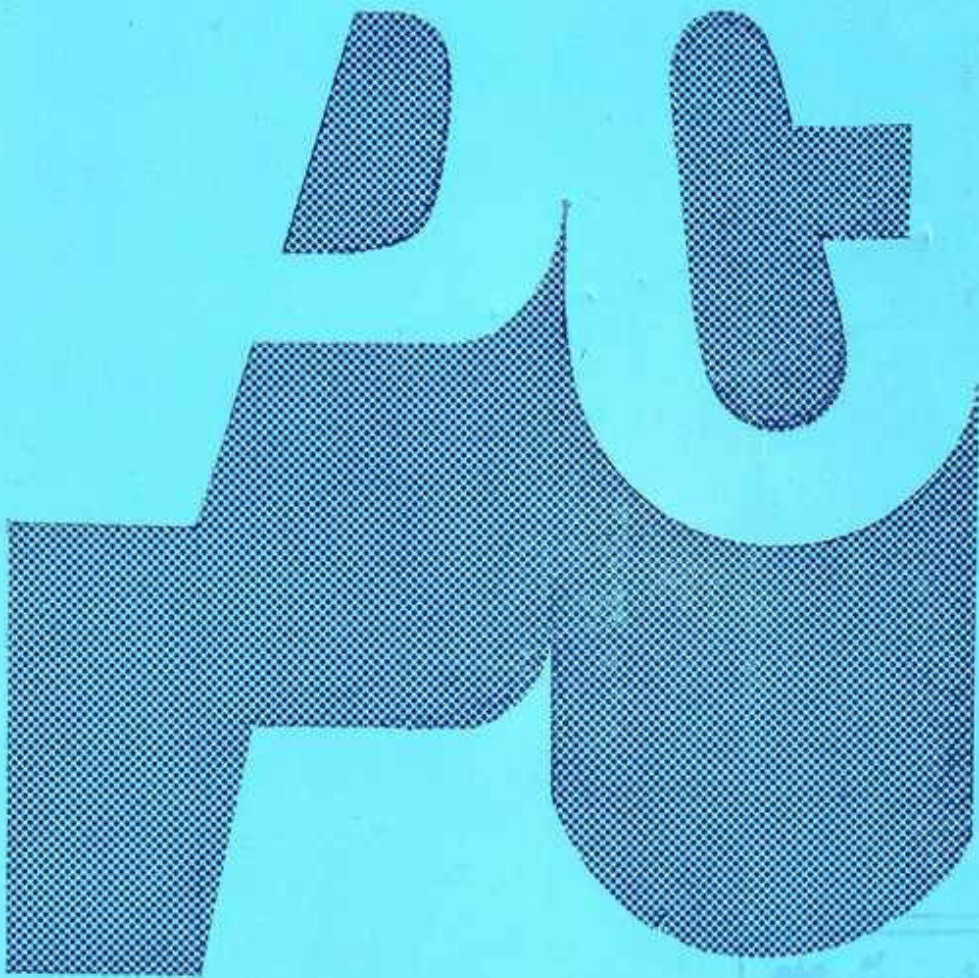


# วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕



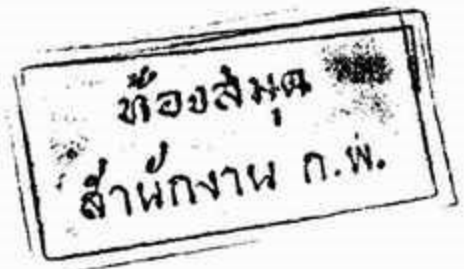
ต้องส่งคืน  
สำนักพิมพ์ ก.พ.

เกียรติ หน้าที่ สามัคคี ซื่อสัตย์ เป็นคุณสมบัติข้าราชการ

10.-

# วารสารข้าราชการ

วารสาร รายเดือน เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้  
ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕



## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

## บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๑๐ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๘๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาขอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.พ. ๓ โทร. ๒๘๑๕๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการ พลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.  
- ผู้จัดการสวัสดิการ นายนิวัฒน์ วัชรวารการ  
ฝ่ายจัดการ นายปรีชา วัชรภักย์

## ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา	นายไสรัง	สุจริตกุล
	นายสำราญ	ถาวรยศม์
	พันตรี อรรถ	วิชัยกุล
	นายวิลาศ	สิงหวิชัย

บรรณาธิการ	นายอุดม	บุญประกอบ
------------	---------	-----------

ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายวีระ	ไชยธรรม
	นายบุญรอด	สิงห์พัฒนาศรี
	นายปรีชา	วิชัยดิษฐ์

กองบรรณาธิการ	นายบัญญัติ	ศุภศิลป์
	น.ส. อุทัย	ชาติธรรม
	นางประอร	โกมลภิส
	น.ส. อุพงษ์	เนี้ยวกุล
	นายอาวธ	วรรณวงศ์
	นายเพิ่มศักดิ์	เพิ่มพูน

ฝ่ายศิลป์	นายสุรศักดิ์	ศรีพยัคฆ์
-----------	--------------	-----------

ประชาสัมพันธ์	นายจรัทพงษ์	สิวาชะวิโรจน
	นายอดุล	จันทร์ศักดิ์

สถานที่พิมพ์	ไทยพิมพ์ - อักษรสารการพิมพ์	
	โทร. ๒๒๓๒๓๒๐	กรุงเทพฯ ฯ

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นางมาลี	ปรกัมศีล
------------------	---------	----------

# สารบัญ

	หน้า
- ขบวนการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง	๔
- สหรัฐอเมริกาเลิกใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแล้วจริงหรือ	๖
- การหาข้อมูลในการวิเคราะห์ตำแหน่ง	๑๔
- การกำหนดระดับตำแหน่ง เขตสีค่างานของคุณอย่างไร	๒๒
- ระบบวินัยในการบริหารราชการเกาหลี	๓๐
- ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๔๔
- กฎหมายและระเบียบใหม่	๔๘
- ถอดนวมชก	๖๐
- เล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับวินัย	๖๘
- เรื่องความท้อแท้	๗๖
- โหมโรง	๘๑

# ข่าวการปรับปรุงระบบ จำแนกตำแหน่ง



นายโสรัจ สุจริตกุล  
เลขาธิการ ก.พ.

เลขาธิการ ก.พ. เปิดเผยแก่วารสารข้าราชการว่า ก.พ. มีมติให้ผู้ที่ได้เลื่อนระดับตำแหน่งได้ “กระโดด” เงินเดือนไม่เกิน ๔ ชั้น ตามเดิม

เรื่องนี้ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับระบบราชการ ได้มีความเห็นเสนอต่อ ก.พ. ว่าตามที่ ก.พ. ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเป็นขั้นตอน เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนที่ได้เลื่อนตำแหน่งได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น ปรากฏว่า ทางปฏิบัติที่ ก.พ. กำหนดโดย ว. ๑๕/๒๕๒๒ นี้ เป็นผลให้ข้าราชการพลเรือนที่ได้เลื่อนตำแหน่งได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นหลายชั้น (ไม่เกิน ๔ ชั้น) แล้วยังได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอีก จึงมีข้อเสนอมาจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่ายว่า แม้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนจะกำหนด

เป็นหลักการให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งก็ตาม แต่การให้ข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งด้วย และได้ปรับขึ้นเงินเดือนหลายชั้นด้วยนั้น ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานหลายประการ เช่น คนรุ่นหลังตามทันหรือขึ้นหน้ารุ่นก่อน คือมีการข้ามลำดับอาวุโสกันมาก สั้นเปลืองงบประมาณ และทำให้ระบบให้เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น เป็นกรณีพิเศษลดความสำคัญลงมา เป็นต้น

อ.ก.พ. ระบบ ฯ จึงเห็นควรให้ปรับปรุงเรื่องนี้โดยกำหนดเสียใหม่ว่า ผู้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องเป็นผู้ได้รับเงินเดือนห่างจากขั้นต่ำของตำแหน่งระดับสูงที่จะได้เลื่อนขั้นนั้นไม่เกิน ๒ ชั้น หมายความว่า ผู้ได้เลื่อนตำแหน่งอาจจะไม่ได้รับประโยชน์จากการปรับอัตราเงินเดือนเลย หรือถ้ามีการปรับก็ให้ปรับได้ไม่เกิน ๒ ชั้นเท่านั้น

ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่า ข้อเสนอดังกล่าว อาจมีผลให้ผู้ที่กำลังจะได้เลื่อนตำแหน่งเสียสิทธิและประโยชน์ นอกจากนี้แนวโน้มที่ส่วนราชการขอปรับระดับตำแหน่งมาที่ ก.พ. ก็ลดลงไปมาก ปัญหาต่างๆ อันเนื่องมาจากการ “กระโดด” เงินเดือนหลายชั้นจะเบาบางลง นอกจากนั้นการที่ ก.พ. ชุดเดิมได้มีมติกำหนดแนวทาง

ปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินเดือนตามตำแหน่งไว้ ก็จะเป็นขั้นตอนนั้น มติของ ก.พ. ดังกล่าวข้างต้นก็เพิ่งลงมือปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ และเป็นที่เข้าใจกันแล้ว การเปลี่ยนแปลงมติบ่อย ๆ ไปในทางที่ข้าราชการจะได้สิทธิน้อยลงนั้นย่อมไม่สมควร ก.พ. จึงลงมติให้คงหลักเกณฑ์เดิมไว้ และให้หาทางแก้ปัญหาเรื่องนี้ในวิธีปฏิบัติอย่างอื่นต่อไป

เลขาธิการ ก.พ. ได้แจ้งให้ทราบต่อไปด้วยว่า ปัญหาเรื่องข้าราชการต้องเสียเวลาดูหนังสือ และเสียเวลาในการเข้าสอบเลื่อนตำแหน่งหลายครั้งนั้น ก.พ. ได้มีมติให้ยกเลิกการสอบเลื่อนตำแหน่งในช่วงแรกของระดับควบ เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เป็นต้น ทั้งนี้ โดยให้ใช้ระบบประเมินผลงาน และประเมินบุคคลแทนส่วนการเลื่อนตำแหน่งในระดับอื่นนั้น ก.พ. ได้มอบหมายให้ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสรรหาและพัฒนาข้าราชการรับ ไปพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ๑๖

# สหรัฐอเมริกาเลิกใช้ระบบ จำแนกตำแหน่งแล้วจริงหรือ ?

เบญจวรรณ รัชดานุรักษ์\*

วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ ได้มีการนำระบบจำแนกตำแหน่ง หรือที่เรียกกันติดปากคนทั่วๆ ไปว่า “ระบบ พี.ซี.” มาใช้ในราชการพลเรือนไทย นับแต่วันนั้นมาจนถึงวันนี้เป็นเวลา ๖ ปีกว่าๆ ปรากฏว่ามีแต่คนตั้งข้อรังเกียจระบบนี้ อันที่จริงคนที่ชอบอาจมีบ้าง แต่ไม่ค่อยเห็นใครแสดงความชอบออกมา เราทำหนังสือหลายเล่ม ไม่มีโอกาสทราบได้ว่า กลุ่มคนที่เห็นด้วยหรือที่ชอบระบบนี้มีจำนวนเท่าไร ที่เห็นชัดๆ ก็คือกลุ่มคนที่ไม่ชอบได้แสดงตัวมาจากทุกทิศทาง และเสียงที่แสดงออกก็ดังเสียด้วย

สรุปได้ว่า หนูน้อย พี.ซี. วัย ๖ ขวบนี้ไม่ค่อยมีคนรักมีแต่คนตำหนิตติเตียนกันทั่วเมือง เหตุ

ผลที่ผู้คนที่หลายไม่พอใจ พี.ซี. ก็มีต่างๆ นานา เช่น

พี.ซี. ทำให้ระบบอาวุโสพัง

พี.ซี. ทำให้ข้าราชการท้อใจ เสียกำลังใจในการทำงาน เพราะมีการกระโดดข้ามหน้าเพื่อนฝูงอย่างรวดเร็ว (คือพวกที่ไต่เลื้อน ซี. มักได้แถมเงินเดือนกันคนละหลายชั้น ทำให้ข้ามหน้าพรรคพวกรุ่นเดียวกันอย่างไม่เห็นหลัง แถมยังไปตีเสมอพวกรุ่นใหญ่กว่าเสียอีกด้วย)

พี.ซี. ทำให้ “กระเป่า” รัฐบาลพัง (เพราะต้องแถมเงินให้พวกเลื้อน ซี. จำนวนมาก)

พี.ซี. ทำให้ข้าราชการไม่เป็นอันทำงาน เอาแต่กัมหน้ำกัมตาเขียนคำขอปรับ ซี. ส่ง ก.พ.

\* หัวหน้าฝ่ายระบบและมาตรฐานงานบุคคล (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๑) กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

กัน มีผลให้นักวิเคราะห์ของ ก.พ. มีอำนาจสั่งพำ  
จะตีราคาตำแหน่งของใครให้เป็น ซี. สูง ซี. คำ ก็  
ได้ตามใจชอบ (ข้อนี้ สำนักงาน ก.พ. พยายาม  
ชี้แจงว่า ไม่จริง เพราะการตีราคาตำแหน่งมี  
มาตรฐานวางไว้ล่วงหน้าแล้ว นักวิเคราะห์เป็น  
แต่เพียงเอามาตรฐานที่วางไว้ไปวัดตำแหน่งต่าง ๆ  
เท่านั้น จะเบี่ยงไปบ้างก็ได้หรอก แต่ก็ไม่ง่ายนัก  
แค่เดิมเมื่อครั้งยังไม่ใช้ พี.ซี. เสียอีกที่อาจจะเบี่ยง  
ได้ง่ายกว่านี้ เพราะไม่ได้วางมาตรฐานไว้ล่วงหน้า  
อย่างเป็นหลักเป็นฐาน)

ที่น่าสนใจกว่านั้นก็คือ บางท่านได้ให้ความ  
รู้เพิ่มเติมว่า พี.ซี. นี้จะเป็นของเก่าใช้แล้วของ  
มะริกันเขา คนไทยคิดว่าเป็นของดีไปคว้าเอามา  
ใช้อย่างสง่าผ่าเผย (จนเกิดปัญหาขึ้นเป็นที่ไกลหล  
อลหม่านในหมู่ข้าราชการ) ทราบไม่ว่า เคียวนี้  
มะริกันเจ้าของสำหรับเขาเลิกใช้ไปแล้ว

ความรู้ที่นี้น่าสนใจ เพราะเรารู้ ๆ กัน  
อยู่ว่า ที่เมืองไทยจำเป็นต้องสร้างระบบบริหาร  
เพราะจำนวนข้าราชการในปัจจุบันมีมากมาย และ  
งานในราชการก็แตกแขนงออกเป็นลักษณะต่าง ๆ  
กันจนกลายเป็นเรื่องยากเกินกว่าจะกำหนดตำแหน่ง  
เป็นราย ๆ ไปโดยมุ่งหวังว่าจะให้ตำแหน่งที่กำหนด  
ไว้ได้มาตรฐานและมีความเป็นธรรมได้ เพียง  
แค่ปัญหาในเมืองไทย ซึ่งไม่ใช่ประเทศที่เจริญ  
ก้าวหน้าทางวิทยาการมากเหมือนสหรัฐอเมริกา  
และจำนวนข้าราชการที่มากมายก็เพียง ๒ แสน

คน เมื่อเทียบกับ ๒.๘ ล้านคน (ปี ๒๕๒๒) ของ  
เขา เรายังต้องค้นหาวิธีแก้ปัญหาแล้วเขาละ  
เขาซึ่งพบปัญหามาก่อนเรา และหาวิธีแก้ปัญหา  
มาก่อน จนเรา (และประเทศอื่น ๆ อีกหลาย  
ประเทศ) ก็เห็นดิบเห็นดีขอยืมวิธีการนั้นมาใช้  
บ้าง กลับมาเลิกใช้เสียคือ ๆ ถ้าเป็นอย่างนั้นจริง  
มันก็น่าจะมีอะไรผิดปกติไปสักอย่างหนึ่งแน่ ๆ

เพื่อให้เรื่องนี้กระจ่างชัด ผู้เขียนจึงได้  
ไปค้นหาข้อมูลจากแหล่งที่เชื่อถือได้ ก็ปรากฏ  
ความจริงว่า สหรัฐอเมริกาเขายังใช้ พี.ซี. อยู่  
แต่เป็น พี.ซี. ที่เขาได้ทุ่มเทเงินทองความคิดและ  
กำลังงานอย่างมหาศาลในการศึกษาค้นคว้าหาวิธีที่  
ทำให้การตีราคาตำแหน่งถูกต้องเป็นธรรมยิ่งขึ้น  
ถ้าท่านผู้อ่านติดตามความเป็นมาของระบบ พี.ซี.  
ของสหรัฐอเมริกาต่อไป ก็คงจะยอมรับว่าเขายัง  
คงใช้ พี.ซี. อยู่ แต่ พี.ซี. ของเขาอาจจะแต่งเนื้อ  
แต่งตัวสะสวยกว่าของไทย ซึ่งถ้าเราไม่เหวี่ยง  
ของ ๆ เราทิ้งไปเสียก่อน มาช่วยกันตกช่วยกัน  
แต่งของเราไปเรื่อย ๆ พี.ซี. ของเราก็คงจะสะ  
สวยไม่น้อยหน้าเขาเหมือนกัน ดีไม่ดีอาจจะล้ำหน้า  
กว่าเจ้าของสำหรับเสียด้วยซ้ำ

สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศแรกที่เริ่มปฏิรูป  
ระบบราชการพลเรือน โดยพัฒนาจากระบบเล่น  
พรรคเล่นพวก (Spoils system) มาเป็นระบบ  
คุณธรรม (Merit system) ในปี พ.ศ. ๒๔๕๖  
ฉะนั้น การเลือกสรรเข้ารับราชการก็ดี การแต่ง

ตั้งและกระบวนการอื่น ๆ ที่สร้างขึ้น จึงพยายามที่จะให้ระบบราชการพลเรือนเป็นไปตามระบบคุณธรรมมากที่สุด

ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งและเงินเดือนนั้น แต่เดิมคงจะใช้วิธีกำหนดตำแหน่งตามความจำเป็นของงานเป็นราย ๆ ไปแน่นอน ด้วยวิธีการนี้และด้วยสภาพของราชการที่ซับซ้อนและกว้างใหญ่ มีข้าราชการจำนวนมาก ความผิดพลาดและความไม่เป็นธรรมย่อมเกิดได้ง่าย จากข้อเท็จจริงปรากฏว่า ในปี พ.ศ. ๒๓๗๙ ได้มีเสมียนพนักงานในเมืองชิคาโก จำนวน ๓๓๖ คน เรียกร้องให้มีการจัดระบบการกำหนดตำแหน่งของพวกเขาให้เป็นมาตรฐานและเป็นธรรม เพราะขณะนั้นปรากฏว่า เสมียนที่ปฏิบัติงานคล้ายคลึงกันในกระทรวงต่าง ๆ ได้รับเงินเดือนต่างกัน

ข้อเรียกร้องดังกล่าวได้รับการพิจารณาอย่างจริงจังจากผู้ใหญ่ระดับต่าง ๆ ได้มีการหาทางแก้ปัญหาของเสมียนพนักงานเหล่านั้นอยู่หลายวิธี จนในปี พ.ศ. ๒๓๙๖ จึงมีการออกกฎหมายจำแนกตำแหน่งเสมียนพนักงานขึ้น แต่ใช้บังคับเฉพาะใน ๕ หน่วยงานเท่านั้น การจำแนกตำแหน่งในสายงานเสมียนพนักงานที่เกิดเป็นครั้งแรกนี้ได้จุดชนวนให้ผู้บริหารชุดต่อ ๆ มาของสหรัฐอเมริกาเกิดแนวความคิดที่จะจัดทำระบบจำแนกตำแหน่งในทุกสายอาชีพขึ้น จะเห็นว่าในปี พ.ศ. ๒๔๒๙ ฝ่ายบริหาร ได้ยอมรับมติของคณะกรรมการปรับปรุง

การบริหารราชการว่า “ข้าราชการในหน่วยงานต่างกัน ที่ทำงานประเภทเดียวกัน ควรมีหลักการกำหนดค่าตอบแทนเป็นแบบเดียวกัน”

อย่างไรก็ตาม ความเคลื่อนไหวเพื่อให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการดังกล่าวมิได้ปรากฏผลออกมาอย่างชัดเจน อาจจะเป็นเนื่องมาจากการขาดองค์การกลางที่จะเป็นผู้นำในด้านนี้ จึงไม่มีใครเป็นเจ้าของเรื่องที่จะผลักดันให้เกิดผลงานออกมา จนกระทั่งในปี พ.ศ. ๒๔๔๘ ประธานาธิบดี ธีโอดอร์ โรสเวลท์ จึงได้กำหนดโครงการจำแนกตำแหน่งขึ้น และได้มีการตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาหาหลักการที่จะนำไปปฏิบัติต่อไป งานนี้เป็นงานที่ยุ่งยากและใช้เวลามาก เพราะต้องมีการสำรวจกลุ่มตำแหน่งทั้งหมดว่ามีหน้าที่อะไร ต้องใช้คุณสมบัติอย่างไร แล้วจึงจะมีการจัดระดับความยากง่ายของตำแหน่งในแต่ละสายงาน ในที่สุดในปี พ.ศ. ๒๔๕๕ หลังจากใช้ความพยายามอยู่ถึง ๗ ปี (และเป็นเวลาถึง ๗๖ ปี นับแต่มีการเรียกร้องให้นำระบบนี้มาใช้) ระบบจำแนกตำแหน่งที่ครอบคลุมสายอาชีพต่าง ๆ ก็ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกกับข้าราชการเมืองชิคาโก และอีก ๑๑ ปีต่อมา คือในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ จึงมีประกาศเป็นกฎหมาย (Classification Act of 1923) ให้ใช้ทั่วไป และใช้อยู่จนทุกวันนี้

เมื่อเป็นเช่นนั้น ทำไมจึงมีผู้เข้าใจว่า สหรัฐอเมริกาเลิกใช้ระบบ พี.ซี. หรือระบบจำแนกตำแหน่งไปแล้ว ?



ถ้าให้เดา คำตอบก็น่าจะเป็นว่า เนื่องจากวิธีกำหนดตำแหน่งของเขาได้เปลี่ยนรูปไปมาจากวิธีง่าย ๆ ที่ใช้กันเป็นครั้งแรกได้กลายรูปมาเป็นวิธีที่ละเอียดละออขึ้น และเรียกชื่อเสียใหม่ เหตุการณ์ที่ ทำให้เข้าใจผิดคิดว่าเขาเลิกใช้ พี.ซี. แล้ว

จากการศึกษาถึงพัฒนาการในด้านวิธีการกำหนดตำแหน่งของสหรัฐอเมริกา ปรากฏว่าในระยะแรก ๆ ก่อนใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง เขาเริ่มด้วยการเปรียบเทียบตำแหน่งต่อตำแหน่งอย่างง่าย ๆ เปรียบเทียบกันไปเรื่อย ๆ จนครบทุกตำแหน่งที่มีอยู่ในแต่ละหน่วยงาน ในที่สุดก็จะทราบได้ว่าตำแหน่งทั้งหลายมีระดับสูงต่ำต่างกันอย่างไร วิธีนี้ ถึงแม้จะยอมรับกันในขณะนั้นว่าทำให้การกำหนดตำแหน่งถูกต้องขึ้นบ้าง เพราะอย่างน้อยก็มีการเปรียบเทียบในลักษณะรวมๆ แต่ก็ปรากฏว่าใช้ไม่ได้ผลเสมอไป โดยเฉพาะในหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีตำแหน่งจำนวนมาก เพราะผู้วิเคราะห์ไม่สามารถมองภาพของตำแหน่งทั้งหมดได้อย่างถูกต้อง ยิ่งประกอบกับการมีลักษณะงานที่แตกแขนงออกเป็นสายอาชีพต่างๆ เกิดขึ้นมากในระยะหลังๆ ด้วยแล้ว ก็ยิ่งเป็นการยากที่จะใช้วิธีนี้กำหนดตำแหน่งได้โดยถูกต้อง เมื่อเป็นเช่นนี้ เขาจึงได้พยายามศึกษาคิดค้นจนได้วิธีจำแนกตำแหน่งมาใช้ในระบบราชการพลเรือนของเขา โดยวิธีการสำรวจงานที่มีอยู่ทั้งหมด เมื่อนำผลการสำรวจนั้น

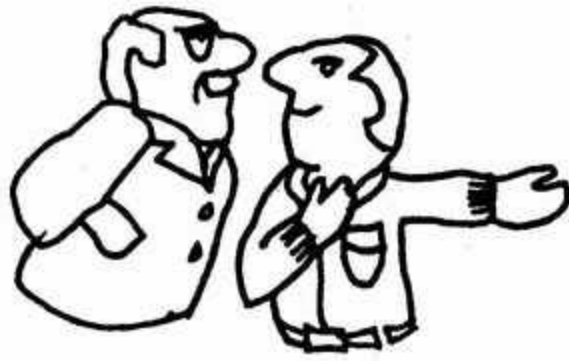
มาศึกษาวิเคราะห์ เขาจึงสามารถแยกงานในส่วนรวมออกเป็นสายอาชีพต่างๆ ได้ ต่อจากนั้นก็มีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ล่วงหน้าว่างานลักษณะใดเป็นสายอาชีพใด ในแต่ละสายอาชีพมีระดับตำแหน่งอย่างไร แต่ละระดับต้องปฏิบัติงานยากง่ายอย่างไร เท่าที่กล่าวมาแล้วจะเห็นว่าเป็นการสร้าง “แม่แบบ” ขึ้นก่อน ซึ่งวิธีสร้างก็ยังมีหลักการนำเชื่อถือ แต่ในทางปฏิบัติต่อมา ก็มีการประเมินตำแหน่งต่างๆ เพื่อกำหนดว่าเป็นตำแหน่งระดับใดนั้นเป็นเรื่องค่อนข้างมีปัญหา เพราะถึงแม้จะมีการกำหนดวิธีการให้แยกองค์ประกอบของงานออกมาพิจารณาเพื่อตีค่าของงาน แต่เนื่องจากมิได้มีการกำหนดเครื่องมือในการวิเคราะห์ที่ตีพอไว้ให้ รวมทั้งขาดระเบียบวิธีปฏิบัติที่วางไว้อย่างแน่นอนชัดเจน เช่น ไม่มีการกำหนดให้แน่นอนว่างานใดควรใช้อีกประกอบใดบ้าง และแต่ละองค์ประกอบจะวัดกันด้วยวิธีใด ทำให้การประเมินตำแหน่งขึ้นอยู่กับวิจารณญาณของผู้วิเคราะห์เป็นส่วนใหญ่ นับตั้งแต่การเลือกองค์ประกอบที่จะใช้วัดงาน จนถึงการตีค่าของงานในแต่ละองค์ประกอบเพื่อวินิจฉัยว่าควรเป็นตำแหน่งระดับใด นอกจากนั้น วิธีการหรือหลักเกณฑ์ที่กล่าวมาแล้วนี้ ก็มีลักษณะเป็น “ยาหม้อใหญ่” คือ ในการวิเคราะห์ตำแหน่งทุกลักษณะงานก็ใช้วิธีการหรือหลักเกณฑ์เดียวกันทั้งหมด ผลการประเมินงานของแต่ละตำแหน่งจึงไม่ได้มาตรฐาน ทำให้มีข้อโต้แย้งอยู่ตลอดเวลา

