

วารสาร ข้าราชการ

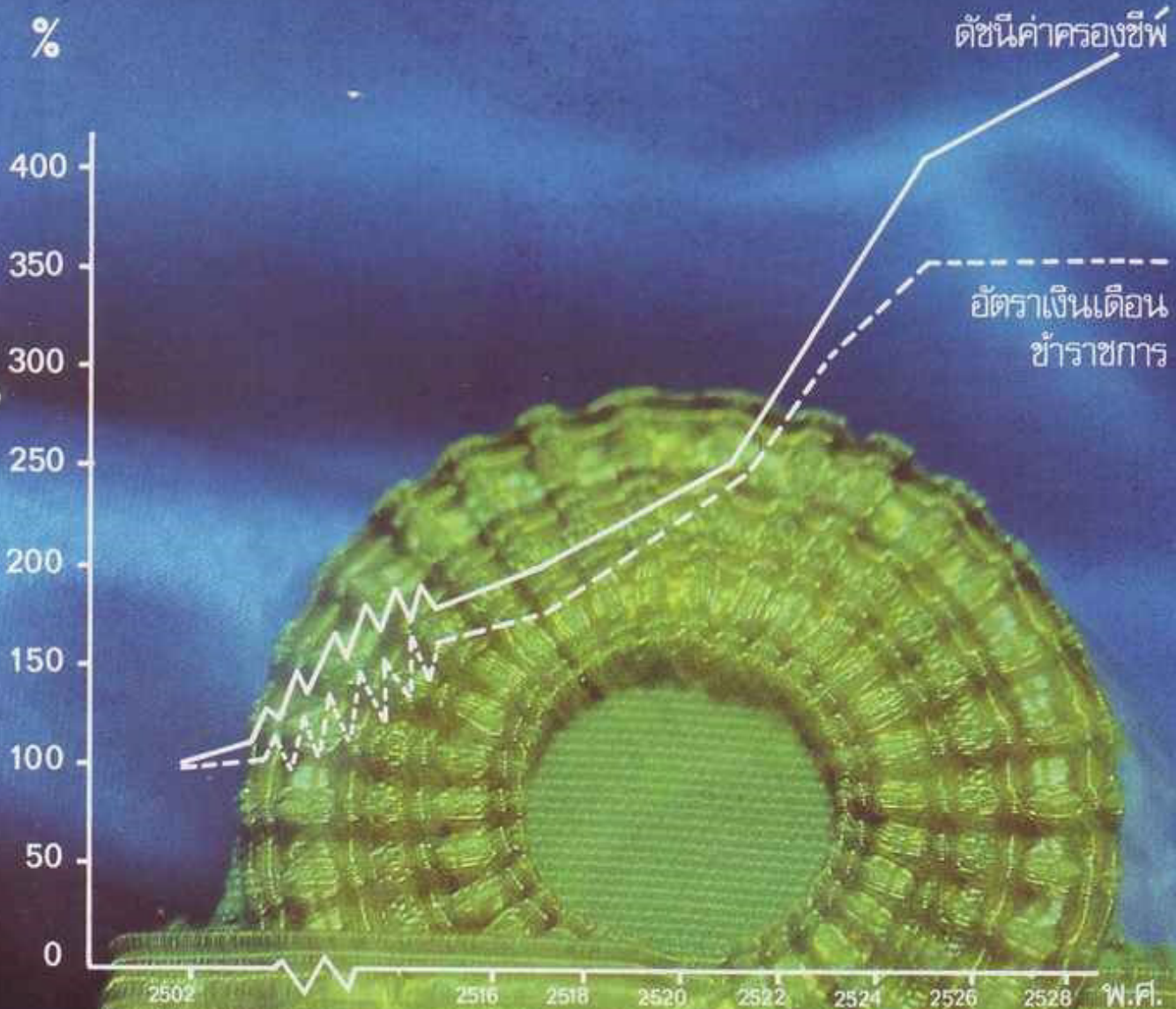


ยุคใหม่
ปีที่ 30

• เพื่อข้าราชการทุกคน มีนาคม ๒๕๒๘

ISSN 0125-0906

เงินเดือนและค่าตอบแทน



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๓ มีนาคม ๒๕๒๘

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก กท. ๑๐๓๐๐ โดยส่งจ่ายธนาคา/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักงานทำเนียบ นายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ผู้จัดการสวัสดิการ นายนิวัฒน์ จีระวารการ
ฝ่ายจัดการ นายเกรียงไกร กลิ่นอุบล

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายโสรัจ สุจริตกุล
นายสำราญ ถาวรบุคคัม
นายวิลาศ สิงหวิสัย
นายอุดม บุญประกอบ

บรรณาธิการ

นางทิพาวดี เมฆสวรรค์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ
นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์

กองบรรณาธิการ

นางสาวอัญชณา เวสราวัชร
นางสาววิณา สีวากรณ์
นางสาวอุทัย เนียมกุล
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
นายวรพัฒน์ ทิวถนอม
นายสาโรช ศิริโสภณภรณ์
นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์

ประชาสัมพันธ์

นายธงชัย วาณิชกะ
นายนิเวศน์ สิทธิชัย

ออกแบบปก

นายมนตรี จตุรภัทร

ศิลปกรรม

นายณรงค์ นุกูลการ

ปกพิมพ์ที่

พันธ์ พับบลิชชิง

สถานที่พิมพ์

บริษัท ประชาชน จำกัด

(แผนกการพิมพ์)

๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม

บางรัก ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒

๒๓๕-๐๓๔๔

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนือกุล

พ.ศ. ๒๕๒๘



สวัสดิ์ค่ะ

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน วารสารข้าราชการได้พยายามอยู่ตลอดเวลาที่จะเป็นสื่อกลางนำสิ่งที่มีคุณค่าและสาระประโยชน์มาเสนอต่อท่านผู้อ่านในทุกฉบับ และในฉบับนี้ก็เช่นกัน วารสารได้นำเรื่องที่ทุกท่านไม่อาจปฏิเสธความสำคัญและมองข้ามไปได้ นั่นคือ เรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการ

เรื่องการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการกำลังเป็นที่สนใจของเพื่อนข้าราชการทุกคน แม้ว่าจะมีข่าวออกมาค่อนข้างแน่นว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ คงจะยังไม่เกิดขึ้นในระยะนี้เพราะสถานการณ์ทางการเงินของประเทศยังไม่เอื้ออำนวย แต่เพื่อให้เป็นที่เข้าใจกันเกี่ยวกับสภาพที่แท้จริงของเงินเดือนข้าราชการ วารสารข้าราชการจึงได้นำรายละเอียดในเรื่องนี้มาเสนอท่านผู้อ่านให้ได้รับทราบข้อเท็จจริงกันบ้างตามสมควร

ในการบริหารราชการแผ่นดินนั้น "เงินเดือนของข้าราชการ" เห็นจะเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด เพราะการบริหารงานของราชการนั้นเป็นการดำเนินงานโดยบุคคลที่เป็นข้าราชการ และ "เงินเดือน" คือปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของบุคคลเหล่านั้น ถ้าปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตไม่เหมาะสม ผลการบริหารราชการย่อมจะไม่เหมาะสมตามไปด้วย

ด้วยเหตุนี้ จึงเกิดทางปฏิบัติอันเป็นหลักสากลว่า เงินเดือนที่ทางราชการกำหนดให้แก่ข้าราชการจะต้อง

- ๑) เหมาะสมพอที่บุคคลจะยึดเอางานราชการเป็นอาชีพประจำตลอดชีวิตการทำงานได้โดยไม่ต้องเป็นกังวลที่จะต้องหารายได้อื่นมาเลี้ยงตนเองและครอบครัว
- ๒) พอควรแก่การดำรงชีวิตตามฐานานุกรมโดยไม่ฟุ่มเฟือยจนเกินจำเป็น
- ๓) สามารถดึงดูดคนดีมีฝีมือเข้ามารับราชการ และสามารถรักษาคณะที่เหล่านั้นไว้ในราชการได้อย่างต่อเนื่อง และ
- ๔) ปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับการสรรหาคนในตลาดแรงงาน

การกำหนดเงินเดือนของข้าราชการไทย ก็ได้ยึดหลักการดังกล่าวนี้ไว้เสมอมา โดยในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ นี้ก็กำหนดให้มีการปรับปรุงเงินเดือนของข้าราชการในช่วงแผนนี้ด้วย และได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘ (๖) ว่าให้มีการรายงานต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการเมื่อค่าครองชีพได้เปลี่ยนแปลงไป

เมื่อเป็นเช่นนี้ ปัญหาในขณะนี้จึงมีอยู่ว่า อะไรจะเกิดขึ้น ถ้าไม่ปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการเมื่อมีเหตุการณ์ที่ปั้งซ์แล้วว่า เงินเดือนข้าราชการไม่เพียงพอต่อการครองชีพ คำตอบที่แน่นอนก็คือ จะมีการ

เสียขวัญและกำลังใจในหมู่ข้าราชการทั้งปวง และราชการก็คงจะไม่อาจเห็นอรรถวิ้งคนดีมีความสามารถ
ไว้ในราชการได้ เมื่อข้าราชการรู้สึกท้อแท้และเสียขวัญก็ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่บ้าง
ไม่มากนักน้อย ผู้ที่มีรายได้ไม่เพียงพอคงจะต้องแสวงหาช่องทางต่าง ๆ อันจะได้มาซึ่งเงินตรา และ
สิ่งของเพื่อสนองตอบความไม่เพียงพอเหล่านั้น เช่น โดยการกู้หนี้ยืมสิน การเบียดบังเวลาราชการไปทำงานอื่น
ที่มีรายได้พิเศษทำ การคอร์ปชั่นในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วผลกระทบที่จะตามมาจากการเกิด
ปรากฏการณ์ในทางลบเหล่านั้นก็คงจะทำให้การบริหารราชการเกิดความเสียหาย ซึ่งอาจจะนำไปสู่ปัญหา
ทางการเมืองและสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ต่อไปได้ในที่สุด

เราจึงคิดว่า การแก้ปัญหาเรื่องการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการนั้นจะพิจารณาแต่เพียงความ
ไม่สามารถในการหาเงินมาจ่ายเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ถ้าราชการไม่มีเงิน ราชการก็ควรจะต้องเลิกทำ
กิจกรรมบางอย่างลงบ้าง วิธีการที่จะแก้ปัญหานี้อย่างตรงไปตรงมาและถูกจุดมีหลายประการ เช่น การเลิกงาน
ของข้าราชการบางอย่างที่ฟุ่มเฟือยหรือจำเป็นน้อยลงเสียบ้าง การชะลอการทำโครงการบางอย่าง การตัดทอน
ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ลงมาให้มากที่สุด การงดบรรจุคนใหม่ การดูคนที่ไม่คุ้มค่าให้ออกไปจากราชการ
การเลือกให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มข้าราชการที่เดือดร้อนมากจริง ๆ บางกลุ่มก่อน เป็นต้น

กลยุทธ์การแก้ปัญหาดังกล่าวคงจะมีอีกหลายวิธี ซึ่งผู้รับผิดชอบจะต้องคิดหาต่อไป แต่ประเด็นที่ต้องการ
ชี้ก็คือ ผู้ที่เป็นนายจ้างของข้าราชการจะต้องคิดหาทางและแสดงออกถึงความพยายามและความตั้งใจที่
จะแก้ปัญหาเงินเดือนไม่พอใช้อย่างจริงจังและจริงจัง มิใช่อ้างเหตุผลแต่เพียงว่าเงินไม่มีแล้วเลิกกันไป
เพราะในขณะนี้งานของข้าราชการส่วนใหญ่ต้องเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีคนทำงานจำกัดตามนโยบายชะลอ
การเพิ่มจำนวนข้าราชการ

เมื่องานก็หนักแต่เงินไม่พอใช้ ข้าราชการจะอดทนและทนออกไปได้นานสักเท่าไร

อย่าลืมน่าปัญหาใด ๆ นั้น ถ้าไม่แก้ ก็ใช่ว่าปัญหานั้น ๆ จะหมดสิ้นไปเองได้ เพราะใน
ข้อเท็จจริงนั้นนอกจากปัญหาเดิมจะไม่หายไปแล้ว ปัญหาใหม่ ๆ ก็อาจจะเกิดขึ้นตามมาอีกจนอาจ
สายเกินกาล

ทิพย์



ปก :

เงินเดือนข้าราชการ : ปัญหาที่รอกการตัดสินใจ

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	๒
บทความวิชาการ	
● เงินเดือนข้าราชการ	๑๑
- กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.	
● ค่าตอบแทนกำลังคนของรัฐ: ความเหมือนที่แตกต่าง	๒๕
- กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.	
● นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับรายได้ของข้าราชการและลูกจ้าง	๓๓
- กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.	
เก็บไว้ใช้อ้างอิง : สิทธิการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	๔๑
คอลัมน์ประจำ	
● ข้าราชการ	๗
● เกียรติบริหาร : รู้เท่าไม่ถึงการณ์ - จุมพฏ อชาวนิจกุล	๕๑
● วินัยข้าราชการ : อุทาหรณ์ก่อนทำผิด - เอกศักดิ์ ตรีภรณาสวัสดิ์	๕๕
● มุมสรรหาข้าราชการ : อีกมุมมองหนึ่งของการสรรหา - ยุพยง เนียวกุล	๖๑
● หน้าต่างบุคลากร : การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๖๕
● แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง	๗๑
● คลื่นลูกใหม่	๗๕
● กฎหมายและระเบียบใหม่	๗๙
● หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน : ความสุข - ไสรัจ สุจริตกุล	๘๕
● ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๘๙
● แนะนำบุคคลน่าสนใจ : บัณฑิต บุญยะปานะ อธิบดีกรมบัญชีกลาง	๙๖



หอพระไตรปิฎก วัดระฆังโฆสิตาราม
อนุสรณ์ ๒๐๐ ปี ศรีรัตนโกสินทร์

๑ เวียงเวียงไทรรัตนพันธ์
วันรสพระธรรมแสงดัง
รุ่งเกียรติระตะแรง
ชลยั้งแสงแก้วแก้ว
๒ โขสักระเบียงมวาทพันธ์
ธรรมกลั่นคำชาสถาน
หอไตรระฆังฆาน
ไซพระกับไคมแก้ว

พันแสง
คำเจ้า
เสียดยอศ
แก่นหล้าหล้าสรวรค์
ไพหาร
พระแก้ว
ภยคำ
กำฟ้าเพือนจันทร์ ๑๑๐

จาก "นิราศรัตนบุรี" นามบทวิจิตร (ฉิม)

นับตั้งแต่วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๔๓๕ ที่เซลล์ได้เข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารภายใต้พระบารมีแห่ง
ราชจักรีวงศ์ กว่า ๙๐ ปีในประเทศไทย เซลล์ได้บำเพ็ญตนเป็นพลเมืองดีของสังคมตลอดมา ครั้นถึงวาระ
แห่งการเฉลิมฉลอง ๒๐๐ ปี กรุงรัตนโกสินทร์ เซลล์จึงได้ร่วมกับสถาบันทางศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม
สมทบทุนโดยเสด็จฯ ในการบูรณะซ่อมแซมหอพระไตรปิฎก วัดระฆังโฆสิตาราม อันเป็นพระนิเวศสถาน
ดั้งเดิมของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช เพื่อให้เป็นพระปฐมบรมราชานุสรณ์ อันมีคุณค่า
ยิ่งทางประวัติศาสตร์โบราณคดีและศิลปวัฒนธรรมสืบไปชั่วกาลนาน



ข้าราชการ



หัตถ์นักปกครอง
"หัตถ์นักปกครอง" วิชาการศึกษา...
"หัตถ์นักปกครอง" วิชาการศึกษา...
"หัตถ์นักปกครอง" วิชาการศึกษา...

เลือกผู้นำเบอร์สาม
ผู้สมัครรับเลือกตั้ง...
"เลือกผู้นำเบอร์สาม" ผู้สมัครรับเลือกตั้ง...
"เลือกผู้นำเบอร์สาม" ผู้สมัครรับเลือกตั้ง...

ขอสักงาน
ขอเช่าบ้าน...
"ขอสักงาน" ขอเช่าบ้าน...
"ขอสักงาน" ขอเช่าบ้าน...

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของอุโมงค์รวมสาธารณูปโภคใต้ดิน

นายสนั่น วงศ์พิทักษ์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนมหาดไทย ในฐานะประธานคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการก่อสร้างอุโมงค์รวมสาธารณูปโภคใต้ดินได้เปิดเผยว่า เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘ ที่ประชุมคณะกรรมการฯ ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการด้านเทคนิคชั้นชุดหนึ่งเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ด้านเทคนิคและการลงทุนที่จะนำระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น ท่อก๊าซ ท่อร้อยสายไฟฟ้า ท่อประปา และท่อร้อยสายโทรศัพท์ และท่อระบายน้ำ มารวมอยู่ในที่แห่งเดียวกันในอุโมงค์ใต้ดิน

คณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ว่าการไฟฟ้านครหลวง เป็นประธานคณะกรรมการ ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การไฟฟ้านครหลวง การประปานครหลวง องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย กรุงเทพมหานคร ร่วมเป็นคณะกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการฝ่ายสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม สำนักนโยบายและแผนมหาดไทยเป็น คณะทำงานและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนมหาดไทยกล่าวว่า คณะทำงานที่ได้แต่งตั้งขึ้นนี้จะทำการศึกษาความเป็นไปได้ทางเทคนิค ความเหมาะสม ประโยชน์ใช้สอย และทำการประมาณค่าใช้จ่ายเบื้องต้นในการก่อสร้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และคณะกรรมการประสานงานด้านสาธารณูปโภคพิจารณาต่อไป

การสนับสนุนอัตราตำแหน่งและเงินเดือนข้าราชการแก่ส่วนราชการที่รับผิดชอบโครงการพัฒนาชนบทภาคจน

คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติเสนอปัญหาการบรรจุแต่งตั้งบุคคลในส่วนที่เกินร้อยละ 2 ต่อปี ให้ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีทราบ และที่ประชุมมีมติให้แก้ปัญหาดังกล่าวโดยให้ถือเป็นการอนุมัติในกรณีพิเศษ

ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีทราบปัญหาเกี่ยวกับการที่ส่วนราชการที่ได้รับอนุมัติอัตราตำแหน่งและเงินเดือนจากคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติไปแล้ว ไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งบุคคลได้ เนื่องจากขัดกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๓ และมติคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๖ เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่เกินร้อยละ ๒ ต่อปี เป็นผลให้ส่วนราชการนั้น ๆ ไม่สามารถปฏิบัติงานโครงการได้ตามแผนและเป้าหมายที่กำหนด

คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้แก้ปัญหาดังกล่าวโดยมีมติว่าเมื่อคณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติมีมติอนุมัติอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้แก่กระทรวงใด (รวมทั้งลูกจ้าง) แล้ว ถ้าเป็นอัตราตำแหน่งที่เกินร้อยละ ๒ หรือเป็นอัตราลูกจ้างชั่วคราว ให้ถือว่าเป็นกรณีที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้เป็นพิเศษ โดยไม่ต้องนำเสนอก่อนคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพิจารณาอีก ทั้งนี้ ไม่ว่าเป็นอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของหน่วยราชการใด

ผลของการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์สินค้าราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์แถลงผลการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สินค้าราชทัณฑ์ และอัตราการจัดสรรผลกำไรให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด

นายสนธิ รุจิณรงค์ ได้ให้สัมภาษณ์ถึงผลการจัดนิทรรศการผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ในระหว่างวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ถึง ๓ มีนาคม คณนี้ว่า สามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์ได้เป็นมูลค่าทั้งสิ้น ๑๐๗,๙๐๙,๔๘๒ บาท และขณะนี้กำลังให้เจ้าหน้าที่แต่ละเรือนจำสรุปว่ามีรายรับ รายจ่าย เท่าไร เพื่อที่จะได้ยอดกำไรสุทธิ สำหรับจัดสรรให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยจะแบ่งให้ผู้ต้องขังร้อยละ ๕๐ อีกร้อยละ ๑๕ ให้กับเจ้าหน้าที่ และอีกร้อยละ ๓๕ ให้เป็นทุนดำเนินการต่อไป ทั้งนี้จะพยายามดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน ๑ เดือน

กระทรวงศึกษาธิการบรรจุวิชาการสาธารณสุขเป็นวิชาบังคับพื้นฐานอาชีพ

นายชวน หลีกภัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้เปิดเผยว่า ทางกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้เพิ่มสาขาวิชาการสาธารณสุขเป็นวิชาบังคับพื้นฐานอาชีพในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช ๒๕๒๔ โดยตนเองได้ลงนามในประกาศดังกล่าว เมื่อปลายเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ ซึ่งจะส่งผลใช้บังคับตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๒๔ นี้

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกล่าวว่า การเพิ่มเติมหลักสูตรสาธารณสุขขึ้นมาก็เพื่อให้นักเรียนที่ศึกษาเล่าเรียนอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสามารถนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปช่วยเหลือดูแลสุขภาพของประชาชนได้ในระดับงานสาธารณสุขมูลฐาน สามารถนำความรู้และทักษะไปเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ และให้มีความรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณสุขของชุมชนยิ่งขึ้น หลักสูตรสาธารณสุขนี้มีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการเจริญเติบโตและวัฒนาการแต่ละวัยของมนุษย์ ตลอดจนสิ่งจำเป็นที่มนุษย์แต่ละวัยควรจะได้รับในอันที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ สามารถสังเกตอาการผิดปกติของ


ร่างกาย การดูแลโรคที่พบบ่อย ๆ อย่างง่าย ๆ การฟื้นฟูสมรรถภาพ การป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพตลอดจนการแก้ไขภาวะแวดล้อมที่เป็นปัญหาสาธารณสุขชุมชน เพราะฉะนั้นการเรียนการสอนจึงมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติทั้งในห้องเรียน ห้องพยาบาล โรงเรียน และการดูงานนอกสถานที่ด้วย

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวต่อไปว่า ขณะนี้ทางกรมวิชาการได้จัดทำคู่มือหลักสูตรสำหรับสาธารณสุขเสร็จแล้ว กำลังดำเนินการจัดทำหนังสือเรียนอยู่ ซึ่งคาดว่าจะเสร็จเรียบร้อยในปลายเดือนมีนาคม ค.ศ. นี้ และจะเข้าร่วมมือระหว่างกรมวิชาการ กรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข จัดประชุมศูนย์บริการ โรงเรียน และอาจารย์ผู้สอน สำหรับโรงเรียนที่มีความพร้อมอยู่แล้วทุกด้านจะเปิดสอนได้ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๒๔

อนุมัติให้ข้าราชการเป็นผู้สอนพิเศษในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้


คณะรัฐมนตรีมีมติให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ ใช้นเวลาราชการไปสอนพิเศษในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ภาคใต้ซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๑๔ ห้ามข้าราชการ ลูกจ้างของทางราชการ พนักงาน และลูกจ้างรัฐวิสาหกิจใช้เวลาไปสอนพิเศษในโรงเรียนราษฎร์

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบกับข้อเสนอของกระทรวงศึกษาธิการ ในการอนุมัติให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจใช้นเวลาราชการไปสอนพิเศษในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนข้าราชการครูสอนวิชาสามัญและวิชาชีพ เนื่องด้วยปัจจุบันโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตการศึกษา ๒, ๓ และ ๔ ได้รับความนิยมนจากผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้าเรียนวิชาสามัญและวิชาชีพมากขึ้น จนทางราชการไม่สามารถจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูให้แก่โรงเรียนได้อย่างเพียงพอ สำหรับโรงเรียนที่มีความประสงค์ที่จะได้ข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจไปทำการสอน ให้ทำการขออนุญาตต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจในสังกัด และให้หัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจพิจารณาอนุญาตได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่เกิน ๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องไม่เกิดความเสียหายแก่งานในหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจผู้นั้น 

มงคลชีวิต "มงคล ๘"

๑. ทำตัวแข่งกับสังคม
๒. ทำงานเห็นแก่หน้า
๓. ทำตัวเห็นแก่ได้
๔. กลัวจนกินไป
๕. กลัวจนกินงาม
๖. ขาดความพอดี
๗. หวังความสนุก
๘. ขาดความยั้งคิด
๙. ทำใจให้สงบ

 ทางแห่งความล่มจมกำลังตามมา
จะพบกับปัญหาตลอดกาล
อย่าหวังน้ำใจจากเพื่อนฝูง
ทำอะไรไม่ได้งาน
จะพบกับความเดือดร้อน
จะเป็นหนี้ขาดตลอดกาล
จะพบกับความทุกข์มหาศาล
ชีวิตจะหมดความหมาย
จะพบความสุขที่เยือกเย็นมหาศาล

บทความวิชาการ

เงินเดือน ข้าราชการ



กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

เงินเดือนข้าราชการถือได้ว่าเป็นค่าตอบแทนที่รัฐบาลจ่ายให้กับข้าราชการเป็นรายเดือนในฐานะที่ข้าราชการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในกิจการต่าง ๆ ของรัฐให้บรรลุผลสำเร็จ การเป็นข้าราชการนี้จึงถือว่าเป็นอาชีพหนึ่งในสังคมเหมือนผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ โดยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลและมีรายได้เป็นเงินเดือนจากเงินงบประมาณของรัฐ ซึ่งปัจจุบันเรื่องเงินเดือนข้าราชการนี้นับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ได้รับการกล่าวถึงกันว่าไม่เพียงพอกับค่าครองชีพบ้าง ไม่สอดคล้องกับการตอบแทนตามงานบ้าง เป็นต้น รวมทั้งได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาระบบนี้มาโดยตลอด

บทความเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะชี้ถึงวิวัฒนาการของการกำหนดเงินเดือนของข้าราชการจากอดีตถึงปัจจุบัน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละระยะ และความพยายามแก้ไขปัญหานั้นที่ได้ดำเนินการมาจนกระทั่งถึงในปัจจุบันที่ ก.พ. เสนอปรับปรุงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวให้แก่ข้าราชการทุกคนรูปแบบต่าง ๆ เช่น เพิ่มให้คนละ ๒๘๕ บาทต่อเดือน เป็นต้น ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วมอบให้กระทรวงการคลังรับไปพิจารณาอยู่

ความเป็นมา

เงินเดือนของข้าราชการที่เราได้รับอยู่ในปัจจุบัน นั้น มีวิวัฒนาการมาจากระบบการรับราชการของไทย ตั้งแต่สมัยโบราณ คือตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา สมัยกรุงรัตนโกสินทร์จนถึงสมัยปัจจุบัน โดยปรัชญาและ

หลักการรับเงินเดือนของข้าราชการ รวมทั้งการจัดระบบการให้เงินเดือนข้าราชการในแต่ละสมัยมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ซึ่งอาจแยกให้เห็นความเป็นมาได้เป็น ๓ ระยะคือ สมัยก่อนรัชการที่ ๕ สมัยการปฏิรูปการบริหารราชการในรัชกาลที่ ๕ และสมัยพระราช

บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรกในรัชกาลที่ ๗ จนถึงปัจจุบัน

ยุคแรก

การเป็นข้าราชการในสมัยแรกถือหลักว่าเป็นหน้าที่ของชายไทยทุกคนที่จะต้องรับใช้ราชการช่วยปฏิบัติงานในราชการของแผ่นดิน โดยกำหนดเวลามาเข้าเวรปฏิบัติหน้าที่ปีละ ๖ เดือนบ้าง หรือ ๔ เดือนบ้าง ทั้งนี้โดยการขึ้นทะเบียนชายไทยไว้เป็นไพร่หลวงและไพร่สม ปฏิบัติงานขึ้นกับเจ้าขุนมูลนายที่ตนสังกัดอยู่ ดังนั้นปรัชญาการเป็นข้าราชการในสมัยนี้มันจึงถือเป็นหน้าที่ของชายไทยทุกคนที่จะต้องช่วยรับใช้ราชการ โดยไม่มีเงินเดือนตอบแทนให้ แต่มีข้าราชการบางกลุ่มที่ได้รับเงินจากราชการ ซึ่งได้แก่ค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งราษฎรเป็นผู้จ่ายในการมาติดต่อราชการ เงินเหล่านี้ได้แก่

๑. เงินค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติงาน เป็นเงินที่ราษฎรจ่ายให้แก่ทางราชการเพื่อรับบริการหรือรับสิทธิต่าง ๆ เงินค่าธรรมเนียมส่วนนี้ให้ตกเป็นสิทธิแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานนั้น แต่ในบางกรณีมีการกำหนดให้ส่งค่าธรรมเนียมเข้าหลวงส่วนหนึ่ง และส่วนที่เหลือตกเป็นสิทธิแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

๒. เงินค่าประทับตรา เป็นเงินที่จ่ายเป็นค่าขึ้นสูตราตราสิน หรือค่าประทับตราสิ่งของใดที่ทางราชการจะได้รับจากราษฎร เงินเหล่านี้ก็ให้ตกเป็นสิทธิแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานนั้น

๓. ค่าส่วนลดจากการปฏิบัติงานตามกฎหมายเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับค่านายหน้าในปัจจุบัน คือ เมื่อข้าราชการหารายได้เข้าหลวงในเรื่องที่กำหนดไว้เท่าใด ก็จะได้รับค่าตอบแทนเป็นสัดส่วนตามที่กำหนดไว้ในเรื่องนั้น ๆ

ยุคที่สอง

การจ่ายเงินเดือนเริ่มเป็นระบบขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์

ทรงพิจารณาเห็นว่าผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ข้าราชการได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการในรูปแบบที่เป็นมาแต่เดิมนั้น ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ทำให้เกิดประเพณีการหากินโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการกันขึ้นทั่วไป ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียหายต่อการบริหารราชการแผ่นดินตามมา จึงได้โปรดเกล้าฯ ให้นำระบบการจ่ายเงินเดือนมาใช้กับข้าราชการพลเรือนเป็นครั้งแรกใน พ.ศ. ๒๔๑๖ โดยเมื่อแรกให้มีการจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในหอรัษฎากร (กระทรวงการคลัง) ก่อน ต่อมาก็ขยายไปยังกระทรวงอื่น ๆ สำหรับข้าราชการประจำหัวเมืองในชั้นแรกได้จ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในกองข้าหลวงเทศาภิบาลแล้วค่อย ๆ ขยายไปถึงเจ้าเมือง กรมเมือง และอำเภอ แต่อย่างไรก็ตาม การจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการยังไม่เป็นระบบเดียวกัน ข้าราชการแต่ละกระทรวงได้รับเงินเดือนไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับเจ้ากระทรวงจะพิจารณากำหนดให้ตามความเหมาะสม ซึ่งในระยะนี้โดยหลักการแล้วการจ่ายเงินเดือนยังไม่เป็นไปตามหลักการกำหนดค่าตอบแทนตามค่าของงาน และยังไม่เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน

ยุคที่สาม

อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนเริ่มเป็นระบบเดียวกันภายหลังได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๔๗๒ ซึ่งได้กำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน เป็น ๑๒ ชั้น ตามตำแหน่งและยศของข้าราชการ แบ่งเป็นชั้นสัญญาบัตร ๙ ชั้น ชั้นราชบุรุษ ๓ ชั้น จำนวนชั้นเงินเดือนทั้งสิ้น ๖๔ ชั้น อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุด ๕๐ บาท ขั้นสูงสุด ๓,๐๐๐ บาท ความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดต่อขั้นสูงสุด ๖๐ เท่า แต่อย่างไรก็ดี ข้าราชการพลเรือนถึงแม้ว่าจะอยู่ชั้นยศเดียวกัน ก็อาจได้รับเงินเดือนไม่เท่ากันก็ได้ เพราะการรับเงินเดือนนั้นได้กำหนดไว้ว่า ให้เป็น



ไปตามที่ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตไว้ และตามระเบียบของกรมและกระทรวงที่รับราชการ ซึ่งยังไม่ถือว่าเป็นไปตามหลักการทั้งหมด ต่อจากนั้นได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนมาเป็นระยะ ๆ สรุปได้ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๖ ระเบียบนี้ได้กำหนดเงินเดือนเป็นไปตามหลักการกำหนดค่าของงานคือ ได้นำเอาระบบการจำแนกตำแหน่งมาใช้ในการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือน โดยถือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นหลัก ยกเลิกขั้นยศของข้าราชการพลเรือนที่มีอยู่เดิม และกำหนดตำแหน่งหลักไว้ ๖ ตำแหน่งคือ ปลัดกระทรวง อธิบดี หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนกประจำแผนก และเสมียนพนักงาน พร้อมกันนี้ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างบัญชีเงินเดือนใหม่ โดยแบ่งบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนออกเป็น ๒ บัญชี คือ บัญชีหมายเลข ๒ ก. สำหรับข้าราชการตำแหน่งเสมียนพนักงาน และบัญชีหมายเลข ๒ ข. สำหรับข้าราชการตั้งแต่ตำแหน่งประจำแผนกขึ้นไป อัตราเงินเดือนตามบัญชีดังกล่าวนี้จะมีเงินเดือนชั้น

ต่ำสุด ๒๐ บาท ชั้นสูงสุด ๑,๐๐๐ บาท จำนวนชั้นเงินเดือนทั้งสิ้น ๔๖ ชั้น ความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนชั้นต่ำสุดกับชั้นสูงสุดเป็น ๕๐ เท่า จะสังเกตเห็นได้ว่า อัตราเงินเดือนชั้นต่ำสุดซึ่งกำหนดไว้ ๒๐ บาท ได้ลดลงจากเดิมเป็นจำนวน ๓๐ บาท คิดเป็นประมาณร้อยละ ๑๕๐ และอัตราเงินเดือนชั้นสูงสุดซึ่งกำหนดไว้ ๑,๐๐๐ บาท ได้ลดลงจากเดิมเป็นจำนวน ๒,๐๐๐ บาท คิดเป็นประมาณร้อยละ ๒๐๐

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนจากระบบจำแนกตำแหน่งกลับมาเป็นระบบขั้นยศอีกครั้งหนึ่ง ได้กำหนดชั้นของข้าราชการพลเรือนสามัญเป็น ๕ ชั้น คือ จัตวา ตริ โท เอก และพิเศษ และโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน ได้นำบัญชีเงินเดือนท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๖ ทั้ง ๒ บัญชี มากำหนดใหม่ให้สอดคล้องกับระบบการบริหารงานบุคคลแบบขั้นยศของข้าราชการ ได้แบ่งอัตราเงินเดือนในแต่ละชั้นออกเป็นหลายอันดับ แต่ละอันดับมีจำนวนชั้นเงินเดือนไม่เท่ากัน บัญชีอัตราเงินเดือนตามพระราชบัญญัตินี้ได้เพิ่มจำนวนชั้นเงินเดือนขึ้นจากเดิม ๔ ชั้น เป็น ๕๐ ชั้น แต่อัตราเงินเดือนชั้นต่ำสุดและสูงสุดยังคงเท่าเดิม

