

ปีที่ ๒๙ • ตุลาคม ๒๕๖๗

# วารสาร ข้าราชการ



ยุคใหม่ •  
ปีที่ 29

•เพื่อข้าราชการทุกคน

ISSN 0125-0906



สมรรถภาพของข้าราชการ

# วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๙ ฉบับที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๒๗

## 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

ต้องการตามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ผู้จัดการสวัสดิการ นายนิวัฒน์ วชิรวิภากร

ผู้อำนวยการ นางสาวอัจฉรา สุวพันธ์

## ผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

นายไสรจ สัจจิตกุล  
นายสำราญ ถาวรยุคม  
นายวิลาศ สิงหวิสัย  
นายอุดม บุญประกอบ

### บรรณาธิการ

นางทิพาวดี เมฆสุวรรณ

### ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ  
นายปรีชา วิชัยดิษฐ์

### กองบรรณาธิการ

นายชัยวัฒน์ พลภักดิ์  
นายสุรพงษ์ อนุสนธิ์  
นางมณีรัตน์ ผลิพัฒน์  
นายบุญร่วม นภาโชติ  
นางสาววิณา สีวากรณ์  
นางสาววราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล  
นายณรงค์ชัย ฉายสุทเกษม

### ประชาสัมพันธ์

นายธงชัย วาณิชกะ  
นายนิเวศน์ สิทธิชัย

### ออกแบบปก

นายมนตรี จตุรภัทร

### ศิลปกรรม

นายตรีธา ปิยโร

### ปกพิมพ์ที่

พินี่ พับบลิชซิง

### สถานที่พิมพ์

บริษัท ประชาชน จำกัด  
(แผนกการพิมพ์)

๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม  
บางรัก ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒

๒๓๕-๐๓๔๙

### ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนระกุล

พ.ศ. ๒๕๒๗



## ปียมหาราชรำลึก

เหลือเพียงรอยจารึกผืนกแผ่น  
บนผืนแผ่นดินทองของสยาม  
เหลือเพียงชื่อราชันผู้ทรงนาม  
เอกสยามให้ไทยได้ผ่องพรรณ

ทุกวันกิ่นตื่นใจใคร่ครุ่นคิด  
ไทยน้อมจิตถึงองค์ผู้ทรงสรรค์  
ผู้สร้างไทยให้เป็นไทยชั่วกัปกัลป์  
แผ่นดินสวรรค์ชั้นอินทร์ยังยินดี

น้ำพระทัยเปี่ยมไปด้วยสรรค์สร้าง  
มิได้ห่างมิได้ห่างหวงศักดิ์ศรี  
ราชกิจการปกครองของธานี  
กอบปรุความดีผดุงไว้ให้เนิ่นนาน

ตุลาการงานพระศาสน์ประกาศมั่น  
ทรงจัดสรรงานคลังหวังสุขสานต์  
การศึกษาเสริมชูกิจมิเว้นวัน  
เพื่อผ่องพรรณไพบูลย์นุกูลไทย

ด้วยตุลาเวียนมาอีกครานี้  
เทอดความดีปิยราชมิขาดสาย  
คุณความดีทรงมีอยู่มีรู้คลาย  
เนิ่นนานไปตราดจริงอยู่คู่ธานีินทร์

ขอวิญญานของพระองค์ทรงมีสุข  
แผ่นดินมีทุกข์ปวงข้าทุกข์หมดสุขสิ้น  
น้อมก้มกราบชวบซึ่งถึงดวงจินต์  
จวบจนสิ้นชีพนี้มิมีเลื่อน...

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ  
ข้าพระพุทธเจ้ากองบรรณาธิการ วารสารข้าราชการ  
( นายเพิ่มศักดิ์ เพิ่มพูน : ร้อยกรอง )



### สวัสดิ์ละ

เพื่อน ๆ ข้าราชการทุกคนคงได้รับทราบคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนกันถ้วนหน้าแล้วนะคะ ใครที่ได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้น วารสารข้าราชการก็ขอแสดงความยินดีด้วย และขอให้ท่านรักษาความสามารถและความดีนั้นไว้ต่อไปทุก ๆ ปี ส่วนผู้ที่ยังไม่สมหวังในสิ่งที่ตั้งใจ ก็อย่าเพิ่งท้อถอย โอกาสข้างหน้ายังมี ขอเพียงตั้งใจทำงานอย่างแน่วแน่ต่อไปเถอะค่ะ คงจะได้สมหวังเข้าสักหนหนี่งจนได้

ในฉบับนี้ วารสารข้าราชการจะพูดถึงเรื่อง**สมรรถภาพข้าราชการ** ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่พูดกันมากในวงราชการ และมีหลายคนที่ได้แสดงความวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องนี้บ่อยครั้ง บางคนที่ยกข้ออ้างจะรุนแรงถึงกับเคยพูดออกมาว่า ใครก็ตามที่เข้ามาทำงานอยู่ในระบบราชการไทยนาน ๆ ก็จะถูกกลายเป็นคนเสื่อมสมรรถภาพไปในที่สุด วารสารข้าราชการจึงอยากให้อภิปรายกันชื่อว่า สมรรถภาพข้าราชการเป็นปัญหาหรือเปล่า และถ้าเป็นเราจะช่วยกันแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร

**สมรรถภาพ** หมายถึง **ความสามารถที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ** ดังนั้น เมื่อพูดถึงสมรรถภาพข้าราชการ เราจึงพูดถึง **ความสามารถอย่างหนึ่งและประสิทธิภาพในการทำงานอีกอย่างหนึ่ง** ในแง่ของความสามารถปัญหาที่น่าสงสัยก็คือ เป็นไปได้หรือที่ข้าราชการจะไม่มีความสามารถในเมื่อกว่าจะเข้ามาบรรจุเป็นข้าราชการก็ต้องผ่านการสอบแข่งขันกับคนเป็นจำนวนมากมาก่อน ถ้าไม่เก่งจริงก็คงจะไม่สามารถสอบผ่านเข้ามาได้อย่างแน่นอน ดังนั้นผู้ที่จะเป็นข้าราชการได้จึงต้องมีความสามารถอยู่ในเกณฑ์ดีพอสมควรทีเดียว ปัญหาจึงไม่น่าจะอยู่ที่ความสามารถ แต่น่าจะอยู่ที่ว่า**ความสามารถของข้าราชการนั้น ได้ถูกนำมาใช้งานอย่างเต็มประสิทธิภาพหรือไม่**

เราคงยอมรับความจริงกันได้ว่า ยังมีอีกหลายจุดในระบบราชการที่มีการทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสาเหตุก็คงจะเกิดจากหลายเหตุรวมทั้งความไม่มีสมรรถภาพของผู้ทำงานในส่วนนั้น ๆ ด้วย แต่อะไรเล่าคือสาเหตุของความไม่มีสมรรถภาพดังกล่าว เราคิดว่าคำตอบคงจะมีอยู่ ๒ ประการใหญ่ ๆ คือ ประการแรก ได้แก่ **ความด้อยสมรรถภาพของบุคคล**ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ประการที่สอง เกิดจาก

การทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เพราะขาดแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างดี หรือดีที่สุด หรือเพราะติดขัดด้วยกฎระเบียบและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

สำหรับปัญหาในประการแรกเป็นเรื่องที่สามารถแก้ไขได้ไม่ยากนัก เพราะอาจแก้ไขโดยการส่งบุคคลที่ด้อยสมรรถภาพเหล่านั้นไปเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาเพิ่มเติมได้ หรือถ้าพบว่า ผู้ใดเสื่อมสมรรถภาพจนไม่อาจทำราชการได้อย่างเหมาะสมต่อไป ก็อาจจัดการให้เขาย้ายงานหรือออกจากราชการได้ต่อไป ซึ่งแม้ว่าอาจจะทำได้ยากในทางปฏิบัติ แต่ก็ยังมีช่องทางที่เปิดโอกาสให้ทำได้อยู่ ดังนั้นปัญหาสำคัญจึงน่าจะอยู่ที่ประการที่สองคือ **ทำอย่างไรจึงจะจูงใจให้ข้าราชการทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ**

การสร้างแรงจูงใจนั้นกระทำได้ ๒ ทาง คือ จากภายนอกและจากภายใน สำหรับการสร้างแรงจูงใจจากภายนอก ก็โดยการที่ทางราชการให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อการสร้างระบบของใจเพื่อให้ข้าราชการเกิดขวัญและกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ มีระบบให้ค่าตอบแทนในเรื่องเงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามภาวะค่าครองชีพและคุณค่าของงาน มีระบบยกย่องเชิดชูคนดีเพื่อให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกมีค่าที่จะทำงานเพื่อรับใช้ส่วนรวม ตลอดจนการให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการอย่างเสมอหน้ากันทุกระบบ

แต่เราคิดว่า สิ่งที่สำคัญกว่าน่าจะได้แก่ การที่จะสร้างแรงจูงใจซึ่งเกิดจากภายในตัวของข้าราชการแต่ละคนเอง นั่นคือการสร้างให้ข้าราชการมีสมรรถภาพจิตที่ดี มีความเข้มแข็งอดทน มีจิตสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบและมีคุณธรรมในการทำงาน ซึ่งเราคิดว่า การมีพลังจิตที่ดีและบริสุทธิ์นี้จะช่วยเป็นจนวนเคลือบกำลัใจของข้าราชการแต่ละคนให้ยังคงมีอยู่ต่อไปในใจ โดยไม่ละลายและสลายลงไปกับความทุกข์ยากและปัญหาที่แวดล้อมรอบตัวข้าราชการเอง นอกจากนี้แล้ว จิตที่มีสมรรถภาพยังจะช่วยเป็นภูมิคุ้มกันต้านทานแรงกิเลสและความเกียจคร้านทั้งหลายที่จะคอยบั่นทอนกำลัใจของข้าราชการแต่ละคนให้ลดน้อยถอยตดถอยลงไปได้อีกด้วย

เพื่อนข้าราชการทั้งหลายคะ เรามาเริ่มต้นเสริมสร้างสมรรถภาพจิตของเราทุกคนตั้งแต่วันนี้เลย ดีไหมคะ

ทิพย์



ปก :

สมรรถภาพของข้าราชการ :  
ปัญหาที่แก้ไม่ถูกจุด

## สารบัญ

ปี่ยมหาราชรำลึก	๓
บทบรรณาธิการ	๔
บทความวิชาการ	
● วินัยเสริมสร้างสมรรถภาพของข้าราชการอย่างไร	๑๓
- เสน่ห์ จัยโต	
● การปฏิรูปการบริหารในประเทศไทย	๒๓
- ดร.อมร รักษาสิทธิ์	
● สมรรถภาพข้าราชการไทย	๓๓
- อนุภาพ ทิรลาภ	
คอลัมน์ประจำ	
● ข้าราชการ	๔
● เกร็ดบริหาร : ตีอกเตอร์เต๋อกับแอลกอริธึม - จุไรเฉลิม บุญไทย	๔๑
ของการต้มบะหมี่	
● วินัยข้าราชการ : อุทาหรณ์ก่อนทำผิด - เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์	๔๕
● หน้าต่างบุคลากร : การโอนข้าราชการ	๕๕
● ใหม่ ๆ ในราชการ : ค่าเช่าบ้านข้าราชการ	๖๑
● กฎหมายและระเบียบใหม่	๗๑
● คลื่นลูกใหม่	๗๗
● เบื้องหลังการ (ใหม่) เปลี่ยนแปลง : เกษียณอายุ ๕๕ ปี ยุติแล้ว	๘๓
● ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๘๙
● แนะนำบุคคลที่น่าสนใจ : ทวีศักดิ์ เสนาณรงค์ อธิบดีกรมศิลปากร	๙๖

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**



**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

# ข่าวราชการ



## ตั้งคณะทำงานประสานงานการพัฒนา ชนบท

คณะอนุกรรมการโครงการพัฒนาชนบทของ  
กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประชุมเกี่ยวกับเรื่อง งานพัฒนา  
ชนบทของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม  
๒๕๒๗ เห็นว่าเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านพัฒนาชนบท  
ของกระทรวงศึกษาธิการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ควรที่จะมีคณะ  
ทำงานเพื่อประสานงานและกิจกรรมด้านต่างๆ ของ  
กระทรวงศึกษาธิการในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาชนบท  
นายสมาน แสงมณี ปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้มี  
คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดังกล่าว มี น.ส.โสภณาภรณ์  
ทรรพนันท์ เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ประกอบด้วย  
คณะทำงานอื่นๆ อีก ๗ คน โดยมีหน้าที่ประสานแผน  
และโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาชนบทของกระทรวง  
ศึกษาธิการ และทำหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะอนุกรรมการฯ  
จะมอบหมายต่อไป

## การจัดทำข้อมูลและแนวทางพัฒนา การเกษตรของอำเภอ

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวง  
เกษตรและสหกรณ์ แจ้งว่าขณะนี้สำนักงานเศรษฐกิจ  
การเกษตรกำลังอยู่ในระหว่างการจัดทำหนังสือ  
ข้อมูลและแนวทางพัฒนาการเกษตรระดับอำเภอ  
โดยจะเร่งรัดจัดทำเฉพาะอำเภอที่จัดส่งข้อมูลมาก่อน  
ปัจจุบันได้จัดทำเสร็จแล้ว ๒ อำเภอ คืออำเภอไทรงาม

และกิ่งอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร โดยรายละเอียดของหนังสือมีเรื่องเกี่ยวกับสภาพภูมิประเทศ แหล่งน้ำ การใช้ที่ดิน และการผลิตพืชเศรษฐกิจ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วยังมีผลการศึกษาด้านเศรษฐกิจการเกษตรของอำเภอโดยสรุป เช่น ปัญหาในการพัฒนา การเกษตร วัตถุประสงค์และแนวทางการพัฒนา การเกษตร การคัดเลือกแผนงานและโครงการพัฒนา การเกษตรที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจการเกษตรของแต่ละท้องที่ เป็นต้น ในภาคผนวกมีแผนงานของอำเภอที่เสนอขอใน กขช.๓ เมื่อปีงบประมาณ ๒๕๒๔ และรายชื่อโครงการพร้อมสถานที่ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๒๕-๒๕๒๘ ด้วย ผู้ใดสนใจติดต่อขอได้ที่สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

**ผลงานการสร้างเส้นทางคมนาคมและการพัฒนาแหล่งน้ำของ กรป.กลาง**

กรมประชาสัมพันธ์ และกองอำนวยการกลางของสำนักงานผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้สรุปผลงานการสร้างเส้นทางคมนาคม สายสำคัญ ๆ ซึ่งเพิ่งแล้วเสร็จ ดังนี้

๑) สายจากบ้านบาจะ หมู่ ๕ ถึงบ้านคลองน้ำซุ่น หมู่ ๘ ตำบลกะบัง อำเภอยะหา จังหวัดยะลา เป็นระยะทางยาว ๓ กิโลเมตร โดยมีการวางท่อระบายน้ำ ขนาด ๖๐ เซนติเมตร จำนวน ๔ แห่งอีกด้วย

๒) สายจากบ้านโป่งวิเชียรถึงบ้านปากรัตน ตำบลยางน้ำกลัดใต้ กิ่งอำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี เป็นระยะทางยาว ๑๒ กิโลเมตร โดยได้ร่วมกับราษฎรสร้างท่อระบายน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กขนาดยาว ๖ เมตร กว้าง ๔ เมตร ในเส้นทางคมนาคมสายบ้านเจาะวา ถึงบ้านโต๊ะเต็ง ที่บ้านเจาะวา หมู่ ๖ ตำบลสุโหงป่าตี อำเภอสุโหงป่าตี จังหวัดนราธิวาส สร้างถนนเข้าสถานที่ท่องเที่ยว

ภูนางหงษ์ ตำบลโพธิ์ไทร อำเภอคอนสาร จังหวัดมุกดาหาร เป็นระยะทางยาว ๒.๕ กิโลเมตร พร้อมทั้งวางท่อระบายน้ำขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง ๑๐๐ ซม. จำนวน ๑๐๐ ท่อ

สำหรับ **งานพัฒนาแหล่งน้ำ** มีการสร้างถังเก็บน้ำฝนคอนกรีตขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง ๑.๕๐ เมตร สูง ๓.๖๐ เมตร ที่มีชัยชลูติน หมู่ที่ ๕ โรงเรียนบ้านนังดามา หมู่ ๑ ตำบลกาบัง อำเภอยะหา และที่สำนักสงฆ์ท่าสวย หมู่ ๑ ตำบลยะลา อำเภอเมืองจังหวัดยะลา แห่งละ ๒ ถัง และติดตั้งประปาบ้านโนนสว่าง บ้านเทพมงคล ตำบลท่าสวรรค์ กิ่งอำเภอนาดัง จังหวัดเลย ขุดสระเก็บน้ำขนาดกว้าง ๔๐ เมตร ยาว ๖๐ เมตร ลึก ๓ เมตร ที่บ้านวังยวน ตำบลที่วัง อำเภอทุ่งสง และบ้านท่าศาลาหวดทอง ตำบลชะอวด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช ในปีงบประมาณ ๒๕๒๗ จำนวน ๑๑ บ่อ

**ส่งเสริมปลูกสับปะรดเพิ่มรายได้ครอบครัว**

นายจำลอง ราษฎร์ประเสริฐ ผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร เปิดเผยว่าทางจังหวัดได้วางโครงการส่งเสริมให้ประชาชนปลูกต้นสับปะรด หรือที่เรียกว่า "ต้นหมากเยา" ซึ่งเมล็ดต้นสับปะรดสามารถสกัดเป็นน้ำมันใช้กับเครื่องยนต์ดีเซลได้ มีการเผาไหม้ได้ดีกว่าดีเซลทั่วไป มีสารกำมะถันน้อยกว่า ซึ่งจะทำให้การสึกหรอของเครื่องยนต์มีได้น้อย ต้นหมากเยานี้จะให้ผลผลิต ๑,๐๐๐-๔,๐๐๐ กิโลกรัมต่อไร่ ต่อไป ผลิตน้ำมันได้ ๒๕๐-๑,๐๐๐ ลิตร ราคาเมล็ดสับปะรดกิโลกรัมละ ๒ บาท ในการส่งเสริมการปลูกต้นสับปะรดนี้จะให้กลุ่มเยาวชน กลุ่มยุวเกษตรกร และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ดำเนินการปลูกกันอย่างจริงจัง โดยคณะเจ้าหน้าที่ของ ๔ กระทรวงหลักจะเป็นผู้ติดตามผล ซึ่งคาดว่าจะสามารถดำเนินการได้ประมาณเดือนมกราคม ๒๕๒๘ เป็นต้นไป ในขณะที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทมีเครื่องมือสำหรับสกัดน้ำมันจากเมล็ดสับปะรดพร้อมที่จะสาธิตให้ผู้สนใจได้ศึกษาตลอดเวลา

**อบรมพัฒนาสาธารณสุข**

ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสาธารณสุขมูล  
ฐานแห่งอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล จัดฝึกอบรม  
ระดับนานาชาติ ครั้งที่ ๑ ในหัวข้อ Advance  
Course In Primary Health Care Development  
ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ที่วิทยาเขต

ศาลายา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เป็นหลัก  
สูตรจัดขึ้นเพื่อพัฒนาด้านอาชีพสำหรับบุคลากร ฝ่าย  
จัดการระดับกลาง ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการวาง  
แผน การดำเนินการตามแผนและประเมินผล ของ  
โครงการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานระดับหมู่บ้าน  
อำเภอ จังหวัด ขึ้นไปถึงระดับชาติ ผู้สนใจติดต่อ  
ขอรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ศูนย์ฯ หรือโทรศัพท์  
๕๑๓๒๙๓๖ หรือ ๕๑๓๒๙๓๑-๕ ต่อ ๓๙๓



**บริการรถครุโนไฮดรอลิกและรถยก  
สะเทว รวดเร็ว**

วิภกขงหนก  
เช่น สังกั วัสดุก่อสร้าง  
ติดตั้งเครื่องจักร จำโรงงาน,  
งานก่อสร้าง บุกถนนสะพาน  
เกปูน ยกรถที่เกิดอุบัติเหตุ  
มีช่างผู้เชี่ยวชาญ



บริการขนส่งสินค้า  
ด้วยรถบรรทุก, รถเทรลเลอร์  
งานรวดเร็ว  
ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ  
ประหยัด ค่าใช้จ่าย.....



ห้างหุ้นส่วนจำกัด

**เหล็กเพชร (1981)**

272 หมู่ 19 ถนนปู่เจ้าสมิงพราย ต.ท่าโฮ่งใต้

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

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

# ‘วินัยเสริมสร้าง สมรรถภาพ ของ ข้าราชการอย่างไร’

เสน่ห์ จุ้ยโต\*

## บทนำ

ในปัจจุบันเรามักจะได้ยินคำว่า วินัยอยู่เสมอ ทั้งในภาคของรัฐบาล เอกชน และหน่วยงานรัฐ-วิสาหกิจ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าวินัยมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในอันที่จะส่งเสริมให้งานประสบผลสำเร็จ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้โดยเฉพาะในหน่วยงานรัฐบาล จะเห็นว่าวินัยมีบทบาทในการที่จะเสริมสร้างสมรรถภาพของข้าราชการให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ถ้ามีการนำเอาวินัยมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมกับลักษณะของงานแต่ละหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งการกล่าวถึงคำว่า “วินัย” นั้น เราสามารถที่จะพิจารณาได้หลายลักษณะ ทั้งในแง่ของรูปแบบของวินัย การส่งเสริม

และการป้องกันเพื่อให้บุคคลมีวินัย เป็นต้น ซึ่งในบทความนี้ผู้เขียนต้องการที่จะชี้ให้เห็นถึง ผลของการมีวินัยของข้าราชการ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวข้าราชการ งานที่ทำ สังคมและประเทศชาติโดยส่วนรวมอย่างไร หรืออาจกล่าวได้อีกเป็นแนวคิดหนึ่งได้ว่า “วินัยเสริมสร้างสมรรถภาพของข้าราชการอย่างไร”

## ข้อสมมุติฐาน

ในบทความนี้ ผู้เขียนขอเสนอสมมุติฐานในการศึกษาดังนี้ คือ

๑. ถ้าข้าราชการมีระเบียบวินัยแล้วจะมีส่วนกระตุ้นให้การปฏิบัติงานของข้าราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และจะกระตุ้นส่งเสริมให้

\*อาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประเทศชาติมีการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยพิจารณาการมีวินัยของข้าราชการ เป็นตัวแปรอิสระและการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นตัวแปรตาม

๒. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีวินัย มี ๓ ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

๒.๑ การควบคุมตัวเอง (Control) โดยพิจารณาในแง่ของการมีวินัยต่อตนเอง วินัยต่อกลุ่ม วินัยต่อสังคมและประเทศชาติอันเป็นส่วนรวมด้วย

๒.๒ การอบรมขัดเกลาทางสังคม (Socialization) โดยการพิจารณาในแง่การส่งเสริมให้มีวินัยตั้งแต่เด็กจนกระทั่งถึงผู้ใหญ่ เพราะการมีวินัยนั้น จำเป็นที่จะต้องได้เห็นจริง ทำจริง หรือเห็นคุณค่าของการมีวินัยนั่นเอง

๒.๓ ความพยายามวิริยะอุตสาหะ (Effort) เป็นความพยายามมุมานะที่จะกระทำหรือปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

## วินัยคืออะไร

ในทางปฏิบัติเราพิจารณาวินัยในแง่ของการควบคุมให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย เช่น การลงโทษของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ก็จะมีเริ่มตั้งแต่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก ปลดออก และไล่ออก ซึ่งในกรณีดังกล่าว การมีวินัยหมายถึงเป็นการเคารพกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายนั่นเอง อย่างไรก็ตาม คำว่า วินัย นั้น มีความหมายกว้างกว่าการปฏิบัติภายใต้กรอบของกฎหมายเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงการทำอะไรที่อยู่ภายใต้กรอบขนบประเพณีและวัฒนธรรม ที่เห็นชอบโดยคนส่วนใหญ่ในสังคม และมีการปฏิบัติสืบต่อ ๆ กันมา เช่น การรู้จักควบคุมตัวเองใน

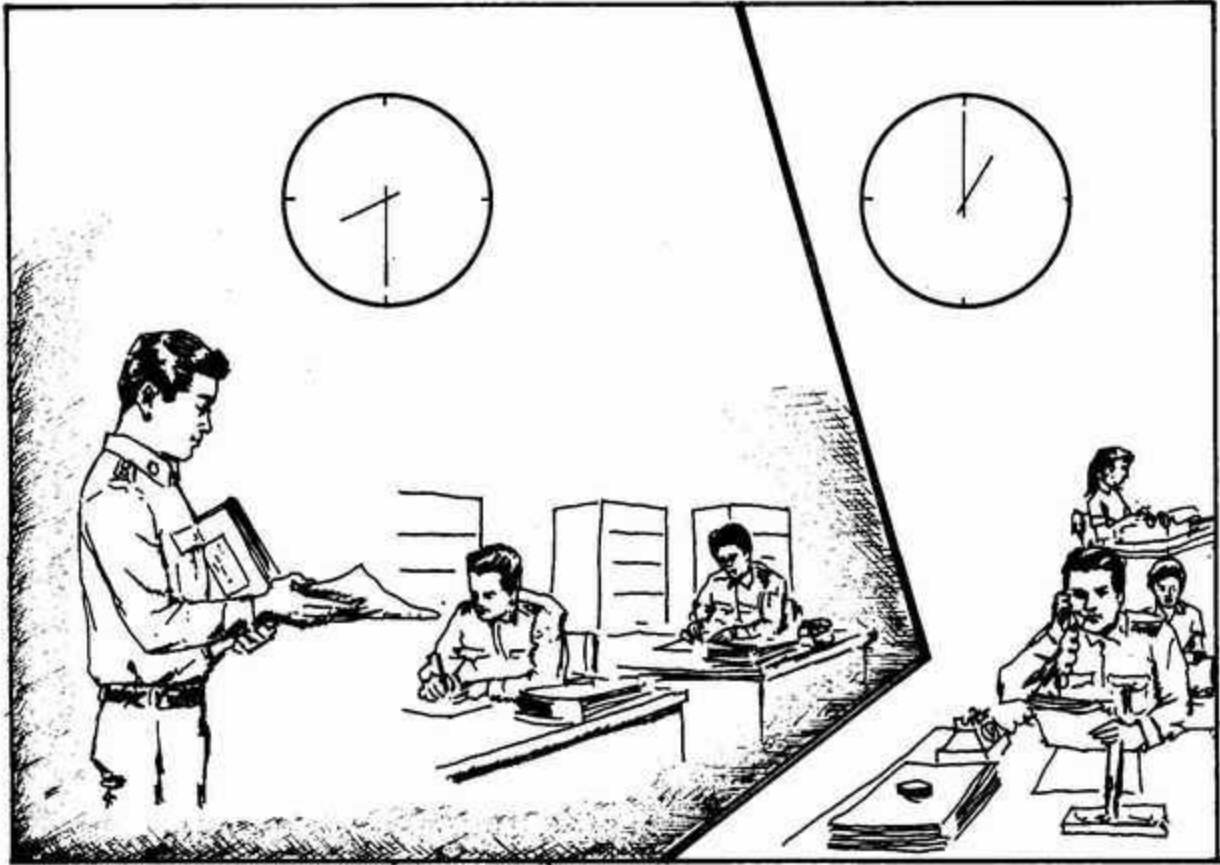
การตรงต่อเวลา การเคารพกฎจราจร การเคารพเหตุผลซึ่งกันและกัน การไม่ทิ้งขยะมูลฝอย การไม่ดื่มสุรายาเมาจนทำให้งานและสุขภาพเสื่อมโทรม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ก็ถือได้ว่าเกี่ยวข้องกับคำว่า วินัยเช่นกัน

## ระดับของวินัย

วินัยมี ๓ ระดับที่สำคัญดังนี้ คือ

๑. **วินัยระดับบุคคล** เป็นการพิจารณาในระดับแต่ละบุคคล เช่น การตรงต่อเวลา การเคารพกฎหมาย การใช้เหตุผลในการพิจารณาวินิจฉัย การควบคุมตนเองเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก และการที่พยายามที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาสังคม การมีวินัยแก่ตนเองจะเป็นตัวควบคุมที่จะทำให้งานบรรลุผล เพราะคนเราแม้จะมีความเฉลียวฉลาดเพียงใดก็ตาม ถ้าขาดซึ่งความมีวินัยและการควบคุมตนเองแล้ว ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จของงานได้ดีเท่าที่ควร หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า วินัยช่วยสร้างเสริมสมรรถนะของคนหรือข้าราชการให้ประสบผลสำเร็จในชีวิตและการทำงาน นั่นเอง

๒. **วินัยระดับกลุ่ม** เป็นการพิจารณาในการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในระดับกลุ่ม เราต้องเคารพกฎเกณฑ์ กติกาที่กำหนดไว้ร่วมกัน เพราะถ้าเราไม่เชื่อฟังและเคารพกติกาและเหตุผลซึ่งกำหนดโดยกลุ่มแล้ว กลุ่มจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร เช่น ความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน มิใช่รับเฉพาะความคิดความชอบ แต่พอความผิดแล้ว ทุกคนบิดการะความผิดหมด เหล่านี้ก็ถือได้ว่าไม่มีวินัยต่อกลุ่มได้เช่นกัน หรืองานบางอย่างที่ใช้ความเต็มใจสมัครใจของข้าราชการเป็นประการสำคัญ การทำงานมิใช่สักว่าจะทำไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น หรือทำแบบเช้าชามเย็นชาม แต่เราจะต้องมีความเอาใจใส่ต่องาน เพื่อให้งานบรรลุถึงความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นต้น



๓. **วินัยระดับชาติ** เป็นการพิจารณาในระดับกว้างกว่าที่บุคคลหรือข้าราชการทั่วไป จำต้องประพฤติและปฏิบัติ ส่วนใหญ่เราจะพัฒนาในแง่ของกฎหมายระเบียบข้อบังคับและอื่น ๆ ที่บุคคลจำต้องปฏิบัติตาม ซึ่งวิธีการควบคุมนั้น จำเป็นที่จะต้องใช้มาตรการที่เฉียบขาดและทั่วถึง มิได้กระทำโดยเลือกใช้กฎหมายระเบียบข้อบังคับเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มหนึ่งเป็นพิเศษ ซึ่งข้าราชการก็ควรจะเป็นแบบอย่างการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่ดี เพื่อจะได้เป็นตัวอย่างให้ประชาชนได้ปฏิบัติตาม เพื่อผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ต่อไป

### **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างการมีวินัย**

ในการที่จะกระทำให้ข้าราชการมีวินัยนั้น มิใช่เป็นเรื่องที่ยาก หรือง่ายเกินไป เพราะถ้าเราค้นหาเป้าหมายไม่เจอแล้วก็อาจถือได้ว่าเป็นเรื่องยากก็ได้

อย่างไรก็ตาม ถ้าเราค้นหาเป้าหมายเจอแล้วก็จะเป็นเรื่องง่ายที่จะทำให้ข้าราชการมีวินัยได้ ในที่นี้เราจำเป็นที่จะต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวินัย ซึ่งจะทำให้การเสริมสร้างการมีวินัยเป็นไปได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ปัจจัยที่น่าจะนำมาพิจารณาในที่นี้ ได้แก่

๑. **การควบคุมตัวเอง (Control)** วินัยจะเกี่ยวข้องกับการควบคุมตนเอง เพราะว่าถ้าเราไม่สามารถควบคุมตนเองได้ วินัยก็จะไม่เกิดขึ้น คนเรามักจะมีความต้องการและปรารถนาในหลายสิ่งหลายอย่าง แต่มิได้พิจารณาถึงคุณสมบัติหรือนิสัยของตัวเองว่าเป็นอย่างไร บางครั้งก็ขาดการควบคุมและการวางแผนที่จะทำงานที่แน่นอน จึงดูเหมือนว่าความหวังนั้นยังห่างไกลตนเองมากเกินไป หรือในกรณีของการมีสติสัมปชัญญะก็เช่นกัน บางคนกินเหล้าเมายา จนไม่สามารถควบคุมตัวเองได้ ซึ่งจะเห็นว่าสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญของคนในสังคมที่จะต้องคำนึงถึง แม้ว่าจะเน้นประเด็นเล็กน้อยก็ตามแต่ เราก็ควร



จะกระทำ เพราะถ้าเราไม่ทำตอนนี้แล้วอีกเมื่อไหร่เล่า คนไทยเราจึงจะมีวินัยกับเขาสักทีหรือคิดว่าที่เป็นอยู่ก็ ดีอยู่แล้ว ซึ่งผู้เขียนคิดว่าข้าราชการน่าจะเป็นแบบ อย่างหรือตัวอย่างที่ดีของประชาชนในการที่จะควบคุม ตนเอง ซึ่งเราก็หวังว่า คงจะไม่เห็นข้าราชการ นอนหลับ หรือดื่มสุรายาเมาในขณะที่ปฏิบัติราชการ จนทำให้งานเสียหายครับ

