

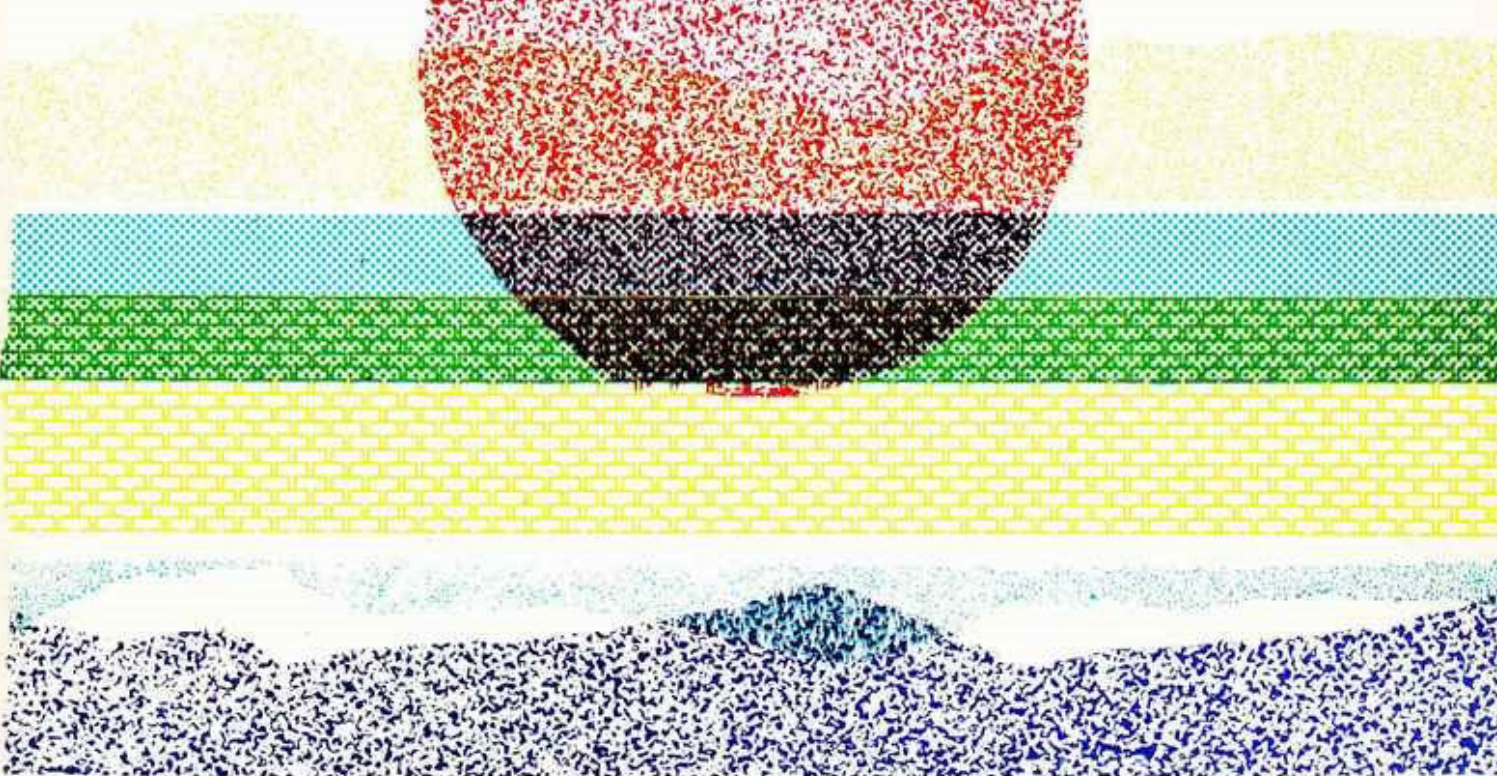
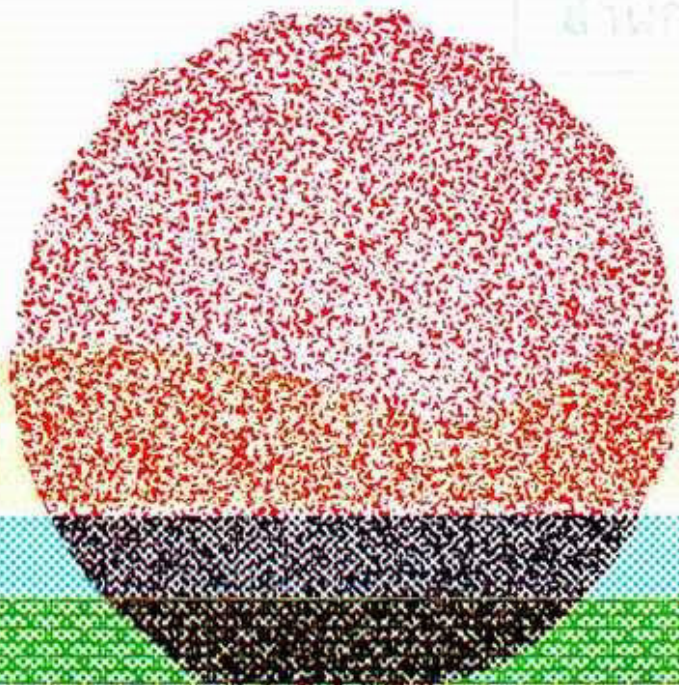
2

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕

การประเมินผล

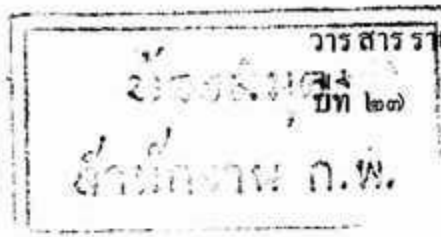
วิจัยสังคม
สำนักงาน ก.ค.ศ.



เกียรติ หน้าที่ สามัคคี ซื่อสัตย์ เป็นคุณสมบัติข้าราชการ

10.-

วารสารข้าราชการ



วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้
ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๑๐ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๘๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๕๕๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการ พลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอันใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

- ผู้จัดการสวัสดิการ
ฝ่ายจัดการ

นายนิวัฒน์
นายปรีชา
วัชรวราการ
วัชรภักย์

ประชาสัมพันธ์

นายจรัลพงษ์
นายอดุล

สิวาชะวิโรจน์
จันทร์ศักดิ์

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายโสรัจ
นายเสาราม
พันตรี อรรถ
นายวิลาศ

สุจิตกุล
ดาวรายศรี
วิชัยกุล
สิงหวิสัย

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายอดุล
นายวัระ
นายบุญรอด
นายปรีชา

บุญประกอบ
ไชยธรรม
สิงหพัฒนาศิริ
วิชัยดิษฐ์

กองบรรณาธิการ

นายบุญญิต
น.ส. ยุพิน
นางประอร
น.ส. ยุพอง
นายอาวุธ
นายเพิ่มศักดิ์

ศุภศิลป์
ชาติธรรม
โกมลภิส
เนี้ยวกุล
วรรณวงศ์
เพิ่มพูน

ฝ่ายศิลป์

นายสุรศักดิ์

ศรีพยัคฆ์

สถานที่พิมพ์

ไทยพิมพ์ - อักษรสารการพิมพ์
โทร. ๒๒๓๒๓๒๐ กรุงเทพฯ ฯ

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นางมาลี

ปรักมศิลป์

สารบัญ

	หน้า
- พระราชดำรัส	๔
- การติดต่อขอรับทุนการศึกษาจากสถาบันการศึกษา ในประเทศออสเตรเลีย	๖
- การประเมินผล	๘
- เล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับวินัย	๓๓
- ระบบวินัยในการบริหารราชการเกาหลี	๔๑
- บัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๕๐
- กฎหมายและระเบียบใหม่	๕๖
- ถอดนวมชก	๖๖
- ทางไปได้	๗๒
- ธรรมเนียมวารสารข้าราชการ ปี ๒๕๒๔	๗๘
- โหมโรง	๘๖

1 เมษายน วันข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ

บัญชาสวัสดิการ



พระราชดำรัส

พระราชทานแก่ประชาชนชาวไทยในโอกาสขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช ๒๕๒๕

บัดนี้ถึงวาระที่จะขึ้นปีพุทธศักราช ๒๕๒๕ แล้ว ข้าพเจ้าขอส่งความปรารถนา
ดีมาอวยพรปีใหม่แก่ท่านทั่วกันทุกคน

ขอขอบใจท่านเป็นอย่างมาก ที่มีน้ำใจไมตรีร่วมมือสนับสนุนการทำงานของ
ข้าพเจ้าทุกอย่าง เป็นกำลังส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติการต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงมาด้วยดี อีก
ประการหนึ่ง การที่ท่านทั้งปวงพร้อมกันแสดงมุทิตาจิตพลอยยินดีกับลูกสาวคนเล็กในการ
หมั้น เมื่อเดือนตุลาคมที่แล้วนั้นทำให้เขาปลาบปลื้มใจและประทับใจในมิตรจิตและความ
หวังดีของท่านอย่างยิ่ง ในเดือนมกราคมนี้ ท่านทั้งหลายคงได้ร่วมยินดีในการเสกสมรส
ของเขาก่อครั้งหนึ่ง

ปีใหม่ พุทธศักราช ๒๕๒๕ นี้ นับเป็นปีสำคัญพิเศษสำหรับชาวเราทุกคน
ด้วยเป็นปีที่กรุงรัตนโกสินทร์มีอายุครบ ๒๐๐ ปี และทุก ๆ ฝ่ายจะจัดพิธีสมโภชเป็นการ
ใหญ่ทั่วทั้งประเทศ ในวาระนี้ นอกเหนือจากที่จะฉลองกันด้วยความรื่นเริงยินดีแล้วควร
อย่างยิ่ง ที่ท่านทั้งหลายจะพึงพิจารณาถึงกาลที่ผ่านมาแล้วให้เห็นคติพร้อมกันไปด้วย

ข้าพเจ้าเห็นว่าคนไทยทุกคนควรจะได้ย้อนคิดถึงบรรพชนของเราโดยลำดับมา
ว่าท่านได้ตั้งบ้านตั้งเมือง คือประเทศไทยในทุกวันนี้ขึ้นมาได้อย่างไร ได้สร้างความเจริญ
ความตั้งงามและรักษาไว้ให้ถาวรมาถึงทุกวันนี้ได้ ด้วยความลำบากยากเข็ญเพียงไหนโดย
ที่ต้องเผชิญกับภัยอันตรายใหญ่หลวงมาหลายยุคหลายสมัย การที่คนไทยสามารถรักษา
อิสรภาพ และความมั่นคงมาได้ยืนยาวถึงเพียงนี้ก็เพราะมีจิตสำนึกมั่นอยู่ว่าตนมีเผ่าพันธุ์
มีชาติประเทศ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นผู้ที่มีอิสรภาพสมบูรณ์เต็มเปี่ยมมาโดยตลอด
จึงทำให้เกิดความพร้อมเพียงกล้าแข็งที่จะต่อสู้เพื่ออิสรภาพและความเป็นไท ทั้งมีความ
เมตตารักใคร่ สามัคคีปรองดองกันบำเพ็ญกรณียกิจทั้งปวง เพื่อประโยชน์เพื่อความเจริญ
มั่นคงแห่งส่วนรวม

ถ้าพวกเราทุกวันนี้ปรารถนาจะธำรงรักษาชาติประเทศ และความเจริญมั่นคงให้ยั่งยืนต่อไป ก็จะต้องทำจิตทำใจให้ได้อย่างบรรพบุรุษ คือรู้สำนักตระหนักในชาติในเผ่าพันธุ์ไทยแล้วตั้งความคิดความเห็นของตนให้ถูกต้องและหนักแน่นแน่วแน่ในอันที่จะยึดถือประโยชน์ของชาติบ้านเมืองเป็นเป้าประสงค์ เลิกคิดถึงประโยชน์เฉพาะตัวเฉพาะพวกพ้อง เป็นที่ตั้งไม่ขัดแย้งแข่งกันให้เสียประโยชน์ของแผ่นดิน ผู้ใดมีภาระหน้าที่อันใดอยู่ก็ต้องเร่งกระทำให้จริง ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีความอุตสาหะชวนช่วยโดยบริสุทธิ์ใจ ที่จะรักษาความเป็นปึกแผ่นมั่นคงของคนไทยไว้ด้วยความเมตตาปรองดอง ตั้งญาติมิตรผู้มีความมุ่งมั่นเจริญต่อกัน

เมื่อคนไทยประพฤติปฏิบัติได้พร้อมเพรียงกันดังนี้ ผลงานของแต่ละคนก็จะประมวลและประสานกันเข้าเป็นประโยชน์เป็นความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ ที่จะยังให้เกิดความวัฒนาถาวรแก่ชาติแก่ประเทศ ยั่งยืนสืบไปได้ดังปรารถนา

ขออนุภาพแห่งคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลพิภพจงอภิบาลรักษาท่านทั้งปวงให้แคล้วคลาดจากภัยอันตราย ตลอดจนเหตุชั่วร้ายทุก ๆ ประการ บันดาลให้แต่ละคนมีกำลังกาย กำลังใจ กำลังปัญญา และกำลังสามัคคีอันพร้อมมูลแข็งแกร่ง สามารถประกอบกรณียกิจน้อยใหญ่ อันเป็นประโยชน์ตนประโยชน์ชาติให้บรรลุผลเลิศได้ทุกสิ่ง ทั้งสามารถที่จะรักษาอิสรภาพความเป็นไท และความเจริญร่วมเย็นของบ้านเมืองไว้ให้ดำรงมั่นคงอยู่ตลอดไปชั่ววันรัตนกาล

ขอให้ทุกท่านประสบแต่ความสุข สิริสวัสดิ์ พิชัยนวมงคลและผลสำเร็จอันพึงประสงค์จงทุกประการ



การติดต่อขอรับ ทุนการศึกษา จากสถาบันการ ศึกษาในประเทศ ออสเตรเลีย

พุทธทรัพย์ มณีศรี

ในปีหนึ่ง ๆ มีข้าราชการและนักเรียนไทยไม่น้อยที่เดินทางไปศึกษา ณ ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งมีทั้งที่ไปศึกษาวิชาสามัญ ชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปริญญาตรี โทหรือเอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นปริญญาโทหรือเอก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการหรือนักเรียนไทยที่ไปศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเอกนี้ นอกจากจะไปศึกษาด้วยทุนรัฐบาลออสเตรเลียภายใต้แผนโคลัมโบ (ซึ่งมีจำนวนสูงสุด) และไปศึกษาด้วยทุนประเภทอื่นรวมทั้งทุนส่วนตัวแล้ว ยังมีข้าราชการอีกจำนวนไม่น้อยที่ไปศึกษาชั้นปริญญาโท หรือเอกด้วยทุนของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศออสเตรเลีย

มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศออสเตรเลียนั้น ส่วนใหญ่จะมีทุนการศึกษาให้แก่นักเรียนต่างชาติเป็นประจำทุกปี ส่วนใหญ่จะเป็นทุนการศึกษาในระดับปริญญาโทและเอก บางแห่งอาจจะให้ทุนการศึกษาเพียงปีละ ๑-๒ ทุน แต่บางแห่งก็ให้ทุนการศึกษาในจำนวนที่มากกว่านี้ มหาวิทยาลัยที่ให้ทุนการศึกษามากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยแห่งชาติออสเตรเลีย (Australian National University) โดยให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาเอกถึงปีละ ๑๐๐ ทุน

ทุนการศึกษาดังกล่าวข้างต้นนี้ บางแห่งก็ให้ผู้สมัครสมัครไปศึกษาในทุกสาขาวิชาที่สถาบัน

การศึกษานั้น ๆ จัดสอน บางแห่งก็ให้ไปศึกษา
ในบางสาขาวิชาเท่านั้น

ผู้ได้รับทุนการศึกษา นอกจากจะได้ค่า
เดินทาง ไปกลับและค่าใช้จ่ายในการ ศึกษาเล่าเรียน
และค่ากินอยู่ซึ่งเพียงพอ รวมทั้งค่าจัดทำวิทย
นิพนธ์แล้ว บางแห่งยังให้ค่าใช้จ่ายสำหรับภรรยา
หรือสามีและบุตรของผู้รับทุนซึ่งเดินทาง ไปพำนัก
กับผู้รับทุนในประเทศออสเตรเลียอีกด้วย

ทุนการศึกษานี้ ส่วนใหญ่จะปีครบสมัคร
ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคมของแต่ละปี แต่บางแห่ง
ผู้สมัครขอรับทุนอาจติดต่อกับผู้สมัครขอรับทุนได้ตลอด
เวลา

สำหรับคุณสมบัติของผู้สมัคร ขอรับทุนนี้
นอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีผลการเรียนดี และมีผล
งานทางด้านวิชาการแล้ว ยังจะต้องมีพื้นฐานความรู้
ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดีอีกด้วย

การติดต่อกับขอรับทุนนั้น ก่อนอื่นจะต้อง
ติดต่อกับขอแบบฟอร์มการขอรับทุนจากสถาบันการ
ศึกษานั้น แล้วส่งผลการศึกษาที่ผ่านมา ผลงาน
ทางวิชาการ รวมทั้งหนังสือรับรองจากบุคคลที่น่า
เชื่อถือ อย่างน้อย ๒ คน ไปให้ทางสถาบันการ
ศึกษานั้นพิจารณา หากสถาบันการศึกษาดังกล่าว
พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้สมัครขอรับทุนรายใดสมควร
จะได้รับทุน ก็จะแจ้งไปให้ผู้สมัครขอรับทุนทราบ
พร้อมทั้งแจ้งให้ ไปทดสอบภาษาอังกฤษที่สถานทูต

ออสเตรเลียประจำประเทศไทย ผลการสอบภาษา
อังกฤษอาจจะแบ่งออกได้เป็น ๓ ระดับ คือ

ก. สอบผ่าน ภาษาอังกฤษที่พอที่จะ
เข้าศึกษาได้ทันที โดยไม่จำเป็นต้องไปเรียนภาษา
อังกฤษเพิ่มเติมอีก

ข. สอบไม่ผ่าน ต้องไปเรียนภาษา
อังกฤษที่ประเทศออสเตรเลียก่อนเป็นเวลา ๓ เดือน
๖ เดือน ๙ เดือน หรือ ๑๒ เดือน แล้วแต่กรณี

ค. สอบไม่ผ่าน ต้องเรียนภาษาอังกฤษ
ในประเทศไทยเพิ่มเติมก่อนแล้วจึงไปทดสอบภาษา
อังกฤษที่สถานทูตออสเตรเลียประจำประเทศไทย
ใหม่

ในกรณีที่ผลการทดสอบภาษาอังกฤษของผู้
สมัครขอรับทุนอยู่ในระดับ ก. ก็ไม่มีปัญหา ไป
ศึกษาได้ทันที แต่ในกรณีที่ภาษาอังกฤษอยู่ใน
ระดับ ข. หรือ ค. ผู้สมัครขอรับทุนควรติดต่อกับ
สถาบันการศึกษาที่ให้ทุนอีกครั้งหนึ่ง สถาบันการ
ศึกษานั้นอาจจะส่งแบบทดสอบภาษาอังกฤษของ
สถาบันการศึกษานั้นเองไปให้ทดสอบใหม่ก็ได้ ผู้
สมัครขอรับทุนบางราย แม้ว่าภาษาอังกฤษจะอยู่
ในระดับ ข. หรือ ค. แต่วิชาที่จะไปศึกษาเน้น
หนักทางด้านการศึกษาทฤษฎี เช่น วิชาวิทยาศาสตร์
เป็นต้น สถาบันการศึกษาที่ให้ทุนอาจจะขอให้
สถานทูตออสเตรเลียประจำประเทศไทยออกวีซ่า
ให้ โดยไม่จำเป็นต้องไปเรียนภาษาอังกฤษเพิ่ม
เติมก่อนก็ได้



จากการสอบถามผู้ที่ได้รับทุนของสถาบันการศึกษาในประเทศออสเตรเลียบางราย ปรากฏว่า หากผู้สมัครขอรับทุน ได้มีโอกาสติดต่อกับอาจารย์ในสาขาวิชาที่สมัครไปศึกษาของสถาบันการศึกษานั้นโดยตรงอีกทางหนึ่ง (สอบถามชื่ออาจารย์จากผู้ที่เคยไปศึกษาในสถาบันการศึกษานั้นมาแล้ว) ก็จะทำให้การติดต่อขอรับทุนเป็นไปโดยสะดวกยิ่งขึ้น

เมื่อท่านได้อ่านมาถึงตอนนี้ ท่านคงจะสงสัยแล้วว่า ถ้าประสงค์จะติดต่อรับทุนดังกล่าวไปศึกษา ณ ประเทศออสเตรเลียแล้ว จะทราบได้อย่างไรว่ามีทุนการศึกษาของสถาบันการศึกษาใดบ้าง ทุนในสาขาวิชาใด ให้ปีละกี่ทุน และทุนการศึกษานั้นจะได้รับจำนวนเงินเท่าใด รวมทั้ง

จะติดต่อขอแบบฟอร์มการขอรับทุนได้ที่ไหน ถ้าตอบทั้งหมดนี้ ไม่อาจจะตอบได้โดยละเอียดในที่นี้ได้ อย่างไรก็ตาม รายละเอียดของคำตอบดังกล่าวข้างต้น มีอยู่แล้วในหนังสือ "Awards for Post-graduate Study in Australia" ซึ่งท่านอาจติดต่อขออ่านได้ที่กองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ.

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านที่ได้มีโอกาสอ่านบทความนี้ คงจะได้หาทางติดต่อขอรับทุนการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในประเทศออสเตรเลียบ้าง ท่านอาจจะได้รับทุนการศึกษาหรือไม่ อยู่ที่ความสามารถของท่านและโอกาส แต่ที่แน่นอนที่สุดก็คือหากท่านไม่ลอง ท่านคงไม่มีโอกาสไปศึกษาต่อด้วยทุนของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศออสเตรเลีย อย่างแน่นอน ๑๕

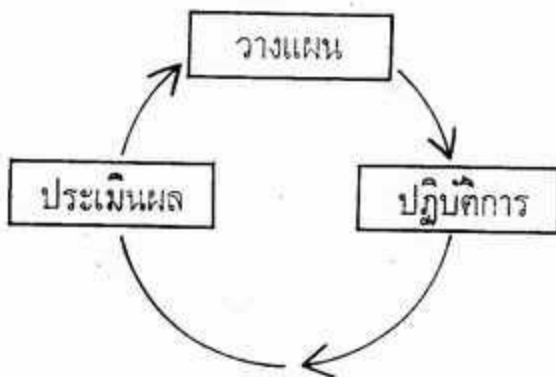
การประเมินผล

(Evaluation)

นายแพทย์ยุทธนา ศุภสมิติ

๑. ความหมายของ “การประเมินผล” (ประเมินผลคืออะไร)

ในการวางแผนและบริหารงาน จำเป็นที่จะต้องมี “ขบวนการ” หนึ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อคิดเห็น หรือแนวทางที่จะนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจปรับปรุงการดำเนินงานเสียใหม่ให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เราเรียกขบวนการนั้นว่า “ประเมินผลงาน”



การประเมินผลจึงเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่จะใช้วัดหาความสำเร็จ หรือหาเหตุผลของการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ของงานแผน

งาน หรือโครงการว่ามีหรือไม่ เพราะเหตุใดจะให้สำเร็จต้องทำอย่างไร

๒. ความมุ่งหมายของการประเมินผล (ประเมินผลเพื่ออะไร)

การประเมินผลมุ่งหมายที่จะควบคุมและปรับปรุงวิธีดำเนินงาน ชี้้นำการจัดสรรทรัพยากรคน ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานในระยะต่อไป

การประเมินผลไม่ควรจะนำไปใช้หากเห็นว่าจะไม่ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงงานที่เป็นอยู่หรืองานในอนาคตให้ดีขึ้น

๓. เงื่อนไขที่สำคัญของการประเมินผล (ประเมินผลจะต้องคำนึงถึงอะไรบ้าง)

๓.๑ การประเมินผล จะต้องได้รับการยอมรับจากนักบริหารว่าเป็นขบวนการต่อเนื่องที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่จะมีผลให้ได้ข้อคิดเห็น

ให้ได้ข้อชี้แนะการปรับปรุงวิธีดำเนินการ เพื่อให้
งานแผนงานหรือโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้อ
การอย่างแท้จริง อย่างมีประสิทธิภาพและประ
สิทธิภาพ

๓.๒ ผู้ร่วมขบวนการของการประเมินผล
ทั้งผู้ประเมินและเจ้าของงานผู้ได้รับการประเมินจะ
ต้องถือว่า การประเมินผลเป็นการสร้างสรรค์ มี
วัตถุประสงค์ที่จะก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ (ไม่ใช่
ทำลาย) เพื่อที่จะหาว่าอะไรมันผิด (ไม่ใช่ใครผิด)
จะให้การปฏิบัติงานของแผนที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุ
ความมุ่งหมาย หรือเพื่อที่จะให้แก้ปัญหาได้อย่าง
แท้จริง

๓.๓ ขบวนการในการประเมินผล ควร
จะอยู่ใกล้ชิดกับขบวนการของการตัดสินใจ หรือ
อีกนัยหนึ่งเมื่อประเมินผลแล้วจะสามารถนำผลหรือ
ความคิดเห็นที่ประเมิน ไปใช้ประกอบการตัดสินใจ
ปรับปรุงงานได้

๓.๔ และด้วยเหตุผลของข้อ ๓.๒ และ
๓.๓ คณะผู้ทำการประเมินผล จึงควรจะต้อง

– ได้รับการยอมรับจากผู้ประเมิน (ผู้
ประเมินยินยอมโดยเต็มใจเห็นเจตนา
ที่ดี)

– ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติด้วยส่วนหนึ่ง
เพื่อให้ข้อเท็จจริง หรือชี้แจงเหตุ
ผลให้ทราบระหว่างประเมิน

– มีผู้ที่อยู่ในระบบการตัดสินใจ เข้า
มามีส่วนเป็นคณะผู้ทำงานด้วย เช่น
เจ้าของงบประมาณ เจ้าของแผน
ผู้ให้การสนับสนุนในการดำเนินงาน

๓.๕ จะต้องวัดจำนวนของเป้าหมายให้ได้

๓.๖ จะต้องวัดคุณภาพของงานให้ได้

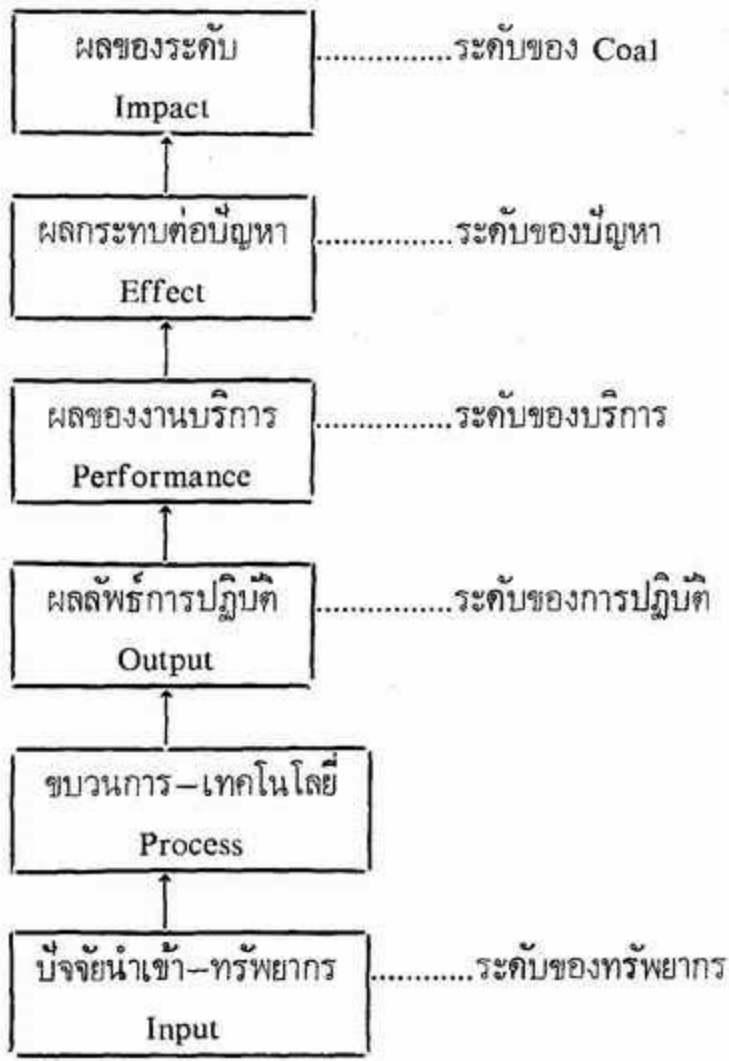
๓.๗ จะต้องมีหลักเกณฑ์ มีมาตรฐาน
ปริมาณ หรือคุณภาพ เพื่อใช้เปรียบเทียบ

๔. เครื่องชี้วัดสำหรับประเมินผล (Indicators)

๔.๑ ความหมายของ “เครื่องชี้วัด”

เครื่องชี้วัด คือตัวแปร (Variable)
หรือสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการ
เปลี่ยนแปลง หรือใช้วัดการเปลี่ยน
แปลง อาจจะเป็นโดยวิธีตรงหรือ
วิธีอ้อม

๔.๒ ระดับต่างๆ ของเครื่องชีวิตมีอะไรบ้าง



ตัวอย่างทางสาธารณสุข

- อายุขัยเฉลี่ย
- อัตราตาย
- อัตราความพิการ
- อัตราเกิด-เพิ่ม
- น้ำหนักเด็กแรกเกิด
- อัตราป่วย/ตายเฉพาะโรค
- การครอบคลุมของบริการ (ร้อยละ)
- ผลลัพธ์ของงานประจำ.....แห่ง
จำนวนผู้ได้รับการฉีดวัคซีน
- จำนวนทรัพยากร-คนที่ใช้ไป