๓. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๒ ลักษณะโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติฉบับนี้ ยังคงเหมือนเดิม คือ อัตราเงินเดือนชั้นต่ำสุด ๒๐ บาท ชั้นสูงสุด ๑,๐๐๐ บาท แตกต่างกัน ๕๐ เท่าเช่นเดิม จำนวนชั้นเงินเดือนทั้งหมด ๕๐ ชั้นเหมือนเดิม และได้มีการปรับโครงสร้างเงินเดือนในบางชั้นใหม่

๔. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๕ ลักษณะโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนคล้ายกับในปี พ.ศ. ๒๔๙๒ กล่าวคือ คงอัตราเงินเดือนชั้นต่ำสุด ๒๐ บาท และชั้นสูงสุด ๑,๐๐๐ บาท ไว้ดังเดิม และได้มีการลดจำนวน

ขึ้นเงินเดือนลงจากเดิม ๕๐ ขึ้น คงเหลือ ๔๗ ขึ้น แต่อย่างไรก็ดี เนื่องจากอยู่ในระหว่างภาวะสงคราม-โลกครั้งที่ ๒ ค่าครองชีพมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้น เป็นอันมาก สร้างความเดือดร้อนด้านการครองชีพ ให้บังเกิดแก่ประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้มี รายได้จากเงินเดือนและข้าราชการก็ได้รับผลกระทบ ดังกล่าว ในปี ๒๔๘๖ รัฐบาลจึงได้นำเงินเพิ่มพิเศษ มาใช้ในราชการพลเรือน นอกจากข้าราชการจะได้รับ เงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการตามปกติ แล้ว ข้าราชการที่มีรายได้น้อย จะได้รับเงินเพิ่มเพื่อ ช่วยเหลือการครองชีพสมทบเพิ่มขึ้นอีก โดยมีได้มีการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนแต่ประการ ใด แต่ระบบนี้มีผลกระทบทำให้รายได้ของข้าราชการ เพิ่มสูงขึ้น และในช่วงเวลา ๔ ปี นับแต่ปี พ.ศ. ๒๔๘๖ ถึง พ.ศ. ๒๕๐๒ ได้มีการปรับเงินเพิ่มพิเศษเพื่อ

ช่วยเหลือค่าครองชีพเป็นจำนวน ๑๐ ครั้ง มีผลทำให้ รายได้ขั้นต่ำและขั้นสูงเปลี่ยนแปลงไป ดังตาราง แสดงการปรับเงินเพิ่มพิเศษเพื่อช่วยการครองชีพของ ข้าราชการ

๕. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๔๙๑ พระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๖ เสีย แล้วกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนขึ้นมาใหม่ คือปรับอัตราเงินเดือน ขั้นต่ำสุดจาก ๒๐ บาท เป็น ๓๐ บาท เพิ่มขึ้นคิดเป็น ร้อยละ ๕๐ ปรับอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดจาก ๑,๐๐๐ บาท เป็น ๑,๒๐๐ บาท เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๒๐ ความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดกับขั้น

ตารางแสดงการปรับเงินเพิ่มพิเศษเพื่อช่วยการครองชีพของข้าราชการพลเรือน

หน่วย: บาท

วัน เดือน ปี	รายได้ขั้นต่ำสุด				รายได้ขั้นสูงสุด				อัตราความแตกต่าง ระหว่างรายได้ขั้นสูงสุด ต่อรายได้ขั้นต่ำสุด
	อัตรา เงินเดือน ขั้นต่ำสุด	เงินเพิ่ม	รวม	% ที่ เพิ่มขึ้น	อัตรา เงินเดือน ขั้นสูงสุด	เงินเพิ่ม	รวม	% ที่ เพิ่มขึ้น	
๑ สิงหาคม ๒๔๘๖	๒๐	๔	๒๔	๒๐	๑,๐๐๐	—	๑,๐๐๐	—	๔๑.๖๗
๑ มิถุนายน ๒๔๘๗	๒๐	๕	๒๕	๒๕	๑,๐๐๐	—	๑,๐๐๐	—	๔๐.๐๐
๑ กันยายน ๒๔๘๘	๒๐	๒๐	๔๐	๑๐๐	๑,๐๐๐	—	๑,๐๐๐	—	๒๕.๐๐
๑ พฤษภาคม ๒๔๘๘	๒๐	๖๐	๘๐	๓๐๐	๑,๐๐๐	๘๐	๑,๐๘๐	๘	๓๓.๕๐
๑ มกราคม ๒๔๘๙	๒๐	๘๐	๑๐๐	๕๐๐	๑,๐๐๐	๑๖๐	๑,๑๖๐	๑๖	๑๑.๖๐
๑ เมษายน ๒๔๘๙	๒๐	๑๒๐	๑๔๐	๖๐๐	๑,๐๐๐	๕๐๐	๑,๕๐๐	๕๐	๑๐.๐๐
๑ มกราคม ๒๔๙๐	๒๐	๑๕๐	๑๖๐	๘๐๐	๑,๐๐๐	๕๐๐	๑,๕๐๐	๕๐	๙.๓๘
๑ กรกฎาคม ๒๔๙๐	๒๐	๑๙๐	๒๑๐	๙๕๐	๑,๐๐๐	๑,๕๕๐	๒,๕๕๐	๑๕๕	๑๒.๑๙
๑ มกราคม ๒๔๙๑	๓๐	๒๑๐	๒๔๐	๘๐๐	๑,๒๐๐	๑,๕๙๐	๒,๗๙๐	๑๓๓	๑๑.๕๐
๑ มีนาคม ๒๔๙๕	๓๐	๔๒๐	๔๕๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๖,๖๐๐	๘,๑๐๐	๕๖๐	๑๗.๗๘
๓๐ ตุลาคม ๒๕๐๒	๓๐	๔๒๐	๔๕๐	๑,๕๐๐	๑,๕๐๐	๖,๖๐๐	๘,๑๐๐	๕๖๐	๑๗.๗๘

สูงสุด ลดลงจากเดิม ๕๐ เท่าเป็น ๔๐ เท่า จำนวน
 ชั้นเงินเดือนลดลงจากเดิม ๔๗ ชั้น เหลือ ๔๕ ชั้น
 และให้คงเงินเพิ่มพิเศษช่วยเหลือค่าครองชีพไว้เช่น
 เดิม ดังนั้นรายได้ขั้นต่ำสุดเป็น ๒๔๐ บาท และรายได้
 ขั้นสูงสุดเป็น ๒,๗๙๐ บาท ความแตกต่างระหว่าง
 รายได้ขั้นต่ำสุดกับสูงสุด ๑๑.๕ เท่า

๖. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
 พ.ศ. ๒๔๙๕ โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการ
 พลเรือนยังคงยึดตามพระราชบัญญัติระเบียบ
 ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๑ แต่ขยายชั้นสูงขึ้นไป
 อีก ๒ ชั้น เป็นการปรับอัตราเงินเดือนในชั้นพิเศษ
 เพิ่มไปอีก ๑ อันดับ จากเดิม ๒ อันดับ เป็น ๓ อันดับ
 อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดเพิ่มขึ้นเป็น ๑,๔๐๐ บาท ส่วน
 อัตราเงินเดือนในชั้นอื่น ๆ ยังคงเดิม ความแตกต่าง
 ระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำสุดกับขั้นสูงสุดเป็น ๔๖.๖๗
 เท่า จำนวนชั้นเงินเดือนเพิ่มขึ้นจาก ๔๕ ชั้น เป็น
 ๔๗ ชั้น นอกจากนี้ได้ปรับเงินเพิ่มพิเศษเพื่อช่วย
 เหลือค่าครองชีพเพิ่มขึ้น ทำให้รายได้ขั้นต่ำ ๒๔๐
 บาท ได้รับการปรับเพิ่มเป็น ๔๕๐ บาท คิดเป็น

ประมาณร้อยละ ๑๘๗.๕๐ รายได้ขั้นสูง ๒,๗๖๐
 บาท ได้รับการเพิ่มเป็น ๘,๐๐๐ บาท คิดเป็นประมาณ
 ร้อยละ ๒๘๙.๘๖ ความแตกต่างระหว่างรายได้
 ขั้นต่ำสุดกับรายได้ขั้นสูงสุด ๑๗.๗๘ เท่า

๗. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
 (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๐๒ เนื่องจากรัฐบาลเห็นว่า
 การให้ค่าตอบแทนแก่ข้าราชการเป็น ๒ ส่วน คือ
 รายได้จากเงินเดือนส่วนหนึ่ง และรายได้จากเงินเพิ่ม
 พิเศษเพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพอีกส่วนหนึ่ง ก่อให้เกิด
 ความไม่สะดวกต่อการดำเนินงานด้านบัญชี อัตรา
 เงินเดือนที่เป็นอยู่ก็ไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง
 และทำให้รัฐบาลไม่สามารถงดจ่ายเงินเพิ่มพิเศษฯ
 ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่มีลักษณะให้เป็นการชั่วคราวได้
 จึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
 (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๐๒ เพื่อรวมรายได้ทั้ง ๒ ส่วน
 ให้เป็นส่วนเดียวกัน ซึ่งโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน
 มิได้มีอะไรเปลี่ยนแปลงแต่ประการใด ข้าราชการยังคง
 มีรายได้เท่าเดิม



ในปี ๒๕๐๘ คณะรัฐมนตรี ได้จัดตั้งคณะกรรมการปรับปรุงระบบราชการพลเรือนขึ้น โดยความช่วยเหลือจาก องค์การ USOM. คณะกรรมการ ได้พิจารณาศึกษาแล้วมีความเห็นว่า การกำหนดเงินเดือนข้าราชการมิใช่แต่ให้เพียงพอต่อค่าครองชีพเท่านั้น ควรจะต้องให้สามารถเก็บออม เพื่อสร้างฐานะด้วย เพื่อให้การรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง ทำให้ข้าราชการอุทิศเวลาเพื่อปฏิบัติราชการและไม่อาศัยหน้าที่ราชการแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ ตลอดจนช่วยป้องกันราชการมิให้สูญเสียกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ คณะกรรมการฯ ได้เสนอให้รัฐบาลพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพให้มากที่สุดเท่าที่สามารถกระทำได้ และเท่าที่ฐานะทางเงินของรัฐบาลจะอำนวย พร้อมทั้งเสนอให้ข้าราชการเสียภาษีเงินได้เอง คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาข้อเสนอแล้วมีมติให้ชะลอการปรับปรุงเงินเดือนไว้ก่อน แต่เพื่อมิให้ข้าราชการและลูกจ้างโดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อย ได้รับความเดือดร้อนเกี่ยวกับการครองชีพจึงได้กำหนดเงินเพิ่มพิเศษเพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพให้สำหรับผู้ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ ๙๐๐ บาท ลงมาอีกคนละ ๕๐ บาท ดังนั้นรายได้ขั้นต่ำของข้าราชการจึงเป็น ๕๐๐ บาท ความแตกต่างระหว่างรายได้ขั้นต่ำต่ำสุดกับขั้นสูงสุดเป็น ๑๖ เท่า

๘. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๑๐ มีการปรับปรุงโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนให้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดได้รับการปรับเพิ่มขึ้นจาก ๔๕๐ บาท เป็น ๕๔๐ บาท เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๒๐ และอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดได้รับการปรับเพิ่มขึ้นจาก ๘,๐๐๐ บาท เป็น ๘,๖๐๐ บาท เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๗.๕ ความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดและขั้นสูงสุดประมาณ ๑๕.๙๓ เท่า จำนวนขั้นเงินเดือนมี ๕๗ ขั้น เพิ่มขึ้นจากเดิม

๑๐ ขั้น และได้ยกเลิกเงินเพิ่มพิเศษเพื่อช่วยเหลือค่าครองชีพ

๙. ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๕๘ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ได้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๑๐ และปรับปรุงโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนใหม่ ทั้งนี้มีมูลเหตุเนื่องจากการขยายขั้นเงินเดือนเพิ่มขึ้น ๑๐ ขั้น ในปี ๒๕๑๐ นั้นแทนที่จะเป็นการเพิ่มรายได้แก่ข้าราชการกลับเป็นการลดรายได้ของข้าราชการลง คณะปฏิวัติจึงมีมติมอบหมายให้ ก.พ. และกระทรวงการคลังรับไปพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนให้ข้าราชการมีรายได้ใกล้เคียงกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น และลดจำนวนขั้นเงินเดือนลงให้เหมาะสม จึงได้มีการกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการขึ้นมาใหม่ และกำหนดให้มี ๒ บัญชี คือ บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๑ และบัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๒ ในบัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๒ ได้กำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดขึ้นจาก ๕๔๐ บาท เป็น ๖๐๐ บาท เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๑๑.๑๑ อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดให้คงไว้ดังเดิมคือ ๘,๖๐๐ บาท ความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดกับขั้นสูงสุด ประมาณ ๑๕.๓๓ เท่า จำนวนขั้นเงินเดือนลดลงจาก ๕๗ ขั้น เหลือ ๔๕ ขั้น บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๑ เป็นโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนที่สมบูรณ์แบบและบัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๒ เป็นโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนที่นำมาใช้ระยะแรกในปีต่อ ๆ มา คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการเป็นรายปีไปทุก ๆ ปี จนกว่าจะเข้าขั้น อันดับ และขั้น ตามบัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๑ แต่คณะรัฐมนตรีไม่มีโอกาสได้ปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๑ ตามที่ได้กำหนดไว้

๑๐. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้ยกเลิกบัญชีอัตราเงิน-

เดือนข้าราชการพลเรือนท้ายประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๕๔ เนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นว่า การที่รัฐบาลเป็นผู้เสียภาษีเงินได้แทนข้าราชการนั้น เป็นการไม่สมควร เพราะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในหมู่ประชาชน ประชาชนจะมีความรู้สึกว่าข้าราชการเป็นอภิสิทธิ์ชน จึงมีมติให้พิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้เสียภาษีเงินได้เอง ในขณะเดียวกันก็ให้ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนในการครองชีพของข้าราชการด้วย โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัตินี้ ได้กำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดเพิ่มขึ้นจาก ๖๐๐ บาท เป็น ๗๕๐ บาท เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๒๕ อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดเพิ่มขึ้นจาก ๘,๖๐๐ บาท เป็น ๑๐,๘๐๐ บาท เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๒๖.๗๔ ความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดประมาณ ๑๔.๕๓ เท่า จำนวนขั้นเงินเดือนเพิ่มขึ้นอีก ๒ ขั้น จาก ๔๕ ขั้น เป็น ๔๗ ขั้น นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงหลักการสำคัญในครั้งนี้อย่างสำคัญ คือ ให้ข้าราชการทุกคนเสียภาษีเงินได้เอง และได้กำหนดขั้นจูงเป็นอัตราร้อยละของแต่ละขั้นเงินเดือน ซึ่งเดิมกำหนดเป็นจากคงที่ โดยให้อัตราเงินเดือนในระดับต้นมีขั้นจูงในอัตราร้อยละมากกว่าอัตราเงินเดือนในระดับสูง

๑๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้เปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลครั้งสำคัญ คือยกเลิกระบบขั้นยศ และนำระบบจำแนกตำแหน่งเข้ามาใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน แบ่งตำแหน่งต่าง ๆ ในราชการพลเรือนออกเป็น ๑๑ ระดับ บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน แบ่งออกเป็น ๖ บัญชี ได้แก่ ก, ข, ค, ง, จ, และ ฉ ในระยะแรกให้ใช้บัญชีอัตรา ก. เมื่อภาวะค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นก็ให้ปรับใช้บัญชีอัตรา ข, ค, ง, จ, และ ฉ ตามความเหมาะสมโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา สำหรับ

โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนตามบัญชีอัตรา ก. เป็นการนำเอาบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๑๗ มาปรับให้เข้ากับระดับตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนบัญชีอัตรา ก. อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดและสูงสุดจำนวนขั้นเงินเดือน ขั้นจูงต่าง ๆ มิได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

ต่อมาเกิดภาวะวิกฤตการณ์น้ำมัน ทำให้ภาวะค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นมาก ข้าราชการได้รับความเดือดร้อนเรื่องการครองชีพเป็นอย่างยิ่ง คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติให้กำหนดเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวให้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย ผู้ที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับ ๖ อีกเดือนละ ๒๐๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป ทำให้รายได้ขั้นต่ำเพิ่มสูงขึ้นจาก ๗๕๐ บาท เป็น ๙๕๐ บาท เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๒๖.๖๗ ความแตกต่างระหว่างรายได้ขั้นต่ำสุดกับขั้นสูงสุดเป็น ๑๑.๔๗ เท่า

๑๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ ผลจากภาวะวิกฤตการณ์น้ำมัน ทำให้ภาวะค่าครองชีพโดยทั่วไปเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว และทวีความเดือดร้อนแก่ข้าราชการมากยิ่งขึ้น ก.พ. ร่วมกับกระทรวงการคลัง และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมกับความเป็นจริงตามสภาวะค่าครองชีพ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วมีมติให้มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน โดยให้นำบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารที่ได้ใช้บังคับอยู่ก่อนแล้ว มาปรับใช้เป็นบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนใหม่นี้กำหนดไว้ ๓ บัญชี ได้แก่ บัญชีหมายเลข ๑, ๒ และ ๓ ในระยะแรกให้ใช้บัญชีหมายเลข ๑ และหากภาวะค่าครองชีพ



เปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ให้ปรับใช้บัญชีหมายเลข ๒ หรือ ๓ ตามความเหมาะสม ซึ่งบัญชีหมายเลข ๑ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำเพิ่มสูงขึ้นจาก ๗๕๐ บาท เป็น ๙๐๐ บาท เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๒๐ อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดเพิ่มขึ้นจาก ๑๐,๙๐๐ บาท เป็น ๑๒,๖๙๐ บาท เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๑๖.๔๒ จำนวนขั้นเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากเดิม ๖ ขั้น เป็น ๕๓ ขั้น ความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดกับขั้นสูงสุดประมาณ ๑๔.๑ เท่า และคงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวไว้คงเดิม ดังนั้นรายได้ขั้นต่ำสุดของข้าราชการเป็น ๑,๑๐๐ บาท ความแตกต่างระหว่างรายได้ขั้นต่ำสุดกับขั้นสูงสุดประมาณ ๑๑.๕๔ เท่า

ต่อมาในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๒ ได้มีพระราชกฤษฎีกาปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข ๒ และได้มีการปรับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวเพิ่มสูงขึ้นพร้อมกันด้วย โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข ๒ เหมือนกับหมายเลข ๑ ส่วนที่เปลี่ยนแปลงคือ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดเพิ่มขึ้นจาก ๙๐๐ บาท เป็น ๑,๐๘๐ บาท เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๒๐ อัตราเงินเดือน

ขั้นสูงสุดเพิ่มขึ้นจาก ๑๒,๖๙๐ บาท เป็น ๑๕,๒๒๕ บาท เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๑๙.๙๘ ความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดกับขั้นสูงสุดประมาณ ๑๔.๐๘ และเมื่อรวมเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวที่ได้รับปรับใหม่แล้ว รายได้ขั้นต่ำเป็น ๑,๓๕๐ บาท รายได้ขั้นสูงเป็น ๑๕,๒๒๕ บาท ความแตกต่างระหว่างรายได้ขั้นต่ำกับรายได้ขั้นสูงประมาณ ๑๑.๒๘ เท่า

เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ได้เปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นเป็นอย่างมากในช่วงระยะนี้ รัฐบาลจึงได้ประกาศปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข ๓ ซึ่งเป็นบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕ และยังคงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวไว้ดังเดิม โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข ๓ คงเหมือนกับโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๑ และ ๒ แตกต่างกันตรงที่อัตราเงินเดือนได้รับการปรับเพิ่มสูงขึ้น คืออัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดเพิ่มจาก ๑,๐๘๐ บาท เป็น ๑,๒๕๕ บาท เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๑๖.๒๐ อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดเพิ่มจาก ๑๕,๒๒๕ บาท เป็น ๑๗,๗๔๕ บาท เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๑๖.๕๕ ความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดกับขั้นสูงสุดประมาณ ๑๔.๑๔ เท่า และเมื่อรวมเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแล้ว รายได้ขั้นต่ำสุดของข้าราชการเท่ากับ ๑,๕๒๕ บาท ความแตกต่างระหว่างรายได้ขั้นต่ำสุดกับขั้นสูงสุดประมาณ ๑๑.๖๔ เท่า

สภาพปัจจุบัน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๖ เป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกที่ได้มีการกำหนดบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนไว้อย่างแน่ชัดในตัวพระราชบัญญัติ และนับตั้งแต่ปี ๒๔๗๖-๒๕๒๗ เป็นระยะเวลา ๕๒ ปี ได้มีการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่กำหนดไว้ในท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีผลทำให้เงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในชั้น

ต่าง ๆ หรือระดับตำแหน่งต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปรวม ๑๑ ครั้ง และในการปรับปรุงแต่ละครั้งก็ไม่สอดคล้องกับอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ การทิ้งระยะเวลาการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนเป็นระยะเวลานานเกินควร ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในการปรับปรุงเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนมาก ซึ่งจะเป็นภาระแก่งบประมาณของประเทศอย่างยิ่ง และทำให้ข้าราชการพลเรือนต้องรับภาระในการเพิ่มสูงขึ้นของค่าครองชีพเป็นระยะเวลาอันยาวนานด้วย เพื่อมิให้เป็นภาระแก่งบประมาณของประเทศมากเกินไป ในทางปฏิบัติ รัฐบาลจึงดำเนินการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในอัตราส่วนที่น้อยกว่าการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ ในการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในแต่ละครั้ง รัฐบาลได้เน้นการปรับปรุงเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในระดับต่ำมากกว่าระดับสูง และมีผลทำให้สัดส่วนความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดและขั้นสูงสุดที่กำหนดไว้ในบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนลดต่ำลง จากความแตกต่างกันประมาณ ๕๐ เท่า ในปี ๒๔๗๖ ลดเหลือลงประมาณ ๑๔ เท่า ในปี ๒๕๒๗ และอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของข้าราชการพลเรือนที่กำหนดในปี ๒๕๒๗ เมื่อรวมกับเงินเพิ่มค่าครองชีพแล้ว ยิ่งต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพมาก

สำนักงาน ก.พ. ได้ตระหนักถึงความเดือดร้อนในการครองชีพของข้าราชการเป็นอย่างยิ่ง และได้มีการศึกษารวบรวมข้อมูลพร้อมกับข้อเสนอแนะในด้านนี้เสนอให้ ก.พ. พิจารณา ก.พ. ได้พิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๒๗ แล้ว มีมติให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาตามความในมาตรา ๘ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ เพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการพลเรือนตามความเหมาะสมต่อไป

ในการเสนอความเห็นให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา นั้น ก.พ. ได้พิจารณาถึงหลักการในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตถึงปัจจุบัน และมติของ ก.พ. เกี่ยวกับข้อพิจารณาต่าง ๆ โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

หลักการ

ในการกำหนดเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้แก่ผู้ทำงานนั้น ทุกองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ระบบค่าตอบแทนต้องเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นได้ (Fair Comparison) การกำหนดเงินเดือนนี้จะต้องสอดคล้องกับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างในท้องตลาด จะต้องสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ นั่นคือระบบค่าตอบแทนในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชนจะต้องไม่แตกต่างกันมาก ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดึงดูดให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถคงอยู่ในองค์กรได้ตลอดไป และก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒. การเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ (Economic Forces) ค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งจะทำให้อำนาจในการซื้อน้อยลง จึงต้องปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ

๓. ค่าครองชีพตามความจำเป็นพื้นฐาน (Clean Wage) การกำหนดเงินเดือนจะต้องครอบคลุมปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งได้แก่อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัยและอย่างน้อยจะต้องให้เพียงพอแก่ความจำเป็นอย่างประหยัด เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพของชุมชน

๔. ความยากง่ายของงาน (Rate for Job) จะต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ความยากง่าย คุณภาพของงานที่ปฏิบัติ ระบบค่าตอบแทนจึงต้องสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของค่างาน

๕. คุณวุฒิและการฝึกอบรม (Qualification and Training) การกำหนดค่าตอบแทนจะต้องคำนึงถึงคุณวุฒิขั้นต่ำที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ การฝึกอบรมถือเป็นการเพิ่มพูนความรู้ที่ใกล้เคียงกับการศึกษาก็ควรนำมาคิดด้วย

๖. กฎหมายและข้อบังคับของรัฐบาล (Legal requirement) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของรัฐบาลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องนำมาพิจารณาเช่นกัน เพื่อให้องค์กรต่าง ๆ ปฏิบัติให้ถูกต้องตามข้อบังคับของรัฐบาล ซึ่งเป็นผู้ควบคุมให้เกิดความเป็นธรรมแก่สังคม

๗. ความสามารถในการจ่ายขององค์กร (Ability to pay) นอกจากคำนึงถึงปัจจัยข้างต้นแล้วเรื่องสถานการณ์ทางการเงินขององค์กรเป็นสิ่งจะต้องนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อเท็จจริง

๑. นับตั้งแต่ปี ๒๕๐๒-๒๕๒๖ เป็นระยะเวลา ๒๕ ปี ได้มีการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ๗ ครั้ง ซึ่งมีผลทำให้รายได้ขั้นต่ำสุดของข้าราชการพลเรือนเพิ่มขึ้นจากเดิมประมาณร้อยละ ๒๓๙ และรายได้ขั้นสูงสุดเพิ่มขึ้นจากเดิมประมาณร้อยละ ๑๒๒ ในขณะที่ดัชนีราคาผู้บริโภคได้เพิ่มสูงขึ้นจากเดิมร้อยละ ๓๐๐

๒. ข้าราชการพลเรือนและพนักงานรัฐวิสาหกิจต่างก็เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่นกัน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกัน แต่เงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจจะสูงกว่าข้าราชการพลเรือนทุกระดับ

ตำแหน่ง เช่น ในระดับขั้นต่ำสุด รายได้พนักงานรัฐวิสาหกิจจะได้รับเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท แต่ข้าราชการพลเรือนมีรายได้เดือนละ ๑,๕๒๕ บาท น้อยกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจถึงร้อยละ ๓๑ ต่อเดือน โดยเฉลี่ยพนักงานรัฐวิสาหกิจจะมีรายได้มากกว่าข้าราชการพลเรือนทุก ๆ ระดับตำแหน่งประมาณร้อยละ ๔๐-๑๐๐

๓. อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำได้กำหนดครั้งแรกในเดือนเมษายน ๒๕๑๖ ในอัตราวันละ ๑๒ บาท หรือเดือนละ ๓๖๐ บาท ในขณะที่ข้าราชการพลเรือนมีรายได้ขั้นต่ำในเดือนเมษายน ๒๕๑๖ เดือนละ ๕๔๐ บาท อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำได้มีการปรับปรุงในอัตราที่รวดเร็วมาก ในระยะเมษายน ๒๕๑๖-มกราคม ๒๕๒๔ ได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรวม ๑๑ ครั้ง และมีผลทำให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มสูงขึ้นจากเดิมประมาณร้อยละ ๔๘๓ ในช่วงระยะเดียวกันนี้ได้มีการปรับรายได้ขั้นต่ำข้าราชการพลเรือนเพียง ๕ ครั้ง และเพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิมประมาณร้อยละ ๑๘๒

๔. ในปี ๒๕๒๓ เป็นปีที่ได้มีการปรับปรุงรายได้ขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนให้เท่ากับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ในระยะนี้ข้าราชการพลเรือนมีเงินเดือนขั้นต่ำเดือนละ ๑,๐๘๐ บาท รวมกับเงินเพิ่มค่าครองชีพอีกเดือนละ ๒๗๐ บาท รวม ๑,๓๕๐ บาท เช่นกัน ถ้าเพียงต้องการรักษ้อัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้ขั้นต่ำข้าราชการพลเรือนให้เท่ากับอัตราการเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำแล้ว ในปี ๒๕๒๔ รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนก็ควรกำหนดไว้เดือนละ ๒,๑๐๐ บาท เท่ากับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่กำหนดไว้วันละ ๗๐ บาท ทั้งนี้เพียงเพื่อคงอำนาจการซื้อของข้าราชการพลเรือนไว้ในอัตราเท่ากับปี ๒๕๒๓ เท่านั้น

๕. จากผลการเปลี่ยนแปลงค่าเงินบาทในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๗ สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ค่าครองชีพในปี ๒๕๒๘ จะสูงกว่าปี

๒๕๒๗ ประมาณร้อยละ ๘-๑๒ แต่เนื่องจากบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ได้มีการปรับปรุงครั้งสุดท้ายเมื่อปี ๒๕๒๕ ซึ่งก่อนหน้านี้ การปรับปรุงบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ สำนักงาน ก.พ. ได้ประมาณการว่าข้าราชการพลเรือนจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เมื่อคิดย้อนหลังไปถึงปี ๒๕๒๕ จะไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๔

มติ ก.พ.

จากหลักการและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ ก.พ. จึงได้มีมติว่า

๑. ในการปรับปรุงรายได้ข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมนั้น ควรปรับปรุงในรูปของเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวจะเหมาะสมกว่า เพราะทำได้สะดวก รวดเร็ว ส่วนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือนนั้นควรรอผลการศึกษาวិเคราะห์จากคณะที่ปรึกษาที่รัฐบาลได้มอบหมายให้พิจารณาศึกษาเรื่องนี้โดยเฉพาะก่อน

๒. ข้าราชการพลเรือนที่ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามหลักเกณฑ์เดิมอยู่แล้ว ก็คงให้ได้รับในหลักเกณฑ์เดิมนั้นต่อไป

๓. การปรับปรุงรายได้ข้าราชการพลเรือน ควรปรับปรุงตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๘ เป็นต้นไป เพื่อให้พร้อมกับการปรับปรุงอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

๔. การปรับปรุงรายได้ข้าราชการพลเรือน นั้นอาจดำเนินการได้ ๒ วิธี

วิธีที่ ๑ เนื่องจากข้าราชการพลเรือนทุกคนได้รับความเดือดร้อนจากการเพิ่มสูงขึ้นของค่าครองชีพ จึงควรพิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการพลเรือนทุกคน ตามกำลังงบประมาณ

เพื่อแสดงว่ารัฐบาลได้พยายามเอาใจใส่แก่ข้าราชการพลเรือนทุกระดับตำแหน่ง ซึ่งมีรูปแบบที่เสนอให้พิจารณา ๔ รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ ๑ กำหนดให้ข้าราชการทุกคนได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวคนละ ๕๗๕ บาทต่อเดือน เพื่อที่จะให้รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนเท่ากับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่กำหนดไว้วันละ ๗๐ บาท หรือเดือนละ ๒,๑๐๐ บาท รูปแบบนี้รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนจะได้รับการปรับเพิ่มขึ้นจากเดือนละ ๑,๕๒๕ บาท เป็นเดือนละ ๒,๑๐๐ บาท และรายได้ขั้นสูงสุดจะได้รับการปรับเพิ่มขึ้นจากเดือนละ ๑๗,๗๔๕ บาท เป็นเดือนละ ๑๘,๓๒๐ บาท จะต้องใช้งบประมาณดำเนินการซึ่งรวมทั้งข้าราชการและลูกจ้างทุกประเภท ประมาณ ๘,๗๙๐ ล้านบาท

รูปแบบที่ ๒ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนทุกคนได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวในอัตราร้อยละ ๕๐ ของรูปแบบที่ ๑ ก็จะได้รับคนละ ๒๘๕ บาทต่อเดือน รูปแบบนี้รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนจะได้รับการปรับเพิ่มขึ้นจากเดือนละ ๑,๕๒๕ บาท เป็นเดือนละ ๑,๘๑๐ บาท และรายได้ขั้นสูงสุดจะได้รับการปรับเพิ่มขึ้นจากเดือนละ ๑๗,๗๔๕ บาท เป็นเดือนละ ๑๘,๐๓๐ บาท จะต้องใช้งบประมาณดำเนินการซึ่งรวมทั้งข้าราชการและลูกจ้างทุกประเภทประมาณ ๔,๓๖๐ ล้านบาท

รูปแบบที่ ๓ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนทุกคนได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวในอัตราร้อยละ ๖๐ ของรูปแบบที่ ๑ ก็จะได้รับคนละ ๓๔๕ บาทต่อเดือน รูปแบบนี้รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนจะได้รับการปรับเพิ่มขึ้นจากเดือนละ ๑,๕๒๕ บาท เป็นเดือนละ ๑,๘๗๐ บาท และรายได้ขั้นสูงสุดจะได้รับการปรับเพิ่มขึ้นจากเดือนละ ๑๗,๗๔๕ บาท เป็นเดือนละ ๑๘,๓๒๐ บาท จะต้องใช้งบประมาณดำเนินการซึ่งรวมทั้งข้าราชการและลูกจ้างทุกประเภท ประมาณ ๕,๒๗๐ ล้านบาท

รูปแบบที่ ๕ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนทุกคนได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวในอัตราร้อยละ ๗๐ ของรูปแบบที่ ๑ ก็จะได้รับคนละ ๔๐๒ บาทต่อเดือน รูปแบบนี้รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนจะได้รับการปรับเพิ่มขึ้นจากเดือนละ ๑,๕๒๕ บาท เป็นเดือนละ ๑,๙๒๗ บาท และรายได้ขั้นสูงสุดจะได้รับการปรับเพิ่มขึ้นจากเดือนละ ๑๗,๗๔๕ บาท เป็นเดือนละ ๑๘,๑๔๗ บาท จะต้องใช้งบประมาณดำเนินการซึ่งรวมทั้งข้าราชการและลูกจ้างทุกประเภทประมาณ ๖,๑๕๐ ล้านบาท

วิธีที่ ๒ เนื่องจากพนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวเฉพาะผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๖,๕๐๐ บาท เพื่อให้สัมพันธ์กับการให้เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของพนักงานรัฐวิสาหกิจก็อาจกำหนดเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนที่จะได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวไม่เกินเดือนละ ๖,๕๔๕ บาท และเพื่อให้ประหยัดงบประมาณยิ่งขึ้นก็อาจกำหนดให้ในอัตรารายได้เพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของวิธีที่ ๑ รูปแบบที่ ๓ คือให้ได้รับคนละ ๒๘๕ บาทต่อเดือน วิธีนี้รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนจะได้รับการปรับเพิ่มขึ้นจากเดือนละ ๑,๕๒๕ บาท เป็นเดือนละ ๑,๘๑๐ บาท และเงินเดือนขั้นสูงสุดที่

จะได้รับการปรับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว จะเพิ่มขึ้นจากเดือนละ ๖,๕๔๕ บาท เป็นเดือนละ ๖,๘๗๐ บาท จะต้องใช้งบประมาณดำเนินการ ซึ่งรวมทั้งข้าราชการและลูกจ้างทุกประเภทประมาณ ๔,๒๓๐ ล้านบาท

ก.พ. ได้มีความเห็นว่าการปรับปรุงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามวิธีที่ ๑ รูปแบบที่ ๒ และวิธีที่ ๒ ซึ่งงบประมาณดำเนินการไม่แตกต่างกันมากนัก แต่วิธีที่ ๑ รูปแบบที่ ๒ เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการทุกระดับตำแหน่ง ซึ่งได้รับความเดือดร้อนจากการเพิ่มสูงขึ้นของค่าครองชีพ ตามกำลังงบประมาณจึงน่าจะเหมาะสมกว่าวิธีที่ ๒

