

วารสาร



# บริหารวิชาการ



ตำแหน่งวิชาการ :

พ.ท.เส็นสุทธัย

# วารสาร ข้าราชการ **๑**

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
๔. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการ

## บริการสมาชิก

คำนำร่องปีละ ๑๐๐ บาท รวมค่าส่งบอกรับและส่งเงิน  
ในนาม ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. ถนน  
พิษณุโลก ๑๐๓๐๐ โดยส่งจ่ายธนาณัติ/เช็คไปรษณีย์  
ที่ป.ท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี

## ที่ปรึกษา

นายสำราญ ถาวรายุศม์  
นายวิลาศ สิงห์วิสัย  
นายอดุล บุญประกอบ

## บรรณาธิการ

นายเสริมสุข โกวิทวานิช

## คณะบรรณาธิการ

นางทิพาวดี เมฆสวรรค์  
นางพิมพ์ลวรรณ พงษ์สวัสดิ์  
น.ส.ยุพียง เนี่ยวกุล  
น.ส.เยาวลักษณ์ กุลพานิช  
ม.ล.พัชรภากร. เทวกุล  
น.ส.ประพิร์ สัจจกุลนุกิจ  
นายประจักษ์ สุวรรณภักดี  
นายมนตรี ศุภรสกุล  
น.ส.วรรณพร เทพหัสดิน  
ณ อรุณยา

## ประชาสัมพันธ์

นายสุพันธ์ กิตติธร  
นายบุญแสง ชีระภากร  
นายธานินทร์ ลียากาศ  
นายประเดิม สุขุม

## เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

## ผู้จัดการสวัสดิการ

นายปริญญา สนั่นเมือง

## ฝ่ายจัดการ

นายอนุพงศ์ สุขเกษม

## สถานที่พิมพ์

หจก.หนึ่งเจ็ดการพิมพ์  
ซอยพุทธไอสถ ถนนนเรศ  
บางรัก ๑๐๕๐๐  
โทร. ๒๓๓๖๘๗๑  
๒๓๓๐๙๙๑



ร้อยใจไทยประณตเบื้อง	บาทบงสุ์
สิริกิติ์ พระแม่องค์	อะเคือ
ถวายพระพรเสด็จขอรทรง	เจริญยิ่ง ยินนาน
เป็นมิ่งประชาราษฎร์เกื้อ	ปกเกล้าชาวสยาม
ระร้อยใจน้อมสักการ	ปิ่นภูบาลมารดาไทย
ขอรทรงพระเจริญชัย	ให้คู่ฟ้าปกเกล้าสยาม

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อมขอเดชะ  
ข้าพระพุทธเจ้า วรสารข้าราชการ

วรสารข้าราชการ ปีที่ ๓๔ ฉบับที่ ๔ ก.ค.-ส.ค. ๒๕๓๒

- ๙ บทบรรณาธิการ.....
- ๑๐ ตำแหน่งวิชาการ : ฟางเส้นสุดท้าย  
สัมภาษณ์.....มนัส คอวนิช/นพ.ดำรงค์ บุญยืน/ดร.สาวิตรี โพธิวิหค
- ๒๐ ผู้ใหญ่-ผู้น้อย.....นายมา
- ๒๑ ก่อนก้าวสู่ทางสายใหม่.....มานิต ศุทธสกุล/สุพันธ์ กิติธร
- ๓๐ อักษรสลับคับจักรวาล.....ปิ๊กนุ้ย
- ๓๒ อุทาหรณ์ก่อนทำผิด.....กรรณิการ์ สุริยา
- ๓๕ สมอโหลจากราชการไทยสู่ภาคเอกชน.....ดร.อมร รักษาสัตย์
- ๔๒ ใคร อะไร ไฉนราชการ.....กษมา
- ๔๕ ที่นี้ ส.ก.พ.....ชั้นสี่๓๒
- ๕๓ ปัญหาระเบียบราชการ.....
- ๖๒ บอกกล่าวเล่าขานเรื่องการสอบ : แบบทดสอบสร้างกันไปทำไม.....ผศ.เกษมศักดิ์ ภูมิศรีแก้ว
- ๖๖ แวดวงบุคลากร : ข้อกังขาของผู้ที่จะพัฒนาตนเอง.....เปรมจิตต์ สติรแพทย์
- ๗๐ บุคลากรกับการวางแผนกำลังคน.....บุญแสง ชีระภากร
- ๗๕ เปิดโลกสวัสดิการ.....อนวัช อธิประสาธน์
- ๗๙ กฎหมายระเบียบใหม่.....
- ๘๔ จับเข้าเล่าสู่กันฟัง : ต่าง ๆ นานาเกี่ยวกับ "วิชาการ".....ช่อชัยพฤกษ์

# บทบรรณา

## สวัสดิ์ค่ะ

วารสารฉบับนี้ได้นำเสนอเรื่องเด่นของฉบับเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการอีกครั้งหลังจากที่ได้เคยเสนอมาแล้วในฉบับเดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๐ แต่ในคราวนี้เรามีจุดเน้นที่จะให้ความรู้แก่ข้าราชการผู้ที่จะมีโอกาสได้รับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อจะได้เตรียมตัวเตรียมใจและเตรียมเอกสารให้พร้อมในเรื่องนี้ เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความต่าง ๆ ในฉบับจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านและผู้สนใจทั่วไปตามสมควร

เมื่อตอนปลายเดือนมิถุนายนต่อต้นเดือนกรกฎาคมปีนี้ ได้เกิดการชุมนุมและประท้วงอย่างรุนแรงของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ซึ่งเราคิดว่าเป็นการตอกย้ำให้เห็นอีกครั้งหนึ่งถึงความสำคัญและความละเอียดอ่อนแหลมคมของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ พนักงานจำนวนประมาณ ๓๐,๐๐๐ คน รวมตัวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันได้อย่างน่าอัศจรรย์ เพื่อแสดงออกถึงความไม่เห็นด้วยในการปลดคณะกรรมาธิการบริหารชุดเก่า และการแต่งตั้งคณะกรรมาธิการชุดใหม่ขึ้นมาแทน รวมทั้งการไม่พอใจต่อระบบและวิธีการบริหารงานของรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบ การแสดงออกนั้นตึงเครียดและรุนแรงถึงขนาดสามารถสั่นสะเทือนศรัทธาและความมั่นคงของรัฐบาลได้ เคารพหัตถ์ที่มีการตกลงยอมกันได้

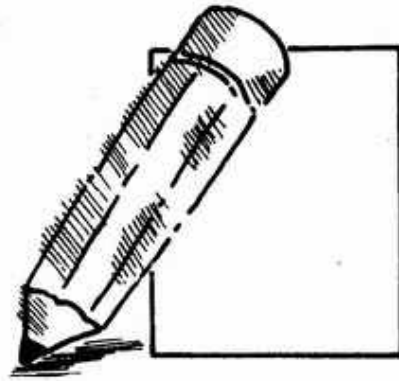
อย่างทันทั่วทั้งที่เหตุการณ์จึงคลี่คลายลงได้

ในรายการพลเรือนนั้น แม้ว่าจะยังไม่มีกรณีข้าราชการระดับล่างรวมตัวกันประท้วงผู้มีอำนาจระดับสูงอย่างเปิดเผยดังเช่นกรณีของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ แต่ก็เป็นที่ทราบกันทั่วไปว่าความไม่พอใจของข้าราชการในวิธีการบริหารงาน การแต่งตั้ง การให้คุณ ให้โทษ ตลอดจนการปกครองบังคับบัญชานั้นมีอยู่มาก และในปัจจุบันได้สะสมความรุนแรงล่อแหลมเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดมา แม้เมื่อเร็ว ๆ นี้ ก็มีกรณีสภาอาจารย์แสดงท่าทีไม่เห็นด้วยกับวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาระดับสูง รวมทั้งกรณีที่ข้าราชการกรมหนึ่งพร้อมใจกันขอย้ายกรมคราวเดียวกันเป็นจำนวนมากจนต้องมีการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งอธิบดีออกไป เหตุการณ์จึงค่อยคลี่คลายไปได้

เคยมีคนนึกกันว่าระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลที่นำมาใช้ในระบบราชการนั้นจะช่วยให้ข้าราชการมีคุณภาพดี มีวิชาความรู้อย่างกว้างขวางทันสมัย สามารถเป็นหลักในการแก้ปัญหาของชาติบ้านเมืองได้เป็นอย่างดี มีขวัญกำลังใจสูง มีจริยธรรมดีงาม ชยันชันแข็งร่วมใจกันทำงานและพิทักษ์รักษาประโยชน์ของส่วนรวม อาชีพราชการจะมีศักดิ์ศรีสูง เป็นอาชีพชั้นนำในสังคม แต่ระบบการบริหารงาน



# ธ ก า ร



บุคคลตามระบบคุณธรรมของราชการพลเรือนในปัจจุบันกลับส่งผลให้ข้าราชการส่วนหนึ่งเสื่อมสมรรถภาพ เสื่อมศักดิ์ศรี หูดหิด ท้อแท้ ทะเลาะเบาะแว้ง แยกแยกเป็นเสียง ๆ แบ่งกันเป็นก๊กเป็นเหล่า แกร่งแย่งชิงดีชิงเด่นในทางที่ผิดจริยธรรม เห็นแก่ได้เห็นแก่เงิน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องเป็นสำคัญ ทุจริต ประพฤติมิชอบกันอย่างกว้างขวาง ประจบสอพลอผู้มีอิทธิพลทางการเมืองอย่างไม่กระดากอาย ข้าราชการที่ควรสวมบทบาทเป็น “พระเอก” ช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนกลับเล่นบทตรงข้ามเป็น “ผู้ร้าย” ช่มเหงเบียดเบียนประชาชน ข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชาที่ควรเล่นบทบาทผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม ดูแลช่วยเหลือข้าราชการผู้น้อยมิให้ถูกรังแกข่มเหงจากผู้มีอิทธิพล ก็กลายเป็นผู้บ่อนทำลายระบบคุณธรรมเองก็มี

เชื่อกันว่าตำแหน่งทางวิชาการนี้จะช่วยฟื้นฟูระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งข้าราชการได้บ้างเพราะผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องสร้างผลงานดีเด่นทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยต้องมีการประเมินคุณภาพของผลงานและตัวบุคคลก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งด้วย หากระบบคุณธรรมยังไม่เกิดในการแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ก็เห็นทีจะเป็น “ฟางเส้นสุดท้าย” ที่จะทำให้ระบบบริหารงานบุคคลในราชการ

พลเรือนพังทลายลงโดยสิ้นเชิง

ในระหว่างที่กำลังมีความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวังกับการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน เรากลับรู้สึกทึ่งและชื่นชมที่นายทหารระดับสูงสุดอย่าง พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ ได้แถลงว่า “ขณะนั้นนโยบายสำคัญที่สุดของกองทัพบกคือ ทำอย่างไรจึงจะยกฐานะและสังคมทหารให้มีเกียรติและศักดิ์ศรีมากยิ่งขึ้น สังคมทหารจะต้องเป็นหนึ่งตลอดเวลา เพราะว่ากองทัพบกเป็นหลักของแผ่นดิน” (ไทยรัฐ...)

เวลานี้ความรู้สึกท้อแท้ ถดถอยและด้อยเกียรติกำลังแผ่กระจายอยู่ทั่วไปในหมู่ข้าราชการพลเรือน จะมีใครในราชการพลเรือนสักคนใหม่ที่จะกล้าคิดกล้าพูด และกล้าทำ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีศักดิ์ศรี มีคุณภาพ มีจริยธรรม ได้รับการยกย่องเชิดชูจากประชาชนอย่างจริงใจ แต่ว่าเขาคือใครล่ะ?

A handwritten signature in black ink, consisting of the Thai characters 'ทินย' followed by a long, sweeping flourish that extends to the right.

# ตำแหน่งวิชาการ :

## พวงเส้นสุดท้าย

ท่านที่อยู่ในแวดวงราชการ คงทราบเกี่ยวกับ "ตำแหน่งทางวิชาการ" ว่าเป็นอะไร แต่ถ้าจะถามถึงจุดมุ่งหมายที่ ก.พ.กำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการขึ้นมาในระบบราชการ พลเรือน หลายท่านอาจอึดอัดไม่แน่ใจ หลายท่านบอกว่ามันคือ พวงเส้นสุดท้าย ที่พอจะเป็นความหวังได้บ้าง อาจจะริบหรี่ แต่ก็มีความหวังที่จะทำให้ พวงขึ้นเล็ก กลายเป็นซุงท่อนโตขึ้นมาได้ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคน อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์สำคัญในการกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทนี้ ก็คือเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการในวงราชการโดยเปิดโอกาสให้นักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อราชการได้ก้าวหน้าในตำแหน่งราชการในสายงานวิชาการของตน โดยไม่ต้องพะวงที่จะย้ายสายงานไปเป็นงานด้านบริหารเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งราชการ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับประสบการณ์ความรู้ ความสามารถและทักษะของตน และเมื่อนักวิชาการในวงราชการมีวิญญูกำลังใจที่ดีโดยไม่หวังพะวงต่อโอกาสแห่งความก้าวหน้าของตนเองแล้ว ก็คาดหวังว่านักวิชาการจะมีความกระตือรือร้นสนใจที่จะติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและสะสมความชำนาญพิเศษให้ทันกาลสมัย

รวมทั้งทุ่มเทกำลังและสติปัญญาเพื่อพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการและประเทศชาติ

ปูพื้นฐานกันแล้ว ก็มาถึงประเด็นสำคัญที่จะต้องติดตาม คือนับตั้งแต่ ก.พ.ได้กำหนดตำแหน่งทางวิชาการขึ้นในปี ๒๕๒๕ จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา ๗ ปีแล้ว และ ก.พ.ได้ประเมินตำแหน่งทางวิชาการไปแล้วไม่น้อยกว่า ๓,๐๐๐ ตำแหน่ง ก.พ.ได้บรรจุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคประการใด

วารสารข้าราชการฉบับนี้ได้เจาะจงที่จะสัมภาษณ์นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่าง ๆ ทั้งที่สวมบทบาทเดียวกันและตรงกันข้าม คือ เป็นทั้งกรรมการผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมินในตำแหน่งวิชาการ เพื่อจะได้ทราบทัศนคติที่แตกต่างกัน... ท่านแรก

คืออดีตรองปลัดกระทรวงคมนาคม คุณมนัส คอวานิช ปัจจุบัน คือ ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาวิศวกรรมศาสตร์ และ อ.ก.พ.เกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ... ท่านที่สองคือ นายแพทย์ดำรงค์ บุญยสิน นายแพทย์ใหญ่กระทรวงสาธารณสุขผู้เป็นทั้งกรรมการผู้ประเมินในสาขา การบริหารและเป็นผู้ขอรับการประเมินในสาขาแพทยศาสตร์ และสำหรับท่านที่อ่านข่าวหนังสือพิมพ์ ดูโทรทัศน์บ่อย ๆ ก็คงจะคุ้นชื่อ ดร.สาวิตรี โพธิ์วิหค ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งตะวันออก (หรือที่เรียกว่า Eastern Sea Board) และผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวางแผนที่มีอนาคตก้าวไกล ซึ่งจะมาให้ความเห็นในทัศนคติของผู้ถูกประเมิน



"ผมผิดยังไง ท่านถึงส่งผมไปประเมินลงตำแหน่งวิชาการ"

# มนัส คอวนิช



■  
ผู้รับการประเมิน  
บางคน ชี้จุดออกมา  
ไม่ได้ว่าตรงไหนควร  
จะเป็นจุดสำคัญของ  
ผลงาน  
หรือจุดไหนมี  
ประโยชน์  
■

วราสารฯ ในการประเมินผลงานทางวิชาการนั้น กรรมการได้จัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบหรือ criteria อะไรในการพิจารณาว่าผลงานนั้นควรผ่านการประเมิน

อ.ก.พ.ฯ  
มนัส เราดูที่ระดับคุณภาพของผลงาน ซึ่งจะพูดชี้ชัดลงไปลำบาก แต่เราดูถึงความรู้ความสามารถของผู้รับการประเมินเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ว่ามีผลงานแสดงถึงความยากง่าย

ว่ายาก ยากมาก หรือยากที่สุด แตกต่างกันออกไป เช่นระดับ ๖ เราจะตั้งไว้ว่าสูงกว่าระดับมาตรฐานชนิดหนึ่ง ระดับมาตรฐานนั้นเราถือระดับมหาวิทยาลัยเป็นเกณฑ์ แล้วรู้จัก apply นำเอาความรู้ประสบการณ์จากการทำงานมาเพิ่ม ซึ่งก็ต้องง่ายกว่าระดับ ๙-๑๐ เช่นงานของวิศวกร เราดูโครงสร้างความยากง่ายเป็นหลัก อย่างการสร้างสะพานสั้น ๆ ง่าย ๆ ก็จะเป็นสิ่งบอกว่าคุณภาพอยู่ระดับไหน แต่ถ้าสร้างสะพานสั้นแต่ไม่ง่าย ก็จะบอกระดับต่างกัน เช่นถ้าเป็นการออกแบบสะพานโค้ง ก็ต้องยากกว่าสะพานคานธรรมดา คือต้องใช้ความรู้ความสามารถต่างกัน

วราสารฯ มีผู้สงสัยมากกว่า กรรมการผู้ประเมินจะให้ความมั่นใจได้สักแค่ไหนว่าเป็นผู้มีความรู้สึกซึ่งในเรื่องนั้นจริง ๆ จะแน่ใจได้อย่างไรว่า กรรมการผู้ประเมินจะรอบรู้ไปทุกเรื่องที่ประเมิน

อ.ก.พ.ฯ  
มนัส เป็นความจริงที่ว่าคนคนเดียวจะรอบรู้ไปหมดทุกเรื่องไม่ได้ แต่กรรมการของเราเป็นกลุ่มเป็นคณะ ไม่ใช่คนเดียว เราพยายามนำกรรมการมาจากหลายๆ สาขา ซึ่งก็จะ  
วารสารข้าราชการ ๑๑

ต้องมีความเกี่ยวเนื่องกัน เช่น ของสาขาวิศวะ ตัวอย่างงานโยธา เราก็มีผู้ทรงคุณวุฒิมาจากหลายด้าน หลายหน่วยงาน ทั้งทางด้านสำรวจออกแบบ ด้านคุมงานก่อสร้าง ด้านวางแผน ด้านวิเคราะห์วิจัย ด้านบำรุงรักษา และมาจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมชลประทาน กรมทางหลวง กรมโยธาธิการ จาก รพช.ก็มี เรามีหลายสายมาช่วยกันดู เพราะฉะนั้น จะพูดว่ากรรมการไม่มีความรู้ความสามารถไม่ได้ เมื่อมีผลงานประเมินมา เราก็แบ่งไปตามลักษณะงานของผู้ทรงคุณวุฒิด้านนั้น ๆ ไม่ใช่เอาหม่อมมาประเมินผลงานของวิศวกร เราไม่ทำอย่างนั้นหรือครับ

**วารสารฯ** กรณีผลงานที่ส่งมาขอรับการประเมิน มีผู้ร่วมกันทำหลายราย ปัญหาในการรับรองผลงานมีอย่างไร จะตรวจสอบได้อย่างไร

**อ.ก.พ.ฯ มนต์** การรับรองของผู้บังคับบัญชา เป็น formality คือทำตามระเบียบ เราจึงต้องมีการดูว่า ในทีมเขามีใครร่วมทำกันบ้าง จะมีการลงชื่อมา เช่น การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ทางเศรษฐกิจของการสร้างทางหลวง ก็จะมี

ทีมงานทั้งวิศวกร ทั้งนักเศรษฐศาสตร์ เราก็ต้องการให้เขาระบุมาว่าใครทำอะไรกันอย่างไรบ้าง จะเห็นได้ว่าทางวิศวกรจะแบ่งเปอร์เซ็นต์กันยาก เพราะไม่ทราบว่าเนื้องานจะหมายถึงอะไรระหว่างปริมาณงานหรือค่าของงาน จึงต้องมีการชี้ชัดลงไปว่าใครทำอะไร ในส่วนไหน ซึ่งเรื่องนี้กรรมการสาขาต้องไปตรวจสอบออกมาให้ได้

บางผลงานอาจแบ่งเป็นเปอร์เซ็นต์ เช่น คณะกรรมการมาตรฐานวัสดุ อุตสาหกรรม มีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานสินค้าและวัสดุก่อสร้าง ก็จะมีผู้เชี่ยวชาญในรูปแบบของคณะกรรมการ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในฐานะกรรมการและเลขานุการ เราก็ต้องดูว่า เจ้าหน้าที่คนนั้นเขาทำเอง หรือลูกน้องทำ แล้วเขาเพียงแต่เป็นผู้เสนอให้คณะกรรมการพิจารณา ก็เลยมีการขอดูต้นร่างที่เสนอมาเพื่อชี้ชัดลงไปว่าเขาทำเองจริงหรือไม่ ไม่ใช่ลูกน้องทำ แล้วเจ้านายเอามาเสนอ แม้แต่การแปลเอกสารจากต่างประเทศ การหยิบฉวยของเขามาโดยเลือกแต่สิ่งที่ดี ไม่ใช่การลอก แล้วนำมาปรับให้เข้ากับประเทศเรา ก็ต้องมีการพิสูจน์ให้

ทราบว่าเป็นคนทำเอง

**วารสารฯ** ปัญหาความล่าช้าในการประเมินผลงานทางวิชาการนั้น ท่านมีความเห็นอย่างไร ทำไมถึงช้าช้าที่จุดไหน

**อ.ก.พ.ฯ มนต์** ผมว่าปัญหาความล่าช้าเกิดขึ้นได้จาก ๒ กรณี *กรณีแรกเกิดจากการดำเนินงานในการประเมิน* ซึ่งอันนี้ ปัจจุบันก็ได้ตัดทอนขั้นตอนต่างๆ ไปมากแล้ว และ อ.ก.พ.ฯ ตำแหน่งทางวิชาการเอง ก็พยายามแก้ไขอยู่เสมอ *อีกกรณีก็คือ* *ช้าที่ผู้ขอรับการประเมิน* เพราะ *ผู้ขอรับการประเมินบางคน ชี้จุดออกมาไม่ได้ว่าตรงไหนควรจะเป็นจุดสำคัญของผลงาน หรือจุดไหนมีประโยชน์* กรรมการดูแล้วก็ค่อนข้างสับสน ปัญหาคือเราต้องดูระดับของคุณภาพ ระดับ ๖-๗-๘ หรือ ๙ ระดับ ๖ กับ ๙ คุณภาพต้องลดหลั่นกัน เราก็ดูว่าอะไรก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการบ้าง เขาสามารถชี้ให้เห็นได้ไหมว่าคุณภาพของผลงานอยู่ตรงไหน โดยเฉพาะผลงานที่ไม่ใช่เอกสารเขียน ซึ่งเราดูคุณภาพได้ไม่ชัดเจน ตัวอย่างเช่น การคุมงานสร้างสะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยา ให้แสดง



ออกมาว่าผลการคุมงาน เขาต้องใช้อะไรที่แสดง ถึงความรู้ ความสามารถ ด้านวิชาการของเขาเอง หรือว่ามีที่ปรึกษามาช่วย ถ้ามีที่ปรึกษาก็ต้องแยก ให้ดีกว่าผู้ขอประเมินได้ ใช้ความรู้ ความสามารถ อะไรบ้าง และงานใน หน้าที่ของที่ปรึกษามีอะไร บ้าง นี่เป็นตัวอย่างของ ผลงานที่ไม่ใช่เอกสาร ซึ่งถ้าการชี้แจงของเขา ไม่ชัดเจนพอ ก็ต้องมีการ ถามไปถามมา ทำให้เสีย เวลาหลายครั้ง

**วารสารฯ** ทางก้าวหน้าของผู้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการเมื่อ เปรียบเทียบกับตำแหน่ง ในสายงานบริหาร แตก ต่างกันอย่างไร

**อ.ก.พ.ฯ** ผมขอเรียนก่อนว่า แนว **มนัส** คิดเบื้องต้นของการกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการขึ้นมา ก็เพราะเรามองเห็น คุณค่าของนักวิชาการ คนที่มีความรู้ ความ สามารถ ควรที่จะมีความ ก้าวหน้าไปได้ ถ้าเราให้ เขาโตแต่ในสายงานบริหาร อย่างเดียวก็จะเกิดการ ติดตัน คนมีความรู้ความ สามารถก็ไม่อยากอยู่ เหมือนสมองโหล่นะ ข้า ราชการก็อยากไปอยู่รัฐวิสาหกิจ พวกรัฐวิสาหกิจ ก็จะไปอยู่ภาคเอกชน เรา จึงต้องพยายามหาทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพให้

เขา ให้เขาได้เอาความรู้ ความสามารถของเขา มา เลื่อนในตำแหน่งเขาไปได้ แต่โดยข้อเท็จจริง แล้ว นักวิชาการส่วนใหญ่ ก็อาจจะไม่ค่อย happy เท่าไร เพราะลักษณะที่ว่า จากระดับ ๗ ไป ๘ เรา ต้องการให้เป็นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของนัก วิชาการ ซึ่ง ก.พ.ก็พยายามทำอยู่แล้ว แต่บ้านเรา ทั้งการเมือง ทั้งผู้บริหาร ก็มักเอาตำแหน่งวิชาการ มาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ อื่น คือ ไม่ได้ทำงานด้าน วิชาการโดยตรง... ผมมอง ว่าตำแหน่งทางวิชาการก็ เหมือนตำแหน่งผู้ตรวจ ราชการแหละครับ ไม่มี รั้งสี รถประจำตำแหน่ง ก็ไม่มี ทำอะไรก็ได้ ได้ แต่ไปรายงานนาย แต่อัน นี้นะครับ ก็ขึ้นกับแต่ละ หน่วยงานด้วยว่าจะดึง คนมาใช้ได้มากน้อยแค่ ไหน สิ่งที่ผมเห็นว่า ก.พ. ควรจะทำคือ ในเรื่อง ของตำแหน่งบริหาร วิชาการ ซึ่ง ก.พ.ให้ไฟ เขียวมา ๕ ปีแล้ว ยังไม่ เห็นใครทำอะไรสักที ยก ตัวอย่างนะครับ ผู้อำนวยการกองสำรวจและออก แบบของกรมทางหลวง เป็นลักษณะของตำแหน่ง บริหารวิชาการ จะเอาคนที่ ไม่รู้เรื่องงานมาบริหาร ไม่ได้หรอก หรืออย่าง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล นะ ถ้าเอาคนที่ไม่เป็น หมอมาปกครองจะพูดกัน รู้เรื่องไหม ผมว่านี่เป็น ช่องโหว่นะครับ เมื่อทำ แล้วจะช่วยได้มาก

**วารสารฯ** ท่านมีข้อคิดเห็นอะไรที่ จะฝากไปให้นักวิชาการ อีกบ้าง

**อ.ก.พ.ฯ** ผมห่วงเรื่องสมองโหล่นะ **มนัส** นักวิชาการเป็นตำแหน่ง ที่น่าเห็นใจที่เราควรเห็น คุณค่าของเขา เราควร หาทาง promote นัก วิชาการให้เป็นนักวิชาการ จริง ๆ ให้เขามีท้องฟ้าที่ แจ่มใส แล้วยังเรื่องของ การกำหนดตำแหน่งอีก บางตำแหน่งกำหนดให้ เป็น ๖ เจย ๆ ๗ เจย ๆ แต่อีกตำแหน่งกำหนด เป็น ๖ หรือ ๗ บ้าง ๘ หรือ ๘ บ้าง ผมว่ายังไม่ ค่อยเป็นแนวทางเดียวกัน มาตรฐานและหลัก การยังไม่ชัด เรื่องอะไร มากำหนดเป็นตำแหน่ง วิชาการแล้วให้ควบบ้าง ไม่ควบบ้าง แล้วบาง ตำแหน่งดูจากหน้าที่แล้ว ไม่ควรกำหนดเป็นตำแหน่ง วิชาการ ก็ไป กำหนดให้ชก บางตำแหน่ง เขียนอ่านาจหน้าที่มา มากมาย จนไม่ทราบว่า จะให้ทำอะไรกันแน่ ประ เมินไม่ได้ก็ตกไป อันนี้ ผมขอฝากสำนักงาน ก.พ. ไว้ นะครับ

# นายแพทย์ ดำรงค์ บุญยืน



การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้ช่วยให้การ  
เข้าสู่ตำแหน่งของคนที่เหมาะสมจะเข้าสู่ตำแหน่งนั้น  
เป็นไปได้ แต่ในทางตรงข้ามกลับไปร้องขอให้เขาทำ  
ในสิ่งที่เขาไม่มีเวลาทำหรือมีเวลาทำแต่ก็  
ไม่เคยเขียนมาเลย ก็เขียนไม่ออก

วารสารฯ เจตนาารมณ์ของการกำหนด  
ให้มีตำแหน่งทางวิชาการ  
ก็เพื่อเป็นการยอมรับว่า  
งานวิจัยและพัฒนา มี  
ความสำคัญควบคู่ไปกับ  
การบริหาร ท่านคิดว่า  
ตำแหน่งนี้มีประโยชน์ต่อ  
หน่วยงานของทางราชการ  
โดยส่วนรวมอย่างไร

นพ. ดำรงค์ฯ จากแนวคิดพื้นฐานที่ว่า  
ส่วนราชการควรได้มีการ  
กำหนดตำแหน่งทางวิชา  
การขึ้นมา เพื่อเป็นการ  
ส่งเสริมงานวิจัยและ  
พัฒนานั้น เป็นหลักการที่  
ถูกต้องส่วนหนึ่ง แต่ไม่ใช่  
ทั้งหมดครับ และผมเห็น  
ว่า การกำหนดตำแหน่ง  
ทางวิชาการยังไม่ได้รับ  
การปฏิบัติอย่างจริงจัง  
ยังไม่มีผู้นำผู้มีความ  
รู้ความชำนาญในการวิจัย  
และพัฒนามาใช้ให้เกิด  
ประโยชน์อย่างเต็มที่

ตำแหน่งวิชาการ  
กำหนดขึ้นมาเพื่อที่จะทำ  
หน้าที่ ๒ ลักษณะที่ไม่  
เหมือนกัน อันหนึ่งเป็น  
ลักษณะการปฏิบัติการ  
วิจัยและพัฒนา ซึ่งคน  
ที่เข้าสู่ตำแหน่งนี้ส่วน

ใหญ่แล้วจะถูกใช้งานตรงตามวัตถุประสงค์อย่างกระทรวงสาธารณสุข ตำแหน่งของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นกรมที่ทำหน้าที่ด้านวิจัยและพัฒนา คือต้องใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านเภสัชศาสตร์ ด้านการวิเคราะห์ วิจัย ต้องมีวิชาการในทางลึกมาก เมื่อตำแหน่งทางวิชาการได้รับการกำหนดขึ้นมา การปฏิบัติงานมันรองรับอยู่แล้ว ถ้าหากไม่ปฏิบัติ ผลงานการตรวจวิเคราะห์ หรือผลงานการวิจัยที่เป็นภารกิจของหน่วยงานก็จะไม่มีทางออกมาได้ เพราะฉะนั้นเขาต้องถูกใช้ ๑๐๐% อยู่แล้ว ทีนี้มีอีกพวกหนึ่งที่กำหนดตำแหน่งวิชาการขึ้นมา เพื่อให้เป็นผู้ช่วยวิเคราะห์ปัญหา ช่วยขบคิดกลั่นกรองวิธีการ ในการแก้ไขหรือวิธีการดำเนินการเพื่อที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจ ได้ถูกต้องยิ่งขึ้น พวกนี้เขาจะเป็นพวก trouble shooter แต่ไม่ใช่พวกปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา ตรงนี้มีโอกาสที่จะเกิดปัญหาได้ เนื่องจากว่าผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งวิชาการขึ้นมา และประเมินคนเข้าไปในตำแหน่งนั้น แล้วปรากฏว่าลอยเท้งเต้งไปเลย ไม่

ได้ถูกใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า เมื่อเทียบกับตำแหน่งที่เขาดำรงอยู่เดิม

วารสารฯ อยากทราบว่ามีปัญหาอยู่ที่ตรงไหน

นพ. ก็ทั้ง ๒ ด้านแหละครับ คำรงค์ฯ ทั้งตัวนักวิชาการเองและผู้บริหาร บางทีที่นักวิชาการเขาไม่ได้ถูกใช้ ไม่ใช่เป็นเพราะตัวเขา แต่เป็นเพราะผู้บริหารคือผู้บริหารอยากจะเอาคนของเขา มาดำรงตำแหน่งเดิมของนักวิชาการคนนั้น จึงจัดการให้โยกย้ายไปดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พอขึ้นไปเป็นนักวิชาการ ตัวเองก็ไม่ใช้ประโยชน์จากคนนั้น ด้วยไม่เป็นทีมเดียวกัน และตัวผู้บริหารเองก็ไม่ได้เป็นผู้ที่เข้าใจว่าการที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นให้บรรลุวัตถุประสงค์นำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น เขาควรจะต้องทำอะไรในแง่ของการพัฒนางานพัฒนาข้อมูลให้ถูกต้องเชื่อถือได้ ครบถ้วนทันเวลา วางแผนให้ได้ดีกว่าที่เคยทำบริหารจัดการตัดสินใจให้รวดเร็วถูกต้อง สนับสนุนติดตาม ควบคุมประเมินผล ซึ่งต้องใช้นักวิชาการเข้ามาช่วย

อีกด้านหนึ่งอยู่ที่ตัวนักวิชาการเองอาจเป็นคนลึกไม่พอ คือหมายความว่า คนที่ดำรง

ตำแหน่งทางวิชาการจะต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญพิเศษในเรื่องใดเรื่องหนึ่งลึกพอสมควร ไม่ใช่ผิวเผิน แต่ผู้บริหารเองรู้ว่าถ้ามอบหมายงานให้คนนี้ไปทำ คนนี้ก็ไม่มีอะไรพิเศษที่จะทำให้งานที่เขาอยากทำให้ดีขึ้น ไม่เก่งพอที่จะช่วยนักบริหาร เรื่องอย่างนี้มันเกิดขึ้นมาได้ครับ เพราะฉะนั้นเมื่อเป็นเช่นนี้แล้วเขาทำเองดีกว่าอย่าไปคิดนะครับว่านักวิชาการที่ได้รับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งจะมีความพร้อม ๑๐๐% ในทางลึกเขายังมีส่วนพร้อมถ้าส่วนพร้อมเขามาก ผู้บริหารเขาก็ดูถูก ไม่รู้จะไปใช้ทำไม

วารสารฯ แล้วท่านคิดว่าจะแก้ไข ปัญหาเรื่องนี้ได้อย่างไร

นพ. ผมว่าเราจะแก้ไขได้ก็โดยการเอานักวิชาการคนนี้ มาทำอย่างไรให้เกิดความลึก จะต้องมีการจัดการพัฒนาตัวบุคคลผู้นี้ในแง่ของการศึกษาต่อเนื่อง ในแง่ของการฝึกอบรมหรือเปิดโอกาสให้ไปพบไปเห็นมี study tour โอกาสจะใช้นักวิชาการพวกนี้ก็เกิดขึ้นได้

วารสารฯ มีคนพูดกันมากกว่าการประเมินตำแหน่งทางวิชาการเป็นเรื่องยาก เพราะนักวิชาการบางท่านอาจจะมผลงานมาก แต่เขียน

หนังสือไม่เก่ง ทำหนังสือ  
เห็นอย่างไร

นพ. คำรงค์ฯ การประเมินคนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เราจะดูกันตรงไหน จึงจะรู้ว่าเขามีความชำนาญพิเศษในทางลึก เป็นระดับใด อันนี้เราต้องหาเครื่องมือมาประเมินเขา

เท่าที่เราใช้อยู่ปัจจุบัน เราขอให้เขาส่งผลงานเป็นเอกสาร หลักฐานมาให้พิจารณา ซึ่งผมก็ว่าเป็นการดี ธรรมดาการก็จะต้องมีหลักฐานเป็นรูปธรรมมาพิจารณา เพราะเอกสารมันคงทนถาวร ไม่มีเปลี่ยนแปลง แต่มันก็มีข้อเสียะ สำหรับตำแหน่งที่ไม่ได้มีลักษณะเป็นครู อาจารย์ ไม่มีการรวบรวมเอกสารวิชาการ ไม่มีการเผยแพร่ จะเห็นได้ว่าจะมีปัญหาในหน่วยงานที่ไม่มีการสอน แต่เป็นหน่วยบริการทางวิชาการ คือทำหน้าที่บริการประชาชนที่ต้องใช้วิชาการ วิชาชีพชั้นสูง มีความละเอียดลึกซึ้งทางวิชาการมาก คนพวกนี้ นอกจากจะไม่ได้สอนหนังสือ ไม่ได้เขียนตำรา เอกสารทางวิชาการแล้ว ยังไม่ได้ทำงานวิจัยอีกด้วย แต่เขาจะเป็นผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัยของคนอื่น หรือเขาจะเป็นผู้บอกคนอื่นให้ไปทำงาน

วิจัยขึ้นนั่นขึ้นมา ซึ่งจะเห็นว่าคนพวกนี้เห็นอเมงกว่าเสียอีก เพราะเขาสามารถบอกได้ว่าปัญหา มันอยู่ที่ไหน แนวทางแก้ไขที่ใช้อยู่มันดีมันเหมาะสมอย่างไร แต่น่าเสียดายที่พวกนี้ไม่มีเอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัยมาให้ประเมิน เขาก็จะหมดโอกาสไป เมื่อเป็นเช่นนี้ ข้อดีคือที่มาจกส่วนราชการที่บริการประชาชนหรือหน่วยบริหารที่ต้องใช้วิชาการชั้นสูงก็จะมีมาก ว่า *การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้ช่วยให้การเข้าสู่ตำแหน่งของคนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งนั้นเป็นไปได้ แต่ในทางตรงข้ามกลับไปร้องขอให้เขาทำในสิ่งที่เขาไม่มีเวลาทำ หรือมีเวลาทำแต่ก็ไม่เคยเขียนมาเลย ก็เขียนไม่ออก*

วสารฯ เท่าที่ทราบการขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ประเมินเพียงแต่รวบรวมผลงานที่ดำเนินการไปแล้ว สรุปลงในแบบที่ ก.พ. กำหนด ไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานชิ้นใหม่ จึงไม่จำเป็นปัญหาในเรื่องการเขียนหนังสือมากนัก

นพ. คำรงค์ฯ เรามีความเชี่ยวชาญในทางลึกที่แฝงอยู่ในตัวเขาที่จะพิจารณาถึงกรองเรื่องต่างๆ ได้ แต่ไม่

สามารถเขียนเอกสารออกมาเป็นรูปธรรมได้ เพราะฉะนั้นเราควรหาทางออกให้เขา ควรหาวิธีการที่ผ่านคนสายกลาง แต่ไม่ได้หมายความว่าเราไม่ได้เอาอะไรจากเขาเลยนะ แต่ก่อนจะผ่านคนสายกลางจะพิจารณากันว่าหน่วยงานไหนเป็นหน่วยงานบริการที่ต้องใช้วิชาการระดับสูง ควรจะมีการจัดทำ classification จำแนกประเภทออกมาเพื่อจะไม่มาอ้างกันไปอ้างกันมาที่หลัง

วสารฯ ปัญหาการแบ่งงานของผู้ร่วมงานเป็นอย่างไรบ้าง

นพ. คำรงค์ฯ อันนี้ผมว่าต้องยอมรับนะครับ เรามิ่ววิธีที่จะสืบทราบได้ว่าผลงานนี้เขามีส่วนร่วมอย่างไร ทำอะไรตรงไหนบ้าง มากน้อยแค่ไหน ผมว่าไม่ใช่ตัวปัญหาใหญ่หรอก

วสารฯ คิดว่าวิธีการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร ควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรหรือไม่

นพ. คำรงค์ฯ ผมจะไม่พูดถึงวิธีการ แต่จะพูดถึงผู้ที่มาดำรงตำแหน่งทางวิชาการ คือจะต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญพิเศษในทางลึกในเรื่องเฉพาะ ถ้าจะพูดถึงข้อเสียก็มี ๒ กรณี อันแรกคือเมื่อประเมินแล้วปรากฏว่า *ได้คนไม่ลึกจริงตามระดับที่คาดไว้*