๔.๓ หลักการในการเลือกหาเครื่องชีวิต

การเลือกหาเครื่องชีวิตของงานระดับใด จะต้องพิศพิณ เพื่อจะประกันได้ว่าเครื่องชีวิตนั้นจะ

๔.๓.๑ สะท้อนให้เห็นแนวทางของการเปลี่ยนแปลง (Relivant) คือ

การปฏิบัติงานนั้นเปลี่ยนเครื่องชีวิต เปลี่ยนด้วย

๔.๓.๒ ต้องมีคุณค่า (Valuable) ก็จะต้องสามารถใช้สิ่งที่ต้องการจะวัดได้จริง

- ๔.๓.๓ ต้องมีจุดมุ่งหมาย (Objectively) คือ ไม่ว่าใครจะมาวัด หรือจะวัด เวลาใด ผลที่ได้ต้องเหมือนกัน
- ๔.๓.๔ ต้องมีความไว (Sensitive) คือ ค่า จะต้องเปลี่ยนแปลงตามสภาวะ หรือ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น หรือที่เกี่ยวข้อง ไว้ตามสมควร หากมีเหตุการณ์เกิดอีกก็บอกอีก
- ๔.๓.๕ การจำเพาะเจาะจง (Specificity) คือ สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลง เฉพาะปรากฏการณ์นั้น ๆ
- ๔.๓.๖ ทามาใช้ได้ง่าย (Availability) สามารถจะเก็บ หรือ จะหาได้ไม่ยาก ข้อมูลที่จะหาอยู่ในวิสัยที่จะหาได้
- ๔.๓.๗ ไม่แพง (Economies) คือ ประหยัด ไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเกินสมควร

๕. **หลักเกณฑ์ (Criteria)** เพื่อใช้เป็นมาตรฐาน การเปรียบเทียบการปฏิบัติ ได้แก่ อย่างใด อย่างหนึ่ง

- ๕.๑ หลักเกณฑ์ทางด้านสังคม
- ๕.๒ หลักเกณฑ์ทางด้านเศรษฐกิจ
- ๕.๓ หลักเกณฑ์ทางด้านบริหาร/จัดการ
- ๕.๔ หลักเกณฑ์ทางด้านการเมือง
- ๕.๕ หลักเกณฑ์ทางด้านงบประมาณ/ ทรัพยากร
- ๕.๖ หลักเกณฑ์ทางด้านเทคนิค

ความมุ่งหมายของการพิจารณาใช้หลักเกณฑ์ สำหรับการประเมินผล ก็เพื่อนำไปสู่การเข้าใจ สำหรับการพิจารณาคัดสินประเมิน โดยจะต้องนำมาพิจารณาประกอบในแง่ ปริมาณหรือคุณภาพ ตามหลักเกณฑ์นั้น

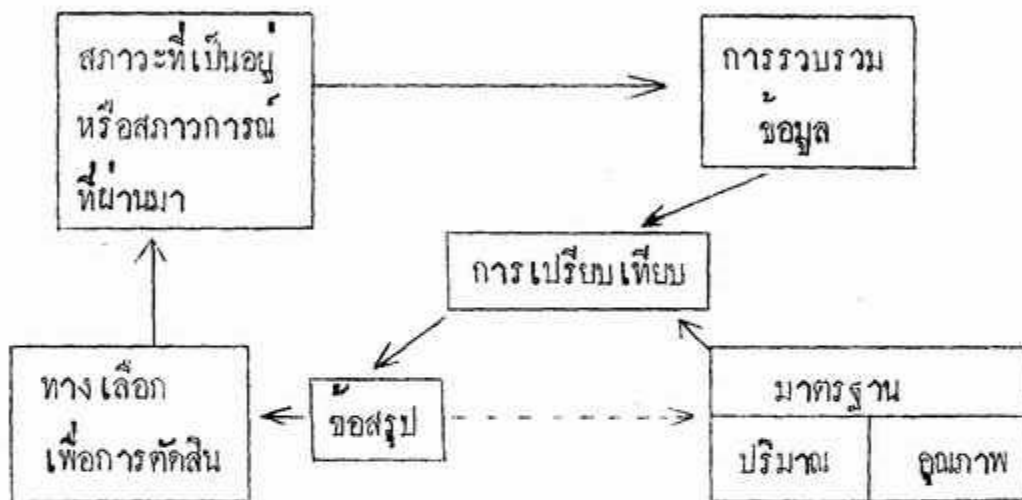
อย่างไรก็ตามหลักเกณฑ์สำหรับการประเมินผลแผนงาน ควรจะพยายามวัดจำนวนให้ได้ แม้ว่าการปฏิบัติจริงจะทำได้โดยยากก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่จะวัดจากหลักเกณฑ์ทางสังคม หรือหลักเกณฑ์ทางการบริหาร ทั้งนี้ จึงมีเสมอที่จะต้องเสี่ยงไปวัดทางคุณภาพมากกว่าที่จะวัดจำนวน

ข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับการใช้หลักเกณฑ์

๑. มีการกำหนดมาตรฐานไว้อย่างชัดเจน อย่างเป็นขบวนการ หรือมีรูปแบบในลักษณะที่ผู้ประเมิน หรือผู้วิเคราะห์จะสามารถรู้เข้าใจ และ ด้วยการมีความรู้สึกในคุณค่า (Value) ได้เช่นเดียวกับผู้มีอำนาจในการตัดสิน ควรเป็นมาตรฐาน ที่ครอบคลุม หรือกำหนดไว้กว้างขวางถ้วนทั่วทั้ง ในแง่เทคนิค, การบริหาร, เศรษฐกิจ, สังคม (แล้วแต่จะประเมินในด้านใด) และจะให้ได้ ประโยชน์โดยสมบูรณ์ก็จะต้องประกอบด้วย การแสวงหาข้อมูล ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์อย่างครบครัน ไว้แล้ว เพื่อจะลดค่าใช้จ่าย และลดเวลาคอยข้อมูลที่เหมาะสมจะมาถึง

๒. ข้อมูลที่สอดคล้องสัมพันธ์ (relevant) กับมาตรฐาน จะต้องได้รับการ รวบรวม จัดพวก จัดหมู่ไว้ อาจจะต้องจำแนกไว้ตามลักษณะเฉพาะ เป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้ และมีความสำคัญเฉพาะเรื่อง

๓. การเปรียบเทียบต้องได้รับการกระทำ อย่างมีระเบียบตามกฎเกณฑ์ วิธีการที่กำหนดไว้



จากสถานะที่เป็นอยู่หรือสภาวะที่ผ่านมา ปรากฏว่า ผลออกมาเป็นอย่างไรในด้านปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งทราบได้จากการบันทึกและรวบรวมเป็นข้อมูลไว้

ต่อจากนั้นนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับ มาตรฐาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพซึ่งกำหนดไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว

ก็จะได้ข้อสรุป ซึ่งเป็นทางนำมาซึ่งดุลยพินิจในการเลือกค้นหาทางเลือกที่เหมาะสม แล้วตัดสินใจเลือกปฏิบัติใหม่ เพื่อให้ได้ผลสมวัตถุประสงค์

ล่วงหน้าอย่างพอเพียง และระมัดระวัง หรือหลีกเลี่ยงการเบี่ยงเบนหรือตกหล่น

๔. ผลสรุปจะต้องมีออกมาในลักษณะเป็น เอกสาร และเสนอต่อผู้ตัดสินใจอาจจะมีคำแนะนำ หรือไม่มีตามแต่ผู้ตัดสินใจต้องการ

๖. แนวความคิดพื้นฐานของขบวนการประเมินผล (ประเมินอย่างไร)

๗. การใช้คำถาม

ในการประเมินผลนั้นปรากฏว่า มีกิจกรรมอยู่ไม่น้อยที่ไม่สามารถจะหาเครื่องชี้วัดหรือเครื่องบ่งชี้ หรือหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมได้ ในกรณีนี้ จำเป็นที่จะต้องใช้คำถามถามในสิ่งที่ประเมินค่าตอบที่ได้รับจะเป็นหนทางนำไปสู่การประเมินผลได้ทางหนึ่ง โดยจะมีผลในการช่วยกำหนดหาหรือทำให้แจ่มแจ้งในเรื่องเครื่องชี้วัด และหลักเกณฑ์ได้บ้าง

ตัวอย่าง เช่น ถ้าการวางแผนใช้วิธีการ Country Health Programme (อย่างที่การวางแผน)

แผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ ๔) อาจใช้คำถาม
ต่อไปนี้

- ขบวนการของการวางแผนนั้น ก่อให้เกิดการหาลำดับความสำคัญของแผนงานที่จะนำไปปฏิบัติหรือไม่
- วัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานใช้วัดผลงานได้หรือไม่
- แผนงานซึ่งได้รียบงบประมาณตามความจำเป็นแล้วนั้น สามารถดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือไม่

๔. การมีข้อมูลข่าวสารสนับสนุน

การประเมินผล จำเป็นจะต้องขึ้นอยู่กับข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่มีคุณค่า (Valid) สัมพันธ์ (Relevant) และมีความไว (Sensitive) แต่ก็ปรากฏเสมอๆ ว่า ข้อมูลข่าวสารทรงคุณสมบัตินี้ดังกล่าวเพียงบางส่วน ไม่สมบูรณ์ครบถ้วนและก็มีปรากฏบ่อยๆ ว่า ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นจะต้องได้นั้น หาไม่ได้ และถ้าจะให้ได้อาจต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูงมาก กรณีเช่นนี้จำเป็นที่จะต้องปรับปรุงเลือกเฟ้นให้เหมาะสม และเลือกเฉพาะข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นจริงๆ แก่การประเมินเท่านั้น

ชนิดของข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ อาจจะรวมถึงข้อมูลข่าวสารทางการเมือง ทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และส่วนประกอบของสิ่งแวดล้อม ที่มีอิทธิพลต่อสถานะสิ่งต่างๆ เหล่านี้ อาจจำเป็นต้องเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของเครื่อง

วัด และหลักเกณฑ์ที่จะใช้วัดในชั้นตอนต่างๆ ของการประเมินผล

ค่าใช้จ่ายของข้อมูลข่าวสาร จะมีราคาน้อย สิ้นเปลืองน้อย หากจัดให้มีขึ้นได้ในระบบแต่แรกวางแผน

๕. ประเด็นของการประเมินผล

ประเด็นที่สำคัญของการประเมินผล ได้แก่

- ๕.๑ ความเกี่ยวพัน (Relevant)
- ๕.๒ ความก้าวหน้า (Progress)
- ๕.๓ ประสิทธิภาพ (Effectiveness)
- ๕.๔ ประสิทธิผล (Impact)

๕.๕ ผลกระทบ (Relevant)

ความหมายของประเด็นดังกล่าวมีดังนี้

๕.๑ ความเกี่ยวพัน (Relevant)

ได้แก่การประเมินในแง่ของความเกี่ยวพันหรือความสัมพันธ์ที่มีเหตุผลในการที่ได้กำหนดให้มีโปรแกรม แผนงาน หรือกิจกรรมหรือบริการ หรือสถาบันนั้นขึ้น ว่ามีความจำเป็นต่อมนุษย์ สังคม นโยบาย และลำดับความสำคัญหรือไม่เพียงใด

๕.๒ ความก้าวหน้า (Progress)

เป็นการประเมินผลในลักษณะที่เปรียบเทียบสิ่งที่ปฏิบัติได้ กับกำหนดหรือตารางที่กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้า รวมทั้งการหาสาเหตุ ผลที่สามารถทำได้ หรือบรรลุหรือการไม่

บรรลุ โดยมีเครื่องบ่งชี้ ข้อบกพร่อง หรือการ
ไม่สำเร็จประสงค์

ความมุ่งหมายของการทบทวนความ
ก้าวหน้า ก็เพื่อช่วยในการควบคุมกำกับหรือควบ
คุมการปฏิบัติงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ (ได้แก่การทบท
ทวน Input)

๔.๓ ประสิทธิภาพ (Efficiency)

เป็นการประเมินผลที่เปรียบเทียบผล
ที่ได้รับจากการปฏิบัติตามแผน หรือกิจกรรมกับ
ความพยายามที่จะให้เกิดขึ้น อันได้แก่ ทรัพยากร
คน เงิน เทคนิค เวลา

การวัดประสิทธิภาพนี้มุ่งหมายที่จะ
ปรับปรุงการปฏิบัติงานและทบทวนความก้าวหน้า
ของงาน โดยพิจารณาถึงผลที่ได้รับ (Output)
การรวมทั้งการพิจารณาความเหมาะสมของแผน
ปฏิบัติงาน กิจกรรม วิธีปฏิบัติ กำลังคนที่ใช้
ความพอเพียงของทรัพยากร ทั้งนี้เพื่อจะปรับปรุง
ให้ได้ผลดี โดยใช้ค่าใช้จ่ายหรือทรัพยากรน้อย

๔.๔ ประสิทธิภาพ (Effectiveness)

ได้แก่การประเมินหาผลที่โครงการ
ปรารถนา หรือกำหนดไว้ จะเป็นบริการหรือ
สถาบันที่กำหนดจะให้มีเพื่อลดปัญหาหรือปรับปรุง
ภาวะที่ไม่พึงประสงค์ก็ตาม

ประสิทธิผลได้แก่ ตีกร์ของงานที่
ได้รับ เปรียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้ง

ไว้ ไม่ว่าจะเป็นการบริการหรือสถาบัน สิ่ง
ก่อสร้าง

ความมุ่งหมายในการวัดประสิทธิผล
ก็เพื่อปรับปรุงการจัดทำโปรแกรมงาน หรือการ
กำหนดหน้าที่ และโครงสร้างของบริการ และ
สถาบัน โดยการวิเคราะห์หาการบรรลุวัตถุประสงค์

ผลที่ได้รับนั้นควรจะวัดจำนวนได้ ใน
กรณีที่ว่าวัดจำนวนไม่ได้ อาจต้องใช้การวิเคราะห์ด้าน
คุณภาพในเรื่องที่สัมพันธ์กัน (Relevant) ประ
โยชน์ที่ได้รับจากการบรรลุ (อาจจะเป็นจากความ
รู้สึก และทัศนคติ) ทั้งนี้จนกว่าจะหาสิ่งที่วัด
จำนวนได้

การวัดด้านนี้ควรครอบคลุมถึงวัดความพอ
ใจในบริการ ของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับ โปรแกรม
บริการ หรือการทำงานของสถาบันนั้นๆ

๔.๕ ผลกระทบ (Impact)

เป็นการวัดหาผลดีที่ได้รับจากการมี
แผนงานบริการ หรือสถาบันต่อการพัฒนาทั้งหมด
และต่อสถานะสังคม และเศรษฐกิจ การที่แผน
งานบรรลุวัตถุประสงค์อาจมีผลเพียงเล็กน้อยหรือ
ไม่มีผลเลย ต่อสภาพโดยส่วนรวมหรือการพัฒนา
เศรษฐกิจ สังคมก็ได้

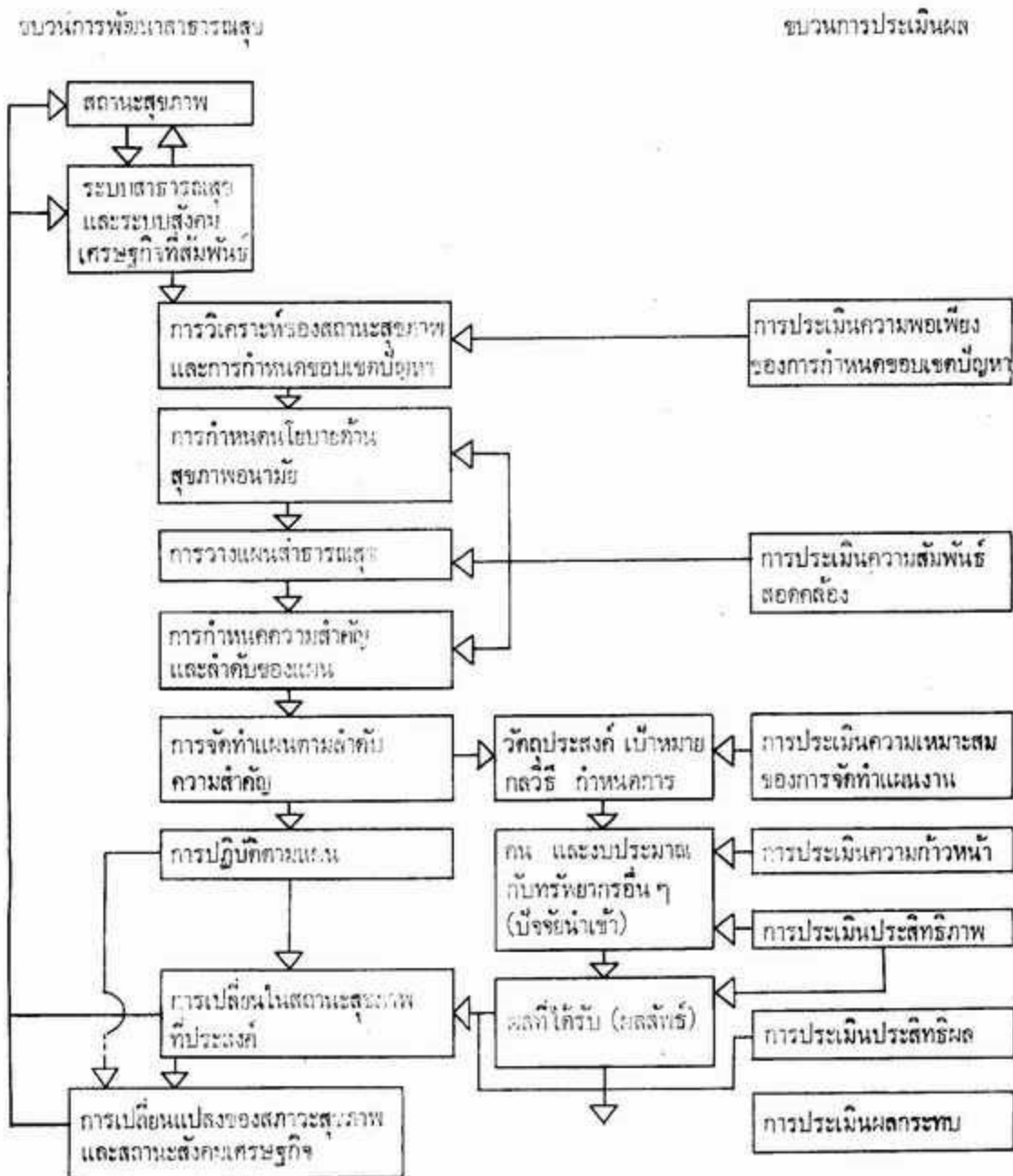
ความมุ่งหมายในการวัดผลกระทบก็
เพื่อหาว่าควรจะมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น ใน
แนวทางดำเนินการของแผนงานหรือไม่ เพื่อที่จะ

ให้ไปมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมโดย
ส่วนรวม

ประเด็นที่ควรพิจารณาประการหนึ่ง
ก็ได้แก่ เรื่องความดีที่จะประเมิน กล่าวคือจะ
ประเมินบ่อยครั้งเพียงใด โดยที่การประเมินผล

เป็นขบวนการต่อเนื่อง ผลที่จะประเมินได้ต้อง
สรุปไว้เป็นระยะ ๆ การประเมินความก้าวหน้าและ
ประสิทธิภาพอาจทำได้ทุกปี แต่การที่จะประเมิน
ประสิทธิผลอาจต้องคอยเวลาและจะยังต้องใช้เวลา
ยาวกว่า ๕ ปี หากจะวัดถึงผลกระทบ

ผังแสดงความสัมพันธ์ของการประเมินผล และขบวนการพัฒนาสาธารณสุข



๑๐. วิธีการที่ใช้ในการประเมินผล (ที่ใช้อยู่ใน
ในด้านการสาธารณสุข) ปฏิบัติอย่างไร

๑๐.๑ การสำรวจในสถานะสุขภาพของชุมชน (Community Health Surveys) วัตถุประสงค์เพื่อหา (กำหนดให้รู้) ถึงสถานะสุขภาพของชุมชนในเขตที่ ต้องการหรือกำหนด โดย

๑๐.๑.๑ การตรวจสุขภาพ (Medical examinations) หรือ สอบถามการป่วยเจ็บใน ครอบครัวเป็น รายครอบครัว

๑๐.๑.๒ สอบถาม — วัตถุประสงค์ในเรื่องสุขภาพอนามัยและ สาธารณสุข

๑๐.๑.๓ การตรวจสอบคุณภาพการ ปฏิบัติด้านสุขภาพอนามัย ภายในชุมชนนั้น

๑๐.๑.๔ การตรวจสอบที่ระเบียบ รายงานของสถานบริการ

๑๐.๒ การประเมินผลในช่วงครึ่งเวลาของ แผนพัฒนาสาธารณสุข (Mid-term evaluations of Health development plans)

วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อหาข้อบกพร่องของ แผนงานที่กำลังปฏิบัติ แล้วปรับปรุงแก้ไข
๒. เพื่อเป็นหลักในการจัดทำแผนพัฒนาสาธารณสุข รอบ-ฉบับต่อไป

๑๐.๒.๑ วิธีวิเคราะห์ที่ปราณีต — กว้าง ขวาง

— ประเมินในทุกระดับงาน

— กลาง

— จังหวัด

— อำเภอ

— ณ ที่ให้บริการ

— ให้เทคนิคการปฏิบัติหลาย หลากประการ

— สอบจากรายงาน

— จากการสัมภาษณ์ สอบถาม

— จากการประชุมสรุปความเห็น

— ประเด็นที่กว้างขวาง

— การปฏิบัติที่กำลังปฏิบัติ และอุปสรรค

— การครอบคลุม

— ความก้าวหน้าของงาน ตามขั้นตอน

- ประสิทธิภาพ
- ประสิทธิภาพ
- ผลกระทบ

๑๐.๒.๒ วิธีวิเคราะห์รวดเร็ว-ฉบับสั้น

- ใช้เวลานั้น (เอาเร็วเข้าว่า)
- ใช้ทรัพยากรจำกัด
- ใช้ความพยายามและผู้ปฏิบัติไม่มาก
- ต้องจำกัดระดับที่ประเมิน (มักเฉพาะที่ส่วนกลาง)
- ใช้การเก็บข้อมูลจากระเบียนและรายงานเป็นหลัก
- อาจใช้ทัศนคติเจ้าหน้าที่ประกอบการพิจารณาด้วยเท่าที่จะทำได้

วิธีวิเคราะห์

การวัดหาจากข้อมูล - ทรัพยากร
- บริการ

การหาความเห็นจากการประชุมกลุ่ม

(อาจมีการดูงานประกอบ)

๑๐.๓ การปฏิบัติการวิเคราะห์ในแต่ละระยะของขบวนการวางแผน (Analysis Conducted as part of the planning Process)

วัตถุประสงค์

(เพื่อให้ได้แผนงาน - โครงการที่รัดกุมเหมาะสมแก่การแก้ปัญหา)

- เพื่อกำหนดปัญหาสาธารณสุข และกำหนดนโยบาย
- เพื่อหาลักษณะเศรษฐกิจและสังคม และแนวโน้ม
- เพื่อหาลักษณะและแนวทางการให้บริการ
- เพื่อหาแนวโน้มของทรัพยากร (ที่เป็นไปได้) เพื่อการพัฒนา

๑๐.๓.๑ การวิเคราะห์สถานะ (ระยะทำแผนกลวิธี)

- หาปัญหา - นโยบาย
- หาแนวโน้มสังคม - เศรษฐกิจ
- หาแนวทางการให้บริการ - ขยาย
- แนวโน้มทรัพยากร

๑๐.๓.๒ การวิเคราะห์ข้อขัดข้องและหาความเป็นไปได้ (ระยะจัดทำโครงการ)

- หาข้อชี้ชัดของล่วงหน้าหากว่าจะมีการปฏิบัติจริง
- หาข้อชี้ชัดของที่เคยปรากฏ
- หาความเป็นไปได้ในกันต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ-การบริหาร-สังคม-การงบประมาณ-เทคนิค

๑๐.๔ การประเมินทบทวนเฉพาะแผนงานเป็นบางแผน (Special Programme Reviews)

วัตถุประสงค์

เพื่อวัด-หรือประเมินแผนงาน/โครงการบางแผนที่เห็นว่าสำคัญเป็นระยะๆ เพื่อหาว่ามีความจำเป็นจะต้องปรับปรุงการปฏิบัติหรือกลวิธีหรือไม่อย่างไร

- ตัวอย่าง - การประเมินผลโครงการมาลาเรีย
- การประเมินผลโครงการวางแผนครอบครัว
 - การประเมินผลโครงการสาธารณสุขมูลฐาน

๑๐.๕ การศึกษาเป็นพิเศษเฉพาะกรณี (Special Studies)

วัตถุประสงค์

เพื่อสนองความต้องการทราบ-เพื่อตัดสินใจคำนวณของระดับผู้ตัดสินใจ

- ๑๐.๕.๑ การศึกษาเฉพาะบางปัญหาเป็นการพิเศษ
- ศึกษาปัญหาเร่งด่วนที่ผู้ตัดสินใจต้องการ
 - ทำโดยกลุ่มคณะทำงานพิเศษ

- ตัวอย่าง - การแก้ปัญหาบริการผู้ป่วยนอก
- การแก้ปัญหารักษายาบาลฉุกเฉิน
 - การขาดแคลนเจ้าหน้าที่

- ๑๐.๕.๒ การศึกษาประสิทธิผลของความคิด-แนวทางปฏิบัติใหม่ๆ
- เพื่อหาว่าความคิดใหม่ มีประสิทธิผลเพียงใด
 - ผลการใช้วัคซีนบางอย่าง
 - อาสาสาธารณสุข
 - การให้วัคซีนโดยเจ้าหน้าที่หรือบุคคลที่ยังไม่เคยปฏิบัติ

- ๑๐.๕.๓ การศึกษาด้วยการวิจัยปฏิบัติการ
- เพื่อการทดลองหาความสำเร็จในการให้บริการบางอย่าง

ตัวอย่าง – ประเมินการใช้เวลาของเจ้าหน้าที่

– การหาระยะทางที่ประชาชนส่วนใหญ่มารับบริการ

– การมาใช้บริการของประชาชน

๑๐.๖ การกำกับตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องหรือเป็นช่วง(Continuing and Periodic Monitoring)

วัตถุประสงค์

เพื่อการปรับปรุงการวางแผน—และการจัดทำแผนให้รัดกุมเหมาะสมยิ่งขึ้น (เป็นผลจากการปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสารสาธารณะสุขให้ดียิ่งขึ้น)

๑๐.๖.๑ การวิเคราะห์งบประมาณ

– หาร่างงบประมาณจัดให้เหมาะสมตามแผนหรือไม่

– หาร่างงบประมาณที่ใช้จริง ตามงบประมาณที่ได้รับหรือไม่

๑๐.๖.๒ การหาความก้าวหน้าของงาน

– มีการปฏิบัติงานตามแผนและกำหนดเวลาหรือไม่

– การก่อสร้างเสร็จทันเวลาหรือไม่

– ปรับปรุงลักษณะงานและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้หรือไม่

– นโยบายที่กำหนดมีการปฏิบัติหรือไม่

– มีการออกกฎหมายใหม่ตามที่ได้เสนอไว้หรือไม่

๑๐.๖.๓ การกำกับผลลัพธ์ของบริการ

– ผลงานที่ได้รับเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

– การครอบคลุมของบริการเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

๑๐.๖.๔ การสืบสวนโรค

เพื่อติดตามการเกิดของโรคจากความเปลี่ยนแปลงของปัญหา

– โรคติดต่อ

– การศึกษา

ขั้นตอนในการประเมินผล

ขั้นที่ ๑ การกำหนดสิ่งที่ประเมินผล

๑.๑ ว่าเป็น แผนงาน หรือ สถาบันหน่วยงาน หรือบริการอะไร ในแง่ใดคือแง่การกระจายเจ้าหน้าที่ หรือแรงงานบริการเฉพาะเรื่อง

๑.๒ ระดับใดของหน่วยงานที่จะถูกประเมิน

๑.๓ ความมุ่งหมายที่จะประเมิน เพื่อสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ หรือเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาใหม่

ห้องสมุด

๑.๔ มีข้อจำกัดอะไรบ้างที่จะทำให้การประเมินผลเป็นไปได้ หรือต้องจำกัดขอบเขตของการประเมินผลไว้

๑.๕ ทางเลือกที่จะปฏิบัติเมื่อมีการประเมินผลมีอย่างไร

๑.๕.๑ ดำเนินต่อไปโดยไม่เปลี่ยนแปลงวิธี

๑.๕.๒ ตัดแปลง

๑.๕.๓ เลือกทางดำเนินใหม่

๑.๕.๔ ให้มีการจัดการบริหารใหม่ในระดับอื่น

๑.๕.๕ เร่งรัดงาน

๑.๕.๖ เข้าร่วมกับโปรแกรมอื่น

๑.๕.๗ ประเมินค่านงบประมาณใหม่

๑.๕.๘ จัดงบประมาณเพิ่ม

๑.๕.๙ พิจารณากำหนดการประเมินด้วยการ ขอความร่วมมือจากแหล่งความช่วยเหลือระหว่างประเทศ

๑.๖ จะรายงานผลการประเมินแก่ใคร โดยคำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะประเมิน จัดพิมพ์ทำข้อเสนอ

