐ บาท อัยการ
จังหวัดมีอัตราเงินเดือนชั้นสูงสุดเท่ากับหัวหน้ากอง
คือ ๕,๐๐๐ บาท ส่วนข้าราชการพลเรือนคือผู้ว่า
ราชการจังหวัดนั้น จะเท่ากับอธิบดีเงินเดือนชั้นสูงสุด
เท่ากับ ๘,๒๐๐ บาท ซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตราเงินเดือน
ชั้นสูงสุดของตุลาการ กติ อัยการ กติ ที่ประจำอยู่ใน
แต่ละจังหวัดนั้น มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าผู้ว่า
ราชการจังหวัด ซึ่งรับผิดชอบงานทั้งหมดในจังหวัด
ลักษณะโครงสร้างเงินเดือน ทั้งสามหน่วยงาน นี้มี
ลักษณะเช่นนี้ตลอดมาจนถึงปี ๒๕๒๑ จึงได้มีการ
ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง สาเหตุก็เนื่อง
จากว่า

ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๑ ข้าราชการ
ทหารได้มีการเปลี่ยนแปลงบัญชีเงินเดือนใหม่ซึ่งทำ
ให้อัตราเงินเดือน ชั้นต่ำ และชั้นสูง เปลี่ยนแปลงไป
อัตราเงินเดือนของทหารในชั้นยศ พล.อ. ได้เพิ่มขึ้น
โดยมีชั้นสูงสุดเท่ากับ ๑๓,๒๔๐ บาท ซึ่งสูงกว่า
อัตราเงินเดือนชั้นสูง ของตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษา
ศาลอุทธรณ์และอธิบดีกรมอัยการ ซึ่งเดิมทั้ง ๓
ตำแหน่งนี้อยู่ในระดับเดียวกัน ดังนั้นข้าราชการ
ตุลาการและอัยการจึงได้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนใหม่
เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินเดือน ข้าราชการทหาร

ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการขยายอัตราเงินเดือนชั้นสูง
ของแต่ละตำแหน่งให้สูงขึ้น แต่ยังคงไว้ซึ่งโครง
สร้างบัญชีอัตราเงินเดือนเดิม ดังนั้น อัตราเงิน
เดือนชั้นสูง ของตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษา ศาลอุท-
ธรณ์ และอธิบดีกรมอัยการจึงเพิ่มขึ้นเป็น ๑๓,๒๔๕
บาท ซึ่งใกล้เคียงกับอัตราเงินเดือนชั้นสูงของ
พล.อ. มากที่สุด ส่วนอัตราเงินเดือนข้าราชการ
พลเรือนนั้นยังไม่มีเปลี่ยนแปลง ฉะนั้น จึงทำ
ให้อัตราเงินเดือนของข้าราชการตุลาการและอัยการ
ในตำแหน่งเหล่านี้ สูงกว่าอัตราเงินเดือนชั้นสูงของ
ข้าราชการพลเรือนในตำแหน่ง ปลัดกระทรวงประ-
มาณ ๕ ชั้น

ต่อมาในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ รัฐบาล
ได้มีมติให้มีการปรับปรุง บัญชีเงินเดือน ข้าราชการ
ทุกประเภท โดยเฉพาะอัตราเงินเดือนข้าราชการ
พลเรือน นั้นให้นำบัญชี อัตราเงินเดือน ข้าราชการ
ทหารมาใช้ ดังนั้น อัตราเงินเดือนชั้นสูงของ
ข้าราชการพลเรือน ในตำแหน่ง ปลัดกระทรวง จึงได้
รับเท่ากับ ๑๒,๖๕๐ บาท ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน
ชั้นสูงของ พล.อ. อยู่ ๑ ชั้น ส่วนอัตราเงินเดือน
ของข้าราชการตุลาการและอัยการนั้น ฝ่ายนิติ-
บัญญัติ พิจารณาเห็นว่า อัตราเงินเดือน ชั้นสูง ของ
ตำแหน่งต่าง ๆ เหมาะสมแล้ว จึงเห็นควรให้คงไว้
ซึ่งเงินเดือนชั้นสูงอยู่เท่าเดิม จึงไม่จำเป็นต้องนำ
บัญชี อัตราเงินเดือน ข้าราชการ ทหาร มาใช้กับขั-
วราชการตุลาการและอัยการ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

บัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตุลาการ และ
อัยการจึงมิใช่เป็นส่วนหนึ่งของบัญชีอัตราเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนเช่นในอดีต อัตราเงินเดือน

ข้าราชการพลเรือนเมื่อเทียบกับอัตราเงินเดือนของ
ข้าราชการตุลาการและอัยการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้
จะปรากฏดังนี้

| ข้าราชการตุลาการ | | ข้าราชการอัยการ | | ข้าราชการพลเรือน | |
|------------------|---------------|-----------------|---------------|------------------|---------------|
| ชั้น | เงินเดือน | ชั้น | เงินเดือน | ระดับ | เงินเดือน |
| ๑ | ๔,๗๒๐—๕,๖๐๕ | ๑ | ๔,๕๒๐—๕,๖๐๕ | ๔ | ๓,๒๒๕—๖,๒๔๕ |
| ๒ | ๕,๖๐๕—๑๐,๐๐๐ | ๒ | ๕,๖๐๕—๑๐,๐๐๐ | ๕ | ๔,๒๔๕—๘,๐๔๕ |
| ๓ | ๘,๖๒๕—๑๒,๐๘๐ | ๓ | ๘,๖๒๕—๑๒,๖๕๐ | ๖ | ๕,๙๔๕—๑๐,๗๔๕ |
| ๔ | ๙,๐๗๐—๑๒,๖๕๐ | ๔ | ๙,๕๓๐—๑๔,๔๙๐ | ๗ | ๗,๒๖๕—๑๑,๒๒๕ |
| ๕ | ๙,๕๓๐—๑๓,๘๕๐ | ๕ | ๑๑,๐๐๐—๑๕,๑๖๐ | ๘ | ๘,๐๔๕—๑๒,๒๖๕ |
| ๖ | ๑๐,๐๐๐—๑๔,๔๙๐ | ๖ | ๑๒,๖๕๐—๑๕,๘๗๐ | ๙ | ๙,๘๘๕—๑๓,๓๖๕ |
| ๗ | ๑๑,๐๐๐—๑๔,๔๙๐ | | | ๑๐ | ๙,๗๘๕—๑๔,๕๖๕ |
| ๘ | ๑๒,๖๕๐—๑๕,๘๗๐ | | | ๑๑ | ๑๐,๗๔๕—๑๕,๒๒๕ |
| ๙ | ๑๖,๖๒๐ | | | | |

เหตุผลในการปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือน

รัฐบาลได้ให้เหตุผลในการปรับปรุงบัญชี
อัตราเงินเดือน ข้าราชการ ตุลาการ และ อัยการไว้ว่า
ต้องการแก้ไขบัญชีอัตราเงินเดือนให้เหมาะสม และ
สอดคล้องกับข้าราชการประเภทอื่น แต่มิได้ระบุ

ว่าเหตุที่ไม่เหมาะสมนั้นเพราะอะไร จากการศึกษา
วิเคราะห์โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน ข้าราชการ
ตุลาการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ก็อาจจะพิจารณาได้ว่า
สาเหตุที่ไม่เหมาะสมนั้นคือ

๑) ตำแหน่งปลัดกระทรวงยุติธรรมมีอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดน้อยกว่าปลัดกระทรวง คือ อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของปลัดกระทรวงให้รับได้ในชั้น ๗ ซึ่งเท่ากับ ๑๕,๑๖๐ บาท แต่ปลัดกระทรวงอื่น ๆ เท่ากับ ๑๕,๒๒๕ บาท

๒) ตำแหน่งอธิบดีหรือรองปลัดกระทรวง หรือที่เทียบเท่าใน กระทรวงยุติธรรม ให้ได้ รับในอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของชั้น ๖ เท่ากับ ๑๔,๔๕๐ บาท แต่อธิบดีกรมอื่น ๆ เท่ากับ ๑๔,๕๖๕ บาท

ส่วน ตำแหน่งรองอธิบดี หรือที่เทียบเท่าใน กระทรวงยุติธรรม ได้รับอัตราเงินเดือน สูงสุดในชั้น ๕ เท่ากับ ๑๓,๘๕๐ บาท ซึ่งสูงกว่ารองอธิบดีในกรมอื่น ๆ ที่ได้รับเพียง ๑๓,๓๖๕ บาท

๓) ชั้นอัตราเงินเดือน ของบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตุลาการมิใช่เป็นส่วนหนึ่งของบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือน จึงทำให้เกิดการได้เปรียบเสียเปรียบดังกล่าวขึ้น

๔) จากเหตุผลเพื่อความเหมาะสมดังกล่าว จึงได้ปรับบัญชีเงินเดือนหมายเลข ๒ ของข้าราชการตุลาการ ให้เท่ากับชั้น อัตราเงินเดือน ของบัญชีหมายเลข ๒ ของข้าราชการพลเรือน

ผลการปรับบัญชีอัตราเงินเดือนตามข้อเสนอ

การปรับอัตราเงินเดือน ตาม ข้อเสนอของรัฐบาลนั้นเป็นการปรับเพื่อให้ บัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการตุลาการและอัยการสอดคล้องกับบัญชี

อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน แต่ใน ขณะเดียวกันก็ได้ขยายอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งต่าง ๆ ไปด้วย ในปัจจุบันนี้อาจกล่าวได้ว่าอัตราเงินเดือน ขั้นสูง ของข้าราชการตุลาการ และ อัยการ และข้าราชการพลเรือนแตกต่างกันไม่มากนัก อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน แต่เมื่อมีการปรับปรุงตามข้อเสนอดังกล่าวแล้วก็จะทำให้อัตราเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการตุลาการและอัยการ สูงกว่าข้าราชการพลเรือนมากในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการตุลาการ

๑) ตำแหน่ง บริหาร ภายใน กระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีหน้าที่ ความ รับผิดชอบ เช่นเดียวกับตำแหน่ง บริหารในกระทรวงอื่น ๆ จะมีอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดสูงกว่าผู้อื่น นั่นคือ รองอธิบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าในกระทรวงยุติธรรม จะได้รับอัตราเงินเดือนขั้น สูงสุดของ ปลัดกระทรวง ในกระทรวงอื่น รองปลัดกระทรวงหรืออธิบดี หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าในกระทรวงยุติธรรม รับอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดถึงชั้น ๖ เท่ากับ ๑๕,๘๘๕ บาท ซึ่งจะมีอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดสูงกว่าปลัดกระทรวง ๑ ชั้น ปลัดกระทรวงยุติธรรม อัตราเงินเดือน ขั้นสูง สุดถึงชั้น ๗ เท่ากับ ๑๖,๕๘๕ บาท ซึ่งสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของปลัดกระทรวง ๒ ชั้น สรุปได้ดังนี้

| กระทรวงยุติธรรม | | ข้าราชการพลเรือน | |
|------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน สูงสุด | ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน สูงสุด |
| ปลัดกระทรวง | ๑๖,๕๘๕ | ปลัดกระทรวง | ๑๕,๒๒๕ |
| รองปลัดหรือเทียบเท่า | ๑๕,๘๘๕ | รองปลัดหรือเทียบเท่า | ๑๔,๕๖๕ |
| รองอธิบดีหรือเทียบเท่า | ๑๕,๒๒๕ | รองอธิบดีหรือเทียบเท่า | ๑๓,๓๖๕ |

๒. การปรับอัตราเงินเดือนตามข้อเสนอนี้ จะทำให้อัตราเงินเดือนบางชั้นได้รับน้อยลงกว่าเดิม เช่น ชั้น ๑ ชั้น ๑ เดิม ๔,๗๒๐ บาท ปรับเป็น ๔,๖๘๕ บาท ชั้น ๒ ชั้น ๗ เดิม ๗,๗๘๐ บาท ปรับเป็น ๗,๖๒๕ บาท และในชั้น ๒ ชั้น ๘ เดิม ๘,๑๙๕ บาท ปรับเป็น ๘,๐๔๕ บาท การปรับในลักษณะนี้จะมีอยู่ทั้งหมด ๑๐ ชั้น

ในหลักการทั่วไปแล้ว การปรับอัตราเงินเดือนไม่ว่าวิธีใด จะต้องไม่ให้ข้าราชการได้รับน้อยลงกว่าเดิม เพราะมิฉะนั้นแล้ว จะเกิดปัญหา ร้องเรียนขึ้นได้ในภายหลัง

๓. ในมาตรา ๕ วรรค ๒ ได้กำหนดไว้ว่า ข้าราชการผู้ใดที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของชั้น ให้ปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น ๑ ชั้น ก่อนเลื่อนชั้นเงินเดือน

อัตราเงินเดือนของผู้ที่ได้รับต่ำกว่าขั้นต่ำนั้น เมื่อถึงคราวเลื่อนชั้นเงินเดือนแล้ว จำนวนเงินที่

ได้รับเงินเพิ่มขึ้นจะมากกว่าผู้อื่นมาก เช่น อัตราเงินเดือนในชั้นเดิม ๕,๖๐๕ บาท ปรับเป็น ๕,๖๔๕ บาท ต่ำกว่าขั้นต่ำ ๑ ชั้น ฉะนั้น เมื่อได้รับการเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้น จะได้รับในชั้น ๖,๒๔๕ บาท เพิ่มขึ้นจากเดิม ๖๔๐ บาท หรือประมาณร้อยละ ๑๑.๔๒ และในทำนองเดียวกันในชั้น ๑๒,๖๔๐ บาท เมื่อได้รับการเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้น แล้วจะได้รับในชั้น ๑๔,๕๖๕ บาท เพิ่มจากเดิมถึง ๑,๙๒๕ บาท หรือเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๑๕.๒๓

การปรับอัตราเงินเดือน ของ ข้าราชการตุลาการโดยวิธีนี้ จะทำให้อัตราเงินเดือน ของ ข้าราชการตุลาการ สูงกว่า อัตราเงินเดือน ของ ข้าราชการพลเรือนมาก เมื่อเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับที่ใกล้เคียงกันแล้ว และไม่สอดคล้องกับหลักการปรับเงินเดือน ทั่วไปที่มีการลด อัตราเงินเดือน ของชั้นลง

ข้าราชการอัยการ

๑) การ ปรับ อัตราเงิน เดือน ข้าราชการ
อัยการ ใช้ หลักเดียวกับ การ ปรับอัตราเงินเดือน ข้าราชการ
ตุลาการ ข้อได้เปรียบเสียเปรียบต่าง ๆ จึง
เหมือนกับข้าราชการตุลาการ

๒) อัยการจังหวัดเดิมมีอัตราเงินเดือนชั้น
สูงกว่าอธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อปรับ
แล้วจะได้รับอัตราเงินเดือนชั้นสูงเท่ากับผู้ว่าราชการ
จังหวัด ซึ่งไม่ถูกต้องอย่างยิ่ง ผู้ว่าราชการจังหวัด
เป็นผู้รับผิดชอบงาน ทั้งหมด ภายใน จังหวัด นั้น มี
หน้าที่ความรับผิดชอบกว้างขวางมาก ส่วนอัยการ
จังหวัดรับผิดชอบงานด้านเดียว เพียงเฉพาะคดี
ความที่เกี่ยวกับส่วนราชการเท่านั้น

๓) อัยการพิเศษ เดิมในปี ๒๕๑๗ รับ
เงินเดือนเท่ากับตำแหน่งผู้อำนวยการกอง และใน
ปัจจุบันก็ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าอธิบดี แต่เมื่อปรับ
ปรุ้งแล้ว กลับได้รับอัตราเงินเดือนชั้นสูงสุดกว่า
ชั้นสูงของปลัดกระทรวงทั่วไป ๑ ชั้น

๔) รองอธิบดีกรมอัยการ เดิมในปี ๒๕๑๗
รับเงินเดือนเท่ากับตำแหน่งรองอธิบดี ในกรม อื่น ๆ
ปัจจุบัน ได้รับ เงินเดือนสูงกว่าอธิบดีแต่ต่ำกว่าปลัด
กระทรวง แต่เมื่อปรับแล้วจะได้รับเงินเดือนชั้นสูง
สุดกว่าชั้นสูงของปลัดกระทรวง ๒ ชั้น

ตำแหน่งอัยการพิเศษกิติ รองอธิบดีกรม
อัยการกิติ จะมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงกว่าปลัด
กระทรวงนั้นเป็นไปได้ ฉะนั้น การที่มีอัตรา
เงินเดือนสูงกว่าปลัดกระทรวงนั้นจึงไม่ถูกต้อง

๕) อธิบดีกรมอัยการ เดิมมีอัตราเงินเดือน

ชั้นสูงสุดกว่าปลัดกระทรวง ๑ ชั้น แต่เมื่อปรับขยาย
แล้วจะได้รับ อัตราเงินเดือน สูง กว่า ปลัด กระทรวง
ถึง ๔ ชั้น ซึ่งก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำมากยิ่งขึ้น
โดยข้อเท็จจริง แล้วอัตรา เงินเดือน ของ อธิบดี กรม
อัยการนั้นไม่ควรสูงกว่าปลัดกระทรวง

ข้อเสนอในการปรับปรุง

จาก หลักการ และ เหตุผล ที่รัฐบาลเสนอว่า
การ ปรับ อัตราเงิน เดือน ข้าราชการ ตุลาการ และ
อัยการนั้น เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับอัตรา
เงินเดือนข้าราชการประเภทอื่น ๆ ฉะนั้น การให้
บรรลุดตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ไม่จำเป็นต้อง
มีการ ปรับขยายอัตรา เงินเดือน ชั้นสูง ของ ตำแหน่ง
ตุลาการ และ อัยการให้สูงขึ้น กว่าเดิมก็
สามารถกระทำได้ และไม่จำเป็นต้องไปลด
อัตราเงินเดือนชั้นใดให้ได้รับน้อยลงกว่าเดิม
ด้วย

การปรับปรุงอัตราเงินเดือนนั้น ควรต้อง
สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนของข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ
ด้วย โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสำคัญ
การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะต้องคำนึงถึงหลัก
การที่มีอยู่เดิม เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อข้าราชการ
ฝ่ายอื่น ๆ เพราะต่างก็เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้แก่
รัฐบาลเหมือนกัน จะอ้างว่าข้าราชการประเภทนี้
มีความสำคัญมากกว่าข้าราชการประเภทนั้น จึงต้อง
มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าหาได้ไม่ เพราะข้าราชการ
ทุก ประเภท ต่าง มีความ สำคัญเท่าเทียมกัน จะ ขาด

ประเภทใดประเภทหนึ่งไม่ได้ ฉะนั้น อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่รัฐบาลจัดให้จึงต้องสอดคล้องกัน สามารถเปรียบเทียบกันได้ โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสำคัญ

เมื่อพิจารณาตาม ข้อเสนอดังกล่าวข้างต้นแล้วก็จะสามารถปรับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตุลาการ และอัยการให้สอดคล้องกับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข ๒ ได้ดังนี้

อัตราเงินเดือนข้าราชการตุลาการ

| ชั้น | ปัจจุบัน | ข้อเสนอรัฐบาลต่อรัฐสภา | ควรปรับใหม่ดังนี้ |
|------|---------------|------------------------|-------------------|
| ๑ | ๔,๗๒๐—๕,๖๐๕ | ๔,๖๘๕—๕,๖๔๕ | ๔,๖๘๕—๕,๙๔๕ |
| ๒ | ๕,๖๐๕—๑๐,๐๐๐ | ๕,๙๔๕—๑๐,๗๔๕ | ๕,๙๔๕—๑๐,๗๔๕ |
| ๓ | ๘,๖๒๕—๑๒,๐๘๐ | ๘,๘๘๕—๑๓,๓๖๕ | ๘,๘๘๕—๑๒,๒๖๕ |
| ๔ | ๙,๐๗๐—๑๒,๖๕๐ | ๙,๗๘๕—๑๔,๕๖๕ | ๙,๓๐๕—๑๓,๓๖๕ |
| ๕ | ๙,๕๓๐—๑๓,๘๕๐ | ๑๐,๒๖๕—๑๕,๒๒๕ | ๙,๗๘๕—๑๓,๙๖๕ |
| ๖ | ๑๐,๐๐๐—๑๔,๔๙๐ | ๑๐,๗๔๕—๑๕,๘๘๕ | ๑๐,๒๖๕—๑๔,๕๖๕ |
| ๗ | ๑๑,๐๐๐—๑๕,๑๖๐ | ๑๑,๗๔๕—๑๖,๕๘๕ | ๑๑,๒๒๕—๑๕,๒๒๕ |
| ๘ | ๑๒,๖๕๐—๑๕,๘๗๐ | ๑๓,๙๖๕—๑๘,๑๘๕ | ๑๒,๘๑๕—๑๕,๘๘๕ |
| ๙ | ๑๖,๖๒๐ | ๑๙,๐๔๕ | ๑๗,๓๘๕ |