๕. งบประมาณดำเนินการในด้านนี้นั้นอาจได้มาจากการลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จากงบประมาณประจำด้านดำเนินการ หรือจากงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งปกติจะเหลือจ่ายประมาณร้อยละ ๖ ต่อปี เพื่อมาใช้ดำเนินการในเรื่องนี้โดยไม่ต้องหาเงินเพิ่มจากทางอื่นแต่ประการใด

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาข้อเสนอต่าง ๆ แล้ว เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๒๘ มีมติมอบให้กระทรวงการคลังรับไปพิจารณาเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีอีกครั้งหนึ่ง



“เกียรติ หน้าที่ สามัคคี ซื่อสัตย์
เป็นคุณสมบัติข้าราชการ”

บทความวิชาการ

ค่าตอบแทนกำลังคนของรัฐ : ความเหมือนที่แตกต่าง

กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

ในการแก้ไขปัญหาของชาติไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงของชาติ หรือการให้บริการประชาชนก็ตาม ย่อมขึ้นอยู่กับกำลังคนของรัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ในฐานะที่เป็นผู้ที่จะนำนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ของรัฐบาล ไปดำเนินงาน จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของการพัฒนาประเทศ หรือการแก้ไขปัญหาของชาติขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นประการสำคัญ แต่ปัจจุบันนี้เป็นที่น่าแปลกใจที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ นั้นกลับได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่แตกต่างกันทั้งที่เป็นผู้ปฏิบัติงานให้กับรัฐบาลเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีกำลังคนของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและใช้ความรู้ความสามารถคล้ายคลึงกัน

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะชี้ให้เห็นปัญหาในการกำหนดค่าตอบแทนของกำลังคนของรัฐที่แตกต่างและแตกต่างกันที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเบี่ยงเบนไปจากหลักการการให้ค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อเสนอเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และเสนอแนะนโยบายและมาตรการที่จะแก้ปัญหาค่าตอบแทนแก่กำลังคนของรัฐซึ่งเป็นอัตรการในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประเทศ พร้อม ๆ ไปกับการแก้ไขและปฏิรูปปัญหากำลังคนของรัฐในด้านอื่น ๆ กันอย่างจริงจังต่อไปด้วย

กำลังคนของรัฐ : ทรัพยากรบุคคลที่ไร้ทิศทาง

ปัจจุบันกำลังคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐบาลมีอยู่หลายประเภทและกระจัดกระจายกัน ปฏิบัติงานในกิจการของรัฐประเภทต่าง ๆ เช่น ข้าราชการฝ่ายพลเรือน ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ฯลฯ รวมทั้งสิ้นประมาณ ๑.๒ ล้านคน นอกจากนี้แล้วกำลังคนของรัฐดังกล่าวยังขาดการจัดระเบียบการดำเนินงานเกี่ยวกับกำลังคนเหล่านั้นให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

โดยกำลังคนแต่ละประเภทต่างก็มีองค์การกลางการบริหารงานบุคคลดูแลและกำหนดเรื่องการบริหารงานบุคคลของแต่ละสังกัดเอง เช่น การกำหนดทางก้าวหน้า การรับเงินเดือน เป็นต้น ลำพังแต่เฉพาะกำลังคนของรัฐที่เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือน ข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจ ก็มีองค์การกลางบริหารงานบุคคลดูแลข้าราชการดังกล่าวถึง ๑๑ องค์การกลาง เช่น ก.พ. ก.ม. ก.ค. ก.ตร. และ ก.ร. เป็นต้น ส่วนพนักงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างของส่วนราชการนั้น อาจกล่าวได้ว่ายังขาดองค์การกลางที่แท้จริงที่จะดูแลการบริหารบุคคลของกำลังคนเหล่านี้ ในปัจจุบันมีเพียงกระทรวงการคลังและสำนักงานประมาณเป็นผู้วางระเบียบปฏิบัติในการจ้างและการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างของส่วนราชการเท่านั้น



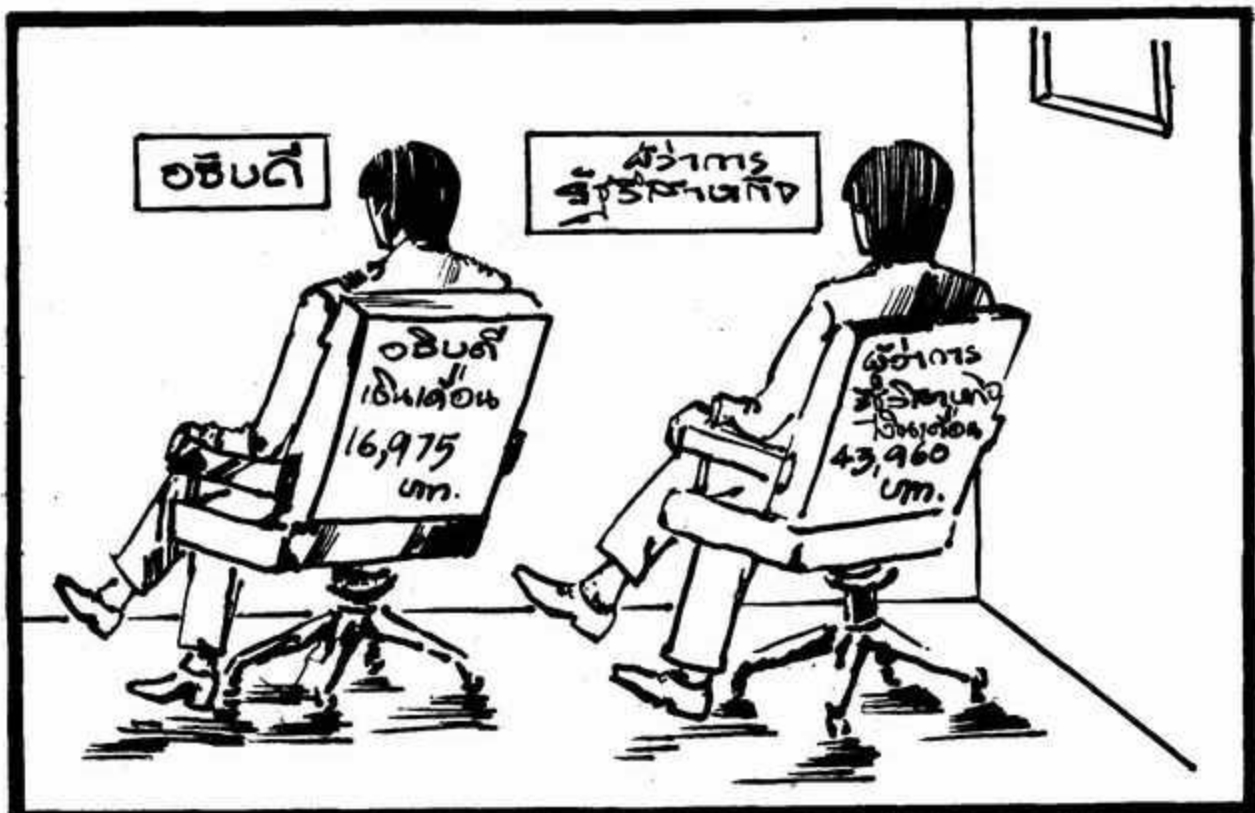
การที่กำลังคนของรัฐขาดเอกภาพในการจัดระบบการบริหารกำลังคนของรัฐเช่นนี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาความลักลั่นและเหลื่อมล้ำในเรื่องการบริหารงานบุคคล เช่น การกำหนดตำแหน่ง และทางก้าวหน้า เงินเดือนและค่าตอบแทน ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ การลงโทษทางวินัย เป็นต้น ซึ่งแต่ละองค์การกลางต่างก็อาศัยอำนาจตามกฎหมายข้าราชการในสังกัดของตนกำหนดขึ้นมาโดยขาดมาตรฐานร่วมกัน เมื่อองค์การกลางแห่งใดปรับปรุงหรือขยายทางก้าวหน้าข้าราชการในสังกัดใหม่ ก็จะทำให้ข้าราชการในสังกัดองค์การกลางอื่น ๆ เรียกร้องขอให้มีการปรับปรุงและขยายตามไปด้วย ซึ่งสภาพปัญหาเช่นนี้ได้เกิดขึ้นตลอดมาในระยะ ๕-๖ ปีมานี้ และจะเกิดขึ้นเช่นนี้ต่อไปหากไม่มีการแก้ไข

ในปัญหาเรื่องความลักลั่นในการบริหารงานบุคคลสำหรับกำลังคนของรัฐนั้น เรื่องการกำหนดค่าตอบแทนหรือเงินเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ นับว่าเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหลักเรื่องหนึ่ง เพราะการกำหนดค่าตอบแทนที่ลักลั่นกันแก่กำลังคนของรัฐ นอกจากจะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ทำลายขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานของรัฐแล้ว ยังเป็นปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพกำลังคนของรัฐเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประเทศให้บังเกิดผลโดยเร็วด้วย

ค่าตอบแทนกำลังคนของรัฐ : ความแตกต่างในความเหมือน

กำลังคนของรัฐประเภทต่าง ๆ ถือเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากรัฐด้วยกันทั้งหมด แต่อาจแตกต่างกันบ้างในเรื่องแหล่งที่มาของเงินเดือนและค่าจ้าง กล่าวคือ ข้าราชการและลูกจ้างได้รับเงินเดือนและค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ตัวอย่างในเรื่องนี้จะเห็นได้จากความหมายของข้าราชการพลเรือนซึ่งได้นิยามไว้ว่า หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในกระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือน ส่วนพนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากรายได้ของกิจการซึ่งเป็นผลมาจากการลงทุนของรัฐ ดังนั้น โดยหลักการแล้ว กำลังคนของรัฐควรที่จะได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนค่าจ้างที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งในส่วนที่เป็นการกำหนดค่าตอบแทนทั่วไปและการกำหนดค่าตอบแทนในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานโดยตรง

ในจำนวนกำลังคนของรัฐดังกล่าวนี้ กล่าวได้ว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับค่าตอบแทนสูงที่สุด โดยมีข้าราชการและลูกจ้างรองลงมา และมีข้อน่าสังเกตว่าการกำหนดค่าตอบแทนแก่กำลังคนของรัฐนี้มิใช่จะแตกต่างกันระหว่างกำลังคนของรัฐที่ต่างประเภทกันเท่านั้น แม้แต่ในกำลังคนประเภทเดียวกัน การกำหนดค่าตอบแทนก็ยังแตกต่างกัน เช่น พนักงานรัฐวิสาหกิจด้วยกันก็ได้รับค่าตอบแทนไม่เท่ากัน แตกต่างกันไปตามขนาดและประเภทของรัฐวิสาหกิจ หรือข้าราชการด้วยกันที่สังกัดต่างองค์การกลางบริหารงานบุคคลก็ได้รับเงินเดือนที่แตกต่างกันไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการแต่ละฝ่าย เป็นต้น



ปัญหาค่าตอบแทนกำลังคนของรัฐ : ภาพความจริงที่แฝงเร้น

ตามหลักการกำหนดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของกำลังคนของรัฐประเภทต่าง ๆ ควรที่จะเสมอหน้ากัน โดยอาจพิจารณาได้จากตัววัดสำหรับเปรียบเทียบถึงค่าตอบแทนในตำแหน่งที่ทำหน้าที่คล้ายคลึงกันได้รับ เช่น ตำแหน่งนักบริหารระดับสูง ผู้อำนวยการกอง เล่มียน เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เป็นต้น แต่ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นกับกำลังคนของรัฐในภาคนี้ก็คือ ค่าตอบแทนในตำแหน่งที่ทำหน้าที่คล้ายคลึงกันกลับแตกต่างกันไปตามประเภทของราชการหรือรัฐวิสาหกิจประเภทนั้น ๆ ดังจะขอยกตัวอย่างมาเพื่อพิจารณา ดังนี้

๑. ค่าตอบแทนของตำแหน่งนักบริหารในระดับสูง

ตำแหน่งนักบริหารระดับสูงในราชการพลเรือน เช่น ปลัดกระทรวงและอธิบดีของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ปรากฏว่าได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน ทั้ง ๆ ที่ดำรงตำแหน่งอย่างเดียวกัน ตัวอย่างเช่น ปลัดกระทรวงยุติธรรมได้รับการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดสูงกว่าปลัดกระทรวงอื่น ๆ ในราชการพลเรือน และในขณะเดียวกันอธิบดีของกรมในสังกัดกระทรวงยุติธรรม อธิบดีกรมตำรวจ และอธิบดีกรมอัยการ ได้รับเงินเดือนสูงสุดสูงกว่าอธิบดีกรมอื่น ๆ ดังนี้

ตำแหน่ง	กระทรวงอื่น ๆ	กระทรวงยุติธรรม	กรมตำรวจ	กรมอัยการ	ผลต่าง
ปลัดกระทรวง	๑๗,๗๔๕	๑๙,๓๒๕	—	—	๑,๕๘๐
อธิบดี	๑๖,๙๗๕	๑๘,๕๑๕	๑๘,๕๑๕	๑๘,๕๑๕	๑,๕๔๐
รองอธิบดี	๑๕,๕๗๕	๑๗,๗๔๕	๑๖,๙๗๕	๑๗,๗๔๕	๒,๑๗๐

นอกจากปัญหาความลักลั่นในระหว่างตำแหน่งที่ทำหน้าที่อย่างเดียวกันแล้ว ยังมีปรากฏการณ์ที่แปลกคือ อธิบดีในสังกัดกระทรวงหนึ่งได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุด สูงกว่าปลัดกระทรวงซึ่ง " เหนือกว่าของตน" ตัวอย่างนี้ได้แก่ ปลัดกระทรวงมหาดไทยได้รับเงินเดือนน้อยกว่าอธิบดีกรมตำรวจและอธิบดีกรมอัยการ ซึ่งสังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น

ตำแหน่ง	เงินเดือน	ผลต่าง
ปลัดกระทรวงมหาดไทย	๑๗,๗๔๕	} ๑,๗๗๐
อธิบดีกรมตำรวจ	๑๘,๕๑๕	
อธิบดีกรมอัยการ	๑๘,๕๑๕	

หากจะพิจารณาถึงค่าตอบแทนของกำลังคนของรัฐในตำแหน่งนักบริหารของรัฐวิสาหกิจแล้ว จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าตำแหน่งนักบริหารในส่วนราชการมาก ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ปลัดกระทรวง ฝ่ายพลเรือน	อธิบดี	ผ.อ. ร.ส.พ.	ผู้ว่าการ ท่าอากาศยาน	ผู้ว่าการไฟฟ้า นครหลวง + ภูมิภาค	ผู้ว่าการ ป.ต.ท.	ผู้ว่าการไฟฟ้า ฝ่ายผลิต
๑๗,๗๕๕	๑๖,๙๗๕	๒๑,๖๕๐	๒๙,๒๖๐	๓๗,๐๖๐	๔๑,๕๖๐	๔๓,๙๖๐

จากตัวอย่างทั้งสองจะเห็นได้ว่ากำลังคนของรัฐในระดับนักบริหารเช่นเดียวกัน แต่ได้รับค่าตอบแทนแตกต่างกันมาก ซึ่งในบางตำแหน่งกำหนดค่าตอบแทนสูงกว่าถึง ๒-๓ เท่า

๒. ค่าตอบแทนของกำลังคนของรัฐตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง

ในตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกองก็เช่นเดียวกัน มีความคลั่นในการกำหนดค่าตอบแทนแตกต่างกันทั้งในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกองของส่วนราชการและระหว่างรัฐวิสาหกิจ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางแสดงเงินเดือนขั้นสูงของหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง

พลเรือน	ทหาร	ตำรวจ	รัฐวิสาหกิจ
๑๔,๒๙๕ ผู้อำนวยการกองระดับ ๘	๑๕,๕๓๕ หัวหน้ากองยศพันเอก (พิเศษ)	๑๕,๕๗๕ หัวหน้ากองยศ พล.ต.ต.	๒๐,๓๕๐-๒๕,๙๖๐ ผู้อำนวยการกอง

๓. ค่าตอบแทนของกำลังคนของรัฐในตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนก

ตารางแสดงเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนก

พลเรือน	ทหาร	ตำรวจ	รัฐวิสาหกิจ
๙,๓๘๕ (ระดับ ๕)	๑๒,๕๓๕ (พันโท)	๑๐,๘๕๕ (พันตำรวจโท)	๑๖,๘๐๐ (หัวหน้าแผนก)

สำหรับค่าตอบแทนของตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานในระดับแผนกด้วยกันก็คลุกคลีกันมาก โดยตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนกของรัฐวิสาหกิจได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าหัวหน้าหน่วยงานระดับแผนกของส่วนราชการเกือบ ๒ เท่า

๔. ค่าตอบแทนของกำลังคนของรัฐตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ (เสมียน)

พลเรือน	ทหาร	ตำรวจ	รัฐวิสาหกิจ
๕,๗๔๕ (ระดับ ๑-๓)	๕,๗๔๕ (ขั้นประทวน)	๔,๔๒๕ (ขั้นประทวน)	๗,๐๘๐ (เสมียนพนักงาน)

ค่าตอบแทนของกำลังคนของรัฐมิได้เกิดความคลุกคลีกันแต่เฉพาะตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเท่านั้น แต่ในตำแหน่งประเภทที่ใช้แรงงาน เช่น คนขับรถ หรือนักการภารโรงด้วยกันก็ได้รับค่าตอบแทนที่ต่างกัน กล่าวคือคนขับรถในส่วนราชการจะได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุด ๕,๗๔๕ บาท ในขณะที่คนขับรถในรัฐวิสาหกิจได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดได้ถึง ๘,๐๐๐ กว่าบาท

การกำหนดค่าตอบแทนแก่กำลังคนของรัฐจากตัวอย่างที่กล่าวมาจึงอาจกล่าวได้ว่ามีความแตกต่างกัน ทั้ง ๆ ที่เป็นตำแหน่งที่ทำหน้าที่อย่างเดียวกัน และจะมีความคลุกคลีกันในทุกระดับของตำแหน่งหลัก ๆ ตั้งแต่เสมียนพนักงานจนถึงตำแหน่งนักบริหาร

บทสรุปค่าตอบแทนกำลังคนของรัฐ : ปัญหาเร่งด่วนที่ควรแก้ไข

จากตัวอย่างปัญหาที่กล่าวมาจะเห็นว่าปรากฏการณ์การกำหนดค่าตอบแทนกำลังคนของรัฐที่คลุกคลีกันถึง ๒ ระดับ คือ

๑. คลุกคลีในกำลังคนของรัฐกลุ่มประเภทเดียวกัน เช่น คลุกคลีในค่าตอบแทนระหว่างนักบริหารของส่วนราชการด้วยกันเอง และคลุกคลีระหว่างนักบริหารของรัฐวิสาหกิจด้วยกันเอง เป็นต้น

๒. คลุกคลีในกำลังคนของรัฐระหว่างประเภทกัน เช่น นักบริหารของส่วนราชการกับนักบริหารของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น ซึ่งความคลุกคลีในประการหลังนี้ จากตัวเลขเงินเดือนจะเห็นได้ว่าแตกต่างกันถึง ๓ เท่า

ปรากฏการณ์การกำหนดค่าตอบแทนแก่กำลังคนของรัฐดังกล่าวได้เกิดขึ้นตลอดมาตั้งแต่ระยะ ๗ ปีที่ผ่านมา โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละฝ่ายต่างก็เรียกร้องขอปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนของตนในช่วงระยะเวลาต่างกันอย่างเป็นเอกเทศ เมื่อฝ่ายใดปรับปรุงเงินเดือนไปแล้ว ฝ่ายอื่น ๆ ก็เรียกร้องขอให้ได้ประโยชน์บ้าง

ซึ่งผลของการเรียกร้องและปรับปรุงเงินเดือนแก่กำลังคนของรัฐฝ่ายต่าง ๆ ที่มีอำนาจตามกฎหมายของตนเอง เป็นเอกเทศดังกล่าว ได้สร้างปัญหาความลึกลับในการกำหนดค่าตอบแทนแก่กำลังคนของรัฐเป็นอย่างมาก ซึ่งโดยหลักการแล้วค่าตอบแทนสำหรับกำลังคนของรัฐควรจะถูกกำหนดให้เสมอภาคทั่วหน้ากัน เพราะต่างก็เป็นผู้ที่ทำงานเพื่อนำบริการของรัฐไปสู่ประชาชนและร่วมกันแก้ปัญหาของประเทศเช่นเดียวกัน

ความลึกลับในการกำหนดค่าตอบแทนแก่กำลังคนนี้ นับว่าเป็นการสร้างปัญหาซ้อนลงไปบนปัญหาการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ๆ โดยสภาพปัญหาดังกล่าวจะเป็นชนวนก่อความขุ่นเคืองใจในหมู่ข้าราชการทั้งหลาย และจะนำไปสู่การเรียกร้องขอความยุติธรรมจากรัฐบาล ในขณะที่รัฐบาลเองก็กำลังเผชิญอยู่กับปัญหาค้านอื่น ๆ ในเรื่องกำลังคนของรัฐอยู่แล้ว เช่น ปัญหาประสิทธิภาพการทำงานของกำลังคนของรัฐ ปัญหาการคอร์ปชั่น เป็นต้น แต่ถ้าปัญหาความลึกลับในเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนนี้มิได้รับการแก้ไขโดยรีบด่วนแล้วก็จะอาจจะกลายเป็นปัญหาบ่อนทำลายขวัญและกำลังใจของกำลังคนของรัฐได้เช่นกัน ปัญหานี้จึงเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ควรเร่งแก้ไขทั้งในด้านการสกัดกั้นและการปฏิรูปการกำหนดค่าตอบแทนกำลังคนของรัฐให้เหมาะสมต่อไป.



ได้มีการสำรวจเกี่ยวกับการใช้ชีวิตโดยเฉลี่ยของคนในชั่วชีวิตหนึ่ง

ผลการสำรวจตีพิมพ์ใน Ladie's Home Journal ดังนี้

ใช้เวลาในการกิน	๖ ปี	เดิน	๓ ปี
ทำงาน	๑๑ ปี	อ่านหนังสือ	๓ ปี
อาบน้ำ, แต่งตัว	๔ ปีครึ่ง	ซุกซน	๓ ปี
เขียนหนังสือ	๓ ปี	นอน	๒๔ ปี
บันเทิง	๘ ปี		

และใช้เวลาในการสวมคนตัดและกิจกรรมทางศาสนาเพียง ๖ เดือน

บทความวิชาการ

นโยบายของรัฐบาล เกี่ยวกับรายได้ ของ ข้าราชการและลูกจ้าง

กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

บทความเรื่องนี้เป็น การเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับแนวนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ได้กำหนดเป็นหลักการไว้ในเรื่องรายได้ของกำลังคนของรัฐ โดยเฉพาะของข้าราชการและลูกจ้างนับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นต้นมา นอกจากนี้แล้วยังได้เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับแนวโน้มของดัชนีค่าครองชีพของประเทศในช่วงเวลาเดียวกันด้วย ทั้งนี้เพื่อท่านผู้อ่านจะได้วิเคราะห์เองว่านโยบายเหล่านั้นได้รับการปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลเพียงใดหรือไม่ และตัวเลขเกี่ยวกับดัชนีค่าครองชีพที่พูดกันสลับ ๆ สมน ๆ นั้นข้อเท็จจริงมีอยู่อย่างไร และโดยที่รายละเอียดข้อมูลทั้งหมดสามารถอธิบายตัวเองได้ค่อนข้างสมบูรณ์แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์อะไรเพิ่มเติมอีก

๑. คำแถลงนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวกับ รายได้ของข้าราชการและลูกจ้าง

นับจากปี พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน รัฐบาลแต่ละสมัยได้กำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างไว้ตามลำดับ ดังนี้

๑) รัฐบาลสมัย ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช เป็นนายกรัฐมนตรี (๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔-๑๓

มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๘) มีนโยบายในด้านแรงงานโดยจะช่วยให้ฝ่ายแรงงานได้รับค่าจ้างและการปฏิบัติจากฝ่ายนายจ้างอย่างเป็นธรรม ในด้านราชการจะปฏิรูปวิธีการปฏิบัติราชการและระเบียบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สำหรับรายได้และสภาพการครองชีพของข้าราชการและลูกจ้างมิได้กล่าวถึงไว้

๒) รัฐบาลสมัย ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช เป็นนายกรัฐมนตรี (๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๘-๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๑๙) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับ

รายได้ของผู้มีงานทำโดยกำหนดเป็นรายได้ขั้นต่ำไว้ว่า มุ่งที่จะประกันรายได้ขั้นต่ำของผู้มีงานทำไม่ให้ต่ำกว่าเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท และให้บริการสวัสดิ-
สงเคราะห์แก่ผู้มีรายได้น้อย

๓) รัฐบาลสมัย ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช เป็นนายกรัฐมนตรี (๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๑๙-๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๙) รัฐบาลในสมัยนี้กำหนดนโยบายการช่วยเหลือข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อยไว้ชัดเจน ส่วนนโยบายที่จะปฏิรูปการปฏิบัติราชการและระเบียบการบริหารงานบุคคลได้กำหนดเช่นเดียวกับในปี พ.ศ. ๒๕๑๘

นโยบายเกี่ยวกับรายได้ข้าราชการกำหนดว่า สำหรับข้าราชการชั้นผู้น้อยจะช่วยเหลือโดยจัดให้มีสวัสดิการเพื่อการครองชีพ เช่น ที่อยู่อาศัย การซื้อสินค้าจากรัฐวิสาหกิจ หรือถ้าจำเป็นอาจให้เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามกำลังเงินงบประมาณ

๔) รัฐบาลสมัย นายธานินทร์ กรัยวิเชียร เป็นนายกรัฐมนตรี (๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๙-๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๐) มีนโยบายเกี่ยวกับรายได้ของข้าราชการชั้นผู้น้อยเช่นเดียวกับรัฐบาลที่ผ่านมาคือ จะหาทางปรับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำให้เพียงพอแก่การใช้จ่ายตามอัตรา โดยจะคำนึงถึงภาระงบประมาณและปัญหาการเพิ่มขึ้นของค่าครองชีพด้วย จึงจะใช้มาตรการแบบค่อยเป็นค่อยไปเท่าที่จะทำได้

ส่วนนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการนั้น เห็นว่าการจัดสวัสดิการอาจมีปัญหานำไปสู่การทุจริตและฉ้อราษฎร์บังหลวงได้

๕) รัฐบาลสมัย พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี (ตั้งแต่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นมา) ส่วนใหญ่จะเน้นนโยบายเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบราชการในการพัฒนาและรับใช้ประชาชน ส่วนรายได้เกี่ยวกับข้าราชการนั้นมิได้กำหนดไว้ชัด ดังนี้

- มุ่งที่จะปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพในการรับใช้ประชาชน ขจัดการทำงานซ้ำซ้อน พัฒนาทัศนคติของข้าราชการให้ยึดมั่นในหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้ข้าราชการที่มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่รับใช้ประชาชนให้มีหลักประกันในความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการ

- คำแถลงนโยบายต่อสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๖ ซึ่งเป็นแนวนโยบายที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีดังนี้

ก. จะปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพในการรับใช้ประชาชน โดยติดตามและควบคุมให้หน่วยราชการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะจัดส่วนราชการให้สามารถบริหารราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขจัดการทำงานซ้ำซ้อนกัน จะมอบอำนาจและแบ่งอำนาจการบริหารให้ราชการส่วนภูมิภาคมากยิ่งขึ้น ปรับปรุงองค์การกลางในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความเป็นธรรมเสมอหน้ากันทุกระบบ ปรับปรุงระบบการงบประมาณและระบบบริหารงานบุคคลให้ประสานและสอดคล้องกับแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายเศรษฐกิจของรัฐบาล จะพัฒนาทัศนคติของข้าราชการให้ยึดมั่นในหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย และส่งเสริมให้ข้าราชการที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่และรับใช้ประชาชน มีหลักประกันในความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการ

ข. จะดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการอย่างฉียบขาด ทั้งจะจัดข้าราชการที่ทุจริตประพฤติมิชอบและไร้สมรรถภาพออกจากวงราชการ และในขณะเดียวกันจะดำเนินมาตรการให้ข้าราชการได้มีสวัสดิการและความเป็นอยู่ที่เหมาะสม

๒. แนวนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับ รายได้ของกำลังคนของรัฐ ตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นับจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๓ เป็นต้นมา ได้มีการกำหนดแนวทางและมาตรการปรับปรุงรายได้ของข้าราชการไว้ตามลำดับ ดังนี้

๑) ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕-๒๕๑๙) ได้ระบุเกี่ยวกับปัญหารายได้กำลังคนของรัฐ แนวนโยบายและมาตรการในการแก้ปัญหาไว้ ดังนี้

- โครงสร้างของเงินเดือน ระบบสวัสดิการ และสิ่งจูงใจอื่น ๆ มีส่วนเป็นอุปสรรคต่อการบรรจบุคคลที่มีคุณภาพ วุฒิ และประสบการณ์เหมาะสม ในหน้าที่ราชการ โดยเฉพาะในต่างจังหวัด อีกทั้งยังมีอุปสรรคในด้านโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วย

ปัญหาเหล่านี้ควรพิจารณาปรับปรุงโดยรีบด่วนภายในระยะเวลาของแผน และถือว่าแผนการจำแนกตำแหน่งเป็นงานสำคัญที่จะช่วยแก้ปัญหาในขณะเดียวกันได้เน้นแผนงานการฝึกอบรมข้าราชการของหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย

สำหรับในช่วงนี้ได้เกิดวิกฤติการณ์เกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจของโลกที่มีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจในประเทศ และปัญหาเกี่ยวกับรายได้ของกำลังคนของรัฐ กล่าวคือ ในปีพ.ศ. ๒๕๑๕ ราคาน้ำมันได้สูงขึ้นถึง ๔ เท่าตัว ทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อและเศรษฐกิจชะงักงันทั่วโลก ระดับราคาในประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๒ ต่อปี เกิดปัญหาการว่างงานในสาขาอุตสาหกรรมและบริการ การว่างงานในกำลังคนระดับสูง (ปริญญาตรีขึ้นไป) การผลิตส่วนรวมขยายตัวช้าลงและไม่สม่ำเสมอ

๒) แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๒๐-๒๕๒๔)

สืบเนื่องจากวิกฤติการณ์เกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจของโลกที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นในระยะของแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ รัฐบาลจึงได้เน้นมาตรการที่จะรีบเร่งแก้ปัญหาการครองชีพของประชาชนและข้าราชการ ปัญหาการว่างงาน และการยกระดับรายได้ของประชาชนโดยทั่วไป

สำหรับแนวทางแก้ไขปัญหาการยกระดับรายได้ ค่าจ้างแรงงาน และการพัฒนากำลังคนของทางราชการ มีดังนี้

ก. เกี่ยวกับการยกระดับรายได้และค่าจ้างแรงงานทั่วไป

(๑) ปรับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ

(๒) พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าตอบแทนอื่น ๆ ตามประเภทอุตสาหกรรม และระดับฝีมือของแรงงาน

(๓) ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับลักษณะการจ้างงานแต่ละประเภท และกับมาตรฐานการครองชีพโดยทั่วไป

(๔) เร่งรัดให้มีการควบคุมดูแลให้มาตรการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครอบคลุมไปทั่วตามที่กฎหมายได้บังคับไว้

(๕) ให้มีมาตรการป้องกันมิให้มีการหยุดงานโดยฝ่าฝืนกฎหมาย

ในส่วนของสวัสดิภาพแรงงาน รัฐบาลได้จัดให้มีกองทุนเงินทดแทนอุบัติเหตุในการทำงาน และพยายามที่จะขยายขอบข่ายการดำเนินงานให้กว้างขวางขึ้น

ข. เกี่ยวกับรายได้ของข้าราชการและลูกจ้าง และการพัฒนากำลังคนในวงราชการ

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๔ นี้ ได้กำหนด

แนวทางการเพิ่มรายได้แก่กำลังคนของรัฐไว้ชัดเจนมาก ดังนี้

(๑) รัฐบาลยอมรับว่ากำลังคนของรัฐ (ข้าราชการและลูกจ้าง) เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ แต่เท่าที่ผ่านมา รัฐบาลให้ความสนใจในเรื่องแผนงานและโครงการมากกว่าเรื่องกำลังคนของรัฐ การดำเนินงานต่าง ๆ จึงไม่ได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากมิได้แก้รากฐานปัญหาของกำลังคนของรัฐ ทั้งในเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน การบริหาร และการจัดผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่สะสมกันมาช้านานแล้ว

(๒) ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนของกำลังคนของรัฐนั้นได้ระบุไว้ว่า “เงินเดือนของข้าราชการต่ำกว่าที่ควรจะเป็นมาก เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นจากภาวะเงินเฟ้อ และเมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจและเอกชนในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๓ ระดับราคาสินค้าผู้บริโภคเพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยถึงประมาณร้อยละ ๑๒ ต่อปี ในสถานการณ์ดังกล่าวนี้ทางภาคเศรษฐกิจส่วนเอกชน ตลอดจนรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ได้มีการปรับค่าจ้างและเงินเดือนให้ทันกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นไปหลายครั้งแล้ว แต่ทางภาครัฐบาลปรากฏว่ามีการปรับเงินเดือนข้าราชการน้อยครั้งมาก และการปรับแต่ครั้งไม่ทันกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น จึงนับได้ว่ารายได้ที่แท้จริงของข้าราชการได้มีแนวโน้มลดต่ำลงทุกขณะ ทำให้กำลังคนของรัฐส่วนใหญ่ต้องหันไปประกอบอาชีพอื่นควบคู่ไปกับการรับราชการ และมีการหารายได้เพิ่มโดยทางมิชอบในแทบทุกหน่วยงานของรัฐโดยไม่ได้คำนึงว่าจะก่อให้เกิดผลเสียแก่ประเทศชาติมากน้อยเพียงใด ส่วนผู้ที่ไม่สามารถหารายได้พิเศษได้ก็ต้องลาออกจากราชการไปประกอบอาชีพส่วนตัว หรือไปทำงานกับเอกชน เรื่องดังกล่าว นับว่าเป็นผลเสียอย่างร้ายแรงแก่ระบบข้าราชการเป็นส่วนรวม ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานในระบบราชการ

ลดต่ำลงเรื่อย ๆ อันเป็นผลสืบเนื่องทำให้การพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมไม่ได้ผลตามเป้าหมาย

