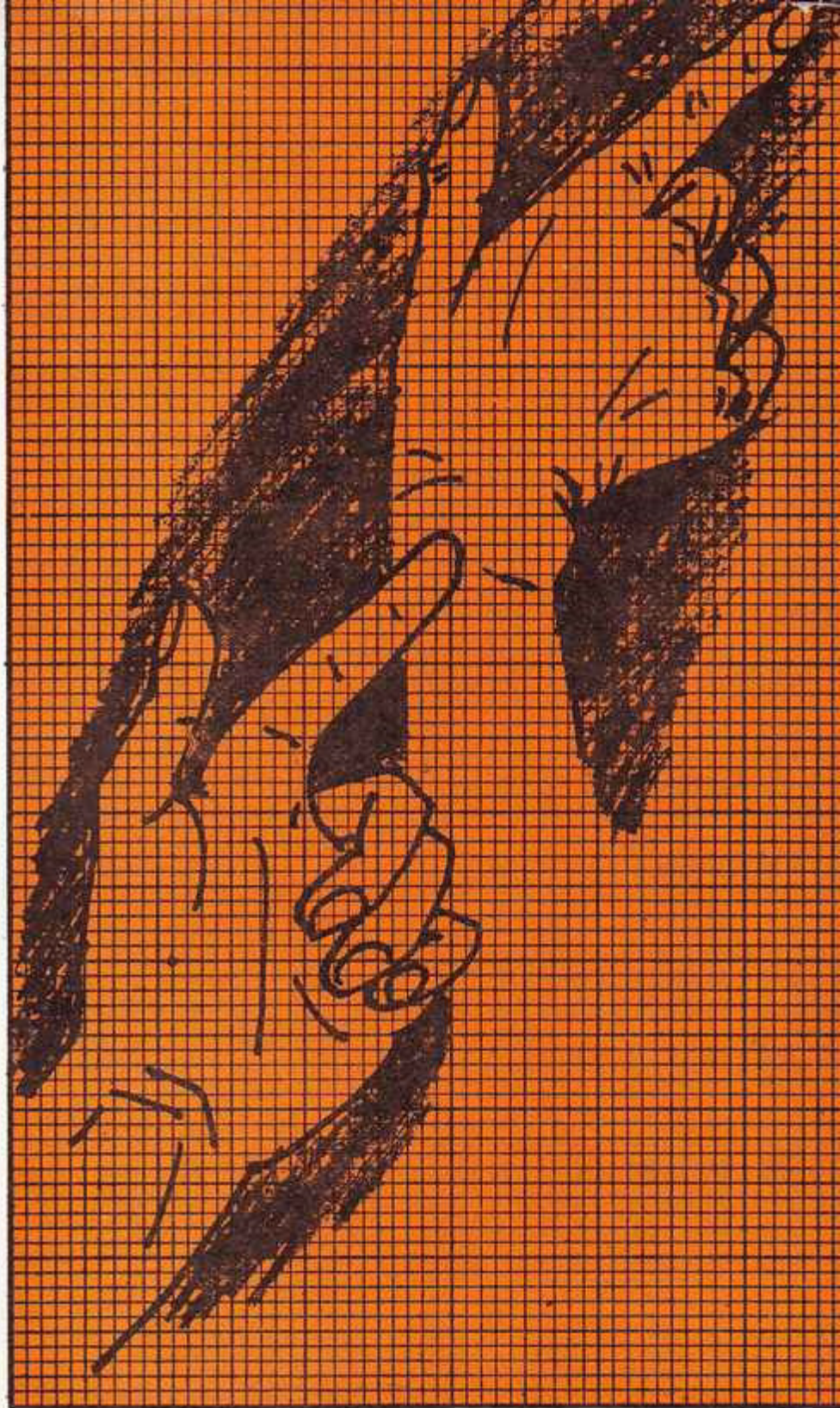
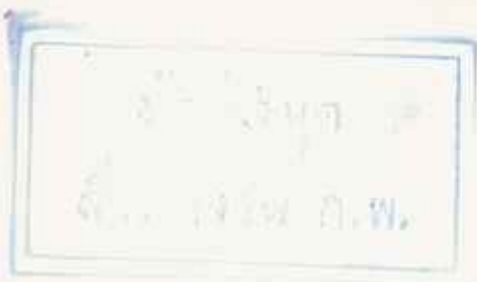




การรักษาวินัยข้าราชการ
แนะนำให้รู้จัก "ก.พ."
หนังสือพิมพ์ก้าวหน้า
การบริหาร
กฎหมายและระเบียบใหม่
ตอบปัญหาระเบียบวินัยและคลัง

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๒๒

เราควรมองผลงานดีเด่นอย่างไร



มองในระยะใกล้

ถ้าหากผลงานในช่วงปีปฏิบัติงานที่ผ่านมา (กรกฎาคม - มิถุนายน ๒๕๒๒) ของข้าราชการผู้ใดดีเด่น ก็หวังผลเลิศไว้ได้ว่าจะได้รับปูนบำเหน็จด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น ในต้นเดือนตุลาคม ๒๕๒๒ นี่เป็นที่แน่นอน

ถ้าพลาดไปก็ต้องเริ่มตั้งความหวังกันใหม่ เพราะขณะนี้ก็ผ่านมาถึงเดือนกรกฎาคม อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งผลงานของเดือนนี้และอีก ๑๑ เดือนต่อไป โดยปกติจะส่งผลดีให้ในอนาคต

มองในระยะไกล

การทำงานเพื่อประเทศชาติที่แท้จริง น่าจะมุ่งที่ผลงานดีเด่นด้วยเหตุผลที่ว่าผลของผลงานดีเด่นของทุกคนจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม ไม่ใช่ด้วยเหตุผลที่ว่าผลนั้นจะทำให้ได้ ๒ ขั้น ประสิทธิภาพของงานราชการจะดีขึ้น ถ้าข้าราชการทุกคนล้วนแต่มุ่งทำงานให้มีผลงานดีเด่นทุกๆ เวลา ไม่ว่าจะเป็วัน เดือน และปีใดก็ตาม

เรามองไปในทิศทางและระยะเดียวกันหรือยัง ?

วารสารข้าราชการ

วารสาร รายเดือน เพื่อ ความก้าวหน้า และ รوبرู

ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๑

กรกฎาคม ๒๕๒๒

๒	ข้อเรื่อง	การรักษาวินัยข้าราชการ	๔
๓	บทบรรณาธิการ	โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ	๑๕
๓๕	กฎหมายและระเบียบใหม่	หนังสือพิมพ์คำแพ่ง : การสื่อข้อความจาก	
		เบื้องล่างสู่เบื้องบน	๓๑
๔๓	ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	ขอแนะนำให้รู้จัก "ก.พ."	๖๔
๕๓	สรุปข่าวที่น่าสนใจในวงราชการ	สำมะโนประชากรและเคหะ ๒๕๒๓	๗๓
๖๐	เกร็ดขบขัน		
๖๒	อ่านหนังสือเดือนละเล่ม		
๘๐	ท้ายเล่ม		



วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกกับและส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพหลโยธิน ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๕๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งชำระเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการตามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอันใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

ผู้จัดทำ

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ	สวัสดิการ	สำนักงาน ก.พ.
ที่ปรึกษา	นายประวิณ	ณ นคร
	นายโสวัจ	สุจิตกุล
	นายสำราญ	ถาวรสุข
บรรณาธิการ	นายอุดม	บุญประกอบ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายอุดม	มิ่งเกษม
	นายเกียรติสม	กลิ่นสุวรรณ
กองบรรณาธิการ	นายบุญรอด	สิงห์วัฒนาศิริ
	นายสมศักดิ์	สังสัมพันธ์
	นายนิเวศน์	สิทธิชัย
	นายอิทธิพร	พยัคฆ์มิตร
	นายจักรภพ	คังทวัชชัย
	นางสาวพัชรา	บุญรัตน์เสวี
	นางสาวเพ็ญศรี	ชนาวิภาส
ฝ่ายศิลป์	นายณรงค์	นฤกุลการ
สถานที่พิมพ์	ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์	กรุงเทพ ฯ
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นายสิทธิชัย	ปรีกัมศิลป์

ย่อเรื่อง

4 **การรักษาวินัยข้าราชการ** บทความนี้ได้เสนอวิธีการทำให้หน่วยงานของรัฐมีการรักษาวินัยที่ดี โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการประพฤติตามวินัย ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่การบัญญัติกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ การจัดทำคู่มือการรักษาวินัย การให้คำแนะนำแก่หน่วยราชการ การติดตามผลการดำเนินการทางวินัย การบำรุงขวัญและกำลังใจ การวิเคราะห์ปัญหาการกระทำผิดวินัย การฝึกอบรม นอกจากนี้ ยังได้ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบของการไม่รักษาวินัย เชื่อว่าจะทำให้ผู้อ่านเห็นความดีของวินัยได้มากกว่าเห็นเป็นสิ่งที่น่ากลัว

18 **โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ** ผู้เขียนได้เสนอแนะให้มีการแลกเปลี่ยนข้าราชการระหว่างส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีประสบการณ์ใหม่ ๆ เปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน และนำประสบการณ์มาใช้ในการปรับปรุงระบบงานให้ดีขึ้น สำหรับวิธีดำเนินการนั้น ได้เสนอให้คณะกรรมการโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ เป็นกรรมการ ทำหน้าที่พิจารณา นอกจากนี้ผู้เขียนได้เชิญชวนให้ผู้อ่านได้แสดงความคิดเห็นต่อโครงการนี้ โดยตอบแบบสอบถามท้ายบทความ

31 **หนังสือพิมพ์กำแพง: การสื่อข้อความจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน:** เรื่องของกิจกรรมที่ผู้เขียนไปพบมาด้วยตนเองในแผ่นดินใหญ่จีน เป็นเรื่องของการสื่อความหมายทางขึ้นที่ดี สังคมปิดเช่นจีนหากไม่เปิดทาง “ระบาย” ไว้ ความคับข้องใจก็จะมีทับถมมาก ฝ่ายปกครองจะได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นกระจกส่องเงาให้ตนเองจากประชาชนโดยตรง ซึ่งเมื่อทราบแล้วจะตอบสนองให้ในรูปใดขึ้นกับตัวผู้ปกครองเองว่ารับฟังประชาชนอย่างจริงใจเพียงใด

64 **ขอแนะนำให้รู้จักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน** บทความนี้เป็นการแนะนำให้ผู้อ่านได้รู้จักกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และคณะกรรมการวิสามัญ หรือ อ.ก.พ. วิสามัญ จำนวน ๗ คณะ และคณะกรรมการพิจารณาการขอพระราชทานเหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา ว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไร มีใครได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการ และอนุกรรมการบ้าง

บทบรรณาธิการ

เดือนกรกฎาคม เป็นช่วงเวลาที่ย่ำ-
ราชาส่วนใหญ่ พบกับความยุ่งยากลำบากใจ
หลายประการ ข้าราชการหลายคนอาจรู้สึกฉีกัก
และมีความหวังที่จะได้รับการพิจารณาเสนอให้เลื่อน
ขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ ๒ ชั้น ข้าราชการ
บางคน ที่ไม่แน่ใจว่า จะได้รับการพิจารณา
เลื่อนขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น อาจเกิดความวิตก กังวล
พวกที่รู้ตัวว่าไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น เพราะ
ผลงานน้อยก็ดี หรือเพราะเคยได้ในปีที่ผ่านมาก็ดี
อาจเกิดความท้อแท้ ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชา
หลายคนย่อมอดอดใจ และลำบากใจในการพิจารณา
อย่างมาก เนื่องจากข้าราชการในบังคับบัญชามีผล
งานและความสามารถใกล้เคียงกันมาก ผลการ
พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนย่อมกระทบต่อความรู้สึก
และกำลังใจข้าราชการ ความรู้สึกสับสนและไม่
แน่ใจอาจนำมาซึ่งความชงกั้นในการปฏิบัติราชการ
ความเฉื่อยชา ความตื่นตัวอาจลดลงบ้าง นอกจากนี้
ปัญหาค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นมากโดยเฉพาะ
ภายหลังจากการปรับราคาน้ำมัน ย่อมทำให้
ข้าราชการได้รับ ความ ลำบากใน การ ดำรงชีพ
มากขึ้น และความวุ่นวายกับปัญหาที่ต้องเผชิญ
อยู่

ความวิตกกังวล ความท้อถอย ความวุ่น
เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้กับข้าราชการทุกคน แต่
ข้าราชการไม่ควรให้ ความรู้สึก เหล่านี้ บั่นทอน สติ

ปัญญา กำลังกาย และกำลังใจในการทำงานให้ด้อย
ลง ทุกคนควรคิดว่าในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงิน
เดือนนั้น ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาโดยความเป็น
ธรรมและรอบคอบแล้ว ทุกคนควรมองในระยะไกล
ว่า ในปีต่อไป ยังมีโอกาสที่ดีกว่านี้ การรับ
ราชการยังมีเวลาอีกยาวนาน คนที่ดีกว่าย่อมก้าวไป
ข้างหน้าเร็วกว่าในระยะยาว ความสำเร็จในหน้าที่
การงานย่อมขึ้นอยู่กับความตั้งใจจริง และความ
อดทนที่จะทำงานให้ดีที่สุดโดยสม่ำเสมอ ข้าราชการ
ควรวัดความสำเร็จ ของตน จากผลงาน ที่ได้ลง
แรงไปด้วยความเหนื่อยยากและเพียรพยายาม
ส่วน ค่าครองชีพ ที่ ทุกคน ประสบปัญหาโดยไม่ยั้ง-
หย่อนกว่ากันนั้น เชื่อว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคง
จะได้พิจารณา เสนอแนะ รัฐบาลให้ดำเนินการ ตาม
มาตรการที่เหมาะสมต่อไป

สิ่งที่ ข้าราชการทุกคน พึงควรระลึกถึง ก็คือ
ยังมีปัญหาอีกมาก เราควรใช้ความพยายามและความ
อดทนให้มากขึ้นในการฝ่าฟัน เพื่อเอาชนะอุปสรรค
ไม่มีใครอยากลำบาก แต่เมื่อพบกับปัญหาไม่ควร
สร้าง ความลำบากให้ มากขึ้นโดย การบ่น การวิตก
และท้อถอย

ความเข้มแข็ง ความขยันและความ
เอาจริงเอาใจ ของข้าราชการทุกคนเท่านั้น ที่
จะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ผ่านผ่านไปด้วยดี และ
นำมาซึ่งระบบสังคมที่ดีขึ้น



การรักษาวินัยข้าราชการ

พ.ต. อุตม์ โกมลปานิก*

ในความพยายามที่จะเร่งรัดความเจริญก้าวหน้าในการบริหารงานของรัฐบาลที่กำลังพัฒนามักมองข้ามปัญหาเกี่ยวกับวินัยไปเสีย บางครั้งมองเห็นว่าวินัยเป็นสิ่งที่เล็กน้อยไร้สาระไม่มีความสำคัญอันใด การพัฒนาการบริหารงานบุคคลในองค์การของรัฐก็มักจะมุ่ง ความสนใจไปในทาง เพิ่มพูน ความรู้ในการบริหารงานบุคคลสาขาอื่น ๆ ไม่ค่อยเอาใจใส่ต่อวินัยมากนัก หากจะสนใจต่อวินัยบ้างก็เพียงเป็นส่วนปลีกย่อยที่แทรกอยู่ในโครงการพัฒนาการบริหารงานบุคคลสาขาอื่น ๆ เท่านั้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโดยทั่วไปเข้าใจว่าระบบวินัยหมายถึงแต่เพียงการลงโทษ ผู้ประพฤติดีระเบียบข้อบังคับขององค์การอย่างใดอย่างหนึ่ง การพูดถึงความผิดและการลงโทษเป็นสิ่งที่น่าเบื่อและไม่น่าสนใจ

อย่างไรก็ดี หากจะพิจารณาถึงหลักการบริหารงานในองค์การแล้วจะพบว่า การบริหารงานจะสำเร็จผลได้ด้วยองค์ประกอบสามประการ คือ บุคคล เงิน และการดำเนินงาน ทั้งสามองค์ประกอบนี้บุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้จ่ายเงินในการปฏิบัติหน้าที่ หากผู้ปฏิบัติงานมีวินัยดีย่อมทำให้งานมีประสิทธิภาพ อันจะมีผลทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ประพฤติตามวินัย การบริหารงานย่อมมีอุปสรรคและปัญหา การดำเนินงานขององค์การขาดประสิทธิภาพ ซึ่งอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

* ธ.บ., ร.ป.ม., ประกาศนียบัตรโรงเรียนสืบสวนกรมตำรวจ, วิชาเอกทางกฎหมายมหาวิทยาลัยกรุงปารีส ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนิติกร ๗ กองอู่ทหารและเรือทอรัซ์ สำนักงาน ก.พ.

ทำอะไรจึงจะทำให้หน่วยงาน ของรัฐมีการรักษาวินัยที่ดี

การรักษาวินัยของหน่วยงานโดยทั่วไป มีวิธีปฏิบัติกันอยู่สองแบบ คือ การรักษาวินัยในทางส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยดี และการรักษาวินัยในทางปราบปรามลงโทษผู้ประพฤติผิดวินัย

การรักษาวินัยในทาง ส่งเสริมให้ ทุกคน มีวินัยดี เป็นมาตรการที่มุ่งหนักไปในด้านการดูแลความประพฤติ ของ กลุ่มคน โดยวิธี จูงใจให้ ทุกคน ปฏิบัติตามวินัยโดยใจสมัคร วิธีการนี้สร้างให้ทุกคน มีความผูกพันต่อหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่และรักที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อไป

การ รักษา วินัยใน ทาง ปราบปราม ลงโทษ เป็นมาตรการในทางบังคับ มุ่งไปในทางควบคุมความประพฤติรายตัว มีลักษณะในทางใช้อำนาจบังคับให้ต้องปฏิบัติตาม ทุกคนในหน่วยงานไม่มีความสมัครใจที่จะรักษาวินัยที่ดี

ผู้เชี่ยวชาญการบริหารงานบุคคล เคยให้ความเห็นว่า วิธีการรักษาวินัยที่ดีจะต้องใช้วิธีการเสริมสร้าง ให้ บุคคล ประพฤติ ตามวินัย และวิธีการปราบปรามลงโทษผู้ประพฤติผิดวินัยควบคู่กันไป โดย มีการ วาง ระเบียบ ข้อ บังคับ กำหนด สิ่ง ที่ควร ประพฤติ และสิ่งที่ต้อง ละเว้น ประพฤติไว้อย่างจริงจัง เมื่อมีการฝ่าฝืนก็ต้องถูกลงโทษ การรักษาวินัยโดยวิธีบังคับจะไม่ช่วยให้มีความริเริ่ม ตรงข้ามกลับทำให้เกิดความเกรงกลัว ขาดความรับผิดชอบ

หรือในบางครั้งอาจทำให้เกิดการต่อต้าน ไม่มีจิตใจที่จะให้ความร่วมมือแก่หัวหน้างาน ส่วนการรักษาวินัยในทางส่งเสริมที่ก่อให้เกิดความรับผิดชอบและความสมัครใจที่จะรักษาวินัย เป็นรากฐานของสังคมประชาธิปไตย และเป็นทางให้การบริหารสัมฤทธิ์ผล

แนวความคิดในการรักษาวินัยของผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว สอดคล้องกับความคิดของนักวิชาการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ซึ่งมีความเห็นว่า การรักษาวินัยในทางส่งเสริมให้ทุกคนประพฤติตามวินัยมีทางที่จะได้ผลมากกว่าการรักษาวินัยในทางปราบปรามลงโทษ เพราะการสมัครใจประพฤติตามวินัยย่อมไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นภาระหนักแต่อย่างใด

อย่างไรก็ดี การที่จะทำให้การรักษาวินัยบังเกิดผลดีและสมบูรณ์ด้วยวิธีการในแบบใดแบบหนึ่งนั้น อาจเป็นไปได้ยาก ทั้งนี้ เพราะความแตกต่างกันในนิสัยของบุคคล ย่อมเป็นอุปสรรคต่อวิธีการรักษาวินัยในแบบใดแบบหนึ่ง สำหรับผู้ซึ่งมีจิตใจสูงได้รับการอบรมมาดี การเสริมสร้างให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่และบำรุ้งขวัญในการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้นั้นดียิ่งขึ้นไป แต่ถ้าถูกตำหนิหรือได้รับโทษแล้วก็จะยิ่งเสีย ตรงข้ามบางคนถ้าปล่อยไม่ควบคุมหรือส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบกลับจะหลงตัวและชอบประพฤติผิด ต้องบังคับไว้มิฉะนั้น

ปัจจุบัน แนวความคิด ในการ รักษา วินัยในทางส่งเสริมให้ทุกคนประพฤติตามวินัยโดยสมัครใจ

เป็นที่ ย่อม รั้งกัน ทัวไป ใน บรรดา นัก บริหาร งาน บุคคล แต่เป็นที่น่าเสียดายที่แนวความคิดดังกล่าว คงมีอยู่เพียงทฤษฎีเท่านั้น ไม่มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ซึ่งอาจเป็น นักบริหารงานบุคคล ด้วยมักจะ มองข้าม หน้าที่สำคัญที่กฎหมายกำหนดให้ นอกจากจะไม่ ดูแล ระมัดระวัง ให้ผู้ ซึ่งอยู่ใน บังคับบัญชา ประพฤติ ตามวินัยแล้ว ยังเอาแต่สั่งลงโทษเพียงอย่างเดียว ที่เป็น เช่นนี้ อาจเนื่อง มาจาก การ ที่ ผู้บังคับบัญชา เข้าใจคำว่า “วินัย” หมายถึงการลงโทษผู้ซึ่งกระทำ ผิดวินัยอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น หรืออาจจะเข้าใจ ไปว่าวินัยข้าราชการ คือโทษสถานใดสถานหนึ่งที่ กำหนดไว้ในกฎหมาย พฤติกรรมเช่นนี้ทำให้มีผู้ กล่าววิจารณ์ว่า การดำเนินการทางวินัยในระบบ ข้าราชการพลเรือน มุ่งหนักไปในทางบังคับลงโทษ ข้าราชการซึ่งกระทำผิดวินัยมากกว่าการป้องกันหรือ ส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยดี บางท่านก็วิจารณ์ว่า ในด้านการลงโทษข้าราชการ มีระเบียบข้อบังคับ ทยุมหยมม บิตยาดและมีพิธีการมาก คอยแต่จะลง โทษขจัดข้าราชการออกไปจากราชการ ไม่หาทาง แก้ไขให้ข้าราชการประพฤติตัวดีขึ้น

การรักษาวินัยข้าราชการ โดยวิธีส่งเสริมให้ข้าราชการ ประพฤติ ตามวินัย

การดำเนินการ เกี่ยวกับการ รักษา วินัยข้าราชการในทางส่งเสริมให้ข้าราชการ ประพฤติตาม

วินัย กระทำได้หลายวิธี

๑. การบัญญัติกฎหมาย ระเบียบและ ข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ

กฎหมายเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับการ รักษาวินัยข้าราชการ เพราะกฎหมายทำให้ข้าราชการ ได้ เรียนรู้ และเข้าใจว่า ตนอยู่ใน ฐานะ อย่างไร ควรประพฤติตนอย่างไร สิ่งใดควรปฏิบัติและละเว้น การปฏิบัติ การบัญญัติกฎหมาย ระเบียบและข้อ บังคับเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ จะต้อง มีลักษณะที่ใช้ บังคับได้สำหรับข้าราชการทุกคน ทั้งตัวผู้บังคับ บัญชา และผู้ซึ่งอยู่ในบังคับบัญชา

ปัญหาที่ทำให้ การ รักษาวินัยข้าราชการ ใน ด้านส่งเสริมให้ข้าราชการ ปฏิบัติตามวินัยไม่ได้ผลดี อาจเนื่องมาจากข้าราชการไม่เข้าใจคำว่า “วินัย ข้าราชการ” และไม่ทราบว่าควรต้องปฏิบัติตน อย่างไร บางคนไม่ทราบเสียเลยว่า มีกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยข้าราชการไว้ใช้ สำหรับข้าราชการ ในส่วนตัวผู้บังคับบัญชาก็มักจะ มองข้าม ความสำคัญในหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ กฎหมายมอบหมายให้ บทบัญญัติของกฎหมายจึงมี ความสำคัญน้อย และถูกละเลยตลอดมา

๒. การจัดทำคู่มือการรักษาวินัยข้าราชการ

คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการอาจช่วยแก้ ปัญหาการละเลยไม่เอาใจใส่ต่อบทวินัยในกฎหมาย การอ่านบทบัญญัติของกฎหมายอาจเป็นเรื่องเข้าใจ

ยากสำหรับบุคคลบางคน ภาษาและถ้อยคำใน
กฎหมายมักไม่ช่วยกระตุ้นความสนใจ บางครั้ง
กลายเป็นสิ่งน่าเบื่อเสียด้วย

สำหรับคู่มือการรักษาวินัยข้าราชการ ต้อง
จัดทำในลักษณะข้อแนะนำเพื่อแนะแนวทางปฏิบัติ
ภาษาที่ใช้ในการเขียนจะใช้ถ้อยคำที่ให้ทุกคนเข้าใจ
และสนใจอ่าน เนื้อหาของคู่มือการรักษาวินัย
ข้าราชการมุ่งแนะนำผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้รับผิดชอบ
โดยตรง ต่อหน่วยงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
คู่มือ ดังกล่าว จะเสนอแนะ วิธีการ รักษา วินัย แก่ผู้
บังคับบัญชา และจะเน้นถึงเรื่องการให้ผู้บังคับบัญชา
ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการทั่วไป

คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการเป็นเครื่องมือ
แนะแนว ทาง ปฏิบัติ ใน การ รักษา วินัย ข้าราชการ
ประโยชน์ที่ได้รับจากคู่มือดังกล่าวนี้จะมีหรือไม่ ขึ้น
อยู่ที่ว่า ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการจะสนใจต่อ
คู่มือนี้เพียงใด

๓. การให้คำแนะนำปรึกษาทางปฏิบัติ ในการ รักษา วินัย ข้าราชการ แก่ หน่วยงาน ต่าง ๆ

การจัดทำคู่มือการรักษาวินัยข้าราชการนั้น
คงจะไม่ครอบคลุมปัญหาทางปฏิบัติได้ทั้งหมด เพราะ
วินัย ข้าราชการ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อ ควบคุม ความ
ประพฤติของข้าราชการให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของ
กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
ปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมของข้าราชการย่อมไม่เกิด
ขึ้นในรูปแบบเดียวกันเสมอไป การให้คำแนะนำ

ในทาง ปฏิบัติ เฉพาะเรื่อง จะช่วยให้ คู่มือ การรักษา
วินัยข้าราชการสมบูรณ์ขึ้น

ในทางปฏิบัติ โดยปกติหน่วยงานมักจะไม่
ค่อยปรึกษาหารือปัญหา การรักษาวินัย ในทางเสริม
สร้าง ส่วนใหญ่ ของข้อหารือจะเป็นเรื่อง การ
ดำเนินการทางวินัยในทางปราบปรามลงโทษ ที่ผู้
บังคับบัญชาของหน่วยงานไม่กล้ารับผิดชอบสั่งการ
หรือไม่ก็อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาจะเลย ต่อการ
ส่งเสริมดูแล ให้ ข้าราชการ ประพฤติตามวินัยที่เป็น
เรื่องสำคัญไปเสีย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้มีผู้วิจารณ์
ได้ว่า ระบบข้าราชการพลเรือนมีแต่จ้องจับผิด
ข้าราชการเพียงประการเดียว

๔. การติดตามผลการดำเนินการทาง วินัยของหน่วยงาน

การ ติดตามผลการดำเนินการทางวินัย ของ
หน่วยงาน ทำให้ หน่วยงาน กลาง การ บริหาร งาน
บุคคลได้ทราบว่า นโยบายและแผนงานที่มอบ
หมายให้หน่วยงานนำไปปฏิบัตินั้นได้ผลเพียงใด มี
ปัญหาขัดข้องหรือไม่ เพื่อองค์การกลางจะได้
พิจารณาปรับปรุงแก้ไขแผนดำเนินการให้เหมาะสม
ทันเหตุการณ์

การ ติดตามผลการดำเนินการทาง วินัย ของ
หน่วยงานอาจกระทำได้หลายวิธี ซึ่งพอสรุปได้
ดังนี้

ก. การสำรวจ องค์การกลางการบริหาร
งาน บุคคล อาจส่งเจ้าหน้าที่ ออกไป สำรวจ ผล การ

ดำเนินการด้านวินัยตามหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อทราบผลและปัญหาขัดข้องในทางปฏิบัติ และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหาการกระทำผิดวินัย การดำเนินการด้วยวิธีนี้จะทำให้ได้ทราบผลรวดเร็วจากแหล่งที่เกิดปัญหา แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงและต้องใช้เจ้าหน้าที่จำนวนมาก