ที่กล่าวมาแล้วนี้ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งที่ใช้วิธีประเมินงานในบ้านเขา ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับที่ใช้ในบ้านเรา ปัญหาของเขาก็เลยไม่ต่างกับปัญหาของเรา ในขณะที่เรายังใช้วิธีประเมินตำแหน่งอย่างไม่เป็นระบบและไม่เป็นระเบียบอยู่พร้อมๆ กับเผชิญปัญหาที่มีเสียงแสดงความไม่พอใจในผลของการกำหนดตำแหน่ง หรือเผชิญกับข้อโต้แย้งต่างๆ อยู่นี้ ปรากฏว่าเขาก้าวไกลไปอีกขั้นหนึ่งแล้ว เขาคิดแก้ปัญหาด้วยการค้นหาวิธีที่เชื่อว่าจะทำให้การประเมินตำแหน่งถูกต้องยิ่งขึ้นอีกวิธีหนึ่ง เพื่อใช้เฉพาะสำหรับการกำหนดตำแหน่งที่ไม่มีลักษณะเป็นหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เพราะแต่เดิมไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งใดก็ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันหมด ทำให้เกิดข้อผิดพลาดและความไม่เป็นธรรมขึ้น วิธีใหม่ที่คิดขึ้นนี้เรียกว่า วิธีจำแนกตำแหน่งโดยการประเมินองค์ประกอบ (Factor Evaluation System) ซึ่งเขาใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๕ จนถึงปัจจุบันนี้

Factor Evaluation System หรือเรียกโดยย่อว่าวิธี FES. เป็นก้าวใหม่ที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลของสหรัฐอเมริกาภูมิใจมาก เพราะเป็นการค้นคว้าเอาส่วนดีของวิธีการต่างๆ ที่เคยใช้ในราชการมาประกอบกับวิธีที่ก้าวหน้ากว่าของฝ่ายธุรกิจในบ้านเขาแล้วประยุกต์กันเป็นวิธีใหม่ขึ้น ในการนำมาใช้โดยนักวิเคราะห์นั้นได้มีการเตรียมเครื่องมือต่างๆ ไว้ให้เป็นอย่างดี เช่น มีการแยก

องค์ประกอบหลักของตำแหน่งออกเป็น ๘ ข้อด้วยกัน โดยเชื่อว่าทั้ง ๘ ข้อนี้สามารถครอบคลุมงานของทุกตำแหน่งได้ มีการสร้างแนวการให้คะแนน (guide charts) ที่แสดงให้เห็นว่า แต่ละองค์ประกอบมีระดับความสูงต่ำอย่างไร และในแต่ละระดับก็มีการกำหนดคะแนนกำกับไว้ด้วย มีการกำหนดแนวการกำหนดสายอาชีพ (Occupational guide charts) เพื่อให้สามารถวินิจฉัยได้ว่าตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งในสายอาชีพใด จะได้เลือกใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ที่สำคัญคือมีการกำหนดแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเครื่องมือต่างๆ ที่มีอยู่ แบบสอบถามนี้จะบรรจุคำถามที่สามารถได้ข้อมูลตรงจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์โดยละเอียดทุกข้อ ข้อมูลที่ไม่ตรงจะไม่มีอยู่ในแบบสอบถาม และทุกตำแหน่งจะใช้แบบสอบถามเดียวกัน เครื่องมือสุดท้ายคือ ตารางปรับคะแนน (Conversion table) ที่กำหนดว่าคะแนนรวมช่วงใดจึงควรกำหนดเป็นระดับใด

วิธี FES. นี้ต่างกับวิธีที่เคยใช้กันอยู่ตรงที่มีการกำหนดระเบียบวิธีการ และหลักเกณฑ์ในการจำแนกตำแหน่งเอาไว้อย่างละเอียดละออ และอย่างเป็นระบบ หลักเกณฑ์ต่างๆ แม้จะเป็นคำบรรยาย แต่ก็ชัดเจนไม่คลุมเครือ ถ้าผู้วิเคราะห์ได้รับการฝึกฝนจนเข้าใจวิธีใช้ ระบบนี้เป็นอย่างดีแล้วจะสามารถวิเคราะห์ตำแหน่งได้โดยง่ายและรวดเร็ว อีกทั้งผลการวิเคราะห์ก็จะต้องและ



เป็นมาตรฐานที่ยอมรับได้ สำหรับบ้านเรา การกำหนดตำแหน่งในขณะนั้นก็พยายามค้นหาหลักเกณฑ์ที่จะให้ความเป็นธรรมแก่ทุกตำแหน่ง แต่ยังไม่มียุติวิธีที่แน่นอน และหลักเกณฑ์บางอย่างก็ยังคงมีการปรับปรุงแก้ไข ข้อแตกต่างของเขากับของเราตรงที่กระมังที่ทำให้เข้าใจผิดว่า สิ่งที่ใช้อยู่ในสหรัฐอเมริกาขณะนี้ไม่ใช่ พี.ซี.

สรุปได้ว่า สหรัฐอเมริกายังใช้การจำแนกตำแหน่ง หรือ พี.ซี. อยู่เพราะ Classification Act of 1923 ซึ่งเป็นแม่บทของ พี.ซี. นั้น รัฐบาลกลางสหรัฐยังใช้อยู่ แต่ พี.ซี. ของเขา เป็น พี.ซี. ที่ปรับปรุงวิธีการวิเคราะห์เสียใหม่ เพื่อให้การจำแนกตำแหน่งของเขาถูกต้องยิ่งขึ้นเรื่อยๆ การที่เขาก้าวรูดหน้าไปเร็วกว่าเรามากไม่ได้หมายความว่า เขาเลิกใช้ พี.ซี. แล้ว แต่ความจริงเขาใช้ พี.ซี. ที่มีวิธีการละเอียดละออและถูกต้องกว่าของเราต่างหาก

ก่อนจบบทความนี้ ใคร่ขอฝากข้อคิดเห็นไว้ประการหนึ่งว่า ระบบราชการพลเรือนของเราขณะนี้กว้างใหญ่และซับซ้อนมาก และจะเพิ่มขนาดและความซับซ้อนขึ้นเรื่อยๆ การวิเคราะห์ตำแหน่งเป็นรายๆ หรือการวิเคราะห์อย่างไม่มีแบบแผนที่แน่นอนรวมทั้งการใช้ระบบขั้นยศแบบสมัยก่อน ทำให้ดีไม่ได้แน่ๆ ระบบ พี.ซี. จึงเป็นสิ่งจำเป็น แต่พี.ซี. ที่ใช้ในบ้านเราขณะนี้มีปัญหาหลายประการ เช่น คนใช้ (คนวิเคราะห์) ยังใช้ไม่ค่อยถนัด เพราะเป็นของใหม่ และเป็นของที่เรายังไม่ได้สร้างขึ้นเอง คนที่ถูกใช้ (ข้าราชการ) ไม่พอใจ เพราะบางกรณีก็เกิดจากการเสียประโยชน์ บางกรณีก็เกิดจากข้อผิดพลาดทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้น ปัญหาเหล่านี้ไม่ใช่จะแก้ไม่ได้ การที่จะต้องลำบากหรืออดทนต่อการแก้ปัญหาเพื่อให้ได้ของดีไว้ใช้ย่อมดีกว่าการขว้างของที่มีอยู่นิ่งๆไปแล้วเริ่มต้นใหม่ มิใช่หรือ? ๑๖

# การหาข้อมูลในการ วิเคราะห์ตำแหน่ง

ประอร โกลลภิส

ตั้งแต่มีการประกาศใช้ระบบจำแนกตำแหน่งหรือที่นิยมเรียกกันว่าระบบ พีซี ในราชการพลเรือนเมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๘ มาจนถึงทุกวันนี้ ได้มีผู้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับระบบนี้ทั้งในแง่บวกและแง่ลบอยู่ตลอดเวลา มีหลายคนเห็นว่าการใช้ระบบพีซีเป็นปัญหาเพราะทำให้ข้าราชการเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน บางคนเกิดความท้อแท้ที่จะพัฒนาตนเองในสายอาชีพราชการ

ส่วนทางฝ่ายผู้ที่สนับสนุนการใช้ระบบพีซีได้เน้นถึงสรรพคุณที่ต่าง ๆ นานาของระบบนี้ ว่าเป็นระบบที่เหมาะสมแล้วที่ใช้ในราชการพลเรือนของเมืองไทยเรา โดยย้ำแล้วย้ำอีกว่าระบบพีซีเป็นระบบที่ยึดเอาความยุติธรรมเป็นหลัก เป็นระบบที่ตรงไปตรงมา มีเหตุมีผล เพราะเป็นการแต่งตั้งคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานและเป็นการให้ค่าตอบแทนตามความสามารถของคน

เครื่องมือประการหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องช่วยสนับสนุนให้เห็นว่า ระบบพีซีมีความยุติธรรมและ

เป็นเครื่องมือที่อาจช่วยพยุงขวัญของข้าราชการบางคนได้บ้างก็คือการนำวิธีใช้การวิเคราะห์ตำแหน่งหรือที่ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Job analysis มาใช้ให้เป็นประโยชน์

## การวิเคราะห์ตำแหน่ง

**ความหมาย** การวิเคราะห์ตำแหน่งในที่นี้หมายถึงการดำเนินการเก็บรวบรวมและกำหนดข้อมูลที่สำคัญๆ ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอน

ข้อแตกต่างที่สำคัญระหว่างการวิเคราะห์ตำแหน่ง (job analysis) กับ job description หรือ position description และ class specification คือความละเอียดและความแน่นอนของข้อมูลที่ได้ในการทำ job analysis จะได้ข้อมูลที่ละเอียดมากเกี่ยวกับงานแต่ละชั้นของแต่ละตำแหน่งซึ่งจะกล่าวถึงต่อไป

**ประโยชน์** ถ้าหน่วยงานใดมีการทำการวิเคราะห์ตำแหน่งไว้อย่างถูกต้องเป็นมาตรฐาน

เดียวกันแล้ว การวิเคราะห์ตำแหน่งที่মনนับเป็น แหล่งข้อมูลพื้นฐานที่ มีความสำคัญต่อการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคล และต่อการตัดสินใจต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง เริ่มตั้งแต่การจัดสอบ และรับคนใหม่เข้าทำงาน การแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนหมุนเวียน การให้บำเหน็จรางวัล ฯลฯ โดยสรุปแล้ว ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ตำแหน่งจะทำให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจในลักษณะงานของตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง และเป็นข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสมยิ่ง

ในการที่จะมีการคัดเลือกบุคคลต่าง ๆ เข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง เราจำเป็นต้องทราบอย่างชัดเจนเสียก่อน ว่าลักษณะงานที่บุคคลในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ จะต้องปฏิบัติ คืออะไรบ้าง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง มีทัศนคติอย่างไรบ้าง จึงจะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันในการที่จะมีการเปลี่ยนแปลงหรือดัดแปลงตำแหน่งหน้าที่ใดด้วยเหตุผลใดก็ตาม สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะต้องทำก็คือ ต้องทราบถึงลักษณะต่าง ๆ ของตำแหน่งหน้าที่นั้น พร้อมทั้งพิจารณาว่าผู้ที่เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น มีคุณลักษณะที่สมควร จะปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ดีหรือไม่

ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำ การวิเคราะห์ตำแหน่งนั้นจำเป็นต้องมีวิธีการที่มีเหตุผล และต้องกระทำด้วยความระมัดระวังมาก โดยเฉพาะในเรื่องการกำหนดบรรทัดฐานต่างๆ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือ

๑. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ควรเป็นวิธีการที่สามารถวัดได้มากที่สุด

๒. เป้าหมายหลักของการเก็บรวบรวมข้อมูล คือการกำหนดว่าในความเป็นจริงแล้วผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นปฏิบัติงานอะไรบ้าง มีวิธีการปฏิบัติอย่างไร และทำไมจึงต้องปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากคำถามข้างต้นนี้ ก็จะใช้เป็นเครื่องประกอบการพิจารณาถึงทักษะ ความรู้ และความสามารถที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีในการที่จะปฏิบัติงานนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ต้องมีการ บันทึก ข้อมูล ที่ได้ไว้ในลักษณะที่ผู้อ่านแล้วเข้าใจได้ รวมทั้งต้องมีการบันทึกวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ให้ชัดเจน โดยสรุปแล้วผู้วิเคราะห์จะต้องบันทึกให้ผู้อื่นสามารถอ่านแล้วเข้าใจได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานนั้นทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร และเหตุผลที่ทำอย่างนั้น ตลอดจนหลักการที่ใช้ในการพิจารณากำหนดถึงคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น

ในการจัดทำ การวิเคราะห์ตำแหน่ง ควรจะได้มีการทำความเข้าใจกับความหมายของคำที่ใช้ในการทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยเฉพาะดังนี้

**ส่วนหนึ่งของงาน (element)** หมายถึง หน่วยเล็กที่สุดของงานเท่าที่จะสามารถแบ่งออกได้ โดยไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอิริยาบถ ไม่มีการเคลื่อนไหวทางร่างกายหรือใจเลย เช่น “การตั้งระยะในการพิมพ์ของเครื่องพิมพ์ดีด” ก่อนที่จะพิมพ์อะไรลงไป เป็นต้น

**งาน (task)** ภาษาที่ใช้ในการจัดทำ การวิเคราะห์ตำแหน่ง หมายถึงงานชิ้นหนึ่ง เป็นงานที่ใหญ่กว่าส่วนหนึ่งของงาน เป็นการกระทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่จำเพาะเจาะจง ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่มีเหตุผลและมีความจำเป็นขั้นตอนหนึ่ง ตัวอย่างเช่น “การจำหน่ายซอง” “โต้ตอบทางโทรศัพท์” เป็นต้น

**หน้าที่ (duty)** หมายความว่างานหลายๆงานรวมกัน ซึ่งปฏิบัติโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ตัวอย่างเช่น “การสัมภาษณ์” “การให้ข้อมูล” เป็นต้น

**ตำแหน่ง (position)** หมายถึงตำแหน่งหน้าที่ประกอบด้วยหน้าที่หนึ่งอย่างขึ้นไป จำเป็นต้องมีการให้บริการ หรือมีการกระทำกิจกรรมต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น “ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑” เป็นต้น จำนวนของตำแหน่งหน้าที่ จะมี เท่า กับ จำนวนผู้ปฏิบัติงาน

**กลุ่มงาน (job)** หมายถึงกลุ่มของตำแหน่งที่เหมือนกันหรือที่คล้ายคลึงกันมาก เช่น พนักงานพิมพ์ดีด ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ จำนวน ๒ คนขึ้นไป ในทางปฏิบัติแล้วมักจะใช้ปนกับคำว่าตำแหน่ง (position)

**อาชีพ (occupation)** หมายถึงการนำเอา งานหลายๆงานมารวมกัน ซึ่งงานต่างๆ เหล่านี้ ผู้ปฏิบัติงานควรมีสิ่งที่คล้ายคลึงกันดังนี้ ประสิทธิภาพ การฝึกอบรม ประเภทของทักษะความรู้ หรือความสามารถที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน อาชีพหมายความว่าถึงทั้งส่วนของงาน โดยไม่คำนึงถึงระดับของผู้ปฏิบัติงาน เช่น “อาชีพสืบสวนสอบสวน” “อาชีพสอบ” เป็นต้น

### **ขั้นตอนเตรียมการในการทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง**

ก่อนดำเนินการ เก็บรวบรวม ข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับงาน และเกี่ยวกับคุณสมบัติที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงานนั้น ผู้ที่จะทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง ควรจะได้นำเอาข้อมูลพื้นฐานต่างๆ ที่พอมียู่แล้ว มาอ่านทบทวนดูเสียก่อน ข้อมูลเหล่านั้นคือ

๑. Organization charts ทำให้มองเห็นภาพว่างานต่างๆ ของหน่วยงานนั้นเชื่อมโยงกันอย่างไรบ้าง และงานต่างๆ นั้นมีความสำคัญต่อหน่วยงานอย่างไร

๒. Class Specifications ให้เห็นภาพกว้างๆ ของงาน

๓. Position Description ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการ วิเคราะห์งาน และใช้ ประกอบ การวิเคราะห์งานต่อไป

๔. แบบการฝึกอบรม จะได้ทราบว่า ตำแหน่งใด ได้ มีการ ฝึกอบรมมาแล้ว เพื่อ เป็นการ เริ่มทำความเข้าใจถึงลักษณะของงาน

๕. เอกสาร เกี่ยว กับ กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ เป็น เครื่อง ช่วย ระบุถึง ความรับผิดชอบ ของงาน และขั้นตอนต่าง ๆ ของงาน

หลังจากที่ได้ศึกษา พิจารณาบททวนข้อมูลพื้นฐานแล้ว ผู้วิเคราะห์งานจะใช้ข้อมูลที่ได้นั้น ในการดำเนินการตัดสินใจว่าจะวิเคราะห์งานในตำแหน่งใดบ้าง และจะใช้วิธีการใดในการวิเคราะห์จึงจะเหมาะสม นอกจากข้อมูลพื้นฐานที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ ผู้วิเคราะห์งานควรแสวงหาข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ อีกด้วย

### การทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง

ในการ ดำเนินการ จัดทำ การ วิเคราะห์ตำแหน่ง มีขั้นตอนดำเนินการ ๕ ขั้นตอนดังนี้

๑. เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง โดยการสัมภาษณ์หรือโดยการใช้วิธีอื่น ๆ

๒. เขียน เรียบ เรียง ข้อมูล เกี่ยวกับงานที่รวบรวมมาได้

๓. กำหนดทักษะ ความรู้ และความสามารถ และสิ่งอื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละงานจำเป็นต้องมี ซึ่งในการกำหนดนั้นอาจใช้วิธีการประชุมหารือระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดกับงานนั้น ๆ

๔. ทดสอบ และพิสูจน์ข้อมูลที่รวบรวมมาได้ และกำหนดระดับความยากง่ายของงานรวมทั้งกำหนดถึงผลเสียต่างๆ ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นผิดพลาดด้วย

๕. บันทึกผลการวิเคราะห์ไว้เป็นหลักฐานการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิเคราะห์ควรมีแนวคำถามเพื่อหาข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน และเป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ซึ่งอาจนำมาใช้ในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น หรือระหว่างผู้บังคับบัญชา หรือสามารถนำไปใช้ในขณะที่ใช้วิธีอื่นๆ นอกเหนือจากการสัมภาษณ์ก็ได้ ข้อมูลต่างๆ ที่เก็บรวบรวมมาได้เป็นคำตอบจากแนวคำถามเพื่อหาข้อมูลนี้ ควรจะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเตรียมบันทึกผลของการวิเคราะห์ ผู้วิเคราะห์ควรจดข้อมูลต่างๆ ลงในบันทึกให้มากเพียงพอ แล้วตัดสิ่งที่ไม่ต้องการออกภายหลัง

## ตัวอย่างแนวคำถามเพื่อรวบรวมข้อมูล

### ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง

ชื่อ ผู้ปฏิบัติงาน :

/ฝ่าย/กอง/กรม

ชื่อตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้สัมภาษณ์ :

**ลักษณะงานโดยสรุป :** ข้อความตอนนี้จะรวมถึงหน้าที่สำคัญ ๆ ของงาน ซึ่งอาจจะเตรียมไว้ล่วงหน้าโดยดูจาก class specification จาก position description หรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตามควรที่จะมีการตรวจสอบว่าข้อความหรือข้อมูลต่าง ๆ นั้นถูกต้องหรือไม่ ทั้งนี้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิเคราะห์ได้เก็บรวบรวมมา

**งาน :**

งานที่ ๑ ผู้ปฏิบัติงานทำอะไรบ้าง วิธีการทำงานชั้นนี้ ทำไมเขาจึงใช้วิธีนั้นๆ และผลที่ได้รับจากการทำงานนั้นคืออะไร ในการทำงานชั้นนี้เขาใช้เครื่องมือ ขั้นตอนการทำงาน และสิ่งอื่นๆ ช่วยอะไรบ้าง

เขาใช้เวลาในการทำงานชั้นนี้เท่าไร

เขาทำงานชั้นนี้บ่อยเพียงไร ต่อวัน, สัปดาห์, เดือน หรือปี

## ทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นต้องมี

ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีคุณสมบัติต่อไปนี้มากน้อยเพียงไร

๑. ความรู้ที่จำเป็นต้องมี

๑.๑ เนื้อหาวิชาอะไรที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานนี้

๑.๒ ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงหรือหลักการอะไรบ้าง

๑.๓ ระบุว่าผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาเหล่านั้นในระดับใดและมากน้อยเพียงไร

๒. ทักษะที่จำเป็นต้องมี

๒.๑ มีกิจกรรมอะไรบ้างที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติด้วยความชำนาญและถูกต้อง

๒.๒ ในการปฏิบัติงานนี้ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีทักษะในการใช้ฝีมือในการควบคุมเครื่องจักร ยานยนต์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ อะไรบ้าง

๓. ความสามารถที่จำเป็นต้องมี

๓.๑ ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาที่เพียงใด จะต้องมีความสามารถในการเขียนและการพูดภาษาอยู่ในระดับใด จะต้องใช้ภาษาพูดและเขียนในระดับที่ยากเพื่อ



แสดงออกถึงความคิดเห็นต่างๆ หรือ  
ว่าใช้เพียงภาษาพื้นฐานธรรมดาๆ  
เท่านั้น

๓.๒ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถทาง  
คณิตศาสตร์อย่างไรบ้าง ในการ  
ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ทางคณิต-  
ศาสตร์ชั้นพื้นฐาน หรือคณิตศาสตร์  
ระดับสูง

๓.๓ ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีมีความสามารถ  
ในการหาเหตุผลสาเหตุ และการแก้  
ปัญหาได้ดีเพียงไร

๓.๔ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติงานตามคำ  
สั่งที่อยู่ในระดับยากและสับสนเพียง  
ไร

๓.๕ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถเกี่ยว  
กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความ  
สามารถในการบังคับบัญชา และ  
การบริหารงานเพียงใด

๓.๖ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถใน  
การใช้กำลังกายการติดต่อกับประสา  
นงาน หรือการใช้สายตาเพียงไร

### กิจกรรมที่ใช้แรงงาน

บรรยายว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องกระทำในสิ่ง  
ต่อไปนี้มากน้อยเพียงไรและบ่อยครั้งเพียงไร : การ  
ดึง การผลัก การโยน การถือ การคุกเข่า การ  
นั่ง การวิ่ง การคลาน การเอื้อม การปีน ฯลฯ

### สภาพแวดล้อมในการทำงาน

บรรยายถึงว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานภาย  
ใต้สิ่งแวดล้อมต่อไปนี้บ่อยครั้งและมากน้อยเพียงไร  
เช่น อยู่ในที่คับแคบ มีการเคลื่อนย้ายวัสดุสิ่งของ  
มีการสั่นเสทือน มีการระบายอากาศไม่เพียงพอ

### สถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นประจำในการปฏิบัติงาน

๑. ต้องใช้ดุลยพินิจของตนเองตีความหมาย  
ของความรู้สึก ความคิดเห็น หรือข้อ  
เท็จจริงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

๒. ใช้ความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่น  
ในเรื่องความคิดเห็น ทศนคติ และ  
การพิจารณาตัดสินใจ

๓. ทำงานร่วมกับผู้อื่นสั่ง

๔. ปฏิบัติงานประจำ

๕. ปฏิบัติงานภายใต้ความตึงเครียดเมื่อ  
ต้องเผชิญกับปัญหาฉุกเฉินร้ายแรงผิด  
ปกติ หรือสถานการณ์ที่อันตราย หรือ  
อยู่ในสถานการณ์ที่ต้องทำงาน โดยรีบ  
ด่วน และทำงานด้วยความระมัดระวัง  
อยู่ตลอดเวลา

๖. ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆกัน ต้อง  
เปลี่ยนจากงานชิ้นหนึ่ง ไปทำอีกชิ้น  
หนึ่งซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันอยู่  
เสมอๆ โดยไม่เสียประสิทธิภาพหรือ  
เสียอารมณ์

๗. ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่เสี่ยงอัน-  
ตราย ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลดังนี้ เกิด

ความรุนแรง สูญเสียส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกาย ถูกเผ่า ฟกซ้ำคำเชียว ถูกบาด เสียประสาทต่างๆ ล้มเจ็บ กระตุกหัก ไฟดูด ฯลฯ

### ความสนใจในค่าน้ำต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

กิจกรรมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานชอบหรือสนใจทำ

๑. งานที่เกี่ยวข้องกับวัสดุสิ่งของ
๒. งานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ
๓. เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ต้องติดต่อกับคนอื่น
๔. งานด้านวิทยาศาสตร์ และงานเทคนิค
๕. งานที่เป็นงานประจำ มีลักษณะที่เป็นขั้นตอนชัดเจน
๖. งานลักษณะที่ต้องใช้ความคิดและความคิดริเริ่ม
๗. งานที่มีกระบวนการเกี่ยวกับเครื่องจักร และเทคนิค
๘. งานที่หาชื่อเสียง และความนับถือให้บุคคลอื่น
๙. งานที่มีผลงานปรากฏให้เห็นชัดเจน มีผลงานที่เป็นที่พอใจ

### ทดสอบและพิสูจน์ข้อมูล

เมื่อ ได้ ข้อมูลเกี่ยวกับงาน รวมทั้ง ได้ กำหนดทักษะ ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติ

ของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดแล้ว ผู้วิเคราะห์ควรจะได้ทดสอบและพิสูจน์ว่า ข้อมูลที่ได้มานั้นเป็นข้อมูลที่เป็นความจริงหรือไม่

วิธีการทดสอบข้อมูลที่ได้รับมีหลายวิธีการด้วยกัน วิธีหนึ่งซึ่งใช้ได้ผลดีคือการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่าง หรือโดยการใช้ตัวอย่างต่าง ๆ กัน เช่น อาจใช้ทั้งวิธีการสัมภาษณ์ การสังเกต หรือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล หรือผู้วิเคราะห์อาจทดสอบข้อมูลได้โดยการนำเอางานทั้งหมดของแต่ละตำแหน่งมาสอบดูว่าในการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ผู้ปฏิบัติงานจะใช้เวลา ๑๐๐% ของเวลาปฏิบัติงานของเขาใช่หรือไม่ เมื่อได้ทดสอบดีแล้วจึงบันทึกเป็นเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาต่อไป โดยมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ

โดยสรุปแล้วการดำเนินการวิเคราะห์งาน เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก และใช้เวลา แต่ผลที่ได้รับนั้นคุ้มค่ายิ่งนัก เพราะถ้ามีการนำผลการวิเคราะห์งานมาใช้อย่างถูกต้องแล้วจะทำให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เช่น การแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งนั้น ๆ ดำเนินไปอย่างมีระบบระเบียบ มีเหตุมีผล ซึ่งอาจจะสามารถลดค่าการหาระบบพีซีว่าไม่ยุติธรรม ทำให้ข้าราชการขวัญเสีย ฯลฯ ลงไปได้บ้าง

**หมายเหตุ** ข้อความบางตอนในบทความนี้ได้คัดลอกและเรียบเรียงมาจากเอกสาร เรื่อง “Job Analysis” ของ United States Civil Service Commission Bureau of Intergovernmental Personnel Programs. Washington, D.C.

