

ปีที่ ๒๙ • กันยายน ๒๕๒๗

# วารสาร ข้าราชการ



ยุคใหม่ •  
ปีที่ 29

•เพื่อข้าราชการทุกคน

ISSN 0125-0906

การเลื่อนเงินเดือนในราชการพลเรือน  
การเลื่อนเงินเดือนในราชการพลเรือน



# วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๙ ฉบับที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗

## วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

## บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กท.๑๐๓๐๐** โดยส่งจ่ายธนาคาณัติ/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักทำเนียบ นายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.  
ผู้จัดการสวัสดิการ นายนิวัฒน์ วชิรवारการ  
ฝ่ายจัดการ นางสาวอัจฉรา สุพันธ์

## ผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

นายโสรัจ สุจริตกุล  
นายสำราญ ถาวรายุคม  
นายวิลาศ สิงห์วิสัย  
นายอุระ แก้วไชโย

### บรรณาธิการ

นางทิพาวดี เมฆสวรรค์

### ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ  
นายปรีชา วิชัยดิษฐ์

### กองบรรณาธิการ

นายชัยวัฒน์ พลังภักดี  
นายสุรพงษ์ อนุสนธิ์  
นางมณีรัตน์ ผลิพัฒน์  
นายบุญร่วม นภาโชติ  
นางสาววิณา สีวากรณ์  
นางสาววรารักษ์ รุจิวิวัฒน์กุล  
นายณรงค์ชัย ฉายสุเกษม

### ประชาสัมพันธ์

นายธงชัย วาณิชกะ  
นายนิเวศน์ สิทธิชัย

### ออกแบบปก

นายมนตรี จตุรภัทร

### ศิลปกรรม

นายตรีธา ปิยะโร

### ปกพิมพ์ที่

พินิจ พิมพ์ลิขิต

### สถานที่พิมพ์

บริษัท ประชาชน จำกัด  
(แผนกการพิมพ์)

๓๕ ซอยทิพัฒน์ ถนนสีลม  
บางรัก ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒

๒๓๕-๐๓๘๙

### ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนระกุล  
พ.ศ. ๒๕๖๗



### สวัสดิ์ค๊ะ

ในช่วงนี้หลาย ๆ คนคงจะลำบากหน่อยเพราะเป็นฤดูฝน มีฝนตก พายุคะนองเกือบจะทุกวัน แถมบางวันยังมีพายุอีกด้วย สำหรับพวกข้าราชการ ระยะเวลานี้เป็นช่วงเวลาที่มีความสำคัญอยู่มากเพราะเป็นฤดูการโยกย้ายแต่งตั้ง ข้าราชการด้วย การแต่งตั้งโยกย้ายที่พลิกลือคไปจากความคาดหมายของคนส่วนใหญ่ ก็เรียกกันว่า การย้ายฟ้าผ่า ซึ่งก็แปลกที่บางครั้งฟ้าก็เกิดผ่าลงมาด้วยจริง ๆ ที่อาคารของกระทรวงนั้น ๆ นับเป็นสิ่งที่น่าจะมีการศึกษาวิจัย ถึงความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์ของธรรมชาติกับพฤติกรรมมนุษย์ในเรื่องนี้ต่อไป

นอกจากการแต่งตั้งโยกย้ายแล้ว สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะเกิดขึ้นกับข้าราชการทุกคนในเดือน ตุลาคมของทุกปีก็คือ **การเลื่อนขั้นเงินเดือน** วารสารข้าราชการจึงหยิบยกเรื่องนี้มาพูดในฉบับนี้

ปัญหาการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการเกิดขึ้นทุกปี ปัญหาที่เกิดขึ้นมีตั้งแต่เรื่องว่าทำอย่างไรจึงจะไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ที่ไม่มียผลงาน เรื่อยไปจนถึงปัญหาว่าทำไมบางคนสมควรจะได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้น กลับไม่ได้ แต่คนที่ไม่ควรจะได้เลยแม้แต่ขั้นเดียวกลับได้เงินเดือน ๒ ขั้น เป็นต้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนจึงเป็น สิ่งที่พูดกันไม่รู้จบ จนถึงกับมีความคิดที่อยากจะเลิกระบบ ๒ ขั้น กันเสียทีเดียว แต่ถ้าจะพิจารณากันให้ถ่องแท้ แล้ว การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการนี้หากมีการนำไปใช้อย่างถูกต้องแล้ว ไซ้ ก็จะไม่เหมือน **อาวุธที่ทรงอำนาจมาก** ในอันที่จะทำลายล้าง **ความเฉื่อยชาและการทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม** ให้หมดสิ้น ไปจากวงราชการได้

ที่เราเชื่อเช่นนั้นก็เพราะว่าตามกฎหมาย (มาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) ได้ให้อำนาจแก่ผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยให้คำนึงถึงปริมาณและ คุณภาพของงาน ความอดทน ความสามารถ ตลอดจนการรักษาวินัยเป็นเกณฑ์ ดังนั้นข้าราชการผู้ใดที่ ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม มาสาย หยัดบ่อย จึงไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจึงมิได้อยู่ที่กฎระเบียบ แต่อยู่ที่การปฏิบัติของหัวหน้างานทั้งหลาย **ไล่ล่าดัชนี ไปจนถึงผู้บังคับบัญชาสูงสุด** ของส่วนราชการนั้น ๆ ที่ยังไม่จริงจังกับการพิจารณาประเมินผลงาน เพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ เพราะส่วนใหญ่ไปนึกกันเองว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ จะไม่ให้ก็ไม่ได้โดยอ้างว่าเพราะสงสารบ้าง เพราะข้าราชการเงินเดือนน้อยบ้าง เพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจบ้าง ยังขาดมาตรฐานในการที่จะใช้ดุลยพินิจให้เด็ดขาดบ้าง ก็แล้วแต่จะว่ากันไป ซึ่งเหตุผลที่อ้างล้วนแล้วแต่เพื่อกลบบกลืนเหตุผลที่แท้จริง คือความ **ไม่กล้า** นั่นเอง จงรู้กันไว้เถิดว่ารากเหง้าแห่งความ เฉื่อยชา และความไม่เอาไหนในวงราชการก็คือผู้บังคับบัญชาประเภทดังกล่าวนี้แหละ บุคคลเหล่านี้คือผู้ที่ไม่กล้า ที่จะให้อำนาจให้สมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ทางราชการได้มอบหมายให้แก่เขาในฐานะผู้บังคับบัญชา

เราจึงคิดว่าจุดเน้นแรกที่จะแก้ปัญหาความเฉื่อยชาในวงราชการก็คือ **การปรับปรุงคุณภาพ สร้างความสำนึกและควมรับผิดชอบให้เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ**

ท่านผู้บังคับบัญชาทุกท่าน เราขอพูดกับท่านว่า ท่านนั้นแหละคือผู้ที่จะแก้ปัญหาการทำงานไม่มีประสิทธิภาพในวงราชการ ท่านนั้นแหละคือผู้ที่จะต้องใช้ดุลยพินิจในการกำหนดรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ท่านนั้นแหละที่จะต้องกำหนดมาตรฐานปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนแนวประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องของข้าราชการในหน่วยงานของท่านเอง และท่านนั้นแหละที่จะต้องกล้าตัดสินใจไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการที่ไม่ทำงาน ท่านเท่านั้นที่จะรู้ว่าลูกน้องของท่านคนใดทำงานดี คนใดทำงานไม่ดี และคนใดที่ไม่ทำงาน ท่านจะมัวนั่งรอให้คนอื่นมาช่วยท่านตัดสินใจในเรื่องเหล่านี้ไม่ได้ เพราะเรื่องนี้คือภาระหน้าที่ของท่าน

คำถามก็คือท่านกล้าที่จะไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่คนที่ไม่มียผลงานหรือไม่? ท่านกล้าทำไหม? ถ้ายังไม่แน่ใจ เราขอเสนอแนะเหตุผลสำคัญให้ท่านทราบบ้างว่า การเลื่อนชั้นเงินเดือนในราชการพลเรือน มีความหมายอย่างไรบ้าง การเลื่อนชั้นเงินเดือนหมายถึงการเพิ่มเงินเดือน หมายถึงอาวุโสในการที่จะมีสิทธิเลื่อนตำแหน่ง หมายถึงเกียรติและคุณค่าของบุคคล ดังนั้นข้าราชการทุกคนจึงกลัวและอาย **ที่จะไม่ได้เลื่อนชั้นเงินเดือน** การเลื่อนชั้นเงินเดือนจึงไม่ใช่เรื่องธรรมดา ๆ ที่เป็นสิทธิที่ทุกคนจะต้องได้ ถ้าท่านผู้บังคับบัญชารู้จักให้การเลื่อนชั้นเงินเดือนให้เป็นประโยชน์ที่จะจูงใจให้คนทำงาน ไม่ว่าจะเขาจะเต็มใจหรือไม่ก็ตาม เราเชื่อแน่ว่าท่านจะได้ทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมาก

แต่ถ้าอาวุธรการไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนยังไม่ทำให้ท่านกล้าพอ เราขอเสนออาวุธรอันที่สอง คือมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันที่ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการที่เมื่อผู้ใดหย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด หากให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจทำการสอบสวน ซึ่งอาจพิจารณาให้ผู้นั้นออกจากราชการได้

เอาเลยละ ถ้าผู้ใดทำงานไม่จริงจัง เฉื่อยชา ใช้ภาชีอาการของประชาชนอย่างสูญเปล่า ก็ให้ออกจากราชการฐานหย่อนสมรรถภาพได้เลย

แต่อย่าลืมว่า อาวุธต่าง ๆ ที่หยิบยื่นให้นี้ หากไม่รู้จักใช้ให้ถูกทาง อาวุธนั้นเองก็อาจจะกลับมาทำลายตนเองได้เหมือนกัน ฉะนั้นสิ่งที่สำคัญก็คือ ท่านจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชา**ที่ดีมีหลักการ มีความยุติธรรม และมีความกล้าพอที่จะรับเอาอาวุธรที่หยิบยื่นให้นี้** ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อราชการ และประเทศชาติ (เสียที่)

ท่านกล้าพอหรือยังละ

ทินย



ปก:

## การเลื่อนเงินเดือนในราชการ: ความล้มเหลวที่ต้องเร่งแก้ไข

### สารบัญ

บทบรรณาธิการ	๒
บทความวิชาการ	
● เลิก ๒ ชั้น ดีหรือไม่ - สำราญ ทาวราษฎร์ - บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ	๑๑
● การพิจารณาความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงาน : ความสำเร็จหรือความล้มเหลว - เพ็ญศรี วายวานนท์	๒๑
คอลัมน์ประจำ	
● ข้าราชการ	๗
● เนื้อหาหลังการเปลี่ยนแปลง : ก.พ. กำลังแก้ไขกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) - บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ	๒๙
● เกียรติบริหาร : ผู้หมวดหนุ่มกับการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ - ศิริวรรณ ศิริอารยา	๓๙
● วินัยข้าราชการ : อุทาหรณ์ก่อนทำผิด - เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์	๔๓
● หน้าต่างบุคลากร : การเลื่อนเงินเดือนที่ต้องขออนุมัติ ก.พ. - วิภา สيناโรจน์	๕๑
● กฎหมายและระเบียบใหม่	๕๗
● คลื่นลูกใหม่	๖๕
● แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง	๗๑
● หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน : พลังจิต - ดร.อาของ ชุ่มสาย ณ ออยุธยา	๗๕
● ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๘๙
● แนะนำบุคคลน่าสนใจ : บำรุง อินทามระ อธิบดีกรมโยธาธิการ	๙๖



# ข่าวราชการ



## ปรับปรุงการจัดทำบัตรสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อย

ตามที่กระทรวงสาธารณสุขได้จัดประชุมใหญ่ที่โรงพยาบาลสงฆ์ กรุงเทพฯ ในระหว่างวันที่ ๑๓-๑๖ สิงหาคม ๒๕๒๗ โดยเชิญนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด หัวหน้าฝ่ายแผนงานและประเมินผล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ปลัดจังหวัด และนายกเทศมนตรีทั่วประเทศเข้าประชุม ในที่ประชุมได้ชี้แจงเรื่องการจัดทำบัตรสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อยใหม่ เพราะบัตรเก่าจะหมดอายุในวันที่ ๓๐ กันยายน ค.ศ. นี้ จึงมีการเปลี่ยนเรื่องวิธีการออกบัตร สิทธิการออกบัตร การใช้บัตรและเพิกถอนบัตรตามที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อยเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลปี ๒๕๒๗ และนอกจากนี้ยังประชุมเรื่องการประชุมประสานแผนตามกระบวนการบริหารการพัฒนาชนบทปีงบประมาณ ๒๕๒๘ และ ๒๕๒๙

## สำนักนโยบายและแผนมหาดไทยมอบงานช่วยประชาชนทางกฎหมายให้กรมอัยการ

ทางสำนักนโยบายและแผนมหาดไทยได้มอบงานโครงการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนชนบทในเขตยากจน ให้กรมอัยการรับผิดชอบไปดำเนินการ และได้มีการจัดตั้งสำนักงานให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนชนบทในเขตยากจน (สชก.จังหวัด) ๖ จังหวัด คือที่เชียงใหม่ ขอนแก่น สงขลา เชียงราย นครราชสีมา สตูล โดยมีผลงานการให้ความช่วยเหลือทางอรรถคดี

๓๖ คดี ในการทำนิติกรรมสัญญา และให้คำแนะนำ  
ปรึกษาทางกฎหมาย ๕,๗๓๕ ราย เผยแพร่ความรู้  
ทางกฎหมายในพื้นที่ยากจน ๘๗๖ หมู่บ้าน รวมทั้ง  
ฝึกอบรมความรู้เบื้องต้นทางกฎหมายแก่ผู้นำหมู่บ้าน  
๔,๖๕๑ คน และฝึกอบรมพัฒนากรให้สามารถเผย  
แพร่ความรู้ทางกฎหมายในหมู่บ้าน โดยมีนิติกรประจำ  
ตำบลในหมู่บ้านทดลอง ๒๘ หมู่บ้าน

**กำหนดความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.)**

ที่ประชุมคณะอนุกรรมการประสานแผนใน  
ระดับชาติและแผนส่วนภูมิภาคครั้งที่ ๓/๒๕๒๗  
โดยมีนายมีชัย ฤชุพันธุ์ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ได้พิจารณาเรื่องแนวทางการกำหนดความ  
จำเป็นพื้นฐาน และนายแพทย์อมร นนทสุด ปลัด  
กระทรวงสาธารณสุขเป็นประธาน คณะทำงานได้  
ศึกษาและกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเครื่องชี้วัดความ  
จำเป็นขั้นพื้นฐานจากการพัฒนาในด้านการเกษตร  
ศึกษา สาธารณสุข และการปกครองเสนอ มี ๙ ข้อ  
ได้แก่

- ๑. ประชาชนในครอบครัวได้กินอาหารถูก  
สุขลักษณะและเพียงพอกับความต้องการของร่างกาย
- ๒. ประชาชนในครอบครัวมีที่อยู่อาศัยและ  
สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
- ๓. ประชาชนในวัยทำงานมีงานทำ มีเสรีภาพ  
ประกอบกร และอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน  
ที่เหมาะสม
- ๔. ประชาชนมีสิทธิได้รับบริการสังคมขั้น  
พื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต และประกอบอาชีพ
- ๕. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและ  
ทรัพย์สิน
- ๖. ประชาชนมีการผลิตหรือจัดหาอาหารอย่าง  
เพียงพอแก่การดำรงชีพ

๗. ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลาและ  
จำนวนของการมีบุตรได้ตามความต้องการ

- ๘. ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาความ  
เป็นอยู่และกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง
- ๙. ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจให้ดีขึ้น

**ผลงานคิดค้นหรือสิ่งประดิษฐ์ที่ได้รับรางวัล  
ประจำปี ๒๕๒๗**

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้  
ประกาศให้นักประดิษฐ์คิดค้นส่งผลงานเข้าขอรับ  
รางวัล ผลงานคิดค้นหรือสิ่งประดิษฐ์ซึ่งเป็นประโยชน์  
แก่ประเทศไทย ประจำปี ๒๕๒๗ บัดนี้คณะกรรมการ  
บริหารสภาวิจัยแห่งชาติได้พิจารณาตัดสินเรียบร้อยแล้ว  
แล้ว ปรากฏว่ามีผู้ได้รับรางวัล ๑๑ รางวัล เป็นผลงาน  
ทางด้านวิทยาศาสตร์ ได้แก่

รางวัลที่ ๑ มูลค่าเงินรางวัลสามแสนบาท  
ไม่มีผู้ได้รับ

รางวัลที่ ๒ มูลค่าเงินรางวัลหนึ่งแสนบาท  
มี ๓ รางวัล คือ

๒.๑ เครื่องเรือหางยาว ได้รับรางวัลร่วมกัน  
คือ นายสนอง ฐิตะปุระ นายสุชีพ วัฒนสาร นายสมชัย  
ภักติภูณ นายสุขุม อีรวาณิช และ นายชาอุชัย ไพรัชกุล

๒.๒ เครื่องมือตอนโค “กำแพงแสน” ของ  
นายปรารณา พดุกะศรี และคณะ

๒.๓ อัลกอริทึมคำไทย และการสังเคราะห์เสียง  
พูดภาษาไทยของนายสิน ภูววรรณ

รางวัลที่ ๓ มูลค่าเงินรางวัลห้าหมื่นบาท  
คือ ไมโครคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำหรับดัชนีการ  
คัดเลือก ของนายสุทัศน์ ฟ้ารุ่งแสง และคณะ

รางวัลชมเชย มูลค่าเงินรางวัลหนึ่งหมื่นบาท  
มี ๗ รางวัล คือ

๑. หัววัดโตสนิวตรอนพลังงานสูง และรังสี  
แกมมา ของ น.ส.สุภาพ ๗ เชียงใหม่ และคณะ

๒. เครื่องวัดความเข้มพลังงานแสงแดดแบบ  
ตัวเลขของนายนิกร มังกรทอง และคณะ
๓. กระตุกและเนื้อเยื่อสำหรับปลูกชำคนที  
เตรียมโดยวิธีเย็นแห้ง ของนายทองสุข วัชรกุลย์ และคณะ
๔. การประดิษฐ์ชุดเครื่องมือช่วยผ่าตัดต่อ  
กระดูกโดยใช้ความเย็นจากฟ्रीออน ของนายภัทรวิทย์  
พุทธวิบูลย์

๕. การผสมเทียมปลาบึก ของนาวาโทสว่าง  
เจริญผล และคณะ
๖. การกำจัดน้ำกากส่าจากโรงงานสุราโดย  
ใช้วิธีเทคโนโลยีที่เหมาะสมของนายสุจินต์ พนปุกพิบูล
๗. เครื่องเก็บแยกส่วนของเหลวแบบ เค ดับบลิว  
แพค ของ นายกังวาล ทรัพย์อาทิตย์ และคณะ



## บริการรถครนไถไถรสิคและรดยก ส:ถวก รวถเร็ว

ร่ายกขงหนัก  
เช่น สิ้นกำ วัสดุก่อสร้าง  
คิตคังกร็องจักร จ้ำโรงงน,  
งนก่อสร้าง ขุกถนสะพน  
เทปูน ขกรถทักคอุบคิเหตุ  
มีข่างมีเช้ขวชาญ



บริการขนส่งสินกำ  
ค้ำขรถบรทุก,รถเทรคค่อร์  
งานรวดเร็ว  
ปลอดคภัย มีประสทิธิภาพ  
ประหบดี ค่ำใช้จ้ำข.....



ห้ำงหุ้นส่วนจ้ำกค

### เหล็กเพชร (1981)

272 หมู่ 10 ถนนปู่เจ้าสมิงพฮาย ค.ส่ำโฮไซใต้

โทร. 394-0307, 394-0808, 394-0040, 394-3381-3



# ควรเลิก ๒ ชั้น ดีหรือไม่...?



สำราญ ธารายุศม์\*  
บุญฮอต สิงห์วัฒนาศิริ\*\*

การเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น เป็นสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญต่อชีวิตการรับราชการของข้าราชการในหลาย ๆ ด้านทั้งความก้าวหน้า เกียรติยศชื่อเสียง อาวุโสในการรับราชการ รวมทั้งรายได้ที่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นเรื่องที่อยู่ในจิตสำนึกของข้าราชการที่จะหวังให้ได้รับในชีวิตการรับราชการ ส่วนในด้านราชการก็มีเจตนาที่จะให้การเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น เป็นเรื่องที่จะจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เพื่อที่จะให้ประสิทธิภาพของงานสูงขึ้น

แต่ในสภาพการปัจจุบันการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นกลับเป็นเรื่องที่ก่อให้เกิดปัญหาในวงราชการปัญหาหนึ่ง มีการกล่าวถึงเรื่อง ๒ ชั้นกันว่าเป็นสิ่งที่ทำให้ข้าราชการห่อถอย หมัดกำลังใจ แดกความสามัคคี และเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานซึ่งอาจกล่าวสรุป

ปัญหาได้ว่าผลที่เกิดขึ้นกลับกลายเป็นผลตรงข้ามกับเจตนาที่ต้องการจะจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัญหาดังกล่าวนี้ได้เกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันเช่นนี้ตลอดมาทุกปี โดยเฉพาะในช่วงของการพิจารณาตัดสินและมีคำสั่งการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น ออกมาก็มักจะมีสภาพปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น จนมีข้อเสนอและข้อเรียกร้องจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย รวมทั้งข้าราชการเองว่าควรเลิก ๒ ชั้นไปเสียดีกว่า เพราะก่อให้เกิดปัญหาามากเหลือเกิน

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะแสดงถึงเหตุผลของการกำหนดให้มี ๒ ชั้นขึ้นมา ผลดีและผลเสียที่เป็นปัญหาเกิดขึ้น และความเห็นต่อข้อเสนอดังกล่าวว่าสมควรที่จะเลิก ๒ ชั้นกันดีหรือไม่ โดยจะชี้ถึงหลักการของการเลื่อนเงินเดือน วัตถุประสงค์ของการ

เลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้น สภาพปัจจุบันปัญหาที่เกิดขึ้น การวิเคราะห์ปัญหาเสนอความเห็นและชี้แนวทาง ที่ควรแก้ไขในเรื่องนี้ดังต่อไปนี้

---

## ระบบปัจจุบัน

---

ปัจจุบันระบบการเลื่อนเงินเดือนในราชการพลเรือนไทยเป็นระบบ ๐-๑-๒ คือ

๑. ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือ ๐
๒. เลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ขั้น หรือ ๑
๓. เลื่อนขึ้นเงินเดือน ๒ ขั้น หรือ ๒

การเลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้น หรือภาษาราชการ เรียกว่า การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษนี้ ปัจจุบันเป็นอำนาจของคณะกรรมการที่กำหนดให้ใช้ ในระบบการเลื่อนเงินเดือนในราชการพลเรือน ซึ่งได้ กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๒๒ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๑

ดังนั้น การกำหนดให้มีหรือการยกเลิกเรื่อง ๒ ขั้นนี้จึงเป็นอำนาจของคณะรัฐมนตรีที่จะพิจารณา ได้ มิใช่เป็นเรื่องที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย เหมือนเช่น เมื่อก่อนปี พ.ศ. ๒๕๒๑ เราเคยมีการเลื่อนเงินเดือน ๓ ขั้น เป็นระบบ ๐-๑-๒-๓ และต่อมาคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๑ ระเบียบการ เลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ๓ ขั้นไปตั้งแต่การ เลื่อนขึ้นเงินเดือนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นต้นไป

โดยระบบปัจจุบันการเลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้น จึงเป็นระดับที่สูงที่สุดของการตอบแทนความดีความชอบ แต่ก็กำหนดโควตาไว้ให้มีได้เพียงร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการในแต่ละกลุ่ม ซึ่งในข้อจำกัดนี้ก็เป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่เพิ่มปัญหาของการเลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้นขึ้นไปอีก

นอกจากมีโควตาเป็นกรอบในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสำหรับผู้บังคับบัญชาแล้ว ระบบปัจจุบัน

ยังได้มีบทบัญญัติของกฎหมายที่เป็นแนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสำหรับผู้บังคับบัญชาไว้ ๒ ประการ คือ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๖๒ ซึ่งบัญญัติว่า

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง และผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ในกรณีที่ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการพลเรือนผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ผู้ขึ้นทราบ

๒. กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) เป็นแนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่กำหนดสำหรับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่จะพิจารณาว่าการเลื่อนเงินเดือนจะต้องพิจารณาสิ่งใดบ้าง มีขั้นตอนอย่างไร เกณฑ์การพิจารณา ๑ ขั้น และ ๒ ขั้น มีอย่างไร กรณีที่ไม่เข้าเกณฑ์แต่มีเหตุผลที่ควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะขออนุมัติอย่างไร เป็นต้น

สรุป ระบบการเลื่อนเงินเดือนปัจจุบันเป็นแบบ ๐-๑-๒ คณะรัฐมนตรีเป็นผู้มีอำนาจกำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ขั้น โดยกำหนดเป็นมติคณะรัฐมนตรีในรูปของการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ และมีโควตาซึ่งถือว่าเป็นกรอบในการพิจารณาและองค์การกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ วางแนวการพิจารณาสำหรับผู้บังคับบัญชาขึ้นมาคือ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ในปัจจุบัน

---

## วัตถุประสงค์ของการเลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้น และหลักการดูใจ

---

ตามหลักของการบริหารงานบุคคล การเลื่อนเงินเดือนเป็นการตอบแทนผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่

ได้ปฏิบัติมา เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไปซึ่งจะเป็นผลให้ประสิทธิภาพของงานสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น หลักของการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน จึงเน้นการตอบแทนผลงาน ซึ่งในภาคราชการเราเรียกว่า ตอบแทนความดีชอบของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการให้ความดีความชอบตามผลงานนี้ นับว่าเป็นวิธีการที่เป็นไปตามหลักของระบบคุณธรรมด้วยนอกเหนือจากการใช้เป็นเครื่องมือจูงใจข้าราชการให้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นเป็นผลตอบแทนความดีความชอบให้แก่ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเกินกว่าปกติ ซึ่งราชการกำหนดให้มีขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือที่จะจูงใจข้าราชการให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

นี่คือวัตถุประสงค์และเจตนาของทางราชการที่กำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นขึ้นมา

ตามหลักการจูงใจผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีอยู่ ๒ ประเภท คือ

๑. การจูงใจเป็นรายบุคคล (Individual Incentives)

๒. การจูงใจเป็นกลุ่ม (Group Incentives)

การเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นนั้นจัดอยู่เป็นประเภทเครื่องมือจูงใจรายบุคคลซึ่งกำหนดให้ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเกินกว่าปกติเป็นรายบุคคล แต่กำหนดโควตาให้มีได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการในแต่ละกลุ่ม

โดยวัตถุประสงค์การเลื่อนเงินเดือนนั้นเป็นหลักการที่ดีที่จะใช้เป็นเครื่องมือจูงใจข้าราชการและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ปัญหาที่เกิดขึ้น

ในทางปฏิบัติมีปัญหาจากที่มีข้อร้องเรียนหรือข้อเสนองานว่า การเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น แทนที่จะเป็นเครื่องมือส่งเสริมและเกื้อกูลให้ข้าราชการมีกำลังใจขยันในการปฏิบัติงานหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบราชการ แต่กลับเป็นสิ่งทำลายขวัญและทำลายระบบราชการในสวนรวม ซึ่งสรุปสภาพปัญหาได้ดังนี้



๑) ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่เสียขวัญ แยกความสามัคคี ซึ่งดีซึ่งเดิม มิได้มองว่าการขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระบบโควตา ๒ ชั้น ๑๕% ทำให้ผู้ที่มิได้ ๒ ชั้น ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนใหญ่หมดกำลังใจในการทำงาน

๒) ทำให้ผู้บังคับบัญชาขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างข้าราชการด้วยกันเอง

๓) ถือหลักปฏิบัติในการตัดสินใจตัดสินใจ ความชอบเบี่ยงเบนไปจากหลักการการตอบแทนผลงาน เช่น ไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก แต่ใช้วิธีเวียนเทียน เล่นพรรคเล่นพวก เป็นต้น

๔) ในบางหน่วยงานอาจไม่มีบุคคลที่เหมาะสม จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น แต่ระบบการจัดสรรโควตาได้จัดให้เป็นรายส่วนราชการก็พิจารณา ๒ ชั้นให้เพราะมีโควตาอยู่แล้ว หากไม่จัดให้ก็ต้องนำให้หน่วยงานอื่น เป็นต้น

๕) ใช้การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้นผิดจากวัตถุประสงค์ที่กำหนด แต่เพื่อประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ ของตัวบุคคล เช่น ให้ ๒ ชั้นเพื่อเร่งให้มีคุณสมบัติเงินเดือนถึงขั้นต่ำ หรือถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นได้เร็วขึ้น หรือเพื่อให้ทันบัญชีสอบคัดเลือกจะหมดอายุ นอกจากนี้ก็ใช้การให้ ๒ ชั้นเป็นการช่วยเหลือค่าครองชีพให้แก่ข้าราชการ เป็นต้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงสรุปได้ว่ามีข้อร้องเรียนหรือกล่าวถึงการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นในทางลบซึ่งสวนทางกับหลักการและวัตถุประสงค์ของการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น แต่กลับเป็นการทำลายขวัญของข้าราชการส่วนใหญ่และก่อให้เกิดความยุ่งยากในการปกครองบังคับบัญชา และดูเหมือนว่ากลายเป็นสิ่งทำลายประสิทธิภาพในระบบราชการอย่างหนึ่ง

ประการที่สำคัญสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวได้สะสมกันมาและมีข้อเสนอจากหลายทางว่า ควรเลิก ๒ ชั้นไปเสียจากระบบราชการไทย เพราะก่อให้เกิดปัญหามากมาย

---

## ความเห็น

---

หากพิจารณาจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ผู้เขียนออกจะเห็นด้วยกับข้อร้องเรียนต่าง ๆ และสภาพการที่เกิดขึ้นว่าเป็นปัญหาที่ทำให้ทำลายกำลังขวัญข้าราชการและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของราชการพลเรือนไทยแต่การนำสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นข้อเสนอที่จะยกเลิกระบบที่ได้กำหนดขึ้นมานั้น ผู้เขียนเห็นว่า น่าจะได้มีการพิจารณาถึงหลักการวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดให้มีระบบ ๒ ชั้นนี้ขึ้นมา และสภาพข้อเท็จจริงของระบบการจูงใจที่มีอยู่ในราชการพลเรือนของไทยในปัจจุบัน ประกอบกับการพิจารณาสาเหตุของปัญหาเป็นหลักในการตัดสินใจเสนอแนะด้วย

แนวทางที่เสนอว่าเมื่อการดำเนินการตามระบบเกิดปัญหาขึ้นมาอย่างหนึ่งแล้ว เสนอให้เลิกระบบไปทั้งระบบนั้นน่าจะไม่ใช่เพียงพอ

เมื่อพิจารณาระบบการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นที่เป็นอยู่ในปัจจุบันแล้ว จะเห็นได้ว่าราชการกำหนดให้มีขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือจูงใจข้าราชการให้ปฏิบัติงานดีขึ้นหรือเป็นเครื่องมือจูงใจเพื่อประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งเดียวที่ระบบราชการไทยมีอยู่เพื่อให้เป็นรางวัลจูงใจการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีแก่ข้าราชการ ในขณะที่พนักงานของรัฐวิสาหกิจหรือธุรกิจมีรางวัลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ เช่น มี ๒ ชั้น และโบนัสด้วย เป็นต้น สิ่งที่เป็นรางวัลจูงใจข้าราชการที่ปฏิบัติงานดีเด่นจะคงให้มีเพียง ๑ ชั้นเพียงอย่างเดียวน่าจะไม่ใช่เหมาะสม เพราะในสภาพปัจจุบันเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการยังไม่เพียงพอ หากจะเลิกควรมีแนวทางว่า เมื่อมีระบบการตอบแทนความดีความชอบในรูปแบบอื่นที่ดีกว่าและเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าปัจจุบัน

ในต่างประเทศส่วนใหญ่จะไม่มียุทธศาสตร์การให้ ๒ ชั้น แต่จะนำมาเป็นเหตุยกเลิก น่าจะไม่ถูกต้อง



เพราะระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างกันคือ มีเงินเดือนสูง สวัสดิการอื่น ๆ ดีและแม้ไม่มี ๒ ชั้นก็มีรางวัลใจในรูปแบบอื่น ๆ

ดังนั้น เมื่อดูจากหลักการและวัตถุประสงค์ ประกอบกับสภาพข้อเท็จจริงของระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของราชการไทยแล้ว การให้ ๒ ชั้นน่าจะยังมีความจำเป็นอยู่

ในประการสำคัญที่ควรหยิบยกขึ้นมาพิจารณาก็คือ สาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ๒ ชั้นนั้น ปัญหาเกิดจากส่วนใดและเป็นปัญหาที่จะแก้ไขได้หรือไม่ ซึ่งส่วนนี้ผู้เขียนเห็นว่าสาเหตุของปัญหาอยู่ที่การพิจารณาและตัดสินใจที่เกิดจากการขาดเครื่องมือ วิธีการ และการใช้ดุลพินิจที่เที่ยงธรรมมากกว่า จึงทำให้เกิดปัญหาขึ้นมา เราควรที่จะได้พิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาดังกล่าวแล้วจึงหาวิธีแก้ไขที่สาเหตุต่าง ๆ ก่อน จะดีกว่าที่จะยกเลิกไป

## แนวทางแก้ไข

การพิจารณาสาเหตุที่ทำให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นเกิดปัญหาดังกล่าว ควรจะได้พิจารณาปัจจัยที่ประกอบกันเป็นระบบการพิจารณาความดีความชอบทั้ง ๔ ประการ

๑. กฎหมายและระเบียบ
๒. เครื่องมือและวิธีการพิจารณา
๓. ผู้พิจารณา
๔. ตัวข้าราชการ

๑. **กฎหมายและระเบียบ** ในปัจจุบันมีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดระบบการเลื่อนเงินเดือนและโควตาไว้ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๒๒ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๑

และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) เจตนาของกฎระเบียบทั้งสองดังกล่าวก็เพื่อเป็นกรอบและแนวทางการพิจารณาการโอนเงินเดือนของผู้บังคับบัญชา แต่แนวทางการพิจารณาที่กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ดังกล่าวก็มีปัญหาอยู่ ๒ ด้าน คือในตัวหลักเกณฑ์เอง และข้อกำหนดที่เป็นเครื่องมือในการพิจารณา

ในตัวหลักเกณฑ์เองทั้ง ๖ ๑๒๒ และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) มีหลักเกณฑ์ที่ไม่เป็นธรรม ลักลั่น เช่น การโอนเงินเดือนของผู้ที่ถูกสอบสวนทางวินัยซึ่งให้รอการโอนเงินเดือนไว้ก่อนเมื่อสอบสวนเสร็จ หากผิดเกินภาคทัณฑ์จะงดโอนเงินเดือนทุกปีหรือไว้ หลักเกณฑ์บางข้อไม่จูงใจข้าราชการไปพัฒนาและยังลักลั่นกันเอง เช่น การโอนเงินเดือนผู้ที่ลาไปศึกษามีอบรมและดูงานในต่างประเทศ เป็นต้น ประการที่สำคัญ แนวทางการพิจารณา ๒ ชั้นกำหนดไว้กว้าง ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจแตกต่างกันออกไป และเกิดปัญหาการพิจารณาไม่มีหลักมีเกณฑ์ตามมา