ข้อพึง ระมัดระวัง สำหรับ วิธีการนี้ ก็คือ เจ้าหน้าที่ สํารวจ ต้องมี ความรู้ ความเข้าใจ และมี ประสิทธิภาพด้านวินัยข้าราชการเป็นอย่างดี กับ ทั้งต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้ อิทธิพลและสิ่งเย้ายวนต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ออกไป สํารวจ

ข. การรายงาน การรายงานการดำเนินการ ทาง วินัย ของ หน่วยงาน จะทำให้ องค์การกลาง การบริหารงานบุคคลได้ทราบผลการดำเนินการทาง วินัยและปัญหาขัดข้องในทางปฏิบัติต่าง ๆ

วิธีการ รายงาน จะได้ผล ก็ด้วยความ ร่วมมือ ของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่จะเอาใจใส่รายงาน การดำเนินการ ทางวินัย อย่างถูกต้อง ตามความเป็นจริง รวดเร็วภายในระยะเวลาที่กำหนดและสม่ำเสมอ

วิธีการนี้เสียค่าใช้จ่ายน้อยแต่ไม่รวดเร็วเท่าที่ควร ข้อควรระมัดระวังสำหรับวิธีการนี้ก็คือ องค์การกลางต้องมี เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ ซึ่งมี ความรู้ ความ เข้าใจ และ มี ประสิทธิภาพ ใน งาน วินัย ข้าราชการอย่างมากพอที่จะวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มา จาก

การรายงานของหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่แน่นอน

ค. การสัมมนา การสัมมนาเป็นการแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ในระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา ทุกคนมีโอกาสชี้แจง ปัญหาข้อขัดข้องในทางปฏิบัติด้านวินัย ได้ทราบถึง ปัญหา ใน หน่วยงาน ของผู้เข้าร่วมสัมมนา อื่น ๆ และได้ช่วยติในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

การจัด สัมมนา งานวินัย ควรต้องกระทำ ทั้ง ในระดับผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ข้อสรุปจากการสัมมนาระดับผู้ปฏิบัติจะเป็น ประโยชน์ อย่างยิ่งในการรักษาวินัย ข้อสรุปดังกล่าวจะเป็น เครื่อง แสดง ให้ ผู้บังคับบัญชาได้ทราบ ถึงความบกพร่อง ของ ตนเอง ในทางเสริมสร้างให้ มีการ รักษา วินัยที่ดี นอกจากนี้ยังอาจทำให้ได้ทราบถึงความ ขัดแย้ง ระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา อีกด้วย

อย่างไรก็ดี การสัมมนาระดับผู้ปฏิบัติอาจเป็นผลเสียหายนต่อผู้เข้าร่วมสัมมนา หากผู้บังคับบัญชา มีใจไม่กว้างพอที่จะรับฟัง ปัญหา ขัดแย้ง อัน เกิด จาก ความ บก พร่อง ใน การ บัง คับ บัญชา ของ หัวหน้าหน่วยงานเอง

ในทางปฏิบัติ การสัมมนาระดับผู้ปฏิบัติ มักจะไม่ได้ข้อสรุปที่ตรงกับความจริง เพราะผู้เข้าร่วมสัมมนามักไม่กล้าแสดงความคิดเห็นโดยเสรีตามแบบของการสัมมนา ทั้งนี้ เนื่องมาจากเกรงว่าจะเกิดผลร้ายต่อตนเองและต่ออาชีพ หากการแสดง

ความคิดเห็นของตนไปกระทบกระเทือนถึงผู้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารระดับสูง การสัมมนาระดับปฏิบัติจึงได้ผลน้อย

๕. การบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

การ สร้าง ขวัญ และ กำลังใจ ใน การ ปฏิบัติหน้าที่เป็นกลไก สำคัญ อันหนึ่ง ในการ บริหาร งานบุคคล เพราะขวัญและกำลังใจย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

ธรรมชาติของมนุษย์นั้น หากมีความเป็นอยู่สุขสบายพอสมควรแล้ว ย่อมไม่คิดที่จะกระทำ ความผิด ตราบใดที่ท้องยังหิว ทุกคนก็ต้องดิ้นรน เพื่อการมีชีวิตรอด เมื่อเป็นเช่นนี้ การยับยั้งชั่งใจที่จะกระทำผิดวินัยจึงอาจมีน้อย การเสริมสร้างดูแล ให้เจ้าหน้าที่ใน หน่วยงาน มีความ เป็นอยู่ดี สมฐานะ จะเป็นเครื่องมือสกัดกั้นการฉ้อราษฎร์บังหลวงได้อย่างหนึ่ง

การบำรุงขวัญและกำลังใจข้าราชการ เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธี

ก. ในส่วนที่เกี่ยวกับงาน

(๑) การกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อข้าราชการได้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้ผลดีอย่างยิ่ง คำชมของผู้บังคับบัญชา จะทำให้ ข้าราชการ ภาคภูมิใจใน การ ปฏิบัติหน้าที่ของตน การกล่าวยกย่องชมเชยข้าราชการ อาจมีผลเสียหากเกิดขึ้นได้ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่

รู้จักกาลเทศะ การกล่าวยกย่องข้าราชการผู้หนึ่งต่อหน้าข้าราชการอีกคนหนึ่ง ซึ่งมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกัน อาจ ทำให้ เกิดการ แยกความสามัคคี การกล่าวชมเชยข้าราชการผู้หนึ่งต่อหน้าข้าราชการหลายคนบ่อยๆ ข้าราชการ นอกจากจะทำให้ข้าราชการแตกความสามัคคีแล้ว ยังทำลายขวัญและกำลังใจข้าราชการอื่น ๆ อีกด้วย

(๒) การ ให้ บำเหน็จ ความ ชอบ โดย การ เลื่อนเงินเดือน และเลื่อน ตำแหน่งเป็น กรณี พิเศษ วิธีการนี้เป็นการให้รางวัลตอบแทนที่ข้าราชการได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร จนมีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ การบำรุงขวัญและกำลังใจ ข้าราชการด้วยวิธีการนี้ ผู้บังคับบัญชาพึงต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม อย่าใช้อยคติเป็นเครื่องพิจารณา การพิจารณาความชอบให้แก่ข้าราชการคนหนึ่งซ้ำๆ หลายครั้งหลายหน โดยไม่สนใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นๆ อาจก่อให้เกิดการต่อต้านโดยการไม่ร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นผลเสียหายต่อการปกครองบังคับบัญชา

(๓) การให้เครื่องอิสริยาภรณ์ วิธีการนี้เป็นการล่อให้ข้าราชการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ทำให้มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องได้รับการตอบแทนที่มีคุณค่าเหมาะสมกับความตั้งใจ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ เครื่องอิสริยาภรณ์จะเป็นสิ่งแสดงให้เห็น ปรากฏ แก่บุคคลทั่วไป ถึงความ ประพฤติดี ประพฤติชอบของข้าราชการผู้ได้รับ ขั้พึงระมัดระวังในวิธีการนี้ก็คือ อย่าให้วิธีการนี้เป็นไปตาม

กาลเวลา กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้ทำหน้าที่มาครบเท่า นั้นเท่านั้น ก็จะได้รับเครื่องอิสริยาภรณ์ประเภท นั้นประเภทนี้เป็นต้น ต้องทำให้ทุกคนรู้ถึงความ สำคัญของเครื่องอิสริยาภรณ์ และเข้าใจว่าตนจะได้ รับก็ต่อเมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและรับผิดชอบ เท่านั้น

ข. ในทางส่วนตัว

(๑) การ ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ของ ข้าราชการในหน่วยงาน ทุกคนในหน่วยงานจะจับ ตาคู่หัวหน้าหน่วยงานและปฏิบัติตาม การที่ผู้บังคับ บัญชาประพฤติดัวมีวินัยดี ทุกคนในหน่วยงานก็ จะประพฤติดำเนินไปด้วย

(๒) การทำตัวให้เป็นที่ยิ่งของผู้ใต้บังคับ บัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องทำตัวให้เป็นที่ยิ่งของผู้ใต้ บังคับบัญชาทั้งในทางการงานและในส่วนตัว ให้ คำปรึกษาและหาทางแก้ปัญหาให้ตามความเห็นสมควร หาทาง สงเคราะห์ เพื่อให้ผู้ใต้ บังคับ บัญชา มี ชีวิต ความเป็นอยู่อย่างเหมาะสมกับฐานะ

(๓) การ เอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุข ของ ผู้ใต้ บังคับบัญชาตลอดจนบุตรและภรรยา หากเป็นไปได้ ผู้บังคับบัญชาอาจสละเวลานอกเวลาปฏิบัติ หน้าที่ไปเยี่ยมผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัวที่บ้าน บ้างในบางโอกาส เพื่อจะได้รู้ถึงสภาพความเป็น อยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาสำหรับปัญหาทางครอบครัว ด้วยวิธีการนี้ผู้บังคับบัญชาอาจได้พบเห็นสภาพและ ความจำเป็นในการครองชีพ ซึ่งอาจนำมาประกอบ การพิจารณากำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้

บังคับบัญชา ตัวอย่างเช่น ถ้าครอบครัวของผู้ใต้ บังคับบัญชาที่มีความเป็นอยู่ขัดสนลำบากแร้นแค้น ก็ อาจจะ ไม่ กำหนดหน้าที่ ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา นั้นรับ ผิดชอบในด้านการเงิน

ข้อพึงระมัดระวังในวิธีการนี้ก็คือ อย่าให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจผิดว่า ผู้บังคับบัญชา เข้าไป ก้าวก่าย ในเรื่อง ส่วนตัว ของเขา จน เกิน ไป และอย่าให้การเยี่ยมเป็นการสร้างความเดือดร้อนแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัว ที่อาจต้องใช้จ่าย เงินในการจัดต้อนรับ หากการไปเยี่ยมของผู้บังคับ บัญชาเป็นไปโดยการแสดงออกถึงความห่วงใย มี ของเล็กน้อย อดิ มีมือไปฝากผู้ใต้บังคับบัญชาและ ครอบครัวบ้าง ก็เป็นการแสดงถึงความมีน้ำใจ อันจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมิได้อยู่โดด เดี่ยวตามลำพังปราศจากการเหลียวแลและเอาใจใส่ และจะมีกำลังใจปฏิบัติหน้าที่ต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๖. การวิเคราะห์ปัญหาการกระทำผิด วินัยข้าราชการ

การวิเคราะห์ ปัญหาการกระทำผิดวินัย ข้าราชการ มีส่วนช่วยให้ทราบถึงมูลเหตุแท้จริงแห่ง การกระทำผิด ซึ่งจะ เป็นแนวทางที่ผู้บังคับบัญชา จะ หา ทาง บิอง กัน และ แก้ไข ความ ประพฤติ ของ ข้าราชการได้ถูกต้อง และหาทางขจัดมูลเหตุแห่ง การกระทำผิดวินัยนั้นเสีย วิธีการนี้อาจช่วยลด จำนวนการกระทำผิดวินัยให้น้อยลงได้

มูลเหตุจูงใจที่ทำให้ ข้าราชการ ประพฤติผิดวินัยพอสรุปได้เป็นสองประเภทคือ มูลเหตุภายใน และมูลเหตุภายนอก

ก. มูลเหตุภายนอก คือสิ่งที่อยู่นอกเหนือจิตใจของข้าราชการ และมีอิทธิพลโน้มน้าวให้ข้าราชการประพฤติดวินัย อาจสรุปสาเหตุได้ดังนี้

(๑) ตำแหน่งหน้าที่ เปิดโอกาสให้ได้รับประโยชน์ เช่นปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน หน้าที่ที่อาจบีบบังคับให้ผู้มารับบริการ ต้องจ่ายเงินเป็นค่าวิ่งเต้นเพื่อให้การเดินเรื่องรวดเร็วขึ้น

(๒) ฐานะทางครอบครัว ความเป็นอยู่ทางบ้าน ของข้าราชการ แร้นแค้น ขัดสน อาจทำให้กระทำความผิดวินัย เกี่ยวกับการเงิน ได้ง่ายโดย ปราศจากความยับยั้งคิด

(๓) ลัทธิเอาอย่างในด้านความสุรุ่ยสุร่าย ในบรรดาข้าราชการด้วยกัน คนหนึ่งอาจมีฐานะดีมีเงินใช้จ่ายฟุ่มเฟือย แต่บางคนอาจต้องอยู่อย่างประหยัด เมื่อเห็นผู้อื่นใช้จ่ายอย่างสุรุ่ยสุร่าย ตนต้องการเช่นนั้นบ้าง ความโลภโล้นใจจึงให้กระทำความผิดก็อาจเกิดขึ้นได้

(๔) ตัวอย่างของการประพฤติดมิชอบ กรณีเช่นนี้อาจมีได้ทั้งข้าราชการซึ่งประพฤติดวินัยและไม่เคยถูกลงโทษ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะไม่มีผู้ใดร้องเรียน หรือขาดหลักฐานที่จะส่งลงโทษ หรือผู้บังคับบัญชาละเลยไม่สนใจลงโทษเพราะไม่ทราบ หรือ

เพราะเป็นคนใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา มูลเหตุนี้อาจจูงใจให้ข้าราชการกระทำความผิดวินัยได้

ข. มูลเหตุภายใน คือสิ่งที่อยู่ในจิตใจของข้าราชการนั่นเอง ได้แก่ความบกพร่องของจิตใจ ซึ่งชอบประพฤติฝ่าฝืนระเบียบ ชอบกระทำผิดทั้งๆ ที่อยู่ในฐานะที่ควรต้องกระทำความผิด ข้าราชการประเภทนี้ นับว่า เป็น อันตราย ต่อสังคม ข้าราชการอย่างยิ่ง เพราะไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ชอบที่จะฝ่าฝืนวินัยอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาควรต้องดูแลข้าราชการประเภทนี้อย่างใกล้ชิดเสมอ จะปล่อยให้ห่างสายตาไม่ได้

การดำเนินการทางวินัยเมื่อมีกรณีกระทำความผิดวินัยเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรสืบค้นแต่เบื้องต้นถึงมูลเหตุจูงใจที่ข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัย การได้ทราบมูลเหตุจูงใจแห่งการกระทำความผิด จะช่วยให้การวินิจฉัยความผิดวินัยเป็นไปโดยถูกต้องตามหลักกฎหมายและการลงโทษ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การพิจารณา การ กระ ทำ ผิด วินัย ตาม บท บัญญัติ แห่งกฎหมายประกอบกัมมโนธรรม กรณีการกระทำความผิดที่ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ข้าราชการได้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาจริง อาจไม่ถูกปฏิบัติด้วยการลงโทษ แต่อาจใช้วิธีแก้ไขฟื้นฟูนิสัยแทน ในความผิดทางอาญา กฎหมายอาญาว่าด้วยวิธีการเพื่อความปลอดภัยบัญญัติให้ใช้การกักขัง หรือการให้อยู่ในเขตจำกัดแทนการจำคุก สำหรับความผิดทางวินัยในกรณีความผิดไม่ร้ายแรง อาจใช้วิธีย้ายหรือเปลี่ยนงานและดูความประพฤติต่อไป ในระยะเวลา

สมควรตามที่ผู้บังคับบัญชาจะกำหนด หรืออาจเรียก ข้าราชการซึ่งกระทำผิดวินัยมาสอบถามเพื่อหาทาง แก้ไขแทนการสั่งลงโทษตามกฎหมาย

ระบบวินัยข้าราชการนั้น การลงโทษ ข้าราชการเป็นเพียงการกระทำที่ตอบแทนผลแห่ง การกระทำผิดวินัย เช่นเดียวกับการลงโทษทาง อาญา วิธีการรักษาวินัยที่ดีควรต้องดำเนินการ แก้ไขความประพฤติของข้าราชการด้วยวิธีอื่นๆ มากกว่าการลงโทษ และเมื่อไม่อาจแก้ไขได้ด้วยวิธีการ เหล่านั้นแล้ว การลงโทษจึงควรเป็นวิธีสุดท้ายที่จะ นำมาใช้

๗. การระบายความกดดัน ระหว่างผู้ บังคับบัญชาและข้าราชการผู้ปฏิบัติงานมีสิ่งหนึ่งอยู่ กึ่งกลาง สิ่งนั้นไม่มีใครตอบได้ว่าคืออะไร แต่ทุกคนรู้ว่าสิ่งนั้นเกี่ยวข้องกับจิตใจ และเป็นปัญหาทาง จิตวิทยา

ในบางประเทศ ประเพณีที่เด็กต้องเคารพ บิดามารดา และผู้น้อยต้องเคารพ ผู้ใหญ่ยังมีอิทธิพล อยู่ อิทธิพลนี้มีอยู่มากในระบบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการต้องเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาในฐานะ ผู้มีอำนาจให้คุณและโทษในทางราชการ และจะไม่ ได้แย้งใน เมื่อมีปัญหาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและ ในทางส่วนตัว ข้าราชการจะเก็บความขัดแย้งนั้น ไว้ในใจ เมื่อความขัดแย้งนั้นมีมากขึ้น ก็จะกลายเป็นความกดดันที่ไม่อาจจะระบายออกได้ บางครั้งอาจ จะแสดง ออกมาใน ด้านการไม่ ร่วมมือในการปฏิบัติ หน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า ปฏิบัติหน้าที่โดยฝ่าฝืน

ระเบียบข้อบังคับของทางราชการเพื่อให้เกิดผลเสีย หายแก่หน่วยงาน ในที่สุดก็จะกลายเป็นการกระทำ ผิดวินัยไป

ความ เคร่งเครียด ต้องการของ ผู้บังคับบัญชา และการขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิด ความขัดแย้งทางจิตใจ ซึ่งจะมีผลกระทบกระเทือน ต่อการบริหารงาน ปฏิกริยาตอบโต้ของผู้ใต้บังคับ บัญชาอาจแสดง ออกในด้านการไม่ให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดปัญหาความล่าช้าในการ ดำเนินงาน ปัญหาหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นที่เสื่อมศรัทธาแก่บุคคลอื่น ๆ หรือไม่ก็อาจมีผล ให้เกิดการละทิ้งหน้าที่

การจัดความขัดแย้งในจิตใจของข้าราชการ ต้องเริ่มต้น ที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งควรต้องสำรวจความ บกพร่องของตนเอง สนใจในเรื่องลักษณะผู้นำและ หลักมนุษยสัมพันธ์ สนใจและเอาใจใส่ต่อความ ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์ ส่วนตัว กับผู้ใต้บังคับ บัญชาโดย การให้ ความสนิท สนมพูดคุยในเรื่องอื่นๆ นอกจากงาน เอาใจใส่ต่อ ความเป็นอยู่ของข้าราชการ

การสำรวจตัวเอง ในต่างประเทศ ผู้บังคับ บัญชา ใช้วิธี ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และตัวเองก็จะตอบแบบสอบถามนั้นด้วย แต่ใน บางประเทศวิธีการนี้อาจไม่ได้ผล เพราะไม่ค่อยมี ผู้สนใจจะตอบและไม่เห็นความสำคัญ แบบสอบถาม จึงอาจไม่ได้ประโยชน์คุ้มกับที่ได้กระทำ

วิธีการขจัดความขัดแย้งในจิตใจของข้าราชการ และการระบายความกดดัน ในบางหน่วยงาน ได้ใช้วิธีจัดรับความเห็น และสอบถามความต้องการของเจ้าหน้าที่ไว้ แต่ปรากฏว่าได้รับความสนใจน้อยมาก เพราะจะเป็นพิธีการและเป็นแบบธรรมเนียมมากเกินไป ไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันใดระหว่างกัน บางครั้งรับความเห็นจากลายเป็นเครื่อง กีดกัน ความสัมพันธ์ ระหว่าง เจ้าหน้าที่ระดับบริหารและผู้ปฏิบัติ ในบางหน่วยงาน บุคคลกลับถือโอกาสใช้ตัวรับความคิดเห็นเป็นเวทีก้าวร้าวผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง

อย่างไรก็ดี วิธีขจัดปัญหาขัดแย้งในจิตใจ และการ ระบาย ความ กดดัน ระหว่าง ผู้บังคับ บัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติได้ผลดีเสมอมา คงจะหนีไม่พ้นการพบปะซึ่งกันและกัน พูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งวิธีการนี้ จะต้องเริ่มต้น จากตัวผู้บังคับ บัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนให้เข้าถึงข้าราชการในหน่วยงานให้มากที่สุด

๔. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการรักษา วินัยข้าราชการ สำหรับข้าราชการซึ่งได้รับบรรจุครั้งแรก การฝึกอบรมจะช่วยให้มีความรู้ความเข้าใจถึงฐานะของข้าราชการและระบบข้าราชการ รู้และเข้าใจกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของทางราชการ ตลอดจนวินัยข้าราชการที่ควรประพฤติ และงดเว้นการปฏิบัติ สำหรับข้าราชการซึ่งปฏิบัติ

หน้าที่อยู่แล้ว การฝึกอบรมจะช่วยให้มีทัศนคติที่ดี ต้องการปฏิบัติหน้าที่ และจะช่วยให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในระหว่างข้าราชการ

การฝึกอบรมจะช่วยให้ข้าราชการทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้รู้ถึงนโยบายของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ เช่น หน่วยงานมีนโยบายที่จะป้องกัน มิให้ ข้าราชการ ประพฤติมิชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ทางราชการแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง หากข้าราชการผู้ใดประพฤติดนเช่นนั้น จะต้องถูกขจัดออกไปเสียจากวงราชการ เมื่อทุกคนได้ทราบนโยบายของหน่วยงานเช่นนี้แล้ว ก็จะต้องประพฤติตนอย่างไร

แบบของการฝึกอบรม ดำเนินการได้สามรูปแบบ คือ

ก. แบบการบรรยาย ได้แก่การฟังการบรรยายของวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมักมีเพียงผู้เดียว และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ซักถามปัญหาเมื่อการบรรยายสิ้นสุด ผู้เข้าอบรมไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

ข. แบบสัมมนา เป็นการฝึกอบรมในลักษณะการอภิปราย นำการอภิปรายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ หยิบยกปัญหาขึ้นมาวินิจฉัยหาข้อสรุป ผู้เข้าอบรมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเต็มที่เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งข้อยุติแห่งปัญหาที่อภิปรายนั้น

ค. แบบผสม เป็นการฝึกอบรมทั้งแบบบรรยายและแบบสัมมนา โดยให้ผู้เข้าอบรมผลัดกันเป็นวิทยากรและนำการอภิปรายในปัญหาการปฏิบัติ

งานที่รับผิดชอบ ผู้ดำเนินการฝึกอบรมอาจเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมอภิปรายปัญหาด้วย ผู้เข้าฝึกอบรมมีโอกาสดูความคิดเห็นได้เต็มที่ ในขณะเดียวกันก็ได้รับทราบปัญหาทางปฏิบัติและทางแก้ปัญหาของส่วนราชการอื่น ๆ ด้วย

การฝึกอบรมแบบผสมเหมาะอย่างยิ่งสำหรับการวิเคราะห์ปัญหาวินัยข้าราชการ เพราะจะทำให้ทราบถึงปัญหาวินัยข้าราชการที่มีอยู่แต่ละหน่วยงาน และทราบถึงวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้ยังได้ทราบถึงวิธีการส่งเสริมให้ข้าราชการประพฤติตามวินัย ที่อาจนำไปใช้ในหน่วยงานของตนด้วย

การฝึกอบรมที่ให้ผลดีแก่การรักษาวินัยข้าราชการ ควรต้องจัดให้มีขึ้นอย่างสม่ำเสมอในเวลาอันสมควร เช่นทุกกระยะ ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน และควรจัดฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับ เริ่มต้นตั้งแต่ระดับนักบริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมแต่ละครั้งจะจัดอบรมข้าราชการแต่ละระดับ หรือรวมกันทุกระดับแล้วแต่ความเหมาะสม

สำหรับหัวหน้าส่วนราชการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ควรจัดให้มีการสัมมนาข้าราชการในหน่วยงานของตนเสมอ ๆ วิธีการนี้จะทำให้เกิดผลดีในด้านการบังคับบัญชา และก่อให้เกิดความเข้าใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดูแล ระมัดระวังให้ข้าราชการประพฤติตามวินัยข้าราชการ

ผลของการดำเนินการในด้านการรักษาวินัยข้าราชการ

เป็นที่ยอมรับกันว่า วินัยเป็นมาตรการที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติของบุคคล ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐ หรือธุรกิจเอกชน และหน่วยงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างความเจริญ หรือ ความเสื่อม ให้แก่ ประเทศชาติได้ การรักษาวินัยจึงมีผลกระทบกระเทือนต่อการบริหารงานขององค์การ สถานการณ์การเมือง และภาวะเศรษฐกิจ

๑. การบริหารงานขององค์การ

หน่วยงานที่มีระบบการรักษาวินัยดีย่อมทำให้เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานมีวินัยดีมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ เป็นผลให้การบริหารงานของหน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพ เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ที่มาติดต่อ เช่น การที่เจ้าหน้าที่ทุกคนมาปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด ให้บริการแก่ประชาชนรวดเร็วตามขั้นตอน ของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ย่อมลุล่วงไปโดยเร็วไม่ล่าช้า ผลงานจะสร้างความเจริญก้าวหน้าให้หน่วยงานนั้น

๒. สถานการณ์การเมือง

ในยามที่ประเทศชาติ ตกอยู่ใน ภาวะที่ต้องต่อสู้กับลัทธิการเมือง ฝ่ายตรงข้ามกับรัฐบาลที่นิยมลัทธิการเมืองอื่น จะไม่สู้รบกับรัฐบาลด้วยอาวุธ แต่ จะทำ สงครามจิตวิทยา เพื่อแย่งชิง ประชาชนไว้เป็นกำลังให้มากที่สุด

การที่หน่วยงานมีระบบวินัยไม่ดี ไม่อาจป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในหน่วยงาน ผลของการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ประพฤติตนตามวินัย นอกจากจะทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพแล้ว ยังทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธาต่อตัวเจ้าหน้าที่ จึงเป็นโอกาสที่ฝ่ายที่นิยมลัทธิการเมืองอื่น นำไปใช้ประโยชน์ในทางปลุกปั่นให้ประชาชนเกลียดชังเจ้าหน้าที่และรัฐบาล และสามารถดึงประชาชนให้มีความคิดคล้อยตามระบบการเมืองที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศได้โดยง่าย หากการดำเนินการในด้านการรักษาวินัยไม่ได้ผลดี ไม่อาจยับยั้งการเพิ่มจำนวนข้าราชการกระทำผิดได้ ก็จะมีผลกระทบกระเทือน ต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความปลอดภัยของชาติได้

๓. ภาวะเศรษฐกิจของรัฐ

การที่หน่วยงานมีระบบการรักษาวินัยไม่ดี เมื่อเจ้าหน้าที่กระทำผิดวินัย ก็จำเป็นต้องมีการลงโทษ บางครั้งการลงโทษอาจรุนแรงถึงขนาดต้องขจัดผู้ประพฤตินั้นออกไปจากวงราชการ ปัญหาที่จะเกิดตามมาก็คือ การขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลกระทบกระเทือนต่อการบริหารงาน

ในประเทศที่การอุตสาหกรรมยังไม่เจริญ การขจัดบุคคลออกไปจากองค์กรของรัฐจะทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน เป็นภาระที่รัฐบาลจะต้องเลี้ยงดู อาชญากรรมจะทวีจำนวนสูงขึ้น ปัญหาเหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ ที่รัฐบาล จะต้องแบก

ภาระ สำหรับในประเทศที่มีการอุตสาหกรรมเจริญก้าวหน้า จะมีการแข่งขันแย่งชิงผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ฉะนั้น องค์กรรัฐบาลควรต้องหลีกเลี่ยง การลงโทษโดย ขจัดคน ออกไปเสียจากวงการ โดยหันมาหาวิธีการดูแลส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ประพฤติชอบ

การรักษาวินัยที่ดีควรถือหลัก “กันดีกว่าแก้” กล่าวคือ การขจัดมูลเหตุที่จะทำให้วินัยข้าราชการเสื่อมเสียแต่เบื้องต้น ดูแลส่งเสริมให้บุคคลใน หน่วยงาน มีความสมัครใจ ที่จะ รักษาวินัย และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ การรักษาวินัยจึงเป็นหน้าที่ของทุกๆ คนในหน่วยงานซึ่งต้องให้ความสนใจและจะละเลยเสียมิได้ โดยเฉพาะบุคคลซึ่งมีหน้าที่ และ ความ รับผิดชอบ ในการให้ บริการ แก่ประชาชน ความมุ่งหมายที่สำคัญของวินัยข้าราชการก็คือ เพื่อก่อประโยชน์สาธารณะ เพื่อความเจริญ เพื่อความสงบเรียบร้อย และเพื่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน

กลไกสำคัญแห่งการรักษาวินัยข้าราชการนั้น ไม่ได้อยู่ที่ การ กำหนด บทวินัย ให้ สมบูรณ์ ในกฎหมาย แต่อยู่ที่การปฏิบัติบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การ รักษา วินัย ข้าราชการ ได้ผลดีได้แก่ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของข้าราชการ หากผู้บังคับบัญชาสนใจเอาใจใส่ใน เบื้องต้น ถึง ความ ประพฤติ และ ความเป็นอยู่ของข้าราชการ ส่งเสริม ระมัดระวัง ให้ข้าราชการประพฤติตามวินัยโดยเคร่งครัด เมื่อ

ทุกคนประพฤติดีมีวินัย บทวินัยก็ไม่มีความหมาย และการลงโทษก็หมดความจำเป็น

การที่จะทำให้ข้าราชการประพฤติตามวินัยได้ ผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงให้ข้าราชการในบังคับบัญชาได้ทราบแต่เบื้องต้นถึงนโยบายของทางราชการอย่างแน่ชัด ให้รู้ถึงสิ่งควรประพฤติหรือละเว้นปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรต้องแจ้งเป้าหมายของงานแต่ละงานให้ข้าราชการทราบ และช่วยให้การทำงานนั้นเป็นที่น่าสนใจ

สำหรับตัวผู้บังคับบัญชาเอง ก็ต้องประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี เพราะผู้ใต้บังคับบัญชามักจะคอยมองและปฏิบัติตามตัวอย่างอยู่เสมอ

การรักษาวินัยข้าราชการนั้น หากได้ศึกษาพิจารณากันอย่างจริงจังแล้ว จะพบว่าความบกพร่องของระบบการรักษาวินัยข้าราชการไม่ได้อยู่ที่บทบัญญัติของกฎหมาย แต่อยู่ที่พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่รับผิดชอบต่ออำนาจหน้าที่ที่กฎหมายมอบไว้ให้ ปล่อยปละละเลย ต่อวินัย ข้าราชการ หรือไม่ก็ประพฤติผิดวินัยเสียเอง การแก้ไขความประพฤติของข้าราชการในทางวินัย ควรต้องสนใจในเบื้องต้น ที่จะแก้ไขพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาเสียก่อน ๒



อ่าน

วารสารข้าราชการ

เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ

โดย “ใน ท่ามกลาง”

อ่านบทความนี้แล้วโปรดตอบคำถามในแบบสอบถาม
พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะก่อนส่งคืน จะขอบคุณยิ่ง ผู้เขียน
ต้องการให้ผู้อ่านมีส่วนร่วมในโครงการนี้

สิ่งที่หน่วยราชการทุกแห่งต้องการก็คือ การได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้า
รับราชการแต่มีการพูดกันมากกว่า ราชการขาดคนดี มีความรู้ความสามารถ คนมีฝีมือ
อยู่กับราชการได้ไม่นานก็หนีไปหาเอกชน ข้าราชการก็บ่นว่าไม่ได้ทำงานที่ตนถนัดทำงาน
ที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

เมื่อย้อนกลับมาพิจารณากระบวนการราชการจะ
เห็นว่ามีลักษณะเป็นระบบปิด ข้าราชการระดับสูง
จะต้องได้มาจากเสมียน หรือระดับเริ่มบรรจุก่อน
ราชการพยายามจะแสวงหาคนเก่งโดยการ สอบแข่งขัน
เมื่อได้มาก็ให้ทำงานในหน้าที่จนเกิดความ
ชำนาญ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ในหน่วยงาน
อาจมีบ้าง แต่ก็เป็นไปในวงแคบ ความรู้ความ
ชำนาญ ของ ข้าราชการที่ ปฏิบัติงาน มานาน จึงมีขีด
จำกัด

อันที่จริงระบบราชการไม่ใช่ ระบบปิดเสียที่
เดียว เพราะในกรณีของผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ
งานสูงมากเป็นพิเศษ และส่วนราชการมีความ
จำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้ผู้มีความรู้ ส่วนราชการก็อาจ

ขออนุมัติ ก.พ. บรรจุในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ตาม
มาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ แต่ในทางปฏิบัติมีการ
บรรจุข้าราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิน้อยมาก นอก
จากนี้ ข้าราชการ อาจใช้วิธี การ โอน ระหว่าง ส่วน
ราชการได้ โดยใช้สิทธิจากการสอบแข่งขันได้
หรือโดยความสมัครใจและหัวหน้าส่วนราชการยอม
รับโอน อย่างไรก็ตามในหลายหน่วยงานได้มีการ
กีดกันการโอน เช่น การโอนโดยการสอบแข่งขัน
ได้จะต้องรับเงินเดือนเริ่มบรรจุใหม่ตามวุฒิ ไม่รับ
โอนโดยให้อัตราเงินเดือนเท่าเดิมที่ผู้สอบแข่งขันได้
ได้รับอยู่ ทั้งนี้เพราะเกรงว่าจะข้ามอาวุโส บาง
แห่งจะไม่รับโอนข้าราชการ ถ้าหากมีผู้สอบคัดเลือก

ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง
สภาพที่เป็นอยู่ในวงราชการ การโอนที่เกิดขึ้นได้
จะต้องอาศัยผู้รู้จักส่วนตัว และการช่วยเหลือกัน
เฉพาะบุคคล

ระบบปิดในวงราชการทำให้หน่วยราชการ
พัฒนาไปได้ช้า ในเมื่อข้าราชการเสียโอกาสที่จะได้
เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากส่วนราชการด้วยกัน ลักษณะ
ดังกล่าวตรงข้ามกับหน่วยงานเอกชน บริษัทเอกชน
มีความคล่องตัวในการรับบุคคลเข้าทำงานในระดับ
ต่างๆ โดยเฉพาะบุคคลที่มีประสบการณ์สูง บริษัท
อาจจ้างให้มาทำหน้าที่ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่ายต่างๆ
ได้ทันที บ่อยครั้งที่บริษัทเอกชนลงทุนซื้อ หรือ
ทุ่มเงินจำนวนล้านบาท เพื่อให้ได้ข้าราชการและ
ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญงานที่บริษัทต้องการ อย่าง
ไรก็ตามหน่วยราชการที่ใช้ระบบเปิดอาจมีในกรณี
ที่เป็นหน่วยงานใหม่ เพราะต้องการผู้ที่มีประสบการณ์
ในการทำงานมาเป็น หัวหน้างาน จึงมักมีการ โอน
ข้าราชการกันมากเมื่อมีการตั้งหน่วยงานใหม่ เช่น
สำนักงาน คณะกรรมการปราบปรามยาเสพติด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงาน
เยาวชนแห่งชาติ เป็นต้น เมื่อมีการโอนเกิดขึ้น
หมายความว่า หน่วยราชการเดิม จะต้องสูญเสีย
ข้าราชการที่มีความรู้และประสบการณ์ไป และจะ
ต้องสร้างคนขึ้นมาแทนใหม่ ถ้าหากการโอนมีมาก

ย่อมมีผลทำให้งานในหน่วยงานนั้น ไร้สาระ
ไปได้

ถ้าหากตั้งคำถามว่า

— ทำอย่างไรจะให้ข้าราชการได้มีโอกาส
ได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ

— ทำอย่างไร จะให้ ข้าราชการ คำนึง ตัว
และมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในงาน

— ทำอย่างไรจะให้ข้าราชการไม่เบื่องาน
ที่ปฏิบัติอยู่

— ทำอย่างไร จะให้ มีการ แลก เปลี่ยน
ประสบการณ์ ในหมู่ข้าราชการ และแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ ของ ผู้มีความรู้ใน ส่วน ราชการ
พร้อมทั้งปรับปรุงระบบงานให้ดีขึ้น

— ทำอย่างไรจะแก้ไขปัญหาสมองไหล
คือการสูญเสียบุคคลชั้นสมอง เสียข้าราชการ
ที่มีความสามารถไปให้หน่วยงานอื่น

— ทำอย่างไรจะแก้ระบบปิดของราชการ
ได้

วิธีการอันหนึ่งซึ่งอาจแก้ปัญหาดังกล่าวได้ ก็
คือ การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้าราชการ จะ
เห็นได้ว่าการแลกเปลี่ยนมีมานานแล้ว แต่ยังก้าวมา
ไม่ถึงระบบราชการเช่นการแลกเปลี่ยนเอกอัครราช-
ทูต แลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญ แลกเปลี่ยนนักเรียน
ไทยกับนักเรียนอเมริกัน ระบบราชการไทยน่าจะ
พิจารณาเรื่องนี้กันบ้าง

ความหมาย

โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ หมายถึง การดำเนินการอย่างมีระบบและแบบแผนในอันที่จะให้ ข้าราชการ สังกัดหนึ่งไป ปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น และให้ข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่น มาปฏิบัติราชการในหน่วยงานนั้นเป็นการตอบแทน (หรือเป็นการไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น ฝ่ายเดียวโดยไม่ต้องมีการตอบแทนก็ได้) ทั้งนี้ โดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนและผู้บังคับบัญชาให้ความยินยอมเมื่อครบกำหนดข้าราชการผู้นั้นจะต้องกลับไปปฏิบัติงานในส่วนราชการเดิม

วิธีดำเนินการ

ถ้าหาก จะ ดำเนินงานโครงการ แลกเปลี่ยน ข้าราชการ มีขั้นตอนควรกำหนดเป็นแนวทาง ดังนี้ คือ

๑. การสมัคร ให้ข้าราชการผู้สนใจโครงการ แลกเปลี่ยน ข้าราชการ กรอกใบสมัครตามแบบฟอร์ม โดยให้ระบุพื้นฐานการศึกษา อายุ ประสบการณ์ ความสนใจ หน่วยงานที่ต้องการไปปฏิบัติราชการ เหตุผลและความจำเป็นที่จะไปปฏิบัติราชการภายใต้โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ ทั้งนี้ ให้ส่งใบสมัครเพื่อพิจารณาภายในเดือนมกราคม ของแต่ละปี

ข้อพิจารณา ควรจะให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดรับทราบตั้งแต่เริ่มต้นและช่วยอธิบายเหตุผลความจำเป็นหรือไม่

๒. **เจ้าหน้าที่โครงการ ฯ** การแลกเปลี่ยน ข้าราชการอาจถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการวางแผนและพัฒนากำลังคน โดยที่สำนักงาน ก.พ. มีฝ่ายกำลังคนอยู่แล้ว จึงน่าจะให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าหน้าที่ในการรวบรวมใบสมัคร รวบรวมข้อมูลขึ้นต้น และเสนอแนะความเห็น เพื่อให้คณะกรรมการโครงการ ฯ พิจารณาภายในระหว่างเดือนเมษายน—มิถุนายนของแต่ละปี

๓. **คณะกรรมการโครงการแลกเปลี่ยน ข้าราชการ** การแลกเปลี่ยนข้าราชการจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความเห็นชอบจากส่วนราชการ ๒ หน่วยงาน ดังนั้นในการพิจารณาเรื่องนี้จึงจำเป็นต้องมีคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ทำหน้าที่พิจารณาโดยให้ ก.พ. แต่งตั้ง อยู่ในวาระ ๒ ปี ผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการโครงการ ฯ ได้แก่ หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ของกรมต่างๆ คณะกรรมการโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ จะพิจารณาให้ความเห็นชอบว่าสมควรแลกเปลี่ยนข้าราชการผู้ใดหรือไม่ และกับหน่วย ราชการ ใด มติของ คณะ กรรมการโครงการ ฯ จะต้องเสนอ ผู้บังคับบัญชา ของ ส่วน

ราชการนั้น ๆ ให้ความยินยอมอีกครั้งหนึ่ง ในที่นี้ จะเห็นว่าคณะกรรมการโครงการฯ ทำหน้าที่เสนอแนะความเห็นเท่านั้น มิใช่เข้าไปก้าวก่ายอำนาจของส่วนราชการต่าง ๆ ดังนั้นส่วนราชการต่าง ๆ จะต้องให้การ สนับสนุน และ ยอมรับมติ ของ คณะกรรมการ ฯ การแลกเปลี่ยนข้าราชการจึงจะเกิดขึ้นได้

คณะกรรมการโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ ควรมีหลายชุด ชุดละ ๑๐ ท่าน **จำแนกตามสาขาวิชา** เช่น คณะกรรมการโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการด้านการแพทย์ ด้านวิศวกร ด้านการเกษตร ด้านสังคมศาสตร์ ด้านนิติศาสตร์ ฯลฯ กรรมการควรตั้งมาจากหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับสาขานั้น ๆ โดยมีเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. เป็นกรรมการร่วมด้วย ตัวอย่าง เช่น คณะกรรมการ ฯ ด้านการแพทย์ ก็ควรตั้งมาจากหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ซึ่งสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และ ส่วนราชการที่มีแพทย์สังกัด เช่น กรมราชทัณฑ์

อย่างไรก็ตาม คณะ กรรมการ โครงการ แลกเปลี่ยนข้าราชการ อาจ**จำแนกตามสายงาน** เช่น สายงานบริหารและธุรการ ฯ สายงานการคลัง การเศรษฐกิจ ฯ สายงานคมนาคม ฯ สายงานเกษตรกรรม สายงานวิทยาศาสตร์ สายงานแพทย์

พยาบาล ฯ สายงานวิศวกรรม ฯ สายงานการศึกษา ศิลป สังคม ฯ โดยตั้งคณะกรรมการมาจากหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องสายงานนั้น ๆ

การแลกเปลี่ยนข้าราชการจะเริ่มต้นขึ้นในเดือนกรกฎาคมและสิงหาคม ของแต่ละปี เพื่อความสะดวก ในการ พิจารณา ความดีความชอบประจำปี

๔. หลักเกณฑ์การแลกเปลี่ยน คณะกรรมการโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการจะพิจารณาให้แลกเปลี่ยนข้าราชการโดยพิจารณาถึง

๑) ความต้องการ พิจารณาความต้องการของข้าราชการผู้สมัคร พิจารณาความต้องการของส่วนราชการซึ่งอาจขอข้าราชการมา เช่น สำนักงาน ก.พ. อาจ ขอผู้มี คุณวุฒิด้านวิศวกรรมศาสตร์ หรือเกษตรศาสตร์มาช่วยงานวิเคราะห์ตำแหน่งด้านวิศวกรและเกษตรกรรม

๒) ประสิทธิภาพ ของ ข้าราชการ ข้าราชการที่จะให้มีการ แลกเปลี่ยนมี ประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไร มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานใหม่ได้หรือไม่

๓) คุณวุฒิการศึกษา ข้าราชการผู้นั้นมีพื้นความรู้ตรงกับตำแหน่งที่จะไปปฏิบัติหรือไม่ หรือมีประสิทธิภาพพอจะทดแทนกันได้

๔) ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ
ภายหลังจากการแลกเปลี่ยนข้าราชการ ข้าราชการ
ผู้นั้น มี โอกาส จะ นำ ประ สบ การณ์ ไป ใช้ ให้ เกิด
ประโยชน์กับส่วนราชการได้มากน้อยเพียงใด เช่น
ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ
แห่งชาติทำงานทางวิชาการมาก อาจขอไปทำงาน
ด้าน ปฏิบัติการ บ้าง เพื่อได้ รับทราบ ปัญหา ในทาง
ปฏิบัติ เช่น อาจไปทำงานเป็นเจ้าหน้าที่แผนงาน
จังหวัด สังกัดกระทรวงมหาดไทย หรือทำงานด้าน
วางแผนในกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรฯ
บุคลากร กระทรวงพาณิชย์ อาจขอมาปฏิบัติงาน
ในสำนักงาน ก.พ. เป็นต้น ถ้าหากคณะกรรมการ ฯ
เห็นว่าคำขอในการแลกเปลี่ยนข้าราชการ ไม่เกิด
ประโยชน์ต่อทางราชการก็อาจไม่อนุมัติได้

๕) ผลเสียหายร้ายแรง ถ้าหากการ
แลกเปลี่ยนข้าราชการ จะทำให้เกิดผลเสียหายร้าย
แรงต่อทางราชการ คณะกรรมการ ฯ อาจให้การ
การแลกเปลี่ยนไว้ก่อน หรือไม่สนับสนุนให้แลกเปลี่ยน
ข้าราชการตามคำขอ

๕. การประเมินผล เพื่อให้การแลกเปลี่ยน
ข้าราชการเกิดประโยชน์กับทางราชการและ
ตัวข้าราชการ ควรให้เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ทำ
การประเมินผลความสำเร็จของโครงการร่วมกับเจ้า-

หน้าที่ของ ส่วนราชการที่รับแลกเปลี่ยนข้าราชการ
เพื่อหาทางช่วยเหลือข้าราชการรายที่มีปัญหาและหา
ทางปรับปรุงวิธีการ หลักเกณฑ์ในการแลกเปลี่ยน
ข้าราชการให้ดีและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๖. ข้อควรพิจารณา ข้าราชการภายใต้
โครงการ แลก เปลี่ยน ข้าราชการ จะต้อง เข้าใจวัตถุประสงค์
ของโครงการนี้ว่า ต้องการให้ข้าราชการ
ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อกลับมา
ทำประโยชน์ให้หน่วยงานเดิม ข้าราชการผู้นั้นจึง
ควรกลับมารับราชการหน่วยงานเดิม โดยไม่ขอโอน
หรือลาออก ทั้งนี้ เพื่อมิให้มีผลกระทบกระเทือน
ในแง่กำลังคนของหน่วยงานนั้น

ปัญหา

ปัญหา ที่เกิดขึ้น ในการ ดำเนินโครงการ
แลกเปลี่ยนข้าราชการอาจมีอยู่บ้าง แต่ไม่ควรให้
ความสำคัญมาก จนกระทั่งไม่มีการดำเนินการอย่าง
ต่อเนื่อง เท่าที่พอจะมองเห็นได้ในขณะนี้ คือ

๑. ความร่วมมือของส่วนราชการ โครงการ
นี้จะสำเร็จได้เมื่อส่วนราชการต่าง ๆ เห็นความ
สำคัญในการสร้างคนและพัฒนาคน ส่วนราชการ
จะต้องใจกว้าง และตระหนักว่า ส่วนราชการ
ขนาดเล็ก มีปัญหามากในการพัฒนาคน การแลกเปลี่ยน

เปลี่ยนข้าราชการอาจทำให้หน่วยงานขนาดเล็ก ได้ คนที่มี ประสิทธิภาพ มาช่วย ปรับปรุง งาน ให้ ดีขึ้น โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการอาจเป็น วิธีการหนึ่ง ในการสร้างดุลยภาพทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหน่วย ราชการ ถ้าหากส่วนราชการต่างๆ ไม่ให้ความ ร่วมมือ โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการก็ไม่อาจ เกิดขึ้นได้

๒. ปัญหาการปฏิบัติงาน เมื่อมีการ แลกเปลี่ยนข้าราชการแล้ว อาจมีปัญหาในการ ปฏิบัติงานอยู่บ้าง โดยเฉพาะในกรณีข้าราชการที่ แลกเปลี่ยน มีฐานะเป็นหัวหน้างานซึ่งจะต้องตัดสินใจ รับผิดชอบปัญหาในการทำงาน ประสิทธิภาพความรู้ เกี่ยวกับกฎระเบียบที่มีอยู่เดิมอาจแตกต่างจากงานใน ความรับผิดชอบใหม่ การทำงานในช่วงแรกอาจ ขลุกขลักและใช้เวลาในการเรียนรู้งานก่อนวินิจฉัย ปัญหาต่างๆ ถ้าหากเราเชื่อมั่นความสามารถใน การเรียนรู้ของมนุษย์ ย่อมทำให้หมดความวิตกใน เรื่องนี้ไปได้ อย่างไรก็ตามปัญหานี้อาจบ่อนทำลาย และแก้ไขได้ถ้าหากจัดให้มีการฝึกอบรม และให้ เวลาเตรียมตัวตามสมควร ข้าราชการภายใต้โครง- การแลกเปลี่ยนข้าราชการย่อมมี โอกาสปรับตัว และ เตรียมพร้อมที่จะรับสถานภาพและบทบาทใหม่ๆ ได้

ในที่นี้การฝึกอบรมที่จัดขึ้นจึงเป็นค่าใช้จ่าย ส่วนหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงในการดำเนินงานนี้

๓. ปัญหาด้านกฎหมาย โครงการแลกเปลี่ยน ข้าราชการจะใช้อำนาจกฎหมายอะไรมารอง รับ ส่วนราชการมีอำนาจทำได้หรือไม่ เพียงไร เรื่องกฎหมายให้อำนาจรองรับเป็นสิ่งที่จะต้องตามมา ถ้าหากโครงการนี้ก่อให้เกิดประโยชน์จริง แต่ใน ขณะนี้ยังไม่มี ความจำเป็นมากนักที่จะต้องแก้ไขเพิ่ม เต็มกฎหมาย โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการควร ดำเนินไปด้วยความสมัครใจ การออกกฎหมายให้ ส่วนราชการทำตาม อาจทำให้ความร่วมมือลดลง

การที่กล่าวว่ายังไม่มีความจำเป็นต้องแก้ไข เพิ่มเติมกฎหมายในขณะนี้ ก็ด้วยเหตุผลที่ว่า ควร จะได้มีการ ทำการ ทดลอง โครงการ แลกเปลี่ยน ข้าราชการเสียก่อน เพื่อให้แน่ใจได้ว่าโครงการนี้ก่อให้เกิดประโยชน์จริง ๆ การแลกเปลี่ยนข้าราชการ ภายใต้อำนาจการทดลองนี้อาจทำได้ โดยขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี หรือส่วนราชการอาจ ออกคำสั่งให้ไปช่วยราชการ หรือทำในรูปการรับ โอน หลังจากนั้นควรมีการประเมินผลโครงการ ทดลองเพื่อทราบข้อบกพร่องและอุปสรรค

๔. ปัญหาด้านตำแหน่ง เงินเดือน และผลประโยชน์ ภายใต้อำนาจการแลกเปลี่ยน ข้าราชการ ข้าราชการที่แลกเปลี่ยนกันจะมีฐานะ อย่างไร จะเรียกชื่อตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งใหม่ จะแลกเปลี่ยน ข้าราชการใน ระดับเดียวกัน หรือไม่

ในระหว่าง ทดลองโครงการ แลกเปลี่ยน ข้าราชการ
ถ้าหากใช้วิธีโอนข้าราชการก็คงไม่เกิดปัญหา เพราะ
ชื่อตำแหน่งและฐานะคงเปลี่ยนตามไปด้วย แต่ถ้า
หากทำเป็นรูปการให้ไปช่วยราชการอาจมีปัญหาบ้าง
เนื่องจากชื่อตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการอาจเรียก
แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม ถ้ามีกฎหมายรองรับ
โครงการนี้อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง
โดยอัตโนมัติเช่นเดียวกับการโอนก็ได้

การรับเงินเดือนอาจยุ่งยากอยู่บ้าง เพราะ
ต้องรับเงินเดือนที่หน่วยงานเดิม แต่อาจแก้ไขได้
โดยทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางตัดโอนอัตราเงิน
เดือนตามตัวมาตั้งจ่าย ณ ส่วนราชการแห่งใหม่

ส่วนการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี คงจะ
ต้องให้ส่วนราชการเดิมออกคำสั่งเลื่อน โดยให้
ส่วนราชการแห่งใหม่ประเมินผลงาน (ยกเว้นถ้า
ทำโดยการโอนชั่วคราว) ในลักษณะเช่นนี้ ข้าราชการ
ภายใต้โครงการอาจเสียโอกาสในการได้รับการ
เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ ๒
ขั้น ไปบ้าง แต่ในอนาคต ประสิทธิภาพและความ
รู้ที่ได้รับย่อมจะ ทำให้ มีโอกาสใน การได้เลื่อนขั้น
เงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ

กรณี มีการ แลกเปลี่ยน ข้าราชการ ระหว่าง
ส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค จำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการ
ได้รับประโยชน์และค่าใช้จ่ายตามสิทธิ์ ซึ่ง
อาจถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามโครงการ
นี้ เช่น เงินค่าเดินทาง ค่าขนส่ง ค่าเช่าบ้าน
เบี้ยกันดาร ฯลฯ

สรุป

โครงการ แลกเปลี่ยน ข้าราชการ จัดทำขึ้นก็
เพื่อให้ข้าราชการ ได้มีโอกาส เปลี่ยน บรรยากาศใน
การทำงานชั่วคราว มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และ
ส่วนราชการจะได้ข้าราชการที่มีความรู้ ประสบ
การณ์แปลกๆ มาช่วยพัฒนาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
อาจกล่าว ได้ว่า โครงการนี้ เป็น วิธีการหนึ่ง ในการ
ปรับปรุงประสิทธิภาพของข้าราชการ ในขณะเดียว
กัน ก็ทำ หน้าที่ เสมือน ธนาคาร ทรัพยากร มนุษย์
(Human Resource Bank) คือมีการหมุนเวียน
ถ่ายเทข้าราชการที่มีประสิทธิภาพไปสู่อีกส่วนราชการ
หนึ่ง พร้อมกับ การสร้าง ข้าราชการ ให้มี
ประสิทธิภาพ

ข้อคิดเห็นในเรื่อง “โครงการแลกเปลี่ยน
ข้าราชการ” นี้ เป็นแนวความคิดกว้าง ๆ จำเป็น
ต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมอีกมาก ดังนั้นจึงต้อง
การให้ท่านผู้อ่านแสดงความคิดเห็น และข้อ
เสนอแนะ โดยการ ตอบ แบบ สอบ ถาม ท้ายบทความ
นี้ แล้วส่งคืนผู้เขียนโดยผ่านกองบรรณาธิการ
วารสารข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ด้วย ๑๖

หมายเหตุ ข้อคิดเห็นของผู้เขียนในบทความ
นี้ไม่ผูกพันกับสำนักงาน ก.พ. และ ก.พ. แต่
อย่างใด

แบบสอบถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น “โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ”

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือวงกลม O หน้าข้อที่ท่านต้องการตอบ

ก. ความเห็น

๑. ท่านคิดว่าสมควรให้มีโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการหรือไม่

- (๑) สมควรให้มีโครงการนี้อย่างยิ่ง
- (๒) สมควรให้มีโครงการนี้
- (๓) ไม่แน่ใจ/ ตัดสินใจไม่ถูก
- (๔) ไม่สมควรให้มี
- (๕) ไม่สมควรให้เป็นอย่างยิ่ง/ ไม่เป็นประโยชน์เลย

ความเห็นเพิ่มเติม _____

☐

๒. ถ้าหากจะให้มีการแลกเปลี่ยนข้าราชการ ท่านคิดว่า

- (๑) ควรให้มีการทดลองโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการนี้ก่อน
- (๒) เห็นควรดำเนินการให้มีการแลกเปลี่ยนข้าราชการนี้ทันที
- (๓) ความเห็นอื่นๆ (ระบุ) _____

☐

๓. ท่านคิดว่าโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการนี้มีประโยชน์ต่อราชการและต่อตัวข้าราชการหรือไม่ เพียงใด

- (๑) มีประโยชน์อย่างมากที่สุด
- (๒) มีประโยชน์มาก
- (๓) มีประโยชน์ปานกลาง
- (๔) มีประโยชน์ น้อย
- (๕) มีประโยชน์ น้อยมาก

☐

๔. การแลกเปลี่ยนข้าราชการ ควรกำหนด

- (๑) เวลา ๑ ปี

(๒) เวลา ๒ ปี

(๓) เวลา ๓ ปี

(๔) อื่น ๆ (ระบุ)..... ☐

๕. เห็นควรให้หัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกองเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ เป็นกรรมการในคณะกรรมการโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ

(๑) เห็นด้วย

(๒) ไม่เห็นด้วย เห็นควรให้บุคคลอื่นเป็นกรรมการ คือ..... ☐

๖. คณะกรรมการโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ ควรตั้งกี่ชุด

(๑) ควรตั้งชุดเดียว

(๒) ควรตั้งหลายชุด อย่างน้อย.....ชุด ☐

๗. ถ้าหากตั้งคณะกรรมการโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการหลายชุด ควรจำแนก

(๑) ตามสาขาวิชา

(๒) ตามสายงาน

(๓) อื่น ๆ คือ..... ☐

๘. คณะกรรมการโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการควรมีอำนาจเพียงใดในการอนุมัติให้มีการแลกเปลี่ยนข้าราชการ

(๑) เห็นควรให้มีอำนาจเต็มที่

(๒) เห็นควรให้มีอำนาจเสนอแนะส่วนราชการ (อำนาจการอนุมัติอยู่ที่ส่วนราชการ)

(๓) อื่นๆ..... ☐

ฉีกตามเส้น เพื่อส่งแบบสอบถามคืน

๘. สมควรให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าหน้าที่โครงการนี้ ทำหน้าที่รวบรวมใบสมัคร รวบรวมข้อมูล และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการฯ พิจารณา

(๑) เห็นด้วย

(๒) ไม่เห็นด้วย เห็นควรให้หน่วยงานอื่นรับผิดชอบคือ _____ ☐

๑๐. ถ้าหากมีโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการแล้ว ท่านสนใจสมัครเข้าร่วมในโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการนี้ หรือไม่

(๑) สนใจอย่างยิ่ง

(๒) สนใจ

(๓) ไม่แน่ใจ/ ตัดสินใจไม่ถูก (ข้ามไปตอบข้อ ๑๓)

(๔) ไม่สนใจ (—,— ๑๓)

(๕) ไม่สนใจอย่างยิ่ง (—,— ๑๓) ☐

๑๑. จากข้อ ๑๐ สำหรับท่านที่ตอบว่าสนใจอย่างยิ่งและสนใจ อยากทราบว่าท่านต้องการแลกเปลี่ยนไปปฏิบัติงานในส่วนราชการใด

(๑) ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงเดียวกับที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

(๒) ส่วนราชการอื่นสังกัดต่างกระทรวงกัน

(๓) ส่วนราชการอื่นต่างองค์การกลางบริหารงานบุคคล เช่น ส่วนราชการสังกัด ก.ม. กุรุสภา ฯลฯ

(๔) อื่น ๆ คือ _____ ☐

๑๒. จากข้อ ๑๐ สำหรับท่านที่ตอบว่าสนใจอย่างยิ่งและสนใจ อยากทราบว่า ท่านต้องการไปปฏิบัติราชการ

(๑) ในส่วนกลางเท่านั้น คือ ใน กท.ม.