# การกำหนดระดับตำแหน่ง - เขาตี ค่างานของคุณอย่างไร?

ทิพาวดี เมฆสวรรค์\*

การกำหนดระดับตำแหน่ง การประเมินค่าของงาน หรือการจำแนกตำแหน่ง ตลอดจนการที่ราคาตำแหน่งในแก่นแท้ของคำมีความหมายอย่างเดียวกันทั้งสิ้น นั่นคือ วิธีการอย่างมีระบบเพื่อที่ราคา หรือกำหนดคุณค่าของแต่ละตำแหน่ง (งาน) เมื่อเทียบกับงานหรือตำแหน่งอื่น ๆ ในองค์กรเดียวกัน โดยจัดวางลำดับค่าของแต่ละตำแหน่ง เพื่อกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทน (และให้สิ่งตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ) แก่ตำแหน่งนั้น ๆ ตามค่าหรือความสำคัญมากน้อยตามลำดับ

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญของประเทศไทยเราก็ได้รู้จักการตีค่าของงานในความหมายของการจำแนกตำแหน่ง และ / หรือการกำหนดระดับตำแหน่ง ซึ่งหมายความว่าตำแหน่งข้าราชการ

การพลเรือนสามัญนั้นถูกกำหนดอยู่ในระดับใด ก.พ. (ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้กำหนดตามกฎหมาย) จะพิจารณาจากลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานโดยเทียบกับงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในราชการพลเรือน แล้วจึงกำหนดว่าตำแหน่งนั้นจัดอยู่ในระดับตำแหน่งใด หรือในภาษาที่ติดปากคนทั่วไปกันว่า “ซี” ถ้าตำแหน่งถูกจัดอยู่ระดับสูงหรือ “ซี” สูง ค่าของงานก็มากน้อย ถ้าระดับต่ำลงมากก็หมายความว่ายังจะต้องเพิ่มคุณค่าหรือเพิ่มความยากให้แก่งานในตำแหน่งนั้นอีกมาก ๆ จึงจะได้รับการตีค่าหรือกำหนดระดับตำแหน่งให้อยู่ระดับสูงได้

วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง มีประวัติเริ่มแรกมาตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๘๘๐ ที่นายเฟดเดอร์ริก

\*หัวหน้าฝ่ายกำลังคน (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๒) กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

คัมเบลลิว เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ศึกษาค้นคว้าหาวิธีการเพิ่มผลผลิตของบริษัทเหล็กกล้าแห่งหนึ่งในเมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกา ซึ่งการศึกษาของนายเทเลอร์นี้ในภายหลังได้กลายเป็นที่รู้จักกันในคำ “การประเมินค่าของงาน” (Job Evaluation) และต่อมาก็มีการคิดค้นดัดแปลงพัฒนาขึ้นมาเรื่อยในช่วงต้นของปี ค.ศ. ๑๙๐๐ และต่อมาได้รู้จักการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) ด้วย ในช่วงปี ค.ศ. ๑๙๐๐ - ๑๙๓๐ เป็นช่วงแรกของการตื่นตัวในการประเมิน ค่า ของงาน หรือการจำแนกตำแหน่ง ในสหรัฐอเมริกา ได้มีผู้ริเริ่มคิดหาวิธีการหลาย ๆ แบบเพื่อประเมินค่าของงาน แต่แม่แบบที่สำคัญและเป็นพื้นฐานในการกำหนดระดับตำแหน่ง ในแทบจะทุกวงการ ที่มีการกำหนดระดับตำแหน่ง มีอยู่ ๔ แบบด้วยกัน คุณผู้อ่านที่ต้องการทราบว่า เขากำหนดระดับตำแหน่งงานของคุณอย่างไร ก็โปรดติดตามอ่านต่อไป เพราะเขาจะต้องใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือผสมผสานวิธีบางอันใน ๔ แบบนี้ เข้าด้วยกันเพื่อกำหนดตำแหน่งคุณอย่างแน่นอน ๔ วิธีการพื้นฐานเรียงตามลำดับการเริ่มใช้มีดังต่อไปนี้ ซึ่งผู้เขียนจะใส่คำภาษาอังกฤษไว้ในวงเล็บหลังคำภาษาไทยไว้ด้วย เพื่อให้ผู้อ่านที่จะไปพบคำ

เหล่านี้ในภาษาอังกฤษ ได้ทราบว่าผู้เขียนเอาวิธีเหล่านี้มาจากไหน

๑. วิธีการจัดลำดับความสำคัญของงาน (Ranking Method) วิธีนี้เป็นวิธีเริ่มแรกดั้งเดิมที่สุด และเป็นที่ยอมรับมากในยุคแรกของการประเมินค่าของงานในช่วงแรกปี ค.ศ. ๑๙๐๐ เริ่มโดยการเปรียบเทียบงานที่จะประเมินทีละคู่ กล่าวคือ เอาตำแหน่งที่จะกำหนดระดับภายในองค์การนั้นมาเทียบกันเอง โดยอาจเอาชื่อ และหน้าที่ของตำแหน่งใส่ลงในกระดาษ แล้วรวมกันไว้ในกล่องผู้วิเคราะห์ซึ่งปกติจะเป็นคณะกรรมการประมาณ ๓ คน ก็เอากระดาษในกล่องนั้นออกมาทีละอันมาเทียบกันทีละคู่ คือ paired-comparison นั้นเอง ซึ่งบางครั้งคนที่ไม่ค่อยเข้าใจอาจสับสนไปว่า วิธี paired-comparison เป็นอีกวิธีหนึ่งของการประเมินค่างาน ซึ่งแท้จริงแล้ว มันคือวิธีการของการจัดลำดับความสำคัญของงานนั่นเอง เมื่อเปรียบเทียบกันโดยการจับคู่ทีละคู่เสร็จก็จะได้รายชื่อออกมาว่าตำแหน่งไหนมีค่าสูงสุด เมื่อเทียบกับทุก ๆ ตำแหน่งแล้ว ถ้ามีข้อแตกต่างในการเปรียบเทียบของกรรมการต่าง ๆ ก็จะใช้วิธีการปรึกษาหารือกัน และปรานีประนีประนอมในที่สุด ก็จะได้ลำดับตำแหน่งจากสำคัญที่สุดมาหาค่าสุด วิธีนี้ปกติจะไม่มีการตี

ตำแหน่งให้เท่ากันเลย จะมีแค่สูงกว่าหรือต่ำกว่า ตำแหน่งอื่นเสมอ ในที่สุดก็มีปัญหาถ้าใช้กับ ตำแหน่งจำนวนมากในที่สุดก็เลยไม่เป็นที่นิยมกัน แต่กลายมาเป็นวิธีการเพื่อเทียบหาตำแหน่งหลัก มากกว่า (Benchmark) วิธีนี้ ก.พ. เมืองไทยเขา ใช้บ้างเหมือนกันในบางสายงานเพื่อหาตำแหน่งหลัก ที่สำคัญที่สุดออกมาเพื่อใช้เป็นตัวเทียบกับตำแหน่ง รong ๆ อื่น ๆ ต่อไป

๒. วิธีการจำแนกงาน (Job Classification Method) เป็นวิธีที่มีการริเริ่มทำตามหลังจากวิธีที่หนึ่ง โดยเริ่มตั้งแต่ปี ๑๙๒๒ ซึ่งต่อมา รัฐบาลกลางของสหรัฐ ได้นำระบบจำแนกตำแหน่ง ไปใช้ในราชการพลเรือนของประเทศในปี ๑๙๒๓ นั้น ได้ใช้วิธีกำหนดระดับตำแหน่งซึ่งแบ่งระดับ ออกเป็น ๑๕ ระดับ ในสมัยนั้นโดยใช้วิธีนี้ ซึ่ง รัฐต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาก็ทำตาม จึงอาจกล่าว ได้ว่าวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งตามวิธีการ จำแนกงานนี้เป็นที่นิยมในสหรัฐอเมริกามาก และ ใช้กำหนดระดับตำแหน่งถึง ๒,๔๐๐,๐๐๐ กว่า ตำแหน่งในช่วงระหว่างปี ๑๙๒๓-๑๙๗๕ (ปัจจุบันเปลี่ยนจากวิธีการนี้ไปแล้ว) ในบางครั้งอาจ พบในชื่อของวิธีจัดระดับ (Grading Method) ด้วย วิธีการตามแบบนี้ก็ถือมีการกำหนด “ระดับ”

หรือ “ชั้น” ของตำแหน่งไว้เป็นมาตรฐานล่วงหน้าเพื่อเป็นเครื่องช่วยในการวัดค่าความแตกต่าง ของตำแหน่ง โดยจะมีคำนิยามไว้ว่า ในแต่ละ “ระดับ” หรือ “ชั้น” มีความหมายถึงลักษณะ งานอย่างไรบ้าง มีการจัดกลุ่มตำแหน่งที่เหมือน ๆ กันไว้เป็นกลุ่มอาชีพหรือสายงาน และเขียนมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Class Specification) ซึ่งจะอธิบายไว้ว่ากลุ่มอาชีพนั้นมีลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบยุ่งยากอย่างไร มีลักษณะงานที่ ปฏิบัติเป็นอย่างไร ต้องใช้คนที่มีความรู้ความ สามารถอย่างไร เป็นต้น เมื่อจะวิเคราะห์ตำแหน่ง ไหน ก็เริ่มจากการจัดตำแหน่งนั้นลงในกลุ่มงาน หรือสายงานโดยเทียบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แล้วจึงนำตำแหน่งต่าง ๆ มาจัดระดับโดยใช้การ เปรียบเทียบองค์ประกอบหลัก (Allocation factors) คือ ความรู้ความชำนาญงาน ความ ยุ่งยากของงาน การตัดสินใจ การปกครองบังคับ บัญชา ปริมาณหรือชนิดและประเภทของงาน ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นเพียงยกตัวอย่างหลัก ๆ มาให้ดูเท่านั้น ในการวิเคราะห์ตามวิธีนี้จริงๆ อาจใช้องค์ประกอบมากกว่าหรือน้อยกว่าก็ได้ ตาม แต่ละกลุ่มอาชีพหรือสายงาน โดยจะวิเคราะห์เปรียบ เทียบกับความหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับดัง กล่าว และเทียบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตำแหน่งหลักที่ได้เคยกำหนดให้อยู่ในระดับนั้น อยู่แล้วก็ได้

วิธีนี้คือการกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการพลเรือนไทย ที่คล้ายคลึงกับของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา (ที่กล่าวไว้ส่วนใหญ่ก็เพราะในบางกรณีซึ่งเป็นส่วนน้อย ก.พ. ก็ใช้วิธีกำหนดระดับตำแหน่งตามวิธีอื่น ๆ ด้วย เช่น การให้คะแนนหรือการผสมกับวิธีอื่น)

๓. วิธีการให้คะแนน (Point rating หรือ Point Method) เป็นวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งโดยการให้คะแนน ซึ่งเป็นวิธีการที่คิดมาตั้งแต่ปี ๑๙๒๕ โดยนายเมอร์วิลลอตต์ ที่ต้องบอกชื่อแทน้อยก็เพราะวิธีการนี้ตั้งแต่เริ่มใช้ก็เป็นที่นิยมกันมาก และยังคงเป็นที่นิยมกันจนทุกวันนี้ วิธีการต่างๆ ที่กำลังทันสมัย และนิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ล้วนดัดแปลงและพัฒนามาจากวิธีนี้ทั้งสิ้น

แนวความคิดของวิธีการนี้ก็คือ งานต่างๆ สามารถได้รับการแยกแยะความยุ่งยากหรือคุณค่าของมันออกมาเป็นองค์ประกอบต่างๆ ได้ เพื่อประโยชน์ในการ ประเมินหรือเปรียบเทียบค่าของแต่ละองค์ประกอบออกมาเป็นตัวเลข (เพราะเทียบค่าโดยตัวเลขเป็นเรื่องที่ยอมรับกันง่าย เช่น ๕ ย่อมมากกว่า ๔ และ ๑ ย่อมน้อยกว่า ๒) หลังจากได้มีการตกลง ระหว่างผู้ ประเมินหรือผู้กำหนดระดับตำแหน่งแล้วว่าคุณค่าของงานในตำแหน่งต่างๆ ที่จะวิเคราะห์นั้นมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ก็จะให้คะแนนเป็นจำนวน มากน้อยในแต่ละองค์

ประกอบตามความสำคัญ แล้วเอาตำแหน่งมาตีค่าในแต่ละองค์ประกอบเมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่น ๆ แล้วรวมคะแนนออกมาเป็นค่าของตำแหน่ง เพื่อความเข้าใจง่ายวิธีนี้มีขั้นตอนดังนี้

ก. กำหนดองค์ประกอบร่วมของตำแหน่งที่จะประเมิน เขียนความหมายขององค์ประกอบนั้น ๆ ให้เข้าใจร่วมกัน

ข. กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ มากน้อยตามความสำคัญ และแยกเป็นระดับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบโดยมีความหมายของการให้คะแนนในแต่ละระดับไว้ด้วย

ค. กำหนดตารางการ แปล ค่าคะแนน (Conversion Table) เพื่อแปลคะแนนรวมของแต่ละตำแหน่งเป็น ระดับตำแหน่งหรือระดับเงินเดือน

ง. นำตำแหน่งที่จะวิเคราะห์มาประเมินค่าในแต่ละองค์ประกอบตามที่กำหนดไว้ในข้อ (ก) แล้วให้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบตามข้อ (ข) รวมคะแนนแล้ว แปลค่า ออก มา เป็น ระดับ ตามข้อ (ค)

วิธีนี้เป็นอีกวิธีหนึ่งนอกจากวิธีที่ ๒ ที่ใช้ในการกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญไทย แต่ส่วนใหญ่จะใช้วิธีนี้กับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการภูมิภาคและกับตำแหน่งที่มีอยู่ในหลายกระทรวง เช่น บุคลากร เจ้าหน้าที่การเงินบัญชี ธุรการ เป็นต้น

#### ๔. วิธีการเปรียบเทียบองค์ประกอบ

(Factor Comparison Method) วิธีการนี้ต่อมา จากวิธีที่ ๓ โดยเริ่มทำครั้งแรกในปีถัดจากวิธีการ ให้คะแนน ประมาณ ๑ ปี คือเริ่มในปี ๑๙๒๖ วิธีนี้อาจรู้จักกันในชื่อว่า วิธีเปรียบเทียบกับงาน หรือตำแหน่งหลัก (The key job system หรือ system the job comparison system และ The job-to-money method) เหตุที่ต้องเอาชื่อวิธีการ นี้ทั้งหลายมาใส่ไว้ให้เข้าใจ ก็เพราะ มีคน เข้าใจผิด เกี่ยวกับวิธีนี้บ่อย ๆ เพราะอย่างที่เห็นแล้วว่ามีอยู่ หลายชื่อดังกล่าว จึงมีการเข้าใจผิดกันบางครั้งว่า วิธีนี้กับวิธีที่ ๒ คือวิธีจำแนกงาน เป็นวิธีเดียวกัน เพราะไปเข้าใจว่า มีการเปรียบเทียบองค์ประกอบ การจัดระดับ (เรียกว่า Allocation Factors ใน วิธีที่ ๒ และ Factors เฉย ๆ ในวิธีที่ ๔ นี้) เหมือนกัน ซึ่งแท้จริงแล้วทั้ง ๒ วิธีนี้อาจเหมือนกันในแง่ขององค์ประกอบ แต่วิธีการเปรียบเทียบ นั้นแตกต่างกัน กล่าวคือในวิธีจำแนกงาน การ เปรียบเทียบองค์ประกอบ กระทำโดยใช้ดุลพินิจ ของผู้วิเคราะห์ซึ่งเป็น ขบวนการ ภายในสมองหรือ การเปรียบเทียบโดยเหตุผล ในเชิงวิเคราะห์เท่านั้น แต่การเปรียบเทียบองค์ประกอบตามวิธีที่ ๔ นี้เป็น การเปรียบเทียบเชิงตัวเลขแบบวิธีที่ ๓ แต่ตัวเลข ที่ว่านั้นมิใช่คะแนน แต่เป็นตัวเงินจริงๆ เลย และ ยังแถมเอาวิธีจัดลำดับของวิธีที่ ๑ มาใช้ด้วย คือ เขาจะเริ่มด้วยการกำหนดองค์ประกอบออกมาก่อน

ว่าคุณค่าหรือความสำคัญของตำแหน่งต่าง ๆ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบอะไร แล้วก็เลือกตำแหน่ง หลัก (Key job) ซึ่งเป็นตัวแทนของตำแหน่ง สำคัญ ๆ ในองค์การ (หน่วยงาน, ราชการ) แล้วก็ นำตำแหน่งหลักเหล่านั้นมาจับคู่เปรียบเทียบจากสูง หรือสำคัญที่สุดลงไปทางานที่ง่ายหรือสำคัญน้อยที่ สุด โดยจะเปรียบเทียบในแต่ละองค์ประกอบ เช่น บางตำแหน่งอาจจะจัดอยู่ในระดับ ๑ ขององค์ประกอบด้านความรู้ แต่อาจอยู่ระดับ ๕ ในด้านการ ใช้แรงกาย เป็นต้น แล้วกำหนดค่าตอบแทนเป็น ตัวเงินไว้เสร็จในแต่ละองค์ประกอบ ตำแหน่งใด อยู่ในระดับใดขององค์ประกอบใด ก็จะได้เงินค่า ตอบแทน ตามที่กำหนดไว้ สำหรับ ค่าของ ระดับใน องค์ประกอบนั้น เมื่อวิเคราะห์เสร็จก็รวมจำนวน เงินที่ได้รับในแต่ละองค์ประกอบ (ปกติมักมี ๕-๗ องค์ประกอบ) ออกมาเป็นค่าตอบแทนรายชั่วโมง คำนวณออกมาเป็นรายอาทิตย์ และรายเดือนตาม ลำดับ

วิธีการนี้ในระยะเริ่มแรกเป็นที่นิยมกันมาก เพราะ ไม่เพียงแต่เป็นการกำหนดระดับตำแหน่ง อย่างเดียว แต่กำหนดตัวเงินค่าตอบแทนออกมา ได้ในทันที ซึ่งต่างจากวิธีที่ ๑-๓ ซึ่งจะต้องมา กำหนดตารางบัญชีเงินเดือนต่างหากอีก แต่ปัจจุบัน ไม่ค่อยนิยมแล้ว เพราะตำแหน่งขยายตัวออกมาก ค่าตอบแทนก็คิดออกมาในหลายรูปแบบ ซึ่งบางที ก็เป็นรูปสวัสดิการ เงินโบนัส ฯลฯ จึงนำเงินมา

คิดเป็น ค่าของ องค์ประกอบ แต่ละ อันก่อน ข้างยาก  
ปัจจุบัน จึงเอา แต่แนว ความ คิด ของ การ กำหนด  
ตำแหน่งหลัก และการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าจาก  
องค์ประกอบของตำแหน่งหลักตามวิธีการนี้ไปใช้  
เท่านั้น โดยโยนค่าของเงินออกไป และอาจเอา  
คะแนน ไปใส่กลายเป็นอีกวิธีหนึ่งไป

วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งตามที่ได้กล่าว  
มาทั้ง ๔ วิธีนั้น คือวิธีพื้นฐาน ซึ่งเขาแยกออก  
เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ตัวเลข (Quantitative) กับ  
การวิเคราะห์โดยไม่ใช้ตัวเลข (Nonquantitative)  
กล่าวคือ วิธีการ จัด ลำดับ ความ สำคัญ ของงาน  
(Ranking วิธีที่ ๑) กับวิธีจำแนกงาน (Classi-  
fication วิธีที่ ๒) นั่นคือการวิเคราะห์เพื่อกำหนด  
ระดับตำแหน่ง โดย ไม่ต้อง ใช้ตัวเลขประกอบเป็น  
การวิเคราะห์ในลักษณะรวมทั้งตำแหน่ง แต่สำหรับ  
วิธีการให้คะแนน (Point วิธีที่ ๓) กับวิธีการเปรียบเทียบ  
องค์ประกอบ (Factor Comparison วิธีที่ ๔)  
นั้น ต้องวิเคราะห์โดยใช้ตัวเลขประกอบ แต่วิธี  
การทั้ง ๔ วิธีนั้น ผู้วิเคราะห์ต่างต้องใช้ความคิด  
ในเชิงวิเคราะห์ที่เรียกกันว่า Analytical thinking  
ด้วยกันทั้งนั้น

ในระยะต่อมาได้มีการคิดค้นปรับปรุง และ  
พัฒนาวิธีการกำหนดระดับของตำแหน่งกันออกมา

อีกหลายรูปแบบ ซึ่งเป็นการพัฒนามาจาก ๔ วิธี  
พื้นฐานดังกล่าว ปัจจุบันวิธีการกำหนดระดับ  
ตำแหน่งที่ติดอยู่ในอันดับของวงราชการและเอกชน  
ได้แก่

๑. วิธีการประเมินองค์ประกอบ (Factor  
Evaluation System) เป็นวิธีการที่รวมเอา ๓ วิธี  
คือ วิธีการจัดลำดับความสำคัญของงาน วิธีการ  
ให้คะแนน และวิธีเปรียบเทียบองค์ประกอบเข้า  
ด้วยกัน ในบางครั้งจะพบในชื่อการลำดับความ  
สำคัญขององค์ประกอบ (Factor Ranking System)  
ซึ่งปัจจุบัน รัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา ได้เปลี่ยนวิธี  
การกำหนดระดับตำแหน่งจากวิธีจำแนกงาน มา  
เป็นวิธีนี้แล้วตั้งแต่ปี ๑๙๗๕

๒. วิธีการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างใน  
ท้องถิ่น (Guideline Method) เป็นวิธีเกือบคล้าย  
วิธีเปรียบเทียบองค์ประกอบ ซึ่งบางครั้งพบในชื่อ  
Benchmark ranking คือ กำหนดตำแหน่งหลักใน  
องค์การหรือหน่วยงานนั้นออกมาแล้ว เอาตำแหน่ง  
อื่นๆ ไปจัดกลุ่มเทียบกับตำแหน่งหลักเหล่านั้น  
แล้วประเมินค่าหรือระดับตำแหน่งตามค่าของตลาด  
แรงงาน ถ้าตลาดแรงงานให้ค่าจ้างตำแหน่งหลัก  
นั้นเท่าไร ตำแหน่งที่เทียบได้เท่ากับตำแหน่งหลัก  
ดังกล่าวก็จะได้ค่าจ้างเท่ากัน วิธีนี้ค่อนข้างเป็นที่  
นิยมของวงธุรกิจหลายแห่ง เพราะค่อนข้างง่ายและ  
สะดวก



๓. **วิธีตามแผนภูมิรูปแบบ** (Guide Chart-Profile Method) คำภาษาไทยออกจะไม่ค่อยเข้าใจ เพราะไม่รู้จะแปลอย่างไร ถ้าจะจำวิธีนี้ก็ขอให้จำในชื่อของนายเฮย์ และเพื่อนก็แล้วกัน (Hay and Associates) เพราะเขาเป็นเจ้าของวิธีและสงวนลิขสิทธิ์ไว้ด้วย เขาแบ่งองค์ประกอบของงานออกเป็น ๓ ข้อ คือ ความรู้ (Know-how) การแก้ปัญหา (Problem-solving) และภาระความรับผิดชอบ (Accountability) เป็นวิธีการผสมจากวิธีให้คะแนนกับวิธีเปรียบเทียบองค์ประกอบ นั่นเอง วิธีนี้เป็นที่นิยมในหมู่ธุรกิจธนาคารที่บริษัทของนายเฮย์ และเพื่อน รับจ้าง ทำแผนจำแนก ตำแหน่ง และการกำหนดอัตราค่าจ้างให้ ในประเทศไทยเราก็มีอยู่ ๒-๓ ธนาคารใหญ่ ๆ ที่ใช้วิธีนี้

๔. **วิธีวิเคราะห์แบบสอบถาม** (Position Analysis Questionnaire หรือ P A Q บางครั้งรู้จักกันในนาม ของวิธีแบบแมคคอมิค นาย McCormick เป็นผู้คิดทำเกี่ยวกับวิธีนี้ โดยการออกแบบสอบถามผู้ปฏิบัติงานในเรื่องส่วนประกอบของงานที่ทำ (Job elements) ว่ามีลักษณะอย่างไรซึ่ง elements ตามแบบของนายแมคคอมิค มี ๖ ข้อ คือ

- ๑) ข้อมูลที่จำเป็นหรือกล่าวง่าย ๆ คือ ความรู้ที่ผู้ปฏิบัติจะต้องมี
- ๒) การใช้สมอง
- ๓) ผลงาน