**๒. การอบรมขัดเกลาทางสังคม (Socialization)** สิ่งนี้เป็นประเด็นสำคัญอันหนึ่งที่เรามักจะ มองข้าม เพราะวินัยเป็นเรื่องที่จะต้องใช้เวลาในการ ปลูกฝังความคิดและการปฏิบัติจริงหรือการทำจริง (Learning by doing) เพื่อให้เขาเหล่านั้นเห็นคุณค่า ของการมีวินัย เพราะการที่จะกล่าวถึงวินัย ในการพูด อย่างเดียวกัน บุคคลทั่วไปอาจจะเบื่อหน่ายและแข็งได้ จำเป็นที่จะต้องนำไปปฏิบัติให้เห็นจริงในทุก ๆ ระดับ ทั้งในแง่ของผู้บริหารในระดับสูงและระดับประชาชน โดยทั่วไป พยายามที่จะใช้สถาบันที่เกี่ยวข้องเป็น ผู้อบรมขัดเกลาให้เด็กและเยาวชนมีวินัย เนื่องจากเรา มีความเชื่อว่า เด็กวันนี้ คือ ผู้ใหญ่ในวันหน้า ซึ่งเด็ก จะรับรู้และดัดง่ายกว่าผู้ใหญ่ ซึ่งโรงเรียน วัด และ สถาบันอื่น ๆ ทางสังคม นำที่จะมีบทบาทในการ เสริมสร้างความมีวินัยดังกล่าว

สำหรับข้าราชการก็ควรจะมีการอบรมเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม ของความมีวินัยของการปฏิบัติ งานเพื่อจะทำให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้น โดย พยายามที่จะชี้ให้เห็นถึงข้อดีและผลของการมีวินัย เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกัน ก็จะทำให้ตัวเองมีคุณค่าและพัฒนาขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการ ของตัวเอง และส่วนรวมด้วยในขณะเดียวกัน

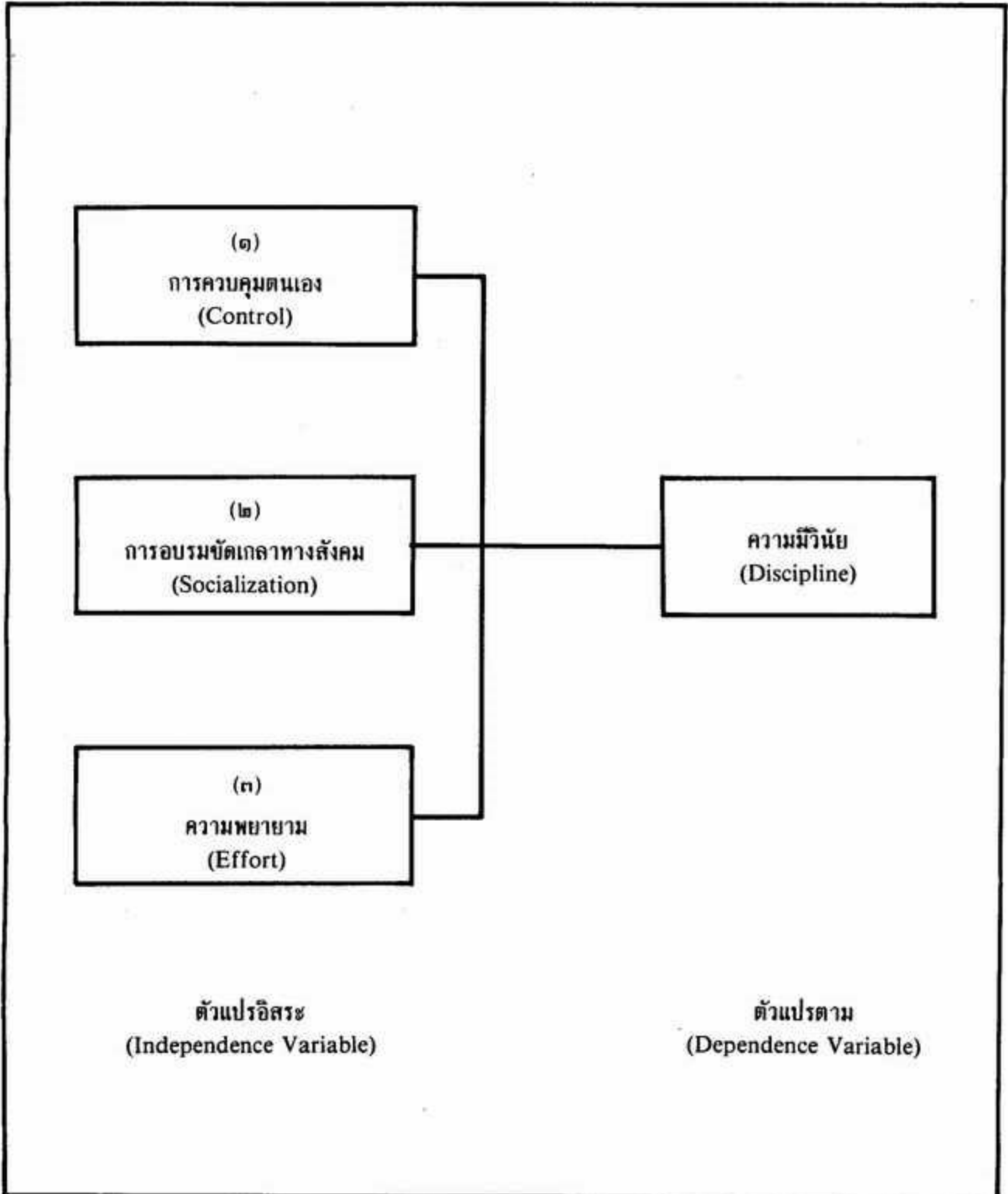
**๓. การมีความพยายามวิริยะอุตสาหะ (Effort)** เราจำเป็นที่จะต้องให้ประชาชนมีความ อดทน มีความมุมานะ เพื่อที่จะบรรลุถึงความสำเร็จ ของงาน หรือพยายามที่จะสร้างการมีวินัยให้บุคคล นั้น ๆ ด้วย ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าเราจะทำอย่างไรให้เขา

มีความพยายามวิริยะอุตสาหะและมีวินัย เพื่อที่จะ ทำให้บรรลุผลสำเร็จทั้งในแง่ของตนเอง สังคมและ ประเทศชาติต่อไป

สำหรับระบบราชการ (Bureaucracy) จะเห็นว่า เป็นระบบที่เน้นถึงการแบ่งงานกันทำตามความ ชำนาญเฉพาะด้าน (division of Labor or Speciali- zation) มีชั้นของการบังคับบัญชาจากระดับบนลงมา สูระดับล่าง (hierarchy) มีลักษณะของโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ที่แน่นอน จึงทำให้ดูเหมือนว่า เป็นระบบที่อึดอาดเชื่องช้า การทำงานของระบบ ราชการจึงมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับ สภาพแวดล้อมได้น้อย ซึ่งมีผลทำให้ตัวข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติงานมีลักษณะของพฤติกรรมที่ปฏิบัติงาน เป็นไปแบบเชื่องช้า เชื่อยชา แบบเข้าขามเย็นขาม หรือทำงานโดยไม่มีความผิดพลาด ก็ถือว่าได้ ๑ ชั้น ซึ่งความมั่นคงในระบบราชการบางครั้งก็เป็นตัว บันทอนให้ข้าราชการมีลักษณะของการทำงานแบบ รถไฟ คือ ถึงก็ช้าไม่ถึงก็ช้า เราจะเห็นได้จาก พฤติกรรมข้าราชการโดยทั่วไป จะขาดความกระตือ- รือร้น ความคิดริเริ่มในส่วนงานของตนเองไม่ค่อยมี ทำงานไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น (Routine Work) ซึ่งเมื่อ เป็นเช่นนี้แล้ว ก็จะมีผลเสียต่อการพัฒนาการบริหาร และพัฒนาประเทศต่อไป จะเห็นว่าข้าราชการที่ได้รับ การบรรจุเข้าไปใหม่ ๆ มักจะได้รับสมญาว่า ยังเตอร์ก ในระบบราชการมีความมุมานะ ความพยายามที่จะ เปลี่ยนแปลงระบบการบริหาร เพื่อตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคม แต่มาสักกระยะหนึ่งเขาจะถูก ดีฮิวแมนไนซี (Dehumanized) คือ การถูกลดความ เป็นมนุษย์ลง การทำให้สมองมีแต่ความเชื่อยชา การ ที่มองโลกในแง่ร้าย ในเมื่อทุกคนเขาทำแบบนั้น ทำไมเราจะทำไม่ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า เราจะเป็น แกะดำในฝูงแกะขาวได้อย่างไร เมื่อเป็นเช่นนี้ ยังเตอร์ก ก็กลายเป็นโอลเตอร์กที่ขาดซึ่งเชียวเล็บต่อไป ซึ่ง สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมของงานมี

อิทธิพลต่อการลดความพยายาม ความมุ่งมั่นของข้าราชการ และเราลองมาช่วยกันคิดซิว่า เราจะเสริมสร้างสมรรถนะของข้าราชการให้มีความมุ่งมั่น อุทิศอย่างไร? เพราะเมื่อใดที่ข้าราชการมีความพยายาม ก็จะทำให้เกิดความมีวินัยได้ด้วยเช่นกัน

จะเห็นว่าจากปัจจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ๓ ปัจจัย อันได้แก่ การรู้จักควบคุมตนเอง การอบรมขัดเกลาทางสังคม และการมีความพยายามวิริยะ อุทิศเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างความมีวินัย ซึ่งพอสรุปได้ดังแผนภาพข้างล่างนี้

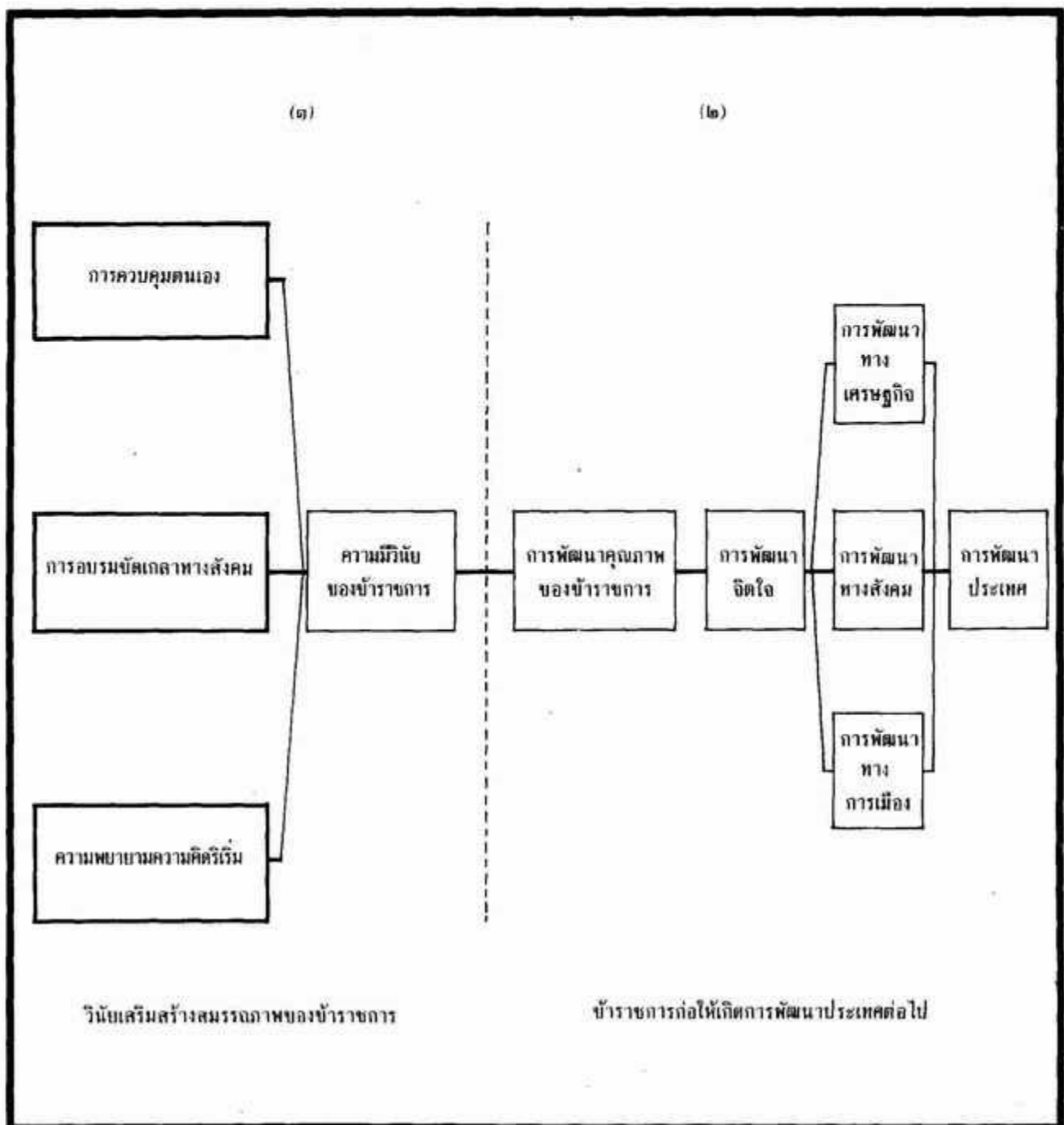


จากแผนภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ถ้าเราสามารถที่จะกระทำให้ข้าราชการหรือประชาชนรู้จักการควบคุมตนเอง มีการอบรมขัดเกลาทางสังคมที่ดี มีความวิริยะอุตสาหะ และความพยายามอย่างต่อเนื่องแล้ว ก็จะมีส่วนส่งเสริมให้ข้าราชการและประชาชนมีวินัยได้เช่นกัน ซึ่งในที่นี้ผู้เขียนมีความคิดว่าสถาบันหรือองค์การที่เกี่ยวข้องน่าจะทบทวนบทบาทของตนเองว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมความมีวินัยของข้าราชการ

หรือของประชาชนโดยส่วนรวมได้อย่างไร

**“วินัยเสริมสร้างสมรรถภาพของข้าราชการอย่างไร”**

ถ้าเรามองลักษณะของวินัยในระดับกว้าง อย่างเป็นระบบแล้ว สามารถที่จะสรุปวินัยเสริมสร้างสมรรถภาพของข้าราชการได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



จากแผนภาพจะเห็นว่า ในประเด็นแรก วินัยเสริมสร้างสมรรถภาพของข้าราชการนั้น เราจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง ๓ ปัจจัย เพื่อให้ข้าราชการรู้จักการควบคุมตนเอง เพื่อที่จะทำให้ตัวเองสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ มีการอบรมขัดเกลาทางสังคมที่ดี บางครั้งก็จำเป็นที่จะต้องนำเอาข้าราชการไปฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดการมีวินัย ซึ่งการฝึกอบรมอาจจะเป็นไปทั้งในแง่ของภาคทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กันไป โดยพยายามที่จะชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของวินัยและผลประโยชน์ของการมีวินัยต่อตัวเอง ต่อกลุ่ม และต่อสังคมส่วนรวมต่อไป และในขณะเดียวกันก็เน้นให้เห็นถึงการเสริมสร้างการมีวินัยจะกระทำได้อย่างไร และขณะเดียวกันก็ควรจะมีการเปรียบเทียบผลของการมีวินัยกับการไม่มีวินัยนั้นแตกต่างกันอย่างไร และอีกประการหนึ่งก็คือ การที่จะมีวิธีการอย่างไรเพื่อที่จะกระทำให้ข้าราชการมีความพยายามวิริยะอุตสาหะ มีความคิดริเริ่ม (Initiative) สร้างสรรค์ (Creative) และมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) มากกว่าที่จะเป็นนักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะเหตุว่าในปัจจุบันวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ข้าราชการจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในแง่ของเทคโนโลยีสมัยใหม่ก็ดี การที่จะทำให้ตัวเองมีความทันสมัยนั้นก็จะต้องมีวินัยนั่นเองไม่ขี้เกียจ ไม่ทำงานแบบเข้าขามเย็นขาม ไม่มองโลกในแง่ร้าย รู้จักเหตุและผล เคารพกฎหมาย ระเบียบทางสังคมที่กำหนดไว้ ซึ่งบางครั้งการควบคุมตนเอง อาจจะขัดกับความมีอิสระเสรีของตัวเอง จะเห็นว่าคนไทยเราชอบทำอะไรแบบอิสระหรือทำอะไรแบบไทย ๆ ซึ่งสิ่งนี้เองที่เป็นตัวบั่นทอนและยับยั้งการพัฒนาประเทศ เพราะเรามีความสันโดษว่าแค่นี้ก็พอแล้ว หรือคิดว่าสิ่งนั้นจะทำได้ หรือคนอื่นเขาทำได้ทำไมเราจะทำไม่ได้ ซึ่งถ้าทุกคนคิดแบบนี้เหมือนกันหมด ลองนึกถึงภาพในอนาคตที่ว่า

**ประเทศไทยจะเป็นอย่างไร** เมื่อข้าราชการมีวินัย รู้จักรักษาวินัย แล้วความมีวินัยจะส่งเสริมให้เขาประสบความสำเร็จในชีวิตและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเขา เช่น กรณีที่ข้าราชการทำงานตรงต่อเวลา มาทำงานแต่เช้า และกลับเมื่อเวลาหมดแล้ว ย่อมได้รับความเชื่อถือจากเจ้านายและผู้ร่วมงานมากกว่าคนอื่น ๆ ที่มาทำงานสาย ปายกลับ เพราะแค่การรักษาเวลา หรือการมีวินัยในเรื่องเวลา ก็ไม่มีแล้ว และในเรื่องอื่น ๆ ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่กว่านี้จะกระทำได้หรือ ดังนั้น การเป็นข้าราชการที่ดีนั้นจำเป็นที่จะต้องมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นและซื่อตรงต่องาน และการรักษาเวลาของการปฏิบัติงาน มีการวางแผนในการทำงานอย่างดี มีอีกประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีวินัยคือ การรักษาเวลาการนัดหมายกับเพื่อนร่วมงานหรือกับประชาชนที่มาติดต่องาน ควรจะให้เป็นที่ไปตามนั้น มิใช่อ้างเหตุผลอื่นเพื่อเลื่อนหรือผัดนัดตลอดเวลา เพราะจะทำให้เครดิตและความเชื่อถือต่อเจ้านาย เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา จะลดน้อยถอยลงไป

นอกจากการมีวินัยต่อตนเอง ต่อกลุ่ม และต่อประเทศชาติแล้ว ข้าราชการที่ดีจำเป็นที่จะต้องมีความรับผิดชอบที่มีอยู่ ซึ่งพอสรุปเป็นประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้ คือ

๑. **รู้จักรักษาวินัยในการปฏิบัติราชการ** ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งได้ระบุการลงโทษสำหรับข้าราชการที่ฝ่าฝืนทางวินัย ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก ปลดออก และไล่ออก ซึ่งข้าราชการทุกคนจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงหลักการและข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับวินัยของข้าราชการไว้ให้เข้าใจ และจะอ้างว่าไม่รู้ระเบียบกฎเกณฑ์นั้นย่อมไม่ได้ เช่น

ก. ความผิดไม่ร้ายแรง ก็เพียงแค่ลงโทษโดยภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน

ข. ความผิดร้ายแรง ดังนี้

มาตรา ๖๗ ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัย อำนาจหน้าที่ราชการของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

มาตรา ๖๘ การประมาทเดินเลื้อยในหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ หรือมติคณะรัฐมนตรี อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา ๗๐ การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

มาตรา ๗๑ การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

มาตรา ๗๓ การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

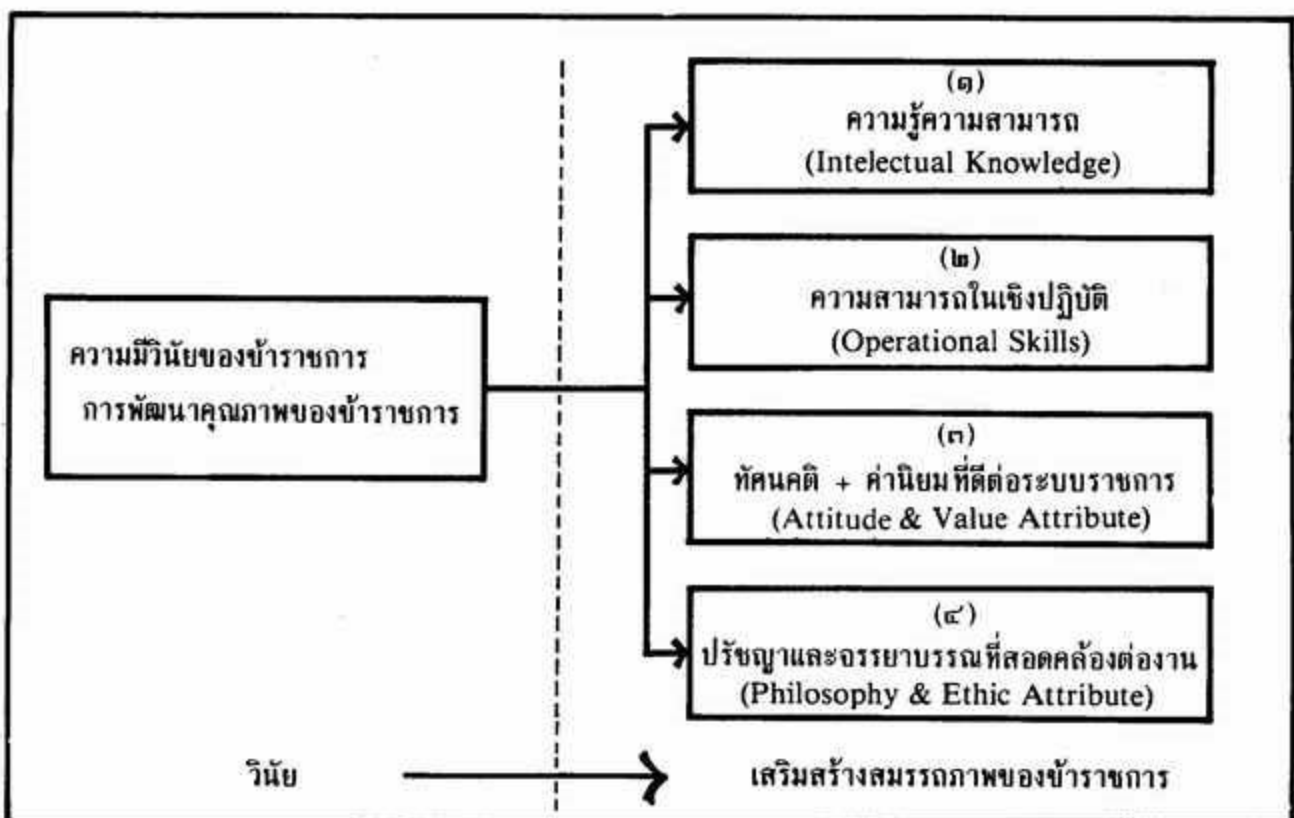
มาตรา ๗๕ การละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่าง

ร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

มาตรา ๗๗ การดูหมิ่น เหยียด กดขี่หรือข่มเหงราษฎร

มาตรา ๘๑ การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วร้ายแรง

**๒. การส่งเสริมวินัยเพื่อเพิ่มสมรรถภาพของข้าราชการให้ดีขึ้น** นอกจากเรารู้จักวิธีการและรักษาวินัยของทางราชการ เพื่อตัวเราเองให้อยู่รอดในระบบราชการแล้ว เราจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างสมรรถภาพของข้าราชการ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ในประเด็นนี้เราพิจารณาวินัยในแง่ของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ เพราะเหตุว่า เมื่อข้าราชการมีวินัยต่อตัวเอง ต่อกลุ่ม และต่อสังคม ประเทศชาติแล้ว จะมีส่วนทำให้มีการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการเพิ่มมากขึ้นใน ๔ ประเด็น ดังนี้คือ

๑. เมื่อข้าราชการมีวินัยแล้วจะก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๒. เมื่อข้าราชการมีวินัยแล้ว จะก่อให้เกิดความสามารถในเชิงปฏิบัติ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพราะรู้จักการควบคุมตัวเองและความพยายามเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของงานในหน้าที่ต่อไป

๓. เมื่อข้าราชการมีวินัยแล้ว จะก่อให้เกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อระบบราชการ มิใช่มองระบบราชการในแง่ร้ายจนเกินไป ควรมองระบบราชการในแง่ดีพร้อมที่จะรับคนดีมีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน เพื่อให้ระบบราชการพัฒนายิ่งขึ้นต่อไป

๔. เมื่อข้าราชการมีวินัยแล้ว จะก่อให้เกิดปรัชญาและจรรยาบรรณที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน การทำงานควรมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ รู้จักการทำงานเพื่อเสียสละเพื่อส่วนรวม วินัยจะทำให้คนเราทำงานเพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมต่อไป

### มาตรการส่งเสริมการมีวินัย

มาตรการส่งเสริมการมีวินัยมี ๒ ลักษณะที่สำคัญดังนี้คือ

#### ๑. ส่งเสริมการมีวินัยโดยการอุจใจ

๑.๑ การใช้สื่อมวลชนช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการและประชาชนได้รู้จักการมีวินัย และเคารพกติกาที่สังคมกำหนดไว้ เช่น การรู้จักรักษากฎระเบียบข้อบังคับเพื่อกระตุ้นให้เห็นคุณค่าของการ

มีวินัย ทำให้ประสบผลสำเร็จในชีวิต และการทำงาน โดยพยายามที่จะเน้นกรณีตัวอย่าง ได้แก่ การมีวินัยประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงานอย่างไร เช่น การยกย่องข้าราชการดีเด่น ในแผนกงานต่างๆ ของสื่อมวลชน เป็นต้น

๑.๒ การใช้สถาบันทางสังคม ช่วยกระตุ้นส่งเสริมการมีวินัยทั้งในแง่ของสถาบันการศึกษา สถาบันเศรษฐกิจ การเมือง และสถาบันทางศาสนา เพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือในอันที่จะทำให้ข้าราชการและประชาชนมีวินัย เช่น ใช้โรงเรียน มหาวิทยาลัย เป็นสถาบันพื้นฐานในการเสริมสร้างการมีวินัย นอกจากนี้ในหน่วยงานราชการก็จะมีหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๑.๓ โครงการประชาสัมพันธ์ในแง่ของการเสนอบทความ คำขวัญ กลอน เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการที่จะเสนอความคิดเห็นให้ในการที่จะทำให้ข้าราชการมีวินัยอย่างไร

#### ๒. ส่งเสริมการมีวินัยโดยการควบคุม

๒.๑ หน่วยงานที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และกติกาที่กำหนดไว้ ควรจะมีการปฏิบัติงานโดยความยุติธรรม และปฏิบัติโดยไม่เลือกชั้น เพศ ศาสนา และกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ ควรจะกระทำโดยเสมอภาคกัน เช่น ไม่เลือกลงโทษวินัยเฉพาะคนที่ไม่รู้จัก กรณีที่คนรู้จักก็ไม่ลงโทษทางวินัย ทำให้เกิดความลักลั่นในการทำงานและจะทำให้ขวัญกำลังใจของข้าราชการตกต่ำ จึงจำเป็นที่จะต้องควบคุมให้ข้าราชการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดโดยเสมอภาคกัน โดยมีได้เลือกปฏิบัติเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น

๒.๒ การใช้การควบคุมเป็นที่มาของภาชีอากรเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และประเทศต่อไป จากแนวคิดที่ว่า "ความไร้ระเบียบของชุมชนเป็นแหล่งที่มาของรายได้ภาชีอากร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา

ท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติต่อไป” เช่น กรณี  
ทำความเข้าใจกฎจรรยาภกันำมาปรับและนำเงินมาพัฒนา  
ให้ประชาชนมีวินัยในเรื่องการจรรยาภกัต่อไป โดยการนำ  
เงินมาจัดทำป้ายให้เห็นเด่นชัด หรือทำอะไรที่ส่งเสริม  
ให้ประชาชนเคารพกฎจรรยาภกั เป็นต้น หรือกรณีการ  
คอร์รัปชันในระบบราชการ ถ้ามีผู้รู้รู้แหล่งที่มา บุคคล  
ที่เกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชันในระบบราชการแล้ว ก็จะมี  
รางวัลตอบแทนให้ และกรณีที่หน่วยงานใดที่มีการ  
ปราบปรามทุจริตมาก ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจที่  
ดีในการปฏิบัติงานที่ดี ก็ควรจะส่งเสริมสนับสนุน  
ต่อไป เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มี  
ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

**ความส่งท้าย**

ในบทความนี้เป็นบทความที่ต้องการเน้นให้เห็น

คุณค่าของการมีวินัยว่ามีส่วนเสริมสร้างสมรรถภาพ  
ของข้าราชการอย่างไร และมีส่วนเสริมสร้างการ  
พัฒนาประเทศอย่างไร ซึ่งการเขียนบทความเรื่องวินัย  
เป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะมองเห็นภาพ หรือคุณประโยชน์  
ไม่เด่นชัด เพราะคนไทยเรามักจะมีความเชื่อในเรื่อง  
อิสรเสรี สันโดษ เชื่อในโชคความสา ทำใ้เราได้ชื่อว่า  
ทำอะไรแบบไทย ๆ เสมอ แม้จะใช้เวลาในการที่จะ  
ทำใ้ประชาชนมีวินัยและรู้จักรักษาวินัยมากเพียงใด  
ก็ตาม เราน่าที่จะพยายามและส่งเสริมทุกวิถีทางทั้งใน  
สถาบันครอบครัว การศึกษา สังคม และการเมือง  
การบริหาร ทั้งในภาครัฐบาล ธุรกิจเอกชน เพื่อให้  
บรรลุผลตามแนวคิดที่ว่า “วินัยสร้างคน คนสร้าง  
ชาติ และ วินัยเสริมสร้างสมรรถภาพของ  
ข้าราชการใ้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ”  
ต่อไป และควรจะเริ่มต้นนับหนึ่งได้แล้วสำหรับคำว่า  
การมีวินัย การมีวินัยและการมีวินัย..... ๑๕

**อภิธานการ**

จาก หจก. เก็ส เซนเตอร์ เซอร์วิส

<p><b>บริการ :- รับซ่อมและจำหน่าย</b> เครื่องอัดสำเนาเก็สเต็คเนอร์ เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องคำนวณเลขทุกชนิด โดยช่างผู้ชำนาญงาน</p>	<p><b>จำหน่าย :- อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน</b> หมึกเก็สเต็คเนอร์, โกลัมเนีย, ทีอาร์ กระดาษไขเก็สเต็คเนอร์, เอ็กซ์ตรา, ทีอาร์ กระดาษโรเนียว, ปอนด์, ปรีฟ ผ้าหมึกพิมพ์ดีด ฯลฯ</p>
--	---

**ในราคาเยอเมยาว์**

โทร. ๔๖๕๑๕๔๗, ๔๖๕๓๐๕๕



ในโอกาสที่ได้ไปเยือนประเทศอังกฤษเมื่อต้นเดือนสิงหาคม ๒๕๒๗ ได้ติดต่อขอพบปะสนทนากับรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีอังกฤษ ชื่อ ลอร์ดบาวรี ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและการปฏิรูปการบริหารราชการในประเทศอังกฤษ แต่ปรากฏว่าท่านลอร์ดไม่อยู่ ทางเลขานุการจึงติดต่อนัดหมายให้ไปพบกับนายเลอ เชมินันท์ (Le Cheminant) ปลัดกระทรวง ผู้รับผิดชอบสำนักงานการจัดการและการบริหารงานบุคคลในสำนักคณะรัฐมนตรี (Cabinet Office, Management and Personnel Office) ในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๒๗ การสนทนาครั้งนี้มี ดร.วิลาศ สิงหวิสัย รองเลขาธิการ ก.พ., นายเจริญศักดิ์ เอกสมานกุล จากสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนไทยในอังกฤษ และนายมาร์ติน เลขานุการปลัด

กระทรวงร่วมสนทนาด้วย แต่การสรุปและเรียบเรียงเรื่องนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่ผู้เดียวเพราะได้มีการอธิบายเสริมด้วยหลายประการ

ผู้เขียนได้ตั้งประเด็นเพื่อซักถามขึ้นหลายประเด็น แต่เพื่อความสะดวกจึงได้สรุปผลการสนทนา รวมทั้งคำอธิบายประกอบตามลำดับ ดังนี้

**๑. แนวทาง** ในปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลพรรคอนุรักษนิยม

ก่อนที่รัฐบาลพรรคอนุรักษนิยมของนาง แรตเชอร์จะเข้ารับหน้าที่ในปีพ.ศ. ๒๕๒๒ ประเทศอังกฤษได้ใช้นโยบายทางสังคมนิยมซึ่งพรรคกรรมกรได้เป็นตัวตั้งตัวตีมาประมาณสี่สิบปีแม้จะมีรัฐบาลพรรคอนุรักษนิยมได้มาสลับจากเป็นช่วง ๆ การใช้นโยบายสังคมนิยมถึงการที่รัฐบาลพยายามจัด

\*กรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน



บริการให้แก่ประชาชนอย่างกว้างขวางตั้งแต่ก่อนเกิดไปจนหลังตาย ดังนั้นส่วนราชการจึงต้องขยายตัวอย่างมากมายและงานใดที่เอกชนทำอยู่แต่มีประโยชน์ต่อสังคม รัฐบาลก็ไปยึดมาเป็นของรัฐ โดยจัดเป็นส่วนราชการประเภทหนึ่งคล้ายกับรัฐวิสาหกิจของไทย จึงยิ่งทำให้รัฐบาลขยายตัวขึ้นอย่างมหาศาลซึ่งหมายถึงว่าประชาชนต้องเสียภาษีมากมายมาเป็นรายได้รายจ่ายของรัฐ ส่วนบริการก็ไม่ค่อยเป็นที่พอใจของประชาชน ดังนั้นพรรคอนุรักษนิยมจึงถือโอกาสหาเสียงโดยใช้นโยบายตรงข้ามคือลดบริการของรัฐเพิ่มบทบาทของภาคเอกชน ซึ่งจะมีผลให้ลดภาษีลงและให้เอกชนแข่งขันกันบริการจะดีขึ้น เศรษฐกิจจะดีขึ้น เมื่อประชาชนข้างมากเห็นด้วยก็ได้เลือกพรรคนี้มาบริหารประเทศ

