

วารสารข้าราชการ

ห้องสมุด
สำนักงาน ก.พ.

ปีที่ ๒๗ ฉบับที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๒๕



รายการประเมิน

ดีเยี่ยม

ครั้งที่

อัตราเงินเดือน

๒ (บ/ข 3)

๕.๑ ปริมาณงาน

๕
ชน

3535	๕.๒ ความรับผิดชอบ																				
3325	งานที่ปฏิบัติ																				
3115																					
2905																					
2765																					
2625																					
2485	ความสามารถ	7285	9385																		
2345	ความรู้ในทาง	6935	8895	12535																	
2205	ความรู้เกี่ยวกับ	6585	8475	11975																	
2065	ความรู้เกี่ยวกับ	6305	8055	11415																	
1950	ความรู้เกี่ยวกับ	6025	7635	10855	13095	14295	15575	16975													
1885	ความรู้เกี่ยวกับ	5745	7285	10365	12535	13695	14935	16275	17745												
1780	ความรู้เกี่ยวกับ	5465	6935	9875	11975	13095	14295	15575	16975												
1695		5205	6585	9385	11415	12535	13695	14935	16275												
1620		4945	6305	8895	10855	11975	13095	14295	15575												
1545		4685	6025	8475	10365	11415	12535	13695	14935												
1470		4425	5745	8055	9875	10855	11975	13095	14295												
1395		4165	5465	7635	9385	10365	11415	12535	13695												
1325		3955	5205	7285	8895	9875	10855	11975	13095												
1255		3745	4945	6935	8475	9385	10365	11415	12535												

ระดับ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

เกียรติ หน้าี่ สามัคคี ชื่อสัตย์ เป็นคุณสมบัติข้าราชการ

วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้
ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๒๕

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๑๐ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๘๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๕๔๕๔ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขานุการนายกรัฐมนตร

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการ พลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

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

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา นายไตรจ สจฺริตกุล
นายตำราญ ถาวรยศม์
พันตรี อรรถ วิชัยกุล
นายวิลาศ สิงหวีสัย

บรรณาธิการ นายอุดม บุญประกอบ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายวีระ ไชยธรรม
นายบุญรอด สิงหวพัฒนาศิริ
นายปรีชา วิชยดิษฐ์

กองบรรณาธิการ นายบัญญัติ ศุภศิลป์
น.ส. ยุพิน ชาติธรรม
นางประอร โกมลภิส
น.ส. ยุพยง เนียวกุล
นายอาวธ วรรณวงศ์
นายเพิ่มศักดิ์ เพิ่มพูน

ฝ่ายศิลป์ นายสุรศักดิ์ ศรีพิทักษ์
ประชาสัมพันธ์ นายจรัลพงษ์ ศิวาชะวีโรจน์
นายอุดม จันทรสักดิ์

สถานที่พิมพ์ ไทยพิมพ์ - อักษรสารการพิมพ์
โทร. ๒๒๓๒๓๒๐ กรุงเทพฯ ฯ

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา นางมาลี ปรีกัมสิต

สารบัญ

หน้า

- โหมโรง	๓
- ปาฐกถาธรรม การทำงานคือการศึกษาปฏิบัติธรรม	๔
- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	๑๒
- พิจารณาความดีความชอบจริงหรือ	๓๐
- หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบฉบับใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ	๓๖
- ปัญหาการกำหนดโควตาการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ	๔๘
- ควรเลิก ๒ ชั้นหรือไม่	๕๘
- ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๕๘
- กฎหมายและระเบียบใหม่	๖๘
- เกรดบริหาร	๘๐
- ถอดนวมชก	๘๖
- อดตข้าราชการพลเรือนดีเด่นในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์	๕๓
- ทำไม ทำดี ไม่ได้ดี	๑๐๒

1 เมษายน วันข้าราชการพลเรือน

ข้าราชการคือบุคคลที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ

บุญญาผิงพิภพ

โหมโรง

เวลานี้ย่างเข้าสู่ฤดูกาลพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ เรื่องการเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้น หรือ ๒ ชั้นนี้ ไม่ว่าจะพูดกับใคร คุณหญิงก็ไปหมด ปัญหาอยู่ที่ว่าฝนตกไม่ทั่วฟ้า บางคนก็ได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น บางคนก็ได้ชั้นเดียว ส่วนที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนเลยก็มี แต่พวกหลังนี้มักจะ เป็นกรณีที่มีปัญหาชัดเจน จึงไม่มีปฏิกริยาอะไรจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากผู้ไม่ได้รับการเลื่อน เงินเดือนเอง ปัญหามักจะตกอยู่ใน ๒ กลุ่มแรก บ้างก็ไม่พอใจที่เพื่อนร่วมงานได้ชั้นเดียวเท่ากับตนทั้งๆ ที่ไม่ได้ทำงานทำการเป็นชั้นเป็นอันเลย หรือตัวเองทำงานแทบจะล้มประดาตายได้ชั้นเดียว แต่เพื่อนฝูง เข้านอกออกในแก่ง ได้ ๒ ชั้นเสียเฉยๆ ถ้าจะรวบรวมคำรำพึงรำพันอันน่าเวทนาของผู้ผิดหวังทั้งหลาย ออกมาพิมพ์ คงจะได้อ่านเรื่องอันน่าสลดระทึกใจหลายรสนหลายชาติ.....ทำไมจึงมีปัญหาเช่นนี้ แล้ว ทำไมจึงเกิดซ้ำๆ ซากๆ เป็นปรากฏการณ์ที่ถี่หรือ จะแก้กันอย่างไร ใครจะแก้ และจะแก้เมื่อไร

ปัญหานี้จะต้องสะสางแต่บัดนี้ และต้องแก้กันหลายๆ จุด และต้องร่วมกันแก้ไขทุกฝ่าย ได้ ทราบว่าทางค่าน ก.พ. ซึ่งเป็นผู้ออกกฎออกเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวกำลังประเมินหลักเกณฑ์ ต่างๆ อยู่แล้วว่ามีปัญหาประการใด ควรแก้ไขประการใด ในด้านผู้บังคับบัญชาต่างๆ ก็ควรได้ทำความเข้าใจกับผูปฏิบัติงานให้แน่ชัด เรื่องเป้าหมายของงานและหาวิธีการพิจารณาให้ความดีความชอบด้วย ความเป็นธรรม เพื่อเป็นการจูงใจให้ข้าราชการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ให้มีปริมาณและ คุณภาพของงานสูงขึ้น

ส่วนผูปฏิบัติงานเองนั้น ก็อย่าลืมทำใจให้เป็นธรรม อย่าเข้าข้างตนเองเกินไปนัก หากยัง สงสัยว่าจะทำเช่นนั้นได้อย่างไร ได้โปรดพลิกอ่านเรื่อง “ทำไมทำดีไม่ได้ดี” ของ คุณจำนงค์ ทองประเสริฐ ในวารสารข้าราชการ ฉบับนี้เสียก่อน

ปาฐกถาธรรม

“การทำงานคือ การปฏิบัติธรรม”

โดย พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ)

ท่านสาธุชนที่มีความสนใจในธรรมทั้งหลาย การบรรยายปาฐกถาธรรมในครั้งนี้ อาตมาก็เพียง คงกล่าวด้วยความมุ่งหมายว่าปรมัตถธรรมกลับมา กลับมาเพื่อเป็น รากฐาน ของศีลธรรมอันเป็นสิ่ง ที่จำเป็น อย่างยิ่ง สำหรับ โลกสมัยปัจจุบัน ซึ่งกำลัง มี ปัญหาเลวร้ายหาความสงบสุขไม่ได้ และมีท่าทาง แสดงว่ากำลังเป็น ไปซึ่งความวิनाศ จะเห็น ได้ ง่าย ๆ ก็ขออภัยที่จะพูดตรงไปตรงมาว่าคนกำลัง ทำ อันตรายแก่กันและกัน ถ้าเรียกอย่างสัตว์ก็เรียกว่า กัดกัน คนกำลังกัดกันยิ่งกว่าสัตว์กัดกันในโลก ปัจจุบัน คนกำลังมีกิเลสมากกว่าสัตว์ทั้งโดยจำนวน และปริมาณ จึงทำอะไรที่เลวร้ายกว่าสัตว์ได้ใน ลักษณะเช่นนี้ รบกันมากกว่ารุนแรงกว่าไร้ความ ยุติธรรมกว่า เพราะไม่มีศีลธรรม มนุษย์กำลัง เป็นอันตรายต่อโลก โลกจะวินาศเพราะมนุษย์ ไม่ใช่เพราะสัตว์ มนุษย์กำลังมีความอิจฉาริษยามุ่ง ทำลายล้างกันยิ่งกว่าสัตว์อย่างลิมทิวที่เดียว ลิมทิว

ในข้อที่ว่าไม่รู้ว่ามีศีลธรรมอยู่ที่ไหน ศาสนาอยู่ที่ ไหน พระเจ้าอยู่ที่ไหน มุ่งแต่จะทำลายล้างกัน อิจฉาริษยากัน สภาพโลกปัจจุบันนี้กำลังต้องการ ศีลธรรมอย่างยิ่ง ศีลธรรมจะกลับมา ศีลธรรมจะ มีมาหรือตั้งอยู่ ได้เพราะอาศัยรากฐานที่เรียกว่า ปรมัตถธรรม ในที่นี้ อย่างนี้ เราก็มองเห็นกัน อยู่ว่าปรัชญาเป็นสิ่งที่ควรรู้ ปรัชญาของสิ่งใดก็ ควรรู้เพื่อทำสิ่งนั้นให้ ได้ดีที่สุด อาตมาเรียกปรัชญา นั้นว่าปรมัตถธรรม ให้เป็นสิ่งที่ค้ำที่จริง ๆ ยิ่งกว่า ปรัชญา เพราะปรัชญาเป็นเพียงความหมายหรือ ความมุ่งหมายที่เกิดขึ้นมาจากการคำนึงคำนวณแต่ ปรมัตถธรรมเป็น ของจริง ที่มีอยู่แล้วที่ กันพบแล้ว ไม่ต้องคำนึงคำนวณ แม้จะมีปรมัตถธรรมที่เป็น รากฐานของศีลธรรม ในวันนี้กล่าวโดยหวัช้อย่อยเฉพาะในฐานะเป็นปรมัตถธรรมที่ว่า การงาน คือ การปฏิบัติธรรม ท่านฟังดูจะรู้สึกว่ามี ความหมายบางอย่างอยู่ลึก ๆ การงานคือการปฏิบัติ

หมายเหตุ การบรรยายปาฐกถาธรรมนี้ เพื่อข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ๒๕๒๕

โดยออกเผยแพร่วางวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่อาทิตย์ที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๒๕

ธรรม ไม่ค่อยจะมีใครเชื่อเพราะเห็นว่าการงานก็ทำการงานเป็นเรื่องชีวิต ปฏิบัติธรรมก็เพื่อไปสู่พระนิพพานแล้วจะเป็นสิ่งเดียวกันอย่างไรได้ นี้ เพราะว่าเรายังเข้าใจผิด คำพูดที่ใช้พูดนี้ขอให้ฟังดูให้ดี ๆ จะเห็นว่าการงานเป็นการปฏิบัติธรรมอย่างไรปัญหาทางการเศรษฐกิจเกิดขึ้นเพราะคนไม่ชอบทำงาน คนทำงานด้วยความจำใจไม่ได้ทำด้วยความรู้สึกสนุกกว่ามันเป็นการปฏิบัติธรรม ทุกคนทำงานด้วยความจำใจ อย่างนี้ไม่ใช่เรียกว่าการทำงานที่เป็นปฏิบัติธรรม การทำงานที่เป็นปฏิบัติธรรมนั้นคนทำด้วยความรู้สึกเห็นจริงในข้อนั้นและยินดีทำและทำ สนุกและเป็นสุขในการทำงานนั่นเอง ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่าการทำงานนั้นมีอยู่เป็น ๒ ชนิด คือถ้าทำด้วยความรู้สึกในหน้าที่ของมนุษย์ การงานนั้นก็เป็นการปฏิบัติธรรม แต่ถ้าทำงานเพื่อสนองกิเลส อบายมุข ทำงานเอาเงินไปซื้อเหล้ากินอย่างนี้การทำงานนั้นไม่ใช่การปฏิบัติธรรม ยกตัวอย่าง ชาวนา ๒ คน ชาวนาคนหนึ่งทำงานตามหน้าที่ของมนุษย์ สำนึกในหน้าที่ของมนุษย์แล้วยังจะพูดว่าทำงานเอาข้าวใส่บาตรสักหน่อยอย่างนี้ ทำงานเหนือไหล ไคลย้อยอยู่กลางน่าน ชาวนาคนนี้ปฏิบัติธรรม คนหนึ่งทำงานโดยคิดว่าจะเอาเงินไปซื้อเหล้ากินและไม่ชอบทำอย่างเหนือไหล ไคลย้อยทำอย่างเสียไม่ได้ การทำนาของชาวนาคนที่ ๒ นี้ไม่เป็นการปฏิบัติธรรมแม้ว่าเขากำลังไถนาอยู่ในนาในลักษณะเดียวกันแท้ ๆ รูปปร่างน่าจะเป็นของอย่างเดียวกันแต่เนื้อแท้เป็น

ของต่างกัน คนหนึ่งทำนาคด้วยการปฏิบัติธรรม คนหนึ่งทำนาโดยคิดว่าจะเอาเงินไปซื้อเหล้ากิน ดังนั้นเราควรจะรู้จักแยกกันให้ดี ๆ ในสิ่งที่รูปปร่างเหมือนกันแต่ความหมายต่างกันทั้งโอกาสอีกสักครั้งเถิดเพื่อพูดถึงคำว่าธรรม ธรรมมีความหมาย ๔ ความหมาย ธรรมคือตัวธรรมชาตินั้น ความหมายที่ ๑

ธรรมคือกฎหมายของธรรมชาตินั้น ความหมายที่ ๒ ธรรมคือ หน้าที่ตามกฎหมายของธรรมชาตินั้น ความหมายที่ ๓ ธรรมคือผลเกี่ยวกับหน้าที่นั้นคือ ความหมายที่ ๔ ธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนทั้งหมดทั้งสิ้นมีอยู่ใน ๔ ความหมายนี้ ขอทำทนายขอยืนยันให้ไปสอบสวนดู ธรรมในความหมายที่ ๓ คือหน้าที่มนุษย์ จะต้องทำหน้าที่เพื่อรอดอยู่ได้และทำหน้าที่เพื่อบรรลुธรรมที่สูงยิ่งขึ้นไปกว่าจะบรรลุนิพพาน ธรรมะคือหน้าที่ขอให้กำหนดจดจำไว้ให้ดี คำสั่งสอนให้ปฏิบัติทุกอย่างก็คือสอนให้ทำหน้าที่เพื่อบรรลुผลนิพพานและอย่างน้อยที่สุดก็อยู่ที่ด้วยความผาสุก คำว่าปฏิบัติธรรม ปฏิบัติธรรมคำนี้ไม่ใช่พิธีครอง ไม่ใช่พิธีครองตามศาสนสถานเทศกาลบุญตามวัดตามวา คำว่าปฏิบัติธรรมคือทำหน้าที่ของสิ่งที่มีชีวิตตามกฎหมายของธรรมชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมายของธรรมชาติ ไม่เฉพาะทำที่วัด ไม่เฉพาะว่าต้องทำที่วัด แม้ที่บ้าน ในสวนกลางนาก็ปฏิบัติธรรมได้ถ้าเขาทำหน้าที่ของมนุษย์อย่างถูกต้องตามกฎหมายของธรรมชาติ ทำหน้าที่ของมนุษย์สุดที่จะทำได้ ทำที่ไหนก็มีธรรมะนั้น

หน้าที่นั้นก็กลายเป็นการปฏิบัติธรรมไป เคี้ยว
เรารู้จักธรรมกันแต่ไม่มีธรรม ธรรมแต่ไม่มี
ธรรม ธรรมที่ว่าได้เป็นนกแก้วนกขุนทอง แต่
ไม่มีธรรมและยังถือความหมายของคำว่าธรรมนี้
คาดเกินไปด้วย เราให้ความหมายแก่คำว่าธรรม
ในความหมายที่ ๓ คือทำหน้าที่ให้ถูกต้องตามกฎ
ของธรรมชาติสำหรับสิ่งที่มีชีวิตจะต้องทำ สัตว์
เดรัจฉานก็ต้องทำ ต้นไม้ต้นไม้ไร่ก็ต้องทำ มันกิน
รณเพื่อชีวิตรอดนั้นแหละคือธรรมหรือการปฏิบัติ
ธรรมของสิ่งที่มีชีวิต ขอให้ขยายการทำงานลงไป
ถึงว่าเขากำลังแจวเรือจ้างอยู่ที่ใด เขากำลังดื่บ
สามล้ออยู่ที่ใด กวาดถนนอยู่ที่ใด ล้างท่อสกปรกอยู่
ที่ใด เขาทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ด้วยสำนึกในหน้าที่
ของความเป็นมนุษย์และก็เรียกว่าการปฏิบัติธรรม
เสมอเหมือนกัน แม้ว่าจะเป็นข้าราชการ เป็นนาย
รัฐมนตรี เป็นประธานาธิบดี เป็นตำแหน่ง
ที่มีเกียรติสูงสุดในโลกก็เป็นการปฏิบัติธรรม ถ้า
ทำเพื่อมนุษย์ทำเพื่อสำนึกในหน้าที่ของมนุษย์อย่าง
ถูกต้องจะต้องมีเกียรติเสมอเหมือนกัน ถ้าทำหน้าที่
ของมนุษย์อย่างสุจริตกำลังชีวิตจิตใจ เพราะว่า
ธรรมชาติไม่ได้สร้างคนมาให้เหมือนกันให้เสมอ
กันให้เท่ากันโดยสติปัญญากำลังเร็วแรง เราจึงต้อง
ทำงานต่างกัน แต่ถ้าใครทำดีที่สุดแห่งสติปัญญา
เร็วแรงของตนแล้ว เรียกว่าปฏิบัติธรรมเสมอ
กัน มีเกียรติเท่ากันไม่มีชั้นชั้น ของความดีที่ทำ
หน้าที่ของมนุษย์ เพราะมนุษย์ที่ทำงานทุกคนทุก
ชนิดมีเกียรติแห่งความเป็นมนุษย์เท่ากัน คือถ้า

คนเราธรรมะขึ้น ว่าจะการทำงานคือการปฏิบัติ
ธรรมแล้วเขาจะทำงานสนุก จะมีความสุขในการ
งาน ไม่ต้องบังคับแรงงานเหมือนลัทธิบางลัทธิ คน
ไม่ยอมทำงานก็บังคับให้ทำงานแล้วมันจะโกลาหล
วุ่นวายสักเท่าไร ถ้าคนรู้ว่าการทำงานคือการ
ปฏิบัติธรรมหรือสิ่งที่ดีที่สุดของมนุษย์ ทำกันอย่าง
สนุกเป็นสุขในการทำงานแล้ว ก็เป็นผลดีแก่สังคมนั้น
ประเทศนั้น หรือเป็นผลดีแก่โลก สรุปความว่า
การทำงานไม่ใช่การหาเงิน ไม่ใช่เงินคืองาน ไม่
ใช่งานคือเงินแต่เป็นการประพฤติธรรม การงาน
เป็นการประพฤติธรรมคือทำหน้าที่ ของมนุษย์ ของ
ความเป็นมนุษย์ของตนอย่างถูกต้องอย่างเต็มที่
ตามที่เร็วแรงกายและสติปัญญาจะอำนวยให้ทำ
โดยความหมายที่ ๓ ของคำว่าธรรมคือหน้าที่ตามกฎ
ของธรรมชาติของสิ่งที่มีชีวิตทั้งปวงเป็นพุทธบริษัท
ทั้งที่ยังไม่รู้ว่ามี ๔ ความหมายอย่างนั้นและ
ความหมายที่ ๓ สำคัญที่สุด การทำงานคือหน้าที่
ของมนุษย์เป็นชีวิตโหวง คือทำชีวิตให้มี
ประโยชน์ให้เกิดกำไรในการมีชีวิตให้ได้รับผล
ประโยชน์ทั้งชีวิตถึงที่สุด ดังนั้นการงานจึงเป็น
การปฏิบัติธรรมหาใช่เป็นการหาเงินมาสนองกิเลส
ข้อเหล่านี้ทางอบายมุขต่างๆ ไม่ การงานที่เป็น
การปฏิบัติธรรมนั้นไม่ใช่เป็นการหาเงินมาสนอง
กิเลสด้วยอบายมุขต่างๆ ไม่ แต่เพื่อจะชนะกิเลส
การงานที่แท้จริงนั้นจะชนะกิเลสจะบังคับตัวได้ จะ
บำเพ็ญความดีขึ้นเป็นตามลำดับและสูงสุดจนบรรลุ
พระนิพพาน

ซึ่งทันทีก็จะปรารภถึงชื่อที่วันนี้เป็นวันที่
ระลึก ก.พ. เจ้าหน้าที่แจ้งความประสงค์ว่าถ้าอย่าง
ไรก็ให้บรรยายธรรมะเนื่องในลักษณะที่เป็นการ
วินิจฉัยความหมายแห่งข้าราชการพลเรือนไปด้วย
ในตัว อาตมาเห็นด้วยว่าข้าราชการพลเรือนเป็น
ผู้ทำหน้าที่ที่จะต้องประพฤติธรรมให้สมกับคำว่าข้า
ราชการ ทางฝ่ายธรรมะในวัน ก.พ. นี้จะเป็น
เกียรติยศแก่วัน ก.พ. คำว่าข้าราชการมีความหมาย
ลึกมากกว่าที่ยอมรับกันหรือถือกันอยู่ว่าอย่างไร
ข้าราชการคำนี้หมายความว่าผู้ทำให้ผู้อื่นร้องออก
มาว่าพอใจ พอใจ พอใจ ข้าราชการคือผู้ที่มี
หน้าที่ทำให้ผู้อื่นร้องออกมาว่าพอใจ พอใจ ทำไม
จึงเป็นอย่างนั้น ขอกล่าวสักนิดเล่าเรื่องต้นเหตุที่
ทำให้เกิดคำว่าราชา หรือ ราชา มีอยู่ในพระบาลี
ว่าเมื่อมนุษย์เป็นมนุษย์เกิดขึ้นในโลกนี้มากพอสมควร
แล้วไม่มีการปกครอง อิสระเหมือนกับสัตว์
ทั่วไปก็เกิดการเบียดเบียนเอาเปรียบข่มเหงแย่งชิง
ขโมย มนุษย์สมัยนั้นจึงได้ศึกษากันตกลงประชุม
เลือกเอาคนที่น่าเกรงขาม น่าบูชา น่าเคารพทั้ง
โดยร่างกาย โดยสติปัญญา สมมุติให้คนหนึ่งเป็น
หัวหน้า ว่าท่านจงทำตามที่เราเห็นควรจะทำ ช่วย
กำจัดไอ้สิ่งเลวร้ายเหล่านี้เสีย มนุษย์คนนั้นก็ตั้ง
หน้าตั้งตากระทำ ทำการปกครองจนสิ่งเลวร้าย
เช่น การขโมย การเบียดเบียน เป็นต้นให้หายไป
มนุษย์อยู่ด้วยความรู้สึกเป็นสุขโดยร้องออกมาทาง
ปากว่า พอใจ พอใจ พอใจ คำว่าพอใจในที่นั้น
ก็หมายถึง คือว่าราชา ราชา ราชา คำว่าราชา

แปลว่าพอใจ ถ้าพูดภาษาธรรมดาหน่อย ๆ ก็พูด
ว่า พอใจไว้ พอใจไว้ พอใจไว้ นี่ก็ถือว่า
ราชาเกิดขึ้นมาในโลกเมื่อมนุษย์รู้สึกพอใจในการ
ปกครอง จะเรียกว่าการปกครองหรือจะเรียกว่า
ยังไถ่ก็ได้ ขอแต่ให้ทำให้ทุกคนร้องออกมาว่า
พอใจ พอใจ ข้าราชการของพระราชาก็มีหน้าที่
อย่างเดียวกับพระราชา คือทำให้ผู้อื่นร้องออกมา
ว่าพอใจ แม้ว่าเดี๋ยวนี้จะเปลี่ยนเป็นระบบประชา
ธิปไตย หน้าที่ก็ยังคงเดิม ตามความหมายเดิมคือ
หน้าที่ของผู้ปกครองทำให้ทุกคนร้องออกมาได้ว่า
พอใจ พอใจ ถ้าไม่เช่นนั้นไม่ใช่ข้าราชการเพราะ
ไม่ได้ทำให้คนอื่นร้องออกมาว่าพอใจ พอใจ เพราะ
ว่าที่จริงแล้วอาตมาก็มีหน้าที่ที่จะทำเช่นเดียวกัน
และเรียกตัวเองว่าข้าราชการได้เหมือนกันแต่เป็น
ข้าราชการของพระธรรมราชา ธรรมราชา คือ
พระพุทธเจ้า พระเนรทั้งหมคเป็นข้าราชการของ
พระพุทธเจ้าซึ่งเป็นธรรมราชา ถ้าให้ดีกว่านั้น
ก็จะพูดว่าทุกคนในโลกเป็นข้าราชการของโลก ข้าราชการ
ของพระเจ้าผู้สร้างโลกหรือสิ่งที่สร้างโลก
โดยความมุ่งหมายว่าให้มีโลกที่น่าอยู่ ทุกคนทำ
หน้าที่อันนั้นแล้วก็เรียกว่าเป็นข้าราชการของโลก
ข้าราชการของพระเป็นเจ้าผู้สร้างโลกผู้ครองโลก
เพราะว่าทุกคนเป็นคนโลก แล้วจึงเป็นข้าราชการ
ของโลกด้วยกันทุกคน คำว่าพลเรือน คำว่าทหาร
นี้เป็นความหมายที่ยิ่งเลื่อนลอย ข้าราชการพลเรือน
ข้าราชการทหารยังไม่ควร จะแยกกัน โดยเด็ดขาด
เพราะว่ามีหน้าที่เหมือนกัน ถ้าเป็นข้าราชการแล้ว

ต้องมีหน้าที่ทำให้ประชาชนร้องออกมาว่าพอใจ ๆ ที่แท้คุณคิดว่าเมื่อเรื่องราวบางอย่างเกิดขึ้นแล้วแยกเป็นพลเรือน เป็นทหารกันอยู่ได้เมื่อหลายปีก็มารวมกันทันทีทำหน้าที่เดียวกันด้วยซ้ำไป เพื่อให้เกิดความสงบราบคาบขึ้นในบ้านในเมือง เพราะฉะนั้นเป็นข้าราชการกันทุกคนดีกว่า แม้แต่พลเรือนประชาชนก็เป็นข้าราชการ ร่วมมือกันทำให้เกิดความสงบสุขขึ้นในบ้านเมืองก็ต้องรักใคร่กลมเกลียวสนิทสนมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยไม่ต้องเรียกร้องความสามัคคี เรียกกจนคอแห้งก็ไม่ค่อยจะได้ เพราะในธรรมะข้อนี้ มีปรมาัตถธรรม ข้อนี้ มีปรมาตถยาข้อนี้ และทุกคนจะกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วัน ก.พ. กว่าจะระลึกนึกถึงความหมายอันนี้ว่าเราทุกคนเป็นข้าราชการของพระเจ้า เป็นข้าราชการของโลก แม้ในประเทศหนึ่ง ๆ ทุกคนเป็นข้าราชการ คือมีหน้าที่ที่จะทำ ให้เพื่อนมนุษย์ร้องออกมาว่าพอใจ พอใจ ที่นี้ก็จะคุยต่อไปถึงว่าข้าราชการจะทำให้ทุกคนร้องออกมาว่าพอใจ พอใจ ได้อย่างไร ข้อนี้ก็จะต้องมีปรมาัตถธรรมของการทำงาน ปรมาัตถธรรมหรือปรัชญาของการทำงานของการทำงาน การทำงานนั้นทำเพื่อทุกคนได้รับความพอใจด้วยกันเป็นสุข ทำโลกนี้ให้น่าดู หรือน่าอยู่

การทำงานคือการปฏิบัติธรรมด้วยความบริสุทธิ์ใจ จึงเป็นความสุขอยู่ในตัว การงานคือความสุขอยู่ในตัว ท่านคงจะไม่เชื่อมากยิ่งขึ้นไปอีก การงานคือการปฏิบัติธรรมท่านก็ไม่ค่อยจะ

เชื่อกันอยู่แล้ว ยิ่งพูดว่าการงานคือความสุขอยู่ในตัวมันเอง ก็จะไม่เชื่อแต่ก็ขออ้อนวอน วิงวอนขอร้องให้ท่านรับพิจารณากันสักหน่อยว่า การงานนั้นคือการปฏิบัติธรรมอย่างไร และเป็นความสุขอยู่ในตัวมันเองอย่างไร พูดถึงการงานที่บริสุทธิ์ การงานที่บริสุทธิ์ของธรรมะคือหน้าที่ของมนุษย์ มนุษย์ทำหน้าที่บริสุทธิ์ และเป็นการทำงานที่บริสุทธิ์ การงานนั้นก็สนองพระพุทธประสงค์ พระพุทธองค์ทรงประสงค์ให้ทุกคนทำหน้าที่เพื่อความสงบสุขของมนุษย์นั่นเอง จึงเป็นการประพฤติธรรมการงานชนิดนี้ทำเพื่อพระธรรม ทำตามหน้าที่ของมนุษย์ที่มีมนุษย์ธรรมให้มันรู้จักจริง ๆ อย่างนี้แล้วก็พอใจ ๆ ที่จะทำ พอได้ทำ พอได้กระทำก็เกิดปิติ คือความพอใจ ปิตินี้พอใจด้วยธรรม พอใจในธรรม พอใจโดยธรรม ไม่ใช่ปิติของคนที่มีสตางค์ ชื่อเหล้ากิน นันมันปิติของกิเลส ปิติของภุกตผี ปิตาจ ไม่เรียกว่าธรรมปิติ แต่ต้องเรียกว่ากิเลส ปิติ กิเลส ปิติ ไม่ใช่ธรรมปิติ ธรรมปิตินี้เมื่อประพฤติธรรม ประพฤติจนยกมือไหว้ตัวเองได้ ใครทำหน้าที่ของตน จนยกมือไหว้ตัวเองได้ก็คน ข้าราชการทั้งหลายใครทำหน้าที่ของตนจนประชาชนร้องออกมาว่าพอใจ ๆ และยกมือไหว้ตัวเองได้ก็คน นี้คือ ความหมายของการงาน ที่นี้เมื่อยกมือไหว้ตัวเองได้แล้วรู้สึกอย่างไร มันเป็นการสนองพระธรรม สนองพระคุณของพระธรรม สนองพระคุณของพระพุทธเจ้า ของพระพุทธของพระธรรม จึงเกิดปิตินี้คน การสนองกิเลส

