

# วารสารข้าราชการ

๗๘  
ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๒๕

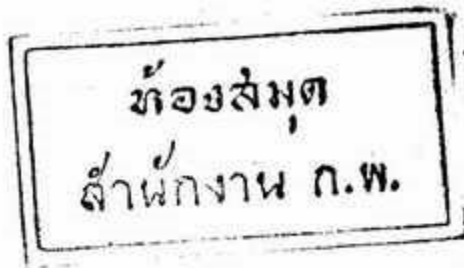
ห้องสมุด  
สำนักภาพ ก.พ.



เกียรติ หน้าที่ สามัคคี ซื่อสัตย์ เป็นคุณสมบัติข้าราชการ

10.-

# วารสารข้าราชการ



วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้  
ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๒๕

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

## บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๑๐ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๘๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาขอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๕๕๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหาหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการ พลเรือน บัญชาการหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.  
- ผู้จัดการสวัสดิการ นายนิวัฒน์ วัชรวราการ  
ฝ่ายจัดการ นายปรีชา วัชรภักย์

## ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา นายโตรจ สุจริตกุล  
นายตำราญ ดาวรายศรี  
พันตรี อรรถ วิชัยกุล  
นายวิลาศ สึงหวีชัย

บรรณาธิการ นายอดุล บุญประกอบ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายวีระ ไชยธรรม  
นายบุญรอด สึงหวีพัฒนาศิริ  
นายปรีชา วิชัยดิษฐ์

กองบรรณาธิการ นายบุญฤดี ศุภศิลป์  
น.ส. ชุพิน ธาตรีธร  
นางประอร โกมลภิส  
น.ส. ชุพอง เนี่ยวกุล  
นายอาวูร วรรณวงศ์  
นายเพมศักดิ์ เพมพูน

ฝ่ายศิลป์ นายสุรศักดิ์ ศรีพยัคฆ์

ประชาสัมพันธ์ นายจักรพงษ์ สิวาชะวีโรจน์  
นายอดุล จันทรศักดิ์

สถานที่พิมพ์ ไทยพิมพ์ - อักษรสารการพิมพ์  
โทร. ๒๒๓๒๓๒๐ กรุงเทพฯ ๕

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา นางมาลี ปรีภักดิ์



เนื่องในมหามงคลสมัย วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้า ฯ  
พระบรมราชินีนาถ ข้าพระพุทธเจ้าวารสารข้าราชการ ขอน้อมเกล้าฯน้อม  
กระหม่อมถวายพระพร ขอจงทรงพระเจริญยงนนาน เป็นนงขวัญของ  
พสกนิกรสืบไป

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อมขอเดชะ

# สารบัญ

	หน้า
- ภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ	๕
- จะทำอะไรดีกับกำลังพลเสื่อม	๑๖
- เล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับวินัย	๒๐
- อดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์	๓๓
- บัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๔๔
- กฎหมายและระเบียบใหม่	๕๐
- ถอดนวมชก	๕๖
- การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร	๗๐
- ท้ายเล่ม	๘๕

1 เมษายน วันข้าราชการพลเรือน

**ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ**

บัญชาเนืองนิตย์

# ภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ

วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลและความผูกพันด้านค่านิยม  
เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศของข้าราชการไทยในหน่วยราชการทุกแห่ง :  
บทพิสูจน์ทฤษฎีในเชิงประจักษ์\*

ติน ปรัชญพฤทธิ\*\*

## ๑. สภาพปัญหา

ความพยายามของรัฐบาลไทยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาก็คือ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับแรกของไทยได้ประกาศใช้ในปี ๒๕๐๔ ซึ่งนับว่าล่าช้ากว่าประเทศอื่นๆ ในเอเชีย (อินเดียน ๒๔๙๓, ฟิลิปปินส์ ๒๔๙๔ ปากีสถานและไต้หวัน ๒๔๙๖ และศรีลังกาและมาเลเซีย ๒๔๙๘) ขณะนี้ประเทศไทยกำลังปฏิบัติตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๔ (๒๕๒๐-๒๕๒๔) และเพิ่งประกาศใช้แผนพัฒนาฉบับที่ ๕ (๒๕๒๕-๒๕๒๙) เมื่อ

ไม่นานมานี้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ย่อมยากที่จะกล่าวได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเท่าที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ กล่าวกันว่าปัจจัยภายนอกนั้นสืบเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจโลกซบเซา การลดค่าเงินสกุลดอลลาร์ ปริมาณความช่วยเหลือจากต่างประเทศลดลง และราคาผลผลิตทางการเกษตรของไทยในตลาดโลกต่ำลง ฯลฯ ซึ่งเราต้องยอมรับว่าปัจจัยภายนอกเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สุกวิสัยที่รัฐบาลไทยจะเข้าไปควบคุมและแก้ไขได้

\* สำหรับรายละเอียดโปรดศึกษาจาก Tin Prachyapruit, "Administrative Practices and Development-Orientedness of Civil Servants in Six Public Organizations in Thailand" (Ph.D. dissertation, University of Kansas, 1982)

\*\* รบ. (เกียรตินิยม) จุฬา, มหาบัณฑิตทางรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวย์น สเตท มหาบัณฑิตทางปรัชญาสาขารัฐศาสตร์และดุขฎิบัณฑิตมหาวิทยาลัยแคนซัส ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในทางตรงกันข้าม บัญญัติการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทยอาจจะเนื่องมาจากปัจจัยภายในด้วย ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่อยู่ในวิสัยที่รัฐบาลควรจะต้อง) แก้ไข หากประสงค์จะให้การพัฒนาประเทศสำเร็จลุล่วงไป ท่านผู้รู้หลายท่านได้แบ่งปัญหาภายในเหล่านี้ออกเป็น ๓ ประการด้วยกัน กล่าวคือ ปัญหาเกี่ยวกับความไม่สมบูรณ์ของแผนพัฒนาฉบับต่าง ๆ ประการหนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างและวิธีปฏิบัติทางการบริหาร ประการหนึ่ง และภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการที่ร่างและปฏิบัติตามแผนพัฒนาอีกประการหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงปัญหานี้โดยย่อเป็นข้อ ๆ ไป

ประการแรก ปัญหาความไม่สมบูรณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจนั้นได้มีผู้วิจารณ์หลายท่านด้วยกัน จำลอง อติกุล (วิทยานิพนธ์คุษฎีบัณฑิต) ได้กล่าวถึงความไม่สมบูรณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ ๑ ไว้ว่า เป็นแผนที่ร่างขึ้นมารีบด่วนเกินไปโดยปราศจาก แบบ จำลอง ทางเศรษฐกิจเป็นเครื่องนำทาง ผลก็คือแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับแรกได้ระบุเฉพาะโครงการพัฒนาเศรษฐกิจในภาครัฐบาลเท่านั้น ส่วนการพัฒนาในภาคเอกชนและรัฐบาลท้องถิ่นยังมิได้นำมาบรรจุไว้ในแผน นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับแรกยังมีได้พิจารณาถึงโครงการพัฒนาสังคมแต่อย่างใด และถึงแม้ว่าโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในภาค

อื่น ๆ จะถูกนำมาบรรจุไว้ในแผนฉบับที่ ๒ และที่ ๓ ก็ตาม แต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งสามฉบับก็ยังไม่เหมาะสม ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากสาเหตุที่ว่าแผนเหล่านี้เจริญรอยตามแบบจำลองการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตะวันตก ซึ่งปล่อยให้ตีมาตรฐานเป็นตัวกำหนดผลผลิตโดยไม่คำนึงว่าชีพพลายมีอยู่จำกัด **สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์** (๔ พ.ค. ๒๕๒๓) ได้กล่าวถึงความไม่สมบูรณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ ๓ โดยชี้ให้เห็นว่าแผนฉบับนี้มีปัญหาเพราะรัฐบาลใช้กลยุทธิ์การเงินเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ซึ่งประเทศไทยยังไม่พร้อมที่จะทำเช่นนั้นได้ เนื่องจากรัฐบาลใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อที่จะเร่งพัฒนาเศรษฐกิจมากเกินไปโดยมิได้คอยระวังระดับ ราคาสินค้าและบริการ การใช้จ่ายของรัฐบาลนี้เองที่เป็นสาเหตุสำคัญของภาวะเงินเฟ้อ นอกจากนี้**สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์** ยังได้วิจารณ์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๔ ไว้ด้วยว่าเป็นแผนที่ “เกาไม่ถูกที่คัน” ในขณะที่แผนฉบับนี้มุ่งจะขจัดความเหลื่อมล้ำทางสังคม แต่ปรากฏว่าความยากจนและคนจนมิได้เป็นเป้าหมายที่จะแก้ไขกันอย่างจริงจัง ซึ่งข้อวิจารณ์นี้สอดคล้องกับข้อสังเกตของนักวิชาการบางท่าน เช่น จักรกฤษ นรนิติ ผดุงการด้วย (คุบทความฉบับที่ ๑ ได้รับรางวัลที่ ๑ ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์) สรุปว่าปัญหาภายในประการหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทยก็คือความไม่สมบูรณ์ของแผนพัฒนาฉบับต่าง ๆ นั้นเอง

ประการที่สอง ปัญหาภายในของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทย ยังรวมไปถึงปัญหาข้อบกพร่องของโครงสร้างและวิธีปฏิบัติทางการบริหาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากข้อวิจารณ์และเสนอแนะของบริการรัฐประศาสนศาสตร์อเมริกัน ธนาคารโลก และของกลุ่มนักวิชาการไทยเองด้วย ในปี พ.ศ. ๒๔๘๕ บริการรัฐประศาสนศาสตร์อเมริกัน ได้พบว่าปัญหาการบริหารของไทยมีอยู่หลายประการด้วยกัน เช่น ปัญหางบประมาณเพื่อการลงทุน การบริหารรายได้ การจัดทำงบประมาณและบัญชี การจัดซื้อ ปัญหาเทศบาล การใช้บุคลากรที่ปรึกษา การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการ การจัดองค์การปัญหาจังหวัดและอำเภอ และปัญหาการจัดเอกสารและทะเบียนประวัติ ในทำนองเดียวกัน ธนาคารโลกก็ได้เสนอต่อรัฐบาลไทย ๒ ครั้ง (ครั้งแรกปี ๒๕๐๒ และครั้งหลัง ปี ๒๕๒๓) ว่าปัญหาการบริหารเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดองค์การและวิธีปฏิบัติทางการบริหารซึ่งรวมถึงการบริหารงานบุคคลด้วย ยิ่งกว่านั้นผลจากการสัมมนา เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาเพื่อเลือกสำหรับประเทศไทย” ปรากฏว่าโครงสร้างการบริหารงานของไทยล้าสมัยไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา และวิธีปฏิบัติทางการบริหารก็ยัง “แอนตักการพัฒนา” เสียอีกด้วย ข้อวิจารณ์เหล่านี้เองที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้วิจัยทำการวิจัยเรื่องข้างต้น แต่เนื่องจากมีเวลาและงบประมาณจำกัด

ผู้วิจัย จึง หยิบยกเอา เฉพาะ ปัญหา การ บริหาร งาน บุคคลมาศึกษา ควบคู่ กับ ความ ผูกพัน ตำแหน่ง นิยม เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศของข้าราชการไทย

ประการสุดท้าย ลีชิต ธีรเวคิน พบว่าภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ (อายุและการศึกษา) ของข้าราชการ “ชั้นหัวกระทิ” ของไทย (ตั้งแต่รองอธิบดีจนถึงปลัดกระทรวง) มีความสัมพันธ์กับทัศนคติทางการเมือง ข้าราชการที่มีอายุน้อยและมีการศึกษาสูงมักจะเป็นผู้ที่มีทัศนคติทางการเมืองแบบเสรีนิยม มากกว่า กลุ่ม ที่มี ภูมิหลัง ทางสังคมเศรษฐกิจในทางตรงกันข้าม นอกจากนี้ เคอร์ กูซแมน และคาร์บอนแนล ยังพบว่า ภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของผู้บริหารฟิลิปปินส์มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบบางประการของความผูกพันตำแหน่งนิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ เช่น ปริญาวิชาชีพ มีส่วนสัมพันธ์กับการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและความหวงโยต่อประเทศชาติ และอาชีพของบิดามีส่วนสัมพันธ์กับความกล้าเดียงที่จะปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งลงไป เป็นต้น

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มิได้มุ่งที่จะทำความเข้าใจหรือชี้ข้อดีข้อเสียของแบบจำลองทางเศรษฐกิจที่เป็นเครื่องชี้ทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับต่างๆ ของไทย เพราะผู้รู้ทางเศรษฐศาสตร์ย่อมจะอยู่ในฐานะที่อธิบายเรื่องนี้ได้ดีกว่า ดังนั้นจุดเน้นของหัวข้อวิจัยในครั้งนี้นักเพียงเพื่อจะศึกษา



ปัญหาภายใน (ประการที่สองและประการสุดท้าย  
ดังกล่าวข้างต้น) ของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
ของไทย ทั้งนี้ ก็เพราะว่านอกจากผลงานเชิง  
ประจักษ์ของลลิต ธีรเวคิน แล้ว การศึกษาปัญหา  
การบริหารงานบุคคลของไทยเฉพะอย่างยิ่งในส่วน  
ที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนา ประเทศ มักจะ เน้น เรื่อง  
“ควรจะ” หรือ “น่าจะ” มากกว่าเรื่องที่เกิดขึ้น  
จริงๆ ในสภาพและสิ่งแวดล้อมไทย และถึงแม้ว่า  
ลลิต ธีรเวคิน จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิ  
หลังทางสังคม เศรษฐกิจและความเป็นสมัยใหม่  
ของข้าราชการไทยก็ตาม แต่ข้อมูลและการสรุป  
ตัวอย่างก็จำกัดอยู่เฉพาะ ข้าราชการชั้นหัวหน้า  
เท่านั้นมิได้รวมถึงข้าราชการระดับล่างด้วย กล่าว  
ได้สั้น ๆ ว่า จุดเน้นของการวิจัยครั้งนี้เพื่อจะ  
ศึกษาว่า : (๑) ภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจที่แตก  
ต่างกันของข้าราชการไทย **ทุกระดับชั้น** จะมีความ  
สัมพันธ์ กับความ ผูก พัน ด้าน ค่านิยม เกี่ยวกับการ  
พัฒนาประเทศหรือไม่ ? และ (๒) วิธีปฏิบัติทาง  
การบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีส่วนทำให้  
ระดับความผูก พัน ด้าน ค่านิยม เกี่ยวกับการ พัฒนา  
ประเทศของข้าราชการแตกต่างกันหรือไม่ ? ดังนั้น  
จะเห็น ได้ว่าทั้ง ภูมิหลัง ทางสังคม เศรษฐกิจของข้าราชการและวิธีปฏิบัติทางการ บริหารงานบุคคลใน  
การวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวแปรต้น (สาเหตุ) และความ  
ผูกพันทางค่านิยมเกี่ยวกับการ พัฒนาประเทศ  
เป็นตัวแปรตาม (ผล)

### ๓. กรอบความคิดในการวิจัย

สำหรับกรอบความคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้  
ผู้วิจัยได้อาศัยผลงานของท่านผู้รู้หลายท่านด้วยกัน  
กล่าวคือ

๓.๑ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง  
ทางสังคมเศรษฐกิจและความผูกพันทางค่านิยม  
เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศนั้น ผู้วิจัยได้อาศัยผล  
งานของลลิต ธีรเวคิน เคอร์กูชแมนและคาร์บอน  
แนล และของหน่วยศึกษานานาชาติเกี่ยวกับค่านิยม  
ทางการเมืองเป็นจุดเริ่มต้น ภูมิหลังทางสังคม  
เศรษฐกิจที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ หน่วยงาน  
สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา อายุ เพศ ศาสนา  
อาชีพบิดา ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา อายุ  
ราชการ ระดับ (พีซี) ตำแหน่งและเงินเดือน

๓.๒ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติ  
ทางการบริหารงานบุคคลและความผูกพันทางค่านิยม  
เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศได้อาศัยผลงาน  
ของ มาสโลว์ อาร์จิริส แมกเกรกเกอร์ เบเนนิส  
และสเลเตอร์ กลุ่มรัฐประศาสนศาสตร์ใหม่และ  
ไลเกิต เป็นหลัก โดยผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความ  
ของวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หมายถึง  
วิธีที่นโยบายการบริหารงานบุคคลได้ถูกนำมา  
ปฏิบัติหรือที่ปฏิบัติกันจริงๆ องค์ประกอบของวิธี  
ปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลในการศึกษาครั้งนี้  
ประกอบด้วยการรับสมัคร การสอบ นำหนักของ  
การให้คะแนนสอบแต่ละหมวด โอกาสที่จะได้รับ

การฝึกอบรม ความล่าช้าของโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรม โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนสองชั้น จำนวนครั้งที่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนสองชั้น หลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนสองชั้น โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนระดับ โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การลงโทษทางวินัยเป็นรายกรณีและการลงโทษทางวินัยโดยส่วนรวม ซึ่งผู้วิจัยได้แยกประเภทขององค์ประกอบของวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลแต่ละองค์ประกอบออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ๒ - ๓ ประเภท กล่าวคือ ประเภทที่ยึดเอาปัจจัยส่วนตัวเป็นหลัก ประเภทกลาง ๆ และประเภทที่ยึดเอาปัจจัยผลงานเป็นที่ตั้ง

๓.๓ ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันทางด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศไว้ว่าหมายถึง ความผูกพันทางด้านค่านิยมที่ข้าราชการมีต่อสิ่งเหล่านี้คือ ความเปลี่ยนแปลง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปัญหา ความอดกลั้นความเสมอภาคทางสังคมและเศรษฐกิจ การพัฒนาเศรษฐกิจ ความห่วงใยต่อประเทศชาติ การไม่คำนึงถึงตนเอง การกล้าเสี่ยงที่จะปฏิบัติงาน ความผูกพันกับงานที่ทำอยู่ และการคำนึงถึงผลจากการปฏิบัติงาน ซึ่งในทางทฤษฎีนั้น หากข้าราชการมีความผูกพันทางด้านค่านิยมเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้อยู่ในระดับสูงแล้ว ย่อม

เป็นที่คาดได้ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมีแนวโน้มที่จะดีขึ้น

#### ๔. สมมติฐานในการวิจัย

จากการอาศัยกรอบความคิดทฤษฎีค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรมและกรอบความคิดทฤษฎีรัฐ-ประศาสนศาสตร์และการบริหารงานบุคคลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

๔.๑ ภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการที่ศึกษามีส่วนสัมพันธ์กับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ

๔.๒ วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลมีส่วนสัมพันธ์กับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศของข้าราชการ

#### ๕. ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากผล การ สอบแบบ สอบ ถาม ของ ข้าราชการ ทุก ระดับ จำนวน ๓๔๕ คน จากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ (หน่วยวางแผนพัฒนา) กรมวิเทศสหการและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (หน่วยช่วยอำนวยความสะดวก) กรมการปกครอง กรมพัฒนาชุมชน และกรมแรงงาน (หน่วยปฏิบัติการพัฒนา) ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัดอีก ๑๒ จังหวัด แบบสอบถามดังกล่าวได้รับการทดสอบล่วงหน้าโดยใช้สุ่มตัวอย่างข้าราชการจากสำนักงานประมาณ ๑๘ คน และได้รับการทดสอบ

สอบเพื่อหา “ความคงเส้นคงวาภายใน” คำถามที่มี “ค่าที่” ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่าระดับ .๐๑ (หรือค่าที่ต่ำกว่า ๒.๕๘) จะไม่นำมาพิจารณาในการวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนี้คำถามที่มี “ค่าที่” ตั้งแต่ ๒.๕๘ ขึ้นไปยังได้รับการทดสอบโดย “ครอนบาค โคเอฟฟี เซียนอัลฟา” เพื่อหาความเชื่อถือได้อีกครั้ง ซึ่งปรากฏว่าคำถามที่ใช้มีความเชื่อถือได้ (อาร์เคเค) ถึง .๙๕๐๙ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้ไคสแควร์และเพียร์สันอาร์ โดยผ่านโปรแกรม เอส พี เอส เอส และในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ขึ้นไปเป็นหลัก

## ๖. ผลการวิจัย ผลการวิจัยมีดังนี้คือ

๖.๑ ความสัมพันธ์ ระหว่างภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม และความผูกพันด้าน ค่านิยม เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ

๖.๑.๑ หน่วยงานที่ข้าราชการสังกัดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้าน ค่านิยม เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการในหน่วยช่วยอำนวยความสะดวก (เฉพาะอย่างยิ่งในมหาวิทยาลัยที่ผู้วิจัยศึกษา) มีระดับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการในหน่วยอื่น ๆ

๖.๑.๒ สถานที่ทำงาน ของ ข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้าน ค่านิยม เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ กล่าวคือข้าราชการที่มีสถานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพฯจะมีระดับความผูกพันทางค่านิยม

ค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีสถานที่ทำงานอยู่ในต่างจังหวัด

๖.๑.๓ ภูมิฐานะของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้าน ค่านิยม เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีภูมิฐานะอยู่ในภาคกลางจะมีระดับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีภูมิฐานะอยู่ในภาคอื่น ๆ

๖.๑.๔ อายุราชการของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้าน ค่านิยม เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุราชการนานจะมีระดับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศสูงขึ้นด้วย

