

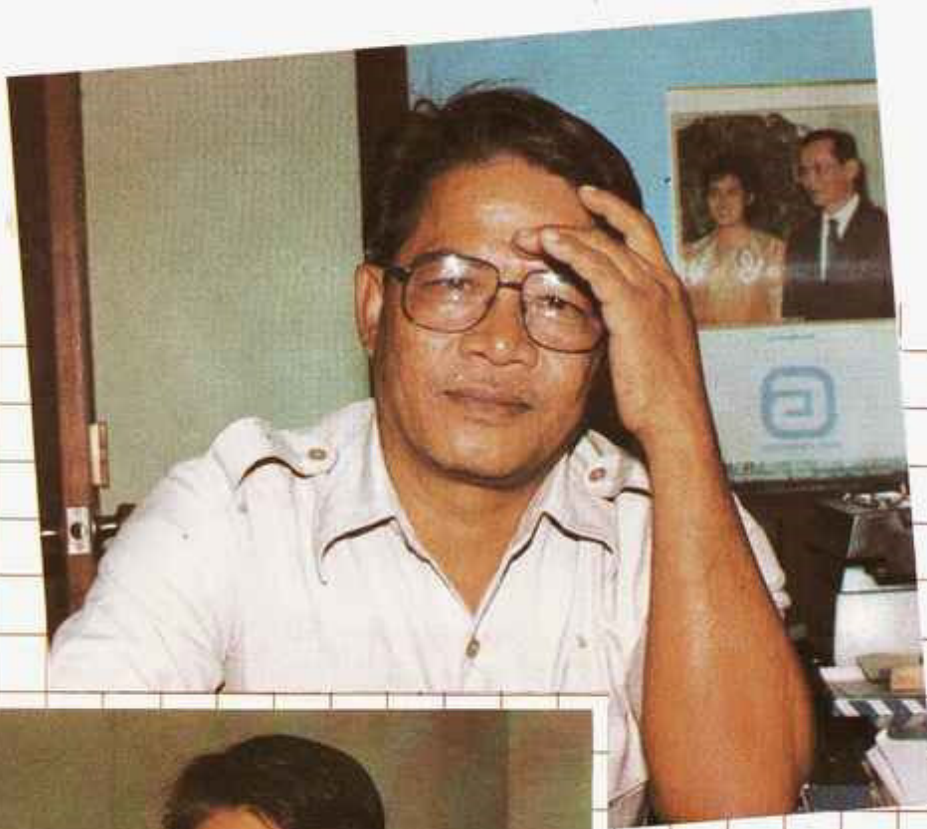
วารสาร ข้าราชการ



ยุคใหม่
ปีที่ 29

•เพื่อข้าราชการทุกคน

ISSN 1725-7906
ต้นวาคม ๒๕๒๗



สวัสดิการของข้าราชการ

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๙ ฉบับที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก กท.๑๐๓๐๐ โดยส่งจ่ายธนาคาร/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ
ผู้จัดการสวัสดิการ
สารจัดการ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
นายนิวัฒน์ วชิรวาการ
นางสาวอัจฉรา สุพันธ์

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายโสรัจ สุจริตกุล
นายสำราญ ถาวรยศม์
นายวิลาศ สิงหวิสัย
นายอุดม บุญประกอบ

บรรณาธิการ

นางทิพาดี เมฆสุวรรณ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ
นายปรีชา วิชัยดิษฐ์

กองบรรณาธิการ

นายชัยวัฒน์ พลภักดิ์
นายสุรพงษ์ อนุสนธิ์
นางมณีนรัตน์ ผลิพัฒน์
นายบุญร่วม นภาโชติ
นางสาววิณา สีวากรณ์
นางสาววราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล
นายณรงค์ชัย ฉายสุเกษม

ประชาสัมพันธ์

นายธงชัย วาณิชกะ
นายนิเวศน์ สิทธิชัย

ออกแบบปก

นายมนตรี จตุรภัทร

ศิลปกรรม

นายตรีธา ปิยะโร

ปกพิมพ์ที่

พันธ์ พิบบลิตซิง

สถานที่พิมพ์

บริษัท ประชาชน จำกัด
(แผนกการพิมพ์)

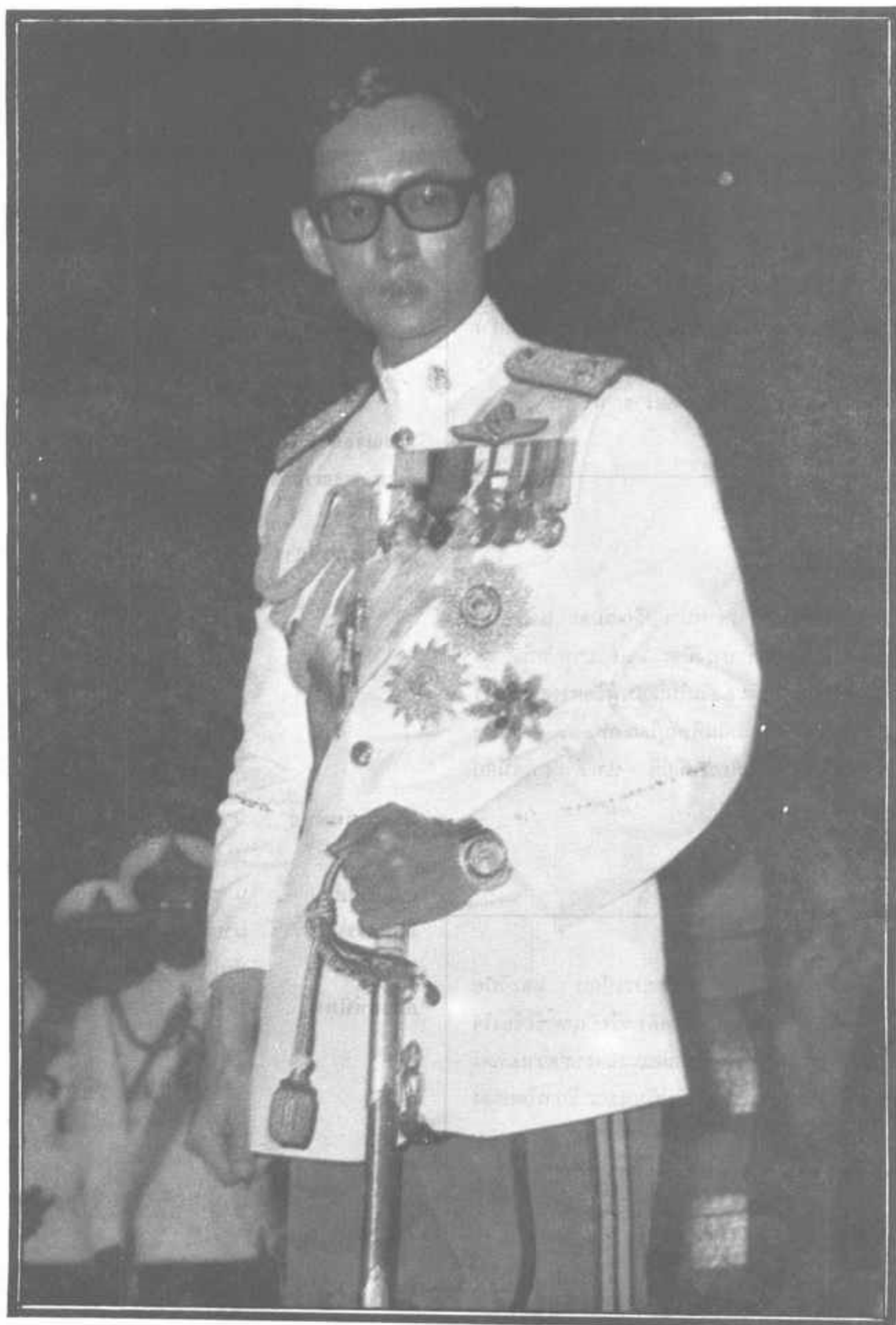
๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม
บางรัก ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒

๒๓๕-๐๓๘๙

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนระกุล
พ.ศ. ๒๕๖๗



ห้าธันวาคมหาราช

บรรजनพอกิวาทภัทรราชไท้
บรรจงไหว้ประคองจิตสนิทมัน
บรรจงกราบศรุกรานสราญพลัน
พระมิ่งขวัญล้นเกล้าของเหล่าไทย

จรรยาวัตรของพระองค์สูงส่งยิ่ง
ทรงเป็นมิ่งขวัญราษฎรมิขาดสาย
ราชกิจหน้าที่มิเว้นวาย
เอาพระทัยจดจ่อมิห้อย

ทุกเขตแดนแผ่นดินไทยถิ่นไพรสณฑ์
จรดมณฑลอิสานเหนือหรือออกใต้
ทั่วทุกถิ่นที่บิดินทร์เสด็จไป
ประชาไทยทั่วท้องปองเปรมปรีดิ์

ไทยร่มเย็นเป็นไทยไปถ้วนหน้า
เหล่าพาราผ่องใสได้สุขศรี
เพราะเมตตาธาราชนมันฤดี
กอปรความดีมีธรรมประจำองค์

พระเสด็จแดนใต้ไทยปลาบปลื้ม
ดังดุดด้อมอมฤตขโลมสรง
แม้เกิดใหม่ขอให้พบพระองค์
พระผู้ทรงเป็นสง่าแห่งธานีทร

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ
ข้าพระพุทธเจ้า กองบรรณาธิการ วารสารข้าราชการ
(นายเพิ่มศักดิ์ เพิ่มพูน : ร้อยกรอง)



สวัสดิ์ค่ะ

วันเวลาได้ผ่านไปอย่างรวดเร็ว จนมาถึงเดือนสุดท้ายของปีแล้ว ก็หวังว่าท่านผู้อ่านคงจะได้รับความพอใจและประโยชน์จากเนื้อหาสาระของวารสารข้าราชการยุคใหม่ตลอดปีที่ผ่านมาจะคะ หากมีข้อผิดพลาดหรือขาดตกบกพร่องประการใดไปบ้าง ก็ขอได้โปรดอภัยให้แก่เราด้วย และโปรดส่งข้อคิดเห็นของท่านมาให้เราได้ทราบบ้าง เพื่อเราจะได้อสนองตอบความประสงค์ของท่านได้อย่างเหมาะสมต่อไปคะ

วารสารข้าราชการฉบับนี้ จะขอหยิบยกเรื่องสวัสดิ์การและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการมาเสนอต่อท่านผู้อ่าน เพราะเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจและเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันอยู่เสมอ เพื่อท่านผู้อ่านจะได้ทราบข้อเท็จจริงบางประการในเรื่องนี้ดียิ่งขึ้น

เราคงจะเคยได้ยินคนในสังคมพูดกันบ่อย ๆ ว่าข้าราชการเป็นผู้ที่มีอาชีพที่มั่นคง งานหรือก็สบาย ทั้งยังได้ประโยชน์เกื้อกูลและสวัสดิ์การอีกด้วย ดึกว่าคนในกลุ่มอาชีพอื่นในสังคมมากนัก ซึ่งทำให้รัฐบาลต้องรับภาระหนักในการจ่ายเป็นค่าเงินเดือนและสวัสดิ์การ ตลอดจนประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ สำหรับข้าราชการมาก จนแทบจะไม่มีเงินงบประมาณเหลือสำหรับการพัฒนาประเทศ

เพื่อให้เป็นที่เข้าใจกัน ควรจะถามย้ำกันก่อนว่า ข้าราชการคือใคร? เขาทำงานอะไร? และใครเป็นผู้ว่าจ้างให้เขาทำงาน?

คงไม่มีใครปฏิเสธว่า ข้าราชการคือผู้ที่รัฐจ้างเข้ามาให้ทำงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ถือเป็นหน้าที่ของรัฐ ซึ่งรัฐ(บาล)เป็นผู้กำหนดขึ้นเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยรัฐเป็นผู้รับผิดชอบในการควบคุมดูแลให้ข้าราชการดำเนินการต่าง ๆ ตามที่รัฐในฐานะผู้จ้างต้องการ จึงเป็นภาระหน้าที่ของรัฐในการให้ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการตามความเหมาะสมของงานที่ข้าราชการทำ

งบประมาณเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการจึงเป็นการจ่ายแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาประเทศตามที่รัฐ(บาล)เองเป็นผู้กำหนดทิศทางขึ้นทั้งสิ้น มิใช่จ่ายไปอย่างสูญเปล่า หรือเป็นการสิ้นเปลืองอย่างที่ใครหลาย ๆ คนกำลังพูด ใครกำลังพยายามทำให้เกิดความเข้าใจสับสนในบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการ เขาผู้นั้นมีวัตถุประสงค์อะไร นี่คือข้อสงสัยของเรา

ตามหลักในการทำงานผู้ทำงานจะได้รับค่าตอบแทนในการทำงานนั้น ๆ ค่าตอบแทนโดยปกติคือค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะต้องเป็นธรรมทั้งผู้จ้างและผู้ถูกจ้าง นั่นคือถ้างานมากหรือยากก็จะต้องให้ค่าตอบแทนมาก ถ้างานน้อยหรืองานง่ายก็จะต้องให้ค่าตอบแทนน้อยลงไป การที่ผู้จ้างต้องการให้ผู้ทำงานผลิตงานอย่างมากมาย แต่ให้ค่าตอบแทนเพียงเล็กน้อยแล้วยังเรียกร้องให้ผู้ทำงานเป็นฝ่ายเสียสละ ถือได้ว่าผู้จ้างกำลังกระทำการที่ไม่เป็นธรรม

ค่าตอบแทนที่ผู้จ้างให้แก่ผู้ทำงานอาจมีหลายรูปแบบ นอกจากจะให้ป็นรูปเงินเดือนประจำแล้ว ผู้จ้างทั่วไปมักจะมีระบบและสิ่งจูงใจอื่น ๆ เพื่อให้เป็นสินน้ำใจแก่ผู้ทำงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน จงรักภักดี

และเต็มใจที่จะทำงานให้แก่ผู้จ้างอย่างเต็มความสามารถโดยปราศจากความกังวลในเรื่องใด ๆ สิ่งเหล่านี้คือ ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ สวัสดิการคือสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้จ้างจะจัดให้พนักงานเพื่อให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม

หลักมีว่า ถ้าผู้ทำงานได้ค่าตอบแทนจากผลการทำงานอย่างเป็นธรรม มีสวัสดิการที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตและได้รับประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสม ซึ่งแสดงออกถึงน้ำใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จ้างกับพนักงานแล้ว พนักงานทุกคนก็จะไม่มีความกังวลใจ มีขวัญ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถและอยู่กับงานหนักในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

ดังนั้น ค่าตอบแทนที่ดี สวัสดิการที่ดี ประโยชน์เกื้อกูลที่ดี จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้จ้างจะต้องเข้าใจและสนใจเพื่อจัดมาให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม การที่ข้าราชการได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ จึงมิใช่สิ่งพิเศษที่แตกต่างไปจากที่คนทำงานในภาคเอกชนหรือกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ได้รับจากนายจ้างของเขา

ปัญหาที่ควรจะพูดในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ ก็คือสิ่งเหล่านี้ให้อัดไว้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรมหรือไม่ ให้ออกให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตของข้าราชการหรือเปล่า ให้ออกให้ข้าราชการไม่เกิดความวิตกกังวลในการดำรงชีวิตจนสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญาให้แก่ราชการได้อย่างเต็มที่หรือยัง และให้ออกให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเกิดความจงรักภักดีต่อราชการเพียงใด

ถ้าจะมีผู้เข้าใจและพยายามศึกษาเรื่องนี้กันอย่างถ่องแท้แล้ว จะพบความจริงว่า ค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่รัฐบาลจัดให้แก่ข้าราชการในปัจจุบันยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ เริ่มต้นจากเงินเดือนที่ต่ำกว่าคุณค่าของงานเมื่อเทียบกับตลาดแรงงานโดยทั่วไปในสังคม สวัสดิการที่รัฐให้แก่ข้าราชการมีลักษณะให้เปล่าจนผู้รับไม่รู้สึกรับคุณค่าและยังเป็นการให้เพียงบางกลุ่มอย่างไม่เสมอภาคอีกด้วย ประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้อย่างไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยและอย่างไม่เต็มที่ สิ่งเหล่านี้คือปัญหาที่จะต้องได้รับความสนใจและแก้ไขให้เหมาะสมโดยเร็ว เพราะข้อเท็จจริงมีว่าปัจจุบันระบบเงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการมิได้ออกให้เกิดผลดีตามวัตถุประสงค์ เป็นผลให้ข้าราชการจำนวนมากเกิดความรู้สึกท้อแท้ น้อยใจ ขาดขวัญกำลังใจ ทั้งยังเป็นส่วนส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในวงราชการอีกหลายประการ เช่น การสร้างอิทธิพลและแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบจากราชการ เป็นต้น

ประเด็นปัญหาของเรื่องนี้ จึงมีได้อยู่ที่ "(ไม่มี) เงิน" แต่อยู่ที่ "ระบบ" ต่างหาก

อย่าลืมนึกว่าไม่มีนายจ้างคนใดหรอกที่จะสามารถบังคับให้พนักงานทุกคนทำงานให้ดีได้ ถ้าผู้ทำงานไม่มีกำลังใจและไม่เต็มใจ แต่สิ่งสำคัญที่นายจ้างจะกระทำได้อีกคือการ **จูงใจ** ให้พนักงานกระตือรือร้นอยากที่จะทำงาน จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้ที่เกี่ยวข้องจะหันมาสนใจและเร่งแก้ปัญหาเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในราชการให้เหมาะสมกันเสียที

ทิพย์



ปก :

สวัสดิการข้าราชการ :

ปัญหาเร่งด่วนที่ควรดำเนินการ

สารบัญ

อาศัรพาท	๓
บทบรรณาธิการ	๔
บทความวิชาการ	
● สวัสดิการแรงงาน : ด้อยหรือเด่นกว่าสวัสดิการข้าราชการ - ประวิณ ณ นคร	๑๓
● ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของข้าราชการ - ตันย บุนนาค	๒๑
บทความพิเศษ	
● แรงจูงใจ : เส้นทางสู่ชนบท - แฉงน้อย ศรีวรารณบุญย์	๒๙
คอลัมน์ประจำ	
● ข้าราชการ	๔
● เกียรติบริหาร : วิถีเสนอเรื่องให้เจ้านายพอใจ - สุพรรณณี ไพรัชเวทย์	๓๕
● วินัยข้าราชการ : อุทานรณ์ก่อนทำผิด - เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์	๔๑
● มุมสรรหาข้าราชการ : การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน	๔๙
● หน้าต่างบุคลากร : การขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด	๕๕
● กฎหมายและระเบียบใหม่	๖๑
● คลื่นลูกใหม่	๖๙
● แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง	๗๗
● เวทีชีวิต	๘๓
● ปัญหาระเบียบข้าราชการ	๘๙
● แนะนำบุคคลน่าสนใจ : ดร.ประภาส จักกะพาก ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	๙๖

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้



ข่าวราชการ



ลดอันตรายของวัตถุมีพิษที่ใช้ทางการเกษตร

กองวัตถุมีพิษการเกษตร กรมวิชาการเกษตร ได้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับวัตถุมีพิษที่ใช้ในทางการเกษตร พบว่าวัตถุมีพิษที่พบมากที่สุด คือ Carbofuran เจือปนอยู่ในน้ำถึง ๕๐% สารมีพิษชนิดนี้เป็นสารพิษร้ายแรงที่นิยมใช้ฆ่าแมลง ไล่เดือนฝอย และหนู การศึกษาถึงการลดปริมาณของ Carbofuran นั้น ฝ่ายวิจัย กรมวิชาการเกษตรได้ทดลองพบว่า มีสารอยู่ ๔ ชนิด ที่มีคุณสมบัติเป็นตัวดูดซับสารพิษชนิด Carbofuran นั้น ได้แก่ ทราย ถ่าน ซี้เต้าแกลบ และ Anthracite ประกอบกับสารที่เป็นตัวดูดซับดังกล่าวเป็นสารที่หาได้ง่ายในเมืองไทย จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับเกษตรกรในชนบทที่ต้องอาศัยน้ำเพื่อการเกษตรและทำประโยชน์อย่างอื่น ๆ

จัดตั้งศูนย์กลางประชาสัมพันธ์การจำหน่ายพืชผักอนามัย

คณะกรรมการผลิตพืชผักอนามัย กรมวิชาการเกษตร ได้จัดตั้งศูนย์กลางประชาสัมพันธ์การจำหน่ายพืชผักอนามัย ณ บริเวณองค์การตลาดเพื่อการเกษตร (อ.ต.ก.) กรุงเทพฯ โดยจัดให้มีนิทรรศการทางวิชาการที่ศูนย์กลางตลาดสินค้าพืชผักอนามัยให้ประชาชนชมทุกวันเสาร์-อาทิตย์ ติดต่อกันเป็นเวลา ๔ สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๗ ในการนี้กรมวิชาการเกษตรได้เปิดจำหน่ายสินค้าพืชผักอนามัยให้กับประชาชนในชุมชนต่าง ๆ อาทิเช่น คณะชุมชนคลองจั่น ตลาดนัดสวนจตุจักร พื้นที่เยื้องโรงพยาบาลวชิระและกรมวิชาการเกษตร บางเขน ให้เป็นจุดจำหน่ายปลีกเป็นการถาวรตลอดไป

การประชุมนานาชาติทางวิชาการ

เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม - ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๗ กองบริการอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมได้ร่วมกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการจัดประชุมนานาชาติทางวิชาการ เรื่อง อุตสาหกรรมชนบท และอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล เกษตร ณ โรงแรมซีวีวี พัทยา จ.ชลบุรี สำหรับหัวข้อการประชุมเป็นเรื่องเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการวิจัย และการพัฒนาการนำเครื่องจักรกลเกษตรไปใช้ และการสำรวจวิจัยปัญหาอันเกิดจากการส่งเสริมอุตสาหกรรมชนบทในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และแปซิฟิก

คณะกรรมการ ป.ป.ป. สรุปผลงานในรอบปีงบประมาณ ๒๕๒๗

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) ได้สรุปผลงานในรอบปีที่ผ่านมามีเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถูกกล่าวหาแยกตามสังกัดได้ดังนี้ สำนักงานรัฐมนตรี ๑๕ เรื่อง เกษตรฯ ๑๒๙ เรื่อง คลัง ๕๒ เรื่อง ต่างประเทศ ๓ เรื่อง กลาโหม ๓๒ เรื่อง คมนาคม ๔๖ เรื่อง พาณิชย ๑๓ เรื่อง มหาดไทย ๔๑๓ เรื่อง ยุติธรรม ๘ เรื่อง ศึกษาฯ ๑๗๓ เรื่อง วิทยาศาสตร์ฯ ๕ เรื่อง สาธารณสุข ๓๑ เรื่อง อุตสาหกรรม ๑๑ เรื่อง ทบวงมหาวิทยาลัย ๑๙ เรื่อง รัฐวิสาหกิจ ๑๑๗ เรื่อง ราชการส่วนท้องถิ่นได้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๖ เรื่อง กรุงเทพมหานคร ๕๐ เรื่อง เทศบาล ๒๙ เรื่อง และสุขาภิบาล ๖ เรื่อง สำหรับผลงานที่ได้ประมาณเป็นตัวเงิน ติดตามกลับคืนมาได้ ๔๒๒,๑๖๙.๔๕ บาท จาก ๑๐,๐๕๖,๖๙๔.๑๖ บาท ในโอกาสเดียวกันนี้คณะกรรมการ ป.ป.ป. ยังได้เรียกร้องให้นักการเมือง หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ได้ช่วยกันป้องกันและปราบปรามผู้ทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการให้หมดสิ้นไป

โครงการพัฒนานิคมสร้างตนเองห้วยขวาง

กรมประชาสงเคราะห์ได้จัดตั้งนิคมสร้างตนเองตามโครงการพิเศษเพื่ออพยพราษฎรจากเขตน้ำท่วมตามโครงการสร้างอ่างเก็บน้ำห้วยขวาง ที่อำเภอ กุดจับ จังหวัดอุดรธานี ขึ้นเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ โครงการดังกล่าวสามารถช่วยเหลือราษฎร ๖๐๐ ครัวเรือนจากเขตน้ำท่วม ให้มีที่ทำกินประมาณ ๑๘ ไร่ และยังมีแผนจัดตั้งสหกรณ์การเกษตรขึ้นมาช่วยเหลือราษฎรในนิคมสร้างตนเองห้วยขวางให้สามารถหาตลาดเพื่อระบายผลผลิตที่ได้จากการปลูกพืชต่าง ๆ เช่น มันสำปะหลัง ข้าว ปอ อ้อย ต่อไป โดยมีเป้าหมายในการจัดตั้งขึ้นในช่วงต้นปี ๒๕๒๖

สดง. ให้มีการดำเนินการอย่างเต็มที่กับผู้ใช้งบประมาณผิดนโยบาย

นายทวี หนูหนักดี ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ได้มีหนังสือแจ้งไปยังเจ้าหน้าที่และพนักงานที่สังกัด สดง. ให้เริ่มดำเนินการตรวจสอบการใช้งบประมาณของหน่วยราชการต่าง ๆ ทั่วประเทศ ให้ปฏิบัติตามมติและนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการใช้จ่ายอย่างประหยัดและเป็นประโยชน์ให้มากที่สุด หากมีส่วนราชการใดฝ่าฝืนมติดังกล่าวก็จะให้มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาลงโทษทางวินัย และจะขอให้มีการดำเนินคดีต่อไปด้วย


การสร้างค่านิยมให้ประชาชนใช้ของที่ผลิตในประเทศ

พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรีได้กล่าวในที่ประชุมหัวหน้าหน่วยราชการที่ทำเนียบรัฐบาล ถึงปัญหาการขาดดุลการค้า ว่าเราจะต้องมีการรณรงค์ให้มีการใช้ของที่ผลิตในประเทศไทยให้มาก ลดความฟุ้งเฟ้อที่นิยมใช้ของต่างประเทศลง เช่น เสื้อผ้า เครื่องสำอางค์ ซึ่งเรื่องการส่งเสริม

ค่านิยมให้มีการใช้ของที่ผลิตในประเทศไทยแก่ประชาชนให้เกิดขึ้นนั้น จำเป็นต้องอาศัยสื่อมวลชนทั้งหลายและส่วนราชการต่าง ๆ ร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด

การปรับค่าเงินบาทก่อให้เกิดความผันผวน ในระบบการเงินของประเทศ

นายเรงชัย มระถกานนท์ ผู้อำนวยการฝ่าย
การธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทยเปิดเผยว่า

การลดค่าเงินบาทก่อให้เกิดสภาพคล่องตัวทางการเงินในตลาดสูงเป็นประวัติการณ์ กล่าวคือ ธนาคารพาณิชย์มีเงินสดเป็นเงินบาทสูงถึง ๓ เท่าตัว เมื่อเทียบกับเงินที่มีอยู่เดิมก่อนที่จะมีการลดค่าเงินบาท ซึ่งยอดเงินที่สูงขึ้นนี้ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับธนาคารพาณิชย์เป็นอย่างมาก เพราะไม่รู้จะเอาเงินไปลงทุนในกิจการใด ทำให้ธนาคารพาณิชย์ต้องนำเงินไปซื้อตั๋วเงินคงคลังไว้แทนการเก็บเงินไว้เปล่า ๆ โดยไม่มีผลประโยชน์ตอบแทน 

หม้อแปลงไฟฟ้า มีคุณภาพ เกษตรฐานทำเอง

หม้อแปลงไฟฟ้า "เอกรัฐ"

◆ มอก.384-2525 ได้รับมาตรฐานเป็นแห่งแรกของประเทศไทย
ผลิตโดยวิศวกรไทยที่มีประสบการณ์ดีเยี่ยม

ผ่านงานด้านการออกแบบและ การผลิตจากประเทศอิตาลีและสหรัฐอเมริกา
ควบคุมการออกแบบ และแผนงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์

จุดเด่น ปี 2528 ตลอดเวลาตั้งแต่เริ่มกิจการปี 2524
เอกรัฐยังไม่เคยทำให้ท่านต้องผิดหวังในด้านคุณภาพ และบริการ

เอกรัฐก้าวสู่หม้อแปลงแบบตู้รับโดยสมบูรณ์ ด้วยหม้อแปลงไฟฟ้า-
รูปแปดเหลี่ยม (CORRUGATED TANKS) แห่งเดียวในประเทศไทย
เขาเป็นบริษัทของคนไทยทั้งสิ้น ที่กล้าแสดงคุณภาพของหม้อแปลงไฟฟ้า
ได้เท่ากับหรือดีกว่า ธารของประเทศ สามารถผลิตได้ตั้งแต่ 1-10000 เควีเอ
ระบบไฟฟ้าสูงถึงสูงสุด 75000 โวลท์ ผลิตได้ทุกมาตรฐาน มาตรฐาน
วิศวกรรมและช่างผู้ชำนาญงาน พร้อมอุปกรณ์ที่ทันสมัยบริการตลอด 24 ชั่วโมง
รับซ่อมหม้อแปลงทุกยี่ห้อ โดยรับประกันคุณภาพ



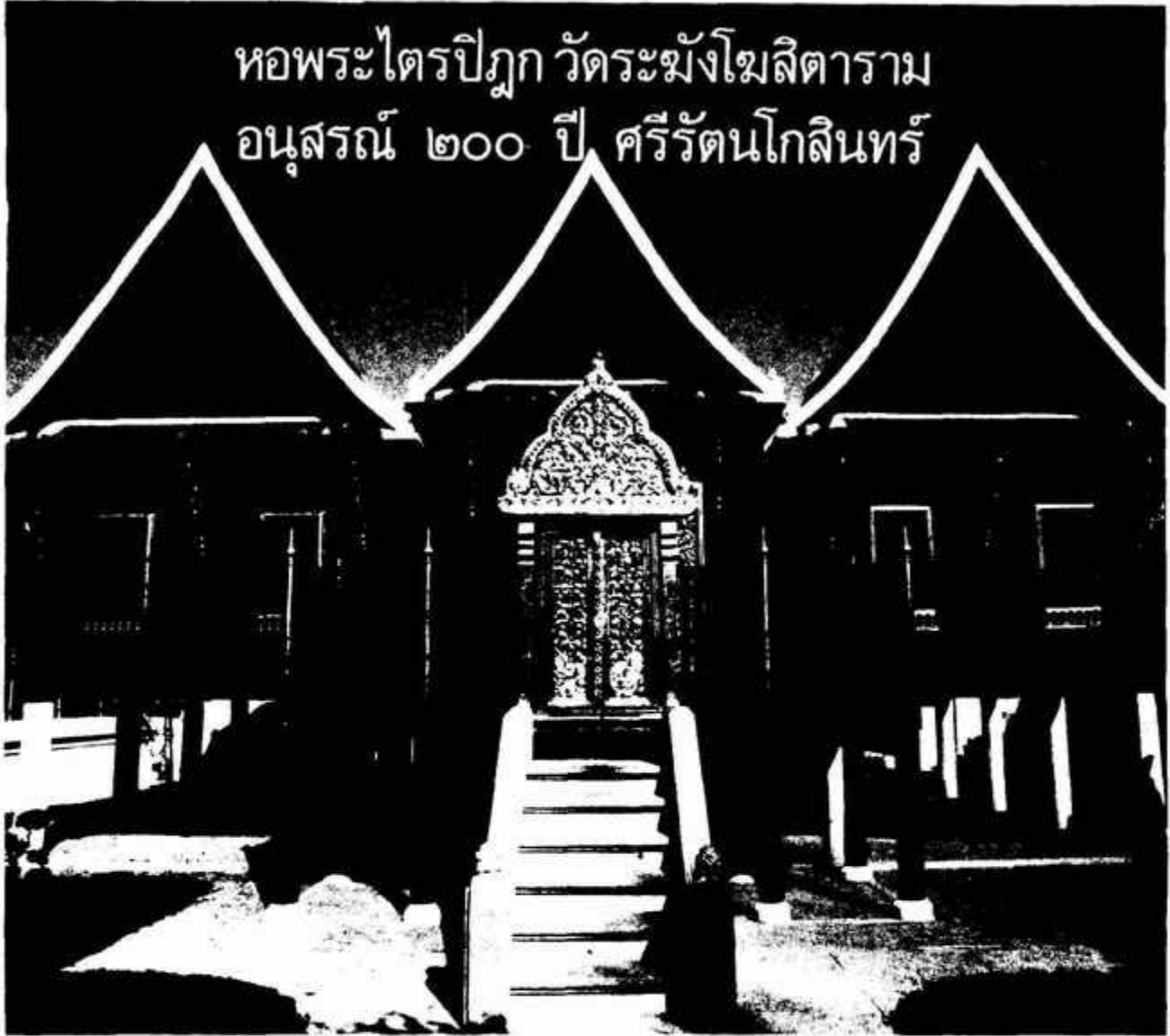
บริษัท เอกรัฐ วิศวกรรม จำกัด
สำนักงาน. 1088 สุขุมวิท 101/1 พระโขนง กทม. 10260
โทร. 02-3930437, 3933270, 3938222
สาขาที่ 20381 THAIGEN TH
โทรสาร. 190 หมู่ 8 ต. ท่าเสม็ด
อ. บางปะกง ฉะเชิงเทรา

หม้อแปลงไฟฟ้า เอกรัฐ สามารถผลิต:

- แบบระบายความร้อนด้วยน้ำมัน
- แบบ WOUND CORE และ CSP TYPE
- แบบ CAST RESIN
- แบบใช้สาร SILICONE
- แบบพิเศษ ตามที่ลูกค้าต้องการ



หอพระไตรปิฎก วัดระฆังโฆสิตาราม อนุสรณ์ ๒๐๐ ปี ศรีรัตนโกสินทร์



• *เวียงเวียงไทรรัตนพันธ์*
วันวิสาขะธรรมเสด็จ
เจดีย์ระตะแรง
ชลียงแสงแก้วแก้ว
 • *โยสถิระเบียงมวาทพันธ์*
ธรรมาสันศัสสาธาน
หอไตรระฆังจาม
ไชยระกับโคมแก้ว

พันแสง
คำเจ้า
เสียดยอก
แก่นหล้าหล้าสรวรรค์
ไพทาว
พระแก้ว
ภายคำ
กำฟ้าเพื่อนจันทร์

จาก "นิราศรัตนบุรี" นายอนันท์วิเชียร (อิน)

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



บทความวิชาการ

สวัสดิการแรงงาน : ด้อยหรือเด่นกว่า สวัสดิการข้าราชการ



ประวิณ ภู นคร*

ความหมายของคำว่า “สวัสดิการแรงงาน”

คำว่า “สวัสดิการแรงงาน” ประกอบด้วยคำ ๒ คำ คือ “แรงงาน (labour)” และ “สวัสดิการ (welfare)”

คำว่า “แรงงาน” (labour) ศจ.ดร.ม.ล.ดุษฎี ชุมสาย ได้เขียนไว้ในหนังสือ “อนุสรณ์คณะกรรมการสภาพที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑” อธิบายว่า หมายถึง “พลังมนุษย์” หรือ “พลังงาน” (energy) ที่ปลดปล่อยออกมาจากคน ทำให้เกิด “ผลงาน” ขึ้นมา พลังงานที่ปลดปล่อยออกมาจากคนทำให้เกิดผลงานนี้มีทั้ง “พลังงานกายภาพ” และ “พลังงานจิตภาพ” ซึ่งจะปลดปล่อยออกมาพร้อมๆ กันอย่างเป็นกระบวนการทุกครั้งที่คนปลดปล่อยแรงงานออกมา

โดยที่คำว่า “แรงงาน” ในทางวิชาการหมายถึง พลังงานที่ปลดปล่อยออกมาจากคนทำให้เกิดผลงาน

ฉะนั้นเราจึงเรียกผู้ทำงานเป็นลูกจ้างทั้งหลายว่าเป็น “ผู้ใช้แรงงาน”

คำว่า “สวัสดิการ” (welfare) มีความหมายตามที่ คุณสุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์ ได้สรุปผลการสัมมนา เรื่องสวัสดิการแรงงาน ซึ่งจัดโดยคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๒๐ ว่า หมายถึง “การอยู่ดี” หรือ Well-being ซึ่งถ้าจะขยายความออกไปก็อาจกล่าวได้ว่าเป็น ภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง และมีความสุข ถ้าเกี่ยวกับทางด้านแรงงานก็หมายถึง สิ่งหรือภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง

เมื่อรวมความหมายของคำว่า “แรงงาน” และ “สวัสดิการ” เข้าด้วยกัน เป็น “สวัสดิการแรงงาน” (labour welfare) ก็จะมีหมายถึงสิ่งหรือภาวะที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างเพื่อความสะดวกสบาย หรือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง นั่นเอง

* รองประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

ความสำคัญของสวัสดิการแรงงาน

ศจ.ดร.ม.ล.ต๋อย ชุมสาย ได้เขียนไว้ในหนังสือ “อนุสรณ์คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑” ว่า ตามหลักวิชาจิตวิทยา คนจะไม่ปลดปล่อยแรงงานออกมา นอกจากจะมีเหตุจูงใจ (motivation) และที่คนทำงานกันก็เพราะมีเหตุจูงใจ เหตุจูงใจที่ว่านี้อาจเป็นเพียงเพื่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอด และอาจมีเหตุจูงใจต่อไปให้การดำรงชีวิตก้าวหน้าไปสู่ความมั่นคง ความมั่งคั่ง ความรุ่งเรือง ความมีศักดิ์ศรี และชื่อเสียงตลอดจนเพื่อความสนุกเพลิดเพลิน และอื่น ๆ ของตนเองและครอบครัว การที่จะทำให้คนปลดปล่อยแรงงานออกมาให้เป็นประโยชน์มากที่สุดแก่ตัวเขาและแก่สังคมนั้น อาจเริ่มจากการหาเหตุจูงใจที่เหมาะสมกับความปรารถนาของเขา ซึ่งจะแปรเปลี่ยนไปตามภาวะต่าง ๆ มากมายหลายประการ ในบรรดา “ปัจจัย” ที่จะสนองตอบ “ความปรารถนา” อันเป็นเหตุจูงใจให้คนทำงานนั้น ก็เป็นที่ยอมรับกันว่า “ค่าจ้างแรงงาน” เป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่ง แต่ก็ไม่ใช่ว่าค่าจ้างแรงงานจะเป็นปัจจัยอันเดียวที่จูงใจให้คนทำงานโดยไม่ต้องมีปัจจัยอื่นประกอบ ทั้งนี้เป็นที่ยอมรับเช่นกันว่ายังมีปัจจัยอื่นอีกมากมายที่เป็นปัจจัยบริวารซึ่งจะขาดเสียมิได้ในการจูงใจให้คนทำงาน เช่น ความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีของงานและของผู้ทำงาน ความจริงใจซื่อสัตย์สุจริตซึ่งกันและกัน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในสภาพการทำงาน ตลอดจน “ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” ดังที่มีอุทาหรณ์อยู่ในนิทานเรื่องนายเกวียนกับโคนันทิวคาล เป็นต้น

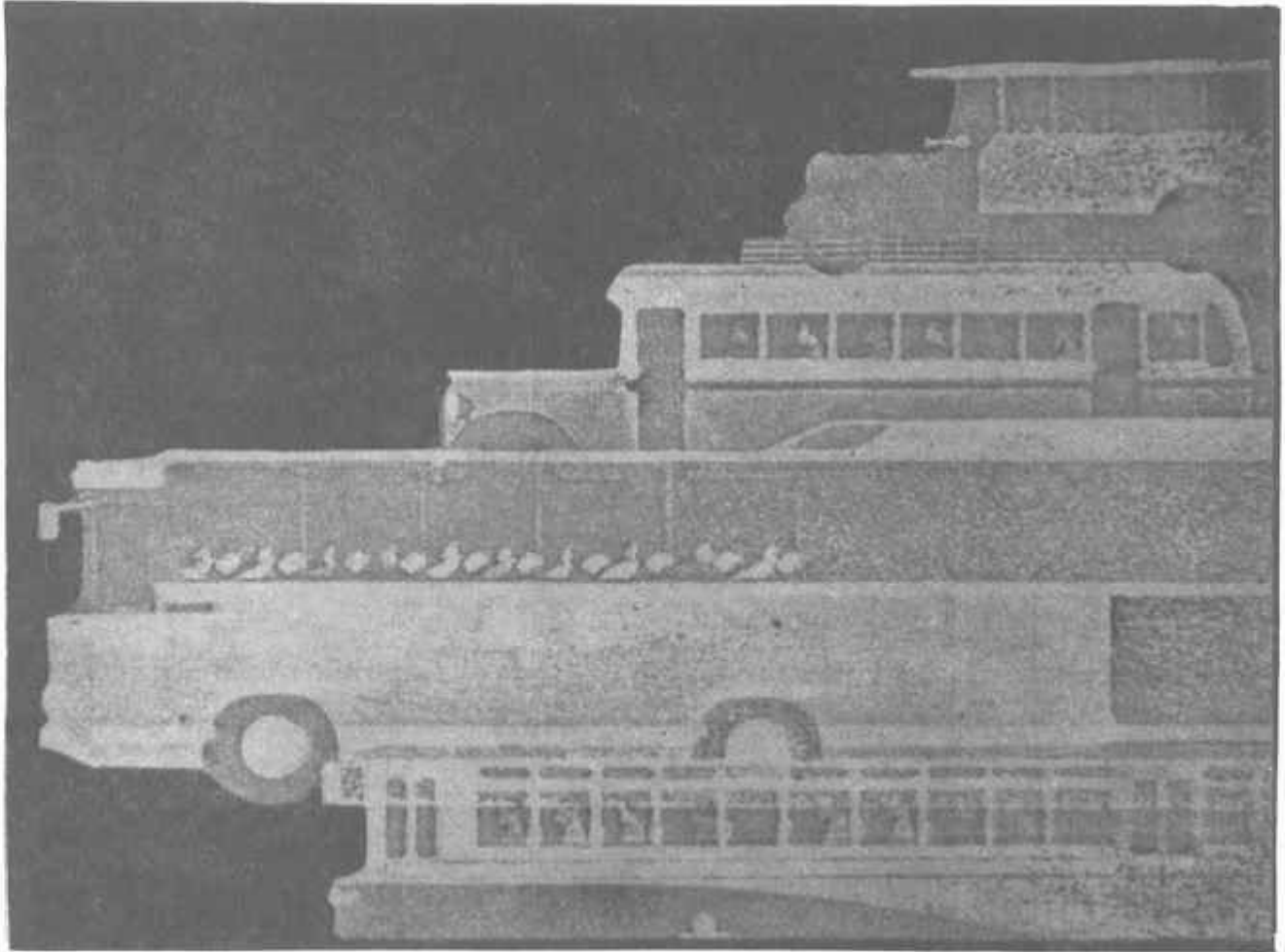
คุณสุรพล ปธานวนิช อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้เขียนไว้ในเอกสารประกอบการสัมมนานายจ้าง เรื่อง “สวัสดิการแรงงาน : สื่อสร้างประสิทธิภาพและความสัมพันธ์” ว่า มีบางท่านถือว่าการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันเป็นการบริหารงาน “ยุคสวัสดิการ” ซึ่งหมายความว่า สิทธิในความเป็นมนุษย์ของผู้

ปฏิบัติงานจะต้องเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับ และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารในยุคนี้ “การอยู่ดีกินดี” ตลอดจน “การได้รับการยอมรับจากองค์กร” ถือเป็นหลักปฏิบัติที่ควรให้ความสนใจ ด้วยเหตุนี้ การจัดสวัสดิการจึงถือเป็นมาตรการสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรจะใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่ประโยชน์สุขของผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไปกับประสิทธิภาพการผลิตที่องค์กรจะได้รับ

คุณธีรศักดิ์ กำปรรณารักษ์ อาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ และกรรมการอำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้เขียนไว้ในเอกสารประกอบการสัมมนานายจ้าง เรื่อง “สวัสดิการแรงงาน : สื่อสร้างประสิทธิภาพและความสัมพันธ์” ว่า จากการวิจัยของอาจารย์ธีรศักดิ์เอง เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในธุรกิจและอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตัวกระตุ้น (motivator) ที่ทำให้คนกระตือรือร้นในการทำงาน เช่น คนงานจำนวนมากรายงานว่า “ถ้าทำงานกับหัวหน้าคนนี้จะกะ้อ ดิฉัน (ผม) ทำงานให้อย่างถวายหัวเลย” หรือ “เจ้านายคนนั้นผมตายแทนได้” หรือ “ความมีน้ำใจของหัวหน้าคนนี้ทำให้ผมมีความสุขที่จะทำงานที่นี่” เป็นต้น

วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการแรงงาน

อาจารย์สุรพล ปธานวนิช ได้เขียนไว้ในเอกสารประกอบการสัมมนานายจ้าง เรื่อง “สวัสดิการแรงงาน : สื่อสร้างประสิทธิภาพและความสัมพันธ์” ว่า วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการมี ๒ ประการ คือ ประการแรก เป็นการให้เพื่อเป็นผลตอบแทนในการทำงานอย่างแท้จริง ประการที่สอง เป็นการให้เพื่อเกื้อกูลแก่ผู้ปฏิบัติงานหรืออาจขยายถึงเกื้อกูลแก่ครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นในบางครั้งจึงมีผู้เรียกสวัสดิการว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” และในบางส่วนจัดเป็น “psychic income” รูปหนึ่ง



ผศ.วิจิตร ระวิวงศ์ คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เขียนไว้ในเอกสารประกอบการสัมมนา นายจ้าง เรื่อง "สวัสดิการแรงงาน : ลือสร้างประสิทธิภาพและความสัมพันธ์" ว่า แนวความคิดในการจัดสวัสดิการของนายจ้างก็คือ การจูงใจให้คนงานเกิดความรู้สึกรักงาน การส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของคนงาน และการลดความเสี่ยงของคนงานเป็นส่วนสำคัญ ความมุ่งหมายหลักของสวัสดิการแรงงานก็จะมีอยู่ ๓ ประการคือ การปรับปรุงสภาพการทำงาน การปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ และการปรับปรุงภาวะทางใจของคนงาน สวัสดิการแรงงานมิใช่การสงเคราะห์ หรือช่วยเหลือบุคคลแบบมูลนิธิหรือการกุศล วัตถุประสงค์ของนายจ้างคือต้องการให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายในการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาการครองชีพของลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็หวังจะได้งานมาก งานดีจากลูกจ้างเป็นผลพลอยได้ด้วย

ประเภทของสวัสดิการแรงงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ตราข้อแนะนำฉบับที่ ๑๐๒ ใน ค.ศ. ๑๙๕๖ กำหนดข้อแนะนำให้ประเทศสมาชิกจัดบริการสวัสดิการสำหรับคนงานให้ดี และมีมาตรฐานอย่างน้อยที่สุด ๔ บริการ คือ

- (๑) อาหารที่จัดให้มีรับประทานในหรือใกล้สถานที่ทำงาน
- (๒) สถานที่พักผ่อนในหรือใกล้สถานที่ทำงาน
- (๓) การพักผ่อนหย่อนใจและวันหยุด
- (๔) บริการรับส่งในกรณีที่มีการขนส่งไม่เพียงพอหรือกระทำไม่ได้

ในภาคปฏิบัติเนื่องจากโดยปกติแล้วประโยชน์ของนายจ้างกับของลูกจ้างมักจะสวนทางกัน นายจ้างส่วนใหญ่จะพยายามลดต้นทุนการผลิต ซึ่งหมายถึงการจำกัดการให้สวัสดิการแรงงานด้วย ถ้าปล่อยให้สวัสดิการเป็นเรื่องที่นายจ้างกำหนดแต่ฝ่ายเดียว นายจ้างอาจเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการ

น้อย ความเดือดร้อนก็จะตกอยู่กับลูกจ้าง รัฐจึงต้องยื่นมือเข้าช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานและได้รับสวัสดิการตามสมควร โดยออกเป็นกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในมาตรฐานขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้างเท่าที่จำเป็นต้องได้รับเพื่อเป็นการประกันสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง สวัสดิการที่กฎหมายกำหนดบังคับส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการมุ่งให้มีสภาพความปลอดภัยในการทำงาน การอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างขณะที่ทำงาน การรักษาพยาบาล การให้เงินชดเชย การให้เงินทดแทน การประกันค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น

นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างแล้ว นายจ้างจำนวนมากยังได้จัดสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างด้วยความสมัครใจของนายจ้างอีกด้วย

ศ. วิจิตร ระวังรงค์ ได้เขียนไว้ในเอกสารประกอบการสัมมนา นายจ้าง เรื่อง "สวัสดิการแรงงาน : สื่อสร้างประสิทธิภาพและความสัมพันธ์" ว่า สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเท่าที่นายจ้างในประเทศไทยจัดอยู่ อาจแบ่งได้เป็น ๓ ประเภท คือ

๑. สวัสดิการทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการลดภาระค่าใช้จ่าย เช่น การให้ที่พักอาศัย รถรับส่ง การประกันภัย เครื่องแบบ เป็นต้น

๒. สวัสดิการทางสังคม ซึ่งมีลักษณะเป็นบริการ เช่น การให้การปรึกษาหรือในปัญหาต่าง ๆ การจัดนันทนาการ การให้การศึกษ การให้ความช่วยเหลือพิเศษเฉพาะราย เป็นต้น

๓. สวัสดิการที่ให้เพื่อให้อุปการะแก่ลูกจ้างเกิดกำลังใจในการทำงาน เช่น โบนัส เงินสะสม บำเหน็จบำนาญ เบี้ยขยัน รางวัลต่าง ๆ เป็นต้น

จากการคัดเลือกนายจ้างดีเด่นด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการผลิตของเอกชน ปี ๒๕๒๗ จัดโดยสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติและกรมแรงงาน ซึ่ง ฯพณฯ รองนายกรัฐมนตรี พลเอกประจวบ สุนทรางกูร เป็นประธาน มอบรางวัล

ให้เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๒๗ ปรากฏตามคำประกาศเกียรติคุณว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่ (มีลูกจ้าง ๕๐๐ คนขึ้นไป) ที่ได้รับรางวัลนายจ้างดีเด่นด้านการจัดสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ บริษัทอุตสาหกรรมทอผ้าไทย จำกัด ซึ่งจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานที่น่าสนใจ ดังนี้

เครื่องแบบ - ให้ผ้าตัดเสื้อและกางเกง ปีละ ๒ ชุด แก่พนักงานทุกคนพร้อมรองเท้า

รถรับ-ส่ง - จัดให้พนักงานทุกคนและทุกกะ
- กรณีที่เส้นทางใดได้มีรถรับส่งตามปกติจะจ่ายค่ารถให้คนละ ๖ บาท/วัน

- บุตรพนักงานมีสิทธิใช้บริการร่วม

อาหาร - จัดสถานที่ขายอาหารในราคาถูก ให้นำไฟฟ้า ให้นำค่าข้าวสารเดือนละ ๒๐,๐๐๐.- บาท และค่าเชื้อเพลิงอีกเดือนละ ๕,๐๐๐.- บาท เพื่อให้ร้านค้าจัดจำหน่ายอาหารในราคาถูกกว่าท้องตลาด

ที่พักอาศัย - จัดให้ทุกคนที่แสดงความจำนงขอเช่า อยู่อาศัย พร้อมน้ำ-ไฟฟ้า แบ่งเป็นหอพักชายโสด หอพักหญิงโสด บ้านพักครอบครัวระดับผู้บังคับบัญชา

นันทนาการ - จัดแข่งขันกีฬา งานเลี้ยงสังสรรค์ ประจำปี

- ฉายภาพยนตร์ แสดงดนตรี ให้ชม ประมาณปีละ ๔ ครั้ง

- จัดหาเครื่องอุปกรณ์ดนตรี

- มีโทรทัศน์ จำนวน ๔ เครื่องให้ดู

- เปิดเพลงระหว่างพักรับประทานอาหารทุกวัน

เงินสะสม จ่ายให้เมื่อพนักงานออกจากงาน

- หักเงินสะสมจากพนักงานทุกเดือน ๔-๕% ของรายได้ และบริษัทฯ จะจ่ายสมทบให้ ๑ เท่าของเงินสะสมเมื่อ

ทำงานครบ ๕ ปี

- เงินบำเหน็จ** จ่ายให้แก่พนักงานผู้เกษียณอายุ
- จ่ายให้ตามอัตราเงินเดือนครั้งสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน (จำนวนปีที่ทำงานให้เริ่มนับตั้งแต่อายุงานปีที่ ๕ เป็นต้นไป)

สวัสดิการพิเศษ

- บริการซื้อสินค้าเชื่อ อุปกรณ์-บริโภค ด้วยการให้คูปองในร้านค้าของบริษัท
- จัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคเป็นครั้งคราว
- จำหน่ายผลิตภัณฑ์ของบริษัทราคาต่ำกว่าทุน ปีละ ๒ ครั้ง
- เงินเพิ่มพิเศษเข้ากะควบ
- ตั้งสถานเสริมส่วยให้พนักงานกะที่ใช้เวลาดำเนินเสริมส่วย แล้วมาให้บริการแก่พนักงานในระหว่างเวลาพัก ด้วยอัตราค่าบริการในราคาถูก
- ให้บริการเช่ารถของบริษัทเพื่อใช้กิจการส่วนตัวในราคาถูก

ความปลอดภัย

- มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงานเต็มเวลา
- มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยครบ รวมทั้งอุปกรณ์ดับเพลิงระบบวงจรไฟฟ้าฉุกเฉิน
- ใช้มาตรการเพื่อความปลอดภัย ด้วยการหักโบนัสผู้ฝ่าฝืน

แง่คิดในการจัดสวัสดิการแรงงาน

อาจารย์ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์ ได้เขียนไว้ในเอกสารประกอบการสัมมนานายจ้าง เรื่อง "สวัสดิการแรงงาน : สื่อสร้างประสิทธิภาพและความสัมพันธ์" ว่า การให้สวัสดิการงานนั้น ระวังอย่าให้เป็นแต่ในรูป "วัตถุ" โดยไม่คำนึงถึงการให้สวัสดิการแรงงานในรูป "จิตใจ" เช่น การให้เกียรติ การยกย่องชมเชยเมื่อ

มีผลงานที่ดี ความเอื้ออาทรต่อกัน อนึ่ง ความสุขใจของคนจากการได้สวัสดิการนั้นไม่ได้อยู่ที่ "ตัวสวัสดิการ" หากแต่อยู่ที่ "วิธีการให้" มากกว่า การให้สวัสดิการที่ดีควรทำในรูปที่จะทำให้ผู้รับสวัสดิการรับแล้วยังทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานด้วย มิใช่รับเหมือนการให้ "บริจาค" หรือให้เพราะถูกเรียกร้อง ซึ่งทำให้ผู้รับรู้สึกว่าคุณให้ด้วยความไม่เต็มใจ จะไม่ค่อยได้ประโยชน์ในด้านจิตใจที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดี ฉะนั้นนายจ้างต้องคอยดูแลอย่าปล่อยให้ลูกจ้างเดือดร้อนจนต้องร้องเรียน เมื่อรู้สึกว่าคุณจ้างเดือดร้อน นายจ้างควรรับเสนอให้สวัสดิการเสียทันทีเพื่อเป็นการแสดง "น้ำใจ" ต่อกัน



เปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการข้าราชการ

คุณสุภชัย มนต์ไพบูลย์ ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในประเทศไทยเมื่อปลาย พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยศึกษาจากสถานประกอบการที่เป็นรัฐวิสาหกิจและเอกชน จำนวน ๒๙ แห่ง ซึ่งมีสภาพแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมสิ่งทอ กระดาษ น้ำมัน โรงแรม และบริษัทการค้า พบว่าในส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการ ลูกจ้างได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนี้

(๑) การชดเชยวันหยุดพักผ่อนที่ไม่ได้ใช้ ซึ่งบางแห่งลูกจ้างสามารถสะสมไว้สำหรับปีต่อไป บางแห่งจ่ายชดเชยให้เป็นเงิน

(๒) การลาพักโดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งส่วนมากจะลาได้ ๓๐ วัน การลาอื่น ๆ โดยได้รับค่าจ้าง ได้แก่ การลาอุปสมบท แต่งงาน งานศพของครอบครัว ภรรยาคลอด เป็นต้น แต่มีข้อสังเกตว่าการใช้สิทธิในการลาข้างต้นมีผลกระทบต่อการขึ้นค่าจ้างประจำปี

(๓) นำเงินเมื่อเกษียณอายุ มีสถานประกอบการ ๑๖ แห่งให้สวัสดิการด้านนี้ ซึ่งส่วนใหญ่จ่ายให้เท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้าย คุณด้วยจำนวนปีที่ทำงาน

(๔) เงินสะสม สถานประกอบการ ๑๓ แห่ง มีระบบเงินสะสม โดยส่วนใหญ่หักจากเงินเดือน ลูกจ้างร้อยละ ๕

(๕) การช่วยเหลือเรื่องอาหาร กิจการ ๑๑ แห่งให้บริการด้านนี้ด้วยการให้ข้าวเปล่า ให้เงินค่าอาหารระหว่าง ๙-๑๕ บาทต่อวัน หรือให้อาหาร ๑-๓ มื้อ

(๖) เบี้ยขยัน กิจการ ๑๐ แห่งให้เบี้ยขยันในอัตราต่าง ๆ กัน เช่น ร้อยละ ๑๐ ของค่าจ้างทุกเดือน ๕๐-๑๕๐ บาทต่อเดือน เป็นต้น

(๗) พานะรับส่ง กิจการ ๑๖ แห่ง มีข้อตกลงเกี่ยวกับรถรับส่ง มีแห่งหนึ่งที่นายจ้างจ่ายให้เป็นเงินค่ารถเดือนละ ๒๓๐ บาท

(๘) ที่พักอาศัย กิจการ ๑๖ แห่งจัดสวัสดิการด้านนี้

(๙) การรักษาพยาบาล (นอกเหนือจากมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายบังคับ) ได้รับทุกแห่ง และมี ๙ แห่งที่ให้บริการคลุมถึงครอบครัวด้วย

(๑๐) เงินกู้ กิจการ ๑๐ แห่งให้บริการเงินกู้ โดยคิดดอกเบี้ยระหว่างร้อยละ ๓-๑๕ ต่อปี บางแห่งไม่คิดดอกเบี้ยแต่กู้ยืมได้น้อย

(๑๑) เครื่องแบบ กิจการ ๒๓ แห่งจัดให้ส่วนใหญ่จัดให้ปีละ ๒ ชุด

(๑๒) นันทนาการ กิจการ ๒๓ แห่งให้ค่าใช้จ่ายด้านกีฬา ดนตรี ทัศนศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จัดในโอกาสปีใหม่

(๑๓) เงินรางวัลและการสงเคราะห์ กิจการ ๒๒ แห่งมีเงินช่วยค่าทำศพ บางแห่งให้เงินช่วยเมื่อแต่งงาน ประกันชีวิต และรางวัลการทำงานนานด้วย

คุณชวนาภรณ์ เจริญศิริ ได้ศึกษาสวัสดิการพนักงานรัฐวิสาหกิจเปรียบเทียบกับสวัสดิการข้าราชการพลเรือน เมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๓ โดยศึกษาข้อมูลจากรัฐวิสาหกิจ ๖ แห่ง คือ การประปานครหลวง การไฟฟ้านครหลวง การรถไฟแห่งประเทศไทย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย องค์การคลังสินค้า และสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่าสวัสดิการที่ทุกแห่งมีเหมือนกันหมด คือ เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาของบุตร ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าคลอดบุตร รถรับส่ง โบนัส เงินบำเหน็จ เงินช่วยพิเศษเมื่อตาย ชุดทำงาน เงินรางวัลประจำปี ฯลฯ มีหรือไม่มี หรือมีมากน้อยต่างกัน ขึ้นอยู่กับรายได้ของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ และความจำเป็นของหน่วยงานด้วย เมื่อเปรียบเทียบสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจกับสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนแล้ว ปรากฏว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับสวัสดิการดีกว่าข้าราชการพลเรือน



สรุป

การที่ผู้เขียนเสนอเรื่องนี้ใน “วารสารข้าราชการ” ก็เพื่อสะกิดให้ทางราชการได้เอาใจใส่เหลียวแลและให้ความสำคัญในด้านการให้สวัสดิการแก่ข้าราชการให้มากขึ้นในขณะที่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ และการเพิ่มเงินเดือนให้ข้าราชการเป็นระยะ ๆ นั้น ก็ไม่ทันการจนไม่อาจทำให้ข้าราชการมีสภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ รัฐบาลเองก็มีขีดความสามารถจำกัดในด้านงบประมาณ ซึ่งไม่พอที่จะเพิ่มเงินเดือนข้าราชการให้เพียงพอ ลำพังเงินเดือนข้าราชการในขณะนี้ต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานทั่วไปมาก แม้แต่เงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการก็จะต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของผู้ใช้แรงงานไปแล้ว ส่วนเงินเดือนขั้นสูงสำหรับหัวหน้างานและนักบริหารก็ต่ำกว่าเงินเดือนของหัวหน้างานและผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชนมากจนเทียบกันไม่ได้ สวัสดิการข้าราชการก็ยังมีน้อยประเภทกว่า และจำกัดจำเขี่ยกว่าสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างเอกชน แม้วันหยุดชดเชย ซึ่งพนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับ ข้าราชการก็ไม่ได้ แต่พอเวลาใช้งาน ข้าราชการก็จะถูกลีบ ถูกโขก ถูกแข่ง ถูกด่า จากทั่วสารทิศ ทั้งเบื้องบนคือรัฐบาล เบื้องล่างคือประชาชนและผู้แทนประชาชน เบื้องข้างคือสื่อมวลชน ทั้ง ๆ ที่ข้าราชการส่วนใหญ่ได้ตั้งหน้าตั้งตาทำงานอย่าง

หนักโดยไม่มีปากเสียง ไม่มีการตั้งสหภาพข้าราชการขึ้นมาได้เทียบ ต่อรองเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ใด ๆ เหมือนอย่างที่พนักงานรัฐวิสาหกิจเขาทำกัน

มีเห็นข้าราชการเป็น “โคนนันทวิศาล” หรืออย่างไร จึงเอาแต่ใช้งานและเมียนตีโดยไม่คำนึงถึงความสมควรแก่กำลังกายและกำลังใจ หรือ “พลังกายภาพ” และ “พลังจิตภาพ” ที่จะได้รับจากข้าราชการบ้าง

มีคนหนึ่งที่เห็นกันว่า ข้าราชการมีศักดิ์ศรีและมีทางได้นอกได้ในจากการปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้ว จึงไม่ต้องให้เงินเดือนและสวัสดิการมากเหมือนพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นทัศนคติที่มีผิดในข้อเท็จจริงและไม่เป็นทางสร้างวินัยข้าราชการ ไม่เป็นทางป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ ทั้งนี้เพราะโดยข้อเท็จจริงแล้ว ข้าราชการที่มีทางได้นอกได้ในจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น มีแต่ในบางจำพวกบางตำแหน่งเท่านั้น ซึ่งเป็นส่วนน้อย ส่วนใหญ่แล้วจะมีแต่เงินเดือนพอมังไม่พอมังไปเดือนหนึ่ง ๆ เท่านั้น ส่วนศักดิ์ศรีที่ว่านั้นก็ไม่ต้องอะไรกับชาวบ้านธรรมดา เพราะข้าราชการเป็นผู้บริการประชาชน จึงย่อมจะเหนื่อประชาชนไม่ได้ หรือจะว่าถึงสิทธิพิเศษหรือเครื่องเชิดชูเกียรติเช่นเหรียญตรา หรือแม้แต่โอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายบริหารราชการ ขณะนี้พนักงานรัฐวิสาหกิจและพ่อค้าก็มีโอกาสได้รับและมีส่วนร่วมเช่นเดียวกับข้าราชการ

จึงใคร่ขอวิงวอนขออย่าได้สร้างมโนทัศน์ว่า ข้าราชการมีศักดิ์ศรี มีทางหากินจากตำแหน่งหน้าที่อยู่แล้ว จึงไม่ต้องให้เงินเดือนและสวัสดิการมากเลย เพราะถ้าสร้างมโนทัศน์เช่นนี้ ก็เท่ากับบอกใบ้ให้ข้าราชการทำตัวเป็นพวกคักดินา และชี้โพรงให้กระรอกหาทางช่วยตัวเองโดยใช้ตำแหน่งหน้าที่หาประโยชน์ส่วนตัวโดยมิชอบ ให้พอมีพอใช้เอาเอง ซึ่งจะสวนทางกับนโยบายป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

บทความวิชาการ

ข้อดีที่เห็นเกี่ยวกับการ การจัดสวัสดิการ ของ ข้าราชการ



ดนัย บุณนาค *

ผู้เขียนได้รับการขอร้องจากกองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ ให้เขียนบทความในเรื่องการจัดสวัสดิการของข้าราชการพลเรือน เพื่อจัดลงในวารสารข้าราชการพลเรือน และเนื่องจากผู้เขียนมิได้เป็นข้าราชการ จึงอาจจะมองแนวทางการจัดสวัสดิการของทางราชการแตกต่างไปจากความคิดเห็นของข้าราชการโดยส่วนรวม ข้อคิดเห็น ในบทความนี้เป็นข้อคิดเห็นส่วนตัว มิได้เกี่ยวข้องกับสถาบันที่ผู้เขียนรับจ้างทำงานแต่ประการใด หากท่านข้าราชการผู้หนึ่งผู้ใด ไม่เห็นด้วย หรือมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมที่แตกต่างออกไป กรุณาส่งความคิดเห็นของท่าน ไปยังผู้เขียนได้ที่กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ

บทนำ

ในระยะตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๙-๒๕๒๖ ได้มีการเปลี่ยนแปลงเงินเดือนข้าราชการ ๓ ครั้ง แต่ในข้อเท็จจริงการปรับปรุงเงินเดือนของข้าราชการมิได้สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของค่าครองชีพ เพราะการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนในแต่ละครั้งตามความคิดเห็นของผู้เขียน มักจะมีสัดส่วนที่น้อยกว่าดัชนีค่าครองชีพเสมอ จึงเป็นการสะสมความแตกต่างให้เพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ ค่าครองชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๓ แต่เงินเดือนเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๖๑ นอกจากนี้แล้ว ทางราชการยังมิได้มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงเงินเดือนของข้าราชการให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของระบบเงินเดือนในภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน เช่น อัตราการเพิ่มของ

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นับตั้งแต่ปี ๒๕๒๑ จนถึงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๔ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้เพิ่มสูงขึ้นจากเดิมถึง ๑๐๐% (ปี ๒๕๒๑ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๕ บาท ๑ มกราคม ๒๕๒๔ เพิ่มขึ้นเป็นวันละ ๗๐ บาท) แต่ในระยะเดียวกันนี้ เงินเดือนข้าราชการมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเพียง ๓๙% จึงเป็นการสะสมความไม่เพียงพอกับรายได้ของข้าราชการเมื่อประสิทธิภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจของตนและครอบครัว แม้ทางราชการจะได้พยายามปรับปรุงด้านการสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ แต่ก็ไม่เป็นการเพียงพอต่อสภาพการที่แท้จริง จะเห็นได้จาก

*ประธานอนุกรรมการศึกษาค่าจ้าง สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย

ข้อมูลรายได้รายจ่ายในครัวเรือนของการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๑๔-๒๕๑๙ และ พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๓ ที่จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปรากฏว่า ในช่วงปีข้างต้นที่กล่าวถึงเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการสูงกว่ารายได้เฉลี่ยที่สำรวจได้ประมาณร้อยละ ๑๕ และในช่วง ๔ ปีต่อมา รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการซึ่งเมื่อรวมเงินเพิ่มค่าครองชีพแล้ว ยังน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยที่สำรวจได้ประมาณร้อยละ ๔ ซึ่งทำให้ผู้เขียนเข้าใจว่า ข้าราชการมีอำนาจการซื้อลดน้อยลง ในมุมมองทางด้านจิตสวัสดิการให้กับข้าราชการที่รัฐบาลกระทำในปัจจุบัน ผลของการปฏิบัติการยังกระจุกกระจาย ข้ำซ้อน และบางรายการไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการ ทั้งนี้ จะเห็นได้จากรายงานการสำรวจสวัสดิการของข้าราชการเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๑ ปรากฏว่า แนวทางสวัสดิการที่รัฐจัดให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ ซึ่งมีความต้องการทางด้านปัจจัยสี่เป็นลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการด้านที่พักอาศัยของข้าราชการ ซึ่งมีอยู่ถึงร้อยละ ๘๑ แต่ทางราชการจัดสวัสดิการให้เพียงค่าเช่าบ้านเท่านั้น นอกจากนี้ความไม่เพียงพอของข้าราชการในด้านภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อัตราค่าที่พัก รัฐจ่ายให้กับข้าราชการระดับ ๓-๕ ในอัตราวันละ ๑๓๐ บาทต่อวัน ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำกว่าอัตราค่าที่พักในโรงแรม ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและในส่วนภูมิภาค การจ่ายอัตราค่าเช่าบ้านโดยทั่วไปก็ไม่เพียงพอกับค่าเช่าบ้านที่จ่ายจริง เนื่องจากให้เป็นร้อยละของอัตราเงินเดือน

ผู้เขียนใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็นในเรื่องการจัดสวัสดิการของข้าราชการพลเรือน ดังนี้

๑. หลักในการจัดสวัสดิการของรัฐ
การกำหนดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ของรัฐ ควรกำหนดโดยยึดหลัก

๑.๑ ต้องให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ

๑.๒ ต้องให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๑.๓ ต้องเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ และจงใจให้ข้าราชการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๑.๔ ต้องให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการโดยทั่วไป

๒. สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่รัฐควรปรับปรุงช่วยเหลือเป็นอันดับแรก ควรเป็นสวัสดิการที่เกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต หรือที่เรียกว่าปัจจัย ๔ ได้แก่

๒.๑ การช่วยเหลือในเรื่องที่อยู่อาศัย

ปัจจุบันข้าราชการส่วนใหญ่ประสบปัญหาเรื่องไม่มีที่อยู่อาศัยของตนเอง หรือผู้ที่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองแล้ว เงินเดือนที่ได้รับจากทางราชการก็ไม่เหลือพอที่จะนำมาซ่อมแซมบำรุงรักษาที่อยู่อาศัยของตน สำหรับเรื่องการช่วยเหลือเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยนี้ แม้ทางราชการจะให้ความช่วยเหลืออยู่บ้างแต่เป็นเพียงให้แก่ข้าราชการบางส่วนซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ว่า ต้องเป็นข้าราชการที่ได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากทางราชการเป็นเหตุ และเป็นผู้ที่มีสิทธิตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ เท่านั้น รัฐจึงควรช่วยเหลือในเรื่องนี้โดยจัดเป็นสวัสดิการเกี่ยวกับการสงเคราะห์ที่อยู่อาศัยให้แก่ข้าราชการทุกคน ทั้งนี้ โดยจัดตามลำดับความสำคัญรีบด่วนและตามกำลังความสามารถของงบประมาณที่จะดำเนินการได้ในแต่ละปี ซึ่งอาจจะจัดแบ่งการดำเนินการได้เป็น ๒ โครงการ

ก. โครงการสร้างที่พักอาศัยในส่วนภูมิภาคสำหรับข้าราชการที่ถูกส่งให้ไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่น นอกเหนือจากภูมิลำเนาเดิมของตน และไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านจากทางราชการ รัฐควรให้ความช่วยเหลือในเรื่องนี้เป็นการด่วน โดยจัดลำดับความเร่งด่วนในการสร้างที่พัก ซึ่งอาจจะทำได้โดยมุ่งสร้างบ้านพักหัวหน้าส่วนราชการในส่วนภูมิภาคในท้องที่



จังหวัดที่ยากจนก่อน ทั้งนี้เพื่อเป็นการจูงใจให้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถยินดีไปปฏิบัติงานในท้องที่เหล่านี้ และสำหรับการสร้างบ้านพักข้าราชการชั้นผู้น้อยนั้นควรสร้างบ้านพักข้าราชการในสถานที่เริ่มจากระดับ ๓ ก่อน เนื่องจากข้าราชการในระดับนี้เป็นข้าราชการที่เริ่มบรรจุครั้งแรก และมีเงินเดือนน้อย และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่ไม่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนั้น จึงไม่สามารถที่จะแยกภาระในการที่ต้องเสียค่าเช่าบ้านได้ จึงทำให้มีอัตราการเข้าออกของข้าราชการในระดับนี้สูง การให้ความช่วยเหลือข้าราชการในระดับนี้ จะเป็นการจูงใจและรักษาคนดีไว้ในราชการ

ข. โครงการช่วยเหลือที่อยู่อาศัยสำหรับข้าราชการโดยการสร้างบ้านพักให้ข้าราชการที่เดือดร้อนมีโอกาสได้เช่าซื้อเป็นของตนเอง ซึ่งอาจดำเนินการโดย