ไม่ทำให้เกิดปิตินิคนั้น ก็จะมีกิเลสปกติ และก็จะสร้าง
นรกขึ้นมาในหัวใจ ไม่ได้สนุกสนานร่าเริง เห็น
รำกันอยู่เหมือนกับลิงเฒ่าเหล่าแต่ก็หาความสุขอัน
ใดไม่ได้ ไม่มีธรรมปกติ ถ้ามีธรรมปกติ ก็มีความ
รู้สึกเต็มเปี่ยม อยู่ในจิตใจว่ามีความถูกต้อง
อยู่ในตนทุกกระเบียดนิ้ว มีความถูกต้องอยู่ใน
ตนทุกกระเบียดนิ้ว ทุกอริยาบถ ทุกกาละ ทุก
เทศะ บิตินคือธรรมปกติ เมื่อความรู้สึกอย่างนั้นเกิด
ขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุขที่แท้จริง สุขเต็มทีสุข
แท้จริง ไม่หลอกลวงและเป็นสุขที่ไม่ต้องใช้เงิน
และเป็นสุขที่จะทำให้เงินเหลือใช้มากขึ้น มีปกติ
อย่างนี้อยู่ในใจแล้ว การทำการงานทุกอย่างจะสนุก-
สนานไม่เครียดให้ประสาทกินให้คนต้องละอายแมว
ประสาทกินจนต้องละอายแมว เพราะทำอะไรอยู่
ด้วยความเครียด ถ้ามีปิตินิคนั้นแล้วความเครียดจะ
หมดไป คนป่าสมัยศึกคำบรรพนั้นเขาไม่เครียดไม่
เป็นโรคประสาท จึงอยู่รอดมาจนได้เป็นบรรพบุรุษ
ของคนเราในทุกวันนี้ ถ้าคนเราในทุกวันนี้กำลัง
เครียดกำลังเป็นโรคประสาท ได้ยินว่าเมืองไทย
นี้เป็นโรคประสาทกันเป็นแสน ๆ คนแล้ว เป็นบ้า
กันทั้งหมื่น ๆ คนแล้วมันจะตายหมดก็ได้ นมสิ่งที่
แก้ความเครียด อย่าให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บ โรค
กระเพาะ โรคหัวใจ โรคอะไรต่าง ๆ เพราะความ
เครียด ไม่มีความสุขอยู่ในความไม่เครียด ในปิติน
นั่นเอง ทุกอริยาบถมีความสุข ไม่ว่าจะทำงาน
ชนิดไหน ไม่ว่าจะทำงานชนิดไหน อากมาภาพ
กล้ายันย่นอย่างนี้ ทำงานอาชีพ ข้อแรกคือทำงาน

อาชีพ ไม่ว่าจะอาชีพชนิดไหนสูงส่งลงมาตั้งแต่เป็น
ประธานาธิบดี เป็นข้าราชการ กระทั่งเป็นราษฎร
เป็นชาวไร่ ชาวนา ชาวสวน กระทั่งเป็นคนขอ
ทาน เป็นอาชีพด้วยกันทั้งนั้นถ้าเขาทำอาชีพอย่าง
ถูกต้อง รู้สึกปกติในการกระทำแล้วก็เป็นสุขได้
ด้วยกันทั้งนั้น จะทำงานสนุกเพราะว่ามันเป็นการ
ปฏิบัติธรรม รู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีความถูกต้อง อยู่
ในเนื้อในตัวทุกกระเบียดนิ้ว ทำงานสนุกมันก็เป็น
สุขอยู่ในการงาน ถ้าจิตใจบริสุทธิ์อย่างนี้จริงๆ
การทำการงานจะรู้สึกเป็นสุข เพราะว่าได้ทำสิ่งที่
ควรทำ ทำอย่างถูกต้องยกมือไหว้ตัวเองได้ ดังนั้น
เขาจึงทำไ้งานมาก เพราะว่าเป็นสุขและสนุกอยู่
ในการงานจึงทำงานได้มาก มีผลงานมากที่นึกกิน
ใช้แต่พอดี เก็บไว้แต่พอดี มันก็เหลือพอที่จะแจก
ให้ผู้อื่นได้ ถ้าทำงานชนิดที่เป็นการปฏิบัติธรรม
สนุกในการทำ เป็นสุขในการทำก็ทำได้มากก็ขอ
ให้เห็นที่ตรงนั้นว่าทำได้มาก ทำได้มาก มันก็กิน
ไม่หมดเก็บไว้ก็ยังไม่หมด ก็เหลือพอที่จะแจกผู้อื่น
ได้ คนชนิดนี้มีโอกาสที่จะร้องออกมาว่าสนุก
ไว้อย่าง ๆ ในการทำงาน ในการทำงาน ในการ
กินอยู่แต่พอดีก็สนุกไว้อย่าง ในงานแจกให้ผู้อื่น หรือ
ทำประโยชน์แก่โลกก็สนุกไว้อย่าง มันมีแต่ความสุข
และสนุกไปเสียทุกอย่างทุกประการ ในผลของ
การงานที่เป็นการปฏิบัติธรรมเป็นอย่างนี้ ขอให้
ข้าราชการทั้งหลายถือเป็นหลัก ถ้าเราทำให้เกิด
ความหมายสมกับคำว่าข้าราชการของตน คือ ทำ
จนทุกคนร้องออกมาว่า พอใจ พอใจ พอใจ

ที่มากถึงงานอดิเรก ซึ่งไม่ใช่งานอาชีพ โดยตรงทุกคนก็มีงานอดิเรกมีงานอดิเรก ทำงานอดิเรกอย่างไร ก็ต้องมีความสุขแม้แต่จะเลี้ยงสัตว์ เล่น ปลูกต้นไม้เล่น ก็ต้องพอใจและมีความสุข อาตมาจะระบุในวงแคบเข้ามา การกินอาหารก็ต้องกินด้วยความรู้สึกว่าเป็นกิจกรรม อิ่มอยู่ด้วยธรรม ไม่ใช่อิ่มอยู่ด้วยรสอาหาร บ้าๆ บอๆ แพงๆ ขาค่อมละหมิ่นหนึ่ง บ้าๆ บอๆ กิน อย่างนั้นไม่เย็น จะอาบน้ำก็เย็นจะถ่ายอุจจาระ บัสสาวะ จะล้างถูโคล และการถูฟัน ก็ล้วนแต่พอใจว่าเป็นการปฏิบัติธรรม แม้การพักผ่อนก็เป็นการพักผ่อนจริง คือจิตใจเยือกเย็นและพักผ่อนจริง ท่านอธิปัตย์ ท่านหัวหน้ากอง ท่านรองมาจับไม้กวาดมากวาดพื้นแทนการโรงคูบ้าง แล้วท่านจะรู้สึกในขณะนั้นในจิตใจของท่านเองว่าเป็นอย่างไร เย็นหรือร้อน ถ้าเย็นรู้สึกเย็น นั่นแหละการงานของเราเป็นการปฏิบัติธรรมโดยอธิปัตย์พอใจยกมือไหว้ตัวเองคูบ้าง จะรู้จักความสุขชนิดที่เกิดมาจากการทำงาน ตั้งแต่เด็กก็เป็นสุขและพอใจ นั่งรถเบียดกันมาก็พอใจ ถ้าปากอย่างไรก็พอใจ นี่ข้าราชการชั้นผู้น้อยทั่วไปรู้จักหาความสุขแม้แต่คันแต่เด็ก นั่งเบียดกันมาในรถมาทำการงาน ยิ่งอกทนยิ่งพอใจยิ่งรู้สึกว่าได้ทำงานที่ยากและเสียสละมาก

และพอใจและเป็นสุขเป็นธรรมชาติ การงานคือการปฏิบัติธรรม การทำงานด้วยความสนุกและรู้สึกเป็นสุขอยู่ในตัวการงานนั่นเอง เงินเดือนก็จะเหลือใช้ ความสุขที่แท้จริงไม่ต้องใช้เงิน ที่ก็ต้องใช้เงินเป็นความสุขหลอก พวกกิเลสพวกภูตผีปีศาจทั้งนั้นแหละเพราะว่าความสุขแท้จริงหาได้ด้วยการสร้าง ธรรม ปิติ ขึ้นใน ตน ไม่ใช่ สร้าง กิเลส ปิติ ขึ้น ภูเขา กิเลส นี่คือปรมัตถธรรมที่ต้องกลับมาในความรู้สึกของมนุษย์ ที่จะต้องสร้างศีลธรรมขึ้นมาใหม่อย่าให้โลกนี้วินาศเสีย เพราะความไม่มีศีลธรรมเลย โอกาสพูดเรื่องศีลธรรมกลับมา ปรมัตถธรรมก็กลับมาเพื่อเป็นรากฐานของศีลธรรมเพื่อความรอบของโลกร้อยานี้ร้อยไปจนกว่าอาตมา จะหมดลมหายใจ จะขอพูดแต่เรื่องนี้ ไม่มีพูดเรื่องอื่น

ในที่นี้ก็จะแสดงความหวังว่าท่านผู้ฟังทั้งหลายจะรู้จักตัวเองดีขึ้นกว่าเดิม รู้จักชีวิตดีขึ้นกว่าเดิม รู้จักพระธรรมดีขึ้นกว่าเดิม รู้จักศีลธรรมดีขึ้นกว่าเดิม รู้จักปรมัตถธรรมดีขึ้นกว่าเดิม และเอาสิ่งเหล่านี้มาใช้ให้ถูกต้องแก่ความเป็นมนุษย์ของตนแล้วก็จะเจริญก้าวหน้าองงามในทางของพระธรรม แล้วมีความสุขอยู่ทุกที่พาราตริกาล เทอญ. ๑๖

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

การเลื่อนเงินเดือน หรือการพิจารณา
ความดีความชอบ นับว่าเป็นเรื่องที่ข้าราชการเรา
ต้องเกี่ยวข้องตลอดชีวิตการรับราชการ การเลื่อน
เงินเดือน มีความหมายและความสำคัญต่อชีวิต
การรับราชการหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความ
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเกียรติประวัติในการ
รับราชการ หรือแม้แต่ในด้านที่จะช่วยในด้านการ
ครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งโดยความ
สำคัญและความหมายของการเลื่อนเงินเดือนที่มีต่อ
ข้าราชการคงกล่าว การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
ให้แก่ข้าราชการ จึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญสำหรับ
ผู้พิจารณาหรือผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา ความดี
ความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีหลักมีเกณฑ์
และไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมา แต่ปัญหาการ
พิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน คือ
ปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นการพิจารณา และทัศนคติของผู้
บังคับบัญชา เช่น การพิจารณา ไม่มีหลัก ไม่มีเกณฑ์
หรือพิจารณาจากสิ่งอื่นที่ไม่ใช่ผลงาน เป็นต้น

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะชี้ให้เห็นความ
สำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการ
พิจารณาเลื่อนเงินเดือนในฐานะเป็นเครื่องมือ และ
วิธีการสำหรับผู้บังคับบัญชา ที่จะนำมาใช้ในการ
พิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนเงินเดือนให้
แก่ลูกน้องเพื่อเป็นการตอบแทนความดีความชอบ
ที่ได้กระทำมาในรอบปีให้สอดคล้องกับ ระบบการ
เลื่อนเงินเดือนที่มีอยู่ โดยได้เสนอเทคนิคและวิธี
การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับ
กฎหมายและระเบียบการเลื่อนเงินเดือนที่ ราชการ
ไทยมีอยู่ เพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรนำ
ไปใช้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนควบคู่ไปกับกฎหมาย
และระเบียบการเลื่อนเงินเดือนที่มีในปัจจุบัน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ การเลื่อนเงินเดือนอย่างไร

หากพิจารณาตามหลักการบริหารงานบุคคล
หลักการสำคัญของการเลื่อนเงินเดือน คือการตอบ
แทนความดีความชอบตามผลงานที่ข้าราชการ หรือ

พนักงานได้ปฏิบัติตามในระยะเวลาหนึ่ง และถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน หากข้าราชการหรือพนักงานมีผลงานที่ได้ปฏิบัติตามในรอบปีหนึ่งดีเด่นเป็นพิเศษควรได้รับการตอบแทน หรือการเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าปกติเป็นพิเศษด้วย โดยหลักการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจึงยึดหลักการพิจารณาผลงานเป็นหลัก และโดยที่การเลื่อนเงินเดือนเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารบุคคล ซึ่งยึดหลักการตามระบบคุณธรรม โดยเฉพาะหลักความสามารถและความเสมอภาค ดังนั้นการพิจารณาหรือแยกแยะผลงานของข้าราชการว่าผลการปฏิบัติงานของผู้ใดดีเด่น หรือปกติ หรือด้อย เพื่อที่จะตัดสินให้บำเหน็จความชอบ หรือเลื่อนเงินเดือนมากน้อยแตกต่างกันตามผลงานอย่างเที่ยงธรรมและมีหลักมีเกณฑ์ จึงเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะสำหรับผู้พิจารณาหรือผู้บังคับบัญชา

ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) นั้นเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่จะวัดและประเมินผลงานที่ข้าราชการหรือพนักงานทำออกมาได้เปรียบเทียบกับผลงานที่คาดว่าจะทำได้ว่ามีผลงานเท่า สูงกว่า หรือด้อยกว่าที่คาดหวังไว้ได้ หากผลงานที่ทำออกมาได้ในรอบปีหนึ่งสูงกว่าที่คาดหวังไว้ เช่น เป้าหมายวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่มีอยู่มาก ก็ถือว่ามีผลงานดีเด่น หรือในทางตรงข้ามผลงานที่ทำออกได้น้อยกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐาน หรือเป้าหมายที่กำหนด

ไว้มาก ก็ถือว่ามีผลงานต่ำหรือด้อย จุดสำคัญคือ การที่จะแยกแยะและตีค่าผลงานของข้าราชการออกมาว่ามีระดับแตกต่างกันอย่างไร เพื่อที่จะให้ความดีความชอบหรือขึ้นเงินเดือนตามระดับของผลงานที่ทำออกมาแต่ละคน (Merit Increase) ซึ่งในเรื่องการประเมินผลงานนี้จะมีวิธีการและเทคนิคประกอบกันหลายประการ ซึ่งจะกล่าวต่อไป

ในชั้นนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการพิจารณาระดับ ผลงานที่ ข้าราชการ หรือพนักงาน ทำออกมาได้ เพื่อตอบแทนผลงานโดยการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตาม ระดับสูงต่ำของผลงาน เพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

กฎหมายและระเบียบการเลื่อนเงินเดือนกับความจำเป็นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หากพิจารณาในวงราชการพลเรือน กฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการจะมีดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ๕๕ ทงนี้อาจพิจารณาจาก มาตรา ๖๒ ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

“การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง และผลของงานที่

ได้ปฏิบัติตาม การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถ และความมอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.”

หากพิจารณาจากบทบัญญัติ ในมาตรา ๖๒ ซึ่งถือเป็นแม่บทของการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ กล่าวไว้ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ลูกน้อง โดยยึดถือผลงานทั้งด้าน ปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนผลของงานที่ได้ ปฏิบัติมา ซึ่งสอดคล้องกับหลักในการบริหารงาน บุคคล

ทั้งนี้ หากวิเคราะห์จากสิ่งที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องพิจารณาจากผู้ใต้บังคับบัญชาตามมาตรา ๖๒ แล้ว จะได้เป็น ๒ ส่วนดังนี้

๑. ผลงานหรือ output ของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งพิจารณาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนผลของงาน

๒. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หรือ personal Quality ซึ่ง ได้แก่ความสามารถ ความมอดุสาหะ และการรักษาวินัย เป็นต้น.

ปัญหาก็คือทั้งผลงานและคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่ง กฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นแนวทางการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาหรือ “วัด” ทั้งสองสิ่งนี้ได้อย่างไร และในทวิกฎหมายก็มีได้ระบุไว้ให้พิจารณาโดยวิธีใด ซึ่งจะเห็นได้ว่าตามบทบัญญัติของกฎหมายนั้น ได้มีเจตนารมย์ ให้มีการพิจารณาถึงผลงานอยู่แล้ว

สิ่งที่จำเป็น จะต้องใช้ควบคู่กันคือเครื่องมือในการพิจารณาผลงาน ซึ่งก็คือเทคนิคและวิธีการประเมินผลงานนั่นเอง

อนึ่ง หากพิจารณาในมติคณะรัฐมนตรีตาม ว. ๑๒๒/๒๕๒๑ ซึ่งกำหนดโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) แล้ว จะเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น ทั้งนี้

๒. มติคณะรัฐมนตรีตาม ว. ๑๒๒/

๒๕๒๑

ปัจจุบัน ระบบการ เลื่อนขั้น เงิน เดือน ของราชการไทยมี ๓ ระดับ คือ ไม่ได้ขั้น ได้ ๑ ขั้น และได้ ๒ ขั้น

ปัญหา จึงอยู่ที่ว่าเมื่อ ระบบ การ คอบ แทนความดีความชอบมี ๓ ระดับ การพิจารณาผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่จะแยกแยะและพิจารณาออกมาให้เห็นแตกต่างกัน เพื่อให้ความดีความชอบตามระบบการตอบแทนผลงานที่ราชการไทยมีอยู่จะทำให้เที่ยงธรรมและมีหลักมีเกณฑ์ได้อย่างไร ซึ่งในขั้นนี้จึงจำเป็นต้องมีการ ประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานออกมาให้เห็นเด่นชัดเสียก่อนจึงจะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

๓. กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)

ถือเป็นแนวการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ลูกน้อง

หากพิจารณาตามแนวทางการพิจารณาเลื่อน
เงินเดือนที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓
(พ.ศ. ๒๕๑๕) แล้ว จะมีส่วนประกอบ ๓ ส่วน
คือ

๑) ส่วนที่กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของ
การเลื่อนเงินเดือน เช่น วันมาปฏิบัติราชการ
วันลาป่วย ลากิจ การมาสาย การไปศึกษาหรือ
ฝึกอบรมหรือดูงาน การดำเนินการทางวินัย เช่น
ไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา
หรือพักราชการ เป็นต้น

หากข้าราชการผู้ใดไม่ต้องห้ามตามคุณสมบัติ
เบื้องต้นดังกล่าวก็จะพิจารณาในข้อ ๒ ต่อไป

๒) ส่วนที่พิจารณาผลงานและคุณลักษณะ
ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่จะพิจารณาเลื่อน
เงินเดือน ๑ ชั้น หรือ ๒ ชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น

หากพิจารณาตามแนวทางการพิจารณาที่กำ
หนดไว้ในข้อ ๘ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.
๒๕๑๕) ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเกิน
จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่มีการต่อ
สู้หรือที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ

(๓) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่
ที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และ
ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๔) ปฏิบัติงาน โดยมีความคิด ริเริ่ม
ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์
สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็น
พิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิด
ริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การ ค้นคว้าหรือสิ่งประ
ดิษฐ์นั้น

(๕) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความ
ทรากตรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้
กระทำกิจการ อย่างหนึ่ง อย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดี
ยิ่งแก่ประเทศชาติ

จะเห็นได้ว่า แนวทางการพิจารณาตามข้อ
๘ นี้เป็นแนวทางกำหนดไว้กว้างๆ แต่มิได้ระบุ
ให้พิจารณาอย่างไรหรือโดยวิธีการอะไร ปัญหา
ก็คือผู้บังคับบัญชาอาจนำมาถือปฏิบัติ ได้ไม่เต็มที่
หรือตรงตามที่เจตนาไว้ และในบางกรณีก็ใช้เบี่ยง
เบนไปจากเดิม เช่นพิจารณาให้ ๒ ชั้นผู้ใดเสีย
ก่อนแล้วจึงมาอ้างเข้ากฎ ก.พ. ข้อ ๘ วงเล็บใดซึ่ง
มีปรากฏอยู่เสมอ

✓ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น นี้เป็น
จุดที่ทำให้เกิดข้อร้องเรียนมากในราชการ โดย
เฉพาะในชั้นการพิจารณา ทั้งนี้เพราะลำพังข้อ ๘
ดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่กว้าง เกินไปของผู้บังคับ
บัญชาที่จะพิจารณาแยก ระดับความแตกต่างให้เห็น
เด่นชัดและเข้าเกณฑ์ดังกล่าวได้ และประการ
สำคัญคือไม่สามารถที่จะชี้ความแตกต่างของผลงาน

ของผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ได้ ๒ ขึ้น ให้เห็นเด่นชัดได้ว่า ใครเด่นกว่าใครมากกว่ากัน เนื่องมาจากความจำกัดเรื่องโควตา ๑๕% ที่มีอยู่ การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะใช้เป็น เครื่องมือควบคู่ไปกับกฎหมายและระเบียบที่มีอยู่

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีสิ่งใดบ้าง

โดยที่การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการนำผลงานที่ข้าราชการ ปฏิบัติ ออกมา ได้ใน รอบปีหนึ่งมาเปรียบเทียบกับผลงานที่คาดว่าจะทำได้หรือนำมาพิจารณาในระดับความมากน้อยหรือสูงต่ำของผลงาน เพื่อตอบแทนผลงานโดยให้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการที่จะประเมินผลงานจึงต้องมีส่วนประกอบดังนี้

๑. ส่วนประกอบพื้นฐาน ได้แก่ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหรือที่เรียก Job หรือ Position Description ซึ่งจะช่วยให้ออกมาได้ว่าดีแค่ไหนมากน้อยแค่ไหน และช่วยในการพิจารณาเปรียบเทียบผลงาน ระหว่าง ข้าราชการ ได้ด้วย ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. ส่วนที่เป็น การวัด และบันทึกผลงาน เช่น แบบบันทึกผลการปฏิบัติงาน (Performance Record) ซึ่งจะวัดและเก็บบันทึกผลงานของผู้ปฏิบัติงานไว้เป็นระยะ ๆ เช่น รายเดือน เป็นต้น ตลอดระยะเวลา ๑ ปี สำหรับแบบบันทึกผลงานนี้มีวิธีการออกแบบได้แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งและงาน แต่มีหลักคือให้วัดและบันทึกแสดงผลงานที่ได้รับมอบหมายกับที่ปฏิบัติออกมาได้ในช่วงเวลาหนึ่ง ตลอดช่วงเวลาที่พิจารณาความดีความชอบ ทั้งนี้ โปรดดูตัวอย่างท้ายบทความนี้

๓. ส่วนที่เป็น การนำผลงานที่ปฏิบัติได้มาประเมินผลงาน เพื่อพิจารณาตอบแทนผลงาน ซึ่งได้แก่การใช้แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ที่จะประเมินและตีค่าผลงาน โดยใช้เทคนิคและวิธีการทางการประเมินผลงานวิธีต่างๆ ออกมาเป็นการให้ขึ้นเงินเดือน หรือนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ต่อไป เช่น การพัฒนาการเลื่อนตำแหน่ง หรือการให้รางวัลจูงใจในรูปแบบอื่นต่อไป เป็นต้น

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องประเมินจากอะไรบ้าง

โดยหลัก การ ของการ เลื่อนเงิน เดือน เป็น การตอบแทนผลงานที่ได้ปฏิบัติมา ดังนั้นหากถือ

ตามหลักการนี้แล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องยึดผลงานเป็นหลัก แต่โดยที่ตามบทบัญญัติของมาตรา ๖๒ และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ให้พิจารณาทั้งผลงานและคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความอดุสาหะและการรักษาวินัยควบคู่กันไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จและจำเป็นต่อการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ก็สืบเนื่องจากปรัชญาของระบบราชการไทยให้พิจารณาการรักษาวินัยไว้ด้วย

ดังนั้น สิ่งที่จะต้องประเมินจึงมีดังนี้

๑. ผลงาน (output) โดยพิจารณาทั้งปริมาณและคุณภาพของงาน ซึ่งประเมินได้จากแบบบันทึกผลงานและการทำงานข้าราชการผู้นั้น

๒. คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีแนวคือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการทำงานนั้น เช่น

- ความรอบคอบ
- ความกตริริเริ่ม
- ความรวดเร็ว
- มนุษยสัมพันธ์
- ความอดุสาหะ เป็นต้น

โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลนี้ หากเป็นระดับหัวหน้างานก็จะต้อง ประเมิน จากองค์ประกอบที่จำ

เป็นในการเป็นหัวหน้างาน เช่น ความสามารถในการวางแผนและควบคุมการปกครองบังคับบัญชาด้วย

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานลักษณะนี้จัดเป็นแบบ Rating System คือประเมินค่าขององค์ประกอบออกมาเป็นระดับต่าง ๆ ลดหลั่นกัน

จะสร้างแบบ การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ได้อย่างไร

โดยที่ กฎหมาย และ ระเบียบ การ เลื่อนเงิน เดือนในราชการให้พิจารณาจากองค์ประกอบต่างๆ ดังนั้นเทคนิคที่เสนอนี้จึงเน้นวิธี Graphic Rating Scales ซึ่งเทคนิคนี้จะมีส่วนประกอบของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

๑. องค์ประกอบที่จะประเมิน ซึ่งมี ๒ ส่วน คือ ผลงาน (ปริมาณและคุณภาพ) และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งพิจารณาที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ

๒. เกณฑ์องค์ประกอบ (Rating Scales) ซึ่งมีทั้งแบบให้คะแนนองค์ประกอบ (Point System) เช่น คุณภาพงาน กำหนดคะแนนเต็ม ๒๐ ประเมินได้ ๑๗ เป็นต้น นอกจากนี้ก็เป็นแบบ Graphic Rating Scales คือแสดง

ระดับขององค์ประกอบ เช่น ตีมาก ก็ พอใช้ ต้องแก้ไข เป็นต้น

๓. การกำหนดน้ำหนักองค์ประกอบ (Weight) ได้แก่การให้น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบให้แตกต่างกันตามความสำคัญต่อการตอบแทนผลงาน เป็นต้น โปรดดูตัวอย่างในแบบฟอร์มท้ายบทความนี้ประกอบ

ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้อย่างไร

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีเกณฑ์การพิจารณาผลงานที่จะให้ได้ ขึ้นเงินเดือน ๑ ชั้น ๒ ชั้น และไม่ได้ชั้นไว้ เป็นแนวการพิจารณาก่อน โดยยึดจากแนวทางการพิจารณาที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ว่าเกณฑ์ที่จะพิจารณาผลงานของผู้ที่ได้ ๑ ชั้นกับ ๒ ชั้นแตกต่างกันอย่างไรแล้วมากำหนดเกณฑ์ตัดสินจากองค์ประกอบในการประเมินตามแบบประเมินว่า ผู้ที่ได้ ๒ ชั้นกับผู้ที่ได้ ๑ ชั้นจะต้องมีผลการประเมินในแต่ละองค์ประกอบเป็นเท่าไร เมื่อได้ผลงานจากการวัดและบันทึกผลงานจึงนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเป้าหมายและประเมินแยกเป็น ๓ กลุ่ม คือผู้ที่ได้รับเลื่อน ๑ ชั้น ผู้ที่ไม่ได้เลื่อนชั้นและผู้ที่ได้เลื่อน ๑ ชั้น

จุดที่จะเป็นปัญหาการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาคือผู้ที่ได้ ๒ ชั้น และผู้ที่พิจารณาแล้วไม่ได้ชั้น โดยเฉพาะผู้ที่ได้ ๒ ชั้นจะต้องพิจารณาให้เห็นเด่นชัด โดยชี้ถึงผลการปฏิบัติงานออกมาอย่างเที่ยงธรรมและมีหลักเกณฑ์ โดยยึดแนวการพิจารณาตามกฎหมายและเครื่องมือการพิจารณา คือการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาจัดลำดับเพื่อพิจารณาคัดสินอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งหากส่วนราชการมีกลไก คือคณะบุคคลช่วยพิจารณาอีกชั้นหนึ่ง การใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานก็จะช่วยให้ข้อเสนอมีน้ำหนักและเหตุผลมากกว่าที่จะพิจารณาเสนอไปลอยๆ

ในท้ายที่สุดนี้ ผู้เขียนขอเรียนว่าแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ นอกจากจะช่วยผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้มีหลักเกณฑ์ โดยยึดถือผลงานเป็นหลักและมีหลักฐานการเสนอและการพิจารณาแล้ว ผลจากประเมินจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในตำแหน่งอื่น ๆ อีกหลายประการ เช่น การพัฒนา การควบคุมและติดตามผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งหากท่านได้ใช้แล้วท่านจะพบประโยชน์ดังกล่าวเอง สิ่งที่สำคัญคือการจัดให้มีแบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงานขึ้นไว้เป็นเครื่องมือการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ตัวอย่างแบบบันทึกผลการปฏิบัติงานรายเดือนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....เงินเดือน.....บาท
 ฝ่ายหรืองาน.....กอง.....
 ประจำเดือน.....พ.ศ.

งานที่ได้รับมอบหมาย		ผลงานที่ปฏิบัติได้		หมายเหตุ
ประเภทงาน	จำนวน	จำนวน	เวลา	
๑. ร่างหนังสือ				
ก. หนังสือธรรมดา				
ข. คอบข้อหารือ				
ค. อื่นๆ				
๒. ตรวจสอบหนังสือ				
ก.				
ข.				
๓. เก็บหนังสือ				
ก.				
ข.				
๔. งานอื่นๆ (ถ้ามี)				

ความเห็นและข้อเสนอของผู้ปฏิบัติงาน.....

.....

ลงชื่อ.....

วันที่.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา.....

.....

ลงชื่อ.....

วันที่.....

ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....เงินเดือน.....บาท

ฝ่ายหรืองาน.....กอง.....

องค์ประกอบ ที่จะประเมิน	ดีมาก		ดี		พอใช้		ต้องแก้ไข		น้ำหนัก	คะแนน		หมายเหตุ
	๕ คะแนน		๕ คะแนน		๕ คะแนน		๕ คะแนน			๕ คะแนน		
	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒		๑	๒	
ผลงาน												
๑. ปริมาณงาน	✓								๓	๑๒		กำหนดค่าของ เกณฑ์วัด ดีมาก คือ พอใช้ ต้อง แก้ไข เป็น ๔, ๓, ๒ และ ๑ ตามลำดับ
๒. คุณภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล			✓						๓	๕		
๑. ความรอบคอบ			✓						๑	๓		
๒. ความรวดเร็ว	✓								๑	๔		
๓. ความอดทน	✓								๑	๔		
๔. การรักษาวินัย			✓						๑	๓		
									๑๐	๓๕		

๑. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

- ไม่ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน
- ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ชั้น
- ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๒ ชั้น

เหตุผลและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

ลงชื่อ.....

วันที่.....

๒. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาลำดับต่อไป

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย เพราะ.....

.....

ลงชื่อ.....

วันที่.....

ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำนักงานเลขาธิการ ก.พ.

สำนักงาน ก.พ.

ครั้งที่ ๑

รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี.....

ครั้งที่ ๒

๑. ชื่อ.....ตำแหน่งในการบริหารงาน.....
 ตำแหน่งในสายงาน.....ระดับ.....สังกัด.....
 เงินเดือนปัจจุบัน.....บาท บรรจุเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างเมื่อ.....
 เลื่อนตำแหน่งครั้งสุดท้ายเมื่อ.....

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมา

	ครั้งที่ ๒๕๕				ครั้งที่ ๒๕๕				ครั้งที่ ๒๕๕		
	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	รวม		ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	รวม		ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	รวม
มาสาย				ลากิจ				ลาป่วยจำเป็น			
ลาป่วย				ลาคลอดบุตร				ลาอุปสมบท			
								ฯลฯ			

๓. การกระทำผิดวินัย การลงโทษ การตักเตือน

.....

๔. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะประเมิน (โปรดระบุอย่างน้อย ๔ ข้อ)

- ๔.๑
 ๔.๒
 ๔.๓
 ๔.๔

มาตรฐานงานที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนี้ (ถ้ามี).....

.....