๖.๑.๕ ระดับ (พีซี) ของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้าน ค่านิยม เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ ข้าราชการที่มีระดับสูงจะมีระดับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศสูงขึ้นด้วย

๖.๑.๖ ตำแหน่งราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ กล่าวคือข้าราชการที่มีตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้ากองขึ้นไป จะมีระดับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งในระดับล่าง

๖.๑.๗ เงินเดือนของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้าน ค่านิยม เกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ ข้าราชการที่มีเงินเดือนสูงจะพลอย

มีระดับความผูกพันด้านค่านิยมในการพัฒนาประเทศสูงขึ้นด้วย

อย่างไรก็ดี ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่ปรากฏว่าองค์ประกอบของภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจต่อไปนี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ : อายุ เพศ ศาสนา อาชีพบิดา ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่ศึกษา

๖.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลและความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ

๖.๒.๑ หลักเกณฑ์ของการพิจารณาเงินเดือน ๒ ชั้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ

๖.๒.๒ การลงโทษข้าราชการที่ผิดวินัยโดยส่วนรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ

ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ ของวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล นอกจากองค์ประกอบสองประการข้างต้นไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างเห็นได้ชัด

๖.๓ การวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้าราชการไทย (ที่ศึกษา) มีระดับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศต่ำมาก กล่าวคือในบรรดาข้าราชการทั้ง ๓๔๕ คนนั้น มีเพียง ๑๐.๗% เท่านั้น

ที่มีระดับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศอยู่ในระดับสูง ๕๕.๔% อยู่ในระดับกลางๆ และ ๓๓.๙% อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้เป็นเรื่องที่ไม่น่าประหลาดใจแต่อย่างใด เพราะสอดคล้องกับผลงานของเฮยาลและสุนทร โคมิน และสนิท สมักการ เมื่อใช้ข้อมูลไทยของ โฮวิงเม็ง เมื่อใช้ข้อมูลเอเชีย และของเคอร์กูชแมนและคาร์บอนแนลเมื่อใช้ข้อมูลฟิลิปปินส์

๖.๔ จากผลการวิจัยในข้อ ๖.๑ และ ๖.๒ นั้น แสดงให้เห็นว่าระบบราชการไทยเริ่มจะค่อยๆ หันเข้าสู่คตินิยมวิชาชีพ (Professionalism) มากขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะว่าตัวแปรต้นที่ทำให้ตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงไปนั้น เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้เข้ามารับราชการแล้ว (ยกเว้นภูมิลาเนา)

๖.๕ จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบว่าตัวแปรภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการสามารถอธิบายระดับความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศได้ดีกว่าตัวแปร วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล

**๗. สรุปผลการวิจัย : การพิจารณาผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตตลอดจนผลที่เกี่ยวกับประโยชน์ในทางทฤษฎี**

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าหากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการไทย ประสงค์จะ

ใช้ผลการวิจัยนี้เป็นจุดเริ่มต้นในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตก็ย่อมจะกระทำได้ กล่าวคือ

๗.๑ ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจและความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศของข้าราชการอาจจะใช้เป็นเครื่องชี้แนะว่ารัฐบาลจะสามารถแสวงหา "บุคลากรพัฒนา" ได้จากแหล่งใดบ้าง (โปรดพิจารณา ข้อ ๖.๑.๑ ถึง ๖.๑.๗)

๗.๒ ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลและความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศของข้าราชการสะท้อนให้เห็นว่าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ และการลงโทษแบบยุติธรรมมีส่วนทำให้ความผูกพันด้านค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศของข้าราชการดีขึ้น (โปรดพิจารณาข้อ ๖.๒.๑ และ ๖.๒.๒) ซึ่งนี่ย่อมหมายความว่าโอกาสที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติจนสำเร็จลุล่วงไป ย่อมมีมากขึ้นด้วย เพราะเหนือสิ่งอื่นใดเราต้องยอมรับกันว่าสำหรับประเทศไทยนั้น การวางแผนพัฒนาประเทศที่ดี การช่วยอำนวยความสะดวกในการพัฒนาประเทศที่ดี และการนำเอานโยบายการพัฒนาประเทศไปปฏิบัติที่ดี ล้วนแต่การทำให้โดยข้าราชการประจำเกือบทั้งสิ้น หากข้าราชการเหล่านี้ได้รับการปฏิบัติชอบที่ไม่ดีเท่าที่

ควรแล้ว โอกาสในการพัฒนาประเทศให้ลุล่วงไปก็ย่อมจะกระทบกระเทือนไปด้วย ดังที่กอร์ดอน ทัลลอกเคยกล่าวไว้ว่า

หากข้าราชการเป็นปลุชนธรรมคา เขาเหล่านั้นจะคัดสินใจส่วนใหญ่ (มิใช่ทั้งหมด) เพื่อกระทำการในสิ่งที่จะให้ประโยชน์แก่ตนเอง มิใช่แก่สังคมทั้งมวล ข้าราชการก็เหมือนกับคนอื่น ๆ ทั่ว ๆ ไปที่ในบางครั้งเขาเหล่านั้น อาจจะเสียผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมบ้าง แต่เราก็ควรจะคาดไว้ด้วยว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นพฤติกรรมที่เป็นกรณียกเว้น..... หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ข้าราชการเป็นทั้งคนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมระคนกัน

๗.๓ นอกจากการวิจัยครั้งนี้จะมีประโยชน์ในทางปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังเป็นประโยชน์ในแง่ของทฤษฎีที่ว่าข้อสมมติ บางประการของทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์และการบริหารงานบุคคลก็ยังคงเป็นความจริง แม้เมื่อพิสูจน์ด้วยข้อมูลและสิ่งแวดลอมไทย เพราะฉะนั้นการที่จะเรียกร้องมิให้นำเอาทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในประเทศก็มิผลเสียเท่ากับการยอมรับทฤษฎีเหล่านั้นโดยมิได้ไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงใคร่เสนอแนะให้การทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ในแง่มุมมองอื่น ๆ ในอนาคตด้วย



# จะทำอย่างไรดีกับกำลังพลเสื่อม

ดุสิต เทพไพฑูรย์\*

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลหรือเอกชนมักต้องมีเจ้าหน้าที่ประเภทไม่เอาไหนปะปนอยู่ด้วยเสมอ จะมากหรือน้อยเท่านั้น

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแวดวงราชการ ซึ่งเข้าง่ายออกยาก รู้สึกว่าจะหนักข้อกว่าบรรดาห้างร้านบริษัทซึ่งเข้ายากออกง่ายเป็นอย่างมาก

คนประเภทนี้เรียกตามภาษาทหารว่า “กำลังพลเสื่อม”

ซึ่งได้แก่ผู้ที่มีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้คือ

๑. ลาภกิจหรือลาป่วยหรือปฏิบัติงานต่าง ๆ อันส่อไปในทางหลีกเลี่ยง ราชการเป็นนิจสิน (ลาเหลว)
๒. เกียจคร้านและละเลยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (หลังยาว)
๓. ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ครองอยู่ไม่เกิดผลงาน และแม้จะได้เปลี่ยนย้ายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นเป็นการแก้ตัวแล้ว

ก็ยังไม่ดีขึ้น (สมรรถภาพต่ำตลอดกาล)

๔. บกพร่องต่อหน้าที่จนเบี่ยงผลเสียหายแก่ราชการ (ยอดชู้)
๕. มารยาทและความประพฤติเสียจนเป็นเหตุให้ผู้อื่นเดือดร้อนเสียหายในหน้าที่ (ม.ท.ล.ว. ลุ่มหลงการพนัน มั่วสรวน ออบายมุข วิดโกง กอรัปชั่น คำของเถื่อน ยาเสพติด ฯลฯ)
๖. ปฏิบัติงานส่วนตัวในเวลาราชการเป็นนิจสิน (งานส่วนตัวคืองานหลัก ราชการคืองาน อติเรกเข้าลักษณะข้าราชการ พ่อค้า แม่ขาย)
๗. ขาดหนีราชการ (จอมโหด)
๘. ผู้ที่เหล้า หรือ หน่วย ตัน สังกัด เห็นว่าปฏิบัติงานไม่ได้ผลจนถึงขีดที่จะต้องส่งตัวคืน (รอกหญ้า ดีกว่ารอกพวกกำลังพลเสื่อม)

\*ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาชุมชนเขต ๑ กรมการพัฒนาชุมชน

หรือถ้าจะพูดจาประสาพลเรือน พวกกำลัง  
พลเสื่อมเหล่านี้ ก็เห็นจะได้แก่พวกชอบลาป่วย  
เป็นนิจ ลากิจเป็นประจำ การงานชอบเลี้ยง ส่ง  
เสียงชวนคุย งานช้อยู่เสมอ พอเผื่อชอบหลับ  
มักหลับก่อนเวลา มาสายตลอดปี งานมีทำไม่  
สำเร็จ บำเหน็จ (๒ ชั้น) ก็จะเอา หน้าเง้าเมื่อ  
ไม่ได้ แถมท่านายทั้งเข้าสายป่วยเย็นว่านายไม่  
ยุติธรรม นั้นแล

พวกกำลังพลเสื่อมเหล่านี้ ไม่มีใครต้อง  
การ

เป็นพวก The Unwanted

อยู่ที่ไหนก็ทำให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้า  
งาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงานหนักใจที่นั่น

เพราะพวกนี้รู้จักแต่จะเอาสิทธิ โดยไม่ยอม  
ทำหน้าที่ของตนด้วยความอุทิศสาคะ วิริยะแต่อย่าง  
ใด

และถ้าผู้บังคับบัญชามองเห็นเหตุกระทำการใด ๆ  
ลงไปเพื่อให้เขาปรับปรุงตน ปรับปรุงการทำงาน  
ให้มีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว  
ไซ้ ผู้บังคับบัญชาก็อาจถูกรุมฟ้องว่าเป็นคนจู้  
ไม่เห็นใจลูกน้องหรือขาดมนุษยสัมพันธ์ไปไหน

คือไม่ตี คนที่พยายามต่อสู้เพื่อแก้ปัญหา  
กำลังพลเสื่อม อาจถูก “แจ็กพอท” เขาก็ได้

พวก The Unwanted จึงกลายเป็นผู้ที่ไม่มี  
ใครอยากแตะต้องเสียมากต่อมาก เพราะนอกจาก  
ไม่เป็นการก่อศัตรูแล้วยังอาจได้มิตรเพิ่มขึ้นด้วย

พวก The Unwanted เลยได้ตำแหน่ง  
The Untouchable (กรุณาอย่าแปลว่าพวกศูทรนะ  
ครับ) ควบคู่กันไปโดยอัตโนมัติ

พวกกำลังพลเสื่อมจึงมีพิษพันธุ์สืบต่อมาจน  
ตราบเท่าทุกวันนี้

เป็นปัญหาหนักอกของผู้บริหารโดยทั่วหน้า  
แล้วเราจะทำอย่างไรกันดีกับปัญหานี้

จะปล่อยไปตามยถากรรม โดยปลงเสียว่า  
“บ้านเมืองไม่ใช่ของเราคนเดียว” หรือ “กาลเวลา  
จะช่วยคลี่คลายปัญหาให้เองแหละ” ี่

เห็นจะไม่มีการยอมเป็นแน่

เพราะถ้าขึ้นทำอย่างนั้นก็เท่ากับเป็นการ  
เตรียมต้นชาคินนั่นเอง

การแก้ปัญหากำลังพลเสื่อมเท่าที่ผ่านมามาอาจ  
จะประมวลได้เป็น ๓ วิธี คือ

วิธีแรก ได้แก่การเอาไปฝึกอบรม สัมมนา  
เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ นิมนต์พระมาเทศนาสั่ง  
สอนอบรมให้ประพฤติ ปฏิบัติตนในทางที่ดีที่ชอบ  
รู้บาปบุญคุณโทษ บางหน่วยงานถึงกับคัดเลือกที่มี  
ความเสื่อมอย่างเดียวกัน เช่น พวกติดเหล้าจนทำ  
งานไม่ได้ เหมือน ๆ กัน ไปเข้ารับการฝึกอบรม  
ตามหลักสูตรซึ่งจัดขึ้นเป็นพิเศษและภาคโทษไว้ว่า  
เมื่อกลับไปทำงานตามเดิมแล้วยังไม่ดีขึ้น ก็จะต้อง  
ถูกเล่นงานกันบ้าง

วิธีที่สอง ได้แก่การลงโทษทางวินัย เช่น  
ไล่ออก ปลดออก ให้ออก ลดขั้นเงินเดือน ตัก

เงินเดือนหรือภาคทัณฑ์ สุดแต่ความหนักเบาของ  
ความผิดที่ได้กระทำ หรืออย่างพวกทหารก็มีการ  
กักขัง กักบริเวณ เป็นต้น

และวิธีที่สาม ได้แก่การว่ากล่าวตักเตือน  
ให้ทำทัณฑ์บน โยกย้ายไปอยู่ที่อื่น หรือลงบำเหน็จ  
ความชอบประจำปี

เมื่อพิจารณาแล้วทั้ง ๓ วิธี ต่างก็มีจุด  
อ่อนด้วยกันทั้งสิ้น

จุดอ่อนของวิธีแรกก็คือ พวกกำลังพลเสื่อม  
มักไม่ค่อยสนใจรับการฝึกอบรมจริงจัง หลบได้  
เป็นหลบ หลบได้เป็นหลบ ไม่ซัดไม่ตาม ไม่  
อภิปราย เอาแต่นั่งชิวโม่งลูกเดียว บ้างก็ถือว่า  
การฝึกอบรม หรือสัมมนา คือ รายการพักผ่อนไม่  
ควรจริงจังอะไรนัก กินเหล้า เล่นไฟไปตามเรื่อง  
ดีกว่า ผลประโยชน์ที่แท้จริงจึงตกอยู่กับคนที่อยู่  
แล้วเป็นส่วนใหญ่

จุดอ่อนของวิธีที่สองอยู่ที่ตรงที่ผู้บังคับบัญชา  
ส่วนใหญ่มักเคร่งครัดในพรหมวิหารธรรม ไม่อยาก  
ทรมานข้อหาใครถ้าไม่จำเป็นจริงๆ จะลงโทษทาง  
วินัยทั้งทีก็มักลงเบาๆ ไว้ก่อน พวกกำลังพลเสื่อม  
โดยเฉพาะอย่างยิ่งพวกมีเส้นใหญ่ๆ จึงไม่ค่อยกลัว  
เท่าไรนัก และที่สำคัญก็คือมาตรการนี้บนทอน  
ขวัญและกำลังใจคน ผู้ถูกลงโทษอาจเกลียดเบียดเบียด  
ไปใหญ่ก็ได้

จุดอ่อนของวิธีที่สาม ซึ่งเป็นจุดอ่อนที่แย่  
ที่สุดเห็นจะได้แก่ เรื่องการโยกย้ายคนไม่ดี (ชั่ว)

จากที่หนึ่งไปอยู่อีกที่หนึ่ง ย้ายจากที่สบายไปสู่ที่  
ลำบาก ห่างไกลทุรกันดาร ทำให้ที่ซึ่งมีความ  
จำเป็นต้องได้คนดีมีฝีมือไปช่วยเหลือกลับต้องเผชิญ  
กับปัญหาอันหนักอึ้งยิ่งขึ้นไปอีก

มาตรการย้ายคนชั่วไปอยู่ที่ลำบาก น่าจะ  
ถึงกาลอวสานได้แล้ว ดังจะเห็นได้จากกรณีการ  
ย้ายตำรวจที่มีปัญหาจากจังหวัดหนึ่ง ไปอยู่จังหวัด  
น่าน และชาวน่านไม่ยอมรับเพราะถือว่าจังหวัด  
น่านมิใช่ที่รวมผู้มีปัญหาหรือเป็นเกาะตะรุเตาของ  
ใคร

เมื่อพิจารณาแล้วมาตรการที่ใช้ยังไม่  
ก่อให้เกิดผลได้อย่างจริงจัง และหากปล่อยไว้โรค  
กำลังพลเสื่อมก็จะกำเริบหนักขึ้น จนถึงขีดอันตราย  
ได้ เราจึงควรหาวิธีการที่ได้ผลอย่างชงัดมาใช้กัน  
เสียที

ทั้งนี้ มิได้หมายความว่ามาตรการที่มีอยู่  
ทั้งโดยสิ้นเชิง

อะไรก็รักษาเอาไว้

อะไรไม่ดีก็ตัดทิ้งไป

สิ่งที่ควรเพิ่มก็คือความเด็ดขาด จริงจัง ผู้  
บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องเพิ่มความเด็ดขาดจริง  
จังยิ่งขึ้นเลิกเหาะแหะปล่อยปละละเลย ลดพรหม  
วิหาร ลงบ้าง อย่า ปล่อย ให้ พรหม วิหาร ธรรม เป็น  
อุปสรรค ขววงกัน ความ ถูกต้องถึงตามใน วงราชการ  
พระพุทธร่องก็ทรงสอนให้ศาสนิกใช้ปัญญาในการแก้  
ปัญหาทั้งปวง มิใช่สอนให้ใช้แต่ศรัทธาเป็นที่ตั้ง



การกำหราบปราบปรามหรือขจัดคนชั่วมิใช่  
เป็นความเลวร้ายแต่ประการใด ตรงกันข้ามกลับ  
จะทำให้เกิดความสงบสุขและประสิทธิภาพในวงงาน  
ด้วย ทั้งข้อความในหนังสือ “ฮีโตปเทศ” ของ  
ท่านเสฐียรโกเศศ และนาคะประทีป ที่ว่าตอน  
หนึ่งว่า “ข้าพเจ้าพิช พันธ์โยกกลอน อมาตย์  
ที่ชั่วร้าย ต้องถอนทำลายเสียให้สิ้นเชิง จึงเป็นสุข”  
ถึงนี้เป็นต้น

การเฉลิมฉลองครบรอบ ๒๐๐ ปี กรุง  
รัตนโกสินทร์ จะไร้ความหมาย ถ้าบ้านเมืองยัง  
มากไปด้วยพวกกำลังพลเสื่อมหรืออมาตย์ชั่วเหมือน  
เดิม

ปี ๒๕๒๕ ควรเป็นปีเริ่มต้นของความจริง  
จัง จังใจต่อประเทศชาติบ้านเมือง ทุกคนต้อง

เคารพกฎหมาย มีวินัย ใครทำผิดต้องได้รับโทษ  
ตามโทษานุโทษโดยเสมอหน้ากัน และโดยการเริ่ม  
จริงจังจากเบื้องสูงลงมาตามลำดับ

พอกันทีเถอะครับสำหรับความชั่วไม่มีความ  
ดีไม่ปรากฏ เอาไป ๑ ชั้น

และควรพอกันทีสำหรับการย้ายคนมีปัญญา  
จากที่หนึ่งเพื่อไปสร้างปัญญาอีกที่หนึ่ง

เขียนมาได้ถึงตรงนี้ ผมรู้สึกเหมือนมีใคร  
มากระซิบถามที่ข้างหูว่า “ถ้าบังเอิญมีการแต่งตั้ง  
พวกกำลังพลเสื่อมมาไว้ที่สำนักงานของคุณอีกสัก  
คนสองคนละ คุณจะว่ายังไง?”