- ๔) ความสัมพันธ์กับบุคคล
- ๕) สภาพของงานและเนื้อหา
- ๖) ส่วนประกอบอื่น ๆ

แล้ว มา กำหนด ค่าใน แต่ละ ส่วน ประกอบ วิธี การนี้ กำลัง อยู่ใน ระหว่าง การ ศึกษา ของ หลาย สถาบัน และคาดว่าต่อไปอาจจะเป็นวิธีที่น่าสนใจอีกวิธีหนึ่ง เพราะเรื่อง job elements กำลังถูกนำมาใช้กับการสอบและได้ผลดีพอสมควร

นอกจากวิธีทั้ง ๆ ทั้ง ๘ วิธีดังกล่าวมาทั้งหมดแล้วยังมีอีกหลายวิธีที่หลาย ๆ องค์การใช้กัน เช่น วิธีกำหนดระดับการตัดสินใจของนายแพทเทอร์สัน ที่เรียกว่า Decision Band, วิธีของกระทรวงแรงงาน สหรัฐอเมริกา, วิธีของนายฟายล์ ที่เรียกว่า Functional Job Analysis และวิธี Problem-solving ของนายชาลส์ และวิธีของ NMTA-AAIM เป็นต้น ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าถ้าจะเขียนต่อไปคุณผู้อ่านก็จะยิ่งสับสนมากขึ้น และข้อเขียนนี้จะกลายเป็นตำราเรียนไป จึงเอาแต่พอสังเขปให้เป็นที่น่าสนใจเพียงพอที่จะถามผู้วิเคราะห์ตำแหน่งของคุณได้ว่า เขาใช้วิธีอะไรมากำหนดระดับตำแหน่งของคุณ อย่างไรก็ตามแม้เขาตอบคุณไม่ได้ หรือวิเคราะห์งานคุณไม่ได้ ก็อย่าท้อใจ จงภูมิใจกับงานของคุณ เพราะงานของคุณมีค่าต่อราชการและประโยชน์ส่วนรวมอย่างยิ่ง ขอให้คุณจงเป็นผู้ที่โชคดี

จากผู้เขียน : เอกสารที่ใช้อ้างอิงมีหลายเล่มได้มาจากผู้ทำวิธีนั้น ๆ โดยตรง เช่น ก.พ. ของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับเรื่องวิธีการจ้างงาน และคัดลอกจากบริษัทเฮย์และเพื่อน เป็นต้น แต่หนังสือที่น่าสนใจและให้รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีต่าง ๆ ที่ปรากฏในข้อเขียนทั้งหมดจะหาได้จากหนังสือ ๓ เล่มนี้ คือ

1. Job Evaluation and Pay Administration in the Public Sector, Harold Suskin, I P M A, Chicago 1977
2. Compensation Management, Richard I. Henderson Prentice-Hall Co., Virginia, 1976
3. Wage and Salary Administration, Herbert Zollitsch South-Western Co., Calif. 1970



บริษัท เอเชียทรัสต์ประกันภัย จำกัด  
亞洲信託保險有限公司  
The Asia Trust Insurance Co., Ltd.  
70-72 ANUWONGSE ROAD BANGKOK, THAILAND.  
泰京亞奴旺路門牌八〇至八二號  
70-72 ถนนอนุวงศ์ กรุงเทพมหานคร  
☎ 2210181-2, 2224445  
2232020-2, 2225560

# ระบบวินัยในการบริหาร ราชการเกาหลี\*

วราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล

(ต่อจากฉบับเดือนมกราคม ๒๕๒๕)

## ส่วนที่ IV กระบวนการทางวินัย

### ๑. การเริ่มดำเนินการทางวินัย

ข้าราชการ อาจจะถูกดำเนินการทางวินัยหากมีผลงานหรือความประพฤติไม่ดี ประวัติการถูกดำเนินการทางวินัยจะมีผลต่อโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการและชื่อเสียงในทางสังคมด้วยกฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติและระเบียบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการควบคุมการดำเนินการทางวินัยอย่างเข้มงวด โดยกำหนดหลักเกณฑ์และรายละเอียดไว้สำหรับทุกขั้นตอน

กรณีที่จะต้องดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติ มีดังต่อไปนี้

๑. เมื่อข้าราชการ ไม่ปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่ออกตามความในกฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติ

๒. เมื่อข้าราชการละทิ้งหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ หรือ

๓. เมื่อข้าราชการ กระทำความเสื่อมเสียให้แก่เกียรติภูมิ ของ ข้าราชการ ในฐานะที่เป็น ผู้บริการประชาชน ไม่ว่าจะ เป็นใน เวลาทำงานหรือ นอกเวลาทำงาน

\*เรียบเรียงจาก "Disciplinary System in The Public Service in Korea" โดย Dong-Hoo Moon จาก Asian Civil Services Technical Papers, volume 7, (Kuala Lumpur, 1980), pp. 82-118.

เมื่อข้าราชการในระดับ ๔ A หรือต่ำกว่า กระทำความผิดในข้อใดข้อหนึ่งข้างต้น หัวหน้า ส่วนราชการสามารถสั่งให้คณะกรรมการวินัยสามัญ พิจารณาและตัดสินลงโทษ ส่วนในกรณีที่เกี่ยวข้อง กับข้าราชการระดับ ๓ B หรือสูงกว่า หัวหน้า ส่วนราชการในส่วนกลางที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้ขอให้ คณะกรรมการวินัยในส่วนกลางเป็นผู้พิจารณาและ ตัดสิน

กฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติกำหนด ว่า การพิจารณาเกี่ยวกับวินัยจะต้องกระทำภายใน ๒ ปีหลังจากมีการตั้งข้อกล่าวหา ทั้งนี้ ยก เว้นกรณีที่อยู่ระหว่างการตรวจสอบ โดยคณะกรรมการตรวจบัญชีและสืบสวน อัยการหรือ ตำรวจ

## ๒. การสอบสวน

ส่วนราชการต้นสังกัดจะเป็นผู้สอบสวนกรณี เกี่ยวกับวินัยก่อน แล้วคณะกรรมการ ฯ จึงจะ พิจารณา ถ้าคณะกรรมการ ฯ เห็นว่ามีความ จำเป็นต้องสอบสวนเพิ่มเติม ก็อาจให้ผู้ถูก กล่าวหา พยาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ปาก คำได้ ทั้งนี้ เพื่อให้การสอบสวนและวินิจฉัยความ เป็นไปอย่างยุติธรรม รวดเร็ว กฎหมายราชการ พลเรือนแห่งชาติและระเบียบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ จึงกำหนดให้ผู้ถูก กล่าวหาสามารถแก้ข้อกล่าว หาทั้งโดยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร หรือพยานหลัก ฐานได้

แม้ว่ากรณีเกี่ยวกับวินัยนั้นยังอยู่ระหว่าง การพิจารณาโดยศาล แต่ส่วนราชการหรือคณะ กรรมการวินัยก็ยังสามารถพิจารณาและตัดสินได้

เพื่อให้การพิจารณาเป็น ไปอย่างยุติธรรม ห้ามมิให้กรรมการผู้ใดที่มีความผูกพันหรือเกี่ยวข้องกับ ผู้ถูกกล่าวหา หรือกรณีที่ถูกกล่าวหามีส่วนร่วม ในการวินิจฉัย ผู้ถูกกล่าวหาที่มีสิทธิที่จะเรียกร้อง ให้เปลี่ยนกรรมการที่สามารถพิสูจน์ได้ว่าไม่อาจให้ ความเป็นธรรมแก่ตนเองได้

## ๓. การตัดสินใจ

เพื่อที่จะให้มีความ รวดเร็ว ในการวินิจฉัย กรณีทางวินัย กฎหมายเกี่ยวกับวินัยกำหนดเวลา สำหรับการดำเนินการทางวินัยดังนี้คือ สำหรับ คณะกรรมการวินัยในส่วนกลาง ๖๐ วัน สำหรับ คณะกรรมการวินัยสามัญ ๓๐ วัน และทั้งสอง ประเภทจะสามารถขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน การ ประชุม คณะ กรรมการ จะต้อง ประ กอบ ด้วย สมาชิกอย่างน้อย ๔ คน รวมทั้งประธานจึงจะ สามารถดำเนินการได้ และการพิจารณาตัดสิน จะยึดถือเสียงส่วนใหญ่เป็นสำคัญ

เมื่อพิจารณาตัดสินลงโทษแล้ว คณะ กรรมการ ฯ จะต้องส่งรายงาน, รายละเอียด, หลัก ฐาน รวมทั้งกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องไป ยังหัวหน้าส่วนราชการที่มีคำสั่งให้พิจารณาเรื่องนั้นๆ

## ๔. การลงโทษ

หัวหน้าส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ภายใน ๑๐ วัน หลังจากที่ได้รับผลการพิจารณาแล้ว และระหว่างนั้นจะต้องมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

การลงโทษทางวินัยตามที่กฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติ กำหนดไว้มี ๓ ระดับ ดังนี้ คือ

### ๑. ไล่ออก

ในประเทศเกาหลีการลงโทษในระดับนี้ไม่เพียงแต่มีผลให้ข้าราชการต้องออกจากราชการเท่านั้น แต่ยังทำให้เสียชื่อเสียงในสังคมด้วยหลังจากมีการรณรงค์เพื่อปราบปรามการทุจริต บุคคลที่เคยถูกไล่ออกจากราชการ ถูกห้ามมิให้กลับเข้ารับราชการหรือทำงานในรัฐวิสาหกิจ และธุรกิจภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานเดิม

### ๒. การตัดเงินเดือน

หากโทษไม่ถึงขั้นไล่ออก ข้าราชการอาจถูกตัดเงินเดือนจำนวน ๑ ใน ๓ เป็นเวลา ๑-๖ เดือน

### ๓. การภาคทัณฑ์

การภาคทัณฑ์เป็นระดับการลงโทษที่เบาที่สุด เป็นการตัดเงินเดือนข้าราชการที่กระทำควมผิด และจะบันทึกผลการพิจารณาลงในประวัติการรับราชการด้วย

การดำเนินการทางวินัยในรูปแบบอื่นๆ ที่ไม่นับว่าเป็นการลงโทษทางวินัย แต่ความจริงก็

เหมือนกับการลงโทษ คือ การสั่งพักราชการ มาตรา ๗๓-๒ ในกฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติ กำหนดว่า หัวหน้าส่วนราชการมีอำนาจสั่งพักราชการ โดยไม่ต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการวินัยพิจารณา หากเข้าลักษณะข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. เมื่อข้าราชการผู้นั้นถูกพิจารณาว่า หย่อนความสามารถหรือละทิ้งหน้าที่

๒. เมื่อข้าราชการผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย

๓. เมื่อข้าราชการผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกพิจารณาคดีทางอาญา

๔. เมื่อข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารได้รับการพิจารณาว่า ไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำและบริหารงาน

กฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติ พยายามที่จะกระตุ้นให้หัวหน้าส่วนราชการเรียกบุคคลที่ถูกสั่งพักราชการกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ในทันทีที่ครบกำหนด และยังคงกำหนดด้วยว่า ในกรณีข้าราชการที่ถูกสั่งพักราชการด้วยสาเหตุข้างต้น ไม่กลับเข้ารับราชการภายใน ๖ เดือน ก็จะต้องออกจากราชการโดยปริยาย ข้อกำหนดนี้เป็นการให้อำนาจหัวหน้าส่วนราชการในการโยกย้ายข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานหรือความประพฤติไม่เป็นที่น่าพอใจได้ แต่ก็มีผู้วิตกว่าอาจเป็นช่องทางให้มีการใช้

อำนาจในทางที่ผิด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการบริหารราชการ

## ส่วนที่ V ระบบอุทธรณ์

### ๑. การจัดตั้งและการจัดองค์การ

คณะกรรมการตรวจสอบการอุทธรณ์ (Appeals Reviewing Committee) ได้รับความจัดตั้งให้อยู่ในสังกัดกระทรวงบริหารราชการ เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๖๓ ตามกฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติหลังจากการปฏิวัติทางทหาร เพื่อพิจารณาคำอุทธรณ์ของข้าราชการผู้ที่เห็นว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในการดำเนินการทางวินัย

คณะกรรมการฯ ชุดนี้ประกอบด้วย กรรมการ ๕-๗ คน รวมทั้งประธาน ซึ่งทำงานเต็มเวลา ประธานจะต้องอยู่ในตำแหน่งเทียบเท่ารัฐมนตรีช่วยว่าการ ส่วนกรรมการอื่นๆ จะต้องมีความสัมพันธ์กับ

(๑) เคยเป็นผู้พิพากษา อัยการหรือทนายความไม่น้อยกว่า ๕ ปี

(๒) ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางด้านรัฐศาสตร์ หรือบริหารรัฐกิจมาไม่น้อยกว่า ๕ ปี

(๓) เคยเป็นข้าราชการระดับ ๒ หรือสูงกว่ามาไม่น้อยกว่า ๓ ปี

นอกจากนี้กฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติยังได้กำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของ

คณะกรรมการฯ ชุดนี้ไว้ ๓ ปี และสามารถขยายเวลาออกไปได้อีกหนึ่งครั้งเป็นเวลา ๓ ปี คณะกรรมการจะได้รับหลักประกันในการดำรงตำแหน่งตลอดระยะเวลาดังกล่าว เว้นแต่กรณีประกอบอาชญากรรมซึ่งถูกลงโทษให้จำคุก หรือป่วยหนักจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

### ๒. กระบวนการ

ข้าราชการที่คิดว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัย หรือโทษที่ได้รับไม่ถูกต้อง (เช่น การลดตำแหน่ง หรือสั่งพักราชการ) สามารถจะอุทธรณ์ได้ภายใน ๒๐ วัน นับตั้งแต่ได้รับหนังสือแจ้งเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และภายใน ๓๐ วันหลังจากที่ได้รับทราบผลการตัดสินลงโทษ หัวหน้าส่วนราชการที่ไม่พอใจผลการพิจารณาตัดสินของคณะกรรมการวินัย ก็สามารถอุทธรณ์ไปยังคณะกรรมการตรวจสอบการอุทธรณ์ภายใน ๑๐ วัน หลังจากที่ได้รับคำตัดสิน

ตามมาตรา ๑๒ ของกฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติ คณะกรรมการฯ ชุดนี้ต้องพิจารณาคำเนิการเกี่ยวกับคดีที่ส่งมาอุทธรณ์ให้รวดเร็วที่สุด โดยมีอำนาจเรียกพยานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้การ และสามารถเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้คำแนะนำได้ด้วย

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพิจารณาเป็นการภายในเกี่ยวกับวินัย ตามมาตรา ๑๓

ของกฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติ กำหนดว่า คณะกรรมการ ฯ ต้องให้โอกาสผู้อุทธรณ์ได้ชี้แจง เป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจา หรือให้คำอธิบาย มิฉะนั้นจะถือว่าคำตัดสินเป็นโมฆะ

### ๓. การตัดสิน

ในการพิจารณาเรื่องแต่ละเรื่อง คณะกรรมการ ฯ จะต้องประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย ๒ ใน ๓ จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม การตัดสินถือตามเสียงข้างมาก กฎหมายราชการพลเรือนแห่งชาติกำหนดว่า กรณีผู้อุทธรณ์เป็นข้าราชการผู้ถูกลงโทษ คณะกรรมการตรวจสอบการอุทธรณ์ต้องไม่พิจารณาลงโทษให้หนักกว่าโทษที่คณะกรรมการวินัยตัดสินไว้แล้ว

เมื่อพิจารณาคำอุทธรณ์แล้ว คณะกรรมการ ฯ ต้องส่งรายงานไปยังหน่วยงานต้นสังกัด และผู้อุทธรณ์ คำตัดสินของคณะกรรมการ ฯ ถือเป็นอันสิ้นสุด ซึ่งกรณีทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามวินัยแต่ศาลยุติธรรมจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

ลักษณะการตัดสินของคณะกรรมการตรวจสอบการอุทธรณ์สามารถจำแนกได้ ดังต่อไปนี้ คือ

#### ๑) การสั่งให้เป็นโมฆะ

หากคณะกรรมการ ฯ เห็นว่าการพิจารณาของหน่วยงานต้นสังกัดอาศัยข้อมูลที่ไม่เป็นจริง หรือตีความระเบียบหรือกฎหมายไม่ถูกต้อง ก็อาจยกเลิกการพิจารณาของหน่วยงานต้นสังกัด

### ๒) การลดหย่อนโทษ

หากคณะกรรมการ ฯ เห็นว่าการพิจารณาลงโทษของหน่วยงานต้นสังกัดค่อนข้างจะรุนแรงเกินไป ก็อาจพิจารณาลดโทษให้เบาบางลง (เช่น ตัดเงินเดือนแทนการไล่ออก)

#### ๓) การส่งคำตัดสินให้หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

หากคณะกรรมการ ฯ พิจารณาเห็นว่าการตัดสินลงโทษของหน่วยงานต้นสังกัดไม่เหมาะสม ก็อาจให้หน่วยงานต้นสังกัดนำกลับไปพิจารณาให้รอบคอบอีกครั้งหนึ่ง โดยให้เป็นไปตามความเป็นจริงเที่ยงตรง และผ่านกระบวนการที่ถูกต้อง

#### ๔) การยกอุทธรณ์

หากคณะกรรมการ ฯ เห็นว่าการพิจารณาของหน่วยงานต้นสังกัดมีเหตุผลเหมาะสมแล้ว ก็อาจยกอุทธรณ์ของข้าราชการ และยืนยันความเห็นของหน่วยงานต้นสังกัด

ถ้าข้าราชการไม่พอใจการพิจารณาของคณะกรรมการ ฯ ก็อาจนำเรื่องที่อยู่อุทธรณ์เข้าสู่การพิจารณาของศาลยุติธรรมในฐานะคดีปกครองได้ ซึ่งการตัดสินของศาลถือเป็นอันสิ้นสุด ไม่สามารถอุทธรณ์ต่อไปได้อีก และหน่วยงานต้นสังกัดจะต้องกระทำตามคำตัดสินของศาล

แม้ว่าการจัดตั้งคณะกรรมการ ฯ ชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปรับปรุงการพิจารณาการลงโทษ

ทว่าตั้งแต่มีการรณรงค์เพื่อปราบปรามการทุจริตในปี ค.ศ. ๑๙๗๕ คณะกรรมการฯ มีแนวโน้มที่จะยกอุทธรณ์มากขึ้น เว้นแต่กรณีที่การดำเนินการทางวินัยนั้นใช้พยานหลักฐานที่เตือนลอยหรือมีการใช้กฎระเบียบที่ไม่ถูกต้องอย่างเห็นได้ชัด

## ส่วนที่ VI แนวโน้มในปัจจุบัน- การรณรงค์ปราบปรามการทุจริต

### ๑. ความเป็นมา

การที่จะเข้าใจนโยบายปรับปรุงระบบวินัยข้าราชการพลเรือนอย่างชัดเจน จำเป็นต้องพิจารณาถึงการรณรงค์เพื่อปราบปรามการทุจริตด้วย เมื่อประมาณ ๓๐ ปีมาแล้ว ผู้นำของประเทศเห็นว่า จำเป็นต้องบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปราศจากการทุจริตเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ทางสังคม และการพัฒนาประเทศชาติที่ผันแปรไปอย่างรวดเร็ว อาจกล่าวได้ว่า การรณรงค์เพื่อปราบปรามการทุจริต จะมีประสิทธิภาพหรือมีความเปลี่ยนแปลงนั้นขึ้นอยู่กับความตั้งใจ และปรัชญาการปกครองของผู้นำประเทศ

อย่างไรก็ตาม มีการนำนโยบายการปราบปรามการทุจริตมาดำเนินการ อย่างจริงจังก็ต่อเมื่อได้มีการปฏิวัติโดยทหารในปี ค.ศ. ๑๙๖๑ แล้ว ผลก็คือระบบวินัยที่เข้มงวดช่วยให้วงราชการมีความ

สุจริตยุดีธรรมยิ่งขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตลอดเวลา ๒๐ ปีที่ผ่านมา เป็นผลมาจากการใช้ระบบวินัยที่มีมาตรฐานสูงนั่นเอง

หลังจากนั้นอีกไม่กี่ปี การรณรงค์เพื่อปราบปรามการทุจริตกลับเฉื่อยชาลง แนวความคิดเก่าๆ ก็กลับเข้ามาแทนที่ จนกระทั่งประธานาธิบดีได้ริเริ่มให้มีการรณรงค์อีกครั้งหนึ่งในปี ค.ศ. ๑๙๗๕ เมื่อเวียตนามเหนือแทรกซึมเวียตนามใต้ ในทัศนะของเกาหลีการที่รัฐบาลเวียตนามใต้มีการทุจริตอย่างแพร่หลาย เป็นการเร่งเวลาให้ฝ่ายแพ้แก่เวียตนามเหนือเร็วยิ่งขึ้น จากเหตุการณ์นี้เกาหลีจึงได้เริ่มรณรงค์เพื่อปราบปรามการทุจริตอีกครั้งหนึ่ง โดยถือเป็นนโยบายใหม่ที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงแห่งชาติ ซึ่งประธานาธิบดีได้แถลงย้ำความสำคัญของเรื่องนี้ ในเดือนพฤษภาคม ๑๙๗๕ และได้กล่าวด้วยว่า ข้าราชการพลเรือนจะต้องไม่มีมลทินมัวหมองเพื่อที่จะให้ประชาชนไว้วางใจรัฐบาล และเกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อันจำเป็นต่อการป้องกันประเทศชาติ

นโยบายต่าง ๆ ที่รัฐบาลใช้เป็นเครื่องมือในการปราบปรามการทุจริตจะสรุปต่อไปภายหลัง

### ๒. วิธีการรณรงค์

#### ๑. วินัย



รัฐบาลได้เสริมสร้างระบบวินัยให้มีมาตรฐาน และควบคุมให้มีการดำเนินการทางวินัย โดยรอบคอบและเข้มงวด ถ้ามีการร้องทุกข์หรือมีการทุจริต จะมีการตรวจสอบอย่างเคร่งครัด และข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตจะต้องถูกดำเนินการทางวินัยทุกคน จำนวนข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัย ซึ่งมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นในปี ค.ศ. ๑๙๗๕-๑๙๗๖ เป็นเครื่องพิสูจน์ได้ว่าการดำเนินการทางวินัยอย่างเคร่งครัดเพียงใด

นอกจากนั้น รัฐบาลได้เริ่มใช้หลักการ “ระบบความรับผิดชอบร่วม” (Joint responsibility system) ซึ่งกำหนดว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของข้าราชการผู้ทำการทุจริตรับสินบน จะต้องถูกดำเนินการทางวินัยฐานบกพร่องในการบังคับบัญชา และรัฐบาลจะดำเนินคดีอาญากับประชาชนผู้ให้สินบนข้าราชการด้วย

## ๒. การอบรมจริยธรรม

สิ่งสำคัญที่สุดคือ การอบรมข้าราชการเกี่ยวกับเรื่องจริยธรรมและศีลธรรม มีการจัดโครงการเข้าค่ายฝึกอบรมร่วมกัน ๑ สัปดาห์ ที่เรียกว่า “Saemaul (New Community) Education Program” ในสถาบันฝึกอบรมข้าราชการจำนวน ๒๘ แห่ง ซึ่งรับฝึกอบรมทั้งข้าราชการและผู้นำกลุ่มต่างๆ ในสังกัด

โครงการนี้จะเริ่มต้นด้วยการบรรยาย และให้ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ และการเมืองทั้งในประเทศและต่างประเทศ จากนั้นก็จะกล่าวถึงอุดมการณ์ วิธีการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของโครงการ Saemaul โครงการ Saemaul นี้ นำมาใช้เป็นครั้งแรกในชนบท เมื่อต้นทศวรรษ ๑๙๗๐ และได้ช่วยปลูกฝังความขยันขันแข็ง การช่วยเหลือตนเอง และความร่วมมือกันระหว่างบุคคล ให้แทรกซึมอยู่ในจิตใจของคนทุกคนทั้งที่บ้าน โรงเรียน ที่ทำงาน และหน่วยทหาร ทั้งในชนบทและในเมือง

การอบรมนี้ มุ่งจะช่วยให้ข้าราชการได้รับความรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเอง และเสริมสร้างให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ผู้ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการค่อนข้างมาก ก่อนที่จะมีโครงการ Saemaul ชาวนาเป็นฝ่ายที่จะต้องแสดงความเคารพข้าราชการก่อน แต่ปรากฏว่า หลังจากมีโครงการ Saemaul ข้าราชการกลับเป็นฝ่ายที่แสดงความเคารพชาวนาก่อน เชื่อว่าแนวปฏิบัติเช่นนี้จะแพร่หลายไปทั่วประเทศในไม่ช้า

จำนวนข้าราชการที่ผ่านการอบรมตามโครงการนี้ นับตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๗๔ เป็นต้นมามีจำนวนมากกว่า ๓๐๐,๐๐๐ คน จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด ๕๑๐,๐๐๐ คนในปี ๑๙๗๘

### ๓. การอุทธรณ์

บุคคลใดก็ตามหากไม่พอใจการดำเนินงานของรัฐบาล หรือการปฏิบัติงานของข้าราชการก็สามารถร้องเรียนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือต่อประธานาธิบดีโดยตรง ซึ่งประธานาธิบดีได้ให้ความสนใจการอุทธรณ์เช่นนี้เป็นพิเศษ รวมทั้งสั่งให้เปิดเผยผลการสอบสวนต่อสาธารณชน ในขณะเดียวกัน มีการ จัด ทำรายการ ตำแหน่ง หน้าที่ราชการ ที่ อาจกระทำการทุจริต ได้ง่าย ไว้เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการ และหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบได้ดูแลกำกับการอย่างใกล้ชิดด้วย

### ๔. ค่าตอบแทน

ในปี ค.ศ. ๑๙๗๖ รัฐบาลได้เพิ่มอัตราเงินเดือนให้ข้าราชการถึง ๔๕% โดยใช้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามลำดับอาวุโส (Seniority pay system) เพื่อช่วยเหลือข้าราชการที่รับราชการมานานและข้าราชการในระดับต้น นอกจากนี้ยังมีการให้เงินรางวัล (bonus) แก่ข้าราชการเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือน ๑ เดือน แก่ข้าราชการทุกๆ ๓ เดือนด้วย

การเพิ่มเงินเดือน ครั้งนี้ เป็น ครั้ง แรกในรอบ ๒๗ ปี แม้ว่ารัฐบาลจะมีฐานะทางการเงินไม่ดีนัก เหตุที่เพิ่มก็เพราะประธานาธิบดีเห็นว่าการรณรงค์เพื่อปราบปรามการทุจริตจำเป็นจะ