๕. รายการประเมิน (ทำเครื่องหมาย x ในช่องที่เห็นว่าถูกต้องและใกล้เคียงที่สุด)

รายการประเมิน	ดีเยี่ยม		ดี		พอใช้		ต้องแก้ไข		รายการประเมิน	ดีเยี่ยม		ดี		พอใช้		ต้องแก้ไข	
	๕		๔		๓		๒			๕		๔		๓		๒	
	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒		๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๕.๑ ปริมาณงาน									๕.๒ คุณภาพของผลงาน								
๕.๓ ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ									๕.๔ การรักษาวินัย								
๕.๕ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ									๕.๖ ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น								
									๕.๗ ความอุทิศตน								

สรุปความเห็นทั่วไป ข้อสังเกต และ/หรือเหตุผลชี้แจงในกรณีประเมินว่า “ดีเยี่ยม” หรือ “ต้องแก้ไข” ตลอดจนความเห็นและเหตุผลในการประเมินผลงานที่ปฏิบัติได้เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดตามข้อ ๔

๕ ๖
ครั้งที่ ๑

๕ ๖
ครั้งที่ ๒

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

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

สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่งานให้ประเมินข้อ ๕.๘ และ ๕.๙ ด้วย

รายการ ประเมิน	ดีเยี่ยม		ดี		พอใช้		ต้อง แก้ไข		รายการ ประเมิน	ดีเยี่ยม		ดี		พอใช้		ต้อง แก้ไข	
	๕.๘		๕.๘		๕.๘		๕.๘			๕.๘		๕.๘		๕.๘		๕.๘	
	๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒		๑	๒	๑	๒	๑	๒	๑	๒
๕.๘ ความ สามารถ ในการ วางแผน ปฏิบัติ งานที่ได้ รับมอบ หมาย การควบคุมและ การให้ คำแนะนำใน การ ปฏิบัติ งานแก่ บุคคล อื่น									๕.๙ ความ สามารถ ในการ ปกครอง บังคับ บัญชา								

สรุปความเห็นทั่วไป ข้อสังเกต และ/หรือเหตุผลชี้แจงในกรณีประเมินว่า “ดีเยี่ยม”
หรือ “ต้องแก้ไข”

๕.๘
ครั้งที่ ๑

๕.๙
ครั้งที่ ๒

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

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

๖. งานพิเศษนอกเหนือหน้าที่ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๗. ข้อเสนอเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี (ให้ทำเครื่องหมาย × ใน □ ที่ต้องการ)

ไม่สมควรเลื่อนชั้นเงินเดือน

สมควรเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น

สมควรเลื่อนชั้นเงินเดือน ๒ ชั้น

สมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนเกินกว่า ๒ ชั้น

เหตุผล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๘. ข้อเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล

๘.๑ ความเห็นโดยทั่วไปของผู้ประเมินเกี่ยวกับความประพฤติ อุปนิสัย คุณลักษณะ และการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน

ชื่อ
ครั้งที่ ๑

ชื่อ
ครั้งที่ ๒

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

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

๘.๒ ข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข และฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้ถูกประเมิน

ชื่อ
ครั้งที่ ๑

ชื่อ
ครั้งที่ ๒

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

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

๘.๓ ข้อเสนอเกี่ยวกับความถนัดและความสามารถของผู้ถูกประเมิน ตลอดจนความสามารถที่จะพัฒนาตนเองในโอกาสต่อไป

ชื่อ
ครั้งที่ ๑

ชื่อ
ครั้งที่ ๒

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

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

๙. นาย/นาง/นางสาว..... ได้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้บังคับบัญชา
ของข้าพเจ้ามาแล้วเป็นเวลา.....ปี.....เดือน

(ผู้ประเมิน)

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๑๐. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

- เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้นทุกประการ
- มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้นดังต่อไปนี้

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๑๑. ความเห็นของผู้อำนาจการกอง/เลขานุการกรม/หัวหน้าสำนักงาน แล้วแต่กรณี

๑๑.๑ ข้อเสนอเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

- ไม่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน
- สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น
- สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น
- สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า ๒ ขั้น

๑๑.๒ ความเห็นโดยทั่วไป และ/หรือข้อสังเกตเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คุณลักษณะ
ของผู้ถูกประเมิน ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาผู้ถูกประเมิน

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

พิจารณาความดีความชอบ จริงหรือ ?

ยุพยง เนียวกุล

บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

ฤดูกาลแห่งการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการพลเรือน ได้เวียนมาดังอีกวาระหนึ่ง ข้าราชการเกือบทุกคนก็ว่าได้ ที่เริ่มมีไฟแห่งความหวังประทุขึ้นในหัวใจอีกครั้งหนึ่ง ความหวังอันสูงสุดของเราเหล่าข้าราชการพลเรือนในแต่ละปีก็คือการได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น

**ทำไมพวกเราจึงต้องแอบมีความหวังกัน
ด้วย....**

ผู้เขียน เคยตั้งคำถามดังกล่าว ตามตัวเองหลายประการ การเลื่อนเงินเดือนมีความหมายและความสำคัญต่อตัวข้าราชการมากเพียงใด ข้าราชการคิดอย่างไรต่อการเลื่อนเงินเดือนกันบ้าง หรือข้าราชการเห็นว่าปัญหาเกิดจากอะไร เป็นต้น เมื่อถึงฤดูกาลของการพิจารณาความดีความชอบคราใด ก็จะมีปัญหาหรือข้อร้องเรียนเกิดขึ้น และมีข้อเรียกร้องหรือ เสนอแนะให้ปรับปรุงเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบกันทุกครั้งไป เป็นเช่นนั้นอยู่ตลอดเวลา

ผู้เขียนจึงได้ประมวลความเห็นของข้าราชการจากหลายทางด้วยกัน เช่น จากจดหมายแสดงความเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีที่ปรากฏอยู่ในหน้าหนังสือพิมพ์ กติ หรือจากที่ได้ฟังความเห็นจากข้าราชการมาคุยให้ฟัง และจากการที่ผู้เขียน ได้พูดคุยสอบถามกับข้าราชการในบางกรมกอง ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค จึงได้นำสิ่งที่ข้าราชการเรากิดและปฏิบัติกันอยู่ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแง่มุมทั้งที่เป็นความเห็น สิ่งที่เกิดขึ้นจริง ๆ ในปัจจุบัน และที่ควรจะเป็น มาประกอบการพิจารณาของท่านผู้อ่าน และสะท้อนให้เห็นภาพเพื่อจะได้พิจารณาปรับปรุงกันต่อไป

เมื่อเราหันกลับมาสังเกตความเป็นไปของหน่วยราชการในช่วงฤดูกาลของการเลื่อนเงินเดือนนี้ จะเห็นได้ว่าระหว่างที่การพิจารณาความดีความชอบดำเนินอยู่นั้น บรรยากาศในที่ทำงานดูอึดอัดหนักรัง ไม่ผิดอะไรกับท้องฟ้าที่ครมไปด้วย

เมฆหมอก อารมณ์ของเพื่อนร่วมงานเราจะหวน
ไหวไปตามเสียงซุบซิบ ชาวเล้าลือที่แพร่สะพัดมา
จากทุกสารทิศ “เค้าว่ากันว่าเธอจะได้แหละ.....”
“หัวหน้าแอบมาบอกผมครับว่าพี่จะได้...” หรือไม่
ก็ “ใคร ๆ เขาก็เห็นว่าคุณเหมาะสมที่สุด” ยังมีอีก
เยอะ....และโดยทันทีที่มีการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้
เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นออกมา ก็ปรากฏผลมีบุคคล
ออกมาเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มที่สมหวังได้รับ ๒ ชั้น
ชื่อในบัญชีเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการเหล่านี้
จะมีข้อความเข้าตามข้อ ๘ (๑) หรือข้อ ๘ (๓)
ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ว่าด้วย
การเลื่อนเงินเดือน หรือบางทีก็มีหลายวงเล็บ
อยู่ด้วย ข้าราชการที่มีวงเล็บเหล่านี้จะมีแต่ความ
ชื่นมื่นในอารมณ์เป็นธรรมดา แต่อีกกลุ่มหนึ่งที่
ตรงข้ามกันเป็นพวกที่พลาดหวัง พวกนี้อาจจะอยู่
อันดั้นรองลงมาหรือ “ตกโกวต้า” ไป ข้าราชการ
ในจำพวกนี้เป็นกลุ่มที่น่าเห็นใจ อาจจะเป็นเพราะ
ว่าระบบราชการของเรามีสิ่งตอบแทนความดีความ
ชอบของข้าราชการที่ทำดีน้อยเกินไปก็ได้ ผลที่เกิด
ขึ้นก็คือบางคนถึงกับท้อแท้ไปก็มี สำหรับพวกที่มี
กำลังใจเข้มแข็งคุงหินผาหรือมีดวงตาที่เห็นธรรมก็
ยอมรับความเป็นไปได้ง่าย และซ้ายังคงช่วยเตือน
สติเพื่อผู้พลาดหวังด้วย สภาพการณ์เช่นนี้จะเกิด
ขึ้นตลอดมาและเกิดขึ้นตลอดไป เป็นเรื่องที่ชีวิต
ราชการต้องพบแต่ละปีไปตราบโศกที่ยังอยู่ในแวดวง
ราชการนี้

ผู้เขียนเองเห็นว่า ปัญหาในจุดนี้เป็นสิ่งที่
ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าส่วนราชการควรให้ความ
สำคัญเพราะ เป็นธรรมชาติที่จะต้องเกิดขึ้นทุกปี
และจะต้องเป็นภาระของผู้บังคับบัญชาทางหนึ่งที่มี
เขียนเห็นว่าน่าจะช่วยแก้ปัญหาที่ระบบราชการเรา
มีสิ่งตอบแทนความดีความชอบน้อยเกินไป คือส่วน
ราชการหรือหน่วยงานอาจจัดให้มีรางวัลจูงใจคอบ
แทนผลงานในรูปอื่น ๆ ที่สามารถจะจัดทำขึ้นมาได้
ซึ่งอาจจะ เป็น ในรูป ตัวเงิน หรือสิ่ง ที่จะ ใช้ เชิญ
เกียรติหรือเป็นกำลังขวัญแก่ข้าราชการ เช่น ประ
ภาคนิยมบัตรชมเชย หรือโล่ที่รางวัลอื่น ๆ ก็ได้ วิธี
แบบนี้ในต่างประเทศเขาก็ใช้กันมาก และอาจไม่
ต้องใช้เงินมากนักก็ได้ ผู้เขียนขอยกตัวอย่างวิธี
การให้รางวัลตอบแทนผลงานที่มุ่งแก้ปัญหาดังกล่าว
ในสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. เองได้ตระ
หนักถึงข้อจำกัดของโกวต้าในปัจจุบัน จึงได้จัดให้มี
โครงการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการใน
สำนักงาน ก.พ. โดยเน้นข้าราชการชั้นผู้น้อย หลัก
การคือให้รางวัลตอบแทนข้าราชการซึ่งมีผลการ
ปฏิบัติงานดีเด่นแต่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น เพื่อ
เป็นเครื่องจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน สำหรับ
รางวัลได้กำหนดไว้ ๒๐ รางวัล โดยให้เป็นเงิน
คนละ ๕๐๐ บาท ส่วนวิธีการพิจารณา ก็โดยให้แต่
ละกองพิจารณาเสนอ และมีคณะกรรมการขึ้นมา
พิจารณากลับ กรองคณะหนึ่งเป็นผู้พิจารณาเสนอ
ฝ่ายบริหาร ขณะนี้ได้เริ่มดำเนินการมาบ้างแล้ว

ผู้เขียนเองเคยตั้งคำถามถามตัวเองเหมือนกันว่าทำไมการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนเงินเดือน จึงมีผลสำคัญต่อข้าราชการและผู้บังคับบัญชา หรือแม้แต่ต่อระบบราชการเองมากมายถึงขนาดที่ข้าราชการบางคนอาจจะเปลี่ยนจากคนที่เคยตั้งใจทำงานเป็นคนที่เฉยเมย ถกตอยไปเลยก็มี หรือบางที่ผู้ที่พลาดหวังอย่างรุนแรงอาจมีปฏิกิริยาถึงขนาดเป็นเชิงประท้วง เช่น ลาพักร้อน มาสาย หรือหมกตอ้งงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้ที่มีความคิดความอ่านบางคนก็ได้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้น ก้อครนท่นไม่ได้ถึงกับเสนอให้มีการเลิกการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นเสีย เพราะเห็นว่ามีปัญหาเกิดขึ้นมากเป็นต้น จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้เขียนได้เคยสอบถามความเห็นของข้าราชการว่าการเลื่อนเงินเดือนมีความหมายและความสำคัญต่อเขาเหล่านั้นอย่างไร บางความเห็นผู้เขียนเองก็ถึงกับต้องเก็บเอาไปคิดก็มีซึ่งพอจะประมวลมาเล่าสู่กัน อย่างน้อยก็ได้สะท้อนความคิดบางประการของข้าราชการในเรื่อง การเลื่อนเงินเดือนได้บ้าง ดังนี้

๑. เห็นว่าการเลื่อนขึ้นเงินเดือนช่วยให้เพิ่มรายได้เพื่อเอาไปจุนเจือรายจ่ายในภาวะการครองชีพได้วิธีหนึ่ง ผู้ที่ให้ความเห็นส่วนมากมักจะเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย ผู้เขียนเห็นว่าทัศนคติที่น่าคิด และสะท้อนสิ่งที่มีในระบบราชการหลายอย่าง กล่าวคือตามหลักแล้วการเลื่อนขึ้นเงินเดือนนั้นเป็นการตอบแทนความดีความชอบ

ตามผลงานที่ได้กระทำมา และถือเป็นเครื่องมือจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง แต่สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้เบี่ยงเบนไป ข้าราชการทั่วไปหรือแม้แต่ผู้บังคับบัญชาบางคนได้มีความคิดไปว่าการเลื่อนเงินเดือน โดยเฉพาะการเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้น เป็นการปรับรายได้ให้สูงขึ้นตามภาวะค่าครองชีพไป ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าอันที่จริงเรื่องนี้จะกำหนดกับผู้บังคับบัญชาหรือข้าราชการที่มีความคิดถึงกล่าวก็ไม่ถูกเสียทีเดียวนัก การที่มีแนวคิดไปเช่นนั้นเนื่องมาจากภาวะแวดล้อมในด้านค่าครองชีพที่ไม่สมดุลกับรายได้ หรือเงินเดือนของข้าราชการที่เป็นปัญหาบรรทัดข้าราชการอยู่ทุกวันนี้ ประกอบกับข้อจำกัดเรื่องการกำหนดบัญชีเงินเดือนของข้าราชการที่ไม่สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพของข้าราชการ และขีดความสามารถของรัฐบาลในการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนให้พอกับค่าครองชีพ ดังนั้น การเลื่อนเงินเดือนจึงถูกใช้เป็นวิธีการเพิ่มรายได้ให้แก่ข้าราชการ แทนที่จะเป็นการตอบแทนความดีความชอบตามผลงาน บางครั้งเราอาจจะเคยได้ยินว่า “ให้คุณเปรี๊ยะเขาได้ ๒ ชั้นไปเถอะ เงินเดือนเขาน้อย ไม่พอเลี้ยงครอบครัวอยู่แล้ว” อะไรทำนองนี้ อันที่จริงแล้วเรื่องรายได้หรือเงินเดือนไม่พอกับค่าครองชีพนี้ ตามหลักก็ต้องแก้ที่การปรับปรุงบัญชีเงินเดือน หรือการให้เงินเพิ่มค่าครองชีพ แต่อย่างที่ว่ามาแล้วนั่นแหละเรามีข้อจำกัดในเรื่องต่างๆ ดังนั้น สภาพที่ข้าราชการเราต้องประสบคือ

รายได้ไม่พอก็ยังมีอยู่ต่อไป และเมื่อการเลื่อนเงินเดือนเป็นวิธีการที่ราชการเรามีอยู่ที่ จะเพิ่มรายได้ให้แก่ข้าราชการได้ การเลื่อนเงินเดือนจึงได้เบี่ยงเบนไปจากหลักและวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ ก็ถือว่าเป็นเรื่องที่น่าเห็นใจที่ได้เป็นไปอย่างนั้น และไม่เป็นที่น่าสงสัยเลยที่การเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้นในปัจจุบันจึงแลดูไม่มีความหมาย และถูกใช้เป็นวิธีเพิ่มรายได้ให้แก่ข้าราชการไปโดยอัตโนมัติ ผู้เขียนเคยได้ฟังว่ามีผู้เสนอให้กวัดขั้นเรื่องการเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้นให้เคร่งครัดจริงๆ ผู้ที่ไม่มีผลงานหรือทำงานเฉื่อยเฉื่อยและก็ไม่ควรเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้นให้ โดยผู้เสนอความเห็นได้แนะวิธีต่อไปด้วยว่าให้เอาเงินเดือนที่ไม่ได้เลื่อนนั้น ไปเลื่อนให้กับผู้ที่มีผลงานดีเด่น จะได้เป็นการตอบแทนความดีความชอบและจูงใจผู้ที่มีผลงานดีได้มากขึ้น และขณะเดียวกันก็เป็นมาตรการที่จะลงโทษผู้ที่ไม่มีผลงานด้วย ซึ่งฟังดูก็น่าจะเป็นหลักการที่ดี หากมีการทำกันอย่างจริงจังการเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้นอาจจะมีควมหมายยิ่งขึ้น ผู้เขียนคิดว่าจะต้องมีนโยบายอย่างจริงจัง และที่สำคัญจะต้องมีการประเมินผลการทำงานเป็นเครื่องมือสำหรับผู้พิจารณาที่จะแยกแยะผลงานได้อย่างถูกต้องด้วย

๒. การเลื่อนเงินเดือนเป็นสิ่งจำเป็น
หน้าของชีวิตการรับราชการ ความเห็นนี้ก็คงเป็นสิ่งที่ข้าราชการเรายอมรับกันมาแต่โบราณและก็ได้

ถือเป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินในเรื่องการบริหารงานบุคคลหลายๆ เรื่อง เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เราอาจจะเคยได้ยินว่าในการพิจารณาข้าราชการสองคนเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผลการพิจารณาเห็นว่าข้าราชการทั้งสองมีความรู้ความสามารถ และอื่นๆ เหมาะสมทัดเทียมกันหมด การตัดสินก็จะมองกันที่ระดับเงินเดือน กล่าวคือผู้ที่มีเงินเดือนสูงกว่าก็จะได้รับการพิจารณา หรือการเลือกข้าราชการกรณีอื่นๆ ในทำนองนี้ก็เช่นเดียวกัน การมีเงินเดือนสูงกว่าเพื่อนข้าราชการในรุ่นเดียวกันถือว่าได้เปรียบกว่าเงินเดือนจึงเป็นเครื่องชี้ระดับความก้าวหน้าได้อีกอย่างหนึ่งนอกจากระดับตำแหน่งหรือชื่อ

ผู้เขียนได้เคยสอบถามความเห็น ของข้าราชการก็ได้พบว่าปัจจุบันการเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความสำคัญ ในชีวิตการก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการโดยทั่วไป ข้าราชการหลายท่านได้ให้ความเห็นไว้ว่า ถ้าได้เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นหลายครั้ง จะทำให้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับสูงเร็วกว่าการที่ได้เลื่อนเงินเดือนปีละชั้น ทั้งนี้เพราะว่าหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งของเราในปัจจุบันในบางระดับ ได้กำหนดไว้ว่าจะต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับถัดไปเสียก่อนจึงจะเป็นระดับนั้นๆ ได้ แม้ว่าจะมีอายุราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครบตามที่กำหนดไว้แล้วก็ตาม หากเงินเดือนยังไม่ถึงก็ยังเป็นไม่ได้ ยกตัวอย่างเช่น บุคลากรระดับ ๔ จะเลื่อนเป็นระดับ ๕ ได้ก็ต้อง

ได้รับเงินเดือนถึงขั้นค่าของระดับ ๕ เสียก่อน ซึ่ง นับจำนวนขั้นคูนขั้นค่าของระดับ ๕ ห่างจากขั้นค่า ของระดับ ๔ อยู่ ๕ ขั้น ซึ่งหมายความว่าถ้าได้เลื่อน บัณฑิตก็ต้องใช้เวลาถึง ๕ ปี จึงจะเป็นระดับ ๕ ได้ ดังนั้นการได้เงินเดือน ๒ ขั้น จึงมีความหมายต่อ การเลื่อนตำแหน่งในช่วงระดับเช่นนี้มาก และจะ กระทบกับทุกคนที่เริ่มเข้ารับราชการ เพราะจะ ต้องผ่านการเลื่อนตำแหน่งในช่วงระดับ ควบช่วงที่ สองนี้ เช่น ๔ เป็น ๕ ของสายงานที่เริ่มระดับ ๓ เช่น นิติกร ๔ นักวิชาการเงินและบัญชี ๔ เป็นต้น หรือ ๕ เป็น ๖ ของสายงานที่เริ่มระดับ ๔ เช่น นายแพทย์ ๔ เป็นต้น เกี่ยวกับการเลื่อน ตำแหน่งเหมือนกัน มีอีกกรณีหนึ่งที่ผู้เขียน ได้ ฟังจากข้าราชการมาว่า การเลื่อน ขึ้นเงินเดือน มา มี ผลพัวพันอยู่กับการเลื่อนตำแหน่งอย่างสำคัญ คือ การเลื่อนเงินเดือนมีส่วนช่วยเร่งให้เงินเดือนเข้า ตามเกณฑ์ที่จะเลื่อนเป็น ระดับสูงขึ้นใน ตำแหน่งที่ มีว่างอยู่ หรือว่า ก.พ. ปรับให้เป็นระดับสูงขึ้น เช่นมีตำแหน่งบุคลากร ๖ ว่างอยู่ ตามหลักเกณฑ์ ข้อหนึ่งของคุณสมบัติผู้ที่จะเลื่อนเป็น ระดับ ๖ ใน ตำแหน่งนี้คือเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็น ระดับ ๖ ได้จะต้องห่างจากรดับ ๖ เป็นจำนวน ๔ ขั้น โดยนับจากเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในบึงบ ประมาณก่อนที่จะเลื่อน ซึ่งเท่าที่ผู้เขียนเคยได้ฟัง ปัญหาของข้าราชการก็คือคุณสมบัติเบื้องต้นประการ อื่นๆ มีอยู่ครบ เช่น ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ประ สบการณ์ในงาน สอบคัดเลือกได้แล้ว แต่เงิน

เดือนยังไม่เข้าเกณฑ์ตาม ว. ๑๕ ก็เลยยังแต่งตั้ง ไม่ได้ หากได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ๒ ขั้นก็จะแต่งตั้ง เป็นระดับ ๖ ได้ในบึงบประมาณถัดไป เป็นต้น ทั้งนี้จึงไม่เป็นที่น่าสงสัยเลยว่าการเลื่อนเงินเดือน ในราชการของเรา มีความสำคัญต่อชีวิตความก้าว หน้าและการเลื่อนตำแหน่งในราชการเป็นอย่างมาก จนมีผู้กล่าวว่า “การเลื่อนเงินเดือนเป็นชีวิตราช- การ” ซึ่งเจริญเติบโตตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน และมีความหมายต่อการเจริญเติบโตในเรื่องอื่นๆ รวมทั้งในการเพิ่มรายได้ในการครองชีพอีกด้วย

๓. การเลื่อนเงินเดือนถือเป็นเกียรติประ- วัติและเบ็ดขู่ขู่เสี่ยงการรับราชการ ความสำคัญ ในข้อนี้ท่านผู้อ่านคงจะคุ้นเคยกันดีในหมู่ข้าราชการ เรามักจะถือกันว่าการได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยเฉพาะ ๒ ขั้นบ่อยๆ ถือเป็นสิ่งเชิดชูเกียรติประวัติ หรือสิ่งซึ่งความสำเร็จในการ รับราชการ อย่างหนึ่ง และก็ยังยึดมั่นกันอยู่ในปัจจุบัน

เมื่อพูดถึงความสำคัญของการพิจารณาความ ดีความชอบที่เป็นอยู่ในสภาพ ปัจจุบันจะเห็นแนว โน้บบาง ประการ ก็คือ การเลื่อน เงินเดือนมี สภาพ การณ์ที่ได้เบี่ยงเบนไปจากวัตถุประสงค์ที่จะใช้ เป็น เครื่องมือจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ถูกใช้เป็น วิธีเพิ่มรายได้ให้เพียงพอกับค่าครองชีพ การเลื่อน ๑ ขั้นจึงเป็นสิทธิที่ทุกคนควรได้ไป เป็นต้น เหล่านี้เป็นสภาพที่เกิดขึ้นซึ่งผู้เขียนเห็นว่าน่าจะเป็น ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องนัก ไม่เพียงแต่ความเข้าใจ

เท่านั้น เท่าที่ผู้เขียนเคยสอบถามและได้ทราบมา
วิธีการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาก็ยังใช้กันไม่ถูก
ต้อง เช่น ใช้บุคคลเป็นหลัก ไม่ถือตามผลงาน
โดยใช้ความใกล้ชิด พรรคพวกซึ่งเป็นเรื่องที่พูด
กันอยู่ทั่วไป แต่มีวิธีหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
แต่ก็ทำกันเสมอ คือ พิจารณาตัวบุคคลที่จะให้ ๒
ชั้นก่อนแล้วก็อ้างกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.
๒๕๑๔) มาสนับสนุนว่าโดยอ้างว่าผลงานของผู้
นั้นเข้าข้อใด เช่น ข้อ ๘ (๑) (๓) เป็นต้น คือ
ให้เสียก่อนแล้วไปเขียนผลงานมาวิธีพิจารณาแบบ
นี้ผู้เขียนเห็นว่าน่าจะไม่ต้อง เพราะกฎ ก.พ.
ฉบับที่ ๑๓ เป็นแนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
ผู้พิจารณาน่าจะดูผลงานและองค์ประกอบอื่นๆ ของ
ผู้ปฏิบัติงานว่าเข้าข่ายตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ดัง
กล่าวหรือไม่ โดยวางวิธีการและหลักเกณฑ์การ
พิจารณาผลงานขึ้นมาเป็นเกณฑ์ตัดสินผู้ที่จะได้ ๑
ชั้น และ ๒ ชั้นไว้ก่อน น่าจะถูกต้องตามวัตถุประสงค์
ประสงค์ของการใช้กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ มากกว่า
ถัดจากปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ผู้เขียนได้ประ-
มวลสิ่งที่ข้าราชการ คิดว่าจะเป็นอย่างองค์ประกอบที่สำ-
คัญต่อตัวเขาในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ก็พบ

ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดในการ
พิจารณาทั้งในด้านวิธีการพิจารณา และคุณธรรม
ในการพิจารณา ถัดมาก็เป็นเรื่องกฎหมาย หลัก-
เกณฑ์ ระบบในการพิจารณา และปัจจัยแวดล้อม
อื่นๆ เช่น นิสัยคนไทยเห็นแก่মনุชธรรม ไม่
กล้าทำ เหล่านี้เป็นต้น

ในบรรดาสິงเหล่านี้ เท่าที่ผู้เขียนได้ทราบ
มาว่า ปัญหาดังกล่าวได้รับความสนใจจากฝ่ายที่
เกี่ยวข้องกำลังปรับปรุงเรื่อง การพิจารณา ความดี
ความชอบกันอยู่ เช่น คณะกรรมการปฏิรูประบบ
ราชการ และระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำลัง
ปรับปรุงระบบ และนโยบายการพิจารณาความดี
ความชอบเสนอคณะรัฐมนตรีอยู่ หรือ ก.พ. กำลัง
พิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการ พิจารณา
เลื่อนเงินเดือน เช่นกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.
๒๕๑๔) อยู่ เหล่านี้เป็นต้น

**อย่างไรก็ดี เมื่อจะมีการปรับปรุงทั้ง
ระบบ และหลักเกณฑ์กันอยู่แล้ว ก็น่าจะคิด
ปรับปรุงที่องค์ประกอบสำคัญคือตัวผู้พิจารณา
กันบ้าง เพราะเป็นบุคคลสำคัญที่ใช้ระบบ และ
หลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังกล่าว** ๑๖

หลักเกณฑ์การพิจารณา ความดีความชอบฉบับใหม่ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

สง่า ตรีสุกกุล

เมื่อเร็วๆ นี้ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามีมติให้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานรัฐวิสาหกิจขึ้นมาใหม่ และได้เริ่มใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๕ เป็นต้นไป โดยที่หลักเกณฑ์ฉบับนี้มีสาระสำคัญและการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่น่าสนใจหลายประการ ผู้เขียนเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการและท่านผู้สนใจทั่วไป จึงได้ศึกษาดังที่มา สาระสำคัญของหลักเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้มากขึ้น ผู้เขียนได้ศึกษาเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานรัฐวิสาหกิจฉบับใหม่กับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ดังนี้

ที่มา

เดิมที่เดียวรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของตนเอง และเพื่อ

ให้มีหลักเกณฑ์การพิจารณาที่มีแนวทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน คณะรัฐมนตรีได้มอบหมายให้สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทยพิจารณาหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และเมื่อเสนอคณะรัฐมนตรีแล้ว คณะรัฐมนตรีได้มอบให้กระทรวงการคลังและกระทรวงมหาดไทยรับข้อเสนอของสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ไปพิจารณากำหนดเป็นระเบียบและหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

กระทรวงการคลังได้พิจารณาหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา คณะรัฐมนตรีได้ประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๒๔ ลงมติเห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอและให้รัฐวิสาหกิจนำไปใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๕ เป็นต้นไป

สาระสำคัญของหลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานรัฐวิสาหกิจฉบับใหม่นี้มีลักษณะไม่แตกต่างกับหลักเกณฑ์ของข้าราชการพลเรือนมากนัก ทั้งในด้านระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน โควตาการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น หลักเกณฑ์การพิจารณาผู้ที่จะได้ ๑ ชั้น และ ๒ ชั้น นอกจากนี้แล้วได้กำหนดหลักเกณฑ์เบื้องต้นของผู้ที่จะอยู่ในเกณฑ์เลื่อนเงินเดือนได้ไว้เจาะจงลงไปเลยด้วย เช่น ผู้ที่จะเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น จะต้องมียวลาจ ลาป่วยไม่เกิน ๑๕ วัน เป็นต้น ทั้งนี้โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน กำหนดใหม่ ๓ ระดับ คือ ไม่ให้ชั้น—๑ชั้น—๒ ชั้น โดยเปลี่ยนจากเดิมที่กำหนดเป็น ไม่ให้ชั้น— $\frac{๑}{๒}$ ชั้น—๑ ชั้น— $๑\frac{๑}{๒}$ ชั้น—๒ ชั้น

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้น มีกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นเช่น มียวลาจ ลาป่วย รวมกันไม่เกินปีละ ๔๕ วัน และให้มีการพิจารณาผลงานเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนแต่ระบุให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นด้วย โดยระบุแนวการพิจารณาเลื่อน ๑ ชั้น ว่า ผลงานอยู่ในเกณฑ์ดี ปานกลาง

การเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นไว้เช่นเดียวกัน แต่มีระดับสูงกว่าเกณฑ์ ๑ ชั้น เช่น มียวลาจ ลาป่วยไม่เกินปีละ ๑๕ วัน ส่วนการประเมินผลงานสำหรับการพิจารณาให้เลื่อน ๒ ชั้น ต้องอยู่ในระดับดีเกิน ถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