๑) การจัดสร้างที่พักอาศัยให้ข้าราชการได้มีโอกาสได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยอาจจะขอดำเนินการสร้างที่พักในที่ราชพัสดุให้ข้าราชการได้เช่าซื้อเป็นกรรมสิทธิ์ในการอยู่อาศัย โดยมีสัญญาผูกมัดหรือจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อเคหะสงเคราะห์ให้แก่ข้าราชการในอัตราดอกเบี้ยต่ำจากแหล่งเงินทุนภายในและต่างประเทศ

๒) ใช้ระบบการออมของประชาชาติโดยวิธีขายพันธบัตรเพื่อใช้เป็นเงินกองทุนสวัสดิการของข้าราชการ

๒.๒ การให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

๒.๒.๑ ปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาลแก่ข้าราชการ แต่ก็ยังคงมีความเหลื่อมล้ำกันอยู่ระหว่างข้าราชการด้วยกันและระหว่างข้าราชการกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ซึ่งต่างก็เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานให้แก่รัฐบาลเหมือนกัน กล่าวคือ ข้าราชการจะสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาล สำหรับคนไข้ได้ในอัตราค่าห้อง ค่าอาหาร วันละ ๑๘๐ บาท แต่รัฐวิสาหกิจสามารถจะเบิกได้ในอัตรา วันละ ๓๐๐ บาท และกรณีไปรับการรักษาพยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชน ข้าราชการจะสามารถเบิกได้เพียง จำนวนหนึ่งในวงเงินไม่เกินสามพันบาทต่อเดือน นอกจากนี้ในกรณีผู้ป่วยนอกทางราชการได้ช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาลเฉพาะผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลใน สถานพยาบาลของทางราชการเท่านั้น ซึ่งขณะนี้ สถานพยาบาลของทางราชการยังมีไม่เพียงพอทั้งใน กรุงเทพมหานคร และในต่างจังหวัด เฉพาะใน กรุงเทพมหานครนั้น ตามสถานพยาบาลของทาง ราชการจะมีผู้รอเข้ารับการรักษาอยู่อย่างมากมาย ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเสียเวลาในการรอเพื่อเข้ารับ การรักษาพยาบาลคนละไม่น้อยกว่าครึ่งวัน ประกอบกับ การจราจรในกรุงเทพมหานครคับคั่งมาก ข้าราชการ หรือครอบครัวข้าราชการที่เจ็บป่วย หากมิได้เป็นโรคที่ ร้ายแรงแล้วมักจะไปรักษาตามคลินิกหรือสถานพยาบาล ของเอกชนซึ่งอยู่ใกล้บ้านของตน และไม่สามารถเบิก ค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการได้ ทำให้เกิดความ เดือดร้อนและไม่เป็นธรรม ข้าราชการของหน่วยงาน บางแห่ง เช่น กรมทางหลวง กรมตำรวจ และกรม ชลประทาน มีสถานพยาบาลของตนเอง ข้าราชการ และครอบครัวในสังกัดกรมต่าง ๆ เหล่านี้ถ้าเกิดเจ็บ ป่วยขึ้นก็อาจมาทำการรักษาได้โดยสะดวก และไม่ เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด ฉะนั้น เพื่อความเป็นธรรม จึงเห็นควรขยายความช่วยเหลือประเภทผู้ป่วยนอก สำหรับผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ของเอกชนหรือคลินิกของเอกชนด้วย แต่ควรจำกัด เฉพาะการเจ็บป่วยเล็ก ๆ น้อย ๆ โดยจำกัดจำนวน เงินที่จะให้ความช่วยเหลือแต่ละเดือนไว้ ซึ่งเห็นควร ให้ช่วยเหลือครั้งหนึ่งของจำนวนเงินที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินวงเงินที่จะกำหนดไว้ต่อเดือน ต่อครอบครัว ของข้าราชการและในขณะเดียวกันให้ส่งสำเนา

ใบเสร็จค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวให้กรมสรรพากร ติดตามจัดเก็บภาษีจากผู้ให้การรักษาพยาบาลต่อไป

๒.๒.๒ รัฐควรสนับสนุนให้ข้าราชการ ได้มีโอกาสเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล เอกชนได้มากขึ้น เนื่องจากโรงพยาบาลของรัฐที่มี อยู่ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนอยู่แล้ว และควรกำหนดระบบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล สำหรับโรงพยาบาลเอกชนให้เป็นธรรมแก่ข้าราชการ ตามสมควร

๒.๒.๓ รัฐควรจัดสรรงบประมาณให้ แก่กระทรวงสาธารณสุข เพื่อจัดสรรให้แก่โรงพยาบาล ต่าง ๆ เป็นผู้รับไปดำเนินการ และให้ข้าราชการ ได้รับการรักษาพยาบาลฟรี

๒.๒.๔ ในปัจจุบันนี้รัฐได้ใช้จ่ายงบ ประมาณเป็นอย่างมากเพื่อช่วยเหลือข้าราชการ ด้านการรักษาพยาบาลและเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระ ของรัฐบาลในอนาคตสมควรที่จะจัดประกันสุขภาพ ให้แก่ข้าราชการในรูปของการประกันสุขภาพกลุ่ม ต่อไปเพื่อจะได้เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ แก่ข้าราชการได้รับประโยชน์มากยิ่งขึ้น โดยให้เอกชน หรือสำนักงานประกันภัยของรัฐรับไปดำเนินการ ภายใต้งบเงินที่ข้าราชการได้รับอยู่ในปัจจุบัน โดยให้ บริษัทประกันเป็นผู้รับผิดชอบ

๒.๒.๕ วิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลนั้น ควรจะได้มีการศึกษา อย่างละเอียดในวิธีปฏิบัติ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนหาช่องทางที่ทำให้เกิดการทุจริตในการ ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการนี้ เพื่อ หาทางแก้ไขให้เหมาะสม รัดกุมต่อไป

๒.๓ การให้ความช่วยเหลือในด้าน เครื่องอุปโภค บริโภค

ปัจจุบันค่าครองชีพตลอดจนสินค้า ต่าง ๆ ได้มีราคาสูงขึ้น สมควรที่รัฐจะได้รับช่วย เหลือข้าราชการชั้นผู้น้อยโดยด่วนในด้านการจัดหา สินค้าทั้งในด้านอุปโภค และบริโภคที่จำเป็นสำหรับ

การครองชีพในราคาที่ถูก ซึ่งการซื้อในท้องตลาดทั่วไปย่อมมีราคาแพง เพราะผู้ขายย่อมจะต้องคิดกำไร ดังนั้นหากข้าราชการได้มีโอกาสซื้อเครื่องอุปโภคบริโภค ที่จำเป็นแก่การครองชีพได้ในราคาที่ถูกลงกว่าท้องตลาดก็จะช่วยแบ่งเบาภาระในการครองชีพ รัฐอาจจะให้การสนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องนี้ได้หลายวิธี ดังนี้

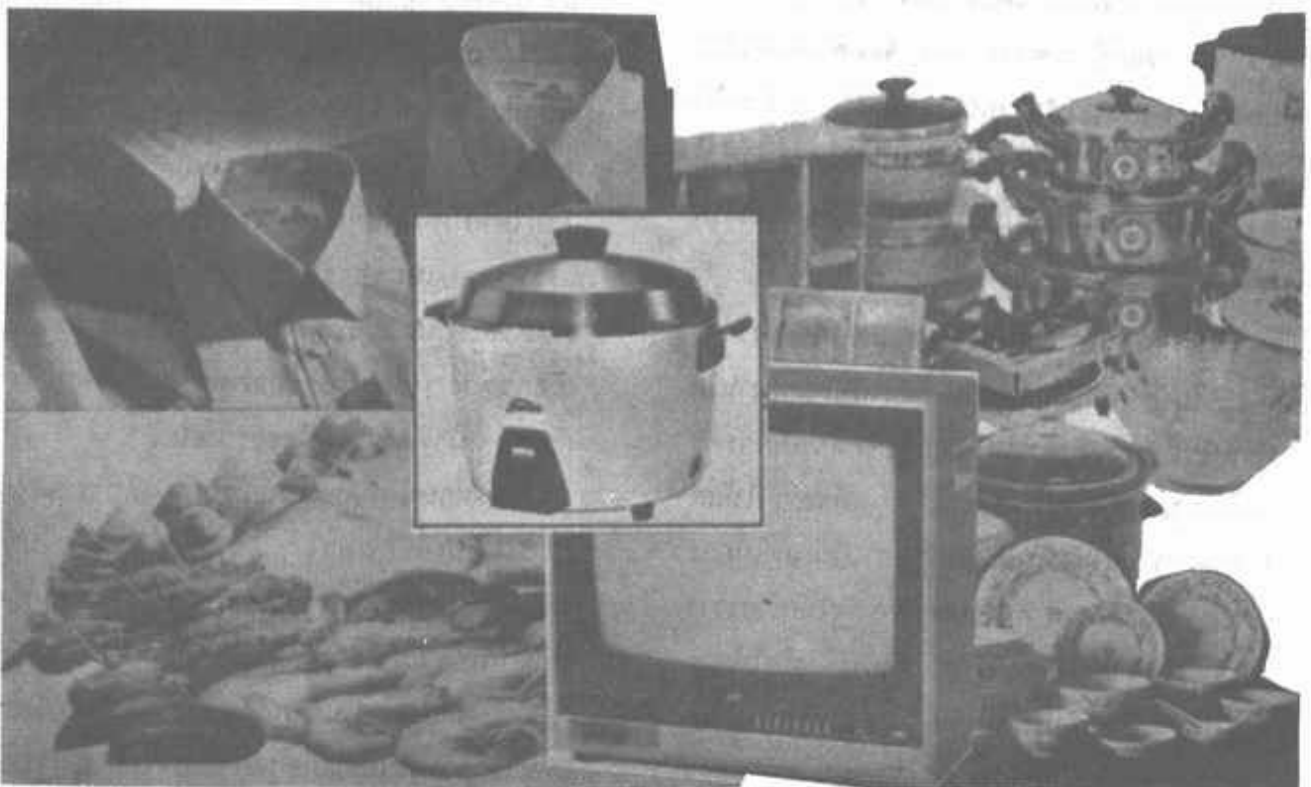
๒.๓.๑ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งร้านสหกรณ์ขึ้นในส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อจัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคมาจำหน่ายให้แก่ข้าราชการในราคาถูก โดยทางราชการควรจะเป็นผู้ติดต่อซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคเหล่านี้โดยตรงจากโรงงาน หรือจากผู้ผลิตมาจำหน่ายให้แก่ข้าราชการ ราคาที่ย่อมจะถูกกว่าท้องตลาดมาก เพราะมิได้ผ่านคนกลาง อีกประการหนึ่งเครื่องอุปโภคบริโภคเป็นปัจจัยสำคัญที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ การจัดตั้งสหกรณ์เพื่อจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคในราคาถูกให้แก่ข้าราชการก็จะเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในด้านนี้ให้แก่ข้าราชการได้มาก การสั่งซื้อสินค้าจำนวนมากจากผู้ผลิตโดยตรงมิได้ผ่านคนกลางมาจำหน่าย

ราคาย่อมจะถูกกว่าท้องตลาด เพราะจะได้ส่วนลดประมาณ ๓๐-๕๐% (ส่วนลดการซื้อสินค้า) จึงเห็นสมควรให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ที่จำหน่ายเครื่องอุปโภคและบริโภคดีงกล่าวขึ้นทุกส่วนราชการ

๒.๓.๒ ส่วนราชการใดที่ได้จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าอยู่แล้วก็ควรที่รัฐจะได้ส่งเสริมให้ขยายหรือดำเนินการต่อไป

๒.๓.๓ ส่วนราชการใดที่ยังมิได้ดำเนินการจัดตั้ง เนื่องจากขาดเงินทุนในการดำเนินการ แต่มีการประสงค์จะจัดตั้งขึ้นก็ควรสนับสนุนให้ส่วนราชการนั้นจัดหาทุนโดยการชักชวนให้ข้าราชการในสังกัดเป็นสมาชิกสหกรณ์โดยการซื้อหุ้นของสหกรณ์ ซึ่งก็ได้เงินค่าหุ้นนี้มาเป็นทุนดำเนินการได้ชั้นหนึ่ง และรัฐควรช่วยเหลือสมทบ โดยจัดสรรเงินที่ได้จากส่วนลดต่าง ๆ เช่น เงินรางวัลสลากกินแบ่งของรัฐบาล เงินจากการเก็บค่าอาหารแถมปีสุราของกรมสรรพสามิต เป็นต้น ให้ส่วนราชการกู้ยืมและผ่อนชำระในภายหลังภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒.๓.๔ สั่งซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคจำนวนมาก แล้วจัดทำบัตรซื้อสินค้าในราคาที่ลดลง



จากปกติ แล้วรัฐแจกจ่ายแก่ข้าราชการ เพื่อนำไปซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคจากร้านค้าทั่วไปที่ทำความตกลงไว้กับส่วนราชการ ในราคาพิเศษ

๒.๓.๕ รัฐควรช่วยเหลือข้าราชการ

ในเรื่องการจัดหาอาหารกลางวันราคาถูก (จัดบริการร้านอาหาร) มาบริการให้แก่ข้าราชการโดยรัฐเป็นผู้สนับสนุนออกเงินค่าอาหารให้ส่วนหนึ่ง และข้าราชการออกสมทบอีกส่วนหนึ่ง หรือมีฉะนั้นให้รัฐจัดอาหารกลางวันมาบริการฟรีให้แก่ข้าราชการ และอาหารนั้นจะต้องมีคุณภาพดีและมีประโยชน์ภายใต้การควบคุมของโภชนาการ ซึ่งจะเป็นการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนในด้านรายจ่ายเกี่ยวกับเรื่องอาหารได้ส่วนหนึ่ง

๒.๔ การให้ความช่วยเหลือในด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

รัฐควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีการพักผ่อนหย่อนใจบ้างตามสมควร เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทั้งนี้ โดยอาจสนับสนุนให้ส่วนราชการต่างๆ ได้มีการจัดตั้งสโมสรข้าราชการโดยรัฐให้เงินสนับสนุนตามสมควร เพื่อดำเนินการให้บริการด้านสันทนาการแก่ข้าราชการ เช่น จัดทัศนศึกษาเป็นบางครั้ง ส่งเสริมกีฬาในส่วนราชการโดยมุ่งที่จะให้เกิดสามัคคีในหมู่คณะ ความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๓. การจัดตั้งหน่วยงานสวัสดิการ

ในปัจจุบันนี้ไม่มีส่วนราชการหรือหน่วยงานใดทำหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการจัดสวัสดิการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้แก่ข้าราชการพลเรือนในระดับต่างๆ เป็นเหตุให้การบริหารงานสวัสดิการ ค่าตอบแทนของรัฐไม่กว้างขวางและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับสวัสดิการ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ สนองตอบนโยบายของ



รัฐบาล ซึ่งได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔.๕ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับผลตามความมุ่งหมาย จำเป็นจะต้องมีหน่วยงานกลางซึ่งอาจจะจัดตั้งเป็นกรมสวัสดิการข้าราชการพลเรือนหรือเป็นกองในสังกัดส่วนราชการใดก็ได้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทนของข้าราชการพลเรือน ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ของข้าราชการพลเรือนโดยตรง โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ดังนี้

- ทำหน้าที่ดำเนินการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ในด้านต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูลที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ข้าราชการ

- จัดการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลตามนโยบายของรัฐบาล

- ศึกษาหาข้อมูลเพื่อที่จะสามารถจัดสวัสดิการ หรือค่าตอบแทน ตลอดจนผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อให้สามารถจัดการเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของข้าราชการส่วนใหญ่

- ศึกษาหาแนวทางที่จะเสนอแนะในการพิจารณา ปรับปรุงการจัดสวัสดิการ ตลอดจนผลประโยชน์ต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมกับภาวะทาง เศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมทางสังคม

- ดูแลตรวจสอบและแก้ปัญหาในการดำเนินการ จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ของส่วนราชการต่าง ๆ โดยเน้นที่การให้บริการด้วย โดยความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตลอดจน มีหน้าที่ปรับปรุงแก้ไข กฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการให้สวัสดิการ ค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ อยู่เสมอ

๔. นอกจากการให้ความช่วยเหลือ ในเรื่องปัจจัย ๔ ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้เขียน โคร่ขอเพิ่มเติมข้อคิดเห็นที่เกี่ยวกับการ ปรับปรุงในเรื่องของบำเหน็จบำนาญ โดยที่ วัตถุประสงค์ของการให้บำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการ นั้นก็เพื่อเป็นการตอบแทนภายหลังจากที่ข้าราชการ ได้ปฏิบัติราชการด้วยความอุตสาหะมานะพยายาม ตลอดจนมาให้แก่ราชการ ตลอดช่วงระยะเวลาที่รับราชการอยู่ เมื่อพ้นจากราชการแล้วก็ควรจะอยู่อย่างมีสุขใน บั้นปลายของชีวิต อย่างไรก็ตามค่าครองชีพเพิ่มสูง ขึ้นตลอดมาทุกปี ข้าราชการบำนาญไม่อาจได้รับการปรับปรุงเงินบำนาญที่ตนเองรับอยู่ได้ เป็นเหตุให้ เดือดร้อน รัฐควรพิจารณาทบทวนแก้ไขปรับปรุง การกำหนดหลักเกณฑ์ ตลอดจนกฎหมายเกี่ยวกับ เรื่องบำเหน็จบำนาญให้เหมาะสมกับสภาวะที่แท้จริง และความต้องการของข้าราชการเหล่านี้ ซึ่งอาจจะ พิจารณาแก้ไขได้เป็น ๒ ทาง คือ

๑) มาตรการระยะสั้นในการปรับปรุง

ระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งอาจดำเนินการ โดยมีหลักการดังนี้

- สร้างสิ่งจูงใจให้ข้าราชการอยู่ใน ราชการนาน แต่ควรจะมีการหมุนเวียนและเปิด โอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ดีและความสามารถ เข้าสู่ระบบราชการเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้น

- การลาออกเพื่อรับบำเหน็จนั้น ควร ลดอายุราชการจากเดิม ๑๐ ปี ให้เหลือเพียงว่าจะ ต้องมีอายุราชการครบ ๕ ปีบริบูรณ์ เพื่อให้สอดคล้อง กับสิทธิในการลาออกเพื่อรับบำเหน็จของลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการ

- พิจารณาปรับปรุงพระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญ พ.ศ. ๒๔๘๓ บางส่วนให้เหมาะสม กับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน

- ปรับปรุงระเบียบวิธีปฏิบัติ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการขอรับบำนาญให้เหมาะสมและ เข้าใจง่ายยิ่งขึ้น

๒) มาตรการระยะยาวในการปรับปรุง ระบบบำเหน็จบำนาญ

- บำเหน็จของข้าราชการที่ลาออกเมื่อ ครบเกษียณนั้น ควรจะแบ่งเป็นงวด ๆ เช่น ข้าราชการ ที่รับราชการมานานเกินกว่า ๑๕ ปี ควรมีสิทธิได้ รับบำเหน็จปีละครั้ง หรือข้าราชการผู้ใดจะเก็บไว้รับ เมื่อเกษียณหรือลาออกก็ได้

- ปฏิรูประบบบำเหน็จบำนาญของ ข้าราชการให้เหมาะสม โดยมีหลักการให้ข้าราชการ สามารถช่วยตนเองได้เมื่อเกษียณไปแล้ว โดยมีเงิน ก้อนหนึ่งนำไปเลี้ยงชีพหรือประกอบอาชีพอื่น ๆ และยังเป็นการแบ่งเบาภาระงบประมาณด้านนี้ของ รัฐบาลด้วย ซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธีดังนี้

ก. ควรจัดให้มีกองทุนบำเหน็จ บำนาญในรูปของเงินทุนเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมโดยออกเงินสะสมสำหรับ กองทุนส่วนหนึ่ง และรัฐบาลออกเงินสมทบให้อีก ส่วนหนึ่ง และสามารถนำเงินทุนนี้มาหมุนเวียนหา

ผลประโยชน์ต่อไปได้ ลักษณะนี้เป็นการเก็บสะสมร่วมกันระหว่างรัฐกับข้าราชการ

ข. ปรับปรุงระบบวิธีการคิดคำนวณบำเหน็จบำนาญเสียใหม่ โดยคิดว่าข้าราชการควรจะได้รับบำนาญเป็นกึ่งเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน แล้วนำมาเฉลี่ยว่าแต่ละเดือนข้าราชการควรจะได้รับบำนาญเพิ่มจากเงินเดือนเท่าใด เช่นการจ่ายให้จำนวนประมาณปีละเดือนครึ่ง โดยจ่ายเป็นบัญชีสะสมที่มีดอกเบียดำเนินให้ข้าราชการพร้อมกับเงินเดือนทุกเดือน

ค. ปรับปรุงวิธีการคิดบำเหน็จบำนาญเช่นเดียวกับข้อ ก. และ ข. แต่แทนที่จะให้ข้าราชการรับไปในแต่ละเดือน รัฐจะเก็บสะสมส่วนที่เกินไว้ประมาณ ๑.๒๕ หรือ ๑.๗๕ ในรูปของกองทุนสามารถนำมาบริหารหาผลประโยชน์ได้ เช่น ให้ข้าราชการกู้เพื่อใช้ด้านเช่าซื้อที่อยู่อาศัย หรืออื่น ๆ ที่จำเป็น โดยคิดดอกเบี้ยต่ำและเมื่อข้าราชการลาออกหรือเกษียณแล้วก็คืนเงินก้อนที่สะสมไว้ให้ข้าราชการซึ่งสามารถมีเงินก้อนไปใช้ตามต้องการได้ทันที

บทสรุป

จากข้อคิดเห็นที่ผู้เขียนได้เสนอไว้ดังกล่าวข้างต้น ปัญหาในทางปฏิบัตินั้นอาจสืบเนื่องมาจากกฎหมาย กฎหรือระเบียบว่าด้วยการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการ กำหนดขั้นตอนไว้ค่อนข้างสลับซับซ้อน ยากแก่การทำความเข้าใจและถือปฏิบัติ ตลอดจนรัฐยังไม่มีการทบทวน ปรับปรุง ให้เหมาะกับสภาพความเป็นจริง รวมทั้งยังมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ซึ่งทำให้รัฐไม่สามารถปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการได้ตามความเป็นจริง ข้อสำคัญที่ผู้เขียนใคร่ขอเน้นในที่นี้ว่ารัฐมีความตั้งใจจริงเพียงใดในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ มิใช่เพียงแต่จัดสวัสดิการเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และตามความจำเป็นเร่งด่วนทางการเมืองโดยมิได้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติแต่อย่างใด




ธาวา ภัตตาคารริมฝั่งเจ้าพระยา
 เอ็มสะพานสาคร ฝั่ง ถ. เจริญนคร

ธาวาคั้งอยู่ริมฝั่งเจ้าพระยาในสถานที่ที่แปลกตาไปจากที่อื่น ๆ ได้เห็นกันเป็นประจำ ณ ที่นี้มีแต่ความสงบ ปราศจากเสียงรบกวนใด ๆ เลือกมุมนั่งที่วิวโปรด เช่น ระเบียงริมน้ำ ศาลาริมธาร ลานคิวพิต หรือ ในอาคารทรงยุโรปเย็นฉ่ำ

เพียบพร้อมด้วยอาหารอร่อยไม่ซ้ำใครหลายหลาก สั่งจองโต๊ะได้ที่ 465-0244 466-2551



แนนน้อย ศิริวราธนบุลย์ *

เป็นที่ประจักษ์ชัดถึงความแตกต่างของความเจริญระหว่างกรุงเทพฯ กับส่วนภูมิภาค กรุงเทพฯ เป็นศูนย์กลางแห่งอำนาจและความเจริญด้านต่าง ๆ ของประเทศไทย เนื่องจากประเทศไทยมีระบบการบริหารที่ดึงอำนาจการปกครองบังคับบัญชาเอาไว้ใน ส่วนกลาง ตำแหน่งสูงสุดทางบริหารคือนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ปลัดกระทรวง อธิบดี ฯลฯ ต่างก็มีสถานที่ทำงานในกรุงเทพฯ ทั้งสิ้น การพัฒนาประเทศเพิ่มทวีขึ้นเท่าใดยิ่งส่งผลให้กรุงเทพฯ เป็นศูนย์กลางด้านธุรกิจ อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมมากขึ้น เทคโนโลยีใหม่ ๆ ก็เพิ่มมากขึ้น ผู้ที่อาศัยอยู่ในเมืองหลวงจึงมีชีวิตที่สะดวกสบายกว่าที่อื่น กล่าวกันว่าเมืองไทยคือกรุงเทพฯ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแหล่งความเจริญของประเทศไทยอยู่ที่กรุงเทพฯ ในขณะที่จังหวัดอื่น ๆ ยังมีความล้าหลังอยู่มากทั้งในด้านเศรษฐกิจ การศึกษาและสังคม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้เกิดความเข้าใจว่าข้าราชการส่วนมากไม่ต้องการไป

ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค และมักจะขอโอนย้ายเข้า กรุงเทพฯ เมื่อมีโอกาส ทำให้การพัฒนาชนบทเพื่อลด ปัญหาช่องว่างของความเจริญระหว่างกรุงเทพฯ และส่วนภูมิภาคไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

จากผลการวิจัยเรื่องปัญหาการจูงใจข้าราชการ ให้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค พบข้อเท็จจริงว่า อันที่จริงแล้วมิได้มีข้าราชการจำนวนมากมาที่ต้องการเข้ามาปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ ตามที่คาดคิดไว้แต่อย่างใด ข้าราชการแต่เพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ต้องการ จะเข้ามาปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ (ไม่ถึงร้อยละ ๒๐) หากเป็นเช่นนั้นทำไมข้าราชการในส่วนภูมิภาคจึงยัง ต้องการโอนย้าย จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าข้าราชการ จำนวนกว่าครึ่งต้องการโอนย้ายและในจำนวนนี้ส่วน มากต้องการย้ายที่ทำงานไปทำงานในภูมิลำเนา เดิม ไม่ว่าภูมิลำเนาเดิมจะเป็นกรุงเทพฯ ตัวจังหวัด ที่เจริญหรือท้องที่ชนบทที่ยากจนก็ตาม ส่วนข้าราชการ

ที่ยังต้องการปฏิบัติงาน ณ ที่เดิม ส่วนมากมักจะเป็นผู้ที่มิถุมิลำเนาอยู่ ณ ที่นั้น

จึงน่าจะสรุปได้ว่าข้าราชการส่วนมากรักถิ่นฐานและพอใจที่จะอยู่ในภูมิลำเนาเดิม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผลหลายประการ เช่น มีความอบอุ่นใจที่ได้อยู่ใกล้บิดามารดาญาติพี่น้อง ได้อยู่ร่วมกับครอบครัว เป็นการประหยัดรายจ่าย ภูมิใจที่ได้พัฒนาบ้านเกิดของตนเอง ฉะนั้นหากได้บรรจุข้าราชการตามภูมิลำเนาเดิมน่าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุด เนื่องจากข้าราชการเองก็มีความพอใจที่จะอยู่ใกล้พ่อแม่ญาติพี่น้อง อยู่ร่วมกับครอบครัว ซึ่งทำให้สามารถประหยัดรายจ่ายของตนเองได้ มีความอบอุ่นใจ และภูมิใจที่ได้พัฒนาบ้านเกิดของตน ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ผลก็คือการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการประหยัดงบประมาณค่าเช่าบ้านและค่าขนย้ายของรัฐบาลทั้งข้าราชการเองก็สามารถอุทิศเวลาให้ทางราชการได้มากกว่า เนื่องจากไม่ต้องพะวงกับการกลับไปเยี่ยมบ้านในวันสุดสัปดาห์และวันหยุดราชการ

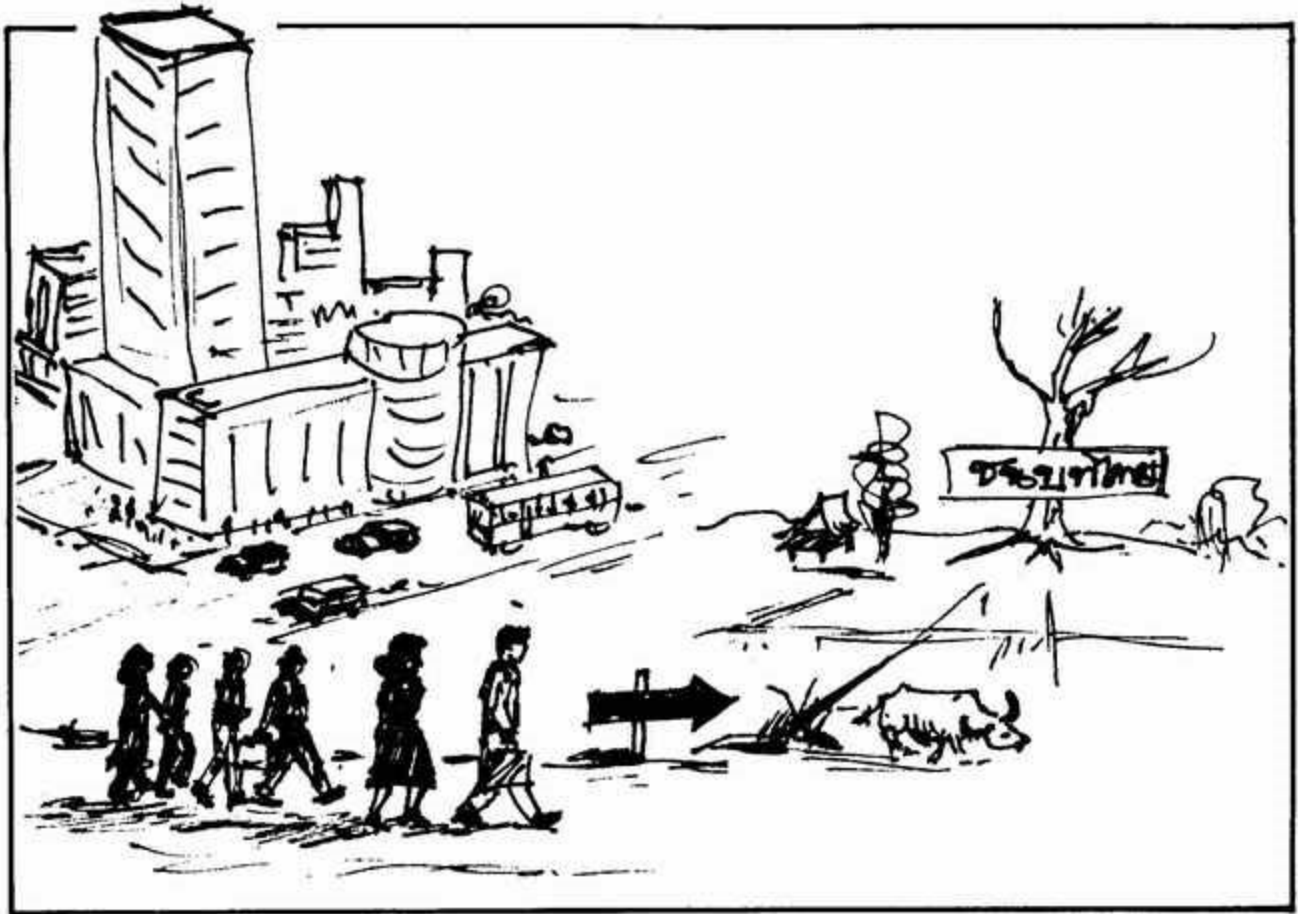
เหตุผลที่ทำให้ข้าราชการในส่วนภูมิภาคต้องการโอนย้ายนอกจากต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมแล้ว ยังมีเหตุผลหลัก ๆ อื่น ๆ ว่า ประการแรก เนื่องจากต้องการความก้าวหน้าในชีวิตราชการของที่แห่งใหม่ ประการต่อมาคือต้องการอยู่กับคู่สมรสและบุตร ต้องการศึกษาเพิ่มเติม ไม่ชอบสถานที่ทำงาน เนื่องจากมีความกันดาร ชีวิตความเป็นอยู่ลำบาก มีอันตรายสูง ส่วนผู้ที่ต้องการโอนย้ายเข้ากรุงเทพฯ นอกจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีเหตุผลอื่น ๆ ที่สำคัญคือชอบความสะดวกสบายของกรุงเทพฯ และเชื่อว่าการได้อยู่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และเลื่อน ๒ ชั้นได้ง่ายขึ้น

จากการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ทำให้ข้าราชการพอใจจะปฏิบัติงาน ณ ที่เดิมนั้นแทนที่จะเป็นสิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากทางราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก บ้านพักทาง

ราชการ รถของทางราชการ หรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะได้รับความสำคัญเป็นอันดับแรก ตามที่คาดไว้ผลกลับปรากฏว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจที่จะปฏิบัติงาน ณ ที่หนึ่งที่ได้ องค์ประกอบที่ได้รับความสำคัญมากที่สุดจากกลุ่มตัวอย่าง ที่ทำให้ข้าราชการพอใจจะปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคต่อไปก็คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน เหตุผลสำคัญประการต่อมาก็คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ทำงานถูกใจ ได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีเกียรติและหน้าตาในสังคม การได้อยู่ร่วมกับครอบครัว ชอบชีวิตชนบทที่สะดวกสบายไม่ต้องต่อสู้กับการจราจรวันพิษจากท่อไอเสียรถยนต์ และประการต่อมาก็คือ สิ่งตอบแทนจากทางราชการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก บ้านพักทางราชการ เป็นต้น

การที่จะจูงใจให้ข้าราชการยังคงพอใจที่จะปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค นอกจากจะปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนพิเศษ เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร ควรจะได้มีการกำหนดท้องที่กันดารให้ทั่วถึง ให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการทั่วไป ปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการในส่วนภูมิภาค จัดให้ข้าราชการได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ทำงานถูกใจตรงกับความรู้ความสามารถ สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงอย่างยิ่งคือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ควรที่ผู้มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะได้จัดให้ผู้ที่เข้ากันได้ ได้ทำงานร่วมกัน ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่จะทำให้ข้าราชการพอใจที่จะปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยสำคัญรองลงมาจากเรื่องคน ผู้มีอำนาจหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรจะได้ดูแลให้ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสก้าวหน้า การพิจารณา ๒ ชั้น และการเลื่อนระดับตำแหน่งเป็นการจูงใจที่สำคัญของข้าราชการ แต่หากไม่มีความเป็นธรรมอย่างเห็นได้ชัดก็จะเป็นการจูงใจทางลบได้ จึงควรจัดให้มีระบบที่เป็นธรรมในการพิจารณา



๒ ชั้น และเลื่อนระดับตำแหน่ง

การได้ทำงานที่ถูกใจทำงานที่ตนถนัดและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนต้องการปฏิบัติงาน ณ ที่ใดที่หนึ่ง ผู้มีอำนาจหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงควรจัดให้ข้าราชการได้ทำงานตามความถนัดและความรู้ความสามารถ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ใช้คนให้ตรงกับงาน

การชอบชีวิตชนบทที่สะดวกสบายไม่ต้องต่อสู้กับการจราจรวันพีชของรถยนต์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการต้องการทำงานในส่วนภูมิภาคต่อไป ในขณะที่ผู้ที่ต้องการย้ายไปยังที่ที่เจริญกว่าหรือย้ายเข้ากรุงเทพฯ เนื่องมาจากไม่ชอบความกันดารของสถานที่ ชอบความเจริญของกรุงเทพฯ แสงสี เรื่องนี้น่าจะแก้ไขด้วยมาตรการระยะสั้นคือ คัดเลือกผู้ที่มีความสมัครใจ หรือมีอุดมการณ์จะไปทำงานยังชนบท ส่วนมาตรการระยะยาวคือ ปลูกฝังอุดมการณ์ให้ข้าราชการต้องการออกไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ถึงแม้ผลการวิจัยจะปรากฏว่าข้าราชการที่ต้องการโอน

ย้ายเข้ากรุงเทพฯ มีไม่มากนัก แต่ข้าราชการที่แสดงความต้องการจะโอนย้าย ซึ่งหมายถึงการโอนย้ายไปจังหวัดอื่นหรือไปกรุงเทพฯ รวมแล้วยังมีมากกว่าครึ่ง วิธีจะลดการโอนย้ายซึ่งเป็นการสูญเสีย หรือเสียเปล่าทั้งของรัฐบาลและของข้าราชการเอง น่าจะมีวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

