หน่วยงานและนักบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี 2537

วารสาร ข้าราชการ

ISSN 0125-0906 ปีที่ 39 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม—กุมภาพันธ์ 2537

ห้องสมุด ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

บทบรรณาธิการ

สวัสดีครับท่านผู้อ่าน

วารสารข้าราชการฉบับนี้เป็นฉบับเฉลิมศกปีพุทธศักราช 2537 ในโอกาสนี้วารสารขอส่งความสุขและความปรารถนาดีมายังสมาชิกและผู้อ่านทุกท่าน และขอให้ปีใหม่นี้จงเป็นปีที่สมาชิกเพื่อนข้าราชการมีทัศนะที่กว้างไกล ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุตสาหะ วิริยะ และเสียสละอดทน เพื่อประโยชน์ของชาติเป็นที่ตั้ง ขอให้เรามาร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อพัฒนาประเทศของเราให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมอารยะประเทศทั้งหลาย

วารสารฉบับนี้ ขอแนะนำหน่วยงานและนักบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี 2537 ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ซึ่งก่อตั้งขึ้นเพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ของพันเอกจินดา ณ สงขลา อดีตเลขาธิการ ก.พ. ในการพัฒนาด้านการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน ตลอดจนส่งเสริมบุคลากร และหน่วยงานบุคคลที่ปฏิบัติงานบุคคลได้ผลดียิ่ง จึงมีการมอบรางวัลให้แก่บุคลากรและหน่วยงาน ดังกล่าว เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลในส่วนราชการต่าง ๆ สำหรับปี พ.ศ. 2537 มีนักบริหารงานบุคคล 2 ราย และหน่วยงานบริหารงานบุคคล 1 แห่ง ได้รับรางวัลดีเด่นประจำปี คือ นักบริหารงานบุคคลดีเด่น ได้แก่ นายฐาปบุตร ชมเสวี ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และนางสาวอรพินท์ บุนนาค ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพสามิต หน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่น คือ กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ

นอกจากนี้ มูลนิธิฯ ยังมีโครงการคัดเลือกวิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์ ด้านการบริหารงานบุคคลและการบริหาร โดยจะพิจารณาคัดเลือกงานวิทยานิพนธ์ และสารนิพนธ์ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารที่นักศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปจัดทำไว้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการรับปริญญาหรือวุฒิบัตร โดยผ่านการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยแล้ว และเห็นว่าเป็นผลงานที่มีคุณประโยชน์แก่ทางราชการมาให้รางวัล ซึ่งแบ่งเป็น 2 รางวัล คือ รางวัลสำหรับวิทยานิพนธ์ 15,000 บาท และรางวัลสำหรับสารนิพนธ์ 10,000 บาท เพื่อนข้าราชการหรือบุตรหลานของท่านสนใจส่งผลงานเพื่อรับการพิจารณา โปรดสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่มูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา หรือที่วารสารข้าราชการ

และวารสารฉบับนี้ยังมีเรื่องอื่น ๆ ที่น่าสนใจอีกมาก ขอท่านติดตามรายละเอียดได้ครับ

วารสารข้าราชการ

ปีที่ 39 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม–กุมภาพันธ์ 2537

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
3. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

ที่ปรึกษา

นายวิลาศ สิงหวิสัย นายอุดล บุญประกอบ เรือเอกผจง ตันติเฉลิม นางทิพาวดี เมฆสวรรค์ นายธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์

บรรณาธิการ

นายเฉลิม ศรีผดุง

กองบรรณาธิการ

นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์ นายวรเทพ สวัสดิ์ นายเกียรติสม กลิ่นสุวรรณ นางสุชาดา รังสินันท์ นายมานิต ศุทธสกุล นางจันทนี โพธิ์วิจิตร น.ส.พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ น.ส.ขนิษฐา สุดภัยวาล นายนนทิกร กาญจนจิตรา นายสมพงษ์ ธนาลาภพิพัฒน์ น.ส.นทีทิพย์ สมเกียรติกุล นางนภาพร กิตติธร น.ส.วรรณพร เทพหัสดิน ณ อยุธยา น.ส.ศิวาพร นวลดา นายบุญแสง ชีระภากร นายสมศักดิ์ นิรวาสี น.ส.นิสากร อรรถจรูญ นายสุวัฒน์ สายสวาท น.ส.สมนึก เหลืองทรงชัย นายสุพจน์ บุญวิเศษ

ประชาสัมพันธ์

นายประจักษ์ จันทนะเสวี

ฝ่ายจัดการ

นายอนุพงษ์ สุขเกษม

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. โทร.281-9454, 281-3333 ต่อ 134

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเฉลิม จันทร์เทพางกูร

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์สหมิตร 48/54 ตลาดบ้านพานถม ถนนพระสุเมรุ กรุงเทพฯ โทร. 2822208

สมัครเป็นสมาชิก

วารสารข้าราชการ ค่าสมาชิกปีละ 120 บาท (6 เล่ม) รวมค่าจัดส่ง บอกรับและส่งเงินในนามผู้จัดการ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.ถนนพิษณุโลก ดุสิต กทม. 10300 ธนาณัติสั่งจ่าย ปท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี ต้องการให้ข้อเสนอแนะถามปัญหาระเบียบข้าราชการ หรือส่งบทความแสดงความเห็น โปรดส่งไปที่บรรณาธิการวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.ถนนพิษณุโลก ดุสิต กทม.10300

บทกวีอาศิรวาทวันขึ้นปีใหม่

❀ **อวย** *ศรีศรีปีใหม่แล้ว* *ชีวิต มนุษย์เอย*
พร *พึ่งธรรมประกาศิต* *ค่ำเช้า*
ปี *กาลล่วงลิขิต* *ทุกข์สุขท่าน ประจักษ์แฮ*
ใหม่ *เก่าฉลองคะครีนเหย้า* *เพื่อนฟุ้ง สโมสร*

❀ **แด่** *มวลมิตรปีใหม่นี้* *ชินะไป เจริญเทอญ*
สมา *ทานศีลสิริกุศลใด* *เร่งสร้าง*
ชิก *ชีวาบ่มจิตใจ* *จริยร่วม ธรรมแฮ*
วาร *เปลี่ยนไตรลักษณ์อ้าง* *เอ่ยชี้ ทางสวรรค์*

❀ **สาร** *แสดงอานุภาพเพี่ยง* *พรปี ใหม่แล*
ข้า *แต่งอาศิรมิตรมนตรี* *ทั่วหล้า*
ราช *กัฏมุ่งคุณธรรมทวี* *ชาติรุ่ง เรืองแฮ*
การ *ช่วยราษฎร์ ศาสน์ กษัตริย์กล้า* *อย่าท้อ ฤทัยกอย*

ปรัชญาล์ ไกรนรา

ร้อยกรอง

สารบัญ

★ บทบรรณาธิการ 1

★ บทกวีอาศีรวาทวันขึ้นปีใหม่ 3

★ หน่วยงานและนักบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี 2537
ปรียา วิชัยดิษฐ์ 6

★ การแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง 18
ศ.อมร รักษาสัตย์

★ พัฒนาจริยธรรม : งานของใคร 26
ดำรงค์ ฐสุข

★ ความสุขของการรับราชการ 32
สายใจ แจ่มชัดใจ

★ ความเพียร 36
ปริชญาล์ ไกรนรา

★ การสร้างสำนึกเพื่อการทำงานเป็นทีม 51
วีระศักดิ์ กิติวัฒน์

★ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานสำหรับผู้อยู่เวรรักษาการณ์ 59
ปรียา วิชัยดิษฐ์

★ อุทาหรณ์ก่อนทำผิด 67
เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

★ กฎหมายและระเบียบใหม่ 74
ประมูล สุวรรณภักดี

หน่วยงานและนักบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี 2537

ปรีชา วิชัยดิษฐ์

มูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ได้มีโครงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการระดับกลางที่ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่าง ๆ ที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ด้วยวิธีการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีผลงานดีเด่นอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ทางมูลนิธิฯ ได้กำหนดไว้ ให้ได้รับรางวัลนักบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี โดยเริ่มตั้งแต่ปี 2532 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบันนี้ เป็นเวลา 6 ปีแล้ว

นอกจากนี้ทางมูลนิธิฯ ยังได้สรรหาและคัดเลือกหน่วยงานบริหารงานบุคคล ที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. เช่นกัน ที่มีการบริหารงานดีเด่นจนเกิดผลประโยชน์แก่ทางราชการสมควรที่จะได้รับการยกย่องตามหลักเกณฑ์ที่มูลนิธิฯ ได้กำหนดไว้ ให้ได้รับรางวัลหน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี โดยเริ่มในปี 2536 เป็นต้นมาอีกด้วย

ปี 2537 มูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกหน่วยงานและนักบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี 2537 แล้ว และได้ประกาศผู้ที่สมควรได้รับรางวัลนักบริหารงานบุคคลและหน่วยงานดีเด่นประจำปี 2537 ได้แก่

นายฐาปบุตร ชมเสวี
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญานิติศาสตรบัณฑิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ Master of Management จากGraduate Institute of Business Administration จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เริ่มรับราชการที่กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย เมื่อปี พ.ศ. 2510 ดำรงตำแหน่งบุคลากร 8 เมื่อ ปี พ.ศ. 2534 อยู่ในสายงานบุคลากร รวม 2 ปี 2 เดือน

ผลงานดีเด่น

1. ข้อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นกระทรวงตั้งใหม่

2. การบริหารงานบุคคลภายใต้มาตรการชะลอการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ตามนโยบายรัฐบาล โดยใช้การเกลี่ยอัตรากำลังแทน ได้แก่ การเกลี่ยอัตรากำลังไปให้กองสวัสดิการแรงงาน กองฝึกอบรม และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 75 จังหวัด

3. การแก้ปัญหาและพัฒนางานบุคคลในระยะแยกกรมแรงงานเป็นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และในระยะเตรียมการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

4. พัฒนาเกณฑ์การคัดเลือกแต่งตั้งสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการเพื่อผดุงระบบคุณธรรม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ของข้าราชการและเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

5. การพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการและสวัสดิการ

โดยผลงานดังกล่าวได้สัมฤทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับคำชมเชยในคุณค่าจากบุคคล คณะบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นางสาวอรพินท์ บุนนาค
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง

สำเร็จการศึกษา จากโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต และอักษรศาสตรบัณฑิต จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เริ่มรับราชการที่กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2507 โอนมารับราชการทางกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ในปี พ.ศ. 2511 โดยอยู่ในสายงานบุคลากร รวม 2 ปี 2 เดือน

ผลงานดีเด่น

1. เป็นผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ซึ่งแบ่งส่วนราชการเป็น 12 กอง สำนักงานสรรพสามิตเขต สำนักงานสรรพสามิตจังหวัด และสำนักงานสรรพสามิตอำเภอ มีข้าราชการทั้งสิ้น 4,316 ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ 425 ตำแหน่ง

2. สามารถตอบสนองนโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับมาตรการชะลอการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มใหม่ โดยการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการจากหน่วยงานที่มีความจำเป็นน้อยไปกำหนดเป็นตำแหน่งในหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่ และมีความจำเป็นมากกว่า

3. ปรับปรุงระบบงานในกรมสรรพสามิต โดยได้ศึกษาปรับปรุงระบบงานของสำนักงานสรรพสามิตเขต ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อกรมสรรพสามิตในการช่วยกำกับดูแล และควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานในภูมิภาค ได้ศึกษาวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้เดิม และติดตามผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีปัญหาในเรื่องการทำงานซ้ำซ้อน และยังไม่เป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการแก่สำนักงานสรรพสามิตจังหวัดอย่างแท้จริง จึงได้กำหนดแนวทางปรับปรุงเพื่อให้หน่วยงานสำนักงานสรรพสามิตเขต มีบทบาทในเชิงวิชาการ และให้มีบทบาทตามภาระหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไปของกรมสรรพสามิต ซึ่งปัจจุบันการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตมุ่งเน้นไปในด้านการตรวจสอบควบคุมทางบัญชีมากกว่าการใช้เจ้าหน้าที่ไปควบคุม

4. บริหารงานบุคคลโดยยึดหลักคุณธรรม โดยการวางระบบการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนในเรื่องการแต่งตั้ง โยกย้าย ทั้งนี้ เป็นการยึดหลักความรู้ ความสามารถ และความมีมาตรฐาน

5. ปรับปรุงระบบการจัดเก็บข้อมูลสำหรับการบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย โดยนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการประมวลข้อมูลบุคคล

หน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2537 ได้แก่

กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นส่วนราชการขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรในสังกัด จำนวน 401,677 ตำแหน่ง แยกเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ 18,756 ตำแหน่ง ข้าราชการครู 343,199 ตำแหน่ง และลูกจ้างประจำ 39,687 ตำแหน่ง กองการเจ้าหน้าที่จะต้องรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523

ความดีเด่น

1. เป็นหน่วยงานที่จัดการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงานยึดถือหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบต่าง ๆ เป็นหลัก เป็นผลให้การดำเนินการต่าง ๆ ในด้านนี้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ข้าราชการและลูกจ้าง ในสังกัดได้รับประโยชน์ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้

2. ผลงานการบริหารงานบุคคล เป็นที่ยอมรับของข้าราชการภายในกรม ข้าราชการจะได้รับความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับหลักการระเบียบและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคลจากคู่มือและเอกสารเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่กองการเจ้าหน้าที่จัดทำและแจ้งเวียนไปยังหน่วยงานในสังกัดกว่า 800 แห่ง ทั่วประเทศ เช่น เอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา หลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการครูในสังกัด ข่าวสารบริหารงานบุคคล กจ. เป็นต้น

3. การประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกกรม จะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง การให้คำแนะนำตามบทบาทหน้าที่ และการให้บริการที่รวดเร็ว

4. การพัฒนาระบบและวิธีปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลบางเรื่อง ให้ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดดำเนินการได้เอง การนำคอมพิวเตอร์มาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลบุคคลอย่างเป็นระบบ การตรวจข้อสอบ การประมวลผลการสอบ เป็นต้น

5. กองการเจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการตามบทบาทหน้าที่เพื่อสนองตอบต่อนโยบายรัฐบาลและความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี เช่น การเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมไปยังหน่วยงานตั้งใหม่ โดยไม่ต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ การลดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ลงบางส่วนตามความเหมาะสม เป็นต้น

มูลนิธิ พันเอกจินดา ณ สงขลา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือก หน่วยงานและผู้บริหารงานบุคคลดีเด่นประจำดังนี้

หลักการที่ใช้ในการจัดทำหลักเกณฑ์พิจารณาคัดเลือกนักบริหารงานบุคคลดีเด่น

1. พิจารณาจากผลลัพธ์ (Outcome) หรือผลกระทบที่เกิดขึ้น (Impact) ของงาน มิใช่เพียงผลงานที่ปรากฏ (Output)

2. เน้นผลงานที่ทันสมัย แสดงให้เห็นถึงการริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผลงานที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และวิธีการทำงานที่เป็นระบบ บนพื้นฐานของข้อมูล หลักวิชา หลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เหมาะสม โดยวิธีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative) และสามารถตรวจสอบได้ (Accountable)

3. เน้นการได้รับการยอมรับ (Recognition) ในความรู้ความสามารถและผลงานจากผู้เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ ผู้บริหารของหน่วยงาน และข้าราชการในสังกัดส่วนราชการเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพบริหารงานบุคคลในระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานกลางหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือก

ก. คุณสมบัติของบุคคล

ข. ผลงาน

ค. วิธีการดำเนินงาน

ง. การได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ โดยมีรายละเอียดและวิธีการพิจารณาตัดสินตามองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

ก. **คุณสมบัติของบุคคล** พิจารณาจาก

- เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการระดับกรม
- เป็นบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งบุคลากรมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกฯ พิจารณา
- ไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

บุคคลผู้มีคุณสมบัติตรงตามข้อพิจารณาตามองค์ประกอบนี้ ถือว่า ผ่านการพิจารณาในองค์ประกอบข้อ ก. และจะได้รับการพิจารณาในองค์ประกอบข้อต่อไป

ข. **ผลงาน** พิจารณาจาก

- ความถูกต้อง ครบถ้วนของภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ทั้งในด้านการสรรหาและเลือกสรร ด้านการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคคลในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษ
- ความทันสมัย ทันเหตุการณ์ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมีผลงานหรือภารกิจที่แสดงให้เห็นถึงความ

ทันสมัย การพัฒนา การริเริ่มสร้างสรรค์ และการสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลและความเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ

- ความมีประสิทธิผลและความมีประสิทธิภาพของผลงาน รวมทั้งการนำไปใช้จริงในทางปฏิบัติและประโยชน์ที่ทางราชการได้รับ

ค. **วิธีการดำเนินงาน** พิจารณาจาก

- มีวิธีการทำงานหรือการบริหารงานที่เป็นระบบ โดยมีระบบแผนงาน การติดตามการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ครบถ้วน และเป็นระบบ
- มีวิธีการทำงานหรือการบริหารงานบนพื้นฐานของการใช้ข้อมูลข่าวสาร หลักวิชา หลักการ หลักเกณฑ์หรือมาตรฐานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
- มีวิธีการทำงานหรือการบริหารงานที่ได้เปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การเสนอความคิดเห็นหรือร่วมในการพิจารณาอย่างกว้างขวาง รวมทั้งมีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อภารกิจในหน้าที่หรือผลของงานในความรับผิดชอบ
- มีการนำเอาเทคโนโลยี เครื่องมือหรืออุปกรณ์การทำงานสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือให้ความสนใจกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ง. **การได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง** พิจารณาจาก

- ข้อมูลจากการสำรวจ การรับรองของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ ผู้บริหารของหน่วยงาน และข้าราชการในสังกัดส่วนราชการนั้น ผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. รวมทั้งหน่วยงานกลางอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนและวิธีการคัดเลือก

1. ประธานคณะกรรมการมูลนิธิฯ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกนักบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี เพื่อทำหน้าที่สรรหาคัดเลือกและเสนอชื่อนักบริหารงานบุคคลดีเด่น พร้อมทั้งข้อมูลและผลการพิจารณา ตามหลักเกณฑ์การตัดสินและองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา

2. คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกนักบริหารงานบุคคลดีเด่น ขอให้ส่วนให้คำปรึกษา แนะนำ สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่สำรวจ และเสนอชื่อบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งในฐานะหัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ตามองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา โดยแบ่งเป็นกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 8, ระดับ 7 และระดับ 6 กลุ่มละไม่เกิน 5 คน พร้อมทั้งข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล ผลงาน และวิธีการดำเนินงาน หรือวิธีการบริหารงาน รวมทั้งความเห็นเบื้องต้นของส่วนให้คำปรึกษาแนะนำ ที่เสนอชื่อบุคคลดังกล่าว

3. คณะกรรมการฯ ทำหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรอง รวมทั้งหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลงาน วิธีการดำเนินงานหรือการบริหารงาน และทำหน้าที่หาข้อมูลและการรับรองเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดในองค์ประกอบเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง ก่อนที่จะพิจารณาให้คะแนนตามแบบประเมินเพื่อพิจารณาคัดเลือกนักบริหารงานบุคคลดีเด่น และคัดเลือกผู้ได้รับคะแนนสูงสุดของแต่ละกลุ่ม

4. คณะกรรมการฯ นำเสนอผลการให้คะแนนและชื่อผู้ได้รับคะแนนสูงสุด พร้อมทั้งข้อมูลการรับรอง รวมทั้งรายละเอียดอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการมูลนิธิฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการพิจารณาคัดเลือกนักบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี

หลักเกณฑ์การพิจารณาหน่วยงานบริหารงาน บุคคลดีเด่น

ในการคัดเลือกหน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่น คณะกรรมการคัดเลือกได้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

1. **ผลงานการบริหารงานบุคคล** พิจารณาจาก

1.1 การให้ความรู้ และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและระเบียบการบริหารงานบุคคลแก่ข้าราชการในกรม

1.2 ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การ

1.3 การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปในลักษณะที่ยึดถือหลักเกณฑ์ กฎระเบียบต่าง ๆ เป็นหลัก และปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเจตนารมย์ รวมทั้งมีข้อมูลครบถ้วน

1.4 หน่วยงานการเจ้าหน้าที่มีการจัดอัตรากำลังคนได้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน ตามที่ ก.พ. กำหนด

1.5 การปฏิบัติงานในหน่วยงานต้องมีลักษณะทำงานเป็นทีมข้าราชการในหน่วยงานตั้งใจทำงานด้วยความสามัคคี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และปฏิบัติตนอยู่ในแนวทางและระเบียบแบบแผนของทางราชการ

2. **การพัฒนางาน** พิจารณาจากหน่วยงานที่

2.1 มีความคิดริเริ่มในการนำวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เช่น การนำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ การจัดระบบงานใหม่ เป็นต้น

2.2 ข้าราชการในหน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานได้ทัน และสอดคล้องกับวิธีการและเทคนิคการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

3. **การจัดหน่วยงาน** พิจารณาจากสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ความสะอาด ความเป็นระเบียบ และวิธีการจัดสถานที่ทำงาน

4. **การสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลง** พิจารณาจากความสามารถของหน่วยงานในการปรับตัวให้ตอบสนองต่อนโยบายและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันได้ทันที

ประมวลรายชื่อนักบริหารและหน่วยงานบริหารงานบุคคล ที่ได้รับรางวัลดีเด่นประจำปี จากมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ตั้งแต่แรกเริ่มจนถึงปัจจุบันนี้ มีดังนี้

ปี พ.ศ. 2532

นักบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี ได้แก่

1. นางสงวนศรี ปิยางค์สุวรรณ	กรมทางหลวง
2. ว่าที่ ร.ต.เกษม มโนสันติ์	สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
3. นายอิศรา แพทย์น้อย	สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

ปี พ.ศ. 2533

นักบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี ได้แก่

1. นายอุดร ขจรเวหาศน์	กรมส่งเสริมการเกษตร
2. ร.ต.อำนาจ อนันตชัย ร.น.	กรมการพัฒนาชุมชน
3. นายธวัชชัย สวัสดิ์สาลี	สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ปี พ.ศ. 2534

นักบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี ได้แก่

1. นายจรูญ เอกอินทร์	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. นายพงศ์โพยม วาศภูติ	กรมการปกครอง
3. นายอำพน คุณะสวัสดิ์	กรมประชาสงเคราะห์

ปี พ.ศ. 2535

นักบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี ได้แก่

1. นายสุเทพ ภิรมย์ราช	กรมอาชีวศึกษา
2. นายปิยพันธุ์ นิมมานเหมินท์	สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
3. นางสาวสุเพ็ญ ศิริคูณ	กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

ปี พ.ศ. 2536

นักบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี ได้แก่

1. นายเสน่ห์ ผดุงญาติ	กรมการศึกษานอกโรงเรียน
2. นางชนิดา โหตรจิตร	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

หน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปี ได้แก่

กองการเจ้าหน้าที่กรมอาชีวศึกษา

ปี พ.ศ. 2537

นักบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปีได้แก่

1. นายฐาปบุตร ชมเสวี	กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. นางสาวอรพินท์ บุนนาค	กรมสรรพสามิต

หน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่นประจำปีได้แก่

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

มูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ก่อตั้งเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2529 สำนักงานอยู่ที่ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์การดำเนินงาน 4 ประการ คือ

1. ส่งเสริมการศึกษาและวิจัยเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

2. ให้ความช่วยเหลือในการจัดฝึกอบรม ให้คำปรึกษา การดูงานผลิตเอกสาร เผยแพร่เรื่องเกี่ยวกับการบริหารงาน และการจัดการวิชาการ รวมตลอดถึงการให้ทุนเพื่อการศึกษา

3. ดำเนินการเพื่อสาธารณประโยชน์ หรือร่วมมือกับองค์การการกุศลอื่น ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์

4. ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมืองแต่ประการใด

มูลนิธิฯ นี้ดำเนินการโดยคณะกรรมการมูลนิธิมีจำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน แต่ไม่เกิน 15 คน

ปัจจุบันกรรมการมูลนิธิฯ มี 13 คน ดังมีรายนามต่อไปนี้

1. นายโสรัจ สุจริตกุล	ประธานกรรมการ
2. นางพิมสิริ ณ สงขลา	รองประธานกรรมการ
3. นายวิลาศ สิงหวิสัย	รองประธานกรรมการ
4. เรือเอกผจง ตันติเฉลิม	กรรมการและเหรัญญิก
5. นายจีระพงษ์ สิวายะวิโรจน์	กรรมการและเลขานุการ
6. นายปรีชา วิชัยดิษฐ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
7. นายวิพัฒน์ จันทรนิภา	กรรมการและผู้ช่วยเหรัญญิก
8. นายอุดล บุญประกอบ	กรรมการ
9. นางทิพาวดี เมฆสวรรค์	กรรมการ
10. นายธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์	กรรมการ
11. นายสีมา สีมานันท์	กรรมการ
12. นายธวัชชัย ซอโสตถิกุล	กรรมการ
13. นางพัชรดา ซอโสตถิกุล	กรรมการ

มูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา มีบทบาทที่จะช่วยข้าราชการพลเรือนให้มีขวัญ กำลังใจ ด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติ หน่วยงานและนักบริหารงานบุคคลดีเด่นให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป

การแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง

โดย

ศาสตราจารย์ อมร รักษาสัตย์, ราชบัณฑิต

ศาสตราจารย์ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

นายกสมาคมรัฐศาสตร์แห่งประเทศไทย

การแต่งตั้งข้าราชการระดับสูงเป็นอำนาจที่ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำต่างหวงแหนอยากได้เป็นของตน และไม่อยากให้มีใครมาแย่งเอาไป เพราะเป็นอำนาจที่จะปกครองข้าราชการทั้งหมดได้ จึงมีความพยายามแย่งอำนาจนี้กันอยู่ตลอดเวลา หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา แต่ในช่วง 2475-2518 ยังไม่ค่อยจะรุนแรงนักเพราะส่วนมากประเทศอยู่ในความปกครองของคณะทหารและข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ซึ่งครองตำแหน่งในราชการประจำ และตำแหน่งการเมืองด้วย ข้าราชการชั้นรองลงมาจึงไม่มีโอกาสต่อสู้ และมวลชนก็ไม่แข็งพอจะทัดทานได้

หลังจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมการเมืองครั้งใหญ่ในช่วงปี 2516-18 การเมืองมีความโปร่งใสขึ้นมาบ้าง และเกิดความรู้สึกว่าฝ่ายการเมืองที่มาจากการเลือกตั้งน่าจะมีสิทธิแต่งตั้งข้าราชการระดับสูงได้ เพื่อจะได้ปฏิบัติราชการให้สนองตอบนโยบายการเมือง ส่วนฝ่ายข้าราชการประจำก็รู้สึกว่าการรับราชการเป็นอาชีพประจำเพื่อรับใช้ประเทศชาติควรต้องมีความมั่นคงเพียงพอในตำแหน่งหน้าที่และมีความก้าวหน้าตามขั้นตอนของระบบข้าราชการ ดังนั้นจึงเกิดการแย่งอำนาจกันขึ้น ในช่วงใดที่มีรัฐบาลมาจากการเลือกตั้งก็พยายามจะดึงอำนาจการแต่งตั้งข้าราชการมาเป็นของฝ่ายตน คราวใดที่มีการปฏิวัติรัฐประหารยึดอำนาจฝ่ายข้าราชการประจำก็จะขอให้ฝ่ายที่ยึดอำนาจออกกฎหมายหรือคำสั่งให้ดึงอำนาจแต่งตั้งมาให้แก่หัวหน้าข้าราชการประจำคือปลัดกระทรวงให้มากขึ้น

การแย่งชิงอำนาจแต่งตั้งนี้ยังไม่จบสิ้น ขณะนี้รัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งโดยความร่วมมือกับสภาก็พยายามจะแก้ไขกฎหมายให้ฝ่ายการเมืองคือรัฐมนตรีมีอำนาจในการแต่งตั้งข้าราชการประจำตั้งแต่ระดับ 9 หรือ 10 ขึ้นไป อีกแล้วเพราะคิดว่าถ้าสามารถควบคุมระดับ 9 และ 10 ได้ก็จะสามารถล้วงลูกลึกลงไปถึงระดับ

ต่ำ ๆได้ทั้งหมด ดังที่เคยทำมาแล้วในสมัยรัฐบาล พลเอก ชาติชาย ชุณหะวัณ ส่วนข้าราชการประจำก็ดูเหมือนจะสู้ไม่ได้ เพราะไม่มีเสียงในสภาผู้แทนราษฎรที่จะค้านเสียงของฝ่ายการเมืองได้ แต่ก็ไม่หมายความว่าจะไม่สู้หรือถ้าสู้ไม่ได้แล้วจะยอมแพ้ และยอมร่วมมือกับฝ่ายการเมืองด้วยดี แต่อาจจะเป็นเพราะต้อง "นอนคอยจังหวะ" มากกว่า

ที่จริงศึกชักคะเย่อนี้จะจบลงไม่ได้ถ้าเราไม่ช่วยกันหาสาเหตุของปัญหาและวางหลักการและวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาเสียก่อน

สาเหตุของการแย่งอำนาจแต่งตั้ง

เหตุที่มีการแย่งอำนาจแต่งตั้งข้าราชการนี้คงจะมีหลายประการ คือ

1) **เกิดจากความเข้าใจว่าอำนาจแต่งตั้งข้าราชการเป็นอำนาจเด็ดขาด** คือ ถ้ารัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการระดับ 10 แล้ว ก็จะตั้งใครก็ได้ในระดับ 8-9 และอาจแถมปูทางให้คนของตัวในระดับ 7 ด้วยก็ได้ ถ้าอำนาจนี้เป็นของปลัดกระทรวงฯ ก็จะตั้งใครก็ได้เช่นเดียวกัน แต่มักจะมีความแนบเนียนกว่าคือไม่ค่อยข้ามอาวุโสกันมากนัก และมักจะย้ายบุคคลในระดับเดียวกันออกไปสู่ตำแหน่งไม่สำคัญเสียก่อน เพื่อหาที่ให้ลูกน้องมาครองตำแหน่งที่สำคัญทีหลัง

2) **เกิดจากความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรี และปลัดกระทรวง ผิด** กล่าวคือ รัฐมนตรีคิดว่าตนเองมีความรับผิดชอบในกระทรวงทั้งหมด ดังนั้นต้องดูแลทั้งคนและงานอยากให้งานเดินก็ต้องควบคุมคนได้ ตลอดจนคิดว่างานของรัฐมนตรีมีมากมายลงไปถึงรายละเอียด ซึ่งคงไม่มีปลัดกระทรวงคนไหนจะดูแลให้ถูกใจไปทั้งหมดได้ และอาจจะระแวงเรื่องหาผลประโยชน์ด้วยเมื่อมีอำนาจในมือก็จะต้องหาทางปลดย้ายออกไป ส่วนปลัดกระทรวงก็ถือว่าตนเป็นหัวหน้าข้าราชการประจำของทั้งกระทรวง ต้องดูแลให้งานสำเร็จไปตามนโยบาย และต้องปกครองบังคับบัญชาให้เป็นธรรมและถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนด้วย ถ้าปกครองคนไม่ได้หรือไม่ดีงานก็คงไม่สำเร็จ การที่รัฐมนตรีจู้จี้สั่งการพร่ำเพรื่อนอกกฎหมายฯ ก็ย่อมทำให้ไม่ได้ ทั้งนี้อาจรวมถึงความรู้สึกว่าตนเป็นผู้ใหญ่มีอาวุโสมีความรู้และประสบการณ์สูงอยู่แล้วและเห็นว่ารัฐมนตรีบางคนมีอาวุโส ความรู้ ประสบการณ์น้อยไม่น่าเคารพเชื่อถือและมีแนวโน้มจะทุจริตจะมาสั่งงานสุ่มสี่สุ่มห้าอย่างไรได้ ถ้าความรู้สึกเช่นนี้เกิดขึ้นก็จะเกิดอาการ "ขิงราข่าแรง" อยู่ด้วยกันไม่ได้ราบรื่น

3) **เกิดจากการที่ระบบข้าราชการประจำไม่มีระเบียบในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการที่ดีพอ** โดยไม่มีระบบกลั่นกรองประเมินผลงาน ระบบแนวทางไต่เต้าก้าวหน้าในราชการ ระบบการย้าย ระบบการรับรอง ระบบหมุนเวียน ระบบวางอันดับอาวุโส ฯลฯ คอยสนับสนุนระบบการแต่งตั้งเลย หรือมีแต่อ่อนแอใช้ไม่ได้หรือไม่ได้ใช้ การแต่งตั้งในปัจจุบันจึงมีลักษณะเล่นพรรคเล่นพวกมากกว่าจะเป็นไปตามหลักคุณธรรม เมื่อข้าราชการประจำเองเล่นพวกได้นักการเมืองก็อยากจะมีสิทธิเล่นพรรคเล่นพวกบ้าง เพราะคิดว่าได้รับการเลือกตั้งมาอย่างเหนื่อยยาก เมื่อได้อำนาจนิติบัญญัติมาแล้วก็ยังต้องต่อสู้ชิงอำนาจบริหารกันอีก เมื่อได้อำนาจบริหารมาแล้วก็อยากใช้อำนาจเหนือ

ข้าราชการประจำเพื่อให้นโยบายของตนบรรลุผล หรือเพื่อให้พรรคของตนมีพลังในการเลือกตั้งในครั้งต่อไป

วิธีแก้ไข

ถ้าจะแก้ไขปัญหานี้ก็คงต้องแก้ตามสาเหตุที่เกิดขึ้นตามลำดับดังนี้

1. **อำนาจการแต่งตั้งไม่ใช่อำนาจเด็ดขาด** แต่เป็นอำนาจที่จะต้องทำตามกฎหมายระเบียบแบบแผน และอยู่ในกรอบของระบบการเมืองและระบบราชการประจำ ไม่ใช่เป็นอำนาจที่จะใช้ดุลยพินิจได้ตามอำเภอใจ เพราะระบอบประชาธิปไตยไม่ใช่ระบอบเผด็จการ การที่ใครมาเป็นรัฐมนตรีไม่ได้หมายความว่าจะเป็นเจ้าชีวิตหรือเจ้าของกระทรวงทั้งกระทรวง แต่ในระบอบประชาธิปไตยฝ่ายการเมืองก็มีอำนาจหน้าที่ไปทางหนึ่ง ระบบข้าราชการประจำก็มีบทบาทอำนาจหน้าที่ไปอีกอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะระบบประชาธิปไตยแบบรัฐสภาซึ่งมีรัฐบาลผสม ความมั่นคงและเสถียรภาพของรัฐบาลมีน้อยกว่าแบบประธานาธิบดี (เช่นที่มีอายุ 4 ปีแน่นอน) ข้าราชการประจำต้องมีความเป็นกลางมาก และต้องเป็นตัวที่จะก่อให้เกิดความต่อเนื่องและเสถียรภาพในการให้บริการแก่ประชาชน

ฉะนั้น การแต่งตั้งข้าราชการจะต้องมีระเบียบแบบแผนต่าง ๆ อีกมาก (โปรดดูข้อ 3) ทำนองเดียวกับระเบียบการเงินการคลัง การจัดซื้อจัดหา การก่อสร้างต่าง ๆ ไม่ใช่ว่าผู้มีอำนาจอนุมัติการจ่ายเงิน (เช่น 100 ล้านบาท) หมายความว่าจะจ่ายให้ใครก็ได้ แต่ต้องจ่ายไปตามระเบียบแบบแผน และยังต้องมีกระบวนการตรวจสอบได้หลายชั้น ถ้าจ่ายเงินผิดพลาดต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและทางอาญาและโทษทางการเมืองด้วย

การที่อำนาจแต่งตั้งข้าราชการไม่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนจึงไม่มีทางจะให้ผู้สั่งการต้องรับผิดชอบด้วย ดังนั้นจึงควรวางระเบียบแบบแผนให้ชัดเจนมีการควบคุมผู้สั่งการให้รับผิดชอบและมีการตรวจสอบการใช้อำนาจนี้ด้วย

2. **ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายการเมืองและของฝ่ายข้าราชการประจำ** ความจริงเรื่องนี้เป็นเรื่องของหลักการที่สำคัญที่ทุกฝ่ายควรจะรู้เข้าใจทราบซึ้ง และช่วยกันปฏิบัติตาม กล่าวคือ ในระบอบประชาธิปไตยแบบรัฐสภา ทุกฝ่ายควรจะปรับความเข้าใจให้ตรงกัน และปรับบทบาทของแต่ละฝ่าย ดังนี้

2.1 **หลักอำนาจการปกครองสูงสุดอยู่ที่ประชาชน** (Civilian Supremacy) ในระบบรัฐสภาประชาชนได้มอบอำนาจมาให้รัฐสภา และรัฐสภามอบอำนาจบริหารให้แก่คณะรัฐมนตรีรับผิดชอบร่วมกัน และ ครม.มอบอำนาจเฉพาะบางส่วนมาให้รัฐมนตรี ดังนั้น อำนาจทางการเมืองของคณะรัฐมนตรีและรัฐมนตรีจึงต้องมีเหนือกว่าข้าราชการประจำทุกฝ่ายทั้งทหาร ตำรวจ พลเรือน (หลักความรับผิดชอบร่วมกันของคณะรัฐมนตรีนี้สำคัญมาก เพราะเป็นคณะบุคคลที่ใช้อำนาจบริหาร จะแบ่งให้แต่ละบุคคลไม่ได้ความเข้าใจเรื่องนี้ของนักการเมืองไทยในขณะนี้ผิดมาก คือ เกือบจะเป็นการแบ่งกระทรวงกันไปปกครองบังคับบัญชาเบ็ดเสร็จหน้าซ้ำบางกระทรวงยังแบ่งกรมให้รัฐมนตรีช่วยว่าการไปดูแลคนละ 2-3 กรมอีกด้วย แบบนี้ไม่ใช่ความรับผิดชอบร่วมกัน

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF OSC

แต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบแบ่งกันกินเมือง) ดังนั้นอำนาจทางการเมืองของคณะรัฐมนตรีและรัฐมนตรีจึงต้องมีเหนือกว่าข้าราชการประจำทุกฝ่ายทั้ง ทหาร ตำรวจ พลเรือน

อำนาจของฝ่ายการเมืองที่เหนือกว่าฝ่ายประจำนี้ ไม่ใช่อำนาจเด็ดขาด แต่เป็นอำนาจที่ต้องรับผิดชอบต่อรัฐสภา ซึ่งรับผิดชอบต่อประชาชนอีกต่อหนึ่ง

ดังนั้นฝ่ายการเมืองก็น่าจะใช้กลไกในทางการเมืองมาควบคุมข้าราชการประจำซึ่งได้แก่อำนาจที่จะขีดวงให้ข้าราชการประจำประพฤติปฏิบัติ อำนาจกำหนดวงเงินจะให้นำมาใช้ อำนาจที่จะควบคุมกำกับดูแลกันเองภายในรัฐบาล อำนาจที่ฝ่ายค้านจะควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของรัฐบาล โดยการตั้งกระทู้ ตั้งญัตติ และเปิดอภิปราย ฉะนั้นถ้าข้าราชการประจำคนใดหน่วยใดทำงานไม่ดีไม่ได้ผลก็ควรจะตั้งกระทู้ถามเสียก่อน ถ้าเห็นว่าผิดพลาด หย่อนความสามารถไม่เหมาะสมอย่างไร ก็ค่อยไปเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลในภายหลัง

2.2 **หลักคุณธรรมของระบบราชการ** ในสมัยก่อนราชการของประเทศต่าง ๆ มีน้อย ข้าราชการก็มีน้อย ฉะนั้นในส่วนกลางผู้เป็นประมุขก็อาจจะตั้งเองได้ทั้งหมด ส่วนในส่วนภูมิภาค ประมุขก็จะตั้งเฉพาะตัวหัวหน้าไป หัวหน้าก็จะไปตั้งคนของตัวเป็นผู้ช่วยงาน อย่างนี้ไทยเรียกว่า ระบบกินเมืองในต่างประเทศก็มีลักษณะคล้ายกัน อย่างในสหรัฐอเมริกาประธานาธิบดีก็มีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการฝ่ายบริหารได้ทั้งหมด ต่อมาเมื่อราชการขยายตัวมากขึ้นยุ่งยากซับซ้อนขึ้น จำต้องมีข้าราชการที่มีความรู้ความชำนาญมากขึ้นและคนเหล่านี้ก็ต้องการความมั่นคงความก้าวหน้าความสามารถที่จะใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ ไม่ขึ้นกับความเป็นพรรคพวกระบบราชการแบบการเมือง (Political Bureaucracy) จึงต้องเปลี่ยนมาเป็นระบบราชการแบบอาชีพ (Professional Bureaucracy) ดังที่ได้มีการวางระบบคุณธรรม (Merit System) ขึ้นมาในสหรัฐอเมริกาขึ้นแทนที่ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) หรือระบบกินเมือง (Spoils System คือผู้ชนะการเลือกตั้งได้สิทธิที่ริบทุกอย่างของฝ่ายแพ้)

ระบบคุณธรรมนี้ตั้งอยู่บนหลักง่าย ๆ เพียง 4 ข้อ คือ *1) หลักความรู้ความสามารถ 2) หลักความเสมอภาค (ซึ่งในทางปฏิบัติหมายถึงอาวุโส) 3) หลักการรับราชการเป็นอาชีพ (ให้สิทธิแก่คนเก่งคนดีที่มาเข้ารับราชการตั้งแต่แรกและอยู่รับราชการไปตลอดอายุการทำงานสูงกว่าพวกไป ๆ มา ๆ เข้า ๆ ออก ๆ) 4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (ข้าราชการประจำเล่นการเมืองไม่ได้และการเมืองก็เล่นงานข้าราชการประจำไม่ได้--ในแบบอังกฤษฝ่ายค้านมีสิทธิขอข้อมูลจากข้าราชการได้เหมือนกับฝ่ายรัฐบาล)*

สิ่งเหล่านี้ถ้านักการเมืองพยายามเข้าใจข้าราชการประจำ และข้าราชการประจำเข้าใจนักการเมืองเสียบ้าง อาการ "ขิงราข่าแรง" ที่กล่าวข้างต้นก็น่าจะลดลงหรืออย่างน้อยก็ทราบว่าใครผิดใครถูกได้ชัดเจนขึ้น

3. **จัดวางระบบและระเบียบเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการเสียใหม่ให้สมบูรณ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน** ปัจจุบันระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการระดับ และประเภทต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอเปิดโอกาสให้มีการเล่นพรรคเล่นพวกได้ทั้งจาก

ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ข้าราชการที่ไม่มีเส้นสายก็ไม่ได้รับความเป็นธรรมพากันลาออก เกิดปัญหาสมองไหลหรืออยู่ไปอย่างซังกะตาย เป็นปัญหาสมองเสื่อมและมือเท้าชากันมากมาย รัฐบาลซึ่งมี สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยหลัก ควรจะได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 **วางระบบการคัดเลือกข้าราชการเพื่อการเลื่อนตำแหน่งเสียใหม่ให้ชัดเจน** ไม่ให้มีการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งกันโดยอำเภอใจ เช่นมีการตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการระดับต่าง ๆ ขึ้น เช่น **ระดับกอง** (ดูแลข้าราชการระดับ 1-5), **ระดับกรม** (ดูแลข้าราชการระดับ 6-7-8), **ระดับกระทรวง** (ดูแลข้าราชการระดับ 9-10), และ**ระดับชาติ** (ดูแลข้าราชการระดับ 10-11)

ทั้งนี้ให้ร่วมกับหลักการหมุนเวียนข้าราชการและระบบข้อมูลอื่น ๆ (ดูข้อต่อไป) และ **หลักการเสนอชื่อตามกติกา 3 คน** (Rule of Three) คือเมื่อคณะกรรมการแต่ละระดับเห็นว่าบุคคลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และระดับ ก็จะต้องเสนอให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจแต่งตั้งพิจารณาตำแหน่งละ 3 คน ไม่ให้เสนอคนเดียว และบุคคลที่ถูกเสนอชื่อไปเป็นอันดับต้นถูกปฏิเสธแล้ว 3 ครั้ง ก็ไม่จำเป็นต้องเสนออีก

3.2 **ระบบหมุนเวียน** จะต้องสร้างความเข้าใจและการยอมรับว่าข้าราชการไม่ใช่ผู้ผูกขาดการใช้อำนาจปกครองในส่วนราชการใด ๆ โดยเด็ดขาดตลอดชีวิต เพื่อป้องกันการผูกขาดอำนาจที่จะให้ผลดีผลร้ายต่อประชาชน ป้องกันการสร้างอิทธิพล หยั่งรากลึก, เพื่อขยายโลกทัศน์ให้กว้างขวาง สามารถนำประสบการณ์จากแห่งหนึ่งไปใช้ในที่อื่น ตลอดจนปัญหาการสร้างทายาทด้วยการไปคอยจ่อคิวตำแหน่งที่กำลังจะว่าง ฯลฯ จึงจะต้องมีการหมุนเวียนข้าราชการทั่วไปที่มิใช่สายวิชาการเฉพาะทาง โดยผู้จะเป็นหัวหน้ากองผู้อำนวยการกอง ต้องผ่านงานมามากกว่าหนึ่งกอง, ระดับกรมต้องผ่านงานหลายกรม, ระดับกระทรวงก็ต้องผ่านหลายกระทรวง, ผู้ทำงานในหน่วยงานช่วยอำนวยการกลาง (เช่น ก.พ., สำนักงบประมาณ, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) จะต้องเคยผ่านงานปฏิบัติการของกระทรวงอื่นมาแล้ว เพื่อมิให้ดีแต่สั่งไม่เคยรับปฏิบัติไม่เคยประสบปัญหาทางปฏิบัติมาก่อน ทั้งนี้เป็นการเสริมกฎหมายและระเบียบหมุนเวียนข้าราชการระดับบริหาร ระดับ 9-10 ไม่ให้อยู่เกิน 4 ปี ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันให้กว้างขวางขึ้น

3.3 **ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการรับรองโดยผู้บังคับบัญชา** ควรให้ส่วนราชการสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกคนทุกประเภท ระบบประเมินผลประจำปีควรมีลักษณะเชิงปริมาณ และเป็นปรนัยให้มากที่สุด ถ้าส่วนราชการใดยังทำไม่ได้ครบทุกงาน ก็ให้ใช้วิธีให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานประจำปี เป็นลายลักษณ์อักษรไปก่อน เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ (ดูข้อ 3.1) ใช้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณา) ทั้งนี้ถ้าเป็นการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีรายงานของผู้บังคับบัญชาในอดีตอย่างน้อย 2 คน

การรับรองและเสนอแนะโดยบุคคลภายนอกให้นำมาให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาประกอบได้ โดยนัยนี้ปัญหาเด็กฝากในทางมิชอบจะน้อยลงเพราะการฝากฝังแบบ

รับรองแนะนำเป็นวิธีการที่เชื่อถือได้ยอมรับได้ในทางหลักวิชา

3.4 **ระบบการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของสายวิชาการ** ควรจะจัดตั้งขึ้นในสายงานวิชาการและวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งขณะนี้ก็ได้ดำเนินการไปเป็นประจำอยู่แล้วในระบบมหาวิทยาลัย และระบบข้าราชการสายวิชาการในสังกัด ก.พ. แต่ควรขยายและทำเป็นระบบให้มากขึ้นโดยได้รับการยอมรับจากสมาคม หรือสถาบันของแต่ละวิชาชีพด้วยเพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการสนใจจะเปิดหูเปิดตาในวงกว้างยิ่งขึ้นกว่าจะอาศัยผลงานในงานแคบ ๆ มาเสนอขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ในบางตำแหน่งที่ยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญในประเทศที่จะประเมินหรือกลั่นกรองได้ก็ควรจะให้ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศมาร่วมประเมินได้

ปัญหาอย่างหนึ่งของการประเมินทางวิชาการคือ รัฐบาลยังจ่ายค่าสมนาคุณให้ผู้ประเมินน้อยมาก ทำให้ผู้ประเมินไม่อยากรับงาน หรือทำอย่างลวก ๆ ทั้งที่เป็นเรื่องสำคัญ เพราะรัฐบาลจะต้องจ่ายเงินเดือนและผลประโยชน์ให้แก่ผู้ถูกพิจารณาไปอีกมากมายและผู้นั้นจะไปอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสทำดีทำชั่วทำถูกทำผิดอีกมาก

ปัญหาอีกอย่างหนึ่งของข้าราชการสายวิชาการ คือการไม่มีบทบาทอำนาจหน้าที่บริหารและจูงใจเท่าที่ควรทำให้ราชการสูญเสียเปล่ามาก

3.5 **ระบบแนวทางไต่เต้าก้าวหน้าในราชการ** ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีการยอมรับหลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น และมีความพยายามจะดึงดูดบุคคลให้มาทำงานในหน่วยงานของตน โดยต้องให้มีโอกาสได้รับการศึกษาฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมและมีโอกาสก้าวหน้าไปตามลำดับ จึงจะต้องให้ส่วนราชการจัดทำแนวทางก้าวหน้าของข้าราชการในสายงานต่าง ๆ ด้วย (Career Pattern. Career Development. Career Ladder) เมื่อจะพิจารณาแต่งตั้งบุคคลใดไปสู่ตำแหน่งใหม่ จะต้องให้คณะกรรมการคัดเลือกได้พิจารณาจากแนวทางนี้ด้วย (ขณะนี้ระบบอัยการและตุลาการก็ได้ใช้วิธีนี้มานานแล้วและอาจจะปรับปรุงให้ถูกหลักวิชามากขึ้น)

3.6 **ระบบวางอันดับอาวุโสให้โปร่งใส** การรับราชการเป็นสิทธิพื้นฐานของประชาชนในระบอบประชาธิปไตยพร้อมไปกับหลักการที่ว่าประชาชนมีสิทธิรับรู้ความเป็นไปในระบบราชการตลอดเวลา ดังนั้นการบริหารงานบุคคลต้องโปร่งใสด้วยการพิมพ์รายชื่อข้าราชการระดับสูง (7-11) ทั้งหมดของทุกกระทรวง ทบวง กรม ลงใน **ราชกิจจานุเบกษาโดยเรียงลำดับอาวุโสเงินเดือน** ทั้งนี้ จะทำให้ทราบว่าใครอยู่ในขั้นระดับใดในแต่ละปีถ้าใครทำความดีความชอบมากก็จะได้ 2 ขั้น กระโดดข้ามรายชื่อข้าราชการขั้นเดียวกันในปีกลาย ทุกคนก็จะได้ทราบ ร่วมแสดงความยินดี หรือถ้าเห็นว่าไม่เหมาะสมก็คงมีผู้คัดค้านให้ถึงหูผู้บังคับบัญชาจะทำให้การแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือนในปีต่อ ๆ ไปรัดกุมยิ่งขึ้น และจะสร้างความสมดุลและเป็นธรรมแก่ระบบราชการสายต่าง ๆ ได้ในอนาคต เพราะขณะนี้บางสายงานก้าวหน้าเดิบโตรวดเร็วมากส่วนบางสายงานก็ช้ามากจะได้เกิดแรงดูดแรงผลักในสายงานต่าง ๆ

3.7 **ระบบข้าราชการการเมือง** ควรขยายตัวขึ้น เพื่อให้รองรับการขยายตัวของระบอบประชาธิปไตยและการขยายตัวของระบบราชการเอง ขณะนี้ตำแหน่งข้าราชการการเมืองในประเทศไทยยังมีน้อยมากคงมีแต่ระดับรัฐมนตรี, ที่ปรึกษา, เลขานุการ, และประจำทำเนียบเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่ไม่มีอำนาจกำกับดูแลตรวจสอบส่วนราชการทั้งประจำและการเมือง, หรือบางคนก็ไม่มีงานเลยเป็นที่ถูกล้อเลียน คงจะต้องปรับปรุงดังนี้

1) **ส่วนราชการที่ทำหน้าที่สนับสนุนฝ่ายการเมือง** ควรมีข้าราชการการเมืองเป็นหัวหน้าควบคุมนโยบาย โดยอาจมีรองหัวหน้าหรือบุคลากรระดับรองดูแลงานประจำได้ เช่น สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, งานประชาสัมพันธ์, งานการต่างประเทศฯลฯ ข้าราชการการเมืองที่ว่านี้อาจสมัครมาจากข้าราชการประจำได้ โดยจะได้รับเงินเดือนและบำเหน็จบำนาญในอัตราสูง แต่จะกลับเข้ารับงานประจำอีกไม่ได้

2) **ส่วนราชการที่ทำหน้าที่บริการประชาชนโดยตรง** ได้แก่ส่วนราชการจำนวนหนึ่งที่ทำหน้าที่บริการประชาชนโดยตรง มักจะมีอยู่ในทุกกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการเหล่านี้ควรมีความกระตือรือล้นที่จะสนองตอบความต้องการของประชาชนและฝ่ายการเมืองมากขึ้น ดังนั้นควรเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายการเมือง (Political Acceptability) มากขึ้นกว่าข้าราชการประจำทั่วไป จึงควรให้เป็นหน้าที่ของรัฐมนตรีจะคัดเลือกได้มากกว่าจะให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้คัดเลือกและแต่งตั้ง ทั้งนี้ควรมีการสำรวจตำแหน่งประเภทนี้และเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณากำหนดเสียก่อนที่จะให้รัฐมนตรีใช้อำนาจแต่งตั้งได้

ส่วนระดับของข้าราชการประเภทนี้ควรจะมีได้ตั้งแต่ระดับ 9-10-11 ทั้งนี้ต้องไม่กระทบกระเทือนฐานะของผู้ที่ตำแหน่งเดิมซึ่งจะต้องถูกย้ายไปตำแหน่งอื่น และผู้ที่อยู่ในตำแหน่งประเภทนี้จะต้องพ้นตำแหน่งไปเมื่อเปลี่ยนรัฐบาล

ถ้ามีการตกลงกันในข้อนี้ได้ปัญหาการชักคะเย่อก็จะหมดไป การขอแก้กฎหมายแย่งอำนาจแต่งตั้งกันก็ไม่จำเป็นอีกต่อไป

3) **ส่วนราชการที่ต้องมีความเป็นอิสระ** เช่นงานรักษาความยุติธรรม, อัยการ, สำนักตรวจเงินแผ่นดิน, สำนักงาน ปปป, มหาวิทยาลัย, สถาบันวิชาการและการวิจัยต่าง ๆ จะต้องได้รับหลักประกันไม่มีการแทรกแซงทางการเมือง การเลื่อนชั้นตำแหน่งของข้าราชการต้องเป็นไปตามความรู้ความสามารถผลงานตามมาตราฐานทางวิชาการนั้น (Professional Standard and Acceptability) แต่ในระดับบังคับบัญชาส่วนราชการอิสระอาจจะมีการแต่งตั้งเป็นพิเศษ เช่น คณะรัฐมนตรีเสนอชื่อให้รัฐสภาพิจารณาและยอมรับเพื่อให้มีสายการรับผิดชอบต่อประชาชน

การจำแนกส่วนราชการที่เป็นงานการเมืองและวางตำแหน่งข้าราชการการเมืองนี้จะต้องจัดทำด้วยความรอบคอบ และต่างกับการกำหนดสายงานและตำแหน่งวิชาการที่กล่าวในข้อ 3.4

4. **ปัญหาการแต่งตั้งที่เกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการ** ในบางกรณีปัญหาการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนั้นที่จริงไม่ใช่ปัญหาการเลือกตัวบุคคล แต่เป็นปัญหาที่ว่าส่วนราชการนั้นมีลักษณะพิเศษ เช่น ใหญ่เกินไป หรือมีอำนาจหน้าที่กว้างขวางเกินไปเกินกว่าที่ผู้

บังคับบัญชาคนเดียวจะดูแลรับผิดชอบได้ทั้งหมดตามหลักราชการ ฉะนั้นไม่ว่าใครมาดำรงตำแหน่งนั้นก็ย่อมทำงานให้ถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และถูกใจประชาชนและนักการเมืองไม่ได้ จะต้องถูกย้ายหรือเปลี่ยนตัวอยู่เนือง ๆ ดังเช่นกรณีของกรมตำรวจต้องรับผิดชอบสารพัดเรื่อง ตั้งแต่จราจร รถไฟ ป่าไม้ โจรผู้ร้าย คนเข้าเมือง ฯลฯ ฯลฯ งานแบบนี้ไม่มีใครรับผิดชอบได้ทั้งหมด ฉะนั้นจึงจะต้องแก้ที่โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ไม่ใช่แก้ที่ตัวบุคคล

จะเห็นได้ว่าการจะแก้ไขปัญหาการแย่งอำนาจการแต่งตั้งข้าราชการชั้นสูงนั้นไม่ใช่เรื่องเล็กหรือง่ายอย่างที่เข้าใจกัน ทั้งที่การวิวาทในเรื่องนี้ก่อให้เกิดปัญหาเสถียรภาพของรัฐบาลมาหลายสมัยทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ถ้าอำนาจมาอยู่ที่รัฐมนตรีมากก็เกิดการประท้วงหรือการเปิดอภิปรายไม่ไว้วางใจรัฐบาลหรือเกิดปัญหาสมองไหลสมองชา ดังนั้นควรจะจัดการแก้ไขกันขึ้นอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะแก้ไขปัญหาได้ในระยะยาวจะช่วยให้มีการพัฒนาการเมืองและราชการประจำได้ดีขึ้นและถูกต้องตามหลักวิชาการบริหารงานบุคคลตามแนวโน้มสากลที่ยึดหลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญ

วิธีแก้ไขที่นำมาเสนอในบทความนี้ส่วนใหญ่ได้มาจากประสบการณ์ในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดอีกมากไม่สามารถนำมาอธิบายในที่นี้ได้ทั้งหมด รัฐบาลควรมอบให้นักวิชาการบริหารงานบุคคลนำไปคิดอ่านวางระบบให้ครบวงจรเสียก่อนจะนำมาใช้ ไม่ควรแก้ปัญหานี้ด้วยมาตรการหรืออำนาจและอารมณ์ทางการเมืองมาตัดสิน เพราะจะทำให้ตัวเองอยู่ไม่ได้ยั่งยืน บ้านเมืองและประชาชนก็ไม่ได้มีอะไรดีขึ้น

หมายเหตุ บทความนี้ขยายความจากการอภิปราย ณ สมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งประเทศไทย ที่บ้านมนังคศิลา, 20 พฤศจิกายน 2536

เขียนที่
มหาวิทยาลัยฮ่องกงโปลีเทคนิค
28 พฤศจิกายน 2536

พัฒนาจริยธรรมข้าราชการ "งานของใคร"

ดำรงค์ ชลสุข *

คนเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์การหรือหน่วยงาน เพราะหน่วยงานต้องอาศัยหรือพึ่งพาคนให้มาช่วยพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ การจะทำงานให้ประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาคน เพราะตามหลักวิชาการแล้วเชื่อว่าคนหรือมนุษย์นั้นสามารถที่จะพัฒนาได้

จะพัฒนาอะไรบ้าง การพัฒนาคนหรือบุคคลในองค์การนั้นจะต้องพัฒนา 4 ด้าน คือ พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ จริยธรรม ทัศนคติ และทักษะ หรือความชำนาญในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าการพิมพ์ของเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดบกพร่อง พิมพ์ผิดบ่อย ๆ ทั้ง ๆ ที่ต้นฉบับก็เขียนอย่างชัดเจน ผู้รับผิดชอบคือผู้บังคับบัญชาจะต้องรีบพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดอย่างสม่ำเสมอ คือ ให้งานพิมพ์มาก ๆ แล้วก็คอยตรวจแก้ไขทุก ๆ ครั้ง นาน ๆ เข้าจะพิมพ์อย่างคล่องแคล่วหรืออย่างมีทักษะและต่อไปจะพิมพ์ไม่ผิดเลย ถ้าเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดคนเดียวกันพิมพ์ก็ไม่เคยผิดพลาดแม้คำเดียว แต่เขาชอบนำเรื่องที่เป็นความลับของทางราชการที่พิมพ์ไปบอกผู้อื่นอยู่เสมอ แล้วอย่างนี้แสดงว่าเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดขาดจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาวิธีการฝึกอบรมหรือพัฒนาจริยธรรมแก่ลูกน้องคนนี้ ซึ่งการพัฒนาจริยธรรมนั้นกระทำได้ยากกว่าการพัฒนาด้านอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น ถ้าคนขับรถไม่รู้กฎจราจรเราสามารถให้

* ผู้อำนวยการโครงการพัฒนาด้านจริยธรรม วิทยาลัยข้าราชการพลเรือน สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ความรู้ในเรื่องกฎจราจรแก่เขาได้ เมื่อเขารู้กฎจราจรแล้วก็กลับไปฝึกฝนหัดขับรถทุกวัน จนเกิดความชำนาญหรือขับได้เก่งเรียกว่ามีทักษะ แต่ถ้าจะฝึกให้เขาขับรถอย่างไรจึงจะไม่เห็นแก่ตัว เห็นใจผู้อื่นโดยหยุดให้คนข้ามบนทางม้าลาย และไม่จอดรถกีดขวางทางจราจร เป็นต้น ซึ่งการกระทำดังกล่าว ฝึกฝนหรืออบรมได้ยาก เพราะเป็นเรื่องของจริยธรรม เป็นเรื่องของจิตใจ

วิธีการพัฒนาคนในองค์การมีหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การสัมมนา นิทรรศการ จัดงานเผยแพร่ในโอกาสต่าง ๆ เพื่อรวมกลุ่มคนให้ได้ดูได้เห็น ได้พิจารณา ได้เปรียบเทียบและเห็นคุณเห็นโทษ จัดรายการสัมภาษณ์ผู้ประพฤติดีด้านธรรมะ สร้างศรัทธาให้แก่ผู้สอนธรรมะ-จริยธรรมให้เกิดมีธรรมะที่แท้จริงในตนเองเสียก่อน และชี้คุณหรือผลที่เด่นชัดจากการได้ปฏิบัติจริง มีตัวอย่างชัดเจนมายืนยันอ้างอิงเพื่อข้าราชการมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติตาม นอกจากตัวอย่างแล้ว อาจจะมีของจริง บุคคลจริง เหตุการณ์จริง ทั้งในทางลบและในทางบวกที่เห็นจริงเห็นจังเร้าใจอีกด้วย และวิธีสุดท้ายก็คือ การพัฒนาจริยธรรม

ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง ค้นคว้าหาความรู้หรือศึกษาด้วยตนเอง การพัฒนาตนเองด้วยชุดการเรียนหรือบทเรียนสำเร็จรูป การจัดบรรยายพิเศษโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การให้คำปรึกษา การเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนา การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ เป็นต้น

สำหรับวิธีการพัฒนาจริยธรรมข้าราชการนั้น กระทำได้หลายวิธี เช่น ให้ความรู้ชักชวนเร่งเร้า ทำให้ดูเป็นตัวอย่างใช้อุปกรณ์การสอนทุกประเภท ใช้กิจกรรมต่าง ๆ เช่น แสดงธรรม บรรยายธรรม อภิปรายธรรม ต้องมีความทันสมัยประยุกต์ได้กับสภาพปัจจุบัน ทันต่อความคิดสมัยใหม่ เน้นวิธีสอนแบบเสนอปัญหาและการร่วมกันพิจารณาแก้ปัญหา

ใครเป็นผู้พัฒนา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 76 ระบุว่า "ให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ...."

จะเห็นว่า ทางราชการให้ความสำคัญแก่การพัฒนาข้าราชการโดยถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทุกระดับที่ต้องกระทำให้ข้าราชการเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรม และจริยธรรม ทั้งนี้ ก็เพื่อประสิทธิภาพของงานนั่นเอง

การพัฒนาทัศนคติคุณธรรม และจริยธรรมนั้นกระทำได้ยาก สำนักงาน ก.พ. ได้ทำการวิจัยติดตามประเมินผลหลักสูตรตัวคูณวิทยากรจริยธรรม (พ.ศ. 2536) พบว่าปัญหาในการพัฒนาจริยธรรมที่สำคัญคือ หน่วยราชการระดับสูงขาดทิศทางและนโยบายพัฒนาด้านจริยธรรม การพัฒนาจริยธรรมกระทำได้ยาก ขาดกำลังคน วิทยากรจริยธรรมขาดเอกสารคู่มือและหนังสือประกอบการค้นคว้า ขาดผู้ทรงคุณวุฒิและที่ปรึกษาด้านจริยธรรมในหน่วยงาน

สถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือน สำนักงาน ก.พ. กับการพัฒนาคุณธรรม

แม้ว่าการพัฒนาจริยธรรมจะกระทำได้ยาก แต่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้ตระหนักดีว่าการพัฒนาคุณภาพและคุณธรรมของข้าราชการเป็นพันธกิจที่สำคัญอย่างยิ่ง และถือเป็นหน้าที่สำคัญที่จะต้องตอบสนองนโยบายของรัฐบาลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 และให้สมกับฐานะที่เป็นองค์กรกลาง

บริหารงานบุคคลซึ่งมีหน้าที่โดยเฉพาะในการพัฒนาข้าราชการ จึงได้สร้างรูปแบบในการพัฒนาจริยธรรมข้าราชการขึ้น

รูปแบบการพัฒนาจริยธรรมข้าราชการเป็นอย่างไร?

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนได้แสวงหารูปแบบในการพัฒนาจริยธรรม-ข้าราชการ โดยใช้หลักธรรมในพุทธศาสนาเข้ามาเป็นหลักสำคัญ วิธีแสวงหารูปแบบนั้นได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นที่ปรึกษา มีการหาความจำเป็นในการสร้างหลักสูตรการอบรมและมีการฝึกอบรมวิทยากรแม่ไก่ หรือวิทยากรแกนนำหรือตัวคูณวิทยากรจริยธรรม (Multipliers) ผลจากการฝึกอบรมทำให้สถาบันฯ มีชุดการเรียนการสอนจริยธรรมขึ้น 4 ชุดวิชา คือ

1. ชุดวิชาปัญญาพัฒนาชีวิต
2. ความขยันหมั่นเพียร
3. ความซื่อสัตย์เป็นคุณสมบัติของข้าราชการ
4. มนุษยสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ชุดวิชาแต่ละชุดมีความสมบูรณ์แบบและเบ็ดเสร็จในตัวเอง วิทยากรจริยธรรมสามารถนำไปสอนได้ทันที เพราะในชุดประกอบด้วยแผนการสอน กิจกรรม กรณีศึกษา เกม และสื่อประกอบอื่น ๆ อีก เช่น วิดีทัศน์ เทปเพลง และแผ่นใสที่ตกแต่งพร้อมรูปภาพประกอบอย่างสวยงาม ทั้งนี้ ก็เพื่อใช้เผยแพร่ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้นำไปเป็นตัวอย่างในการเผยแพร่และพัฒนาจริยธรรมข้าราชการ

นอกจากชุดการเรียนการสอนดังกล่าวแล้ว สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนยังได้ผลิตเอกสารหลักและหนังสือประกอบการฝึกอบรมหรือพัฒนาด้านจริยธรรมเพื่อเผยแพร่ให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ เช่น

หนังสือ
- คุณธรรมสำหรับนักบริหาร
- เทคนิคการฝึกอบรมตามแนวพุทธองค์
- จริยธรรมสำหรับผู้บังคับบัญชา
- ชุดฝึกอบรมธรรมะสำหรับข้าราชการ
- เทคนิคเสริมการเป็นวิทยากรฝึกอบรมด้านจริยธรรม

เอกสาร
- การสร้างมนุษยสัมพันธ์ด้วยสังคหวัตถุ 4
- พุทธิพิสัยในพระพุทธศาสนา
- คุณธรรมใด "ควรมีอยู่ในใจข้าราชการ"

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนได้นำชุดการสอนจริยธรรมไปอบรมให้แก่กระทรวงมหาดไทย เพื่อเตรียมวิทยากรแม่ไก่หรือวิทยากรแกนนำในการอบรมข้าราชการส่วนภูมิภาค ตามโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารราชการและจริยธรรมของข้าราชการภูมิภาค จากการวิจัยติดตามประเมินผลของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ.2536) พบว่าหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. จัดให้แก่กระทรวงมหาดไทยนั้นเป็นประโยชน์และมีความเหมาะสมเป็นอย่างมาก ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำหลักธรรมทั้ง 4 หมวด คือ ปัญญา ขยัน ซื่อสัตย์ และมนุษยสัมพันธ์ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี เนื้อหาในหลักสูตร วิธีการสอนของวิทยากร สื่อการสอน และกิจกรรมในชุดการเรียนการสอนจริยธรรม มีความเหมาะสมเป็นอย่างมาก

การใช้ชุดการเรียน/การสอนจริยธรรมแก่ข้าราชการดังกล่าวมาแล้วนั้นเป็นลักษณะของการสอนที่ผสมกลมกลืนกันระหว่างธรรมทั้ง 4 หมวด (พละ 4) ได้แก่ ปัญญา ขยัน ซื่อสัตย์ และมนุษยสัมพันธ์ แต่ละหมวดมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ข้าราชการจะเก่งและขยันอย่างเดียวคงไม่พอ ขณะนี้บ้านเมืองของเรามีคนเก่งมากมาย แต่เก่งโกง เก่งทุจริต ฉ้อราษฎร์บังหลวงจึงต้องนำธรรมหมวดซื่อสัตย์มาสอนหรือเป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการอีกด้วย ยิ่งข้าราชการที่ใกล้ชิดหรือต้องให้บริการประชาชน ธรรมหมวดสังคหะหรือมนุษยสัมพันธ์จะต้องนำมาใช้มากที่สุด การพัฒนาจริยธรรมจึงต้องใช้ธรรมน้อยให้คล้อยธรรมใหญ่ ซึ่งทางภาษาพระเรียกว่า "ธัมมานุธัมมปฏิบัติ"

การพัฒนาจริยธรรมข้าราชการ จึงไม่ใช่งานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยเฉพาะ แต่ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานต้องประสานและร่วมมือกัน และใช้วิธีการพัฒนาในหลายรูปแบบหลายวิธีการ เช่น การประชุม/ฝึกอบรม/สัมมนา การฝึกปฏิบัติ บทบาทสมมุติ กรณีตัวอย่าง เกม การใช้สื่อต่าง ๆ การฝึกจิต-ฝึกสมาธิ การเข้าค่ายจริยธรรม ธรรมทัศนศึกษา รณรงค์ปลูกศรัทธาในการทำความดี มีรูปแบบการพัฒนาที่ชัดเจน ให้สถาบันทางศาสนาเข้ามามีส่วนร่วม มีการฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับ และผู้บังคับบัญชาต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น

ความสุขของการรับราชการ

*สายใจ แจ้งชัดใจ**

จากประสบการณ์ของผู้เขียนในการสอบสัมภาษณ์บุคคลหลายสาขาวิชาที่แข่งขันกันเข้ารับราชการ พบว่าผู้สมัครสอบมุ่งมั่นที่จะเข้ารับราชการด้วยเหตุผลหลายประการ อาทิ กำลังว่างงาน อยากทำงาน อยากเปลี่ยนงาน ฯลฯ แต่ส่วนใหญ่ยอมรับว่า อาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงมากกว่าอาชีพอื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่ทราบอัตราเงินเดือนของทางราชการว่าไม่มากนัก แต่ก็เต็มใจที่จะมาสมัครสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการ

หลังจากการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการผ่านไป เราลองคิดถึงวันที่ทราบผลการสอบของเราเอง เมื่อเราได้รับคัดเลือกเข้าเป็นข้าราชการ เราดีใจ ภูมิใจ และมีความสุขใจแค่ไหนได้เป็นข้าราชการสมความตั้งใจของเราแล้ว ได้รับประโยชน์อะไรจากทาง

* *เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 6 โครงการพัฒนาด้านจริยธรรม วิทยาลัยข้าราชการพลเรือน สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.*

ราชการบ้าง และเคยตั้งใจไว้อย่างไร จะทำอะไรให้ราชการบ้าง ยังจำความรู้สึกเหล่านี้ได้ใช่ไหม

คนเราที่เกิดมาทุกคนต่างก็มีหน้าที่ในชีวิตแตกต่างกันไปตามสถานภาพของตน แต่หน้าที่หลักอย่างหนึ่งก็คือ การทำงานหรือการประกอบอาชีพ การทำงานนั้นนับได้ว่าเป็นรากฐานของชีวิตมนุษย์ เป็นสิ่งที่นำเราไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ดังนั้น การเป็นข้าราชการก็เป็นอาชีพหรือการทำงานที่นำเราไปสู่ความสำเร็จเช่นกัน ทำอย่างไรเราจึงจะพบกับความสำเร็จในสิ่งที่เรามุ่งมั่น และฟันฝ่าเข้ามา

การจะประสบความสำเร็จในชีวิต เราต้องตั้งคำถามถามตนเองก่อนว่า เรามุ่งหวังอะไร อย่างไร และแค่ไหน เรามุ่งหวังอะไรในชีวิตของเราหรือการทำงานของเราเพียงใด

การจะทำอะไรให้สำเร็จนั้น จะต้องประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 อย่าง คือ ความรักในงานปรารถนาจะทำงานให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้น ความขยันหมั่นเพียรไม่ท้อถอย การ

ตั้งจิตรับรู้เอาใจใส่ในสิ่งที่ทำ และหมั่นพิจารณาใคร่ครวญตรวจสอบคิดแก้ไขปรับปรุงงานของตนอยู่เสมอ

เราจะเห็นได้ว่าหัวใจของความสำเร็จ 4 อย่างที่กล่าวมานี้ เริ่มต้นด้วยความรัก ขอให้เรารักในสิ่งที่เรากำลังทำเสียก่อน เราตั้งใจมาเป็นข้าราชการแน่นอนแล้วใช่ไหม ถามใจเราก่อนว่าเรารักในอาชีพของเราจริงหรือไม่ เรารักราชการอย่างแท้จริงหรือยัง ความรักนี้เป็นความรู้สึกของเรา หรืออาจจะเรียกว่าเป็น "ทัศนคติ" ของเรานั่นเอง ทัศนคติต่อการทำงานของเรา อาจเป็นได้ทั้งทางบวกหรือทางลบ (คือชอบหรือไม่ชอบ) แต่ถ้าเรารู้สึกชอบหรือรักในอาชีพการเป็นข้าราชการ นั่นย่อมเป็นก้าวแรกที่จะนำความสำเร็จไปสู่การเป็นข้าราชการที่ดี

ในปัจจุบันเราได้พบข้าราชการที่รับราชการไปนาน ๆ เกิดความท้อถอย หรือมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ความรักในอาชีพลดน้อยลง นั่นเป็นเพราะสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ไม่เอื้ออำนวย แต่ถ้ามองอย่างเป็นธรรม การโทษสิ่งแวดล้อมอย่างเดียวย่อมไม่เป็นการถูกต้อง ทำไมเราไม่คิดว่าจิตใจเราไม่แข็งแกร่งพอ ลองเปรียบเทียบว่า ถ้าเรารักใครสักคนอย่างแท้จริง เราก็คงรักเขาไปตลอด แม้ว่ารูปร่างจะเปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่เราก็ยังคงรักเขาได้เสมอ

การที่เรารักใครก็เพราะเราเห็นคุณค่าของเขา ก็เช่นเดียวกับการรักงาน ถ้าเราเห็นคุณค่าของงาน มีเป้าหมายในการทำงาน มีค่านิยมในการรับราชการ มีความภาคภูมิใจว่าคุณค่าของงานราชการ มิได้มีผลประโยชน์เฉพาะแก่เราเท่านั้น มันมีผลประโยชน์แก่ส่วนรวม ประชาชนและประเทศชาติอีกด้วย เงินเดือนหรือค่าตอบแทนเป็นเพียงผลพลอยได้ส่วนหนึ่งที่เราได้รับจากการทำงานของเรา

การทำงานใด ๆ นั้นนับได้ว่า เป็นสิ่งสำคัญที่จะเปิดทางให้เราได้พบกับความสำเร็จในชีวิต แม้ว่าเราจะรักงานแล้วก็ยังไม่เพียงพอ ยังคงต้องอาศัยองค์ประกอบอื่น ๆ เข้ามาร่วมด้วย อาทิ การทุ่มเท เสียสละทั้งแรงกาย แรงใจให้กับความมุ่งมั่นของเรา ถ้าเราทุ่มเทเพื่องานในระดับที่แตกต่างกัน ผลที่จะได้รับจากงานย่อมไม่เหมือนกัน

การตั้งใจทำงานในหน้าที่ของเราด้วยความรัก ความซื่อสัตย์ อดทน เสียสละ ขยันหมั่นเพียร พยายามคิดหาเหตุผล ใคร่ครวญวางแผน ปรับปรุงและพัฒนางานของเราให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ พร้อมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ย่อมจะต้องประสบผลที่ดีงามเป็นลำดับแก่ตัวเราเอง เช่น ระดับจิตใจมีความชื่นชมและภาคภูมิใจว่าได้ทำหน้าที่ของตนเองอย่างสมบูรณ์แล้ว ไม่บกพร่อง ใครมาตำหนิไม่ได้ แม้แต่ตัวเราเอง ส่วนผลตอบแทน

จะเป็นอย่างไร ช้าหรือเร็วเรายังไม่คำนึงถึง แต่จากความภาคภูมิใจของเราก็จะส่งผลออกมาภายนอก ทำให้เรามีบุคลิกภาพที่ดี มีลักษณะสง่าผ่าเผย มีความกระตือรือร้น เชื่อมั่นในตนเอง มีความรอบรู้ในงานของตนเอง มีบุคลิกน่าเชื่อถือ เพื่อนฝูงยอมรับความสามารถ เป็นที่นิยมยกย่องทั่วไป และในที่สุดผู้บังคับบัญชาก็ยอมรับความสามารถของเรา ดังนั้นไม่ว่าเราจะทำอะไร หน้าที่ไหน เราก็พยายามทำให้ดีที่สุด ปรับปรุงงานและแสดงความสามารถของเราอย่างเต็มที่ จากผลสำเร็จที่เป็นส่วนตัวของเราแล้ว ในขณะที่งานนั้นเป็นงานของราชการ ผลดีของส่วนรวมย่อมตามมา ราชการจะได้รับประโยชน์จากการที่ข้าราชการตั้งใจทำงาน มีผลงานที่แสดงความก้าวหน้า การบริการประชาชนเป็นไปอย่างทั่วถึงทั้งคุณภาพและปริมาณ ทำให้ประเทศชาติเจริญ พัฒนาและถาวรมั่นคง

การทำใจให้เกิดความสุขกับอาชีพรับราชการนั้น เราควรยึดถือพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งพระราชทานไว้ว่า

"ในการปฏิบัติราชการนั้น ขอให้ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ อย่านึกถึงบำเหน็จรางวัลหรือผลประโยชน์ให้มาก ขอให้ถือว่าการทำหน้าที่ได้สมบูรณ์เป็นทั้งรางวัลและประโยชน์อย่างประเสริฐ จะทำให้บ้านเมืองไทยของเราอยู่เย็นเป็นสุขและมั่นคง" และในการสร้างความพอใจให้แก่ตนเองนั้น ขอให้นึกถึงสูตรเรื่องความพอใจดังนี้

$$P = \frac{H}{N}$$ ความจริงสูตรนี้เป็นภาษาไทย

แต่ต้องการให้จำได้ง่ายจึงขอแปลเป็นคำย่อภาษาอังกฤษ (P = PLEASURE H = HAVE , N = NEED)นั่นคือ ความพอใจเท่ากับอัตราส่วนของสิ่งที่เรามี ต่อ สิ่งที่เราต้องการ ถ้าเราพยายามลดสิ่งที่เราต้องการหรือลดตัวหารให้น้อยลง ความสุขหรือความพอใจของเราก็จะมากขึ้น แต่ตราบใดที่เรามีตัวหารคือ N ที่มีค่าเพิ่มมากขึ้น ความสุขหรือความพอใจของเราก็ย่อมจะลดน้อยลงไป เพราะการที่เราจะต้องขวนขวายหาตัวตั้งหรือพยายามแสวงหาสิ่งต่าง ๆ ให้มีมากกว่าตัวหาร อันได้แก่ ความต้องการที่ไม่สิ้นสุดนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากลำบาก และทำให้เราไม่มีความพอใจหรือความสุขได้เลย ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดจากใจของเรา ถ้าเราพอใจสิ่งนั้นก็เป็นความสุขสำหรับเรา การสะสมทรัพย์สมบัติต่าง ๆ ที่มากเกินไปนั้น ท่านเรียกว่าเป็น "ปัจจัยส่วนเกิน" ซึ่งเราไม่สามารถนำมาใช้ได้หมด ล้วนแต่จะต้องกลับคืนสภาพหรือกลับคืนไปสู่บุคคลอื่นทั้งสิ้นสิ่งที่จะอยู่กับเราก็คือ ชื่อเสียง เกียรติยศ และความดีงามของเราเอง ขอให้พิจารณาใคร่ครวญถึงความจริงข้อนี้ พยายามทำงานของเราอย่างดีที่สุดแล้วเราก็จะพบกับ "ความสุขของการรับราชการ" อย่างแท้จริง

ความเพียร

โดย ปรัชญาล์ ไกรนรา

มนุษย์ทุกชาติทุกศาสนาในโลกนี้จะประสบความสำเร็จได้ด้วยความเพียร เพราะว่าความเพียรเป็นคุณธรรมที่สำคัญอันยิ่งยวดและจำเป็นสำหรับนักบริหาร นักธุรกิจ ผู้ประกอบอาชีพสัมมาอาชีพทางราชการหรือธุรกิจส่วนตัวทุกสาขาอาชีพ ไม่ว่าจะใช้กำลังกาย กำลังปัญญา ความรู้ทางฝ่ายโลกและฝ่ายธรรมย่อมต้องอาศัยความเพียรเป็นพลังกลไกภายใน จึงจะทำให้การงานต่าง ๆ เกิดสัมฤทธิ์ผลได้ ทั้งนี้ เพราะกิจการงานใหญ่น้อยใด ๆ ที่ไม่สามารถจะทำให้สำเร็จโดยวิธีอื่นย่อมทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเพียรทั้งสิ้น

เพียรหรือขยัน หมายถึง การกระทำ 9 อย่าง คือ

1. ความอดทน
2. ความบากบั่นมุ่งมั่น
3. พยายามแน่วแน่
4. ความกล้าแกร่งกล้า
5. ความกล้าแข็ง
6. แข็งขันจริงจัง
7. ความขยัน
8. ปรกติสม่ำเสมอ
9. วิริยภาพ

จะเห็นได้ว่าพลังคุณธรรมทั้ง 9 นี้ ได้จัดเรียงเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มอารัพภะพละ	ซึ่งมีความคิดริเริ่ม ศึกษา ค้นคว้า ใฝ่ฝันที่จะกระทำให้ลุล่วง ได้แก่ พลังแข็งขันจริงจัง ความขยัน ปรกติ สม่ำเสมอ และวิริยภาพ
กลุ่มนิกกมะพละ	ไม่ลดราวาศอกที่พยายามก้าวกระโดด หรือก้าวล่วงให้พ้นอุปสรรค ทบทวนขบคิดชนิดกัดแล้วไม่ปล่อยได้แก่ พลัง พยายามแน่วแน่ ความกล้าแกร่งกล้า ความกล้าแข็ง
กลุ่มปรักกมะพละ	สู้ต่อชนิดไม่ถดถอย บากบั่นจนบรรลุผลสำเร็จได้แก่ ความอดทน บากบั่นมุ่งมั่น

พุทธภาษิตกล่าวไว้ว่า "วิริเยน ทุกฺขมจฺเจติ" คือ บุคคลจะล่วงทุกข์ได้เพราะความเพียร ในทางธรรมได้จัดแบ่งความทุกข์เป็น 3,10,12 ประเภท

ทุกข์ 3 ประเภท

1. สภาวทุกข์ ได้แก่ ทุกข์ประจำสังขาร เกิด แก่ เจ็บ ตาย
2. ปกิณณกทุกข์ ได้แก่ ทุกข์จร โศกะ ปริเทวะ ฯลฯ
3. นิพัทธทุกข์ ได้แก่ ทุกข์เนืองนิตย์ เช่น หนาว ร้อน ปวด ฯลฯ

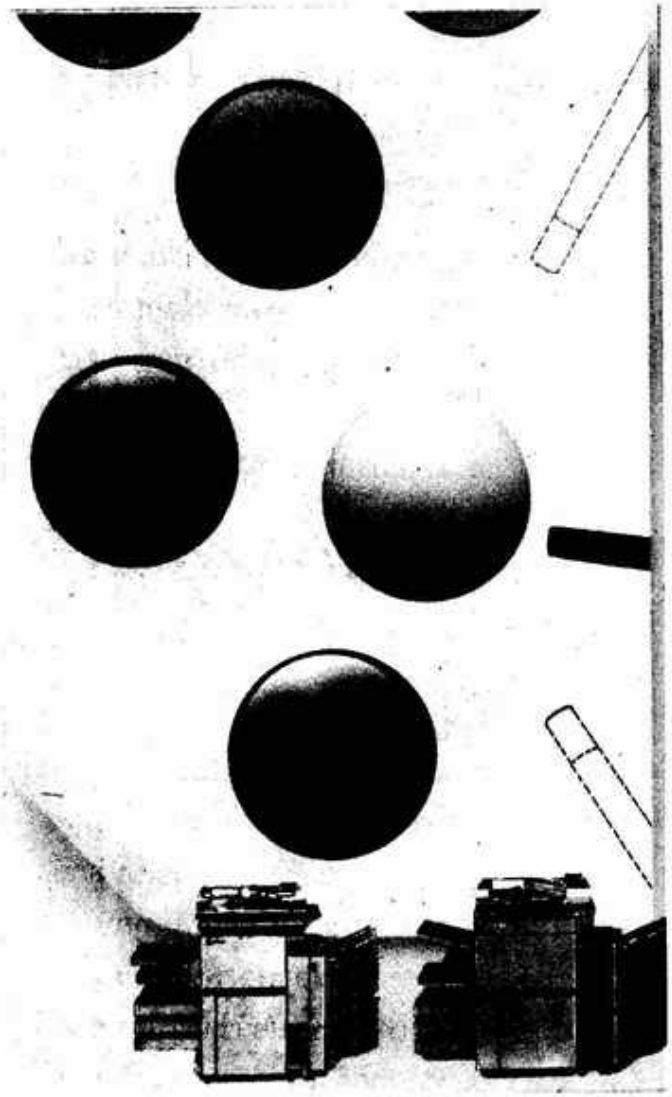
ทุกข์ 10 ประการ

1. สภาวทุกข์
2. ปกิณณกทุกข์
3. นิพัทธทุกข์
4. พยาธิทุกข์ ทุกข์เพราะเจ็บไข้
5. สันดาปาทุกข์ ทุกข์เพราะราคะ โทสะ โมหะ
6. วิบากทุกข์ ทุกข์เพราะผลกรรม
7. สหคตทุกข์ ทุกข์เพราะโลกธรรม 8
8. อาหารปริเยฏฐทุกข์ ทุกข์เพราะอาหาร
9. วิวาหมูลกทุกข์ ทุกข์เพราะทะเลาะวิวาท
10. ทุกขขันธ์ 5 ทุกข์เพราะขันธ์ 5 อุปาทาน

ทุกข์ 12 ประการ

1. ชาติทุกข์ สัตว์เกิดเป็นทุกข์
2. ชราทุกข์ สัตว์แก่เป็นทุกข์
3. พยาธิทุกข์ สัตว์เจ็บป่วยเป็นทุกข์
4. มรณทุกข์ สัตว์ตายเป็นทุกข์
5. โสกทุกข์ สัตว์พลุ่งพล่านเป็นทุกข์
6. ปริเทวทุกข์ สัตว์ร่ำไรเป็นทุกข์
7. ทุกขทุกข์ สัตว์ร่างกายนี้เป็นทุกข์
8. โทมนัสทุกข์ สัตว์ทุกข์ใจเป็นทุกข์
9. อุปายาสทุกข์ สัตว์สะอึกสะอื้นอาลัยเป็นทุกข์

10. อัปปิเยหิ สัมปโยโคทุกโข
11. ปิเยหิวิป ปโยโคทุกโข
12. ยัมปิฉัง นลภติ ตัมปิทุกโข



ความทุกข์จะมีมากเท่าไรก็ตาม แต่ความเพียรช่วยให้ล่วงทุกข์ ข้ามพ้นความทุกข์หรือชนะความทุกข์เหล่านั้นได้ พระพุทธเจ้าทรงยกย่องความเพียร วิริยรมฺภ ว่า สามารถช่วยให้กุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น และอกุศลธรรมที่ยังดำรงอยู่เสื่อมไป พินาศไป การทุจริตและการประพฤติมิชอบด้วยประการต่าง ๆ ในวงราชการ รัฐวิสาหกิจ เป็นพฤติกรรมคอร์รัปชั่น ซึ่งถือว่าเป็นอกุศลธรรมทางการบริหารอย่างหนึ่ง ซึ่งได้แก่ การกระทำเหล่านี้,

- ทำให้เกิดความไขว้เขวผิดไปจากครรลองคลองธรรม
- ทำลายระบบคุณธรรม (แย่งชิง วิ่งเต้น เล่นเส้นสาย อุปถัมภ์ ฯลฯ)
- เป็นภัยสังคม มาร ซาตาน ประพฤติชั่วร้ายแรง
- การติดสินบน ให้-รับสินบน ทำให้เสื่อมทราม
- บิดเบือน แก้ไขข้อเท็จจริง บิดเบือนหลักการและหลักเกณฑ์

อย่างไรก็ตาม ความเพียรเป็นคุณธรรมที่เป็นสากลในเรื่องการสร้างชีวิตและสังคม ตามหลักคำสอนของขงจื้อ (พ.ศ. 8-80) ได้ให้หลักคำสอนว่า ปัญญา ความเพียร ความกรุณา และความมีใจเข้มแข็ง เป็นคุณธรรมสากล ในสมาธิเซนและธรรมะจากศาสนาอื่น ๆ ท่านโพธิธรรม สังฆปรินายก แห่งพุทธศาสนาลัทธิมหายานนิกายเซนก็ได้กล่าวว่า ความเพียรสามารถนำไปปรับใช้ได้กับทุกสาขาอาชีพ อย่างไรก็ดี ความเพียรแม้จะเปรียบได้กับดวงแก้วิเศษเพียงใด ถ้าไม่ทำ ไม่นำพา ไม่ปฏิบัติ

ก็ไร้ค่า ธรรมใด ๆ จะมีคุณค่าถ้าทำ ฉะนั้น ความเพียรจึงควรเป็นคุณสมบัติหรือคุณธรรมของคนดีมีสติและปัญญาควบคุมจึงจะปฏิบัติให้ล่วงทุกข์ได้ คนดีย่อมบริสุทธิ์ได้ด้วยการงาน ความรู้ ธรรมะ ศีล และการเลี้ยงชีวิตชอบนี้เป็นเหตุมิใช่ด้วยโคตรหรือทรัพย์

หลักธรรมคำสอนแห่งพุทธศาสนายืนยันว่าคนดีต้องมีธรรมของสัตตบุรุษ ได้แก่ :- ความรู้จักธรรม รู้เหตุ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล

ความรู้จักอรรถ	รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล หรือประโยชน์ที่ประสงค์
ความรู้จักตน	คือ รู้ว่าเรานั้นโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรมมีเท่าไร และจะแก้ไขปรับปรุงอย่างไรต่อไป
ความรู้จักประมาณ	คือ ความพอเหมาะพอดี การรู้จักใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นรูปธรรมนามธรรมได้อย่างเหมาะสม
ความรู้จักกาล	คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจต่าง ๆ เช่น ให้ตรงเวลา ให้พอเวลา ให้เป็นเวลา ให้เหมาะเวลา } ให้ทันเวลา
ความรู้จักบริษัท	คือ การรู้จักชุมชน รู้จักที่ประชุม รู้ว่าจะต้องประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนนั้นอย่างไร
ความรู้จักบุคคล	คือ รู้จักความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรมว่า ใครยิ่งหรือหย่อนกว่าใคร ควรคบ ควรเลือก ตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร

ทั้งนี้ เพราะสัปบุรุษเป็นคนดีที่เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น อย่างแท้จริง พระพุทธเจ้าทรงกล่าวถึงเรื่องนี้ว่า ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย สัปปุรุษเมื่อเกิดขึ้นในสกุล ย่อมเกิดขึ้นเพื่อประโยชน์เกื้อกูลเป็นความสุขแก่ชุมชนเป็นอันมากคือ :-

เป็นประโยชน์แก่ มารดาบิดา

เป็นประโยชน์แก่ บุตรภรรยา

เป็นประโยชน์แก่ บ่าวไพร่ผู้ใช้แรงงาน

เป็นประโยชน์แก่ มิตรสหาย อำมาตย์ ข้าราชการ

เป็นประโยชน์แก่ พระราชา พระมหากษัตริย์

เป็นประโยชน์แก่ เทพยาดา

เป็นประโยชน์แก่ สมณชีพราหมณ์

ในหนังสือหน้าที่ของคน (ฉบับสมบูรณ์) โดย พระเทพวิสุทธิเมธี หน้า 22 ว่า คุณธรรมของคนดี มี 30 ชนิด เช่น ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ ไม่ขายตัว ฯลฯ คนดีตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเครือซีเมนต์ไทย มี 10 อย่าง เช่น มีน้ำใจ ใฝ่หาความรู้ มีวิริยอุตสาหะ มีวินัย ฯลฯ เนื่องจากข้าราชการนั้นก็เป็นบุคคล หรือเป็นคนอีกประเภทหนึ่งที่ต้องมีคุณสมบัติพิเศษจากคนทั่ว ๆไป หนังสือปรัชญาข้าราชการของ เทพ สุนทรสารทูล กล่าวถึงเรื่องคุณสมบัติที่ดีของข้าราชการไว้ในหน้า 234 ว่ามี 12 ประการ คือ

ฉลาด	*ขยัน*	*อดทน*	*ประหยัด*
ซื่อสัตย์	*กตัญญู*	*กตเวที*	*เสียสละ*
สามัคคี	*จงรักภักดี*	*มีวินัย*	*หัวใจมีพระเจ้าฯ*

อนึ่ง คำสอนแห่งพระพุทธศาสนาเรื่องความดี ความชั่ว มีปรากฏในพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับสังคยนา พ.ศ.2530 เล่ม 7 หน้า 181 ข้อ 100 กล่าวว่า "ความดี คนดีทำง่าย ความดี คนชั่วทำยาก ความชั่ว คนชั่วทำง่าย แต่อารยชน ทำความชั่วได้ยาก" ดังนั้น ผู้ที่มีความเพียร ข้าราชการที่มีความเพียรย่อมประสบความสุข ความสำเร็จ ความเจริญย่อมไม่เสื่อม ธรรมะแห่งการเป็นอยู่ที่ไม่เสื่อม (ครองเรือน-ครองรัก-ครองงาน-ครองคนฯ) มี 3 แบบ เฉพาะแบบที่ 3 เช่น มีหิริโอตตัปปะ มีพหูสูต มีความเพียร มีสมาธิ มีปัญญา สามารถนำไปปรับใช้ได้ทุกสถานการณ์

ความเพียรเป็น **คติธรรม จริยธรรม มโนธรรม** และ**คุณธรรม**ของคนดีในทุกกาลเทศะที่ช่วยให้ล่วงทุกข์ได้หลายลักษณะหลายรูปแบบ เนื่องจากความเพียรอุปมาเป็นเสมือนน้ำเลี้ยง เป็นอาหารจิตใจ เป็นเส้นทางชีวิต เป็นพาหนะหรือยาน หรือเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว (รากฐาน) หรือพลังฉุด หรือเครื่องขจัด (สิ่งชั่วร้าย) ความเพียรทำให้พบพระเจ้าในศาสนาของตนข้างใน การที่มีพระเจ้าอยู่ภายในจิตใจก็เท่ากับการชนะกิเลสพบความสุขนั่นเอง ความเพียรนั้นนักปราชญ์ทางโลกทางธรรมท่านยกย่องและเปรียบเป็นกุญแจไขประตูสวรรค์-นิพพาน บรรดาพระเถราจารย์ที่ทรงเกียรติคุณได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้มาก เช่น หลวงพ่อคำดีว่า **"โลกคือหมู่สัตว์ไม่มีสมบัติอะไรเป็นของตนเอง"** โลกในพระพุทธศาสนาย่อลงเหลือ กายยาววา หนาคืบ กว้างศอก **โลกนี้คือวันหนึ่งของวันนี้ โลกหน้าคือวันพรุ่งนี้** และเกิดจากทุนรอนของโลกเมื่อวานนี้ ลาภ ยศ ทรัพย์ทั้งปวงตายไปเอาไปไม่ได้ ร่างกายเขาก็เอาไปเผาไฟ เกิดมามือเปล่าตายก็กลับไปมือเปล่า อาจารย์มหาบัว กล่าวว่า **"ความเพียร ความดีทุกอย่างเป็นกุญแจดอกสำคัญเปิดสวรรค์ ปิดประตูนรก"** ความเพียรนั้นต้องมีสติ สัมมาทิฏฐิในการสร้างความดี อาจารย์เปลี่ยน ปญญาปทีโป กล่าว "การที่บุคคลทำความเพียรทุกวันก็เหมือนบุคคลเดินทางเข้าไปในป่าที่ยังไม่เป็นทางเดิน เมื่อเราเดินอยู่บ่อย ๆ ก็ย่อมเป็นถนนหนทางได้ ฉันใดก็ดี เรานั่งเจริญเมตตาภาวนานี้ เราทำอยู่บ่อย ๆ มันก็จะค่อย ๆ ประคับประคองจิตของตนเองให้สงบระงับเป็นสมาธิได้เหมือนกัน"

ความเพียรเป็นรากเหง้าแห่งไตรสิกขา เป็นหลักธรรมสำคัญข้อหนึ่งในอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นข้อธรรมที่จัดเป็นพลังฝักใฝ่แห่งความตรัสรู้ ได้แก่ สติปัฏฐาน 4 สัมมัปปธาน 4 อิทธิบาท 4 อินทรีย์ 5 พละ 5 โพชฌงค์ 7 มรรคมีองค์ 8 รวมเป็นข้อธรรมย่อย 37 ข้อ พลตรีหลวงวิจิตรวาทการ กล่าวไว้ใน กำลังความคิด หน้า 106 ว่า "หัวใจอิทธิบาท ซึ่งมี ฉ วิ จิ วิ ถือว่าเป็นกำลังอำนาจ ผู้เจริญภาวนา หัวใจ อิทธิบาท จะเป็นผู้มีอำนาจ ผู้ที่เจริญ" อย่างไรก็ดี ธรรมทั้งปวงในพุทธศาสนาเน้นเหตุผลก่อนศรัทธา ไม่ให้เชื่อโดยปราศจากการพิสูจน์ใคร่ครวญ ถ้าไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ แล้วจะไม่บาปดังคำสอนในกาลามสูตร 10 ประการ ฉะนั้น การตั้งความเพียรประกอบความดีในกิจการงานราชการ ธุรกิจส่วนตัว หรือการเจริญศีล สมาธิ ปัญญา ถือว่า ศีลเป็นพลังเหตุสมาธิเป็นพลังผล-เหตุ ปัญญาเป็นพลังเหตุ-ผล สำหรับอิทธิบาทธรรมที่นำเข้ามาทำหน้าที่แทนนาวาชีวิตนั้น สามารถเปรียบได้กับกลไกส่วนต่าง ๆ ดังนี้ :-

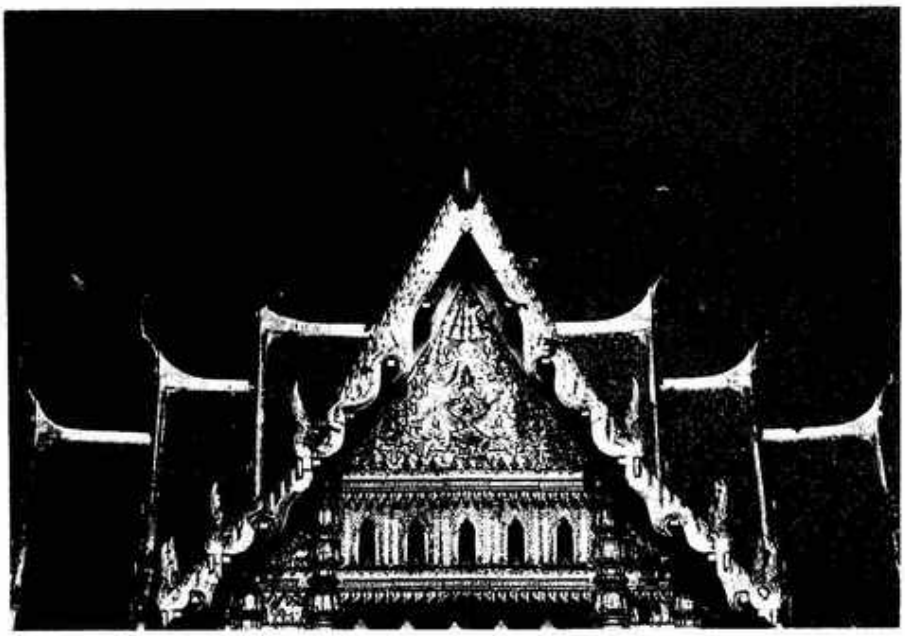
ฉันทะ	เปรียบเป็นเส้นทางและเป้าหมาย	ผล
วิริยะ	เปรียบเป็นเครื่องยนต์หมุนไม่หยุด	เหตุ
จิตตะ	เปรียบเป็นพวงมาลัย	ผล
วิมังสา	เปรียบเป็นกลไกหางเสือ	เหตุ

เป็นที่น่าสังเกตอย่างยิ่งว่า ธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนประชาชนอยู่ 45 ปี รวมข้อธรรมได้ 84,000 พระธรรมขันธ์นั้นล้วนเป็นเหตุ เป็นผล มีความเกื้อกูลกันน่าอัศจรรย์ โดยเฉพาะมีเนื้อหาคลุมศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้ศึกษาค้นคว้าอยู่ในขณะนั้น ในปัจจุบันนี้และในอนาคตทั้งสิ้น อย่างแน่นอน พระธรรมโกศาจารย์ (ท่านพุทธทาสภิกขุ) กล่าวไว้ในคู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์) หน้า 223 ว่าพระพุทธศาสนาในฐานะที่เป็นศาสนา อาจจะศึกษาได้ในหลาย ๆ ด้าน หรือมุม เหลี่ยม หรือแง่ต่าง ๆ เช่น

ในฐานะที่เป็นศาสนา	ได้แก่ วิมุตติธรรม โลกุตรธรรม ซึ่งสูงกว่าศีลธรรมและสัจจธรรม
ในฐานะที่เป็นศีลธรรม สัจจธรรม	ได้แก่ คุณค่าทางจริยธรรม คือ สุญญตา
ในฐานะที่เป็นจิตวิทยา	ได้แก่ พลังอำนาจจิตมหัศจรรย์ อิด เอโก ซุปเปอร์ เอโก
ในฐานะที่เป็นปรัชญา	ได้แก่ คุณค่าต่าง ๆ ทางปรัชญาในการดำเนินชีวิต และปัญญา
ในฐานะที่เป็นวิทยาศาสตร์	ได้แก่ ปฏิจจสมุปบาท ญาณจักษุ
ในฐานะที่เป็นตรรกวิทยา อภิปรัชญา	ได้แก่ อภิธรรมปิฎก ในกถาวัตถุ
ในฐานะที่เป็นศิลป์และศิลปแห่งชีวิต	ได้แก่ ศิลปบริสุทธิ์ ความน่าดูน่าชม น่าเลื่อมใส น่าบูชา ความงดงามมาก มีชีวิตอยู่อย่างสะอาด สว่าง สงบ
ในฐานะที่เป็นมหรสพทางวิญญาณ	ได้แก่ ที่แสวงหาความเพลิดเพลินทางวิญญาณ เช่นเดียวกับโรงมหรสพทางกิเลส ซึ่งจิตใจกับวิญญาณต้องการ

สิทธัตถะเป็นบุคคลแรกในโลกที่ถือกุญแจความพากเพียร ไขไปสู่ประตูนิพพาน คือ บำเพ็ญเพียรจนได้บรรลุเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ต่อมาก็มีเบญจวัคคีย์ได้บรรลุเป็นพระอรหันต์ สำหรับพระพุทธองค์ทรงบำเพ็ญเพียรและทรงดำรงพระองค์ในขณะที่มีพระชนม์ชีพ ดังนี้ :-

- บำเพ็ญทุกรกิริยาเป็นเวลา 6 ปี (29-35 ปี)	2,190	วัน
- ทรงอดอาหาร (ข้าว-น้ำ)	49	วัน
- ทรงสำรวจตรวจสอบธรรม 7 สัปดาห์ ๆ ละ 7 วัน	49	วัน
- ทรงประกาศพระศาสนาสอนเวไนยสัตว์ 45 ปี	16.425	วัน
- ทรงงานวันคืนละ 20 ชั่วโมง	0.833	วัน
- ทรงพักผ่อนวันคืนละ 4 ชั่วโมง	0.166	วัน
- ทรงประทานพระธรรมคำสอน	84,000	พระธรรมขันธ์
- ทรงแต่งตั้งพระอรหันต์เอตทัคคะหรืออสีติมหาสาวก	80	พระองค์
- ทรงแต่งตั้งพระสารีบุตร เป็นอัครสาวกฝ่ายขวา		(ปัญญา)
- ทรงแต่งตั้งพระโมคคัลลาน เป็นอัครสาวกฝ่ายซ้าย		(ฤทธิ์)
- ทรงยกย่องพระราหุล เป็นเอตทัคคะทาง		ความเพียร



หลักธรรมคำสอนในพุทธศาสนามีพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และปรัชญา เพราะมีการเน้นข้อเท็จจริง เชิญให้พิสูจน์ ทดลอง จับคลำสัมผัสได้ หากฎเกณฑ์ได้มีความประณีต มีระเบียบวิธีในการประพฤติตามวิถีไตรสิกขา การนำสมาธิไปใช้ คุณค่าแห่งการพัฒนา โดยเฉพาะปัญญาอันไม่มีมิติ ขอบเขต จนถึงอัจฉริยะและถึงโลกุตตรปัญญา ด้วยเหตุที่มีคำสอนตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งวิทยาศาสตร์นี้เอง ท่านอัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ ถึงกับกล่าวว่า "หากจะมีศาสนาใดสามารถสนองความต้องการทางวิทยาศาสตร์ในปัจจุบันได้แล้ว ศาสนานั้นก็คือพระพุทธศาสนานั่นเอง"

นอกจากพระผู้มีพระภาคและพระอริยสาวกทั้งปวงที่เป็นตัวอย่างอันประเสริฐที่ได้ถือกุญแจความเพียรไขประตูสวรรค์-นิพพาน และถ้าปราศจากความเพียรอย่างอุกฤษฏ์ที่พระองค์เคยทรงบำเพ็ญแล้ว ก็คงจะไม่มีพระรัตนตรัยอุบัติขึ้นในโลกนี้ จะเห็นได้ว่าความเพียรที่พระอริยเจ้าทั้งหลายใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาวิมุตติสุขนั้นประกอบด้วยความทรหดอดทน เพราะถือว่าเป็นความสามารถทางร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นยอดของความเพียร ความอดทนนั้นไม่เปราะ ไม่แตกง่าย ทรหดอดทนต่อความยากลำบากได้ ความเพียรความอดทนจึงเป็นเครื่องประดับของพระอริยเจ้าและนักปราชญ์ทั้งปวง ความเพียรเป็นคุณธรรมที่ควรปลูกฝังในข้าราชการทุกระดับ ไม่ใช่เฉพาะนักบริหาร ความเพียรเป็นคุณธรรมสากลที่ได้ผ่านการทดสอบมาหลายพันปีแล้วว่า เป็นธรรมอันประเสริฐ ส่งเสริมความสำเร็จผล ควรนำไปปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน แต่ธรรมทัศนะข้อนี้ควรเน้นควรย้ำถึงความรับผิดชอบอันพึงมีต่อสังคม

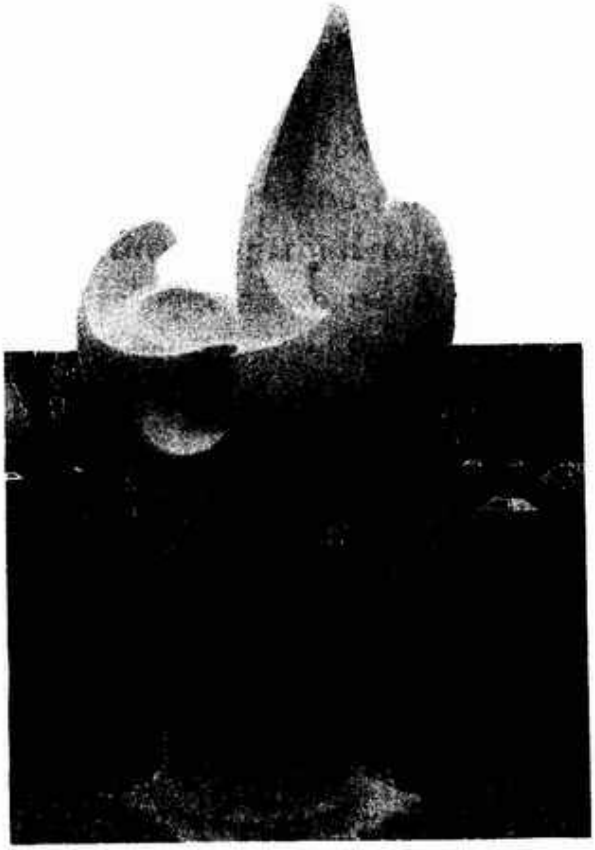
ความเพียรเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ทุกแง่ทุกมุม ผู้บริหารควรรู้จักใช้คุณธรรมข้อนี้บริหารกิจการทั้งปวงภายใต้สภาวการณ์ต่าง ๆ ที่อำนวย เช่น ภาวะสนับสนุนสอดคล้องกับภาวะคะคานตามกฎของหยินและหยางพึงระลึกว่าฝ่ายแรงงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากับฝ่ายบริหารมีความสำคัญเคียงคู่กันเสมือนล้อทั้งสองของเกวียน ถ้านักบริหารดีก็จะเป็นศรีแก่หน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อจิตใจคนทั้งองค์กรและผู้ที่เป็นประชาชนที่เกี่ยวข้อง เมื่อจิตใจของผู้ร่วมงานดี ผลผลิตและคุณภาพของสินค้าบริการก็จะดี แต่ถ้าเกิดความขัดแย้งจนถึง

ขั้นวิกฤตต้องพยายามระงับให้ได้แต่ต้นมือ เพราะนั่นคือการสูญเสียเวลาอันมีค่าในการผลิตสินค้าและบริการ หรือสิ่งที่ต้องการไปโดยไม่รู้ตัว แล้วผลเสียอื่น ๆ ทั้งหมดจะติดตามมา อย่างไรก็ตาม ความเพียรเป็นพลังคุณธรรมช่วยสร้างขุมทรัพย์ทั้งทางโลกและทางธรรม นับแต่ประเทศไทยได้รับเอาพุทธศาสนาเข้ามาเป็นศาสนาประจำชาตินั้น การศึกษาพุทธศาสนาต้องอาศัยสื่อการเรียนการสอนที่เป็นภาษาบาลี เพราะคัมภีร์พระไตรปิฎกอันมีพระวินัย พระสูตร พระปรมัตถ์ ซึ่งเป็นศูนย์กลางความรู้ทาง

พุทธศาสนาที่ถูกต้องแหล่งเดียวแต่เขียนเป็นภาษาบาลี ผู้ที่จะทำวิจัยหรือศึกษาในแนวกว้างลึกจึงต้องมีความรู้ภาษาบาลีอย่างดีมาก่อน สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้ทรงพระราชนิพนธ์วิทยานิพนธ์ ขั้นปริญญาโท เรื่อง "ทศบารมีในพุทธศาสนาเถรวาท" ซึ่งมีรายละเอียดเรื่องนี้ในหนังสืออนุสรณ์การเสด็จประพาสอิตาลีหน้า 14 พระองค์ทรงพากเพียรค้นคว้าเรื่องนี้จากคัมภีร์ต่าง ๆ ที่จารึกเป็นภาษาบาลี หรือไม่ก็สันสกฤตจะเห็นได้ว่าความเพียรเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการเข้าถึงความเป็นปราชญ์หรือผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพการงานทั้งปวงทั้งทางโลกและทางธรรม โดยเฉพาะการปฏิบัติธรรมเพื่อให้บรรลุมรรคผลยิ่งใหญ่ต้องใช้ความเพียรมากกว่าทางโลก คือ เพียรทุกขณะจิต เพราะต้องบำเพ็ญให้กาย วาจา ใจ ถึงพร้อมด้วยขุมทรัพย์ของศีล สมาธิ ปัญญา อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อธรรมสำคัญซึ่งอยู่นอกเหนือจากตำราฝ่ายพุทธศาสนา ได้แก่ ราชนีติ ซึ่งอนันตญาณ และอนามิสสกะพราหมณ์ได้รจนาขึ้น เป็นคัมภีร์แต่โบราณ มีข้อธรรมคาถาสุภาษิต 153 ข้อ สำหรับข้อที่ 131 เป็นเสมือนพระจริยาวัตร หรือหลักคุณธรรมสอนพระมหากษัตริย์ เรียกว่า ทศพิธราชธรรม มีพระคาถาว่า

ทานๆ สีลๆ ปริจฺจาคๆ อาชวๆ มทฺทวๆ ตปี
อกฺโกโธ อวิหิงฺสา จ ขนฺติ จ อวิโรธนๆ

คุณธรรมทั้ง 10 ข้อนั้น ได้แก่ การให้ การประพฤติดีงาม การบริจาค เสียสละความสุข ความซื่อตรง ความอ่อนโยน ความเรืองเดช ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียน ความอดทน ความไม่คลาดธรรม ทศพิธราชธรรมช่วยส่งเสริมวินัยข้าราชการได้ เช่น ทศพิธราชธรรมข้อ 10 อวิโรธนๆ ส่งเสริมวินัยข้าราชการได้ทุกมาตรา เพราะอวิโรธนๆ คือ ความไม่คลาดธรรม ไม่ผิด จึงไม่มีทำผิดวินัย เป็นต้น ในเรื่องนี้มีธรรมสังวรอยู่ประการหนึ่งที่ว่า คนทุกคนเป็น



คนแต่ไม่เหมือนกัน บุญบารมีไม่เท่ากัน ธรรมทุกข้อมีพลังอานุภาพไม่เท่ากัน มีอานุภาพหนักเบาไม่เท่ากัน จึงมีคติธรรมในพุทธศาสนาว่า จงประพฤติธรรมให้สมควรแก่ธรรม คือ ตรงตามฐานะ ภาวะของตัวเองจะเกิดประโยชน์เต็มที่

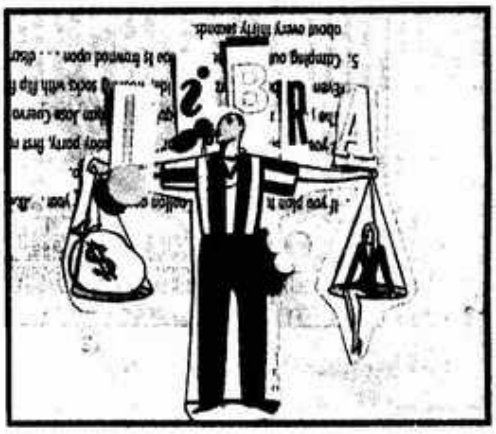
ความเพียรเป็นธรรมอุปการคุณที่ช่วยสร้างโลกมนุษย์นี้ให้เจริญรุ่งเรืองในอารยธรรมเป็นลำดับมานับตั้งแต่มนุษย์ยุคหิน อย่างไรก็ดี อารยธรรมตะวันตกของมนุษย์แต่โบราณ 5-6 พันปี ได้แก่ อารยธรรมอียิปต์ กรีก โรมัน อินคา ฯลฯ และตะวันออก ได้แก่ อารยธรรมอินเดีย จีน ขอมโบราณ และความเพียรเป็นธรรมคุณากรแก่**นักราชการ** ดังธรรมบทที่ว่า "ผู้ขยันหมั่นเพียรในการงาน ไม่ประมาท มีปัญญา เห็นแจ้ง จัดการงานได้เป็นระเบียบเรียบร้อย ผู้นั้นควรอยู่ในวงราชการได้" ซึ่งล้นเกล้า ฯ รัชกาลที่ 6 ทรงบัญญัติขึ้นมี 10 ประการ คือ ความสามารถ ความเพียร ความมีไหวพริบ ความรู้เท่าถึงการณ์ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป ความรู้จักนิสัยคน ความรู้จักผ่อนผัน ความมีหลักฐาน ความจงรักภักดี จะอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารนอกจากจะต้องขยันแล้ว ต้องเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน และลูกน้องที่ฉลาดก็ควรเรียนรู้ที่จะเข้าใจนายของตน จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เคยกล่าวไว้ว่า "ทำให้นายของตนคนเดียวพอใจไม่ได้ แล้วจะทำให้คนหรือประชาชนจำนวนมากที่ตนรับผิดชอบอยู่พอใจได้อย่างไร" ในเรื่องตามใจท่าน หน้า 73 เชคสเปียร์ เปรียบว่าโลกคือโรงละครใหญ่ และในเรื่อง**เวนิสวานิช** หน้า 9 ก็ว่าโลกนี้เหมือนละครโรงนึด ๆ หน่วยงานของรัฐ บริษัทธุรกิจต่าง ๆ ก็เปรียบโรงละคร เพราะต่างคนต่างแสดงบท ต่างเล่นตัว ต่างแสร้งสรร **นายปาร์กินสัน และเพื่อนบอกว่า** องค์การ สำนักงานใหญ่ ๆ เหมือนกับต้มยำหม้อใหญ่ ต้องสามารถแยกคนดีให้ได้ มิฉะนั้นจะต้องปวดศีรษะ และอาจตกเป็นเครื่องมือของกลุ่ม 5 ฝี คือ ฝีไม้ ฝีมือ ฝีตีน ฝีปาก ฝีพระหัตถ์ อีกประการหนึ่งผู้บริหารควรมีมโนธรรมสำนึกในคุณของเมตตา ซึ่งเป็นธรรมของผู้ใหญ่หรือธรรมของพรหม ควรฝึกและแผ่เมตตาจิตแก่ผู้ร่วมงาน ลูกน้อง ให้เป็นปรกตินิสัย คือ **สัพเพสัตตา อะเวรา อัพยา ปัชฌา อะนีฆา สุขี อัตตานัง ปริหรันตุ** (3 ครั้ง)

ศาสนาชินโต้ได้สอนธรรมะที่เป็นแก่นสารของชีวิตสังคมอย่างหนึ่ง คือ ความภักดี ตามปรกติคนเราถ้ามีความภักดีแล้วจะอุทิศ จะเสียสละ จะยอมพลีทุกอย่างให้กับสิ่งที่รักและบูชา ความภักดีนี้เป็นที่มาของความเพียรอย่างยิ่ง รักชาติอย่างยิ่ง คำสอนดังกล่าวคือ

ภักดีต่อครอบครัว
ภักดีต่อสังคม
ภักดีต่อองค์พระจักรพรรดิ์-จักรพรรดินี

นายอาคิโอะ โมริตะ กับเพื่อนได้เขียนไว้ใน **เมด อิน เจแพน** ว่าคนญี่ปุ่นขยันทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 48-52 ชั่วโมง เทียบกับชาวเยอรมันและอเมริกัน ทำงานสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง ประเทศไทยมีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระราชวงศ์ทุกพระองค์ ทรงเป็นตัวอย่างของผู้ที่มีความเพียร คนไทยและคนต่างชาติสามารถเรียนรู้พระราชปณิธานต่าง ๆ ในการทรงงานมากมายของพระเจ้าอยู่หัวได้จากพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสต่าง ๆ ที่ทรงเน้นความมั่นคง อิสรภาพ เสรีภาพของชาติกับความเจริญก้าวหน้า ความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ โดยการพัฒนาประเทศเน้นการพัฒนาทางวัตถุและจิตใจ ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของทางราชการให้บรรลุผลที่ดีทุกอย่างต้อง **อาศัยความเพียร ความตั้งใจ ทุ่มเทเสียสละ ความอดทนพยายามอย่างกล้าหาญ มีสติ มีมานะบากบั่นอย่างสูง โดยเฉพาะภารกิจของรัฐในเหตุพิเศษ ยามเกิดภัยพิบัติต่าง ๆ แก่ประชาชน** เจ้าหน้าที่ของรัฐ รัฐวิสาหกิจ มูลนิธิ อาสาสมัครที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะต้องระดม สสังขาริกวิริยะ รีบเข้าไปช่วย

เหลือทันที บางครั้งบางเหตุการณ์เจ้าหน้าที่ต้องทำงานช่วยประชาชนเสี่ยงภัยอันตรายภายใต้ความกดดันต่าง ๆ หรืองานโครงการสำคัญ ๆ ที่ต้องให้สำเร็จภายในกำหนดเวลา ต้องระดมอสังขาริกวิริยะ ทำชนิดที่ว่าหามรุ่งหามค่ำ และบางครั้งต้องนอนค้างคืนในสำนักงานเป็นเวลานานทีเดียว งานจึงจะเสร็จ นักบริหารจึงต้องมีจิตสำนึกอย่างสูงในเรื่องการป้องกันชาติ การป้องกันภัยพิบัติ การบริการรวดเร็วประทับใจ การที่สามารถร่วมทุกข์กับประชาชนได้อย่างสุขใจ รักชาติ อดทน ซื่อสัตย์ สมศักดิ์ศรี และมีจิตใจอันบริสุทธิ์ คำนึงประโยชน์ของส่วนรวม และสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างสุดความสามารถ มีทัศนคติของการเป็นผู้ปกครองที่มีการให้ จาคะ ไม่ใช่ผู้ขอ ผู้เอาประโยชน์



ตราบเท่าที่รัฐยังดำรงอยู่ ข้าราชการยังมีความจำเป็นอันเสมือนกับเครื่องมือของรัฐที่ขาดมิได้ดุจเงากับตัว รัฐก็เหมือนบุคคล มีเจริญมีเสื่อม ข้าราชการทุกระดับและประชาชนเป็นตัวแปรที่สำคัญคือ ถ้าข้าราชการและประชาชนทำดี รัฐก็จะเจริญ และในทางกลับกันด้วย การสร้างชาติเป็นหน้าที่ของคนทุกคนในชาติ และการบริหารราชการนั้นตามระบบสากลถือว่า ข้าราชการได้รับการจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเจตจำนงของรัฐ ตราบใดที่มีรัฐก็จำเป็นที่จะต้องมีนักการเมือง เพื่อกำหนดนโยบายบริหารประเทศและตัดสินใจปัญหาสำคัญ ๆ ของชาติแทนประชาชนทุกคนให้เป็นไปได้ให้ตอบสนองความเจริญทุกด้านที่เปลี่ยนแปลงไปได้ทันการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะตอบสนองความต้องการของประชาชน นักการเมืองที่ดีต้องมีอุดมการณ์ หรือความใฝ่ฝันที่จะสร้างชาติให้เป็นไปตามอุดมคติที่ตนได้วางไว้และทำสิ่ง (สร้างสรรค์) ที่เป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้ สิ่งสำคัญยิ่งของนักการเมืองจึงต้องมีคุณสมบัติเป็นนักพัฒนา กตัญญูกตเวทีต่อชาติบ้านเมือง เฉลียวฉลาด บริสุทธิ์ใจ เพียรไม่ลดละ สุขภาพกายใจดี มีศักยภาพสูงทั้งทางสติปัญญา และการประสานประโยชน์ ประเทศไทยนั้นนอกจากมีนักการเมืองกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศแล้ว เรายังมีพระมหากษัตริย์ที่ทรงเป็นประมุขของชาติ ทรงเป็นหลักชัยของชาติ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงพระราชนิพนธ์ กษัตริยานุสรณ์ ว่า ราชา มุขं มนุสฺสานं พระราชาเป็นประมุขของประชาชน พระเจ้าแผ่นดินไทยทรงปกเกล้าฯ แต่มิได้ปกครอง (H.M.The King reigns not govern)

ถึงกระนั้นก็ตามพระองค์ทรงสร้างสรรค์โครงการพัฒนา โครงการวิจัยต่าง ๆ ขึ้นเพื่อช่วยรัฐบาลเป็น 1,000 โครงการอยู่ทั่วประเทศ ทรงมีความเพียร ทรงงานหนักยิ่งกว่าประชาชน ยิ่งกว่าพระราชกรณียกิจแห่งองค์พระมหากษัตริย์ใด ๆในโลก (Beyond the call of duty) จะเห็นได้ว่า พระมหากษัตริย์ไทย และพระราชวงศ์ทุกพระองค์ทรงทุ่มเทพระสติปัญญาวิริยอุตสาหะในการพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ หลักพุทธศาสนากล่าวถึงความจริงเรื่องระดับสติปัญญาของมนุษย์ในโลกนี้ว่ามี 4 ประเภท หรือ 4 เหล่า และทรัพยากรมนุษย์ 4 ประเภทนี้ สามารถเปรียบเทียบกับการจัดแบ่งเชาวน์ปัญญาตามแบบการวัดทางจิตวิทยาของ Standford-Binet เรียกว่า Intelligent Quotient (I.Q.) วิธีคิดหาอัตรภาคเชาวน์กระทำได้โดยคิดจากหลักเกณฑ์ข้างล่างนี้ :-

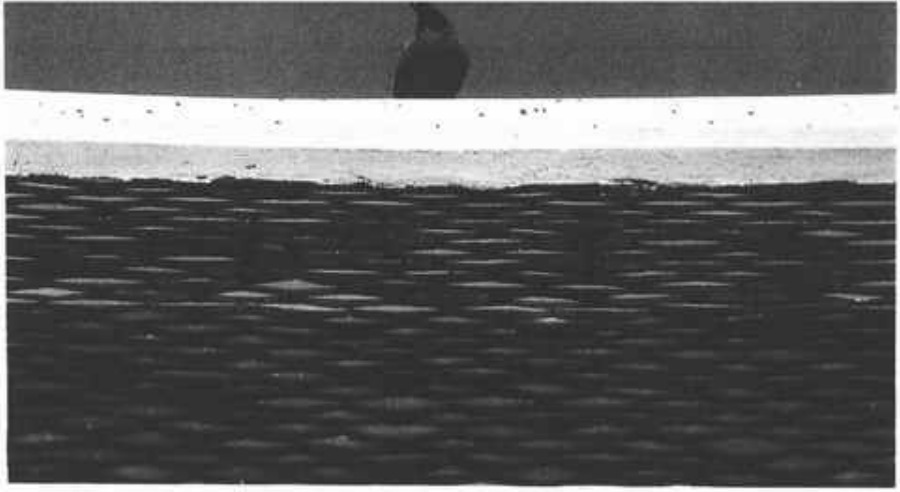
MA = อายุทางสมอง คูณ ด้วย 100 และหารด้วย

CA = อายุจริงตามปฏิทิน จะได้สูตร

$$IQ. = \frac{MA}{CA} \times 100$$

ในศตวรรษที่ 19 ที่ผ่านมามีการวัด IQ. กัน และพบว่ามนุษย์ในยุคสมัยนั้นที่มี IQ. สูงสุดถึง 180 ได้แก่ Sir Francis Calton อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบสติปัญญาทางพุทธศาสนากับจิตวิทยาจะได้ดังนี้

บัว 4 เหล่า		ปัญญา 4 ระดับ		
1. อุคฆฏิตัญญู คือ ผู้ที่รู้ สามารถ รู้ได้โดยฉับพลัน		Genius Very Superior Superior	= 180 and above = 140–179 = 120–139	เหนือน้ำ
2. วิปจิตัญญู คือ ผู้สามารถรู้ได้ โดยผ่านวิธีการ ยกเรื่องแสดง / อธิบายประกอบ		High Average Normal	= 110–119 = 90–109	ปริ่มน้ำ
3. เนยยะ คือ ผู้พอแนะนำได้โดย	ยกเรื่องแสดง อธิบาย ซักถามทบทวน	Below normal	= 80–89	ใต้น้ำ
4. ปทปรมะ คือ ผู้ที่ไม่สามารถรับคำสอนได้เลย		Border line Feebleminded Mentallyretarded	= 70–79 = below 70 = below 50	ใต้โคลน ใต้ดม



เมื่อเราทราบธรรมชาติของมนุษย์ทั้ง 4 เหล่า 4 ระดับปัญญาแล้ว จะต้องวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่ม เนยยะ และ ปทปรมะ คือ กลุ่ม 3 และ 4 ซึ่งเป็นกลุ่มที่ต้องใช้ความเพียรมากและมากที่สุด สำหรับกลุ่ม 1, 2 นั้น เพียงแต่แนะนำให้แนวทางเล็กน้อยก็ไปถึงจุดหมายได้อย่างรวดเร็ว

กลุ่ม 3 เนยยะ นั้น เป็นกลุ่ม below normal อยู่ใต้น้ำและเป็นพวกเรียนช้า Slow learner กระบวนการสอนและพัฒนา ฝึกอบรม มิใช่ว่าอธิบาย ยกเรื่องประกอบ สาธิตการกระทำ ซักถาม ทบทวน แล้วจะเรียนรู้ เข้าใจทันที ต้องกระทำความเพียรหลาย ๆ ครั้ง คือ ต้องใช้อารัพภะพละ นิกกมะพละ และปรักกมะพละ อย่างต่อเนื่อง บุคคลในกลุ่มนี้นอกจากเรียนช้าแล้วลืมสิ่งต่าง ๆ ที่จำไว้ได้เร็วด้วย ผู้สอน ผู้พัฒนา ผู้อบรมต้องคอยทบทวนให้ท่องภาวนาอยู่เป็นประจำ ต้องใช้เทคนิคการสอนที่เป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม แต่ยังมีข้อดีที่ว่ากลุ่มนี้ยังสามารถช่วยตัวเองได้ และสามารถเรียนจบระดับปริญญาได้ด้วย กลุ่ม 4 ปทปรมะ กลุ่มนี้ท่านกล่าวว่าเป็นเหยื่อแก่เต่าปลา (บัว) แต่เป็นคนจะต้องได้รับการเลี้ยงดูอบรมพัฒนาตามอัตภาพ โดยมากกลุ่มนี้เป็นพวกปัญญาอ่อนจริง ๆ อยู่ในความดูแลของกรมประชาสงเคราะห์ก็มีมาก พวก Borderline กลุ่มนี้แม้ผู้สอนจะใช้ความเพียรยิ่งยวดอบรมพัฒนา แต่จะรับได้แค่ประถมไม่เกินมัธยม หรืออาชีวชั้นต้น ส่วนพวก Feebleminded และ Mentally retarded เรียนรู้ได้เฉพาะสระพยัญชนะ แต่ไม่เข้าใจอรรถและต้องมีพี่เลี้ยงดูแลใกล้ชิดตลอดเวลา เทคนิคการสอนต้องเป็นรูปธรรมง่าย ๆ ใกล้ตัว เข้าใจว่าถ้าไม่มีการคอร์รัปชันในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการแล้วคงไม่มีบุคลากรประเภทปทปรมะอยู่ในวงราชการ เพราะข้าราชการต้องสอบแข่งขันฯ เข้ารับราชการซึ่งมีข้อสอบที่ยากมากด้วย จะเห็นได้ว่าความเพียรหลาย ๆ สมรรถนะในกลุ่มอารัพภะพละในกลุ่ม นิกกมะพละ และในกลุ่มปรักกมะพละเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละวัย แต่ละประเภท (บัวแต่ละชนิด หรือไอคิวแต่ละประเภท) ซึ่งเริ่มตั้งแต่วัยอนุบาล อันเป็นวัยทองของมนุษย์ ณ จุดนี้เอง ครูหรือผู้ฝึกอบรมหรือผู้ปกครองควรจะได้ตระหนักแน่แก่ใจถึงภาระความเข้าใจที่จะใช้ความเพียรพัฒนาผู้เรียนอย่างไรจึงจะได้ผลดียิ่ง คือ ให้เจริญทางด้านจริยศึกษา พุทธิ พละ หัตถศึกษา ตลอดจนความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์

(ต่อฉบับหน้า)

การสร้างสำนึกเพื่อการทำงานเป็นทีม

นายวีระศักดิ์ กิติวัฒน์*

เป็นที่ทราบกันแล้วว่าการสร้างทีมงานที่ดี ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต และพัฒนาคุณภาพงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การทำงานเป็นทีมได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างมากจากผู้จัดการรุ่นใหม่ โดยได้พัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมขึ้นหลายอย่าง เช่น การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ของสหรัฐอเมริกา (M.B.O.) :– (MANAGEMENT BY OBJECTIVE) การพัฒนาคุณภาพงานของญี่ปุ่น (Q.C.C.) การพัฒนาทีมงานของสิงคโปร์ (W.I.T) ซึ่งเทคนิคต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการพัฒนาขึ้นจนเต็มรูปแบบเป็นการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (T.Q.M.)

อย่างไรก็ตาม หลังจากที่ได้ใช้เทคนิคดังกล่าวมาระยะหนึ่ง ผู้บริหารได้ค้นพบว่า

* เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 6 วิทยาลัยนักบริหาร สำนักงาน ก.พ.

การพัฒนาทีมงานที่ดีที่สุดจะต้องสร้างสำนึกของการทำงานเป็นทีมขึ้นในจิตใจของผู้ร่วมงานแต่ละคน โดยจะต้องคำนึงถึง ความตั้งใจจริงของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ ความทุ่มเททรัพยากรด้านต่าง ๆ เช่น เวลา การพัฒนาบุคคล การจัดการด้านการเงิน และวัสดุ ระบบการจ้างงาน สหภาพแรงงาน การออกแบบสำนักงาน หรือแม้กระทั่งสิ่งที่เป็นเรื่องพื้นฐานที่สุดเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับ ก็จะต้องถูกนำมาขบคิดเพื่อการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่สุด

การสร้างสำนึกเพื่อการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นครั้งแรกในวงการอุตสาหกรรมของประเทศสหรัฐ ระหว่างปลายทศวรรษ 1950 ต่อต้นทศวรรษ 1960 ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากการที่บริษัทใหญ่ ๆ หลายบริษัทได้ขยายตัวขึ้นอย่างไร้ขอบเขต เพื่อให้สามารถต่อสู้กับการแข่งขันที่รุนแรงในยุคนั้นได้ ทำให้บริษัทใหญ่ ๆ เหล่านี้ ขยับตัวเข้าใกล้สิ่งที่เรียกว่า ระบบราชการ (Bureaucracy) เข้าไปทุกที การที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างกลุ่มทำงานขนาดเล็ก ๆ ขึ้น ในลักษณะของฟันเฟืองที่จะสามารถหมุนรับกันได้อย่างพอดี แนวความคิดในเรื่องการสร้างทีมงานจึงเกิดขึ้น

ผลพลอยได้ของการสร้างทีมงานก็คือ การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนสามารถมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีม สร้างสภาวะจิตใจของการเป็นเจ้าของงาน เจ้าของกลุ่มปฏิบัติงาน และความอยากที่จะเป็นเจ้าของ ผลงานที่โดดเด่นกว่าทีมงานอื่น ส่งผลให้เกิดการแข่งขันกันทำในสิ่งที่ดี ในแต่ละจุดของหน่วยงาน

โดยทั่วไปแล้ว สำหรับงานอุตสาหกรรมซึ่งอาศัยการทำงานแบบสายงานการผลิตซึ่งส่งต่องานกันเป็นทอด ๆ จะสร้างให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานในลักษณะดังกล่าวจะส่งผลสำเร็จหรือไม่สำเร็จ เกิดขึ้นมาจากสมาชิกทุกคนในทีมงาน ที่จะต้องทำงานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ดังนั้น เมื่อใดก็ตามที่เกิดปัญหาในการผลิต หากผู้ปฏิบัติงานมีสำนึกเพื่อการทำงานเป็นทีม กลุ่มผู้ปฏิบัติงานจะสร้างกลไกในตัวเองเพื่อการตรวจสอบหาข้อบกพร่องและหาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยแทบจะไม่ต้องอาศัยผู้จัดการ หรือหัวหน้างานเข้ามาคอยตรวจสอบเลย

ข้อแตกต่างระหว่างทีมงานที่มีจิตสำนึกกับกลุ่มงานธรรมดา

กลุ่มงานธรรมดา	ทีมงานที่มีจิตสำนึก
1. การจัดรูปแบบการทำงานเป็นไปตามลักษณะของงาน	1. การจัดรูปแบบการทำงานเกิดจากการสังเกตการณ์ เพื่อผลของงานที่สมบูรณ์ที่สุด
2. พนักงานแต่ละคนพยายามทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	2. พนักงานแต่ละคนทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงานโดยรวม
3. งานถูกแบ่งออกเป็นประเภทโดยละเอียด	3. การแบ่งงานเป็นแบบกว้าง ๆ
4. มีรูปแบบการสั่งงานแบบดั่งเดิม และค่อนข้างชัดเจน	4. โครงสร้างการสั่งงานค่อนข้างไม่เป็นทางการ
5. การตัดสินใจเป็นไปตามขั้นตอนและตามรูปแบบขององค์การ	5. การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาอยู่ที่จุดปฏิบัติงาน
6. รางวัลของความสำเร็จขึ้นอยู่กับตัวบุคคล	6. รางวัลของความสำเร็จ นอกจากขึ้นกับตัวบุคคลแล้ว ยังอาศัยผลงานกลุ่มเป็นเครื่องชี้วัด
7. การบริหารงานแบบมีผู้ชี้แนะ	7. การบริหารงานอาศัยอิทธิพลกลุ่มและข้อผูกมัดส่วนบุคคล

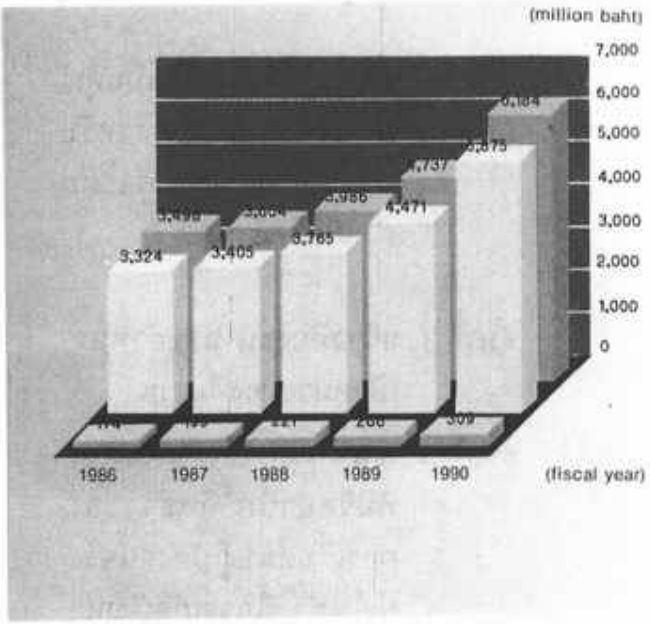
จากข้อแตกต่างดังกล่าวข้างต้น พอจะบอกให้เราได้ทราบถึงข้อดี ข้อเสียของการปฏิบัติงานแต่ละแบบได้พอสมควร การทำงานแบบกลุ่มงานธรรมดามีข้อดีที่มีการแบ่งงานที่ชัดเจนลงไปจนถึงกรอบแคบ ๆ ของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความสามารถเฉพาะตัวในแต่ละด้านทั้งยังเป็นการง่ายต่อการพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง แต่ก็มีข้อเสียตรงที่ อาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน เนื่องจากจะต้องทำงานที่ซ้ำซากจำเจ และการทำงานของแต่ละคนสามารถเห็นผลสำเร็จได้เพียงส่วนใดส่วนหนึ่งที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่ในขั้นตอนต้น ๆ จะไม่สามารถทราบถึงผลงานที่แล้วเสร็จ ว่าจะมีลักษณะอย่างไรหรือแม้ว่าจะได้ทราบถึงผลงานที่สำเร็จออกมานั้นมีข้อบกพร่อง ก็ไม่ทราบว่าจะแก้ไขอย่างไรให้ผลผลิตออกมาดีขึ้นกว่าเก่า

ในทางตรงกันข้ามการสร้างระบบทีมงานที่มีจิตสำนึก จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถมองภาพกว้างของงานและมีอิสระที่จะคิดค้นหาหนทาง ทำให้ผลผลิตออกมาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด จนแทบจะถือเป็นบรรทัดฐานของการทำงานเป็นทีมได้ว่า "ผลของงานจะต้องดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยจิตสำนึกของคนทำงานแต่ละคน ซึ่งได้รับสิทธิที่จะพัฒนางานในทีมของตน"

อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จทางการสร้างจิตสำนึกในการสร้างทีมงานจะต้องประกอบด้วย การพัฒนารูปแบบของเทคโนโลยี การพัฒนาให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการให้ความรู้ทางด้านการบริหาร และทักษะการปกครองบังคับบัญชา เพื่อมุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นสำคัญ ทั้งหมดนี้เป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการสร้างสำนึกในทีมงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน สำหรับตัวผู้บริหารเองก็จำต้องปรับบทบาทของตนเองจากการเป็นผู้ตรวจสอบการปฏิบัติงานในลักษณะวันต่อวัน และเป็นผู้ดูแลส่งเสริมทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลตามนโยบายที่ตนเองได้ตั้งไว้

ในบทบาทที่เปลี่ยนไปนี้ บทบาทใหม่ที่จำเป็นต้องเล่นให้เป็น ก็คือ บทบาทวิทยากรประจำกลุ่ม (TEAM FACILITATORS) ซึ่งเป็นบทบาทที่ปรับปรุงมาจากการเป็นผู้ควบคุมกลุ่มในการบริหารแบบดั่งเดิม วิทยากรประจำกลุ่มจะเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากในการสร้างทีม โดยในเบื้องต้นจะต้องเป็นผู้ให้แนวทางการทำงานที่เหมาะสม แล้วถอยฉากออกมาเพื่อประคับประคองให้ทีมงานพัฒนาทักษะและภาวะผู้นำโดยตัวของมันเอง จากนั้นเมื่อทีมงานเข้ารูปเข้ารอย บทบาทที่จะต้องเปลี่ยนไปของวิทยากรประจำกลุ่ม ก็จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ประกอบกับทักษะและทัศนคติของแต่ละคน อย่างไรก็ตาม การปรับบทบาทจากผู้ควบคุมงาน (SUPERVISORS) มาเป็นวิทยากรประจำกลุ่ม (TEAM FACILITATORS) นั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจก็คือ "นี่ไม่ใช่การถูกลดฐานะ" แต่เป็นการปรับปรุงระบบงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถเพราะการเป็นวิทยากรประจำกลุ่ม (TEAM FACILITATORS) จะต้องอาศัยทักษะทางการบริหารมากกว่าการเป็นผู้ควบคุมงาน (SUPERVISORS) เสียอีก และเมื่อได้ดำเนินการแล้วเสร็จ ผลของงานจะเป็นรางวัลของความสำเร็จได้เป็นอย่างดี จากอดีตที่ผ่านมา

พบว่าบริษัทหลายบริษัทได้รับผลสำเร็จอย่างงดงามในการนำระบบการสร้างสำนึกในทีมงานมาใช้ ซึ่งได้มีการสรุปผลในส่วนดีเอาไว้ดังนี้.-



1. ผลผลิตสูงขึ้นกว่าเดิม
2. คุณภาพการบริการดีขึ้นกว่าเดิม
3. ต้นทุนการผลิตลดลง
4. การปฏิบัติงานรวดเร็วขึ้น
5. กระบวนการและระบบได้รับการพัฒนา
6. มีความคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
7. สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
8. พนักงานจะทุ่มเทให้งานมากขึ้นเพื่อผลสำเร็จขององค์การ

องค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานของทีมงานที่มีสำนึกนั้น ไม่เพียงแต่ผู้ร่วมงานจะยื่นมือเข้าช่วยเท่านั้น แต่ทุกคนต้องทำงานด้วยใจ องค์กรที่จะถือได้ว่ามีการทำงานแบบทีมงานที่มีจิตสำนึกได้ จะต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีความปรารถนาจากระดับสูง ที่จะเห็นองค์การเป็นลักษณะทีมงาน
2. ลักษณะการปฏิบัติงานต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม
3. มีความร่วมมือจากองค์กรแรงงานที่จะส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างทีมงาน
4. มีเวลาและทรัพยากรเพียงพอ ทั้งนี้การจัดทีมงานจำเป็นต้องอาศัยเวลามาก และต้องอดทนรอผลของความสำเร็จ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาเป็นเดือนเป็นปีก็ได้
5. ต้องอาศัยการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
6. ผู้ดำเนินการต้องยอมเสี่ยงในการแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่อาจจะต้องลงทุนสูงพอสมควร
7. มีความพยายามที่จะจัดระบบข้อมูลให้เอื้ออำนวยต่อการจัดโครงสร้างองค์กร
8. ความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน
9. มีผู้คอยช่วยเหลือในระหว่างการปรับปรุงทีมงาน

โดยทีมงานจะต้องทราบถึงจุดที่จะสามารถขอรับความช่วยเหลือได้ทุกครั้งที่เกิดปัญหา

ขั้นตอนการสร้างทีมงาน

ขั้นที่ 1 START UP ช่วงเริ่มต้น ซึ่งเป็นช่วงที่มีความสำคัญมาก เพราะการเริ่มต้นที่ดีก็เท่ากับสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง ดังนั้นในช่วงนี้จะต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันให้ได้ว่า การปรับปรุงการทำงานในครั้งนี้ทำขึ้นเพื่ออะไร

ขั้นที่ 2 STATE OF CONFUSION ช่วงนี้เป็นช่วงของการขจัดความสับสนเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานหายคับข้องใจ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน

ขั้นที่ 3 LEADER CENTERED TEAMS ช่วงสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับตัวผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน อันเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นมากสำหรับการทำงานในลักษณะทีมงานที่มีจิตสำนึก

ขั้นที่ 4 สร้างทีมงาน และกำหนดเป้าหมายของทีมงาน

ขั้นที่ 5 ดำเนินการให้เป็นทีมงานที่มีจิตสำนึก คือช่วงของการเริ่มต้นปฏิบัติงานจริง ซึ่งในช่วงนี้อาจเกิดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ขึ้นได้มากมาย แต่เมื่อได้ปฏิบัติไประยะหนึ่งแล้ว การเป็นทีมงานที่มีจิตสำนึกจะช่วยให้เกิดพลังงานกลุ่มที่สามารถขจัดปัดเป่าปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนต่าง ๆ ที่กล่าวถึงนี้ คือ การพัฒนาทีมงานให้เติบโตขึ้นทีละเล็กทีละน้อย เช่นเดียวกับการสร้างให้เด็กเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะ ในระหว่างทางอาจมีการเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว หรืออาจมีการทดถอยบ้างในบางระยะ ซึ่งก็เป็นธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงที่ผู้คนอาจจะเกิดความสับสนอยู่บ้าง ดังนั้น หากขาดการเอาใจใส่หรือความสนับสนุนที่เพียงพอแล้ว การสร้างทีมงานอาจสะดุดหยุดลงได้ ณ ขั้นใดขั้นหนึ่งใน 5 ขั้นที่กล่าวมาแล้ว ดังนั้น การพัฒนาคนให้ถูกต้องกับสภาพการณ์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงการพัฒนาโดยการฝึกอบรมที่จำเป็นต้องใช้ในการสร้างทีมงาน ดังนี้

1. *การพัฒนาทักษะในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (INTERPERSONAL SKILLS TRAINING)* เนื่องจากทีมงานที่ดีจะต้องอาศัยบุคคลในทีมที่พูดคุยกันรู้เรื่อง ดังนั้น สิ่งที่จำเป็นที่สุดก็คือการพัฒนาทักษะของแต่ละบุคคลให้สามารถสื่อสารเป็น อธิบายเป็น ประชุมกลุ่มเป็น รู้จักฟัง รู้จักพูด รู้จักเหตุ รู้จักผล

2. *การพัฒนาทักษะในการบริหารงาน (Administrative Training)* ซึ่งเป็นงานที่แต่เดิมมีพี่เลี้ยงคอยแนะนำให้ปฏิบัติ แต่สำหรับทีมงานสมาชิกในกลุ่มจะต้องพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้เอง โดยไม่ต้องอาศัยพี่เลี้ยงอีกต่อไป

3. *ทีมงานที่ดีจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน (Technical Training)* ทั้งในรูปของทักษะส่วนบุคคล และนอกเหนือไปจากนั้นควรจะมีการพัฒนา ทักษะการปฏิบัติงานของกลุ่มงานอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้เกิดความคล่องตัวเมื่อเกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการสับเปลี่ยนหน้าที่

นอกจากการพัฒนาดังกล่าวแล้ว ถ้าจะให้การพัฒนาทีมงานประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง ผู้บริหารทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาด้วย ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทีมงาน ผู้บริหารที่จะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมจะต้องเข้าใจบทบาทของตนว่า จะต้องทำงานโดยติดต่อกับทีมงานมากกว่าติดต่อตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสอนงาน การแก้ปัญหาขัดแย้งระหว่างทีม การสนับสนุนการปฏิบัติงานของทีม

การจะได้มาซึ่งทีมงานที่มีจิตสำนึกผู้ปฏิบัติจะต้องยอมลดละบางสิ่งบางอย่างได้แก่

1. *การหาแพะรับบาป* การทำงานเป็นทีมเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรค ผู้ปฏิบัติจะต้องไม่โทษนาย ไม่โทษการบริหาร ไม่โทษใครคนใดคนหนึ่ง เพราะข้อบกพร่องอะไรก็ตามที่เกิดขึ้นจะต้องถือเป็นความผิดร่วมกันของทีมงาน

2. *สำหรับผู้บริหารจะต้องยอมลดละอำนาจในการตัดสินใจลงบ้าง* โดยเพิ่มการสอนงาน และให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานเลือกตัดสินใจได้เอง

3. *การสร้างทีมงานทำให้เกิดการกระจายอำนาจ ไปสู่ผู้ปฏิบัติมากขึ้น* ดังนั้นผู้บริหารจะต้องยอมลดฐานะของตนเองลงบ้างตามสมควร

4. *การสร้างทีมงานที่ดี* จะต้องพยายามขจัดความเชื่อบางอย่างลง เช่น ความเชื่อที่ว่า คนจะทำงานดีต้องให้รางวัล หรือคนทำงานดีต้องอาศัยพี่เลี้ยงคอยดูแลตลอดเวลา ผู้บริหารจะต้องมีความเชื่อว่าคนทำงานจะสามารถทำงานได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบด้วยตนเองมากกว่าที่จะทำงานตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว

5. *ลดละโครงสร้างลำดับขั้น* หรือการบริหารงานในลักษณะระบบราชการลงเท่าที่จำเป็น

ความคุ้มค่าของการเปลี่ยนแปลง

ตอบไม่ได้เลยว่า เวลา ความพยายาม และทรัพยากรที่ลงไปจำนวนหนึ่ง จะได้ผลออกมาเท่าใด ทั้งนี้ ผลที่ได้ ขึ้นกับประสบการณ์และศักยภาพของแต่ละองค์กร ตลอดจนทัศนคติของคนในองค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญ ดังนั้นคำตอบในข้อนี้ จึงต้องดูจากผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการสนองตอบของลูกค้าหรือผู้มาติดต่อ และผลในระยะยาวคือความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรที่สามารถพัฒนาด้วยอัตราเร็วที่สูงสุด ซึ่งหากจะวัดเป็นรูปธรรมคงหาเครื่องชี้วัดได้ยาก แต่หากวัดในลักษณะนามธรรม ความพอใจของคนในองค์กร ตั้งแต่ระดับล่างสุด จนถึงสูงสุด และความพอใจของลูกค้าหรือผู้มาติดต่อเท่านั้นที่จะสามารถเป็นเครื่องยืนยันถึงความสำเร็จของการพัฒนาทีมงานที่มีจิตสำนึกได้เป็นอย่างดี

ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานสำหรับผู้อยู่เวรรักษาการณ์

ปรีชา วิชัยดิษฐ์*

เมื่อปี พ.ศ. 2495 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้สถานที่ราชการจัดให้มีเวรรักษาราชการประจำสถานที่ ในครั้งนั้นได้มีการเบิกจ่ายเงินค่าอาหารล่วงเวลาให้แก่ข้าราชการผู้ที่มาอยู่เวรรักษาราชการดังกล่าวด้วย ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2495 ว่าการอยู่เวรรักษาราชการนั้น ถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามปกติ จึงไม่อนุญาตให้เบิกจ่ายเงินค่าอาหารล่วงเวลาได้ และได้ถือปฏิบัติเรื่อยมาว่าผู้อยู่เวรรักษาการณ์จะเบิกเงินค่าอาหารล่วงเวลาไม่ได้

ต่อมาในปี พ.ศ. 2536 ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาทบทวนมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 3 กันยายน 2495 โดยให้ผู้ที่อยู่เวรรักษาราชการมีสิทธิเบิกค่าตอบแทนได้ตามความเหมาะสม หรือได้รับความช่วยเหลือสวัสดิการอื่น ๆ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเรื่องแล้วได้มีมติเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2536 ให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2495 พร้อมกับอนุมัติให้ข้าราชการและลูกจ้างของทางราชการที่อยู่เวรรักษาการณ์มีสิทธิเบิกจ่ายค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์และอัตราตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2536 ได้ด้วย

กระทรวงการคลังได้วางระเบียบว่าด้วย การจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2536 มีรายละเอียด ดังนี้

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6 ส่วนระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.

ระเบียบกระทรวงการคลัง

ว่าด้วยการจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2536

≈≈≈≈≈≈≈

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา พ.ศ. 2532 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น กระทรวงการคลังจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2536"

ข้อ 2. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2536 เป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้ยกเลิก ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา พ.ศ. 2532

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4. ระเบียบนี้ ให้ใช้บังคับแก่ข้าราชการซึ่งได้รับคำสั่งให้อยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการ

ข้อ 5. ในระเบียบนี้

"ส่วนราชการ" หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม สำนักงานหรือหน่วยงานอื่นใดของรัฐ ทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค

"ข้าราชการ" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู ข้าราชการฝ่ายตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการฝ่ายรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ และข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

"เวลาราชการปกติ" หมายความว่า เวลาระหว่าง 8.30 น. - 16.30 น. ของวันทำการปกติ และให้หมายความรวมถึงช่วงเวลาที่ส่วนราชการกำหนดให้ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติราชการปกติเป็นอย่างอื่นด้วย

"วันทำการปกติ" หมายความว่า วันทำการปกติของข้าราชการ และให้หมายความรวมถึงวันทำการปกติที่ส่วนราชการกำหนดเป็นอย่างอื่นด้วย

"วันหยุดราชการ" หมายความว่า วันหยุดเสาร์-อาทิตย์ หรือวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ที่ส่วนราชการกำหนดเป็นอย่างอื่น และให้หมายความรวมถึงวันหยุดราชการประจำปีและวันหยุดที่คณะรัฐมนตรีกำหนดนอกเหนือจากวันหยุดประจำปีด้วย

ข้อ 6. ให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสำหรับราชการบริหารส่วนกลาง ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสำหรับราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีอำนาจอนุมัติให้ข้าราชการอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติได้

ให้ผู้มีอำนาจตามวรรคแรก พิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติได้ตามความจำเป็น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ทั้งนี้ให้มีผู้ควบคุมดูแลการลงเวลาและการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และให้รายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้มีอำนาจอนุมัติภายใน 15 วัน นับแต่วันที่เสร็จสิ้นการปฏิบัติงานตามคำสั่งนั้น

ข้อ 7. ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ ให้ได้รับเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามอัตราและหลักเกณฑ์ ดังนี้

7.1 วันละ 100 บาท สำหรับการปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมงครึ่ง

7.2 วันละ 200 บาท สำหรับ

7.2.1 กรณีปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการเต็มวันเหมือนวันทำการปกติหรือเวลาอื่นที่ส่วนราชการเห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก

7.2.2 กรณีอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติหรือในวันหยุดราชการสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นผลัด ซึ่งผลัดหนึ่ง ๆ ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก

7.3 กรณีปฏิบัติงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์ข้อ 7.1 และ 7.2 ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินค่าตอบแทนในอัตราชั่วโมงละ 30 บาท เศษของชั่วโมงให้ตัดทิ้ง

ข้อ 8. ให้ข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเพียงครั้งเดียวในวันหนึ่ง

ข้อ 9. ข้าราชการผู้ใดได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นในลักษณะเดียวกัน ในช่วงเวลาเดียวกับที่ต้องอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ จะเบิกเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้เมื่องดเบิกเงินค่าตอบแทนอื่น

ข้อ 10. หลักฐานการจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ให้เป็นไปตามแบบที่กรมบัญชีกลางกำหนด หรือตามที่ได้รับความเห็นชอบจากกรมบัญชีกลาง

ข้อ 11. การจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ นอกเหนือจากระเบียบนี้ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน

ข้อ 12. ให้ปลัดกระทรวงการคลังรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2535

(ลงนาม) *ไตรรงค์ สุวรรณคีรี*)
(นายไตรรงค์ สุวรรณคีรี)
รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

คำอธิบายวิธีลงรายการ

หลักฐานการจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

≈≈≈≈≈≈≈≈≈

การลงรายการในหลักฐานการจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการให้ปฏิบัติดังนี้

(1) "ส่วนราชการ"	ให้แสดงชื่อส่วนราชการที่จ่ายเงิน
(2) "จังหวัด"	กรณีส่วนราชการตั้งอยู่ในภูมิภาค ให้แสดงชื่อจังหวัดที่ส่วนราชการนั้นตั้งอยู่
(3) "ประจำเดือน..... พ.ศ. ....."	ให้แสดงว่าเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่จ่ายเป็นเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการประจำเดือน พ.ศ. ใด
(4) "เบิกตามฎีกาที่"	ให้แสดงเลขที่ฎีกาของส่วนราชการ และเลขที่กรมบัญชีกลางรับ หรือเลขที่คลังจังหวัดรับแล้วแต่กรณี
(5) "วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....."	ให้แสดงวัน เดือน พ.ศ. ที่รับเงินจากคลังตามฎีกาฉบับนั้น
(6) "ลำดับที่"	ให้แสดงเลขลำดับที่จ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
(7) "ชื่อ"	ให้แสดงชื่อ และนามสกุล ของผู้มีสิทธิรับเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
(8) "อัตราเงินตอบแทน"	ให้แสดงอัตราเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มีสิทธิได้รับวันละเท่าใด

(9) "วันที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ"

ให้แสดงว่า ได้ปฏิบัติงานในวันใด ตั้งแต่เวลาใด ถึงเวลาใด โดยให้ลงเวลาปฏิบัติงานนอกเวลาในช่องวันที่ที่ปฏิบัติงาน เช่น ปฏิบัติงานนอกเวลาเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมงครึ่ง ในวันที่ 1 เวลา 16.30 น. - 20.30 น. ก็ให้แสดงในช่องวันที่ 1 เวลา 16.30 น. - 20.30 น.

กรณีผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวอยู่ปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการเต็มวันเหมือนวันทำการปกติ เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก หรืออยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติหรือในวันหยุดสำหรับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นผลัด ซึ่งผลัดหนึ่ง ๆ จะต้องมีระยะเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมง ก็ให้แสดงเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในช่อง (8) ในบรรทัดถัดไป และให้แสดงเวลาปฏิบัติงานในช่องวันที่ปฏิบัติงานนั้นทำนองเดียวกัน

กรณีผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวปฏิบัติงานนอกเวลาไม่ครบ 3 ชั่วโมงครึ่ง หรือปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการหรือปฏิบัติงานในลักษณะเป็นผลัดไม่ครบ 7 ชั่วโมง ก็ให้แสดงเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเป็นรายชั่วโมงในช่อง (8) ในบรรทัดถัดไป และให้แสดงเวลาปฏิบัติงานในช่องวันที่ปฏิบัติงานนั้นทำนองเดียวกัน

(10) "รวมเวลาปฏิบัติงาน"	ให้แสดงจำนวนวันที่ปฏิบัติงานนอกเวลาทั้งสิ้น โดยให้แยกว่า วันปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมงครึ่งกี่วัน ให้ลงในช่อง "วันปกติ" และปฏิบัติในวันหยุดราชการเต็มวันเหมือนวันทำการปกติให้ลงในช่อง "วันหยุด" กรณีปฏิบัติงานไม่ครบ 3 ชั่วโมงครึ่ง ในวันทำการปกติหรือไม่ครบ 7 ชั่วโมง ในวันหยุดราชการ ให้คิดเป็นรายชั่วโมงและรวมลงในช่อง "ชั่วโมง"
(11) "จำนวนเงิน"	ให้แสดงจำนวนเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ทั้งสิ่งที่ต้องจ่ายคือ ผลคูณของช่อง (8) "อัตราเงินตอบแทน" กับช่อง 10 "รวมวันปฏิบัติงาน"
(12) "วันเดือนปีที่รับเงิน"	ให้ผู้รับเงินลงวันเดือนปีที่รับเงิน
(13) "ลายมือชื่อผู้รับเงิน"	ให้ผู้รับเงินลงลายมือชื่อรับเงิน
(14) "หมายเหตุ"	ให้บันทึกรายการอื่น ๆ ที่จำเป็น
(15) "รวมเงินจ่ายทั้งสิ้น"	ให้แสดงจำนวนเงินที่จ่ายตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการทั้งสิ้น คือ จำนวนเงินตามช่อง (11) ด้วยตัวอักษร
(16) "ลงชื่อ.....หัวหน้าผู้ควบคุม"	ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ควบคุมการปฏิบัติงานนอกเวลาลงลายมือชื่อรับรองการปฏิบัติงาน
(17) "ลายมือชื่อ.....ผู้จ่ายเงิน"	ให้ผู้จ่ายเงิน ลงลายมือชื่อ

(99)
สนับสนุนโดย สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง

หลักฐานการจ่ายเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ชื่อส่วนราชการ [1] จังหวัด [2] ประจำเดือน [3] พ.ศ.

เบิกตามฎีกาที่ [4] ลงวันที่ เดือน [5] พ.ศ.

ลำดับที่ [6]	ชื่อ [7]	อัตราเงินตอบแทน [8]	วันที่ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ [9]	รวมเวลาปฏิบัติงาน [10]			จำนวนเงิน [11]	วัน,เดือน,ปี ที่รับเงิน [12]	ลายมือชื่อผู้รับเงิน [13]	หมายเหตุ [14]
				วันปกติ	วันหยุด	ชั่วโมง				
						รวม				

รวมเงินจ่ายทั้งสิ้น (ตัวอักษร) [15]

ขอรับรองว่า ผู้มีรายชื่อข้างต้นปฏิบัติงานนอกเวลาจริง

ลงชื่อ [16] หัวหน้าผู้ควบคุม

ลงชื่อ [17] ผู้จ่ายเงิน

อุทาหรณ์ ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

สวัสดีปีใหม่ครับ.....ขอกล่าวคำสวัสดีปีใหม่ไว้ ณ ที่นี้.....ระยะนี้ลมหนาวก้าวเข้ามาเยือน เพื่อน ๆ โปรดระวังสุขภาพด้วยครับ โดยเฉพาะผู้ที่มีบุตรหลานตัวเล็กตัวน้อย ควรระวังระไวให้มากขึ้นกว่าปกติ มิฉะนั้นแล้วจะทำให้เสียงานเสียการและเสียเงินไปโดยใช่เหตุอีกด้วย ครั้งนี้ได้เสาะหาเรื่องราวการหมุนเงินหลวง เงินราษฎร์ ความขี้เกียจในการทำงานและไม่ให้บริการ ตลอดจนถ้ำมองเพื่อนข้าราชการด้วยกันมาเป็นอุทาหรณ์แก่เพื่อน ๆ เพื่อเตือนสติกันสักเล็กน้อย.....เชิญติดตามได้เลยครับ.....โชคดีปีใหม่ครับ.....

รับแล้วยืมหมุนก่อน

นางทองเก๊มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน ได้รับเงินของทางราชการประเภทต่าง ๆ ทั้งเงินหลวงและเงินกึ่งหลวง แล้วจัดทำบัญชีไม่เรียบร้อยเป็นปัจจุบัน แล้วไม่นำเงินส่งคลังตามระเบียบ กลับนำเงินที่ได้รับไปชำระหนี้สินส่วนตัว ทำให้เงินขาดบัญชีหลายสิบรายการ รวมเป็นเงินเกือบสองแสนบาท เมื่อเจ้าหน้าที่ สตง.ตรวจพบ จึงได้ทยอยนำเงินจำนวนดังกล่าวส่งคืนครบถ้วนแล้วการกระทำของนางทองเก๊เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 67 วรรคสาม แห่ง พรบ. - 2518 โทษที่ได้รับคือปลดออกจากราชการ (39/2532/20).....ยืมเงินหลวงไปชำระหนี้ส่วนตัวโดยไม่ชอบก็เป็นเช่นนี้แหละ.....ระวัง ๆ หน่อยนะครับ.....ถึงเงินจะอยู่ในกำมือของท่านและไม่มีใครแอบเห็นก็ตาม ความลับไม่มีในโลกหรอกนะ.....

.....

ทยอยฝากคืน

นายจู๋เป็นเจ้าหน้าที่การเงินได้รับเงินประกันการเช่าที่ราชพัสดุจากส่วนราชการต่าง ๆ ไว้ตั้งแต่ต้นปีจนถึงสิ้นปีงบประมาณ รวมเป็นเงินเกือบสี่หมื่นบาท แล้วนำเงินที่รับไว้ใช้ส่วนตัวเป็นเวลาหลายเดือนจนเกือบสิ้นปีงบประมาณ จึงได้ทยอยนำส่งฝากคลังหลายครั้งจนครบถ้วน และเมื่อนายจ๋อยตรวจสอบพบการกระทำผิดของนายจู๋ หลังจากที่นายจู๋ได้นำเงินฝากส่งคลังครบถ้วนแล้ว กลับมิได้ดำเนินการทางวินัยกับนายจู๋ เพียงแต่แนะนำชี้แจงให้นายจู๋เข้าใจระเบียบและถือปฏิบัติให้ถูกต้องในคราวต่อไปเท่านั้น การกระทำของนายจู๋เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา 67 วรรคสามแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน-2518 โทษที่ได้รับคือไล่ออกจากราชการ ส่วนนายจ๋อยเป็นความผิดฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ และละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อรู้ว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ตามมาตรา 68 วรรคหนึ่งและมาตรา 82 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน-2518 โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน 10% 2 เดือน (39/2532/9-10)..... เป็นผู้บังคับบัญชาเขาทั้งทีต้องออกจากห้องมาเหล่ดาดูการทำงานของลูกน้องบ้างนะ อย่ามัวแต่นั่งรับแอร์เย็นอยู่แต่ในห้องอย่างเดียว หากพบว่าลูกน้องทำผิดวินัย ก็ต้องดำเนินการไปตามความร้ายแรงแห่งกรณีนะครับ..... นี่เป็นเพียงตัวอย่างเท่านั้น.....

.....

เช็คเด้ง

นางชิ่งทองได้จ่ายเช็ค 2 ฉบับ ฉบับแรกเป็นเงินแสนบาทเศษ ฉบับที่สองเป็นเงินสามแสนบาท ให้แก่นางฉิ่งทอง ต่อมาปรากฏผู้ทรงเช็คได้นำเช็คไปเบิกเงินจากธนาคาร ปรากฏว่าเช็คเด้ง ธนาคารไม่จ่ายเงินตามเช็คทั้งสองฉบับ ผู้ทรงเช็คจึงฟ้องนางชิ่งทองเป็นจำเลยในคดีอาญา ผลคดีถึงที่สุด คดีแรกศาลพิพากษาว่า ผู้เสียหายร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนเกินกำหนดเวลา 3 เดือน คดีขาดอายุความ คดีหลัง ผู้เสียหายไม่ใช่ผู้ทรงเช็ค โดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่มีอำนาจร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน-การกระทำของนางชิ่งทองเป็นความผิดฐานกระทำการอันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 81 แห่ง พรบ.-2518 โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน 10% 1 เดือน (39/2532/23) .....ขอเตือนไว้นะครับ เที่ยววาดปากกาลงในเช็คอย่างส่งเดชโดยไม่ประเมินกระเป๋าของตัวเองก่อน อาจจะต้องรับผลอย่างนี้.....

.....

เช็คประกันเงินกู้

นางอ้วนได้ทำสัญญากู้ยืมเงินจากบุคคลภายนอกหลายราย โดยออกเช็คค้ำประกันเงินกู้ดังกล่าวแล้วไม่สามารถชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ได้ตามกำหนดเพราะเช็คเด้ง เป็นเหตุให้ถูกฟ้องคดีอาญาตามพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดอันเกิดจากการใช้เช็ครวม 9 คดี จำนวนหนี้ประมาณ 1 ล้านบาทเศษ คดีถึงที่สุดโดยโจทก์ถอนฟ้อง 5 คดี และศาลพิพากษายกฟ้อง 4 คดี โดยวินิจฉัยว่าโจทก์และจำเลยมิได้มุ่งถือเอาเช็คเป็นเช็คชำระหนี้โดยตรง จึงไม่มีความผิดอาญา การกระทำของนางอ้วนที่กู้ยืมเงินแล้วไม่สามารถชำระหนี้ได้เป็นความผิดวินัยฐานการกระทำอันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (38/2532/10)..... จะเป็นคนมีเครดิตต้องมีหนี้นั้น จะต้องสามารถชำระหนี้ให้ได้ตามกำหนดเวลาด้วย มิเช่นนั้นแล้วจะถูกเรียกว่า คนมีหนี้ มิใช่คนมีเครดิต.....

.....

เงินต่อเงิน

นางดอกเบี้ยได้ทำสัญญากู้ยืมเงินจากนางกู้จำนวน 2 ฉบับ เป็นเงิน 20,000 บาท และ 6,000 บาท แล้วนำเงินทั้งสองจำนวนดังกล่าวไปปล่อยกู้ต่ออีก โดยหวังดอกเบี้ยอัตรางาม ปรากฏว่า ลูกหนี้เบี้ยวไม่ยอมชำระหนี้ ทำให้นางดอกเบี้ยไม่สามารถหาเงินมาใช้คืนตามกำหนดในสัญญาได้ นางกู้จึงฟ้องนางดอกเบี้ยตามสัญญาเงินกู้ต่อศาล คดีถึงที่สุดศาลพิพากษาให้นางดอกเบี้ยชำระหนี้ให้นางกู้เจ้าหนี้ แต่นางดอกเบี้ยไม่มีเงินมาชำระตามคำพิพากษาของศาล และได้ทำบันทึกต่อผู้บังคับบัญชาว่ายอมรับผิดชดใช้เงินคืนให้ภายในกำหนดเวลาที่ตกลงกันไว้ แต่ก็ไม่สามารถหาเงินมาชดใช้ได้อีก นางกู้จึงฟ้องนายเตี้ยผู้ค้ำประกันอีก ซึ่งนายเตี้ยได้ยินยอมชำระหนี้ให้ไปแล้ว และนางดอกเบี้ยได้ผ่อนชำระให้เป็นรายเดือน การกระทำของนางดอกเบี้ยเป็นความผิดวินัยฐานกระทำการอันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการตามมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (15/2532/.....) .....อย่าริหารายได้โดยวิธีการเช่นนี้เลยนะครับ มีแต่เสียกับเสีย และพาให้ละเหี่ยเพลียใจมากมากด้วย.....

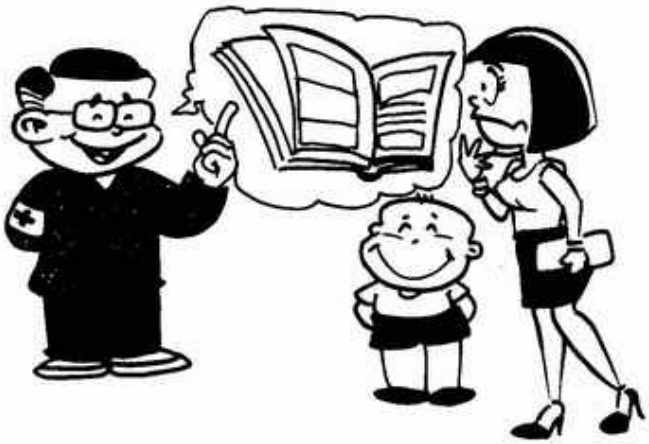
.....

ขอย้ายรถ

นายหมูเป็นเจ้าของรถจักรยานยนต์คันหนึ่งอยู่ที่จังหวัดหนึ่ง ต่อมานายหมูได้ย้ายที่ทำงานไปอยู่อีกจังหวัดหนึ่ง จึงได้ดำเนินการแจ้งย้ายรถออก แล้วได้นำรถจักรยานยนต์พร้อมบันทึกแจ้งย้ายรถออกส่วนที่สามมาติดต่อกับนายเม่น เจ้าหน้าที่ขนส่งของสำนักงานเพื่อย้ายเข้าและเสียภาษีประจำปี แต่ปรากฏว่าสำนักงานยังไม่ได้รับเอกสารการแจ้งย้ายรถส่วนที่หนึ่ง และส่วนที่สองจากจังหวัดเดิม นายเม่นจึงไม่ดำเนินการให้ นายหมูจึงได้ขอร้องให้ช่วยตรวจสภาพรถก่อน เพราะที่พักอยู่ห่างไกลทำให้ไม่สะดวกที่จะนำรถมาให้ตรวจสอบอีกครั้ง นายเม่นได้ตรวจสอบเอกสารและพบว่าจำนวนซีซีของเครื่องยนต์และหมายเลขตัวถังรถในบันทึกการแจ้งย้ายรถออกส่วนที่สามไม่ตรงกับที่ระบุไว้ในหนังสือคู่มือจดทะเบียนรถ จึงได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่วิทยุติดต่อสอบถามไปยังต้นทางและได้ข้อมูลว่า รถจักรยานยนต์คันนี้ได้แจ้งย้ายออกถูกต้อง แต่เจ้าหน้าที่เขียนเลขแสดงจำนวนซีซีและหมายเลขตัวถังรถผิดไป แต่นายเม่นก็ยังไม่ยอมตรวจสภาพรถให้กับนายหมูแต่อย่างใด ทั้ง ๆ ที่ในทางปฏิบัติสามารถดำเนินการให้ได้โดยชอบ การกระทำของนายเม่นเป็นความผิดฐานไม่ให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการอันเกี่ยวกับหน้าที่ของตน ตามมาตรา 77 วรรคหนึ่งแห่ง พรบ.2518 โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (39/2532/6).....น่าจะเห็นใจกันบ้างนะครับ อย่าขี้เกียจน่า.....

.....

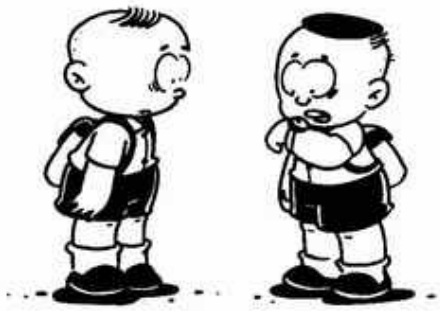
ป่วยเท็จ



นางเบี้ยว จะต้องอยู่เวรพยาบาลประจำตึกช่วงบ่าย 2 วันติดกัน ปรากฏว่า วันแรกเวลาประมาณบ่าย 2 โมง นางเบี้ยวได้โทรศัพท์มาหาหัวหน้าเวรตึกขอลาป่วย วันที่สองก็เช่นกัน นางเบี้ยวได้โทรศัพท์ติดต่อเจ้าหน้าที่ประจำตึกให้ช่วยแจ้งหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นว่าขอลาป่วยโดยอ้างว่าปวดท้องอีก แต่ไม่มีผู้อยู่เวรแทน ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อนุญาตและให้เจ้าหน้าที่ไปตามที่บ้านพัก แต่ไม่พบนางเบี้ยวอยู่พักรักษาตัวตามที่กล่าวอ้างและไม่ได้มารับการรักษาที่โรงพยาบาลอีกด้วย ผู้บังคับบัญชาเชื่อว่าไม่ป่วยจริง พฤติการณ์ของนางเบี้ยวจึงเป็นความผิดวินัยฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาและละทิ้งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 73 และมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน 10% 3 เดือน (38/2532/07).....ทีหลังจะไปไหนก็ลาให้ถูกต้องนะ อย่าใช้วิธีนี้อีก.....

.....

เพียงแค่แนะนำ



นางสาวจำได้สมัครสอบคัดเลือกเข้าเรียนหลักสูตรพยาบาล พ่อ-แม่ของนางสาวจำได้ไปสอบถามนางม้าทอง เจ้าหน้าที่ของทางราชการว่าจะสามารถช่วยเหลือวิ่งเต้นให้ลูกเข้าเรียนได้บ้างไหม นางม้าทองจึงได้แนะนำให้ไปติดต่อกับนายเหลี่ยม ซึ่งเป็นหัวคะแนนของนักการเมือง นายเหลี่ยมรับปากว่าจะช่วยวิ่งเต้นให้โดยเรียกร้องเงิน 50,000 บาท ผลการสอบปรากฏว่า นางสาวจำสอบได้เป็นตัวสำรองและยังไม่ได้เข้าเรียน ผู้ปกครองทวงเงินคืน กลับได้แต่เช็ค มิหนำซ้ำเช็คก็ยังเด้งอีก จึงได้ยื่นฟ้องฐานฉ้อโกงทรัพย์ แต่ศาลยกฟ้อง การกระทำของนางม้าทองเป็นความผิดฐานประพฤติชั่วตามมาตรา 81 แห่ง พรบ.2518 โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน 10% 6 เดือน (39/2532/17) .....กรณีนี้หวาดเสียว ข้อเท็จจริงยังไม่อาจรับฟังได้ว่าผู้นี้มีส่วนได้รับผลประโยชน์ด้วย คงได้ข้อเท็จจริงแต่เพียงว่าได้แนะนำผู้ปกครองไปติดต่อกับผู้ที่อ้างว่าจะสามารถช่วยเหลือได้เท่านั้น.....ทีหลังอย่าทำนะ.....

.....

ลืมออกหมายขัง

นายโกยถูกพนักงานอัยการฟ้องเป็นคดีอาญา 2 คดี โดยโจทก์และผู้เสียหายตลอดจนจำเลยเป็นบุคคลชุดเดียวกัน และวันพิจารณาคดี ทั้งสองเรื่อง ได้เข้าพิจารณาในห้องเดียวกัน โดยมีนายหลงเป็นเสมียนหน้าบัลลังก์ คดีแรกศาลยังพิจารณาไม่เสร็จและนายหลงจะต้องออกหมายขังจำเลยไว้ในระหว่างพิจารณา ส่วนคดีที่สองซึ่งจำเลยได้รับการปล่อยชั่วคราวไปนั้น ศาลได้พิจารณาเป็นคดีสุดท้าย เมื่อเสร็จสิ้นการพิจารณาของศาล นายหลงเข้าใจว่าจำเลยมีประกันตัวทั้ง 2 คดี จึงมิได้ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจควบคุมตัวจำเลยไว้ เป็นเหตุให้จำเลยได้หลบหนีไป การกระทำของนายหลงเป็นความผิดฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายระเบียบของทางราชการเอาใจใส่และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา 68 วรรคหนึ่ง แห่ง พรบ. 2518 โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (39/2532/5).....ทีหลังตั้งสติให้ดีนะจะได้ไม่เกิดเรื่องอย่างนี้อีก.....

.....

ถ้ำมองกลุ่ม

นายจีด นายจอด นายแจว และนางจิ๋ม ได้ออกไปปฏิบัติราชการภาคสนามที่ต่างจังหวัดพร้อมกับพวกอีกหลายคน เมื่อเสร็จสิ้นภาระกิจนางจิ๋มก็ได้ผลัดเปลี่ยนเสื้อผ้าเข้าอาบน้ำที่บ้านพัก ระหว่างนั้นนายจีด นายจอด และนายแจว ได้แอบดูทางช่องข้างประตูห้องน้ำตรงขอบล่าง โดยนางจิ๋มไม่ทราบเรื่อง ภายหลังกลุ่มข้าราชการชุดนี้ได้ออกปฏิบัติงานภาคสนามอีกโดยมีนางสาวแจ๋วแทนนางจิ๋ม และในคืนสุดท้ายระหว่างรับประทานอาหารและสุราร่วมกัน ฝ่ายชายได้มีการวิพากย์วิจารณ์สัดส่วนของหญิงสาว และคุยว่ามีการแอบดูผู้หญิงในทีมงานอาบน้ำ ทำให้นางสาวแจ๋วร้อนตัวและได้สอบถามต่อหน้าทุกคนในกลุ่ม แต่ก็ไม่มีผู้ใดรับหรือปฏิเสธในขณะนั้น ภายหลังนายจีด นายจอด และนายแจว ได้ยอมรับกับนางสาวแจ๋วว่าได้แอบดูผู้หญิงอาบน้ำจริง แต่ไม่ใช่นางสาวแจ๋ว กลับเป็นนางจิ๋ม เมื่อนางจิ๋มทราบเรื่องจากนางสาวแจ๋ว จึงร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา การกระทำของนายหนุ่ม 3 คน เป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วตามมาตรา 81 แห่ง พรบ.2518 โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ทั้ง 3 คน (39/2532/11-13).....ดูสิ..... เพื่อน ๆ กันเองแท้ ๆ ยังทำได้ลงคอถึงเพียงนี้เชียว..... เฮ้อ ๆ ๆ

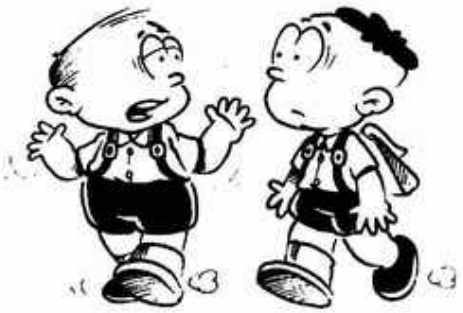
.....

เหตุการณ์ปกติ

สถานที่ราชการแห่งหนึ่ง มียามรักษาการณ์รอบบริเวณ จำนวน 2 คน นายซุ่ยทำหน้าที่ตรวจยาม ปรากฏว่า นายซุ่ยได้บันทึกลงในบัญชียามว่า "เหตุการณ์ปกติ" ทั้ง ๆ ที่ตรวจพบว่าในบันทึกประจำวันมียามเซ็นชื่อ 2 คน แต่มียามอยู่ปฏิบัติหน้าที่เพียงคนเดียว การกระทำของนายซุ่ยเป็นความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ และรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา 68 และมาตรา 73 แห่ง พรบ. 2518 โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (39/2532/13).....เหตุการณ์ปกติครับ.....ฮะ.....ฮ่ะ.....ฮิ.....ฮิ.....

.....

ถ่ายกากโดยพลการ



นายมอดซึ่งมีหน้าที่ดูแลรักษากากสำนวนคดีของศาล ได้นำกากสำนวนคดีอาญา (มีแต่เอกสารติดต่อระหว่างศาลซึ่งมิใช่เอกสารสำคัญในคดี) ไปให้นายมดถ่ายสำเนาโดยพลการ แต่ยังไม่เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง การกระทำของนายมอด เป็นความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ ตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (38/2532/05).....ขนาดกระดาษเก่า ๆ ที่เรียกว่า "กาก" แล้วนะ ยังบาดเจ็บเพียงนี้.....หากเป็นของใหม่ ๆ จะบาดเจ็บแค่ไหน ไม่อยากคิด.....เฮ้อ.....

.....

กฎหมาย
และ
ระเบียบข้าราชการใหม่

ประมุญ สุวรรณกิตติ์

สำหรับฉบับต้อนรับปีใหม่พุทธศักราช 2537 ขอเสนอหนังสือเวียนของกระทรวงการคลังเป็นเรื่องแรกเลยครับ คือ เรื่องการซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินในการเดินทางไปต่างประเทศ เรื่องนี้ที่จริงมีส่วนราชการต่าง ๆ เคยขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังขอซื้อบัตรโดยสารจากบริษัทอื่น นอกจากบริษัทการบินไทย จำกัด เพราะสะดวก แน่นอน และราคาก็ถูกกว่าของบริษัทการบินไทย จำกัด แต่กระทรวงการคลังก็ไม่ยอม เพราะบริษัทการบินไทย จำกัด เป็นรัฐวิสาหกิจและยังเป็นสายการบินแห่งชาติอีกด้วย ถ้าไม่สนับสนุนกันเอง แล้วจะให้ใครสนับสนุน อย่างไรก็ตามการขอทำความตกลงก็ยังมีอยู่เรื่อย ๆ จนกระทั่งคอลัมนิสต์บางคนได้เขียนถึงเรื่องนี้ และแม้แต่วารสารข้าราชการเองก็ยังเคยเขียนถึงด้วย กระทรวงการคลังจึงออกหนังสือเวียน

ฉบับนี้ยืนยันว่าต้องสนับสนุนบริษัทการบินไทย จำกัด เรื่องที่สองเป็นหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ.ที่แจ้งมติ ก.พ. เรื่องอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ใช้บังคับแล้ว จึงได้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และวิธีการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับบัญชีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน โดยกำหนดให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2536 เรื่องที่สาม ได้แก่ เรื่องกฎ ก.พ. ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2536) ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง และกฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2536) ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ซึ่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2536) ได้กำหนดกรณีกระทำผิดวินัยกรณีใดบ้างที่ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งลงโทษทางวินัยหรือนำเรื่องเสนอ อ.ก.พ.ได้โดยไม่ต้องทำการสอบสวนก่อน และกฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2536) ได้กำหนดอำนาจของผู้บังคับบัญชาในการสั่งลงโทษสำหรับกรณีกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ซึ่งก็ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน และสำหรับเรื่องสุดท้ายก็ได้แก่ มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณี ซึ่งเดิมเมื่อครั้งใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบด้วยตามที่ ก.พ.เสนอว่า การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการไปเลยเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ควรลงโทษไล่ออกจากราชการ การมีเหตุอันควรปรานีอื่นใด ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะลดหย่อนผ่อนโทษลงเป็นให้ออกจากราชการได้ ซึ่งจะเป็นผลให้ผู้ถูกลงโทษกรณีข้างต้น ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ ต่อมาเมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ใช้บังคับ ผู้ถูกลงโทษปลดออกจากราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ จึงจำต้องปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้เสียใหม่ให้ตรงตามเจตนารมณ์เดิม โดย ก.พ.เสนอขอปรับปรุงถ้อยคำสำหรับกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการ เพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยใช้ว่า ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย ส่วนในเรื่องระดับโทษตามมติคณะรัฐมนตรี ขอปรับปรุงเป็นว่า การลงโทษไล่ออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืน หรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ และสำหรับการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับก่อน ๆ นั้น ก็คงลงโทษเป็นไปตามเดิม ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติอนุมัติตามที่ ก.พ.เสนอ และให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติต่อไปแล้วครับ

การซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินในการเดินทางไปต่างประเทศ หลักการและเหตุผลในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

ด้วยส่วนราชการต่าง ๆ ได้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินจากบริษัทสายการบินอื่น โดยไม่ซื้อจากบริษัทการบินไทย จำกัด ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจของรัฐบาลไทย เนื่องจากได้รับความสะดวกในด้านต่าง ๆ อีกทั้งค่าบัตรโดยสารก็ถูกกว่าราคาของบริษัทการบินไทย จำกัด อีกด้วย

กระทรวงการคลังได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าเนื่องจากบริษัทการบินไทย จำกัด เป็นสายการบินแห่งชาติ จึงควรที่จะได้สนับสนุนกิจการของบริษัทการบินไทย จำกัด กระทรวงการคลังจึงได้ออกหนังสือเวียนฉบับนี้ เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยเห็นสมควรให้ส่วนราชการที่ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างเดินทางไปต่างประเทศหรือกลับประเทศไทย ซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินจากบริษัทการบินไทย จำกัด ก่อนเป็นอันดับแรก

ที่ กค 0514/ว 69

กระทรวงการคลัง
ถนนพระรามที่ 6 กท. 10400

26 กรกฎาคม 2536

เรื่อง การซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินในการเดินทางไปต่างประเทศ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง 1. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ สร 0202/ว 70 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2523

2. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0514/19375 ลงวันที่ 26 เมษายน 2531

ด้วยขณะนี้ ส่วนราชการต่าง ๆ ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินในการเดินทางไปต่างประเทศจากบริษัทสายการบินอื่นโดยตรงหรือซื้อผ่านบริษัทเอกชน โดยไม่ซื้อจากบริษัทการบินไทย จำกัด เป็นจำนวนมาก เนื่องจากได้รับความสะดวกในการจัดเส้นเดินทางและการจองที่พัก ทั้งค่าบัตรโดยสารเครื่องบินที่ซื้อจากบริษัทสายการบินอื่นก็ถูกกว่าราคาของบริษัทการบินไทย จำกัด หรือบริษัทการบินไทย จำกัด ไม่มีเส้นทางบินไปยังเมืองที่จะเดินทางโดยตรง หรือไม่สามารถสำรองที่นั่งให้ได้ นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เพื่อสนับสนุนกิจการของบริษัทการบินไทย จำกัด ซึ่งเป็นสายการบินแห่งชาติ และเพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติในเรื่องการซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นสมควรให้ส่วนราชการที่ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของทางราชการเดินทางไปต่างประเทศ หรือเดินทางกลับประเทศไทย ซื้อบัตรโดยสารเครื่องบินโดยถือปฏิบัติตามหนังสือที่อ้างถึง 1 และ 2 อย่างเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และกำชับให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ขอแสดงความนับถือ

ทวีเกียรติ กฤษณามระ
(นายทวีเกียรติ กฤษณามระ)
รองปลัดกระทรวงฯ รักษาราชการแทน
ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง
กองอนุมัติจ่าย 3
โทร. 2739024 ต่อ 4463

อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หลักการและเหตุผลในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

เนื่องจากได้มีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แล้ว ก.พ.จึงเห็นสมควรกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และวิธีการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งให้สอดคล้องกับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1 ท้ายพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ก.พ.จึงมีมติให้ยกเลิกมติ ก.พ.ที่กำหนดไว้แต่เดิมในเรื่องนี้ และกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้ไว้ใหม่ตามที่ได้นำลงให้ดูแล้วครับ ทั้งนี้ แนวทางปฏิบัติตามหนังสือเวียนฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2536 เป็นต้นไป และสำหรับอัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและการให้ได้รับเงินเดือนของผู้ที่ได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2536 ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในขณะนั้น ๆ

(สำเนา)

ที่ นร 0708.1/ว 13

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท 10300

15 กันยายน 2536

เรื่อง อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรมและจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 9 ลงวันที่ 10 กันยายน 2533 และ ที่ นร 0708/ว 5 ลงวันที่ 23 เมษายน 2535

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางแสดงอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 1 ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งมติ ก.พ.กำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และวิธีการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนบัญชี ข. ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2531 มาเพื่อถือปฏิบัติดังความละเอียดแจ้งอยู่แล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ.ได้พิจารณาเห็นว่าโดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ได้ประกาศใช้บังคับแล้ว จึงสมควรกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และวิธีการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งให้สอดคล้องกับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข 1 ท้ายพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้ไว้ดังต่อไปนี้

1. อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับต่าง ๆ นอกจากระดับ 2 ระดับ 10 และระดับ 11 ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 เป็นต้นไป ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดในตารางแนบท้ายหนังสือนี้ เว้นแต่ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 8 และระดับ 9 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2537 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อน วันที่ 1 ตุลาคม 2536 ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน 12,660 บาท และ 14,700 บาท ตามลำดับ และผู้ที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2538 ต้องได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2537 ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน 15,540 บาท

2. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ไม่ได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2536) ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

3. อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและการให้ได้รับเงินเดือนของผู้ที่ได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2536 ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ใช้อยู่ในขณะนั้น

4. แนวทางปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2536 เป็นต้นไป จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) *วิลาศ สิงหวิสัย*
(นายวิลาศ สิงหวิสัย)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ
ส่วนระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
โทร. 2821828
โทรสาร 2814973

ตารางแสดงอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 13 ลงวันที่ 15 กันยายน 2536)

เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง	ต้องได้รับเงินเดือนตามบัญชีหมายเลข 1 อยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน
ระดับ 3	4,510 บาท
ระดับ 4	5,560 บาท
ระดับ 5	6,830 บาท
ระดับ 6	8,840 บาท
ระดับ 7	10,860 บาท
ระดับ 8	13,340 บาท
ระดับ 9	16,380 บาท

กฎ ก.พ. ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2536) ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง และกฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2536) ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน

หลักการและเหตุผลในการออกกฎ ก.พ.ดังกล่าว

การออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์เกี่ยวกับความรวดเร็วในการดำเนินการทางวินัย ที่มีหลักในการดำเนินการอยู่หลักหนึ่ง คือ หลักความรวดเร็ว ซึ่งหลักนี้จะต้องควบคู่ไปกับการดำเนินการเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมด้วย สำหรับกรณีกระทำผิดวินัยที่ค่อนข้างจะเห็นได้ชัดเจนและสามารถดำเนินการไปได้โดยรวบรัดนั้น กฎ ก.พ.ฉบับนี้ก็ได้นำมากำหนดไว้ ซึ่งแยกเป็นกรณีกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งหากมีกรณีที่ต้องตามที่กฎ ก.พ.กำหนดไว้แล้ว ผู้บังคับบัญชาก็สามารถที่จะสั่งลงโทษทางวินัย หรือนำเรื่องเสนอ อ.ก.พจัดหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาโดยไม่ต้องทำการสอบสวนเสียก่อนก็ได้ ซึ่งกรณีจะมีอะไรบ้างนั้นก็สามารถติดตามอ่านตามกฎ ก.พ.ที่ได้นำลงให้ดูแล้วครับ (กฎ ก.พ. ฉบับนี้ใช้ตั้งแต่วันที่ประธาน ก.พ.ลงนาม คือ ตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม 2536 ครับ)

ส่วนการออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน นั้น เป็นการกำหนดอำนาจของผู้บังคับบัญชาในการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ซึ่งจะลงโทษกันไม่ถึงกับต้องออกจากราชการ ทั้งนี้ เดิมได้มีการกำหนดอัตราโทษไว้ค่อนข้างสูง ซึ่งผลจากการลงโทษดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจของข้าราชการผู้ถูกลงโทษโดยตรง อันไม่สมกับเจตนารมณ์ในการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัย ที่ต้องการให้ผู้ถูกลงโทษเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้น ให้ไม่ทำผิดวินัยอีก และยังเป็นตัวอย่างมิให้ข้าราชการอื่นกระทำผิดวินัยด้วย แต่ผลของการลงโทษในอัตราโทษที่หนัก กลับทำให้ข้าราชการผู้ถูกลงโทษเดือดร้อนในด้านเศรษฐกิจ และอาจต้องทำงานพิเศษอื่น ๆ หรือกระทำการอื่นใดอันอาจเป็นความผิดทางวินัยขึ้นใหม่อีก กฎ ก.พ. ฉบับใหม่นี้จึงได้เปลี่ยนแปลงอัตราโทษใหม่เสียให้เหมาะสม โดยสถานโทษตัดเงินเดือนให้ตัดเงินเดือนได้สูงสุดครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% และเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน และสถานโทษลดขั้นเงินเดือนให้ลดขั้นเงินเดือนได้สูงสุดครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น ซึ่งจากเดิมนั้นสามารถตัดเงินเดือนได้ถึง 10% เป็นเวลา 6 เดือน และลดขั้นเงินเดือนได้ถึงสองขั้น ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาระดับใดจะมีอำนาจลงโทษในสถานโทษใดและอัตราโทษระดับใดบ้างนั้น ก็เป็นไปตามกฎ ก.พ.ที่นำลงให้ดูพร้อมนี้แล้วครับ (กฎ ก.พ. ฉบับนี้ใช้บังคับตั้งแต่ วันที่ 25 พฤศจิกายน 2536 ครับ)

อนึ่ง สำหรับกรณีการกระทำผิดวินัยที่เกิดขึ้นก่อนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ใช้บังคับ นั้น การลงโทษก็ย่อมเป็นไปตามตำบทกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะกระทำผิด (มาตรา 138 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติไว้) กล่าวคือ ต้องปรับบทความผิดตามกฎหมายขณะนั้น ส่วนในกรณีสถานโทษและอัตราโทษ ก็คงจะต้องเป็นไปตามกฎ ก.พ. ที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในขณะกระทำผิดวินัยด้วยเช่นกัน นั่นก็หมายความว่าผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษในกรณีกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงในอัตราโทษที่ต่างไปจากปัจจุบัน เช่น การสั่งลงโทษตามกฎ ก.พ.ฉ บับที่ 5 (พ.ศ. 2518) อธิบดีมีอำนาจสั่งลงโทษตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% และเป็นเวลาไม่เกินสี่เดือน แต่ตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2536) อธิบดีมีอำนาจสั่งลงโทษเพียงตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% และเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน เป็นต้น อย่างไรก็ตามแม้ว่ากรณีจะเป็นการสั่งลงโทษตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2518) ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งเพียง 5% ก็ได้ เพราะกฎ ก.พ.ฉบับนี้กำหนดว่าตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษอย่างใดนั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับกฎ ก.พ.ในเรื่องนี้แล้ว ก็จะต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับกรณีความผิดด้วย

การประกันภัยเป็นการสร้าง หลักประกันที่มั่นคง
สำหรับเหตุร้ายที่อาจเกิดขึ้นได้...ในอนาคต

รับประกันวินาศภัย
- อัคคีภัย
- รถยนต์
- ทางทะเลและขนส่ง
- สินค้าระหว่างขนส่ง
- อุบัติเหตุส่วนบุคคล
- อุบัติเหตุเดินทาง
- ผู้เล่นกอล์ฟ
- ความรับผิดต่อบุคคลภายนอก
- ฯลฯ

หากท่านประสงค์จะทราบรายละเอียด โปรดติดต่อบริษัทฯ หรือสำนักงานติดต่อหรือตัวแทนบริษัทฯ ทั่วประเทศ

บริษัท นำสินประกันภัย จำกัด (มหาชน)
南成保险股份有限公司
NAM SENG INSURANCE PUBLIC COMPANY LIMITED

438/16, 30 ถ.ราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
โทร. 2450134,, 2460225 โทรสาร 2465741, 2465743

(สำเนา)

ที่ นร 0709.2/ว 17

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท 10300

9 พฤศจิกายน 2536

เรื่อง กฎ ก.พ.ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2536) และกฎ ก.พ.ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2536)
เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. กฎ ก.พ.ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2536) ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง
2. กฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2536) ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน

ด้วย ก.พ.ได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2536) ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง และกฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2536) ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ดังปรากฏตามสำเนากฎ ก.พ. ที่ส่งมาพร้อมนี้

อนึ่ง กฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2536) ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน จะมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันถัดจากวันที่ 25 ตุลาคม 2536 ซึ่งเป็นวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์
(นายธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์)
รองเลขาธิการ ก.พ.ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม
ส่วนรักษามาตรฐานวินัย
โทร. 2818677
โทรสาร 2814973

(สำเนา)

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2536)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
ว่าด้วยกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 (5) และมาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ก.พ. จึงออกกฎ ก.พ. ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการทางวินัยตามมาตรา 103 หรือมาตรา 109 โดยไม่สอบสวนก็ได้ คือ

(1) กระทำหรือละเว้นกระทำการใดจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดชี้ขาดว่าผู้นั้นกระทำผิดหรือต้องรับผิดในคดี และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่า การกระทำหรือละเว้นกระทำการของผู้นั้นเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

(2) กระทำผิดในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. ได้พิจารณาสอบสวนและมีมติว่า กรณีมีมูลว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ประธานกรรมการ ป.ป.ป. ส่งเรื่องให้ดำเนินการทางวินัยได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว

(3) กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและให้ถ้อยคำรับสารภาพในข้อเท็จจริงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ 2 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการทางวินัยตามมาตรา 104 วรรคสอง หรือมาตรา 109 โดยไม่สอบสวนก็ได้ คือ

(1) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(2) กระทำหรือละเว้นกระทำการใดจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดชี้ขาดว่าผู้นั้นกระทำผิดหรือต้องรับผิดในคดี และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่า การกระทำหรือละเว้นกระทำการของผู้นั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้นั้นไม่ติดใจที่จะนำสืบหักล้างข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาของศาล

(3) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร และการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(4) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันและผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร หรือเห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(5) กระทำผิดในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. ได้พิจารณาสอบสวนและมีมติว่า กรณีมีมูลว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ประธานกรรมการ ป.ป.ป. ส่งเรื่องให้ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วและผู้นั้นไม่ติดใจที่จะนำสืบหักล้างข้อเท็จจริงตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ป. มีมติ

(6) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและให้ถ้อยคำรับสารภาพในข้อเท็จจริงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

ให้ไว้ ณ วันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2536

(ลงชื่อ) ชวน หลีกภัย
(นายชวน หลีกภัย)
นายกรัฐมนตรี
ประธาน ก.พ.

(สำเนา)

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2536)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 (5) และมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ก.พ.จึงออกกฎ ก.พ. ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 2 ในกฎ ก.พ. นี้

"หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากอง" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าส่วนราชการและดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 5 ลงมา และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา 43 ให้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากองด้วย

"ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากอง" หมายความรวมถึงหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ 8 ระดับ 7 หรือระดับ 6 หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา 43 ให้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงานในฐานะผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากองด้วย

"หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าส่วนราชการและดำรงตำแหน่งระดับ 9 และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา 43 ให้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองด้วย

ข้อ 3 เลขานุการกรม ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากอง และหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากอง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% และเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน

ข้อ 4 หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% และเป็นเวลาไม่เกินสองเดือน

ข้อ 5 นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล และรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง อธิบดี และผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา 43 ให้บังคับบัญชาส่วนราชการ หรือหน่วยงานในฐานะอธิบดี ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% และเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

ให้ไว้ ณ วันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2536

(ลงชื่อ) ชวน หลีกภัย
(นายชวน หลีกภัย)
นายกรัฐมนตรี
ประธาน ก.พ.

มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณี (กรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย) หลักการและเหตุผลในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

เดิมเมื่อครั้งใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ซึ่งโทษสำหรับความผิดวินัยอย่างร้ายแรงมี 3 สถาน คือไล่ออก ปลดออก และให้ออกจากราชการนั้น ก.พ. ได้เสนอความเห็นต่อ คณะรัฐมนตรีว่า ข้าราชการพลเรือนที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการไปเลยเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นความผิดร้ายแรงซึ่งควรไล่ออกจากราชการ จะปรานีลดหย่อนโทษลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะลดหย่อนโทษลงเป็นให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญได้ ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็ได้ประชุมลงมติเห็นชอบตามที่ ก.พ.เสนอ และให้ถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

ต่อมา เมื่อมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ใช้บังคับ โทษสำหรับความผิดวินัยอย่างร้ายแรงได้เปลี่ยนแปลงไป โดยมีเพียง 2 สถาน คือ ไล่ออก และปลดออกจากราชการซึ่งในกรณีที่มีการลงโทษปลดออกจากราชการ ผู้ถูกลงโทษมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ ทำให้การลงโทษผู้กระทำผิดวินัยในเรื่องข้างต้นโดยถือหลักปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์เดิม ก.พ.จึงได้มีมติให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้ โดยควรปรับปรุงถ้อยคำตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวสำหรับกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการไปเลยเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ซึ่งกรณีน่าจะมุ่งหมายถึงการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย เพื่อให้เกิดความชัดเจนและให้ตรงกับความมุ่งหมายของการมีมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้ นอกจากนั้นก็ควรที่จะปรับเปลี่ยนเรื่องสถานโทษให้เป็นปัจจุบัน กล่าวคือการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นควรลงโทษไล่ออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ และสำหรับการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้บังคับอยู่ก่อนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ก็คงเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเดิม (น.ว. 125/2503 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2503) ทั้งนี้ ก็เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในเรื่องนี้ที่ไม่ต้องการให้ผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญนั่นเอง ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติอนุมัติตามที่ ก.พ.เสนอ คราวนี้ส่วนราชการต่าง ๆ ก็จะต้องดำเนินการในเรื่องนี้ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีใหม่นี้ด้วยนะครับ

ที่ นร 0205/ว 234

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กท. 10300

24 ธันวาคม 2536

เรื่อง ขอปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณี

เรียน เลขาธิการ ก.พ.
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วน ที่ นว 125/2503 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2503
สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ปกปิด ที่ นร 0709.2/ป 1044 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2536

ตามที่ได้ยืนยันมติคณะรัฐมนตรีเรื่อง การลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอขอปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2503 เกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณี มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2536 อนุมัติตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ดังนี้

1. ให้ปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2503 เกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณี ดังนี้

1.1 ปรับปรุงถ้อยคำเพื่อให้เกิดความชัดเจนจากความว่า "ละทิ้งหน้าที่ราชการไปเลยเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร" เป็น "ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย"

1.2 การลงโทษผู้กระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการตามข้อ 1.1 เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืน หรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ

2. สำหรับการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงใน 2 ฐานความผิดดังกล่าวตามมาตรา 67 วรรคสาม และมาตรา 75 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 หรือตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้บังคับอยู่ก่อนหน้านั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มีบทเฉพาะกาลมาตรา 138 ให้ลงโทษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ขณะกระทำผิด ก็ให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2503 ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิษณุ เครืองาม)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองประมวลและติดตามผลมติคณะรัฐมนตรี
โทร. 2827193 โทรสาร 2824045

ด่วน

ที่ น.ว. 125/2503

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

5 ตุลาคม 2503

เรื่อง การลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

เรียน (ผู้ว่าราชการจังหวัด และกระทรวงทบวงกรม)

ด้วยเลขาธิการ ก.พ. รายงานว่า มีกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ โดยอ้างเหตุควรปรานีหลายราย ซึ่ง ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่เป็นการเหมาะสม 2 เรื่อง คือ.-

1. กระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกจากราชการตามความในมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ

2. กระทำผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกจากราชการตามความในมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ

ก.พ. เห็นว่าความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการไปเลยเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นความผิดร้ายแรงซึ่งควรไล่ออกจากราชการ จะปรานีลดหย่อนผ่อนโทษลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตยักยอกไปแล้วมาคืนก็ดี การที่เป็นผู้ไม่เคยกระทำผิดมาก่อนก็ดี หรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใด ไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะลดหย่อนผ่อนโทษลงเป็นให้ออกจากราชการได้ ก.พ. จึงขอให้ท่านนายกรัฐมนตรีพิจารณาและสมควรนำเสนอคณะรัฐมนตรีมีมติให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2503 ลงมติเห็นชอบด้วยตามที่ ก.พ. เสนอ และให้ถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

จึงขอยืนยันมาเพื่อจักได้ถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นายมนูญ บริสุทธิ์)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ที่ นร 0709.2/ป 1044

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท. 10300

29 พฤศจิกายน 2536

เรื่อง ขอปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณี

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วน ที่ นว 125/2503 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2503

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ภาพถ่ายหนังสือสั่งการของนายกรัฐมนตรี จำนวน 1 แผ่น
2. บันทึกเรื่องการขอปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณี จำนวน 120 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งเรื่องการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการไปเลยเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงซึ่งควรไล่ออกจากราชการ จะปรานีลดหย่อนผ่อนโทษลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการ เหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะลดหย่อนโทษลงเป็นให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ และให้กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ถือเป็นหลักปฏิบัติ นั้น

ก.พ. พิจารณาเห็นว่า คณะรัฐมนตรีได้มีมติดังกล่าวในขณะที่ใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ปัจจุบันพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับดังกล่าวได้ถูกยกเลิก และมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ใช้บังคับสถานโทษสำหรับความผิดวินัยอย่างร้ายแรงได้เปลี่ยนแปลงไปเหลือเพียง 2 สถาน คือไล่ออก และปลดออกจากราชการ ผู้ถูกลงโทษปลดออกจากราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ ทำให้การลงโทษผู้กระทำผิดวินัยในเรื่องนี้โดยถือหลักปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์เดิม ก.พ. จึงมีมติให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามบันทึกแนบท้ายหนังสือนี้ และนายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งให้นำเรื่องนี้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไปด้วยจะขอบคุณมาก พร้อมนี้ได้ส่งบันทึก จำนวน 120 ชุด มาด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิลาส สังขวิสัย)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม
ส่วนรักษามาตรฐานวินัย
โทร. 2818677
โทรสาร 2814973

บันทึก

เรื่อง ขอปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณี

เรื่องเดิม

เมื่อ พ.ศ. 2503 ขณะที่ใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 โทษผิดวินัยอย่างร้ายแรงมี 3 สถานคือไล่ออก ปลดออก และให้ออกจากราชการ ก.พ.ได้เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีว่า ข้าราชการพลเรือนที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการไปเลยเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นความผิดร้ายแรงซึ่งควรไล่ออกจากราชการจะปรานีลดหย่อนโทษลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุเพียงพอที่จะลดหย่อนโทษลงเป็นให้ออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญได้

คณะรัฐมนตรีประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2503 ลงมติเห็นชอบตามที่ ก.พ. เสนอ และให้ถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว.125/2503 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2503 แนบท้ายบันทึกนี้

ปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ใช้บังคับ ซึ่งโทษผิดวินัยอย่างร้ายแรงเปลี่ยนแปลงไป โดยมีเพียง 2 สถานคือ ไล่ออก และปลดออกจากราชการ ผู้ถูกลงโทษปลดออกจากราชการมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

เหตุผลและความจำเป็นที่ขอปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว

1. ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวใช้ถ้อยคำว่า "ละทิ้งหน้าที่ราชการไปเลยเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร" ซึ่งน่าจะมุ่งหมายถึงละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย จึงควรที่จะได้ปรับปรุงถ้อยคำให้ชัดเจนดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ตรงกับความมุ่งหมาย

2. โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสถานโทษของความผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังกล่าวข้างต้นแล้ว มติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้จึงควรปรับเปลี่ยนให้เป็นปัจจุบันด้วย กล่าวคือ การลงโทษผู้กระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งควรลงโทษไล่ออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ

3. ส่วนการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงใน 2 ฐานความผิดดังกล่าว ตามมาตรา 67 วรรคสาม และมาตรา 75 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 หรือตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้บังคับอยู่ก่อนหน้านั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มีบทเฉพาะกาลมาตรา 138 ให้ลงโทษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในขณะกระทำผิด ก็ให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. 125/2503 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2503 ต่อไป

จึงขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณา

มั่นใจกว่า

ถ้าจำนำกับ สถานธนานุเคราะห์

โรงรับจำนำของรัฐบาล

อัตราดอกเบี้ยต่ำ

สำนักงานธนานุเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์