เมื่อนายกรัฐมนตรีแอสเซอร์เข้าบริหารประเทศแล้วก็ได้ดำเนินการปฏิรูปการบริหารราชการดังต่อไปนี้

**๑.๑ การให้เอกชนจัดบริการของรัฐแทนหน่วยราชการ (Privatization)** ซึ่งตามปกติแล้วหน่วยราชการจะจัดบริการต่าง ๆ ที่ให้แก่ประชาชน และที่จะบริการหน่วยงานของรัฐบาลเองด้วยตนเอง โดยใช้ข้าราชการหรือพนักงานเป็นผู้ทำ แต่วิธีการใหม่นี้จะใช้วิธีจ้างธุรกิจเอกชนให้มาทำหน้าที่แทน วิธีการนี้ปรากฏว่าได้ผลดีในกรณีจ้างทำสวน-ทำสนามหญ้า การตกแต่งสถานที่ การรักษาความสะอาดสถานที่ (งานของภารโรง), การจัดหาอาหารเลี้ยงพนักงานหรือผู้รับบริการ เช่น ตามโรงพยาบาล โรงเรียน โรงทหาร, การจัดคนยามรักษาความปลอดภัย, การจ้างรถยนต์แก๋งเพื่อรับส่งเอกสารหรือบุคคลไปติดต่อราชการและการใช้รถแท็กซี่อย่างกว้างขวางแทนการใช้รถราชการ

ในระดับสูงทางราชการก็หันมาใช้วิธีจ้างที่ปรึกษาด้านการจัดการและวิศวกรรมจากบริษัทเอกชนมากกว่าจะพยายามจ้างนักวิชาการไว้ประจำหน่วยงานเนื่องด้วยสิ้นเปลืองไม่มีงานทำตลอดเวลารวมทั้ง

การเป็นลูกน้องของหัวหน้าส่วนราชการทำให้ไม่สามารถให้ความคิดเห็นได้โดยอิสระและรับรองผลได้

การเลิกบริการเหล่านี้ถ้ามองในแง่การเงินระยะสั้นแล้วรัฐบาลยังจะไม่ได้รับประโยชน์สูงนัก เพราะรัฐบาลต้องเจรจากับข้าราชการและพนักงานที่จะถูกยุบเลิกหน่วยงานโดยให้ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้ได้เต็มที่เช่นให้นายจ้างใหม่รับไว้ให้มากที่สุดให้หุ้นในบริษัทใหม่ และการให้ผลตอบแทนในการปลดเกษียณมากกว่าปกติ แต่จะเกิดผลทางการประหยัดในระยะยาว สิ่งที่ได้ประโยชน์ในระยะสั้นคือประสิทธิภาพในการบริหารและความพอใจของประชาชนเมื่อการบริการดีขึ้น

### **๑.๒ การคืนธุรกิจอุตสาหกรรมที่ยึดมาเป็นของรัฐให้แก่ภาคเอกชน (Denationalization)**

แนวความคิดทางสังคมนิยมที่สำคัญก็คือการประกอบกิจการต่าง ๆ นั้นผลสุดท้ายก็คือการบริการประชาชนส่วนรวม ดังนั้นกิจการเหล่านั้นจึงเป็นบริการที่จะให้แก่สังคมจึงควรเป็นไปเพื่อสังคมและโดยสังคม กล่าวคือการปล่อยให้เอกชนทำย่อมไม่เป็นผลดีต่อสังคมจริง ควรจะต้องให้สังคมเป็นผู้จัดบริการเหล่านั้น สังคมที่ว่านี้คือทางราชการหรือรัฐบาล ทฤษฎีต่าง ๆ ทางสังคมนิยมและต่อมาคือทฤษฎีทางคอมมิวนิสต์ จึงถือว่ายี่งรัฐเข้าไปจัดบริการเสียเองมากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งเป็นสังคมนิยมมากขึ้นเพราะประชาชนน่าจะได้ประโยชน์มากขึ้น

สังคมนิยมอังกฤษเดิมเป็นสังคมนิยมแบบเสรีนิยมมีแนวเศรษฐกิจแบบนายทุนหรือการค้าเสรี ซึ่งในสมัยก่อนยังเปิดโอกาสให้มีการเอาไรต์เอาเปรียบคนยากจนและกรรมกรมาก แนวความคิดทางสังคมนิยมจึงเกิดขึ้นและแพร่หลายมากในอังกฤษทั้งในแง่ที่จะต่อสู้เพื่อความเป็นธรรม และความเชื่อที่ว่าถ้ารัฐเป็นเจ้าของปัจจัยในการผลิต (ทุน, แรงงานและธรรมชาติ) เสียเองจะเกิดผลดีต่อสังคม ผู้มีความคิดทางสังคมนิยมนี้ต่อมาได้รวมตัวกับพรรคการเมืองเรียกว่าพรรคกรรมกร

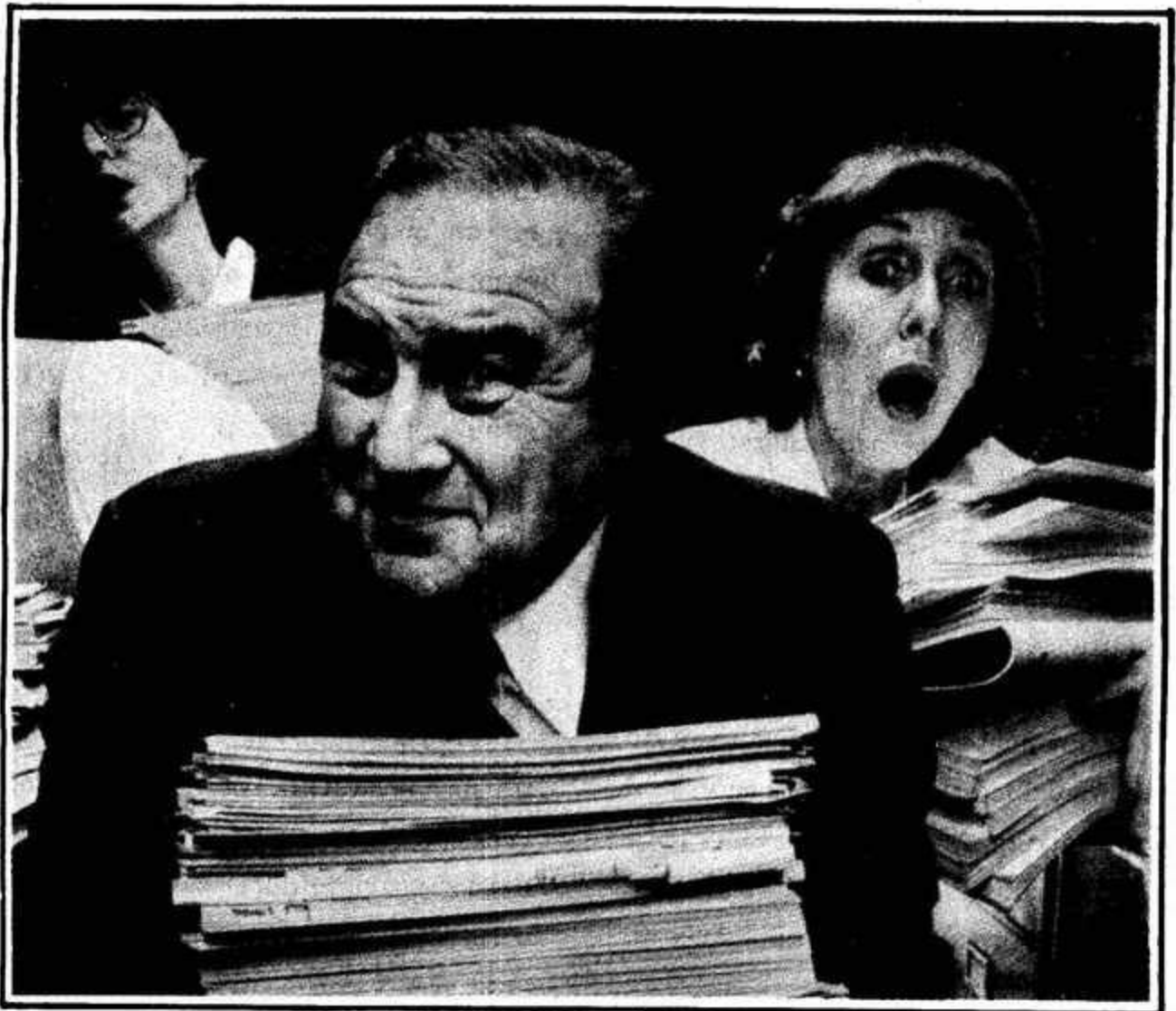
ซึ่งค่อย ๆ ขยายตัวมีผู้นิยมยิ่งขึ้นจนได้เป็นรัฐบาลในโอกาสต่อมา เมื่อก่อนสิ้นสงครามโลกครั้งที่ ๒ ก็สามารถเอาชนะพรรคอนุรักษนิยมของวินสตัน เชอร์ชิล ได้ ก็เริ่มนำแนวความคิดทางสังคมนิยมมาปฏิบัติโดยการเริ่มริบหรือยึดอุตสาหกรรมหนักคือ เหล็กและถ่านหินมาเป็นของรัฐ ซึ่งในรัฐบาลพรรคกรรมกรชุดต่อ ๆ มาก็นำขยายการยึดให้กว้างขวางออกไป ถ้าพรรคอนุรักษนิยมมาเป็นรัฐบาลก็ค่อย ๆ ปลดปล่อยกลับกันไปกันมาหลายยุค บางครั้งก็ปล่อยคืนไปมากบางครั้งก็คืนไปน้อย

ดังนั้นเมื่อนางแรตเซอร์เป็นนายกรัฐมนตรีที่มีแนวความคิดที่จะใช้นโยบายของพรรค ขยายคืนอุตสาหกรรมและบริการต่าง ๆ คืนให้แก่เอกชนไปให้มากที่สุด เพราะเห็นว่ารัฐบาลใหญ่โตจนเกินไปและ

ประสิทธิภาพต่ำมาก อุตสาหกรรมที่เปิดขายคืนไป ในระยะนี้มีหลายอย่างเช่น บริษัทบริติชแอสโรสเปซ, บริษัทสายการบินบริติช, ฝ่ายการผลิตรถยนต์จากรัวร์, อุตสาหกรรมสร้างเรือ, บริษัทรถโดยสารและบริษัทเดินเรือข้ามฟาก (เฟอร์รี่)

ในขณะนี้กำลังเตรียมการขายอุตสาหกรรมเกี่ยวกับโทรคมนาคมให้เอกชนมากขึ้น โดยเฉพาะการโทรเลขและโทรศัพท์ ส่วนการไปรษณีย์และการรถไฟ การขนส่งในเมือง คงจะเป็นบริการของรัฐต่อไปอย่างน้อยก็อีกระยะหนึ่ง

นอกจากนี้การอุตสาหกรรมการผลิตอาวุธต่าง ๆ ซึ่งเดิมรัฐบาลได้รับมานั้น บัดนี้ได้พยายามขายคืนไปให้เอกชนทำเกือบทั้งหมดแล้ว



## ๒. กลไกในการปรับปรุงประสิทธิภาพของรัฐบาล

รัฐบาลภายใต้การนำของนางแตรเซอร์ได้วางกลไกเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่ายของรัฐบาลหลายประการ ดังนี้

**๒.๑ ความริเริ่มในทางการบริหารการเงิน (Financial Management Initiatives)** คือวิธีการควบคุมทางการเงินชนิดหนึ่งโดยการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มที่จะหาทางประหยัดการใช้จ่ายเงินของรัฐบาลโดยมาตรการทางการจัดการ วิธีการที่ทำก็คือให้มีการหาข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริหารภายในองค์การ, คติปริมาณและค่าของผลผลิตและบริการ, ค่าของผลงานของข้าราชการและหน่วยงาน โดยการคิดค่าใช้จ่ายให้แก่กิจกรรมทุกชิ้นรวมทั้งให้ประมาณว่าการที่ส่วนราชการใช้สถานที่ราชการอยู่นั้นถ้าจะเสียค่าเช่าจะคิดเป็นเงินเท่าใดถึงแม้รัฐบาลจะไม่เรียกเก็บก็ตาม แต่ให้แสดงไว้เพื่อจะได้ทราบต้นทุนค่าใช้จ่ายของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหมดแล้วให้นำไปคิดเทียบกับค่าของผลผลิตหรือบริการของหน่วยงานนั้น

เมื่อคิดต้นทุนและราคาขายของผลผลิตและบริการแล้วก็จะรู้ว่าหน่วยงานทำงานมี "ผลกำไร" หรือไม่ มีช่องทางรั่วไหลอย่างไรบ้างและจะปรับปรุงอะไรได้บ้างโดยถือว่าเป็นหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการที่จะปรับปรุงตนเอง โดยรัฐบาลจะคอยตรวจตราให้คุณให้โทษในภายหลัง โดยรัฐมนตรีช่วยว่าการฝ่ายบริหารซึ่งจะรายงานให้นายกรัฐมนตรีทราบทุกระยะ

ในทางปฏิบัติส่วนราชการจะให้ข้าราชการระดับกลางทำหน้าที่รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้แล้วหาทางแก้ไขปัญหาทางการจัดการต่อไป

วิธีนี้ทำให้ข้าราชการมีความสำนึกผิดชอบสูงซึ่งงานก็สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักใช้เงินอย่างประหยัด

## ๒.๒ โครงการตรวจสอบการบริหารงาน (Scrutiny Programme)

ท่านนายกรัฐมนตรีได้ใช้วิธีตั้งคณะที่ปรึกษาฝ่ายตรวจสอบการบริหารโดยมีนักธุรกิจและนักวิชาการเป็นกรรมการ มีประธานของบริษัทมาร์คและสเปนเซอร์เป็นประธาน

คณะที่ปรึกษามีหน้าที่หยิบยกประเด็นปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งขึ้นมาศึกษาหาทางแก้ไขเพื่อประหยัดรายจ่าย โดยเฉลี่ยเรื่องหนึ่ง ๆ จะใช้เวลาพิจารณาประมาณ ๙๐ วัน

ส่วนผู้ปฏิบัติงานจริงได้แก่หน่วยประสิทธิภาพของสำนักนายกรัฐมนตรี (Efficiency Unit) ซึ่งมีอัตราข้าราชการประจำเพียง ๑๒ คน และมีที่ปรึกษาจากภายนอกด้วย คณะเจ้าหน้าที่นี้จะรับนโยบายและแนวทางจากคณะที่ปรึกษาแล้วเข้าไปช่วยข้าราชการของหน่วยต่าง ๆ ให้ศึกษาหาข้อมูล แล้วเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อรัฐมนตรีช่วยว่าการฝ่ายบริหาร โดยหน่วยประสิทธิภาพจะตรวจสอบสรุปผลงานนำเสนอนายกรัฐมนตรีอีกต่อหนึ่งซึ่งนายกรัฐมนตรีก็จะได้รายงานต่อรัฐสภาให้ทราบว่ารัฐบาลได้ทำอะไรไปบ้าง และต้องการให้รัฐสภาสนับสนุนอย่างไรต่อไป เพราะนางแตรเซอร์ถือว่านโยบายประหยัดเป็นนโยบายหลักของพรรคซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสภาจึงต้องหมั่นรายงานให้สภาทราบ

เท่าที่ประมาณการไว้เชื่อว่าหน่วยนี้สามารถประหยัดเงินได้แล้วมากกว่า ๒๐๐ ล้านปอนด์ (หกพันล้านบาท)

## ๒.๓ การตรวจตราการจัดการ (Management Reveiws)

รัฐบาลปัจจุบันได้ตั้งสำนักการจัดการและการบริหารงานบุคคล (Office of Management and Personnel) ในสำนักคณะรัฐมนตรี ให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ทางด้านการปรับปรุงการบริหารราชการและการบริหารงานบุคคล (หน้าที่หลังนี้ทำแทนคณะกรรมการก.พ. ซึ่งยุบเลิกไป โปรดดูรายละเอียดข้างท้าย)

โดยมีหน้าที่คอยตรวจตราระบบการจัดการต่าง ๆ งานที่ได้ทำสำเร็จไปแล้วคือการปรับปรุงวิธีการส่งหนังสือทางราชการ (Messenger services), การพิมพ์ติด, ระบบการจ้างเหมา, ระบบการซื้อของทางราชการ

### ๒.๔ การเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ

(๑) การตั้งเป้าหมายของการใช้จ่าย รัฐบาลอังกฤษได้สั่งให้กระทรวงการคลังทำหน้าที่ตั้งเป้าหมายว่าจะใช้งบประมาณในแต่ละปีเท่าใด เพื่อกิจการใดบ้างให้แน่นอนเป็นการล่วงหน้าหลายปี และให้หาวิธีที่จะใช้จ่ายเงินในแต่ละเรื่องให้ได้ผลยิ่งขึ้นหรือประหยัดมากขึ้น

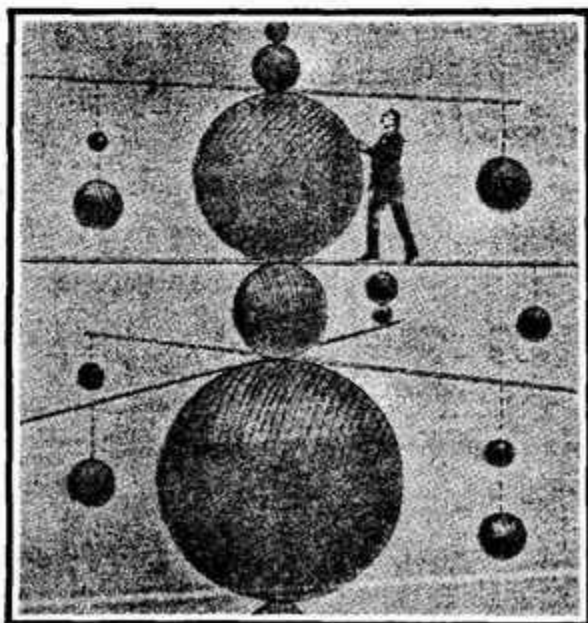
(๒) การควบคุมอัตราค่าจ้างข้าราชการ รัฐบาลอังกฤษได้ใช้นโยบายลดอัตราค่าจ้างข้าราชการลงตามกำหนดระยะเวลาดังนี้

ปี ๑๙๗๙ มีข้าราชการทั้งสิ้น ๗๕๐,๐๐๐ คน

ปี ๑๙๘๔ มีข้าราชการทั้งสิ้น ๖๕๐,๐๐๐ คน

ปี ๑๙๘๗ มีข้าราชการทั้งสิ้น ๕๘๐,๐๐๐ คน

โดยให้กระทรวงการคลังกำหนดชี้ขาดไปว่ากระทรวงทบวงกรมจะมีอัตราค่าจ้างในปีงบประมาณหนึ่ง ๆ ก็คน แล้วรายงานให้รัฐบาลทราบเพื่อแจ้งต่อรัฐสภาโดยถือเป็นประเด็นทางการเมืองที่สำคัญที่พรรคอนุรักษนิยมใช้เป็นหลักในการหาเสียง



## ๓. การจัดหน่วยช่วยอำนวยความสะดวกของนายกรัฐมนตรี

### ๓.๑ หน่วยช่วยอำนวยความสะดวกฝ่ายนโยบาย

หน่วยช่วยอำนวยความสะดวกที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำเรื่องเกี่ยวกับนโยบายแก่นายกรัฐมนตรีนั้นได้ตั้งขึ้นครั้งแรกในสมัยนายกรัฐมนตรีเอดเวิร์ด ฮีธ เรียกว่า Central Policy Review Staff งานของคณะช่วยอำนวยความสะดวกเพื่อตรวจสอบนโยบายกลางนี้นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีและบางครั้งก็ได้จัดพิมพ์เป็นรายงานขึ้น

ปัจจุบันนางเรตเชอร์ตั้งหน่วยงานวางนโยบายชื่อว่า Policy Unit ประกอบด้วยบุคคลราว ๑๐ คน ในจำนวนนี้มีข้าราชการพลเรือนสามัญเพียง ๓-๔ คน นอกนั้นเป็นนักธุรกิจและนักการเมือง หน่วยวางนโยบายนี้ทำงานที่ทำเนียบ (บ้าน) นายกรัฐมนตรีที่บ้านเลขที่ ๑๐ ถนนดาวนิง โดยตรงเต็มเวลา

นอกจากหน่วยประจำแล้วก็มีที่ปรึกษาพิเศษส่วนตัวเพื่อให้คำปรึกษาเฉพาะเรื่องพิเศษต่าง ๆ

นอกจากนี้ นายกรัฐมนตรียังได้รับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำจากพรรคอนุรักษนิยมและสถาบันการศึกษาวิเคราะห์ต่าง ๆ ซึ่งส่วนมากได้ตั้งขึ้นมาโดยใช้กองทุนของเอกชนและมูลนิธิต่าง ๆ เพื่อความเป็นอิสระ ความเป็นกลาง และความสมมูลย์ระหว่างความคิดเห็นของฝ่ายต่าง ๆ

### ๓.๒ สำนักคณะรัฐมนตรี

สำนักคณะรัฐมนตรีของอังกฤษในปัจจุบันได้มีมาประมาณ ๗๐ ปีแล้ว ตัวเลขวิชาการคณะรัฐมนตรีถือว่าเป็นตำแหน่งสูงสุดหรือเป็นหัวหน้าของข้าราชการพลเรือนสามัญที่รับราชการเป็นอาชีพ โดยได้รับการเลือกสรรแต่งตั้งมาจากปลัดกระทรวงอาวุโส แม้ข้าราชการในระดับกลางของ สำนัก ทุกคนรวมทั้งของสำนักการจัดการและการบริหารงานบุคคลก็เป็นข้าราชการที่ยืมตัวมาจากกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ หมุนเวียนกันมาอยู่ครั้งละ ๒-๓ ปี ทั้งนี้เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ และนำประสบการณ์จากทุก

หน่วยงานมาประสานกันเพื่อประโยชน์ของชาติ

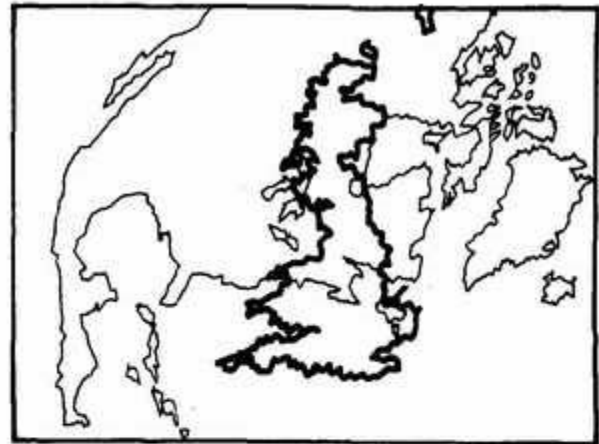
การหมุนเวียนข้าราชการนี้ทำกันเป็นประเพณีหรือธรรมเนียมการปฏิบัติราชการไม่ได้มีระเบียบแบบแผนอะไรที่ชัดเจน โดยให้เลขาธิการ ครม.ติดต่อกับปลัดกระทรวงทบวงอื่น ๆ และหน่วยการบริหารงานบุคคลของกรมต่าง ๆ ให้หมุนเวียนส่งคนมากล่าวคือตัวเลขาธิการและข้าราชการชั้นสูงในทำเนียบจะดูว่าใครอยู่มานานแล้วควรจะต้องกลับกระทรวงทบวงกรมเดิมแล้วจะขอใครมาแทน

สำหรับการสรรหาผู้จะมาดำรงตำแหน่งปลัดและรองปลัดกระทรวงต่าง ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของนายกรัฐมนตรีนั้นได้ดำเนินการโดยให้คณะกรรมการการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการชั้นสูง (Senior Appointment and Selection Committee) เป็นผู้เสนอผู้ที่เห็นสมควร ๔-๕ ชื่อต่อนายกรัฐมนตรีให้คัดเลือกแต่งตั้งต่อไป ทั้งนี้ในแต่ละหน่วยงานก็มีแผนการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ (Succession Plan) ซึ่งเป็นบัญชีที่แสดงลำดับอาวุโสข้าราชการและแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลให้รับตำแหน่งอยู่แล้วจึงเป็นบัญชีที่จะใช้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วย

#### ๔. การปฏิรูประบบบริหาร

รัฐบาลอังกฤษได้เคยมีความพยายามที่จะปฏิรูประบบบริหารราชการเหมือนกับรัฐบาลประเทศอื่นเช่นกัน วิธีการปรับปรุงก็ทำแบบอเมริกาซึ่งมีการศึกษาเพื่อปรับปรุงขนานใหญ่ในสมัยประธานาธิบดีทรูแมน เรียกว่าคณะกรรมการฮิวเวอร์ ส่วนอังกฤษได้ตั้งคณะกรรมการปฏิรูปภายใต้การนำของลอร์ดฟูลตัน

อย่างไรก็ดี การศึกษาขนานใหญ่แบบของฮิวเวอร์และฟูลตันนี้จะต้องใช้เวลาและทรัพยากรมากมายและผลได้ก็ไม่ค่อยดีนักเพราะส่วนมากจะเสนอให้ปฏิรูปอย่างกว้างขวาง ซึ่งพลอยทำให้เกิดการต่อต้านอย่างกว้างขวางตามมา ประกอบกับรัฐบาลประเทศต่าง ๆ ก็ไม่มีความสนใจความสามารถและความกล้าหาญที่จะสั่งการให้มีการปฏิรูปอย่างกว้าง



ขวางได้ เพราะรัฐบาลยอมประสบปัญหาหลายด้าน โดยเฉพาะปัญหาด้านการเมืองซึ่งเกิดขึ้นมาทุกวัน ประกอบกับข้าราชการประจำมักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ ถ้ารัฐบาลไม่แข็งจริงก็ยากจะปราบข้าราชการประจำให้ยอมรับอำนาจและปฏิบัติตามคำสั่งได้ทันภายในเวลาอายุของรัฐบาลนั้น ๆ

ผลการศึกษาของคณะกรรมการฮิวเวอร์ฟูลตันก็ประสบชะตากรรมเช่นเดียวกันคือบังเกิดการต่อต้านเป็นอันมาก ข้อเสนอแนะส่วนมากไม่ได้รับไปปฏิบัติ แต่ข้อเสนอแนะสำคัญบางเรื่องก็สามารถนำไปปฏิบัติได้ผลดีเช่น แยกหน้าที่การบริหารงานบุคคลมาจากกระทรวงการคลังมาให้ทางสำนักคณะรัฐมนตรี (ซึ่งทำหน้าที่รวมทั้งสำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีของไทย) นอกจากนี้ระบบเงินเดือนข้าราชการซึ่งเคยมีหลายสิบระบบก็นำมารวมกันเป็นระบบเดียว

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (Civil Service Department) ซึ่งรวมงานด้านบริหารงานบุคคลทุกด้านได้รับการจัดส่วนราชการใหม่ ในปี ๒๕๒๔ โดยแบ่งงานที่เกี่ยวกับการใช้และการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ไปให้ทางกระทรวงการคลัง งานด้านการสรรหาและสอบอยู่ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (Civil Service Commission) และจัดตั้งสำนักงานจัดการและการบริหารงานบุคคลโดยให้มีหน้าที่ด้านงานบริหารงานบุคคลและให้เลขาธิการคณะรัฐมนตรีเป็นผู้รับผิดชอบงาน ทั้งนี้เพื่อให้งานบริหารงานบุคคลมีบทบาทเข้มแข็งยิ่งขึ้น

**สรุป** การปฏิรูปการบริหารในประเทศไทย  
ในสมัยรัฐบาลพรรคอนุรักษนิยมของนางมาร์กาเร็ต  
แธตเชอร์ นี่เป็นการปฏิรูปที่อาศัยการเมืองนำการ  
ปฏิรูป กล่าวคือถือเป็นนโยบายของพรรคที่นำไปใช้  
หาเสียงเมื่อประชาชนเห็นชอบด้วยและเลือก สส.  
ของพรรคให้มามีเสียงข้างมากในสภาผู้แทนราษฎร  
แล้วพรรคก็ได้จัดตั้งรัฐบาล ซึ่งถือว่าได้รับอาณัติมาจาก  
ประชาชนให้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการโดยถือ  
หลักประหยัด ประสิทธิภาพ และหลักการที่ลดบริการ  
ของรัฐไปมอบให้เอกชนทำให้มากที่สุด

นางแธตเชอร์จึงวางนโยบาย และจัดองค์กร  
นำเพื่อดำเนินการปฏิรูปไปดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

ผลสำเร็จของการปฏิรูปของนางแธตเชอร์นั้น  
จึงขึ้นกับความสนับสนุนของประชาชนและสภา  
ผู้แทนราษฎร ประกอบกับความจริงจังและเอาใจใส่ใน  
การที่ประหยัดรายจ่ายของรัฐบาลซึ่งมีรายได้น้อยไม่  
เพียงพอและมีหนี้สินรุงรัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความ  
ขยันขันแข็งเอาจริงของนายกรัฐมนตรี ซึ่งท่านปลัด  
กระทรวงผู้ให้สัมภาษณ์ กล่าวว่า “ท่านนายกฯ  
ท่านสนใจในรายละเอียดของทุกเรื่องและติดตามซัก  
ถามข้อมูลรายละเอียดเหล่านี้ไปจนสุดหล้าฟ้าเขียว  
ทีเดียว”





**ทุกนาทีมีค่า**

**IS-220 ทำงานให้คุ้มค่ากว่า**

**เพราะสามารถขุดตักได้ถึง 4 ครั้งต่อนาที**



รถขุดไฮดรอลิก ไอ เอช ไอ รุ่น IS-220 ใช้เวลาในการทำงานหนึ่งรอบเพียง 14 วินาทีเท่านั้น ฉะนั้นเมื่อคิดไปถึงมาตรฐานขนาด 0.9 ลบ.ม.สามารถขุดตักดินได้ถึง 214 ลบ.ม.ต่อชั่วโมง จึงนับว่า IS-220 ได้สร้างสถิติใหม่ในการทำงานที่รวดเร็วและให้ผลผลิตสูงเหนือกว่ารถขุดอื่นๆ ในขนาดเดียวกัน

ไอ เอช ไอ ได้พัฒนาตัวเทคโนโลยีและ ทรอกแบบ ทำให้ชิ้นส่วนทุกชิ้นของรถขุด ไอ เอช ไอ ทำงานสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้เอง IS-220 จึงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงเทียบเท่ารถขุดขนาดใหญ่ แต่ขณะเดียวกันก็ยังคงรักษาความแค่วัดช่อง ร่องไว้ ให้เช่นเดียวกับรถขนาดกลาง

นอกจากประสิทธิภาพยอดเยี่ยมในการทำงานแล้ว IS-220 ยังได้รับความเชื่อถือตลอดมาในด้านความแข็งแรงทนทาน ประหยัดเชื้อเพลิง ตลอดจนให้ความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการทำงานเคลื่อนในทุกสภาพงาน



ไอ เอช ไอ เครื่องจักรที่ดีพร้อมสำหรับบ้านของท่าน

**ไอ เอช ไอ บริษัท อินเตอร์เนชันแนล เอเชีย จำกัด**

สำนักงานใหญ่: 100 ถนนสุขุมวิท กรุงเทพฯ 101  
โทร: 02-255-1111 โทรสาร: 02-255-1112

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**



**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

# สมรรถภาพ ข้าราชการไทย

อนุภาพ ถิธลาภ \*

ที่จริงแล้ว ต้นตอของคำว่า “สมรรถภาพ” ที่ใช้ในการเปรียบเทียบการทำงานของคนนั้น มาจากการศึกษาการทำงานของเครื่องจักรโดยการที่เราดูว่าเครื่องจักรนั้น ๆ สามารถจะทำอะไรได้บ้าง มีกำลังแรงม้าเท่าไร และผลผลิตที่ออกมาเป็นอย่างไร ซึ่งจะเป็นการบอกได้ว่า เครื่องจักรนั้น ๆ มีสมรรถภาพดีหรือไม่ดีอย่างไร และเมื่อนำคำว่า “สมรรถภาพ” มาใช้กับคน การที่เราจะดูว่าคนหนึ่ง ๆ จะมีสมรรถภาพการทำงานเป็นอย่างไรนั้น ก็จะต้องดูที่อำนาจและความสามารถในการทำงาน (Competence) ระดับสติปัญญา (Calibre) และผลการทำงาน (job performance) ว่าเป็นอย่างไร ในกรณีเดียวกันหากจะวัดถึงสมรรถภาพในการทำงานของข้าราชการ ก็อาจจะดูได้จากความสามารถที่จะมีได้จากอำนาจหน้าที่