(๒) ในต่างจังหวัด คือ ในภาคเหนือ

(๓) ในต่างจังหวัด คือ ในภาคกลาง

(๔) ในต่างจังหวัด คือ ในภาคตะวันออก

(๕) ในต่างจังหวัด คือ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑๒

(๖) ในต่างจังหวัด คือ ในภาคใต้

☐

๑๓. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น (ถ้ามี) _____

ข. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

๑๔. เพศ

(๑) ชาย

๑๓

(๒) หญิง

☐

๑๕. อาชีพ

(๑) รับราชการพลเรือน

(๒) รับราชการ

(๓) ทำงานบริษัทเอกชน (ข้ามไปตอบข้อ ๑๘)

(๔) ทำงานส่วนตัว (—, — ๑๘)

(๕) อื่น ๆ (ระบุ) _____

๑๔

☐

๑๖. ถ้าหารับราชการ ทำงานในสังกัดกระทรวง

๑. สำนักงานรัฐมนตรี

๒. กระทรวงกลาโหม

๓. กระทรวงการคลัง

๔. กระทรวงการต่างประเทศ

๕. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๖. กระทรวงคมนาคม

๗. กระทรวงพาณิชย์

๘. กระทรวงมหาดไทย

๙. กระทรวงยุติธรรม

แจกตามเส้น เพื่อส่งแบบสอบถามคืน

๑๐. กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน

๑๑. กระทรวงศึกษาธิการ

๑๒. กระทรวงสาธารณสุข

๑๓. กระทรวงอุตสาหกรรม

๑๔. ทบวงมหาวิทยาลัย

๑๕. อื่น ๆ (ระบุ) _____

๑๕ ๑๖

	1
--	---

๑๖. ถ้าหากรับราชการพลเรือน ดำรงตำแหน่งระดับ

(๑) ระดับ ๑

(๒) ระดับ ๒

(๓) ระดับ ๓

(๔) ระดับ ๔

(๕) ระดับ ๕

(๖) ระดับ ๖

(๗) ระดับ ๗ ขึ้นไป

๑๗

--

๑๗. จากข้อ ๑๕ ถ้าหากไม่ได้รับราชการ ดำรงตำแหน่ง

(๑) ผู้บริหาร

(๒) หัวหน้างาน

(๓) พนักงานธรรมดา

(๔) อื่น ๆ (ระบุ) _____

๑๘

1

๑๘. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

(๑) งานการเจ้าหน้าที่ งานฝ่ายบุคคล หรือบุคลากร

(๒) งานวิชาการ

(๓) อื่น ๆ (ระบุ) _____

๑๙

--

๒๐. ทำงานหรือรับราชการมานาน

(๑) ระยะเวลา ๑-๕ ปี

(๒) ระยะเวลา ๖-๑๐ ปี

- (๓) ระยะเวลา ๑๑—๑๕ ปี
- (๔) ระยะเวลา ๑๖—๒๐ ปี
- (๕) ระยะเวลา ๒๑—๒๕ ปี
- (๖) ระยะเวลา ๒๖—๓๐ ปี
- (๗) ระยะเวลา ๓๑—๓๕ ปี
- (๘) เกินกว่า ๓๕ ปี

๒๐

☐

๒๑. สถานที่ทำงานปัจจุบัน

- (๑) อยู่ในส่วนกลาง คือ กทม.
- (๒) ต่างจังหวัด ในภาคเหนือ
- (๓) ต่างจังหวัด ในภาคกลาง
- (๔) ต่างจังหวัด ในภาคตะวันออก
- (๕) ต่างจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- (๖) ต่างจังหวัด ในภาคใต้

๒๑

☐

ฉีกตามเส้น เพื่อส่งแบบสอบถามคืน

กรุณาส่ง

“โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ”

กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ

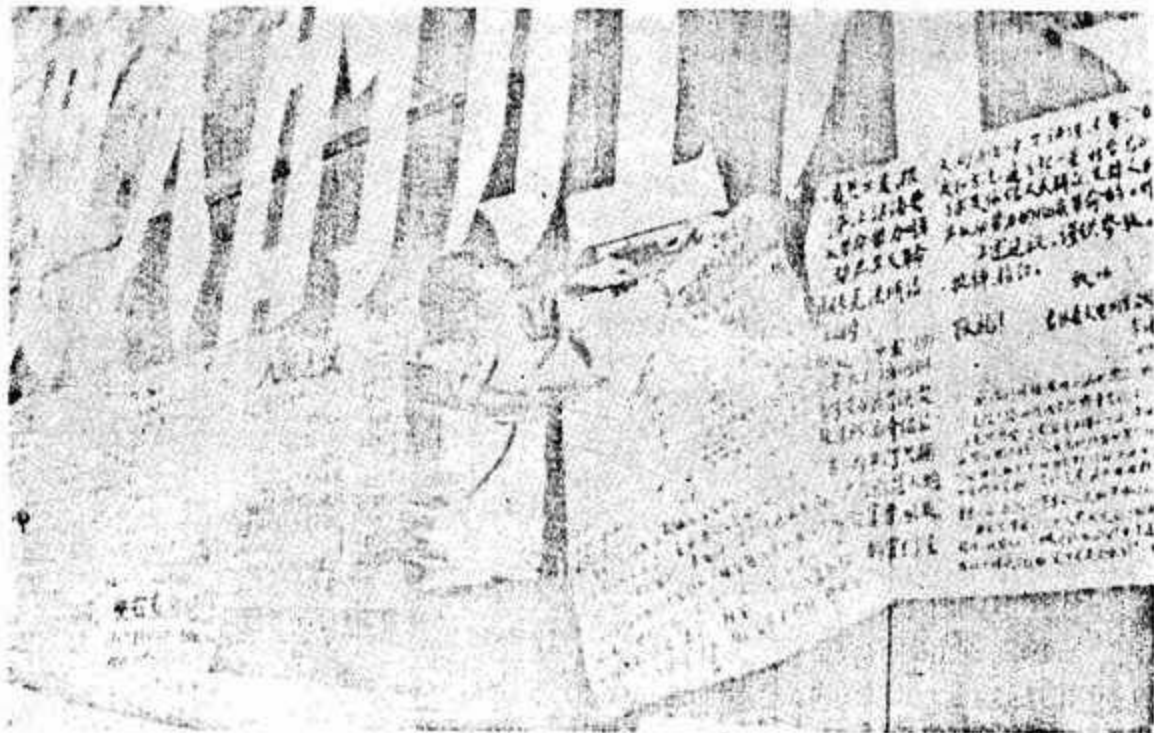
สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก

กรุงเทพ ๓

หนังสือพิมพ์กำแพง : การสื่อ ข้อความจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน

สุสดี สัตยมานะ*



ตลอดระยะเวลาที่เดินทางไปตามเมืองต่างๆ ในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เรามักจะได้พบเห็นกระดานที่มีตัวอักษรจีน แผ่นเล็กบ้างใหญ่บ้างปิดอยู่ตามกำแพงตึก หนังสือนี้อาจจะเขียนขึ้นโดยชาวบ้านที่อยากจะวิจารณ์การกระทำของชาวบ้านด้วยกัน โดยกรรมกรที่ประสงค์จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตในโรงงาน โดยประชาชนที่ "ทวง" บริการจากรัฐ หรือโดยใครก็ได้ และถึงใครก็ได้ แต่ทั้งนี้ การวิจารณ์นั้นต้องเป็นไปในทางสร้างสรรค์ของส่วนรวม มิใช่เป็นการตำหนิกันในเรื่องส่วนตัว

* ร.บ., ร.ป.ม. (เกียรตินิยมดี), Cert. in Personnel Administration (US. CSC.), Cert. in Organization Planning และ Cert. in Seminar for Middle Managers (US. AMETA.) ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาศาสตร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวอย่างที่หนึ่ง ชาวบ้าน คนหนึ่ง นำรถจักรยานไปให้ร้านซ่อมจักรยานแห่งหนึ่ง ซ่อมโซ่ ที่หลุดออกจากกัน ผู้จัดการร้าน (ร้านของรัฐ) บอกว่าต้องใช้เวลา ๑๐ วันจึงจะเสร็จ ชาวบ้านผู้นั้นจึงไปอีกร้านหนึ่ง ร้านที่สองนัดให้มารับในวันรุ่งขึ้น ชาวบ้านคนนั้นจึงได้เขียนหนังสือและเอาไปปิดไว้ที่ร้านแรก บรรยายข้อความที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง

ตัวอย่างที่สอง ประชาชนร้องไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องให้มาซ่อมประปา ไฟฟ้า หรือท่อระบายน้ำ แต่จนแล้วจนเล่าก็ไม่มีการดำเนินการโดยผู้มีหน้าที่ หนังสือพิมพ์กำแพงจึงได้ถูกเขียนขึ้น

นี่คือหนังสือพิมพ์กำแพง หนังสือพิมพ์ที่ไม่มีการพิมพ์ ไม่มีการซื้อ ไม่มีการขาย ไม่มีการขอยืมกันอ่าน

กล่าวกันว่าหนังสือพิมพ์กำแพง ถือกำเนิดขึ้นเป็น ครั้งแรก โดยผู้นำ คน แรก ของ ประเทศ สาธารณรัฐประชาชนจีน นั่นก็คือประธานเหมาเจอตุง

เขาเป็นผู้ริเริ่มการเขียนหนังสือพิมพ์กำแพงนี้ เมื่อครั้งเป็นนักเรียนอยู่ในโรงเรียนชั้นประถมแห่งหนึ่งในบ้านเกิดของเขาที่มณฑลฮุนาน เป็นความคิดเห็นทางการเมืองของเด็กชายผู้หนึ่ง ที่มีต่อสถานการณ์ของบ้านเมืองในขณะนั้น ข้อความ

ตอนหนึ่ง แสดงการเห็นด้วยกับการเรียกร้องให้ ดร. ซุนยัตเซน เข้ามา ดำรงตำแหน่งประธานาธิบดี ของ ประเทศสาธารณรัฐจีน (สมัยการปฏิรูปเริ่มด้วยการโค่นล้มราชวงศ์แมนจู เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๑๑)

๕๐ กว่าปีต่อมา เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๑๙๖๕ หนังสือพิมพ์กำแพงฉบับที่สองก็ได้เขียนขึ้นโดยบุคคลคนเดียวกัน ผู้ซึ่งได้กลายเป็นประธานาธิบดี คนแรก ของ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนในเวลาต่อมา

หนังสือฉบับนี้ได้นำไปปิดไว้ที่เป่ย์ต้า (ชื่อภาษาจีนของมหาวิทยาลัยปักกิ่ง) เป็นการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิวัติระบบการศึกษา ของประเทศ โดยขจัด “ระบบเดิม” และเปลี่ยนสู่ “ระบบใหม่” ทั้งหมดตามแนวความคิดของเขา

ต่อมาหนังสือพิมพ์กำแพงฉบับที่สาม ที่สี่ และที่ห้า ก็ได้เกิดขึ้นตามมา ที่นี้ ที่นั่น และที่โน่น ทั่วประเทศ

นี่คือวิธีการสื่อสารข้อความ วิธีหนึ่ง ที่ปฏิบัติกันอยู่ในประเทศที่เรียกตัวเองว่า “รัฐสังคมนิยมเผด็จการโดยชนชั้นกรรมาชีพ”

ในการศึกษา ถึง กระบวนการในการบริหารส่วนที่เกี่ยวกับ “การสื่อสารข้อความ” นั้น เรามักจะทราบ กันดี อยู่ว่า ลักษณะ ของ การสื่อสารข้อความ ที่ดีข้อหนึ่งในหลายข้อ ก็คือ ต้อง เป็น “การสื่อสารสองทาง” กล่าวคือทั้งจากผู้บริหารที่อยู่เบื้องบน

มาสู่ผู้ปฏิบัติที่อยู่เบื้องล่าง ไม่ว่าจะเป็นคำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หนังสือเวียน บันทึกข้อความ แล้ว แต่เราจะเรียกกัน และ จากเบื้องล่าง คือผู้ปฏิบัติงาน ไปสู่เบื้องบนคือผู้บริหาร ซึ่งอาจจะเป็นบันทึก ข้อความ การเสนอแนะ การร้องทุกข์ การ อุทธรณ์ ฯลฯ

แต่จะมีหน่วยงานใดบ้าง ที่ได้รับผลสำเร็จ จากการสื่อสารสองทางนี้อย่างแท้จริง

การสื่อสารข้อความ จากเบื้องบน สู่เบื้องล่างนั้น ไม่จำเป็นต้องกล่าวถึงมากนัก เพราะทุกหนทุกแห่ง ปฏิบัติกันอยู่เป็นประจำ และมักจะได้รับผลสำเร็จ เสียด้วย เพราะผู้สั่งมี “พระเดช” อยู่ในมือ ทุกคนจะต้องปฏิบัติตาม มิเช่นนั้นก็จะถูกเล่นงานโดย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นั้น ๆ ที่ตราเอาไว้แล้ว

ส่วนการสื่อสารข้อความ จากเบื้องล่างสู่เบื้องบน นั้น กล่าวกันว่า เป็นวิถีทางที่เป็นประชาธิปไตย อย่างยิ่ง และ ถือเป็นวิถีทางอันหนึ่ง ที่จะทำให้อุดมการประชาธิปไตยบรรลุผลสำเร็จ

อย่างไรก็ดี สำหรับประเทศซึ่งวิถีทางการเมือง และวิถีชีวิตของผู้คนถูกบีบบังคับอย่างมาก เช่นในสังคมจีนนี้ การสื่อสารข้อความจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน มีความจำเป็นอย่างไร มีประโยชน์อะไร และมีประสิทธิผลแค่ไหน เป็นเรื่องที่น่าสนใจ

วิชาการ ทาง ด้านบริหาร ควร จะได้ หยิบ ยก ขึ้น มา วิพากษ์วิจารณ์กันสักเล็กน้อย

๑. การ สื่อ ข้อความ จาก เบื้อง ล่าง มี ความจำเป็นอย่างไร

สังคม จีน เป็น สังคม ปิด ใน สังคมปิด นี้ ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ อำนาจทางการเมือง มัก จะตก อยู่ใน มือ ของ บุคคล กลุ่มเดียว หรือ พรรคการเมืองพรรคเดียว อำนาจทางการเมืองที่ ใช้มักจะเป็นไปในทางบีบบังคับ และด้วยความรุนแรงในบางกรณี อำนาจ ทาง การเมือง ของ ประชาชนมีอยู่น้อยมาก การแสดงพลังทางการเมือง ของประชาชนมีวิธีเดียวคือ การชุมนุมกันทางการเมือง แต่ก็ เป็นไปเพื่อสนับสนุนนโยบายของผู้ปกครองหรือตัวผู้ปกครองเอง ในสภาพเช่นนี้ ประชาชนย่อมได้รับความกดดันอย่างมาก การเปิดโอกาสให้ “ระบาย” ความ คับข้องใจใน เรื่อง ต่าง ๆ ออกมาเสียบ้าง ก็จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดลง ได้

๒. การ สื่อ ข้อความ จาก เบื้อง ล่าง มี ประโยชน์อย่างไร

สืบเนื่องมาจากเหตุผลตามข้อ ๑ อำนาจทางการเมืองในสังคมปิด ถูกใช้โดย ฝ่ายรัฐบาลเพียงฝ่ายเดียว ผิดกับในสังคมเปิดซึ่งอำนาจทางการเมืองถูก

เฉลี่ยไปตามองค์กรต่างๆ เช่น สมาพันธ์เกษตรกร
พรรคการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ องค์กร
เหล่านี้ จะเป็นตัวแทนของประชาชนที่จะคอยต้าน
ทานอำนาจรัฐมิให้ใช้ไปเกินขอบเขต สำหรับ
ประเทศสังคมปิด การสื่อข้อความทำนองนี้นับว่า
เป็นการ “ป้อนกลับ” (feed back) ให้ฝ่ายรัฐบาล
รู้ตัวว่า บัดนี้ประชาชนมีความคิดเห็นอย่างไรต่อ
การบริหารงานของรัฐ เป็นประโยชน์ต่อรัฐบาลที่
จะได้มีโอกาส “สำรวจ” ตัวเองเสียที่ว่าผลงาน ของ
รัฐบาลที่ไปสู่ประชาชนนั้น ขาดตกบกพร่องอะไร
บ้าง

๓. การสื่อข้อความจากเบื้องล่าง มี ประสิทธิผลแค่ไหน ? เพียงไร ?

สืบเนื่องจากเหตุผลตามข้อ ๒ ประโยชน์
ของการสื่อข้อความ จากเบื้องล่าง ก็คือ ทำให้รัฐบาล
ได้รู้ถึง “การป้อนกลับ” ของ ประชาชน ที่มีต่อการ
บริหารงานของรัฐ สำหรับคำตอบที่ว่า “มีประสิทธิ-
ผลแค่ไหน เพียงไร ? อาจกล่าวได้ว่า มองได้ทั้ง ๒
ด้าน คือทางด้านประชาชนนั้น ไม่ต้องสงสัยเลย

ว่า จากตัวอักษรในกระดาษที่ปิดบนกำแพง แผ่น
แล้วแผ่นเล่าที่ทับ ๆ กันลงไปบนทางตั้ง และขยาย
ออกไปในทางนอนนั้น จะไม่แพร่กระจายไปอย่าง
รวดเร็ว จากปากสู่ปาก จากกลุ่มหนึ่งสู่อีกกลุ่มหนึ่ง
จากบ้านหนึ่งสู่อีกบ้านหนึ่ง จากเมืองหนึ่ง สู่อีก
เมืองหนึ่ง จนกระทั่งมาถึง “หู” ของรัฐบาลผู้บริหาร
ประเทศ ถ้าทำได้แค่นี้ก็นับว่าพอแล้วสำหรับคำว่า
ประสิทธิผลสำหรับทางด้านประชาชน ส่วนที่จะ
ให้รัฐสนองตอบ สิ่งที่เขาต้องการได้มากน้อยเพียงไร
และเมื่อใด เป็นอีกเรื่องหนึ่ง ทางด้านรัฐบาลหรือ
ผู้บริหารประเทศ ประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นจากการ
สื่อข้อความเบื้องล่างสู่เบื้องบน ก็ขึ้นอยู่กับว่า รัฐบาล
จะปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ ข้อเรียกร้อง หรือข้อ
วิจารณ์ ๆ ที่ได้รับฟังจากประชาชนได้เพียงไร เป็น
การพิสูจน์ว่ารัฐบาลนั้น ๆ บริหารประเทศเพื่อความ
ผาสุกของปวงชนอย่างจริงจังหรือไม่

นี่คือทัศนะหนึ่งของผู้เขียน ภายหลัง
จากได้มีโอกาสเห็นหนังสือพิมพ์กำแพง : ตลาด
ทางการเมืองของสังคมจีนปัจจุบัน ๑๕

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๕๔

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๒๒

เรื่อง เครื่องแบบข้าราชการพลเรือน

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๒๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๖ ตอนที่ ๘๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๒๒

ตามที่ได้ส่งกฎหมายสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ ๖๗ (พ.ศ. ๒๕๒๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๘ มาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป นั้น

บัดนี้ สำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยความเห็นชอบ ของ คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี ได้พิจารณาเห็นสมควรแก้ไขเกี่ยวกับเครื่องแบบปกติในการปฏิบัติราชการเสียใหม่มิให้มีความแตกต่างกัน หรือหากมีความแตกต่างกันก็ให้มีความแตกต่างกันน้อยที่สุด กับเห็นควรให้ยกเลิกเครื่องหมายแสดงชั้นยศ หรือระดับตำแหน่งบนอินทราธนูออกเสีย และได้เสนอร่างกฎหมายสำนักนายกรัฐมนตรีในเรื่องนี้ มาเพื่อดำเนินการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วลงมติรับหลักการและให้ดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำเสนอท่านนายกรัฐมนตรีลงนามในกฎหมายสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าว และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๖ ตอนที่ ๘๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๒๒ แล้ว ดังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมา เพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๔๑๐๐๐๗

กฎสำนักนายกรัฐมนตรี

ฉบับที่ ๗๐ (พ.ศ. ๒๕๒๒)

ออกตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน

พุทธศักราช ๒๕๗๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๗๘ มาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๑๘ และมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการการเมือง พุทธศักราช ๒๕๑๘ นายกรัฐมนตรีออกกฎสำนักนายกรัฐมนตรีไว้ ดังต่อไปนี้

ให้ยกเลิกกฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ ๖๗ (พ.ศ. ๒๕๒๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๗๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ ๖๘ (พ.ศ. ๒๕๒๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๗๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ส่วนที่ ๑

เครื่องแบบทั่วไป

ข้อ ๑ เครื่องแบบข้าราชการประจำการทั่วไปให้มี ๒ ชนิด คือ

๑.๑ เครื่องแบบปฏิบัติราชการ มี ๒ ประเภท

ก. เครื่องแบบสีทึบคอพับ

ข. เครื่องแบบสีทึบคอแบน

๑.๒ เครื่องแบบพิธีการ มี ๕ ประเภท

ก. เครื่องแบบปกสีขาว

ข. เครื่องแบบปกตีกากีคอตั้ง

ค. เครื่องแบบครึ่งยศ

ง. เครื่องแบบเต็มยศ

จ. เครื่องแบบสโมสร

ข้อ ๒ ภายใต้บังคับแห่งข้อ ๓ และข้อ ๔

๒.๑ เครื่องแบบปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

(๑) หมวก

ข้าราชการชายให้ใช้หมวกได้ ๒ แบบ

แบบที่ ๑ หมวกทรงหม้อตาลสีกากี กระบังหน้าทำด้วยหนังหรือวัตถุเทียมหนังสีดำ สายรัดคางหนังหรือวัตถุเทียมหนังสีดำ มีดุมโลหะสีทองตราครุฑพ่าห์ขนาดเล็กติดที่ข้างหมวกข้างละ ๑ ดุม ผ่าพื้นหมวกสีกากี ที่หน้าหมวกติดตราครุฑพ่าห์ในบัวกระหนกทำด้วยโลหะสีทอง สูง ๖.๕ เซนติเมตร

แบบที่ ๒ หมวกแก๊ปทรงอ่อนสีกากี หน้าหมวกติดตราครุฑพ่าห์ ปักด้นสีทอง สูง ๔.๕ เซนติเมตร

ข้าราชการหญิง ให้ใช้หมวกได้ ๓ แบบ

แบบที่ ๑ อนุโลมตามแบบหมวกของข้าราชการชาย แต่เป็นทรงอ่อน

แบบที่ ๒ หมวกแก๊ปทรงอ่อนพับปีกสีกากี สายรัดคางสีทองกว้าง ๑ เซนติเมตร มีดุมโลหะสีทองตราครุฑพ่าห์ขนาดเล็กติดที่ข้างหมวกข้างละ ๑ ดุม ผ่าพื้นหมวกสีกากี หน้าหมวกติดตราครุฑพ่าห์ปักด้นสีทองสูง ๔.๕ เซนติเมตร บนหมอนสีกากี

แบบที่ ๓ หมวกทึบสีกากี ด้านหน้ามีดุมโลหะสีทองตราครุฑพ่าห์ขนาดเล็ก ๒ ดุม ติดซ้อนกัน มีตราครุฑพ่าห์ในบัวกระหนกสูง ๔.๕ เซนติเมตร ติดที่ด้านซ้ายเหนือขอบหมวกห่างจากมุมพับด้านหน้าหมวกประมาณ ๔ เซนติเมตร

การสวมหมวกให้สวมในโอกาสอันควร

(๒) เสื้อ

ข้าราชการชายให้ใช้เสื้อได้ ๒ แบบ

แบบที่ ๑ เสื้อคอพับสีประเภทสีกากีแขนยาวรัดข้อมือ มีดุมที่ข้อมือข้างละ ๑ ดุม หรือแขนสั้น มีกระเป๋ายับติดที่หน้าอกเสื้อข้างละ ๑ กระเป๋า เป็นกระเป๋าสีเดียวกับแถบอยู่ตรงกลางตามทางตั้งกว้าง ๓.๕ เซนติเมตร มีใบปกกระเป๋ารูปมนชายกลางแหลม หรือเป็นกระเป๋าสีอื่นใดไม่มีแถบกลาง กระเป๋าและใบปกกระเป๋ามีรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้ามุมกระเป๋ากับมุมปกกระเป๋ามีรูปตัดพองาม ที่ปากกระเป๋าทิ้งสองข้างติดดุมข้างละหนึ่งดุมสำหรับขัดใบปกกระเป๋าดูเสื้อผ่าอกตลอด มีสาคว้าง ๓.๕ เซนติเมตร

ติดคุดตามแนวอกเสื้อ ๕ ดุม ระยะห่างกันพอสมควร และติดเครื่องหมายสังกัดที่ปกคอเสื้อด้านหน้าทั้งสองข้าง ที่ไหล่เสื้อประดับอินทราวุธเดียวกับเสื้อยาวตามความยาวของบ่าเย็บติดกับเสื้อเหนือบ่าทั้งสองข้าง จากไหล่ไปคอ ปลายมน ด้านไหล่กว้าง ๔ เซนติเมตร ด้านคอกว้าง ๓ เซนติเมตร ตอนปลายขัดคุดติดกับตัวเสื้อ

ในโอกาสไปงานพิธี ให้ใช้เสื้อเชิ้ตแขนยาว ผูกผ้าพันคอสีดำเงือกกลาสี สอดชายผ้าผูกคอไว้ภายในเสื้อภายใต้คุดเม็ดที่สอง

แบบที่ ๒ เสื้อคอแบะปล่อยเอน แบบคอตั้ง สีประเภทสีกากีแขนสั้น ตัวเสื้อผ่าอกตลอด มีคุดที่อกเสื้อ ๔ ดุม มีกระเป๋ายึดติดภายนอกเป็นกระเป๋าด้านและล่างอย่างละสองกระเป๋าด้าน มีใบปกมนชายกลางแหลม มีแถบกว้าง ๓.๕ เซนติเมตร ตรงกึ่งกลางกระเป๋าด้านข้าง กระเป๋าล่างเป็นกระเป๋ายึดมีใบปกรูปตัดที่ฝากระเป๋าด้านทั้งสองกระเป๋าด้านติดคุดข้างละ ๑ ดุม สำหรับขัดกับใบปกกระเป๋าด้าน เอนด้านหลังคาดด้วยผ้าสีเดียวกับเสื้อขนาดกว้าง ๕ เซนติเมตร ชายเสื้อที่ตะเข็บกลางหลังเปิดไว้ถึงผ้าคาดเอน ติดเครื่องหมายสังกัดที่ปกคอเสื้อด้านหน้าทั้งสองข้าง

ให้ใช้เสื้อแบบที่ ๒ แทนเสื้อแบบที่ ๑ ในโอกาสอันควร

คุดที่ใช้กับเสื้อทั้งสองแบบมีลักษณะเป็นรูปกลมแบนทำด้วยวัตถุเดียวกับสีเสื้อ

ผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้ประดับแพรแถบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่อกเสื้อเหนือกระเป๋าด้านซ้าย