การได้บรรจุคนไปปฏิบัติงานตามภูมิภาคหรือในท้องถิ่นเดิมของข้าราชการเป็นสิ่งดีที่สุด แต่ถ้าจำเป็นต้องบรรจุคนในท้องถิ่นอื่นควรมีวิธีดำเนินการเพื่อให้ได้ทีมงานที่ดีมีประสิทธิภาพดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น จะต้องคอยสอดส่องจัดทีมงานที่เข้ากันได้หรือคนชอบพอกันให้ทำงานด้วยกัน ผู้ปฏิบัติงานจะได้มีความสุขสบายใจ ผลก็คือประสิทธิภาพของงาน

๒. วางหลักเกณฑ์การคัดเลือกและฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้ได้คนที่มีคุณสมบัติของการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์และรู้จักการทำงานเป็นทีม

๓. ส่งคนโสดไปปฏิบัติงานเพื่อจะได้มีโอกาส
สมรสกับคนในท้องถิ่นนั้น จะได้คิดโอนย้ายน้อยลง

๔. วางหลักเกณฑ์คัดเลือกให้ได้คนที่มีอุดมคติ
และสมัครใจจะไปทำงานในท้องถิ่นกันดาร ชอบชีวิต
ชนบทที่สงบสุข ไม่ชอบแสงสีความอีกที่ก่อกวนใคร่
นอกจากนี้ควรจะได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- ปรับปรุงสวัสดิการและสิ่งตอบแทนอื่น ๆ จัด
สวัสดิการในส่วนภูมิภาคให้ดีไม่น้อยไปกว่าส่วนกลาง
และเป็นแนวเดียวกันทุกจังหวัด โดยเน้นสวัสดิการ
พื้นฐาน เช่น บ้านพักทางราชการ การจำหน่ายสินค้า
ที่จำเป็นในราคาถูก ปรับปรุงอัตราค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าที่
พัก และสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ปรับปรุงการกำหนดเขตพื้นที่
กันดาร

- ให้มีโอกาสก้าวหน้า ปรับระดับตำแหน่งใน
ส่วนภูมิภาคให้สูงขึ้นให้ข้าราชการมีความหวังว่าจะมี

ทางก้าวหน้า ให้โอกาสศึกษาต่อ โดยวางหลักเกณฑ์
ให้ข้าราชการในส่วนภูมิภาคมีโอกาสศึกษาต่อมาก
ขึ้น

- ให้มีความยุติธรรม จัดระบบให้ข้าราชการได้
รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความ
ชอบ และการเลื่อนระดับไม่น้อยกว่าส่วนกลาง ปลุก
ฝังธรรมประจำใจแก่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น เพราะ
การให้ความดีความชอบและการเลื่อนระดับเป็นการ
จูงใจแต่หากไม่ยุติธรรมอย่างเห็นได้ชัด ก็จะเป็นการ
จูงใจในทางลบได้

- จัดให้คู่สมรสได้พักอาศัยด้วยกัน บรรจุ
คู่สมรสให้ทำงานในที่ที่สามารถจะพักอาศัยอยู่ด้วยกัน
ได้

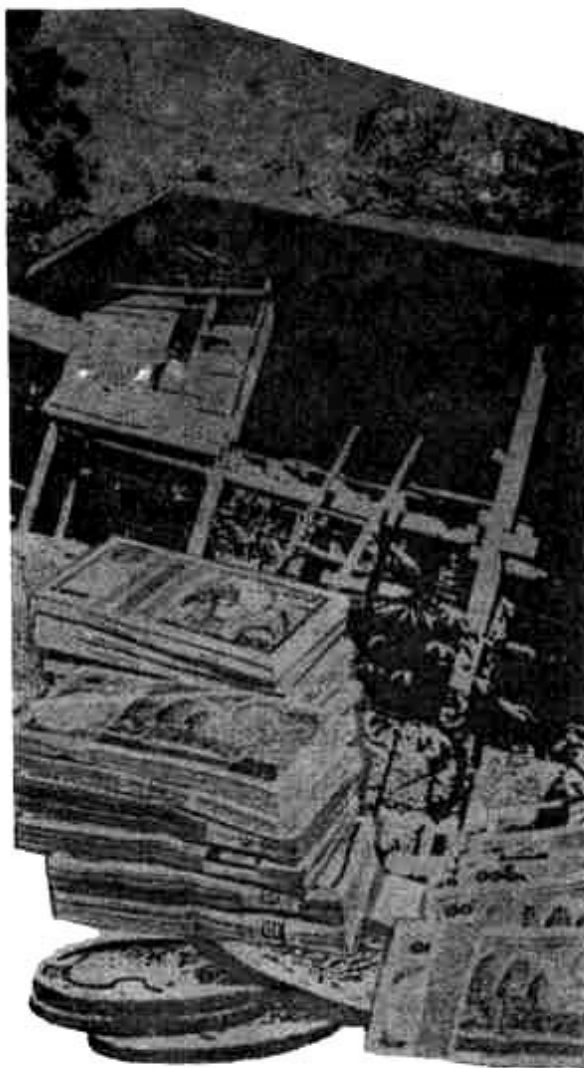
- วางหลักเกณฑ์ในการสับเปลี่ยนโยกย้าย
เพื่อข้าราชการจะได้สามารถตั้งหลักแหล่งได้ ไม่โยก
ย้ายหากไม่จำเป็น และไม่ควรร้ายบ่อย

- การปลุกฝังอุดมการณ์ ปลุกฝังอุดมการณ์ให้ข้าราชการ
ต้องการออกไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะในชนบทที่ห่างไกลความเจริญ

- ให้ได้เปลี่ยนบรรยากาศ จัดให้ผู้ปฏิบัติงาน
เป็นกำลังคนที่สดชื่นเสมอ ควรหาโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน
เปลี่ยนบรรยากาศบ้าง เช่น ไปฝึกอบรมที่กรุงเทพฯ

- พยายามให้สภาพแวดล้อมที่ดี จัดสภาพแวดล้อม
ให้สะดวกสบายขึ้นเท่าที่จะทำได้ เช่น การ
สาธารณสุขพื้นฐานควรมีโดยทั่วถึง มีถนนหนทางที่
จะใช้เป็นทางคมนาคมเพื่อความเจริญจะได้เข้าถึง
ถึงจะเป็นถนนลูกรังก็ยังดีกว่าไม่มี ทั้งนี้ รวมทั้งการ
จัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก
ในการปฏิบัติงานด้วย

หากสามารถดำเนินการตามข้อเสนอแนะ
ดังกล่าว นอกจากจะลดจำนวนข้าราชการที่ต้องการ
โยกย้ายได้แล้ว ยังสามารถจูงใจให้ข้าราชการที่
มีความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค
และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชนบทต่อไปด้วย



ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

วิธีเสนอ เรื่องให้เจ้านายพอใจ



สุพรรณิ ไพรัชเวทย์ *

เรารู้ว่ามีความจำเป็นที่เราต้องขายความคิด เสนอความเห็น ของงบประมาณ ยื่นข้อเสนอ หรือขอคนและวัสดุเพิ่ม ซึ่งบางที่ข้อเสนอนั้นก็ได้รับการพิจารณาเห็นชอบ แต่บางครั้งผู้พิจารณาก็ไม่เห็นชอบด้วยกับข้อเสนอ นั้น ๆ เหตุที่เป็นปัญหาก็คือเพราะขาดกลยุทธ์ที่ดีในการเสนอนั้นเอง

ท่านเคยได้ยินคนบ่นใหม่ว่า เขารู้สึกผิดหวังที่ไม่สามารถทำให้เจ้านายเห็นชอบกับข้อเสนอของเขาได้ หรือบางครั้งอาจเคยได้ยินคนบ่นในที่ต่าง ๆ ว่า "ทำอย่างไรจึงจะให้เจ้านายยอมรับข้อเสนอได้" หรือ "งานผมไม่เดินเลย เพราะเจ้านายไม่เคยสนใจ" หรือ "ผมมีปัญหาเพราะไม่ได้รับงบประมาณ" หรือ "ผมต้องใช้เวลาานเหลือเกินกว่าเจ้านายจะยอมรับข้อเสนอของผม"

วิธีที่จะทำให้อื่นยอมรับข้อเสนอของเรานั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะการตัดสินใจจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ผู้ทำงานทุกคนจึงต้องประสบปัญหานี้ไม่มากก็น้อย ทุก ๆ วันหัวหน้างานมักจะใช้เวลาไปกับการพิจารณาตัดสินใจยอมรับข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการเสนอเรื่องขึ้นไปให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกว่าพิจารณาให้ความเห็นชอบในเรื่องต่าง ๆ ด้วย เราจึงมีความจำเป็นที่เราต้องขายความคิด เสนอความเห็น ของงบประมาณ ยื่นข้อเสนอหรือขอคนและวัสดุเพิ่ม ซึ่งบางที่ข้อเสนอนั้นก็ได้รับการพิจารณาเห็นชอบ แต่บางครั้งผู้พิจารณาก็ไม่เห็นชอบด้วยกับข้อเสนอ นั้น ๆ เหตุที่เป็นปัญหาก็คือเพราะขาดกลยุทธ์ที่ดีในการเสนอนั้นเอง

รูปแบบและวิธีการ

สิ่งสำคัญที่ผู้เสนอข้อคิดเห็น โครงการ หรือข้อเรียกร้อง ต้องคำนึงถึงเป็นลำดับแรก คือ **วิธีการ (Style) และรูปแบบ (form)**

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

- เลือกช่วงเวลาที่ดีที่สุดของวัน สำหรับการเสนอเรื่อง

- ทดลองให้ผู้อื่นเป็นผู้เสนอเรื่องเพื่อดูว่าเขามีวิธีการเสนออย่างไรจึงจะสำเร็จ

- หาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการเสนอเรื่อง เช่น เสนอในที่ประชุมแทนห้องทำงาน หรือใช้ห้องประชุมธรรมดาแทนห้องประชุมของฝ่ายบริหาร เป็นต้น

- จัดวาระของเรื่องที่เราจะเสนอไว้ต่อจากเรื่องอื่น (บางเรื่อง) ซึ่งท่านคิดว่าจะต้องได้รับการพิจารณาเห็นชอบอย่างแน่นอน ซึ่งจะมีผลพลอยได้ต่อมาถึงเรื่องของเราด้วย

- เสนอร่างต่อผู้พิจารณา หรือผู้สนับสนุน เพื่อให้พิจารณาเสียครั้งหนึ่งก่อนที่จะเสนอร่างสุดท้ายให้พิจารณา เพราะคนส่วนมากมักจะไม่ปฏิเสธสิ่งซึ่งเขาได้มีส่วนร่วมลงทุนลงแรงไปบ้างแล้ว

- หากจุดที่สามารถต่อรองได้ ซึ่งเป็นจุดที่จะไม่ทำให้ข้อเสนอผิดไปจากเดิม เพื่อให้เจ้านายพอใจที่ได้แก้ไขข้อเสนอของเราได้บ้างเล็กน้อย แต่ทั้งนี้ไม่ใช่ยอมแพ้อย่างราบคาบ

- พิจารณาดูว่า ผู้พิจารณาสนใจและพร้อมที่จะรับข้อเสนอแค่ไหน ถ้าคิดว่ายังไม่พร้อมก็ควรรอเรื่องไว้ก่อน

- ดูว่าถ้าเรื่องที่เสนอไม่ได้รับการพิจารณาเห็นชอบแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาเป็นลูกโซ่ ซึ่งทำให้เกิดการสูญเสียต่อหน่วยงานอย่างไรหรือไม่ หลักมืออยู่ว่าควรยอมแพ้ในสนามรบเพื่อได้ชัยชนะในสงครามดีกว่า

ขั้นที่ ๓ เลือกข้อมูลสนับสนุน โดยปกติอดีตมักบอกถึงปัจจุบันเสมอ เช่น เมื่อ ๒ ปีก่อน เราเคยเสนอโครงการและได้รับการพิจารณาเห็นชอบในหลักการไปแล้ว และขณะนี้เรากำลังจะเสนอรายละเอียดของโครงการเพื่อให้มีการเห็นชอบในรายละเอียด ก่อนอื่นก็ต้องนึกให้ได้ว่าจุดใดหรือกิจกรรมใดที่มีส่วนสำคัญทำให้โครงการตอนแรกได้รับ

การพิจารณาเห็นชอบมาแล้วก็ควรนำจุดนั้นขึ้นมากล่าวในเค้าโครงรายละเอียดที่จะเสนอต่อไป

ในการเลือกข้อมูลสำหรับสนับสนุนต้องคำนึงถึงอิทธิพลของการใช้ถ้อยคำและสำนวนต่าง ๆ ด้วย เช่น ควรใส่เครื่องหมายคำพูดหรือพิมพ์ข้อความบางตอนให้โตขึ้น หรือแสดงกราฟและตารางในบางตอนด้วย เป็นต้น

๓. การเสนอเรื่อง

ในการเสนอเรื่องจริง ๆ เราจะต้องรู้สึกที่ตัวเราเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะทำให้เรื่องที่เสนอได้รับการพิจารณาเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ เรามักเน้นที่การเตรียมเรื่องในบันทึก แต่ลืมนึกถึงความพร้อมของตัวเราเองในการโต้ตอบด้วยวาจา เราจึงควรที่จะศึกษาวิธีที่ทำให้ตัวเราเองดูน่าเชื่อถือด้วย

วิธีหนึ่งที่จะทำให้ตัวเราดูน่าเชื่อถือก็คือ การควบคุมความผิดปกติทางอารมณ์ (Nervousness) โดยเฉพาะการเสนอเรื่องที่มีความสำคัญมาก ซึ่งอาจทำให้เรามีความผิดปกติทางอารมณ์และวิตกกังวล กลวิธีบางอย่างต่อไปนี้จะช่วยลดความผิดปกติทางอารมณ์ลงได้ เช่น

๑) **ไปถึงห้องประชุมก่อนเวลา** ถ้าสามารถทำได้ควรไปถึงห้องประชุมก่อนเวลาประมาณ ๑ ชั่วโมง เพื่อตรวจดูความเรียบร้อยของห้องประชุม และวัสดุอุปกรณ์ทุกอย่างที่ได้จัดเตรียมไว้แล้วอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นก็ลงมือไปมา สูดลมหายใจเข้าออกยาว ๆ หรือทำอะไรก็ได้ที่สามารถลดความเครียดของจิตใจลงได้

๒) **อย่าใช้วิธีท่องจำ** ผู้เสนอเรื่องที่จะต้องแสดงความรู้ออกมาให้ประจักษ์มากกว่าวิธีการท่องจำ การใช้วิธีท่องจำทุกบรรทัดหรือทุกประเด็นเป็นการเสี่ยงมาก เพราะถ้าสะดุดที่จุดใดจุดหนึ่งก็อาจเกิดปัญหาได้ อีกประการหนึ่งคือต้องรู้ในเรื่องที่จะ

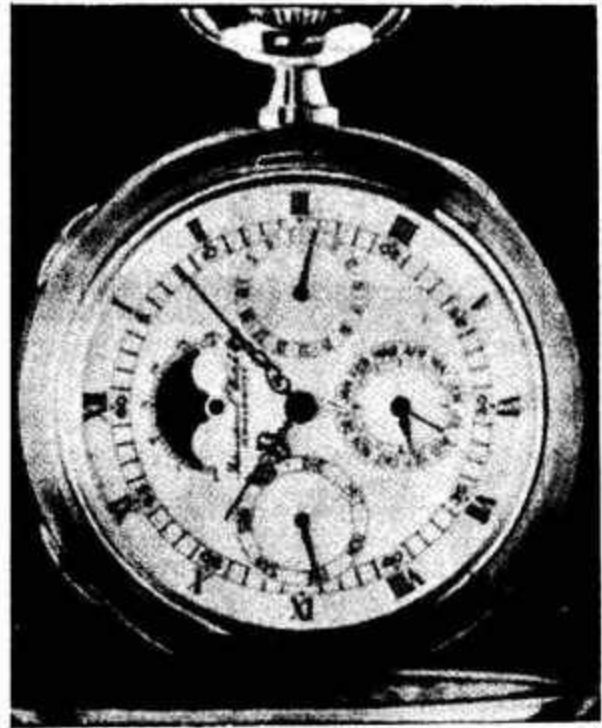
เสนอเป็นอย่างดี พอที่จะแสดงให้เห็นถึงความพร้อมหรือความสามารถ สรุปได้ว่าต้องรู้ถึงการใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้องรู้ตัวเอง และต้องรู้เรื่องที่จะเสนอเป็นอย่างดี ความพร้อมหรือความสามารถนี้จะช่วยทำให้เกิดความมั่นใจ แต่ถ้าจำเป็นต้องท่องจำในบางสิ่งบางอย่างก็ควรจะจำแต่เฉพาะตอนต้นของเรื่องที่จะเสนอเท่านั้น เพราะเมื่อได้เสนอไปได้สัก ๕ นาที ซึ่งเป็นช่วงที่จะตื่นเต้นที่สุดแล้ว หลังจากนั้นก็จะรู้สึกดีขึ้นเอง

๓) **ต้องรู้ว่าเราจะมีคามผิดปกติทางอารมณ์หรือไม่** บางครั้งเราอาจยังรู้สึกกลัว ถ้าหากพยายามที่จะซ่อนความรู้สึกนี้เอาไว้ ผลเสียก็คือเราอาจจะเสียพลังกำลังทั้งหมดไปกับความพยายามที่จะซ่อนความผิดปกติทางอารมณ์ แทนที่จะนำพลังส่วนนี้ไปใช้ในการเตรียมการเสนอเรื่องให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

๔) **พยายามปล่อยตัวตามสบาย** ถ้ารู้สึกว่าจะเกิดอาการชาล้นหรือหายใจไม่ออก ควรดื่มน้ำสัก ๑ แก้ว แล้วสูดลมหายใจเข้า-ออกสัก ๗ ๒-๓ ครั้ง หรือบ่อย ๆ

๕) **เป็นตัวของตัวเองและทำท่าดูน่าเชื่อถือ** ในที่นี้หมายถึงความเป็นตัวของตัวเองโดยนิกปลงให้ได้ว่านี่คือตัวเรา เราจะพยายามทำดีที่สุดตามแบบฉบับของเราเอง เราไม่ได้ลอกเลียนมาจากผู้อื่น และต้องพยายามทำให้รู้สึกพอใจและสนุกสนานไปกับการเสนอเรื่องให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ความรู้สึกผิดปกติทางอารมณ์อาจเป็นประโยชน์ต่อเราได้เหมือนกันในบางครั้ง เพราะอาจทำให้เรากลับมาคิดถึงสิ่งที่เคยเจอมาแล้ว ซึ่งอาจกลายเป็นจุดรวมพลังของเราก็ได้ กลวิธีก็คือต้องพยายามเปลี่ยนพลังที่เกิดความรู้สึกผิดปกติทางอารมณ์จากสิ่งที่ไม่ดีให้กลับมามีผลในทางที่ดีที่จะช่วยเหลือตัวเราเองให้ได้ ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องหลีกเลี่ยงความผิดปกติทางอารมณ์เสมอไป ประเด็นก็คือเราจะต้องจับอารมณ์ของตัวเองให้ได้ และปรับพลังให้เป็นผลดีต่อตัวเราเองที่สุดเสมอ



๕. การจัดขั้นตอนของการเสนอ

ตอนนี้ก็มาถึงขั้นตอนเสนอเรื่องจริง ๆ ซึ่งใน ๒-๓ นาทีแรกของการเสนอจะเป็นระยะเวลาที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นระยะที่เรากำลังปรับระดับความคิดของเราให้เป็นความคิดของผู้ฟัง ตามเป้าหมายที่เราวางไว้ หน้าที่ของเราก็คือจะต้องทำให้บรรยากาศในการประชุมน่ารื่นรมย์และมีคุณค่ามากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เราจะต้องคิดให้รอบคอบว่าจะเริ่มเรื่องเสนออย่างไร โดยนึกถึงผลลัพธ์ที่เราต้องการ เราต้องการให้ผู้พิจารณาปฏิบัติอย่างไร เราจะได้ตอบกับผู้พิจารณาอย่างไร เช่น

● **ต้องเริ่มตรงเวลา** ผู้พิจารณามักต้องการให้เราเสนอเรื่องในทันทีที่เขาต้องการ และต้องการทราบว่าเป็นประเด็นของเรื่องคืออะไร ข้อเสนอจะเป็นไปในแนวทางใด จะเสนอด้วยวิธีการอย่างไร และท้ายสุดเราต้องการอะไรจากพวกเขา

● **แสดงให้ทราบว่าเราพร้อมที่จะตอบคำถาม** เมื่อเตรียมแล้วว่าจะสร้างบรรยากาศอย่างไร จะมีลำดับความสำคัญของประเด็นที่จะเสนออย่างไร เช่น มีประเด็นใดบ้างเป็นไปในทางบวก และประเด็นใดบ้างเป็นไปในทางลบ ตัดประเด็นที่ไม่สำคัญออกไป แล้วเสนอว่าประเด็นไหนเป็นประเด็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญมากที่สุด โดยจะเน้นที่ประเด็นสำคัญ เหล่านี้เป็นพิเศษ และลองคิดว่าจะต้องใช้เวลานานเท่าใดสำหรับการเสนอเรื่องให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ๆ ทุกประเด็นให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด โดยคิดเทียบจากเวลาทั้งหมดที่มีอยู่หลังจากนั้นก็ตัดสินใจอีกครั้งว่าจะตัดประเด็นใดออกได้อีกบ้าง และประเด็นไหนที่ควรจะต้องเก็บสงวนไว้สำหรับให้ที่ประชุมอภิปรายกัน และเราจะต้องเตรียมคำตอบสำหรับประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้นอย่างไรบ้าง

๕. เทคนิคของการเสนอเรื่อง

เทคนิค ๑๙ อย่างนี้จะทำให้เราประสบผลสำเร็จในการเสนอเรื่อง:

● หลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำที่เข้าใจยากและเป็นวิชาการ หรือเป็นศัพท์ที่ใช้เฉพาะคนบางกลุ่ม หรือถ้อยคำที่ซ้ำซาก

● ระวังและพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงกิริยาอาการบางอย่าง เช่น กระแอม หรือแกว่งไม้สำหรับชี้ไปมา หรือเคาะนิ้วกับโต๊ะ

● อย่าทำตัวให้ดูจริงจังเกินไปจนแลดูเครียด พยายามทำท่าปกติ ยิ้มแย้มบ้างแต่ไม่ถึงกับนั้บหัวเราะ ในช่วงเวลานั้นถ้าเราพยายามวางตัวอย่างไร ผู้พิจารณาตัดสินใจก็มักจะทำตามตัวอย่างโดยอัตโนมัติ

● พยายามสบตาผู้ฟัง

● เมื่อพูดถึงประเด็นใดแล้ว ควรสรุปอีกครั้งหนึ่ง แล้วก็พูดต่อไปยังประเด็นอื่น ๆ และกล่าวเน้นประเด็น

สำคัญหลายครั้งเพื่อให้แน่ใจว่าผู้พิจารณาเข้าใจ

● อย่าพูดติดต่อกันโดยเร็ว แต่ควรหยุดพูดเป็นช่วง ๆ เพื่อเป็นการเน้นประเด็นที่สำคัญ หรือเพื่อกระตุ้นให้ผู้ฟังเกิดการตอบสนอง

● หลีกเลี่ยงภาษาร่างกายที่จะเบนความสนใจของผู้ฟังมาจากเรื่องที่กำลังเสนอ เช่น การเปลี่ยนการลงน้ำหนักตัวจากขาข้างหนึ่งไปยังขาอีกข้างหนึ่ง หรือเตี้ยวกอดอก เตี้ยวเอามือลงตลอดเวลา พยายามเอามือออกให้ห่างจากบริเวณใบหน้า

● หากเกิดสิ่งผิดปกติบางอย่าง ให้ปล่อยเลยตามเลย อย่ากล่าวคำขอโทษ เพราะคำกล่าวขอโทษจะดึงดูความสนใจไปยังข้อบกพร่องต่าง ๆ เหล่านั้นโดยไม่จำเป็น

● พยายามหาวิธีที่จะใช้อารมณ์ขันหรือใช้เกร็ดความรู้บางอย่างมาช่วย เพื่อเน้นประเด็นที่สำคัญ

● ถ้านั่งอยู่ก็ขอให้นั่งโดยสรวม อย่างนั้บขยุกขยิก หรือถ้ายืนก็ควรยืนอย่างสรวม แต่แฝงด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง

● อย่าแสดงความลังเลใจหรือไม่มั่นใจในขณะที่ตอบคำถาม

● ฟังผู้พิจารณาอย่างตั้งใจในเวลาที่มีการอภิปราย หรือถามคำถาม

● ก่อนเสนอลองทดลองอัดเสียงตัวเองลงในเครื่องบันทึกเสียงและเปิดฟังดู แล้วพยายามลดคำเสริมที่ไม่จำเป็นลง เช่นคำว่า เอ้อ ครับ แบบว่า เนี่ย ฯลฯ

● ควรรู้ล่วงหน้าว่าจะเสนอเรื่องต่อคนประเภทใด ถ้าเสนอต่อที่ประชุมระดับสูงและไม่อยากเสี่ยงก็อาจให้เจ้าหน้าที่ระดับรองลงไปเป็นผู้เสนอแทน โดยเราอยู่ในที่ประชุมด้วย วิธีนี้เราก็จะปลอดภัยถ้าพลาด แต่ถ้าสำเร็จเราก็จะได้รับคำชมที่ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ระดับรองได้แสดงความสามารถด้วย

● พยายามอย่าใช้เวลาเกินกว่าที่กำหนดไว้ ต้องทดลองซ้อมดูว่าจะต้องใช้เวลานานเท่าใด ซึ่งตอนเสนอเรื่องจริง ๆ อาจจะต้องใช้เวลามากกว่านั้นก็

ได้ แต่โดยปกติการเสนอเรื่องไม่ควรใช้เวลาเกิน ๑๕ นาที เพราะถ้านานกว่านี้จะทำให้ทุกคนเบื่อ

- ตอบคำถามให้ตรงประเด็น
- อย่ารีบสรุปเรื่องจนแน่ใจแล้วว่าผู้พิจารณา

ได้ข้อมูลเพียงพอแล้ว

● ถ้าผู้พิจารณาต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติม ในระหว่างการเสนอ หรือต้องการอภิปราย ต้องพยายามอย่าให้มีการสรุปมติดังกลางคัน

- ต้องพูดภาษาเดียวกันกับผู้พิจารณา

แนวการปรับโครงสร้างของเรื่องตามลักษณะของผู้พิจารณา

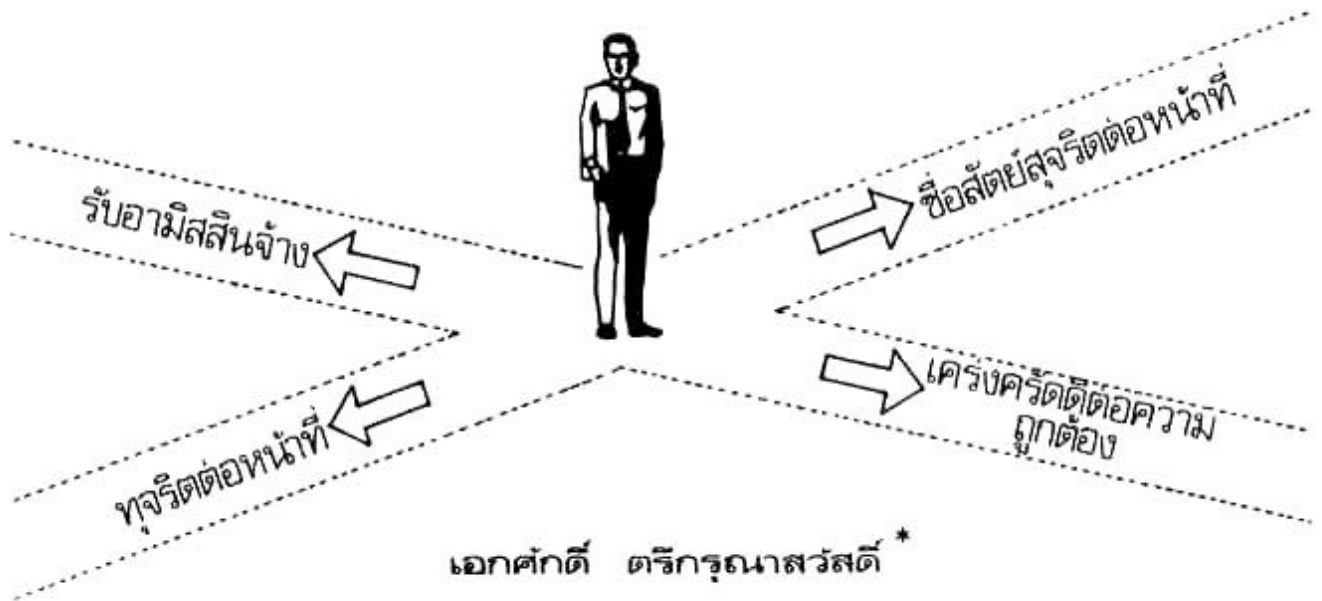
ลักษณะของผู้พิจารณา	โครงสร้างของเรื่องที่จะเสนอ
<ul style="list-style-type: none"> ๑. ชอบวิเคราะห์ ๒. เน้นความเป็นระเบียบและถูกต้อง ๓. เน้นความคิดรวบยอดชอบ “ภาพรวม” ๔. ชอบศึกษาคำจนถึงถ้อยคำด้วย ๕. คิดเฉพาะในช่วงใกล้ ๆ ๖. ทำทางชอบสังคมและเป็นกันเอง ๗. ฉลาด รวดเร็ว และสรุปประเด็นเก่ง ๘. ไม่ชอบพูดคำว่า “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” ตรง ๆ ๙. ไม่ชอบเลือกทางเลือกต่าง ๆ ที่จัดเอาไว้ให้ ๑๐. เป็นบุคคลประเภทพิถีพิถัน (Perfectionist) ๑๑. เป็นบุคคลประเภทชอบกระโดดข้ามขั้นตอนและช่างสงสัย ๑๒. ชอบควบคุมตรวจสอบและชอบแสดงอำนาจ 	<ul style="list-style-type: none"> ๑. ใช้เหตุผลอย่างสูง ๒. โครงสร้างจะต้องมีระเบียบเรียบร้อย ๓. ต้องสร้างเค้าโครงเรื่องขึ้นมาก่อน แล้วค่อยเสริมรายละเอียดอื่น ๆ เข้ามาเพื่อให้เป็นรูปร่างที่สมบูรณ์ ๔. ต้องแสดงแนวโน้ม คาดคะเน และพยากรณ์ล่วงหน้า ๕. เน้นจุดสำคัญของผลกระทบ ๖. ต้องสอดแทรกเพิ่มเติมเกร็ด เพื่อแสดงออกถึงความ เป็นกันเอง ไม่เป็นพิธีการ ๗. ต้องใช้ข้อมูลอ้างอิงสำหรับส่วนที่มีความสำคัญ ๘. เตรียมสรุปทางเลือกหลาย ๆ ทางไว้ให้เลือก ๙. พยายามสรุปและขอให้มีการตัดสินใจ “เห็นด้วย” หรือ “ไม่เห็นด้วย” ๑๐. ต้องเรียบร้อย ถูกต้อง และมีข้อบกพร่องน้อยที่สุด ๑๑. ต้องสนับสนุนด้วยข้อพิสูจน์ที่แย้งไม่ได้ หรือข้อมูลอ้างอิงที่มีคุณภาพสูง ๑๒. ต้องมีการโต้ตอบสนองกลับอยู่เสมอ และสรุปให้ข้อคิดเห็น

ยังมีสิ่งอื่น ๆ อีกมากที่จะช่วยเสริมพลังความเชื่อมั่นแก่ตนเอง ซึ่งถ้าเรามีสิ่งเหล่านี้อยู่แล้วด้วย วิถีทางใดก็ตาม จงพยายามใช้มันให้เป็นประโยชน์มากที่สุด และสิ่งสำคัญก็คือต้องระลึกว่า การเสนอเรื่องที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การเสนอเรื่องซึ่งทำให้

ผู้ฟังสามารถรับฟังข้อเสนอด้วยความเชื่อถือและเห็นจริงกับข้อเสนอของเรา พยายามรักษาเอกลักษณ์ของตัวเองไว้ ในขณะที่วางแผนการเสนอเรื่องหรือกำลังเสนอเรื่อง จงทำตามตามสบาย อย่าเครียด และพอใจในตัวของเราเอง



อุทาหรณ์ก่อนทำผิด



ธันวาคมปีนี้ ชาวประชาทั่วหน้าทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด คงจะได้ร่วมกันร้องเพลงถวายพระพรแด่ในหลวงของเรากันทั่วหน้า และคงจะตื่นตาตื่นใจไปกับพลุหลายหลากสีที่ชาวญี่ปุ่นนำมาจุดเพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติในหลวงของเราอีกด้วย เอาละ...เดือนนี้ก็คงจะว่ากันด้วยเรื่องวินัยของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับสุรา ยาสูบ และกีฬาบัตรกันต่ออีกแล้วต่อด้วยปุจฉา - วิสัชนาเกี่ยวกับวินัยเรื่องบทเฉพาะกาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการใช้กฎหมายและตัวผู้บังคับบัญชาว่าจะเป็นอย่างไรกันมาบอกกล่าวกันอีก และคงจะต้องขอกล่าวคำว่า "สวัสดิ์ปีใหม่" ด้วย เพราะว่าหนังสือเล่มนี้ก็จะคลอตกปีใหม่แล้วนะครับ



* นิตกร กองวินัย สำนักงาน ก.พ.