ในด้านเครื่องมือช่วยการพิจารณา กฎและระเบียบทั้งสองระบุดังกล่าวแต่แนวทางการพิจารณา ขาดการระบุถึงเครื่องมือช่วยผู้บังคับบัญชาตัดสินใจการโอนเงินเดือน ๑ หรือ ๒ ชั้น

สาเหตุดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ในชั้นการพิจารณาตามกฎระเบียบที่มีอยู่เกิดปัญหาที่ทำให้มีข้อร้องเรียนดังกล่าว

## ๒. เครื่องมือและวิธีการ

ส่วนนี้เป็นส่วนที่ในระบบการโอนเงินเดือนในราชการมิได้กำหนดไว้ให้เป็นเครื่องมือช่วยการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา จึงทำให้บางคนใช้สามัญสำนึกหรือใช้วิธีการที่ไม่ถูกต้องในการพิจารณาตัดสิน เช่น การเขียนผลงานเสนอขอ ซึ่งขาดการพิจารณาที่มีหลักมีเกณฑ์

เครื่องมือที่จะช่วยการพิจารณาตัดสินผลงานของผู้บังคับบัญชาควรจะมีทั้งการวัดผลงานและการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบในลักษณะที่แสดงผลงานที่ต้องการให้ปฏิบัติ และเป้าหมายการบันทึกผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความดีของการประเมิน การจัดบันทึกผลและประวัติผลงานของข้าราชการ เป็นต้น

ซึ่งปัจจุบันส่วนราชการพลเรือนจากการสำรวจของกองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. ในพ.ศ. ๒๕๒๖ มีการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกันน้อยมากไม่ถึง ๕๐% ของส่วนราชการทั้งหมด และในส่วนราชการที่ใช้ก็ยังมีปัญหาอยู่

## ๓. ผู้พิจารณา

เป็นองค์ประกอบสำคัญเพราะเป็นผู้ใช้กฎระเบียบและเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาก หากใช้ไม่ถูกต้องหรือไม่ใช้ ผลเสียย่อมมีมาก การใช้ดุลพินิจจึงเป็นสาเหตุสำคัญของปัญหาข้อร้องเรียนต่าง ๆ ถ้าหากไม่ยึดหลักการและวัตถุประสงค์หรือใช้อย่างไม่เป็นธรรมโดยไม่คำนึงประโยชน์ของทางราชการ แต่คำนึงถึงส่วนตัวก็จะเป็นเหตุของปัญหามากขึ้นตามลำดับ

จุดที่เป็นสาเหตุคือไม่เข้าใจเจตนาและวัตถุประสงค์ของกฎระเบียบเครื่องมือเป็นส่วนแรก และดุลพินิจเป็นส่วนที่สอง ซึ่งควรชี้แจงทำความเข้าใจกฎระเบียบสัมมนา อบรม เป็นต้น

## ๔. ตัวข้าราชการ

สาเหตุที่เกิดปัญหาคือความไม่เข้าใจ ไม่ยอมรับผลการพิจารณา

---

## การดำเนินการแก้ปัญหา

---

การดำเนินการแก้ปัญหาในส่วนที่เป็นสาเหตุการพิจารณาเหล่านี้ควรได้ดำเนินการร่วมกันจากองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องไปด้วยกัน ดังนี้

### ๑. องค์การกลางบริหารงานบุคคล

- ๑) ปรับปรุงกฎและหลักเกณฑ์การโอนเงิน

เดือนให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เช่นกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๔) เป็นต้น

ในส่วนเกี่ยวกับโควตานั้นก็ควรที่จะได้พิจารณา ปรับปรุงหลักเกณฑ์ภายใต้ระบบนี้ให้เหมาะสมโดย คำนึงถึงระบบการปรับเงินเดือนตามค่าครองชีพ การกำหนดเงินเดือนของทางราชการ สภาพการทำงาน บางท้องถิ่น แต่จะยกเลิกโควตาดังกล่าวไม่ได้ เพราะจะ ไม่มีมาตรฐานกลางเปรียบเทียบกันระหว่างหน่วย ราชการ ซึ่งในปัจจุบันราชการไทยคงยังมีความจำเป็นต้องใช้ระบบโควตาต่อไปอยู่

๒) วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติให้เป็น เครื่องมือการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยให้มีการ ประเมินตามความสำเร็จของผลงานของข้าราชการ เป็นหลักและประเมินที่พอสมควรแล้วแต่ลักษณะ งานของแต่ละตำแหน่ง ยกเลิกการประเมินผลปีละ ๑ ครั้งอย่างปัจจุบันซึ่งเป็นวิธีที่หยวนเกินไปและไม่ เพียงตรง ปกติน่าจะเป็นปีละ ๓-๔ ครั้งจะได้เป็นการ กระตุ้นให้ข้าราชการปฏิบัติงานดีอยู่ตลอดเวลา

๓) สร้างระบบการประเมินและพิจารณาการ เลื่อนเงินเดือนโดยใช้ระบบองค์กรเข้าประกอบ ได้แก่ พิจารณาการประเมินผลงานตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป คือ ผู้บังคับบัญชาเหนือข้าราชการ ๑ ระดับเป็นผู้ประเมิน คนแรก และให้มีผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไป ๒ ระดับ ประเมินร่วมด้วย ผลการประเมินแต่ละครั้งควรจะได้ เปิดเผยแก่ผู้ถูกประเมิน และยอมให้ชี้แจงในสิ่งที่ไม่ เห็นด้วย เพื่อว่าจะได้เป็นการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ แนวคิด วิธีทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะ ช่วย สร้างมนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับ บัญชาและข้าราชการ พร้อมทั้งแก้ปัญหาความเข้าใจ ผิด ความไม่พอใจต่าง ๆ อย่างที่เรียกว่าปัญหา เจ้าหน้าที่สัมพันธ์ได้ ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นบ่อเกิด การเสียขวัญ ท้อใจ รู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมและ อื่น ๆ ในระบบเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษปัจจุบัน

เมื่อได้มีระบบการประเมินที่เหมาะสมแล้ว ก็ควรจะต้องมีระบบการพิจารณาที่เหมาะสมประกอบ

ด้วย ได้แก่การจัดให้มีองค์การพิจารณาไม่ใช้ผู้มีอำนาจ ตามกฎหมายพิจารณาผู้เดียว ตัดสินผู้เดียว หรือ พิจารณาร่วมกับผู้อื่นด้วยก็ทำเป็นพิธีเพื่ออ้างเมื่อ เกิดมีปัญหา ทั้งนี้ควรจะได้มีการพิจารณาโดยคณะ กรรมการ ซึ่งมีการแต่งตั้งโดยใช้เป็นระบบ เช่น พิจารณาโดย อ.ก.พ.กรม โดยมีเจ้าหน้าที่กัลป์กรอง จากผลการประเมินผลตลอดปี ไม่ควรให้ผู้มีอำนาจ ตามกฎหมายพิจารณาแต่งตั้งกรรมการพิจารณาตาม ใจชอบ เพราะถ้าผู้มีอำนาจตามกฎหมายผู้ใดคิดจะ ช่วยพวกพ้องก็คงจะพิจารณาดังบุคคลที่ตนเอง กระชับบังคับกันได้เป็นกรรมการ แล้วผลการประเมิน จะไม่เที่ยงตรงอย่างมีข้ออ้างที่ดีด้วย คืออ้างว่าได้ ผ่านการพิจารณาของกรรมการแล้ว และไม่ได้เปลี่ยนแปลงเลย

อนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักบริหารที่ว่า "อำนาจต้องเหมาะสมกับหน้าที่" เมื่อคณะกรรมการ พิจารณาแล้วต้องเสนอเหตุผล ข้อมูลในการตัดสินของ คณะกรรมการให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา ตัดสินเป็นขั้นสุดท้าย โดยไม่ควรกดอำนาจผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจตามกฎหมายในการพิจารณาตัดสินขั้น สุดท้าย

๔) อบรมสัมมนาส่วนราชการและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เข้าใจระบบการประเมินผลงาน ระบบการ เก็บข้อมูล ประวัติการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูล


## ๒. ส่วนราชการ

วางระบบและวิธีการจัดและประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับลักษณะงานของส่วน ราชการเองเพราะแบบประเมิน วิธีประเมินอาจต้อง แตกต่างกันตามลักษณะงาน ส่วนราชการควรจะได้ ร่วมกับข้าราชการสร้างแบบและวิธีการประเมินเพื่อ จะได้เป็นที่ยอมรับด้วยกันในหมู่ข้าราชการ ทั้งนี้ องค์การกลางบริหารงานบุคคลเช่น ก.พ. ควรจะได้ ออกแบบมาตรฐานกลางให้

**๓. ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการ**

ทำความเข้าใจกฎ ระเบียบ วิธีการพิจารณาและตัดสินใจร่วมกัน รับฟังและชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันในผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

สรุป จึงควรได้มีการแก้ไขสาเหตุของปัญหาและสร้างมาตรการ ตลอดจนเครื่องมือช่วยตัดสินใจในเรื่องดังกล่าวเป็นมาตรการแรกก่อนเพื่อให้มีระบบและ

วิธีการพิจารณาที่ดี ซึ่งจะคลี่คลายปัญหาการเลื่อนเงินเดือนบางส่วนลงไปได้ โดยที่ยังไม่มีระบบการตอบแทนความดีความชอบ ระบบอื่นที่ดีกว่า และสภาวะปัจจุบันการให้เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ ๒ ชั้นนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้จูงใจข้าราชการที่ยังไม่มีเครื่องมืออื่นที่เทียบได้ จึงยังไม่น่าล้มเลิกการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นในขณะนี้ 

**อภิธานนาการ**

จาก

**บริษัท แม่น้ำโขง จำกัด**

อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร



# การพิจารณา ความดีความชอบ ของผู้ปฏิบัติงาน

◌ ความสำเร็จหรือความล้มเหลว ?

██████████ เพ็ญศรี วายวานนท์\*



การพิจารณาความดีความชอบ เป็นการพิจารณาคุณค่าของคนทำงานที่มีต่อหน่วยงาน ในแง่ของการมีส่วนช่วยให้หน่วยงานปฏิบัติภารกิจได้ด้วยดี และมีส่วนช่วยสร้างสรรคความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงาน แนวความคิดนี้เป็นที่ยอมรับได้ทั้งงานราชการ กึ่งราชการ และธุรกิจเอกชน คุณค่าของคนดังกล่าว วัดด้วยงานที่คนทำ ความยากลำบากอยู่ที่ การวัดงานก่อนที่จะไปสู่การสรุปลงความเห็นเป็นคุณค่าของคน ทั้งนี้ เนื่องจากงานมีหลายประเภทหลายลักษณะ และมีผลงานปรากฏหลายรูปแบบ

ผลงานหรือความสำเร็จของงานเหล่านั้นจะเป็นสิ่งชี้บอกคุณค่าซึ่งถือเป็ความดีความชอบของคน ความดีความชอบจึงเป็นนามธรรม ซึ่งไม่อาจวัดได้อย่างชัดเจนแน่นอน หากแต่ประเมินมาจากผลงานอีกชั้นหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การประเมินผลงานเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีคุณประโยชน์ ทั้งในแง่ของหน่วยงานและตัวผู้ทำงานเอง

\* รองศาสตราจารย์ รองอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

---

## พิจารณาความดีความชอบเพื่ออะไร

---

การพิจารณาความดีความชอบทำขึ้นเพื่อการ  
ให้บำเหน็จรางวัลแก่คนทำงานเป็นประการแรก  
แต่จุดมุ่งหมายในเรื่องนี้ได้มีเพียงเท่านั้น การ  
พิจารณาความดีความชอบเชื่อมโยงกับการบริหารงาน  
บุคคลหลายขั้นตอนด้วยกัน และมีบทบาทสำคัญที่  
ทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ

การพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการ  
ประเมินผลงานอย่างเป็นระบบนั้น สัมพันธ์กับ  
ระบบการบริหารงาน กฎระเบียบ และการใช้ผล-  
ประเมิน ดังนั้น ความชัดเจน ความสมเหตุสมผลของ  
ผลประเมินซึ่งขึ้นต่อผลการดำเนินงานของคนทำงาน

และหน่วยงาน (ราชการหรือธุรกิจก็ตาม) ความน่า  
เชื่อถือศรัทธาของระบบวิธีการประเมินผลงาน จึงเป็น  
หลักสำคัญ มิฉะนั้นแล้วการพิจารณาความดีความ  
ชอบเพื่อบำเหน็จรางวัลการทำงาน กับผลงานที่แท้จริง  
ก็จะแตกต่างกันไปเป็นคนละทิศทาง

---

## เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ

---

เนื่องจากงานต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน ฉะนั้น  
การที่จะพิจารณาผลงานหรือประเมินว่ามีความ  
สำเร็จลุล่วงหรือไม่เพียงใด จึงต้องใช้เกณฑ์การ  
พิจารณาต่าง ๆ กัน ในเบื้องต้น จำเป็นต้องจำแนก  
งานเป็นประเภทและระดับต่าง ๆ กล่าวโดยสรุป งาน  
จำแนกออกเป็นดังนี้



**งานบริหาร** ซึ่งได้แก่ งานบริหารระดับสูง  
งานบริหารระดับจัดการ

**งานบริการ** ได้แก่ งานบังคับบัญชาขั้นต้น งาน  
บริการประจำ

**งานเทคนิคหรืองานวิชาการ** ได้แก่ งานที่-  
ปรึกษา งานผู้เชี่ยวชาญ งานของผู้ปฏิบัติทางเทคนิค  
หรืองานฝีมือ

งานทั้ง ๓ ประเภทข้างต้นนี้ แต่ละประเภทมี  
ระดับต่าง ๆ ตามความยากง่าย และตามขอบเขต  
ของภาระรับผิดชอบ

เทคนิควิธีการประเมิน ประกอบด้วย การ  
กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาหรือการประเมิน ซึ่งจะ  
มีทั้งเกณฑ์ปริมาณ เกณฑ์คุณภาพ เกณฑ์เทคนิค  
และระบบวิธี ตลอดจนเกณฑ์พฤติกรรมการทำงาน  
และการกำหนดวิธีการต่าง ๆ ในการประเมิน เพื่อ  
ให้ได้สรุปลงความเห็นเกี่ยวกับผลงานของบุคคลของ  
หน่วยงาน หรือของโครงการต่าง ๆ อย่างสมเหตุสมผล  
และนำไปสู่การบำเหน็จรางวัลอย่างเป็นธรรม

เนื่องจากงานบางประเภทปรากฏผลชัดเจน  
หลายประเภทมีลักษณะเป็นนามธรรมมาก จึงมี  
ความยากลำบากในการพิจารณาตัดสินว่าสำเร็จ  
มากน้อย นอกจากนั้นยังมีภาวะแวดล้อมในการทำ  
งานต่าง ๆ กัน ซึ่งยังความยากง่ายแก่กันไม่เท่ากัน  
อีกด้วย เมื่อต้องเปรียบเทียบงานที่แตกต่างกันของ  
บุคคล เพื่อให้บำเหน็จรางวัลเท่า ๆ กันด้วย ยิ่งเป็น  
ภาวะยากลำบาก ฉะนั้น**การจักระบบการประเมิน  
ผลงานให้เหมาะสมทั้งในแง่ความสะดวกในทาง  
ปฏิบัติ ความแม่นยำเชื่อถือได้ และให้ผลดีใน  
ทางเสริมสร้างงานด้วย** จึงเป็นงานที่ต้องคำนึง  
**ปัจจัยแวดล้อมรอบด้าน** ทั้งในด้านสังคมวัฒนธรรม  
แบบธรรมเนียมของหน่วยงาน ค่านิยมและความ  
ยึดมั่นของคนทำงาน และต้องพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน  
ในทางสร้างสรรค์ตามสถานการณ์อยู่เสมอ

## ปัญหาของการพิจารณาความดีความชอบ

เนื่องด้วยการพิจารณาความดีความชอบเป็น  
เรื่องละเอียดอ่อน เป็นเรื่องที่กระทบจิตใจคนทำงานได้  
โดยง่าย เพราะสัมพันธ์กับการยอมรับคุณค่าของคน  
โดยหน่วยงาน การประเมินคุณค่าของตนเอง (โดย  
ผู้ปฏิบัติงานเอง) และการเปรียบเทียบคุณค่าของตน  
เองกับผู้อื่น การพิจารณาคุณค่าในแง่มุมเหล่านี้มีผล  
เชื่อมโยงไปถึงผลประโยชน์ของคนทำงานแต่ละคน  
และความสัมพันธ์ในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน โอกาส  
ก้าวหน้าต่อไป และศักดิ์ศรีของบุคคล การจักระบบ  
การประเมินผลงานให้สัมฤทธิ์ผล กล่าวคือ ให้เป็น  
อุปกรณ์สำคัญเพื่อการบอกแจ้งความสำเร็จหรือความ  
ล้มเหลวของหน่วยงานได้จริง จึงเป็นสิ่งประเสริฐ  
จากวิวัฒนาการของเรื่องนี้ในวงการบริหารงานบุคคล  
ก็ปรากฏว่าได้มีความพยายามที่จะประเมินผลงาน  
หรือวัดผลงานให้เกิดความถูกต้อง เทียบธรรมเป็น  
ลำดับมา

## ความพยายามสร้างระบบการพิจารณา ความดีความชอบ

การพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม  
เป็นสิ่งพึงปรารถนาและได้มีการคิดริเริ่มทำความเข้าใจ  
เทคนิควิธีการพิจารณาผลงานให้เที่ยงธรรมตาม  
สภาวะงานในยุคสมัยใหม่เสมอมา ระบบราชการไทย  
เคยนำในการพัฒนาเรื่องนี้ก่อนวงการธุรกิจ เป็นเวลา  
ประมาณ ๔๐ ปีมาแล้ว ในระยะ ๒๐ ปีหลังนี้ ก็  
ได้พยายามหาหนทางนำวิธีการประเมินผลแบบต่าง ๆ  
ที่วิวัฒนาการมาในวงการบริหารงานบุคคลมาใช้  
จนมาถึงบัดนี้ กล่าวได้ว่า ในธุรกิจเอกชนที่จัดการ  
บริหารงานอย่างค่อนข้างเป็นระบบแล้วนั้น ได้นำ

หลักการและวิธีการประเมินผลงานมาสู่การปฏิบัติจริง ได้พอสมควร และพยายามเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ได้ผลดียิ่งขึ้น สำหรับในวงราชการ มิได้มีพัฒนาการก้าวหน้าในเรื่องนี้ การกลับเป็นไปในทางตรงกันข้าม จึงยังคงต้องพยายามกันต่อไปที่จะทำให้การประเมินผลงานของบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงาน หรือกับความสัมฤทธิ์ผลของโครงการต่าง ๆ ให้จงได้

**การกล่าวว่า การพิจารณาความดีความชอบของวงงานธุรกิจเอกชนมีประสิทธิภาพกว่าทางราชการโดยทั่วไปนั้น มีเหตุผลประกอบคือ**

**ประการแรก** ในด้านระบบงาน ธุรกิจมีความคล่องตัวสูงกว่า จึงปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมของการดำเนินธุรกิจได้ง่ายกว่า ความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายของงานมีมากกว่า ความจำเป็นในการอุปถุศลของธุรกิจทำให้ธุรกิจมีแบบธรรมเนียมการทำงานโดยมุ่งผลงานได้เข้มแข็งกว่า

**ประการที่สอง** ในด้านกฎระเบียบ โดยลักษณะธรรมชาติของธุรกิจเอกชนมิได้กำหนดกฎระเบียบในการทำงานเป็นจำนวนมากและซับซ้อนเท่าของทางราชการ แต่ในความเป็นจริงทางปฏิบัติ จะบังคับใช้กฎเกณฑ์และระเบียบการทำงานต่าง ๆ ได้โดยเคร่งครัด บังคับทางอ้อมต่าง ๆ ที่จะมามีผลกระทบทำให้กฎระเบียบเบี่ยงเบนไปจากแนวทางที่ควรจะเป็น มีน้อยกว่า

**ประการที่สาม** ในด้านสังคมและวัฒนธรรม ธุรกิจเอกชนยอมให้ความเชื่อและค่านิยมทางสังคม วัฒนธรรมบางอย่างที่ขัดขวางหรือไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเข้ามามีส่วนร่วมทั่วกันในงานได้เพียงในขอบเขตจำกัด เพราะปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่เข้ามา มีผลกระทบต่อการจัดการงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบนี้เป็นเรื่องสำคัญมาก เนื่องจากจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวของหน่วยงานได้โดยตรง

---

## ความล้มเหลวของระบบการพิจารณาความดีความชอบ

---

อย่างไรก็ตาม กล่าวได้ว่าระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ใช้กันอยู่ในวงราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจบางส่วน ได้ประสบความล้มเหลวในระดับที่น่าเป็นห่วง ลักษณะของความล้มเหลวในการพิจารณาความดีความชอบ หรือของการประเมินผลงานเพื่อบำเหน็จความชอบ ปรากฏได้หลายลักษณะ ดังนี้

**๑. การพิจารณาความดีความชอบแบบอัตโนมัตินี้** คือ คนทำงานหรือไม่ทำงานก็ถือว่ามีความดีความชอบเหมือนกัน คนทำงานหนักเบาแตกต่างกันมาก ก็ได้รับบำเหน็จความชอบเท่ากัน เนื่องจากไม่มีการประเมินผลงาน หรือใช้วิธีระลึกตามความทรงจำตลอดปี แล้วสรุปลงความเห็นให้ทุกคนหรือแทบทุกคนได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีปกติ เป็นการเพิ่มเสริมความมั่นคงในการทำงานอย่างเกินเลยจนเกินขอบเขต

**๒. การพิจารณาความดีความชอบแบบสวัสดิการ** คือ คนทำงานไม่ถึงเกณฑ์ที่ควรจะได้รับบำเหน็จความชอบ กล่าวคือ ในความเป็นจริงบุคคลนั้นทำงานไม่คุ้มเงินเดือน และเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่แล้ว แต่ด้วยการอ้างเหตุผลทางมนุษยธรรมและวัฒนธรรม จึงยอมผ่อนผันให้ได้บำเหน็จเหมือนกับผู้ที่มีความดีความชอบ โดยถือเป็นการสังคมสงเคราะห์รูปแบบหนึ่งไป

**๓. การพิจารณาความดีความชอบแบบช่วยเหลือค่าครองชีพ** คือ คนทำงานได้พอสมควรกับเงินเดือน และสวัสดิการทั้งหลายที่ได้รับแล้ว (ถึงแม้ยังมิได้ทำอย่างทุ่มเทอุทิศตนให้แก่งานเต็มกำลังความสามารถ ทั้งยังมีทางเพิ่มพูนผลงานตามสมรรถภาพของตนได้อีกมาก) แต่เนื่องจากหน่วยงานมีกำลังจ่ายต่ำ จึงจ่ายค่าตอบแทนหรือเงินเดือนให้แก่คนทำงานใน

อัตราค่า โดยคนทำงานก็ยังนิยมยินดีกับอัตราเงินเดือน  
ต่ำนั้น เมื่อเป็นเช่นนี้หน่วยงานจึงใช้วิธีให้บำเหน็จ  
ความชอบ (ทั้ง ๆ ที่ไม่มีความชอบจริง) โดยการขึ้น  
เงินเดือนแถมให้ เพื่อช่วยค่าครองชีพของคนทำงาน

**๔. การพิจารณาความดีความชอบแบบรักษา  
คะแนนนิยม** คือ คนทำงานมิได้ทำงานตามหน้าที่  
ความรับผิดชอบ หรืออาจถึงขนาดทำสวนทางกับหน้าที่  
พึงปฏิบัติ หรือย่อหย่อนบกพร่องเสียหายต่องาน  
แต่มิได้มีหลักฐานที่จะลงโทษทางวินัยได้ชัดแจ้ง  
ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจต้องลงแรงค้นคว้าหาพยาน

ประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งสะสมปัญหาการทำงาน  
เพิ่มขึ้นไว้เป็นลำดับ

**๕. การพิจารณาความดีความชอบแบบ  
โชนกลอง** คือ คนทำงานถึงเกณฑ์สมควรได้รับ  
บำเหน็จความชอบพิเศษ ตามผลงานที่ผู้บังคับบัญชา  
ประมาณและประมวลได้ แต่ผู้บังคับบัญชาไม่อยู่  
ในภาวะที่จะยื่นหยัดเข้มแข็งในการตัดสินใจให้บำเหน็จ  
พิเศษเช่นนั้น หรือมิได้เตรียมข้อมูลสนับสนุนให้พร้อม  
จึงยอมให้อำนาจต่อรองของเพื่อนร่วมงานของผู้ถูก  
พิจารณาและของผู้บังคับบัญชาเอง มาตัดโอกาส



ความชอบ จึงต้องเลือกหนทางที่เหลืออยู่ทางเดียว  
คือการพิจารณาความดีความชอบปกติให้ไป เพื่อ  
หลักฐานด้วยความยากลำบาก จึงจะดำเนินการ  
ลงโทษได้ ในบางกรณีผู้บังคับบัญชาไม่ต้องการเลือก  
ใช้มาตรการทางวินัยซึ่งมีกฎระเบียบเปิดให้ทำได้อยู่  
หรือไม่ต้องการหาเหตุผลมาประกอบการไม่ให้ความดี  
เป็นทางรักษาคะแนนนิยมหรือกลบเกลื่อนปัญหา  
ความบกพร่องหรือความอ่อนแอของผู้บังคับบัญชา  
หรือเพื่อหลีกเลี่ยงการสร้างศัตรู การกระทำดังกล่าว  
เป็นการละเลยการเผชิญความจริงและการคำนึงถึง

ได้รับบำเหน็จความชอบนั้น โดยอ้างว่าเป็นผลของ  
การพิจารณาโดยคณะบุคคลระดับเดียวกับผู้บังคับ  
บัญชาร่วมกันตัดสิน จึงก่อให้เกิดสภาพการ "ทำดีได้ดี  
มีที่ไหน ทำชั่วได้ดีมีถมไป" ขึ้นมา

**๖. การพิจารณาความดีความชอบแบบ  
เวียนถูกเวียนคิด** คือ หน่วยงานยอมรับวิธีการ  
ประเมินผลงานอย่างเป็นระบบเข้ามาใช้ แต่เนื่องด้วย  
ในระบบนั้นผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายมิได้สนับสนุนและ  
ทำความเข้าใจวิธีการและประเด็นสำคัญต่าง ๆ ให้  
ถ่องแท้เท่าที่ควร ยกตัวอย่าง เกณฑ์การประเมินที่

กำหนดขึ้นตามประเภทของงานต่าง ๆ น้ำหนักความสำคัญที่ให้แก่เกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งแตกต่างกันไปตามงาน โดยเฉพาะ และข้อกำหนดหรือข้อตกลงเหล่านี้จะต้องสัมพันธ์กับวิถีทางการทำงานปกติ ได้แก่ ความเข้าใจตรงกันในสาระของงาน ขั้นตอนปฏิบัติงาน ข้อกำหนดเงื่อนไขในการทำงาน (เช่น ตามปฏิทินการทำงาน) ข้อกำหนดปริมาณงานที่ต้องการ ข้อกำหนดคุณภาพที่คาดหวัง ข้อกำหนดความถูกต้องทางเทคนิค หรือหลักการทางวิชาการหรือระบบวิธีที่เป็นมาตรฐานของงาน เหล่านี้เป็นต้น ฝ่ายผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจึงคาดคิดแตกต่างกันไป ยิ่งความไม่พอใจให้เกิดขึ้นแก่ทุกฝ่าย และกระทบต่อผลสำเร็จของงานในที่สุด เป็นการเรียนรู้ที่สิ้นเปลืองและในบางกรณีอาจเป็นบทเรียนที่มีราคาสูงเกินไป

#### ๗. การพิจารณาความดีความชอบแบบสันถลิต

คือ การประเมินผลงานของผู้รู้หลักวิชา แต่เลื่อนลอยในทางปฏิบัติ คนกลุ่มนี้ยังรู้ถึงคุณประโยชน์ของการประเมินผลงานในระบบการบริหารงานบุคคลที่ยึดถือหลักการ แต่ไม่สามารถบังคับใช้ระบบวิธีกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมเนื่องด้วยยึดมั่นในเสรีภาพของคนทำงานอย่างไม่มีขอบเขต และเมื่อคนบางส่วนขาดมโนธรรมและจริยธรรมในอาชีพ จึงต้องเลือกใช้วิธีพิจารณาความดีความชอบเสมือนไม่ใช้ความคิด ได้แก่ การไม่นำพาต่อเกณฑ์ขั้นต่ำของปริมาณงานที่ต้องทำและภาระผูกพันต่องานในหน้าที่ การใช้ความรู้กำหนดวิธีการประเมินผลงานแบบพิสดารขึ้น แล้วหาช่องโหว่จากวิธีการนั้นสนองผลประโยชน์ของตนเองและกลุ่มตน หรือเลือกใช้วิธีเบี่ยงต้นอย่างง่าย คือหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกันรับบำเหน็จความชอบพิเศษนอกเหนือไปจากการรับบำเหน็จความชอบปกติโดยอัตโนมัติเป็นประจำปีแล้ว

ความล้มเหลวของการพิจารณาความดีความชอบในลักษณะต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งของความล้ม-

เหลวในการบังคับบัญชา ในแง่การมอบหมายงานและการควบคุมติดตามงาน การบังคับบัญชาเป็นกิจกรรมการบริหารงานที่สำคัญเช่นเดียวกับกิจกรรมอื่น ถ้าพิจารณาเป็นวงจร เมื่อกลไกหนึ่งไม่ทำงานย่อมมีผลเป็นอุปสรรคขัดข้องต่อกลไกอื่นในวงจรการบริหารทั้งหมด จึงไม่เป็นการเกินไปเลยที่จะกล่าวได้ว่า เป็นภาพของความล้มเหลวที่เป็นส่วนสำคัญของระบบบริหารงานบุคคลไปแล้ว

---

### สาเหตุของความล้มเหลวในการพิจารณาความดีความชอบ

---

ในความคิดของผู้เขียน ลักษณะของการพิจารณาความดีความชอบทางด้านลบแบบต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น น่าจะมีที่มาจากสาเหตุสำคัญบางประการที่เกี่ยวข้องกัน คือ

๑. ระบบการควบคุมพฤติกรรมที่มีไว้ในระดับต่าง ๆ ยังไม่ทำงานเท่าที่ควร จะเห็นได้ว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงอาจประเมินความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ขาดตกบกพร่อง หรือขาดความรับผิดชอบ โดยผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปก็ให้ความสนใจน้อย เนื่องจากเห็นว่าผู้บังคับบัญชาระดับต้นพิจารณาแล้ว ประกอบกับมีภาระอื่น ๆ ที่จะต้องสนใจมากกว่า ยิ่งในลักษณะของระบบราชการ มิใช่แต่เรื่องความดีความชอบเท่านั้น แม้ระบบการควบคุมพฤติกรรมในเรื่องอื่น ๆ ของข้าราชการ ก็ยังปรากฏว่ามีความอ่อนแอปรากฏอยู่ในทุกลำดับชั้น ระบบการเมืองที่เป็นอยู่ไม่สามารถควบคุมระบบข้าราชการตามอำนาจหน้าที่ได้จริง เมื่อเป็นเช่นนี้ ข้อบกพร่องจึงเริ่มขึ้นมาได้ในระดับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากมายและก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาเป็นอันมาก

๒. ระบบเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังมีปัญหาในเรื่องของการกระจายรายได้ความแตกต่าง

ในฐานะความเป็นอยู่ของคนทั่วไปยังมีมาก เห็นได้จากกรเทียบรายได้ของเกษตรกร กรรมกร กับข้าราชการและกับนักธุรกิจ ข้าราชการผู้น้อยส่วนมากต้องทำงานเพิ่มเติมเพื่อหารายได้เพิ่ม ข้าราชการระดับกลาง หรือระดับสูง ต้องอาศัยรายได้เพิ่มเติมซึ่งอาจมีทั้งที่ถูกต้อง ที่ไม่เหมาะสม ไปจนถึงขั้นทุจริตประพฤติมิชอบ การมีเงินเดือนน้อยกลายเป็นข้ออ้างที่จะทำงานแต่น้อย และที่จะได้รับความเห็นใจในคราวพิจารณาความดีความชอบประจำปี ตลอดจนผู้บังคับบัญชาที่ทำเป็น "เอาหูไปนา เอาตาไปไร่" ยิ่งถ้าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ประพฤติมิชอบอยู่ ด้วย ก็จะไม่กล้าประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ซึ่งอาจนำภัยมาสู่ตนได้

๓. หากพิจารณาให้ลึกลงไปอีก ทั้ง ๒ กรณีข้างต้นก็เป็นผลมาจากระบบค่านิยมทางวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อบุคคลทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรทางการเมือง ในหน่วยงานราชการหรือธุรกิจในปัจจุบัน ระบบค่านิยมดั้งเดิมของไทยมุ่งที่ตัวบุคคลมากกว่าหลักการ หรือระเบียบวินัย มีการเน้นทางสายกลางแบบไม่ยึดหลักเกณฑ์ รักความสะอาดสบาย มากกว่าการเอาจริงเอาจังทำงานหนักและการออมทรัพย์เพื่ออนาคต เมื่อเป็นเช่นนี้ ระบบการจัดการงานแบบตะวันตกที่เรารับมา จึงมักจะสวนทางกับการปฏิบัติได้เสมอ และมีสภาพเป็น "หัวมงกุฎท้ายมังกร" ไปได้ ดังที่เห็นกันอยู่

ความล้มเหลวของการพิจารณาความดีความชอบ จึงเป็นเพียงสิ่งบอกเหตุเรื่องหนึ่งของปัญหาสำคัญของการบริหารงาน การปรับปรุงระบบค่านิยมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยสถาบันสังคมต่างๆ และบรรดาผู้นำในหน่วยงานของรัฐและเอกชน ในลักษณะของการผนึกกำลังกันจริงจังเท่านั้น จึงจะช่วยขจัดสาเหตุที่แท้จริงได้ และเมื่อถึงเวลานั้น หลักการบริหารงานบุคคลในบ้านเมืองเรา ก็จะมีคุณค่าศีลธรรมที่น่าเชื่อถือ เนื่องจากสามารถยึดหลักคุณธรรมในการบริหารระบบได้โดยแท้จริง