๓. โควตาและการจัดกลุ่ม ๒ ชั้น กำหนดโควตา ๑๕% เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ส่วนการกำหนดกลุ่มนั้นหลักเกณฑ์ฉบับนี้ระบุให้แต่ละรัฐวิสาหกิจกำหนดเองตามความเหมาะสม สำหรับการเลื่อนเงินเดือน $๑\frac{๑}{๒}$ ชั้นนั้น ยังคงมีอยู่ในบางรัฐวิสาหกิจที่มีอยู่เดิม

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาผู้เขียน ได้พิจารณาเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ไว้แล้วตามตารางเปรียบเทียบต่อไปนี้ ซึ่งได้แสดงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบฉบับใหม่ไว้ด้วยต่อจากตารางเปรียบเทียบดังกล่าว

หากกล่าวโดยสรุปแล้ว การปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของพนักงานรัฐวิสาหกิจฉบับใหม่นี้มีลักษณะที่ปรับปรุงให้เป็นแนวทางเดียวกับที่ข้าราชการพลเรือน ใช้อยู่ทั้งในด้านระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน โควตา และหลักเกณฑ์การพิจารณา

**ตารางเปรียบเทียบหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ระหว่างข้าราชการพลเรือนกับพนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ**

หัวข้อเปรียบเทียบ	ข้าราชการพลเรือน	พนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
๑. ระบบการเลื่อนเงินเดือน	ไม่ได้ชั้น (๐) ๑ ชั้น (๑) ๒ ชั้น (๒)	ไม่ได้ชั้น (๐) ๑ ชั้น (๑) ๒ ชั้น (๒) ๓ ชั้น } สำหรับรัฐวิสาหกิจ ๑-๒ ชั้น } บางแห่งที่มีอยู่เดิม
๒. การแบ่งกลุ่มผู้ที่ได้เกิน ๑ ชั้น	๒ ชั้นไม่เกิน ๑๕% แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ๑. ระดับ ๑-๒-๓ ๒. ระดับ ๔-๕ ๓. ระดับ ๖-๗-๘ ๔. ระดับ ๙-๑๐-๑๑	๒ ชั้นไม่เกิน ๑๕% } แบ่งกลุ่มโดยคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนด
๓. หลักเกณฑ์การพิจารณา ๑ ชั้น ๑) ผลงานและการปฏิบัติหน้าที่ ๒) ในรอบปีที่แล้วมีเวลาทำงาน	- ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถตสหาจะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าสมควรจะได้เลื่อน - ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน	- ได้รับการประเมินผลงานในหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ดีปานกลาง - ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

หัวข้อเปรียบเทียบ	ข้าราชการพลเรือน	พนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
๓) ในรอบปีที่แล้วมีวันลา กิจ ลาป่วย รวมกัน (ก) ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีชัฎถ์ เมืองเมกกะ (ข) ลาคลอดบุตร (ค) ลาป่วยซึ่งใช้เวลารักษานาน (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่	- ไม่เกิน ๔๕ วัน - ต้องได้รับเงินเดือนระหว่างลาตาม พ.ร.บ. การจ่ายเงินเดือน - ไม่เกิน ๖๐ วัน - คราวเดียวหรือหลายคราว ไม่เกิน ๑๒๐ วัน - ไม่กำหนดจำนวนวัน	- ไม่เกิน ๔๕ วัน - ต้องเป็นการลาครั้งแรก - ไม่เกิน ๖๐ วัน - - ไม่กำหนดวัน
๔) ในรอบปีที่แล้วมา วันลา และการมาสาย	- ต้องไม่สายบ่อยครั้งหรือมาทำงานสายเนื่อง ๆ	- ต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๓๐ ครั้ง
๕) ในรอบปีที่แล้วมา การขาดราชการ	- ต้องไม่ขาดราชการเว้นแต่เหตุสุดวิสัย.	- ต้องไม่มีการขาดงาน
๖) ในรอบปีที่แล้วมา การลงโทษทางวินัย	- ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์ หรือถูกลงโทษทางวินัย หลังรอบปีที่แล้วมาในกรณีนั้นมาแล้ว	- ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย
๗) ในรอบปีที่แล้วมา ถูกสั่งพักราชการ	- ไม่เกิน ๔ เดือน	-
๘) ในรอบปีที่แล้วมา ด้รับการบรรจุใหม่	- ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน	-
๔. หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า ๑ ชั้น	- เกินกว่า ๑ ชั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ๑ ชั้น และหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้	- เกินกว่า ๑ ชั้น แต่ไม่เกิน ๒ ชั้น มีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ ๑. ในรอบปีบัญชีการเงินที่แล้วมีเวลาทำงานครบ ๑๒ เดือน

หัวข้อเปรียบเทียบ	ข้าราชการพลเรือน	พนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
	<p>๑. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเกิน จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้</p> <p>๒. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>๓. ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตน ได้ผลดีด้วย</p> <p>๔. ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการ ได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น</p> <p>๕. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความทรากตรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษและงานนั้น ได้ผลดียิ่ง</p>	<p>๒. มีวันลาพัก ลาป่วย ไม่เกิน ๑๕ วัน</p> <p>๓. ไม่มาทำงานสายเกิน ๑๐ ครั้ง</p> <p>๔. ในรอบปีที่แล้วจนถึงวันที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือน ไม่ถูกลงโทษทางวินัย</p> <p>๕. ไม่มีการขาดงาน</p> <p>๖. ไม่ได้ลาไปศึกษา ผูกอบรมหรือ คุงาน ทั้ง ใน และ นอกประเทศ เว้นแต่การไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือการปฏิบัติงานหน้าที่อื่นตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้กับนายจ้างหรือตามสิทธิ หรือหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน</p> <p>๗. ได้ อุทิศ เวลา ปฏิบัติงาน ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ จนมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีเกินจน ถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้ หรือปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นพิเศษ ทั้งยังได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลดีด้วย หรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ต้องมีการเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ หรือปฏิบัติ</p>

หัวข้อเปรียบเทียบ	ข้าราชการพลเรือน	พนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ
<p>๕. หลักเกณฑ์พิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>๖. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดีถึงแก่ประเทศชาติ</p> <p>ผู้ที่ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติเบื้องต้น ไม่เข้าข่ายตามหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามที่กล่าวในข้อ ๓ และมี ผลงาน ซึ่ง ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่า ไม่ อยู่ใน เกณฑ์เลื่อนเงินเดือนได้</p>	<p>งานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดีถึงแก่หน่วยงานและประเทศชาติ</p> <p>มีดังต่อไปนี้ ในรอบปีบัญชีการเงินที่แล้ว</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีเวลาทำงานต่ำกว่า ๘ เดือน ๒. มีวันลา กิจ ลาป่วยเกิน ๔๕ วัน ยกเว้นลาคลอด ไม่เกิน ๖๐ วัน ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีศาสนาอื่นในต่างประเทศเป็นครั้งแรก และลาป่วย เนื่องจากการปฏิบัติ งานในหน้าที่ ๓. มาทำงาน สาย เกิน ๓๐ ครั้ง ๔. ถูกลงโทษทางวินัย หรือ อยู่ในระหว่าง การลงโทษทางวินัย จนกระทั่งถึงวันที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน (เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์) ๕. มีการขาดงาน ๖. ได้รับการประเมินผลงาน ในหน้าที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

**หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ
ของพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจ**

ข้อ ๑. การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานและลูกจ้างประจำ ให้กระทำได้ ๑ ครั้งในรอบปีบัญชีการเงินหนึ่ง

ข้อ ๒. การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานและลูกจ้างประจำ แบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะดังนี้

- (๑) พิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้
- (๒) พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ไม่เกิน ๑ ขั้น
- (๓) พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น

ข้อ ๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างประจำ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับทุกตำแหน่ง ผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนเท่า หรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้วจะเลื่อนขั้นเงินเดือนมิได้

ข้อ ๔. การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นประจำปีของพนักงานและลูกจ้างประจำ ให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในรอบปี (๑๒ เดือน) โดยเริ่ม นับ ระยะเวลา ก่อน เริ่มปี บัญชี การเงิน ๓ เดือน

ข้อ ๕. การกำหนดกลุ่มพนักงานและลูกจ้างประจำเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำเป็น กรณีพิเศษมากกว่า ๑ ขั้น แต่ไม่เกิน ๒ ขั้น ให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นผู้กำหนด

จำนวนพนักงาน และลูกจ้าง ประจำที่จะ ด้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้กำหนดได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานและลูกจ้างประจำ แต่ละ กลุ่มที่ มีสิทธิ ด้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในกรณีที่มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๑ ๒ ขั้น แทนการเลื่อนให้ ๒ ขั้น ให้กำหนดจำนวนพนักงานและลูกจ้างประจำที่จะ ด้รับการ เลื่อนขั้นเงินเดือน เป็น กรณีพิเศษ ๑ ๒ ขั้น ด้ ไม่เกิน ๒ เท่าของจำนวนพนักงานและลูกจ้าง ประจำที่ จะ ด้รับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๒ ขั้น

ข้อ ๖. การพิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- (๑) ในรอบปีบัญชีการเงินที่แล้ว มีเวลาทำงานรวมกันต่ำกว่า ๘ เดือน
- (๒) ในรอบปีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน มีวันลาจก-ลาป่วยรวมกันเกินกว่า ๔๕ วัน ยกเว้นการลาคลอดไม่

เกิน ๖๐ วัน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบศาสนกิจในต่างประเทศของศาสนาอื่นเป็นครั้งแรก และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๓) ในรอบปีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำงานสายเกิน ๓๐ ครั้ง

(๔) ในรอบปีของการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างการลงโทษทางวินัย จนกระทั่งถึงวันที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน (เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์)

(๕) ในรอบปีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการขาดงาน

(๖) การปฏิบัติงานในรอบปีของการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับการประเมินผลงานในหน้าที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

ข้อ ๗. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ไม่เกิน ๑ ชั้น มีหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ในรอบปีบัญชีการเงินที่แล้ว มีเวลาทำงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๒) ในรอบปีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีวันลาปฏิบัติงานป่วย รวมกันไม่เกิน ๔๕ วัน ยกเว้นการลาคลอดไม่เกิน ๖๐ วัน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบศาสนกิจในต่างประเทศของศาสนาอื่นเป็นครั้งแรก และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๓) ในรอบปีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่มาทำงานสายเกิน ๓๐ ครั้ง

(๔) ในรอบปีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน จนกระทั่งถึงวันที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

(๕) ในรอบปีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่มีการขาดงาน

(๖) การปฏิบัติงานในรอบปีของการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับการประเมินผลงานในหน้าที่ อยู่ในเกณฑ์ดีปานกลาง

ข้อ ๘. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ชั้น แต่ไม่เกิน ๒ ชั้น มีหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ในรอบปีบัญชีการเงินที่แล้ว มีเวลาทำงานครบ ๑๒ เดือน

(๒) ในรอบปีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีวันลาปฏิบัติงานป่วย รวมกันไม่เกิน ๑๕ วัน

(๓) ในรอบปีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่มาทำงานสายเกิน ๑๐ ครั้ง

(๔) ในรอบปีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน จนกระทั่งถึงวันที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

(๕) ในรอบปีของการพิจารณาความ
ดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่มีการขาดงาน

(๖) ในรอบปีของการพิจารณาความ
ดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ได้ลาไป
ศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและนอกประเทศ
ยกเว้นการไปปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมาย หรือ
การปฏิบัติงานหน้าที่อื่นตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างที่ได้ทำไว้กับนายจ้าง หรือตามสิทธิหรือ
หน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน

(๗) ในรอบปีของการพิจารณา เพื่อ
เลื่อนขั้นเงินเดือน ได้อุทิศเวลาปฏิบัติงานด้วยความ
วิริยะอุตสาหะ จนมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์
ดีเกินดีเป็นตัวอย่างที่ดีได้ หรือปฏิบัติงานเกิน
กว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิด ประโยชน์ ต่อหน่วยงาน
เป็นพิเศษ ทั้งนี้ ยังได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่
เป็นผลดีด้วย หรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ต้องมีการ
เสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ หรือปฏิบัติงานที่ได้
รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจน
สำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่หน่วยงานและประเทศชาติ

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งประเทศไทย จำกัด

๖๒๔ ถนนเยาวราช เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร

โทร. ๒๓๔๔๕๕๖-๘

ปัญหาการกำหนดโควตา การโอนเงินเดือนกรณีพิเศษ

มัลลิกา ศวิตชาติ

เมื่อพูดถึงเรื่องการกำหนดโควตาการโอนเงินเดือนกรณีพิเศษ บางคนก็อาจจะยังงงๆ อยู่ แต่ถ้าพูดว่า “โควตา ๒ ชั้น” ทุกคนก็ต้องร้องอ้อทันที ที่เป็นอย่างนั้นก็เพราะ “โควตา ๒ ชั้น” ทำให้เกิดความวุ่นวายอยู่ทุกๆ ปีในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี บ้างก็ว่าควรยกเลิกระบบโควตาเสีย บ้างก็ว่าควรเพิ่มจำนวนโควตาให้มากขึ้นกว่าเดิม หรือบางทีก็ว่าการกำหนดโควตา ๑๕% เท่ากันหมดทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมเหล่านั้นเป็นต้น

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะชี้ให้เห็นถึงสาเหตุที่นำระบบโควตาเข้ามาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบว่ามีความเป็นมาอย่างไร และเมื่อนำมาใช้แล้วได้ก่อให้เกิดปัญหาอะไรบ้าง สมควรยกเลิกระบบนี้ไปหรือไม่

ระบบโควตา ๒ ชั้นนี้ได้นำเข้ามาใช้กับข้าราชการในการพิจารณาความดีความชอบตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๒ เป็นต้นมา โดยกำหนดจำนวนโควตาดังนี้

- ชั้นจัตวา-ตรี เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของจำนวนข้าราชการในชั้นจัตวา-ตรี กรม

๔๘

-ชั้นโท-เอก เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของจำนวนข้าราชการในชั้นโท-เอก กรมนั้น

-ชั้นพิเศษ เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๓ ของจำนวนข้าราชการในชั้นพิเศษกระทรวงนั้น

ซึ่งก่อนหน้าที่จะนำระบบโควต้ามารับใช้นั้นได้มีการกำหนดวงเงินเลื่อน ๒ ชั้นให้ข้าราชการเช่นกัน กล่าวคือให้นำเงินของผู้ที่ถูกงดเลื่อนเงินเดือนในปีนั้นมาเลื่อนให้แก่ผู้อื่นได้ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันชั้นระหว่างกรมต่างๆ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ บางกรมมีผู้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษเป็นอัตราส่วนร้อยละ ๕ ของจำนวนข้าราชการในแต่ละกรม บางกรมมีอัตราส่วนถึงร้อยละ ๓๐ เมื่อเกิดความไม่เป็นธรรมเช่นนี้ จึงได้ยกเลิกวิธีการนี้มาใช้ระบบโควตาแทน

ต่อมาคณะรัฐมนตรีเห็นว่าข้าราชการที่มีความดีความชอบควรได้รับ ๒ ชั้นนั้น ความจริงมีมากกว่าที่เป็นอยู่ จึงได้ปรับปรุงโควตาเสียใหม่โดยกำหนดดังนี้

-ชั้นจัตวา-ตรี เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการในชั้นจัตวา-ตรี กรม

นั้น

-ชั้นโท-เอก เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๒ ของจำนวนข้าราชการในชั้นโท-เอก กรมนั้น

-ชั้นพิเศษ เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของจำนวนข้าราชการในชั้นพิเศษ กระทรวงนั้น และให้ถือปฏิบัติตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๑๘

เมื่อผลออกมาเช่นนี้ ทำให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ว่าไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการที่อยู่ในระดับสูง เพราะข้าราชการแต่ละระดับต่างก็มีส่วนสำคัญเท่าเทียมกันในการปฏิบัติราชการ จึงได้มีมติคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๑๘ แจ่มมติให้ปรับปรุงแก้ไขมติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ การ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษเสียใหม่ โดยให้

-ชั้นจัตวา-ตรี เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการชั้นจัตวา-ตรี กรมนั้น

-ชั้นโท-เอก เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการชั้นโท-เอก กรมนั้น

-ชั้นพิเศษ เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการชั้นพิเศษกระทรวงนั้น

และครั้งสุดท้ายหลังจากที่ได้มีการปรับปรุงมาเรื่อยๆ ต่อมาก็ได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับระบบการจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน โดยปรับปรุงหลักเกณฑ์ การ เลื่อน ชั้น เงิน เดือน ข้าราชการเป็นกรณีพิเศษในราชการพลเรือน ดังนี้

๑. กลุ่มข้าราชการพลเรือนระดับ ๑, ๒ และ ๓ (เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในระดับต้น) ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการระดับ ๑-๒-๓ กรมนั้น

๒. กลุ่มข้าราชการพลเรือนระดับ ๔ และ ๕ (เป็นกลุ่มระดับหัวหน้างานหรือผู้ปฏิบัติงานในงานระดับเดียวกัน) ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการระดับ ๔-๕ กรมนั้น

๓. กลุ่มข้าราชการพลเรือนระดับ ๖, ๗ และ ๘ (กลุ่มหัวหน้างานระดับสูง หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน) ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการระดับ ๖-๗-๘ กรมนั้น

๔. กลุ่มข้าราชการพลเรือนระดับ ๙, ๑๐ และ ๑๑ (กลุ่มหัวหน้างานระดับนักบริหาร หรือผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน) ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวน ข้าราชการ ระดับ ๙ - ๑๐ - ๑๑ กระทรวงนั้น

ทั้งหมดนี้คือความเป็นมาของ “โควตา ๒ ชั้น” ซึ่งข้าราชการพากันเรียกเสียใหม่ว่า “โควตา ๑๕ %” บางคนก็สงสัยว่าทำไมถึงกำหนด ๑๕ % ก็คงจะหมดความสงสัยไป แต่ที่ยังสงสัยอยู่ต่อไปก็คือ ๑๕% เหมาะสมแล้วหรือ ถ้าเหมาะสมแล้วทำไมถึงได้วุ่นวายกันทุกปี

บางคนว่ากันว่า “โควตา ๑๕%” น้อยเกินไปสำหรับที่จะรักษาคนที่เอาไว้ในระบบราชการ แต่มากเกินไปถ้าดูจากพฤติกรรมการทำงาน ที่พูดเช่นนี้อาจจะสืบเนื่องมาจากการกำหนดโควตาในปัจจุบันใช้วิธีการที่ง่ายเกินไป ปกติการพิจารณาให้ ๒ ชั้นนั้นจะต้องดูองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน เช่น พิจารณาจากการปฏิบัติงาน สภาพขององค์การว่าเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีข้าราชการอยู่ใน

กลุ่มใดมากที่สุด สภาพเศรษฐกิจขององค์กรเป็น
อย่างไร แล้วค่อยนำมาจัดกลุ่มข้าราชการระดับ
ต่างๆ และนำไปพิจารณาว่ากลุ่มใดมีความจำเป็น
ที่จะต้องสนใจในการให้ ๒ ชั้นมากกว่าที่กำหนดให้
โควต้ามาก เป็นต้น เมื่อมีการกำหนดโควต้าด้วย
วิธีการง่ายๆ เช่นนี้ จึงอาจทำให้เกิดปัญหาในทาง
ปฏิบัติดังนี้

๑. ปัญหาจากพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา
ผู้บังคับบัญชาจะพยายามใช้โควต้าให้หมด แม้จะ
ไม่มีผู้ซึ่งมีคุณสมบัติและผลงานที่จะได้เลื่อนเงิน-
เดือน เพราะยังไม่มีระบบการ ประเมินผลที่มี
มาตรฐานพอจะวัดผลงานได้ วิธีการนี้ทำให้เกิด
ระบบเวียนเทียน

๒. ปัญหาจากการกำหนดกลุ่ม เช่น กลุ่ม
ระดับ ๖-๗-๘ ข้าราชการในกลุ่มเกิดการได้
เปรียบ เสียเปรียบ เนื่องจาก นำ ผู้ บังคับ บัญชา มา
พิจารณารวมกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่ม ๙-๑๐
-๑๑ ได้รวมเอาผู้ที่เงินเดือนเต็มขั้นแล้วมาเป็น
ฐานในการคิดคำนวณด้วย เป็นต้น นอกจากนี้ใน
การกำหนดกลุ่มยังไม่มี การจัดแบ่งกันตามสายงาน
ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกันระหว่างคนในกลุ่มเดียว
กันแต่ละคนสายงานอีกด้วย

เมื่อพิจารณาปัญหาแล้วเห็นว่าตัวปัญหาที่
แท้จริงไม่ได้อยู่ที่การกำหนดโควต้า ๑๕% ถึงแม้
ว่าจะปรับปรุงโควต้าเสียใหม่ให้มากขึ้นกว่าเดิมเป็น
๒๐% หรือ ๓๐% ก็ไม่สามารถที่จะแก้ปัญหานี้ได้
เพราะปัญหาอยู่ที่หลักเกณฑ์ในการกำหนดโควต้า

นั้นกำหนดขึ้นมาอย่างง่ายๆ เป็นกรอบการพิจารณา
ให้ความดีความชอบแก่ข้าราชการเท่านั้น แนวทาง
แก้ปัญหาที่แท้จริงก็คือ ควรที่จะสร้างเครื่องมือ
วิธีการในการพิจารณาความดีความชอบให้เหมาะ
สม แก่ไขกฎระเบียบเดิมที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนและ
สามารถใช้เป็นแนวการพิจารณาความดีความชอบ
ของผู้บังคับบัญชาได้ตามผลงานอย่างแท้จริง และ
ที่สำคัญก็คือ สร้างความสำนึกให้แก่ผู้บังคับบัญชา
และผู้พิจารณาให้รักษาคุณธรรมในการพิจารณาให้
ความดีความชอบ โดยให้มีการตรวจสอบและ
ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน ของลูกน้อง อย่างเคร่ง-
ครัด หากเป็นไปได้แล้วการกำหนดโควต้าก็อาจ
จะไม่ใช้เป็นสาเหตุของปัญหา เรื่องที่ว่า ๑๕% มาก
เกินไป หรือน้อยเกินไป ก็จะลดปัญหาไปด้วย
เพราะการพิจารณาความดีความชอบก็จะเป็นไปตาม
ผลงานที่ปฏิบัติ ข้าราชการก็จะไม่ต้องเสียขวัญ
ทำงานด้วยการ รอคอยว่าบั้นี้ จะ ได้ สองชั้น หรือไม่
เหมือนข้าวที่คอยฝน

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าการพิจารณาความ
ดีความชอบจะยังมีปัญหาอยู่บ้าง โดยระบบและ
เครื่องมือยังไม่สมบูรณ์ในช่วงแรกนี้ แต่การให้
ความดีความชอบหรือการเลื่อนเงินเดือน ก็ยังเป็น
สิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ข้าราชการมีอยู่ การที่จะยกเลิก
การให้ความดีความชอบที่มีอยู่ ไปเสียเลยก็คงจะยัง
เป็นไปได้ แต่น่าจะช่วยกันปรับปรุงวิธีการ
หรือหลักเกณฑ์ให้ดีขึ้น น่าจะเหมาะสมกว่า

ควรเลิก ๒ ชั้นหรือไม่

สิ่งศักดิ์ ๗ จำปาทุ่ง

การเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น เป็นเรื่องที่ข้าราชการอย่างเราๆ มีมันอยู่เพียงอย่างเกี้ยวที่พอจะหวังกันได้ แต่ก็ดูเหมือนว่าเรื่อง ๒ ชั้น จะเป็นเรื่องที่มีปัญหาพูดถึงกันอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องโควตาซึ่งบางคนว่าน้อยเกินไป ผู้น้อยควรได้มากกว่าผู้ใหญ่ หรือปัญหาการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาว่าไม่เป็นธรรม ไม่คุ้มค่างาน แต่สุดท้ายคนจนกลายเป็นว่าการให้เงินเดือน ๒ ชั้น ทำให้เกิดภาพที่ไม่ดี เป็นสิ่งบั่นทอนหรือทำให้คนทอดทิ้งแทนที่จะเป็นสิ่งที่จูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามที่เจตนา

จากปัญหาหรือสภาพที่เกิดขึ้นดังกล่าวก็ได้มีบางคนเสนอความเห็นไปว่า ควรเลิก ๒ ชั้นไปเสียดีกว่าเพราะทำให้เกิดปัญหามากนัก ซึ่งเราจะเห็นได้จากบทความที่มีผู้เสนอในหนังสือพิมพ์หรือการถกแถลงของข้าราชการทั่วๆ ไป

เราควรจะเลิก ๒ ชั้น หรือไม่

ถ้าจะตอบคำถามข้างต้นก็ดูเหมือนว่าจะต้องตอบคำถามต่อไปเสียก่อน

ทำไมจึงต้องเลิก ๒ ชั้น หรือ ๒ ชั้นไม่ดีอย่างไร

สมควรจะเลิกไปจริง ๆ ละหรือ และ

เลิกไปแล้วจะหมกปัญหาไป จริงหรือไม่ หรือว่าจะมีปัญหาอื่นตามมาอีก

การเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นนั้น เป็นสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญต่อชีวิตการรับราชการของข้าราชการเรา ไม่ว่าจะเป็นการแก้ความก้าวหน้า เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือแม้แต่ในด้านรายได้เอง และที่สำคัญคือกลายเป็นเรื่องที่อยู่ในจิตสำนึกของข้าราชการมาเป็นเวลานานแล้ว จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นชีวิตจิตใจของชีวิตราชการส่วนหนึ่งที่เดียว

นี่เป็นจุดแรกที่เราควรได้รับการพิจารณา

แต่ที่กล่าวมานี้มิใช่ว่า การเลื่อนเงินเดือนจะเป็นสิ่งที่สำคัญ และไม่มีข้อบกพร่องอะไร จนไม่ต้องแก้ไข

จริงอยู่ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น ในปัจจุบัน แม้จะมีเจตนาที่ดีที่จะใช้เป็นเครื่องมือจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ผลที่เกิดขึ้นก็ได้เบี่ยงเบน ไปจากเจตนาและหลักการเดิม เช่น การเลื่อนเงินเดือนถูกใช้ไปในทางเป็นประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชา ไม่คุ้มค่างานถือตัวคนเป็นหลักหรือใช้วิธีเวียนเทียนหรือนั่งเทียนบ้าง ซึ่งมีข้อร้องเรียน และความไม่พึงพอใจต่อผลที่เกิดขึ้นให้เห็นกันอยู่เสมอ

เราลองมาดูข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ทำให้การ
เลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นมีปัญหากันดู เผื่อว่าเราควร
จะยกเป็นเหตุสนับสนุนให้ยกเลิก ๒ ชั้น ไปหรือไม่
ข้อบกพร่องในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
๒ ชั้น ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันน่าจะเกิดจากเหตุ ๔
ประการนี้ประกอบกัน

ประการแรกที่เกี่ยวข้องคือ การกำหนด
เจตนาธรรม หรือ วัตถุประสงค์ในการพิจารณาเลื่อน
เงินเดือนของเรายังไม่ระบุไว้ชัดเจนให้เป็นที่เข้าใจ
กันระหว่างผู้พิจารณาและผู้ถูกพิจารณา หากจะ
สังเกตดูในกฎหมายหรือระเบียบที่ใช้ในการพิจารณา
เราไม่เคยเขียน วัตถุประสงค์ในการพิจารณากันไว้
ที่ไหนให้เข้าใจกันก่อนเลย ไม่ว่าจะเป็กฎหมาย
หรือมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับโควตาก็ตาม

เรื่องนี้ก็เป็นจุดอ่อนประการแรก

เมื่อไม่มีการกำหนดทิศทางกันไว้แต่ต้นว่า
จะไปทางไหน ใช้ทำอะไร ผู้ใช้จึงใช้กันไม่ถูก
ก็อย่างที่เห็นกันอยู่ การเลื่อนเงินเดือนถูกใช้ไป
เพื่อประโยชน์ของบุคคล ไม่ดูผลงานกัน หรือ
เป็นการตอบแทนพรรคพวก การทำประโยชน์ให้
เป็นต้น

เรื่องวัตถุประสงค์นี้ก็สำคัญ เพราะเป็น
การตกลงและรับรู้กันในขั้นแรกก่อน ผู้พิจารณา
ก็จะใช้เป็นแนวทางได้ถูก ผู้ถูกพิจารณาก็จะได้
รับรู้แนวทางไปด้วย

ประการถัดมาก็มาพิจารณากันที่ตัวกฎหมาย
และระเบียบในการพิจารณา ปัญหาสำคัญของ

กฎหมายและระเบียบที่มีอยู่ในปัจจุบันคือ ยังไม่
รัดกุม หลักเกณฑ์บางข้อก็ยังไม่เป็นธรรมและ
สับสนในการปฏิบัติ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.
๒๕๑๙) หรือมติ ค.ร.ม. เรื่องโควตาคารเลื่อน
เงินเดือนกรณีพิเศษก็ตี กำหนดแนวการพิจารณา
ไว้อย่างกว้างๆ ไม่ชี้หน้าให้ผู้ใช้คือผู้บังคับบัญชา
ใช้แนวการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่มีอยู่ในกฎ
ก.พ. มาปรับเข้ากับการพิจารณาผลงานในแต่ละ
ตำแหน่งได้ เช่น ในข้อ ๘ วงเล็บหนึ่งของกฎ
ก.พ. ฉบับ ๑๓ ระบุว่า ผู้ที่จะได้รับการพิจารณา
เลื่อนเงินเดือนเกินกว่า ๑ ชั้น จะต้อง “ปฏิบัติงาน
ตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้”
เป็นต้น การกำหนดแนวการพิจารณาไว้กว้างเช่น
นี้ เวลามาปรับใช้กับการพิจารณาผลการปฏิบัติ
งานในตำแหน่งต่างๆ จึงพิจารณาได้ยากและอาจ
ไม่เป็นแนวทางเดียวกันได้ หรือผู้บังคับบัญชา
ต่างคนกันอาจจะพิจารณา ผลงานดีเด่นที่ถือเป็น
ตัวอย่างที่ดีได้ไม่เหมือนกัน หรือไม่เท่ากัน
เป็นต้น

จุดสำคัญคือ ขาดวิธีการที่จะพิจารณาหรือ
วัดผลงานออกมาให้เห็นเด่นชัด สำหรับให้ผู้บังคับ
บัญชาเอาไปใช้ได้ มิใช่มีแต่แนวการพิจารณา
อย่างเดียว

ในตัวกฎหมายที่ใช้ ในการพิจารณาเลื่อน
เงินเดือนนี้มีบางคนสังเกตว่า ก่อนข้างสับสน
เพราะเอาเรื่องทางวินัยมาผูกไว้ด้วย และบางเรื่อง

ก็มีผลพุ่งไปถึงบำเหน็จบำนาญด้วย เลยยิ่งลำบาก ในการพิจารณาขึ้นไปอีก

ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นอีกอย่างในการพิจารณา ความดีความชอบของเราคือ ขาดเครื่องมือและ กระบวนการที่ดีพอที่จะใช้ตัดสินผลงานของผู้ใต้ บังคับบัญชาได้