ข้าราชการหญิง ให้ใช้เสื้อได้ ๔ แบบ

แบบที่ ๑ อนุโลมตามแบบเสื้อของข้าราชการชาย

แบบที่ ๒ เสื้อคอพับสีประเภทสีกากี สีอ่อนกว่ากระโปรงหรือสีเดียวกับกระโปรง ผ่าอกตลอดตัวเสื้อ มีสาคว้างประมาณ ๒.๕ เซนติเมตร แขนยาวรัดข้อมือ ขอบปลายแขนกว้างประมาณ ๕ เซนติเมตร หรือแขนสั้น เหนือข้อศอกเล็กน้อย ตลบชาย กว้างประมาณ ๕ เซนติเมตร เดินคิ้วด้านหน้าเสื้อต่อจากเส้นบ่า มีตะเข็บผ่านกลางอกยาวตลอดตัวทั้งสองด้าน มีคุด ๕ ดุม ด้านหลังจากเส้นต่อบ่าหลัง มีตะเข็บผ่านตามตัวเสื้อทั้งสองด้านเช่นเดียวกับด้านหน้า ติดเครื่องหมายสังกัดที่ปกคอเสื้อด้านหน้าทั้งสองข้าง ที่ไหล่เสื้อประดับอินทราวุธเดียวกับเสื้อ ยาวตามความยาวของบ่าเย็บติดกับเสื้อเหนือบ่าทั้งสองข้าง จากไหล่ไปคอปลายมน ด้านไหล่กว้าง ๔ เซนติเมตร ด้านคอกว้าง ๓ เซนติเมตร ตอนปลายขัดคุดติดกับตัวเสื้อ การสวมสอดชายเสื้อไว้ในขอบกระโปรง

แบบที่ ๓ เสื้อคอพับปล่อยเอน สีประเภทสีกาก็สีเดียวกับกระโปรงหรือกางเกง ผ่าอกตลอดตัวเสื้อ ไม่มีساب ด้านหน้ามีคิ้วตามساب มีดุม ๔ ดุม แขนยาวหรือแขนสั้น ตลบชายกว้างประมาณ ๕ เซนติเมตร มีคิ้วหน้าหลังเช่นเดียวกับแบบที่ ๒ และมีเส้นแนวตะเข็บเช่นเดียวกับแบบที่ ๒ ทั่วหน้าหลัง ความยาวของเสื้อให้คลุมสะโพกพองาม ติดเครื่องหมายสังกัดที่ปกคอเสื้อด้านหน้าทั้งสองข้าง ที่ไหล่เสื้อประดับอินทราวุธสีเดียวกับเสื้อยาวตามความยาวของบ่าเย็บติดกับเสื้อเหนือบ่าทั้งสองข้างจากไหล่ไปคอ ปลายมน ด้านไหล่กว้าง ๔ เซนติเมตร ด้านคอกว้าง ๓ เซนติเมตร ตอนปลายขัดดุมติดกับตัวเสื้อ

แบบที่ ๔ เสื้อคอแบะปล่อยเอน สีประเภทสีกาก็สีเดียวกับกระโปรงหรือกางเกง ผ่าอกตลอดตัวเสื้อ ไม่มีساب แขนยาวจรดข้อมือหรือแขนสั้นเหนือศอกเล็กน้อย ตลบชายกว้างประมาณ ๕ เซนติเมตร ด้านหน้าเป็นคิ้วตามساب ดุม ๓ ดุม ต่อด้านหน้าและด้านหลังยาวตามตัว ติดเครื่องหมายสังกัดที่ปกคอแบะทั้งสองข้าง ที่ไหล่เสื้อประดับอินทราวุธสีเดียวกับเสื้อยาวตามความยาวของบ่าเย็บติดกับเสื้อเหนือบ่าทั้งสองข้างจากไหล่ไปคอ ปลายมน ด้านไหล่กว้าง ๔ เซนติเมตร ด้านคอกว้าง ๓ เซนติเมตร ตอนปลายขัดดุมติดกับตัวเสื้อ มีกระเป๋าล่างข้างละ ๑ กระเป๋า เป็นกระเป๋ายาวเฉียงเล็กน้อย ไม่มีใบปกกระเป๋า

ดุมที่ใช้กับเสื้อแบบที่ ๒, ๓ และ ๔ เป็นดุมสีน้ำตาล สีเดียวกับสีเสื้อ

การสวมเสื้อแบบที่ ๓ และแบบที่ ๔ ให้ปล่อยชายเสื้อทับกระโปรงหรือกางเกง และคาดเข็มขัดตาม (๕) แบบที่ ๒ ทับเอวเสื้อ

ในโอกาสไปงานพิธี ให้ใช้เสื้อแบบที่ ๑ หรือแบบที่ ๒ โดยใช้เสื้อขัดแขนยาว ผูกผ้าผูกคอสีดำเงื่อนกลาสี สอดชายผ้าผูกคอไว้ภายในเสื้อใต้ดุมเม็ดที่สอง

ผู้ซึ่งได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้ประดับแพรแถบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่อกเสื้อเหนือกระเป๋าด้านซ้ายด้วย

(๓) กางเกง กระโปรง

ข้าราชการชาย ให้ใช้กางเกงแบบราชการสีประเภทสีกาก็ ไม่พับปลายขา

ข้าราชการหญิง ให้ใช้กางเกงหรือกระโปรงสีประเภทสีกาก็ได้ ๕ แบบ

แบบที่ ๑ กางเกง อนุโลมตามแบบของข้าราชการชาย

แบบที่ ๒ กางเกงขายาว ขาตรง ไม่มีลวดลาย ขอบกางเกงกว้างประมาณ ๑ นิ้ว มีหรือไม่มีกระเป๋าก็ได้ มีซิปปาด้านหน้าหรือด้านข้าง ไม่พับปลายขา

แบบที่ ๓ กระโปรงยาวปิดเข้า ปลายบานเล็กน้อย

แบบที่ ๔ กระโปรง มีตะเข็บหน้า ๒ ตะเข็บ ตะเข็บหลัง ๒ ตะเข็บ ยาวครึ่ง
เข้า ปลายบานเล็กน้อย

แบบที่ ๕ กระโปรงกางเกง แบบกางเกงยาวครึ่งเข้า มีตะเข็บหน้า ๒ ตะเข็บ
ตะเข็บหลัง ๒ ตะเข็บ มีจีบกระทบด้านหน้าและด้านหลัง

(๔) เข็มขัด

ข้าราชการชาย ให้ใช้เข็มขัดทำด้วยด้ายถักสีกากี กว้าง ๓ เซนติเมตร หัว
เข็มขัดทำด้วยโลหะสีทองเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าทางนอน ปลายมนกว้าง ๓.๕ เซนติเมตร ยาว ๕ เซนติเมตร
มีรูปครุฑทศนูนอยู่กึ่งกลางหัวเข็มขัด ไม่มีเข็มสำหรับสอดรู ปลายเข็มขัดหุ้มด้วยโลหะสีทองกว้าง ๑
เซนติเมตร

ข้าราชการหญิง ให้ใช้เข็มขัด ๒ แบบ

แบบที่ ๑ ใช้คาดทับขอบกระโปรง โดยใช้เข็มขัดตอนุโลมตามแบบข้าราชการ
ชาย

แบบที่ ๒ ใช้คาดทับเสื้อ โดยใช้เข็มขัดผ้าสีประเภทสีกากี สีเดียวกับสีเสื้อ
กว้าง ๒.๕ เซนติเมตร หัวสี่เหลี่ยมหุ้มผ้า

(๕) รองเท้า ถุงเท้า

ข้าราชการชาย ให้ใช้รองเท้านุ่มส้นหรือหุ้มข้อหนังหรือวัสดุเทียม หนังสีดำ
หรือสีน้ำตาล ไม่มีลวดลาย ถุงเท้าสีเดียวกับรองเท้า

ข้าราชการหญิง ให้ใช้รองเท้านุ่มส้นหรือรัดส้นหนังหรือวัสดุเทียม หนังสีดำ
หรือสีน้ำตาลแบบปิดปลายเท้า ไม่มีลวดลายส้นสูงไม่เกิน ๑๐ เซนติเมตร

(๖) เครื่องหมายแสดงสังกัด ให้มีเครื่องหมายแสดงสังกัดทำด้วยโลหะโปร่ง
สีทองไม่มีขอบ สูง ๒ เซนติเมตร ติดที่คอเสื้อตอนหน้าทั้งสองข้าง เป็นรูปดังต่อไปนี้

สำนักนายกรัฐมนตรี

รูปตราราชสีห์คชสีห์รักษารัฐธรรมนูญ

กระทรวงการคลัง

รูปตราปั๊กษาวยุักษ์

กระทรวงการต่างประเทศ

รูปตราบัวแก้ว

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

รูปตราพระพิรุณทรงนาค

กระทรวงคมนาคม	รูปตราพระรามทรงรถ
กระทรวงมหาดไทย	รูปตราราชสีห์
กระทรวงยุติธรรม	รูปตราพระตุลพาทย์
กระทรวงศึกษาธิการ	รูปตราสมาธรรมจักร
กระทรวงพาณิชย์	รูปตราพระวิสุกรรม
กระทรวงสาธารณสุข	รูปตราคบเพลิง มีปีกและมีงูพันคบเพลิง
กระทรวงอุตสาหกรรม	รูปตรานารายณ์เกษียรสมุทร
ทบวงมหาวิทยาลัย	รูปตราวชิระ
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	รูปตราคันชั่งประดิษฐ์หน้าพาน
	รัฐธรรมนูญ
สำนักพระราชวัง	รูปตรามหามงกุฏและอุณาโลม

และ

สำนักราชเลขาธิการ

สำหรับข้าราชการหญิง ให้ติดเครื่องหมายแสดงสังกัดที่คอเบาะของเสื้อตอนบน ทั้งสองข้างเหนือแนวเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(๗) ป้ายชื่อและตำแหน่ง

ให้มีป้ายชื่อพื้นสีดำ ขนาดกว้างไม่เกิน ๒.๕ เซนติเมตร ยาวไม่เกิน ๗.๕ เซนติเมตร แสดงชื่อตัว ชื่อสกุล และชื่อตำแหน่งในการบริหารงานหรือชื่อตำแหน่งในสายงานตามที่องค์การกลางบริหารงานบุคคลกำหนด ประทับที่อกเสื้อเหนือกระเป๋านขวา

๒.๒ เครื่องแบบพิธีการ

ก. เครื่องแบบปกติขาว ประกอบด้วย

(๑) หมวก

ข้าราชการชายให้ใช้หมวกทรงหม้อตาลสีขาว กะบังหน้าทำด้วยหนังหรือวัสดุเทียมหนังสีดำ สายรัดคางสีทองกว้าง ๑ เซนติเมตร มีดุมโลหะสีทองตราครุฑพ่าห์ ขนาดเล็กติดที่ข้างหมวกข้างละ ๑ ดุม ผ้าพันหมวกสีขาว ที่หน้าหมวกติดตราครุฑพ่าห์ปักดินสีทองสูง ๕ เซนติเมตร บนหมอนสักหลาดสีขาว

ข้าราชการหญิง ให้ใช้หมวกได้ ๒ แบบ

แบบที่ ๑ อนุโลมตามแบบหมวกของข้าราชการชาย แต่เป็นทรงอ่อน

แบบที่ ๒ หมวกแก๊ปทรงอ่อนพับปีกสีขาว สายรัดคางสีทองมีดุมโลหะสีทอง
ตราครุฑพ่าห์ขนาดเล็กติดที่ข้างหมวกข้างละ ๑ ดุม ผ่าพับหมวกสีขาว ที่หน้าหมวกติดตราครุฑพ่าห์ปักด้น
สีทองสูง ๔.๕ เซนติเมตร บนหมวกสักหลาดสีขาว

การสวมหมวก ให้สวมในโอกาสอันควร

(๒) เสื้อ

ข้าราชการชาย ให้ใช้เสื้อแบบราชการสีขาว ใช้ดุมโลหะสีทองตราครุฑพ่าห์
ขนาดใหญ่ ๕ ดุม ผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้ประดับแพรแถบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่
อกเสื้อเหนือกระเป๋าด้านซ้ายด้วย

ข้าราชการหญิง ให้ใช้เสื้อนอกคอแบบสีขาวแบบคอแหลมหรือคอบ้านแขนยาว
ถึงข้อมือ มีตะเข็บหลัง ๔ ตะเข็บ ที่แนวสาบอกมีดุมโลหะสีทองตราครุฑพ่าห์ ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง ๑.๕
เซนติเมตร ๓ ดุม สำหรับแบบเสื้อคอแหลม และ ๕ ดุม สำหรับแบบเสื้อคอบ้าน มีกระเป๋าล่างข้างละ
๑ กระเป๋า เป็นกระเป๋าเจาะเฉียงเล็กน้อย ไม่มีใบปกกระเป๋า และให้ใช้เสื้อคอพับแขนยาวสีขาวผูกผ้า
พันคอสีดำเงื่อนกลาสี ผู้ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้ประดับแพรแถบเครื่องราช-
อิสริยาภรณ์ที่อกเสื้อเบื้องซ้ายด้วย

(๓) อินทราวุธ ให้มีอินทราวุธแข็งกว้าง ๔ เซนติเมตร ยาวตามความยาวของ
บ่า หันสักหลาดสีดำ ติดทับเสื้อเหนือบ่าทั้งสองข้างจากไหล่ไปคอ ด้านคอปลายมนติดดุมโลหะสีทอง
ตราครุฑพ่าห์ขนาดเล็ก อินทราวุธมีลายดังนี้

ข้าราชการการเมืองตำแหน่งรัฐมนตรี บักดินสีทองลายช่อชัยพฤกษ์เต็มแผ่น
อินทราวุธ

ข้าราชการการเมืองตำแหน่งอื่น ๆ มีแถบสีทองกว้าง ๕ มิลลิเมตรเป็นขอบ และ
บักดินสีทองลายช่อชัยพฤกษ์ยาวตลอดส่วนกลางของอินทราวุธ ทั้งนี้ ยกเว้นข้าราชการการเมืองที่มีกฎหมาย
ว่าด้วยเครื่องแบบใช้บังคับโดยเฉพาะ

ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป มีแถบสีทองกว้าง ๕
๕ มิลลิเมตร เป็นขอบ และบักดินสีทองลายช่อชัยพฤกษ์ยาวตลอดส่วนกลางของอินทราวุธ

ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งระดับ ๕, ๖ มีแถบสีทองกว้าง ๑ เซนติเมตร เป็นขอบ และปักด้นสีทองลายช่อชัยพฤกษ์มีดอก ๓ ดอก เรียงตามส่วนยาวของอินทรี ๓ ใน ๔ ส่วน ของอินทรี

ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งระดับ ๓, ๔ มีแถบสีทองกว้าง ๑ เซนติเมตร เป็นขอบ และปักด้นสีทองลายช่อชัยพฤกษ์ มีดอก ๒ ดอก เรียงตามส่วนยาวของอินทรี ๒ ใน ๔ ส่วน ของอินทรี

ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งระดับ ๒ มีแถบสีทองกว้าง ๑ เซนติเมตร เป็นขอบ และปักด้นสีทองลายช่อชัยพฤกษ์ มีดอก ๑ ดอก ไม่เกิน ๑ ใน ๔ ส่วน ของอินทรี

ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งระดับ ๑ มีแถบสีทองกว้าง ๕ มิลลิเมตร เป็นขอบ

สำหรับข้าราชการพลเรือนประเภทอื่นซึ่งไม่ได้กำหนดตำแหน่งออกเป็นระดับ แต่รับเงินเดือนตามระดับ ตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ใช้อินทรีตามระดับเงินเดือนที่ได้รับ

(๔) กางเกง กระโปรง

ข้าราชการชาย ให้ใช้กางเกงแบบราชการสีขาวขาว ไม่พับปลายขา

ข้าราชการหญิงให้ใช้กระโปรงสีขาว ดีเกิ้ลด้านหน้า ๒ เกิ้ล และด้านหลัง ๒ เกิ้ล ยาวปิดเข่า ปลายบานเล็กน้อย ใช้กับแบบเสื้อคอแหลม หรือกระโปรงสีขาวยาวปิดเข่า ปลายบานเล็กน้อยใช้กับแบบเสื้อคอบาน

(๕) รองเท้า ถุงเท้า

ข้าราชการชาย ให้ใช้รองเท้าน้ำหนังหรือวัสดุเทียมหนังสีดำชนิดผูก ถุงเท้าสีดำ

ข้าราชการหญิง ให้ใช้รองเท้าน้ำหนังหรือวัสดุเทียมหนังสีดำแบบปิดปลายเท้า ไม่มีลวดลาย ส้นสูงไม่เกิน ๑๐ เซนติเมตร ถุงเท้ายาวสีเนื้อ

๖. เครื่องแบบปกติกากกอดตั้ง ลักษณะและส่วนประกอบเช่นเดียวกับเครื่องแบบปกติขาว เว้นแต่สีของหมวก ผ้าพันหมวก หมอนสักหลาดสำหรับปักครุฑพ่าห์ เสื้อและกางเกง หรือกระโปรง เป็นสีประเภทสี kaki

ค. เครื่องแบบครึ่งยศ ลักษณะและส่วนประกอบเช่นเดียวกับเครื่องแบบปกติ
ขาว เว้นแต่กางเกงหรือกระโปรงให้ใช้ผ้าสักหลาดหรือเสิร์จสีดำ ระดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ง. เครื่องแบบเต็มยศ ลักษณะและส่วนประกอบเช่นเดียวกับเครื่องแบบครึ่ง
ยศสวมสายสะพาย

จ. เครื่องแบบสโมสร

เครื่องแบบสโมสรสำหรับข้าราชการชาย มี ๓ แบบ คือ

(๑) เครื่องแบบสโมสร ก. ลักษณะและส่วนประกอบเช่นเดียวกับเครื่องแบบ
เต็มยศ

(๒) เครื่องแบบสโมสร ข. ลักษณะและส่วนประกอบเช่นเดียวกับเครื่องแบบ
สโมสร ก. เว้นแต่

เสื้อ ให้ใช้เสื้อสโมสรสีขาว ทำด้วยผ้าสักหลาดหรือเสิร์จ เปิดอกปาดเอว มี
ดุมโลหะสีทองตราครุฑพ่าห์ขนาดเล็กติดที่ข้อมือข้างละ ๓ ดุม ที่ระหว่างอกกับเอวข้างละ ๓ ดุม และที่
บรรจบเส้อมีดุมโลหะสีทอง ตราครุฑพ่าห์ ขนาดใหญ่ ข้างละ ๑ ดุม ดุมค่อนี้มีสายสร้อยสีทองร้อยติดกัน
ประกอบด้วยเสือกักสีขาว ดุมโลหะสีทองตราครุฑพ่าห์ ๓ ดุม และเสื้อเชิ้ตสีขาวอกแข็ง ข้อมือแข็ง คอ
เชิ้ตชั้นเดียวแบบปักผีเสื้อ ผูกผ้าผูกคอสีดำ เงื่อนหูกระต่าย

เครื่องหมายสังกัด ให้ติดที่คอแบะของเสื้อตอนบนทั้งสองข้างเหนือแนวเครื่อง
ราชอิสริยาภรณ์

ในฤดูร้อน ให้ใช้กางเกงสีขาวแทนกางเกงสีดำได้

(๓) เครื่องแบบสโมสร ค. ลักษณะและส่วนประกอบเช่นเดียวกับเครื่องแบบ
สโมสร ข. เว้นแต่เสื้อเชิ้ตอกแข็งให้ใช้เสื้อเชิ้ตอกอ่อนสีขาว และเสือกักให้ใช้แพรแถบสีเดียวกับกางเกง
รัดเอวแทน แพรแถบนี้ส่วนกลางด้านหน้ากว้าง ๑๒ เซนติเมตร ปลายทั้งสองข้างเรียวกว้าง ๑๑ เซนติเมตร
ที่ปลายมีขอเกี่ยวติดกันในขณะคาดทางด้านหลัง

สำหรับข้าราชการหญิง ให้แต่งตามสมณนิยม

ข้อ ๓ ข้าราชการสังกัดสำนักพระราชวัง และสำนักราชเลขาธิการ ให้ใช้เครื่องแบบเหมือน
ข้าราชการประเภทอื่น ๆ เว้นแต่อินทราฐของเครื่องแบบปกติ เครื่องแบบครึ่งยศ เครื่องแบบสโมสร ให้
เพิ่มเส้นลวดสีทองติดที่ขอบริมแถบทองด้านนอก

สำหรับข้าราชการผู้ใดที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) มหาดเล็กหลวง

- (๒) ตำรวจหลวงรักษาพระองค์
- (๓) เจ้าพนักงานพระราชพิธี
- (๔) พนักงานรถยนต์หลวง เวียนต์หลวง

ให้แต่งกายด้วยเครื่องแต่งกายตามจารีตประเพณีอันเคยมีมาในราชสำนักแต่กาลก่อนได้ในโอกาสที่สำนักพระราชวังมีคำสั่งให้แต่ง

การแต่งกายตามประเพณีดังกล่าว ให้ประดับแพรแถบ หรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ได้รับพระราชทานตามหมายกำหนดการ

ข้อ ๔ ข้าราชการนอกประจำการ ให้ใช้เครื่องแบบเหมือนข้าราชการประจำการ เว้นแต่เครื่องหมายสังกัดให้ติดที่อกเสื้อเบื้องขวา

ข้อ ๕ ภายใต้บังคับ (๓) ของ ก. ของ ๒.๒ ในข้อ ๒ ข้าราชการวิสามัญ และข้าราชการประเภทอื่นซึ่งไม่ได้กำหนดตำแหน่งออกเป็นระดับตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ให้ใช้เครื่องแบบตามกฎหมายนี้ แต่ข้าราชการคนใดควรแต่งระดับใดให้เป็นไปตามระเบียบซึ่งสำนักนายกรัฐมนตรีเทียบไว้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๒

พลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ:— เหตุผลในการประกาศใช้กฎสำนักนายกรัฐมนตรีฉบับนี้ คือ เนื่องจากกฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ ๖๘ (พ.ศ. ๒๕๒๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ ๖๘ (พ.ศ. ๒๕๒๐) ออกตามความในพระราชบัญญัติเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๘ ได้กำหนดให้ประดับเครื่องหมายอินทราวุธเพื่อแสดงระดับตำแหน่ง ทำให้เกิดความรู้สึกแบ่งแยกในระหว่างข้าราชการและเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการกับประชาชน สมควรยกเลิกการประดับเครื่องหมายอินทราวุธเพื่อแสดงระดับตำแหน่งสำหรับเครื่องแบบปฏิบัติราชการซึ่งใช้แต่งปฏิบัติราชการตามปกติประจำวัน โดยให้ติดป้ายชื่อและตำแหน่งที่อกเหนือกระเป๋าช้างขวาแทน กับสมควรกำหนดเครื่องแบบสีกาก็คอแบะสำหรับข้าราชการชายชั้นอีกประเภทหนึ่ง เพื่อให้แต่งตามความเหมาะสม นอกจากนี้สมควรกำหนดให้มีหมวกแก๊ปทรงอ่อนสีกาก็สำหรับข้าราชการชายเพื่อใช้สวมแทนหมวกทรงหม้อตาลในบางโอกาส เมื่อแต่งกับเครื่องแบบปฏิบัติราชการสีกาก็คอพับหรือเครื่องแบบปฏิบัติราชการสีกาก็คอแบะ จึงจำเป็นต้องออกกฎสำนักนายกรัฐมนตรีนี้

ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

การโอน

ผู้ถาม : นายเกษมทร์ กอนต์

ตามที่ทาง ก.พ. ออกหนังสือเวียนเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการโอนข้าราชการ ข้าพเจ้าอยากจะเรียนปรึกษา ดังนี้

การโอนผู้สอบแข่งขันได้ ถ้าหากผู้สอบแข่งขัน เคยได้ รับทุน ของ เจ้าสังกัดเดิม และอยู่ในระหว่างใช้ทุน ผู้โอนจะขอโอนได้หรือไม่ และจะต้องใช้ทุนคืนหรือไม่อย่างไร ซึ่งกรณีนี้ไม่ได้ระบุไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการโอน เพียงแต่กล่าวไว้ว่าไม่ต้องได้รับคำยินยอมจากเจ้าสังกัดเดิม การรับราชการใช้ทุนนี้ ผู้ขอโอน จะขอให้ ส่งเรื่องไปยังเจ้าสังกัดใหม่จะได้หรือไม่ เมื่อหน่วยงานทั้งสองอยู่ในจังหวัดเดียวกัน

ตอบ

๑. ตามปัญหาที่ว่า การโอนผู้สอบแข่งขันได้ ถ้าผู้นั้นได้รับทุนของส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิมและยังอยู่ในระหว่าง

การชดใช้ทุน จะโอนได้หรือไม่นั้น ผู้ตอบปัญหามีความเห็นว่า การโอนกับการชดใช้ทุนนี้เป็นคนละเรื่องไม่เกี่ยวกัน เพราะ การโอนเป็น การปฏิบัติ ตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนซึ่งไม่มีบทบัญญัติ ห้ามผู้บังคับบัญชาที่จะให้โอนหรือรับโอนผู้ได้รับทุนมาแต่งตั้ง ส่วนการชดใช้ทุนเป็นเรื่อง ความรับผิดชอบ ทางแพ่ง ซึ่งผู้รับทุน จะต้อง ปฏิบัติตามข้อสัญญาการรับทุน และประมวลกฎหมายแพ่ง ฉะนั้น การโอนผู้สอบแข่งขันได้ ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้นั้น แม้ผู้สอบแข่งขันได้จะยังอยู่ในระหว่างการรับราชการชดใช้ทุนก็สามารถที่จะโอนได้

๒. ส่วนปัญหาว่า เมื่อโอนแล้วจะต้องชดใช้ทุนคืน ส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิมหรือไม่นั้น ผู้ตอบปัญหามีความเห็นว่า ผู้รับทุนมีหน้าที่ต้องชดใช้ทุนคืนก็ต่อเมื่อผู้รับทุนปฏิบัติผิดสัญญาการรับทุน ฉะนั้น จึงต้องพิจารณาข้อสัญญาการรับทุนว่า กำหนดให้ผู้รับทุนรับราชการชดใช้ทุนในส่วนราชการใดโดยเฉพาะหรือไม่ ถ้าสัญญาการรับทุนระบุไว้กว้าง ๆ เพียงว่า ผู้รับทุนจะต้องรับราชการชดใช้ทุนเป็นเวลาเท่าของเวลารับทุน โดยมิได้ระบุชื่อส่วนราชการที่จะต้องรับราชการชดใช้ทุนไว้ ผู้รับทุนก็อาจจะโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่นได้ ไม่น่าจะถือว่าเป็นการปฏิบัติผิดสัญญาการรับทุน เพราะจะรับราชการในส่วนราชการใดก็ยังเป็นการรับราชการอยู่นั่นเอง แต่ถ้านิสัญญาการ

รับทุน ระบุชื่อส่วนราชการที่จะให้ผู้รับทุนรับราชการ ชดใช้ ทุนไว้โดยเฉพาะ ผู้รับทุนก็จำเป็นต้องรับราชการชดใช้ ทุนในส่วนราชการนั้นเท่านั้น จะโอนไปรับราชการใน ส่วนราชการอื่นในระหว่างที่ยังชดใช้ทุนไม่ครบหาได้ไม่ หาก โอนไปก็ตกเป็นผู้ปฏิบัติผิดสัญญา ซึ่งจะต้องถูกบังคับตาม สัญญาให้ชดใช้ทุนคืนต่อไป และกรณีเช่นนี้ผู้สอบแข่งขัน ได้ที่ยังชดใช้ทุนไม่ครบก็จะต้องตัดสินใจเลือกเอาว่าจะโอน ไปยังส่วนราชการใหม่ตามที่สอบแข่งขันได้โดยยอมชดใช้ ทุนคืน หรือจะยอมสละสิทธิการเป็นผู้สอบแข่งขันได้เพื่อ ไม่ให้ตกเป็นผู้ผิดสัญญาการรับทุน

๓. สำหรับปัญหาว่า การรับราชการชดใช้ทุนนี้ผู้ ขอโอนจะขอให้ส่วนราชการเดิม ซึ่งเป็นเจ้าของทุน ส่งเรื่อง ไปให้ส่วนราชการใหม่ดำเนินการจะได้หรือไม่นั้น ผู้ตอบ ปัญหามีความเห็นว่า การชดใช้ทุนคืนนี้เป็นหน้าที่ของผู้รับ ทุนที่จะต้องชดใช้ทุนคืนตามข้อสัญญาให้แก่ส่วนราชการเจ้า ของทุนโดยตรง ผู้รับทุนห้ามสิทธิที่จะขอให้ส่วนราชการ เดิม ซึ่งเป็น เจ้า ของทุน ส่งเรื่อง การ ชดใช้ ทุนไปให้ ส่วน ราชการอื่นดำเนินการแทนได้ไม่