รับเหมาและจำหน่าย เครื่องเจาะทุกชนิด

 <p>เครื่องเจาะเจาะหิน ลึกลงไปได้ ขนาดตั้งแต่ ๖ นิ้ว ถึง ๒๖ นิ้ว พลังสูง เจาะได้แบบรวดเร็ว มีให้เลือกทุกขนาด</p>	 <p>REED เจาะรูทุกขนาด ๕ นิ้ว REED * ประสิทธิภาพในการเจาะสูงที่สุด * ขนถ่ายง่าย รวดเร็ว * ตัวเจาะแบบไดรฟ์อินเนอร์ เพราะน้ำหนักเบาและปลอดภัย * ทำความสะอาดโดยอัตโนมัติ (REED เลือกกับขนาดตามใจลูกค้า)</p>
 <p>Tone WATER WELL RIGS รถเจาะบ่อน้ำบาดาล ระบบอัตโนมัติ ๕ นิ้ว โด่ง รถแบบสี่ล้อ ขับเคลื่อนสะดวก ใช้งาน สะดวก ในกรณีขุดเจาะที่ขรุขระและชันทุก</p>	 <p>DIAMOND DRILL BITS หัวเจาะเพชรสูงๆทุกขนาด ๕ นิ้ว MUDDY ขนาดตั้งแต่ ๖ นิ้ว ถึง ๒๖ นิ้ว</p>
 <p>เครื่องเจาะทุกชนิด ระบบ ไฟฟ้า/ไฮดรอลิก/แก๊ส/ไฟฟ้า ใช้ ELECTRO-HYDRAULIC ใช้ TAMLOCK (เจาะที่ขรุขระและชัน) และกรณีขุดเจาะที่ขรุขระและชันทุก</p>	 <p>Tone DRILLING MACHINE เครื่องเจาะ ไฟฟ้า/แก๊ส/ไฮดรอลิก และใช้ระบบอัตโนมัติ ขุดเจาะรูทุกขนาด ๕ นิ้ว ถึง ๒๖ นิ้ว * เครื่องเจาะไฟฟ้า/แก๊ส * เครื่องเจาะไฮดรอลิก * เครื่องเจาะระบบอัตโนมัติ</p>
 <p>OYO เครื่องมือสำรวจทางธรณีฟิสิกส์ และธรณีเคมี สำหรับงานสำรวจธรณีวิทยา ธรณีวิทยา เครื่องนำบาดาล และธรณีวิทยา</p>	<p>ขอบเขตการบริการด้านต่าง ๆ ด้านวิศวกรรมธรณีเทคนิค ได้แก่ ศึกษาสายดิน และ ปรุขุดทดสอบ วิศวกรรมธรณี ปรุเจาะเพื่อหาแหล่งกัก เก็บปิโตรเลียม ธรณีวิทยาโครงสร้าง ธรณีวิทยาและสิ่งแวดล้อม การสำรวจฐานราก การวิเคราะห์ดินและรับปรับปรุงฐานราก ด้านงานชุดที่ดินและรับปรับปรุงฐานราก ได้แก่ ธรณีวิทยา ธรณีเคมีและธรณีฟิสิกส์ พันธุกรรมดินและธรณีวิทยา ธรณีวิทยาและปรับปรุงฐานราก</p>
 <p>ด้านสำรวจและวิเคราะห์แหล่งแร่ ได้แก่ สำรวจด้วยธรณีเคมีและธรณีฟิสิกส์ และเก็บตัวอย่างแร่หินด้วยหัวเจาะเพชร วิเคราะห์แร่</p>	<p>ด้านบ่อน้ำบาดาล ได้แก่ รับคิดระบบบ่อน้ำ ธรณีวิทยา/ธรณีเคมี ขุดเจาะระบบบ่อน้ำบาดาล (วิเคราะห์น้ำ)</p>
<p>ท.จ.ก. ซี แอนด์ เอส เอ็นยีเนียริ่งซีพเพล 24 ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ ๕ ๒. ๒๔ 47 CABLE ADDRESS "CAMOSEN" TELEX : 82524 CHSENGI TH โทร. 279-0840-1, 279-0843-6, 278-2063-4 ผู้แทนจำหน่าย เครื่องจักรกลก่อสร้างทุกชนิด เครื่องกำเนิดไฟฟ้า เครื่องขุดดิน และเครื่องขุดเจาะทุกชนิด</p>	

# เบื้องหลัง การเปลี่ยนแปลง :

## ก.พ. กำล้างแก้ไขกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)

\*

**บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ**

เมื่อเร็ว ๆ นี้ ก.พ. ได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ซึ่งเป็นแม่บทที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนประเภทต่าง ๆ ในปัจจุบันใหม่ ขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณายกร่างกฎ ก.พ. ฉบับใหม่อยู่ และจะยังไม่ประกาศใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๒๔ (๑ ต.ค. ๒๗) นี้

แต่กำหนดการที่จะเริ่มใช้นั้นในขณะนี้กำหนดไว้ว่าจะเริ่มตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๔ และใช้สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๐ (๑ ต.ค. ๒๙)

วารสารข้าราชการเห็นว่าเพื่อให้ข้าราชการได้ทราบที่มา เหตุผลและสาระสำคัญของหลักเกณฑ์ที่จะปรับปรุงใหม่ จึงขอนำมาขยายความในคอลัมน์เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงนี้ ดังนี้

### ที่มาแห่งการแก้ไข

นับแต่ได้ใช้กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๙ จนถึงปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. ได้ติดตามและประมวลปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากที่มีข้อเสนอของส่วนราชการ และข้าราชการที่เสนอมายังสำนักงาน ก.พ. โดยตรง จากการสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นในส่วนราชการต่าง ๆ แล้วสรุปปัญหาสำคัญ ๆ ได้ ๓ ประการ คือ

๑. ปัญหาจากหลักเกณฑ์ในตัวกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)



มีหลักเกณฑ์และแนวการพิจารณาบางข้อที่มีปัญหาความลึกลับและยุ่งยากในการถือปฏิบัติ เช่น การเลื่อนเงินเดือนผู้บรรจุใหม่นับเวลาปฏิบัติราชการตามปีงบประมาณ ส่วนผู้ที่ไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานถือตามปีความดีความชอบหรือมีปัญหาความไม่เป็นธรรม เช่น การเลื่อนเงินเดือนผู้ที่ถูกสอบสวนว่าทำผิดวินัย ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน หากสอบสวนเสร็จดูกลงโทษเกินภาคทัณฑ์จะงดการเลื่อนเงินเดือนทุกปีหรือไว้ เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวทำให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นไปตามหลักการของมาตรา ๖๒ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยแท้จริง

## ๒. ปัญหาเนื่องจากการขาดเครื่องมือและวิธีการตัดสินใจการเลื่อนเงินเดือนของผู้บังคับบัญชา

แนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับผู้บังคับบัญชาในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) เป็นแนวการพิจารณากว้าง ๆ เช่น แนวพิจารณาผู้ที่เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น กำหนดไว้กว้าง ๆ ว่าจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่นถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้ เป็นต้น แนวการพิจารณาดังกล่าวขาดเครื่องมือและวิธีการช่วยผู้บังคับบัญชาพิจารณาและตัดสินใจผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้การพิจารณาไม่มีหลักไม่มีเกณฑ์ เป็นต้น

๓. ปัญหาเนื่องจากพฤติกรรมในการพิจารณา เช่น ผู้พิจารณาขาดความเที่ยงธรรมไม่ยึดผลงานแต่ยึดตัวบุคคล เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ. ได้ประมวลและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นดังกล่าวแล้วเห็นว่าปัญหาการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นปัญหาสำคัญที่ควรแก้ไข และได้พิจารณาปัญหาดังกล่าวเห็นว่าปัญหาจากหลักเกณฑ์และแนวการพิจารณาในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) กับปัญหาการขาดเครื่องมือและวิธีการช่วยผู้บังคับบัญชาพิจารณา ควรได้รับการแก้ไขเพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปตามหลักการของ

มาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนปัญหาในด้านพฤติกรรมนั้นจะได้ดำเนินการชี้แจงทำความเข้าใจในด้านการสมมนาอบรมหรือมีคู่มือต่อไป

สำนักงาน ก.พ. จึงได้ประมวลปัญหาและข้อเสนอปรับปรุงกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) เสนอต่อ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ และ ก.พ. พิจารณาเป็นลำดับมาจนกระทั่งในขณะนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นชอบกับหลักการและแนวทางที่จะปรับปรุงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ แล้ว ขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการยกร่างกฎ ก.พ. ฉบับใหม่อยู่

---

## สาระสำคัญของหลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงใหม่

---

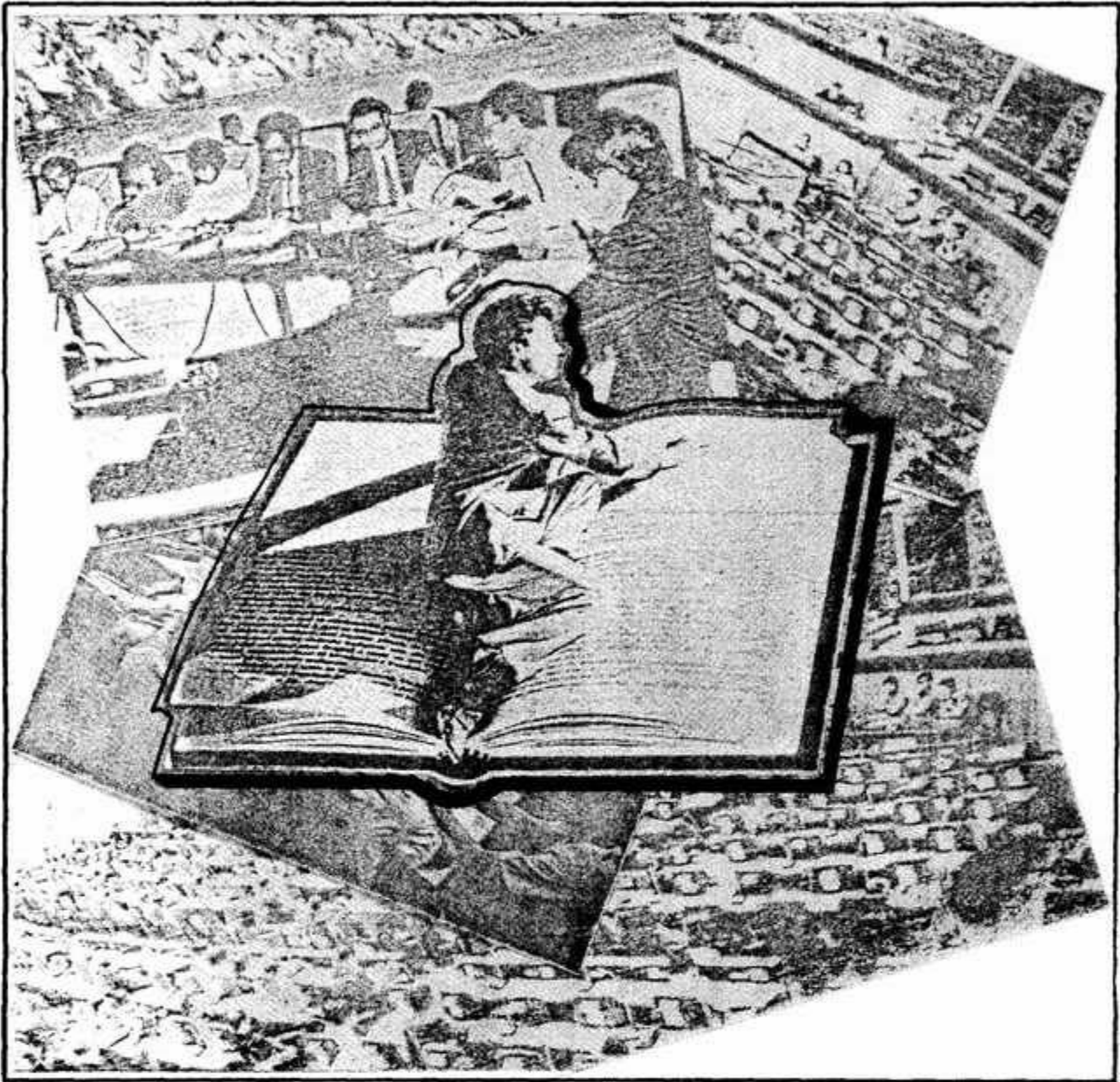
การพิจารณาเสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) นี้ ได้มีการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ที่เป็นปัญหารวม ๖ ข้อด้วยกัน คือ

๑. ข้อ ๑ เปลี่ยนระยะเวลาพิจารณาความดีความชอบจากการมีรอบปีที่แล้วมา (๑ ก.ค. - ๓๐ มิ.ย. ปีถัดไป) และ “ปีที่แล้ว” หรือปีงบประมาณ (๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย. ปีถัดไป) เป็นปีงบประมาณเพียงอย่างเดียว

๒. ข้อ ๔ กำหนดให้มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือช่วยการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๓. ข้อ ๗ (๕) กำหนดให้ส่วนราชการวางระเบียบปฏิบัติเรื่องการนับจำนวนครั้งของการมาสายและการลาบ่อยครั้ง ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและสภาพห้องที่ของแต่ละส่วนราชการและใช้ถือปฏิบัติต่อไป

๔. ข้อ ๗ (๘) แก้ไขการนับเวลาปฏิบัติราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน กรณีผู้ที่ไปศึกษาฝึกอบรม ดูงานในและต่างประเทศ และกรณีไปปฏิบัติภารกิจ ณ ต่างประเทศ จาก ๘ เดือนเหลือ ๖ เดือน



๕. ข้อ ๙. แกไขหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนผู้ที่ถูกสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา จากเดิมซึ่งหากมีความผิดเกินภาคทัณฑ์ให้งดการเลื่อนเงินเดือนทุกปีหรือ เป็นให้งดปีเดียวถ้าถูกลงโทษตัดเงินเดือนและลดชั้นเงินเดือน และให้งดทุกปีถ้าถูกลงโทษถึงต้องออกจากราชการ

๖. ข้อ ๑๐. แกไขหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนผู้ที่ออกจากราชการก่อน มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนซึ่งเดิมกำหนดให้เลื่อนเงินเดือนเฉพาะกรณีที่มีสภาพบังคับ เช่น ตาย เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติราชการได้ และออกจากราชการไปเกณฑ์ทหารเป็นให้เลื่อนเงิน

เดือนผู้ที่ออกจากราชการไปก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีอื่น ๆ เช่น ลาออกเอง เป็นต้น ถ้ามีผลงานที่เลื่อนเงินเดือนได้ เป็นต้น

รายละเอียดปรากฏตามตารางสรุปเปรียบเทียบท้ายนี้

### การดำเนินการใช้บังคับ

กฎ ก.พ. ฉบับที่จะแกไขใหม่นี้จะเริ่มใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ และมีผลสำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนปีงบประมาณ ๒๕๓๐ (๑ ต.ค. ๒๕๒๙)

**สาระสำคัญของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ที่แก้ไขใหม่**

หลักเกณฑ์ปัจจุบันที่ควรแก้ไข	ปัญหา	แนวที่จะแก้ไข
<p><b>ข้อ ๑</b> หลักเกณฑ์ข้อ ๑ ได้กำหนดปีที่ใช้ในการพิจารณาความคิดความชอบไว้ ๒ แบบ คือ</p> <p>๑. "รอบปีหนึ่งแล้ว" หรือปีความคิดความชอบ (๑ ก.ค. - ๓๐ มิ.ย.)</p> <p>๒. "ปี" หรือปีงบประมาณ (๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.)</p> <p><b>ข้อ ๔</b> วรรคแรก</p> <p>"การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>๑. โครงการหรืองานใหม่ต่างๆ มักจะเริ่มต้นปีงบประมาณ แต่ระยะเวลาการพิจารณาความคิดความชอบไม่ได้คำนึงให้สอดคล้องกับหลักการนี้</p> <p>๒. เกิดความเหลื่อมล้ำกัน การนับผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของผู้บรรจุใหม่ นับ ๔ เดือนจากปีงบประมาณ ส่วนผู้รับราชการแล้ว นับ ๑๒ เดือนในรอบปีความคิดความชอบ และผู้ลาศึกษา นับ ๔ เดือนในรอบปีความคิดความชอบ การนับเช่นนี้ นอกจากเป็นปัญหาในหลักการที่ข้าราชการเช่นเดียวกันให้นับเวลาเพื่อพิจารณาผลงานต่างกันแล้ว ผู้บรรจุใหม่ได้เปรียบผู้อื่นที่ได้รับระยะเวลานับผลงานมา ๓ เดือน และผลงานใน ๓ เดือนสุดท้ายของปีแรก ยังไม่นับเป็นผลงานในปีต่อไปซ้ำได้อีก</p> <p>ขาดข้อแนะนำและวิธีการในการประเมินผลงานของข้าราชการเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้มีอำนาจพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน</p>	<p>จะแก้ไขระยะเวลาพิจารณาความคิดความชอบ เป็นใช้ปีงบประมาณเพียงอย่างเดียว</p> <p><b>จะกำหนดให้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน</b> เพื่อช่วยการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของผู้บังคับบัญชา โดยกำหนดเพิ่มเติมไว้ในข้อ ๔ วรรคแรก</p>

หลักเกณฑ์ปัจจุบันที่ควรแก้ไข	ปัญหา	แนวที่จะแก้ไข
<p>พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถ และความอดทนในการปฏิบัติงาน"</p> <p><b>ข้อ ๗ (๔) กำหนดไว้ดังนี้</b>  <b>"ข้อ ๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้</b></p> <p style="text-align: center;">๗๑๖</p>	<p>กำหนดไว้กว้าง ส่วนราชการถือปฏิบัติแตกต่างกันไป</p> <p>- ส่วนราชการบางแห่งได้กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องนี้ขึ้นมาเอง เช่น "ไม่ลาป่วยครั้ง" หมายถึง ลาไม่เกิน ๑๕ ครั้ง "ไม่มาทำงานสายกว่าที่ทาง</p>	<p>ในแนวทางที่อาจกำหนดได้ดังนี้</p> <p>การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงานโดยให้ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิธีการที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>ส่วนคำแนะนำและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก.พ. จะพิจารณากำหนดในหนังสือเวียนให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ต่อไป</p> <p>กำหนดให้ทุกส่วนราชการกำหนดระเบียบปฏิบัติเรื่องนี้ขึ้น โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพห้องที่ของแต่ละส่วนราชการและให้ใช้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกัน</p>

หลักเกณฑ์ปัจจุบันที่ควรแก้ไข	ปัญหา	แนวที่จะแก้ไข
<p>(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนด เองๆ"</p> <p> ฯลฯ</p> <p>ข้อ ๗ (๔) หลักเกณฑ์ข้อนี้กำหนดให้ข้าราชการ ผู้ลาไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษามิชอบธรรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศต้องมีเวลาปฏิบัติงาน ในรอบปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน จึงจะ เลื่อนเงินเดือนได้</p> <p>ข้อ ๘ สรุปหลักเกณฑ์ได้ว่าผู้ที่อยู่ระหว่างถูก สอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยหรือถูกฟ้องในคดีอาญา ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน หากผลการ สอบสวนมีความผิดเกินภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลสั่ง ลงโทษให้งดการเลื่อนเงินเดือนที่รอไว้ทุกปี</p>	<p>ราชการกำหนดเนื่องๆ" หมายถึง สายไม่เกิน ๕๕ ครั้ง แต่บางกรมกำหนดมาสาย ๖๐ ครั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่วนราชการบางแห่งไม่ได้กำหนดแนว ปฏิบัติเรื่องนี้ไว้</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ลักลั่นกัน ลามิชอบธรรมในประเทศ เลื่อน เงินเดือนได้ ลามิชอบธรรมต่างประเทศเกิน ๔ เดือน เลื่อนเงินเดือนไม่ได้</li> <li>๒. ไม่จูงใจข้าราชการให้ไปพัฒนาตนเอง และไม่ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานราชการ เพราะ ข้าราชการ ไม่อยากไปศึกษามิชอบธรรมและดูงาน เนื่องจากไม่ได้เลื่อนเงินเดือน</li> <li>๓. ไม่คุ้มครองผู้ที่ข้าราชการได้รับอนุญาต ให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ เช่น การไปปฏิบัติงาน วิจัย ณ ต่างประเทศ เป็นต้น</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการในช่วงที่รอการ สอบสวนหรือรอศาลตัดสิน อาจมีผลงานดีแต่หากมี ความผิดถูกลงโทษทางวินัยเกินภาคทัณฑ์ จะถูก งดเลื่อนขั้นเงินเดือนหมดทุกปีที่รอ</li> <li>๒. ข้าราชการที่รอการเลื่อนเงินเดือน จะ</li> </ol>	<p>จะแก้ไขในการกำหนดระยะเวลาพิจารณา เลื่อนเงินเดือนผู้ที่ไปศึกษามิชอบธรรมและดูงานใน และต่างประเทศและผู้ที่เป็นไปปฏิบัติการวิจัย ณ ต่าง ประเทศจากเดิม ๔ เดือน เป็น ๖ เดือน เพื่อจูงใจ ข้าราชการให้ไปพัฒนาตนเองและเพื่อประโยชน์ ในการพัฒนางานของหน่วยงาน</p> <p>๑. <b>ยังคงหลักการให้รอการเลื่อนเงินเดือน ผู้ที่ถูกตั้งกรรมการสอบสวนไว้ก่อน</b> เพื่อให้ สอดคล้องกับหลักการเดิมที่จะให้เป็นมาตรการ รักษาวินัย และไม่ให้เป็นการขัดเขินต่อเหตุผลที่ว่า ข้าราชการที่ถูกสอบสวนแล้วยังได้เลื่อนขั้นเงินเดือน</p>

หลักเกณฑ์เบื้องต้นที่ควรใส่ใจ	ปัญหา	แนวที่จะแก้ไข
<p><b>ข้อ ๑๐</b> กำหนดให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ที่ได้ออกจากราชการไปก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม แต่มีผลงานอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้เฉพาะ ๓ กรณี สภาพบังคับ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) ถึงแก่กรรม โดยมิใช่เกิดจากการประทุษร้าย</li> <li>๒) กรณีไปรับราชการทหาร</li> <li>๓) กรณีออกจากราชการเพราะเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติราชการได้</li> </ol>	<p>เสียสิทธิในเรื่องอื่น ๆ เช่น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น</p> <p>๓. มีส่วนราชการได้ขอให้ ก.พ. พิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษตามข้อนี้เป็นจำนวนมาก</p> <p>ไม่ควรบอกผู้สมัครออกจากราชการ กรณีอื่น ๆ ด้วย เช่น ลาออกเอง แต่มีผลงานในช่วงที่ผ่านมาควรเลื่อนเงินเดือนได้ ซึ่งทำให้ดูเสมือนว่าปฏิบัติราชการเช่นกัน แต่ไม่ได้รับการตอบแทนความดีความชอบ</p>	<p>ซึ่งจะทำให้ประชาชนมองภาพงานของข้าราชการไปในทางไม่ดีได้</p> <p><b>๒. เมื่อผลการดำเนินการทางวินัยหรือการตัดสินของศาลเสร็จสิ้นให้กำหนดดังนี้</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) ไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ถูกลงโทษหรือไม่มีมลทินหรือมีหม่อม <b>ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนย้อนหลังไปทุกปีที่เราไว้</b></li> <li>๒) ถูกลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดขึ้นเงินเดือน <b>ให้คงปีเดียว ปีที่ถูกลงโทษ</b> เว้นแต่กรณีที่อยู่จากราชการไปก่อนแล้ว เช่น กรณีลาออกหรือเกษียณอายุก็ให้คงปีที่มีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนปีสุดท้าย</li> <li>๓) ถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก <b>ให้คงทุกปี ที่รอไว้</b></li> </ol> <p>โดยหลักการแล้วควรกำหนดค่าให้กรณีออกจากราชการก่อนวันที่ 1 ตุลาคม กรณีอื่น ๆ นอกเหนือจาก 3 กรณีดังกล่าวด้วย เช่น กรณีลาออกเอง เป็นต้น ถ้ามีผลงานอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ ก็ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้ เพื่อให้ได้รับการตอบแทนความดีความชอบที่ได้ปฏิบัติมาเช่นเดียวกันด้วย</p>

เกร็ดบริหาร :

# ผู้หมวดหนุ่ม กับการแก้ปัญหา ตามสถานการณ์



ศิริวรรณ ศิริอารยา\*



ณ สารพันธ์แห่งหนึ่ง มีทหารทำหน้าที่รักษา  
ขอบเขตขัณฑสีมา ก็มีนายร้อยห้อยกระบี่คนหนึ่งเป็น  
ท.ทหารอดทน เพิ่งจะจบการศึกษาเยี่ยมอ่อนมาจาก  
โรงเรียนนายร้อย หมวดหนุ่มไม่มีเส้นคนนี้ก็ได้รับ  
ตำแหน่งใหญ่โต ให้ไปเป็น นายทหารคุมกองร้อย  
ฆ่ามหาโหดประจำอยู่ชายแดน ที่มีปัญหาศัตรูข้าง  
บ้านชอบลอบยิงเข้ามาแล้วก็ปฏิเสธว่าไม่เคยทำ  
หมวดใหม่คนนี้ แก่เป็นทหารใหญ่ใจเด็ด เมื่อถูกสั่ง  
ไปประจำชายแดนที่มีปัญหาเช่นนี้ ก็ได้รู้สึกดีใจ ที่จะ  
ได้รับใช้ประเทศชาติ เหมือนอย่างที่เคยฟังว่า "เขาทำ  
เพื่อใคร ถ้าไม่ใช่เพื่อคุณ..." อะไรทำนองนั้น ว่าแล้ว  
แกก็เก็บเสื้อผ้าใส่กระเป๋าดูออกเดินทางไปประจำกอง  
ร้อยที่แกได้รับมอบหมาย ก็ให้บังเอิญที่กองร้อยกองนี้

เต็มไปด้วย ตะหนานแก่ หนั่งเหนียว คร่ำสงคราม  
ชานาญยุทธ ออกศึกมาจนจำหน้าข้าศึกได้ทุกคน  
ตั้งใจว่าสงครามเลิกเมื่อไหร่ก็จะจัดเลี้ยงสังสรรค์ฝ่าย  
ตรงข้ามกันซะที ตะหนานแก่กลุ่มนี้มีความชื่นชม  
โสมนัสในตัวผู้หมวดคนเก่าอยู่มากกว่ามีความสามารถ  
และออกรบกันจนเข้าหากันคืออยู่แล้ว อยู่ ๆ จะส่งเด็ก  
เมื่อวันขึ้นมาเป็นนายคนใหม่ แต่ตะหนานก็ยังคงเป็น  
ตะหนานที่เคารพเชื่อฟังในระเบียบวินัย และสายการ  
บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ไม่มีการประท้วงรุนแรง  
หรือนัดหยุดงานเหมือนพวกยูเนียนอะไรนั่นหรอก  
แล้วถ้าจะให้ไปเที่ยวปล่อยสัตว์ประหลาดที่เอื่อยชื้อ  
ไม่ได้ หน้าที่ทำงานของเจ้านายหรือก็ทำไม่ได้ ทั้ง  
กองก็เลยประจำการต่อไป อย่างดูเหมือนกับว่าสงบๆ  
(ก็คลื่นได้น้ำนั่นแหละ)

อยู่มาวันหนึ่งกองร้อย ฆ่ามหาโหด ได้รับ  
คำสั่งให้ไปลาดตระเวนที่หมู่บ้านติดชายแดน บังเอิญ  
เคราะห์หามยามไม่ดี กองร้อยนี้ถูกโจมตีจากทหาร  
ฝ่ายตรงข้ามอย่างรุนแรง มีทั้งปืนครก อาฟิจี ทั้ง

\*เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

กับระเบิด และกระสุนปืนใหญ่ มองไปทางไหนก็เห็น ศัตรูล้อมเต็มไปหมด ผู้หมวดหน้ามลคนใหม่เห็นท่าไม่ดี จึงได้ส่งวิทยุติดต่อไปกองบัญชาการขอความช่วยเหลือ กองบัญชาการก็รู้สึกเห็นใจ แต่ก็บอกว่า “ผมน่าจะอยากจะมาช่วยคุณอยู่หรอก ติดอยู่ที่ไอ้โจรโพรใจเด็ด ที่มันล้อมคุณอยู่นั้นแหละ กว่าผมจะตลุยฝ่าเข้าไปได้ พวกคุณคงตายกันหมดแล้ว เขาเขอะ ยิ่งงั้นผมก็จะให้เจ็ดชั้นทุกคนก็แล้วกัน อ้อ แต่เดี๋ยวก่อนเรามี ฮ. ลำหนึ่งจอดอยู่ใกล้ ๆ กับหมู่บ้านที่คุณลาดตระเวนกันอยู่นี้แหละ จอดอยู่นะ ไม่ใช่ตกอยู่ ผมจะบอกตำแหน่งให้.....” ฟังแล้ว ผู้หมวดคนใหม่ก็รู้สึกมีความหวังอยู่รำไร สองชั้นตึกว่าเจ็ดชั้นเป็นไหน ๆ แล้วหมวดก็รีบไปออกคำสั่งให้ลูกน้องเคลื่อนกำลังไปจากหมู่บ้าน โดยให้เดินไปตามทางลูกรัง ซึ่งคิดแล้วว่าอยู่ใกล้จุดที่เฮลิคอปเตอร์ตก เฮียจอดอยู่มากที่สุด แต่บรรดาลูกน้อง ทหารเล็ก ๆ ทั้งหลาย

เกิดความไม่มั่นใจ ไม่ยอมไปทางนั้น อ้างว่าเป็นทางโล่งเตียน อันตราย เป็นเป้าให้ศัตรูยิงตายได้ง่าย ๆ แล้วอีกอย่างหนึ่ง ศัตรูอาจจะลอบวางกับระเบิดไว้ก็ได้ใครจะรู้ พร้อมกันนั้นก็มิเสี่ยงบินกระทบมาว่า หมวดน่าจะมาใหม่ ร้อนวิชา บ้าความรู้ แต่พื้นที่แถวนี้หมวดไม่เคยอยู่มาก่อนเลย จะรู้เรื่องได้อย่างไร

หมวดหน้าอ่อน ได้ฟังก็แสนจะโกรธา ซักป็นขึ้นมาแล้วตวาดร้องว่า ถ้าเชิงไม่ไป ข้าจะยิงให้ดับดินลงไปตรงนี้เลย ว่าแล้วก็ยกปืนพกคู่ชีพขึ้นจ่อที่ข้างจำแก่ ๆ ซึ่งเป็นหัวใจ จำเห็นท่าผู้หมวดแกจะเอาจริง ก็เลยจำใจออกเดินไปตามทางลูกรังที่ได้รับคำสั่ง

แอน.....แอน.....จบภาคหนึ่ง

ถ้าคุณอยากรู้ว่าภาคสองเป็นอย่างไรก็ลองติดตามต่อไป




ความก็ปรากฏว่า หมวดและลูกน้อง เดินทางมาถึง ฮ. ที่จอดอยู่อย่างปลอดภัย และยี่สิบชีวิต กับอีกสิบสองหางเครื่องก็รอดตาย กลับไปยังค่ายที่พักได้ทุกคน บรรดาทหารอดทนทั้งหลายก็ได้วิพากษ์วิจารณ์เรื่องนี้กันอย่างมา จนความรู้ถึง หนังสือพิมพ์หัวเขียว หัวเหลืองฉบับหนึ่ง หนังสือรายนี้ก็ส่งหัวเห็ดมาทำข่าว หวังว่าจะได้กลับไปประโคมข่าว ชายหนังสือพิมพ์ให้ไว้วันละ ๒ แล่นฉบับ หัวเห็ดรายนี้ก็ได้ไปสัมภาษณ์ หาข้อมูลจากฝ่ายต่าง ๆ บ้างก็ว่าหมวดนี้บ้าอำนาจใจคอโหดเหี้ยม คิดจะยิงลูกน้องตัวเองบ้างก็ว่าดีแล้วปرام ๆ กันชะบ้าง จนในที่สุดหัวเห็ดรายนั้นก็ได้มาสัมภาษณ์ หมวดหน้าอ่อน

ต้นตอว่า ทำไม่ถึงได้คิดจะทำรุนแรงถึงขนาดนั้น และใจคอหมวดจะยิงทหารทั้งกองจริง ๆ หรือ หมวดก็ตอบว่าจริงสิคุณ ผมออกคำสั่งไปแล้ว ถ้าไม่ยอมทำตามก็ต้องใช้อำนาจเด็ดขาดกันแบบนี้แหละ ขึ้นปล่อยไว้ อีกหน่อยเวลาผมสั่งอะไรก็ไม่มีใครฟังนะซิ หัวเห็ดก็รู้สึกเห็นด้วย แต่ก็ยังข้องใจอยู่นิดหนึ่งว่า ดีที่โชคช่วย ไม่อย่างนั้น ถ้าได้ไปเหยียบกับระเบิดเข้าละก็ ได้ละกันทั้งกองละ หมวดหน้าอ่อนยิ้มน้อย ๆ แล้วก็ประกาศว่า มันไม่ใช่โชคของคุณ ตอนที่ผมติดต่อกับกองบัญชาการนะ เขาบอกว่าทางอื่น ๆ ถูกยึดไปหมดแล้ว มีเส้นทางนี้ทางเดียวที่ปลอดภัย หัวเห็ดก็กังขาต่อไปว่า เอ้า แล้วทำไมหมวดไม่อธิบายให้คนอื่น ๆ รู้ละครับ ไร้คุณ หมวดว่าถ้าผมมั่วแต่เสียเวลาอธิบายอยู่ในระหว่างหน้าสีหน้าขวานอย่างนี้ พวกศัตรูก็คงยิงตายทั้งกองร้อยหมดแล้วละ แล้วอีกหน่อยเวลาที่ผมออกคำสั่ง ผมไม่ต้องคอยอธิบายอยู่ทุกทีเหรอกคุณ



บทเรียนเรื่องนี้สอนให้รู้ว่า การจะนำคนก็ต้อง  
 ภูษดานการณ์และสภาพแวดล้อมประกอบด้วย  
 เหมือนกัน ยามฉุกเฉิน ต้องการการตัดสินใจ  
 อย่างรีบด่วนและเฉียบขาด หากจะมัวแต่โน้มน้าว  
 ชักจูงจิตใจกันอยู่ก็คงไม่ทันการ กว่าตัวจะสุก  
 งามคงไหม้ หรือถูกยิงตายไปเสียก่อน แต่ถ้าใน  
 ทางสดานการณ์ เช่น ถ้าฝ่ายบริหารเขามีนโยบาย  
 อยู่แล้ว และการทำงานต้องอาศัยการร่วมมือร่วม  
 ใจให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลของตนอย่างเต็มที่ เรา  
 ในฐานะหัวหน้างานก็ต้องชักจูง โน้มน้าวจิตใจ

ให้เกิดการเห็นพ้องด้วย เพื่อว่าเขาจะได้ทำงาน  
 อย่างตั้งใจ เต็มความสามารถและเข้าใจในเรื่อง  
 งานด้วย หรืออีกกรณีหนึ่ง ผู้นำอาจจะฝึกฝน  
 พัฒนาลูกน้องที่มีความรู้ความสามารถ แต่ยัง  
 ค้อยประสบการณ์ ด้วยการขอคำปรึกษาหารือใน  
 การทำงานก่อนที่ผู้นำจะตัดสินใจหรือทำสุด  
 มีลูกน้องที่มีความรู้ความสามารถและมีประสพ-  
 การณ์สูง ผู้นำก็อาจจะใช้วิธีการปล่อยให้ กลุ่ม  
 ลูกน้องตัดสินใจเองก็ได้ และผู้นำก็ได้ทำหน้าที่  
 เป็นผู้บริหาร อำนวยความสะดวกอย่างแท้จริง 

## อภิธานนาการ

จาก

# บริษัท เลิศเอ็นยีเนียร์ริง จำกัด

๒ ซอยอารีสัมพันธ์ ๓ สามเสนใน พญาไท ถนนพหลโยธิน กทม.