กู้แล้วลืม

นายมี ได้กู้ยืมเงิน จำนวน ๔,๐๐๐ บาท จาก นายจีน ซึ่งเป็นพ่อค้าขายเหล้าเบียร์ และของอื่น ๆ อีกด้วย และซื้อเชื่อเบียร์ จำนวน ๑๐ โหล เป็นเงิน ๑,๙๐๐ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๕,๙๐๐ บาท เมื่อถึงกำหนดก็ไม่ชำระหนี้ ต่อเมื่อนายจีน ติดตามทวงถาม จึงได้ทำหนังสือยอมรับสภาพหนี้ โดยขอผ่อนชำระให้เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท แต่นายมี กลับมิได้ผ่อนชำระหนี้ให้ตามสัญญาแต่อย่างใด จนนายจีนทนไม่ไหว จึงได้ฟ้องต่อศาลเพื่อขอบังคับชำระหนี้จำนวนดังกล่าว การกระทำของนายมี เป็นความผิดตามมาตรา ๘๑ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์

คุม + ๑๕๖๖

จังหวัดได้มีคำสั่งให้นายไทร ออกตรวจปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายสรรพสามิต และควบคุมสายตรวจที่ ๑ และสายตรวจที่ ๒ ด้วย โดยเริ่มปฏิบัติงานตรวจปราบปรามตั้งแต่วันที่ ๖-๒๙ มกราคม ปรากฏว่า ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว นายไทร ได้ออกตรวจปราบปรามร่วมกับเจ้าหน้าที่อื่นบ้าง ออกตรวจตามลำพังบ้าง และบางวันก็ไปพบกับสายตรวจที่ ๑ และสายตรวจที่ ๒ ในระหว่างออกตรวจบ้าง เป็นบางวันเท่านั้น โดยมีได้ทำการควบคุมสายตรวจทั้งสองสาย-ออกตรวจปราบปรามให้ตรงตามคำสั่งของจังหวัดแต่อย่างใด การกระทำของนายไทร เป็นความผิดตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์

บัตรผ่านเขตทหาร

นายเพ็ง ได้ทำหนังสือของทางราชการถึงผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๕ ขอบัตรอนุญาตให้รถยนต์ส่วนบุคคลผ่านเขตทหารในเวลากลางคืน จำนวน ๑๑ ฉบับตามคำขอ ปรากฏว่า บัตรอนุญาตฉบับหนึ่งได้หายไปจากความรับผิดชอบของนายเพ็ง และได้มีผู้นำบัตรอนุญาตฉบับดังกล่าวไปปลอมแปลงและนำมาใช้กับรถยนต์สาธารณะ แล้วถูกตำรวจทหารตรวจพบ การกระทำของนายเพ็ง เป็นความผิดตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์



ขอเบิกก่อน

นายหุ้ง ได้ไปติดต่อขอใบเสร็จรับเงินค่าเล่าเรียนบุตร จำนวน ๘,๕๕๐ บาท จากโรงเรียน เพื่อนำมาทำเรื่องเบิกจากทางราชการก่อน แต่เมื่อเบิกเงินจำนวนดังกล่าวได้แล้ว นายหุ้ง กลับมิได้นำเงินไปชำระให้กับทางโรงเรียน จนเวลาล่วงเลยมาถึง ๓ ปีเศษ ทางโรงเรียนจึงได้ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา นายหุ้ง จึงรับนำเงิน จำนวน ๘,๕๕๐ บาท ไปชำระให้กับทางโรงเรียน การกระทำของนายหุ้ง เป็นความผิดตามมาตรา ๘๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์

เบื่องาน

นายนก มีหน้าที่เกี่ยวกับการออกใบอนุญาตขายสุราและยาสูบ และงานอื่น ๆ ด้วย เมื่อมาลงชื่อปฏิบัติงานแล้วมักจะไม่อยู่ประจำที่ทำการ ทำให้ผู้มาติดต่อขอรับอนุญาตขายสุรา และยาสูบ ไม่ได้รับความสะดวก และมาติดต่อหลายครั้งก็ไม่เจอตว บางครั้งขออนุญาตผู้บังคับบัญชาไปราชการท้องที่ แล้วไม่ได้ไป กลับเอาเวลาราชการไปใช้ธุระส่วนตัว จนกระทั่งมีผู้ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาได้เคยว่ากล่าวตักเตือนมาแล้วหลายครั้ง แต่ก็ไม่ได้ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น ทั้งที่นายนก ก็ได้ให้สัญญาต่อผู้บังคับบัญชาว่า จะพยายามปรับปรุงตัวเอง ให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ และจะไม่ใช้เวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัวอีกด้วย การกระทำของนายนก เป็นความผิดตามมาตรา ๖๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน แต่มีเหตุควรลดหย่อนลงเป็นภาคทัณฑ์



ค้างค่าเช่าบ้าน

นายจุ่น ได้เช่าบ้านของราษฎรเป็นที่อยู่อาศัย แล้วค้างชำระค่าเช่า ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๒๓ เป็นต้นมา คิดเป็นเงินรวม ๗,๙๕๐ บาท นายจุ่น จึงได้นำเงิน จำนวน ๑,๐๐๐ บาท ไปชำระค่าเช่า คงค้างอีก ๖,๙๕๐ บาท ราษฎรผู้ให้เช่าทวงถาม นายจุ่น ให้ชำระค่าเช่าหลายครั้งแล้ว แต่นายจุ่นก็ยัง คงเพิกเฉยตลอดมา เป็นเหตุให้ผู้ให้เช่าได้ร้องเรียนต่อ ผู้บังคับบัญชา ทั้งที่จังหวัดและที่กรมด้วย เมื่อผู้บังคับ บัญชาสั่งให้ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้ นายจุ่น จึงได้ไป ติดต่อทำความตกลงกับผู้ให้เช่า โดยยินยอมให้หักเงิน เดือนผ่อนชำระค่าเช่าที่ค้างเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ทุกเดือน จนกว่าจะครบตามจำนวนค่าเช่าที่ค้างค้างอยู่ การกระทำของนายจุ่น เป็นความผิดตามมาตรา ๘๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์

รับเงินแล้วลืมนงบัญชี

ปลายเดือนมกราคม ทางราชการได้รับเงินรายได้ จังหวัดและเงินค่าใช้จ่าย ๕% ตามใบเสร็จรับเงิน จำนวน ๒๔ ฉบับ เป็นเงินรายได้จังหวัด ๓๐๙.๗๐ บาท ค่าใช้จ่าย ๕% เป็นเงิน ๑๖.๓๐ บาท รวมเป็นเงิน ทั้งสิ้น ๓๒๖ บาท แล้วนายทอง ได้ลงรายการรับ - จ่าย ในบัญชีเงินสดและทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณในวันนั้น เป็นเงินรายได้จังหวัด ๑๖๗.๒๐ บาท และค่าใช้จ่าย ๕% เป็นเงิน ๘.๘๐ บาท รวม เป็นเงิน ๑๗๖ บาท คงลงบัญชีเงินสดรับ - จ่าย นำ ส่งคลังต่อไป เป็นเงิน ๑๕๐ บาท คือ เงินรายได้จังหวัด ๑๔๒.๕๐ บาท ค่าใช้จ่าย ๕% เป็นเงิน ๗.๕๐ บาท ต่อมาปลายเดือนพฤศจิกายน ผู้บังคับบัญชาได้มา ตรวจผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับ - จ่ายเงินรายได้ แฉ่นดิน และเงินนอกงบประมาณ จึงพบว่า นายทอง

ได้นำเงินลงบัญชีขาดไป ๑๕๐ บาท และนายทอง ได้นำเงินจำนวนดังกล่าวลงบัญชีและนำส่งคลังในวันนั้น การกระทำของนายทองดังกล่าว เกิดขึ้นเพราะพลั้งเผลอ หลงลืม ไม่มีเจตนาทุจริต อีกทั้งเงินก็เก็บอยู่ในที่เก็บรักษาเงินอีกด้วย จึงเพียงมีความผิดตามมาตรา ๖๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน

บทอกรอ

ขณะที่อยู่บนสถานที่ราชการ นายธง ได้กล่าวหาว่า เพื่อนกีดกันการขอกู้เงินจากธนาคาร และทะเลาะโต้เถียงกันจนกระทั่งผู้บังคับบัญชาห้ามปราม จึงได้เลิกกันไป ต่อมานายช่วง ได้อธิบายเรื่องการรอกแบบการกู้เงินจากธนาคารให้นายธง ฟัง และได้มีการโต้เถียงกันอีก และนายธง-ได้ด่าทำทายนายช่วง ให้ลงไปที่คู่อู้กันข้างล่าง แล้วนายธง-ก็ได้เดินลงบันไดไปข้างล่างพร้อมกับด่าทำทายนายช่วง-อีก แต่นายช่วง-ก็มีได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งกำลังนั่งทำงานอยู่ทราบ กลับลุกขึ้นเดินลงไปจากที่ทำงาน แล้วทั้งสองคนได้ใช้กำลังชกต่อยกัน จนกระทั่งมีผู้เข้ามาห้ามปรามไว้จึงได้เลิกกรากันไป การกระทำของบุคคลทั้งสอง เป็นความผิดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือนนายธง ๑๐% ๔ เดือน และตัดเงินเดือนนายช่วง ๑๐% ๓ เดือน



จตทะเบียนชื้อน

นายหน่อ ได้จดทะเบียนสมรสกับนางน้อย โดยชอบด้วยกฎหมาย ต่อมานายหน่อได้ไปหลอกหลวงนางสาวพร ว่า ตนหย่าขาดจากภรรยาเดิมแล้ว จนนางสาวพร หลงเชื่อ และทั้งสองคนได้จดทะเบียนสมรสกัน หลังจากนั้น นางพรสืบทราบความจริงว่า นายหน่อ ยังมีได้หย่าขาดจากนางน้อย ทำให้นายหน่อ ต้องไปจดทะเบียนหย่ากับนางน้อย การกระทำของนายหน่อ เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ และมาตรา ๘๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน

บุจดา - วิสัยนา

กาขวินัย

บุจดา กรมได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนทางวินัย ตามมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ แก่ข้าราชการผู้หนึ่ง ข้าราชการผู้นี้ได้ร้องเรียนต่อสำนักงาน ก.ต.ป.ว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรมจาก

ผู้บังคับบัญชา และได้ร้องคัดค้านกรรมการหลายคน ต่อมานายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้กระทรวงสั่งระงับการดำเนินการของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยของกรมไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง แต่เมื่อกรมผู้สั่งแต่งตั้ง

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ลงทะเบียนชำระหนี้เงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๖ เดือน ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ อธิบดีมีอำนาจหน้าที่จะสั่งลงโทษในอัตราดังกล่าวได้ แต่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ประกอบด้วยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๔) การลงทะเบียนชำระหนี้เงินเดือนในอัตราดังกล่าวเป็นอำนาจของปลัดกระทรวง ส่วนอธิบดีมีอำนาจสั่งลงโทษตัดเงินเดือนได้เพียงไม่เกิน ๑๐% และไม่เกิน ๔ เดือนเท่านั้น จึงหาหรือว่า กรณีเช่นนี้ อธิบดีจะมีอำนาจสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๖ เดือน ได้หรือไม่

วินิจฉัย ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาให้ความเห็นไว้ว่า อธิบดีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ มีอำนาจตามบทเฉพาะกาล มาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ที่จะสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ตามมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบด้วยบัญชีหมายเลข ๔ ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นจำนวน ๑๐% มีกำหนด ๖ เดือนได้ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือ กรมทางหลวง ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๑๒๑๔๐๔ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๑๔)

ปฐจา คำว่า “ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัตินี้” ในมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ใด

วินิจฉัย ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า คำว่า “ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัตินี้” ในมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ หมายความว่า

ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือ กระทรวงการคลัง ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๑๓๔๓๕๖ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๔ ข้อ ๑)

ปฐจา อำนาจของผู้บังคับบัญชาในการลงโทษลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือนตามมาตรา ๘๕ ประกอบมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ จะมีเพียงใด


วินิจฉัย ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า การลงโทษลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือน ในกรณีตามบทเฉพาะกาล มาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ประกอบด้วยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๔) มีอำนาจตามบทเฉพาะกาล มาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ที่จะสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ซึ่งกระทำผิดวินัยในขณะที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ ยังมีผลใช้บังคับ โดยใช้โทษลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือนตามมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ ไม่เกินอัตราที่กำหนดในบัญชีหมายเลข ๔ ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงการคลัง ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๑๓๔๓๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๔ ข้อ ๒)

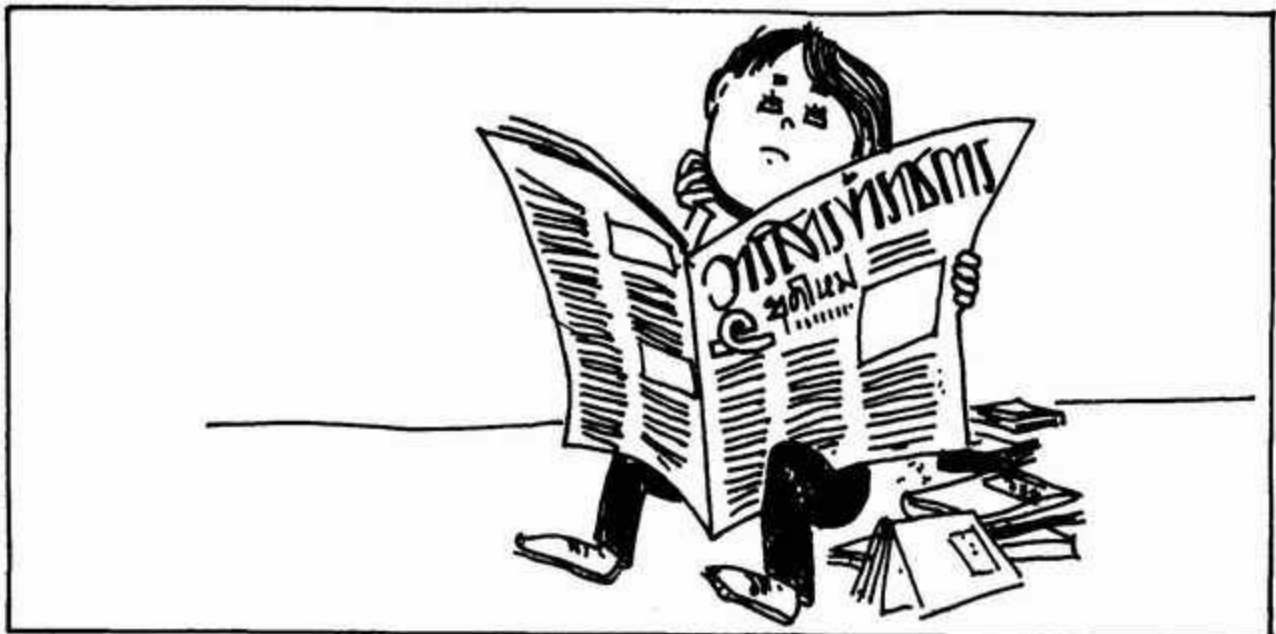
ปฐจา การออกคำสั่งลงโทษกรณีที่ทำผิดขณะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ ยังมีผลใช้บังคับนั้น จำเป็นต้องอ้างมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ประกอบด้วยทุกครั้งหรือไม่ หรืออ้างเพียงมาตรา ๘๕ หรือมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๙๒ ก็ถือว่า

เป็นอันใช้ได้

วิสัยนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า เรื่องคำสั่งลงโทษนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๔ บัญญัติไว้เพียงว่า “.....ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามมาตราใด” เท่านั้น ส่วนการสั่งลงโทษนั้นมีอำนาจหรืออาศัยอำนาจตามที่กฎหมายให้ไว้ในมาตราใดนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ได้บังคับให้ต้องอ้างแสดงไว้ในคำสั่งลงโทษด้วยแต่อย่างใด การอ้างบทกฎหมายที่ให้อำนาจผู้บังคับบัญชาแสดงไว้ในคำสั่งลงโทษ จึงเป็นเพียงเรื่องทางปฏิบัติซึ่งถ้าได้อ้างแสดงไว้ในคำสั่งลงโทษด้วย ก็จะทำให้ชัดเจนดีเท่านั้น (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงการคลัง ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๑๓๔๓๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ ข้อ ๓)

ปจจา การออกคำสั่งลงโทษตามมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ยังจะต้องอ้างถึงมาตรา ๙๑ หรือมาตรา ๘๕ มาตรา ๘๗ มาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ อยู่อีกหรือไม่

วิสัยนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่าการอ้างอาศัยอำนาจสั่งลงโทษสำหรับกรณีตามบทเฉพาะกาล มาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในทางปฏิบัติจึงควรอ้างอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๒๑ ประกอบด้วยมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ สำหรับกรณีลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน ตามมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ หรือประกอบด้วยมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ สำหรับกรณีลงโทษไล่ออกจากราชการตามมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ หรือลงโทษปลดออกจากราชการ ตามมาตรา ๘๗ หรือลงโทษให้ออกจากราชการตามมาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ หรือประกอบด้วยมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ อีกมาตราหนึ่ง สำหรับกรณีเพิ่มโทษหรือลดโทษ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกระทรวงการคลัง ตามหนังสือ ที่ สร ๑๐๐๖/๑๓๔๓๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ ข้อ ๔) 



ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

มุมมองข้าราชการ

การสรรหา บุคคล เข้าทำงาน



กองการสอบ

ในฉบับที่แล้ว “มุมมองฯ” ได้เสนอเรื่องเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งหลาย ๆ ท่านเคยสัมผัสมาแล้ว โดยได้เสนอเฉพาะผลการศึกษาที่เป็นค่าใช้จ่ายในการลงทุนเพื่อการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ในฉบับนี้เราขอเสนอนโยบาย เป้าหมาย ในการสรรหาบุคคล และวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในรูปแบบต่าง ๆ ที่ ก.พ.รับผิดชอบอยู่ ซึ่งเรียบเรียงโดย คุณเมทินี พงษ์เวช

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ

เดิมการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการค่อนข้างเป็นไปตามระบบอุปถัมภ์ มีการเล่นพรรคเล่นพวก โดยอาจไม่ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคลที่เข้ามาเข้ารับราชการเท่าใดนัก ประกอบกับ มีอุปสรรคอื่น ๆ ด้วย เช่น ความไม่พร้อมในด้านเจ้าหน้าที่ วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ จึงทำให้ในบางครั้งทางราชการไม่ได้คนดีมีความสามารถที่สุดเข้ารับราชการ ดังนั้น ก.พ.ซึ่งได้พยายามเตรียมพร้อมในด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และการวางระบบงาน เพื่อให้มีการเลือกสรรอย่างมีระบบ ก็ได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ หลังจากที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ แล้ว

นโยบาย/เป้าหมายในการสรรหาบุคคล

นโยบายการสรรหาบุคคลของ ก.พ.ทำที่ผ่าน มา คือ ส่งเสริมให้มีการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม โดยประหยัดและรวดเร็ว เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และอุปนิสัยเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เข้ารับราชการ

จากนโยบายดังกล่าว จะเห็นได้ว่า เป้าหมายการดำเนินการของ ก.พ. ในการเลือกสรร คือ เพื่อจะเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับทางราชการ ซึ่งการดำเนินการตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย นั้น ก็ได้ยึดหลักคุณธรรม หรือ ยึดระบบคุณธรรมเป็นรากฐานในการสรรหาบุคคล คือ ให้ความเสมอภาคเป็นประการแรก เปิดโอกาสให้แก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในการเข้ารับราชการ ประการที่ ๒

คือ ดูที่ความสามารถหรือสมรรถภาพของบุคคล ผู้ที่สามารถมากกว่า ดีกว่า ก็จะได้เข้ารับราชการ และ ประการที่ ๓ คือ ความยุติธรรม คือ กระทำโดยไม่เห็นแก่หน้าแก่พวก ไม่ทุจริต กลั่นแกล้ง หรือช่วยผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ

ในการเลือกสรร นั้น แนวปฏิบัติก็ได้ยึดหลักมาตรฐานในทุก ๆ ด้าน คือ วิธีการและดำเนินการ หลักสูตรหรือแนวทางการเลือกสรร กรรมการ เครื่องมือ ข้อสอบ รวมถึงเทคนิคการเลือกสรรต่าง ๆ ต้องมีหลักมีเกณฑ์ อาศัยหลักวิชา และเป็นไปในแนวเดียวกัน ตลอดจนสิ่งที่หวังได้มา ก็ยึดหลักความเหมาะสม คือ การเลือกสรรจะเน้นความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และ คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่จำเป็นสำหรับหน้าที่เป็นสำคัญ

วิธีการสรรหาบุคคล

แบ่งออกได้เป็น ๒ วิธี

๑. สรรหาจากผู้จบการศึกษาจากต่างประเทศ ทำโดยจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลตามที่ได้จัดสรรทุนไว้ เพื่อส่งผู้สอบได้ไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ตามความต้องการของส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่ง ก.พ.มีหน้าที่ในการดำเนินการดังกล่าวตามนัยมาตรา ๘ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ในการดำเนินการแต่ละครั้ง ก.พ.ได้ตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน ทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัครสอบ จนถึงประกาศผลการสอบแข่งขัน โดยทุนการศึกษาที่ ก.พ.ดำเนินการนี้เป็นทุนที่นำไปศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรี หรือ ปริญญาโท เอก ณ ต่างประเทศ

๒. สรรหาจากผู้มีคุณสมบัติ (วุฒิการศึกษา) ตรง ซึ่งทำได้ใน ๒ กรณี คือ

- ๒.๑ การสอบแข่งขัน
- ๒.๒ การคัดเลือก

การสอบแข่งขัน

การสอบแข่งขัน เป็นไปตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ ซึ่งบัญญัติว่า ให้ ก.พ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในกรณี ก.พ.จะมอบหมายให้ อ.ก.พ. หรือส่วนราชการใดเป็นผู้ดำเนินการสอบแทนก็ได้

หลักการในการดำเนินการสอบแข่งขัน

สำหรับการดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ในปัจจุบัน ก.พ.ได้กำหนดหลักการและแนวทางโดยสังเขป เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

(๑) กรณีที่ ก.พ.ดำเนินการ

ในทางปฏิบัติ ก.พ.ได้มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ และ ก.พ.ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยมีหน้าที่ดำเนินการ และควบคุมการดำเนินการสอบแข่งขันให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และยุติธรรม และมีหน้าที่วางแผนเกี่ยวกับการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการต่อ ก.พ. กับทั้งให้มีอำนาจในการตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือกรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขันได้ตามความจำเป็น คณะกรรมการชุดนี้ ประกอบด้วย เลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงต่าง ๆ เป็นกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการกองการสอบ สำนักงาน ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในส่วนซึ่ง ก.พ.ดำเนินการนี้ เป็นการดำเนินการสอบในตำแหน่งในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้-

ก. ตำแหน่งที่เป็นสายงานร่วม ใช้บรรจุได้ในหลาย ๆ ส่วนราชการ เช่น ตำแหน่ง นิติกร ๓



เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ ฯลฯ เป็นต้น

ข. ตำแหน่งเฉพาะส่วนราชการ ซึ่งส่วนราชการไม่ประสงค์จะดำเนินการเอง เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิรูปที่ดิน ๓ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ๑ เป็นต้น

ค. ตำแหน่งซึ่งถึงแม้จะไม่ได้มีในหลายส่วนราชการนัก แต่เป็นตำแหน่งซึ่งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกับตำแหน่งอื่น ๆ อีกหลายตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งช่างไฟฟ้าสื่อสาร ๑ ซึ่งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งจะเหมือนกับตำแหน่งเจ้าหน้าที่สื่อสาร ๑ หรือ เจ้าหน้าที่อิเล็กทรอนิกส์ ๑ เป็นต้น

รวมตำแหน่งหลักที่ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการเองแล้ว มีประมาณ ๑๗ ชื่อตำแหน่ง โดยดำเนินการ

จะกำหนดประมาณปีละ ๔ ครั้ง คือ ในราวเดือนมกราคม เมษายน กรกฎาคม และตุลาคม โดยจะแยกสอบตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ เป็นอีกครั้งหนึ่งนอกเหนือจาก ๔ ครั้งนี้

การสอบของ ก.พ.ในแต่ละครั้ง มีผู้สนใจสมัครสอบเป็นจำนวนมาก และเท่าที่ผ่านมา ก็ได้ดำเนินการในกรุงเทพมหานครมาโดยตลอด ซึ่งต่อมา ก.พ.ได้พิจารณาเห็นว่า ควรได้ขยายออกไปในส่วนภูมิภาคด้วย เพื่อให้ผู้สนใจที่จะเข้ารับราชการที่อยู่ในต่างจังหวัดได้รับความสะดวกยิ่งขึ้น ในต้นปี ๒๕๒๗ นี้ จึงได้ไปเปิดสนามสอบในส่วนภูมิภาคอีก ๓ แห่ง คือ ที่จังหวัดลำปาง ขอนแก่น และสงขลา โดยดำเนินการพร้อมกับกรุงเทพมหานคร

(๒) กรณีที่ส่วนราชการ (กรม) ดำเนินการ
เพื่อเป็นการช่วย ก.พ. ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการอีกทางหนึ่ง เท่าที่ผ่านมา ก.พ. ได้ลงมติอนุมัติในหลักการให้อยู่ในดุลพินิจของเลขาธิการ ก.พ. ในการมอบหมายให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันได้ ซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ ที่ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการจะเป็นตำแหน่งในลักษณะ ดังนี้.-

ก. ตำแหน่งเฉพาะกรม เช่น นักวิชาการศึกษา ๓ เจ้าหน้าที่การเกษตร ๑ เป็นต้น

ข. ตำแหน่งซึ่งถึงแม้จะอยู่ในหลายส่วนราชการแต่มีลักษณะงานที่ต้องใช้ผู้มีคุณสมบัติเป็นพิเศษหาผู้สนใจไปรับการบรรจุได้ยาก หรือในสายงานที่เกี่ยวข้องกับความลับความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศชาติ เช่น ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ (มีในหลายส่วนราชการ แต่บางแห่งจะจงใจเฉพาะ เช่น ปริญญาโท ทางรัฐศาสตร์จากต่างประเทศ) หรือ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ ในกรมประมวลข่าวกลาง เป็นต้น

ค. ตำแหน่งในระดับ ๔ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่รับสมัครจากผู้สำเร็จปริญญาเอก

ในแต่ละปี ก.พ. ได้มอบหมายให้ส่วนราชการดำเนินการเองเป็นจำนวนมาก เช่น ในปีงบประมาณ ๒๕๒๖ ได้มอบหมายรวมทั้งหมด ๒๒๒ ชื่อตำแหน่ง และในกรณีที่ส่วนราชการดำเนินการสอบ นั้น ก.พ. ได้มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้แต่งตั้งกรรมการผู้แทน ก.พ. ไปร่วมเป็นกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันด้วย

(๓) กรณีที่กระทรวงเป็นผู้ดำเนินการ

ในบางกรณี ก.พ. จะมอบหมายให้กระทรวงเป็นผู้ดำเนินการในตำแหน่งที่เป็นสายงานหลักหรือ สายงานร่วมของส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงคือ เมื่อขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกระทรวงแล้วก็สามารถบรรจุในกรมต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงนั้น ๆ ได้ เช่น ก.พ. เคยมอบให้กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงานดำเนินการสอบใน

ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ ๓ โดยให้ใช้บัญชีดังกล่าวบรรจุในตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ ๓ ในกรมต่าง ๆ ภายในกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ ได้

(๔) กรณี ก.พ. สอบร่วมกับส่วนราชการต่าง ๆ

กรณีนี้ ก.พ. จะร่วมกับส่วนราชการในการดำเนินการ โดยจะเข้าไปร่วมตั้งแต่ขั้นตอนวางแผนดำเนินการ จนกระทั่งการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับตำแหน่งที่จะดำเนินการร่วมกันระหว่าง ก.พ. และส่วนราชการ นั้น จะเป็นตำแหน่งเฉพาะกรมที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกำหนดคุณวุฒิการศึกษาที่มีผู้สำเร็จการศึกษามาก มีผู้สนใจที่จะสอบแข่งขันมาก และมีการเคลื่อนไหวในการบรรจุมาก เช่น ตำแหน่ง นักวิชาการพัฒนาชุมชน ๓ หรือ เจ้าหน้าที่งานปกครอง ๓ (ปลัดอำเภอ) เป็นต้น

(๕) กรณีจังหวัดดำเนินการ

ตั้งแต่ปี ๒๕๑๙ เป็นต้นมา ก.พ. ได้มอบหมายให้จังหวัดดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุตำแหน่งในระดับ ๑ ทุกตำแหน่งที่สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยที่บัญชีที่จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการนี้สามารถนำไปบรรจุในตำแหน่งซึ่งสังกัดราชการบริหารส่วนกลางแต่มีที่ตั้งที่ทำการในต่างจังหวัดได้ด้วย

ต่อมา เมื่อปลายปี ๒๕๒๖ ก.พ. ได้พยายามที่จะลดปัญหา กรณีผู้สมัครสอบหมุนเวียนไปสอบเมื่อส่วนราชการต่าง ๆ เปิดรับสมัครสอบในเวลาต่างกัน ซึ่งปัญหาดังกล่าวเห็นได้ชัดเจนในกรณีตำแหน่งที่รับสมัครจากผู้สำเร็จ ปวช. ทางพาณิชย์การ ซึ่งมีผู้สมัครสอบนับเป็นหมื่น ดังนั้น เพื่อมิให้ทางราชการต้องทำงานสอบซ้ำหลายครั้ง สำหรับผู้สมัครสอบที่เวียนไปยังที่ต่าง ๆ อันจะช่วยลดงบประมาณในส่วนนี้ลง ก.พ. จึงได้ออกไปดำเนินการสอบในตำแหน่งที่รับผู้สำเร็จ ปวช. ทางพาณิชย์การ ในส่วนภูมิภาคพร้อมกับในกรุงเทพมหานคร จึงได้ขอให้จังหวัดต่างๆ ระวังการดำเนินการสอบในตำแหน่งที่รับผู้สมัครดังกล่าว

ไปพลางก่อน ดังนั้น ในปัจจุบัน จังหวัดยังเป็นผู้ดำเนินการสอบเพื่อบรรจุในตำแหน่งในระดับ ๑ ในทุกตำแหน่ง ยกเว้น ตำแหน่งที่รับสมัครจากผู้มีวุฒิปวช. ทางพาณิชย์การ

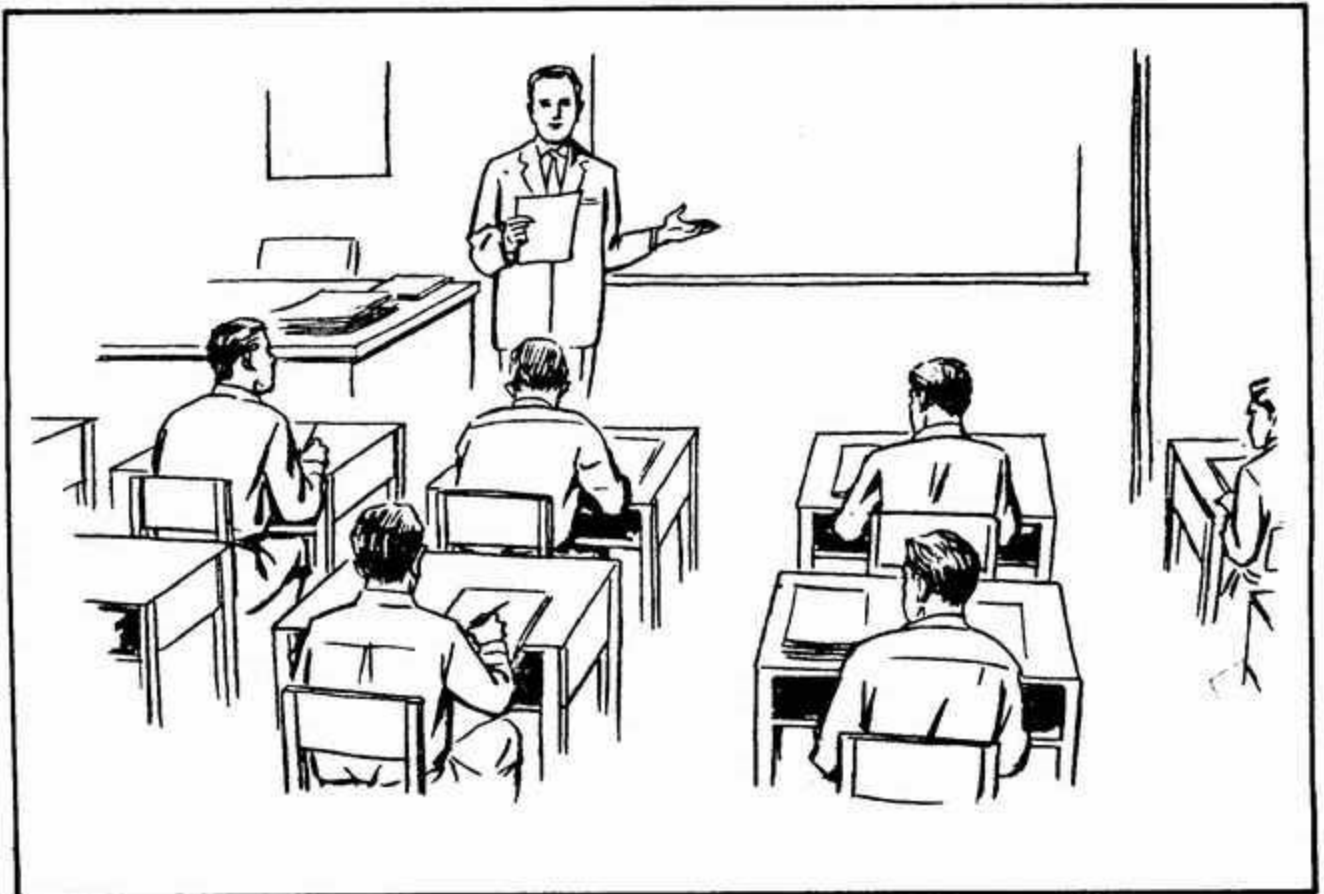
การเลือกสรรคนที่เหมาะสมเข้ารับราชการ โดยวิธีการสอบแข่งขัน นั้น มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อที่จะเลือกบุคคลที่สามารถจะรับการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานได้รวดเร็วและพัฒนาต่อไปได้ มีความรู้ความสามารถในงานที่จะปฏิบัติเป็นอย่างดี ตลอดจนมีคุณลักษณะเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว ก.พ.จึงได้กำหนดหลักสูตรการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการออกเป็น ๓ ภาค คือ

ก. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป

ข. ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ค. ภาคประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ทั้งนี้ แนวการดำเนินการและวิธีการมีรายละเอียดปรากฏในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๖๐๔/ว.๑๑ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดแล้ว จะพบว่า แนวหลักที่ได้วางไว้ก็เน้นที่จะทดสอบว่าบุคคลมีความรู้ความสามารถทักษะ และความเหมาะสม ที่จะปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไรก็ตาม ขบวนการสรรหาและเลือกสรรบุคคลสมควรจะจบสิ้นลงที่จุดนี้ ในระบบราชการนั้น ยังมีขั้นตอนของการทดลองปฏิบัติราชการอีก ซึ่งจะช่วยให้พิจารณาได้ว่าบุคคลที่ได้รับการเลือกสรรเข้ามาที่เชื่อว่าสามารถปฏิบัติงานได้ นั้น ปฏิบัติได้ดีมากน้อยเพียงใด ดังนั้น สิ่งที่จะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อไปอีกก็คือ กระบวนการอื่น ๆ ในการบริหารงานบุคคล เช่น การอบรม การทะนุบำรุงขวัญ และการจูงใจ ซึ่งล้วนแต่มีบทบาทที่จะทำให้บุคคลที่ได้เลือกสรรมาแล้ว ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ทำให้ราชการได้คนที่เหมาะสมตามหลักการที่ได้วางไว้อย่างแท้จริง




การคัดเลือก

การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการก็นับเป็นวิธีการสรรหาคนเข้ารับราชการอีกวิธีหนึ่งสำหรับการคัดเลือกเพื่อบรรจุ นั้น เป็นไปตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

กรณี บรรจุผู้ได้รับทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาวิชา และผู้สำเร็จหลักสูตรที่ ก.พ.อนุมัติให้ส่วนราชการเปิดสอน นอกจากนั้น เป็นกรณีที่บรรจุผู้สำเร็จการศึกษาในวิชาชีพที่ขาดแคลนที่ ก.พ.กำหนด เช่น ปริญญาทางกายภาพบำบัด ประกาศนียบัตรวิชาพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นต้น และกรณีอื่นที่ ก.พ.

อนุมัติ เช่น อัตราว่างในตำแหน่งที่หาผู้สนใจไปรับการบรรจุได้ยาก หรืออัตราว่างในส่วนภูมิภาค

ในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ นั้น กระทรวง ทบวง กรม เจ้าสังกัดเป็นผู้ดำเนินการ และเนื่องจากในบางตำแหน่ง ถึงแม้จะได้มีการอนุมัติให้ใช้วิธีการคัดเลือกแทนการสอบแข่งขันแล้วก็ตาม ก็ยังไม่สามารถหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่ต้องการได้เพียงพอ ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากข้าราชการสมัครเข้ารับราชการไม่แพร่หลายพอ สำนักงาน ก.พ.จึงได้มีโครงการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในบางวิชาชีพ (เน้นขาดแคลน) ซึ่งทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ และผู้สำเร็จการศึกษาในบางสาขาวิชาชีพ ให้ได้ทราบข่าวและความเคลื่อนไหวซึ่งกันและกัน ซึ่งแนวดำเนินการ คือ ให้ผู้สนใจจะเข้ารับราชการ (เฉพาะที่สำเร็จบางสาขา) แจ้งชื่อและสถานที่ติดต่อไว้ที่สำนักงาน ก.พ. เพื่อจะได้แจ้งข่าวสารการสมัครงานของทางราชการให้ 

บริษัท ประชาชน จำกัด

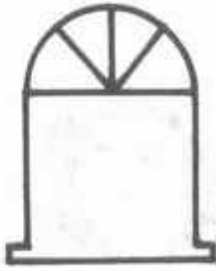
แผนกการพิมพ์

๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม กรุงเทพฯ โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒, ๒๓๕-๐๓๘๕

งานพิมพ์โปสเตอร์สีสี่ ระบบออฟเซต
หนังสือระบบธรรมดา และระบบออฟเซต
รวดเร็ว ทันเวลา ราคาเยาว์

รับเรียงตัวด้วยระบบคอมพิวเตอร์ฟิสิก ไทย-อังกฤษ สูตรคำนวณ และสูตรเคมี

หน้าต่างบุคลากร



การขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

ขณะนี้ได้มีระเบียบล่าสุดของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ของข้าราชการทุกคน คือ “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดในทะเบียนประวัติข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗” ออกใช้บังคับ

ระเบียบนี้เป็นเรื่องสำคัญที่ข้าราชการทุกคนต้องรู้เพื่อมิให้เสียสิทธิหรือประโยชน์ของตนไป สำหรับบุคลากรก็จะต้องรู้ให้มากกว่าข้าราชการทั่วไปอีกด้วย เพราะจะต้องเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเรื่องนี้ ดังนั้น จึงขอเสนอเรื่องราวของระเบียบดังกล่าวใน “หน้าต่างบุคลากร” ฉบับนี้

จุดกำเนิดของระเบียบ

โดยปกติข้าราชการที่บรรจุใหม่ทุกรายจะต้องจัดทำ “ทะเบียนประวัติข้าราชการ” ขึ้นไว้ สำหรับทะเบียนประวัติข้าราชการอาจมีชื่อเรียกและรูปร่างหน้าตาแตกต่างกันออกไป แล้วแต่องค์การบริหารงานบุคคลแต่ละแห่งจะกำหนด สำหรับทะเบียนประวัติของข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ. นั้น เรียกย่อ ๆ ว่า “ก.พ. ๗”

ใน ก.พ. ๗ ของแต่ละคนจะบันทึกเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว เช่น ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการถูกลงโทษ ฯลฯ และที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การบันทึก วัน เดือน ปีเกิด ซึ่งเจ้าตัวจะต้องเป็นผู้เขียนเองและต้องผ่านการลงนามรับรองความถูกต้องของหัวหน้าส่วนราชการนั้น ๆ ก่อนส่งมาเก็บที่ ก.พ.