ต้องปรับปรุงจริยธรรม ไปพร้อมกับการยกระดับการครองชีพของข้าราชการ

และตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๗๙ เป็นต้นมา ข้าราชการและครอบครัวจะได้รับการรักษาพยาบาลตามโครงการประกันสุขภาพ โดยจ่ายเงินสมทบทุนจำนวน ๑.๙% ของเงินเดือน

### ๕. ระบบความดีความชอบ และรางวัลจูงใจ

เพื่อชดเชยกับการมีระบบวินัยที่เคร่งครัด และให้กำลังใจแก่ข้าราชการที่ซื่อสัตย์ และขยันขันแข็ง รัฐบาลได้ยกย่องเกียรติคุณข้าราชการที่ดีเด่นอย่างมากโดยมอบรางวัลต่างๆ ให้ เช่น เหรียญ ประกาศนียบัตร และเงิน เป็นต้น

### ๓. การดำเนินการ

สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาโดยทั่วไป ผู้นำมักพยายามเปลี่ยนแปลงความคิดของคนก่อนจะพัฒนาทางเศรษฐกิจ แต่สำหรับเกาหลีกลับมีลักษณะตรงข้าม ทั้งนี้ เพราะประชาชนมีความยากจนมาก จึงจำเป็นต้องต่อสู้เพื่อความอยู่รอดก่อนที่จะร้ายยิ่งไปกว่านั้นคืองบประมาณที่เหลืออยู่ก็ต้องใช้ไปในการรักษาความสงบทางการเมืองและสังคม ผลที่ได้รับก็คือ การขาดนโยบายที่จะยกระดับคุณธรรมของข้าราชการ

การริเริ่มนโยบายใหม่ๆ ในประเทศกำลังพัฒนานั้น จะได้รับความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้น

อยู่กับผู้นำที่จะต้องมีความเข้มแข็งและมีคุณธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรณรงค์เพื่อปราบปรามการทุจริต ดังนั้นตลอดเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา ประธานาธิบดีจึง ได้กล่าวถึงความสำคัญของเรื่อง นี้นับร้อย ๆ ครั้ง

ในทัศนะของผู้เขียน ในบรรดามาตรการที่ใช้รณรงค์เพื่อปราบปรามการทุจริต เช่น การลงโทษ การจูงใจ การให้ค่าตอบแทน และอื่นๆ นั้น นโยบายเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของโครงการ

## ส่วนที่ VII การเปลี่ยนแปลงระบบ และองค์การทางวินัย

### ๑. องค์การทางวินัย

นับตั้งแต่มีการปรับปรุงระบบ ราชการในปี ค.ศ. ๑๙๔๙ เป็นต้นมา ปรากฏว่าระบบวินัยมิได้เปลี่ยนแปลงไปมากนัก ทั้งนี้เพราะรัฐบาลพิจารณาแล้ว เห็นว่าประสิทธิภาพของระบบวินัยนั้นขึ้นอยู่กับเจตนาารมณ์ของผู้นำ การใช้กฎหมายและระเบียบอย่างถูกต้องมากกว่าตัวระบบวินัยเอง

ก่อนปี ค.ศ. ๑๙๖๔ องค์การทางวินัย มี ๓ ส่วน คือคณะกรรมการวินัยในส่วนกลาง รับผิดชอบ

เรื่องวินัยของข้าราชการระดับ ๒ ขึ้นไป คณะกรรมการ ระดับสูง รับผิดชอบ วินัยของ ข้าราชการระดับ ๓ และคณะกรรมการวินัยสามัญ รับผิดชอบ เรื่องวินัยของข้าราชการระดับ ๔ ลงมา จนกระทั่งปี ค.ศ. ๑๙๖๔ จึงได้มีการรวมคณะกรรมการวินัยในส่วนกลาง และคณะกรรมการวินัยระดับสูงเข้าด้วยกันเพื่อให้กระบวนการทางวินัยง่ายขึ้นกว่าเดิม

องค์ประกอบของคณะกรรมการวินัยในส่วนกลางได้เปลี่ยนแปลงมาตามลำดับ กล่าวคือ เดิมกำหนดไว้ ๗ คน ต่อมาในปี ค.ศ. ๑๙๖๔ เพิ่มเป็น ๑๐ คน ทั้งนี้ เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปโดยยุติธรรมยิ่งขึ้น ในปี ค.ศ. ๑๙๗๖ เมื่อมีการรณรงค์เพื่อปราบปรามการทุจริต กัดลดจำนวนสมาชิกเหลือเพียง ๗ คน รวมทั้งประธานคณะกรรมการเพื่อให้การพิจารณาเป็นไปโดยรวดเร็วและเข้มงวด แต่เดิม สมาชิก ได้รับ การ แต่งตั้ง ตาม ข้อ กำหนด ในระเบียบว่าด้วยวินัย แต่ในปี ค.ศ. ๑๙๗๖ ได้มีการปรับปรุงให้นายกรัฐมนตรีมีอำนาจในการแต่งตั้งสมาชิกยกเว้นตำแหน่งประธานคณะกรรมการ ซึ่งจะต้องเป็นรัฐมนตรีกระทรวงการบริหารราชการ

### ๒. ระบบความรับผิดชอบรวม

ในปี ค.ศ. ๑๙๗๕ ได้มีการนำระบบความรับผิดชอบร่วมกันมาใช้ กล่าวคือ เมื่อข้าราชการผู้ใดถูกลงโทษในเรื่องวินัย ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของข้าราชการผู้นั้นจะถูกลงโทษด้วย สำหรับการรับผิดชอบ จะลงโทษประชาชนผู้ให้สินบนด้วย

จริงอยู่ โทษของผู้บังคับบัญชาจะน้อยกว่าโทษของข้าราชการผู้กระทำผิด ซึ่งโดยส่วนใหญ่ในครั้งแรกมัก จะเป็น คำตักเตือน จาก หัวหน้าส่วนราชการในเรื่อง การละเลยหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา แต่หากหากมีกรณีเช่นนี้เกิดขึ้นอีก ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นอาจถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ถูกสั่งพักราชการ หรือถูกตัดเงินเดือนก็ได้

เมื่อนำระบบนี้มาใช้ครั้งแรก ปรากฏว่าได้ รับความสนใจจากประชาชนมาก แต่ก็ได้รับคำวิจารณ์จากผู้อยู่ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาว่า ไม่ควรจะต้องมารับผิดชอบในเรื่องความผิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกกรณี โดยเฉพาะกรณีที่นอกเหนือการควบคุมของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ในปี ค.ศ. ๑๙๗๖ จึงได้มีการปรับปรุงระบบนี้ให้ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบร่วมก็เฉพาะเรื่องการรับสินบนเท่านั้น

### ๓. การลดหย่อน โทษ

การรณรงค์เพื่อปราบปรามการทุจริต มีผลทำให้ข้าราชการมีขวัญต่ำ ทั้งนี้ เพราะมีการใช้ระบบวินัยอย่างเข้มงวด ทั้ง ๆ ที่ให้ค่าตอบแทนน้อย

ในปี ค.ศ. ๑๙๗๗ ได้มีการนำระบบใหม่มาใช้โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือคณะกรรมการวินัยที่เกี่ยวข้องพิจารณาความดีความชอบในอดีตจากหลักฐานอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น การได้รับประกาศเกียรติคุณเป็นทางการ หรือเครื่องอิสริยาภรณ์จาก

ประธานาธิบดี หรือนายกรัฐมนตรี เป็นต้น ซึ่งจะ มีผลให้โทษที่ควรจะได้รับลดลงไป ๑ ระดับ

## ส่วนที่ VIII ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายใหม่

### ๑. บทสรุป

การปฏิวัติทางทหาร เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๖๑ เป็นการ เริ่มต้นยุคที่ ระบบ ราชการ ได้รับ การปรับปรุงอย่างมาก เพื่อให้เป็นระบบที่มีความซื่อสัตย์ และมีประสิทธิภาพ แต่โดยที่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างรุนแรง และขาดการจูงใจอย่างมีระบบ ดังนั้น เมื่อเวลาผ่านไปสักระยะหนึ่ง ความกระตือรือร้นก็ค่อย ๆ ลดลงไป

จนกระทั่งเวียตนามได้ประสบความสำเร็จ จึงได้มีการปราบปรามการทุจริตอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งยังไม่สามารถ ประเมิน ผลได้ แน่ชัดว่า จะได้ ผลมากเพียงไร แต่ก็ยังต้องพยายามปราบปรามกันต่อไป

เพื่อที่จะประกันว่า เกาหลีมีระบบวินัยดี และมีข้าราชการที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ควรมีการสร้างระบบวินัยที่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการ ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาประเทศชาติ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวมทั้งมีการประกันความมั่นคง ในการ รับราชการ และความเป็นกลางทางการเมือง ตลอดจนมีการดำเนินการทางวินัย ด้วยความยุติธรรมและเข้มงวดในขณะเดียวกัน ซึ่ง

ในเรื่องวินัยนี้เกาหลีถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อความปลอดภัย และความอยู่รอดของประเทศชาติ

## ๒. ข้อเสนอแนะ

### ๑. การขยายขอบเขตการควบคุม

รัฐบาลเกาหลีได้พยายามสร้างระบบวินัยที่ดี ในหน่วยราชการทุกแห่ง และทุกระดับตลอดมา แต่ประชาชนและสื่อมวลชนก็ยังคงวิพากษ์วิจารณ์ ในทำนองตำหนิติเตียนการรักษาวินัยในราชการอยู่ เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีหน้าที่ เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจของประชาชน (เช่น การ บริหารงานเกี่ยวกับภาษีอากร) โดยเห็นว่า ควร จะขยายความเข้มงวดทาง วินัยให้ครอบคลุมถึง ข้าราชการระดับสูงทั้งหมด ไม่ว่าจะ เป็นข้าราชการ การเมืองหรือข้าราชการประจำ

ทั้งนี้ อาจกระทำได้โดยใช้มาตรการเปิดเผย ฐานะทางการเงินของ ข้าราชการ ระดับสูง ต่อ ประชาชนและใช้นโยบายจำกัดการติดต่อกันระหว่าง ข้าราชการกับหน่วยงานภาคเอกชน ดังเช่นที่รัฐบาลสหรัฐ ได้นำมาใช้ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๗๗

### ๒. วินัยและการจูงใจ

การปราบปรามการทุจริต เพื่อสร้างประ สติภาพของรัฐบาลใน บางครั้งจะทำลายขวัญของ ข้าราชการ ระบบวินัยที่เข้มงวดและการลงโทษที่ ก่อนข้างรุนแรง ในราชการพลเรือนเกาหลีตลอด เวลา ๕ ปี ที่แล้วมากก็มีผลให้ข้าราชการเกิดการเสีย

ขวัญขึ้นเช่นกัน ข้าราชการมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานที่ซับซ้อนและท้าทาย ซึ่งอาจก่อ ความยุ่งยากหรือปัญหา รวมทั้งพยายามผลักดัน ภาระ ความรับผิดชอบอยู่เสมอ

ข้าราชการจำนวนมาก เห็นว่า การปราบ ปรามการทุจริต จะไม่ได้ผลอย่างเต็มที่ โดยอาศัย ความเสียสละของ ข้าราชการ แต่ฝ่ายเดียว ในขณะที่ ข้าราชการได้ รับค่าตอบแทน และ ผล ประโยชน์ ต่าง ๆ ไม่เพียงพอ แก่การ ครองชีพ ในระดับที่ได้ มาตรฐานพอสมควร แม้ว่าจะมีการเพิ่มเงินเดือน ถึง ๔๕% ในปีค.ศ. ๑๙๗๖ และปีต่อๆมาแล้วก็ตาม ก็ยังคงมีความแตกต่างทางค่าน้ำค่าตอบแทนระหว่าง ภาคเอกชน และภาครัฐบาลเป็นอย่างมากเนื่องมา จากภาวะเงินเฟ้อ

การสร้างหลักประกัน ให้ข้าราชการสามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างดีพอสมควร นอกจากจะช่วย ปราบปรามการทุจริตแล้วยังเป็นสิ่งที่จะดึงดูดบุคคล ที่มีความสามารถเข้ามาสู่ราชการได้ด้วย จึงเป็น เรื่องสำคัญอย่างยิ่ง

ในขณะเดียวกัน รัฐบาลควรสร้างสิ่งจูงใจ ในรูปของการให้ความยกย่อง ประกาศนียบัตร ชมเชย รางวัลจูงใจ การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน และผลประโยชน์ต่างๆ ซึ่งรัฐบาลควร พิจารณามอบรางวัลเหล่านี้ด้วยความยุติธรรมยิ่งขึ้น และควรพยายามกำจัดระบบอุปถัมภ์ และระบบ อาวุโสให้หมดไป เพราะเป็นสิ่งทำลายขวัญของ ข้าราชการ

### ๓. ความเท่าเทียมกันในการลงโทษ

การที่ระบบวินัยจะมีผลทั้งในด้าน การป้องกัน การกระทำผิด และส่งเสริมให้กระทำสิ่งที่ถูกต้อง ในขณะที่เดียวกันนั้นต้องมีทั้งความเข้มงวดและความเสมอภาคให้สอดคล้องกับระบบคุณธรรม ซึ่งในระยะหลังนี้ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในเรื่องความเข้มงวดมากกว่าความเสมอภาค จึงมีผลให้ในบางครั้ง มีการลงโทษค่อนข้างรุนแรงเกินสมควร ตัวอย่างเช่น ข้าราชการที่รับบุหรี หรือรับเลี้ยงอาหารมื้อกลางวันจากประชาชน อาจจะถูกลงโทษเป็นต้น นอกจากนี้การลงโทษสำหรับความผิดอย่างเดียวกันก็ได้รับโทษหนักเบาแตกต่างกันโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาแตกต่างกันไปตามหน่วยงาน ตามกรณี หรือสถานภาพของผู้ถูกกล่าวหา (เช่น ระดับ) ด้วย ซึ่งในการนำระบบวินัยมาปรับปรุงใหม่นี้ กระทรวงการบริหารราชการได้พยายามสร้างเกณฑ์เกี่ยวกับวินัยขึ้นตามประเภท และระดับของการกระทำผิดและการทุจริต แต่ก็ล้มเหลว เพราะประสบปัญหาการกำหนดระดับโทษที่สมเหตุสมผล

เรื่องระบบการอุทธรณ์นั้น ก็มีปัญหามากประการ บางฝ่ายเห็นว่า คณะกรรมการตรวจสอบการอุทธรณ์ ค่อนข้างจะ ลำเอียง เข้าข้าง รัฐบาลจนเกินไป ดังจะเห็นได้จากการที่อัตรการอุทธรณ์ลดลงอย่างมากหลังจากมีการปราบปรามการทุจริตในปี ค.ศ. ๑๙๗๕ ซึ่งเป็นการผิดวัตถุประสงค์ของการสร้างระบบอุทธรณ์ นอกจากนี้ยังมีปัญหาขาดกลไกการร้องทุกข์ เกี่ยวกับ ปัญหาการ บริหารงานภายใน ในกรณีอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องวินัยอีกด้วย ในทางปฏิบัติคณะกรรมการตรวจสอบ การอุทธรณ์ ทำหน้าที่เฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับวินัยเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้จะให้ข้าราชการมีความมั่นคงในการทำงาน จึงควรมีกลไกที่รับผิดชอบในเรื่องการร้องทุกข์ และอุทธรณ์ของข้าราชการในกรณีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะเรื่องการสั่งพักราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชา อาจนำไปใช้เพื่อบังคับให้ข้าราชการที่สูงอายุ หรือ มักสร้างปัญหาออกจากราชการทางอ้อม ๑๖

“บุคคลที่โกรธข้าก็มีความเข้าใจมาก แต่บุคคลที่โมโหเร็วก็ยกย่องความโง่”

สุภาษิต ๑๔ : ๒๕-๓๐

# ปัญหา: เบียบข้าราชการพลเรือน

## ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.	วันชัย	สันติสุข	กรมบัญชีกลาง	ศาสตราจารย์	ปิยะจรัส
	วีระ	ไชยธรรม		สมพงษ์	วิวัฒน์
	ประภาส	ทองศักดิ์			
	สมเกียรติ	ชุมวิสูตร			

## การส่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการ

### ผู้ถาม : บุคลากรระดับต้น

ผมมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่อง การส่งอนุญาตให้ข้าราชการลาออกจากราชการ ดังนี้ สมมุติว่า นาย ก. ได้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อวันที่ ๑ มกราคม โดยระบุจะขอลาออกตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม หลังจากยื่นหนังสือขอลาออกแล้ว นาย ก. ได้ถึงแก่กรรมลงเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ซึ่งเป็นเวลาก่อนที่ผู้บังคับบัญชาจะได้มีคำสั่งอนุญาตให้ลาออกได้ ต่อมาวันที่ ๑๐ มกราคม

๔๔

ผู้บังคับบัญชาจะมีคำสั่งอนุญาตให้นาย ก. ลาออกจากราชการ ขอเรียนถามว่า กรณีเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะส่งอนุญาตให้นาย ก. ลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคมตามที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออก โดยออกคำสั่งหลังจากที่นาย ก. ถึงแก่กรรมแล้วได้หรือไม่

### ตอบ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๕ วรรคหนึ่ง ได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ว่า ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดขอลาออกจากราชการ ข้าราชการผู้นั้นจะออกจากราชการตามที่ขอลาออกได้ก็ต่อเมื่อผู้

บังคับบัญชาได้ส่งอนุญาตแล้ว สำหรับกรณีตาม บัญชีปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชาจะมีคำสั่งอนุญาต ในวันที่ ๑๐ มกราคม แต่ นาย ก. ได้ถึงแก่กรรม ลงก่อนแล้วตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม นาย ก. จึง พ้นสภาพการเป็นข้าราชการ เพราะเหตุถึงแก่กรรม ตามนัยมาตรา ๔๔ (๑) แห่งพระราชบัญญัติข้าง กันไปแล้วก่อนที่ผู้บังคับบัญชาจะมีคำสั่งอนุญาตให้ ล่าออก จึงไม่มีกรณีที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องส่ง อนุญาตให้นาย ก. ออกจากราชการอีก

### การปรับอัตราเงินเดือนตามบัญชีหมายเลข ๓

ผู้ถาม : ข้าราชการบำนาญแม่ฮ่องสอน

เนื่องจากข้าราชการบำนาญของจังหวัดแม่-ฮ่องสอนมีมาก และได้รับบำนาญเดือนละไม่ถึง ๑,๐๐๐ บาท (ชั้นจัตวา-ชั้นตรี) สมัย พ.ศ. ๒๕๑๐ ข้องใจเรื่องการปรับเงินเดือนข้าราชการ พลเรือนตั้งแต่วันที่ ๒๕๒๕ ตามบัญชี ๓ จึง ขอให้ผมถามมาว่าการปรับเงินเดือนตามบัญชี ๓ นี้ จะรวมข้าราชการบำนาญด้วยหรือไม่ ข้าราชการ บำนาญที่ได้รับบำนาญไม่ถึงขั้นค่าของชั้น ๑ จะ ปรับให้ได้รับเท่ากับชั้น ๑ หรือไม่ ประการใด

ตอบ

ในการปรับใช้บัญชี อัตราเงินเดือนข้าราชการ โดยให้ข้าราชการได้รับตามบัญชีอัตราเงินเดือน หมายเลข ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕ นั้น

ทางราชการเห็นสมควรให้ผู้ได้รับหรือมีสิทธิได้รับ เบี้ยหวัด หรือบำนาญได้รับเงินช่วยเหลือเพิ่มขึ้นใน รูปเงินช่วยค่าครองชีพผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญด้วย (ไม่เพิ่มบำนาญแต่เพิ่มเงิน ช.ค.บ.) ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕ โดยแยกให้สองประเภท คือ

ประเภทแรก ให้ผู้ได้รับหรือมีสิทธิได้รับ เบี้ยหวัดบำนาญในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓ และ ได้รับหรือมีสิทธิได้รับอยู่ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕ ได้รับเงินช่วยค่าครองชีพผู้รับเบี้ยหวัด บำนาญเดือนละร้อยละ ๓๔ ของจำนวนเบี้ยหวัด หรือบำนาญที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับ

ประเภทที่สอง ให้ผู้ได้รับหรือมีสิทธิได้รับ เบี้ยหวัดบำนาญ ตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๒๓ เป็นต้นมา และได้รับหรือมีสิทธิได้รับอยู่ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕ ได้รับเงินช่วยค่าครองชีพ ผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญเดือนละร้อยละ ๑๖ ของ จำนวนเบี้ยหวัดหรือบำนาญที่ได้รับ หรือมีสิทธิได้ รับ

สำหรับการปรับบำนาญให้ได้รับเป็นขั้นค่า เท่าไถ่นั้น ยังไม่เคยกำหนด

### การนับเวลาปฏิบัติงานในขณะที่เป็นลูกจ้าง รวมกับเวลาราชการ

ผู้ถาม : อดีตลูกจ้าง

ตามที่ ก.พ. ได้มีมติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน



๒๕๒๔ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีเวลาปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะเลื่อนชั้นแต่งตั้ง ไม่ครบกำหนดเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นำเวลาปฏิบัติงานในขณะที่ผู้นั้นเป็นลูกจ้างประจำมานับรวมกับเวลาปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งได้นั้น ข้าพเจ้ามีปัญหาขอเรียนถามดังนี้

ปัจจุบันข้าพเจ้าดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ๔ และเจ้าสังกัดได้ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ๕ ปรากฏว่าข้าพเจ้ามีเวลาปฏิบัติราชการไม่ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรณีเช่นนี้จะนำเวลาที่ข้าพเจ้าเคยเป็นลูกจ้างของแพทยสภา และปฏิบัติงานเป็นแพทย์ฝึกหัดมานับรวมกับเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนายแพทย์ ๔ เพื่อสอบคัดเลือกเลื่อนชั้นดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ๕ ได้หรือไม่

**ตอบ**

ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะนำเวลาที่ตนได้ปฏิบัติงานในขณะที่เป็นลูกจ้างประจำที่มีลักษณะเดียวกันกับงานของตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งมานับรวมกับเวลาปฏิบัติราชการตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว. ๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๒๔ ได้นั้น จะต้องเป็นผู้ซึ่งได้ปฏิบัติงานดังกล่าวในขณะที่เป็นลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่จะแต่งตั้งด้วย แต่โดยที่การปฏิบัติ

งานในขณะเป็นลูกจ้างตามปัญหานี้ เป็นการปฏิบัติงานในฐานะลูกจ้างของแพทยสภา มิใช่เป็นการปฏิบัติงานในฐานะลูกจ้างของส่วนราชการที่คุณจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ๕ กรณีจึงไม่อาจนำเวลาที่ตนได้ปฏิบัติงานในขณะที่เป็นแพทย์ฝึกหัดของแพทยสภามานับรวมกับเวลาปฏิบัติราชการในตำแหน่งนายแพทย์ ๔ ตามนัยหนังสือเวียนข้างต้นได้

---

### การรับบำเหน็จตกทอด

---

**ผู้ถาม :** สมาชิกเลขที่ ๐๕๐๗

ข้าพเจ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการรับบำเหน็จบำนาญที่จะขอเรียนถามว่า เมื่อผู้รับบำนาญได้ถึงแก่กรรม มีบุคคลใดบ้างที่จะได้รับบำนาญตกทอดใครได้ก็ส่วน และผู้ที่ไม่มีสิทธิตัดสิทธินั้นออกหรือไม่

**ตอบ**

เมื่อผู้ได้รับบำนาญปกติหรือผู้สมรสได้รับบำนาญปกติถึงแก่กรรม ทายาท คือ บุตร สามี หรือภริยา บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอด (มิใช่บำนาญตกทอด) โดยแบ่งกันดังนี้

ก. บุตรได้รับ ๒ ส่วน ถ้าเจ้านาญมี  
บุตรตั้งแต่ ๓ คนขึ้นไป ให้ได้รับ ๓ ส่วน

ข. สามหรือภริยาได้รับ ๑ ส่วน

ค. บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดา  
ได้รับ ๑ ส่วน

สำหรับบุตรที่มีอายุครบ ๒๐ ปี บริบูรณ์  
แล้วในวันที่เจ้านาญถึงแก่กรรม ไม่มีสิทธิได้  
รับบำเหน็จตกทอด เว้นแต่กำลังศึกษาในชั้นเตรียม  
อุดมศึกษา หรือชั้นการศึกษา หรือชั้นอุดมศึกษา  
ที่ทางราชการเทียบเท่าการศึกษาดังกล่าว และมี

อายุไม่เกิน ๒๖ ปี บริบูรณ์ และบุตรที่เป็นผู้พิการ  
ทุพพลภาพ

ถ้าเจ้านาญ ไม่มี ทายาท ชั่วโศก ชั่วหนึ่ง  
หรือทายาทได้ตายไปก่อน ก็ให้แบ่งบำเหน็จตก  
ทอดในระหว่างทายาทผู้มีสิทธิ ตามส่วนในข้อที่มี  
ทายาทผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอด

ถ้าไม่มีทายาทผู้มีสิทธิชั่วโศกเลย ก็ให้เจ้า  
กระทรวงพิจารณาจ่ายให้แก่บุคคลซึ่งเห็นว่ามีหลัก  
ฐานแสดงได้ว่าเป็นผู้อุปการะผู้ตายอยู่ หรือเป็น  
ผู้อยู่ในความอุปการะของผู้ตายเป็นผู้ได้รับบำเหน็จ  
ตกทอดตามส่วนที่เจ้ากระทรวงจะได้กำหนดให้ ๑๖



## อภินันทนาการ

จาก

ห้างหุ้นส่วนจำกัด กิจมมหานคร

๒๖๘ ขอบพระนครเขต ถนนพระรามสี่ เขตบางรัก กรุงเทพฯ ๕

โทร. ๒๓๓-๐๓๑๓, ๒๓๓-๔๐๕๘

ผู้ผลิตจำหน่าย แฟ้ม ขอบ กล่องใส่เอกสาร

เครื่องเขียนนานาชาติ เครื่องใช้ในสำนักงาน

# กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๒

สำนักงาน ก.พ.