(๓) รัฐบาลได้กำหนดแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนของรัฐ โดยเน้นการสร้างขวัญข้าราชการด้วยการเร่งรัดปรับปรุงรายได้ และสวัสดิการของข้าราชการ โดยปรับปรุงให้มีรายได้เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจและราคาสินค้าที่สูงขึ้นเป็นลำดับ และพิจารณายกระดับรายได้ของข้าราชการและปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ โดยอย่างน้อยที่สุดในระยะแรกให้คงสภาพของรายได้ที่แท้จริงก่อนการปรับปรุงเงินเดือนปี พ.ศ. ๒๕๑๗ ในระยะต่อไปเห็นสมควรให้มีการกำหนดแผนการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการให้เชื่อมโยงกับดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภคซึ่งเพิ่มขึ้นเป็นระยะ ๆ

๓) แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๘) ได้ระบุเกี่ยวกับปัญหาประสิทธิภาพกำลังคนของรัฐว่า ส่วนหนึ่งเกิดจากรายได้ของข้าราชการไม่เพียงพอซึ่งได้ชี้ปัญหา และแนวทางแก้ไขไว้ดังนี้

- ปัญหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังคนในหน่วยราชการมีสาเหตุเกิดจากระบบราชการและตัวข้าราชการ เนื่องจากจุดอ่อนในการผลิตคนจากสถาบันการศึกษา และโครงสร้างของระบบบริหารราชการไม่คล่องตัว และไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน

มาตรการพัฒนาในเรื่องนี้ประการหนึ่งกำหนดว่า ให้รัฐปรับปรุงรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ให้องค์การกลางบริหารงานบุคคล ศึกษาเสนอแนะวิธีการปรับปรุงต่อรัฐบาลให้มีความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

- สำหรับแนวนโยบายและมาตรการในเรื่องค่าจ้างและรายได้ที่สำคัญ มีดังนี้

ก. ดำเนินการให้ประชากรกลุ่มต่าง ๆ ที่มีรายได้ต่ำคือกลุ่มเกษตรกรที่มีรายได้ต่ำ กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจ และเอกชนในตัวเมืองที่มีรายได้และสวัสดิการต่ำ และกลุ่มข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจชั้นผู้น้อยสามารถดำรงชีพตามการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพที่สูงขึ้น โดยจัดให้มีระบบรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม โดยให้อาศัยความช่วยเหลือจากรัฐน้อยลงในระยะยาว

ข. ให้นำหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนกำหนดแผนปฏิบัติงานด้านสวัสดิการผู้ใช้แรงงานที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานมากขึ้น

ค. ให้มีการพิจารณาปรับเงินเดือนและสวัสดิการข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานรัฐวิสาหกิจให้สามารถอยู่ได้ตามอัตภาพอันควร โดยต้องคำนึงถึงผลกระทบทางการเงินและการคลังของประเทศ ตลอดจนความสอดคล้องของระบบเงินเดือนของราชการ รัฐวิสาหกิจ เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียต่อโครงสร้างระยะยาว

ง. ให้มีการพิจารณานโยบายรายได้ของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน โดยพิจารณาตั้งคณะกรรมการรายได้ ค่าจ้าง และราคาระดับชาติขึ้นมาเพื่อรับมติชอบและประสานงานทางด้านนี้ต่อไป

จ. ในเรื่องแนวทางการจัดสรรงบประมาณข้อ ๕ ได้ระบุว่า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการและยกระดับรายได้ของข้าราชการให้ใกล้เคียงกับผู้ประกอบอาชีพอื่น อันเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมกับสภาพการครองชีพ โดยในปีงบประมาณ ๒๕๒๙ ให้มีการปรับเงินเดือนข้าราชการซึ่งจะต้องใช้เงินจำนวน ๘,๕๐๐ ล้านบาท

ทั้งสองส่วนที่กล่าวมานี้ คือ นโยบาย แนวทาง และมาตรการที่รัฐบาลได้กำหนดไว้เกี่ยวกับการปรับปรุงรายได้ของกำลังคนของรัฐ

๓. แนวโน้มของดัชนีค่าครองชีพในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๖-๒๕๒๖

จากค่าครองชีพที่ผ่านมาในช่วง ๑๐ ปี อาจกล่าวได้ว่าดัชนีราคาผู้บริโภคของประเทศไทยในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๑๖-๒๕๒๖ ที่ผ่านมา มีแนวโน้มสูงขึ้นค่อนข้างมาก ประมาณ ๑๑๖.๑% หรือเฉลี่ยเพิ่มขึ้นในอัตราปีละ ๑๐.๖% เทียบกับระยะก่อนปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ซึ่งมีอัตราเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ ๒% เฉลี่ยในระยะ ๕ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๑๑-๒๕๑๕

นอกจากนี้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นต้นมาได้เกิดวิกฤตการณ์เกี่ยวกับภาวะเศรษฐกิจของโลก ดังที่กล่าวมา จึงทำให้ระดับราคาสินค้าสูงขึ้นมากผิดปกติ เกิดภาวะเงินเฟ้อ โดยมีสาเหตุสำคัญ เริ่มจากวิกฤตการณ์ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงของโลก โดยการกำหนดราคาน้ำมันดิบให้สูงขึ้นหลายครั้งของกลุ่มโอเปค ผู้ผลิตน้ำมันเชื้อเพลิงรายใหญ่ของโลก ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๑๖-๒๕๑๗ และได้มีการเปลี่ยนแปลงอีกหลายครั้งในระยะต่อมา เป็นผลให้ภาวะเศรษฐกิจทั่วโลกเกิดภาวะเงินเฟ้ออย่างรุนแรง และประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศนำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิงถึง ๑๐๐% ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงเช่นกัน ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ภาวะราคาสูงขึ้นอย่างรุนแรงเกิดการกักตุนสินค้า พ่อค้าขายโอกาสขึ้นราคาสินค้า ภาวะการณ์เหล่านี้มีผลต่อเนื่องถึงปี พ.ศ. ๒๕๑๗ ดัชนีราคาผู้บริโภคเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ร้อยละ ๑๑.๘ และในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๒๓.๓

ภาวะการณ์ต่าง ๆ เริ่มคลี่คลายลงในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๑๘-๒๕๑๙ ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในช่วงนี้อยู่ในระดับทรงตัว ทำให้ระดับราคาสินค้าเพิ่มขึ้นในระดับปกติ คือดัชนีในปี พ.ศ. ๒๕๑๘ เพิ่มขึ้น

ร้อยละ ๔.๑ และปี พ.ศ. ๒๕๑๙ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕.๐

ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๐-๒๕๒๒ ดัชนีราคาผู้บริโภคของประเทศเริ่มมีแนวโน้มสูงขึ้น คือในปี พ.ศ. ๒๕๒๐ ดัชนีเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘.๔ ปี พ.ศ. ๒๕๒๑ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘.๘ และปี พ.ศ. ๒๕๒๒ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐.๓ เป็นที่น่าสังเกตเฉพาะช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ที่ดัชนีสูงกว่าปีอื่น ๆ ในช่วงนี้ อันเนื่องจากในปีนี้ได้มีการปรับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงในประเทศถึง ๒ ครั้ง ทำให้ระดับราคาสินค้าต่าง ๆ มีแนวโน้มสูงขึ้น

ต่อมาในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๓ อัตราการเพิ่มขึ้นของดัชนีในปีเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๑๙.๙ ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศไทยเริ่มประสบกับวิกฤติการณ์ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงอีกครั้งหนึ่ง การปรับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงสูงขึ้น เป็นผลกระทบต่อสาธารณูปโภคหลายประเภท เช่น ค่ากระแสไฟฟ้า จำเป็นต้องปรับอัตราให้สูงขึ้น การขึ้นอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ของธนาคารพาณิชย์ การปรับอัตราภาษีสรรพสามิต การขาดแคลนสินค้าบางช่วง เนื่องจากภาวะฝนแล้ง และการฉวยโอกาสของผู้ค้า เหล่านี้เป็นสาเหตุของการเพิ่มขึ้นของดัชนี

ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๔ อัตราการเพิ่มขึ้นของดัชนีราคายังคงอยู่ในระดับสูง คือ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๓.๔ ในปีนี้ได้มีการปรับราคาน้ำมันในประเทศอีก ๒ ครั้ง ในตอนต้นปี และปลายปี กิจการสาธารณูปโภคหลายประเภทได้ปรับอัตราค่าบริการสูงขึ้นในระยะเวลาใกล้เคียงกัน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา ค่าโดยสารรถประจำทางในกรุงเทพมหานคร ค่าโดยสารรถไฟ และค่าระวางรถบรรทุก และค่าบริการสื่อสารภายในประเทศ เป็นต้น นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ นี้ รัฐบาลได้ประกาศปรับค่าเงินบาทถึง ๒ ครั้ง ในวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๔ และวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๔

ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๖ ดัชนีราคาผู้บริโภคได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงจากเดิมมาก คืออยู่ในระดับอัตราร้อยละ ๕.๔ ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ และ ๓.๔ ในปี พ.ศ. ๒๕๒๖ โดยเฉพาะในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ มีผลเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจของโลกซบเซา ทำให้ภาวะเศรษฐกิจของไทยได้รับความกระทบกระเทือน โดยเฉพาะการลดลงของราคาสินค้าการเกษตร ทำให้รายได้ของเกษตรกรซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำลง อำนาจซื้อน้อยลง ประกอบกับการลงทุนมีน้อย และรัฐบาลใช้จ่ายอย่างประหยัดระดับราคาสินค้าจึงเคลื่อนไหวน้อย สำหรับในปี พ.ศ. ๒๕๒๖ นั้น การลดลงของดัชนีส่วนหนึ่งมีผลมาจากการลดลงของราคาน้ำมันเชื้อเพลิงและค่ากระแสไฟฟ้า และระดับราคายังไม่เคลื่อนไหวมาก เนื่องจากในช่วงหลังของปีเกิดภาวะน้ำท่วม เศรษฐกิจชะงักงัน และราคาข้าวไม่สูงขึ้นเท่าที่ควร ทำให้อำนาจซื้อของคนส่วนใหญ่ในประเทศลดลง

ในปี พ.ศ. ๒๕๒๗ ดัชนีราคาผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าในปี พ.ศ. ๒๕๒๖ แต่เมื่อรัฐบาลได้ประกาศปรับค่าเงินบาทอีก เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๒๗ ซึ่งมีผลกระทบต่อการครองชีพของประชาชนทั่วไป โดยเลขาธิการสำนักงานสถิติแห่งชาติได้ประมาณว่า จะทำให้ค่าครองชีพของประชาชนเพิ่มสูงขึ้นเป็นส่วนรวม ประมาณร้อยละ ๘.๐-๙.๓ แต่เนื่องจากการลดค่าเงินบาทได้ประกาศในช่วงปลายปี พ.ศ. ๒๕๒๗ ผลกระทบนี้จึงจะเห็นได้ชัดในปี พ.ศ. ๒๕๒๘ ซึ่งคาดว่าระดับราคาสินค้าและบริการเป็นส่วนรวมจะเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๒๗ ประมาณร้อยละ ๗.๗-๑๑.๘ หรือโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ ๙.๘ ดังตาราง ซึ่ง ดร.นิยม ปูราคา เลขาธิการสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้แสดงไว้ในเรื่อง "การวิเคราะห์ผลกระทบจากการปรับค่าเงินบาทที่มีต่อภาวะค่าครองชีพของประชาชนในปี พ.ศ. ๒๕๒๘" ในหน้าถัดไปดังนี้

ตารางแสดงมูลค่าของดัชนีราคาผู้บริโภค

ปี	ดัชนี	ดัชนีราคาผู้บริโภค ในเขต กทม.		ปี	ดัชนี	ดัชนีราคาผู้บริโภค ในเขต กทม.	
		อัตราการเพิ่มขึ้น (%)				อัตราการเพิ่มขึ้น (%)	
๒๔๘๑	๘.๐๒	—		๒๕๐๗	๑๘๒.๑๑	๒.๐๓	
๒๔๘๕	๑๔.๑๕	๗๖.๕๓		๒๕๐๘	๑๘๓.๖๑	๐.๒๗	
๒๔๘๖	๑๗.๘๐	๒๕.๔๔		๒๕๐๙	๑๙๐.๕๑	๓.๗๖	
๒๔๘๗	๓๗.๔๖	๑๑๐.๔๕		๒๕๑๐	๑๙๔.๑๒	๑.๘๕	
๒๔๘๘	๗๒.๕๘	๙๓.๗๕		๒๕๑๑	๒๐๒.๓๖	๔.๒๔	
๒๔๘๙	๘๕.๙๗	๑๘.๔๕		๒๕๑๒	๒๐๖.๖๑	๒.๑๐	
๒๔๙๐	๑๐๐.๐๕	๑๖.๓๘		๒๕๑๓	๒๐๘.๒๐	๐.๗๖	
๒๔๙๑	๑๐๐.๐๐	- ๐.๐๕		๒๕๑๔	๒๑๒.๔๔	๒.๐๓	
๒๔๙๒	๙๖.๐๔	- ๓.๙๖		๒๕๑๕	๒๒๐.๙๔	๔.๐๐	
๒๔๙๓	๙๙.๑๕	๓.๒๓		๒๕๑๖	๒๔๖.๗๖	๑๑.๖๗	
๒๔๙๔	๑๑๐.๑๓	๑๑.๐๗		๒๕๑๗	๓๐๔.๒๕	๒๓.๒๙	
๒๔๙๕	๑๒๒.๕๙	๑๑.๓๑		๒๕๑๘	๓๑๖.๖๓	๔.๐๖	
๒๔๙๖	๑๓๔.๙๕	๑๐.๐๘		๒๕๑๙	๓๓๒.๓๘	๔.๙๗	
๒๔๙๗	๑๓๕.๒๕	๐.๐๒		๒๕๒๐	๓๖๐.๓๐	๘.๔๐	
๒๔๙๘	๑๔๑.๔๙	๔.๖๑		๒๕๒๑	๓๙๑.๘๘	๘.๖๖	
๒๔๙๙	๑๔๙.๙๗	๕.๙๙		๒๕๒๒	๔๓๒.๐๙	๑๐.๒๖	
๒๕๐๐	๑๕๘.๙๑	๕.๙๖		๒๕๒๓	๔๘๘.๑๘	๑๙.๙๒	
๒๕๐๑	๑๖๘.๑๗	๕.๘๒		๒๕๒๔	๕๘๗.๖๕	๑๓.๔๑	
๒๕๐๒	๑๖๐.๐๙	- ๔.๘๑		๒๕๒๕	๖๑๙.๒๒	๕.๓๗	
๒๕๐๓	๑๕๘.๗๔	- ๐.๘๔		๒๕๒๖	๖๔๐.๑๖	๓.๓๘	
๒๕๐๔	๑๗๐.๓๙	๗.๓๔		๒๕๒๗	๖๔๔.๘๒	๐.๗๒	
๒๕๐๕	๑๗๖.๘๙	๓.๘๑		๒๕๒๘*	๗๐๘.๐๑	๙.๘๐	
๒๕๐๖	๑๗๘.๔๘	๐.๙๐					

ที่มา : กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์

*ตัวเลขประมาณการจากการวิเคราะห์ของ ดร.นิยม ปรุคำ เลขาธิการสถิติแห่งชาติ

สิทธิการเบิกจ่าย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ



วารสารข้าราชการขอนำเรื่อง สิทธิของข้าราชการในการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าพาหนะ มารวบรวมไว้เพื่อประโยชน์ในการใช้อ้างอิงของเพื่อนข้าราชการตามที่ได้มีเพื่อนข้าราชการขอให้วารสารข้าราชการนำมาประมวลไว้ด้วยกันในวารสารฯ เพื่อสะดวกในการใช้อ้างอิง

สำหรับสาระของบทความนี้ วารสารฯ ได้นำมาจากเอกสารที่ฝ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ กองวิชาการสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำเป็นคู่มือและคำอธิบายให้เข้าใจง่ายโดยถอดความมาจากพระราชกฤษฎีกา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และฉบับอื่น ๆ รวมทั้งระเบียบและประกาศของกระทรวงการคลังที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ดังนี้

คำที่มีความหมายเกี่ยวข้อง

พระราชกฤษฎีกาและระเบียบเกี่ยวกับการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการมีถ้อยคำหรือศัพท์ที่ควรทำความเข้าใจกันเสียก่อน ดังนี้

“ข้าราชการ” ได้แก่ ข้าราชการทุกประเภท เช่น ทหาร ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน ยกเว้นข้าราชการวิสามัญ

“ภูมิลำเนาเดิม” หมายความว่า ท้องที่ที่เริ่มรับราชการ กลับเข้ารับราชการใหม่ หรือได้รับการ

บรรจุเป็นลูกจ้างครั้งแรกหรือครั้งสุดท้าย แล้วแต่กรณี

“บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า บุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะ และร่วมอาศัยอยู่กับผู้เดินทางไปราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) คู่สมรส
- (๒) บุตร
- (๓) บิดามารดาของผู้เดินทาง และหรือบิดามารดาของคู่สมรส
- (๔) ผู้ติดตาม

“ยานพาหนะประจำทาง” หมายถึง รถไฟ รถยนต์ประจำทาง เรือกลประจำทาง และหมายความรวมถึงยานพาหนะอื่นใดที่ให้บริการในการขนส่งแก่บุคคลทั่วไปเป็นประจำ โดยมีเส้นทางและอัตราค่าโดยสารที่แน่นอน

“ยานพาหนะส่วนตัว” หมายความว่า รถยนต์ส่วนบุคคล หรือรถจักรยานยนต์ส่วนบุคคล ซึ่งมีใช้ของทางราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นกรรมสิทธิ์ของผู้เดินทางไปราชการหรือไม่ก็ตาม

“เงินชดเชย” หมายความว่า เงินค่าพาหนะที่เหมาะสมจ่ายให้เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการใช้ยานพาหนะส่วนตัวเดินทางไปราชการ

“พ.ช.ต.” หมายความว่า พ.ช.ต. ตามระเบียบการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ

ส่วนที่ ๑ การเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร

ก. การเดินทางไปราชการชั่วคราว

๑. หลักเกณฑ์ การเดินทางไปราชการชั่วคราว ได้แก่

๑.๑ การไปปฏิบัติราชการชั่วคราวนอกที่ตั้งสำนักงาน ซึ่งปฏิบัติราชการปกติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือตามหน้าที่ที่ปฏิบัติราชการโดยปกติ

๑.๒ การไปศึกษา ฝึกอบรม หรือสัมมนา ที่ส่วนราชการเป็นผู้จัด หรือที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ และรวมถึงการเดินทางของเจ้าหน้าที่และวิทยากรด้วย

๑.๓ การไปสอบคัดเลือก หรือรับการคัดเลือกตามที่ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา



๑.๔ การไปช่วยราชการ ไปรักษาการ
ในตำแหน่ง หรือไปรักษาราชการแทน

๑.๕ การเดินทางไปราชการเฉพาะ
ระหว่างเวลาที่อยู่ในราชอาณาจักรของผู้ซึ่งรับราชการ
ประจำในต่างประเทศ

๑.๖ การเดินทางข้ามเขตแดนชั่วคราว
เพื่อไปปฏิบัติราชการในดินแดนต่างประเทศตาม
ข้อตกลงระหว่างประเทศ (เป็นเรื่องของทหาร และ
ตำรวจ)

๒. สิทธิในการเบิกจ่าย

๒.๑ ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง

๒.๒ ค่าเช่าที่พัก

๒.๓ ค่าพาหนะ รวมถึงค่าเช่ายานพาหนะ ค่าเชื้อเพลิงหรือพลังงานสำหรับยานพาหนะ ค่าระวางรถบรรทุก ค่าจ้างคนหาบหาม และอื่น ๆ ทำนองเดียวกัน

๒.๔ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องจ่าย
เนื่องในการเดินทางไปราชการ

๒.๑ ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง มีสิทธิเบิกได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางบัญชีอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร

ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า	อัตราที่เบิกได้	
	ประเภท ก. วันละ - บาท	ประเภท ข. วันละ - บาท
ระดับ ๑ - ๒	๕๐	๓๐
ระดับ ๓ - ๕	๗๐	๕๐
ระดับ ๖ - ๘	๘๐	๖๐
ระดับ ๙ ขึ้นไป	๙๐	๗๐

หมายเหตุ

ประเภท ก. หมายถึง การเดินทางที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประเภท ข

ประเภท ข. หมายถึง

(๑) เดินทางไปราชการในท้องที่ต่างอำเภอในจังหวัดเดียวกัน เว้นแต่อำเภอเมือง หรืออำเภอที่กระทรวงการคลังกำหนด (ขณะนี้ยังไม่ได้กำหนด)

(๒) เดินทางไปราชการในท้องที่อำเภอซึ่งเป็นที่ตั้งสำนักงานซึ่งปฏิบัติราชการปกติ หรือการเดินทางไปราชการในเขตกรุงเทพฯ ซึ่งเป็นที่ตั้งสำนักงานซึ่งปฏิบัติราชการปกติ

ตัวอย่างการเบิกจ่าย

(๑) เกษตรอำเภอกลาง ระดับ ๓ จังหวัดภูเก็ต เดินทางไปปฏิบัติราชการในเขตอำเภอกระบุรี จังหวัดภูเก็ต จะได้เบี้ยเลี้ยงประเภท ข. วันละ ๕๐ บาท

(๒) เกษตรอำเภอแม่สา ระดับ ๓ จังหวัดเชียงใหม่ เดินทางมาปฏิบัติราชการที่กรมส่งเสริมการเกษตรที่กรุงเทพมหานคร จะได้เบี้ยเลี้ยงประเภท ก. วันละ ๙๐ บาท

๒.๒ ค่าเช่าที่พัก มีสิทธิเบิกได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางบัญชีอัตราค่าเช่าที่พัก ในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร

ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า	อัตราที่เบิกได้	
	ประเภท ก. วันละ - บาท	ประเภท ข. วันละ - บาท
ระดับ ๑ - ๒	๑๐๐	๕๐
ระดับ ๓ - ๕	๑๓๐	๖๕
ระดับ ๖ - ๘	๑๖๐	๘๐
ระดับ ๙ ขึ้นไป	๒๐๐	๑๐๐

หมายเหตุ

(๑) ประเภท ก. หมายถึง การเดินทางไปราชการในเขตกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา ราชการส่วนท้องถิ่นที่เรียกชื่อ
อย่างอื่น เทศบาล หรือสุขาภิบาล

(๒) ประเภท ข. หมายถึง การเดินทางที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประเภท ก.

(๓) การเดินทางไปราชการในเขตกรุงเทพมหานคร เทศบาลเมืองหาดใหญ่ เทศบาลเมืองสงขลา เทศบาลเมืองภูเก็ต
เทศบาลเมืองเชียงใหม่ เทศบาลเมืองพิษณุโลก และเทศบาลเมืองขอนแก่น ให้เบิกค่าเช่าที่พักเพิ่มอีกร้อยละ ๒๕ ของอัตรา
ประเภท ก.

๒.๓ ค่าพาหนะ

๒.๓.๑ การใช้ยานพาหนะประจำทาง การเดินทางไปราชการโดยปกติให้ใช้ยานพาหนะประจำทาง และให้
เบิกค่าพาหนะได้เท่าที่จ่ายจริงโดยประหยัด และต้องไม่เกินสิทธิของผู้เดินทาง ตามตารางแสดงสิทธิดังต่อไปนี้

ตารางแสดงสิทธิในการเดินทางไปราชการโดยยานพาหนะประจำทาง (ยกเว้นรถไฟ)

ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า	รถประจำทาง	เรือกลประจำทาง	พาหนะอื่น ๆ
ระดับ ๑ - ๒	จ่ายจริง	จ่ายจริง	ชั้น ๓ ถ้าไม่มี ให้ใช้ชั้น ๒ ได้
ระดับ ๓ - ๔	จ่ายจริง/ปรับอากาศ	จ่ายจริง	ชั้น ๒
ระดับ ๕ ขึ้นไป	จ่ายจริง/ปรับอากาศ	จ่ายจริง	ชั้น ๑

หมายเหตุ

ผู้ที่มีความจำเป็นต้องเดินทางไปพร้อมข้าราชการที่มีสิทธินั่งรถประจำทางปรับอากาศ ก็มีสิทธินั่งรถประจำทางปรับ-
อากาศด้วย

ตารางแสดงสิทธิในการเดินทางไปราชการโดยรถไฟ

ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า	ธรรมดา	รถเร็ว	รถด่วน
ระดับ ๑ - ๒	ชั้น ๓	ชั้น ๓	ชั้น ๓ หรือชั้น ๒ นั่งธรรมดา (นั่ง ชั้น ๒ ได้ ถ้าไม่มีชั้น ๓)
ระดับ ๓ - ๔	ชั้น ๒	ชั้น ๒ นั่งธรรมดา หรือนั่งปรับอากาศ หรือนั่งนอนธรรมดา	ชั้น ๒ นั่งธรรมดา หรือนั่งปรับอากาศ หรือนั่งนอนธรรมดา
ระดับ ๕ - ๖	ชั้น ๒	ชั้น ๒ นั่งธรรมดา หรือนั่งปรับอากาศ หรือนั่งนอนธรรมดา	ชั้น ๑ นั่งนอนธรรมดา หรือชั้น ๒ นั่งนอน ปรับอากาศ
ระดับ ๗ ขึ้นไป	ชั้น ๒	ชั้น ๒ นั่งธรรมดา หรือนั่งปรับอากาศ หรือนั่งนอนธรรมดา	ชั้น ๑ นั่งนอน ปรับอากาศ

๒.๓.๒ การใช้พาหนะส่วนตัว การใช้พาหนะส่วนตัวไปราชการ มีสิทธิเบิกเงินชดเชยในลักษณะเหมาจ่าย
ดังนี้

ประเภทของยานพาหนะ	ให้เบิกเงินชดเชยในอัตรา ๑ คัน
รถยนต์ส่วนบุคคล	กิโลเมตรละ ๙๖ สตางค์
รถจักรยานยนต์	กิโลเมตรละ ๔๐ สตางค์

หมายเหตุ

(๑) การคำนวณระยะทางให้คำนวณตามระยะทางของกรมทางหลวงในทางสั้นและตรง หากเกิดอุบัติเหตุจะเรียกเงินชดเชยค่าพาหนะเสียหายไม่ได้

(๒) การเบิกจ่ายชดเชยค่าพาหนะในลักษณะเหมาจ่ายได้จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้ อธิบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าหัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าส่วนราชการในจังหวัด

๒.๓.๓ การเดินทางโดยเครื่องบิน ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ขึ้นไป หรือเทียบเท่าสามารถเดินทางไปราชการโดยเครื่องบินได้ ข้าราชการหรือลูกจ้างให้เดินทางได้เฉพาะกรณีจำเป็นรีบด่วนเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ

๒.๔ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องจ่ายเนื่องในการเดินทางไปราชการนั้น กระทรวงการคลังจะเป็นผู้พิจารณาตามความจำเป็น

๓. ข้อควรทราบ

๓.๑ ข้อควรทราบเกี่ยวกับการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง

๓.๑.๑ การนับเวลาเดินทางไปราชการ ให้นับตั้งแต่เวลาออกจากสถานที่อยู่ หรือสถานที่ปฏิบัติราชการตามปกติ ให้นับ ๒๔ ชั่วโมง เป็น ๑ วัน ถ้าไม่ถึง ๒๔ ชั่วโมง หรือเกิน ๒๔ ชั่วโมง และส่วนที่ไม่ถึงหรือเกิน ๒๔ ชั่วโมงนั้น นับได้เกินสิบสองชั่วโมง ให้ถือเป็นหนึ่งวัน

๓.๑.๒ การเบิกเบี้ยเลี้ยงเดินทาง สำหรับการเดินทางไปราชการเรื่องหนึ่งเรื่องใดในสถานที่ปฏิบัติราชการแห่งเดียวกัน ให้เบิกได้เพียงระยะเวลาไม่เกิน ๑๒๐ วัน นับแต่วันที่ออกเดินทาง ถ้าเกินต้องตกลงกับกระทรวงการคลัง

๓.๒ ข้อควรทราบเกี่ยวกับการเบิกค่าเช่าที่พัก

๓.๒.๑ ค่าเช่าที่พักอัตราประเภท ก. กระทรวงการคลังมีอำนาจพิจารณาให้เพิ่มได้ไม่เกิน ๑๐๐%

๓.๒.๒ การเดินทางไปราชการ ณ สถานที่ปฏิบัติราชการที่ไม่สามารถเดินทางไปกลับได้ ให้เบิกค่าเช่าที่พักระหว่างที่ไปราชการได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ถ้าเกินต้องได้รับความตกลงจากกระทรวงการคลัง ในการเบิกค่าที่พักดังกล่าว ๓๐ วันแรก ให้เบิกได้ตามสิทธิ ตามตารางข้างต้น ถ้าเกิน ๓๐ วันให้เบิกได้ในอัตราประเภท ข.

๓.๒.๓ ในกรณีที่ผู้เดินทางไปราชการเจ็บป่วยและจำเป็นต้องพักเพื่อรักษาพยาบาล ให้เบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักได้ไม่เกิน



๑๐ วัน แต่ถ้าต้องรักษาตัวในสถานพยาบาลให้เบิกค่าเช่าที่พัก เว้นแต่กรณีจำเป็น

๓.๓ ข้อควรทราบเกี่ยวกับการเบิกค่าพาหนะเดินทาง

๓.๓.๑ ผู้เดินทางไปราชการเพื่อทำหน้าที่รับรอง หรือปฏิบัติงานร่วมกับชาวต่างประเทศ จะเบิกค่าพาหนะในการเดินทางเท่ากับที่ต้องเบิกสำหรับชาวต่างประเทศนั้นได้

ผู้เดินทางไปราชการตามคำสั่งของทางราชการ เพื่อทำหน้าที่เป็นองครักษ์ หรือผู้อารักขาอย่างใกล้ชิดให้กับชาวต่างประเทศที่เป็นประมุขของรัฐ หรือบุคคลสำคัญของต่างประเทศ นอกจากจะเบิกค่าพาหนะได้แล้วจะเบิกค่าเช่าที่พักในลักษณะประหยัดตามความจำเป็นในสถานที่แห่งเดียวกับที่ชาวต่างประเทศพักอยู่นั้นด้วยได้

๓.๓.๒ ผู้เดินทางไปราชการซึ่งต้องนำสิ่งของเครื่องใช้ของทางราชการไปด้วย ให้เบิกค่าพาหนะได้โดยประหยัด

๓.๓.๓ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ขึ้นไป หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ให้เบิกค่าพาหนะรับจ้างได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- การเดินทางไปกลับระหว่างสถานที่อยู่ ที่พัก หรือสถานที่ปฏิบัติราชการ กับสถานที่ยานพาหนะประจำทาง หรือกับสถานที่จัดพาหนะที่ต้องใช้ในการเดินทางไปยังสถานที่ปฏิบัติราชการ

- การเดินทางไปกลับระหว่างสถานที่อยู่ ที่พัก กับสถานที่ปฏิบัติราชการ วันละไม่เกินสองเที่ยว

- การเดินทางไปราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

๓.๓.๔ การเดินทางไปศึกษา ฝึกอบรม หรือสัมมนา การเดินทางไปลอบคัดเลือกผู้เดินทางจะเบิกค่าพาหนะรับจ้างไม่ได้

๓.๓.๕ ผู้เดินทางไปราชการในหน้าที่เลขานุการกับผู้บังคับบัญชาที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไป หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ให้เบิกค่าเช่าที่พักและค่าพาหนะได้เท่ากับที่ผู้บังคับบัญชามีสิทธิเบิก

๓.๔ ข้อควรทราบอื่น ๆ

ค่าใช้จ่ายในการศึกษา ฝึกอบรม หรือสัมมนา ให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด (ขณะนี้ยังไม่ได้กำหนด)

ข. การเดินทางไปราชการประจำ

๑. หลักเกณฑ์ การเดินทางไปราชการประจำ ได้แก่ การเดินทางไปประจำต่างสำนักงาน ไปรักษาการในตำแหน่งหรือรักษาราชการแทนเพื่อดำรงตำแหน่งใหม่ ณ สำนักงานแห่งใหม่

๒. สิทธิในการเบิกจ่าย

๒.๑ ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง

๒.๒ ค่าเช่าที่พัก (ในระหว่างเดินทาง)

๒.๓ ค่าพาหนะ

๒.๔ ค่าขนย้ายสิ่งของส่วนตัว

๒.๑ การเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พักและค่าพาหนะ ในช่วงการเดินทางให้เบิกได้เช่นเดียวกับการเดินทางไปราชการชั่วคราว

๒.๒ ค่าขนย้ายสิ่งของส่วนตัว มีสิทธิเบิกได้ตามตารางต่อไปนี้

ตารางอัตราค่าขนย้ายสิ่งของส่วนตัว ในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร (เหมาจ่าย)			
ระยะทาง - กม.	ประเภท ก. บาท	ประเภท ข. บาท	ประเภท ค. บาท
๑ - ๕๐	๑,๒๐๐	๑,๐๐๐	๘๐๐
๕๑ - ๑๐๐	๑,๔๐๐	๑,๒๐๐	๑,๐๐๐
๑๐๑ - ๑๕๐	๑,๗๐๐	๑,๕๐๐	๑,๓๐๐
๑๕๑ - ๒๐๐	๑,๙๐๐	๑,๗๐๐	๑,๕๐๐
๒๐๑ - ๒๕๐	๒,๒๐๐	๒,๐๐๐	๑,๘๐๐
๒๕๑ - ๓๐๐	๒,๔๐๐	๒,๒๐๐	๒,๐๐๐
๓๐๑ - ๓๕๐	๒,๗๐๐	๒,๕๐๐	๒,๓๐๐
๓๕๑ - ๔๐๐	๒,๙๐๐	๒,๗๐๐	๒,๕๐๐

ระยะทาง-ก.ม.	ประเภท ก. บาท	ประเภท ข. บาท	ประเภท ค. บาท
๔๐๑ - ๔๕๐	๓,๒๐๐	๓,๐๐๐	๒,๘๐๐
๔๕๑ - ๕๐๐	๓,๔๐๐	๓,๒๐๐	๓,๐๐๐
๕๐๑ - ๕๕๐	๓,๖๐๐	๓,๕๐๐	๓,๓๐๐
๕๕๑ - ๖๐๐	๓,๘๐๐	๓,๖๐๐	๓,๕๐๐
๖๐๑ - ๖๕๐	๔,๒๐๐	๔,๐๐๐	๓,๘๐๐
๖๕๑ - ๗๐๐	๔,๔๐๐	๔,๒๐๐	๔,๐๐๐
๗๐๑ - ๗๕๐	๔,๖๐๐	๔,๕๐๐	๔,๓๐๐
๗๕๑ - ๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๖๐๐	๔,๕๐๐
๘๐๑ - ๘๕๐	๕,๒๐๐	๕,๐๐๐	๔,๘๐๐
๘๕๑ - ๙๐๐	๕,๔๐๐	๕,๒๐๐	๕,๐๐๐
๙๐๑ - ๙๕๐	๕,๖๐๐	๕,๕๐๐	๕,๓๐๐
๙๕๑ - ๑,๐๐๐	๕,๘๐๐	๕,๖๐๐	๕,๕๐๐
๑,๐๐๑ - ๑,๐๕๐	๖,๒๐๐	๖,๐๐๐	๕,๘๐๐
๑,๐๕๑ - ๑,๑๐๐	๖,๔๐๐	๖,๒๐๐	๖,๐๐๐
๑,๑๐๑ - ๑,๑๕๐	๖,๖๐๐	๖,๕๐๐	๖,๓๐๐
๑,๑๕๑ - ๑,๒๐๐	๖,๘๐๐	๖,๖๐๐	๖,๕๐๐
๑,๒๐๑ - ๑,๒๕๐	๗,๒๐๐	๗,๐๐๐	๖,๘๐๐
๑,๒๕๑ - ๑,๓๐๐	๗,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๐๐๐
๑,๓๐๑ - ๑,๓๕๐	๗,๖๐๐	๗,๕๐๐	๗,๓๐๐
๑,๓๕๑ - ๑,๔๐๐	๗,๘๐๐	๗,๖๐๐	๗,๕๐๐
๑,๔๐๑ - ๑,๔๕๐	๘,๒๐๐	๘,๐๐๐	๗,๘๐๐
๑,๔๕๑ - ๑,๕๐๐	๘,๔๐๐	๘,๒๐๐	๘,๐๐๐
๑,๕๐๑ - ๑,๕๕๐	๘,๖๐๐	๘,๕๐๐	๘,๓๐๐
๑,๕๕๑ ขึ้นไป	๙,๐๐๐	๘,๖๐๐	๘,๔๐๐