ที่ว่าสำคัญก็เพราะ ก.พ. จะถือเอาวัน เดือน ปีเกิดที่ระบุใน ก.พ. ๗ ฉบับที่เก็บรักษาไว้ ณ สำนักงาน ก.พ. เป็นหลักฐานในการนับเกษียณอายุ ถ้าเจ้าตัวเห็นว่าไม่ถูกต้อง จะขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดก็ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด สำหรับข้าราชการประเภทอื่น ๆ ถ้าจะขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ก็จะต้องขออนุมัติไปยังองค์การกลางบริหารงานบุคคลที่ตนสังกัดอยู่ซึ่งแต่ละแห่งก็จะวางหลักเกณฑ์และวิธีการของตนไว้แตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสม จึงทำให้การพิจารณาไม่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะการที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาของการขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดไว้ ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

ด้วยความลำบาก ถ้าข้าราชการขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดมาจนเจียนที่ตนเองจะครบเกษียณอายุอยู่แล้ว ทำให้ไม่อาจพิจารณาได้ทันก่อนเกษียณอายุ

ด้วยเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จึงได้เสนอร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ในทะเบียนประวัติข้าราชการให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วย และให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ เป็นต้นไป

สาระสำคัญโดยย่อ

โดยทั่วไประเบียบนี้กำหนดระยะเวลาและวิธีการที่จะขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด รวมทั้งกำหนดแบบคำขอ และหลักฐานที่จะส่งไปประกอบการพิจารณา เพื่อให้ข้าราชการทุกประเภทปฏิบัติเหมือน ๆ กัน ส่วนแนวทางการพิจารณาว่ากรณีใดจะอนุมัติหรือไม่นั้น ระเบียบมิได้กล่าวถึง ก็เป็นเรื่องที่อยู่ในดุลยพินิจขององค์การกลางบริหารงานบุคคลแต่ละแห่ง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุ

จะขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดได้เมื่อไร

ระเบียบดังกล่าวได้กำหนดระยะเวลาของการยื่นคำขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดใน ก.พ. ๗ สำหรับข้าราชการไว้ดังนี้

๑. ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ เป็นต้นไป ถ้าเห็นว่าวัน เดือน ปีเกิดของตนเองที่ลงไว้ใน ก.พ. ๗ ที่เก็บรักษาไว้ ณ สำนักงาน ก.พ.ไม่ถูกต้อง ก็ให้ยื่นคำขอแก้ไขได้ภายใน ๕ ปี นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ ถ้าพ้นกำหนดนี้แล้ว ไม่มีสิทธิขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดได้อีก ดังนั้น ต่อไปนี้ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ จะต้องระมัดระวังการลงรายการในช่องวัน เดือน ปีเกิดของท่านใน ก.พ. ๗ ให้ดี รวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบเรื่องการจัดทำ ก.พ. ๗ ก็จะต้องช่วยตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งด้วยว่า ที่ข้าราชการลงไว้



นั้น ตรงตามข้อเท็จจริงหรือไม่ มิเช่นนั้นแล้วอาจเกิดกรณีที่ต้องเกษียณอายุก่อนความเป็นจริงได้

๒. ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ อาจขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดได้ ถ้าเห็นว่าที่ลงไว้เดิมนั้นไม่ถูกต้อง (เช่น ได้พบหลักฐานที่น่าเชื่อถือได้ระบุวัน เดือน ปีเกิดต่างไปจากที่ระบุไว้ใน ก.พ. ๗) สำหรับกรณีนี้ให้ยื่นคำขอได้จนถึงก่อนวันครบเกษียณอายุตามที่ระบุไว้ใน ก.พ. ๗ เป็นเวลา ๕ ปี เช่น ผู้ที่ระบุใน ก.พ. ๗ ว่าเกิดวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๔๗๓ ซึ่งจะต้องเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๓ ก็สามารถขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดได้อย่างช้าภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๘ เป็นต้น ถ้าพ้นกำหนดนี้แล้ว ก็ยังเปิดโอกาสให้ขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดได้อีกครั้งหนึ่ง เมื่อได้รับแจ้งรายชื่อและวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการทั้งหมด สิทธิยื่นคำขอจากหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบจากสำนักงาน ก.พ.แล้ว และเห็นว่าวัน เดือน ปีเกิดที่ได้รับแจ้งไม่ถูกต้อง ก็ให้ยื่นคำขอได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง โปรดอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ในหัวข้อ "ข้าราชการเก่า = ภารกิจพิเศษของบุคลากร" ซึ่งอยู่ในตอนต่อไป



จะขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดอย่างไร

ข้าราชการที่ต้องการขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด และอยู่ในหลักเกณฑ์ตามระยะเวลาที่กำหนดดังกล่าวข้างต้นแล้ว ให้ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดไว้ท้ายระเบียบต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงหัวหน้าส่วนราชการ และให้ส่งสูติบัตรหรือทะเบียนคนเกิดเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการพิจารณา แต่ถ้าเป็นการพ้นวิสัยที่จะหาหลักฐานดังกล่าวได้ ให้ส่งหนังสือรับรองจากส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่เก็บรักษาสูติบัตรหรือทะเบียนคนเกิด ซึ่งแจ้งเหตุขัดข้องที่ไม่อาจหาสูติบัตรหรือทะเบียนคนเกิดได้ พร้อมด้วยหลักฐานทุกอย่างดังต่อไปนี้

- (๑) ทะเบียนสำมะโนครัวหรือทะเบียนบ้าน
- (๒) หลักฐานการศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งที่แสดงวัน เดือน ปีเกิดจากสถานศึกษาในประเทศทุกแห่งที่ผู้นั้นเคยศึกษา
- (๓) หลักฐานทางทหารในกรณีที่ผู้ยื่นคำขอเป็นข้าราชการชาย ได้แก่ ใบสำคัญทหารกองเกิน (แบบ สด.๔) หรือใบสำคัญทหารกองหนุน (แบบ

สด.๔) หรือทะเบียนทหารกองประจำการ (แบบ สด.๓) หรือสมุดประจำตัวทหารกองหนุน

(๔) หลักฐานทางราชการ แสดงวัน เดือน ปีเกิดของพี่น้องร่วมมารดา (ถ้ามี)

(๕) หลักฐานอื่นของทางราชการที่ระบุวัน เดือน ปีเกิด โดยชัดแจ้ง (ถ้ามี)

หลักฐานดังกล่าวให้ใช้ต้นฉบับ หากไม่สามารถส่งต้นฉบับได้ ให้ใช้สำเนาซึ่งผู้มีอำนาจหน้าที่รับรองความถูกต้องแทนได้ สำหรับกรณีที่ไม่อาจส่งหลักฐานตาม (๒) หรือ (๓) ให้ส่งหนังสือรับรองจากส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่เก็บรักษา แจ้งเหตุขัดข้องที่ไม่อาจหาหลักฐานดังกล่าวได้

ข้าราชการเก่า = ภารกิจพิเศษของบุคลากร

แม้ว่าระเบียบจะกำหนดว่า ข้าราชการเก่าที่บรรจุก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ให้ยื่นคำขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ได้จนถึงวันก่อนครบเกษียณอายุเป็นเวลา ๕ ปี แล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีความห่วงใยข้าราชการเก่าอยู่มาก ระเบียบจึงได้กำหนดเพิ่มเติมว่า ข้าราชการเก่าที่บรรจุก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ และหมดสิทธิยื่นคำขอ เนื่องจากมีเวลาราชการก่อนเกษียณเหลืออยู่น้อยกว่า ๕ ปี ก็ให้หัวหน้าส่วนราชการสำรวจและแจ้งรายชื่อ และวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการเหล่านี้ให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุตรวจสอบ (สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ ก.พ.) โดยให้แจ้งภายในเดือนมีนาคมของแต่ละปี เมื่อ ก.พ.ตรวจสอบแล้วให้แจ้งกลับไปให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ เพื่อแจ้งให้ข้าราชการทราบต่อไป ถ้าข้าราชการผู้นั้นเห็นว่าวัน เดือน ปีเกิด ที่ได้รับแจ้งไม่ถูกต้อง ก็ให้มีสิทธิยื่นคำขอแก้ไขได้ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันได้รับแจ้งอีกครั้งหนึ่ง

สำหรับข้าราชการที่หมดสิทธิยื่นคำขอและจะต้องพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๙ พ.ศ. ๒๕๓๐ พ.ศ. ๒๕๓๑ พ.ศ. ๒๕๓๒ ให้บุคลากรสำรวจและแจ้งต่อ ก.พ.ภายใน

วารสารข้าราชการ ๕๘

กระทรวง _____	กรม _____	ก.พ. ๗
๑. ชื่อ น.ส. นาม _____	๔. ชื่อคู่สมรส _____	๗. วันส่งบรรจุ _____
๒. วัน เดือน ปี เกิด _____ (_____)	๕. ชื่อบริษัท _____	๘. วันเริ่มปฏิบัติงานราชการ _____
๓. วันครบเกษียณอายุ _____	๖. ชื่อมารดา _____	๙. ประเภทข้าราชการ _____

๑๐. ประวัติการศึกษา ผักอบรมและคุณาน

สถานศึกษา ผักอบรม และคุณาน	ตั้งแต่-ถึง (เดือน ปี)	วุฒิที่ได้รับ ระบุสาขาวิชาเอก (ถ้ามี)	สถานศึกษา ผักอบรม และคุณาน	ตั้งแต่-ถึง (เดือน ปี)	วุฒิที่ได้รับ ระบุสาขาวิชาเอก (ถ้ามี)

(ลงชื่อ) _____ (ลงชื่อ) _____
 (เจ้าของประวัติ) _____ (_____)
 _____ / _____ / _____
 ตำแหน่ง _____
 หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย
 _____ / _____ / _____

ในเดือนมีนาคม ๒๕๒๘ ในปีต่อ ๆ ไป สำหรับข้าราชการที่จะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๓ จะต้องสำรวจแล้วแจ้งภายในเดือนมีนาคม ๒๕๒๘ เป็นต้น ซึ่งจะสำรวจและแจ้งทำนองนี้ไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะหมดข้าราชการเก่าเหล่านี้ ถ้าข้าราชการเก่าผู้ใดไม่ได้รับแจ้งวัน เดือน ปีเกิด ตามกำหนดเวลาดังกล่าวก็ขอให้ไปสอบถามได้ที่การเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ๆ

ส่วนผู้ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ เป็นต้นไปไม่ต้องสำรวจและแจ้งให้ทราบล่วงหน้าแต่อย่างใด เมื่อครบ ๕ ปี นับแต่วันบรรจุก็ถือว่าหมดสิทธิขอแก้ไขทันที

แนวทางการพิจารณาของ ก.พ.

แม้ว่า ระเบียบดังกล่าวจะมีได้พูดถึงแนวทางการพิจารณาค่าขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดไว้ เพราะให้เป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุแต่ละแห่งจะพิจารณากันตามความเหมาะสม

ในทีนี้จึงอยากจะเล่าถึงแนวทางการพิจารณาของ ก.พ. ให้เพื่อน ๆ ทราบไว้ และสำหรับบุคลากรก็

จะได้ใช้ประกอบการตัดสินใจว่า กรณีใดควรจะเสนอเรื่องให้ ก.พ.พิจารณา หรือกรณีใดไม่สมควร

เกี่ยวกับเรื่องวัน เดือน ปีเกิดใน ก.พ.๗ นี้ ก.พ. ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ในเบื้องต้นว่า วัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการที่ลงไว้ใน ก.พ.๗ ทุกฉบับที่เก็บรักษาไว้ ณ สำนักงาน ก.พ. ข้าราชการผู้เป็นเจ้าของประวัติเป็นผู้จัดทำขึ้นด้วยตนเอง โดยผ่านการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ และหัวหน้าส่วนราชการที่ผู้นั้นได้รับบรรจุ ได้ลงชื่อรับรองความถูกต้องไว้ด้วย นับว่าเป็นหลักฐานที่ถูกต้องของทางราชการแล้ว จะแก้ไขอีกไม่ได้ เว้นแต่จะส่งหลักฐานที่เชื่อถือได้ไปประกอบการพิจารณาจนปราศจากข้อสงสัยใด ๆ แล้วจึงจะอนุมัติให้แก้ไขได้ โดยมีแนวทางการพิจารณาดังนี้

๑. กรณีส่งสูติบัตรหรือทะเบียนคนเกิดไปประกอบการพิจารณา ถ้าเป็นสูติบัตรที่เชื่อถือได้ก็จะอนุมัติให้แก้ไขวัน เดือน ปีเกิดได้ การที่จะพิจารณาว่าสูติบัตรหรือทะเบียนคนเกิดที่ส่งไปประกอบการพิจารณานั้นจะเชื่อถือได้หรือไม่เพียงใดนั้น จะ

ต้องพิจารณาส่วนประกอบต่าง ๆ ไปพร้อมกันเช่น ลักษณะและแบบของสูติบัตรแต่ละสมัย ลงรายการ ทูกรายการไว้ชัดเจนหรือไม่ ชื่อ สกุล ของผู้ขอแก้ไข บิดา มารดา ตรงกับหลักฐานใน ก.พ. ๗ หรือไม่ เป็นต้น ถ้าเป็นสูติบัตรที่ไม่ระบุชื่อผู้เกิด หรือระบุชื่อไม่ ตรงกับใน ก.พ. ๗ ก็ต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าเป็นสูติบัตร ของข้าราชการผู้นั้นจริง กรณีเช่นนี้ ก.พ. จะอนุมัติ หรือไม่ก็แล้วแต่เหตุผล ความน่าเชื่อถือเป็นราย ๆ ไป

๒. กรณีพันวิสัยที่จะหาสูติบัตรหรือทะเบียน คนเกิดได้ แต่ได้ส่งหลักฐานทุกอย่างตามระเบียบ ดังกล่าวข้างต้นไปประกอบการพิจารณา ด้านหลักฐาน ดังกล่าวทุกฉบับระบุ วัน เดือน ปีเกิดไว้ตรงกันทุกฉบับ และไม่มีข้อสงสัยอื่นใดแล้ว ก.พ. ก็จะมีมติให้แก้ไขได้

สำหรับหลักฐานที่ส่งไปประกอบการพิจารณา นั้น จะต้องเป็นเอกสารที่ออกให้โดยส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการนั้นโดยตรง ไม่ใช่เอกสารที่เจ้าตัวจัดทำขึ้นเอง หรือแก้ไขเอกสารให้ แตกต่างไปจากเดิม ถ้าเป็นกรณีเช่นนี้ก็อยู่ในข่าย ปลอมแปลงเอกสาร แทนที่จะได้แก้ไขวัน เดือน ปีเกิด เท่านั้นกลับจะต้องถูกดำเนินการทางวินัยเสียอีก

มาเริ่มต้นใหม่กันเถิด

โดยเหตุที่วัน เดือน ปีเกิดที่ลงไว้ใน ก.พ. ๗ เป็นเรื่องสำคัญที่จะใช้ควบคุมว่า ข้าราชการแต่ละคน เกษียณอายุเมื่อใด อีกทั้งการขอแก้ไข หรือการอนุมัติ ให้แก้ไขก็เป็นเรื่องที่ย่างยากพอสมควร ต้องพิจารณา อย่างถี่ถ้วนรอบคอบ ต้องมีหลักฐานต่าง ๆ ครบถ้วน และถูกต้องตรงกันจึงจะมีน้ำหนักพอเพียง ซึ่งจาก ประสบการณ์ที่ผ่านมา พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่ มัก จะหาหลักฐานต่าง ๆ ได้ไม่ครบ หรือหาได้ครบแต่ก็ ขัดแย้งซึ่งกันและกัน จึงไม่อาจอนุมัติได้ ทั้ง ๆ ที่ผู้นั้น อาจเกิดตามที่ขอแก้ไขจริง ๆ ก็ได้ ฉะนั้น ทางที่ดี ที่สุดก็ควรจะกันไว้ดีกว่ากันนั่นคือ เราจะต้องเริ่มต้นที่ ข้าราชการบรรจุใหม่ โดยบุคลากรจะต้องเน้นให้ ข้าราชการใหม่รู้ถึงความสำคัญของวัน เดือน ปีเกิด และกรอกวัน เดือน ปีเกิดใน ก.พ. ๗ ให้ถูกต้องแน่นอน แล้วบุคลากรต้องตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ ของ ข้าราชการผู้นั้นอีกครั้งหนึ่งด้วย ซึ่งถ้าเพื่อนบุคลากร ปฏิบัติเช่นนี้แล้ว ก็เชื่อได้ว่า การขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด คงจะน้อยลง ทำให้ภาระของเพื่อนบุคลากร และของก.พ.ในเรื่องนี้น้อยลงไปด้วยเป็นแน่แท้

ด้วยอภินันทนาการ

จาก

บริษัท วิทยาคม จำกัด

158 ถนนพญาไท เขตพญาไท 10400

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

ผู้แทนจำหน่าย :-

เครื่องมือแพทย์และวิทยาศาสตร์

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

กฎหมายและระเบียบใหม่

พร้อมคำอธิบาย

ที่ นร ๐๒๐๓/ว. ๑๔๕

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดในทะเบียนประวัติข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๗
เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาระเบียบเกี่ยวกับเรื่องนี้

ด้วยสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้เสนอร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ในทะเบียนประวัติข้าราชการ พ.ศ.....มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๗ เห็นชอบด้วยและให้ดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้นำเสนอท่านรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประจวบ สุนทรางกูร) รักษาการแทนนายกรัฐมนตรี พิจารณาลงนามในระเบียบฯ ดังกล่าวแล้ว ดังสำเนาระเบียบฯ ที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนยืนยันมา เพื่อดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ปลั่ง มีจุล
(นายปลั่ง มีจุล)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดในทะเบียนประวัติข้าราชการ
พ.ศ. ๒๕๒๗

โดยที่เป็นการสมควรวางหลักเกณฑ์การแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดในทะเบียนประวัติเพื่อประโยชน์ในการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการ คณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดในทะเบียนประวัติข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการในทุกส่วนราชการ

ข้อ ๔ เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการประเภทใด มีความจำเป็นที่ต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติในการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ให้ขอทำความตกลงกับผู้รักษากรทตามระเบียบนี้

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้

“ทะเบียนประวัติ” หมายความว่า ก.พ.๗ หรือหลักฐานแสดงประวัติการรับราชการของข้าราชการฉบับที่เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุเก็บรักษาหรือกำหนดให้ใช้เป็นหลักฐานสำหรับควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการ

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการทุกฝ่ายทุกประเภท ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือน แต่ไม่รวมถึงข้าราชการการเมืองและข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า อธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล

“เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุ” หมายความว่า ผู้มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการตามกฎหมาย

ข้อ ๖ ข้าราชการผู้ใดประสงค์จะแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ในทะเบียนประวัติให้ยื่นคำขอพร้อมหลักฐานตามข้อ ๗ ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงหัวหน้าส่วนราชการ

ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นที่ได้รับคำขอตรวจสอบคำขอและหลักฐาน หากเห็นว่าคำขอหรือหลักฐานไม่ถูกต้องครบถ้วน ให้แจ้งผู้ยื่นคำขอแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง หรือให้ยืนยันคำขอและหลักฐานเดิมที่ยื่นไว้

ให้หัวหน้าส่วนราชการเสนอคำขอพร้อมหลักฐานต่อเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุ โดยให้ทำความเห็นประกอบการพิจารณาไปด้วย

ข้อ ๗ การยื่นคำขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ในทะเบียนประวัติ ให้ใช้คำขอตามแบบทำยระเบียบนี้ และให้ส่งสูติบัตรหรือทะเบียนคนเกิดเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการพิจารณา แต่ถ้าเป็นการพ้นวิสัยที่จะหาหลักฐานดังกล่าวได้ ให้ส่งหนังสือรับรองจากส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่เก็บรักษาสูติบัตรหรือทะเบียนคนเกิดซึ่งแจ้งเหตุขัดข้องที่ไม่อาจหาสูติบัตรหรือทะเบียนคนเกิดได้ พร้อมด้วยหลักฐานทุกอย่างดังต่อไปนี้

(๑) ทะเบียนสำมะโนครัวหรือทะเบียนบ้าน

(๒) หลักฐานการศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งที่แสดงวัน เดือน ปีเกิด จากสถานศึกษาในประเทศ ทุกแห่งที่ผู้ยื่นเคยศึกษา

(๓) หลักฐานทางทหารในกรณีที่ยื่นคำขอเป็นข้าราชการชาย ได้แก่ ใบสำคัญทหารกองเกิน (แบบ สด.๙) หรือใบสำคัญทหารกองหนุน (แบบ สด.๘) หรือทะเบียนทหารกองประจำการ (แบบ สด.๓) หรือสมุดประจำตัวทหารกองหนุน

(๔) หลักฐานทางราชการ แสดงวัน เดือน ปีเกิดของพี่น้องร่วมมารดา (ถ้ามี)

(๕) หลักฐานอื่นของทางราชการที่ระบุวัน เดือน ปีเกิด โดยชัดแจ้ง (ถ้ามี)

หลักฐานตามวรรคหนึ่งให้ใช้ต้นฉบับ หากไม่สามารถส่งต้นฉบับได้ ให้ใช้สำเนาซึ่งผู้มีอำนาจหน้าที่รับรองความถูกต้องแทน

ในกรณีที่ไม่อาจส่งหลักฐานตาม (๒) หรือ (๓) ให้ส่งหนังสือรับรองจากส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่เก็บรักษา แจ้งเหตุขัดข้องที่ไม่อาจหาหลักฐานดังกล่าวได้

ข้อ ๘ การขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดในทะเบียนประวัติ ให้ยื่นคำขอได้ภายใน ๕ ปี นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้เข้ารับราชการ

ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ยื่นคำขอได้จนถึงวันก่อนวันครบ เกษียณอายุตามหลักฐานในทะเบียนประวัติ เป็นเวลา ๕ ปี เมื่อพ้นกำหนดนี้แล้ว ให้เป็นไปตามข้อ ๑๐

ข้อ ๙ ภายในเดือนมีนาคมของแต่ละปี ให้หัวหน้าส่วนราชการสำรวจและแจ้งรายชื่อและวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการที่หมดสิทธิยื่นคำขอตามข้อ ๘ วรรคสอง ต่อเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุเพื่อตรวจสอบ

สำหรับข้าราชการที่จะต้องพ้นจากราชการเพราะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๙ พ.ศ. ๒๕๓๐ พ.ศ. ๒๕๓๑ และ พ.ศ. ๒๕๓๒ ให้หัวหน้าส่วนราชการสำรวจรายชื่อและวัน เดือน ปีเกิด และแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุ เพื่อตรวจสอบภายในเดือนมีนาคม ๒๕๒๘

ให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุตรวจสอบและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้รับแจ้งจากเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุตามวรรคสามแล้ว ให้แจ้งข้าราชการ ดังกล่าวทราบโดยเร็ว

ข้อ ๑๐ ข้าราชการผู้ใดเห็นว่าวัน เดือน ปีเกิด ของตน ตามที่ได้รับแจ้งตามข้อ ๙ ไม่ถูกต้อง และเป็นผู้ที่ไม่เคยยื่นคำขอ จนถึงขั้นที่เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุได้พิจารณาเป็นที่สุดแล้ว หากประสงค์จะขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดให้ถูกต้อง ให้ยื่นคำขอตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๖ และข้อ ๗ ภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

ข้อ ๑๑ ข้าราชการผู้ใดไม่ยื่นคำขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ภายในกำหนดเวลาตามข้อ ๘ หรือข้อ ๑๐ แล้วแต่กรณี จะยื่นคำขอแก้ไขไม่ได้

ข้อ ๑๒ ให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุพิจารณาคำขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดโดยเร็ว และแจ้งผลการ พิจารณาให้หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อแจ้งให้ข้าราชการผู้ขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ทราบ

ผลการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๑๓ การพิจารณาคำขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดในทะเบียนประวัติที่ยื่นไว้แล้วก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้ บังคับ รวมทั้งการขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ของผู้ซึ่งจะต้องพ้นจากราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘

ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบวิธีการ หรือแนวทางที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๑๔ ให้ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีรักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๗

(ลงชื่อ) พลเอก ประจวบ สุนทรางกูร

(ประจวบ สุนทรางกูร)

รองนายกรัฐมนตรี รักษาการแทน

นายกรัฐมนตรี

ตัวอย่างการดำเนินการเกี่ยวกับการขอแก้ไขตามข้อ ๙

ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ	กำหนดเวลาขอแก้ไข (เจ้าตัว)	กำหนดเวลาตรวจสอบ (เจ้าสังกัด)
กันยายน ๒๕๒๘ กันยายน ๒๕๒๙ กันยายน ๒๕๓๐ กันยายน ๒๕๓๑ กันยายน ๒๕๓๒ กันยายน ๒๕๓๓ กันยายน ๒๕๓๔ กันยายน ๒๕๓๕ ฯลฯ	ปฏิบัติตามระเบียบวิธีการ — กันยายน ๒๕๒๘ กันยายน ๒๕๒๙ กันยายน ๒๕๓๐ ฯลฯ	หรือแนวทางที่ใช้อยู่เดิม มีนาคม ๒๕๒๘ มีนาคม ๒๕๒๙ มีนาคม ๒๕๓๐ มีนาคม ๒๕๓๑ ฯลฯ

« ความดี »

หน้าข้างนอก

หน้าข้างใน

หน้าที่

บอกความงาม

บอกความดี

บอกความสามารถ

แบบคำขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด

(เขียนที่).....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง

(คำขึ้นต้น)

ข้าพเจ้า.....หลักฐานในทะเบียนประวัติ

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....สถานที่เกิด ตำบล/แขวง.....

.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....

ประเทศ.....(ให้ระบุชื่อประเทศในกรณีผู้ยื่นคำขอเกิดในต่างประเทศ)

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....

สังกัด.....(ให้ระบุ กอง กรม หรือหน่วยงานอื่นที่สังกัด)

มีความประสงค์ขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดในทะเบียนประวัติ ให้เป็นเกิดวันที่.....เดือน.....

พ.ศ.....โดยได้แนบหลักฐานวัน เดือน ปีเกิด ที่ถูกต้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยตาม

รายการดังนี้

กรณีใช้สูติบัตรหรือทะเบียนคนเกิด

สูติบัตร ต้นฉบับ สำเนาทะเบียนคนเกิด ต้นฉบับ สำเนา

กรณีไม่มีสูติบัตรหรือทะเบียนคนเกิด

๑. หนังสือรับรองแจ้งเหตุขัดข้องที่ไม่อาจหาสูติบัตรหรือทะเบียนคนเกิดได้จาก.....(ระบุชื่อ
ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่เก็บรักษาสูติบัตรหรือทะเบียนคนเกิด ซึ่งเป็นผู้รับรอง)

๒. ทะเบียนสำมะโนครัวหรือทะเบียนบ้าน

ทะเบียนสำมะโนครัว ต้นฉบับ สำเนาทะเบียนบ้าน ต้นฉบับ สำเนา

๓. หลักฐานการศึกษาที่แสดงวัน เดือน ปีเกิด จำนวน.....แห่ง

(๑) สถานศึกษาครั้งแรก (โรงเรียน).....

ชั้นที่ศึกษา..... ต้นฉบับ สำเนา หนังสือรับรอง

(๒) สถานศึกษาครั้งที่สอง (โรงเรียน).....

ชั้นที่ศึกษา..... ต้นฉบับ สำเนา หนังสือรับรอง

๔. หลักฐานทางทหาร

- ใบสำคัญทหารกองเกิน (แบบ สด.๔) ต้นฉบับ สำเนา หนังสือรับรอง
ใบสำคัญทหารกองหนุน (แบบ สด.๔) ต้นฉบับ สำเนา หนังสือรับรอง
ทะเบียนทหารกองประจำการ (แบบ สด.๓) ต้นฉบับ สำเนา หนังสือรับรอง
สมุดประจำตัวทหารกองหนุน ต้นฉบับ สำเนา หนังสือรับรอง

๕. หลักฐานทางราชการแสดงวัน เดือน ปีเกิด ของพี่น้องร่วมมารดา

- (๑) ต้นฉบับ สำเนา
(๒) ต้นฉบับ สำเนา
(๓) ต้นฉบับ สำเนา

ฯลฯ

๖. หลักฐานอื่นของทางราชการ

- (๑) ต้นฉบับ สำเนา
(๒) ต้นฉบับ สำเนา
(๓) ต้นฉบับ สำเนา

ฯลฯ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าหลักฐานที่แนบเป็นต้นฉบับจริง หรือเป็นสำเนาที่ถูกต้องตรงตามต้นฉบับ
ทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ยื่นคำขอ
(.....)

- หมายเหตุ (๑) ให้เติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์ครบถ้วน
(๒) ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง หน้าข้อความที่ต้องการ

คำอธิบาย

เรื่อง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการแก้ไขวันเดือนปีเกิดในทะเบียนประวัติ
ข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗

ระเบียบฉบับนี้มีความเป็นมาอย่างไร

โดยที่แต่เดิมการแก้ไขวันเดือนปีเกิดในทะเบียนประวัติ (ก.พ.๗) ไม่มีระเบียบกำหนดให้ถือปฏิบัติเป็น
การแน่นอน โดยขึ้นอยู่กับองค์การกลางแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนด ทำให้การแก้ไขวันเดือนปีเกิดไม่ได้มาตรฐาน

เดียวกัน ประกอบกับการยื่นคำขอแก้ไขแต่เดิม ส่วนราชการมักจะยื่นเมื่อข้าราชการผู้ขอแก้ไขใกล้จะครบเกษียณอายุแล้ว ทำให้การพิจารณาไม่ทันการ และเมื่อได้รับการแก้ไขทำให้เกิดปัญหาติดตตามมา ด้วยเหตุผลดังกล่าว คณะรัฐมนตรีจึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การแก้ไขวันเดือนปีในทะเบียนประวัติเพื่อประโยชน์ในการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจด้วย ให้ถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

ระเบียบฉบับนี้มีสาระสำคัญอย่างไร

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการแก้ไขวันเดือนปีในทะเบียนประวัติข้าราชการฉบับนี้มีสาระสำคัญ ๒ ประการ คือ

ประการแรก เกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาและวิธีการยื่นขอแก้ไข โดยให้ผู้ขอแก้ไขยื่นคำขอตามแบบฟอร์มที่กำหนดตามลำดับชั้นไว้ดังนี้

สำหรับผู้บรรจุก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ให้ยื่นคำขอแก้ไขก่อนเกษียณอายุภายใน ๕ ปี หรือภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งรายชื่อว่าหมดสิทธิยื่นคำขอแก้ไข

ส่วนผู้บรรจุตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ เป็นต้นไป ให้ยื่นขอแก้ไขภายใน ๕ ปี นับแต่วันที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ

ประการที่สอง ได้กำหนดหลักเกณฑ์การสำรวจและแจ้งรายชื่อให้ข้าราชการผู้ที่จะต้องพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุทราบล่วงหน้า โดยกำหนดว่าภายในเดือนมีนาคมของแต่ละปี ให้หัวหน้าส่วนราชการสำรวจและแจ้งรายชื่อและวันเดือนปีเกิดของข้าราชการที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ และหมดสิทธิยื่นคำขอแก้ไขวันเดือนปีเกิด เนื่องจากมีเวลาก่อนที่จะครบเกษียณอายุไม่ถึง ๕ ปี ไปให้องค์การบริหารงานบุคคลกลางแต่ละแห่งตรวจสอบก่อนที่จะแจ้งให้ข้าราชการทราบ โดยให้เจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ส่วนข้าราชการที่จะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๙-พ.ศ. ๒๕๓๓ ให้สำรวจและแจ้งต่อเจ้าหน้าที่ควบคุมเกษียณอายุภายในเดือนมีนาคม ๒๕๒๘

ระเบียบฉบับนี้ใช้กับข้าราชการประเภทอื่น ๆ ด้วย

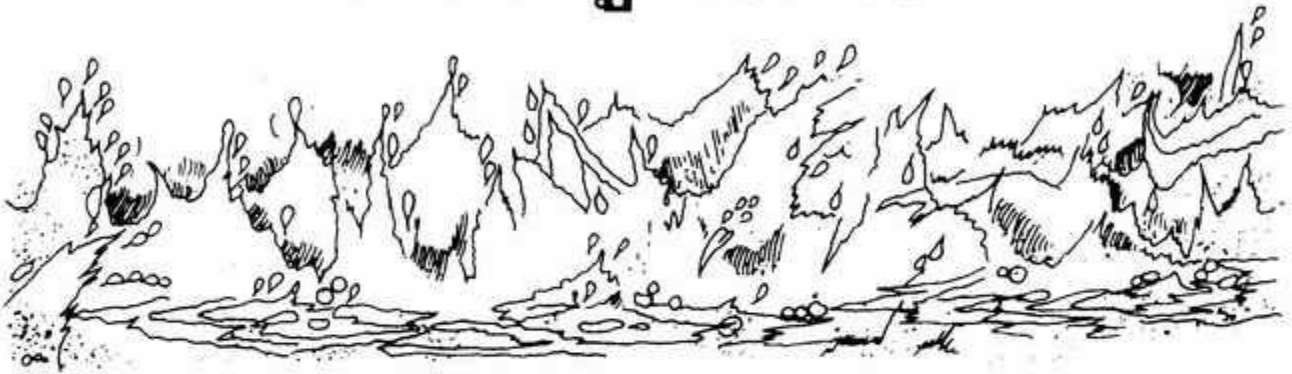
ระเบียบฉบับนี้นอกจากเป็นระเบียบที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขอแก้ไขวันเดือนปีเกิดในทะเบียนประวัติของข้าราชการพลเรือนสามัญแล้ว ยังครอบคลุมถึงข้าราชการประเภทอื่น และพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกแห่งให้ถือปฏิบัติเหมือน ๆ กันด้วย

สำหรับระเบียบนี้เป็นระเบียบว่าด้วยการแก้ไขวันเดือนปีเกิดเท่านั้น

ส่วนวิธีการควบคุมเกษียณอายุข้าราชการตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ ยังคงถือปฏิบัติต่อไปตามปกติ

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

คลื่นลูกใหม่



นายแพทย์พันธุ์พิชญ์ สาคพันธ์
นายแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางศัลยกรรม
โรงพยาบาลราชวิถี

เกิดเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๔๗๕ ที่กรุงเทพฯ สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมปีที่ ๘ จากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย แล้วเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล สำเร็จการศึกษาในปี ๒๔๙๔ แล้วเริ่มรับราชการในปีเดียวกันนี้ เป็นแพทย์ทหารยศร้อยโท สังกัดโรงพยาบาลอานันทมหิดล จังหวัดลพบุรี ปี ๒๕๐๐ รับราชการเป็นแพทย์ประจำ

บ้าน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๐๑ เป็นแพทย์ประจำโรงพยาบาลประจำจังหวัดสกลนคร ปี ๒๕๐๒ - ๒๕๐๗ ได้รับทุนของบริติช เคานซิล ไปศึกษาฝึกอบรมสาขาศัลยกรรมหัวใจและทรวงอกที่ประเทศอังกฤษ โดยเข้ารับการศึษาอบรม ณ Saint Andrew University, Edinburgh University และ London University หลังจากนั้น ได้กลับมาเป็นแพทย์ที่โรงพยาบาลหญิง (โรงพยาบาลราชวิถีในปัจจุบัน) ในแผนกศัลยกรรม จนกระทั่งปัจจุบันดำรงตำแหน่ง นายแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางศัลยกรรม (นายแพทย์ ๘)