กับอีกกรณีคือคนที่เขามี  
ความลึก แต่ไม่มีเอกสาร  
ผลงานจะส่งมาให้ดู  
เพราะเขาไม่มีสิ่งที่ถูก  
ร้องขอ และถ้าจะให้ไปทำ  
ก็ทำไม่ได้เสียอีก เพราะ  
ไม่คุ้นกับการเขียนตำรา  
ผมคิดว่าเราควรที่จะสร้าง  
วิธีการที่จะต้องดึงคนที่มีความ  
ชำนาญพิเศษใน  
ทางลึก แต่ไม่มีเอกสาร  
ทางวิชาการ ให้สามารถ  
ประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง  
ทางวิชาการได้ มิฉะนั้น  
ก็ยังไม่ถือว่าวิธีการที่ใช้  
อยู่นี้ดีพอ เพราะมีคนอยู่  
ส่วนหนึ่งที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง  
ทางวิชาการได้ แต่จริง ๆ  
แล้วเข้าไม่ได้ ยกตัวอย่าง  
แพทย์ที่มีความชำนาญ  
พิเศษในทางลึกเกี่ยวกับการ  
วิเคราะห์โรคหัวใจ  
ก็มีความชำนาญที่จะ  
ประยุกต์เทคโนโลยีในการ  
ผ่าตัดหัวใจ โดยการเอา  
หลอดเลือดที่ขามาใส่ที่  
หัวใจ แต่ยังไม่ประเมินเข้าสู่  
ตำแหน่งนี้ไม่ได้ เพราะ  
แม้แต่นั่งผ่าตัดทั้งวัน เขา  
ทำงานแก่ตายก็ไม่มีโอกาส  
ได้ก้าวหน้าในสายวิชา  
การ เพราะว่าเป็นผู้ปฏิบัติงาน  
ในหน่วยบริการที่ต้อง  
ใช้ความชำนาญพิเศษใน  
ทางลึก ไม่ใช่หน่วยสอน  
หนังสือเหมือนมหาวิทยาลัย  
ในฐานะของกรรมการผู้  
ทรงคุณวุฒิคนหนึ่ง ผมคิด  
ว่าเราควรที่จะผ่อนคลาย

เสียบ้าง ไม่ใช่ว่าต้องการ  
ผลงานทางวิชาการเป็น  
เอกสาร ๓ เรื่อง ๔ เรื่อง  
อย่างเคร่งครัด แต่ผมว่า  
ให้เขาเขียนพร้อมกับมีผู้  
รับรองว่าภารกิจที่เขา  
ปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความ  
ชำนาญพิเศษในเรื่องลึก  
เรื่องอะไร และเขาใช้  
อย่างไร เป็นเวลาเท่าไร  
แล้ว แล้วก็เอาตรงนี้มา  
ดูกัน เป็นการผ่อนคลาย  
เอกสารทางวิชาการลง  
ไปบ้าง

**วารสารฯ** ทางก้าวหน้าของผู้ดำรง  
ตำแหน่งทางวิชาการเมื่อ  
เปรียบเทียบกับตำแหน่ง  
ในสายงานบริหารแตกต่างกัน  
อย่างไร และคิดว่า  
ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชา  
การจะมีโอกาสกลับมาใน  
สายงานบริหารได้หรือไม่  
มากนัก้อยแค่ไหน

**นพ.  
ดำรงศักดิ์ฯ** อันนี้เป็นเรื่องของพฤติ  
กรรม ไม่ใช่หลักการนะ  
ครับ สมมติว่าเรามีระดับ  
๑๐ ว่าง แล้วมี ๔ บริหาร  
กับ ๔ วิชาการที่จะขึ้นไป  
ดำรงตำแหน่ง จะเห็นได้  
ว่า ๔ บริหารมีสิทธิ์จะขึ้น  
เป็น ๑๐ ได้มากกว่าเพราะ  
ว่าระบบบริหารของเรา  
ยังไม่ให้ความสำคัญแก่  
ฝ่ายนุ่น (หมายถึงสาย  
งานทางวิชาการ) เท่ากับ  
ฝ่ายนู้ (หมายถึงสายงาน  
บริหาร) ทำให้คนกลัว  
ไม่อยากไปเป็นนักวิชา  
การ มันเป็นเรื่องจริง

ที่ปรากฏอยู่ ว่าคนใน  
สายบริหารจะมีข้าง ม้า  
วัว ควาย เป็นบริวาร แต่  
นักวิชาการไม่มีอะไรเลย  
แล้วคนยังไม่เกรงอีกด้วย  
ไม่มีบารมี อันนี้เป็นเรื่อง  
ใหญ่ แต่ผมว่าเป็นทัศนคติ  
ที่ผิด ผิดตรงที่ว่า แทนที่  
จะมาคิดว่าการดำรง  
ตำแหน่งสูงขึ้นนั้นก็เพื่อ  
ที่จะพัฒนา ทำงานให้  
บรรลุอุดมการณ์หรือวัตถุประสงค์  
ขององค์การให้  
ได้มากขึ้น แต่กลับไปคิด  
ในเรื่องของความก้าวหน้า  
เพื่อให้ตัวเองได้ตำแหน่ง  
สูงขึ้น มีบารมี มีอำนาจ  
มากขึ้น แต่ถ้าหากว่า  
ทัศนคติเกิดเปลี่ยนแปลง  
ไป คือเอาเรื่องวัตถุประสงค์  
ขององค์การ เรื่อง  
การพัฒนา การทำงานให้  
สำเร็จ มาเป็นหลัก คนที่  
อยู่ในสายนี้ คือสายบริหาร  
ก็ไม่มาจะคิดมาก หาก  
เขาเอาสายวิชาการขึ้นไป  
แต่โดยข้อเท็จจริงก็มีปัญหา  
เหมือนกัน เพราะสาย  
บริหารเขาก็มีการคาดหวัง  
หรือคล้าย ๆ จง  
ตำแหน่งไว้ มันเป็นเรื่อง  
ของทัศนคติที่เอาอำนาจ  
บารมีที่จะเกิดขึ้นจาก  
ตำแหน่งมาเป็นหลักที่จะ  
ทำงาน ไม่ใช่เรื่องที่ว่า  
ตัวเองไปรับผิดชอบใน  
ตำแหน่งสูงขึ้นก็เพื่อพัฒนา  
งาน และทำอะไรให้มันดี  
ขึ้น

# ดร.สชาติ โปธิวิหก



**วารสารฯ** จากการทำท่านได้ประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ท่านคิดว่าตำแหน่งนี้มีประโยชน์ต่อหน่วยงานของทางราชการโดยส่วนรวม หรือไม่อย่างไร

**ดร.สชาติ** ผมคิดว่าการทำตำแหน่งทางวิชาการ หรือนักวิชาการในระบบราชการนี้จะ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือต่อราชการโดยส่วนรวมหรือไม่ ขึ้นอยู่กับระบบเป็นสำคัญ คือระบบหรือโครงสร้างการบริหารงานของหน่วย

งานนั้นจะเอื้ออำนวยให้มีการนำนักวิชาการไปใช้ประโยชน์ได้มากหรือน้อยแค่ไหน จะเห็นได้ว่าบางที่ระบบที่เป็นอยู่ยังไม่เอื้ออำนวยให้มีการใช้ตำแหน่งทางวิชาการหรือนักวิชาการเท่าที่ควร ซึ่งอาจจะ เป็นเพราะผู้บริหารหรือเป็นเพราะโครงสร้างของหน่วยงานนั้นก็ได้ แต่ผมเชื่อว่า ปัจจุบันนักวิชาการทั้งหลายที่เรา มีอยู่นั้น เรายังไม่ได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของเขอย่างเต็ม

ที่เท่าที่ควร

**วารสารฯ** อยากทราบจากประสบการณ์ของท่านว่า ท่านมีปัญหาในการส่งผลงานประเมินหรือไม่ และท่านเขียนผลงานอย่างไร

**ดร.สชาติ** เรื่องการส่งผลงานประเมินนี้ สำหรับผมเองไม่มีปัญหาอะไร ทางสภาพพัฒนา มีเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ครบถ้วนอยู่แล้ว แต่ถ้าจะให้มองในภาพรวมแล้วก็จะเห็นได้ว่า เรื่องการประเมินผลงานกับเรื่องของความชำนาญการอาจจะไม่ตรงกันนัก ความชำนาญการของบุคคลเกิดจากการได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยตรง ซึ่งอาจจะสั่งสมมาเป็นเวลา ๕ ปี ๑๐ ปี ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือเป็นงานในลักษณะของการประชุม การเป็นกรรมการคณะต่าง ๆ ก็ได้ การปฏิบัติงานต่าง ๆ เหล่านี้ก็เป็นประสบการณ์ที่สำคัญหรือเป็นการบอกความชำนาญการของบุคคลได้ และก็น่าจะเพียงพอแล้ว

**วารสารฯ** ปัญหาในการแบ่งงานของผู้ร่วมงานแบ่งกันอย่างไร

**ดร.สชาติ** ที่ผ่านมามีการทำงานราชการ โดยเฉพาะในราชการพลเรือนมักเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม เมื่อ

จะมีการประเมินผลงาน จะให้มาแบ่งว่าใครทำอะไร ตรงไหน อย่างไรบ้าง มันไม่ใช่เรื่องง่าย จะให้มาชี้ว่าหน้าที่ใครทำ เขียนตรงบรรทัดไหนคงทำกันไม่ได้หรอก ผลงานเรื่องหนึ่ง อาจจะมีคนส่งมาประเมิน ๑๐ คนก็ได้ ถ้าเขา ๑๐ คนร่วมกันทำ ในผลงานเรื่องนั้น เพียงแต่ดูหน้าที่ของแต่ละคนที่รับผิดชอบในงานนั้น แล้วก็ดูว่าคุณภาพของผลงานสูงถึงระดับหรือไม่ ก็น่าจะพอแล้ว มันเป็นการยากนะที่จะชี้ชัดลงไปได้ ผมเห็นอย่างนั้น

วารสารฯ คิดว่าวิธีการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นอย่างไร ควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือไม่ อย่างไรให้เหมาะสมและรวดเร็วขึ้น

ดร.สาวิตรีสำหรับความเห็นส่วนตัว ผมว่าวิธีปัจจุบันมีขั้นตอนมากมาย เยิ่นเย้อ กรรมการถามไปถามมา จนบางทีชักไม่แน่ใจว่าจริงหรือเปล่า สำหรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้นผมคิดว่ากรรมการผู้ประเมินควรจะนึกถึงบ้างว่าผู้ขอรับการประเมินเขาได้ผ่านการคัดเลือกมาจากฝ่ายบริหารของหน่วยงานเขาแล้ว เท่ากับว่าได้ผ่านมา ๕๐% ก็ควรจะเชื่อถือได้ครึ่งหนึ่งแล้ว

วารสารฯ สาเหตุที่ล่าช้านั้นทราบว่

ในบางกรณีผู้ประเมินยังไม่เข้าใจในวิธีการที่ถูกต้อง จึงส่งเอกสารไม่ครบบ้าง ผลงานไม่ตรงกับตำแหน่งที่ประเมินบ้าง

ดร.สาวิตรีครับ ผมก็เห็นด้วย แต่ก็ควรมีการปรับปรุงในเรื่องขั้นตอน เพราะปกติตำแหน่งทางวิชาการก็ไม่ค่อยมีใครเขาอยากจะเป็นกันอยู่แล้ว ยิ่งกลับจะต้องมาผ่านขั้นตอนการประเมินที่ค่อนข้างยุ่งยากอีก ถ้าลองเทียบดูว่าเป็นตำแหน่งในสายบริหารซึ่งผ่านการคัดเลือกครั้งเดียวจากฝ่ายบริหารก็จะแต่งตั้งได้หรือเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งได้เลย ไม่ต้องให้กรรมการมาประเมินผลงานอีกไม่ยุ่งยากเท่าตำแหน่งทางวิชาการ จึงควรจะต้องปรับปรุงในจุดนี้

วารสารฯ ทางก้าวหน้าของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งในสายงานบริหารแตกต่างกันอย่างไร และคิดว่าผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจะมีโอกาสกลับมาในสายงานบริหารได้หรือไม่ มากน้อยแค่ไหน

ดร.สาวิตรีสำหรับผม ผมพอใจในตำแหน่งของผม เพราะว่าปัจจุบันผมสวมหมวกหลายใบ ทั้งตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการซึ่งเป็นตำแหน่งลักษณะบริหารอยู่ และเป็นนัก

วิชาการในตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิประดับ ๙ ด้วยใครมาชวนผมไปอยู่สายบริหารอีก ผมเองคงไม่ไปแต่นึกถึงนักวิชาการบางคนที่อยู่จะไม่เคยผ่านการเป็นผู้อำนวยการกองมาเลย ก็คงแย้เล็กน้อย ผมว่าอยู่ที่กลไกของหน่วยงานว่าจะใช้ประโยชน์จากนักวิชาการที่มีอยู่ได้มากหรือน้อยแค่ไหน ก็คงต้องย้อนกลับไปในเรื่องระบบอีกนั่นแหละว่าจะเอื้ออำนวยให้มีการใช้ประโยชน์จากการมีตำแหน่งทางวิชาการ หรือได้ใช้บุคคลที่เป็นนักวิชาการได้มากน้อยแค่ไหน

แม้เส้นทางของตำแหน่งทางวิชาการจะยาวไกล และมีขวากหนามอยู่บ้าง แต่เราก็คงไม่ปฏิเสธว่า หนทางนี้ได้ช่วยแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลมาแล้วเปลาะหนึ่ง จนเราได้มาขึ้นอยู่ ณ จุดนี้...และหลายสิ่งหลายอย่างจากการพูดคุยกันในฉบับนี้ คงช่วยเสริมสร้าง ให้แนวคิดเรื่องนี้เป็นหลักที่ให้ความมั่นใจ แก่ชีวิตรับราชการต่อไป มิใช่เป็นเพียงแค่เศษฟางเส้นสุดท้ายอย่างที่เคยเปรียบเทียบกัน



# ผู้ใหญ่-ผู้น้อย

เริ่มเป็นข้าราชการใหม่จำได้ไหม  
เคยมีไฟมีหลักการมีเหตุผล  
เคยแน่วแน่คิดแก้ไขเพื่อมวลชน  
เคยอดทนเคยเก่งกล้าสามารถดี

เมื่อยังเป็นชั้นผู้น้อยด้อยอันดับ  
เคยขบขันในหัวใจถูกป้ายสี  
เคยชิงชังพวกอธรรมที่ราวี  
ถูกกดขี่ไม่พอใจพวกใหญ่โต

ครั้นเป็นข้าราชการใหญ่โยลิมหลง  
ไม่มั่นคง ไม่ถือหลักเลขพิโด  
ถาคิดเพียงเพื่อตนเองใจเลโล  
มีแต่โมหจริตคิดเบียดเบียน

ใช้ตำแหน่งใช้อำนาจความบาตรใหญ่  
ไม่คิดไตร่ไม่เคยตรองลองใช้เคียร  
มัวเมากับคำ "ครับ ดี" ที่วนเวียน  
กลับเปลี่ยนเป็นรังแกผู้สืเพื่อธรรม

เมื่อเป็นข้าราชการวานจำไว้  
กาลเปลี่ยนไปอย่าปล่อยตัวมัวถล่า  
ทั้งหลักการทั้งเหตุผลควรจดจำ  
การกระทำควรมั่นคงอย่าหลงเพลิน

ชั้นผู้ใหญ่ก็มาจากชั้นผู้น้อย  
ชั้นยังด้อยก็คอยวันคนสรรเสริญ  
ร่วมกันเกิดช่วยกันพาชาติเจริญ  
อย่าหมางเมินเบียดเบียนกันและกันเลย



# ก่อนก้าวสู่ทางสายใหม่

มานิต ศุภสกุล

สุพันธ์ กิตติธร

ท่านเป็นอีกผู้หนึ่งไซ้ใหม่ ที่มีความเชื่อว่า...

- ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติอยู่
- ท่านเป็นผู้ที่มีความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่
- ท่านเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และผลงานต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสูง
- ท่านเป็นผู้ที่มีผลงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อราชการ หรือต่อแวดวงวิชาชีพหรือวิชาการที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของท่าน
- ท่านหวังว่าจะสามารถก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยไม่จำเป็นต้องรอเป็นหัวหน้า

งาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง หรือผู้บริหาร

ในวารสารข้าราชการ ปีที่ ๓๒ เดือนกรกฎาคม ๒๕๓๐ ได้เคยนำเสนอมาครั้งหนึ่งแล้วถึงแนวความคิดและความมุ่งหมายของตำแหน่งในทางวิชาการในราชการพลเรือน โดยคุณทิพาวดี เมฆสวรรค์ ผู้อำนวยการกองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. ได้เน้นในความคิดว่าตำแหน่งทางวิชาการ คือหนทางในการธำรงรักษานักวิชาการในราชการ กระตุ้นนักวิชาการให้กระตือรือร้นในการริเริ่ม คิดค้น และพัฒนางานในราชการที่รับผิดชอบ รวมทั้งตอบสนอง “ปัญหาสมองไหล” ที่ใคร ๆ ต่างพากันเป็นห่วงระบบราชการพลเรือนไทย

บทความนี้จึงใคร่ขอนำเสนอถึงรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับเพื่อนข้าราชการและนักวิชาการในราชการ ซึ่งกำลังให้ความสนใจเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดตำแหน่งและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการซึ่งนับว่าเป็น "การก้าวสู่ทางสายใหม่ของความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ"

### ตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่ง

ขอทบทวนอีกสักนิดว่า ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่ไม่ใช่ลักษณะของตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหรือรองหัวหน้าหน่วยงานในเชิงบริหาร เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติในเชิงวิชาชีพ วิชาการ หรือเทคนิคเฉพาะด้าน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญอย่างสูงเฉพาะบุคคล และที่แตกต่างไปจากตำแหน่งในเชิงบริหารก็คือเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่งซึ่งกำหนดว่า เมื่อ ก.พ. ได้กำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการในหน่วยงานแล้ว การจะแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จะต้องผ่านกระบวนการพิจารณาประเมินคุณสมบัติและผลงานของบุคคลก่อน

ว่าจะผ่านการประเมินหรือไม่

### การพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคล

ตามหลักเกณฑ์และแนวทางของเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนี้ อาจแยกพิจารณาได้เป็น ๒ ส่วน คือ คุณสมบัติของบุคคลและผลงานของบุคคล

#### ๑. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

มีรายละเอียดสำคัญที่จะพิจารณา ดังนี้

##### คุณวุฒิ

เป็นการพิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาตรงตามที่กำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือไม่ หรือถ้าไม่ตรง ก็อาจพิจารณาต่อไปว่า เป็นผู้เคยได้รับการยกเว้นว่าวุฒิของบุคคลผู้รับการประเมินนี้ถือว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งหรือไม่ เช่น นาย ช. เป็นผู้ได้รับปริญญาตรีทางวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมชลประทาน วิศวกรรมสุขาภิบาล หรือวิศวกรรมสำรวจ หรือได้รับปริญญาโทหรือปริญญาเอกทางวิศวกรรมโยธา ตามที่ได้กำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ



ตำแหน่งวิศวกรโยธา ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. หรือไม่เป็นต้น

### คุณสมบัติพิเศษ

เฉพาะในบางตำแหน่ง โดยเฉพาะตำแหน่งใน บางวิชาชีพ เช่น สถาปนิก วิศวกรด้านต่าง ๆ หรือ แพทย์ จะกำหนดเป็นคุณสมบัติพิเศษไว้ว่า ผู้ขอรับการ ประเมิน นอกจากเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดไว้ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนั้น ๆ เช่น ใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพสถาปัตยกรรม ใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพวิศวกรรม หรือใบประกอบวิชาชีพเวชกรรม (ใบประกอบโรคศิลป์เดิม) ในประเภทต่าง ๆ หรือ สาขาต่าง ๆ ตามวิชาชีพแต่ละด้าน

### เงินเดือน

โดยหลักการถือว่าผู้ปฏิบัติงานลักษณะวิชาการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการควรมีโอกาสก้าวหน้า ไปเรื่อย ๆ ในแนวทางของตำแหน่งทางวิชาการ เช่น เป็นผู้ชำนาญการ (ระดับ ๖) ผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ ๗) และผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ ๘) ตามลำดับขึ้นไป เรื่อย ๆ โดยอาศัยระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแต่ละ ระดับในการสั่งสมประสบการณ์ ความชำนาญงาน และสร้างผลงานในตำแหน่งแต่ละระดับไปเรื่อย ๆ มิใช่ การก้าวกระโดดข้ามขั้นเงินเดือนไปรับเงินเดือนขั้นต่ำ ของแต่ละระดับตำแหน่งเช่นเดียวกับกรณีของตำแหน่ง ในเชิงบริหาร ดังนั้น คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่ง ของผู้ที่ จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ คือ จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้นแล้ว

ยกเว้นเฉพาะกรณีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า ระดับควบ ๑ ระดับเท่านั้น ที่ผู้ผ่านการประเมินและได้ รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจะมีโอกาสกระโดดข้ามขั้น เงินเดือนไปรับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับที่ สูงกว่าได้ไม่เกิน ๔ ขั้น

ตัวอย่างเช่น กรณีของผู้จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ ๘) จะต้องเป็นผู้ได้รับเงิน เดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๘ แล้ว ยกเว้นในกรณี ผู้จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ

๖) สำหรับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มจากระดับ ๓ และ เป็นตำแหน่งระดับควบ ๓-๔ เช่น นักวิชาการการศึกษา เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน วิศวกรโยธา สถาปนิก ฯลฯ ผู้ที่เป็นระดับ ๔ อยู่เดิม เมื่อผ่านการ ประเมินและได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ ๖) จะมีโอกาสได้กระโดดข้ามขั้นเงินเดือนไปรับ เงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับ ๖ ได้ แต่จะ กระโดดข้ามขั้นเงินเดือนได้ไม่เกิน ๔ ขั้นเท่านั้น ส่วน การจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ ๗) เช่น นักวิชาการศึกษา ๗ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน ๗ วิศวกรโยธา ๗ หรือสถาปนิก ๗ ฯลฯ จะต้องเป็นผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ ระดับ ๗ แล้วจึงจะแต่งตั้งให้เป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ ๗) ได้

ในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลของผู้รับ การประเมินในส่วนที่เกี่ยวกับเงินเดือนของผู้รับการประ เเมินที่ขอให้ ก.พ.ประเมิน จึงต้องพิจารณาว่าผู้ขอรับ การประเมินนั้นเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของ ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งกี่ขั้น โดยทั่วไปคือต่ำกว่าไม่ เกิน ๒ ขั้น ยกเว้นกรณีตำแหน่งทางวิชาการที่เป็น ตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับควบ ๑ ระดับ ก็จะ พิจารณาว่าเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนในขั้นที่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ของระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่เกิน ๔ ขั้น ทั้งนี้ เพื่อ จะได้หลีกเลี่ยงการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผล งานของบุคคลไว้ล่วงหน้านานเกินไป ซึ่งแม้ผู้ขอรับการ ประเมินจะผ่านการประเมินไปแล้ว ส่วนราชการก็ไม่ อาจแต่งตั้งผู้ขอรับการประเมินนั้นให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นได้ เพราะยังเป็นผู้มีคุณสมบัติเกี่ยวกับเงินเดือนยังไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด

### ประสบการณ์

ประสบการณ์ในที่นี้ หมายถึง ระยะเวลาขั้นต่ำ ของผู้ขอรับการประเมินในการดำรงตำแหน่งในสาย งานนั้น ๆ ซึ่งจะพิจารณาจากระดับของคุณวุฒิการ ศึกษาและระดับตำแหน่งทางวิชาการที่จะแต่งตั้งว่า ผู้มีคุณวุฒิการศึกษาระดับใด จะแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งระดับใด จะต้องมียุทธศาสตร์ระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่งสายงานนั้นกี่ปี โดยแสดงเป็นตารางสรุป ได้ ดังนี้



ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คุณวุฒิของ ผู้รับการประเมิน	ผู้ชำนาญ การ (ระดับ ๖)	ผู้ชำนาญ การพิเศษ (ระดับ ๗)	ผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ ๘)	ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ (ระดับ ๙)	ผู้ทรง คุณวุฒิ (ระดับ ๑๐)	ผู้ทรง คุณวุฒิพิเศษ (ระดับ ๑๑)
ปริญญาตรี	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี	๙ ปี	๑๐ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาโท	๕ ปี	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี	๙ ปี	
ปริญญาเอก	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี	๙ ปี

ทั้งนี้ โดยนับจากระยะเวลารวมทั้งหมดของการดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น เพราะอาจมีกรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหนึ่งย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นระยะหนึ่ง แล้วกลับมาดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม ยกตัวอย่าง นาย อ. มีวุฒิปริญญาตรีทางกฎหมาย เคยดำรงตำแหน่งนิติกร เป็นเวลา 2 ปี แล้วย้ายไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน เป็นเวลา ๓ ปี ต่อมาย้ายมาดำรงตำแหน่งนิติกรอีก เป็นเวลาอีก ๕ ปี กรณีนี้ก็จะนับว่า นาย อ. เป็นผู้ได้ดำรงตำแหน่งนิติกรมาแล้ว รวม ๗ ปี

นอกจากนี้ แม้จะเป็นการดำรงตำแหน่งคนละสายงานกัน แต่ตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ก.พ. ก็จะมีการพิจารณาโดยถือว่าเป็นประสบการณ์ในด้านเดียวกัน และให้คิดเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานรวมกันได้ เช่น งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนบางตำแหน่ง ซึ่ง ก.พ.เคยพิจารณาให้รวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้ขอรับการประเมินเป็นระยะเวลาสำหรับการดำรงตำแหน่งเจ้า



หน้าที่ฝึกอบรม เพื่อพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ชำนาญการด้านฝึกอบรม (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๖) ได้ หรืองานผู้สอนของตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งเป็นข้าราชการครูที่อาจนำมานับรวมเป็นระยะเวลาสำหรับการดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เพื่อประเมินเป็นผู้ชำนาญการด้านพัฒนาหลักสูตร (ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๖) ได้ เป็นต้น

๒. การประเมินผลงานของบุคคล มีรายละเอียดการพิจารณา คือ

#### ผลงานที่ใช้ในการประเมิน

โดยเหตุที่ในราชการพลเรือนปัจจุบันมีลักษณะงานที่ถือว่าเป็นงานวิชาชีพ งานวิชาการ หรืองานเทคนิคเฉพาะ ค่อนข้างมากมายหลากหลาย และมีผลของงานที่จะแสดงให้เห็นได้ในหลายรูปแบบหลายประเภท เช่น ผลงานการวิเคราะห์ ผลงานวิจัย ผลงานการออกแบบ ผลงานการร่างกฎหมาย กฎหรือระเบียบ ผลงานการจัดทำมาตรฐาน-หลักเกณฑ์หรือคู่มือ ผลงานการจัดทำนโยบายแผนงานหรือโครงการ ผลงานการสอนหรือถ่ายทอดความรู้ ผลงานการจัดทำหลักสูตร หนังสือเรียน ตำรา บทความหรือเอกสารทางวิชาการ ผลงานการสร้างเครื่องมือหรือสิ่งประดิษฐ์ ฯลฯ ดังนั้น การจะกำหนดว่าจะต้องมีผลงานกี่เรื่อง กี่ชิ้น กี่รายการ หรือเป็นผลงานเก่า ผลงานใหม่เพียงไร ผลงานต้องมีคุณภาพสูงหรือเป็นประโยชน์เพียงไร สำหรับการประเมินเข้าสู่ในตำแหน่งระดับใด คงเป็นเรื่องยากที่จะระบุหรือกำหนดไว้ให้แน่นอนลงไป

อย่างไรก็ตาม ผู้ขอรับการประเมินที่น่าเสนอผลงานเพื่อส่งประเมิน หรือการกลั่นกรองผลงานของผู้ขอรับการประเมินโดยส่วนราชการเองก่อนที่จะส่งให้ ก.พ.ประเมิน ควรจะพิจารณาถึงผลงานที่จะส่งประเมินว่า ผลงานนั้น :

- เป็นผลงานที่สามารถบ่งชี้หรือใช้พิสูจน์ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญของผู้ขอรับการประเมินที่ตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งทางวิชาการที่จะแต่งตั้ง หรือเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น

- เป็นผลงานที่เป็นเอกสาร หลักฐาน สื่อ หรือผลงานในรูปแบบที่สามารถนำมาใช้ในการประเมินได้

- เป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาชีพหรือวิชาการด้านเดียวกัน หรือที่เกี่ยวข้องว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อราชการหรือในแวดวงวิชาชีพหรือวิชาการด้านเดียวกันหรือที่เกี่ยวข้อง

- เป็นผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหรือตามที่ได้รับมอบหมายหรือเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- เป็นผลงานที่ได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูงของส่วนราชการ

ประเด็นสำคัญคือ การชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินเพื่อให้เห็นได้ว่าเป็นผลงานที่มีคุณภาพอย่างไร ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการจัดทำผลิต หรือสร้างผลงานนั้นให้สำเร็จอย่างไร มีความยุ่งยากหรือขั้นตอนในการจัดทำ ผลิต ทดลอง หรือสร้างผลงานนั้นนับแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเพียงไร ผลงานนั้นสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อราชการ ต่องานในหน่วยงานหรืองานในหน้าที่ หรือต่อแวดวงวิชาชีพหรือวิชาการอย่างไร มีการเผยแพร่หรือนำไปใช้ประโยชน์ได้มากหรือน้อยหรือกว้างขวางมากน้อยเพียงไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีที่เป็นงานซึ่งต้องปฏิบัติร่วมกันเป็นกลุ่มหรือทีมหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่า ผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างไร ในขั้นตอนใด หรือมีส่วนในการจัดทำ ผลิต หรือสร้างผลงานนั้นจนสำเร็จมากหรือน้อยเพียงไร ซึ่งควรได้รับการรับรองจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินไว้ด้วย

สำหรับผลงานที่ได้จัดทำ ผลิต หรือสร้างขึ้นในระหว่างการศึกษา เช่น วิทยานิพนธ์ ผลการวิจัย หรือสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือการฝึกอบรมเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร และผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินได้เคยใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นครั้งหนึ่งแล้ว ไม่อาจนำมาใช้เป็นผลงานในการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นอีกได้

#### หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคล

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสายงานต่าง ๆ หรือด้านต่าง ๆ นั้น คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพหรือวิชาการแต่ละด้าน ได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการในรายละเอียดโดยนำเสนอ อ.ก.พ.ฯ ตำแหน่งทางวิชาการพิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติให้ใช้สำหรับการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละสายงานอยู่แล้ว ผู้ที่จะขอรับการประเมินจึงควรติดต่อขอทราบรายละเอียดจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการของท่านหรือเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ผู้ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ โดยตรงขั้นหนึ่งก่อน เพื่อท่านจะได้จัดทำแบบขอรับการประเมินและรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานที่จะส่งประเมินได้ถูกต้องและตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยไม่ต้องแก้ไขหรือจัดทำรายละเอียดข้อมูล คำชี้แจงอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งอาจทำให้ท่านเกิดความรู้สึกยุ่งยาก เสียเวลาและทำให้ล่าช้าได้

### วิธีการประเมิน

เป็นอันเข้าใจกันแล้วว่าการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้นจะต้องผ่านขั้นตอนการประเมินคุณสมบัติและผลงานของบุคคลที่จะแต่งตั้งก่อน แต่การเข้าสู่ตำแหน่งหรือการที่ส่วนราชการจะแต่งตั้งบุคคลนั้นมีหลายประเภท เช่น การจะแต่งตั้งบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้นอยู่เดิมและตำแหน่งที่ครองอยู่นั้นได้รับการพิจารณาเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการ หรือ การจะเลื่อนและแต่งตั้งบุคคลที่ครองตำแหน่งทางวิชาการอยู่เดิมเป็นตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นจากผู้อำนวยการ (ระดับ ๖) เป็นผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ ๗) หรือการจะย้ายบุคคลจากตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับเดียวกัน เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้การประเมินคุณสมบัติและผลงานของบุคคลเป็นมาตรฐานเดียวกันและช่วยให้ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งทางวิชาการหรือสามารถบริหาร

งานและบริหารงานบุคคลได้อย่างสะดวก อ.ก.พ.ฯ ตำแหน่งทางวิชาการจึงได้กำหนดวิธีการประเมินคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เป็น ๓ กรณี คือ

๑. การประเมินกรณีปกติ ซึ่งเป็นกรณีการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น โดยพิจารณาว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติเกี่ยวกับคุณวุฒิ เงินเดือน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเงื่อนไขอื่น ๆ ครบถ้วนสำหรับการจะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่ และผลงานทางวิชาการของบุคคลผู้ขอรับการประเมินมีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมกับระดับความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งแล้วหรือไม่ ทั้งนี้โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์หรือแนวทางการประเมินคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการของบุคคลสำหรับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ และด้านต่าง ๆ ที่ อ.ก.พ.ฯ ตำแหน่งทางวิชาการหรือคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ ได้กำหนดไว้ เช่น กรณีการประเมินบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ ๖) หรือการประเมินบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ ๗) เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ ๘) เป็นต้น

๒. การประเมินศักยภาพ เป็นกรณีการประเมินบุคคลจากตำแหน่งอื่นซึ่งมิใช่ตำแหน่งทางวิชาการหรือเป็นตำแหน่งทางวิชาการแต่คนละสายงานกันหรือคนละด้านกัน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับเดิม เช่น กรณีการประเมินบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในฐานะหัวหน้าฝ่าย (ระดับ ๗) เพื่อจะย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ (ระดับ ๗) กรณีการประเมินบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในฐานะผู้อำนวยการกอง (ระดับ ๘) เพื่อจะย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ ๘) หรือกรณีการประเมินบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยทางการศึกษา (นักวิชาการศึกษา ๘) เพื่อจะย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตร (นักวิชาการศึกษา ๘) เป็นต้น

กรณีนี้จะเป็นการประเมินความรู้ความสามารถ ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญของบุคคล โดย

พิจารณาจากคุณสมบัติ ประสบการณ์ และผลงานต่าง ๆ ของผู้รับการประเมิน เพื่อจะประเมินว่าคุณคนนี้เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการดำรงตำแหน่งหรือไม่ และจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งทางวิชาการที่จะแต่งตั้งนั้นหรือไม่เพียงไร ในกรณีนี้ผลงานต่าง ๆ ของผู้รับการประเมินอาจไม่ตรงกับผลงานที่ควรจะเป็นตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งทางวิชาการที่จะแต่งตั้งใหม่นั้นเสียทีเดียว โดยทั่วไปกรรมการผู้ประเมินจึงเน้นที่ระดับคุณภาพของผลงานเพื่อให้ได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์หรือแนวทางการประเมินคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการของคุณคนสำหรับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ และด้านต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้ เช่นเดียวกับกรณีแรก และพิจารณาโดยคำนึงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพของหน้าที่ความรับผิดชอบและผลงานของคุณคนในตำแหน่งที่ครองอยู่เดิมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งทางวิชาการที่จะแต่งตั้งใหม่ประกอบด้วย

๓. การประเมินกรณีพิเศษ เป็นกรณีการประเมินบุคคลเพื่อการจัดบุคคลให้เข้าสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดใหม่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของส่วนราชการ ซึ่งจะเป็นการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับเดิม

เนื่องจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ งาน แผนงานและโครงการที่ส่วนราชการต้องรับผิดชอบในระยะ ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งอาจมีการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบงาน โครงสร้างการแบ่งงานหรือการจัดหน่วยงานภายในกองต่าง ๆ ใหม่ จึงเป็นไปได้ที่จะมีตำแหน่งบางตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิมได้รับการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการ ในการพิจารณาจัดบุคคลให้เข้าสู่ตำแหน่งในกรอบอัตรากำลังใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงมีกรณีที่ตำแหน่งเดิมที่มีบุคคลครองอยู่ถูกเปลี่ยนเป็นตำแหน่งทางวิชาการ และส่วนราชการมีความประสงค์ที่จะแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งเดิมนั้นให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่กำหนดใหม่ เช่น ก.พ.กำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้างาน (ระดับ

๖) ที่ นาย ส. ครองอยู่เดิม เป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ ๖) และส่วนราชการมีความประสงค์ที่จะแต่งตั้ง นาย ส. ให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ ๖) นั้นต่อไป และกรณีที่ตำแหน่งในกรอบอัตรากำลังใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีน้อยกว่าตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิมที่มีบุคคลครองอยู่ ทำให้ไม่อาจจัดบุคคลให้ดำรงตำแหน่งได้ เช่น ในส่วนราชการระดับกรมกอง หรือฝ่าย มีตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๖ ในฐานะหัวหน้างาน และเป็นตำแหน่งที่มีบุคคลครองอยู่ทุกตำแหน่ง รวม ๕ ตำแหน่งในกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่กำหนดใหม่ มีตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๖ ในฐานะหัวหน้างานจำนวน ๒ ตำแหน่ง และมีตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการพิเศษ (นักวิชาการศึกษา ๖ หรือ ๗) จำนวน ๔ ตำแหน่ง ทำให้จำนวนตำแหน่งในระดับ ๖ ในฐานะหัวหน้างานลดน้อยลง ๓ ตำแหน่ง และจำเป็นต้องจัดบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ เดิมอีก ๓ คน ให้เข้าสู่ตำแหน่งในกรอบอัตรากำลังใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยประเมินบุคคลในระดับ ๖ เดิมที่เหลืออีก ๓ คน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ (ระดับ ๖) ในตำแหน่งผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการพิเศษ (นักวิชาการศึกษา ๖ หรือ ๗) ที่ ก.พ.ได้กำหนดใหม่ การประเมินบุคคลในกรณีทั้งสองดังกล่าวข้างต้นนี้จะใช้วิธีการประเมินที่เรียกว่า การประเมินกรณีพิเศษ

เฉพาะการประเมินในกรณีพิเศษนี้ อ.ก.พ.ฯ ตำแหน่งทางวิชาการได้อนุมัติเป็นหลักการให้เลขาธิการ ก.พ. พิจารณาตอบคำขอของส่วนราชการได้ในกรณีที่ไม่มีปัญหา โดยสำนักงาน ก.พ.จะพิจารณาตรวจสอบรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของคุณคนรวมทั้งเหตุผลความจำเป็นในการขอให้ ก.พ.พิจารณาประเมินบุคคลกรณีพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดไว้ และจัดทำบัญชีแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับบุคคลและตำแหน่งทางวิชาการที่จะแต่งตั้ง ตามแบบประเมินที่ อ.ก.พ.ฯ กำหนด เพื่อนำเสนอ อ.ก.พ.ฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยไม่ต้องนำเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ เหมือนวิธีการประเมินในสองวิธีแรกข้างต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถจัดบุคคลให้เข้าสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีได้อย่างรวดเร็ว



เร็ว ช่วยให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการบริหารงานและการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ  
**ขั้นตอนการประเมิน**

ตามหลักการและกระบวนการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินคุณสมบัติและผลงานของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะในวิธีการประเมินกรณีปกติ และการประเมินศักยภาพ นั้น อาจแสดงให้เห็นขั้นตอนหลัก ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ส่วนราชการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะขอให้ ก.พ.ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

๒. บุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกจัดทำรายละเอียดโนแบบขอรับการประเมิน และรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานที่จะส่งประเมินเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

๓. ส่วนราชการพิจารณากลับกรอง รับรองความถูกต้องและจัดทำคำขอส่งสำนักงาน ก.พ.