การเลื่อนระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิก (จำหมายเลขไม่ได้)

ตามที่ ก.พ. ได้ปรับปรุงสายงานในกรมศุลกากรบางสายงานคือ

๑. สายงานศุลกากรักษ์ ตั้งแต่ระดับ ๑ ถึง ระดับ ๔

๒. สายงานนายตรวจศุลกากร ตั้งแต่ ระดับ ๓ ถึงระดับ ๕

๓. สายงานสารวัตรศุลกากร ตั้งแต่ระดับ ๕ ถึงระดับ ๘

กระผมขอถามปัญหาดังนี้

๑. เกี่ยวกับชื่อตำแหน่ง ซึ่งเดิมเรียกชื่อว่า เจ้าหน้าที่ศุลกากร... จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ใหม่เป็นศุลกากรักษ์....., นายตรวจศุลกากร....., และสารวัตรศุลกากร....., หรือไม่

๒. เกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการเหล่านี้เป็น ระดับสูงขึ้น นั้น

๒.๑ ตำแหน่งศุลกากรักษ์ ซึ่งเริ่มต้น จากระดับ ๑ สามารถเลื่อนขึ้นไปถึงระดับ ๓ โดย ไม่ต้องสอบคัดเลือก ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ แต่การเลื่อนจากศุลกากรักษ์ ๓ เป็นศุลกากรักษ์ ๔ จะ ต้องเลื่อนจากผู้สอบคัดเลือกได้ ใช่หรือไม่

๒.๒ ตำแหน่ง นายตรวจศุลกากร ซึ่ง เริ่มต้นจากระดับ ๓ สามารถเลื่อนไปถึงระดับ ๕ ตาม นัยแห่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่กล่าวใน ๒.๑ โดย ไม่ต้องสอบคัดเลือก ใช่หรือไม่

๒.๓ ตำแหน่งสารวัตรศุลกากร ซึ่ง เริ่มจากระดับ ๕ ถึงระดับ ๘ นั้น การเลื่อน ตำแหน่งจากสารวัตรศุลกากร ๔ (เจ้าหน้าที่ศุลกากร ๔ เดิม) เป็นสารวัตรศุลกากร ๕ ก็ดี และเลื่อน สารวัตรศุลกากร ๕ (เจ้าหน้าที่ศุลกากร ๕ เดิม)

เป็นบุคลากร ๖ กิตี จะต้องเลื่อนจากผู้สอบคัดเลือก
ได้หรือจะอนุมัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร
๐๗๐๔/ว ๘ ข้อ ๗ และข้อ ๘

๓. นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
ระดับ ๕ มาตั้งแต่ปี ๒๕๑๘ และดำรงตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่บุคลากร ๕ มาเกิน ๑ ปีแล้ว ปัจจุบันรับ
เงิน ๔,๗๑๐ บาท หากจะเลื่อนเป็นสารวัตรบุ
คลากร ๖ จะต้องรอให้เงินเดือนถึง ๔,๙๖๐ บาท อัน
เป็นอัตราขั้นต่ำของระดับ ๖ เสียก่อนหรือจะอาศัย
หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/
ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๒ คือไม่ต้องรอให้
เงินเดือนถึง ๔,๙๖๐ บาท ได้หรือไม่

ตอบ

โปรดดูคำตอบในวารสารข้าราชการ ฉบับเดือน
พฤษภาคม ๒๕๒๒ หน้า ๓๕

การเปลี่ยนตำแหน่ง

ผู้ถาม สมาชิกเลขที่ ๑๔๐๔

ดิฉันเป็นสมาชิก ก.พ. หมายเลข ๑๔๐๔ มี
ความประสงค์ขอลาพักร้อนเพื่อไปปฏิบัติราชการ
พลเรือน ในหัวข้อเรื่อง “การเปลี่ยนตำแหน่งจาก
พนักงานพิมพ์ดีด เป็นพนักงานที่ดิน”

ดิฉันสอบแข่งขันที่ ก.พ. จัดสอบได้และมา
ดำรงตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด ๑ วุฒิพาณิชย์การ
ประจำอยู่สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค ๑ ตั้งแต่ ๕
เมษายน ๒๕๒๐ อยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ๑ ปี
ก็โอนมาอยู่กรมที่ดินตั้งแต่วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๒๑
เงินเดือนปัจจุบัน ๑,๔๘๕ บาท โดยโอนมาตำแหน่ง
พนักงานพิมพ์ดีด ๑

ดิฉันขอเรียนถามดังนี้

๑. ดิฉันมีความประสงค์จะเปลี่ยนตำแหน่ง
มาเป็นพนักงานที่ดิน แต่ยังปฏิบัติงานที่กรมที่ดิน
ยังไม่ครบปี (แค่ ๗ เดือน) จะเปลี่ยนได้หรือไม่

๒. การขอเปลี่ยนตำแหน่งจะต้องกระทำ
ควบคู่กับการ ขอย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ที่หน่วยงานอื่น
ภายในกรมเดียวกันจึงจะเปลี่ยนได้จริงหรือไม่

๓. เมื่อ ขึ้น ประจํา ปีออกมา ปลายเดือน
ตุลาคม ๒๕๒๒ ดิฉันก็ปรับขึ้นเป็นระดับ ๒ เงินเดือน
๑,๕๘๕ บาท ตำแหน่งของดิฉันคือพนักงาน
พิมพ์ดีด ๒ จะเปลี่ยนตำแหน่งเป็นพนักงานที่ดิน
ได้หรือไม่ ถ้าเปลี่ยนได้จะอยู่ระดับไหน (ระดับ ๑
หรือ ๒)

ตอบ

๑. การเปลี่ยนตำแหน่งจากตำแหน่งหนึ่งไปดำรง
อีกตำแหน่งหนึ่งในกรมเดียวกันคือการย้ายนั่นเอง ซึ่ง
การย้าย นี้แม้ คุณ จะ ปฏิบัติราชการในกรม ที่ดิน ยังไม่ครบปี
ผู้บังคับบัญชาที่อาจย้ายคุณจากตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด ๑
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานที่ดิน ๑ ตามความเหมาะสม

สมได้ แต่ทั้งนี้คุณจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติ
เฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานที่ดิน ๑ ด้วย

๒. โดยที่การเปลี่ยนตำแหน่งในกรมเดียวกันก็คือ
การย้ายตามหลักแล้วในข้อ ๑ ฉะนั้น การขอเปลี่ยน
ตำแหน่งก็คือการขอย้ายนั่นเอง

๓. เมื่อคุณได้เลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานพิมพ์ดีด
๒ แล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชาจะย้ายคุณไปแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่ง พนักงาน ที่ดิน ก็จะต้อง แต่งตั้งให้ ดำรง ตำแหน่ง
พนักงานที่ดิน ๒ ด้วย เพราะการย้ายตามปกติแล้วผู้บังคับ
บัญชา จะต้องย้ายไป แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ เดียว
กัน ถ้าจะย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า
เดิมจะต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ก่อนจึงกระทำได้

การเลื่อนระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม คุณณรงค์ อาจารย์โย

ผมเป็นข้าราชการมานานเกือบ ๓๖ ปี และ
เป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท เมื่อ พ.ศ.
๒๕๐๔ ต่อมาเมื่อใช้พระราชบัญญัติข้าราชการฉบับ
พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้จัดให้ผมเป็นข้าราชการระดับ ๔
และเงินเดือนเต็มขั้นในปี ๒๕๑๘ แต่ในสายงานที่
ก.พ. แบ่งไว้ผมเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ จึง
ต้องเป็นระดับ ๔ เต็มขั้นมาจนบัดนี้ เมื่อเดือน
กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑ ได้อ่าน น.ส.พ. ว่าคุณเจริญพงษ์
สิวยะวิโรจน์ ประธานคณะประชาสัมพันธ์ สำนัก
งาน ก.พ. แถลงกับผู้สื่อข่าวเมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์

๕๐

๒๕๒๒ ว่าได้หาทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดความเป็น
ธรรมแก่ข้าราชการ โดยศึกษาลักษณะงานที่เกิด
การได้เปรียบเสียเปรียบซึ่งมีอยู่ ๕ สายงาน จำนวน
ประมาณ ๑๓๗,๐๐๐ ตำแหน่งแล้ว และยกตัวอย่าง
สายการเงิน และบัญชีประกอบด้วยนั้น

เรื่องนี้ผมใคร่ขอทราบ

๑. ผู้ที่ถูกจัดให้อยู่ใน สายงาน ที่ เริ่ม จาก
ระดับ ๑ และครองตำแหน่งระดับ ๔ มาถึง ๑๘ ปี
แล้ว จะมีโอกาสเลื่อนเป็นระดับ ๕ ได้หรือไม่อย่าง
ไร หรือจะปล่อยเลยตามเลยไปอย่างนี้ ก็คงเสีย
เปรียบพวกที่อยู่สายงานการเจ้าหน้าที่อย่างเทียบไม่
ได้ เพราะผู้ที่อยู่สายงานการเจ้าหน้าที่ทำงานยัง
ไม่ถึง ๑๘ ปี เป็นระดับ ๕ แล้วครับ (เงินเดือน
ต่ำอัตราระดับ ๕ เสียด้วย)

๒. ในหนังสือ สร. ๐๗๑๑/ว ๒๙ ลงวันที่
๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ ข้อ ๒.๒.๒. ว่าเลื่อนผู้ดำรง
ตำแหน่ง ระดับ ๔ ของ สายงาน โด ที่ เริ่ม ต้น จาก
ระดับ ๑ และระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕
ของ สายงาน ที่ เริ่มต้น จาก ระดับ ๓ หมายความว่า
เช่นผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเกษตร ๔ (สายงาน
การเกษตร) เลื่อนเป็นระดับ ๕ ตำแหน่งนักวิชาการ
เกษตร ๕ (สายงานวิชาการเกษตร) ใช่หรือไม่

ตอบ

โปรดดูคำตอบในวารสารข้าราชการ ฉบับเดือน
พฤษภาคม ๒๕๒๒ หน้า ๑๕

การมอบอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๐๔๒

ใน กรณี การ มอบ อำนาจ ของ ผู้ว่า ราชการ จังหวัด ได้มอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการ ประจำจังหวัดทุกส่วนทำการแทน ในการสั่งการ อนุมัติ การอนุญาต หรือการปฏิบัติราชการที่ผู้ว่า ราชการจังหวัดจะพึงปฏิบัติ หรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรี ในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอยู่ในหน้าที่และความรับผิดชอบ ของส่วนราชการต่าง ๆ ลงนามทำการแทนได้แล้ว นั้น ถ้าหากว่า ผู้ดำรง ตำแหน่ง นั้น ไม่ อาจ ปฏิบัติ ราชการได้ และได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่ง รอง หรือมีผู้ช่วยไว้ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองหรือ ผู้ช่วย แล้วแต่กรณี เป็นผู้รักษาราชการแทน ใน กรณี เช่นนี้ผู้ รักษา ราชการแทน จะมี อำนาจปฏิบัติ ราชการตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัด ได้มอบให้หัวหน้า ส่วนราชการนั้นทำการแทน ได้เพียงใด หรือไม่ เพราะอำนาจต่าง ๆ ที่ได้มอบให้หัวหน้าส่วนราชการ ไปแล้วนั้น มีความสำคัญและไม่สำคัญ เรื่องด่วน หรือไม่ด่วน ปะปนกันไป บางเรื่องเกี่ยวกับ ราษฎรด้วยแล้ว รู้สึกเห็นใจราษฎรมากที่ต้องมา นั่งรอและใช้เวลาหลาย ๆ วัน ครั้นจะเสนอให้ผู้ว่า ราชการลงนามขณะที่หัวหน้าส่วนฯ ไม่อยู่ ก็เกรงถูก ดำเนินว่าอำนาจมอบให้ไปแล้วก็ไม่รู้จักใช้และปฏิบัติ

ครั้นจะทำการแทนไปก็เกรงว่า จะปฏิบัติไม่ชอบ ถ้า จะรอ หัวหน้า ส่วน ก็เห็นว่า เนิ่น นาน เกิน ควร (เช่นไปประชุม หรือไป ราชการ บางอย่างเป็น เวลา ๑๕ วัน หรือ ๑ เดือน) และถ้าได้จะใช้คำประจำ ตำแหน่งอย่างไร

ตอบ

เรื่องการมอบอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้น มี ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๙ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๑๕ บัญญัติไว้ดังนี้

ข้อ ๕๓ วรรคท้าย บัญญัติว่า “อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่ผู้ว่าราชการ จังหวัดจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้น หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมิได้ กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น จะมอบอำนาจ โดยทำเป็นหนังสือให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ช่วยผู้ว่า ราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดคน ใด ทำ การ แทนใน นาม ผู้ว่าราชการ จังหวัด ตาม ระเบียบ ที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนดก็ได้”

ข้อ ๕๔ บัญญัติว่า “ให้นำความในข้อ ๕๔ และ ข้อ ๕๕ มาใช้แก่ผู้รักษาราชการแทน และผู้ทำการแทนตาม หมวดนี้”

ข้อ ๕๔ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ให้ผู้รักษาราชการ แทน.....มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน”

ดังนั้นตามปัญหาข้างต้น เมื่อหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งเป็นผู้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ใดไม่อาจ ปฏิบัติหน้าที่ได้ และได้มีการแต่งตั้งข้าราชการผู้ใดให้เป็น ผู้รักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการ ผู้นั้นตามกฎหมาย

แล้ว ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้รักษาราชการแทนย่อมมีอำนาจหน้าที่ เช่นเดียวกับ หัวหน้า ส่วนราชการ ที่ตนแทน และมีอำนาจปฏิบัติราชการ ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้มอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการนั้นทุกประเภท

ส่วนปัญหาที่ว่า ผู้รักษาราชการแทนดังกล่าวจะใช้คำประจำตำแหน่งอย่างไรนั้น เห็นว่า ปัญหาเรื่องนี้ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่ว่าผู้รักษาราชการแทนนั้นดำรงตำแหน่งอะไร และหัวหน้าส่วนราชการนั้นดำรงตำแหน่งอะไร เป็นเรื่อง ๆ ไป เช่น ถ้าผู้รักษาราชการแทนดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สรรพสามิต ๓ และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการคือสรรพสามิต จังหวัดแล้ว ก็ควรใช้ว่า

“เจ้าหน้าที่สรรพสามิต ๓ รักษาาราชการแทน
สรรพสามิตจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัด”

เป็นต้น

การลาพักผ่อนประจำปี

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๕๐๘

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ส่วนที่ ๔ การลาพักผ่อนประจำปี “ข้อ ๑๘. ข้าราชการมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ในปีหนึ่งได้ ๑๐ วัน โดยไม่ถือเป็นวันลาสำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการนับถึงวันสิ้นปีงบประมาณไม่ถึง ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี” นั้น ผมมีความเข้าใจดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. คำว่า “๖ เดือน” ไม่ใช่ “๖ เดือนบริบูรณ์” ฉะนั้น ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ๕๒

ภายในเดือน เมษายน ๒๕๒๑ (วันใดก็ได้) เป็นต้นมา มีสิทธิที่จะลาพักผ่อนประจำปี ในปีงบประมาณ ๒๕๒๒ ได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑ เป็นต้นไป ถูกต้องหรือไม่

ข้อ ๒. ในปีงบประมาณ ๒๕๒๒ นี้ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๑ เป็นต้นมา จะมีสิทธิลาพักผ่อนได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๒ เป็นต้นไป ถูกต้องหรือไม่

ตอบ

๑. ตามข้อ ๑ นั้น ผู้ที่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือนแล้ว และคำว่า “๖ เดือน” นั้น หมายถึง ๖ เดือนบริบูรณ์ ฉะนั้นผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในเดือนเมษายน ๒๕๒๑ จึงไม่มีสิทธิลาพักผ่อนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ แต่มีสิทธิลาพักผ่อนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ เมื่อรับราชการมาครบ ๖ เดือนบริบูรณ์แล้ว

๒. ตามปัญหาข้อ ๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๒๑ ย่อมมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๒๒ ซึ่งเป็นวันที่ผู้นั้นรับราชการมาครบ ๖ เดือนบริบูรณ์แล้วเป็นต้นไป

การปรับปรุงสาธงาน

ผู้ถาม : สมาชิกหมายเลข ๑๑๕๑

๑. ตามข่าวใหม่ๆ ในราชการ ของวารสารข้าราชการฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๒ เรื่องปรับปรุง

สายงานในราชการพลเรือน โดยกำหนดให้มีสายงานใหม่ ๔ ลักษณะ ผู้มีวุฒิปริญญาตรีเปลี่ยนเป็นสายงานวิชาการ เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓ เปลี่ยนใหม่เป็น นักวิชาการเงินและบัญชีระดับ ๓ แต่ทำไม ก.ม. ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ยังไม่ใช้ ทุกวันนี้ยังใช้อย่างเดิมอยู่

๒. ตำแหน่งนักเศรษฐกรระดับ ๔ ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรระดับ ๔ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีระดับ ๔ ซึ่งมีคุณสมบัติพร้อมแล้ว (ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ มาครบ ๒ ปีแล้ว) ได้รับเงินเดือนเดือนละ ๒,๙๘๕ บาท ตำแหน่งเหล่านี้เป็นตำแหน่งนักวิชาการ จะขอสอบปรับขึ้นเป็นระดับ ๕ ได้หรือไม่ ถ้าสายงานในตำแหน่งเหล่านี้มีปริมาณมากกว่าเดิม หน้าที่และความรับผิดชอบมากขึ้น มีงานและโครงการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ถ้าจะขอให้กองการเจ้าหน้าที่จัดสอบเพื่อปรับตำแหน่งตนเองจะได้ไหม และสายงานนั้น ๆ มีบุคคลที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะสมัครสอบเพียงคนเดียว จะขอให้ทางกรมจัดสอบเพื่อปรับตำแหน่งตนเองจะได้หรือไม่

๓. การสอบปรับตำแหน่ง ระดับ ๔-๕-๖ จำเป็นไหม ที่ต้อง มี การสอบ ภาษาอังกฤษ เช่น ตำแหน่งนักเศรษฐกรระดับ ๔

ตอบ

๑. ตามปัญหาข้อ ๑ นั้น โดยที่กฎทบวงฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๐๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๑ ได้บัญญัติ

เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดตำแหน่งไว้ดังนี้ ข้อ ๑๒ บัญญัติว่า “มหาวิทยาลัยใด จะมีตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัยตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้ ก.ม. กำหนดโดยให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน” ข้อ ๑๔ บัญญัติว่า “ในกรณีที่ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตำแหน่งใดที่ ก.ม. กำหนดเปลี่ยนแปลงไป ให้ ก.ม. พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม”

ดังนั้น การปรับปรุง สายงานใน ราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย จึงอยู่ในอำนาจหน้าที่ ของ ก.ม. ที่จะพิจารณาตามนัยกฎทบวงดังกล่าว หากท่านมีปัญหาในเรื่องนี้อย่างใด ก็ขอที่จะสอบถามไปยัง ก.ม. โดยตรงต่อไปได้

๒. ส่วนปัญหาข้อ ๒ นั้น โดยที่ตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่ แจ้งเป็น ตำแหน่ง ใน สายงาน ที่เริ่มต้น สายงาน จาก ระดับ ๓ หากผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ได้รับเงินเดือนขั้น ๒,๙๘๕ บาท และดำรงตำแหน่งระดับ ๔ มาครบ ๒ ปี และเข้าเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๓๐๔/ว๑๖ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๒๑ แล้ว กรมเจ้าสังกัด ก่ออาจดำเนินการสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ได้ (ตำแหน่งดังกล่าวนี้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๓-๔-๕) และถ้าหากกรมเจ้าสังกัด เป็ได้รับสมัครสอบคัดเลือกแล้ว ข้าราชการรายอื่นที่อยู่ในเกณฑ์ก็มีสิทธิมาสมัครสอบครั้งนี้ด้วย

๓. สำหรับปัญหาข้อ ๓ โดยที่มาตรา ๕๐ วรรคสุดท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า หลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก

เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบ
คัดเลือกได้ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด และ ก.พ. ได้
กำหนดหลักสูตร ฯลฯ การสอบคัดเลือกได้ตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๑๓ ลงวันที่ ๕ กันยายน
๒๕๑๔ ในภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความ
สามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง และภาคความเหมาะสม
กับตำแหน่ง ว่าจะให้ทดสอบความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ
ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะสอบนั้น ฉะนั้นหากตำแหน่ง
เสริมธุรกร ๔ จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษแล้ว กรมเจ้าสังกัด
ก็อาจกำหนดวิชาภาษาอังกฤษ ในหลักสูตรการสอบคัดเลือก
เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งเสริมธุรกร ๔
ได้

การปรับระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๓๕๖

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดสายงานในกรมสรรพากรดังนี้

๑. สายงานเจ้าหน้าที่สรรพากร ซึ่งเริ่มจาก
ตำแหน่งระดับ ๑ สามารถปรับระดับตำแหน่งตนเอง
ถึงระดับ ๓ ได้ทุกตำแหน่ง

๒. สายงานเจ้าพนักงานสรรพากร ซึ่งเริ่ม
จากตำแหน่งระดับ ๒ สามารถปรับระดับตำแหน่ง
ตนเองถึงระดับ ๔ ได้ทุกตำแหน่ง

๓. สายงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี สาย
งานนักวิชาการสรรพากร สายงานสมุห์บัญชีอำเภอ
๕๔

ซึ่งเริ่มจากตำแหน่งระดับ ๓ สามารถปรับระดับ
ตนเองถึงระดับ ๕ ได้ทุกตำแหน่ง

ขอถามว่า สำหรับสายงานเจ้าหน้าที่บริหาร
งานสรรพากร ซึ่งเป็นสายงานที่ ก.พ. กำหนดขึ้น
ใหม่ยังไม่เป็นที่ทราบ ปรากฏชัดแจ้งว่า เริ่มต้น จาก
ระดับใด (เข้าใจว่าระดับ ๔) และจะสามารถปรับ
ระดับตำแหน่งตนเองถึงระดับใด ได้ทุกตำแหน่ง
เช่นเดียวกับสายงานอื่น ๆ ดังกล่าวหรือไม่

ตอบ

สำหรับสายงานเจ้าหน้าที่ บริหารงานสรรพากร นั้น
ก.พ. กำหนดให้มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๔ ถึงระดับ ๘ และ
ในการกำหนดตำแหน่งระดับต่างๆ ในสายงานนี้ ก.พ. ไม่
ได้กำหนดเป็นระดับควบ ๔-๕-๖ ดังนั้น ผู้ดำรงตำแหน่ง
ระดับ ๔ หรือระดับ ๕ ในสายงานดังกล่าวนี้จึงไม่อาจเลื่อน
ขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นใน ตำแหน่งของตัวเองจน
ถึงระดับ ๖ ได้ จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ หรือ
ระดับ ๖ ได้ก็โดยการสอบคัดเลือกเมื่อมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่
บริหารงานสรรพากร ๕ หรือ ๖ ว่าง

การเลื่อนระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๔๓๐

ข้าพเจ้าขอเรียนถามดังนี้

๑. เมื่อเร็วๆ นี้ ก.พ. ได้เปลี่ยนตำแหน่ง
ข้าพเจ้าจากตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่สรรพากร ๔” เป็น

ตำแหน่ง “เจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร ๔” ตำแหน่งที่เปลี่ยนใหม่นี้ ทางกรมสรรพากรบอกว่า ถือว่าเป็นตำแหน่งที่เริ่มจากระดับ ๔ หรือระดับ ๕

๒. ปัจจุบันข้าพเจ้าดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ได้รับเงินเดือน ๓,๗๒๕ บาท จะได้เลื่อนเป็นระดับ ๕ โดยไม่ต้องสอบหรือไม่

๓. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากรนี้ จะได้เลื่อนไปถึงระดับอะไร โดยไม่ต้องสอบ หรือจะต้องสอบเลื่อนทุกระดับ

ตอบ

ตามปัญหาข้อ ๑ ที่ว่า ตำแหน่งในสาขางานเจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากรว่า จะถือว่าเริ่มต้นจากระดับใดนั้น โดยที่สาขางานเจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากรนั้น ก.พ. กำหนดให้มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๔ ถึงระดับ ๘ ฉะนั้น ตำแหน่งในสาขางานนี้จึงเริ่มต้นจากระดับ ๔

ตามปัญหาข้อ ๒ ที่ว่า คุณดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร ๔ ได้รับเงินเดือนขั้น ๓,๗๒๕ บาท จะได้เลื่อนเป็นระดับ ๕ โดยไม่ต้องสอบหรือไม่นั้น ขอเรียนว่า โดยที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้กรมเจ้าสังกัด พิจารณาคัดเลือก ข้าราชการ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๕ เพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ โดยไม่ต้องสอบคัดเลือกได้เฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ในสาขางานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ กับสาขางานแพทย์เท่านั้น สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร ๔ ที่คุณดำรงอยู่เป็นตำแหน่งในสาขางานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ มิใช่ระดับ ๓ และมีใช้สาขางานแพทย์ ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจคัดเลือกเพื่อเลื่อน

คุณขึ้นดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร ๕ ได้ แม้ว่าท่านจะได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๕ แล้วก็ตาม และกรณีของคุณนี้จะเลื่อนขึ้นเป็นระดับ ๕ ได้ก็โดยสอบคัดเลือก เมื่อมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร ๕ ว่าง

ตามปัญหาข้อ ๓ ที่ว่า ตำแหน่งในสาขางานเจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากร จะสามารถเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นโดยไม่ต้องสอบคัดเลือกได้จากระดับใดถึงระดับใดนั้น ขอเรียนว่า โดยที่ตำแหน่งในสาขางานเจ้าหน้าที่บริหารงานสรรพากรนั้น ก.พ. กำหนดให้มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๔ ถึงระดับ ๘ และในการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ก.พ. มิได้กำหนดให้เป็นระดับควบ ๔-๕-๖ ดังนั้น การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ หรือเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ เป็นระดับ ๖ จึงต้องเลื่อนจากผู้สอบคัดเลือกได้ ส่วนการเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ ขึ้นไป จึงจะเลื่อนจากผู้ได้รับคัดเลือก

การเลื่อนระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๓๒๓

ด้วยกระผมมีความข้องใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบางอย่าง คือ ข้าราชการที่บรรจุครั้งแรกมีวุฒิ ปว.ส. (๕ ปี) บรรจุในตำแหน่งระดับ ๒ (๑) อัตรา ๑,๗๘๕ บาท ตั้งแต่ ๕ มิถุนายน ๒๕๒๐ เมื่อบรรจุครบ ๒ ปี คือ ๕ มิถุนายน ๒๕๒๒ ก็ทราบว่าเขาถอดวงเล็บเป็นระดับ ๓ ได้เลย ตั้งแต่วันครบ

๒ ปี หากได้รับเงินเดือนอยู่ในขั้นต่ำของระดับ ก็ให้ได้รับการปรับอีก ๑ ขั้น ต่อจากนั้น (ตั้งแต่ ๕ มิถุนายน ๒๕๒๒) เขามีสิทธิได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนสูงอีก ๑ ขั้น หรือไม่ ทั้งนี้หากผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร

ระเบียบ และ แนวทาง การปฏิบัติ มี อย่างไร ข้าราชการที่บรรจุในระดับ ๒ ปกติ กับ ๒ (๑) มี ข้อแตกต่างกันอย่างไร หากเข้าตามกรณีดังกล่าว ข้างบนนี้ มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร

ตอบ

การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการต่าง ๆ ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ ในบางตำแหน่ง ก.พ. อาจกำหนดโดยมีเงื่อนไข (๑) ไว้ เช่น กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับ ๒ (๑) เป็นต้น ซึ่งหมายความว่า หน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานของตำแหน่งนั้นอยู่ในเกณฑ์ที่จะกำหนดให้เป็นระดับ ๓ ได้แล้ว แต่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นยังไม่อาจแต่งตั้งให้เป็นระดับ ๓ ได้ เนื่องจากมีคุณสมบัติยังไม่ครบที่จะดำรงตำแหน่งระดับ ๓ จึงกำหนดตำแหน่งนั้น ให้เป็นระดับ ๒ ไว้เป็นการชั่วคราว เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเป็นระดับ ๓ และผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร แต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ แล้ว ก็ให้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งในตำแหน่งนั้นได้เลย โดยไม่ต้องขอให้ ก.พ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับ ๓ อีก หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ตำแหน่งระดับ ๒ (๑) ก็คือตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นระดับ ๓ ไว้เป็นการล่วงหน้านั่นเอง

ต่อมาเมื่อ ก.พ. มีมติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สว ๐๗๐๕/ว ๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สว ๐๗๑๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๒๑ ว่า ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ เป็นต้นไปให้กำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ เป็นระดับ

สูงจนถึงระดับ ๓ ได้ทุกตำแหน่ง และให้กำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ เป็นระดับสูงจนถึงระดับ ๔ ได้ทุกตำแหน่ง ความสำคัญของ (๑) จึงหมดไป เพราะตำแหน่งระดับ ๒ ที่ไม่มี (๑) ก็สามารถปรับตัวเองเป็นระดับสูงจนเป็นระดับ ๓ ได้

สำหรับ หลักเกณฑ์ ในการ เลื่อน ผู้ดำรง ตำแหน่ง ระดับ ๒ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ซึ่งได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๓ ขึ้นเป็นระดับ ๓ และการเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ซึ่งได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๓ ขึ้นเป็นระดับ ๓ นั้น ก.พ. ได้มีมติกำหนด หลักปฏิบัติไว้ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ สว ๐๗๑๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๒๑ ข้อ ๑ ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนโดยวิธีคัดเลือก

ดังนั้น กรณีตามปัญหาของคุณ ผู้ได้รับบรรจุในตำแหน่งระดับ ๒ (๑) เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๒๐ เมื่อบุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๓ และได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๓ แล้ว ผู้บังคับบัญชาก็อาจพิจารณาคัดเลือกเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ได้และในวันที่ ๑ ตุลาคม ผู้บังคับบัญชา ก็อาจพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ให้แก่ผู้นั้นตามปกติอีก ๑ ขั้นได้ด้วย

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

วันชัย	คันติสุข/
วีระ	ไชยธรรม
ประพาส	ทองศักดิ์
สมเกียรติ	ชุมวิสูตร

กรมบัญชีกลาง

ผาสุนิษฐ์	ปิยะเชาว์
สมพงษ์	วิวัฒน์

สรุปข่าวที่น่าสนใจในวงราชการ

จากที่ประชุม ครม.