๕.๔ ขอบเขตที่ ๒ ความเชื่อถือได้ในด้านข้อมูล

๒.๑ ต้องการข้อมูลอะไรมาใช้ในเรื่องอะไร และในเวลาไหน

๒.๒ หาข้อมูลดังกล่าวได้หรือไม่เพียงใด

๒.๔ ด้านความต้องการของข้อมูล

๒.๔.๑ ข้อมูลในเรื่องอะไรในช่วงเวลาใด

๒.๔.๒ การกำหนดปัญหา พอเพียงชัดเจนหรือไม่ในการที่จะทำการแก้ปัญหาในวิธีการปฏิบัติ

๒.๔.๓ ดูว่าโปรแกรม สอดคล้องสัมพันธ์กับการแก้ปัญหาอย่างไรหรือไม่ โดยพิจารณาคุณโยบาย และการจัดระบบ หลักเกณฑ์ที่จะวัดความสัมพันธ์

๒.๔.๔ ความเพียงพอของแผนงาน (Programme) หรือโครงการ (Project Formulation) ว่า มีการระบุของวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

– มีทางปฏิบัติเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

– ทรัพยากรโดยย่อที่ใช้ ทั้งคนและเงิน

– กำหนดตารางการปฏิบัติ (Milestone) Checkpoint ของวันกำหนด

– ตัดสิน การกำหนดหลักเกณฑ์ที่จะใช้วัดความพอเพียงของ Programme formulation

๒.๔.๕ ความก้าวหน้า หาข้อมูลที่ใช้
บอกความก้าวหน้า บอกการใช้ทรัพยากร บอก
การตัดสินใจ เพื่อกำหนดเครื่องจักรหาความก้าวหน้า

๒.๔.๖ ประสิทธิภาพ

— ทาผลของแผนงาน ที่อาจจะ
สรุปได้ และหาเครื่องจักร หรือหลักเกณฑ์ที่จะใช้

๒.๔.๗ ประสิทธิภาพ

ทำให้เชื่อมั่นในข้อมูลของประเทศ
หรือสถาบัน ก่อนมี Programme เมื่อเริ่ม
Programme และเมื่อเวลาที่จะทำการประเมิน
รวมทั้งการตัดสินใจเลือกเครื่องจักร และหลักเกณฑ์
ของการประเมินผลที่ใช้

๒.๔.๘ ผลกระทบ (Impact)

ทำให้เชื่อมั่นในข้อมูลเกี่ยวกับ
สุขภาพและสภาพเศรษฐกิจ สังคมที่สัมพันธ์ก่อนมี
Programme ขณะจะเริ่ม Programme และเริ่ม
เวลาจะประเมิน เลือกข้อมูลที่สัมพันธ์ กำหนด
เครื่องจักร และหลักเกณฑ์ที่จะนำมาใช้

๒.๔.๙ สรุปข้อแนะนำสำหรับสิ่งที่
ปฏิบัติต่อไปจากการประเมินผลครั้งที่แล้ว ถ้าหาก
เครื่องจักรและหลักเกณฑ์มีไม่พอ ควรจะหาคำถาม
ที่สัมพันธ์เอามาถามหาต่อไป

แหล่งข้อมูล — จากเอกสารกำหนดนโยบาย แผน
รายงานผลโครงการพัฒนา
— รายงานผลงาน
— ข้อมูลทางระบาดวิทยา

- ข้อมูลของทรัพยากรที่ใช้
- สถิติ
- สรุปโครงการ
- อื่น ๆ เช่น Education system
และ manpower

ขั้นที่ ๓ การวิเคราะห์หาความพอเพียง และการมีข้อมูลที่จะนำมาใช้

ต้องพิจารณาว่า — ข้อมูลใช้ได้หรือไม่
— ข้อมูลเหมาะสมทั้งด้านปริมาณ
และคุณภาพหรือไม่

— ข้อมูลจะต้องใช้ Information
ใดมาเพิ่ม หาได้ง่ายหรือไม่ ใช้วิธีใด ให้แน่ใจ
ว่าได้นำข้อมูลมารวมไว้ด้วยกันแล้ว ให้แน่ใจว่า
มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ใช้วัด จะเสนอในรูปของ
ตารางหรือกราฟ จึงจะทำให้การวิเคราะห์ง่าย
อาจจะต้องจัดกลุ่มรายงานข้อมูลใหม่เพื่อให้เหมาะ
กับภาวะการประเมินขั้นต่อไป

ขั้นที่ ๔ การหาข้อมูลเพิ่มเติม

ขั้นที่ ๕ การรายงานความพอเพียงของการ กำหนดขอบเขตปัญหา

วัตถุประสงค์ความรุนแรงของโรค ประชากรที่เสี่ยง
ประชากรที่ครอบคลุม ปัญหาบุคลากร และการ
ฝึกอบรม

ปัญหานี้มีความสำคัญด้านสาธารณสุขเพียงใด

๑. ความรุนแรง
๒. ความบ่อย
๓. มีเหตุสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอะไรเป็นพิเศษ
๔. การกระจาย

๕๔ ๖ พิสูจน์หาความสัมพันธ์ของ แผนงาน กับปัญหา

- สัมพันธ์กับประเด็นทางสังคม
- สัมพันธ์ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- Health goal & Priority Health

programme

- Social Relevant แผนงานสอดคล้องกับ National health goal หรือไม่ และแผนงานมุ่งให้เกิดผลโดยตรงต่อกลุ่มประชากรเป้าหมายหรือไม่

- ความสนใจของชุมชน

- ผลงานที่ไม่มีแผนงาน หรือสถาบันนี้จะทำให้เกิดปัญหาลุกลามออกไปเพียงใด มากน้อยเพียงใด มีแผนงานอื่น ซึ่งเป็นของงานอื่นที่อาจได้รับการพิจารณาเป็นทางเลือก

- มีเหตุผลที่จะจบงานหรือไม่ อย่างไร

ยังมีความสำคัญต่อการที่จะต้องมีการจัดการ

ต่อไป หรือเห็นว่าการลงทุนดำเนินการต่อไป อาจเป็นหนทางหรือมีแค่จะลดผลลัพธ์ของความ

พยายามของแผนงานลง หากผลของการประเมิน แสดงว่า แผนงานหรือบริการ หรือสถาบันไม่สัมพันธ์สอดคล้อง ควรแนะนำคัดแปลงหรือเลิกโครงการ

๕๔ ๗ การ ทบทวนหาความพอเพียง ของแผนงาน หรือโครงการที่ได้กำหนดการปฏิบัติ

หาว่าการจัดทำแผนงาน ได้มีการจัดทำไว้เหมาะสมหรือไม่ ทั้งวัตถุประสงค์ไว้ในระยะยาว ปานกลาง หรือระยะสั้น

หน่วยงาน ที่ได้ กำหนด ไว้ ให้ รับผิดชอบ กำหนดไว้ชัดเจน หรือเหมาะสมแล้วหรือไม่อย่างไร หนทาง หรือวิถีทางที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์เหมาะสมหรือไม่ ตัวอย่างเช่น หากแผนงานกำหนดความมุ่งหมายไว้ว่าจะส่งเสริมสุขภาพของเด็กให้ดีขึ้น ก็ควรจะให้ความสนใจพิจารณาต่อไปด้วยว่า ได้มีการกำหนดวิถีทางไว้อย่างไรในเรื่องโภชนาการ การให้ภูมิคุ้มกันโรค การดูแล เรื่องการติดเชื้อ การป่วย หรือการได้รับอันตรายอื่น ๆ

วิธีการที่เลือกนำมาใช้เป็นอย่างไร เหมาะสมหรือไม่

แผนงานดังกล่าว ได้มีการกำหนดให้ปฏิบัติทั่วประเทศหรือไม่

ได้มีการคำนึงถึงเรื่องเจ้าหน้าที่ ทรัพยากร วัสดุเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด การทบทวนในเรื่อง ดังกล่าวตามหัวข้อนี้ น่าจะได้แก่การทบทวนในเรื่อง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินการ เครื่องชี้วัด กำหนดการปฏิบัติ วัสดุเงินเพียงใด หัวข้อที่ใช้เป็นหลักในการตรวจสอบมีดังต่อไปนี้

๑. เรื่องการให้ความพิถีพิถันในการวางแผนงานการจัดการ และการประเมินผลว่าเพียงพอหรือไม่

๒. เรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์ ว่าได้กำหนดไว้ชัดเจน ในรูปแบบที่จะช่วยในการวัดผลได้ในภายหลังหรือไม่

๓. เรื่องกำหนดวิธีปฏิบัติของแผน ได้กำหนดเวลาที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

๔. เรื่องทางเลือกวิธีดำเนินการ เป็นวิธีที่ก่อให้เกิดความประหยัด หรือไม่

๕. เรื่องเครื่องชี้วัด และหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางประเมินผล

หากผลการประเมินแสดงว่า แผนงานได้รับการจัดทำไว้รัดกุม ไม่พอ ก็ควรได้รับการแนะนำให้มีการปรับปรุง หรือจัดทำเสียใหม่

ขั้นที่ ๘ การทบทวนความก้าวหน้า ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบ

๘.๑ การพิจารณาประเมินความก้าวหน้า ได้แก่การวิเคราะห์หาถึงความพยายาม ที่

ได้ดำเนินการ และทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการ และวิธีการที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับแผนที่ได้กำหนดจะปฏิบัติได้หรือไม่

ตัวอย่าง

- เปรียบเทียบจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรม ในสถาบันฝึกอบรมว่า ผลิตได้จำนวนตามกำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรหรือไม่เพียงใด

- เปรียบเทียบการครอบคลุมของประชากรที่ครอบคลุมได้ ของสถานบริการว่า เป็นไปตามที่คาดหรือกำหนดไว้อย่างไรหรือไม่ โดยอาจให้หลักการกำหนดที่แน่นอนว่า ประชากรที่ครอบคลุมหมายถึงอะไร การมีสถานบริการอยู่เพียงพอ กับจำนวนประชากร และวิธีการของการให้บริการ หรือเปรียบเทียบจำนวนประชากรที่ได้ใช้น้ำประปาว่าเป็น ไป ตามกำหนด ระยะเวลา ที่ระบุไว้ หรือไม่ อุปกรณ์ได้ส่งไปถึงตามที่หมายตรงกำหนดเวลาหรือไม่ มีการบำรุงรักษาดูแลเพิ่มเติมความจำเป็นและเหมาะสมหรือไม่เพียงใด

กิจกรรม สำคัญ ได้ รับ การ ปฏิบัติ ตรงตาม กำหนดเวลาที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ เช่น

- การให้ภูมิคุ้มกันโรคแก่เด็กเป็นไปตามกำหนดเวลาหรือไม่

- การใช้จ่ายเงินที่ใช้ไปยังงบประมาณที่มี มีประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการหยิบยกอย่างไรบ้าง หากมีก็ให้ระบุเหตุที่ทำให้ข้อปฏิบัติหรือสิ่งที่กำหนดเบี่ยงเบนไปจากที่กำหนดเดิม

๘.๒ การประเมินถึงประสิทธิภาพ

ได้แก่การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของผลของงานที่ได้รับกับความพยายามในการปฏิบัติและทรัพยากรที่ได้ใช้ไป

คำถามที่จะกำหนดตามก็คือ ผลงานที่ได้รับนั้นเป็นผลของการปฏิบัติที่เป็นไปด้วยความประหยัดเพียงใด

การพิจารณา ควรแยกให้ชัดเจนระหว่างประสิทธิภาพในเทคนิคที่ใช้กับประสิทธิภาพในเรื่องราคา

ประเด็นที่ควรได้รับการยกขึ้นเพื่อพิจารณาในเรื่องนี้ คือ

๘.๒.๑. ระดับการปฏิบัติ (Operational level)

ได้แก่การประเมินว่ากิจกรรมที่ปฏิบัติได้รับการปฏิบัติ ณ ที่หรือระดับที่ถูกต้องหรือไม่

๘.๒.๒. วิธีการ (Methods)

การวิเคราะห์เพื่อหาว่า วิธีการที่ใช้เป็นประโยชน์ตรงกับที่ต้องการในการแก้ปัญหาหรือไม่

๘.๒.๓ เจ้าหน้าที่ (Manpower)

เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาว่า ได้มีการผนวกรวมการปฏิบัติโดยรวมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มี ในจำนวนที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาหรือไม่

วิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในลักษณะของความชำนาญ ความพยายามเปรียบเทียบกับที่ได้คาดหวังไว้

๘.๒.๔ การเงิน

พิจารณาถึงความเหมาะสมทางการเงินว่าเพียงพอที่จะจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำเนินการ หรือการจัดการ หรือการใช้จ่ายของสถาบันบริการเพียงใด

วิเคราะห์หาในเรื่องของราคาว่า ผลงานที่ได้รับได้มีการคำนึงถึงค่าใช้จ่ายอย่างประหยัดหรือไม่

๘.๒.๕ อุปกรณ์ เครื่องใช้

ได้แก่การรายงานภูมิประเทศที่ติดตั้งของตึก อาคาร ความพอเพียงของอาคารสถานที่ ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้ในการดำเนินงาน

๘.๒.๖ ความร่วมมือ

วิเคราะห์พิจารณาผลที่เกิดจากความร่วมมือประสานกับส่วนงานทางด้านเศรษฐกิจ สังคม อื่น ๆ สถาบัน อาสาสมัคร องค์กรให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ

๘.๒.๗ การจัดการควบคุม

ได้แก่การวิเคราะห์องค์ประกอบในด้านความเพียงพอ เหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติกิจกรรม การลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติ การมาทันท่วงทีของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ การบรรลุความสำเร็จตามกำหนดเวลาในกิจกรรมสำคัญ

โดยพิจารณาระบบปัญหาที่เผชิญ และหนทางปฏิบัติ
ที่สมควรกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไข

ตัวอย่างที่ ๑ ในกรณีที่เป็นโครงการด้าน
การฝึกอบรม หากวัตถุประสงค์ของแผนงาน
กำหนดว่า เพื่อให้การฝึกอบรมพยาบาลผดุงครรภ์
จำนวนหนึ่งในรอบปีหนึ่ง ๆ

การพัฒนาวิธีการเรียนรู้ ประเภทและจํานวน
ของฝ่ายที่รับผิดชอบ การลงทุนใช้จ่ายในการ
ก่อสร้าง และการดำเนินการ ความคงทนมั่นคง
ของอาคารเครื่องใช้ในการเรียน ความสอดคล้อง
กับระบบการศึกษาปกติ กำหนดเวลาที่ใช้เรียนใน
ขบวนการเรียนรู้ และขั้นตอนของการเรียนรู้ตั้ง
กล่าว สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ควรได้รับการพิจารณา
ประเมินรวมทั้งหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการนั้น ๆ เช่น
การประเมินถึงประโยชน์ที่ได้รับจากวิธีการเรียน

ตัวอย่างที่ ๒ การควบคุมไข้มาลาเรีย

ในกรณีพ่นเคมีภายในบ้าน สำหรับการ
ปฏิบัติเพื่อควบคุม มาลาเรียในอันที่จะลดอัตราการ
เกิดโรค ประสิทธิภาพของแผนงานอาจจะพิจารณา
ได้โดย มาตรการของความถูกต้องในการพ่นเคมี

หลักเกณฑ์ที่ควรได้รับการกำหนด ควร
จะได้แก่การจะพ่นเคมีเพื่อฆ่ายุง ในระยะเวลา
ก่อนฤดูกาลที่มาลาเรียจะแพร่ เคมมีภัณฑ์ที่ใช้อยู่ใน
อัตรา ๒ กรัมต่อตารางเมตร อย่างน้อย ๘๕% ของ
พื้นที่อาคารทั้งหมด จะต้องได้รับการพ่นที่ถูกต้อง
ตามอัตราดังกล่าว

ตัวอย่างที่ ๓ โครงการจัดหาน้ำ

ถ้าวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อหาน้ำ
ประปาแก่ประชาชนทั้งหมด หลักเกณฑ์ทางด้าน
เศรษฐกิจและสังคมเพื่อประเมินประสิทธิภาพ น่า
จะได้แก่ความสามารถของประชากรกลุ่มเป้าหมายที่
จะจัดหาและให้มีการใช้ประปาต่อไปอย่างสม่ำเสมอ
ด้วยวิธีการที่ประชาชนเหล่านี้สามารถคำนวณ สนับสนุน
การตั้งกล่าวได้

สำหรับหลักเกณฑ์ทางด้านเทคนิค ได้แก่
การที่ทำให้เป็นความจริง และให้ความปลอดภัย

ตัวอย่างที่ ๔ การให้ภูมิคุ้มกันโรค

สมมติว่า วัตถุประสงค์ของแผนงาน คือ
การลดการเกิดโรคติดเชื้อของเด็ก หากโรคดังกล่าว
สามารถควบคุมได้โดยการให้วัคซีนแก่ประชากร
กลุ่มเป้าหมาย

ประสิทธิภาพของแผนงาน จะวัดได้จาก
ความเข้ม (ความแรง) ของวัคซีนขณะทำการฉีด
และการหา % ของเด็กกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการฉีด
วัคซีนที่ถูกต้อง

หลักเกณฑ์ทางเทคนิคที่ควรจะกำหนดก็ได้
แก่ สถานะในการคุ้มกันโรคของเด็กที่เกี่ยวข้อง
ถ้าไม่อาจที่จะทำสถานะการคุ้มกันโรคได้ อย่าง
น้อยหลักเกณฑ์ทางด้าน บริหารงาน ดังกล่าวที่ควร
จะได้รับการกำหนดขึ้น เช่น จำนวนของเด็กที่ได้
รับการบันทึกว่าได้รับการฉีดวัคซีนครบชุด

มาตรการในการหาประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณสุข ก็ได้แก่ การใช้ที่ถูกต้องของ ส่วนงานบริการที่จัด ตัวอย่างเช่น

การใช้สถานบริการของประชากรเพื่อการ ป้องกันโรค และบริการด้านการรักษาเบื้องต้นก่อน และการให้บริการของโรงพยาบาลในกรณีที่เป็น จะต้องได้รับการส่งต่อเท่านั้น

หรือประเด็นอื่น อาจจะได้แก่การที่ประชา-ชนมาขอรับบริการ ณ จุดที่กำหนด ซึ่งได้จัดไว้ สำหรับประชาชนในย่านเป้าหมาย ในระยะทางที่ เหมาะสมใกล้เคียงตามสมควร (ไม่ใช่ไปขอรับ บริการ ณ จุดอื่นที่อยู่ไกลไปจากย่านที่อยู่อาศัย)

ตัวอย่างอื่น ๆ ในการหาประสิทธิภาพของ สถานบริการ

สถานีอนามัย การเปรียบเทียบจำนวน ของผู้รับภูมิคุ้มกันที่จัดให้สำหรับช่วงเวลาที่กำหนด เปรียบกับมาตรฐานที่เหมาะสมอันกำหนดขึ้น ไว้ เปรียบ

การสอดคล้องกลมกลืนของ การกำหนด เวลาการให้วัคซีน กับการจัดส่งวัคซีน จำนวนของ หญิงมีครรภ์ที่มารับการตรวจในช่วงเวลา เปรียบ เทียบกับจำนวนมาตรฐานที่ควรจะเป็น

โรงพยาบาล จำนวนของผู้ป่วยนอก ต่อ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ สำหรับผู้ป่วยในได้แก่อัตรา ส่วนของเจ้าหน้าที่ ต่อเตียง % ของการครอบครอง เตียง ระยะเวลาที่ผู้ป่วยพักรักษาตัวอยู่ที่โรงพยาบาล อัตรา Turn over rate ของเตียง จำนวน

วันอยู่ของผู้ป่วยใน ต่อประชากรที่สมควรดูแลได้ ถึง จำนวนและชนิดของการวิเคราะห์ในห้องทดลอง วัสดุที่ใช้สำหรับการวินิจฉัย ต่อกลุ่มประชากร เป้าหมายที่จะให้บริการได้ การบัญชีทางแพทย์ ตัวอย่างเช่น การเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ กำหนดในตำราสถิติ สำหรับการดูแลในสภาวะโรค หนึ่ง ๆ ในเรื่องวันเฉลี่ย และช่วงความถี่และการ กระจายของผู้ป่วยที่อยู่ในโรงพยาบาล (Average length and frequency distribution of stay) ชนิดของบริการที่วัด จำนวนผู้ป่วยที่กลับเข้ามา รับการรักษาใหม่ด้วยโรคเดียวกัน และความถี่ใน การกลับเข้ามารับบริการอีก

๘.๒.๘ ประสิทธิภาพของราคา

นับเป็นส่วนวิเคราะห์ที่สำคัญในการ วิเคราะห์แผนงาน บริการ หรือสถาบัน ประสิทธิภาพของราคาของสถาบันจะวัดได้จาก จำนวนของ บริการที่ได้เปรียบเทียบกับราคา ตัวอย่างเช่น

การหาประสิทธิภาพของราคาสำหรับการที่ ให้มีผลกำไรในสถานีอนามัยที่ไม่มีเตียงคลอด จะ วัดได้จากการพิจารณาถึงราคา หารด้วยจำนวน ของหญิงรับบริการก่อน และหลังคลอด โดยผลกำไร สำหรับการคลอดจะบอกประสิทธิภาพในเรื่องของราคาได้โดย หารจำนวนผู้มาคลอดด้วย ราคาที่ใช้จ่าย

การหาประสิทธิภาพของโรงพยาบาลต่างกัน มาเปรียบเทียบกับกันได้ โดยนำผู้ป่วยในมาหารด้วย จำนวนค่าใช้จ่าย ในกรณีนี้จะต้องระมัดระวังส่วน



ประกอบค่านอื่นที่อาจแตกต่างกัน เช่น ในเรื่อง การวิเคราะห์โรคในหัตถ์ชั้นสูง ความแตกต่างใน วิธีการเพื่อช่วยการวินิจฉัย

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของราคา ของสถานบริการแห่งเดียวกัน ในช่วงเวลาต่างกัน จะมีความเหมาะสมมากกว่า และสมควรให้มีการ ทามากกว่า

มีข้อสังเกตว่า ในเรื่องคุณภาพของ บริการของโรงพยาบาลนั้น จะดูได้จากเพียงการหา Medical Audit ในโรงพยาบาลเท่านั้น

๘.๓ การประเมินประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผลนี้ ได้แก่ การ วิเคราะห์หาการบรรลุวัตถุประสงค์ และหากเป็น

ไปได้ก็ควรจะเป็นการประเมินถึง การทดลองของ ปัญหาสาธารณสุข หรือผลการปรับปรุงสถานะอัน ไม่พึงปรารถนาทางค่านสุขภาพอนามัย

การกำหนดเป้าหมาย และเครื่องชี้วัดของ ผลลัพธ์ (Output indicator) เมื่อตอนวางแผน งาน จะทำให้การประเมินประสิทธิผลง่ายขึ้นมาก ตัวอย่างของการประเมินผลค่านนี้ ได้แก่

ถ้าวัตถุประสงค์ของแผนงานเพื่อปรับปรุง สถานะโภชนาการของเด็ก ดังนั้น เครื่องชี้วัดผล ลัพธ์ก็จะ ได้แก่ จำนวนของเด็กซึ่งได้รับการปรับ ปรุงสถานะโภชนาการให้ดีขึ้น หลังจากการที่ได้มี การวางแผนนี้แล้ว

หากเป้าหมายประการหนึ่งกำหนดไว้ว่า เพื่อให้บรรลุความพึงพอใจในสถานะโภชนาการ

ของเด็กวัยก่อน ภายในเวลากำหนด ประสิทธิภาพ
ของแผนงานสามารถประเมินได้ในลักษณะของ %
ของเด็กวัยก่อนเรียนที่ได้มีสถานะโภชนาการที่เพียง
พอเหมาะสม หลักเกณฑ์ที่จะใช้วัดน่าจะได้แก่
หลักเกณฑ์ที่สามารถประยุกต์ให้ใช้ปฏิบัติจริงจังทั่ว
ประเทศ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถานะโภชนาการ

ตัวอย่างที่ ๒ ถ้าวัตถุประสงค์ของแผนงาน
ได้แก่การลดลงของการเกิดโรคมาลาเรีย ประสิทธิภาพ
ของแผนงานก็จะหาได้จากการหาอัตราการเกิด
โรค (Inocidence rate) ในช่วงเวลาที่กำหนด
เปรียบเทียบกับอัตราดังกล่าวเมื่อก่อนจะปฏิบัติตาม
แผน หลักเกณฑ์ทางเทคนิคที่ใช้ก็คงใช้หลักเกณฑ์
ใช้วัดการเกิดของมาลาเรียตามปกติ

ตัวอย่างที่ ๓ การหาประสิทธิภาพของแผน
การ การให้ภูมิคุ้มกันโรคในกลุ่มประชากร วัยเด็ก
การวัดหาประสิทธิภาพ ก็ได้แก่การลดลงของอัตรา
ตาย และป่วยด้วยโรคนั้น ๆ

การประเมินดังกล่าวข้างต้น จะต้องหาว่า
วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่บรรลุมีเพียงใดและหา
ด้วยว่า หากไม่บรรลุดังกล่าว มีเหตุผลอย่างไร
พร้อมทั้งพิจารณาทางแก้ไขให้บรรลุว่าจะใช้วิธีใด

การประเมินประสิทธิผลดังกล่าว ควรจะ
ได้รับการพิจารณาอย่างกว้างขวางถึงปัญหาที่จะได้
รับการแก้ไข โดยวิธีการของแผนด้วยว่ามีส่วนที่
จะพลอยได้รับผลประโยชน์ไปด้วยบ้างหรือไม่และ

อย่างไร ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่วัตถุประสงค์
ของแผนงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมคหกรรมกรรค์ ได้รับ
การพิจารณาว่าบรรลุ ก็ควรจะคู่ต่อไปด้วยว่า การ
ให้การดูแลแก่เด็กแรกเกิด และทารกที่ได้รับการ
ดูแลดีขึ้นด้วยหรือไม่ ทั้งนี้ โดยพิจารณาว่าหญิงที่
ท้องแก่ และคลอดลูกได้รับการดูแลโดยผดุงครรภ์
เพียงใด และได้มีการลดลงของอัตราการตายของ
แม่และเด็กที่เกี่ยวข้องกับการคลอดหรือไม่ อย่างไร

หรือในกรณีที่ปรากฏว่า เป้าหมายของ
ประปาหมู่บ้านบรรลุแล้วก็ตาม ก็น่าจะพิจารณา
ต่อไปด้วยว่า การลดลงของโรคติดเชื้อของระบบ
ทางเดินอาหาร มีการลดจริงหรือไม่ รวมทั้งคู่
ต่อไปด้วยว่า ผลของแผนงานดังกล่าว เป็นผลที่
เป็นไปตามที่คาดในเรื่องความร่วมมือที่ได้รับจาก
ประโยชน์ผู้นำหมู่บ้านหรือท้องถิ่นจริงหรือไม่

๘.๕ การประเมินหาผลกระทบ

นับว่าการประเมินนี้ เป็นตอนที่ยากที่สุด
ตอนหนึ่งในการประเมินผล คำถามที่ควรจะต้อง
เพื่อถามได้แก่

แม้ว่าวัตถุประสงค์ของแผนงาน จะบรรลุก็
ตาม ผลของการบรรลุได้มีการกระทบถึงสถานะ
สังคมและเศรษฐกิจ หรือคุณภาพของชีวิตหรือไม่
อย่างไร

โครงการน้ำสะอาด ควรจะมีผลต่อสุขภาพ
ของประชาชนในประเทศในหลายๆ ทาง แต่ถ้า
หากการดำเนินงานด้านนี้ทำไปตาม พังอย่างเดียว

โดยปราศจากการดำเนินการ เพื่อแก้ปัญหาระบบ
ขจัดน้ำเสียก็ไม่อาจจะกล่าวได้อย่างเต็มที่ว่าไว้รับ
คุณภาพประโยชน์สูงสุด

หรือการลดลงของอัตราการตายของทารก
จากโรคติดเชื้อ ในขณะที่เดียวกันมีแต่การเพิ่มขึ้น
ของเด็กที่ชุมชนนั้นอาจจะมีปัญหาอื่น ๆ ตามมาเช่น
ปัญหาทางด้านการผลิตอาหารไม่เพียงพอ ไม่ถูก
หลักโภชนาการ ซึ่งอาจจะต้องได้รับการพิจารณา
กำหนดแผนงานควบคู่กันไปด้วย ในเรื่องการให้
อาหารมีพอเพียง

เครื่องชี้วัดทั่วไปของสุขภาพและสังคมที่ใช้
อยู่ตามปกตินี้ มักใช้ในความหมายรวม ๆ กัน
ดังนั้น จึงมีเครื่องชี้วัด (Indicator) ที่ต้องใช้
หลาย ๆ อย่างพร้อมกัน ในเรื่องของการวางแผน
ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และประชากร อนามัย
และโภชนาการ ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม การ
ศึกษาและวัฒนธรรม การมีงานทำ สภาวะการทำ
งานและการประกันสังคม การป้องกันทางสังคม
และประชาสงเคราะห์ รายได้ การบริโภคน้ำ และ
ความมั่งมี

ตัวอย่างเครื่องชี้วัดดังกล่าวได้แก่

เกี่ยวกับประชากร

อัตราเกิด (birth rate)

อัตราการตาย (crude death rate)

อัตราการเพิ่มของประชากร (population
growth rate)

อัตราการทวีพันธุ์ (fertility rate)

การกระจายของอายุ และเพศของประชากร
(age and sex distribution of the population)

อัตราการพึ่งตนเองได้ (dependency ratio)

อายุขัยเฉลี่ยแรกเกิด (life expectancy at
birth)

เกี่ยวกับอนามัย และโภชนาการ

อัตราตายของทารก (infant mortality
rate)

อัตราตายของแม่ (maternal mortality
rate)