ข้าพเจ้าไม่ตอบคำถามนั้น ได้แต่ก้มหน้า  
ภาวนาว่า “เจ้าประคุณ / ขออย่าให้เป็นเช่นนั้น  
เลย นึกว่าสงสารลูกข้างเถอะ” ๑๖

## อภิธานนาการ

จาก

### ห้างหุ้นส่วนจำกัด กิจมมหานคร

๒๖๘ ซอยพระนครเรศ ถนนพระรามสี่ เขตบางรัก กรุงเทพฯ ๕

โทร. ๒๓๓-๑๓๗๓, ๒๓๓-๔๑๕๘, ๒๓๕-๕๘๓๓

ผลิตเพิ่ม ของ กล่องใส่เอกสาร จำหน่ายเครื่องเขียน

วัสดุสำนักงาน และกระดาษทุกชนิด

# ๘ เล็กๆ น้อยๆ เกี่ยวกับวินัย

## เอกศักดิ์ ตรีกูณาสวัสดิ์

ในการรับสมัครสอบคัดเลือกหรือแข่งขันเข้ารับราชการของบุคคลทั่วไปนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนทุกฉบับก็กำหนดไว้ว่าผู้ที่สมัครสอบได้จะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร และหากขาดคุณสมบัติแล้วก็ต้องได้รับการยกเว้นคุณสมบัติเสียก่อน จึงได้รวบรวมหลักเกณฑ์และแนวทางที่ว่าอย่างไรจึงจะขาดคุณสมบัติ และอย่างไรที่ไม่ขาดคุณสมบัติ และพฤติการณ์เช่นไร จึงจะถือว่าเป็นการบกพร่องในศีลธรรมอันดีมาบอกกล่าวให้ทราบ ถึงแม้ว่ากรณีดังกล่าวจะไม่เกี่ยวข้องกับวินัยนักก็ตาม แต่ก็คิดว่าคงจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่ประสบปัญหาอยู่บ้าง พร้อมกันนั้นก็ให้หาตัวอย่างการลงโทษแปลก ๆ จากแฟ้มของ ก.พ. มาเป็นของฝากอีกเช่นเคย

๑. ตาม พฤติการณ์อย่างไรจึงจะถือว่าเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี อันจะเป็นผลทำให้ผู้นั้นตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๔๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ และหน่วยราชการที่รับสมัครสอบแข่งขันหรือ

สอบคัดเลือกจะใช้เป็นหลักเกณฑ์ประกอบในการพิจารณาวินัยได้

ตอบ ปัญหาที่ ก.พ. ได้วางแนวทางการพิจารณาว่าพฤติการณ์อย่างไรจึงจะถือว่าเป็นผู้บกพร่องใน ศีลธรรมอันดี หรือไม่ว่ากรณีอย่างไรที่จะถือว่าเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีนั้น จำต้องพิจารณาข้อเท็จจริงตามพฤติการณ์ของกรณีเป็นเรื่อง ๆ ไป โดยคำนึงถึงเกียรติของข้าราชการ ความรังเกียจของสังคมและตำแหน่งหน้าที่ในการงานเป็นแนวทางพิจารณา ตัวอย่างเช่น พนักงานบำนาญจัตวาต้องหาคดีอาญาในข้อหาว่าสมคบกันใช้อำนาจหน้าที่ในทางทุจริต ชูเชิญเรียกร้องเอาเงินจากผู้อื่นโดยมิชอบ คดีถึงที่สุดโดยศาลพิพากษายกฟ้อง แล้วต่อมาผู้บังคับบัญชาตั้งกรรมการขึ้นสอบสวนทางวินัย แต่การสอบสวนไม่ได้ความเป็นสัจย์ว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ แต่มีมลทิน

# ท้องสมต

เจ้าพนักงาน ก.พ. จะถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

หรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะให้รับราชการต่อไปอาจเป็นการเสียหายแก่ราชการ ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหมองตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ เช่นนี้หน่วยราชการที่รับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกอาจพิจารณาว่าผู้ตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๔๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ฐานเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีได้ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ น.ว. ๙/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๐๓)

หมายเหตุ มาตรา ๓๘ และมาตรา ๔๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ เทียบได้กับมาตรา ๙๘ และมาตรา ๒๔ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในปัจจุบัน

ตามมาตรา ๒๔ (๘) และ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และเป็นการกระทำผิดวินัยหรือไม่

ตอบ บัญหากรณีนี้ ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยไว้สรุปความได้ว่า กรณีนี้ไม่ต้องด้วยกรณีตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนจะเข้าลักษณะเป็นการกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วตามมาตรา ๘๑ หรือเป็นการประพฤติที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามมาตรา ๙๗ หรือไม่ เป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณารายละเอียดข้อเท็จจริงแห่งกรณี ประกอบกับตำแหน่งหน้าที่ราชการของผู้เป็นราย ๆ ไป (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมควบคุมโรคติดต่อ ตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๖/๙๐๖๓๐ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๒๐)

๒. ถาม ข้าราชการ ผู้หนึ่ง ถูกฟ้อง เป็นคดีล้มละลายจนถูกศาลจังหวัดสงขลาพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด ต่อมาศาลจังหวัดกำแพงเพชรพิทักษ์เห็นชอบด้วยกับการประนอมหนี้ก่อนล้มละลายของข้าราชการผู้นั้น คำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดก็เป็นอันยกเลิกไปเช่นนี้ ในระหว่างที่ข้าราชการผู้นั้นถูกศาลสงขลาพิทักษ์

๓. ถาม มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การทูตคนหนึ่ง ซึ่งกรมประมวลข่าวกลางมีข้อสังเกตเกี่ยวกับประวัติของผู้นี้ว่าเคยถูกกล่าวหาว่ากระทำอนาจารเด็กรับใช้ในบ้านจนถึงขั้นกรมตำรวจออกหมายจับ

แต่ยังมีได้ถูกจับกุม ภรรยาไม่ยอมใช้นามสกุลของผู้อื่น และแยกกันอยู่ และเคยถูกภริยาร้องเรียนกล่าวหาว่า นำเอาเป็นพักของภรรยาไปแต่ยังไม่ทราบผลการร้องเรียน เช่นนี้จะถือว่าเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามมาตรา ๒๔ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

**ตอบ** ปัญหาในทำนองเดียวกันนี้ ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยวางแนวทางการพิจารณาไว้ว่า กรณีอย่างไรจะถือว่าเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีนั้น จะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงตามพฤติการณ์ของกรณีเป็นเรื่อง ๆ ไป โดยคำนึงถึงเกียรติของข้าราชการ ความรังเกียจของสังคมและตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นแนวทางการพิจารณา กรณีที่เกิดขึ้นข้อเท็จจริงคงปรากฏแต่เพียงว่าผู้ถูกกล่าวหาหลายกรณีเท่านั้น จึงยังไม่อาจที่จะพิจารณาได้ว่า ผู้เป็น**ผู้**บกพร่องในศีลธรรมอันดีอันจะเป็นการขาดคุณสมบัติตาม มาตรา ๒๔(๗)แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ อย่างไรก็ดี หากกรณีฟังเป็นยุติได้ว่าผู้กระทำอนาจารได้กรับใช้ในบ้านจริง ก็อาจถือได้ว่าเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีตาม มาตรา ๒๔ (๗) แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่ทั้งนี้ควรหารายละเอียดข้อเท็จจริงเพื่อทราบถึงความหนักเบาแห่งกรณีทั้งหมดมาประกอบการพิจารณาด้วย (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงต่างประเทศ ตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๔/๑๐๕๐๔๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๒๐)

**๔. ถาม** ลูกจ้างประจำของส่วนราชการแห่งหนึ่งกระทำความผิดอาญาฐานเล่นการพนันไฮโลว์ ฤๅติถึงที่สุดศาลพิพากษาปรับและจำคุก ๕ วัน แต่เปลี่ยนโทษจำคุกเป็นกักขังแทน และส่วนราชการนั้นได้ส่งลงโทษให้ลูกจ้างผู้นั้นออกจากงานโดยการเลิกจ้าง เช่นนี้จะถือว่าเป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกตาม มาตรา ๒๔ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ และถ้าผู้จะสมัครเข้าทำงานใหม่จะขัดกับ มาตรา ๒๔ (๑๐) และ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

**ตอบ** ปัญหากรณีนี้ ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยไว้โดยสรุปว่าเรื่องเกี่ยวกับลูกจ้างนี้ ไม่อยู่ในฐานะที่จะให้ความเห็นได้โดยตรง เพราะลูกจ้างมิใช่ข้าราชการพลเรือนตามพระราช

บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ อย่างไรก็ตามหากกรณีเป็นข้าราชการพลเรือนแล้วก็ยังไม่ถือว่าเป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุก โดย คำ พิพากษา ถึง ที่สุด ให้ จำคุก เพราะตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๘ โทษกักขังเป็นโทษสถานหนึ่งต่างหากจากโทษจำคุก และเมื่อศาลได้พิพากษาเปลี่ยนโทษจำคุกเป็นลงโทษกักขังแทนตามมาตรา ๒๓ แห่งประมวลกฎหมายอาญาแล้ว ผู้นั้นไม่ต้องรับโทษจำคุก ไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ (๑๐) แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนที่จะเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น หากผู้นั้นเป็นข้าราชการพลเรือนและผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษให้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๘๖ แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมบำนาญตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๙/๑๐๕๕๒๓ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๒๐)

๕. ถาม ข้าราชการครูสามัญผู้หนึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๑๘ แต่ก่อนได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ปรากฏว่าได้ทำการสมรสกับหญิง ในขณะที่ตนเป็นพระภิกษุอยู่เช่นนี้ พฤติการณ์ดังกล่าว จะถือว่าเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี ตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ตอบ ปัญหาทำนองนี้ ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยไว้สรุปความได้ว่า พฤติการณ์ของผู้นั้นถือว่าตกเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี และโดยที่ผู้นั้นได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๑๘ ซึ่งขณะนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ ยังใช้บังคับอยู่ ผู้นั้นจึงเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ ตามมาตรา ๔๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ อยู่ก่อนได้รับการบรรจุ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๙/๑๙๒๘๐๔ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๒๑) ผลก็คือ เป็นว่า ผู้บังคับบัญชา จะต้องสั่งให้ผู้นั้น ออกจากราชการ เพราะเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ อยู่ก่อนเข้ารับราชการนั่นเองแหละครับ

๖. ถาม ข้าราชการผู้หนึ่ง ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณี ที่ถูกสอบสวน ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ เช่นนี้ จะถือว่าเป็นการถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่ และจะตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔(๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ตอบ ปัญหากรณีนี้ ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยไว้ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมองตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ นั้น ไม่ใช่เป็นการลงโทษเพราะกระทำผิดวินัย จึงไม่เป็นการขาดคุณสมบัติทั่วไปที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน ตามมาตรา ๒๔(๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่อย่างใด (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือ นายโชค (นามสมมุติ) ตามหนังสือที่ สร๐๗๐๙/๗๔๔๗๘ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๒๓)

๗. ถาม ข้าราชการส่วนจังหวัดผู้หนึ่งถูกผู้ว่าราชการจังหวัดลงโทษให้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยอนุโลม กรณีไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ อันเป็นความผิดวินัยตาม มาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งมีใช้ความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง แต่ถูกลงโทษให้ออกจากราชการเช่นนี้ คำสั่งลงโทษในกรณีนี้เป็นการชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และการกระทำความผิดตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จะเป็นเหตุให้ตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ตอบ ปัญหากรณีนี้ ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยไว้สรุปได้ว่า กรณีแรกโดยเหตุที่กรณีของข้าราชการผู้หนึ่งเป็นข้าราชการส่วนจังหวัด ก.พ. จึง ไม่ อยู่ในฐานะที่จะพิจารณาได้ ส่วนกรณีที่สองนั้น การไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ อันเป็นความผิดทางวินัย ตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ อาจแสดงว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ตาม

รัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ อันเป็น  
การขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔(๓)  
แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ด้วยก็ได้ แต่ทั้งนี้  
ต้องพิจารณา รายละเอียด ข้อเท็จจริง เป็น  
กรณีๆ ไป (สำนักงาน ก.พ. ทอบข้อหารือ  
สำนักงานคณบดีสภาตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๘/  
๑๖๙๓๓๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๓)

๘. ถาม ข้าราชการผู้หนึ่งระหว่างรับราชการ  
อยู่ถูกฟ้องเป็นคดีล้มละลายต่อศาลแพ่ง คดี  
ถึงที่สุดโดยศาลแพ่งพิพากษาให้ผู้นั้นตกเป็น  
บุคคลล้มละลาย เช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะมี  
วิธีดำเนินการตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราช  
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.  
๒๕๑๘ อย่างไร หรือไม่

ตอบ ปัญหากรณีนี้ ก.พ. ได้พิจารณาวินิจฉัย  
และ อภิปราย กัน อย่าง กว้าง ขวาง ที่สุด  
สรุปความได้ว่า การที่ศาลแพ่งได้มีคำ  
พิพากษาให้ข้าราชการผู้นั้นตกเป็นบุคคลล้ม  
ละลาย ตามพระราชบัญญัติล้มละลายนั้น  
ย่อม แสดงว่า ผู้นั้น เป็น ผู้มี หนี้สิน ล้น พันตัว  
และมีผลทำให้ผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป  
ตามมาตรา ๒๔ (๘) แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘  
แล้วด้วย ผู้บังคับบัญชาจึงต้องมีคำสั่งให้ผู้

นอกจากราชการ ตามมาตรา ๕๙ แห่ง  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน  
พ.ศ. ๒๕๑๘ เนื่องจากเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ  
ทั่วไป ตามมาตรา ๒๔ (๘) แห่งพระราช  
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.  
๒๕๑๘ ต่อไป (สำนักงาน ก.พ. ทอบข้อ  
หารือกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ตามหนังสือที่  
สร ๐๗๐๔/๕๑๘๐๓ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน  
๒๕๒๕) คำตอบในกรณีนี้เป็นการออกช่อง  
ว่างเกี่ยวกับกรณีตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตาม  
มาตรา ๒๔ (๘) แห่ง พระราช บัญ ญัติ  
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘  
เพราะว่ามาตรา ๒๔ (๘) บัญญัติว่า “ไม่  
เคยเป็นบุคคลล้มละลาย และการที่จะสั่งให้  
ออกจากราชการตามมาตรา ๕๙ แห่งพระ  
ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.  
๒๕๑๘ ได้ ก็จะต้องปรากฏว่าผู้นั้นตกเป็น  
ผู้ขาดคุณสมบัติอยู่ก่อน หรือมีกรณีต้องหา  
อยู่ก่อนและภายหลังตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ  
เนื่องจากกรณีต้องหานั้น ก็ให้สั่งให้ออก  
จากราชการตามมาตรา ๕๙ ได้ แต่กรณี  
ตามที่หารือปรากฏว่าตกเป็นบุคคลล้มละลาย  
ในขณะที่เป็นข้าราชการ อยู่จึง ไม่ต้องด้วย  
มาตรา ๒๔ (๘) อันจะสั่งให้ออกตาม  
มาตรา ๕๙ ได้ กรณีจึงต้องหันไปหา  
มาตรา ๒๔ (๘) แทน ดังความที่ปรากฏ  
ข้างต้นนั่นเอง

## ๙. แหม่ม (กระดาษ)

บนสถานที่ราชการแห่งหนึ่ง (แต่จะเป็นในเวลาราชการหรือไม่ แหม่มข่าวไม่อาจเสาะหาข้อมูลมาได้) นายรักถือม้ากระดาษเดินเร่หาลูกค้า ปรากฏว่ามีผู้คดหนุ่กันชุลมุนวุ่นวาย ระหว่างนั้นผู้บังคับบัญชา (ที่เคร่งครัด) ก็มาพบเข้าพอดี จึงได้มีการดำเนินการทางวินัยตามระเบียบ ผลที่สุดผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตัดเงินเดือนทั้งผู้เล่นและเจ้ามือคนละ ๑๐% ๔ เดือน กรณีร่วมกันเล่นการพนันแหม่มผ่านเอาเงินกันในสถานที่ราชการ อันเป็นผิดวินัยฐานประพฤติชั่วธรรมดาๆ เท่านั้นเอง

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษพอสมควรแก่กรณีความผิดแล้ว จึงตอบรับทราบไป.....ฮ่า....ฮ่า....ฮ่า คิดไม่ถึงเลยนะครับว่าจะถูกม้ากระดาษเตะเอา นี้กว่าจะมีแหม่มจริงๆ เท่านั้นที่เตะคนเป็น

## ๑๐. แซร์

ณ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง นายชอบเป็นนายวงแซร์มือละ ๓๐๐ บาท มีลูกวงอยู่ ๑๕ คน และได้ทำการประมุ่ลกันมาตลอด ปรากฏว่าลูกวงคนหนึ่งเมื่อประมุ่ลได้ไปแล้ว ไม่ยอมส่งเงินส่วนของตนเข้ากองกลาง จนเป็นเหตุให้มีการร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา แล้วมีการดำเนินการสอบสวนทางวินัย ผลที่สุดผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตัดเงินเดือนนายชอบ ฐานะที่เป็นนายวงแซร์ ๑๐% ๒ เดือน และภาคทัณฑ์ลูกวงทุกคน

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้ว

เห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีความผิดแล้ว จึงตอบรับทราบไป....เฮ้อ....คิด ๆ ไปแล้วก็ น่าใจหายเพราะว่าแซร์นั้น หากจะมองลงไปอีกด้านหนึ่งแล้ว จะเห็นว่าเป็นการช่วยเหลือระหว่างหมู่คณะได้เป็นอย่างดี และการเล่นแซร์นั้นก็เป็นที่แพร่หลายไปทั่ว ตั้งแต่กรรมกรผู้หาเช้ากินค่ำไปจนถึงระดับพ่อค้าและข้าราชการทั้งหลาย แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อมีมติคณะรัฐมนตรีที่ นว. ๑๒/๒๔๙๘ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๔๙๘ วางไว้ว่า ห้ามเล่นการลงแซร์ไว้แล้วก็จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติไปตามมตินั้นนะครับ (แต่ความจริงก็รู้กันอยู่ว่าเล่นแซร์กันถ้วนหน้าทุกคน เพียงแต่ลูกวงและนายวงสามัคคีกัน ไม่ก่อให้เกิดเรื่องร้องเรียนถึงผู้บังคับบัญชาก็เท่านั้นเอง)

## ๑๑. เครื่องจักรหาย

นางงามได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้ไปตรวจโรงงานทำท่อไอเสียเพื่อประกอบการพิจารณาของกรมก่อนที่จะพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายจากการตรวจสอบพบว่า โรงงานได้ติดตั้งเครื่องจักร ๖ รายการ รวม ๓๐ แรงม้า ซึ่งเกินจากที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการอันเป็นความผิดฐานขยายโรงงานโดยไม่ได้รับอนุญาต และได้ทำบันทึกให้ผู้จัดการโรงงานซึ่งนำตรวจลงชื่อรับทราบ แต่โดยที่ผู้จัดการเป็นคนจีน ฟังและพูดภาษาไทยไม่ค่อยได้ จึงให้นายนิคลูกชายโทรศัพท์คิดต่อกับ



นางงาม นักพจนานุกรมที่หน้าโรงหนัง โดยนางงามจะ  
ถือแฟ้มสีน้ำตาลเป็นที่สังเกต นายนิคจึงไปแจ้ง  
ความต่อตำรวจขอให้ไปทำการจับกุม เมื่อนายนิค  
ไปตามนักพจนานุกรมและนางงามได้จับนักทีกเก่า  
ทั้งแล้วเก็บไว้ในกระเป๋าเสื้อและทำบันทึกใหม่ว่ามี  
เครื่องจักร ๕ รายการ รวม ๑๓ แร่งม้า แล้วให้  
นายนิคลงชื่อเป็นผู้นำตรวจ พร้อมกันนั้น นายนิค  
ก็มอบเงินให้ ๑,๐๐๐ บาท ตำรวจซึ่งเผ่าสังเกต  
การณอยู่จึงเข้าทำการจับกุมตัวนางงาม พร้อมของ  
กลางคือเงิน ๑,๐๐๐ บาท บันทึกเก่าและบันทึก  
ใหม่ส่งดำเนินคดีต่อไป ผู้บังคับบัญชาพิจารณา  
แล้วเห็นว่า กรณีไม่อาจจะระบุได้แน่ชัดว่า นางงาม  
เรียกร้องหรือเจ้าของโรงงานเสนอให้ประโยชน์เพื่อ  
แลกเปลี่ยนกับการ ที่จะไม่ต้องถูก ดำเนินคดีอาญา  
จึงสั่งลงโทษให้นางงามออกจากราชการ ตามมติ  
อ.ก.พ. กระทรวง

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็น  
ว่า การที่นางงามจับนักทีกฉบับเดิมทั้งแล้วทำ  
บันทึกขึ้นใหม่ โดยมีรายการถูกต้องตามระเบียบ  
ทั้งที่ตนเองมิได้ไปตรวจสอบใหม่ เป็นผิดวินัย  
อย่างร้ายแรง ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ควร  
ได้รับโทษถึงปลดออกจากราชการ ตามนัยมติคณะ  
รัฐมนตรี ที่ น.ว. ๑๒๕/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม  
๒๕๐๓ นายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยแล้ว ผู้บังคับ  
บัญชา จึงได้สั่ง เพิ่มโทษ เป็นปลด นางงาม ออกจาก  
ราชการตามคำสั่งนายกรัฐมนตรีแล้ว....โดนเครื่อง  
จักรทับเอาจนได้

## ๑๒. เช็กเต็ง

นางทอง ผู้รักสวยรักงามได้ไปที่ร้านเพชร  
ของนางเท็ง แล้วเลือกซื้อเครื่องเพชรต่าง ๆ  
หลายครั้ง ๆ ละหลายชิ้น รวมเป็นเงิน ๘๑,๔๐๐  
บาท นางทองได้จ่ายเช็คลงวันที่ล่วงหน้าจำนวน  
๓ ฉบับ ชำระค่าเครื่องเพชรดังกล่าวให้กับนางเท็ง  
เมื่อถึงกำหนดชำระเงินตามเช็ค นางเท็งก็นำเช็ค  
ดังกล่าวไปเข้าบัญชี ปรากฏว่าธนาคารปฏิเสธการ  
จ่ายเงินตามเช็คนั้น จึงได้ไปทวงถาม นางทองก็  
ผัดผ่อนเรื่อยมา จนกระทั่งนางเท็งทนไม่ไหวจึง  
ได้นำความไปแจ้งต่อตำรวจ ให้ดำเนินคดีกับนาง  
ทอง ในข้อหาว่า ออกเช็คโดยเจตนาจะไม่ให้มี  
การใช้เงินตามเช็คที่ส่งจ่าย ต่อมาภายหลังนางเท็ง  
ได้ตกลงยินยอมถอนคำร้องทุกข์ ไม่ติดใจดำเนิน  
คดีอาญาต่อไป เพราะนางทองได้นำบ้านและ  
ที่ดินมาโอนให้เป็นกรรมสิทธิ์ ของนางเท็งแทนการ  
ชำระหนี้ค่าเครื่องเพชรเรียบร้อยแล้ว ผู้บังคับ  
บัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของนางทอง  
เป็นการ ทำให้ เสื่อม เสีย เกียรติ ศักดิ์ ของ ตำแหน่ง  
หน้าที่ราชการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว จึงสั่ง  
ลงโทษภาคทัณฑ์

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็น  
ว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีความผิดแล้ว  
จึงต้องรับทราบไป....แฮ่....แฮ่....แฮ่ เกือบคิดคุก  
เสียแล้วสินะ

๑๓. กู้แล้วทำเป็นลมนะ (เกือบ ๑๐ ปีเท่านั้น)