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน มีมติแต่งตั้งให้นายสมศักดิ์ เจริญกุล ผู้อำนวยการกองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๒ สำนักงาน ก.พ. เป็นรองปลัดฝ่ายบริหารกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงาน

มติชน ๑๓ มิ.ย. ๒๒

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาข้าราชการพลเรือนคนใหม่

คณะรัฐมนตรีลงมติให้ ดร. วิลาศ สิงหวิสัย ผู้อำนวยการกองการสอบ (ระดับ ๘) สำนักงาน ก.พ. ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาข้าราชการพลเรือน (เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๙) สำนักงาน ก.พ. แล้ว

บ้านเมือง ๑๑ มิ.ย. ๒๒

เผยหลักเกณฑ์ย้ายข้าราชการระดับบริหาร

หลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ โยกย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้เนื่องจาก พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๕ วรรค ๑ ได้กำหนดให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ ๗, ๘, ๙ และ ๑๐

ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่ ก.พ. กำหนด โดยสมควรให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวกันติดต่อกันเป็นเวลานาน ๔ ปี การสับเปลี่ยนหน้าที่ซึ่งมีลักษณะบริหารดังกล่าวนี้ให้หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาและรายงานให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดและ ก.พ. ทราบ

การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๗-๘ ให้หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมเป็นผู้พิจารณาโดยความเห็นชอบของปลัดกระทรวง สำหรับการย้ายหรือการรับโอน ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมแต่ไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง หรือขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

การย้ายหรือการรับโอนในกระทรวงเดียวกัน สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งนักบริหาร ๙ หรือตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด (นักปกครอง ๙) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ สำหรับการย้ายหรือโอนนักบริหาร ๑๐ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด (นักปกครอง ๑๐) ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาโดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี แต่ ถ้า เป็นการโอน ระหว่าง กระทรวง รัฐมนตรีเจ้า สังกัด เป็นผู้พิจารณา ดำเนินการ โดย อนุมัติคณะรัฐมนตรี

ในกรณีที่ พิจารณาเห็นว่า ยัง ไม่ควร ผลัด
เปลี่ยนหน้าที่ ย้ายหรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เมื่อ
ปฏิบัติหน้าที่มาครบ ๔ ปีแล้ว สำหรับนักบริหาร
๗-๘ ให้เสนอขอความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง
หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณี เมื่อได้รับ
อนุมัติแล้วให้ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปได้ไม่เกิน ๒ ปี
ส่วนนักบริหาร ๙ หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด นัก
บริหาร ๑๐ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องเสนอขอ
อนุมัติจากคณะรัฐมนตรี เมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้
อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปได้ไม่เกิน ๒ ปี เช่นกัน
ทั้งหมดนี้ หากไม่ได้รับอนุมัติ จะต้อง ดำเนินการ สับ
เปลี่ยนหน้าที่ ย้ายหรือโอนให้เสร็จภายใน ๖๐ วัน
นับแต่วันที่ครบกำหนด ๔ ปี

ในกรณีที่ มีความ จำเป็นไม่ อาจสับ เปลี่ยน
หน้าที่ย้ายหรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์นี้
ได้ หรืออาจเสียหายต่อทางราชการให้เสนอเรื่อง
ไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้อยู่ ในตำแหน่ง
เดิมได้ต่อไปชั่วคราวละไม่เกิน ๑ ปี

หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวมีผลบังคับใช้
ตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ และให้เริ่มนับเวลา
การดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันดังกล่าวด้วย ถ้าได้ดำรง
ตำแหน่งตั้งแต่วันดังกล่าวหรือก่อนหน้านั้นก็จะครบ
กำหนด ๔ ปี และต้องสับเปลี่ยนหน้าที่ย้ายหรือ
โอนตามหลักเกณฑ์ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ ๙
ก.ย. นี้เป็นต้นไป

บางกอกเดลีไทม์ ๖ ก.ค. ๒๒

เสนอญัตติให้รัฐชั่งเงินค่าเช่าบ้านข้าราชการ

เสนอญัตติด่วน ให้รัฐบาลชั่งเงิน
ค่าเช่าบ้านของข้าราชการ เพราะข้าราชการองค์การ
บริหารส่วนจังหวัด และส่วนท้องถิ่นไม่ได้สิทธิ
ประโยชน์เท่าข้าราชการอื่น อาจก่อให้เกิดความ
วุ่นวาย

ญัตติ ดังกล่าวเสนอ โดย สมาชิกสภา ผู้แทน
ราษฎรพรรคกิจสังคมต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร
เมื่อวันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๒๒ โดยให้รัฐบาลชั่งเงินใน
สภาฯ เรื่องเงินค่าเช่าบ้านข้าราชการ ตามพระราช
กฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๒ ญัตตินี้
อธิบายว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น เช่น ครูประชาบาล ไม่
ได้รับ สิทธิ เบิกค่าเช่าบ้าน เนื่องจากพระราช
กฤษฎีกาไม่ได้กำหนดให้

สยามรัฐ ๒๘ มิ.ย. ๒๒

“เราไปหาเขาไม่ใช่เขามาหาเรา” ทศนคติ ใหม่ ของ ก.พ.

ก.พ. จะจัดสัมมนาบุคลากรของส่วนราชการ
ต่าง ๆ กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิเคราะห์ของ ก.พ. ขึ้น เพื่อ
ให้มีการ แลก เปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับ
ตำแหน่งอัตราเงินเดือนในส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อ
สร้างความสัมพันธ์อันดี บุคลากรผู้ปฏิบัติงานการ
บริหารงานบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ กับเจ้าหน้าที่
ของ ก.พ. อันจะเป็นประโยชน์ในทางร่วมมือประสาน

งาน กับให้ เข้าใจถึง เหตุผล หลัก การ ในการแก้ไข
ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ของ ก.พ. และ
ในทางกลับกัน ก.พ. ก็จะได้รับฟังความคิดเห็นเกี่ยว
กับกรณีที่ ก.พ. จะมีการแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์
และวิธีการในเรื่องที่สำคัญอีกด้วย โครงการนี้เป็น
นโยบายอันหนึ่งที่เลขาธิการ ก.พ. ได้กำหนดเอาไว้
ในหลักที่ว่า “เราไปหาเขาไม่ใช่ให้เขามาหาเรา”

เสียงปวงชน ๗ ก.ค. ๒๒

เร่งคืนเงินสะสมเอาใจข้าราชการ

นายอนุกุล ประจวบเหมาะ อธิบดีกรมบัญชี
กลางเปิดเผยว่า ได้ขออนุมัติกระทรวงการคลังเร่ง
รัดการจ่ายเงินสะสมคืนให้ข้าราชการนับตั้งแต่นี้ต่อ
ไป จะใช้เวลาอีก ๑ ปี ๑๐ เดือน โดยมีข้าราชการ
๔๗๔,๐๐๐ ราย ยังไม่ได้รับและจะต้องจ่ายเงิน
๒,๔๐๐ ล้านบาท

ทั้งนี้ นับตั้งแต่กรมบัญชีกลางจ่ายเงินสะสม
คืนมาแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๐ ได้จ่ายไปแล้ว ๑,๐๗๐
ล้านบาท รวม ๒๒๖,๐๐๐ ราย

มติชน ๑๒ ก.ค. ๒๒

ให้ ข้าราชการ กู้เงิน ธนาคารออมสิน แล้วหัก เงินเดือนใช้คืนภายหลัง

นายวิโรจน์ เลาหลักษณ์ รองปลัดกระทรวง
การคลัง ในฐานะประธาน คณะ กรรมการ ธนาคาร

ออมสิน เปิดเผยว่าจะเสนอให้ปรับปรุงการดำเนิน
การของธนาคารออมสิน โดยให้ข้าราชการและ
พนักงาน รัฐวิสาหกิจ สามารถ กู้เงิน ได้ใน อัตรา ที่
กำหนด แล้วให้นายจ้างเป็นผู้ค้ำประกันด้วยการหัก
เงินเดือนนำส่งใช้หนี้การให้เงินกู้แก่ข้าราชการและ
พนักงาน รัฐวิสาหกิจนี้จะให้กู้ ในอัตราดอกเบี้ยถูก
อันเป็นทางหนึ่งของการให้สวัสดิการแก่ข้าราชการ
และพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ไทยรัฐ ๑๒ ก.ค. ๒๒

อนุญาตให้ข้าราชการใช้สถานที่ราชการฟรี

นายอนุกุล ประจวบเหมาะ อธิบดีกรมบัญชี
กลางเปิดเผยว่า คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามข้อ
เสนอของคณะกรรมการพิจารณาส่งเสริมสวัสดิการ
ข้าราชการ ให้ ส่วน ราชการ ต่าง ๆ อนุญาตให้ ข้าราชการ
หรือลูกจ้างที่ประสงค์จะจัดงานแต่งงาน วัน
เกิด ใช้สถานที่ราชการหรือสิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ ที่
อยู่ในบริเวณของส่วนราชการได้โดยไม่ต้องเสียค่า
ใช้จ่ายใดๆ

มติชน ๑๒ ก.ค. ๒๒

ศูนย์ อืมเงิน

๘ เกร็ดบริหาร

กลไกการให้ได้รับเงินเดือน

หาก ท่าน ลองสำรวจ หลักเกณฑ์ การให้ข้าราชการได้รับเงินเดือน ที่ ใช้ อยู่ในราชการพลเรือน โดยเฉพาะกลไกที่เกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง กรณีที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำ ของ ตำแหน่ง แล้วจะพบสิ่งที่น่าสนใจอยู่หลายประการ

จาก ที่ได้ สำรวจ มา ใน ข้าราชการ ประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการรัฐสภา ได้พบว่า มีกำหนดไว้แตกต่างกันออกไปถึง ๓ แบบด้วยกัน คือ

๑. ปรับให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งที่เลื่อนหรือได้รับแต่งตั้งทันที เช่นใน ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการรัฐสภา เป็นต้น

๒. ปรับให้ปละ ๑ ขั้นก่อน แล้วจึงให้ได้รับ ขั้นต่ำ ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๒๓ เป็นต้นไป โดยมีการกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำ

ที่จะแต่งตั้งได้ไว้ด้วย เช่น ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการส่วนจังหวัดสามัญ เป็นต้น

๓. ปรับให้ปละขั้นก่อน แล้วจึงให้ได้รับขั้นต่ำได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๓ เป็นต้นไป โดยไม่ได้กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำที่จะแต่งตั้งได้ไว้ เช่น ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

แบบที่ ๑ ผู้ที่เลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น จะได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำ ของตำแหน่งที่เลื่อนนั้นทันที เช่นผู้ช่วยผู้พิพากษา รับเงินเดือนชั้น ๑ ขั้น ๔,๒๐๕ บาท ถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษา ก็จะได้รับเงินเดือนในชั้น ๒ ขั้น ๔,๗๒๐ บาท ซึ่งเป็นขั้นต่ำของชั้น ๒ ทันที ซึ่งกฎหมายระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการได้กำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์นี้ตั้งแต่ปี ๒๕๒๑ แล้ว

สำหรับ หลักเกณฑ์นี้ ที่ใช้ในข้าราชการฝ่ายรัฐสภา มีเงื่อนไขยกเว้นที่แตกต่างออกไปอีกคือให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นได้ เว้นแต่

ถ้ายังไม่มียัตราเงินเดือนถึงขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น ก็ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำที่มีอัตราเงินเดือนอยู่ไปก่อน ดังนั้น ในบางกรณี จึงอาจไม่ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งทันที ถ้าไม่มีอัตราเงินเดือนนั้น แต่หลักการคือให้ได้รับในขั้นต่ำ หลักเกณฑ์ได้ใช้มาตั้งแต่ปี ๒๕๒๑

แบบที่ ๒ แบบปรับให้ไปปีละ ๑ ขั้นก่อน แล้วถึงปีงบประมาณ ๒๕๒๓ โดยกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำไว้ด้วย แบบนี้เป็นแบบที่ถือปฏิบัติกันมาในข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการประเภทอื่น ๆ ที่ถือปฏิบัติอนุโลมตามข้าราชการพลเรือนสามัญ เช่น บุคลากร ๕ รับเงินเดือนชั้น ๓,๙๐๐ บาท ได้รับแต่งตั้งเป็นบุคลากร ๖ ในเดือนกันยายน ๒๕๒๑ จะได้รับเงินเดือนชั้น ๔,๑๑๐ บาท คือได้ปรับ ๑ ขั้นที่ได้รับแต่งตั้ง และจะได้ปรับก่อนเลื่อนขั้นประจำปี ๑ ขั้นด้วย และจะได้ปรับให้ได้รับในขั้นต่ำของระดับ ๖ (ชั้น ๔,๙๖๐) ก่อนเลื่อนขั้นประจำ หลักเกณฑ์นี้ใช้มาตั้งแต่ปี ๒๕๑๙

สำหรับใน ข้าราชการ พลเรือนสามัญ ตั้งแต่ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ เป็นต้นมา การให้ได้รับเงินเดือนสำหรับผู้เลื่อนตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ ช่วงแรก โดยสอบคัดเลือกนั้น มีมติ ค.ร.ม. ให้รับขั้นต่ำได้ ดังนั้นบางส่วนจึงเป็นแบบที่ ๑

แบบที่ ๓ คล้ายกับแบบที่ ๒ ต่างกันที่ ไม่ได้กำหนด อัตราเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อนได้ไว้ แต่ถือตาม คุณสมบัติที่จะกำหนดไว้ใน การเลื่อนตำแหน่ง แบบนี้ใช้อยู่ในข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เช่น ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕ มา ๒ ปี ก็อาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ได้โดยไม่กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อนได้ไว้ เช่นว่า ต้องได้รับเงินเดือน ๓,๕๔๐ บาท ในปีงบประมาณ ๒๕๒๑ มาแล้วเป็นต้น และหากได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ก็จะได้ปรับเงินเดือน ๑ ขั้น และปรับให้ได้รับขั้นต่ำของตำแหน่งในปีงบประมาณ ๒๕๒๓ เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

จากแบบต่าง ๆ ของการปรับเงินเดือนขั้นต่ำทั้ง ๓ แบบนี้ จะเห็นว่าจะมีข้อที่แตกต่างกันอยู่ที่วิธีการปรับให้ได้รับเงินเดือนให้ได้รับในขั้นต่ำของตำแหน่ง แบบที่ ๑ เป็นแบบ “จ่ายสด” ส่วนแบบที่ ๒ และ ๓ เป็นแบบ “ผ่อนส่ง” แต่ทั้งสามแบบนี้ยึดหลักการเดียวกัน คือการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง หรือหลัก “Equal pay for equal work” ในคำรับ ของ การบริหารงานบุคคลตามระบบการจำแนกตำแหน่งนั่นเอง เพียงแต่ว่าช่วงเวลาที่ให้ต่างกันเท่านั้น



อ่านหนังสือเดือนละเล่ม

ชื่อหนังสือ	: ๕๐๐ หัวโขน
ผู้เขียน	: บุญร่วม เทียมจันทร์
การจัดพิมพ์	: สำนักพิมพ์บงกช
ความหนา	: ๑๕๒ หน้า
ราคา	: ๑๐ บาท



ข้าราชการ ก็น่าสนใจ ของประชาชน

ข้าราชการ เป็นข้า ของประชาชน

ข้าราชการ จึงต้อง เคารพบูชา ประชาชน

นี่คือ คำขวัญในหน้าแรกของหนังสือเรื่อง ๕๐๐ หัวโขน ซึ่งผู้เขียน คือ บุญร่วม เทียมจันทร์ มอบให้แก่ผู้อ่านหนังสือเล่มนี้ทุกท่าน โดยเฉพาะผู้ที่ เป็นข้าราชการ เพื่อเป็นคติเตือนใจในการ ปฏิบัติราชการ

หนังสือเล่มนี้ สำนักพิมพ์ บงกช ได้คัดเลือกและรวบรวมเรื่องสั้นของบุญร่วม เทียมจันทร์ ที่เขียนลงในคอลัมน์ ๙,๙๙๙,๙๙๙ ของหนังสือพิมพ์ เดลินิวส์ ฉบับวันอาทิตย์ จัดทำเป็นรูปเล่ม โดยให้ชื่อเรื่องว่า “๕๐๐ หัวโขน”

บุญร่วม เทียมจันทร์ ได้ให้ความหมายของคำว่าหัวโขน ไว้ดังนี้

ยศ ตำแหน่ง อำนาจ วาสนา ศักดินา และเหรียญตรา ของข้าราชการ ก็คือ “หัวโขน” ที่ประชาชนเขาสวมใส่หัวทำน วันใดทำน บ้ายศ บ้าตำแหน่ง บ้าศักดินา บ้าอำนาจ บ้าวาสนา และ บ้าเหรียญตรา แล้วไซ้ร้ วันนั้นแหละเพื่อนเอ๋ย ประชาชน เขาจะ พากัน ขึ้นมา เขยิบ คอหอย ท่าน กระซอกหัวโขนกระทืบทั้ง เขาจะด่าท่านว่า ไอ้พวก ๕๐๐ หัวโขน แล้วพวกเขาก็จะเอาหัวหมามาใส่หัว ของท่านแทน

ขึ้นชื่อว่ามนุษย์ ย่อมต้องมีกิเลสและตัณหา ยศ ตำแหน่ง และอำนาจ เป็นสิ่งที่มนุษย์แทบทุกคนแสวงหา เพราะมันเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ ความมั่งคั่ง และความสมบูรณ์พูนสุข โดยเฉพาะบุคคลซึ่งประกอบอาชีพรับราชการ ข้าราชการทุกคนมีความมุ่งหวังในชีวิตปรารภนาให้ตน ประสบความรุ่งเรืองก้าวหน้าในอาชีพราชการ คือ การได้มาซึ่งยศ ตำแหน่งสูงขึ้น มีอำนาจมากขึ้น ถ้าการได้มาซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้มาด้วยการประกอบคุณงามความดี อันเป็นสิ่งที่ถูกต้องสมควร แต่ถ้าหวง มัวเมา แสวงหายศ ตำแหน่ง และอำนาจ โดย ไม่คำนึงหลักเกณฑ์ ความสุจริต ถูกต้องตามทำนอง ครอบธรรม และใช้มันด้วยความมั่งมาย โดย ปราศจากเหตุผลและความยุติธรรมแล้ว ก็จะทำให้ เกิดผลเสียหายอย่างร้ายแรง ต่อระบบ ราชการ และ ประเทศชาติ

๕๐๐ หัวโขน เป็นหนังสือ แนวบขบขัน ที่เขียนขึ้นเพื่อเตือนใจข้าราชการทั้งหลาย มิให้ลุ่มหลงมัวเมา ในหัวโขน (ยศ ตำแหน่ง

อำนาจ) จนกระทั่งยอมกระทำความต่าง ๆ นานา ไม่ว่า ในทางที่ถูกหรือผิด เพื่อให้ได้มาซึ่ง ยศ ตำแหน่ง อำนาจ เพราะมันเป็นสิ่งไม่จริงยั่งยืนอะไร ในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งมีอำนาจ ก็มีคนเคารพ นบ นอบ ไปมาหาสู่ แต่จะต้องมีวันหนึ่งที่จะต้องสูญเสีย ยศ ตำแหน่ง และอำนาจไป เมื่อวันนั้นมาถึง ข้าราชการก็เกือบคลุ้มคลั่งคนคนหนึ่งเท่านั้น จะมี ใครสักคนหรือไม่ที่ยังปฏิบัติกับท่านเช่นเดียวกับเมื่อ ครั้งท่านยังดำรงตำแหน่งอยู่ ซึ่งก็เปรียบเสมือนการ แสดงโขน ตัวผู้แสดงนั้นขณะที่สวมหัวโขนแสดงอยู่ บนเวที แสดงได้ถึงบทบาท เป็นที่สับอารมณ์ของผู้ชมก็จะได้รับเสียงปรบมือ และคำชมเชยของผู้ชม เมื่อหลังจากการแสดงยุติลง ผู้แสดงถอดหัวโขน ที่สวมอยู่ออกแล้ว เขาก็คือคนธรรมดาคนหนึ่ง นั่นเอง

หนังสือเล่มนี้ ผู้เขียน เขียนสะท้อนให้เห็น ถึงการ ปฏิบัติตนของ ข้าราชการ ในการแสวงหา หัวโขน ในลักษณะประชดประชัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกละเอียดในสิ่งที่ได้กระทำลงไปแล้วหรือยังไม่ได้ กระทำ อันจะเป็นการยุติความบ้า ลุ่มหลง ในหัวโขน เสีย หันกลับมากระทำตนให้เป็นข้าราชการ ที่ดีของประชาชน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ของข้าราชการจากการประพฤติดนเป็นนายประชาชน มาเป็นผู้ให้บริการประชาชน เพื่อให้สมกับ คำขวัญ ของผู้เขียนที่ว่า

ข้าราชการ กินภาษี ของประชาชน

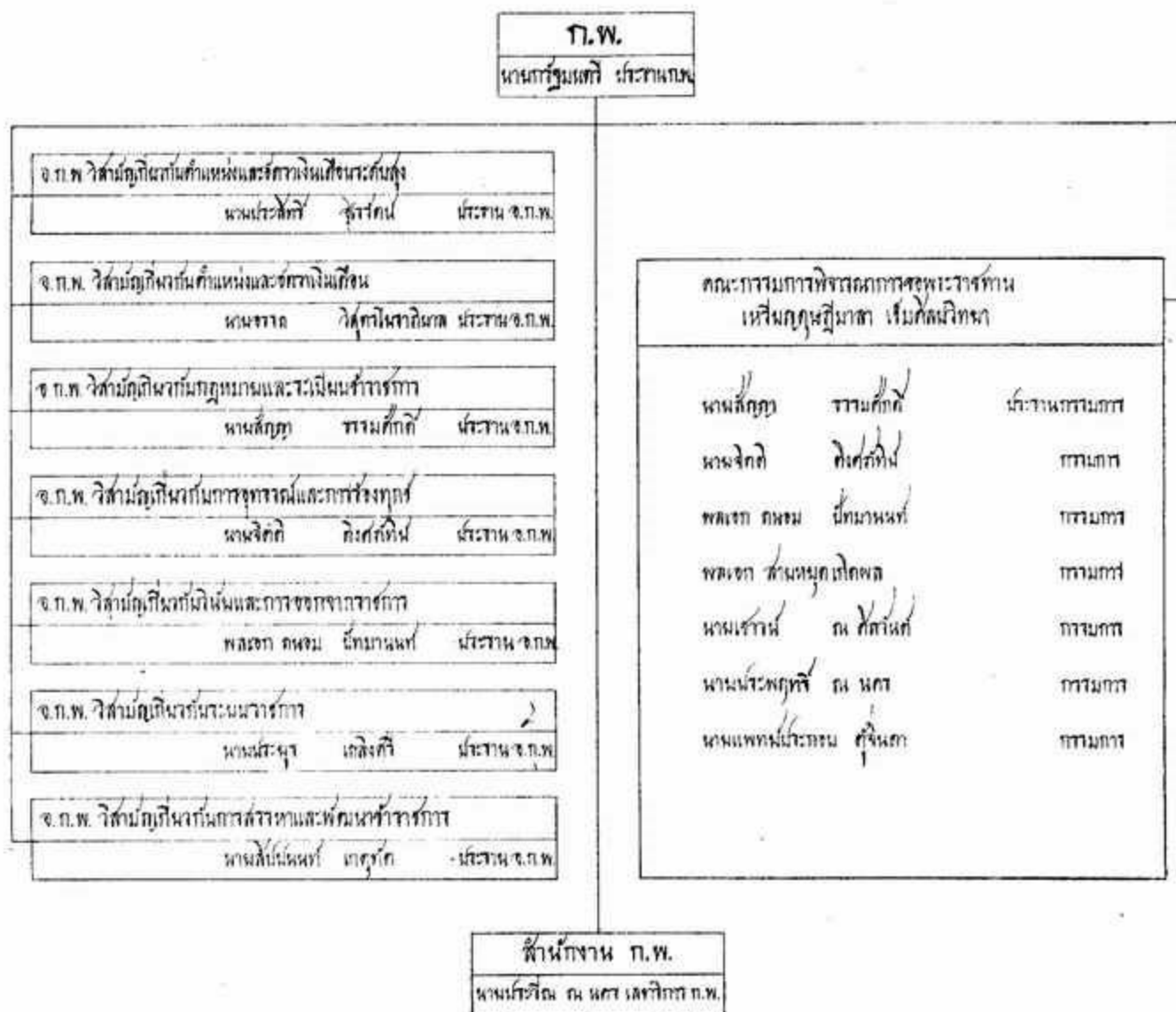
ข้าราชการ เป็นข้า ของประชาชน

ข้าราชการ จึงต้อง เคารพบูชา ประชาชน

ขอแนะนำให้รู้จัก

“คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน”

“สิทธิชัย”



ตามความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.” ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน และกรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในหลักราชการ ซึ่งรับราชการหรือเคยรับราชการในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือตำแหน่งที่

เทียบเท่ามาแล้ว และมีได้เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกวุฒิสภา กรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๒ คน แต่ไม่เกิน ๑๕ คน โดยต้องเป็นข้าราชการพลเรือนซึ่งรับราชการอยู่ไม่น้อยกว่า ๗ คน และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการโดยตำแหน่งด้วย ปัจจุบันผู้ได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้เป็นกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| ๑. นายสัญญา ธรรมศักดิ์ | ๗. นายอดุล นิยมวิภาค |
| ๒. นายจิตติ ดิงศภัทัย | ๘. นายประยูร เกลิงศรี |
| ๓. พลเอก ถนอม บัณฑิตานนท์ | ๙. นายวิจิตร ศรีสอ้าน |
| ๔. นายอรรถ วิสูตรโยธาภิบาล | ๑๐. นายเอกวิทย์ ณ ถลาง |
| ๕. นายประสิทธิ์ อุไรรัตน์ | ๑๑. นายประยูร ศรีयरรงค์ |
| ๖. นายสีปพนนท์ เกตุทัต | ๑๒. นายไพจิตร เอื้อทวีกุล |

หน้าที่ของ ก.พ.