๔. สำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลและความถูกต้องครบถ้วนของผลงาน และจัดทำบันทึกนำเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ ที่รับผิดชอบการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น ๆ

๕. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ หรือมอบหมายกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ทำหน้าที่ประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

๖. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิรายงานผลการประเมินผลงานต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ

๗. คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขา นำเสนอผลการประเมินคุณสมบัติและผลงานของบุคคลผู้ขอรับการประเมินที่ผ่านการพิจารณาและให้ความเห็นชอบแล้ว ต่อ อ.ก.พ.ฯ ตำแหน่งทางวิชาการ

๘. อ.ก.พ.ฯ ตำแหน่งทางวิชาการ พิจารณาและให้ความเห็นชอบกับผลการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงานที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขานำเสนอ

๙. สำนักงาน ก.พ. ตอบมติแจ้งส่วนราชการ

๑๐. ส่วนราชการออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลผู้ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมิน

เมื่อบุคคลนี้ ในคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบางสาขาหรือการประเมินบุคคลในบางกรณี อาจมีขั้นตอนที่มากกว่าหรือน้อยกว่าขั้นตอนตามปกตินี้ หรืออาจมีกรณีที่ต้องขอรายละเอียดข้อมูลเพิ่มเติม ขอให้ผู้รับการประเมินชี้แจงรายละเอียดผลงานต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาหรือคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจโดยตรง หรือมีกรณีที่ต้องพิจารณาทบทวนผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจหรือคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาสำหรับการประเมินบุคคลในบางรายหรือบางกลุ่มก็ได้

**การประเมินบุคคล ล่าช้าแค่ไหนหรือรวดเร็วเพียงไร?**

ในระยะเวลาที่ผ่านมา การดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินคุณสมบัติและผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นอาจได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ คำเหน็ดเหนื่อยหรือติดพ้อต่อว่าว่าเป็นกระบวนการที่ดูยุ่งยากและค่อนข้างล่าช้า และบางครั้งถึงกับถูกอ้างเป็นสาเหตุที่ส่วนราชการบางแห่งไม่ยากกำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการในหน่วยงานหรือข้าราชการบางท่านไม่ค่อยอยากได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้รับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ก็มี

ตามข้อเท็จจริงจากการสำรวจและสอบถามจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ซึ่งทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของ อ.ก.พ.ฯ ตำแหน่งทางวิชาการ และฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ พบว่า

ในระยะเริ่มแรก ภายหลังจากที่ ก.พ.ได้ประกาศแต่งตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการเพื่อทำหน้าที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และทำหน้าที่ประเมินคุณสมบัติและผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ จำนวน ๑๗ คณะ เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.พ.ฯ ตำแหน่งทางวิชาการ ในการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคล รวมทั้งกิจการอื่นตามที่ อ.ก.พ.ฯ มอบหมายด้วยแล้ว อ.ก.พ.ฯ ตำแหน่งทางวิชาการจำเป็นต้องอาศัยเวลาในการพิจารณาและกำหนด



หลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการประเมิน ทั้งในส่วนที่เป็นมาตรฐานกลางหรือหลักเกณฑ์กลางสำหรับลักษณะงานวิชาชีพหรือวิชาการในสาขาต่าง ๆ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และในส่วนที่เป็นหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสายงานต่าง ๆ ตามที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละสาขาได้นำเสนอเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและอนุมัติให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของคุณสมบัติสำหรับแต่ละสายงานต่อไป

ประกอบกับในระยะเริ่มแรกนั้น ส่วนราชการต่าง ๆ และข้าราชการผู้ขอรับการประเมิน รวมทั้งเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.เอง ก็ยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานประเมินคุณสมบัติและผลงานของคุณสมบัติไม่ตรงกัน ทำให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อส่งให้ ก.พ.พิจารณาประเมิน การจัดทำรายละเอียดในคำขอรับการประเมินและรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินของส่วนราชการและบุคคลผู้ขอรับการประเมิน รวมทั้งการจัดทำบันทึกสรุปคำขอรับการประเมินและแบบประเมินต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ยังไม่ถูกต้อง ชัดเจน หรือไม่เพียงพอสำหรับใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาและ อ.ก.พ.ฯ ตำแหน่งทางวิชาการ

ดังนั้น ในระยะเริ่มแรกนับตั้งแต่ปี ๒๕๒๗-๒๕๒๙ ที่ผ่านมา การดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินบุคคล ตั้งแต่ขั้นตอนแรกที่ส่วนราชการต่าง ๆ จะพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อให้เป็นผู้ขอรับการประเมิน จนถึงขั้นสุดท้ายที่ส่วนราชการจะออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งได้ จึงอาจใช้เวลาประมาณ ๔-๖ เดือน หรืออย่างช้าอาจนานถึง ๘ เดือน

ต่อมา เมื่อการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินบุคคลนี้ได้ปฏิบัติมาระยะหนึ่งแล้ว อ.ก.พ.ฯ ตำแหน่งทางวิชาการ และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งในส่วนที่เป็นมาตรฐานกลางหรือหลักเกณฑ์กลางและในส่วนที่เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการของแต่ละสายงาน แต่ละวิชาชีพ หรือสาขาวิชาการแต่ละด้านแล้ว ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ

ข้าราชการผู้ขอรับการประเมิน และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ต่างก็มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ ขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินได้ตรงกันแล้ว การดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินบุคคลก็สามารถดำเนินไปได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นับแต่ปี ๒๕๒๙ จนถึงปัจจุบัน การดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินบุคคล โดยเฉพาะในขั้นตอนที่สำนักงาน ก.พ.ได้รับคำขอให้พิจารณาประเมินคุณสมบัติและผลงานของคุณสมบัติ จนถึงขั้นตอนตอบมติให้ส่วนราชการทราบผลการพิจารณาของ ก.พ.จะใช้เวลาประมาณ ๒-๓ เดือนเท่านั้น

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เรื่องการขอให้ ก.พ.พิจารณาประเมินคุณสมบัติและผลงานของคุณสมบัติในบางกรณียังคงล่าช้าและอาจต้องใช้เวลาานานกว่าที่ควรนั้น เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ซึ่งทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ ต่างก็มีความเห็นว่าเป็นสาเหตุอันเนื่องมาจากการทำจัดทำรายละเอียดคำชี้แจงเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น หากผู้ขอรับการประเมินได้ให้ความสนใจในการจัดทำรายละเอียดคำชี้แจงเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินให้ชัดเจนเพียงพอสำหรับผู้ประเมินแล้ว ก็เชื่อว่า จะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับความยุ่งยากหรือความล่าช้าในการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินบุคคลอีกต่อไป

## บทสรุป

ตามรายละเอียดเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติและผลงานของคุณสมบัติดังกล่าวมาแล้ว ท่านคงจะเห็นได้ว่า สำหรับท่านที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ และเป็นผู้ที่มีผลงานต่าง ๆ ในวิชาชีพ ผลงานวิชาการหรือผลงานที่เป็นงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรือสาขาตามหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของท่านแล้ว โอกาสที่ท่านจะก้าวหน้าต่อไปในเส้นทางของตำแหน่ง หรือในราชการนี้ก็มีไม่ใช่ว่าเรื่องยากเย็นอะไรเลย

เมื่ออ่านมาจนจบลงที่ตรงนี้แล้ว

ท่านสนใจและพร้อมที่จะก้าวสู่ทางสายใหม่หรือยัง

# ป๊อป อักษรสลับ ฉบับแรก

โดย ป๊อป

ครั้งที่แล้วได้ผู้โชคดีตามโศด้า ๓ ท่าน ท่านแรกคุณสมชาย จาก ลำปาง ท่านที่ ๒ คุณรัตนา จาก สถานีรับสัญญาณดาวเทียม และ ท่านที่ ๓ คุณสุกัญญา จากกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ นับจากนี้ไปอีก ๑ ปี ถ้าหากไปรษณีย์เอาวารสารข้าราชการไปส่งล่าช้า อย่าคิดว่าส่งผิดที่นะค่ะ เพราะคุณได้รับสิทธิ์เป็นสมาชิกวารสารข้าราชการ (วารสารของข้าราชการ โดยข้าราชการ แต่เพื่อประชาชนนะจ๊ะ) เราสรุปเอาเอง ว่าที่ท่านทั้ง ๓ ยังไม่ได้เป็นสมาชิกวารสาร แต่สำหรับผู้ร่วมสนุกในฉบับนี้ โปรดระบุมาพร้อมคำตอบด้วยนะค่ะ ว่าต้องการรับรางวัลเป็นวารสารข้าราชการ ๑ ปี หรือหนังสือที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. จัดพิมพ์มูลค่า ๑๐๐ บาท โดยระบุรายการหนังสือที่ต้องการจากหน้าโฆษณาหนังสือของสวัสดิการ (คงต้องค้นดูจากเล่มที่แล้ว)

๓๐ วารสารข้าราชการ

เห็นมั๊ยค่ะ ง่าย ๆ แต่ได้รางวัล ที่มีทั้งคุณภาพและปริมาณ เพียงแต่ส่งค่าเฉลยมาที่กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐ วงเล็บได้แสดมภ์ว่า "อักษรสลับ" เอาละค่ะ เริ่มเป็นฝรั่งกันได้แล้วนะค่ะ



C	O	M	M	U	N	I	C	A	T	I	O	N
U	A	N	N	N	O	R	C					
S	E	R	V	A	N	T	T	R	U	N		
T	K	C	E	L	I	T	E	A				
O	W	E	C	U	R	D	G	A	L			
M	O	T	T	O	E	O	U	I				
L	U	P	S	E	T	L	O	G				
V	E	I	N	T	E	E	A	N				
L	E	G	T	L	G	R	A	M				
I	S	O	L	A	T	E	R	E				
G	I	B	O	R	E	E	A	R	N			
H	S	L	O	G	A	T						
T	U	M	M	Y	O	R	A	T	O	R		

### ผู้ได้รับรางวัล

๑. คุณสมชาย นิยมไทย  
โรงพยาบาลลำปาง อ.เมือง ลำปาง ๕๒๐๐
๒. คุณสุกัญญา เอกพจน์  
ฝ่ายวินัย และนิติกร กองการเจ้าหน้าที่  
สพท. กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ กท.๑๐๕๐๐
๓. คุณรัตนา ปุณณพรรษา  
สถานีรับสัญญาณดาวเทียมสำรวจทรัพยากร  
ถ.จลองกรุง เขตลาดกระบัง กท.๑๐๕๒๐

### อ่านตามแนวตั้ง

- ๑ โรคกลัวของใหม่
- ๒ สามเหลี่ยมทองคำ
- ๓ อาหารทรงกลมคล้ายๆ พิซซ่า
- ๔ อวัยวะที่ใช้ศบหัวแล้วลบหลัง
- ๕ อย่าเสียดีกว่า
- ๖ ลักษณะดินที่มีปัญามาก
- ๗ ประพจน์ชนิดวิเศษ
- ๘ มุ่งฉาง โรงนา
- ๑๓ ออกเวร
- ๑๔ พวกเดียวกับนิโคติน
- ๑๕ ลบ ชิดฆ่า
- ๑๙ สีนํ้าตาลไหม้
- ๒๑ บริจาค. ให้
- ๒๓ ความเบื่อนหมายชีวิต
- ๒๔ ยิ่งกว่าแซ่แป้ง
- ๒๕ คำถามที่ต้องการคำตอบ male หรือ female ไม่ใช่ not much
- ๓๐ เอ๊ะน้อยกว่า
- ๓๒ เป็นตายเท่ากัน
- ๓๓ จำนวนรอบเครื่องจักร ถ้าเป็นตัวย่อหมายถึง พระฝรั่ง
- ๓๔ ขอ. ร้องขอ (ให้ไว้ชีวิต)
- ๓๕ slalom, cross country

๑		๒	๓	๔	๕	๖		๗		๘
	๑๑							๑๐		
				๑๒				๑๓	๑๔	๑๕
๑๖					๑๗			๑๘		
			๑๙					๒๐		๒๑
๒๒	๒๓						๒๔			๒๕
๒๖								๒๗		
๒๘				๒๙		๓๐				
			๓๑					๓๒		
๓๓		๓๔							๓๕	
๓๖										

- ต้องการรางวัล คือ สมาชิกวารสารข้าราชการ ๑ ปี
- หนังสือสวัสดิการฯ ตามรายการหมายเลข.....

### อ่านตามแนวนอน

- ๑ โรคชอบของใหม่ (บ้าเพื่อ)
- ๔ เครื่องดนตรีที่ต้องมีมานั่งเป็นส่วนประกอบ
- ๑๐ ทวีปใหญ่ที่สุด และคืดที่สุด
- ๑๑ กะเหรี่ยงอพยพ
- ๑๒ หรีแสง
- ๑๓ หลายครั้ง. บ่อยๆ
- ๑๖ นักวิทยุสมัครเล่น อาหารรมควัน

- ๑๗ ไม่ใช่ของเธอ
- ๑๘ ไมกล่า
- ๒๐ หน่วยวัดความจุไฟฟ้า ใน condenser
- ๒๒ หมูเกาะโนอเมริกากลาง
- ๒๕ คำนี้ถ้าพูด ๒ ครั้งหมายถึง จันๆ เรื่อยๆ
- ๒๖ ติดอยู่หน้าประตูหมายถึงทางเข้า

- ๒๗ สาธุ แบบฝรั่ง
- ๒๘ ...ของมนุษย์มาจากลิง
- ๓๑ กิจกรรมหลังการยุบสภา (อย่าตอบว่า-exercise เขียนมา)
- ๓๓ อวัยวะของคนจนที่อยู่ในจมูกคนรวย
- ๓๔ ฟ้องร้องเรียกค่าเสียหาย
- ๓๖ มหาจำลอง



# กาหรณ์ ก่อนทำผิด

กรรณิการ์ สุริยา

มีบทบัญญัติว่าด้วยวินัยอยู่บทหนึ่งคือ มาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กล่าวถึงความประพฤติอันถือได้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัวของข้าราชการว่า ต้องไม่ประพฤติชั่ว ต้องไม่กระทำหรือยอมให้คนอื่นกระทำการซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ และความชั่วที่ประพฤตินั้นมีทั้งชั่วเล็ก ๆ ไปจนถึงชั่วร้ายแรง ซึ่งเป็นที่น่าสงสัยว่าทำอะไรบ้างถึงจะชั่ว อย่างไหนชั่วนิดหน่อยอย่างไหนชั่วมาก เพราะบทบัญญัติดังกล่าวก็มีตัวอย่างให้เห็นเพียงไม่กี่อย่าง เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพของมีนเมาจนไม่สามารถครองสติได้ หรือหมกมุ่นในการพนัน แล้วความประพฤติอย่างอื่นล่ะมีอะไรอีกบ้างไหมที่เข้าข่ายของคำว่าประพฤติชั่ว อุทาหรณ์ฯ ในฉบับนี้และฉบับต่อไปจึงได้นำตัวอย่างต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในวงราชการและถือได้ว่าเป็นความผิดฐานประพฤติชั่วทั้งร้ายแรงและไม่ร้ายแรงมาเล่าสู่กันฟัง

## ออกฤทธิ์

หลังจากเสร็จงานसाठीวิธีการปลูกพืชผักในแปลงตัวอย่างแก่เกษตรกรแล้ว คุณสามารถก็ชักชวนเพื่อนฝูงไปดื่มน้ำมั่งสวิงที่ร้านอาหารในตลาด กิจ

กรรมนี้เริ่มตั้งแต่เวลาหกโมงเย็นว่ากันไปเรื่อย ๆ จนล่วงเข้าวันใหม่ สายตาที่เคยดูทุกอย่างสดใสสวยงามสมกับเป็นเจ้าของที่ทางการเกษตรก็เปลี่ยนไป พลันมองเห็นโต๊ะที่อยู่ใกล้ข้างขวางหูขวางตาเหลือเกินมันน่าทลายให้ล้มลุก แต่ก็คุณสามารถลงมือทำก็เพียงแต่ใช้แก้วปาไปที่โต๊ะนั้น ก็พอดีมีตำรวจนอกเครื่องแบบเข้ามาแสดงตัวและจะทำกรจับกุม คุณสามารถเห็นว่า ตนไม่ใช่พวกอ่อนซุ่มจึงได้ใช้เก้าอี้ตีทำร้ายตำรวจจนข้าวของเสียหายแล้วหายวับออกไปจากร้าน เจ้าของร้านได้ไปร้องทุกข์ต่อตำรวจให้คุณสามารถชดใช้ค่าเสียหายเมื่อคุณสามารถตกลงยินยอม เจ้าของร้านได้ถอนคำร้องทุกข์คดีความก็จบสิ้น แต่ทางวินัยยังไม่จบ อย่างนี้ถือว่าประพฤติเสียหายต่อเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ (๑๐/๔/๓๐)



# ไม่น่าเชื่อ

หนังสือ ประชาชาติธุรกิจ ฉบับพิเศษ คอลัมน์ เทคนิคการเสริมสร้างสุขภาพ รายงานว่า จากสถิติของกระทรวงแรงงานญี่ปุ่น ปรากฏว่าชาวญี่ปุ่นทำงานสัปดาห์หนึ่งเกิน 40 ชั่วโมง ซึ่งมากกว่าชาติอุตสาหกรรมตะวันตก กระทรวงการค้าและอุตสาหกรรมของญี่ปุ่น พยายามจะให้ชาวญี่ปุ่นทำงานน้อยลง และมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น เพราะสถิติการตายจากโรคที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน เช่น โรคหัวใจ โรคเส้นเลือด ในคนอายุระหว่าง ๔๐-๖๐ ปีเพิ่มมากขึ้น และกระทรวงแรงงานของญี่ปุ่นได้รับคำร้องเรียกค่าทดแทนจากการตายดังกล่าวมากกว่า ๔๐๐ ราย ในระยะ ๓ ปีที่ผ่านมา ฉะนั้นบางบริษัทในญี่ปุ่น เช่น บริษัท ไต เอ อี แห่งเมืองโอซากา ถึงกับกำหนดให้บุคลากรระดับบริหารต้องหยุดพักผ่อนทุกปี ประมาณปีละ ๑๐ วัน พร้อมกับแถมเงินให้เป็นพิเศษอีก แสนเยนเสียด้วย ถ้าผู้บริหารคนใดตกลงหยุดงาน บริษัทจะยินดีและพอใจ แต่ถ้าปฏิเสธ อาจถูกย้ายหรือลดตำแหน่ง นี่ถ้าเอามาใช้ในบ้านเราบ้าง คงได้ผลดี เพราะนิสัยคนไทยไม่ชอบขัดใจเจ้านายอยู่แล้ว

แต่ดูให้ลึก ๆ ที่ว่าห้วงนั้นนะ ห่วงสุขภาพคนหรือว่าห่วงเงิน ห่วงธุรกิจ กันแน่!

## นักวางแผน

นักวิชาการบอกว่าจะทำอะไรต้องมีแผน คุณยุ้ย ซึ่งแอบหนีคุณอ้วนภรรยาตามกฎหมาย ไปมีน้องหนูคนใหม่ ก็ปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ชั้นแรกออกอุบายว่าพ่อตาแม่ยายนั้นเป็นผู้มีบุญคุณใหญ่หลวง ขณะนี้ก็ชราภาพคุณอ้วนน่าจะกลับไปปรนนิบัติสักพักและระหว่างที่ไปอยู่บ้านพ่อตา คุณยุ้ยสัญญาว่าจะหมั่นไปเยี่ยมทุกอาทิตย์ คุณอ้วนได้ฟังดังนั้นก็เคลิบเคลิ้มเก็บข้าวของเดินทางไปทันที คนที่สบายก็คือคุณยุ้ยและน้อง

หนูคนใหม่ แค่นี้ยังไม่พอคุณยุ้ยก็วางแผนการขั้นต่อไป โดยทำหนังสือราชการจากจังหวัดถึงอำเภอ ความว่าจังหวัดได้ลงโทษให้คุณยุ้ยออกจากราชการและให้คุณยุ้ยจดทะเบียนหย่ากับคุณอ้วนให้คุณอ้วนรับเลี้ยงบุตรเองเพราะคุณยุ้ยจน ไม่มีทรัพย์สินจะแบ่งให้ เสร็จแล้วก็ปลอมลายมือชื่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงในหนังสือฉบับนั้นและนำไปให้คุณอ้วนดู หวังว่าคุณอ้วนคงจะหลงเชื่อ แต่ครั้งนี้แผนของคุณยุ้ยไม่ประสบความสำเร็จ คุณอ้วนไม่ยอมเชื่อนำเรื่องไปฟ้องนายอำเภอ เมื่อเรื่องราวสงบคุณยุ้ยจึงทำบันทึกตกลงกับคุณอ้วนว่าจะกลับไปอยู่ด้วยกันตามเดิมและมอบให้คุณอ้วนเป็นผู้รับเงินเดือนแทนทั้งหมด แต่ทุกอย่างเป็นแต่เพียงตัวหนังสือเท่านั้น ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าคุณยุ้ยรุ่มรวยนักและไม่รักศักดิ์ศรีของตนซึ่งเป็นถึงเจ้าหน้าที่ปกครองจึงสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น (๔/๔/๓๐)

## ของเก่า

สมัยเมื่อคุณบ๊วยเป็นแพทย์ฝึกหัดได้รู้จักกับคุณจุ่มซึ่งเป็นพยาบาล ตอนแรกก็คบกันฉันเพื่อน แต่ตอนหลังเปลี่ยนเป็นคบกันฉันหนุ่มสาวจนได้เสียกัน และเมื่อคุณบ๊วยได้รับการบรรจุเข้ารับราชการที่โรงพยาบาลในจังหวัดขอนแก่น ทั้งสองจึงเลิกติดต่อกัน ถ้าหากทุกอย่างเล็กลงไปจริง ๆ ก็คงไม่มีเรื่อง แต่เมื่ออุปสรรคลิขิตบันดาลให้คุณบ๊วยต้องกลับมาศึกษาเพิ่มเติมยังโรงพยาบาลที่คุณจุ่มทำงาน ถ่านไฟเก่าจึงปะทะ คุณบ๊วยได้พาคุณจุ่มไปรับประทานอาหาร เสร็จจากรับประทานอาหารก็เลยพาเข้าโรงแรมต่อ ว่ากันว่าคุณบ๊วยใช้กำลังปลุกปล้ำกระทำชำเราคุณจุ่ม และทำอย่างนี้ถึงสองครั้งสองครา คุณจุ่มกลับไปนอนทบทวนเหตุการณ์ แล้วจึงตัดสินใจไปพบคุณบ๊วยเพื่อให้รับผิดชอบ คุณบ๊วยก็ทำไม่รู้ไม่ชี้จนเกิดการโต้เถียงกันด้วยภาษาสมัยพ่อขุนราม

ท่าทางคุณบ๊วยจะเถียงสู้ไม่ได้ จึงใช้วิธีบีบคอคุณจุ่มให้หยุดพูด งานนี้คุณจุ่มได้ยุติโดยการแจ้งความกับตำรวจให้ดำเนินคดีคุณบ๊วยฐานทำร้ายร่างกาย คุณบ๊วยก็ถูกปรับแค่ ๕๐๐ บาท และทางวินัยก็ถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% เป็นเวลา ๒ เดือน (๑๐/๑/๓๐)

## รักเพื่อน

คุณต้องกับคุณโต้งเป็นเพื่อนซี้กัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันมาตลอดไม่ว่าจะเป็นเรื่องหน้าที่การงาน หรือเรื่องส่วนตัว อยู่มาวันหนึ่งคุณโต้งก็ทำงานผิดพลาดจะเป็นด้วยเจตนาหรือไม่เจตนาที่ยังไม่แจ้งชัด โดยได้ออกใบรับรองการตรวจสภาพรถให้นายโจ้ ไปอย่างไม่ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาที่สั่งให้มีการสอบสวนทางวินัยคุณโต้งก็มาขอร้องให้คุณต้องช่วยเหลือเพราะไม่เห็นใครอีกแล้ว คุณต้องซึ่งตามปกติมักจะสวมบทพระเอกใจอ่อนก็ตกลงรับปาก เมื่อกรรมการสอบสวนทางวินัยมาสอบปากคำ คุณต้องก็ให้การอย่างซนแข็งในฐานะพยานว่า คุณโต้งได้ทำการตรวจสภาพรถของนายโจ้ไปอย่างถูกต้องทุกประการแถมยังได้ระบุวันที่ทำการตรวจไปอีกด้วย แต่ผู้บังคับบัญชาก็สามารถพิสูจน์ได้ว่าคำให้การของคุณต้องไม่เป็นความจริง คุณต้องจึงต้องยอมรับสารภาพว่าให้การไปนั้นเป็นเท็จทั้งสิ้น และด้วยความที่คุณต้องเป็นคนดีมาตลอด ผู้บังคับบัญชालะยปรามี่ สั่งลงโทษเพียงตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา ๑ เดือน (๑๕/๔/๓๐)

## กรรมของผู้ค้า

ณ ดินแดนอันไกลโพ้น คุณต่อได้รับแต่งตั้งให้ไปทำงานทางด้านออกโฉนดที่ดิน และ น.ส.๓ ระยะเวลาที่ไป คุณต่อก็อยู่เป็นสุขดี แต่แล้วก็มีเหตุให้เกิดอาการอยากเป็นลูกหนี้ขึ้นมาเพราะ ไปติดใจที่ดินแห่งหนึ่งเข้า ครั้นจะเดินเข้าไปในธนาคารขอกู้เงินหรือก็ไม่มีความคิด นิ่งคิดนอนคิดอยู่ ๓ วัน ๓ คืนพลันเห็นแสงสว่าง

จึงตรงไปหาคุณแดน ขอยืม น.ส.๓ ของคุณแดนไปจำนองเป็นประกันเงินกู้จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาทจากธนาคาร แดมยังขอให้คุณแดนเป็นผู้ค้ำประกันอีกตำแหน่งหนึ่งด้วย คุณแดนเองก็แสนจะอึดอัดใจพูดไม่ออก บอกไม่ถูกจำต้องยอมทำตาม คุณต่อได้ทำสัญญาว่าจะชำระหนี้ให้หมดภายใน ๒ ปี แต่พอครบกำหนดคุณต่อก็ไม่ปฏิบัติตามสัญญา คุณแดนจึงร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งคุณต่อก็รับปากว่าจะชำระให้เป็นเช่นนี้หลายครั้งหลายหน จนที่สุดธนาคารก็ยื่นฟ้องทั้งสองคน แต่ลำพังคุณต่อคนเดียวคงไม่กระไร แต่นี่ทำให้คุณแดนต้องพลอยเดือดร้อนไปด้วย คุณต่อจึงถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% เป็นเวลา ๒ เดือน (๔/๑๑/๓๐)

## หนึ่งเดียวน้อยไป

คุณไชยเป็นข้าราชการระดับ ๔ มีภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายอยู่แล้ว แต่มีนิสัยไม่ชอบพากรรยายออกไปปรากฏตัว ซึ่งภรรยาของคุณไชยก็ไม่ได้ต่อว่าต่อขานอะไร เนื่องจากเหตุการณ์ไม่ผิดปกติ และไม่มีใครรู้ว่าคุณไชยแอบไปติดใจคุณตุ๊ดตุ๋นสาวงามเข้าแล้วคุณไชยใช้ความพยายามอย่างสุดเหวี่ยง ที่สุดคุณตุ๊ดตุ๋นก็ตายใจ เชื้อคำของคุณไชยที่บอกว่า “เมียพี่ไม่มี” เมื่อตกลงปลงใจจะอยู่ด้วยกันคุณตุ๊ดตุ๋นก็ขอให้คุณไชยจดทะเบียนสมรสให้ได้ก่อน คุณไชยก็เกิดอาการสองจิตสองใจ แต่แล้วใจที่อยากได้คุณตุ๊ดตุ๋นก็ชนะ จึงไปแจ้งแก่นายอำเภอว่าเกิดมายังไม่เคยจดทะเบียนสมรสกับใคร ขอให้ท่านนายอำเภอช่วยจดทะเบียนในครั้งนี้นับกับคุณตุ๊ดตุ๋นให้ด้วย นายอำเภอก็เชื่อถ้อยคำของคุณไชย จัดการให้คุณไชยกับคุณตุ๊ดตุ๋นได้เป็นสามีภรรยาตามกฎหมาย แต่ความลับไม่มีในโลกเมื่อคุณตุ๊ดตุ๋นรู้ว่าถูกลอก ด้วยความแค้นที่มีมากกว่าความรัก จึงไปแจ้งความต่อตำรวจให้ดำเนินคดีอาญากับคุณไชย ฐานแจ้งความเท็จต่อนายอำเภอ คุณไชยถูกศาลพิพากษาปรับไปแค่ ๔๐๐ บาท สำหรับทางวินัยผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นเรื่องที่ทำให้คุณตุ๊ดตุ๋นเสียหาย ไม่สมควรกระทำ จึงตัดเงินเดือนคุณไชย ๑๐% เป็นเวลา ๔ เดือน (๔/๑๗/๓๐)



# มุมมองไหลจากราชการไทย สู่ภาคเอกชน

ป รายงานผลการวิจัย

อมร รักษาสัตย์, Ph.D.

ศาสตราจารย์ และราชบัณฑิต

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

บทความเรื่องนี้เป็นรายงานจากการวิจัยในวงจำกัดตามแนวทางที่ ศาสตราจารย์ ดร.เตอร์กาย เออร์กุน แห่งเตอร์กี ได้ออกแบบสำรวจให้แก่สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ระหว่างประเทศ (สำนักงานใหญ่ ณ กรุงบรัสเซลส์ (เบลเยียม) เพื่อใช้ในการสำรวจหาเหตุผลของใจของข้าราชการในประเทศต่าง ๆ ที่ลาออกจากราชการไปสู่ภาคเอกชนโดยกำหนดให้ทำการสอบถามอดีตข้าราชการเพียงประเทศละ ๑๐-๑๕

คน ในฐานะที่ผู้เขียนเป็นประธานคณะกรรมการวิจัยทางการบริหารงานบุคคลของสถาบันระหว่างประเทศแห่งนี้ จึงได้รับแบบสอบถามมาสอบถามอดีตข้าราชการไทยรวม ๑๐ ท่าน และได้ส่งคำตอบไปใช้เปรียบเทียบข้อมูลจากประเทศอื่น ๆ แล้ว แต่ได้พิจารณาเห็นว่าคำตอบที่ได้รับมานี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศไทยได้พอสมควร จึงขอแยกนำผลการสอบถามมาประมวลเสนอในที่นี้

การคัดเลือกบุคคลที่จะมาเป็นตัวอย่างของข้าราชการไทยที่ลาออกไปเพียง ๑๐ รายนี้ คงจะเป็นปัญหาที่หลาย ๆ คนอาจจะแย้งได้ว่าเป็นตัวอย่างที่ไม่เพียงพอ ไม่เป็นตัวแทนของข้าราชการที่ลาออกไปทั้งหมด แต่ผู้รายงานก็ใคร่จะเสนอว่าการจะรอทำวิจัยเรื่องนี้ให้ละเอียดถูกต้องตามหลักวิชาการวิจัยจริง ๆ คงจะทำได้ยาก เพราะประการแรกเราไม่ทราบว่ามีข้าราชการไทยลาออกไปทั้งหมดกี่คน ในช่วงระยะเวลาใดในระดับชั้นตำแหน่งใด และเราไม่อาจจะบังคับให้ท่านเหล่านั้นตอบคำถามให้ได้ และไม่มีทางจะพิสูจน์ได้ว่าคำตอบนั้นมีความตรงไปตรงมาเพียงใด บางคนอาจจะออกด้วยความจำใจแต่คงไม่ตอบเช่นนั้น

การคัดเลือกผู้ถูกสอบถามนั้น ผู้รายงานได้ใช้วิธีหารือกับบุคคลต่าง ๆ หลายท่าน ซึ่งได้ให้รายชื่อบุคคลต่าง ๆ มาราว ๒๐ ชื่อ จึงได้ทอดแบบสอบถามไปในระหว่างเดือนเมษายน-พฤษภาคม ๒๕๓๑ อย่างไม่รู้ก็ตาม บางกรณีส่งไปไม่ถึงผู้รับ บางท่านได้รับแล้วไม่ตอบมา แม้จะติดตามหลายครั้งก็ตาม ดังนั้น ในที่สุดจึงมีผู้ตอบมารวม ๑๐ ท่านตรงตามความประสงค์ของสถาบันฯ ผู้รายงานจึงเห็นว่าผลการวิจัยครั้งนี้มีคุณค่าทางวิชาการพอสมควร จึงได้เขียนเป็นรายงานขึ้น

๑. คุณสมบัติส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ผู้ตอบแบบสอบถาม ๑๐ ท่าน มีคุณสมบัติบางประการที่น่าสนใจดังนี้

๑) ทั้งหมดเป็นชาย แต่งงานมีครอบครัวเป็นหลักฐานแล้ว

๒) อายุเมื่อตอบระหว่าง ๔๑ ปี ถึง ๕๖ ปี (ห้าท่านมีอายุ ๔๕-๕๖ ปี) อายุเฉลี่ย ๕๓ ปี

๓) มีบุตรธิดาตั้งแต่ ๑-๔ คน รวมกันเป็นบุตรธิดา ๒๐ คน เฉลี่ยครอบครัวละ ๒ คน

๔) ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ๑ คน. โท ๘ คน. เอก ๑ คน

๕) ตำแหน่งหน้าที่ราชการก่อนที่จะลาออกไป

(๑) เป็นข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งระดับ ๖ ถึงระดับ ๑๑ (ปลัดกระทรวง) = ๔ คน

(๒) เป็นข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย ๔ คน เทียบระดับ ๖ ถึงระดับ ๔

โดยมี ๒ ท่านลาออกไปสู่ภาคธุรกิจเอกชนทันที ๒ ท่าน

ส่วนอีก ๒ ท่านลาออกไปสู่รัฐวิสาหกิจก่อนแล้ว ไปสู่ภาคเอกชนต่อไป

(๓) เป็นข้าราชการทหารระดับยศร้อยเอก ๒ คน

๖) ระยะเวลาที่ลาออกจากราชการไปมิตั้งแต่ ๕-๒๔ ปี เป็นเวลาเฉลี่ยที่อยู่ในภาคธุรกิจ ๑๔.๕ ปี

๗) ตำแหน่งในองค์การธุรกิจในปัจจุบันมีดังนี้

(๑) กรรมการผู้จัดการ ๒ ท่าน

(๒) รองประธานบริษัท, นักบริหารอาวุโส ๓ ท่าน

(๓) ผู้จัดการ, ผู้จัดการฝ่าย, ผู้ตรวจสอบบัญชี = ๔ ท่าน

(๔) ที่ปรึกษาอาวุโส ๑ ท่าน

๘) ขนาดขององค์การธุรกิจที่ทำอยู่

(๑) ขนาดใหญ่มาก ๔ ราย

(๒) ขนาดใหญ่ ๓ ราย

(๓) ขนาดกลาง ๓ ราย

๙) การย้ายงานในภาคธุรกิจ หลังจากออกจากราชการแล้ว ปรากฏว่า ๕ ท่านได้มีการย้ายเปลี่ยนงานแล้ว มีเพียง ๕ ท่านที่ยังคงทำงานที่เดิม แต่การย้ายนั้นมีลักษณะที่ดีขึ้นมาก

จะเห็นได้ว่าในบรรดาอดีตข้าราชการผู้ตอบแบบสอบถาม ๑๐ รายนี้ มีการกระจายกันพอสมควรทั้งระดับอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ราชการ ส่วนราชการ ตำแหน่งหน้าที่ในธุรกิจ และขนาดของธุรกิจ

## ๒. เหตุผลสำคัญในการเลือกงาน

เมื่อถามว่า "ในปัจจุบันถ้าท่านจะเลือกทำงานสักแห่งหนึ่ง ท่านจะเลือกงานลักษณะใดที่สำคัญที่สุด?" ปรากฏว่าผู้ตอบได้ให้คำตอบในลักษณะก้ำกึ่งกันระหว่างรายได้กับความมั่นคง โดยมีบางท่านเน้นสภาพแวดล้อมดังนี้

๑) งานที่มีการเสี่ยงสูง แต่มีอัตราค่าจ้างสูง - ๕ ท่าน

๒) งานที่มีความมั่นคงสูงแม้จะมีค่าจ้างจำกัด - ๔ ท่าน

๓) งานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี - ๑ ท่าน



### ๓. เหตุผลในการที่ท่านเลือกไปทำงานในภาคธุรกิจ

แบบสอบถามได้ให้คำตอบไป ๑๐ ข้อ และให้ผู้ตอบเพิ่มเติมได้อีกมีผลคำตอบตามลำดับความสำคัญใน ๑๐ ข้อแรกดังนี้

- ๑) มีรายได้ไม่น้อยเกินไป ไม่เพียงพอ
- ๒) มีโอกาสได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งและการพัฒนาตนเองจำกัด
- ๓) ไม่สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ได้มากเท่าที่คาดหวัง
- ๔) งานไม่ท้าทายและไม่น่าสนใจ
- ๕) ไม่มีโอกาสที่จะตัดสินใจและนโยบายของหน่วยงาน
- ๖) เกียรติภูมิของงานและตำแหน่งที่ครองอยู่กำลังลดลงเรื่อย ๆ
- ๗) มีความรับผิดชอบมากเกินไปแต่มีอำนาจหน้าที่ไม่น้อยเกินไป
- ๘) กฎเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จในหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ไม่ชัดเจน
- ๙) รู้สึกตัวว่าถูกความกดดันหรือการแทรกแซงทางการเมือง
- ๑๐) ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน

#### ข้อสังเกต

ข้อแรกมีคะแนนนำสูงกว่าข้อถัดไปมาก แสดงว่ารายได้เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนออกจากราชการ ส่วนข้อสองและข้อสาม ได้คะแนนเท่ากัน เมื่อพิจารณาพร้อมกับข้อสี่และข้อห้าจะเห็นได้ว่าข้าราชการจำนวนหนึ่งมีความรู้ความสามารถสูงแต่ไม่ได้ทำงานเต็มฝีมือจึงอยากลาออก

นอกจากนี้มีหนึ่งรายที่เสนอเหตุผลที่อยากลาออกจากราชการไทยถือว่าเป็นเหตุผลที่สำคัญกว่าเหตุผลใด ๆ ที่ระบุมาในแบบสอบถามทั้ง ๑๐ ข้อคือ

- ๑) เบื่อหน่ายและรำคาญใจจากเพื่อนร่วมงานบางคนที่เป็นตัวปัญหา
- ๒) อยากหาประสบการณ์ในภาคธุรกิจเอกชนหลังจากที่รับราชการมาหลายหน่วยงานในรอบ ๓๐ ปี

### ๔. การถูกชักจูงให้ลาออกจากราชการ

เมื่อถูกถามว่ามีผู้ใดมาชักชวนให้ลาออกจากราชการไปสู่ภาคเอกชน ปรากฏว่าผู้ตอบถึง ๗ คนตอบว่าตนเองคิดลาออกเองโดยไม่มีผู้ใดชักชวน คงเป็นเพราะเป็นผู้ใหญ่ที่รับผิดชอบครบครันแล้วสามารถตัดสินใจได้เอง

มีสามท่านที่ตอบว่ามีผู้ชักจูงหรือมีส่วนในการช่วยตัดสินใจ คือโดยครอบครัว โดยเพื่อน ๆ ที่ลาออกไปอยู่ธุรกิจเอกชนก่อนแล้ว และโดยบุคคลระดับสูงของบริษัทที่อยากได้ตนไปอยู่ อย่างละ ๑ ราย

### ๕. ความพอใจในงานปัจจุบัน

เมื่อถูกถามว่าพอใจในงานปัจจุบันหรือไม่ ทุกท่านตอบว่าพอใจ

เมื่อถามว่าพอใจด้วยเหตุผลใดโดยให้เลือกตามลำดับ ๑๐ เหตุผล ปรากฏว่าทั้งสิบท่านได้ระบุเหตุผลต่าง ๆ ตามลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้

- ๑) การงานท้าทายมากกว่า
  - ๒) มีโอกาสสูงที่จะเพิ่มทุนประสบการณ์และความชำนาญพิเศษ
  - ๓) ได้รับค่าจ้างที่น่าพอใจยิ่งกว่าเดิม
  - ๔) มีโอกาสได้ใช้ความรู้ของตนทุกอย่าง
  - ๕) งานมีเกียรติภูมิสูงกว่าเดิม
  - ๖) สามารถนำความรู้และประสบการณ์ของตนมาใช้ได้อย่างสูงสุด
  - ๗) ห่างไกลจากอิทธิพลทางการเมือง (บางท่านที่เคยดำรงตำแหน่งระดับสูงในราชการตอบว่า ปัญหาที่มีความสำคัญเป็นอันดับ ๑ หรืออันดับสูง ๆ แต่บางท่านที่มีตำแหน่งในระดับกลาง ถือว่ามีความสำคัญน้อย)
  - ๘) อำนาจหน้าที่ของตนมีสมน้ำสมเนื้อกับความรับผิดชอบ
  - ๙) มีมาตรการที่จะใช้วัดความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ชัดเจนกว่าในราชการ
  - ๑๐) อื่น ๆ ซึ่งมีผู้ตอบว่า
- (๑) ทำงานหนักสมกับได้รายได้สูง
  - (๒) สามารถนำการตัดสินใจของตนไปปฏิบัติได้ และสามารถมองเห็นผลลัพธ์ได้ในระยะเวลาสั้น ๆ

ข้อสังเกต จะเห็นได้ว่าคำตอบในตอนที่ ๕ นี้ สอดคล้องกับคำตอบในตอนที่ ๓ แม้ว่าจะเรียงลำดับความสำคัญไม่เหมือนกัน แต่ข้อ ๑-๔ ของคำตอบทั้ง ๒ ตอนนี้ตรงกันมาก แสดงว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ สัมผัสตรงกับเหตุผลที่อยากออกจากราชการมาก

#### ๖. เหตุผลที่ภาคธุรกิจเอกชนเลือกตนเข้าทำงาน

เมื่อถูกถามว่า “ทำไมท่านจึงคิดว่าท่านเป็นบุคคลที่ทางภาคธุรกิจกำลังแสวงหา และปัจจัยอะไรที่ท่านคิดว่าสำคัญต่อการเลือกจ้างของภาคธุรกิจ?” อดีตข้าราชการทั้ง ๑๐ ท่านได้ให้คำตอบต่างๆ กัน บางท่านได้ตอบมาหลายข้อ เมื่อจัดลำดับแล้วปรากฏผลดังนี้ :

- ๑) มีประสบการณ์มาก ๒ ราย
  - ๒) มีความรู้ทางเทคนิคดี ๒ ราย
  - ๓) มีบุคลิกภาพดี ๒ ราย
  - ๔) มีอาวุโส, มีอายุมาก ๑ ราย
  - ๕) ทำงานขยันขันแข็งทนงานหนักได้ ๑ ราย
  - ๖) เสียสละอุทิศตน ๑ ราย
  - ๗) พยายามทำงานให้ได้ผลเลิศ ๑ ราย
  - ๘) มีทัศนคติและทำที่ที่ดี ๑ ราย
  - ๙) เป็นผู้มีความเสี่ยงดีคนรู้จักมาก ๑ ราย
  - ๑๐) สามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ว่างอยู่ได้ ๑ ราย
- ๑๑) สามารถทำงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อบริษัทได้เท่าหรือมากกว่าที่บริษัทคาดหวังไว้เสียอีก ๑ ราย

เหตุผลที่ได้รับมานี้เป็นคำตอบของผู้ตอบเองซึ่งเราอาจจัดหมวดหมู่หรือนำคำตอบบางข้อมารวมกันได้ เช่น ข้อ ๕, ๖, ๗, ๑๐ และ ๑๑ อาจมารวมกันได้เป็น ๕ คำตอบจาก ๓ คน (ผู้ตอบข้อ ๕, ๖, ๗ เป็นคนๆ เดียวกัน) อย่างไรก็ตามก็ แสดงว่าภาคราชการมีบุคคลที่มีคุณสมบัติสูงที่ภาคเอกชนแสวงหา เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ

#### ๗. การมีบทบาทในกระบวนการวางแผนนโยบายของหน่วยงาน

เมื่อสอบถามว่า “ในบริษัทเอกชนที่ท่านกำลังทำงานอยู่ในขณะนี้ ท่านได้มีส่วนในการกำหนดนโยบายเพียงใด?” ได้รับคำตอบดังนี้

- ๑) มีส่วนเต็มที่ และบริษัทก็มักจะยอมรับทัศนะและข้อเสนอของตน (๕ ราย)
- ๒) ได้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายในระดับหนึ่ง (๒ ราย)
- ๓) ไม่เชิงจะมีบทบาทนัก แต่ก็ได้เสนอข้อมูลข่าวสารแก่ระดับวางนโยบาย และได้นำผลการตัดสินใจมาปฏิบัติ (๓ ราย)
- ๔) ไม่มีบทบาทอะไรที่เป็นขึ้นเป็นอัน (ไม่มีคำตอบ)

แสดงว่าอดีตข้าราชการทุกท่านซึ่งเป็นบุคลากรระดับกลาง-สูงอยู่แล้ว ต่างก็มีบทบาทในการกำหนดนโยบายขององค์การเอกชนทั้งสิ้น

#### ๘. การกลับเข้ารับราชการ

เมื่อถูกถามว่า “ถ้าทางราชการจะให้ท่านได้มีโอกาสที่จะทำงานที่มีเนื้อหาสาระเท่าเทียมกับทางภาคธุรกิจ แม้ว่าจะได้รับเงินเดือนน้อยลง ท่านคิดว่าจะกลับเข้ารับราชการอีกไหม?”