อัตราเงินเดือนข้าราชการอัยการ

| ชั้น | ปัจจุบัน | ข้อเสนอรัฐบาลต่อรัฐสภา | ควรปรับใหม่ดังนี้ |
|------|---------------|------------------------|-------------------|
| ๑ | ๔,๗๒๐—๕,๖๐๕ | ๔,๖๘๕—๕,๖๔๕ | ๔,๖๘๕—๕,๙๔๕ |
| ๒ | ๕,๖๐๕—๑๐,๐๐๐ | ๕,๙๔๕—๑๐,๗๔๕ | ๕,๙๔๕—๑๐,๗๔๕ |
| ๓ | ๘,๖๒๕—๑๒,๖๕๐ | ๘,๘๘๕—๑๓,๕๖๕ | ๘,๘๘๕—๑๓,๓๖๕ |
| ๔ | ๙,๕๓๐—๑๔,๔๙๐ | ๑๐,๒๖๕—๑๕,๘๘๕ | ๙,๗๘๕—๑๔,๕๖๕ |
| ๕ | ๑๑,๐๐๐—๑๕,๑๖๐ | ๑๑,๗๔๕—๑๖,๕๘๕ | ๑๑,๒๒๕—๑๕,๒๒๕ |
| ๖ | ๑๒,๖๕๐—๑๕,๘๗๐ | ๑๓,๙๖๕—๑๘,๑๘๕ | ๑๒,๘๑๕—๑๕,๘๘๕ |

การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการตุลาการ และอัยการตามข้อเสนอดังกล่าวนี้ จะทำให้เงินเดือนของข้าราชการทั้งสองประเภท สอดคล้องกับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามบัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๒ และเมื่อเปรียบเทียบอัตราการเพิ่มที่ได้รับแล้วปรากฏว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเพิ่มขึ้นจากบัญชี หมายเลข ๑ เฉลี่ยร้อยละ ๑๙.๙๑ แต่ข้าราชการตุลาการและอัยการจะได้รับเพิ่มขึ้นจากบัญชีหมายเลข ๑ เดิม ประมาณร้อยละ ๒๓.๑๒ ดังตารางแนบท้าย

ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อปรับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทั้ง ๒ ประเภทตามข้อเสนอดังกล่าวแล้ว ข้าราชการตุลาการและอัยการได้รับประโยชน์ มากกว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ และถ้าปรับตามข้อเสนอของรัฐบาลยิ่งจะได้เปรียบกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้อัตราเงินเดือนของข้าราชการตุลาการและอัยการกลั่่นกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญมากยิ่งขึ้น การเรียกร้องเพื่อขอปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนก็อาจจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งจะไม่เป็นผลดีต่อรัฐบาลเท่าที่ควร

ตารางการปรับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตุลาการและอัยการและผลที่ได้จากการปรับ

| ขั้นเงินเดือนข้าราชการตุลาการและอัยการเดิม | | ปรับเข้าบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ | | เทียบ(๔)กับ(๑)เพิ่มร้อยละ | เทียบ(๔)กับ(๓)เพิ่มร้อยละ |
|--|----------------|---|----------------|---------------------------|---------------------------|
| (๑) บัญชี ๑ | (๒) บัญชี ๒ | (๓) บัญชี ๑ | (๔) บัญชี ๒ | | |
| — | — | ๓,๙๑๐ | ๔,๖๘๕ | — | — |
| ๓,๙๖๕ | ๔,๗๒๐ | ๔,๑๑๐ | ๔,๙๒๕ | ๒๔.๒๑ | ๑๙.๘๓ |
| ๔,๒๐๕ | ๕,๐๐๐ | ๔,๓๑๐ | ๕,๑๖๕ | ๒๒.๘๓ | ๑๙.๘๔ |
| — | — | ๔,๕๑๐ | ๕,๔๐๕ | — | ๑๙.๘๕ |
| ๔,๔๕๕ | ๕,๒๙๕ | ๔,๗๑๐ | ๕,๖๔๕ | ๒๖.๗๑ | ๑๙.๘๕ |
| ๔,๗๒๐ | ๕,๖๐๕ | ๔,๙๖๐ | ๕,๙๔๕ | ๒๕.๙๕ | ๑๙.๘๖ |
| ๕,๐๐๐ | ๕,๙๓๐ | ๕,๒๑๐ | ๖,๒๔๕ | ๒๔.๙๐ | ๑๙.๘๗ |
| ๕,๒๙๕ | ๖,๒๗๐ | ๕,๔๖๐ | ๖,๕๔๕ | ๒๓.๖๑ | ๑๙.๘๗ |
| ๕,๖๐๕ | ๖,๖๒๕ | ๕,๗๖๐ | ๖,๙๐๕ | ๒๓.๑๙ | ๑๙.๘๘ |
| ๕,๙๓๐ | ๖,๙๙๕ | ๖,๐๖๐ | ๗,๒๖๕ | ๒๒.๕๑ | ๑๙.๘๘ |

| ขั้นเงินเดือนข้าราชการตุลาการ และอัยการเดิม | | ปรับเข้าบัญชีเงินเดือนข้าราชการ- พลเรือนสามัญ | | เทียบ(๔)กับ(๑) เพิ่มร้อยละ | เทียบ(๔)กับ(๓) เพิ่มร้อยละ |
|--|----------------|--|----------------|-------------------------------|-------------------------------|
| (๑) บัญชี ๑ | (๒) บัญชี ๒ | (๓) บัญชี ๓ | (๔) บัญชี ๔ | | |
| ๖,๒๗๐ | ๗,๓๘๐ | ๖,๓๖๐ | ๗,๖๒๕ | ๒๑.๖๑ | ๑๙.๘๙ |
| ๖,๖๒๕ | ๗,๗๘๐ | ๖,๗๑๐ | ๘,๐๔๕ | ๒๑.๔๓ | ๑๙.๙๐ |
| ๖,๙๙๕ | ๘,๑๙๕ | ๗,๐๖๐ | ๘,๔๖๕ | ๒๑.๐๑ | ๑๙.๙๐ |
| — | — | ๗,๔๑๐ | ๘,๘๘๕ | — | ๑๙.๙๑ |
| ๗,๓๘๐ | ๘,๖๒๕ | ๗,๗๖๐ | ๙,๓๐๕ | ๒๖.๐๘ | ๑๙.๙๑ |
| ๗,๗๘๐ | ๙,๐๗๐ | ๘,๑๖๐ | ๙,๗๘๕ | ๒๕.๗๗ | ๑๙.๙๑ |
| ๘,๑๙๕ | ๙,๕๓๐ | ๘,๕๖๐ | ๑๐,๒๖๕ | ๒๕.๒๖ | ๑๙.๙๒ |
| ๘,๖๒๕ | ๑๐,๐๐๐ | ๘,๙๖๐ | ๑๐,๗๔๕ | ๒๔.๕๘ | ๑๙.๙๒ |
| ๙,๐๗๐ | ๑๐,๔๙๐ | ๙,๓๖๐ | ๑๑,๒๒๕ | ๒๓.๗๖ | ๑๙.๙๓ |
| ๙,๕๓๐ | ๑๑,๐๐๐ | ๙,๗๙๐ | ๑๑,๗๔๕ | ๒๓.๒๔ | ๑๙.๙๗ |
| ๑๐,๐๐๐ | ๑๑,๕๓๐ | ๑๐,๒๒๐ | ๑๒,๒๖๕ | ๒๒.๖๕ | ๒๐.๐๑ |
| ๑๐,๔๙๐ | ๑๒,๐๘๐ | ๑๐,๖๘๐ | ๑๒,๘๑๕ | ๒๒.๑๖ | ๑๙.๙๙ |
| ๑๑,๐๐๐ | ๑๒,๖๕๐ | ๑๑,๑๔๐ | ๑๓,๓๖๕ | ๒๑.๕๐ | ๑๙.๙๗ |
| ๑๑,๕๓๐ | ๑๓,๒๕๐ | ๑๑,๖๔๐ | ๑๓,๙๖๕ | ๒๑.๑๒ | ๑๙.๙๗ |
| ๑๒,๐๘๐ | ๑๔,๔๙๐ | ๑๒,๑๔๐ | ๑๔,๕๖๕ | ๒๐.๕๗ | ๑๙.๙๘ |
| ๑๒,๖๕๐ | ๑๕,๑๖๐ | ๑๒,๖๙๐ | ๑๕,๒๒๕ | ๒๐.๓๖ | ๑๙.๙๘ |
| ๑๓,๒๔๐ | ๑๕,๘๗๐ | ๑๓,๒๔๐ | ๑๕,๘๘๕ | ๑๙.๙๘ | ๑๙.๙๘ |
| ๑๕,๑๖๐ | ๑๖,๖๒๐ | — | ๑๗,๓๘๕ | — | — |
| | | | เฉลี่ย | ๒๓.๑๒ | ๑๙.๙๑ |

ผู้มีจิตใจสะอาด ปราศจากกิเลส สว่างจาก
ความโง่เขลา และสงบจากความวุ่นวายทั้งหลาย

ทำบุญอย่างไร ถึง จะได้บุญ

ท่านพุทธทาส

ชาวพุทธโดยมากยังไม่รู้ว่า
บุญนั้นคืออะไร หรือทำอะไร
และเพื่ออะไร เห็นคนเขาทำกัน
มาอย่างไรก็ทำตามเขาไปอย่างนั้น
แล้วก็ทักท้วงเอาว่าได้บุญตามเขา
ว่าอย่างละเมอเพื่อฝัน บางคนยัง
ไปกว่านั้น คือต้องการเพียงแต่
ทำบุญก็แล้วกัน ไม่รู้ว่าเอา
บุญไปทำอะไร ข้อนี้เปรียบ
เหมือนคนที่เลี้ยงไก่ด้วยความยาก
ลำบาก หมดเปลืองสิ่งของ หมด
เปลืองเวลา ครั้นไก่โตออกไขมา
ก็หารู้ไม่ว่าไขนั้นมันมีประโยชน์
แก่ตน ปล่อยให้เสียประโยชน์

สุนัขมันคาบไปกิน คนโง่เขลา
อย่างนี้ ควรถูกเรียกว่าเป็นคนที่
เลี้ยงไก่ไว้ไขให้สุนัขกิน เพราะ
เขาไม่รู้ว่าไขนั้นมันเป็นประโยชน์
แก่ตนอย่างไร

นี่ก็เหมือน กับคนที่มัวแต่
ทำบุญ แล้วไม่เคยรู้ว่าบุญนั้น
คืออะไร จะเอาไปทำอะไร จึง
ไม่ได้สนใจในเรื่องที่เป็นบุญจริงๆ
แต่แต่ทำบุญให้ทาน เลี้ยงพระ
สร้างวัด สร้างพุทธรูปอย่างเดียว
แต่ไม่รู้จักรับเอาธรรมะไปศึกษา
และ ปฏิบัติ เพื่อให้ได้รับ

ประโยชน์ให้ สมกับ ที่ได้ อุตส่าห์
บำรุงสิ่งที่เขาคิดว่าเป็นศาสนา
ช้านาน ทำบุญมากมายจนตลอด
ชีวิต จิตใจก็ไม่ดีขึ้น กิเลสไม่
ได้เบาบางลง เพราะไม่รู้ว่า
พระพุทธศาสนาคืออะไร พระ-
พุทธเจ้าสอนอะไร ไม่รู้ว่าหัวใจ
ของพระพุทธศาสนานั้นอยู่ที่ตรง
ไหน เพียงแต่จะรู้จักไม่รู้เสียแล้ว
แล้วจะไปปฏิบัติกรรมได้อย่างไร
จึงไม่ได้รับ มรรคผล แต่ ประการ
ใดเลย นี้เรียกว่าคนที่ดีแต่ทำ
บุญ โดยไม่ได้รับประโยชน์จาก
ศาสนา (อ่าน “คนมีศาสนาทำ
ไม”)



การบำรุงศาสนา ก็ควร
 ได้รับ ประโยชน์ จากศาสนา
 คือ ธรรมะ ปฏิบัติธรรมะ
 จน เป็นผู้ มี จิต ใจ สะอาด
 ปราศจากกิเลส สว่างจาก
 ความโง่เขลา และ สงบ จาก
 ความวุ่นวายหลาย นี้แหละ
 คือ ผล ประโยชน์ ของศาสนา
 อันเนื่องมาจาก “ความไม่
 ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งใด ๆ ว่า
 เป็นตัวตนหรือของตน” อย่าง
 นี้เรียกว่าเป็นผู้ที่เลี้ยงไก่แล้วได้
 กินไข่ เพราะไม่หลงไปกินซี่ไก่
 คำว่า “บุญ” นี้ แปลว่า

เครื่องฟูใจ ก็มี และแปลว่า
 เครื่องชำระกิเลส ก็มี เปรียบ
 เหมือน เรา ใช้ น้ำ ล้าง ตัว เรา ให้
 สะอาด บางคนที่ไม่ค่อยจะพิถี
 พิถัน ก็อาจใช้น้ำโคลนขุ่น ๆ
 อาบ อาบแล้วก็มิโคลนตมติด
 ตัว บางพวกก็ใช้น้ำที่ละลายด้วย
 เครื่องหอมต่างๆ อาบ อาบแล้วก็มิ
 เครื่องหอมติดตัว บางพวกก็ใช้
 สบู่และน้ำที่สะอาดล้างตัว จึง
 เป็นเนื้อตัวที่สะอาด ไม่มีอะไร
 ติด
 เมื่อเปรียบเทียบการอาบน้ำล้าง
 ตัวกับการทำบุญแล้ว การทำบุญ

ก็มี ๓ อย่างเช่นเดียวกัน ทำบุญ
 เหมือนกับน้ำโคลน ก็คือพวกที่
 ขำสัตว์ตัดชีวิตเอามาทำบุญเลี้ยง
 พระให้ทาน มีการเลี้ยงสุรายา
 เมตามประสา ของคนที่เห็น แก่
 กินเป็นใหญ่ หรือทำบุญเพื่อ
 อวดคน เพื่อเอาหน้าหาประโยชน์
 ทางอ้อม คนนั้นก็จะได้ผล
 เหมือนกับอาบน้ำโคลน ส่วนคน
 ที่ทำบุญด้วยอุपाทานยึดมั่นในบุญ
 หวังเอาสวรรค์วิมาน ฯลฯ ถ้า
 ทำบุญด้วยความคิดคำกำไรอย่าง
 นั้น ก็เรียกว่า เหมือนกับอาบน้ำ
 ด้วยน้ำที่เจือด้วยแป้งปูนต่างๆ ที่

เป็นของหอม และจะได้แต่ความ
ชื่นใจไปบ้าง ส่วนคนที่ทำบุญ
เพื่อจะ ละ เสีย ซึ่ง ความ ตระ หนี่
ความยึดมั่น ถือมั่น ใน สิ่งใด ๆ ว่า
เป็นตัวตนหรือของตน คือทำ
เพื่อให้กิเลสหมดไปจาก สันดาน
ทำเพื่อสงเคราะห์คนอื่น อย่างนี้
เหมือน กับ คน อาบน้ำ ที่ สะ อาด
บุญ นั้น จึงจะ เป็น บุญที่ บริสุทธิ์
และได้บุญจริง ที่ล้างกิเลสได้จริง
เพื่อให้ เข้าใจ เรื่อง นี้ ดีขึ้น
ควร จะ พิจารณา เทวภาษิต ที่ ว่า
เอตํ ภยํ มรณํ เปกฺขมาโน=เมื่อ
เพิ่งเห็นภัยในความตาย กยิราถ
ปฺญญานํ สุขาวทานิ = ท่านทั้ง
หลายจงกระทำบุญอันจะนำสุขมา
ให้ แต่พระพุทธเจ้ากลับตรัสว่า
โลกามิสํ ปชฺเช สนฺติเปกฺโข =
ท่านทั้ง หลายพึงละเสีย ซึ่งเหยื่อ
ในโลก จงเพิ่งหวังต่อสันติเกิด
คือ พระองค์ มุ่งหมาย ให้ทำ จิตใจ
ตนให้สะอาด อย่าไปเกี่ยวข้อง
กับตัณหาและอุปาทาน แล้วอยู่
ด้วยความสงบ คือถ้าจะเอาบุญก็
ต้องเป็นบุญที่เหมือนกับน้ำสะอาด
กล่าวคือทำบุญเพื่อละกิเลส ละ
ความยึดมั่นถือมั่น (อุปาทาน)

พระองค์ไม่ได้เอ่ยถึงคำว่า “บุญ”
แต่ไปเอ่ยถึงว่า “ให้ละเหยื่อใน
โลก” นี้ก็เพื่อให้ชัดเจนไม่กำกวม
เพราะคนอาจหลงกันไปในทางที่
ผิด ถึงกับทำบุญเหมือนกับอาบ
น้ำโคลน หรือทำบุญเหมือนกับ
อาบน้ำแป้งหอม เช่นหวังเอา
สวรรค์ลมๆ แฉ้งๆ ที่คนเขาหลอก
ให้บำบุญ เป็นต้น

ถ้าใครทำบุญด้วยใจที่เชื่อใน
บุญล้วนๆ และทำบุญไปตามวิธี
ที่ถูก มันก็เหมือนอาบน้ำด้วยน้ำ
แป้งหอม คือมันทำให้ชื่นใจ
ได้ แต่ก็ไม่ใช่ความสะอาด
และจะกลายเป็นงมงายไปอีกแบบ
หนึ่ง ส่วนคนที่ทำบุญด้วย
บริสุทธิ์ใจว่าจะละความยึด
มั่นถือมั่นว่าเป็น “ตัวกู—
ของกู” หรือละความเห็นแก่
ตัวจกนั้นก็จะหาได้ยากเต็มที
เพราะคนไม่รู้วาทวิพุทธศาสนา
อยู่ที่ไหน หนึ่ง “เหยื่อในโลก”
คือความสวย ความรวย ความ
เอร็ดอร่อย ความหรูหรา ความ
มีเกียรติ ความมีหน้ามีตา หรือ
ว่าตายแล้ว ให้ไป เกิด ใน สวรรค์
มีวิมาน มีนางฟ้าบำรุงบำเรอ

พระพุทธเจ้าท่านให้ละเหยื่อชนิด
นี้เสีย อย่าไปเห็นเป็นของ
ประเสริฐ หรือวิเศษอะไร แล้ว
ให้ไปหวังแต่สันติ หรือความ
สงบ คือมีจิตใจสะอาด สว่าง สงบ
ไม่เมาบุญ ไม่เมาสวรรค์ ดังที่
พระพุทธเจ้าท่านตรัสไว้ว่า “ถ้า
เห็นว่าชีวิตนี้ไม่เท่าไรก็จะ
ต้องแตกตายไปแล้ว ก็ให้
รีบ ละ เหยื่อ ใน โลก นี้ เสีย
แล้ว เพิ่งหวัง แต่ สันติ เกิด”
(อ่าน “บำบุญ—บำสวรรค์”
“การให้ทานที่ไม่เสียเงิน แล้ว
ยังได้นิพพาน”)

หนึ่ง พระพุทธเจ้าท่านตรัส
ว่า “ธรรมะนี้เหมือนกับน้ำ
ที่ไม่มีคม” (ธมฺโม รหฺโท
อกทฺทโม) คือไม่มีโคลน ไม่มี
ตะกอน เมื่อเอามาอาบเข้ามันก็
ทำให้ตัวสะอาดได้จริง และธรรม
นั้น ก็คือ การละ ความ ยาก และ
ความยึดติด ดังที่พระองค์ใช้คำ
ว่า “ละเหยื่อในโลกนี้เสีย แล้ว
เพิ่งหาความสงบเกิด” แต่เดี๋ยวนี้
คนทำบุญเอาหน้ากันบ้าง ทำบุญ
หลอกหลวงเอาเงินเขาบ้าง ทำบุญ

เพื่อจะผูกพันกันไว้เป็นมิตรเพื่อ
เอาประโยชน์บ้าง ทำบุญเพื่อแลก
เอาสวรรค์บ้าง อย่างนั้นมันยังไม่
ใช่เป็นบุญแท้ มันเป็นบุญปลอม
มันเป็นเรื่องลงทุนชนิดหนึ่ง ถ้า
เป็นเรื่องทำบุญจริง ๆ แล้ว มัน
ต้องเป็นเรื่องบุญล้างกิเลส ต้อง
เป็น เรื่อง บรรเทา เสีย ซึ่ง ความ
เห็นแก่ตัวจัดตั้ง ธรรมชาติที่ว่า
ทานบุญ ยุทธบุญ สมานมาหุ=

การให้ทานกับการรับ เป็น ของเสมอกัน (รบกับกิเลส)

ฉะนั้น ใครอยากลงนรกก็ทำ
บุญชนิดเหมือนอาบน้ำโคลนใคร
อยากไปสวรรค์ก็ทำบุญเหมือนกับ
อาบน้ำเบิ้งน้ำหอม **ใครอยากดับ
ทุกข์ก็ทำ บุญเหมือนกับอาบน้ำ
ที่สะอาด** โดยให้ดับเสียซึ่ง