ระดับการศึกษาและสติปัญญาและผลการบริการต่อประชาชนนั่นเอง

ดังนั้น หากจะถือเอาเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นเป็นเกณฑ์การวัดสมรรถภาพของข้าราชการไทยแล้วจะมีการสรุปเอาว่า “ข้าราชการไทยนั้นไร้สมรรถภาพ” เพราะมีพฤติกรรมแบบเข้าขามเย็นขาม ไม่กระตือรือร้น ข้อราษฎ์บังหลวง บางครั้งก็ไม่สนใจหรือเอาใจใส่กับผู้ที่มาขอรับบริการหรือติดต่อมาเป็นเกณฑ์สรุปว่าข้าราชการไทยไร้สมรรถภาพนั้นคงจะไม่ถูกต้องเป็นแน่แท้ เพราะที่จริงแล้วข้าราชการไทยดูจะมีความสามารถที่จะทำอะไรจากอำนาจหน้าที่มากมาย หรือหากจะว่าข้าราชการไทยไร้สมรรถภาพเพราะระดับการศึกษาหรือสติปัญญาไม่ดี ก็ไม่ถูกต้องเพราะที่จริงแล้วข้าราชการไทยมีความรู้ความสามารถ

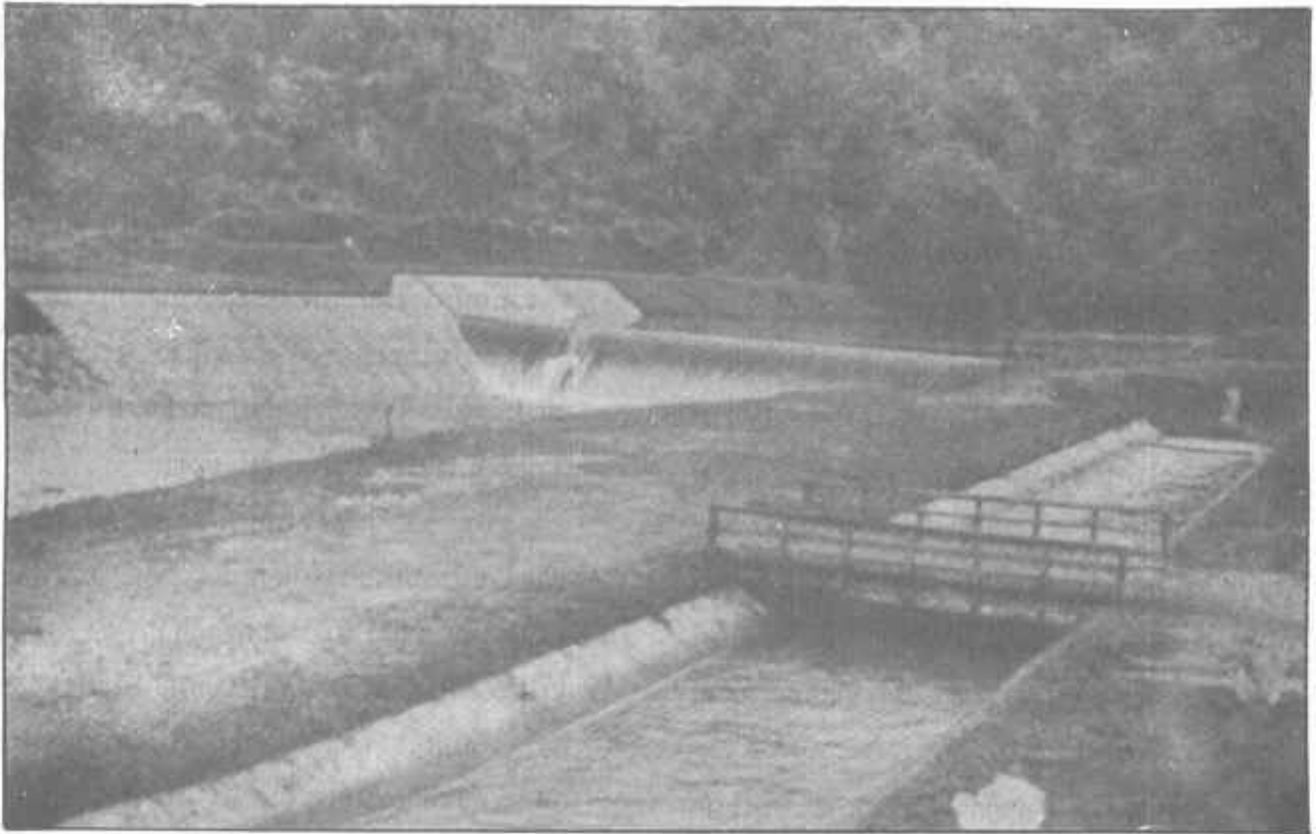
สูงกว่าพนักงานธุรกิจเอกชนและอื่น ๆ นอกจากนั้นแล้วเรายังมีข้าราชการที่ได้มีโอกาสไปศึกษาต่อต่างประเทศ มีความรู้ค่อนข้างดีอยู่มากมายตามกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ เพราะฉะนั้นหากเราจะวิเคราะห์ถึงสมรรถภาพของข้าราชการไทยแล้ว ก็คงจะต้องดูที่สมรรถภาพในการบริการนั่นเอง

เท่าที่ผ่านมา การให้บริการประชาชนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ข้าราชการนั้นมักจะถูกตำหนิติเตียนว่า มีขั้นตอนกฎเกณฑ์มากมายและยุ่งยาก ใช้เวลานานเกินไป มีระบบเล่นพรรคเล่นพวก และติดสินบน ซึ่งทำให้ประชาชนมีภาพพจน์ต่อข้าราชการในแง่ไม่ดี คือมองว่าข้าราชการไทยขาดสมรรถภาพในการบริการ ปัญหาดังกล่าวน่าจะมีสาเหตุสำคัญ ๒ ประการ คือ ปัญหาจากตัวระบบราชการที่ข้าราชการเราสังกัดอยู่ และปัญหาของข้าราชการแต่ละคนเอง แต่สำหรับในที่นี้เราจะพูดกันแต่เฉพาะปัญหาที่มาจากระบบราชการมากกว่าปัญหาจากส่วนบุคคล เพราะปัญหาจากระบบจะเป็นปัญหาที่กระทบต่อสมรรถภาพของข้าราชการมากกว่า และอาจจะเป็นช่องทางแก่ท่านผู้รู้ทั้งหลายได้ใช้กำลังภายใน และอิทธิฤทธิ์ ปาฏิหาริย์ทั้งปวงมาจัดปิดเป่าไปได้ โดยขอชี้ปัญหา ดังนี้

**ประการแรก** ระบบราชการไทย เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์ ระเบียบที่ยุ่งยากและซับซ้อน เนื่องจากการบริหารงานในระบบราชการมุ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งขนาดขององค์การที่มีขนาดใหญ่มากขึ้นทุกที ๆ บางครั้งจึงมีความจำเป็นในการสร้างกฎเกณฑ์ กฎระเบียบขึ้น เพื่อให้ข้าราชการทุกคนยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้น แทนที่จะถือโอกาสให้ใช้ดุลยพินิจ หรือการตัดสินใจของบรรดาข้าราชการเองตามกำลัง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดการเล่นพรรคเล่นพวกกัน หรือทุจริตได้ จึงมีการกำหนดกฎเกณฑ์ขึ้นมาเป็นเกราะกำบังอย่างเข้มงวด แต่ยิ่งบริหารงานไป กฎระเบียบก็

ยิ่งเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากกฎระเบียบเดิมนั้นยังไม่ครอบคลุมถึงขนาดที่จะป้องกันข้าราชการบางคนที่หวังและอาศัยช่องโหว่ของกฎเกณฑ์ กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ไปใช้ในทางที่มีขอบข่ายประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งนี่เองที่ไปก่อผลกระทบให้ข้าราชการดี ๆ ที่ยังตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ แต่บางครั้งก็ติดขัดในปัญหากฎข้อบังคับเดิม จำเป็นต้องหลีกเลี่ยงช่องโหว่ เพื่อผลประโยชน์ของประชาชน ก็กลับต้องตีบตัน หรืออาจจะถูกกลั่นแกล้งทำให้หมดกำลังใจที่จะคิดสร้างสรรค์ หรือหาทางบริการประชาชน ก็อาจหันมาเกาะติดกับระบบและกฎเกณฑ์เก่า ๆ ไปวันหนึ่ง ๆ และส่วนที่สำคัญที่สุด ผู้ที่เคราะห์ร้ายกว่าเพื่อนก็คือประชาชนตาดำ ๆ อย่างเรา ๆ ท่าน ๆ ก็จำต้องเผชิญกับกฎเกณฑ์ที่ยุ่งยาก ซับซ้อน จุกจิกนี้มากขึ้น ๆ ทุกวัน

**ประการที่สอง** ค่านิยมของข้าราชการไทย จากลักษณะของสังคมไทยที่ผู้น้อยยึดถือและเคารพผู้ใหญ่ ผู้ที่เหนือกว่า หรือผู้ที่มีอำนาจวาสนายศฐาบรรดาศักดิ์ ส่วนผู้ใหญ่ หรือผู้ที่เหนือกว่า มียศอำนาจ ตำแหน่งสูงกว่าก็ถือว่า ตนมีอิสระที่จะตัดสินใจทำอะไรก็ได้ที่ตนเห็นว่าน่าจะทำหรืออยากจะทำ และหน้าที่ของตนก็คือการไม่ต้องทำงานหนัก ทั้งสองสิ่งนี้จึงก่อให้เกิดลักษณะผู้ที่เหนือกว่า และต่ำกว่า เกิดเป็นความรู้สึกว่า ข้าราชการเป็นนาย และประชาชนกลายเป็นบ่าว ข้าราชการจึงไม่อยู่ในฐานะของผู้ให้บริการหรือรับใช้ เพราะตนมีตำแหน่งที่สังคมทั่วไปยกย่องว่ามีเกียรติ มีฐานะและศักดิ์ศรีเหนือกว่าประชาชนทั่ว ๆ ไป ตนจึงทำหน้าที่ที่ผู้เหนือกว่า (รัฐ) เป็นผู้มอบให้เท่านั้น และจะต้องทำอย่างเข้มแข็งจริงจังต่อผู้ที่เหนือกว่า (เจ้านายในระดับต่าง ๆ) แต่สำหรับประชาชนแล้ว เขามีสิทธิที่จะทำอะไรก็ได้ที่เขาพอใจ จึงทำให้พฤติกรรมที่ออกมากลายเป็นประชาชนต้องเข้ามาใช้บริการ และต้องอดทนรอต่อการตอบสนองอารมณ์ที่ไม่แจ่มใส ในบางโอกาสของข้าราชการ



**ประการที่สาม** การจำแนกงานออกเป็น ส่วนย่อยๆ และให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แม้มันว่า จุดประสงค์ของระบบราชการต้องการที่จะพยายาม ทำให้ระบบประกอบด้วยส่วนย่อยๆ ที่สามารถที่จะทำงาน ส่วนเฉพาะคนให้มีสมรรถภาพ แล้วก่อให้เกิดมีการเชื่อมต่อของระบบย่อยๆ เหล่านี้ กลายเป็นองค์การหรือระบบราชการที่มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด แต่ในสภาพความเป็นจริงกลับกลายเป็นว่า ยิ่งจำแนกงานออกเป็น ส่วนๆ เฉพาะด้านมากยิ่งขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งก่อให้เกิดปัญหาหลักที่ตามมาอย่างน้อย ๒ ประการด้วยกัน คือ ๑) ก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนของงาน อาจจะเป็นในแง่ที่ว่า งานชิ้นเดียว มีคนทำ ๒ คน หรือสองหน่วยงาน หรือคน ๆ เดียวอาจจะต้องทำงานพร้อม ๆ กันในหลายหน่วยงาน เพราะเนื่องจากความต้องการความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นต้น งานที่ออกมาจึงขาดสมรรถภาพ กล่าวคือ ในประการแรกในการที่ต้องทำงานเหมือนกันหลายหน่วยงาน แต่ได้ผลหรือจุดมุ่งหมายอันเดียวกัน ก็ก่อให้เกิดการใช้ต้นทุนมาก แต่ได้ผลเท่าเดิม เช่น งานพัฒนาชนบท

ของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท (ร.พ.ช.) กองอำนาจการรักษาความปลอดภัยกลาง (ก.ร.ป.) กรรมการพัฒนาชุมชน และงานฝ่ายพัฒนาของกรมการปกครอง เป็นต้น ๒) คน ๆ เดียว ทำงานหลายหน่วยงาน เช่น ดร.แจ่มจิต ซึ่งจบการศึกษาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกำลังเป็นสาขาวิชาที่คล้ายกับยาวิเศษในการแก้ปัญหาในการบริหารงานต่าง ๆ แก่จึงเป็นทั้งอธิการบดีมหาวิทยาลัย กรรมการสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม กรรมการ ก.พ. กรรมการรัฐวิสาหกิจ วิทยากรผู้อบรมการพัฒนาของสภาการศึกษา ฯลฯ เป็นต้น แต่น่าเสียดายที่ ดร.แจ่มจิต แก่ไม่ได้เรียนวิชาแบ่งภาคแบบพระนารายณ์ วันหนึ่ง ๆ แก่จึงสามารถเพียงไปกล่าวคำพูดสองสามคำในที่ประชุม แล้วก็นั่งหลับเพราะความเพลียจากการเดินทาง

ส่วนในกรณีที่มีการใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ปัญหาที่เกี่ยวกับสมรรถภาพในการบริการก็อยู่ในกรณีที่ว่า ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้สามารถที่จะนำความรู้มาใช้หรือพูดจาภาษาเดียวกันกับผู้รับบริการหรือไม่

เช่น ในขณะที่ระบบราชการคัดเลือกเอานักวิชาการเกษตรที่มีความรู้เกี่ยวกับพืชไร่มาคนหนึ่งให้มาทำงานกับชาวไร่ โดยเป็นผู้รับผิดชอบเขตการเกษตรหนึ่ง นักวิชาการผู้นี้จะสามารถประยุกต์วิชาความรู้ที่ตนเคยศึกษามาให้เข้ากับสภาพท้องถิ่นหรือไม่ ไม่ใช่ห่อเอาแต่ความคิดของฝรั่งตะวันตก ตำราลัทธิ ไร่ใช้แต่เครื่องมือเครื่องมือทางการเกษตรที่ใช้ยาก ๆ แพง ๆ ที่ชาวไร่ได้แต่ฟังแล้วก็เดินกลับบ้านด้วยความงงงวยหรือไปพูดจาแนะนำชาวบ้านแต่ครั้งก็เต็มไปด้วยศัพท์แสงทางวิชาการ หรือบางครั้งพูดคนละปัญหา กับที่ชาวบ้านสนใจ หรือพูดได้เฉพาะสิ่งที่ตนเองรู้ ขำขานูญเท่านั้น ส่วนนอกเหนือจากนั้นก็ไม่น่าสนใจศึกษาถือว่าเป็นการทำลายความเป็นผู้ชำนาญเฉพาะด้านของตน

**ประการที่สี่** สายการบังคับบัญชาเป็นระบบจำแนกอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งตั้งแต่ระดับสูงสุดลงมาถึงต่ำสุด เป็นลักษณะของการขึ้นต่อกันในแนวตั้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่เป็นแบบทางการ ทำให้ทางเดินของข่าวสาร ข้อมูลบางอย่างจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนต้องปิดกั้น หรือบิดเบือนข้อเท็จจริง และสายการบังคับบัญชาทำให้งานล่าช้า เพราะการวินิจฉัยสั่งการในปัญหาต่าง ๆ ต้องรอเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้น ซึ่งการมีสายการบังคับบัญชาที่มากและซับซ้อน ในการบริหารงานราชการที่อาศัยการแบ่งและจัดให้มีสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนและตายตัวเป็นขั้น ๆ ลงไปนั้น ก็หวังจะทำให้ข้าราชการรู้ถึงตำแหน่งฐานะและหน้าที่ของตนในหน่วยงานได้อย่างชัดเจนว่าตนคือใคร เป็นลูกน้อง หรือเจ้านายใคร รับผิดชอบเกี่ยวกับอะไร เป็นต้น แต่สิ่งที่ระบบการบริการแบบนี้ขาดไปก็คือ การขาดการติดต่อตามผลงานตามสายงานที่วางไว้ จึงกลายเป็นว่าสายการบังคับบัญชา กลายเป็นช่องทางสั่งงานเท่านั้น โดยไม่สนใจการติดตามงาน ฉะนั้นปัญหาการที่จะให้ข้าราชการควบคุมตนเองได้ทุกคนนั้นคงจะยาก

มักจะเข้าทำนองใครใคร่ทำทำ หรือแมวไม่อยู่หนูร่าเริง เป็นต้น และจะเกิดการโยนงานให้กับสายงานไปเรื่อย ๆ เช่น ส่งขึ้นไปให้ผู้บังคับบัญชาชั้นอนุมัติตัดสินใจ หรือส่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรวจสอบรายละเอียด เป็นต้น จะซ้ำก็ช่าง ไม่ใช่เรื่องของเราทำงานหนักให้เหนื่อยทำไม สู้ทำช้า ๆ ให้มันยุ่งยาก มีขั้นตอนไม่ได้สบายดี สายการบังคับบัญชา จึงเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดความชักช้ามากกว่าเป็นการช่วยให้การบริการดำเนินไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผลสะท้อนต่อปัญหาสมรรถภาพของสายบังคับบัญชาอีกแง่หนึ่ง ก็คือ การที่จะมีโอกาสเป็นใหญ่เป็นโตและสร้างพวกพ้อง บริวารไว้ในอาณาเขตของตน เนื่องจากลักษณะของสายการบังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินงานในลักษณะบนลงสู่ล่าง และล่างขึ้นสู่บนนั้น ไม่ว่าข้าราชการในหน่วยงานจะติดต่อที่เป็นกิจลักษณะกันในหน่วยงานเดียวกันหรือนอกหน่วยงาน สายการติดต่อก็ต้องผ่านไปยังหัวหน้าหน่วยงาน แต่ละระดับเสมอ ฉะนั้นสายงานจึงก่อให้เกิดระบบเสริมสร้างและปกป้องพรรคพวก หรือทำลายคนที่ไม่เป็นพวกได้ เพราะหัวหน้าหน่วยงานในแต่ละระดับจะสามารถเป็นผู้กำหนดให้มีการติดต่อหรือไม่ หรือจะให้รางวัลแก่ใครได้ จึงกลายเป็นการสร้างอาณาจักรในหน่วยงานของหัวหน้าหน่วยงานแต่ละระดับไป

**ประการที่ห้า** การประเมินผลงาน เนื่องจากการบริหารในระบบราชการนั้น มุ่งหวังที่จะตอบสนองแก่ประชาชนให้อยู่ดีมีสุข งบประมาณ ค่าใช้จ่าย และกิจกรรมทุกประเภท จึงมุ่งที่การบริการให้แก่ความพอใจ ตอบสนองความขาดแคลนมากกว่าจะมุ่งหวังผลประโยชน์กำไร จากลักษณะที่เป็นกิจกรรมที่มุ่งบริการแก่ประชาชนโดยนำผลงานที่ออกมาเป็นตัวเงินหรือตัวเลขได้ยากนี้เอง จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการขาดสมรรถภาพ เพราะไม่สามารถประเมินได้ว่าการบริการนั้นดีหรือไม่เพียงใด ยิ่งการที่ไม่ได้กำหนดมาตรฐานของงานไว้ ยิ่งทำให้ระบบ

บริการเป็นไปตามอำเภอใจผู้ปฏิบัติมากขึ้นทุกที เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน อาจจะทำการจอดตัดลอก หรือตรวจสอบท่าทะเบียนให้แก่ผู้มาติดต่อเพียง สองสามคน หรือสิบยี่สิบคนก็ได้ แล้วแต่อารมณ์ ซึ่ง อาจค้างมาจากบ้านจนถึงที่ทำงาน หรือความกลัวที่ เจ้าหน้าที่จะมาทวงหนี้ (โดยเฉพาะวันเงินเดือนออก)

**ประการที่หก** การพิจารณาให้ความชอบและการให้โทษ ซึ่งหมายถึงการที่จะถูกไล่ออก ลงโทษ หรือตัดเงินเดือนกับการที่จะได้ ๒ ชั้น มีโอกาส ก้าวหน้าในสายงานหรือเลื่อนตำแหน่งนั้น ประชาชน ที่เป็นผู้รับบริการ และผู้เสียเงินจ้างข้าราชการมาก ก็ไม่ได้มีส่วนกำหนด รับรู้ หรือให้คะแนนบ้างเลย แม้แต่น้อย ฉะนั้น ปัญหาของการมีสมรรถภาพใน แห่งของการบริการแก่ประชาชนจึงเป็นอันตัดทิ้งไปได้ แต่สมรรถภาพในการบริการในหมู่ข้าราชการกันเอง หรือต่อผู้บังคับบัญชานั้นย่อมสามารถหาได้เพราะ นั้นหมายถึงผลประโยชน์ของตนที่จะได้รับจาก พรรคพวกและเจ้านาย พฤติกรรมเช่นนี้ เราจะสังเกตเห็นได้ง่ายในวงกรรราชการทั่ว ๆ ไป ในกรณีแรกที่

เป็นพรรคพวกระดับเดียวกันไหว้วาน หรือขอร้องให้ ทำอะไรสักอย่างหนึ่งก็รีบคลุกๆจอบทำให้มันจะต้อง หลีกระเบียบหรือใช้คนของตนไปทำให้บ้างก็ตาม ซึ่งอาจเนื่องจากความพอใจ หรือเคยช่วยเหลือกันมา เป็นการส่วนตัว หรือหวังที่จะสร้างความพอใจอาศัย ไหว้วานเขาในโอกาสต่อไปได้บ้าง ส่วนกรณีการ ทำงานให้เจ้านายอย่างแข็งขันนั้นก็คงจะเข้าทำนอง ที่ว่า "เจ้านายนั้นมักจะสายตาสั้นในช่วงเวลาพิจารณา เลื่อนเงินเดือนหรือสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง แ ก่ จึงมองเห็นแต่คนใกล้ ๆ ที่มักจะอยู่รับใช้และทำงาน ให้อย่างแข็งขันเสมอ สมรรถภาพในการบริการของ ข้าราชการจึงมีในความหมายของบรรดาหมู่ข้าราชการ เอง ให้ผลตอบสนองแทนแก่การปฏิบัติงานของ ข้าราชการกันเอง ทั้ง ๆ ที่บางครั้งผลงานของข้าราชการ เหล่านั้นก็ไม่ได้บริการประชาชนตามที่กำหนดไว้ใน จุดมุ่งหมายของระบบราชการ ประชาชนจึงกลายเป็น คนวงนอกที่คอยแต่ระเงื่อดูอยู่ห่าง ๆ เหมือนพวกที่ ปีนดูม้าแข่งข้างกำแพงราชกรีฑาสโมสรที่ทำอะไร ก็ไม่ได้เห็นอะไรก็ไม่ชัด



**ประการสุดท้าย** ความมั่นคงก็เป็นปัญหาอีกประเด็นหนึ่งที่กระทบมายังสมรรถภาพในการบริการของข้าราชการ สาเหตุที่ค่านิยมของคนไทยที่ยังไม่เปลี่ยนไปจากเดิม ที่ยังมีความต้องการจะเข้ารับราชการมากอยู่นั้น ไม่ใช่เนื่องจากความมีหน้ามีนามีเกียรติยศเหมือนเมื่อก่อน แต่มาจากความมั่นคงของระบบราชการ ที่คนใดที่เข้าได้แล้วโอกาสที่จะถูกไล่ออกนั้นน้อยเต็มที ซ้ำเกียจ ๆ ความดีไม่มี ความชั่วไม่ปรากฏ ก็เอาไปขึ้นหนึ่ง ถ้าเผชิญถึงรอบการเรียงลำดับการขอ ๒ ชั้น ปีนั้นก็ถือว่าบุญหล่นทับ จึงกลายเป็น "คนในไม่ยอมออก คนนอกก็ยังอยากจะเข้า" แม้เงินเดือนจะไม่มากนัก แต่ก็พอไปได้เรื่อย ๆ

หวังสบายตัวตอนแก่ "เอาอะไรมากมาย เงินเท่านั้นก็ทำงานเท่านั้นก็คุ้มแล้วนี่" หรือ "จะเอาอะไรกับชั้นมากมาย คนอื่นเขายังทำงานน้อยกว่านี้อีก ไม่พอใจก็ฟ้องเจ้านายให้เขาไล่ชั้นออกซิ" คำพูดเหล่านี้มักจะ เป็นคำพูดที่ข้าราชการโดยทั่วไปมักจะพูดกันเองอยู่

เสมอ นี่แหละคือสมรรถภาพของข้าราชการแบบไทย ๆ

กล่าวโดยสรุปแล้ว จากลักษณะประการต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น อาจทำให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจผิดคิดว่า ข้าราชการไทยนั้นคงไม่อาจจะมีสมรรถภาพในการให้บริการได้เลย เนื่องจากอุปสรรคติดขัดมากมายในการที่จะสร้างสมรรถนะการบริการที่ดีได้ เพราะที่จริงแล้ว ถ้าพิจารณาให้ดั่งงแท้ เราก็คงจะพบว่าข้าราชการไทยมีสมรรถภาพที่สูงมาก แต่เป็นสมรรถภาพในทางกลับกัน คือ เป็นสมรรถภาพในการอำนวยความสะดวกให้แก่ตนเอง มากกว่าสมรรถภาพในการบริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและสังคมส่วนรวม เราจึงได้แต่หวังว่าจะมีอคติวันมัวชาวคนใด จะมาหันทิศทางของสมรรถภาพในการบริการของข้าราชการให้กลับทิศทางมาสู่ความมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติโดยส่วนรวมอย่างแท้จริงต่อไป



**เนชั่นเนล**  
พลังเหลือเฟือทวีกว่าธรรมดา

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

# หอพระไตรปิฎก วัดระฆังโฆสิตาราม อนุสรณ์ ๒๐๐ ปี ศรีรัตนโกสินทร์



๑ เื้องเวียงไทรรัตนพันธ์  
วันรชพระธรรมเสด็จ  
เจดีย์ระตะแซง  
ชดียงแสวงแก้วแก้ว  
๑ ไชยถระเปียงมวาทพันธ์  
ธรรมภรณ์ศาลาฐาน  
หอไทรระขิงขาน  
ไชยระทับไคยมแก้ว

พันแสง  
คำเจ้า  
เสียดชอด  
แกนหัทธาสกสวรรค์  
ไพหาร  
พระแก้ว  
ภยคำ  
กำฟ้าเพื่อนจันทร์ ๑๐๐

จาก "นิราศรัตนบุรี" นามรัตนธิเบศร์ (ลิน)

นับตั้งแต่วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๔๓๕ ที่เซลล์ได้เข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารภายใต้พระบารมีแห่งราชจักรีวงศ์ กว่า ๙๐ ปีในประเทศไทย เซลล์ได้บำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดีของสังคมตลอดมา ครั้นถึงวาระแห่งการเฉลิมฉลอง ๒๐๐ ปี กรุงรัตนโกสินทร์ เซลล์จึงได้ร่วมกับสถาบันทางศิลปะวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมสมทบทุนโดยเสด็จฯ ในการบูรณะซ่อมแซมหอพระไตรปิฎก วัดระฆังโฆสิตาราม อันเป็นพระนิวาสนาดั้งเดิมของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช เพื่อให้เป็นพระปฐมบรมราชานุสรณ์ อันมีคุณค่ายิ่งทางประวัติศาสตร์โบราณคดีและศิลปะวัฒนธรรมสืบไปชั่วกาลนาน





**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

## เกร็ดบริหาร

# ด็อกเตอร์เตือน กับ แอลกอริธึม ของการต้มบะหมี่



จุโรเฉลิม บุญไทย\*

ยุคนี้อะไร ๆ ก็ต้องคอมพิวเตอร์จึงจะทันสมัย  
เกร็ดบริหารคราวนี้ก็เป็นเรื่องเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์  
กับเซาบ้าง

ก่อนอื่นขอแนะนำท่านโดยเฉพาะผู้ที่ยังใหม่  
อยู่ในสาขานี้ให้รู้จักคำ ๆ หนึ่งคือ ขออนุญาตใช้ภาษา  
ฝรั่ง ALGORITHM ซึ่งความหมายของคำ ๆ นี้คือ  
“ขั้นตอนที่ชัดเจนแจ่มแจ้งของการแก้ปัญหา” จะ  
ขอยกตัวอย่างให้เห็นชัดขึ้น

**ปัญหา** หาตัวเลขที่น้อยที่สุดจาก ๔๐ ๒๐ ๑๐๐ ๑ ๑๒  
& แอลกอริธึม สำหรับปัญหานี้คือ

๑. เปรียบเทียบเลขตัวที่ ๑ กับ เลขตัวที่ ๒
๒. ตัดตัวเลขที่มากกว่าทิ้งไป
๓. ดูว่ามีเลขตัวต่อไปไหม
๔. ถ้ามี กลับไปข้อ ๑ ใหม่
๕. ถ้าไม่มี เลขตัวที่เหลือคือเลขที่น้อยที่สุด

ไม่ว่าจะมีตัวเลขสักกี่ตัว เราก็จะสามารถแก้  
ปัญหานี้ได้โดย ๕ ขั้นตอนดังกล่าว ว่ากันว่า การจะ  
แก้ปัญหาใด ๆ ก็ตามหากสามารถเขียนออกมาใน  
รูปขั้นตอนที่ชัดเจนเช่นนี้ได้ ปัญหานั้นจะแก้ได้ด้วย  
คอมพิวเตอร์

ทีนี้ก็มาถึงเกร็ดบริหารของเราเสียที

ด็อกเตอร์เตือนเป็นนักวิชาการฉลาดปราดเปรื่อง  
เรียกว่าฉลาดโดยกำเนิดก็อาจจะได้เพราะคุณพ่อก็  
เป็นด็อกเตอร์ คุณแม่ก็ด็อกเตอร์ เกิดมายังพูดไม่ชัดดี  
น้องเดอกี้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ของคุณพ่อพิมพ์ชื่อ  
ตัวเองได้คล่องแล้ว ไตมากับคอมพิวเตอร์แท้ ๆ เทียว  
ก็เป็นธรรมดาที่คุณเดอกี้จะได้ปริญญาเอกทางคอม-  
พิวเตอร์ และไม่ต้องสงสัยว่าในสมองของแกจะต้อง  
เต็มไปด้วย “แอลกอริธึม” เพราะแกคิดอะไรเป็นรูปนี้  
ไปหมดมาแต่เล็กแต่น้อย

\*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.