ภาระหน้าที่ของ ก.พ. มุ่งที่จะให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นในการบริหารราชการ โดยรักษามาตรฐานการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักอันสำคัญขององค์การกลางบริหารงานบุคคล ซึ่งในฐานะดังกล่าว ก.พ. มีภารกิจที่จะต้องดำเนินการ คือ ศึกษาหาวิธีการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมมาใช้ เสนอแนะต่อรัฐบาลในการกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมแก่ราชการพลเรือน กำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของส่วนราชการต่าง ๆ ตีความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจงให้กระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติ รายงานคณะรัฐมนตรีในกรณีที่คำครองชีพเปลี่ยนแปลงหรือการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือนไม่เหมาะสม รับรองคุณวุฒิ สรรหาบุคคลเข้ารับราชการ พัฒนาข้าราชการ และภารกิจอื่น ๆ อีกตามที่กฎหมายกำหนดหรือได้รับมอบหมายจากรัฐบาล

วิธีดำเนินงานของ ก.พ.

ก.พ. มี สำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเบื้องต้น โดยรวบรวมข้อมูลหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ศึกษาวิเคราะห์เรื่อง แล้วทำบันทึกรายงานข้อเท็จจริงหรือข้อมูล ผลการวิเคราะห์ หลักเกณฑ์และมาตรฐาน เสนอ ก.พ. ต่อไป ก.พ. จะพิจารณาวินิจฉัยโดยจะประชุมกันเป็นประจำ ณ สำนักงาน ก.พ.

เนื่องจาก ก.พ. มีเรื่องที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย หรืออนุมัติ เป็นจำนวนมาก และ หลายประเภท แต่ละประเภทจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะสาขาประกอบการพิจารณาด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก.พ. จึงได้ตั้งอนุกรรมการวิสามัญ เรียกโดยย่อว่า “อ.ก.พ. วิสามัญ” ขึ้นหลายคณะเพื่อทำหน้าที่แทน ก.พ. หรือกลั่นกรองเรื่องให้ ก.พ. ในแต่ละสาขางาน เมื่อ อ.ก.พ. วิสามัญมีมติประการใด ถ้าเป็นเรื่องที่ ก.พ. มอบหมายให้ อ.ก.พ. วิสามัญพิจารณาตัดสินไปได้ เลขาธิการ ก.พ. ก็ตอบยืนยันเป็นมติ ก.พ. ไปได้ แต่ถ้าเป็นเรื่องนโยบายหรือเรื่องที่มีปัญหาหรือเรื่องที่ ก.พ. มิได้มอบหมายให้ อ.ก.พ. วิสามัญตัดสิน ก็ต้องนำเสนอ ก.พ. พิจารณาอีกชั้นหนึ่ง และเมื่อ ก.พ. มีมติเป็นประการใดแล้ว เลขาธิการ ก.พ. จึงตอบยืนยันมติ ก.พ. ไป ปัจจุบัน ก.พ. ได้ตั้ง อ.ก.พ. วิสามัญไว้ ๗ คณะ และ คณะกรรมการพิจารณาการขอพระราชทานเหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา อีก ๑ คณะ เพื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนระดับสูง

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย ประกอบด้วย

๑. นายประสิทธิ์ อุไรรัตน์	เป็นประธาน อ.ก.พ.
๒. นายประยูร ศรีयरรงค์	เป็น อ.ก.พ.
๓. นายเอกวิทย์ ณ ถลาง	เป็น อ.ก.พ.
๔. นายอดุล นิยมวิภาต	เป็น อ.ก.พ.
๕. นายประยูร เกลิงศรี	เป็น อ.ก.พ.
๖. นายมนัส คอวนิช	เป็น อ.ก.พ.
๗. เลขาธิการ ก.พ.	เป็น อ.ก.พ.
๘. นายแพทย์ประกอบ ตูจินดา	เป็น อ.ก.พ.
๙. นายปลั่ง มีจุล	เป็น อ.ก.พ.
๑๐. นายอนันต์ สงวนนาม	เป็น อ.ก.พ.
๑๑. นายพนัส สิมะเสถียร	เป็น อ.ก.พ.
๑๒. นายเดชา บุญชูช่วย	เป็น อ.ก.พ.

ผู้อำนวยการกองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๑ สำนักงาน ก.พ. เป็นเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๒ สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๓ สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตั้งแต่ระดับ ๖ ลงมา รวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนวิสามัญซึ่งไม่อยู่ในหน้าที่ของ อ.ก.พ. วิสามัญคณะอื่น และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| ๑. นายอรรถ วิสูตรโยธาภิบาล | เป็นประธาน อ.ก.พ. |
| ๒. นายอดุล นิยมวิภาต | เป็น อ.ก.พ. |
| ๓. นายประยูร ศรีयरรงค์ | เป็น อ.ก.พ. |
| ๔. เลขาธิการ ก.พ. | เป็น อ.ก.พ. |
| ๕. นายดำรง สุนทรสารทูล | เป็น อ.ก.พ. |
| ๖. นายโสรัจ สุจริตกุล | เป็น อ.ก.พ. |
| ๗. นายอำนาจ ประนิช | เป็น อ.ก.พ. |
| ๘. นายแพทย์วินิจ อัสวเสนา | เป็น อ.ก.พ. |
| ๙. นายประกอบ จัวงพานิช | เป็น อ.ก.พ. |
| ๑๐. นายเกยูร ลิ้มทอง | เป็น อ.ก.พ. |
| ๑๑. นายทวีเกียรติ กฤษณามระ | เป็น อ.ก.พ. |
| ๑๒. นายกำแหง สติรกุล | เป็น อ.ก.พ. |

ผู้อำนวยการกองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๓ สำนักงาน ก.พ. เป็นเลขานุการ

ผู้อำนวยการกองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๑ สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๓. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบราชการ

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับการร่างกฎหมาย กฎ ก.พ. ข้อบังคับ และระเบียบต่าง ๆ การแก้ไขระเบียบประวัติข้าราชการ รวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายตามกฎหมายว่าว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย ประกอบด้วย

๑. นายสัญญา ธรรมศักดิ์	เป็นประธาน อ.ก.พ.
๒. นายจิตติ ดิงศภักดิ์	เป็น อ.ก.พ.
๓. เลขาธิการ ก.พ.	เป็น อ.ก.พ.
๔. นายเยื่อ สุสายัณห์	เป็น อ.ก.พ.
๕. นายสรรเสริญ ไกรจิตติ	เป็น อ.ก.พ.
๖. นายปลั่ง มีจุล	เป็น อ.ก.พ.
๗. นายเรียม เกษสาคร	เป็น อ.ก.พ.
๘. นายอมร จันทรสมบูรณ์	เป็น อ.ก.พ.
๙. ผู้แทนกระทรวงกลาโหม	เป็น อ.ก.พ.
ผู้อำนวยการกองกฎหมายและระเบียบ สำนักงาน ก.พ.	เป็นเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ สำนักงาน ก.พ.	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
นายวันชัย ดันติสุข	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๔. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน รวมทั้งเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการที่เป็นกรณีเกี่ยวเนื่องกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย ประกอบด้วย

๑. นายจิตติ ดิงศภักดิ์	เป็นประธาน อ.ก.พ.
๒. นายอรรถ วิสูตรโยธาภิบาล	เป็น อ.ก.พ.
๓. เลขาธิการ ก.พ.	เป็น อ.ก.พ.
๔. นายโปร่ง เปล่งศรีงาม	เป็น อ.ก.พ.
๕. นายโชติ เศวตรุนทร์	เป็น อ.ก.พ.
๖. นายจรัส วิวัฒนวานิช	เป็น อ.ก.พ.
๗. นายเฉลิมชัย วสินนท์	เป็น อ.ก.พ.

๘. นายอาษา เมฆสวรรค์ เป็น อ.ก.พ.

๙. ร้อยตำรวจโทระดม มหาศรานนท์ เป็น อ.ก.พ.

ผู้อำนวยการกองอุทธรณ์และร้องทุกข์ สำนักงาน ก.พ. เป็นเลขานุการ

ผู้อำนวยการกองวินัย สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๕. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน เรื่องหรือเกี่ยวกับข้อกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ เรื่องการขอขยายเวลาเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง ประจำจังหวัด เพื่อดำเนินการทางวินัย เรื่องคำร้องเรียนบัตรสนเท่ห์ เรื่องขอยกเว้นคุณสมบัติทั่วไปเพื่อเข้ารับราชการ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย ประกอบด้วย

๑. พลเอกถนอม บัณฑิตานนท์ เป็นประธาน อ.ก.พ.

๒. นายประสิทธิ์ อุไรรัตน์ เป็น อ.ก.พ.

๓. เลขาธิการ ก.พ. เป็น อ.ก.พ.

๔. เลขาธิการคุรุสภา เป็น อ.ก.พ.

๕. อธิบดีกรมแรงงาน เป็น อ.ก.พ.

๖. เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ป. เป็น อ.ก.พ.

๗. นายอมร จันทรสมบูรณ์ เป็น อ.ก.พ.

๘. นายโสวัจ สุจิตกุล เป็น อ.ก.พ.

๙. นายจำรูญ ปิยะมุตระ เป็น อ.ก.พ.

ผู้อำนวยการกองวินัย สำนักงาน ก.พ. เป็นเลขานุการ

ผู้อำนวยการกองอุทธรณ์และร้องทุกข์ สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๖. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลและระบบราชการ คำตอบแทนและสวัสดิการสำหรับข้าราชการ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย ประกอบด้วย

๑. นายประยูร เถลิงศรี	เป็นประธาน อ.ก.พ.
๒. นายวิจิตร ศรีสอาน	เป็น อ.ก.พ.
๓. นายไพจิตร เอื้อทวีกุล	เป็น อ.ก.พ.
๔. เลขาธิการ ก.พ.	เป็น อ.ก.พ.
๕. นายเดชชาติ วงศ์โกมลเชษฐ์	เป็น อ.ก.พ.
๖. นายพนัส สิมะเสถียร	เป็น อ.ก.พ.
๗. นายแพทย์อมร นนทสูต	เป็น อ.ก.พ.
๘. นายบดี จุณณานนท์	เป็น อ.ก.พ.
๙. นายไสรจ สุจิตกุล	เป็น อ.ก.พ.
๑๐. นายวิระ โอศถานนท์	เป็น อ.ก.พ.
๑๑. นายกระมล ทองธรรมชาติ	เป็น อ.ก.พ.
๑๒. คุณหญิงนันทกา สุประภาตะนันท์	เป็น อ.ก.พ.
ผู้อำนวยการกองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.	เป็นเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองกฎหมายและระเบียบ สำนักงาน ก.พ.	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๗. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาข้าราชการ

มีหน้าที่ทำการแทน ก.พ. ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดสรรทุน การสอบชิงทุนและการดูแลจัดการศึกษาของนักเรียนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศ การพิจารณาคุณวุฒิ การสอบและการคัดเลือกเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งข้าราชการ หลักสูตรและวิธีการสอบ การพัฒนาข้าราชการ และกิจการอื่นตามที่ ก.พ. มอบหมาย ประกอบด้วย

๑. นายสีปพนนท์ เกตุทัต	เป็นประธาน อ.ก.พ.
๒. นายวิจิตร ศรีสอาน	เป็น อ.ก.พ.
๓. นายเอกวิทย์ ณ ถลาง	เป็น อ.ก.พ.
๔. นายไพจิตร เอื้อทวีกุล	เป็น อ.ก.พ.
๕. เลขาธิการ ก.พ.	เป็น อ.ก.พ.

๖. ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ	เป็น อ.ก.พ.
๗. ผู้แทนกระทรวงกลาโหม	เป็น อ.ก.พ.
๘. อธิบดีกรมวิเทศสหการ	เป็น อ.ก.พ.
๙. นายสำราญ ถาวราษฎร์	เป็น อ.ก.พ.
๑๐. นายวิลาศ สิงห์วิสัย	เป็น อ.ก.พ.
ผู้อำนวยการกองการสอบ สำนักงาน ก.พ.	เป็นเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ.	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้อำนวยการกองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

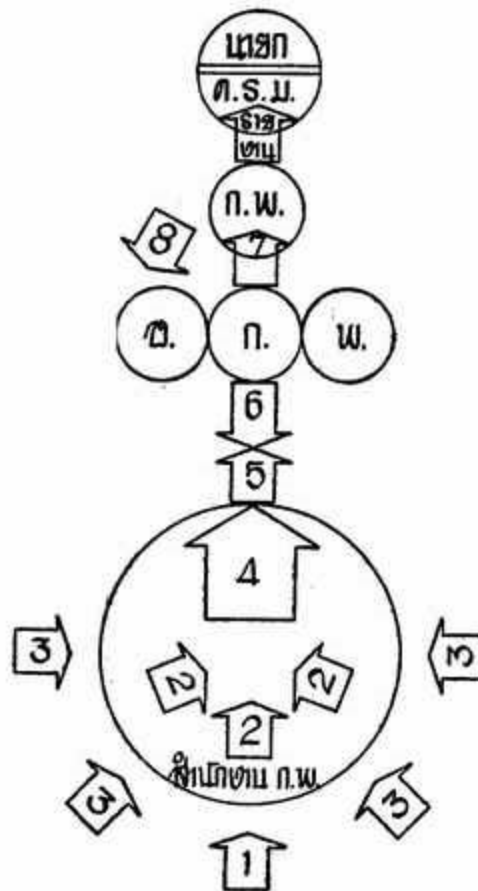
๔. คณะกรรมการพิจารณาการขอพระราชทานเหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา

เหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา เป็นเหรียญซึ่งพระมหากษัตริย์พระราชทานให้แก่ข้าราชการทหาร ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน และประชาชนซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในทางศิลปวิทยาในสาขาวิชาการต่าง ๆ อันได้แสดงให้เห็นประจักษ์เป็นพิเศษแล้ว เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติแก่ผู้ได้รับพระราชทาน

คณะกรรมการพิจารณาการขอพระราชทานเหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา ซึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการมีจำนวนรวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า ๕ คน แต่ไม่เกิน ๗ คนนี้ มีหน้าที่พิจารณาใช้ดุลพินิจและวินิจฉัยถึงผลงานของบุคคลซึ่งได้ใช้ศิลปวิทยา เป็นคุณประโยชน์แก่ชาติบ้านเมืองว่ามีลักษณะถึงขนาดควรจะได้รับบำเหน็จเหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา ซึ่งคณะกรรมการปัจจุบันประกอบด้วย

๑. นายสัญญา ธรรมศักดิ์	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายจิตติ ดิงศภัทย์	เป็นกรรมการ
๓. พลเอก ถนอม บัณฑิตานนท์	เป็นกรรมการ
๔. พลเอก สายหยุด เกิดผล	เป็นกรรมการ
๕. นายเชาวน์ ณ คิลวันต์	เป็นกรรมการ
๖. นายประพจน์ วัฒนศรี	เป็นกรรมการ
๗. นายแพทย์ประกอบ ตูจินดา	เป็นกรรมการ
ผู้อำนวยการกองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.	เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้อาจสรุปการดำเนินงานของ ก.พ. ได้ตามภาพแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานข้างล่างนี้



๑. คำขอ หรือข้อเสนอแนะ

๒. ระเบียบ, หลักเกณฑ์, มาตรฐาน

๓. ข้อมูลเพิ่มเติม

๔. วิเคราะห์

๕. เสนอแนะ

๖. วินิจฉัย

๗. เสนอแนะนโยบายเรื่องสำคัญ

๘. วินิจฉัย

ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีภารกิจในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐาน รวมทั้งคอยควบคุมตรวจสอบ ดูแล แนะนำ และชี้แจง ให้ส่วนราชการ ต่างๆ บริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม ที่ถือหลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นในการบริหาร ราชการ อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติต่อไป ควรที่ประชาชนและข้าราชการ ทั้งหลายซึ่งมีส่วนช่วยในการให้ความร่วมมือทั้งทางตรงและทางอ้อมให้งานของ ก.พ. สำมารถผล ไปได้ทำความรู้จัก ให้ความร่วมมือสนับสนุน และติดตามการปฏิบัติงานของ ก.พ. ด้วยความ สนใจต่อไป ๑๖

สำมะโนประชากรและเคหะ ๒๕๒๓*

ภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของสำนักงาน สถิติแห่งชาติ ที่ได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. ๒๕๐๘ คือมีหน้าที่จัดทำสำมะโนและสำรวจ เพื่อบรรวบรวมข้อมูลสถิติขั้นพื้นฐานของประเทศ แผนการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่สำคัญมากโครงการหนึ่งคือ จะต้องทำสำมะโนประชากรและเคหะทุกสิบปี ตามข้อเสนอแนะขององค์การสหประชาชาติ ที่แนะนำให้ประเทศต่างๆ เก็บรวบรวมสถิติเกี่ยวกับประชากร และลักษณะต่างๆ ตลอดจนสภาพการอยู่อาศัยของประชากรในประเทศอย่างน้อยทุกสิบปี เพื่อทราบลักษณะของประชากรโลก ประเทศไทยได้จัดทำสำมะโนประชากรมาแล้ว ๗ ครั้ง คือในปี พ.ศ. ๒๔๕๓, ๒๔๖๒, ๒๔๗๒, ๒๔๘๐, ๒๔๙๐, ๒๕๐๓ และ ๒๕๑๓ สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๒๓ จึงนับเป็นสำมะโนประชากร ครั้งที่ ๘ และเป็นสำมะโนเคหะ ครั้งที่ ๒

สำมะโนประชากรคืออะไร

สำมะโนประชากรและเคหะ คือการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับบุคคลทุกคน ซึ่งอยู่รวมกันเป็นหน่วยเรียกว่า ครัวเรือน และข้อมูล

รายละเอียดเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยของครัวเรือนเหล่านั้น ข้อมูลที่ได้นี้จะแสดงลักษณะที่เป็นอยู่ในวันสำมะโน (Census date) ที่กำหนดไว้ ฉะนั้นการทำสำมะโนประชากรและเคหะ จึงเป็นเหมือนการถ่ายภาพนิ่งของประชากรและเคหะ ของประเทศในขณะเวลาหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นจำนวนและลักษณะต่างๆ ของประชากรและเคหะตามที่เป็นจริงในขณะนั้น

วัตถุประสงค์

โครงการ สำมะโน ประชากร และ เคหะ ๒๕๒๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประชากรและเคหะ ซึ่งนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ข้อมูลทางด้านประชากรได้แก่ จำนวนประชากร จำนวนที่อยู่อาศัย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะทางสังคม และข้อมูลทางเศรษฐกิจ เช่น เพศ อายุ ขนาดและประเภทของครอบครัว สัญชาติ ศาสนา จังหวัดที่เกิด ลักษณะความพิการ การย้ายถิ่นในรอบ ๕ ปีที่แล้วมา การศึกษา อาชีพ ตลอดจนสถานภาพสมรส และจำนวนบุตรเกิดรอด ฯลฯ ข้อมูลเกี่ยวกับเคหะ ได้แก่ ลักษณะและประเภทของที่อยู่อาศัย การครอบครองที่อยู่อาศัย ค่าเช่า การถือกรรมสิทธิ์ในที่ดิน การใช้น้ำ แสงสว่าง

* บทความ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

เชื้อเพลิงในการหุงต้ม จำนวนห้องนอน การใช้
ส้วม ห้องน้ำ ครุฑ เครื่องใช้ประเภทถาวรต่าง ๆ
วิทยุ โทรทัศน์ พัดลม รถยนต์ เครื่องสูบน้ำที่
ใช้ในการเกษตร เครื่องจักรไถนาทำไร่ ฯลฯ

ระยะเวลาการเตรียมงานและการรายงานผล

โครงการนี้เป็นโครงการระยะยาว สำนักงาน
งานสถิติแห่งชาติ ได้กำหนดระยะเวลาและชั้นการ
ดำเนินงานระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๒๐—๒๕๒๒ เริ่มตั้ง
แต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๐ เป็นต้นมา ด้วยการเตรียม
ทดสอบแบบสอบถาม การทำสำมะโนประชากรและ
เคหะทดลอง พ.ศ. ๒๕๒๑ ที่จังหวัดสมุทรปราการ
เพื่อศึกษาปัญหา และแก้ไขข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อาจ
จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน วางแผนงาน
สนาม การประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการประมวล
ผล เพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์โดยสมบูรณ์
นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการจัดเตรียมแผนงานสำหรับ
การปฏิบัติงานจริงของสำมะโนประชากรและเคหะ
๒๕๒๓ พร้อมกันไปด้วย

ในเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๒๓ พนักงาน
งานประจำซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู องค์การ
บริหารส่วนจังหวัด จำนวนประมาณ ๓๕,๐๐๐ คน
จะปฏิบัติงานงานนี้พร้อมกันทั่วประเทศ โดยจะ
ออกไปพบหัวหน้าครัวเรือน สอบถาม รายละเอียด
เกี่ยวกับประชากรทุกคน และที่อยู่อาศัยทุกแห่งตาม
ที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม สำหรับผู้ควบคุมการ
ปฏิบัติงานสนามในระดับต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนดให้

และเจ้าหน้าที่วิชาการอำเภอ จำเป็นต้องขอความ
ร่วมมือจากข้าราชการระดับต่าง ๆ เช่นเดียวกัน
ส่วนการสำรวจภายหลังการแจงนับนั้น จะปฏิบัติ
งานหลังจากการปฏิบัติงานสนามสำมะโนประชากร
และเคหะ ประมาณสองเดือนเพื่อประเมินผลความ
ถูกต้อง และความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อเป็นแนว
ทางแก่ผู้ใช้ข้อมูลต่อไป

สำนักงานสถิติแห่งชาติ จะทำการประมวล
ผล และออก รายงาน ผลเบื้องต้น ประมาณ ๖ เดือน
หลังจากปฏิบัติงานสนาม และระหว่างปี พ.ศ.
๒๕๒๔—๒๕๒๗ จะทำการประมวลผลและออกราย
งานผลประกอบด้วย

๑. รายงานผลฉบับสมบูรณ์ พิมพ์รายงาน
เผยแพร่เป็นตารางสถิติประชากรและเคหะ ราย
จังหวัด ภาค และทั่วประเทศ รวม ๗๗ เล่ม

๒. รายงาน วิเคราะห์ และ ประเมินผล สัม
มะโน ๑ เล่ม

๓. รายงาน รายละเอียดเชิงวิเคราะห์
เฉพาะเรื่อง คือ ภาวะเจริญพันธุ์ ลักษณะในเชิง
เศรษฐกิจ การย้ายถิ่น และเรื่องอื่นตามที่เห็น
สมควร

ประโยชน์ของการทำสำมะโนประชากรและ เคหะ

ข้อมูลที่ได้จากสำมะโนประชากรและเคหะ
๒๕๒๓ จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณากำหนด
แนวนโยบายพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ



สังคม การปกครอง การบริหาร ตลอดจนการ
ศึกษาวิจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ฯลฯ สำมะโน
ประชากรและเคหะ เป็นแหล่งเดียวที่รวบรวม
ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะต่างๆ ของประชา
กร ที่อยู่อาศัยของประชากรในระดับจังหวัด และ
สามารถแสดงให้เห็น ถึง ความเปลี่ยนแปลง ของ
ลักษณะต่างๆ ดังกล่าวในช่วง ๑๐ ปีที่แล้วมา

การให้ความร่วมมือ

งานโครงการ สำมะโน ประชากร และ
เคหะ จะประสบผลสำเร็จได้ จะต้องได้รับ
ความร่วมมืออย่างเต็มที่จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
ทั้งด้านเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และประชาชน
ผู้ตอบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน
และถูกต้องตามความเป็นจริง และเป็น
ประโยชน์ในการวางแผนงานและในด้านการ
ศึกษาวิจัย ทั้งในหน่วยราชการของรัฐ และ
ของเอกชนต่อไป ๑๕

คุณทราบเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้ไหม ?

- การบริหารงานบุคคลเป็นอย่างไร มีใครเกี่ยวข้องบ้าง ?
- ประวัติและบทบาทขององค์การกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ใน

ราชการพลเรือนไทย คือ

- : ก.พ. — คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- : ก.ค. — คณะกรรมการตุลาการ
- : ก.ร. — คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา
- : ก.อ. — คณะกรรมการอัยการ
- : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- : ก.ม. — คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
- : ก.ศร. — คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ
- : ก.จ. — คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด
- : ก.ก. — คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (กทม.)
- : ก.ท. — คณะกรรมการพนักงานเทศบาล
- : ก.ส. — คณะกรรมการพนักงานสุขาภิบาล
- บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานบุคคล
- บทบาทของบุคลากร
- บทบาทของสมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย
- บทบาทของสมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย
- ลักษณะและบทบาทของข้าราชการพลเรือนที่มีต่อสังคมไทย
- ปัญหาพื้นฐานของราชการพลเรือนไทยที่จำเป็นต้องแก้ไข

เรื่องเหล่านี้ มีอยู่ใน หนังสือ “ที่ระลึกครบรอบ ๕๐ ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน” ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้จัดพิมพ์ขึ้นในโอกาสพิเศษที่ได้มีการออกกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้นมาเป็นเวลาครบ ๕๐ ปี เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๒

ถ้าคุณสนใจ ติดต่อซื้อได้ด้วยตนเองหรือสั่งซื้อได้ที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.ท. ๓ ในราคาเล่มละ ๕๐ บาท (ถ้าสั่งซื้อบวกค่าส่งอีกต่างหาก เล่มละ ๕ บาท)

ถ้าคุณอยากทราบรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบข้าราชการพลเรือนไม่ว่า จะเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อศึกษาเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ หรือทางแห่งความก้าวหน้าของการเป็นข้าราชการ โปรดสั่งซื้อหนังสือ

“กฎ ก.พ.” ฉบับพิมพ์ครั้งที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๒๒) ซึ่งจัดพิมพ์จำหน่ายโดยสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ในราคาเล่มละ ๖๐ บาท

หนังสือนี้หนา ๔๗๒ หน้า มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ พร้อมด้วยฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมครบบริบูรณ์จนถึงปัจจุบัน

— กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนครบบริบูรณ์)

— พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู และระเบียบข้าราชการพลเรือนในพระองค์

— กฎ ก.พ. และระเบียบที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันทุกฉบับ

— หนังสือเวียนต่าง ๆ ของ ก.พ. ที่เกี่ยวกับหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๔ จนถึงต้นเดือนมกราคม ๒๕๒๒ ทุกฉบับ

คุณจะสามารถสั่งซื้อที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ณ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.ท. ๓ แต่ถ้าไม่สะดวกที่จะไปซื้อเอง ก็อาจสั่งซื้อได้โดยเสียดำส่งเพิ่มบนอีกเล่มละ ๕ บาท

ท้ายเล่ม

เดือนนี้เป็นเดือนที่ปัญหาเข้ามาผจญทุกคนอยู่หลาย ๆ ด้านด้วยกัน อาทิเช่นปัญหาเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่การขึ้นราคาของน้ำมันและแก๊ส ซึ่งจะตามมาด้วยการขึ้นราคาของสินค้าและของใช้หลายร้อย สิ่งที่ใช้ น้ำมันและแก๊ส ในการผลิต โดยตรงหรือโดยอ้อม ปัญหาหว่าดระแวงภัยจากหิวภัยล่อยฟ้าที่ ลำบากกันไปทั่วโลกซึ่งในที่สุดก็ผ่านพ้นไปด้วยดี ปัญหาผู้อพยพที่หลังไหลเข้ามาทุกวัน ปัญหาการทำงาน ต่าง ๆ ปัญหาส่วนตัว จิปาถะ

เฉพาะปัญหาเศรษฐกิจปัญหาเดียวกันดูเหมือนจะล้อมเราไว้รอบด้านเสียแล้ว

เราอยากให้ท่านถามเราว่า “เมื่อเป็นอย่างนี้แล้ววารสารจะขึ้นราคาหรือไม่?” เพราะเราอยาก อธิบายว่า

๑. ด้วยราคาเล่มละ ๕ บาทนั้น เราขาดทุนทันทีในราวร้อยละ ๑๕ ของต้นทุนการผลิต
๒. ด้วยราคาค่าสมาชิกเพียง ๕๐ บาทต่อปี เราขาดทุนเพิ่มขึ้นอีก
๓. นอกจากนั้นเราขาดทุนจากค่าส่งและบริการอื่น ๆ สำหรับการติดต่อกับสมาชิกทั้งหลายอีก
๔. แต่เราต้องทำวารสารนี้ตลอดมา เพราะประโยชน์ที่สมาชิกได้รับทำให้เราไม่ เสียหายเงินที่เราขาดทุน และเรายังมีกำลังใจขับเคี่ยวให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไปอีก
๕. เราน่าจะขึ้นราคาเร็ว ๆ นี้ ถ้าหากมันเป็นวิธีช่วยให้เราอยู่รอดได้ เพื่อสามารถอยู่บริการ สมาชิกต่อไป ดีกว่าจะทำให้ไม่มีวารสารชำระรายการเสียเลย

หวังว่าการผจญปัญหาอย่างไม่ห่อถอกจะช่วยให้เกิดผลดีในขั้นปลาย