ความสำคัญมันหมายความว่าเป็นตัวกู-
ของกู แล้วไม่ให้เกิดโลภะโทสะ
โมหะได้อีกต่อไป มีความสะอาด
สว่าง สงบสันติตลอดชีวิต อย่าง
นี้ เรียกว่า ดับ เสียซึ่ง ตัณหา และ
อุปาทาน ไม่ให้มีเชื้อเหลือ มี
อยู่แต่ความว่างจากกิเลส ว่างจาก
“ตัวตนของตน” แล้วจะไม่มี
อะไร ที่จะก่อ ความทุกข์ใจ ได้อีก
(อ่าน “วิธีปฏิบัติธรรมทางลัด”)

| | | |
|---------------|---------------|----------------|
| อันบุญนั้น | เป็นเสมือน | ของเกลื่อนกลาด |
| ควรเก็บกวาด | บุญ “น้ำโคลน” | ทิ้งได้ถุน |
| บุญ “น้ำหอม” | ก็มีไว้ | เพียงเจือจุน |
| ให้เป็นคุณ | สะดวกสบาย | คล้ายรถเร็ว |
| และคนใช้ | สำหรับใช้ | ใช้ไว้แบก |
| กลัวบุญแยก | ใจสั้น | ประหวั้นเหลือ |
| เรากินเกลือ | ใช้จะต้อง | บูชาเกลือ |
| บุญเหมือนเรือ | มีไว้ชี้ | ไปนิพพาน |
| มิใช่เพื่อ | ไว้ประดับ | ให้ใจฟู |
| เที่ยวอวดชู | เชิดไป | ในทุกสถาน |
| หรือลอยล่อง | ไปในโลก | โหมกัन्दาร |
| ไม่อยากผ่าน | ขึ้นนิพพาน | เสียตายเรือ |

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ กค ๐๕๐๒/ว ๓๘๗๕๖

กระทรวงการคลัง

๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินในการเดินทางไปต่างประเทศ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ สร ๐๒๐๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

๒. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๒/ว ๑๕๘ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเห็นชอบด้วยกับหลักเกณฑ์การซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินในการเดินทางไปต่างประเทศ ตามที่กระทรวงการคลังและกระทรวงคมนาคมเสนอ ความละเอียด แจ่มแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังเห็นสมควร ซ่อมความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามมติของคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ดังต่อไปนี้

๑. ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการตลอดจนพนักงานของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่จะเดินทางไปต่างประเทศ หรือเดินทางกลับประเทศไทย ซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินจากบริษัทการบินไทย จำกัด แต่เพียงแห่งเดียว

๒. ให้บริษัทการบินไทย จำกัด ให้ส่วนลดแก่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในอัตราร้อยละ ๔๕.๔ ของราคาปกติ เว้นแต่การบินกับบริษัทการบินต่างประเทศบางบริษัทที่ไม่อยู่ในวิสัยที่จะลดได้ ซึ่งบริษัทการบินไทย จำกัด จะต้องแจ้งให้กระทรวงการคลังทราบและให้ความเห็นชอบก่อน

๓. การเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราว หรือเดินทางกลับประเทศไทยชั่วคราว ในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปี ให้ซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินรวมทั้งเที่ยวไปและกลับ

๔. การเดินทางไปราชการต่างประเทศตามปกติ ให้เลือกเดินทางโดยเครื่องบิน ของการบินไทย แต่ถ้ามีความจำเป็นหรือไม่สะดวก จะเลือกเดินทางโดยเครื่องบินของสายการบินอื่นก็ได้

๕. กรณีที่ไม่มีตัวแทนหรือสาขาของบริษัทการบินไทย จำกัด อยู่ในต่างประเทศ ให้ซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินจากสายการบินอื่นได้

๖. หากส่วนราชการใดไม่สามารถจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังเป็นกรณี ๆ ไป

๗. การซื้อบัตรโดยสารเครื่องบิน กรณีที่ข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการเดินทางกลับประเทศไทย โดยใช้เงินงบประมาณซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินของบริษัทการบินไทย จำกัด โดยไม่ผ่านบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการไปก่อนที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าถูกต้อง

๘. บริษัทการบินไทย จำกัด แจ้งว่า บริษัทสายการบินต่างประเทศที่ให้ความร่วมมือลดราคาค่าโดยสาร ให้แก่ข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการ พนักงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ คือ

- | | |
|---------------------------|------------------------------------|
| ๑. บริษัทแอร์ฟรานซ์ | (Air France) |
| ๒. บริษัทออลิตาเลีย | (Alitalia) |
| ๓. บริษัทเจแปนแอร์ไลน์ | (Japan Airlines) |
| ๔. บริษัทแคนาเดียนแพซิฟิก | (Canadian Pacific) |
| ๕. บริษัทแอร์อินเดีย | (Air India) |
| ๖. บริษัทซาเบน่า | (Sabena Airlines) |
| ๗. บริษัทสแกนดิเนเวียน | (Scandinavian Airline System) |
| ๘. บริษัทสิงคโปร์แอร์ไลน์ | (Singapore Airlines) |
| ๙. บริษัทสวิสแอร์ | (Swiss Air) |
| ๑๐. บริษัทการบินไทย จำกัด | (Thai Airways International) โดยมี |

เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) สายการบินดังกล่าวจะลดราคาค่าโดยสารให้แก่ข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการ พนักงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ในอัตราร้อยละ ๔๐ ของราคาค่าโดยสารปกติ เฉพาะผู้ที่ตั้งต้นออกเดินทางจากประเทศไทยเท่านั้น โดยบริษัทการบินไทย จำกัด จะต้องเป็นผู้ออกตั๋วให้ตลอดเส้นทาง และบริษัทการบินไทย จำกัด จะให้ส่วนลดอีกร้อยละ ๔ ของราคาค่าโดยสารปกติในส่วนที่เหลือหรือเท่ากับร้อยละ ๕.๔ ของราคาค่าโดยสารตามปกติ

(๒) สายการบินดังกล่าวจะไม่ลดราคาให้สำหรับตัวโดยสารที่ใช้เดินทางถึงสหรัฐอเมริกา นอกจากสายการบินไทยในช่วง กรุงเทพฯ - ซีแอตเติล กรุงเทพฯ - ลอสแอนเจลิส เท่านั้น

(๓) สายการบินแอร์อินเดีย (Air India) ไม่ลดราคาให้สำหรับตัวโดยสารที่ใช้เดินทางถึงทวีปแอฟริกา

(๔) สำหรับผู้เดินทางกลับประเทศไทยด้วยสายการบินไทย ที่ตั้งต้นเดินทางจากต่างประเทศ ยกเว้นตั้งต้นเดินทางจากประเทศอังกฤษ ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา และเยอรมนี บริษัทการบินไทย จำกัด จะลดราคาค่าโดยสารให้ได้อัตราเดียวกับข้อ ๑ ส่วนผู้เดินทางด้วยสายการบินอื่นจะไม่ได้รับการลดราคาค่าโดยสาร

๔. สำหรับการเดินทางไปต่างประเทศของข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการ ตลอดจนพนักงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ในเส้นทางที่มีเครื่องบินของบริษัทการบินไทย จำกัด หรือบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด ทำการบินอยู่ จะเลือกซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินของบริษัทใดก็ได้

๑๐. การซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินของกลุ่มสมรส บุตร และผู้ติดตาม ข้าราชการ ลูกจ้างของทางราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่เดินทางโดยใช้เงินของทางราชการ หรือหน่วยงานนั้น ๆ ก็ต้องถือปฏิบัติตามนัยมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวด้วย

อนึ่ง เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินค่าบัตรโดยสารเครื่องบินเป็นไปโดยรวดเร็ว จึงใคร่ขอแสดงความเข้าใจด้วยว่า เมื่อส่วนราชการได้รับแจ้งให้ชำระหนี้จากบริษัทการบินไทย จำกัด หรือบริษัทเดินอากาศไทย จำกัด แล้ว ให้ใช้ใบแจ้งหนี้ของบริษัทเป็นหลักฐานประกอบฎีกาในการเบิกเงิน เพื่อนำไปชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ได้ โดยไม่ต้องรอรายงานการเดินทางหรือกากตัวโดยสารเครื่องบินจากผู้เดินทาง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และโปรดแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและรัฐวิสาหกิจในสังกัดทราบเพื่อถือปฏิบัติต่อไปด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) มন্ত্রী ดวงเด่น

(นายมนตรี ดวงเด่น)

รองปลัดกระทรวง ฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๑๓๘๒๐

ที่ สว ๐๒๐๑/๒๗๒๖๔

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การปรับปรุงอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือที่ กค ๐๕๑๐/๓๕๑๐๑ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ด้วยกระทรวงการคลัง ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงอัตรา
กำลังเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ โดยขอให้ยกเลิกความในข้อ ๒.๑ (๔) ตลอดจนขออนุมัติเป็นหลักการ
ให้กรมบัญชีกลาง สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานงบประมาณ ร่วมกันพิจารณาวินิจฉัยปัญหาการจัดแยก
ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการ ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อราชการ ความ
ละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ ลงมติอนุมัติตามที่กระทรวง
การคลังเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

โทร. ๒๕๑๒๒๔๐

๒๔ กันยายน ๒๕๒๓

เรื่อง การปรับปรุงอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/๓๓๘๗ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๑๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือที่ กค ๐๕๑๐/๒๘๓๓๕ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๒๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบด้วยตามข้อเสนอของกระทรวงการคลัง
ที่ให้เจ้าหน้าที่ประกอบด้วย ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. และผู้แทนสำนักงบประมาณ
ร่วมกันพิจารณาปัญหาตำแหน่งข้าราชการและตำแหน่งลูกจ้างประจำ ที่เรียกชื่อเดียวกันและมีลักษณะงาน
เหมือนกันว่า ที่ถูกต้องควรเป็นตำแหน่งทางฝ่ายใด และในกรณีได้กำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำตำแหน่ง
ใดเป็นตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติในข้อ ๒.๑ ตามหนังสือที่อ้างถึง ให้ส่วนราชการ
ต่าง ๆ ถือปฏิบัติดังนี้ :-

๒.๑ (๑) ให้ระงับการขอตั้งตำแหน่งนั้น ๆ เพิ่มขึ้นใหม่ทางลูกจ้างประจำ

๒.๑ (๒) ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีอยู่ ถ้าเป็นตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก และให้ส่วน
ราชการไปขอตั้งอัตราเงินเดือน เป็นตำแหน่งข้าราชการทางสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

๒.๑ (๓) ในกรณีที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีตัวครองอยู่ ถ้าว่างลงเมื่อใด ให้ดำเนินการ
ตาม (๒) ทันที

๒.๑ (๔) ในกรณีที่ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีตัวครองอยู่ ถ้าส่วนราชการขอตั้งอัตรา
เงินเดือนของข้าราชการได้แล้ว เมื่อบรรจุข้าราชการในอัตราเงินเดือนของตำแหน่งนั้นเมื่อใดให้เลิกจ้าง
ลูกจ้างประจำ และยุบเลิกตำแหน่งทางลูกจ้างประจำในวันที่บรรจุข้าราชการนั้น

กรมบัญชีกลาง สำนักงาน ก.พ. และสำนักงบประมาณ ได้ร่วมกันพิจารณาเสร็จเรียบร้อยแล้ว
แล้ว ดังปรากฏตามรายการการปรับปรุงอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ ซึ่งมีชื่อตำแหน่งและลักษณะ
งานของข้าราชการ และของลูกจ้างประจำที่ซ้ำและปะปนกัน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางให้ส่วนราชการ
ต่าง ๆ ถือปฏิบัติตามข้อ ๒.๑ ข้างต้น รายละเอียดแจ้งตามสำเนาหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๕๑๐/
๒๘๓๓๕ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๒๓ ที่ส่งมาพร้อมนี้

กระทรวงการคลังได้ทบทวนมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามข้อ ๒.๑ (๔) อีกครั้งหนึ่งแล้ว เห็นว่าอาจก่อให้เกิดการเข้าใจคลาดเคลื่อนกับลูกจ้างของส่วนราชการได้ ถึงแม้ว่ามติดังกล่าวเป็นแต่เพียงป้องกันมิให้ส่วนราชการหาทางหลีกเลี่ยงไปตั้งอัตราค่าจ้างซ้อนกับทั้งทางลูกจ้างประจำและทางข้าราชการ อันเป็นการทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งในทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อทดแทนตำแหน่งลูกจ้างประจำในกระทรวง ทบวง กรม โดย ก.พ. ได้กำหนดให้หมายเหตุว่า แทนตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ว่างตำแหน่งใด เลขที่ใด ฉะนั้น โอกาสที่จะขอกำหนดตำแหน่งซ้ำซ้อนกับตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีตัวครองอยู่จึงเป็นไปได้ยาก แต่อย่างไรก็ดี เมื่อข้อความตามข้อ ๒.๑ (๔) ดังกล่าวอาจกระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของลูกจ้างส่วนราชการ จึงเห็นสมควรนำเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณายกเลิกความในข้อ ๒.๑ (๔)

อนึ่ง กระทรวงการคลังได้พิจารณาเห็นว่า เมื่อได้มีการจัดแยกตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการแล้ว อาจเกิดปัญหาในทางปฏิบัติในอนาคต เพื่อความคล่องตัวในการบริหารราชการแผ่นดิน เห็นควรขอให้คณะรัฐมนตรีมีมติเป็นหลักการ ให้กรมบัญชีกลาง สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานงบประมาณ ร่วมกันพิจารณาวินิจฉัยปัญหาดังกล่าวในทางที่เป็นประโยชน์ต่อราชการได้

จึงขอเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) อำนวย วีรรณ

(นายอำนวย วีรรณ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

กองค่าจ้าง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๑๕๘๕๖

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจ่ายเงินค่าครองชีพแก่พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๒๐๒/ว ๑๑๒ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ตามที่ได้ยืนยันมติคณะรัฐมนตรีอนุมัติตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอให้ค่าครองชีพเดือนละ ๔๐๐ บาท สำหรับพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจที่มีค่าจ้างเงินเดือนเท่ากับหรือต่ำกว่า ๓,๐๓๐ บาทต่อเดือน และให้ค่าครองชีพเดือนละ ๓๐๐ บาท สำหรับพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจที่มีค่าจ้างเงินเดือนเกินกว่า ๓,๐๓๐ บาท แต่ไม่เกิน ๕,๖๕๐ บาทต่อเดือน โดยมีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ มาเพื่อทราบนั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังได้เสนอความเห็นของที่ประชุมร่วมระหว่างกระทรวงการคลังและกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าครองชีพแก่พนักงานและลูกจ้างชั่วคราวของรัฐวิสาหกิจที่มีอายุการทำงานเกินกว่า ๑๒๐ วัน ไปเพื่อขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา รวม ๓ ข้อ คือ

๑. อนุมัติให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการจ่ายเงินค่าครองชีพตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๒/ว ๑๑๒ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แก่พนักงานหรือลูกจ้างชั่วคราวซึ่งทำงานติดต่อกันเกิน ๑๒๐ วันได้ด้วย นับตั้งแต่วันที่ทำงานเกิน ๑๒๐ วัน เป็นต้นไปดังนี้

๑.๑ กรณีที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างรายเดือนให้จ่ายเงินค่าครองชีพในอัตราเดือนละ ๔๐๐ บาท สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเท่ากับหรือต่ำกว่า ๓,๐๓๐ บาทต่อเดือน หรือในอัตราเดือนละ ๓๐๐ บาท สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเกินกว่า ๓,๐๓๐ บาท แต่ไม่เกิน ๕,๖๕๐ บาท ต่อเดือน

๑.๒ กรณีที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างรายวันให้ได้รับเงินค่าครองชีพดังกล่าว ตามข้อ ๑.๑ หารด้วย ๓๐

๒. พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างและเงินค่าครองชีพตามมติคณะรัฐมนตรีเท่ากับหรือสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศกระทรวงมหาดไทยแล้วถือว่ารัฐวิสาหกิจนั้นได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว

๓. รัฐวิสาหกิจใดที่มีปัญหาทางการเงินเนื่องจากการจ่ายเงินค่าครองชีพย้อนหลังจนถึงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓ ให้ทำความเข้าใจกับพนักงานหรือลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินค่าครองชีพตามข้อ ๑ เพื่อจ่ายให้เป็นระยะ ๆ ตามฐานะการเงินของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ แต่ไม่ควรนานเกินไป ทั้งนี้ โดยไม่มีดอกเบี้ย

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๒๓ ลงมติอนุมัติตามความเห็นของที่ประชุมร่วมระหว่างกระทรวงการคลัง และกระทรวงมหาดไทย ทั้ง ๓ ข้อ

จึงเรียนยืนยันมา เพื่อขอได้โปรดแจ้งให้รัฐวิสาหกิจในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๘๑๒๒๒๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๓

เรื่อง การเทียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการสมัครสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกหรือ
รับคัดเลือก

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๒๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ. ซึ่งกำหนดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการเทียบคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่ง มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้กำหนดเทียบการเป็นข้าราชการทหาร กับการดำรงตำแหน่ง
ในระดับต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือนแตกต่างไปจากเดิม ฉะนั้น เพื่อบังคับให้เป็นไปตามมติของคณะ
รัฐมนตรีดังกล่าว ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดให้เทียบคุณสมบัติ
เฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยให้เทียบการเป็นข้าราชการทหารเท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ตาม
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการสมัครสอบแข่งขัน
สอบคัดเลือก หรือรับคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยให้ส่วนราชการ
เจ้าสังกัดพิจารณาเทียบให้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ ให้เทียบการเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งรับเงินเดือน
พลทหารประจำการ (พลอาสาสมัคร) และข้าราชการทหารซึ่งรับเงินเดือนนายทหารประทวน เท่ากับการ
ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑

๒. ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ให้เทียบการเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งรับเงินเดือนไม่
ต่ำกว่าร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๒

๓. ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ให้เทียบการเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งรับเงินเดือนไม่
ต่ำกว่าร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ชั้น ๓ เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๓

๔. ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ให้เทียบการเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งรับเงินเดือนไม่
ต่ำกว่าร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๔

๕. ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ให้เทียบการเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งรับเงินเดือนไม่
ต่ำกว่าพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๕

๖. ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ให้เทียบการเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าพันโท นาวาโท นาวาอากาศโท เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๖

๗. ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ให้เทียบการเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๗

๘. ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ ๘ ให้เทียบการเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก อัตราเงินเดือนพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอกพิเศษ เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๘

๙. ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ ๙ ให้เทียบการเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก อัตราเงินเดือนพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอกพิเศษ อันดับ ๒ เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๙

๑๐. ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ ๑๐ ให้เทียบการเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าพลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๑๐

ส่วนกำหนดเวลาของการดำรงตำแหน่งและคุณสมบัติประการอื่นให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละระดับของสายงานนั้น ๆ

สำหรับกรณีอื่นที่ไม่เข้าเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ให้เสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาเทียบเป็นราย ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ประวิณ ฤ นคร

(นายประวิณ ฤ นคร)

เลขาธิการ ก.พ.

กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๒

โทร. ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๑๘, ๒๔, ๔๘

ปัญหา: เปรียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ

| | | | | | |
|---------------|-----------|-----------|--------------|------------|------------|
| สำนักงาน ก.พ. | วันชัย | คันติสุข | กรมบัญชีกลาง | ผศ.ชวินชัย | บัณฑิตวุฒิ |
| | วีระ | ไชยธรรม | | สมพงษ์ | วัฒนสระ |
| | ประพาส | ทองศักดิ์ | | | |
| | สมเกียรติ | ชุมวิสูตร | | | |

การนับเวลาเพื่อสิทธิ ในการสอบคัดเลือก

ผู้ถาม : สมาชิกภาคเหนือ

ผมมีปัญหาวินิจฉัยตามนี้
ผมบรรจุเข้ารับราชการเมื่อ
วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๒๒ ใน
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๓
รับเงินเดือนชั้น ๒,๖๘๕ บาท (ผม
ได้ปริญญาตรี วท.บ. ต่อมาได้ไป
ศึกษาต่อที่ต่างประเทศ และได้
Diploma ซึ่ง ก.พ. ตีราคาให้อยู่
ระหว่างวุฒิปริญญาตรีและโท) คำ

ถาม ของผมคือว่า เมื่อครบ
กำหนด ๑ ปีแล้ว คือถึง ๑
พฤษภาคม ๒๕๒๓ ผมมีสิทธิที่
จะสอบในตำแหน่งระดับ ๔ หรือ
ไม่ ซึ่งผมเข้าใจว่าถ้าจบปริญญา
ตรีอย่างน้อยต้องทำงานมา ๒ ปี
จึงจะมีสิทธิสอบเลื่อนเป็นระดับ ๔
ได้ คือตามระเบียบนั้นผมเข้าใจ
ว่าต้องรับราชการอย่างน้อย ๒ ปี
สำหรับผู้จบปริญญาตรี และ ๑ ปี
สำหรับผู้จบปริญญาโท จึงจะมี
สิทธิสอบเลื่อนเป็น ระดับ ๔ ได้
แต่วุฒิของผม ก.พ. ตีราคาให้อยู่
ระหว่าง ปริญญาตรี และ ปริญญา
โทจะมีสิทธิสอบหรือไม่

ตอบ

โดยปกติแล้วในคุณ สมบัติ
เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่เริ่มต้น
จากระดับ ๓ จะกำหนดวุฒิไว้ ๒
ระดับ คือ ปริญญาตรีและปริญญา
โท ส่วนระดับประกาศนียบัตร
ชั้นสูงดังกล่าวนั้น ถือเป็น
ปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรที่
เทียบได้ไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรี
ตามความเห็นของผู้ตอบนั้น เมื่อ
มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีแต่ยังไม่ถึง
ระดับปริญญาโท ก็ควรจะคิด
เวลาดำรงตำแหน่ง ใน ระดับ ๓
เท่ากับ ผู้ที่มีวุฒิ ปริญญาตรีคือไม่
น้อยกว่า ๒ ปี แต่สิทธิในการ

สมัครสอบคัดเลือกนั้น แล้วแต่ ส่วนราชการ นั้น ๆ จะ เป็นผู้ กำหนด อาจไม่ครบ ๒ ปีก็ให้ สมัครสอบได้ เพราะการสอบ เป็น คน ละ ชั้น ตอน กัน กับ การ เลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง แต่เวลา จะเลื่อน ชั้น แต่งตั้งต้อง เคยดำรงตำแหน่งในระดับต่ำครบ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเท่านั้น

สายงานเจ้าหน้าที่บริหาร งานธุรการ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๔๔๖

ผมได้อ่าน พบ ข้อความ ใน วารสารข้าราชการฉบับที่ ๕ เดือน พฤษภาคม ๒๕๒๓ เรื่อง "สายงานธุรการ ทางสายใหม่ที่ดีกว่า" ว่า ก.พ. ได้พิจารณาแยกสายงาน เจ้าหน้าที่ธุรการเดิมออกเป็น ๓ สาย คือ สายงานเจ้าหน้าที่ธุรการ สายงานเจ้าพนักงานธุรการ และ สายงาน เจ้าหน้าที่ บริหาร งาน ธุรการ โดยเฉพาะสายงานที่ ๓ สายงาน เจ้าหน้าที่ บริหาร งาน

ธุรการ เป็นสายงานซึ่งคลุมถึง ตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้าน ธุรการ และ งาน สาร บรณ ใน ฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง แผนก และผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน โดยลักษณะที่ปฏิบัติงานนั้นจะ เกี่ยวกับการบริหารงานในหน่วย งานธุรการทั่วไป หน่วยงาน เทคนิค หรือหน่วยงานวิชาการ ตามที่ กำหนดไว้ ใน มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง สายงานนี้จะ เริ่มต้น จาก ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ บริหารงานธุรการ ๔ ระดับ ๔ โดยไม่ได้กำหนดวุฒิไว้ คนที่ จะมาดำรงตำแหน่ง นี้ได้ จะต้อง เป็นข้าราชการตำแหน่ง ระดับ ๓ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่ น้อยกว่า ๒ ปี หรือเป็นระดับ ๒ มาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี และต้อง ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ งาน ธุรการ และงานสารบรรณ หรืองานอื่นที่ เกี่ยวข้องมา แล้ว ไม่ต่ำกว่า ๑ ปี ด้วย คือข้าราชการที่จะมาดำรง ตำแหน่ง ใน สายงาน เจ้าหน้าที่ บริหารงานธุรการนี้ได้ก็จะต้อง มาจากสายงาน เจ้าหน้าที่ ธุรการ หรือสายงาน เจ้าพนักงาน ธุรการ

นั่นเอง ซึ่งก็จะมีโอกาสขอปรับ ระดับตำแหน่งสูงขึ้นตามลักษณะ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพ ของงาน ได้สูงขึ้น ถึง ระดับ ๖ เป็นอย่างต่ำ โดยจะมี ผล ใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๓ เป็นต้นไป นั้น

ผมใคร่ขอเรียนถามว่า ผม รับราชการ มาเป็น เวลา ๒๘ ปี ขณะนี้อายุ ๕๕ ปีแล้ว เดิมผมมี ตำแหน่งเป็นพนักงาน ออเนมาตรี ตั้งแต่ปี ๒๕๐๙ และรับราชการ ที่ สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด มหาสารคามเรื่อยมาจนถึงทุกวันนี้ และทาง ก.พ. มาเปลี่ยนระดับ ตำแหน่งใหม่ เมื่อเดือน กันยายน ๒๕๑๘ ปรับผมลงในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ (๑) และ เลื่อนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๑๙ จนปัจจุบันนี้ ผมสอบเจ้าหน้าที่ ธุรการระดับ ๕ ได้มาแล้ว ๒ ครั้ง แต่ไม่สามารถที่จะบรรจุได้เพราะ ก. พ. ไม่ อนุมัติ ให้ มี ตำแหน่ง ระดับ ๕ มาบัดนี้ ทาง ก.พ. กำหนดตำแหน่งใหม่ ตามที่กล่าว มาแล้วข้างต้น ผมจะสามารถ

ปรับ เข้า ใน สายงาน เจ้า หน้า ที่ บริหารงานธุรการได้หรือไม่ ถ้า ได้จะให้ ดำเนินการ ตาม ขั้นตอน อย่ างไรกรุณาแจ้งรายระเอียดให้ ผม ทราบ ด้วย จะเป็น พระคุณยิ่ง เพราะ หัว หน้า ฝ่าย บริหาร ของ สำนัก งาน สาธารณสุข จัง หวัด มหาสารคาม ที่ ผม ทำ งาน อยู่ ได้ เลื่อนเป็นซี ๖ และนายแพทย์ สาธารณสุข จังหวัดก็ได้เป็นซี ๔ แล้ว ผมทำงานก็หวังก้าวหน้า เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ๆ และเพื่อ เป็นเกียรติแก่ วงศ์ตระกูลของผมน ด้วย จึงขอความกรุณาช่วยชี้ แนวทางปฏิบัติให้ผมด้วย

ตอบ

ตำแหน่ง เจ้าหน้า ที่ บริหาร งานธุรการ เป็นตำแหน่งหัวหน้า งาน ที่ ควบคุม งาน ธุรการ หลาย ด้าน และควบคุมเจ้าหน้าที่ได้ บังคับ บัญชา จำนวน มาก พอ สม ควร และการที่จะกำหนดให้ เป็นตำแหน่งระดับ ๕ ได้หรือไม่ นั้นอยู่ที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานเป็นหลัก ซึ่ง ตามกรอบอัตรากำลังของสำนัก -

งานสาธารณสุขจังหวัดในปัจจุบัน นั้น ก.พ ได้กำหนดให้เป็นเจ้า- หน้า ที่ ธุรการ ๔ ระดับ ๔ เนื่อง จากเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานภายใต้ การ ควบคุม ดูแล ของ หัวหน้า ฝ่ายบริหาร หากมีความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของ งานเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นมาก ก็ อาจขอ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๕ ได้

**คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่
บริหารงานทั่วไป**

ผู้ถาม : คุณพรหม เนียมอินทร์

ผมมีความข้องใจ ใน การ ที่ ก.พ. ออกระเบียบกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงาน “เจ้าหน้าที่ บริหารงาน ทั่วไป” ระดับ ๒-๖ ดังนี้

การ ที่ ก.พ. ออก ระเบียบ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ฉบับ ที่ ๒, ๔, ๑ วันที่ ๑.กรกฎาคม ๒๕๒๓ กำหนดให้สายงานเจ้า- หน้า ที่บริหารงานทั่วไป ๒,๓,๔,๕

เมื่อจะเลื่อน ขึ้น ใน ระดับ ที่ สูงขึ้น จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งคือ “สำเร็จปริญญาตรี หรือโท” ส่วนเจ้าหน้าที่บริหาร งานทั่วไป ๖ ไม่ต้องสำเร็จปริญญา การที่ ก.พ. ออกระเบียบขีดเส้น ตายเช่นนี้ เป็นการสกัดกั้นผู้ที่ ไม่ได้ปริญญา ไม่มีโอกาสได้เลื่อน ขึ้นเป็นระดับสูง คือระดับ ๓, ๔, ๕ ถ้าเช่นนั้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งเจ้า- หน้า ที่บริหารงาน ทั่วไป ๒, ๓, ๔ อยู่แล้วในปัจจุบันนี้ ก็ไม่มีโอกาส ที่จะเลื่อน ขึ้นเป็น ระดับ ๓, ๔, ๕ ได้ จนตราบเท่าชีวิตของราชการ (ถ้าไม่ได้ปริญญา) หรืออย่างไร ขอได้กรุณาชี้แจงให้เป็นที่เข้าใจ ความประสงค์ของ ก.พ. ด้วย

ตอบ

ตำแหน่ง ใน สายงาน เลขา นุกร และ บริหารงาน ทั่วไป นั้น ก.พ. ได้กำหนดให้เป็นสายงานที่ เริ่มจากระดับ ๓ เพราะเป็นสาย งานซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติยาก พอสมควร เมื่อเปรียบเทียบกับ สายงานทาง วิชาการอื่น ๆ ที่ กำหนด ให้ บรรจุ จากผู้ สำ เร็จ

ปริญญา จึงให้กำหนดวุฒิ
ปริญญาในระดับ ๓-๔-๕ ผู้ที่
ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหาร
งานทั่วไปที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่าง
ไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง ก.พ. ได้อนุมัติ
ตามมาตรา ๔๘ ให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานนี้ต่อไป และสามารถ
เลื่อนตำแหน่งในสายงานนี้ใน
ระดับสูงขึ้นได้ ตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว
๑๑ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๒๓
หรืออาจเลื่อนระดับสูงขึ้นได้ใน
สายงานที่ไม่จำเป็น ต้องใช้วุฒิ
ระดับปริญญาได้ เช่น เจ้าหน้าที่
บริหารงานอื่น ๆ เป็นต้น ส่วน
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่ว
ไป ๖ ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับ
หัวหน้างานนั้น ไม่ได้กำหนด
วุฒิปริญญาไว้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้
มีประสบการณ์ที่มีความรู้ ความ
สามารถ แข่งขันกัน เข้ามาดำรง
ตำแหน่งได้

การเลื่อนตำแหน่ง

ข้ามสายงาน

ผู้ถาม : คุณสุชล โพธิ์ทองคำ

กระผมสำเร็จประโยคอาชีว-
ศึกษาชั้นสูง สอบบรรจุเข้ารับ
ราชการ ตำแหน่ง ช่าง จัดวา เมื่อ
วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๓ และ
ต่อมาปี ๒๕๑๘ เปลี่ยนเป็นระบบ
จำแนกตำแหน่ง (พี.ซี.) กระผม
ได้เลื่อนเป็นระดับ ๒ เมื่อวันที่ ๒
ตุลาคม ๒๕๑๘ และต่อมาในปี
๒๕๒๑ ได้เลื่อนขึ้นเป็นระดับ ๓
เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ ได้
สอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนในตำแหน่ง
นายช่างโยธา ๔ เมื่อวันที่ ๒๔-๒๕ พฤษภาคม ๒๕๒๑ และ
กระผมสอบได้ตามประกาศผลการ
สอบของกรมชลประทาน ลง
วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๒๑ และ
ต่อมา เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน
๒๕๒๒ กองจัดสรรน้ำฯ ได้ทำ
เรื่องขอแต่งตั้งกระผมในตำแหน่ง
นายช่างโยธา ๔ อัตรา ๒,๖๘๕
บาท (บัญชีหมายเลข ๑) ซึ่งเป็น
ตำแหน่งว่าง ของ โครงการ
พัฒนาเกษตร ลุ่มน้ำเจ้าพระยา
ตอนบน ระยะที่ ๒ กองจัดสรร
น้ำและบำรุงรักษา ซึ่งกระผม
ดำรงตำแหน่งช่างโยธา ๓ อัตรา
๒,๐๘๕ บาท (บัญชีหมายเลข ๑)

กองการเจ้าหน้าที่ กรมชลประ-
ทาน ได้มีหนังสือตอบว่าผมขาด
คุณสมบัติ คือเงินเดือนยังไม่ถึง
๒,๖๘๕ บาท และดำรงตำแหน่ง
ระดับ ๓ มายังไม่ครบ ๒ ปี แต่
ตามหนังสือ ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/
ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๒
เรื่องเลื่อนระดับผู้ที่อัตราเงิน-
เดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำ มีตาราง
เปรียบเทียบ คืออัตราไม่ต่ำกว่า
๑,๘๘๕ บาท ให้รับเงินเดือนขั้น
ต่ำระดับ ๔ อัตรา ๒,๖๘๕ บาท
โดยให้ปรับอัตราพอกเงินเดือนได้
เมื่อแต่งตั้งในระดับ ๔ ต่อมาใน
เดือนเมษายน ๒๕๒๓ นี้ กระผม
ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ครบ ๒
ปี และเงินเดือน ๒,๖๘๕ บาท
(บัญชีหมายเลข ๒) จะใช้ผลสอบ
ซึ่งจะครบ ๒ ปี วันที่ ๑๓ กันยายน
๒๕๒๓ เพื่อแต่งตั้งในตำแหน่ง
นายช่างโยธา ๔ ซึ่งว่างอยู่จะได้
หรือไม่

อนึ่ง ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วย
ระเบียบการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่ง
สูงขึ้น ซึ่งจัดระบบสายงาน
ไว้ สายงานเริ่มจากระดับ ๑ ถึง
๓ และสายงานเริ่มจากระดับ ๒
ถึง ๔ แต่กระผมเริ่มจากสายงาน

ระดับ ๑ ซึ่งตามหนังสือ ก.พ. ว่า เลื่อนได้จากสอบคัดเลือกตามหนังสือที่ สร ๐๗๑๑/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ ข้อ ๒.๒, ๒.๒.๑, ๒.๓ ขอให้ชี้แจงให้ความกระจ่างให้กระผม เข้าใจด้วย กรุณาช่วยตอบในวารสารให้ทราบด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ตอบ

ตำแหน่งช่างโยธา เป็นสายงานที่เริ่มจากระดับ ๑ และตำแหน่ง นาย ช่างโยธา เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ การเลื่อนและแต่งตั้งข้ามสายงานจากสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่ง ในสายงาน ที่เริ่มจากระดับ ๒ จึงต้องปฏิบัติตามข้อ ๒.๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ ซึ่งกำหนดไว้ในข้อ ๒.๒.๑ ว่าการเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ นั้น ผู้ที่จะได้รับเลื่อนและแต่งตั้งได้จะ

ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๔ ส่วนข้อ ๒.๓ นั้น จะเลื่อนและแต่งตั้งได้แม้จะได้รับเงินเดือนยังไม่ถึง ขั้นต่ำ ของตำแหน่งที่จะเลื่อน ขึ้น แต่งตั้ง ในกรณีเลื่อน ขึ้น ดำรง ตำแหน่งระดับ ๔ ระดับ ๕ ระดับ ๖ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑

ดังนั้น ในกรณีของคุณจึงไม่อาจถือแนวทางปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๒ ซึ่งกำหนดตามบัญชีเงินเดือนหมายเลข ๑ หรือหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ ได้ เพราะเป็นการเลื่อนและแต่งตั้งจากระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ซึ่งจะสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อน ขึ้นแต่งตั้งได้ก็ต่อเมื่อได้รับ เงินเดือนถึง ขั้นต่ำของระดับ ๔ แล้ว กรณีตาม น.ว. ๑/๒๕๒๒ หรือ น.ว. ๑๕/๒๕๒๒ จะทำได้เมื่อจะเลื่อนใน

ตำแหน่งช่างโยธา ๔ ซึ่งเป็นสายงานเดิม

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ ๕

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๘๗๕

ผมเป็นข้าราชการระดับ ๔ (ชั้นโทเต็ม) มา ๑๕ ปีแล้ว ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ ๔ (เดิมพนักงานพัสดุโท) ในปี ๒๕๒๓ ก.พ. อนุมัติ ให้เป็น เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ ๕ แต่กรมเจ้าสังกัด ยังไม่ได้ ออก คำสั่ง แต่งตั้ง เนื่องจาก ทราบ ว่า ผล การ สอบระดับ ๕ ผมและทุกคนสอบได้ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ ๕ ไม่ใช่เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ ๕ ซึ่งในขณะขออนุมัติสอบตำแหน่งยังไม่มี จึงไม่มีการสอบชั้นบัญชีไว้ ก.พ. เพิ่ง อนุมัติ ตำแหน่ง นี้ ภายหลังที่มีการสอบไปแล้ว จึงทำให้การแต่งตั้งเป็นระดับ ๕ มีปัญหา ฉะนั้น จึงใคร่ขอทราบว่า ก.พ. จะดำเนินการอย่างไรกับตำแหน่ง

และบุคคลดังกล่าวจึงจะแต่งตั้งได้ จะถือว่าผลการสอบเจ้าหน้าที่พัสดุ ๕ เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ ๕ จะได้หรือไม่ เพราะหน้าที่การงานและทุกอย่างเหมือนกัน ขอได้โปรดตอบและดำเนินการด่วน เพื่อผมจะได้เป็นระดับ ๕ กับเขาสักที

ตอบ

ในกรณีนี้กรมเจ้าสังกัดอาจขออนุมัติ ก.พ. ใช้บัญชีการสอบคัดเลือกตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัสดุ ๕ ที่ได้ประกาศขึ้นบัญชีไปแล้วดังกล่าว ใช้เลื่อนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่พัสดุ ๕ ซึ่งสอบคัดเลือกได้ มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น และได้รับเงินเดือนถึงขั้น ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ ๕ ได้

**การเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่ง
ระดับ ๕**

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๓๕๑

ด้วยดิฉัน มีปัญหา จะเรียนถามดังนี้ เดิมดิฉันได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งพยาบาลอนามัย ชั้นจัตวา เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๓ ต่อมาได้รับแต่งตั้งเป็น ชั้นตรีเมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๑๗ เมื่อเปลี่ยนเป็นระบบ พ.ช. ก็ได้รับแต่งตั้งเป็นระดับ ๓ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ ไม่ทราบทำไมจึงข้ามมากได้เปลี่ยนเป็นตำแหน่งวิทยากรระดับ ๓ เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ สอบคัดเลือกได้และแต่งตั้งเป็นวิทยากร ระดับ ๕ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๒๒ ต่อมาวันที่ ๑๕-๑๖ กรกฎาคม ๒๕๒๒ สอบคัดเลือกได้ ระดับ ๕ แต่ยังไม่ได้รับแต่งตั้งเพราะครองตำแหน่งระดับ ๕ ยังไม่ครบ ๒ ปี ปัจจุบันได้รับเงินเดือน ๓,๔๐๕ บาท ตำแหน่งที่ดิฉันปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันได้กำหนดเป็นระดับ ๕ แล้ว

ดิฉันมีปัญหาขอถามว่า

๑. ในปีงบประมาณ ๒๕๒๔ ดิฉันจะมีโอกาสได้รับแต่งตั้งเป็น

ระดับ ๕ หรือไม่ และเงินเดือนจะปรับถึงขั้นต่ำของระดับ ๕ หรือไม่ หรือปรับขึ้น ๔ ขั้นตามหนังสือ ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ และมีโอกาสได้รับแต่งตั้งเมื่อใด

๒. ถ้าดิฉันจะโอนไปดำรงตำแหน่ง วิทยากรใน กรมอื่น ก่อนมีคำสั่ง แต่งตั้ง เป็น ระดับ ๕ ในกรณีนี้ (กรมอนามัย) ดิฉันมีโอกาสดำรงแต่งตั้งเป็น ระดับ ๕ หรือไม่

๓. ในการโอนเพื่อติดตามสามี แต่ผู้บังคับบัญชาขยับยั้งการโอนเพราะติดการชดใช้ทุนในการลาศึกษาต่อ จะมีวิธีใดบ้างที่ให้โอนเร็วๆ โดยไม่มีผลเสียหายและไม่ผิดระเบียบราชการ เพราะครอบครัวเดือดร้อนมาก

จึงเรียนถามมาเพื่อความกระจ่างแจ้ง และกรุณาตอบในวารสาร ก.พ. จะเป็นพระคุณยิ่ง

ตอบ

๑. ผู้ที่ จะ เลื่อน ขั้น ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ ได้ จะต้องได้

รับเงินเดือน ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ ไม่ต่ำกว่าชั้น ๓,๔๐๕ บาท สำหรับกรณีของคุณปรากฏว่า ขณะนี้ได้รับเงินเดือนชั้น ๓,๔๐๕ บาท แสดงว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงชั้น ๓,๔๐๕ บาท จึงยังไม่อาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ ได้ แต่จะแต่งตั้งได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นต้นไป (ถ้าบัญชีผลการสอบยังไม่ยกเลิก) และเมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ แล้ว ก็มีสิทธิได้ปรับเงินเดือนชั้นรับในชั้นต่ำของระดับ ๕ ได้เลย

๒. ถ้าคุณโอนไปกรมอื่นก่อนที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ คุณไม่มีสิทธิที่จะนำผลการสอบตำแหน่งระดับ ๕ จากกรมเดิมไปแต่งตั้งในกรมใหม่ได้ คุณจะต้องไปสอบระดับ ๕ ใหม่