๓๐ กันยายน ๒๕๒๔

เรื่อง หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๑๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘

ด้วยมีบางส่วนราชการที่ ก.พ. ได้มอบหมายให้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตามหลักสูตรและวิธีการสอบที่ ก.พ. กำหนดไว้โดยหนังสือที่อ้างถึงข้างต้นหรือว่าตามหลักสูตรดังกล่าว ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย ๑. ความสามารถทั่วไป กับ ๒. ภาษาไทย สำหรับตำแหน่งระดับ ๑ และ ระดับ ๒ และ ๑. ความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผล กับ ๒. ภาษาไทย สำหรับตำแหน่งระดับ ๓ ขึ้นไปนั้น ถือเป็นหนึ่งวิชา หรือ ๒ วิชา และภาควิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ซึ่งตามหลักสูตรกำหนดให้สอบเป็นวิชาเดียว หรือแยกสอบเป็น ๒ วิชา ก็ได้ นั้น ถ้าแยกสอบเป็น ๒ วิชา ถือเป็นหนึ่งวิชา หรือ ๒ วิชา ทั้งนี้ เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินรางวัลกรรมการ

ก.พ. ได้พิจารณาลงมติให้ข้อมความเข้าใจมาว่า “ความสามารถทั่วไป” กับ “ภาษาไทย” เป็นคนละวิชา ส่วนที่หลักสูตรได้จัดรวมไว้ในภาคเดียวกันเป็น “ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป” นั้น เป็นการรวมกลุ่มวิชาที่มีเนื้อหาต่างกันตั้งแต่หนึ่งวิชาขึ้นไปที่ใช้เป็นเครื่องมือวัดความรู้ความสามารถในกันที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกันเป็นหมวดหมู่ วิชาแต่ละวิชาในแต่ละภาคมีเนื้อหา หลักวิชา สาระแตกต่างกันซึ่งต้องอาศัยผู้ออกข้อสอบที่มีความรู้ ประสบการณ์ต่างกัน จึงไม่อาจนับเป็นวิชาเดียวกันได้

ทั้งนี้ ในภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ก็ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าจะรวมสอบเป็นวิชาเดียว หรือแยกสอบเป็น ๒ วิชาก็ได้ ซึ่งแสดงว่าในภาคหนึ่ง ๆ นั้น แยกเป็นวิชา ซึ่งอาจมี ๑ วิชา หรือ ๒ วิชา ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ นอกจากนี้ในการคำนวณเพื่อกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมสมัครสอบ ก็ได้คำนวณให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายเป็นเงินรางวัลกรรมการออกข้อสอบรายวิชาโดยคิด “ความสามารถทั่วไป” เป็น ๑ วิชา “ภาษาไทย” เป็น ๑ วิชา และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ๒ วิชา และในการตั้งงบประมาณรายจ่ายก็ได้คำนวณตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อเตรียมไว้เบิกจ่ายเป็นรายวิชาตามแนวดังกล่าวนี้เช่นกัน จึงสรุปได้ว่า

๑. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ซึ่งทดสอบ “ความสามารถทั่วไป” กับ “ภาษาไทย” สำหรับตำแหน่ง ระดับ ๑ และ ระดับ ๒ มี ๒ วิชา คือวิชา “ความสามารถทั่วไป” วิชาหนึ่ง กับวิชา “ภาษาไทย” อีกวิชาหนึ่ง และที่กำหนดให้ทดสอบ “ความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์และสรุปเหตุผล” กับ “ภาษาไทย” สำหรับตำแหน่ง ระดับ ๓ ขึ้นไป ก็มี ๒ วิชาเช่นกัน

๒. ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ถ้าผู้ดำเนินการสอบกำหนดให้แยกสอบเป็น ๒ วิชา ก็นับเป็น ๒ วิชา ตามที่ผู้ดำเนินการสอบกำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรม และจังหวัดต่างๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ประวิณ ฒ นคร

(นายประวิณ ฒ นคร)

เลขาธิการ ก.พ.

กองการสอบ

โทร. ๒๘๑๐๕๐๕

ด่วนมาก

ที่ กค ๐๕๑๒/๕๒๓๓๔

กระทรวงการคลัง

๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๔

เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ

กราบเรียน ฯพณ ฯ นายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการนโยบายค่าตอบแทนรัฐวิสาหกิจ ที่ พ. ๔/๒๕๒๔

ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๒๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง ฯพณ ฯ รองนายกรัฐมนตรี (พันเอกถนัด คอมันตร์) ประธานกรรมการนโยบายค่าตอบแทนรัฐวิสาหกิจ ได้รายงานผลการพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องที่กระทรวงคมนาคมเสนอให้กระทรวงการคลังพิจารณาเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าตอบแทนการให้บริการหรือเงินค่าเบี่ยชยัน ตามที่สหภาพแรงงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทยเรียกร้อง ตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการสื่อสารแห่งประเทศไทยและกระทรวงคมนาคม ซึ่งคณะกรรมการนโยบายค่าตอบแทนรัฐวิสาหกิจได้พิจารณาเห็นว่า ในหลักการไม่ควรจ่ายเงินในลักษณะค่าตอบแทนการให้บริการหรือเงินเบี่ยชยัน แต่ได้พิจารณาเห็นว่า ในปัจจุบันการให้ค่าตอบแทนพนักงานรัฐวิสาหกิจในรูปเงินโบนัสยังไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พอใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้พนักงานหรือสหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจเรียกร้องเงินค่าตอบแทนในรูปต่าง ๆ กัน ตามแต่ลักษณะการประกอบธุรกิจของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังได้รับไปพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสของรัฐวิสาหกิจให้เหมาะสมและพอใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา ภายใน ๒ สัปดาห์ความแจ้งอยู่แล้ว นั้น

กระทรวงการคลังขอเรียนว่า ในปัจจุบันรัฐวิสาหกิจโดยทั่วไปจะจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานและลูกจ้างประจำเมื่อผลการดำเนินงานประจำปีมีกำไรสุทธิตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด กล่าวคือ จะจ่ายให้พนักงานและลูกจ้างประจำในอัตราร้อยละ ๔ ของกำไรสุทธิประจำปี แต่โบนัสที่จ่ายให้กับพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับทุกคนเท่ากับจำนวนเงินอย่างสูงไม่เกินคนละ ๕ เท่าของเงินเดือนและค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับในงวดบัญชีที่มีการจัดสรรกำไรเป็นโบนัส กระทรวงการคลังพิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจเป็นไปอย่างเหมาะสมและพอใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และอัตรารายจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจใหม่ ดังนี้

๑. ให้รัฐวิสาหกิจ ที่มีผลการดำเนินงาน ประจำปี มี กำไรสุทธิ ดำเนินการ จ่ายโบนัสตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑.๑ จ่ายโบนัสให้พนักงานและลูกจ้างประจำในอัตราคนละ ๑ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับในรอบปีบัญชีที่ดำเนินงานมีผลกำไรสุทธิ

๑.๒ การจ่ายโบนัสตามข้อ ๑.๑ จะต้องปรากฏว่า ผลการดำเนินงานมีกำไรสุทธิเท่ากับหรือไม่น้อยกว่าจำนวนเงินที่ต้องจ่ายโบนัส ในกรณีที่กำไรสุทธิน้อยกว่าเงินเดือนและค่าจ้างรายเดือน จำนวน ๑ เดือน ให้เฉลี่ยจ่ายตามส่วนของกำไรสุทธินั้น แต่ถ้การดำเนินงานปีใดมีผลขาดทุนห้ามมิให้จ่ายโบนัส ให้ใช้หลักเกณฑ์การคำนวณจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดไว้เดิม คือ ให้จ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับโบนัสทุกคน แต่อย่างสูงไม่เกินคนละ ๕ เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือน ภายในวงเงินที่คำนวณได้จากกำไรสุทธิประจำปี ในอัตราร้อยละ ๘

๑.๓ ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดมีกำไรสุทธิสูงกว่าจำนวนเงินเดือนและค่าจ้างบางเดือน จำนวน ๑ เดือน

๒. วิธีการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อจ่ายเป็น โบนัสกรรมการและพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

๓. การจ่ายโบนัสตามข้อ ๑ และ ๒ ให้จ่ายจากงบทำการของรอบปีบัญชีถัดไป ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีบัญชีการเงินสิ้นสุด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๔ เป็นต้นไป

๔. รัฐวิสาหกิจใดที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการเป็นกรณีเฉพาะรายให้จ่ายเงินโบนัสหรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแต่มีความหมายเช่นเดียวกันให้ปฏิบัติต่อไปตามเดิม

๕. ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินใน ลักษณะค่าตอบแทน การให้บริการ เงินเบี้ยขยันเงินรางวัลหรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแต่มีความหมายเช่นเดียวกัน สำหรับรัฐวิสาหกิจบางแห่งที่ได้จ่ายเงินในลักษณะดังกล่าวนี้แล้ว ให้คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ พิจารณาบททวนการจ่ายเงินดังกล่าวว่าจะสมควรจ่ายให้ต่อไปอีกหรือไม่ และแจ้งให้กระทรวงการคลังทราบและพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาต่อไปด้วย จักรเป็นพระคุณอย่างยิ่ง  
ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

กองรัฐวิสาหกิจ  
กรมบัญชีกลาง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

๕ มกราคม ๒๕๒๕

เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือที่ กค ๐๕๑๒/๕๒๓๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๔

ด้วยกระทรวงการคลังได้เสนอหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายโบนัสพนักงาน และลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา รวม ๕ ข้อ ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือของกระทรวงการคลังที่ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๔ ลงมติเห็นชอบด้วยกับหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ ตามที่กระทรวงการคลังเสนอทั้ง ๕ ข้อ สำหรับหลักเกณฑ์ในข้อ ๕ ซึ่งห้ามไม่ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเงินในลักษณะค่าตอบแทนการให้บริการเงินเบี่ยชยันเงินรางวัลหรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นแต่มีความหมายเช่นเดียวกัน นั้น บางรัฐวิสาหกิจที่ได้จ่ายเงินในลักษณะนี้อยู่แล้ว อาจมีข้อขัดข้องและไม่ยินยอม ก็ให้นำหลักเกณฑ์ที่กำหนดใหม่ตามข้อ ๑-๔ เป็นข้อแลกเปลี่ยนให้ปฏิบัติตาม ถ้ารัฐวิสาหกิจนั้นไม่ยินยอม ก็ให้รัฐวิสาหกิจนั้นๆ ถือปฏิบัติในเรื่องการจ่ายเงินโบนัสตามหลักเกณฑ์เดิมที่ปฏิบัติอยู่ก่อนวันที่มีมตินี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอได้โปรดแจ้งให้รัฐวิสาหกิจในสังกัดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๘๑๐๐๐๗

ที่ สร ๑๐๐๑/ว ๑๕๓

เรื่อง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาการสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๒๔

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ตามบันทึกที่ สร ๑๐๐๑/ว ๓๘๖๖ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๒๓ แจ้งเรื่องเกี่ยวกับ  
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาการสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๒๓ มาเพื่อทราบและดำเนินการ  
ต่อไป นั้น

บัดนี้ ได้รับแจ้งจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์ว่า ท่านนายกรัฐมนตรี  
ได้มีคำสั่งให้ประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาการสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๒๔ แทน  
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาการสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๒๓ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๒๔  
เป็นต้นไป ความปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

วันชัย ศิริรัตน์

(นายวันชัย ศิริรัตน์)

รองปลัดสำนักฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

๑๒ มกราคม ๒๕๒๕



# ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

ว่าด้วยการพัฒนาการสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๒๔

เพื่อเร่งรัดพัฒนาการสหกรณ์ให้เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ และเป็นแนวทางส่งเสริมปรับปรุงการสหกรณ์ทุกประเภทให้มีประสิทธิภาพสามารถดำเนินงานได้ครบวงจร ทั้งทางด้านการผลิต การจำหน่าย การบริโภค การบริการ และการธนากิจ นายกรัฐมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ ดังนี้

## หมวด ๑

### ข้อความทั่วไป

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัฒนาการสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๒๔”

ข้อ ๒. ให้ยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาการสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๒๓ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งใดที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๓. ระเบียบนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๒๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๔. ในระเบียบนี้

“การสหกรณ์” หมายความว่า กิจการซึ่งคณะบุคคลช่วยกันดำเนินงาน เพื่อช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจและสังคม โดยร่วมกันในการผลิต การแปรรูป การบริโภค การธนากิจ การซื้อขายและการบริการในรูปแบบสหกรณ์ตามกฎหมายสหกรณ์

“แผนปรับปรุงงานสหกรณ์” หมายความว่า แผนงานที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการสหกรณ์ที่คณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์จะได้จัดทำขึ้นตามระเบียบนี้ และเมื่อคณะรัฐมนตรี ได้มีมติอนุมัติเห็นชอบแล้วให้กระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวปฏิบัติต่อไป

“แผนปรับปรุงงานสหกรณ์การเกษตร” หมายความว่า แผนพัฒนางานสหกรณ์การเกษตรสมบูรณ์แบบ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติเห็นชอบแล้ว ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๒/๗๒๐๔ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๒๓

ข้อ ๕. ในกรณีที่มิมีปัญหาหรือความจำเป็น ให้ประธานกรรมการพัฒนาการสหกรณ์ หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายมีอำนาจวินิจฉัย และสั่งยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบนี้ได้ตามที่เห็นสมควร รวมตลอดทั้งการดำเนินการใดๆ ตามโครงการพัฒนาการสหกรณ์ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐ

## หมวด ๒

### คณะกรรมการ

ข้อ ๖. ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์” เรียกโดยย่อว่า กพส. ประกอบด้วย

- |   |                      |
|---|----------------------|
| (๑) รองนายกรัฐมนตรี<br>(พลตรี ประมาณ อภิเรกสาร)                         | เป็นประธานกรรมการ    |
| (๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์                                 | เป็นรองประธานกรรมการ |
| (๓) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง  | เป็นกรรมการ          |
| (๔) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย  | เป็นกรรมการ          |
| (๕) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์  | เป็นกรรมการ          |
| (๖) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม   | เป็นกรรมการ          |
| (๗) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม                                     | เป็นกรรมการ          |
| (๘) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์<br>(ที่สั่งการในด้านสหกรณ์) | เป็นกรรมการ          |
| (๙) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี   | เป็นกรรมการ          |
| (๑๐) ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์  | เป็นกรรมการ          |
| (๑๑) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  | เป็นกรรมการ          |
| (๑๒) ประธานกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ<br>สังคมแห่งชาติ                  | เป็นกรรมการ          |
| (๑๓) เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ<br>และสังคมแห่งชาติ            | เป็นกรรมการ          |
| (๑๔) ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ   | เป็นกรรมการ          |

(๑๕) รองเสนาธิการ กองอำนวยการกลาง รักษาความปลอดภัยแห่งชาติ	เป็นกรรมการ
(๑๖) ผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร	เป็นกรรมการ
(๑๗) ผู้จัดการธนาคารกรุงไทย จำกัด	เป็นกรรมการ
(๑๘) พลตำรวจตรี สมควร หรีกุล	เป็นกรรมการ
(๑๙) นายอนุสร ทวีพยมานุ	เป็นกรรมการ
(๒๐) นายกฤษ สมบัติศิริ	เป็นกรรมการ

ให้ประธานกรรมการตั้งกรรมการและเลขานุการหนึ่งคน และกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ไม่เกินสองคน

ข้อ ๗. ให้คณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) กำหนดนโยบาย และวิธีการดำเนินงานพัฒนาการสหกรณ์
- (๒) พิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ ตามแผนปรับปรุงงานสหกรณ์ การเกษตรและแผนสหกรณ์อื่น ๆ
- (๓) พิจารณา และกำหนดโครงการเพื่อขอรับความช่วยเหลือทั้งด้านวิชาการและการเงิน จากภายในและต่างประเทศ รวมทั้งส่งจ่ายเงินที่ได้มาเพื่อโครงการพัฒนาสหกรณ์
- (๔) มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการเฉพาะกิจ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการจะได้มอบหมาย
- (๕) จัดทำแผนพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ พร้อมทั้งกำกับ เร่งรัด และมอบหมายให้ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องรับไปปฏิบัติให้สอดคล้องและประสานกัน
- (๖) ปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานของสหกรณ์ตามแนวที่กำหนดไว้ในแผนปรับปรุงงานสหกรณ์
- (๗) กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข แนวทางดำเนินงานของส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ ที่เกี่ยวข้องที่จะให้การสนับสนุนการพัฒนาการสหกรณ์ รวมทั้งการสั่งการเพื่อให้เป็นไปตามแผน และโครงการที่กำหนดไว้

- (๘) กำหนดหลักเกณฑ์ และแนวทางวิธีปฏิบัติในด้านการผลิต การซื้อขาย การรณกิจของสหกรณ์ให้สอดคล้องกัน
- (๙) กำหนดโครงการ หลักเกณฑ์และแนวทางในการฝึกอบรมพัฒนากำลังคน เพื่อดำเนินงานสหกรณ์ และการประชาสัมพันธ์ที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าเป็นปึกแผ่น
- (๑๐) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับสหกรณ์
- (๑๑) ให้มีอำนาจในการกำหนดโครงการจัดตั้งสหกรณ์ตัวอย่าง เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการสหกรณ์ โดยให้ส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือและสนับสนุน
- (๑๒) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานสหกรณ์ตามแผน ฯ

### หมวด ๓

#### วิธีดำเนินงาน

ข้อ ๘. ให้มีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์ขึ้นในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เรียกโดยย่อว่า “สภพ.” ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์ หรือที่คณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์มอบหมาย และปฏิบัติงานธุรการอื่น ๆ
- (๒) ประสานงานกับส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ในการหาแนวทางพัฒนาการสหกรณ์ ตลอดจนศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสหกรณ์เพื่อเสนอคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์พิจารณา
- (๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรม การประชุม หรือสัมมนาเพื่อพัฒนาการสหกรณ์
- (๔) ติดตามประเมินผลและเร่งรัดการปฏิบัติตามนโยบายและแผนพัฒนาการสหกรณ์
- (๕) ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ด้านพัฒนาการสหกรณ์และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (๖) จัดทำข้อเสนอแนะและให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพัฒนาการสหกรณ์ และปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ เสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์ เพื่อพิจารณาและดำเนินการต่อไป

ข้อ ๙. ให้เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์เป็นผู้อำนวยความสะดวกสำนักงาน ฯ

ข้อ ๑๐. ให้ประธานกรรมการเป็นผู้แต่งตั้งหรือผู้ช่วยผู้อำนวยความสะดวกสำนักงาน ฯ และ

หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ

การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยความสะดวก

งาน ฯ

ข้อ ๑๑. ให้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีให้ความร่วมมือในค้ำกำลังเจ้าหน้าที่ ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของสำนักงาน ฯ ตามสมควร

ข้อ ๑๒. ให้ประธานกรรมการรายงานผลการดำเนินงานให้นายกรัฐมนตรีทราบทุก ๆ สามเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๒๔

**พลเอก เปรม ติณสูลานนท์**

(เปรม ติณสูลานนท์)

นายกรัฐมนตรี

---

**“คนโมโหร้ายประพาศิโง่เขลา  
แต่คนเฉลียวฉลาดคนนอกคน”**

สุภาษิต ๑๔ : ๑๗

# ถอดนามขก

## เลื่อนตำแหน่งเพื่ออะไร

ผู้ที่เป็นข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ จนถึง ออกจากราชการ จะต้องเคยได้เลื่อนตำแหน่งกันแล้วทั้งนั้น บางท่านอาจจะเคยเลื่อนตำแหน่งหลายครั้ง บางท่านก็อาจจะเคยน้อยครั้งแล้วแต่ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

เจตนารมณ์ของการเลื่อนตำแหน่งนั้น มุ่งถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ และนอกเหนือจากเจตนารมณ์ดังกล่าว การเลื่อนตำแหน่งยังเป็นการมอบหมายให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมอีกด้วย ดังมีบทบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กล่าวคือ มาตรา ๔๔ วรรคสุดท้ายกำหนดว่า ในการเสนอแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งให้รายงานความสมควรพร้อมทั้งเหตุผลไปด้วย และ มาตรา ๕๑ กำหนดว่า การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้น แต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น สำหรับผู้สอบแข่งขันได้ ให้แต่งตั้งตามลำดับที่ ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก ให้แต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ

จะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของการเลื่อนตำแหน่งมิได้มุ่งถึงประโยชน์ที่ตัวข้าราชการจะได้รับ เช่น ให้ข้าราชการ ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง เร็วขึ้นกว่าปกติ หรือให้ข้าราชการ ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

เพื่อให้ การเลื่อน ตำแหน่ง เป็น ไปตามเจตนารมณ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ดังกล่าว ปัจจุบัน ก.พ. จึงได้วางหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับ การเลื่อน ตำแหน่ง ไว้ โดยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๑ ด้วยวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ การเลื่อน ตำแหน่ง เป็น ไป โดยได้มาตรฐานเดียวกัน และให้ข้าราชการ ได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ไว้สรุปได้ดังนี้

๑. การเลื่อนตำแหน่งในระดับควบชั้นต้นของตำแหน่งต่างๆ ที่เริ่มต้น สายงาน จากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ หรือระดับ ๓ หรือสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ สายงานวิชาการสัตวแพทย์ ให้เลื่อนได้ ๒ วิธี คือ

๑.๑ โดยการคัดเลือก เมื่อมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วน และได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะเลื่อน

๑.๒ โดยการสอบคัดเลือก เมื่อมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนครบถ้วน

แล้ว แต่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของตำแหน่งที่จะเลื่อน เช่น การเลื่อนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ๓ ขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ๔ ก็อาจดำเนินการเลื่อนตำแหน่งได้โดยอาศัยวิธีการ ๒ ประการดังกล่าวข้างต้น

๒. การเลื่อนตำแหน่งในระดับความสูงสุดของตำแหน่งต่าง ๆ ที่เริ่มต้นสายงานจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ หรือระดับ ๓ หรือสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ สายงานวิชาการสัตวแพทย์ ให้เลื่อนตำแหน่งได้โดยวิธีเดียวเท่านั้น คือ คัดเลือกเมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นค่าของตำแหน่งที่จะเลื่อน

๓. การเลื่อน ตำแหน่ง ในระดับที่ พ้นช่วงควบไปแล้ว ให้เลื่อนโดยวิธีการสอบคัดเลือก ซึ่งไม่จำกัดว่า จะต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นค่าของตำแหน่งที่จะเลื่อนหรือไม่

จากหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ จะเห็นได้ว่า สำหรับตำแหน่งในระดับความสูงสุดของแต่ละประเภทสายงาน กำหนดให้เลื่อนจากผู้ได้รับการคัดเลือกที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นค่าของระดับความสูงสุดที่จะเลื่อนเท่านั้น จึงทำให้ส่วนราชการ หลายแห่งหาทางเลียงให้ข้าราชการของตน ได้เลื่อนตำแหน่งเร็วขึ้นและได้มีโอกาสปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น โดยวิธีการให้ข้าราชการไปเลื่อน ตำแหน่ง ใน ตำแหน่งอื่น ที่มีได้ กำหนดว่า จะต้องเลื่อนเมื่อ ได้รับเงินเดือนถึงขั้นค่า ต่อเมื่อ

ได้เลื่อนตำแหน่งและปรับอัตราเงินเดือนเรียบร้อยแล้ว ก็ส่งย้ายกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมโดยปรับระดับตำแหน่งเดิมให้เป็นระดับความสูงสุดของสายงานนั้น ๆ แล้วเลื่อนตำแหน่งรายอื่นต่อไปโดยวิธีการเวียนเทียนทำนองเดียวกันอีก

ตัวอย่างเช่น เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ๔ ซึ่งยังได้รับเงินเดือนไม่ถึงขั้นค่าของตำแหน่งระดับ ๕ ขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเกษตร ๕ โดยวิธีการสอบคัดเลือก เมื่อได้เลื่อน ตำแหน่งและ ปรับเงินเดือน เรียบร้อยแล้ว ก็ส่งย้ายกลับไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ๕ ตามเดิมแล้วก็เลื่อนนักวิชาการเกษตร ๔ รายอื่น ๆ ขึ้นดำรง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ การเกษตร ๕ ทำนองเดียวกับ การ เลื่อนราย แรก โดยอาศัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเกษตร ๕ เป็นทางผ่านชั่วคราว ก่อนจะส่งย้าย กลับไป ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ๕ ตามเดิม

วิธีการ ดังกล่าว ทำให้ ข้าราชการ เลื่อนตำแหน่งได้เร็วกว่าปกติอีก ทั้งมีโอกาสได้ปรับอัตราเงินเดือนด้วย ทำให้ข้าราชการในส่วนราชการอื่น ๆ ที่ยึดมั่นในเจตนารมณ์ของการเลื่อนตำแหน่งและไม่ยอมใช้วิธีการดังกล่าว เกิดความรู้สึกว่าการกระทำดังกล่าว ไม่ ถูก ต้อง และ ไม่ ชอบ ด้วย ทาง ปฏิบัติสมควรจะช่วยกันแก้ไขให้ถูกต้อง

ดังนั้น เมื่อ ทราบ เจตนารมณ์ ใน การเลื่อนตำแหน่งนั้นแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรมุ่งถึงประโยชน์

ที่ทางราชการที่จะได้รับเป็นสำคัญ โดยให้ข้าราชการได้ดำรง ตำแหน่งและ ปฏิบัติ หน้าที่ ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น โดยแท้จริงในระยะเวลา นานพอสมควร มิใช่แต่งตั้งไปโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ข้าราชการได้เลื่อนตำแหน่งเร็วขึ้น และ ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นเท่านั้น

## ๒. เวลาะหว่างไปรับราชการทหาร ใช้ประโยชน์ในราชการพลเรือนได้อย่างไร

เมื่อต้นปี พ.ศ. ๒๕๒๔ ก.พ. ได้ออกหนังสือเวียน สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว. ๒ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ อนุมัติให้ นับเวลา ระหว่างที่ไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารรวมกับเวลา การดำรงตำแหน่งระดับเดิมของผู้นั้นเพื่อประโยชน์ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งปรากฏว่ามีส่วน ราชการ หลายแห่งยังเข้าใจสาระสำคัญของหนังสือเวียนฉบับนี้ไม่ถูกต้อง จึงขอ นำรายละเอียดของหนังสือเวียดังกล่าว มาเล่าสู่กัน ฟัง ดังนี้

โดยปกติข้าราชการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตรงตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่ง ก.พ. จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่สำคัญไว้ ๒ ประการ คือ