# วินัยข้าราชการ อุทาหรณ์ ก่อนทำผิด



เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

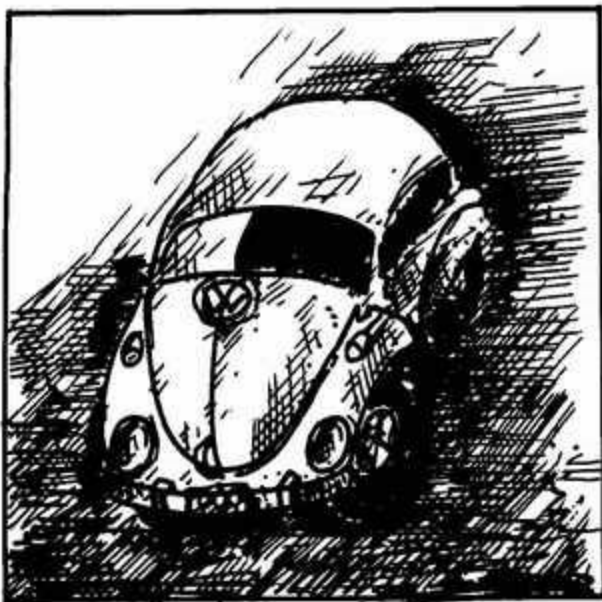
เฮ้อ... ทำลืม ๆ นี่ก็ใกล้จะสิ้นปีงบประมาณแล้ว ใครเป็นตัวเก่งได้ ๒ ชั้น ใครเป็นตัวสำรองก็รู้กันหมดแล้ว เพียงแต่รอ ๑.๑๘ เท่านั้นเอง ส่วนผู้ที่ไม่ได้ชั้นเลยก็อย่าเสียใจ จงเร่งรีบปรับปรุงตัวเสียใหม่ อย่าทำแซะหรือแอบเจ๊าะอย่างติเมนะครับ ปีหน้าฟ้าใหม่ผู้บังคับบัญชาอาจจะเห็นใจและให้โอกาสแก่เราบ้างเอาละเรามาดูกันถึงเรื่องราวเกี่ยวกับวินัยในแวดวงข้าราชการที่อยู่สังกัดกระทรวงข้าง ๆ สนามม้านางเลิ้ง ซึ่งเป็นชุดสุดท้ายกันดีกว่า แล้วก็เป็นการสั่งให้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๙๗, ๙๘ และมาตรา ๙๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าจะมีปัญหาอย่างไรบ้าง



# เงินค่าโฆษณา

ณ สถานีวิทยุแห่งหนึ่ง บริษัทห้างร้านต่างก็มาเช่าเวลาของทางสถานี เพื่อเสนอรายการต่าง ๆ แก่ผู้ฟังทางบ้านพร้อมกับโฆษณาสินค้าของตนไปด้วย ปรากฏว่า นายทอง นายสถานีวิทยุได้รับเงินค่าเช่าเวลาจากผู้อุปถัมภ์รายการ จำนวน ๑๓ รายการ รวมเป็นเงินจำนวน ๑๗,๕๐๐ บาท แล้วไม่นำเงินดังกล่าวส่งทางราชการ กลับนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ต่อเมื่อทางราชการตรวจพบจึงได้ยินยอมชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ทางราชการ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่าการกระทำของนายทอง เป็นความผิดตามมาตรา ๖๗ และ ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษให้นายทอง ออกจากราชการ

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ของนายทอง ที่ได้รับเงินชำระ จำนวน ๑๗,๕๐๐ บาท แล้วมิได้นำเงินส่งต่อทางราชการ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ปลดออกจากราชการ ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสั่งเพิ่มโทษให้เป็นไปตามคำสั่งนายกรัฐมนตรีแล้ว



# ไฟเลี้ยวและไฟท้าย

ทางราชการจะประมูลขายรถยนต์ประมาณ ๗-๘ คัน นายงกเห็นว่ารถยนต์ไฟล์คสองคันคันหนึ่งสภาพยังดี และสามารถนำไปซ่อมแซมได้ อีกทั้งตนประสงค์จะเข้าร่วมประมูลรถยนต์คันดังกล่าวด้วย จึงได้ลักลอบถอดไฟท้าย ๒ ดวง และไฟเลี้ยวด้านหน้า ๒ ดวงของรถยนต์คันนี้ และนำไปซ่อนไว้ใต้เบาะที่นั่งคนขับในรถคันนั้นเอง ก่อนถึงวันทำการประมูลทางราชการได้ไปสำรวจรถยนต์ขี้อายุที่จะประมูลขายทั้งหมด พบว่า อุปกรณ์ประจำรถยนต์ และเครื่องยนต์ของรถยนต์คันอื่น รวมทั้งไฟเลี้ยวและไฟท้ายของรถยนต์ไฟล์คสองคันได้หายไป จึงได้มีการสืบสวนกรณีนี้ขึ้น นายงกกลัวว่าจะมีความผิดจึงได้นำไฟท้ายและไฟเลี้ยวดังกล่าวไปติดไว้ที่เดิม ผู้บังคับบัญชาสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของนายงก เป็นการประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ (มาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของนายงก ล่อไปในทางลักทรัพย์ของทางราชการ และเป็นการทำให้รถของทางราชการเสื่อมราคาลง เป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๔ (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ (มาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) โทษที่ได้รับคือ ให้ออกจากราชการ ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสั่งเพิ่มโทษเป็นให้ออกจากราชการ ตามคำสั่งนายกรัฐมนตรีและมติ ก.พ. แล้ว

นายงก อุทธรณ์ว่ามีได้มีเจตนาทุจริตที่จะเอาทรัพย์สินเป็นของตนเอง และความเสียหายยังไม่เกิดขึ้นแก่ทางราชการ การลงโทษหนักเกินไป และ

หากจะลงโทษให้ออกจากราชการก็จะต้องคืนเงินเดือนที่ตัดไปแล้วให้แก่ตนด้วย

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้ออ้างของนายนก พังไม่ขึ้น และเงินเดือนที่ถูกตัดไปนั้นก็ไม่ต้องคืน เพราะเป็นไปโดยผลของกฎหมาย ตามมาตรา ๘๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ (มาตรา ๙๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) จึงยกอุทธรณ์ และนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยแล้ว

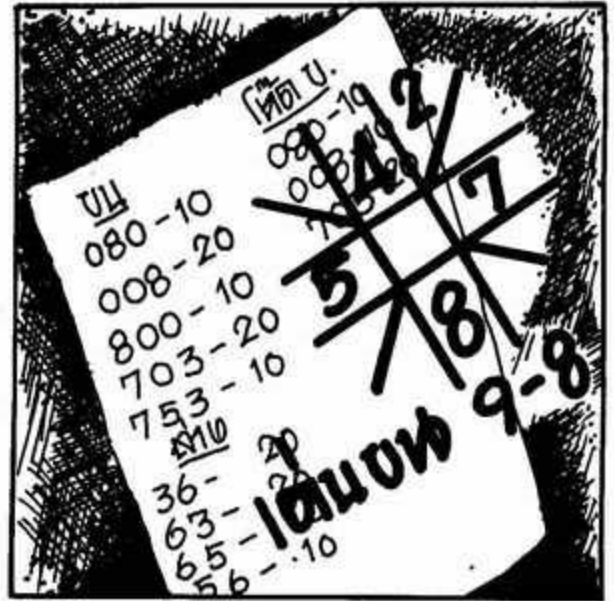
## สมภารกับไก่วัด

ณ สถานีวิทย์กระจายเสียงแห่งหนึ่ง นายชอบ ถูกผู้ใต้บังคับบัญชาร้องเรียนกล่าวหาว่า นายชอบ ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และฉวนลามล่วงเกินสตรี ผู้ใต้บังคับบัญชาและภรรยาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ อาทิเช่น กอด จับหน้าอก จับต้นคอ จับของลับ และเอามือของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือภรรยา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาจับของลับของตน ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่าการกระทำของนายชอบ น่าเชื่อได้ว่าฉวนลามจริง แต่ไม่ถึงขั้นอนาจาร เพียงเป็นการหยอกล้อที่ไม่สมควรเท่านั้น เป็นความผิดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ของนายชอบ ที่ได้ฉวนลามสตรีผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีสามีแล้ว และภรรยาผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งที่ตนเป็นผู้บังคับบัญชา และต้องปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ แต่กลับกระทำการเช่นนี้ ถือได้ว่าเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง ควรได้รับโทษให้ออกจากราชการ ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย และผู้บังคับบัญชาได้สั่งเพิ่มโทษเป็นให้นายชอบ ออกจากราชการแล้ว

นายชอบ อุทธรณ์คำสั่งลงโทษว่า ไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา โดยมีได้ยกข้อต่อสู้ขึ้นได้อีก

ก.พ. ได้พิจารณาอุทธรณ์ของนายชอบ แล้ว เห็นว่า พยานหลักฐานตามสำนวนการสอบสวนฟังได้ว่า นายชอบ ได้กระทำผิดจริง การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษให้ออกจากราชการก็เป็นการสมควรแก่กรณีแล้ว จึงมีมติยกอุทธรณ์ และนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย



## เจ้ามือหวยใต้ดิน

เจ้าหน้าที่ตำรวจกองปราบได้สืบสวนจนทราบอย่างแน่ชัดแล้วว่า ที่เขตชานเมืองมีบ้านสี่ฟ้าหลังหนึ่ง มีผู้ลักลอบเป็นเจ้ามือสลากกินรวบพักอาศัยอยู่ ครั้นถึงวันหวยออกตำรวจกองปราบจึงได้เข้าทำการตรวจค้น และพบว่า นางเมี้ยน กำลังรวบรวมไทยสลากกินรวบพร้อมกับจำนวนเงินตามโพงดังกล่าวอยู่ จึงเข้าทำการจับกุมตัวนางเมี้ยน พร้อมของกลางส่งดำเนินคดีที่ศาลศาลพิพากษาว่า นางเมี้ยน เล่นการพนันสลากกินรวบโดยเป็นเจ้ามือรับกินรับใช้ จึงให้จำคุก ๖ เดือน ปรับ ๔,๒๐๐ บาท ลดรับสารภาพชั้นจับกุม และเป็นข้าราชการ คงปรับ ๒,๘๐๐ บาท และให้การลงโทษจำคุกไว้มีกำหนด ๒ ปี การกระทำของนางเมี้ยน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา

๘๑ พรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ให้ออกจากราชการ



## เบี้ยเลี้ยงและที่พักเห็จ

นายธง ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาให้เดินทางไปราชการที่จังหวัด ก. รวม ๕ วัน แต่ปรากฏว่า นายธง ได้เดินทางไปราชการที่จังหวัด ก. เพียง ๒ วัน แล้วเดินทางกลับกรุงเทพฯ และในวันเดียวกันกับที่เดินทางกลับจากจังหวัด ก. ถึงกรุงเทพฯ นั้นเอง นายธง ได้เดินทางไปยังจังหวัด ข. โดยผลการ และพักที่จังหวัด ข. อีก ๑ วัน เมื่อเดินทางกลับมาปฏิบัติราชการ นายธง ได้เขียนรายงานการเดินทางประกอบการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและที่พัก รวม ๓ วัน โดยรวมทั้งวันที่ไปจังหวัด ข. ด้วย (ค่าที่พักคืนละ ๑๐๐ บาท ค่าเบี้ยเลี้ยงวันละ ๒๐ บาท) ทำให้เบิกเงินเกินไปโดยไม่มีสิทธิจำนวน ๑๒๐ บาท ซึ่งทางราชการได้เรียกเงินจำนวนดังกล่าวคืนแล้ว การกระทำของนายธง เป็นการเบิกเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักเป็นเท็จ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๑ พรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ให้ออกจากราชการ

## ปากพาดจน

บ่ายวันหนึ่ง นายจอบ ได้แสดงกิริยาทำทนาย และกล่าวด้วยคำหยาบคายด่าว่าล่วงเกินผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของตนอย่างรุนแรง ทั้งนี้โดยด่าว่าล่วงเกินต่อหน้าผู้อำนวยการกอง และเพื่อนข้าราชการและพนักงานอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก การกระทำของนายจอบ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๑ พรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ให้ออกจากราชการ

## คูบองปลอม

ส่วนราชการแห่งหนึ่งได้จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ โดยให้ร้านค้าซึ่งมาขายอาหารและเครื่องดื่ม ในส่วนราชการนี้ รับชำระค่าสิ่งของดังกล่าวเป็นบัตรอาหารแทนเงินสดจากข้าราชการ แล้วให้ร้านค้านำบัตรอาหารมาขึ้นเป็นเงินสดจากสวัสดิการ และสวัสดิการจะหักเงินสดจากเงินเดือนของข้าราชการตอนสิ้นเดือน ปรากฏว่า นายเงิน ได้ทำปลอมและเลียนแบบบัตรอาหารดังกล่าว แล้วนำมาซื้ออาหาร เครื่องดื่ม และบุหรี่ยากร้านค้าต่าง ๆ คิดเป็นเงินจำนวนมากผิดสังเกต จนทางสวัสดิการตรวจพบว่ามีบัตรอาหารปลอม จึงทำการสืบสวนและจับกุมตัวนายเงิน ได้พร้อมทั้งตรวจค้นพบบัตรอาหารปลอมอีกเป็นจำนวนมากในโต๊ะทำงานและกระเป๋าของนายเงิน ซึ่งนายเงิน ให้การรับสารภาพ การกระทำของนายเงิน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๑ พรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ปลดออกจากราชการ

## สร้างเหรียญ

นายพลู มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตำแหน่ง ได้มีหนังสือเชิญชวนไปยังข้าราชการซึ่งอยู่ในระหว่าง เสนอเรื่องขออนุมัติปรับระดับตำแหน่งเป็นระดับสูง ขึ้น ให้ส่งจองเหรียญรูปเหมือนหลวงปู่แหวนสุจิณโณ แห่งวัดดอยแม่ปิ้ง อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ได้ที่นายพลู โดยในหนังสือเชิญชวนดังกล่าวอ้างว่า ส่วนราชการของตนและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะ ดำเนินการสร้างเหรียญดังกล่าว เพื่อนำเงินรายได้ ไปบูรณะก่อสร้างกุฏิที่พักอาศัยของพระภิกษุสามเณร ของวัดดอยแม่ปิ้ง ทั้งที่ผู้ถูกแอบอ้างมิได้เคยดำริที่จะ สร้างเหรียญแต่อย่างใด อีกทั้งยังแจ้งด้วยว่าตนเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องนี้ และแจ้งถึงกำหนดวัน เวลาที่จะนำเรื่องการขอปรับระดับตำแหน่งเข้าเสนอต่อ อนุกรรมการด้วย เป็นเหตุให้มีข้าราชการจำนวน ๒๕ คน ส่งเงินสั่งจองเหรียญมาให้นายพลูทาง ธนาณัติหรือเช็คไปรษณีย์ และนายพลู ได้ขึ้นเงินมา แล้วรวมเป็นเงิน ๒,๖๐๒ บาท การกระทำของนายพลู เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๑ วรรค สอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ปลดออกจากราชการ

## เงิน (๑)

ปี ๒๕๒๓ ทางราชการได้ดำเนินการจัดทำ สำมะโนประชากร และเคหะ พ.ศ. ๒๕๒๓ ขึ้นทุก จังหวัด นายยอด ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการ จ่ายเงินที่ใช้ในการปฏิบัติงานครั้งนี้ และได้ยืมเงิน หมวดค่าใช้สอยไป จำนวน ๔๔๓,๕๘๐ บาท เมื่อครบ กำหนดเวลาที่จะต้องนำใบสำคัญและเงินคงเหลือ คืนคลังตามระเบียบการเบิกเงินจากคลัง พ.ศ. ๒๕๒๐ นายยอด ก็ไม่ได้นำใบสำคัญและเงินคงเหลือคืนแต่ อย่างใด จนกระทั่งมีการติดตามทวงถาม นายยอด จึงได้ดำเนินการนำใบสำคัญ และเงินสดส่งคืนคลังรวม

เป็นเงิน ๓๙๗,๕๙๑ บาท คงค้างเงินส่งคืนคลังอีก ๔๕,๙๘๙ บาท ซึ่งนายยอด ก็ไม่ได้นำเงินจำนวนนี้ ส่งคืนคลังอีกเลย การกระทำของนายยอด เป็นความ ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ปลดออกจากราชการ



## เงิน (๒)

ส่วนราชการแห่งหนึ่งมีราชการเร่งด่วนเกี่ยวกับการ จัดกำลังผสมพิเศษเคลื่อนที่เร็วในด้านป้องกัน และปราบปรามการลักลอบนำแร่ออกนอกราชอาณาจักร โดยมีเจ้าหน้าที่หลายฝ่ายร่วมดำเนินการ แต่กำลังเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการนี้ มีไม่เพียงพอ จึงขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการอื่น ในจำนวน นี้ มีนายช้อน รวมอยู่ ระหว่างปฏิบัติหน้าที่นี้เอง นายช้อนได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยให้เป็นผู้ รับผิดชอบทางด้านธุรการและการเงินด้วย ปรากฏว่า นายช้อนได้ยกยอกเบียดบังนำเงินของทางราชการที่ อยู่ในความดูแลไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัว รวม ทั้งสิ้น ๓๕,๐๐๐ บาทเศษ การกระทำของนายช้อน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๗ วรรค สาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ไล่ออกจากราชการ

## ปูจดา - วิสัยนาทางวินัย

**ปูจดา** ข้าราชการผู้หนึ่งถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด แต่ต่อมาศาลได้มีคำสั่งเห็นชอบด้วยการประนอมหนี้ก่อนล้มละลายของข้าราชการผู้นี้ การพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดนั้นย่อมเป็นอันยกเลิกไป เช่นนี้ จะถือว่า ข้าราชการผู้นี้เป็นผู้ขาดคุณสมบัติ ตามมาตรา ๒๔ (๘) และ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และเป็นการกระทำผิดวินัยหรือไม่ อีกทั้งควรจะดำเนินการอย่างไรจึงจะเหมาะสม

**วิสัยนา** ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นว่า กรณีนี้ไม่ต้องด้วยกรณีตามมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนจะเข้าลักษณะเป็นการกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วตามมาตรา ๘๑ หรือ เป็นการประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๙๗ หรือไม่ เป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณารายละเอียดข้อเท็จจริงแห่งกรณีประกอบกับตำแหน่งหน้าที่ราชการของผู้นั้นเป็นราย ๆ ไป (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมควบคุมโรคติดต่อ ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๖/๙๐๖๓๐ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๒๐)

**ปูจดา** การสอบสวนข้าราชการตามมาตรา ๙๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จะต้องทำเป็นคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในทำนองเดียวกันกับการสอบสวนทางวินัยหรือไม่ เพราะเหตุใด

**วิสัยนา** ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นว่า การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ เพราะหย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่นี้ มิใช่เป็นการสั่งให้ออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัย ดังนั้น การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๙๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงไม่จำเป็นต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ซึ่งออกตามความในมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังกล่าว (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๙/๑๓๗๗๘๘ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๒๑)


**ปูจดา** นาย ก. ถูกทางราชการสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ (มาตรา ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) ต่อมาต้องการจะไปสมัครสอบเพื่อเข้ารับราชการอีก จึงขอให้ออกหนังสือรับรองว่า การที่ทางราชการสั่งให้นาย ก. ออกจากราชการ ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ ไม่ถือว่าเป็นการลงโทษทางวินัย และไม่ทำให้ขาดคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ด้วย

**วิสัยนา** ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นว่า การที่ทางราชการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหมอง

ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ นั้น ไม่ใช่เป็นการลงโทษเพราะกระทำผิดวินัย กรณีจึงไม่ขาดคุณสมบัติทั่วไปที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๒๔ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (สำนักงาน ก.พ. ตอบนาย ก. ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๙/๗๔๔๗๘ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๒๓)

**ปจฉา** ข้าราชการในส่วนภูมิภาคผู้หนึ่ง ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมตัวดำเนินคดีอาญา คดีถึงที่สุด ศาลพิพากษาลงโทษจำคุก ๓ เดือน ในความผิดฐานบุกรุกและทำให้เสียทรัพย์ แต่ให้รอกการลงโทษไว้มีกำหนด ๒ ปี และลงโทษปรับในความผิดฐานดูหมิ่นผู้อื่นซึ่งหน้า และทำร้ายร่างกายไม่ถึงบาดเจ็บ ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาแล้วมีคำสั่งให้ข้าราชการผู้นี้ ออกจากราชการ ตามมาตรา ๙๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เช่นนี้ คำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัดชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

**วิสัยนา** ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า ตามมาตรา ๙๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ให้อำนาจผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๔๔ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนได้นั้น เป็นการให้อำนาจเฉพาะสำหรับกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึง

ที่สุด ให้จำคุกโดยมิได้ให้รอกการลงโทษไว้ และต้องเป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษด้วย แต่กรณีนี้ แม้ข้าราชการผู้นี้ จะถูกศาลพิพากษาจำคุกในความผิดฐานบุกรุกและทำให้เสียทรัพย์ แต่ก็ให้รอกการลงอาญาไว้ ข้าราชการผู้นี้จึงยังไม่ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดนั้น อีกทั้งความผิดอาญาดังกล่าวก็ไม่ใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษด้วย กรณีจึงไม่เข้าตามมาตรา ๙๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนอีกคดีหนึ่งที่ข้าราชการผู้นี้ถูกศาลแขวงพิพากษาลงโทษในความผิดฐานดูหมิ่นผู้อื่นซึ่งหน้า และทำร้ายร่างกายไม่ถึงบาดเจ็บ แม้จะเป็นความผิดลหุโทษก็ตาม แต่โทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดในคดีหลังนี้ก็เป็นเพียงโทษปรับเท่านั้น กรณีจึงยังไม่เข้าตามมาตรา ๙๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เช่นเดียวกัน ดังนั้น คำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัดที่สั่งให้ข้าราชการผู้นี้ ออกจากราชการ ตาม มาตรา ๙๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ควรดำเนินการยกเลิกคำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัดนี้เสียและสั่งให้ผู้นี้กลับเข้ารับราชการ และถ้าเห็นว่าพฤติการณ์ของข้าราชการผู้นี้มีมูลเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นการประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ก็จะต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนพิจารณาเสียก่อน แล้วจึงดำเนินการตามกฎหมายต่อไป (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงการคลัง ตามหนังสือที่ สร ๐๕๐๖/๖๕๑๓ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๒๐) 





# การเลื่อน เงินเดือน ที่ต้อง ขออนุมัติ ก.พ.

วิภา สีนารอง \*

“หน้าต่างบุคลากร” ฉบับที่แล้ว ได้กล่าวถึง การเลื่อนเงินเดือนประจำปีในเรื่องทั่ว ๆ ไปซึ่งได้ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ไว้ในมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ซึ่งการเลื่อนเงินเดือนประจำปีส่วนใหญ่จะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.วางไว้ ผู้บังคับบัญชาของแต่ละ ส่วนราชการจึงสามารถสั่งเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้แก่ข้าราชการในสังกัดได้เอง โดยไม่ต้องมาขออนุมัติ ก.พ.แต่อย่างใด

ฉบับนี้จะขอกล่าวถึง “การเลื่อนเงินเดือนที่ต้องขออนุมัติ ก.พ.” โดยจะหยิบยกกรณีการเลื่อนเงินเดือนที่ ก.พ.เคยอนุมัติไปแล้ว มาเปิดเผยให้ทราบทั่วกัน เพื่อตัวข้าราชการและบุคลากรตลอดจน ผู้บังคับบัญชาจะได้เข้าใจอย่างชัดแจ้ง ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาว่าสมควรจะขออนุมัติ ก.พ.หรือไม่

## เลื่อนเงินเดือนกรณีใดต้องขออนุมัติ ก.พ.

การเลื่อนเงินเดือนกรณีใด ๆ ที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือนอกจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎเลื่อนเงินเดือน คือ กฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ได้มีการเปิดโอกาสไว้ว่า ถ้าผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเห็นว่าสมควรเลื่อนเงินเดือนให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาขออนุมัติ ก.พ.เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว จึงจะออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้เป็นพิเศษเฉพาะรายได้

จะเห็นได้ว่าการจะขออนุมัติ ก.พ.เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการในกรณีที่ไม่น่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือนอกจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้นี้ มิได้เป็นการบังคับผู้บังคับบัญชาให้ต้องขออนุมัติ ก.พ. แต่เป็นเรื่องที่มอบให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาเอง จะขอหรือไม่ขอก็ได้แล้วแต่เหตุผล

---

## ข้าราชการบรรจุใหม่ ต้องอ่านตรงนี้

---

ข้าราชการใหม่ที่บรรจุช้ากว่าวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ จะมีเวลาปฏิบัติราชการนับถึง ๓๐ กันยายน ของปีนั้น ไม่ครบ ๘ เดือน ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจเลื่อนเงินเดือนให้ได้ เพราะไม่เป็นไปตามกฎเลื่อนเงินเดือน ข้อ ๗(๗) แต่ถ้าท่านดวงดี ทำงานมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถูกใจโลกกับการรับราชการ ผู้บังคับบัญชาก็อาจจะขออนุมัติ ก.พ.เลื่อนเงินเดือนให้เป็นพิเศษ เฉพาะรายได้ และกรณีทำนองนี้ ก.พ.ก็ได้เคยพิจารณาอนุมัติไปแล้วหลายราย เช่น

๑. ในกรณีที่วันที่ ๑ หรือวันถัดไปของเดือน กุมภาพันธ์ปีใด ตรงกับวันหยุดราชการ ก.พ.ก็อาจอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้แก่ผู้ที่ได้รับการบรรจุและเริ่มปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในวันที่ ๒ หรือวันเปิดทำการวันแรกของเดือน กุมภาพันธ์ได้เป็นพิเศษ ๑ ชั้น

๒. ถ้าเป็นกรณีบรรจุระหว่างวันที่ ๒ จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ ก.พ.อาจอนุมัติให้เลื่อนเงินเดือนได้เป็นพิเศษ ๑ ชั้น ก็ต่อเมื่อผู้นั้นเป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นว่า เป็นผู้ที่เหมาะสมได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น (ไม่ต้องอยู่ในโควตา ๒ ชั้น แต่อย่างใด) คือ สรุปง่าย ๆ ว่า ต้องมีความดีความชอบถึง ๒ ชั้น แต่จะอนุมัติให้ ๑ ชั้น เท่านั้น

๓. ถ้าเป็นกรณีบรรจุหลังเดือนกุมภาพันธ์ เช่น บรรจุ ๑ มีนาคม ก.พ.ไม่เคยอนุมัติเลย

---

## ข้าราชการเก่าที่บรรจุกลับ ก็อาจจะโชคดี

---

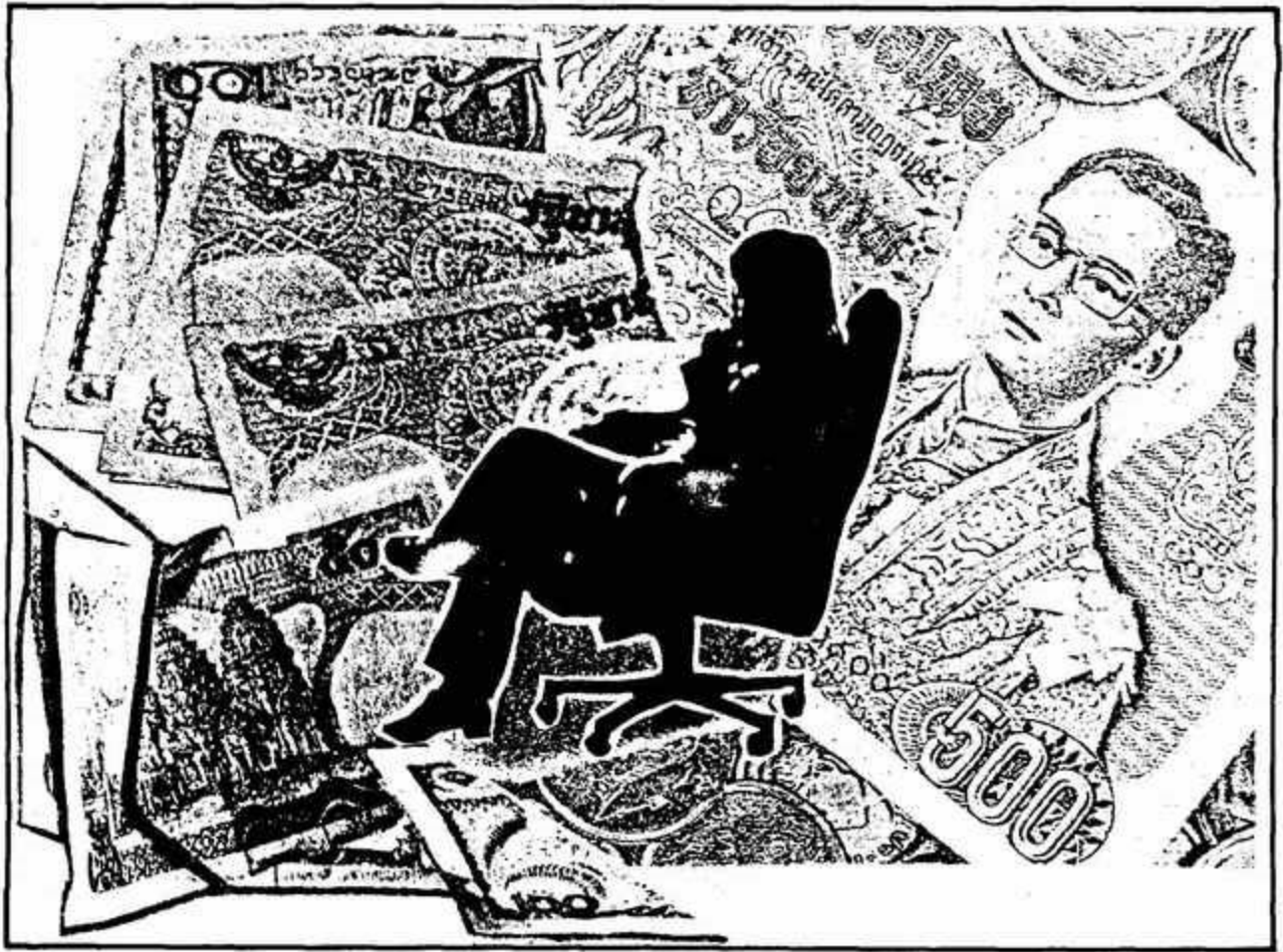
ข้าราชการที่ลาออกจากราชการไประยะสั้น ๆ แล้วบรรจุกลับ การเลื่อนเงินเดือนก็ต้องถือหลักเหมือนพวกบรรจุใหม่ธรรมดา ๆ คือ ต้องมีเวลาบรรจุนับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน เช่นเดียวกัน (ต้องบรรจุกลับอย่างช้าที่สุดวันที่ ๑

กุมภาพันธ์) ดังนั้น ถ้าผู้บรรจุกลับผู้ใดมีเวลาบรรจุ น้อยกว่า ๘ เดือน ผู้บังคับบัญชาก็ไม่อาจส่งเลื่อนเงินเดือนให้ได้ เว้นแต่จะขออนุมัติ ก.พ.มา และท่านก็คงจะโชคดีแน่ ๆ เพราะ ก.พ.เคยอนุมัติไปแล้ว โดยมีแนวทางการพิจารณาว่า

ถ้าผู้บรรจุกลับผู้ใดมีเวลาปฏิบัติราชการนับถึง ๓๐ กันยายนแล้ว น้อยกว่า ๘ เดือน แต่ถ้านับเวลาปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้วมา<sup>(๑)</sup> (๑ กรกฎาคม - ๓๐ มิถุนายน ของอีกปีหนึ่ง) โดยเอาเวลาก่อน ออกจากราชการรวมกับเวลาที่บรรจุกลับ ถ้ามีเวลา ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ก.พ.ก็อาจอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนเงินเดือนให้ ๑ ชั้น เป็นกรณีพิเศษ เฉพาะราย เช่น

- นายกะโห้ ได้รับอนุญาตให้ลาออกจาก ราชการไปสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทน- ราษฎร เมื่อ ๒๑ มีนาคม ๒๕๒๗ หลังจากเป็น ส.ส. สอบตกเรียบร้อยแล้ว ก็บรรจุกลับเข้ารับราชการใหม่ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๗ หากนับเวลาเหมือน ผู้บรรจุใหม่ จะมีเวลาปฏิบัติราชการเพียง ๔ เดือน เท่านั้น แต่หากนับเวลาปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้ว (๑ กรกฎาคม ๒๕๒๖ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๗) นายกะโห้ จะมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑๐ เดือน ๒๐ วัน (ลาออกไป ๒ เดือน ๑๐ วัน) ก.พ.ก็อาจอนุมัติ ให้เลื่อนเงินเดือนได้ ๑ ชั้น เป็นพิเศษ

- สำหรับกรณีเลื่อนเงินเดือนผู้บรรจุกลับจาก ไปรับราชการทหาร ก.พ.ได้มีหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๕ วางหลักเกณฑ์ให้ผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนเงินเดือนให้ได้ เองอยู่แล้ว ส่วนการเลื่อนเงินเดือนของผู้บรรจุกลับ จากการไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามมติคณะรัฐมนตรีนั้น ก.พ.กำลังจะออกหนังสือเวียนวางหลักเกณฑ์ให้ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ส่งเลื่อนเงินเดือนให้เองได้เช่นกัน ตอนนี้กำลังท้องแก่ หนังสือเวียนใกล้คลอดเต็มที่แล้ว



### ข้าราชการลาศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ก็มีสิทธิลุ้น

ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ และมีเวลาปฏิบัติราชการในช่วง ๑ กรกฎาคม - ๓๐ มิถุนายน ของอีกปีหนึ่ง น้อยกว่า ๘ เดือน ผู้บังคับบัญชาไม่อาจสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ได้เพราะขัดกับกฎเลื่อนเงินเดือน ข้อ ๗(๘) แต่ถ้าท่านบุญพาวาสนาส่ง ทำงานทำการได้ผลดี ผู้บังคับบัญชาก็อาจขออนุมัติ ก.พ.เลื่อนเงินเดือนให้เป็นพิเศษเฉพาะรายได้ ถือเป็นขั้น ๒ ขั้น ได้ทั้งประสบการณ์และเงิน

กรณีทำนองนี้ ก.พ.วางแนวการพิจารณาไว้ว่า เพื่อมิให้เป็นการเสียเปรียบข้าราชการบรรจุใหม่ ก.พ.จึงยึดระยะเวลาออกไปจนถึง ๓๐ กันยายน กล่าวคือ

ในช่วง ๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน ของอีกปีหนึ่ง (จำนวน ๑๕ เดือน) ถ้าข้าราชการลาศึกษา ผู้ใดมีเวลาปฏิบัติราชการในช่วง ๑๕ เดือนดังกล่าว **ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน** ก.พ.ก็อาจอนุมัติให้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษได้ ๑ ขั้น