นางลี ภริยานายอ่ำ ได้กู้เงินนางกอง จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท ครอบกําหนดชำระหนี้ ๑ มกราคม ๒๕๑๓ แต่ปรากฏว่ามีได้ชำระหนี้ให้หมดตามสัญญา ยังคงค้างอยู่อีก ๓๔,๐๐๐ บาท นางกองจึงเปลี่ยนสัญญากู้ใหม่ โดยให้นายอ่ำลงชื่อเป็นผู้กู้แทน โดยกำหนดชำระภายใน ๑ มกราคม ๒๕๑๗ แต่นายอ่ำก็มีได้ชำระอีก แม้ว่านางกองจะได้ติดตามทวงถาม นายอ่ำก็ผิดผ่อนตลอดมา จนกระทั่งเดือนตุลาคม ๒๕๒๒ นางกอง จึงมีหนังสือ ร้องเรียน ต่อ ผู้ บังคับ บัญชา แล้ว ใน เดือน มิถุนายน ๒๕๒๓ นายอ่ำจึงนำเงินต้นพร้อมดอกเบี้ยทั้งหมดจำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท ไปชำระให้นางกองครบถ้วนแล้ว ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ไปกู้ยืมเงินของผู้อื่นแล้วไม่จัดการชำระหนี้ให้เสร็จสิ้นไปตามสัญญา กลับปล่อยทิ้งไว้เป็นเวลานานจนเกิดการร้องเรียนขึ้นดังกล่าว เป็นการทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ อันได้ชื่อว่าเป็นการประพฤติน่าชัง จึงส่งลงโทษภาคทัณฑ์

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีแล้ว จึงตอบรับทราบไป.....นี้แหละหนา นิสัยของลูกหนี้ที่คิดไม่เกิดเรื่องร้องเรียนขึ้น ก็คงจะยังไม่ยินยอมชำระหนี้ให้เป็นแน่ หากชาวบ้านหัวหมอพ้องเป็นคดีล้มละลายจนศาลสั่งให้เป็นบุคคลล้มละลายแล้ว จะ

ต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๕ ฐานขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ (๘) ที่เกี่ยว บรรดา ลูกหนี้คดีให้คดีเสียก่อน เทียบจะหาว่าไม่เตือนกันบ้างเลยนะ

๑๔. หลอกไป รร. (โรงแรม)

ณ จังหวัดแห่งหนึ่ง นายหวานซึ่งแอบหลงรักนางสาวสุขอยู่ข้างเดียว ได้ออกอุบายบอกนางสาวสุขว่า ผู้บังคับบัญชาให้มารับไปหาที่ศาลากลางจังหวัด นางสาวสุขพาซื้อตั๋วว่าเป็นความจริงจึงยอมขึ้นรถไปด้วย ปรากฏว่านายหวานกลับขับรถเดี่ยวเข้าโรงแรม่านรุททันที โดยนางสาวสุขไม่ทันรู้ตัว แล้วถูกกระชากลากตัวเข้าไปในห้องหวังข่มขืน แต่นางสาวสุขได้ต่อสู้ขัดขืนและหลบหนีออกมาได้ พร้อมกันนั้นก็ได้มาร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา นายหวานทราบเรื่องก็โกรธแค้นมาก และขู่ว่า หากนำเรื่องนี้ไปเล่าให้ใครฟังหรือแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจจะฆ่าให้ตาย แต่นางสาวสุขก็ไม่กลัว และนำความไปแจ้งต่อพนักงานสอบสวนให้ดำเนินคดีอาญากับนายหวานต่อไป ซึ่งหนังสือพิมพ์รายวันก็ได้ลงข่าวด้วย ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ของนายหวานเป็นผิดวินัยฐานประพฤติน่าชัง จึงส่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น


ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีความผิดแล้ว

จึงตอบรับทราบไป..... นี่เป็นอุทาหรณ์อย่างที่ดี  
สำหรับคุณผู้หญิงทั้งหลาย หากว่าไม่แน่ใจในความ  
ประพฤติกของคุณผู้ชายแล้ว ขอจงอย่ายินยอมนั่งรถ  
ไปไหนสองต่อสองตามลำพังเป็นอันขาด เว้นแต่  
ว่าผู้ชายคนนั้นจะเป็นสามี บิดา หรือแฟนที่คุณ  
หมายปองอยู่เท่านั้นนะครับ

### ๑๕. หลอกเด็ก

ที่อำเภอแห่งหนึ่ง นายสมชัยรถยนต์ส่วนตัว  
ตัวไปในเขตสุขาภิบาล ถึงปั้มน้ำมันแห่งหนึ่ง พบ  
นางสาวบัวตุม นักเรียนโรงเรียนแห่งหนึ่งกำลังยืน  
รอรถอยู่จึงจอดรถเข้าไปทักทายและสอบถามว่าจะ  
ไปไหน พร้อมกับรับอาสาจะไปส่งบ้าน พอถึงมี  
เพื่อนนักเรียนชายขี่รถจักรยานมา นางสาวบัวตุม  
จึงซ้อนท้ายไปด้วย นายสมชัยยังขับรถตามไปอีก  
จนกระทั่งนางสาวบัวตุมแวะลงซื้อยา นายสมชัย  
จอดรถและรับอาสาจะพาไปส่งที่บ้าน พร้อมกับ  
เปิดประตูรถชวนให้ขึ้นมาบนรถ นางสาวบัวตุมก็  
ขึ้นรถไปด้วย ระหว่างทาง นายสมชัยได้ลวนลาม

โดยจับแขนและลูบขานางสาวบัวตุมพร้อมกับชวน  
ไปเที่ยวที่จังหวัด และขับรถวนไปวนมาไม่ยอมพา  
ไปส่งบ้าน จนนางสาวบัวตุมขู่ว่าจะกระโดดลงจาก  
รถ นายสมชัยยอมจอดรถให้ลง นางสาวบัวตุมจึง  
เล่าเรื่องให้บิดาฟัง และได้พากันไปแจ้งความต่อ  
พนักงานสอบสวนให้ดำเนินคดีอาญาฐาน อนุาจาร  
พร้อมกับเรียกค่าเสียหาย ๑๐,๐๐๐ บาท ที่สุดตก  
ลงยอมความกันโดยนายสมชัยยอมจ่ายเงินค่าทำขวัญให้  
จำนวน ๓,๐๐๐ บาท นางสาวบัวตุมจึงได้ถอน  
คำร้องทุกข์ ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้ว  
เห็นว่า พฤติการณ์ของนายสมชัยทำให้เสื่อมเสีย  
เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ จึงสั่งลงโทษ  
ตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็น  
ว่า โทษที่ได้รับพอสมควรแก่กรณีความผิดแล้ว  
จึงตอบรับทราบไป....หึ...หึ...หึ... เห็นเด็ก ๆ น่า  
เอ็นดู ก็คิดจะอ้อมชูสักหน่อย ไม่น่าจะเอาเรื่องกัน  
เลยนะ.....หุยา.....หุยา..... หน้ามืด เป็นลม  
ดีกว่า 



เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี

# อดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่น ในรอบ ๒๐๐ ปี

## แห่งกรุงรัตนโกสินทร์

คณะกรรมการจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๕

(เริ่มลงฉบับเดือนเมษายน ๒๕๒๕)

### ประวัติและผลงาน

ของ

เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี (สนั่น เทพหัสดิน ณ อยุธยา)

#### ๑. ประวัติส่วนตัวและครอบครัว

เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี มีพระนามเต็มว่า เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีศรีศาสนวโรปกรสุนทรธรรม จริยานุวาท พิศาลศิลปศาสตร์ ศึกษาธิการโกศล พิมพ์พงศ์เทพหัสดิน บรมนรินทร์รามศิริราช สวามิภักดิ์ เสมอธรรมจักร มุรธาธราชกิจจานุสรณ์ สุนทรสมาวิจารณ์ ไตรรัตน์สรนาลังการ เมตตาศาวยุทธยาศัย อภัยพิชัยบรรกรม (ได้รับพระราชทานเมื่อ ๓๑ ธันวาคม ๒๔๖๐)

มีนามเดิมว่า สนั่น เทพหัสดิน ณ อยุธยา เกิดเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๔๑๕ ตรงกับวันแรม ๒ ค่ำ ปีมะโรง เป็นบุตรคนที่ ๑ ของพระยาไชยสุรินทร์ (เจียม) กับคุณหญิงไชยสุรินทร์ (อยู่) เกิดที่บ้านหลังศาลเจ้าหัวเม็ด ตำบลสะพานหัน พระนคร บิดาได้ถึงแก่กรรมเมื่ออายุได้ ๘ ขวบ มารดา ได้เป็นผู้ดูแลอุปการะให้การศึกษาแก่ท่านและนายสนั่นทัก (พระยานุกิจวิฑูร) ซึ่งเป็นน้องชาย

โดยที่ท่านเป็นผู้รักการเรียนมาแต่เยาว์ จึงได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ชายสนั่นทัก ผู้เป็นน้อง ท่านได้สมรสเมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๒ กับคุณหญิงฉวี บุตรีของพระยาศรีภริปริชา (กมล สาลักสน์) และท่านผู้หญิงพิ่ง มีบุตรธิดาจำนวน ๒๐ คน โดยปกติท่านเป็นบุคคลที่มีสุขภาพแข็งแรง และรักการกีฬา มีพลานามัยที่ดีเลิศ ในช่วงที่เป็นหนุ่มสนใจกีฬาเทนนิส และนิยมเล่นเป็นประจำ เมื่ออายุเริ่มเข้าวัยชราท่านหันมาเล่นตะกร้อ และเดินทางไกล ๆ เป็นกิจวัตร แต่ในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๔๘๖ ขณะเป็นหวัดมาก่อนเล็กน้อย ไม่ปรากฏอาการที่น่าวิตกอันใด ยังคงสนทนาปราศรัยกับบุตรธิดา ครั้นถึงตอนหัวค่ำรู้สึกปวดศีรษะและคัดจมูก จึงได้ขึ้นไปนอนบนเตียง มีอาการไอและสอึก แล้วก็สิ้นลมหายใจโดยรวดเร็ว แพทย์ลงความเห็นว่าเป็นถึงแก่กรรมเนื่องจากโรคหัวใจปัจจุบัน รวมอายุได้ ๖๖ ปี ๑ เดือนบริบูรณ์

## ๒. ประวัติการศึกษา และการรับราชการ

### ประวัติการศึกษา

ได้รับการศึกษาชั้นต้นจากโรงเรียนวัดบพิตรพิมุข การศึกษาในสมัยนั้นเป็นแบบที่เรียกว่า การต่อหนังสือ สอบไล่ได้ชั้นประโยค ๑ เมื่ออายุได้ ๑๒ ขวบ ต่อมาได้ย้ายไปเรียนต่อที่โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ สอบไล่ได้ชั้นประโยค ๒ เมื่ออายุได้ ๑๓ ขวบ จากนั้นสอบไล่ได้ชั้น ๕ ภาษาอังกฤษตามหลักสูตรหลวง เข้าศึกษาต่อ ณ โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ระหว่าง พ.ศ. ๒๔๓๕-๒๔๓๙ ได้รับประกาศนียบัตรครู และสอบไล่ได้เป็นลำดับที่ ๑ ของผู้สำเร็จวิชาครูชุดแรก ระหว่าง พ.ศ. ๒๔๓๙-๒๔๔๑ กระทรวงธรรมการได้คัดเลือกส่งไปเรียนวิชาครู ณ ประเทศอังกฤษ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาครูจากประเทศอังกฤษ

### การรับราชการ

เริ่มรับราชการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๓๕ ในฐานะนักเรียนฝึกสอนของกรมศึกษาธิการ ขณะนั้นมีอายุเพียง ๑๖ ปีเท่านั้น อีก ๒ ปีต่อมา คือ พ.ศ. ๒๔๓๗ ได้รับหน้าที่เป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ ภายหลังจากกลับจากการศึกษาต่อ ณ ประเทศอังกฤษแล้ว ก็ได้เข้ารับราชการเป็นครูในโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ และมีหน้าที่เป็นพนักงานแต่งหนังสือแบบเรียนด้วย

ตำแหน่งหน้าที่ราชการ และบรรดาศักดิ์ที่ได้รับโดยสรุป มีดังนี้

### หน้าที่ราชการ

๑. พ.ศ. ๒๔๓๕ เป็นนักเรียนสอน
๒. พ.ศ. ๒๔๓๗ เป็นครูผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนฝึกหัดครู
๓. พ.ศ. ๒๔๓๙-๔๑ ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมที่ประเทศอังกฤษ
๔. พ.ศ. ๒๔๔๑ สอนวิชาชุดครู และคำนวณวิธี ในโรงเรียนฝึกหัดครู กับเป็นพนักงานแต่งแบบเรียนประจำศาลาว่าการกระทรวงธรรมการ
๕. พ.ศ. ๒๔๔๓ เป็นผู้ช่วยหัวหน้ากองตรวจ ได้จัดระเบียบแบ่งแขวงศึกษาในกรุงเทพ และตั้งพนักงานตรวจโรงเรียน วางระเบียบตรวจโรงเรียน การสอบไล่ตามวิธีใหม่ และยังคงสอนในโรงเรียนฝึกหัดครู
๖. พ.ศ. ๒๔๔๕ เป็นปลัดกรมแบบเรียน ยังคงสอนในโรงเรียนฝึกหัดครู

๗. พ.ศ. ๒๔๔๖ เป็นเจ้ากรมราชบัณฑิต ยังคงสอนในโรงเรียนฝึกหัดครู
๘. พ.ศ. ๒๔๔๗ ย้ายมาเป็นเจ้ากรมตรวจ ได้เริ่มวางชั้นหลักสูตรบรรพวิชาและจัดโรงเรียนตามแผนการศึกษาอย่างใหม่
๙. พ.ศ. ๒๔๕๔ รั้งตำแหน่งปลัดทูลฉลองของกระทรวงธรรมการ
๑๐. พ.ศ. ๒๔๕๕ เป็นปลัดทูลฉลอง
๑๑. พ.ศ. ๒๔๕๗ รั้งตำแหน่งผู้บัญชาการข้าราชการพลเรือน อีกตำแหน่งหนึ่ง
๑๒. พ.ศ. ๒๔๕๘ รั้งตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงธรรมการ
๑๓. พ.ศ. ๒๔๕๙ เป็นเสนาบดีกระทรวงธรรมการ
๑๔. พ.ศ. ๒๔๖๙ ทูลลาออกจากตำแหน่งเสนาบดี
๑๕. ๑ กันยายน ๒๔๗๕ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงธรรมการ จนถึง ๒๗ ธันวาคม ๒๔๗๕ จึงลาออกจากตำแหน่งรัฐมนตรี ไปเป็นประธานสภาผู้แทนราษฎร
๑๖. ๒๘ มิถุนายน ๒๔๗๕ เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และเป็นประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นคนแรก
๑๗. ๑๒ กรกฎาคม ๒๔๗๕ เป็นประธานกรรมการวางโครงการศึกษาให้กระทรวงธรรมการ
๑๘. ๑ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๖ ลาออกจากตำแหน่งประธานสภาผู้แทนราษฎร

### บรรดาศักดิ์ที่ได้รับ

- ๔ กันยายน ๒๔๔๒ เป็นหลวงไพศาลศิลปศาสตร์
- ๒๑ กันยายน ๒๔๔๖ เป็นพระไพศาลศิลปศาสตร์
- ๘ มกราคม ๒๔๕๒ เป็นพระยาไพศาลศิลปศาสตร์
- ๓๐ ธันวาคม ๒๔๕๖ เป็นพระยาธรรมศักดิ์มนตรี สรรพศึกษาวิธียุโรปการ
- ๓๑ ธันวาคม ๒๔๖๐ เป็นเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี

๓. เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ส่วน  
ตัวที่เด่นเป็นพิเศษ เช่น การตัดสินใจเด็ดขาด  
ความมีอัธยาศัยอันดี อันเป็นคุณสมบัติเด่นของ  
ข้าราชการตัวอย่าง

เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี ได้รับการศึกษา  
เล่าเรียนในชั้นต้นกับพระในวัด การเล่าเรียนดังกล่าว  
เป็นการยอมนิสยบัจจัยในทางที่เป็นคนมีระเบียบ  
เรียบร้อย อ่อนโยน มีเมตตากรุณา จิตใจมั่นคง  
รักสงบ มันอยู่ในขนมธรรมเนียมประเพณี ทั้งนี้  
เนื่องจากพระเป็นผู้ที่อยู่ในศีลธรรม และเป็นแม่  
พิมพ์อันดีของศิษย์ ทำให้ศิษย์ดำเนินรอยตามท่าน  
ไปด้วย ดังนั้นกริยามารยาทของท่านจึงเหมาะสม  
สำหรับการเป็นผู้ที่แท้จริง ท่านไม่เคยกล่าวคำหยาบ  
หรือคำผู้ใดเลย แม้แต่คำที่ไม่สุสุภาพ ท่านก็ไม่  
สมัครใจจะใช้ ลูกหลานหรือใคร ๆ ในบ้านใช้คำ  
พูดที่ผิด ๆ ท่านก็ไม่ยอมให้ผ่านไป จะต้องทักท้วง  
และแก้ไขให้ถูกต้อง กริยาของท่านอ่อนโยนละมุน  
ละม่อมกับทุกคน ท่านมีความมรยัสต์ เกลียศความ  
สุรุษสุร่ายอย่างยิ่ง ท่านไม่ชอบความตระหนี่ถี่เหนียว  
ชอบเดินสายกลาง การใช้จ่ายจะมากหรือน้อยก็  
ตามต้องให้สมเหตุสมผล และสมควร

ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสิ่งที่ท่านยึดถือเป็น  
ชีวิตจิตใจ ความจริงท่านมิใช่คนมั่งมี แต่ในเวลา  
เดียวกัน ก็ไม่ยอมให้ความยากจนเข้ามา รบกวน  
เพราะความมรยัสต์ของท่าน จึงรักษาระดับความ

เป็นอยู่อันเหมาะสมแก่ฐานะของท่านไว้ได้เป็นอย่างดี  
ก็ ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งเสนาบดีหรือรัฐมนตรี  
ท่านจะปฏิเสธไม่ยอมรับของกำนัลใด ๆ อย่างเด็ด  
ขาด เนื่องจากความซื่อสัตย์สุจริตอย่างแท้จริง อัน  
เป็นคุณสมบัติของท่าน ทำให้บุคคลภายนอกไว้  
วางใจท่าน มอบให้ท่านช่วยจัดทรัพย์สมบัติเพื่อ  
ประโยชน์แก่การศึกษา เช่น รวย นางสาวลอย  
หลิมแข่งไถ่ ดังปรากฏชื่อโรงเรียนอนุบาลลอยอุทิศ  
โรงเรียนเอี่ยมลอย ชีวิตของท่านอยู่อย่างปกติ  
ธรรมดา รับประทานอาหาร พักผ่อน และออก  
กำลังกายอย่างเหมาะสม

สำหรับการกีฬา ท่านเป็นผู้ริเริ่มนำเอา  
กีฬาฟุตบอลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการพลศึกษา  
ครั้งแรกผู้ปกครองนักเรียนไม่เห็นด้วยกับกีฬาประ  
เภทนี้ ทว่าการเล่นฟุตบอลมีแต่ผลเสีย นอกจาก  
เสียเวลาเรียนแล้วทำให้เด็กได้รับอันตรายบาดเจ็บ  
แข็งหักขาหัก และอาจถึงตายก็ได้ ในเรื่องนี้ท่าน  
เห็นว่าการบาดเจ็บมีบ้างก็เป็นส่วนน้อย ถ้าจะได้  
เล่นกันโดยระมัดระวัง การเจ็บป่วยถือเป็นการบัง  
เอิญ การเล่นฟุตบอลจะช่วยทางจิตใจได้เป็นอย่างดี  
ทำให้มีหน้าใจเป็นนักกีฬา รู้จักอดทน อดกลั้น  
รู้จักแพ้ รู้จักชนะ ไม่พยายาบท สู้กันซึ่งหน้า มี  
ความสามัคคีในหมู่คณะไม่มีการแบ่งแยก หักให้  
เล่นฟุตบอล ไม่ใช่เล่นถนน

สำหรับการปฏิบัติงาน ท่านเป็นผู้ที่รับฟัง  
ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา



โดยท่านจะเป็นผู้พิจารณาอีกครั้งหนึ่งเป็นครั้งสุดท้าย ถ้าความเห็นข้อใดเหมาะสมท่านก็จะลงความเห็นตามผู้น้อย

#### ๔. ผลงานของท่านที่มีผลต่อระบบ

##### ราชการ

ผลงานของท่านที่สำคัญยิ่งมี ๒ อย่าง คือ

- ก. งานเกี่ยวกับการศึกษา
- ข. งานการประพันธ์และการกวี

ผลงานของท่านที่มีผลต่อระบบราชการ กล่าวโดยสรุป ดังนี้

##### งานที่เกี่ยวกับการศึกษา

ท่านเป็น “นักปฏิบัติ” หมายถึงการปฏิวัติการสอนนักเรียน ในสมัยเริ่มเข้ารับราชการ รัฐบาลในสมัยนั้น ได้เริ่มวิตกถึงสภาพการศึกษาของชาติที่จะประสาสน์ให้แก่กุลบุตร กุลธิดาทั่วไป หากจะทิ้งให้อยู่ในสภาพใช้ กระดานดำรมด้วยเขม่าไฟ เรียนอยู่ตามวัด และห้องแบบนกแก้วตลอดไป การศึกษาชาติจะไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร และขณะนั้น ประเทศอินเดียเป็นประเทศได้อาณาจักรของประเทศอังกฤษ ได้รับการฟื้นฟูวางรากฐานโดยชาวอังกฤษไปมากแล้ว จึงควรที่จะเอาแบบอย่างประเทศอินเดีย ประกอบกับขณะนั้น กระทรวงธรรมการ ได้เริ่มจัดตั้ง โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีได้เริ่มเข้ารับราชการ จึงได้รับคำสั่งให้ทำการค้นคว้าแนวการสอนจากคำราชาภาษาต่างประเทศ