๓. ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาขยับยั้งการโอน เนื่องจากยังขาดใช้ทุนการศึกษาไม่ครบนี้ หนทางที่จะให้ได้โอนเร็ว ๆ ก็คงมีอยู่วิธีเดียวคือรีบนำเงินมาชดใช้ทุนเสียให้ครบ

อำนาจในการอนุญาตให้ลา

คำถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๔๑๐

ผมมีข้อข้องใจเกี่ยวกับอำนาจในการอนุญาตให้ลา ตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ (เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข ๕) มีฐานะเป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอของกระทรวงสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอตามนัยแห่งระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน สายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายอำเภอ มีหน้าที่รับผิดชอบ เป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สถานีอนามัยและสำนักงานผดุงครรภ์ในเขตอำเภอ อยากทราบว่าตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอจะมีอำนาจอนุญาตให้ข้าราชการในส่วนราชการดังกล่าวลาป่วยหรือลาพักผ่อนส่วนตัวได้หรือไม่ เพียงใด

ตอบ

เนื่องจากตารางหมายเลข ๑ ท้ายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ กำหนดให้หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับแผนก ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ขึ้นไป มีอำนาจอนุญาตให้ข้าราชการทุกตำแหน่งในแผนกหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบแผนกลาป่วย ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๕ วัน หรือลาพักผ่อนส่วนตัวครั้งหนึ่งไม่เกิน ๗ วัน และโดยที่พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้แบ่งส่วนราชการในส่วนภูมิภาคออกเป็นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจึงเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย ประกอบกับตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอก็เป็นตำแหน่งที่สูงกว่าระดับ ๓ ดังนั้น ผู้ตอบปัญหาจึงมีความเห็นว่า ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ มีอำนาจอนุญาตให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ลาป่วย และ ลาพักผ่อน ในฐานะ เป็น หัวหน้า ส่วน ราชการ ระดับแผนก

หลัก ประกัน แห่ง อาชีพ ข้าราชการ มีทั้ง หลัก
ประกันทางกฎหมาย และหลักประกันทาง
องค์กรกลางการบริหารงานบุคคล

หลักประกัน ความมั่นคงแห่ง อาชีพข้าราชการ

พันตรี ดร. อุตสาหกรรม โภคผล

เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป
ว่า อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพ
ที่มีรายได้ค่อนข้างต่ำ แม้จะได้
รับความช่วยเหลือจากรัฐในด้าน
สวัสดิการบ้าง ก็ยังไม่เพียงพอจะ
ตอบสนองความเป็นอยู่ตามปกติ
ในภาวะปัจจุบันของประเทศที่นับ
วันค่าครองชีพจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ

การ ที่บุคคล สมัคร เข้า รับ
ราชการ และ ทน อยู่ใน อาชีพ ที่
ค่อนข้าง ลำบาก แกร่นแค้น ขัดสน

นั้นอาจเนื่องมาจากแนวความคิด
ที่ว่าอาชีพข้าราชการเป็น อาชีพที่
มีเกียรติและมี หลักประกัน ความ
มั่นคง

ข้าราชการจะได้รับความคุ้ม
ครองที่ จะไม่ ถูก สั่ง ให้ ออก จาก
ราชการโดยง่าย การออกจาก
ราชการ ต้อง เป็น ไป ตาม หลัก
เกณฑ์ และ วิธ การ ที่ กฎ หมาย
กำหนด มิใช่เป็นไปตามความ
พอใจของผู้บังคับบัญชาเหมือนกับ

องค์การ ธุรกิจ เอกชน ที่การ ออก
จากงานย่อมเป็น ไปตาม ความพอ
ใจของ นายจ้างผู้ประกอบกิจการ

หลัก ประกันแห่งอาชีพ ข้าราชการ
มีทั้ง หลักประกัน ทางกฎหมาย
และหลักประกัน ทาง
องค์กรกลางการบริหารงานบุคคล

หลักประกันทางกฎหมาย

ระบบข้าราชการมีกฎหมาย
ระเบียบและข้อบังคับบัญญัติหลัก



เกณฑ์ และ วิธีการ ของ การ ออก
จากราชการไว้แน่ชัด นอกจาก
การให้ออกจาก ราชการโดยเหตุ
สามัญ เช่น การตาย การพ้น
จากราชการ ตาม กฎหมาย ว่าด้วย

บำเหน็จบำนาญ และการลาออก
จากราชการแล้ว ยังมีการให้ออก
จากราชการโดยเหตุพิเศษอีกด้วย
เช่นการให้ออกจากราชการเพราะ
กระทำผิดวินัยข้าราชการ และ

การให้ออกจาก ราชการ โดยเหตุ
อื่นที่มีใช้การกระทำผิดวินัยได้แก่
มีความประพฤติไม่ดี มีความรู้
ความสามารถ ไม่ เหมาะสม กับ
ตำแหน่ง และหย่อนสมรรถภาพ

ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

สำหรับกรณีการให้ออกจากราชการ เนื่องจาก การ กระทำผิดวินัย ข้าราชการที่มีโทษ ร้ายแรงถึงขั้นต้องถูกให้ออกไปจาก สังคม ข้าราชการ ผู้กระทำผิดวินัยจะไม่ถูกส่งออกจากราชการทันที ได้ มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยไว้แน่ชัด เช่น ในประเทศไทย กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนได้กำหนดไว้สำหรับกรณีดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาต้องมีคำสั่ง แต่งตั้ง คณะกรรมการ สอบสวนชั้นดำเนินการสอบสวนข้าราชการ ซึ่ง กระ ทำ ผิด วินัย ร้ายแรง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ อาจ พิสูจน์ การกระทำของข้าราชการผู้นั้น

เมื่อ ได้ ดำเนินการ ตาม ขั้นตอนทีกฎหมายกำหนดแล้ว ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดจริง และมีโทษถึงขั้นออกจากราชการ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ก็จะมี คำสั่ง ลงโทษ ให้ ข้าราชการผู้นั้นพ้น ไปจากอาชีพ

ข้าราชการ หากข้าราชการผู้นั้นเห็นว่า ตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการถูกสั่งลงโทษ ก็อาจอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไปยังองค์กรกลางบริหารงานบุคคลได้ และหากยังเห็นว่า คำวินิจฉัยขององค์กรกลางบริหารงาน บุคคลยังไม่เป็นธรรมแก่ตนอยู่อีก กฎหมายก็บัญญัติให้มีสิทธิที่จะนำคดีไปฟ้องยังศาลปกครองได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า กฎหมายได้มี บทบัญญัติ ที่คุ้มครอง อาชีพ ข้าราชการไว้ ป้องกันมิให้ถูกกลั่นแกล้ง ให้ ออก ไป จาก อาชีพ ข้าราชการโดยง่าย

หลักประกัน ทางองค์กรกลางบริหารงานบุคคล

โดยหลักทั่วไปองค์กรกลาง การ บริหารงาน บุคคล ที่ จะ เป็นหลัก ประกัน คุ้มครอง อาชีพ ข้าราชการ อย่าง แท้จริง ต้องประกอบด้วยบุคคลที่คัดเลือกแต่งตั้งมาจากบุคคลหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการระดับนักบริหาร ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการระดับ

ผู้ปฏิบัติงาน และสมาชิกสหภาพข้าราชการ

องค์ ประ กอบ ของ องค์ กรกลาง การ บริหารงาน บุคคล ตามหลักดังกล่าวมีอยู่ในหลายประเทศในยุโรป เช่น ในประเทศฝรั่งเศส มีชื่อว่า "le Conseil Supérieur de la Fonction publique" องค์กรกลาง การ บริหารงาน บุคคลนี้ประกอบด้วยกรรมการ ๓๒ ท่าน แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี ซึ่ง กรรมการ ๑๖ ท่านคัดเลือกมาจากสมาชิก ระดับสูงแห่ง สหภาพ ข้าราชการ และกรรมการอีก ๑๖ ท่าน คัด เลือก มา จาก ข้าราชการประจำฝ่ายบริหาร ระดับ ผู้บังคับบัญชา และทุก ๆ กระทรวงจะมี คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลมีชื่อเรียกว่า "la Commission administrative paritaire" ประจำ อยู่ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายบริหาร ระดับผู้บังคับบัญชา และผู้แทนฝ่ายการเจ้าหน้าที่จำนวนฝ่ายละเท่ากัน

การที่ องค์กร กลาง สำหรับ การ บริหาร งาน บุค คล ประ กอบ



ด้วย กรรมการ ที่คัด เลือก มา จาก
ข้า ราชการ ระดับ ผู้ บังคับ บัญชา
และข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติ ทำ
ให้เกิดผลดีใน ด้าน หลักประกัน
แห่งอาชีพข้าราชการ โดยเฉพาะ
การดำเนินการทางวินัยข้าราชการ
ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

๑. มีดุลย อำนาจ ใน การ
พิจารณา ป้องกันมิให้มีความ
ความคิดโน้มเอียงไปในทางที่เป็น
โทษแก่ข้าราชการ

๒. การมีประสพการณ์ใน
การปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ

ชอบที่ต่างกัน ช่วยทำให้เกิดแนว
ความคิดที่ดีต่อการรักษาวินัยข้า
ราชการ

๓. ข้าราชการซึ่งกระทำผิด
วินัย ส่วน ใหญ่ เป็น ข้า ราช การ
ระดับผู้ได้บังคับบัญชา กรรมการ
ที่ คัดเลือก และแต่งตั้งมาจากข้า
ราชการระดับผู้ปฏิบัติย่อมเข้าใจ
ปัญหาเกี่ยวกับวินัยข้าราชการได้ดี
จะ ทำให้ ได้ รู้ถึง สาเหตุ ของ การ
กระทำผิดวินัย ซึ่งอาจทำให้การ
พิจารณา วินิจฉัยกรณีมี ผลดี ต่อ
การรักษาวินัย

๔. ช่วย ให้ การ พิจารณา
วินิจฉัยกรณีเป็นธรรม ไม่เกิด
ทัศนคติที่เป็นคุณ หรือ เป็น โทษ
แก่กลุ่มข้าราชการบางกลุ่ม เช่น
การ คัด ครอง บังคับ ข้าราชการ
ระดับผู้ บังคับ บัญชา มิให้ต้อง ได้
รับโทษทางวินัย

อย่างไรก็ดี การคัดเลือก
แต่งตั้ง ข้าราชการ หลาย ฝ่าย
เป็นกรรมการในองค์กรกลาง
การบริหารงาน บุคคล ก็มี ข้อ
เสียอยู่ไม่น้อย ที่อาจพอสรุป
ได้คือ

๑. ทำให้การพิจารณาวินิจฉัย

ฉัยการกระทำผิดล่าช้าเพราะต่างฝ่ายต่าง มีแนวความคิดที่จะคุ้มครองข้าราชการระดับเดียวกันของกรรมการ มิให้ต้องรับโทษทางวินัย จึงไม่สนใจถึงแนวความคิดในการรักษาวินัยข้าราชการ

๒. อิทธิพลของกรรมการกลุ่มที่คัดเลือกแต่งตั้งมาจากข้าราชการฝ่ายบริหารระดับผู้บังคับบัญชา มักจะครอบคลุมและชักจูงความรู้สึกนึกคิดของกรรมการที่คัดเลือกแต่งตั้งมาจากข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติ จนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นได้แย้ง

๓. กรรมการระดับผู้ปฏิบัติไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นโทษแก่ข้าราชการผู้กระทำผิดวินัย เพราะการที่เคยเป็นผู้บังคับบัญชาของตนมาก่อน หรืออาจเป็นผู้ซึ่งคุ้นเคยกับข้าราชการฝ่ายบริหารที่มีอำนาจสั่งการให้เป็นโทษหรือคุณแก่กรรมการนั้นได้

สำหรับในประเทศไทย เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลที่

มีชื่อเรียกว่า “คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” หรือเรียกย่อว่า “ก.พ.” แล้ว จะเห็นได้ว่ากรรมการที่ได้รับคัดเลือกแต่งตั้งเป็น ก.พ. มาจากข้าราชการระดับบริหารชั้นผู้บังคับบัญชาทั้งสิ้น เช่น นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ก.พ. และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรับราชการหรือเคยรับราชการตำแหน่งอธิบดีหรือเทียบเท่า

การแต่งตั้งบุคคลที่เป็นข้าราชการระดับบริหารชั้นผู้บังคับบัญชาเป็น ก.พ. มีทั้งผลดีและผลเสีย

สำหรับผลดี ได้แก่

๑. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่มาก อาจมีความคิดในการพิจารณาปัญหาวินัยข้าราชการได้ดี

๒. มีความละเอียดรอบคอบในการพิจารณาปัญหา

๓. การพิจารณาปัญหาต่างๆ กระทำได้รวดเร็ว เพราะมีแนวความคิดอย่างเดียวกัน

ส่วนผลเสีย ได้แก่

๑. มีงานประจำมาก ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาเตรียมตัวในการ

มาร่วมประชุม และไม่ค่อยมีโอกาสมาร่วมประชุมได้บ่อยๆ

๒. มีแนวความคิดที่ไม่ค่อยพัฒนา มักจะดึงเอาข้อเท็จจริงในกรณีที่กำลังพิจารณาไปเปรียบเทียบกับประสบการณ์เก่าๆ ที่เคยผ่านมาในชีวิตราชการ

๓. มักมีทัศนคติในการรักษาวินัยข้าราชการในด้านปราบปราม

๔. ไม่ค่อยสนใจพฤติกรรมอื่นนอกจากข้อเท็จจริงแห่งการกระทำ เช่น มูลเหตุแห่งการกระทำผิด สภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และอิทธิพลของสังคมเป็นต้น

๕. ไม่มีดุลยอำนาจในการพิจารณาปัญหาการกระทำผิดวินัยข้าราชการ เพราะมีแนวความคิดอย่างเดียวกันอยู่เสมอ

๖. มีความโน้มเอียงในทางที่จะพิจารณาเป็นคุณให้แก่ข้าราชการผู้กระทำผิดระดับผู้บังคับบัญชาชั้นสูง แต่กวดขันและเคร่งครัดในการพิจารณาที่มักจะเป็นโทษสำหรับข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติ

การพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.พ.

| ปี | กรณี อุทธรณ์ | ยก | | กลับ | | ลด | | เพิ่ม | | ขาด | | ผิดตัว | | ไม่มีอำนาจ | | ถอน | |
|------|-----------------|-------|------|-------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|-----|--------|-----|------------|------|-------|-----|
| | | จำนวน | % | จำนวน | % | จำนวน | % | จำนวน | % | จำนวน | % | จำนวน | % | จำนวน | % | จำนวน | % |
| ๒๕๑๕ | ๕๑ | ๘๒ | ๕๐.๑ | ๒ | ๒.๑ | ๒ | ๒.๑ | — | — | ๙ | ๙.๓ | — | — | — | — | ๑ | ๑.๐ |
| ๒๕๑๖ | ๕๖ | ๕๐ | ๘๙.๒ | ๓ | ๕.๓ | ๑ | ๑.๘ | — | — | — | — | ๑ | ๑.๘ | — | — | ๑ | ๑.๘ |
| ๒๕๑๗ | ๕๗ | ๕๓ | ๙๑.๘ | ๒ | ๓.๕ | — | — | — | — | ๒ | ๓.๕ | — | — | — | — | — | — |
| ๒๕๑๘ | ๖๓ | ๖๒ | ๙๘.๔ | — | — | — | — | — | — | — | — | ๑ | ๑.๕ | — | — | — | — |
| ๒๕๑๙ | ๑๐๒ | ๘๓ | ๘๑.๓ | — | — | ๑ | ๐.๙ | ๒ | ๑.๙ | ๙ | ๘.๘ | ๒ | ๑.๙ | ๒ | ๑.๙ | ๙ | ๘.๘ |
| ๒๕๒๐ | ๑๙๑ | ๑๓๒ | ๖๙.๑ | ๒ | ๑.๑ | ๒ | ๑.๑ | ๙ | ๔.๗ | ๑๑ | ๕.๗ | ๑๕ | ๗.๘ | ๑๖ | ๘.๔ | ๓ | ๑.๕ |
| ๒๕๒๑ | ๒๓๓ | ๑๐๐ | ๔๒.๙ | ๙ | ๓.๘ | — | — | ๙ | ๓.๑ | ๖ | ๒.๕ | ๙ | ๓.๘ | ๑๐๔ | ๔๔.๖ | ๖ | ๒.๕ |
| ๒๕๒๒ | ๑๑๙ | ๑๐๐ | ๘๔.๘ | ๙ | ๗.๕ | — | — | ๖ | ๕.๐ | — | — | ๑ | ๐.๘ | ๒ | ๑.๖ | ๑ | ๐.๘ |

ยก = ยกอุทธรณ์

กลับ = ให้กลับเข้ารับราชการ

ลด = ลดโทษรวมถึงกรณีให้ออกจากราชการ
 มัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน และ
 ประพฤติตัวไม่เหมาะสม

เพิ่ม = เพิ่มโทษ

ขาด = ขาดอายุความอุทธรณ์

ผิดตัว = อุทธรณ์ไม่ได้ยื่นต่อ ก.พ.

ไม่มีอำนาจ = ก.พ. ไม่มีอำนาจ
 พิจารณา

ถอน = ผู้อุทธรณ์ขอ

ถอนอุทธรณ์

จากสถิติการพิจารณาการอุทธรณ์ คำสั่ง ลง โทษ ของ ก.พ. แสดงให้เห็นว่ามีน้อยรายที่ ก.พ. ได้พิจารณาในทางที่เป็น คุณแก่ ข้าราชการ จนทำให้ดูเหมือนว่า ก.พ. ไม่ได้เป็นที่พึ่ง ของข้าราชการแต่อย่างใด กรณีที่เป็นเช่นนี้ อาจสืบเนื่องมาจาก สาเหตุ หลาย ประการ พอที่จะสรุปได้คือ

ก. ส่วนวนการสอบสวน ส่วนวนการสอบสวน มีลักษณะที่ทำให้มองเป็น โทษแก่ข้าราชการ ซึ่งกระทำผิดวินัยทั้งสิ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก

๑. ข้าราชการได้กระทำผิดจริงตามที่ถูกกล่าวหา

๒. ผู้บังคับบัญชาคนนั้นแก่งกล่าวหาและแต่งตั้งกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย และใช้อิทธิพล บีบบังคับ ให้ การ ดำเนิน การ ทาง วินัย เป็น ไป ตาม ความประสงค์ของตน

๓. คณะ กรรมการ สอบสวนไม่เข้าใจ วิธีการ สอบสวน เช่น ไม่ดำเนินการตามขั้นตอนที่ กฎหมายกำหนดไม่สนใจต่อพยานหลักฐานที่ ข้าราชการผู้ถูกกล่าว

หาอ้าง จึงเป็นเหตุให้ข้อเท็จจริงแห่งกรณีคลาดเคลื่อน

๔. ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาไม่เข้าใจกฎหมาย และ วิธีการ แก่ ข้อกล่าวหา เพราะไม่มีผู้ช่วยแนะนำ

๕. ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาถูกคณะกรรมการ สอบสวน หรือ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจบรรจุแนะนำหรือล่อหลอกเพื่อให้การสอบสวน เป็น ไป ตาม ความ ประสงค์ ของตน หรือเพื่อให้การสอบสวนแล้วเสร็จโดยเร็ว

๖. ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบหรือละเลยต่อสิทธิที่มีอยู่ตามกฎหมาย เช่น ไม่ขอให้ กรรมการ สอบสวน สรุป พยานหลักฐานที่ สนับสนุน ข้อกล่าวหาเท่าที่มีแจ้งให้คนทราบเมื่อกรรมการสอบสวน ละเลยไม่ปฏิบัติการตาม ขั้นตอน ที่ กฎหมาย กำหนด หรือไม่ร้องขอเข้าชี้แจงด้วยวาจาในการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ

๗. ผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการ สอบสวน มุ่งแต่ จะเอา ความผิด และลงโทษ ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาแต่เพียงประการเดียว

จึงไม่สนใจ จะ สืบค้น พฤติกรรมแวดล้อมที่อาจเป็นมูลเหตุจูงใจให้กระทำผิด นอกเหนือไปจากข้อเท็จจริงแห่งการกระทำผิด เช่น สาเหตุของการกระทำผิด ความประพฤติ และ ความ จำ เป็น ทางครอบครัวของข้าราชการ และ ผลกระทบภายหลังการสั่งลงโทษ

ข. การวินิจฉัยกรณีของ ก.พ. การพิจารณากรณีความผิดของ ก.พ. จะมีส่วนช่วยทำให้เห็นว่า ก.พ. เป็น ที่ พึ่ง ของ ข้าราชการหรือไม่ ทั้งนี้เป็นผลเนื่อง จาก ความ รับผิดชอบ ของ ก.พ. เอง

๑. สำคัญผิดต่อฐานะแห่งการปฏิบัติหน้าที่ โดยเข้าใจว่าทำหน้าที่เหมือนศาลยุติธรรม

๒. ไม่สนใจต่อพฤติกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับตัว ข้าราชการที่ถูกสั่งลงโทษ นอกจากข้อเท็จจริงที่ปรากฏในส่วนวนการสอบสวน