แต่ถ้าในช่วง ๑๕ เดือนดังกล่าว ผู้ใดมีเวลาปฏิบัติราชการ **น้อยกว่า ๘ เดือน แต่เกิน ๗ เดือน** ก.พ.อาจอนุมัติให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้เป็นพิเศษ ๑ ขั้น ก็ต่อเมื่อผู้นั้นเป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่า เป็นผู้สมควรได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้น (ไม่ต้องอยู่ในโควตา ๒ ขั้น แต่อย่างใด) เหมือนข้าราชการบรรจุใหม่ตามข้อ ๒ นั้นแหละ คือ ต้องมีความดีความชอบถึง ๒ ขั้น แต่จะอนุมัติให้ ๑ ขั้นเท่านั้น

แต่ถ้าข้าราชการลาศึกษา ผู้ใดมีเวลาปฏิบัติราชการในช่วง ๑๕ เดือนดังกล่าว น้อยกว่า ๗ เดือน ก.พ.ไม่เคยอนุมัติเลย

## ผู้เงินเดือนที่ไม่ถูกกลืน

ปกติข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนเท่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ผู้บังคับบัญชาไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ได้ เพราะขัดกับกฎเลื่อนเงินเดือน ข้อ ๓ ที่ห้ามเลื่อนเงินเดือนเกินกว่าขั้นสูงของตำแหน่ง และถึงแม้จะขออนุมัติ ก.พ.ก็ปรากฏว่า ก.พ.ยังไม่เคยอนุมัติกรณีทำนองนี้เลย

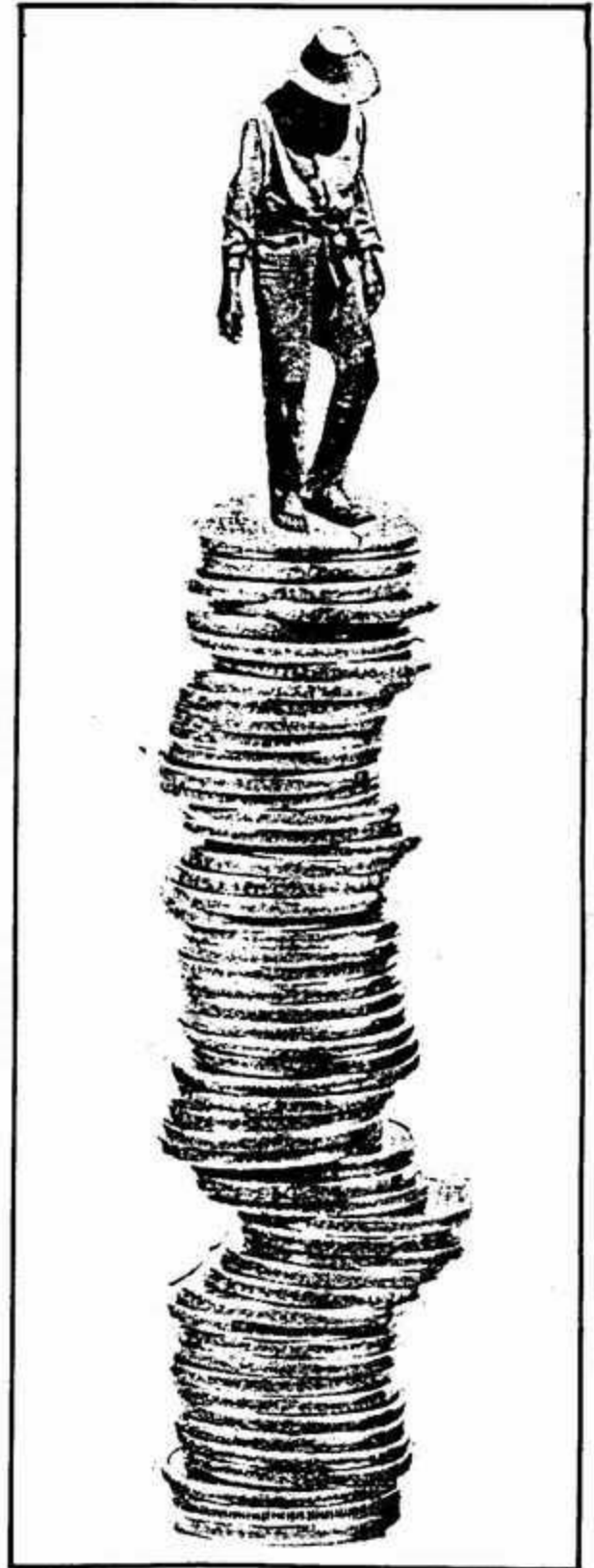
แต่ถ้าผู้ใดเงินเดือนตัน ต่อมาได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ก.พ.เคยอนุมัติให้เลื่อนเงินเดือนได้เป็นพิเศษ ๑ ขั้น ตั้งแต่วันได้เลื่อนตำแหน่งเป็นต้นไป เช่น

นายระมัด ตำแหน่งนิติกร ๖ ได้เงินเดือนเท่าขั้นสูงของระดับ ๖ แล้ว เมื่อถึง ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ ผู้บังคับบัญชาก็ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้ เนื่องจากขัดกับกฎ ข้อ ๓ ดังกล่าวข้างต้น ต่อมา นายระมัด ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งนิติกร ๗ เมื่อ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๖ ผู้บังคับบัญชาก็ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ได้เลื่อนตำแหน่ง คือ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๖ ได้อีก เนื่องจากกฎเลื่อนเงินเดือน ข้อ ๒ กำหนดว่า โดยปกติการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่ได้เลื่อนนั้น แต่ถ้าหมอดูทำนายว่าดวงชะตาของท่านกำลังไปไกล จะได้ทั้งตำแหน่งทั้งเงิน ก็เข้าใจว่า ผู้บังคับบัญชาคงจะขออนุมัติ ก.พ.ให้ท่าน ส่วนจะได้รับอนุมัติหรือไม่ ขอเชิญดูแนวทางการพิจารณาของ ก.พ.ได้ ดังต่อไปนี้

ผู้ที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับอนุมัติ จะต้องเป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ขณะนั้นไม่อาจส่งเลื่อนเงินเดือนให้ได้ เพราะได้รับเงินเดือนเท่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว ต่อมาได้เลื่อนตำแหน่งภายหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ก.พ.ก็อาจอนุมัติให้เลื่อนเงินเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ได้ ๑ ขั้น ไม่ว่าผู้นั้นจะไม่ได้เลื่อนเงินเดือนเพราะสาเหตุ

ดังกล่าวข้างต้นมาแล้วก็ปฏิบัติตาม

กรณีนี้ต้องถือว่า นายระมัด โชคดี เพราะ ก.พ.อนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนเงินเดือนนายระมัด ได้ ๑ ขั้น ตั้งแต่วันเลื่อนตำแหน่ง คือ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๖ เป็นต้นไป



## เห็นใจผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกฟ้องคดีอาญา

ข้าราชการที่ถูกฟ้องคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน จะต้องรอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน ตามนัยข้อ ๘ ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ จนกว่าจะเสร็จคดี หากผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยไม่รอไว้ก่อน จะต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ.เสียก่อน กรณีนี้อาจจะเรียกได้ว่าผู้โชคร้ายที่โชคดี

เรื่องนี้ ก.พ.ได้พิจารณาเห็นว่า ข้าราชการผู้ไปปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต บางครั้งก็อาจถูกกลั่นแกล้ง หรือขัดผลประโยชน์กับฝ่ายตรงข้าม ก็อาจถูกฟ้องร้องในคดีอาญาได้ หากถูกฟ้องก่อนออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนประจำปี ก็ไม่อาจเลื่อนเงินเดือนได้ตามนัยข้อ ๘ ของกฎ ก.พ. และการพิจารณาคดีในปัจจุบันใช้เวลานาน หากมีการอุทธรณ์และฎีกาด้วย อาจใช้เวลานานหลายปี ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานโดยสุจริตถูกต้องตามขั้นตอนเกิดเสียขวัญและกำลังใจด้วยเหตุดังกล่าว ก.พ.ได้เคยอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกฟ้องคดีอาญาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้ ทั้งนี้ถ้าการถูกฟ้องนั้น เนื่องมาจากเหตุแห่งการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยชอบธรรมตามขั้นตอนของกฎหมายและทางราชการได้มอบหมายให้พนักงานอัยการเป็น

ทนายแก้ต่างให้ นอกจากนั้นยังอาจอนุมัติให้เจ้าสังกัดส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีต่อ ๆ ไปได้ จนกว่าคดีถึงที่สุด โดยมีเงื่อนไขว่า ข้าราชการผู้นั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ทุกประการ ยกเว้นเฉพาะการถูกฟ้องในคดีดังกล่าวเท่านั้น

## ย่อหน้าสุดท้ายก่อนจาก

โดยที่ข้าราชการมีจำนวนมาก การเลื่อนเงินเดือนที่ต้องขออนุมัติ ก.พ.ก็มีอยู่มากพอสมควร แต่เท่าที่ผ่านมานั้นปรากฏว่า ส่วนราชการบางแห่งมักจะไม่ขออนุมัติ เนื่องจากไม่ทราบแนวทางการพิจารณาเกรงว่าขอมาแล้ว ก.พ.จะไม่อนุมัติ จึงตัดปัญหาไม่ขอเสียเลย แต่ส่วนราชการบางแห่งมีการติดต่อประสานงานใกล้ชิดรู้หลักเกณฑ์ ขูยาวตายาวก็มักจะขออนุมัติมาแทบทุกราย นับได้ว่าเป็นความไม่เป็นธรรมอันเนื่องมาจากความไม่รู้ ดังนั้น “หน้าต่างบุคคลากร” จึงได้รวบรวมกรณีต่าง ๆ ไว้ให้รู้กันทั่ว ส่วนผู้บังคับบัญชาจะขออนุมัติให้หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับเหตุผลและดุลพินิจของท่าน และหวังใจว่าเพื่อน ๆ ข้าราชการทุกคนคงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีนี้ด้วยดี



# กฎหมาย **ชำระเบียบใหม่**

## พร้อมคำอธิบาย

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๒๗)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔  
ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ  
หรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔  
ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ และมาตรา ๓๗  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ก.พ.จึงออกกฎ ก.พ. ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะ  
รัฐมนตรี ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิก

(๑) กฎ ก.พ.ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔

(๒) กฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของ  
เงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น เว้นแต่

(๑) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับ  
เงินเดือนที่ได้รับอยู่

(๒) ผู้นั้นได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมวิสามัญศึกษาตอนปลาย (ม.๖) ประกาศนียบัตร  
ประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ (ม.๓) ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) ประกาศนียบัตร  
ประโยคเตรียมอุดมศึกษา (ม.๔) ประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (ม.๕)  
ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) หรือประกาศนียบัตรตามหลักสูตรอื่นใดที่กระทรวงศึกษาธิการ  
เทียบเท่า ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่ ก.พ.กำหนด แต่ต้องไม่สูงกว่าขั้น ๑,๙๕๐ บาท

(๓) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ ก.พ.รับรองว่า ปริญญาหรือ  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ระดับใด และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับใน  
ขั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่ ก.พ.กำหนด แต่ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ด้วย คือ

- (ก) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าชั้น ๑,๙๕๐ บาท
- (ข) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าชั้น ๒,๔๘๕ บาท
- (ค) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าชั้น ๓,๙๕๕ บาท

ในกรณีที่ ก.พ.รับรองคุณวุฒิของผู้ใดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ระดับใด และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน (ก) (ข) และ (ค) ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในชั้นที่ ก.พ.กำหนด

(๔) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และ ก.พ.รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง อธิบดีผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีอาจปรับให้ได้รับเงินเดือนในชั้นตามที่ ก.พ.อนุมัติได้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน (๓)

(๕) ในกรณีที่ ก.พ.ได้กำหนดเงินเดือนขั้นต้นสำหรับตำแหน่งระดับใดในสายงานใด ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสูงกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของระดับนั้น ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในชั้นที่ ก.พ.กำหนด

(๖) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ เว้นแต่ ก.พ.จะได้พิจารณากำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

ข้อ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๔๓ มาตรา ๕๒ มาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ และมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ได้รับเงินเดือนตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานั้น ๆ

ข้อ ๕ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.นี้ ให้เสนอ ก.พ.พิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๗

(ลงชื่อ) พลเอก ประจวบ สุนทรางกูร

(ประจวบ สุนทรางกูร)

รองนายกรัฐมนตรี

สั่งและปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

# คำอธิบาย

เรื่อง กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๒๗)

กฎ ก.พ. ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์อย่างไร

โดยที่กระทรวงศึกษาธิการได้ปรับปรุงหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายให้นักศึกษาสนใจศึกษาวิชาชีพมากขึ้นเพื่อนำไปประกอบอาชีพได้ ก.พ.จึงได้กำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๖ เดิม ม.๓ และ ม.๓) และประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๔, ม.๕ และ ม.๖ ตามหลักสูตรใหม่) ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามบัญชีสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๑๐/ว ๑ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗ และได้เพิ่มเติมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยกำหนดให้ผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ไปแล้ว จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๔) และฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว จึงได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๒๗) ใหม่ โดยเพิ่มหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายให้ได้รับเงินเดือนในชั้นต่าง ๆ ตามที่ ก.พ.กำหนดใหม่ต่อไป

สาระสำคัญของกฎ ก.พ.ฉบับดังกล่าว

กำหนดให้ผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๖ เดิม ม.๓ และ ม.๓) และมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๔, ม.๕ และ ม.๖ ปัจจุบัน) หากบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในชั้นที่ ก.พ.กำหนด แต่ไม่สูงกว่าชั้น ๑,๙๕๐ บาท

ที่ นร ๐๖๑๐/ว ๗

สำนักงาน ก.พ.  
ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๒๗

เรื่อง การรับรองประกาศนียบัตรเปรียญธรรม ประโยค ๙

เรียน (เวียน กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้คุณวุฒิประกาศนียบัตรเปรียญธรรมประโยค ๙ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวม ๓ สายงาน

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการขอให้พิจารณารับรองคุณวุฒิประกาศนียบัตรเปรียญธรรมประโยค ๙ ตามหลักสูตรของคณะสงฆ์ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และเพื่อทำนุบำรุงส่งเสริมพระพุทธ



ศาสนา ทั้งนี้เพราะการดำเนินการให้ประชาชนเป็นผู้ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม และอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม นั้น ต้องอาศัยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดจากคณะสงฆ์และวัด ดังนั้นจึงจำเป็นจะต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาพระปริยัติธรรมและวิชาการพระพุทธศาสนาชั้นสูงอย่างลึกซึ้งจริงจัง และเป็นที่ยอมรับทั่วไปด้วย

ก.พ. ได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควรสนับสนุนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น จึงมีมติรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับประกาศนียบัตรเปรียญธรรมประโยค ๙ ตามหลักสูตรของคณะสงฆ์ว่าอาจใช้บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าคุณวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนระดับ ๓ ชั้น ๒,๗๖๕ บาท ตามบัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๓ ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑

อนึ่ง สำหรับผู้ได้รับประกาศนียบัตรเปรียญธรรมประโยค ๙ และขณะนี้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ในสายงานอนุศาสนา ภาษาโบราณ และเจ้าพนักงานการศาสนา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ พิจารณาคัดเลือกเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานอนุศาสนา ภาษาโบราณ และนักวิชาการศาสนา ตามลำดับได้ โดยผู้ได้รับเงินเดือนระดับ ๓ ชั้น ๒,๗๖๕ บาท หรือสูงกว่า ก็ให้ได้รับเงินเดือนในชั้นที่ได้รับอยู่เดิม แต่ถ้าเป็นผู้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ ๓ ชั้น ๒,๗๖๕ บาท ก็ให้ปรับให้ได้รับเงินเดือนในระดับ ๓ ชั้น ๒,๗๖๕ บาท ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ เป็นต้นไป และการปรับเงินเดือนดังกล่าวให้ดำเนินการก่อนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ  
(ลงชื่อ) สรรพ ถาวรยศม์  
(นายสรรพ ถาวรยศม์)  
รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน  
เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. ๒๘๒-๗๓๕๑

## คำอธิบาย

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๑๐/ว ๗ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๒๗  
เรื่อง การรับรองประกาศนียบัตรเปรียญธรรมประโยค ๘


หนังสือเวียนฉบับนี้มีวัตถุประสงค์อย่างไร?

การรับรองคุณวุฒิประกาศนียบัตรเปรียญธรรมประโยค ๘ ตามหลักสูตรของคณะสงฆ์ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และเพื่อทำนุบำรุงส่งเสริมศาสนาพุทธ และการดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนนักศึกษา ครูอาจารย์ ข้าราชการ และประชาชน ให้ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรมตามนโยบายของรัฐบาล ในการนี้จำเป็นต้องส่งเสริมการศึกษาของคณะสงฆ์หรือพระภิกษุสามเณรเป็นพิเศษ นั่นคือการศึกษาปริยัติธรรมและวิชาการพระพุทธศาสนาชั้นสูง ดังนั้นการรับรองคุณวุฒิประกาศนียบัตรดังกล่าวจะช่วยยกระดับวิชาศาสนศาสตร์ทางด้านพุทธศาสนาให้เท่าเทียมกับสาขาวิชาชีพอื่น พร้อมทั้งเข้าใจให้ผู้สนใจ ศึกษาปริยัติธรรมระดับสูงอันเป็นการส่งเสริมความมั่นคงของพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติไทย และศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นทางตรงด้วย

สาระสำคัญของหนังสือเวียนฉบับนี้มีอย่างไร

หนังสือเวียนฉบับนี้มีสาระสำคัญ ๒ ประการ คือ

ประการแรก รับรองวุฒิผู้ได้รับประกาศนียบัตรเปรียญธรรมประโยค ๘ ว่าอาจบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนระดับ ๓ ชั้น ๒,๗๖๕ บาท

ประการที่สอง ผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการโดยใช้วุฒิประกาศนียบัตรดังกล่าวขณะนี้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ในสายงานอนุศาสนา ภาษาโบราณ และเจ้าพนักงานการศาสนา ให้ผู้มีอำนาจตาม ม.๔๔ พิจารณาคัดเลือกเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ของสายงานอนุศาสนา ภาษาโบราณ และนักวิชาการศาสนา โดยได้รับเงินเดือนในระดับ ๓ ชั้น ๒,๗๖๕ บาท หรือผู้ที่ได้รับสูงกว่าก็ให้ได้รับเท่ากับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ เป็นต้นไป โดยให้ปรับอัตราเงินเดือนก่อนการเลื่อนเงินเดือนประจำปี 



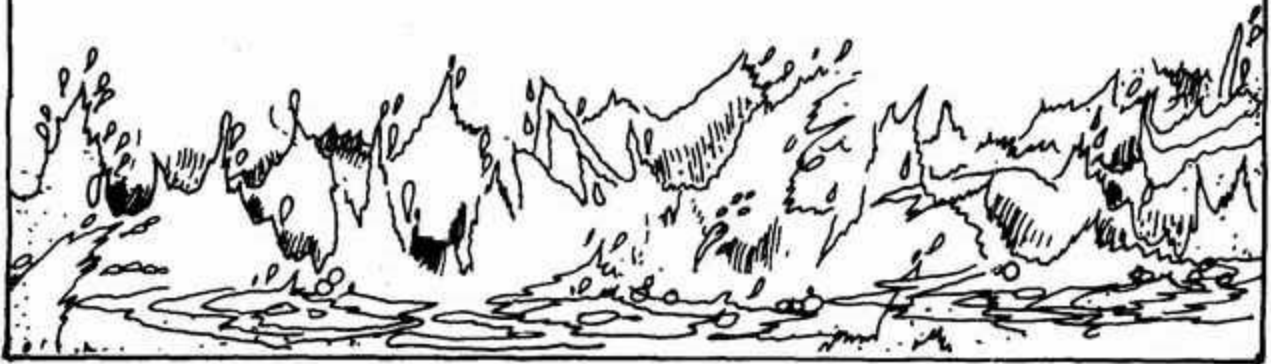
ทรัพย์สินในดิน ที่ปู่ย่า ตายาย ได้ใช้อาศัยหาเลี้ยงชีพก็มาหลายชั่วคนนั้น มีประโยชน์ทั้งทางด้านการเพาะปลูกเพื่อบริโภคภายในครอบครัว จนถึงทางการศึกษาเพื่อขยายผลผลิตออกสู่ตลาด ครั้นถึงศตวรรษนี้...วิทยาการสมัยใหม่ได้ค้นพบคุณสมบัติของประโยชน์จากผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้นอีกมากมาย และได้แปรรูปลอกมาเพื่อใช้เป็นประโยชน์คือมวลมนุษยชาติมากขึ้น อาทิเช่น...ต้นปาล์ม ซึ่งนิยมปลูกกันแพร่หลายอยู่ทางภาคใต้ นั้น ไครจะทราบบ้างว่าสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้มากมาย นับตั้งแต่ใช้ทำ น้ำมันผสมสี และส่วนผสมของสีจนถึง มาร์กา린 สบู และยา

บริษัท ดีเวอร์บราเธอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้พยายามศึกษาพานำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในประเทศไทยใช้ผลิตเป็นสินค้าที่มีคุณภาพสูง เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่การดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันให้มากที่สุด

นี่คืองานสำคัญแขนงหนึ่งที่กำลังก้าวหน้าไปด้วยดีของบริษัท ดีเวอร์บราเธอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการใช่วิธีแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับบริษัทในเครือที่มีอยู่ทั่วโลก จึงทำให้บริษัทฯ สามารถนำเอาเทคนิคใหม่ ๆ มาผนวกกับทรัพยากรธรรมชาติของไทย แล้วผลิตเป็นสินค้าที่มีคุณภาพสูงออกมาเพื่อผลประโยชน์ของผู้บริโภคและของส่วนรวมด้วย


**ดีเวอร์**  
 บริษัท ดีเวอร์ บราเธอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

# คลื่นลูกใหม่..



**นายไกรสร พรสุธี**  
**ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารความดีวิทยุ**  
**กรมไปรษณีย์โทรเลข**

เกิดเมื่อปี ๒๔๙๑ ที่สมุทรปราการ จบ ม.ศ.๕ ที่โรงเรียนอำนวยการศิลป์ ได้รับปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทุน ก.พ.ไปต่อปริญญาโท ในสาขาเคมีที่ Georgia Institute of Technology

เริ่มรับราชการเมื่อปี ๒๕๑๕ ในตำแหน่งนายช่างโท กองช่างวิทยุ กรมไปรษณีย์โทรเลข ได้เลื่อน

ขึ้นเป็นนายช่างเอก เมื่อปี ๒๕๑๘ ต่อมาเมื่อการสื่อสารฯ แยกออกจากกรมไปรษณีย์โทรเลข ก็สมัครใจอยู่รับราชการต่อไป และได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าสำนักงานบริหารความดีวิทยุ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๒๐

ได้ร่วมในคณะผู้แทนไทยในฐานะรองหัวหน้าคณะไปร่วมในการประชุมใหญ่ฝ่ายบริหารการวิทยุโลก ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เพื่อแก้ไขตารางการจัดทำความดีวิทยุ ซึ่งจะมีการแก้ไขในรอบ ๒๐ ปีต่อครั้ง และในการประชุมครั้งนี้ ทำให้ประเทศไทยได้รับประโยชน์ในการขยายความดีวิทยุบางย่าน และสามารถเพิ่มความถี่สำหรับกิจการวิทยุโทรทัศน์ได้สูงขึ้นในการจัดสรรให้กับกิจการทหาร พลเรือน ตำรวจ ทำให้มีความคล่องตัวยิ่งขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่าความดีวิทยุเป็นทรัพยากรที่มีจำกัด ถ้าหากจัดสรรไม่ดีก็จะมีผลกระทบกันขึ้นและจะใช้ไม่ได้ผล

มีหลักในการทำงานว่าจะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด และในขณะที่เดียวกันก็ไม่ให้ล่าช้า โดยเฉพาะงานที่รับผิดชอบในขณะนี้อาจจัดได้ว่าเป็นงานหลักของกรม ก็จะต้องทำให้สำเร็จโดยเร็ว สำหรับผู้ร่วมงานในระดับรองก็พยายามส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน



**ดร.ปรีชญาทวิ ตะเวทีกุล**  
**ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่และฝึกอบรม**  
**สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ**

เกิดเมื่อปี ๒๕๙๐ ที่กรุงเทพฯ จบ ม.๖ จาก เซนต์คาเบรียล ม.๘ จากเตรียมอุดมศึกษา จากนั้น ไปศึกษาต่อที่ Oklahoma State University ได้รับปริญญาตรีทางเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ปริญญาโททางความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ได้รับทุนต่อปริญญาเอกทางด้านรัฐศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนา ที่ University of Nebraska จบแล้วเป็น อาจารย์สอนหนังสืออยู่อีก ๒ ปี

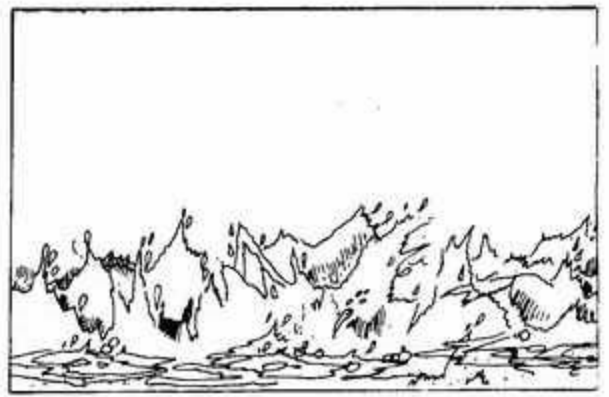
กลับเมืองไทยยังตัดสินใจไม่ได้ว่าจะยึดอาชีพ สอนหนังสือหรือทำงานส่วนตัวหรือทำงานกับบริษัท ฝรั่ง อยู่ว่าง ๆ จึงเขียนบทความลงใน Bangkok Post บังเอิญผู้ใหญ่ในกระทรวงการต่างประเทศได้ให้ความสนใจและชักชวนให้มาทำงานด้วย จึงเข้ารับราชการ ที่กรมการเมือง ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การทูต ๕ เดือนตุลาคม ๒๕๒๐ ไปช่วยงานที่สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี นานถึง ๖ ปี แล้วกลับมาอยู่ที่สำนักงานปลัดกระทรวงในตำแหน่งที่ปรึกษาประจำกระทรวง

และเป็นผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่และฝึกอบรม ตั้งแต่พฤศจิกายน ๒๕๒๖

มีความพอใจในงานทุกอย่างที่ได้ทำโดย ไม่มองว่าเป็นเรื่องเล็ก แต่คิดเสมอว่าทุกอย่างจะต้อง ทำให้ดีที่สุด สิ่งที่มีใจมากก็คือการที่ได้ร่วมทำงาน กับผู้บังคับบัญชาที่มีคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ซึ่งสอนให้รู้จักความละเอียดรอบคอบ สอนให้มีเอกลักษณ์ประจำตัวเพื่อที่จะต่อสู้กับงานด้วยความ รับผิดชอบ สอนให้มีความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

มีความเห็นว่าการรับราชการจะต้องเข้ามา ในทัศนคติที่ต้องเป็นผู้รับใช้หลวง รับใช้ประชาชน ไม่ได้เข้ามาเพื่อเป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูล หรือว่าเป็น สิ่งที่จะแสดงอำนาจข่มขู่ผู้อื่น หรือเข้ามาเพื่อจะไป แสวงหาประสบการณ์ในต่างประเทศ ดังนั้น เมื่อเข้ามา ในทัศนคติที่ต้องแล้วก็ต้องทุ่มเทให้กับราชการ ทำงานด้วยความรักในงาน อุทิศกำลังกายกำลังใจ เหมือนกับทุกสิ่งทุกอย่างเป็นของตัวเอง โดยไม่หวัง ว่าผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นของตนเองด้วย

มีวิสัยทัศน์การรับราชการในกองที่รับผิดชอบใน ลักษณะที่เป็นครอบครัวเดียวกันนับตั้งแต่พนักงาน ภารโรงขึ้นมา ส่วนการทำงานใช้วิธีส่งเสริมให้ ข้าราชการมีความภูมิใจในผลงานซึ่งจะเป็นแรงดลใจ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยข้าราชการ นั้นก็ไม่จำเป็นจะต้องเป็นนักเรียนนอกหรือมีปริญญา เอก แต่งานหรือราชการต้องการคนที่อุทิศตัวให้กับ การทำงานเป็นสำคัญ





**นายสิริวัฑก์ สโรบล**  
**รักษาการผู้อำนวยการกองแผนงาน**  
**กรมปศุสัตว์**

เกิดปี ๒๔๘๔ ที่จังหวัดเพชรบูรณ์ จบปริญญาตรีทางกลีกรรมและสัตวบาล จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อปี ๒๕๐๕ และปริญญาโททาง Animal Science จาก University of Hawaii โดยทุน AID เมื่อปี ๒๕๒๒ เริ่มเข้ารับราชการหลังจากสำเร็จปริญญาตรี เมื่อปี ๒๕๐๕ ที่สถานีบำรุงพันธุ์สัตว์จังหวัดมหาสารคาม และได้คลุกคลีอยู่กับราษฎรในเขตชนบทจังหวัดอื่น ๆ อีก ได้แก่ สระบุรี และขอนแก่น จนถึงปี ๒๕๒๑ ก็ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าสถานีบำรุงพันธุ์สัตว์ จังหวัดมหาสารคาม และในปี ๒๕๒๓ ได้เลื่อนเป็นหัวหน้างานสัตว์เล็ก (นักวิชาการสัตวบาล ๗) กองบำรุงพันธุ์สัตว์มาจนถึงปัจจุบัน ในระหว่างที่มีการขยายงานและจัดส่วนราชการในกรมปศุสัตว์ใหม่ เกิดมีกองแผนงานเพิ่มขึ้น ก็ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองแผนงาน ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๒๗ เพิ่มขึ้นอีกหนึ่งตำแหน่งด้วยการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนักวิชาการด้านการเลี้ยงสัตว์ เมื่อครั้งทำงานในเขตชนบทนั้น นับว่า

ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี เนื่องจากสามารถสร้างความศรัทธาเชื่อถือให้แก่ประชาชนชาวชนบทได้มาก จนทำให้การนำเทคนิคแบบใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการเลี้ยงสัตว์ไปเปลี่ยนแปลงแนวทางแบบดั้งเดิมเป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมีหลักในการทำงานว่าการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและแนวความคิดของบุคคลจะกระทำได้อาจต้องสร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดขึ้นในตนเองก่อน เมื่อตนเองได้รับความศรัทธาแล้ว การโน้มน้าวจิตใจหรือการเสนอความเห็นในเรื่องใด ย่อมจะได้รับการยอมรับโดยง่าย แต่ต้องอดทนค่อยเป็นค่อยไป และใช้เวลาในการพิสูจน์ตนเอง

สำหรับการบริหารงานนั้น ใช้ระบบการทำงานเป็นทีม ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานและการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เพื่อให้รู้จักรับผิดชอบงานกันเอง ในฐานะผู้บังคับบัญชานอกจากยึดหลักพรหมวิหาร ๔ แล้ว เห็นว่าบุคคลจะสามารถทำงานได้ผลดี ต้องมีปัญหาครอบครัวน้อยหรือไม่มี จึงมุ่งที่จะส่งเสริมหรือจัดสวัสดิการเพื่อให้ลูกน้องกินดีอยู่ดี

อุปสรรคในการทำงาน เห็นว่า ราชการยังไม่มี Job Description ที่แน่นอน ทำให้คนที่มิประสงค์มากต้องทำงานหนักเพราะสามารถปฏิบัติงานได้ คนที่มีหน้าที่ที่ต้องทำแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพราะขาดประสบการณ์ ได้รับงานน้อย เกิดการไขว้งานขึ้น

มีข้อคิดสำหรับการช่วยเหลือราษฎรเรื่องการเกษตร คือ ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ หลาย ๆ ด้านเข้าไปเผยแพร่แก่เกษตรกร โดยมีกลุ่มผู้เผยแพร่หลายกลุ่มทั้งด้านการเกษตรและการปศุสัตว์ บางครั้งฝ่ายเกษตรและฝ่ายปศุสัตว์ แนะนำเรื่องที่ไม่ไปด้วยกันหรือขัดแย้งกันเอง จึงเห็นว่าแนวการส่งเสริมการเกษตรควรเป็น Package โดยกำหนดให้ชัดเจนว่าพื้นที่นั้น ๆ จะทำกิจกรรมอะไรบ้าง แล้วส่งผู้มีความรู้ไปช่วยเหลือแนะนำเพียงกลุ่มเดียว

เกิดเมื่อเดือนตุลาคม ๒๔๘๖ ที่กรุงเทพฯ เป็นผู้มีความสามารถในการเรียนดีเยี่ยม หลังจากศึกษา ม.ศ.๔ ที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ก็สามารถสอบเทียบ ม.ศ.๕ ได้ แล้วสอบเข้าศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ จนสำเร็จปริญญาตรีทางทันตแพทย์ ในปี ๒๕๑๑ ในระหว่างนี้ก็ได้อีกศึกษาที่คณะนิติศาสตร์ (ภาคสมทบ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปพร้อมกันด้วย และสำเร็จนิติศาสตร์บัณฑิตเมื่อปี ๒๕๑๒ ได้รับเนติบัญญัติต่อมาในปี ๒๕๑๓ เริ่มบรรจุเข้ารับราชการที่โรงพยาบาลตำรวจ ในปี ๒๕๑๑ หลังจากสำเร็จปริญญาแพทยศาสตร์ ต่อมาได้ลาไปศึกษาต่อปริญญาโทสาขาบริหารโรงพยาบาลที่ University of Alabama, Birmingham สหรัฐอเมริกา สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๑๘ โดยได้รับเหรียญทองเป็นรางวัลที่สอบได้คะแนนยอดเยี่ยมตลอดหลักสูตร ในระหว่างนั้นก็ได้รับการโอนตัวไปรับราชการที่กระทรวงสาธารณสุข จึงได้รับอนุญาตให้ศึกษาต่อปริญญาเอกสาขาการบริหารงานสาธารณสุขที่ Johns Hopkins University โดยทุนขององค์การอนามัยโลก จนสำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๒๑ แล้วกลับมารับราชการในตำแหน่งรักษาการหัวหน้าฝ่ายควบคุมกำกับและการประเมินผล กองแผนงาน จนกระทั่งปี ๒๕๑๓ ก็ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการกองนิติการจนถึงปัจจุบัน

ขณะที่ปฏิบัติงานในกองแผนงานครั้งที่ คร.ม. มีมติให้ส่วนราชการต่าง ๆ รายงานผลการปฏิบัติงานตามโครงการที่เสนอทุก ๆ ๑๕ วัน กระทรวงสาธารณสุขซึ่งมีโครงการต่าง ๆ มากมายกว่า ๓๐ โครงการ หากเสนอรายงานเช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น ๆ จะยืดเยื้อและกินเวลา จึงได้ออกแบบฟอร์มการเสนอรายงานการประเมินผลโครงการที่กระชับรัดและครอบคลุมเนื้อหาจนเป็นที่พอใจของฝ่ายรัฐบาลมาก เมื่อปฏิบัติงานในกองนิติการก็ได้รับเริ่มโครงการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการสาธารณสุข โดยได้รับความ