ด็อกเตอร์เต๋อเพิ่งตอบรับคำเชิญให้ไปเป็นที่ปรึกษาทางด้านการใช้คอมพิวเตอร์ในการวางแผนกำลังคนในหน่วยงานแห่งหนึ่ง

คุณตีเป็นผู้หญิงธรรมดา ธรรมดา จบปริญญาตรีทางศึกษาศาสตร์ เป็นคุณครูชั้นมัธยมในโรงเรียนแห่งหนึ่งอยู่ชานเมืองหลวง คุณเต๋อแกถูกออกถูกใจมากมายแล้วก็แฟนกัน

วันหนึ่งคุณตีแกก็ถามด็อกเตอร์เต๋ออาจจะเพราะอยากทดสอบหรือด้วยความอยากรู้มานานแล้วก็ได้ว่า “พี่เต๋อต้มบะหมี่กินเองเป็นมัย บะหมี่ของ ๆ นะ” พี่เต๋อบอก “โธ่สบายมาก” วิธีการของแกมีดังนี้

ขั้นแรก พี่จะต้องตั้งประเด็นปัญหาเสียก่อน ในที่นี้สิ่งที่กำหนดให้คือ หม้อ ๑ ใบ, เตาแก๊ส พร้อมแก๊สหุงต้ม ๑ ชุด น้ำ ๒ ถ้วยตวง และบะหมี่สำเร็จ ๑ ของ

สิ่งที่ต้องการคือ ต้มบะหมี่ให้สุก

ปัญหานี้จะแก้ได้โดย แอลกอริธึม ซี (ALGORITHM Z) คือ

๑. เทน้ำลงในหม้อ
๒. วางหม้อลงบนเตา
๓. จุดแก๊ส
๔. พอน้ำเดือดใส่บะหมี่
๕. ๑๐ นาทีต่อมาปิดแก๊ส”

ว่าแล้วแกก็ยกคิวให้น้องตีแผลบหนึ่ง “เสร็จแล้วจะ บะหมี่”

น้องตีนึกสนุก นึกในใจว่า พี่เต๋อนี้ทำอะไรเป็นระบบดูแล้วง่าย ๆ ดี แต่แล้วนี่ยังไงไม่รู้ถามต่ออีกว่า “แล้วถ้าพี่ช่วยติดแก๊ส แล้วก็เอาน้ำใส่หม้อตั้งไว้ให้แล้วละ พี่เต๋อจะทำยังไง” พี่เต๋อนิวหน้าหน่อยนิ่งแล้วบอกว่า “ใครว่าน้องตีช่วยพี่ น้องตีทำให้เรื่องมันยุ่งขึ้นนะไม่ว่า แต่พี่ก็ยังคงต้มบะหมี่ได้อยู่ดี แต่คราวนี้จะต้องใช้แอลกอริธึม ซีวัน (ALGORITHM Z 1) เพื่อทำให้ปัญหาคลับมาอยู่ในรูปเริ่มแรกเสียก่อนคือพี่จะต้อง

๑. ปิดแก๊ส
๒. ยกหม้อลงจากเตา
๓. เทน้ำออกจากหม้อ

ถึงตอนนี้พี่ก็ลดปัญหาลงได้จนเท่าปัญหาเก่าแล้ว พี่ก็จะใช้วิธีเดิมคือ แอลกอฮอล์ ซี ต้มบะหมี่เลย ง่ายมาก นี่ต่อให้น้ำเดือดอยู่บนเตาอยู่แล้ว พี่ก็ยังต้มบะหมี่ได้นาน้องดี” น้องตีตีหน้าแหง ๆ ชักไม่สนุกแล้ว ลองตักคอปไปว่า “นี่พี่แต่มีต้องยกหม้อลงมาวางทิ้งไว้จนน้ำเย็นชะก่อนแล้วค่อยเทน้ำทิ้ง ก่อนที่จะเริ่มแอลกอฮอล์ ซี ของพี่เหรอนี่” พี่แต่ตีดนิ้วดังเมียะ ชมเปาะว่า “เฮ้ น้องตีนี่เก่ง หัวไว แต่น้องยังลืมนิดไปชิ้นนึง น้องยังไม่ได้ปิดแก๊สเลย”


เห็นจะไม่เล่าต่อละว่าน้องตีแกจะว่ายังไง ว่ากันเรื่องของเราดีกว่า ว่าเรื่องนี้ให้อะไรเราบ้าง

จริงอยู่ที่ว่าบางครั้งการแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อนจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนให้ครบจะขาดขั้นตอนใดไปไม่ได้ เพราะนั่นหมายถึงความล้มเหลว แต่อย่าลืมว่า ไม่ใช่ทุกปัญหาที่จะต้องใช้วิธีแก้เช่นนั้น เช่น การต้มบะหมี่ของดอกเตอร์นี่ก็เป็นตัวอย่างอันหนึ่งของการทำเรื่องง่าย ๆ สั้น ๆ ให้

เป็นเรื่องยาก ๆ ยาว ๆ หรือมองในอีกมุมหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าดอกเตอร์เดอนี่เป็นคนเจ้าระบบ คิดอะไรทำอะไรก็ต้องตามขั้นตอนแผน ๆ ไม่รู้จักพลิกแพลง ผ่อนปรนเอาเสียเลย ซึ่งก็เป็นคุณสมบัติของคอมพิวเตอร์เขาละ ถ้ามองดูให้ดีแล้ว เราจะเห็นเรื่องทำนองนี้เกิดขึ้นเป็นประจำ เกร็ดบริหารคราวนี้จึงอยากฝากข้อคิดไว้ดังนี้

สำหรับนักวิชาการหรือผู้เคร่งครัดต่อระเบียบทั้งหลาย... ท่านได้ทำเรื่องง่าย ๆ สั้น ๆ ให้เป็นเรื่องยาก ๆ ยาว ๆ ไปบ้างหรือเปล่า หากท่านลองสำรวจตัวเองดูให้สม่ำเสมอ ท่านอาจพบว่าบางครั้งท่านทำอย่างดอกเตอร์เดอนี่ก็เป็นได้

สำหรับนักบริหาร... หัวหน้าโครงการที่ท่านเห็นว่าง่งนักนั้นนะ ท่านแน่ใจแล้วหรือยังว่าบางคนจะไม่เป็นอย่างดอกเตอร์เดอนี่ ซึ่งอาจทำให้งานเสร็จช้าไปกว่าที่ควรจะเป็น

ท่านด้วย... ท่านผู้อ่าน ลองสำรวจตัวเองดู บางครั้งท่านอาจจะทำอย่างดอกเตอร์เดอนี่ก็ได้ จะทำอะไรแต่ละทีต้องกลับไปเริ่มต้นตรงจุดเดิมทุกครั้ง เสียเวลาแยะเลยท่าน 

(เค้าโครงจาก ตอนหนึ่งในหนังสือ CYBERNETICS A TO Z เขียนโดย V. PEKELIS ชาวรัสเซีย แปลเป็นภาษาอังกฤษโดย M. SAMOKHVALOV)

## ข่าวดีสำหรับสมาชิกใหม่

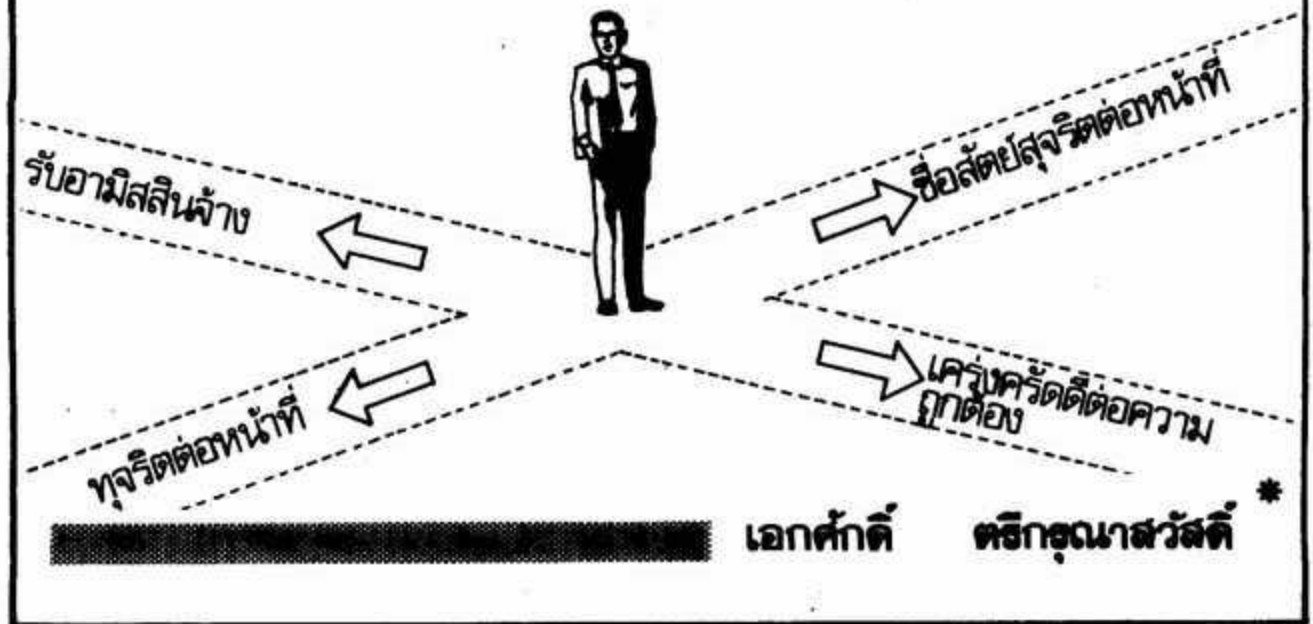
ผู้ที่สมัครเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการใหม่ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป วารสารข้าราชการจะมอบของขวัญปีใหม่ด้วยการอภิธานทนาการ กฎ ระเบียบ หนังสือเวียน ของสำนักงาน ก.พ. ที่ออกในรอบปี ๒๕๒๗ ท่านละ

๑ ชุด

ขอเชิญสมัครเป็นสมาชิกและส่งเงินในนามผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กท. ๑๐๓๐๐ โดยส่งจ่ายทางธนาณัติ เชิดไปรษณีย์ ป.ท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

# วินัยข้าราชการ อาหารรณ ก่อนทำผิด



ปีงบประมาณใหม่แล้ว บางคนก็เริ่มต้นปฏิบัติงานด้วยความกระปรี้กระเปร่าเพราะได้รับบำเหน็จความชอบด้วยการได้รับเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น บางคนก็เฉื่อยชาลงเพราะที่คาดหวังว่าจะได้ ๒ ชั้น กลับผิดหวัง บางคนก็ได้รับการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแทนผู้ที่เกษียณอายุไป บางคนก็พลาดหวังจากตำแหน่ง ก็ประท้วงโชคชะตาของตนด้วยการยื่นใบลาออกจากราชการไปผาดโผนในยุทธจักรภาคเอกชนก็มีไม่น้อยทีเดียวนะครับ เอ้อ...จงคิดเสียว่าปีหน้าฟ้าใหม่ บุญมา วาสนามี ก็คงจะได้ดีเข้าสักวัน อดทนทำงานกันต่อไปดีกว่า อย่าไปคิดอะไรให้เสียเวลาอันมีค่าเลยครับ เอาจะเรามาดูกันถึงการกระทำผิดวินัยในแวดวงของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับสุรา



ยาสูบ และกีฬาบัตรดึกกว่าว่าจะกระทำผิดวินัยในลักษณะใดได้บ้างครบต่อจากนั้นก็เป็นปุจฉา-วิสัชนาเกี่ยวกับวินัยเรื่องวันออกจากราชการ และการละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการลาอุปสมบทแล้วสึกก่อนครบกำหนดจะต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้อง



## สองชั้น

ในงานเลี้ยงของทางราชการแห่งหนึ่งในต่างจังหวัด ขณะรับประทานอาหาร นายกลมได้กล่าววาทะโต้ตอบและเถียงกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเรื่องที่ดินตนเองไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นอย่างรุนแรง พร้อมกล่าวว่าจาเปรียบเทียบกับเสียงอันดังลั่นกลางงานเลี้ยงว่า "คนอื่นเขาเหยกว่าผมอีก ผู้บังคับบัญชาของเขาก็ก็นับสนุนให้สองชั้นเพื่อให้เลื่อนระดับได้เลย ทำไมผมถึงไม่ได้รับการสนับสนุนบ้าง" แต่ต่อมา นายกลมได้สำนึกผิดพร้อมนำดอกไม้ธูปเทียนไปขอขมาต่อผู้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัวแล้ว การกระทำของนายกลมเป็นความผิดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์

## ท้าวรัตรี

นางทองเป็นภรรยาของนายคำ นางทองรู้จักกับนายอิมซึ่งเป็นข้าราชการปรากฏว่านายอิมทั้งที่รู้ว่านางทองมีสามีแล้วแต่ก็ยังพานางทองไปเที่ยวบาร์และไนท์คลับในเวลากลางคืนจนตีกตื้นอยู่เสมอ เป็นเหตุให้นายคำสามีเข้าใจผิดว่า นายอิมกับนางทองมีความสัมพันธ์กันจนรู้สึวงุนงง จนถึงขั้นสามีภรรยาเกิดทะเลาะวิวาทกันขึ้น การกระทำของนายอิมเป็นความผิดตามมาตรา ๘๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์



## ๖๐ สตางค์

นายเทียนได้รับเงินค่าเปรียบเทียบปรับคดีสุรา ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตให้ขายสุราและยาสูบ ค่าขายของกลางและเงินเก็บเพิ่มจากค่าธรรมเนียมใบอนุญาตให้ขายสุรา ตั้งแต่วันที่ ๔-๒๔ เมษายน เป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๕๔๓.๒๐ บาท แล้วมีได้นำลงบัญชีในวันที่มีการรับเงินตามระเบียบ กลับนำมาลงบัญชีรวมกันในวันที่ ๒๔ เมษายน เดือนเดียวกันนั่นเอง แต่จำนวนเงินในแต่ละวันนั้น นายเทียนได้นำฝากกรมการเก็บรักษาเงิน

ของอำเภอไว้ทุกวัน เว้นแต่เงินที่ได้รับไว้ในวันที่ ๔ เมษายนเท่านั้นที่ปรากฏว่านำฝากขาดจำนวนจากที่รับไว้ไป ๖๐ สตางค์ นอกจากนั้น นายเทียนยังได้ทำใบเสร็จรับเงินเล่มที่ ๐๑๐๘ ฉบับที่ ๕๒ ขาดหายไป เพราะว่าได้ให้บุตรสาวเป็นผู้เขียนใบเสร็จรับเงินให้และเขียนผิดจึงได้ฉีกทิ้งไปโดยเข้าใจว่าคงกระทำได้ การกระทำของนายเทียนเป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ วรรคหนึ่ง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน

## ทำเป็นลืม

นายแก้วมีความขัดสนเรื่องเงินทอง จึงได้ไปกู้เงินจากนายปานเป็นเงิน ๒,๐๐๐ บาท และกู้เงินนางปิ่นอีก ๓,๐๐๐ บาท เมื่อถึงกำหนดเวลาชำระหนี้แล้ว นายแก้วกลับเพิกเฉยไม่นำเงินไปชำระหนี้แก่เจ้าหนี้ทั้งสองในเวลาอันควร จนกระทั่งเจ้าหนี้ได้ไปฟ้องร้องต่อศาลจนศาลได้มีคำบังคับคดีแล้ว แต่นายแก้วยังไม่ชำระหนี้อีก เจ้าหนี้ทั้งสองจึงได้ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา นายแก้วจึงได้รับชวนขอยืมเงินมาชำระให้แก่เจ้าหนี้เป็นที่เรียบร้อย การกระทำของนายแก้วเป็นความผิดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ (มาตรา ๘๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๖ เดือน (อัตราโทษตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗)

## สุรา + รถยนต์

ในวันหยุดราชการ (เวลากลางวัน) นายบุญได้เสพสุราจนมึนเมาแล้วขับรถยนต์ด้วยความประมาทเป็นเหตุให้รถยนต์ชนคนตาย และมีคนบาดเจ็บ และ

บาดเจ็บสาหัสอีกด้วย เจ้าหน้าที่ตำรวจได้จับกุมตัวนายบุญไว้ดำเนินคดีอาญา ผลคดีถึงที่สุด ศาลพิพากษาจำคุก ๒ ปี ปรับ ๔,๐๐๐ บาท แต่นายบุญให้การรับสารภาพลดโทษกึ่งหนึ่ง คงจำคุก ๑ ปี ปรับ ๒,๐๐๐ บาท แต่โทษจำคุกให้รอการลงอาญาไว้มีกำหนด ๒ ปี ฐานขับรถชนคนโดยประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นบาดเจ็บและถึงแก่ความตาย การกระทำของนายบุญ เป็นความผิดตามมาตรา ๘๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน



## สุราพาไป

คืนวันหนึ่ง (๑๙.๐๐ น.) นายดำได้นั่งดื่มสุราจนได้ที่แล้วเดินไปบ้านพักของผู้บังคับบัญชา เมื่อถึงบ้านพัก นายดำได้ยกมือชี้หน้าผู้บังคับบัญชาพร้อมกับกล่าวด้วยเสียงอันดังว่า “ท่านนะจู้จี้ สั่งงานไม่เอาไหน ไม่ได้เรื่องได้ราวอะไรเลย ทางอำเภอมีงานต้องทำงานเดือนส่งจังหวัดตอนต้นเดือน แล้วก็ยังไม่ให้มาตำรวจไปจับผู้กระทำผิดอีก” และได้กล่าวซ้ำอีกหลายครั้งโดยมีท่าทีแข็งกร้าว เขาจริงอาจัง แม้ผู้บังคับบัญชาจะชี้แจงและจะมีผู้ห้ามปรามประการใด นายดำก็ไม่



ยอมฟัง จนกระทั่งเพื่อนต้องประคองพากลับไป ต่อมา นายคำได้รู้สำนึกและขอขมาต่อผู้บังคับบัญชาแล้ว การกระทำของนายคำเป็นความผิดตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ (ปัจจุบันเป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ และมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๘ เดือน (อัตราโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗)

## รางวัล

เวลากลางคืนในงานวัดแห่งหนึ่ง ทางวัดจัดให้มีรางวัลด้วย นายแพงได้ซื้อบัตรขึ้นไปรางวัลด้วยอาการมีนเมา ต่อมาได้กระโดดลงจากเวทีรางวัลไปยืนบนโต๊ะจำหน่ายบัตรรางวัล พร้อมทั้งโยนอาวุธปืนพกและกระบอกไฟฉายลงบนโต๊ะนั้น แล้วได้แสดงกิริยาและพูดจาทำนองขู่ข่มขู่กรรมการซึ่งช่วยขายบัตรรางวัลด้วยการกระทำของนายแพงเป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๗๘ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ (มาตรา ๗๗ และมาตรา ๘๑ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๖ เดือน (อัตราโทษตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗)

## ลัทธิรถยนต์

คืนหนึ่งรถยนต์ยี่ห้อมาสด้าของนายวงได้จอดอยู่หน้าบ้าน คนร้ายได้ลัทธิรถยนต์คันดังกล่าวไป นายวงได้แจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่สุดเจ้าหน้าที่ตำรวจติดตามจับรถยนต์ของกลางได้จากอู่ซ่อมรถแห่งหนึ่ง เจ้าของอู่ชดทอตนว่านายอำซึ่งเป็นข้าราชการ

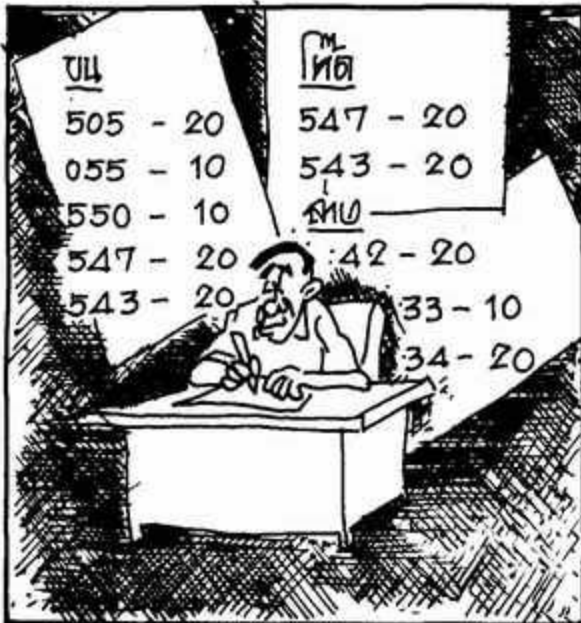


รู้จักกับคนร้ายที่นำรถมาซ่อม นายอำได้เข้ามามอบตัวต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อต่อสู้คดีพร้อมกับประกันตัวในระหว่างสอบสวน ต่อมาพนักงานอัยการมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องนายอำ แต่ในทางวินัยผลการสอบสวนได้ความว่า นายอำต้องมีความสัมพันธ์รู้จักกับคนร้ายรายนี้ อย่างน้อยก็ต้องเคยร่วมกับคนร้ายนำรถไปซ่อมที่อู่นี้เสมอ เพราะลูกน้องเจ้าของอู่รู้จักกับนายอำ แต่ก็ไม่ปรากฏพยานหลักฐานชี้แสดงได้ว่านายอำมีพฤติการณ์ร่วมกับคนร้ายลักขโมยรถคันดังกล่าว การกระทำของนายอำเป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๘๑ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๑ เดือน

## เบิกความ

นายดี กับพวกสืบทราบมาว่ามีการลักลอบผลิตไฟปลอม จึงขอกำลังตำรวจเข้าร่วมทำการตรวจค้นบ้านเลขที่ ๒๕๐/๒๒ พบเจ้าของบ้านและเด็ก ๆ

อยู่บนชั้นสามและไฟของกลางจำนวนมาก จึงได้นำตัวไปสลับปากคำและส่งดำเนินคดีตามกฎหมาย พนักงานอัยการฟ้องในข้อหาฉ้อโกงซึ่งมีไซ้ที่ทางราชการทำขึ้นไว้ในครอบครองเกินกว่า ๑๒๐ ใบ ศาลอาญาได้สืบพยานโจทก์และจำเลยแล้ว ปรากฏว่าพยานโจทก์คือ นายดีกับตำรวจ ๒ นาย ต่างให้การขัดแย้งกันเกี่ยวกับจุดที่พบจำเลย บ้านเลขที่ที่เกิดเหตุ การเป็นเจ้าของสถานที่และของกลาง ทำให้รับฟังลงโทษจำเลยไม่ได้ ศาลจึงพิพากษายกฟ้อง ปล่อยตัวจำเลยไป ส่วนของกลางให้รับ การกระทำของนายดีดังกล่าวเป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ (มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น



## คัดลอกโผ

นางบัว เป็นคนเดินโผสลากกินรวบ เมื่อได้รับโผมาจากลูกค้าแล้ว ได้นำโผดังกล่าวมาให้ นายแก้ว (หลานชาย) ซึ่งเป็นข้าราชการดำเนินการคัดลอกโผสลากกินรวบลงเป็นแผ่นเดียวกัน เพื่อจะได้นำไปส่งเจ้ามืออีกต่อหนึ่ง ขณะที่นายแก้วกำลังคัดลอกโผสลากกินรวบอยู่ ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าทำ

การจับกุมและยึดโผไป ผลทางคดีถึงที่สุด ศาลพิพากษายกฟ้อง เพราะไม่ปรากฏว่านายแก้วได้ขายหรือจะขายสลากกินรวบให้กับผู้ใดบ้าง การกระทำของนายแก้วที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเล่นสลากกินรวบ เป็นความผิดตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น



## หักเงินเบี้ยเลี้ยง

โรงงานสุราต่างจังหวัดได้ช่วยเหลือทางราชการ โดยจ่ายเบี้ยเลี้ยงแก่ข้าราชการที่ช่วยเหลือในการปราบปรามสุราเถื่อน ตามอัตราดังนี้ ข้าราชการระดับ ๔ เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ข้าราชการระดับ ๒-๓ เดือนละ ๕๐๐ บาท แต่นายกันซึ่งมีหน้าที่ไปเบิกเงินค่าใช้จ่ายช่วยเหลือในการปราบปรามสุราเถื่อนจากโรงงานสุรา กลับนำมาจ่ายให้เพียงเดือนละ ๕๐๐ และ ๓๐๐ บาท ตามลำดับ โดยอ้างว่าจำนวนเงินที่หักนี้เอาไว้เป็นเงินส่วนกลางเพื่อใช้รับรองแขก การกระทำของนายกัน เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ห้ามมิให้หักเงินในลักษณะนี้ของผู้บังคับบัญชา จึงเป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ (มาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๒ ชั้น

# หักเงิน

นางสาวจัน เป็นเจ้าหน้าที่การเงินได้ทำเรื่องเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะและเงินรางวัลของเจ้าหน้าที่จากทางราชการ เมื่อ นางสาวจันได้เบิกเงินดังกล่าวมาแล้ว กลับจ่ายให้เจ้าหน้าที่ไม่ครบตามจำนวนที่ควรได้รับตามสิทธิ โดยหักเอาไว้คนละ ๒๕ บาทบ้าง ๓๐ บาทบ้าง เป็นต้น หากคนใดทวง

ถามก็คืนให้ไป การกระทำของนางสาวจันเป็นการขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ห้ามมิให้หักเงินเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และเงินรางวัลของข้าราชการเป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๗๑ และมาตรา ๗๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ (มาตรา ๖๗ วรรคสองและมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔) โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น

## พูจฉา - วิสัยชนา ทางวินัย

**พูจฉา** ข้าราชการผู้หนึ่งละทิ้งหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๑๙ ติดต่อกันเป็นเวลา ๒๓ วัน แล้วกลับมาปฏิบัติราชการตามปกติ ผู้บังคับบัญชาก็ได้ดำเนินการสืบสวนหาข้อเท็จจริงกรณีนี้ ระหว่างนั้นผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นี้ไปตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ ต่อมาวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๑๙ ผู้บังคับบัญชาจึงมีคำสั่งลงโทษให้ผู้นี้ออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๑๙ ซึ่งเป็นวันละทิ้งหน้าที่ราชการ เช่นนี้ คำสั่งลงโทษให้ออกจากราชการย้อนหลังไปนั้นจะมีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายหรือไม่ และคำสั่งลงโทษดังกล่าวจะมีผลลบล้างคำสั่งเลื่อนเงินเดือนที่ได้สั่งเลื่อนให้ไปแล้วหรือไม่

**วิสัยชนา** ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า เรื่องการสั่งลงโทษให้ออกจากราชการย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการนั้น ตามระเบียบก.พ.ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๑๔ ข้อ ๔ กำหนดว่า "การสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ห้ามมิให้สั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่งเว้นแต่... (๒) การสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการในกรณีความผิดละทิ้งหน้าที่ราชการ

ติดต่อกันคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีก ให้สั่งตั้งแต่วันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการนั้น..." แต่กรณีข้าราชการผู้นี้ปรากฏว่าหลังจากข้าราชการผู้นี้ได้ละทิ้งหน้าที่ราชการไปเป็นเวลา ๒๓ วันแล้ว ข้าราชการผู้นี้ได้กลับมาปฏิบัติราชการอีก จึงยังไม่เข้าข้อยกเว้นที่จะสั่งให้ออกจากราชการย้อนหลังไปถึงวันละทิ้งตามระเบียบ กรณีเช่นนี้ จะต้องให้ออกจากราชการตั้งแต่วันมีคำสั่งคือวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๑๙ (แต่โดยที่เรื่องนี้ ก.พ.ได้พิจารณาข้อเท็จจริงจากรายงานการลงโทษของผู้นี้แล้ว ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าความผิดและระดับโทษของผู้นี้ถึงไล่ออกจากราชการ จะปรานีลดหย่อนผ่อนโทษลงได้เพียงปลดออกจากราชการ การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษเพียงให้ออกจากราชการจึงยังไม่เหมาะสมกับความผิด ก.พ.จึงรายงานท่านนายกรัฐมนตรี เพื่อสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษเป็นปลดออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๑๙ ซึ่งเป็นวันออกคำสั่งให้เป็นการถูกต้องเหมาะสมต่อไป และนายกรัฐมนตรีก็ตัดสั่งการตามที่ ก.พ.รายงาน และผู้บังคับบัญชาได้สั่งเพิ่มโทษเป็นปลดข้าราชการผู้นี้ออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๑๙ แล้ว)

ส่วนปัญหาเรื่องการเลื่อนเงินเดือนนั้น ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ข้อ ๗ กำหนดไว้ชัดว่า

“ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ซึ่งจะได้เลื่อนเงินเดือนประจำปี ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์” ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ตอนที่ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนผู้นั้น ยังไม่มีคำสั่งลงโทษ คำสั่งเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว ก็ย่อมจะมีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมาย แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษให้ออกเป็นปลดผู้นี้ ออกจากราชการก็ตาม คำสั่งลงโทษดังกล่าวก็ไม่มีผลลบล้างคำสั่งเลื่อนเงินเดือนได้ (สำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือกรมบัญชีกลางตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๘/๑๐๖๒๐๗ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๒๐)

**พจดา** ข้าราชการผู้หนึ่งถูกฟ้องคดีอาญาต่อศาลและคดีอยู่ระหว่างการพิจารณา ต่อมาวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ ข้าราชการผู้นี้ได้พ้นจากราชการไปเพราะครบเกษียณอายุ เช่นนี้กรมบัญชีกลางเห็นว่า มาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นบทบัญญัติในหมวดว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย มิได้เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปเพิ่มโทษหรือลดโทษที่ผู้บังคับบัญชาเดิมได้ลงไว้ แต่กรณีของผู้นี้ไม่ปรากฏว่ามีการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือสั่งให้พิจารณาอย่างใด จนกระทั่งวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ ผู้นี้ก็พ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ จึงไม่ใช่ ออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัยที่ จะต้องเพิ่มโทษหรือเปลี่ยนโทษได้อีกแล้ว แต่เป็นการ ออกจากราชการเพราะเกษียณอายุ ซึ่งน่าจะเป็นการ ออกที่ถึงที่สุดแล้วตามผลของกฎหมาย ไม่อาจแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกจากราชการนั้นได้ และการ ลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ กรณีถูกลงโทษจำคุก ตามระเบียบ ก.พ. ออกตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตามปกติก็ไม่ให้สั่งย้อนหลังก่อนวันออกคำสั่ง หรือวันต้องรับโทษอาญา จึงไม่กระทบกระเทือนถึง

การออกเพราะเกษียณอายุ แต่โดยที่มาตรา ๘๙ ไม่มี บทยกเว้นกรณีออกจากราชการเพราะเกษียณอายุไว้ คงยกเว้นเพราะกรณีตายอย่างเดียว จึงหาหรือว่า ความเห็นดังกล่าวข้างต้นถูกต้องหรือไม่ (โดยสรุปปัญหา นี้ คือเมื่อออกจากราชการเพราะครบเกษียณอายุแล้ว ไม่น่าจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งได้ถูกต้องหรือไม่)

**วิไลษา** ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณา วินิจฉัยไว้ว่า โดยที่ผู้นี้ถูกฟ้องคดีอาญาก่อนวันที่ผู้นี้ ออกจากราชการเพราะเกษียณอายุ ผู้บังคับบัญชาจึง มีอำนาจตามมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่จะสั่งดำเนินการลงโทษได้ และถ้าจะ สั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ก็ต้องสั่งย้อนหลังไปถึงวันที่ผู้นี้ ออกจากราชการเพราะ เกษียณอายุ ตามนัยข้อ ๔ (๖) แห่งระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๑๘ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือ กรมบัญชีกลาง ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๘/๓๖๓๕๕ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๒๑....กรณีนี้จึงเห็นได้ว่า ความเข้าใจของกรมบัญชีกลางไม่ถูกต้อง)

**พจดา** ข้าราชการผู้หนึ่งลาหยุดราชการและขาด ราชการหลายครั้งติดต่อกัน ผู้บังคับบัญชาได้ตั้ง กรรมการสอบสวนและพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้นี้ละทิ้ง หน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และโดยมีพฤติการณ์ อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทาง ราชการ ๒ ครั้ง คือ ครั้งแรกตั้งแต่วันที่ ๒๔ มกราคม- ๑๔ มีนาคม ๒๕๒๐ แล้วได้กลับมาปฏิบัติราชการใน วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๒๐ โดยมาให้การต่อคณะกรรมการสอบสวนและตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคม-๒๕ มีนาคม ๒๕๒๐ ได้รับอนุญาตให้ลาพักผ่อน ส่วน ครั้งหลังละทิ้งหน้าที่ราชการตั้งแต่ ๒๖ มีนาคม-

๒ พฤษภาคม ๒๕๒๐ เป็นการกระทำผิดวินัยตาม มาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏ ชัดแจ้งตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๑๘) ข้อ ๑ (๒) ควรไล่ออกจากราชการ เช่นนี้ เป็นการถูกต้อง หรือไม่ หากถูกต้องจะต้องมีคำสั่งลงโทษไล่ออก จากราชการตั้งแต่วันใด

**วิสัยนา** ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณา วินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า การละทิ้งหน้าที่ราชการ ติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน และ ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่า ไม่มี เหตุผลอันสมควรหรือเห็นว่า มีพฤติการณ์อันแสดงถึง ความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็น ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๗๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๑ (๒) สำหรับกรณี นั้นนี้ เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ควรลงโทษไล่ออกจาก ราชการ ก็เป็นกรณีที่จะต้องดำเนินการตามมาตรา ๘๖ ทวิ ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๗ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ และความ ผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มี เหตุผลอันสมควรนี้ มีมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นว. ๑๒๕/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๐๓ กำหนดให้ถือเป็นหลัก ปฏิบัติว่าให้ลงโทษไล่ออกจากราชการ จะปรานีลด หย่อนผ่อนโทษลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการ เท่านั้น

ส่วนการที่จะไล่ออกหรือปลดออกตั้งแต่วันใด นั้น ตามที่มีระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยวันออกจากราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อ ๔ กำหนดว่า “การสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ห้ามมิให้สั่งให้ออก ปลดออก หรือ

ไล่ออกย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่...(๒) การสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ในกรณีความผิดละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราว เดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่กลับมา ปฏิบัติราชการอีก ให้สั่งตั้งแต่วันที่ราชการ นั้น” หมายถึงว่า ถ้าเป็นกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติด ต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่ กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลยจนถึงวันออกคำสั่งลงโทษ ก็ให้สั่งให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ราชการ คราวนั้นได้ แต่ถ้าเป็นกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกัน ในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน หลายครั้ง แต่ครั้งไม่ติดต่อกัน และครั้งสุดท้ายไม่กลับมาปฏิบัติ ราชการอีกเลย จนถึงวันออกคำสั่งลงโทษ ก็ให้สั่งให้มี ผลย้อนหลังไปได้เพียงตั้งแต่วันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการ ครั้งสุดท้าย โดยไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย แต่ถ้าในขณะที่จะออกคำสั่งลงโทษ ผู้นั้นได้กลับมา ปฏิบัติราชการตามปกติก่อนแล้ว ก็ให้สั่งให้มีผลย้อน หลังไปตั้งแต่วันที่ราชการ หาได้ไม่ (ก็ เท่ากับว่าจะต้องสั่งให้มีผลตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งเป็นต้น ไปนั่นเอง) .... (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือ กรม ทางหลวง ตามหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๙/๔๗๐๔๒ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๒๒)

**บุฉลา** ข้าราชการผู้หนึ่งได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษา ต่อ ณ ต่างประเทศ ครั้นครบกำหนดแล้วไม่กลับมา ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบ ผู้บังคับบัญชาสืบ สอนแล้วเห็นว่า เป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกัน ในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยมีพฤติ- การณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ ทางราชการ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วมีมติ ให้ลงโทษปลดออกจากราชการ เช่นนี้ ควรจะปลดออก จากราชการตั้งแต่วันที่



**วิสัยนา** ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า เรื่องเกี่ยวกับวันออกจากราชการนี้ระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญพ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อ ๔ กำหนดว่า "การสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการห้ามมิให้สั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่...(๒) การสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ในกรณีความผิดละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกให้สั่งตั้งแต่วันละทิ้งหน้าที่ราชการนั้น" ฉะนั้น ถ้าข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้นี้ได้ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลยจนถึงขณะที่จะออกคำสั่งก็เป็นกรณีที่จะต้องสั่งลงโทษปลดออกจากราชการให้มิผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันละทิ้งหน้าที่ราชการนั้น แต่ถ้าปรากฏว่าผู้นี้ได้กลับมาปฏิบัติราชการก่อนแล้ว และไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นประการอื่นตามที่กำหนดในข้อ ๔ แห่งระเบียบ ก.พ.ดังกล่าวแล้ว ก็จะต้องให้มิผลย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่งหาได้ไม่ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามหนังสือ ที่ สร ๐๑๑๐๔/๘๐๑๑๐๔ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๒๒)