๓. มีทัศนคติที่ไม่เป็นคุณต่อข้าราชการซึ่งกระทำผิด มีแนวโน้มที่เข้าใจว่า ข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดเสียแต่เบื้องต้น ก่อนที่

จะเริ่ม พิจารณา ข้อเท็จจริง และ พยาน หลักฐาน ในสำนวน สอบ สวน

๔. เชื่อมัน ในการดำเนิน การทางวินัย ของผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการสอบสวน

๕. มอบการใช้ดุลพินิจให้ แก่ผู้บังคับบัญชา โดยเด็ดขาด ใน การกำหนดโทษสำหรับความผิด ไม่ร้ายแรง ทำให้การลงโทษไม่ เป็นมาตรฐาน

๖. ไม่เข้าใจแนวความคิด ในการรักษาวินัยที่ดีโดยวิธีเสริม สร้างให้ข้าราชการ ประพฤติตน ตามวินัยข้าราชการโดยสมัครใจ

ทำอย่างไรจึงจะทำให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อ ก.พ. โดยเชื่อว่า ก.พ. เป็นหลัก ประกันอันแท้จริง สำหรับ อาชีพข้าราชการมากกว่าที่จะ เข้าใจว่า ก.พ. เป็นเพชรฆาต หรือพญายมที่คอยแต่จะเข่นฆ่าลงโทษข้าราชการ

เรื่องนี้ มีผู้ให้ความเห็นว่า ควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่ง กฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือน กำหนดหลักเกณฑ์

และวิธีการ การดำเนิน การทางวินัยให้ครบถ้วน ทั้งนี้เพื่อให้ เจ้าหน้าที่ ซึ่ง รับผิดชอบ ใน การรักษาวินัยข้าราชการนำไปปฏิบัติ ให้ถูกต้อง และเมื่อกรณีการ กระทำผิด วินัย ขึ้น ไปสู่ การพิจารณาของ ก.พ. ก.พ. ก็จะมีข้อมูลครบถ้วนทั้งในข้อเท็จจริงแห่ง การกระทำผิด และพฤติกรรม แวดล้อมซึ่งเป็นผลมาจาก สังคม อย่าง เพียง พอ สำหรับ พิจารณา วินิจฉัยกรณี

แต่ จากประสบการณ์ที่เป็น มาปรากฏว่าการแก้ไขเพิ่มเติมบท บัญญัติกฎหมายจะไม่ก่อให้เกิดผล ดีเท่าไรนัก เพราะบทบัญญัติ กฎหมายมักจะถูกละเลยไม่เอาใจ ใส่จากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ แม้ จะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายไปแล้ว ผลก็คงจะปรากฏเช่นเดิม

อย่างไรก็ดี การแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติแห่งกฎหมายก็ยังมี ความจำเป็นต้องกระทำอยู่ แต่ ควรดำเนินการไปพร้อมกับการ พัฒนา ก.พ. ข้าราชการพลเรือน ระดับบริหาร ขึ้นผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ และคณะ

กรรมการสอบสวนทางวินัย เพื่อให้ยอมรับ แนวความคิด ปัจจุบัน ในการรักษาวินัยที่ดีที่มุ่งส่งเสริม ให้ข้าราชการ ประพฤติ ตามวินัย ข้าราชการโดยสมัครใจ

วิธีการที่จำเป็นอีกประการ หนึ่ง คือ การพัฒนาทัศนคติของ เจ้าหน้าที่ ซึ่ง เกี่ยว ข้อง กับ การ ดำเนินการทางวินัย อันได้แก่ ก.พ. ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และ นิติกร ไม่มองแต่เบื้องต้นว่า ข้าราชการ ผู้ถูก กล่าวหา เป็น ผู้ กระทำผิดวินัยอันควรลงโทษ ทำให้บุคคลดังกล่าวเห็นว่า ข้าราชการซึ่งกระทำผิดวินัยเป็นบุคคลที่ น่าสงสาร และควรหาทางช่วย เหลือแก้ไขให้บุคคลนั้นมีชีวิตอยู่ใน สังคมราชการต่อไปอีก ใน การพิจารณาวินิจฉัยกรณี ควรยึด หลักกฎหมาย ประกอบกับ มโนธรรมเป็นแนวทางพิจารณา หาก ไม่จำเป็นก็ไม่ควร กำจัด ข้าราชการผู้กระทำผิดออกไปจากสังคม ราชการ เพราะการเป็นบุคคลไร้ อาชีพย่อมเป็นภาระหนักแก่สังคม ที่จะเกื้อกูลกันต่อไป ๒๖

แควงเดียวกัน

ทุกครั้งที่จะลงมือเขียน “แควงเดียวกัน” นั้น สิ่งหนึ่งที่พยายามกระทำอยู่เสมอมากคือ การเขียนหนังสืออย่างพยายามวิงวอนตัวเอง ไปให้พ้นจากความซ้ำซากจำเจอันน่าเบื่อหน่าย และก็เพิ่งสบโอกาสในฉบับนี้

เนื่องจากว่าเป็น ธันวาคมที่ได้เพียรเหลียวมอง รอบกายอย่างพิถีพิถันคราะห์ และได้ ไตร่ตรองแล้ว พยายามแสวงหาแล้ว เพื่อจะพบว่าหนังสือเวียนใหม่ ๆ หรือเรื่องราวเกี่ยวกับ ระเบียบ ปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใหม่ ๆ ในวงราชการนั้น

๖๒

ไม่ได้มี เรื่องไหน น่าสนใจถึงกับจะต้องเอามาพูดถึง

หรืออย่างน้อยที่สุดก็ไม่ได้ซับซ้อนจนถึงขนาดที่จะต้องเอามาเขียนให้อ่านกันง่าย ๆ

ถ้าไม่เชื่อทั้งหมดที่เขียนมา นี้ จะลองพลิกไปดูในหน้ากลางของวารสาร ข้าราชการ ฉบับนี้ดูก็ได้

เพราะฉะนั้น ฉบับนี้ก็คงจะต้องเขียนเรื่องอะไรที่มันเบา ๆ อ่านแล้วสบายอกสบายใจ หรืออ่านแล้วก็ไม่ต้องไปคิดอะไรมาก

เหมือนสายลมพัดผ่านผิวกาย — ก็เท่านั้น

เรื่องที่ว่านี้ ถ้าจะให้สนุกก็ต้องเขียนเรื่องเกี่ยวกับข่าวลือ

บอกกันไว้ ตั้งแต่เริ่มต้นอย่างนี้เสียก่อน เลยกว่า เป็นเรื่องลือกันจริง ๆ จากปากหนึ่งไปสู่อีกปากหนึ่ง

แต่อ้างอิงแหล่งข่าวไม่ได้ เหมือน เขียน บัตร สน.ที่ตัวยังไถยังงั้น

ถ้าท่านผู้อ่านอยากได้ข้อเท็จจริงมากกว่านี้ หรือต้องการรายละเอียดอะไรเพิ่มเติมก็ขอให้สอบถามไปที่ท่านเจ้ากรมข่าวลือ

อย่าได้ สอบถาม มาที่ สำนักงาน ก.พ. หรือกรมบัญชีกลางเลย เสียเวลาเปล่า



พูดมาถึงตอนนั้นก็คงจะรู้
อยู่แล้ว ว่าคงไม่แคล้วจะ
ต้องพูดถึงเรื่องเงินเดือน

ลือกันได้ลือกันดีว่าจะมี
การปรับอัตราเงินเดือน จาก
ที่ใช่บัญชี ๒ อยู่ในขณะนี้ ก็
ลือกัน แชด เลขว่า จะ เปลี่ยน
ไปใช้บัญชี ๓

เพื่อนพ้องคนหนึ่งในแวดวง
เดียวกันอุตสาหกรรม โทรศัพทมา
ชวน สนทนา เชิง ถามไถ่ เกี่ยวกับ
เรื่องนี้ตอนที่ท่มกว่าๆ เกือบๆ จะ
ทำท่ม

(นี่กว่าจะโทรศัพทมา แจ้ง
ข่าวญาติผู้ใหญ่ถึงแก่กรรมเสีย
อีก)

เขาถามถึงเรื่องบัญชีสามว่า
— “ได้ข่าวว่าจะมีการ ปรับอัตรา
เงินเดือน ข้าราชการไปใช้ บัญชี
สาม จริงไหม?”

ก็ตอบไปตรง ๆ ว่า “ไม่รู้
ไม่รู้จริง ๆ”

เสียง จาก ปลายสาย บอกต่อ
มาว่า “ไม่รู้ได้ยังไง อยู่ ก.พ.
แท้ ๆ เสียฟอร์มหมด”

เป็นเสียอย่างนั้นไป

ฟอร์มของคน ก.พ. ในสาย
ตาของเพื่อนพ้องจะเป็นอย่างไรก็
ไม่รู้ได้ แต่ที่แน่ ๆ ฟอร์มของ
แวดวงเดียวกัน นั้นก็มีอยู่ว่า—ถ้า
ไม่รู้จริงแล้วอย่าเที่ยวพูดไป
เลย อยู่เฉย ๆ ดีกว่า

ซึ่งมันก็คงจะตรงกันข้าม
กับ ฟอร์ม ของ เพื่อน ผู้สังกัด
กรมข่าวลือ

เจ้ากรมข่าวลือนั้น ต้อง
กระพือข่าว ทุกข่าว ที่แวบเข้า
มาให้กระจายออกไป

จริงไม่จริงก็เอาไว้พูดกัน
ที่หลัง ซึ่งมันก็ไม่จริงเสีย
มากกว่า

เห็น มา นัก ต่อ นัก แล้ว
โคมลอยทั้งนั้น

เพื่อนหนุ่มผู้โทรศัพทมาถึง
ในยามวิกาลอันสงบสงัดผู้นั้น ได้
ให้ ราย ละเอียด อันน่า เชื่อถือ ว่า
บัญชี ๓ นั้น รัฐบาลท่านจะให้
เป็นของขวัญปีใหม่แก่ข้าราชการ

โดยจะประกาศใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๔ ตอนนั้นก็ยังเงิบ ๆ กันอยู่ก็เพราะกลัวว่าสินค้าในท้องตลาดมันจะ พรวดพราดขึ้นราคาไปคอย ต้อนรับ อยู่ ก่อนเท่านั้นแหละ

ฟังแล้วน้ำเลื่อมใส มีเหตุผลน่าเชื่อถือ

ลองย้อนถามกลับไปว่า “เอาข่าวนี้มาจากไหน?” ก็ได้รับคำตอบอย่างมั่นอกมั่นใจว่า—“ใครๆ เขาก็พูดกันอย่างนี้ทั้งนั้น”

ก็ ประ เภท เขาว่า นี่แหละข่าวลือทั้งนั้น

แล้วถ้าจะค่อย ๆ สาวขึ้นไป จะให้ถึงต้นตอ ก็เสียแรงเปล่า เพราะข่าวแบบนี้หาแหล่งข่าวไม่ได้ ลือกันไปลือกันมา

พูด ๆ ด้วยแล้วก็เลยเบื่อเลยขอตัวกลับไปนอน

เผื่อว่าจะได้ฟังถึงเรื่อง
นี้บ้าง

ลองถามไถ่ไปยังต้นตอ คือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนพ้อง ก็คน ก็คน ทั้งจาก ก.พ. ซึ่งมีหน้าที่รายงานต่อ คณะรัฐมนตรี

ใน กรณี ที่ ค่า ครองชีพ เปลี่ยนแปลงไปมาก เพื่อที่คณะรัฐมนตรีจะได้พิจารณาปรับปรุงเงินเดือนหรือเงินเพิ่มค่าครองชีพ **ก็ไม่มีใครยืนยันเรื่องนี้**

ถามเพื่อนที่กรมบัญชีกลาง ซึ่งเป็น พระคลัง มหาสมบัติ ของทางราชการ ก็ได้รับคำตอบว่า **—ได้ยืนยันข่าวลือ**

เรื่องของเรื่องมันก็คงจะไม่จริงไม่จริงอะไรนัก

เขียนต้นฉบับเรื่องนี้ไปจนจบแล้ว ก็ต้องมาเขียนแทรกเข้าไปใหม่อีก ด้วยว่าตอนนี้มีผู้โดดออกมา ปฏิเสธ ข่าว นี้ ทาง หน้าหนังสือพิมพ์ เท่าที่อ่านพบตอนนี้อย่างน้อยก็สามท่านเข้าไปแล้ว

ท่านแรกคือท่านเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี **คุณปลั่ง มีกุล** ซึ่งปฏิเสธข่าวลือนี้เพียงสั้น ๆ ว่า **—ข่าวนี้ไม่เป็นความจริง**

ท่านที่สองคือท่านเลขาธิการ นายกรัฐมนตรี **พันเอกจำลอง ศรีเมือง** ซึ่งพูดในโอกาสที่ได้รับเชิญไปอภิปรายเรื่อง “เราจะช่วยสังคมให้ดีขึ้นอย่างไร” แล้ว

วกเข้ามาถึงเรื่องนี้ หน่อยเดียวว่า **บัญชีสาม — ยังไม่มีทาง**

และท่านที่สามที่ปฏิเสธได้อย่างหนักแน่นมากคือ ท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง **ดร. อำนวย วีรรณ** ซึ่งบอกเหตุผลว่า ถ้าจะปรับจากบัญชี ๒ ไปใช้บัญชี ๓ จะต้องใช้เงินถึง แปด พัน ล้านบาท

ซึ่งรัฐบาลยังไม่มีเงิน
ประโยค หลั่งน้ำ ทำให้ เรื่อง
ทั้งหมดจบลงได้

หยุดลือกันได้แล้วนะครับ เรื่องขึ้นเงินเดือนข้าราชการนะ

ตอนนี้ ราคา ข้าว ของ มันก็ลอยตัวอยู่แล้ว ยิ่งลือมากมันก็จะยิ่งลอยมากขึ้นไปอีก อำนาจในการซื้อก็จะยิ่งน้อยลง น้อยลง

เพราะ บัญญัติ ที่สำคัญ อย่างหนึ่งที่เป็นตัวกำหนด ราคา สินค้า ในท้องตลาดก็คือ เงินเดือนของข้าราชการนี่เอง

ขึ้นเงินเดือนข้าราชการที่ไร ของก็แพงขึ้นทีนี้

ซึ่งมัน ก็ยังไม่ น่า เจ็บใจเท่า
ไหว

ที่ น่า เจ็บใจ มาก ก็คือ
ของ มัน แพง ขน ตอน ที่ เงิน
เดือนไม่ได้ขึ้น เพียงแต่มี
ข่าวลือว่าเงินเดือนจะขึ้นเท่า
ขน

ผลงานของกรมข่าวลือแท้ ๆ
แวดวงเดียวกัน เขียน มา ถึง
ตรง นี้แล้ว ก็คง ต้อง ยืนยัน อย่าง
หนักแน่น ให้ ทราบ ทัวกัน อีกสัก
ครั้งหนึ่งว่า

เรื่องบัญชี ๓ ขัน ไม่
จริง ไม่จริง

และสำหรับพระเดชพระคุณ
ผู้ชอบลือนั้น ขอความกรุณาให้
เพลลา ๆ มือลงเสียบ้างเถิด

ผลงาน ของท่านแต่ละชั้นที่
หลุดออกมานั้น สร้างความปั่น
ป่วนให้กับยุทธจักรมากเกินพออยู่
แล้ว

ถ้าจะกรุณากรองข่าวเสีย
บ้าง เราก็คงซื้อข่าวของกันได้
ราคาถูกกว่านี้ เชื่อไหมครับ?

ขออนุญาตพูดถึงเรื่องนี้อีก
ย่อหน้าเดียว

เรื่องเงินเดือนข้าราชการ
การนี้ ขอให้ค่อยๆ พูดค่อยๆ
จากกันเถิดครับ

อย่าลู่แก้อโหส หรือให้
อารมณ์เข้าฟาดฟันกัน มัน
ไม่ดีกับใครสักคน

ค่อยๆ คิด ค่อยๆ เสนอ
แนะ ประนอมและประสาน
ความคิด เพื่อ ประโยชน์ ของ
ความเป็นราชการเถิดครับ

ละความเป็นอัตตาเอาไว้อ่าง
ก้าว ออกมาจาก จุดยืน ของ ตน คน
ละครึ่งก้าว เพื่อหาสมดุลหรือจุด
ที่ทุกฝ่ายจะได้ความพอใจร่วมกัน

แม้จะไม่ใช่ ความพอใจ สูง
สุดก็ตาม

เพราะถึงแม้ว่าเงินเดือนจะ
ไม่ใช่เป้าหมายสูงสุดสำหรับความ
เป็นข้าราชการอย่างเราๆ ท่านๆ
แต่สำหรับข้าราชการชั้นผู้น้อย ก็
ควรจะได้รับค่าตอบแทนที่ทำให้
สามารถครองชีวิตอยู่ได้ในสภาวะ
การณ์ปัจจุบัน

พูดอย่างนั้นนุ่มหูพอรับฟังได้
ไหม

เรา อยู่ใน แวดวง เดียว กัน
พูดจากันให้รู้เรื่องได้

อย่าให้แข่งกร้าวถึงขนาดจะ
ต้องพูดกันว่า “การเพิ่มเงินทำ
ให้คนยิ่งเพิ่มรสนิยมตนเองให้สูง
ขึ้น ทะเลไม่เคยอ้อมน้ำจืด คน
โลกก็ไม่เคยอ้อมลากจั้นนั้น”

หรืออย่างคำพูดในท่วงทำ
นองที่ว่า “เรื่องนี้รัฐบาลจะทำ
เป็นทองไม่รู้ร้อนไม่ได้เด็ดขาดใน
ระหว่างที่ ข้าราชการ ต่างพากัน
น้อยใจและข้องใจกันมากในเรื่อง
สภาพของตัวเองอยู่นี้ รัฐบาล
ท่านกลับไม่ยอมพิจารณาและ
พูดจา แบบ ไร้ เหตุผล ให้กับข้าราชการ
พร้อมกับประกาศว่าจะ
ขึ้นราคาสินค้า เครื่องอุปโภค
บริโภคต้อนรับปีใหม่ ขวัญ
และ กำลังใจของข้าราชการผู้มี
เกียรติที่ไหนจะมีเหลืออยู่ได้อีกก็
ใจเย็นแล้ว”

ไม่บอก ละ ครับว่า ใคร พูด
เรื่องที่พอจะจับได้มันก็จะได้จับ

แวดวงเดียวกันนั้น มี
เป้าหมายอยู่ที่ การ ประสาน
ความรู้สึก ของ ทุกฝ่ายให้คง

งาม และเข้าอกเข้าใจกัน

เพื่อวัน พรุ่งนี้ ที่ดีกว่าวันนี้
ของความเป็นราชการ

พูดเรื่องข่าวลือกับเรื่องเงิน
เดือนมาเสียก่อนคอลัมน์

เรื่องจริง ๆ ก็มีให้พูดถึง
เหมือนกัน

เรื่องนี้เป็นเรื่องจริง อ้าง
แหล่งข่าวได้ด้วย

นั่น คือ เรื่อง ที่ รัฐ บาล
เตรียม คุมกำเนิด จำนวนข้าราชการ โดยระบุว่าคนล้น
งานผลาญงบประมาณแผ่นดิน

ไม่ทราบว่าเป็นกันบ้างหรือ
เปล่าสำหรับข่าวที่พลตรี ประมาณ
อดิเรกสาร รองนายกรัฐมนตรี
ในฐานะ ประธาน คณะ ปฏิรูป
ระบบบริหาร และระเบียบ ปฏิบัติ
ราชการ ได้ให้สัมภาษณ์ผู้แทน
สื่อมวลชนเมื่อเดือนที่แล้ว

เนื้อข่าวก็มีอยู่ว่า อัตราการ
เพิ่ม จำนวน ของ ข้าราชการ ใน
ขณะนี้ นับว่า มีจำนวน สูงเกินไป
ทำให้ สิ้นเปลืองงบประมาณ ของ
แผ่นดิน ที่ จะต้อง จ่าย ให้แก่ ข้าราชการ

ราชการถึง ๓๕% ของจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี

คณะปฏิรูประบบบริหาร ๆ
จึงได้ พิจารณา ทาวิธี ดำเนิน การ
สกัดกั้นอัตราการเพิ่มอันสูงลิ่วนี้

ซึ่งก็คงจะต้องให้มีการหมุน
เวียน ถ่าย เทกัน บ้าง ใน ระหว่าง
หน่วยงานที่ซ้ำซ้อน แต่ก็มิได้
หมายความว่า จะปลด ข้าราชการ
ออกไป รวมทั้งจะยังไม่ยุบหน่วย
งานที่ซ้ำซ้อนเหล่านั้น