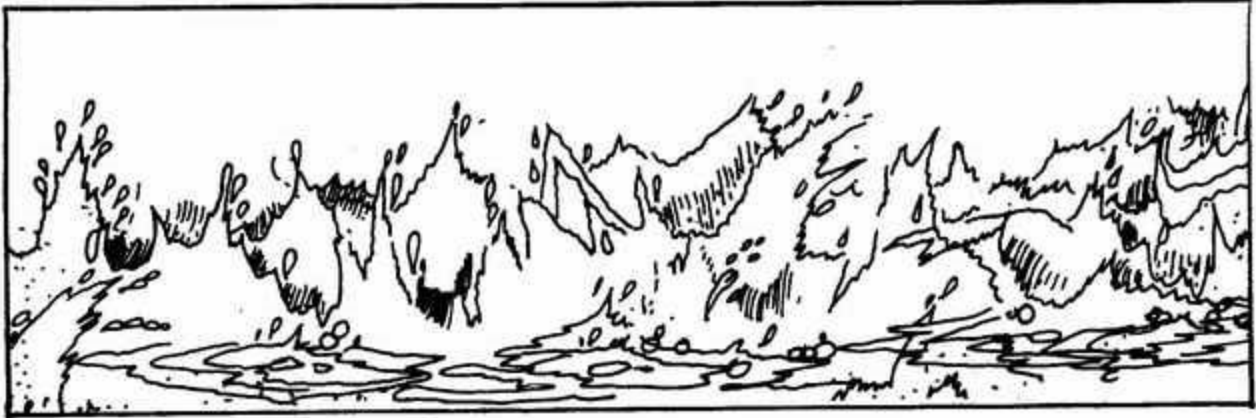
**ดร.Engyuth Sarasombodi**  
**ผู้อำนวยการกองนิติการ**  
**สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**

ช่วยเหลือจากองค์การอนามัยโลกตลอดมาจนถึงปัจจุบัน และเป็นประเทศเดียวในเอเชียที่องค์การอนามัยโลกให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านนี้ และปรากฏว่ามีกฎหมายใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เช่น การคุ้มครองการทดลองในมนุษย์ ซึ่งขณะนี้ได้ร่างแล้ว เตรียมที่จะเสนอตราเป็นกฎหมายต่อไป

มีหลักในการทำงานคือ คนและงานต้องไปพร้อมกัน การทำงานต้องคำนึงถึงจิตใจคน แต่ถ้ามีความจำเป็นงานต้องมาก่อน ส่วนปัญหาในการปฏิบัติราชการนั้นเห็นว่าการตอบแทนต่อผู้ที่อุทิศตนให้แก่ราชการในลักษณะรูปรพรรณนี้น้อยมาก เช่น กรณี ๒ ชั้น มีเพียง ๑๕% หรือการให้ค่าล่วงเวลาเป็นจำนวนน้อยมาก ในด้านการบริหารงานบุคคลเห็นว่ายังเน้นเรื่องการส่งเสริมทางวินัยน้อย ส่วนใหญ่เน้นในเรื่องของการปราบปรามมากกว่า

ขอฝากข้อคิดแก่ข้าราชการรุ่นใหม่ ให้คำนึงถึงเป้าหมายของการรับราชการว่าเพื่อประโยชน์ของทางราชการเป็นใหญ่ แล้วปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น เพื่อให้เราสามารถช่วยให้ลูกหลานของเราฟังได้ว่า สมัยพ่อ-แม่เป็นข้าราชการได้ทำประโยชน์แก่ราชการอย่างเต็มความสามารถ อย่างไรก็ตามหากมี

ปัญหาช่องว่างระหว่างวัย คือความแตกต่างระหว่างแนวความคิดก้าวหน้าของข้าราชการใหม่กับแนวความคิดของคนรุ่นเก่า ขอให้รู้จักใช้ tactics ต่าง ๆ ประกอบกับความนิ่มนวลแนบเนียนในการเสนอความเห็น จะเป็นวิธีการที่เหมาะสม 



## ด้วยอภินันทนาการ

จาก

**บริษัท วิทยาคม จำกัด**

158 ถนนพญาไท เขตพญาไท 10400

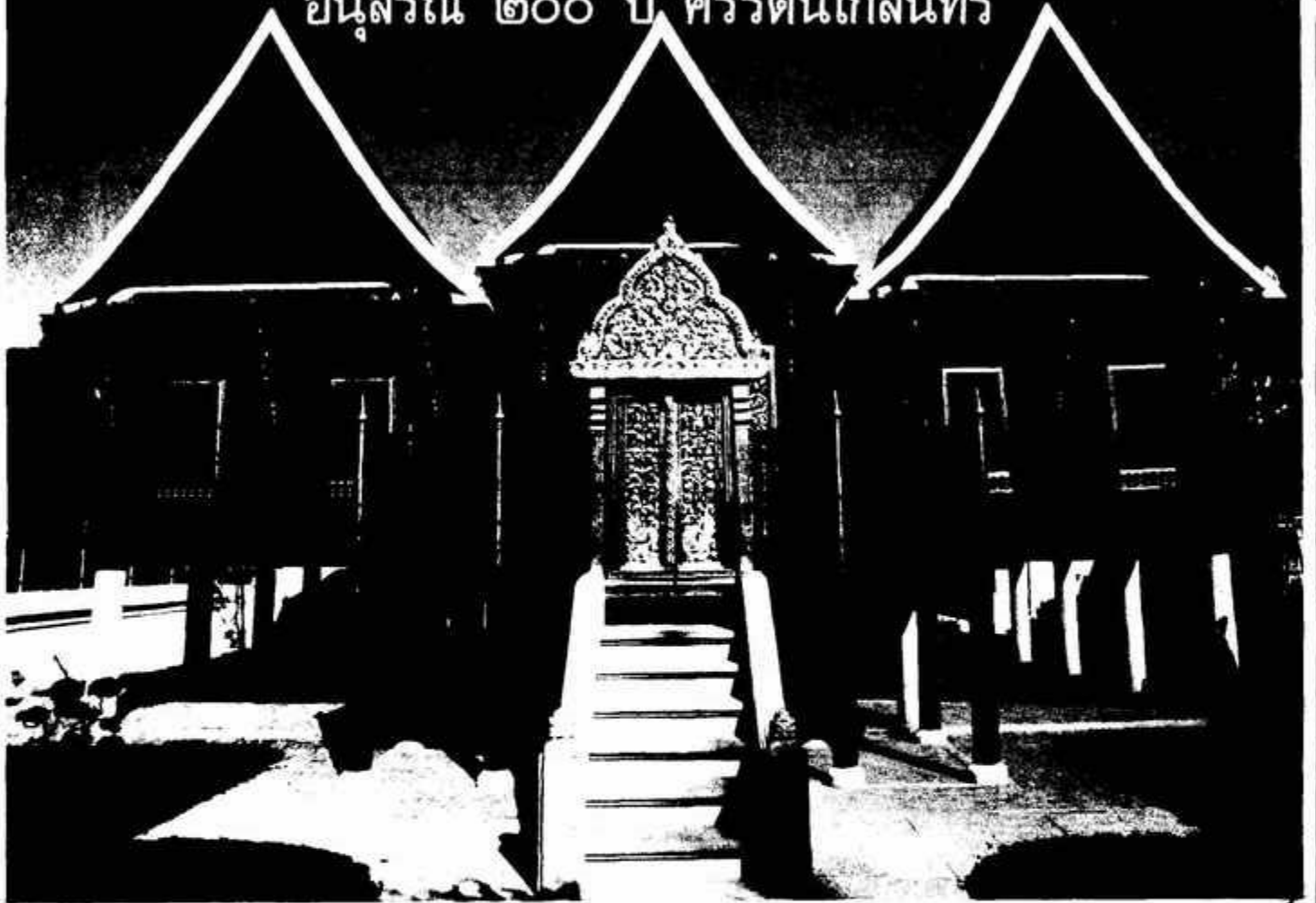
โทร. 2815-211, 2815-526, 2815-737, 2815-300

ผู้แทนจำหน่าย :-

**\*เครื่องมือแพทย์และวิทยาศาสตร์\***



# หอพระไตรปิฎก วัดระฆังโฆสิตาราม อนุสรณ์ ๒๐๐ ปี ศรีรัตนโกสินทร์



● เรืองเรืองไทรรัตนพันธ์  
วันวลพระธรรมแสง  
เจดีย์ระตะแสง  
ชดียงแสงแก้วแก้ว  
● โขสถระเป็ชฌมรภาพัน  
ธรรมภรณ์ศาลาฐาน  
หอไตรระฆังจาม  
ไชพระทับไคมแก้ว

พันธ์แสง  
คำเจ้า  
เสียดชอด  
แก่นหล้าหล้าสรววัก  
ไพหาร  
พระแก้ว  
ภายคำ  
กำฟ้าเพื่อนจันทร์ ๑๒๐

จาก "นิราศรัตนทร์" นายพนมพรธิเบศร์ (อิน)

นับตั้งแต่วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๓๕ ที่เซลล์ได้เข้ามาฟังพระบรมโพธิสมภารภายใต้พระบารมีแห่งราชจักรีวงศ์ กว่า ๕๐ ปีในประเทศไทย เซลล์ได้บำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดีของสังคมตลอดมา ครั้นถึงวาระแห่งการเฉลิมฉลอง ๒๐๐ ปี กรุงรัตนโกสินทร์ เซลล์จึงได้ร่วมกับสถาบันทางศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมสมทบทุนโดยเสด็จฯ ในการบูรณะซ่อมแซมหอพระไตรปิฎก วัดระฆังโฆสิตาราม อันเป็นพระนิวาสถานดั้งเดิมของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช เพื่อให้เป็นพระปฐมบรมราชานุสรณ์ อันมีคุณค่ายิ่งทางประวัติศาสตร์โบราณคดีและศิลปวัฒนธรรมสืบไปชั่วกาลนาน



## แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง :



เดือนกันยายนเป็นฤดูกาลของการเปลี่ยนแปลง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่งผู้ที่สอบคัดเลือกได้ ก็รอตำแหน่งว่างจากการเกษียณ ผู้ที่ยังไม่ได้สอบก็เตรียมสอบเลื่อนตำแหน่งในหลาย ๆ ส่วนราชการ

ฉบับนี้ผมได้นำตัวอย่างข้อสอบเลื่อนตำแหน่งในระดับ ๖ ที่ได้เคยออกสอบในหลายส่วนราชการมาแล้ว เช่น ที่กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรฯ และที่สำนักงาน ก.พ.เอง มาเป็นตัวอย่างและแนะแนวการตอบกัน

ส่วนใหญ่แนวข้อสอบคัดเลือกเลื่อนระดับ ๔, ๕ และ ๖ มักจะสอบถามเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของหัวหน้างานในการบริหารงานและปกครองบังคับบัญชา เพื่อวัดและทดสอบความรู้ ความเข้าใจของผู้สอบที่จะเลื่อนระดับขึ้นไปทำหน้าที่หัวหน้างานว่ามีความรู้และความเข้าใจงานในหน้าที่หัวหน้างานมากน้อยเพียงใด

### สำหรับตัวอย่างข้อสอบและแนวการตอบมีดังนี้

**คำถาม** การประเมินผลการปฏิบัติงานคืออะไร มีความสำคัญต่อหัวหน้างานอย่างไร และมีประโยชน์ต่อการบริหารงานในหน้าที่ของหัวหน้างานในด้านใดบ้าง ขอให้ยกตัวอย่างประกอบด้วย

**แนวการตอบ** คำถามข้อนี้มีประเด็นที่ถาม ๓ ประเด็น คือ

**ประเด็นที่ ๑** ถามความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**ประเด็นที่ ๒** ถามความสำคัญที่มีต่อหัวหน้างาน

**ประเด็นที่ ๓** ถามประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการบริหารงานของหัวหน้างานได้ในเรื่องใดบ้าง พร้อมทั้งยกตัวอย่างประกอบ

### แนวตอบมีดังนี้

**แนวตอบประเด็นที่ ๑** การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่ใช้พิจารณาและวัดพฤติกรรมและผลงานของข้าราชการที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในตำแหน่งหรือไม่ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้นได้ตามเป้าหมายหรือไม่ ควรพัฒนาหรือปรับปรุงอย่างไร เป็นต้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงหมายถึง การประเมินว่าผลงานที่ข้าราชการปฏิบัติออกมาสูงกว่าหรือต่ำกว่าผลงานที่คาดหวังตามเป้าหมายหรือข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ เพื่อพิจารณาว่าควรปรับปรุงหรือส่งเสริมความรู้ความสามารถอย่างไร หรือควรตอบแทนผลงานโดยให้ขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งอย่างไร หรือในกรณีตรงข้ามควรมีการตักเตือนหรือลงโทษอย่างไร เป็นต้น

**แนวตอบประเด็นที่ ๒** การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อหัวหน้างานในฐานะที่ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือและวิธีการช่วยหัวหน้างานในการพิจารณาและตัดสินใจผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ เพื่อการวินิจฉัยและตัดสินใจเสนอให้ความดีความชอบเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้นหรือ ๒ ชั้น หรือช่วยประกอบการตัดสินใจเสนอให้เลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นส่วนรวมด้วย

โดยสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานถือว่าเป็นงานในหน้าที่ของหัวหน้างานส่วนหนึ่งในด้านการบริหารงานบุคคลที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือและวิธีการช่วยในการพิจารณาและตัดสินใจเรื่องทางการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในหน้าที่ของหัวหน้างานจะต้องพิจารณาหรือเสนอแนะ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนา เป็นต้น เพื่อให้การพิจารณาตัดสินใจหรือการเสนอแนะเป็นไปตามความสามารถตามระบบคุณธรรม มีเหตุมีผล และมีหลักฐานที่ชี้แจงได้ดีกว่าที่จะใช้สามัญสำนึกเพียงอย่างเดียว

**แนวตอบประเด็นที่ ๓** หัวหน้างานจะนำการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในหน้าที่ของหัวหน้างานด้านใดบ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสามารถนำไปใช้ช่วยการพิจารณาและช่วยตัดสินใจในเรื่องทางการบริหารงานบุคคลในหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาได้ดังนี้

๑. **การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน** ใช้ช่วยพิจารณาผลงานที่ข้าราชการได้ปฏิบัติมาในรอบปีหนึ่งว่ามีมากน้อยสูงหรือต่ำกว่าเป้าหมายหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อพิจารณาตอบแทนผลงานให้เป็นความดีความชอบ คือ ขึ้นเงินเดือนที่จะเลื่อนให้ ๑ ชั้นหรือ ๒ ชั้น ให้สอดคล้องกับผลงานที่ปฏิบัติได้จริง

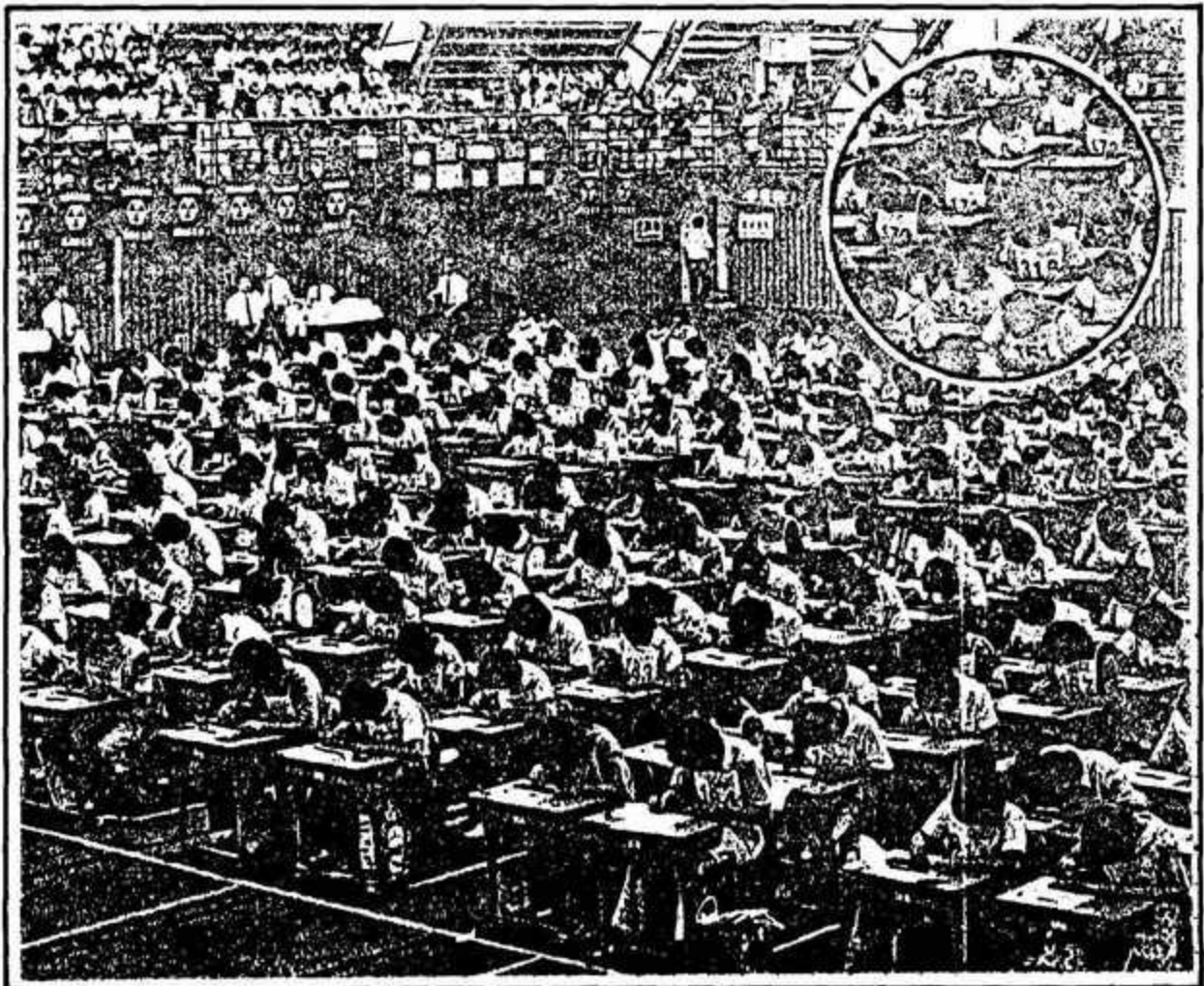
๒. **การพัฒนาและปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน** การประเมินผลการปฏิบัติงานจะใช้เพื่อประเมิน

ว่าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะเหมาะกับงานในหน้าที่มากนักน้อยเพียงใด ควรได้รับการพัฒนาอบรมในด้านใดและอย่างไรบ้าง ผู้ที่มีความสามารถดีเด่นควรส่งเสริมในด้านใดและอย่างไร เป็นต้น

๓. **การเลื่อนตำแหน่ง** ผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยหัวหน้างานพิจารณาข้าราชการผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งว่าใครมีความรู้ความสามารถ และมีผลงานที่ดีเด่นอย่างไรบ้างเพื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ว่าใครเหมาะสมกว่ากัน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องมือช่วยการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของหัวหน้างานได้

๔. **การย้ายสับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน** หากมีการประเมินผลงานเสมอจะพบว่าข้าราชการบางคนอาจมีผลงานไม่สูงมากแต่อาจมีสาเหตุเนื่องจากผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขา ผลประเมินอาจช่วยให้มีการพิจารณาย้ายหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ เป็นต้น

๕. **การให้รางวัลสูงใจหรือการลงโทษ** การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้เห็นว่าผู้ใดมีผลงานดีเด่น ปานกลาง หรือผลงานต่ำ ผู้ที่มีผลงานดีเด่นควรจะต้องได้รับรางวัลสูงใจตามผลงานซึ่งในราชการนอกเหนือจากได้ ๒ ชั้นก็อาจให้เป็นรางวัลในรูปอื่น เช่น ให้โล่ ประกาศนียบัตรชมเชย เป็นต้น และในทางตรงข้ามก็จะต้องมีบทลงโทษสำหรับผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าหมายด้วย เช่น ผู้ที่มีผลงานต่ำไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ครั้งติดต่อกันให้ออกจากราชการ เป็นต้น




นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นเครื่องมือช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงานเป็นส่วนรวมด้วย

สำหรับตัวอย่างการนำการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในงานในหน้าที่ตามที่ขอให้ตอบนั้น ข้าพเจ้า (ผู้ตอบ) ขอยกตัวอย่างการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยจะมีแนวทางดังนี้

๑) จัดให้ข้าราชการในหน่วยงานบันทึกและรายงานผลการปฏิบัติงานไว้ทุกเดือนและรายงานให้ทราบ  
๒) ในฐานะหัวหน้างานก็จะติดตามและประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุก ๓ เดือน โดยใช้แบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สร้างขึ้นมาจากลักษณะงานและเสนอผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไป (หัวหน้าฝ่าย)

๓) ในขั้นพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจะถือแนวการพิจารณาในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) พิจารณาผลงานและใช้การประเมินผลเป็นเครื่องมือช่วยในการพิจารณาตัดสินผลงานที่เข้าเกณฑ์ ๑ ชั้นหรือ ๒ ชั้น ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙)

๔) เสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาถัดไปโดยมีแบบประเมินผลงานและข้อเสนอที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นลำดับ ผู้ที่มีผลงานสูงอันดับ ๑ อันดับ ๒ และอันดับถัดมาด้วย เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตัดสินใจต่อไป 



**เนชั่นเนล**  
พลังเหลือเฟือเหนือกว่าธรรมดา

 **National Thai Co., Ltd.**  
166 Sukhumvit Road, Samrong-Nua  
Samutprakarn, Thailand.  
Tel. 3941981, 3941283  
TLX NO. 82512 NTCTHAI TH.

## หลักกาสดำรงชีวิตและการทำงาน

## “พลังจิต”



ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา \*

ครอบครัวจะจักรวาลของเรา เราทำอะไรก็ได้ เราจะเหาะในอากาศก็ได้ ไม่ต้องไปใช้ยานอวกาศ ไม่ต้องไปใช้จรวด ไม่ต้องไปใช้อะไร เรามีความสามารถที่จะทำสิ่งนั้น เดินบนน้ำก็ได้ เราจะอยู่โดยไม่ต้องทานอาหารก็ได้ และก็ยังอ้วนท้วนสมบูรณ์ดี อะไรที่มนุษย์คิดขึ้นมา เราทำได้ทั้งนั้น เพียงแต่เราไม่เชื่อว่ามนุษย์ทำได้ เราบอกตัวเองว่า ใ้มันเป็นไปได้ และเมื่อเราคิดอย่างไรเราก็เป็นอย่างนั้น ถ้าเราคิดว่าเราทำไม่ได้ เราก็ทำไม่ได้ เหมือนกับนักเรียนก่อนจะไปสอบไล่ไปคิดเสียก่อนว่า ใ้โฮวีชานี้ยาก มันทำไม่ไหว เดี่ยวเราสอบตก เดี่ยวเราคิดไม่ออก เขาไปยอมแพ้เสียก่อนพอเขายอมแพ้มันก็ทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นไปอย่างที่เขาคิดมันยากขึ้น พอถึงเวลาจะสอบเกิดความสับสนวุ่นวาย คิดอะไรไม่ค่อยออก เสร็จแล้ว

โอกาสที่จะสอบตกมีเยอะทีเดียว อย่าไปคิดเสียก่อน อย่าไปคิดว่าเราทำไม่ได้ ในความคิดของเรา ในคำพูดของเราเราจะต้องพยายามตัดศัพท์เหล่านี้ออกไป ที่บอกว่ามันเป็นไปไม่ได้ มันเลว มันไม่ดี อะไรที่เป็นสิ่งลบตัดออก คิดในแง่บวกตลอดเวลา เสร็จแล้วจะประสบความสำเร็จมากทีเดียว

ในชีวิตคนเรา ความมั่นใจในตัวเองสำคัญ ถ้าเมื่อเราไม่มีความมั่นใจในตนเอง เราจะประสบความสำเร็จล้มเหลวในชีวิตมาก สังเกตผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตไปศึกษาดูจากเขา คนที่มีความสำเร็จอยู่เรื่อยทำอะไรก็สำเร็จไปเรื่อย ๆ สังเกตว่าเขามีความมั่นใจในตนเองและเขาก็ทำได้ ไม่ว่าจะทำอะไรก็สำเร็จทั้งนั้น อุปสรรคจะยิ่งใหญ่แค่ไหน ถ้าเมื่อเขามีความมั่นใจในตนเอง เขาจะสามารถข้ามไปง่ายกว่าคนอื่น แต่ถ้า

\* ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการพลังงาน และกรรมการผู้จัดการ บริษัท ไมโครเทค จำกัด

เมื่อไปสังเกตจากคนที่ล้มเหลวอยู่เป็นประจำ คน ๆ นั้นจะไม่มีเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความมั่นใจตลอดเวลา เสร็จแล้วเขาก็ล้มเหลวตลอด เพราะฉะนั้นเรื่องความคิดของเราสำคัญมาก ในตัวของเรามีส่วนหนึ่งระดับจิตใจอันหนึ่ง ซึ่งเราเรียกว่า จิตใต้สำนึก จิตใต้สำนึกทำหน้าที่หลายอย่าง แต่มันเป็นส่วนที่สำคัญที่เกิดขึ้นกับเราโดยไม่รู้ตัว ยกตัวอย่างเช่น จิตใต้สำนึกของเราคอยควบคุมดูแลการทำงานในร่างกายของเราตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นระบบย่อยอาหาร ไม่ว่าจะเป็นหัวใจที่ยังเต้นอยู่ หรือเกิดบาดแผลขึ้นมา จิตใต้สำนึกก็วิ่งมาช่วยเรา คือจะเป็นคนบงการว่า เจ้าพวกเม็ดเลือดขาวไปที่นั่น ต่อสู้กับเชื้อโรค จะสังเกตว่าจะมีเม็ดเลือดขาวมากขึ้นตรงบริเวณที่มีแผลทันทีเลย พวกเม็ดเลือดขาวจะส่งไปที่นั่น เสร็จแล้วสักพักหนึ่งก็จะบอกเจ้าเม็ดเลือดแดงแห่งนั้นไม่ให้เชื้อโรคเข้ามาอีก เสร็จแล้วก็สั่งการให้พวกเซลล์ต่าง ๆ ให้ขยายตัวผลิตออกมา ประเดี๋ยวเดียวก็จะมีเนื้อหนังขึ้นมาใหม่ จิตใต้สำนึกเป็นคนดูแล เป็นคนคอยควบคุมดูแลทุกอย่างเสร็จแล้วมนุษย์เราก็ไปใส่ความคิดเข้าไปในจิตใต้สำนึกของเรา เราชอบบอกตัวเองเมื่อมีบาดแผลขึ้นมาว่า โอ้ยมันเจ็บ มันปวด เต็มวันมันจะเป็นโน่น เต็มวันมันจะเป็นหนอง อะไรสารพัดอย่าง พอความคิดเหล่านี้เข้าไปอยู่ในจิตใต้สำนึกของเรา จิตใต้สำนึกก็จะมีพลังที่ไม่ติดตามความคิดของเรา เพราะฉะนั้นถ้าเราเกิดบาดแผลขึ้นมา จิตใต้สำนึกก็บอกพรตพวกที่มันควบคุมอยู่ว่า เอาละพวกเราทำงานช้า ๆ หน่อย คนนี้เขาอยากจะให้แผลเรื้อรัง ไม่ต้องเร่งรีบทำงาน ปลอ่ยให้เชื้อโรคเข้ามาไม่ต้องไปสู้กับเชื้อโรค เสร็จแล้วผลก็คือ มันเป็นหนอง มันเรื้อรัง มันมีเชื้อโรคเข้าไป ไม่สามารถที่จะต่อต้านหรือต่อสู้ได้ นี่คือปัญหาของมนุษย์ เราชอบใส่ความคิดที่ไม่ดีเข้าไปในจิตใต้สำนึกของตัวเอง แล้วมันเกิดผลเสีย ทางหมอกก็รู้จักโรคนี้นี้ Hypochondriac ชอบคิดว่าตัวเองไม่สบาย เดียวก็บ่นแล้ว ถ้าเมื่อไม่ยอมมาทำงานก็บ่นแล้วว่า ไข้ปวดหัวอยู่บ้านดีกว่า ไข้ปวดท้องอยู่บ้านดีกว่า



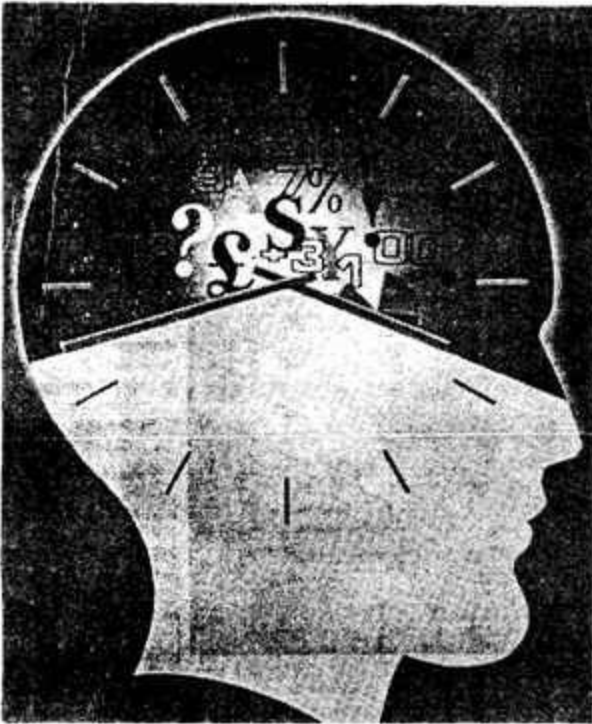
สังเกตพวกเด็กนักเรียนบางคน ถ้าเมื่อครูดุมาก ๆ มักจะมีข้ออ้างบอกตนเองอยู่เสมอ บอกคุณพ่อคุณแม่ ว่าปวดศีรษะ ขออยู่บ้าน ปวดขา ขออยู่บ้าน เสร็จแล้วความคิดอันนี้ก็ไปอยู่ในจิตใต้สำนึก จิตใต้สำนึกมีพลังมากขึ้น ในที่สุดก็สั่งการไป เอาละ พวกเรานัดหยุดงาน ส่วนนั้นส่วนนี้ของร่างกายนัดหยุดงาน เสร็จแล้วเราก็มีอาการตามที่เราคิดจริง ๆ พวกหมอเรียก Hypochondriac คิดว่าตัวเองไม่สบาย แล้วในที่สุดก็มีอาการตามที่เขาคิด ต้องรักษาต้องให้ยาจริง ๆ จึงจะบรรเทาความคิดเหล่านั้น หรือความเจ็บปวดทรมานที่เขาสร้างให้กับตัวเอง

ประเทศฝรั่งเศสเป็นผู้ที่เริ่มบุกเบิกการรักษาคนไข้โดยใช้ความคิดของคนไข้เอง เขาจะให้คนไข้ท่องประจำว่า วันนี้ฉันกำลังสบายขึ้น ๆ ๆ ๆ ๆ ท่องอยู่อย่างนี้จะครบ นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ความคิดนี้ก็ปลุกฝังเข้าไปในจิตใต้สำนึก จิตใต้สำนึกก็มีพลังมากขึ้น ก็เลยรีบสั่งการใหญ่เลยว่า อ้าวพวกเรารีบกระชับกระแจงรีบทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทำโน่นทำนี่ เอาละร่างกายก็สบายขึ้นได้ผลทีเดียวครับ จากการทดลองของพวกหมอในประเทศฝรั่งเศสหลายปีมาแล้วที่เขาทดลองกันมาเรียกว่า Auto Suggestion การเสนอแนะตัวเอง เป็นสิ่งสำคัญถ้าเมื่อเราคอยบอก

ตัวเองว่า สมมติเด็กนักเรียนจะต้องสอบ แทนที่จะคิดว่า โอ้ววิชานี้มันยาก เดี่ยวเราจะสอบตกอย่างไรกัน อย่างนี้ ต้องสอนให้เด็กนักเรียนบอกตัวเองว่าวิชานี้มีนักเรียนผ่านมาแล้วเป็นหมื่น ๆ คน ฉะนั้นเราเป็นเด็กนักเรียนเราก็ผ่านได้ ต้องพูดอย่างนี้ ต้องใส่ความคิดดี ๆ สอนเด็กให้คิดในทางที่บวกตลอดเวลา อย่าสอนให้ไปในทางลบ เสร็จแล้วเขาจะประสบความสำเร็จในชีวิต เขามากมายในชีวิตของเขา เราอยากจะประสบความสำเร็จในชีวิต ต้องหัดมองทุกอย่างในแง่ดีด้วยจะช่วยให้ได้มาก หลายคนที่เป็นชีวิต หลายคนที่เป็นโลก หลายคนมีความทุกข์สับสนวุ่นวาย พอมีปัญหาอะไรไปแล้วว่า แหมมันช่างเป็นกรรมของฉันแท้ ๆ ชาติก่อนคงสร้างกรรมไว้มาก ชาตินี้จึงมีความทุกข์อย่างนี้เป็นกรรมมองที่ไม่ได้ มองหลักแห่งกรรมที่ไม่ดี ที่จริงหลักแห่งกรรมนี้ให้ความหวังเรามากที่สุด เพราะเรารู้ว่าอนาคตขึ้นอยู่กับการกระทำของเราเดี๋ยวนี้ นี่คือหลักแห่งกรรมที่ดี ไม่ใช่ไปนั่งบ่นเกี่ยวกับอดีตของเรา ซึ่งมันทำอะไรไม่ได้ อดีตมันเปลี่ยนแปลงไม่ได้ แต่อนาคตเราเปลี่ยนแปลงได้ เราเป็นกัปตันเรือของเราเอง เราจะนำออกไปสู่มหาสมุทรก็ได้ หรือนำไปชนฝั่งก็ได้ มันขึ้นอยู่กับการกระทำของเราเดี๋ยวนี้ เพราะฉะนั้นหลักแห่งกรรมให้ความหวังแก่เราไม่ใช่ไปในทางลบ ให้ความทุกข์คิดสังสารตัวเอง ร้องไห้ร้องไห้ไม่ใช่อย่างนั้น แต่ถ้าเราหัดมองไปในทางที่ดีเราจะไม่เบื่อโลกเลย คนที่เป็นโลกเพราะเห็นแต่ในสิ่งไม่ดีไม่งามเลย เบื่อไปหมด ตรงกันข้ามสมมติว่ามีกำแพงกันทางเราอยู่ พอเราเห็นกำแพงปุ๊บ เรายิ้มทันที เราดีใจ บอกว่าวันนี้เรามีโอกาสที่จะฝึกสติปัญญาของเราที่จะข้ามกำแพงให้ได้ เรามีโอกาสที่จะฝึกกำลังกายกำลังใจของเรา เรามีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้า ต้องบอกตัวเองอย่างนี้ เมื่อมีอุปสรรคเข้ามาในชีวิตของเรา มองในแง่ดีเสร็จแล้วเราพยายามข้ามกำแพงนั้น บางคนไม่ทำอย่างนั้นพอเห็นกำแพงก็บ่นว่า โอ้แย่แล้วมันสูงเกินไปเราไม่สามารถจะข้ามมันได้ เราไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้า เราก็เลยถอยหลังหันกลับร้องไห้