๑. จะต้องเป็นผู้ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่ต่ำกว่าหรือตำแหน่งที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้ว เป็นระยะเวลาหนึ่งตามที่กำหนดไว้ เช่น ต้อง ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี เป็นต้น

๒. จะต้อง มีประสบการณ์ โดย ได้ปฏิบัติ ราชการเกี่ยวกับงานของตำแหน่งนั้นหรืองานอื่นที่ เกี่ยวข้องมาแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่งตามที่กำหนดไว้ ด้วย เช่น จะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานช่างโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เป็นต้น

สำหรับหลักเกณฑ์ประการที่ ๑ นั้น ก.พ. ได้กำหนดไว้โดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้ผู้ที่ดำรง ตำแหน่งในระดับสูง ได้ผ่านการรับราชการใน ตำแหน่งที่ต่ำกว่ามานาน พอที่จะมีความรู้ความ สามารถที่จะทำหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ และ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่าการ ไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารนั้นเป็นการ ไปรับราชการประเภทหนึ่งอันเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถได้เช่นกัน ก.พ. จึงลงมติให้ เพิ่มเติมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เฉพาะ ในส่วนที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในประการที่ ๑ ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งออกจากราชการไปรับ ราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการ ทหาร แล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๕๕ แห่ง



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้นำเวลาระหว่างที่ผู้นั้นไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารมา นับรวมกับเวลาการดำรงตำแหน่งระดับเดิมของข้าราชการผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการสมัครสอบคัดเลือก หรือรับคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

จะเห็นได้ว่า มติ ก.พ. ตามหนังสือเวียนฉบับดังกล่าว เป็นการเพิ่มมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเฉพาะในหลักเกณฑ์ประการที่ ๑ เท่านั้น มิใช่เป็นการเพิ่มในหลักเกณฑ์ประการที่ ๒ ที่กำหนดเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานแต่อย่างใด

เพื่อให้เข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น จะขอยกตัวอย่างคำสั่งที่ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ส่งเลื่อนตำแหน่งมาให้ดู เช่น ส่วนราชการแห่งหนึ่งส่งเลื่อน นาย ก. ตำแหน่งช่างโยธา ๑ รับเงินเดือนชั้น ๑,๘๐๕ บาท ผู้ได้รับคัดเลือกชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งช่างโยธา ๒ โดยให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม ตั้งแต่วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ เป็นต้นไป

สำหรับประวัติการรับราชการของ นาย ก. มีดังนี้

๑ สิงหาคม ๒๕๒๑ ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งช่างโยธา ๑ และทดลองปฏิบัติราชการ

๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๑ ออกไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ พ้นจากราชการทหารและบรรจุกลับในตำแหน่งช่างโยธา ๑ ตามเดิม โดยทดลองปฏิบัติราชการต่อให้ครบ ๖ เดือน

มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ช่างโยธา ๒ กำหนดว่า “.....ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานช่างโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี”

จะเห็นได้ว่าคำสั่งเลื่อน ระดับตำแหน่งของ นาย ก. ยังไม่ถูกต้องด้วยเหตุ ๓ ประการ กล่าวคือ


๑. หนังสือเวียนฉบับนี้ออกเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ ดังนั้น การจะเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยนำเวลาระหว่างที่ผู้นั้นไปรับราชการทหารมา นับรวมกับเวลาการดำรงตำแหน่งระดับเดิมของข้าราชการผู้นั้น จะเลื่อนได้ไม่ก่อนวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ ซึ่งเป็นวันออกหนังสือเวียนดังกล่าว

๒. การส่งเลื่อนตำแหน่ง ในวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ นั้น เป็นระยะเวลาที่ นาย ก. อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการยังไม่เป็นที่แน่นอนว่าจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ หรือความประพฤติเหมาะสมที่จะให้รับราชการต่อไป หรือ

เลื่อนตำแหน่งได้หรือไม่ ในทางปฏิบัติที่ถูกต้อง จะต้องรอให้ นาย ก. พ้นจากการทดลองปฏิบัติราชการเสียก่อนแล้วจึงค่อยเลื่อนตำแหน่งให้

๓. ในส่วนที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ประการที่ ๒ ของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น นาย ก. ยังขาดประสบการณ์การปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานช่างโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพราะยังปฏิบัติงานไม่ครบ ๑ ปี แม้ว่า นาย ก. จะมีเวลาของการดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ ตามหลักเกณฑ์ประการที่ ๑ ครบ ๒ ปีแล้วก็ตาม (เป็นระดับ ๑ ได้ ๓ เดือน รวมกับเวลาการไปรับราชการทหารอีก ๒ ปี เป็น ๒ ปีเศษ)

กรณีนี้ นาย ก. จะมีประสบการณ์ปฏิบัติงานครบรอบ ๑ ปี ในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๒๔ ซึ่งที่ถูกต้องแล้วกรมเจ้าสังกัดสามารถจะเลื่อนนาย ก. ขึ้นดำรงตำแหน่งช่างโยธา ๒ ได้ตั้งแต่วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๒๔ เป็นต้นไป มิใช่ตั้งแต่วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ ตามที่ได้ออกคำสั่งไปแล้ว เพราะตั้งแต่วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๒๔ เป็นต้นไป นาย ก. จะมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และพ้นจากการทดลองปฏิบัติราชการแล้ว อีกทั้งไม่เป็นการเลื่อนก่อนวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ ด้วย

จึงหวังว่าคำอธิบายที่ได้กล่าวมาข้างต้นคงจะทำให้ท่านผู้อ่านเข้าใจหลักเกณฑ์ของหนังสือเวียนฉบับดังกล่าว ได้ดีขึ้นบ้าง 

ความกังวลใจ	คือ	ศัตรูของชีวิต
อดีต	คือ	ความฝัน
ปัจจุบัน	คือ	ภพมายา
อนาคต	คือ	ความไม่แน่นอน
ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้นที่เราจะแก้ได้		
ไม่มีใครสร้างความเดือดร้อนให้แก่เราได้		
นอกจากตัวเราเอง		

จากพระราชวินยาภรณ์  
วัดเจดีย์หลวง เชียงใหม่

# เล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับวินัย

## เอกศักดิ์ ตรกรณาสวัสดิ์

ในครั้งนี้นำปัญหาเกี่ยวกับการขาดเรียน  
ว่า จะเป็นการผิดวินัยหรือไม่ การละทิ้งหน้าที่  
ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานกว่า  
๑๕ วัน จะมีผลเป็นอย่างไร และการยื่นตัวไป  
ช่วยปฏิบัติราชการนั้นใครเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้  
ที่ไปช่วยปฏิบัติราชการ ซึ่งส่วนราชการใดหรือ  
ไปยัง ก.พ. และสำนักงาน ก.พ. ได้ตอบข้อหารือ  
ดังกล่าวไปแล้ว พร้อมกับได้นำแนวทางการ  
ลงโทษจากแฟ้มของ ก.พ. มาฝากอีกเช่นเคย

**๑. ถาม** ข้าราชการพลเรือนผู้หนึ่งได้รับ  
อนุญาตให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศมี  
กำหนดเวลา ๓ ปี ระหว่างศึกษาต่อก็ได้  
ยื่นใบลาป่วยต่อสถานศึกษามีกำหนด ๓๐  
วัน และสถานศึกษาได้อนุญาตแล้วเมื่อ  
ครบกำหนดลาแล้วผู้ดังกล่าวไม่ได้ไปเรียน  
ตามปกติ คงขาดการเรียนเรื่อยมาจนสิ้น  
ปีการศึกษา และไม่ได้สอบไล่เพราะเวลา  
เรียนไม่พอ จึงหารือว่า การขาดเรียน  
ของข้าราชการผู้นี้จะถือเป็นการขาดราชการ  
ตามฐานะที่ตนยังเป็นข้าราชการอยู่ด้วย

และจะพิจารณาลงโทษในกรณีความผิดที่  
ปรากฏชัดแจ้งโดยไม่ต้องตั้งกรรมการสอบสวน  
จะได้หรือไม่ เพียงใด

**ตอบ**

ปัญหากรณีนี้เป็นเรื่องการขาดเรียน  
ซึ่ง ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยไว้สรุปได้ว่า การ  
ขาดเรียนไม่เป็นความผิดฐานละทิ้งหน้าที่  
ราชการ เพราะการศึกษาไม่ใช่หน้าที่ใน  
ราชการโดยตรง จึงปรับเข้ากรณีความผิด  
ปรากฏชัดแจ้งไม่ได้ ผู้บังคับบัญชาจะต้อง  
ตั้งกรรมการขึ้นทำการสอบสวนตามกฎหมาย  
ส่วนจะเป็นความผิดฐานใดและ  
ควรลงโทษสถานใดนั้น แล้วแต่ข้อเท็จจริง  
ซึ่งผู้บังคับบัญชา จะต้องสอบสวนพิจารณา  
ต่อไป (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ตอบข้อ  
หารือกระทรวงศึกษาธิการ ตามนัยหนังสือ  
ที่ ศธ ๓๑๗๑๒/๒๕๐๕ ลงวันที่ ๑๕  
ตุลาคม ๒๕๐๕)

**๒. ถาม**

ข้าราชการผู้หนึ่งลาหยุดราชการและ  
ขาดราชการหลายครั้งติดต่อกัน ผู้บังคับ

บัญชา ได้ตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย กรรมการสอบสวนและผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันคราวเดียวกันเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ๒ ครั้ง ๆ แรกตั้งแต่วันที่ ๒๔ มกราคม-๑๔ มีนาคม ๒๕๒๐ แล้วกลับมาปฏิบัติราชการเพียงวันเดียวแล้วก็ลาพักผ่อนต่ออีก ๑๐ วัน ครอบคลุมวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๒๐ ก็ยังไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกจนถึงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๒๐ กรณี เช่น นี้ เป็น การ กระทำ ผิด วินัย ตาม มาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตาม กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๑ (๒) ควรลงโทษไล่ออกจากราชการ ถูกต้องหรือไม่ หากถูกต้องจะต้องมีคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการตั้งแต่วันที่ใด

ตอบ

ปัญหากรณีนี้เป็นเรื่องการละทิ้งหน้าที่ราชการอันจะเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ และจะต้องมีคำสั่งลงโทษตั้งแต่วันที่ใด ซึ่ง ก.พ. เคยวินิจฉัยสรุปได้ว่า กรณีตามที่หารือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราช

บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ข้อ ๑ (๒) ถูกต้องแล้ว เมื่อเห็นว่าควรลงโทษไล่ออก ก็เป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการตามมาตรา ๘๖ ทวิ (ก็นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. จังหวัดพิจารณา แล้วแต่กรณี) และความผิดในกรณีนี้ คณะรัฐมนตรีได้วางหลักปฏิบัติไว้ว่า ให้ลงโทษไล่ออกจะปราณีลดหย่อนผ่อนโทษลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการ ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี ที่ นว. ๑๒๕/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๐๓ ส่วนการที่จะไล่ออกหรือปลดออกตั้งแต่วันที่ใดนั้น ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็วางหลักกรณีนี้ไว้ในข้อ ๔ ว่า การส่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ห้ามมิให้ส่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่.....(๒) การส่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ในกรณีความผิดละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีก ให้สั่งตั้งแต่วันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการนั้น ซึ่งหมายถึงว่าถ้าเป็นกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน

โดยไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลยจนถึงวันออกคำสั่งลงโทษ ก็ให้ส่งให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการคราวนั้นได้ แต่ถ้าเป็นกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน หลายครั้ง แต่ละครั้งไม่ติดต่อกัน และครั้งสุดท้ายไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย จนถึงวันออกคำสั่งลงโทษ ก็ให้ส่งให้มีผลย้อนหลังไปได้เพียงตั้งแต่วันที่ราชการครั้งสุดท้าย โดยไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย แต่ถ้าในขณะที่จะออกคำสั่งลงโทษ ผู้นั้นได้กลับมาปฏิบัติราชการตามปกติก่อนแล้ว ก็ให้ส่งให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการหาได้ไม่ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมทางหลวงตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๙/๔๗๐๔๒ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๒๒)

**๓. ถาม** การละทิ้งหน้าที่ราชการไปติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรแล้วกลับมาปฏิบัติราชการเช่นนั้น จะตกอยู่ในความหมายแห่งมติคณะรัฐมนตรี ที่ นว. ๑๒๕/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๐๓ หรือไม่

**ตอบ** ปัญหากรณีนี้ ก.พ. เคยพิจารณาถึงความเห็นไว้ว่า การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกัน

ในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร แม้ภายหลังจะกลับมาปฏิบัติราชการอีก ก็เป็นการเพียงพอที่จะพิจารณาตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้แล้ว หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ก.พ. ถือว่าอยู่ในเกณฑ์เดียวกันกับการที่ละทิ้งหน้าที่ราชการไปติดต่อกันในคราวเดียวเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลยนั่นเอง (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๙/๗๗๖ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๓ และตอบสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๙/๑๒๓๘๑ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๒๓)

ข้อหารือตามข้อ ๒ และข้อ ๓ กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรนั้น ก็คงจะสรุปหลักได้ว่า

๑. การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ไม่ว่าจะเป็นการละทิ้งไปเลยหรือกลับมาอีกก็ตาม ก็เป็นการเพียงพอที่จะพิจารณาโทษตามนัยมติคณะรัฐมนตรี ที่ นว. ๑๒๕/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๐๓ แล้ว

๒. หากเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการ  
ไปแล้ว ก็จะต้องส่งลงโทษไล่ออก หรือ  
ปลดออกตั้งแต่วันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการนั้น  
เอง

๓. หากเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการ  
ไปแล้วกลับมาปฏิบัติราชการอีกก่อนวันที่  
จะส่งลงโทษ กรณีก็จะต้องส่งไล่ออก  
หรือปลดออกตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งลงโทษ

๔. แม้จะเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏ  
ชัดแจ้ง ซึ่งไม่ต้องตั้งกรรมการสอบสวน  
ก็ตาม หากเห็นว่าควรลงโทษถึงออกจาก  
ราชการก็จะต้องปฏิบัติตามมาตรา ๘๖  
ทวิ อีกด้วย คือต้องนำเสนอ อ.ก.พ.  
กระทรวง หรือ อ.ก.พ. จังหวัดพิจารณา  
แล้วแต่กรณีไป

๕. ถาม ข้าราชการซึ่งสังกัดกรมหนึ่ง แต่ได้  
ถูกยืมตัวไปปฏิบัติราชการอยู่ ณ อีกรกรม  
หนึ่งในสังกัดกระทรวงเดียวกัน ต่อมาใน  
ขณะถูกยืมตัวไปนั้น ผู้บังคับกระทำผิดวินัย  
อย่างร้ายแรง กรมซึ่งได้ยืมตัวผู้มาปฏิบัติ  
งาน จะมีอำนาจแต่งตั้งกรรมการสอบสวน  
ทางวินัยเพื่อรายงานผลการสอบสวนไปยัง  
กรมต้นสังกัดของผู้ เพื่อประกอบการ  
พิจารณาลงโทษหรือดำเนินการอย่างไรได้  
หรือไม่เพียงใด

ตอบ

ปัญหากรณียืมตัวไปปฏิบัติราชการ  
ก.พ. ได้เคยวินิจฉัยไว้ว่า ข้าราชการที่ถูก  
ยืมตัวไปปฏิบัติราชการอีกรกรมหนึ่งโดยมิได้  
โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งก็ยังมีฐานะ  
เป็นข้าราชการสังกัดกรมเดิม อธิบดีกรม  
ที่ยืมตัวไปหา ได้มีฐานะ เป็นอธิบดีผู้บังคับ  
บัญชาของผู้นั้นตามกฎหมายไม่ จึงไม่มี  
อำนาจที่จะสั่งแต่งตั้ง กรรมการ ขึ้นทำการ  
สอบสวน ตาม มาตรา ๘๖ แห่งพระราช-  
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.  
๒๕๑๘ (สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือ  
กรมการแพทย์ตามหนังสือที่ สร ๐๗๐๕/  
๑๑๒๗๓๖ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๒๓  
ข้อ ๔)

๕. ถาม ข้าราชการผู้หนึ่งสังกัดส่วนราชการ  
ในกรมหนึ่ง ถูกส่งตัวไปช่วยปฏิบัติราชการ  
ยังอีกรส่วนราชการหนึ่งในกรมเดียวกัน ใน  
ระหว่างที่ผู้ช่วยปฏิบัติราชการอยู่ ก็ได้  
กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชา  
ของส่วนราชการนั้นก็ส่งลงโทษตัดเงิน  
เดือนผู้ตามอำนาจของตน กรณีมีปัญหาวว่า  
ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการที่ผู้ไปช่วย  
ปฏิบัติ ราชการ อยู่ จะเป็นผู้ บังคับบัญชา  
ของผู้หรือไม่ และคำสั่งลงโทษในกรณีนี้  
เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

ตอบ

ปัญหากรณีนี้มีได้เกิดจากข้อหาหรือ โดยตรง หากแต่เกิดจากการรายงานการ ลงโทษ ซึ่ง ก.พ. ได้พิจารณาแล้ววินิจฉัยไว้ สรุปได้ว่า ผู้ที่เพิ่งแต่ไปช่วยปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการนั้นเท่านั้น ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการนั้น จึงไม่ใช่ผู้ บังคับบัญชาของผู้ และไม่มีกฎหมาย กำหนด ให้ ผู้ บังคับ บัญชา ส่วน ราชการ ที่ ข้าราชการ ไปช่วย ปฏิบัติราชการ เป็นผู้ บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษแต่ประการใด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการที่ไป ช่วยปฏิบัติราชการ จึงไม่มีอำนาจสั่งลงโทษ ผู้ และคำสั่งลงโทษในกรณีนี้เป็นคำสั่งที่ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (สำนักงาน ก.พ. แจ้ง กรมราชทัณฑ์ตามหนังสือที่ สร ๑๐๐๖/ ๓๙๖๔๖ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๑๙)

๖. คีที่ยัง ไม่จดทะเบียน นางพร จดทะเบียน สมรส กับ จ.ส.อ. จัน ต่อมาปรากฏ จ.ส.อ. จัน ถึงแก่กรรมเนื่องจากการปฏิบัติราชการ กรณีร่วมรบในสงครามเวียดนาม นางพร ก็ได้ใช้สิทธิขอรับเงินบำนาญพิเศษ และ บำเหน็จ ตกทอด ของ สามี ไป ตาม ระเบียบ หลัง จาก นั้น นางพร ก็ได้ อยู่กิน ฉันท สามี ภรรยา กับ นายยุง โดย ไม่ได้ จดทะเบียนสมรส จนมีบุตรด้วยกัน ๓ คน แต่ก็ยังคงรับเงิน บำนาญพิเศษของสามีเต็มตลอดมา จน

กระทั่งเมื่อนางพรเข้ารับราชการ และมี การ ร้องเรียนในกรณีดังกล่าว นางพรจึงได้ จด ทะเบียนสมรสกับนายยุง พร้อมกับแจ้งขอ งรับบำนาญพิเศษดังกล่าวทันที ผู้บังคับ บัญชาเห็นว่า การกระทำของนางพรถือ ได้ว่าเป็น ความผิด วินัยอย่าง ร้ายแรง ฐาน ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ควรลงโทษให้ ออกจากราชการ อ.ก.พ. กระทรวงเห็น ชอบด้วย

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. เห็นว่าโดย ที่กระทรวงการคลังชี้แจงว่า คำว่า “สมรส ใหม่” ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ นี้ หมายถึงการ สมรสที่ กระทำ โดย ถูก ต้อง ตาม กฎหมาย ดังนั้น กรณีของนางพรที่แต่งงานอยู่กินกับ นายยุง โดยมี ได้ จดทะเบียน สมรส จึงถือ ไม่ ได้ว่าทำการสมรสใหม่ นางพรจึงมีสิทธิ รับเงินบำนาญพิเศษตลอดมาจนถึงวันที่ จด ทะเบียนสมรสใหม่ และโดยที่นางพรได้ แต่งงาน อยู่กิน ฉันท สามี ภรรยา กับ นายยุง ก่อนที่จะเข้ารับราชการ และเมื่อเข้ารับ ราชการแล้วก็ได้ จดทะเบียนสมรสใหม่กับ นายยุง พร้อมแจ้งของรับบำนาญพิเศษ แล้ว กรณีจึงไม่อาจรับฟังได้ว่า นางพรมี เจตนาทิ้งคเว้นกระทำการ จดทะเบียนสมรส เพื่อใช้สิทธิในการขอรับบำนาญพิเศษ แต่ อย่างไรก็ดี จึงยังถือไม่ได้ว่าเป็นความผิดวินัย

มีมติให้ยกโทษและให้กลับเข้ารับราชการ  
ต่อไป นายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย และ  
ผู้บังคับบัญชา ก็ได้ ดำเนิน การ ตาม คำสั่ง  
นายกรัฐมนตรีและมติ ก.พ. แล้ว นี่ก็เป็น  
ตัวอย่างอันดีของความเป็นธรรมในสังคมที่  
ยังพอ จะมี หลงเหลือ อยู่อีก แห่ง หนึ่ง ในวง  
ราชการ เพราะเรื่องนี้มีได้มีการอุทธรณ์  
แต่อย่างใด เป็นเรื่อง ที่ ก.พ. เห็นเองจาก  
รายงานการลงโทษเท่านั้น เปรียบไปแล้ว  
เท่ากับ ว่านางพร ถูก สลาก กินแบ่ง รัฐบาล  
รางวัลใหญ่ๆ โดยไม่คาดฝันเลยทีเดียว และ  
ชอบด้วยกฎหมายเสียด้วยนะครับ

๗. เงินหลวงมิใช่เงินเรา นายจนเป็นเจ้าศาล  
รับผิดชอบ เกี่ยวกับงานธุรการ ทั้งหมดของ  
ศาลเคลื่อนที่ได้ รับเงิน ค่าธรรมเนียมศาล  
ค่าปรับ เงินสินบนนำจับและเงินกลางไว้  
หลายรายการ แล้วมิได้ลงบัญชีให้เรียบร้อย  
และไม่ได้นำเงิน ซึ่งตามระเบียบจะต้องนำ  
ฝาก ธนาคาร ไปฝาก ธนาคาร ให้ ครบถ้วน  
ตามจำนวนที่รับไว้ กลับเก็บรักษาไว้กับ  
ตัวเองบางส่วน เมื่อรองเจ้าศาลมารับมอบ  
งานต่อ นายจนก็มีได้มอบเงินที่เก็บรักษา  
ไว้เองนั้นให้ทันที จนกระทั่งมีการตรวจ  
สอบรายละเอียดทั้งหมด และทำบัญชีเรียบ-  
ร้อย จึงทราบว่ามีเงินขาดบัญชี นายจนจึง  
คิดรวบรวมนำเงินมาส่งคืนจนครบถ้วนใน

ภายหลัง โดยชี้แจงว่าไม่มีความรู้เกี่ยวกับ  
บัญชีจึงไม่ได้ทำบัญชี ไว้ให้เป็นที่เรียบร้อย  
และการที่มิได้ นำ เงินฝาก ธนาคาร ให้ ถูก  
ต้องครบถ้วนก็เพราะว่า ไม่ทราบยอดเงิน  
แต่ละประเภทแน่นอน

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. พิจารณา  
แล้วเห็นว่า ข้ออ้างของนายจนฟังไม่ขึ้น  
เพราะว่า ตามหลักฐานใบเสร็จรับเงินก็  
ได้ลง รายการไว้ ชัดเจนว่าเงินที่ รับไว้เป็น  
เงินค่าอะไรบ้าง โดยนายจนเป็นผู้เขียน  
และเป็นผู้รับเงินด้วย และใบเสร็จก็ใช้คน  
ละเล่มกัน หากได้ตรวจคู้ต้นขั้วใบเสร็จ  
รับเงินก็จะสามารถทราบได้ การกระทำ  
ของนายจนเป็น ความผิดวินัย อย่างร้ายแรง  
ตามมาตรา ๖๘ วรรคสอง ลงโทษให้ออก  
จากราชการ นายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย  
และผู้บังคับบัญชาได้สั่งเพิ่มโทษเป็นให้  
ออกจากราชการ ตามคำสั่ง นายกรัฐมนตรี แล้ว  
นี่แหละเห็นมียเงินหลวงตกน้ำไม่ไหล ตก  
ไฟไม่ไหม้ ใครกล้าเข้าไป เมื่อถึงเวลาก็  
ต้องคายออกมาคืนทุกรายไป เพียงแต่ว่า  
ช้าหรือเร็วเท่านั้นเอง

๘. ฤทธิเมฆหลวง นางปราบ กับ ส.ต.ท. จิตร  
แต่งงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ต่อมาสามี  
ภรรยาคุ้กันก็เกิด ทะเลาะกันเรื่อย เพราะสามี



ไปมีภรรยาบ่อย วันหนึ่ง ส.ต.ท. จิตรกลับ  
มาบ้าน เพื่อจะ ขนของ ไปอยู่กับ ภรรยาใหม่  
นางปราบไม่ยอมให้เอาของไป ส.ต.ท. จิตร  
จึงได้ตำนางปราบว่า อีสต์ว อีเหยอ อีกะหรี  
กะหรีทังกก พร้อมกับเตะตีทำร้ายนาง  
ปราบจนนางปราบทนไม่ไหวได้เข้าแจ้งปิ่น  
จาก ส.ต.ท. จิตร แล้วจึง ส.ต.ท. จิตรถึง  
แก่ความตาย ผลคดีอาญาถึงที่สุดโดยศาล  
อุทธรณ์พิพากษาให้รอกการลงโทษจำคุกนาง  
ปราบฐานฆ่าคนตายโดยบันดาลโทสะเพราะ  
ถูก ช่มเห่ง อย่าง ร้าย แรง ด้วยเหตุ ไม่ เป็น  
ธรรม ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งลงโทษตัดเงิน  
เดือนนางปราบฐานประพฤติก้าว

ผลทางวินัยถึงที่สุด ก.พ. เห็นว่า  
การที่นางปราบใช้ปืนยิงสามีถึงแก่ความตาย  
โดยเหตุบันดาลโทสะเพราะถูกช่มเห่งอย่าง  
ร้ายแรงด้วย เหตุอันไม่ เป็นธรรมนั้นยังถือ  
ไม่ได้ว่าเป็นการประพฤติก้าว และไม่อาจ  
ปรับเป็นความผิดวินัยตามมาตราอื่นได้ จึง  
ให้ยกโทษนางปราบเสีย นายกรัฐมนตรีเห็น  
ชอบด้วย และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการ  
ตามคำสั่งนายกรัฐมนตรีและมติ ก.พ. แล้ว  
นี้แหละหนา ไม่รู้จัก หลักการ บริหารบุคคล  
ที่ดี ถึงได้เป็นเช่นนั้น แต่ก็น่าเห็นใจเมีย  
หลงเป็นอย่างยิ่ง ศาลก็เห็นใจ ก.พ. ก็  
เห็นใจเช่นกันครับ ๒