ที่มีเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งขณะนั้นมีน้อยมาก สามารถสร้างแผนการสอนให้เสนาบดีทรงพิจารณาปรากฏว่าแนวการสอนของท่านเป็นการปฏิวัติการสอนที่สอนกัน อยู่ตามโรงเรียนยุคนั้นคร่าวๆ เป็นการสอนพร้อมกันทุกชั้น เสนาบดีจึงจัดการเรียกครูทั้งกรุงเทพฯ เข้ามาอบรมวิธีการสอนแบบใหม่จากทัศนนะและความคิดเห็นที่ท่านค้นคว้าขึ้นมา ได้ปรากฏว่า บรรดาครูที่มาอบรม “การปฏิวัติการสอนนักเรียน” ในขณะนั้นนอกจากจะมีครูทั่วไปเข้ารับการศึกษาอบรมอย่างพร้อมเพรียงกันแล้ว ครูอาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ท่านทุกคนตั้งแต่เด็กจนกระทั่ง ได้รับประกาศนียบัตร วิชาครูขึ้น มากก็พากันมารับคำอบรมจากท่านด้วย

ในระหว่างที่ท่านดำรงตำแหน่งเสนาบดี กิจการที่สำคัญมีดังนี้

— ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติ โรงเรียนราษฎร์ขึ้นฉบับแรก เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๑ ทั้งนี้เพื่อเป็นการควบคุมโรงเรียนส่วนบุคคลทั้งของชาวไทย และชาวต่างประเทศ ให้จัดการศึกษาให้ต้องตามรัฐประศาสน์นโยบายประเทศไทย พระราชบัญญัติดังกล่าว ได้ใช้และปรับปรุงต่อเนื่องมาจนกระทั่งบัดนี้

— ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติ ประถมศึกษา เพื่อเป็นการบังคับกุลบุตรกุลธิดาที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์เล่าเรียนให้ได้เล่าเรียนทั่วหน้ากัน ยังความเจริญให้แก่ประเทศชาติมาจนทุกวันนี้

- งานอื่นๆ ในกระทรวงธรรมการ นับได้ว่าท่านเป็นผู้ริเริ่มงานต่างๆ มากที่สุด เช่น การจัดตั้งโรงเรียนอาชีพขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากได้พิจารณาเห็นว่า นักเรียนที่สำเร็จการศึกษามาต่อไปจะมุ่งเข้ารับราชการมากขึ้น จึงประสงค์จะให้ผู้สำเร็จการศึกษาประกอบอาชีพด้านอื่นบ้าง นอกจากที่จะหันมารับราชการอย่างเดียว

- การริเริ่มให้โรงเรียนต่างๆ ฝึกหัดเล่นฟุตบอล ทั้งนี้เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของการพลศึกษา กิจกรรมด้านนี้เจริญมาก ถึงกับเริ่มตั้งนักฟุตบอลทีมชาติ และเคยส่งฟุตบอลไปร่วมแข่งขัน ณ ต่างประเทศในยุโรปและประเทศเพื่อนบ้านของไทย

- การจัดตั้งสามัคยาจารย์สมาคม เป็นสมาคมที่ทำงานเพื่อประโยชน์การศึกษา เริ่มออกหนังสือวิทยากร (หนังสือนี้รับมาจัดทำต่อจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ที่ทำอยู่เดิม)

- มีส่วนในการริเริ่มส่งเสริมวิชาช่าง และหัตถกรรม ต่อมาได้เปิดเป็นโรงเรียนเพาะช่าง เป็นผู้เสนอขอจัดตั้งโรงเรียน ณิชยการขึ้นที่วัดมหาพฤฒาราม และโรงเรียนสวนกุหลาบขึ้นซึ่งเป็นโรงเรียนณิชยการชุดแรกของไทย

- การแบ่งแขวง การศึกษาในกระทรวง เพื่อเป็นเขตในการตรวจ และจัดโรงเรียนให้เป็นจริงจังขึ้นมา เป็นการปรับปรุงเขตเหมือนกับประเทศอินเดีย

- เป็นผู้ริเริ่มวางหลักสูตรแบบใหม่ หลักสูตรเดิมจะมีการเรียนเพียง ๓ วิชา คือ ไทย เลข และไวยากรณ์ ท่านได้เพิ่มวิชาพิเศษขึ้นในโรงเรียน คือ หัตถศึกษา กติกรรม และพาณิชย์การ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้คนหนุ่มๆ ได้เอาใจใส่ในทางวิชาชีพอื่น แทนที่จะศึกษาเพื่อเข้ารับราชการเพียงอย่างเดียว

- เป็นผู้ริเริ่มขอให้มียางงานการศึกษาประจำปี และเป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในหน้าที่เจ้ากรมกรมตรวจ

- เป็นผู้จัดตั้งโรงเรียนมหาดเล็กหลวง ซึ่งเวลานี้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนนารีราษฎร์

- เป็นผู้จัดโรงเรียนข้าราชการพลเรือน แยกตั้งเป็นแผนกๆ ตามแผนการของกรรมการ และรวบรวมกันไปตั้งไว้ที่ปทุมวัน เพื่อเป็นรากเง้าของมหาวิทยาลัยในเมืองไทยต่อไป

- เป็นกรรมการ วางโครงการศึกษาให้แก่กระทรวงธรรมการ

### งานที่เกี่ยวกับการประพันธ์ และการกวี

ผลงานการประพันธ์ของท่านนับได้ว่า ท่านเป็นกวีชั้นยอดเยี่ยมผู้หนึ่ง บทร้อยกรอง หรือบทความของท่านก็ดี มีแนวความคิดเห็นให้คนเปลี่ยนจากแนวคิดแผนเก่ามาเป็นแผนใหม่ มีผู้นิยมโดยทั่วไป หนังสือบางเล่ม เช่น ธรรมจรรยา เล่ม ๕ เป็นหนังสือแบบเรียนที่มีเนื้อหาสาระดีมาก ยังเป็น

ที่นิยมอยู่ทุกสมัย เป็นผู้รักการประพันธ์ และการ  
กวีมาแต่เยาว์วัย ชีวิตของท่านกับหนังสือเป็นสิ่งที่  
แยกออกจากกันไม่ได้ งานที่ท่านได้ดำเนินการ คือ

- หนังสือพิมพ์ ระหว่างเป็นนักเรียนโรง-  
เรียนสวนกุหลาบ ได้ออกหนังสือพิมพ์รายสัปดาห์  
โดยใช้เขียนด้วยมือ เมื่อเป็นนักเรียนอาจารย์ออก  
หนังสือพิมพ์ชื่อ “สัปดาห์การ” เมื่อกลับจากอังกฤษ  
เป็นสมาชิกทวีปัญญาสโมสร ได้แต่งบทประพันธ์  
ต่างๆ โดยใช้นามปากกาว่า “เขี้ยวหวาน” ระหว่าง  
อยู่ในราชการ และเมื่อออกรับบำนาญแล้ว ก็ยัง  
คงแต่งเรื่องลงในหนังสือพิมพ์อยู่เสมอ

- บทประพันธ์และการกวี ได้แต่งบท  
ประพันธ์ทั้งร้อยกรอง และความเรียงไว้มากมาย  
บางบทใช้นามจริง บางบทใช้นามปากกาว่า “ครู  
เทพ” บทประพันธ์และร้อยกรองเหล่านี้ปรากฏอยู่  
ในหนังสือพิมพ์ต่างๆ และรวบรวมพิมพ์ขึ้นใน  
หนังสือโครงการลอนของกรุงเทพ เล่ม ๑, ๒, ๓ ความ  
เรียงต่างๆ ของกรุงเทพ เล่ม ๑, ๒

- บทละคร ได้ประพันธ์บทละครเรื่อง  
บ่อยใหม่ แม่ศรีครัว หมั้นไว้ และตาเงาะ

- ตำรา ได้แต่งตำราซึ่งได้เคยใช้สอนใน  
หลักสูตรของกระทรวงธรรมการ เช่น นิติหลักสูตร  
ประโยค ๑ สำหรับช่วยครูในการจัดโรงเรียน แบ่ง  
วิชา ให้ได้ผลตาม ความประสงค์ของหลักสูตรสมัย  
นั้น

- แปลยูคลิด เป็นภาษาไทย ซึ่งเป็นต้น  
ตำราในทางศัพท์และแบบของการคำนวณเรขาคณิต  
สืบต่อมา

- พีชคณิต ภาค ๑ และ ๒ ซึ่งได้ใช้เป็น  
แบบกันในเวลาต่อมา

- ตักกวิทยา เป็นหนังสือเล่มแรกที่เป็น  
ภาษาไทย และได้ใช้เป็นตำราในโรงเรียนฝึกหัด  
อาจารย์มานาน

- รวบรวมปาถกถา แสดงวิธีสอนที่โรง-  
เรียนฝึกหัดอาจารย์ ลงพิมพ์เป็นตำราวิธีสอน  
สำหรับครู เป็นตำราเล่มแรกในวิชาครู

- ธรรมจรรยา เล่ม ๔ และเล่ม ๕ เป็น  
แบบสอนอ่านให้ได้ประโยชน์ทางศีลธรรม

นอกจากนี้ยังได้ร่วมมือกับผู้อื่นแต่งหนังสือ  
ไว้อีก เช่น

- ช่วยพระยาวิจิตรธรรมปรีวัตร แต่ง  
ธรรมจรรยา เล่ม ๖

- ช่วยพระยานุกิจวิจิตร แต่งธรรม  
จรรยา เล่ม ๑ และเล่ม ๒

- ร่วมมือกับพระยาเทพศาสตร์สถิตย์  
แต่งแบบสอนอ่านภูมิศาสตร์ เล่ม ๑  
และเล่ม ๒ กับวิชานำรู้เรื่องการ  
เพาะปลูก

- แต่งแบบสอนอ่านใหม่ เล่ม ๑-๗ ด้วย  
ความมุ่งหมายที่จะให้เป็นหนังสือแบบที่ไม่ต้องแก้  
ไขกันบ่อย

— แต่งแบบ สอนอ่าน เรื่อง การสุขาภิบาล  
สำหรับบุคคลและครอบครัว

— หนังสืออ่านเล่น ในภาคสุดท้ายแห่งชีวิต  
ได้เริ่มแต่งหนังสืออ่านเล่นแบบ Novel ขึ้น ได้  
เริ่มประพันธ์หนังสือประเภทนี้ขึ้นเป็นเล่มแรกและ  
เล่มสุดท้าย แต่เป็นที่น่าเสียดายที่ท่านประพันธ์ไม่  
สำเร็จ ได้ถึงแก่อสัญกรรมเสียก่อน

๕. ผลงานที่สืบเนื่องมาจาก ๔. ที่ยังคง  
อยู่หรือนำมาปรับปรุงต่อเนื่องในปัจจุบัน

ผลงานของเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีทุก  
ชั้น ทุกอย่าง นับเป็นมรดกตกทอดมาถึงปัจจุบัน  
ทั้งสิ้น เริ่มแรกตั้งแต่การเป็นนักปฏิวัติการเรียน  
การสอน นับว่าเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาของ  
ชาติ ปฏิวัติจากการนั่งเรียนบนพื้นศาลาวัด มา  
เป็นนั่งเรียนในโรงเรียน การส่งบุตรเข้าไปเรียน  
กับพระที่วัดมาเป็นการเรียนตามโรงเรียน ปัจจุบัน  
เราจึงมักพบเห็นโรงเรียนต่าง ๆ ตั้งอยู่กระจัดกระ-

จายทั่วไป แต่บางแห่งซึ่งส่วนใหญ่โรงเรียนก็ยังคง  
อยู่ติดกับวัด

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติโรงเรียน  
ราษฎร์ พระราชบัญญัติประถมศึกษา พระราช-  
บัญญัติทั้ง ๒ ฉบับนี้ ก็ยังคงมีการปรับปรุงแก้ไข  
กันอยู่ตลอดเวลาตามความเหมาะสมและยังคงมีใช้  
กันอยู่ในทุกวันนี้

การแบ่งเขตการศึกษา เพื่อแบ่งภาระหน้าที่  
ความรับผิดชอบในการตรวจตรารับผิดชอบ ก็ยัง  
คงใช้กันอยู่ทุกวันนี้

การแข่งขันกีฬาฟุตบอลของนักเรียน ตลอด  
จนการมีนักฟุตบอลทีมชาติ และกีฬาฟุตบอลที่  
แพร่หลายอยู่จวบจนกระทั่งทุกวันนี้

จะเห็นได้ว่าผลงานของท่านทุกชิ้น ปรากฏ  
ผลอยู่จนทุกวันนี้ทุกอย่าง จึงนับได้ว่าผลงานของ  
ท่านมีคุณประโยชน์ครบถ้วนมาจนถึงบุคคลยุคปัจจุ-  
บัน ๒

## ด้วยถ้อยคำที่น่าน้ำตา

จาก

# บริษัท เงินทุนจีนเซียร์ทิสท์ จำกัด

(บริษัท ในเครือ ธนาคารเอเซียทิสท์ จำกัด)

๒๒๕๕ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ ตำบลบางกะปิ

เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

โทรศัพท์ ๓๑๔๕๐๕๗, ๓๑๔๐๑๐๑-๗

# ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน

## ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.	วันชัย	สันติสุข	กรมบัญชีกลาง	สาธิตนิตย์	ปิณฑะรุจิ
	วีระ	ไชยธรรม		สมพงษ์	วัฒนสระ
	ประพาส	ทองศักดิ์			
	สมเกียรติ	ชุมวิสูตร			

## การเบิกค่าแวนตา

### ผู้ถาม : จำศาลจังหวัดสุโขทัย

ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกวารสาร ฯ ตลอดมา มีข้อข้องใจขอถามปัญหาดังนี้ หนังสือ ก.ก. ที่ ๐๕๐๖ /ว. ๔๒๖๘๘ ล.ว. ๒๒ ท.ก. ๒๔ ให้เบิกแวนตาสำหรับทางไกล และทางใกล้ได้อย่างละ ๑ อัน อันละไม่เกิน ๗๐๐ บาท ที่แพทย์เห็นว่าจำเป็นต้องใช้ นั้น จะต้องเป็นแพทย์ของทางราชการสั่งหรือแพทย์โรงพยาบาลของเอกชนก็ได้ สมมุติว่า นาย ก. ผ่าลอกท่อ ที่โรงพยาบาลเอกชนที่ทาง ๔๔

ราชการรับรอง จำต้องใช้แวนทางไกล ทางใกล้ อย่างละอัน แต่ทางโรงพยาบาลไม่มีให้จึงสั่งให้ซื้อจากร้านเอกชน เช่นนี้ จะเบิกได้เต็ม ได้ครึ่ง อย่างไรยังสงสัยขอความกรุณาตอบลงในวารสารให้โดยเร็วด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

### ตอบ

ข้าราชการที่ผ่าลอกท่อกระจก เบิกค่าแวนตาทางไกลและทางใกล้ได้อย่างละ ๑ อัน อันละไม่เกิน ๗๐๐ บาท ไม่ว่าข้าราชการผู้นั้นจะสั่งซื้อจากโรงพยาบาลหรือจากร้านเอกชน

**การเบิกค่าห้องและค่าอาหาร  
ในโรงพยาบาลเอกชน**

**ผู้ถาม :** จำศาลจังหวัดสุโขทัย

กรณี ผู้ป่วย โรงพยาบาล ของ เอกชนที่ ทาง  
ราชการรับรองให้เบิกได้นั้น สำหรับค่าห้องให้เบิก  
ได้เท่าใด ไม่เกิน ๑๒๐ บาท หรือไม่เกิน ๑๕๐  
บาท ยังข้องใจ ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่  
เท่าใด ขอได้โปรดกรุณาตอบให้ทราบทางวารสารฯ  
ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

**ตอบ**

ผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนที่ทางราชการรับ  
รอง เบิกค่าห้องค่าอาหารรวมกันได้ไม่เกินวันละ  
๑๕๐ บาท ตามนัยหนังสือกระทรวงการคลังที่  
กค. ๐๕๐๒/ว. ๔๙๓๙๗ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม  
๒๕๒๓

**การเบิกเงินช่วยเหลือบุตร**

**ผู้ถาม :** สมาชิกเลขที่ ๐๑๕๗/๒๕

นาย ก. รับราชการ เป็นข้าราชการระดับ  
๓ ต่อมาได้ถึงแก่กรรมลง โดยภรรยาไม่ได้รับ  
ราชการหรือเป็นลูกจ้างของรัฐแต่อย่างใด เดิม

นาย ก. เบิกเงินช่วยเหลือบุตรจำนวน ๒ คน ๆ ละ  
๕๐บาทต่อเดือน เมื่อถึงแก่กรรมลงภรรยาจะยื่นคำ  
ขอรับเงินช่วยเหลือบุตรแทนนาย ก. ได้หรือไม่?  
ขณะนั้นบุตรทั้ง ๒ คนยังไม่เกิน ๑๘ ปีบริบูรณ์ แต่  
เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส และไม่ใช้บุตร  
บุญธรรมของนาย ก. แต่อย่างใด

**ตอบ**

ผู้ที่ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรตามพระราช-  
กฤษฎีกาเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการ ช่วยเหลือบุตร  
จะต้องเป็น ข้าราชการ หรือลูกจ้าง ประจำ ของทาง  
ราชการ เมื่อนาย ก. ถึงแก่กรรมและภรรยาไม่ได้  
เป็นข้าราชการ หรือลูกจ้าง ประจำของทาง ราชการ  
ภรรยาจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตร

**ได้รับการลดโทษแล้วจะเลื่อนชั้นเงินเดือน  
ได้หรือไม่**

**ผู้ถาม :** ผู้ถูกลงโทษ

นาย ก. ได้ถูกอธิบดีผู้บังคับบัญชามีคำสั่ง  
ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๒๔ สั่งลงโทษลดชั้นเงิน  
เดือน ๑ ชั้น ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๒๔ เป็นต้น  
ไป นาย ก. จึงอุทธรณ์คำสั่งลงโทษนั้นไปยังปลัด  
กระทรวงผู้บังคับบัญชา ต่อมาปลัดกระทรวงผู้  
บังคับบัญชาได้มีคำสั่งลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๒๕

ส่งดอกเบี้ย เป็นให้ดอกเบี้ยเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๒ เดือน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๒๕ เป็นต้นไป จึงขอเรียนถามว่า ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ และ ๒๕๒๖ ให้แก่นาย ก. ได้หรือไม่

ตอบ

ปัญหาที่ว่า ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ ให้แก่นาย ก. ได้หรือไม่นั้น ผู้ตอบเห็นว่า การที่อธิบดีมีคำสั่งลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๒๔ สั่งส่งโทษลดชั้นเงินเดือนนาย ก. ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๒๔ เป็นต้นไป แล้วต่อมาปลัดกระทรวงได้มีคำสั่งลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๒๕ สั่งส่งโทษ เป็นให้ส่งโทษตัดเงินเดือน ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ๒๕๒๕ เป็นต้นไปนั้น ถือได้ว่า ตั้งแต่วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๒๕ ซึ่งเป็นวันที่ปลัดกระทรวงมีคำสั่งส่งโทษ เป็นต้นไป นาย ก. ไม่เคยถูกลงโทษลดชั้นเงินเดือน ส่วนก่อนวันดังกล่าวนี้ นาย ก. ยังคงเป็นผู้ถูกลงโทษลดชั้นเงินเดือนตามคำสั่งของอธิบดีอยู่ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ ให้แก่นาย ก. ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๔ ได้ เพราะในรอบปีที่แล้วมา (วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๓ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๔) นาย ก. ถูกลงโทษลดชั้นเงินเดือน ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๗ (๒) วรรคหนึ่งของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)

สำหรับปัญหาที่ว่า ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ให้แก่นาย ก. ได้หรือไม่นั้น ผู้ตอบเห็นว่า โดยที่นาย ก. ถูกลงเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ เพราะถูกลงโทษทางวินัยในกรณีความผิดนั้นมาแล้ว ดังนั้น ถ้านาย ก. อยู่ในหลักเกณฑ์อื่นที่อาจเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ได้ ผู้บังคับบัญชาก็อาจเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ให้แก่นาย ก. ได้ ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๗ (๒) วรรคสองของกฎ ก.พ. ฉบับข้างต้น

### การตั้งผู้รักษาการในตำแหน่ง

ผู้ถาม : คุณสมศรี แจ่มจันทร์

ในกรณีที่ ก.พ. ได้กำหนดให้มีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานใดแล้ว แต่กรมยังไม่อาจแต่งตั้งผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นการถาวรได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ยังไม่ได้รับอนุมัติเงินงบประมาณ กรณีเช่นนี้ถ้ากรมจะให้ข้าราชการคนใดคนหนึ่ง เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จะกระทำได้หรือไม่

ตอบ

เมื่อ ก.พ. ได้กำหนดให้มีตำแหน่งแล้ว แม้ตำแหน่งนั้น จะยังไม่ได้รับ อนุมัติเงิน งบประมาณ ก็อาจสั่งให้ข้าราชการที่เห็นสมควร รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวได้ ๑๖

# กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๕๓

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๑๑ มิถุนายน ๒๕๒๕

เรื่อง การเบิกค่าใช้จ่ายในการอบรมและสัมมนา

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๒๕ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นว่า ตามที่ทางราชการได้อนุมัติให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ เข้ารับการอบรมหรือสัมมนา โดยให้เบิกจ่ายค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นได้นั้น ไม่ควรให้เบิกจ่ายค่าอาหารระหว่างการอบรมและสัมมนาด้วย

คณะรัฐมนตรีจึงมีมติว่า ต่อไปการเข้ารับการอบรมหรือสัมมนา ผู้รับการอบรมหรือสัมมนาควรจ่ายค่าอาหารเอง ไม่ควรให้เบิกจ่ายจากหน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจเจ้าสังกัด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

โทร. ๒๕๑๒๒๔๐

ที่ สร ๑๐๐๑/ว ๒๕๓๒

สำนักนายกรัฐมนตรี

๑๘ มิถุนายน ๒๕๒๕

เรื่อง ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๒๕  
เรียน หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมในสำนักนายกรัฐมนตรีทุกแห่ง และ กอ. รมน.