อัตราตายในกลุ่มอายุ (age specific mor-
tality rate)

อัตราสัดส่วนการตาย (proportionate
mortality rate)

อัตราตายเพราะโรค (disease-specific
mortality rates)

อัตราป่วยเฉพาะโรคของกลุ่มอายุ และโรค
(age and disease-specific morbidity rate)

สภาวะโภชนาการของเด็ก (nutritional
status of children)

สภาวะโภชนาการของหญิงที่มีครรภ์
(nutritional status of pregnant and lactating
lactating women)

สภาวะโภชนาการของกลุ่มเสี่ยงโรค
(nutritional status of other vulnerable groups
e.g. the aged)

อัตราการได้รับโปรตีนต่อคน (per capita
protein intake)

การศึกษา และวัฒนธรรม (per capita caeery
intake)

อัตราการอ่านออก เขียนได้ (literacy
rate)

% ของอายุที่สัมพันธ์กับการศึกษาระดับ
ต่างๆ (percentage of relevant age group in
primary, secondary and higher education)

ความสามารถการเรียนรู้ (learning
capacity)

ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
(adjustability to change)

สถานะของหญิง

การศึกษา (education)

การเข้าร่วมในการใช้แรงงาน (partisi-
pation in labour force)

สถานะทางกฎหมาย (legal status)

รายได้การบริโภคและความมั่นคง

รายได้เฉลี่ยประชาชาติต่อหัว (GNP per
capita)

รายได้เฉลี่ยต่อที่อาศัย (average available
income per household)

มาตรฐานการครองชีพ (standard of
living) ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า การพักผ่อนหย่อนใจ
การคิดต่อคนนาคม การกระจายรายได้

ผลิตผลงาน (work productivity)

ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม

อัตราของประชากรที่มึนน้ำสะอาดดื่ม และ
ระบบชักน้ำเสีย (percentage of population
supplied with safe drinking water and
water disposal system)

จำนวนคนต่อห้อง (number of inhabitant
per room)

ดีกรีของการจัดตั้งชุมชน (degree of
community organization)

ดีกรีของสุขลักษณะเฉพาะคน และความ
สะอาดของหมู่บ้านชนเมือง (degree of indivi-
dual hygiene and cleanliness of villages
and town)

๘.๕ ความถี่ของการประเมินผล

เนื่องด้วยการประเมินผลเป็นขบวนการ
ปฏิบัติต่อเนื่อง ผลที่ประเมินได้จะต้องสรุปและ
รายงานไว้เป็นช่วง ๆ ของเวลาที่กำหนด ความ
เหมาะสมของเวลาในเรื่องนี้อาจเป็นปีละครั้ง หรือ

ต้องเป็นช่วงเวลาที่ยาวนาน ผลงานที่ประเมินได้จากการเปลี่ยนแปลงในลักษณะสุขภาพ และอนามัย จะแสดงถึงประสิทธิผลของแผนงาน

อย่างไรก็ตาม ช่วงเวลาที่ยาวนานกว่า ๑ ปีกว่าจะมีผลก็อาจจำเป็นต้องประเมินเป็นรอบ ๕ ปี เพื่อดูผลกระทบของแผนงาน

๕๘ ขนท ๙ การสรุปลักษณะประเด็นของหลักการประเมินผล

จะต้องสรุปถึงวัตถุประสงค์ และมาตรการที่ใช้ปฏิบัติ วิธีการและผลของแผนงาน

สำหรับการบริการหรือสถาบัน จะต้องสรุปหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติสัมพันธ์กับแผนงานนั้น มาตรการวิธีการที่ปฏิบัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ และผลของการปฏิบัติตามหน้าที่

สรุปย่อถึงข้อมูลข่าวสารที่ใช้เพื่อนำไปสู่การสรุปการกำหนดปัญหา ความสัมพันธ์ของแผนงาน ความพอเพียงในการทำแผนงาน ความก้าวหน้าของงาน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติ ประสิทธิภาพของงานและผลกระทบ ซึ่งอาจจะช่วยชี้ถึงผลที่ได้รับ และปัญหาใหญ่ที่ถูกขจัดให้เบาบางหรือลดลง

หมายเหตุ เก็บความจาก Second draft: PROVISIONAL GUIDELINES

FOR HEALTH PROGRAMME EVALUATION

WORLD HEALTH ORGANIZATION HPC./DPE./77/2

GENEVA July 1977

ในการเตรียมสรุปต้องแน่ใจว่าความคิดเห็นที่ระบุไว้ได้ผ่านการพิจารณาประเมินจากเจ้าของงานผู้รับผิดชอบ และบุคคลจากหน่วยงานนั้น

๕๙ ขนท ๑๐ การสรุปประเด็น และข้อเสนอเพื่อการปฏิบัติต่อไป

ทำการสรุปประเด็น และขอเสนอตามที่ได้ระบุไว้ในชั้นที่ ๙ เสนอข้อคิดเห็นในการปฏิบัติต่อไปให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น

ควรมีการกำหนดขอบเขตของปัญหาใหม่ เพราะยังไม่รัดกุม ควรจัดทำแผนใหม่เพื่อเร่งให้ได้ผลงานเร็วขึ้น ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานให้ชัดเจนเสียใหม่ ควรได้รับการพิจารณาเพิ่มงบประมาณ

แนะนำว่าควรจะปฏิบัติต่อเนื่องไปอีก หรือจะเลิกการดำเนินงาน หรืออาจแนะนำการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการ หรือเทคนิคที่จะใช้ การเพิ่มหรือถอนทรัพยากร คนหรือการเปลี่ยนแปลงในเรื่องเวลา ควรจะมีอย่างไรหรือไม่ จะตัดแปลงวิธีการไปอย่างไร

รายงานนี้ เสนอต่อผู้มีอำนาจหน้าที่ที่กล่าวไว้แล้ว

๘ เล็กๆ น้อยๆ เกี่ยวกับวินัย

เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์

ในครั้งนี้นำปัญหาเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนและการสั่งพักราชการ ซึ่งส่วนราชการต่างๆ ได้หารือไปยัง ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ได้ตอบข้อหารือดังกล่าวไปแล้วบางส่วนมาลงไว้ หากมีข้อเท็จจริงในทำนองเดียวกันเกิดขึ้น ก็จะได้วินิจฉัยได้ถูกต้อง พร้อมกันนั้นก็แนะนำแนวทางการลงโทษจากเพิ่มของ ก.พ. มาเป็นของฝากแก่ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับวินัย เพื่อที่จะได้ใช้เป็นตัวอย่างอ้างอิงได้ในโอกาสต่อไป อนึ่ง สำหรับแนวทางการลงโทษต่างๆ ที่ได้ทยอยนำมาลงไว้ และต่อไปรวมทั้งที่ได้ลงไปแล้วในฉบับก่อนนั้น ได้ตัดทอนข้อบุคคลที่เกี่ยวข้องออกแล้วใช้นามสมมุติแทน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในกรณีนั้นๆ ด้วย

๑. **ถาม** ข้าราชการผู้หนึ่งขณะรับราชการอยู่ ถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญาที่มีโทษความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อน

ตามมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ เช่นนี้ มีปัญหาว่า

๑. ระหว่างที่ผู้สั่งให้ออกจากราชการตามมาตรานี้ ข้าราชการผู้นั้นยังมีสภาพเป็นข้าราชการอยู่หรือไม่

๒. ถ้ามีสภาพเป็นข้าราชการอยู่จะมีสิทธิเช่นข้าราชการหรือไม่ เช่น การแต่งเครื่องแบบ การพักอาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการ ฯลฯ และถ้ากระทำผิดวินัยระหว่างถูกสั่งให้ออกซ้ำอีก จะพิจารณาโทษได้อีกสถานหนึ่งหรือไม่

๓. ถ้าไม่มีสภาพเป็นข้าราชการในกรณีที่ไม่ต้องรับผิดทางอาญาแล้ว จำต้องตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเช่นนี้ จะตั้งกรรมการสอบสวนข้าราชการผู้นั้นได้หรือไม่

ตอบ ปัญหากรณีนี้เป็นเรื่องคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และ ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยไว้สรุปความได้ว่า

๑. ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ ถือว่าผู้พ้นสภาพการเป็นข้าราชการพลเรือนไปแล้ว

๒. เมื่อพ้นสภาพความเป็นข้าราชการพลเรือนไปแล้ว ก็ไม่มีสิทธิอย่างข้าราชการพลเรือน และไม่อยู่ในลักษณะที่จะกระทำการผิดวินัยข้าราชการพลเรือนได้อีก

๓. ในกรณีที่ผู้พ้นไม่ถูกต้องโทษทางอาญา ผู้บังคับบัญชาอาจตั้งกรรมการขึ้นทำการสอบสวนและพิจารณาดำเนินการตามมาตรา ๓๘, มาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้ตามควรแก่กรณี เพราะแม้ผู้พ้นจะพ้นสภาพความเป็นข้าราชการพลเรือนไปแล้วก็ตาม แต่การกระทำที่ถูกต้องหรือที่ถูกต้องแล้วทางอาญานั้นเป็นการกระทำขณะเป็นข้าราชการพลเรือนอยู่ และผู้ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา ๘๘ นี้ ไม่ใช่ออกไปโดยเด็ดขาด หากแต่เป็นการออกไปโดยมีเงื่อนไขว่า ภายหลังจะต้องมีการออกคำสั่งโดยเด็ดขาดอย่างใดอย่างหนึ่งอีกครั้งหนึ่ง แล้วแต่กรณี และการตั้งกรรมการสอบสวนก็เป็นวิธีการส่วนหนึ่งของการที่จะออกคำสั่งโดยเด็ดขาดบาง

กรณี ทั้งนี้ จึงย่อมที่จะตั้งกรรมการสอบสวนได้ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือจังหวัดสุพรรณบุรี ตามนัยหนังสือ ที่ สร ๒๕๑๒/๒๕๐๒ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๒)

หมายเหตุ ปัจจุบันมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ได้บัญญัติความไว้ในทำนองเดียวกัน จึงสามารถนำมาปรับใช้ได้

๒. ถาม

ข้าราชการผู้หนึ่งถูกฟ้องดำเนินคดีอาญาต่อศาล ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ต่อมาคดีถึงที่สุดศาลฎีกาพิพากษายกฟ้อง ผู้พ้นจึงได้ขอกลับเข้ารับราชการอีก เช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาจะบรรจุผู้พ้นกลับเข้ารับราชการได้หรือไม่ ถ้าได้จะต้องสั่งให้กลับตั้งแต่วันที่ใด และบรรจุในตำแหน่งใด

ตอบ

ปัญหาเป็นกรณีสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่ง ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยปัญหาในทำนองเดียวกันไว้ สรุปความไว้ว่า เมื่อผู้พ้นมิได้กระทำความผิด ไม่มีมลทินหรือมัวหมอง และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วย

เหตุใด ๆ แล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องออกคำสั่งให้ผู้กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้ไม่มีอยู่ ตามนัยมาตรา ๕๐ โดยสั่งให้กลับเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งเป็นต้นไป (สำนักงาน ก.พ. ทบข้อหารือกรมไปรษณีย์โทรเลข ตามนัยหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๘/๑๓๖๐๐ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๒๑)

๓. ถาม ข้าราชการผู้หนึ่งถูกผู้บังคับบัญชาสั่งพักราชการตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้บังคับบัญชาจะย้ายข้าราชการผู้หนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นเพื่อจะได้เลื่อนและแต่งตั้งผู้อื่นแทน จะดำเนินการได้หรือไม่เพียงใด

ตอบ บัญชีสำนักงาน ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยปัญหาในทำนองเดียวกันนี้ แล้วสรุปความได้ว่า การสั่งพักราชการ ตามมาตรา ๕๐ นั้น มีกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๓ กำหนดไว้ว่า “ภายใต้บังคับบทบัญญัติว่าด้วยการร้องทุกข์ การพักราชการให้พักตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา” ดังนั้นในระหว่าง

รอฟังผลการสอบสวนพิจารณา จึงจะสั่งแต่งตั้งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการไปดำรงตำแหน่งใดหาได้ไม่ (สำนักงาน ก.พ. ทบข้อหารือกรมไปรษณีย์โทรเลข ที่ สร ๐๗๐๘/๔๒๕๐๐ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๒๒)

๔. ถาม จังหวัดส่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยแก่ข้าราชการผู้หนึ่ง พร้อมกับได้สั่งพักราชการผู้หนึ่ง ระหว่างที่ถูกสั่งพักราชการและการสอบสวนยังไม่แล้วเสร็จ กรมเจ้าสังกัดมีคำสั่งแต่งตั้งผู้หนึ่งให้กลับมาดำรงตำแหน่งทางส่วนกลาง ต่อมาการสอบสวนทางวินัยแล้วเสร็จ จังหวัดมีคำสั่งลงโทษให้ออกจากราชการตั้งแต่วันที่พักราชการเป็นต้นไปตามมติ อ.ก.พ. จังหวัดเช่นนี้ ขณะออกคำสั่งลงโทษ จังหวัดยังเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้หนึ่งอยู่อีกหรือไม่ และคำสั่งกรมเจ้าสังกัดในกรณีนี้มีผลใช้บังคับได้หรือไม่

ตอบ ปัญหากรณีนี้ ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยปัญหาในทำนองเดียวกันสรุปความได้ว่า โดยที่มาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี สั่งให้ข้าราชการที่ถูกสั่งพักราชการ กลับเข้ารับราชการ

ในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งใน ระดับเดียวกัน ซึ่งหมายความว่าในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นถูกสั่งพักราชการ ตำแหน่งดังกล่าวยังว่างลง แต่อัตราเงินเดือนไม่ว่าง ผู้ถูกสั่งพักราชการจึงพ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เมื่อถูกสั่งพักราชการ

ส่วนการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นนั้น มาตรา ๔๕ วรรคหนึ่ง ก็บัญญัติไว้มีใจความว่า การย้ายผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ดังนั้น เมื่อผู้ถูกสั่งพักราชการมิได้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งแล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจย้ายผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นได้ คำสั่งกรมเจ้าสังกัดในกรณีนี้จึงไม่มีผลใช้บังคับ และจังหวัดยังเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ผู้อยู่ และส่งลงโทษผู้ทรมามติ อ.ก.พ. จังหวัดได้ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมที่ดิน ตามนัยหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๔/๑๒๓๖๓ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๒๓) ปัญหาในข้อ ๓ และข้อ ๔ สรุปเป็นหลักได้ว่า ระหว่างรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา จะส่งย้ายหรือแต่งตั้งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการไปดำรงตำแหน่งใดหาได้ไม่ เพราะผู้ถูกสั่งพักราชการมิได้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งแล้ว

๕. ถาม ผู้บังคับบัญชาสั่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงข้าราชการผู้หนึ่งพร้อมกับสั่งพักราชการในกรณีนี้ด้วยระหว่างการสอบสวนพบว่าผู้ถูกระทำผิดอีกกรณีหนึ่ง จึงสั่งตั้งกรรมการสอบสวนชุดเดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมในกรณีหลังนั้น โดยมีได้มีการสั่งพักราชการในกรณีหลังนี้แต่อย่างใด ที่สศแห่งการสอบสวนพิจารณา อ.ก.พ. กระทรวงเห็นว่า การกระทำของผู้ในกรณีแรกเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษตัดเงินเดือนส่วนกรณีหลังให้รอไว้ก่อน เช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาจะยังไม่ออกคำสั่งให้ผู้กลับเข้ารับราชการ โดยถือว่าผู้ถูกตั้งกรรมการสอบสวนเพียงจำนวนเดียวซึ่งได้สั่งพักราชการไว้แล้ว และ อ.ก.พ. กระทรวงยังพิจารณาไม่แล้วเสร็จ จะเป็นการถูกต้องหรือไม่

ตอบ

ปัญหาในการทำงานสำนักงาน ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยไว้สรุปความได้ว่า ตามที่ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งให้ผู้พักราชการเฉพาะในกรณีแรกเท่านั้น คำสั่งให้พักราชการดังกล่าวจึงไม่มีผลให้ผู้พักราชการในกรณีหลังด้วย และโดยที่กรณีหลังนี้เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาจึงควรสั่งให้พักราชการผู้ในกรณีหลังด้วย โดยสั่งพักราชการตั้งแต่

วันออกคำสั่งเป็นต้นไป (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมสรรพากร ตามนัยหนังสือ ที่ สร ๐๗๑๑/๕๐๙๓๗ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๒๔) โดยสรุปแล้ว สำหรับ ปัญหาในข้อนี้ก็จะวางหลักได้ว่าการ ส่งพักราชการกรณีใดก็มีผลเฉพาะกรณีนั้น หากมีหลายกรณีก็ควรส่งพักราชการทุก กรณีไปนั่นเอง

๖. ถาม ข้าราชการผู้หนึ่งถูกฟ้องคดีอาญา ตามมาตรา ๑๕๗ แห่งประมวลกฎหมาย อาญา ผู้บังคับบัญชาจึงส่งพักราชการ ต่อ มาคดีถึงที่สุด ศาลพิพากษายกฟ้อง ผู้ นั้นคำร้องขอกลับเข้ารับราชการตามเดิม ผู้ บังคับบัญชาเห็นว่า แม้ศาลจะยกฟ้องทำ ให้ขาดข้อมูลที่จะแต่งตั้งกรรมการสอบสวน ทางวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ แต่ ยังมีมูลที่จะแต่งตั้งกรรมการสอบสวนใน ฐานประมาทเลินเล่อ ทำให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรงได้ เช่นนี้ มีปัญหาว่า

๑. การที่จะตั้งกรรมการสอบสวน ในกรณีนี้ จะต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเสียก่อน หรือตั้งกรรมการสอบสวน ไปได้เลยโดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้ารับราชการเสียก่อน

๒. เมื่อแต่งตั้งกรรมการสอบสวน แล้วจะส่งพักราชการผู้นั้นในกรณีดังกล่าวได้อีกหรือไม่

ตอบ

ปัญหาทำนองนี้ ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยไว้สรุปความได้ดังนี้

๑. โดยที่มาตรา ๔๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติไว้ว่า ถ้าปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้ถูกส่งพักราชการมิได้กระทำผิดวินัยหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ และไม่มี กรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจตามมาตรา ๔๖ หรือมาตรา ๔๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ คำว่า “ไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น” นี้ มีความหมายว่าจะต้องมีการสอบสวนแล้ว และผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้นั้น ไม่มี กรณีที่ต้องออกจากราชการ เช่น ไม่มี มลทินหรือมัวหมอง เป็นต้น ดังนั้น เมื่อ คดีถึงที่สุดโดยศาลพิพากษาให้ยกฟ้อง และ ผู้บังคับบัญชายังมิได้ส่งตั้งกรรมการสอบสวนผู้นั้นไว้ การส่งพักราชการอันมีมูล เนื่องมาจากการถูกฟ้องคดีอาญาก็ย่อมหมดไป จึงต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ

ตามเดิม และหากผู้บังคับบัญชาเห็นว่ายังมีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่นอีก ก็อาจแต่งตั้งกรรมการสอบสวนผู้นั้นต่อไปได้

๒. ปัญหาที่ว่า เมื่อได้ตั้งกรรมการสอบสวนในความผิดฐานอื่นแล้ว จะสั่งพักราชการด้วยเหตุอื่นได้อีกหรือไม่นั้น โดยที่เรื่องการสั่งพักราชการนั้น มาตรา ๙๐ ก็กำหนดว่าให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาสั่งได้ เช่นนี้ กรณีนี้จึงอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๒ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมตุลาการตามนัยหนังสือ ที่ สร ๐๗๐๘/๖๗๑๒ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๒๓ ข้อ ๑ และข้อ ๒) ปัญหาในกรณีนี้จึงสรุปหลักได้ว่า หากถูกฟ้องคดีอาญา และถูกสั่งพักราชการเฉพาะในกรณีดังกล่าว โดยยังมีได้มีการสั่งตั้งกรรมการสอบสวน ต่อมาคดีถึงที่สุดศาลยกฟ้อง การสั่งพักราชการกรณีดังกล่าวย่อมหมดไป และต้องสั่งให้กลับเข้ารับราชการนั่นเอง

๗. ลาไปชอายุ นายเชงว ไถยีนหนังสือลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๒๒ ก่อนนายอำเภอว่าขอลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์

๒๕๒๒ เป็นต้นไปเพื่อไปประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ต่อมาอีก ๒ วัน อำเภอได้ส่งเรื่องให้จังหวัดพิจารณาพร้อมกับมีความเห็นว่า นายเชงเป็นลูกหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการอยู่ ให้ชำระหนี้เสร็จเสียก่อนแล้วเห็นควรอนุญาตให้ลาออกได้ ระหว่างนั้น นายเชงก็ได้มาปฏิบัติราชการโดยตลอด จนถึงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ ผู้บังคับบัญชาก็ได้ทักท้วงหรือสั่งยับยั้งแต่ประการใด ทำให้เข้าใจว่าคงจะไม่มีปัญหาอะไร จึงได้เดินทางไปทำงานที่ประเทศซาอุดีอาระเบีย แต่จังหวัดก็มีได้ส่งการประการใด จนกระทั่งวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ จังหวัดจึงแจ้งให้อำเภอทราบว่านายเชงมีหนี้สินอยู่ให้นำเงินไปชำระ อำเภอจึงได้แจ้งให้ทราบว่านายเชงไม่มาปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ แล้ว จังหวัดจึงตั้งกรรมการขึ้นทำการสอบสวนแล้ว อ.ก.พ. จังหวัดเห็นว่านายเชงละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นการจงใจไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ หากจะให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ จึงลงมติให้นายเชงออกจากราชการตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ของนายเซ่งยังฟังไม่ได้ว่า มีเจตนาละทิ้งหน้าที่ราชการ การที่จังหวัดอ้างว่านายเซ่งเป็นลูกหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ จึงไม่พิจารณาอนุญาตการลาออกนั้น ไม่เป็นเหตุที่จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้ การไม่อนุญาตให้ลาออกในกรณีนี้จึงเป็นการปฏิบัติที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย พฤติการณ์ของนายเซ่งยังถือไม่ได้ว่าเป็นความผิดทางวินัย การที่จังหวัดสั่งให้ออกจากราชการจึงยังไม่เป็นการถูกต้อง ต้องสั่งยกเลิกคำสั่งให้ออกนเสีย และสั่งอนุญาตให้นายเซ่งออกจากราชการให้เป็นการถูกต้องต่อไป นายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยกับมติของ ก.พ. ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็ได้ดำเนินการตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรีโดยยกเลิกคำสั่งให้ออกและสั่งอนุญาตให้นายเซ่งลาออกได้ตามประสงค์แล้ว เรื่องนี้ก็ได้หลักมาแล้ว เหตุที่เป็นหนทางแห่งไม่เป็นเหตุที่จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้

๘. กินข้าวองค์การ นายจิก มีหน้าที่ติดต่อดูรับเรื่องราวจากพ่อค้าที่มาติดต่อบริษัทข้าวสารจากองค์การคลังสินค้าไปจำหน่ายแก่ประชาชน ในการติดต่อบริษัทข้าวสารพ่อค้าซึ่งเป็นตัวแทนจำหน่ายข้าวสารของ

องค์การคลังสินค้า จะต้องมาติดต่อยื่นเรื่องราวขออนุญาตซื้อข้าวสารที่สำนักงานพาณิชย์จังหวัดโดยติดต่อกับนายจิก นายจิกก็ได้ดำเนินการให้ตามระเบียบพร้อมกับเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนเป็นรายกระสอบๆ ละ ๑๐ - ๑๗ บาท เมื่อพ่อค้าข้าวสารได้ข้าวสารจากองค์การคลังสินค้านำจำหน่ายแล้วก็นำเงินผลประโยชน์ตามที่นายจิกเรียกร้องมาให้เป็นเงินรายละ ๑๓,๐๐๐ บาทบ้าง รายละ ๑๕,๐๐๐ บาทบ้าง พร้อมกันนั้นนายจิกก็ได้ไปร่วมรับประทานอาหารกับตัวแทนจำหน่ายข้าวสารหลายครั้ง

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่นายจิกมีหน้าที่ติดต่อดูรับเรื่องราวจากพ่อค้าที่ติดต่อบริษัทข้าวสารจากองค์การคลังสินค้าไปจำหน่าย นอกจากจะไปร่วมรับประทานอาหารกับพ่อค้าที่เป็นตัวแทนจำหน่ายข้าวสารดังกล่าวแล้วยังได้เรียกร้องเงินจากตัวแทนดังกล่าวรายละ ๑๓,๐๐๐ บาทบ้าง รายละ ๑๕,๐๐๐ บาทบ้าง พฤติการณ์ของนายจิกเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองได้ประโยชน์ที่มิควรได้ อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และประพฤติกู้ช้อย่างร้ายแรง

ควรงลงโทษปลดออกจากราชการ ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยกับมติของ ก.พ. ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งลงโทษปลดนายจิกออกจากราชการ จากเรื่องนี้ทำให้เห็นได้ว่า ชาวเป็นพืชเศรษฐกิจก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชาติอย่างมหาศาล หากไปหากินกับชาวในทางที่มีชอบแล้ว ชาวก็ให้โทษอนันต์เช่นกัน เรื่องนี้จึงเป็นอุทาหรณ์อย่างก็สำหรับผู้ที่ชอบกินข้าวว่า จะกินข้าวให้ร่อย ต้องกินให้ถูกวิธีจึงจะให้คุณแก่ร่างกาย

๙. **หากินกับวัด** เมื่อปี ๒๕๒๑ วัดในชนบทแห่งหนึ่งได้ทำการก่อสร้างวิหาร โดยใช้ไม้ซึ่งชาวบ้านช่วยกันบริจาคคนละเล็กคนละน้อยระหว่างทำการก่อสร้าง นายอันซึ่งเป็นพนักงานป่าไม้ได้ไปหาเจ้าอาวาสพร้อมกับพูดข่มขู่ว่ามีบัตรสนเท่ห์กล่าวหาว่าวัดมีไม้ไว้ในครอบครองเป็นจำนวนมาก หากมีเจ้าหน้าที่ป่าไม้มาตรวจจับไม้ที่วัด เจ้าอาวาสจะถูกจับให้ลาสิกขา ต้องเลี้ยงพวกที่จะมาจับไม้เสียก่อน เจ้าอาวาสเกิดความเกรงกลัวจึงมอบเงินให้ไป ๕๐๐ บาท ภายหลังนายอันก็มาขอเงินอีก แต่เจ้าอาวาสก็ไม่ได้ให้ไป

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของนายอันดังกล่าวเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ควรงลงโทษให้ออกจากราชการ นายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยกับมติ ก.พ. ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งลงโทษให้ออกจากราชการ เรื่องนี้สอนให้รู้ว่า วัดนั้นเป็นที่พึ่งและพักพิงของผู้มีความทุกข์และต้องการความสงบเท่านั้น หากไปรบกวนศิษย์ตถาคตในทางที่มีชอบแล้วมักจะได้รับผลตอบแทนที่เห็นเช่นนั้นแล

หมายเหตุ โปรดแก้คำผิดในฉบับที่ ๑๒ เดือนธันวาคม ๒๕๒๔ หน้า ๕๘ เรื่องที่ ๓ ที่ว่า “มติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือ ที่ สร ๐๔๐๓/ว ๒๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๒๔” นั้น ที่ถูกต้องเป็น สร ๐๔๐๓/ว ๒๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๑๔ พร้อมกันนี้ ขอบอกข่าวแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานวินัยด้วยว่าสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ได้จัดพิมพ์รวมมติ ค.ร.ม., มติ ก.พ. และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๗-๒๕๒๔ ขึ้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว และจำหน่ายในราคาเล่มละ ๔๐ บาท โปรดรับเป็นเจ้าของเสียแต่บัดนี้ นะครับ ๑๖

ระบบวินัย ในการบริหาร ราชการเกาหลี*

วราภรณ์ รุจิวิวัฒนกุล

ส่วนที่ I บทนำ

๑. วินัยในการบริหารราชการ

บทคัดย่อ

ในอดีตที่ผ่านมาจนกระทั่งถึงต้นศตวรรษที่ ๒๐ เกาหลีอยู่ภายใต้ระบบศักดินาซึ่งส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากแนวความคิดของลัทธิขงจื้อและมีการใช้ระบบคุณธรรมในลัทธิขงจื้อเป็นแนวทางหลัก ซึ่งไม่เพียงแต่จะมีอิทธิพลต่อข้าราชการทั่วไปเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อข้าราชการทั่วไปด้วย ตำแหน่งในราชการจะประกอบด้วยนักศึกษาที่สอบผ่าน “kwa keu” เป็นการสอบรวมของชาติที่ยึดถือประเพณีโบราณของจีน โดยเน้นในเรื่อง โกลง กลอน มารยาท และพิธีการต่างๆ

ในอดีต เจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจในการปกครองมากและปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการของ

ขงจื้อ ซึ่งสอนให้ปฏิบัติตามคำแนะนำของกษัตริย์ และให้ความเมตตาแก่ประชาชน ดังนั้น ระบบวินัยในรัฐบาลจึงขึ้นอยู่กับความซื่อสัตย์และความเป็นธรรมของข้าราชการแต่ละคน และแทบจะไม่มีมาตรการสำหรับตรวจสอบและแก้ไขการประพฤติมิชอบและการทุจริต นอกจากให้ออกจากตำแหน่งทางการเมือง แม้ในปัจจุบันอิทธิพลของปรัชญาขงจื้อก็ยังคงปรากฏอยู่ในกิริยาท่าทีของข้าราชการโดยทั่วไป

ก่อนถึง ค.ศ. ๑๙๔๕ เกาหลีตกอยู่ภายใต้การปกครองของญี่ปุ่นและระบบราชการได้รับการปฏิรูป เพื่ออำนวยความสะดวกในการปกครองและการบังคับเอาพืชผลและสิ่งของที่ใช้ในยามสงครามของญี่ปุ่น ซึ่งเป็นการบริหารราชการแบบเผด็จการของญี่ปุ่นในสมัยนั้น

หลังจากได้รับอิสรภาพในปี ค.ศ. ๑๙๔๕

*เรียบเรียงจาก “Disciplinary System in The Public Service in Korea” โดย Dong-Hoo Moon จาก Asian Civil Services Technical Papers, volume 7, (Kua a Lumber, 1980), pp. 82-118.

เกาหลีมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองอย่างมาก เช่น มีการแบ่งประเทศออกเป็นเกาหลีเหนือและเกาหลีใต้ ซึ่งปรากฏว่า เกาหลีใต้อยู่ภายใต้การดูแลของสหประชาชาติ ใน ค.ศ. ๑๙๔๘ เกิดสงครามเกาหลี ค.ศ. ๑๙๕๐-๑๙๕๓ นักศึกษาได้ก่อความวุ่นวายและมีการตั้งระบบรัฐสภาแบบใหม่โดยเลียนแบบมาจากระบบประธานาธิบดี ใน ค.ศ. ๑๙๖๐ มีการปฏิวัติทางทหาร ใน ค.ศ. ๑๙๖๑ มีการนำระบบประธานาธิบดีมาใช้ เป็นต้น

ในปี ค.ศ. ๑๙๔๙ มีการใช้ระบบบริหารราชการแบบใหม่โดยสมัชชาแห่งชาติได้อนุมัติให้ใช้กฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติ (National Public Service Law) อย่างไรก็ตามผลจากความวุ่นวายและสถานการณ์ที่ร้ายแรงในการบริหารราชการ ก่อให้เกิดความย่อหย่อนทางวินัยอย่างมาก

ในการสร้างความสงบและรักษาประเทศชาติให้ปราศจากสงครามและความยากจน ได้มีการเสาะหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงความเป็นธรรมในราชการ แต่เนื่องจากผู้นำรัฐบาลขาดความตั้งใจจริง และคณะผู้บริหารยังไม่มี ความชำนาญ ดังนั้น จึงมีการดำเนินการทางวินัยในลักษณะตามใจชอบอยู่มาก

หลังการปฏิวัติทางทหารใน ค.ศ. ๑๙๖๑ ได้มีการปรับปรุงระบบวินัยครั้งใหญ่ ผู้นำของรัฐบาลใหม่ได้เน้นความสำคัญของการปฏิรูปทางจริยธรรมเพื่อให้การบริหารราชการดำเนินไปโดยปราศ

จากความทุจริตและหย่อนความสามารถ โดยมุ่งให้ข้าราชการมีความซื่อสัตย์และมีประสิทธิภาพ มีการปฏิรูปที่สำคัญในเรื่องวินัยของข้าราชการและการใช้หลักคุณธรรมในระบบราชการ และได้มีการสร้างระบบการอุทธรณ์ด้วย

หลังจากนั้น ระบบวินัยในเกาหลีก็เริ่มดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้องและมีส่วนร่วมอย่างสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๒. หลักประกันความมั่นคงของข้าราชการและระบบวินัย

การรักษามาตรฐานของความซื่อสัตย์ ความมั่นคง ความยุติธรรม ความประพฤติกของข้าราชการเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความสุจริต และประสิทธิภาพในการบริหารงาน รวมทั้งความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อรัฐบาล ทั้งนี้ มาตรา ๖ แห่งรัฐธรรมนูญได้กำหนดว่าข้าราชการทุกคนเป็นผู้รับใช้และรับผิดชอบต่อประชาชน ความมั่นคงของข้าราชการและความเป็นกลางทางการเมืองก็ได้รับการกำหนดไว้ในมาตรานี้เช่นกัน

ในมาตรา ๖๘ ของกฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติ ได้บัญญัติหลักการเกี่ยวกับการประกันความมั่นคงของข้าราชการ ดังนั้นข้าราชการจะถูกสั่งให้ออก ลดตำแหน่ง หรือพักราชการ โดยไม่ยินยอมมิได้ เว้นแต่เป็นการถูกลงโทษอันเป็นผลมาจากกรก่ออาชญากรรม ถูกลงโทษทางวินัย

หรือเข้าช่วยกรณีที่ระบุในกฎหมายราชการพลเรือน แห่งชาติ จนกระทั่งต้นทศวรรษ ๑๙๖๐ ข้าราชการ ราชการถูกอิทธิพลทางการเมืองเข้ามายุ่งเกี่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างการเลือกตั้ง ตำแหน่ง หลายๆ ตำแหน่งของรัฐบาล ประกอบด้วยบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับพรรคการเมืองที่กำลังครอง อำนาจและการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการขึ้นอยู่กับ อิทธิพล หรือความสัมพันธ์ทางการเมืองเป็น จำนวนมาก แต่หลังจากมีการปฏิรูประบบการทหาร ได้มีการคุ้มครองความมั่นคงของข้าราชการ โดยมี หลักการสรรหาบุคคลและการเลื่อนตำแหน่งตาม ระบบเปิด ซึ่งเป็นผลจากการใช้หลักคุณธรรม

มาตรา ๕๕ ถึง ๖๗ ของกฎหมายราชการ พลเรือนแห่งชาติและระเบียบว่าด้วยวินัยในราชการ ซึ่งออกตามความในมาตราดังกล่าว กำหนดเงื่อนไข ที่เข้มงวดในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการอยู่ในระเบียบวินัยอันดี

มาตรา ๗๘ ถึง ๘๓-๓ ของกฎหมายราชการ พลเรือนแห่งชาติและระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยได้กำหนดเงื่อนไข, รายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการ และรูปแบบ ฯลฯ เป็นต้น เกี่ยวกับวินัย โดยที่สิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบถึงโอกาส ก้าวหน้าของข้าราชการ จึงมีการกำหนดความรับ ผิดชอบในการพิจารณาโทษ และความรับผิดชอบ ในการชดใช้ค่าเสียหายไว้ในกฎหมายและระเบียบ ด้วย

๓. บังคับแควล่อม

๓.๑ อิทธิพลของลัทธิขงจื๊อ

ในเกาหลี ข้าราชการได้รับอิทธิพลมาจาก บังคับทางสังคมและจิตวิทยา เช่น ศาสนา, ความ แตกต่างของโครงสร้างเงินเดือนระหว่างภาครัฐบาล กับภาคธุรกิจและสิ่งจูงใจอื่น ๆ เป็นอย่างมาก ใน การทำความเข้าใจเรื่องวินัยในราชการ ควรจะได้ ทำความเข้าใจอิทธิพลของลัทธิขงจื๊อด้วย ปรัชญา ของขงจื๊อเป็นรากฐานของราชการพลเรือน ได้แก่ “หลักการเชื่อฟังภักดิ์หรือผู้บังคับบัญชาโดยไม่มี เงื่อนไข” และ “หลักความเมตตาต่อประชาชน” สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ บาล (ผู้บังคับบัญชา) และข้าราชการ (ผู้ใต้บังคับ บัญชา)

ผลก็คือมีประเพณีที่ว่า รัฐบาลสามารถ บังคับให้ข้าราชการ ปฏิบัติงาน อย่างเข้มงวดและมี ความรับผิดชอบในการทำงานเกินกว่าที่กำหนดใน คัมภักฎหมาย จนกระทั่งปัจจุบันนี้ ข้าราชการ ยังคงยอมรับหลักการเดิมเกี่ยวกับการทำงานล่วง เวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน การทำงานพิเศษ นอกเหนือหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับ บัญชาด้วยความเต็มใจ และหากมีความจำเป็นก็ อาจไม่ลาพักร้อนด้วย ประเพณีการทำงานอย่าง ข้นแข็งเช่นนี้ได้รับการพัฒนาไปเป็นพลังที่จะใช้ใ้ การพัฒนาประเทศชาติตลอดสองทศวรรษที่ผ่านมา

ผลกระทบอื่น ๆ ของลัทธิขงจื้อในราชการ ได้แก่เรื่องเกี่ยวกับมารยาทและขนบธรรมเนียมที่ ข้าราชการใช้ในการปกครองประชาชนและการใช้อำนาจหน้าที่ตามหลักศีลธรรมและคุณูปนิญของตนเอง ที่คนคิดเช่นนั้นเสื่อมลงเนื่องจากการที่ต้องตกเป็นอาณานิคมของเผด็จการ และผลก็คือเกิดสภาพที่ชักจูงให้มีการทุจริตและการใช้อำนาจในทางที่มีขอบของข้าราชการ

รัฐบาลได้พยายามเสริมสร้างคุณธรรมตามลัทธิขงจื้อและพยายามลดการทำงานตามอำเภอใจและการทุจริต โดยให้การศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมและกวาดล้างในเรื่องวินัยข้าราชการ

๓.๒ ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ

นโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจในราชการพลเรือนถูกปล่อยปละละเลยมานานซึ่งเป็นผลมาจากการที่ข้าราชการได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีเกียรติสูงและมีความมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในภาคเอกชนก็มีอยู่น้อย ในอดีต เฉพาะเกียรติและความมั่นคงเท่านั้นก็สามารถจูงใจข้าราชการเป็นอย่างมาก นโยบายเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่จำนวนจำกัดส่วนใหญ่ในการไปพัฒนาและป้องกันประเทศ ส่งผลให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนต่ำ

อีกประการหนึ่ง การที่มีตำแหน่งงานมากขึ้นและการมีระดับการครองชีพสูงขึ้นอันเป็นผลมาจากการปรับปรุงอย่างมากในเรื่องเศรษฐกิจและสวัสดิการทางสังคม ทำให้ความคาดหวังของประชาชนเปลี่ยนไปจากการได้รับค่าตอบแทนทางสังคมไปสู่การได้รับค่าตอบแทนเป็นทรัพย์สินเมื่อตัดสินใจเลือกอาชีพ

เพื่อที่จะพัฒนาระบบราชการให้มีความทันสมัยภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ รัฐบาลพยายามที่จะพัฒนาเงื่อนไขต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับดำรงชีวิต โดยการเพิ่มอัตราเงินเดือนและสิ่งจูงใจอื่น เช่น การยกย่องเกียรติคุณและการมอบเครื่องอิสริยาภรณ์ การจัดระบบให้รางวัลจูงใจ การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน การให้มีโอกาสศึกษาต่อ และผลประโยชน์อื่นๆ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความพยายามของรัฐบาลดังกล่าวไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งนี้ เพราะข้อจำกัดทางด้านงบประมาณและการปรับปรุงอัตราค่าตอบแทน ตลอดจนเงื่อนไขการทำงานในภาคเอกชน

ในสภาพแวดล้อมเช่นนี้ ข้าราชการจำนวนมากจำเป็นต้องฉวยโอกาสแสวงประโยชน์จากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เพื่อชดเชยรายได้ที่ได้รับในอัตราต่ำ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของระบบวินัยขึ้นอยู่กับนโยบายค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจเป็นสำคัญ

ส่วน ๒ หน้าและความรับผิดชอบของข้าราชการ

๑. วินัยข้าราชการ

ข้าราชการต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดีที่สุดตามความสามารถที่มีอยู่ เพื่อบริการประชาชน มาตรฐานเกี่ยวกับวินัยได้รับการกำหนดไว้สูง โดยกฎหมายเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนแห่งชาติ และระเบียบต่างๆ ได้รับการกำหนดตามหลักการของรัฐบาลและประชาชนสองประการ ดังนี้คือ

ประการแรก ราชการพลเรือนจำเป็นต้องเป็นผู้นำในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกี่ยวกับความมั่นคง และความเจริญรุ่งเรืองของชาติ

ประการสอง เกาหลีใต้ยึดถือระบบกฎหมายแบบภาคพื้นยุโรปเป็นแบบอย่าง ดังนั้นข้าราชการจึงมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติโดยตรง แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่ได้รับสิทธิพื้นฐานบางอย่างด้วย

จากมาตรา ๕๕-๖๗ ของกฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติ ข้าราชการจะต้องปฏิบัติตาม ดังนี้คือ

๑. ให้คำสัตย์ปฏิญาณว่า จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และยอมรับหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งกำหนดโดยกฎหมาย ที่ใช้บังคับอยู่

๒. ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์

๓. เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

๔. ตั้งใจทำงานระหว่างเวลาทำงาน

๕. บริการประชาชนด้วยความยุติธรรมและสุภาพ

๖. รักษาความลับเกี่ยวกับข่าวสารต่างๆ ไม่ว่าระหว่างยังรับราชการอยู่ หรือเมื่อพ้นจากราชการไปแล้ว

๗. ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ห้ามการยอมรับและให้สินบน และการรับเลี้ยงในเรื่องที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน

๘. รั้งมาตรฐานทางศีลธรรมอันดีทั้งในเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน

๙. ปฏิบัติตามข้อห้ามเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจอื่นนอกเหนือจากงานราชการ

๑๐. ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ห้ามเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ได้แก่ การเป็นสมาชิกพรรคการเมือง การใช้อิทธิพลในการเลือกตั้ง หรือช่วยรวบรวมเงินทุนเพื่อกิจกรรมทางการเมือง

๑๑. ปฏิบัติตามข้อห้ามจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือเจรจาต่อรอง หรือกระทำการต่อต้านเป็นกลุ่ม ยกเว้นพนักงานที่ทำงานประเภทใช้แรงงาน ซึ่งได้รับอนุญาตโดยกฎหมาย

ในข้อที่ ๒-๘ ข้างต้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ และการรักษามาตรฐานทางคุณธรรม

ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญมากกว่าหน้าที่อื่น ๆ ในการ
รักษาวินัยอันดี และได้รับการอ้างอิงอยู่เสมอ

ในเรื่องความซื่อสัตย์ (ข้อ ๒) เป็นสิ่งที่
แสดงให้เห็นหลักจริยธรรมขั้นพื้นฐานสำหรับข้า-
ราชการ และเห็นว่า ข้าราชการควรรับใช้ชาติ
และประชาชนด้วยความจงรักภักดี และมีมโนธรรม
ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างนาย
จ้างกับลูกจ้าง ที่เน้นความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทน

หน้าที่ที่จะต้องรักษามาตรฐานความเป็น
ธรรม (หัวข้อ ๘) เป็นการบังคับให้ข้าราชการต้อง
รับผิดชอบต่อตนเอง ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่ง
ไม่เพียงแต่ในหน้าที่การงานเท่านั้น แต่รวมถึง
ชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานราชการ
และความไว้วางใจจากประชาชน ตัวอย่างเช่น
ข้าราชการที่อยู่กินโดยไม่ได้ทำการสมรส เล่นการ
พนัน, เสพยาเสพติด หรือสุรา จะถูกพิจารณาว่า
บกพร่องต่อหน้าที่

ส่วนระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ
ซึ่งอยู่ในอำนาจของประธานาธิบดี ยกเว้นในเรื่อง
ที่เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของกฎหมายข้า-
ราชการพลเรือนแห่งชาตินั้นกำหนดอยู่ในรูปของ
ระเบียบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ (Service Discip-
line Rule) และคำสั่งของประธานาธิบดี (Pres-
idential Orders) ซึ่งจะออกมาเป็นครั้งคราว

๒. ความรับผิดชอบ

๒.๑ การดำเนินการทางวินัย

ข้าราชการทุกคนที่กระทำผิดวินัย ประพฤติ
ตัวไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการหรือปฏิบัติ
หน้าที่ไม่ดีพอจะต้องได้รับการดำเนินการทางวินัย
ข้าราชการอาจถูกตัดเงินเดือน หรือถูกลดขั้นเงินเดือน
จำนวน ๑ ใน ๓ เป็นระยะเวลา ๑-๖ เดือน หรือ
ต้องออกจากราชการ หากกระทำความผิดทาง
อาญาอย่างร้ายแรง รายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนิน
การทางวินัยจะมีอยู่ในบทที่ ๔

เพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิด และ
รักษาวินัยในราชการให้อยู่ในระดับสูง ระบบวินัย
จึงประสานสอดคล้องกับระบบอื่น ๆ ในการบริหาร
งานบุคคล การมีประวัติเกี่ยวกับความผิดทาง
วินัยจะเป็นผลเสียหายโดยตรงต่อโอกาสก้าวหน้าใน
อนาคตของข้าราชการ ข้าราชการจะขาดคุณสมบัติ
สำหรับการเลื่อนตำแหน่งในกรณีต่อไป แม้ว่า
จะมีคุณสมบัติอย่างอื่นครบ กล่าวคือ

๑. ข้าราชการผู้ซึ่งอยู่ในระหว่างการ
ดำเนินการทางวินัย หรือถูกสั่งพักราชการ

๒. ข้าราชการที่ถูกลดเงินเดือนอันเป็นผล
มาจากการกระทำผิดทางวินัย และยังไม่พ้นระยะ
การควบคุมความประพฤติเป็นเวลา ๑๒-๑๘ เดือน
(เปลี่ยนแปลงตามระยะเวลาที่ลดเงินเดือน) ซึ่ง
เริ่มตั้งแต่วันสุดท้ายที่ถูกลดเงินเดือน

๓. ข้าราชการที่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ และยังไม่พ้น ระยะเวลาควบคุมความประพฤติ ๖ เดือน นับจากวันที่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์นั้น

๒.๒ ความรับผิดชอบในการชดใช้ค่าเสียหาย

มาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญ กำหนดว่า บุคคลผู้ใดที่ได้รับความเสียหายอันเนื่องมาจากการกระทำอันไม่ชอบด้วยกฎหมายของข้าราชการระหว่างปฏิบัติหน้าที่ บุคคลผู้นั้นอาจร้องเรียนต่อรัฐบาลได้ อย่างไรก็ตามมีการกำหนดเงื่อนไขว่าข้าราชการจะต้องรับผิดชอบด้วย เมื่อรัฐบาลได้ชดใช้ค่าเสียหายแล้ว สามารถเรียกร้องค่าชดเชยจากข้าราชการผู้นั้นได้ หากพิสูจน์ได้ว่ากระทำผิดจริง

๒.๓ ความรับผิดชอบในการลงโทษ

มาตรา ๑๒๒-๑๓๕ กำหนดข้อห้ามปฏิบัติสำหรับข้าราชการ รวมทั้งกำหนดบทลงโทษไว้ โดยเฉพาะเช่น การใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้อง, การละเลยต่อหน้าที่, การละทิ้งหน้าที่ และการรับสินบน

ในกรณีที่ข้าราชการรับสินบน หรือทุจริต จะถูกลงโทษอย่างรุนแรงตามกฎหมาย Empress Law of Aggravation of Penalty for Specific Crimes (Law No. 1744, February 23, 1966)

ส่วนที่ III การจัดการและโครงสร้างของระบบวินัย

๑. บทบาทของผู้นำ

๑.๑ กระทรวงการบริหารราชการ (Ministry of Government Administration)

กระทรวงการบริหารราชการเป็นศูนย์กลางการบริหารงานบุคคล ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางระบบ และนโยบายที่สำคัญเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการ สำนักบริหารงานบุคคล (The Personnel Bureau) ของกระทรวงมีหน้าที่ในการปรับปรุง และดำเนินการตามระบบต่างๆ ที่สำคัญในราชการ และกองวินัย ซึ่งเป็น ๑ ใน ๕ กองของสำนักงานนี้รับผิดชอบในการวางนโยบายเกี่ยวกับวินัยข้าราชการและการลงโทษทางวินัย รวมทั้งการบริหารราชการของคณะกรรมการวินัยในศูนย์กลาง (Central Disciplinary Action Committee) คณะกรรมการตรวจสอบการอุทธรณ์ (The Appeals Reviewing Committee) ก็ขึ้นอยู่กับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงนี้เช่นกัน

๑.๒ ผู้ช่วยประธานาธิบดีฝ่ายวินัย

อย่างไรก็ตาม สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับสูงหรือข้าราชการการเมือง กระทรวงนี้ไม่สามารถดำเนินการป้องกัน สอบสวน และแก้ไขปัญหาคriminal และการขาดวินัยได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ จึงได้มีการมอบหมายให้ผู้ช่วยประธานาธิบดี

ฝ่ายวินัยเป็นผู้เสนอแนะนโยบาย ต่อประธานาธิบดี และดูแลเรื่องสำคัญเกี่ยวกับวินัยทั่วไปในรัฐบาล

๑.๓ คณะกรรมการปราบปรามการทุจริต

คณะกรรมการปราบปรามการทุจริต จัดตั้งขึ้นเพื่อวางนโยบาย และดำเนินการปราบปรามการทุจริต ผู้ช่วยประธานาธิบดีฝ่ายวินัยเป็นผู้เรียกประชุมเดือนละ ๑ ครั้ง

คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วย เลขาธิการ คณะกรรมการตรวจสอบบัญชี และตรวจสอบทั่วไป (Executive-Secretary of the Board of Audit and Inspection) เลขาธิการสำนักนายกรัฐมนตรี (Director-General of the office of Administrative Coordination under the Prime Minister) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการบริหารราชการ (Vice Ministers) (Ministry of Government Administration) กระทรวงมหาดไทย (Ministry of Home Affairs) กระทรวงยุติธรรม (Ministry of Justice) และรองเลขาธิการสำนักงานอัยการ (The Deputy Prosecutor-General of the office of Public Prosecutions)

๒. คณะกรรมการวินัยในส่วนกลาง (Central Disciplinary Action Committee)

การพิจารณาและตัดสินเรื่องทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการในระดับกลางและระดับสูง (ระดับ 3 B ขึ้นไป) เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการวินัยใน

ส่วนกลางซึ่งจัดตั้งขึ้นตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติ คณะกรรมการชุดนี้ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการบริหารราชการเป็นประธาน และรัฐมนตรีช่วยว่าการอีก ๕ ท่าน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากนายกรัฐมนตรี

คณะกรรมการชุดนี้จัดตั้งขึ้นตามแนวความคิดที่ว่า การดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการระดับสูงจะดำเนินไปอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพกว่า หากคณะกรรมการเป็นอิสระ และอยู่ในฐานะที่สูงพอควร แทนที่จะเป็นคณะกรรมการที่จัดตั้งในระดับหน่วยงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับข้าราชการ

กองวินัยขึ้นตรงต่อสำนักงานบริหารงานบุคคล รับผิดชอบเกี่ยวกับกรณีต่างๆ ทางวินัยที่ได้รับจากหน่วยงานในราชการกลาง (central agencies) นอกจากนี้ยังรับผิดชอบในการร้องเรียน ตรวจสอบ หรือสอบสวนกรณีต่างๆ เหล่านี้ แล้วรายงานไปยังคณะกรรมการ ข นอกจากนี้ กองวินัยยังมีหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ ข ด้วย

๓. คณะกรรมการวินัยสามัญ (Common Disciplinary Action Committee)

หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องวินัยข้าราชการในส่วนราชการนั้นๆ เมื่อหัวหน้าส่วนราชการทราบว่า มีข้าราชการไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือผิดวินัยก็อาจหยิบยกกรณีเหล่านั้นไปดำเนินการทางวินัยได้

กฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติ กำหนดไว้ว่า กรณีนอกเหนือจากที่เป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการวินัยในส่วนกลาง (Central Disciplinary Action Committee) ให้คณะกรรมการวินัยสามัญพิจารณา และมีมติตัดสินก่อนที่หัวหน้าส่วนราชการจะดำเนินการลงโทษ

แต่ละส่วนราชการสามารถจัดตั้งคณะกรรมการวินัยสามัญเพื่อพิจารณาคดีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยของข้าราชการระดับ 4 A ลงไป คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการ ๕-๘ คน ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งจากข้าราชการในส่วนราชการนั้น ๆ รองหัวหน้าส่วนราชการจะทำหน้าที่เป็น

ประธาน และกรรมการที่เหลือจะต้องเป็นข้าราชการที่อยู่ในระดับสูงกว่าข้าราชการที่ถูกสอบสวน

๔. คณะกรรมการตรวจสอบการอุทธรณ์ (Appeals Reviewing Committee)

หลังจากมีการปรับปรุงระบบการบริหารในปี ๑๙๔๙ เกาหลีไม่มีระบบการอุทธรณ์ในราชการ จนกระทั่งปี ๑๙๖๓ หลังจากมีการปฏิวัติทางทหาร ก็ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการอุทธรณ์ ขึ้นตรงต่อกระทรวงการบริหารราชการ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติ หลังจากนั้นรัฐบาลจึงได้เริ่มให้ความสนใจในเรื่องการอุทธรณ์ในราชการพลเรือน (อ่านต่อเดือนกุมภาพันธ์)

STC

บริษัทเงินทุน **ชินเซียร์ทรีส์ท์** จำกัด

2259 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพฯ

โทร. ๓๑๔๕๐๕๗, ๓๑๔๐๑๐๑

ปัญหา: เบียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

วันชัย

สันติสุข

กรมบัญชีกลาง

ผาสุนิษฐ์

บัณฑิต

วาระ

ไชยธรรม

สมพงษ์

วิพนสระ

ประพาส

ทองศักดิ์

สมเกียรติ

ชววิสูตร

การนับเวลาระหว่างไปรับราชการทหาร

ผู้ถาม : คุณสดใส สีเขียว

ตามที่ ก.พ. ได้ออกหนังสือเวียนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๒ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งออก จาก ราชการ เพื่อไปรับ ราชการทหาร ตาม กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (ทหารเกณฑ์) เมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนตามเดิมแล้ว อาจนำเวลาในระหว่างที่ไปรับราชการทหารดังกล่าว มานับรวมกับเวลาการดำรง ตำแหน่ง ระดับเดิม ของตน เพื่อ ประโยชน์ใน

๕๐

การสอบคัดเลือกหรือรับคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้นั้น

ขอเรียนถามว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ก่อนวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ ซึ่งเป็นวันที่ ก.พ. ออกหนังสือเวียนฉบับข้างต้นนั้น จะสามารถนำเวลาในระหว่างที่ไปรับราชการทหารดังกล่าว มานับรวมกับเวลาการดำรงตำแหน่งระดับเดิมเพื่อประโยชน์ในการสอบคัดเลือกหรือรับคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้หรือไม่ หรือหนังสือเวียนข้างต้น จะให้ประโยชน์เฉพาะผู้ที่ออกไปรับราชการทหารหลังวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ เท่านั้น

ตอบ

ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งออกจากราชการ ทหารไปรับราชการ ทหารตามกฎหมายว่าด้วยการ รับราชการทหาร (ทหารเกณฑ์) ก่อนวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ ก็อาจนำเวลาในระหว่างที่ไป รับราชการทหารดังกล่าว มานับรวมกับเวลาการ ดำรงตำแหน่งระดับเดิมของตนเพื่อประโยชน์ในการ สอบคัดเลือกหรือรับคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ แต่การเลื่อนชั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น จะ เลื่อนได้ไม่ก่อนวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ ซึ่งเป็นวันที่ออกหนังสือเวียนดังกล่าว

การส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ถูกตั้ง

กรรมการสอบสวน

ผู้ถาม : ข้าราชการต่างจังหวัด

จังหวัด ได้มีคำสั่งเมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๒๔ สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ ให้แก่นาย ก. ไปแล้ว ต่อมาจังหวัด ได้รับแจ้งจากกรมเจ้าสังกัดของนาย ก. ว่า นาย ก. ได้ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ไว้แล้วตั้งแต่วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๒๔ (ซึ่งเป็นวันเดียวกับวันที่จังหวัดมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่นาย ก.) กรณีเช่นนี้คำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนของจังหวัด

จะเป็นผลสมบูรณ์หรือไม่ หรือควรจะดำเนินการอย่างไร

ตอบ

ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งผู้บังคับบัญชา พิจารณาเห็นสมควรให้ได้เลื่อนชั้นเงินเดือน แต่ อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยหรือถูก ฟ้องในคดีอาญา ก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนนั้น กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ข้อ ๙ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาการเลื่อนชั้นเงินเดือน ให้แก่ผู้นั้นไว้ก่อนและให้กันเงินสำหรับเลื่อนชั้น เงินเดือนไว้ด้วย ฉะนั้น เมื่อกรมเจ้าสังกัดได้มี คำสั่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยแก่นาย ก. ไว้ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๒๔ แล้ว จังหวัด จึงไม่อาจออกคำสั่งในวันดังกล่าวเพื่อส่งเลื่อนชั้น เงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ ให้ แก่นาย ก. ได้ เพราะจะต้องรอการเลื่อนชั้นเงิน เดือนไว้ตามนัยกฎ ก.พ. ข้างต้น คำสั่งเลื่อนชั้น เงินเดือนของจังหวัดจึงไม่มีผลใช้บังคับ ด้วยเหตุนี้ จังหวัดจึงควรเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวเสีย

การลาป่วยแทน

ผู้ถาม : สมาชิกใหม่

ข้าพเจ้าทราบว่า ข้าราชการที่ลงทะเบียนที่ ราชการติดต่อกัน คราวเดียวกันเกินกว่า ๑๕ วัน

โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรนั้น ผู้บังคับบัญชาสามารถลงโทษทางวินัยถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการได้ ซึ่งข้าราชการที่หยุดราชการไปเป็นเวลานาน บางรายอาจหยุดไปด้วยความจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เช่น เจ็บป่วยถึงขนาดไม่อาจส่งข่าวหรือยื่นใบลาป่วยต่อผู้บังคับบัญชาได้ แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ทราบ และได้ทำการ สืบสวนแล้ว ก็ยังไม่ทราบว่า ข้าราชการผู้นั้น หายไปไหน และในที่สุดได้ส่งลงโทษให้ข้าราชการดังกล่าวออกจากราชการฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จึงนับว่าเป็นเคราะห์กรรมซ้ำสองของข้าราชการผู้นั้น