อย่างที่กล่าวมาแล้วเรามีแต่กฎหมายและ ระเบียบในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน แต่ลำพัง ตัวกฎหมาย ไม่อาจใช้ ตัดสิน แยกแยะ ผลงาน ของ ข้าราชการที่ว่าดีแค่ไหนเป็นตัวอย่างที่ดีได้ และที่ สำคัญคือ ไม่อาจ ตัดสิน ให้เห็น เต็มชัด ไป ได้ใน ระหว่างผู้ที่ว่าดีแค่ไหน ใครเด่นกว่าใครและเพราะ อะไร

ปัญหาจึงเกิดขึ้นคือ การพิจารณาคัดสิน ทำไปอย่างหลวมๆ ไม่มีเหตุผลพอ หรือมีแต่ไม่ หนักแน่น เวลาผลการพิจารณาออกมา เราท่าน อาจจะเคยเห็นว่าเวลาคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ออก มา จึงมีคำตามแปลกๆ คนนี้ได้ ๒ ชั้นยังงี้ หรือ เอ๊ะทำไมได้ อะไรทำนองนี้ ก็ไม่เป็นที่ยอมรับ ของคนทั่วไป

ทางแก้คือ จัดให้มีการวัดหรือบันทึกผล งานและการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ขึ้น มา เป็น เครื่องมือการพิจารณาของผู้ใต้บังคับบัญชา

จุดบกพร่องประการสุดท้ายคือ ผู้บังคับ บัญชาบางคนไม่รักษาคุณธรรม หรือขาดความ เที่ยงธรรมในการตัดสิน ไม่ใช้การพิจารณาความ

ดีความชอบให้เป็นเครื่องมือจูงใจการ ปฏิบัติงาน แต่เอาไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตน

มีผู้กล่าวกันว่าตัวผู้บังคับบัญชานี้สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ใช้กฎหมายระเบียบที่มีอยู่และเครื่องมือ ที่สร้างขึ้นมา หากผู้ใช้นำไปใช้ในทางที่ผิด หรือ ใช้ไปโดยขาดความเที่ยงธรรม หรือไม่ใช้เลย หรือ บางคนก็มีเทคนิคชั้นสูงเบี่ยงเบนมาให้เข้าหลักเกณฑ์ ก็มี ดังนั้น กฎหมายหรือเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาจึง ไม่มีความหมายเหมือนกัน หากขาดคุณธรรม

ที่กล่าวมานี้ก็เป็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ มีอยู่ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่เกิดจากเหตุผล หลายๆ ประการด้วยกัน

เมื่อมีข้อบกพร่องเหล่านี้ เราจะยกเลิกการ ให้ ๒ ชั้น ไปหรือ

ถ้าจะตอบปัญหานี้ก็น่าจะต้องดูว่าการมีระบบ ๒ ชั้น มีวัตถุประสงค์อย่างไร มีความหมายและ ความสำคัญต่อประโยชน์ของราชการอย่างไร การ ให้ ๒ ชั้น มีความสำคัญในจิตใจของข้าราชการ อย่างไร ซึ่งได้กล่าวมาตอนต้นแล้ว และ

ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นกับความสำคัญหรือข้อ ดีของสองชั้นอย่างไหนมีน้ำหนักมากกว่า

ที่สำคัญคือ ข้อบกพร่องนั้นเราอาจแก้ไข ให้ดีขึ้นได้หรือไม่ หากมีความพยายามและมี นโยบายที่จะแก้กันอย่างจริงจังและการเลื่อน ๒ ชั้น นี้ยังมีคุณค่าและประโยชน์อยู่หรือไม่

เราลองตั้งใจกันดู

การเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น เป็นเครื่องมือ
จงใจให้ข้าราชการ ปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดที่ระบบ
ราชการไทยเรามีอยู่ และ ๒ ชั้นนี้ฝังอยู่ที่จิตสำนึก
ของข้าราชการมาเป็นเวลานานแล้ว

ถ้าถามว่าในปัจจุบันเรามีระบบการตอบ
แทนผู้ที่มีผลงานดีเด่นอะไรให้แก่ข้าราชการบ้าง
แทบว่าไม่มีเลยก็ได้ หรืออาจจะถามต่อ

เมื่อเลิกไปเรามีอะไรเป็นสิ่งจงใจข้าราชการ
ให้ทำงานกันบ้าง ทุกคนคงจะไม่อยากเห็นความ
เฉื่อยชา หรือประสิทธิภาพในการทำงานต่ำเป็นแน่

หันมาดูรายได้ของข้าราชการเรากันบ้าง
แทบจะกล่าวเป็นสัจธรรมได้เลยว่า ข้าราชการมี
รายได้ไม่พอกับการครองชีพ โครงสร้างบัญชีอัตรา
เงินเดือนของเรายังไม่สอดคล้องกับภาวะค่าครอง-
ชีพ อย่างว่าแต่ในปัจจุบันเลย เหมาะกับในอดีตละ
มากกว่า

การเลื่อนเงินเดือนประจำปีนี้ เราต้องยอม
รับความจริงกันอย่างหนึ่งว่าในปัจจุบันถูกใช้เป็นวิธี
เพิ่มรายได้ให้แก่ข้าราชการวิธีหนึ่ง ซึ่งแม้จะไม่
ถูกหลักการของการตอบแทนความดีความชอบ หรือ
เป็นคนละเรื่องกันก็ตาม แต่ในภาวะที่เรายังไม่

การปรับปรุงโครงสร้างบัญชีเงินเดือนให้พอกับค่า
ครองชีพได้ การเลื่อนเงินเดือนประจำปีโดยเฉพาะ
๒ ชั้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความหมายต่อ
ข้าราชการมาก

การยกเลิกจะมีผลต่อจิตใจของข้าราชการ
เช่นกัน

แม้ว่าการเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้น จะมีข้อ
บกพร่องอยู่มากก็ตามและมีส่วนไม่น้อยที่เป็นผลให้
ข้าราชการเกิดความท้อถอยเสียกำลังใจ แต่ก็เป็นที่
เครื่องมือสำคัญที่ราชการมีอยู่เพื่อจงใจให้ข้าราชการ
พยายามปฏิบัติงานให้ดีเด่นและจำเป็นในตำแหน่งอื่น ๆ
ซึ่งน่าจะยังมีประโยชน์อยู่ ดีกว่าไม่มีเสียเลย

ส่วนข้อบกพร่องนั้นแม้จะมีอยู่แต่ถ้าจะมี
ช่องทางที่อาจแก้ไขได้ ขอแต่เพียงให้มีความจริง
จังในการแก้และการมีมาตรการให้มีการปฏิบัติตาม
กันอย่างจริงจังในทุกระดับจากฝ่ายนโยบาย องค์กร
การกลาง ส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา จนถึงตัว
ข้าราชการ

ถึงวันนี้ก็ยังไม่สายเกินไปที่จะเริ่มต้นและ
ช่วยกันแก้ไข ดีกว่าที่จะวินิจฉัยไปว่าเมื่อมีปัญหา
หรือข้อบกพร่องเกิดขึ้นมากก็เลิกไปโดยไม่ดูคุณค่า
และความสำคัญที่มีอยู่ ๑๖

ปัญหา: เบียบข้าราชการพลเรือน

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.	วันชัย	สันติสุข	กรมบัญชีกลาง	ศาสตราจารย์	ปิ่นทอง
	วีระ	ไชยธรรม		สมพงษ์	วัฒนสระ
	ประหาส	ทองศักดิ์			
	สมเกียรติ	ชุมวิสูตร			

มีวุฒิแล้วจะย้ายตำแหน่งได้หรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๐๑๔๑

กระผมมีปัญหาระเบียบราชการที่จะเรียนถามดังต่อไปนี้ ปัจจุบันผมเป็นข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์ ๔ อัตราเงินเดือน ๓,๙๕๕ บาท ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มจากรดับ ๑ อยู่ในโรงพยาบาลประจำจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ต่อมาผมได้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีนิติศาสตร์บัณฑิต มีความประสงค์จะเปลี่ยนตำแหน่งและสายงานไปเป็นตำแหน่งเจ้า-

หน้าที่บริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มจากรดับ ๓ รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรี ขณะนี้โรงพยาบาลที่ผมทำงานอยู่มีอัตราว่าง ๑ อัตรา แต่เป็นอัตราระดับ ๓ และยังมีกรอบประมาณอยู่ กระผมจึงอยากเรียนถามว่า

๑. การเปลี่ยนตำแหน่งและสายงานในกรณีนี้จะกระทำได้หรือไม่ (หมายถึงเมื่อมีงบประมาณแล้ว) ถ้าทำได้มีวิธีการและขั้นตอนในทางปฏิบัติอย่างไรบ้าง

๒. เมื่อเปลี่ยนตำแหน่งแล้วจะปรับเป็นระดับ ๔ ทันทีได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้จะต้องทำงานในตำแหน่งใหม่สักกี่ปีจึงจะเลื่อนเป็นระดับ ๔ ได้ (ผม

ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์ ๔
ตั้งแต่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๒๔)

๓. เมื่อเปลี่ยนตำแหน่งแล้วจะได้รับเงิน
เดือนในอัตราเก่า (๓,๙๕๕ บาท) หรือจะได้รับ
ในอัตราขั้นค่าสุดของตำแหน่งใหม่

ตอบ

๑. เมื่อคุณได้รับวุฒินิติศาสตร์บัณฑิต
เพิ่มขึ้น โดยที่วุฒิดังกล่าวตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ คุณ
จึงอาจขอย้ายจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์
การแพทย์ ๔ ไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหาร
งานทั่วไป ๔ ที่มีตำแหน่งว่างอยู่ได้

สำหรับขั้นตอนในการขอย้ายนั้น เมื่อคุณ
ได้รับวุฒินิติศาสตร์บัณฑิตมาแล้ว คุณจะต้องนำ
วุฒิดังกล่าวมารายงานเป็นหนังสือให้ผู้บังคับบัญชา
ตามลำดับชั้นทราบ และคุณอาจขอย้ายไปดำรง
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ ในคราว
เดียวกันด้วยก็ได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้รับ
เรื่องของคุณแล้ว ก็จะเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึง
ปลัดกระทรวงสาธารณสุขหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อ
พิจารณาว่าจะอนุญาตให้คุณย้ายได้หรือไม่ เพราะ
การจะให้อ้ายหรือไม่นั้นเป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจ
ของผู้บังคับบัญชา ส่วนตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหาร
งานทั่วไปที่มีว่างอยู่แม้จะเป็นตำแหน่งระดับ ๓ ก็

ไม่เป็นอุปสรรคแต่อย่างใด เพราะตำแหน่งในสาย
งานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ก.พ. ได้กำหนดให้เป็น
ระดับควบสูงจนถึงระดับ ๕ ดังนั้น ถ้าผู้บังคับ
บัญชาพิจารณาเห็นสมควรให้คุณย้ายไปดำรงตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๔ แล้ว ผู้บังคับ
บัญชาก็สามารถเปลี่ยนตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหาร
งานทั่วไป ๓ ที่ว่างนั้นให้เป็นตำแหน่งระดับ ๔
แล้วย้ายคุณไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้
(เมื่อมีงบประมาณแล้ว)

๒. โดยที่ปัจจุบันคุณดำรงตำแหน่งระดับ
๔ อยู่แล้ว คุณจึงขอย้ายไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่
บริหารงานทั่วไป ๔ ได้เลย

๓. เมื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่
บริหารงานทั่วไป ๔ จะได้รับเงินเดือนเท่าเดิม

การสอบสวนและการบรรจุกลับ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๒๗๓

ผมขอปรึกษาหรือขอราชการดังนี้

๑. บัตรประจำตัวข้าราชการ ซึ่งส่วนราชการ
ที่ข้าราชการนั้น ได้สังกัดอยู่เป็นผู้ออกให้ ก.พ.
หรือกระทรวงได้มีข้อกำหนดไว้ว่า บัตรประจำตัว
ข้าราชการจะต้องใช้วิธีเขียนถ่ายลายมือลงในแบบ
บัตรประจำตัวข้าราชการเท่านั้น จะใช้วิธีอื่น เช่น

ใช้พิมพ์ด้วยเครื่องพิมพ์ดีดไม่ได้ เพื่อป้องกันการปลอมแปลงบัตรประจำตัวข้าราชการ หรือไม่

๒. การตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง กับการตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยของข้าราชการคนหนึ่งคนใด เหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร คณะกรรมการตั้งกล่าวว่ามีอำนาจและหน้าที่แตกต่างกันอย่างไร และการสอบสวนหาข้อเท็จจริงในการทำผิดทางวินัย คณะกรรมการควรมีหลักในการสอบสวนอย่างไร สำนักงาน ก.พ. เคยออกเป็นระเบียบหลักเกณฑ์ให้ปฏิบัติในการสอบสวนหาข้อเท็จจริงไว้หรือไม่ ถ้าไม่เคย ควรจะออกเป็นหลักเกณฑ์ในการสอบสวนไว้ก็จะดี เพราะพบว่ามีคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง ในการ กระทำผิดวินัยของข้าราชการ แทนที่จะไปสอบหาข้อเท็จจริง กลับไปสอบหลักเกณฑ์การสอบทางวินัยเสียเอง ซึ่งตนเองไม่มีอำนาจและทำให้เสียรูปคดีไป

๓. ข้าราชการผู้หนึ่ง ได้ลาออกจากราชการไปแล้ว ต่อมาผู้บังคับบัญชาได้ตรวจพบและมีหลักฐานว่า ข้าราชการที่อนุญาตให้ลาออกจากราชการไปแล้ว ได้เคยกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงในขณะที่รับราชการอยู่ จึงได้แจ้งความต่อตำรวจให้ดำเนินคดี ในระหว่างที่เจ้าหน้าที่ตำรวจกำลังดำเนินการอยู่นั้น ข้าราชการที่ลาออกและเป็นผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัย จะขอกลับเข้ารับราชการอีกตามมาตรา ๕๗ แห่งพระ-

ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ.๒๕๑๘ ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ จะหยิบยกเรื่องแจ้งความกล่าวหาว่าทำผิดวินัยของทางตำรวจมาพิจารณาในการบรรจุเข้ารับราชการใหม่หรือไม่

ตอบ

๑. การออกบัตรประจำตัวข้าราชการนั้น มิได้มีข้อจำกัดว่าจะต้องเขียนด้วยลายมือลงในแบบบัตรประจำตัวเท่านั้น ในทางปฏิบัติจึงอาจใช้วิธีพิมพ์ดีดลงในแบบบัตรประจำตัวดังกล่าวได้ แต่ในช่องลายมือชื่อผู้มีอำนาจออกบัตร จะต้องให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวเป็นผู้ลงลายมือชื่อเป็นลายเซ็นเพื่อป้องกันการปลอมแปลง

๒. การตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง กับการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยของข้าราชการนั้นแตกต่างกัน กล่าวคือ ในเรื่อง การตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงนั้น ไม่มีกฎหมาย หรือกฎ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ ดังนั้น ในทางปฏิบัติจะตั้งหรือไม่ตั้ง กรรมการก็ได้ ถ้าประสงค์จะตั้งก็สามารถตั้งได้ตามที่เห็นสมควร ส่วนในเรื่องการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยนั้น ถ้าเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการ ลงโทษข้าราชการผู้กระทำความผิดโดยไม่ตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยก็ได้ แต่ถ้าการกระทำนั้นมีมูลเป็นความผิดวินัยอย่างร้าย

แล้ว มาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บังคับว่าจะต้อง
ตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยก่อนทุกครั้ง ผู้
บังคับบัญชาจึงจะลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดใน
ระดับโทษถึงออกจากราชการได้ และการตั้ง
กรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงนี้จะต้อง
ดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ
ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ด้วย จึงจะชอบ
ด้วยกฎหมาย

คณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงมี
หน้าที่สืบหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องที่ข้าราชการถูก
กล่าวหาว่ากรณีมีมูลความจริงหรือไม่ เพียงใด
ทั้งนี้ เพื่อจะได้เสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาคำเนิ
การทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นั้นต่อไป แต่ไม่มี
อำนาจตามกฎหมายที่จะเรียกให้หน่วยงานใดส่ง
เอกสารหลักฐาน หรือ เรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำ
ส่วนกรรมการสอบสวนทางวินัยซึ่งตั้งตามมาตรา
๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น มีอำนาจหน้าที่สอบสวนให้ได้
ความจริงว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดจริงหรือไม่
อย่างไร และควรได้รับโทษเพียงใด เพื่อจะได้
เสนอผู้ตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยดำเนินการต่อ
ไป ในการสอบสวนนี้ คณะกรรมการสอบสวน
ทางวินัยดังกล่าวมีอำนาจตามมาตรา ๘๘ แห่งพระ
ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
ที่จะเรียกให้ส่วนราชการ หรือ รัฐวิสาหกิจชี้แจงข้อ

เท็จจริง ส่งเอกสารหลักฐาน หรือส่งผู้แทนมาชี้แจง
หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวนนั้น รวมทั้ง
มีอำนาจเรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใด ๆ มาให้
ถ้อยคำ หรือ ให้ส่งเอกสาร หลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่
สอบสวนด้วย

การสอบสวนหาข้อเท็จจริง ในการทำผิด
วินัยนี้ กรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงควรยึด
หลักว่า จะต้องสอบสวนให้ได้ความจริงโดยเร็ว
ยุติธรรม และรวบรวมพยานหลักฐานให้มากที่สุด
เท่าที่จะทำได้ เพื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจจะได้
สะดวกแก่การที่จะพิจารณาว่ากรณีมีมูลที่จะต้องตั้ง
กรรมการสอบสวนทางวินัยหรือไม่ และเพื่อจะได้
เป็น ประโยชน์แก่การสอบสวนทางวินัยของคณะ
กรรมการสอบสวนทางวินัยต่อไปด้วย

๓. การรับบรรจุผู้ที่ออกจากราชการ ไป
แล้วกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๗ แห่งพระ
ราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๑๘
นั้น นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้
แล้ว ก็เป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการ
นั้น ๆ ว่าประสงค์จะรับผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ
หรือไม่ โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมในด้าน
ต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้นั้นและประโยชน์ที่ทางราชการจะ
ได้รับ ทั้งนี้ ถ้าทางราชการเห็นว่าผู้ที่ลาออกจาก
ราชการไปซึ่งอยู่ในระหว่างการทำเนิคดีของตำรา
เป็นผู้ไม่สมควรที่จะให้กลับเข้ารับราชการอีก ทาง
ราชการจะไม่รับผู้นั้นกลับเข้ารับราชการก็ได้

**การลงนาม ในหนังสือแทนผู้ว่าราชการจังหวัด
และนายอำเภอ**

ผู้ถาม : สมาชิกจากกาญจนบุรี

ขอหารือการลงนามในหนังสือราชการดังนี้
คือเห็นหนังสือราชการจังหวัดหนึ่ง ผู้ช่วยศึกษา
ธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ ลงนามแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอทำนอง

(นาย)

รักษาการ ในตำแหน่งศึกษาธิการ จังหวัด
ทำการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

และ

(นาย)

รักษาการในตำแหน่งศึกษาธิการอำเภอ ทำการแทน
นายอำเภอ.....

ขอเรียนถามว่าจะถูกต้องไหมครับ และใช้ระเบียบ
กฎหมายใด

ตอบ

ในเรื่องการมอบอำนาจให้ข้าราชการคนใด
ทำการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดหรือทำการแทนนาย

๖๒

อำเภอ นั้น ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘
ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๑๕ (กฎหมายว่าด้วย
ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน) ได้กำหนดวิธีการ
มอบอำนาจไว้ดังนี้

๑. การมอบอำนาจให้ทำการแทนผู้ว่า
ราชการจังหวัด โดยที่ข้อ ๕๓ วรรคท้าย แห่ง
ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ กำหนดว่า
อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือ
การปฏิบัติราชการที่ผู้ว่าราชการจังหวัดจะพึงปฏิบัติ
หรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย
ระเบียบ ข้อบังคับนั้น หรือมติของคณะรัฐมนตรีใน
เรื่องนั้น มิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็น
อย่างอื่น จะมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัด
หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดคนใดทำการ
แทนในนามผู้ว่าราชการจังหวัดตามระเบียบที่กระ-
ทรวงมหาดไทยกำหนดก็ได้ ดังนั้น เมื่อผู้ว่าราชการ
จังหวัดมีหนังสือมอบอำนาจให้ศึกษาธิการ จังหวัด
มีอำนาจทำการแทนผู้ว่าราชการ จังหวัดในเรื่องใด
แล้ว ศึกษาธิการจังหวัดก็มีอำนาจที่จะลงนามใน
หนังสือเรื่องนั้นแทนผู้ว่าราชการจังหวัด โดยใช้คำ
ว่า "ทำการแทนผู้ว่าราชการจังหวัด....." ได้
และในกรณีที่ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดรักษาการใน
ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดนั้น โดยที่มาตรา ๕๗
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.

๒๕๒๓ บัญญัติให้ผู้รักษาการในตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่เหมือนกับผู้ดำรงตำแหน่งทุกประการ ฉะนั้น ผู้ช่วยศึกษาราชการ จังหวัดซึ่งรักษาการ ในตำแหน่งศึกษาราชการ จังหวัดจึงมีอำนาจลงนาม ในหนังสือ แทนผู้ว่าราชการ จังหวัดเช่นเดียวกับศึกษาราชการ จังหวัดดังกล่าวข้างต้นด้วย

๒. สำหรับการมอบอำนาจให้ทำการแทน นายอำเภอ นั้น โดยที่ข้อ ๖๐ วรรคท้าย แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ได้กำหนด เรื่องการมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการ ประจำ อำเภอมีอำนาจทำการแทนนายอำเภอ ไว้ทำนองเดียวกันกับเรื่องการมอบอำนาจให้ทำการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดดังกล่าวแล้วในข้อ ๑ ฉะนั้น เมื่อนายอำเภอมีหนังสือมอบอำนาจให้ศึกษาราชการ อำเภอมีอำนาจทำการแทนนายอำเภอในเรื่องใดแล้ว ผู้ช่วยศึกษาราชการ อำเภอซึ่งรักษาการ ในตำแหน่งศึกษาราชการอำเภอจึงมีอำนาจลงนาม ในหนังสือเรื่องนั้น แทนนายอำเภอ โดยใช้คำว่า "ทำการแทนนายอำเภอ....." ได้เช่นเดียวกับกรณีของผู้ช่วยศึกษาราชการจังหวัดดังกล่าวในข้อ ๑

โดยสรุป ผู้ตอบปัญหาเห็นว่า แบบท้ย หนังสือตามปัญหาที่ถามนั้น ถูกต้องแล้ว

สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน

ผู้ถาม : คุณประวิทย์

ถาม

๑. ผมมีโครงการ จะย้ายเข้ามารับราชการ ในส่วนกลางที่กรุงเทพฯ และผมมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านด้วย จำเป็นไหม ที่ผมต้องเช่าบ้านอยู่ในเขต กทม. ด้วย ผมจะไปเช่าบ้านอยู่ที่จังหวัดนนทบุรีได้หรือไม่ เนื่องจากสะดวกต่อการไปทำงานของภรรยา
๒. คำว่าบ้านที่จะเช่าและเบิกค่าเช่าบ้านได้ตาม สิทธินี้ หมายถึงบ้านเป็นหลังๆ ไร่หรือไม่ ถ้าจะเช่าห้องแถว ตึกแถว ทาวน์เฮ้าส์ แฟลตหรือคอนโดมิเนียม หรือห้องเช่า แทน ในความหมาย ของคำว่าบ้านเช่า ได้หรือไม่
๓. หากจะอนุญาตให้ครอบครัวอื่นมาอยู่ร่วม ในบ้านเช่าที่เราใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน จะเป็นการผิดระเบียบหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการแชร์ค่าเช่าบ้านและโดยที่ครอบครัวที่อยู่ร่วมด้วยนั้นไม่ใช่ข้าราชการ ไม่ได้ใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านหลังนี้แต่อย่างใด
๔. ข้อนี้คล้ายกับข้อ ๓ คือว่า หากเจ้าของบ้าน ยกบ้านให้เราเช่าแต่เขาอาศัยอยู่ร่วมด้วย เพื่อการคึกคักค่าเช่าบ้านให้กับเราในราคาถูก พิเศษ ๕๐ % ของราคาจริง เช่นนี้จะเป็น การผิดระเบียบในเรื่องการเบิกค่าเช่าบ้าน อย่างไม่หรือไม

๕. สาระสำคัญของ พรก. ค่าเช่าบ้านฉบับใหม่ ซึ่งถูกยับยั้งการประกาศใช้มา ๓ หนแล้ว นั้น มีอย่างไรบ้างที่แตกต่างจากของเดิม

ตอบ

๑. ข้าราชการที่มีสิทธิเบิกเงินค่าเช่าบ้าน หากประสงค์จะเช่าบ้านต่างท้องที่ที่ตั้งสำนักงาน ก็ย่อมกระทำได้ แต่ต้องขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๘๓ เสียก่อน
๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ ไม่ได้กำหนดว่า บ้านที่เช่าจะต้องเป็นบ้านที่อยู่อาศัยเป็นหลักๆ ทั้งนี้

กรณีที่จะเช่าห้องแถว ตึกแถว ฯลฯ เป็นที่อยู่อาศัย จึงไม่ขัดต่อพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

๓. ผู้มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านอาจดำเนินการตามที่กล่าวไว้ในปัญหาข้อ ๓, ๔ ได้ เพราะเหตุว่าพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการฯ ไม่ได้กำหนดข้อห้ามเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้
๔. พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งขยายการบังคับใช้ออกไปจนถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา พ.ศ. ๒๕๒๒ ฉบับพิเศษ ตอนที่ ๗๖ หน้า ๒๑ ขอให้ดูสาระสำคัญในประกาศดังกล่าว **๑๕**



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

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ ศร ๐๒๐๓/ว ๘๒

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๒๕

เรื่อง การกำหนดชื่อและความหมายของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สิ่งที่ส่งมาแล้ว บันทึกความเห็นของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ และระเบียบบริหารราชการ
แผ่นดิน

ด้วยสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้เสนอ เรื่อง การกำหนดชื่อและความหมายของ
หน่วยงานในระดับต่าง ๆ พร้อมด้วยบันทึกความเห็นของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ ฯ มาเพื่อคณะ
รัฐมนตรีพิจารณา ตามคำสั่งของท่านรองนายกรัฐมนตรี (พลตรี ประมาธ อภิเรกสาร) รักษาราชการ
แทนนายกรัฐมนตรี ความละเอียดปรากฏตามบันทึกความเห็น ฯ ที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๒๕ ลงมติเห็นชอบด้วย
และให้กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ถือปฏิบัติตามที่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ ฯ เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติ และขอให้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติกรรม

โทร. ๒๘๑๐๐๐๗

๖๘

บันทึก ความเห็นของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

เรื่อง การกำหนดชื่อและความหมายของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ

เรื่องเดิม ด้วยคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้พิจารณาเห็นว่าส่วนราชการต่างๆ ที่เป็นระดับกรมและกองนั้น มักมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นหลายระดับ โดยใช้ชื่อต่างๆ กันทำให้เกิดความสับสนไม่ทราบแน่ชัดว่าหน่วยงานใดอยู่ในระดับไหน จึงเห็นควรได้กำหนดชื่อและความหมายของหน่วยงานในระดับต่างๆ ให้มีความเหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้กระทรวงต่างๆ ได้ถือปฏิบัติเป็นระเบียบเดียวกัน

ข้อเท็จจริง ในปัจจุบันโครงสร้างหลักขององค์กรการบริหารราชการฝ่ายพลเรือนจะประกอบด้วย

- ๑) กระทรวง (Ministry)
- ๒) ทบวง (Ministry/Office)
- ๓) กรม (Department)
- ๔) กอง (Division)
- ๕) แผนก (Section)

โดยที่ส่วนราชการระดับกระทรวงและทบวงไม่มีปัญหาในการเรียกชื่อมากนัก แต่ส่วนราชการที่มีปัญหาในการเรียกชื่อนั้น ได้แก่ส่วนราชการระดับกรม กอง และแผนก คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการฯ จึงได้พิจารณาเฉพาะหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นในระดับ กรม กอง แผนก เท่านั้น

ความเห็นของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

แนวทางการกำหนดชื่อและความหมายของหน่วยงานในระดับต่างๆ ที่กระทรวงต่างๆ ควรได้ถือปฏิบัติเป็นระเบียบเดียวกัน คือ

๑. ส่วนราชการระดับกรม หมายความว่าหน่วยงานที่มีปริมาณและคุณภาพงานขนาดใหญ่และต้องการมีเอกภาพในการบริหาร และมีฐานะเป็นนิติบุคคล หน่วยงานระดับนี้ใช้ชื่อต่างๆ กัน คือ กรม สำนัก สำนักงานคณะกรรมการ สำนักงานสภา สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานเลขาธิการและสถาบัน จึงควรจำแนกชื่อตามลักษณะของหน่วยงานดังนี้

๑.๑ กรม (Department) คือ ส่วนราชการที่มีบุคคลคนเดียวปกครองบังคับบัญชาเรียกชื่อตำแหน่งว่าอธิบดี และเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในสายปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ เพราะต้องการปกครองบังคับบัญชาอย่างเด็ดขาด และรวดเร็ว

๑.๒ สำนัก (Office) คือ ส่วนราชการที่มีบุคคลคนเดียวปกครอง บังคับบัญชาอาจเรียกชื่อตำแหน่งได้ต่าง ๆ กัน เช่น ผู้อำนวยการ เป็นต้น หน่วยงานนี้ควรทำหน้าที่เป็นหน่วยงานสายช่วยผู้อำนวยการหรืองานที่ปรึกษา (Staff) ของนักบริหารระดับสูง หรือระดับนโยบาย เช่น สำนักงบประมาณ สำนักนโยบายและแผนมหาดไทย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เป็นต้น

โดยที่หน่วยงานระดับกรมที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีเป็นหน่วยงานพิเศษไม่เหมือนกรมหรือสำนักอื่น จึงควรใช้ชื่อว่า “สำนัก” ส่วน “สำนักงานปลัดกระทรวง” ควรให้คงชื่อเดิมไว้เพราะเป็นสำนักงานกลางของกระทรวง

อนึ่ง ตำแหน่งปลัดกระทรวงควรใช้ภาษาอังกฤษว่า Permanent Secretary

๑.๓ สำนักงานคณะกรรมการ (Office of the.....Commission) และสำนักงานสภา (Office of the.....Council) คือ ส่วนราชการที่มีคณะบุคคลทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงาน โดยมีเลขาธิการเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการประจำ กล่าวคือ เป็นผู้ปฏิบัติงานให้แก่คณะกรรมการ หรือสภานั้นเอง ข้อแตกต่างระหว่างสำนักงานคณะกรรมการและสำนักงานสภา อยู่ที่ว่าในคณะกรรมการนั้น การตัดสินใจจะถือเสียงข้างมากเป็นหลัก คณะกรรมการจะมีจำนวนไม่มากนักและมีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง

ส่วนสภาในฝ่ายบริหารนี้ หมายถึงสภาที่ปรึกษาซึ่งทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเท่านั้น อำนาจในการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารเพียงคนเดียว ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องมีการลงมติเพื่อตัดสินใจ เพราะมีเพียงหน้าที่เสนอแนะให้แก่ผู้มีอำนาจตัดสินใจโดยตรงเท่านั้น อนึ่ง สภามักจะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความสามารถแต่ละด้านจำนวนมากกว่าแบบคณะกรรมการ จึงบังเกิดความล่าช้าในการจะเรียกประชุม และมักต้องมีอนุกรรมการอีกหลายระดับ ฉะนั้น จึงไม่ควรสนับสนุนให้จัดเป็นรูปแบบนี้ต่อไป

๑.๔ สำนักเลขาธิการ (Secretariat of the.....) คือ ส่วนราชการที่มีบุคคลระดับสูงคนเดียวปกครองบังคับบัญชา เช่นเดียวกับส่วนราชการในข้อ ๑.๒ เช่น สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา ทั้งนี้ในโอกาสต่อไปหากจะมีการจัดตั้งหน่วยงานลักษณะเช่นที่ว่านี้ควรจะใช้ชื่อเช่นเดียวกัน ตัวอย่างเช่น สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา ควรใช้ชื่อว่า สำนักเลขาธิการรัฐสภา เป็นต้น

๑.๕ สถาบัน (Institute) คือ หน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ด้านการศึกษา ฝึกอบรมและ/หรือ การวิจัย อาจมีฐานะเป็นนิติบุคคลระดับกรม หรือมีฐานะต่ำกว่ากรมก็ได้ เช่น สถาบันมะเร็งแห่งชาติ (ยกเว้นราชบัณฑิตยสถาน ซึ่งเรียกว่า The Royal Institute มาแต่เดิม)

๑.๖ มหาวิทยาลัย (University) คือ สถาบันการศึกษาของทางราชการที่มีปริมาณและคุณภาพของงานในระดับกรม

๒. ส่วนราชการระดับกอง ประกอบด้วยกลุ่มงานที่มีลักษณะค่อนข้างประจำตามวัตถุประสงค์ของกรมนั้น การแบ่งส่วนราชการจะต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา ตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (คือประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘)

หน่วยงานระดับกองที่เรียกชื่ออย่างอื่น ได้แก่ ศูนย์ หรือศูนย์บริการ เขต สถานี สถานีทดลอง โรงเรียน วิทยาลัย ที่ว่าการ โครงการ หน่วยงานเหล่านี้มักจะทำหน้าที่เกี่ยวกับ

- ก) งานวิชาการ และ/หรือ
- ข) งานบริการ และ/หรือ
- ค) งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน

หน่วยงานประเภทนี้ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานของส่วนราชการส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการ ซึ่งอาจจะอยู่ในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคก็ได้ และอาจเลือกใช้ชื่อดังกล่าวชื่อใดชื่อหนึ่งก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๒.๑ ศูนย์ หรือ ศูนย์บริการ หรือ สำนักงานกลาง (Center) ได้แก่ หน่วยงานประเภทให้บริการต่อหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดเดียวกันเป็นหลัก แต่บางครั้งอาจให้บริการต่อหน่วยต่าง ๆ นอกสังกัดและประชาชนด้วย

๒.๒ เขต (Zone) ได้แก่ หน่วยงานของส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติการเพื่อปฏิบัติงานทางวิชาการ โดยต้องตราพระราชกฤษฎีกาการแบ่งท้องที่ออกเป็นเขตตามกฎหมายระเบียบบริหาร (ปว. ๒๑๘ ข้อ ๓๔) คำว่างานทางวิชาการในที่นี้ให้รวมถึงการประสานงานการตรวจสอบและการติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายได้ด้วย

ในกรณีที่ส่วนราชการมีสำนักงานขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการ แต่ให้ทำหน้าที่บริหารปกครองบังคับบัญชาข้าราชการในส่วนภูมิภาค (จังหวัดและอำเภอ) ให้แก้ไขปรับปรุงลักษณะงานให้เป็นงานทางวิชาการเสีย เพื่อมิให้ขัดกับกฎหมาย (ยกเว้นราชการตำรวจ)

สำหรับส่วนราชการที่ไม่มีความจำเป็นที่จะมีที่ทำการของตนไปปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัด อำเภอ เพราะสามารถจะให้หน่วยราชการของตนปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่หลายจังหวัด หรือหลายอำเภอได้ก็ให้จัดเป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาคครอบคลุมพื้นที่ดังกล่าวได้ โดยใช้ชื่อตามความเหมาะสม แต่ไม่ควรใช้คำว่า เขต ควรจะเปลี่ยนชื่อเป็นอย่างอื่น เพราะกฎหมายได้กำหนดให้หน่วยงานระดับเขตทำหน้าที่ด้านวิชาการโดยเฉพาะ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๑, ๒, ๓ (ปัจจุบัน มี ๔ แห่ง ซึ่งครอบคลุมทุกจังหวัด)

ส่วนคำว่า “ภาค” (Region) ไม่ควรนำมาใช้นอกจากจะหมายความถึงภาคภูมิศาสตร์ แต่ถ้าส่วนราชการใดจะจัดตั้งสำนักงานเขตประเภทนี้ควรใช้ชื่อว่า “สำนักงาน.....เขต.....ภาค.....” หรือใช้หมายเลขในการเรียกชื่อเขตได้

๒.๓ วิทยาลัย (College/Academy) คือ สถาบันการศึกษาของทางราชการที่มีปริมาณและคุณภาพของงานระดับกอง

๒.๔ สำนักงาน (Office) คือ หน่วยงานระดับกองในส่วนกลาง เช่น สำนักเลขานุการกรม สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และใช้เป็นชื่อหน่วยงานในส่วนภูมิภาคที่ทำหน้าที่บริหารหรือบริการของกรมต่างๆ เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

๒.๕ สำนักงานโครงการ (Program office) คือ กลุ่มโครงการที่มีความสมบูรณ์ในตัวเองในลักษณะที่มีระยะเวลาปฏิบัติที่ค่อนข้างแน่นอน หรือเป็นโครงการเฉพาะกิจเป็นแบบของการจัดรูปแบบใหม่ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว เปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วภายในกรอบของส่วนราชการระดับกรม โครงการนี้อาจจะแยกประเภทได้เป็น

- ก) โครงการเพื่อการพัฒนา
- ข) โครงการทดลอง
- ค) โครงการเฉพาะกิจ

การจัดส่วนราชการเป็นสำนักงานโครงการดังกล่าว ควรถือว่ามีฐานะเทียบเท่ากอง คือ เป็นโครงการในสังกัดของหน่วยงานระดับกรม การจัดอัตรากำลังให้แก่โครงการต่างๆ นั้น ควรจัดไว้ในลักษณะอัตรารองกรม เพื่อให้ทางกรมสามารถจัดข้าราชการระดับต่างๆ ไปประจำปฏิบัติงานในสำนักงานโครงการได้สะดวกและรวดเร็ว

อนึ่ง หน่วยงานระดับกองที่ใช้ชื่ออย่างอื่นนอกเหนือไปจากที่กล่าวมาแล้ว ควรเปลี่ยนชื่อเป็น “กอง” หรือชื่อต่างๆ ที่เหมาะสมกับสภาพงานตามที่กำหนดไว้ข้างต้น

๓. ส่วนราชการระดับแผนก คือ หน่วยงานระดับต่ำกว่ากองที่รวมงานมีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือต่อเนื่องกันเข้าไว้ด้วยกัน โดยกฎหมายระเบียบบริหารระบุนให้เรียกชื่อว่า “แผนก” หรือ “ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเทียบแผนก” ก็ได้ จึงขอเสนอชื่อที่ควรใช้ไว้เป็นแนวทางดังนี้

๓.๑ แผนก (Section) คือ หน่วยงานที่มีลักษณะถาวร ทำหน้าที่เชิงปฏิบัติงานประจำเป็นส่วนใหญ่ ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ มีหัวหน้าแผนกเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย

๓.๒ ฝ่าย (Branch) คือ หน่วยงานที่มีปริมาณและคุณภาพของงานมาก หรือมีงานหลายประเภทที่ต่อเนื่องกันอย่างใกล้ชิด ไม่เหมาะแก่การแยกเป็นหลายแผนก แต่ในขณะเดียวกันก็มีปริมาณและคุณภาพของงานและความเป็นเอกเทศไม่เพียงพอจะจัดเป็นส่วนราชการระดับกอง

ปัจจุบันนี้ ส่วนราชการต่างๆ ได้มีการจัดแบ่งส่วนราชการที่มีระดับต่ำกว่ากองเป็นการ “ภายใน” คือ แบ่งเป็น ฝ่าย และสายงานหรืองาน ทั้งๆ ที่การจัดแบ่งส่วนราชการเช่นนั้น เป็นการจัดแบ่งแบบถาวรหรือกึ่งถาวร และในขณะเดียวกันก็เป็นการจัดแบ่งที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ปว. ๒๑๘) ซึ่งให้จัดแบ่งส่วนราชการในระดับต่ำกว่ากองออกเป็น “แผนก” หรือเทียบเท่าแผนกเท่านั้น ทำให้ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายไม่มีอำนาจที่แท้จริงตามกฎหมายในการปกครองบังคับบัญชา นอกเสียจากอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากองเท่านั้น

วัตถุประสงค์ของการจัดแบ่งส่วนเป็นการ “ภายใน” นั้น ก็เพื่อให้ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากองสามารถหมุนเวียนสับเปลี่ยนบุคคลากรภายในกองของตนได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งภารกิจเช่นนั้นต้องการบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานในถิ่นต่างๆ มาร่วมกันทำงานภายในระยะเวลาที่กำหนดที่แน่นอน นอกจากนี้ภารกิจดังกล่าวยังมีปริมาณเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้เป็นระยะๆ ด้วยเหตุนี้หน่วยงานใดที่มีภารกิจในลักษณะที่ไม่แน่นอนชัดเจนดังกล่าวจึงควรให้มีการจัดแบ่งส่วนราชการภายในกองเป็นการ “ภายใน” เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

ในทางตรงกันข้าม หน่วยงานใดมีการทำงานในลักษณะประจำ มีปริมาณงานคงที่และต้องการบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ก็ควรจะมีการจัดแบ่งส่วนราชการเป็นแบบถาวร หรือกึ่งถาวร ซึ่งถ้าไม่ต้องการจะเรียกชื่อว่าแผนกแล้ว ก็ควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ปว. ๒๑๘) เสียใหม่ให้เหมาะสมและรัดกุมยิ่งขึ้นโดยการกำหนดชื่อระดับของหน่วยงานต่างๆ ภายในกองให้มีหลายระดับมากยิ่งขึ้น ซึ่งการกำหนดดังกล่าวควรให้มีมาตรฐานเดียวกันหมดรวมทั้งในถิ่นของ

ปริมาณงาน อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ตลอดจนชื่อของตำแหน่งด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารราชการได้เป็นไปอย่างคล่องตัวและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ดี ในระหว่างที่ยังมิได้มีการแก้ไขกฎหมายก็ควรเรียกชื่อหน่วยงานระดับต่ำกว่ากองแต่มีปริมาณและคุณภาพงานสูงกว่าแผนกว่า “ฝ่าย” อย่างเป็นทางการได้ต่อไป

กล่าวโดยสรุป การแบ่งส่วนราชการในระดับต่ำกว่ากองควรจะแยกเป็นสองรูปแบบ คือ รูปแบบที่หนึ่ง “ฝ่าย” เป็นการแบ่งส่วนราชการอย่างถาวรหรือกึ่งถาวร สำหรับหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะประจำ มีปริมาณงานคงที่และต้องการบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน แต่มีปริมาณและคุณภาพงานสูงกว่าแผนก ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องขอแบ่งส่วนราชการมายังคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาตราเป็นพระราชกฤษฎีกา หรือประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีต่อไป

รูปแบบที่สอง “กลุ่มงาน” หรือ “งาน” เป็นการแบ่งส่วนราชการเป็นการ “ภายใน” และ “ไม่เป็นทางการ” สำหรับหน่วยงานที่มีความต้องการบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานในด้านต่างๆ มาร่วมกันทำงานในลักษณะเฉพาะกิจหรือเฉพาะกาลภายใน ระยะเวลาที่กำหนดที่ค่อนข้างแน่นอน และปริมาณของงานไม่คงที่ อาจเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้เป็นระยะๆ ในกรณีนี้ส่วนราชการ “ไม่ต้อง” ขอแบ่งส่วนราชการมายังคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แต่อย่างไร

๓.๓ สถานีหรือสถาน (Station) คือ หน่วยงานขนาดใหญ่ซึ่งตั้งสถานที่ทำการในท้องที่ที่ต้องให้บริการต่อประชาชนอย่างใกล้ชิด ถ้าเป็นหน่วยงานขนาดเล็กให้ถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีระดับต่ำกว่าแผนก

๓.๔ ด่าน (Check Point) คือ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจตราตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ด่านป่าไม้ ด่านตรวจโรคสัตว์

๓.๕ สถานีทดลอง (Experimental Station) คือ หน่วยงานที่ไปตั้งในพื้นที่ปฏิบัติการเพื่อทำการวิจัยค้นคว้า ทดลองโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของพื้นที่ที่จะมีผลต่อการทดลองนั้นๆ

๓.๖ สำนักงานโครงการ (Project Office) คือ หน่วยปฏิบัติงานตามโครงการ (Project) อันอาจเป็นงานส่วนหนึ่งของโครงการ (Program) ขนาดใหญ่ จึงมีฐานะลดหลั่นลงมาเป็น

ระดับแผนก การแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานโครงการนั้นควรแบ่งก็ต่อเมื่อมีอายุโครงการยาวประมาณ ๕ ปีขึ้นไป ถ้าเป็นโครงการที่มีอายุงานสั้นไม่ควรแบ่งเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย

๓.๗ งาน (Job) หน่วยงานระดับแผนกปัจจุบันที่เรียกว่า “งาน” และ “สายงาน” ควรเปลี่ยนไปใช้ชื่ออย่างอื่นเพื่อจะใช้คำว่า “งาน” ในความหมายทั่วไปโดยไม่แสดงระดับของหน่วยงาน ส่วนคำว่า “สายงาน” นั้นเป็นศัพท์ที่ทางการบริหารงานบุคคลหมายถึง Occupational Series

ข้อสังเกต ๑) การกำหนดชื่อหน่วยงานระดับแผนกในข้อ ๓ นี้ เป็นการแนะแนวทางในการตั้งชื่อแผนกและชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าแผนก จึงสามารถนำมาใช้ในการแบ่งส่วนราชการภายในกองอย่างเป็นทางการ โดยการประกาศเป็นพระราชกฤษฎีกาได้ตามกฎหมายระเบียบบริหารฯ

๒) งานของส่วนราชการใดที่มีลักษณะถาวรหรือกึ่งถาวร (มีอายุประมาณ ๕ ปีขึ้นไป) ควรแบ่งส่วนราชการเสียให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์ในการบังคับบัญชาและความสะดวกในการจัดอัตรากำลังและการจัดสรรงบประมาณ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานใหม่ก็ควรออกพระราชกฤษฎีกาใหม่

๓) สำหรับการแบ่งงานภายในกอง เป็นการภายในไม่เป็นทางการตามกฎหมายในช่วงที่มีการตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ยังไม่สามารถแบ่งส่วนราชการภายในกองได้ชัดเจน ก็ให้แบ่งออกเป็น “กลุ่มงาน” และ “งาน” เป็นการชั่วคราวไปพลางก่อนได้โดยไม่ควรใช้คำว่า “ฝ่าย”

๔) การแบ่งงานเป็นการภายใน เป็นการชั่วคราวนั้นจะทำให้หัวหน้างานหรือกลุ่มงานไม่มีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งบริหารให้ได้ แม้จะสามารถทำหน้าที่บังคับบัญชาได้เมื่อผู้บังคับบัญชาโดยชอบด้วยกฎหมายได้มอบอำนาจให้ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ตาม

๕) การจัดหน่วยงานเป็นสำนักงานโครงการและสำนักงานโครงการนั้น เป็นสิ่งที่ควรสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานสมัยใหม่ ซึ่งมีโครงการใหม่ๆ เป็นการเฉพาะกิจ (ad hoc) เฉพาะกาล (ad interim) และเฉพาะพื้นที่ (area specific) มากขึ้นโดยเป็นลักษณะงานชั่วคราวหรือกึ่งถาวรไม่ถึงกับเป็นงานถาวร ฉะนั้น ถ้าโครงการหรือโครงการใดจะมีอายุงานไม่ถึง ๕ ปี ก็ไม่ควรแบ่งส่วนราชการไว้ในพระราชกฤษฎีกา โดยให้จัดแบ่งเป็นงานรวมไว้ (attached) กับแผนกหรือฝ่าย หรือเป็นงานของกองหรือกรมโดยตรงก็ได้

๖) การจัดส่วนราชการในระดับกองจึงอาจจัดให้มีรูปแบบต่างๆ กันได้ ดังนี้


๖.๑ ไม่มีการแบ่งส่วนราชการภายในกอง เมื่อเห็นสมควรจะแบ่งงานออกเป็นกลุ่มงานหรืองานเป็นการภายในไม่เป็นทางการ

๖.๒ แบ่งออกเป็นแผนกและฝ่ายหรือซึ่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าแผนกทั้งหมดเมื่อมีลักษณะเป็นงานถาวรในราชการส่วนกลาง

๖.๓ แบ่งเป็นแบบผสม คือมีทั้งแผนก, ฝ่าย และกลุ่มงานซึ่งไม่เป็นทางการ

๔. ส่วนราชการระดับต่ำกว่าแผนก ได้แก่

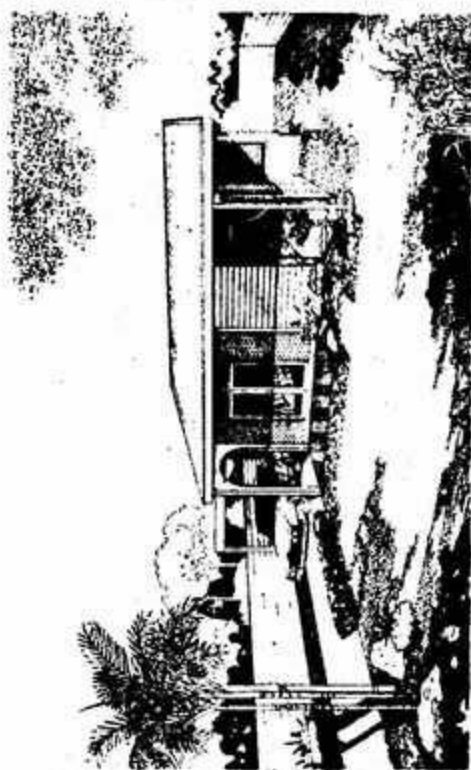
๔.๑ หมวด (Sub-Section) หรือ หน่วย (Unit) คือ หน่วยงานระดับต่ำกว่าแผนก ควรใช้กับงานที่มีการบริหารงานหลายประเภท พื้นที่ปฏิบัติการที่กว้างขวาง และใช้เจ้าหน้าที่ (ข้าราชการหรือลูกจ้าง) เป็นจำนวนมาก

๔.๒ หมู่หรือตอน (Sub-Unit) คือ หน่วยงานระดับต่ำกว่าหมวด ควรใช้กับงานประเภทเดียวกัน แต่เป็นการให้บริการในพื้นที่ปฏิบัติการที่กว้างขวางต้องแบ่งชุดบริการออกเป็นหลายชุดด้วยกัน มิฉะนั้นควรแบ่งถึงระดับหมวดเท่านั้น 

โฆษณาขายปัญหาทรัพย์

เปิดจองด่วนรุ่นที่ 43 ผัง 2 บ้านเดี่ยวรุ่นประหยัด

ในราคา 279,000 บาท



โครงการตั้งอยู่ ที่สุขุมวิท 1 โกลด์เฮปปีแลนด์ มี
รถประจำทางสาย 95,96,1015,60,71,ปอ.12 ผ่านหมู่บ้าน

เชิญท่านชมบ้านตัวอย่างได้ทุกวัน

โทร. 5111222, 5114702

เฉพาะวันอาทิตย์ติดต่อ

สำนักงานหมู่บ้าน โทร. 3775508

เกเรตบริหาร

มาเอาชนะเวลากันเถอะ

เมทิน

ในการทำงานนั้น ทุกคนจะต้องเจอปัญหากันแทบทั้งสิ้น ลักษณะของปัญหานั้นก็อาจจะแตกต่างกันไปตามเวลา สถานที่ สิ่งแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง สำหรับผู้ที่อยู่ในระดับที่เป็นหัวหน้างาน ไม่ว่าจะระดับใดก็ตาม ถ้าเราลองมานึกกันดูจะพบว่าปัญหาที่มักจะได้นิยมนกันคุ้นหูอยู่เสมอ มักจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับเวลา เช่น “ไม่มีเวลาเลย” “ไม่รู้จะเอาเวลาที่ไหนไปทำ” เป็นต้น ทุกคนล้วนแล้วแต่ทำงานแข่งกับเวลากันทั้งนั้น และถ้าวิเคราะห์กันดูว่าเหตุไฉนจึงบ่นกันว่าไม่มีเวลา ก็อาจจะพบว่ามาจากสาเหตุหลายประการ ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างเฉพาะสาเหตุที่อาจทำให้เราเสียเวลาในการทำงานไปโดยไม่จำเป็น พร้อมทั้งสาเหตุและแนวทางแก้ไข และก็เชื่อว่าคงจะไม่ได้ครอบคลุมทั้งหมด จึงขอเพียงแต่เสนอเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์ศึกษาอย่างละเอียดต่อไป ดังนี้

สิ่งซึ่งทำให้เสียเวลา	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข
๑. การขาดการวางแผนล่วงหน้า	- ไม่เห็นประโยชน์ของการวางแผน หรือเคยประสบผลสำเร็จมาโดยไม่ต้องวางแผน - เน้นการทำกิจกรรมต่าง ๆ	- ยอมรับความสำคัญของการวางแผน และยอมรับว่าการวางแผนอาจจะใช้เวลา แต่จะช่วยประหยัดเวลาได้ในภายหลัง - เน้นผลงานแทนที่จะเป็นกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ
๒. การขาดการจัดลำดับความสำคัญของเรื่อง	- ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์	- กำหนดวัตถุประสงค์โดยรวม พิจารณากับผู้ใต้บังคับบัญชา

สิ่งซึ่งทำให้เสียเวลา

	สาเหตุ	แนวทางแก้ไข
๓. การผูกมัตตนเองจนเกินขอบเขต	<ul style="list-style-type: none">- มีความสนใจกว้างขวาง- มีความสับสนในการจัดลำดับความสำคัญของเรื่อง- เน้นการแก้ปัญหา- ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่กล้าบอกถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	<ul style="list-style-type: none">- หักปฏิเสธ- พัฒนาปรัชญาที่ยึดถือในเรื่องการใช้เวลาและจัดตารางเวลาที่จะต้องปฏิบัติในเรื่องต่างๆ- เน้นโอกาสที่จะปฏิบัติงาน- สนับสนุนการให้ข้อมูลที่สำคัญที่จะแก้ไขปัญหาได้ทันที
๕. ความเร่งรีบ	<ul style="list-style-type: none">- ขาดความอดทนต่อรายละเอียด- ตอบสนองเฉพาะเรื่องรีบด่วน- ขาดการวางแผนล่วงหน้า- พยายามทำหลายเรื่องในเวลาจำกัด	<ul style="list-style-type: none">- ยอมเสียเวลาแต่แรกเพื่อจะได้ไม่ต้องมาทำใหม่ในภายหลัง- แยกระหว่างเรื่องรีบด่วนและเรื่องสำคัญให้ได้- ใช้เวลาให้เต็มที่ในการวางแผน เพราะจะได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า- พยายามมอบหมายงานให้มากขึ้น
๖. ผู้มาติดต่อบ	<ul style="list-style-type: none">- ชอบสังสรรค์- ปฏิเสธไม่เป็น	<ul style="list-style-type: none">- สังสรรค์ที่อื่นนอกเวลาทำการ หรือพบผู้มาติดต่อบโดยใช้วิธีสั้นพูด- หักปฏิเสธ พยายามทำให้พบไม่ได้
๗. โทรศัพท์	<ul style="list-style-type: none">- ขาดการควบคุมตนเอง- ต้องการที่จะรู้เรื่องต่างๆ และเอาตัวเข้าไปเกี่ยวข้องในทุกเรื่อง	<ul style="list-style-type: none">- พูดให้สั้น- ไม่เอาตัวเข้าไปเกี่ยวข้อง นอกจากเรื่องที่สำคัญต่องาน
๘. การประชุม	<ul style="list-style-type: none">- กลัวที่จะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ	<ul style="list-style-type: none">- ตัดสินใจโดยไม่ต้องนัดประชุม หรือเมื่อข้อมูลไม่ครบถ้วนเต็มที่

สิ่งซึ่งทำให้เสียเวลา

สาเหตุ

แนวทางแก้ไข

๙. การไม่กล้าตัดสินใจ

- เป็นผู้นำประชุมที่ไม่ดี
- ขาดความมั่นใจในข้อมูล
- ต้องการข้อมูลที่สมบูรณ์
- กลัวผลที่จะตามมาเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น

- ใช้วาระการประชุม ไม่ออกนอกเรื่อง
- ปรับปรุงแนวการหาข้อมูลให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง
- ยอมเสี่ยงบ้างเมื่อจำเป็น
- เรียนรู้จากข้อผิดพลาด

๑๐. การไม่มอบหมายงาน

- กลัวผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถพอ
- กลัวความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

- ฝึกผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมให้เกิดความผิดพลาดได้
- มอบหมายให้เต็มที่และยอมรับในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการพิจารณาตัวอย่างเหล่านี้ ท่านจะพบว่าเวลาของท่านได้เสียไปกับข้อใดบ้าง และเสีย

ไปมากน้อยเพียงใด? ๑๖

อภินันทนาการ

จาก

ห้างหุ้นส่วนจำกัด กิจมมหานคร

๒๖๕ ซอยพระนครเรศ ถนนพระรามสี่ เขตบางรัก กรุงเทพฯ ๑๕

โทร. ๒๓๓-๑๓๗๓, ๒๓๓-๔๑๕๘, ๒๓๕-๕๘๓๓

ผลิตเพิ่ม ของ กล่องใส่เอกสาร จำหน่ายเครื่องเขียน

วัสดุสำนักงาน และกระดาษทุกชนิด

ถอดนวมชก

วิภา สيناโรจน์

ปัญหาที่น่าสนใจเกี่ยวกับเลื่อน ชั้นเงินเดือน

ถาม การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการ
ต้องคำนึงถึงอะไรบ้าง

ตอบ ต้องคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของ
ตำแหน่ง ผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา การ
รักษาวินัย ความสามารถในการปฏิบัติงาน
และความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้
โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการใน
กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)

ถาม ผู้บังคับบัญชา จะไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้
ใด ต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้นั้นทราบด้วยหรือไม่

ตอบ ต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้นั้นทราบด้วย (มาตรา
๖๒ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘)

ถาม ผู้ได้รับเงินเดือนเท่าหรือสูงกว่าขั้นสูงของ
เงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้วจะ
เลื่อนชั้นเงินเดือนได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.พ.