สำนักนายกรัฐมนตรี ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๕๕ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๒๕ เรื่อง ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๒๕ มาเพื่อทราบ

สดี ศรีบุญเรือง

(นายสดี ศรีบุญเรือง)

ผู้ช่วยปลัดสำนักฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

โทร. ๒๕๑๑๑๐๗, ๒๕๑๑๑๔๕



๑๗ มิถุนายน ๒๕๒๕

เรื่อง ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๖)

พ.ศ. ๒๕๒๕

เรียน

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาระเบียบดังกล่าวข้างต้น

ตามที่ได้ส่งระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๒๓ มาเพื่อปฏิบัติ ความแจ้งอยู่แล้วนั้น

บัดนี้ ประธานคณะกรรมการกำหนดโครงการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ (ก.ข.ต.) รายงานว่า คณะกรรมการ ก.ข.ต. ได้พิจารณาเห็นว่า การพิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ สมควรที่จะอยู่ในความดูแลของสำนักงาน ก.พ. แต่เพียงแห่งเดียว เพื่อแก้ปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน และเพื่อลดขั้นตอนการพิจารณา จึงขอแก้ไขระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๑๒ ข้อ ๖ วรรคหนึ่ง โดยให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นประธาน ผู้อำนวยการกองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ส่วนกรรมการอื่นๆ รวมทั้งเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือผู้แทน ให้เป็นกรรมการตามเดิม และได้เสนอร่างระเบียบ ฯ มาเพื่อดำเนินการต่อไป

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๒๕ เห็นชอบด้วย และอนุมัติให้ดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำเสนอท่านนายกรัฐมนตรีพิจารณาลงนามในระเบียบดังกล่าวแล้ว ทั้งนี้ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนยืนยันมา เพื่อดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง/สูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๙๒๓๖๑๖

## ระเบียบ

ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๖)

พ.ศ. ๒๕๒๕

โดยที่เห็นเป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๒) (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๑๘ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๒๐ และ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๒๓ คณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๒๕”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๒๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ วรรคแรก แห่งระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๘ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๒๐ และ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๒๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการกำหนดโครงการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ช.ค.” ประกอบด้วยเลขาธิการ ก.พ. เป็นประธาน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหรือผู้แทน เลขาธิการคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติหรือผู้แทน เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติหรือผู้แทน ปลัดทบวงมหาวิทยาลัยหรือผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณหรือผู้แทน อธิบดีกรมวิเทศสหการหรือผู้แทน อธิบดีกรมบัญชีกลางหรือผู้แทน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ. เป็นกรรมการ และเลขานุการ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ”

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๒๕

พลเอก เปรม ติณสูลานนท์

นายกรัฐมนตรี

# ถอดนามชก

## บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

### ก.พ. ปรับปรุงวิธีการขอโอนข้าราชการใหม่

เมื่อเร็ว ๆ นี้ ก.พ. ได้ออกหนังสือเวียน หรือที่เรียกว่า “ว.” ไปใหม่ฉบับหนึ่ง ชื่อเต็มๆ ว่า หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๕ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๕ หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “ว. ๕” มีใจความสำคัญ คือ เพิ่มเติมแนวทางปฏิบัติกรณีโอนข้าราชการ ประเภทอื่นมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับสูงกว่าเดิม หรือ โอนมารับเงินเดือนสูงกว่าเดิมว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง เพราะว่าแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่เดิมไม่ได้พูดถึงเรื่องนี้ไว้

เรื่องนี้มีความเป็นมา หลักเกณฑ์และเหตุผลของการปรับปรุงดังนี้ครับ

### แนวทางปฏิบัติเดิม

แนวทางปฏิบัติเดิมนั้น ก.พ. ได้กำหนดไว้ในหนังสือเวียน “ว. ๒๑ ปี ๒๕๑๙” หรือหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๑๙ ซึ่งพูดถึงแนวทางปฏิบัติไว้ ๒ เรื่อง

๑. โอนข้าราชการ ประเภทอื่น มาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมจะต้องปฏิบัติอย่างไรก่อนเสนอขออนุมัติมาที่ ก.พ.
๒. ถ้าจะบรรจุกลับข้าราชการ ประเภทอื่น มาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมจะต้องดำเนินการ อย่างไรก่อนที่จะขออนุมัติมาที่ ก.พ.

ถ้าจะสรุปสั้น ๆ ก็ได้ว่า ว. ๒๑ เป็นแนวทางปฏิบัติที่บอกไว้ว่า ถ้ากรมจะรับโอนหรือบรรจุกลับข้าราชการ ประเภทอื่น มาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญจะต้องทำอะไรบ้าง ก่อนที่จะส่งเรื่องมาขออนุมัติการรับโอนหรือบรรจุกลับที่ ก.พ. ตามที่มาตรา ๕๓ และมาตรา ๕๘ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ระบุว่าต้องขออนุมัติ ก.พ. ก่อน

หรือถ้าจะให้เข้าใจง่ายขึ้นก็ต้องนำ ว. ๒๑ มาจับกับขั้นตอนในการดำเนินเรื่องการรับโอนหรือบรรจุข้าราชการ ประเภทอื่น มาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งจะมีอยู่ ๓ ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ

๑. กรมตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับโอน  
เงินเดือนของผู้รับโอน ว่าตรงตาม  
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือหลัก-  
เกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดหรือไม่ รวมทั้ง  
เตรียมส่งเอกสารและคำชี้แจงประกอบ  
คำขออนุมัติไปที่ ก.พ.

๒. กรมส่งคำขอ เอกสารและคำชี้แจงไปที่  
ก.พ. เพื่อขออนุมัติการรับโอน และ  
ให้ ก.พ. กำหนดระดับตำแหน่งและ  
อัตราเงินเดือน

๓. กรมออกคำสั่งรับโอนและบรรจุกลับ  
ตามที่ ก.พ. อนุมัติ

ว. ๒๑ ก็เป็นแนวทางปฏิบัติในส่วนที่กรม  
ต้องทำในขั้นตอนที่ ๑ นั้นเอง

แนวทางปฏิบัติในการรับโอนและการบรรจุ  
กลับมีดังนี้

## ๑. กรณีโอนข้าราชการ

ถ้ากรมจะรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมา  
บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จะ  
ต้องตรวจสอบและพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้ก่อน  
ดังนี้

๑. ตรวจสอบดูให้แน่นอนก่อนว่าผู้ขอโอน  
มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ  
สำหรับ ตำแหน่งที่จะรับโอนหรือไม่  
เช่น คุณวุฒิ ประสบการณ์ ของผู้โอน

ตรงกับที่ กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะ  
สำหรับตำแหน่งหรือไม่

๒. ตรวจสอบว่าเงินเดือนของผู้ขอโอนมานั้น  
จะต้อง ไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของ  
ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่นจะโอน  
มาระดับ ๖ เงินเดือนของผู้รับโอนจะ  
ต้องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๖ เป็น  
ต้น

๓. ให้ชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นเมื่อจะ  
ขอไป ก.พ. ด้วยว่า การขอรับโอน  
ข้าราชการรายนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ  
ราชการของกรมอย่างไร เช่น ความรู้  
ความสามารถประสบการณ์ของผู้โอน  
เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างไร  
เป็นต้น

จุดสำคัญของ ว. ๒๑ นี้ พุ่งถึงเฉพาะกรณี  
โอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็น  
ข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับเดียวกัน ไม่  
ได้พูดถึงกรณีโอนมาระดับสูงขึ้นว่าจะต้องปฏิบัติ  
อย่างไรก่อนไว้ด้วย

## ๒. กรณีขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ

สิ่งที่กรม จะต้องดำเนินการตรวจสอบและ  
ดำเนินการก่อนที่จะขออนุมัติ ก.พ. ก็คล้าย ๆ กับ  
กรณี การ โอนข้าราชการ เพียงแต่มีบางเรื่อง ต้อง  
ตรวจสอบและส่งหลักฐานไปแสดงเพิ่มเติม ดังนี้

๑. กรม จะต้อง ชี้แจง เหตุผล และความ  
จำเป็นไปว่า การบรรจุกลับข้าราชการรายนี้ เป็น  
ประโยชน์ต่อราชการของกรมมากน้อยเพียงไร

๒. ต้องชี้แจงและส่ง เอกสารหลักฐาน ดัง  
ต่อไปนี้

๒.๑ แบบฟอร์มการขอบรรจุกลับ

๒.๒ ประวัติการ รับราชการ และการ  
ทำงานทุกแห่งของผู้สมัคร โดยมีรายละเอียดข้อ  
เท็จจริงซึ่งได้จากการ สอบตาม ไปยังส่วนราชการ  
หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ คำรับรองว่าผู้สมัครกลับเข้ารับ  
ราชการเป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔

๒.๔ หลักฐานแสดงว่าผู้สมัครกลับ  
เข้ารับ ราชการ เป็นผู้ มี คุณ สมบัติ เฉพาะ สำหรับ  
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน  
กำหนดตำแหน่ง

๒.๕ หลักฐานแสดงเงินเดือนของผู้  
สมัครกลับเข้ารับราชการที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออก  
จากราชการ ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ  
ตำแหน่งที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

สิ่งที่ต้องชี้แจงข้างต้นก็เหมือน ๆ กับกรณี  
การโอนข้าราชการ แต่ในข้อสุดท้ายนี้จะต่างไป  
จากกรณีโอนบ้างคือ

๒.๖ คำรับรองว่า ไม่มีผู้สอบ ได้ใน  
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งขั้นบัญชีรอการบรรจุหรือเลื่อน  
ระดับตำแหน่งอยู่ เว้นแต่ผู้ที่จะบรรจุกลับเข้ารับ  
ราชการนั้นเป็นผู้ที่ออกจากราชการไปดำรงตำแหน่ง

๕๘

ทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภา  
ผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือลา  
ออกจากราชการเพื่อติดตามคู่สมรสไปรับราชการ  
ณ ต่างประเทศ หรือเป็นผู้ที่ออกจากราชการไป  
เพราะถูกยุบเลิกตำแหน่ง

เหตุผลที่กำหนดแนวทางปฏิบัติในข้อนี้ไว้ก็  
เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ที่สอบแข่งขันได้และชั้น  
บัญชีรอการบรรจุอยู่ในตำแหน่งนั้น หรือกรณีที่มี  
บัญชี สอบเลื่อนตำแหน่ง รอแต่งตั้ง ในตำแหน่งนั้น  
อยู่ แต่ทั้งนี้ก็มีข้อยกเว้นการบรรจุกลับผู้ที่ไปดำรง  
ตำแหน่งทางการเมือง ไปสมัคร ส.ส. หรือสมาชิก  
สภาท้องถิ่น ถ้าติดตามคู่สมรสไปรับราชการ ณ  
ต่างประเทศ หรือออกไปเพราะถูกยุบเลิกตำแหน่ง  
ไม่ต้องดูบัญชีสอบก็ได้

ทั้งหมดนี้ก็จะเป็นแนวทางปฏิบัติเดิมที่ ก.พ.  
กำหนดไว้ใน ว. ๒๑

### ปัญหาของแนวทางปฏิบัติเดิม

ปัญหาของ ว. ๒๑ ก็คือ ว. ๒๑ กำหนด  
แต่เพียงแนวทางปฏิบัติว่า กรณีที่กรมจะรับโอน  
ข้าราชการ ประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนจะต้องตรวจสอบหรือพิจารณาสิ่ง  
ใดบ้างเสียก่อนที่จะส่งเรื่อง ไปให้ ก.พ. พิจารณา  
เฉพาะกรณีการโอนมา ในระดับเดียวกันหรือเงิน-  
เดือนไม่สูงกว่าเดิม

ต่อมาได้มีบางส่วนราชการได้หารือมา ถ้า  
จะรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้ง

ให้คำร้งตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับสูงกว่าเดิมจะต้องดำเนินการอย่างไร ทำเหมือนกรณีโอนระดับเดียวกันหรือเปล่า เช่นต้องสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกก่อนแล้วจึงขออนุมัติรับโอนข้าราชการตามมาตรา ๕๓ หรือว่าขออนุมัติรับโอนมาก่อนแล้วจึงไปดำเนินการเรื่องแต่งตั้งภายหลัง

นอกจากนี้ก็มีหลายส่วนราชการเหมือนกันที่ส่งคำขออนุมัติรับโอนข้าราชการกรณีโอนมาระดับสูงกว่าเดิม เช่น เกมเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ ๓ รับเงินเดือนระดับ ๗ จะโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ระดับ ๘ ส่งเรื่องมาให้ ก.พ. อนุมัติการรับโอนเลยโดยส่งคำชี้แจงมาตามแนว ว. ๒๑ นั้นเอง ซึ่งที่จริงเป็นการขออนุมัติรับโอนเหมือนกันแต่กรณีต่างกัน คือโอนมาระดับสูงขึ้น

ทางสำนักงาน ก.พ. ได้สังเกตเห็นปัญหาดังกล่าว และเห็นว่าน่าจะวางแนวทางปฏิบัติให้กรมได้เข้าใจทั่วกันและถือปฏิบัติเหมือนกัน จึงได้พิจารณาเสนอ ก.พ. เพิ่มเติมแนวทางปฏิบัติให้ครอบคลุมกรณีโอนมาระดับสูงขึ้นด้วย และได้ออกเป็นหนังสือเวียนฉบับใหม่ ให้ถือปฏิบัติเหมือน ๆ กันไปแล้ว

หนังสือเวียนที่ว. ๕๔๔ ว. ๕ นั้นเอง

### แนวทางปฏิบัติที่ปรับปรุงใหม่

ว. ๕ ได้เพิ่มแนวทางปฏิบัติให้กรมต้องพิจารณาและดำเนินการในขั้นต้นก่อนส่งคำขอไปให้

ก.พ. พิจารณาอนุมัติจากเดิมที่ได้กำหนดไว้ใน ว. ๒๑ อีก ๒ เรื่องสำคัญ คือ

๑. เพิ่มแนวทางปฏิบัติในกรณีที่รับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งในระดับที่สูงกว่าที่ดำรงอยู่ชั้นมาอีกกรณีหนึ่ง นอกเหนือจากกรณีโอนมาระดับเดียวกันโดยระบุว่ากรณีนี้ กรมจะต้องดำเนินการ สอบคัดเลือก หรือ คัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดให้เสร็จเรียบร้อยเสียก่อน แล้วจึงส่งคำขอและคำชี้แจงอื่น ๆ ตามที่ ว. ๕ กำหนดไป เพื่อ ก.พ. พิจารณาอนุมัติ

๒. เพิ่มหลักเกณฑ์การพิจารณาผู้ขอโอนและผู้ขอบรรจุกลับ ให้กรมได้พิจารณาก่อนกรองทั้งผู้ขอโอนหรือผู้ขอบรรจุกลับให้ ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการยิ่งขึ้น โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอยู่ ว่าผู้ขอโอนหรือผู้ขอบรรจุกลับควรจะปฏิบัติหน้าที่เป็นประโยชน์ต่อราชการดียิ่งกว่า จึงควรจะรับโอนหรือบรรจุกลับได้

เหตุผลที่กำหนดหลักเกณฑ์ การพิจารณาในข้อนี้ เพื่อให้มีการ พิจารณาก่อนกรองผู้ขอรับโอนหรือ ผู้ขอ บรรจุ กลับ ให้ ได้ คน ซึ่ง มีความรู้ ความสามารถสูงและเป็นประโยชน์ต่อราชการยิ่งขึ้น นอกจากนั้นก็เพื่อให้ ส่วน ราชการ และ ผู้บังคับบัญชา ได้ คำนึงถึงข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอยู่ในส่วนราชการนั้น ๆ นำมาพิจารณาด้วย ก่อนที่จะพิจารณา รับโอนหรือบรรจุกลับข้าราชการอื่น

ถ้าจะกล่าว อีกนัยหนึ่งก็ว่า หลักเกณฑ์ใหม่<sup>นี้</sup> เป็น ระบบที่เปิดโอกาสให้ รับโอน ข้าราชการอื่น ๆ มาดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ แต่ก็มีมาตรการให้กรม และผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาโดยคำนึงถึงข้าราชการ พลเรือนสามัญที่มีอยู่ ในส่วน ราชการ นั้นก่อน ด้วย และผู้ขอรับโอนนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถเป็นประโยชน์ต่อราชการ ไม่ยิ่งหย่อนไป กว่าข้าราชการที่มีอยู่ด้วย

สรุปขั้นตอนการ ตรวจสอบและพิจารณาผู้ รับโอนและเอกสาร คำชี้แจง ที่กรม จะต้องทำก่อนที่ จะส่งคำขอไปที่ ก.พ. จะมีดังนี้

๑. พิจารณาและชี้แจงเหตุผลและความ จำเป็นว่า ผู้ขอโอนเป็นประโยชน์ต่อ ราชการ ของ ส่วน ราชการ ที่ รับ โอน อย่างไรและเพียงพอ ซึ่งจะได้แก่การ ชี้แจงถึงความรู้ความสามารถ ประสพ- การณ์ของผู้รับโอนว่าเป็นประโยชน์ต่อ งาน ในตำแหน่งที่จะ ให้ทำหรือหน่วย งานนั้นอย่างไร

๒. พิจารณาประเมินข้าราชการที่มีอยู่ใน ส่วนราชการนั้นที่มีคุณสมบัติที่จะดำรง ตำแหน่งที่จะรับโอนนั้นได้ว่ามีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเพียงพอ และ พิจารณาประเมินผู้ขอรับ โอนเปรียบ เทียบกับข้าราชการ ที่มีคุณสมบัติที่จะ ดำรงตำแหน่งนั้นได้ หากเห็นว่าผู้ ขอรับโอนมีความรู้ความสามารถและ

ประสพการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานนั้นมากกว่าก็ให้ส่งเอกสาร หรือคำชี้แจงผลการพิจารณาในส่วนนี้ ไปประกอบการพิจารณาคำข

๓. ตรวจสอบคุณสมบัติ เฉพาะ สำหรับ ตำแหน่งของผู้รับโอน ซึ่งหมายถึงคุณ วุฒิ ประสพการณ์ ของผู้รับโอนว่า ตรงตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งที่ จะรับโอนหรือไม่ หากเห็นว่าตรงก็ ส่งเอกสารแสดงหลักฐานและคำชี้แจง ดังกล่าว ไปด้วย

๔. ตรวจสอบเงินเดือนของผู้รับ โอนว่า จะต้องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือน สำหรับตำแหน่งที่จะรับโอน เช่นจะ โอนมาระดับ ๖ เงินเดือนของผู้รับ โอนก็ต้องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๖ (ไม่ต่ำกว่า ๖,๘๓๕ บาท) เป็นต้น หากตรวจสอบเห็นว่าไม่ต่ำกว่าขั้น ของ ระดับที่จะโอนแล้วก็ส่งหลักฐาน หรือ เอกสารดังกล่าวไป เช่น คำสั่งเลื่อน เงินเดือนหรือหลักฐานอื่น ๆ ที่แสดง ระดับและขั้นเงินเดือนของผู้รับโอน

แนวทางปฏิบัติทั้ง ๔ ข้อข้างต้นนี้ ใช้ทั้ง กรณีโอนมาระดับเดียวกัน และกรณีโอนมาระดับ สูงขึ้นด้วย แต่กรณีโอนมาระดับสูงกว่าที่ดำรง

อยู่จะต้องดำเนินการในข้อ ๕ นี้เสียก่อนด้วย แล้ว  
จึงชี้แจงไปประกอบการขออนุมัติรับโอน ดังนี้

๕. กรมที่จะรับโอนจะต้องดำเนินการสอบ  
คัดเลือกหรือคัดเลือกผู้ที่ขอรับโอนมา  
ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเสียก่อน  
เช่นจะโอนมาระดับ ๗ ก็ต้องผ่านการ  
คัดเลือกตามหลักเกณฑ์ใน ว. ๑๘/  
๒๕๑๘ เสียก่อน เป็นต้น และเมื่อ  
ดำเนินการ สอบคัดเลือกหรือคัดเลือก  
แล้วก็ชี้แจงไปในคำขออนุมัติที่ส่งไป  
ก.พ. ด้วย

ส่วนกรณีผู้สอบแข่งขัน ได้นี้ก็ดำเนินการ  
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/ว ๑๕  
ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๒๐

ครับ นี้ก็เป็นส่วนที่ ก.พ. ได้ปรับปรุงแนว  
ทางปฏิบัติในเรื่องการโอนเพิ่มขึ้นจากเดิม และได้  
ออกเป็นหนังสือเวียนไปแล้วใน ว. ๕ ปี ๒๕๒๕ นี้

ส่วนกรณีบรรจุกลับมีเพิ่มเติมจาก ว. ๒๑  
อยู่ข้อเดียวคือ หลักเกณฑ์การพิจารณาประเมินผู้  
ขอบรรจุกลับว่ามีความรู้ความสามารถประสพการณ์  
ที่จะเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยนั้น จะต้องไม่  
ยิ่งหย่อนกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีในส่วน  
ราชการนั้น มีหลักการเดียวกับผู้ขอรับโอนนั่นเอง

รายละเอียดโปรดดูในหนังสือเวียนสำนักงาน  
ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๕ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน  
๒๕๒๕

ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๕

สำนักงาน ก.พ.