ปรากฏว่ามีอยู่ท่านเดียวที่ตอบว่าอาจจะกลับมามีส่วนอีก ๔ ท่านจะไม่กลับเข้ารับราชการอีก โดยมีเหตุผลต่างๆ กันตามลำดับดังนี้ (บางท่านตอบหลายข้อ)

- ๑) การเมืองเข้ามาแทรกแซง, การเมืองทำลายวิชาชีพ (๓ ราย)
- ๒) อายุมากเกินไปที่จะกลับเข้าไปได้เด้ออีก (๓ ราย)
- ๓) รายได้น้อยเกินไป ต่ำกว่าทางธุรกิจมากมายหลายเท่า (๓ ราย)
- ๔) มีการเล่นพรรคเล่นพวก (๑ ราย)
- ๕) ระบบบริหารของมหาวิทยาลัยไม่เปิดโอกาสให้อย่างแท้จริง (๑ ราย)
- ๖) ไม่มีความปลอดภัย (๑ ราย)
- ๗) โอกาสเลื่อนตำแหน่งน้อย (๑ ราย)

๘) ทำงานอย่างอื่นก็ทำประโยชน์ต่อสังคมได้ (๑ ราย)

๙) งานราชการใช้เวลามากกว่าจะนำนโยบายไปปฏิบัติและผลงานก็ไม่เห็นชัดเจน (๑ ราย)

คำถามข้อนี้เป็นการสอบถามว่า แม้จะได้มีโอกาสทำงานที่มีความสำคัญเท่าเทียมกับทางธุรกิจ แต่ได้เงินน้อยหน่อยจะยินดีกลับเข้ารับราชการไหม ก็มีผู้ตอบไม่กลับ ถึง ๙ ราย แสดงว่า เงินมีความสำคัญกว่าการได้ทำงานที่ทำหายหรือมีประโยชน์ต่อสังคม แต่จากคำตอบในรายละเอียดก็แสดงด้วยว่าผู้ตอบไม่ค่อยจะเชื่อว่าบรรยากาศในการทำงานราชการนั้นจะให้โอกาสเขาได้ทำงานที่มีประโยชน์จริง ๆ หรือไม่ เพราะยังมีข้อข้องใจหลายประการ เช่น การเมืองแทรกแซง การเล่นพรรคเล่นพวก ระบบไม่ดี ระเบียบรัดตัวมาก ไม่ค่อยเห็นผลงาน เป็นต้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็หมายความว่างานราชการและงานเอกชนมีบรรยากาศสภาพแวดล้อมและโอกาสไม่เท่ากัน

ในขั้นนี้สรุปได้ว่า นอกจากรายได้ที่ต่างกันมากและบรรยากาศในการทำงานราชการในปัจจุบันเป็นเหตุให้ข้าราชการลาออกไปและไม่อยากกลับเข้ามาอีก

๕. ปัจจัยที่จะทำให้งานราชการและงานเอกชนจะดึงดูดความสนใจได้เท่ากัน

ข้อสอบถามนี้พยายามจะถามหยังลึกลงว่าปัจจัยใดจะทำให้งานราชการและงานเอกชนมีสิ่งที่น่าสนใจเท่าเทียมกัน จึงได้ตั้งคำถามว่า “ถ้าท่านจะเลือกระหว่างการเข้ารับราชการหรือทำงานเอกชน ท่านคิดว่าภายใต้สภาพแวดล้อมอย่างใดหรือที่จะทำให้งานทั้งสองภาคนี้มีสิ่งที่น่าสนใจ น่าดึงดูดได้เท่ากัน?”

คำถามนี้เป็นคำถามแบบเปิด ผู้ตอบสามารถตอบได้หลายประเด็น ซึ่งเมื่อนำมาประมวลตามลำดับความถี่ของคำตอบแล้วปรากฏผลดังนี้ :

๑) มีเงินเดือนและสวัสดิการดี, ใกล้เคียงกัน, หรือไม่ต่างกันมากนัก (๘ ราย)

๒) มีโอกาสเติบโตและเพิ่มพูนประสบการณ์ (๓ ราย)

๓) เป็นงานที่มีเกียรติหรือสังคมยอมรับ (๒ ราย)

๔) มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

๕) มีระบบงานที่เปรียบเทียบพร้อม

๖) มีภาวะแวดล้อมที่อนุญาตให้คนที่มีความสามารถทำงานได้เต็มที่

๗) ไม่มีการแทรกแซงทางการเมือง

๘) เลือกคนถูกกับงาน

๙) ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

๑๐) ใช้ระบบคุณธรรม

๑๑) มีระเบียบข้อบังคับที่อ่อนตัว

๑๒) เป็นงานที่ทำหาย

๑๓) เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษา

๑๔) มีโอกาสได้ตัดสินใจและมีการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ

(ข้อ ๔-๑๔ ตอบข้อละ ๑ ราย)

จะเห็นได้ว่า ๘ ใน ๑๐ ราย พูดถึงเรื่องรายได้และสวัสดิการ ซึ่งก็สอดคล้องกับคำตอบในข้ออื่น ๆ และเป็นข้อยืนยันให้เห็นจุดอ่อนร้ายแรงของระบบราชการ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า ข้อ ๒, ๖, ๗, ๘, ๙, ๑๐, ๑๓ ซึ่งรวมกันถึง ๙ รายนั้น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องด้วยหลักการบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรมทั้งสิ้น แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบเห็นว่าระบบคุณธรรมของภาครัฐบาลนั้นยังไม่มีความเป็นคุณธรรมจริง และยังต่ำกว่าภาคเอกชนด้วยซ้ำไป (เมื่อเทียบกับคำตอบในตอน ที่ ๕)

ในขั้นนี้จะเห็นได้ว่า ข้อแตกต่างของภาคราชการและเอกชนคือ ระดับรายได้และผลประโยชน์กับการใช้ระบบคุณธรรม ซึ่งก็เป็นการยืนยันคำตอบของตอนที่ ๘ ซึ่งกล่าวถึงด้านรายได้และบรรยากาศในการทำงาน

#### ๑๐. ระดับของความพอใจ

เพื่อวัดระดับความพอใจระหว่างการรับราชการและการทำงานเอกชน แบบสอบถามได้ตั้งคำถามว่า “การรับราชการและการทำงานภาคเอกชนทำความพอใจแก่ท่านสูงต่ำเพียงใด? (ระดับความพอใจ) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ อะไรเป็นระดับความพอใจของท่านในด้านต่าง ๆ ที่ระบุไว้ข้างล่างนี้?” ได้รับคำตอบตามตารางดังนี้

ปัจจัยด้านต่าง ๆ	ดีมาก	ภาคราชการ			ภาคเอกชน			
		ดี	พอใช้	เลว	ดีมาก	ดี	พอใช้	เลว
๑ ค่าจ้างและสภาพการทำงาน	๑	๐	๖	๓	๗	๓	๑	๐
๒. ความต้องการมีความผูกพันกับสังคม, มีประโยชน์ต่อสังคม	๒	๗	๑	๐	๐	๑๐	๐	๐
๓. ความต้องการด้านความมั่นคง	๕	๕	๑	๐	๒	๖	๒	๐
๔. ความต้องการมีฐานะทางสังคม	๕	๕	๑	๐	๒	๖	๒	๐
๕. ความต้องการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง	๒	๑	๕	๒	๕	๕	๒	๐
๖. ความต้องการบรรลุเป้าหมายของชีวิตของตน	๑	๓	๖	๐	๓	๖	๑	๐
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๕</b>	<b>๒๐</b>	<b>๕</b>	<b>๑๘</b>	<b>๓๕</b>	<b>๘</b>	<b>๐</b>

จากคำตอบในตารางข้างบนนี้แสดงให้เห็นว่าภาคเอกชนสามารถสร้างความพอใจให้แก่บุคลากรได้สูงกว่าภาคราชการในด้านค่าจ้าง-สวัสดิการ, ความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง สามารถทำงานได้เองมาก, และความต้องการบรรลุเป้าหมายของชีวิตของตน (ซึ่งอาจจะต่างกับข้อสมมติฐานเดิมว่าการรับราชการทำให้คนบรรลุเป้าหมายของชีวิตได้ดีกว่า)

ส่วนที่ภาคราชการให้ความพอใจได้สูงกว่าภาคเอกชนก็ได้แก่ในด้านความมั่นคง และการมีฐานะมีหน้ามีตาในสังคม ซึ่งก็ได้สูงกว่าด้านเอกชนมากนัก

ในด้านที่ทั้งสองภาคสร้างความพอใจได้ใกล้เคียงกัน โดยภาคราชการมีภาษีกว่าเพียงเล็กน้อยก็อยู่ในด้านการผูกพันต่อสังคม หรือการที่เห็นว่าตนมีประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งก็อาจจะต่างกับความรู้สึกดั้งเดิมของคนส่วนใหญ่ที่ว่าการรับราชการคือการรับใช้สังคมซึ่งน่าพอใจกว่าการทำงานเอกชน

เมื่อลองรวมคะแนนของทั้ง ๖ ปัจจัยแล้วจะเห็นได้ว่าในทัศนะของผู้ตอบหรืออดีตข้าราชการซึ่งขณะนี้ได้ลาออกไปทำงานภาคเอกชนแล้วมีความเห็นว่าภาคเอกชนให้ความพอใจในระดับที่สูงกว่าภาคราชการมากทีเดียว คือเห็นว่าได้รับความพอใจดีมาก และดีรวมกันถึง ๕๓ คะแนน และไม่มีจุดอ่อนถึงขั้นเลวเลย ส่วนความพอใจต่อระบบราชการในระดับดีมากและดีรวมกันได้เพียง ๓๕ คะแนน และมีส่วนที่ไม่น่าพอใจมากถึง ๕ คะแนน

### สรุปผลการวิจัย

ดังได้กล่าวแล้วตั้งแต่ในตอนต้นว่าการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่จำกัดตัวอย่างของกลุ่มประชากรผู้ตอบมาก คือมีผู้ตอบแบบสอบถามมาเพียง ๑๐ ท่าน ดังนั้นอาจจะเป็นตัวแทนอดีตข้าราชการที่ลาออกไปสู่ภาคธุรกิจไม่สูงนัก แต่ผู้ตอบก็มาจากสายงานและระดับต่าง ๆ กันพอสมควร น่าจะมีความน่าเชื่อถือได้พอสมควร

ผลจากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นชัดเจนในเรื่องดังต่อไปนี้

๑) ภาคเอกชนสามารถจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนได้สูงกว่าทางราชการมาก (เท่าที่สอบถามเป็นการภายในจะตกระหว่าง ๓-๑๐ เท่าขึ้นไป) ไม่นับรายได้อื่น ๆ ซึ่งอาจหาได้ง่ายกว่าการรับราชการโดยสุจริต

๒) ภาคเอกชนที่อดีตข้าราชการลาไปทำงานด้วยในหมู่ผู้ตอบในชุดนี้เป็นบริษัทขนาดกลางถึงขนาดใหญ่มาก มีฐานะมั่นคง ดังนั้น พนักงานจึงมีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า มีโอกาสแสดงฝีมือสูง มีความคล่องตัวสูง มีความพร้อมเพรียง ฯลฯ จึงกล่าวได้ว่ามีบรรยากาศในการทำงานดีกว่าของทางราชการ

๓) ภาคเอกชนที่ผู้ตอบทำงานอยู่มีระบบการบริหารภายในที่ดี มีการใช้ระบบคุณธรรมสูงกว่าในระบบราชการด้วยซ้ำไป

๔) อดีตข้าราชการที่ลาออกไปสู่ภาคเอกชนทุกคนไม่มีความประสงค์จะกลับเข้ารับราชการอีก แม้จะ



ปรับสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ได้ทำงานที่มีประโยชน์มากขึ้น ถ้ายังได้รับเงินเดือนต่ำกว่าภาคเอกชน

๕) อดีตข้าราชการเหล่านี้มีความพอใจในการทำงานกับภาคเอกชนมากกว่าการทำงานในราชการ เมื่อพิจารณาจากหลายแง่มุมแล้ว

๖) จากผู้ตอบเหล่านี้แสดงว่าภาคเอกชนในประเทศไทยได้มีการพัฒนาก้าวหน้าไปมากมายทัศนคติดั้งเดิมที่ว่า “สิบพ่อค้าไม่เท่าพระยาเลี้ยง” นั้นได้กลับตาลปัตรไปโดยสิ้นเชิง ซึ่งในแง่หนึ่งก็เป็นสิ่งที่น่ายินดี แต่ในอีกแง่หนึ่งก็เป็นเรื่องที่ว่าระบบราชการจะต้องแก้ไขข้อบกพร่องของตนให้ดียังน้อยใน ๓ ด้านคือ ๑) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ๒) บรรยากาศในการทำงาน, ๓) การใช้ระบบคุณธรรมให้ครบถ้วนจริงจัง มิฉะนั้นบรรดาบุคคลชั้นสมองจะไหลไปสู่ภาคเอกชนมากขึ้นทุกที จนในที่สุดระบบราชการจะเป็นอัมพาต หรือปัญญาอ่อนไปทั้งหมด

๗) การวิจัยครั้งนี้มิได้สอบถามจากข้าราชการระดับที่ต่ำกว่าระดับ ๖ และมีได้สอบถามจากอดีตข้าราชการที่ไปทำงานในภาคเอกชนที่เป็นบริษัทธุรกิจขนาดย่อมหรือขนาดเล็ก หรือธุรกิจส่วนตัวระดับครอบครัว จึงไม่อาจจะอธิบายปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระดับนี้ได้ จึงเป็นเรื่องที่น่าจะมีผู้สนใจทำการวิจัยต่อไป

สำหรับรายงานการวิจัยครั้งนี้คงมุ่งถึงระดับสมองมากกว่า แต่ก็ได้ชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนของระบบราชการที่จะตอบปัญหาสมองไหลได้ชัดเจนอย่างน้อยก็ในระดับหนึ่ง

อนึ่ง ผู้รายงานเคยสอบถามกับผู้ที่เคยออกจากราชการไปและได้รับผลสำเร็จในภาคธุรกิจเป็นอย่างดี แต่ก็ได้กลับเข้ามารับราชการใหม่ หลายท่านได้ตอบว่าการแข่งขันขัดแย้งขัดข่า หาร้ายป้ายสี ตลอดจนการมีผู้บังคับบัญชาที่เอาแต่ใจตนเอง มีนิสัยเผด็จการ และความไม่มีมารยาทหรือวางตนเหนือพนักงาน ในวงการธุรกิจมีมากเหมือนกัน นอกจากนี้บางท่านก็ไม่สามารถทนอยู่ในภาคธุรกิจได้เพราะการแสวงหากำไรสูงสุดโดยไม่คำนึงถึงผลต่อส่วนรวม อันเป็นค่านิยมหลักของผู้ที่อยู่ในราชการได้รับการสะสมอบรมมา ดังนั้นเมื่อออกไปประกอบธุรกิจจนมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจของครอบครัวมั่นคงพอ แล้วจึงกลับมารับราชการใหม่แม้จะได้เงินเดือนต่ำลงหลายเท่า อย่างไรก็ตาม บุคคลที่กลับมาใหม่นี้เท่าที่พบเห็นก็เป็นส่วนน้อย และเป็นบุคคลที่มีจิตใจเสียสละเพื่อส่วนรวมจริง ซึ่งหาได้ยากในยุคนี

ดังนั้น โดยภาพรวมทางราชการจะต้องปรับปรุงรายได้ข้าราชการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคมยุคใหม่ และใกล้เคียงกับภาคเอกชนมากขึ้น ตลอดจนปรับปรุงบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริงด้วย มิฉะนั้นบุคลากรระดับมันสมองจะต้องไหลไปสู่ภาคเอกชนอย่างแน่นอน

เมื่อรัฐบาลขาดมันสมองแล้วจะเอาปัญญาที่ไหลไปควบคุมธุรกิจ และชี้นำสังคมให้ก้าวหน้าไปในทางที่ถูกต้องได้ ประชาชนส่วนใหญ่ก็จะถูกกดขี่เบียดเบียนทั้งทางตรงทางอ้อมอย่างแน่นอน



# ใคร.. อะไร..

## ..ในวงราชการ



- "กษมา"

ขอเริ่มเบิกโรงเสนอข่าวคราวในแวดวงข้าราชการตามที่ "กษมา" ได้รับทราบและมีผู้แจ้งตรงมายังมุมคอลัมน์นี้เป็นลำดับเลขนะคะ....

- ขอแสดงความยินดีเป็นลำดับแรกกับ รศ. ชูศักดิ์ ศิรินิล คณบดีคณะนิติศาสตร์ ที่ได้รับเลือกตั้งจากประชากรในรามคำแหงทั้งสายอาจารย์, เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาให้เป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหงคนใหม่ ด้วยวัยเพียง ๔๑ เท่านั้น

- นักศึกษานักปกครองระดับสูงรุ่น ๒๔ ของวิทยาลัยการปกครองเลือก *บุหงา ชัยรัตน์* ผอ.กองคลัง ส่วนท้องถิ่น เป็นประธานรุ่น (ภาคแรก) ในฐานะที่เป็น

ผู้อาวุโสทางราชการสูงกว่าใครๆ โดยมี *นิธิตักดิ์ ราชพิตร* ผอ.กองงานนายกรัฐมนตรื สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ลูกหม่อมมหาดไทยเก่า ที่มาเข้าเรียนด้วยนั้นเป็นรองประธาน

- ส่วนนักศึกษานายอำเภอรุ่น ๒๔ เลือก *อาคม ตูลาดิลก "ดีเอกเตอร์"* ทางอาชญวิทยา ซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการโครงการคอยเปเปอร์ อันเป็นโครงการเกี่ยวกับชาวเขาที่ จ.ตาก ของกรมการปกครอง เป็นประธานรุ่น (ภาคหลัง) ในฐานะที่เคยเป็นวิทยากรเก่าแห่งสำนักตักสิลาทางการปกครองแห่งนี้ ทั้ง ๒ หลักสูตรจะปิดการศึกษาอบรม ๑๖ ก.ย. ๓๒ (พร้อม

กัน) โดยหลักสูตรแรกใช้เวลา ๔ เดือน หลักสูตรหลัง ๗ เดือน

- ผู้ที่เลื่อนขึ้นมารับตำแหน่งรองเลขาธิการ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แทนพิสิฏฐ ภัคเกษม ที่ขึ้นไปเป็นหมายเลข ๑ เดิมตัว ได้แก่ วิทยา ศิริพงษ์ ผช.เลขาธิการฯ ลูกหม้อเก่าจาก กองวางแผนภาคนั้นเอง โดยไม่มีคนนอกมาแย่งไปแต่อย่างใด

- เมื่อ ๒๓ มิ.ย. มีการโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการ กทม. ระดับ ๘-๗-๖ อีกระลอกย่อย ๆ สุพจน์ ไพบูลย์ ผอ.กองรายได้ สำนักงานการคลังเป็น ผอ.สำนักงานเขตธนบุรี แทน สุทัศน์ ชมดี ผอ.ท่านเดิม ซึ่งเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางรถยนต์เมื่อเดือน พ.ค. ทั้ง ๆ ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขตได้ไม่กี่เดือน. พงษ์ศักดิ์ เสมสันต์ เลขานุการสำนักงานการคลังเลื่อนขึ้น เป็น ผอ.กองรายได้แทน. อดีตผู้อำนวยการเขตคนดัง สุทธิชัย ทรรคนสฤทธิ ผอ.กองประชาสัมพันธ์ สำนักงาน ปลัดฯ เป็นผู้ตรวจการ ๘ คณะผู้ตรวจราชการ ฝ่าย ๑. ว่าที่เรืออากาศตรี ภิรม รัศมิ์คิต ผู้ช่วย ผอ. เขตพระโขนง สาขา ๓ ย้ายและเลื่อนเป็น ผอ.กอง ประชาสัมพันธ์

- คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติตั้งกรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิแล้วตั้งแต่เมื่อกลาง มิ.ย.ที่ผ่านมา เป็น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเก่าในชุดที่แล้ว ๑๐ ท่าน ส่วน ผู้ทรงคุณวุฒิใหม่ ๕ ท่าน แต่งตั้งตามฐานของผู้ที่พ้น วาระไป ได้แก่ เกษม สุวรรณกุล ในฐานะผู้มีประสบการณ์ในการบริหารราชการแผ่นดิน. ชัยเชต สุนทร พิพิช เลขาธิการ ป.ป.ป., ฉลอง กัลยาณมิตร รองปลัด มท., รุ่ง แก้วแดง เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา เอกชน, และ สุคนธ์ กาญจนาลัย อธิบดีกรมทะเบียน การค้า

- เข้าคิวกันเกษียณอายุราชการในตำแหน่ง ผู้ว่าราชการจังหวัดกันหลายท่าน โดยเฉพาะจังหวัด ใหญ่ ๆ ที่มหาดไทยต้องสับเปลี่ยนโยกย้ายหามือดี ไปแทน อาทิ ชิต นิลพานิช ผวจ.สงขลา ภัคศุก กัญญา ผวจ.สมุทรปราการ ประกิต พิณเจริญ ผวจ.นคร สวรรค์ เรือตรีคณัย เกตุศิริ ผวจ.อุบลราชธานี ยุทธ

แก้วสัมฤทธิ์ ผวจ.ลำปาง และ พร อุดมพงษ์ ผวจ. บุรีรัมย์ เป็นต้น

- มาถึงผู้ว่าฯ หนุ่มบ้าง...วปอ.๓๒ จะมีสมาชิก ที่เป็นผู้ว่าฯ หลายท่านซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นกลุ่มที่เคยเป็น "ผู้อำนวยการกอง" ในส่วนกลาง (สำนักงานปลัด กระทรวง) มาในยุคร่วมสมัยเดียวกันทั้งสิ้น ได้แก่ กนก ยะสารวรรณ ผวจ.กระบี่ พ.ท.กมล ประจวบ เหมาะ ผวจ.กำแพงเพชร ปริญา นาคฉัตรีย์ ผวจ. นนทบุรี ผัน จันทรปาน ผวจ.ตรัง ประมวล รุจนเสรี ผวจ.แม่ฮ่องสอน สมศักดิ์ ศรีวรรณ ผวจ.เพชรบูรณ์ ชนะศักดิ์ ยวบูรณ์ ผวจ.สิงห์บุรี ท่านเหล่านี้จะเป็น น้องใหม่ของ วปอ. ในกลางเดือน ส.ค. ๓๒ นี้

- ปลายเดือน มิ.ย. เลขาธิการ กปช. สมชัย วุฑฒิปริษา ขึ้นคำสั่งแต่งตั้งและโยกย้าย ผอ.ปจ. (ผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด) ๑๑ ราย มีอาทิ ยุทธชัย อุดมา ผอ.ปจ.เพชรบูรณ์ เป็น ผอ.ปจ.เชียงใหม่ แทน ปรง พวงนัคตา ที่เข้ามาเป็น ผอ.กองวิชาการ สปช. ท่านอง พรหมมูล จากอุทัยธานีไปอยู่เพชรบูรณ์ แทน คงห้วยรอง ผอ.ปจ.อุตรดิตถ์ กลับบ้านไปเป็น ผอ.ปจ.อุทัยธานี สุรียา รัตน ไตร จากเพชรบุรีไปอยู่ อุตรดิตถ์ เอา สุเทพ สุขจิต จากพังงาเข้ามาอยู่เพชรบุรี แทน ให้ น้อม เพชรชู จากปัตตานีไปพังงา ระวี บุญยง จากสระบุรีไปจันทบุรี และ บุญส่ง พลอยขาว จาก มุกดาหารมาอยู่สระบุรี เป็นต้น

- เพราะมีนายอำเภอเสียชีวิตด้วยโรคหัวใจ เมื่อกลางเดือน มิ.ย. พร้อม ๆ กัน ถึง ๒ ราย คือ นิพนธ์ มณีประวัติ นอภ.เรือเสาะ จ.นราธิวาส กับ สมปราชญ์ วณิชชาชีวะ นอภ.เพ็ญ จ.อุตรธานี จึงมีการโยกย้ายสับ เปลี่ยนกันเบา ๆ ให้ สมโภชน์ นิลพันธ์ นอภ.ระแงะ ย้ายไปอยู่เรือเสาะแทน แล้วเลื่อนจำลอง ชูเกลี้ยง ปลัด อำเภอหัวหน้าฝ่ายปกครองและพัฒนา อ.กงหรา จ. พัทลุง ขึ้นเป็น นอภ.ยิ่งอ นับเป็น นอภ. คนแรกของ นักศึกษานายอำเภอรุ่น ๒๘ ซึ่งจบการศึกษาไปเมื่อปี กลาย และขยับ ประชา จิตสุทธิผล จากบรบือ มหา- สารคาม ไปลง อ.เพ็ญ กับเลื่อน ประกิต สุมนันตกุล ผช.ปลัด จ.แม่ฮ่องสอน มากินตำแหน่ง นอภ.ระดับ ๘ ที่บรบือ ตามคำสั่งลงวันที่ ๒๒ มิ.ย. ๓๒ เรียบร้อยแล้ว

● กรม.มิมติรับทราบเมื่อ ๔ ก.ค. ๓๒ ในการอนุมัติให้ วันชัย ศิริรัตน์ อธิบดีกรมวิเทศสหการ ขยายเวลาการปฏิบัติหน้าที่ออกไปอีก ๑ ปี หลังจากดำรงตำแหน่งมาตั้งแต่ปี ๒๕ ทั้งนี้ตั้งแต่ ๑ ก.ย. ๓๒ เป็นต้นไป...เพราะยังหาคนเหมาะสมมาแทนไม่ได้กระมัง

● ในจำนวนข้าราชการระดับ ๑๑ ที่เป็น "บอร์ด" ระดับชาติสำคัญ ๆ หลายคน เห็นจะไม่มีใครงานหนักเท่า อมร จันทรมบูรณ์ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ ล้ำสุดเป็นกรรมการในคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยังสามารถกลับมาเป็น "บอร์ด กพผ." ชุดใหม่ หลังจากถูกให้ขาดช่วงไม่ได้เป็นเสียหนึ่งสัปดาห์ (ระหว่าง ๒๕ มิ.ย.-๔ ก.ค.)-สัปดาห์ที่พนักงาน กพผ. ไม่มีวันลี้มได้หลังจากที่ กพผ.ตั้งมา ๒๐ ปี

● เช่นเดียวกับ อธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศ.เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสวีธรรม ได้รับเกียรติและความไว้วางใจให้เป็นคณะกรรมการ ป.ป.ป. และคณะกรรมการสภาพัฒนาฯ ในช่วงห่างกันเพียงเดือนเดียว...มิ.ย.และ ก.ค.

● ย้ายย่อย ๆ ใน กทม. ขงยุทธ ศรีวัฒนพงษ์ ผู้ตรวจราชการ ๔ สำนักผู้ตรวจราชการ กทม. ย้ายไปเป็นนักบริหาร ๔ หัวหน้า สนง.ข้าราชการ กทม. พิศาล เวชวาทยานนท์ ผต.ราชการ ๘ สำนักผู้ตรวจฯ เป็น ผอ.กองวินัย สนง.คณะกรรมการข้าราชการ กทม. ไพชยนต์ กลีวัฒน์ หัวหน้าสำนักงานข้าราชการ กทม. เป็นผู้ตรวจราชการสำนักผู้ตรวจฯ

● ความเป็นนักการทูตสมบุรณ์แบบ นอกจากยุคนี้จะต้องเป็นนักการค้าด้วยแล้วสิ่งหนึ่งที่ วิทยุ รายงานนท์ กงสุลใหญ่ ณ นครลอสแอนเจลิส ต้องเข้ามาเป็นทูตสันถวไมตรีปรองคองก็คือ โกล่เกลี่ยความไม่ลงรอยเกี่ยวกับปัญหาความงามจักรวาลให้กับนางงามจักรวาลคนล่าของเรากับครอบครัวและคู่รักดังที่เป็นข่าวคราวเมื่อต้น มิ.ย.ศกนี้ และสำเร็จลงได้ด้วยดี... กษมา ขอคารวะ

● นำเสียดายและอาลัยกับข่าว สปช.ที่รองเลขาธิการลูกหม้อขนานแท้ แวง สดาวรัตน์ ต้องเสียชีวิตด้วยโรคมะเร็งในตับ ผู้ที่เลื่อนขึ้นมาแทนได้หลายเดือน

แล้วได้แก่ กมล ภูประเสริฐ ผอ.กองวิชาการ สปช. นั่นเอง

● ข้าราชการระดับรองอธิบดีหรือเทียบเท่าที่ มาเข้าเรียนหลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตร ๒ รุ่น ๑๒ จำนวน ๒๗ คน ได้จบหลักสูตรไปเรียบร้อยแล้ว โดยภาคแรกเรียนตั้งแต่ ๒๔ พ.ค.-๑๐ มิ.ย. ภาคหลังออกไปวิเคราะห์นโยบายยกเลิกสัมปทานป่าไม้ที่ จ.แพร่ ระหว่าง ๑๑-๑๖ มิ.ย. โดยมี อุทัย หิรัญไธ รอง ผวจ.แพร่ หนึ่งในนักศึกษาเป็นผู้ประสานงาน นักเรียนระดับ ๔ รุ่นนี้ เท่าที่จำได้เห็นจะมี พิเชต สุนทรพิพิธ รองอธิบดีกรมวิเทศสหการ ศุภชัย พิเศษฐ วานิช รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง สมเกียรติ อริยปรัชญา รองอธิบดีกรมอาเซียน บุทธ กิ่งเกตุ รองอธิบดีกรมชลประทาน ประเทือง ศรีรอดบาง รองอธิบดีกรมการค้าภายใน สุวิชญ์ รัศมิภุมิ รองอธิบดีกรมศิลปากร สมุด ทราวยแก้ว รองเลขาธิการ สนง.คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ รัตนะ พุ่มเล็ก รองเลขาธิการ สนง.หลังงานปรมาณูเพื่อสันติ น.พ.อุดม ลักษณะวิจารณ์ รองอธิบดีกรมการแพทย์ และบรรดารอง ผวจ.ในสังกัดมหาดไทยอีก ๖ ท่าน เป็นต้น กษมา อยากรู้ นึกว่าใครจะก้าวขึ้นเป็น ซี ๑๐ ก่อนกัน?

● โยกย้ายกันแถว ๆ สะพานนี้เอง...ที่สำนักงาน ก.พ. (กรมที่หลายคนกล่าวขานว่าเป็นสำนักงานฯ ที่รักษาห้องน้ำได้สะอาดที่สุด?) โยกย้ายกันกลางฤดูฝน สี่มา สี่มานันท์ ผอ.กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ ไปเป็น ผอ.กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๑ แทน เรียง ธรรมาริบัติ ที่ไปเป็นที่ปรึกษาการศึกษาที่มโนลา ที่ย้ายทดแทนในคราวเดียวกันมี พุทธทรัพย์ มณีศรี ผอ.กองนโยบายคำตอบแทนและสวัสดิการ ไปเป็น ผอ.กองตรวจสอบฯ แล้วให้ นิวัฒน์ วชิรวิภากร ที่ปรึกษาการศึกษาสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศออสเตรเลีย มานั่งเก้าอี้ ผอ.กองนโยบายคำตอบแทนฯ

● ก่อนอำลา...ขอแสดงความดีใจกับบรรดา ท่านซี ๘-๑๑ อาวุโสทั้งหลาย ที่ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนเพิ่มอีกขั้น-สองขั้น หลังจากที่ได้เพิ่มเพดานมาหลายปีติดกันแล้ว แล้วอีกสองเดือนพบกันใหม่ นะคะ

# ที่นี้ ส.ก.พ.

ชั้นสี่ · ๓๒

แหวดวงข้าวคราวในช่วงนี้รู้สึกคึกคักเป็นพิเศษ ด้วยมีเรื่องทยอยให้ตื่นเดินกันเป็นระยะ ๆ ตั้งแต่กรณีขัดแย้งในแหวดวงศาสนา...บู๊หมั้น...สหภาพ ก.พ.ผ. ประท้วงกรณีปลดบอร์ดา...หากหันมาในวงราชการ ก็เห็นข้าวคราวของโครงการดิงมันสมองไหลกลับไทย และที่น่าสนใจยิ่งคือ มติกรม. เรื่องมาตรการแก้ไขปัญหาว่างาน...ทุกเรื่องล้วนเข้มข้นส่งผลถึงชีวิตความเป็นอยู่ของชาวเราทั้งสิ้น...เช่นเดียวกับเรื่องอื่น ๆ อีกมากมายที่จะขยายกันต่อไปนี้

## โอวาทท่านนายกฯ เนื่องในวันครบรอบ ๕๗ ปีสำนักนายกฯ

เมื่อวันพุธที่ ๒๔ มิถุนายนที่ผ่านมา เป็นวันครบรอบวันสถาปนาสำนักนายกรัฐมนตรีปีที่ ๕๗ เนื่องในโอกาสนี้ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ได้ไปเป็นประธานในพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นทวีติยาภรณ์ช้างเผือก ทวีติยาภรณ์มงกุฎไทย และเหรียญจักรพรรดิมาลา ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาลกับทั้งได้ให้โอวาทแก่ข้าราชการสำนักนายกรัฐมนตรีด้วย...หลายสิ่งหลายอย่างที่ว่าพณฯ นายกรัฐมนตรีกล่าวถึงในวันนั้นบังเอิญตรง

กับความรู้สึกลึก ๆ ของการจัดทำวารสารข้าราชการฉบับ "ฟางเส้นสุดท้าย" นี้พอดีพอดี จึงขอนำโอวาทดังกล่าวมาเล่าสู่กันอีกครั้ง โดยคงความตามต้นฉบับเดิมไว้ทุกประการ ทั้งนี้เพื่อรักษาวรรยากาศของวันนั้นไว้

สวัสดิ์ เพื่อนข้าราชการสำนักนายกรัฐมนตรีที่รักทุกท่าน  
ผมมีความยินดีอย่างยิ่งที่ได้มาพบปะเพื่อน ๆ ข้าราชการสำนักนายกรัฐมนตรีที่รักทุกคน ถือว่าวันนี้เป็นวันที่ด้วยเหตุของความสำคัญ ๓ ประการ คือ

ประการแรก เป็นวันคล้ายวันสถาปนาสำนักนายกรัฐมนตรี ครบรอบปีที่ ๕๗ ซึ่งเป็นโอกาสพิเศษที่มีความหมายและเป็นความภาคภูมิใจสำหรับเราทุกคน

ประการที่สอง เป็นวันที่ผมได้รับเกียรติให้เป็นผู้อัญเชิญเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทาน มามอบให้แก่เพื่อนข้าราชการ ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเกิดประโยชน์แก่ชาติบ้านเมือง นับเป็นตัวอย่างที่ดี

ประการที่สาม เป็นวันที่ผมได้มีโอกาสพบกับเพื่อนข้าราชการสำนักนายกรัฐมนตรีอย่างพร้อมหน้า ซึ่งเป็นผู้มีความสำคัญที่จะเป็นกำลังให้การทำงานของผม ดำเนินไปอย่างถูกต้อง และเกิดประโยชน์สุขแก่คนส่วนรวมและชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง

สำหรับเพื่อนข้าราชการที่ได้รับพระมหากรุณาธิคุณ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในวันนี้นั้น ขอให้ตระหนักว่าเครื่องราช



อิสริยาภรณ์ เป็นเครื่องประดับเกียรติยศที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทาน แก่ผู้กระทำความดีความชอบ อันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ราชการส่วนรวมโดยคำแนะนำขอพระราชทาน ของรัฐบาล การที่ท่านมีโอกาสได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในครั้งนี้ เป็นการแสดงว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมาด้วยความอุตสาหะ ซื่อสัตย์ สุจริต และเอาใจใส่ต่อหน้าที่ เกิดประโยชน์แก่ราชการและชาติบ้านเมืองมาโดยตลอด และผมขอแสดงความยินดี กับผู้ที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในครั้งนี้ทุกท่าน

ผมถือโอกาสเนื่องในวันดีวันนี้ พุดคุยอย่างเป็นกันเองกับเพื่อนข้าราชการที่รักทุกคนอย่างเปิดเผยว่า ผมมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการทำงาน เมื่อผมได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ผมตระหนักถึงบทบาทและภารกิจของรัฐบาลว่า จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากข้าราชการประจำทุกคน จึงจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำไม่อาจแยกออกจากกันได้ แม้ฝ่ายการเมืองจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย แต่ก็ต้องอาศัยฝ่ายข้าราชการประจำในการนำนโยบายไปทำให้เกิดผล ผมให้ความสำคัญให้ความสำคัญเชื่อถือข้าราชการประจำมาก เพราะเป็นผู้ที่มีทักษะ มีความรอบรู้ มีประสบการณ์อันยาวนาน จึงมีความปรารถนาที่จะขอความร่วมมือจากข้าราชการประจำทั้งหลาย ซึ่งรวมทั้งเพื่อนข้าราชการสำนักนายกรัฐมนตรีทุกท่าน ขอให้ช่วยเหลืออย่างเต็มที่กำลังความสามารถในการร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาชาติบ้านเมืองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ความสำเร็จในบ้านนี้ เมืองนี้จะมีขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งต้องมาจากข้าราชการรู้ในหน้าที่ รู้ในการปฏิบัติ มีความพร้อมเพรียงกัน รู้จักประสานสามัคคี นับตั้งแต่ระหว่างบุคคล ไปจนถึงระหว่างหน่วยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความไม่มีปัญหาจะเกิดขึ้นได้ก็เมื่อทุกฝ่ายไม่มีปัญหา มีการร่วมปฏิบัติด้วยความตั้งใจดีต่อกัน

ในการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ผมตระหนักดีว่า ข้าราชการประจำทุกท่าน ต้องประสบปัญหาอุปสรรคนานาประการ บางครั้งอาจเกิดความท้อแท้คิดจะอำลาจากวงราชการ บุคลากรที่เป็นข้าราชการประจำและเป็นกำลังสำคัญในการช่วยชาติบ้านเมือง หากทางราชการต้องสูญเสียทรัพยากรมนุษย์อันทรงคุณค่านี้ในลักษณะ Brain Drain แล้ว ก็นับเป็นสิ่งที่น่าเสียดายและน่าเสียดาย ผมมีความต้องการที่จะรักษาข้าราชการประจำทุกคนไว้ให้อยู่ทำราชการต่อไป โดยพยายามที่จะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาอุปสรรคในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ เช่น ได้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนจะได้จัดตั้งวิทยาลัยนักบริหาร

เพื่อเป็นศูนย์รวมทางการฝึกอบรมและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น

จากการที่ผมได้พบเห็นข้าราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ได้เสียสละร่วมแรงร่วมใจกัน เพื่อเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติงานโดยไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยทั้งกลางวันและกลางคืน ร่วมแก้ไขปัญหาคอขวดทุกภาคใต้ที่ผ่านมาแล้ว แม้ความรับผิดชอบนี้ โดยแท้จริงแล้วเป็นเรื่องที่ทุกกระทรวงทบวงกรมทำได้ แต่ในภาวะวิกฤติและเร่งด่วน ข้าราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ได้ช่วยเหลือปฏิบัติงานเองและทำให้เป็นอย่างดี ผมจึงขอชมเชยและขอขอบคุณด้วยความจริงใจไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ที่สุดนี้ ในโอกาสอันเป็นมงคลซึ่งเราได้ทำบุญร่วมกันเมื่อเช้านี้ ผมขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายโปรดคลงบันดาล ให้เพื่อนข้าราชการสำนักนายกรัฐมนตรีทุกท่าน มีความสุข ความเจริญก้าวหน้า เพื่อเป็นกำลังสำคัญของชาติบ้านเมือง ต่อไป และขอเชิญรับประทานอาหารด้วยกัน