ถาม การเลื่อนชั้นเงินเดือน จะต้องเลื่อนในวันที่
๑ ตุลาคมเสมอไปหรือไม่

ตอบ ไม่เสมอไป ปกติต้องเลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑
ตุลาคม เว้นแต่กรณีถูกยกเลื่อนชั้นเงิน-
เดือน เพราะถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือ
ลดชั้นเงินเดือนมาแล้ว จะเลื่อนเงินเดือน
ในปีถัดไป ต้องพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว
หรือถูกลดชั้นเงินเดือนมาแล้ว ไม่น้อยกว่า
๖ เดือน (ข้อ ๒ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓
(พ.ศ. ๒๕๑๙))

ถาม ผู้ได้รับการปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิ หรือ
ผู้เลื่อนระดับตำแหน่งก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม
จะมีสิทธิได้เลื่อนชั้นเงินเดือนในปีนั้นหรือไม่

ตอบ ยังคงมีสิทธิได้เลื่อนชั้นเงินเดือน (อนุโลม
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/
๑๐๒๙๐๕ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๑๗)

ถาม ผู้ถูกฟ้องคดีอาญา แต่ศาลยังไม่ประทับ
ฟ้องโจทก์ไว้พิจารณา จะเลื่อนชั้นเงินเดือน
ได้หรือไม่

ตอบ เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ เพราะศาลยังไม่
ประทับฟ้องโจทก์ไว้พิจารณาผู้นั้น จึงยัง
ไม่อยู่ในฐานะเป็นผู้ถูกฟ้องคดีอาญา

ถาม ข้าราชการผู้ใดบ้างที่ออกจากราชการ ไป
ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน แต่ใน
วันที่ ๑ ตุลาคมยังรับราชการอยู่ ซึ่งผู้
บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้อ่อน
หลังไปถึงวันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่มีสิทธิจะ
ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนนั้นได้

ตอบ มี ๓ ประเภท ดังนี้

๑. ข้าราชการซึ่งถึงแก่กรรม โดยมี
ได้เกิดขึ้นเพราะการประพฤติชั่วอย่างร้าย-
แรงของตน

๒. ข้าราชการที่ไปรับราชการทหาร
ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

๓. ข้าราชการที่ออกจากราชการ ไป
เพราะเจ็บป่วย ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการ
รับรองได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถรับ
ราชการต่อไปได้อีกเลย

(ข้อ ๑๐ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓
พ.ศ. ๒๕๑๙)

ถาม ข้าราชการ ที่ต้อง พ้น จาก ราชการ เพราะ
เกษียณอายุ ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขึ้นเงิน-
เดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ
บำนาญให้สูงขึ้นในวันสิ้นปี (๓๐ กันยายน)

ก่อนที่จะพ้นจาก ราชการเหมือนข้าราชการ
โดยปกติทั่ว ๆ ไปได้หรือไม่

ตอบ ได้ แต่เลื่อนได้ไม่เกิน ๑ ชั้นเท่านั้น และ
ไม่ได้รับเป็นเม็ดเงิน

(ข้อ ๑๑ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.
๒๕๑๙) และมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือ
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓
/ว ๘๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๖)

ถาม ข้าราชการพลเรือนแต่ละคน จะได้รับการ
พิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีเกินกว่า ๑
ชั้นได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้

(ข้อ ๓ ของหนังสือสำนักเลขาธิการคณะ
รัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๗๒ ลงวันที่ ๙
สิงหาคม ๒๕๑๗)

ถาม ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งอยู่ในระหว่าง
ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะเลื่อนขึ้น
เงินเดือนได้หรือไม่

ตอบ ได้ ถ้าผู้นั้นได้รับบรรจุในปีที่แล้วมา (๑
ตุลาคมของปีหนึ่ง - ๓๐ กันยายนของปีถัด
ไป) ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (ข้อ ๗ (๗)
ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๑๙)
และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ครบถ้วนตามหลัก-
เกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ หรือถ้าเป็น
กรณีที่ได้รับบรรจุในปีที่แล้วมาน้อยกว่า ๘
เดือน แต่ ก.พ. อนุมัติให้เลื่อนขึ้นเงิน-
เดือนเป็นพิเศษก็เลื่อนได้

ถาม ข้าราชการพลเรือนสามัญ อยู่ระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย จะเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ได้หรือไม่

ตอบ ข้อ ๙ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน เห็นสมควรให้ได้เลื่อนชั้นเงินเดือน ถ้าผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยหรือถูกฟ้องในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้วในปีใด ผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ หรือไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ก็ให้ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนในปีนั้นได้ และให้ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ต้องรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ให้ตามสิทธิด้วย

ถาม ข้าราชการผู้หนึ่งได้เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๔) ต่อมาภายหลังข้าราชการผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย โดยคำสั่งลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๒๔

ข้าราชการผู้นั้น จะยังคงมีสิทธิได้เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ ตามคำสั่งที่ออกไปก่อนแล้วหรือไม่

ตอบ ข้าราชการผู้นั้นยังคงมีสิทธิได้เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๔) ตามคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่ออกไปก่อนที่ จะมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย

ถาม จังหวัดได้ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ ให้แก่ข้าราชการผู้หนึ่ง โดยคำสั่งจังหวัดลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๒๔ ต่อมาได้รับแจ้งจากกรมว่าข้าราชการผู้นั้นได้ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย โดยคำสั่งกรมลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๒๔ ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับวันที่จังหวัดได้ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ข้าราชการผู้นั้น จะยังคงมีสิทธิได้เลื่อนชั้นเงินเดือนตามคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือไม่

ตอบ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นสมควรให้ได้เลื่อนชั้นเงินเดือน แต่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย หรือ ถูกฟ้องใน คดี อาญา ก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ข้อ ๙ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนให้

แก่ผู้นั้นไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับ
เลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ด้วย ฉะนั้นเมื่อกรม
มีคำสั่งลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๒๔ สั่ง
ตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยแก่ข้าราชการ
ผู้นั้นไว้แล้ว จังหวัดจึงไม่อาจออกคำสั่ง
ในวันดังกล่าวเพื่อเลื่อนชั้นเงินเดือน
ประจำปีให้แก่ข้าราชการผู้นั้นได้ เพราะ
จะต้อง รอการ เลื่อนชั้นเงินเดือน ไว้ ก่อน
ถึงนั้นข้าราชการผู้นั้นจึงไม่มีสิทธิได้เลื่อน
ชั้นเงินเดือนในขณะนั้น และจังหวัดจะต้อง
เพิกถอนคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนดังกล่าว
เสีย

ถาม ผู้ถูกฟ้องคดีอาญา ศาลชั้นต้นได้พิจารณายกฟ้องแล้ว ขณะนี้คดีกำลังอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลอุทธรณ์ จะเลื่อนชั้นเงินเดือนได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ (ข้อ ๘ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๑๘)

ถาม นาย ก. ถูกรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๓) และทางราชการได้กันเงินสำหรับเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ให้ ๑ ชั้น เนื่องจากอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย ต่อมาการสอบสวนได้เสร็จสิ้นลงเมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๒๔ ปรากฏว่า นาย ก. ไม่มีความผิดตามข้อกล่าวหา แต่ก่อนที่

จังหวัด จะ ได้ดำเนินการส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ กรมก็ได้มีคำสั่งลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๒๔ แต่งตั้งกรรมการขึ้นทำการสอบสวนพิจารณาโทษทางวินัย นาย ก. อีกเรื่องหนึ่ง กรณีมีปัญหาว่าจังหวัดจะนำเงินที่กันไว้มาส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ ให้แก่ นาย ก. ได้หรือไม่

ตอบ ไม่ได้ (ทั้งนี้ตามข้อ ๘ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘))

ถาม นาย ข. ได้ถูกรอการเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ และทางราชการได้กันเงินสำหรับเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้ให้ ๑ ชั้น เนื่องจากอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย ต่อมาการสอบสวนแล้วเสร็จเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๔ ปรากฏว่า นาย ข. ถูกตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๓ เดือน ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ ที่รอการเลื่อนชั้นเงินเดือนไว้จึงเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ไม่ได้ ตามข้อ ๘ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) กรณีมีปัญหาว่าในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๔ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕) นาย ข. จะเลื่อนชั้นเงินเดือนได้หรือไม่

ตอบ ได้ เพราะ นาย ข. ได้ถูกงดเลื่อนชั้นเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔

มาครึ่งหนึ่งแล้ว (ข้อ ๗ (๒) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๑๙)

ถาม ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ข้อ ๗ (๔) ที่ว่า “ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือเกณฑ์วันลารวมทั้งลา กิจและลาป่วยไม่เกินสี่สิบห้าวัน เว้นแต่ (ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีชัชฌิณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือนและตุลาการ (ข) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๖๐ วัน (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหนึ่งร้อยสี่สิบวัน หรือ (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่” นั้น ข้อยกเว้นดังกล่าว หมายความว่าข้าราชการคนนี้จะได้รับการพิจารณาขอยกเว้น ไม่ถือว่าเป็นผู้ที่มียวันลา มากเฉพาะแต่เพียงข้อใดข้อหนึ่ง หรือหลายข้อรวมกันก็ได้ ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. ๒๕๒๔ นาย ก. ลา กิจ ๑๕ วัน ลาป่วยธรรมดา ๒๐ วัน ลาอุปสมบท ๑๒๐ วัน และลาป่วยซึ่งต่อเนื่องเป็นคราวเดียวกันหรือเป็นคราวๆ โดยกรณีจำเป็นรวมกันอีก ๑๒๐ วัน จะถือว่า นาย ก. มีวันลา มากตามความในกฎ ก.พ. ข้อนี้หรือไม่

ตอบ ข้อยกเว้นดังกล่าว นั้น ตามกฎ ก.พ. มิได้กำหนดไว้ว่า “แต่เพียงข้อใดข้อหนึ่ง” ทั้งนี้ ถ้าเป็นการลาตามกรณีใน (ก) (ข) (ค) (ง) แต่ละอย่างไม่เกินกำหนดสำหรับกรณีนั้นๆ แล้ว แม้จะรวมกันเป็นเท่าใดก็ไม่นับเป็นผู้มีวันลา มากตามความหมายในข้อ ๗ (๔) ตามตัวอย่างไม่ถือว่า นาย ก. มีวันลา มาก เพราะมีวันลา กิจ ๑๕ วัน ลาป่วยธรรมดา ๒๐ วัน รวมเป็น ๓๕ วัน เท่านั้น ส่วนลาอุปสมบท ๑๒๐ วัน และลาป่วยต่อเนื่องกัน โดยมีกรณีจำเป็นอีก ๑๒๐ วันนั้น เข้าข้อยกเว้น ไม่รวมเป็นวันลา มากในการพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือน แต่จะเลื่อนเงินเดือนให้ได้หรือไม่แล้วแต่ผู้บังคับบัญชาจะเห็นสมควร เพราะอาจพิจารณาว่าขาดหลักเกณฑ์ตามข้อ ๗ (๑) หรือ ๗ (๕) ก็ได้

ถาม ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ข้อ ๗ (๕) ที่ว่า “ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนดเนื่องๆ” นั้น ความข้อนี้หมายความว่าลาบ่อยๆ แต่วันลาเมื่อรวมกันตลอดปีแล้ว ไม่เกินกำหนดในข้อ ๗ (๔) ใช่หรือไม่

ตอบ เจตนารมณ์ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ข้อ ๗ (๕) มุ่งถึงการลาบ่อยๆ ซึ่งแสดงว่าไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไม่อุทิศเวลาให้ราชการ แต่ไม่ถึงกำหนดตามข้อ ๗ (๔)

ถาม ข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์ที่สมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) แล้ว แต่ในวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการผู้นั้นได้ลาติดตามสามีไปต่างประเทศโดยไม่ขอรับเงินเดือนระหว่างลามีกำหนด ๑ ปี กรณีเช่นนี้จะเลื่อนเงินเดือนให้ได้หรือไม่

ตอบ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า การลาติดตามสามีไปราชการในต่างประเทศเป็นการลาไปโดยเหตุส่วนตัว และเป็นการลาโดยไม่ได้รับเงินเดือนอยู่แล้ว จึงไม่มีเหตุผลที่จะเลื่อนเงินเดือนให้ และคณะกรรมการได้ลงมติเห็นชอบด้วยกับความเห็นของ ก.พ. แล้วว่าห้ามเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในระหว่างลาติดตามสามีไปราชการ ณ ต่างประเทศ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗/ว ๓ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒)

ถาม ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับที่ผู้นั้นได้เลื่อนตำแหน่งได้หรือไม่

ตอบ ได้ ถ้าผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ทั้งนี้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๖/ว ๙ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๒๐

ถาม ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งเป็นวันเดียวกับวันที่ผู้นั้นโอนมาได้หรือไม่

ตอบ ได้ ถ้าผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ทั้งนี้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๐/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๒๐


ถาม ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้ไปฝึกอบรมในประเทศเกินกว่า ๔ เดือนได้หรือไม่

ตอบ ได้ หากผู้นั้นมีผลงานดีหรือดีเกินตามข้อ ๖ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ทั้งนี้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๐/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๒๐

ถาม การเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และคณะกรรมการอนุมัติให้เลื่อนได้เป็นพิเศษนั้น จะให้เลื่อนได้ตั้งแต่วันที่

ตอบ ให้เลื่อนได้ตั้งแต่วันที่ถึงแก่ความตาย เช่น ตายวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๒๔ ก็ต้องเลื่อนให้ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๒๔

ถาม ข้าราชการที่ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย และผลการสอบสวนปรากฏว่ามีได้กระทำผิด กรมเจ้าสังกัดจึงได้รายงานผลการสอบสวนไปให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา แต่ยังไม่ทราบผล อธิบดีผู้บังคับบัญชาจะส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนที่กินไว้ให้ระหว่างถูกสอบสวนได้หรือไม่

ตอบ ส่งเลื่อนได้ ไม่จำเป็นต้องรอผลการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง 



พระยาสุนทรพิพิธ

อดีตข้าราชการพลเรือนดีเด่น ในรอบ ๒๐๐ ปี แห่งกรุงรัตนโกสินทร์

คณะกรรมการจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๕
(ต่อจากเดือนพฤษภาคม ๒๕๒๕)

พระยาสุนทรพิพิธ
(เชย สุนทรพิพิธ)

ประวัติ

พระยาสุนทรพิพิธ (เชย สุนทรพิพิธ) เป็นบุตรของนายแพ นางหุ่ณ เกิดที่ตำบลตลาดพลู อำเภอรณบุรี จังหวัดธนบุรี เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๔๓๔ เมื่ออายุได้ ๙ ปี เข้าเรียนหนังสือที่โรงเรียนวัดบพิตรพิมุข จังหวัดพระนคร แล้วไปต่อที่โรงเรียนวัดนวลนรดิศ ธนบุรี จนจบชั้นมัธยมปีที่สามอันเป็นชั้นสูงสุดของสมัยนั้น ญาติได้นำเข้าถวายตัวเป็นมหาดเล็กของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช (พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว) เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๔๔๘ และได้โปรดเกล้าฯ ให้เข้าศึกษาในโรงเรียนมหาดเล็ก

ซึ่งตั้งอยู่ในพระบรมมหาราชวัง พร้อมด้วยมหาดเล็กพวกเดียวกันอีก ๓-๔ คน เรียนวิชามหาดเล็ก วิชาเลขานุการ วิชากฎหมาย วิชาการปกครอง และภาษาอังกฤษ (โรงเรียนนี้ต่อมาเปลี่ยนฐานะเป็นโรงเรียนข้าราชการพลเรือน สอนวิชาข้าราชการพลเรือนทั่วไป และในที่สุดได้เปลี่ยนมาเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) สำเร็จการศึกษาเมื่อ พ.ศ. ๒๔๕๒ อายุได้ ๑๘ ปี

เมื่อจบการศึกษาจากโรงเรียนมหาดเล็ก ได้รับประกาศนียบัตร ซึ่งสมัยนั้นเรียกว่าวิชารัฐประศาสน์ ได้กราบทูลขอยกไปรับราชการทางด้านปกครองตามความรู้ที่ได้เรียนมา เพื่อมิให้วิชาความรู้ต้องสูญเปล่าโดยมิได้ใช้ประโยชน์ ก็โปรด

ให้ไปฝึกหัดราชการอำเภอที่อำเภอเมือง จังหวัด
สงขลา กับพระยาชลบุรานุรักษ์ สมุหเทศาภิบาล
มณฑลนครศรีธรรมราช

ขณะฝึกงานอยู่ได้ประมาณ ๕ เดือน พระ-
ยาชลบุรานุรักษ์ต้องย้ายไปเป็นข้าหลวงเทศาภิบาล
มณฑลอีสาน (อุบลราชธานี) ได้ขอเอาตัวไปด้วย
จึงได้ย้ายไปอยู่จังหวัดอุบลราชธานี และในปี
พ.ศ. ๒๔๕๓ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นเลขานุการมณฑล
อีสาน

พระยาสุนทรพิพิธ รับราชการในตำแหน่ง
เลขานุการมณฑลอีสานอยู่ ๓ ปี ก็ย้ายไปเป็นปลัด
จังหวัดชุกชี (ศรีสะเกษ) ได้รับพระราชทาน
บรรดาศักดิ์เป็นหลวงศุภกิจวิเลขการ ครั้น พ.ศ.
๒๔๕๗ ได้รับตำแหน่งปลัดมณฑลอุบลราชธานี
และได้เป็นปลัดมณฑลอุบลราชธานีอยู่ ๖ ปี ก็ได้
รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ไปดำรงตำแหน่งผู้ว่า
ราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม
พ.ศ. ๒๔๕๘ ขณะนั้นอายุได้ ๒๕ ปี มีบรรดา
ศักดิ์เป็นพระศุภกิจวิเลขการ

จากผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา พระ-
ยาสุนทรพิพิธ ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการ
จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๖๑ จังหวัด
ราชบุรี พ.ศ. ๒๔๖๗ ระยอง พ.ศ. ๒๔๗๐ และ
พิษณุโลกใน พ.ศ. ๒๔๗๑ ขณะที่เป็นผู้ว่าฯ
ราชบุรี ได้รับพระราชทานบรรดาศักดิ์เป็นพระยา
สุนทรพิพิธเมื่ออายุได้ ๓๐ ปี จึงเป็นที่กล่าวขวัญ
๕๔

กันว่า ท่านเป็นพระยาที่หนุ่มและรูปงามที่สุดใน
ประเทศไทย

การได้เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดเมื่ออายุ ๒๕ ปี
หรือได้เป็นพระยาอายุ ๓๐ ปีนั้น จะได้มาเพราะ
การเป็นมหาดเล็กของ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎ-
เกล้าเจ้าอยู่หัวหรือมีผู้ใหญ่กำจุนหนุนหลังคอยช่วย
เหลือเป็นพิเศษหาไม่ จากบันทึกความจำอันเป็น
เรื่องเกี่ยวกับการรับราชการของท่านก็ดี หรือจาก
การกล่าวถึงของผู้ที่เคยบังคับบัญชา หรือผู้เคยร่วม
งานมาด้วยกันก็ดีจะแสดงให้เห็นตรงกันว่า ท่าน
ได้มีผลงานการปฏิบัติหน้าที่มาด้วยดีเพียงใด โดยเฉพาะสมัยที่ดำรงตำแหน่งปลัดมณฑลอุบลราชธานี
นั้น ท่านได้วางรากฐานสร้างความเจริญก้าวหน้า
ในท้องถิ่นไว้หลายต่อหลายประการด้วยกัน

ผลงาน

สมัยที่เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา
ครั้งหนึ่งท่านทำหน้าที่แทนเทศาฯ ซึ่งมาราชการ
ในกรุงเทพฯ ขณะนั้นเป็นหน้าฝน ท่านได้สั่งให้
เมืองปราจีน กบินทร์บุรี รายงานระดับน้ำมาทุก
ระยะ แล้วอาศัยวิชาความรู้ที่ได้เคยร่ำเรียนมาพอ
จะคำนวณได้น้ำจะท่วมเมื่อใด ท่านก็รายงาน
เข้ากรุงเทพฯ ว่าน้ำจะท่วมวันนั้นวันนั้น เทศาฯ
ทราบเรื่องก็รายงานขึ้นไปก็เห็นว่าเหลือเชื่อที่จะ
กำหนดว่าน้ำจะท่วมวันไหนได้ล่วงหน้า จึงเดินทาง
มาดู เมื่อเดินทางไปถึงน้ำก็ท่วมพอดีจริงอย่างที่

ว่า ได้เห็นการเตรียมตัวรับน้ำท่วมไว้อย่างเรียบร้อยรัดกุม เช่น เอาวัสดุไปไว้ริมทางรถไฟอพยพผู้คนไปอยู่บางน้ำเปรี้ยว อำเภอเมือง บางปะกง เหตุการณ์ครั้งนี้ทำให้คนรำลือและนับถือการทำงานของท่านกันมาก

จากหนังสือ “นรชาติวงววย” ซึ่งกระทรวงมหาดไทยพิมพ์ในงานพระราชทานเพลิงศพ นายประหยศ สมานมิตร อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย ตอนที่กล่าวถึงประวัติของท่านเจ้าคุณเพี้ยพิริยกิจบิตาของจอมพลประภาส จารุเสถียร อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีข้อความที่กล่าวถึงพระยาสุนทรพิพิธ สมัยเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทราว่า “เจ้าพระยาสุรสีห์ฯ ตรวจราชการตามปกติ ถึงเวลาก่อนศาลากลางจังหวัดฉะเชิงเทรา เยี่ยมหน่วยราชการต่างๆ ครั้นพระยาสุนทรพิพิธเป็นเจ้าเมือง ท่านเป็นผู้ยื่นรายงานความเป็นไปของบ้านเมืองให้เสนาบดีอ่าน เสนาบดีอ่านแล้วอ่านอีก แล้วเอาลงไปอ่านในเรือ อ่านหมดทุกถ้อยคำ เสร็จแล้วจึงเอ่ยปากชื่นว่า รายงานอย่างนี้ดีหายาก เขียนแบบแยกแผ่นดินเมืองแปดริ้วให้เห็นกระจ่างแจ้งไม่กังขา เป็นต้นเหตุที่คิดจะทำอะไรก็ตลอดไปร้อง อันนี้น่าจะเป็นอุทากรณของเจ้าเมืองรุ่นใหม่ ๆ ที่จะต้องระลึกไว้ว่า การเขียนสิ่งใดยาวหลายสิบหน้าแล้ววกไปเวียนมาไม่ ไปถึงไหน ได้นั้น ผู้เขียนสละสลวยแยกแผ่นดินออกเป็นจากๆ แบบสมัยโบราณไม่ได้”

ดังนี้ จะเห็นได้ว่าพระยาสุนทรพิพิธ เป็นนักปกครองที่สามารถมีความฉลาดรอบรู้ สอดส่องดูแลภารกิจของบ้านเมืองด้วยความเอาใจใส่โดยสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งใดที่เป็นคำสั่งต้องทำได้เพราะท่านถือว่าผู้บังคับบัญชาที่ดีย่อม ไม่สั่งให้ทำในสิ่งที่สุกวิสัย ครึ่งหนึ่งพระมหาอำมาตย์รองเสนาบดีมหาดไทยไปตรวจราชการที่หนองคาย ได้ขอให้ท่านไปเป็นเลขฯ เดินทางตรวจราชการไปจังหวัดอุตรราชธานี ท่านต้องทำงานสารพัดทั้งจัดคน จัดม้า คุดูแลูกหาบตั้งร้อยคน ต้องทำบัญชีขณะที่อากาศกำลังหนาวถึงต้องฝังไฟนั้น ท่านต้องตั้งเตาตั้งไฟ เพื่อจัดลูกหาบและเจ้าหน้าที่ให้ออกเดินทางล่วงหน้าไปก่อน ตัวท่านเองต้องรอดูเดินทางพร้อมกับท่านรองเสนาบดีซึ่งจะตามไปตอนสาย

ระยะทางจากหนองคายไปอุตรฯ เกวียนจะเดินทางได้วันละเจ็ดร้อยเส้นเท่านั้น แต่ท่านรองเสนาบดีสั่งว่าให้เดินทางถึงอุตรฯ ภายในวันเดียวไม่ต้องพักกลางทางให้ไปจัดการ ซึ่งจะต้องเดินทางรวดเดียวโดยไม่หยุดถึงหนึ่งพันสี่ร้อยเส้น แต่ท่านก็ทำได้สำเร็จ โดยการสอบถามนายอำเภอท้องที่ถึงระยะทางที่จะต้องผ่านว่าที่ไหนเป็นอย่างไร โดยละเอียดแล้วจึงส่งแบ่งวัวไปเตรียม ไว้ล่วงหน้าตามเส้นทางเป็นระยะๆ เมื่อขบวนเดินทางไปถึงจุดที่กะไว้ก็ให้เปลี่ยนวัวแล้วเดินทางต่อเลยโดยไม่ต้องหยุดพัก ขบวนก็ไปถึงอุตรฯ ในห้าโมงเย็นวันนั้นตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ

พระยาสุนทรพิพิธ เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลกอยู่ จนกระทั่งเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ หลังเปลี่ยนแปลงการปกครองเล็กน้อย พล. ร.ท. ถวัลย์ ธำรงนาวาสวัสดิ์ คนสำคัญของคณะราษฎรและเป็นเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขึ้นไปตรวจราชการที่นั่น พบว่าท่านเจ้าเมืองหนุ่มของพิษณุโลกเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมที่จะมาเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดพระนคร ในยุคที่เพิ่งเปลี่ยนแปลงการปกครองใหม่ๆ นัยนี้ท่านจึงได้เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครและธนบุรี เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๔๗๖

จากผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครและธนบุรี พระยาสุนทรพิพิธ ได้เป็นอธิบดีกรมมหาดไทยในปี พ.ศ. ๒๔๗๘ และเป็นปลัดกระทรวงเมื่อวันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๔๘๒

เมื่อสงครามมหาเอเซียบูรพาเกิดขึ้น กองทัพพระเจ้าจักรพรรดิแห่งอาทิตย อุตัย ได้เข้ามาอยู่เต็มบ้านเต็มเมือง พระยาสุนทรพิพิธซึ่งดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทย ต้องเดินทางไปตามเมืองต่างๆ เกือบทั่วประเทศ เพื่อปราศรัยให้ข้าราชการและประชาชนในแต่ละจังหวัดเข้าใจในเหตุผลและนโยบายของรัฐบาล ท่านได้เขียนถึงเหตุการณ์ตอนนั้นไว้ในงาน อภิเษกของข้าพเจ้าในหัวข้อ "การพูด" ว่า

"ข้าพเจ้าต้องพูดมากและต้องตรากตรำเหน็ดเหนื่อยสาหัสครั้งหนึ่ง ซึ่งใคร่ขอเล่าไว้ด้วยคือ

เมื่อญี่ปุ่นบุกประเทศไทย เหตุการณ์บ้านเมืองตอนนั้นดุเดือดทุกสัปดาห์ ต้นตระหนกตกใจกันอย่างไร ย่อมยังจำกันได้ ชั้นต้นรัฐบาลสั่งให้ทำการต่อสู้แล้วในทันใดสั่งระงับการต่อสู้ และเมื่อกองทัพญี่ปุ่นเข้าประเทศแล้ว รูปการณ์ก็ยังไม่แน่ว่าจะเป็นไปฉันใด ประชาชนพลเมืองตลอดจนข้าราชการจึงเกิดระส่ำระสายอพยพหลบภัยกัน ส่วนวิเทโศบายของรัฐบาลจะมีความลับลมคมในเป็นประการใดนั้นก็ไม่สามารถจะประกาศเปิดเผย หรือสั่งการแก่เจ้าหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจนลงไปได้ โดยเฉพาะตามหัวเมืองย่อมสำคัญมาก ทำอย่างไรจะให้ข้าราชการมีความเข้าใจดีในเหตุผล และช่วยกันรักษาความสงบของบ้านเมืองไว้ ข้าพเจ้าจึงได้รับแนวนโยบายจากนายกรัฐมนตรีเป็นเฉพาะตัว ในวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๔๘๔ และต้องออกเดินทางในวันรุ่งขึ้น โดยท่านให้ขึ้นไปพูดทำความเข้าใจกับข้าราชการ ตั้งแต่ภาคเหนือตลอดภาคพายัพ ข้าพเจ้าต้องเดินทางอย่างรีบด่วน และทำการประชุมพูดกัน ตั้งแต่จังหวัดนครสวรรค์ขึ้นไปจนถึงจังหวัดแม่ฮ่องสอน รวมเวลา ๒๒ วัน ตลอด ๑๑ จังหวัด บางจังหวัดพูดครั้งเดียว บางจังหวัดต้องพูดถึง ๒ ครั้ง คือ ข้าราชการส่วนหนึ่ง ประชาชนส่วนหนึ่ง บางแห่งพอเดินทางไปถึง ผู้ฟังประชุมกันอยู่พร้อมแล้ว พอลงจากรถก็ต้องพูดทันที ซึ่งต้องยืนพูดเป็นเวลาถึง ๒ ชั่วโมง ดังนั้นตอนปลายเมื่อยืนพูดไม่ไหว ก็เลยต้องขอนั่งพูดบ้าง ที่ใด

มีเครื่องขยายเสียงก็ไม่ต้องเปลืองกำลังนัก แต่โดยมากมักไม่มี ฉะนั้น เพราะความแรงรัศมีจึงบอบข้ำมิใช่น้อย ยิ่งเรื่องที่ถูกกันนั้นเล่า ถ้าพวกมันเฉพาะบุคคลก็พอจะบอกความจริงกันตรง ๆ สั้น ๆ ได้ แต่ที่พูดต่อหน้าชุมนุมชน และไม่เพียงสงสัยว่าทางฝ่ายญี่ปุ่นและอื่น ๆ ก็กำลังคอยฟัง หรือคอยสืบสวนข้อความที่พูดอยู่ ฉะนั้น การพูดจึงต้องอ้อมค้อมยืดยาวจะกล่าวจริง ๆ ลงไปไม่ได้ ในที่สุดก็ต้องแฝงข้อคิดไว้สำหรับให้ไปกึกกั่นเอาเองบ้าง ในทำนองเดียวกันนี้ ต่อมาเมื่อถึงตอนฝ่ายสัมพันธมิตรที่กลับญี่ปุ่นต้องถอยในแดนพม่า ความตื่นเต้นตระหนกตกใจเริ่มเกิดขึ้นอีก ข้าพเจ้าก็ได้รับคำสั่งให้ไปพูดทางบกยะไต มีจังหวัดทางคาบสมุทรมลายูฝั่งตะวันตกเป็นสำคัญ และนโยบายที่ได้รับคำสั่งให้ไปพูดก็เป็นทำนองเดียวกับดังกล่าวนั้น นี่แหละเรื่องการพูดจึงเป็นทั้งงานอดิเรกและงานตามหน้าที่ แต่ถึงจะเหน็ดเหนื่อยอย่างไร เมื่อเสร็จไปแล้วด้วยดีก็รู้สึกโล่งใจ สบายใจ ถือเสียว่าเป็นอาหารชีวิตอย่างหนึ่งเหมือนกัน ส่วนการไต่สวนและการอภิปรายก็เป็นเรื่องที่ข้าพเจ้ามิได้เคยนึกฝัน หรือสนใจเช่นเดียวกันแต่ก็ได้ประสบเข้าแล้วก็นึกว่าเป็นการสนุกดี นอกจากจะถือเป็นงานอดิเรกแล้ว ยังเห็นว่า เป็นวิชาสำคัญสำหรับปัจจุบันนี้ด้วย จึงกล่าวสรุปได้ว่า การแสดงสุนทรพจน์ แสดงปาฐกถา ทั้งทางวิทยุ และต่อหน้าประชาชนตลอดถึงการไต่สวน เป็นเรื่องที่ควรฝึกฝน เพราะนอกจากจะถือเป็นงานอดิเรกแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์ในทางการ

เมืองอันจะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตยและสังคมสมัยใหม่ ตลอดจนไปถึงการอภิปรายในรัฐสภาด้วย”

พระยาสุนทรพิพิธ ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทยมาจนถึง พ.ศ. ๒๔๘๘ จึงได้ออกจากราชการขณะที่ท่านอายุได้เพียง ๕๔ ปี ท่านบอกถึงเหตุผลที่ลา ออกกับ บุตร สาว ของ ท่านว่า เพราะไม่ต้องการทนายที่วุ่นวาย รั้น้อย และเจ้าอำนาจ

เมื่อท่านลาออกจากราชการแล้ว บรรดาลูกศิษย์ลูกหาได้มาขอให้ท่านสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นผู้แทนราษฎรที่จังหวัดพิษณุโลก และท่านก็ชนะการเลือกตั้งได้เป็นผู้แทนราษฎร ของ จังหวัดพิษณุโลก เมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๘

จากข้าราชการประจำมาสู่เวทีนักการเมืองนั้น พระยาสุนทรพิพิธเริ่มต้นด้วยการเป็นผู้แทนราษฎรจังหวัดพิษณุโลกเมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๘ และในปีนั้นเองก็ได้รับตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขในคณะรัฐบาลของนายปรีดี พนมยงค์ และเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในปี พ.ศ. ๒๔๙๐ ต่อมาเป็นสมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ เมื่อปี ๒๕๐๒ เป็นกรรมาธิการร่างรัฐธรรมนูญของวิญญูชนใน พ.ศ. ๒๕๐๔ และเป็นสมาชิกวุฒิสภา และประธานกรรมาธิการสามัญชุดการปกครอง มาจนถึง พ.ศ. ๒๕๑๔ และในขณะที่เป็นสมาชิกวุฒิสภานี้ ท่านได้เป็นที่ปรึกษา

ทางการเมืองของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาด
ไทยด้วย

พระยา สุนทรพิพิธ นอกจากจะเป็นนักปกครองผู้สามารถและนักการเมืองผู้มีศักดิ์ศรีแล้ว ในด้านวิชาการนั้น ท่านได้รับปริญญาธรรมศาสตรบัณฑิตกิตติมศักดิ์ รัฐศาสตรบัณฑิตกิตติมศักดิ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และรัฐศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้สอนวิชาการปกครองโรงเรียนเสนาธิการทหารบก สอนวิชากฎหมายการเลือกตั้งชั้นปริญญาตรี สอนวิชาประวัติศาสตร์การปกครองชั้นปริญญาโท และเป็นอาจารย์ในคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฯลฯ

นอกจากเกียรติหน้าที่ทางราชการ พระยา สุนทรพิพิธเป็นผู้ได้รับความนิยมนสูงทางสุนทรียศิลป์ ด้านการละครและการประพันธ์ ท่านเป็นผู้นำคนหนึ่งของยุค “ไทยเซซม” นามปากกาของท่านคือ “มรกต” และ “ทองหยิบ” มีมือการเขียนทั้งร้อยแก้วและร้อยกรองของท่าน นับว่าเป็นเยี่ยมอยู่ผู้หนึ่ง นอกจากนี้ท่านยังได้รับความนิยมนสูงในทางการละครทั้งในฐานะผู้ประพันธ์บทและผู้แสดง จึงได้รับเชิญให้ช่วยงานด้านละครบรรดาศักดิ์เพื่อการกุศลอยู่บ่อยครั้ง

พระยา สุนทรพิพิธ ได้สมรสกับคุณหญิง ประยูร บุตรีหลวงพิสุทธ สัตยารักษ์ (เผือก เสวตเสข) ในขณะที่รับราชการตำแหน่งปลัดจังหวัดศรีสะเกษ ท่านถึงอนิจกรรมเมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๖ รวมอายุได้ ๘๒ ปี