นับตั้งแต่ได้ปฏิบัติงานเป็นแพทย์ผู้ชำนาญการทางด้านศัลยกรรมหัวใจ ได้ทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ทั้งในด้านการผ่าตัด รักษา และศึกษาค้นคว้าวิจัย แม้ว่าในระยะแรก ๆ ที่ปฏิบัติงาน ทางโรงพยาบาลจะขาดแคลนทั้งด้านบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำ open heart surgery แต่ก็ไม่ได้ย่อท้อใช้เวลาส่วนใหญ่คลุกคลีอยู่กับผู้ป่วย รวมทั้งนอนเฝ้าผู้ป่วยด้วยตนเองมากกว่า ๒๐ ปี ทำการผ่าตัดคนไข้โรคหัวใจมาแล้วมากกว่า ๒ พันราย นอกเหนือจากงานด้านการผ่าตัดของโรงพยาบาลหญิงซึ่งมีมากมายอยู่แล้ว ยังต้องเดินทางไปต่างจังหวัดเพื่อเป็นวิทยากรตามโครงการนิเทศน์งานของกรมการแพทย์ ปีละประมาณ ๔๔ ครั้ง และเพื่อทำการผ่าตัดคนไข้โรคหัวใจปีละหลายครั้ง

ผลงานดีเด่นที่ควรนำมายกย่องไว้ในที่นี้คือการก่อตั้งแผนกศัลยกรรมหัวใจซึ่งที่โรงพยาบาลราชวิถี ทำให้โรงพยาบาลราชวิถีเป็นโรงพยาบาลแห่งแรกในประเทศที่มีแผนกนี้ และเป็นโรงพยาบาลแห่งแรกและแห่งเดียวที่สามารถผ่าตัด open heart surgery ได้ เป็นแพทย์คนแรกของประเทศไทยที่ประสบความสำเร็จในการผ่าตัดโรคหัวใจอาการต่าง ๆ เช่น การผ่าตัด Ebstein's การผ่าตัด Endomyocardial fibrosis การผ่าตัด Double outlet of right ventricle เป็นต้นเป็นผู้ที่ทำการผ่าตัดเปลี่ยนลิ้นหัวใจมากที่สุด และสำเร็จเป็นผลดีในเด็กเล็กที่สุดในประเทศไทย ร่วมแต่งตำราภาษาไทยว่าด้วยโรคหัวใจและหลอดเลือดสำหรับแพทย์และนักศึกษาแพทย์ ผลงานดังกล่าวนี้เป็นที่ยกย่องทั้งภายในและระหว่างประเทศ

จากความรู้ความสามารถและผลงานดีเด่นดังกล่าวข้างต้น ทำให้ได้รับเกียรติและความไว้วางใจมากมาย กล่าวคือ ในอดีตที่ผ่านมา ได้รับมอบหมายให้ช่วยปฏิบัติงานและเป็นที่ปรึกษาทางศัลยกรรมที่โรงพยาบาลเลิดสินเมื่อปี ๒๕๐๗ ได้รับเชิญไปบรรยายทางศัลยกรรมหัวใจในต่างประเทศทั่วโลกอยู่เป็นประจำทุกปี สำหรับภายในประเทศก็ได้รับเชิญจากหน่วยงานต่าง ๆ ไปบรรยายอยู่เสมอ ๆ ได้รับเชิญเป็นกรรมการสอบแพทย์ผู้เชี่ยวชาญสาขาศัลยกรรมทั่วไป และสาขาศัลยกรรมหัวใจ ของแพทยสภา เป็นอาจารย์พิเศษคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นเลขาธิการสมาคมแพทย์โรคหัวใจแห่งประเทศไทย ปี ๒๕๒๓ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นแพทย์ดีเด่นของสมาคมวิทยาลัยศัลยแพทย์นานาชาติแห่งประเทศไทย เป็นเลขาธิการการจัดการประชุมคองเกรสโรคหัวใจกลุ่มประเทศอาเซียน ครั้งที่ ๕ ที่กรุงเทพฯ สำหรับปัจจุบัน เป็นเลขาธิการสมาคมโรคหัวใจของกลุ่มประเทศอาเซียน กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการป้องกันและควบคุมโรคหัวใจแห่งชาติ และผู้อำนวยการโครงการศูนย์โรคหัวใจ

แต่สิ่งที่ภาคภูมิใจยิ่งคือ ทุกครั้งที่รักษาผู้ป่วยหนักที่ยากแก่การรักษา หรือมีแนวโน้มที่จะเสียชีวิต ให้มีชีวิตอยู่รอดได้ เป็นความภูมิใจเหนือสิ่งอื่นใดทั้งปวง

สำหรับความมุ่งหวังในอนาคตนั้น จะพยายามให้ประเทศไทยสามารถผลิตแพทย์โรคหัวใจมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการในการบริการรักษา และจะพยายามรณรงค์ให้ประชาชนรู้จักรักษาและป้องกันความเป็นโรคหัวใจให้กว้างขวางมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานว่า ปัจจุบันระบบราชการเต็มไปด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ และขั้นตอนมากเกินไป ทำให้การดำเนินงานในบางครั้งขาดความคล่องตัวและมีผลกระทบถึงการพัฒนาระดับประเทศด้วย สำหรับหลักการทำงานที่ดีนั้น ควรประกอบด้วย ๑) ความมีวินัย ๒) การเสียสละ ๓) รู้จักแบ่งเวลาและความรับผิดชอบ และ ๔) พยายามทำตนให้เพลิดเพลินกับงานที่ทำ



นายการุณ ภูไทอยู่
ผู้อำนวยการกองฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ

เกิดเมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๔๘๙ ที่เขตหนองจอก กรุงเทพฯ สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมปีที่ ๘ ที่โรงเรียนปทุมวิไล จังหวัดปทุมธานี ศึกษาต่อระดับ

อุดมศึกษา สาขามัธยมศึกษา (วิชาเอกภูมิศาสตร์) วิทยาลัยวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัน กรุงเทพฯ สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาตรีในปี ๒๕๑๐

รับราชการครั้งแรกในปี ๒๕๑๑ โดยได้รับการบรรจุเป็นครูตรีโรงเรียนนราธิวาส กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปี ๒๕๑๓ โอนไปรับราชการ ณ สำนักงานคณะกรรมการเยาวชนแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิตนักศึกษา ค่ายอาสาพัฒนา ศูนย์เยาวชน พอถึงปี ๒๕๑๙ ซึ่งเป็นปีที่สำนักงานคณะกรรมการเยาวชนแห่งชาติถูกยุบเลิก ก็ได้โอนไปรับราชการที่กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบด้านการวางแผนและพัฒนาเด็กและเยาวชนทางด้านสุขภาพอนามัย ปี ๒๕๒๑ ถึง ๒๕๒๕ โอนไปรับราชการที่กองป้องกันยาเสพติด สำนักงาน ป.ป.ส. สำนักนายกรัฐมนตรี ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานฝึกอบรม หัวหน้าฝ่ายประสานงาน และหัวหน้าศูนย์ฝึกอบรม ป.ป.ส. ตามลำดับ และจากวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๒๕ จนถึงปัจจุบัน โอนไปรับราชการที่กองฝึกอบรมและสัมมนา สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองและผู้อำนวยการกอง ตามลำดับ

ผลงานที่น่าภาคภูมิใจในการรับราชการ คือ ขณะปฏิบัติงาน ณ กรมพลศึกษา เป็นผู้หนึ่งที่ได้เสนอความเห็นให้มีการสร้างสนามกีฬาสำหรับเยาวชน ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวได้รับการสนับสนุนอย่างกว้างขวาง จนกระทั่งรัฐบาลไทยและรัฐบาลญี่ปุ่นได้ร่วมกันสร้างสนามกีฬาเยาวชนแห่งชาติ ขึ้นที่ดินแดง กรุงเทพฯ และเมื่อครั้งที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน ป.ป.ส. เป็นผู้หนึ่งที่ได้ร่วมประสานงานและก่อตั้งศูนย์ฝึกอบรม ป.ป.ส. ขึ้น และดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ฝึกอบรมฯ ดังกล่าวเป็นคนแรกด้วย ศูนย์ฝึกอบรมฯ นี้มีบทบาทในการฝึกอบรมด้านการป้องกันปราบปราม และบำบัดรักษาการติดยาเสพติดแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน สำหรับปัจจุบัน

ก็เป็นผู้หนึ่งที่ริเริ่มให้มีโครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ โดยเห็นว่างานด้านยุติธรรมที่รัฐจะต้องให้บริการแก่ประชาชนนั้น เป็นงานที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเที่ยงธรรมของข้าราชการเป็นสำคัญ จึงควรมีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการขึ้นโดยเฉพาะ เพื่อเป็นเบ้าหลอมข้าราชการที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะ รวมทั้งความสำนึกในจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านยุติธรรม ขณะนี้โครงการจัดตั้งสถาบันฯ กำลังอยู่ในระหว่างการศึกษาของคณะกรรมการตุลาการ และหากผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการปฏิรูปฯ แล้ว คาดว่าจะจัดตั้งได้ภายในปี ๒๕๒๘

มีหลักในการทำงานว่า การเริ่มต้นคือการวางแผนที่ดีและรอบคอบ จะนำมาสู่ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และการสร้างตัวอย่างที่ดีให้เป็นที่ยอมรับควรเริ่มกระทำจากสิ่งเล็ก ๆ ให้เห็นเป็นตัวอย่างของความสำเร็จ เมื่อได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายแล้ว ค่อยขยายขอบเขตของกิจกรรมนั้นให้กว้างขวางขึ้นตามลำดับ และตามควรแก่โอกาส เห็นว่าผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ที่มีความตั้งใจ ความจริงใจ และความซื่อสัตย์เป็นสำคัญ

สำหรับการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาใช้ระบบพ้องกับลูก ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา พยายามสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความรับผิดชอบและร่วมมือซึ่งกันและกัน นำระบบ Quality Control Circle มาใช้ภายในกอง ซึ่งผลที่ได้รับปรากฏว่า การทำงานของกองมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทุกคนมีความตื่นตัวในการทำงาน นอกจากนี้ยังได้จัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของกอง ๓ โครงการ คือ โครงการ “ก้าวล้ำนำหน้า” โดยจัดให้มีการสนทนาการ่วมกันเป็นครั้งคราว โครงการ “เสวนาทางวิชาการ” ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

ด้วยกัน หรือเชิญบุคคลภายนอกเข้ามาร่วมด้วย และโครงการ “พัฒนาบุคลากร” ซึ่งมุ่งฝึกให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและกล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ

ท้ายที่สุด ได้ให้ข้อเสนอแนะต่อระบบราชการ ว่า ข้าราชการควรคำนึงถึงประโยชน์โดยรวมเป็นสำคัญมากกว่าจะคอยหวังแต่ตำแหน่ง ช่องว่างระหว่างผู้บริหารอาวุโสกับข้าราชการรุ่นใหม่ น่าจะขจัดไปได้โดยทั้งสองฝ่ายใช้สติปัญญาอย่างสุจริตรอบคอบ และมีการประนีประนอมยอมรับซึ่งกันและกัน ส่วนปัญหาด้านจริยธรรมของข้าราชการที่กำลังเป็นเรื่องที่น่าวิตกนั้น เป็นสิ่งที่ไม่สายเกินแก้ ถ้าหากทุกฝ่ายจะร่วมกันดำเนินการแก้ไขอย่างตั้งใจจริง ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาควรทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีด้วย



นายกษิต ภิรมย์

**ผู้อำนวยการกองนโยบายและวางแผน
สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ**

เกิดเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๔๙๗ ที่ฝั่งธนบุรี งามมัธยมปีที่ ๒ จากโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน แล้วไปเรียนต่อระดับ high school ที่ Saint Joseph College Dargeeling ประเทศอินเดีย กลับมาเรียนที่คณะ

รัฐศาสตร์ จุฬาฯ (รุ่น ๑๗) ได้ประมาณ ๘ เดือน ก็เดินทางไปศึกษาต่อที่สหรัฐอเมริกา สำเร็จปริญญาตรี สาขาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ จาก Georgetown University, School of Foreign Services กรุงวอชิงตัน ดีซี สหรัฐอเมริกา

รับราชการครั้งแรกเมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๑ ที่ กองการเมือง กรมองค์การระหว่างประเทศ ทดลองปฏิบัติราชการ ๖ เดือน แล้วย้ายไปปฏิบัติงานใน ๒ กองพร้อม ๆ กัน คือ กองประมวลและวิเคราะห์ข่าว กับกองวิทยุอาเซียเสรี กรมสารนิเทศ ปี ๒๕๑๓ ได้รับทุนจากรัฐบาลเนเธอร์แลนด์ไปศึกษาในระดับปริญญาโท ทางสังคมศาสตร์ ณ Institute of Social Studies กรุงเฮก ประเทศเนเธอร์แลนด์ สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๑๕ กลับมาทำงานที่ กอง ส.ป.อ. ๒ ปี ระหว่างปี ๒๕๑๘-๒๕๒๒ เป็นเลขานุการตรีและโทประจำสถานเอกอัครราชทูตไทยที่กรุงบรัสเซล ประเทศเบลเยียม ขณะเดียวกันก็เป็นคณะผู้แทนไทยประจำประชาคมยุโรป ปี ๒๕๒๒ กลับมาอยู่กองสนเทศ เศรษฐกิจ กรมเศรษฐกิจ ปี ๒๕๒๔-๒๕๒๕ เป็นเลขานุการกรมเศรษฐกิจ ปี ๒๕๒๕-๒๕๒๖ เป็นผู้อำนวยการกองพาณิชย์และอุตสาหกรรม สำนักงานอาเซียนแห่งประเทศไทย ปี ๒๕๒๖-๒๕๒๗ เป็นผู้อำนวยการกองสนเทศเศรษฐกิจ กรมเศรษฐกิจ หนึ่ง ระหว่างปี ๒๕๒๔-๒๕๒๖ ได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการที่สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ด้วย และตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ถึงปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองนโยบายและวางแผน สำนักงานปลัดกระทรวงฯ และช่วยราชการที่สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

ตลอดระยะเวลาประมาณ ๑๖ ปี ที่รับราชการ ณ กระทรวงการต่างประเทศนี้ ได้ผ่านประสบการณ์ ได้เรียนรู้ และมีส่วนริเริ่มงานด้านการต่างประเทศ มากพอสมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้มีบทบาท ร่วมในการเจรจาระหว่างประเทศเพื่อรักษามลประ-

โยชน์ของประเทศชาติและของประเทศในภูมิภาคอาเซียน งานที่ได้มีส่วนร่วมที่สำคัญ ๆ ได้แก่ การจัดตั้งกองวิทยุอาเซียนเสรี ซึ่งเปรียบเสมือนกระบอกเสียงของกระทรวงการต่างประเทศและของรัฐบาลไทย การประสานงานกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการดำเนินงานตามสนธิสัญญาป้องกันอาเซียนตะวันออกเฉียงใต้ (ส.ป.อ.) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับประชาคมยุโรป และระหว่างอาเซียนกับประชาคมยุโรป เข้าร่วมเจรจา ระหว่างประเทศของภาคี ส.ป.อ. ๗ ประเทศ ร่วมเจรจากับประชาคมยุโรปในด้านสิ่งทอและมันสำปะหลัง ร่วมเจรจาเพื่อจัดตั้งสำนักงานประชาคมไทย-ยุโรปขึ้นที่กรุงเทพฯ และที่สำคัญก็คือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้หนึ่งในคณะผู้แทนไทยเข้าร่วมประชุมสมัชชาใหญ่สหประชาชาติ ซึ่งถือเป็นเกียรติและโอกาสที่หาได้ยาก

โดยที่งานด้านการต่างประเทศนั้นเกี่ยวข้องกับหลายกระทรวงทบวงกรม การประสานงานอันดีระหว่างกระทรวงการต่างประเทศกับหน่วยงานนั้น ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้นด้วยความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ จึงได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้การดำเนินงานทางด้านการเมืองระหว่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศมีความสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผลงานที่สำคัญ ๆ คือ การประสานงานระหว่างกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์และภาคเอกชน ในการแก้ปัญหาหรือขยายตลาดทางการค้า การส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว นอกจากนี้ก็ได้รับเชิญจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เข้าร่วมในการวางแผนพัฒนาประเทศ การปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับญี่ปุ่น การจัดทำแผนประสานเงินกู้และเงินให้เปล่าจากต่างประเทศ

มีหลักในการปฏิบัติงานว่า เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาทุกสิ่งทุกอย่างย่อมต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกขณะ ดังนั้นข้าราชการซึ่งเป็นจักรกลที่สำคัญของรัฐจะต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม ทันสมัย รู้จักควบคุมและติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ และพยายามประสานงานให้ได้ระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งภาคเอกชน เพราะนับวันการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ จะมีขยายเกี่ยวข้องโยงมากขึ้นทุกทีตามความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำตนเป็นตัวอย่าง ยอมรับความเห็นของลูกน้อง มีการวางแผนการทำงานร่วมกันในลักษณะการรวมกลุ่มและระดมมันสมอง ข้าราชการจะต้องไม่นำปัญหาของระบบราชการมาเป็นข้ออ้างที่จะไม่ทำงานหรือทำงานไม่เต็มที่ ข้าราชการควรตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก ควรมีความตั้งใจจริง และไม่จมปรักต่ออามิสทั้งปวง



ดร.กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา
ผู้อำนวยการกองแผนงานและวิจัย
กรมการศึกษานอกโรงเรียน

เกิดเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๔๙๒ ที่กรุงเทพฯ จบมัธยมปีที่ ๖ จากโรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย เข้าศึกษาต่อที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา เรียนชั้นมัธยม

ปีที่ ๗ ได้เพียง ๓ เดือน ก็เดินทางไปศึกษาที่ Prior's Field School เมือง Surrey ประเทศอังกฤษ จนจบชั้น High school จากนั้นไปศึกษาต่อระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยา ที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด สหรัฐอเมริกา

เริ่มรับราชการในปี ๒๕๑๔ ในตำแหน่งครูโท ศูนย์การศึกษาผู้ใหญ่จังหวัดอุบลราชธานี กองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบปฏิบัติงานตามโครงการแก้ไขการไม่รู้หนังสือแบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐาน ปี ๒๕๑๖ ดำรงตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา ๔ ฝ่ายแผนงาน กองเดิม ปี ๒๕๑๗ ได้รับทุนครูสภาไปศึกษาต่อในสาขาการวางแผนการศึกษา ที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด สำเร็จปริญญาเอกในปี ๒๕๒๑ แล้วกลับมารับตำแหน่งนักวิชาการศึกษาระดับ ๕ กองและกรมเดิม พอถึงปี ๒๕๒๒ เมื่อมีการตั้งกรมการศึกษานอกโรงเรียนขึ้นมา ก็ได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้าฝ่ายพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนกองปฏิบัติการ จนถึงปี ๒๕๒๖ รักษาการตำแหน่งผู้อำนวยการกองแผนงานและวิจัย และในเดือนธันวาคม ๒๕๒๗ ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการกองฯ ดังกล่าว

เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน และในการแก้ไขปัญหาการไม่รู้หนังสือของประชาชน นับตั้งแต่โครงการแก้ไขการไม่รู้หนังสือแบบเบ็ดเสร็จขั้นพื้นฐานโดยทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการโครงการ โครงการนี้เป็นความพยายามที่จะจัดหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนให้สัมพันธ์กับการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของประชาชนโดยการแทรกเนื้อหาด้านการเกษตร สาธารณสุข และอื่น ๆ เข้าไปในหลักสูตร การดำเนินงานโครงการเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและได้รับรางวัลจาก UNESCO ๒ ครั้ง โครงการสำคัญอีกโครงการหนึ่งคือ โครงการพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนภายใต้เงินกู้จากธนาคารโลก ซึ่ง ดร.เกษมาฯ ได้มีส่วนร่วมทั้งในการร่างแผนและดำเนินงานโครงการ โครงการนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างข่ายใยการบริหารงานการศึกษา

นอกโรงเรียนในส่วนภูมิภาค ได้มีการจัดตั้งศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนประจำภาค ๔ แห่ง และศูนย์ฯ ประจำจังหวัด ๒๔ แห่ง (ปัจจุบันเพิ่มเป็น ๖๓ แห่ง โดยใช้งบประมาณของรัฐ) จากการดำเนินงานตามโครงการนี้ ทำให้มีระบบการบริหารการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในส่วนภูมิภาคที่มีประสิทธิภาพเป็นฐานรองรับการขยายงานและการปรับปรุงคุณภาพงานของกรมในปัจจุบัน นอกจากนี้ก็มีโครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการรู้หนังสือได้รับบริการอย่างทั่วถึง และเป็นโครงการที่ชักนำให้ประชาชนเป็นอาสาสมัครสอนหนังสือกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐที่จะพยายามให้ประชาชนรู้จักพึ่งตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

แม้ว่าการดำเนินงานด้านการศึกษานอกโรงเรียนจะเป็นที่ยอมรับมากขึ้นเป็นลำดับ นับตั้งแต่การที่รัฐบาลได้ทุ่มเทงบประมาณสนับสนุนอย่างเต็มที่ สถาบันการศึกษาหลายแห่งผลิตบุคลากรสาขานี้ออกมามากขึ้น และจำนวนประชาชนที่มาใช้บริการจะเพิ่มขึ้นถึง ๘ เท่าตัวเมื่อเทียบกับ ๑๐ ปีก่อน แต่ก็มุ่งหวังว่าจะต้องทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อทำงานด้านนี้อีกต่อไปให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีรูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างแท้จริง โดยถือว่า "การศึกษานอกโรงเรียนคือการพัฒนาคนให้มีความรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต คนเราไม่ใช่ว่าจะต้องได้รับการศึกษาเฉพาะในระบบโรงเรียนเท่านั้น"

จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ได้ประสบความยากลำบากอยู่บ้างในการจัดรูปแบบและหลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสมและสามารถกระตุ้นให้ประชาชนตื่นตัวและสนใจมารับบริการ นอกจากนี้การดำเนินงานด้านการศึกษานอกโรงเรียนก็มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนถึง

๔๐ หน่วยงานที่รับผิดชอบ การดำเนินงานการศึกษา นอกโรงเรียนของหน่วยงานเหล่านั้นส่วนใหญ่ไม่ได้มี แผนงานและงบประมาณเด่นชัดหรือโดยตรงเช่น ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน แต่จะแทรกอยู่ตาม งานพัฒนาต่าง ๆ ทำให้การประสานงานค่อนข้าง ลำบากและติดขัดอยู่เสมอ และประการสำคัญก็คือ การที่เป็นผู้หญิงและก้าวขึ้นมารับผิดชอบในระดับ บริหาร และการที่ลักษณะงานของกรมทำให้ต้อง ออกไปศึกษาสภาพปัญหาและตรวจติดตามงานตาม ศูนย์ในต่างจังหวัดเสมอ ๆ จึงประสบปัญหาการแบ่ง เวลาระหว่างการทำงานและการอยู่กับครอบครัวบ้าง เหมือนกัน อย่างไรก็ตาม ถือว่าปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นสิ่งที่น่าจะแก้ไขได้ ถ้าทุกคนมีความ

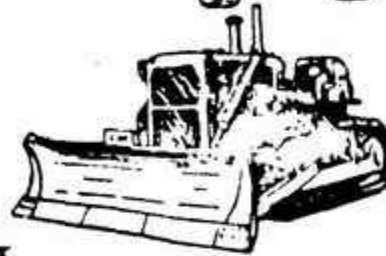
ตั้งใจจริงและรู้จักเสียสละอดทนโดยเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

ท้ายที่สุด ได้ฝากข้อคิดเห็นว่า คนที่มีฝีมือควร รับราชการด้วยความตั้งใจ ความอดทน และนึกถึง ประโยชน์สุขของประชาชนส่วนใหญ่เป็นสำคัญ สำหรับหลักการทำงานที่ตั้นั้น ควรทำงานในลักษณะ รวมกลุ่มโดยหาแนวร่วมหรืออุดมการณ์ร่วมกัน ผู้บังคับ บัญชาควรมีใจกว้าง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน ผู้ใดที่มีความรู้ความสามารถก็ควรสนับสนุนให้ได้เข้า มารับช่วงงานและตำแหน่งสำคัญ ๆ ในเวลาและ โอกาสที่เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน



บริการรถครุโนไฮดรอลิกและรถยก สะเทว รวดเร็ว

รับยกขยกหนัก
เช่น ถังน้ำมัน วัสดุก่อสร้าง
ติดตั้งเครื่องจักร จักรวรรณ,
งานก่อสร้าง ขยกถนนสะพาน
ยกปูน ขยกรถที่เกดอุบัติเหตุ
มีช่างผู้เชี่ยวชาญ



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



ห้างหุ้นส่วนจำกัด

เฮลิคอปเตอร์ (1981)

272 หมู่ 19 ถนนปู่เจ้าสมิงพราย ต.สาธิตใต้

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

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง



ตัวอย่างข้อสอบ และแนวการตอบ

อาจารย์ตีว

ฉบับที่แล้วผมได้นำตัวอย่างข้อสอบเลื่อนระดับ ๔ และ ๕ มาแนะนำและเฉลยข้อสอบไปแล้วและบอกว่าจะนำตัวอย่างข้อสอบระดับ ๔ และ ๕ มาแนะนำและเฉลยกันต่อไป

ฉบับนี้ก็ได้นำตัวอย่างข้อสอบระดับ ๔ และ ๕ ซึ่งได้เคยออกข้อสอบเลื่อนระดับในกรมต่างๆ มากที่สุด คือคำถามเกี่ยวกับการเป็นหัวหน้างาน หรือผู้นำ

ถ้าจะถามว่า ทำไมจึงออกข้อสอบในเรื่องนี้เพราะว่าระดับ ๔ หรือ ๕ นี้เริ่มเป็นระดับหัวหน้างาน เช่น หัวหน้าหน่วย หัวหน้าหมวด หรือหัวหน้างาน เป็นต้น ตามหลักสูตรการสอบเลื่อนระดับก็ได้กำหนดหัวข้อเรื่องการปกครองบังคับบัญชาไว้ด้วย

ตัวอย่างข้อสอบและแนวการตอบมีดังนี้

คำถาม ถ้าท่านได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานในกองของท่าน ท่านคิดว่าการเป็นหัวหน้างาน จะมีการกิจหลักหรืองานสำคัญต่างไปจากผู้ปฏิบัติอะไรบ้าง และภารกิจหลักดังกล่าวหัวหน้างานจะต้องปฏิบัติอย่างไร

แนวตอบ คำถามข้อนี้มีประเด็นสำคัญ ๒ ประเด็น คือ

ประเด็นที่ ๑ หัวหน้างานจะมีการกิจหลักต่างไปจากผู้ปฏิบัติงานอะไรบ้าง

ประเด็นที่ ๒ การกิจหลักของหัวหน้างานดังกล่าว หัวหน้างานจะต้องปฏิบัติอย่างไร

แนวตอบประเด็นที่ ๑ การเป็นหัวหน้างานจะมีการกิจหลักต่างไปจากผู้ปฏิบัติงาน คือ จะต้องมีการกิจในด้านการบริหารงานและปกครองบังคับบัญชาเพิ่มขึ้นนอกจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีการกิจที่สำคัญ ๓ ประการ

๑. การะในงานด้านบริหารงาน
๒. การะในงานด้านปกครองบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานในฝ่าย
๓. การะในด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

หัวหน้างานจะมีบทบาทและความรับผิดชอบเป็นตัวแทน ๒ ฝ่าย ในขณะเดียวกันคือตัวแทนของผู้บริหาร หรือผู้อำนวยการกองในงานที่ตัวเองเป็นหัวหน้าโดยจะเป็นผู้กำกับและติดตามงานในหน้าที่ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานของฝ่ายหรือของกองซึ่งจะมีการะในด้านการบริหารงานโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การวางแผนควบคุมงานให้งานของหน่วยที่เป็นหัวหน้าบรรลุเป้าหมายในขณะเดียวกันก็เป็นตัวแทนของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะดูแลบำรุงขวัญปกครองบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงาน ซึ่งหัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่ในบทบาททั้งสองด้านให้สมดุลย์กัน โดยมีภารกิจทั้ง ๓ ด้านดังกล่าว

แนวตอบประเด็นที่ ๒

๑. การกิจในด้านการบริหารงาน มีหลักการว่าหัวหน้างานจะต้องรับผิดชอบบริหารงานในหน้าที่ของหน่วยงาน เช่น บริหารงานธุรการของกองให้บรรลุวัตถุประสงค์และแผนงานของกอง โดยใช้วิธีการบริหารงานต่าง ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีกิจกรรมสำคัญในด้านการบริหารงานในระดับหัวหน้างาน ดังนี้

- ก. การจัดและแบ่งงานในหน้าที่
- ข. การวางแผนงาน
- ค. การมอบหมายงาน
- ง. การประสานงาน
- จ. การให้คำปรึกษาตรวจและแก้ไขการปฏิบัติงาน
- ฉ. การควบคุมงานและการรายงานผลงาน
- ช. การจัดทำงบประมาณและพัสดุ

๒. การกิจในด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยยึดหลักให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วยนอกเหนือจากการให้ได้ผลงานอย่างเดียวโดยใช้วิธีการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ คือ

- ก. การเป็นผู้นำ
- ข. การบำรุงขวัญและให้กำลังใจ

- ค. การรักษาระเบียบวินัยและการลงโทษ
- ง. การแก้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา
- จ. การสร้างทีมในการทำงาน

๓. ภารกิจในด้านการพัฒนา มีหลักการว่าหัวหน้างานจะต้องพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น รวมทั้งการวางแผนทางก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้และดำเนินการให้เป็นไปตามแผนดังกล่าว ซึ่งมีกิจกรรมดังนี้

- ก. ศึกษาแนวทางที่จะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาไว้เป็นรายบุคคล จุดจุดที่เป็นความสามารถและจุดที่ควรแก้ไข
- ข. เลือกและหาทางพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่การส่งเข้าอบรมศึกษา สับเปลี่ยนหน้าที่ สอนงานตัวต่อตัว ส่งไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น หรือฝึกงาน เป็นต้น
- ค. ติดตามความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระยะและหาทางพัฒนาเป็นขั้นตอนตามลำดับ
- ง. รายงานและปรึกษากับผู้บังคับบัญชาถัดไปให้ทราบและรับแนวทางมาดำเนินการ

ฉบับหน้าผมจะนำตัวอย่างข้อสอบเรื่องอื่น ๆ มาแนะนำและเฉลยกันต่อไป



เนชั่นแนล
พลังเหลือเฟือเหนือกว่าธรรมดา

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

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้



เวทีชีวิต

เวทีชีวิตสำหรับเดือนนี้ วารสารข้าราชการของเรา ขอนำเรื่องราวชีวิตของ ดร.สำราญ ทองใบ ซึ่งมีทั้งประวัติการศึกษาที่เต็มไปด้วยความอดทน ต่อสู้พากเพียรมาด้วยตนเองจนสำเร็จ และมีประวัติการรับราชการที่มีการเปลี่ยนแปลงหักเหอย่างที่เราไม่ค่อยจะได้พบกันบ่อยนักในวงราชการ

ดร.สำราญ ทองใบ เป็นนายสัตวแพทย์จบปริญญาเอกทางสัตวแพทย์จากสหรัฐอเมริกา ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชากายวิภาคศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ระดับ ๗ แต่ได้ตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕ ระดับ ๕ โดยลดระดับตำแหน่งโอนมาทั้งที่มีอนาคตที่จะก้าวไกลต่อไป

ต่อไปนี้วารสารข้าราชการของเราขอนำเรื่องราวความเป็นมาและทัศนะของท่านมาเล่าสู่กันดังนี้

ดร.สำราญ ทองใบ เกิดที่จังหวัดอุดรธานี หลังจากจบชั้นประถมศึกษาแล้ว ได้เข้าเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาที่โรงเรียนพิทยานุกูล จนจบชั้น ม.๘ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในช่วงนี้กล่าวได้ว่า ดร.สำราญฯ แทบจะไม่ได้รบกวนทางบ้านเลย ได้พยายามทำงานหาเงินนอกเวลาเรียนอย่างอดทนเพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ หลังจากนั้นได้สมัครสอบเข้าศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และวิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสนในปัจจุบัน) ด้วยความสามารถทำให้สอบติดทั้งสองสถาบัน ดร.สำราญฯ ได้เลือกเข้าศึกษาในคณะสัตวแพทย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในปี ๒๕๐๐ การศึกษาในมหาวิทยาลัยและการใช้ชีวิตในกรุงเทพฯ ของ ดร.สำราญฯ นั้น ในระยะแรก ๆ ก็ประสบความลำบากอีกเช่นกัน โดยได้อาศัยวัด

เบญจมาภิตระฯ เป็นที่พำนักพักพิง แต่ด้วยความขยัน และมุ่งมั่นการเรียนจึงอยู่ในขั้นดีมาตลอด และได้ทุน เรียนตีทุกปีติดต่อกัน จนสำเร็จการศึกษาเป็นสัตว- แพทยศาสตร์บัณฑิต ตามหลักสูตร ๖ ปี ในปี ๒๕๐๖

ดร.สำราญฯ เริ่มเข้ารับราชการครั้งแรกในปี ๒๕๐๖ ในตำแหน่งนายสัตวแพทย์โท กองสัตวรักษ์ กรมปศุสัตว์ กระทรวงเกษตรฯ ต่อมาปี ๒๕๐๗ บรรจุ เป็นข้าราชการสามัญ ในตำแหน่งและหน่วยงาน เดียวกัน ปี ๒๕๐๙ ได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้าสถานี ตรวจและรักษาโรคสัตว์ จังหวัดขอนแก่น จนกระทั่งปี ๒๕๑๔ โอนมารับราชการเป็นอาจารย์โท คณะ สัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ใน ปลายปีเดียวกันนี้ได้รับทุน FAO ไปศึกษาดูงานที่ ประเทศเดนมาร์ค เป็นเวลา ๑ ปี และได้รับ Diploma ในสาขา Veterinary Anatomy จาก Royal Ve- terinary College กรุงโคเปนเฮเกน ในปี ๒๕๑๕ ได้ เลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์เอก และในปีเดียวกันนี้ก็ ได้ รับทุน Teaching Assistanceship จาก Purdue University มลรัฐอินดีแอนา สหรัฐอเมริกา ไปศึกษา เป็นเวลา ๓ ปี จนสำเร็จปริญญาเอกสาขา Com- parative Veterinary Anatomy ในปี ๒๕๑๙ จาก นั้นได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์ระดับ ๖ ในปี ๒๕๒๑ เป็นหัวหน้าภาควิชากายวิภาคศาสตร์ คณะสัตว- แพทยศาสตร์ ในปี ๒๕๒๓ และเป็นอาจารย์ระดับ ๗ ปี ๒๕๒๔

ในขณะที่รับราชการเป็นอาจารย์ในคณะ สัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์นั้น ได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่งานของคณะและ มหาวิทยาลัยมาโดยตลอด ทำให้การเรียนการสอน ทางกายวิภาคศาสตร์ของคณะมีความก้าวหน้า หัดเทียบมหาวิทยาลัยต่างประเทศ และได้รับความ ร่วมมือทางวิชาการจากมหาวิทยาลัย Purdue อย่าง สม่าเสมอ นอกจากนี้ยังได้รับเลือกให้เป็นประธาน คณะกรรมการวิจัยประจำคณะสัตวแพทยศาสตร์ ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษาของคณะสัตวแพทย-

ศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาของนิสิตคณะสัตวแพทย- ศาสตร์ กรรมการในคณะกรรมการการศึกษาของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และกรรมการในคณะ กรรมการควบคุมการบำบัดโรคสัตว์ กรมปศุสัตว์

ในช่วงเดียวกันนี้ มีสิ่งที่น่าสนใจอย่าง หนึ่งคือ ดร.สำราญฯ ได้ใช้เวลาว่างแสวงหาความรู้ เพิ่มเติม โดยถือคติว่า “การเรียนรู้มาก ย่อมเป็น ประโยชน์ต่อทั้งตนเองและสังคมส่วนรวม” โดยเข้า ศึกษาในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี ๒๕๒๐ สำเร็จการศึกษาเป็นนิติศาสตร์บัณฑิต ในปี ๒๕๒๓ จากนั้นได้ศึกษาต่อเนติบัณฑิตจนสำเร็จ ในปี ๒๕๒๕