ร้องไห้ ไม่เกิดประโยชน์อะไร แต่เกิดแต่ความเสียหายให้กับตัวเอง เพราะพอเราเจอปัญหาอย่างนี้อีกต่อไป เราก็มีปัญหาอีก มีความทุกข์ตลอดเวลา มองในทางที่ดี พอเห็นกำแพงปุ๊บ ยิ้มดีอกดีใจที่เรามีโอกาสที่จะฝึกตัวเอง มีโอกาสเรียนรู้ แล้วเราพยายามหาอะไรมาอง ๆ พยายามปีนขึ้นไป สมมติว่าสิ่งที่เรามากองไม่แข็งแรงพอ เราบอกว่าดีวันนี้ได้เรียนรู้อีกแล้วว่า วัสดุที่เราใช้ไม่แข็งแรงพอ ต่อไปเราจะใช้วัสดุที่แข็งแรงกว่านี้ เราได้รับบทเรียนเราก็ดีใจ เราไปหาวัสดุที่แข็งแรงมากขึ้น ค่อยปีนขึ้นไปในไม่ช้าเราก็ข้ามกำแพงนั้นไปได้ พอข้ามกำแพงได้เราสังเกตตัวเอง เราภูมิใจในตัวเอง เราสบายใจเราได้เรียนรู้วิธีการข้ามกำแพง เราได้ฝึกสติปัญญา เราเฉลียวฉลาดมากขึ้น เราได้ฝึกกำลังกายของเรา สุขภาพเราดีขึ้น พอเราเดินก้าวหน้าไปอีกกองกำแพงแบบเดียวกัน โอ้เรื่องเล็ก อุปสรรคนี้เราเคยเจอมาแล้ว มันง่ายนิดเดียว มันไม่เป็นอุปสรรคอีกแล้ว เราก็ทำแบบเดียวกัน เป็บเดียวเราก็ข้ามไปได้ และที่สำคัญสังเกตดูตัวเองอีกอย่าง เรามีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น อันนี้แหละสำคัญเมื่อเราข้ามอุปสรรคแล้วเราก็คิดว่าอะไร ๆ มันง่ายขึ้น ชีวิตเราง่ายขึ้น ห็นหน้าเข้าพบอุปสรรคและถือว่ามันเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อเรา ปัญหาทุกข์ชนิดที่เกิดขึ้นกับตัวเราในโลกของเรา มองในแง่ดีตลอดเวลา เราถือว่าเป็นสิ่งที่จะมาสอนเรา ช่วยเรา เรามีโอกาสเรียนรู้ให้ก้าวหน้าตลอดเวลา มนุษย์เราเราก็เรียนจากประสบการณ์เหล่านี้ เราขอเรียนจากความผิดพลาดจากปัญหา จากอุปสรรค ใครไม่มีปัญหาไม่มีอุปสรรคเลย คน ๆ นั้นไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในชีวิต เราต้องยอมรับว่าคนที่ไม่มีปัญหาเลยคือผู้ที่หนีพวานไปแล้ว หรือซอกศพเท่านั้น นอกนั้นมีปัญหาทุกคน ถ้าเรากลับมาเป็นมนุษย์ต้องมีปัญหา ไม่มีใครที่จะไม่มีปัญหา เราต้องมีปัญหา จันทันเข้าขึ้นมายิ้ม สิ่งแรกยิ้ม แล้วเราจะมีความสุข อันนี้ดีมากเลย ตื่นขึ้นมายิ้มทันที หลายคนตื่นขึ้นมา โอ้อีกวันแล้ว แย่แล้ว ยิ้มทันที แล้วเราก็บอกตัวเองว่าวันนี้ฉันมีอุปสรรค





ปัญหามากมาย มีโอกาสเรียนรู้ มีโอกาสก้าวหน้าไปได้ไกลทีเดียว แล้วเราก็หันหน้าเข้าสู่กับอุปสรรคและปัญหาของชีวิต เสรีแล้วชีวิตของเรามันสบาย น่าสนใจ ตื่นเต้นตลอดเวลา แต่สำหรับคนที่มองในแง่ร้ายนะครับ น่าเบื่อที่สุดเลย เห็นอะไรก็แย่ กลุ่มอก กลุ่มใจ ไม่สนุกเลย ทำไมเราจะต้องมีชีวิตอย่างนั้น และถ้าเมื่อเรามองในแง่ดีอย่างนี้ อุปสรรคกลายเป็นเรื่องเล็ก ปัญหากลายเป็นเรื่องเล็กไม่ใช่เรื่องใหญ่โตแล้วเราสบายใจ เราจะมีพลังมากขึ้น เราสงบสบายด้วยครับเราไม่เครียด เราไม่สับสนวุ่นวาย ไม่มีความทุกข์ แต่จิตใจเราสงบสุข สบายใจตลอดเวลา เมื่อเรามองในแง่ดี นี่แหละคือวิธีการที่จะดำเนินชีวิตของเรา

**พลังจิตคืออะไร?** พลังจิตคือความคิด ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ที่ความคิดของเรา เพราะฉะนั้นความคิดนี้สำคัญ มนุษย์เราพอเราคิดอะไรก็แล้วแต่ มีพลังเกิดขึ้นทันที เป็นพลังออกจากตัวเรา เป็นพลังจริง ๆ ออกไปจากตัวเรา เมื่อเราคิด เราเปรียบเสมือนเครื่องรับเครื่องส่งวิทยุ พอคิดดีปุ๊บก็จะส่งคลื่นออกไปทันที ซึ่งอีกคนหนึ่งสามารถรับคลื่นอันนั้นได้ ถ้าเมื่อความถี่ตรงกัน

ที่รัสเซียเขาทำการทดลองมากทีเดียวเกี่ยวกับพลังจิต เขามีสถาบันที่ใหญ่มากทีเดียวในการวิจัยเกี่ยวกับด้านพลังจิต โดยเฉพาะเขาส่งนักวิทยาศาสตร์ออกไปโคจรรอบโลก ส่งความคิดลงมาข้างล่างให้คนข้างล่างคอยรับความคิด ปรากฏว่าติดต่อกันได้ เขาพัฒนาระบบสื่อสารแบบใหม่โดยใช้ความคิดซึ่งความจริงเรามีตั้งแต่เด็กด้าบรรพ์แล้ว เพียงแต่เราไม่รู้จักตัวเอง ไม่รู้จักความสามารถของตัวเอง เราเลยไม่ได้ใช้กัน ใช้โดยที่เราไม่รู้ตัว อย่าคิดว่าสิ่งที่เราคิดตอนนี้เป็นความคิดเราเองโดยเฉพาะ ไม่ใช่ มีการแลกเปลี่ยนตลอดเวลา ความคิดของคนอื่นเข้ามาในตัวเรา เราคิดอะไรส่งความคิดออกไปคนอื่นก็รับจากเรา มีการแลกเปลี่ยนตลอดเวลาโดยที่เราไม่รู้ตัว

ผมเคยให้พวกนิสิตจุฬาทำการทดลองเกี่ยวกับเรื่องนี้ ผมเอานิสิต ๕๐๐ กว่าคนมาทดสอบเกี่ยวกับเรื่องโทรจิต คือส่งความคิดเดาใจกันนี้แหละ ให้คน ๆ หนึ่งคิดถึงตัวเลข ๑ ถึง ๑๐ อีกคนหนึ่งเดาว่าคนนั้นคิดอะไร ตอนนั้นผมมีเครื่องคอยกดปุ่มเพื่อกันโกงและนับคะแนนโดยอัตโนมัติ กดได้ทีละครั้ง ปรากฏว่าผลที่ออกมาเห็นได้ชัดว่านิสิตเหล่านั้นอ่านความคิดของคนอื่นได้โดยที่เขาไม่รู้ตัว เขาคิดว่าเป็นการเดาสงเดช แต่ผลที่ออกมาชี้ให้เห็นว่าเขาไม่ได้เดาสงเดช มันมีอะไรสักอย่างมาบอกเขา ทำให้เขาเดาได้มากกว่าปกติ มันมีตัวเลข ๑๐ ตัว ถ้าเราเดาจริง ๆ โอกาสเดาได้ถูกมี ๑ ใน ๑๐ ผมให้ทุกคนเดา ๑๐๐ ครั้ง เพื่อให้มีสถิติมาก ๆ ๑๐๐ ครั้งก็ควรจะเดาได้ประมาณ ๑๐ ครั้งใน ๑๐๐ ครั้ง ถ้าเราใช้ทฤษฎี probability ทำเป็น curve ออกมา จะเป็น distribution แน่นอน มี peak สูงสุดตรง ๑๐% แต่ผลที่เราเป็น peak ตรงที่อื่นประมาณ ๒๐ หลายคนได้ถึง ๔๐, ๕๐, ๖๐, ๗๐, ๘๐ ซึ่งตามทฤษฎีแล้ว ๘๐ ใน ๑๐๐ เป็นไปไม่ได้ ใครจะเดาได้ ๘๐ ครั้งใน ๑๐๐ ครั้ง เป็นไปไม่ได้จริง ๆ โอกาสจะเป็นอย่างนั้นน้อยมาก แต่จากการทดลองของเราปรากฏว่ามีอะไรสักอย่างทำให้เรามีความสามารถมากกว่าปกติ

เราลองทดลองกันเองก็ได้ไม่ยากอะไร ทดลองว่าเรามีพลังจิตหรือเปล่า มีความสามารถที่จะส่งความคิดไปให้คนอื่นได้หรือเปล่า คือไปเดินหรือนั่งอยู่ข้างๆ ถนน เราให้คนอื่นเดินผ่านอีกข้างหนึ่งของถนน แล้วเราจึงไปที่เขา ส่งความคิดไปที่เขาให้หันมาทางนี้หน่อย แต่อย่าตะโกนไปดัง ๆ นะ ส่งความคิดไปเงียบๆ แล้วคอยจดสถิติไว้จาก ๑๐๐ คน ที่เดินผ่านไปมีกี่คนที่หันมามองเรา แล้วทดลองอีกให้ ๑๐๐ คน เดินผ่านเราไปโดยเราไม่ส่งความคิดไปที่เขา เราจะเห็นความแตกต่างกันมากทีเดียว เมื่อเราส่งความคิดไปจะมีคนหลายคนหันมามองเรา เขาไม่รู้หรือว่าเขาหันมามองอะไร แต่เขารู้สึกว่ามีคนคอยจ้องมองเขา เขาจึงหันมามอง ถ้าเราไม่ส่งความคิดไป เกือบจะไม่มีใครเลยที่หันมามองเรา เพราะฉะนั้นเราได้พิสูจน์ว่าเรามีพลังจิต เราสามารถส่งความคิดออกไปทำให้คนอื่นหันมามองเรา

ในต่างประเทศเขาทำการทดลองโดยไฟเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากส่งความคิดด้วยภาพจะง่ายกว่า เขาจึงใช้ไฟที่มีรูปร่างสามเหลี่ยม สี่เหลี่ยม วงกลม เป็นคลื่น เป็นดาว ส่วนใหญ่จะใช้ไฟลักษณะ ๕ อย่างดังกล่าว เสร็จแล้วเขาให้คนหนึ่งเปิดไฟขึ้นมาทีละใบ แล้วให้อีกคนเดาว่าเขากำลังดูไฟอะไรอยู่อันนี้ ง่ายกว่า ถ้าเราพยายามส่งความคิดเกี่ยวกับเรื่องธรรมชาติมันยากกว่า มันยากที่คนอื่นจะรับ แต่ถ้าเป็นรูปภาพมันง่ายหน่อย เพราะฉะนั้นในมหาวิทยาลัยทั่วโลกมักจะใช้เป็นไฟแบบนี้แล้วก็ได้ผลดี โทริจิตจึงเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก ในสหรัฐก็ส่งนักบินอวกาศขึ้นไป แล้วส่งความคิดลงมาข้างล่างก็สามารถจะรับได้

เรามาดูกันว่าพลังอันนี้เอาไปใช้ทำอะไรได้บ้างที่เป็นพลังออกไปข้างนอก นอกจากจะใช้ในระบบสื่อสารแล้ว เรายังจะไปใช้ทำอะไรต่ออะไรที่เป็นประโยชน์หลายอย่าง ยกตัวอย่างเช่น ผมให้นิสิตจุฬา ส่งความคิดไปที่ต้นไม้ เราปลูกต้นดาวกระจายไว้ประมาณ ๗๐ ต้น ให้อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์คนหนึ่งมาช่วยควบคุมการทดลอง เขาก็เสนอแนะ

อะไรหลายอย่างเพื่อให้การทดลองนี้สมบูรณ์ถูกต้องทุกอย่าง เราเริ่มต้นด้วยการเพาะต้นดาวกระจายจนโตขึ้นประมาณ ๒ นิ้ว เราตัดต้นไม้ที่ไม่แข็งแรงออกไปเอาเฉพาะต้นที่เท่า ๆ กันหมดเลย เสร็จแล้วเราแยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดินที่เราจะใช้ปลูกเอามาคลุกกันเสียก่อนให้ดี เพื่อจะได้ดินเหมือน ๆ กัน ๒ แปลง แล้วให้ ๒ แปลงอยู่ติดกันเพื่อให้ได้แสงแดด อากาศ เท่าเทียมกันหมด แล้วให้นิสิตจุฬามาส่งความคิดดี ๆ ให้กับแปลงเดียว อีกแปลงเราไม่ส่งความคิดให้ เราคิดไปในทำนองขอให้ต้นไม้เจริญเติบโตงอกงามออกดอกสวยงามเหลืองอร่ามทุกต้นแล้วคอยดูผล น้ำเราก็ให้เท่ากันโดยชั่งน้ำหนักแล้วเทให้ทีละต้นเท่า ๆ กัน ปรากฏว่ากลุ่มที่ได้รับพลังจิตเติบโตเร็วกว่าอีกกลุ่มหนึ่ง เราเห็นได้ชัดทีเดียว ออกดอกเหลืองอร่ามทุกต้น ในขณะที่อีกกลุ่มก็โตตามธรรมชาติ แต่ยังไม่มียอดสักต้นเดียว ฉะนั้นเราเห็นชัดว่าความคิดของมนุษย์สามารถทำให้ต้นไม้เจริญเติบโตได้เร็วขึ้น ที่จริงต้นไม้มันมีจิตใจมากกว่าที่เราคิดเสียอีก มันชอบอะไรบางอย่าง ไม่ชอบอะไรบางอย่าง มันมีความจำ มันชอบดนตรีบางชนิด ดนตรีบางชนิดไม่ชอบ

ในสหรัฐเขาเอาต้นอินทนิลปลูกไว้ ๒ ห้อง แต่ละห้องมีลำโพงอย่างเดียวกัน เสร็จแล้วเขาก็เล่นดนตรีใส่ลำโพง ข้างหนึ่งเล่นเพลงร็อคแอนดิโรล ดิสโก้ ทวิต อีกข้างหนึ่งเล่นเพลงคลาสสิก พวกเพลงเบา ๆ ห้องที่เปิดเพลงคลาสสิกดอกไม้ใบไม้หันมาทางลำโพงอีกห้องหนึ่ง ดอกไม้ใบไม้หันหลังให้ลำโพง ๔ วันต่อมาพวกที่ฟังเพลงร็อคแอนดิโรลล้มหมดเลยครบ ๖ วันก็ตายหมด พวกฟังเพลงคลาสสิกยังสดชื่นเหมือนเดิม เพราะฉะนั้นเราได้สังเกตว่าต้นไม้ชอบบางสิ่งบางอย่างเหมือนมนุษย์ ผมเองก็ชอบเพลงเบา ๆ ไม่ชอบเพลงดิสโก้ แต่รุ่นใหมชอบกันมาก เมื่อชอบมากความสับสนวุ่นวายก็มากขึ้นด้วย ต้นไม้ก็สับสนทเรียนแก่เรา

ผมรู้จักอาจารย์คนหนึ่งสอนผมมาแต่เด็ก ๆ เป็นคนที่เก่งมากด้านความรักความเมตตา เรื่องจิตใจ

เรื่องพลังจิต วันหนึ่งท่านไปสอนที่นิวยอร์ก แล้วออกไปเดินเล่นเจอโจรผู้ร้าย ๓ คน ชูเอาเงิน ท่านก็ใจดีมีเมตตาควักกระเป๋ายื่นเงินให้พร้อมทั้งแผ่เมตตาให้ ในใจคิดว่าท่านทั้ง ๓ จงเป็นสุขๆ เกิด ไม่มีความโกรธ ไม่มีความโมโห เอาเงินไปแล้วยังแผ่เมตตา เสร็จแล้วความประหลาดก็เกิดขึ้น โจรผู้ร้ายทั้ง ๓ ชะงัก แล้วพูดว่าขอภัยด้วยเราไม่สามารถหยิบเงินท่านไปได้ แล้วทั้ง ๓ ก็หันหลังกลับวิ่งหนีไปเลย นี่แหละอำนาจความคิดไปในทางที่ดี ความเมตตาที่มีอำนาจมากทีเดียว เป็นพลังจิตที่ดีมีประโยชน์

ผมเคยทดสอบตั้งแต่สมัยเป็นนักเรียนตั้งแต่เด็ก ๆ อยู่ในประเทศอังกฤษ ตอนนั้นพวกเราวมเป็นกลุ่ม ๆ ละ ๓๐ หรือ ๔๐ คน นั่งสมาธิเป็นประจำ แผ่เมตตากันทดลองเกี่ยวกับการรักษาโรคภัย และได้ผลแปลกประหลาดมหัศจรรย์ มีอยู่รายหนึ่ง ที่จริงมีหลายรายเราอ้างไม่ได้เพราะเขารักษาโรคกับหมอธรรมดาและเราแผ่เมตตาด้วย เขาดีขึ้นเราเลยไม่รู้ว่าเป็นจากยาหรือมาจากอะไร จะยกตัวอย่างอันหนึ่ง เป็นเด็กหญิงในประเทศอังกฤษนอนป่วยในโรงพยาบาล ๒ ช่างเฝ้าป่วยไปหมด เขามาจากแอฟริกา ประสบอุบัติเหตุ ไม่มีใครดูแลรักษาจนกระทั่งขาเฝ้าพะไปหมด ในที่สุดมีคนใจดีคนหนึ่งส่งขึ้นเครื่องบินมาที่กรุงลอนดอนหาหมอที่ดีที่สุด หมอบอกว่าอีก ๓ วันตายแน่ไม่มีทางรอด ดัดขาออกก็ไม่ทันแล้ว พวกเราได้ยินข่าวก็ไปเยี่ยมเด็กคนนั้นที่ ร.พ. เกือบเรียกว่าไม่มีสติแล้ว หมอก็กยืนยันว่าทำอะไรไม่ได้ตายแน่ ๆ เย็นวันนั้นก็ไปนั่งกับพรรคพวก นั่งสมาธิด้วยกัน เรานั่งเป็นวงกลม ๓๐ คน หลังจากนั่งสมาธิครึ่งชั่วโมง เราก็เริ่มแผ่เมตตาไปให้เด็กหญิงคนนั้น เราแผ่เมตตาไปประมาณครึ่งชั่วโมงเต็ม ๆ วันรุ่งขึ้นหมอมาดูตรวจเขาดกใจขอบคุณพระเจ้า เขาเห็นขาหายสนิทโรคไม่มีแล้วกลายเป็นขาที่ปกติข้างเดียวอีกข้างหนึ่งยังไม่หายดี ยังเฝ้าอยู่ แต่มันดีขึ้น หมอนึกว่าเป็นเรื่องปฏิหารย์เลยพาเข้าห้องผ่าตัดตัดขาที่ยังเฝ้าอยู่ถึงกรงว่าจะกำเริบขึ้นมาใหม่ เด็กคน



นั้นจึงมีชีวิตอยู่ถึงทุกวันนี้ มีขาดีข้างหนึ่งขาปลอมข้างหนึ่ง ทั้ง ๆ ที่ทุกคนว่าจะต้องตายแน่ ๆ แต่เขายังมีชีวิตขึ้นมาได้จากการที่เราไปแผ่เมตตาให้เขา นี่แหละศรัทธาความเมตตา มีอำนาจมากมายจริง ๆ

อำนาจนี้เกิดขึ้นได้อย่างไร มาจากไหน คุณผลการวิจัยของนักวิทยาศาสตร์ประเทศรัสเซีย และอีกหลายประเทศด้วยกัน เช่น ดร.ฟิลิปป์ ในประเทศ

ฮอลแลนด์ เขาวิเคราะห์หรือออกมาว่ารอบ ๆ ตัวมนุษย์  
สมมติว่าห้องของเรามองจากข้างบนมีอะไรสักอย่าง  
พุ่งไปข้างนอกจากจุดเหนือสะดือประมาณ ๒ นิ้ว  
นอกจากนี้ ดร.ฟิลลิปพาย เจอว่ารอบ ๆ ตัวเรามีคล้าย ๆ  
กับสนามแม่เหล็ก เป็นรัศมีอยู่ล้อมรอบตัวของเรา  
นักวิทยาศาสตร์ชาวรัสเซียชื่อเคอร์เลียนเป็นสามี  
ภรรยากัน เขาสร้างกล้องถ่ายภาพขึ้นมาแล้วก็เจอว่ามัน  
มีพลังเหล่านี้จริง ๆ ในประเทศอังกฤษมี จอร์จ เดอ-  
คาว่า กับคณะได้ทำการทดลองเรื่องเหล่านี้เจอว่า  
จากร่างกายของเรามีพลังพุ่งออกไป เช่น มีแสงสว่าง  
พุ่งออกไปจากฝ่ามือของเรา หรือตรงหน้าผากซึ่งเขา  
เรียกว่า ตาทิพย์ (ตาที่ ๓) ตรงบริเวณคอหอย ตรง  
บริเวณหัวใจ ตรงจุดเหนือสะดือประมาณ ๒ นิ้ว  
นี่เป็นผลงานของนักวิทยาศาสตร์ผู้มีชื่อเสียงที่สุด  
ของสหรัฐอเมริกาที่เขียนตำราออกมาเกี่ยวกับต้น  
กำเนิดของชีวิตคือ ดร.บาลอนน็อกก็ ซึ่งเป็นผู้  
เชี่ยวชาญที่สุดเกี่ยวกับการถ่ายรูปร่างของพลังที่ออก  
จากร่างกาย ดร.บาลอนน็อกก็ ไปศึกษาทั่วโลกเพื่อ  
ศึกษาเกี่ยวกับรัศมีที่อยู่ล้อมรอบตัวเราและพลังที่  
พุ่งออกมาจากตัวเรา เขาเดินทางไปหลายประเทศ  
ถ่ายรูปพวกนักบุญ พวกที่มีพลังจิตสูง ดร.บาลอน-  
น็อกก็ ว่ามนุษย์เรามีรัศมีกว้างออกไป ๑ เมตร ถ้าเรา  
สุขภาพไม่ดีพลังก็จะหดเข้ามา พวกที่มีสุขภาพดี  
พลังก็จะยื่นออกไป บางที ๒ เมตร ๓ เมตร พวกนัก  
บุญบางทีมีรัศมีอยู่เต็มห้อง เพราะว่าถ้าเราไป  
ใกล้พวกนักบุญ เราจะรู้สึกว้างว้างสบายใจ ทั้ง ๆ ที่  
เราไม่ได้คุยอะไรกับเขา ทั้งนี้เพราะเราได้รับพลัง  
สนามแม่เหล็กที่อยู่รอบตัวนักบุญนั้นแหละ ดร.บาล-  
ลอนน็อกก็ ไปที่ประเทศอินเดีย เจอบุคคลคนหนึ่ง  
เขาไปถ่ายรูปท่านผู้นี้แล้วเขาตกใจ เขาบอกว่าตลอด  
ชีวิตของเขาที่ศึกษามา ๒๐-๓๐ ปี ไม่เคยเจอใครที่  
มีพลังจิตมากมาย มีสีอันหนึ่งซึ่งคนนี้มีมากมายเหลือ  
เกินคือ สีชมพู พุ่งออกไปจากตัวท่านไปไกลลิบ  
เขาบอกว่าสีชมพูนี้คือความรัก ความเมตตา เขาเจอ  
ในหลายคนที่เต็มไปด้วยความรักความเมตตา จะมี

สีชมพูออกมาจากร่างกาย แต่คน ๆ นี้มีสีชมพูพุ่ง  
ออกไปจนสุดขอบฟ้าหาที่จับไม่ได้ เป็นเรื่องแปลก  
มีพลังมหาศาลทีเดียว ผมก็เคยไปหาชาวอินเดียผู้นี้  
๔ ครั้ง ทุกครั้งไปจิตใจสงบมากคือรู้เลยว่าท่านมีพลัง  
มากมาย ชาวอินเดียผู้นี้คือ ท่านไสบาบา

มนุษย์เรานี้ถ้าคิดไปในทางที่ดีหรือไม่ดีจะมี  
พลังออกจากตัวเรา ไม่ว่าจะคิดแบบไหนจะมี  
พลังออกไปจากตัวเรา ถ้าเราคิดในทางที่ดีในทาง  
ที่บวกในทางที่จะช่วยเหลือคนอื่น พลังนี้จะออก  
ไปช่วยคนอื่นได้จริง ๆ อย่างเช่นปลูกต้นไม้ ต้องการ  
ให้ต้นไม้เจริญเติบโตขึ้นมา รักษาโรคก็ได้ ฉะนั้น  
การแผ่เมตตานี้ได้ผลจริง ๆ ที่โรงเรียนเราก็สอนให้  
แผ่เมตตาทุกเช้า สัพเพ สัตตา แต่เชื่อไหม? ถ้าถาม  
คุณครู ๆ ไม่เชื่อหรือ? ไม่เชื่อว่าเป็นไปได้ว่าเมื่อ  
เราลดแล้วสัตว์จะไม่เบียดเบียนกัน เขาไม่เชื่อ มันก็  
เลยไม่เกิดพลังขึ้นมา ถ้าเราไม่เชื่อในสิ่งที่เราฝึก  
ปฏิบัติมันก็ไม่เกิดพลังขึ้นมาและไม่เชื่อนี้แหละไป  
ต่อต้าน ที่ผมพูดวันนี้ก็เพื่อให้พวกเราเห็นความจริง  
ได้เห็นพลังอย่างนี้จริง ๆ แล้วต่อไปพวกเราจะสามารถ  
ใช้ได้เต็มที่ในการที่จะส่งพลังออกไปจากตัวเรา  
อย่างพวกโยเร เขาส่องแสงออกไปจากมือเพราะมี  
พลังออกไปจริง ๆ หนึ่งจันทาลังภายในยกมือขึ้นมี  
แสงสว่างเปรี้ยวออกไปจากมือ แล้วไปทำอะไรต่อมิ  
อะไรส่วนใหญ่ไปในทางทำร้ายกัน

ถ้าพูดถึงเรื่องการทำร้าย ที่จุฬาฯ เคยมีกรณี  
หนึ่งทุกครั้งที่มีการทดลองที่จุฬาฯ จะสอนพวกนิสิต  
ไม่ให้ทดลองการแข่งกันแต่แผ่เมตตากับไม่แผ่เมตตา  
เทียบกัน ๒ อย่าง แต่อย่าไปแข่งเทียบกับการแผ่  
เมตตา เพราะมันมีผลเสียต่อเรา ตอนนั้นนิสิตเหมือน  
กันทั่วโลก เราห้ามอะไรเขามักไปทดลองอันนั้น  
วันหนึ่งผมเจอต้นไม้เหี่ยวแห้งตายไป ผมก็สงสัยว่า  
ต้องมีนิสิตคนหนึ่งมาแข่งต้นไม้ต้นนี้ พอสอบถามไป  
ในที่สุดนิสิตชายคนหนึ่งเขาก็สารภาพว่าวันเสาร์  
วันหนึ่งเขามานั่งข้างต้นไม้ต้นนี้แล้วแข่งมันใช้เวลา  
แข่ง ๓ ชั่วโมงเต็ม ๆ แล้วต้นไม้มันก็เหี่ยวแห้งตาย

ไป หลังจากนั้นเขาปวดศีรษะอย่างรุนแรง ปวดร่างกาย ปวดเมื่อย ปวดท้อง ท้องเสีย อยากจะอาเจียร ไม่สบายเอามาก ๆ นี่แหละที่เขาเรียกว่ากรรมที่เรา เห็นทันตา แต่ผมเป็นนักวิทยาศาสตร์ไม่อยากจะพูดเรื่องกรรมมากนัก

เรามาดูเหตุผลกันว่าทำไมเขาจึงไม่สบาย ปวดเมื่อยเอามาก ๆ พลังที่เราแผ่ออกไปมันออกจากตัวเรา มันออกไปหลายจุด โดยเฉพาะตรงมือของเราออกไปมากที่สุด จากหัวใจก็ออกไปเยอะ ขึ้นอยู่กับความคิดของเราด้วยว่ามันจะออกไปจากตรงไหน ถ้าเป็นความคิดเกี่ยวกับธรรมะสูง ๆ จะออกทาง



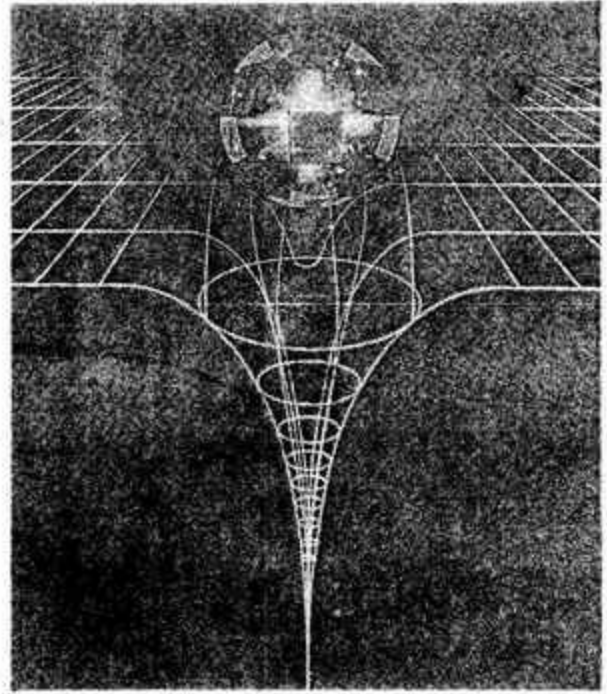
หน้าผากเยอะ แผ่เมตตาไปเยอะ ๆ ก็จะออกจากมือ จากหัวใจของเรามาก แต่ถ้าเราคิดถึงกิเลสมันก็จะออกไปจากจุดที่ต่ำลงไปขึ้นอยู่กับความคิดของเรา อย่างไรก็ตามพลังนี้จะออกจากร่างกาย ดังนั้น พลังนี้ก็จะผ่านทางร่างกายเราออกไปข้างนอก เราสังเกตว่าจิตใจเราสงบเราสบายเรามีความสุขมาก ใครที่แผ่เมตตาบ่อย ๆ จะมีความสุขมากมายทีเดียวในชีวิต เพราะมันมีพลังที่ดี ๆ ผ่านร่างกายของเราออกไปข้างนอก เราแผ่เมตตาให้ใครเราได้แผ่เมตตาให้ตัวเองทันทีโดยอัตโนมัติ แต่เมื่อเราแข่งใคร สังเกตไหมว่าเราเหมือนโดนแข่ง เรารู้สึกหงุดหงิด รู้สึก

ปวดศีรษะ ไม่สบาย เหมือนนิสิตคนนั้นที่ไปแข่งต้นไม้ แล้วก็เจอว่าตัวเองไม่สบายหลังจากนั้น เราอย่าไปแข่งแข่ง มนุษย์ชอบแข่ง ชอบโกรธคนนั้น โกรธคนนี้ โมโหคนนั้น โมโหคนนี้ นินทาคนโน้น คนนี้ในทางไม่ดี นี่แหละเป็นการแข่งทั้งนั้น เพราะว่ามันมีพลังออกไปเมื่อเราคิด พอเราคิดร้ายต่อคนอื่น เราโมโห มันมีพลังที่ไม่ดีผ่านร่างกายเราออกไปถึงคนที่ไม่ดีถึงคนที่เราโมโห และคนที่เราโมโหเขาอยู่จะรู้สึกหงุดหงิด สังเกตตัวเองเมื่อมีคนโมโหมาก ๆ มันรู้สึกอย่างไรก็ไม่รู้ มันมีพลังมาถึงตัวเรา บางทีรู้สึกปวดศีรษะ หงุดหงิด ไม่สบายใจ ในขณะที่เดียวกันเมื่อเราโกรธคนอื่น จะทำให้คนอื่นไม่สบายใจ ในขณะเดียวกันเมื่อในใจเราแข่งเขาด้วย ให้เขาท้องเสีย เขาก็ท้องเสีย เป็นเรื่องจริงเกิดขึ้นจริง ๆ การนินทาเช่นเดียวกันมีผลเสียหายมากมาย ก่อนที่เราจะเริ่มพูดออกไปเราก็ต้องคิดเสียก่อน จะเริ่มคิดในสิ่งไม่ดีเกี่ยวกับคนนั้น มนุษย์เราคิดอย่างไรก็เป็นอย่างนั้น พอเริ่มคิดในทางไม่ดีออกไป ความคิดนั้นจะฝังในจิตใต้สำนึกของเรา แล้วจะมีอิทธิพลต่อตัวเราทีหลัง เพราะฉะนั้นเมื่อเราคิดในทางไม่ดีกับคนอื่น เรากำลังทำร้ายตัวเอง ทำให้ตัวเองเป็นอย่างคนอื่นที่เรา นินทา พอเราพูดออกไป คนที่อยู่รอบ ๆ เราฟังเขาไปคิดเราก็กำลังช่วยให้บุคคลเหล่านั้นเลวลงเหมือนกัน พอเราคิดมีพลังออกไปเยอะทีเดียวไปถึงคนที่เรานินทา คนที่เรานินทานั้น เขารับพลังในทางไม่ดีไป เขาก็เลยเป็นอย่างที่เราคิด เพราะเราช่วยสนับสนุนแทรกความคิดเข้าไป ตอนแรกเขาอาจไม่เลวอย่างที่เรารู้สึกก็ได้ แต่พอเรานินทาเขามาก ๆ ทำให้มีพลังไปถึงเขา ทำให้เขาแย่ลงและพลังที่เรากระจายออกไปคนอื่นก็สามารถรับได้ เขาก็คิดไปในทางร้ายได้ เราช่วยคนเกือบทั่วโลกเลวลงเกี่ยวกับการนินทาของเรา โดยเฉพาะตัวเราเสียหายมากมายทีเดียว เพราะฉะนั้น เราจะต้องระมัดระวังมากเลยเกี่ยวกับความคิดของเรา คิดในสิ่งที่ดี สิ่งที่มีประโยชน์มันจะเกิดพลังในทางที่ดีตลอด เราสามารถที่จะช่วยเหลือคนอื่น เราสามารถที่จะประสบความสำเร็จจากความดีของ