**ปจญา** ข้าราชการผู้หนึ่งได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบท ๑๒๐ วัน คือ ตั้งแต่วันที่ ๒ กรกฎาคม - ๒๗ ตุลาคม ต่อมาผู้นี้ได้ลาสิกขาบท (สึก) เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม แล้วมิได้มารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยเร็ว กลับไปใช้ชีวิตฆราวาสอยู่ถึง ๒๕ วัน จนถึงวันครบกำหนดที่ได้รับอนุญาตให้ลาจึงได้มารายงานตัวและโดยที่ไม่มีระเบียบแน่ชัดว่าเมื่อลาสิกขาบทแล้ว จะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการภายในกี่วัน การกระทำเช่นนี้ จะถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยหรือไม่

**วิสัยนา** ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า พฤติการณ์ของข้าราชการผู้นี้เข้าลักษณะเป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่ถือและปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ และประพฤตชั่ว และแม้จะมีได้มีระเบียบแน่ชัดว่าเมื่อลาสิกขาบทแล้ว จะต้องมารายงานตัวภายในกี่วัน ก็พึงเห็นได้ด้วยตนเองว่าจะพึงประพฤติปฏิบัติอย่างไร จึงจะชอบ แต่กรณีจะควรมีความผิดวินัยอย่างไรแน่ หนักเบาเพียงไรนั้น ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่จะได้มาจากการสอบสวน (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมที่ดิน ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๕๖๙๖๔ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๑๘)



## ข่าวดีสำหรับสมาชิก

วารสารข้าราชการ ขอมอบของขวัญปีใหม่แก่สมาชิกด้วยการอภิบาลนันทนาการ กฎ ระเบียบ หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ออกในรอบปี ๒๕๒๗ ท่านละ ๑ ชุด

สมาชิกท่านใดสนใจ โปรดยื่นความจำนงไปยังบรรณาธิการ ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๒๗

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**



## การโอนข้าราชการ

ปัจจุบันความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการโอนข้าราชการจากกรมหนึ่งไปยังอีกกรมหนึ่ง หรือโอนข้าราชการประเภทอื่นมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญนั้น มีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งอาจแสดงว่าส่วนราชการต่าง ๆ เริ่มเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการที่จะใช้แต่ “ลูกหม้อ” เท่านั้นมาเป็นการยอมรับในประสิทธิภาพจากส่วนราชการอื่นได้บ้าง ซึ่งถือได้ว่าเป็นนิมิตหมายที่ดีของระบบราชการ “หน้าต่างบุคลากร” จึงขอเสนอเรื่องเกี่ยวกับการโอนข้าราชการในฉบับนี้

### อยากโอนจะทำอย่างไรดี?

สำหรับผู้ที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่แล้ว เมื่อประสงค์จะโอนไปรับราชการในสังกัดกระทรวงทบวงกรมอื่นที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญด้วยกัน ก็มักจะเริ่มต้นโดยการไปติดต่อเพื่อขอโอน

ยังกรมหรือกระทรวงที่ตนประสงค์จะขอโอนไปอยู่ หากส่วนราชการนั้นประสงค์ที่จะรับโอนไว้ก็จะทำหนังสือสอบถามไปยังกรมเจ้าสังกัดเดิมของผู้นั้นว่าจะยินยอมจะให้ข้าราชการผู้นั้นโอนหรือไม่ หากกรมเจ้าสังกัดไม่ขัดข้องและยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ฝ่ายที่รับโอนก็จะดำเนินการรับโอนได้ต่อไป

แต่ถ้าเป็นกรณีตำแหน่งไม่สูงนัก เช่น ระดับเริ่มบรรจุ ผู้อยากโอนควรใช้วิธีการไปสมัครสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการในส่วนราชการนั้น ๆ ก็ได้ ซึ่งหากสอบได้ก็สามารถโอนไปรับราชการในกรมนั้น ๆ ได้เช่นกัน และไม่ต้องขอความยินยอมจากเจ้าสังกัดเดิมแต่อย่างใด

สำหรับผู้ที่มีได้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน



พ.ศ. ๒๕๑๘ คือ พวกพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการประเภทอื่น ๆ นั้น หากประสงค์จะโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และมีได้เป็นผู้สอบแข่งขันได้ จะต้องเสนอเรื่องไปให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติก่อน

### จะรับโอนดีไหม?

โดยปกติการจะรับโอนข้าราชการนอกกรมนั้น สิ่งทีกระทรวงทบวงกรมจะต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก ก็คือประโยชน์ที่ส่วนราชการนั้น ๆ จะได้รับ กล่าวคือ ผู้นั้นมีมีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสมหรือไม่ ข้าราชการภายในกรมจะเสียขวัญและกำลังใจหรือไม่ หากเป็นกรณีการโอนข้าราชการในระดับสูง ๆ

ยกเว้นผู้ที่จะโอนมาเป็นผู้สอบแข่งขันได้และถึงลำดับที่ กรณีเช่นนี้ก็ไม่ต้องพิจารณาอะไรมาก เพราะเขามีสิทธิเต็มตามที่ตามกฎหมายอยู่แล้ว

การพิจารณารับโอนข้าราชการจากกระทรวงทบวงกรมอื่น ๆ นั้น ทุกส่วนราชการมักจะมีหลักเกณฑ์ภายในแตกต่างกัน บางแห่งก็ไม่เข้มงวดนัก เช่น อาจจะให้หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาสัมภาษณ์ผู้ขอโอน หากพอใจแล้วก็เสร็จพิธีการ แต่บางแห่งอาจจะเข้มงวดมาก โดยจะต้องมีการวางหลักเกณฑ์การรับโอนในแต่ละกรณี มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณารับโอนเพื่อเสนอให้ฝ่ายบริหารพิจารณาตัดสินใจต่อไป หรือบางแห่งก็อาจเข้มงวดในเรื่องความประพฤติของผู้ที่จะขอโอนเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ของแต่ละกรม

### การโอนที่ส่วนราชการดำเนินการได้เอง

การโอนที่ส่วนราชการดำเนินการได้เองโดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ. คือ

๑. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญด้วยกัน ตามมาตรา ๕๒

๒. การโอนพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ตามมาตรา ๕๓

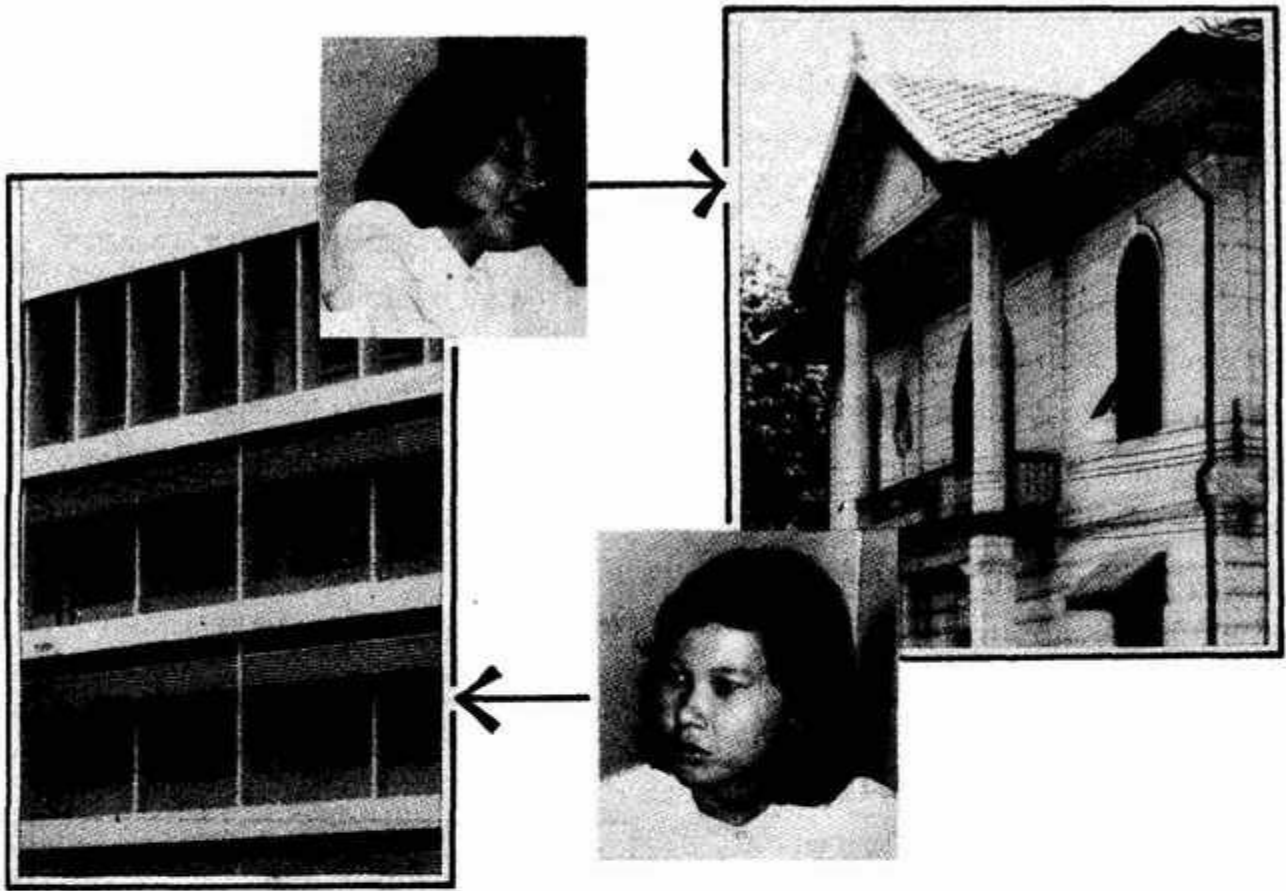
### เฉพาะผู้ที่สอบแข่งขันได้และถึงลำดับที่

ปกติการรับโอนพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นนี้ มาตรา ๕๓ กำหนดว่า เมื่อเจ้าสังกัดทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอมกันแล้ว ให้เสนอเรื่องไปให้ ก.พ.อนุมัติว่าจะให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ได้รับเงินเดือนเท่าใด

หลังจากปฏิบัติตามบทบัญญัติในมาตรา ๕๓ ไปได้ระยะหนึ่ง ก.พ.ได้พิจารณาเห็นว่า พนักงานเทศบาล หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่มาสอบแข่งขันได้นั้น ถ้าขออนุมัติมา ก.พ.ก็จะอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งในสายงานและระดับที่สอบได้ และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิมในเกือบทุกกรณี ดังนั้น เพื่อมิให้ส่วนราชการ และ ก.พ.ต้องเสียเวลาเสียแรงงาน และเสียวัสดุ พิจารณาโต้ตอบกันในเรื่องที่ไม่มีปัญหา ก.พ. จึงออกหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๕/ว.๑๕ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๒๐ ยกเว้นเป็นหลักการว่า การรับโอนพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น เฉพาะกรณีที่เป็นผู้สอบแข่งขันได้ ไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ. พร้อมทั้งวางหลักปฏิบัติไว้ให้ด้วย ถ้ากรณีใดไม่เป็นไปตามหลักในหนังสือเวียนดังกล่าวจึงค่อยขออนุมัติ ก.พ.

### การโอนที่ต้องขออนุมัติ ก.พ.

ผู้ที่มีได้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หากจะโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญโดยมิได้เป็นผู้สอบแข่งขันได้นั้น ส่วนราชการที่ประสงค์



จะรับโอนจะต้องขอให้ ก.พ.พิจารณาอนุมัติก่อนทุกราย ซึ่งเรื่องนี้ ก.พ. ได้วางแนวทางในการขออนุมัติรับโอนไว้ให้ทราบทั่วกันแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๕ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๕ ซึ่งสรุปได้ว่า

- ในการขออนุมัติ ก.พ. ให้ส่วนราชการชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องการรับโอนว่าจะเป็นประโยชน์ต่อราชการอย่างไร เพียงใด

- มีเอกสารชี้แจงเพื่อแสดงด้วยว่าในขณะนั้นส่วนราชการไม่มีข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่จะรับโอนนั้น หรือแม้ว่าจะมีอยู่บ้างแต่ผู้ที่รับโอนมาจะทำหน้าที่เป็นประโยชน์ต่อราชการได้ดียิ่งกว่า

- มีเอกสารเพื่อแสดงว่าผู้ที่จะขอโอนนั้นมีคุณสมบัติตรงกับที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- มีเอกสารเพื่อแสดงว่าผู้นั้นได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะรับโอนนั้น

และเพื่อให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความรอบคอบ รัดกุมและรวดเร็ว หากส่งสำเนาประวัติการรับราชการ สำเนาวุฒิที่ได้รับ หนังสือยินยอมการให้โอนของเจ้าสังกัดเดิม และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ผู้ขอโอนปฏิบัติอยู่เดิมโดยย่อไปด้วย การพิจารณาของ ก.พ. ก็จะสะดวกขึ้น

**แนวทางการพิจารณาของ ก.พ.**

โดยทั่วไป ก.พ.มักจะพิจารณาอนุมัติการโอนในกรณีดังต่อไปนี้ เช่น ผู้ขอโอนมีความรู้และประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง ส่วนราชการที่ขอรับโอนมีเหตุผล ความจำเป็นพิเศษที่จำเป็นต้องรับโอนเพราะเป็นตำแหน่งที่หาคนมาดำรงตำแหน่งได้ยาก หรือเป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานในลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากลักษณะงานโดยทั่วไปของตำแหน่งในสาย

งานนั้น หรือเป็นตำแหน่งที่ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เป็นต้น

ตัวอย่างเช่น กรมขออนุมัติรับโอน นายกรุ่มกริม วุฒิสวัสดิ์บัณฑิต ข้าราชการกรุงเทพมหานคร มาดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่อยู่ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีเหตุผลข้อเท็จจริงว่า ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่หาคนมาปฏิบัติงานยาก ได้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีของ ก.พ.ไปแล้วหลายราย แต่ละรายอยู่ได้เพียง ๒-๓ เดือน ก็ลาออกหรือหาทางคืนเงินโอน ย้าย ไปอยู่ที่อื่นหมด ไม่อาจหาผู้มาปฏิบัติงานได้ ประกอบกับผู้ที่ขอโอนนี้เป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนั้นด้วย กรณีเช่นนี้ ก.พ.ก็เคยอนุมัติให้รับโอนมาแล้ว

หรือ ขออนุมัติรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่เป็น แพทย์ พยาบาล วิศวกรโยธา ฯลฯ มาดำรงตำแหน่ง แพทย์ พยาบาล หรือ วิศวกรโยธา ซึ่งเป็นตำแหน่งทางราชการพลเรือนสามัญไม่ว่าจะอยู่ในภูมิภาคหรือส่วนกลาง ก.พ.ก็จะอนุมัติให้รับโอนได้ เพราะถือเป็นสายงานขาดแคลน

หรือ จะลองดูอีกตัวอย่างหนึ่งก็ได้ เช่น กรมราชทัณฑ์ขออนุมัติรับโอน สิบตรี เข้มแข็ง วุฒิ ม.ศ.๓ ข้าราชการทหาร มาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ๑ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขัง ต้องอยู่เวรยาม กรณีเช่นนี้ ก.พ.ก็เคยอนุมัติให้รับโอนได้ เพราะเห็นว่าประสบการณ์ในราชการทหารของ สิบตรีเข้มแข็ง จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เป็นต้น

กรณีไม่อนุมัติมักเป็นเพราะผู้ขอโอนไม่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม หรือมีประวัติเกี่ยวกับการรับราชการไม่ดีพอเคยถูกต้องโทษทางวินัยบ้าง หรือมีผู้สอบขึ้นบัญชีหรือการบรรจุในตำแหน่งที่จะขอโอนมา หรือเป็นตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต้องใช้ผู้มีประสบการณ์หรือความสามารถพิเศษมาปฏิบัติงานเป็นงานธรรมดา ๆ คนอื่น ๆ ก็ปฏิบัติได้ เป็นต้น

ถ้า ก.พ.พิจารณาอนุมัติให้รับโอนได้แล้วจะต้องพิจารณาต่อไปอีกขั้นหนึ่งว่า จะให้รับโอนมาในระดับตำแหน่งใด ขึ้นเงินเดือนเท่าใด การพิจารณาในประเด็นนี้ ก.พ.จะพิจารณาว่าเงินเดือนที่จะกำหนดให้จะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีวุฒิความรู้ความสามารถและความชำนาญงานในระดับเดียวกัน ดังนั้น จึงต้องพิจารณาจากระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การกลางที่ผู้ขอโอนเคยสังกัดอยู่เดิมว่ามีระบบในการแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การรับเงินเดือนอย่างไร ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดการเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญกับข้าราชการประเภทอื่นที่จะขอโอนมา ดังนั้น ในการพิจารณาอนุมัติให้รับโอนบางรายจึงอาจมีการลดระดับตำแหน่งหรือลดเงินเดือนบ้าง

### ข้อเตือนจิตสะกิดใจ

ในเรื่องการโอนข้าราชการนี้ หากมีการโอนกันบ่อย ๆ ก็อาจจะสร้างความรู้สึกว่า ข้าราชการทุกส่วนราชการเป็นพวกเดียวกัน ไม่มีการแบ่งแยกกรมกองกัน นอกจากนี้แล้วการโอนยังเป็นการถ่ายทอดความรู้จากส่วนราชการหนึ่งไปสู่อีกส่วนราชการหนึ่งได้อีกด้วย ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ แต่ถ้าเป็นการรับโอนผู้ที่ไม่เหมาะสม หรือรับโอนโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวบุคคลมากกว่าประโยชน์ของทางราชการแล้ว ก็จะทำให้ข้าราชการอื่น ๆ เสียขวัญเสียกำลังใจได้ ฉะนั้น จึงขอฝากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกระดับให้คำนึงถึงประโยชน์ของราชการให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้



**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

ใหม่ ๆ ในราชการ

# ค่าเช่าบ้านข้าราชการ :

## รายละเอียดตาม

# กฎหมายใหม่



**จกกภพ ตั้งที่บะรัญ**

เมื่อเร็ว ๆ นี้มีข่าวที่น่ายินดีอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการที่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน คือ คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติในหลักการเกี่ยวกับร่างพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ..... ตามที่กระทรวงการคลังเสนอให้ปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน โดยผ่อนผันให้ผู้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านใช้หลักฐานการเช่าซื้อบ้าน หรือการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้าน มาเบิกค่าเช่าบ้านได้ซึ่งเท่ากับเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่มีสิทธิได้ค่าเช่าบ้านนำเงินนั้นไปผ่อนบ้านเพื่อจะได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองได้ต่อไป และเพื่อที่จะให้ท่านผู้อ่านได้เข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านฉบับ

ใหม่นี้ดียิ่งขึ้น ก็จะเล่าถึงความเป็นมาในอดีตของพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการฉบับก่อน ๆ เสียก่อน ทั้งนี้เพื่อเป็นพื้นฐานให้ผู้อ่านสามารถศึกษาและทำความเข้าใจในพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการฉบับใหม่ได้ง่ายยิ่งขึ้น

### ความเป็นมา

ค่าเช่าบ้านที่ทางราชการให้แก่ข้าราชการนั้นเริ่มมีครั้งแรกในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งยังเป็นการปกครองตามระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช ทั้งนี้เพราะมีการส่งข้าราชการจากส่วนกลางไปปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค เพื่อไป

\*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

๑) ชาญชัย เสงพูลธนา, การปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือนในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (วิทยานิพนธ์: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), น.๑๐๖

รักษาราชการต่างพระเนตรพระกรรณ ซึ่งในการดังกล่าวพระองค์ได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าเช่าที่พัก<sup>(๑)</sup> ให้แก่ข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งไปประจำหัวเมืองหรือจากเมืองหนึ่งไปประจำอีกเมืองหนึ่งด้วย หากผู้นั้นไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในหัวเมืองนั้น ๆ และไม่มีบ้านพักราชการที่จะพักอาศัยได้

ต่อมาจึงได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ พุทธศักราช ๒๔๘๓ ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อานันทมหิดล โดยมีผลประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๔๘๓ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับค่าเช่าบ้านของข้าราชการฉบับแรก เจตนารมณ์ของกฎหมายก็เพื่อจ่ายเงินค่าเช่าบ้านให้แก่ข้าราชการในลักษณะตอบแทนที่ข้าราชการได้รับความเดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยอันเนื่องจากทางราชการเป็นเหตุ กล่าวคือ เงินค่าเช่าบ้านนี้จะจ่ายให้แก่ข้าราชการที่ถูกทางราชการสั่งให้ไปรับราชการประจำยังท้องที่อื่น ต่างจากท้องที่ที่ตนเริ่มรับราชการในครั้งแรก โดยมีเหตุผลว่า จากการที่ทางราชการสั่งให้ข้าราชการไปรับราชการประจำยังท้องที่อื่นนี้เป็นผลทำให้ข้าราชการได้รับความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย ฉะนั้นทางราชการสมควรจะต้องให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการเหล่านั้น เว้นแต่

๑. ข้าราชการซึ่งทางราชการได้จัดที่พักให้อยู่แล้ว
๒. ข้าราชการซึ่งทางราชการสั่งให้ไปรับราชการประจำในท้องที่ที่เริ่มรับราชการครั้งแรก หรือกลับเข้ารับราชการใหม่ ซึ่งหมายถึงผู้ที่ทางราชการส่งย้ายไปที่อื่นแล้ว ต่อมาส่งย้ายกลับที่เดิมอีก
๓. ข้าราชการซึ่งมีเคหะสถานของตนเอง หรือของบิดามารดา หรือบุตร หรือสามี ภรรยาที่พออาศัยอยู่ร่วมกันได้
๔. ข้าราชการซึ่งรับราชการประจำในเขตอำเภอหรือกิ่งอำเภอชั้นใน

๕. ข้าราชการซึ่งยังคงรับราชการอยู่ในท้องที่ที่บรรจุครั้งแรก

๖. ข้าราชการวิสามัญซึ่งทางราชการแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นการชั่วคราว

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ พุทธศักราช ๒๔๘๓ อีก ๗ ครั้ง แต่การแก้ไขเพิ่มเติมทั้ง ๗ ครั้งนั้นเป็นการแก้ไขปรับปรุงอัตราค่าเช่าบ้านให้สูงขึ้น โดยมีได้ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเจตนารมณ์ หรือหลักการจ่ายค่าเช่าบ้านแต่อย่างไร ในหลักการนี้ข้าราชการจะได้รับการช่วยเหลือค่าเช่าบ้านตามค่าเช่าบ้านที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด และต้องมีใบเสร็จค่าเช่าบ้านมาแสดงในการเบิกจ่ายด้วย

ในปี ๒๕๒๒ รัฐบาลได้พิจารณาเห็นว่า พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ พุทธศักราช ๒๔๘๓ ได้ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน โดยมีได้มีการปรับปรุงแก้ไขหลักการแต่ประการใด บทบัญญัติบางประการที่กำหนดไว้ไม่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงที่ได้เปลี่ยนแปลงไป เช่น ตามพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวได้มีการแบ่งเขตกรุงเทพมหานครออกเป็นเขตชั้นนอก ชั้นใน ซึ่งไม่ตรงกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน เพราะขณะนี้การติดต่อคมนาคมสะดวกขึ้นมาก ไม่มีปัญหาประการใดในการเดินทางระหว่างเขตชั้นนอกชั้นใน หรือในหลักการที่ให้เบิกค่าเช่าบ้านได้เฉพาะเมื่อมีการเช่าบ้านจริง และจ่ายให้ตามที่จ่ายจริงนั้น ไม่จูงใจให้ข้าราชการพยายามจัดหาบ้านไว้เป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง เป็นต้น ประกอบกับได้รับการเรียกร้องจากข้าราชการเป็นจำนวนมากให้ขยายขอบเขตการให้ความช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน โดยให้ผู้เช่าซื้อบ้าน มีสิทธิเบิกเงินค่าเช่าบ้านไปผ่อนชำระค่าเช่าซื้อบ้านได้ และเพื่อเป็นการจูงใจให้ข้าราชการพยายามจัดหาที่อยู่อาศัยเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองต่อไป รัฐบาลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขหลักการจ่ายค่าเช่าบ้านใหม่ และ



ได้ตราพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๒ ขึ้น โดยมีหลักการให้จ่ายค่าเช่าบ้านดังต่อไปนี้

๑. กำหนดให้เบิกเงินค่าเช่าบ้านในลักษณะเหมาจ่าย ซึ่งสามารถแก้ปัญหาเช่าซื้อได้ เพราะไม่ต้องนำใบเสร็จค่าเช่าบ้านมาแสดงในการเบิกจ่าย

๒. หลักเกณฑ์การช่วยเหลือยังคงเป็นเช่นเดียวกันกับหลักเกณฑ์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ พุทธศักราช ๒๕๔๓ คือช่วยข้าราชการที่ทางราชการได้สั่งให้ไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ที่บรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก แต่ได้เพิ่มสิทธิให้ข้าราชการซึ่งได้รับการบรรจุครั้งแรก ณ ห้องที่ใด ต่อมาได้มีคำสั่งให้ย้ายไปปฏิบัติราชการประจำในท้องที่อื่นและหากมีเวลาไปปฏิบัติราชการประจำในท้องที่อื่นเกินกว่า ๕ ปี แม้ย้ายกลับมาประจำในท้องที่ที่รับการบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก ก็ให้มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ ทั้งนี้เนื่องจากพิจารณาเห็นว่าการที่ต้องย้ายไปปฏิบัติงานนอกท้องที่อื่นเป็นเวลานาน บ้านที่มีอยู่เดิมอาจจะต้องขายไปแล้ว หรือชำรุดทรุดโทรม ซึ่งจะต้องเสียเงินในการซ่อมแซมใหม่ จึงควรจะให้การช่วยเหลือแก่ข้าราชการเหล่านี้ด้วย

๓. อัตราค่าเช่าบ้าน ได้ปรับปรุงให้สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะได้ประมาณร้อยละ ๒๐ ของอัตราเงินเดือนที่ได้รับ พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๒๒ โดยให้มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๔ แต่ในระหว่างที่ยังไม่มีผลใช้บังคับใช้ ได้มีการวิพากษ์วิจารณ์จากข้าราชการว่า หลักการจ่ายค่าเช่าบ้านตามพระราชกฤษฎีกาฉบับใหม่นี้ว่า ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม และทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการด้วยกันมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ การจ่ายค่าเช่าบ้านในลักษณะเหมาจ่ายนี้ ทำให้ผู้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านเบิกค่าเช่าบ้านได้โดยมิได้เช่าบ้านอยู่จริง ในขณะที่ผู้ไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้แม้เช่าบ้านอยู่จริง นอกจากนี้ในกรณีข้าราชการที่บรรจุครั้งแรก และมีได้ย้ายไปปฏิบัติราชการในท้องที่อื่น แม้จะเช่าบ้านอยู่จริงก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน ส่วนข้าราชการที่บรรจุครั้งแรกแล้วย้ายไปปฏิบัติราชการในท้องที่อื่น เป็นระยะเวลา ๕ ปี แต่ย้ายกลับมาปฏิบัติงานในท้องที่ที่ได้รับการบรรจุครั้งแรก กลับมีสิทธิได้รับค่า



เข้าบ้านด้วย แม้ว่าบุคคลผู้นั้นจะมีบ้านเป็นของตนเอง อยู่แล้วก็ตาม จึงทำให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบ ในระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในห้องที่เดียวกัน และบรรจพพร้อมกันด้วย

จากสาเหตุที่มีการร้องเรียนในหน้าหนังสือพิมพ์ ในกรณีดังกล่าวเป็นอย่างมาก ประกอบกับกระทรวง การคลังได้สำรวจจำนวนข้าราชการที่จะได้รับการ ช่วยเหลือตามพระราชกฤษฎีกานี้แล้ว เห็นว่าจะต้อง ใช้งบประมาณในการดำเนินการสูง และสถานะทาง การเงินของรัฐบาลไม่เอื้ออำนวยที่จะดำเนินการ ดังกล่าวได้ จึงได้เสนอรัฐบาลให้ตราพระราชกฤษฎีกา ขยายระยะเวลาบังคับใช้พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้าน ข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๒ ออกไปอีกหลายครั้ง ใน ครั้งสุดท้ายจะมีผลสิ้นสุดการขยายระยะเวลาการขยาย ผลบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๗

**พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗**

กระทรวงการคลังได้พิจารณาปัญหาการบังคับ ใช้พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตั้งแต่ปีที่มีการขยายระยะเวลาบังคับใช้ และได้มีการจัดเตรียมร่างพระราชกฤษฎีกาขึ้นมาใหม่ หลายแนวทางด้วยกัน เพื่อใช้แทนพระราชกฤษฎีกา ค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๒ และในที่สุดได้มีการ เสนอร่างพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ..... ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาในเดือนมีนาคม ๒๕๒๖ โดยมีหลักการสำคัญที่เสนอให้คณะรัฐมนตรี พิจารณา ดังนี้

- ๑. ยึดหลักการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย ระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ พุทธศักราช ๒๔๘๓ คือให้ความช่วยเหลือเฉพาะข้าราชการที่เดือดร้อน ในเรื่องที่อยู่อาศัย เนื่องจากทางราชการเป็นเหตุ
- ๒. แก้ไขหลักการเบิกจ่ายในอัตราเหมาจ่าย ตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ.