เพียงแต่ จะ หาทาง ชลอการ
เพิ่มอัตราเท่านั้น

กับบางคำถามที่ว่า — การไม่
เพิ่ม ข้าราชการ อาจทำให้ คน ตก
งานหรือไม่มีงานทำเพิ่มขึ้น จะทำ
อย่างไร? ท่านรองนายกฯ ตอบ
ว่า “ถ้าจะเอาระบบราชการมาแก้
ปัญหาคนว่างงาน อีกหน่อย
ประเทศไทยก็จะมีข้าราชการมาก
กว่าราษฎรเป็นแน่ เพราะฉะนั้น
รัฐบาล จึงมีความจำเป็นที่จะต้อง
สกัดกั้น อัตราใหม่ ๆ ทั้งของข้าราชการและลูกจ้างด้วย”

เรื่องนี้เรื่องจริงนะครับ ไม่
ใช้ข่าวลืออย่างเรื่องเงินเดือน

ด้วย ความรู้ สึกอันเป็น
ส่วนตัว ขอแสดงความชื่น
ชม ต่อ คณะ ปฏิรูป ระบบ บริ-
หาร ด้วยความจริงใจ เป็นที่
สุด

เพราะ นี้ เป็น การ มอง
ระบบราชการอย่างรู้แจ้งเห็น
จริง อย่างตรงเข้าตรงจุดที่
ควรระมัดระวัง

และคงสร้างความรู้สึกร่วม
ได้ในหลายทิศทาง

การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
ใหม่นั้น บางทีก็ขอ ๆ กันมาด้วย
ความรู้สึกว่า เขากำหนดระยะเวลา
เวลาให้ขอ เมื่อถึงเวลาก็ขอ ๆ
มา

จะได้ หรือ ไม่ได้ ก็เป็น อีก
เรื่องหนึ่ง

ซึ่งก็รู้ ๆ กันอยู่

ตำแหน่งเพิ่ม ใหม่ ที่ ขอมา
และ ก.พ. อนุมัติ ให้ไป แล้ว นั้น
เป็น ตำแหน่งที่ยัง ไม่มีเงิน คือ
สำนักงานประมาณยังไม่อนุมัติเงิน
สำหรับตำแหน่งให้ ประเภทที่
กองอยู่เฉย ๆ นั้น มีจำนวนไม่
ใช้น้อย

ก็ยังเห็นทำงานกันอยู่ได้
ไม่มีใครเดือดร้อนอะไร

ว่าง ๆ น่าจะมีใคร ลอง วิ-
เคราะห์ถึงเรื่องนี้ดูบ้าง

ทำเป็น บทวิเคราะห์ แล้ว
เสนอไปที่คณะปฏิรูประบบบริหาร
และ ระเบียบ ปฏิบัติราชการ โดย
ตรงเลย เป็นดีที่สุด

แล้วก็คงได้ข่าวใหม่จากคณะ
กรรมการชุดนี้ผ่านสื่อมวลชนออก
มาให้อ่านกันในโอกาสอันควร

ขอย้ำสักครั้งหนึ่งว่า ที่
เขียนเรื่องนี้ มาทั้งหมดเป็น
เพียงแค่ ความเห็น ส่วน ตัว
ความรู้สึกส่วนตัว ของผู้
เขียนคอลัมน์นี้เพียงคนเดียว

ไม่ได้ผูกมัดไปถึงผู้อื่นเลย

เพื่อนพ้องในแวดวงเดียวกัน
เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยประการ
ใด จะลองเขียนมาบอกกล่าวกัน
บ้าง ก็จะเป็น การ สื่อ ความหมาย
สวนทางกันได้อย่างได้ผล

และ ก็คงจะได้พูดคุยเรื่องนี้
กันอีก ในฉบับต่อ ๆ ไป

ถ้าไม่ถูกห้ามเขียนเสียก่อน
ความจริงในวงราชการ นั้น

พูดได้เสมอ

เพียงแต่ บาง ครั้งก็ต้องไป
พูดที่อื่นเท่านั้น

มิใช่หรือ

แวดวงเดียวกันฉบับนี้ คง
จะ จบลง ด้วย บทอาศิริพาท ถวาย
พระพรเนื่องในวโรกาสวันเฉลิม
พระชนม์พรรษาของพระบาทสม
เด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งกวีนิพนธ์
รจนาทถวาย ออกอากาศในรายการ
“เพื่อข้าราชการและประชาชน”
จัดทำรายการโดยฝ่าย ประชาสัม-
พันธ์ สำนักงาน ก.พ. ทางสถานี
วิทยุ ท.ท.ท. ทุกวันอาทิตย์

ฟัง ๆ ดูแล้วเห็นว่าเกี่ยวกับ
ความเป็นข้าราชการ ก็เลยจด
เอาเท่าที่จะจดทัน มาขออนุญาต
เผยแพร่ต่อในวารสารข้าราชการ
ตอนหนึ่งของบทอาศิริพาท
นั้นมีอยู่ว่า

“กระทำกิจพินิจชอบ

มโนมอบพระทรงธรรม

ต่างสายพระเนตรพระกรรณ
เมื่อรับใช้ประชาชน

กระทำการเพื่อราชกิจ

น้อมอุทิศชีวิตตน

เพื่อชาติและมวลชน

คือความคิดปณิธาน

รับสนองราโชบาย

ทุ่มเทถวายเพื่อราชการ

เป็นบุคคลผู้ทำงาน

ให้ประชาได้ชื่นใจ”

ฟังอะไร ๆ ที่เป็นอุดมการณ์
อย่างนี้แล้วก็สบายใจดีครับ

แต่อะไร ๆ แบบนี้มันสำคัญ
อยู่ที่ว่า

เพื่อนพ้องผู้อยู่ในแวดวง
ของความเป็นข้าราชการเหมือนกัน
ก็มีอุดมการณ์ร่วมกันเช่นนี้
หรือเปล่า

และถ้ามี เราได้พยายาม
กระทำหน้าที่เพื่อให้บรรลุถึงเป้า
หมาย อันสูงส่ง แห่งอุดมการณ์
นั้นแล้วหรือยัง

ถ้าตอบนั้นอยู่ในหัวใจ
ของเพื่อนพ้องทุกคน



ผลกระทบของ ระเบียบและวิธี ปฏิบัติราชการ ที่มีต่อการปฏิบัติ งานของ ข้าราชการ

สุภัตรา เพ็ชรมนี*

สาเหตุอันหนึ่งที่หน่วยราชการต่าง ๆ ปฏิบัติงาน
ล่าช้า เพราะระเบียบและวิธีปฏิบัติราชการ
นั่นเอง

เป็นที่ทราบกัน อยู่ทั่วไปว่า
ในการปฏิบัติงาน ของหน่วยราช-
การต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นระดับกระ-
ทรวงทบวงกรม หรือมหาวิทยาลัย
ก็ตาม มีลักษณะที่เต็มไปด้ว
ความล่าช้า สาเหตุของความ
ล่าช้านั้นมีอยู่หลายสาเหตุด้วยกัน
เช่น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานขาด
ประสิทธิภาพบ้าง ขาดความกระ-
ตือรือร้นบ้าง หรือไม่ถนัดกับ
งานที่รับผิดชอบบ้าง หรือเครื่อง
มือวัสดุอุปกรณ์ไม่พร้อมบ้าง ขาด
งบประมาณบ้าง แต่มีอยู่สาเหตุ
หนึ่งที่มีความสำคัญอันมีผลกระท-
บต่อการปฏิบัติงาน ทั้งทางบวก
และทางลบ นั่นก็คือระเบียบ
และวิธีปฏิบัติราชการนั่นเอง อัน
ได้แก่ ระเบียบงานสารบรรณ

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชารัฐศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระเบียบงานคลังและระเบียบงานพัสดุ

ประการแรก เกี่ยวกับ **ระเบียบงานสารบรรณ** เรา จะพบว่าในการดำเนิน เรื่องของ หนังสือฉบับหนึ่ง ๆ ต้องอาศัย เวลา หลาย วัน กว่า จะ แล้ว เสร็จ ทั้งนี้ เพราะ หนังสือราชการส่วน ใหญ่จำเป็นต้องเสนอต่อผู้บังคับ บัญชาหลายระดับ ตั้งแต่ระดับ แผนก หรือ ระดับงานไปยังระดับ กอง หรือฝ่าย ไปยังระดับกรม หรือบางครั้งต้องเสนอไปยังระดับ กระทรวงอีก ซึ่งอาจเป็นการ เสนอ เพื่อ พิจารณา เพื่อ ส่ง การ เพื่อทราบ หรือเพื่อลงนาม เช่น ภาควิชาสังคมวิทยา คณะสังคม ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตร ศาสตร์ มีความประสงค์จะพา นิสิตที่เรียน วิชาสังคมสงเคราะห์ ไปดูงานยังสถาน สงเคราะห์ หญิง ไร่อาชีพอปากเกร็ด กรมประชา สงเคราะห์ จะต้องดำเนินการ ดังนี้ อาจารย์ผู้สอนทำหนังสือ เสนอหัวหน้าภาควิชา หัวหน้า ภาควิชาเสนอต่อคณบดี (โดย

ต้องให้เลขานุการ คณะเป็นผู้ผ่าน เรื่องเพื่อนำเสนอคณบดี) คณบดี เสนอต่ออธิการบดี (โดยต้องให้ หัวหน้ากองกลาง เป็นผู้ผ่านเรื่อง เพื่อนำเสนอต่ออธิการบดี) เพื่อ ลงนาม เมื่อกรมประชาสงเคราะห์ รับหนังสือแล้ว เลขานุการกรม ต้องเสนอต่ออธิบดีเพื่อส่งการไป ยังกองสัมมาอาชีวสงเคราะห์ (ซึ่ง ทำหน้าที่ควบคุมสถาน สงเคราะห์ หญิงไร่อาชีพอปากเกร็ด) เพื่อ แจ้ง ไปยัง ผู้ ปก ครอง สถาน สง- เเคราะห์ทราบ จะเห็นได้ว่ามีชั้น ตอนในการเสนอเพื่อส่งการหลาย ชั้นตอนมาก การติดต่อแต่ละ เรื่องจะต้องใช้เวลาไม่ต่ำกว่า ๗— ๑๕ วัน ตัวอย่างที่กล่าวมาแล้ว นั้น เป็นการติดต่อ ระหว่างหน่วย งานในกรุงเทพมหานคร ถ้าหาก เป็นการติดต่อระหว่างหน่วยงาน ในกรุงเทพมหานคร และหน่วย งาน ส่วนภูมิภาค จะต้องใช้ เวลา ยาวขึ้น ทั้งนี้เพราะจะต้องมีผู้ว่า ราชการจังหวัดมาค้นในสายการ บังคับบัญชาอีกตำแหน่งหนึ่ง ดัง เช่น เราเคยได้ฟังได้อ่านข่าวใน หนังสือพิมพ์ หรือวิทยุกระจาย

เสียงอยู่เสมอ ๆ เกี่ยวกับการเปิด เชื้อนเพื่อช่วยชาวไร่ชาวนาให้พ้น จากภาวะฝนแล้ง เพื่อให้นาข้าว ซึ่ง กำลังจะตาย ได้มีน้ำ หล่อเลี้ยง หรือโครงการปราบศัตรูพืช ซึ่ง จะต้อง อาศัย การช่วยเหลือที่ทัน ต่อสภาพการณ์ แต่ปรากฏว่า กว่า จะได้ รับอนุมัติ ให้เปิดเชื้อน ได้นำเข้ามาเมื่อข้าวตายเสียแล้ว หรือได้ยาปราบศัตรูพืชมาเมื่อข้าว ถูกตักแตนกินหมดแล้ว

ทั้งนี้ ถ้าหากว่าได้มีการปรับ ปรุงแก้ไขระเบียบงาน สารบรรณ เกี่ยวกับ วิธีการ เสนอหนังสือเสีย ใหม่ให้รัดกุมยิ่งขึ้น โดยลดชั้น ตอนของการเสนอลงบ้างก็เท่ากับ เป็นการลดระยะทางและเวลาของ การดำเนินเรื่องแต่ละเรื่อง

นอกจากนี้ในเรื่องของหนังสือ ราชการฉบับนั้น ระเบียบงาน สารบรรณกำหนดว่า เมื่อกำหนด ชั้นความลับ และมีนายทะเบียน คอยตรวจสอบเอกสารในบัญชีทุก ๖ เดือน ว่ามีเอกสารอยู่จริงหรือ ไม่ ถ้าได้ทำลายแล้วก็รายงาน ผู้บังคับบัญชาทราบ แต่ใน



ระเบียบ ดังกล่าวมิได้กล่าวไว้ว่า หนังสือราชการ ลับนั้น จะมีอายุ ของความลับหรือไม่ ผู้เขียนมีความเห็นว่า หนังสือราชการลับ น่าจะมีการบอกอายุ ของความลับ ด้วย หนังสือฉบับหนึ่งอาจจะ ถือเป็นความลับในช่วง สมัยหนึ่ง หรือระยะเวลาหนึ่ง แต่ในอนาคต หนังสือ ฉบับ ดังกล่าว อาจ จะไม่ เป็นความลับแล้วก็ได้ และก็ อาจจะเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการ หรือผู้ที่สนใจที่จะศึกษาความเป็นจริงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในประวัติศาสตร์ ดังเช่น เอกสารจำนวนมากมายของกองจดหมายเหตุแห่ง

ชาติ มีประโยชน์แก่การศึกษาค้นคว้าเรื่องต่างๆมาก แต่ก็ไม่อาจนำเปิดเผยได้ เพราะถือเป็นหนังสือราชการลับ เป็นต้น ฉะนั้นจึง น่าจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขเสียใหม่ กล่าวคือ นอกจากจะมีการ กำหนดชั้นของความลับ ควรจะมี การ สํารวจ เพื่อยกเลิก ชั้นของความลับหรือมีกำหนดเวลาไว้บน หนังสือว่า จะ ให้ ถือ ปฏิบัติ เป็น ความลับไปจนกระทั่งเมื่อใด

หนังสือ ราชการด่วน ก็เช่นกัน ระเบียบก็ได้กำหนดชั้นของความด่วนเอาไว้ต่างกัน กล่าวคือ

ด่วน ด่วนมาก ด่วนที่สุด หรือ ด่วนภายในเวลากำหนด ซึ่งมี ลักษณะที่เหมือนกันคือ การ รับผิดชอบให้เร็วกว่าปกติ นั้นเอง ฉะนั้นจึงน่าจะใช้คำว่า “ด่วน” อย่างเดียวกันน่าจะเพียงพอ ตาม ปกติเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเมื่อได้ รับหนังสือราชการ แม้ว่าจะมี ได้ระบุชั้นของความด่วนก็ตาม ก็ ควรจะได้ปฏิบัติให้รวดเร็วยุ่แล้ว การที่มีการกำหนดชั้นของความ ด่วนขึ้นมาจึงแลดูคล้ายกับว่า ถ้า ไม่มีคำว่า “ด่วน” เจ้าหน้าที่ผู้ รับผิดชอบ จะปฏิบัติ เมื่อใดก็ได้

เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติละเลยต่อความรับผิดชอบ หนังสือธรรมดาไม่มีการระบุชั้นของความด่วน จึงต้องใช้เวลาปฏิบัติกันเป็นแรมเดือน แต่ถ้ามักว่า “ด่วน” ก็ปฏิบัติเร็วขึ้น ทำให้หน่วยงานบางแห่งใช้คำว่า “ด่วน” กับหนังสือออกจนเกินความจำเป็น ได้มีกรณีตัวอย่างมาแล้ว กล่าวคือ แผนกสารบรรณ ของหน่วยงานแห่งหนึ่งได้รับหนังสือ จากกรมหนึ่งในวันที่ ๑ เมษายน ให้ประกาศเรื่องทุนอุดหนุนการวิจัย โดยกำหนดให้ผู้สนใจส่งโครงการการวิจัยไปภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม แผนกสารบรรณ จะเก็บเรื่องนั้นไว้ก่อน เพราะเห็นว่า อีกนานกว่า จะหมดกำหนด และได้เริ่มดำเนินการอีกครั้งหนึ่งเมื่อใกล้เวลาแล้ว โดยประทับใจว่า “ด่วนที่สุด” ลงไปบนหนังสือฉบับนั้น ซึ่งเหตุการณ์ เช่น นี้ เกิด ขึ้น บ่อย ๆ กับหน่วยงานหลายๆ หน่วยงาน

ฉะนั้นคำว่า “ด่วน” จึงเป็นดาบสองคม กล่าวคือ เป็นประโยชน์ สำหรับ ความ ต้องการ

รีบด่วน แต่ในทางกลับกันอาจเป็น เหตุ ให้ ผู้ปฏิบัติ งาน ทำงาน เฉื่อยชา ล่าช้า แล้วใช้ประโยชน์ จาก คำว่า “ด่วน” อยู่เนือง ๆ ดังกรณี ตัวอย่าง ที่กล่าวแล้ว ข้างต้น

**ประการที่สอง ในเรื่อง
ของระเบียบงานคลัง** ก็ยังมีช่องโหว่ หรือข้อบกพร่องอีกมาก เป็นเหตุให้ ข้าราชการ จำนวน ไม่น้อยต้องเสียประโยชน์จากการใช้ระเบียบดังกล่าว และก็มีข้าราชการ จำนวน ไม่น้อย ประพฤติมิชอบ โดยใช้ช่องโหว่ของระเบียบดังกล่าวเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เช่น ในเรื่องของการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน แม้ว่าจะได้มีการปรับปรุงระเบียบใหม่เมื่อเร็ว ๆ นี้ ก็ปรากฏว่ามีข้าราชการ จำนวน ไม่น้อยเสียประโยชน์จากระเบียบใหม่นี้ดังกล่าวอีกเช่นกัน

นอกจากนี้ ในเรื่องของการเบิกจ่าย เงินช่วยเหลือบุตรและเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับ การศึกษาบุตรข้าราชการนั้น โดยมีหลัก

เกณฑ์ว่า ถ้าข้าราชการมีคู่สมรส เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ให้คู่สมรส ฝ่ายที่เป็นสามีเป็นผู้มีสิทธิรับเงินช่วยเหลือแต่ฝ่ายเดียว ข้าราชการ หลายคน เห็นว่า หลักเกณฑ์ ดังกล่าว เป็น การให้ประโยชน์ แก่ ฝ่าย สามี มาก เกิน ไป เพราะปัจจุบันนี้ ทั้งฝ่ายสามีและภรรยา ก็ต้อง ช่วยกัน ทำงาน เพื่อนำเงินมาใช้จ่ายภายในครอบครัว การใช้จ่ายภายในครอบครัว แต่ละครอบครัวอาจแตกต่างกัน บางครอบครัว ถือว่า เงิน ของฝ่ายสามี และภรรยา เป็นเงิน กองเดียวกัน บางครอบครัว ยังคง แบ่ง แยกกัน ต่างคนต่างเก็บ รักษาเงินเดือนของตนโดยแบ่งกันรับผิดชอบรายจ่ายของครอบครัวตามส่วน บางครอบครัว ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้นที่รับผิดชอบ ค่าใช้จ่าย ส่วนใหญ่ ของครอบครัว ที่ ข้าราชการ ก็คือ ฝ่ายภรรยาเป็นผู้รับผิดชอบ ดังนั้น เมื่อฝ่ายสามีได้รับเงินเดือน ซึ่งรวมทั้งเงินช่วยเหลือบุตรก็ใช้จ่ายในการเลี้ยงเพื่อนฝูง ด้วยเหตุนี้ ข้าราชการ บางคน จึง เห็นว่า เพื่อความยุติธรรมควรจะเป็นข้อ

ตกลงของฝ่ายคู่สมรสเองว่า ฝ่ายใดจะเป็นฝ่ายรับเงินช่วยเหลือดังกล่าว แล้วแจ้งแก่ทางราชการรับทราบ

สำหรับการเบิกจ่ายค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าเช่าที่พักและค่าพาหนะในการเดินทางไปราชการก็เช่นกัน ระเบียบยังหละหลวมเป็นช่องทางให้แก่ข้าราชการบางกลุ่มได้ผลประโยชน์อันมิควรได้ ขณะที่ข้าราชการบางกลุ่มต้องเสียประโยชน์ โดยไม่ควรเสีย จึงน่าจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังมีระเบียบเกี่ยวกับงานคลังอีก หลาย ข้อ ที่เกาหล่าสมัยไม่ทันต่อสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

ประการที่สาม ในเรื่องของ ระเบียบ งาน พัสดุ ก็ยังมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้แก่ข้าราชการจำนวนไม่น้อยได้รับประโยชน์อันมิชอบอีกเช่นกัน เช่น ในเรื่องของการประกวด ราคา มีอยู่ตอนหนึ่งระบุว่า

“ในกรณีที่ผู้เสนอราคาต่ำสุดยังสูงกว่าราคาที่คณะกรรมการเปิดซองประกวดราคา เห็นสมควร กรรมการมีอำนาจที่จะขอให้ ผู้ที่เสนอ ราคา ต่ำที่สุด ลดราคาลงไปอีก หรือราคาที่ต่ำที่สุดนั้น มีด้วยกัน หลายรายการ กรรมการ จะ เรียก ผู้ ที่ เสนอ ราคา ต่ำ ที่ เท่า กัน ทุก ราย เท่า นั้น ให้เสนอราคาใหม่ จะโดยวิธียื่นซองประกวดราคา หรือโดยปากเปล่า ขณะนั้นก็ได้”

หรือในกรณีการจ้างโดยวิธีพิเศษ มีอยู่ตอนหนึ่งได้ระบุไว้ว่า “การจ้างหรือการซื้อโดยวิธีพิเศษนั้น เป็นงาน ที่ ต้องการ ช่าง ฝีมือจริง ๆ หรือมีผู้ชำนาญในกิจการนั้นน้อยราย หรือเป็นงานที่ต้องการให้ กระทำ โดย รีบด่วน เป็นพิเศษ ถ้าใช้วิธีอื่นจะกล่าวซ้ำไม่ทันการ” ซึ่งข้อความดังกล่าวอาจเป็นช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานหลักเลี้ยง วิธี ประกวด ราคา มาใช้วิธีพิเศษ เพื่อที่จะสามารถกว่าจ้างญาติพี่น้องหรือพรรคพวกของตนได้ โดยใช้ประโยชน์จากเงื่อนไข

ของการจ้าง โดยวิธี พิเศษ เป็นข้ออ้างก็ได้.