เรา ทำได้สารพัดอย่างจากความคิดของเรา

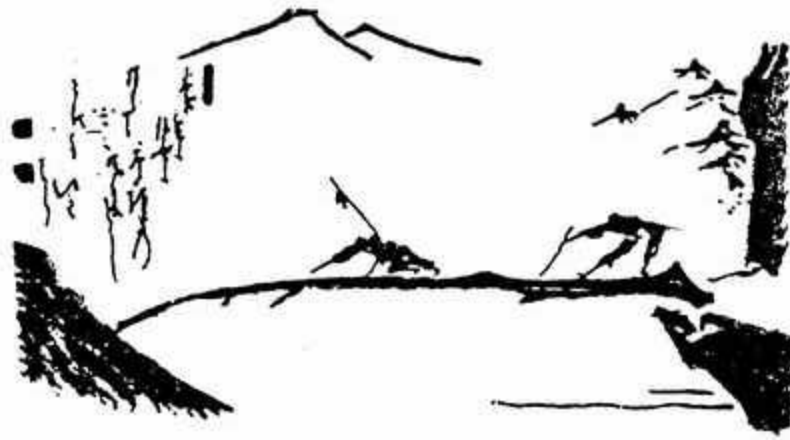
ในประเทศรัสเซียเขากำหนดหน้ามากที่สุดเกี่ยวกับการวิจัยเรื่องพลังจิต แต่ส่วนใหญ่เขามุ่งไปในด้านที่จะพัฒนาอาวุธ หรือพลังลึกลับที่จะใช้อาวุธขึ้นมา เขาเคยทดลองกับคน เขากบเป็น ๆ มาไว้ข้างหน้า แล้วเอามือ ๒ มือยื่นไปข้างหน้า ในใจพยายามมาเพ่งให้หัวใจบหยุดเต้น โดยที่เขาไม่จับต้องกบเลยปรากฏว่าเขาทำได้สำเร็จ กบเหล่านั้นตาย เขาเลยคิดว่าเขาอาจแข่งคนในวอชิงตัน ดี.ซี. โดยไม่ต้องส่งอาวุธปรมาณูไป เขาไม่ชอบใครเพียงแค่แข่งให้หัวใจวายเขาก็หัวใจวาย และคนสมัยนี้ก็ไม่รู้หรือเพราะหัวใจวายกันเยอะ คนยังมีความลับสนมมากขึ้น มนุษย์เครียดมากขึ้น หัวใจวายง่าย เพราะฉะนั้น อาศัยพลังจิตเข้าช่วยนิดหนึ่งก็จะทำให้หัวใจหยุดเต้นได้ แต่รัสเซียก็ประสบปัญหาที่ว่า เมื่อแข่งคนอื่นตัวเขาเองเหมือนโดนแข่งด้วย เขาเริ่มไม่สบายกันมาก เขาเริ่มสร้างเป็นเครื่องจักรเพื่อผลิตพลังงานชนิดเดียวกัน แต่ก็ยังไม่สำเร็จมากนัก

ในประเทศอังกฤษเขาพัฒนาเป็นเครื่องขึ้นมา แล้วส่งพลังงานดี ๆ ไปรักษาโรคไข้ แล้วสำเร็จออกมาได้พอสมควร แต่รัสเซียพยายามทำในด้านตรงข้าม ในรัสเซียมีหญิงคนหนึ่งชื่อนิโคไลน์ ซึ่งมีอำนาจจิตสามารถใช้อำนาจจิตของเขาเป็นพลังให้วัตถุเคลื่อนไหวได้ เขามีหน้าที่นั่งฟังลูกบอลเล็ก ๆ ให้มันลอยขึ้นไปในอากาศ ในช่วงนั้นนักวิทยาศาสตร์เอาอิเล็กทรอนิกส์อะไรต่ออะไรมาแปะเต็มร่างกาย พยายามศึกษาว่ามันเกิดอะไรขึ้น ลูกบอลมันลอยขึ้นไปในอากาศอย่างไร นอกจากนั้นเขาจะมีเครื่องมือรอบด้านทีเดียว พยายามวัดสนามแม่เหล็ก วัดพลังงานอะไรต่ออะไร สารพัดอย่าง แล้วมีเครื่องคอมพิวเตอร์เต็มไปหมดเลย เขากำลังศึกษาอยู่ หญิงคนนี้ทำได้จริง ๆ สามารถบังคับลูกบอลให้ลอยขึ้นไปในอากาศ ต่อไปเขาเชื่อว่าเราสามารถสร้างยานพาหนะของเราเองโดยเราลอยไปมา ไม่ต้องใช้น้ำมัน ไม่ต้องใช้รถยนต์ แต่ละคนมีกระเช้าสวรรค์ของตนเอง เราก็นั่งไปลอยกันไปลอย



กันมา ก็เชื่อว่าทำได้ ในอนาคตผมเชื่อว่าเราจะทำได้เหมือน ๒๐๐ ปีก่อน ไปดวงจันทร์ทุกคนก็หัวเราะตอนนี้ก็หัวเราะ พอบอกว่าจะมีกระเช้าสวรรค์ของตนเองเหาะไปเหาะมาก็หัวเราะ แต่ผมบอกแล้วว่าเราจะเดินบนน้ำก็ได้ เดินบนอากาศก็ได้ แต่ผมจะให้ทฤษฎีอันหนึ่งที่จะบอกว่าทำไมถึงเดินไปได้

ไอสไตน์ ก่อนที่เขาจะตาย เขาเคยว่าพลังงานทุกชนิดมันแลกเปลี่ยนกันได้ มันเปลี่ยนสภาพพลังงานชนิดหนึ่งไปเป็นพลังงานอีกชนิดหนึ่ง แรงดึงดูดของโลกนี้ ก็คือว่าเป็นพลังงานในแง่ของไอสไตน์ เป็นพลังงานชนิดหนึ่ง เป็นคล้าย ๆ สนามแม่เหล็กแต่ไม่ใช่แม่เหล็ก เช่น กระแสไฟฟ้า เปลี่ยนเป็นสนามแม่เหล็ก หรือสนามแม่เหล็กสามารถเปลี่ยนเป็นอีกอย่างหนึ่ง เราสามารถเปลี่ยนไปเปลี่ยนมาได้ พลังงานทุกชนิดมี ๒ ขั้ว อย่างไฟฟ้ามีทั้งขั้วบวกขั้วลบ สนามแม่เหล็กมีขั้วเหนือขั้วใต้ มันจะมี ๒ ขั้ว ทุกอย่างมันเป็นคู่ ๆ ไปหมดในจักรวาลนี้ ในอะตอมก็จะมีทั้งประจุบวกประจุลบด้วยกัน มันเป็นคู่ ๆ กันไป แรงดึงดูดของโลกก็เช่นเดียวกันมันจะมีอีกขั้วหนึ่ง เพียงแต่ว่าเรายังไม่พบ การศึกษาของนักวิทยาศาสตร์ในสหรัฐอเมริกาเขาได้ศึกษาเกี่ยวกับ particle เล็ก ๆ แล้วเขาเจอ ว่ามันมีบางครั้งไม่เกี่ยวกับประจุไฟฟ้า



### ความแก่

ความแก่ น้อยคน ย่อมท้อถอย ทุเลามาก  
 ดั่งศพ ผอง ชาติพินาศ ชี้อะลอม, นก  
 วิถีโง้ง ไม้เลื้อย คุลาหฺลลลลล  
 กี่สิบๆ แสนทุกสิ่ง ทุกอย่าง,  
 ที่ไม่ยอม ใจนี้หลัก ทุเลมาก  
 ต่อที่พินาศ ใจนี้มัน ก่อนตพแก่  
 ก่อนหมัด ทุเลพวก, สดวกแก่  
 สดวกใจนี้แน่ แต่เพียง ไปถึงใจ ๗

พจนานุกรมอักษร

แทนที่มันจะดูดเข้าหากัน มันไล่ออกจากกัน เราได้ค้นพบ แอนติแควิตี้ หรือแรงที่ตรงข้ามกับแรงดึงดูดของโลก แต่มันแค่ในระดับขึ้นเล็ก ๆ แต่เขากำลังศึกษากันอยู่ว่ามันเป็นพลังงานอะไร ตอนนี้อยู่ในตัวของเรา เรามีรัศมีเป็นคล้าย ๆ สนามแม่เหล็ก นักวิทยาศาสตร์ในประเทศอังกฤษเขาตั้งชื่อว่า primary magnetic energy เขาใช้คำว่า magnetic เป็นพลังงานแม่เหล็กเหมือนกัน แต่มีคำว่า primary อยู่ข้างหน้า เขายกว่ามันเป็นชนิดที่ละเอียดกว่ามาก่อน (primary) อยู่รอบ ๆ ตัวเรา พลังงานอันนี้แหละครับ ถ้าเรารู้จักวิธีใช้ เราสามารถที่จะทำอะไรต่อมิอะไร เคลื่อนไหวหรือให้มันลอยขึ้นไป หรือทำตัวเราให้มา

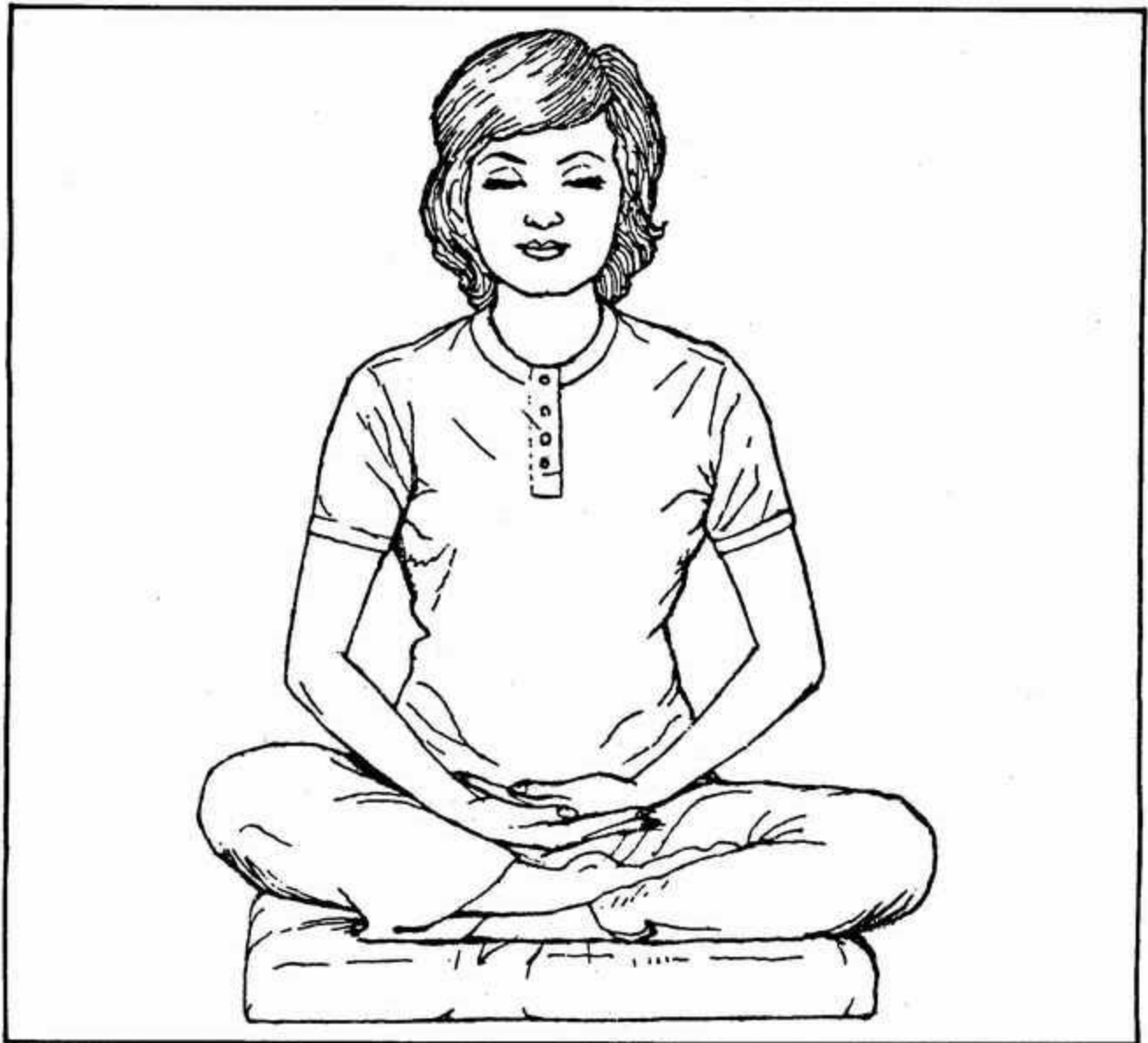
หรือทำตัวให้นักลอยบนอากาศ เดินบนน้ำได้ เช่นพลังงานขึ้นมาตรงกลาง

มีนิทานเรื่องหนึ่งมีฤาษีตนหนึ่ง เดินขมกขมไม้ขมวิวสวยงามทีเดียว เผอิญมาผ่านลำธารแห่งหนึ่ง มองลงไปเจอสาว ๆ กำลังอาบน้ำ จ้องใหญ่เลย พอฤาษีจ้องไปจ้องมาตะบะแตกตกลงมาเลยตาย นี่แหละนิทานเรื่องนี้สำคัญถ้าเรามุ่งไปทางด้านอำนาจอิทธิฤทธิ์โดยเฉพาะกำลังภายในเราจะต้องควบคุมจิตใจของเราให้ได้ ๑๐๐% ต้องรักษาศีลต้องควบคุมไม่ให้หว่านแห่ก ถ้าไม่มันมันเกิดผลเสียแก่เรา เป็นกลายเป็นกิเลสขึ้นมา มันกลายเป็นสิ่งที่ไม่ดีขึ้นมา กลายเป็นผลเสีย เพราะฉะนั้นก่อนที่จะมุ่งไปทางอิทธิ-

ฤทธิ์ มาฝึกสมาธิเสียก่อน มาฝึกจิตใจ ต้องรักษาศีลให้เคร่งครัด แล้วเราจึงจะมุ่งไปด้านอิทธิฤทธิ์ได้ แต่การแผ่เมตตาไม่เสียหายเลย เราสามารถแผ่เมตตา ทำประโยชน์ช่วยเหลือคนโน้นคนนี้ให้มีความสุข รักษาโรคไข้ ช่วยให้ต้นไม้เจริญเติบโต แผ่เมตตาให้กับสัตว์เดินไปในป่าแผ่เมตตาไปเถอะไม่มีเลือดตัวไหนหรืออกที่ จะกัดเรา งูถ้าอยู่ขวางทางเรา เราแผ่เมตตา มันก็จะเลื้อยไป ไม่มารบกวนเรา อันนี้ทำได้จริง ๆ และไม่เสียหาย การแผ่เมตตาไม่ใช่อำนาจอิทธิฤทธิ์อะไร เพราะว่าการแผ่เมตตาเรามีแต่ให้ เรามีแต่เสียสละ เรายังรักษา

ศีลโดยอัตโนมัติ เราช่วยเหลือคนอื่นโดยอัตโนมัติ เพราะฉะนั้นมันเป็นสิ่งที่ดี

สรุปว่าพวกเราทุกคนมีอำนาจมากมายเหลือเกิน เรามีมากกว่าที่ผมได้เล่าให้ฟังเสียอีก เราไม่เข้าใจตัวเราเองเลย พวกเราเป็นผู้วิเศษ ไม่ใช่เป็นมนุษย์อย่างที่เราคิด เราเป็นผู้รู้ เราเป็นผู้มีอำนาจ เราเป็นเทพเจ้าที่ยิ่งใหญ่ แต่เราไม่รู้ตัวเรานี้กว่าเราเป็นมนุษย์เราก็กายเป็นมนุษย์ เรานี้กว่าเราทำอะไรไม่ได้ เราก็กายเป็นไม่ได้ แต่เรามีความสามารถมากมายแบบชนิดที่เราไม่เคยฝันกันมาก่อน แต่เราจะค่อย ๆ รู้จักตัวเอง





# ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ  
สำนักงาน ก.พ.  
วันชัย ตันติสุข  
วีระ ไชยธรรม  
ประพาส ทองศักดิ์  
สมเกียรติ ชุมวิสูตร  
กรมบัญชีกลาง  
ผาสุกนิธย์ ปิณฑะรุจิ  
สมพงษ์ วัฒนสุระ



## ๑. การลาพักและลาคลอดบุตร

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๔๑๑

๑. ข้าราชการมีกิจธุระส่วนตัว แต่อยู่ต่างจังหวัด ไม่สามารถที่จะกลับมาส่งใบลาได้ จะโทรศัพท์ หรือโทรเลขให้ทราบความจำเป็นที่ต้องขอลาได้ไว้ก่อน แล้วจึงส่งใบลาที่หลังจะได้หรือไม่

๒. ตามระเบียบการลา หัวหน้ากองมีอำนาจอนุญาตการลาป่วยได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน สำหรับการลาคลอดบุตรไม่ได้กำหนดไว้ หัวหน้ากองจะมีอำนาจอนุญาตการลาคลอดบุตรไม่เกิน ๓๐ วันเช่นเดียวกับการลาป่วยหรือไม่

ตอบ

๑. เรื่องการลาพักส่วนตัว ระเบียบสำนัก

นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ได้กำหนดวิธีปฏิบัติไว้ในข้อ ๑๖ ว่า ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาพักส่วนตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ทัน จะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมด้วยระบุเหตุจำเป็นไว้ แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว ซึ่งหมายความว่า ในกรณีที่ข้าราชการสามารถจะเสนอหรือจัดส่งใบลาพักโดยใช้แบบใบลาที่ทางราชการกำหนดได้นั้น ข้าราชการจะต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาล่วงหน้า และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการไปได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ จะระบุเหตุจำเป็นไว้ในใบลาแล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้

แต่ในกรณีจำเป็นหรือรีบด่วนที่ไม่สามารถยื่นใบลาโดยใช้แบบใบลาของทางราชการได้ เช่น มีกิจธุระอยู่ต่างจังหวัดไม่สามารถกลับมายื่นใบลาได้

กรณีเช่นนี้ข้อ ๔ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ข้างต้น ยอมให้ลาโดยใช้ใบลาที่มีข้อความไม่ครบถ้วน ตามแบบ หรือจะลาโดยวิธีการอย่างอื่นก็ได้ เช่น ลาโดยใช้จดหมายส่วนตัว ลาทางโทรเลข หรือลาทาง โทรศัพท์ เป็นต้น แต่เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการแล้ว ต้องส่งใบลาตามแบบของทางราชการในวันแรกที่มา ปฏิบัติราชการอีกครั้งหนึ่ง

ดังนั้น กรณีตามปัญหาที่ถามข้างต้นนี้ คุณ จึงอาจโทรศัพท์หรือโทรเลขมาลาไว้ชั้นหนึ่งก่อนได้ แต่เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการวันแรกต้องยื่นใบลาตาม ระเบียบอีกครั้งหนึ่งด้วย

๒. สำหรับอำนาจของหัวหน้ากองในการ อนุญาตให้ข้าราชการลาคลอดบุตรนั้น ระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ไม่ได้กำหนดให้อำนาจไว้ หัวหน้ากอง จึงไม่มีอำนาจในการอนุญาตให้ข้าราชการลาคลอด บุตร เว้นแต่จะได้รับมอบอำนาจจากอธิบดีตามข้อ ๖ ของระเบียบดังกล่าว ให้เป็นผู้พิจารณาอนุญาตแทน อธิบดี ซึ่งในกรณีที่ได้รับมอบอำนาจจากอธิบดีให้ พิจารณาอนุญาตแทนนี้ หัวหน้ากองก็จะมีอำนาจ พิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการลาคลอดบุตรได้ตาม ที่อธิบดีมอบอำนาจ

## ๒. การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาล เทคนิคจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓

ผู้ถาม : พยาบาลเทคนิค โรงพยาบาลทุ่งสง

เนื่องด้วย ขณะนี้ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติงานอยู่ที่ โรงพยาบาลทุ่งสง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรม- ราช โดยดำรงตำแหน่งเป็นพยาบาลเทคนิค ๒ หลักสูตร การศึกษาคือ จบ มศ.๕ สายสามัญ แล้วใช้เวลาศึกษา ๒ ปี วุฒิทางการศึกษาที่ได้รับคือ “พยาบาลและ ผดุงครรภ์” เวลานี้ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลา ๒ ปีแล้ว แต่ยังไม่มิลิทธิที่จะได้รับการพิจารณาให้

เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ได้ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๖ เพราะ ก.พ. ได้กำหนดว่า คุณสมบัติ ของพยาบาลเทคนิค ๒ ที่จะเลื่อนระดับเป็นพยาบาล เทคนิค ๓ ได้ จะต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ๓ ปี นั้น ข้าพเจ้าไม่ทราบว่าจะเพราะเหตุผลอะไร การเลื่อน ระดับของข้าพเจ้าจึงไม่เหมือนกับข้าราชการสายงาน อื่น เช่น เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ ๒ เจ้าหน้าที่ เวชสถิติ ๒ ซึ่งใช้เวลาศึกษาต่อจาก มศ.๕ ๒ ปีเท่ากัน แต่เขาปฏิบัติงานเพียง ๒ ปีก็สามารถเลื่อนระดับ ๓ ได้

ข้าพเจ้าใคร่ขอความกรุณาให้ทาง ก.พ. ช่วย พิจารณาว่า การกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับ ของข้าพเจ้าพอจะปรับให้เหมือนกับข้าราชการอื่นใน สังกัดเดียวกันได้หรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อขวัญและกำลังใจ ในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ถ้าไม่สามารถ ปรับปรุงได้เพราะเหตุใด กรุณาอธิบายเหตุผลให้ทราบ ด้วย

ตอบ

โดยทั่วไปมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับ ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ นั้น กำหนด ให้ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมีวุฒิการศึกษาประกาศ- นียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า ซึ่งมี หลักสูตรการศึกษานับจากมัธยมศึกษาปีที่ ๓ เป็น เวลา ๕ ปี เมื่อจะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ต้องดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี แต่สำหรับผู้มีวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ เทคนิค (ปวท.) หรือเทียบเท่า ซึ่งมีหลักสูตรการศึกษานับจากมัธยมศึกษาปีที่ ๕ เป็นเวลา ๒ ปี หรือนับจาก มัธยมศึกษาปีที่ ๓ เป็นเวลา ๔ ปี ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนด ให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่ เริ่มต้นจากระดับ ๒ ด้วย เมื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง ในระดับ ๓ ต้องดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ มาแล้วไม่ น้อยกว่า ๓ ปี

กรณีตำแหน่งพยาบาลเทคนิค เป็นตำแหน่งใน

สายงานที่เริ่มจากระดับ ๒ ซึ่งเป็นสายงานที่แยกจากสายงานพยาบาลเดิมเมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ และบรรจุจากผู้มีคุณวุฒิการศึกษาพยาบาลและผดุงครรภ์ที่มีหลักสูตรมัธยมศึกษาปีที่ ๕ และศึกษาต่อ ๒ ปี เมื่อจะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ จึงต้องดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี เช่นเดียวกับผู้มีวุฒิ ปวท. ดังกล่าวข้างต้น

สำหรับตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ และเจ้าหน้าที่เวชสถิติ ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ตามที่ได้อ้างไปนั้น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมเมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ กำหนดให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนเป็นระดับ ๓ ได้ แต่ขณะนี้ได้ปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวใหม่แล้วโดยกำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไว้ในทำนองเดียวกันกับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ อื่น ๆ ดังนั้น ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนหลังวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๗ ซึ่งเป็นวันที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่แก้ไขปรับปรุงใหม่มีผลใช้บังคับต้องถือระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่นี้ด้วย

**๓. การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์จากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓**

**ผู้ถาม :** คุณพรทิพย์ หมวกทอง

ดิฉันจบการศึกษาคณะเจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์เข้ารับราชการระดับ ๒ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๕ ที่โรงพยาบาลศรีสังวร อ.ศรีสำโรง จ.สุโขทัย อัตราเงินเดือนขั้นแรก ๒,๒๐๕ บาท

ตามระเบียบการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นของข้าราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/๖๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๖

ดิฉันปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลา ๒ ปี ครบกำหนดเมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๒๗ และรับเงินเดือนขั้นสอง จำนวน ๒,๓๔๕ บาท (ปัจจุบัน)

ผู้บังคับบัญชาของดิฉันได้ประเมินผลงานเมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๒๗ แล้วเห็นว่า ดิฉันเหมาะสมที่จะเลื่อนตำแหน่งให้ได้ แต่ทางธุรการไม่ยอมทำเรื่องเลื่อนระดับให้ หาวว่าคุณสมบัติไม่ครบตาม ว ๑๕ ทั้ง ๆ ที่ขณะเวลานั้นดิฉันมีคุณสมบัติถูกต้องครบถ้วนทุกอย่างตามระเบียบ ก.พ. เจ้าหน้าที่ธุรการก็ไม่นำเสนอนหนังสือต่อผู้อำนวยการ ดิฉันได้ร้องขอต่อแพทย์ผู้บังคับบัญชา ท่านก็ช่วยเหลือดิฉันติดต่อเจ้าหน้าที่ผู้เห็นว่า ดิฉันมีคุณสมบัติครบถูกต้องที่จะเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๒ ไประดับ ๓ และในเวลาขณะนั้น ได้มีประชุมประจำเดือนภายใน ร.พ.ศรีสังวร ท่านผู้อำนวยการก็ว่าดิฉันมีคุณสมบัติครบ เพราะท่านโทรศัพท์ไปที่กระทรวงกลาโหมมาแล้วว่า คุณสมบัติถูกต้อง ท่านก็สั่งให้เจ้าหน้าที่ธุรการดำเนินการให้ แต่เจ้าหน้าที่ธุรการก็ไม่ทำให้ จนเวลาล่วงเลยผ่านไป ๒ เดือนกว่า กระทั่งวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๗ เจ้าหน้าที่ธุรการผู้นี้ได้แจ้งให้ดิฉันทราบว่า ไม่มีคุณสมบัติตามระเบียบใหม่แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๗ ทำให้ดิฉันสูญเสียสิทธิที่พึงจะได้รับ

ดังนั้น ดิฉันจึงเรียนขอความกรุณาให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยเช่นดิฉันและคนอื่น ๆ ที่ประสบปัญหาเหมือนดิฉันด้วย

**ตอบ**

เนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ ๒ ได้รับการแก้ไขปรับปรุงใหม่และมีผลใช้บังคับตั้งแต่ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๗ ในการแก้ไขปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในส่วนที่เกี่ยวข้องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ จากเดิมไม่น้อยกว่า ๒ ปี เป็นไม่น้อยกว่า ๓ ปีนั้น โดยเจตนา ก็เพื่อให้เป็นไปตามหลักการเช่นเดียวกับสายงานที่เริ่มจากระดับ ๒ อื่น ๆ คงมิได้มีเจตนาที่จะให้ผู้ดำรง

ตำแหน่งในระดับ ๒ ครบ ๒ ปี อยู่ก่อนวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๗ ต้องเสียประโยชน์ที่พึงมีพึงได้แต่อย่างใด ดังนั้น ผู้ตอบปัญหาจึงมีความเห็นว่า คุณเป็นผู้มีคุณสมบัติน่าที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ อยู่ก่อนแล้วตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๗ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในขณะนั้น คือมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในตำแหน่งระดับ ๒ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี และอัตราเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่สร ๐๗๐๓/ว.๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ รวมทั้งผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชา คุณจึงอาจได้รับการพิจารณาเลื่อนเป็นระดับ ๓ ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชามีพิจารณาความเหมาะสมด้วย

## ๕. การลงโทษให้ออกจากราชการ กรณีถูกฟ้องคดีอาญา

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๑๓๗

เนื่องด้วยข้าราชการตำรวจถูกฟ้องในคดีอาญาฐานฉ้อโกงประชาชน ศาลชั้นต้นพิพากษาให้ลงโทษจำคุก ๒ ปี จำเลยอุทธรณ์ ศาลอุทธรณ์ยกฟ้อง ในทางวินัยจะถือว่าการพิพากษาของศาลอุทธรณ์เป็นข้อยุติหรือไม่ หรือจะถือว่าการพิพากษาของศาลฎีกาเป็นข้อยุติ และข้าราชการตำรวจผู้นี้จะมีมลทินหรือมีวามองหรือไม่ เพราะศาลชั้นต้นพิพากษาให้จำคุก ๒ ปี จะถือว่าการตำรวจผู้นี้มีความผิดตามมาตรา ๘๖ และประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๙ ข้อ ๑๐ หรือไม่ ข้าพเจ้าขอให้ท่านช่วยกรุณาตอบในวารสารในเล่มต่อไปด้วย เพื่อจะได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการได้ถูกต้องต่อไป

ตอบ

โดยที่เรื่องวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจนี้ มาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๒๑ กำหนดให้นำบทบัญญัติในหมวด ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม และโดยที่มาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นบทบัญญัติในหมวด ๔ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดว่า "การกระทำความผิดอาญาอันได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ... เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง" และมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องได้รับโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ฯลฯ ซึ่งหมายความว่า เมื่อข้าราชการตำรวจผู้ใดถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุก ข้าราชการตำรวจผู้นั้นจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการก็ต่อเมื่อคำพิพากษาได้ถึงที่สุดแล้ว และผู้นั้นได้รับโทษจำคุกจริง ๆ ตามคำพิพากษา

สำหรับกรณีตามปัญหาที่ถามนี้ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ศาลชั้นต้นได้พิพากษาให้ลงโทษจำคุก แต่ศาลอุทธรณ์ได้พิพากษาให้ยกฟ้อง กรณีจึงไม่อาจดำเนินการลงโทษทางวินัยตามคำพิพากษาของศาลชั้นต้นได้ เพราะคำพิพากษาของศาลชั้นต้นยังไม่ถึงที่สุด เนื่องจากจำเลยอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลดังกล่าว ดังนั้นหากคดีเรื่องนี้ไม่มีการฎีกาต่อไปอีก ก็ต้องถือว่าการพิพากษาของศาลอุทธรณ์เป็นข้อยุติที่จะพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามนัยมาตรา ๘๑

พรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อไป แต่ถ้ามีการฎีกาต่อไปอีกกรณีก็ต้องถือเอาคำพิพากษาของศาลฎีกาเป็นข้อยุติในการพิจารณาดำเนินการทางวินัยดังกล่าว

ส่วนปัญหาที่ว่า ข้าราชการตำรวจซึ่งถูกศาลชั้นต้นพิพากษาให้ลงโทษจำคุก ๒ ปี แต่ศาลอุทธรณ์

พิพากษายกฟ้องดังกล่าวข้างต้น จะมีมลทินหรือมัวหมองหรือไม่นั้น ผู้ตอบปัญหาเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนเสียก่อนจึงจะสามารถบอกได้ว่าผู้นี้มีมลทินหรือมัวหมองหรือไม่



ด้วยอภิธานนาการ

จาก

**บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด**

ฝ่ายเคมีเกษตร/ ฝ่ายไบคอนและผลิตภัณฑ์กำจัดแมลงในบ้านเรือน

# แนะนำบุคคลที่น่าสนใจ

## บำรุง อินทามระ อธิบดีกรมโยธาธิการ



บุคคลที่น่าสนใจประจำฉบับนี้ กองบรรณาธิการขอแนะนำให้รู้จักกับ นายบำรุง อินทามระ ผู้ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีให้รักษาการในตำแหน่งอธิบดีกรมโยธาธิการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ต่อไปนี้เป็นประวัติ ชีวิตการทำงาน ผลงานตลอดจนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน

**ประวัติ** เกิดที่จังหวัดสงขลา จบชั้นมัธยมศึกษาที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา จากนั้นก็เข้าศึกษาต่อคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย เริ่มรับราชการเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๓ ในตำแหน่งนายช่างผู้ช่วยตรี กรมโยธาเทศบาล อีก ๒ ปีต่อมา (พ.ศ. ๒๔๙๖) ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกสำรวจและทดลอง กองก่อสร้าง ปี พ.ศ. ๒๔๙๘ ได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้าแผนกอาคารกองก่อสร้าง ในปี พ.ศ. ๒๕๑๐ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากองก่อสร้าง และเป็นผู้อำนวยการกองก่อสร้าง เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๓ ดำรงตำแหน่งนี้ประมาณ ๑๑ ปี ก็ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองอธิบดี เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๔ ดำรงตำแหน่งนี้ประมาณ ๓ ปี คณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติเห็นชอบให้รักษาการในตำแหน่งอธิบดีกรมโยธาธิการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗

**ผลงานในอดีตที่ภูมิใจ** ผลงานในอดีตที่ภูมิใจมีมากมายหลายอย่าง อาทิเช่น ได้รับมอบหมายให้เป็นนายช่างควบคุมการบูรณะซ่อมแซมสะพานพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก

มหาราชซึ่งถูกระเบิดในสงครามโลกครั้งที่ ๒ และเป็นประธานการบูรณะซ่อมแซมสะพานธนบุรี งานอีกด้านที่สำคัญและทำชื่อเสียงให้แก่กรมมากคือ งานกำหนดมาตรฐานงานก่อสร้างสถานที่ราชการ และถาวรวัตถุของประเทศ งานวางแผนพัฒนาเมืองหลักและเมืองรอง

**งานในหน้าที่ปัจจุบัน** งานในหน้าที่ปัจจุบันที่สำคัญมี อาทิเช่น รับผิดชอบงานเกี่ยวกับกฎหมายและกฎระเบียบ และรับผิดชอบเป็นผู้ควบคุมงานโครงการสำคัญของกรมซึ่งเกี่ยวข้องกับเงินกู้จากต่างประเทศหลายโครงการ เช่น โครงการก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยาที่บริเวณสะพานพระพุทธยอดฟ้าฯ (สะพานพระปกเกล้า) โครงการก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยา และถนนที่จังหวัดนนทบุรีและปทุมธานี โครงการวางท่อส่งน้ำดื่มและปรับปรุงระบบการประปาเทศบาลเมืองนครราชสีมา และโครงการท่อส่งน้ำหนองค้อ-แหลมฉบังให้แก่การนิคมอุตสาหกรรม และทำเทียบเรือที่แหลมฉบัง ชลบุรี นอกจากนี้ปัจจุบันยังได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาวิศวกรรมโยธา ของสำนักงาน ก.พ. อีกด้วย

### แนวทางในการทำงานเมื่อเข้ารับตำแหน่งอธิบดี

แนวทางในการทำงานจะยึดตามแนวทางที่อธิบดีคนเดิมได้วางไว้ โดยจะประสานต่อไปให้สำเร็จ และโดยเหตุที่กรมนี้เป็นกรมช่าง มีช่างหลายสาขา เช่น วิศวกร สถาปนิก และช่าง ฯลฯ เพราะฉะนั้น สิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญมากก็คือ คุณภาพของงาน อะไรที่ได้อยู่แล้วก็จะรักษาไว้ อะไรที่ยังบกพร่องก็ต้องแก้ไข นอกจากนี้จะให้ความสนใจงานที่เกี่ยวกับชนบทมากขึ้น เช่น การสร้างทาง การไฟฟ้าการเจาะบ่อน้ำบาดาล การทำน้ำสะอาด และการจัดทำเขื่อนและกำแพงดินตามแม่น้ำต่าง ๆ เป็นต้น

### หลักในการทำงาน

เมื่อเป็นข้าราชการสิ่งที่สำคัญมากคือ ต้องซื่อสัตย์ สุจริต รู้จักหน้าที่ ทำตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ นอกจากนั้น จะให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานทุกคนที่มีความรู้ความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้า และจัดให้มีการพัฒนาบุคคลโดยการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจทางด้านวิชาการแผนใหม่ รวมทั้งระเบียบแบบแผนราชการ