สวัสดี

### ระบบราชการกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ในทศวรรษหน้า

อีกข่าวกับ ๆ พบว่า นายกรัฐมนตรี พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ที่ยังฮือฮากันไม่หายกับแนวคิดหลาย ๆ เรื่องที่ได้ถูกขยายให้นักเรียนทุนรัฐบาลไทยร่วม ๒๐๐ คนที่โรงแรมแลนด์มาร์ค พังเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคมที่ผ่านมาในหัวข้อเรื่อง “ระบบราชการกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้า” โดยเฉพาะในเรื่องระบบราชการไทยนั้น ๆ พบว่า จะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยจะต้องเปลี่ยนจากการปกครองมาเป็นการบริหาร...เปลี่ยนจากการสั่งการมาเป็นการจัดการ และต้องรวดเร็วไหวทันที่จะตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย เรื่องดังกล่าวโยงต่อไปถึงแนวคิดการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรมให้มีขนาดพอเหมาะกับภาระหน้าที่ และเปิดกว้างรับฟังเสียงจากประชาชนตลอดจนเอกชนให้มากขึ้น ท้ายสุดคือการจะโอนงานที่เอกชนทำได้ดีกว่าให้เอกชนทำไป โดยรัฐจะทำหน้าที่กำกับไม่ให้ผิดกติการะบบเศรษฐกิจเท่านั้น...คร่าว ๆ เพียงเท่านั้นก็มองเห็นผลกระทบเดิน

เข้าคิวยามาแต่ไกลแล้ว...ส่วนรายละเอียดนั้น มีดังนี้

ท่านนายกสมาคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทย ท่านที่ปรึกษาและคณะกรรมการสมาคม และท่านผู้มีเกียรติทุกท่าน ก่อนอื่น ผมต้องแสดงความยินดีกับสมาคมนักเรียนทุนรัฐบาลไทยซึ่งก่อตั้งมาเกือบครบ ๑๐ ปี ที่ได้ทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของสังคมมาโดยต่อเนื่องจนถึงทุกวันนี้ ความสำเร็จของสมาคมและของสมาชิกทั้งหลายในการทำงานเพื่อประเทศชาติ ย่อมพิสูจน์ให้เห็นว่าเงินภาษีอากรของประชาชนที่นำมาเป็นทุนรัฐบาลนั้นย่อมกลับไปสู่ประชาชนนั่นเอง

ท่านนายกสมาคม และท่านผู้มีเกียรติที่เคารพ ผมรู้สึกยินดีและเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่มีโอกาสมาแสดงปาฐกถาต่อท่านทั้งหลาย ณ ที่นี้ ซึ่งล้วนเป็นผู้ทรงความรู้และประสบการณ์ในระบบราชการทั้งสิ้น ดังนั้น ในการบรรยายในเรื่องระบบราชการไทยกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้าในวันนี้ ผมคงจะไม่มาสอนหนังสือให้พระสังฆราช แต่สิ่งที่อยากพูดถึงนั้น คือสิ่งที่มาจากประสบการณ์ผมเอง ทั้งก่อนหน้าและหลังจากที่เข้ามาดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี

เมื่อพูดถึงการพัฒนาประเทศ เราจะต้องดูทั้งปัจจัยและความเป็นจริงทั้งภายนอกและภายในประเทศเราเอง ทั้งสองปัจจัยนี้มีความเกี่ยวข้องกันมาก ด้วยเหตุนี้ ในการกำหนดนโยบายการพัฒนานั้น ก็จะต้องให้นโยบายภายในและภายนอกมีความสอดคล้องต้องกัน

สำหรับปัจจัยในทางระหว่างประเทศนั้น ผมได้เคยกล่าวไว้หลายครั้งหลายคราแล้วว่า สภาพความเป็นจริงของโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วไม่รอท่าใคร

ในอดีตนั้น โลกถูกแบ่งเป็นหลายค่ายตามอุดมการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจ การเผชิญหน้าและการใช้อาวุธดูจะเป็นธรรมชาติของโลกในเวลานั้น แต่ปัจจุบันนี้ ความขัดแย้งและความตึงเครียดระหว่างประเทศได้ลดน้อยลงไปเป็นลำดับเนื่องจากประเทศทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นมหาอำนาจหรือไม่ ต่างหันหน้าเข้าหากันให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจและปากท้องของประชาชนพลเมืองตนมากขึ้น ประเทศที่เคยเป็นศัตรูก็เปลี่ยนเป็นคู่แข่งทางการค้า ที่มีผลประโยชน์ร่วมกันบ้าง แข่งกันบ้างเป็นธรรมดา

การที่ประเทศทั้งหลายต้องแข่งขันกันในทางเศรษฐกิจนั้น ทำให้เกิดแนวโน้มสำคัญที่เห็นประจักษ์อยู่ทุกวันนี้ก็คือ มีการขัดแย้งกันทางการค้า ซึ่งเป็นที่มาของลัทธิการกีดกันประเทศอื่นให้เข้าสู่ตลาดภายในของตนได้ลำบากขึ้น

พร้อม ๆ กับการที่ตนต้องการเข้าสู่ตลาดของประเทศอื่นให้ได้มากขึ้น จนเกิดคติที่ว่า ลงมือกีดกันประเทศอื่น เพื่อให้ประเทศอื่นนั้นกีดกันตนน้อยลง

สภาพเช่นนี้ ย่อมนำไปสู่การรวมตัวของกลุ่มพลังทั้งหลายในเศรษฐกิจระหว่างประเทศ เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรอง ดังจะเห็นได้จาก การที่ประชาคมยุโรปกำลังจะเป็นตลาดเดียวใน ค.ศ. ๑๙๙๒ สหรัฐอเมริกาและแคนาดาได้รวมตัวเป็นตลาดการค้าเดียวกัน และมีการพูดถึงกลุ่มประเทศเอเชีย แปซิฟิกมากขึ้นเป็นลำดับ

นอกจากนั้น บทบาทของประเทศทั้งหลายในทางเศรษฐกิจก็เริ่มเปลี่ยนไปในทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น กล่าวคือ ประเทศที่พัฒนาแล้วเริ่มมองเห็นว่า การค้าขายผลผลิตที่ใช้แรงงานนั้นเป็นสิ่งที่ตนเสียเปรียบประเทศที่กำลังพัฒนา จึงหันมาให้ความสำคัญกับธุรกิจภาคบริการ และทรัพย์สินทางปัญญา อันเกิดจากความก้าวหน้าทางความคิดและเทคโนโลยีมากขึ้น ดังจะเห็นได้จาก การที่ประเทศเจ้าของปัญญาเหล่านั้นเรียกร้องให้มีการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งเป็นที่มาของรายได้หลักของตนในอนาคตมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงของโลกดังกล่าวนี้ ถึงแม้เราจะกำหนดทิศทางไม่ได้ แต่เราก็อาจนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มาเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาของเราให้มากที่สุดได้ เสมือนหนึ่ง เรากำหนดทิศทางคลื่นลมไม่ได้ แต่ใช้คลื่นลมดังกล่าว พารัฐนาวาไปสู่จุดหมายที่เราประสงค์ได้นั่นเอง

ท่านนายกสมาคม และท่านผู้มีเกียรติครับ ประเทศไทยในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงนี้ก็เปลี่ยนไปเช่นกัน

ในทางการเมืองการปกครองนั้น การที่ผมซึ่งเป็นผู้แทนราษฎร ได้มีโอกาสเป็นนายกรัฐมนตรีมา ๑๑ เดือน และมานั่งปาฐกถาอยู่ ณ ที่นี้ก็ดี การที่รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันนี้ใช้บังคับมานี้ ใช้บังคับมากกว่า ๑๐ ปีแล้วก็ดี ย่อมเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีความมั่นคงและเป็นไปได้จริงเพียงใด

แต่ละครับ ในระบอบประชาธิปไตยนี้ ย่อมมีความต้องการและการแสดงออกที่หลากหลายของกลุ่มต่าง ๆ กัน เป็นธรรมดา จนบางครั้งหากดูเพียงผิวเผินก็จะนึกว่าเป็นความขัดแย้งและความวุ่นวาย ทั้งที่จริง ๆ แล้วเป็นความขัดแย้งเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่ยอมรับกันได้ว่าดีกว่า ความเห็นที่แตกต่างไม่ใช่ความแตกแยก ตรงกันข้าม ผมเห็นว่า ความแตกต่างและหลากหลายในความคิดเห็นเป็นที่มาของการพัฒนา รัฐบาลในระบอบนี้จึงต้องเป็นรัฐบาลที่รับฟังและตอบสนองความต้องการที่หลากหลายนั้น จะเรียกว่า รัฐบาลเฮสเซอร์ก็ได้ ด้วยเหตุนี้ การที่จะตัดสินใจก็ดี การ

ตัดสินใจไปแล้วต่อมาก็มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงใหม่ ก็ที่ย่อมอยู่บนกฎประชาธิปไตยของเขื่อนนั่นเอง

ความมั่นคงและความเป็นประชาธิปไตยของระบอบการเมืองที่กล่าวนี้ย่อมนำมาซึ่งความมั่นคงและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจดังที่เห็นอยู่นั่นเอง

ในทางเศรษฐกิจของประเทศนั้น คงต้องยอมรับว่าในภาพรวม ประเทศเรากำลังไปได้สวย คงจะเห็นจากตัวเลขทางเศรษฐกิจในช่วง ๑๔ ปีที่ผ่านมา กล่าวคือ

ในปี ๒๕๑๓ ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติหรือ GNP มีมูลค่า ๑๓๖,๓๑๔ ล้านบาท และในปี ๒๕๒๓ ขยับขึ้นเป็น ๖๗๒,๔๕๐ ล้านบาท จนในปี ๒๕๓๑ ได้ขยายไปถึง ๑,๔๕๐,๕๐๖ ล้านบาท นับเป็นการขยายตัวกว่า ๑๐ เท่าตัว

ส่วนตัวเลขรายได้ประชาชาติก็เพิ่มขึ้นมากเช่นกัน กล่าวคือ

ในปี ๒๕๑๓ รายได้ต่อหัวประชาชาติมีเพียง ๓,๖๑๓ บาทต่อคน

ในปี ๒๕๒๓ เพิ่มขึ้นเป็น ๑๔,๔๖๕ บาทต่อคน และล่าสุด

ในปี ๒๕๓๑ ขยายเป็น ๒๖,๔๑๒ บาทต่อคน ผมคงไม่ต้องเน้นมากนักว่า ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจดังกล่าวเกิดจากการส่งออกเป็นหลัก และด้วยเหตุนี้เศรษฐกิจไทยกับเศรษฐกิจระหว่างประเทศจึงเป็นสิ่งที่แยกพิจารณาออกจากกันไม่ได้

ความเติบโตทางเศรษฐกิจนี้เป็นผลมาจาก นโยบายเศรษฐกิจหลัก ๆ ที่ต่อเนื่องไม่ว่าจะเปลี่ยนรัฐบาลไปที่ชุด นอกจากนั้น ภาคเอกชนซึ่งเป็นผู้ลงทุนภาคราชการประจำ ซึ่งแข็งแกร่งและเป็นผู้ส่งเสริมและกำกับ ภาคแรงงานเกษตรและอุตสาหกรรม ซึ่งมีฝีมือและราคาไม่แพง ทุกฝ่ายเหล่านี้ต่างมีส่วนร่วมในความสำเร็จทั้งสิ้น

แต่ความสำเร็จนี้ คงไม่ใช่ความภาคภูมิใจเพื่อการเพิกเฉย แต่คงต้องเป็นความภาคภูมิใจเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในทุกด้าน

ท่านนายกสมาคม และท่านผู้มีเกียรติครับ ที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น เป็นสภาพของการเปลี่ยนแปลงหลัก ๆ ที่เกิดขึ้นแล้ว และยังคงเกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงได้อีก

หากเราจะลองย้อนมาดูลักษณะของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทั้งภายในและภายนอกประเทศ เราก็จะพบความเป็นจริงต่อไปนี้

ประการแรก การเปลี่ยนแปลงนี้มีลักษณะรวดเร็ว ไม่รอท่าใครและไม่มีใครหยุดยั้งได้ คนที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะได้เปรียบ คนที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงก็จะกลายเป็นฟอสซิลในประวัติศาสตร์ไป

ประการต่อมา การเปลี่ยนแปลงนี้มีลักษณะซับซ้อนมากขึ้นเป็นลำดับทั้งในด้านความลึกซึ้งของปัญหา และความเกี่ยวพันของแต่ละปัญหากับปัญหาอื่น ๆ คงเป็นที่ยอมรับว่า ต่อไปคงไม่มีเรื่องใดที่เป็นเรื่องการเมืองล้วน ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับเศรษฐกิจหรือสังคมเลย แม้ในทางระหว่างประเทศก็คงไม่มีใครพูดถึงการเมือง การทูต โดยไม่พูดถึงการค้า และมนุษยธรรม

ประการที่สาม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีลักษณะหลากหลาย ทั้งในความคิดเห็น กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหลายครั้งอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งกันได้ง่ายกว่าในอดีต

ในอดีต เราอาจมีปัญหาเรื่องการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้เป็นหลัก แต่ปัจจุบัน การใช้ทรัพยากรดังกล่าวนำมาซึ่งปัญหาการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ในอดีต เรามุ่งเน้นการพัฒนาภาคการเกษตร ซึ่งปัญหาใหญ่คือเรื่อง ดินน้ำ และราคาพืชผล ในปัจจุบัน เราพูดถึงการพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งมีปัญหาเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน พลังงานและการปรับตัวของภาคเกษตรที่ไม่กระทบต่อสภาพชีวิตหลักของเกษตรกร ปัญหาเหล่านี้รอการแก้ไขภายใต้ทรัพยากรที่จำกัดเท่าเดิม

ปัญหาความขัดแย้งเหล่านี้แก้ไขได้ครับ ถ้าเราไม่มีปัญหาเสียเอง

ประการสุดท้าย ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมานี้ ถึงแม้ภาคราชการจะเป็นจักรกลที่สำคัญและจำเป็นก็ตาม แต่คงไม่เพียงพอ ที่จริงแล้วภาคเอกชนและประชาชนเอง มีส่วนสำคัญใกล้เคียงกับราชการ โดยเฉพาะในเรื่องเศรษฐกิจนั้น คงต้องยอมรับกันว่าความสำเร็จมาจากภาคเอกชนเป็นประการสำคัญโดยมีราชการเป็นส่วนส่งเสริมจนมีคำพูดกันในเวลานี้ว่า สิบลพระยาไม่เท่าพ่อค้าเลี้ยง

ท่านนายกสมาคม และท่านผู้มีเกียรติที่เคารพครับ

เมื่อเรารู้สภาพและลักษณะการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศแล้ว คงต้องถามกันต่อไปว่า เราจะใช้คลื่นลมแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ให้พาวุธนาพาไปถึงจุดหมาย คือ การพัฒนาประเทศในทุก ๆ ทางอย่างไรโดยเฉพาะระบบราชการไทยที่เป็นหลักของประเทศมาโดยตลอด และที่เรากำลังพูดถึงกันในวันนี้จะปรับเปลี่ยนอย่างไร

ผมคิดว่า โลกทัศน์ และวิธีการในการเปลี่ยนแปลง เป็นหัวใจสำคัญ

สำหรับโลกทัศน์นั้น ผมเห็นว่าเป็นเหตุสำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดความคิดและการลงมือเปลี่ยนแปลง เราจะต้องมีโลกทัศน์ที่เห็นและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้ว และถ้าจะให้ดี ก็ต้องคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ด้วย ถูกละครับ เราจะต้องมีจุดยืน แต่โปรดระวังว่า จุดยืนที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเลยแท้ที่จริงคือ จุดยืน ครับ... ย้ำท้ายอยู่กับที่

เรื่องนี้ เป็นเรื่องที่ผมขอเน้นมากสำหรับระบบราชการไทยที่ประสบความสำเร็จมาในอดีต และมีจารีต มีธรรมเนียมของตนเอง

ส่วนวิธีการที่จะใช้ในการรับ และรุกในความเปลี่ยนแปลงนี้ ผมคิดว่าเราจะต้องเปลี่ยนจากการปกครอง มาเป็นการบริหาร เปลี่ยนจากการสั่งการ มาเป็นการจัดการ

การบริหารและการจัดการตามโลกทัศน์ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงนั้นจะต้องสอดคล้องกับลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่หมกกล่าวถึงในข้างต้น

ความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงนั้น จะรับมือได้ถ้าระบบราชการที่มี ความรวดเร็ว แต่ ไม่เร่งร้อน กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ต้องไหวทันและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยคุณภาพของงานต้องไม่ลดลง

เพื่อให้ระบบราชการสามารถจัดการได้ในสภาพดังกล่าว ผมคิดว่า คงจะต้องปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรมทั้งหลาย ซึ่งก่อตั้งและยังไม่มีมีการปรับปรุงอย่างจริงจังเลย มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๓๕ ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน เราจะต้องทำให้ส่วนราชการเหล่านี้มีขนาดกะทัดรัดเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ประสานสอดคล้องกัน เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนจากการปกครองมาเป็นการบริหาร การสั่งการมาเป็นการจัดการ โดยรวมในจุดมุ่งหมายเดียวกัน ตามหลักที่ว่า แยกกันเดิน รวมกันดี ไม่ใช่แยกกันเดิน ดีกันเองอย่างที่เกิเกิดขึ้นบ่อยครั้ง

เมื่อปรับโครงสร้างแล้ว ก็ต้องปฏิรูปกฎหมายซึ่งเป็นที่มาของอำนาจส่วนราชการด้วย ผมเคยได้ยินเอกชนและประชาชนบ่นว่า กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยและมีจำนวนมากเกินไป แก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ล่าช้ามาก ในเรื่องนี้ เพื่อนผมซึ่งเป็นเจ้าของโรงแรมแห่งหนึ่งตัดพ้อว่าเขาต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงแรม พ.ศ. ๒๔๖๘ ซึ่งออกใช้กับโรงแรมในยุคนี้จนอยู่จนทุกวันนี้ กฎหมายเดินเรือในน่านน้ำไทยก็เช่นกันเป็นกฎหมายที่ออกใช้ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๖๕ ตั้งแต่ยังใช้เรือพายอยู่ จนเวลานี้ ใช้เรือไฮเวอรัคราฟกันแล้ว ก็ยังไม่มีมีการยกเลิกเรื่องกฎหมายกันจริงจังเลย เราคงต้องปรับ

ปรุกฎหมายเหล่านี้อย่างจริงจัง และต้องทบทวนว่าจะลดกฎหมายที่ไม่จำเป็นลงได้อย่างไร

ขั้นตอนของระบบราชการก็เช่นกัน จะต้องปรับปรุงให้รวดเร็วแต่รอบคอบขึ้น ผมเพิ่งลงนามประกาศใช้ระเบียบว่าด้วยการบริการประชาชนของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๓๒ ไปเมื่อเร็ว ๆ นี้ เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอนลงหวังว่าคงไม่ใช่การชุบโຕ้ที่เอกสารต้องเดินทาง ๑๖ โຕ้ให้เหลือโຕ้เดียวแต่มี ๑๖ ฉันทักนะครับ

สำหรับความซับซ้อนของความเปลี่ยนแปลงนั้น ระบบราชการคงต้องใช้ความลึกซึ้งและรอบคอบในการวิเคราะห์และเข้าใจปัญหาเข้าจัดการ เราคงต้องคิดถึงการใช้คนที่มีคุณภาพที่รู้จริงในเรื่องนั้น ๆ เพิ่มขึ้น โดยอาจไม่จำเป็นต้องเพิ่มจำนวนคนในระบบราชการ การให้ทุนรัฐบาลต่อไปก็คงต้องคิดถึงข้อนี้ให้มาก นอกจากนั้นระบบราชการก็จะต้องให้ความสำคัญกับระบบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และรู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยีที่ดี

ส่วนการแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น ระบบราชการคงต้องสร้างความสมดุลที่ยอมรับกันได้จากทุกฝ่าย โดยจะต้องเปิดระบบราชการให้รับฟังประชาชนและเอกชนมากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดที่หลากหลายในการตัดสินใจ เพราะการรับฟังนี้ต่างจากการเชื่อฟังหากทำได้จริงจัง การพัฒนาประเทศในอนาคตก็จะเป็นการพัฒนาที่มาจากความร่วมมือจากกระด้างล่าง ไม่ใช่การพัฒนาที่สั่งไปจากเบื้องบนยึดมั่นในหลักการของความหลากหลายแต่ร่วมทิศทาง โดยมีระบบราชการเป็นตัวแปรสำคัญ ไม่ใช่เป็นระบบที่มีความหลากหลายแต่รวมศูนย์อย่างที่เคยเป็นมา

ท้ายที่สุด เมื่อระบบราชการให้ความสำคัญกับประชาชนและเอกชนมากขึ้นแล้ว เราต้องมาทบทวนบทบาทของรัฐกันใหม่ ว่า อะไรที่เอกชนทำได้ดีกว่าราชการก็ควรจะต้องให้เอกชนเป็นผู้กระทำและรัฐอาจกำกับไม่ให้มีการผิดกติกาของระบบเศรษฐกิจ หรืออาจเปลี่ยนมาเป็นส่งเสริมแทน

ท่านนายกสมาคม และท่านผู้มีเกียรติที่เคารพครับ

ท้ายที่สุดนี้ ผมอยากสรุปว่าระบบราชการจะสามารถตอบสนองและเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ถ้าทุกฝ่ายทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำพร้อมใจกันทำให้ระบบราชการเป็นระบบประชากร เพื่อการพัฒนา

ขอบพระคุณครับ



## คลายข้อข้องใจเรื่องตำแหน่งใหม่ ๆ ฉบับที่แล้ว

เมื่อถูกกล่าวถึงในคอลัมน์มุมข้าราชการโดย ซี ๑๒ ของหนังสือพิมพ์ไทยรัฐถึงสองครั้งสองคราในวันที่ ๒๐ และ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๓๒ ในเรื่องเกี่ยวกับตำแหน่งใหม่ในส่วนราชการต่าง ๆ โดยเฉพาะในกรมการปกครองที่ได้บอกกล่าวกันไปเมื่อฉบับที่แล้ว... ครั้งแรกคิดจะแจงกันให้ชัดในฉบับนี้ก็เสียใจ ซี ๑๒ ได้แถลงขยายความไปแล้ว ก็เลยขอบอกกล่าวกันตรงนี้เพื่อยืนยันอีกครั้งอย่างสั้น ๆ ว่าขณะนี้ ก.พ. ยังไม่ได้ปรับระดับตำแหน่งปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอเป็นระดับ ๗ แต่ประการใด ส่วนการปรับระดับตำแหน่งปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้ากิ่งอำเภอ ๕ แห่งที่ได้รับการยกฐานะเป็นอำเภอให้เป็นระดับ ๗ ที่บอกกล่าวเมื่อฉบับที่แล้วคือ อำเภอท่าหลวง ลพบุรี, อำเภอเวียงใหญ่ ขอนแก่น, อำเภอโพธาราย ร้อยเอ็ด, อำเภอหนองบุญมาก นครราชสีมา และอำเภอศรีวิไลนะ ศรีสะเกษ นั้น เป็นกรณีที่เมื่อยกฐานะกิ่งอำเภอใดเป็นอำเภอก็ต้องปรับฐานะปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้ากิ่ง (ระดับ ๖) ให้เป็นนายอำเภอ (ระดับ ๗) อันเป็นกรณีปกติอยู่แล้ว...แจ้งเพื่อทราบตามนี้ค่ะ

### ตำแหน่งใหม่...ในช่วงนี้

ผ่านเรื่องกรมการปกครองไปแล้ว ก็ขอต่อเรื่องในกระทรวงมหาดไทยไปให้จบ...ก็ได้พบข่าวของกรมที่ดิน มาว่า เมื่อเร็ว ๆ นี้ ก.พ. ได้อนุมัติให้ตัดโอนและเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งในสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขาที่ตั้งใหม่คือ สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาฝาง และสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สาขาบางใหญ่ รวม ๑๕ ตำแหน่ง...นอกจากนั้นยังกำหนดตำแหน่งใหม่ในสาขาต่าง ๆ ของสำนักงานที่ดิน จังหวัดเชียงใหม่ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ ตาก ขอนแก่น พิจิตร สกลนคร นนทบุรี และ ตบท้ายด้วยกรุงเทพมหานคร สิริรวมได้ ๑๗๙ ตำแหน่ง

แห่ง เหลือبودชื่อตำแหน่งก็มีทั้งตำแหน่งนายช่างรังวัด ๒-๔, ช่างรังวัด ๑-๓, เจ้าหน้าที่ที่ดิน ๑-๓ และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑-๓ คละกันไป...เรื่องแรงงานเป็นเรื่องสำคัญมาแต่ไหนแต่ไรใคร ๆ ก็ทราบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคนี้นี้มาคราวนี้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งใหม่ให้ในกรมแรงงานเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน ๕๙ ตำแหน่ง โดยกระจายให้ในฝ่ายตรวจแรงงาน ๑, ๒, ๓ กองคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่ดูแลอยู่ตามเขตต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครปทุมธานีของเราเอง...ระยะนี้มีผลงานเด่น ๆ ออกมามากมายหลายเรื่องด้วยกัน และเพื่อจะให้มีความสัมพันธ์กันต่อไป ก.พ.ก็ได้อนุมัติแผน ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๓๒-๒๕๓๔ ให้ในกรมการศาสนา ในกรอบอัตรากำลัง ๓๕๑ ตำแหน่งเมื่อเดือนมีนาคมที่ผ่านมา...และอนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของกรมการฝึกหัดครู ในช่วงปีงบประมาณเดียวกัน ในกรอบ ๑๐๒๖ ตำแหน่ง...เมื่อมีการตั้งกิ่งอำเภอใหม่เพิ่มขึ้นมา ก.พ. ก็อนุมัติตำแหน่งใหม่ให้ในสำนักงานศึกษาธิการกิ่งอำเภอ (สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ) รวม ๖ แห่งด้วย คือ สำนักงานศึกษาธิการกิ่งอำเภอยางสีสุราช มหาสารคาม, สำนักงานศึกษาธิการกิ่งอำเภอลำสนธิ ลพบุรี, สำนักงานศึกษาธิการกิ่งอำเภอจังหาร ร้อยเอ็ด, สำนักงานศึกษาธิการกิ่งอำเภอพลพลาชัย บุรีรัมย์, สำนักงานศึกษาธิการกิ่งอำเภอโนนแดง นครราชสีมา และสำนักงานศึกษาธิการกิ่งอำเภอแม่ลาน บัตตานี รวม ๑๐ ตำแหน่งไม่ขาดไม่เกิน...และที่ตามมาไม่ยอมห่างคือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ก็ได้ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ในสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอในกิ่งอำเภอที่ตั้งใหม่ดังกล่าวข้างต้น รวม ๕๐ ตำแหน่ง ก.พ. อนุมัติให้ไปเรียบร้อยแล้ว...อุตสาหกรรมไทยคงจะเป็นอุตสาหกรรมทองของยุคสมัยนี้ จากมตค.ร.ม. ที่เห็นชอบให้สนับสนุนการจดทะเบียนเครื่องจักรเพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเมื่อธันวาคมที่ผ่านมา ก.พ.จึงเร่งขานรับด้วยการกำหนดตำแหน่งใหม่เป็นกรณีพิเศษให้ในสำนักงานทะเบียนเครื่องจักรกลาง กรมโรงงานอุตสาหกรรม ตำแหน่งที่กำหนดให้ก็มีทั้งวิศวกรตรวจโรงงาน, นิติกร และเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล รวม ๑๘ ตำแหน่ง อุตสาหกรรมไทยจงเจริญ...ไชโย

## ข่าวการสอบ

### ● ทูนก.พ.

เผื่อรอคอยกันมานานว่าเมื่อไหร่สำนักงาน ก.พ. จะเปิดรับสมัครสอบทุนกันเสียที ขณะนี้ ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและการศึกษาได้ประชุมจัดสรรทุนรัฐบาลเพื่อส่งบุคคลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๓๓ เรียบร้อยแล้ว และกองการสอบ สำนักงาน ก.พ. จะดำเนินการรับสมัคร วันที่ ๑-๑๕ กันยายน ๒๕๓๒ นี้ ซึ่งคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ มีดังนี้

- อายุไม่เกิน ๓๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัครสอบ
- สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี หรือปริญญาโท โดย

ได้รับเกียรตินิยม หรือมีผลการเรียนตลอดหลักสูตร การศึกษาไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐ ในสาขาต่าง ๆ ดังนี้

**ปริญญาตรี** - ทางวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมโยธา เน้น Transportation Engineering วิศวกรรมชลประทาน วิศวกรรมทรัพยากรน้ำ วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรรมโทรคมนาคม วิศวกรรมเคมี วิศวกรรมปิโตรเลียม วิศวกรรมเหมืองแร่

- วิศวกรรมศาสตร์ หรือ คุรุศาสตร์อุตสาหกรรม ทางเครื่องมือกล เทคนิคการผลิต เทคโนโลยีการผลิต หรือ แม่พิมพ์พลาสติก

- วิทยาศาสตร์ ทางปิโตรเคมี วิทยาศาสตร์ ทางฟิสิกส์ สัตวแพทยศาสตร์ เทคโนโลยีการพิมพ์

- นิติศาสตร์ นิติศาสตร์และเนติบัณฑิตไทย รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมวิทยา จิตวิทยา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์

**ปริญญาโท** - ทางวิศวกรรมเคมี วิศวกรรมปิโตรเลียม วิศวกรรมเหมืองแร่ เทคโนโลยีการพิมพ์

ผู้สนใจโปรดดูรายละเอียดเกี่ยวกับประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลได้ที่ศูนย์ข่าวการสอบ ก.พ. ส่วนราชการต่าง ๆ ฝ่ายพลเรือน สำนักงานจังหวัดทุกจังหวัด มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่ง

ผู้ประสงค์จะสมัครสอบ ให้ขอและยื่นใบสมัครได้ที่กองการสอบ ชั้น ๔ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก

กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ ๑-๑๕ กันยายน ๒๕๓๒ ในวันและเวลาราชการ โปรดนำรูปถ่ายจำนวน ๖ รูป และค่าธรรมเนียมสอบหน่วยละ ๕๐ บาท ไปในวันสมัครสอบด้วย

นอกจากนี้ จะมีการคัดเลือกทุนรัฐบาลทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ๓ สาขาหลัก คือเทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีโลหะและวัสดุ เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ ตามความต้องการของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและการพลังงาน ซึ่งจะดำเนินการสอบพร้อมกับการสอบแข่งขัน เพื่อรับทุนรัฐบาลดังกล่าวข้างต้น ซึ่งคาดว่าจะมีประมาณ ๓๗๒ ทุน

### ● การรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๓๓

จำนวน ๖ ชื่อตำแหน่ง คือ

1. ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒ ผู้สมัครสอบจะต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ทางบัญชี เทคนิคการตลาด หรือการธนาคาร และธุรกิจการเงิน หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางบัญชี หรือพาณิชย์การ

2. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๒ ผู้สมัครสอบจะต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ทางบัญชี เทคนิคการตลาด การธนาคารและธุรกิจการเงิน หรือเลขานุการ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางบัญชี พาณิชยการ ธุรกิจทั่วไป เลขานุการ หรือภาษาต่างประเทศ

3. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ ผู้สมัครสอบจะต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ หรือภาษาต่างประเทศ หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. ๖ วิชาอาชีพ ๒) ทางพาณิชยการ และมีความสามารถพิมพ์ดีดภาษาไทยในอัตราความเร็วไม่น้อยกว่านาทีละ ๓๕ คำ

๔. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ ผู้สมัครสอบจะต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าทางบัญชี พาณิชยการ หรือได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. 6 วิชาอาชีพ ๒)

## ทางพาณิชย์การ

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ผู้สมัครสอบจะต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ หรือภาษาต่างประเทศ หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. ๖ วิชาอาชีพ ๒) ทางพาณิชย์การ

๖. ตำแหน่งนายตรวจสรรพสามิต ๑ (ส่วนภูมิภาค) ผู้สมัครสอบจะต้องเป็นชายและได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าทางบัญชี พาณิชยการ หรือเลขานุการ หรือได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. ๖ วิชาอาชีพ ๒) ทางพาณิชย์การ

ผู้ประสงค์จะสมัครสอบจะส่งชื่อคู่มือและเอกสารการสมัครสอบทางไปรษณีย์ได้ ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กันยายน - ๔ ตุลาคม ๒๕๓๒ โดยชื่อธนาณัติราคา ๑๒ บาท สั่งจ่ายปลายทางปณ.ดุสิต ในนามผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พร้อมทั้งเขียนชื่อ ที่อยู่ของตนเองลงบนแผ่นกระดาษขนาด ๕ x ๑๐ ซม. (เพื่อใช้ปิดหน้าซองในการส่งเอกสารการสมัครสอบไปยังผู้สั่งซื้อ) ส่งไปยังตู้ ป.ณ. ๑๔๔๔ ศป.กท. ๑๐๐๐๐ และวงเล็บมุมของด้านล่างว่า "สมัครสอบ ก.พ." ทั้งนี้ จะสั่งซื้อได้เพียงคนละ ๑ ชุดเท่านั้น และจดหมายสั่งซื้อจะต้องประทับตราลงวันที่ ณ ที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางภายในวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๓๒ ซึ่งเป็นวันสุดท้ายของการสั่งซื้อ หากพ้นกำหนดนี้แล้วจะไม่รับพิจารณา

ผู้สนใจอาจดูรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยตนเองได้ที่ศาลากลางจังหวัดทุกจังหวัด กระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน และติดต่อสอบถามเกี่ยวกับการสั่งซื้อคู่มือและเอกสารการสมัครสอบ ณ ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขทุกแห่งได้ตั้งแต่ต้นเดือนกันยายน ๒๕๓๒ เป็นต้นไป

● การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อรับทุนรัฐบาลตามความต้องการของมหาวิทยาลัยในภูมิภาคที่มีความขาดแคลนอาจารย์แพทย์ทางปรีคลินิก ไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ประจำปี ๒๕๓๓

ก.พ. ได้กำหนดทุนรัฐบาลให้ ๔ ทุน เพื่อไปศึกษาวิชากายวิภาคศาสตร์ สรีรวิทยา ชีวเคมี จุลชีววิทยา เกษัตริวิทยา พาราสิตวิทยา อิมมูโนวิทยา นิติเวชศาสตร์ หรือพยาธิวิทยา ในระดับปริญญาโท-เอก ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา ตามความต้องการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สมัครเพื่อรับการคัดเลือก

- เป็นผู้มีอายุไม่เกิน ๓๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร

- ได้รับปริญญาตรีทางแพทยศาสตร์หรือเป็นนักศึกษาแพทย์ ปีที่ ๖

ผู้สนใจโปรดดูรายละเอียดประกาศรับสมัครได้ที่ ศูนย์ข่าวการสอบ สำนักงาน ก.พ. ศูนย์ประสานงานคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ชั้น ๑๑ ทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ ผู้ประสงค์จะสมัครคัดเลือกให้ขอและยื่นใบสมัครได้ที่ศูนย์ประสานงานคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ชั้น ๑๑ ทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ หรือคณะแพทยศาสตร์ทั้ง ๓ มหาวิทยาลัยดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๒๔ สิงหาคม-๑๕ กันยายน ๒๕๓๒ ในวันและเวลาราชการ โดยนำรูปถ่าย ๓ รูป สำเนาระเบียบแสดงผลการเรียน ๑ ชุด ค่าธรรมเนียมสมัคร ๔๐ บาทไปในวันสมัครด้วย

ว่ากันว่า คนเรานั้นต่างมีชีวิตอยู่เป็นกลไกเล็กๆ ของสังคม มีภาระหน้าที่และปัญหาต่าง ๆ กัน...บางครั้งเราอาจจะเฝ้าอาหารต่อกัน...แต่อีกหลาย ๆ ครั้งเราก็รู้สึกเหมือนเป็นคนแปลกหน้าต่อกัน...จะอย่างไรก็ตามก็อย่าไปจริงจังอะไรกับชีวิตให้มากนัก ทำจิตใจให้เบิกบาน ลองมองโลกจากมุมมองของคนอื่นบ้าง และที่สำคัญคือ อย่ายึดถืออะไรให้รุ่งรังสร้างทุกข์ให้ตัวเองมากนัก...ก็ขอจบลงอย่างเย็นใจไว้ตรงนี้ สวัสดิ์เข้าพรรษาแล้วพบกันฉบับหน้าจะ

# ญูหาระเบียบราชการ

**ผู้ตอบปัญหา**

**สำนักงาน ก.พ.**

นายจำลอง อินทรกำแหง

นางวิภา สيناโรจน์

นางมณฑนา บรรจงแต้ม

นายประนุญ สุวรรณภักดี

นายมานิต ศุทธสกุล

**กรมบัญชีกลาง**

นายณรงค์ พหลเวชช์

นายเชิดชัย มีคำ



ก่อนอื่นต้องขอแจ้งให้ทราบก่อนว่า ปัญหาที่ท่านผู้อ่านเขียนมาตามนั้น ทางกองบรรณาธิการจะขอให้เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ ช่วยตอบให้โดยเร็วจะครับ ทั้งนี้ บางปัญหาอาจจะเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ก็คงจะต้องล่าช้าบ้าง ดังนั้น หากปัญหาใดล่าช้าไปก็ต้องขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย แต่ทางกองบรรณาธิการก็จะทำให้ดีที่สุดเพื่อมิให้เป็นการเสียศรัทธาที่ท่านได้ให้ความไว้วางใจแก่กองบรรณาธิการครับ

สำหรับในช่วงระยะเวลานี้ก็ป็นช่วงที่มีการพิจารณาความคิดความชอบประจำปีของท่านในการที่ท่านได้ปฏิบัติราชการมาตลอดปี จึงขออวยพรให้ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเกินกว่า ๑ ขั้น และได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นจะครับ ทั้งนี้ เมื่อถึงช่วงระยะเวลาพิจารณาความคิดความชอบประจำปี ก็มักจะมีปัญหาสอบถามเกี่ยวกับเรื่องการเลื่อนขั้นเงิน

เดือน ซึ่งวารสารข้าราชการฉบับนี้ก็จะได้ตอบปัญหาเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีเกษียณอายุราชการเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญว่าจะเลื่อนให้ ๒ ขั้นได้หรือไม่ นอกจากนั้น เรื่องที่สองก็เป็นเรื่องที่มีคนถามกันมามากมายด้วยกันว่า ข้าราชการจะไปดำรงตำแหน่งในบริษัทห้างร้านหรือห้างหุ้นส่วนของเอกชน ตลอดจนใช้เวลาในตอนเย็นหลังเลิกงานแล้วไปทำงานพิเศษเป็นพนักงานในบริษัทห้างร้านของเอกชนนั้น จะกระทำได้โดยชอบหรือไม่ หรือจะเป็นการผิดวินัยข้าราชการประการใดหรือไม่ ส่วนเรื่องที่สามเป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวทางการเทียบปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการเปลี่ยนสายงานว่าจะมีเกณฑ์การเทียบอย่างไรบ้าง และเรื่องสุดท้ายก็เป็นเรื่องข้าราชการที่อยู่ในระหว่างลาป่วยได้ขอลาออกจากราชการในช่วงที่ลาป่วยนั้น แล้วต่อมาถึงแก่กรรมดังนี้จะมีสภาพเป็นข้าราชการถึงเวลาใด



## เรื่อง การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีเกษียณอายุราชการ

ถาม

ผมเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย ซึ่งก็พยายามตั้งรูปแบบปฏิบัติหน้าที่และระดับปกครองตัวเองให้พันพพพพพพ ในอีกไม่กี่เดือนข้างหน้าก็จะเกษียณอายุแล้ว ตลอดเวลาผมไม่เคยเขียนปัญหามาถามวารสารข้าราชการเลย พอจะเปลี่ยนฐานะไปเป็นประชาชนเต็มขั้น ก็ให้เกิดปัญหาจนต้องเขียนมาถามนี้แหละ สิ่งที่ผมข้องใจก็คือการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่จะเกษียณอายุ จะเลื่อน ๒ ขั้น ให้ได้หรือไม่ เพราะปีสุดท้ายนี้ผมมีผลงานฝากไว้มากมาย แต่เพื่อนบางคนก็บอกว่ามีหลักเกณฑ์ห้ามไว้ ให้เลื่อนเงินเดือนได้เพียงขั้นเดียวเท่านั้น ขอให้วารสารช่วยตอบปัญหาสุดท้ายในชีวิตราชการของผมให้กระจ่างด้วย จะขอบคุนมาก