จึงขอเรียนถามว่า การลาป่วยนี้จะให้บุคคลอื่นลาแทนได้หรือไม่ เพื่อจะได้ไม่ถูกลงโทษให้ออกจากราชการ

ตอบ

โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ข้อ ๑๓ วรรคสอง กำหนดว่า “ในกรณีที่ข้าราชการผู้ขอลามีอาการป่วยจนไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว” จึงเห็นได้ว่า ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดเจ็บป่วยจนไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้บุคคลอื่นลาแทนก็ได้ แต่

เมื่ออาการดีขึ้นพอที่จะลงชื่อได้แล้ว ข้าราชการผู้นั้นจะต้องจัดส่งใบลาโดยเร็วอีกครั้งหนึ่ง

อนึ่ง มีข้อพึงสงสัยว่า กรณีที่จะให้บุคคลอื่นลาป่วยแทนได้นั้น ก็เฉพาะกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นเจ็บป่วยถึงขนาดไม่สามารถลงชื่อได้เท่านั้น แต่ถ้ายังสามารถลงชื่อได้อยู่จะต้องลาด้วยตนเอง จะให้บุคคลอื่นลาแทนไม่ได้

การออกเสียงของคณะกรรมการตรวจรับ

พัสดุ ๗๑๕

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๘๑๐

ตามระเบียบการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๒๑ ข้อ ๒๗ วรรค ๒ มีว่า “มติของคณะกรรมการ (ที่ตั้งขึ้นตามข้อ ๒๕, ๒๖) ให้ถือเสียงข้างมาก เว้นแต่คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ หรือคณะกรรมการตรวจการจ้าง ให้ถือมติเอกฉันท์”

มีปัญหาว่า การตีความในวรรค ๒ ของข้อที่อ้างถึงนี้ มีความเห็นแตกต่างกัน คือ

(๑) บางจังหวัดก็ตีความว่า การตรวจรับพัสดุ หรือการตรวจการจ้าง เมื่อกรรมการตรวจรับลงนามเกินครึ่ง (ตั้งไว้ ๓ คน เช่น ๒ คน ตั้งไว้ ๕ คน เช่น ๓ คน) แล้วก็เป็นอันใช้ได้

(๒) แต่บางจังหวัดก็ตีความว่า ต้องเซ็นครบทุกคน ถึงจะถือเป็นหลักฐานที่สมบูรณ์ เพราะ

ถือว่าต้องปฏิบัติตามความในวรรค ๒ ตอนท้ายด้วย คือถ้อยคำเอกฉันท์ จึงเรียนมาเพื่อขอได้โปรดตอบ ให้ทราบด้วยว่า คำว่า “เอกฉันท์” ในข้อนี้มีความ จำกั้แค่ไหน เพื่อจะได้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ตอบ

คำว่า “เอกฉันท์” ตามที่ถามมาดังกล่าว หมายความว่า กรรมการต้องออกเสียงเป็นเสียง เดียวกันทุกคน ความเห็นตามข้อ (๒) นั้นถูกต้อง แล้ว

การคำนวณบำเหน็จบำนาญ

ผู้ถาม : คุณสะสม ใฝ่ประเสริฐ

ผมเกิดเมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๕ เริ่มเข้ารับราชการในตำแหน่งพนักงานป่าไม้จัตวา วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๔๙๕ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๔๙๖ ถูกคัดเลือกไปรับราชการทหาร จึงลา ออกจาก ราชการใน ตำแหน่ง พนักงาน ป่า ไม้ จัตวาฯ ได้รับราชการทหารจนถึงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๔๙๘ มียศเป็นสิบตรีกองประจำการ ไม่มี ความ ผิดทางราชการทหารแต่อย่างใด ขอกลับเข้ารับ ราชการใน ตำแหน่งเดิม ซึ่งทาง ราชการ กรมป่า ไม้ รอตำแหน่งไว้ตามกฎหมาย และรับราชการตลอด มาจนถึงปัจจุบัน ขณะนี้ ผมเป็นข้าราชการระดับ ๕

ตำแหน่งป่าไม้อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ อัตราเงินเดือน ๔,๙๒๕.- บาท ปัญหาที่จะเรียนถามมีดังนี้

๑. ผมจะครบเกษียณอายุราชการ (๖๐ปี) ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๖ ถูกต้องหรือไม่

๒. อายุราชการระหว่างที่ผมไปรับราชการ ทหาร ๑ เมษายน ๒๔๙๖ ถึง ๑ กุมภาพันธ์ ๒๔๙๘ ทางราชการจะคิดรวมเป็นเวลารับราชการให้หรือไม่ ถ้าให้ ผมจะต้องทำเนิเรื่องราวเกี่ยวกับการ ขอต่ออายุราชการ โดยต้องขอคำรับรองทั้งทางผู้ บังคับบัญชาฝ่ายทหารและพลเรือนอย่างไร สำหรับ ขอนี้กรุณา ตอบวิธี ปฏิบัติให้ทราบโดยละเอียดด้วย เพื่อผมจะได้นำไปดำเนินการให้ถูกต้องต่อไป

๓. ในระหว่างที่ผมรับราชการตั้งแต่เริ่ม เข้ารับราชการจนถึงปัจจุบันนี้ มีวันราชการที่วิคุณ เพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญเท่าใด

๔. การคิดบำเหน็จบำนาญมีสูตรการคิด อย่างไร

ตอบ

๑. เกษียณอายุในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๖
๒. เวลาระหว่างไปรับราชการทหารกอง ประจำการตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๔๙๖ ถึงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๔๙๘ มีสิทธินำมานับเป็นเวลา ราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญได้ด้วย โดย จะต้อง มีหลักฐาน การ ตรวจสอบ และ รับรอง เวลา

ราชการของกรมการเงินกลาโหม กระทรวง
กลาโหม ซึ่งทางคุณจะต้องขอให้กรมเจ้าสังกัดหรือ
จังหวัดของคุณ มีหนังสือขอให้กรมการเงินกลาโหม
ตรวจสอบรับรองเวลาทหารให้ โดยแจ้งรายละเอียด
ชื่อ นามสกุล เลขหมายกองประจำการ สังกัด
เหล่าใด ปี พ.ศ. ไท เมื่อกรมการเงินกลาโหม
ตรวจสอบรับรองให้แล้ว ก็ให้เก็บเรื่องไว้ในสมุด
ประวัติเพื่อส่งเป็นหลักฐานเมื่อคราวขอรับบำเหน็จ
บำนาญต่อไป

๓. เวลาที่คุณมีดังนี้ (โดยคิดเอาเองว่า
คุณรับราชการต่างจังหวัดตลอดมา)

พ.ศ. ๒๕๐๐ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ กันยายน
๒๕๐๐ ถึงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๐๐ รวม ๑๗ วัน

พ.ศ. ๒๕๐๑ ตั้งแต่วันที่ ๒๑ ตุลาคม
๒๕๐๑ ถึงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๐๘ รวม ๗ ปี
๙ วัน

พ.ศ. ๒๕๑๘ ตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๑๘
ถึงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๒๐ รวม ๓ เดือน

๔. การคำนวณบำเหน็จบำนาญมีดังนี้

บำเหน็จ เงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณ
ด้วยจำนวนปีเวลาราชการ
สำหรับ จำนวน บำเหน็จ
บำนาญ

บำนาญ เงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณ
ด้วยจำนวนปีเวลาราชการ
สำหรับ จำนวน บำเหน็จ

บำนาญ แล้วหารด้วย ๕๐
หรือ ๕๕ (กล่าวคือ ถ้า
เป็นทหาร หรือตำรวจ ใช้
๕๐ หาร ถ้าเป็นพลเรือน
ใช้ ๕๕ หาร เว้นแต่
พลเรือนผู้ใดมีเวลาราชการ
สำหรับ จำนวน บำเหน็จ
บำนาญ (เวลาปกติ + ทวี
คูณ) ถึง ๒๕ ปีบริบูรณ์
จึงใช้ ๕๐ หาร)

การขอรับบำเหน็จบำนาญ

ผู้ถาม : คุณเสวี ทองตัน

ผมเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการขอเรียน
ถามปัญหาเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญปกติ
ของข้าราชการ ดังต่อไปนี้คือ

๑. การยื่นคำขอรับบำเหน็จบำนาญปกติ
กรณีครบเกษียณอายุ มีระเบียบให้ผู้ยื่นคำขอต่อ
เจ้าหน้าที่ได้ก่อนครบเกษียณอายุหรือไม่ เพียงใด

๒. ผู้ประสงค์จะขอลาออกจากราชการด้วย
เหตุสูงอายุหรือเหตุรับราชการนาน ได้มีระเบียบ
กำหนดให้ผู้ขอคำเนิการได้เช่นเดียวกับกรณี ตาม
ข้อ ๑ หรือไม่

๓. ผู้จะออกจากราชการ ตามข้อ ๑ หรือ ข้อ ๒ หากเจ้าตัวมีความประสงค์จะตั้งหลักฐานบ้านเรือนอยู่ใน กทม. หรือท้องที่จังหวัดอื่น เพื่อเตรียมการในเรื่องบ้านพักอาศัย และเรื่องการขอรับบำเหน็จบำนาญไว้ล่วงหน้า ทางราชการได้วางมาตรการให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือในเรื่องนี้หรือไม่ เพียงใด

๔. ผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้ว แต่ยังไม่เกษียณเพราะมีสิทธิรับราชการต่อไปอีก จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ เจ้าตัวจะขอลาหยุดราชการ หรือลาพักผ่อนก่อนออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญได้เพียงใดหรือไม่

๕. ในเดือน มกราคม ปีหน้า ข้าราชการ จะได้รับการปรับอัตราเงินเดือน ตามบัญชีหมายเลข ๓ แน่นนอนหรือไม่ ที่เรียนถามเพราะผู้ที่รับราชการมานานได้รับเงินบำนาญเท่าเงินเดือนแล้ว จะได้เตรียมตัวลาออกกันแค่ไหน ๆ

ตอบ

๑. การยื่นคำขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการในกรณีเกษียณอายุ สามารถยื่นคำขอรับได้ ก่อน วัน สิ้นปีงบประมาณ นั้น ๆ เป็นเวลา ๓ เดือน

๒. สำหรับ ผู้ที่ ประสงค์ จะขอ ลาออก จาก ราชการด้วยเหตุสูงอายุหรือเหตุรับราชการนาน ก็

สามารถยื่น คำขอรับบำเหน็จบำนาญได้ก่อนวันพ้น ราชการ มีสภาพเป็น ข้าราชการ แต่ทั้งนี้ส่วน ราชการเจ้าสังกัดจะต้องมีคำสั่งให้ออกจากราชการ ด้วยเหตุสูงอายุหรือเหตุรับราชการนานไว้แล้ว เพื่อ ที่จะได้แนบคำสั่งพร้อมกับเรื่องราวขอรับบำเหน็จ บำนาญ ไปให้ กระทรวง การคลังพิจารณา กำหนด บำเหน็จบำนาญ สำหรับการส่งจ่ายบำเหน็จบำนาญ กระทรวงการคลัง จะส่งจ่ายให้ ต่อเมื่อ ข้าราชการผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการแล้วในเดือนถัด ไป

๓. ผู้ที่ออกจากราชการและมีสิทธิได้รับ บำเหน็จหรือบำนาญทุกกรณี สามารถขอรับเงิน บำเหน็จบำนาญได้จากข้าราชการ ไม่จำเป็นจะต้องขอรับบำเหน็จบำนาญเฉพาะจังหวัดที่ผู้นั้นรับ ราชการอยู่เป็นจังหวัดสุดท้ายก่อนออกจากราชการ

๔. ผู้ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์แล้วและ จะต้องพ้นจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุในวัน สิ้นปีงบประมาณนั้น ๆ มีสิทธิลาได้ทุกกรณีตามที่ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ กำหนดไว้

๕. ถ้าเหตุการณ์ไม่เปลี่ยนแปลง เชื่อว่า ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕ เป็นต้นไป ข้าราชการทุกประเภทจะได้รับการปรับอัตราเงินเดือน โดยปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๓ อย่าง แน่นนอน ๒๖

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๖

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติราชการของข้าราชการประจำการในต่างประเทศ
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาระเบียบเกี่ยวกับเรื่องนี้

ด้วยสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้เสนอร่างระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการปฏิบัติราชการของข้าราชการประจำการในต่างประเทศ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ ลงมติเห็นชอบด้วยและให้ดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำเสนอท่านนายกรัฐมนตรีพิจารณาลงนามในระเบียบดังกล่าวแล้ว ทั้งสำเนาที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๕๒๓๖๐๖

๕๖

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยการปฏิบัติราชการของข้าราชการประจำการในต่างประเทศ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๒๔

โดยที่เห็นเป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติราชการของข้าราชการประจำการในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๐๘ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น คณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติราชการของข้าราชการประจำการในต่างประเทศ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑ ทวิ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติราชการของข้าราชการประจำการในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๐๘

“ข้อ ๑ ทวิ ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๐๘ เป็นต้นไป”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกข้อ ๒๓ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติราชการของข้าราชการประจำการในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๐๘

ข้อ ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นหมวด ๕ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ ข้อ ๒๕ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ และข้อ ๓๒ ของระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติราชการของข้าราชการประจำการในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๐๘

หมวด ๕

การลา

ส่วนที่ ๑

ขอความเบงตน

ข้อ ๒๓ การลาของข้าราชการประจำการในต่างประเทศมี ๓ ลักษณะ คือ

๑. การลาภายในประเทศที่ประจำอยู่
๒. การลาไปนอกประเทศที่ประจำอยู่

๓. การลาเข้าประเทศไทย

การลาลักษณะที่ ๑ และ ๒ ข้างต้น มี ๔ ประเภท คือ

- (ก) การลาป่วย
- (ข) การลาคลอปุตร
- (ค) การลากิจส่วนตัว
- (ง) การลาพักผ่อนประจำปี

การลาอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวไว้นี้ วิธีการลา การนับวันลา การจัดทำบัญชีช่วงเวลาการปฏิบัติราชการ และใบลา สำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือน ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ส่วนข้าราชการฝ่ายทหารให้เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับของกระทรวงกลาโหม

ข้อ ๒๔ ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาตามหมวดนี้ จะมอบหมายหรือมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งใด เป็นผู้พิจารณาหรืออนุญาตแทนก็ได้

ข้อ ๒๕ ข้าราชการซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาราชการ เมื่อครบกำหนดวันที่ได้รับอนุญาตให้ลา หรือถูกเรียกตัวกลับ มาปฏิบัติ ราชการ ก่อนครบกำหนดวันที่ลา ให้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตการลา หรือต่อหัวหน้าคณะผู้แทนเพื่อทราบแล้วแต่กรณี ในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

ข้อ ๒๖ ให้ส่วนราชการที่ประจำในต่างประเทศจัดทำสถิติการมาปฏิบัติราชการและวันลาของข้าราชการในสังกัดในรอบเดือน แล้วรายงานให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดในประเทศไทยอย่างช้าภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดไปทราบ เพื่อรวบรวมวันลาและบันทึกในสมุดประวัติ ก.พ. ๗ ทะเบียนประวัติ หรือเอกสารอื่นใดที่ใช้เพื่อการนี้ของข้าราชการนั้น ๆ

ส่วนที่ ๒

การลาภายในประเทศที่ประจำอยู่

ข้อ ๒๗ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาป่วยเพื่อรักษาตัว ลาคลอปุตร ลากิจส่วนตัว หรือลาพักผ่อนประจำปี ให้เสนอหรือจัดส่ง ใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาต

การอนุญาตให้ข้าราชการลาในแต่ละกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตตามที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๑ ท้ายระเบียบเป็นผู้พิจารณาอนุญาต แล้วแต่กรณี

ส่วนที่ ๓

การลาไปนอกประเทศที่ประจำอยู่

ข้อ ๒๘ ในส่วนนี้คำว่า “การลาไปนอกประเทศที่ประจำอยู่” หมายความว่า การขอลาราชการเพื่อออกไปนอกประเทศที่ประจำอยู่ และการเดินทางออกนอกประเทศที่ประจำอยู่ไปยังประเทศใกล้เคียงในภูมิภาคเดียวกัน ในวันหยุดราชการประจำสัปดาห์หรือวันหยุดราชการกล่าวคือ เป็นการออกเดินทางไปยังประเทศอื่น ซึ่งไม่ใช่ประเทศที่ตั้งคณะผู้แทนที่ข้าราชการผู้ขอลาประจำทำงานอยู่ เช่น ข้าราชการที่ประจำทำงานอยู่ในคณะผู้แทนที่ตั้งอยู่ที่ประเทศอังกฤษ ขอลาไปประเทศฝรั่งเศส เป็นต้น

ข้อ ๒๙ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาป่วย ลากลอบบุตร ลากิจส่วนตัว หรือลาพักผ่อนประจำปี ไปนอกประเทศที่ประจำอยู่ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้

การอนุญาตให้ข้าราชการลาหยุดตามข้อนี้ ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตตามที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๒ ท้ายระเบียบ เป็นผู้พิจารณาอนุญาต แล้วแต่กรณี

ข้อ ๓๐ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะเดินทางออกนอกประเทศที่ประจำอยู่ ไปยังประเทศใกล้เคียงในภูมิภาคเดียวกันในวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดราชการ ให้เสนอขออนุญาตจากหัวหน้าคณะผู้แทนก่อน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะออกเดินทางไปยังประเทศใกล้เคียงในภูมิภาคเดียวกันได้

การเดินทางออกนอกประเทศที่ประจำอยู่ของหัวหน้าคณะทูตตาม วรรคหนึ่ง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้เดินทาง

การเดินทางออกนอกประเทศที่ประจำอยู่ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองข้างต้น ข้าราชการผู้เดินทางจะต้องระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ และสามารถติดต่อกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลคณะผู้แทน ได้ตลอดเวลา ในกรณีจำเป็นข้าราชการผู้เดินทางจะต้องสามารถกลับมาปฏิบัติราชการได้ทันที

ส่วนที่ ๔
การลาเข้าประเทศไทย

ข้อ ๓๑ ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาเข้าประเทศไทย ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าคณะผู้แทน แล้วให้หัวหน้าคณะผู้แทนเสนอรายงานหรือใบลาพร้อมความเห็นไปยังกระทรวงการต่างประเทศหรือส่วนราชการเจ้าสังกัดของข้าราชการผู้ขอลาในประเทศไทย แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุญาต

สำหรับหัวหน้าคณะผู้แทนซึ่งประสงค์จะลาเข้าประเทศไทย ให้รายงานไปยังกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อนำเสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาอนุญาต

ข้อ ๓๒ ข้าราชการซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาเข้าประเทศไทย ถ้ามีความจำเป็นจะต้องลาต่ออีก ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อปลัดกระทรวงการต่างประเทศหรือผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณี เมื่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาได้อนุญาตแล้วให้กระทรวงการต่างประเทศหรือส่วนราชการระดับกรมเจ้าสังกัดแจ้งให้หัวหน้าคณะผู้แทนของผู้นั้นทราบ”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๒๔

พลเอก เปรม ติณสูลานนท์

นายกรัฐมนตรี

ตารางหมายเลข ๑

การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาถึงส่วนตัว การลาพักผ่อนประจำปี ในประเทศที่ประจำอยู่

ผู้มีอำนาจอนุญาต	ผู้ลา	ประเภทการลา			
		กำหนดวันอนุญาตได้ ครั้งหนึ่งไม่เกิน		ลาคลอดบุตร	ลาพักผ่อนประจำปี
		ลาป่วย	ลาถึงส่วนตัว		
๑. หัวหน้าคณะผู้แทน (เอกอัครราชทูต, อัครราชทูต)	ข้าราชการทุกตำแหน่งในสถาน เอกอัครราชทูต และส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่ง ประจำอยู่ในประเทศนั้นที่สังกัด กระทรวงการต่างประเทศหรือ สังกัดกระทรวงทบวงกรมอื่น	๖๐	๓๐	ตามที่เห็นสมควรโดย อยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายว่าด้วยการ จ่ายเงินเดือน (พระ ราชกฤษฎีกาการจ่าย เงินเดือน เงินปี บำเหน็จบำนาญ และ เงินอื่นในลักษณะ เดียวกันพ.ศ. ๒๕๒๒)	ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วัน เว้นแต่ ข้าราชการผู้นั้นมีวันลาพักผ่อน สะสมเนื่องจากในปีที่แล้วมา ข้าราชการผู้นั้นมิได้ลาพักผ่อน ประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำ ปีแล้วแต่ไม่ครบ ๑๐ วัน และ มีสิทธิสะสมวันที่ยังมิได้ลาพักผ่อน รวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้โดย วันลาพักผ่อนสะสมกับวันลาพักผ่อน ในปีปัจจุบันรวมแล้วจะ ต้องไม่เกิน ๒๐ วัน ใน กรณีผู้มีอำนาจอนุญาตการลา จะมีอำนาจอนุญาตให้ลาพักผ่อน ประจำปีได้เท่าจำนวนวันที่
๒. หัวหน้าคณะผู้แทน (เอกอัครราชทูตซึ่ง เป็นหัวหน้าคณะทูต ถาวรแห่งประเทศไทย ประจำสหประชาชาติ หรือองค์การระหว่าง ประเทศอื่น ๆ)	ข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัด คณะทูตถาวรแห่งประเทศไทย ประจำสหประชาชาติ หรือองค์ การระหว่างประเทศอื่น ๆ	๖๐	๓๐		

ผู้มีอำนาจอนุญาต	ผู้ลา	ประเภทการลา			
		กำหนดวันอนุญาตได้ ครบหนึ่งไม่เกิน		ลาคลอบบุตร	ลาพักผ่อนประจำปี
		ลาป่วย	ลากรณีส่วนตัว		
๓. หัวหน้าคณะผู้แทน (กงสุลใหญ่ หรือกงสุล)	ข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัด สถานกงสุลใหญ่หรือสถานกงสุล แล้วแต่กรณี	๖๐	๓๐		ข้าราชการผู้ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน ประจำปีซึ่งรวมแล้วปีหนึ่งจะ ไม่เกิน ๒๐ วัน
๔. หัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าสำนักงาน สังกัดกระทรวงทบวง กรมอื่นที่ประจำอยู่ใน ต่างประเทศ	ข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัด ที่ประจำสำนักงานนั้น	๓๐	๑๕		

ตารางหมายเลข ๒

การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลาถึงส่วนตัว และการลาพักผ่อนประจำปี ไปนอกประเทศที่ประจำอยู่

ผู้มีอำนาจอนุญาต	ผู้ลา	ประเภทการลา			
		กำหนดวันอนุญาตได้ ครบหนึ่งไม่เกิน		ลาคลอดบุตร	ลาพักผ่อนประจำปี
		ลาป่วย	ลาถึงส่วนตัว		
๑. หัวหน้าคณะผู้แทน (เอกอัครราชทูต, อัครราชทูต)	ข้าราชการทุกตำแหน่งในสถาน เอกอัครราชทูตและส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งประจำ อยู่ในประเทศนั้นที่สังกัดกระ- ทรวงการต่างประเทศ หรือ สังกัดกระทรวงทบวงกรมอื่น	๒๐	๑๐	ตามที่เห็นสมควรโดย อยู่ภายใต้บังคับตาม กฎหมายว่าด้วยการ จ่ายเงินเดือน (พระ ราชกฤษฎีกาการจ่าย เงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ใน ลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๒๒)	بیشหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วัน เว้นแต่ ข้าราชการผู้นั้นมีวันลาพักผ่อน สะสมเนื่องจากใบที่แล้มาแล้วมา ข้าราชการผู้นั้นมิได้ลาพักผ่อน ประจำปีหรือลาพักผ่อนประจำปี แล้ว แต่ไม่ครบ ๑๐ วันและมีสิทธิ สะสมวันที่ยังมิได้ลาเข้ารวมเข้า กับใบต่อๆ ไปได้ โดยวันลาพัก ผ่อนสะสมกับวันลาพักผ่อนในปี ปัจจุบันรวมแล้วจะต้องไม่เกิน ๒๐ วัน ในกรณีนี้ผู้มีอำนาจ อนุญาตการลามีอำนาจอนุญาต ให้ลาพักผ่อนประจำปีได้เท่า จำนวนวันที่ข้าราชการผู้นั้นมี สิทธิลาพักผ่อนประจำปี ซึ่งรวม แล้วหนึ่งจะไม่เกิน ๒๐ วัน
๒. หัวหน้าคณะผู้แทน (เอกอัครราชทูตซึ่งเป็น หัวหน้าคณะทูตถาวร แห่งประเทศไทย ประจำสหประชาชาติ หรือองค์การระหว่าง ประเทศอื่นๆ)	ข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัด คณะทูตถาวรแห่งประเทศไทย ประจำสหประชาชาติหรือองค์ การระหว่างประเทศอื่นๆ	๒๐	๑๐		
๓. หัวหน้าคณะผู้แทน (กงสุลใหญ่หรือกงสุล)	ข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัด สถานกงสุลใหญ่หรือสถานกงสุล แล้วแต่กรณี	๒๐	๑๐		

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔

เรื่อง การย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลัง

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๔๐๓/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๑๓

ตามที่ได้ยื่นยัติภังคคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยตามความเห็นของ ก.พ. เกี่ยวกับการส่งเลื่อนชั้นข้าราชการย้อนหลัง และให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. เสนอ นั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังรายงานว่ ปัจจุบันได้มีกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภทแยกข้าราชการออกจากกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และได้กำหนดองค์การบริหารงานบุคคลทำหน้าที่แทน ก.พ. ดังนั้นส่วนราชการที่ข้าราชการในสังกัดมิได้อยู่ในบังคับของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนจึงไม่ถือปฏิบัติตามมติ ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับเรื่องนี้ทำให้การโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการในสังกัด ให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังในส่วนราชการต่างๆ ลักลั่นกัน กระทรวงการคลังจึงได้เสนอหลักเกณฑ์มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณากำหนดแนวทางให้ส่วนราชการต่างๆ ถือปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้เสียใหม่ โดยห้ามมิให้ส่วนราชการส่งแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการไม่ว่าจะเป็นข้าราชการประเภทหรือฝ่ายใด ให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไม่ว่าจะเป็นการส่งเลื่อนชั้นหรือระดับตำแหน่งสูงขึ้นด้วยหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่

๑. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเดิมให้เป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นย้อนหลังก็ให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไปได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทหรือฝ่ายนั้นๆ จะได้กำหนด และข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นนอญแล้ว

๒. กรณีที่ข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนแล้วก็ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ ไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาการ หรือรักษาการในตำแหน่งนั้น แล้วแต่กรณี

๓. สำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการ ก็ส่งให้บรรจุและแต่งตั้งย้อนหลังไปได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เว้นแต่กรณีรับโอน

๔. สำหรับกรณีที่จะต้องโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามกฎหมายก็ให้อันหลังไปได้ตามควร
แก่กรณี
คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ลงมติเห็นชอบด้วย
และให้ส่วนราชการต่างๆ ถือปฏิบัติตามที่กระทรวงการคลังเสนอ
จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป และขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติ
ต่อไปด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๘๑๐๐๐๗

ถอดนวมชก

ปฐม สมบูรณ์สิน

บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

๑. แนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการ

ในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง นอกจากจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังมีหลักปฏิบัติ ประการหนึ่งที่มักจะมองข้ามกันไปอยู่เสมอๆ หลัก ปฏิบัติหนึ่งว่าโดยเนื้อแท้แล้ว มิใช่เป็นข้อบังคับหรือ กฎเกณฑ์ในแง่ของกฎหมายโดยตรง แต่เป็นเรื่องของความถูกต้องในข้อเท็จจริง เพราะในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง มีผลทำให้ ผู้ได้รับแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ งานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และในขณะเดียวกัน ก็ทำให้ผู้นั้นมีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง นั้นด้วย ฉะนั้น เพื่อให้การแต่งตั้งข้าราชการ ให้เป็นไปโดยถูกต้องสมบูรณ์ตามกฎหมายและข้อ เท็จจริง ก.พ. จึงซ้อมความเข้าใจโดยหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓ ซึ่งมีสาระสำคัญอยู่ที่ว่า การแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งไม่ว่า จะเป็นกรณีการเลื่อนระดับตำแหน่ง การย้ายหรือ ในกรณีอื่นๆ ก็ตาม ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตาม

มาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จะออกคำสั่งโดยให้มีผล ย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่งได้ ในบางกรณีจึง ต่อไปใน คือ

๑. กรณีที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งใดเป็น ระดับสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาอาจส่งเลื่อนข้าราชการ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งนั้นอยู่แล้วขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น ย้อนหลังไปก่อนวันออก คำสั่งได้เพียงไม่ก่อนวันที่ ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่ง นั้นให้เป็นระดับสูงขึ้น และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน อยู่ในหลักเกณฑ์ ที่จะให้เลื่อน ตำแหน่งได้ หรือ

๒. กรณีเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ สูงขึ้นที่ว่างอยู่ ผู้บังคับบัญชาอาจส่งเลื่อนย้อนหลัง ไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้น ได้รักษาการในตำแหน่งที่ ว่างนั้น ตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือได้ รับแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน ในตำแหน่งที่ว่าง นั้น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ

แผ่นดิน (ปัจจุบันคือประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๕) แล้วแต่กรณี แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะให้เลื่อนตำแหน่งได้

นอกจากกรณีการเลื่อน ระดับตำแหน่งแล้ว การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในกรณีอื่นๆ เช่น การย้าย เป็นต้น ก็จะต้องปฏิบัติตามองเดียวกันด้วย ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักที่ว่า ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว

โดยปกติการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้งในกรณีใดๆ เช่น การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการ กายย้าย หรือการเลื่อนระดับตำแหน่ง เป็นต้น นอกจากจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว คำสั่งนั้นจะต้องชอบด้วยเหตุผลและข้อเท็จจริง และเป็นคำสั่งที่ข้าราชการผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในภาวะที่สามารถจะปฏิบัติตามคำสั่งนั้นได้ ฉะนั้น การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้มีผลย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง จึงต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นด้วย

ขอยกตัวอย่างคำสั่งที่ชอบและไม่ชอบด้วยข้อเท็จจริงมาให้ทราบ เพื่อความกระจ่างชัดสักหนึ่งตัวอย่าง ดังนี้

นาย ก. ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๐) ต่อมา ก.พ. ได้มีมติอนุมัติให้กำหนดเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ โดยมีเงื่อนไขว่า ให้เปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นได้ เมื่อจะแต่งตั้งผู้มีความรู้คุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๔

กรณีตามตัวอย่าง หากผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนนาย ก. ซึ่งเป็นผู้มีความรู้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ทุกประการ และสอบคัดเลือกในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ ได้แล้วก่อนวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๔ ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งเลื่อนนาย ก. ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๐) โดยออกคำสั่งเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๔ และให้คำสั่งมีผลย้อนหลัง ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๔ ได้ ในกรณีกลับกัน ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๐) ดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่าง และผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรเลื่อนนาย ข. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๕) ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

โดยออกคำสั่งเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๔ และให้คำสั่งมีผลย้อนหลัง ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๔ เช่นนี้ไม่อาจกระทำได้ เพราะข้อเท็จจริงประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่า ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๔ จนถึงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๔ ซึ่งเป็นวันที่ออกคำสั่ง นาย ข. ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๕) มาโดยตลอด **ย่อมไม่อยู่ในภาวะที่จะย้อนกลับไปปฏิบัติหน้าที่** ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๐) ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๔ ได้ แต่ถ้าวข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งให้นาย ข. รักษาการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ (ตำแหน่งเลขที่ ๑๐) ที่ว่างมาตั้งแต่ก่อนหรือในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๔ ผู้บังคับบัญชาก็อาจเลื่อนนาย ข. ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ ดังกล่าวได้ไม่ก่อนวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๔ ซึ่งเป็นวันที่ ก.พ. อนุมัติให้เปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น

สำหรับการแต่งตั้งในกรณีอื่นๆ เช่น การบรรจุ การย้าย เป็นต้น ก็จะต้องยึดข้อเท็จจริงและภาวะของความเป็นไปได้ ประกอบการพิจารณาในการออกคำสั่งด้วย

อนึ่ง การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งทุกกรณี นอกจากจะทำให้เกิดหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังทำให้ข้าราชการผู้ได้รับแต่งตั้งมีสิทธิในการรับเงินเดือน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการย้ายหรือการเลื่อนระดับตำแหน่งบางกรณีมีผลให้ข้าราชการได้ปรับเงินเดือนสูงขึ้น โดยอาศัยหลักที่ว่า ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะต้องได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนั้น ดังนั้นเมื่อไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในการตำแหน่งนั้นมาก่อน ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้ว ไม่มีผู้ใดเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่นได้ ก็ไม่อาจให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นย้อนหลังไปได้

เรื่องนี้ อาจสรุปได้ว่า การสั่งการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีผลให้ข้าราชการต้องเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งหมายความรวมถึงการให้พ้นจากตำแหน่ง เช่น การสั่งให้ข้าราชการประจำกระทรวง ประจำกรม ประจำจังหวัด เป็นต้น โดยหลักการแล้วจะสั่งให้มีผลย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่งไม่ได้ เว้นแต่เป็นเรื่องที่อยู่ในกรณีที่ถูกกล่าวมาแล้วในตอนต้น

๒. คณะรัฐมนตรีไม่อนุมัติให้ย้ายและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลัง

เมื่อเร็ว ๆ นี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติวางแนวทางปฏิบัติ เรื่องการย้ายและแต่งตั้งข้าราชการ

ว่า ต่อไปนี้จะไม่ให้กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ
ส่งย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือแต่งตั้งข้าราชการ
ย้อนหลังได้อีกแล้ว และให้ถือปฏิบัติเหมือนๆ
กันสำหรับข้าราชการทุกประการ

แนวทางปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ที่ว่า
นี้มีรายละเอียดอยู่ในหนังสือสำนักเลขาธิการ คณะ
รัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๗
พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ซึ่งทางสำนักเลขาธิการคณะ
รัฐมนตรี ได้แจ้งไปยังส่วนราชการต่างๆ ได้
ทราบแล้ว อย่างไรก็ตามเรื่องนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง
กับเพื่อนข้าราชการวารสารฉบับนี้ จึงเห็นว่าควร
จะได้นำมาขยายความเล่าสู่กันอีกครั้งหนึ่ง

ที่มาของเรื่องนี้ คือ ทางกระทรวงการ
คลัง โดยกรมบัญชีกลาง ซึ่งดูแลเรื่องเกี่ยวกับการ
เบิกจ่ายเงินเดือนของข้าราชการประเภทต่างๆ ได้
พบปัญหาว่า กระทรวง ทบวง กรม ที่มีข้าราชการ
อยู่ต่างสังกัดองค์การกลางกัน เช่น ข้าราชการที่
สังกัด ก.พ. ถือปฏิบัติแต่งตั้งย้อนหลังได้ แต่ข้าราชการที่สังกัด ก.พ. ถือปฏิบัติว่า แต่งตั้งย้อนหลัง
ไม่ได้ ทั้งนี้ เพราะองค์การกลางบางแห่งวางแนว
ทางปฏิบัติในการย้ายและแต่งตั้งไม่เหมือนกัน ซึ่ง
ตามที่อ้างถึงไว้ตอนต้นของ ว. ๒๕๕๕ นี้ บอกว่า
ก.พ. ได้วางแนวทางปฏิบัติไว้แล้ว แต่ส่วน
ราชการที่สังกัด ก. อื่นๆ ถือปฏิบัติไม่เหมือนกัน
เพราะว่า ก. อื่นๆ ต่างก็มีกฎหมายว่าด้วยระเบียบ
ข้าราชการของตนเองมิได้อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ และ

กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการที่ ก.พ. กำหนด
กระทรวงการคลัง จึงได้เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนด
เป็นมติออกมาให้ถือปฏิบัติเหมือนๆ กัน

ทั้งนี้ เจตนารมณ์ของ ว. ๒๕๕๕ นี้ จึงมุ่ง
ให้ส่วนราชการต่างๆ ที่สังกัด ก. ต่างๆ กัน ถือ
ปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกส่วนราชการ

ทั้งนี้ ถ้าจะพูดถึงหลักเกณฑ์สำคัญที่เป็นมติ
คณะรัฐมนตรีดังกล่าวคือ

**ห้ามมิให้ส่วนราชการส่งแต่งตั้งโยกย้าย
ข้าราชการไม่ว่าจะเป็นข้าราชการประเภทหรือ
ฝ่ายใด ให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลัง**

อย่างไรก็ดี ข้อห้าม ดังกล่าวได้ระบุ ข้อยก
เว้น ไว้รวม ๔ กรณีด้วยกันที่ไม่ต้องถือปฏิบัติตาม
มติคณะรัฐมนตรี ดังกล่าว

ก่อนที่จะขยายความถึง ข้อยกเว้น ทั้ง ๔
กรณีดังกล่าว มีข้อสังเกตว่า มติคณะรัฐมนตรี
ตาม ว. ๒๕๕๕ นี้ก็ใช้คำว่า “การย้ายและแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งย้อนหลัง” ซึ่งเมื่อพูดถึงคำว่า “แต่งตั้ง”
นี้แล้วเป็นคำซึ่งมีความหมายกว้าง รวม
กระบวนการหลายเรื่องไว้ด้วยกัน เช่น การเลื่อน
ตำแหน่ง การย้าย การโอน และการบรรจุเช่น
การบรรจุกลับไว้ด้วย

ที่นำเรื่องขบข้ายของคำว่า “แต่งตั้ง” มา
พูดขัดจังหวะไว้ก่อนที่จะพูดถึงข้อยกเว้นทั้ง ๔ กรณี
ก็เพื่อจะได้เข้าใจข้อยกเว้นทั้ง ๔ ข้อนั้นได้ชัดเจน
ขึ้น เนื่องจากข้อยกเว้นดังกล่าว ได้พูดถึงกระ-

บวณการ การเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุกลับหรือ การโอนไว้ด้วย เพื่อช่วยให้ผู้อ่านได้แยกแยะว่า กรณีใดเข้าข้อยกเว้นแต่งตั้งย้อนหลังได้ และ กรณีใดเข้าข้อยกเว้นห้ามแต่งตั้งย้อนหลัง

ต่อไปนี้ เราจะได้พูดถึงข้อยกเว้นที่ว่า ให้ แต่งตั้งย้อนหลังในกรณีใดบ้าง ซึ่งว่าตามลำดับ แล้วจะมีดังนี้

ข้อที่ ๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเดิม ให้ เป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นย้อนหลัง ก็ให้เลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไปได้ ไม่ก่อน วันที่ผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการประเภทหรือฝ่ายนั้นๆ จะได้ กำหนดและข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรง ตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้น น้อยอยู่แล้ว

สำหรับข้อที่ ๑ นี้ ว่าด้วยเรื่องการเลื่อน ตำแหน่งซึ่งกำหนดว่า ให้เลื่อนและแต่งตั้งย้อน หลังได้ภายใต้เงื่อนไข ๒ ประการรวมกัน คือ

๑. ให้เลื่อนตำแหน่งย้อนหลังไปได้ ไม่ ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทหรือฝ่ายนั้นๆ ซึ่ง หมายถึง ก. ต่างๆ เช่น ก.พ. หรือ ก.ม. จะได้ กำหนด ซึ่งแนวทางปฏิบัติกรณีนี้ เมื่อ ก. ต่างๆ ปรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือปรับชั้นสูงขึ้นจะกำหนดวัน

ที่ไว้ด้วยว่า “ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่.....เดือน..... พ.ศ.” การที่ส่วนราชการจะแต่งตั้ง ย้อนหลังได้จึงต้องไม่ก่อนที่องค์การกลาง เช่น ก.พ. กำหนดขึ้นและจะต้องเข้าเงื่อนไขข้อที่ ๒ ด้วย คือ

๒. ข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรง ตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็น ชั้นหรือระดับสูง ขึ้นนั้นอยู่แล้วด้วย ในวันที่องค์การกลางอนุมัติ ให้ปรับระดับได้ ไม่ก่อนวันที่กำหนดมานั้น

ตัวอย่างเช่น ก.พ. อนุมัติให้ปรับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๐ งาน สารบรรณ สำนักงานเลขานุการกรมของกรมหนึ่ง เป็น เจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ถ้านาย ก. ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ นั้นมาก่อนหรือในวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ เป็นต้นมา และผ่านกระบวนการ แต่งตั้งอื่น ๆ เช่น สอบคัดเลือกได้มาก่อน แล้ว และผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นควรแต่งตั้งย้อนหลังไปได้ กรณีเช่นนี้จะเลื่อนย้อนหลัง ไปได้ แต่ถ้านาย ก. เพิ่มมาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ธุรการ ๓ ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๐ ดังกล่าว เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๒๕ ก็จะเลื่อนย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ มิได้

มีข้อสังเกตว่า ในข้อยกเว้นที่ ๑ มิได้พูดถึง การเลื่อนในตำแหน่งที่ว่างไว้ คงยกเว้นเฉพาะ การเลื่อนตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้น ไปหรือที่เรียก

ว่า ปรับขยายขึ้นไปตามเงื่อนไขทั้งสองข้อที่กล่าว
มาเท่านั้นที่ให้ออนไลน์หลังไปได้

สำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่ว่างที่จะยื่น
หลังไปได้ โปรดดูเงื่อนไขในข้อ ๒ เกี่ยวกับการ
ที่จะต้องรักษาการในตำแหน่งนั้นมาก่อน

ข้อที่ ๒ กรณีที่ข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนแล้ว ก็ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ ไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งนั้น แล้วแต่กรณี

ข้อยกเว้นที่ ๒ นี้ ใช้กับกรณีที่ข้าราชการที่ไปรักษาการในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งอยู่ก่อน ต่อมาเมื่อผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งจะ แต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งนั้น ก็อาจสั่งแต่งตั้งย้อนหลังไปได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นเข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งนั้น

ข้อที่ ๓ สำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการ ก็สั่งให้บรรจุและแต่งตั้งย้อนหลังไปได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เว้นแต่กรณีรับโอน

ข้อยกเว้นที่ ๓ นี้ ใช้กับกรณีการบรรจุใหม่ หรือการบรรจุกลับให้สั่งบรรจุ และแต่งตั้งย้อน

หลังไปได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมารายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

มีข้อสังเกตว่า ข้อที่ ๓ นี้ ใช้คำว่า “เว้นแต่กรณีรับโอน” ซึ่งหมายถึงว่า กรณีรับโอนไม่ถือตามแนวทางปฏิบัติ

ข้อที่ ๔ สำหรับกรณีที่จะต้องโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามกฎหมายก็ให้ออนไลน์หลังไปได้ ตามควรแก่กรณี

สำหรับกรณียกเว้นที่ ๔ ที่ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ตามควรแก่กรณีนี้ ก็คือ ตำแหน่งระดับสูงที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ ประเภทรูปกำหนดว่า จะต้องโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งอธิบดี ปลัดกระทรวง ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดให้ต้องเสนอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเช่นนี้ ว. ๒๕๕ กำหนดให้ออนไลน์หลังไปได้ตามควรแก่กรณี

กรณีที่ได้ขยายความและเล่าสู่กันฟังมานี้ ก็คือมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ เรื่องการย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลัง ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ รายละเอียดโปรดดูในหนังสือดังกล่าว ประกอบด้วย ๑๖

เกิด

จากสถาบันพัฒนาข้าราชการ
พลเรือน

ทางไปดี

“ชีวิตเลือกไม่ได้” จริงหรือ?

แน่นอน ถ้าคำว่า “ชีวิต” หมายถึง การเกิด การแก่ การเจ็บ และการตาย คนเราจะเลือกที่เกิด เลือกไม่แก่ เลือกไม่เจ็บ และเลือกไม่ตายนั้น เลือกไม่ได้แน่

แต่ถ้าคำว่า “ชีวิต” นั้น หมายถึง “ทางชีวิต” ที่จะดำเนินไปในทางใดเป็นทางที่ดีหรือไม่ดีอย่างไรละก็ แต่ละคนย่อมเลือกทางชีวิตของตนได้

สำหรับผู้ที่ได้เลือกทางชีวิตมาเป็นข้าราชการนั้น นับว่าเป็นผู้ที่ได้เลือกทางชีวิตที่ดีแล้ว ซึ่งจะต้องดีกว่าการเลือกเป็นโจร เป็นผู้ก่อการร้าย หรือเป็นผู้ประกอบมิจฉาชีพทั้งหลายแน่ๆ เพราะทางชีวิตของข้าราชการนั้น เป็นทางพิเศษที่กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเดินไว้ และมีกฎเกณฑ์ กติกา กำหนดให้ผู้เดินต้องเดินอย่างมีวินัย จึงเป็น “ทางไปดี”

ทางชีวิตของข้าราชการนั้น ไม่ใช่ทางไปร้ายแน่ๆ แต่ทำไมจึงยังมีข้าราชการบางคนไปร้าย จนถูกไล่ออกจากราชการไปก็มี ทำไมทางไปดี จึงยังมีคนไปร้าย

เมื่อพิจารณาคุณธรรมที่ทำให้ข้าราชการถูกไล่ออกแล้ว ก็ปรากฏชัดเจนว่าเป็นกรณีทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเทียบกับการขับรถบนถนน ก็คือการทำผิดกฎจราจรอย่างฉกรรจ์ แม้ถนนหนทางจะดีสักปานใดก็ตาม ถ้าคนใช้ถนนไม่ปฏิบัติตามกขสองการใช้ถนนนั้น ก็อาจไปไม่ได้ได้ ฉันทใด แม้ทางชีวิตจะเป็นทางไปดี ถ้าคนที่เดินในทางชีวิตนั้นไม่ปฏิบัติตาม วินัย อันเป็นกฎของการเดินในทางชีวิตนั้น ก็อาจไปไม่ได้ได้ ฉันทันนั้น

คำถามที่ว่า “ทำไมทางไปดี จึงยังมีคนไปร้าย” จึงตอบได้ง่ายๆ ว่า เพราะคนเดินทางไม่รักษาวินัย

อันที่จริง วินัยข้าราชการ ที่กำหนดไว้เป็นกฎในการเดินในทางชีวิตของข้าราชการนั้น ถ้า

พิจารณาให้ดีก็จะเห็นได้ว่า ไม่เป็นสิ่งพิเศษจนเกินวิสัยที่ผู้คนจะปฏิบัติ เพราะว่าเป็นกฎธรรมดาทั่วไปที่ใช้ในการเดินในทางชีวิตที่ดีทุกทาง ไม่ว่าจะทางชีวิตนั้นจะเป็นข้าราชการ เป็นพนักงานของบริษัทห้างร้านธุรกิจเอกชน หรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวอย่างใด ถ้าเป็นทางชีวิตที่สุจริตแล้ว ก็ต้องมีวินัยเช่นเดียวกันนี้ทั้งนั้น เพราะวินัยที่ว่านี้เป็นกฎแห่งการดำเนินชีวิตเพื่อให้ไปดี ซึ่งต้องมีวินัยเป็นหลักยึดถืออย่างน้อย ๓ ประการ คือ

๑. **ซื่อสัตย์สุจริต—ไม่ทุจริตต่อหน้าที่**
๒. **ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ — ไม่เหลวไหล ไม่มั่งง่าย ไม่ละทิ้งหน้าที่**
๓. **ประพฤติกดี ประพฤติกชอบ — ไม่ประพฤติกชั่ว**

วินัย อันเป็นกฎแห่งการดำเนินชีวิตของข้าราชการที่ยกมา ๓ ประการข้างต้นนี้ เป็นหลักสำคัญที่แม้จะดำเนินชีวิตในทางอื่นใด ก็ต้องมียึดถือหลัก ๓ ประการในทำนองเดียวกันนี้เช่นกัน

วินัยที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินชีวิต
ประการแรก คือ ซื่อสัตย์สุจริต—ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ นี้ เป็นทางปฏิบัติที่จะนำไปดี ทั้งแก่ดวงงานและแก่ตัวบุคคลผู้ปฏิบัติ คนที่ทำอะไรไม่ซื่อสัตย์สุจริต หรือทุจริตต่อหน้าที่ แม้จะเป็นพนักงานลูกจ้างของบริษัทห้างร้านเอกชน ก็จะถูกไล่ออกเช่นเดียวกับข้าราชการ แม้จะเป็นพ่อค้าทำการค้าขายหรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวใดๆ ถ้าทำ

กิจการนั้นโดยไม่ซื่อสัตย์สุจริตก็จะมีผู้ซื้อ ไม่มีผู้อุดหนุน ทำให้กิจการไม่เจริญจนอาจต้องเลิกกิจการไปเช่นกัน คนที่ไม่มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะเดินในทางชีวิตสายใด ไม่มีวันที่จะไปดี มีแต่จะ**ไปร้าย**ทั้งนั้น คนสุจริตเท่านั้นจึงจะไปดี ดังนั้น พระบรมราชาโฆวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๒๒ ว่า

“...คนไม่มีความสุจริต คนไม่มีความมั่นคง ขอบแต่มีกง่าย ไม่มีวันจะสร้างสรรค์ประโยชน์ส่วนรวมที่สำคัญอันใดได้ ผู้ที่มีความสุจริตและความมุ่งมั่นเท่านั้น จึงจะทำงานสำคัญยิ่งใหญ่ที่เป็นคุณเป็นประโยชน์แท้จริงได้สำเร็จ.....”

จากพระบรมราชาโฆวาทดังกล่าวข้างต้น เป็นที่ตระหนักว่า **ความซื่อสัตย์สุจริต** จะนำคนให้ดำเนินชีวิต**ไปดี** ตรงกันข้าม การ**ทุจริต** จะนำคนให้ดำเนินชีวิต**ไปร้าย** ก็เมื่อเราทุกคนอยากไปดี โฉนจะมาทุจริต คดโกงให้**ไปร้าย**เล่า ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตไว้ดีกว่า เพื่อว่าชีวิตจะได้**ไปดี**

วินัยที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินชีวิต
ประการที่ ๒ คือ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ — ไม่เหลวไหล ไม่มั่งง่าย ไม่ละทิ้งหน้าที่ นี้ เป็นทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่**ความเจริญ** ทั้งแก่ดวงงานและแก่ตัวบุคคลผู้ปฏิบัติ คนที่ไม่**ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่** ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่กิจการที่

ทำ ไม่อุทสาหะ ละทิ้งหน้าที่หรือไม่เอาใจใส่ระมัด
ระวังรักษาประโยชน์ของกิจการที่ทำ ถึงแม้จะเป็น
พนักงานลูกจ้างของบริษัทห้างร้านเอกชน ก็จะไม่
ได้รับการสนับสนุนให้ได้ดี หรืออาจจะถูกให้ออก
จากงานไป เช่นเดียวกับข้าราชการ แม้จะเป็น
พ่อค้าทำการค้าขาย หรือเป็นผู้ประกอบธุรกิจส่วน
ตัวใดๆ ก็จะไม่มีความเจริญ อาจขาดทุน อาจล้ม
จมต้องเลิกกิจการไปเหมือนกัน คนที่ไม่ตั้งใจ
ทำงานให้เกิดผลดีและความก้าวหน้า ไม่อุทสาหะ
เหลวไหล มั่งง่าย ประมาทเลินเล่อ ไม่เอาใจใส่
ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของกิจการที่ทำ ไม่ว่า
จะเดินในทางชีวิตของอาชีพใด ไม่มีวันที่จะเจริญ
คนที่ตั้งใจทำงานด้วยความอุทสาหะด้วยความเอาใจ
ใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของกิจการที่ทำ จะ
ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าในชีวิต ทั้งนี้
พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
พระราชทานแก่นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ
วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๒๒ และแก่คณะชมรม
ผู้ค้าทราย เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๒๒ ว่า

“...งานที่กระทำโดยอาศัยหลักวิชาที่
บนรากฐานแห่งความสุจริตและความมุ่งมั่น และ
ด้วยวิธีการอันแยบคาย พร้อมด้วยความพึงใจ
ความอุทสาหะขะมักเขม้น เอาใจจดใจจ่อ และ
ความพินิจพิจารณา จะต้องบรรลุผลที่ปราศจาก
โทษและเป็นประโยชน์แท้จริงอย่างแน่นอน...”

“...ถ้าอยากได้ความเจริญ ความก้าวหน้า
ความอยู่ดีกินดี ก็จะต้องทำงานนั้นด้วยความ
สามารถเต็มที่ ด้วยความตั้งใจ ด้วยความรู้และ
ด้วยความบริสุทธิ์ใจ สุจริตใจ...”

จากพระบรมราโชวาทดังกล่าวข้างต้น เป็น
ที่ตระหนักว่า การตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ จะนำคนให้
ดำเนินชีวิตไปสู่ความเจริญ ในทางตรงกันข้าม
การไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ จะนำคนให้ดำเนินชีวิต
ไปสู่ความเสื่อม ข้าราชการก็อยากมีความเจริญ
ในชีวิตราชการกันทุกคน จึงต้องตั้งใจปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ
ต้องอุทสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์
ของราชการ ซึ่งจะเป็นทางนำไปสู่ความเจริญทั้ง
แก่ทางราชการเป็นส่วนรวม และแก่ตัวข้าราชการ
ผู้ปฏิบัติตนเองด้วย

วินัยที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินชีวิต
ประการที่ ๓ คือ ประพฤติดี ประพฤติชอบ-
ไม่ประพฤติชั่ว นั้น เป็นทางปฏิบัติที่จะนำไปดี
ทั้งแก่วงงานและแก่ตัวบุคคลผู้ปฏิบัติ การประพฤติ
ชั่วเป็นการกระทำที่บอกอยู่ในตัวแล้วว่าไม่ดี ย่อม
จะไม่ทำให้ไปดีแน่ ฉะนั้น ไม่ว่าใครจะเดินอยู่ใน
ทางชีวิตสายใด ถ้าประพฤติชั่ว ไม่ว่าจะเป็นการ
ทำผิดทางอาญา ผิดจรรยาวิชาชีพ หรือแม้แต่ผิด
ศีลธรรม จะไม่ทำให้ไปดีแน่ ยิ่งเป็นข้าราชการ
ซึ่งทางราชการต้องการให้ทำตัว เป็นที่เลื่อมใส
ศรัทธาของประชาชนด้วยแล้ว การประพฤติชั่ว

เป็นข้อห้ามสำคัญข้อหนึ่งของการเดินในทางชีวิต
สายนี้ ทางชีวิตของข้าราชการเป็นทาง**ไปดี** ไม่
ใช้ทาง**ไปชั่ว** คนประพฤติชั่วจึงเดินอยู่บนทางสาย
นี้ไม่ได้ คุณที่เดินอยู่บนทางสายนี้ต้องเป็นคน
ประพฤติดี ทำตัวให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของ
ประชาชน แล้วก็จะ**ไปดี**มีความสุขความสบาย
ทั้งนี้ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระ
เจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่นักศึกษา พ่อค้า ประ
ชาชน ที่เข้าเฝ้า เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๑๘ ว่า
“...ต้องการมีความสุขความสบาย เรา
จึงต้องปฏิบัติในสิ่งที่จะทำให้มีความสุขความ
สบาย คือ สะสมความดี สะสมบารมี...”

จากพระบรมราโชวาทดังกล่าวนี้ เป็นที่
ตระหนักว่า การ**ประพฤติดี** **ประพฤติชอบ**
เป็นวินัยอันสำคัญที่จะนำคน**ไปดี** เมื่อเราอยาก
ไปดี เราก็ต้อง**ประพฤติดี** **สะสมความดี** ซึ่งจะ
ทำให้เกิด**บารมี** ให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของคน
ทั่วไป อันเป็นทางนำไปสู่ความสุขความเจริญ
ตลอดไป

ทางชีวิตของข้าราชการนั้น ไม่ใช่ทางมืด
ไม่ใช่ทางสกปรก ไม่ใช่ทางวุ่นวาย แต่เป็นทาง
สว่าง เป็นทางสะอาด และเป็นทางสงบ

ฉะนั้น เมื่อใครสมัครมาเดินในทางชีวิต
ของข้าราชการแล้ว ก็ต้อง**เดินอย่างสว่าง** **เดิน**
อย่างสะอาด และ**เดินอย่างสงบ**

ที่ว่า “**เดินอย่างสว่าง**” นั้น คือ ไม่หลับ
ตาเดิน แต่เดินลืมตามองเห็นสิ่งต่างๆ กระจ่างชัด

มี**สติ**รู้ตัวตลอดเวลาว่า ตนกำลังทำอะไรอยู่ มี
ปัญญารู้เหตุรู้ผล และรู้ฝึกชอบชั่วดีในสิ่งที่ตน
ทำ ซึ่งการเดินบนทางชีวิตอย่างมี**สติ**และ**ปัญญา**
จะช่วยให้ดำเนินชีวิตไปในทางเจริญ และประสบ
ความสำเร็จ ทั้งนี้ พระบรมราโชวาทของพระบาท
สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่นักศึกษามหา
วิทยาลัยรามคำแหง ในพิธีพระราชทานปริญญา
บัตร เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๒๐ ว่า

“...**สติ-ความระลึกรู้ตัว** และ**ปัญญา-
ความรู้ชัดหรือความเฉลียวฉลาด**ที่จะหยุดคิดพิ
จารณาถึงที่จะทำคำที่จะพูดทุกอย่าง ให้เป็นไป
โดยถูกต้องเที่ยงตรงตามกระบวนการของเหตุผล
ที่จะช่วยให้ดำเนินชีวิตและการทำงานไปในทางเจริญ
และบรรลุความสำเร็จที่สมบูรณ์ได้...”

ที่ว่า “**เดินอย่างสะอาด**” นั้น คือ เดิน
ไปโดยไม่ทำความสกปรกไว้บนทางสายนี้ด้วยอกุศล
กรรมใดๆ ซึ่งจะปฏิบัติเช่นนั้น ได้ก็ต่อเมื่อมี**ใจ**
สะอาด ประกอบด้วย**ความสุจริตใจ** **ความบริสุทธิ์**
ใจ และ**ความจริงใจ** ซึ่งถ้าปฏิบัติได้เช่นนั้น ก็
จะเป็นทางนำไปสู่ความสุข ความเจริญ และความสำเร็จ
ในการทำงานและการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ พระ
บรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
พระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงใน
พิธีพระราชทานปริญญาบัตร เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม
๒๕๒๐ แก่นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร เมื่อวันที่ ๒๒

มิถุนายน ๒๕๒๑ แก่ลูกเสือชาวบ้าน จังหวัด นครพนม เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๒ และ แก่นักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลในพิธีพระราชทาน ปริญญาบัตร เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๒๐ ว่า

“.....การที่จะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือ ที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้น จะอาศัยความรู้แต่เพียงอย่างเดียวมิได้ จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจ และความถูกต้องเป็นธรรมประกอบด้วย เพราะเหตุว่า ความรุ่มนุ่นเป็นเหมือนเครื่องยนต์ ที่ทำให้ยวดยานเคลื่อนไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าว เป็นเหมือนหนังพวงมาลัยหรือหางเสือ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่น่าพาให้ยวดยานดำเนินไปถูกทาง ด้วยความสวัสดิ คือปลอดภัยจนบรรลุถึงจุดหมายที่พึงประสงค์....”