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิจัยว่าระเบียบและวิธีปฏิบัติราชการในปัจจุบันนี้ จะเป็นอุปสรรค หรือ เป็น ประโยชน์ ต่อ การ ปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการใดบ้าง เพื่อจะได้นำผลไปปรับปรุงแก้ไขระเบียบดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ เพราะ สำนัก นายกรัฐมนตรี และกระทรวงการคลัง ได้เริ่มดำเนินการแก้ไขปรับปรุงระเบียบบางอย่างไปบ้างแล้ว เช่น ระเบียบการ เบิก จ่าย ค่า รักษา พยาบาล ระเบียบการ เบิก จ่าย ค่า เช่า บ้าน เป็นต้น และดำริว่าจะปรับปรุงแก้ไขต่อไปไม่ว่าจะเป็น ระเบียบสารบรรณ ระเบียบงานคลัง และระเบียบพัสดุ

ผู้เขียน ได้ ทำการ แจกแบบสอบถาม ไปยัง กลุ่ม ตัวอย่าง จาก ข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติราชการอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕๐ คนนั้น ผู้วิจัยใช้วิธี Simple random sampling โดยนำงานระดับกรม ทั้งหมดมาจับสลาก

ให้ได้ ๔ กรม ผลปรากฏว่าได้
หน่วยงานดังนี้ สำนักงบประมาณ
สำนักนโยบายและแผนมหาดไทย
สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามยาเสพติดให้โทษ
และกรมพัฒนาที่ดิน สำหรับ
กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็น ตัวแทน ของ
มหาวิทยาลัยนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธี
การสุ่มตัวอย่างแบบ Convenience
sampling โดยเลือกมหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์เป็นตัวแทน ส่วน
กลุ่มตัวอย่าง ใน หน่วยงาน ส่วน
ภูมิภาคจำนวน ๖๐ คนนั้น ผู้
วิจัยได้ ใช้ วิธี สุ่ม ตัวอย่าง แบบ
Purposive sampling โดยเลือกที่
ทำการศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่
และ ที่ ทำการ ศาลา กลาง จังหวัด
สงขลาเป็นตัวแทน เพราะ
จังหวัดทั้งสองก็เป็นตัวแทน ของ
ภาคเหนือและภาคใต้ตามลำดับอยู่
แล้ว

หนึ่ง ในการแจกแบบสอบถาม
ในครั้งนั้น จะแจกเฉพาะบุคคล
ที่เคยมี ประสบการณ์ เกี่ยวกับงาน
สารบรรณ งานคลังและงานพัสดุ
ไม่ว่า จะอยู่ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ
งาน ดังกล่าว นั้นเอง หรือเป็นผู้ที่

ต้องใช้ บริการ จากงาน ดังกล่าวก็
ตาม

ผลการศึกษาพบว่า

๑. ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่
มีความเห็นว่า ระเบียบงาน
สารบรรณ ทำให้ ทุก หน่วยงาน มี
ระเบียบเดียวกัน คือ มีร้อยละ
๔๒.๕ ของประชากรทั้งหมด และ
ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความเห็น
ว่า ระเบียบ งาน สารบรรณ ทำให้
เกิดผลดีในการปฏิบัติงานมากกว่า
ผลเสีย คือ มีร้อยละ ๖๔.๐๐
ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๒. ปัญหา ที่ เกี่ยว กับ การ
ปฏิบัติงาน สารบรรณ อันเป็นเหตุ
ให้เกิด ความ ไม่ คล่องตัว ในการ
ปฏิบัติงานนั้น ส่วนใหญ่มีความ
เห็นว่า มีสาเหตุมาจากสิ่งต่อไปนี้

๒.๑ การเสนอหนังสือ
แต่ละ เรื่อง ๆ ต้องผ่าน ผู้ บังคับ
บัญชาหลายระดับ มีร้อยละ ๕๕.๐
ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๒.๒ หน่วย กลาง มักจะ
กำหนด วัน เวลา ตอบเร็ว เกินไป
จนเจ้าหน้าที่เจ้าของเรื่องดำเนิน

การไม่ทัน มีร้อยละ ๔๖.๕ ของ
จำนวนประชากรทั้งหมด

๒.๓ การมีหนังสือราช-
การด่วนทำให้งานคล่องตัว ผู้รับ
จะปฏิบัติเร็วกว่าปกติก็จริง แต่
เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ก็เคยชินกับคำ
ว่า “ด่วน” อาจดำเนินการตาม
ปกติก็เป็นได้ มีร้อยละ ๒๗.๐
ของจำนวนประชากรทั้งหมด

๓. ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่
มีความเห็นว่าระเบียบเกี่ยวกับการ
เบิกจ่ายสิทธิประโยชน์ในปัจจุบัน
นี้ไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง คือ
มีร้อยละ ๔๐.๐ ของจำนวนประ-
ชากรทั้งหมด โดยเฉพาะระเบียบ
เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายใน
การเดินทางไปราชการต่างจังหวัด
ค่าเช่าบ้าน เงินสวัสดิการ การ
ศึกษาบุตร และเงินช่วยเหลือ
บุตร เป็นต้น

๔. ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่
ร้อยละ ๕๘.๐ของจำนวนประชากร
ทั้งหมด มีความเห็นว่า ระเบียบ
การเบิกจ่าย ค่าใช้จ่ายใน การเดิน
ทางไปราชการต่างจังหวัด ยังมี
ข้อบกพร่อง โดยมีความเห็นว่า

ควรเพิ่มอัตราค่าใช้จ่าย ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก และค่าพาหนะ ให้แก่ข้าราชการระดับต่ำ (ระดับ ๑-๒) ในขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานระดับ ๑-๒ ก็มีความเห็นว่าควรเพิ่มอัตราค่าใช้จ่าย ดังกล่าว ให้แก่ ข้าราชการระดับต่ำ ในอัตราร้อยละที่สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานระดับ ๓-๗

๕. ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ร้อยละ ๓๘.๕ มีความเห็นว่าระเบียบการจ่ายค่าเช่าบ้าน เป็นช่องทางให้เกิดการคอร์รัปชัน มีเพียง ร้อยละ ๒๘.๐ ที่เห็นว่าระเบียบดังกล่าวเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการ

อนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน มีความเห็นว่าระเบียบค่าเช่าบ้าน เป็นสวัสดิการในอัตรา ร้อยละ ที่สูงกว่าผู้ที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน คือ ร้อยละ ๕๓.๔ ของประชากรที่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน ส่วนผู้ที่ไม่มีสิทธิได้รับ ค่าเช่าบ้าน แต่ต้องรับผิดชอบ ในการชำระ ค่าเช่า บ้าน ร้อยละ ๗๐.๗ และผู้ที่ไม่มีสิทธิ

ได้รับค่าเช่าบ้านแต่ไม่ต้องรับผิดชอบในการชำระค่าเช่าบ้าน ร้อยละ ๖๐.๖ มีความเห็นว่าระเบียบดังกล่าว เป็นการ ให้ อภิสิทธิ์ แก่ ข้าราชการบางกลุ่ม และเป็นสาเหตุของการคอร์รัปชัน

๖. ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ร้อยละ ๔๘.๕ มีความเห็นว่า ระเบียบ การ จ่าย เงิน ช่วย เหลือ บุตรฉบับใหม่เป็นการสนับสนุนการวางแผนครอบครัว ร้อยละ ๒๘.๐ มีความเห็นว่าข้าราชการทุกคนควรได้รับเงินช่วยเหลือไม่เกิน ๓ คน ไม่ว่าจะเริ่มรับราชการเมื่อใดก็ตาม

๗. ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๐.๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด มีความเห็นว่า ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรนั้น ควรจะให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันเองว่าฝ่ายใด จะ เป็น ผู้รับ โดยทำหลักฐานแจ้งไว้เป็นทางการ มีเพียงร้อยละ ๒๐.๐ ที่เห็นว่าฝ่ายสามีเป็นผู้รับ และร้อยละ ๑๓.๕ ที่เห็นว่าฝ่ายภรรยาเป็นผู้รับ ถ้าหากจะพิจารณาถึงความคิดเห็น

ของแต่ละเพศ พบว่าแพทย์หญิงมีความเห็นว่าควรจะให้ฝ่ายภรรยาเป็นผู้รับ ส่วนเพศชายก็มีความเห็นว่าควรให้ฝ่ายสามีเป็นผู้รับแต่อัตราส่วน ร้อย ของ ความ คิด เห็น ดังกล่าว ก็ยังต่ำกว่า ความเห็นที่ให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันเองว่าจะให้ผู้ได้รับ คือ มีร้อยละ ๕๕.๘ ของเพศชาย และร้อยละ ๖๖.๒ ของแพทย์หญิง

๘. ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๒.๕ ของจำนวนประชากรทั้งหมด มีความเห็นว่า การจ่ายเงินสวัสดิการการศึกษา นั้น ควรให้ถึงระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณา ถึง ความคิดเห็น ของ ข้าราชการ ระดับ ต่าง ๆ พบ ว่า ข้าราชการทุกระดับมีความเห็นว่าควรจ่ายเงิน สวัสดิการการศึกษา บุตร ให้ จน ถึง ระดับ ปริญญา ตรี เช่นกัน

๙. ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ร้อยละ ๓๙.๔ มีความเห็นว่า ควร ให้ ข้าราชการ เบิกค่า รักษา พยาบาลได้ ใน อัตรา เดียว กัน ทั้ง สถานพยาบาลเอกชนและรัฐบาล

๑๐. ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๔.๕ ของจำนวนประชากรทั้งหมด มีความเห็นว่า คำว่า “บุตร” ซึ่งได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ นั้น ควรรวมถึงบุตรบุญธรรมด้วย โดยกำหนดจำนวนชั้นสูงเอาไว้ว่าก็คน

๑๑. ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๔.๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด มีความเห็นว่า ระเบียบงานพัสดุเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน

๑๒. ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ร้อยละ ๔๗.๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด มีความเห็นว่า หน่วยงานต่างๆ ไม่มีการใช้พัสดุอย่างระมัดระวัง ขาดการควบคุมและบำรุงรักษา หรือมีพัสดุต่างๆ ไว้เพื่อประดับบารมี คือ มีพัสดุที่เกินความสามารถของผู้ใช้

๑๓. ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ร้อยละ ๓๕.๐ ของจำนวนประชากรทั้งหมด เห็นว่า เหตุที่ก่อให้เกิดคอร์รัปชัน มาจากผู้จ้างหรือผู้ขายเอง ร้อยละ ๓๐.๕ เห็นว่ามีสาเหตุจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

และร้อยละ ๒๔.๕ ที่เห็นว่า มีสาเหตุจาก ระเบียบ เกี่ยวกับการซื้อหรือการจ้างมีช่องโหว่

๑๔. ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มีความเห็น เชิงบวก ต่อ วิธีการประกวดราคา คือ ร้อยละ ๑๔.๒ เห็นว่า ทำให้มีการแข่งขัน อย่างกว้างขวาง ร้อยละ ๑๐.๘ เห็นว่า ก่อให้เกิด ความ ยุติธรรม โดย ทั่ว หน้า

ข้อเสนอแนะ

๑. ควร พิจารณา ลด ขั้นตอน ของการดำเนินการเสนอ หนังสือแต่ละเรื่องให้ผ่านสายการบังคับบัญชาให้สั้นลงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ เช่น เรื่องที่ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยสั่งการอันเกี่ยวกับนโยบาย การอนุมัติเงิน จำนวนเล็กน้อย ก็ควรจะให้ผู้บังคับบัญชา ระดับ รอง ๆ ลงไป วินิจฉัยสั่งการได้

๒. ผู้มีอำนาจ ในการออก หนังสือควรพิจารณาอย่าง รัดกุม ก่อนที่จะใช้ หนังสือราชการด่วน เพื่อป้องกันมิให้มีการใช้ หนังสือ ราชการด่วน จนเกินความจำเป็น

และควรใช้คำว่า “ด่วน” คำเดียวเท่านั้น เพราะผู้ปฏิบัติก็ต้องรีบดำเนินการให้เร็วที่สุดอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องใช้ “ด่วนมาก” หรือ “ด่วนที่สุด”

๓. สำหรับหนังสือราชการฉบับนั้น ควรมีคณะกรรมการพิจารณาว่า หนังสือฉบับใด เปิดเผยได้โดยไม่ถือเป็นความลับต่อไป เพื่อว่าผู้ที่เกี่ยวข้องหรือสนใจจะสามารถนำเนื้อหาสาระของหนังสือดังกล่าว ไปใช้เพื่อประโยชน์ในทางปฏิบัติราชการหรือทางวิชาการได้

๔. ทางราชการ ควร จะได้ ดำเนินการปรับปรุงระเบียบการเบิกจ่าย สิทธิประโยชน์ให้ สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และเพื่อให้ข้าราชการทุกระดับได้รับสิทธิอย่างเที่ยงธรรม ดังต่อไปนี้

๔.๑ ควรปรับปรุงอัตรา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างจังหวัดเสียใหม่ โดยมีแนวทางดังนี้

ก. ควรให้ข้าราชการทุกคน เบิกค่าใช้จ่าย

- จ่าย ดัง กล่าว ใน
อัตราเดียวกัน
- ข. ควร แบ่ง เป็น ๒
อัตรา คือ ระดับ
๑-๕ ได้รับอัตรา
หนึ่ง ระดับ ๖-๑๑
ได้รับอีกอัตราหนึ่ง
- ค. ควรเพิ่มค่าใช้จ่าย
ดังกล่าวให้แก่ข้า-
ราชการชั้นผู้น้อย
โดยเฉพาะ ระดับ
๑-๒ ในอัตราที่
สูงกว่าปัจจุบัน

๔.๒ ควรให้ข้าราชการ
ทุกคนมีสิทธิเบิกค่ารถรับจ้างใน
การ เดินทาง ไป ราชการ ใน เขต
กรุงเทพมหานคร

๔.๓ ควรมีการปรับปรุง
ระเบียบ ค่าเช่าบ้าน เสียใหม่
เพราะ ระเบียบ ค่าเช่าบ้าน ฉบับ
ใหม่ พ.ศ. ๒๕๒๒ นั้น มีข้า-
ราชการจำนวนมากเสียประโยชน์
กล่าวคือ ข้าราชการที่มีบ้านอยู่

เองได้รับค่าเช่าบ้าน แต่ข้าราชการ
ที่ไม่มี บ้าน เป็น ของตน เอง
ต้องเช่าบ้านอยู่เสียค่าเช่าทุกเดือน
กลับไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับความ
ช่วยเหลือ

๔.๔ ระเบียบ การ จ่าย
เงินช่วยเหลือบุตรฉบับใหม่ เป็น
การสนับสนุนการวางแผนครอบครัว
แต่ควรให้ข้าราชการทุก
คนไม่ว่า จะเริ่มรับราชการเมื่อใด
ก็ตามได้รับเงินช่วยเหลือบุตรไม่
เกิน ๓ คน ไม่ว่าบุตรนั้นจะเกิด
ตั้งแต่เมื่อใดก็ตาม และควรให้
ฝ่ายสามี หรือฝ่ายภรรยาฝ่ายหนึ่ง
ฝ่ายใด ก็ได้ แล้วแต่ จะตกลง กัน
เป็นผู้รับ โดยทำเป็น หนังสือหลัก
ฐานแก่ทางราชการไว้

๔.๕ การ ให้สวัสดิการ
การศึกษาบุตรนั้น ควรให้จน
กระทั่งถึงระดับปริญญา เพื่อเป็น
การสนับสนุนให้เยาวชนมีระดับ
การศึกษาสูงขึ้น อันเป็นการยก
ระดับการศึกษาของชาติด้วย

๔.๖ การจ่ายเงินค่ารักษา
พยาบาลนั้น ควรจะมีแนวทาง
ในการปรับปรุงดังนี้

ก. ผู้รับการรักษาจาก
สถานพยาบาลเอก-
ชน ทั้งประเภท
คนไข้ในและคน
ไข้นอก ควรได้
รับเงินช่วยเหลือ
ใน อัตรา กึ่ง หนึ่ง
ของค่ารักษาพยาบาล
ทั้งหมด

ข. ควร ให้ ผู้รับ การ
รักษาเบิกค่ารักษา
พยาบาลได้ใน
อัตราเดียวกัน ทั้ง
สถานพยาบาลเอก-
ชนและรัฐบาล

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลด
ภาระแก่โรงพยาบาลของรัฐบาล
ที่ให้บริการไม่เพียงพอ แก่ ความ
ต้องการ ของ ประชาชน อยู่ แล้ว
อีกทั้งเป็นการลดการเสียเวลาใน
การ รอคอย การ รับ การ รักษา
พยาบาลจาก โรงพยาบาล รัฐบาล

เพื่อ จะได้ นำ เวลา ดัง กล่าว มา
ปฏิบัติราชการต่อไป

๔.๗ การให้สิทธิประ-
โยชน์ต่าง ๆ ควรรวมถึงบุตรบุญ
ธรรมด้วย โดยกำหนดจำนวน
ชั้นสูงเอาไว้ว่ากี่คน เพราะข้า-

ราชการบางคนไม่มีบุตรโดยชอบ
ด้วยกฎหมายก็จริง แต่มีบุตรบุญ

ธรรม
๕. ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับ
งานพัสดุควรจะได้ นำระเบียบงาน
พัสดุมาใช้อย่างถูกต้องหลักการ เพื่อ

ก่อให้เกิด ประโยชน์ แก่ ราชการ
ต่อไป เช่น มีการตรวจสอบ ควบคุม
บำรุงรักษา พัสดุที่มีอยู่แล้ว
และสำรวจความต้องการพัสดุที่ยัง
ไม่มี เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ของผู้ใช้ ๑๕

บรรณานุกรม

ปรีชา จำปารัตน์ “การจัดงานพัสดุและการเก็บรักษา”, คำบรรยายวิชาการบริหารพัสดุ

ตอนที่ ๒ สถาบันฝึกอบรมและปรับปรุงการบริหาร สำนักงบประมาณ, ๒๕๑๗

มัลลี เวชชาชีวะ การบริหารงานพัสดุ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
๒๕๑๗

—,— การบริหารงานสารบรรณ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์, ๒๕๐๘

วิทยา อินทโรสภา คู่มือระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๐๖

รวมภาคผนวก. กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร, ๒๕๐๗

เวียงชัย จันท์เจริญ ประมวลระเบียบงานคลัง พ.ศ. ๒๕๒๐ พระนคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๑๙

สนิท เกษะศิริ คำถาม—คำตอบ ระเบียบงานสารบรรณ พระนคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๑๙

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๕ ตอนที่ ๑๓๕, ๔ ธันวาคม ๒๕๒๑, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย
การพัสดุ พ.ศ. ๒๕๒๑

พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๑

พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร พ.ศ. ๒๕๒๑

ท้ายเล่ม

วารสารข้าราชการฉบับนี้เป็นฉบับสุดท้ายของปี พ.ศ. ๒๕๒๓ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา คณะผู้จัดทำวารสารได้พยายามทุกวิถีทางในการปรับปรุงวารสารข้าราชการให้เป็นแหล่งที่ให้ความรู้ทางด้านการบริหารงานบุคคล แนวคิดในการปรับปรุงการปฏิบัติราชการและเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ ความมุ่งหมายนี้จะบรรลุผลไปได้ด้วยดีก็ต้องอาศัยข้อแนะนำต่าง ๆ จากท่านผู้อ่าน หากท่านมีเวลาและข้อคิดเห็นประการใดอย่าลืมนำมาแนะนำเราบ้าง เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงจัดทำวารสารในปีต่อไปโดยความหวังว่าปีใหม่นี้เราจะจัดทำให้ดีกว่าเดิม

ในโอกาสนี้ คณะผู้จัดทำวารสารใคร่ที่จะขอส่งความปรารถนาดีมายังท่านทุกคน โดยหวังว่าปีใหม่นี้จะเป็นปีแห่งความสมหวังของท่าน 