ข้าราชการใกล้เกษียณ

ตอบ

ได้รับปัญหานี้ก็รีบตอบทันที เพราะต้องการให้ท่านผู้ถาม ได้อ่านคำตอบก่อนเกษียณ

เรื่องนี้ต้องขอ(ท)ความเล็กน้อยว่าแต่เดิมมาข้าราชการที่จะเกษียณอายุในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีใด จะไม่มีสิทธิได้เลื่อนชั้นเงินเดือนเหมือนเขาอื่น โดยมีเหตุผลว่าเพราะไม่มีตัวอยู่ในราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งเป็นวันที่คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนมีผลใช้บังคับ ซึ่งในอดีตข้าราชการที่ใกล้เกษียณก็ร้องเรียนกันมากกว่าไม่เป็นธรรม เพราะมีผลงานในรอบปีที่แล้วมาครบทั้ง ๑๒ เดือนเหมือนคนอื่น ๆ แล้วยังมีผลงานแถมให้อีก ๓ เดือนก่อนเกษียณ คือ กรกฎาคม สิงหาคม กันยายน รวมเป็นผลงาน ๑๕ เดือน อีกประการหนึ่งบำนาญที่จะได้ก็คงจะไม่พอใช้อยู่แล้ว หากได้เลื่อนเงินเดือนก่อนเกษียณ ก็จะช่วยให้ได้บำนาญเพิ่มขึ้นบ้าง โนทีสุดทางราชการก็ได้แก้ไขปัญหานี้โดยมีมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว.๘๐ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๑๖ และที่ สร ๐๒๐๓/ว.๘๙ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๖

สรุปได้ว่า ข้าราชการที่จะเกษียณอายุให้เลื่อนเงินเดือนได้ในวันที่ ๓๐ กันยายน โดยเลื่อนตามหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนที่ถือปฏิบัติอยู่และเลื่อนได้ไม่เกิน ๑ ขั้น ซึ่งเงินที่ได้เลื่อนนั้นจะไม่จ่ายให้ แต่จะนำไปคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ มติคณะรัฐมนตรีเริ่มใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นปีแรกและยังคงใช้ต่อมาจนถึงปัจจุบัน

กฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน ซึ่งออกในปี พ.ศ. ๒๕๑๙ ก็ได้บัญญัติไว้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว กล่าวคือ ข้อ ๑๑ กำหนดไว้ดังนี้ "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนชั้นเงินเดือน แต่จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นในวันสิ้นปีก่อนที่จะพ้นจากราชการก็ได้"

จะสังเกตเห็นได้ว่าในกฎ ก.พ.มิได้ระบุจำนวนชั้นไว้ เพราะต่อไปหากมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนชั้นที่จะให้เลื่อน ก็จะได้ไม่ต้องเสียเวลาแก้ไขกฎ ก.พ.อีก

อย่างไรก็ตาม ใครขอเน้นว่าการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่จะเกษียณอายุ แม้จะมีมติคณะรัฐมนตรีให้เลื่อนได้ ก็มีได้หมายความว่าอาจจะเลื่อนได้โดยอัตโนมัติ แต่จะต้องมีคุณสมบัติและผลงานตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ ทุกประการด้วย

## เรื่อง ข้าราชการดำรงตำแหน่งในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ถาม

๑. ข้าราชการเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการในบริษัทของเอกชนจะได้หรือไม่

๒. ข้าราชการจะใช้เวลาในตอนเย็นหลังเลิกงานแล้ว ไปทำงานพิเศษเป็นพนักงานในบริษัทห้างร้านต่าง ๆ ได้หรือไม่. ซึ่งมีผู้รู้บางท่านบอกว่าได้บางท่านบอกว่าไม่ได้ แต่ได้ทราบมาว่าถ้าทำงานพิเศษเป็นตัวแทนประกันชีวิตนั้นสามารถทำได้

สมชาติ

## ตอบ

ตามปัญหาที่คุณสมชาติถามมาทั้งสองข้อนั้น เป็นปัญหาในเรื่องเดียวกัน ก็จะขอตอบรวมกันเลยนะ ครับ

ในเรื่องการห้ามข้าราชการพลเรือนสามัญเป็น ตัวกระทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ นั้น ได้มี บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนทุกฉบับ ซึ่งก็คงเพื่อให้เป็นไปตามพระราชประสงค์ของพระบาท สมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ดังปรากฏในคำปรารภ ในการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๑ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือนฉบับแรกว่า เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนยึดราช การเป็นอาชีพโดยไม่กังวลด้วยการแสวงหาผลประโยชน์ ในทางอื่น เพราะหากข้าราชการพลเรือนไปเป็นตัวกระ ทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใดแล้วอาจจะต้องใช้เวลาราชการไปทำการดังกล่าวนั้น หรือแม้จะไม่ได้ใช้ เวลาราชการไปทำการนั้น ความวิตกกังวลในกิจการ นั้นก็จะทำให้ความตั้งใจในการรับราชการ หรือ การอุทิศทุ่มเทเวลาให้แก่ทางราชการลดน้อยลงไปกว่า ที่ควรจะเป็น ทั้งยังอาจเป็นช่องทางให้ข้าราชการผู้นั้น อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนแสวงหาผลประโยชน์ ให้แก่ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่ตนเป็นตัวกระทำการอยู่ หรืออาจกระทำการใดที่ไม่เที่ยงธรรมแก่ผู้ประกอบ กิจการรายอื่นใด อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการ ทั้งในด้านประโยชน์และในด้านความเชื่อถือจาก ประชาชนโดยทั่วไป ด้วยเหตุนี้พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือนทุกฉบับจึงได้มีบทบัญญัติห้ามการ เป็นตัวกระทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทไว้

สำหรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนั้น ก็ได้มีบทบัญญัติในเรื่องนี้ไว้ในมาตรา ๗๙ ว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท” ทั้งนี้ คำ ว่า “ตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน” นั้น เป็นการบัญญัติไว้เพื่อให้ครอบคลุมถึงตำแหน่งที่มี ลักษณะงานคล้ายคลึงกับกรรมการผู้จัดการ หรือ ผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท แต่เรียกชื่ออย่าง

อื่น เช่น เรียกว่า “กรรมการอำนวยการ” “ผู้อำนวยการ” เป็นต้น หากมีลักษณะหน้าที่คล้ายคลึงกับกรรมการผู้ จัดการ หรือผู้จัดการซึ่งเป็นตัวกระทำการในห้างหุ้น ส่วนหรือบริษัทแล้ว ก็ต้องห้ามตามที่บัญญัติไว้นี้ด้วย และจะได้ไม่มีปัญหาในเรื่องหลีกเลี่ยงใช้คำอื่นใดที่ไม่ ใช่คำว่า “กรรมการผู้จัดการ” หรือ “ผู้จัดการ” แต่ทำ หน้าที่ที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันกับ งานในหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการ

อย่างไรก็ดีนอกจากข้าราชการพลเรือนสามัญ จะถูกห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หรือผู้ จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้าย คลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ แล้ว ก็ยังมี คำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ที่ ๓๘/ ๒๕๑๙ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ เรื่องการปฏิบัติ ตนของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ดำรง ทหาร ได้กำหนด ข้อห้ามเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ในข้อ ๕ แห่งคำสั่งนี้ว่า

“ห้ามเป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือ ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่อื่นในบริษัทห้างร้านของเอกชน ซึ่งทำให้บุคคลทั่วไปเข้าใจได้ว่าเป็นการยอมให้บริษัท ห้างร้านของเอกชนเหล่านั้นอาศัยชื่อของตนเพื่อแสวงหา ผลประโยชน์โดยตรงหรือทางอ้อม

ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวอยู่แล้วในวันที่ มีคำสั่งนี้ ให้ถอนตัวออกจากตำแหน่งดังกล่าวภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ มีคำสั่งนี้”

ทั้งนี้ ท้ายคำสั่งดังกล่าวได้กำหนดไว้ว่าการ ปฏิบัติตามคำสั่งนี้ ให้ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าตำแหน่ง ดังกล่าวเป็นผู้รับผิดชอบ กับให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ชั้นคอยสอดส่องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาและตักเตือนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การจงใจฝ่าฝืนข้อห้าม ๑ ถึง ๕ เป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง และให้พิจารณา ลงโทษโดยเคร่งครัด

คำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ดังกล่าว มีผลเป็นกฎหมายซึ่งเพิ่มเติม มาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญจึงต้องยึดถือปฏิบัติ ตามคำสั่งดังกล่าวนี้ด้วย กล่าวคือห้ามเป็นกรรมการผู้ จัดการ หรือผู้จัดการในบริษัทห้างร้านของเอกชน ส่วน

การดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่อื่นในบริษัทห้างร้านของเอกชน จะเป็นการต้องห้ามก็ต่อเมื่อทำให้บุคคลทั่วไปเข้าใจได้ว่า เป็นการยอมให้บริษัทห้างร้านของเอกชนเหล่านั้นอาศัยชื่อของตนเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยตรงหรือทางอ้อม ซึ่งการฝ่าฝืนข้อห้ามตามคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินดังกล่าวข้างต้น ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและผู้กระทำผิดจะต้องถูกลงโทษทางวินัยถึงออกจากราชการ (ให้ออกปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ)

ดังนั้น ตามที่คุณสมาชิกถามมาว่าข้าราชการจะเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการในบริษัทของเอกชน จะได้หรือไม่ ก็คงจะไม่ต้องห้ามนะครับ เพราะมีคณะกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการ เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงว่าข้าราชการที่เป็นประธานกรรมการหรือกรรมการในบริษัทของเอกชนนั้น ได้เข้าไป "จัดการ" หรือเป็น "ตัวกระทำการ" ในบริษัทนั้นโดยตรง จึงจะต้องห้ามตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งสามารถทราบได้จากหนังสือบริคณห์สนธิของบริษัทดังกล่าว

ส่วนปัญหาที่ว่าข้าราชการจะใช้เวลาในคอนเย็นหลังเลิกงานแล้ว ไปทำงานพิเศษ เป็นพนักงานในบริษัทห้างร้านต่างๆ ได้หรือไม่ นั้น ตามปัญหานี้ การไปเป็น "พนักงาน" มิใช่เป็นการที่ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการ จึงไม่เป็นการต้องห้าม แต่จะต้องไม่เป็นการดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกับตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทด้วย นอกจากนั้นการเป็น "พนักงาน" จะต้องไม่เป็นการทำให้บุคคลทั่วไปเข้าใจได้ว่าเป็นการยอมให้บริษัทห้างร้านของเอกชนนั้นอาศัยชื่อของตนเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยตรงหรือทางอ้อม ซึ่งในเรื่องนี้ก็ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป

สำหรับการใช้เวลาว่างหลังเลิกงานหรือในวันหยุดราชการเป็นตัวแทนบริษัทประกันชีวิตนั้น เนื่องจากลักษณะของตัวแทนประกันชีวิตของบริษัท จะไม่มีเงินเดือนประจำ ได้รับเพียงค่าบำเหน็จคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ในการหาประกันชีวิต และไม่มีความผูกพันกับบริษัทในฐานะนายจ้างและลูกจ้าง เป็นอิสระของตัวแทนที่จะทำ

หรือไม่ทำก็ได้ ตัวแทนมีหน้าที่เพียงชักชวน แนะนำประชาชนเข้าทำประกันชีวิตกับบริษัท และให้บริการแก่ผู้เอาประกันตามสมควร เช่น ชี้แจงให้ผู้เอาประกันชีวิตเข้าใจในเงื่อนไขกรมธรรม์ที่ผู้เอาประกันได้ทำไว้ เป็นต้น ดังนั้น การเป็นตัวแทนประกันชีวิตจึงไม่มีหน้าที่หรือลักษณะงานที่คล้ายคลึงกับลักษณะงานของกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือตัวกระทำการในบริษัท จึงไม่เป็นการต้องห้ามแต่อย่างใด แต่ถ้าหากใช้เวลาไปหาประกันก็จะเป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการได้นะครับ ส่วนจะเป็นการผิดวินัยในเรื่องอื่นๆ หรือไม่นั้น ก็คงจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงของแต่ละเรื่องเป็นรายๆ ไป

## เรื่อง แนวทางการเทียบปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพเพื่อใช้ในการเปลี่ยนสายงาน

ถาม

กระผมใคร่ขอถามปัญหาเรื่องวุฒิการศึกษาจากต่างประเทศ คือ หากสำเร็จปริญญาโทหรือเอก แต่อยากจะทำเปลี่ยนสายงานเมื่อลาจากศึกษาแล้ว ทาง ก.พ.เคยมีหลักเกณฑ์ว่า จะต้องเรียนวิชาเกี่ยวกับสายงานใหม่อย่างไรบ้าง เช่น ต้องผ่านกี่หน่วยกิตจึงจะถือว่ามีความสมบัติเฉพาะสำหรับสายงานใหม่ได้ กระผมเคยผ่านสายตาว่า ก.พ.เคยกำหนดว่าปริญญาโทต้องอย่างน้อย ๑๕ หน่วยกิต จึงจะพิจารณาเทียบคุณสมบัติสายงานใหม่ได้ ไม่ทราบว่ามีหลักเกณฑ์ที่ปรากฏอยู่ที่ใด กรุณาตอบปัญหานี้เป็นวิทยาทานในวารสารด้วย จักขอบคุณยิ่ง

สมาชิกผู้หนึ่ง

ตอบ

แนวทางการเทียบปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพจากสถานศึกษาภายในประเทศ ก.พ.ได้กำหนดแนวทางในการพิจารณาโดยถือหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว.๖ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๒๐ ซึ่งระบุไว้ว่า ในกรณีเทียบปริญญาบัตร ประกาศนียบัตร หรือใบแสดงรายละเอียดผลการศึกษาระดับ



ต่าง ๆ (Transcript) มิได้ระบุสาขาวิชาไว้ หรือระบุไว้แตกต่างจากปริญญาทางใดทางหนึ่งที่ ก.พ.กำหนด ถึงจำนวนหน่วยกิตของวิชาที่ศึกษาในหลักสูตรเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาโดยถือหลักว่าต้องศึกษาเนื้อหาวิชาทางนั้น ๆ ในระดับปริญญาตรีไม่น้อยกว่า ๓๐ หน่วยกิต ในระดับปริญญาโท ไม่น้อยกว่า ๑๕ หน่วยกิต

ส่วนปริญญาบัตรหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ อื่น ๆ จากประเทศไทย นอกจากที่ระบุไว้ในคู่มือตรวจสอบการเปรียบเทียบปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ และปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพจากต่างประเทศ ก.พ.จะได้พิจารณาเทียบเป็นราย ๆ ไป

ดังนั้น ตามนัยของหนังสือสำนักงาน ก.พ.ดังกล่าว การเทียบปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใด ๆ จากต่างประเทศ จึงเป็นกรณีที่ต้องขอให้ ก.พ.พิจารณาเทียบให้เป็นราย ๆ ไป โดยในทางปฏิบัติจะมีแนวทางการพิจารณาในการเทียบปริญญาบัตรในระดับปริญญาโท ตามระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั่วไป คือ

- ระบบ Semester การเทียบว่าจะจะเป็นปริญญาในทางใด จะใช้แนวทางการพิจารณาเช่นเดียวกับการพิจารณาเทียบปริญญาบัตรจากสถานศึกษาภายในประเทศ คือถือหลักว่าต้องศึกษาเนื้อหาวิชาในทางนั้น ๆ ของหลักสูตรระดับปริญญาโท ไม่น้อยกว่า ๑๕ หน่วยกิต (คิดจำนวนหน่วยกิตประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนหน่วยกิตทั้งหมดตามหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท)

- ระบบ Quarter ถือหลักว่าต้องศึกษาเนื้อหาวิชาในทางนั้น ๆ ของหลักสูตรระดับปริญญาโท ไม่น้อยกว่า ๒๒.5 หน่วยกิต (คิดจำนวนหน่วยกิตประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนหน่วยกิตทั้งหมดตามหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท)

- ส่วนกรณีวุฒิปริญญาเอกจากต่างประเทศ มีแนวทางในการพิจารณาเทียบว่าจะจะเป็นปริญญาในทางใด โดยถือหลักว่าต้องศึกษาเนื้อหาวิชาในทางนั้น ๆ ของหลักสูตรระดับปริญญาเอก ไม่น้อยกว่า ๔๕ หน่วยกิต (คิดจำนวนหน่วยกิตประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนหน่วยกิตทั้งหมดตามหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาเอก)

เรื่อง สภาพของข้าราชการซึ่งอยู่ในระหว่างลาป่วยได้ขอลาออกจากราชการ แล้วต่อมาถึงแก่กรรม

ถาม

นาย ก. ได้ลาป่วยติดต่อกันหลายครั้งจนถึงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๓๒ และนาย ก. ได้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการโดยขอลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๓๒ ไปด้วย แล้วนาย ก. ก็ยังได้ยื่นหนังสือขอลาป่วยต่อถึงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๓๒ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๓๒ อนุญาตให้นาย ก. ลาป่วยได้ถึงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๓๒ กับมีคำสั่งลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๒ อนุญาตให้นาย ก. ออกจากราชการได้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๓๒ ตามที่ขอ และต่อมาเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๓๒ นาย ก. ได้ถึงแก่กรรมโดยทางกรรมยังมีได้ให้นาย ก. ได้รับทราบคำสั่งอนุญาตให้ออกจากราชการดังกล่าว กรมจึงสงสัยว่ากรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้อนุญาตให้นาย ก. ลาป่วยตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๓๒ ถึงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๓๒ จะมีผลให้นาย ก. มีสภาพเป็นข้าราชการจนถึงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๓๒ ซึ่งเป็นวันที่ถึงแก่กรรม และออกจากราชการไปเพราะเหตุถึงแก่กรรมตั้งแต่วันที่ ๖ เมษายน ๒๕๓๒ หรือจะถือว่าออกจากราชการเพราะการลาออกตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๓๒ ตามคำสั่งของกรมที่ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๒ หรือไม่

ตอบ

โดยที่กรมได้มีคำสั่งลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๓๒ อนุญาตให้นาย ก. ลาออกจากราชการตามที่ขอลาออกได้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๓๒ เป็นต้นไปนั้น ย่อมมีผลให้นาย ก. พ้นจากราชการไปตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๓๒ แล้ว ตามนัยมาตรา ๔๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือต่อผู้

(อ่านต่อหน้า ๘5)



# แบบทดสอบ สร้างกันไปทำไม

ผศ.เกษมศักดิ์ ภูมิศรีแก้ว •



แบบทดสอบทางจิตวิทยาในขณะนี้มีการใช้กันอย่างกว้างขวาง มีหลายประเภท หลายชนิด ทั้งนี้เพราะความหมายของคำว่า จิตวิทยา เป็นความหมายที่กว้างขวาง ครอบคลุมทุกอย่างที่เกี่ยวกับพฤติกรรม

ถ้าจะแบ่งคนได้เป็นส่วน ๆ เช่น ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ พิชาน สัญชาตญาณ การลืม การจำ ในการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งเหล่านี้ เราก็คงต้องมีการวัด นั่นก็นับได้ว่าเป็นแบบทดสอบ

ถ้าจะได้มีการเปรียบเทียบคนทางด้านความสามารถทางจิตใจ หรือลักษณะประจำตัวคนเราก็อาจจะแบ่งออกได้เป็นความแตกต่างกัน ทางด้านสติปัญญา ความแตกต่างทางด้านทัศนคติ ความสนใจ ตลอดจนความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพ ความแตกต่างระหว่างบุคคล

ความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้ เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่า มีอยู่จริง ถ้าจะดูลักษณะทางร่างกายทุกคนสูงต่ำ คำยาวไม่เท่ากัน แต่ถ้าจะดูถึงความสนใจ เช่น ความฉลาด ความสนใจแล้ว ถึงจะรู้จากประสบการณ์ว่า ทุกคนฉลาดไม่เท่ากัน แต่ไม่สามารถจะตอบคำถามว่า จะใช้อะไรเป็นเครื่องวัดได้ เพราะสิ่งที่เห็นเป็นสิ่งที่

ได้จากประสบการณ์และความรู้สึกประทับใจ และปัญหาที่สำคัญคือ สิ่งที่เราต้องการจะวัดนั้น เรามีความรู้เพียงพอที่จะรู้หรือไม่ว่าเป็น independent variable หมายถึงว่า เป็นลักษณะอิสระ ก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ หรือว่าเป็นสิ่งที่เกิดจาก variable อื่น ๆ ประกอบกัน

การวางแผนสังคม ในปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะคิดถึงว่า ในการวางแผนและการจัดการบริหารนั้นมนุษย์เป็นตัวการสำคัญมากนอกเหนือไปจากการเงิน สิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องวัสดุต่าง ๆ ความคิดเช่นนี้เป็นความคิดในเชิงทาง mechanical ที่เห็นว่าการบวนการทุกอย่างเป็นแบบ input-output เช่น การส่งกระแสไฟเข้าไปในเครื่องจักร ผลงานที่ได้มีเหตุมาจาก

๑. เครื่องจักรอยู่ในสภาพดี
  ๒. กระแสไฟ เต็มบริบูรณ์ครบ
- คน คือ กระแสไฟนี้ ถ้าจะมีเครื่องมือใดที่จะมาทดสอบว่า คนที่จะรับเข้าไปทำงานเป็นคนมีคุณภาพดี เครื่องมือนั้นย่อมเป็นที่พึงปรารถนา นอกจากเครื่องมือนี้จะกันคนที่ไม่ดีออกไปแล้ว เครื่องมือนี้นี้ยังจะช่วยให้

คนทำงานได้เหมาะสมกับความสามารถของคนด้วย กระบวนการทั้งหมดนี้ คือ การคัดเลือกและรวมความหมัดทั้งการคัดเลือกคนมาเป็นคู่ครอง การคัดเลือกคนมาทำงาน การคัดเลือกคนไปเรียนต่อต่างประเทศ

การทดสอบบุคลิกภาพ แบบทดสอบบุคลิกภาพนั้น ตามความเห็นของผู้เขียน คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพที่ผิดปกติ กล่าวคือ เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการทำนายโรคของคนไข้ แบบเดียวกับเครื่องเอกซเรย์ที่ใช้ในการตรวจภายใน เพื่อจะดูอาการผิดปกติของกระดูกและเนื้อเยื่อ เพราะฉะนั้นในความหมายหนึ่งของแบบทดสอบบุคลิกภาพ คือแบบทดสอบที่ใช้ในคลินิก ใช้ตรวจสอบคนไข้ การเป็นคนไข้ นับเป็น ipso facto คือ เหตุผลอันสมควรในการใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ เพราะฉะนั้นหลักปฏิบัติอันหนึ่งของพวกนักจิตวิทยาคลินิก คือ ห้ามนำแบบทดสอบนี้ไปใช้กับคนปกติเป็นอันขาด จะต้องใช้กับคนปกติเท่านั้น การนำแบบทดสอบไปเผยแพร่ก็ดี แสดงดีให้ประชาชนทั่วไปดูก็ดี ถือเป็นการทำให้แบบทดสอบนั้นเกิด contamination แบบเดียวกับการนำฟิล์มเอกซเรย์ไปเก็บรักษาไว้ไม่ดี ย่อมจะทำให้ใช้การไม่ได้ ความหมายแบบทดสอบบุคลิกภาพประการที่สอง คือ ความหมายที่กินความกว้างขวาง หมายถึง การวัดบุคลิกภาพซึ่งจะกินความรวมหมดทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นความถนัด ความสนใจ สติปัญญา ทักษะคติ เพราะทั้งหมดนี้เป็นความหมายของคำว่า บุคลิกภาพทั้งนั้น ในความหมายนี้อาจจะเรียกว่า omnibus meaning คือ แบบทดสอบทุกชนิดเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพหมด

ความจำเป็นในการมีแบบทดสอบบุคลิกภาพนั้น เป็นสิ่งที่เห็นได้ง่ายมากกว่า คนบางคนเหมาะกับงานบางอย่าง และคนบางคนควรจะได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมพิเศษ ความคิดเรื่องการแบ่งคนออกเป็นประเภทต่าง ๆ นั้นมีมาช้านาน ปัญหาที่ประสพกันก็คือ ถึงเราจะเห็นว่ามีคนหลายประเภท แต่เราจะอาศัยอะไรเป็นเครื่องแบ่ง "จิตมนุษย์นั้นไฮร์ ยากแท้หยั่งถึง" เป็นคำพูดที่มีความเป็นจริง และเป็นคำพูดที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของมนุษย์จะต้องระลึกถึงอยู่เสมอ

วิธีการหนึ่งที่เป็นวิธีที่ง่ายที่สุดไม่ต้องอาศัยเครื่องมืออะไรเลย นอกจากประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ การสังเกต วิธีนี้รวมทั้งการศึกษาประวัติ การรวบรวม

ข้อมูลต่าง ๆ จากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะทำความรู้จักกับบุคคลนั้นให้ดีขึ้น ดูให้ออก วิธีนี้มีความสำคัญขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้สังเกตว่า ผู้สังเกตมีใจเป็นธรรม มีความละเอียดถี่ถ้วนในการสังเกต และมีความไวต่อการสังเกตเห็นพฤติกรรมต่าง ๆ หรือไม่ ในทางปฏิบัติสำหรับการคัดเลือกนักเรียนไปศึกษาต่อในต่างประเทศ วิธีหนึ่งที่ทาง ก.พ.ใช้ และถือว่าเป็นการตรวจโรคแบบหนึ่ง คือ การส่งไปให้จิตแพทย์โรงพยาบาลสมเด็จพระยาสังเกตุ

ในวิธีที่สองซึ่งเป็นวิธีใหม่และเป็นวิธีที่ค่อนข้างจะสะดวก คือ การทดลอง ในวิธีนี้หมายรวมถึงการใช้แบบทดสอบด้วย การทดลองนั้น คำจำกัดความของมันก็คือ การเปลี่ยนแปลงสภาพที่มีอยู่เดิม และดูว่าทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้นบ้าง การใช้แบบทดสอบต่าง ๆ นั้น เกิดขึ้นด้วยความจำเป็นที่ว่าเราจำเป็นต้องรู้จักบุคคลคนหนึ่งภายในระยะเวลาอันจำกัดประการหนึ่ง กับอีกประการหนึ่งความคิดในเรื่องที่ว่า สิ่งที่เราเห็น เราพบ มันจะต้องเป็นสิ่งที่วัดได้เป็นจำนวนให้เห็นได้ อีกประการหนึ่ง

แบบทดสอบที่ใช้วัดบุคลิกภาพมีมากหลายชนิด แบบทดสอบบางชนิดก็เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของทฤษฎีของตนเอง ในการมองคน เช่น ของ Eysenck ซึ่งมีความเห็นว่า คนเราอาจจะแบ่งได้เป็น introversion คนประเภทเก็บตัว กับ extroversion คนที่ชอบแสดงออก ก็มีการสร้างแบบทดสอบเพื่อหาคนสองประเภทนี้ของ Lindsey และ Vernon สนใจในเรื่องเกี่ยวกับค่านิยม ก็สร้างแบบทดสอบออกมาในแบบรูปค่านิยม นักจิตวิทยาบางคนสนใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างคนปกติกับคนผิดปกติ ก็สร้างแบบทดสอบที่จะใช้ในการสร้างแบบทดสอบแยกประเภทคนปกติ คนผิดปกติ หรือนักจิตวิทยา จิตแพทย์ บางคนสนใจในการแยกประเภทคนไข้โดยเฉพาะ ก็สร้างแบบทดสอบสำหรับแยกประเภทคนไข้เหล่านี้เป็นต้น ในประเทศไทยเรา เป็นสิ่งที่มีอุปสรรคมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคในเรื่องของความแตกต่างของภาษา และวัฒนธรรม แบบทดสอบที่สร้างมาดีแล้วจากต่างประเทศ ในบางกรณีจำเป็นจะต้องสร้างขึ้นใหม่ ต้องมีการวิจัยกันใหม่ และถ้าจะสร้างเป็นแบบทดสอบมาตรฐานแล้ว การสร้างแบบทดสอบต่าง ๆ

จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับเงินและเวลาเป็นอย่างมาก

เมื่อพิจารณาถึงงานที่จะต้องกระทำกล่าวคือ การใช้แบบทดสอบในการคัดเลือกบุคคลเพื่องานเฉพาะอย่าง เช่น การไปเรียนต่อว่าจุดมุ่งหมายของการคัดเลือกนี้ คือการหาบุคคลที่นอกเหนือจากความสามารถทางการเรียนแล้ว มีอะไรเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จทางการเรียนบ้าง นั่นก็คือ เราต้องการดูว่าบุคลิกภาพของงานที่เรียนสำเร็จเป็นอย่างใด ในการคำนึงถึงสิ่งดังกล่าวจะต้องพิจารณาถึง

ก. เราจะวัดอะไร

ข. เราจะวัดอย่างไร

ก. เราจะวัดอะไร ในข้อนี้ คือ การที่เรามุ่งว่า ในสภาพการณ์นี้ เราคิดว่าอะไรเป็นลักษณะสำคัญที่จะทำให้คนที่ได้รับคัดเลือกสามารถทำงานได้สำเร็จในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนนี้ เราอาจจะตั้งสมมติฐานว่า ผู้ที่จะเรียนหนังสือได้ดีควรจะมี

1. เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในเรื่องความสำเร็จสูง คือ ผู้ที่มีความมุ่งหวังอย่างแรงกล้าที่จะทุ่มเทกำลังใจกำลังกายทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และมีมาตรฐานดีเลิศ ผู้ที่จะทำเช่นนี้ได้ คือ ผู้ที่เห็นความสำเร็จในการทำงานเป็นใหญ่โดยไม่เพ่งเล็งว่า เมื่อทำสำเร็จดีเลิศแล้ว จะได้รับอะไรเป็นเครื่องตอบแทนทำอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้สำเร็จเท่านั้น เพราะฉะนั้นบุคคลประเภทนี้ จะต้องไม่ใช่ผู้ที่หวังสนุกทำงานโดยคิดใช้หลัก minimum effort คือ ทำแต่เพียงพอม่วน ไม่มีความภูมิใจในคุณค่าของงาน

2. เป็นผู้ที่มีความก้าวร้าวสูง ความก้าวร้าวในภาษาไทยเป็นคำพูดที่หยาบ แต่ก็คำที่เราใช้แทนความหมายว่า aggression คือ การกล้าแสดงออก กล้าถาม กล้าซัก กล้าหาความรู้ กล้าแสดงตน สิ่งเหล่านี้จำเป็นมากในการเรียนในต่างประเทศ โดยเฉพาะในประเทศทางตะวันตกที่มีแนวโน้มการปฏิบัติให้ทุกคนช่วยตนเอง ผู้ที่อยู่เฉย ๆ ปิดบังความรู้สึกของตนไว้ เป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่เสียเปรียบที่สุด

3. เป็นผู้ที่มีความสุข ผู้ที่จะทำงานได้ดีหรือเรียนได้ดีนั้น สิ่งหนึ่งที่จะแสดงให้เห็นคือ เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นตนเองสูง การที่ใครจะมีความเชื่อมั่นกับตนเองได้สูงนั้น เป็นประสบการณ์ส่วนตัวที่มีมาตั้งแต่เล็ก ๆ บรรยายภายในบ้าน การได้รับความสนับสนุนจากพ่อ

แม่ การให้ความไว้นือเชื่อใจ สิ่งเหล่านี้ทำให้เด็กมีความสุขและกล้าในการตัดสินใจในการทำงานหรือการเรียน ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีในความหมายหนึ่งคือ ผู้ที่มีความสุขในการทำงาน การที่จะมีความสุขในการทำงานได้ คือ ผู้ที่มีความสุขในเรื่องอื่น ๆ มาก่อน อาจจะมีผู้ใช้งานเป็นเครื่องบำบัดปัญหาส่วนตัว แต่นั่นไม่ใช่สิ่งที่เราปรารถนา เราไม่ต้องการคนที่ใช้เป็น escape mechanism

ทั้งนี้ เป็นตัวอย่างคร่าว ๆ ที่คิดว่า ลักษณะบุคลิกภาพของคนที่เราต้องการควรจะเป็นอย่างไร อาจจะมีลักษณะอื่นอีกที่เห็นว่าสำคัญ เช่น ความคิดริเริ่ม นั่นก็อาจจะจัดเข้าในความก้าวร้าวในแง่ความคิดก็ได้ ความเป็นผู้อ่อนโยน มีสัมมาคารวะก็อาจจัดเข้าในลักษณะผู้มีความสุขก็ได้ คนที่มีความสุขนั้นย่อมจะเป็นผู้อ่อนโยนอยู่ในตัว แต่ผู้อ่อนโยนนั่นไม่จำเป็นต้องมีความสุข โดยเฉพาะถ้าอ่อนโยนโดยระเบียบข้อบังคับ

ข. เราจะวัดอย่างไร เมื่อเรากำหนดลักษณะที่เราต้องการจะวัดแล้ว ปัญหาที่ตามมา คือ เราจะรู้ได้อย่างไรว่า ใครมีลักษณะดังกล่าว ใครไม่มีลักษณะดังกล่าว การดำเนินการวัดอาจทำได้คือ

๑. การใช้ผู้มีความสามารถ เป็นผู้ตัดสิน การตัดสิน อาจจะใช้กรรมการคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ แต่ปัญหาที่เผชิญอยู่ แต่ส่วนใหญ่จะชอบใช้คนเป็นจำนวนมาก ๆ เช่น ๓-๔ คน ร่วมกันพิจารณาบุคลิกภาพ การพิจารณาก็มักจะเป็นในรูปการให้คะแนน เช่น ท่วงทิวจา คะแนนเท่าไร การแต่งกายเท่าไร ปฏิภาณเท่าไร หรือจะให้ เป็น rating scale คะแนนมีตั้งแต่ ๑ ซึ่งใช้ไม่ได้ จนถึง ๗ ซึ่งดีที่สุดใน การวัดทำนองนี้เป็น การวัด impression ของกรรมการแต่ละคน จุดบกพร่องคือ จะเป็นการวัดสิ่งที่กรรมการแต่ละคนมีอยู่ในหัว เช่น จากประสบการณ์เห็นว่า คนหน้าตาเช่นนี้ จะเป็นคนที่ทำงานได้ดีเป็นต้น เป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนนักกว่าสิ่งที่กรรมการท่านหนึ่งได้จากประสบการณ์นั้น จะถูกต้องเสมอไป นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถูกสัมภาษณ์กับผู้สัมภาษณ์จะเป็นไปในรูปที่ทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เอาใจผู้สัมภาษณ์เสียมากกว่า

๒. ใช้แบบทดสอบ ในวิธีการนี้เราอาจจะแยกออกเป็นการสร้างแบบทดสอบขึ้นใช้เอง และการใช้

การดัดแปลงแบบทดสอบที่มาจากต่างประเทศ

การสร้างแบบทดสอบขึ้นมาเองนั้น ก็คือการออกแบบสอบถาม ตั้งคำถามต่าง ๆ ที่ผู้ถามเห็นว่าเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถาม ลักษณะคำตอบที่ให้อีกจะมีลักษณะให้เลือก เช่น เลือกว่าคำถามที่ถามนั้นเป็นความจริงสำหรับตัวของข้าพเจ้า ให้ตอบว่าจริง คำถามที่ไม่จริงให้บอกว่าไม่จริง หรืออาจจะให้จาก ๑ ถึง ๕ หรือ ๑ ถึง ๗ แล้วแต่ความรุนแรง ลักษณะของข้อมูลแบบนี้ มีลักษณะว่าความรู้สึกของผู้ตอบเกี่ยวกับตัวของเขาเอง เป็นเหตุผลอันสมควรในการประเมินพฤติกรรมของเขา ปัญหาของแบบทดสอบที่ใช้การตั้งคำถามก็คือว่า ในบางครั้ง ประโยคใดประโยคหนึ่งจะมีความหมายต่อคนแต่ละคนต่างกันไป เช่นคำถามที่ว่า ข้าพเจ้าปวดหัวบ่อยครั้ง นายก. อาจจะเข้าใจว่า หมายถึงถึงเกิน ๑ ครั้ง ต่อ ๑ อาทิตย์ แต่นาย ข. อาจจะเข้าใจว่า ต้องเป็นทุกวัน ๆ ละครั้ง เป็นต้น

ความสำคัญของแบบทดสอบอีกอย่างหนึ่งก็คือคำถามต่าง ๆ นั้น เป็นคำถามที่ถามได้อย่างเรียบ ๆ จะถามอะไรสักซึ่งนึกไม่ได้ คำถามในเรื่องที่เป็นเรื่องจุดต่อ จุดต่างพร้อม ส่วนใหญ่แล้วผู้ตอบมักจะมีการปกปิด ไม่กล้าแสดงออกเท่าที่รู้สึกจริง เพราะฉะนั้นในแบบทดสอบต่าง ๆ เหล่านี้ จึงจำเป็นในการหาค่าความเชื่อถือได้ว่า แบบทดสอบนี้เชื่อถือได้มากเพียงใด ช่วยต่อการเปลี่ยนแปลงคำตอบหรือไม่ และอาจจะมีการตั้งคำถามลวง เช่น ถามในเรื่องที่ไม่ดี แต่เป็นสิ่งที่ทำกันทั่วไป เช่น ถามว่า ข้าพเจ้าไม่เคยพูดโกหกเลย คำถามเช่นนี้ต้องการจะวัดว่า ผู้ทดสอบมีความจริงใจเพียงใดในการตอบ ด้วยเหตุผลเหล่านี้ การใช้แบบทดสอบอีกประเภทหนึ่ง คือ ใช้แบบทดสอบประเภท Projective Tests คือการให้ดูสิ่งเร้าที่มีสภาพคลุมเครือ แล้วให้เล่าเรื่องให้ฟังว่า รูปนี้มีสาเหตุจากอะไร ขณะนี้เป็นอย่างไร และตอนจบเป็นอย่างไร ความคิดเช่นนี้ ก็ได้มาจากความคิดที่ว่า การ perceive หรือ การเห็นสิ่งต่าง ๆ นั้นจะมีการแปลความหมาย และการแปลความหมายนั้น เป็นผลจากประสบการณ์ในอดีต วิธีนี้ก็เป็วิธีในการวัดแรงจูงใจในเรื่องความสำเร็จ ซึ่งเป็นเรื่องหนึ่งที่ Mc Clelland ได้ทำในอินเดีย

การสร้างและการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ นั้น เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก และใช้เวลามากในหนังสือเกี่ยวกับแบบทดสอบทางจิตวิทยาทุกเล่มมักจะระบุถึงลักษณะแบบทดสอบที่ดีไว้ว่า จะต้องมีความ reliability สูง มีความ validity สูง แต่ความหมายของทั้ง ๒ คำนี้จะได้มาโดยประการเดียว คือ การทดลองใช้แบบทดสอบซ้ำ ๆ รวบรวมข้อมูลไว้ ติดตามผลในระยะยาว แบบทดสอบใดที่สร้างขึ้นแล้ว เมื่อนำไปใช้ก็จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเกือบทุกปี ข้อสอบใดที่ใช้ไม่ได้ก็คัดออกปรับปรุงเรื่อย ๆ ไป ความอดทนนับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งยวดในการสร้างแบบทดสอบ

การสร้างและการใช้แบบทดสอบต่าง ๆ นั้น เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก และใช้เวลามากในหนังสือเกี่ยวกับแบบทดสอบทางจิตวิทยาทุกเล่มมักจะระบุถึงลักษณะแบบทดสอบที่ดีไว้ว่า จะต้องมีความ reliability สูง มีความ validity สูง แต่ความหมายของทั้ง ๒ คำนี้จะได้มาโดยประการเดียว คือ การทดลองใช้แบบทดสอบซ้ำ ๆ รวบรวมข้อมูลไว้ ติดตามผลในระยะยาว แบบทดสอบใดที่สร้างขึ้นแล้ว เมื่อนำไปใช้ก็จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเกือบทุกปี ข้อสอบใดที่ใช้ไม่ได้ก็คัดออกปรับปรุงเรื่อย ๆ ไป ความอดทนนับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งยวดในการสร้างแบบทดสอบ

---

(ต่อจากหน้า 57)

บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจตามมาตรา ๔๔ เป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจตามมาตรา ๔๔ สั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากราชการตามคำสั่ง" แม้ต่อมากรมจะได้อนุญาตให้นาย ก.ลาป่วยตั้งแต่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๓๒-๘ เมษายน ๒๕๓๒ ก็ทว่ามีผลทำให้ นาย ก.มีสภาพเป็นข้าราชการแต่ประการใดไม่





# ข้อก่งขง ปของผู้ที่จะพัฒนาดตนเอง

ป เปรมจิตต์ สถูรแพทย\*

ระยนี้ "แหวดววงบุดลกร" ได้มโอกสพบเพือน  
ข้รชกรหลยท่น ซึ่งมกจะเป็นข้รชกรใหม่ไฟ  
แรง หรือบงท่นก็เป้นข้รชกรม ๔-๕ ปีแล้ว และ  
ก่ล่งมควมม่งม่นที่จะพัฒนาดตนเองเพื่อควมก้วหน้  
นอณคต โดยได้ตั้งเป้หมยไว้ว่าจะศีกษตต่อเพื่อให้  
ได้คุณวุฒิต้สูงข้น หรือหกมโอกสก็จะมีครเข้รรับ  
การฝีกอบรม หรือดูงานนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่  
ปฏิบัติอยู่แต่เพือนข้รชกรท่งหลยเหล่านี้อยมควม

สงสัยนเรื่องของการเลือนข้นเงินเดอนสำหรับผู้ที่ล  
เพื่อศีกษฝีกอบรม หรือดูงาน

"แหวดววงบุดลกร" จึงได้ตอบค้ดอถมและอธิบย  
ข้อข้องใจต่ง ๆ สำหรับให้น้ไปวองแผนการศีกษตต่อ  
ว่ครวจะไปชวงไหน อย่งไร จึงจะได้เลือนเงินเดอน  
หรือถูกดเลือนเงินเดอนให้น้อยคร้งที่สุด ซึ่งก็จะได้น้  
บทสนทนตอหนึ่งมเล่ล่ก้นพ้ง ด้วยหวังว่จะเป็น  
ประยชน์ต่อเพือนข้รชกรท่นอื่น ๆ รวมท่งจะเป็น  
การทบทวนควมรู้ให้กับเพือนบุดลกรที่มีหน้ท่นใน

\*จ.วิเคราะห้งานบุดล กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ สำน้งงาน ก.พ.

การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แก่ข้าราชการในกรมของท่านด้วย

**“จนศรี”** ดิฉันเป็นข้าราชการพลเรือน จะว่าใหม่ก็ไม่ใช่ เก่าก็ไม่เชิง เพิ่งจะเข้ามารับราชการได้เพียง ๒-๓ ปี เท่านั้นเอง ต้องการไปศึกษาต่อต่างประเทศมาก ขณะนี้ก็ฝึกภาษาอังกฤษอยู่โดยตลอด พยายามสอบชิงทุนอยู่ ดิฉันสงสัยว่าข้าราชการที่ลาไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ เมื่อกลับมาปฏิบัติงานตามปกติแล้ว บางคนก็ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในปีนั้นเลย บางคนก็ไม่ได้ เขามีวิธีคิดหรือหลักการอย่างไรคะ และการลาไปศึกษาต่อกับการลาไปฝึกอบรมหรือดูงานนั้นเหมือนกันหรือไม่คะ

**“แหวดวง”** ค่ะ เป็นคำถามที่สั้นและดูว่าน่าจะเป็นเรื่องที่ตอบได้ง่ายนะคะ แต่ถ้าจะพูดกันให้ชัดเจนแล้วล่ะก็ คงจะต้องพูดกันถึงรายละเอียดปลีกย่อยต่าง ๆ ซึ่งมีไม่น้อยเลยทีเดียว

ก็คงจะเริ่มต้นจากกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ ถ้าสำหรับข้าราชการลาศึกษา หรือฝึกอบรมดูงาน กฎ ก.พ.ฉบับนี้ก็กำหนดบทบัญญัติพิเศษเพิ่มไว้ในข้อ ๗ (๘) ด้วยดังนี้

“ข้อ ๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๘) ในรอบปีที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน”

จากข้อกำหนดข้างต้น อธิบายได้ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ จะต้องใช้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการนับจากวันที่ ๑ กรกฎาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีต่อมา ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

**“จนศรี”** ก็หมายความว่าผู้ที่ลาไปฝึกอบรมภายในประเทศจะมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ใช่ไหมคะ เพราะข้อ ๗ (๘) ไม่ได้กล่าวไว้

**“แหวดวง”** ถูกต้องค่ะ เพราะการฝึกอบรมภายในประเทศ ไม่ได้อยู่ในข้อห้ามของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ ดังที่กล่าวแล้ว เพราะฉะนั้นข้าราชการซึ่งไปฝึกอบรมในประเทศก็จะมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แม้ว่าจะมีเวลาปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาน้อยกว่า ๘ เดือนก็ตาม แต่ต้องอย่าลืมว่าข้าราชการผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติประการอื่น ๆ ครบถ้วนที่จะได้เลื่อนเงินเดือนนะคะ เช่น ต้องไม่มาสายเนื่อง ๆ ต้องไม่ลา กิจ ลาป่วยเกินกำหนด เป็นต้น

เมื่อพูดถึงเรื่องการไปฝึกอบรมภายในประเทศ จะขออธิบายเพิ่มเติมว่า ถ้าข้าราชการได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ ในหลักสูตรที่ส่วนราชการจัดขึ้นโดยที่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว *ไม่อาจที่จะนำประกาศนียบัตรที่ได้รับจากการศึกษานั้นมากำหนดต่อตราเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ กรณีเช่นนี้ จะไม่ถือว่าเป็นการไปศึกษา แต่จะถือว่าเป็นฝึกอบรมภายในประเทศ* เพราะฉะนั้นจึงไม่อยู่ในข้อห้ามของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ เช่นเดียวกัน ข้าราชการก็จะมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในปีนั้น ๆ แต่ก็ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนประการ

อื่น ๆ ด้วยนะคะ

ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการตำแหน่งพยาบาล เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลเวชปฏิบัติที่ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเวลา ๖ เดือน โดยข้าราชการดังกล่าวไม่ต้องยื่นเรื่องขอลาไปศึกษา และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลเวชปฏิบัติ ซึ่งประกาศนียบัตรนี้ไม่สามารถจะนำไปกำหนดอัตราเงินเดือน เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ และถ้านับเวลากลับมาปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้วมา ข้าราชการผู้นี้ก็มีเวลาปฏิบัติราชการน้อยกว่า ๘ เดือน แต่ผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้ได้ ถ้าอยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประการอื่น ๆ ตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ 13 (พ.ศ. ๒๕๑๙)

สับสนนิดหน่อยนะคะ คือผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายมักจะพูดหรือเขียนว่าเป็นการศึกษา แต่พอพิจารณาตามหลักเกณฑ์แล้วกลายเป็นการฝึกอบรม

**"ฉงนศรี"** เข้าใจแล้วค่ะ คงจะเป็นหลักเกณฑ์เองที่เจ้าเปียก...คือเพื่อนดิฉันนะค่ะ ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนในปีที่แล้ว ทั้ง ๆ ที่ได้ไปเข้าศึกษาในหลักสูตรการดำเนินงานส่งกำลังบำรุง ที่โรงเรียนส่งกำลังบำรุงทหารบก ตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ถึง ๑๗ มิถุนายน ก็คงจะด้วยเหตุผลเดียวกับของคุณพยาบาลที่ยกตัวอย่างมาใช่ไหมคะ

**"แวดวง"** ถูกต้องแล้วค่ะ

**"ฉงนศรี"** และถ้าข้าราชการได้ไปเข้ารับการอบรมภาษาอังกฤษที่กรมวิเทศสหการ เพื่อเตรียมตัวสมัครรับทุน อย่างนี้จะถือว่าเป็นการได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาภายในประเทศหรือไม่คะ

**"แวดวง"** อยู่ในกรณีเดียวกับของคุณพยาบาลค่ะ คือเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วก็ไม่สามารถ

จะนำประกาศนียบัตรที่ได้รับมากำหนดอัตราเงินเดือน เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ เพราะฉะนั้น จึงไม่ถึงว่าเป็นการไปศึกษาตามข้อ ๗ (๘) แห่งกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ค่ะ

**"ฉงนศรี"** สรุปได้ว่า ข้าราชการที่ลาศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการจะต้องมีเวลาในรอบปีที่แล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน จึงจะมีสิทธิได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีใช่ไหมคะ และถ้าหากเป็นการลาศึกษาภายในประเทศ แต่ไม่ได้ใช้เวลาเต็มวันและทุกวัน คือสมมติว่าเป็นการเรียนเฉพาะวันอังคาร ถึงวันศุกร์ ระหว่างเวลา ๘.๓๐ น. ถึง ๑๒.๐๐ น. ผู้ที่ลาไปศึกษาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในปีนั้นหรือไม่คะ

**"แวดวง"** ที่คุณสรุปนั้นถูกต้องแล้ว สำหรับข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาในวันอังคารถึงวันศุกร์ระหว่าง ๘.๓๐ ถึง ๑๒.๐๐ น. นั้น ให้ถือว่าข้าราชการผู้นั้นได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาครึ่งวันตอนเช้าของวันดังกล่าว และถ้าในรอบปีที่แล้วมา คือตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ถึง ๓๐ มิถุนายน ของอีกปีหนึ่ง ข้าราชการผู้นี้มีเวลาปฏิบัติราชการรวมแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ผู้บังคับบัญชาก็อาจพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้ได้ค่ะ

**"ฉงนศรี"** ได้คุยกันไปถึงเรื่องการลาไปศึกษาแล้ว ทำให้สงสัยว่าการลาไปทำการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะใช้หลักการเกี่ยวกับการลาไปศึกษาหรือเปล่าคะ

**"แวดวง"** เรื่องการลาเพื่อไปปฏิบัติการวิจัยในประเทศ หรือต่างประเทศนั้น ได้มีกำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ก.ข.ต.) พ.ศ. ๒๕๑๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับประกาศ ก.ข.ต.

เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการให้ข้าราชการ  
ไปปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ ลงวันที่  
๓๐ มีนาคม ๒๕๒๒ กำหนดไว้ว่า

“การปฏิบัติการวิจัย หมายถึง  
การทำงานวิจัยเพื่อนำผลที่ได้รับมาใช้  
ประโยชน์ของสถาบัน หรือหน่วยงาน  
โดยตรง และไม่รวมถึงการวิจัยตาม  
ลักษณะของการศึกษาหรือฝึกอบรม  
และให้ถือว่าข้าราชการไปปฏิบัติการ  
วิจัย ณ ต่างประเทศ เป็นการไปปฏิบัติ  
ราชการ”

ดังนั้น ข้าราชการที่ได้รับอนุญาต  
ให้ไปปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือไป  
ปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ ที่ไม่รวม  
ถึงการวิจัยตามลักษณะของการศึกษา  
หรือฝึกอบรม ก็มีสิทธิที่จะได้รับการเลื่อน  
ขั้นเงินเดือนประจำปีได้ค่ะ

“จนศรี” ข้อสงสัยประการสุดท้าย คือดิฉันเคยได้  
ยินรุ่นพี่ที่กรมพูดว่าข้าราชการลาศึกษา  
ในประเทศ ต่างประเทศ ฝึกอบรมและดู  
งานในต่างประเทศ หากมีเวลาปฏิบัติ  
ราชการไม่ครบถ้วนตามที่กฎ ก.พ.ฉบับที่  
๑๓ ข้อ ๗ (๘) กำหนดไว้ผู้บังคับบัญชา  
ก็เลื่อนเงินเดือนให้ไม่ได้ แต่ถ้าผู้บังคับ  
บัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน  
พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่าน่าจะเลื่อน  
เงินเดือนให้ ผู้บังคับบัญชาก็จะขออนุมัติ  
ก.พ. เป็นกรณีพิเศษ เมื่อ ก.พ.อนุมัติแล้ว  
ผู้บังคับบัญชาจึงจะสามารถสั่งเลื่อนเงิน  
เดือนให้ได้ ดิฉันอยากทราบว่าจะจริงหรือไม่  
และ ก.พ.มีแนวทางการพิจารณาอย่างไร  
ค่ะ

“แหวดวง” จริงค่ะ สำหรับแนวทางการพิจารณา  
ของ ก.พ.มีดังนี้

๑. ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้  
ไปศึกษา ฯลฯ ซึ่งมีเวลาปฏิบัติราชการ  
ในรอบปีที่แล้วมา (๑ ก.ค.ของปีหนึ่ง ถึง  
๓๐ มิ.ย. ของปีถัดไป) น้อยกว่า ๘ เดือน  
แต่ได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการใน

หรือก่อนวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ของปี หรือ  
ในกรณีที่วันที่ ๑ และวันที่ถัดไปของเดือน  
กุมภาพันธ์ ปีใดตรงกับวันหยุดราชการ  
ข้าราชการผู้นั้นได้กลับมาปฏิบัติ  
ราชการในวันเปิดทำการวันแรกของเดือน  
กุมภาพันธ์ และมีผลงานที่สมควรจะเลื่อน  
ขั้นเงินเดือน ก.พ.ก็จะอนุมัติให้ผู้บังคับ  
บัญชาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็น  
พิเศษให้แก่ผู้นั้นได้ ๑ ขั้น

๒. ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้  
ไปศึกษา ฯลฯ ซึ่งมีเวลาปฏิบัติราชการ  
ในช่วงเวลาตั้งแต่ ๑ กรกฎาคม ของปีหนึ่ง  
ถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไปน้อยกว่า  
๘ เดือน แต่เกินกว่า ๗ เดือน และผู้  
บังคับบัญชามีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน  
พิจารณาเห็นว่าเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์  
สมควรให้เลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า  
๑ ขั้น ก.พ.ก็จะอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชา  
สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่  
ผู้นั้นไม่เกิน ๑ ขั้น

“จนศรี” ถ้าเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่ขออนุมัติ ก.พ.ให้  
ข้าราชการดังกล่าวก็ไม่มีโอกาสเลื่อน  
เงินเดือนอีกค่ะ

“แหวดวง” ใช่แล้วค่ะ เพราะเป็นดุลพินิจของผู้บังคับ  
บัญชา ดังนั้น ข้าราชการผู้เป็นเจ้าของ  
เรื่องก็ควรจะพูดคุยกับบุคลากรให้เข้าใจ  
ตรงกันในเรื่องต้น เสียก่อน และถ้าข้าราชการผู้นั้นมีความรู้ความสามารถและ  
ผลงานเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาก็คงจะ  
ขออนุมัติ ก.พ.ให้ ไม่น่าจะมีปัญหาอะไร

ทั้งหมดนี้เป็นเรื่องของการเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉพาะ  
สำหรับผู้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงานเท่านั้น ซึ่งเป็นการ  
สนทนากันที่ละเอียดแทบทุกประเด็น เพียงพอที่ข้าราชการ  
ดังกล่าวจะสามารถตอบตัวเองได้แล้วว่า จะได้เลื่อนขั้น  
เงินเดือนหรือไม่ อย่างไร “แหวดวงบุคลากร” ขอเอาใจ  
ช่วยเพื่อนข้าราชการเหล่านี้ให้ประสบความสำเร็จดัง  
หวังทุกประการ แล้วนำความรู้มาช่วยกันพัฒนาวง  
ราชการของเราให้เจริญก้าวหน้าต่อไป



# บุคลากร กับการวางแผนกำลังคน

บุญแสง ชีระภากร\*

ในปัจจุบัน การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) นับได้ว่าเป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลในราชการไทย เพราะได้มีการนำเอาหลักการวางแผนกำลังคนมาใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กันเกือบทุกส่วนราชการ โดยดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ดังนั้นหน้าที่ที่สำคัญของบุคลากรประการหนึ่งก็คือ การร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระดับกรม บทความนี้จึงมีความมุ่งหมายที่จะเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางทฤษฎีและปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ๓ ด้านคือ ด้านบทบาทหน้าที่ของบุคลากร แนวความคิดทางการบริหารงานบุคคล และหลักการวางแผนกำลังคนโดยเชื่อมโยงทั้ง ๓ ด้านเข้าด้วยกัน โดยมีสมมุติฐานว่า *บุคลากรจำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนกำลังคน เพื่อที่จะนำเอาหลักการต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี*

บุคลากรเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลหรืองานการเจ้าหน้าที่ คือมีหน้าที่ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอน ย้าย การพัฒนาและฝึกอบรม ตลอดไปจนถึงการเกษียณอายุ ดังนั้น ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งบุคลากรในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ทั้งด้านการบริหารงานบุคคลทั้งในแง่ทฤษฎีและแง่การปฏิบัติเป็นอย่างดี

ในการกำหนดตำแหน่งในราชการพลเรือน ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรไว้กว้างมากจนเรียกได้ว่า ผู้ที่จบปริญญาทางสังคมศาสตร์เกือบทุกสาขา สามารถได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งบุคลากรได้ แต่ในความเป็น



จริงแล้ว งานการเจ้าหน้าที่เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความชำนาญงานสูง มีความแม่นยำในกฎระเบียบ และแนวความคิดทางทฤษฎีที่ยึดถือเป็นหลักการในการบริหารงานบุคคล จึงจะทำให้สามารถปฏิบัติงานและรักษาผลประโยชน์ทั้งของทางราชการและตัวข้าราชการ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการได้

โดยหลักการ งานบริหารงานบุคคลหรืองานการเจ้าหน้าที่มีวัตถุประสงค์ที่จะประสานความต้องการของตัวบุคคลกับความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ดังนั้น การทำงานโดยยึดกฎระเบียบโดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงนั้น เป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อองค์การ และต่อสภาพจิตใจของข้าราชการ นอกจากนี้ การเรียนรู้หลักการและวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับตัวบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับใช้กับกฎระเบียบทางการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ตลอดจนนำไปใช้ในการเสนอ

\*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ สำนักงาน ก.พ.

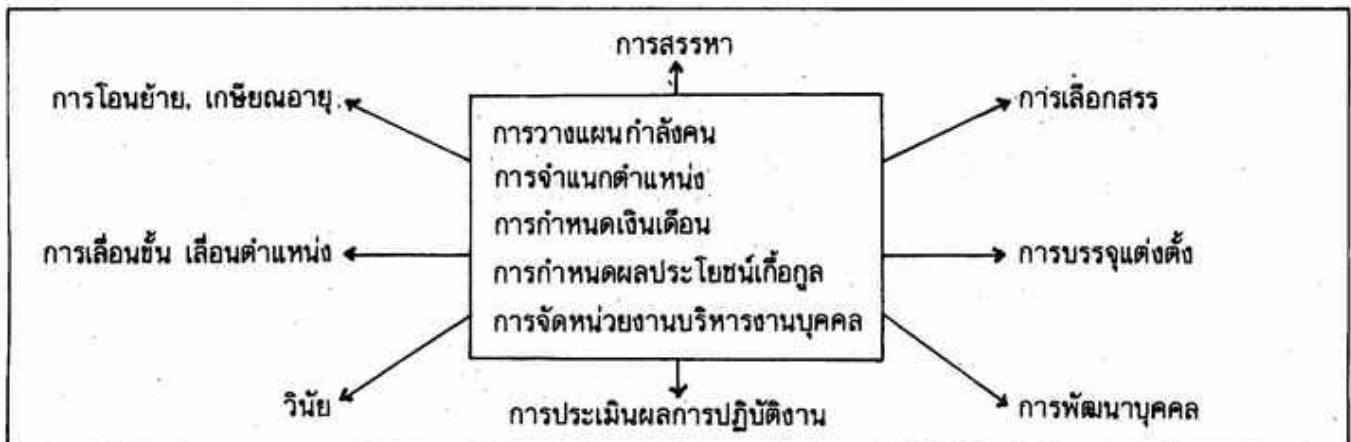
แนะ แก่ปัญหาต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่องค์การและตัวข้าราชการให้มากที่สุด แต่จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่าตำแหน่งบุคลากรเป็นตำแหน่งที่อาจบรรจุแต่งตั้งผู้ที่จบปริญญาตรีทางสังคมศาสตร์เกือบทุกสาขา จึงอาจบรรจุบุคคลที่มีได้เรียนรู้มาทางด้านการบริหารงานบุคคลโดยตรง ทำให้การปฏิบัติงานมักยึดเอากฎ ระเบียบเป็นที่ตั้ง และส่วนมากมักจะเรียนรู้กันจากประสบการณ์ ตลอดจนการชี้แนะของ “รุ่นพี่” บุคลากรที่ทำงานมาก่อน ซึ่งอาจทำให้การปฏิบัติงานนั้นเบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริหารงานบุคคลได้ ในจุดนี้เอง จึงขอเสนอแนะว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งบุคลากรควรจะต้องไขว่คว้าหาความรู้ทางด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

จากบทบาทหน้าที่ของบุคลากร เราก็จะมาทำความเข้าใจกันถึงคำว่า การบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ๒ คำคือ

การบริหารงานบุคคลแบ่งขอบเขตออกเป็น ๒ ด้าน คือ ด้านโครงสร้างของการบริหารงานบุคคล และด้านกระบวนการบริหารงานบุคคล

ด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดเงินเดือน การกำหนดผลประโยชน์เกื้อกูล และการจัดหน่วยงานการบริหารงานบุคคล โดยองค์ประกอบเหล่านี้ประกอบกันขึ้นมาเป็นโครงสร้างหลักโดยมีกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นตัวพลวัต (dynamic) ที่ทำให้การบริหารงานบุคคลทั้งระบบดำเนินไปได้

ด้านกระบวนการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย ขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอน ย้าย ตลอดจนไปจนถึงการเกษียณอายุ ซึ่งทั้ง ๒ ด้าน ประกอบกันเป็นระบบการบริหารงานบุคคล ดังรูป



Personnel Administration และ Personnel Management ซึ่งใช้แทนกันได้ทั้ง ๒ คำ เพราะมีความหมายเช่นเดียวกัน การบริหารงานบุคคลเป็นคำที่นักวิชาการหลายท่านให้คำจำกัดความแตกต่างกันออกไป แต่พอจะสรุปรวมได้ว่าหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล ตั้งแต่การรับสมัครบุคคลเข้าสู่องค์กร การใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ตลอดจนไปจนถึงเวลาที่บุคคลนั้นออกจากองค์กรไป โดยให้เกิดความพึงพอใจทั้งตัวบุคคลและองค์การให้มากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตที่กว้างขวางมาก จนครอบคลุมไปทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลในองค์การเลยทีเดียว

จะเห็นได้ว่า บุคลากรมีเรื่องต่างๆ ที่จะต้องทำความเข้าใจในความเข้าใจในระบบการบริหารงานบุคคลอย่างมาก แต่ในบทความนี้ ต้องการเน้นเฉพาะในเรื่องของการวางแผนกำลังคนเท่านั้น เพราะจากเหตุผลตามที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้นว่า การวางแผนกำลังคน กำลังมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลในราชการ โดยมาในรูปของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งบุคลากรเป็นจำนวนมากยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการวางแผนกำลังคน จึงทำให้คนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำบากกว่ากำหนดและมักเกิดปัญหาในทางปฏิบัติอยู่เสมอ

การวางแผนกำลังคนถือเป็น โครงสร้างหลัก

อย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคลเพราะแผนกำลังคน คือแผนการใช้ในการจัดการกับกำลังคนที่องค์การมีอยู่อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังที่จะให้มีการได้มาซึ่งคนที่เหมาะสม ใช้คนที่มีอยู่อย่างเหมาะสม ตลอดจนการดำรงรักษาคนเพื่อให้อยู่ในองค์การอย่างมีขวัญและกำลังใจ ทั้งนี้ ก็เพื่อที่จะสร้างความสมดุลระหว่างกำลังคนกับประสิทธิผลของงานขององค์การ

แผนกำลังคนมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้คือ

๑. การวางแผนกำลังคนจะทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปริมาณและสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการใช้กำลังคนให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่จะเปลี่ยนไปในอนาคต

๒. การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในสายงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในแต่ละสายงานและแต่ละระดับความรับผิดชอบ

๓. การวางแผนกำลังคนทำให้องค์การสามารถจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และระยะเวลา เพื่อที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานของตนได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อองค์การและตัวผู้ปฏิบัติงานให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

นี่คือความสำคัญโดยสังเขปของการวางแผนกำลังคนที่มีต่อองค์การและต่อตัวบุคคลในองค์การ

ส่วนขั้นตอนของการวางแผนกำลังคนที่ควรรู้และเป็นขั้นตอนหลัก มีอยู่ ๔ ขั้นตอนด้วยกัน กล่าวคือ

๑. กำหนดเป้าหมาย แผนงาน และงบประมาณขององค์การในระยะเวลาที่ต้องการตามปกติแล้วองค์การจะต้องกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการวางแผนกำลังคนขึ้นเสียก่อน แล้วจึงกำหนดว่าในช่วงเวลานั้นองค์การมีเป้าหมาย แผนงาน และงบประมาณเป็นอย่างไร ระยะเวลาที่เหมาะสมของการวางแผนกำลังคนคือระหว่าง ๓-๕ ปี เพราะไม่สั้นเกินไปจนมองไม่เห็นผลและไม่ยาวเกินไปจนปรับปรุงและประเมินผลได้ยาก

๒. วิเคราะห์อุปสงค์ (Manpower Demand) และอุปทาน (Manpower Supply) ของกำลังคนในองค์การ จากแผนงานและงบประมาณขององค์การ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต นำมาวิเคราะห์ว่าอุปทานกำลังคนขององค์การมีอยู่เท่าใด ในตำแหน่งและระดับ

ใดบ้าง โดยวิเคราะห์จากข้อมูลทะเบียนประวัติที่มีอยู่ว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การหรือไม่ ส่วนอุปสงค์กำลังคนนั้น พิจารณาจากแผนงานในอนาคตว่าจากอุปทานที่มีอยู่เพียงพอหรือไม่ ยังต้องการกำลังคนในตำแหน่งและระดับใด ในช่วงระยะเวลาใด ซึ่งในขั้นตอนการวิเคราะห์อุปทานและอุปสงค์กำลังคนนี้จะต้องใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงสถิติที่ค่อนข้างซับซ้อนอันเป็นขั้นตอนที่ยากที่สุดของการวางแผนกำลังคน และเป็นขั้นตอนที่สำคัญคือถ้าการวิเคราะห์ผิดพลาดแล้ว แผนกำลังคนก็จะผิดพลาดตามไปด้วย เทคนิคการวิเคราะห์ที่สำคัญ เช่น การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน การพยากรณ์แนวโน้มความต้องการกำลังคน และการวิเคราะห์การเคลื่อนไหวของกำลังคน เป็นต้น เทคนิคเหล่านี้ต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนี้อย่างจริงจังจึงจะทำได้อย่างสมบูรณ์ แต่โดยทั่วไปแล้ว การวางแผนกำลังคนมักใช้การวิเคราะห์กันอย่างง่าย ๆ เช่น ใช้วิธีการสอบถามและตรวจสอบ (Ask and find out) คือสอบถามข้อมูลการประมาณการจากแต่ละหน่วยงานย่อยโดยการสอบถามความต้องการแล้วนำมาสรุปเป็นข้อมูลในภาพรวมของทั้งองค์การ และทำการวิเคราะห์ ทบทวน ปรับทิศทางแนวโน้มจัดทำแผน แล้วส่งกลับไปยังแต่ละหน่วยงานย่อยเพื่อดำเนินการตามแผนต่อไป

๓. จัดทำแผนสรุปผลการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคนขององค์การ ซึ่งในแผนสรุปผลนี้ จะกำหนดโครงสร้างขององค์การตามที่วิเคราะห์ได้ทั้งหมด แสดงตำแหน่งที่มีอยู่ว่าองค์การต้องการตำแหน่งใดบ้าง ในระดับใด และมีปริมาณเท่าใด พร้อมกับกำหนดตัวบุคคลลงไปให้เหมาะสมกับตำแหน่ง แผนสรุปผลการวิเคราะห์นี้จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง และคุณสมบัติของบุคคลล่วงหน้าไปตามระยะเวลาของแผนที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่แรก

๔. จัดทำแผนการใช้กำลังคน ในขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาแผนสรุปผลการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคนมาดำเนินการให้เป็นไปตามที่ต้องการ เพราะผลการวิเคราะห์จะกำหนดช่วงระยะเวลาว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง มีคนพอดีกับแผนงานขององค์การ หรือมีคนล้นงาน หรือขาดกำลังคนในช่วงระยะเวลาใด ในตำแหน่งใด เป็นจำนวนเท่าใด ซึ่งองค์การ

ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามแผนนั้นโดยการจัดทำแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน เช่น

- กำลังคนพอดีในช่วงระยะเวลาที่ต้องการ ก็ดำเนินการในแง่ของการพัฒนากำลังคนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน อันเป็นการเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

- กำลังคนล้นงานหรือกำลังคนเกินความต้องการ ถือได้ว่าเป็นปัญหาที่น่าหนักใจ เพราะต้องวางแผนดำเนินการอย่างทันที่ทันใด โดยให้มีผลกระทบต่อตัวบุคคลและต่อองค์การให้น้อยที่สุด แผนปฏิบัติการที่จำเป็นคือ

ก. แผนการคงสภาพกำลังคน คือ ต้องจัดการบรรจุแต่งตั้งโดยทันที จนกว่าจะแก้ปัญหาคนล้นงานได้

ข. แผนการโยกย้าย สับเปลี่ยน ด้วยการหาตำแหน่งที่เหมาะสมแก่ผู้คนให้เหมาะแก่การดำเนินการ



หัวหน้ามีเทศงานลูกน้องคนใหม่

"คุณเคยใช้เครื่องรุ่นนี้แล้วใช่ไหม"

"ยังครับ ผมเพิ่งจบ"

"อ้าว คอนสแตนต์ภาษา คุณบอกว่ามีประสบการณ์มาแล้ว ๕ ปี"

"อ้าว ก็คอนสแตนต์ ก็บอกแล้ว ต้องการร่วมงานกับผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ครับ"

ขององค์การให้มากที่สุด ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อตัวบุคคลที่ถูกโยกย้าย สับเปลี่ยนด้วย

ค. แผนการฝึกอาชีพใหม่ ต้องดำเนินการพัฒนาหรือฝึกอบรมให้บุคคลที่เป็นส่วนเกินนั้นมีความรู้ทักษะและความชำนาญงานใหม่ ๆ ที่องค์การต้องการ หรือเพื่อที่จะให้เขาเหล่านั้นมีโอกาสนำเอาความรู้ความชำนาญที่ได้นั้นไปหางานใหม่ที่องค์การอื่น

ง. แผนการปลดออก เป็นวิธีสุดท้ายที่พึงกระทำ อาจทำได้ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือหาอาสาสมัครลาออก แต่ถ้ายังแก้ปัญหาไม่ได้ จึงดำเนินการปลดออกโดยใช้หลักเข้าที่หลังออกก่อน (Last in, First out) เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจของคนที่อยู่มานาน

- กำลังคนขาด เป็นปัญหาที่แก้ไขได้ง่ายกว่าปัญหาคคนล้นงาน เมื่อผลการวิเคราะห์ห่อออกมาว่ายังต้องการกำลังคนเพิ่มในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในช่วงระยะเวลาใด ก็นำมาวางแผนการให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการได้ กล่าวคือ

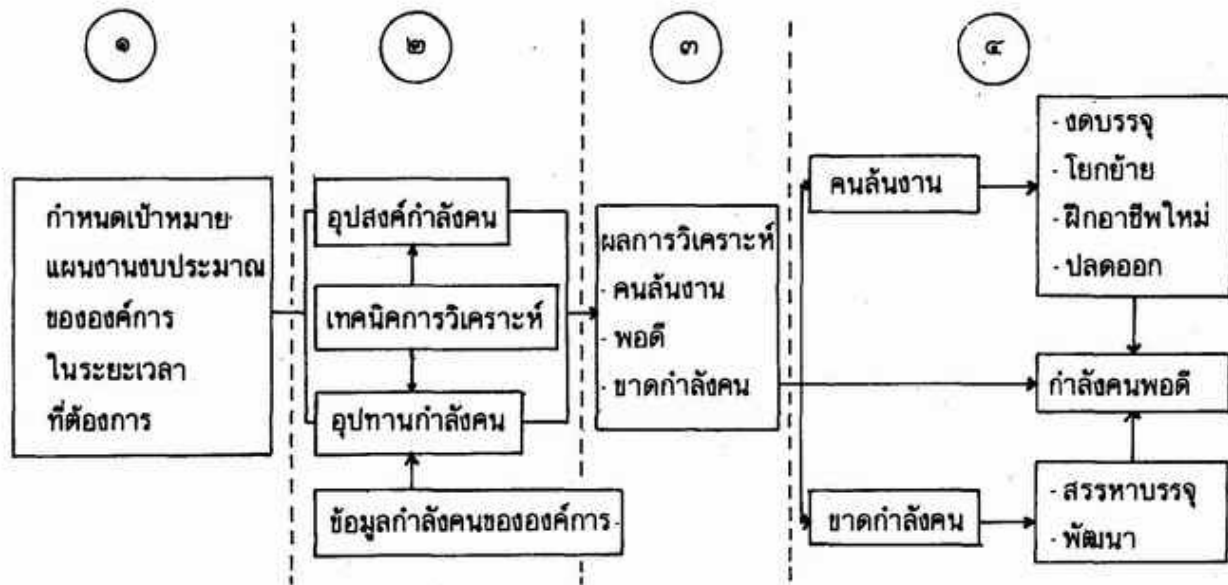
ก. แผนการสรรหาและบรรจุ ต้องดำเนินการวางแผนว่าจะต้องสรรหาเมื่อใด บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งใด เป็นวิธีการได้คนจากภายนอกองค์การ

ข. แผนการพัฒนา คือพิจารณาจากบุคคลภายในองค์การว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการหรือไม่ ดำเนินการตามแผนพัฒนาศักยภาพของบุคคลภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมในการโยกย้าย หรือเลื่อนไปสู่ตำแหน่งใหม่

จากที่ได้กล่าวมาแล้วถึงขั้นตอนต่าง ๆ ของการวางแผนกำลังคน พอจะสรุปออกมาเป็นแผนภูมิได้ดังหน้าถัดไป

จะเห็นได้ว่าทั้ง ๔ ขั้นตอนของการวางแผนกำลังคน ต่างก็มีเทคนิควิธีการในรายละเอียดมากมาย การวางแผนกำลังคนมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย งบประมาณ แผนงานขององค์การ ไปจนถึงการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผนในเชิงกระบวนการบริหารงานบุคคล คือตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การพัฒนา ฯลฯ แต่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดทำขึ้นนั้น มักกระทำกันแต่ขั้นตอนที่ ๓ คือจัดทำแผนผลการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคนเท่านั้น ส่วนของแผนการดำเนินการ





บริหารงานบุคคลนั้น เป็นหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานที่จะดำเนินการต่างหากโดยใช้ผลของการวิเคราะห์เป็นกรอบในการดำเนินการตามที่องค์การต้องการ

การวางแผนกำลังคนเป็นเรื่องยุ่งยาก ต้องการทรัพยากรและข้อมูลมากมาย จึงมักเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นในระหว่างการดำเนินการกระบวนการวางแผนอยู่เสมอ กล่าวคือ

๑. ขาดความรู้ทางหลักวิชาการวางแผนกำลังคน โดยเฉพาะในส่วนของการวิเคราะห์อุปสงค์และอุปทานกำลังคน

๒. ขาดข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลด้านกำลังคน เช่น ทะเบียนประวัติที่ถูกต้องสมบูรณ์ ขาดการจำแนกข้อมูลที่เหมาะสม ทำให้ข้อมูลที่มีอยู่ขาดคุณค่าไป

๓. การกำหนดเป้าหมาย งบประมาณขององค์การไม่ชัดเจน ทำให้แผนกำลังคนขาดทิศทาง

๔. มีการนำเอาผลประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้องปะปนกับการวางแผนกำลังคน

๕. นักบริหารไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนกำลังคนอย่างจริงจัง

อย่างไรก็ดี ปัญหาต่างๆ เหล่านี้อาจได้รับการแก้ไขได้ถ้าทุกฝ่ายร่วมมือและเห็นความสำคัญของการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนเป็นเรื่องที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะ ๆ เพราะสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์การทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนภายใน

องค์การเองมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งมีผลกระทบต่อแผนกำลังคนเป็นอย่างมาก การประเมินผลและการปรับปรุงแผนกำลังคนจึงควรกระทำอยู่เสมอ โดยน่าจะทำทุก ๑-๒ ปี เป็นอย่างน้อย

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นการเสนอแนวความคิดในด้านบทบาทของบุคลากร หลักการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการวางแผนกำลังคนที่บุคลากรจำเป็นต้องรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในภาพรวมของการวางแผนกำลังคนทั้งหมด ส่วนในรายละเอียดของการปฏิบัตินั้น เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญสูง จึงจะสามารถดำเนินการกระบวนการวางแผนกำลังคนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การและของสภาพแวดล้อม

### บรรณานุกรม

วรพิทย์ มีมาก. *การวางแผนกำลังคน*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ๒๕๒๔.

Bortholomew, D.J. & Forbes, A.F.. *Statistical Techniques for Manpower Planning*. N.Y.: John Wiley & Sons. 1979

Hinrichs, J.R.. *High Talent Personnel*. Vermont: AMA. 1966

Vetter, E.W.. *Manpower Planning for High Talent Personnel*. Michigan: Bureau of Industrial Relations. 1967

Walker, J.W.. *Human Resource Planning*. N.Y.: McGraw-Hill. 1980

# เปิดโลกสวัสดิการ

อนวัช อีรประสาธน์  
ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ  
สำนักงาน ก.พ.

## ประเภทของสวัสดิการภายในส่วนราชการ

- (๑) การออมทรัพย์
- (๒) การให้กู้เงิน
- (๓) การเคหะสงเคราะห์
- (๔) การสงเคราะห์ข้าราชการ
- (๕) การฌาปนกิจ
- (๖) การกีฬา และนันทนาการ
- (๗) ร้านสวัสดิการ
- (๘) กิจกรรมอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร

สวัสดิการประเภทต่าง ๆ ข้างต้น เป็นประเภทสวัสดิการตามข้อ ๑๔ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๐ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ทุกกรม ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และจังหวัด จะต้องดำเนินการจัดขึ้น นอกเหนือจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ทางราชการให้แก่ข้าราชการอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าต้องดำเนินการจัดให้มีสวัสดิการทุกประเภทในขณะเดียวกัน ส่วนจะดำเนินการจัดให้มีประเภทใดนั้น ขึ้นอยู่กับส่วนราชการนั้น ๆ จะมีความพร้อมและเห็นสมควรจะจัดให้มีสวัสดิการประเภทใดบ้าง สำหรับการจะจัดให้มีสวัสดิการประเภทใดบ้างนั้น ควรคำนึงถึงหลักกว้าง ๆ ดังนี้

๑. จัดให้ตามความต้องการ และสามารถสนองความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดโดยส่วนรวม
๒. ให้ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดทุกคน มีโอกาสใช้บริการได้เท่าเทียมกัน ไม่ใช่อัดเพื่อประโยชน์ของบุคคลใด หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ควรยึดหลักความเสมอภาคในการใช้บริการ
๓. คำนึงถึงต้นทุนและความสามารถในการดำเนินการจัดสวัสดิการประเภทนั้น ๆ
๔. การบริหารการจัดสวัสดิการ จะต้องเป็นหลักเกณฑ์แน่นอน สามารถดูแลได้ทั่วถึงและรัดกุม

หลังจากในฉบับที่แล้วได้กล่าวถึงเรื่องที่ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับธนาคารกรุงไทย จำกัด จัดโครงการเคหะสงเคราะห์สำหรับข้าราชการ โดยให้ข้าราชการและลูกจ้างได้มีโอกาสกู้เงินเพื่อปลูกบ้านหรือซื้อบ้านเป็นที่อยู่อาศัยของตนเอง ในอัตราดอกเบี้ยต่ำแล้ว

จากคำโบราณที่ว่า "ความเสียหายซึ่งเกิดจากโจรปล้น ๑๐ ครั้ง ยังไม่เท่าไฟไหม้เพียงครั้งเดียว" เมื่อให้สามารถมีบ้านได้แล้ว โดยเฉพาะสำหรับข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ ซึ่งเป็นที่ทราบกันทั่วากว่า จะมีบ้านเป็นของตนเองได้สักหลัง ก็ด้วยความยากลำบาก เนื่องจากมีเงินเดือนน้อย ดังนั้นเพื่อเป็นหลักประกันสำหรับบ้านที่อยู่อาศัยของข้าราชการและลูกจ้าง ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ จึงได้ติดต่อขอความร่วมมือจาก บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการคลัง ในการให้ส่วนลดเบี้ยประกันอัคคีภัยสำหรับบ้านที่อยู่อาศัย เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการและลูกจ้าง ซึ่งก็ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากบริษัทฯ โดยยินดีให้ส่วนลดเบี้ยประกันอัคคีภัย แก่ข้าราชการและลูกจ้างเป็น

พิเศษถึงร้อยละ ๒๕% ของเบี้ยประกันอัคคีภัยปกติ ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการไม่ว่าจะเป็นในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งที่มีบ้านอยู่แล้ว หรือกำลังจะมีบ้านเป็นของตนเอง สนใจก็ขอให้ติดต่อบริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด ได้โดยตรง หรือหากคณะกรรมการสวัสดิการของกรม หรือจังหวัด จะติดต่อขอแบบฟอร์ม และรายละเอียดไว้สำหรับบริการและอำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัด ก็จะเป็นการดียิ่ง

สำหรับรายละเอียดขั้นตอนการขอเอาประกันอัคคีภัยมีขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑ การขอแบบใบคำขอเอาประกันอัคคีภัย**

ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำที่ประสงค์จะประกันอัคคีภัยบ้านและที่อยู่อาศัย ติดต่อขอแบบ "ใบคำขอเอาประกันอัคคีภัย" ได้ทั้งทางจดหมายและโทรศัพท์ที่

บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (แผนกประกันอัคคีภัย) ๑๔๒ อาคารธนาคารกสิกรไทย สาขาสิลม ชั้น ๗ ถนนสีลม เขตบางรัก กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐ โทร. ๒๓๔๑๕๘๑-๕, ๒๓๔๗๔๔๐-๕.