หมายเหตุ

ประเภท ก. ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ขึ้นไปหรือเทียบเท่า
 ประเภท ข. ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ถึงระดับ ๘ หรือเทียบเท่า
 ประเภท ค. ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ลงมา หรือเทียบเท่า

๓. ข้อควรทราบเกี่ยวกับการเบิกค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปราชการประจำ

๓.๑ การนับเวลาเดินทางไปราชการ เพื่อคำนวณเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ให้นับตั้งแต่เวลาออกจากสถานที่อยู่ จนถึงสถานที่พักที่ไปราชการแห่งใหม่

๓.๒ ผู้เดินทางไปราชการประจำจะเบิกค่าเช่าที่พักและค่าพาหนะสำหรับบุคคลในครอบครัวได้โดยประหยัด และให้เบิกได้ในอัตราเดียวกับผู้เดินทาง

๓.๓ ในกรณีจำเป็นไม่อาจนำบุคคลในครอบครัวและสิ่งของส่วนตัวไปพร้อมผู้เดินทางได้ ผู้ดำรงตำแหน่งอธิบดี ปลัดกระทรวง หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า แล้วแต่กรณีสำหรับข้าราชการบริหารส่วนกลาง หรือผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีอำนาจให้เลื่อนการเดินทางหรือขนย้ายสิ่งของได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่ปรากฏคำสั่ง

๓.๔ การเบิกค่าเช่าที่พักและค่าพาหนะสำหรับผู้ติดตาม ให้เบิกได้ในอัตราขั้นต่ำสุด และเบิกได้ดังนี้

- หนึ่งคนสำหรับข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ลงมา

- ไม่เกิน ๒ คนสำหรับข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ขึ้นไป

๓.๕ ถ้าไม่อาจเข้าพักในที่พักอาศัยที่ทางราชการจัดให้ หรือบ้านเช่าได้ ให้เบิกค่าเช่าที่พักสำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัวได้ไม่เกินเจ็ดวัน ถ้ามีความจำเป็นต้องเบิกเกินเจ็ดวันต้องได้รับความตกลงกับกระทรวงการคลัง

๓.๖ ในกรณีที่ผู้เดินทางไปประจำต่างสำนักงาน เดินทางโดยเครื่องบิน ให้บุคคลในครอบครัวเดินทางโดยเครื่องบินด้วย

๓.๗ ผู้เดินทางไปราชการประจำซึ่งได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางล่วงหน้าไปแล้ว ถ้าไม่ได้

เดินทางภายใน ๑๕ วันให้นำเงินค่าใช้จ่ายที่ได้รับแล้วส่งคืนทันที

๓.๘ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการไปประจำสำนักงานซึ่งต่างสังกัด ให้เบิกจากสังกัดเดิม

ค. การเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม

๑. หลักเกณฑ์ การเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม ให้ความหมายถึง การเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมของผู้เดินทางไปราชการประจำในกรณีที่อยู่ต่างจากราชการหรือถูกสั่งพักราชการ

๒. สิทธิในการเบิกจ่าย

๒.๑ ค่าเช่าที่พัก

๒.๒ ค่าพาหนะ

๒.๓ ค่าขนย้ายสิ่งของส่วนตัว

การเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมให้ใช้สิทธิในการเบิกจ่ายเช่นเดียวกับผู้เดินทางไปราชการประจำ

๓. ข้อควรทราบเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าใช้จ่าย ในการเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม

๓.๑ ข้าราชการซึ่งออกจากราชการหรือลูกจ้างซึ่งทางราชการเลิกจ้าง จะเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางสำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัวได้เฉพาะค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ และค่าขนย้ายสิ่งของส่วนตัว เพื่อกลับภูมิลำเนาเดิมของข้าราชการหรือลูกจ้างผู้นั้น

๓.๒ ในกรณีที่ข้าราชการหรือลูกจ้างถึงแก่ความตาย ให้สิทธิในการเบิกค่าใช้จ่ายแก่ทายาทผู้ใดผู้หนึ่งที่อยู่กับข้าราชการหรือลูกจ้างขณะถึงแก่ความตาย

๓.๓ การเดินทางและการขนย้ายสิ่งของให้กระทำภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันออกจากราชการเลิกจ้าง หรือตาย

“รู้เท่าไม่ถึงการณ์”

จุมพฏ อาชนิงกุล*

เรื่องนี้เป็นเรื่องที่เล่าต่อ ๆ กันมาในหมู่นักศึกษาจีนที่ศึกษาในเรื่องราวของประวัติศาสตร์จีน เรื่องมีอยู่ว่า ในเมือง ๆ หนึ่งซึ่งอยู่ไม่ห่างไกลจากเมืองหลวงนัก ยังมีบ้านของคฤหบดีผู้หนึ่ง เป็นผู้มั่งมีฐานะดี มีข้าทาสบริวารเป็นอันมาก เจ้าของบ้านเป็นชายหนุ่มอายุประมาณสามสิบเศษ มีความสนใจในเรื่องการดูอนาคตด้วยวิชาโหงวเฮ้ง วันหนึ่ง เจ้าของบ้านกำลังคุยกันอยู่กับภรรยาและบริวาร ก็ทราบจากคนรับใช้ว่ามีคฤหบดีผู้หนึ่งมาด้อม ๆ มอง ๆ ที่บ้านหลังนี้เป็นเวลา ๓-๔ วันแล้ว แต่ขอทานนายนั้น ก็ไม่กล้าเข้ามาในบ้าน คงสังเกตอยู่ห่าง ๆ

คฤหบดีตนายนั้น จึงสั่งให้คนใช้ไปนำขอทานมาพบ แล้วถามว่า

“เจ้าได้แอบติดตามดูเรามาเป็นเวลา ๓ วัน ด้วยเหตุอันใด”

“ข้าพเจ้าเห็นลักษณะของท่านนี้ดีนัก ทั้งรูปร่างหน้าตา การยืนเดินก็เป็นสง่าราศรี ก็ใคร่จะติดตามดูให้รู้แจ้งว่า ท่านนี้ยังมีลักษณะพิเศษอันใดอีกหรือไม่” คฤหบดีกล่าว

“เจ้าต้องการทราบอะไรจงถามเถอะ เราจะตอบให้เจ้าหายสงสัย” เศรษฐีหนุ่มเจ้าของบ้านกล่าวตอบอย่างเมตตา

“ข้าพเจ้าต้องการทราบว่า ที่บั้นท้ายของท่าน มีกระดูกก้นกบยื่นออกมาเล็กน้อยใช่หรือไม่” ขอทานถาม

“ถูกแล้ว เจ้านี่ช่างดูลักษณะเก่งยิ่งนัก แล้วกับการที่เรามีหางเพียงเล็กน้อยเช่นนี้ ท่านเห็นว่าเราจะเป็นอย่างไรต่อไป”

“ข้าพเจ้าขอทำนายว่า ภายในเจ็ดวันนี้ ท่านจะได้เป็นเจ้าเมือง ถ้าคำทำนายนี้ผิดไปแล้ว ข้าพเจ้า

* เจ้าหน้าที่การศึกษา กองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ.

ขอเอาชีวิตเป็นประกัน” ขอทานทายอนาคตของ
คฤหบดีหนุ่มอย่างมั่นใจ

“ฮะ ฮ่า ฮ่า” เจ้าของบ้านหัวเราะลั่นและตบมือ
แสดงความยินดี “ความซื่อนี้ เราพอรู้อยู่ แต่เรานี้
ใครขอทำนายเจ้าบ้าง อันลักษณะของเจ้านั้นช่าง
น่าสงสารนัก ชีวิตของเจ้าจะรอดไปจนถึงวันพรุ่งนี้
ก็เห็นจะยากยิ่งนัก”

ขณะที่ขอทานกับเศรษฐีหนุ่มกำลังสนทนากัน
อยู่นี้เอง ก็มีโอบอกมาแต่เมืองหลวงว่า ฮองเต๋ทรง
แต่งตั้งให้เจ้าของบ้านหนุ่มเป็นเจ้าเมือง บรรดาข้าทาส
บริวารต่างก็แสดงความยินดีต่อนาย และพากันกล่าว
ว่าขอทานผู้นี้ทำนายได้แม่นยำยิ่งนัก รวมทั้งภรรยา
ของเศรษฐีหนุ่มด้วย

หลังจากที่รับพระบรมราชโองการเสร็จเรียบ-
ร้อยแล้ว เศรษฐีหนุ่มก็บอกภรรยาว่า

“นี่แน่ะ น้องรัก จงนำเงินยี่สิบอ๊เปะให้เป็น
ค่าทำนายแก่กฤหบดีผู้นี้”

ภรรยาของเศรษฐีหนุ่มก็พาขอทานออกไป
ส่งหน้าประตูบ้าน และด้วยความคิดว่า ขอทานผู้นี้ควร
จะได้รับของกำนัลให้สมกับค่าทำนาย นางจึงให้เงิน
ไปยี่สิบซ่งกับทองคำอีกหนึ่งแท่ง แล้วกลับมาบอก
สามี

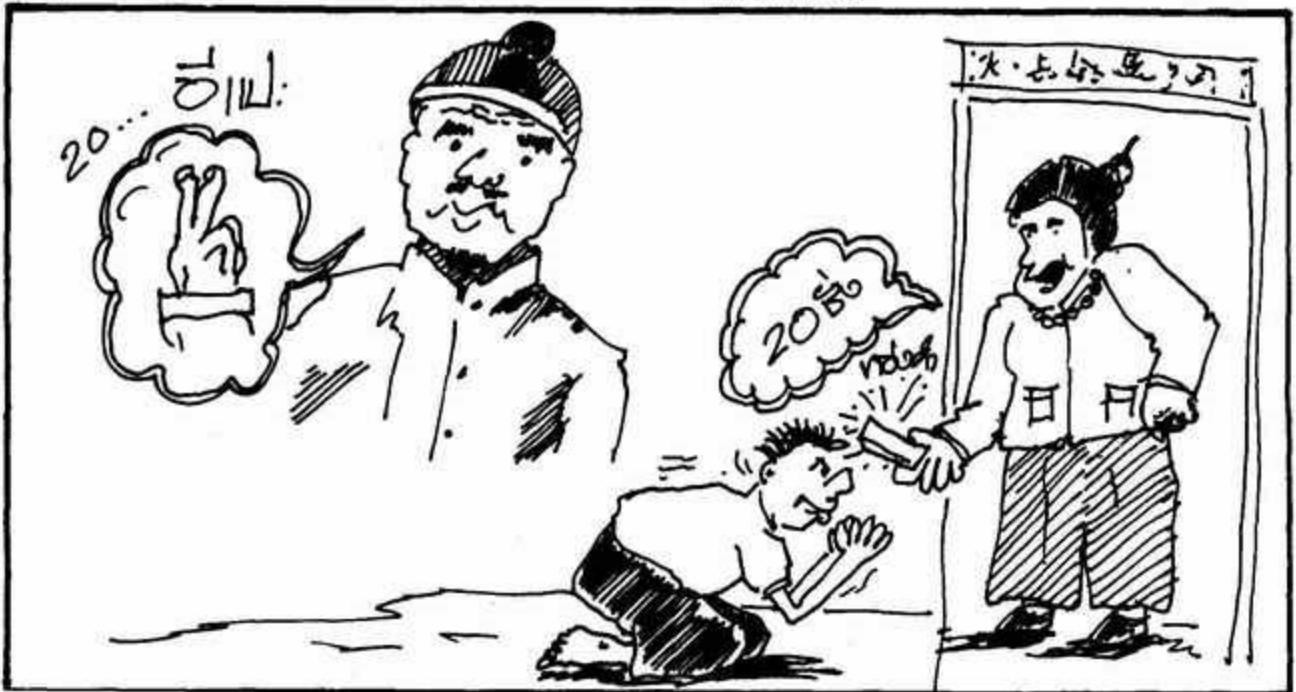
“น้องรัก เจ้าทำเกินคำสั่งเช่นนี้ เป็นอันตรายแก่
ขอทานยิ่งนัก จงรีบส่งคนไปติดตามขอทานผู้นี้โดย
ด่วนเถอะ ข้าแล้วจะไม่ทันกาล”

คนรับใช้ของเจ้าเมือง ต่างพากันออกติดตาม
หาขอทานผู้นั้น

“นายท่าน” คนรับใช้เมื่อกลับมาอีกครั้งหนึ่ง
รายงานแก่เจ้าเมืองหนุ่มและภรรยาว่า “ขอทานผู้นั้น
ถูกโจรฆ่าตายที่ประตูเมือง และถูกชิงทรัพย์ทั้งหมด
ไปแล้วขอรับ”

“น้องรัก” เจ้าเมืองกล่าวกับภรรยา “เพราะ
ความหวังดีของเจ้าแท้ ๆ จึงทำให้กฤหบดีหมดอายุถึง
แก่ความตาย ต่อไปนี้ เมื่อเราสั่งเจ้าอันใด ขอเจ้า
จงระมัดระวัง อย่าได้ปฏิบัติเกินคำสั่งของเราเป็น
อันขาด”

เรื่องที่เล่าอย่างสั้น ๆ มานี้ ดูจะมีบทเรียนให้เรา
คิดได้หลายอย่าง ประการแรก เจ้าของบ้านและ
ขอทานหมดอายุ ต่างก็มีวิชาดูหมอหรือศาสตร์ใน
อนาคตได้ไม่แพ้กัน แต่เจ้าบ้านนั้น รู้จักดูตนเอง และ
รู้จักดูอนาคตของขอทานนั้นด้วย แต่ขอทานนั้น ไม่รู้
จักดูอนาคตตัวเอง จึงได้ถึงแก่ความตายเพราะยินดีรับ
เงินและทองเกินจำนวนที่ควรจะได้รับ จึงถูกโจรฆ่า
เพื่อแย่งทรัพย์



แต่ผู้ที่เป็นตัวการสำคัญ ก็คือภรรยาของเจ้าเมือง เนื่องจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์นี้เอง จึงทำให้นาง สงสารขอรทาน และกลับเห็นว่า สามีให้รางวัลแก่เขา น้อยเกินไป จึงเพิ่มเงินและทองให้แก่ขอรทานไป ความหวังดีนี้ เป็นความรู้เท่าไม่ถึงการณ์โดยแท้ ในการทำงานของเราทุกวันนี้ ก็มีอยู่บ่อยครั้ง ที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งการอันใดอันหนึ่งไป แต่ผู้ใต้ บังคับบัญชา มักจะทำให้เกินคำสั่ง นี่ก็เป็นความหวังดี แบบรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และในบางครั้งก็กลับเป็นผลร้าย เช่นเดียวกับนิทานที่เล่ามาเป็นเหตุการณ์

ถ้าจะเปรียบถึงการมองการณ์ไกลของผู้บริหาร แล้ว ท่านเปรียบว่า เหมือนกับสายตาของนกอินทรี ซึ่งบินอยู่สูง และเห็นเหตุการณ์โดยรอบ สำหรับหัวหน้า งานระดับต้น หรือเสมียนพนักงานธรรมดา นั้น เปรียบ ประดุจสายตาของนกกระจอก ในบางครั้ง นก- กระจอกก็ไม่เข้าใจว่า ทำไมหนอ ภูเขาอินทรีจึงสั่งการ อะไรออกมาไม่เข้าท่า และมักปฏิบัติขัดแย้งกับคำสั่ง ของเจ้านาย ขอให้พวกเราจงจำนิทานเรื่องนี้เป็น อุทาหรณ์ไว้ก็แล้วกัน



บริการรถครุณีไฮดรอลิกและรถยก สะดวก รวดเร็ว

รับยกของหนัก
เช่น ก้อนอิฐ วัสดุก่อสร้าง
ติดตั้งเครื่องจักร จักรวรรณ,
งานก่อสร้าง ขุดถนนสะพาน
แทปูน ขกรรตที่เกิดอุบัติเหตุ
มีช่างผู้เชี่ยวชาญ



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

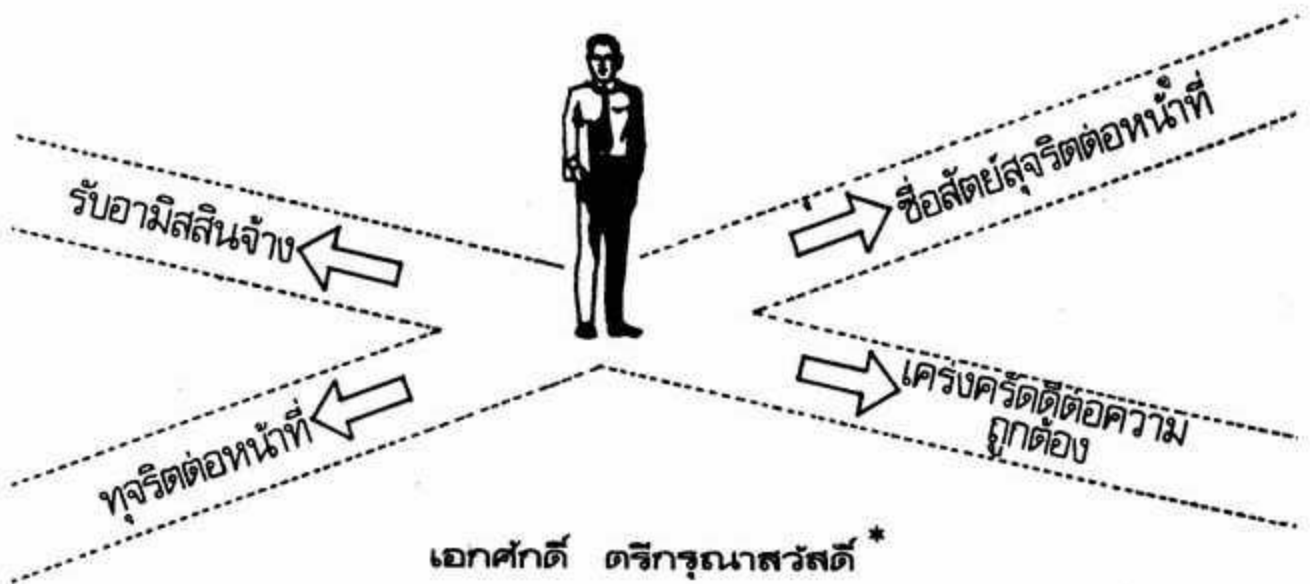


ห้างหุ้นส่วนจำกัด

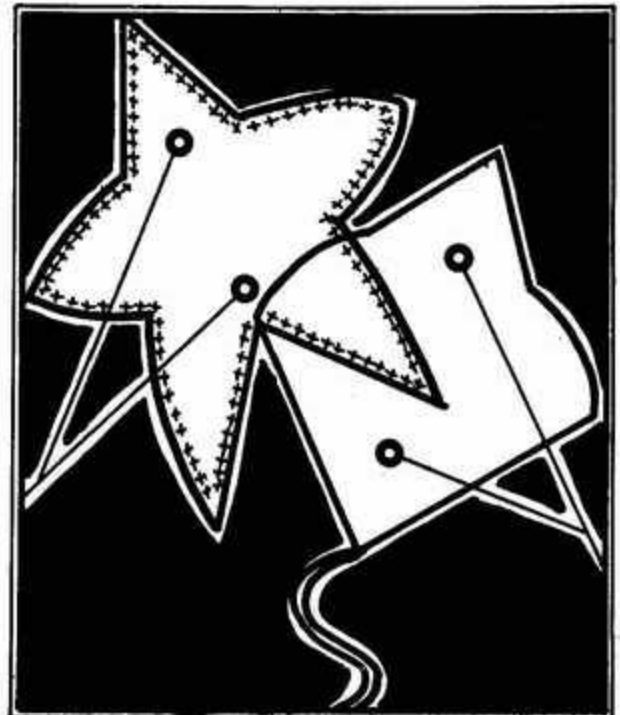
เฮลิคอปเตอร์ (1981)

272 หมู่ 10 ถนนปู่เจ้าสมิงพราย ต.สาธิตใต้
โทร. 394-0307, 394-0808, 394-0040, 394-3381-3

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด



ลมว่าเริ่มพัดโชยมา เด็กทั้งหลายต่างชอบใจที่จะได้เล่นจ้วกันอีกครั้งหนึ่ง แต่ทว่าปัจจุบันนี้สถานที่ที่จะให้เด็กไปวิ่งว่าวเล่นมีน้อยมาก เพราะถูกผู้ใหญ่เบียดเบียนเอาไปเป็นที่ก่อสร้างตึกแถว ศูนย์การค้า และคอนโดมิเนียมไปเกือบหมดแล้ว เด็กทั้งหลายก็จะต้องเล่นว่าวกันริมถนนหนทาง ซึ่งต้องเสี่ยงภัยจากรถยนต์และสายไฟฟ้าแรงสูงด้วย นับวันการเล่นว่าวชักจะร่อยหรอลงไป โดยเฉพาะในเขตเมืองหลวงอันแออัดนี้ ทำให้รู้สึกอิจฉาเด็กในชนบทเป็นอย่างมาก เอาละเรามาดูถึงการกระทำผิดวินัยของผู้ที่ทำงานอยู่ในแวดวงสารเคมี มลพิษ อีเล็กโทรนิคส์ต่างๆ กันดีกว่านะครับ จากนั้นก็เป็นปุจฉา-วิสัชนา เกี่ยวกับการลาออกจากราชการต่ออีกสักครั้งหนึ่งครับ



๑ อิมใช้ก่อน

ปีงบประมาณ ๒๕๑๙ นายแก้ว เจ้าหน้าที่พัสดุได้ขอยืมวัสดุเครื่องเขียนแบบพิมพ์จากโรงพิมพ์ของส่วนราชการ คิดเป็นเงิน ๑๔,๓๔๓.๕๐ บาทไปใช้ก่อน แล้วได้มาดำเนินการขออนุมัติจัดซื้อเพื่อเบิกเงินให้ ปรากฏว่าเงินงบประมาณในหมวดนี้หมดลง นายแก้วจึงได้ดำเนินการเสนอเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาขออนุมัติกระทรวงการคลังเบิกจ่ายเงินค่าวัสดุปีงบประมาณ ๒๕๒๐ เพื่อนำไปใช้หนี้ค่าวัสดุดังกล่าว กระทรวงการคลังแจ้งว่ากรณีนี้ต้องขออนุมัติคณะรัฐมนตรีก่อน โดยต้องแนบหลักฐานการขออนุมัติจัดซื้อ ใบสั่งซื้อและใบเบิกของจากหน่วยงานที่ขอเบิกวัสดุไปใช้ก่อน แต่นายแก้วไม่สามารถจัดหาหลักฐานดังกล่าวมาเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีได้ เพราะว่ามีได้จัดทำไว้ตามระเบียบ แต่นายแก้วไม่มีเจตนาทุจริตแต่อย่างใด และเป็นการกระทำโดยเปิดเผยและผู้บังคับบัญชาได้รู้เห็นเกี่ยวกับการยืมในกรณีนี้อีกทั้งได้ปฏิบัติกันมานานแล้ว เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ภาคทัณฑ์

๒ รายงานข่าว

เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีนำเงินที่ไม่ได้จ่ายหรือจ่ายไม่หมดคืนคลังช้ากว่ากำหนด และได้นำหลักฐานการเบิกจ่ายเงินที่ตนลงจ่ายไว้แล้วกับตัวเงินเก็บรักษาไว้เป็นการส่วนตัว นางสาวสวยทราบเรื่องก็ตกเดือนให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีผู้นี้ดำเนินการให้ถูกต้องเสีย โดยก็มีได้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ แต่ผู้นี้ก็มิได้ปฏิบัติตามและได้ลาป่วยเพราะแพ้ท้องไปหลายวัน ระหว่างนั้นมีผู้มาติดตามเรื่องเงินที่ได้มอบให้งานคลังดำเนินการเบิกแล้วยังไม่ได้รับเงิน นางสาวสวยจึงได้ตรวจสอบดูรายละเอียดพบว่าฎีกาหายไปหลายฎีกาและเจ้าหน้าที่งบนเดือนก็รายงานวิฎีกาที่จะทำงบนเดือนมีไม่ครบ จึงคิดว่าอาจจะมีการ

ทุจริตเกิดขึ้น จึงได้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ภาคทัณฑ์



๓ ลงบัญชีนอกแบบ

นางสาวจูน มีหน้าที่ลงบัญชีเงินสดซึ่งตามระเบียบของกระทรวงการคลังจะต้องตรวจดูจากหลักฐานใบสำคัญ แต่นางสาวจูนกลับลงบัญชีเงินสดโดยดูจากบันทึกที่เจ้าหน้าที่การเงินทำไว้เป็นบัญชีส่วนตัวเท่านั้น เพราะไว้วางใจกันและไม่คิดว่าจะมีการปฏิบัติไม่ถูกต้องเกิดขึ้น อีกทั้งหลักฐานใบสำคัญนั้นก็กระจัดกระจายไม่ได้เก็บไว้เป็นที่แน่นอน และวิธีการเช่นนี้ก็ปฏิบัติกันมานานแล้ว โดยผู้บังคับบัญชาก็รู้เห็นเป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ภาคทัณฑ์

๔ ช่อมรดก

นายแก้ว นายกรวด และนายกรวด ได้ร่วมกันดำเนินการขออนุมัติช่อมรดกของทางราชการ ๑ คัน โดยได้นำรถเข้าอุ้งข้อมไปก่อนที่จะได้รับอนุมัติ และเมื่อทางส่วนราชการได้อนุมัติแล้วก็มีได้ดำเนินการออกใบสั่งจ้างตามระเบียบของทางราชการ แต่

ทางอุ้งก็ได้ดำเนินการซ่อมรถยนต์คันดังกล่าวไป เมื่อซ่อมเสร็จอุ้งก็ได้ส่งรถยนต์คืน ทางราชการได้นำรถยนต์คันนี้ออกใช้งานก่อนจะมีการตรวจรับ เพราะว่ารอดไม่พอใช้และทางอุ้งก็ยินยอมให้นำรถยนต์ออกไปทดลองใช้ด้วย หากมีปัญหาจะได้แก้ไขเสียก่อน ขณะที่ทดลองใช้รถยนต์คันนี้ ปรากฏว่าเครื่องยนต์ร้อนผิดปกติและเครื่องสั่น จึงได้ส่งรถให้อู่ซ่อมอีกครั้ง พร้อมกับขออนุมัติซ่อมใหม่และได้มีการออกไปส่งจ้างในครั้งหลังนี้ด้วย หลังจากซ่อมเสร็จก็มีการตรวจรับเรียบร้อย กรณีนี้ไม่ปรากฏว่ามีการทุจริต เพียงแต่ไม่ดำเนินการออกไปส่งจ้างเมื่อได้รับอนุมัติครั้งแรกและไม่มีการต่อรองราคาค่าซ่อมรถ และนำรถออกใช้ก่อนที่จะมีการตรวจรับ เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ภาคทัณฑ์ทั้ง ๓ คน



๕ ร.ป.ภ.

นายบุญกับลูกจ้าง ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ระหว่างเวลา ๑๖.๓๐-๐๘.๓๐ น. ของวันรุ่งขึ้น ระหว่างเวลา ๑๙.๐๐ น. - ๒๐.๐๐ น. นายบุญกับลูกจ้างได้ออกไปรับประทานอาหารเย็นพร้อมกัน ทั้งที่วันนั้นยามรักษาการณ์ไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่แต่อย่างใด ปรากฏว่าคืนดังกล่าวมีคนร้ายเข้ามา

โจรกรรมทรัพย์สินของทางราชการ แต่ก็ไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าคนร้ายเข้ามาโจรกรรมในระยะเวลาใด เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ภาคทัณฑ์

๖ ทำลายทรัพย์สิน

ขณะปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการทางเคมี นายฤทธิ์ ได้ทุบทำลายภาชนะอะลูมิเนียมสำหรับใส่ขดวิเคราะห์ทางבקเตรี จำนวน ๒๐ อัน ภายหลังจากได้ซื้อของมาชดใช้แก่ทางราชการแล้ว เป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ... ภาคทัณฑ์



๗ ค่าที่พัก

นายเลียงได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจการจ้างการก่อสร้างโรงพยาบาลในต่างจังหวัดแห่งหนึ่ง เมื่อนายเลียงได้เดินทางไปตรวจการจ้างที่จังหวัดนั้น ปรากฏว่า นายเลียงยอมรับบริการค่าที่พักโรงแรมจากผู้รับจ้างรวมหลายครั้งหลายหน เป็นความผิดตามมาตรา ๗๘ และมาตรา ๘๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน (กรณีนี้ไม่เข้าข่ายเป็นความผิด ตามคำสั่งของคณะกรรมการปกครองและต้นคิด ฉบับที่ ๓๘/๒๕๑๙ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ เพราะคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตีความว่าการรับเลี้ยงหมายถึงเฉพาะการเลี้ยงอาหารและเครื่องดื่มเท่านั้น ตามหนังสือที่ สร ๑๖๐๑/๘๔๘ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๒๔)

๘ ไม่ขออนุญาตก่อน

นายทัต เมื่อมาปฏิบัติงานแล้วมักจะออกไปจากสถานที่ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง แม้ผู้บังคับบัญชาจะได้ตักเตือนด้วยวาจาแล้วก็ตาม ยังไม่ปฏิบัติตามให้ดีขึ้น กลับยังปฏิบัติเช่นนั้นอีก เป็นความผิดตามมาตรา ๗๔ และ ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน

๙ ทำงานที่บ้าน

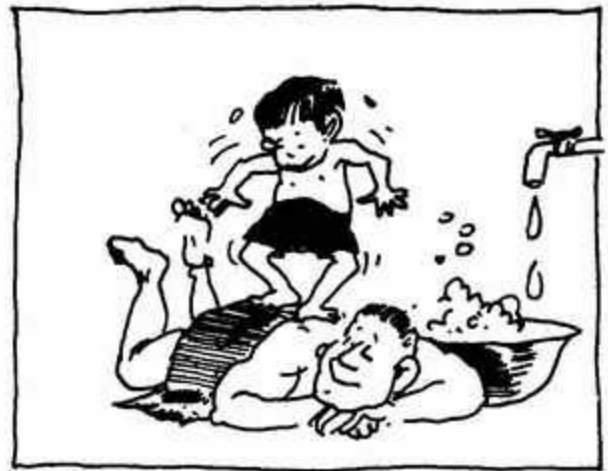
นายสมได้มาลงชื่อปฏิบัติราชการตามปกติแล้ว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการ โดยกลับไปนอนอยู่ที่บ้านพัก เมื่อผู้บังคับบัญชาให้เจ้าหน้าที่ไปตามตัวให้มาพบ นายสมก็ไม่ยอมมาพบ ทั้งที่ผู้บังคับบัญชาก็เคยว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาหลายครั้ง แต่ก็ยังไม่ปฏิบัติตามให้ดีขึ้น เป็นความผิดตามมาตรา ๗๑, ๗๔ และ ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน



๑๐ ไม่รายงานตัว

นายหวันได้รับทุนให้ไปฝึกอบรมทางด้านการผลิตไอโซโทป ณ ต่างประเทศมีกำหนด ๔ เดือน เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว ได้แวะดูกิจการด้านปริมาณอีก ๕ วัน โดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาแต่อย่างใด หลังจากนั้นจึงได้เดินทางกลับ

ประเทศไทยและได้เดินทางไปพักอยู่กับครอบครัว โดยมิได้เดินทางมารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการเป็นเวลา ๑๐ วัน จนกระทั่งผู้บังคับบัญชาได้โทรเลขไปตามตัว นายหวันจึงได้เดินทางมารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นความผิดตามมาตรา ๗๓ วรรคหนึ่ง ๗๔ และมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น



๑๑ เบี้ยประชุมและฎีกา

ระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง พ.ศ. ๒๕๒๐ ข้อ ๖๖ กำหนดว่าเงินที่เบิกจากคลังถ้าไม่ได้จ่ายหรือจ่ายไม่หมด ให้ผู้เบิกนำส่งคืนคลังภายใน ๑๕ วันทำการ นับจากวันรับเงินจากคลัง นางนาคเป็นเจ้าหน้าที่การเงินกลับนำเงินที่จ่ายไม่หมดตามฎีกาที่ขอเบิกส่งคืนคลังล่าช้ากว่ากำหนดตั้งแต่ ๒๕-๘๑ วัน จำนวน ๑๓ ฎีกา รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๔,๓๗๖.๑๖ บาท และยังได้ลงจ่ายเงินค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการต่าง ๆ หลายคณะ ทั้งที่ไม่มีการจ่ายเงินจริงรวมเป็นเงินจำนวน ๒๑,๐๐๐ บาท และได้เก็บรักษาเงินและหลักฐานการเบิกจ่ายเงินไว้เป็นการส่วนตัว เมื่อผู้บังคับบัญชาตรวจพบจึงได้นำเงินทั้งหมดทยอยส่งคืนคลัง ๓ ครั้ง เป็นความผิดตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และ ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ปลดออก

ปจฉา - วิสัยนา

ทนายวินโย

๑. ปจฉา ข้าราชการขาดราชการติดต่อกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน หรือขาดราชการติดต่อกันเป็นเวลาไม่เกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่ทราบเหตุผล แล้วข้าราชการก็ได้ยื่นหนังสือขอลาออกย้อนหลังไปตั้งแต่วันขาดราชการ โดยข้าราชการผู้นั้นไม่ได้กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย เช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการทางวินัยกรณีขาดราชการแก่ข้าราชการผู้นั้นโดยไม่ต้องพิจารณาเรื่องการขอลาออกจากราชการได้หรือไม่

วิสัยนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้โดยสรุปว่า มาตรา ๘๕ วรรคหนึ่งและวรรคสามแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญได้ประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งเพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ เป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งอนุญาตแล้วจึงให้ลาออกจากราชการตามคำสั่ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน นับแต่วันขอลาออกก็ได้ ซึ่งก็หมายความว่าข้าราชการพลเรือนสามัญได้ประสงค์จะลาออกจากราชการ ผู้นั้นจะต้องยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเป็นการล่วงหน้า เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกมีเวลาพอสมควรที่จะพิจารณาการขอลาออกจากราชการดังกล่าวว่าจะอนุญาตให้ลาออกหรือจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ดังนั้นตามข้อหาหรือกรณีนี้ที่ยื่นใบลาออกจากราชการย้อนหลังนี้จึงเป็นการขอลาออกจากราชการที่ไม่ชอบด้วยเจตนารมณ์ของมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และในกรณีเช่นนี้ ข้าราชการผู้นั้นยังคงมีสภาพเป็นข้าราชการอยู่ ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรจะได้พิจารณาดำเนินการทางวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการด้วย (โปรดจำไว้ด้วยนะครับว่าเมื่อยื่นใบลาออกแล้วยังจะต้องมาปฏิบัติราชการอยู่จนกระทั่งผู้บังคับบัญชาได้สั่งอนุญาตการลาออกแล้วจึงจะหยุดราชการไปได้)

๒. ปจฉา หากจะต้องพิจารณาเรื่องการขอลาออกจากราชการด้วย ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจจะสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการในวันที่ข้าราชการผู้นั้นแจ้งความจำนงขอลาออกจากราชการได้หรือไม่

วิสัยนา ปัญหากรณีนี้ต่อเนื่องจากปจฉาข้อ ๑ ซึ่ง ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า เมื่อการยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการย้อนหลังดังกล่าวไม่ชอบด้วยเจตนารมณ์ของมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจก็ไม่อาจอนุญาตให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการตามที่ขอได้

๓. ปจฉา มติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๑/ว.๑๐ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๒๓ กับมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ศธ. ๖๑๔๐/๒๔๙๘ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๙๘ ขัดกันหรือไม่ และมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ศธ. ๖๑๔๐/๒๔๙๘ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๙๘ ยังคงถือปฏิบัติอยู่หรือไม่

วิสัยนา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้โดยสรุปว่า มติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๑/ว.๑๐

ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๒๓ เป็นการชี้แจงข้อกฎหมายกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญขอลาออกจากราชการตามมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ศธ. ๖๑๔๐/๒๔๙๘ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๔๙๘ เป็นการชี้แจงแนวทางปฏิบัติกรณีข้าราชการได้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชา แล้วหยุดราชการไปก่อนที่ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาต ดังนั้นมติ ก.พ. ทั้งสองกรณีดังกล่าวข้างต้นจึงไม่ขัดกัน และมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ศธ. ๖๑๔๐/๒๔๙๘ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๔๙๘ ก็ยังคงนำมาถือปฏิบัติในปัจจุบันได้ เพราะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ มีหลักการเกี่ยวกับความผิดทางวินัยกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการเป็นอย่างเดียวกัน

๔. ปู่ฉะ คำว่า “หนังสือ” ตามความใน มาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หมายความว่ารวมถึงโทรเลขและบันทึกข้อความด้วยหรือไม่

วิศิษญา ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้ว่า คำว่า “หนังสือ” ตามบทบัญญัติดังกล่าวหมายถึง หนังสือขอลาออกจากราชการและนายกรัฐมนตรียุติได้โดยมีคำสั่งตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นว. ๒๕๒/๒๔๙๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๔๙๕ กำหนดแบบหนังสือขอลาออกจากราชการไว้ให้ส่วนราชการต่างๆ ถือเป็นระเบียบปฏิบัติไว้แล้วโดยกำหนดให้มีการกรอกข้อความต่าง ๆ และผู้ขอลาออกจะต้องลงลายมือชื่อในหนังสือขอลาออกด้วย ดังนั้นข้าราชการจึงไม่อาจใช้โทรเลขเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการได้ เพราะถ้าแม้โทรเลขจะมีข้อความต่าง ๆ ตามแบบหนังสือขอลาออกที่นายกรัฐมนตรียกหนดก็ตาม แต่ผู้โทรเลขก็ได้ลงลายมือชื่อในโทรเลขแต่อย่างใด ส่วนบันทึกข้อความนั้น หากผู้ขอลาออกได้กรอกข้อความ และได้ลงลายมือชื่อตามแบบหนังสือขอลาออกจากราชการที่นายกรัฐมนตรียกหนดแล้ว ก็ถือได้ว่าบันทึกข้อความนั้นเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการตามมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว (สำนักงาน ก.พ. ได้ตอบข้อหารือกรมสามัญศึกษาทั้ง ๔ ข้อ ตามหนังสือที่ สร ๐๖๑๑/๑๘๑ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘)



อีกมุมมองหนึ่ง ของ การสรรหา

ยุพยง เนี่ยวกุล*

คอลัมน์ “มุมมองข้าราชการ” ในฉบับนี้ จะขอนำท่านผู้อ่าน ไปสัมผัสกับรูปแบบความเป็นมาของการสรรหาบุคคลในอีกมิติหนึ่ง บทความนี้จะเสนอท่านในตอนต่อไปนี้ ได้บรรยายสรุปถึงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและแผนการบริหารธุรกิจกับการสรรหาบุคคล ตลอดจนเทคนิคการสรรหาบุคคลในภาคธุรกิจ ซึ่งเป็นเหตุเป็นผลและมีความคล่องตัวสูงเมื่อเปรียบเทียบกับภาคราชการ

การสัประยุทธ์เพื่อความเป็นเจ้ายุทธจักรในวงการธุรกิจสาขาต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างเข้มข้นในทุกกระบวนการขั้นตอนของการบริหารธุรกิจ หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งแล้ว ก็ย่อมนำมาซึ่งความเสียหายแก่ธุรกิจของตนได้ อย่างน้อยก็อาจจะส่งผลให้เกิดความชะงักงันในการเจริญเติบโตของธุรกิจ และอย่างมหันต์ก็จะนำไปสู่ความล้มละลายสิ้นสูญชื่อไปจากวงการ

โดยที่ภาคธุรกิจมีความเห็นเช่นเดียวกับภาคราชการว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหาร ดังนั้น การสรรหาบุคคลซึ่งเป็น

ด้านแรกของกระบวนการบริหารงานบุคคล จึงได้รับการเอาใจใส่พิถีพิถันเป็นพิเศษ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายและแผนการบริหารธุรกิจ และขานรับเป้าประสงค์หลักขององค์การ ซึ่งได้แก่ **กำไร** นั่นเอง ด้วยเหตุที่ทุกสิ่งทุกอย่างในภาคธุรกิจสามารถประเมินค่าออกมาเป็นตัวเงินได้ ดังนั้น การลงทุนสำหรับพนักงานแต่ละคนในแต่ละตำแหน่งซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝึกอบรมและอื่น ๆ จึงถูกประเมินเพื่อหา **ต้นทุน** สำหรับนำมาเปรียบเทียบกับ **ผลผลิต** ที่คิดเป็นตัวเงินที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้น ซึ่งผู้รับ

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

ผิดชอบในการสรรหาบุคคลต้องให้ความมั่นใจแก่ฝ่ายบริหารขององค์การได้ว่า บุคคลที่เขาสรรหาและผ่านการคัดเลือกเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้นมีคุณสมบัติ คุณภาพ และสมรรถภาพตรงตามความต้องการ สามารถให้ผลผลิตตอบแทนแก่องค์การ คิดเป็นต้นทุนเกินกว่าต้นทุนที่ใช้สำหรับด้านบุคคลเฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ ในระดับที่องค์การพอใจ



ความสัมพันธ์ระหว่างแผนการบริหารธุรกิจกับแผนการสรรหาบุคคล

ในทุก ๆ รอบของแผนการพัฒนาธุรกิจ คือ ประมาณ ๓-๕ ปี ฝ่ายบริหารขององค์การจะมาร่วมกันพิจารณากำหนดแผนการพัฒนาธุรกิจ ด้วยการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาแนวโน้มสภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การ คือการรู้เขา-รู้เรา นั่นเอง การรู้เขาหรือแนวโน้มสภาวะแวดล้อมภายนอก ได้แก่ เรื่องของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และการดำเนินธุรกิจของกลุ่ม ส่วนการรู้เรา หรือแนวโน้มสภาวะแวดล้อมภายใน ได้แก่ เรื่องการบริหารธุรกิจขององค์การในรอบที่ผ่านมาทั้งด้านการเงิน การตลาด การผลิต การจัดองค์การ และที่จะมองข้ามไปเสียมิได้ก็คือ การบริหารกำลังคน

เมื่อข้อมูลทั้งสองด้านถูกบีบคั้นกลั่นกรองออกมา ฝ่ายบริหารขององค์การก็สามารถมองเห็นสภาวะตามความเป็นจริงขององค์การตนได้อย่างชัดเจน จากนั้นเขาจึงจะทำการวางแผนอนาคตให้แก่องค์การเขาต่อไป จุดใดที่ยืดหยุ่นเขาก็จะเสริมให้แข็ง จุดใดที่แข็งอยู่แล้วก็จะทำการขยายออกไปอีก เขาจะรู้ว่าอีก ๓-๕ ปีข้างหน้า องค์การของเขาจะสามารถผงาดขึ้นเคียงบ่าเคียงไหล่กับเส้าหลิน หรือบู๊ตึง ได้หรือไม่ อันได้แก่การกำหนดจุดยืนในอนาคต และเขาจะขึ้นสู่จุดนั้นได้ด้วยวิธีการใด นั่นคือการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ แผนดังกล่าวนี้จะต้องแสดงถึงนโยบายหลัก เป้าหมายและทิศทางในการดำเนินธุรกิจ **ที่มั่นใจว่าถูกต้องและมีความเป็นไปได้** อีกทั้งยังต้องสอดคล้องประสานสัมพันธ์กับแผนด้านการเงิน การตลาด การผลิต การจัดองค์การ และการบริหารกำลังคน

การสรรหาบุคคลมีจุดกำเนิดมาจากแผนบริหารกำลังคนโดยที่ในแผนบริหารกำลังคนจะบอกให้ทราบอัตรากำลังคนที่ต้องการ มีแผนอัตรากำลังคน ๑-๕ ปี เป็นตัวกำกับที่จะแสดงถึงจำนวนคนเพิ่ม-ลดตำแหน่ง คุณสมบัติ เวลาที่ต้องการเพิ่มกำลังคน หน่วยงานที่รับผิดชอบในการสรรหาบุคคลก็จะทำหน้าที่เป็นแมวมอง แสวงหาและกำหนดแหล่งที่จะขุดค้นชุมทรัพย์กำลังคนต่อไป

วิธีการสรรหาบุคคลภาคเอกชน

เป็นที่ตระหนักดีในวงการธุรกิจว่า หากเข้าไปหนึ่งก้าวย่อมหมายถึงความปราชัยไปกว่าครึ่ง ดังนั้น **ความคล่องตัว** จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมทั้งการสรรหาบุคคลด้วยปรัชญาของการสรรหาบุคคลของภาคธุรกิจนั้นก็คือ **บุคคลที่สรรหาเข้ามาในวันนี้คือประธานกรรมการฝ่ายบริหารขององค์การในอนาคต** ด้วยเหตุนี้ เขาจึงสามารถวางระเบียบและกฎเกณฑ์เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง มิได้คำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาสเช่นระบบราชการ อาทิเช่น บริษัทขนาดใหญ่บางแห่งในประเทศ

ไทยจะรับสมัครบุคคลคัดเลือกบรรจุเข้าดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปนั้น ผลการศึกษาของผู้สมัครจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๒.๗๕ เป็นต้น

การสรรหาบุคคลสำหรับวงการธุรกิจอาจจำแนกได้เป็น ๒ วิธีหลักคือ

๑. การเจาะแหล่งผลิตกำลังคน สำหรับตำแหน่งที่มีการผลิตกำลังคนสาขานั้นน้อย และเป็นส่วนที่ขาดแคลนในตลาดแรงงาน เป็นตำแหน่งหลักขององค์การ เช่น ตำแหน่งวิศวกรสำหรับบริษัทก่อสร้าง ตำแหน่งสัตวแพทย์สำหรับบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารสัตว์ เป็นต้น หน่วยงานสรรหาบุคคลจะทำการติดต่อกับสถาบันการศึกษาเป้าหมาย ขอความร่วมมือในการกำหนดคัดเลือกนิสิต นักศึกษา ที่อยู่ในข่ายความต้องการตั้งแต่ปีแรกจนถึงปีสุดท้ายของการศึกษา และอาจใช้ระบบฝึกงานภาคฤดูร้อนสำหรับนิสิต นักศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณา โดยให้ค่าตอบแทนผูกมัดจิตใจให้เข้าร่วมกับองค์การ และเป็นโอกาสให้องค์การได้พิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนิสิต นักศึกษาผู้ฝึกงานได้อย่างใกล้ชิด

๒. การเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป สำหรับตำแหน่งที่มีการผลิตกำลังคนในสาขานั้นมากหรือล้นตลาดแรงงาน เป็นตำแหน่งรองขององค์การ เช่น ตำแหน่งนักบัญชี บุคลากร นิติกร และสำหรับตำแหน่งพนักงานระดับต้นที่ใช้วุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เช่น เสมียน พนักงานพิมพ์ดีด ธุรกิจกร ยามรักษาความปลอดภัย เป็นต้น ทั้งนี้โดยให้ผู้สนใจมากรอกใบสมัครทิ้งไว้ หากเมื่อใดที่มีตำแหน่งที่มีคุณสมบัติตรงกับผู้สมัครว่างลง ทางองค์การก็จะนำเอาใบสมัครดังกล่าวมาพิจารณาและติดต่อเรียกตัวเพื่อมาทำการคัดเลือกต่อไป

การสรรหาบุคคลของภาคธุรกิจเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน มีการแข่งขันและแย่งชิงประมูลตัวบุคคลที่มีฝีมือจากสถาบันการศึกษาและส่วนราชการอยู่เนือง ๆ ด้วยการลงทุนที่สูงแต่ก็คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะภาคธุรกิจมีการวางแผนที่เป็นระบบ สัมพันธ์สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนั่นเอง



ผู้ที่คิดเอาแต่ประโยชน์

ขาดการเสียสละ

ผู้นั้นขาดเกียรติและคุณธรรม



"เรื่องอะไรเธอถึงต้องเจ้ากี้เจ้าการไปบอก ผ.อ.ด้วยว่าเมื่อเช้านั้นเข้ามาทำงานกี่โมง" เลขานุการสาวแหวัด ๆ เอากะเพื่อน "ฉันไม่ได้บอก" เพื่อนเถียง

"ถ้าไม่ใช่เธอ จันใครล่ะ" เลขฯ. ข้องใจ

"ก็ตอนที่ ผ.อ.ถามฉันว่าเธอเข้ามาทำงานกี่โมง ฉันก็บอกไปว่าฉันไม่ทันสังเกต เพราะตอนที่เธอเข้ามาฉันกำลังเตรียมตัว ไปกินข้าว กลางวันพอดี..."

หม้อแปลงไฟฟ้า มีคุณภาพ มาตรฐานรับรอง

หม้อแปลงไฟฟ้า "เอกรัฐ"

◆ นศก.384-2525 ได้รับมาตรฐานเป็นแห่งแรกของประเทศไทย
ผลิตโดยวิศวกรไทยที่มีประสบการณ์ได้เยี่ยม

ผ่านเกณฑ์ด้านการออกแบบและ การผลิตจากประเทศสหรัฐอเมริกา
ควบคุมการผลิต และแผนงานด้วยระบบคอมพิวเตอร์
ตั้งแต่ปี 2528 ตลอดเวลาไม่เคยเริ่มกิจการปี 2524
เอกรัฐไม่ยอมทำให้งานต้องผิดพลาดในด้านคุณภาพ และบริการ
เอกรัฐก้าวสู่หม้อแปลงแบบใช้โพลีเอสเตอร์ ด้วยหม้อแปลงไฟฟ้า-
แบบคอรูกลูก (CORRUGATED TANKS) แห่งเดียวของประเทศไทย
และเป็นบริษัทของคนไทยทั้งสิ้น ศึกษาค้นคว้าคุณภาพของหม้อแปลงไฟฟ้า
ได้เท่ากับหรือดีกว่า มาตรฐานสากล การผลิตได้ตั้งแต่ 1-10000 กิโลวัตต์
ระบบไฟฟ้าสูงสุดถึงสูงสุด 75000 โวลท์ มีใบได้ทุกมาตรฐาน มาตรฐาน
วิศวกรรมและช่างผู้ชำนาญงาน พร้อมอุปกรณ์ที่ทันสมัยบริการตลอด 24 ชั่วโมง
รับซ่อมหม้อแปลงทุกชนิด โดยรับประกันคุณภาพ



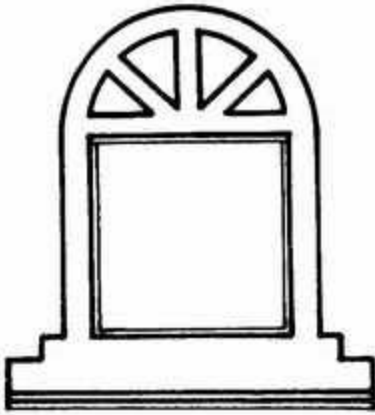
บริษัท เอกรัฐ วิศวกรรม จำกัด
สำนักงาน. 1068 สุขุมวิท 101/1 พระโขนง กทม. 10260
โทรเลข.เอ. เอกรัฐไทย
โทร. 02-3930437, 3933270, 3936222
สาขาที่ 20381 THAIENG TH
โทรเลข. 190 หมู่ 6 ต. ท่าเสาบ้าน
อ. บางปะกง ฉะเชิงเทรา



หม้อแปลงไฟฟ้า "เอกรัฐ" สามารถผลิต:

- แบบระบายความร้อนด้วยน้ำเย็น
- MFLU WOUND CORE MFC CSP. TYPE
- MFLU CAST RASH
- ผลิตใช้สาร SILICONE
- แบบพิเศษ ตามที่ลูกค้าต้องการ

หน้าตามบุคลากร



การทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ ราชการ



กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสรรหาบุคคล เพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุดเข้ารับราชการ ผู้ที่ผ่านการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้นั้น พอจะเชื่อได้ว่าเป็นคนมีความรู้ แต่ไม่ทราบว่าจะมีความประพฤติ ความรู้และความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอย่างแท้จริงหรือไม่ การทดลองปฏิบัติราชการจึงเป็นขบวนการที่จะช่วยให้ทางราชการเลือกคนได้อย่างถึกซึง ละเอียด รอบคอบ และใช้เวลานานพอสมควรจนเป็นที่แน่ใจว่าบุคคลผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะให้รับราชการต่อไปได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือทำให้แน่ใจว่าเราเลือกคนไม่ผิด ดังนั้น การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจึงไม่ใช่เรื่องที่ทำพอเป็นพิธีตามกฎหมายอย่างที่หลายคนรู้สึกอยู่ ในฐานะบุคลากรอย่าคิดว่าเมื่อเขาสอบผ่านเข้ามาได้แล้วให้ทำงานไปเรื่อย ๆ ถึงกัซ่างไม่ถึงกัซ่าง แล้วก็ให้ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการไปโดยอัตโนมัติ -แท้ที่จริงแล้วขั้นตอนทดลองปฏิบัติราชการนี้เป็นขั้นตอนที่จะต้องกระทำอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้คนดีเข้ารับราชการ คนที่ไม่ดีก็จะได้คัดออก ไปเสียตั้งแต่ต้นมือ ไม่ปล่อยให้หลุดเข้าไปเป็นปัญหาเรื้อรังเป็นกาฝากบ่อนทำลายระบบราชการ และแน่นอนที่สุดที่บุคลากรผู้เป็นตัวจักรสำคัญในความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการให้ข้าราชการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องสร้างความสำนึกในเรื่องนี้ให้ถูกต้องและปฏิบัติภาระหน้าที่ให้เข้มแข็งจริงจังตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้กำหนดแนวความคิดและหลักการใหญ่ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่

ราชการไว้ สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ซึ่งเป็นกฎ ก.พ. ที่ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งในที่นี้จะได้นำ

หลักการและประเด็นต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๖ และกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๓ มาเสนอให้เพื่อนบุคลากรทราบเป็นลำดับไป

เริ่มต้นทดลองเมื่อใด?

โดยทั่วไปเมื่อมีคำสั่งบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะต้องระบุไว้ท้ายคำสั่งว่าให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งดังกล่าวตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งเป็นต้นไป

กรณีใดบ้างที่ต้องทดลอง

การบรรจุที่จะต้องให้ทดลองปฏิบัติราชการมีอยู่ ๓ กรณี คือ

- ๑. บรรจุผู้สอบแข่งขันได้ (ตามมาตรา ๓๘)
- ๒. บรรจุผู้คัดเลือกได้ (ตามมาตรา ๔๒)
- ๓. การบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วออกไปรับราชการทหาร (ตามมาตรา ๕๕)

บรรจุในกรณีอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ไม่ต้องให้ทดลองปฏิบัติราชการ เช่น การบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิ (เพราะผ่านการพิจารณาโดยละเอียดจากส่วนราชการนั้น ๆ และ ก.พ.แล้ว) การรับโอนพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุ (เพราะถือว่าพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ก็ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เช่นเดียวกันมาแล้วจึงไม่จำเป็นต้องให้ทดลองซ้ำอีก)

จะทดลองนานเท่าใด

โดยทั่วไประยะเวลาการทดลองกำหนดไว้ ๖ เดือน หากส่วนราชการใดเห็นว่าตำแหน่งบางตำแหน่งกำหนดเวลา ๖ เดือน อาจจะไม่เพียงพอที่จะพิจารณาได้ว่าผู้ทดลองมีความเหมาะสมหรือไม่ ก็ขอทำความตกลงกับ ก.พ. ได้ตามข้อ ๖ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

สำหรับการนับวันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เริ่มนับตั้งแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่เป็นต้นไป

ย้ายหรือโอนในระหว่างทดลอง

โดยทั่วไปข้าราชการที่ได้รับการบรรจุจะมีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญทันทีเพียงแต่มีเงื่อนไขว่าต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเท่านั้น ดังนั้น ข้าราชการพลเรือนสามัญจึงสามารถย้ายหรือโอนไปเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ในส่วนราชการอื่นได้ แม้ว่าจะอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการก็ตาม

ถ้าย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งเดิม (สายงานเดิมและระดับเดิม) ให้นับเวลาต่อเนื่องกัน

ถ้าย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งใหม่ (มิใช่สายงานเดิมหรือมิใช่ระดับเดิม) ก็ต้องให้เริ่มนับวันทดลองใหม่ เช่น ย้าย นาย กุ้งแห้ง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ๑ วุฒิ ปวช.ทางบัญชีซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มาแล้ว ๕ เดือน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ เป็นต้น กรณีเช่นนี้ นาย กุ้งแห้ง ก็จะต้องเริ่มทดลองในตำแหน่งใหม่ โดยเริ่มนับ ๑ ใหม่

ผลการทดลอง = อยู่ หรือ ให้ออก

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น รายงานผลการทดลองด้วยซึ่งแยกได้เป็น ๒ กรณี คือ

- ๑. การรายงานว่าควรให้รับราชการต่อไป
- ๒. การรายงานว่าควรให้ออกจากราชการ

การรายงานว่าควรให้รับราชการต่อไป
ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรายงานเมื่อผู้นั้นทดลองครบ ๖ เดือนแล้ว ภายใน ๗ วันนับแต่วันได้รับรายงาน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับรายงานตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ถ้ามีข้อสังเกตก็ให้รายงานไปประกอบการพิจารณาสั่งการของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุด้วย โดยใช้แบบรายงาน **หมายเลข ๑** เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้รับรายงานแล้วเห็นว่าควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปได้ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุรายงานไปยัง ก.พ. ตามแบบ **หมายเลข**

๒ ท้ายกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) โดยส่งไปเพียง ๑ ชุด (ไม่ต้องส่งแบบรายงานหมายเลข ๑ ให้ ก.พ.) และส่งภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้สั่งการโดยใช้หนังสือกลางนำส่ง ส่วนแบบรายงานหมายเลข ๑ ให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของข้าราชการแต่ละคน แบบรายงานหมายเลข ๒ ไม่ต้องเก็บ เพราะแบบรายงานหมายเลข ๑ มีข้อความสมบูรณ์ในตัวอยู่แล้ว

การที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรายงานว่าสมควรให้รับราชการต่อไปได้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจเห็นว่าไม่ควรให้รับราชการต่อไปก็ได้ ในกรณีเช่นนี้จะต้องมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายใน ๗ วันนับแต่วันได้รับรายงาน แล้วให้ส่งสำเนาคำสั่งให้ออกจากราชการไปยัง ก.พ.

การรายงานว่าควรให้ออกจากราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรายงานทันทีที่เห็นว่าผู้ทดลองมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถที่จะให้รับราชการต่อไป โดยใช้แบบรายงานหมายเลข ๑ และภายใน ๗ วันนับแต่วันได้รับรายงานให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับรายงานตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือมีข้อสังเกตก็ให้รายงานไปประกอบการพิจารณาสั่งการของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุด้วย เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้รับรายงาน แล้วเห็นว่าไม่ควรให้รับราชการต่อไป ก็ให้มีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ภายใน ๗ วันนับแต่วันได้รับรายงาน แล้วส่งสำเนาคำสั่งให้ออกไปยัง ก.พ.หรือถ้าเห็นว่ายังไม่ควรให้ออกจากราชการและผู้นั้นยังทดลองไม่ครบ ๖ เดือน ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นทดลองต่อไปอีกระยะหนึ่ง แต่เวลาทดลองระยะแรกกับระยะหลังรวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๖ เดือน เมื่อทดลองครบ ๖ เดือนแล้ว ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นควรให้รับราชการต่อไป หรือเห็นควรให้ออก ก็รายงาน ก.พ.ตามแบบหมายเลข ๒ หรือออกคำสั่งให้ออกแล้วแต่กรณีต่อไป



การรายงานนี้ผู้บังคับบัญชา แต่ละระดับอาจจะมีความเห็นขัดแย้งกันได้ ก็ให้เขียนข้อสังเกตของตนลงไปในแบบรายงานหมายเลข ๑ ส่วนผู้ที่มีอำนาจจะตัดสินใจว่าจะให้รับราชการต่อไป หรือให้ออกก็คือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

การสั่งให้ออกจากราชการ

เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาให้ผู้ทดลองออกจากราชการ (ไม่ว่าจะทดลองครบ ๖ เดือน หรือไม่ก็ตาม) ก็จะต้องมีคำสั่งให้ออกตามมาตรา ๔๖ โดยไม่ต้องมีการสอบสวนใด ๆ แต่จะสั่งย้อนหลังไม่ได้ เว้นแต่มีเหตุผลสมควรสั่งให้ออกย้อนหลัง ก็ให้สั่งให้ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ควรจะต้องออกจากราชการตามกรณีนั้นได้ ทั้งนี้ ตามข้อ ๒ แห่งระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

การสั่งให้ออกตามมาตรา ๔๖ ต้องเป็นกรณีที่ผู้ทดลองมีความประพฤติ ความรู้และความสามารถไม่เหมาะสมกับหน้าที่เท่านั้น แต่ถ้าผู้ทดลองมีความผิดทางวินัยต้องดำเนินการเกี่ยวกับบทวินัยโดยเฉพาะ ไม่เกี่ยวกับมาตรา ๔๖

ถ้าปรากฏว่าผู้ทดลองมีความประพฤติ ความรู้ ความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง **ในระหว่าง ๖ เดือนที่ทดลองอยู่** แม้ส่วนราชการจะมีคำสั่งให้ออกตามมาตรา ๔๖ เมื่อเลยกำหนด ๖ เดือนที่ทดลองไปแล้ว (เลยในระยะเวลาพอสมควร เช่น ๑ เดือน หรือ ๒ เดือน มิใช่เลยไป ๔ เดือนหรือเป็นปี) ก็ถือว่าคำสั่งให้ออกดังกล่าวถูกต้อง แต่ต้องสั่งให้ออกตั้งแต่ "บัดนี้เป็นต้นไป" อย่าสั่งให้ออกย้อนหลัง แต่ถ้าผู้ทดลองมีความประพฤติ ความรู้ ความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง **หลังจากพ้นกำหนด ๖ เดือนที่ทดลองแล้ว** จะสั่งให้ออกตามมาตรา ๔๖ มิได้ แต่เป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการตามมาตรา ๔๗ หรือดำเนินการทางวินัยแล้วแต่กรณี

สิทธิของผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการ

ผู้ที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะไม่ผ่านการทดลองนั้น ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นข้าราชการ พลเรือนสามัญ จะมาอ้างสิทธิในภายหลังไม่ได้ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติราชการ หรือการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใด ที่ได้รับไปจากทางราชการในระหว่างที่ผู้นั้นทดลอง

บุคลากรกับการทดลอง

ตามที่ได้กล่าวแต่ต้นแล้วว่าบุคลากรเป็นตัวจักรสำคัญในความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการให้ข้าราชการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น เพื่อให้การทดลองปฏิบัติราชการได้ผลอย่างจริงจัง บุคลากรจึงอาจเสนอกำหนดเป็นหลักปฏิบัติภายใน โดยให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับรายงานผลการทดลองตามแบบรายงานหมายเลข ๑ ทุกระยะ ๒ เดือน หรือ ๓ เดือนตามความเหมาะสมก็ได้ โดยให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบว่าจะต้องรายงานการทดลองของใครบ้างในงวดหนึ่ง ๆ ทั้งนี้เพื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและการเจ้าหน้าที่จะได้ไม่หลงลืม แต่จะได้ช่วยกันดูแลการทดลองอย่างละเอียดรอบคอบ เป็นธรรม และเป็นประโยชน์แก่ราชการอย่างแท้จริง ซึ่งคิดว่าเป็นเรื่องที่ไม่เหลือวิสัยที่เพื่อนบุคลากรจะกระทำได้หากมีความตั้งใจจริง

ก่อนจะจบเรื่องนี้ ใครขอเสนอแบบรายงานหมายเลข ๑ และแบบรายงานหมายเลข ๒ ไว้ด้วย เมื่อเพื่อนบุคลากรอยากรู้จักรูปร่างหน้าตา โดยเฉพาะบุคลากรบรรจุใหม่จะได้ใช้เป็นที่คู่มือปฏิบัติงานที่ค่อนข้างสมบูรณ์ได้ทันที



แบบหมายเลข ๑
แบบรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ชื่อผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ.....
ตำแหน่ง.....แผนก.....
กอง.....กรม.....จังหวัด.....
กระทรวง.....เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อ.....
เดือน..... พ.ศ.....เป็นเวลา.....เดือน.....วัน
แล้วปรากฏว่า

รายงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ

.....
.....
.....

ความเห็นและคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

.....
.....
.....

แบบหมายเลข ๒
แบบรายงาน ก.พ.

ตามคำสั่ง.....ที่.....
ลงวันที่.....บรรจุและแต่งตั้ง*.....
.....เข้ารับราชการในตำแหน่ง.....
เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่.....นั้น

บัดนี้ ข้าราชการดังกล่าวได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาครบกำหนดแล้ว ปรากฏว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติ มีความรู้ และความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งต่อไปได้

ลงชื่อ.....
ตำแหน่ง.....
...../...../.....