“.....ความมีใจจริงที่ขาดไม่ได้ในการทำงาน มีสองประการ ประการที่หนึ่ง คือความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งมีลักษณะประกอบด้วยความซื่อตรง เมตตา ห่วงดี พร้อมเสมอที่จะร่วมมือช่วยเหลือและส่งเสริมกันทุกขณะ ทั้งในฐานะผู้มุ่งจุดประสงค์ที่ตรงกัน และในฐานะที่เป็นเพื่อนมนุษย์ร่วมชาติ ร่วมโลกกัน ประการที่สอง ได้แก่ความจริงใจต่องาน มีลักษณะเป็นการตั้งสัตย์อธิษฐาน หรือการตั้งใจจริงที่จะทำงานให้เต็มกำลัง กล่าวคือ เมื่อได้พิจารณาด้วยปัญญาเป็นที่แน่ชัดแล้ว ว่างานที่จะทำนั้นเป็นประโยชน์จริง

ก็ตั้งสัตย์ สัญญาแก่ตัวเอง ผูกพันบังคับตัวเองให้กระทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ให้ได้ผลดีที่สุด ความจริงใจสองประการนี้ พิจารณาไปแล้วจะเห็นว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่จะป้องกันกำจัดปัญหาขัดแย้ง และความย่อหย่อนล่าช้าได้สิ้นเชิง งานใดมีผู้ร่วมงานที่รักษาความจริงไว้ได้มั่นคง ก็อันเป็นเชื่อได้ว่า จะได้รับผลสำเร็จที่สมบูรณ์เต็มเปี่ยมทุกเมื่อ....”

“.....ความจริงใจนี้ เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะคนเราถ้ามีความจริงใจแล้วก็เป็นคนที่น่ารัก ถ้าเป็นคนที่น่ารักแล้ว เข้าใจว่าอันตรายทั้งหลาย ก็จะไม่มี....”

“.....ถ้าท่านปฏิบัติงานปฏิบัติตนถูกต้อง โดยความบริสุทธิ์ใจ และจริงใจต่อผู้อื่นแล้ว จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จได้แน่นอน....”

ที่ว่า “เดินอย่างสงบ” นั้น คือ เดินโดยสำรวมระวังกายใจให้สงบเป็นปกติ ด้วยใจหนักแน่น ไม่กังวลครุ่นคิดหลงไหลแต่ในเรื่องที่อยากเป็นอยากได้มากเกินควร ด้วยใจสุขุมเยือกเย็น ไม่วู่วาม ชักแค้น โกรธเคือง เกลียตขัง อาฆาตมาดร้าย ด้วยใจเข้มแข็ง ไม่หคหู่ ท้อถอย ด้วยใจมั่นคง ไม่ฟุ้งซ่าน หรือหลงผิด กระทำการแต่ในทางที่ชอบอย่าง พอเหมาะ พอควร โดยไม่ทำให้มีเรื่องวุ่นวายไม่สงบเรียบร้อย เกิดชนบนทางสายนี้ เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตอย่าง

สงบ มีพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่สามัคคีสมาคม ระหว่างวันที่ ๑๖-๒๐ กรกฎาคม ๒๕๒๐ ว่า

“.....การรู้จักสำรวจระวังกายใจให้สงบ เป็นปรกติ นั้น จะช่วยให้มีการยั้งคิดก่อนหน้าที่จะลงมือกระทำการทุกอย่าง เมื่อยั้งคิดได้ ก็จะมีโอกาสอันประเสริฐที่จะใช้ปัญญาพิจารณา งานที่ทำโดยกระฉ่างขัด ให้เห็นทางและวิธีการที่จะปฏิบัติได้โดยถูกต้องเที่ยงตรง พอเหมาะพอดี ให้เกิดประโยชน์อันสมบูรณ์แก่งาน ในทางตรงข้าม งานใดๆ ก็ตาม ถ้าไม่ทำด้วยใจ และด้วยอาการที่สงบสำรวม ความรีบร้อน พุ่งข้าม หลงผิด และอคติต่างๆ อย่าง ก็จะทำให้เกิดประโยชน์อันสมบูรณ์แก่งาน ในทางตรงข้าม งานใดๆ ก็ตาม ถ้าไม่ทำด้วยใจ และด้วยอาการที่สงบสำรวม ความรีบร้อน พุ่งข้าม หลงผิด และอคติต่างๆ อย่าง ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพจนหมดสิ้น....”

ทางชีวิตของข้าราชการ ไม่ใช่ทางมืด ไม่ใช่ทางสกปรก ไม่ใช่ทางวุ่นวาย แต่เป็นทางสว่าง ทางสะอาด และทางสงบ ดังกล่าวแล้ว ผู้สมัครเข้ามาเดินในทางสายนี้ จึงต้องเดินอย่างสว่าง คือมีสติ รู้ตัว มีปัญญา รู้เหตุรู้ผล รู้ผิดชอบชั่วดีในสิ่งที่ทำ ต้องเดินอย่างสะอาด คือมีใจสะอาดประกอบด้วยความสุจริตใจ ความบริสุทธิ์ใจ และต้องเดินอย่างสงบ คือ สำรวมระมัดระวังกายใจให้สงบเป็นปกติ มีใจหนักแน่น มีใจสุขุมเยือกเย็น มีใจเข้มแข็ง และมีใจมั่น

คง ข้าราชการผู้ใดปฏิบัติได้เช่นนี้ก็จะไปได้ มีความสุข ความเจริญ

ข้าราชการบางคนบ่นไม่ค่อยจะพอใจ ไม่ค่อยจะภูมิใจในชีวิตข้าราชการนัก โดยบอกว่า เป็นข้าราชการแล้วจน ไม่ร่ำรวยไม่เหมือนสมัยโบราณที่ว่ากันว่า “สิบพ่อค้าไม่เท่าพระยาเลี้ยง”

จริง, เป็นข้าราชการสมัยนี้ไม่ร่ำรวยทรัพย์สินเงินทอง เพราะมีรายได้เพียงพอกินไปเดือนหนึ่งๆ เหมือนหน้าบ่อทราย ไม่เหลือกิน แต่จะไม่ออกเมื่อใครเลือกทางชีวิตมาเป็นข้าราชการแล้ว ก็ต้องทำใจยอมรับสภาพนี้ ต้องเข้าใจว่า การเข้ามาเป็นข้าราชการนั้น ไม่ได้เข้ามาเพื่อทำการค้าหากำไร ต้องเข้าใจว่า ทางชีวิตของข้าราชการนั้น ไม่ใช่ทางที่จะไปทำการค้าหากำไรให้ตัวเอง แต่เป็นทางที่จะไปทำงานให้บริการแก่ประเทศชาติและประชาชน ดังนั้น สิ่งมุ่งหวังที่จะได้แก่ตัวเอง จึงมิใช่ความร่ำรวยในทางทรัพย์สินเงินทอง แต่จะเป็นความร่ำรวยในทางคุณธรรม ดังนั้น พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่คณะครูอาวุโสที่เข้าเฝ้ารับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๘ ว่า

“.....ทุกคนที่ทำงาน ย่อมต้องหวังประโยชน์ เช่น เงินทอง ยศศักดิ์ อำนาจ ความร่ำรวย เป็นสิ่งตอบแทน สำหรับครูที่รักการเป็นครูแท้จริง มีโอกาสที่จะได้รับประโยชน์ที่

ล้ำค่ายิ่งกว่านั้น แต่เป็นประโยชน์ที่เป็นไปในทางจิตใจยิ่งกว่าทางวัตถุ กล่าวคือ ครตตามแบบฉบับ มักจะมีได้เป็นผู้ที่บริบูรณ์ด้วยทรัพย์ด้วยศักดิ์ อำนาจ และอิทธิพลนัก หากแต่บริบูรณ์ด้วยสมบัติทางคุณธรรม....”

ฉะนั้น เมื่อใครสมัครมาเดินในทางชีวิตของข้าราชการแล้ว ก็ต้องเดินไปหาสิ่งที่มุ่งหวังในทางสายนี้ คือ “ความร่ำรวยในทางคุณธรรม” ไม่ใช่หวังจะหาความร่ำรวยในทางทรัพย์สินเงินทอง

คนเราทุกคนย่อมจะตั้ง จุดหมายปลายทางของชีวิตไว้ให้ประสบความสำเร็จโดยไปดี มีความสุข ความเจริญ สำหรับผู้ที่ได้เลือกทางชีวิตมาเป็นข้าราชการนั้น ควรจะภูมิใจและพอใจว่าได้เลือกทางไปดีแล้ว ยิ่งแต่ว่าทำอะไร จึงจะไปถึงจุดหมายปลายทางที่มุ่งหวัง คือ ไปดี มีความสุข ความเจริญ

แนวทางที่ข้าราชการจะพึงปฏิบัติเพื่อให้ไปดีมีความสุขความเจริญนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ข้าราชการในวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๔ ว่า

“....ข้าราชการทุกฝ่ายมีหน้าที่เหมือนกันที่จะต้องตั้งใจชวนชวยปฏิบัติงานด้วยความฉลาดรอบคอบ ให้สำเร็จลุล่วงตรงตามเป้าหมายโดยไม่ชักช้า และที่จะต้องร่วมกับชาวไทยทุกคนในอันที่จะอนุรักษ์รักษาความดีในชาติ ให้ยืนยงมั่นคงอยู่กับผืนแผ่นดินไทย ยังเป็นผู้ใหญ่ มีตำแหน่งสำคัญ ยังจะต้องปฏิบัติให้ดี ให้หนักแน่น ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผลงานที่สำเร็จขึ้นจากความร่วมมือ และจากความบริสุทธิ์ใจจักได้แผ่ไพศาลไปตลอดทั่วทุกหนแห่ง ยิ่งความสุขความเจริญที่แท้จริง ให้บังเกิดขึ้นได้ตามที่ปรารถนา...” ๑๖



ดรชเน็วารสารขัาราชการ ปี ๒๕๒๔

ได้ประมวลรวบรวมให้ท่านได้ทราบว่า ท่านจะได้อะไรบ้างจากวารสารข้าราชการในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ โดยแยกแยะออกเป็นเดือน ๆ ดังนี้

๕ เดือนมกราคม

- พระราชดำรัส : พระราชทานแด่ประชาชนชาวไทยในโอกาสขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช ๒๕๒๔
- สัมภาษณ์เลขาธิการ ก.พ. (การชลอกการเพิ่มจำนวนข้าราชการ) โดยปรีชา วิชัยศิษฐ์
- สัจธรรม สำหรับผู้จัดการ โดยกำจัต สวัสดิ์โอ
- การประหยัดในการบริหารงานบุคคล โดย สุเทพ ธรรมภิบาลอุดม
- กฎหมายและระเบียบใหม่ (ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๔๕ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๓ ที่ สร ๐๒๐๒/ว ๒๓๘ ๙ ธันวาคม ๒๕๒๓ คำสั่งนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๐/๒๕๒๓ และที่ ๑๑/๒๕๒๓ พระราชกฤษฎีกา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๓)
- ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน การกำหนดตำแหน่งและการจัดคนลงตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งและการรับบำเหน็จบำนาญ, การเลื่อนระดับตำแหน่ง, ความแตกต่างระหว่างบำเหน็จกับบำนาญ, การคำนวณบำเหน็จบำนาญ, การนับเวลาราชการต่อเนื่อง, การเลื่อนตำแหน่ง
- ก.พ. สหรัฐอเมริกาในยุคปฏิรูป โดย ปณิต มีแสง
- แวดวงเดียวกัน (การยกเลิกกรตประจำตำแหน่งบางส่วน เป็นการประหยัดจริงหรือ)

๕ เดือนกุมภาพันธ์

- การสรรหาข้าราชการในส่วนภูมิภาค โดย เมทินี พงษ์เวช
- บทบาทและความสำคัญของแผนพัฒนาจังหวัดในฐานะเป็นเครื่องมือในการบริหารการพัฒนาจังหวัด โดย ประสาน สุขรังสรรค์
- แนะนำบุคคลที่น่าสนใจ : ศาสตราจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี โดย ลักษณะ หมั่นจักร
- กฎหมายและระเบียบใหม่ (ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๑๒ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๒๓ ที่ สร ๐๗๐๗/ว ๑๔ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๒๓ ที่ สร ๑๐๐๑/ว ๓๔๖ ๒๓ มกราคม ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๗ ๒๒ มกราคม ๒๕๒๔ ที่ กค ๐๕๑๐/๔๒๘๒๙ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๒๓)

- การสัมมนา โดย กำจัด สวัสดิโอ
- การส่งเสริมให้ข้าราชการไปทำงานในภูมิภาค โดย มัลลิกา เหล่าไพโรจน์
- ข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการพลเรือนไทย โดย ไพโรจน์ สิตปรีชา
- ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน (การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบเลื่อนตำแหน่ง, สิทธิในการย้ายและการสมัครสอบ, การลาอุปสมบทและการเลื่อนตำแหน่ง, การเลื่อนตำแหน่งระดับ ๖, การโอน)
- เราจะประหยัดกันอย่างไร โดย พันตรี ดร. อุสาคี โกมลปานิก
- แวดวงเดียวกัน (วินัยข้าราชการ ว่าด้วยการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ)

๕ ๔ เดือนพฤษภาคม

- ก.พ. กับ การเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ โดย วิลาศ สิงหวิสัย และ บุญปลุก ชายเกตุ
- ถาม-ตอบปัญหาเกี่ยวกับการสอบเข้ารับราชการ โดย บัญญัติ ศุภศีลป และ วารุณี เถลิงโชค
- การสอบสัมภาษณ์เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดย เมทินี พงษ์เวช
- การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการ โดย รัชณีเพ็ญ เต็มสุข
- หลักการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ (ของ ก.พ.) โดย เมทินี พงษ์เวช
- การสอบแข่งขันเข้ารับราชการ โดย สุนิตา ไชยนันท์

๕ ๕ เดือนเมษายน

- สถิติข้าราชการพลเรือน : ในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๔ โดย ประวีณ ณ นคร
- ผู้บังคับบัญชา กับจริยธรรม โดย อาลัย อิงคะวณิช
- ศักดิ์ศรีของข้าราชการ โดย สุวรรณ ชนะสงคราม
- จริยธรรมของข้าราชการพลเรือน โดย ยรรยงค์ คำบรรลือ
- ข้าราชการควรมีจริยธรรมในเรื่องใดบ้าง โดย วีระ ไชยธรรม
- แนวความคิด และวิธีการเพื่อสมานสามัคคีในหมู่คณะ โดย สินี เจริญพจน์
- เหตุที่เกิดความแตกสามัคคีในที่ทำงาน โดย ปรีชา วิชัยศิษฐ์

- ทำอย่างไรข้าราชการจึงจะมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ โดย พิพัฒน์ โกศลวัฒน์
วไลพร พูนประสิทธิ์ และ ยุพง เนี่ยวกุล
- กรณีตัวอย่าง : ข้าราชการที่มีได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ โดย ปณิต มีแสง และ
สีมา สีมานนท์
- การพัฒนาให้ข้าราชการมีจริยธรรม โดย เฉลิม ศรีผดุง
- ชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต สำนักงาน ก.พ. โดย พัชรา บุญรัตน์เสวี
- หน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดกิจกรรมพิเศษ เพื่อส่งเสริมจริยธรรม โดย ประภาภรณ์ ภูวเจนสถิตย์
- ประสบการที่ประทับใจข้าพเจ้า โดย วรภา ประเสริฐสม
- การบริหารงานโดยมุ่งผลถึงประชาชน (การสัมมนานักบริหารระดับสูง ที่เขื่อนเจ้าแควกาญจนบุรี
เมื่อ ๑๘-๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔)

เดือนพฤษภาคม

- เกียรติของข้าราชการพลเรือน (บทสัมภาษณ์ทางวิทยุ : พล.ต.ต. อรรถสิทธิ์ สิริสุนทร)
- เกิดมาทำไม บรรยาย โดย พ.อ. จำลอง ศรีเมือง
- แนวทางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครุตามพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ โดย ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์
- กฎหมายและระเบียบใหม่ (ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๑ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔, ที่ สร
๐๗๐๔/ว ๒ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔, ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔,
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับส่งงานในหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๒๕ ประกาศใช้ ๙
กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔)
- สัมภาษณ์พิเศษ (วารสารข้าราชการกับปลัดกระทรวงมหาดไทย)

เดือนมิถุนายน

- หน้าที่ของข้าราชการพลเรือน (บทสัมภาษณ์ : ประวีณ ณ นคร)
- การพิจารณาความดีความชอบ โดย สีมา สีมานนท์
- การให้ออกจากราชการก่อนครบเกษียณอายุ โดย ยุพิน ชาติธีร
- การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยวิธีจัดบันทึกเหตุการณ์สำคัญ โดย เมทินี พงษ์เวช

- ถ้าท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างานท่านจะอย่างไร โดย เมตต์ เมตต์การุณจิต
- กฎหมายและระเบียบใหม่ (ที่ กค ๐๑๐๐/๑๕๗๒๖ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๒๔, ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๒๔, ที่ สร ๐๗๐๖/ว ๓ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๗๐๕/ว ๔ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๒๔)
- หลักในการให้คำปรึกษา (Counseling) โดย เซนทร์ วิวัฒน์บวรวงศ์
- ฉลาดคิด โดย สุชีพ ปุณฺณานุกาภ
- แง่หนึ่งเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดย เมทินี พงษ์เวช

เดือนกรกฎาคม

- ความสามัคคีของข้าราชการพลเรือน (บทสัมภาษณ์ทางวิทยุ : สุธี อากาศฤกษ์)
- จะสมัครไปเรียนในต่างประเทศโดยอยู่ในความดูแลของ ก.พ. ต้องทำอะไร โดย วณิช ไชยพร
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนผู้ทรงคุณวุฒิ โดย ปรีชา วิชัยดิษฐ์
- ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน (คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง, การย้ายและเลื่อนตำแหน่ง การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้ตามวุฒิ, การลาโดยได้รับเงินเดือนเต็ม, บำเหน็จบำนาญ)
- กฎหมายและระเบียบใหม่ (ที่ สร ๐๗๑๐/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๒๔)
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดย ปฐม สมบูรณ์สิน
- ผักสด โดย โสรจ สุจริตกุล
- ประสบการณ์ที่ประทับใจข้าพเจ้าในการปฏิบัติราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดย พันตรี ดร. อุสาค์ โกมลปานิก

เดือนสิงหาคม

- ความซื่อสัตย์ของข้าราชการพลเรือน (บทสัมภาษณ์ทางวิทยุ : สุธี อากาศฤกษ์)
- การสร้างงานในชนบท โดย ทรง บัณฑิตนันท์
- การสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาล โดย บัญญัติ ศุภศีลป

- บัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน (การเลื่อนขั้นเงินเดือน)
- กฎหมายและระเบียบใหม่ (ที่ สร ๑๐๐๑/ว ๓๐๕๗ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๒๔, ที่ สร ๐๒๐๒/ว ๑๓๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๒๔, ที่ สร ๐๗๐๒/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๒๔, ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๒๔)
- การปรับปรุงเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนและพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดย นวัตกรรม วชิรวรการ
- นักบริหาร โดย เฉลิม ศรีผดุง
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดย ปฐม สมบูรณ์สิน
- การพัฒนาข้าราชการเราไปถึงไหนแล้ว โดย วิลาศ สิงหวิทย์ และ ชมนาด พงศ์พนารัตน์

เดือนกันยายน

- การป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการ โดย อุกุสาร์ โกมลปาณิก
- วันข้าราชการพลเรือน โดย อำนาจ อนันตชัย
- สัมภาษณ์ที่คณะเกษียณอายุ (อำพันธ์ ปุณกันท์, เนียม สุขประเสริฐ, เพ็ญ พรรณกลิ่น, เฉลิม สิงหกุล)
- แนะนำบุคคลที่น่าสนใจ (ประวีณ ณ นคร)
- บัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน (การเบิกลดเงินเดือน)
- กฎหมายและระเบียบใหม่ (ที่ สร ๑๐๐๑/ว ๓๖๕๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๒๔, ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๕๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๒๔, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาชนบท พ.ศ. ๒๕๒๔ ประกาศวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๒๔)
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดย ปฐม สมบูรณ์สิน
- กรรมของข้าราชการ โดย กานดา วัชรภักย์
- ไตรศึกษา โดย พระพุทธวิงมุนี (นลินี จันสว่าง ถอดเทป)

๕ เดือนตุลาคม

- คุณสมบัติของข้าราชการ โดย สนิทศักดิ์ สนิทศักดิ์ดี
- ตัวแท้ของศาสนา (จากชาติมั่นคงด้วยศาสนาของพุทธทาสภิกขุ)
- การประเมินผลชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต สำนักงาน ก.พ. โดย วราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล
- การกล่าว ความล้มเหลว : ศัตรูที่ยิ่งใหญ่ของหัวหน้างาน โดย พัชรา บุณยรัตน์เสวี
- ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน (การเบิกลดเงินเดือน, ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา, การสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง, การเลื่อนตำแหน่ง)
- กฎหมายและระเบียบใหม่ (ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๙๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๒๔, ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๘๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๒๔, ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๒๔, ที่ สร ๐๗๐๘/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๒๔)
- ถอดนวมชก (เรื่อง ว ๑๐/๒๕๒๔ และ ว ๑๑/๒๕๒๔)
- ประวัติระบบข้าราชการพลเรือนอเมริกัน โดย ม. ฤกษ์พันธ์
- ทนายความในประเทศฝรั่งเศส โดย พันตรี ดร. อุตสาหกรรม โกมลปานิก

๕ เดือนตุลาคม (ฉบับพิเศษ)


- บทบาทและหน้าที่ของ ก.พ.
- ประวัติสำนักงาน ก.พ. โดย ปรีชา วิชัยศิษฐ์
- พบกับเลขาธิการ ก.พ. คนที่ ๕ (นโยบายการบริหารงาน, ทำอย่างไรที่จะให้ข้าราชการทำงานโดยนึกถึงประชาชน, การใช้กำลังคน, เงิน และแผนงาน, พี.ซี. ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว)

๕ เดือนพฤศจิกายน

- ข้อเสนอแนะการปรับปรุงสวัสดิการข้าราชการพลเรือน โดย ศรีพนม บุณนาค
- ลักษณะสวัสดิการบางอย่างในต่างประเทศ โดย จักรภพ ตั้งที่ชะรัรักษ์ และ ธงชัย นิตินธรรม
- ขบวนการปรับปรุงอัตราเงินเดือนของรัฐบาลกลางแห่งสหรัฐอเมริกา โดย อัจฉรา สุลังกรกาญจน์ และ นิวัฒน์ วัชรวรการ
- หลักการเบื้องต้นของระบบงบประมาณแบบแผนงาน โดย วิโรจน์ ธิรคุณโกวิท
- ระบบข้าราชการในสิงคโปร์ โดย พิณิจ เนตรพุกคณะ และ ธีรบูรณ์ มานูพีรพันธ์

- ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน (การนับวันลาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน, การนับเวลาทวิคูณและการเบิกค่าเช่าบ้าน, การนับเวลาราชการทวิคูณ และสิทธิพิเศษของผู้ได้รับเหรียญพิทักษ์เสรีชน, การลาป่วยเพราะได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติหน้าที่ ฯลฯ, สิทธิในการเบิกค่าเบี่ยงเลี้ยง ฯลฯ ของผู้รักษาการในตำแหน่ง, วันลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้าง)
- กฎหมายและระเบียบใหม่ (ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๘ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๔, ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๒๔)
- ถอดนวมชก (เรื่องที่ สร ๐๗๑๑/ว ๘ และ ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๘)
- เราจะจงใจให้คนทำงานอย่างไรจึงจะได้ผลงานและนำไปพร้อมๆกัน โดย มนูญ วงศ์นารี
- ทางออกรอด โดย สถาบันพัฒนาข้าราชการ
- ท่านจะอายุยืนยาวสักกี่ปี (แบบทดสอบ)

๕ เดือนธันวาคม

- แนวความคิดในการกระจายอำนาจเพื่อการพัฒนา โดย สุจิต นิมิตกุล
- วิเคราะห์โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข ๓ โดย ธงชัย นิตินธรรม และ ศรีพนม บุนนาค
- ประหยัดน้ำมันและเงิน โดย มณฑนา ปิยะมาตา และ สุนันท์ ลีลาวชิโรภาส
- แนวทางการพัฒนาชนบทตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ โดย ไพโรจน์ สุจินดา
- แนวทางของระบบงบประมาณแบบแผนงาน โดย วิโรจน์ ธีรคุณโกวิท
- ถอดนวมชก โดย จำลอง อินทรกำแหง (ถามตอบ)
- กฎหมายและระเบียบใหม่ (ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๔๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๒๔, ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการและการจัดการประชุมของทางราชการ ๒๕๒๔ ประกาศวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๔)
- บริการและสวัสดิการเกี่ยวกับบ้านพักข้าราชการ โดย อมร รักษาสัตย์
- เล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับวินัย โดย เอกศักดิ์ ศรีกรรณาสวัสดิ์
- แผนสำหรับการวางแผน โดย พิพัฒน์ โกศลวัฒน์
- แง่คิดจากสถาบันพัฒนาข้าราชการ : ทางปลอดภัย
- วันข้าราชการพลเรือน (๑ เมษายน.....วันข้าราชการพลเรือน)
- ความโกรธ โดย ระวี ภาวิไล 

โหมโรง

ในวาระดิถีขึ้นปีใหม่ ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายจงดลบันดาลให้ท่าน ผู้อ่านวารสาร ข้าราชการประสบแต่ความสุข ความเจริญ และสัมฤทธิ์ผลในสิ่ง อันพึงปรารถนาทุกประการ

วารสารข้าราชการในปี ๒๕๒๕ ได้ปรับปรุงเนื้อหาต่าง ๆ เพื่อให้ประโยชน์ต่อท่านผู้อ่านเพิ่มขึ้นอีก ได้พยายามเน้นในเรื่องทางปฏิบัติต่าง ๆ ในด้านการบริหารงานบุคคล โดยจัดให้มีคอลัมน์ประจำเพิ่มขึ้นเพื่อเสนอบทวิเคราะห์หลักเกณฑ์ใหม่ ๆ ของ ก.พ. เพื่อให้ทราบที่มา ความมุ่งหมาย เหตุผลที่ได้ใช้หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้ นอกจากนี้เรื่องใดที่เป็นปัญหาและบางส่วนราชการหรือมาแต่สำนักงาน ก.พ. ได้ตอบข้อหารือไปเฉพาะกรมที่หารือมา มิได้แจ้งให้ส่วนราชการอื่น ๆ ทุกกรม ทางวารสาร ข้าราชการ จะพยายาม รวบรวม เรื่องเหล่านั้น ที่เป็นประโยชน์ ต่อเพื่อน ข้าราชการโดยทั่วไปมาให้ทราบ เรื่องใดที่เป็นความเคลื่อนไหวใหม่ ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อเพื่อน ๆ ข้าราชการโดยทั่วไปก็ดี ปัญหาอันเนื่องมาจากระบบราชการอันก่อให้เกิดปัญหาคับแค้นใจก็ดี วารสารข้าราชการจะศึกษาและวิเคราะห์เสนอต่อท่าน และอย่าลืมฉบับหน้าเราจะเสนอเรื่อง "พี ซี" คุยว่า ก.พ. ได้พยายามปรับปรุงเรื่องนี้ไปถึงไหนแล้ว

อย่าเพิ่งตกใจนะครับว่า วารสารข้าราชการจะเอาเปรียบเพื่อนสมาชิก โดยขึ้นราคาไปอีกฉบับละ ๑๐ บาท ที่ต้องเพิ่มราคาไปนั้น เพราะสถานะทางเศรษฐกิจบีบบังคับ แต่สำหรับสมาชิกแล้วเรายังคิดราคาฉบับละ ๘ บาทเหมือนเดิม ราคาเท่าเดิม คุณภาพสูงขึ้น อัตราบริการสมาชิกเดิมและใหม่กำหนดไว้ดังนี้

อัตราค่าบำรุง ๑ ปี รวมค่าส่งเป็นเงิน ๘๐ บาท

อัตราค่าบำรุง ๒ ปี รวมค่าส่งเป็นเงิน ๑๖๐ บาท

อัตราค่าบำรุง ๓ ปี รวมค่าส่งเป็นเงิน ๒๔๐ บาท

บรรดาสมาชิกเดิมของวารสารข้าราชการคงจะจำได้ ได้วารสารข้าราชการฉบับเดือนเมษายน ซึ่งเป็นฉบับที่จัดทำเนื่องในโอกาสพิเศษวันข้าราชการพลเรือนนั้นพิเศษเพียงใด เพื่อหาสาระมากมายเพียงใด เป็นประโยชน์ต่อท่านเพียงใด และสำหรับราชการแล้ว เราคิดราคาเดียวกับวารสารประจำเดือนอื่น ๆ มิได้เรียกร้องสูงเท่าราคาขายปลีก ซึ่งต้องให้คุ้มกับต้นทุน

ผู้เป็นสมาชิกวารสารข้าราชการ นอกจากได้อ่านวารสารข้าราชการในราคาที่ถูกลงกว่าซื้อปลีกแล้ว ยังได้รับวารสารข้าราชการฉบับพิเศษอีกด้วย ขอความกรุณาท่านสมาชิกวารสารข้าราชการแจ้งข่าวคืนให้เพื่อน ๆ ได้มีโอกาสสมัครเป็นสมาชิกวารสารข้าราชการด้วยนะครับ

บรรณาธิการ