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจติดต่อขอรับแบบดังกล่าว  
แทนข้าราชการและลูกจ้างประจำก็ได้

ขั้นตอนที่ ๒ การยื่นแบบใบคำขอเอาประกัน  
อัครีภัย

เมื่อข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ได้รับแบบใบคำขอ  
เอาประกันอัครีภัยแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ กรอกรายละเอียดในแบบใบคำขอเอาประ  
กันอัครีภัยทุกข้อ พร้อมกับเขียนแผนผังบ้านและที่อยู่  
อาศัย และลงลายมือชื่อด้านหลัง

๒.๒ ถ่ายสำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการ/ลูก  
จ้างประจำ พร้อมลงลายมือชื่อรับรองสำเนาถูกต้อง

๒.๓ ส่งเอกสารตามข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ ไปยัง  
บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด ตามที่อยู่ข้างต้น

ขั้นตอนที่ ๓ การตอบรับจากบริษัทฯ และ  
การส่งเงินเบี้ยประกัน

บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด จะตรวจราย  
ละเอียดในใบคำขอเอาประกันอัครีภัย และจะมีหนังสือ  
ตอบรับธุรกิจจากบริษัทฯ รายละเอียดการเอาประกัน

อัครีภัยโดยย่อ พร้อมทั้งแจ้งเบี้ยประกันภัยสุทธิ ซึ่งได้  
หักส่วนลดให้ร้อยละ ๒๕ ของอัตราเบี้ยประกันภัยปกติ

เมื่อข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ได้รับหนังสือ  
ตอบรับดังกล่าวแล้ว ขอให้กรอกข้อความยืนยันขอเอา  
ประกันภัยตามข้อความส่วนล่างของหนังสือตอบรับ  
ธุรกิจ และลงลายมือชื่อ แล้วส่งคืนบริษัทฯ พร้อมกับ  
ส่งเบี้ยประกันภัยตามยอดเบี้ยประกันภัยสุทธิ โดยอาจ  
ส่งเป็น

(๑) ธนาณัติ สั่งจ่าย “บริษัท ทิพยประกันภัย  
จำกัด” ปท. สีส้ม

(๒) ตัวแลกเงินของธนาคาร สั่งจ่าย “บริษัท  
ทิพยประกันภัย จำกัด”

ขั้นตอนที่ ๔ การออกกรมธรรม์ประกันอัครี  
ภัย

บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด จะออกกรมธรรม์  
ประกันอัครีภัยให้พร้อมใบเสร็จรับเงินส่งให้ข้าราชการ/  
ลูกจ้างประจำ โดยมีผลคุ้มครองตั้งแต่วันที่บริษัทฯ  
ได้รับหนังสือยืนยันเอาประกันและเบี้ยประกันภัย ตาม  
ขั้นตอนที่ ๓

## การประกันอัครีภัย

๑. เงื่อนไขการคุ้มครอง คุ้มครองความสูญเสียหรือเสีย  
หายต่อทรัพย์สิน อันเกิดจากเพลิงไหม้หรือฟ้าผ่า หรือการระเบิด  
ของแก๊สที่ใช้สำหรับทำแสงสว่าง หรือประโยชน์เพื่อการอยู่อาศัย  
เท่านั้น

๒. อัตราเบี้ยประกันภัย (รายละเอียดตามแบบ)

๓. ลักษณะชั้นของสิ่งปลูกสร้าง กำหนดไว้ดังนี้-

๓.๑ สิ่งปลูกสร้างชั้นเยี่ยม (เอ) หมายถึง อาคารที่มี  
ลักษณะฝาผนังด้านนอกก่ออิฐ พื้นชั้นบนเป็นคอนกรีต โครง  
หลังคาเป็นเหล็กหรือคอนกรีต หลังคากระเบื้องหรือลาดฟ้า

๓.๒ สิ่งปลูกสร้างชั้นพิเศษ (บี) หมายถึง อาคารที่มี  
ลักษณะฝาผนังด้านนอกก่ออิฐ พื้นชั้นบนเป็นไม้ โครงหลังคาเป็น  
เหล็กหรือคอนกรีต หลังคากระเบื้องหรือลาดฟ้า

๓.๓ สิ่งปลูกสร้างชั้น ๑ หมายถึง อาคารที่มีลักษณะ  
ฝาผนังด้านนอกก่ออิฐ พื้นชั้นบนเป็นคอนกรีตหรือไม้ โครง  
หลังคาเป็นไม้ หลังคากระเบื้องหรือสังกะสี

๓.๔ สิ่งปลูกสร้างชั้น ๒ หมายถึง อาคารที่มีลักษณะ  
ฝาผนังด้านนอกก่ออิฐและไม้ พื้นชั้นบนเป็นไม้ โครงหลังคาเป็นไม้  
หลังคากระเบื้องหรือสังกะสี

๓.๕ สิ่งปลูกสร้างชั้น ๓ หมายถึง อาคารที่มีลักษณะ  
ฝาผนังด้านนอกเป็นไม้ พื้นชั้นบนเป็นไม้ โครงหลังคาเป็นไม้  
หลังคากระเบื้องหรือสังกะสี

๔. สิ่งปลูกสร้างที่มีลักษณะของภัยเป็นโดดเดี่ยว  
ในกรณีนี้

๔.๑ ระยะระหว่างสิ่งปลูกสร้างเป็นชั้นเยี่ยม (เอ) ชั้น  
พิเศษ (บี) และชั้น ๑ ต่อสิ่งปลูกสร้างชั้นเยี่ยม (เอ) ชั้นพิเศษ  
(บี) และชั้น ๑ ต้องมีบริเวณรัศมีห่างจากผนังด้านนอกของสิ่ง  
ปลูกสร้างทุกด้านไม่น้อยกว่า ๑๐ เมตร

๔.๒ นอกจากในกรณีดังกล่าวในข้อที่ ๔.๑ ต้องมีบริเวณ  
รัศมีห่างจากผนังด้านนอกของสิ่งปลูกสร้างนั้นทุกด้านไม่น้อยกว่า  
๒๐ เมตร



**อัตราเบี้ยประกันภัย**  
สำหรับทุนประกัน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

หน่วย : บาท

ลักษณะสิ่งปลูกสร้าง	อัตราเบี้ยประกันภัย	เบี้ยประกันภัยสุทธิ	ภาษี	อากรแสตมป์	เบี้ยประกันภัยรวม	หมายเหตุ
<b>๑.๑ บ้านอยู่อาศัย ซึ่งเป็นภัยโคลนเดี่ยว</b>						
ชั้นเยี่ยม (เอ)	.๑๑๕%	๑๑๕	๕	๑	๑๒๐	๑. ค่าภาษี ๓.๓% และค่าอากรแสตมป์ .๕๐% ของเบี้ยประกันภัยสุทธิตามลำดับ
ชั้นพิเศษ (บี)	.๑๓%	๑๓๐	๕	๑	๑๓๖	
ชั้น ๑	.๑๔๕%	๑๔๕	๕	๑	๑๕๑	
ชั้น ๒	.๒๓%	๒๓๐	๑๐	๒	๓๐๒	๒. เบี้ยประกันภัยขั้นต่ำของกรมธรรม์ประกันอัคคีภัย แต่ละฉบับกำหนดไว้เป็น ๒๐๐ บาท
ชั้น ๓	.๔๓๕%	๔๓๕	๑๕	๒	๔๕๒	
<b>๑.๒ บ้านอยู่อาศัย ซึ่งมีใช่เป็นภัยโคลนเดี่ยว (ส่วนภูมิภาคเฉพาะบ้านจัดสรร)</b>						
ชั้นเยี่ยม (เอ)	.๑๓%	๑๓๐	๕	๑	๑๓๖	
ชั้นพิเศษ (บี)	.๑๕๕%	๑๕๕	๖	๑	๑๖๒	
ชั้น ๑	.๑๗%	๑๗๐	๖	๑	๑๗๗	
ชั้น ๒	.๓๔๕%	๓๔๕	๑๒	๒	๓๕๙	
ชั้น ๓	.๕๐%	๕๐๐	๑๗	๒	๕๑๙	
<b>๑.๓ ตึกแถว ทาวน์เฮาส์ บ้านแฝด ซึ่งใช้เป็นที่อยู่อาศัย (ส่วนภูมิภาคเฉพาะบ้านจัดสรร)</b>						
ชั้นเยี่ยม (เอ)	.๑๔%	๑๔๐	๕	๑	๑๔๖	
ชั้นพิเศษ (บี)	.๑๖๕%	๑๖๕	๖	๑	๑๗๒	
ชั้น ๑	.๒๕%	๒๕๐	๙	๑	๒๖๐	
ชั้น ๒	.๔๑๕%	๔๑๕	๑๔	๒	๔๓๑	
ชั้น ๓	.๗๑๕%	๗๑๕	๒๔	๓	๗๔๒	

ตัวอย่างการคำนวณเบี้ยประกันภัย อาคารที่มีสิ่งปลูกสร้างชั้น ๑ ตามข้อ ๒.๓ ทุนประกัน ๕๐๐,๐๐๐ บาท

อัตรา .๒๕%

เบี้ยประกันสุทธิ ๑,๒๕๐ บาท

ภาษี ๓.๓% (เศษบัดขึ้น) ๔๒ บาท

อากร .๕% (เศษบัดขึ้น) ๕ บาท

รวมเบี้ยประกัน ๑,๒๙๗ บาท

ส่วนลด ๒๕% ของเบี้ยประกันภัยสุทธิ ๑,๒๕๐ บาท เป็นเงิน ๓๑๒.๕๐ บาท คงเหลือเบี้ยประกันภัยที่จ่ายสุทธิ ๙๘๔.๕๐ บาท

# กฎหมายระเบียบใหม่

ชัยวัฒน์ พสกภักดี  
ประนุญ สุวรรณภักดี  
บุญแสง ชีระภากร

สำหรับกฎหมายระเบียบใหม่ของวารสารข้าราชการฉบับนี้ เป็นเรื่องพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับเงินสวัสดิการของบุตร ซึ่งประกอบด้วย พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๒ พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๒ และพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๒

## หลักการและเหตุผล

แต่เดิมนั้นพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับเงินสวัสดิการของบุตร ซึ่งได้แก่พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร และพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร อีกทั้งยังได้ปรากฏอยู่ในพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลอีกด้วย ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเงินสวัสดิการของบุตรไว้โดยให้ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการของบุตร มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการดังกล่าวสำหรับบุตรได้เพียงสามคนเท่านั้น ทำให้ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำบางคนได้รับความเดือดร้อนในกรณีที่ยังไม่มีบุตรหรือมีบุตรที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการของบุตรยังไม่ถึงสามคน แล้วต่อมามีบุตรแฝดโดยไม่มีเจตนาที่จะให้มีบุตรแฝด (อาจจะเป็นบุตรแฝดก็คนที่ได้) แต่การที่มีบุตรแฝดดังกล่าวนี้ ทำให้มีจำนวนบุตรที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการของบุตรทั้งหมดเกินกว่าสามคน และไม่อาจที่จะรับเงินสวัสดิการสำหรับบุตรคนที่สี่ขึ้นไปได้ จึงได้มีการแก้ไขพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับเงินสวัสดิการของบุตร โดยให้ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำดังกล่าวมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการของบุตรในกรณีเช่นนี้ได้ นอกจากนี้ ในการแก้ไขครั้งนี้ก็ได้มีการแก้ไขปัญหาในการนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย ในกรณีที่ไม่มีอาจทราบลำดับการเกิดก่อนหลังของบุตรแฝดไว้ด้วย โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

วารสารข้าราชการ ๗๙

**พระราชกฤษฎีกา**  
**เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร (ฉบับที่ ๒)**

พ.ศ. ๒๕๓๒

**ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.**

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๒

เป็นปีที่ ๔๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า "พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๒"

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๑ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๗ ทวิ และมาตรา ๗ ทริ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร พ.ศ. ๒๕๒๑

"มาตรา ๗ ทวิ ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้ใดยังไม่มีบุตรหรือมีบุตรที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรตามมาตรา ๕ ยังไม่ถึงสามคน ถ้าต่อมามีบุตรแฝดซึ่งทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคน ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรตามมาตรา ๕ สำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย แต่บุตรแฝดดังกล่าวจะต้องเป็นบุตรที่เกิดจากคู่สมรส หรือเป็นบุตรของตนเองในกรณีที่หญิงเป็นผู้ใช้สิทธิเบิกเงินช่วยเหลือบุตร

ในกรณีที่บุตรคนใดคนหนึ่งของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำดังกล่าวตามวรรคหนึ่งตายลงก่อนมีอายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์ ก็ให้ลดจำนวนบุตรที่ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรลงจนกว่าจำนวนบุตรที่ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเหลือไม่เกินสามคนและหลังจากนั้น ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำดังกล่าวจึงจะมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเพิ่มขึ้นได้ตามมาตรา ๖ วรรคสอง

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ บทบัญญัติที่อ้างถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตร ให้หมายถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๗ ทริ การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายในกรณีที่ไม่อาจทราบลำดับการเกิดก่อนหลังของบุตรได้โดยแน่ชัด ให้นับลำดับบุตรแฝดตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด"

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือโดยที่มาตรา ๕ มาตรา ๖ และมาตรา ๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร พ.ศ. ๒๕๒๑ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรโดยให้ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตร มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือดังกล่าวสำหรับบุตรได้เพียงสามคน แต่เนื่องจากในบางกรณีอาจมีบุตรแฝดทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคนได้โดยที่ผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือไม่มีเจตนา สมควรให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรในกรณีเช่นนี้ได้ และสมควรแก้ไขปัญหาในการนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย ในกรณีที่ไม่อาจทราบลำดับการเกิดก่อนหลังของบุตรแฝด โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

(ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๖ ตอนที่ ๕๒ ฉบับพิเศษ หน้า ๑-๓ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๒)

# พระราชกฤษฎีกา

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๓๒

## ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๒

เป็นปีที่ ๔๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๒”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๗ ทวิ และมาตรา ๗ ตรี แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๓

“มาตรา ๗ ทวิ ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ผู้ใดยังไม่มียุตรหรือมียุตรที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามมาตรา ๗ ยังไม่ถึงสามคน ถ้าต่อมามีบุตรแฝดซึ่งทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคน ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามมาตรา ๗ สำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย แต่บุตรแฝดดังกล่าวจะต้องเป็นบุตรที่เกิดจากคู่สมรส หรือเป็นบุตรของตนเอง ในกรณีที่หญิงเป็นผู้ใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

ในกรณีที่บุตรคนใดคนหนึ่งของผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลดังกล่าวตามวรรคหนึ่งตายลงก่อนที่จะบรรลุนิติภาวะ ก็ให้ลดจำนวนบุตรที่ได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลลงจนกว่าจำนวนบุตรที่ได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเหลือไม่เกินสามคน และหลังจากนั้น ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลดังกล่าวจึงจะมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นได้ตามมาตรา ๗ วรรคสาม

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ บทบัญญัติที่อ้างถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามของผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ให้หมายถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายของผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๗ ตรี การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายในกรณีที่ไม่อาจทราบลำดับการเกิดก่อนหลังของบุตรแฝดได้โดยแน่ชัด ให้นับลำดับบุตรแฝดตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๓ ได้กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการดังกล่าวสำหรับบุตรได้เพียงสามคน แต่เนื่องจากในบางกรณีอาจมีบุตรแฝด ทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคนได้โดยที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการไม่มีเจตนา สมควรให้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลในกรณีเช่นนี้ได้ และสมควรแก้ไขปัญหาในการนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย ในกรณีที่ไม่อาจทราบลำดับการเกิดก่อนหลังของบุตรแฝด โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

(ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๖ ตอนที่ ๕๒ ฉบับพิเศษ หน้า ๔-๑๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๒)



# พระราชกฤษฎีกา

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๓๒

## ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๒

เป็นปีที่ ๔๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๑๔ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า "พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๒"

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๕) ของบทนิยามคำว่า "สถานศึกษาของทางราชการ" ในมาตรา ๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๓

"(๕) โรงเรียนในสังกัดส่วนราชการที่กระทรวงการคลังกำหนด"

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของบทนิยามคำว่า "สถานศึกษาของเอกชน" ในมาตรา ๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"(๑) สถานันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถานันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งจัดหลักสูตรระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าแยกต่างหากจากปริญญาตรี"

มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๗ ทวิ และมาตรา ๗ ตริ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๓

"มาตรา ๗ ทวิ ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรผู้ใดยังไม่มียุติหรือมียุติที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรตามมาตรา ๗ ยังไม่ถึงสามคน ถ้าต่อมามียุติแฝดซึ่งทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคน ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรตามมาตรา ๗ สำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย แต่บุตรแฝดดังกล่าวจะต้องเป็นบุตรที่เกิดจากคู่สมรส หรือเป็นบุตรของตนเองในกรณีที่หญิงเป็นผู้ใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

ในกรณีที่บุตรคนใดคนหนึ่งของผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรดังกล่าวตามวรรคหนึ่งตายลงก่อนมีอายุครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ก็ให้ลดจำนวนบุตรที่ได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรลงจนกว่าจำนวนบุตรที่ได้รับเงินสวัสดิการดังกล่าวเหลือไม่เกินสามคนและหลังจากนั้นผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรดังกล่าว จึงจะมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรเพิ่มขึ้นได้ตามมาตรา ๗ วรรคสาม

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ บทบัญญัติที่ยังถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามของผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ให้หมายถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายของผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๗ ตริ การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายในกรณีที่ไม่อาจทราบลำดับการเกิดก่อนหลังของบุตรแฝดได้โดยแน่ชัด ให้นับลำดับบุตรแฝดตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด"

มาตรา ๖ ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรผู้ใดมียุติแฝดตามเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา ๗ ทวิ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้อยู่แล้วก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้มีผลใช้บังคับให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรสำหรับบุตรดังกล่าวตั้งแต่การศึกษาที่พระราชกฤษฎีกานี้มีผลใช้บังคับเป็นต้นไป

มาตรา ๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระราชโองการ  
พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ  
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ : เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกานี้ คือ เนื่องจากบทนิยามคำว่า "สถานศึกษาของทางราชการ" และ "สถานศึกษาของเอกชน" ในมาตรา ๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๓ ยังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เพราะมิได้ครอบคลุมถึงสถานศึกษาบางแห่งของทางราชการ และสถานศึกษาประเภทมหาวิทยาลัยและสถาบันตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งได้มีการจัดตั้งขึ้นสมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และโดยที่มาตรา ๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวได้กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการดังกล่าวสำหรับบุตรได้เพียงสามคน แต่เนื่องจากในบางกรณีอาจมีบุตรแฝด ทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคนได้ โดยที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการไม่มีเจตนา สมควรให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรในกรณีดังกล่าวได้ และสมควรแก้ไขปัญหาในการนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย ในกรณีที่ไม่อาจทราบลำดับการเกิดก่อนหลังของบุตรแฝด โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้  
(ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๖ ตอนที่ ๕๒ ฉบับพิเศษ หน้า ๔-๘ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๒)

อภินันทนาการ จาก

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ช.เลิศวิศวกรรม

Chaw. Lert  
Engineering Ltd., Part.

๖ ถนนโมตรีจิต กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐ โทร. 5874850

# ต่างๆ นานา เกี่ยวกับ “วิชาการ”



“นี่แค่ประเมินงานเขียนเรื่องโรคเอดส์นะ กรรมการ  
ยังเตรียมพร้อมขนาดนี้”

วารสารข้าราชการฉบับนี้ ทางกองบก. กำหนด  
กันว่าจะนำเสนอในเนื้อหาเกี่ยวกับ การพิจารณา  
คุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เป็นหลัก ผมก็เลย  
คิดว่าจะนำเอาเกร็ดต่างๆ นานาที่เกี่ยวกับเรื่องของ  
วิชาการ ตามที่เคยได้ยินได้ฟังหรือเคยได้รับคำถาม  
เกี่ยวกับเรื่องนี้มาเล่าสู่กันฟังในฉบับนี้ หวังว่าจะเป็น  
ประโยชน์และช่วยให้ท่านที่สนใจหรือท่านผู้เกี่ยว  
ข้องได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องของการประเมินนี้เพิ่มเติมขึ้นบ้างนะครับ

เมื่อไรจึงจะส่งผลงานไปให้ก.พ.ประเมิน  
ได้ล่ะ?

เรื่องนี้เป็นเรื่องที่มักมีผู้ถามกันเสมอ เพราะผู้  
ที่ถามเชื่อว่าตนเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและมีผลงานอยู่  
ตั้งมากมาย ก็อยากจะส่งไปให้ ก.พ.ประเมินบ้าง เพื่อ  
ว่าจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งกับเขาเสียที แต่ไม่  
ทราบว่าเมื่อไรจึงจะส่งได้ หรือจะส่งให้ ก.พ.ประเมิน  
ได้อย่างไร

คำตอบสำหรับเรื่องนี้ คงต้องขอย้อนกลับไปถึง  
เรื่องของวิธีการจำแนกตำแหน่งก่อนสักนิดว่า การที่

ก.พ. จะกำหนดให้มีตำแหน่งอะไร ระดับอะไร สายงานอะไร และจำนวนก็ตำแหน่งนั้นจะต้องพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบหรือถือเอางานเป็นหลัก การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการนี้ก็เช่นเดียวกัน การที่ ก.พ. จะกำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการไว้ในหน่วยงานไหนบ้าง เป็นตำแหน่งอะไร เป็นระดับผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญอย่างไร และมีจำนวนตำแหน่งทางวิชาการก็ตำแหน่ง ก็ต้องดูจากผลของการวิเคราะห์งานก่อนว่า ตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้น ๆ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ถือว่าเป็นงานลักษณะวิชาการหรือเปล่า และถ้าเป็นงานวิชาการ ก็จะดูต่อไปว่าเป็นงานวิชาการทางด้านไหน เป็นงานที่ยากหรือง่ายหรือมีความลึกซึ้งในทางวิชาการมากน้อยเพียงไร และมีปริมาณงานที่ถือว่าเป็นลักษณะงานวิชาการที่จะต้องรับผิดชอบปฏิบัติมากน้อยแค่ไหน แล้วจึงกำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการไว้ในหน่วยงานนั้น ๆ ตามเหตุผลความจำเป็นตามปริมาณและคุณภาพของงานและตามแนวทางการพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของ ก.พ.

หลังจากที่ ก.พ. ได้อนุมัติกำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการในหน่วยงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารของส่วนราชการจะต้องพิจารณาก่อนว่า ในบรรดาผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนั้นทั้งหมดท่านจะพิจารณาเลือกใคร หรือคัดเลือกให้ผู้ใดเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ก็จะให้ผู้นั้นจัดทำรายละเอียดในแบบขอรับการประเมินและส่งผลงานไปขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งหรือเพื่อเลื่อนเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ หรือผู้เชี่ยวชาญต่อไป

ดังนั้น ตามคำถามนี้ก็ควรจะได้คำตอบว่าการจะส่งผลงานไปให้ ก.พ. ประเมินนั้น จะต้องเกิดจากการที่ ก.พ. ได้กำหนดให้มีตำแหน่งทางวิชาการในส่วนราชการนั้นเสียก่อน และผู้ที่จะเป็นผู้ส่งผลงานไปประเมิน คือผู้ที่เป็นผู้ได้รับการพิจารณา คัดเลือกจากผู้บังคับบัญชาหรือส่วนราชการว่าเป็นผู้ที่ จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่มีอยู่ คงไม่ใช่ใครที่มีผลงานก็จะส่งไปประเมินหรือใครอยู่ในตำแหน่งไหน ๆ ก็ส่งผลงานไปประเมินได้ทุกคน เพื่อว่าประเมินผ่านแล้วก็เป็นนักวิชาการผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญนะครับ

ส่วนที่ว่าจะส่งผลงานไปประเมินในช่วงเวลาใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับว่าส่วนราชการจะพิจารณาแต่งตั้งย้ายหรือเลื่อนบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในตอนไหน ก็จะต้องคัดเลือกบุคคลเพื่อส่งไปให้ ก.พ. พิจารณาคุณสมบัติและผลงานของบุคคลนั้นก่อน จึงจะแต่งตั้ง ย้ายหรือเลื่อนบุคคลนั้นได้ ซึ่งทาง อ.ก.พ.ฯ ตำแหน่งทางวิชาการ และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ จะเป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินอยู่ตลอดทั้งปีแหละครับ

## ผลงานที่จะส่งไปประเมินควรเป็นผลงานอะไร?

ก่อนที่จะตอบคำถามนี้ ก็ต้องขอย้อนไปเล่าให้ท่านฟังก่อนว่า ในตอนที่ ก.พ. กำหนดให้มี ตำแหน่งทางวิชาการนั้น จะมีการกำหนดรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งทางวิชาการนั้น ๆ ไว้ด้วย เช่น กำหนดให้เป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษด้านวิจัยทางการศึกษา (ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๗) ก็จะกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งว่าตำแหน่งนี้ต้องมีหน้าที่ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยหรือทดลองทางการศึกษา ซึ่งอาจจะมีรายละเอียดลงไปอีกว่าเรื่องเกี่ยวกับอะไร หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตร (ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๘) ก็จะกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ว่าตำแหน่งนี้ต้องมีหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาหลักสูตรอะไร หรือหลักสูตรระดับไหน เป็นต้น

นอกจากนี้ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาต่าง ๆ ก็ยังได้กำหนดและจัดทำ *หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคล* เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสายงานต่าง ๆ แต่ละสายงาน เป็นการเฉพาะลงไป และในหลักเกณฑ์ของแต่ละสายงานก็จะมีกรจำแนกออกเป็นงานหลายด้านหลายลักษณะ เช่น สายงานทางการศึกษา จะจำแนกเป็นลักษณะงานด้านวิจัยทางการศึกษา ด้านส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา ด้านแผนงานทางการศึกษา ด้านพัฒนาหลักสูตร ด้านพัฒนาหนังสือเรียนและสื่อการเรียนการสอน ด้านแนะแนว ด้านเผยแพร่ทางการศึกษา และด้านให้คำปรึกษา



สายงานสถาปัตยกรรม จะจำแนกเป็นลักษณะงานด้านวางผังและออกแบบ ด้านวางแผน ด้านอำนวยความสะดวก การก่อสร้าง ด้านให้คำปรึกษา และด้านบูรณะและปฏิสังขรณ์ *สายงานวิศวกรรมโยธา* จะจำแนกเป็นลักษณะงานด้านวางแผน ด้านตรวจสอบ จัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล ด้านออกแบบและคำนวณ ด้านวางโครงการก่อสร้าง ด้านควบคุมการก่อสร้างหรือโครงการ ด้านบำรุงรักษา ด้านวิจัยทางวิศวกรรมโยธา และด้านให้คำปรึกษา *สายงานวิชาการป่าไม้* จะจำแนกเป็นลักษณะงานด้านวิจัย ด้านบริการทางวิชาการ ด้านปรับปรุงทรัพยากรป่าไม้ ด้านสำรวจ ด้านส่งเสริมและพัฒนา และด้านที่ปรึกษา *สายงานแพทย์* จะจำแนกเป็นลักษณะงานด้านเวชกรรม ด้านสาธารณสุข และด้านเวชกรรมป้องกัน โดยมีการจำแนกงานเวชกรรมตามสาขาต่างๆ หรือสาขาย่อยลงไปอีก เป็นต้น ส่วนตำแหน่งในบางสายงานที่อาจจะมีได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ เฉพาะสายงานนั้น ๆ ไว้ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาที่อาจพิจารณาใช้หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ของสายงานที่ใกล้เคียงกันหรือลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันมาปรับใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลผู้ขอรับการประเมินได้

ฉะนั้น ถ้าจะถามว่าควรส่งผลงานอะไรไปประเมิน จึงต้องดูว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ. กำหนดไว้ เขากำหนดให้มีหน้าที่อะไร ก็น่าจะต้องส่งผลงานด้านนั้น ๆ ไปประเมิน ไม่ใช่ ก.พ.กำหนดให้เป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยทางการศึกษา (นักวิชาการศึกษา ๘) แต่ผลงานที่ส่งไปประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งปรากฏว่าไม่เคยทำงานด้านวิจัยมาก่อนและไม่มีผลงานด้านการวิจัยเลยสักชิ้น กรณีนี้คงตั้งข้อสังเกตได้ว่าไม่น่าจะผ่านการประเมิน หรือ ก.พ.กำหนดให้เป็นผู้อำนวยการพิเศษด้านการฝึกอบรม (เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๗) แต่ผลงานที่ส่งไปประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งปรากฏว่าไม่เคยปฏิบัติงานอะไรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมมาก่อนเลย อย่างนี้ก็คงมีปัญหาในการประเมินและไม่น่าจะผ่านการประเมินไปเช่นเดียวกัน ท่านเห็นด้วยไหมครับ

## ผลงานที่จะส่งไปประเมินต้องมีมากหรือน้อยเพียงไร?

คำถามนี้ก็ปัญหาอีกเรื่องหนึ่งซึ่งผู้ขอรับการประเมินมักจะถามกัน เพราะไม่แน่ใจว่าตนควรส่งผลงานต่างๆ ของตนไปมากหรือน้อยขึ้นเพียงไร ถ้าส่งไปน้อยขึ้นหรือน้อยเรื่องแล้ว ผู้ประเมินยังไม่เห็นว่าตนมีความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะไม่ผ่านการประเมินเสียเปล่าๆ อย่างนั้นเลย มีอะไรก็ส่งไปให้หมดดีกว่า ฉะนั้นเราก็เลยได้พบว่า ผู้ขอรับการประเมินบางท่านที่ขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับ ๖ หรือระดับ ๗ เท่านั้น ท่านก็พยายามรวบรวมผลงานตั้งมากตั้งมายที่มีอยู่ส่งไปประเมินกันทีละเป็นลัง ในทางตรงกันข้าม ก็มีผู้ขอรับการประเมินบางท่าน ซึ่งท่านอาจจะไม่ค่อยอยากประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสักเท่าไรหรือมีความมั่นใจว่าตนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และการเป็นที่ยอมรับของผู้อยู่ในแวดวงวิชาชีพหรือวิชาการอยู่แล้วก็เลยไม่สนใจที่จะรวบรวมผลงานทั้งหลายของตนเพื่อส่งไปประเมิน ซึ่งก็นับว่าเป็นปัญหากับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในการประเมินทั้งสองกรณี

ในรายที่พยายามรวบรวม สรรหาผลงานทั้งหลายทั้งปวงของตนหรือที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยทั้งหมดมาส่งนั้น ส่วนใหญ่แล้วก็มักได้พบว่าจะมีผลงานที่ไม่ค่อยตรงหรือไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับการงานในหน้าที่ความรับผิดชอบนัก ไม่ว่าจะป็นหน้าที่ความรับผิดชอบเดิมหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งทางวิชาการที่จะแต่งตั้งก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้น ผลงานบางชิ้นไม่ใช่ผลงานของผู้ขอรับการประเมินเลยสักชนิด ยกตัวอย่างเช่น มีผู้ขอรับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษด้านส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา (นักวิชาการศึกษา ๗) รายหนึ่งท่านเคยไปร่วมเป็นกรรมการตรวจพิจารณาหนังสือที่ส่งประกวดในงานสัปดาห์หนังสือแห่งชาติประจำปี ท่านก็ส่งหนังสือชนะรางวัลการประกวดมาประกอบการประเมินด้วย เป็นต้น ทั้งที่กรณีเช่นนี้ ท่านน่าจะได้ชี้แจงว่าการไปร่วมเป็นกรรมการดังกล่าวนี้ ท่านต้องอาศัยความรู้ความสามารถอะไร ท่านต้องใช้ความชำนาญหรือ

ความเชี่ยวชาญอย่างไรในการที่จะตรวจพิจารณาหนังสือทั้งหลายที่ส่งประกวด หรือท่านมีคุณสมบัติเป็นที่ยอมรับอย่างไรจึงได้รับเชิญให้ไปร่วมเป็นกรรมการดังกล่าวแทนที่จะต้องไปรวบรวม เลือกรหาหนังสือทั้งหลายที่ผู้อื่นเขาเป็นผู้เขียนและได้รับรางวัลในการประกวดส่งไปเป็นผลงานเพื่อขอรับการประเมินด้วย

ขณะเดียวกัน ก็มีผู้ขอรับการประเมินบางรายที่แทบจะ ไม่ส่งอะไรไปประเมินเลย คือกรอกไว้แบบขอรับการประเมินว่ามีผลงานอะไรบ้าง เช่น ผลงานวิจัยเรื่องอะไรต่อมีอะไรหลายเรื่อง เป็นหัวหน้าโครงการต่าง ๆ หลายโครงการ ได้จัดทำนโยบาย แผนงานหรือโครงการที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ หรือได้จัดทำหลักเกณฑ์ มาตรฐานที่เกี่ยวข้องไว้มากมาย รวมทั้งมีผลงานที่เป็นงานปฏิบัติอีกตั้งหลายชิ้น ฯลฯ แต่ก็ไม่มีตัวผลงานหรือรายละเอียดอื่นเลย ไม่ว่าจะเป็นตัวรายงานผลการวิจัย นโยบาย แผนงานหรือโครงการ หรือรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการที่ตนเป็นหัวหน้าโครงการว่าเป็นโครงการเกี่ยวกับเรื่องอะไรหรือมีกิจกรรมอะไรบ้างในโครงการนั้น ๆ นอกจากชื่อโครงการ บางครั้งบอกว่าเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำหลักเกณฑ์ มาตรฐานหรือคู่มือ แต่ก็ไม่มีรายละเอียดของตัวหลักเกณฑ์ มาตรฐานหรือคู่มือนั้น หรืออาจจะส่งตัวหลักเกณฑ์ มาตรฐานหรือคู่มือไปเหมือนกัน แต่ก็ไม่ได้ชี้แจงว่าต้องมีขั้นตอนในการจัดทำอย่างไร มีความยุ่งยากในการจัดทำอย่างไร ผู้ขอรับการประเมินมีส่วนร่วมในผลงานนั้นมากน้อยเพียงไรหรือเป็นผู้รับผิดชอบในขั้นตอนใดบ้าง เป็นต้น

โดยหลักการของการประเมินผลงานนี้ จะเป็นการประเมินที่เน้นถึงคุณภาพของผลงานมากกว่าปริมาณของผลงาน เพราะเป็นการประเมินว่าผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญมากหรือน้อยเพียงไร และตามผลงานที่ส่งไปขอรับการประเมินนั้นมีคุณภาพอย่างไร แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถหรือความชำนาญของผู้ขอรับการประเมินมากหรือน้อยเพียงไร มากกว่าที่จะประเมินว่าผู้ขอรับการประเมินเคยมีผลงานอะไรบ้างมากหรือน้อยเพียงไร

ดังนั้น การส่งผลงานไปขอรับการประเมิน ผู้ขอรับการประเมินจึงควรพิจารณาคัดเลือกและจัดลำดับผลงานที่จะส่งประเมิน โดยเลือกเอา ผลงานที่เด่น ๆ ผลงานที่คิดว่ามีคุณภาพสูง หรือเป็น ผลงานที่สำคัญเป็นประโยชน์ต่อราชการ และเป็นผลงานของตนเองโดยตรง หรือตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมมากกว่าผู้อื่น เป็นสำคัญ ไม่จำเป็นต้องส่งผลงานทั้งหมดที่มีอยู่หรือกรอกครบ ถ้าเป็นผลงานที่เด่น ๆ สำคัญ ๆ หรือเป็นผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาชีพหรือวิชาการเดียวกันแล้วสัก ๓-๕ เรื่องหรือไม่เกิน ๑๐ เรื่อง ก็น่าจะเพียงพอแล้ว เพราะเขาดูกันที่คุณภาพไม่ได้ดูกันที่ปริมาณหรือกรอกครบ ถ้าหากเป็นผลงานปฏิบัติตามปกติธรรมดา ไม่ใช่ผลงานที่ต้องอาศัยความลึกซึ้งหรือความชำนาญการในการปฏิบัติหรือเป็นผลงานที่เจ้าหน้าที่ระดับต้น ๆ จบการศึกษามาใหม่ ๆ ก็ทำกันได้แล้ว ถึงส่งไปนับร้อยชิ้นก็คงไม่น่าจะทำให้เกิดประโยชน์หรือช่วยทำให้ผู้ประเมินเห็นใจว่าท่านมีผลงานเยอะแยะ ควรเป็นผู้ชำนาญการพิเศษหรือผู้เชี่ยวชาญได้

สิ่งที่อยากจะเน้นอีกสักนิดตรงนี้ก็คือ ขอให้ท่านผู้ขอรับการประเมินได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับผลงาน เพื่อช่วยให้มองเห็นถึง คุณภาพของผลงาน ความยากง่ายในการจัดทำ หรือความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในการจัดทำผลงานนั้น รวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากผลงานนั้นที่มีต่อราชการ หน่วยงาน หรือในวงการวิชาชีพหรือวิชาการที่เกี่ยวข้อง ให้ชัดเจน โดยเฉพาะ การแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำเองแต่ผู้เดียว หรือได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือมีส่วนในผลงานชิ้นนั้น ๆ หรือเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำผลงานชิ้นนั้นในขั้นตอนใดบ้าง

นอกจากนี้ หากเป็นไปได้ก็ขอให้ท่านได้จัดส่งผลงานไปเพื่อขอรับการประเมินรายการละหรือเรื่องละ ๓ ชุด เพราะโดยทั่วไปจะมีกรรมการผู้ประเมิน ประมาณ ๓ ท่าน แต่ละท่านก็จะได้นำผลงานไปพิจารณาได้พร้อม ๆ กัน ไม่ต้องรอให้หมุนเวียนกันนำไปพิจารณาทีละท่าน การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินก็น่าจะเร็วขึ้นได้

เรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลงานทางวิชาการ เป็นเรื่องที่สามารถเรียกได้ว่าค่อนข้างใหม่ในวงการข้าราชการพลเรือน จึงอาจมีเกร็ดเล็กเกร็ดน้อยหรือรายละเอียดในทางปฏิบัติที่น่ามาเล่าสู่กันฟังค่อนข้างมาก แต่ในการดำเนินงานจริง ๆ นั้นไม่ได้ยุ่งยากหรือล่าช้าอะไรมากนักหรอกครับ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สาขาต่าง ๆ หรือกรรมการผู้ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของท่านทั้งหลายก็ล้วนแล้วแต่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ท่านรู้จักกันดีในแวดวงวิชาชีพ หรือในแวดวงวิชาการเดียวกับท่านทั้งนั้นแหละ ฉะนั้นไม่ต้องห่วงหรอกครับว่าผู้ประเมินจะไม่เข้าใจหรือไม่สามารถประเมินคุณภาพของผลงานต่าง ๆ ที่ท่านส่งไปประเมินได้ แต่เรื่องที่น่าห่วงคือกรณีที่ไม่ใช่ผลงานของตนเองแต่ไปหยิบของผู้อื่นเขามาส่งประเมิน

หรือผลงานที่มีผู้อื่นเข้าร่วมในการจัดทำหรือร่วมปฏิบัติงานด้วยอีกตั้งมากมาย แต่ผู้ขอรับการประเมินอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองแต่เพียงผู้เดียว อย่างนี้ละก็ท่านผู้เป็นกรรมการประเมินมักจะทราบและอาจขอให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำรายละเอียดคำชี้แจงเพิ่มเติมให้ชัดเจนเสียก่อนเสมอ

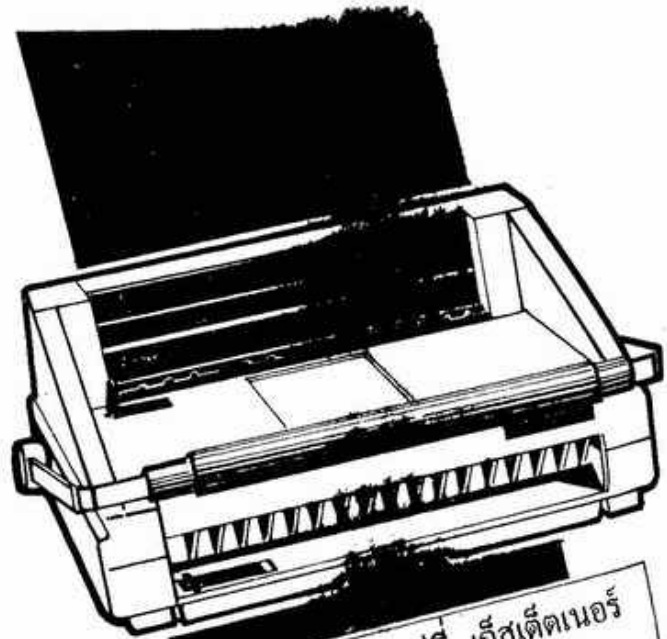
ถ้ากรรมการผู้ประเมินบังเอิญเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องหรือข้องเกี่ยวกับท่านผู้ขอรับการประเมิน และพบว่าผลงานที่ส่งไปไม่ใช่ผลงานของผู้ขอรับการประเมินเองละก็อย่าขายแยะเลยนะครับ!!

ข้อชัยพฤษณ์

# Gestetner VELO-BIND VB200

ท่านสามารถจัดทำรูปเล่มขนาดหนาถึง 2" ด้วยความสวยงาม โดยใช้เวลาการเย็บสันพลาสติกที่แข็งแรงในเวลาเพียง 9 วินาที ด้วยเครื่องเข้าเล่มเก็สเต็ดเนอร์ เวโล-บาย.

เรียกทดสอบประสิทธิภาพการเข้าเล่มใหม่ที่ เก็สเต็ดเนอร์  
โทร. 2580406 Fax: 2580415



Gestetner