จากประวัติและผลงานการรับราชการใน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ดังกล่าว เป็นเครื่องชี้ให้ เห็นว่า ชีวิตราชการของ ดร.สำราญฯ มีอนาคตที่จะ ก้าวไกลต่อไปทีเดียว แต่สิ่งที่ทุกคนไม่คาดคิดก็ได้เกิด ขึ้น เมื่อ ดร.สำราญฯ ได้ตัดสินใจเปลี่ยนชีวิตข้าราชการ และเปลี่ยนวิชาชีพจากสัตวแพทย์มาเป็นงานด้าน กฎหมาย โดย ดร.สำราญฯ ได้โอนมารับราชการเป็น รองจำศาล (เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ๕) ณ ศาล จังหวัดพิษณุโลก กระทรวงยุติธรรม เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๕ การโอนครั้งนี้ไม่เพียงแต่จะเป็น

การเปลี่ยนสาขาวิชาชีพเท่านั้น ยังมีผลให้ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของ ดร.สำราญฯ ต้องลดลงไปด้วยเนื่องจากมีเฉพาะตำแหน่งและอัตราว่างดังกล่าวเท่านั้นที่จะโอนมาได้ แต่ดร.สำราญฯ ก็ได้ตัดสินใจโอนมารับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕ แล้ว

ดร.สำราญฯ ได้ให้เหตุผลที่เปลี่ยนสายงานการรับราชการว่า โดยทั่วไปแล้วทุกวิชาชีพมีโอกาสที่จะทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติได้อย่างเท่าเทียมกัน ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม สำหรับกรณีที่ตนเองตัดสินใจเปลี่ยนแนวชีวิตการรับราชการนั้น ไม่ใช่ความคิดที่เพิ่งจะมีขึ้นในเวลานี้แต่แรงบันดาลใจที่ผลักดันให้หันมารับราชการสายงานยุติธรรมนี้ได้สั่งสมมานานพอสมควร กล่าวคือจากประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมาที่รับรู้ได้เห็นความไม่เป็นธรรมในสังคม ทำให้คิดว่าสักวันหนึ่งตนจะต้องเข้ามามีบทบาทช่วยผดุงความยุติธรรมของสังคมให้ดีขึ้น ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง จึงได้หันมาศึกษาวิชากฎหมายจนได้เนติบัณฑิตและตัดสินใจโอนมารับราชการสายงานยุติธรรมดังกล่าวในที่สุด

ดร.สำราญฯ เป็นรองจำศาล (เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ๕) ที่พิษณุโลกอยู่ประมาณ ๓ เดือนเศษ จึงย้ายเข้ามารับตำแหน่งนิติกร ๕ ศาลฎีกา และช่วยราชการที่ศาลแพ่ง กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๒๕ ต่อมาเป็นรองจำศาล (เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ๕) ศาลแพ่ง เมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๒๖ โดยในช่วงเวลาปีงบประมาณดังกล่าวไม่ได้เลื่อนเงินเดือนประจำปีเนื่องจากเงินเดือนเต็มขั้น

ปัจจุบัน ดร.สำราญฯ ดำรงตำแหน่งรองจำศาล (เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป ๖) ศาลฎีกา โดยทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายรับฟ้องและแถลงการณ์ อายุ ๔๖ ปี

สำหรับความมุ่งหวังในการทำงานนั้น ดร.สำราญฯ ได้ย้ำว่าจะพยายามปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้เต็มกำลังความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเผยแพร่และให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้มีความรู้ในการรักษาสิทธิและผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของตนและไม่ถูกเอาเปรียบ นอกจากนี้ก็หวังที่จะให้โครงสร้างองค์กรและตำแหน่งของสายงานธุรการของกระทรวงยุติธรรมในปัจจุบัน ได้รับการปรับปรุง



ให้ขยายและสูงขึ้นเพื่อสามารถสนับสนุนการทำงาน
ของข้าราชการฝ่ายตุลาการได้อย่างเต็มที่

การอยู่ร่วมกันในสังคมมนุษย์ย่อมจะมีการ
กระทบกระทั่งกันเป็นธรรมดา ในแวดวงการทำงานก็
เช่นเดียวกันย่อมมีปัญหาต่างกล่าวด้วยกันทั้งนั้น
“เพื่อความสำเร็จของการทำงาน และเพื่อประโยชน์
ของส่วนรวม เราควรจะเริ่มจากการประสานใจระหว่าง
เพื่อนร่วมงานด้วยกันโดยให้ความสำคัญกับเพื่อน
ร่วมงานทุกคน เมื่อมีการประสานใจที่ดีเกิดขึ้นแล้ว
การประสานงานที่ราบรื่นก็จะตามมาเอง” นี่คือหลัก
ในการทำงานของ ดร.สำราญฯ

“ข้าราชการของรัฐนั้นควรมีความตั้งใจจริงใน

การทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรตระหนักอยู่
เสมอว่าการรับราชการเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง ไม่ใช่เป็น
งานอดิเรก ดังนั้นข้าราชการจะต้องรับผิดชอบใน
หน้าที่อย่างซื่อสัตย์และไม่ทำตัวเป็นนายของประชาชน
โดยเฉพาะการให้บริการทางด้านกระบวนการยุติธรรม
นั้น ข้าราชการต้องใช้ความรู้ทางกฎหมายในทางที่
ถูกที่ควรและชอบธรรมอย่างแท้จริง” ดร.สำราญฯ
ให้ข้อคิดเป็นการทิ้งท้าย

คงจะไม่ไกลความจริงจนเกินไปนักที่จะกล่าวว่า
ดร.สำราญฯ เป็นข้าราชการที่มีอุดมการณ์และความ
เสียสละเพื่อประโยชน์ของราชการและสังคม และนับ
เป็นเวทีชีวิตตัวอย่างสำหรับพวกเราได้บ้างมิใช่หรือ



ทุกนาทีมีค่า

IHI

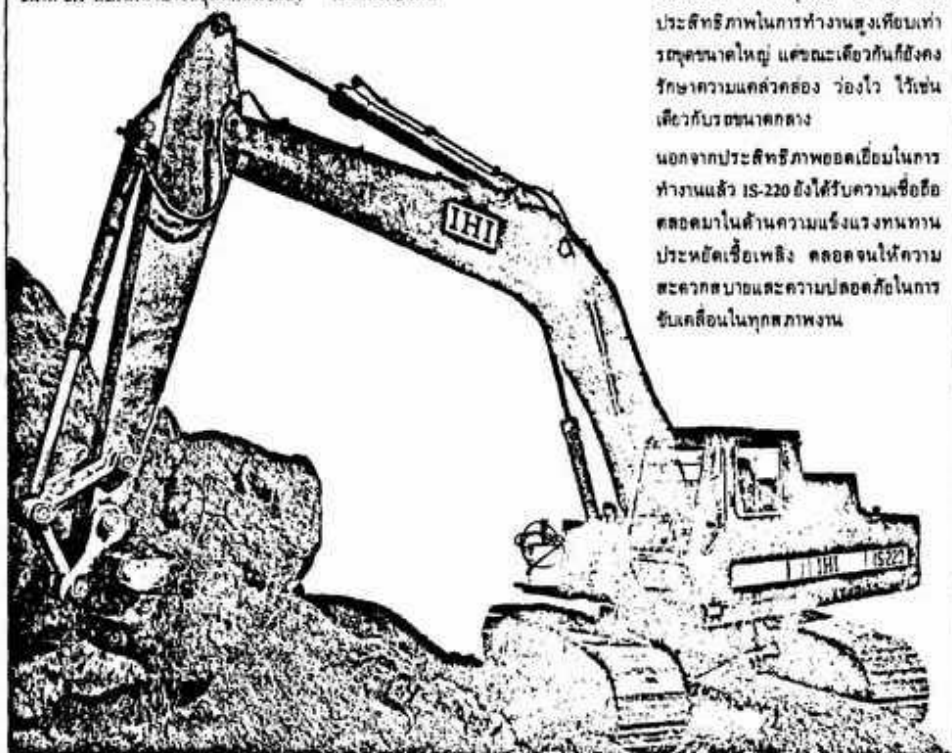
IS-220 ทำงานให้คุ้มค่ากว่า เพราะสามารถขุดตักได้ถึง 4 ครั้งต่อนาที

รถขุดไฮดรอลิก ไอ เอช ไอ รุ่น IS-220
ใช้เวลาในการทำงานหนึ่งรอบเพียง 14
วินาทีเท่านั้น ฉะนั้นเมื่อคิดปัดกับมาตรฐาน
ขนาด 0.9 ลบ.ม.สามารถขุดตักดินได้ถึง

214 ลบ.ม.ต่อชั่วโมง จึงนับว่า IS-220 ได้
สร้างสถิติใหม่ในการทำงานที่รวดเร็วและ
ให้ผลผลิตสูงเหนือกว่ารถขุดอื่น ๆ ใน
ขนาดเดียวกัน

ไอ เอช ไอ ได้พัฒนาคันเทคโนโลยีและ
ยกออกแบบ ทำให้ชิ้นส่วนทุกชิ้นของรถ
ขุด ไอ เอช ไอ ทำงานสัมพันธ์กันอย่าง
เหมาะสม ด้วยเหตุนี้เอง IS-220 จึงมี
ประสิทธิภาพในการทำงานสูงเทียบเท่า
รถขนาดใหญ่มาก แต่ขณะเดียวกันก็ยังคง
รักษาความคล่องตัว ร่องไว ไวเช่น
เดียวกับรถขนาดกลาง

นอกจากประสิทธิภาพยอดเยี่ยมในการ
ทำงานแล้ว IS-220 ยังได้รับความเชื่อถือ
ตลอดมาในด้านความแข็งแรงทนทาน
ประหยัดเชื้อเพลิง ตลอดจนให้ความ
สะดวกสบายและความปลอดภัยในการ
ขับเคลื่อนในทุกสภาพงาน



ไอ เอช ไอ เครื่องจักรที่ดีหรือสำหรับนายชอบทาน

ไอ เอช ไอ บริษัท อินเตอร์เนชันแนล เอ็มพี อิตริบิวเมนต์ จำกัด

ศูนย์จำหน่ายและอู่ซ่อมรถขุด IHI ๒๖/๒๖๖ ถนนพหลโยธิน
๒๒๑ ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุคใต้ เขตปทุมธานี กรุงเทพฯ 1๒1๑๐ โทร. ๒๖๔๒๒๖๖

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

ความงาม

ดอกไม้งามยามแหม่มแค้นสี่สาว
จะช้ช่วยงามงคคุดไส
หญิงสาวงามยามอ้อมพริ้มละไม
จะช่วยให้โลกมนุษย์สุดสวยงาม

น้ำคางามยามกระเซ็นเย็นชุ่มชื้น
กายใจรินน้ำใสให้วาบหวาน
วานงามมีไม้ใหญ่ไกลเขตคาม
งามทุกยามเพราะสัตว์ป่านานาพันธุ์

ดนตรีเพราะเสนาะโสตสำเนียงหวาน
กั๋งศดารเสนาะเสียงสำเนียงฝัน
ขลุ่ยแผ่ว ๆ ฟังเพราะเสนาะกรรม
เพลงพินนั้่นกระคุ่นใจให้เพลินเพลิน

จิตรกระบายสีบนแผ่นผ้า
งามยิ่งกว่าจักพรรำคำสรรเสริญ
ศิลปิน ศิลปะ ดูเจริญ
เหมือนเชื่อเชิญความงามสามโลกมา

ไม่มีสิ่งใดงามเท่าความคิด
ภายในจิตบริสุทธิ์สุดสรรหา
ศิลป์ของพระสมณะเจริญตา
งามยิ่งกว่าคือธรรมะเจริญใจ

จุมพฏ อาชวณิภฏ

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

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



๑ การรับรองคุณวุฒิ ปธ.๙, ศน.บ., และ พธ.บ.

ผู้ถาม : นายสมชัย ทรงปัญญา

ตามมาตรา ๔ (๑), (๒), และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๒๗ กำหนดให้ผู้สำเร็จการศึกษาพระพุทธศาสนาหลักสูตรปริญญาตรีเปรียญธรรมเก้าประโยค หลักสูตรปริญญาศาสนศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต มีวิทยฐานะชั้นปริญญาตรี นั้น

ขอทราบว่ ก.พ.ได้กำหนดคุณวุฒิดังกล่าวทั้ง ๓ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและสายงานใด

ตอบ

หลักสูตรการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้ง ๓

หลักสูตรนั้น ก.พ.ได้รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับประกาศนียบัตรเปรียญธรรมเก้าประโยค ให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ของสายงานอนุศาสนา ภาษาโบราณ และนักวิชาการศาสนา เพียงหลักสูตรเดียว ส่วนอีก ๒ หลักสูตรนั้น ก.พ.ยังมีได้พิจารณารับรองแต่ประการใด จึงมีอาจกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานใดได้

๒ ระเบียบการลา และลำดับชั้นความลับของหนังสือราชการ

ผู้ถาม : คุณสมเกียรติ อุตธรรม

๑. การลาของข้าราชการ นอกจากถือระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๒๐ แล้ว ยังมีระเบียบหรือกฎเกณฑ์อื่นอีกหรือไม่ และเคยมีประกาศหรือคำสั่งว่าด้วยการขออนุญาตออกนอกเขตจังหวัดของกระทรวงมหาดไทยหรือไม่ ประการใด

๒. กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ให้คำ

จำกัดความของหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกอง หมายความว่ารวมถึงหัวหน้าส่วนราชการ มิได้กำหนดว่าเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัดหรืออำเภอ ดังนั้นอำนาจในการลงโทษก็ใช้ตามความหมายนี้ได้แล้วแต่ระดับของผู้ลงโทษใช่หรือไม่

๓. ลำดับชั้นความลับของหนังสือราชการที่ไม่ได้กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ให้ถือตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๑๗ ใช่หรือไม่ ประการใด

ตอบ

๑. การลาของข้าราชการโดยทั่วไปใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ยกเว้นข้าราชการในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จะใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการลาของข้าราชการในสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๒๑ และข้าราชการตำรวจจะใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการลาของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๒๑ ดังนั้นข้าราชการอื่น ๆ ในส่วนภูมิภาค ยกเว้นข้าราชการทั้งสองประเภทดังกล่าว จึงใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ด้วย สำหรับกระทรวงมหาดไทยได้มีหนังสือเวียนเพิ่มเติมจากระเบียบดังกล่าว โดยวางระเบียบเกี่ยวกับการขออนุญาตออกนอกเขตจังหวัดเป็นแนวทางปฏิบัติแก่ข้าราชการในส่วนภูมิภาค โดยเน้นที่ตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอที่จะต้องแจ้งขออนุญาตให้ผู้บังคับบัญชาทราบกรณีออกนอกเขตจังหวัดเพื่อที่จะสามารถติดต่อกับข้าราชการในกรณีที่มีราชการเร่งด่วนได้ ทั้งนี้การลาของข้าราชการของกระทรวงมหาดไทยในส่วนภูมิภาคดังกล่าวก็ยังคงถือตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ อยู่ เพียงแต่ต้องแจ้งขออนุญาตเพิ่มเติม (จะโดยหนังสือแยกต่างหาก หรือระบุเพิ่มเติมในแบบฟอร์มการลาตามระเบียบสำนัก

นายกรัฐมนตรีก็ได้) ในกรณีที่ออกนอกเขตจังหวัดด้วยเท่านั้น

๒. กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ให้คำจำกัดความของหัวหน้ากอง หรือผู้อำนวยการกองว่า “หมายความว่ารวมถึงหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ระดับ ๖ ระดับ ๗ หรือระดับ ๘ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา ๓๕ ให้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงานในฐานะหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกองด้วย” ทั้งนี้มิได้กำหนดว่าเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัดหรือระดับอำเภอ ดังนั้นอำนาจในการลงโทษก็ใช้ตามความหมายนี้ได้แล้วแต่ระดับของผู้ลงโทษ เช่น หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๕ สามารถสั่งลงโทษข้าราชการเท่ากับหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัดซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ได้ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ นั้นอยู่ในฐานะหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกองตามความหมายในกฎ ก.พ. ดังกล่าวข้างต้น สำหรับข้อความ “ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา ๓๕...” นั้น มีอำนาจการลงโทษตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย มิใช่ตามระดับของผู้ได้รับมอบหมาย เช่น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลระดับ ๖ ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้บังคับบัญชาระดับแผนก ก็จะมีอำนาจในการลงโทษเท่ากับหัวหน้าแผนกเท่านั้น คือ ลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๑๐% และเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน ซึ่งข้อนี้ คุณเข้าใจได้ถูกต้องแล้ว

๓. ลำดับชั้นความลับของหนังสือราชการที่ไม่ได้กำหนดไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๑๗ ทั้งนี้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๕ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ ว่า “ในกรณีที่กฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ กำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับงานสารบรรณให้เป็นอย่างอื่น ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น”

๓ การจัดลำดับอาวุโส

ผู้ถาม คุณจำลอง ชูเกลี้ยง

การจัดลำดับอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมีหลักเกณฑ์การจัดไว้อย่างไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง? และได้มีหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องนี้ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรไว้หรือไม่อย่างไร ขอให้ยกตัวอย่างด้วย

ตอบ

ขอตอบปัญหาของคุณดังนี้

๑. คำว่า “อาวุโส” ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมิได้มีการระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หากแต่เป็นแนวที่มักจะยึดถือปฏิบัติกันโดยทั่วไปในระบบราชการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประวัติการรับราชการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒. โดยปกติการแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งใดนั้น ผู้บังคับบัญชาจะยึดหลักความรู้ความสามารถเป็นหลัก โดยมีองค์ประกอบด้านความประพฤติและประวัติการรับราชการเป็นส่วนประกอบด้วย ซึ่งอาวุโสซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประวัติการรับราชการจะถูกนำมาใช้เป็นส่วนสำคัญก็ต่อเมื่อเมื่อผู้มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกันให้เลือกหลายคน หลักอาวุโสในราชการที่ถือปฏิบัติมี ๓ อย่างคือ ชั้นเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งนั้น และอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวว่าจะพิจารณาอาวุโสอันไหนก่อนหลัง การพิจารณาอาวุโสที่แท้จริงจะรวมประกอบด้วยกันหลายด้านและให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาว่าตำแหน่งหรือลักษณะงานนั้น ๆ จะควรใช้อาวุโสด้านใดบ้างเป็นหลัก

๓. การใช้อาวุโสเป็นเกณฑ์ในการแต่งตั้งข้าราชการนั้น มีตัวอย่างประกอบความเข้าใจดังนี้

กรมหนึ่งเปิดสอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ ที่ว่างมีผู้สอบคัดเลือกได้ประมาณ ๑๐ คน เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ระดับ ๓ จากหลาย ๆ กอง แต่แตกต่างกันในด้านอายุการรับราชการ เวลาที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ และเงินเดือน โดยบางคนรับราชการมา ๔ ปี เป็นระดับ ๓ มาแล้ว ๓ ปี เงินเดือนขั้น ๓,๓๒๕ บาท บางคนรับราชการมา ๑๓ ปี เป็นระดับ ๓ มา ๓ ปี เงินเดือนขั้น ๓,๑๑๕ บาท บางคนรับราชการมา ๑๐ ปี เป็นระดับ ๓ มา ๔ ปี เงินเดือนขั้น ๓,๓๒๕ บาท หรือบางคนรับราชการมา ๙ ปี เป็นระดับ ๓ มาแล้ว ๒ ปี เงินเดือนขั้น ๓,๓๒๕ บาท เป็นต้น ผู้สอบได้ทุกคนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติที่กำหนด และถือได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน ดังนั้นเมื่อมีผู้สอบคัดเลือกได้หลายคน การพิจารณาแต่งตั้งจึงอยู่ที่ว่า จะมีการพิจารณาแต่งตั้งโดยใช้เกณฑ์อาวุโสอย่างไร

๑. เงินเดือน กรณีนี้การใช้อาวุโสเงินเดือนเป็นหลักอาจไม่เหมาะสมเพราะว่าตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ ใช้วุฒิ ม.๖ (มศ. ๓) หรือ ป.ว.ช. ก็ได้ ซึ่งวุฒิเหล่านี้อัตราเงินเดือนเริ่มต้นไม่เท่ากัน เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นว่าขณะนี้ทุกคนก็มีความรู้ความสามารถเท่ากันแล้ว การใช้อาวุโสมาเป็นหลักก็ไม่น่าจะเป็นธรรม

๒. เวลาที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ อาจใช้เป็นหลักในการพิจารณาได้ เพราะถ้าอยู่ในตำแหน่งนี้มานาน ก็อาจมีความรู้ความชำนาญกับงานด้านนี้มาก

๓. อายุราชการ เป็นอาวุโสที่ควรพิจารณาที่สุดกรณีนี้เพราะคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและมีอายุราชการมาก ย่อมถือได้ว่ารับใช้ราชการอย่างจงรักภักดีมานาน จึงควรได้รับผลตอบแทนในโอกาสที่มากกว่าคนอื่น

อย่างไรก็ดี ในกรณีอื่น ๆ หากมีการนำเอาเกณฑ์อาวุโสมาใช้พิจารณาแล้วคงจะมีขอบเขตและประเด็นการพิจารณาที่ต่างกันไปแล้วแต่กรณี

เช่น หากมีผู้สมัคร ๒ คน ซึ่งมีอายุราชการเท่ากัน และดำรงตำแหน่งนั้นมาพร้อม ๆ กัน ก็คงจะต้องใช้เงินเดือนมาพิจารณา หรือถ้าอายุราชการไม่เท่ากัน แต่เท่ากันทั้งในด้านเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะ

๕ การกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากประเทศอินเดีย

ผู้ถาม : คุณดำเนิน เมืองนิล

ปัจจุบันผมเป็นข้าราชการระดับ ๓ ของกระทรวงหนึ่ง โดยจบ M.A. และ M. Phil. ทาง Linguistics จากมหาวิทยาลัยเดลี อินเดีย เมื่อปี ๒๕๒๐ และ ๒๕๒๑ ตามลำดับ รวมเวลาที่ใช้ในการศึกษา ๓ ปีเต็ม ส่วนพื้นความรู้ก่อนชั้นปริญญาโท คือ ป.ช.๙ ปี ๒๕๑๕ และ พ.ธ.บ. จากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยปี ๒๕๑๘ เมื่อสอบเข้ารับราชการได้ในปี ๒๕๒๗ ก.พ.ได้พิจารณาว่า ผู้มีคุณวุฒิปริญญา Master of Arts in Linguistics และ Master of Philosophy in Linguistics จาก University of Delhi ประเทศอินเดีย อาจบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้ในอัตราเงินเดือนไม่สูงกว่าระดับ ๓ ขึ้น ๓,๑๑๕ บาท ซึ่งนับว่าต่ำมาก เมื่อเทียบกับมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยเก่าแก่ของอินเดียแห่งหนึ่ง

ที่น่าสงสัยมากขึ้นไปอีกก็คือ ก.พ.ได้พิจารณาคุณวุฒิของผู้ที่จบจากมหาวิทยาลัยบางแห่งในสหรัฐอเมริกาและยุโรปซึ่งใช้เวลาศึกษาเพียง ๔ เดือน หรือ ๑ ปีให้บรรจุได้ในอัตราไม่สูงกว่าระดับ ๓ ขึ้น ๓,๗๔๕ หรือ ๓,๙๕๕ บาท เพราะเวลา ๔ เดือน หรือ ๑ ปี พัฒนาการด้านการศึกษาจะพัฒนาได้มากแค่ไหนก็เป็นที่ทราบ ๆ กันอยู่ แต่ในกรณีของผู้ที่จบจากมหาวิทยาลัยเดลีและใช้เวลาถึง ๓ ปี กลับพิจารณาให้ต่ำกว่าผู้ที่ใช้เวลา ๑ ปี หรือ ๔ เดือนถึง ๓ หรือ ๔ ขึ้น

เวลาที่ดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา กรณีนี้คงจะต้องเลือกผู้ที่มีอายุราชการมากกว่าเป็นผู้ที่เหมาะสม เพราะแสดงว่าข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่ามีความสามารถและผลงานที่ดีกว่า เป็นต้น

ผมจึงใคร่ขอสรุปถามว่า ก.พ.เอาอะไรเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคุณวุฒิดังกล่าว เช่น เวลาที่ใช้ในการศึกษา หลักสูตรที่ศึกษา วิชาที่ศึกษา เงินทองที่ใช้จ่ายสำหรับการศึกษา ชื่อเสียงของสถาบันที่ศึกษา ประเทศที่ไปศึกษา หรือความสัมพันธ์ของประเทศที่ศึกษากับประเทศไทย เป็นต้น

ตอบ

การพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับตามคุณวุฒิต่าง ๆ นั้น โดยทั่วไปจะพิจารณาจากระบบการศึกษาและระยะเวลาในการศึกษาของหลักสูตรเป็นหลัก สำหรับการศึกษาในประเทศอินเดีย นั้น ระบบการศึกษาและระยะเวลาในการศึกษาตามหลักสูตรของรัฐต่าง ๆ จะแตกต่างกันไป ทั้งในระดับก่อนอุดมศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท แม้ว่าจะได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้จะเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีเมื่อปี ๒๕๒๐ แล้วก็ตามระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ก็ยังแตกต่างกัน ดังนั้น ในการพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับตามคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยในประเทศอินเดีย จึงจำเป็นต้องพิจารณาจากระบบการศึกษาและระยะเวลาในการศึกษาตามหลักสูตรทั้งหมด นับแต่ระดับก่อนอุดมศึกษา ปริญญาตรี จนถึงปริญญาโท โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับระบบการศึกษาและระยะเวลาในการศึกษาตามหลักสูตรของประเทศอื่น ๆ รวมทั้งของประเทศไทยประกอบกัน มิได้พิจารณาเฉพาะหลักสูตรระดับใดระดับหนึ่งเพียงอย่างเดียว หรือประเทศใดประเทศหนึ่งเท่านั้น ส่วนระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาจริง หรือค่าใช้จ่ายสำหรับการศึกษาไม่อาจนำมาประกอบการพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิได้

๕ การปรับวุฒิ

ผู้ถาม : คุณสุรชิต เกียรติบำรุง

ด้วยข้าพเจ้านายสุรชิต เกียรติบำรุง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมโรค ๒ ประจำศูนย์ระบาดวิทยาภาคกลาง จังหวัดราชบุรี กองระบาดวิทยา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ศึกษาที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม วิชาโทสุขภาพศึกษา (วทบ จิตวิทยา) ซึ่งข้าพเจ้าได้สำเร็จการศึกษาในเทอมนี้ ใคร่ขอเรียนปรึกษาเกี่ยวกับการปรับวุฒิและสายงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิชาเอก สามารถปรับในตำแหน่งสายงานควบคุมโรคได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้จะใช้วิชาโทปรับตำแหน่งได้หรือไม่

๒. ในวิชาที่ศึกษามา จะบรรจุในตำแหน่งใดได้บ้างในกระทรวงสาธารณสุข

๓. ปัจจุบันข้าพเจ้ารับเงินเดือน ๒,๔๘๕ บาท ถ้ามีตำแหน่งและอัตราในระดับ ๓ อยู่ วิชาที่ศึกษาสามารถปรับวุฒิ และจะเปลี่ยนตำแหน่งในระดับ ๓ ได้หรือไม่

ตอบ

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.นั้น การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งจะไม่ระบุตามชื่อปริญญาของสถานศึกษา แต่ระบุไว้ว่าได้รับประกาศนียบัตรหรือได้รับปริญญาในทางใด และการดูว่าปริญญาที่ได้รับถือเป็นปริญญาในทางใดนั้นก็จะต้องดูจากจำนวนหน่วยกิตของวิชาที่ศึกษา ซึ่งโดยทั่วไปการจะถือว่าเป็นปริญญาตรีในทางใดนั้นจะต้องมีจำนวนวิชาที่ศึกษาตามหลักสูตรในสาขาวิชานั้น ๆ ไม่ต่ำกว่า ๓๐ หน่วยกิต กรณีคุณวุฒิศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ก.พ.ได้รับรองว่าเป็นปริญญาตรีทางจิตวิทยาสังคม จิตวิทยา หรือทางสังคมศาสตร์ ส่วนวิชาโทที่ได้ศึกษาจะถือเป็นปริญญา

ในทางใดหรือไม่ ก็จะต้องดูจากจำนวนวิชาที่ศึกษาในใบแสดงรายละเอียดผลการศึกษา (Transcript) ซึ่งอาจมีการเรียนหรือเลือกเรียนวิชาแตกต่างกันไป โดยถือตามเกณฑ์การพิจารณาดังกล่าวข้างต้น

สำหรับการปรับวุฒิหรือการให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒินั้นมีหลักการที่สำคัญ คือ ต้องเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ.รับรองและกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และการปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒินั้นต้องเป็นการปรับให้ได้รับเงินเดือนในระดับเดิมและไม่มีผลให้เปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง

จากหลักการเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และการปรับให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามวุฒิ ดังกล่าว ขอเรียนว่า

๑. คุณวุฒิการศึกษาที่ท่านได้รับมานั้น ไม่อาจปรับให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิได้ เพราะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มิได้กำหนดให้คุณวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่ควบคุมโรค

๒. สำหรับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข ที่ ก.พ.กำหนดให้ผู้ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีทางจิตวิทยาสังคม จิตวิทยา เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นได้แก่ตำแหน่งนักจิตวิทยาและนักสังคมสงเคราะห์ ส่วนตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดให้ปริญญาตรีทางสังคมศาสตร์เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ฯลฯ

๓. ตามหลักการการให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิข้างต้นนี้ ถ้ามีตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ที่ ก.พ.กำหนดให้คุณวุฒิตามที่ท่านได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ว่างอยู่ และท่านได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ แล้ว จึงอาจจะเสนอผู้บังคับบัญชาขอให้พิจารณาแต่งตั้ง

ท่านให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น และหากผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นสมควรก็อาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ แต่อย่างไรก็ดี โดยที่ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ จึงไม่อาจปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ แต่ท่านอาจสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดให้คุณวุฒิที่ท่านได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ส่วนราชการต่าง ๆ ประกาศรับสมัครได้

๖ การบรรจุผู้ได้รับวุฒิ ปวท.

ผู้ถาม : คุณกิตติศักดิ์ ประจักษ์ทรัพย์

ด้วยกระผมมีความประสงค์อยากทราบรายการสายงาน หน่วยงานและสำนักงานใดบ้างที่สามารถรับบุคคลซึ่งจบคุณวุฒิดังกล่าวนี้ เพื่อบรรจุเข้ารับราชการหรือเข้าทำงานในตำแหน่งที่ ก.พ.รับรองว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ในอัตราเงินเดือนไม่สูงกว่าระดับ ๒ ชั้น ๒,๒๐๕ บาท ซึ่งผมทราบแต่เพียงว่า ก.พ.มีมติให้เพิ่มคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานแล้ว ซึ่งผมและเพื่อน ๆ อีกหลายคนจบคุณวุฒิดังกล่าวนี้ ในสาขาเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า ต่างก็ไม่รู้รายละเอียดว่าจะสอบบรรจุหรือเข้าทำงานในหน่วยงานใดได้บ้าง เช่น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคหรือหน่วยงานอื่น ๆ เป็นต้น

ตอบ

๑. ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประเภทช่างอุตสาหกรรม สาขาเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า ก.พ.ได้รับรองว่าเป็นประกาศนียบัตรวิชาชีพทางช่างไฟฟ้า และช่างไฟฟ้ากำลัง (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๑๐/ว.๕ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๒๗ เรื่อง รับรองปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ) และสำหรับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก.พ.ได้กำหนดให้คุณวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ รวม ๑๙ สายงาน คือ สายงานส่งเสริมอุตสาหกรรม ควบคุมการอุตสาหกรรม เจ้าพนักงานขนส่ง เจ้าพนักงานสื่อสาร เจ้าพนักงานโลหิตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ นายช่างอากาศยาน นายช่างตรวจสภาพรถ ตรวจโรงงาน คุมเครื่องคอมพิวเตอร์ นายช่างไฟฟ้า นายช่างไฟฟ้าสื่อสาร นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ นายช่างเทคนิค นายช่างเทคนิคอุตสาหกรรม นายช่างเหมืองแร่ เจ้าพนักงานฝึกอาชีพ เจ้าพนักงานแรงงาน และสายงานเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

๒. โดยที่ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ดังกล่าวในข้อ ๑ มีอยู่ในหลายส่วนราชการ ขอได้ติดตามประกาศของสำนักงาน ก.พ. หรือส่วนราชการต่าง ๆ ที่ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งดังกล่าว



ต้นฉบับไม่มีหน้านี้

แนะนำบุคคลน่าสนใจ

**ดร.ประภาส จักกะพาก
ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม**



บุคคลที่น่าสนใจฉบับนี้ กองบรรณาธิการขอแนะนำให้รู้จักกับปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม คนปัจจุบัน คือ ดร.ประภาส จักกะพาก ท่านได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๒๗ ต่อไปนี้คือ ประวัติชีวิต การทำงาน ผลงาน ตลอดจนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน

ประวัติ

เกิดเมื่อปี ๒๔๗๒ ได้รับความศึกษาชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนวัดสระเกษ ชั้นมัธยมศึกษาที่โรงเรียนอำนวยการศิลป์ และต่อจากนั้นก็เดินทางไปศึกษาชั้นอุดมศึกษาจนจบปริญญาเอกด้านเศรษฐกิจการคลัง ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา

รับราชการครั้งแรกที่กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง ต่อมาหลังจากกลับจากการศึกษา ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้เข้ารับราชการที่กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง เพื่อใช้ทุนการศึกษาของกรมฯ และภายหลังได้โอนมารับราชการที่สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน สำนักนายกรัฐมนตรี และกระทรวงอุตสาหกรรม ตามลำดับ การรับราชการที่กระทรวงอุตสาหกรรมท่านได้ดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ หลายตำแหน่งคือ รองอธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม อธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม อธิบดีกรมทรัพยากรธรณี รองปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จนกระทั่งเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๒๗ ก็ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง

ผลงานในอดีตที่ภาคภูมิใจ

๑. การได้รับรางวัลโครงการวิจัยดีเด่น เมื่อคราวได้รับคัดเลือกให้เข้าศึกษาในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

ประจำปีการศึกษา ๒๕๑๔ ได้จัดทำเอกสารวิจัยเรื่อง “อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์กับความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศไทย” และในปี ๒๕๑๗ เอกสารดังกล่าวนี้ ได้รับการคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติให้เป็นโครงการวิจัยดีเด่น สาขาเศรษฐศาสตร์โดยได้รับรางวัลที่ ๒

๒. การจัดตั้งชมรมนิคมไทย เป็นผู้ที่ได้รับเริ่มก่อตั้งชมรมนิคมไทย เมื่อปี ๒๕๑๒ ขณะที่ดำรงตำแหน่งรองอธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยเน้นเรื่องการส่งเสริมสินค้าไทย และเชิญชวนผู้สนใจมาร่วมประชุมกันเป็นครั้งแรกเมื่อปลายปี ๒๕๑๒ จนถึงปี ๒๕๑๗ ได้จัดตั้งเป็นสมาคมนิคมไทย จนถึงปัจจุบัน มีสมาชิกประมาณ ๒,๓๐๐ คน

๓. การสำรวจพบน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติในประเทศไทย ขณะดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมทรัพยากรธรณี ระหว่างปี ๒๕๒๒-๒๕๒๕ มีส่วนโดยตรงในการช่วยเร่งรัดให้ประเทศไทยสามารถผลิตก๊าซธรรมชาติและน้ำมันดิบจากแหล่งสำรวจทั้งในอ่าวไทยและบนบกขึ้นมาใช้ในประเทศ ตามความมุ่งหมายของรัฐบาล

แนวนโยบายในการทำงานเมื่อรับตำแหน่งปลัดกระทรวง

เมื่อได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ตั้งปณิธานที่จะทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถให้ดีที่สุด ด้านนโยบายการทำงานของกระทรวงนั้น จะดำเนินนโยบายความแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ เป็นหลัก ในการดำเนินการ ซึ่งมีโครงการสำคัญ ๆ หลายโครงการ เช่น โครงการสำรวจและพัฒนาพลังงานทดแทน โครงการในโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลด้านตะวันออก เป็นต้น

หลักในการทำงาน

ตระหนักดีว่า การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจะต้องมีองค์ประกอบหลายประการ และผู้บริหารคือองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งด้วย ดังนั้น จึงมีหลักในการทำงานว่า จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความมานะในการทำงาน แม้จะมีอุปสรรคก็ต้องต่อสู้หาทางไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้แล้ว จะต้องมีความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ

