

GOVERNMENT OF THE DISTRICT OF COLUMBIA
LIBRARY OF THE DISTRICT OF COLUMBIA



ISSN 0125-0906

วารสาร ข้าราชการ

ปีที่ 40 ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2538



สมเด็จพระยาของข้าราชการ

สายฝนหลังดั่งน้ำตาฟ้าร่ำไห้
ดวงชาวไทยไร้แล้วพระแก้วขวัญ
สมเด็จพระทรงคำลับพันรำพัน
สู่สวรรค์ดินแดนแสนห่างไกล
โศกสุดโศกเศร้าสุดเศร้าเหล่าข้าราชการ
เหมือนเรือขาดธงสะบัดพัดไสว
แม้อย่างคงลอยตัวรอดอยู่ปลอดภัย
เล่นไม่ไปไร้ลมโหมกำลัง
ขอยึดพระจริยวัตรต่างดีตรแก้ว
มุ่งตามแนวพระองค์ทรงปลูกฝัง
บำบัดทุกข์บำรุงราษฎร์ทุกทุกทาง
สมดังพระปณิธานแม่ย่าเอย

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม

ข้าพระพุทธเจ้า

กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ

ผู้ประพันธ์: พุณทรัพย์ จรรยาสุภาพ

วารสารข้าราชการ

ปีที่ 40 ฉบับที่ 4 ก.ค.-ส.ค. 2538

วัตถุประสงค์

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

ที่ปรึกษา

นายวิลาศ สิงห์วิชัย นายอุดม บุญประกอบ
นางพิทาวดี เมฆสวรรค์ นายธีรยุทธ หน่อเอืศรัตน์ นายบุญปลูก รามเกตุ

บรรณาธิการ

นายสุพงษ์ เสวกจินดา

กองบรรณาธิการ

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| ◆ นายบุญรอด อิงห์วัฒนาภิ | ◆ นางอารีย์ ธวัชศิลาธิ |
| ◆ นายปริชา วิรัชคินธุ์ | ◆ นายสุชาติ เวโรจน์ |
| ◆ น.ส. สินี เจริญพจน์ | ◆ น.ส. ศิวาทรร นวอนตา |
| ◆ น.ส. วนิลา นวอนบุญเรือง | ◆ น.ส. วัชรภรณ์ จำรัสโรจน์กิจ |
| ◆ น.ส. วราภรณ์ สิบขนาการ | ◆ นายสมพงษ์ ธนาเอกพิพัฒน์ |
| ◆ น.ส. ชุมนทรัพย์ จรรยาสุภาพ | |

ประธานสภาพันธ์

นายประจักษ์ จันทร์ระวี

ฝ่ายจัดการ

นายอนุพงษ์ สุขเกษม

ร้านสง

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

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายอนวัช ชีระประธารณ์

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์สมาธิกร 59/4 ซอยวัดพระเวฬุวนาราม ถนนแจ้งวัฒนะ-สุพรรณบุรี บางใหญ่ นนทบุรี 11140
โทร. 5951849

สมัครเป็นสมาชิก

วารสารข้าราชการ ค่าสมาชิกปีละ 150 บาท (6 เดือน) รวมค่าจัดส่ง
เอกสารและสิ่งพิมพ์ในนามผู้จัดการ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ถนนพหลโยธิน คู่มือ กทม. 10300 ขนาดสี่สีจ่าย ปก. สำนักทำเนียบ
นายกรัฐมนตรี ต้องการให้ข้อเสนอแนะกรณีปัญหาระเบียบข้าราชการ
หรือระบบบทความแสดงความเห็น
โปรดส่งไปที่บรรณาธิการวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.
ถนนพหลโยธิน คู่มือ กทม. 10300

สารบัญ

- การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5
พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ
- คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี 11
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด 33
เอกศักดิ์ ศิริธรรมาสวัสดิ์
- กฎหมายระเบียบข้าราชการใหม่ 41
ประยูร สุวรรณภักดี
- ที่นี้ สกพ. 79
อินสี '32
- ก่อไอเสีย 83
เนสโร
- ลำนำธรรมะ 24 เหลี่ยม 88
ปริญญา ไทรนรา



บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด บริการให้คุณอุ่นใจ

“วินาศภัย” เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อหากประมาทหรือเกิดสิ่งที่ไม่ถึง ทรัพย์สินของคุณจึงควรได้รับการปกป้องคุ้มครอง

บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด ในฐานะบริษัทประกันภัยที่มีความมั่นคง และเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลากว่า 44 ปี ที่ให้บริการทางด้านการรับประกันอัคคีภัย, การรับประกันภัยทางทะเลและขนส่ง, การรับประกันภัยรถยนต์ และการรับประกันภัยเบ็ดเตล็ด

หากแม้เกิด “อะไร” ขึ้น และคุณต้องการใครสักคนที่จะช่วยดูแลและเป็นธุระให้ทิพยประกันภัย เราพร้อมที่จะให้ความคุ้มครอง ช่วยเหลือคุณ....ตลอดเวลา

สำนักงานใหญ่ : 65/1 ถนนพระรามที่ 9 ห้วยขวาง กทม. 10310
โทร. 248-0059 โทรสาร 248-7849-50
สาขาระยอง : (038) 860-794-799

และในอนาคตอันใกล้นี้ บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด มีโครงการขยายการบริการครอบคลุมทั่วทุกภูมิภาค ได้แก่ เชียงใหม่, ขอนแก่น, นครราชสีมา, หาดใหญ่, พิษณุโลก และสุราษฎร์ธานี....

การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ Result Based Management (RBM)

พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ *



จะไม่เอ่ยคำว่าโลกาภิวัตน์ หรือ Globalization ในยุคนี้ ก็เห็นจะเป็นคนเขยไพล่เล็กน้อย และเมื่อเอ่ยคำนี้ขึ้นมาในระบบราชการ ก็ต้องนึกถึงการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว และที่กำลังพัฒนาต่างก็ได้กำลังดำเนินการให้ระบบราชการของตนก้าวไปสู่ความเป็นระบบราชการขนาดเล็ก กะทัดรัด และมีประสิทธิภาพ หรือ “จิวแต่แจ้ว” กันทั้งนั้น หลายประเทศทำสำเร็จมาแล้ว โดยใช้วิธีการบริหารงานในแนวทางที่เหมาะสมกับระบบราชการของตน เช่น ประเทศสวีเดน ที่ให้กำเนิดระบบการบริหารงานที่เรียกว่า Result Based

Management (RBM) ซึ่งเป็นระบบการบริหารงานที่นำไปใช้ในการปฏิรูประบบราชการสวีเดนจนเป็นผลสำเร็จ

RBM เป็นความพยายามนับสิบ ๆ ปี ของรัฐบาลสวีเดนที่จะบริหารราชการในลักษณะที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของงานราชการให้ได้เหมือนกับภาคเอกชนวัดผลกำไรขาดทุนของบริษัทได้นั่นเอง ด้วยความร่วมมือร่วมใจและเอาจริงเอาจังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับบริหารสูงสุดคือ รัฐบาล ระดับบริหารของกระทรวง และระดับบริหารของส่วนราชการต่าง ๆ ราชการสวีเดนจึงใช้ RBM ในการปฏิรูประบบราชการได้สำเร็จลุล่วงตาม

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.

เป้าหมาย มีระบบราชการที่เล็ก กะทัดรัด และมีประสิทธิภาพอย่างไรในปัจจุบันนี้

ผู้เขียนจึงใคร่ขอแนะนำระบบการบริหารงานนี้ให้รู้จักกัน บางทีอาจจะเป็นระบบที่เหมาะสม หรือนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิรูประบบราชการของไทยได้บ้าง

1. ความเป็นมา

Result Based Management (RBM) มีความหมายเดียวกับ Performance Management คือ การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก เกิดขึ้นจากความพยายามของรัฐบาลสวีเดนที่จะแก้ปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในยุโรปและสหรัฐอเมริกา ส่งผลให้ทรัพยากรในภาครัฐต้องลดปริมาณลง และนำไปสู่ภาวะที่รัฐต้องงดหรือจำกัดงานราชการบางประเภทที่ไม่มีการคาดหวังผลสัมฤทธิ์ของงานนั้นออกไป ยิ่งไปกว่านั้นยังมีความจำเป็นต้องทำการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งหมายถึง ทั้งผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) ด้วย เพราะผลจากการประเมินจะช่วยให้การตัดสินใจว่า ควรจะดำเนินงานนั้นต่อไปหรือไม่ หรือควรจะสนับสนุนทรัพยากรในงานนั้นหรือไม่เพียงใด

2. แนวความคิด

RBM เป็นกระบวนการของวิธีการและเทคนิคที่ประเทศสวีเดนพัฒนามาใช้ในระบอบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับงานราชการ โดยเขาเริ่มต้นจากการทำวิจัยก่อนแล้วลงมือดำเนินการ ทั้งนี้ ได้นำแนวความคิดของประเทศอื่น ๆ เช่น สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกาเข้ามาผสมผสานด้วย ไม่ว่าจะเป็น "Management by Objectives" "Performance Management" และ "Logical Framework Approach" แม้ว่าในรายละเอียดจะแตกต่างกันไปบ้าง แต่หลักการพื้นฐานก็เหมือนกันกับ RBM ของสวีเดน โดย RBM ค่อนข้างจะเน้นที่ตัวผู้บริหรมากกว่าแนวความคิดอื่น อย่างไรก็ตามทุกแนวความคิดที่กล่าวมาข้างต้นต้องอาศัยระบบงบประมาณแบบ Program Planning Budgeting Systems (PPBS) เช่นเดียวกัน เป็นฐานข้อมูล

RBM มีแนวความคิดหลักตรงที่เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ระบบการประเมินผลงานราชการได้ผลชัดเจน เหมือนกันกับที่ภาคเอกชนประเมินผลกำไรออกมาได้



3. จากทรัพยากรถึงผลลัพธ์

ในอดีตงานราชการจะเน้นที่ปัจจัยนำเข้า (input) ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรร แต่ RBM จะเปลี่ยนจุดเน้นตรงนี้โดยหันมาเน้นผลสัมฤทธิ์ซึ่งครอบคลุมทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ (Result = Output + Outcome) นั่นคือ เน้นให้ส่วนราชการคำนึงถึงผลผลิต (output) ว่าควรเป็นอะไรบ้าง และผลผลิตนั้นมีผลกระทบ (impact) อะไรบ้าง

4. RBM ใช่ว่าเป็นเครื่องมือของกษัตริย์

RBM ช่วยงานด้านบริหารทั้งในเรื่องของข้อมูล การวางแผนและระบบการประเมินผลงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ RBM จึงใช้ได้ทั้งในชั้นของการวางแผนงาน และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร

5. RBM ใ้กับกษัตริย์ส่วนใด

RBM โดยหลักใหญ่จะใช้ในชั้นของการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยใช้กับทุกระดับของหน่วยงานภายในองค์กรที่จะกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานนั้น ซึ่งจะสอดคล้องกับหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กรเดียวกันด้วย โดยวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร คือ "วิสัยทัศน์" (vision) ที่จะระบุสิ่งที่องค์กรต้องการดำเนินการ ซึ่งนำมาสู่ "ภารกิจ" (mission) ที่ระบุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และวิธีการหลัก ๆ ในการดำเนินงาน

ในการกำหนดวัตถุประสงค์ตามแนวทางของ RBM จะต้องใช้วิธีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการกำหนด กล่าวคือ RBM ที่จะได้ผลดีนั้น ไม่เพียงแต่เป็นเทคนิคในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามหลักวิชาเท่านั้น แต่ต้อง

อาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อผลผลิตและผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ถ้าปราศจากความเข้าใจและการตกลงยอมรับจากสมาชิกในองค์กรแล้ว ย่อมเกิดความยุ่งยากในการบรรลุผลสัมฤทธิ์

ดังนั้น RBM จึงใช้เป็นเทคนิคการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นทางการด้วยเทคนิคในการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรด้วย



6. ประโยชน์ของ RBM เมื่อนำมาใช้ในราชการ

RBM จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลหลายฝ่าย ดังนี้

1. ประชาชนทั่วไป ประชาชนผู้เสียภาษี จะได้ว่าภาษีที่ตนเสียไปให้แก่รัฐนั้น ได้ผลคุ้มค่าเงินมากขึ้น

2. ผู้บริโภค ผู้ที่ใช้บริการในงานของรัฐ จะได้รับความพึงพอใจจากบริการนั้นมากขึ้น

3. ผู้บริหารของหน่วยราชการ ผู้บริหาร จะมีข้อมูลที่หนักแน่นเพียงพอต่อการตัดสินใจทางการบริหาร และมีการสื่อสารสัมพันธ์กับข้าราชการที่เกี่ยวข้อง

4. ผู้ปฏิบัติงาน จะได้รับความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

7. วิธีการ RBM ไปปฏิบัติ

สิ่งสำคัญที่สุดก็คือ การเตรียมการก่อนการนำ RBM ไปปฏิบัติ นั่นคือ ต้องมีพันธะประกาศ (commitment) ของฝ่ายบริหารที่จะนำ RBM มาใช้ และมีใช่เพียงแค่ว่าประกาศเท่านั้น หากแต่ต้องสนับสนุนให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบเก่าออกไป และนำ RBM มาใช้อย่างจริงจังด้วย

ถ้าฝ่ายบริหารไม่เข้าใจระบบเป็นอย่างดี ทั้งในด้านของแนวความคิดและวิธีการ และถ้าฝ่ายบริหารไม่พร้อมที่จะทำการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง

โดยสนับสนุนแนวปฏิบัติของ RBM อย่างเต็มที่แล้วละก็ อย่าได้นำ RBM ไปใช้เสียเลยดีกว่า

ในการนำ RBM ไปปฏิบัติ องค์กรและผู้ปฏิบัติจะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง โดยต้องกำหนดให้ชัดเจนว่า อะไรคือ

ผลผลิต (output, products) และอะไรคือผลลัพธ์ (outcome) หรือผลประโยชน์สุดท้ายที่ผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายจะได้รับ โดยผลลัพธ์จะต้อง

สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ตรงจุดนี้เองที่อาจจะพบว่าวัตถุประสงค์ขององค์กรยังไม่ชัดเจนหรือสมบูรณ์ หรือไม่มีเลยก็ได้ จึงจะต้องดำเนินการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเสียก่อนเป็นลำดับแรก

ในขั้นการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายนี้อาจทำได้สองทาง ทางหนึ่งจากเบื้องบนลงมา (top-down) หมายถึง การนำวัตถุประสงค์ใหญ่ขององค์กรมากระจายเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายย่อยก่อน แล้วจึงกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ หรืออีกทางหนึ่งจากเบื้องล่างขึ้นไป (bottom-up) หมายถึง กำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ก่อนแล้วย้อนขึ้นไปสู่การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ย่อยที่รับกับวัตถุประสงค์ใหญ่ขององค์กร ซึ่งไม่ว่าจะเป็นทางใด ผลผลิตและผลลัพธ์จะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ใหญ่ขององค์กร และไม่ว่าจะใช้แนวทางใดในสองทางดังกล่าวจะต้องนำเทคนิคการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเข้ามาใช้ด้วย ไม่ว่าจะกำหนด



ผลผลิต ผลลัพธ์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ต้องการมีส่วนร่วมจากผู้ปฏิบัติมากที่สุดที่จะทำได้ ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติเหล่านั้นจะเป็นผู้สนับสนุนและพัฒนา ระบบ RBM ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะเขาจะดำเนิน

การทุกวิถีทางให้ได้ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เขาเองเป็นผู้กำหนดขึ้น

ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้ RBM ประสบ

ผลสำเร็จก็คือ การมี ระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องตรงและ เชื่อถือได้ไม่ว่าจะเป็นระบบการเงินและบัญชีที่ให้ ข้อมูลแยกตามรายการ ระบบข้อมูลบุคคล ที่ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานและระบบข้อมูลราย งานเกี่ยวกับเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานใช้ในแต่ละงานหรือ โครงการ เหล่านี้เป็น ส่วนประกอบสำคัญของ RBM ในกรณีที่ระบบเหล่านี้ไม่ได้ให้ข้อมูลตามที่ต้องการ ก็อาจจะต้องปรับปรุงระบบเหล่านี้ก่อน หรือมีทางเลือกหนึ่ง คือ การประมาณการอย่างหยาบ ๆ เช่น การคำนวณค่าใช้จ่ายอย่างคร่าว ๆ ก็ได้ ส่วนอีก ทางหนึ่งก็โดยละเว้นการพิจารณาปัจจัยนำเข้า แต่

โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นหัวหน้าคณะทำงาน สิ่ง ที่ สำคัญที่คณะทำงานต้องดำเนินการ คือ

1. แผนปฏิบัติงานที่กำหนดเวลาการ ปฏิบัติงานชัดเจนแน่นอน

2. ข้อมูลสนับสนุนจากบุคคลภายนอก เพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เหตุผล สำหรับ ข้อมูลสนับสนุนจากภายนอกดังกล่าวนี้จะช่วยให้มี ข้อมูลที่ “ไม่ลำเอียง” เหมือนกับบุคคลภายในองค์กร ซึ่งจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ดี RBM ไม่ใช่ระบบที่จะสามารถ แก้ปัญหาได้ทุกปัญหา หรือขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ให้



เน้นเฉพาะผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นก็ได้

หลักสำคัญในการใช้ RBM ให้ได้ผลสำเร็จ ก็คือ ตัวผู้บริหาร จะต้องมีความสำคัญในด้านการ ประสานงาน การมีส่วนร่วม และการวางแผนงาน อย่างรอบคอบ ซึ่งปกติมักจะมีการฝึกอบรมผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในเรื่องนี้ก่อน

การนำ RBM มาใช้ในหน่วยงานจะต้อง ใช้เวลาและทรัพยากรมาก ดังนั้น จึงควรตั้งเป็น คณะทำงานเฉพาะกิจสำหรับดำเนินโครงการ RBM

หมดไปได้ แท้ที่จริง RBM เป็นระบบการบริหารงาน ในองค์กรระบบหนึ่งที่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย การปฏิบัติการ กิจกรรมต่าง ๆ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ถ้าใช้ RBM ได้ผลสำเร็จ RBM จะช่วยฟื้นฟูทั้งองค์กรและ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีชีวิตชีวา RBM ยังจะช่วย ให้องค์กรมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่มีความหมายและวัดได้ ซึ่งจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตรงตาม ที่สังคมต้องการ

หมายเหตุ ระบบ RBM ของสวีเดนนี้ให้ความหมาย Goal ในระดับเหนือกว่า Objective จึงแปลความคำว่า Goal = วัตถุประสงค์ และ Objective = เป้าหมาย

ที่มา เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง Result Based Management ในโครงการ Management of Change โดย Bo Synnerholm และ Lennart Widell

คำแถลงนโยบาย

ของ

คณะรัฐมนตรี

นายบรรหาร ศิลปอาชา นายกรัฐมนตรี

แถลงต่อรัฐสภา

วันพุธที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๓๘

ท่านประธานรัฐสภาและท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติที่เคารพ

ตามที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้กระผมเป็นนายกรัฐมนตรีตามประกาศพระบรมราชโองการ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๓๘ และแต่งตั้งคณะรัฐมนตรีตามประกาศพระบรมราชโองการ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๓๘ นั้น

บัดนี้ คณะรัฐมนตรีได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินเรียบร้อยแล้ว ซึ่งกระผมจะได้นำเรียนให้ทราบถึงเจตนารมณ์ นโยบาย และเป้าหมายของการบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรีนี้

สืบเนื่องจากการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาได้มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจเป็นสำคัญ โดยมองว่าหากระบบเศรษฐกิจของประเทศได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นแล้ว ก็จะส่งผลให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจากการกำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศดังกล่าว จะเห็นได้ว่า แม้ประเทศไทยจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายด้านการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นอย่างดี แต่ผลของการพัฒนาได้ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น ช่องว่างของรายได้ยังมีแนวโน้มสูงขึ้น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลง สังคมมีความสับสนและมีความเป็นวัตถุนิยมมากขึ้น มีความย่อหย่อนของศีลธรรมจรรยา ละทิ้งก่านิยมอันดีงามของไทย โครงสร้างครอบครัวเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดปัญหาเยาวชนและปัญหาสังคม กล่าวโดยสรุป การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาได้ก่อให้เกิดการทำลายสภาพแวดล้อมของชีวิต ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นล้วนแล้วแต่ทำให้คุณภาพชีวิตของคนในสังคมเสื่อมโทรมลงเป็นลำดับ

คณะรัฐมนตรีจึงกำหนดเป้าหมายหลักของการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อพัฒนาคนในสังคมให้มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา สามารถแข่งขันในโลกยุคใหม่ได้ โดยไม่ทิ้งสภาพความเป็นไทย นโยบายของรัฐบาลที่กำหนดไว้ทั้ง ๑๐ ด้าน จึงเป็น

วิธีการไปสู่เป้าหมายให้คนในสังคมได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีภูมิปัญญา มีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งมีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันจะทำให้การพัฒนาทุกด้านเป็นไปอย่างสมดุล โดยมีรายละเอียดของนโยบาย ดังต่อไปนี้

๑. นโยบายการเมืองและการบริหาร

รัฐบาลมีเจตนารมณ์มุ่งเกื้อหนุนและรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จะธำรงรักษาไว้ซึ่งเอกราชและบูรณภาพแห่งอาณาเขต จะพัฒนาสถาบันการเมืองให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง จะสนับสนุนให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมืองในทุกระดับ รวมทั้งจะบริหารราชการแผ่นดินให้มีประสิทธิภาพโดยยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง ประสานผลประโยชน์ของคนในชาติและธำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์อันดีงามของไทย ตลอดจนจะกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บังเกิดความสุขความเจริญแก่ประชาชน โดยจะดำเนินการ

๑.๑ การพัฒนาสถาบันการเมืองและการจัดทำแผนพัฒนาการเมือง

๑.๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาการเมืองที่สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยดำเนินการปฏิรูปทางการเมืองเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารราชการแผ่นดินและการตรวจสอบทางการเมือง

๑.๑.๒ สนับสนุนให้มีการแก้ไขรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน มาตรา ๒๑๑ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงข้อเสนอของคณะกรรมการพัฒนาประชาธิปไตย

๑.๑.๓ สนับสนุนองค์กรรัฐสภา ให้สามารถทำหน้าที่ในทางนิติบัญญัติและตรวจสอบฝ่ายบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน องค์กรประชาชน และสื่อมวลชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมือง

๑.๒ การปรับปรุงบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เร่งรัดดำเนินการยกเลิกและแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่ล้าสมัย ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ โดยเฉพาะกฎหมายที่มีลักษณะเป็นการลิดรอนสิทธิเสรีภาพของประชาชน ไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และเป็นอุปสรรคต่อการบริหาร และการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน

๑.๓ การส่งเสริมอุดมการณ์ทางการเมือง

ส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันการศึกษาทุกระดับ สื่อมวลชนทุกแขนง และองค์กรประชาชน ให้มีบทบาทในการถ่ายทอดและปลูกฝังความรู้ ความเข้าใจ และความศรัทธาในกระบวนการ เนื้อหาสาระ และบทบาทหน้าที่ในทางการเมืองของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย

๑.๔ การบริหารราชการแผ่นดิน

๑.๔.๑ ปรับปรุงการบริหารราชการทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพด้วยการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม กะทัดรัด และพัฒนาระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพพหุขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและไม่จำเป็น ปรับระบบการอนุมัติ อนุญาตให้มีหลักเกณฑ์ระยะเวลาในการดำเนินการและขอบเขตการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พร้อมทั้งเปิดเผยหลักเกณฑ์ระยะเวลา และขอบเขตการใช้ดุลพินิจดังกล่าวให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ ตลอดจนป้องกันและจัดการเลือกปฏิบัติ และการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชน

๑.๔.๒ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการและหน่วยงานของรัฐให้ได้ผลอย่างจริงจัง ด้วยการพัฒนาและเสริมสร้างองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีระบบการตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐ เสริมสร้างคุณธรรม จรรยาบรรณ และวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยการ ยึดหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชน องค์กรประชาชน และสื่อมวลชน มีบทบาทในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑.๔.๓ ปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทนของข้าราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพ ตลอดจนจัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมอย่างสมฐานะ มีเกียรติศักดิ์ศรี และมีความมั่นคงในการดำรงชีพ

๑.๕ การอำนวยความสะดวก

๑.๕.๑ สร้างความเป็นธรรมในสังคมด้วยการให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้องและหลักกฎหมายโดยเคร่งครัด

๑.๕.๒ ปรับปรุงกระบวนการอำนวยความสะดวกทั้งทางปกครอง ทางแพ่ง และทางอาญา ให้มีประสิทธิภาพรวดเร็ว เป็นธรรม และทั่วถึง รวมทั้งพัฒนาให้ทันสมัยเป็นระบบที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตลอดจนส่งเสริมให้มีหลักประกันในความเป็นอิสระของสถาบันตุลาการ และองค์กรที่ทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทอย่างแท้จริง

๑.๖ การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น

๑.๖.๑ กระจายภารกิจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันของประชาชนที่หน่วยงานของรัฐจัดทำให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครองและแก้ไขปัญหาของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมมือกับองค์กรปกครองท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อการพัฒนา

ประเทศเป็นส่วนรวม เช่น ปัญหาการจราจร สิ่งแวดล้อมและมลภาวะ

๑.๖.๒ กระจายรายได้ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้สามารถบริหารกิจการของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีอิสระ คล่องตัว และบังเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณให้สามารถรองรับกับรายได้ที่เพิ่มขึ้น

๑.๖.๓ ให้มีการเลือกตั้งผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นทุกระดับ โดยคำนึงถึงบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างการปกครองส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับตำบล หมู่บ้าน เพื่อดำรงไว้ซึ่งความสามัคคีของประชาชน

๑.๖.๔ ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองท้องถิ่นของตน และมีอำนาจในการกำหนดนโยบายการบริหาร การพัฒนา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการวางผังเมือง

๑.๖.๕ สนับสนุนให้องค์กรปกครองท้องถิ่นทุกระดับสามารถบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๗ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๗.๑ ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภทอย่างจริงจัง ด้วยการสนับสนุนปัจจัยการดำเนินงานอย่างเต็มที่ ขยายงานด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ให้ความรู้ประชาชน องค์กรประชาชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มอาสาสมัคร และส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรม รวมทั้งเร่งรัดปราบปรามการผลิตและการค้ายาเสพติด ตลอดจนแหล่งอบายมุขอันเป็นสาเหตุของการก่ออาชญากรรมอย่างเด็ดขาด

๑.๗.๒ พัฒนาระบบการป้องกัน บรรเทา และระงับอุบัติเหตุ ให้สามารถช่วยเหลือผู้ประสบภัยได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยปฏิบัติทั้งในด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ สนับสนุนให้องค์กรประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในการดำเนินการ รมรงค์และประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้และจิตสำนึกในการป้องกันและระงับอุบัติเหตุแก่กลุ่มเป้าหมาย เช่น นักเรียน ผู้ใช้ถนน ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการ และกลุ่มเสี่ยงภัยอื่น ๆ

๑.๘ การมีส่วนร่วมของประชาชน

๑.๘.๑ ส่งเสริมให้มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจการของรัฐ และการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ภายในกรอบของกฎหมาย รวมทั้งสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการเผยแพร่ข่าวสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม

๑.๘.๒ ส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นในปัญหาสำคัญของชาติที่มีข้อโต้แย้งหลายฝ่าย โดยวิธีประชาธิปไตย เพื่อเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจของรัฐในการดำเนินงาน

๒. นโยบายความมั่นคง

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาและเสริมสร้างกองทัพให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก โดยจะดำเนินการ

๒.๑ พัฒนาและส่งเสริมให้กองทัพมีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญอย่างมีศักดิ์ศรีและสมเกียรติภูมิของทหาร โดยถือการปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและประชาชนเป็นความเร่งด่วนอันดับแรก

๒.๒ สนับสนุนให้กองทัพมีกำลังพล หลักนิยม เทคโนโลยี และยุทธโศปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับสงครามสมัยใหม่ และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทางทหารให้กองทัพสามารถพึ่งตนเองได้ในอนาคต

๒.๓ จัดให้กองทัพร่วมมือกับส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการพัฒนาประเทศ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาความยากจน ภายใต้กรอบของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมและรับรู้ในกิจการของทหารให้มากขึ้น

๒.๔ ส่งเสริมบทบาทของทหารไทยในสหประชาชาติ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกองทัพของประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

๒.๕ เสริมสร้างระบบสวัสดิการและบำรุงขวัญทหารและครอบครัวทุกชั้นยศ และส่งเสริมกีฬาทหารเพื่อช่วยพัฒนากีฬาของชาติให้เป็นเลิศ

๒.๖ เชิดชูเกียรติของทหารผ่านศึก โดยเฉพาะทหารผ่านศึกที่พิการและทุพพลภาพให้ได้รับสิทธิและความเอื้ออาทรจากสังคมไทยเป็นพิเศษ

๓. นโยบายต่างประเทศ

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะดำเนินนโยบายที่เป็นอิสระ เป็นมิตรกับทุกประเทศ ปรับ และส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับนานาประเทศ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วิชาการ และวัฒนธรรมบนพื้นฐานของการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ หลักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและความเจริญรุ่งเรืองของประชาคมโลก ตลอดจนยกระดับภาพลักษณ์ของไทยสู่ระดับที่เป็นจริงและเหมาะสม และเผยแพร่ภาพลักษณ์ของไทยให้เป็นประเทศ ที่มีความสามารถ มีความกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบ โดยจะดำเนินการ

๓.๑ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงความร่วมมือด้านการศึกษา วิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการรักษาสิ่งแวดล้อม ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี

๓.๒ เพิ่มพูนความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศไทย เพื่อการพัฒนา การร่วมมือแก้ไขปัญหาและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ โดยสนับสนุนให้มีการพบปะอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชน ตลอดจนสถาบันกองทัพของประเทศต่าง ๆ

๓.๓ เพิ่มพูนการมีส่วนร่วมในองค์การระหว่างประเทศที่สำคัญ เช่น องค์การสหประชาชาติ องค์การการค้าโลก (World Trade Organization-WTO) องค์การเศรษฐกิจในภูมิภาค และองค์กรของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา เพื่อยกระดับบทบาทและสถานภาพทางการเมืองระหว่างประเทศ

๓.๔ ดำเนินนโยบายต่างประเทศที่ช่วยเสริมสร้างและเกื้อกูลให้ประเทศสามารถใช้ประโยชน์จากแนวโน้มการจัดระเบียบการค้าใหม่ทั้งในระดับภูมิภาค และในระดับโลก เช่น ในกรอบขององค์การการค้าโลก ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (Asia Pacific Economic Cooperation-APEC) เขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area-AFTA) รวมทั้งความร่วมมือในกรอบของเหลื่อมเศรษฐกิจ เพื่อเชื่อมอนุภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และภูมิภาคอื่น เพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกันกับประเทศเพื่อนบ้าน และเพื่อให้ประเทศเพื่อนบ้านมีความมั่นคงก้าวหน้า

๓.๕ ส่งเสริมบทบาทของการประชุมอาเซียนว่าด้วยการเมืองและความมั่นคงในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (ASEAN Regional Forum-ARF) และให้ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการดำเนินนโยบายการทูตในการประชุมดังกล่าว เพื่อส่งเสริมสันติภาพและเสถียรภาพในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

๓.๖ ปรับบทบาทของกระทรวงการต่างประเทศ โดยเฉพาะในทางการทูต ด้วยการให้ความสำคัญในเรื่องเศรษฐกิจมากขึ้น เพื่อให้สามารถสนับสนุนการเจรจาทางการค้า การลงทุน การส่งออก การดึงดูดนักลงทุนจากต่างประเทศ การส่งเสริม การท่องเที่ยว และการสนับสนุน คุ้มครองดูแลและพิทักษ์ประโยชน์ให้แก่นักลงทุนไทยและคนไทยในต่างประเทศ

๓.๗ ปรับเปลี่ยนฐานะจากประเทศผู้รับการช่วยเหลือสู่การเป็นประเทศผู้ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศเพื่อนบ้าน

๓.๘ สร้างบทบาทนำในการดำเนินความสัมพันธ์กับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเน้นบทบาทสร้างสรรค์และภาพลักษณ์ของประเทศในความเป็นประชาธิปไตย การยึดถือความถูกต้องเป็นธรรม การเคารพสิทธิมนุษยชน และการรักษาสมดุลทางนิเวศวิทยา

๔. นโยบายเศรษฐกิจ

๔.๑ นโยบายด้านการเงิน การคลัง

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจของประเทศให้มีความมั่นคง เข้มแข็ง เสริมสร้างเสถียรภาพ และรักษาวินัยการเงินการคลัง สนับสนุนให้มีการออมภายในประเทศ เปิดเสรีทางการเงินในระยะเวลาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาคเศรษฐกิจอื่น ๆ พัฒนาตลาดทุนให้ก้าวไปสู่ความเป็นสากล และกระจายอำนาจทางการเงินการคลังให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น โดยจะดำเนินการ

๔.๑.๑ ควบคุมภาวะเงินเฟ้อให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับอัตราการเจริญเติบโตและสภาพความจำเป็นทางเศรษฐกิจ

๔.๑.๒ ส่งเสริมการระดมเงินออมภายในประเทศอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการออมภาคครัวเรือน และการออมเชิงผูกพัน เช่น การจัดตั้งกองทุนบำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

๔.๑.๓ รักษาระดับอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศให้เหมาะสม ในทิศทางที่เสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และเพิ่มพูนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๔.๑.๔ พัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางทางการเงินในภูมิภาค โดยสนับสนุนให้มีการเปิดเสรีทางการเงิน

๔.๑.๕ ยกเลิกการเก็บภาษีจากดอกเบี้ยเงินฝากที่มีวัตถุประสงค์การออม เพื่อการจัดซื้อที่อยู่อาศัย เพื่อการศึกษาของบุตรและเพื่อการยังชีพภายหลังเกษียณอายุ

๔.๑.๖ พัฒนาลาดทุนทั้งในแนวกว้างและแนวลึก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากล ด้วยการเปิดโอกาสให้กิจการทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด ตลอดจนกิจการที่ย้ายฐานการผลิตไปยังต่างประเทศสามารถเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อเป็นการระดมทุน และส่งเสริมเชื่อมโยงตลาดทุนในประเทศไทยกับตลาดทุนต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาตราสารใหม่ ๆ ทั้งตราสารหนี้และตราสารทุน เพื่อสร้างความหลากหลายและทางเลือกในการระดมทุน

๔.๑.๗ กระจายอำนาจการคลังให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีรายรับในสัดส่วนที่เหมาะสมเพียงพอจะบริหารกิจการของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑.๘ ปรับปรุงกระบวนการบริหารงบประมาณแผ่นดิน เพื่อให้การใช้งบประมาณสามารถดำเนินการตามแผนงานได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔.๑.๙ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดทำ และบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะอื่น ๆ เพื่อลดภาระด้านงบประมาณของรัฐบาล

๔.๑.๑๐ ริเริ่มการเข้ามาตราการทางการเงินการคลัง เพื่อส่งเสริมนักลงทุนไทยในการร่วมพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน

๔.๒ นโยบายด้านเกษตรกรรม

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาศักยภาพและความเป็นอยู่ของเกษตรกรให้ดีขึ้น โดยในภาคเกษตรก้าวหน้า จะเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับต่างประเทศด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการผลิต รวมทั้งใช้ความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศในการเปิดตลาดสินค้า การเกษตร ตลอดจนพัฒนาอุตสาหกรรมการเกษตรเพื่อรองรับผลผลิต และยกระดับราคาสินค้าเกษตรให้สูงขึ้น สำหรับภาคเกษตรยากจนจะมุ่งเน้นการยกระดับรายได้ให้เกษตรกรด้วยการลดต้นทุนการผลิต การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และการแก้ไขปัญหาหนี้สินของเกษตรกร โดยจะดำเนินการ

๔.๒.๑ ยกย่องระดับราคาผลผลิตทางการเกษตรให้สูงขึ้น และเป็นธรรมต่อเกษตรกร ด้วยการขยายตลาดส่งออกเพื่อดึงราคาสินค้าเกษตรให้สูงขึ้น โดยเฉพาะการส่งออกสินค้าเกษตรไปยัง

ตลาดโลกที่จะต้องเปิดเสรีมากขึ้น ภายใต้ความตกลงความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ และสนับสนุนให้มีตลาดสินค้าเกษตรล่วงหน้า

๔.๒.๒ ส่งเสริมให้เกษตรกรสามารถปลูกพืชเศรษฐกิจที่มีศักยภาพทางการตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งพืชเศรษฐกิจที่สามารถนำไปสู่อุตสาหกรรมแปรรูปเพื่อการส่งออก

๔.๒.๓ ส่งเสริมให้เกษตรกรสามารถจัดหาปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ๆ เช่น ปุ๋ย สารเคมี และยาปราบศัตรูพืชในราคาถูกลง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของสินค้าเกษตร

๔.๒.๔ จัดหาน้ำให้มีเพียงพอสำหรับการเกษตรและการอุปโภคบริโภค ด้วยการพัฒนาแหล่งน้ำและแหล่งน้ำธรรมชาติก่อสร้างแหล่งน้ำขนาดเล็ก และที่กักเก็บน้ำตามความเหมาะสมและจำเป็น ตลอดจนร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการนำทรัพยากรน้ำจากแหล่งน้ำนานาชาติมาใช้ประโยชน์ รวมทั้งพัฒนาระบบชลประทานให้ทั่วถึงควบคู่กับการปรับปรุงระบบการบริหารการใช้น้ำให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔.๒.๕ ส่งเสริมให้ภาคเกษตรกรรมเจริญเติบโตทัดเทียมกับภาคเศรษฐกิจอื่น ๆ โดยส่งเสริมให้ใช้เครื่องจักรกลและเครื่องมือที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ด้วยการปรับลดภาษีนำเข้าเครื่องจักรกล เครื่องมือ รวมถึงอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ และส่งเสริมการค้าค้นคว้าวิจัยเพื่อปรับปรุงคุณภาพสินค้าเกษตรกรรม ตลอดจนเพื่อให้ได้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น

๔.๒.๖ สนับสนุนสถาบันเกษตรกรให้มีบทบาทเข้มแข็งขึ้น ทั้งด้านการผลิตและการจำหน่ายผลผลิตการเกษตร

๔.๒.๗ สนับสนุนและส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมกับรัฐบาลในการลงทุน เพื่อพัฒนาเกษตรกรรมทุกประเภทให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

๔.๒.๘ พัฒนาและปรับปรุงกลไกของระบบสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะจะเน้นการส่งเสริมเงินทุนหมุนเวียนให้มีเพียงพอแก่สมาชิก

๔.๒.๙ แก้ไขปัญหาหนี้สินของเกษตรกร ด้วยการจัดหาสินเชื่อระยะยาวดอกเบี้ยต่ำอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งปรับปรุงการบริหารสินเชื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔.๒.๑๐ เร่งรัดการปฏิรูปที่ดินให้แก่เกษตรกรผู้ยากจน และไม่มีที่ดินทำกินเพียงพอตามเจตนารมณ์ของกฎหมายปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรรม

๔.๒.๑๑ เร่งรัดแก้ไขปัญหาคารกครองที่ดินของรัฐโดยไม่ถูกต้อง ให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งกฎหมาย โดยคำนึงถึงสิทธิชุมชนในการจัดการทรัพยากรท้องถิ่น

๔.๒.๑๒ ส่งเสริมโครงการต่าง ๆ ขององค์กรประชาชน เพื่อหารายได้เสริมให้แก่ครอบครัวของเกษตรกรในชนบท

๔.๓ นโยบายด้านอุตสาหกรรม

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะรักษาและพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทยในตลาดโลก โดยเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการผลิต ควบคู่ไปกับการรักษาภาวะแวดล้อม กระจายการลงทุนไปยังชนบทโดยขยายสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ทั่วถึง และเน้นบทบาทของภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยจะดำเนินการ

๔.๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมไปสู่ชนบทมากขึ้น ด้วยการจัดตั้งนิคมและเขตอุตสาหกรรมในชนบท และใช้มาตรการจูงใจการลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการจ้างงานและการกระจายรายได้ไปสู่ชนบท

๔.๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุนในอุตสาหกรรมทุกขนาด โดยเฉพาะขนาดกลางและขนาดย่อม ตลอดจนอุตสาหกรรมครัวเรือนที่อยู่ในชุมชนในเมืองสำคัญ ๆ

๔.๓.๓ สนับสนุนให้มีการลงทุนอย่างเต็มที่ในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจในโลกยุคใหม่ อันได้แก่ อุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตร อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูง อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมส่งออก เพื่อให้เป็นแหล่งงานและแหล่งรายได้ที่สำคัญของประเทศ

๔.๓.๔ พัฒนาและยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของอุตสาหกรรมส่งออกหลักของประเทศในปัจจุบัน เพื่อรักษาส่วนแบ่งในตลาดโลก ทั้งในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน การตลาด การผลิต คุณภาพ การออกแบบ ฯลฯ

๔.๓.๕ เร่งรัดการเสริมสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและความจำเป็นพื้นฐาน ตลอดจนสาธารณูปโภคให้ทันเวลาพอเพียง และสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศ

๔.๓.๖ ปรับปรุงกฎ ระเบียบ เพื่อลดขั้นตอนต่าง ๆ เกี่ยวกับการอนุมัติ อนุญาต เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและลดภาระแก่ผู้ลงทุน

๔.๓.๗ ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน เพื่อให้เป็นส่วนเสริมศักยภาพของอุตสาหกรรมหลัก

๔.๓.๘ ควบคุมมลภาวะที่เกิดจากอุตสาหกรรม เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพปกติตามมาตรฐานที่กำหนด ด้วยการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๔.๔ นโยบายด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะรักษาและเพิ่มพูนผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของชาติทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ด้วยการส่งเสริมการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับนานาชาติ โดยเคารพต่อพันธกรณีระหว่างประเทศและคำนึงถึงกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในโลกยุคใหม่ โดยจะดำเนินการ

๔.๔.๑ เสริมสร้างศักยภาพของประเทศไทยในการแข่งขันกับต่างประเทศ ด้วยการ
๔.๔.๑.๑ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจเสรี เพื่อให้ระบบการผลิตและ
การตลาดของประเทศไทยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นควบคู่ไปกับการจัดให้มีมาตรการเยียวยาที่ชัดเจนและ
แน่นอนสำหรับภาคเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบ

๔.๔.๑.๒ ปรับปรุงระบบโครงสร้างภาษีและจัดอุปสรรคต่อการค้าและ
การลงทุน โดยเร่งปรับลดโครงสร้างภาษีศุลกากรให้รวดเร็วกว่าเดิมและเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อ
ลดต้นทุนการผลิตและส่งเสริมการส่งออก ตลอดจนลดขั้นตอนพิธีการต่าง ๆ ให้มีความสะดวก
รวดเร็วยิ่งขึ้น

๔.๔.๑.๓ ส่งเสริมภาคบริการที่มีความสำคัญต่อการค้าและการลงทุนให้มี
ศักยภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขนส่งสินค้า การเดินเรือ กองเรือไทย และการประกันภัย

๔.๔.๒ ดำเนินนโยบายการค้าและการลงทุนในทิศทางที่ลดปัญหาการขาดดุลบัญชี
เดินสะพัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยการส่งเสริมกิจการส่งออกที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและการพัฒนาธุรกิจ
การท่องเที่ยวและบริการ

๔.๔.๓ แสวงหาดตลาดและแหล่งเงินทุนใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทุนผลประโยชน์ทาง
เศรษฐกิจของประเทศ

๔.๔.๔ เสริมสร้างบทบาทของประเทศไทยให้โดดเด่นในเวทีเศรษฐกิจระหว่างประเทศ
เพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติ และเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชน ด้วยการ

๔.๔.๔.๑ ปรับปรุงให้มีการจัดตั้งหน่วยงานประสานงานนโยบายเศรษฐกิจ
ระหว่างประเทศให้มีความเป็นเอกภาพ และทำหน้าที่ในการเจรจาการค้าและการลงทุนระหว่าง
ประเทศร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ

๔.๔.๔.๒ กระชับความร่วมมือกับสมาชิกกลุ่มอาเซียนและกลุ่มเอเปค
เพื่อเพิ่มบทบาทการเจรจาในเวทีเศรษฐกิจระหว่างประเทศ

๔.๔.๔.๓ พัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์การผลิต การค้า การเงิน การ
สื่อสาร โทรคมนาคมและการคมนาคมในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

๔.๔.๔.๔ ส่งเสริมให้มีการลงทุนของนักลงทุนต่างชาติในประเทศเพิ่มขึ้น
และสนับสนุนอุตสาหกรรมและบริการของไทยที่ไปลงทุนในต่างประเทศ ด้วยการอำนวยความสะดวก
ในการลงทุน ดูแลผลประโยชน์ของผู้ลงทุนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ โดย
ใช้มาตรการทางการทูต กฎหมาย การเงิน การคลัง และการจัดตั้งองค์กรที่จำเป็น

๔.๕ นโยบายด้านคมนาคมและสื่อสารโทรคมนาคม

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะกระจายเครือข่ายการคมนาคมขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ
และทางอากาศให้ทั่วถึง โดยเน้นการเสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานของการคมนาคม ส่วนในด้านสื่อสาร
โทรคมนาคม จะพัฒนา ขยายและเพิ่มเครื่องมือ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ รวมทั้งการ

ลดค่าบริการให้ถูกลง โดยเน้นบทบาทของเอกชนในการดำเนินการและบริหารจัดการภายใต้ระบบการแข่งขันอย่างเสรี โดยจะดำเนินการ

๔.๕.๑ การคมนาคมทางบก

๔.๕.๑.๑ พัฒนา ปรับปรุง และขยายเครือข่ายทางหลวง และเส้นทาง การขนส่งระหว่างกรุงเทพมหานครกับจังหวัดต่าง ๆ และระหว่างจังหวัดในทุกภาคของประเทศ โดยเร่งรัดให้มีการก่อสร้างขยายถนนระหว่างภาคจาก ๔ ช่องจราจรเป็น ๖ ช่องจราจร และระหว่าง จังหวัดที่มีการจราจรหนาแน่นจาก ๒ ช่องจราจรเป็น ๔ ช่องจราจรภายใน ๔ ปี

๔.๕.๑.๒ ปรับปรุงเส้นทางรถไฟสายหลักให้เป็นทางคู่ขนานและให้มีการ นำรถไฟความเร็วสูงมาใช้ในเส้นทางที่เหมาะสม

๔.๕.๑.๓ เร่งรัดการจัดสร้างเครือข่ายการคมนาคม ทั้งทางรถยนต์และ รถไฟ กับประเทศเพื่อนบ้าน โดยทางภาคเหนือเชื่อมกับสาธารณรัฐประชาชนจีนตอนใต้ สหภาพพม่า และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือเชื่อมกับสาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และประเทศกัมพูชา และภาคใต้ เชื่อมกับประเทศมาเลเซีย

๔.๕.๒ การคมนาคมทางอากาศ

๔.๕.๒.๑ เร่งรัดการก่อสร้างท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่ ๒ (หนองงูเห่า) ควบคู่ไปกับการพัฒนาและปรับปรุงสนามบินภายในประเทศและระหว่างประเทศให้ ทันสมัยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการคมนาคมทางอากาศให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย ตลอดจนสร้างสนามบินภายในเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นและเหมาะสม

๔.๕.๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสายการบินและสายการบิน แห่งชาติเพิ่มขึ้น เร่งรัดการจัดตั้งศูนย์ซ่อมเครื่องบินขนาดใหญ่และศูนย์กลางการผลิตและขนส่ง ทางอากาศยานนานาชาติ

๔.๕.๓ การคมนาคมทางน้ำ

๔.๕.๓.๑ เร่งรัดให้มีการใช้ท่าเรือน้ำลึกในเขตพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างเต็มที่ เร่งรัดการศึกษา ความเป็นไปได้ในการก่อสร้างท่าเรือน้ำลึกในภาคใต้ และในพื้นที่อื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันตกของประเทศ ตลอดจนประสานความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้าน ในการร่วมลงทุนสร้างและใช้ท่าเรือน้ำลึก

๔.๕.๓.๒ ส่งเสริมและจัดระบบการจราจรและขนส่งทางน้ำ เพื่อลดต้นทุน การขนส่ง ช่วยแก้ไขและบรรเทาปัญหาการจราจร รวมทั้งจัดให้มีมาตรการด้านความปลอดภัยที่มี ประสิทธิภาพ

๔.๕.๔ การสื่อสารโทรคมนาคม

๔.๕.๔.๑ พัฒนา ปรับปรุง และขยายบริการสื่อสารโทรคมนาคมให้สามารถ

บริการประชาชนได้ทั่วประเทศด้วยเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในราคาที่ต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะเร่งรัดให้มีชุมสายโทรศัพท์ทุกอำเภอ และอาจขยายไปถึงตำบล รวมทั้งให้มีโทรศัพท์ใช้ในหมู่บ้าน

๔.๕.๔.๒ สนับสนุนให้มีการนำระบบสื่อสารโทรคมนาคมที่ก้าวหน้ามาใช้เพื่อประโยชน์ในการป้องกันประเทศควบคู่กับประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ

๔.๖ นโยบายด้านพลังงาน

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะดำเนินการให้มีพลังงานเพียงพอกับความต้องการ ในระดับราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรม และสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการ และบริหารจัดการ โดยจะดำเนินการ

๔.๖.๑ ส่งเสริมให้มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและที่อยู่อาศัย ด้วยการสนับสนุนให้มีการผลิตเครื่องใช้พลังงานประสิทธิภาพสูงที่ช่วยให้เกิดการประหยัดพลังงาน รวมทั้งรณรงค์ให้มีการอนุรักษ์พลังงานตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน และเสริมสร้างจิตสำนึกของประชาชนให้มีการใช้พลังงานอย่างประหยัด

๔.๖.๒ จัดหาพลังงานให้มีปริมาณเพียงพอกับความต้องการ และมีความมั่นคงในระดับราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรมด้วยการสำรวจและพัฒนาแหล่งพลังงานภายในประเทศ และพัฒนาหน่วยงานของรัฐให้สามารถบริหาร และจัดการด้านพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๖.๓ ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำพลังงานทดแทนอื่น ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในอนาคต และส่งเสริมความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อพัฒนา และจัดหาพลังงาน

๔.๖.๔ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการขนส่งน้ำมันทางท่อเพื่อลดต้นทุนการขนส่ง และให้น้ำมันมีราคาจำหน่ายปลีกใกล้เคียงกันทั่วประเทศ

๔.๗ นโยบายด้านการท่องเที่ยว

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้สามารถทำรายได้เข้าประเทศมากขึ้น ควบคู่ไปกับการธำรงรักษาศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรธรรมชาติอันเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีค่ายิ่ง โดยจะดำเนินการ

๔.๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุนในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมโรงแรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสามารถแข่งขันกับต่างประเทศ

๔.๗.๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีความสมดุลกับปริมาณนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งให้มีความสะดวกและปลอดภัยด้วยการพัฒนา ปรับปรุง และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการพื้นฐานต่าง ๆ อย่างทั่วถึง อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมโบราณสถาน และทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ตลอดจนคุ้มครองดูแลนักท่องเที่ยวและผู้ประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้องไม่ให้อาเปรียบนักท่องเที่ยวจนเกิดภาพพจน์ทางลบต่อประเทศโดยรวม

- ๔.๗.๓ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศในการพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดเครือข่ายการท่องเที่ยวเชื่อมโยงในภูมิภาคโดยมีประเทศไทยเป็นศูนย์กลาง
- ๔.๗.๔ เสริมสร้างค่านิยมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศให้มากขึ้น
- ๔.๗.๕ ขยายการผลิตบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดอุตสาหกรรมท่องเที่ยว

๔. นโยบายสังคม

๔.๑ นโยบายด้านอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยและทำนุบำรุงศาสนา

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย ทำนุบำรุง ส่งเสริมและฟื้นฟูศาสนาโดยให้ประชาชนสนใจในสาระคำสอนเป็นหลัก ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะท้องถิ่น และอนุรักษ์โบราณสถานที่สำคัญของชาติ โดยจะดำเนินการ

๔.๑.๑ เสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นแก่สถาบันครอบครัว โดยใช้มาตรการจูงใจต่าง ๆ เช่น การลดภาษี และค่าบริการสำหรับกิจกรรมที่ทำโดยครอบครัว

๔.๑.๒ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของแนวคิดและแนวทางในการพัฒนาประเทศ

๔.๑.๓ ส่งเสริมศิลปะท้องถิ่น เช่น ศิลปะการเขียนภาพแกะสลักของไทย การแสดงพื้นบ้านต่าง ๆ ของไทย ไม่ว่าจะเป็นหนังตะลุง โขน หมอลำ ลิเก ฯลฯ ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมที่แทรกอยู่ในกิจกรรมกีฬา เช่น การแข่งเรือก้อแหและ เรือยาว ศิลปะการป้องกันตัว โดยสนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือเพื่อให้ศิลปินสามารถดำรงชีวิตของความเป็นศิลปินและเป็นผู้รักษาศิลปวัฒนธรรมเหล่านี้ไว้ได้

๔.๑.๔ ส่งเสริมการอนุรักษ์โบราณสถานที่สำคัญของชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่นานาชาติถือเป็นมรดกโลก ด้วยการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการปฏิสังขรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสำหรับเป็นแหล่งท่องเที่ยวและเชิญชวนให้เอกชนทั้งในและต่างประเทศมีส่วนร่วม การตั้งกองทุนเพื่อการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุ ตลอดจนให้มีการแยกเขตเมืองเก่าเมืองใหม่ เพื่อควบคุมสิ่งปลูกสร้างที่อยู่ในเขตเหล่านั้นให้ผสมกลมกลืนและต่อเนื่องกับสถาปัตยกรรมเดิมที่มีอยู่

๔.๑.๕ สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันศาสนา และส่งเสริมให้ประชาชนสนใจในสาระคำสอนของศาสนามากกว่าการมุ่งไปทางวัดดุมงคลหรือถาวรวัตถุต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงหลักธรรมและคำสอนของศาสนาโดยตรง และนำไปปฏิบัติเพื่อให้สังคมมีความสุข

๔.๒ นโยบายด้านสตรี เด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมสถานภาพของสตรี และพัฒนาเด็กและเยาวชน

ตลอดจนดูแล ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มบุคคลพิเศษให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยจะดำเนินการ

๕.๒.๑ ส่งเสริมให้มีการออกกฎหมายรองรับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่ได้กำหนด ให้หญิงและชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน รวมทั้งปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติ ต่อสตรี

๕.๒.๒ ส่งเสริมให้สตรีมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนมีบทบาทในการกำหนดทิศทางของประเทศ

๕.๒.๓ กวดขันการใช้มาตรการคุ้มครองสวัสดิภาพของสตรี เพื่อมิให้ถูกเอาเปรียบและป้องกันมิให้เด็กและเยาวชนสตรี ไปประกอบธุรกิจทางเพศ

๕.๒.๔ ส่งเสริมแรงงานสตรีให้ได้รับความเป็นธรรมด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ โดยเฉพาะแรงงานสตรีที่ไม่อยู่ในระบบ

๕.๒.๕ ฝึกอบรมและเพิ่มพูนทักษะในการประกอบอาชีพแก่สตรีในชนบทตาม ความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน

๕.๒.๖ สนับสนุนให้มีการพัฒนาเด็ก ทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา และจริยธรรม โดยมุ่งเน้นให้มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

๕.๒.๗ สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มเยาวชนและค่ายเยาวชน พัฒนาศูนย์เยาวชน ให้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของเยาวชน ปรับปรุงห้องสมุดประชาชนในระดับต่าง ๆ รวมทั้งสนามกีฬาให้สามารถให้บริการแก่เด็กและเยาวชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง

๕.๒.๘ สนับสนุนสถาบันครอบครัว หน่วยงานของรัฐและเอกชน องค์กรชุมชน สถาบันศาสนา ตลอดจนสื่อมวลชนให้เข้ามามีบทบาทในการป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาเด็ก และเยาวชนในภาวะยากลำบากให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข รวมทั้งป้องกันและแก้ไข ปัญหาแรงงานเด็กและโสเภณีอย่างจริงจัง

๕.๒.๙ ดูแล ฟื้นฟูและพัฒนาผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มบุคคลพิเศษ เช่น ผู้พิการ ให้ได้รับการศึกษาและพัฒนาฝีมือ หรือการฝึกอาชีพให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างภาคภูมิใจ

๕.๓ นโยบายด้านสาธารณสุข

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะปรับปรุงบริการสาธารณสุขให้กระจายทั่วถึง โดยเน้นที่ ระบบในการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและการเสริมสร้างสุขอนามัยที่ดีให้แก่ประชาชนตลอดจนการส่งเสริม ให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณสุขเพิ่มขึ้น โดยจะดำเนินการ

๕.๓.๑ เร่งรัดขยายงานสาธารณสุขมูลฐานในชนบท

๕.๓.๒ สนับสนุนการสร้างระบบประกันสุขภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้และด้อยโอกาส เพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุข

๕.๓.๓ รณรงค์และเผยแพร่ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนถึงอันตราย

จากโรคเอดส์ รวมทั้งเสริมสร้างความเข้าใจและช่วยเหลือผู้ติดเชื้อเอดส์ให้อยู่ร่วมในสังคมได้ตามปกติ

๕.๓.๔ ส่งเสริมโครงการภาครัฐและภาคเอกชนที่มุ่งบำบัด รักษา และฟื้นฟูผู้ติดเชื้อเอดส์ เพื่อให้คนเหล่านั้นกลับมาเป็นกำลังของชาติต่อไป

๕.๓.๕ กวดขันการเฝ้าระวัง และตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน เพื่อควบคุมให้อยู่ในระดับมาตรฐานความปลอดภัย

๕.๓.๖ เร่งรัดให้มีการกำจัดขยะและบำบัดน้ำเสียจากสถานบริการสาธารณสุขทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งจัดหาน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภคให้แก่ประชาชนในชนบทอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๕.๓.๗ กวดขันมาตรการคุ้มครองผู้บริโภคเพื่อให้ผู้บริโภคได้รับความปลอดภัยจากการบริโภคอาหารและยาที่ไม่ได้มาตรฐานความปลอดภัย

๕.๓.๘ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขให้มีคุณภาพและเพียงพอ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขสมัยใหม่มาใช้ในการให้บริการสาธารณสุข

๕.๓.๙ สนับสนุนการจัดตั้งสถานเลี้ยงเด็กกลางวันที่ได้มาตรฐานด้วยมาตรการทางด้านภาษี

๕.๓.๑๐ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง และการดูแลสุขภาพด้วยตนเองแก่ประชาชน

๕.๔ นโยบายด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือและทักษะในการทำงาน มีระบบสวัสดิการและระบบความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน สนับสนุนการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อการแรงงานสัมพันธ์และคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติในประเทศ โดยจะดำเนินการ

๕.๔.๑ ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ผู้ใช้แรงงาน กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้ซึ่งประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานจนต้องกลายเป็นคนพิการ ให้มีความรู้ ฝีมือ ทักษะในการประกอบอาชีพ ตลอดจนให้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้วยการสนับสนุนการฝึกอาชีพระยะสั้น และขยายความร่วมมือกับภาคเอกชน ในการจัดตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพในสาขาที่ต้องการแรงงานฝีมือและความชำนาญงานเฉพาะด้าน

๕.๔.๒ ส่งเสริมให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ การคุ้มครองแรงงาน และมาตรการความปลอดภัยในการทำงานทั้งแบบทวิภาคีและไตรภาคี เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการแก้ไขข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน ให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและได้มาตรฐานให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

๕.๔.๓ ส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีเสรีภาพและได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานรัฐวิสาหกิจ ให้มีสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสมตามหลักสากลนิยมในการปกครองแบบประชาธิปไตย โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ มีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา การส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และห้ามนัดหยุดงานในกิจการอันเป็นสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๕.๔.๔ ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือและดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการและด้อยโอกาส และผู้ถูกทอดทิ้งทางสังคมอย่างจริงจัง โดยให้มีศูนย์สงเคราะห์ราษฎร และกฎหมายสวัสดิการสังคม

๕.๔.๕ เร่งจัดตั้งศูนย์สารสนเทศแรงงานและสวัสดิการให้เป็นศูนย์ข้อมูลในการจัดหางาน การจัดทำทะเบียนผู้ใช้แรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้ใช้แรงงานทุกด้าน

๕.๔.๖ เร่งรัดการศึกษาและจัดทำข้อมูล เพื่อกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศ

๕.๕ นโยบายด้านกีฬา

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาเพื่อสุขภาพอนามัยของคนในชาติ รวมทั้งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ มีศักยภาพทัดเทียมกับอารยประเทศ โดยจะดำเนินการ

๕.๕.๑ ส่งเสริมให้มีกีฬาขั้นพื้นฐานเพื่อการแข่งขัน เพื่อการอาชีพและเพื่อสุขภาพ ด้วยการจัดงบประมาณอุดหนุนการดำเนินกิจกรรม และสนับสนุนให้เอกชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการและบริหารจัดการ รวมทั้งกระจายโอกาสด้านกีฬาไปให้ทั่วทุกภูมิภาค

๕.๕.๒ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่นักกีฬาที่น่าชื่อเสียงเกียรติภูมิมาสู่ประเทศ หรือภายหลังการเข้าร่วมทีมชาติให้มีมาตรฐานการครองชีพที่ดี

๕.๕.๓ ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาตั้งแต่เยาว์วัย และสนับสนุนการพัฒนาการผลิตอุปกรณ์กีฬาภายในประเทศให้มีมาตรฐานและมีราคาถูก รวมทั้งจัดตั้งศูนย์กีฬาระดับนานาชาติ เพื่อเป็นที่ฝึกซ้อมและเก็บตัวนักกีฬา

๖. นโยบายการศึกษา

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาคน ในฐานะเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนาทั้งปวง โดยขยายการศึกษาภาคบังคับพื้นฐานพร้อมด้วยสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็น การให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อขยายการศึกษาให้เข้าถึงชนบทที่ห่างไกลได้อย่างทั่วถึง และปรับปรุงสวัสดิการให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ โดยจะดำเนินการ

- ๖.๑ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้เด็กได้รับการพัฒนาความพร้อมในทุกด้านก่อนเข้าเรียน
ชั้นประถมศึกษา
- ๖.๒ ขยายการศึกษาภาคบังคับจาก ๖ ปี เป็น ๘ ปี ให้ทั่วถึงทั้งในและนอกระบบโรงเรียน
โดยมีเป้าหมายขยายการศึกษาภาคบังคับให้ถึง ๑๒ ปี โดยเร็ว พร้อมทั้งจัดสวัสดิการการศึกษา
และสวัสดิการอื่น ๆ ที่จำเป็นให้แก่นักเรียน
- ๖.๓ จัดหาทุนการศึกษาและจัดให้มีกองทุนสวัสดิการเงินกู้แก่นักเรียน นักศึกษาที่ขาด
แคลนทุนทรัพย์ให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น
- ๖.๔ เร่งรัดการผลิตบุคลากรในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนา
ประเทศในอนาคต เช่น ด้านวิทยาศาสตร์ แพทย์ วิศวกรรม และคอมพิวเตอร์ให้มีคุณภาพและ
ปริมาณเพียงพอ ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถแก่สถาบันอุดมศึกษาและสถาบันอาชีวศึกษาในการ
ผลิตบุคลากรด้านผู้สอน พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนให้มีการ
ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดวิทยาการ
- ๖.๕ สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาทำการวิจัยและพัฒนาให้กว้างขวาง โดยเน้นการนำ
ผลการวิจัยและพัฒนา มาถ่ายทอดและปรับใช้ในความเป็นจริง ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมให้มากขึ้น
- ๖.๖ ผลักดันให้มีการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการ การเรียนการสอนให้สอดคล้อง
กับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ โดยเน้นการพัฒนาทักษะการคิดและการวิเคราะห์ การเรียนรู้
จากประสบการณ์และของจริง ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- ๖.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยใช้สื่อและ
เทคโนโลยีการสอนทางไกล ระบบอาจารย์ผู้สอน การสร้างพิพิธภัณฑ์สัตว์ การบูรณะพิพิธภัณฑ์
ประวัติศาสตร์ การสร้างอุทยานวิทยาศาสตร์ ฯลฯ
- ๖.๘ สนับสนุนการกระจายอำนาจทางการศึกษา โดยให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีบทบาท
มากขึ้นในการบริหารและจัดการศึกษาในระดับและประเภทที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพ
และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ในท้องถิ่น
- ๖.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยองค์กรชุมชน สถาน
ประกอบการเอกชน และองค์กรผู้ปกครอง
- ๖.๑๐ สนับสนุนให้ผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการมีโอกาสเข้าศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพมาก
ยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๖.๑๑ ปรับปรุงระบบบริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้มีความคล่องตัวและมีความ
เป็นอิสระในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ
- ๖.๑๒ ผ่อนคลายกฎ ระเบียบ และกำหนดมาตรการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อให้เอกชนเข้ามามี
บทบาทในการลงทุนและบริหารการศึกษาและการฝึกฝนอาชีพในทุกระดับมากยิ่งขึ้น
- ๖.๑๓ เสริมสร้างสวัสดิการ ขวัญ กำลังใจ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ครู อาจารย์

และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้เกิดความมั่นคงและความภาคภูมิใจในอาชีพ

๖.๑๔ ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยจัดให้มีการกำกับดูแลและพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน และการปฏิบัติวิชาชีพตามจรรยาบรรณครู รวมทั้งพัฒนาครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษาและ องค์กรวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๗. นโยบายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะฟื้นฟู อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรมให้ดีขึ้น โดยส่งเสริมให้ประชาชน องค์กรประชาชน และองค์กรปกครองท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดการ โดยจะดำเนินการ

๗.๑ เร่งรัดการออกกฎหมายว่าด้วยป่าชุมชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กร ประชาชนมีส่วนร่วมในการปลูก ป้องกันรักษา และใช้ประโยชน์จากป่าชุมชน

๗.๒ ปรับปรุงหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแล รักษา และจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้สามารถ ทำหน้าที่ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๗.๓ ลดความขัดแย้งของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติโดยกำหนดแผนการใช้ที่ดิน

๗.๔ จัดทำแผนปฏิบัติการและจัดลำดับความสำคัญในการลงทุนด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อ เป็นแผนแม่บทการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ครบทุกจังหวัดทั่วประเทศ

๗.๕ เร่งรัดการป้องกันและแก้ไขปัญหามลภาวะทางน้ำ อากาศ เสียง รวมทั้งปัญหาจาก สารพิษและกากของเสียโดยยึดหลักผู้ก่อให้เกิดมลภาวะเป็นผู้จ่าย

๗.๖ เสริมสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศในการดูแลและแก้ไขปัญหามลภาวะสิ่งแวดล้อม

๗.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน องค์กรประชาชนและองค์กรปกครองท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ป้องกันและแก้ไขปัญหามลภาวะสิ่งแวดล้อม

๘. นโยบายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะเร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้เป็นปัจจัยสำคัญใน การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยจะดำเนินการ

๘.๑ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ อุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการบริการ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านการผลิตและการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชน

๘.๒ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับต่างประเทศ เพื่อนำมาใช้ ในการพัฒนาประเทศ และเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การจำหน่าย การค้า และการตลาด รวมทั้งการบริหารระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของเอกชนในการแข่งขันกับ ต่างประเทศ

๘.๓ เร่งรัดการจัดทำแผนหลักในการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอกับความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างกำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในวิชาชีพที่เป็นความต้องการเร่งด่วนของประเทศ

๘.๔ ขยายความร่วมมือกับต่างประเทศในการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๘.๕ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้สามารถเชื่อมต่อกันทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๘.๖ สนับสนุนและส่งเสริมบทบาทเอกชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยใช้มาตรการจูงใจทางด้านภาษี การให้เงินกู้และเงินให้เปล่า

๘.๗ สนับสนุนให้มีหรือพัฒนาเมืองวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเป็นศูนย์ศึกษาและค้นคว้าวิจัยในด้านนี้

๙. นโยบายกระจายรายได้และความเจริญไปสู่ภูมิภาค

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะกระจายรายได้และความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยขยายบริการขั้นพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทั่วถึงในทุกภูมิภาค เพื่อให้การพัฒนาชนบทเป็นการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน โดยจะดำเนินการ

๙.๑ ขยายบริการขั้นพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ ระบบคมนาคมและสื่อสารโทรคมนาคม สถานศึกษา สถานพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ให้มีถนนลาดยางในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชนบท

๙.๒ สนับสนุนและผลักดันสถาบันการเงินให้กระจายบริการสินเชื่อแก่เกษตรกร ธุรกิจ การเกษตร และอุตสาหกรรมขนาดย่อม ผู้ประกอบการรายย่อย และผู้ริเริ่มประกอบอาชีพส่วนตัวในสวนภูมิภาคมากขึ้น

๙.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้กระจายอุตสาหกรรมไปสู่ชนบทมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจชาวบ้านและเศรษฐกิจชุมชนทั้งในเขตชนบทและเขตเมือง เพื่อเพิ่มการมีงานทำและยกระดับรายได้ของประชาชนในชนบท

๙.๔ ปรับปรุงระบบบริการสาธารณสุขให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของการมีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า

๙.๕ สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างเหมาะสมตามศักยภาพและความจำเป็นของภูมิภาค และเป็นฐานสำหรับการเชื่อมโยงการพัฒนาทางการคมนาคมขนส่ง การค้า และด้านอื่น ๆ กับประเทศเพื่อนบ้าน

๙.๖ สนับสนุนให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้และเอื้ออาทร ช่วยเหลือร่วมมือกันในชุมชน เพื่อให้มีความพร้อมและมีพลังเพียงพอในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตนเองและส่วนรวม

๑๐. นโยบายการพัฒนากรุงเทพมหานครและปริมณฑล

รัฐบาลมีเจตนารมณ์ที่จะเสริมสร้างและพัฒนากรุงเทพมหานคร ให้เป็นมหานครที่มีสภาพแวดล้อมโดยรวมดีขึ้น เป็นนครแห่งศูนย์กลางทางการค้าและเศรษฐกิจของภูมิภาคนี้ โดยจะดำเนินการ

๑๐.๑ เร่งดำเนินงานตามแผนงานและโครงการฟื้นฟูบูรณะกรุงเทพมหานคร เพื่อแก้ไขปัญหาลิ่งแวดล้อมและมลภาวะ ปัญหาชุมชนแออัด ปัญหาการขาดแคลนสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และที่อยู่อาศัยอย่างต่อเนื่อง

๑๐.๒ เร่งแก้ไขปัญหาการจราจรตามแผนแม่บท โดยการปรับปรุงระบบการบริหาร การจัดการและการตัดสินใจให้มีความเป็นเอกภาพ รวมทั้งประสานการแก้ไขปัญหาการจราจรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตรวจสอบการดำเนินงาน

๑๐.๓ เร่งแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและมลภาวะ ปัญหาน้ำเสียในแม่น้ำเจ้าพระยาและคลองต่าง ๆ ปัญหาขยะมูลฝอย ปัญหาฝุ่นละออง ปัญหาวันพิษ และปัญหามลภาวะทางเสียง โดยปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐกับของเอกชนที่เกี่ยวข้อง เร่งรัดให้มีการใช้น้ำมันไร้สารตะกั่ว และควบคุมปริมาณควันเสียจากยานพาหนะ รวมทั้งจัดสร้างสวนสาธารณะเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นปอดให้กรุงเทพมหานคร ตลอดจนรณรงค์ให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์และการจัดการสิ่งแวดล้อม

๑๐.๔ เร่งแก้ไขปัญหาที่อยู่อาศัยและชุมชนแออัด โดยกำหนดแผนพัฒนาที่อยู่อาศัย ปรับปรุงชุมชนแออัด และส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดให้มีที่อยู่อาศัยราคาถูกสำหรับผู้มีรายได้น้อยและปานกลาง ด้วยการส่งเสริมการลงทุนเป็นกรณีพิเศษ จัดหาเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ รวมทั้งเพิ่มบทบาทของธนาคารอาคารสงเคราะห์ และการเคหะแห่งชาติ ตลอดจนขยายบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง

๑๐.๕ กำหนดให้มีการใช้ที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเหมาะสม โดยใช้มาตรการทางด้านผังเมือง

๑๐.๖ เร่งดำเนินการเชื่อมโยงกรุงเทพมหานครกับพื้นที่เขตเศรษฐกิจใหม่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พื้นที่ด้านตะวันตกและภาคกลางตอนบน ทำอาภาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่ ๒ ที่หนองงูเห่า และเมืองบรีวาร

๑๐.๗ ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผังเมือง การควบคุมอาคาร การเวนคืน อสังหาริมทรัพย์ การจัดสรรที่ดิน ชุมชนเมืองใหม่ ชุมชนแออัดและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการพัฒนาและฟื้นฟูกรุงเทพมหานคร

๑๐.๘ สนับสนุนการจัดการด้านสาธารณสุขให้แก่ชุมชน โดยขยายบริการศูนย์สาธารณสุข และจัดศูนย์สาธารณสุขเคลื่อนที่อย่างทั่วถึง

นอกจากนโยบายที่ได้แถลงมาข้างต้น รัฐบาลจะได้สานต่อนโยบาย งาน หรือโครงการที่เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนของรัฐบาลคณะต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไว้แล้วให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว โดยในการบริหารงานจะมุ่งเน้นการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรประชาชน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์

ท่านประธานรัฐสภาและท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติที่เคารพ

ในการบริหารราชการแผ่นดินที่ได้แถลงมาข้างต้น กระผมขอให้ความมั่นใจว่า รัฐบาลจะมุ่งปฏิบัติตามนโยบายที่แถลงมานี้อย่างเคร่งครัด ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เพื่อนำประโยชน์สูงสุดมาสู่ประเทศชาติและประชาชน กระผมเชื่อมั่นว่าด้วยความร่วมมือสนับสนุนจากท่านสมาชิกผู้ทรงเกียรติ รัฐบาลจะสามารถนำนโยบายที่ได้กล่าวมา ไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลตามเจตนารมณ์ทุกประการ



มั่นใจกว่า

ถ้าจำนำกับ สภานิติบัญญัติ

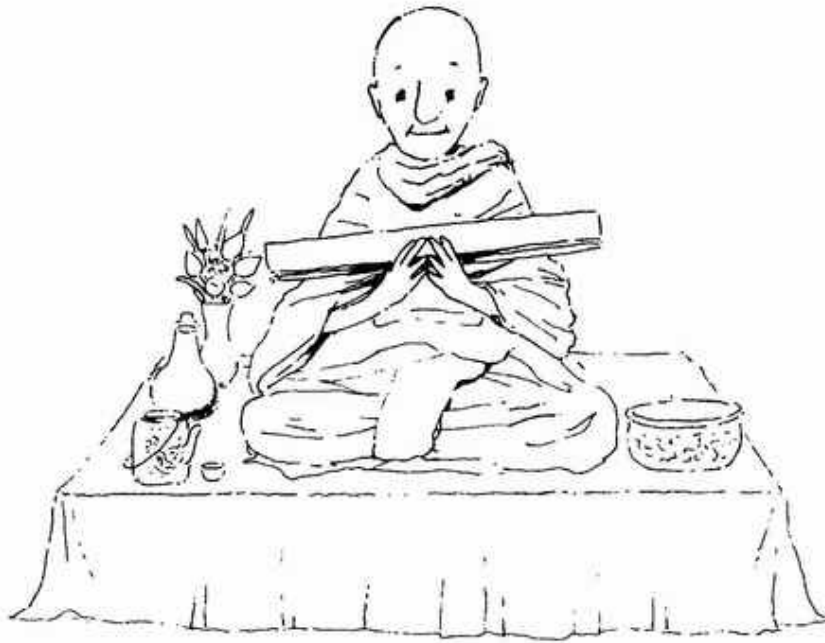
โรบริบจำนำของรัฐบาล

อัตรดอกเบี้ยต่ำ

สำนักงานธนุเคราะห์ กรมประชาสัมพันธ์

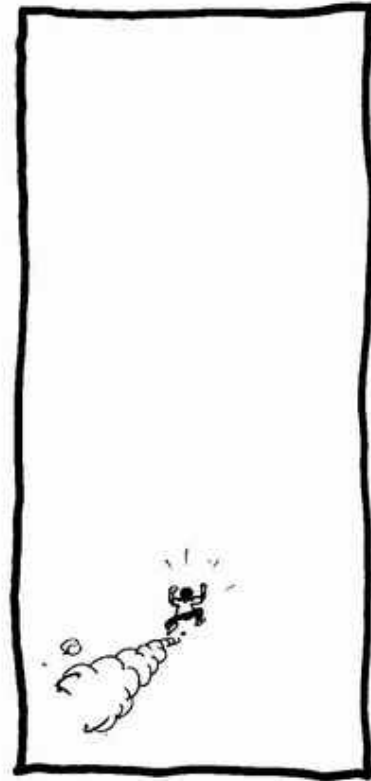
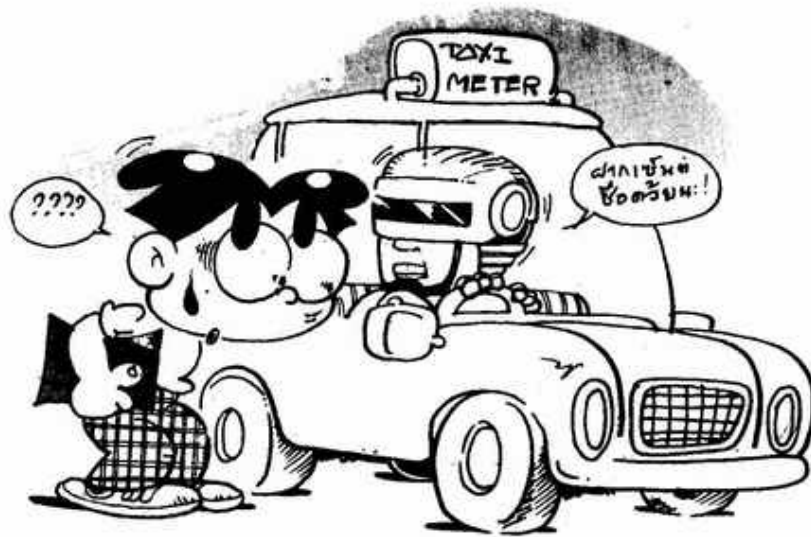
อุภากรรณก่อนนํ้าพิง

เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์



ฝนตกมาหลายท่าแล้ว ความร้อนค่อยลดลง ทำให้ประสาทของผู้คน ค่อยผ่อนคลายลงไปได้บ้างพอสมควร แต่ก็สร้างปัญหาให้กับการเดินทางไป-กลับจากทำงานบ้างเช่นกัน แต่อย่างไรก็ดี ฝนตกก็ยังดีกว่าแดดร้อนเป็นไหน ๆ เลยเชียวนะครับ แม้ว่าจะแฉะฉ่ำไปบ้าง แต่ก็ไม่ร้อนมากเท่ากับหน้าร้อนที่แสนจะ น่าเบื่อเลย...เอาละคราวนี้ก็เช่นกัน มีเรื่องราวต่าง ๆ มาฝากกันอีกเช่นเคยครับ เป็นเรื่องเกี่ยวกับรัก ๆ ใคร่ ๆ บ้าง กรรมวิธีการทำงานบ้าง การตอบโต้กันบ้าง อารมณ์ค้างบ้าง และเรื่องอื่นอีกหลายเรื่อง มาติดตามดูกันดีกว่า สนุกกว่ากัน แยะเลยนะ....

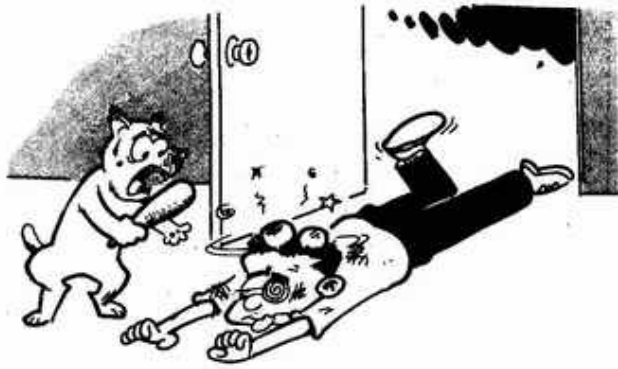
○ ไม่มา, ยังลงชื่อแทนอีก



นายชู้ยได้รับมอบหมายให้อยู่เวรรักษาความปลอดภัยคลังสินค้าแห่งหนึ่ง แต่นายชู้ยไม่มาอยู่เวรในวันดังกล่าว โดยไม่มีเหตุผลสมควรแล้ว นายชู้ยกลับลงลายมือชื่อและลงเวลามาทำงานแทนนายเลียงอีก การกระทำของนายชู้ยเป็นการไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและขนบธรรมเนียมของทางราชการ และละทิ้งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 74 และ 75 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (มาตรา 91 และ 92 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ส่วนนายเลียงเป็นการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาและไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบและขนบธรรมเนียมของทางราชการ ตามมาตรา 73 และ 74 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (มาตรา 90 และ 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (34/2534/07-08)...แม้ชี้แจงทำงาน...ก็ยังมีใจดีอีก...น่ารักดีจัง...

○ อารมณ์ค้าง

บ่ายแก่ๆวันหนึ่ง นายก้างได้เดินเข้ามาในที่ทำงาน แล้วแวะไปพูดคุยกับภรรยาที่ทำงานอยู่ด้วยกันด้วยอารมณ์ไม่สู้จะดีนักจนตบโต๊ะทำงานหลายครั้ง พร้อมกับส่งเสียงเอะอะโวยวายด้วยถ้อยคำหยาบคายและทำท่ายพร้อมทั้งชักปืนออกมา เพื่อนข้าราชการจึงเข้าไปห้ามปรามจนเกิดการกอดปล้ำและปืนลั่นขึ้น 1 นัด แต่ไม่มีผู้ใดได้รับอันตราย การกระทำของนายก้างเป็นการไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคี และประพฤติชั่วตามมาตรา 76 และ 81 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (มาตรา 93 และ 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน 10% 2 เดือน (35/2534/19)...อารมณ์ค้าง...ระบายออกไม่ถูกที่...เกือบติดคุกเลยแหละ...เฮ้อ...ใจเย็น ๆ หน่อยซิ...



○ แลกกัน...คนละที

นายโกร่งได้ย้ายมาดำรงตำแหน่งที่อำเภอแห่งหนึ่ง และได้แจ้งให้นายหมึกซึ่งรับผิดชอบในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ช่วยแจ้งรายชื่อของตนเพิ่มเติมไปยังจังหวัดด้วย เพราะที่จังหวัดเดิมไม่ได้ขอไว้ นายหมึกได้ดำเนินการพิมพ์รายชื่อตามแบบไว้แล้ว แต่ไม่นำเสนอนายอำเภอพิจารณา ลงนามและส่งต่อไป ทำให้นายโกร่งไม่มีชื่อขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ นายโกร่งจึงแจ้งผู้บังคับบัญชาให้พิจารณาดำเนินการกับนายหมึกกรณีดังกล่าว เป็นเหตุให้นายหมึกไม่พอใจและทำใบปลิวแจกจ่ายในหมู่ข้าราชการ โจมตีนายโกร่งว่าประพฤติตนไม่เหมาะสมหลายประการ เมื่อนายโกร่งทราบเรื่องแทนที่จะรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ นายโกร่งกลับนำใบปลิวดังกล่าวไปสอบถามนายหมึกและได้ใช้เท้าเตะนายหมึก 2 ที นายหมึกจึงหนี นายโกร่งถือปืนวิ่งไล่ แต่ไม่อาจทำอะไรได้ เพราะนายหมึกวิ่งหลบเข้าไปในห้องของหัวหน้าส่วนราชการเสียก่อน ระหว่างวิ่งไล่มีผู้ห้ามปราม กลับใช้ปืนชูปีก หลังจากนั้นนายโกร่งก็นำเหล่ามดกัดคนเดียวอีก โดยวางปืนไว้บนโต๊ะทำงานด้วย การกระทำของนายโกร่งเป็นการไม่รักษาความสามัคคีและประพฤติชั่วตามมาตรา 76 และ 81 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (มาตรา 93 และ 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน 2 ขั้น ส่วนนายหมึกเป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะและระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่รักษาความสามัคคี ตามมาตรา 68 และ 76 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (มาตรา 84 และ 93 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน 10% 4 เดือน (35/2534/10-11)...ที่เอง...ที่ข้า...ก็อย่าว่ากันนะ...แต่เล่นแรงไปหน่อย...



○ ตรวจพบไม่รายงาน

นายเหลืองมีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของอำเภอต่าง ๆ ปรากฏว่าเมื่อเจ้าหน้าที่รายงานว่าตรวจสอบพบว่าอำเภอได้เก็บเงินไว้เกินวงเงินเก็บรักษาหลายครั้ง และนำเงินส่งคลังเกินกำหนด 7 วันทำการ ก็มีได้รายงานและเสนอความเห็นให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งการแต่ประการใด ทำให้อำเภอละเลยไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการหลายครั้งติดต่อกัน การกระทำของนายเหลืองเป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (มาตรา 85 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับ คือภาคทัณฑ์ (31/2534/03)...ตรวจเจอแล้วเฉยไว้ก็ไม่ได้นะครับ

○ หลายรัก หลายรส

นายรักหลายได้จดทะเบียนสมรสกับนางส้มโอมาแต่้วยหนุ่มทีเดียว ต่อมาได้ชอบพอกับนางสาวแอมป์เปิ้ลจนตกลงปลงใจจดทะเบียนสมรสกันอีก โดยนายรักหลายแจ้งต่อเจ้าพนักงานว่าไม่เคยสมรสมาก่อน

หลังจากนั้น นายรักหลายได้ย้ายไปต่างจังหวัด ก็ได้พานางแอมป์เปิ้ลซึ่งท้องแก่ไปด้วยเมื่อนางแอมป์เปิ้ลคลอดบุตรแล้ว นายรักหลายก็ได้ไปจดทะเบียนรับรองบุตรที่อำเภอ โดยแจ้งต่อเจ้าพนักงานอีกว่าไม่ได้จดทะเบียนสมรสกับนางแอมป์เปิ้ล ต่อมาอีกนายรักหลายก็ใช้วาทศิลป์เจรจาทอหย่ากับนางแอมป์เปิ้ลจนหญิงสาวตายใจและยอมจดทะเบียนหย่าให้โดยนายรักหลายรับรองว่าจะส่งเสียค่าเลี้ยงดูบุตร เบิกค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาลให้ด้วย ซึ่งนายรักหลายก็ได้ส่งเสียเงินค่าเลี้ยงดูให้นางแอมป์เปิ้ลเดือนละ 500 บาทมาเป็นเวลาเกือบปีก็หยุดส่ง ทำให้นางแอมป์เปิ้ลเดือดร้อน จึงร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา นายรักหลายก็ทำทัณฑ์บนไว้กับผู้บังคับบัญชา พร้อมกับยอมส่งเงินให้อีกซึ่งก็ทำได้เพียง 3-4 เดือนเท่านั้น ฝ่ายหญิงก็ร้องเรียนอีกเช่นกัน นอกจากนั้น นายรักหลายยังได้ปลอมลายมือชื่อของผู้บังคับบัญชาในบันทึกขอถอนเรื่องอีกโดยบันทึกว่า ทราบให้ถอนเรื่องคืนโดยไม่เอาความผิด และยังได้เขียนจดหมายดูหมิ่นเหยียดหยามอดีตภรรยาของตนอีก การกระทำของนายรักหลายเป็นความผิดฐานดูหมิ่นเหยียดหยามราษฎรและประพฤตชั่วตามมาตรา 77 และมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (มาตรา 94 และมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (37/2534/35)...อย่าถือว่าคารมเป็นต่อ ก็หลอกล่อกับสาว ๆ ไปเรื่อย ๆ นะ...ระวัง...ลูกโป่งสวรรค์...เน้อ...



○ เลิก...ไม่เลิก...

นายโกโต้ มีนางโกโอบุเป็นภรรยาชอบด้วยกฎหมายแล้ว แต่นายโกโต้ก็ยังไมละเลядาวดลวดลายกับนางสาวลูกเจี๊ยบ เกี้ยวพาราสีอยู่จนนางสาวลูกเจี๊ยบตายใจให้ความสนทสนมเรื่อยมาไปไหนมาไหนสองต่อสองเสมอ รับประทานอาหารด้วยกัน จนกระทั่งนางโกโอบุทราบเรื่อง จึงร้องเรียนต่อหัวหน้าของนางสาวลูกเจี๊ยบ ขอให้ตักเตือนอย่างมกยุงเกี่ยวกับสามีของตนอีก นางสาวลูกเจี๊ยบยอมรับว่าไม่เคยทราบมาก่อนว่านายโกโต้มีภรรยาแล้วและก็รับปากว่าจะไม่ติดต่อกันอีก แต่นายโกโต้กับนางสาวลูกเจี๊ยบก็ยังติดต่อกันและมีความสัมพันธ์ฉันชู้สาวกัน จนนางโกโอบุร้องเรียนอีก ผู้บังคับบัญชาจึงตั้งกรรมการสอบสวนนางสาวลูกเจี๊ยบปฏิเสธ และได้ขอลาออกจากราชการ หลังจากนั้นอีกประมาณ 2 เดือนนางสาวลูกเจี๊ยบก็ให้กำเนิด ด.ช. โกน้อย โดยนางสาวลูกเจี๊ยบมิได้ระบุชื่อบิดาของบุตรแต่อย่างใด การกระทำของนางสาวลูกเจี๊ยบเป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤตชั่ว เป็นความผิดตามมาตรา 81 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (มาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน 2 ขั้น (36/2534/11)...น่าสงสาร...ความรักและความอ่อนโลก...ทำให้สาวน้อยต้องผจญกับรักสนุกปนทุกข์มากมายเหลือเกิน...กรณีเช่นนี้ฝ่ายชายจะต้องถูกลงโทษด้วยเช่นกันครับ...เฮ้อ...

○ ท.ร. 6 (ใบแจ้งย้ายที่อยู่)



นางเจ็อย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร ได้บกพร่องขาดความระมัดระวังในการเก็บรักษาใบแจ้งย้ายที่อยู่ (ท.ร. 6) อย่างเพียงพอ เป็นเหตุให้มีผู้ลักลอบทำการแก้ไขรายการในใบแจ้งย้ายฉบับหนึ่ง โดยแก้ไขสัญชาติบิดาของผู้ขอแจ้งย้ายในใบแจ้งย้ายที่อยู่และทะเบียนบ้าน ฉบับสำนักทะเบียนอำเภอจากสัญชาติ "ญวน" เป็น "ไทย" นอกจากนั้นยังมอบหมายให้เจ้าหน้าที่คัดลอกใบแจ้งย้ายฉบับดังกล่าวลงในใบแจ้งย้ายที่อยู่ฉบับใหม่โดยไม่ได้ตรวจสอบกับทะเบียนบ้านฉบับอำเภอก่อน ในขณะที่เดียวกันนายเปื่อยก็ได้ลงชื่อในใบแจ้งย้ายที่อยู่ฉบับที่ได้มีการแก้ไขรายการสัญชาติแล้วโดยมิได้ตรวจสอบใบแจ้งการย้ายที่อยู่กับทะเบียนบ้านของบ้านเลขที่นั้นก่อนจะลงชื่ออีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามทางราชการได้ทำการแก้ไขรายการให้ถูกต้องเรียบร้อย และยกเลิกใบแจ้งย้ายที่ไม่ถูกต้องแล้ว การกระทำของนางเจ็อยและนายเปื่อยเป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเอาใจใส่ ระมัดระวังอันเป็นความผิดตามมาตรา 68 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (มาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น และตัดเงินเดือน 10% 4 เดือน ตามลำดับ (35/2534/08-09)...นี่ก็เป็นช่องทางในการเปลี่ยนสัญชาติ โดยความไม่ระมัดระวังของเจ้าหน้าที่อีกทางหนึ่ง...เป็นภัยต่อประเทศชาติอย่างมากนะครับ โปรดระมัดระวังรอบคอบมาก ๆ หน่อยก็แล้วกัน...

○ เบิกแล้วไม่ส่ง



โดยปกติ ทางราชการจะต้องนำเงินที่ตนเองเก็บได้ส่งคลังจังหวัด โดยเบิกจากตุนิรภัยวันใด ต้องนำส่งทันที ปรากฏว่านายเหลียมได้ขออนุมัติผู้บังคับบัญชาเบิกเงินรายได้ของแผ่นดินออกจากตุนิรภัยของทางราชการ เพื่อนำส่งคลังจังหวัด แล้วไม่นำส่งในวันนั้น กลับนำเงินดังกล่าวไปใช้หาประโยชน์ส่วนตัวครั้งละหลาย ๆ วัน หลังจากนั้นจึงค่อยนำเงินส่งคลังโดยทำการชดเชยแก้ไขวันที่ในใบส่งเงินฉบับส่วนราชการที่นำส่งให้ตรงกับวันที่ที่ขออนุมัติไว้เดิม 8 ครั้ง มีจำนวนใบส่งเงินที่ถูกชดเชยแก้ไขเกือบ 30 ฉบับ เป็นเงินประมาณ 150.000 บาทเศษ นอกจากนั้นยังมีได้นำเงินรายได้แผ่นดินที่เก็บได้และครบวงเงินที่เก็บรักษาส่งจังหวัดอีกหลายครั้ง การกระทำของนายเหลียมเป็นการนำเงินของทางราชการไปหมุนใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัวโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา 67 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (มาตรา 82 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับคือไล่ออกจากราชการ (36/2534/14)...เงินหลวง...อยู่ใกล้มากก็ไม่ค่อยดี...เพราะว่ามันรบกวนสมาธิมากเหลือเกินจริง ๆ นะ...

○ ออยากเป็นทหาร



นายเช่า นางสาย กับนายบ้าย ต้องการให้ลูกชายเป็นทหารมียศ (ไม่ใช่ทหารเกณฑ์หรือกะครับ) โดยทางลัด นางอ่อน (ข้าราชการ) นายอ่อน (กรรมการหน่วยงาน) และนายอ่วม (นายทหารนอกราชการ) ทั้งสามคนทราบเรื่องดังกล่าวก็ร่วมกันวางแผนหลอกลวงเอาเงินจากบุคคลทั้งสามคนละ 20,000 บาท โดยอ้างว่าสามารถฝากลูกชายให้เข้าเป็นทหารยศนายสิบได้โดยไม่ต้องสอบเข้า บุคคลทั้งสามได้วางเงินมัดจำให้ไปบางส่วนแล้ว แต่ก็กลัวจะถูกหลอกจึงไปปรึกษากับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต่อมาเมื่อถึงวันนัดจ่ายเงินงวดสุดท้ายที่บ้านของนางอ่อน บุคคลทั้งสามก็ได้เตรียมเงินไปให้ตามนัด ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจได้เข้าจับกุมตัวนางอ่อนกับพวกรวม 3 คนได้ พร้อมยึดเงินของกลางได้อีกจำนวนหนึ่งและได้ดำเนินคดีในข้อหาร่วมกันฉ้อโกงทรัพย์สินของผู้อื่น คดีถึงที่สุดพนักงานอัยการมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้อง เพราะผู้เสียหายได้ขอถอนคำร้องทุกข์ การกระทำของนางอ่อนเป็นความผิดฐานประพัตติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 81 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (มาตรา 98 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับคือให้ออกจากราชการ (36/2534/10)...คิดร้ายทางลัด...ไม่ดีเลยนะ...ขอให้เลิกละเสี่ยเถิด...ไม่เกิดผลดีเลย...

○ เอวังเถอะ....



ส่วนราชการได้กำหนดจัดงานออกธำเนจำหน่ายผลิตภัณฑ์และสินค้าพื้นบ้าน โดยมอบหมายให้นายสุดเมงเป็นกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์และดูแลความสงบเรียบร้อย ตอนเย็นของก่อนวันงาน 1 วัน ปรากฏว่านายสุดเมงได้เต็มตักกริลงไปจนมีอาการมึนเมาบ้างแล้ว รุ่งขึ้นวันงาน นายสุดเมงก็ได้มาปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย แต่นายสุดเมงได้พูดประชาสัมพันธ์ผ่านเครื่องขยายเสียงด้วยถ้อยคำที่ไม่สุภาพ ผู้บังคับบัญชาสั่งให้หยุดพูดประชาสัมพันธ์เช่นนั้น นายสุดเมงกลับไม่ยอมหยุดและพูดจาด่าทอผู้บังคับบัญชาด้วยถ้อยคำหยาบคาย เช่น มึง กูหมาไม่แตก และในระหว่างที่กำลังนั่งฟังพระเทศน์อยู่นั้น นายสุดเมงก็ได้พูดขึ้นด้วยเสียงดังว่า "เอวังเถอะ พระคุณเจ้า" ซึ่งเป็นการไม่สมควร การกระทำของนายสุดเมงเป็นการไม่สุภาพเรียบร้อย และประพัตติชั่วอันเป็นความผิดตามมาตรา 76 และมาตรา 81 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (มาตรา 93 และ 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (36/2534/12)...อันสุราแปลว่าเหล้า ดื่มแล้วเมาได้ทุกที่...หากจะต้องทำงานทำการเป็นเรื่องเป็นราวแล้ว...หยุดเมาเสี่ยก่อนแหละดีทีสุดนะ...

○ มอบเข้าไป ๗



ณ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง นางงานซุมได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่การเงินและบัญชีทั้งหมดของโรงพยาบาล พร้อมกันนั้นก็ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหารอีกด้วย โดยนางงานซุมจะรับเงินจากผู้รับผิดชอบในการออกไปเสริจรับเงิน แล้วมาตรวจสอบยอดเงินกับใบเสริจ แล้วทำบัญชีรับ-จ่าย แต่ละวันส่งคณะกรรมการเก็บรักษาเงินพร้อมสมุดเงินคงเหลือประจำวัน เมื่อคณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้องแล้ว นางงานซุมก็จะรับสมุดเงินคงเหลือมาทำบัญชีต่อไป ต่อมาเมื่อนางงานซุมได้รับคำสั่งให้ย้ายไปอยู่ที่โรงพยาบาลอีกแห่งหนึ่ง จึงได้ทำการตรวจสอบใบเสริจรับเงินกับบัญชีที่ทำมาแล้ว พบว่ามีการลงบัญชีผิดพลาดแน่ ๆ แต่ยังไม่ทราบว่ามีผิดพลาดอย่างไร จึงขอให้นายละเอียดซึ่งมารับงานต่อช่วยตรวจสอบอีกครั้ง ปรากฏว่ามีการลงบัญชีทั้งเกินและขาดหลายรายการรวมเป็นเงินประมาณ 1,900 บาท นายละเอียดจึงแจ้งให้นางงานซุมทราบ นางงานซุมจึงได้นำเงินจำนวนดังกล่าวมามอบให้ นายละเอียดจึงบันทึกเสนอผู้บังคับบัญชา รายงานข้อบกพร่องดังกล่าวพร้อมทั้งขอลงบัญชีรับเงินจำนวนนั้น ผู้บังคับบัญชานั้นก็ให้ยกเลิกการลงบัญชี

และให้คืนเงินไปก่อน เพราะเกรงว่าจะเกิดการสับสนทางระบบบัญชี และขอ นำเรื่องไปปรึกษาหน่วยเหนือก่อน พอดี สตง. ได้เข้ามาตรวจสอบระบบบัญชีและพบว่ามีการลงบัญชีผิดพลาดดังกล่าว พร้อมกับแนะนำให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบคืนเงินจำนวนที่ขาด ทางราชการจึงได้รับเงินจากนางงานซุมพร้อมกับปรับปรุงบัญชีรับ-จ่าย แล้วทำหลักฐานรับเงินส่วนที่ขาดและคืนเงินส่วนที่เกินเรียบร้อยแล้ว การกระทำของนางงานซุมเป็นการไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรมและไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นความผิดตามมาตรา 67 วรรคหนึ่ง และมาตรา 68 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 (มาตรา 82 วรรคหนึ่ง และมาตรา 85 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน 10% 4 เดือน (36/2534/05)...คนเดียวนี่มี 2 มือ 1 หัวสมอง เมื่อมอบให้ทำงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน ความบกพร่องของงานย่อมเกิดขึ้นแน่นอนครับ...แต่อย่าให้บ่อย ๆ ก็แล้วกันนะ...มันอันตรายจริง ๆ ครับ...

กฎหมายระเบียบข้าราชการใหม่

ประนุญ สุวรรณภักดี

ขณะนี้ก็ใกล้เวลาที่ส่วนราชการต่าง ๆ จะพิจารณามลการปฏิบัติงาน และความดีความชอบของข้าราชการในสังกัดในรอบปีที่ผ่านมา (1 กรกฎาคม ถึง 30 มิถุนายน) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่งให้แก่ข้าราชการในบังคับประมาณที่จะถึงนี้ คอลัมน์กฎหมายระเบียบข้าราชการใหม่จึงขอเสนอเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกรณีข้างต้นมาเพื่อทราบและใช้เป็นแนวทางหรือหลักปฏิบัติต่อไป ซึ่งเรื่องแรกได้แก่เรื่อง กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่ออกใหม่และใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2538 เป็นต้นไป และเรื่องที่สองเป็นเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่มีการกำหนดออกมาใหม่เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาที่จะใช้หาข้อมูลมาประกอบการพิจารณาในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และยังเป็นกำหนดที่สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ออกใหม่ด้วย

กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

หลักการและเหตุผลในการออกกฎ ก.พ.ฉบับนี้

ด้วยมาตรา 72 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติว่า "การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ." ก.พ.จึงได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ได้มาตรฐาน และเป็นการจูงใจให้ข้าราชการเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ตลอดจนดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีความประพฤติไม่เหมาะสมได้เกิดความสำนึก โดยได้รับการปฏิบัติที่ต่างจากผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผล รักษาวินัยเป็นอย่างดี และประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือนฉบับนี้มีความแตกต่างจากกฎ ก.พ.ฉบับเก่าหลายประการ อาทิเช่น มีการกำหนดหลักเกณฑ์การที่จะได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งชั้นครึ่งและครึ่งชั้น เพื่อให้สอดคล้องกับบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 มีการกำหนดให้เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งในรอบปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศได้ปีละไม่เกินหนึ่งชั้นเมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้ส่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่จะได้เลื่อน มีการเปลี่ยนแปลงการรอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนในกรณีที่ข้าราชการถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาในความคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความคิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้ว จากเดิมที่หากผลการสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว ข้าราชการผู้นั้นถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดชั้นเงินเดือน หรือศาลพิพากษาให้ลงโทษ ก็จะต้องงดเลื่อนชั้นเงินเดือนทุกปีที่ได้รอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ เป็นว่าหากถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดชั้นเงินเดือน หรือศาลพิพากษาให้ลงโทษเบาว่าโทษจำคุก ก็ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอกการเลื่อนไว้ในปีที่ถูกลงโทษหรือปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ส่วนในปีอื่นให้ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ เป็นต้น

อนึ่ง ในกรณีที่มีการรอกการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อนกฎ ก.พ.ฉบับนี้ใช้บังคับ หากการสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้นหรือศาลมีคำพิพากษาเมื่อกฎ ก.พ.ฉบับนี้ใช้บังคับแล้ว และเป็นเวลาภายหลังบึงบประมาณ พ.ศ. 2538 ให้พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอไว้ตามกฎ ก.พ.ฉบับนี้ แต่หากเสร็จสิ้นก่อนสิ้นบึงบประมาณ พ.ศ. 2538 ก็ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน

(สำเนา)

ที่ นร 0708.1/ว 9

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท. 10300

3 กรกฎาคม 2538

เรื่อง กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)
สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนากฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538)

สำนักงาน ก.พ. ขอส่งสำเนา กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน มาเพื่อโปรดทราบและ
ถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้ กรม และจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

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

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ
ส่วนระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
โทร. 282-7365
โทรสาร 282-1828

บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

หลักการ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

เหตุผล

โดยที่มาตรา 72 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ.นี้

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับอันเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ได้รับบำเหน็จความชอบโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

ก.พ.จึงเห็นสมควรวางหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เกิดความเป็นธรรม ได้มาตรฐาน และเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมได้เกิดความสำนึก โดยได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 (5) และมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ก.พ.จึงออกกฎ ก.พ.ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 กฎ ก.พ.นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 2 ในกฎ ก.พ.นี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคมของปีหนึ่ง ถึง วันที่ 30 มิถุนายนของปีถัดไป

“อธิบดี” หมายความว่ารวมถึงหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และรัฐมนตรีเจ้าสังกัด สำหรับสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี และราชบัณฑิตยสถานด้วย

ข้อ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อนนั้น

ข้อ 4 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เว้นแต่ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าเดิมโดยได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ได้รับอยู่เดิม ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนเดิม

ข้อ 5 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีครั้งหนึ่งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งขั้นตามข้อ 6 (2) (3) (4) (5) (6) (7) และ (8) และในรอบปีที่แล้วมามีผลการปฏิบัติงานซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมิน ตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งหนึ่ง

(2) เป็นผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งขั้นตามข้อ 6 (3) (7) หรือ (8) แต่มีเวลาปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลานานน้อยกว่าหกเดือน ตลอดจนอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งขั้นตามข้อ 6 (2) (4) (5) และ (6) และในรอบปีที่แล้วมามีผลการปฏิบัติงานซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่น้อยกว่าหนึ่งขั้น

ข้อ 6 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งขั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดสาหัสจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนหนึ่งขั้น

(2) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน และได้ถูกดเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(3) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสี่เดือน

(4) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) ในปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลานานไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(6) ในรอบปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือ
ดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ
ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(7) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่อธิบดีผู้บังคับบัญชาหรือผู้
ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่น
เป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(8) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการสิบสองเดือน โดยไม่มีวันลาเกินกว่าสี่สิบห้าวัน
แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย
เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินหกสิบวัน

(ค) ลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรไม่เกินสามสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน
ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ

(จ) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไป
หรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(ฉ) ลาพักผ่อน

(ช) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ฅ) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม

(จ) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ 7 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งขั้นครั้ง
ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งขั้นตามข้อ 6 และอยู่ใน
หลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์
และผลดีต่อทางราชการและสังคม

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใด
สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตราย หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยง
ต่อความปลอดภัยของชีวิต

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ
และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยากลำบาก และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

ข้อ 8 ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีสองขั้นต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งขั้นตามข้อ 6 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตึงเครียดอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ 9 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปีตามข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 7 และข้อ 8 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และข้อมูลเกี่ยวกับการลาพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบ แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ข้อ 10 การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 6 (8) (ข) ในรอบปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 6 (5) หรือ (6) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าแปดเดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 6 (8) (ข) ในรอบปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 11 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รับรายงานผลการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ 9 แล้วเห็นว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีครั้งขึ้นตามข้อ 5 และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้หนึ่งครั้งขึ้น ถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งขึ้นตามข้อ 6 และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้หนึ่งครั้ง และถ้าข้าราชการผู้หนึ่งมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 7 ด้วยก็ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้หนึ่งครั้ง หรือถ้าข้าราชการผู้หนึ่งมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 8 ด้วย จะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้หนึ่งสองขั้นก็ได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีครั้งขึ้นตามข้อ 5 หรือปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้นั้น แต่ต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบด้วย

ข้อ 12 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งในรอบปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 6 (8) (ข) ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนได้ปีละไม่เกินหนึ่งขั้นเมื่อผู้หนึ่งกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้สั่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีผู้บังคับบัญชากำหนด

ข้อ 13 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้หนึ่งว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กักเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้หนึ่งไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษหรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาดังนี้

(1) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งว่าผู้หนึ่งไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้หนึ่งจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อน

ชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่ถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีไม่ใช่เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนในปีที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนปีสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ 30 กันยายนของปีสุดท้าย ก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในปีอื่นให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้

(3) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนทุกปีที่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ 14 ในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนชั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กักเงินสำหรับเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาดังนี้

(1) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีไม่ใช่เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนในปีที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนปีสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ 30 กันยายนของปีสุดท้าย ก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในปีอื่นให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้

(3) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นเงินเดือนทุกปีที่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดี ให้แยกพิจารณาเป็นคดี ๆ ไป

ข้อ 15 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนได้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 13 และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 14 ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนผู้นั้นไว้จนกว่าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมอง และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้วจึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาการเลื่อนชั้นเงินเดือนตามข้อ 13 (1) (2) หรือ (3) หรือตามข้อ 14 (1) (2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนปีที่จะต้องเลื่อนชั้นเงินเดือนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากราชการไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 13 หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 14 กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาการเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ 16 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นในวันที่ 30 กันยายนของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ 17 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายหรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ หลังวันที่ 1 ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 ตุลาคมของปีที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้พ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 30 กันยายนของปีที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้

ข้อ 18 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ครั้งขึ้นตามข้อ 5 หรือหนึ่งขั้นตามข้อ 6 เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลาหรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ครั้งขึ้น สำหรับผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ตามข้อ 5 และหนึ่งขั้นสำหรับผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ตามข้อ 6

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ตามกฎ ก.พ.นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเสนอ ก.พ.เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

บทเฉพาะกาล

ข้อ 19 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดถูกรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อนกฎ ก.พ.นี้ใช้บังคับ เนื่องจากอยู่ในระหว่างถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา ถ้าการสอบสวนพิจารณากรณีทางวินัยปรากฏว่าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองหรือคดีอาญามีคำพิพากษา เมื่อกฎ ก.พ.นี้ใช้บังคับแล้ว และเป็นเวลาภายหลังปีงบประมาณ พ.ศ. 2538 การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ที่รอการเลื่อนไว้สำหรับผู้นั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.นี้ แต่ถ้าการสอบสวนพิจารณากรณีทางวินัยหรือคดีอาญานั้นเสร็จสิ้นลงก่อนสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2538 การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้สำหรับผู้นั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518

ข้อ 20 การเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2539ให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ในรอบปีที่แล้วมาที่ข้าราชการผู้นั้นมีอยู่ก่อนกฎ ก.พ.นี้ใช้บังคับ และผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาไว้แล้วตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มาประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนตามกฎ ก.พ.นี้ได้

ให้ไว้ ณ วันที่ 29 มิถุนายน 2538

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

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 112 ตอน 23 ก ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2538

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

หลักการและเหตุผลในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

ด้วยมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 บัญญัติว่า "ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาข้าราชการพลเรือน เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด" ก.พ.จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา และตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ดังกล่าว และสอดคล้องกับกฎ ก.พ.ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตลอดจนเป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชาที่จะใช้หาข้อมูลมาประกอบการพิจารณาดำเนินการในด้านการบริหารงานบุคคลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้นใหม่นี้ให้ใช้สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2538 เป็นต้นไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่าง 1 กรกฎาคม 2537 ถึง 30 มิถุนายน 2538 เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 (วันที่ 1 ตุลาคม 2538) ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0710/ว 7 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2530 โดยให้พิจารณากรณีที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นในคราวเดียวกัน แล้วจึงค่อยพิจารณากรณีที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่ง หนึ่งขั้น และครึ่งขั้น หรือไม่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน แล้วแต่กรณีตามลำดับ โดยใช้แบบประเมินเดิมโดยอนุโลม

(สำเนา)

ที่ นร 0708.1/ว 10

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท. 10300

3 กรกฎาคม 2538

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)
อ้างถึง (1) กฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
(2) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0710/ว 7 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2530
(3) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 8 ลงวันที่ 13 มิถุนายน 2537
สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการปูนบำเหน็จความชอบ ปรับปรุง เพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนา การฝึกอบรม การให้รางวัลใจ และการให้ออกจากราชการ เป็นต้น

ก.พ. จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งได้ประกาศใช้บังคับแล้ว ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง (2) และ (3) และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา และตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยท้ายหนังสือนี้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาเริ่มใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์นี้สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2538 เป็นต้นไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระหว่าง 1 กรกฎาคม 2537 - 30 มิถุนายน 2538 เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 (1 ตุลาคม 2538) นั้น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0710/ว 7 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2530 โดยให้นำผลการประเมินไปพิจารณาสำหรับผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์สมควรรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นในโควตาตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด่วนที่สุด ที่ นร 0203/ว 102 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2538 ก่อน แล้วจึงนำผลการประเมินส่วนที่เหลือไปพิจารณาสำหรับผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์สมควรรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่ง หนึ่งขั้น และครึ่งขั้น ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่อ้างถึง (1) แล้วแต่กรณี ตามลำดับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) วิชาศ สิงหวิสัย
(นายวิชาศ สิงหวิสัย)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ
ส่วนระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
โทร. 2827365
โทรสาร 2821828

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538)

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้
"ผู้บังคับบัญชา" หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่กำกับ ตรวจสอบและเนะ
นำการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในฐานะหัวหน้าหน่วยงานด้วย

ก. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับ
บัญชาใช้เป็นเครื่องมือปรับปรุงและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็น
ข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ใช้ประกอบการปรับปรุงและเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
- 1.2 ใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการ
- 1.3 ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 1.4 ใช้ประกอบการพัฒนา การฝึกอบรม
- 1.5 ใช้ประกอบการพิจารณาให้รางวัลจูงใจการปฏิบัติงาน
- 1.6 ใช้ประกอบการพิจารณาให้ออกจากราชการ

2. ให้กำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา ตามแนวทางดังต่อไปนี้

2.1 จัดให้มีเครื่องมือพื้นฐานช่วยในการประเมิน ซึ่งได้แก่

2.1.1 หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Job description) โดยให้ระบุให้ชัดเจน
ถึงงานหลักที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ รับผิดชอบปฏิบัติอยู่

2.1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป้าหมายของงานหรือตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

2.1.3 แบบบันทึกการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้รับการประเมิน
เป็นผู้บันทึกผลการปฏิบัติงานของตนไว้เป็นระยะ ๆ ตามที่ส่วนราชการกำหนดและให้รวบรวมและเก็บผล
การปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนไว้ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการประเมินและชี้แจงผู้อื่นได้

2.2 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยห่างกันครั้งละ 6 เดือน
ซึ่งกรมจะทำการประเมินมากกว่าที่กำหนดไว้นี้ก็ได้อีก ทั้งนี้ ให้ใช้รอบปีที่แล้วมาเป็นระยะเวลาในการประเมิน

2.3 ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรมควรให้ความสำคัญกับการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาพิจารณาจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าตามความเหมาะสม เช่น

2.3.1 กำหนดผลงานที่ต้องการหรือต้องปฏิบัติว่ามีกี่งาน อะไรบ้าง ต้องการให้เกิดผลสำเร็จอะไรจากการทำงานนั้น หรือต้องการให้เกิดผลงานอะไรและอย่างไร

2.3.2 กำหนดระยะเวลาการทำงานว่าจะใช้เวลาเท่าใด

2.3.3 กำหนดปริมาณของผลผลิต (output) หรือกิจกรรมและระบุผลลัพธ์ (outcome) ของงานไว้ด้วย เป็นต้น

2.4 ให้มีการรายงานความก้าวหน้าและความสำเร็จของงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้ผู้ปฏิบัติงานบังคับบัญชาเป็นผู้บันทึกผลการปฏิบัติงานตามแบบบันทึกการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนด แล้วให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาปกติ โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินเบื้องต้น และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้กลั่นกรองการประเมินก่อนที่จะนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดตาม 1. ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจตั้งคณะกรรมการระดับกองหรือระดับกรม เพื่อช่วยพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานในส่วนราชการนั้น ๆ หรือจะกำหนดให้มีการประเมินโดยกลุ่มบุคคล ตามสภาพข้อเท็จจริงและความเหมาะสมของแต่ละกรมก็ได้

2.6 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานมี 2 แบบ คือ แบบประเมินสำหรับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา และแบบประเมินสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ตามแบบประเมินที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้

2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ [ผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome)] ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับรายการประเมินควรประกอบด้วยรายการดังต่อไปนี้

2.7.1 ผลงาน ให้พิจารณาจากหัวข้อประเมิน ดังนี้

1) คุณภาพของผลงาน หมายถึง ผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ตลอดจนความประณีตเรียบร้อยของผลงาน

2) ปริมาณงาน หมายถึง การมีผลผลิตตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การนำผลงานไปใช้ หมายถึง ประโยชน์ของงานหรือผลที่เกิดแก่ราชการหรือประชาชน

4) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และทันเวลาและสถานการณ์

2.7.2 คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากหัวข้อประเมินดังนี้

1) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายโดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งในด้านเวลา งบประมาณ กำลังคนและแรงงาน ตลอดจนมีความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน

สำหรับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ให้พิจารณาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากหัวข้อประเมินต่อไปนี้

1.1) ความรู้ทางวิชาการ ความชำนาญในการทำงาน
1.2) ความสามารถในการวิเคราะห์การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ
1.3) ความสามารถในการแนะนำ สอนงาน และพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
1.4) ความสามารถในการวางแผน ควบคุม เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติงาน
ประสานงาน และพัฒนางาน ตลอดจนการเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการอย่างถูกต้อง

1.5) ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

2) การรักษาวินัย หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของทางราชการ

3) ความอดุสาหะ หมายถึง ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับในภาระหน้าที่หรืองานของตนโดยไม่เกี่ยงงาน ดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานเป็นหลักยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล

5) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ หมายถึง การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ

2.8 ให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมินเป็น 5 ระดับ โดยประเมินว่า ผู้รับการประเมินมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด ดังนี้

2.8.1 ดีเด่น : ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง หากประเมินในระบบคะแนนผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 90-100% เป็นผลงานอยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นได้

2.8.2 ดี : ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจ และดีตามมาตรฐานแต่ค่อนข้างใกล้เคียงกับระดับดีเด่น หากประเมินในระบบคะแนนผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 80-89% เป็นผลงานอยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่งได้

2.8.3 ปานกลาง : ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน หากประเมินในระบบคะแนนผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 60-79% เป็นผลงานอยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนได้หนึ่งขั้น

2.8.4 ควรปรับปรุง : ผลการปฏิบัติงานยังมีข้อบกพร่องแต่พอจะปรับปรุงได้ หากประเมินในระบบคะแนนผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง 50-59% เป็นผลงานอยู่ในระดับที่สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ครั้งขึ้น

2.8.5 ต้องปรับปรุง : ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจ หากประเมินในระบบคะแนนผลคะแนนจะต่ำกว่า 50% เป็นผลงานอยู่ในระดับที่ไม่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.9 เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินควรนำผลการประเมินไปให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาข้าราชการผู้รับการประเมินให้มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น

2.10 ให้กรมวางระบบการจัดเก็บผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตาม 1. ต่อไป เช่น ผลการประเมินครั้งที่ 1 เก็บไว้ที่ผู้บังคับบัญชา ผลการประเมินครั้งที่ 2 ภายหลังจากการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินแล้ว ให้เก็บสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือกรมจะกำหนดรูปแบบการจัดเก็บเป็นอย่างอื่นตามที่เหมาะสมก็ได้

2.11 การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการให้มีการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้โดยอนุโลมตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเสนอความเห็นตามผลการประเมินให้กรมเจ้าสังกัดของข้าราชการผู้นั้นทราบ เพื่อจะได้นำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดตาม 1. ต่อไป

3. กรมอาจพิจารณากำหนดรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสภาพข้อเท็จจริงและความเหมาะสมของกรม โดยจะปรับปรุงเพิ่มเติมหรือสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นใหม่ หรือกำหนดรายการประเมินใหม่ หรือปรับปรุงรายการประเมิน หรือกำหนดสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของรายการประเมินในกลุ่มผลงานกับคุณลักษณะในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก็ได้ โดยเสนอให้อ.ก.พ.กรม พิจารณา ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ตาม 1. ด้วย เมื่อ อ.ก.พ.กรม ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้รายงานผลการกำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดขึ้น ให้ ก.พ. ทราบต่อไปด้วย

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ประจำปี	() ครั้งที่ 1 ก.ค.-ธ.ค. () ครั้งที่ 2 ม.ค.-มิ.ย.
1. ชื่อผู้รับการประเมิน	
2. ตำแหน่ง ระดับ เงินเดือน	
3. สังกัด	
ตอนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	
1. การประเมิน	
1.1 ให้ประเมินทุกข้อ	
1.2 หากประสงค์จะวัดเรื่องใดเพิ่มขึ้นอีก โปรดระบุเรื่องที่จะวัดในรายการประเมินในข้อ 3	
รายการประเมิน	คะแนน
	เต็ม
	คะแนนที่ได้
	ครั้งที่ 1
	ครั้งที่ 2
1. ผลงาน	120
1.1 คุณภาพของงาน: ความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ ตลอดจนความประณีตเรียบร้อยของผลงาน ฯลฯ
1.2 ปริมาณงาน: มีผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ
1.3 การนำผลงานไปใช้: ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงานหรือผลที่ได้จากงาน
1.4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน: ความรวดเร็วและทันเวลา
2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	80
2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน: ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา งบประมาณการเงิน กำลังคนและแรงงาน ตลอดจนมีความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน ฯลฯ
2.2 การรักษาวินัย: ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของทางราชการ
2.3 ความอุตสาหะ: ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา ฯลฯ
2.4 ความรับผิดชอบ: การยอมรับในภาระหน้าที่ หรืองานของตนโดยไม่เกี่ยงงาน ดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานเป็นหลัก ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล ฯลฯ
2.5 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ: การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ
รวมคะแนน 1 + 2	200
3. องค์ประกอบอื่น ๆ	
3.1
3.2
3.3
รวมคะแนน 3	
รวมคะแนนทั้งหมด (1 + 2 + 3)	

2. สรุปผลการประเมินระบุว่าคะแนนที่ประเมินได้อยู่ในระดับใด						
	คะแนน	ระดับดีเด่น (90-100%)	ระดับดี (80-89%)	ระดับปกติ (60-79%)	ควรปรับปรุง (50-59%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า-50%)
ครั้งที่ 1	()	()	()	()	()
ครั้งที่ 2	()	()	()	()	()
รวม						
ผลสรุปทั้งปี	()	()	()	()	()

ตอนที่ 2 ข้อเสนอ/ความเห็นของผู้ประเมิน

<p>1. <u>การประเมินครั้งที่ 1</u></p> <p>(1) งานสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และความสำเร็จในผลงานที่ผู้รับการประเมินทำได้ในครึ่งปีแรก</p>	
<p><u>ความเห็นผู้ประเมิน</u></p>	<p><u>ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป</u></p>
<p>(2) ความสามารถหรือลักษณะเด่นในการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน</p>	
<p><u>ความเห็นผู้ประเมิน</u></p>	<p><u>ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป</u></p>
<p>(3) ผู้รับการประเมินควรปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างไร ควรได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาในด้านใด หรือควรปฏิบัติงานด้านใดที่ตรงตามความถนัด</p>	
<p><u>ความเห็นผู้ประเมิน</u></p>	<p><u>ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป</u></p>
<p>ลงชื่อ</p> <p>ตำแหน่ง วันที่</p>	<p>(ลงชื่อ</p> <p>ตำแหน่ง วันที่</p>

2. การประเมินครั้งที่ 2

(1) งานสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และความสำเร็จในผลงานที่ผู้รับการประเมินทำได้ในรอบปี

ความเห็นผู้ประเมิน

ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

(2) ความสามารถหรือลักษณะเด่นในการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน

ความเห็นผู้ประเมิน

ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

(3) ผู้รับการประเมินควรปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างไร ควรได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาในด้านใด หรือควรปฏิบัติงานด้านใดที่ตรงตามความถนัด

ความเห็นผู้ประเมิน

ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

(4) ข้อเสนอในการเลื่อนเงินเดือน (ผลการประเมินทั้งปี)

- () ไม่ควรเลื่อนชั้นเงินเดือน (ผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง คือ ต่ำกว่า 50%)
- () สมควรเลื่อนชั้นเงินเดือน 0.5 ชั้น (ผลการประเมินอยู่ในระดับควรปรับปรุง คือ 50-59%)
- () สมควรเลื่อนชั้นเงินเดือน 1 ชั้น (ผลการประเมินอยู่ในระดับปกติ คือ 60-79%)
- () สมควรเลื่อนชั้นเงินเดือน 1.5 ชั้น (ผลการประเมินอยู่ในระดับดี คือ 80-89%)
- () สมควรเลื่อนชั้นเงินเดือน 2 ชั้น (ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น คือ 90-100%)

เหตุผล (ระบุเหตุผลโดยอ้างหลักเกณฑ์ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือนประกอบ)

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

ลงชื่อผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....วันที่.....

ตอนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

- () เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
- () มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้นดังนี้
- (1) การให้คะแนนในการประเมิน _____

- (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน _____

- (3) ความถนัดและความสามารถของผู้รับการประเมิน _____

- (4) การเลื่อนชั้นเงินเดือน _____

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ประจำปี	<input type="checkbox"/> ครั้งที่ 1 ก.ค.-ธ.ค. <input type="checkbox"/> ครั้งที่ 2 ม.ค.-มิ.ย.																																									
1. ชื่อผู้รับการประเมิน 2. ตำแหน่ง ระดับ เงินเดือน 3. สังกัด กอง/หน่วย																																										
ตอนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน																																										
1. การประเมิน 1.1 ให้ประเมินทุกข้อ 1.2 หากประสงค์จะวัดเรื่องใดเพิ่มขึ้นอีก โปรดระบุเรื่องที่จะวัดในรายการประเมินในข้อ 3																																										
รายการประเมิน	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="width: 10%; padding: 5px;">คะแนน เต็ม</th> <th colspan="2" style="width: 10%; padding: 5px;">คะแนนที่ได้</th> </tr> <tr> <th style="width: 5%; padding: 5px;">ครั้งที่ 1</th> <th style="width: 5%; padding: 5px;">ครั้งที่ 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">1. ผลงาน</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">150</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">1.1 คุณภาพของงาน : ความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็วความถูกต้องความครบถ้วนสมบูรณ์ คลอบคลุมความประณีตเรียบร้อยของผลงาน</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">1.2 ปริมาณงาน : มีผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">1.3 การนำผลงานไปใช้ : ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงาน</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">1.4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ความรวดเร็วและทันเวลา</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">100</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน : สามารถนำความรู้และความสามารถ ในการบริหารงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา งบประมาณ และกำลังคน</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2.1.1 ความรู้ทางวิชาการ ความชำนาญในการทำงาน</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2.1.2 ความสามารถในการวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2.1.3 การแนะนำ สอนงาน และพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2.1.4 การวางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">.....</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2.1.5 การปกครองบังคับบัญชา</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">.....</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	1. ผลงาน	150		1.1 คุณภาพของงาน : ความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็วความถูกต้องความครบถ้วนสมบูรณ์ คลอบคลุมความประณีตเรียบร้อยของผลงาน		1.2 ปริมาณงาน : มีผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ		1.3 การนำผลงานไปใช้ : ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงาน		1.4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ความรวดเร็วและทันเวลา		2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	100		2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน : สามารถนำความรู้และความสามารถ ในการบริหารงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา งบประมาณ และกำลังคน		2.1.1 ความรู้ทางวิชาการ ความชำนาญในการทำงาน		2.1.2 ความสามารถในการวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ		2.1.3 การแนะนำ สอนงาน และพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา		2.1.4 การวางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน		2.1.5 การปกครองบังคับบัญชา	
คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้																																									
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2																																								
1. ผลงาน	150																																									
1.1 คุณภาพของงาน : ความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็วความถูกต้องความครบถ้วนสมบูรณ์ คลอบคลุมความประณีตเรียบร้อยของผลงาน																																									
1.2 ปริมาณงาน : มีผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ																																									
1.3 การนำผลงานไปใช้ : ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงาน																																									
1.4 เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ความรวดเร็วและทันเวลา																																									
2. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน	100																																									
2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน : สามารถนำความรู้และความสามารถ ในการบริหารงานมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา งบประมาณ และกำลังคน																																									
2.1.1 ความรู้ทางวิชาการ ความชำนาญในการทำงาน																																									
2.1.2 ความสามารถในการวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ																																									
2.1.3 การแนะนำ สอนงาน และพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา																																									
2.1.4 การวางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน																																									
2.1.5 การปกครองบังคับบัญชา																																									

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
2.2 การรักษาวินัย : ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของทางราชการ ฯลฯ		
2.3 ความอดุสาหะ : ความพยายาม ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และความมานะบากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา ฯลฯ		
2.4 ความรับผิดชอบ : การยอมรับในภาระหน้าที่ หรืองานของตนโดยไม่เกี่ยงงาน ดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานเป็นหลัก ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล ฯลฯ		
2.5 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ : การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ		
รวมคะแนน (1 + 2)	250		
3. องค์ประกอบอื่น ๆ			
3.1			
3.2			
3.3			
รวมคะแนน 3			
รวมคะแนนทั้งหมด (1 + 2 + 3)			

2. สรุปผลการประเมินระบุว่าคะแนนที่ประเมินได้อยู่ในระดับใด

	คะแนน	ระดับดีเด่น (90-100%)	ระดับดี (80-89%)	ระดับปกติ (60-79%)	ควรปรับปรุง (50-59%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า-50%)
ครั้งที่ 1	()	()	()	()	()
ครั้งที่ 2	()	()	()	()	()
รวม	=====					
ผลสรุปทั้งปี	()	()	()	()	()

ตอนที่ 2 ข้อเสนอ/ความเห็นของผู้ประเมิน

1. การประเมินครั้งที่ 1

(1) งานสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และความสำเร็จในผลงานที่ผู้รับการประเมินทำได้ในครั้งปีแรก

ความเห็นผู้ประเมิน

ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

(2) ความสามารถหรือลักษณะเด่นในการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน

ความเห็นผู้ประเมิน

ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

(3) ผู้รับการประเมินควรปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างไร ควรได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาในด้านใด หรือควรปฏิบัติงานด้านใดที่ตรงตามความถนัด

ความเห็นผู้ประเมิน

ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ลงชื่อ

(ลงชื่อ)

2. การประเมินครั้งที่ 2

(1) งานสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และความสำเร็จในผลงานที่ผู้รับการประเมินทำได้ในรอบปี

ความเห็นผู้ประเมิน

ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

(2) ความสามารถหรือลักษณะเด่นในการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน

ความเห็นผู้ประเมิน

ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

(3) ผู้รับการประเมินควรปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างไร ควรได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาในด้านใด หรือควรปฏิบัติงานด้านใดที่ตรงตามความถนัด

ความเห็นผู้ประเมิน

ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

(4) ข้อเสนอในการเลื่อนเงินเดือน (ผลการประเมินทั้งปี)

- () ไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน (ผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง คือ ต่ำกว่า 50%)
- () สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น (ผลการประเมินอยู่ในระดับควรปรับปรุง คือ 50-59%)
- () สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (ผลการประเมินอยู่ในระดับปกติ คือ 60-79%)
- () สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1.5 ขั้น (ผลการประเมินอยู่ในระดับดี คือ 80-89%)
- () สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น (ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น คือ 90-100%)

เหตุผล (ระบุเหตุผลโดยอ้างหลักเกณฑ์ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนประกอบ)

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

ลงชื่อผู้ประเมิน ตำแหน่ง วันที่

ตอนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

- () เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
- () มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้นดังนี้
- (1) การให้คะแนนในการประเมิน
- (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน
- (3) ความถนัดและความสามารถของผู้รับการประเมิน
- (4) การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ลงชื่อ

(.....

ตำแหน่ง

วันที่

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ ระดับ 8 ลงมา

1. วัตถุประสงค์

แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามต่อไป

- 1) ช่วยปรับปรุงและเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
- 2) ใช้ผลการปฏิบัติงานประกอบการบริหารงานบุคคลเรื่องต่าง ๆ ดังนี้
 - 2.1) ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการ
 - 2.2) ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 2.3) ประกอบการพิจารณาพัฒนา ผูกอบรม
 - 2.4) ประกอบการพิจารณาให้รางวัลสูงใจในการปฏิบัติราชการ
 - 2.5) ประกอบการพิจารณาให้ออกจากราชการ

2. วิธีการ

1) ในแบบประเมินนี้

"แบบประเมินสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน" หมายถึงแบบประเมินที่ใช้ประเมินข้าราชการที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยไม่มีการบังคับบัญชาผู้อื่น

"แบบประเมินสำหรับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา" หมายถึงแบบประเมินที่ใช้ประเมินข้าราชการที่มีการบังคับบัญชาและมอบหมายงานแก่ผู้อื่น

ทั้งนี้ แบบประเมินแต่ละแบบประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) การประเมินตามรายการประเมินที่กำหนดไว้หรือที่จะเพิ่มเติม
- 2) สรุปผลการประเมิน สรุปว่าการประเมินแต่ละครั้งอยู่ในระดับใด

ตอนที่ 2 ข้อเสนอ/ความเห็นของผู้ประเมิน ให้ผู้ประเมินวิเคราะห์และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปให้ความเห็นประกอบด้วย โดยเสนอความเห็นเป็น 2 ช่วง คือ

การประเมินครั้งที่ 1 ให้เสนอความเห็นเกี่ยวกับงานสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ความสำเร็จในผลงานที่ผู้รับการประเมินทำได้ในครึ่งปีแรก ความสามารถเด่น ๆ ของผู้รับการประเมิน ข้อควรปรับปรุง ข้อเสนอการฝึกอบรมพัฒนา และข้อเสนอเกี่ยวกับความถนัดในการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน

ทั้งนี้ ผู้รับการประเมินควรได้รับทราบข้อมูลข้างต้นเพื่อนำไปปรับปรุงตนเองและการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

การประเมินครั้งที่ 2 ให้เสนอความเห็นตามหัวข้อเช่นเดียวกับการประเมินครั้งที่ 1 โดยเป็นการเสนอความเห็นเกี่ยวกับสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระยะเวลาการประเมิน 12 เดือน (กรกฎาคม-มิถุนายน ปีถัดไป) รวมทั้งข้อเสนอการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ตอนที่ 3 ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปจากผู้ประเมินสรุปความเห็นเกี่ยวกับการประเมินในภาพรวมว่าเห็นด้วยหรือเห็นแตกต่างไปจากผู้ประเมิน

2) การประเมินตามแบบประเมินนี้ เป็นการประเมินโดยใช้ระบบคะแนน และให้ทำการประเมินปีละ 2 ครั้ง

3) ก่อนดำเนินการประเมิน ให้ดำเนินการดังนี้

3.1) พิจารณารายการประเมินว่าจะควรเพิ่มเติมรายการประเมินอีกหรือไม่ โดยถ้าเพิ่มเติมให้ระบุไว้ในข้อ 3. ของรายการประเมิน และรายการประเมินที่จะกำหนดเพิ่มเติมนี้ควรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละลักษณะงาน เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่น ความสามารถในการเสนอรายงานด้วยวาจา เป็นต้น

กรณีที่เพิ่มเติมรายการประเมิน จะใช้คะแนนเต็มของรายการประเมินทั้งหมดเท่ากับที่กำหนดให้ หรือจะเพิ่มคะแนนอีกก็ได้

3.2) กำหนดคะแนนของรายการประเมิน โดยให้น้ำหนักคะแนนตามความเหมาะสมกับลักษณะงานภายใต้คะแนนเต็มของแต่ละกลุ่มที่กำหนดให้แล้ว (กลุ่มผลงาน = 60% และกลุ่มคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน = 40%) หรือจะพิจารณากำหนดน้ำหนักคะแนนของแต่ละกลุ่มต่างไปจากนี้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานที่เป็นไปตามสภาพข้อเท็จจริงและความเหมาะสมของแต่ละส่วนราชการก็ได้

3.3) กำหนดคะแนนสำหรับระดับการประเมินที่กำหนดไว้ 5 ระดับ ในตอนที่ 1 ข้อ 2 ของแบบประเมิน และตอนที่ 2 ข้อ 2 (4) ของแบบประเมิน ซึ่งกำหนดไว้ให้ในรูปของเปอร์เซ็นต์

3. รายการประเมินหรือองค์ประกอบที่จะประเมิน

สำหรับรายการประเมินที่กำหนดไว้ในแบบประเมินนี้ จำแนกองค์ประกอบเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) ผลงาน ได้แก่

1.1) คุณภาพของงาน หมายถึงผลงานที่ปฏิบัติได้มีความสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนด มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ประณีตเรียบร้อย และเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เพียงใด กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงผลงานนั้นในแง่ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ที่สามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยไม่ต้องแก้ไขบ่อย หรือแก้ไขบ้างกรณีที่จำเป็น และผลงานนั้นเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามแผน หรือที่ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาเสมอ

สำหรับส่วนราชการที่มีลักษณะงานเชิงบริการ อาจกำหนดเครื่องชี้วัดคุณภาพงานให้ บริการเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดที่ปฏิบัติงานในลักษณะ ให้บริการ ได้ดังนี้

- 1) ความรวดเร็วหรือตรงตามกำหนด
- 2) ความถูกต้อง
- 3) ความประทับใจของผู้รับบริการ หรือบริการที่เป็นมิตร
- 4) ความสะดวก ผู้รับบริการได้รับความสะดวกในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยอย่างไร
 - 4.1) สถานที่
 - 4.2) เวลาให้บริการ
 - 4.3) ผู้รับบริการสามารถติดต่อสอบถามเรื่องต่าง ๆ ได้
- 5) เป็นที่ทราบอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับงานบริการนี้

1.2) ปริมาณงาน หมายถึงปริมาณของผลผลิตหรือกิจกรรมของงานที่ทำได้สำเร็จเมื่อเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องพิจารณาว่าปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ผลสำเร็จตาม มาตรฐาน เป้าหมาย หรือข้อตกลงที่กำหนดไว้

1.3) การนำผลงานไปใช้ หมายถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากผลงานนั้นที่มีต่อราชการและ ประชาชน

1.4) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึงสามารถปฏิบัติงานโดยใช้เวลากายในระยะเวลาที่ กำหนด และสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาและสถานการณ์

2) คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึงการใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ โดยเน้นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัดทั้งคน เงิน และเวลา ตลอดจนความสามารถพิเศษอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับงาน

สำหรับตำแหน่งที่เป็นหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้พิจารณาจากด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1.1) ความรู้ทางวิชาการและความชำนาญในการทำงาน ให้พิจารณาว่ามีความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพียงใด โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานว่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดย ประหยัดทรัพยากรได้เพียงใด

2.1.2) การแนะนำสอนงานและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมิน สามารถสอนแนะนำงาน ฝึกหัด และพัฒนาผู้ใต้ บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงานอย่างเกิด ประโยชน์ต่อราชการได้ดีมากน้อยเพียงใด

2.1.3) การวางแผนควบคุมและติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินสามารถกำหนดเป้าหมาย แผนงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ หรือสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ได้ดีและเหมาะสมเพียงใด ตลอดจนสามารถควบคุมการทำงานและเร่งรัดการใช้งบประมาณให้สำเร็จตามแผนปรับปรุงและพัฒนางาน ในความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4) การปกครองบังคับบัญชา ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินสามารถกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานสำเร็จได้ผลงานตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์ต่อราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีศรัทธาและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วย

2.2) การรักษาวินัย หมายถึงความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ

2.3) ความรับผิดชอบ หมายถึงการยอมรับในภาระหน้าที่หรืองานของตน การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงโดยคำนึงถึงเป้าหมายและความสำเร็จของงาน ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีเหตุผล

2.4) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ หมายถึง การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน เช่น พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ พึงใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ ฯลฯ

4. วิธีการและขั้นตอนการประเมิน

1) ให้กรอกรายละเอียดของผู้รับการประเมินตามข้อเท็จจริง โดยผู้รับการประเมิน หรือผู้ประเมินหรือหน่วยที่เกี่ยวข้องเป็นผู้กรอกตามความเหมาะสม

2) ในตอนที่ 1 ของแบบประเมิน ให้ผู้ประเมินทำการประเมินครั้งที่ 1 ประมาณต้นเดือนมกราคม โดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบ 6 เดือน ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม- 31 ธันวาคม ดังนี้

2.1) ประเมินแต่ละรายการประเมินโดยการใส่คะแนนลงในช่อง "ครั้งที่ 1" การให้คะแนนเป็นเท่าไร ให้ผู้ประเมินตีค่าว่ารายการประเมินอยู่ในระดับใด ตามแนวทางการใช้คะแนนดังต่อไปนี้

<u>ระดับดีเด่น</u>	ได้คะแนน 90-100% ของคะแนนเต็ม (หมายถึง ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง)
<u>ระดับดี</u>	ได้คะแนน 80-89% ของคะแนนเต็ม (หมายถึง ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจ ดีตามมาตรฐานและค่อนข้างใกล้เคียงระดับดีเด่น)
<u>ระดับปกติ</u>	ได้คะแนน 60-79% ของคะแนนเต็ม (หมายถึง ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน)

การปรับปรุง ได้คะแนน 50-59% ของคะแนนเต็ม

(หมายถึงผลการปฏิบัติงานยังมีข้อบกพร่อง แต่พอจะปรับปรุงได้)

ต้องปรับปรุง

ได้คะแนนต่ำกว่า 50% ของคะแนนเต็ม

(หมายถึงผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก)

หรืออาจพิจารณาตามตาราง ดังนี้

คะแนนเต็ม	เกณฑ์คะแนน				
	ดีเด่น	ดี	ปกติ	ควรปรับปรุง	ต้องปรับปรุง
10	10	9	7-8	5-6	น้อยกว่า 5
15	14-15	12-13	9-11	7-8	น้อยกว่า 7
20	18-20	16-17	12-15	10-11	น้อยกว่า 10
25	23-25	20-22	15-19	13-14	น้อยกว่า 12
30	27-30	24-26	18-23	15-17	น้อยกว่า 15
35	32-35	28-31	21-27	17-20	น้อยกว่า 17
40	36-40	32-35	24-31	20-23	น้อยกว่า 20
45	40-45	36-39	27-35	22-26	น้อยกว่า 22
50	45-50	40-44	30-39	25-29	น้อยกว่า 25

2.2) สรุปผลการประเมินครั้งที่ 1 ว่าอยู่ในระดับใด โดยระบุคะแนน และทำเครื่องหมาย \times ลงใน () ที่ตรงกับระดับการประเมิน

2.3) ผู้ประเมินและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ให้ความเห็นในตอนที่ 2 ข้อ 1 แล้วลงชื่อ

2.4) ผู้ประเมินควรแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับข้อมูลในข้อ 2.3) ตามวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้รับการประเมินได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในช่วงต่อไป

3) ผู้ประเมินทำการประเมินครั้งที่ 2 ประมาณต้นเดือนกรกฎาคม โดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบ 6 เดือน ระหว่างวันที่ 1 มกราคม- 30 มิถุนายน ดังนี้

3.1) ประเมินแต่ละรายการประเมินโดยการใส่คะแนนลงในช่อง "ครั้งที่ 2" แล้วสรุปผลการประเมินว่าอยู่ในระดับใด โดยระบุคะแนนและทำเครื่องหมาย \times ลงใน () ที่ตรงกับระดับการประเมิน แล้วหาค่าผลการประเมินสรุปทั้งปี = $\frac{\text{คะแนนครั้งที่ 1} + \text{ครั้งที่ 2}}{2}$ แล้วสรุปว่า ผลการประเมินทั้งปี อยู่ในระดับใด

3.2) ผู้ประเมินและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปให้ความเห็นสรุปทั้งปีในตอนที่ 2 ข้อ 2

3.3) ผู้ประเมินเสนอความเห็นว่าคุณรับการประเมินสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างไรตามผลการประเมิน โดยให้เหตุผลประกอบด้วย แล้วลงชื่อผู้ประเมิน

4) ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปให้ความเห็นในขั้นสุดท้ายว่าเห็นด้วยกับการประเมิน หรือมีความเห็นแตกต่างอย่างไร

5) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินควรปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับผลการประเมินเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้รับการประเมิน

6) นำผลการประเมินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ในข้อ 1

7) จัดเก็บผลการประเมินไว้ตามที่เห็นสมควรเพื่อนำไปใช้ตามข้อ (6)

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระหว่าง 1 กรกฎาคม 2537 - 30 มิถุนายน 2538 เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2539 (1 ตุลาคม 2538) นั้น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0710/ว 7 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2530 โดยให้นำผลการประเมินไปพิจารณาสำหรับผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้นก่อน แล้วจึงนำผลการประเมินของข้าราชการส่วนที่เหลือไปพิจารณาโดยใช้แบบประเมินเดิมโดยอนุโลมว่าผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่ง หนึ่งขั้น และครึ่งขั้น หรือ ไม่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้วแต่กรณี ตามลำดับ

ว. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งถึงระดับ 9 ขึ้นไป

ก.พ. มีมติมอบหมายให้ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไปของกรมในสังกัด โดยมีแนวทางการกำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือปรับปรุงและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ใช้ประกอบการปรับปรุงและเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
- 1.2 ใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการ
- 1.3 ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 1.4 ใช้ประกอบการพัฒนา การฝึกอบรม
- 1.5 ใช้ประกอบการพิจารณาให้รางวัลสูงใจการปฏิบัติงาน
- 1.6 ใช้ประกอบการพิจารณาให้ออกจากราชการ

หรือตามที่ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนด

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมิน 2 ส่วน คือ

2.1 ด้านผลงาน เป็นการพิจารณาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตามภารกิจและเป้าหมายที่กำหนด

2.2 ด้านความสามารถในการบริหารและการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่จะประเมินควรแยกตามประเภทตำแหน่งของข้าราชการเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหาร

1.1) ผลงาน

1.1.1) คุณภาพของผลงาน : ให้พิจารณาผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด ความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ของผลงาน

1.1.2) ปริมาณงาน : ให้พิจารณาถึงการมีผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3) การนำผลงานไปใช้ : ให้พิจารณาถึงประโยชน์ของงานที่เกิดแก่ราชการและประชาชน

1.1.4) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน : ให้พิจารณาว่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และทันต่อเวลา หรือเหตุการณ์อย่างไร

1.2) ความสามารถในการบริหารงาน ควรเน้นความสามารถในการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1) การวางแผนงาน มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจของหน่วยงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เช่น แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถใช้ทรัพยากรคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับแผนงานและทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2.2) การปฏิบัติตามแผนงาน มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างเหมาะสม จัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้ครบถ้วน สามารถควบคุมกำกับให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

1.2.3) การวินิจฉัยสั่งการและการตัดสินใจ เน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา โดยให้มีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกสังกัด ควบคุมดูแลให้ผลงานได้มาตรฐาน วินิจฉัยสั่งการและตัดสินใจอย่างรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้งานสำเร็จตามภารกิจ

1.2.4) การปรับปรุงการทำงานและบริการ เป็นผู้นำการบุกเบิกริเริ่มเชิงรุก และปรับปรุงกระบวนการทำงานในหน่วยงาน ตลอดจนมีการคิดแนวทางใหม่ในการป้องกันและแก้ปัญหาไว้ล่วงหน้า คิดแผนการหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล และสอดคล้องกับสถานการณ์

1.2.5) การพัฒนาและการใช้กำลังคน เน้นการใช้คนให้เหมาะกับงาน สนับสนุนข้าราชการในความรับผิดชอบให้ปรับตัวเข้ากับงาน ให้โอกาสข้าราชการได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย

2) กลุ่มข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งที่ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิและอื่น ๆ ที่มีใช้ผู้ดำรงตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหาร

2.1) ผลงาน พิจารณาองค์ประกอบเช่นเดียวกับกลุ่มข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหาร

2.2) ความสามารถในการปฏิบัติงาน พิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

2.2.1) การวางแผนงาน สามารถวางแผนการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน และวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดความสำคัญก่อนหลังของกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างชัดเจน มีการปรับแผนงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ

2.2.2) การปฏิบัติตามแผนงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองต่องานที่ได้รับมอบหมาย รู้และตระหนักถึงเป้าหมายของงานที่จะทำ และสามารถปฏิบัติงานนั้นให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดจนบรรลุเป้าหมาย หรือความคาดหวังได้

2.2.3) การริเริ่ม มีการปรับปรุงเพิ่มเติมกิจกรรมต่าง ๆ ตามความจำเป็น มีการคิดแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา คิดแผนการหรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพ

2.2.4) การพัฒนาตนเอง แสวงหาประสบการณ์ที่จะพัฒนาให้ตนเองมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยมีความเต็มใจและยอมรับที่จะปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทายความสามารถ ตลอดจนแสวงหาความรู้เชิงวิชาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ทั้งนี้ จะกำหนดองค์ประกอบการประเมินใหม่ หรือปรับปรุงองค์ประกอบดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็ได้ โดยให้องค์ประกอบที่กำหนดสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ

3. ควรกำหนดให้มีการตกลงเกี่ยวกับผลงานที่ต้องการระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น การตกลงเกี่ยวกับภารกิจหลัก ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องการในภารกิจต่าง ๆ แผนงาน หรือโครงการ หรือเป้าหมาย หรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออื่น ๆ ตามที่เห็นควร

4. ควรกำหนดให้มีการทบทวนและรายงานผลงานสำคัญ ๆ ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เช่น การจัดทำรายงานความก้าวหน้า การประชุมชี้แจงผลการปฏิบัติงาน หรืออื่น ๆ ตามที่เห็นควร

5. ควรกำหนดผู้ประเมินสำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน หรือจะกำหนดให้มีการประเมินในรูปคณะกรรมการ หรือกำหนดให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินตนเอง หรืออื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร โดยพิจารณาตามสภาพข้อเท็จจริงและความเหมาะสมของแต่ละส่วนราชการไป

6. จัดให้มีการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยห่างกันครั้งละ 6 เดือน หรือจะทำการประเมินมากกว่าที่กำหนดไว้ก็ได้ ทั้งนี้ ให้ใช้รอบปีที่แล้วมา เป็นระยะเวลาในการประเมิน

7.ให้นำผลจากการประเมินไปใช้ตามวัตถุประสงค์ตามที่ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนด

8. ภายหลังจากประเมินแล้ว ให้มีการจัดเก็บผลการประเมินไว้ใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม เมื่อ อ.ก.พ.กระทรวง ได้พิจารณากำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ 9 ขึ้นไปในสังกัดตามแนวทางดังกล่าว หรือจะกำหนดเพิ่มเติม หรือกำหนดใหม่ตามความเหมาะสมแล้ว ให้รายงานผลการกำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวให้ ก.พ.ทราบต่อไปด้วย

กึ่ง สกพ.

ชั้นที่ '32

**“หากตระหนักร้ายศศักดิ์
จนมิรู้สภาพข้าศึก
ก็ขาดเมตตารธรรมยิ่งนัก
มิอาจเป็นแม่ทัพของไพร่พล
มิอาจเป็นผู้ช่วยของเจ้านาย
มิอาจเป็นเจ้านายของผู้พิชิต”**

ข้อคิดสะกิดใจฉบับนี้หยิบยกมาจากหนังสือ “ผู้ป่วนลุยแนวรบธุรกิจ ตามคำราพิชัยสงครามขุนวู”
เขียนโดย โมริฮิโร คาวาโน
แปลและเรียบเรียงโดยบุญศักดิ์ แสงระวี ตีพิมพ์ซ้ำด้วยฉบับนี้กันแลขณะคะ

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการ
สืบเนื่องจากการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการใหม่ ตามพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ได้กำหนดให้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการประเภทต่าง ๆ มีชั้นเงินเดือนครึ่งขั้น, หนึ่งขั้น, หนึ่งขั้นครึ่ง และสองขั้น เพื่อให้การตอบแทนความดีความชอบแก่ข้าราชการมีความละเอียดเหมาะสม และเป็นธรรมยิ่งขึ้น และคณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อ 30 สิงหาคม 2537 เห็นชอบให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการให้สอดคล้องกับโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าวด้วย

บัดนี้ได้มีการแก้ไขกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือนเพื่อให้อัตราเงินเดือนใหม่และมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว

โดยใช้ชื่อว่ากฎ ก.พ. ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน ซึ่งมีหลักการสำคัญที่ปรับปรุงจากกฎ ก.พ. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2519) ดังนี้

- กำหนดให้มีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีครึ่งขั้น และหนึ่งขั้นครึ่ง เพื่อให้สามารถตอบแทนความดีความชอบให้แก่ข้าราชการอย่างเป็นธรรมและละเอียดยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการใหม่ ซึ่งกำหนดให้มีชั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

- เปลี่ยนหลักการในการงดเลื่อนชั้นเงินเดือนผู้ที่ถูกรอเลื่อนชั้นเงินเดือน เนื่องจากอยู่ในระหว่างถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย หรืออยู่ในระหว่างถูกฟ้องคดีอาญา และต่อมาผลการ

สอบสวนปรากฏว่าถูกลงโทษทางวินัยตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือน หรือผลคคืออาญาปรากฏว่าผู้นั้น ถูกศาลพิพากษาลงโทษเบากว่าโทษจำคุก จากหลัก เดิมที่กำหนดให้ลดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปีที่รอกการ เลื่อนไว้ เป็นให้ลดเลื่อนในปีที่ถูกลงโทษทางวินัย หรือปีที่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ เพื่อให้เกิดความ เป็นธรรมแก่ข้าราชการ เนื่องจากโทษที่กำหนดไว้เดิม เป็นการลงโทษเกินความจำเป็น

- จำกัดประเภทคดีอาญาที่ข้าราชการถูกฟ้อง ซึ่งต้องรอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนเฉพาะคดีอาญาใน ความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการและ ความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง หน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีไซความผิดโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษหรือพนักงานอัยการรับแก้ต่างให้ เพื่อให้รอกเฉพาะกรณีที่มีผลกระทบต่อราชการจริง ๆ

- ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน มีอำนาจ สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังให้แก่ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่พ้นจากราชการ ไปก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ทุกกรณี เพื่อ ความเป็นธรรมในการตอบแทนผลงานที่ข้าราชการ ได้ปฏิบัติมา

- มอบให้ อ.ก.พ.กระทรวง มีอำนาจพิจารณา อนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ จะเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับ ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมา ทำงานสายเป็นการเฉพาะรายได้ เพื่อให้คล่องตัว และรวดเร็วขึ้น

- รูปแบบโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการกำหนดโควตาโดยใช้วงเงินงบประมาณ แทนการคำนวณจากจำนวนข้าราชการตามหลัก เกณฑ์เดิม โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้

เลื่อนได้ภายในวงเงินไม่เกินร้อยละ 6 ของยอดรวม เงินงบประมาณที่เป็นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ณ 1 กรกฎาคม โดยแบ่งกลุ่มข้าราชการเป็น 2 กลุ่ม คือ

- กลุ่มข้าราชการระดับ 1-8 ให้คำนวณ จากวงเงินร้อยละ 6 จากเงินเดือนรวมของข้าราชการ ระดับ 1-8 ในกรมนั้น ณ 1 กรกฎาคม โดยผู้ได้สองขั้น ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ส่วนการเลื่อนเงินเดือนครั้งชั้น หนึ่งขั้น และหนึ่งขั้นครึ่ง ให้ อ.ก.พ.กรม พิจารณา

- กลุ่มข้าราชการระดับ 9-11 ให้นำ อัตราเงินเดือนของข้าราชการกลุ่มดังกล่าวในกระทรวง มารวมกัน โดยให้ อ.ก.พ.กระทรวงจัดสรรโควตาการ เลื่อนขั้นในวงเงินดังกล่าว โดยผู้ได้เลื่อนสองขั้น ต้องไม่เกินร้อยละ 15 นอกจากนั้นให้ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาจัดตามความเหมาะสม

สำหรับหลักเกณฑ์นี้ใช้สำหรับข้าราชการ พลเรือนเท่านั้น ส่วนข้าราชการประเภทอื่น องค์การ กลางบริหารงานบุคคลที่ดูแลอยู่จะนำเสนอรูปแบบ ให้คณะกรรมการพิจารณาต่อไป

การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน

โดยที่มาตรา 45 วรรคหนึ่ง แห่งพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แก้ไข เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2538 บัญญัติว่าข้าราชการ พลเรือนสามัญจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดระดับใด จะได้รับเงินเดือน ในอันดับใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนดโดยให้ได้ รับในขั้นต่ำของอันดับ ในกรณีที่จะให้ได้รับเงินเดือน สูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

บัดนี้ ก.พ.ได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยการให้

ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนเพื่อให้เป็นไปตามข้อบัญญัติในกฎหมายดังกล่าว โดยสรุป คือ

- ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ดังนี้

- ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดใน ระดับ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ตามลำดับ

- ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงในระดับ 11 ตำแหน่งปลัดกระทรวง ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปลัดทบวง เลขาธิการ ผู้อำนวยการ ราชเลขาธิการ ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ บ.11

ทั้งนี้โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนนั้นวันแต่

- ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม

- ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ และ ก.พ.รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับใด ขั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ ก.พ.กำหนด

สำหรับกรณีได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษา หรือวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และ ก.พ.รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับและขั้นใด อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย อาจปรับให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.พ.กำหนดได้

- ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใดที่ ก.พ.กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ตำแหน่งในสายงานนั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือน สำหรับตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ ก.พ. กำหนด

- ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม ให้ได้รับเงินเดือนในแต่ละกรณีดังนี้

- กรณีที่เป็นการแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ และขั้นที่ได้รับอยู่เดิม

- กรณีที่เป็นการแต่งตั้งโดยเป็นความประสงค์ของตัวข้าราชการให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่ข้าราชการจะได้รับ เมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายกฎ ก.พ. ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2538) แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

- ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่เทียบได้ตรงกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนท้ายกฎ ก.พ. ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2538)

ทั้งนี้ หากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 51, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 69 และ 70 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

รายการพัฒนาข้าราชการผ่านไทยสกายทีวี

ในเดือนกรกฎาคม-กันยายน นี้ รายการพัฒนาข้าราชการผ่านไทยสกายทีวีมีดังนี้

วัน \ เวลา	05.30 - 08.00 น. และ 19.30 - 20.00 น.	08.00 - 08.30 น. และ 18.30 - 19.30 น.
จันทร์	ได้รับชัยพฤกษ์: ความหลากหลายใน แคววงราชการ	
อังคาร	การพัฒนาทางไกล	
พุธ	เพื่อประชาชน	
พฤหัสบดี	ก้าวไกลไปกับราชการ	
ศุกร์	การพัฒนาทางไกล	
เสาร์	สนทนาปัญหาราชการ	การเสนอผลงานคิวซี
อาทิตย์	ร้อยใจใส่ทำดี	การเสนอผลงานคิวซี

เพื่อนที่สนใจก็ติดตามชมกันได้นะคะ แล้วพบกันใหม่ฉบับหน้า สวัสดีค่ะ

ท้อใจเสีย

เทอร์โบ



ระยะนี้งานในหน้าที่ราชการทำให้ต้องเดินทางไปต่างจังหวัดบ่อยครั้ง

บางครั้งก็บิน และบางครั้งก็ไปโดยรถยนต์ พุดถึงเรื่องบิน ก็อดจะพุดถึงการบินไทยไม่ได้

ทั้ง ๆ ที่เคยบ่น ๆ ในคอลัมน์นี้มาหลายครั้งแล้ว แต่ที่บ่น ๆ ไว้ ก็เหมือนเดิม ไม่มีอะไรที่จะดีขึ้น

คงจะรีบไปปรับปรุงแก้ไข ก็ต่อเมื่อมีสายการบินสายที่ 2 เกิดขึ้นเสียก่อน กระมัง

มีคู่แข่งเสียบ้าง อะไร ๆ ก็คงจะดีขึ้น แต่ก็ไม่แน่หรอกครับ ที่ไม่แน่ก็คือ ประการที่หนึ่ง สายการบินสายที่ 2 จะมี

โอกาสเกิดได้หรือไม่

ประการที่สอง หากมีโอกาสเกิด จะเกิดอย่างไร

เอกชนดำเนินการเต็มตัว หรือว่าการบินไทยขอมิเอียด้วย

อ่านจากข่าว ก็ทราบว่าการบินไทยยินดีที่จะยอมให้สายการบินสายที่ 2 เกิด

และจะให้เส้นทางที่ดีไปทำซะด้วย

แต่ก็เห็นว่ามีข้อแม้

ข้อแม้ก็คือ การบินไทยขอมิหุ้นในสายการบินสายที่ 2 ด้วย

และการขอเข้ามีหุ้นนั้น ไม่ใช่เล็กน้อยนะครับ ข่าวว่าจะขอมิหุ้นใหญ่เสียด้วย

ครับ จะมีคู่แข่งของการบินไทย หรือไม่
มีแล้วจะให้เอกชนเข้ามาแข่งขัน แบบใครดี
ใครได้
หรือการบินไทยจะเข้ามามีหุ้นมาก
แล้วก็แข่งกันแบบพี ๆ น้อย ๆ หรือแบบที่
เขาเรียกว่า "ฮั้วกัน"
บริการจะดีหรือไม่ ไม่ต้องพูดถึง
"เทอร์โบ" ยังไม่ทราบ
เพราะผู้พิจารณาในเรื่องนี้ ในขณะที่เขียนนี้
ก็ยังไม่ทราบว่าท่านใด

โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางหลวงแผ่นดิน
ต้องขอชมผู้ที่ได้ทำการศึกษา เตรียมการ
ล่วงหน้า และดำเนินการ รวมทั้งในบางครั้งก็สนอง
นโยบายของรัฐบาลได้อย่างรวดเร็วจับใจ
ผู้นั้น ก็คือ **ข้าราชการกรมทางหลวง**
นอกจากถนนจะมีมากขึ้น ไม่ว่าจะป็นรัฐ
บาลไหนก็ตามแล้ว
คุณภาพของถนนก็ดีขึ้นมากด้วย
เปลอ ๆ บางครั้งในขณะที่ขับรถ ก็อดคิด
ว่านี่เรากำลังขับรถอยู่ในประเทศไทย หรือว่าขับอยู่



เพราะยังไม่มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ
แต่งตั้งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมคนใหม่
ก็ขอฝากคณะรัฐมนตรีชุดใหม่ โปรดพิจารณา
ในเรื่องนี้ด้วย
จะวิธีไหน ก็คงจะไม่เกี่ยง
หากบริการการบินภายในประเทศดีขึ้น ก็
พอใจแล้ว

กลับมาเรื่องต่างจังหวัดกันดีกว่าครับ
เพราะสิ่งที่จะพูดถึงในฉบับนี้ ก็คือ ทางหลวง

ในต่างประเทศ
หากไม่มีปัญหาเรื่องรถติดมากกระทบ คงจะ
ฝันกลางวันได้นานหน่อยว่ากำลังขับอยู่ในต่างประเทศ
อีกสิ่งหนึ่งที่จะขอชม ก็คือ การสร้างทาง
เลี่ยงเมือง หรือที่ภาษาอังกฤษเขาเรียกว่า By pass
การสร้างทางแบบนี้ ต้องใช้เวลามาก ทั้งศึกษา
สำรวจ หรือบางครั้งก็ต้องเวนคืน
แต่กรมทางหลวงก็สร้างได้มากขึ้น และดีขึ้น
ที่พอใจมาก ๆ เท่าที่มีโอกาสได้ใช้ ทั้งเป็น
ผู้โดยสารและเป็นผู้ขับ

ก็คือทางเลี่ยงเมืองชะอำ-หัวหิน และทางเลี่ยงเมืองปากช่อง

นอกจากจะเป็นถนนที่ดี มีมาตรฐาน นำใช้และทำให้ใช้เวลาในการเดินทางน้อยลงแล้ว

ในอนาคตเส้นทางเหล่านี้ จะเป็นเส้นทางที่นำใช้ที่สุด

เพราะเมื่อเริ่มสร้างทาง ก็เริ่มปลูกต้นไม้เส้นทางใดที่มีต้นไม้ข้างทาง นอกจากจะทำให้ดูร่มรื่นสบายตา ทำให้การขับรถง่ายขึ้นแล้ว ยังทำให้สภาพแวดล้อมดีขึ้นด้วย

พูดถึงเรื่องต้นไม้ ก็ต้องขอชมข้ามกระทรวง คือกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

โดยกรมป่าไม้ ซึ่งริเริ่มให้มีโครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติ

เนื่องในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงครองราชย์ครบ 50 ปี

และได้ทราบมาว่า สองข้างทางของทางหลวงแผ่นดิน

มีผู้จองปลูกต้นไม้ตามโครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติ หมดทุกเส้นทางแล้ว

อีกไม่นานเกินรอ เราคงจะมีทางหลวงที่นำใช้มากขึ้น

นอกจากจะบรรเทาการบิ่นไทย ซึ่งไม่ใช่เรื่องที่ต้องการจะเน้นแล้ว

ครั้งนี้ขอชมลูกเดียวครับ ไม่มีเสียงบ่นอย่างใดก็ตาม ยังมีเรื่องเสนอแนะอยู่บ้างเกี่ยวกับการใช้ทางหลวงและการสร้างทางหลวง

แม้ว่าข้อเสนอนี้ กรมทางหลวงจะว่าเขารู้ตั้งนานแล้วละลุง แต่ทำไม่ได้

ก็ขอยืนยันที่จะเสนอละครับ

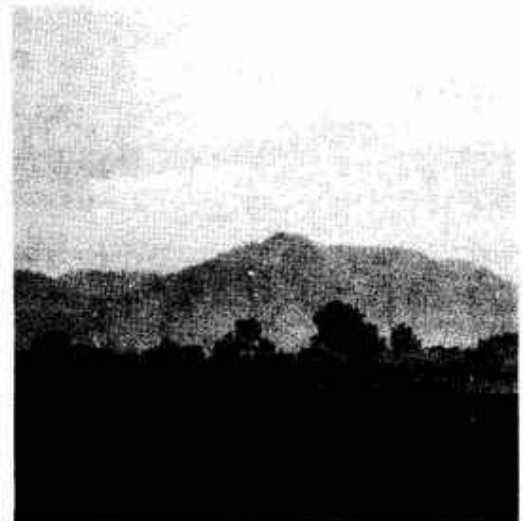
ขอเรื่องการใช้ทางหลวงก่อน

เรื่องแรกก็คือเรื่องของคนขับรถ

กรมทางหลวงจะรณรงค์อย่างไรก็โปรดดำเนินการเถิดครับ เพื่อให้ผู้ขับรถได้ปฏิบัติตนในการขับรถตามหลักสากล

เอาสากลสำหรับประเทศที่ใช้มีพวงมาลัยด้านขวาก็แล้วกัน

กล่าวคือ ผู้ขับรถจะต้องขับเลนซ้าย



ผู้ที่ขับเร็วกว่า หรือต้องการจะแซง ก็ให้ใช้
เลนขวา

ขณะนี้ ใครอยากจะขับเลนไหนก็ขับ
บางคนนั้น ขับเลนขวาโดยตลอด ปล่อยให้
ผู้ที่ขับเร็วกว่าต้องแซงซ้าย

โดยเฉพาะขับเข้าคู่กันทั้งสองเลน คนที่ขับ
เร็วกว่า ไม่ทราบจะแซงอย่างไร เปิดไฟขอทางก็แล้ว
บีบแตรก็แล้ว

เพื่อนไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบเอาเสียเลย
ที่จริง ตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำรวจ
ทางหลวงนั้น จะต้องจับอยู่แล้ว

แต่ก็ให้สนใจตำรวจทางหลวง เพราะถ้ามีผู้
ไม่ปฏิบัติตามมาก ๆ

ก็คงจะจับไม่ไหว

นอกจากนั้น ยังจับไม่ได้ไล่ไม่ทันอีกด้วย

เรื่องที่สองก็คือ เตาที่สังเกตปรากฏว่า ขณะนี้
ทางหลายสายมีทางขนานอยู่หลายสายแล้ว

เช่น ทางสายสุขุมวิท และสายพหลโยธิน

"เทอร์โบ" มีความเห็นว่า ในเส้นทางที่มี
ทางขนานนั้น

ควรจะแบ่งให้รถแต่ละประเภทได้ใช้โดยไม่
ปะปนกัน

เช่น รถบรรทุกซึ่งวิ่งช้าและมีอันตรายมาก ๆ นั้น
น่าจะวิ่งทางช่องขนาน

จะทำให้การเคลื่อนย้ายของรถเป็นไปเร็วขึ้น
และมีอันตรายน้อยลง

ไม่ทราบว่าเรื่องการกำหนดเส้นทางให้รถวิ่ง
บนทางหลวงตามข้อเสนอง้างต้นนี้ เป็นหน้าที่ของใคร
หากไม่ใช่หน้าที่ของกรมทางหลวง ก็โปรด

โยนลูกต่อด้วยนะครับ

เรื่องการสร้างทางหลวงนั้น

อยากให้สร้างให้มากขึ้น

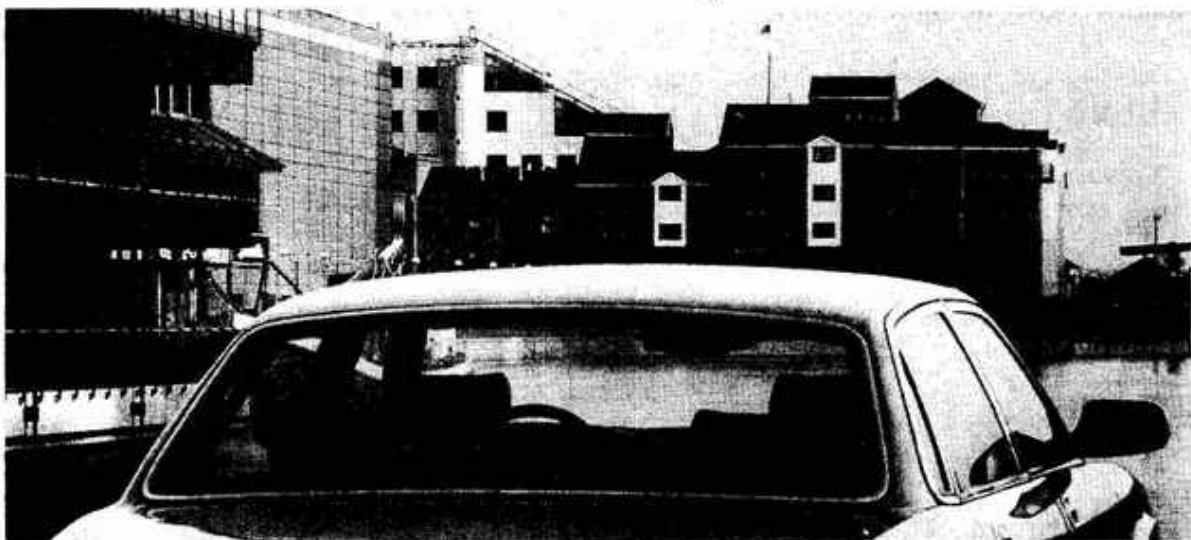
หากรัฐบาลไม่มีเงินพอที่จะสร้างได้

ก็น่าจะสนับสนุนให้เอกชนสร้าง

แล้วอนุญาตให้เขาเก็บเงินในอัตราที่เขาพอ
จะมีกำไรบ้าง

โดยกำหนดให้เอกชนสร้างให้ดี สร้างให้สวย
สร้างให้สั้น (ตรง) แล้วอนุญาตให้ขับรถได้เร็ว ๆ แบบ
เมืองนอก

ทางที่จะเก็บเงินนั้น ไม่ใช่การสร้างทางใหม่
ที่ไม่มีอยู่ก่อนเลย



แต่เป็นการสร้างทางเลือกขึ้นมาใหม่
ทำอย่างนี้ คนเขาไม่เดือดร้อน เพราะเขามี
ทางเลือก

อย่างเช่นเส้นทางสายใหม่ กรุงเทพฯ-ชลบุรี
ควรอย่างยิ่งที่จะเก็บเงิน แล้วก็เก็บให้แพงด้วย
เพราะคนที่เขาจะใช้ทางหลวงที่ดี แต่เสียเงิน
แพงนั้น

หากเขาคำนวณแล้วว่า **คุ้ม**
ทั้งเวลาที่เสียไป และค่าน้ำมันที่จะต้องจ่าย
ในเวลาที่รถติด

เขาก็เลือกทางที่เก็บเงิน
เส้นทางเส้นหนึ่งที่น่าจะใช้เอกชนสร้างแล้ว
เก็บเงิน ก็คือสายกรุงเทพฯ-โคราช
สร้างให้ดีที่สุด สั้นที่สุด โดยการสร้างตลอด
ได้เขาใหญ่
การสร้างทางได้ภูเขา ในปัจจุบันนั้น ไม่ใช่
เรื่องยาก

อาจจะสร้างง่ายกว่าผ่านทุ่งนาเสียด้วยซ้ำ
แล้วไม่มีปัญหาเรื่องเวนคืนด้วย

บ้านเมืองเรานั้น ใครจะร่วมกับเอกชน เป็น
ต้องตักตวงไว้ก่อนว่ามีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง
แต่ขอให้บริสุทธิ์ทั้งกายและใจเสียอย่าง
ไม่เห็นจะน่าเดือดร้อนอะไร

ก็ขอฝากท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมคนใหม่ และรัฐบาลใหม่ไว้ด้วย

ท่านนายกรัฐมนตรีคนใหม่ ท่านบรรหาร
 ศิลปอาชา นั้น ท่าน Keen ในเรื่องนี้ใคร
ไม่เชื่อก็ลองขับรถไปเที่ยว สุพรรณบุรี เมือง
ของท่าน ดูบ้าง
ว่าถนนหนทางเนียบแค่ไหน
และก็มีมานานแล้วด้วย



ลำนนำ : rrrrr: 24 เหลี่ยม

ปรัชณนำ โกรนรนำ



รื่อง "ธรรมะ 24 เหลี่ยม" พระธรรมโกศนำจนำรย์ (พุทธทาส อินทปณญ์) ปรัชณนำที่ยิ่งใหญ่ทนำงธรรมแห่งสวนโมกข์ ไซยนำ ได้แสดงธรรมเทศนนำเรื่องดังกล่ำวในวันอำสนำพหุชนำ ที่ 13 กรกฎาคม 2508 ซึ่ง เป็นวันแห่งพระธรรม ณ คณนำโรงธรรมสวนโมกข์ ไซยนำ กองทุนวฒัฒิธรรมได้จัดพิมพ์เป็นหนังสือเล่มเล็ก 45 หน้าประกอบด้วยเนื้อหาพระธรรมเทศนนำ 24 เหลี่ยม หรือแง่มุมที่ควรรำครวณ 24 แ่ง อันนนำมาเป็นคุณเรื่่องเจริญศรัทธนำและบำรุงปัญญนำอย่างแยบคาย หนังสือเล่มนี้ถือว่ำเป็นเพชรนำหนึ่งที่ทำนนำได้รวบรวมอุปมำ อุปมัย เกี่ยวกับพระธรรม 84000 ข้อ ที่ทำนนำพุทธทาสทรงเปรียบธรรมะ ว่ำ เป็นอะไรเหมือนอะไร และไม่เคยมีปรัชณนำทนำงธรรมทำนนำได้เคยแสดงเขียน เทคนั สอน ไร่้อย่างละเอียดครบถ้วน เช่นนี้มำก่อนเลย ประกอบกับหนังสือเล่มนี้ได้มีการแปลเป็นภำษนำจีน ภำษนำอังกฤษ ซึ่งได้แพร่หลำยไปในโลกพระธรรมเทศนนำนี้แม้จะได้แสดงไว้นนำแล้ว แต่ก็มีรชนำคินำอ่านไม่รุ้เบื่อ เพราะธรรมะเป็นอกำลิโก คือไม่มีกำลเวลำกำหนด ย่อมท้นสมัยเป็นนัวันดร

เนื่องจนำก ธรรมะ 24 เหลี่ยม เป็นหัวใจของคณนำศนำ เป็นจริงสำกลใช้ได้กับทุกคนทุกคณนำศนำ เพราะทุกคณนำศนำย่อมมีพระธรรมเช่นเดียวกัน พระธรรมนั้นอุปมำ อุปมัย หรือเปรียบกับอะไร เป็นอะไร ได้อย่างไร โปรดอ่านดูจนำกบทประพันธ์ ซึ่งผมได้ใช้ควมเพียรไร่้อยกรองแสนยำกเย็นยิ่ง เพราะต้องใช้ค้ำบั้งค้ำบในอัญประกาศ แต่และบทสัมพันธ์เนื้อหาบริบทและสัมพันธ์ โดยเฉพาะได้รักษำล่ำดับแก่นควม "ธรรมะ 24 เหลี่ยม" จนำกเหลี่ยมที่ 1-เหลี่ยมที่ 24 ตามล่ำดับ รวม 24 บท หำกมีกุศลบุญรำศิเกิดจนำกควมพยำมไร่้อยกรองธรรมะ 84000 ข้อ มำรวมเป็น 24 เหลี่ยมมุมลักษณะเป็นธรรมะกำมือเดียวแล้วขอมอบผู้อำนทุกทำนนำเทอญ

ลำนารรรรมะ 24 เหลี่ยม

• ทานพุทธทาส ฉลาดเปรียบ พระธรรมชั้น
 รามแปดหมื่น ลีพัน ชื่ออิน
 อุปมา เพชรน้ำหนึ่ง เจียรไน
 มิยมุขเหลี่ยม เลิศชั้นใด วิชันนา

• อรรมะมิ ยี่สิบสี่ เหลี่ยมลักษณะ
 หนึ่งรู้นะ เป็น "ที่พึง" มนุสสา
 สังสารวัฏ เวไนยสัตว์ ที่เกิดมา
 น้อมนำธรรม สารณา คุ่มกัยพาล

• ลำดับสอง ท่อง "ประทีป" ล่องชีวิต
 อารังจิต เจตปัญญา มหาศาล
 อริยสัจ ตักกิลลส จุณิพพาน
 สามแก่นสาร เปรียบ "สหาย" ตายแทนกัน

• ทุกชีวิต ต้องเดินทาง ต่างชาติะ
 จนมรณะ สบสุข ทุกซโคกคัลย
 หว่างทางมิ มิตรชื่นชอบ ปลอดภัยวัน
 สหายธรรม สงเคราะห์อันนัต เกื้อกมล

• ลำดับสี่ นี้นขอ ก่อกำเนิด
 ดือ "บ่อเกิดแห่งความดี" ใสตถิผล
 ทำดี-ดี ทำชั่ว-ชั่ว ทุกตัวคน
 กฎแห่งกรรม อรรมะดล ให้เป็นไป

• ลำดับห้า อุปมาว่า "โอสถ"
 มิฤทธิ์วิธ รักษาโรค ไส่กษัย
 ลำดับหก ปกดีระ รั่มเวไนย
 ดุจ "รั่มโพธิ์" รั่มไทร" เย็นชิวา

• ลำดับเจ็ด เสรีจสารพ ช่วยดับเข็ญ
 "บ่อน้ำเย็น" สระน้ำใส" ดับดับหนา
 ขโลมธรรม น้ำสรีระ อายตะนา
 เห็นไตรลักษณ์ รักษา ไตรทวาร

• ลำดับแปด "เสมือนเกาะ" กลางสมุทร"
 รั่มมนุษย์ ชำมโอมะ สงสาร
 ธรรมเป็นหลัก ปักชเล ชนพึงพาน
 เวียนว่ายตาย เกิดนาน นิรันดร

• ลำดับเก้า "รั่มกันฝน" เป็นต้นเหตุ
 ฝนกิลลส ตกตกใน ฤทัยถอน
 มิรั่มธรรม ดำจุนใจ ไม่เปียกปอน
 แม้นดิน นิ่งนอน สุขสบาย

• ลำดับสิบ สัมมตธรรม เป็น "เรือนเหี้ย"
 คอยไม่เฝ้า พอกจิตเกิด ความเฉิดฉาย
 วิมานแก้ว สวรรษา คาราราย
 ฤาเย็นใจ เย็นกาย เท่าเรือนธรรม

• สิบเจ็ดธรรม แทน "เม็ดข้าว" ปลาอาหาร"
 จิตจำเป็น ต้องรับประทาน "ให้อิ่มอ้า"
 หล่อเลี้ยงใจ ไม่ให้บ้ำา "ส่าระข่า"
 ไร่พระธรรม เกื้อประโยชน์ โทษไม่มี

• สิบสองธรรม เปรียบดวง "เครื่องนุ่งห่ม"
 กันแดดลม ปิดกษา นำบัตลี
 ห่มหิริ โอดดับปะ ส่ารานิช
 ช่วยบ่งชี้ คลองธรรม ปะจำใจ

• ลีบสาม นามศัตรา เปรียบ "อาวธ"
 ตักกิลลส ภายในสุด ให้แจ่มใส
 กิลลสนอก คนชังตน มีทั่วไป
 ชนะได้ ด้วยไมตรี ติดต่อกัน

• ลีบสี่เหมาะ "เกาะกันกัษ" ทั้งลีบทิศ
 เป็นปรากฏ จีวิต ที่แข็งแรง
 เกาะธรรมะ มีพละ กำลังอันนัต
 ดำรงรัฐ คู่มีชีวิต นิรันดร์กาล

• ลีบห้าตัด ตณหา อลาวิบาก
 "เรือแพ" ธรรม นำข้ามฟาก แห่งสงสาร
 ตามโอวาท พระศาสดา อุนิพพาน
 ช้าหรือนาน ตามมรรคผล พิมลมา

• ลีบหกธรรม เปรียบเครื่อง ประทีนโคม
 "สิ่งประดับ ประโคม" ขวัญ ให้ทราบ
 บัณฑิตใด ไฉนธรรมะ ประดับประดับ
 เสริมชีวิต อากรณ์รัตน์ ชัชวาล

• ลีบเจ็ดเสียง ธรรมะดัง คีตะศรี
 ดุจ "ดนตรี และภาพย์กลอน" อันอ่อนหวาน
 ช่างูจิต เสนาะโสด จึงวิญญาน
 จรรโลงโลก ให้ชื่นบาน ด้วยสุนทรีย์

• ลีบแปดธรรม คล้ายเครื่องเล่น ของชีวิต
 "เหมือนกีฬา" ของจิต เจริญศรี
 การเข้ามาน แผลกอย่างโน้น แผลกอย่างนี้
 พระบาลี เรียกกีฬา วิชชาขำญ

• ลีบเก้าเปรียบ ธรรมะเจิง บันเทิงพิภพ
 "เป็นเสมือน มหาลัพ" กล่อมประสาณ
 รื่นเริงธรรม นำปิติ สุขสว่าง
 ปราโมทย์ มงคลการ สำฤษ

• ยี่สิบธรรม เปรียบประเทือง เช่น "เครื่องหอม"
 จะดมคอย ดมกิน ภาวิผล
 พระธรรม กำมือเดียว พระศัพท
 ชี้นำคน ผู้สุขสวรรค์ ชั้นบรม

• ยี่สิบเช็ด เปรียบธรรมถ้วน "สวนดอกไม้"
 แปรคหมันสี พันสาย พันธุ์บรรสม
 จงเลือกเฟ้น เน้นศรัทธา ที่นิยม
 พระวณะ พระโคดม หวานจับใจ

• ยี่สิบสอง "ของกินเล่น" เช่นลูกกวาด
 ไม่เหมือนฝาด หวานมัน ทนสมัย
 เฮอร์อ้อย เหมือนขนม มีกมไป
 ธรรมไชรี เกินพรรณนา สาร์พัน

• ยี่สิบสาม คือ "ธงชัย" ในมนุษย์
 เกียรติติงาม บริสุทธิ แห่งอรหันต์
 ช่วยเจ็ดหน้า ชูตา รับประกัน
 เจริญพิสุจน์ คุณอนันต์ พระธรรมเลย

• ยี่สิบสี่ "กระจากเงา" ฉายสัจจะ
 ตามภาวะ บาปบุญ คุณโทษเฉลย
 ค้นช่องอื่น หลอกเราหลง งงตามเคย
 กระจากธรรม วิเศษเผย ประเสริฐจริง