“ความสัตย์ซื่อของคนที่ยังธรรมยอมนำเขา  
แต่ความคดโกงของคนทรยศ ย่อมทำลายเขา”

สุภาษิต ๑๐ : ๓

# เรื่องความท้อแท้

พระพุทธวิงศมุนี วัดเบญจมบพิตร บรรมาย

สอากค์ ประเสริฐศรี ถอดเทป

ขอโอกาสแสดงความยินดีแก่ท่านทั้งหลาย และก็ขออำนวยการให้แก่ท่านทั้งหลาย ซึ่งตั้งชมรมเป็นการฝึกจิตชน ณ โอกาสนี้ ซึ่งวันนั้นตามกำหนด ที่ให้ทุกคนเห็นหัวข้อว่าความมั่งว่องหงา ซึ่งถ้าพูดถึง เรื่องความมั่งว่องหงาก็มีตัวอย่างเหมือนกัน แต่ถ้าพูดถึงว่าในแนวของนิวรรณ์ ๕ มีกามฉันทะ ความพอใจในกาม พยาบาท ความคิดร้าย ดินมิทธะ ความท้อแท้และความมั่งว่องหง่า และก้อุทธัจจะ คือ ความฟุ้งซ่าน กุกกุกจะคือ ความรำคาญ และ ประการที่ ๕ วิจิกิจจา ความสงสัย ซึ่งธรรมะทั้ง ๕ ประการนี้เรียกว่านิวรรณ์ธรรมคือ ความจริงที่ มันกันจิตของเรา มันเกิดขึ้นมากับเราแล้ว มันกัน จิตของเราไม่ให้บรรลุความดี ซึ่งคุณทั้งหลายก็ได้ ฟังมาแล้วถึงเรื่องกามฉันทะ และพยาบาท วันนั้น ก็มาถึงความท้อแท้หรือดินมิทธะ ดินคือ ความ ท้อแท้ มิทธะคือ ความมั่งว่องหง่า ซึ่งตามความหมาย

แล้วก็หมายความว่า เราทำอะไรแล้วมันแข็ง ไม่ อยากรจะทำอะไรเลย มันแข็งไปหมด ไม่เกิดความ พอใจที่จะทำเมื่อเกิดความแข็งขึ้นมา มันก็เกิดความ ท้อแท้และเหี้ยมเสียใจขึ้นมา พูดถึงว่าถ้าเราจะทำ งานทำการอะไรสักอย่างก็จะเกิดแต่ความเบื่อ มัน จะเกิดความท้อแท้ขึ้นมา เมื่อท้อใจขึ้นมาเสียแล้ว มันก็จะเกิดความมั่งว่องหง่า ในครั้งพุทธกาลก็ได้เกิด ความท้อแท้กับพระมหาโมคคัลลานะ ซึ่งเป็นพระ อัครสาวกฝ่ายซ้าย มีจำนวนปริพาชก ที่เข้าเฝ้า พระพุทธเจ้าเป็นจำนวน ๒๕๐ รูป ซึ่งเป็นเพื่อน กันกับพระสารีบุตร พระสารีบุตรเป็นพระอัคร- สาวกฝ่ายขวา ตอนแรกชื่อว่าอุปกิสสะ เป็นพระ อัครสาวกฝ่ายขวา แต่ว่าฟังเทศน์ของพระพุทธเจ้า ก็สำเร็จเป็นพระอรหันต์และได้เป็น พระอัครสาวก ฝ่ายขวา ส่วนพระโมคคัลลานะนั้นชื่อโกถิตตะ เมื่อ สำเร็จพระอรหันต์ก็เป็นพระอัครสาวกฝ่ายซ้ายได้

ชื่อว่า พระมหาโมคคัลลานะ เพราะเป็นลูกของ  
โมคคัลลี พระปรีชาทั้งหมดจำนวน ๒๕๐ รูป  
ที่ไปเฝ้าพระพุทธเจ้า ซึ่งความจริงนั้นพระโมค-  
คัลลานะและพระสารีบุตรนั้น พระสารีบุตรขอฟัง  
เทศน์จากพระอชชชกสำเร็จทันที เป็นพระโสดาบัน  
คือได้ดวงตาเห็นธรรม พระสารีบุตรมาบอกพระ  
โมคคัลลานะ พอฟังแล้วก็สำเร็จเป็นโสดาบัน  
เหมือนกัน แต่พอฟังเทศน์พระพุทธเจ้าเข้าจริงๆ  
บริวารทั้งหมดก็สำเร็จวันนั้นทันที มีแต่พระมหา-  
โมคคัลลานะ และพระสารีบุตร คือ โกลิตตะและ  
อุปติสสะ โกลิตตะนั้นอีก ๗ วัน จึงสำเร็จในการ  
สำเร็จนั้นวันนั้นก็ได้อำนาจ **มัญฐาน** พอไปถึงก็นั่ง  
ง่วง คล้ายๆ กับง่วงเหงาหาวนอนไม่ปฏิบัติ  
พระพุทธเจ้ารู้จึงเสด็จไปให้ความรู้เพื่อแก้ความง่วง  
เหงาหาวนอน หรือความท้อแท้ใจ เพราะว่า  
บรรดาลูกศิษย์ลูกหาสำเร็จไปหมดแล้ว แต่ตัวเอง  
มีความรู้สึกท้อแท้ใจ พระพุทธเจ้าท่านไปถึงท่าน  
ให้วิธีการแก้ง่วง วิธีการแก้ง่วงนั้น ท่านได้ให้  
พระโมคคัลลานะไป ๘ ประการ ประการ ๑ ก็คือ  
สัญญา คือมีความหมายว่ารู้เรื่องอะไรแล้ว คิดไม่  
ตก มันก็จะเกิดความง่วงเหงาหาวนอน ถ้าแก้  
สัญญาไม่ตกก็ให้แก้ประการที่ ๒ ประการที่ ๒  
ให้ตรึกตรองพิจารณาถึงเรื่องที่กำลังพิจารณาอยู่นั้น  
ว่าเป็นอย่างไร ตรึกตรองว่าเอมันเป็นอย่างไร

กันแน่ ไม่ใช่เป็นพระโสดาบันแล้วยังสำเร็จใน  
การตรึกตรองเรื่องนั้น จับตัวมาพิจารณาเสียที่  
ประการที่ ๓ ก็จะใช้วิธีบริกรรม คือนั่งพุทโธ  
พุทโธเป็นการแก้ความง่วงเหงาหาวนอน ถึงแม้  
กระนั้นก็ยังง่วงอีกก็ใช้วิธีที่ ๔ คือหาไม้มายอนหู  
ทั้งสองข้าง บินๆ หูเอาไว้ ยังไม่หายง่วงใช้ประ-  
การที่ ๕ คือลุกขึ้นยืน คัดแข้ง คัดขา เดินไป  
เดินมา ถ้ายังไม่หายง่วงอีก ท่านบอกให้ใช้วิธีที่  
๖ คือ วิธีทำจิตด้วยการยึดอโลกสัญญา อโลก  
สัญญานั้นก็เป็นการทำความเข้าใจว่ายังเป็นกลางวัน  
ยังไม่ถึงเวลานอน ถ้ายังง่วงนอนอีกให้ใช้วิธีที่ ๗  
คืออิชฐาน และเดินจงกรม เดินกลับไปกลับ  
มาๆ ประคองจิตของเราให้ทำให้ได้ ถ้ายังไม่หาย  
ง่วงก็ให้ใช้ประการที่ ๘ หลับไปเลย คือ **สีหไสยาสน์**  
คือนอนแบบราชสีห์ ราชสีห์จะนอนตะแคงขวา  
เหมือนพระพุทธเจ้านอน และทำสัญญาไว้ว่าจะ  
ลุกขึ้น พอตื่นขึ้นก็ลุกทันที อย่ามัวแต่ขี้เกียจ  
ด้วยวิธีทั้งหมดนี้ก็จะแก้ความง่วงเหงาหาวนอน  
และทันทีเมื่อเราเกิดความแข็งความท้อแท้ขึ้นมาแล้ว  
เราจะทำอย่างไร ก็ต้องพยายามอย่าไปผูกจิตผูกใจ  
สัญญาความจำเอาไว้ พยายามตั้งอกตั้งใจทำงาน  
ทำการไป งานในหน้าที่ของเราต้องพยายามให้  
เรียบร้อย ไตร่ตรองเรื่องงานการของเราว่าเราจะ  
ทำอย่างไร เพื่อให้เกิดประโยชน์ เกิดความเจริญ

ขึ้นมา มันก็จะเกิดหลายสิ่งขึ้นมา ซึ่งเกียจมาก ๆ ก็ลุกขึ้นเดินไปมา ก็จะผูกจิตผูกใจเราอยากจะทำ งานขึ้นมา นี่เป็นวิธีการแก้ความง่วงเหงาหาวนอน ต่อไปก็เป็นการแก้ความท้อแท้ พระพุทธเจ้า ท่านได้กล่าวไว้ว่า ไม่เจริญก้าวหน้า เพราะอะไร ปัญหาสำคัญในดินมิถุระ เป็นกิเลสอยู่ในคำว่า โมหะคือ เป็นความมืด ความหลง ความไม่รู้ ความจริง กามฉันทะนั้นเป็นกิเลสของส่วนราชาหรือ โลกยะ พยาบาทเป็นกิเลสส่วนของโทสะ ส่วนราชา นั้นเราได้ด้วยวิธีการพิจารณา **อสุภกัมมัฏฐาน** คือ ความไม่สวยไม่งาม ถ้าพยาบาทแก้ด้วยเมตตา คือ ความหวังดีต่อกันคนอื่นเข้าไว้ ก็มองคนอื่นในแง่ดี อยู่เสมอ - ส่วนโมหะนั้น แก้ด้วยวิธีศึกษาค้นหา ความรู้อยู่เสมอ แต่วิธีการพระโมคคัลลานะ ท่าน ก็ถือว่าท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ในลูกศิษย์ ของ อาจารย์สฤงชัย อันนั้นมันเกิดมีมานะความถือเนื้อถือตัวขึ้นมา ความหลงตัวเองเห็นว่าตัวเองเป็นคน สำคัญขึ้นมา ดังนั้น ความที่ไม่สำเร็จก็เพราะว่า ตัวเองถือเนื้อถือตัวขึ้นมา ดังนั้นพระพุทธเจ้าท่าน จึงสอนต่อไปว่า เพื่อที่จะให้สำเร็จนั้น ประการ หนึ่ง อย่าชู้วง หมายความว่าอย่าถือเนื้อถือตัว อย่าถือตัวว่าเป็นคนสำคัญ ประการที่สองคือ อย่า พุดมาก พุดพอเหมาะพอควร ประการที่สาม อย่าไปคลุกคลีเป็นหมู่ให้ตัวออกห่าง ก็จะทำให้ เกิดความเมตตา ถ้าจะทำสำเร็จจริงๆ แล้ว พระ พุทธเจ้าบอกว่า เมื่อมันเกิดความท้อแท้แล้วอย่า

ไปถืออุปาทาน ให้พยายามนึกเสมอว่าในโลกนี้ ๑ คือความไม่เที่ยง จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอด เวลา ๒ ทุกขัง เป็นทุกข์ ถ้าเราทนได้ความทุกข์ ก็ไม่มี ถ้าเราทำการทำงาน ความสำเร็จก็จะมี แต่อย่าไปยึดมั่นว่าจะต้องเป็นอย่างนั้นอย่างนั้น มัน จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ต้องพยายาม ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งเมื่อรู้จักธรรมชาติความ เป็นจริงว่าทุกสิ่งเป็นอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา คือความไม่เที่ยง คำว่าอนัตตา เรารู้ว่าความไม่มี ตัวมีตน แต่ความจริงแล้วพูดตามหลักแล้วมันไม่ เป็นไปตามอำนาจ บังคับบัญชาไม่ได้ ซึ่งจะเกิด เวทนาอย่างที่ว่าคือจะเกิดเป็นสุข เป็นทุกข์ บาง ครั้งบางครั้งว่ามันก็เฉยๆ ไม่สุข ไม่ทุกข์ เพราะ ฉะนั้น เมื่อเรา จะทำงาน ทำการให้เสร็จนั้น อย่าไป ยึดมั่น ต้องนึกถึงความจริงว่ามันเป็นอะไรบ้าง อย่าไปยึดอะไรเป็นหลักต้องฟังคนอื่นเขาบ้าง เรา จะได้รับความรู้เพิ่มขึ้น พยายามหาความจริงเข้าไว้ ซึ่งในลักษณะ อย่างนี้ก็จะถึงวิธีปฏิบัติกัมมัฏฐาน กัมมัฏฐานมี ๒ ลักษณะ อย่างหนึ่งเรียกว่า สมณะ ก็คือการเอาใจไปกำหนดอารมณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในลักษณะของกัมมัฏฐานซึ่งท่านกำหนดไว้มีทั้ง หก ๔๐ ประการ แต่ที่ง่าย ๆ และปฏิบัติกันอยู่ บัจจุบันนี้ใช้กันอยู่ ๒ ประการ ประการหนึ่งคือ ระลึกถึงคุณของพระพุทธเจ้า เมื่อระลึกถึงคุณพระ เจ้าแล้วเราก็เอาใจมากำหนดที่พระพุทธเจ้า ด้วย วิธีการจะบริกรรมในใจว่าพุทโธ ๆ ๆ การว่า

พุทธ ๆ นี้ให้เสียงกระทบหู มันจะได้บิณฑุของ  
เราไปด้วย ทำจิตใจให้สงบยึดเอาคุณของพระพุทธ  
เจ้า อีกอย่างหนึ่งที่เขาทำคือ อานาปานสติ  
กำหนดลมหายใจเข้าออก วิธีการกำหนดลมหายใจ  
เข้าออกนั้น ท่านให้กำหนดอยู่ที่ปลายจมูก คืออยู่ที่  
รูจมูกทั้งสอง คือให้เอาจิต หรือความนึก ความ  
คิด สติปัญญา โดยเฉพาะสติมากำหนดที่รูจมูก  
โดยดูว่าลมผ่านเข้าจมูกแรงหรือค่อย หรือยาว  
หรือสั้น ดูตรงนั้น ท่านบอกว่าอย่าไปตามลม  
ถ้าตามเข้าไปแล้วก็เป็นที่วิบัติขึ้นมา จะหาจุด  
ที่กำหนดไม่ได้ ถ้าออกไปข้างนอก มันจะทำให้  
เกิดความฟุ้งซ่าน กำหนดแน่นอนไม่ได้ สติไม่ได้  
อยู่กับที่ ท่านเปรียบเทียบกันกับนับโคในคอก  
การที่เราจะนับโคในคอกนั้น จะนับไม่ได้ เพราะ  
วัวตัวนั้นมันจะวนไปหมด ทำให้ยุ่งจนจำไม่ได้ จะ  
หากำหนดแน่นอนของจำนวนโคไม่ได้ หรือถ้าเรา  
ตามโคออกไปข้างนอก เราก็จะกำหนดได้ยาก  
เพราะฉะนั้นถ้าวิธีการที่ท่านทำนั้นก็คือ ยืนที่ปาก  
คอก ปล่อยโคออกไปทีละตัว แล้วก็มึนลูกหินโยนลง  
ไปที่ละก้อน ทีละก้อน ๆ ๆ ๆ โคออกไปหนึ่งตัว  
ก็โยนลูกหินออกไปหนึ่งก้อน จนกระทั่งหมดก้อน  
แล้วก็เอาลูกหินออกมานับ เราก็จะได้จำนวนที่แน่นอน  
ว่ามีโคกี่ตัวในคอก ฉะนั้นก็คือวิธีการบำเพ็ญ  
ปฏิบัติอานาปานสติก็ฉนั้นนั่น คือให้กำหนดลมหายใจ  
เข้าไปในจมูกหนึ่ง สอง สาม สี่ ห้า หก เจ็ด  
แปด เก้า สิบ สิบเอ็ด สิบสอง สิบสาม สิบสี่ สิบห้า

สอง ห้า หก เจ็ด แปด เก้า สิบ สิบเอ็ด สิบสอง สิบสาม สิบสี่ สิบห้า  
สวดหนึ่ง ลมผ่านจมูกของเราผ่านก็ขึ้น แล้วจำ  
ได้ตรงนั้น เมื่อเป็นเช่นนั้นสมาธิจิตก็เกิดขึ้น เมื่อ  
สมาธิจิตเกิดขึ้น ความแน่วแน่เกิดขึ้นมาอย่าง  
แล้ว ต่อไปก็ดำเนินวิธีการที่สองที่เรียกว่าวิปัสสนา  
วิปัสสนานั้นคือ การใช้ปัญญาเข้าไปไตร่ตรองดู  
อารมณ์ของเราในขณะนั้นว่าเรามีอารมณ์อะไร  
โดยปกติคนของเรานั้นมีจิตอยู่ ๖ ประการ ประ  
การหนึ่งนั้นคือราคะจิต หนักแน่นไปในเรื่อง  
ของราคะ ประการที่สองโทสะจิต หนักแน่นไป  
ในเรื่องของความเคียดแค้น ประการที่สามโมหะจิต  
หลง หรือถือตัวเอง ประการที่สี่สังขารจิต หมก  
มุ่นไปในเรื่องของความเชื่อถือ โดยไม่พิจารณา  
ประการที่ห้าวิตกจิต วิตกวิจารณ์อย่างนั้นอย่าง  
นี้ และประการที่ ๖ พุทธิจิต หลงความรู้ ถือว่า  
ตัวมีความรู้สูงกว่าคนอื่น จิตของบุคคลเรานั้น  
มีทั้งหมด ๖ ประการ มีไม่เหมือนกัน บางคนอาจ  
จะมีประสม อาจจะมีอย่างใดมาก ที่ตัวสำคัญคือ  
ตัวโมหะจิต เพราะฉะนั้นเราจะต้องมาพิจารณา  
ว่าตัวของเรามีอะไรมา เมื่อมันมากแล้วมีประ  
โยชน์ต่อตัวเราไหม สมมุติว่าเรามีราคะจิต มี  
ความกำหนัด มีความรักใคร่ จิตใจมันว่าวุ่น วุ่น  
ว้ายกับเรื่องของการความกำหนัด เราก็มา  
พิจารณาว่าความกำหนัดนั้นมันมีประโยชน์มาก  
มายก่ายกองแก่เราอย่างไร แล้วก็แก้ด้วยความ  
เจริญ ดูความสกปรกของสังขารร่างกาย โดยปกติ  
คนเรามีโทสะจิต โกรธง่าย ยังมีมานะถือตัว

เท่าไรก็จะมีโทษจริต คือโกรธง่าย เราก็มารู้ว่า  
ความโกรธนั้นมันเกิดขึ้นแก่เรา ใครเป็นคนเจ็บ  
คนที่โกรธเจ็บ หรือคนที่ถูกเราโกรธเจ็บ เมื่อเรา  
พิจารณาตามความเป็นจริงแล้ว คนที่มาค่าเรา  
เมื่อค่าเราเจ็บแล้วเขาก็ปล่อยไป เรากลับจับเอา  
ค่าค่าของเขามาโกรธ แล้วเรามันก็เจ็บอยู่ในใจ  
เราเป็นคนเจ็บ คนที่ค่าเราไม่เจ็บ พิจารณาหา  
ความจริงอย่างนี้ เรียกว่าวิปัสสนา เพราะฉะนั้น

ขอให้ท่านทั้งหลายได้ตั้งใจเริ่มต้นสมณะเสียก่อนสิ่ง  
ที่ง่ายที่สุดก็คือ อานาปานสติ เพราะมันมีอยู่ในตัว  
ทุกคนอยู่แล้ว คุณลมหายใจที่จุ่มก ทำใจให้สงบ เมื่อ  
ใจมันสงบพอเล็กน้อย เราก็จับเอาว่าตัวของเรา  
ทุกข์เพราะอะไร ถ้าไม่อย่างนั้นละก็อภาวนาพุท-  
โธ ๆ ๆ และวิธีการปฏิบัติถ้าเราจะเอาพุทโธ  
และอานาปานสติมารวมกัน มันก็พุทเข้า โธออก  
เวลาหายใจเข้าก็พุท เวลาหายใจออกก็โธ ผูกใจ  
ให้อยู่กับที่ เอาละนะหมดเวลาพอดี ๑๖

**STC**

บริษัทเงินทุน **ชินเชียร์ทรัสต์** จำกัด

2259 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพฯ ๑

โทร. ๓๑๔๕๐๕๗, ๓๑๕๐๑๐๑

# โหมโรง

นับแต่ใช้การจำแนกตำแหน่ง หรือ “พี ซี” เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ เป็นต้นมา พี ซี เป็นปัญหาตลอด ข้อวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้มีต่าง ๆ นานา เช่น พี ซี ไม่เหมาะสมกับสังคมไทย พี ซี ทำให้เกิดความลัทธิในการกำหนดตำแหน่ง พี ซี ทำให้ข้าราชการแตกความสามัคคี พี ซี ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ พี ซี ทำให้ประสิทธิภาพของการบริหารราชการต่ำลง พร้อมกันนี้มีการเสนอแนะให้เลิกใช้ พี ซี บ้าง ให้แก้ไข พี ซี บ้าง เป็นที่หนังกอก ก.พ. และรัฐบาล ถึงกับรัฐบาลสมัยหนึ่งได้ลงมือแก้ไขการจำแนกตำแหน่งเอง แทนที่ปัญหาทั้งหลายเหล่านี้จะลดน้อยลงไป กลับกลายเป็นปัญหาที่ถกถกชนมาอีก

ถ้าพิจารณาในด้านหลักการแล้ว พี ซี ก็เรื่องธรรมดาๆ นี้เอง การกำหนดตำแหน่งให้มีมาตรฐาน ก็ต้องมีหลักเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้า การจะให้เงินเดือนข้าราชการอย่างเป็นทางการเป็นธรรมก็ควรพิจารณาจากหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน การที่จะใช้คนให้ตรงกับงาน ก็ต้องพิจารณากำหนดไว้ว่างานในตำแหน่งใดต้องใช้คนมีความรู้และประสบการณ์ทางใด ระดับใด ฉะนั้นในด้านหลักการแล้ว น่าจะถือว่า พี ซี นั้นแสนดี

อันที่จริง พี ซี เคยนำมาใช้ในราชการพลเรือนไทยครั้งแรกแต่ พ.ศ. ๒๔๗๖ เมื่อครั้ง/ประชาธิปไตยเริ่มผลิดอกตูม ๆ พี ซี ในครั้งนั้นเล็กชิ้น เล็กยศ ที่เคยใช้อยู่เดิม นำเงินเดือนไปผูกไว้กับตำแหน่ง กระทรวงเจ้าสังกัดก็ต้องทำความตกลงกับ ก.พ. กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้โดยคำนึงถึง “คุณภาพและปริมาณแห่งราชการตำแหน่งนั้น ๆ” แล้วตราเป็นพระราชกฤษฎีกาไว้ การย้ายข้าราชการไปดำรงตำแหน่งอื่น ได้ก็ต่อเมื่อราชการทั้งสองตำแหน่งนั้นมีลักษณะงานเช่นเดียวกันและ ก.พ. ได้อนุมัติแล้ว ท่านผู้รู้เล่าว่า วิธีการดังกล่าวมีปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการโดยเฉพาะเรื่องการย้ายข้าราชการไปดำรงตำแหน่งอื่น ขาดความคล่องตัว และมีปัญหามากในกรมขนาดเล็ก เพราะการย้ายนั้นนอกจากจะต้องพิจารณาถึงลักษณะงานของตำแหน่งทั้งสองแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งด้วย ถ้าย้ายข้าราชการไปดำรงตำแหน่งที่เงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งต่ำกว่าตำแหน่งเดิมที่ข้าราชการผู้นั้นเคยดำรงตำแหน่งอยู่แล้ว ก็จะกลายเป็นการลดตำแหน่งเขา พี ซี ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๗๖ จึงใช้อยู่ในระยะเวลาอันสั้น และถูกเลิกไปในปี

พ.ศ. ๒๔๗๙ มีระบบชั้นชั้นมาแทน (แต่ไม่มียศ) โดยแบ่งข้าราชการพลเรือนออกเป็นชั้น ที่เราได้ยินชื่อกันว่า ชั้นจัตวา ชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก และชั้นพิเศษ แล้วเอาเงินเดือนมาผูกกับตัวข้าราชการไม่ผูกกับตำแหน่งอีกต่อไปแล้ว ระบบนี้ได้วิวัฒนาการมาจนเป็นระบบในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ที่เรากันกันอยู่จนกระทั่งอีก ๒๐ ปีเศษต่อมา ในยุคที่ *ประชาธิปไตยเบ่งบาน* พีซี จึงได้หวนกลับมาอีกวาระหนึ่ง แต่กลับมาในมาดใหม่ ที่ปรุ้งเต่งให้เข้ารับรสนิยมของไทยชั้น แต่ก็ยังเข้ากันได้ไม่สนิทนักและมีปัญหาค้างไต่กล่าวมาแล้ว

ในยุคที่เรียกกันว่า *ประชาธิปไตยครึ่งใบ*นี้ ก.พ. ได้เริ่มแก้ปัญหาน้อย่างไรบ้าง เรื่องนี้ผู้สนใจกันมาก วารสารข้าราชการจึงได้ถือโอกาสสัมภาษณ์ ท่านเลขาธิการ ก.พ. เพื่อให้ท่านผู้อ่านได้รับข่าวสารจากต้นตอเลยทีเดียว ดังได้นำมารายงานในคอลัมน์ “ข่าวการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง” เมื่อท่านอ่านแล้วมีข้อสงสัยหรือมีข้อคิดเห็นประการใด โปรดสอบถามหรือเสนอแนะไปที่วารสารข้าราชการได้ครับ เราจะได้สอบถามหรือเสนอสำนักงาน ก.พ. ให้ต่อไป

พบกันใหม่ในเดือนมีนาคมครับ  
บรรณาธิการ

1 เมษายน วันข้าราชการพลเรือน

**ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนขึ้นใจ**

บัญชาการถึงพิกุล