๒๕๒๒ เป็นการจ่ายจริง แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนด ๓. ขยายขอบเขตการใช้สิทธิค่าเช่าบ้าน ให้รวมถึงการเช่าซื้อหรือการกู้เงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย จากสถาบันการเงินที่กระทรวงการคลังกำหนด

๔. เนื่องจากมีปัญหาด้านงบประมาณ จึงควร ปรับปรุงอัตราค่าเช่าบ้านให้เพิ่มสูงขึ้นจากเดิมเพียง ร้อยละ ๑๐ และขั้นสูงสุดไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท และ เพื่อมิให้อัตราค่าเช่าบ้านแตกต่างกันมากเกินไป ให้กระทรวงการคลังมีอำนาจในการปรับใช้อัตรา ค่าเช่าบ้านข้าราชการได้ตามบัญญัติอัตราค่าเช่าบ้าน หมายเลข ๒ ถึง ๕ ท้ายพระราชกฤษฎีกาที่ปรับปรุง ใหม่ ตามภาวะค่าครองชีพและกำลังเงินงบประมาณ

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเรื่องนี้ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๒๖ ลงมติรับหลักการตามที่กระทรวง การคลังเสนอ สำหรับอัตราค่าเช่าบ้านให้ปรับเป็น ร้อยละ ๒๐ ของเงินเดือน และให้มีเพียงบัญญัติอัตรา ค่าเช่าบ้านเพียงบัญญัติเดียวในท้ายร่างพระราชกฤษฎีกา และมอบให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจ พิจารณาเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

คณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณาร่างดัง กล่าวแล้ว มีความเห็นเสนอให้คณะรัฐมนตรีทบทวน อีกหลายประเด็น และได้มีการเร่งรัดให้พิจารณาให้ แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรี ก่อน ที่พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๒ จะมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗

ต่อมาคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจร่างและ เสนอร่างพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้าน พ.ศ. ... ให้ คณะรัฐมนตรีพิจารณาเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๒๗ และคณะรัฐมนตรีมีมติรับหลักการตามร่างพระราช กฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการตามที่เสนอ และได้ กำหนดเป็นพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ โดยมีเหตุผลในการกำหนดพระราช กฤษฎีกานี้ว่า พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่า เช่าบ้านข้าราชการ พุทธศักราช ๒๔๘๓ ได้ใช้บังคับ มาเป็นเวลานานแล้ว บทบัญญัติบางประการจึงไม่

เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ เป็นต้นไป มีบทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสม คือ การกำหนดให้ข้าราชการเบิกค่าเช่าบ้านในอัตราเหมาจ่ายตามสิทธิของข้าราชการ ซึ่งไม่ตรงกับเจตนารมณ์การจ่ายค่าเช่าบ้านข้าราชการที่ให้ความช่วยเหลือเฉพาะข้าราชการที่ได้รับความเดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เนื่องจากทางราชการเป็นเหตุแต่เพียงประการเดียว และการกำหนดให้ข้าราชการที่ได้รับคำสั่งให้ย้ายไปปฏิบัติราชการในท้องที่อื่นติดต่อกันเกินกว่า ๕ ปี แล้วกลับมาประจำในท้องที่ที่ได้รับการบรรจุครั้งแรก มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน จึงไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการที่รับราชการอยู่ในท้องที่บรรจุครั้งแรกที่เช่าบ้านอยู่จริง แต่ไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน จึงเห็นควรปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๒ ใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์การจ่ายค่าเช่าบ้าน และให้เกิดความเป็นธรรมในหมู่ข้าราชการ และเป็นการผ่อนผันให้มีการใช้หลักฐานที่ข้าราชการเช่าซื้อบ้านหรือผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระค่าบ้าน มาเบิกเป็นค่าเช่าบ้านได้

## หลักการและสาระสำคัญ

พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ ได้กำหนดหลักการในการจ่ายค่าเช่าบ้าน ซึ่งมีสาระสำคัญต่างไปจากเดิมดังนี้

๑. เพิ่มอัตราค่าเช่าบ้านให้สูงขึ้นเป็นร้อยละ ๒๐ ของอัตราเงินเดือน แต่ทั้งนี้ไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท
๒. ค่าเช่าบ้านได้ขยายรวมไปถึงค่าเช่าซื้อบ้าน หรือค่าผ่อนชำระเงินกู้จากสถาบันการเงินที่กระทรวงการคลังรับรอง
๓. ยกเลิกเขตอำเภอ หรือกิ่งอำเภอชั้นนอก ขึ้นใน
๔. กำหนดเงื่อนไขเฉพาะผู้ที่มีบ้านของตนเอง หรือของคู่สมรสที่พ้ออาศัยอยู่ร่วมกันได้ในท้องที่ที่ย้ายไปปฏิบัติงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน ซึ่งเดิมรวมถึงบ้านของบิดาหรือมารดา หรือบุตร
๕. ให้กระทรวงการคลังมีอำนาจกำหนดเขตท้องที่ใดท้องที่หนึ่งเป็นท้องที่เดียวกันได้



### ผู้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน

ได้แก่ข้าราชการผู้ที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานในต่างท้องที่ และได้รับเท่าที่ต้องจ่ายจริงตามที่สมควรแก่สภาพแห่งบ้าน แต่ไม่สูงเกินกว่าอัตราที่กำหนดได้ตามบัญชีอัตราค่าเช่าบ้าน ข้าราชการทำยพระราชกฤษฎีกา ทั้งนี้เว้นแต่กรณีที่ไม่เข้าข่ายตามที่จะกล่าวในข้อต่อไป

### ผู้ไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน

ข้าราชการผู้ที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานในต่างท้องที่ ในกรณีต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน

๑. เป็นข้าราชการวิสามัญ
๒. ผู้ที่ไปประจำต่างจังหวัด แต่ทางราชการได้จัดที่พักอาศัยให้อยู่แล้ว
๓. มีเคหะสถานของตนเอง หรือของสามี หรือภรรยาที่พออาศัยอยู่ร่วมกันได้ในท้องที่ที่ไปประจำสำนักงานใหม่
๔. ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ในท้องที่ที่เริ่มรับราชการครั้งแรก หรือท้องที่ที่กลับเข้ารับราชการใหม่

### การจ่ายค่าเช่าบ้าน

กำหนดให้นำค่าเช่าบ้านไปเช่าซื้อบ้านหรือผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านที่ค้างชำระอยู่ในท้องที่ที่ไปประจำสำนักงานใหม่ เพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัยได้ และให้นำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อมาเบิกค่าเช่าบ้านได้ในอัตราไม่เกินอัตราค่าเช่าบ้านทำยพระราชกฤษฎีกา แต่มีเงื่อนไขดังนี้

๑. ตนเองและคู่ครอง ได้ทำการผ่อนชำระค่า

เช่าบ้าน หรือผ่อนชำระเงินกู้ เพื่อชำระราคาบ้านอยู่เพียงหลังเดียวในท้องที่นั้น

๒. จะต้องเป็นการผ่อนชำระค่าเช่าซื้อหรือผ่อนชำระเงินกู้กับสถาบันการเงินหรือรัฐวิสาหกิจหรือสหกรณ์ที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการเคหะ ทั้งนี้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และสัญญาเช่าซื้อหรือสัญญาเงินกู้ จะต้องได้รับความเห็นชอบตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

๓. จะต้องไม่เคยใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้สำหรับบ้านหลังหนึ่งหลังใดในท้องที่นั้นมาแล้ว เว้นแต่จะเป็นกรณีที่ได้รับการแต่งตั้งให้กลับไปรับราชการในท้องที่นั้นอีก และเป็นการใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือผ่อนชำระเงินกู้ตามที่ได้เคยใช้สิทธิมาแล้ว

นอกจากนี้ ข้าราชการที่ใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อมาเบิกค่าเช่าบ้าน ต่อมาได้รับแต่งตั้งให้ไปรับราชการในท้องที่อื่น ซึ่งตนมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน ให้ผู้นั้นนำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อในท้องที่เดิมมาเบิกค่าเช่าบ้านในท้องที่ใหม่ได้



### ผลบังคับใช้

พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ นี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ เป็นต้นไป

**ตารางเปรียบเทียบสาระสำคัญของพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ**

<p align="center"><b>พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้าน ข้าราชการ พุทธศักราช ๒๔๘๓</b></p>	<p align="center"><b>พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ร. ๒๕๒๒</b></p>	<p align="center"><b>พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ร. ๒๕๒๖</b></p>
<p><b>๑. สิทธิในการได้รับค่าเช่าบ้าน</b> ข้าราชการประจำมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน เว้นแต่</p> <p>(๑) ข้าราชการซึ่งทางราชการได้จัดตั้งที่พักให้อยู่แล้ว</p> <p>(๒) ข้าราชการซึ่งทางราชการส่งไปปฏิบัติราชการประจำในท้องที่เริ่มเข้ารับราชการ หรือกลับเข้ารับราชการใหม่</p> <p>(๓) ข้าราชการซึ่งมีครอบครัวของตนเองหรือของบิดา หรือมารดา หรือบุตร หรือสามี หรือภรรยา ที่พออาศัยอยู่ร่วมกันได้</p> <p>(๔) ข้าราชการซึ่งรับราชการประจำในเขต อำเภอ หรือกิ่งอำเภอขึ้นไป</p> <p>(๕) ข้าราชการซึ่งยังคงรับราชการอยู่ในท้องที่ที่บรรจุครั้งแรก</p> <p>(๖) ข้าราชการวิสามัญซึ่งทางราชการแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นการชั่วคราว</p> <p><b>๒. ลักษณะการจ่ายค่าเช่าบ้าน</b> จ่ายค่าเช่าบ้านตามที่จ่ายจริง ตามที่สมควรแก่สภาพแห่งบ้าน แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดไว้ตามบัญชีอัตราค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ้ายพระราชกฤษฎีกา</p>	<p>ข้าราชการมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน เว้นแต่</p> <p>(๑) เป็นผู้ซึ่งทางราชการได้จัดตั้งพักอาศัยให้อยู่แล้ว</p> <p>(๒) เป็นผู้ซึ่งเริ่มเข้ารับราชการครั้งแรก หรือกลับเข้ารับราชการใหม่ในท้องที่ใด และยังคงรับราชการประจำอยู่ในท้องที่นั้น</p> <p>(๓) เป็นผู้ซึ่งทางราชการแต่งตั้งให้กลับไปรับราชการประจำในท้องที่ที่ผู้นั้นเริ่มเข้ารับราชการครั้งแรก หรือท้องที่ที่ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการใหม่ หลังจากได้รับแต่งตั้งไปปฏิบัติราชการประจำในท้องที่อื่นเป็นเวลาไม่ถึง ๕ ปีติดต่อกัน</p> <p>(๔) เป็นผู้ซึ่งอยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน</p> <p>(๕) เป็นข้าราชการวิสามัญ</p> <p>จ่ายค่าเช่าบ้านในลักษณะเหมาจ่าย ตามบัญชีอัตราค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ้ายพระราชกฤษฎีกา</p>	<p>ข้าราชการผู้ที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานในต่างท้องที่ มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน เว้นแต่ผู้นั้น</p> <p>(๑) ทางราชการได้จัดตั้งพักอาศัยให้อยู่แล้ว</p> <p>(๒) มีครอบครัวของตนเอง หรือของสามี หรือภรรยาที่พออาศัยอยู่ร่วมกันได้ในท้องที่ที่ไปประจำสำนักงานใหม่</p> <p>(๓) ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ ในท้องที่ที่เริ่มรับราชการครั้งแรก หรือท้องที่ที่กลับเข้ารับราชการใหม่</p> <p>(๔) ยังคงรับราชการอยู่ในท้องที่ที่บรรจุครั้งแรก</p> <p>(๕) เป็นข้าราชการวิสามัญ</p> <p>จ่ายค่าเช่าบ้านตามที่จ่ายจริง ตามที่สมควรแก่สภาพแห่งบ้าน แต่ไม่สูงเกินอัตราที่กำหนดไว้ ตามบัญชีอัตราค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ้ายพระราชกฤษฎีกา และให้ข้าราชการที่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านสามารถนำเงินค่าเช่าบ้านไปเข้าซื้อที่อยู่อาศัยได้</p>

บัญชีอัตราค่าเช่าบ้านข้าราชการ

เงินเดือน บาท	ค่าเช่าบ้านไม่เกินเดือนละ บาท	เงินเดือน บาท	ค่าเช่าบ้านไม่เกินเดือนละ บาท
๑,๒๕๕	๒๕๕	๔,๑๖๕	๘๓๕
๑,๓๒๕	๒๖๕	๔,๔๒๕	๘๘๕
๑,๓๕๕	๒๘๐	๔,๖๘๕	๙๔๐
๑,๔๓๐	๒๙๕	๔,๙๔๕	๙๙๐
๑,๕๐๕	๓๑๐	๕,๒๐๕	๑,๐๔๕
๑,๖๒๐	๓๒๕	๕,๔๖๕	๑,๐๙๕
๑,๖๕๕	๓๔๐	๕,๗๒๕	๑,๑๕๐
๑,๗๓๐	๓๖๐	๖,๐๒๕	๑,๒๐๕
๑,๘๖๕	๓๗๕	๖,๓๐๕	๑,๒๖๕
๑,๙๕๐	๓๙๐	๖,๕๘๕	๑,๓๒๐
๒,๐๖๕	๔๑๕	๖,๘๖๕	๑,๓๗๐
๒,๒๐๕	๔๔๕	๗,๑๔๕	๑,๔๖๐
๒,๓๔๕	๔๗๐	๗,๔๒๕	๑,๕๓๐
๒,๔๘๕	๕๐๐	๗,๗๐๕	๑,๖๑๕
๒,๖๒๕	๕๒๕	๗,๙๘๕	๑,๗๐๐
๒,๗๖๕	๕๕๕	๘,๒๖๕	๑,๗๗๐
๒,๙๐๕	๕๘๕	๘,๕๔๕	๑,๘๖๐
๓,๑๑๕	๖๒๕	๘,๘๒๕	๑,๙๕๐
๓,๓๒๕	๖๖๕	๙,๑๐๕	๒,๐๔๐
๓,๕๓๕	๗๑๐	๙,๓๘๕	๒,๑๓๐
๓,๗๔๕	๗๕๐	๙,๖๖๕	๒,๒๒๐
๓,๙๕๕	๗๙๕	๙,๙๔๕	๒,๓๑๐
		๑๐,๒๒๕	๒,๔๐๐
		๑๐,๕๐๕	๒,๕๕๐
		๑๐,๗๘๕	๒,๖๕๐
		๑๑,๐๖๕ขึ้นไป	๒,๗๕๐

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

# กฎหมาย **ชำระ**ระเบียบใหม่

## พร้อมคำอธิบาย

ที่ นร ๐๖๐๔/๖๘

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๖ กันยายน ๒๕๒๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ด้วยส่วนราชการบางแห่งได้รายงานการลงโทษกรณีผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษทางวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาแล้วหยุดราชการไปก่อนที่ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกจะสั่งอนุญาตให้ลาออก ไปยังก.พ.

ก.พ.ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่า ควรจะได้มีหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ให้เหมาะสม และเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกรณีการพิจารณาเรื่องข้าราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการตามมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน ก.พ.จึงลงมติให้กำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

อนึ่ง โดยที่หลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ.กำหนดนี้มีหลักการว่า จะต้องให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกพิจารณาสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้เสียก่อนผู้ขอลาออกจึงจะออกจากราชการไปตามคำสั่ง ฉะนั้น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งประสงค์จะขอลาออกจากราชการในอนาคตได้ทราบและถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้โดยถูกต้อง กรณีจึงควรที่ส่วนราชการแห่งนี้จะได้นำดำเนินการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทุกคนทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและราชการ



บริหารส่วนภูมิภาค (หากมี) ลงนามรับทราบหลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน  
สามัญต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ  
(ลงชื่อ) ไชริจ สุจริตกุล  
(นายไชริจ สุจริตกุล)  
เลขาธิการ ก.พ.

กองกฎหมายและระเบียบ

โทร. ๒๕๑๙๔๕๑

### หลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาออกจากราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ด้วยมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า “ข้าราชการ  
พลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาเหนือ  
ขึ้นไปชั้นหนึ่งเพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ เป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔  
สั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากราชการตามคำสั่ง

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือสมัครรับเลือกตั้ง  
ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ  
จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือนนับแต่วันขอลาออกก็ได้”

ฉะนั้น เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นไปโดยถูกต้องและอยู่ในแนวเดียวกัน ก.พ.จึงเห็นควร  
วางหลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามนัยแห่งบทบัญญัติข้างต้นไว้  
ดังต่อไปนี้

๑. ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งประสงค์จะลาออกจากราชการยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ  
ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันที่จะขอลาออกจากราชการไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

ในกรณีที่มิเห็นผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ผู้ที่ประสงค์จะลาออกจากราชการ  
ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วันก็ได้

ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาตามวาระหนึ่งแล้วจะต้องรอรับทราบคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกก่อน เมื่อได้รับทราบคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้แล้วจึงจะหยุดราชการได้ การหยุดราชการไปโดยไม่รอรับทราบคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกนั้น นอกจากจะเป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว ยังอาจเป็นการกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยตามควรแก่กรณี เว้นแต่ผลการดำเนินการทางวินัยจะปรากฏว่าข้าราชการที่ได้หยุดราชการไปโดยไม่รอรับทราบคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกนั้นไม่มีเจตนาละทิ้งหน้าที่ราชการ

๒. เมื่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งของผู้ขอลาออกจากราชการได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการแล้ว ให้พิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการ

๓. เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดแล้ว ให้พิจารณาว่าจะสั่งอนุญาตให้ผู้ขอลาออก ลาออกจากราชการหรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก โดยให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกพิจารณาเห็นว่าควรอนุญาตให้ผู้ขอลาออกลาออกจากราชการได้ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกมีคำสั่งอนุญาตไว้เป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งของผู้ขอลาออกจากราชการได้รับหนังสือขอลาออก ทั้งนี้ ให้แจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้ขอลาออกจากราชการได้ทราบก่อนวันที่ผู้นั้นขอลาออกจากราชการด้วย

อนึ่ง ระยะเวลาการพิจารณาสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการตามวรรคหนึ่งนั้นต้องสั่งให้เสร็จสิ้นภายในเวลาไม่เกิน ๓ เดือนนับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออกจากราชการ หากล่วงเลยกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว ก็จะมีผลให้ผู้ขอลาออกจากราชการออกจากราชการไปโดยผลของกฎหมายตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนด ๓ เดือนนั้น

๓.๒ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกพิจารณาเห็นว่าควรยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเนื่องจากมีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกมีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งแสดงเหตุผลแห่งการยับยั้งนั้นไว้เป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งของผู้ขอลาออกจากราชการได้รับหนังสือขอลาออก ทั้งนี้ ให้แจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้ขอลาออกจากราชการได้ทราบก่อนวันที่ผู้นั้นขอลาออกจากราชการด้วย

อนึ่ง ระยะเวลาการพิจารณาสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่งนั้นต้องสั่งให้เสร็จสิ้นภายในเวลาไม่เกิน ๓ เดือนนับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออกจากราชการ หากล่วงเลยกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว ก็จะมีผลให้ผู้ขอลาออกจากราชการออกจากราชการไปโดยผลของกฎหมาย ตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนด ๓ เดือนนั้น

๔. ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดขอลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการแล้ว จะต้องมีการสั่งอนุญาตให้ผู้นั้นลาออกจากราชการได้ตั้งแต่วันที่ขอลาออกจากราชการ

๕. ในกรณีที่สองถือว่าข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งขอลาออกจากราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งเรื่องกล่าวหาผู้นั้นไว้ในวันก่อนที่จะมีคำสั่งอนุญาตให้ผู้นั้นลาออกจากราชการเพื่อจะได้ดำเนินการทางวินัยต่อไปตามนัยมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในกรณีเช่นนี้ ให้แจ้งให้กระทรวงการคลังทราบด้วยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าวอยู่ในระหว่างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และถ้าหากผลการพิจารณาทางวินัยถึงที่สุดเป็นประการใด ก็ให้แจ้งให้กระทรวงการคลังทราบเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาจ่ายบำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการผู้นั้นต่อไป

## คำอธิบาย

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/ว ๔ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๒๗  
เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ


### หนังสือเวียนฉบับนี้มีความเป็นมาอย่างไร

โดยที่ได้มีส่วนราชการหลายแห่งได้ส่งลงโทษทางวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการแก่ข้าราชการที่ได้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชา แล้วหยุดราชการไปก่อนที่ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกจะสั่งอนุญาตให้ลาออกได้ ซึ่งกรณีการขอลาออกจากราชการดังกล่าวยังไม่มีหลักเกณฑ์ถือปฏิบัติให้เหมาะสม และเพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการตามมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงได้ออกหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อถือปฏิบัติต่อไป

### หนังสือเวียนฉบับนี้มีสาระสำคัญอย่างไร

สาระสำคัญของหนังสือเวียนฉบับดังกล่าว คือ ได้กำหนดขั้นตอนสำหรับข้าราชการที่ประสงค์จะขอลาออกจากราชการว่าต้องยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งล่วงหน้าก่อนวันจะขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน เมื่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปได้รับหนังสือขอลาออกแล้วจะต้องพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาภายใน ๗ วัน และผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาต้องพิจารณาสั่งภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันได้รับเรื่องโดยการดำเนินการ ตั้งแต่เริ่มยื่นหนังสือขอลาออกจนถึงการพิจารณาสั่งอนุญาตต้องดำเนินการให้เสร็จภายใน ๓ เดือน หากล่วงเลยเวลาดังกล่าวการลาออกจะมีผลตามกฎหมายตั้งแต่วันที่ถัดจากครบกำหนด ๓ เดือน ทั้งนี้การลาออกจะมีผลต่อเมื่อผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกพิจารณาสั่งอนุญาตให้ออกจากราชการได้เสียก่อน ผู้ขอลาออกจากราชการจึงจะออกจากราชการได้ตามคำสั่ง จะหยุดราชการไปเลยเมื่อยื่นหนังสือขอลาออกแล้วไม่ได้ รายละเอียดโปรดดูในหนังสือเวียน

### หนังสือเวียนฉบับนี้ใช้กับข้าราชการประเภทอื่น ๆ ด้วย

นอกจาก ก.พ. จะออกหนังสือเวียนว ๘ เพื่อใช้ถือปฏิบัติกับข้าราชการพลเรือนสามัญแล้ว ก.พ.ได้เสนอ คณะรัฐมนตรี ขอให้ใช้ถือปฏิบัติกับข้าราชการประเภทอื่น ๆ ด้วย ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๒๗ ได้พิจารณาเห็นด้วยและกำลังแจ้งมติให้องค์การกลางบริหารงานบุคคลอื่น ๆ กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย 

หม้อแปลงดี มีคุณภาพ มาตราการรับรอง

## หม้อแปลงไฟฟ้า "เอกรัฐ"

◆ มอก. 384-2525 ได้รับมาตรฐานเป็นแห่งแรกของประเทศไทย  
ผลิตโดยวิศวกรไทยที่มีประสบการณ์อันเยี่ยม

ผ่านงานด้านการออกแบบและ การผลิตจากประเทศอิสราเอลและสหรัฐอเมริกา  
ควบคุมการออกแบบ และแผนงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์  
จุลยंत्र ปี 2528 ตลอดเวลานับตั้งแต่วินิจฉัยกิจการปี 2524  
เอกรัฐไม่มียกเว้นให้ท่านต้องผิดหวังในด้านคุณภาพ และบริการ  
เอกรัฐก้าวสู่หม้อแปลงแบบยุโรปโดยสมบูรณ์ ด้วยหม้อแปลงไฟฟ้า-  
รูปแบบคอรอลูมัท (CORBUATED TANKS) แห่งเดียวในประเทศไทย  
เราเป็นบริษัทของคนไทยทั้งสิ้น ที่กล้าแสดงคุณภาพของหม้อแปลงไฟฟ้า  
ได้เท่ากับหรือดีกว่า มาตรฐานประเทศ สามารถผลิตได้ตั้งแต่ 1-10000 กิโลแอมป์  
ระบบไฟฟ้าทุกชนิดสูงสุด 75000 โวลท์ ผลิตได้ทุกรายการ งานภาค  
วิศวกรรมและช่างช่างเทคนิค พร้อมอุปกรณ์ที่ทันสมัยบริการตลอด 24 ชั่วโมง  
จับซ่อมหม้อแปลงทุกยี่ห้อ โดยรับประกันคุณภาพ



**บริษัท เอกรัฐ วิศวกรรม จำกัด**  
 สำนักงาน. 1088 สุขุมวิท 101/1 พระโขนง กทม. 10260  
 โทรเลขยธ. เอกรัฐไทย  
 โทร. 02-3930437, 3933270, 3938222  
 ถนนรัชดา 20361 THAIKEN TH  
 โทรเลข. 190 หมู่ 6 ต. ท่าเสาบ้าน  
 อ. บางปะกง ฉะเชิงเทรา

หม้อแปลงไฟฟ้า "เอกรัฐ" สามารถผลิต:

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



**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

# คลื่นลูกใหม่...



**นายพิเชต สุนทรพิพิธ**  
**ผู้อำนวยการกองวิชาการ**  
**กรมวิเทศสหการ**

เกิดเมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๔๘๕ ที่กรุงเทพฯ จบ ม.๘ จากโรงเรียนสันติราษฎร์บำรุง แล้วเข้าศึกษาต่อที่คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรม-

ศาสตร์ สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๐๗ เข้ารับราชการเป็นลูกจ้างโครงการ กองโครงการปฏิบัติ (เป็นระเบียบในสมัยนั้นที่ทุกคนเมื่อเริ่มเข้ารับราชการต้องเป็นลูกจ้างโครงการก่อน) และได้บรรจุเป็นเศรษฐกรตรีในปี ๒๕๑๐ จากนั้นได้ไปศึกษาต่อปริญญาโททางเศรษฐศาสตร์ที่ New Mexico State University สหรัฐอเมริกา สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๑๓ และในปี ๒๕๑๔ ได้ย้ายมาเป็นเศรษฐกรโทในกองวิชาการ จนกระทั่งปี ๒๕๑๘ เปลี่ยนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่วิเทศสหการ ๕ และได้เลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ในกองนี้เรื่อยมา จนกระทั่งปี ๒๕๒๖ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการกองวิชาการ จนถึงปัจจุบัน

เป็นผู้หนึ่งที่บุกเบิกงานกองวิชาการมาตั้งแต่เริ่มตั้งกอง โดยได้สร้างผลงานที่น่าพอใจยิ่ง คือได้มีส่วนร่วมริเริ่มในการทำแผนขอรับความช่วยเหลือจากต่างประเทศระยะยาว ซึ่งแต่เดิมมาเมื่อยังไม่มีกองวิชาการ การดำเนินการขอรับความช่วยเหลือเป็นในลักษณะโครงการต่อโครงการ ยังไม่มีแผน เมื่อตั้งกอง

วิชาการแล้วก็ได้มีส่วนร่วมในการริเริ่มทำแผนขอรับความช่วยเหลือจากต่างประเทศระยะยาวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การทำแผนนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพราะผู้ที่ให้ความช่วยเหลือสามารถพิจารณาได้ว่าประเทศไทยมีแนวโน้มความต้องการทางด้านใดบ้าง มากน้อยเพียงไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประสานและจัดทำแผนความช่วยเหลือในสาขาสาธารณสุขและพัฒนาสังคม ซึ่งเป็นสาขาสำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยได้มีการร่วมมือประสานงานกับกระทรวงที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด ทำให้โครงการพัฒนาในสาขาดังกล่าวประสบความสำเร็จอย่างน่าพอใจ

ปัญหาสำคัญที่พบเสมอคือ ความไม่เข้าใจของหน่วยงาน กล่าวคือกรมวิเทศสหการเป็นเสมือนตัวกลางระหว่างหน่วยงานภายในประเทศและแหล่งผู้ให้ความช่วยเหลือจากต่างประเทศ จึงมีหน้าที่ที่จะให้บริการทั้ง ๒ ฝ่าย ซึ่งค่อนข้างลำบากที่จะทำให้ทั้ง ๒ ฝ่ายพอใจ เพราะแหล่งผู้ให้ความช่วยเหลือก็มีนโยบายของเขา หน่วยงานของเราก็มีความต้องการเป็นนโยบายของเรา กรมวิเทศสหการในฐานะผู้ประสานงานจึงมักถูกหน่วยงานที่ถูกปฏิเสธความช่วยเหลือตำหนิต่อว่าเนื่องจากความต้องการมีมากกว่าความช่วยเหลือ

มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลหลายเรื่อง เรื่องแรกคือ ข้าราชการยังขาดการฝึกอบรมเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง นักวิชาการและนักบริหารมักจะทำงานสับสนกัน เช่น นักวิชาการที่จะเลื่อนขึ้นเป็นอำนวยการกอง ต้องเปลี่ยนมาทำหน้าที่นักบริหาร ไม่มีการอบรมเพื่อเป็นนักบริหาร หรือมีก็ยังไม่ทั่วถึง หากไม่พยายามศึกษาหาความรู้ หรือประสบการณ์จากผู้อื่นก็อาจปฏิบัติงานผิดพลาดได้ ซึ่งในเรื่องนี้เสนอว่า กรมเจ้าสังกัดควรจัดอบรมความรู้เฉพาะด้านและสำนักงาน ก.พ. จัดอบรมในหลักบริหารทั่วไป หากมีการจัดอบรมอยู่แล้วขอให้มีการทั่วถึง เรื่องที่สองคือ ระเบียบปฏิบัติหรือข้อบังคับ

ต่าง ๆ ของทางราชการไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานบุคคล เช่น การกำหนดโควตาการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น ไม่เกิน ๑๕% หรือเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทางของข้าราชการที่ไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัด ซึ่งไม่เพียงพอและเหมาะสม มีผลให้ข้าราชการไม่อยากปฏิบัติงาน เรื่องสุดท้ายมีความเห็นว่าข้าราชการรุ่นใหม่ ๆ มักจะมุ่งในเรื่องตำแหน่งมากกว่างาน ซึ่งอาจเป็นเพราะมีคนทำงานมากขึ้น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจึงไปได้ยาก

หลักในการทำงานคือ นิยมการทำงานเป็นทีมงานวิชาการต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม เมื่อใดที่มีงานใหม่เข้ามาจะมีการประชุมปรึกษาหารือในกลุ่มงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่ขึ้นมา



**นายไพศาล วิเชียรเกื้อ**  
**ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่**  
**สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม**

เกิดเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๔๙๑ ที่จังหวัดชุมพร สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕ จากวิทยาลัยบางเสน ชลบุรี และปริญญาตรีทางนิติศาสตร์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี ๒๕๑๕ โดยเริ่มเข้ารับราชการเมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๑๖ ใน

ตำแหน่งนิติกร ที่กระทรวงสาธารณสุข ในปี ๒๕๒๓ ได้โอนไปเป็นตำแหน่งนิติกร ศาลฎีกา แล้วย้ายเป็น รองจำศาล-ประชาสัมพันธ์ และรองจำศาล ศาลอาญา ตามลำดับ จนกระทั่งปี ๒๕๒๖ ก็ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมาจนถึงปัจจุบัน

งานที่ภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งในชีวิตการรับราชการ คือ เมื่อครั้งที่ดำรงตำแหน่งรองจำศาล-ประชาสัมพันธ์ ศาลอาญา ได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาพจนีไม่ดี ที่ประชาชนผู้ร้องเรียนมีต่อศาล ตามโครงการจัดตั้งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ประจำศาลของกระทรวงยุติธรรม กล่าวคือ ในขณะนั้นมักจะมี "หน้าม้า" คอยช่วยเหลือผู้ร้องเรียนติดต่อกับศาล หรือให้คำแนะนำในแง่กฎหมาย โดยคิดค่าตอบแทน ทำให้ประชาชนเข้าใจว่า ศาลมีส่วนร่วมด้วย จึงได้แก้ปัญหาโดยให้มีบริการติดต่อสอบถาม อำนวยความสะดวกในเรื่องการตอบปัญหาข้อกฎหมาย เขียนคำร้องในคดีง่าย ๆ ให้แก่ประชาชนโดยไม่คิดค่าบริการ แม้ว่าจะต้องฟันฝ่าอุปสรรคและต้องต่อสู้อย่างมาก ก็ได้รับความสำเร็จในที่สุด เพราะนอกจากจะเป็นการแก้ปัญหาพจนีที่ไม่ดีและทำให้ประชาชนไม่กลัวศาลอย่างที่เคยเป็นแล้ว ยังทำกันเป็นการทำประโยชน์ ให้แก่ประชาชนที่มีฐานะยากจนและไม่มีความรู้ด้านกฎหมาย ซึ่งต่อมาทำให้กระทรวงยุติธรรมได้รับคำชมเชยในเรื่องนี้มาก

ในระยะเวลาเกือบ ๒ ปีที่ปฏิบัติงานในกองการเจ้าหน้าที่ก็ได้พยายามสร้างภาพพจน์ให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นกองบริการเพื่อการบริหารงานบุคคลที่มุ่งประโยชน์เพื่อความก้าวหน้าและสิทธิที่พึงมีพึงได้ของข้าราชการ มิใช่เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการให้คุณให้โทษ ให้ความดีความชอบ ดังที่เข้าใจกัน ผลงานที่กำลังพยายามผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขณะนี้คือ การสร้างสายงานใหม่ของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการในศาลให้สามารถเปลี่ยนสายงานมาเป็นจำศาลได้ เพื่อความก้าวหน้าและเหมาะสมถูกต้อง

โดยกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เตรียมจะเสนอ ก.พ. ในไม่ช้านี้

หลักในการทำงาน คือ สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเป็นธรรม

มีข้อคิดแก่ข้าราชการรุ่นใหม่ว่า หลักรวิชาที่เรียนในสถานศึกษาไม่เหมือนกับงานที่ปฏิบัติจริง และงานราชการก็ไม่มีสอนในสถานศึกษา การเข้ารับราชการจึงมีปัญหาในการปฏิบัติ ในระยะแรก ๆ ดังนั้นข้าราชการรุ่นใหม่จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ระเบียบการปฏิบัติงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่ว่าจะด้วยวิธีใด

ปัญหาช่องว่างระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เห็นว่า ผู้ที่เป็นหัวหน้าควรใจกว้างและยอมรับความคิดเห็นของลูกน้อง ส่วนลูกน้องซึ่งเป็นข้าราชการใหม่ที่มีไฟแรง ขอให้ตระหนักเสมอว่า ขอให้ "ไฟแรง" อย่างมีขอบเขตและพอเหมาะ อย่าให้เป็น "ไฟลามทุ่ง"



**นายพนธ์ พันธุ์ศรี**  
รักษาการเลขานุการกรม  
สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน  
และปราบปรามอาชญาเสพคดี

เกิดเมื่อเดือนเมษายน ๒๕๔๓ ที่จังหวัด  
สุพรรณบุรี สำเร็จปริญญาตรีที่คณะครุศาสตร์



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี ๒๕๐๕ และปริญญาโท สาขาสถิติการศึกษา เมื่อปี ๒๕๑๒ เริ่มเข้ารับราชการเป็นครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ที่โรงเรียนประจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เมื่อปี ๒๕๐๖ ต่อมาในปี ๒๕๑๐ ได้โอนมาดำรงตำแหน่งวิทยากรโทที่สภาวิจัยแห่งชาติ โดยทำงานวิจัยเรื่องปัญหาเยาวชนจนกระทั่งงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาเยาวชนขยายงานขึ้นเป็นหน่วยงานใหม่ คือ สำนักงานเยาวชนแห่งชาติ ในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ก็ได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้าศูนย์ฝึกอบรมเยาวชนชนบทภาคใต้ และภาคกลางของสำนักงานแห่งนี้ตามลำดับ และได้ไปฝึกอบรมเกี่ยวกับการเป็นผู้นำเยาวชนอาสาสมัครที่ประเทศฟิลิปปินส์เมื่อปี ๒๕๑๕ ในปี ๒๕๒๐ หลังจากมีการตั้งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) ไม่นาน ก็ได้โอนมารับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมที่สำนักงานนี้ และในปี ๒๕๒๑ ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเลขานุการกรม จนกระทั่งปี ๒๕๒๗ ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการกองปราบปรามยาเสพติด แต่ยังคงรักษาการในตำแหน่งเลขานุการกรมอีกตำแหน่งหนึ่งด้วย ระหว่างที่ปฏิบัติงานที่นี่ได้เดินทางไปดูงานด้านการป้องกันยาเสพติดในหลาย ๆ ประเทศอยู่เสมอ

ตั้งแต่เริ่มต้นปฏิบัติราชการมางานที่ปฏิบัติเป็นด้านการสอนและการฝึกอบรมเยาวชนตลอดมา กล่าวคือ เป็นครูเรื่อยมาจนเป็นหัวหน้าศูนย์ฝึกอบรม จึงมีประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาเยาวชนเป็นอย่างดี ซึ่งนับว่าสร้างความลำบากและท้าทายให้ปฏิบัติก็คือ การปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าศูนย์ฝึกอบรมเยาวชนชนบทภาคใต้ จังหวัดสตูล และหัวหน้าศูนย์ฝึกอบรมเยาวชนชนบทภาคกลาง จังหวัดลพบุรี เป็นงานที่เน้นด้านการฝึกให้เยาวชนเป็นผู้นำท้องถิ่น รวมทั้งการฝึก

ให้เยาวชนเป็นผู้นำอาชีพด้านการเกษตรด้วย

สำหรับการปฏิบัติงานในฐานะเลขานุการกรม ก็ได้สร้างผลงานดีเด่นหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ งานประชาสัมพันธ์การป้องกันยาเสพติดที่เป็นที่รู้จักกันในขณะนี้ งานการก่อสร้างอาคารสำนักงาน ป.ป.ส. ที่ถนนดินแดง งานการสร้างศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภาคเหนือ ที่จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งการเป็นผู้แทนของประเทศไทยในการประชุมคณะกรรมการยาเสพติดแห่งสหประชาชาติ ที่กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรเลีย นอกจากนี้ยังได้มีส่วนร่วมในการริเริ่มก่อตั้งชมรมเลขานุการเป็นผลสำเร็จ โดยมุ่งถึงประโยชน์ในการปฏิบัติราชการที่ต้องมีการติดต่อประสานงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการ และผลงานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ การเสนอขอปรับปรุงเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเลขานุการกรมจนเป็นผลสำเร็จ

ในฐานะที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล มีความเห็นว่าอุปสรรคในการรับราชการอย่างหนึ่งก็คือ ความเหลื่อมล้ำในด้านสวัสดิการและการบำรุงขวัญระหว่างส่วนราชการ ส่วนราชการที่มีรายได้ก็ดีไป แต่หากหน่วยงานใดที่ไม่มีรายได้จะทำให้งานของหน่วยงานนั้นพัฒนาไปได้ช้ากว่า เพราะข้าราชการมักจะลาออกหรือขอโอนไปหน่วยงานที่มีสวัสดิการที่ดีกว่า ความเห็นอีกประเด็นคือ วินัยและการลงโทษ ในปัจจุบันควรจะต้องเสริมสร้างวินัยกับข้าราชการให้มากขึ้น ลักษณะการลงโทษยังเป็นไปในแบบอะลุ่มอล่วยกันมากเกินไป สรุปได้ว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติดีควรจะได้รับ การบำรุงขวัญและสวัสดิการที่ดี ในขณะที่เดียวกันข้าราชการที่กระทำผิดควรจะได้รับ การลงโทษอย่างจริงจังและเฉียบขาดด้วย



**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

เบื้องหลังการ (ไม่) เปลี่ยนแปลง :

# เกษียณอายุ ๕๕ ปียุติแล้ว ยังงเหงเหมือนเดิม



พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ\*

เรื่องเกษียณอายุข้าราชการว่าควรลดลงจาก ๖๐ ปี เป็น ๕๕ ปีหรือไม่นี้ เป็นเรื่องที่ กล่าวขวัญกัน ตลอดมาจากหลาย ๆ หน่วยงาน ทั้งจากวงราชการ รัฐ บาลและเอกชน และเมื่อเร็ว ๆ นี้ก็มีข้อเสนอถึง รัฐบาลว่าควรกำหนดให้การเกษียณอายุ ๕๕ ปี เป็น มาตรการแก้ปัญหาการว่างงานด้วย คณะรัฐมนตรีจึง ได้มอบให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลังศึกษา และเสนอความเห็นในเรื่องนี้

บัดนี้ การพิจารณาเรื่องนี้ได้ยุติลงแล้ว โดย คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๒๗ ได้พิจารณาและมีมติให้ถือการเกษียณอายุ ข้าราชการตามหลักเกณฑ์เดิม คือ ๖๐ ปี

วารสารข้าราชการจึงขอนำรายละเอียดที่มาของ เรื่องนี้ และสาระสำคัญของข้อเสนอตลอดจนผลการ พิจารณาของคณะรัฐมนตรีมาขยายความเล่าสู่กันฟัง ดังนี้

## ที่มา

เรื่องการลดเกษียณจาก ๖๐ ปี เหลือ ๕๕ ปีนี้ มีที่มาจากหลายทาง และหลายฝ่าย เหตุผลก็เพื่อ ให้คนหนุ่มคนสาวได้เลื่อนขั้นมาดำรงตำแหน่งระดับ สูง ๆ เร็วขึ้น ข้าราชการที่เกษียณไปก็ยังมีอายุไม่มาก นัก ยังพอที่จะไปตั้งต้นการทำงานนอกวงราชการ ได้ และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการหย่อนสมรรถภาพ ของข้าราชการตลอดจนเพื่อแก้ปัญหาการว่างงาน ได้อีกด้วย ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ง ชาติ ฉบับที่ ๕ ก็ยังปรากฏเรื่องนี้อยู่ และแม้ในสมัย รัฐบาล พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ ก็เคยมีการ พิจารณาเรื่องนี้มาแล้ว ต่อจากนั้นมาก็ยังคงพูดกันอยู่ เรื่อย ๆ ว่าข้าราชการควรเกษียณอายุที่ ๕๕ ปี .