หมายเหตุ * ให้ระบุชื่อผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกคน

แนวทางการสอบเลื่อนตำแหน่ง



ตัวอย่างข้อสอบ และแนวการตอบ

อาจารย์ดิวิ

ตั้งแต่วารสารฉบับเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๗ เป็นต้นมาผมได้นำตัวอย่างข้อสอบคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งระดับ ๔ และ ๕ มาแนะนำและเฉลยไปแล้ว โดยเอาตัวอย่างข้อสอบที่เกี่ยวกับหลักและวิธีการบริหารงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน เช่น การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมงาน เป็นต้น

แต่ตามหลักสูตรการสอบคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งระดับ ๔ และ ๕ นี้ยังมีหลักสูตรความรู้ที่เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติราชการอีกส่วนหนึ่งซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญและมักจะออกสอบอยู่เสมอ ๆ ด้วย ผมจึงขอนำตัวอย่างข้อสอบที่เคยออกเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติราชการมาลงในฉบับนี้ด้วย

หลักสูตรที่เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติราชการที่ออกสอบในระดับ ๔ และ ๕ นี้ได้แก่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กฎ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ เช่น ระเบียบการลา เป็นต้น ทั้งนี้เพราะกฎหมายและระเบียบเหล่านี้ใช้ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และผู้เป็นหัวหน้างานจำเป็นต้องทราบและใช้เป็นหลักปฏิบัติในการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการในหน้าที่ด้วย

ตัวอย่างข้อสอบที่นำมาลงในฉบับนี้เป็นข้อสอบคัดเลือกเกี่ยวกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ซึ่งเคยออกสอบมาแล้ว เพราะเป็นเรื่องที่หัวหน้างานควรทราบและใช้เป็นแนวปฏิบัติให้ถูกต้อง

ตัวอย่างข้อสอบและแนวการตอบมีดังนี้

คำถาม กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) เป็นหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจำเป็นที่หัวหน้างานจะต้องทราบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของหัวหน้างาน ขอให้ท่านระบุสาระสำคัญของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) นี้มาพอเป็นสังเขป กฎ ก.พ. ฉบับนี้มีความสำคัญต่อหัวหน้างานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้ขอให้ยกตัวอย่างและอธิบาย

หลักเกณฑ์ และแนวการพิจารณาที่สำคัญ ๆ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสำหรับหัวหน้างานมาด้วย เพียง ๑ ข้อ

แนวตอบ คำถามข้อนี้มีประเด็นที่ถาม ๓ ประเด็นสำคัญ คือ

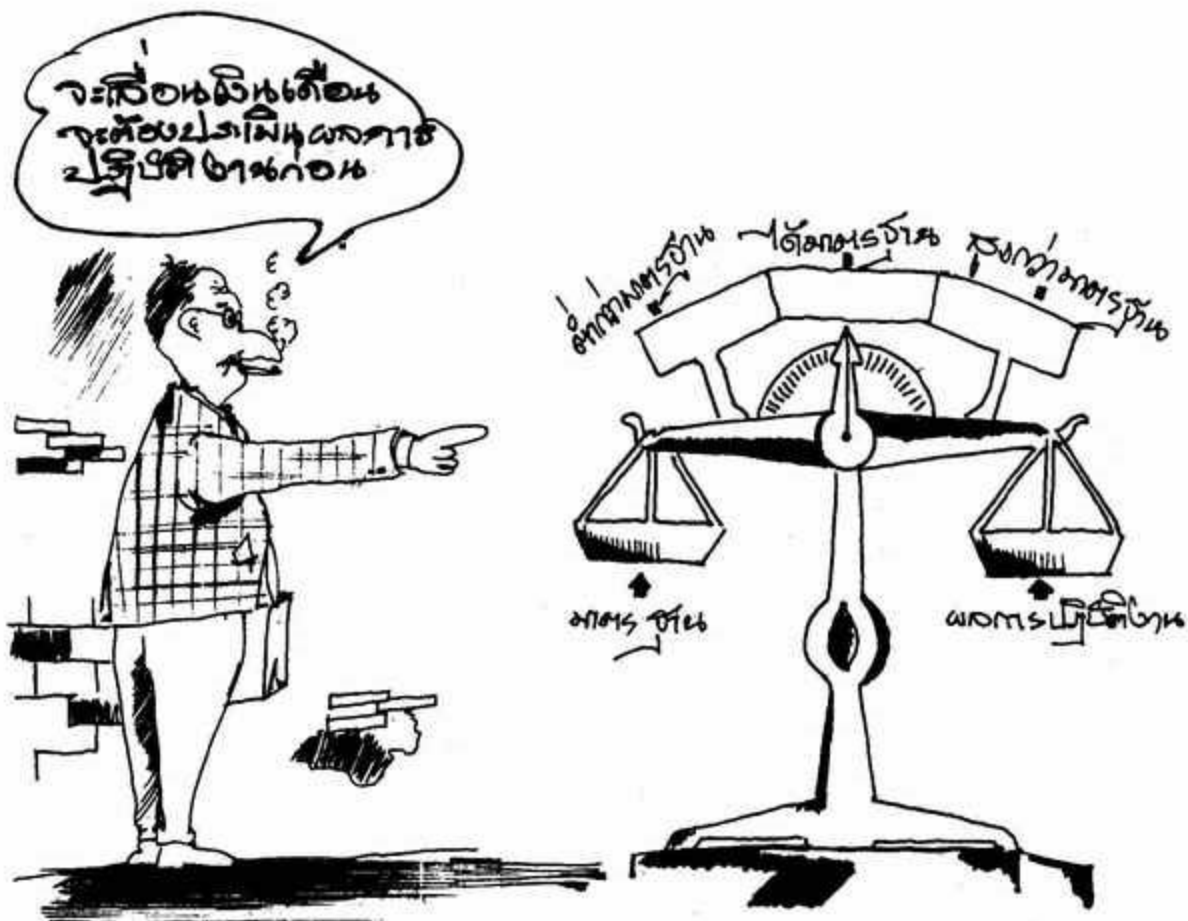
๑. สาระสำคัญของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) มีอะไรบ้าง
๒. กฎ ก.พ. ฉบับนี้มีความสำคัญต่อหัวหน้างานอย่างไรบ้าง
๓. ยกตัวอย่างและอธิบายหลักเกณฑ์และแนวการพิจารณาที่สำคัญ ๆ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมา ๑ ข้อ

แนวตอบประเด็นที่ ๑ สาระสำคัญของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) เป็นหลักเกณฑ์และแนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ออกมาตามมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางและหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ และเพื่อตอบสนองความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานตามผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

สาระสำคัญของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) มีส่วนสำคัญ ๆ ๔ ส่วน ดังนี้

๑. **ขอบเขตและขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน** เช่น กำหนดให้เลื่อนเงินเดือนในช่วงระยะเวลาปีความดีความชอบหรือรอบปีที่แล้วมา (๑ก.ค.-๓๐ มิ.ย.) การเลื่อนเงินเดือนให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้พิจารณาเรื่องอะไรบ้าง ขั้นตอนการพิจารณาผลงานให้เสนอขึ้นมาตามลำดับอย่างไรบ้าง เป็นต้น



๒. คุณสมบัติและเกณฑ์เบื้องต้นสำหรับผู้ที่จะให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ๑ ชั้น ส่วนนี้ได้แก่ หลักเกณฑ์และแนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้น ในข้อ ๗. ของกฎ ก.พ. เช่น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีแก่ราชการ ไม่ลาบ่อยครั้งหรือมาสายเนื่อง ๆ และไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน ๔ เดือน เป็นต้น

๓. หลักเกณฑ์และแนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนสำหรับผู้ที่จะให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ๒ ชั้น ส่วนนี้ได้แก่แนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น ซึ่งอยู่ในข้อ ๘. ของกฎ ก.พ. เช่น ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้ หรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความตราครุฑเห็นชอบเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง เป็นต้น ทั้งนี้ แนวการพิจารณาในส่วนนี้จะพิจารณาเพิ่มเติมจากส่วนที่ ๒ (ข้อ ๗)

๔. หลักเกณฑ์และแนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีที่มีเหตุไม่ปกติและกรณีพิเศษที่พิจารณาเป็นราย ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือนผู้ที่ถูกสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือการเลื่อนเงินเดือนผู้ที่เกษียณอายุ และหลักเกณฑ์การให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษเฉพาะราย เป็นต้น

แนวตอบประเด็นที่ ๒ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) มีความสำคัญต่อหัวหน้างานอย่างไร

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) เป็นหลักเกณฑ์และแนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นการตอบแทนความดีความชอบที่ได้ปฏิบัติมาในรอบปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปอีก กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) จึงมีความสำคัญต่อหัวหน้างานในด้านการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบและการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรม และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้วย จึงอาจกล่าวได้ว่ากฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) เป็นหลักเกณฑ์และแนวการพิจารณาสำหรับหัวหน้างานในด้านการบริหารงานบุคคลในเรื่องการตอบแทนความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเป็นธรรม มีหลักมีเกณฑ์เพื่อเป็นการจูงใจผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจะช่วยหัวหน้างานในการใช้ดุลยพินิจเสนอแนะผู้ที่ควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนต่อหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานระดับถัดไป

นอกจากนี้ หลักเกณฑ์และแนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนยังมีความสำคัญต่อหัวหน้างานในด้านการควบคุมความประพฤติในการมาปฏิบัติราชการให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นแนวทางป้องกันการกระทำผิดวินัยด้วย เช่น หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการมาปฏิบัติราชการ เช่น ไม่มาสาย ไม่ลาบ่อยครั้ง หรือการที่มีข้อกำหนดว่าหากกระทำผิดวินัยจะส่งผลให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย เช่น ถูกสอบสวนและถูกลงโทษทางวินัยจะไม่ได้เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

แนวตอบประเด็นที่ ๓ ยกตัวอย่างและอธิบายหลักเกณฑ์และแนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่มีความสำคัญต่อหัวหน้างานมา ๑ ข้อ

แนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ที่มีความสำคัญต่อหัวหน้างานนั้น เห็นว่า แนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในข้อ ๔ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ซึ่งเป็นแนวการพิจารณาที่เป็นหลักเบื้องต้นว่าถ้าจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาอะไรบ้าง เช่น คุณภาพและปริมาณงาน ผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยความสามารถและความอุตสาหะ เป็นต้น เมื่อได้หลักยึดในการพิจารณาและตัดสินใจที่ตรงตามเจตนารมณ์แล้วจึงจะพิจารณาเข้าตามหลักเกณฑ์กรณีเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้น และ ๒ ชั้นต่อไป แต่ถ้าหากการพิจารณาไม่ได้ยึดตามหลักหรือองค์ประกอบข้างต้นแล้ว การพิจารณาตัดสินใจ

การเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้น หรือ ๒ ชั้นในข้ออื่น ๆ ก็จะไม่เป็นไปตามเจตนารมย์และเกิดความเป็นธรรม การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนก็จะไม่ส่งผลให้เป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่จะส่งผลตรงข้ามทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสียกำลังใจ เป็นต้น

แนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในข้อ ๔ มีดังนี้

“การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง และผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน”

สำหรับแนวการพิจารณานี้เป็นแนวการพิจารณาอย่างกว้าง ๆ ในฐานะหัวหน้างานจะต้องเข้าใจองค์ประกอบทั้ง ๖ ข้อนี้ให้ถูกต้อง เช่น คุณภาพและปริมาณงาน หมายถึงการพิจารณาผลงานในด้านใดและลักษณะใด (จะตอบไปด้วยก็ได้) นอกจากนี้หัวหน้างานควรจะต้องมีเครื่องมือและวิธีการที่จะช่วยพิจารณาและตัดสินผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ตามหลักเกณฑ์และแนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้น หรือ ๒ ชั้น และใช้ดุลยพินิจตัดสินการเลื่อนเงินเดือน เสนอแนะต่อหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานระดับถัดไป

สำหรับประเด็นนี้ผู้ตอบอาจตอบหลักเกณฑ์และแนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้ออื่น ๆ ก็ได้เช่น ข้อ ๗(๕) การไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาสายเนื่อง ๆ หรือข้อ ๘ ก็ได้

ฉบับหน้าผมจะนำตัวอย่างข้อสอบในระดับ ๔ และ ๕ นี้มาแนะนำและเฉลยกันต่อไป



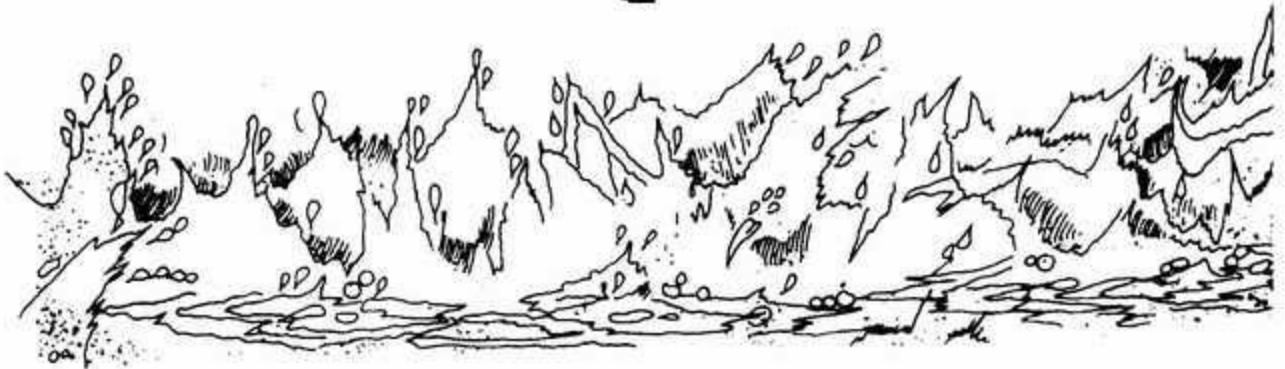
ด้วยอภิธานการ

จาก

บริษัท โรงงานน้ำตาลประจวบ จำกัด

๑๐๗/๒ ถนนทรงวาด กรุงเทพมหานคร

คลื่นลูกใหม่



นางนเดีมัย วุฒิธรเนตริภักษ์
ผู้อำนวยการกองรัฐวิสาหกิจ
กรมบัญชีกลาง

เกิดเมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๔๘๑ ที่ กรุงเทพฯ เรียนที่โรงเรียนมาแตร์เดอี ตั้งแต่ชั้นอนุบาล จนถึงมัธยมปีที่ ๘ จากนั้นได้เข้าศึกษาต่อที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี (วิชาเอกบัญชี) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำเร็จการศึกษาเป็นพาณิชยศาสตร์และการบัญชีบัณฑิตเกียรตินิยม

พ.ศ. ๒๕๐๓ เริ่มเข้ารับราชการในตำแหน่งนักบัญชีตรี กองระบบบัญชี กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๐๕- ๒๕๐๗ ลาไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาเศรษฐศาสตร์ ณ มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ซานฟรานซิสโก สหรัฐอเมริกา โดยได้รับทุนจาก American Association of University Women และได้รับการสนับสนุนค่าเดินทางจากมูลนิธิฟูไลบรท์ จากนั้นได้กลับมาปฏิบัติงานที่กองและกรมเดิมในตำแหน่งนักวิชาการคลังโทและเอกตามลำดับ พ.ศ. ๒๕๒๐ เป็นหัวหน้าฝ่ายระเบียบการคลัง กองระบบบัญชี พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นผู้อำนวยการกองประมวลบัญชี เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๖ เป็นผู้อำนวยการกองค่าจ้าง และเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๒๘ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองรัฐวิสาหกิจมาจนปัจจุบัน

เป็นผู้ที่ได้รับเริ่มปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานด้านการเงินการคลังที่สำคัญ ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการ คือ ให้มีการกันเงินไว้เบิกจ่ายเหลือมีเพื่อประโยชน์สำหรับโครงการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะได้ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ให้มีการตั้งหน่วยส่งจ่ายเงินสำหรับส่วน

ราชการต่าง ๆ โดยการโอนเงินทางบัญชีไปยังธนาคารแห่งประเทศไทยโดยตรง ไม่ต้องผ่านกรมธนารักษ์ ก่อนเช่นที่เคยปฏิบัติมา ได้มีส่วนริเริ่มเสนอแนะต่อรัฐบาลให้มีการปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการพุทธศักราช ๒๔๘๓ ซึ่งได้ใช้บังคับมานานและไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป จนกระทั่งได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการพุทธศักราช ๒๕๒๗ ออกมา ซึ่งมีผลบังคับใช้มาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๗ จนถึงทุกวันนี้

สำหรับงานของกองรัฐวิสาหกิจซึ่งเพิ่งจะเข้ามารับตำแหน่งผู้อำนวยการกองเมื่อเร็ว ๆ นี้ นั้น คิดว่าเป็นงานที่ท้าทายพอสมควรเพราะจะต้องเข้าไปรับผิดชอบดูแลรัฐวิสาหกิจซึ่งมีอยู่ถึงประมาณ ๗๐ แห่งในปัจจุบัน

ได้ให้เหตุผลของการที่เข้ามาบริหารราชการว่า เดิมไม่เคยคิดว่าจะบริหารราชการเพราะก่อนหน้านี้ก็เคยทำงานในภาคเอกชนมาก่อน แต่เมื่อได้รับคำชักนาก็คิดว่าจะทดลองดู เมื่อได้เข้ามาปฏิบัติราชการจริง ๆ ก็มีความรู้สึกพอใจมาตลอด เพราะผู้บังคับบัญชาทุกคนได้ให้ความเอาใจใส่ สอนงาน และปกครองด้วยความเป็นธรรม นอกจากนี้ก็ได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานมาด้วยดีเช่นกัน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน

มีหลักในการทำงานว่า การจะทำงานให้ได้ดีนั้นทุกคนจะต้องมีความตั้งใจที่จะรับผิดชอบในภาระหน้าที่ จะต้องศึกษาสิ่งต่าง ๆ ให้ละเอียดรอบคอบก่อนที่จะตัดสินใจทำอะไรลงไป ต้องรู้จักปรับปรุงงานให้ทันสมัยและคล่องตัว ควรเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานประจำต่าง ๆ ควรกำหนดให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน ควรมีความเชื่อมั่นในตนเองและในขณะเดียวกันก็ควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย นอกจากนี้ได้ให้ข้อคิดว่าการทำงานทุกอย่างย่อมมีปัญหาอุปสรรคและสิ่งทำให้เกิด

ความไม่พึงปรารถนาได้เป็นธรรมดา ทุกคนจึงควรมีความอดทนอดกลั้น ไม่ใจร้อนวู่วาม

ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับระบบราชการในปัจจุบันว่า ข้าราชการในปัจจุบันจะก้าวขึ้นมาสู่ตำแหน่งระดับสูง ๆ เร็วเกินกว่าที่ควรจะเป็นทั้ง ๆ ที่ยังมีประสบการณ์ไม่เพียงพอ ดังนั้นการพิจารณาแต่งตั้งจึงควรเป็นไปอย่างรอบคอบ การที่ข้าราชการจะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น นอกจากจะขึ้นกับตัวข้าราชการเองและสภาพแวดล้อมแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็นับว่ามีส่วนอย่างสำคัญทั้งในการสร้างและเสริมให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพด้วย



นายรวิวัฒน์ สุวรรณ
ผู้อำนวยการศูนย์บริการส่งออก
กรมพาณิชย์สัมพันธ์

เกิดเมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๔๘๓ ที่อำเภอสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร จบชั้นมัธยมปีที่ ๓, ปีที่ ๖ และประกาศนียบัตรเตรียมอุดมศึกษา ด้วยการสมัครสอบโดยใช้เวลาเพียง ๓ ปี จากนั้นก็เข้าศึกษาต่อจนจบปริญญาตรีทางเศรษฐศาสตร์ ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปี ๒๕๐๕

เริ่มรับราชการครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๐๖ ณ กองสำรวจและวิจัย กรมพาณิชย์สัมพันธ์ ซึ่งสมัยนั้นเรียกว่ากรมเศรษฐกิจสัมพันธ์ ทำงานได้ ๓ ปี ก็ได้รับทุนองค์การสหประชาชาติไปศึกษาต่อปริญญาโทด้านการตลาด ที่สหรัฐฯ จากนั้นกลับมาทำงานที่เดิม แล้วย้ายไปเป็นผู้จัดการโรงพิมพ์ชาวพาณิชย์เป็นเวลา ๓ ปี และในระหว่างนั้นคณะรัฐมนตรีชุด ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ตั้งคณะกรรมการบริหารการส่งออกเพื่อช่วยผู้ส่งออก และมีมติให้ตั้งศูนย์บริการส่งออกขึ้น โดยการดึงเอาข้าราชการในกรมพาณิชย์สัมพันธ์จากกองต่าง ๆ มารวมกัน ก็เลยได้ย้ายมาเป็นเจ้าหน้าที่แนะนำการค้า และได้เลื่อนเป็นหัวหน้าฝ่ายในเวลาต่อมา หลังจากนั้น ในปี ๒๕๒๒ ได้เลื่อนเป็นผู้อำนวยการกองข่าวสารการค้า และในปี ๒๕๒๔ ก็ย้ายมาเป็นผู้อำนวยการศูนย์บริการส่งออกจนถึงปัจจุบัน

ตลอดระยะเวลาที่รับราชการมานั้นมีผลงานที่น่าภาคภูมิใจ เช่น ในขณะที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองข่าวสารการค้าและผู้อำนวยการหนังสือพิมพ์ชาวพาณิชย์ ได้บริหารงานจนสามารถกอบกู้ฐานะของสำนักชาวพาณิชย์ที่กำลังจะขาดทุนให้กลับมีกำไร และสามารถเลี้ยงตัวเองได้จนถึงปัจจุบัน และในขณะที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์บริการส่งออกได้บริหารศูนย์บริการส่งออก โดยนำหลักการบริหารงานธุรกิจเอกชนมาใช้ ทำให้การบริการรวดเร็วและมีคุณภาพสูงขึ้น มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับภาคเอกชนทุกระดับ จนกระทั่ง “ศูนย์บริการส่งออก” เป็นที่รู้จักแพร่หลายในกลุ่มนักธุรกิจผู้ประกอบการส่งออกว่าเป็นหน่วยราชการตัวอย่างที่ให้บริการแก่ภาคเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นอนุกรรมการและเลขานุการของคณะอนุกรรมการวิชาการ ในคณะกรรมการพัฒนาการส่งออก ซึ่งมีส่วนช่วยทำให้ระบบการส่งออกของไทยดียิ่งขึ้น โดยมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจการส่งออกเป็นอันมาก เช่น การ

ลดค่าธรรมเนียมการส่งออกไก่แช่แข็ง การเปลี่ยนระบบการขออนุญาตตลาดเปิดอาหารกระป๋อง การจัดทำและติดตามเป้าหมายการส่งออก เป็นต้น

ได้ให้เหตุผลที่เข้ามารับราชการว่า แต่เดิมไม่มีความคิดที่จะเข้ามารับราชการ เนื่องจากบิดามารดาต้องการให้ไปประกอบธุรกิจการค้าของท่าน แต่เมื่อเข้ามารับราชการในกรมพาณิชย์สัมพันธ์ จึงเห็นข้อบกพร่องของระบบการส่งออกของไทยที่จะต้องได้รับการพัฒนาอีกมากเพื่อให้สามารถต่อสู้ระบบการส่งออกของต่างประเทศ จึงมีแนวความคิดที่จะผลักดันให้ระบบการส่งออกของไทยก้าวหน้าทัดเทียมกับต่างประเทศ โดยเฉพาะให้ทัดเทียมกับประเทศเกาหลี และได้หันให้ได้ และจากแนวคิดดังกล่าว จึงเห็นว่าเมื่อมารับราชการแล้วสามารถจะทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติมากกว่าการประกอบธุรกิจการค้า

ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับหลักในการทำงานว่า งานใดที่ทำแล้วเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยไม่เสียหายแก่ราชการ งานนั้นควรทำอย่างยิ่ง นอกจากนั้น จะต้องยึดหลักในการปฏิบัติงานอีก ๔ ประการ ดังนี้

- ๑) ต้องอุทิศเวลาและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- ๒) ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน โดยทำตัวให้เข้ากับทุกคนได้ทั้งผู้มาติดต่องาน และเพื่อนข้าราชการด้วยกัน
- ๓) ต้องพัฒนาความรู้ตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้รู้ในงานที่ทำอย่างแท้จริง
- ๔) ต้องปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองสำหรับอนาคตมีความมุ่งหวังที่จะให้ระบบการส่งออกของไทยยืนหยัดทัดเทียมกับประเทศเกาหลีได้วัน สิงคโปร์ และฮ่องกงให้ได้ ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งใดก็ตาม

กฎหมายและระเบียบใหม่

พร้อมคำอธิบาย

ที่ นร ๐๒๐๓/ว ๕๑

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๒๘

เรื่อง มาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับคำรักษาพยาบาล
เรียน (กระทรวง ทบวง กรม)
สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกข้อความดังกล่าวข้างต้น

ด้วยคณะกรรมการ ป.ป.ป. ได้เสนอมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับคำรักษาพยาบาล รวม ๒ ข้อ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาตามนัยมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘ ความละเอียดปรากฏตามบันทึกที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๒๘ ลงมติเห็นชอบด้วยกับมาตรการฯ โดยให้กระทรวงการคลังแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จภายใน ๑ เดือน และให้ส่วนราชการอื่นถือปฏิบัติและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. เสนอ

จึงเรียนมา เพื่อถือปฏิบัติและแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ได้แจ้งให้กระทรวงการคลังดำเนินการต่อไปด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๘๑๐๐๐๗

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....

ที่..... วันที่.....

เรื่อง มาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับคำรักษาพยาบาล

เรียน ท่านรองนายกรัฐมนตรี (พลเอกประจวบ สุนทราวงกูร)

ด้วยคณะกรรมการ ป.ป.ป. ได้เสนอมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับคำรักษาพยาบาลเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาตามนัยมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘ เหตุที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. เสนอมาตรการดังกล่าวสืบเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ของเรือนจำจังหวัดสิงห์บุรี ได้เบิกคำรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเป็นเงินจำนวนมากบ่อยครั้ง นายวัชร วัชรวิช รักษาการในตำแหน่งผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัด ทำการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดสิงห์บุรี จึงได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการ ป.ป.ป. พิจารณามาตรการป้องกันเพื่อเป็นการรักษาผลประโยชน์ของรัฐ คณะกรรมการ ป.ป.ป. จึงได้ตั้งคณะอนุกรรมการสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับเรื่องนี้ และผลการสืบสวนสอบสวนข้อเท็จจริงในเบื้องต้นสรุปได้ว่าการเบิกคำรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนตามจังหวัดต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทั้ง ๆ ที่บางแห่งมีจำนวนเตียงผู้ป่วยน้อยกว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้ารับการรักษาพยาบาลเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังปรากฏว่าสถานพยาบาลดังกล่าวไม่ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ. ๒๕๐๕ อีกด้วย อาทิเช่น ไม่กรอกรายละเอียดในทะเบียนผู้ป่วยภายใน ไม่จัดทำทะเบียนผู้ป่วยภายนอก รับผู้ป่วยไว้ค้างคืนเกินจำนวนเตียงเป็นจำนวนมาก และออกหลักฐานใบเสร็จรับเงินไม่ตรงตามความเป็นจริง เป็นต้น ดังนั้น คณะกรรมการ ป.ป.ป. จึงได้ตั้งคณะอนุกรรมการวางมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับคำรักษาพยาบาลขึ้น และคณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาวางมาตรการดังกล่าวรวม ๑๑ ข้อ ซึ่งกระผมได้พิจารณาแล้วโดยได้เชิญผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนคณะอนุกรรมการวางมาตรการฯ และผู้แทนสำนักงาน ป.ป.ป. มาร่วมประชุมปรึกษาด้วย และได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับคำรักษาพยาบาลให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ควรแก้ไขเพิ่มเติมคำนิยาม คำว่า “สถานพยาบาลของเอกชน” ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชกฤษฎีกา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๓ โดยให้ใช้ข้อความใหม่แทน ดังนี้

“สถานพยาบาลของเอกชน” หมายความว่า สถานพยาบาลของเอกชนที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนเกินกว่า ๒๕ เตียง ซึ่งได้รับอนุญาตให้ตั้งหรือดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล หากในท้องที่อำเภอหรือเขตใดไม่มีสถานพยาบาลของเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนเกินกว่า ๒๕ เตียง ให้

สถานพยาบาลที่มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนซึ่งได้รับอนุญาตให้ตั้งหรือดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลในอันดับรองลงมา และได้ดำเนินการอยู่แล้วก่อนพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ใช้บังคับเป็นสถานพยาบาลของเอกชนตามความหมายนี้ ถ้าในอันดับรองลงมานั้นมีหลายแห่งก็ให้ถือว่าสถานพยาบาลในอันดับรองลงมาทุกแห่งนั้นเป็นสถานพยาบาลของเอกชนด้วย ทั้งนี้ เฉพาะสถานพยาบาลที่มีไข้เป็นสถานพยาบาลที่กระทรวงการคลังประกาศระบุยกเว้นไว้

๑.๒ ให้กระทรวงการคลังแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๔ ในเรื่องการรับรองการใช้สิทธิขอรับเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการ โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ชั้น แต่จะต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ หรือเทียบเท่าขึ้นไป เป็นผู้รับรองการใช้สิทธิ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๙ หรือเทียบเท่าขึ้นไปให้มีอำนาจรับรองการใช้สิทธิของตนเองได้ และสำหรับการเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลเอกชนหลักฐานในการขอรับเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลนั้น ควรกำหนดให้ใบเสร็จรับเงินและใบรับรองแพทย์เป็นฉบับเดียวกัน โดยให้แพทย์ผู้ทำการรักษาและผู้ดำเนินการสถานพยาบาลเซ็นชื่อรับรองในเอกสารร่วมกัน

อนึ่ง ผู้เบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลต้องนำหลักฐานใบเสร็จรับเงิน และใบรับรองแพทย์ไปขอเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการภายในระยะเวลาหนึ่งปี นับจากวันที่ปรากฏในใบเสร็จรับเงิน

๑.๓ ควรกำหนดระดับการลงโทษกรณีข้าราชการทุจริตเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลอย่างต่ำให้ออกจากราชการ โดยเป็นมติของคณะรัฐมนตรี

๒. การกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนราชการปฏิบัติ

๒.๑ ในกรณีที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือส่วนราชการใดตรวจพบว่า สถานพยาบาลของเอกชนแห่งใดมีพฤติการณ์ในทางทุจริตร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับการทำหลักฐานเท็จเพื่อเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินหรือส่วนราชการแล้วแต่กรณีรายงานให้กระทรวงการคลังทราบ และให้กระทรวงการคลังดำเนินการตรวจสอบ หากปรากฏหลักฐานแน่ชัดว่าสถานพยาบาลเอกชนแห่งนั้นได้ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตเกี่ยวกับการทำหลักฐานเท็จเพื่อเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแล้ว ให้กระทรวงการคลังประกาศชื่อสถานพยาบาลของเอกชนนั้น ๆ ให้ส่วนราชการทราบ และหากเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลในครอบครัวเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชนแห่งนั้นแล้ว จะนำใบเสร็จรับเงินมาขอเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการไม่ได้

๒.๒ ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการกับข้าราชการที่เบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลโดยทุจริตอย่างเคร่งครัด ทั้งทางด้านวินัย แพ่ง อาญา และหากพบหลักฐานว่าแพทย์ได้มีส่วนร่วมในการทุจริตดังกล่าวด้วย ให้แจ้งแพทย์สภาพทราบ ทั้งนี้เฉพาะที่มีการกระทำตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเป็นต้นไป

๒.๓ ให้ส่วนราชการต่าง ๆ กำชับผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องควบคุมดูแลการเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดขอเบิกบ่อย หรือเบิกเป็นจำนวนเงินที่สูงผิดปกติ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร สำหรับข้าราชการที่ป่วยบ่อย ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องการหย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้นั้นด้วย

๒.๔ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดของผู้เบิก หรือส่วนราชการผู้มีหน้าที่ตรวจสอบประสานงานกับหน่วยงานของกรมสรรพากรที่เกี่ยวข้อง โดยการแจ้งยอดค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชนที่ข้าราชการนำมาเบิกสูงผิดปกติ เพื่อประโยชน์ในการจัดเก็บภาษี

๒.๕ ให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการอย่างเข้มงวดกวดขันในการออกใบอนุญาตจัดตั้งและใบอนุญาตดำเนินการสถานพยาบาลของเอกชน รวมทั้งการควบคุมการปฏิบัติงานและติดตามตรวจสอบมาตรฐานของสถานพยาบาลของเอกชนให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ. ๒๕๐๔

๒.๖ ให้กระทรวงสาธารณสุขกำหนดแบบพิมพ์ของเวชระเบียนหรือหลักฐานทางแพทย์ของสถานพยาบาลของเอกชนขึ้นใหม่ โดยจะต้องมีการตรวจหลักฐานบัตรประจำตัวของผู้ป่วย และต้องระบุเลขที่วันออกบัตรและวันหมดอายุของบัตรไว้ด้วย และเวชระเบียนนั้นจะต้องเก็บรักษาไว้ไม่น้อยกว่าห้าปีนับแต่วันที่จัดทำ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสถานพยาบาล พ.ศ. ๒๕๐๔ อย่างเคร่งครัด

๒.๗ ให้กระทรวงสาธารณสุขประสานงานกับทบวงมหาวิทยาลัย และส่วนราชการอื่น รวมทั้งรัฐวิสาหกิจ กำหนดแบบพิมพ์ของเวชระเบียนหรือหลักฐานทางแพทย์ของสถานพยาบาลที่อยู่ในสังกัดโดยจะต้องมีการตรวจหลักฐานบัตรประจำตัวของผู้ป่วย และต้องระบุเลขที่วันออกบัตรและวันหมดอายุของบัตรไว้ด้วย

๒.๘ ให้กระทรวงสาธารณสุขประสานงานกับทบวงมหาวิทยาลัยและส่วนราชการอื่น รวมทั้งรัฐวิสาหกิจ แก้ไขปรับปรุงรูปแบบใบสั่งยาของสถานพยาบาลที่อยู่ในสังกัดให้สามารถตรวจสอบหลักฐานประวัติการเจ็บป่วยได้ และให้ระบุชื่อของแพทย์ผู้สั่งยาให้ชัดเจนด้วย

การแก้ไขปรับปรุงมาตรการดังกล่าวข้างต้น นอกจากจะเป็นการป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแล้ว ยังเป็นการกำหนดระเบียบปฏิบัติให้สถานพยาบาลของเอกชนและของทางราชการ รวมทั้งของรัฐวิสาหกิจให้ยึดถือเป็นแนวเดียวกันเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบหาพยานหลักฐานต่าง ๆ ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และกระผมเห็นควรนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ต่อไป

มีชัย ฤชุพันธุ์

(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี

คำอธิบาย

เรื่อง มาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิষอบเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล

การออกมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิষอบเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลมีเหตุผลอย่างไร

เหตุผลในการออกมาตรการดังกล่าวเนื่องจากเจ้าหน้าที่ของเรือนจำจังหวัดสิงห์บุรีได้เบิกค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเป็นเงินจำนวนมากและบ่อยครั้ง ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้บัญชาการเรือนจำ

จังหวัดสิงห์บุรีจึงได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการ ป.ป.ป.พิจารณามาตรการป้องกันเพื่อรักษาประโยชน์ของรัฐ ซึ่งคณะกรรมการ ป.ป.ป. ได้ตั้งคณะอนุกรรมการสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับเรื่องนี้ ซึ่งผลการสืบสวนสรุปได้ว่ามีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนตามจังหวัดต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทั้ง ๆ ที่บางแห่งมีจำนวนเตียงผู้ป่วยน้อยกว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้ารับการรักษาพยาบาลเป็นจำนวนมาก บางแห่งออกไปเสร็จรับเงินไม่ตรงกับความเป็นจริง บางแห่งไม่จัดทำทะเบียนผู้ป่วย รับผู้ป่วยไว้เกินจำนวนเตียง คณะกรรมการ ป.ป.ป. จึงได้ตั้งคณะอนุกรรมการวางมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลขึ้น ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้ว จึงออกมาตรการต่าง ๆ ดังกล่าวขึ้น

สาระสำคัญของมาตรการดังกล่าวมีอะไรบ้าง

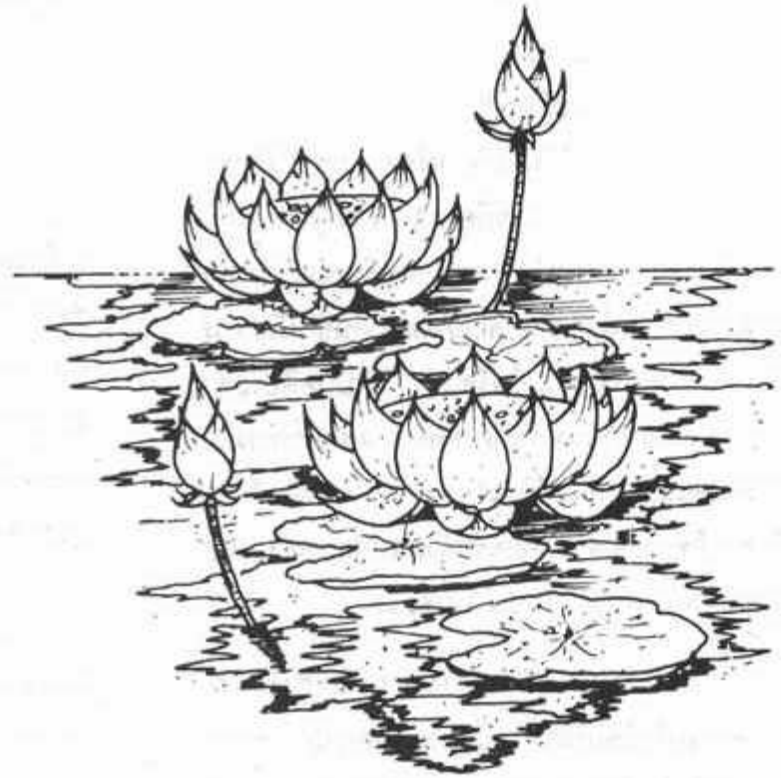
มาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล มีสาระสำคัญ ๒ ประการ คือ

๑. กำหนดให้มีการแก้ไขกฎหมายและระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้องคือ ให้แก้ไขเพิ่มเติมคำนิยามคำว่า “สถานพยาบาลของเอกชน” เสียใหม่ ให้กระทรวงการคลังแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๔ ในเรื่องการรับรองการใช้สิทธิขอรับเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลของข้าราชการ และควรกำหนดระดับโทษกรณีลงโทษข้าราชการที่ทุจริตในกรณีดังกล่าวระดับโทษขั้นต่ำควรให้ออกจากราชการ ทั้งนี้ให้ออกเป็นมติคณะรัฐมนตรี