๒๕ มิถุนายน ๒๕๒๕

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการและการบรรจุและแต่งตั้งผู้ซึ่งออกจากราชการไปแล้ว  
กลับเข้ารับราชการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๑๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ. ซึ่งกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเสนอเรื่องการ  
รับโอนข้าราชการตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และ  
เรื่องการบรรจุและแต่งตั้งผู้ซึ่งออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราช  
บัญญัติดังกล่าวไปให้ ก.พ. พิจารณา มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้วนั้น



บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า สมควรปรับปรุงแนวทางปฏิบัติดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกแนวทางปฏิบัติตามหนังสือที่อ้างถึงนั้นเสีย และกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเสนอเรื่องการรับโอนข้าราชการตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และเรื่องการบรรจุและแต่งตั้งผู้ซึ่งออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ไปให้ ก.พ. พิจารณาไว้ดังนี้

๑. การขอรับโอนข้าราชการตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้กระทรวง ทบวง กรม ที่จะรับโอนชี้แจงเหตุผลความจำเป็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วยว่า การรับโอนข้าราชการผู้นั้นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญจะเป็นประโยชน์ต่อราชการของกระทรวง ทบวง กรม ที่ขอรับโอนอย่างไร เพียงใด พร้อมทั้งชี้แจงและส่งเอกสารดังต่อไปนี้ไปประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วย คือ

๑.๑ เอกสารชี้แจงว่าไม่มีข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวง ทบวง กรม นั้นที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้ง หรือมีแต่ผู้ที่จะโอนมานั้นจะปฏิบัติหน้าที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ได้ดียิ่งกว่าข้าราชการในกระทรวง ทบวง กรม นั้น

๑.๒ เอกสารชี้แจงว่าผู้ที่จะโอนเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๓ เอกสารชี้แจงแสดงเงินเดือนของผู้ที่จะโอน ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้ง

๒. การขอรับโอนข้าราชการมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าที่ดำรงอยู่ หรือให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงกว่าที่ได้รับอยู่ หรือให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าที่ได้รับอยู่ ตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นอกจากจะต้องดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว ให้กระทรวง ทบวง กรม ที่ขอรับโอนดำเนินการตามกระบวนการการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง โดยการสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดก่อนด้วย

๓. การโอนข้าราชการผู้ซึ่งสอบแข่งขันได้มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้กระทรวง ทบวง กรม ที่จะรับโอนดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๕/พ ๑๕ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๒๐

๔. การขอบรรจุและแต่งตั้งผู้ซึ่งออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ ตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้กระทรวง ทบวง กรม ที่ต้องการจะรับผู้ซึ่งเข้ารับราชการซึ่งเหตุผลความจำเป็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วยว่า การบรรจุและแต่งตั้งผู้สมัครเข้ารับราชการดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อราชการของกระทรวง ทบวง กรมนั้นๆ อย่างไร เพียงใด พร้อมทั้งชี้แจงและส่งเอกสารดังต่อไปนี้ไปประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วย คือ

๔.๑ เอกสารชี้แจงว่าไม่มีข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวง ทบวง กรมหน้าที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง หรือมี แต่ผู้ที่ขอกลับเข้ารับราชการนั้นจะปฏิบัติหน้าที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการได้ดียิ่งกว่าข้าราชการในกระทรวง ทบวง กรมนั้น

๔.๒ รายละเอียดการขอกลับเข้ารับราชการโดยอนุโลมตามแบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว๘ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๒๓

๔.๓ ประวัติการรับราชการและการทำงาน ทุกแห่งของผู้สมัครโดยมีรายละเอียดข้อเท็จจริงซึ่งได้จากการสอบถามไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ คำรับรองว่าผู้สมัครเข้ารับราชการเป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

๔.๕ เอกสารชี้แจงว่าผู้สมัครเข้ารับราชการเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔.๖ เอกสารชี้แจงแสดงเงินเดือน ของผู้สมัครเข้ารับราชการที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะได้รับบรรจุและแต่งตั้ง

๔.๗ คำรับรองว่า ไม่มีผู้สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งขั้นบัญชีรอการบรรจุหรือเลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ เว้นแต่ผู้ที่จะได้รับบรรจุและแต่งตั้งนั้น เป็นผู้ซึ่งออกจากราชการไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือลาออกจากราชการ เพื่อติดตามคู่สมรสซึ่งไปรับราชการ ณ ต่างประเทศ หรือเป็นผู้ซึ่งออกจากราชการไปเพราะถูกยุบเลิกตำแหน่ง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่างๆ ทราบ  
ด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) โสรัจ สุจริตกุล

(นายโสรัจ สุจริตกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

กองกฎหมายและระเบียบ

โทร. ๒๘๑๘๔๕๑

# การเปลี่ยนแปลงหมุนเวียน นักบริหาร

นิเวศน์ สิทธิชัย \*

ปัจจุบันนี้ข่าวสารการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการระดับสูงฝ่ายต่าง ๆ ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางจากสื่อมวลชนและประชาชนทั่วไป ทั้งนี้เพราะคนทั่วไปคิดว่าตำแหน่งเหล่านั้นมีศักดิ์ เกียรติ และอำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้ประสบความสำเร็จสำหรับในราชการพลเรือนนั้นตำแหน่งระดับสูงที่มักจะได้รับกรกล่าวขวัญอยู่เสมอ ก็คงจะได้แก่ตำแหน่ง ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี และรองอธิบดี ตำแหน่งเหล่านี้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับนโยบาย วางแผนปฏิบัติราชการ ควบคุม ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานและปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานเช่นนี้เป็นงานที่มีลักษณะงานบริหารราชการ ดังนั้นตำแหน่งเหล่านี้จึงมีชื่อที่กำหนดเป็นทางการว่าเป็นตำแหน่ง “นักบริหาร”

โดยที่ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารนั้น เป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อประเทศชาติ เพราะ

มีหน้าที่ ความรับผิดชอบ และบทบาทที่สำคัญมากในการบริหารราชการแผ่นดิน การที่จะทำให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรือง ประชาชนอยู่ดีมีสุข ส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับความตั้งใจ ความเสียสละ และความรู้ความสามารถของนักบริหาร การที่นักบริหารจะทุ่มเทสิ่งเหล่านี้ให้แก่ส่วนรวมมากน้อยเพียงใดนั้นก็ย่อมขึ้นอยู่กับระบบบริหารงาน บุคคลที่ใช้แก่นักบริหารอีกต่อหนึ่ง ถ้าระบบดีก็จะส่งเสริมให้นักบริหารที่ดี ถ้าระบบไม่ดี ก็จะเป็นเหตุให้นักบริหารไม่ดีตามไปด้วย ดังนั้น ระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับนักบริหารระดับสูง จึงมีความสำคัญต่อส่วนรวมมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบรรจุ แต่งตั้ง การให้ค่าตอบแทน การปูนบำเหน็จความชอบ การบำรุงขวัญและกำลังใจ การตรวจสอบติดตามผลงาน ตลอดจนระบบการเปลี่ยนแปลงหมุนเวียนนักบริหารให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อราชการ

\* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

## การโอนย้ายในระบบราชการพลเรือน-ไทย

ในราชการนั้นการย้ายสับเปลี่ยนเป็นเรื่องปกติธรรมดาในชีวิตราชการ อาจจะเป็นการย้ายสับเปลี่ยนภายในกรมเดียวกัน หรือโอนไปดำรงตำแหน่งในต่างกรมต่างกระทรวง ทั้งนี้ ก่อนที่ข้าราชการแต่ละคนจะก้าวขึ้นสู่ระดับสูงในตำแหน่งนักบริหารนั้น จึงเชื่อได้ว่าจะต้องผ่านการสับเปลี่ยนโยกย้ายมาพอสมควร แต่เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารแล้ว กลับมีการโอนย้ายสับเปลี่ยนไม่มากนัก เป็นเหตุให้มีอริบคิบางคนอยู่ในตำแหน่งหลาย ๆ ปี ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ทั้งนี้ เมื่อมีการร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงได้มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแห่งชาติขอแปรญัตติเพิ่มบทบัญญัติห้ามมิให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวกันติดต่อกันเกินกว่า ๔ ปี ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าว ก.พ. ได้กำหนดและคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเริ่มใช้มาตั้งแต่วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๘ และได้ครบเวลา ๔ ปี ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๒๒ ซึ่งนับ

จวบจนถึงขณะนี้ก็ประมาณ ๓ ปีแล้ว จากการติดตามศึกษาประเมินผลของสำนักงาน ก.พ. ปรากฏว่าหลักเกณฑ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนี้ได้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ จึงควรที่จะได้ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้ เพื่อให้การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ข้อแตกต่างระหว่างการ โอนย้ายปกติกับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร

ก่อนอื่นขอทำความเข้าใจเสียก่อนว่าการโอนย้ายปกติกับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารนั้นมีลักษณะที่เหมือนกัน เพียงแต่หลักเกณฑ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารนั้นกำหนดขึ้นเพื่อเสริมให้การโอนย้ายปกติมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยกำหนดเงื่อนไขระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งไว้เป็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. การโอนย้ายตามปกติ เป็นกรณีของการโอนย้ายสับเปลี่ยนตามบทบัญญัติในมาตรา ๔๔ และมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้แก่กรณีที่นักบริหารยังดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่เดียวกันติดต่อกัน

๑ ตำแหน่งนักบริหารในบทความนี้หมายถึงตำแหน่ง ปลัดกระทรวงหรือทบวง หรือเทียบเท่า รองปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า และรองอธิบดีหรือเทียบเท่า สำหรับตำแหน่งที่เทียบเท่าหมายถึงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ และรองหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ เลขานุการสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นต้น

กันยังไม่ครบ ๔ ปี แต่ผู้บังคับบัญชาเห็นควรให้ สับเปลี่ยนโอน ย้าย เพื่อความเหมาะสม

๒. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร เป็นการสับเปลี่ยน โอนย้ายตามบทบัญญัติในมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยนักบริหารนั้นได้ดำรง ตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่เดียวกันติดต่อกันมาแล้วครบ ๔ ปี ก็จะเข้าเกณฑ์ตามหลักเกณฑ์การสับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าที่

สำหรับบทความนี้จะกล่าวถึงเฉพาะกรณี ของการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารเท่านั้น โดย ไม่ได้นำกรณีการโอนย้ายปกติเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

### หลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร

ทั้งที่กล่าวแล้วว่าหลักเกณฑ์และวิธีการสับ- เปลี่ยน หมุนเวียนนักบริหาร อาศัยตามความมาจาก มาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

“ภายใต้บังคับมาตรา ๔๔ วรรคหนึ่ง มาตรา ๕๒ ให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ระดับ ๘ ระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่ ก.พ. กำหนด โดยมิควรให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวกันติดต่อกันเป็นเวลานาน เกินกว่า ๔ ปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ความในมาตรา<sup>๕</sup>ไม่ให้ใช้บังคับแก่ผู้ดำรง ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะ งานเฉพาะอย่าง”

จากความในมาตราดังกล่าว อาจจะถูกกล่าว ได้ว่าการสับเปลี่ยนหมุนเวียนก็หมายถึง การสับ- เปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน ข้าราชการพลเรือน สามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร ซึ่งในที่นี้ ก็หมายถึงตำแหน่งนักบริหารกับตำแหน่งผู้ว่าราชการ จังหวัดและรองผู้ว่าราชการจังหวัดให้ไปปฏิบัติ หน้าที่อื่น มิให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวกันติดต่อกันเป็น เวลานานเกินควร

### เจตนารมณ์ของการสับเปลี่ยนหมุนเวียน

สถานีบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ กำหนดบทบัญญัติเกี่ยวกับการ สับเปลี่ยน หมุนเวียน นักบริหารขึ้น โดยมีการอธิบายอย่างกว้างขวาง ทั้งฝ่ายที่เห็นด้วยและฝ่ายที่คัดค้าน ซึ่งจากการลง มติก็ปรากฏว่ามีสมาชิกเสียงข้างมากเห็นชอบด้วย กับการกำหนดบทมาตรานี้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ด้วย เหตุผลซึ่งอาจสรุปได้ ดังนี้

๑. สนับสนุนให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่และ ความรับผิดชอบของข้าราชการ โดยเฉพาะระดับ บริหาร เพื่อไม่ให้ปฏิบัติหน้าที่เดียวในกรมใด กรมหนึ่งนานเกินควร จนอาจเกิดการสร้างอาณา จักร หรือเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของส่วนราชการ

๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนานักบริหาร และเปิดโอกาสให้นักบริหาร ได้เพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป็นนักบริหารที่มีประสิทธิภาพ

๓. ก่อให้นักบริหาร เกิดความคิดริเริ่ม ความกระตือรือร้น และทุ่มเทความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานใหม่ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

๔. ก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างส่วนราชการ และส่งผลให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย

ต่อจากนั้น ก.พ. ก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี แล้วแจ้งให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ทราบ เพื่อถือปฏิบัติต่อไป โดยในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีรายละเอียดที่ควรทราบสรุปได้ดังนี้

ประการแรก ผู้ซึ่งอยู่ในข่ายจะต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียน ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เท่านั้น ซึ่งก็หมายความว่าข้าราชการประเภทอื่น เช่น ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการอัยการ เป็นต้น ไม่อยู่ในข่ายที่จะต้องสับ

เปลี่ยนหมุนเวียนตามหลักเกณฑ์<sup>๕</sup> สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งอยู่ในข่ายต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนขณะนั้นทั้งหมด ๔๑๒ ตำแหน่ง คือ

ตำแหน่งนักบริหาร ๘<sup>๒</sup> หรือที่เรียกกันว่า ผู้ช่วยอธิบดี จำนวน ๓ ตำแหน่ง

ตำแหน่งนักบริหาร ๔ หรือที่เรียกกันว่า รองอธิบดีหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๔๐ ตำแหน่ง

ตำแหน่งนักบริหาร ๑๐ หรือที่เรียกกันว่า อธิบดี หรือเทียบเท่า และรองปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า จำนวน ๑๒๔ ตำแหน่ง

ตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๗๑ ตำแหน่ง

ตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๗๔ ตำแหน่ง

สำหรับตำแหน่งนักบริหาร ๑๑ หรือที่เรียกกันว่า ปลัดกระทรวงนั้น ไม่อยู่ในข่ายต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียน เพราะกฎหมายกำหนดไว้แก่ตำแหน่งนักบริหาร ๑๐ เท่านั้น และอาจจะมีผู้สงสัยว่าเหตุใดจึงไม่มีจำนวนตำแหน่งนักบริหาร ๗ อยู่ที่ด้วย<sup>๕</sup> ก็เนื่องจากว่าขณะนั้นตำแหน่งนักบริหารนั้นยังไม่มีระดับ ๗

๒ คำว่าตำแหน่งนักบริหาร ๘ นั้น หมายถึงว่า ตำแหน่งนักบริหาร ระดับ ๘ นั่นเอง

**ประการที่สอง** การนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่เดียวกันไม่เกิน ๔ ปี นั้น หมายถึงว่า นักบริหารนั้นได้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งติดต่อกันครบ ๔ ปีแล้ว โดยไม่ได้เปลี่ยนไปปฏิบัติหน้าที่อื่นเลย เช่น นักบริหาร ก. ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอธิบดีกรม ข. มาครบ ๔ ปี เป็นต้น การนับเวลาครบ ๔ ปี นี้ก็มีหลักอยู่ว่านักบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนประกาศใช้ ก็ให้เริ่มนับเวลาดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ เป็นต้นไป แต่สำหรับนักบริหารที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหลังวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ นั้นก็ให้เริ่มนับเวลาดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นต้นไป

**ประการที่สาม** ระยะเวลาดำเนินการเพื่อสับเปลี่ยนหมุนเวียน หมายถึงว่า เมื่อนักบริหารผู้ใดปฏิบัติงานหน้าที่เดียวกันครบ ๔ ปีแล้ว ก็จะต้องดำเนินการ สับเปลี่ยน หมุนเวียนให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน

**ประการที่สี่** ประเภทของการสับเปลี่ยนหมุนเวียน มีอยู่ ๓ ประเภท คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ซึ่งหมายถึงการมอบอำนาจหรือมอบหมาย โดยทำเป็นหนังสือให้นักบริหารหมุนเวียนกันปฏิบัติ

หน้าที่ภายในกรมเดียวกัน การย้าย ซึ่งหมายถึงการแต่งตั้งนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดิมภายในกรมเดียวกัน และการโอน ซึ่งหมายถึง การแต่งตั้งนักบริหารในสังกัดกรมหรือทบวงหรือกระทรวงหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่งในอีกกรมหรือทบวงหรือกระทรวงหนึ่ง

**ประการที่ห้า** ผู้มีอำนาจพิจารณาคำเนิ การสับเปลี่ยนหมุนเวียน ซึ่งหมายถึงผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายนี้ ในการ สับเปลี่ยน หมุนเวียนนักบริหาร โดยในการสับเปลี่ยนหน้าที่นั้น ให้หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งมีฐานะเป็นกรมเป็นผู้สั่งการโดยทำเป็นหนังสือ สำหรับการย้ายนั้นในตำแหน่งผู้ช่วยอธิบดี (นักบริหาร ๘) ให้อธิบดีเป็นผู้สั่งการ ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า และรองผู้ว่าราชการจังหวัด ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งการ และตำแหน่งรองปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า ตำแหน่งอธิบดี หรือเทียบเท่าและผู้ว่าราชการจังหวัด ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งการ โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ส่วน การโอน นั้น ผู้สั่ง การ จะ เป็น ไป ตาม ลักษณะการโอน กล่าวคือ ถ้าโอนในตำแหน่งผู้ช่วยอธิบดี (นักบริหาร ๘) ให้อธิบดีกรมที่จะรับโอน สั่งการโดย ความ เห็นชอบ ของ ปลัด กระทรวง สำหรับตำแหน่งอื่นนั้น ถ้าเป็นการโอนภายในกระ-

ทรงเดียวกัน ตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า และรองผู้ว่าราชการจังหวัด ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เป็นผู้สั่งการ และ ตำแหน่ง อธิบดี หรือ เทียบเท่า ตำแหน่ง รองปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่าและผู้ว่าราชการจังหวัด ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งการ โดยขออนุมัติคณะรัฐมนตรี แต่ถ้าหากว่าเป็นการโอนระหว่างกระทรวงแล้ว ไม่ว่าจะ เป็นตำแหน่ง รองอธิบดีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งอธิบดีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งรองปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า และ ผู้ว่าราชการจังหวัด ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดที่จะรับโอนเป็นผู้สั่งการ โดยขออนุมัติคณะรัฐมนตรี

**ประการที่หก** การขอยกเว้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปอีก โดยปกติการดำรงตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่เดียวกันเมื่อครบ ๔ ปีแล้ว ก็จะต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียน อย่างไรก็ตาม หากมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการ ผู้บังคับบัญชาที่อาจขอยกเว้นไม่ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนและสามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปได้อีกคราวละ ๑ ปี โดยในการขอยกเว้นครั้งแรกนั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงหรือขออนุมัติคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี แต่ถ้าหากขอยกเว้นตั้งแต่ครั้งที่สองเป็นต้นไป ต้องขออนุมัติต่อคณะรัฐมนตรีเท่านั้น

## ผลจากการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน

เนื่องจากระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนี้เป็นของใหม่ในระบบราชการไทย ก่อนที่จะนำมาใช้ก็มีได้มีการพัฒนานักบริหารหรือเตรียมตัวเตรียมใจสำหรับหลักเกณฑ์นี้เสียก่อน จึงยังมีความสับสนและไม่เป็นที่เข้าใจอย่างกระจ่างแจ้งอยู่มาก ประกอบกับขาดการที่จะทำให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ มีความเข้าใจระบบนี้ และนำไปทำความเข้าใจกับหน่วยงานของตน พร้อมกับมีแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร เพื่อว่าเมื่อมีการหมุนเวียนนักบริหารจะได้มีปัญหาน้อยที่สุด เพราะได้เตรียมตัวล่วงหน้ามาแล้ว จึงทำให้การสับเปลี่ยนหมุนเวียนเมื่อได้รับการปฏิบัติแล้วไม่มีความสมบูรณ์นัก นอกจากนี้ระบบราชการไทยโดยส่วนรวมยังขาดระบบการพัฒนานักบริหารอย่างต่อเนื่อง ทำให้ระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารซึ่งจะได้ประโยชน์อย่างแท้จริงก็ต่อเมื่อมีการพัฒนา นักบริหารให้พร้อมสำหรับการหมุนเวียนแล้ว พลอยไม่สมบูรณ์ไปด้วย ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารในระยะเวลาต่างๆ ดังต่อไปนี้



๑. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้บริหารปีแรก (๙ กันยายน ๒๕๒๒-๘ กันยายน ๒๕๒๓)

ในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้บริหารในปีแรกของการใช้หลักเกณฑ์นี้ ปรากฏว่ามีนักบริหารที่ปฏิบัติหน้าที่เดียวกันติดต่อกันครบ ๔ ปีแล้ว รวมทั้งสิ้น ๖๕ คน แบ่งเป็นระดับ ๙ จำนวน ๓๔ คน ระดับ ๑๐ จำนวน ๓๑ คน โดยมีผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียน ดังนี้

ระดับ	ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	ขอ ก.ร.ม. อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อ	โอน	ย้าย	สับเปลี่ยนหน้าที่	อื่นๆ
๙	นักบริหาร	๓๔	๑๔	๔		๑๓	เลื่อนตำแหน่ง ๓
๑๐	นักบริหาร นักปกครอง	๒๕ ๒	๑๗	๘	๒	๒	เลื่อนตำแหน่ง ๒
รวม		๖๕	๓๑	๑๒	๒	๑๕	๕

๒. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้บริหารปีที่สอง (๙ กันยายน ๒๕๒๓-๘ กันยายน ๒๕๒๔)

การสับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้บริหารในรอบปีที่สองนี้ มีนักบริหารครบเกณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนทั้งสิ้นเป็นจำนวน ๑๕ คน มีผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียน ดังนี้

ระดับ	ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	ขอ ก.ร.ม. อยู่ปฏิบัติหน้าที่ เดิมต่อ	โอน	ย้าย	สับเปลี่ยน หน้าที่	อื่นๆ
๙	นักบริหาร	๘	๓			๕	
๑๐	นักบริหาร ผู้ว่าราชการจังหวัด (นักปกครอง ๑๐)	๖ ๑	๕ ๑			๑	
	รวมทั้งหมด	๑๔	๙			๖	

### ๓. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารปีที่สาม

จากการที่สับเปลี่ยนหมุนเวียนยังไม่ครบ ๓ ปีบริบูรณ์ ข้อมูลในส่วนนี้จึงเป็นข้อมูลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารในครึ่งปีแรก ตั้งแต่ ๙ กันยายน ๒๕๒๕ ถึง ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕ ซึ่งในช่วงระยะเวลาดังกล่าวมีนักบริหารครบเกณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนทั้งหมด ๘ คน มีผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนดังต่อไปนี้

ตำแหน่งนักบริหาร	จำนวน ทั้งหมด	ขอ ก.ร.ม. อยู่ปฏิบัติหน้าที่ เดิมต่อ	โอน	ย้าย	สับเปลี่ยน หน้าที่	อื่นๆ
ระดับ ๙	๖	๒			๔	
ระดับ ๑๐	๒	๑			๑	
รวม	๘	๓	-	-	๕	

## สรุปผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารในระยะเวลา ๒ ปี ๖ เดือนที่ผ่านมา

จากผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารในระยะเวลา ๒ ปี ๖ เดือนที่ผ่านมา นั้น รวมทั้งหมดแล้วมีนักบริหารครบเกณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนรวม ๘๘ คน ซึ่งหากพิจารณาข้อมูลรวมทั้งหมดแล้วปรากฏดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	ขอ ก.ร.ม. อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อ	โอน	ย้าย	สับเปลี่ยนหน้าที่	อื่นๆ
นักบริหาร ระดับ ๙	๔๘	๑๙	๔		๒๒	เลื่อน ๓
นักบริหาร ระดับ ๑๐	๓๗	๒๔	๘		๕	เลื่อน ๒
ผู้ว่าราชการจังหวัด (นักปกครอง ๑๐)	๓	๑		๒		
รวม	๘๘	๔๔	๑๒	๒	๒๖	๕

\*เลื่อน หมายถึงเลื่อนตำแหน่ง

### ข้อสังเกตจากผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนที่ผ่านมา

๑. ตำแหน่งที่สับเปลี่ยนหมุนเวียน ข้าราชการที่ครบเกณฑ์สับเปลี่ยนหมุนเวียนเป็น ตำแหน่ง

๑๘

นักบริหารเกือบทั้งสิ้น คือ มีจำนวนถึง ๘๕ ตำแหน่ง จากจำนวนตำแหน่งทั้งหมด ๒๖๗ ตำแหน่ง ในขณะที่ตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดมีเพียง ๓ ตำแหน่ง จากตำแหน่งทั้งหมด ๗๑ ตำแหน่ง ส่วนตำแหน่ง

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ไม่มีผู้ครบเกณฑ์ สับเปลี่ยน หมุนเวียนเลย ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากกระทรวงมหาดไทย มีแนว ปฏิบัติภายในที่ไม่ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและรอง ฯ อยู่ในจังหวัดใดจังหวัดหนึ่งนานเกินไปอยู่แล้ว

๒. ทางปฏิบัติของการสับเปลี่ยนหมุนเวียนส่วนใหญ่แล้ว กระทรวง ทบวงกรม ได้ ดำเนิน การตามหลักเกณฑ์การสับเปลี่ยน หมุนเวียน โดยถูกต้อง อย่างไรก็ตาม อาจจะมีปัญหาอยู่บ้างในทางปฏิบัติ เนื่องจากหลักเกณฑ์นี้เป็นหลักเกณฑ์ใหม่ เป็นต้นว่าปัญหาเรื่อง การดำเนินการ สับเปลี่ยน หมุนเวียนภายใน ๖๐ วัน หลังจากครบกำหนด ๔ ปี หรือการรายงานผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้ ก.พ. ทราบ แต่ปัญหาเช่นนี้จะลดน้อยลงเมื่อมีการใช้หลักเกณฑ์นี้ต่อไประยะหนึ่ง

๓. การขออนุมัติ ครม. อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปอีกของนักบริหารในส่วนราชการต่าง ๆ

ส่วนใหญ่แล้วจะอ้างเหตุผลความจำเป็นเกี่ยวกับโครงการ การปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่ากระทรวงทบวงกรมน่าจะมีปัญหาค้ำตัวบุคคลหรือตำแหน่งด้วย เพราะนักบริหารบางคนเมื่อได้รับอนุมัติให้ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อแล้ว ไม่นานนักก็มีการเปลี่ยนแปลง เช่น โอนไปอยู่ส่วนราชการอื่น เป็นต้น

๔. ในค้ำของกระทรวงที่มีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนนั้น ปรากฏว่ากระทรวงฝ่ายพลเรือน ๑๓ กระทรวง มีนักบริหารที่ครบเกณฑ์สับเปลี่ยน หมุนเวียนและได้ดำเนินการไปแล้ว ๑๒ กระทรวง กระทรวงที่ไม่มีนัก บริหาร ครบเกณฑ์ สับเปลี่ยน หมุนเวียนเลย คือกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในแต่ละกระทรวงมีอย่างไรบ้างนั้น อาจพิจารณาได้จากตารางต่อไปนี้

## ผลการสืบเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร

(๙ กันยายน ๒๕๒๒-๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕)

ลำดับ ที่	กระทรวง	จำนวน ทั้งหมด	ผลการสืบเปลี่ยนหมุนเวียน				อื่นๆ	หมายเหตุ
			ขอ.ร.ม. อยู่ ปฏิบัติหน้าที่ เดิมต่อ	โอน	ย้าย	สืบเปลี่ยน หน้าที่		
๑.	สำนักนายกรัฐมนตรี	๑๖	๑๑	๒		๑	เลื่อน ๒	
๒.	มหาดไทย	๕	๓	๑	๒	๓		
๓.	คมนาคม	๑๐	๙	๑		๙		
๔.	เกษตรและสหกรณ์	๑๕	๑	๑		๙	เลื่อน ๑	
๕.	สาธารณสุข	๑		๙		๙		
๖.	การคลัง	๙	๙			๓		
๗.	วิทยาศาสตร์ฯ	๖	๖					
๘.	ศึกษาธิการ	๙	๒			๓		
๙.	อุตสาหกรรม	๓		๑		๑	เลื่อน ๑	
๑๐.	ยุติธรรม	๑	๑					
๑๑.	พาณิชย์	๓	๑	๒				
๑๒.	ทบวงมหาวิทยาลัย	๒				๑	เลื่อน ๑	
๑๓.	ต่างประเทศ	—						
รวม		๘๘	๔๓	๑๒	๒	๒๖	เลื่อน ๕	

เลื่อน หมายถึง เลื่อนตำแหน่ง

## การหาแนวทางพิจารณาแก้ไข

จากการใช้หลักเกณฑ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนมาแล้วประมาณ ๓ ปี ผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนก็ได้ชี้ให้เห็นแล้วว่ายังมีอุปสรรคและข้อบกพร่องในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนอยู่มาก ควรที่จะได้มีการศึกษาประเมินผลในเรื่องนี้ เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมต่อไป ในการนี้สำนักงาน ก.พ. ได้ติดตามประเมินผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารเป็นระยะๆ นอกจากนี้แล้วยังได้ใช้วิธีการอื่น ๆ อีกกล่าวคือ

๑. จัดสัมมนาเรื่องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารขึ้น การสัมมนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ให้นักบริหารได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักการและหลักเกณฑ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาทั้งหมด ๒๕ คน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจากสรุปผลการสัมมนาได้ดังนี้

### ๑.๑ หลักการเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร

ที่ประชุมสัมมนามีความเห็นว่ หลักการที่กำหนดให้นักบริหารอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวกันได้ไม่เกิน ๔ ปีนั้น เป็นหลักการที่ดีและมีประโยชน์ต่อระบบราชการเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพนักบริหารในด้านความรู้ ความรอบรู้ ความกระตือรือร้น เป็นการถ่ายเทความรู้ระหว่างนักบริหาร ซึ่งจะช่วย

ให้นักบริหารมีมาตรฐานการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งได้เสนอแนะการแก้ไขในเรื่องนี้ ดังนี้

๑) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนควรครอบคลุมถึงปลัดกระทรวงและผู้อำนวยการ กองที่มีลักษณะงานบริหารด้วย ด้วยเหตุผลที่ว่าปลัดกระทรวงก็ปฏิบัติงานที่มีลักษณะบริหาร จึงไม่ควรอยู่ปฏิบัติงานในหน้าที่เดียวติดต่อกันนานจนเกินควร สำหรับผู้อำนวยการกองนั้น การสับเปลี่ยนจะเป็นการสร้างประสบการณ์ความรู้และทักษะในงาน เพื่อเตรียมพัฒนาขึ้นเป็นนักบริหารต่อไป และจะเป็นการสร้างระบบให้มีการยอมรับว่าการย้ายสับเปลี่ยนเป็นเรื่องปกติธรรมดาในราชการ เมื่อขึ้นสู่ระดับสูงก็จะมี ความพร้อม ในการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตลอดเวลา

๒) ควรสนับสนุนให้รัฐบาลมีนโยบายสับเปลี่ยน หมุนเวียนนัก บริหารที่เป็น ข้าราชการทุกประเภท เพราะหลักการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนี้เป็นสิ่งที่ดี เอื้ออำนวยต่อระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ควรจะใช้เฉพาะกลุ่มข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่ง

### ๑.๒ กลไกในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร

กลไกในของการสับเปลี่ยนหมุนเวียน หมายถึงผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาคำเนิการสับเปลี่ยนหมุนเวียน และอนุมัติการยกเว้นไม่ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียน ระบบการกลั่นกรองและบ่อนข้อ

มุดเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจ ระบบควบคุม ติดตาม และประสานเรื่องราวต่างๆ เพื่อให้การสับเปลี่ยนหมุนเวียนบรรลุผลตามหลักการและเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ประชุมสัมมนา มีข้อเสนอแนะดังนี้

๑) ควรสร้างกลไกเพื่อป้องกันอิทธิพลทางการเมือง และการใช้ดุลพินิจในทางมิชอบในการพิจารณาแต่งตั้งหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร เช่น มีคณะกรรมการเลือกสรรเพื่อเสนอรายชื่อนักบริหารที่เหมาะสมในการ แต่งตั้ง หรือหมุนเวียนหรือให้อ.ก.พ. กระทรวงมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในการพิจารณาเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหมุนเวียน

๒) ควรมีการพัฒนาผู้ที่จะขึ้นมาเป็นนักบริหารอย่างมีระบบและขั้นตอน เพื่อให้ได้นักบริหารที่ดี และจะต้องพัฒนานักบริหารต่อไปอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๓) ควรจัดกลุ่มนักบริหาร ออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะของงาน โดยกำหนดไว้เป็นการล่วงหน้า เพื่อให้มีการหมุนเวียนนักบริหารเฉพาะภายในกลุ่มที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

๔) ให้ ก.พ. รับผิดชอบในฐานะองค์การกลางบริหารงานบุคคลจัดการเรื่องการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารอย่างมีระบบ โดยจัดเตรียมข้อมูลและประสานกับกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ตลอดจนเป็นผู้กลั่นกรองเรื่องให้คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับเรื่องการขอยกเว้นอยู่ในตำแหน่งต่อไป

๕) ให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ จัดทำแผนกำลังคนและแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารให้สอดคล้องกัน โดยให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้สนับสนุนด้านเทคนิคและวิชาการ

๖) ควรมีกลไกเพื่อส่งเสริมให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร ระหว่างกรมและกระทรวงให้มากยิ่งขึ้น

(๑) สนับสนุนให้มีการหมุนเวียน ระหว่างรองปลัดกระทรวงกับอธิบดี

(๒) ก.พ. ควรมีส่วนช่วยในการกำหนดตำแหน่งเฉพาะกาลหรือเฉพาะตัวในกรณีที่มีปัญหาเรื่องตำแหน่งจำกัดหมุนเวียนนักบริหารไม่ได้

(๓) ควรสนับสนุนหน่วยงานวางแผนให้มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้มีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการ เพื่อให้สามารถดำเนินการงานสำคัญๆ ต่อเนื่องไปได้ แม้เปลี่ยนตัวนักบริหาร

(๔) ผู้เชี่ยวชาญที่จะเข้ามาในสายนักบริหาร ให้รับการพัฒนาทางด้านบริหารเสียก่อน

(๕) เสริมฐานะสำนักงาน ปลัดกระทรวง เพื่อให้ทำหน้าที่วางแผนงานบุคคลของกระทรวงได้ ซึ่งจะทำให้การสับเปลี่ยนหมุนเวียนระหว่างกรมเป็นไปได้มากขึ้นในทุกระดับ

๗) ควรปรับปรุงระบบการเลื่อนตำแหน่งเสียใหม่ให้มีการ กลั่นกรองบุคคลที่มีสมรรถภาพได้เลื่อนตำแหน่งสูงๆ จะได้ไม่เป็นปัญหาในการหมุนเวียนต่อไป

### ๑.๓ วิธีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร

หลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน ซึ่งได้แก่ กฎ ระเบียบ ขั้นตอนและวิธีดำเนินการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้สำหรับการสับเปลี่ยนหมุนเวียน ที่ประชุมสภามานามีข้อเสนอแนะดังนี้

๑) ควรให้การสับเปลี่ยนหมุนเวียนมีผลในทันทีงบประมาณ เพื่อขจัดปัญหาที่นักบริหารแต่ละคนครบกำหนดเวลาไม่พร้อมกันทั้งขณะนี้ และเพื่อให้มีความยืดหยุ่นและสะดวกในทางปฏิบัติควรขยายเวลาการดำเนินการสับเปลี่ยนหมุนเวียนจาก ๖๐ วัน เป็น ๙๐ วัน

๒) ควรมีกำหนดระยะเวลาดำรงตำแหน่งนักบริหาร เช่น ท่าสุด ๑ ปี สูงสุดไม่เกิน ๖ ปี โดยกำหนดให้มีการขอยกเว้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปได้อีกเพียง ๒ ปีเท่านั้น

๓) สำนักงาน ก.พ. ควรสร้างความเข้าใจในเรื่องหลักการและหลักเกณฑ์วิธีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน

๔) ควรมีการจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ของนักบริหารแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน เพื่อช่วยให้นักบริหารได้รู้ถึงหน้าที่ที่แท้จริงของตนเอง และเป็นการช่วยให้นักบริหารที่มาดำรงตำแหน่งใหม่ได้เข้าใจงานและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติได้ทันที พร้อมกันนั้นก็ควรมีการจัดทำ Job requirement ของแต่ละตำแหน่งสำหรับเป็นเครื่องมือใน

การสรรหาผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในหน้าที่ด้วย

๕) อธิบดีและรองอธิบดีในแต่ละกรมให้หมุนเวียนโดยมีเวลาเหลื่อมกัน และควรกำหนดเวลาให้รู้ล่วงหน้า ๓ เดือนสำหรับการเตรียมตัว

๖) เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับ การ หมุนเวียน แสดงความจำนงเลือกงานที่ต้องการปฏิบัติบ้าง

๒. การวิจัยเรื่อง การ สับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร นอกจากการจัดสัมมนาข้างต้นแล้ว การทำการวิจัยก็เป็นโครงการหนึ่งในการศึกษาให้ทราบถึงปัญหาและความคิดเห็นของฝ่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การ สับเปลี่ยน หมุนเวียน นักบริหาร การวิจัยนี้สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีกำหนดการแล้วเสร็จประมาณต้นปี พ.ศ. ๒๕๒๖

### ทิศทาง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหาร

จากผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารที่ผ่านมา อาจจะกล่าวได้ว่าราชการพลเรือนยังไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก ส่วนราชการต่างๆยังขาดการวางแผนสับเปลี่ยนหมุนเวียน จะเห็นได้จากการที่ไม่สามารถสับเปลี่ยน หมุนเวียน ได้อย่างทั่วถึง และการขออนุมัติคณะรัฐมนตรีอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปอีก จากการศึกษาที่หน่วยงานรับผิดชอบไม่มีการวางแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนล่วงหน้าเอง ทำให้การสับเปลี่ยนหมุนเวียนด้วยวิธีการโอน เป็นไปได้ยาก ประกอบกับการที่หลักเกณฑ์การ



สับเปลี่ยนหมุนเวียน ได้มีข้อยกเว้นให้นักบริหารที่มีความจำเป็นไม่ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนก็ได้ โดยขออนุมัติคณะกรรมการอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปอีกซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว คณะรัฐมนตรีต้องอนุมัติให้ทุกรายโดยไม่มีทางเลือกเป็นอย่างอื่น ทั้งนี้เนื่องจากในทางปฏิบัติ ไม่มีแนวทางที่จะช่วยให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาได้ว่ากรณีใดบ้างควรให้อยู่ต่อ กรณีใดไม่ควรให้อยู่ต่อ นอกจากนั้นแล้วยังมีปัญหาเกี่ยวกับการนับเวลาครบกำหนด ๕ ปี ขวัญ กำลังใจ กรมใหญ่กรมเล็ก ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่ส่ง

ผลกระทบต่อความสำเร็จของระบบการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารทั้งชั้น

บทความชิ้นนี้คงจะเป็น การบอกกล่าวถึงความ เป็นไปและแนวโน้มของระบบการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารเท่านั้น โดยการประเมินถึงผลการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนที่ผ่านมา พร้อมทั้งค้นหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงให้ระบบการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อระบบราชการยิ่งขึ้นสืบไป ๑๖

## โชคชัยปัญจทรัพย์

เปิดจองด่วนรุ่นที่ 43 ผัง 2 บ้านเดี่ยวรุ่นประหยัด  
ในราคา 279,000 บาท



โครงการตั้งอยู่ ที่สุขาภิบาล 1 ใกล้เคียงปั๊มล้นด์ มี  
รถประจำทางสาย 95,96,1015,60,71,ปอ.12 ผ่านหมู่บ้าน

เชิญท่านชมบ้านตัวอย่างได้ทุกวัน

โทร. 5111222, 5114702

เฉพาะวันอาทิตย์ติดต่อ

สำนักงานหมู่บ้าน โทร. 3775508

# ท้ายเล่ม

วารสารข้าราชการฉบับเดือนสิงหาคมนี้ ท่านอ่านแล้วอาจจะรู้สึกหนัก  
สมองสักหน่อย ก็เป็นการเปลี่ยนรสชาติไปบ้างเพื่อไม่ให้ท่านเบื่อหน่าย บทความ  
ความของ ผ.ศ. ทิน ปรัชญพฤกษ์ เป็นข้อสรุปจากผลงานการวิจัยของท่าน ซึ่ง  
น่าจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจทางด้านวิชาการ เรื่องการสับเปลี่ยนหมุนเวียน  
นักบริหาร เป็นเรื่องที่ข้าราชการและบุคคลในวงการต่าง ๆ คิดตามให้ความ  
สนใจมาตลอด การที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดสัมมนาขึ้นนั้นเป็นการประเมินผล  
ปฏิบัติที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป ฉะนั้นข้อสรุปจาก  
การสัมมนาของนักบริหารและผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอมา นี้ จึงเป็นเสมือนการชี้ทิศ  
ทางของการปรับปรุง

เดือนหน้าก็สิ้นปีงบประมาณ ในช่วงเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่ก็เป็นฤ  
กาลของการเปลี่ยนแปลงในวงราชการ เรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับชีวิตความ  
ก้าวหน้าของข้าราชการคือ การเลื่อนตำแหน่ง ฉะนั้น วารสารข้าราชการฉบับ  
หน้าจึงขอเสนอท่านด้วยเรื่องเกี่ยวกับหลักการ ปัญหา และแนวทางปรับปรุง  
ระบบการเลื่อนตำแหน่ง

พบกันใหม่เดือนหน้าครับ

บรรณาธิการ