\*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.



ต่อมาคณะรัฐมนตรีของพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๒๖ ได้พิจารณาเห็นชอบด้วยกับข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในเรื่องนโยบายการมีงานทำและแก้ไขปัญหาการว่างงานตามมาตรการต่าง ๆ โดยมีมาตรการเกี่ยวกับการลดเกษียณอายุราชการจาก ๖๐ ปีเป็น ๕๕ ปี ว่าอาจเป็นมาตรการหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหการว่างงานได้ คณะรัฐมนตรีจึงได้มอบหมายให้กระทรวงการคลัง และสำนักงาน ก.พ.พิจารณาความเป็นไปได้ ในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการเกษียณอายุก่อน กำหนดโดยสมัครใจ

### ผลการศึกษา

สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลัง ได้ร่วมกันศึกษาและพิจารณาเรื่องนี้แล้ว เห็นว่ามีความเป็นไปได้ในเรื่องของหลักการและวิธีการในการดำเนินการ

คือ ควรกำหนดเป็นหลักการว่าการเกษียณอายุก่อน ๖๐ ปีนี้ ให้เป็นไปโดยความสมัครใจ โดยจะให้ข้าราชการเกษียณอายุเป็นกรณีพิเศษได้เฉพาะผู้ซึ่งมีอายุ ๕๕ ปีบริบูรณ์แล้วเป็นต้นไป ทั้งนี้จะต้องมีสิ่งจูงใจ โดยให้ข้าราชการดังกล่าวได้ประโยชน์ใกล้เคียงกับกรณีผู้ผู้นั้นจะได้รับหากยังคงอยู่รับราชการต่อไปจนมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

มาตรการนี้ ควรเป็นมาตรการระยะสั้นเพื่อทางราชการจะได้เลือกใช้ตามความจำเป็นเป็นคราว ๆ ไป โดยวิธีการอาจประกาศเป็นมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้ข้าราชการซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไปยื่นความจำนงขอเกษียณอายุเป็นกรณีพิเศษได้ภายในเวลา ๓ เดือน เพื่อเร่งให้ผู้สนใจที่จะออกจากราชการตามวิธีนี้ตัดสินใจโดยเร็วอันจะนำไปสู่การมีอัตราว่างตามที่ต้องการ แต่ยังคงให้ผู้บังคับบัญชามีสิทธิยับยั้งการขอเกษียณอายุเป็นกรณีพิเศษนี้ได้ หากพ้นกำหนดเวลา ๓ เดือนแล้ว ให้ข้าราชการเกษียณอายุตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม

สำหรับสิ่งจูงใจควรกำหนดให้สิทธิและประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญเสมือนหนึ่งผู้นั้นออกจากราชการเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ หรืออาจให้โดยวิธีให้คำนวณบำเหน็จบำนาญตามสิทธิของข้าราชการแต่ละรายที่มีอยู่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม แต่ให้เพิ่มสิ่งจูงใจเป็นเงินก้อนจำนวนหนึ่งซึ่งคล้ายเงินสวัสดิการ คือ เวลาราชการเพิ่ม ๕ ปี คูณกับเงินเดือนเพิ่ม ๕ ชั้น

จากผลการคำนวณวงเงินงบประมาณตามวิธีการดังกล่าวคาดว่าจะในช่วง ๓ เดือน ที่เปิดโอกาสให้ยื่นความจำนงขอเกษียณอายุเป็นกรณีพิเศษนี้ อาจจะมีผู้สมัครใจยื่นความจำนงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ ของข้าราชการผู้ที่มีอายุระหว่าง ๕๕-๕๙ ปี คือ เป็นจำนวนประมาณ ๙,๑๔๘ คน ซึ่งรัฐบาลคงจะต้องเตรียมค่าใช้จ่ายสำหรับเรื่องนี้ประมาณหนึ่งพันหกหรือล้านบาทต่อปี

## การพิจารณา

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาผลการศึกษาเรื่องนี้แล้ว เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๒๗ มีมติว่า โดยที่มาตรการให้ข้าราชการเกษียณอายุเป็นกรณีพิเศษโดยสมัครใจเป็นภาระทางด้านงบประมาณเป็นอันมาก จึงให้คงถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในปัจจุบันที่ให้ข้าราชการเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ตามเดิม

ถึงตรงนี้ผู้อ่านคงได้ข้อยุติแล้ว ก็อย่างที่รู้กันอุปสรรคใด ๆ ก็ไม่สำคัญเท่าภาระด้านงบประมาณ แม้จะมีหนทางที่ดี แต่ขาดปัจจัยสนับสนุนก็ไม่อาจเดินไปตามทางที่คิดไว้ได้ อย่างไรก็ตาม รัฐบาลก็คงพยายามหาทางอื่นที่จะให้เรื่องนี้มีความเป็นไปได้ต่อไป ซึ่งหากมีความคืบหน้าในเรื่องนี้อย่างไรแล้ววารสารของเราก็จะนำมาเล่าสู่กันฟังต่อไป



## ธارا ภัตตาคารริมฝั่งเจ้าพระยา

เฮลิคอปเตอร์ ผัง ถ. ๗๖ ๖๖

# ธารา

ธาราคือภัตตาคารริมฝั่งเจ้าพระยาในสถานที่ที่แปลกตาไปจากที่อื่น ๆ ได้เห็นกันเป็นประจำ ณ ที่นี้มีแต่ความสงบ ปราศจากเสียงรบกวนใด ๆ เลือกมุมนั่งที่ดูโปรด เช่น ระเบียงริมน้ำ ศาลาริมธาร ลานคิวพิก หรือ ในอาคารทรงยุโรปเย็นฉ่ำ

เพียบพร้อมด้วยอาหารอร่อยไม่ซ้ำใครหลายหลาก สั่งจองโต๊ะได้ที่ 465-0244 466-2551

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**



**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

# ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

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



## การปรับอัตราเงินเดือน

### ผู้ถาม : เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑

ผมรับราชการมา ๔ ปีกว่าในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ โดยใช้วุฒิ ม.ศ. ๓ สอบเข้ามาในศาลแห่งหนึ่งของกรุงเทพฯ ในขณะนี้ผมได้รับเงินเดือน ๑,๔๗๐ บาท ไม่รวมค่าครองชีพมีปัญหาดังนี้

๑. ตามระเบียบ ก.พ.ใหม่ที่ว่า ข้าราชการผู้ใดได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๑,๕๔๐ บาท จะปรับให้พิเศษ ๑ ขั้นก่อนที่จะพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี เพราะฉะนั้นขึ้นงบประมาณใหม่ปี ๒๕๒๘ ผมมีสิทธิที่จะได้ขึ้นตามระเบียบใหม่ ๑ ขั้นหรือไม่ และทางส่วนราชการจะปรับให้เองหรือว่าผมจะต้องทำเรื่องยื่นต่อส่วนราชการของผมเอง ถ้าผมมีสิทธิตามระเบียบใหม่ กรุณาช่วยอธิบายว่าทำอย่างไรบ้าง

๒. ถ้าผมเรียนจบปริญญาตรี จะสามารถปรับวุฒิเป็นระดับ ๓ ได้หรือไม่ ถ้าปรับไม่ได้จะมีกรณีพิเศษบ้างหรือไม่

### ตอบ

๑. เนื่องจาก ก.พ.ได้มีมติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๑๐/ว.๑ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๖ เดิม หรือ ม.ศ.๓ หรือ ม.๓ ปัจจุบัน) หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียนวิชาสามัญ (ม.๘ เดิม หรือ ม.ศ.๕ หรือ ม.๖ ปัจจุบัน) ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งยังรับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ ๑ ขั้น ๑,๕๔๕ บาท อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๘ พ.ศ.๒๕๒๙ หรือ พ.ศ.๒๕๓๐ มีสิทธิได้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับสูงขึ้นอีก ๑ ขั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณดังกล่าว แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยให้

ผู้บังคับบัญชาสั่งปรับให้ก่อนการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ ดังนั้น กรณีของท่านซึ่งมีวุฒิ ม.ศ.๓ และได้รับเงินเดือนชั้น ๑,๔๗๐ บาทอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องสั่งปรับให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นอีก ๑ ชั้นในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ก่อนที่จะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๘ ให้ท่านต่อไป ซึ่งการปรับอัตราเงินเดือนกรณีนี้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องสั่งปรับให้โดยที่ท่านไม่จำเป็นต้องเสนอเรื่องต่อผู้บังคับบัญชาแต่อย่างใด

๒. ถ้าท่านเรียนสำเร็จปริญญาตรีในระหว่างที่ยังดำรงตำแหน่งระดับ ๑ อยู่ ท่านไม่อาจนำวุฒิปริญญาตรีนั้นมาปรับเพื่อให้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ได้ เพราะการนำวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นมาปรับนี้ จะปรับให้ระดับตำแหน่งสูงขึ้นกว่าเดิมไม่ได้ คงปรับได้เฉพาะอัตราเงินเดือนเพื่อให้ได้รับตามค่าของวุฒิเท่านั้น และการปรับอัตราเงินเดือนเพื่อให้ได้รับสูงขึ้นตามค่าของวุฒิดังกล่าวนี้จะปรับได้ก็ต่อเมื่อวุฒิที่ได้รับมาใหม่นั้นเป็นวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

อนึ่ง เมื่อท่านเรียนสำเร็จปริญญาตรีแล้ว หากท่านประสงค์จะเปลี่ยนฐานะจากการเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๑ มาเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ท่านก็ต้องนำวุฒิปริญญาตรีนั้นไปสมัครสอบแข่งขันใหม่ในตำแหน่งระดับ ๓ ที่ใช้วุฒิดังกล่าว เมื่อสอบแข่งขันได้และได้รับการเรียกตัวเพื่อรับบรรจุแล้ว ท่านก็อาจใช้สิทธิโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ที่สอบแข่งขันได้นั้นต่อไปได้

อย่างไรก็ดี ถ้าท่านไม่สมัครสอบแข่งขันใหม่แต่รับราชการต่อไปจนได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ แล้ว ต่อจากนั้นท่านก็อาจขอโอนหรือย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ที่ใช้วุฒิปริญญาตรีที่ท่านศึกษาสำเร็จมาได้

## การปรับอัตราเงินเดือนตามวุฒิ

### ผู้ถาม : คุณปราโมทย์ ระวังชาติ

ผมมีปัญหาที่จะขอความกรุณาให้ช่วยตอบเป็นปัญหาเรื่องกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๒๗) ดังนี้ ตามกฎ ก.พ.ดังกล่าว ข้อ ๒ (๔) ที่ว่า "ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และ ก.พ.รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีอาจปรับให้ได้รับเงินเดือนในขั้นตามที่ ก.พ. อนุมัติได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน (๓)"

ผมมีปัญหาที่จะเรียนถามดังนี้ คือ ขณะนี้ผมรับราชการในกรมที่ดิน ระดับ ๑ ผมเริ่มเข้าปฏิบัติราชการเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๕ ในระหว่างที่เข้ารับราชการนั้น ผมกำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ และจบการศึกษาสอบไล่ได้ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ในภาค ๑ ปีการศึกษา ๒๕๒๖ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยรามคำแหงได้อนุมัติปริญญาแล้ว เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๗

ผมมีความสงสัยว่า ปริญญาที่ผมได้มาในระหว่างที่ทำงานอยู่ด้วยนั้น จะใช้ปรับเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๒๗) ข้อ ๒(๔) ได้หรือไม่ ถ้าได้จะมีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร

### ตอบ

โปรดดูคำตอบเรื่องนี้ในคำตอบข้อ ๒ ของปัญหาที่เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ เป็นผู้ถามข้างต้น

## การปรับอัตราเงินเดือนตามวุฒิ

### ผู้ถาม : นายจเร ขัณสูงเนิน

กระผมขณะนี้ทำงานอยู่กองประพฤติกฎหมาย กรมวิชาการเกษตร ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเกษตร ขอทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนต่อไปนี้เป็น

กระผมได้สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเกษตร ๑ เมื่อปี ๒๕๒๕ ครั้งที่ ๒/๒๕๒๕ และ ก.พ.ได้ขึ้นบัญชีไว้ จนกระทั่งได้รับเรียกบรรจุเมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๒๖ ระยะเวลาที่รอการบรรจุ กระผมก็เรียนที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงไปด้วย คณะรัฐศาสตร์ และเรียนจบเมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๒๖ (ตามปริญญาบัตร) แต่ปีการศึกษาที่จบเป็นปี ๒๕๒๕ จึงขอเรียนถาม ปัญหาดังต่อไปนี้

๑. ถ้ากระผมจะขอปรับวุฒิจากเจ้าหน้าที่การเกษตร ๑ เป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ จะได้หรือไม่ (สมมุติว่าที่กรมวิชาการเกษตรมีตำแหน่งนี้ว่างและเขายินยอมรับ)

๒. กระผมเคยได้รับทราบมาว่า ต้องรอให้ได้ระดับ ๓ เสียก่อนจึงจะขอปรับวุฒิได้จริงหรือไม่

๓. ถ้ากระผมได้ระดับ ๓ แล้วอยากขอโอนไปดำรงตำแหน่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงานด้านรัฐศาสตร์ของกระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ จะได้หรือไม่ จะมีปัญหาติดขัดอย่างไรบ้าง โปรดให้ความกระจ่างด้วย

๔. เกี่ยวกับการจบรามคำแหงก่อนหรือหลังการบรรจุ จะมีผลต่อการปรับวุฒิอย่างไร

๕. อยากทราบว่า ก.พ.นับวันที่บรรจุหรือนับวันที่สมัครสอบแข่งขันเป็นกฎเกณฑ์ในการขอปรับวุฒิ

### ตอบ

โปรดดูคำตอบของคำถามข้อ ๑ และข้อ ๒ ได้จากคำตอบข้อ ๒ ของปัญหาที่เจ้าหน้าที่ธุรการ๑

เป็นผู้ถามข้างต้นนี้

สำหรับปัญหาข้อ ๓ นั้น เมื่อท่านดำรงตำแหน่งระดับ ๓ แล้ว ท่านอาจโอนไปดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิทางด้านรัฐศาสตร์ในส่วนราชการอื่นได้ ๒ วิธี คือ

๑. โอนโดยไม่อาศัยผลการสอบหรือการคัดเลือก การโอนโดยวิธีนี้จะโอนได้ก็ต่อเมื่อส่วนราชการทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมแล้ว

๒. โอนโดยอาศัยผลการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือก การโอนตามวิธีที่ ๒ นี้ถ้าเป็นการโอนโดยอาศัยผลการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ก็ต้องได้รับความตกลงยินยอมจากส่วนราชการทั้งสองฝ่ายก่อนเช่นเดียวกับการโอนตามวิธีที่ ๑ แต่ถ้าเป็นการโอนโดยอาศัยผลการสอบแข่งขันก็สามารถโอนไปได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิม

ส่วนปัญหาข้อ ๔ นั้น ไม่ว่าท่านจะสำเร็จการศึกษา ก่อนหรือหลังการบรรจุก็ตามถ้าคุณสมบัตินั้นตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งแล้ว ท่านย่อมมีสิทธิปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับสูงขึ้นตามวุฒิได้

เกี่ยวกับปัญหาข้อ ๕ นั้น ต้องถือวันบรรจุเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

## การตัด โอนอัตราเงินเดือนและการปรับวุฒิ

### ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๔๑๑

๑. ตามที่วารสารข้าราชการฉบับที่ ๖ เดือนมิถุนายน ๒๕๒๗ ตอนเรื่องการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ ซึ่งมีวุฒิ ปวช.ว่า หากมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ วุฒิ ปวช.พาณิชย์การว่างลง อาจขอย้ายจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ได้นั้น ขอเรียนถามว่า ถ้าเป็นตำแหน่งว่างแต่ไม่มีเงิน จะ

โอนอัตราเงินเดือนตามตัวไปเบิกจ่ายทางตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ที่ว่างไม่มีเงิน จะได้หรือไม่

๒. นาย ก.ใช้วุฒิ ปวช.สอบแข่งขันตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ และมีวุฒิ ปวส. เมื่อได้รับการ  
บรรจุแต่งตั้งแล้ว จะขอปรับให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิ  
ปวส. คือรับเงินเดือนชั้น ๒,๔๘๕ บาทจะได้หรือไม่  
หากจะต้องรายงานกรมโดยอ้างหนังสือ ก.พ. จะอ้าง  
หนังสือฉบับที่เท่าใด

### ตอบ

๑. เรื่องการสืบเปลี่ยนหรือโอนอัตราเงินเดือน  
ข้าราชการพลเรือน ยกเว้นข้าราชการสังกัด กระทรวง  
กลาโหม สำนักงบประมาณได้กำหนดทางปฏิบัติให้ทำ  
ความตกลงกับสำนักงบประมาณก่อนในกรณีดังนี้ คือ

(๑) การโอนอัตราเงินเดือนที่ว่างไปเป็นอัตรา  
สำหรับตำแหน่งใหม่ หรือการตัดโอนอัตราเงินเดือน  
ที่มีผู้ครองอยู่ตามตัวไปตั้งจ่ายเป็นอัตราเงินเดือน  
สำหรับตำแหน่งตั้งใหม่ที่ไม่มีอัตราเงินเดือน

(๒) การที่อัตราว่างในข้อ ๑ ไม่ว่าจะกระทำ  
โดยวิธีใด

(๓) การนำอัตราเงินเดือนตั้งใหม่ไปใช้บรรจุ  
ข้าราชการในตำแหน่งใด ๆ นอกจากตำแหน่งที่ระบุ  
ไว้ในใบยืนยันยอดอัตราเงินเดือนตั้งใหม่

(๔) การแตกอัตราเงินเดือนเดิมที่ว่าง หรือ  
อัตราตั้งใหม่ออกเป็นหลายอัตรา

(หนังสือสำนักงบประมาณ ที่ นร ๐๓๐๒/ว.  
๔๒๖๓ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๒๖)

ดังนั้น กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด  
๑ จะขอย้ายไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑  
ที่ว่าง แต่ไม่มีอัตราเงินเดือน โดยการตัดโอนอัตรา  
เงินเดือนที่ครองอยู่ตามตัวไปตั้งจ่ายในตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ที่ว่างนั้น หากผู้บังคับบัญชา  
พิจารณาเห็นสมควรแล้ว กรมเจ้าสังกัดจะต้องขอทำ  
ความตกลงกับสำนักงบประมาณเกี่ยวกับการขอตัด  
โอนอัตราเงินเดือนก่อน เมื่อได้รับอนุมัติจากสำนัก

งบประมาณแล้ว ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่ง  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.  
๒๕๑๘ จึงจะแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ได้

๒. การปรับให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้  
รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ มีหลักการสำคัญ ดังนี้

(๑) เป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ  
ที่ ก.พ.รับรองและกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะ  
สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

(๒) การปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒินั้น  
ต้องปรับให้ได้รับเงินเดือนในระดับเดิม และไม่มี  
ผลให้เปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง

ตามกรณีก็ตาม เมื่อพิจารณาตามหลักการ  
ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า โดยที่ ก.พ.กำหนดให้วุฒิ  
ประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (มศ.๓)  
หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือประกาศนียบัตร ประโยค  
มัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบได้ไม่  
ต่ำกว่านี้ ทางบัญชีพันิชยการ เลขานุการหรือภาษา  
ต่างประเทศ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง  
(ปวส.) มิได้เป็นวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ  
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ดังนั้น ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ซึ่งได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชา  
ชีพชั้นสูง จึงไปอาจปรับเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิได้

อย่างไรก็ดี หากข้าราชการผู้นี้ได้รับแต่งตั้งให้  
ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ซึ่ง ก.พ.กำหนดให้วุฒิ  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางเดียวกับที่ข้าราชการ  
ผู้นี้ได้รับ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นแล้ว  
ผู้บังคับบัญชาอาจปรับเงินเดือนของผู้นั้นให้ได้รับตาม  
วุฒิได้ ทั้งนี้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๓๐๕/  
ว.๑๒ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๒๐

## การเลื่อนตำแหน่ง

### ผู้ถาม : คุณสมสมัย สัสดี

ดิฉันใคร่เรียนถามเกี่ยวกับการทำเรื่องประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อขอปรับเปลี่ยนให้เป็นเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕ ขณะนี้รับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔ ตั้งแต่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๔ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ วุฒิ ม.๖ (เดิม) ไม่มีวุฒิ ปวช. หรือ ปวส. เงินเดือน ๕,๒๐๕ บาท (ตุลาคม ๒๕๒๗ ได้อีก ๑ ขั้น) ใคร่ขอเรียนถามว่า

๑. จะปรับเปลี่ยนเป็นเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว.๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๖ ได้หรือไม่ หนังสือทั้งสองฉบับนี้ขอได้ทีไหน หากจะส่งสำเนาให้ก็จะเป็นพระคุณยิ่ง เพื่อประกอบการขอปรับ

๒. ขั้นตอนในการขอปรับเปลี่ยนมีอย่างไรบ้าง มีตัวอย่างจะขอได้ที่ ก.พ. ได้หรือไม่ ติดต่อกับใคร

### ตอบ

๑. การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น องค์ประกอบในการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจะพิจารณาได้จาก ๓ องค์ประกอบ คือ

(๑) ตำแหน่ง ต้องมีตำแหน่งว่าง หรือ ก.พ. กำหนด

(๒) ตัวบุคคล ต้องมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องได้รับเงินเดือนตามมาตรา ๓๗ หรือกฎ ก.พ. หรือหนังสือเวียนของ ก.พ. เกี่ยวกับเรื่องนั้น (ปัจจุบันหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว.๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒)

(๓) ขั้นตอนตามกฎหมาย ต้องสอบคัดเลือกได้ หรือได้รับการคัดเลือกโดยผู้บังคับบัญชาตามมาตรา

๔๔ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติและประวัติการรับราชการ


(รายละเอียดดูได้จากบทความในวารสารข้าราชการ ฉบับประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๒๓)

สำหรับตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ก.พ.กำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้นไปถึงระดับ ๔ ได้ทุกตำแหน่ง (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว.๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑) การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้ดำเนินการโดยการคัดเลือกโดยวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานตามที่กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๖)

ส่วนการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ นั้น เมื่อมีตำแหน่งในระดับ ๕ ว่าง หรือ ก.พ.ได้กำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับ ๕ แล้ว ให้เลื่อนโดยวิธีการสอบคัดเลือก (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว.๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑)

ดังนั้น กรณีที่ถาม จึงต้องพิจารณาและดำเนินการตามขั้นตอนและยึดถือองค์ประกอบข้างต้นเป็นหลัก

๒. การขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง ให้ขอเปลี่ยนแปลงได้เมื่อกระทรวง ทบวง กรม เจ้าสังกัดพิจารณาเห็นว่า ลักษณะหน้าที่ และความรับผิดชอบหรือปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง โดยดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๘/ว.๑๑ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๒๔

อนึ่ง สำหรับหนังสือเวียนฉบับต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สำนักงาน ก.พ.ได้จัดส่งให้กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ แล้ว จึงอาจหาได้จากส่วนราชการต้นสังกัดได้ 

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**



# แนะนำบุคคลน่าสนใจ

## ทวีศักดิ์ เสนาณรงค์ อธิบดีกรมศิลปากร



บุคคลที่น่าสนใจนี้มี ถิ่นบวรราชการขอแนะนำให้รู้จักกับ อธิบดีกรมศิลปากร คนปัจจุบันคือ นายทวีศักดิ์ เสนาณรงค์ ท่านได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดีเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ ค่อยไปคือประวัติชีวิต การทำงาน ผลงาน ตลอดจนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน

### ประวัติ

เกิดเมื่อปี ๒๔๘๘ จบการศึกษาจากโรงเรียนเทพศิรินทร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิชาช่างเทคนิคช่างมหาวิทยาลัยศิลปากร (ศิลปบัณฑิต) และ L' Accademia di Belle Arti di Rome, Italia - Diploma เริ่มรับราชการในตำแหน่งนายช่างศิลปกรรมตรีเมื่อปี ๒๕๐๑ รับราชการตามผู้อำนวยการกองสังคีต เมื่อปี ๒๕๑๕ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองสังคีต เมื่อปี ๒๕๑๖ ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรมศิลปากร เมื่อปี ๒๕๒๓ จนกระทั่งเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๒๘ ก็ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดี

### ผลงานในอดีตที่ภูมิใจ

เนื่องจากอยู่ในสายงานช่าง ความภูมิใจจึงอยู่ที่งานด้านช่าง สถาปัตยกรรมมีมากกว่าด้านอื่น ผลงานเคยได้รับรางวัลศิลปกรรมแห่งชาติจากสมาคมศิลปิน และได้รับรางวัลเหรียญทองจากต่างประเทศ ๒-๓ ครั้ง นอกจากนี้ยังมีงานอื่น ๆ ที่รู้สึกภูมิใจไม่น้อย เช่น งานฉลอง ๒๐๐ ปี กรุงรัตนโกสินทร์ ซึ่งต้องร่วมเป็นกรรมการอยู่ในคณะกรรมการต่าง ๆ เกือบทุกคณะ งาน ๘๐๐ ปีลายสีอิไทย เป็นต้น เมื่อวิถีชีวิตเปลี่ยนไปโดยมารับตำแหน่งรองอธิบดีเมื่อปี ๒๕๒๓ งานเขียนรูป งานศิลปะต่าง ๆ ก็ต้องทิ้งไป แล้วเปลี่ยนมามุ่ง

งานด้านบริหารแทน รู้สึกภูมิใจที่ได้ก้าวจากตำแหน่งรองอธิบดี มาสู่ตำแหน่งอธิบดี เพราะได้ทั้งงานและมีประสบการณ์ในงานนี้มาตลอด มีแนวความคิดที่เกี่ยวกับงานของกรมศิลปากรซึ่งเป็นงานด้านศิลป-วัฒนธรรมว่า งานนี้ถือเป็นความมั่นคงของชาติ ด้านสังคมวิทยา ถือเป็นความรับผิดชอบของกรมศิลปากรที่จะต้องทำให้ดีที่สุด ปัจจุบันอิทธิพลของต่างประเทศเข้ามาครอบงำ ศิลปวัฒนธรรมไทยซบเซาลง ขาดเอกลักษณ์ หนทางที่จะช่วยได้ก็คือ ทุกคนจับต้ามุ่งมั่นในงานซึ่งถือเป็นแก่นกลาง และประชาชนจะต้องช่วยกันรักษาของมรดกไว้ให้ได้โดยสุดกำลัง ถึงแม้ว่าเราไม่อาจไปสกัดกั้นอิทธิพลต่างชาติได้

### แนวนโยบายในการทำงานเมื่อรับตำแหน่งอธิบดี

จากกรที่มีส่วนร่วมร่วมแผนพัฒนา ฉบับที่ ๖ ทำให้ทราบว่ากรมศิลปากรมีงานที่จะต้องทำอยู่มาก และทำอยู่ตลอดเวลา แต่ขาดการประชาสัมพันธ์ ดังนั้นนโยบายในการดำเนินงานของกรมศิลปากรจากนี้ไปจะเน้นในเรื่องต่อไปนี้ตามลำดับความสำคัญ คือ

๑. การประชาสัมพันธ์ผลงานและวิชาการให้ประชาชนทราบ เพื่อเป็นการให้ความรู้แก่ประชาชน กระตุ้นให้ประชาชนรู้จักคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทย และให้ได้รับความร่วมมือจากประชาชนยิ่งขึ้น
๒. การสนับสนุนเพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากภาครัฐบาลและประชาชนในการรักษาเอกลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรมไทย กรมศิลปากรไม่อาจทำงานนี้เพียงลำพังได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่ายพร้อม ๆ กัน นับตั้งแต่การร่วมกันในเรื่องความคิด จนประมาณ ตลอดจนถึงความรับผิดชอบ
๓. มุ่งเน้นการมีเอกภาพในการปฏิบัติงานด้านศิลปวัฒนธรรม ขณะนี้มีหลายหน่วยงานทำงานเดียวกัน แต่เป็นลักษณะต่างหน่วยต่างทำ จึงทำให้เกิดความสับสนและซ้ำซ้อนกันอยู่

### หลักในการทำงาน

เมื่อมารับตำแหน่งอธิบดีกรมศิลปากรมีความคิดว่า จะทุ่มเทให้กับงานศิลปวัฒนธรรมเพื่อให้งานนี้ดีที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ โดยมีหลักในการทำงาน คือ ทำงานโดยมีเป้าหมาย มีกำหนดเวลา เนื่องจากต้องทำให้ครบหรือไม่ก็ต้องได้ ๘๐% ของเป้าหมาย ถือว่าปัญหาจากการทำงานคือการท้าทายที่จะต้องทำให้ได้และทำให้ดียิ่งขึ้น