๒. กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ให้ส่วนราชการปฏิบัติ รวม ๘ ข้อ หากตรวจพบว่าสถานพยาบาลเอกชนได้ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตให้กระทรวงการคลังประกาศชื่อสถานพยาบาลนั้น ๆ ว่าจะนำใบเสร็จค่ารักษาพยาบาลของสถานพยาบาลนั้น ๆ มาเบิกไม่ได้ ให้ดำเนินการกับข้าราชการที่ทุจริตทั้งด้านแพ่ง อาญา และวินัย สำหรับข้าราชการที่ป่วยบ่อยและเบิกเงินเป็นจำนวนมากผิดปกติ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องการหย่อนความสามารในการปฏิบัติราชการด้วยและให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องประสานงานกับกรมสรรพากรแจ้งยอดค่ารักษาพยาบาลเพื่อประโยชน์ในการจัดเก็บภาษีสถานพยาบาลเอกชนนั้น ๆ ด้วย นอกจากนี้ให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการกวดขันการออกใบอนุญาตจัดตั้งและใบอนุญาตดำเนินการสถานพยาบาลเอกชน รวมทั้งกำหนดแบบพิมพ์ของเวชระเบียนและปรับปรุงแบบใบสั่งยาและอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบต่อไป



ความสุข



โสรัจ สุจริตกุล *

บรรพบุรุษของเราท่านฉลาดมาก ท่านสามารถหาความสุขอย่างสูงสุดได้ จากการปรับความคิดให้ถูกต้อง ด้วยการมีเมตตาแก่ผู้อื่น ด้วยการหาความสุขจากธรรมชาติ ด้วยปัญญาซึ่งมี ศาสนาเป็นตัวชี้นำ เราจึงควรเอาอย่าง ท่านบ้าง

ความสุขที่แท้จริงและสูงสุดนั้นคือ ความสงบ ดังได้อ้างถึงพุทธศาสนาสุภาษิตไว้ว่า “ความสุขอื่นเสมอด้วยความสงบไม่มี” แต่การที่จะถึงซึ่งความสงบสุขอย่างบริบูรณ์เช่นนั้นได้ก็อาจจะต้องใช้เวลา และใช้ความอดทนมากในการฝึกหัดจิตด้วยวิธีที่

ถูกต้อง จึงขอเสนอให้ยึดหลัก ๓ ประการ เพื่อค่อย ๆ แฉกทางไปสู่ความสุขสูงสุดคือ ละสมอารมณ์ดี กำจัดอารมณ์ชั่ว และสร้างอารมณ์อันบริสุทธิ์หลัก ๓ ประการนี้แปลงมาจาก “พระพุทธโฆษาท ๓” ทำความดี ละเว้นความชั่ว ทำใจให้บริสุทธิ์

ในหลักประการแรกนั้น ควรเริ่มด้วยการตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่า ต่อไปนี้เราจะหาความสุขด้วยการละสมอารมณ์ดี เมื่อตั้งใจไว้แล้วก็พยายามศึกษาหาความรู้ว่า สิ่งกระตุ้นภายนอกตัวเราที่ทำให้เราเกิดอารมณ์ดีนั้นคืออะไรบ้าง สิ่งกระตุ้นภายในอันได้แก่ความคิดของเราที่ทำให้เกิดอารมณ์ดีคือความคิดอย่างไร ขึ้นต่อไปคือความพยายามพัวพันสนใจอยู่กับสิ่งกระตุ้นภายนอกนั้น ๆ ให้มาก ทั้งพยายามสร้างความคิดที่ดีคือ สิ่งกระตุ้นภายในให้มากด้วย

สิ่งกระตุ้นภายนอก อาจจะได้แก่บุคคล สัตว์ สถานที่ วัตถุสิ่งของต่าง ๆ เช่นเรื่องเกี่ยวกับคน นั้น เราควรจะคบหาสมาคมกับคนดี คนที่มีความสุขตามธรรมชาติและเรียบง่าย อย่าไปพัวพันกับคนโง่ ที่หาความสุขแบบมีอันตราย หรือความสุขที่มีราคาแพงเกินไป หรือความสุขที่อยู่บนความทุกข์ของคนอื่น อย่าคบเพื่อนที่มีอารมณ์ร้ายแค้นและเป็นคนพาล นอกจากนี้การที่เราจะติดต่อกับคนอื่นนั้น ควรถือหลัก "เอาใจเขามาใส่ใจเรา" ไว้เป็นคติประจำใจ เวลาทำงานพบเห็นใครก็พยายามรักษาอารมณ์ดีไว้พบคนแปลกหน้าที่ต้องการความช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็ทักทายช่วยเหลือเขาด้วยความเมตตา และช่วยเขาโดยไม่หวังผลตอบแทนอะไร

การช่วยเหลือผู้อื่นแบบง่าย ๆ เล็ก ๆ น้อย ๆ ด้วยความเต็มใจบริสุทธิ์ใจนี้แหละสำคัญนัก เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการลดความเห็นแก่ตัวจัด ลดทิฐิ ฆาณะของตัวเอง เพิ่มความเมตตาแก่ผู้อื่น สิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญของการสร้างและสะสมอารมณ์ดี ตลอดจนการก่อให้เกิดอารมณ์บริสุทธิ์ภายหลัง



การศึกษาสัตว์ก็อาจกระตุ้นให้เกิดอารมณ์ได้โดยง่าย สัตว์นั้นดูเหมือนจะมีความสุขได้มากกว่ามนุษย์เสียอีก เพราะความต้องการมีไม่มาก จึงอาจมีความสุขได้ตามอัธยาศัย

สถานที่ที่เช่นเดียวกัน ควรสังเกตว่า สถานที่ใดเราไปแล้วสบายใจ อารมณ์ดีมีความสุขในทางที่ถูกต้อง ก็ควรไปยังสถานที่นั้นให้มาก สถานที่บางแห่ง เช่นป่า เขา ทะเล ห้องอันสงบเป็นต้นนั้น เราต้องทำใจให้สงบให้ได้ พวกโรคเดินรำ ป่อน การพินัน หรือที่อื่นที่เป็นอันตรายแก่สุขภาพจิตและสุขภาพของเรา เราต้องพยายามเว้นให้ห่างเข้าไป

เราพยายามหาความสุขจากวัตถุสิ่งของต่าง ๆ ที่ไม่แพงและไม่เป็นภาระแก่เราเกินไป เช่นการอ่านหนังสือดี การละเล่นที่เหมาะสม ดนตรีวรรณคดีและศิลปกรรมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ ถ้าเราจับเคล็ดให้ถูก เราอาจจะตัดดวงความสุขสะสมอารมณ์ดีได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด เพราะผลงานด้านนี้มีผู้สร้างไว้มากมายนับเป็นพัน ๆ ปี

จะเห็นได้ว่าสิ่งที่กระตุ้นภายนอกที่จะช่วยให้เราสร้างอารมณ์ที่ดีอื่นจะนำไปสู่ความสุขที่แท้จริงนั้น มีอยู่มากและราคาถูกด้วย สิ่งที่ต้องระวังก็คืออย่าไปหาความสุขอย่างไม่มีสติสัมปชัญญะจนเกิดความหลงผิดในตัวคน วัตถุ สิ่งของเหล่านี้

เราสร้างอารมณ์ดี สะสมอารมณ์ดีในทางที่ถูกต้องเช่นนี้ก็เพื่อลดอารมณ์ร้ายลง เพื่อลดความหุนหาว ฟุ้งเฟ้อ ลดอัตตา ลดความแค้น และเพื่อสร้างฐานหรือบันไดสำหรับที่จะก้าวขึ้นไปสู่ความสุขชั้นละเอียดบริสุทธิ์ยิ่ง ๆ ขึ้นไป หรือใครจะสุขสบายติดอยู่ในความสุขชั้นแรก ๆ นี้ก็ได้

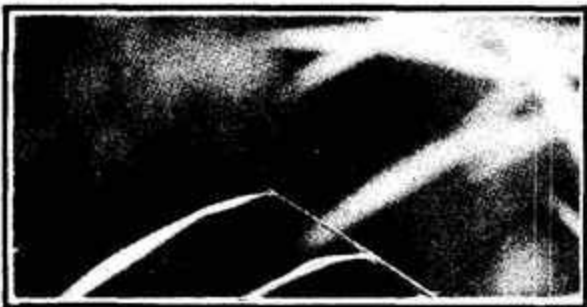
แม้สิ่งกระตุ้นภายนอกดังกล่าวข้างต้นจะก่อให้เกิดความสุขที่เหมาะสมนานับประการก็ยิ่งเทียบกับสิ่งกระตุ้นภายในไม่ได้เลย ดังได้กล่าวแล้วว่า ความสุข

เป็นผลของอารมณ์ อารมณ์เป็นผลมาจากความคิด ความคิดที่ถูกต้องจึงสำคัญกว่าสิ่งใด ๆ ในการสร้างความสุขที่ถูกต้อง

ร่างกายจะเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่เป็นอันมากกับสิ่งที่เรารับประทานอะไรเข้าไป จิตใจของเราจะเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับความคิดของเราทุก ๆ ความคิด ความคิดเป็นตัวการสำคัญที่ก่อให้เกิดอารมณ์ และการกระทำต่าง ๆ

เราต้องมีปัญญารู้เท่าทันโลก มองโลกในแง่ดี คิดการสุจริต คิดพึ่งตนเอง สันโดษ หาประโยชน์หาความสุขจากเหตุร้ายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่เราได้ทุกเหตุการณ์ เราต้องไม่คิดแบบคนเจ้าทุกข์น้อยเนื้อต่ำใจ คิดเอาแต่ได้ด้ายเดียว คิดพึ่งฟ้าอากาศ พึ่งวัตถุสิ่งของ บุคคลอื่น เราต้องพยายามศึกษาจากประสบการณ์ของผู้ที่มีความสงบ ความสุขที่ถูกต้องว่า เขาคิดอย่างไรในเรื่องราวต่าง ๆ จึงทำให้เขามีความสุขเช่นนั้น

ตัวอย่างเช่น เรื่องความรายนั่น แท้ที่จริงถ้าคิดไม่เป็นหรือรวยไม่เป็น ความรายนั่นเองจะเป็นตัวปิดกั้นความสุขที่แท้จริง คนรวยมักมีอารมณ์เสียเป็นส่วนใหญ่ คนรวยมักเกิดความกลัวว่าจะเสียความรวย



ไป เกิดความริษยาคนอื่น อยากรวยยิ่งกว่าคนอื่นทั้ง ๆ ที่รวยอยู่แล้ว คนรวยกินดีอยู่ดีเกินไปจนเกิดโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ นา ๆ คนรวยคนมีอำนาจนั้น บางทีเขาเปรียบเหมือนคนขาดวันแขนด้วน จะเดินเหินไปไหนมาไหนเหมือนคนธรรมดาไม่ได้ ต้องมีขบวนคุ้มกัน ต้องอยู่ในที่จำกัดเหมือนสร้างกรงเงินกรงทองไว้ซึ่งตนเอง ความสุขที่มีกรงขังจะเป็นความสุขที่แท้จริงได้อย่างไร

ความคิดที่จะช่วยให้เกิดความสุขได้มากอีกอย่างหนึ่งคือ อารมณ์ขัน ถ้าเราสามารถศึกษาและสร้างอารมณ์ขันที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยแก่ใครได้ก็จะมีมีความสุขได้ง่าย ๆ



การกระทำหรือคุณลักษณะบางประการที่จะช่วยเสริมให้มีความคิดที่ก่อให้เกิดอารมณ์ดีขึ้นก็เป็นสิ่งสำคัญที่เราควรที่จะสร้างขึ้นไว้ เช่นการฝึกสมาธิที่จะเป็นผลให้จิตสงบ ความคิดสงบ การถือศีลตามความเหมาะสม ความเมตตา กรุณา อ่อนน้อมถ่อมตน การกล้าทำสิ่งที่ถูก กล้าเผชิญอุปสรรค การปฏิบัติธรรม การศึกษาศาสนาเป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความสนใจ เกิดปัญญาที่จะหาความสุขระดับสูง ๆ ยิ่ง ๆ ขึ้นไป

บรรพบุรุษของเราท่านฉลาดมาก ท่านสามารถหาความสุขอย่างสูงสุดได้จากการปรับความคิดให้ถูกต้อง ด้วยการมีเมตตาแก่ผู้อื่น ด้วยการหาความสุขจากธรรมชาติ ด้วยปัญญาซึ่งมีศาสนาเป็นตัวชี้ นำ เราจึงควรเอาอย่างท่านบ้าง

ความสุขทั้งหลายทั้งปวงนั้น ขึ้นอยู่กับความคิดและอารมณ์ในตัวของเราเอง รอพร้อมอยู่เสมอที่จะสำแดงตนออกมา อยู่ที่ว่าเราแต่ละคนจะฉลาดสามารถขุดเอาทิพย์สมบัติในตัวของเราขึ้นมาใช้ประโยชน์ได้หรือไม่เท่านั้น **๑๕**

ปัญหาเรื่องข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ
สำนักงาน ก.พ.
วิระ ไชยธรรม
เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์
สมเกียรติ ชุมวิสูตร
กรมบัญชีกลาง
ผาสุกนิษฐ์ ปิณฑะรุจิ
สมพงษ์ วัฒนสุระ



๑. การเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : ข้าราชการปี ๔

ดิฉันรับราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ อัตราเงินเดือน ๔,๑๖๕ บาท รับราชการในระดับ ๔ มาครบ ๒ ปีแล้ว ท่านผู้บังคับบัญชาเป็นคนดีมาก จะสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ เนื่องจากดิฉันมีความสามารถในหลาย ๆ ทางที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่แต่ได้รับมอบหมายให้กระทำแล้วดิฉันทำได้ทุกอย่าง ท่านจึงวางใจและสนับสนุนมาก แต่ดิฉันมีปัญหาข้องใจว่า หากจะขอปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ว.๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๖ โดยวิธีประเมินผลงานและบุคคลนั้น จะกระทำได้อหรือไม่เพราะอายุราชการถึงเกณฑ์แต่อัตราเงินเดือนขั้นต่ำยังไม่ถึงเกณฑ์ตามกำหนด

มีข้อยกเว้นหรือไม่ในกรณีสำหรับตำแหน่งในสายงานบริหารหรือเลขานุการ (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปหน่วยงานในสังกัดกรมการแพทย์จะมีเพียงหน่วยงานละ ๑-๒ คนเท่านั้น)

ตอบ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ก.พ.กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๕ ทุกตำแหน่ง (เป็นระดับควบ ๓-๕) การเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นระดับ ๕ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ มีวิธีการเดียวคือเลื่อนและแต่งตั้งโดยการคัดเลือก เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับ ๕ คือ ชั้น ๔,๙๔๕ บาทเท่านั้น

ส่วนหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลง

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนและแต่งตั้งผู้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยไม่เปลี่ยนสายงานจากวิธีการเลื่อนแต่งตั้งโดยการสอบคัดเลือก เป็นวิธีการเลื่อนและแต่งตั้งโดยการคัดเลือก ซึ่งเป็นกรณีเฉพาะการเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๒ การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๓ การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ และการเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ ขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ รวมทั้งการกำหนดวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานในการคัดเลือกดังกล่าว กรณีของท่านซึ่งขณะนี้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๕ จึงไม่อาจดำเนินการตามนัยหนังสือเวียนฉบับนี้ได้ อย่างไรก็ตาม หากท่านได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๕ แล้ว การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕ ให้ดำเนินการโดยวิธีคัดเลือก โดยวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานตามแบบที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับดังกล่าว

๒. การเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : คุณพิเชษฐ์ รัตนวรากุล

ด้วยกระผมเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่มีความประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบเลื่อนระดับจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ ว่า จะกระทำได้นหรือไม่ ถ้าได้แนวทางปฏิบัติเป็นอย่างไร

ตอบ

การเลื่อนระดับตำแหน่งจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ นั้น อาจพิจารณาได้เป็น ๒ กรณีด้วยกัน คือ

กรณีที่ ๑ ตำแหน่งในระดับควบ สำหรับตำแหน่งระดับควบในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ซึ่งเป็นระดับควบ ๓-๕ การเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ ในสายงานเดิม มีวิธีการเดียวคือ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ จะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและส่งเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่มีการสอบ

กรณีที่ ๒ ตำแหน่งนอกระดับควบ คือ ตำแหน่งที่มีใช้ตำแหน่งในระดับควบของสายงานนั้น เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ ในสายงานเจ้าหน้าที่ธุรการ ซึ่งเป็นระดับควบ ๑-๓ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๔ ในสายงานเจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งเป็นระดับควบ ๒-๔ เป็นต้น การเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ จะกระทำได้เมื่อ

๑. มีตำแหน่งในระดับ ๕ ว่าง หรือ ก.พ. กำหนดให้มีตำแหน่งระดับ ๕

๒. เป็นผู้มีความสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. เป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งนั้นได้แล้ว

๔. ได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่สร ๐๗๐๓/ว๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒

๕. ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ พิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้

๓. การเลื่อนตำแหน่ง

ผู้ถาม : ธมาชิกร

๑. นาย ก. ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในกรมหนึ่ง ได้รับเงินเดือนระดับ ๓ ขั้น ๓,๗๔๕ บาท (วุฒิปริญญาโท) ตามคำสั่งลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๒๗ อยากทราบว่านาย ก. จะมีสิทธิได้รับการเลื่อนเป็นระดับ ๔ เมื่อใดและมีเงื่อนไขอย่างไร

๒. สมมุติ นาย ก.ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ได้ ๒ ปี รับเงินเดือนชั้น ๔,๑๖๕ บาท อยากรทราบว่า ถ้าผู้บังคับบัญชาอนุมัติให้นาย ก.เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ นาย ก.จะถูกลดชั้นเป็น ๓,๗๔๕ บาท (ซึ่งเป็นขั้นต่ำของระดับ ๔) หรือจะได้รับชั้น ๔,๑๖๕ บาทตามเงินเดือนเดิมของ นาย ก.

ตอบ

๑. ถ้าหากคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในระดับ ๔ นั้น นาย ก. จะเป็นผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ เมื่อได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและส่งเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒. เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในกรณีที่ผู้ได้รับแต่งตั้งได้รับเงินเดือนเท่ากับขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งนั้นแล้ว จะได้รับเงินเดือนเท่าเดิม กรณี นาย ก. จะได้รับเงินเดือนชั้น ๔,๑๖๕ บาท ซึ่งเท่ากับขั้นที่ได้อยู่เดิมตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๒๗)

๔. การปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิ

ผู้ถาม : คุณอุคม นาสวัสดิ์

ข้าพเจ้าได้อ่านจากหนังสือพิมพ์เกี่ยวกับการปรับเงินเดือนของข้าราชการที่มีวุฒิ ม.ศ. ๓ และ ม.ศ. ๕ ที่บรรจุใหม่ ต่อมาเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๒๗ ได้มีข้าราชการที่มีวุฒิ ม.ศ. ๓ มารับการบรรจุโดยเริ่มเข้ารับราชการเมื่อ ๑ มีนาคม ๒๕๒๗ ซึ่งตามกฎหมายของ ก.พ. แล้วจะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน แต่ข้าราชการดังกล่าวได้รับเงินเดือนเพิ่ม ๑ ขั้นตามบัญชี ๓ ข้าพเจ้าได้สอบถามเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายของอำเภอและได้รับคำ

ชี้แจงว่า ข้าราชการที่มีวุฒิ ม.ศ. ๓ ได้เพิ่มขึ้น ๑ ขั้น ถ้าได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้นและปรับอีก ๑ ขั้นรวม ๒ ขั้นในปีงบประมาณ ๒๕๓๐ ข้าราชการที่มีวุฒิ ม.ศ. ๓ จะได้รับเงินเดือนชั้น ๑,๔๗๐ บาท ตอนนี้ให้ปรับไปก่อน ข้าพเจ้ามีความประสงค์จะขอทราบหลักฐานการปรับเงินเดือนของผู้มีวุฒิดังกล่าวพร้อมรายละเอียดว่าการปรับเงินเดือนดังกล่าวนี้ปฏิบัติเหมือนกันทุกกระทรวงทบวงกรมหรือไม่เพราะเห็นข้าราชการสังกัดอื่นไม่ได้ปรับตาม และอีกประการหนึ่งคือ ข้าราชการที่เป็นภารโรงจะได้รับสิทธิดังกล่าวหรือไม่

ตอบ

ตามคำถามของคุณเกี่ยวกับเงินเดือนของผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาเป็นรายละเอียดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๑/ว.๑ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๗ เรื่อง การกำหนดเงินเดือนของผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ซึ่งมีการปรับปรุงเกี่ยวกับเงินเดือนสำหรับผู้ที่ได้รับวุฒิปประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาเสียใหม่ โดยได้คำนึงถึงกลุ่มผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ตามหลักสูตรเดิมและหลักสูตรใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ และได้คำนึงถึงกลุ่มผู้จะได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ กับกลุ่มผู้ที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ก่อนแล้ว โดย ก.พ. ได้กำหนดเงินเดือนของผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียนวิชาสามัญให้สูงขึ้นในแต่ละปี ดังนี้

- ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๘ ให้บรรจุเข้ารับราชการพลเรือนสามัญในอัตราเงินเดือนไม่สูงกว่าระดับ ๑ ชั้น ๑,๓๒๕ บาท

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๙ ให้บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในอัตราเงินเดือนไม่สูงกว่าระดับ ๑ ชั้น ๑,๓๔๕ บาท

- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๐ เป็นต้นไป ให้บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

ในอัตราเงินเดือนไม่สูงกว่าระดับ ๑ ชั้น ๑,๔๗๐ บาท สำหรับผู้ที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ก่อนแล้วนั้น หากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ ๑ ชั้น ๑,๕๔๕ บาท อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ พ.ศ. ๒๕๒๙ หรือ พ.ศ. ๒๕๓๐ ก็ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ๑ ชั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๘ พ.ศ. ๒๕๒๙ หรือ พ.ศ. ๒๕๓๐ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้ปรับก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ตามปกติ

ดังนั้น ตามกรณีที่ถาม ผู้มีวุฒิ ม.ศ. ๓ มารับการบรรจุโดยเริ่มเข้ารับราชการเมื่อ ๑ มีนาคม ๒๕๒๗ ได้รับเงินเดือนระดับ ๑ ชั้น ๑,๒๕๕ บาท เมื่อสิ้นปีงบประมาณ (๓๐ กันยายน ๒๕๒๗) เริ่มปีงบประมาณ ๒๕๒๘ จะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนสูงขึ้น ๑ ชั้น เป็นชั้น ๑,๓๒๕ บาท ตามนัยหนังสือเวียนสำนักงาน

ก.พ.ดังกล่าว ซึ่งมีใจเรื่องของการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และทำให้ผู้ที่เป็นข้าราชการอยู่ก่อนได้รับเงินเดือนเท่ากับผู้มีวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นหรือ ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียนวิชาสามัญที่เพิ่งได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ พอดี การปรับอัตราเงินเดือนของผู้มีวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาซึ่งได้รับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ ๑ ชั้น ๑,๕๔๕ บาท อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ พ.ศ. ๒๕๒๙ และ พ.ศ.๒๕๓๐ นี้ จะปรับสูงขึ้นปีละ ๑ ชั้น จนถึงปี พ.ศ.๒๕๓๐ โดยให้ปรับก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ ดังตารางแนบท้ายนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดเงินเดือนดังกล่าวนี้ ถือเป็นปฏิบัติเฉพาะกับข้าราชการพลเรือนสามัญในทูลส่วนราชการ ส่วนนักการ หรือการโรง เป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว จึงไม่เป็นผู้ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างตามนัยหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว

ตารางแสดงขั้นตอนการปรับเงินเดือนของผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น และประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ศึกษาวิชาสามัญ

ปีงบประมาณ	เงินเดือนสำหรับผู้ได้รับบรรจุใหม่	ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีสิทธิได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้น ๑ ชั้น ก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
พ.ศ.๒๕๒๘	๑,๓๒๕ บาท	ผู้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าชั้น ๑,๕๔๕ บาท
พ.ศ.๒๕๒๙	๑,๓๙๕ บาท	ผู้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าชั้น ๑,๕๔๕ บาท
พ.ศ.๒๕๓๐	๑,๔๗๐ บาท	ผู้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าชั้น ๑,๕๔๕ บาท

๕. การนับเวลาราชการกรณีบรรจุกลับ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๗๔๘

๑. พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔

มาตรา ๕๘ พนักงานเทศบาลที่ไม่ใช่พนักงานเทศบาลวิสามัญ หรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดออกจากงานหรือออกจากราชการไปแล้ว ถ้าสมัครเข้ารับราชการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญและทางราชการต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้กระทรวงทบวงกรมที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการ เสนอเรื่องไปให้ ก.พ.พิจารณาอนุมัติ ในการนี้ ให้ ก.พ.พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใดและจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใดให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณากำหนด แต่เงินเดือนที่จะให้ได้รับจะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณวุฒิ ความสามารถและความชำนาญงานในระดับเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาทำงานหรือเวลาราชการของผู้เข้ารับราชการตามวรรคหนึ่งในขณะที่เป็นพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการนั้นเป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

ข้อสงสัย

กรณีตามวรรคสอง หากว่าข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตาม พ.ร.บ. นี้ลาออกโดยรับบำเหน็จหรือบำนาญไปแล้ว จะได้นับเวลาราชการต่อตามที่มาตรา ๕๘ วรรคสองบัญญัติไว้หรือไม่ เช่น

ก. เป็นข้าราชการซึ่งไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตาม พ.ร.บ. นี้ รับราชการมาแล้ว ๒๐ ปี แล้วสอบบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตาม พ.ร.บ. นี้ได้

และหน่วยงานที่ ก.สอบบรรจุได้ไม่รับโอนเงินเดือนของ ก.หรือรับโอนเท่าอัตราตามคุณวุฒิซึ่งต่ำกว่าอัตราที่ ก.ได้รับอยู่ ก.จึงลาออกโดยขอรับบำเหน็จจากหน่วยงานเดิม แล้วไปรับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตาม พ.ร.บ. นี้ในหน่วยงานที่สอบบรรจุได้ กรณีเช่นนี้จะเข้าตามมาตรา ๕๘ และจะได้นับเวลาราชการติดต่อกันมาโดยตลอดหรือไม่

และหาก ก.ลาออกจากหน่วยราชการเดิมไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นหรือในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแล้วลาออกไปรับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนตาม พ.ร.บ. นี้ ก.จะได้นับเวลาราชการติดต่อกันมาโดยตลอดหรือไม่

๒. กฎ ก.พ.ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ออกตามความใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔

ข้อ ๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง คือ

(๑) กระทำความผิดอาญาอันได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อสงสัย

จากข้อความที่ว่า “อันได้รับโทษจำคุก” และ “คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก” หากว่ามีกรรการกำหนดโทษ หรือรอกการลงโทษ จะถือว่าเป็นความผิดโดยชัดแจ้งตามข้อนี้หรือไม่ และหากสมมุติว่าไม่เป็นความผิดชัดแจ้ง ผู้บังคับบัญชาจะให้ออกจากราชการเพราะเหตุมีมลทินได้หรือไม่ เช่น

ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญถูกฟ้องคดีอาญาฐานทำร้ายร่างกายผู้อื่นได้รับบาดเจ็บโดยเจตนาตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา ๒๙๗ และศาลได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ก.กระทำผิดจริงตามฟ้องพิพากษาให้จำคุกสองปีแต่ให้รอกการลงโทษไว้มี

กำหนดห้าปี เช่นนี้จะถือว่า ก.กระทำความผิดอาญา
จนได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
ตามกฎหมาย ก.พ.ข้อนี้หรือไม่

ตอบ

๑. ผู้ที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
พลเรือนสามัญที่จะอยู่ในข่ายได้นับเวลาราชการตาม
มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ นั้นหมายถึงผู้ที่ออกจากกร
เป็นพนักงานเทศบาลหรือออกจากกรเป็นข้าราชการ
ตามกฎหมายอื่นแล้วมาบรรจุเข้ารับราชการเป็น
ข้าราชการพลเรือนสามัญโดยวิธีการบรรจุกลับเท่านั้น
ไม่รวมถึงผู้ที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
พลเรือนสามัญโดยการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก
ด้วย ดังนั้น กรณีของนาย ก.ซึ่งเดิมเป็นพนักงาน
เทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น แล้วลาออก
มารับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน
สามัญในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ จึงมิใช่เป็นกรณี
การบรรจุกลับและไม่อยู่ในข่ายของมาตรา ๕๔
ดังกล่าว

อย่างไรก็ดี ถ้านาย ก.ลาออกจากพนักงาน
เทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น แล้วมาบรรจุ
เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญโดยวิธี
การบรรจุกลับ แม้นาย ก.จะรับเงินบำเหน็จบำนาญ
จากหน่วยงานเดิมไปแล้วก็ตาม นาย ก.ก็อยู่ในข่าย
ของมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ และมีสิทธินับเวลาราชการ
ตามวรรคสองของมาตรา ๕๔ ดังกล่าวได้

อนึ่ง ในกรณีที่นาย ก.ลาออกจากพนักงาน
เทศบาลหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นแล้วเข้าปฏิบัติ
งานในรัฐวิสาหกิจ แล้วต่อมาก็ได้ลาออกมาบรรจุ
กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตาม
มาตรา ๕๔ ข้างต้น กรณีเช่นนี้ นาย ก.จะได้นับเวลา
ราชการตามนัยมาตรา ๕๔ วรรคสองเฉพาะเวลา
ราชการครั้งแรกรวมกับเวลาราชการครั้งหลังเท่านั้น
ส่วนเวลาทำงานในรัฐวิสาหกิจไม่อาจนำมารวมได้

๒. การกระทำความผิดอาญาที่จะถือว่าเป็น
ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามกฎหมาย ก.พ.ฉบับที่ ๗ (พ.ศ.
๒๕๑๔) ข้อ ๑ (๑) นั้น จะต้องเป็นการกระทำความผิด
อาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก
จริง ๆ โดยไม่มีการรอกการกำหนดโทษหรือรอกการ
ลงโทษไว้และคำพิพากษาดังกล่าวต้องถึงที่สุดแล้วด้วย
ดังนั้น กรณีนาย ก.นี้จึงยังถือไม่ได้ว่า นาย ก.กระทำ
ผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจ
ลงโทษนาย ก.ฐานกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก
ได้

อนึ่ง หากผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้นาย ก.ออก
จากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหมอง ผู้บังคับบัญชาก็
จะต้องตั้งกรรมการขึ้นทำการสอบสวนทางวินัยแก่นาย
ก.เสียก่อน จะอาศัยคำพิพากษาของศาลที่รอกการ
ลงโทษนาย ก.ไว้มาสั่งให้นาย ก.ออกจากราชการ
หาได้ไม่



**“คนที่มีฝีมือแต่ไม่มีปัญญา
จะเป็นอันตรายแก่ยุทธจักรเป็น
อย่างยิ่ง.....”**

บัณฑิต บุญยะปานะ อธิบดีกรมบัญชีกลาง



วารสารข้าราชการฉบับนี้มีความยินดีที่จะแนะนำให้ท่านผู้อ่านได้รู้จักกับบุคคลที่น่าสนใจในแวดวงกระทรวงการคลัง ท่านผู้นี้คือ คุณบัณฑิต บุญยะปานะ อธิบดีกรมบัญชีกลาง

ประวัติ

ท่านเกิดเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๔๗๗ ที่กรุงเทพมหานครนี้เอง ผ่านการศึกษาจากโรงเรียนเทพศิรินทร์ วิทยาลัย โรงเรียนคัลลิส ประเทศอังกฤษ และสำเร็จปริญญาตรี สาขาเศรษฐศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยบอสตัน สหรัฐอเมริกา ในปี ๒๕๐๐

ชีวิตราชการของท่านเริ่มต้นที่กรมบัญชีกลาง ในปี ๒๕๐๐ ตำแหน่งหน้าที่ราชการในอดีตที่น่าสนใจ มีดังนี้

- พฤศจิกายน ๒๕๐๕ เศรษฐกรเอก สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
- มกราคม ๒๕๐๗ ผู้ช่วยเลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง (นายสุนทร หงษ์ลดารมย์)
- กรกฎาคม ๒๕๐๗ เลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง (นายเสริม วินิจฉัยกุล)
- มีนาคม ๒๕๑๑ ที่ปรึกษาเศรษฐกิจและการคลัง ประจำสหราชอาณาจักรและยุโรป
- กรกฎาคม ๒๕๑๕ รองผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
- เมษายน ๒๕๑๘ ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

แนะนำบุคคลน่าสนใจ

- พฤศจิกายน ๒๕๒๒ อธิบดีกรมธนารักษ์
- พฤษภาคม ๒๕๒๓ อธิบดีกรมสรรพสามิต
- ตุลาคม ๒๕๒๕ อธิบดีกรมบัญชีกลาง

ผลงานในอดีตที่สำคัญ

ผลงานที่ท่านได้สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของทางราชการ สรุปได้ดังนี้

๑. ผลงานที่สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ได้แก่
 - ขณะที่เป็นเศรษฐกรโท ได้ร่วมกับสภาพัฒนา-เศรษฐกิจแห่งชาติ (ชื่อเดิม) วางระเบียบการก่อหนี้ต่างประเทศขึ้นเป็นครั้งแรก นับได้ว่าเป็นรากฐานของระเบียบที่ใช้ในปัจจุบัน
 - การกำหนดนโยบายการคลังด้านการติดตามรายได้ในรูปภาษีของรัฐ และจัดทำประมาณการระยะยาวเกี่ยวกับรายได้-รายจ่ายของประเทศ เพื่อให้การวางแผนนโยบายการคลังของประเทศสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมในอนาคต
๒. ผลงานที่กรมธนารักษ์ ได้แก่
 - การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดแผนระยะยาวในการผลิตเหรียญที่ระลึกของทางราชการในโอกาสต่าง ๆ
 - ร่วมกับธนาคารแห่งประเทศไทย จัดทำประมาณการการใช้เหรียญที่หมุนเวียนอยู่ในประเทศ เพื่อเตรียมการผลิตเหรียญในอนาคต
๓. ผลงานที่กรมสรรพสามิต ได้แก่
 - การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานยาสูบ โดยการกำหนดนโยบายแผนงานและโครงการผลิตยาสูบ การกำหนดหลักเกณฑ์การส่งออกยาสูบ และการจัดทำทะเบียนชาวไร่ยาสูบ
๔. ผลงานที่กรมบัญชีกลาง ได้แก่
 - การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของกรมบัญชีกลาง โดยการแบ่งส่วนราชการใหม่ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อต้นปีนี้

หลักในการทำงาน

เคล็ดลับแห่งความสำเร็จในการรับราชการที่คุณบัณฑิตเปิดเผยให้เราทราบ และไม่สงวนลิขสิทธิ์ ถ้าใครจะนำไปปฏิบัติ มี ๔ ประการ คือ *การมีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ ทำงานด้วยความรวดเร็ว ประอบกับความซื่อสัตย์สุจริต* สำหรับการปกครองผู้ได้บังคับบัญชาที่ยึดหลักความเป็นธรรม มีความจริงใจ และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