ด้วยอภินันทนาการ

จาก

บริษัท เงินทุนจีนเซียร์ทิสท์ จำกัด

(บริษัท ในเครือ ธนาคารเอเซียทิสท์ จำกัด)

๒๒๕ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ ตำบลบางกะปิ

เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

โทรศัพท์ ๓๑๔๕๐๕๓, ๓๑๔๐๑๐๑-๓

ทำไมทำดี ไม่ได้ดี

จ่านงค์ ทองประเสริฐ*

สวัสดีครับท่านที่เคารพทุกท่าน

กระผมยินดีที่ได้มาร่วมรายการนี้อีกครั้งหนึ่ง และเรื่องที่จะพูดในวันนี้ก็น่าสนใจกว่าเป็นเรื่องราวที่เราสนใจกันอยู่มาก โดยเฉพาะ “กฎแห่งกรรม” ที่พระพุทธเจ้าทรงสอนไว้ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” นั้น ในบางครั้งก็ทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งกับข้อเท็จจริงที่มักปรากฏอยู่ในชีวิตของเราว่า ทำไมบางทีเราทำดีแทบตาย ทำไมจึงไม่ได้ดี หรือว่าบางคนทั้ง ๆ ที่ทำความชั่ว ทำไมจึงได้ดีอยู่ จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่า คำสอนของพระพุทธเจ้านั้นจะเป็นโมฆะ หรือไม่ทันสมัยแล้วก็ได้

ความจริงแล้ว “กฎแห่งกรรม” นั้นเป็นกฎแห่งความจริงที่มีอยู่เป็นนิรันดร์ คือเมื่อเราทำสิ่งใดลงไป เราต้องได้ผลของสิ่งนั้นตอบแทนมา แต่ว่าการที่จะได้รับผลมีอยู่ ๒ อย่าง คือ ผลโดยตรง และ ผลโดยอ้อม

ผลโดยตรง หมายถึง ผลทางจิตใจ คือเมื่อเราทำความดีลงไปแล้ว ผลที่ได้รับคือความสบายอกสบายใจ และเมื่อเราทำความชั่วลงไป ผลที่ได้รับโดยตรงก็คือความหนักอกหนักใจ หรือ

ว่าความเป็นทุกข์ อย่างเวลาที่เราจะมาศึกษาเล่าเรียน มาแสวงหาความรู้ก็ถือว่าเป็นความขยัน ความขยันเป็นความดี และความดีที่เราได้รับตอบแทนก็คือความรู้ ถ้าเราเกียจคร้านไม่ขยัน ก็ถือว่าเป็นความชั่ว และผลที่ได้รับก็คือความโง่ นี่คือผลโดยตรง แต่ที่เราสนใจกันมากนั้น เราฟัง “ผลโดยอ้อม” มากกว่าผลโดยตรง ว่าเราทำอย่างนั้นแล้วทำไมผลจึงเป็นอย่างนั้น หรือบางทีเราทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ ทุ่มเททุกสิ่งทุกอย่างให้แก่ราชการ เราก็กได้เพียงขั้นเดียว ส่วนบางคนก็ไม่ค่อยได้ทำอะไรมากมาย เขาก็กได้ขั้นหนึ่งเหมือนกัน บางทีก็ทำให้เกิดความท้อถอยที่ว่าขั้นนี้เราก็กไม่ต้องทำหัดโหมเหมือนขั้นที่แล้วบ้าง มันก็คงได้ขั้นเดียวเหมือนกัน ความรู้สึกอย่างนั้นมันก็มีอยู่ทั่วไป หรือในวงการบ้านเมือง เราก็กจะพบว่าบางคนก็อาจจะมี ความเจริญ รุ่งเรือง ในหน้าที่ การงาน แต่ว่าเบื้องหลังของเขาก็มีความสกปรกโสมนมอยู่มาก อย่างนั้นมันเพราะอะไร

ความจริง “กฎแห่งกรรม” นั้นเป็นเรื่องที่ลึกซึ้ง ไม่ใช่เพียงแค่เรารู้ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่ว

* ราชบัณฑิต ประเภทปรัชญา สาขาวิชาตรรกศาสตร์ สำนักธรรมศาสตร์และการเมือง ราชบัณฑิตยสถาน

ได้ชั่ว" เท่านั้น นั่นเป็นหลักการทั่วไป เหมือนกับกฎทางวิทยาศาสตร์ที่ว่า เมื่อมีกิริยา มันก็ต้องมีปฏิกิริยา มีแอกชัน มันก็ต้องมีรีแอกชัน แต่กิริยาที่แสดงออกไปนั้น ไม่ได้หมายความว่ามันจะมีปฏิกิริยาเหมือนกัน มันขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยหลายอย่าง แต่ทางพุทธศาสนานี้บอกว่ามันขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยอีก ๔ อย่าง ซึ่งเรียกว่า สมบัติ ๔ หรือ วิต ๔

สมบัติ คือ ความสมบูรณ์ **วิต** คือ ความบกพร่อง ปัจจัย ๔ ข้อนี้ ข้อแรกคือ **สถาน** ที่ บาลีท่านใช้คิดว่ามันจะเป็น **คติสมบัติ** หรือ **คติวิต** ถ้ามันถูกกับสถานที่เหมาะสมกับสถานที่ก็เป็น **คติสมบัติ** ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานที่ไม่ถูกกับสถานที่ก็เป็น **คติวิต**

ประการที่ ๒ มันขึ้นอยู่กับ **เวลา** หรือ **จังหวะ** ถ้าทำถูกกาลเวลา ถูกจังหวะก็เป็น **กาลสมบัติ** ถ้าหากว่าทำผิดจังหวะหรือไม่ถูกกับกาลเวลา ก็เป็น **กาลวิต**

ประการที่ ๓ มันขึ้นอยู่กับ **บุคคล** บุคคล หมายถึง ตัวเราคือ หมายถึงผู้อื่นด้วยที่ว่าตัวเราก็คือสุขภาพของเรา ว่ามันเหมาะกับงานนั้นๆ ไหม บุคลิกภาพของเราเป็นอย่างไร เหมาะกับตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่ นี่มันเกี่ยวกับตัวเรา บางทีมันก็เกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรา บางทีพ่อแม่เราก็มีส่วนในการบันดาลให้ชีวิตของเราเป็นไปต่างๆ หรือว่าลูกหลานเราก็อาจจะมีส่วนในการบันดาลชีวิตของเราให้เป็นไปต่างๆ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้

บังคับบัญชาที่มีส่วนบันดาลให้ชีวิตของเราเป็นไปต่างๆ เหมือนกัน ถ้าหากว่าบุคลิกเราก็คือ สุขภาพของเราที่ดี เราได้บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือร่วมงานที่ดี ก็เป็น **อุปนิสัย** แต่ถ้าหากว่าสุขภาพของเราไม่ดี บุคลิกภาพของเราไม่ดี หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเราหรือผู้ที่ทำงานร่วมกับเราไม่ดี ก็เป็น **อุปนิสัย** ประการที่ ๔ ท่านบอกว่ายู่ที่ **กรรมวิธี** หรือ **เทคนิค** หรือ **ศิลปะในการทำงาน** และ **ความสมบูรณ์แบบของงาน** งานที่เราทำที่เราทำเสร็จไหม ถ้าหากว่าเราทำงานทั้งครึ่งกลางๆ หรือว่าทำงานย่อหย่อน ทำงานจับจ้อย่างนี้เป็น **ปโยควิต** หรือว่าศิลปะในการทำงานของเราไม่ดี เราไม่มีเทคนิคในการทำงาน อย่างนี้ก็เป็น **ปโยควิต** แต่ถ้าหากว่าเราทำงานเรียบร้อย สมบูรณ์แบบ ก็เป็น **ปโยคสมบัติ** หรือว่าเรามีเทคนิคในการทำงาน มีศิลปะในการทำงาน มีกรรมวิธีในการทำงานที่ดี ก็เป็น **ปโยคสมบัติ**

ที่นี้เราลองมาพิจารณาว่าการทำงานต่างๆ ไป ยกตัวอย่างง่ายๆ การทำนา เมืองไทยเป็นเมืองเกษตรกรรม ผมจึงขอพูดถึงเรื่องการทำนาว่าการทำนาก็ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ถ้าหากว่าเราจะทำนา เราก็คงต้องดูว่าสถานที่ที่เหมาะสมกับการทำนาหรือไม่ สมมุติว่าเราจะทำนาในภาคกลาง อาจจะได้ผลดีกว่าทำนาในภาคอีสาน นี่หมายถึงบางแห่งไม่ใช่ทุกแห่ง ถ้าหากว่าเราทำนาในภาคกลางที่เหมาะสมแก่การทำนา ก็เป็น **คติสมบัติ** แต่ถ้าหากว่าเราไปทำนาแถวพญาซึ่งไม่เหมาะสมแก่การ

ทำนา ก็เป็น คติวิบัติในที่นั้น แม้ว่าเราจะขยัน
อย่างไรๆ มันก็ไม่ได้ผล หรือถึงจะได้ผล ก็ได้
ผลน้อยที่สุด หรือถ้าหากว่าเราจะทำไร่บางอย่าง
อย่างเช่น ปลูกแอปเปิล เราก็ควรขึ้นไปทำทาง
เหนือ ตามภูเขาที่มีอากาศหนาวเย็น ถ้ามาทำอยู่
ภาคกลางก็ไม่ได้ผล เรื่องมันขึ้นอยู่กับสถานที่
หรือเราจะเรียนหนังสือ เราก็อยากจะทำใน
โรงเรียนที่คัมซอเสียง เพราะถ้าหากว่าเราเรียนใน
โรงเรียนที่คัมซอเสียง ก็จะทำให้เป็นที่เชื่อถือของ
คนทั่วๆ ไปด้วย แต่ถ้าหากว่ามันจำเป็น ไม่มี
ทางเลือกก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง แต่ถ้าหากว่ามีทางเลือก
ได้ เราก็ต้องเลือกโรงเรียนที่ดีที่สุด หรือว่า
เราเรียนจบมาแล้วเราจะมาทำงาน เราก็คิดว่าสถานที่
นั้นเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเราไหม
ถ้าหากว่าสถานที่นั้นเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ
ของเราที่ได้เรียนมา ก็มีหวังเจริญก้าวหน้าได้มาก
มันก็เป็น คติสมบัติ สำหรับเรา แต่ว่าถ้าหากว่า
สถานที่นั้นมันไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ
เรา ทำงานไปก็อย่างนั้นแหละ มันก็คงเจริญ
ก้าวหน้าได้ช้า ก็เป็น คติวิบัติ หรือถ้าหากว่าเรามี
ที่อยู่ต่างจังหวัดสัก ๕๐ ไร่ จะขายได้ก็คงไร่ละไม่
กี่พันบาท แต่ว่าถ้าหากว่าเรามีที่ดินอยู่ที่บางลำพู
สักครึ่งไร่เท่านั้น เราก็คงเป็นมหาเศรษฐีขึ้นมา
มันก็อยู่ที่ว่าคติสมบัติหรือคติวิบัตินี้เป็น ประการ
หนึ่ง

ส่วนประการที่ ๒ ที่ว่าขึ้นอยู่กับกาลเวลา
นั้น จังหวะนับว่าเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่ง อย่าง

เช่นในการทำนา ถ้าเราทำในฤดูฝน ทำนาปีก็ได้
ผลมาก และเราก็ลงทุนน้อย เพราะธรรมชาติมัน
ช่วย แต่ถ้าหากว่าเราทำนาปรังคือในฤดูแล้งฝน
ไม่ตก เราต้องรดน้ำเข้านา เราต้องเสียเงินค่า
รดน้ำ และผลก็ได้น้อย อย่างนี้ก็เป็นกาลวิบัติ
หรือแม้แต่ในการศึกษาเล่าเรียนก็เหมือนกัน สมัย
ที่เราอยู่ในวัยเด็ก มีความจำดี ถ้าเราขี้เกียจเรียน
หนังสือ มาเรียนเอาเมื่ออายุมากๆ เราก็แก่ ความ
จำเราก็สู้สมัยเรียนเป็นเด็กๆ ไม่ได้ จังหวะชีวิตก็
สำคัญเหมือนกัน แม้แต่เราจะไปหาผู้หลักผู้ใหญ่
บางครั้งเราก็ต้องดูว่า จังหวะนั้นน่าจะเข้าไปหาไหม
บางที่ท่านกำลังอารมณ์ไม่ดี เข้าไปก็เสียเรื่องเสีย
ราวหมด บางที่ก็จะต้องดูจังหวะ

ส่วนประการที่ ๓ ที่ว่าบุคลิกของเรา หรือ
ว่าสุขภาพของเรานั้นมันเป็นเรื่องสำคัญเหลือเกิน คน
บางคนอาจจะมีความรู้ดี แต่สุขภาพไม่ดี เรียนจบ
มาแล้ว แต่เป็นโรคอะไรไม่รู้ ใจแค้นๆ อยู่ตลอด
เวลา ถ้าเราไปสมัครทำงาน พอเห็นเราเข้า เขาก็
รู้สึกที่ไม่อยากจะรับเสียแล้ว เพราะเห็นแล้วว่า
สุขภาพของเราไม่ดี บางทีไปทำงาน ๕ วันลา ๒
วัน อาทิตย์หน้า ๕ วันลา ๓ วัน บางทีที่ทดลอง
ไม่ถึง ๓ เดือน ก็ต้องขอร้องให้ยื่นใบลาออกได้
แล้ว เพราะอยู่ไปก็ไม่ได้ประโยชน์อะไร นี่แหละ
ครับ สุขภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก ส่วนบุคลิกภาพ
นั้นไม่ใช่หมายความว่า จะต้องสวย หรือจะต้องรูป
หล่ออะไรทำนองนั้น บุคลิกภาพมันเหมาะกับงาน
นั้นๆ หรือไม่ อย่างเช่นว่าเขาต้องการคนแบก

กระสอบข้าวสาร เราไปสมัคร อย่างผมนี่ไปสมัคร
เขาคงไม่รับหรอก อย่างว่าแต่ข้าวสารกระสอบหนึ่ง
เลย ข้าวสักสามถังก็จะแยะแล้ว นี่เป็นอุปวิบัติ
สำหรับไปแบกกระสอบข้าวสาร แต่ว่าถ้าเขาเปลี่ยน
รัฐบาลใหม่นี้ ผมอาจจะมีโอกาสสมัครเป็นรัฐมนตรี
ได้ มันไม่แน่ คือไม่ใช่หมายความว่าบุคคลที่จะ
ต้องรูปหล่อหรือสวย ไม่ใช่อย่างนั้น แต่ว่าบุคคล
เหมาะแก่งานนั้น ๆ หรือไม่ หรืออย่างเวลาเขา
แสดงละคร ถ้าตัวแม่อายุสัก ๑๘ ปี แม่จะเอา
ซีเต๋ามาโรยผมให้หงอก มันก็ดูไม่เป็นความจริง
หรอก อย่างนั้นก็ไม่ใช่ แต่ที่สำคัญประการหนึ่ง
ในเรื่องนี้คือ คนที่เกี่ยวข้องกับเรา บุคคลที่
เกี่ยวข้องกับเรา เริ่มตั้งแต่พ่อแม่ของเรามาทีเดียว
การที่เราจะมีโอกาสศึกษาเล่าเรียนได้มากเพียงใด
นั้นก็อยู่ที่พ่อแม่ของเราด้วย และอยู่ที่ฐานะของ
ท่านด้วย บางที่ฐานะของท่านดี แต่ว่าท่านไม่ต้อง
การให้เราศึกษาเล่าเรียน โดยเฉพาะอย่างผู้หญิง
บางที่ก็ไม่ให้เรียน บอกว่าเรียนไปทำไมอีกเหนื่อย
ก็จะต้องแต่งงาน เราก็ไม่มีโอกาสได้เรียน นี่ก็ขึ้น
อยู่กับพ่อแม่ของเราเหมือนกัน ถ้าพ่อแม่เป็นคนมี
ฐานะดี และก็อยากให้เราไปศึกษาเล่าเรียน
สนับสนุนลูกทุกวิถีทาง อย่างนี้ ลูกก็มีโอกาสศึกษา
เล่าเรียน นี่ก็เป็นอุปสมบัติในเรื่องพ่อแม่ ที่นี้
ถ้าหากว่าเรามีพ่อแม่ที่มีชื่อเสียงเป็นคนดัง หรือ
บุคคลสำคัญของประเทศชาติขึ้นมา เราไปโรงเรียน
ครูบาอาจารย์ก็เกรงอกเกรงใจเพราะเราเป็นลูกคน
ใหญ่คนโต อะไรทำนองนี้ หรือถ้าหากว่าเรามีลูก

ลูกของเราทำชื่อเสียงเกียรติประวัติเอาไว้ และเรา
ซึ่งเป็นพ่อแม่ที่ไม่มีใครรู้จักเลย คนก็พลอยรู้จัก
ไปด้วย เหมือนกับผู้ที่สอบ มศ. ๕ ได้ที่ ๑ ของ
ประเทศ ซึ่งแต่ก่อนนั้นไม่มีใครรู้จักหรอก นี่ก็
เป็นเพราะลูก ลูกมีส่วนผลักดันให้พ่อแม่มีความ
เจริญก้าวหน้าหรือมีชื่อเสียงขึ้นมาได้เหมือนกัน ที่
นี้ในการเรียนหนังสือ ครูบาอาจารย์ก็สำคัญ เพราะ
ว่าการเรียนบางครั้งเราเรียนกับครูบาอาจารย์ บาง
คนอธิบาย เราก็เข้าใจดี แต่อาจารย์อีกคนออกไป
อธิบาย เราฟังไม่รู้เรื่องเลย จะบอกว่าเรานี้มันโง่
มันก็ไม่เชิง จะว่าครูโง่ก็ไม่ใช่ เพราะว่าถ้าครูโง่
ท่านก็คงไม่ได้มาเป็นครูเราหรอก แต่ว่ามันก็ขึ้น
อยู่กับเหตุหลายอย่าง บางที่ท่านก็ไม่เข้าใจวิธีที่จะ
อธิบายให้เราฟังได้อย่างไร เราจึงจะเข้าใจ

ที่นี้เวลาเรามาทำงาน เราจะเห็นว่า การ
ทำงานของเราจะต้องมีผู้บังคับบัญชา และต่อไป
เราก็จะมีผู้ใต้บังคับบัญชา ในการทำงาน ถ้าหากว่า
เราได้ผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรมในจิตใจ มี
ความยุติธรรม ให้กำลังใจสนับสนุนผู้ที่ทำงานด้วย
ความเสียสละ ก็จะทำให้เรามีกำลังใจในการทำงาน
แต่หากว่าเราได้ผู้บังคับบัญชาที่ไม่สนับสนุนคนที่
ทำงานจริงจัง ท่านชอบแต่คนที่ประจบสอพลอ ถ้า
เราเป็นคนที่ไม่ประจบสอพลอก็รู้สึกว่าจะก้าวหน้า
ไปยากสักหน่อย มันก็ทำให้เกิดความท้อแท้ใจ
บางที่อยากจะเปลี่ยนงานเสียเลย เพราะว่าอยู่ที่นี้
ไม่ได้รับความเป็นธรรม อันนี้ไม่ได้อยู่ที่ตัวเรา
วิบัติ มันอยู่ที่ท่านวิบัติ ไม่ใช่เราวิบัติ คือเราได้

นายไมตี้ ได้ผู้หลักผู้ใหญ่ที่ไมตี้ นี่ก็เป็นอุปวิบัติ เหมือนกันสำหรับในการที่จะทำให้ชีวิตของเรามัน จะพัฒนาไปเท่าที่ควรหรือไม่ บางครั้งที่โยนเขา พุด ๆ กัน เขาบอกว่าบางคนก็ไม่ค่อยได้ทำงาน อะไรหรอก แต่ว่าพอถึงวันปีใหม่ก็ไปตั้งบ้านทำน สงกรานต์ก็ไปตั้งบ้านทำน วันเกิดทำนก็ไป วัน เกิดภรรยาทำนก็ไป วันเกิดลูกหลานทำนก็ไปทั้งนั้น ปีนี้ก็เลยได้ไป ๒ ชั้น ส่วนอีกคนหนึ่งไม่เคยไป เลย ปีใหม่ก็ไม่ไป สงกรานต์ก็ไม่ไป วันเกิดก็ไม่ไป วันไหน ๆ ก็ไม่ไปทั้งนั้น ทำงานแทบตาย อย่างนี้เอาไปชั้นเดียวก็แล้ว จึงทำให้เกิดการ เปรียบเทียบกันขึ้น นี่เป็นอุปวิบัติหรืออุปสมบัติ ถ้าหากว่าเราได้ผู้บังคับบัญชาที่ดีก็เป็นอุปสมบัติ ถ้าหากว่าได้ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ดีก็เป็นอุปวิบัติ

ถ้าหากว่าเราในฐานะผู้บังคับบัญชา เราก็ ต้องมีผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาของเรา ทำงานที่เรามอบหมายนี้เต็มความสามารถไหม ถ้า หากว่าทำงานไม่เต็มความสามารถ ทำงานไม่เสร็จ ทำงานไม่สำเร็จ เราก็จะพลอยถูกผู้หลักผู้ใหญ่ว่า เอาอีก อย่างนี้เป็นเพราะว่า ผู้น้อยหรือผู้ใ้ บังคับบัญชาของเราวิบัติเหมือนกัน เพราะฉะนั้น บางคนเขาถือเรื่องชะตาราศีเหมือนกัน เขาบอกว่า บริวารไมตี้ คำว่า "บริวาร" ไมตี้ นี่ผมไม่ได้ หมายถึงว่าเป็นข้าทาสอะไรหรอก "บริวาร" นี้แปล ว่า "ผู้แวดล้อม" ผู้แวดล้อมของเราไมตี้ คือดีไม่ พร้อม พ่อแม่ไมตี้ พี่น้องไมตี้ หรือว่าสามีภรรยา ไมตี้ ผู้หลักผู้ใหญ่ไมตี้ หรือว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

ไมตี้ มันก็วิบัติทั้งนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการ ทำงานเพื่อสังคมนี้ สามีภรรยาที่มีส่วนที่จะส่งเสริม หรืออุทิศกันได้เหมือนกัน บางทีสามีหรือภรรยา อาจจะเป็นนักเสียสละทำงานเพื่อสังคม แต่ว่าอีก ฝ่ายหนึ่งเป็นคนเห็นแก่ตัว อย่างนี้ก็ไม่รอด นี้ ก็เป็นอุปวิบัติเหมือนกัน แต่ถ้าหากว่าทั้งสองฝ่าย ต่างก็สนับสนุนกันและกัน อย่างเช่นพระเวสสันดร กับพระนางมัทรี อย่างนี้เขาเรียกว่า "นางแก้ว" ก็ทำงานไปด้วยกันได้เป็นอย่างดี เรื่องนี้ก็นับว่า เป็นปัญหาชีวิตในสังคมด้วยเหมือนกัน

ประการสุดท้ายที่ว่า **ปโยควิบัติ หรือ ปโยคสมบัติ** คือคนบางคนนี้ทำงานเก่ง หรือบางที เรียนหนังสือเก่ง ผมเคยพบท่านผู้ใหญ่ท่านหนึ่ง ท่านจบมาจากต่างประเทศและท่านทำงานที่กระ- ะทรวงการคลัง รู้สึกก็สับสนก็ยังไม่ได้ชั้นเอก เป็น ชั้นโทอยู่นั้นแหละ จนกระทั่งลาออก มีผู้ใหญ่เคย ถามว่าท่านอยากทำงานอะไรฝ่ายไหน ท่านบอกว่า ไม่เอาทั้งนั้น บางทีให้งานมาแล้วรับไป บางทีก็ เอาไปลืมทิ้งเสีย พอผู้ใหญ่ถามก็บอกว่า เอ๊ะ ส่ง แล้วนี่ เป็นอย่างนี้ แต่ว่าผมเคยถามท่าน คือผมเคย ค้นศัพท์ภาษาอังกฤษ ซึ่งอยากจะรู้ว่ามึรากลศัพท์ ภาษาลาติน หรือภาษกรีกว่าอย่างไร ค้นในดิค- ชันนารีก็ไม่พบ พอถามท่าน ท่านอธิบายได้ทันที เลย ท่านมีความรู้สูงมากจริง ๆ แต่ว่าการทำงาน ของท่านไม่เอาไหนเลย เขาบอกว่ามีเรื่องเล่าเรื่อง หนึ่งสำหรับท่านผู้นี้ ก็ตามปกติท่านชอบดื่มสุรา ท่านก็ออกจากในวังคือกระทรวงการคลังมาที่ร้าน

อาหารร้านจีนแล้วก็มีส้มสุราด้วย พอมีส้มสุราเสร็จก็ส้มเพิ่มทั้งไว้ เป็นเพิ่มที่ปลั๊กกระทรงท่านมอบให้ไปแปลจากภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย แล้วก็ท่านก็ส้มทั้ง พอท่านปลั๊กกระทรงเห็น ก็ถามว่าแปลเสร็จแล้วหรือยัง ท่านก็บอกว่า เอ๊ะ ก็ผมส่งคืนไปแล้วนี่ ท่านปลั๊กก็บอกว่า ผมยังไม่ได้รับเลย ท่านก็ล้มครับ เพราะไม่รู้เอาไปไว้ที่ไหน หายไปตั้งสิบกว่าวัน วันหนึ่งท่านก็เข้าไปกินเหล้าอีก ไปร้านนั้นแหละเด็กก็เอาเพิ่มมาให้ บอกว่าวันนั้นท่านมาส้มทั้งเพิ่มเอาไว้ ท่านก็ออกก็ใจที่ได้เพิ่มคืน กลับไปวันนั้นท่านก็รีบแปลเอกสารเสร็จแล้วก็รีบส่งในวันรุ่งขึ้น ตั้งแต่วันนั้นผมปลั๊กกระทรงท่านไม่มอบงานให้อีกเลย เพราะเอกสารต่างประเทศถ้าหยาบมันก็แย่น้อย นี่เรื่องจริงๆ นะครับ ท่านทำงานจับจดเหมือนท่านไม่อยากจะทำงาน

เพราะฉะนั้น ในการทำงานบางครั้งมันอาจจะเบื่อเหมือนกัน จะทำอะไรไม่ให้มันเบื่อก็คงเห็นจะต้องหาวิธีที่จะสนุกกับงาน เราจะต้องนึกว่าเราทำงานเพื่องาน ถ้าเราคิดว่าเราทำงานเพื่ออย่างนั้นเพื่ออย่างนั้น ถ้าเกิดไม่ได้อย่างที่เราคิดละครับ มันก็หมดกำลังใจ ถ้าหากเราคิดว่าเราทำงานนี้ เราจะต้องได้ ๒ ชั้น ถ้าเราทำงานอย่างนั้นจะต้องได้เงินเท่านั้นเท่านี้ ถ้าหากเราไม่ได้อย่างที่เราคิดไว้ อย่างนั้นมันก็ผิดหวัง แต่ว่าถ้าเราทำงานเพื่องาน เราก็สบายใจ เราจะได้ผลตอบแทนมากน้อยเพียงใดก็ไม่สำคัญ ข้อสำคัญก็คือเราภาคภูมิใจที่มีโอกาสทำงาน ก็คือถ้าเรามาคิดเสียอย่างหนึ่งว่าการที่คนอื่นเขาใช้เรา

ความจริงเขาให้เกียรติเรา เพราะว่าบางทีเราอดส่ำหายไปของงานเขาทำ เขายังไม่ค่อยให้เราทำอะไรทั้งนี้ก็เพราะว่าเขาไม่ไว้ใจเรา นี่ขนาดเราไม่ไปขอเขา เขายังให้เราทำแสดงว่าเขาไว้ใจเรามาก และทำไมเราจึงไม่รับเกียรตินั้น ถ้าเรารู้สึกเสียอย่างนั้นเราก็ตบสายใจ เพราะว่าเราจะตายกันเมื่อไรก็ไม่รู้ เมื่อเรามีชีวิตอยู่เราน่าจะทำประโยชน์ให้แก่งสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ นี่ก็เป็นนโยบายปฏิบัติ

ทีนี้ในการทำงาน บางทีก็ต้องมีเทคนิคในการทำงาน งานบางอย่างอาจจะเสร็จช้าถ้าหากว่าทำไม่เป็น ถ้าหากว่าทำเป็นแล้วงานจะเสร็จเร็ว หลวงวิจิตรวาทการ ท่านกล่าวว่า คนทุกคนอยากให้เห็นชมว่าตนเป็นคนทำงานเก่งด้วยกันทั้งนั้น ลักษณะของคนทำงานเก่งคือทำงานอย่างไร ท่านบอกว่าคนที่ทำงานเก่งคือ คนที่สามารถทำงานในปริมาณที่เท่า ๆ กัน ได้เสร็จเร็วกว่าเขา งานปริมาณเท่า ๆ กันจะต้องทำให้เสร็จเร็วกว่าเขาและทำให้ดีกว่าเขา และให้เหนื่อยน้อยกว่าเขา บางทีเราหักโหมจริงแต่เสร็จแล้วเราเหนื่อยเหลือเกิน อย่างนี้ก็ชื่อว่าไม่มีเทคนิคในการทำงาน เราจะต้องพยายามทำให้เสร็จเร็ว และในการทำงานเราจะต้องมีสมาธิ บางคนบอกว่าต้องชินกับอารมณ์ ถ้าไม่มีอารมณ์แล้วทำไม่ได้ หรือถ้ามีเสียงอะอะตึงตึงก็ทำไม่ได้ อันนี้ก็เพราะว่าสมาธิของเราไม่มี ถ้าหากว่าเราหมั่นฝึกจิตของเราให้เป็นสมาธิในการทำงาน ถ้ามีสมาธิแล้ว เราสามารถจะทำงานได้ทุกเมื่อคือทุก

กาลและเทศะ นี่เป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง ในการที่
รัฐบาลมีการวางแผน ๕ ปี วางแผน ๑๐ ปี โครง-
การต่าง ๆ เหล่านี้ นี่ละครับเป็นเทคนิคในการ
ทำงาน งานบางอย่างเราอาจจะวางแผนไว้ในใจก็ได้
เป็นขั้นตอนโดยเราจะทำเป็นขั้นตอนอย่างไร งาน
บางอย่างเราจะต้องเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรว่าใน
เดือนแรกจะทำให้เสร็จตามขั้นตอนของมัน ถ้าหาก
ว่าแต่ละขั้นแต่ละตอนที่เรากำหนดไว้ไม่สำเร็จเรา
ก็ต้องมาวิเคราะห์อีกว่าทำไมจึงไม่เสร็จ เพราะ
อะไร และเราก็มาแก้ไข นี่แหละครับการทำงานที่
จะต้องเป็นไปตามขั้นตอน นี่ก็คือว่าเป็นนโยบาย-
สมบัติ แต่ถ้าหากว่าทำเรื่อย ๆ ไป มันก็เป็น
นโยบายวิบัติเพราะไม่มีหลักไม่มีเกณฑ์อะไร

เพราะฉะนั้นในเรื่องชีวิตของเรา เราก็
ลองศึกษาศึกษาครับ ถ้าสมมุติว่าเราทำงานไป เราทำ
เต็มกำลังความสามารถของเราแล้ว แต่มันไม่ได้
ผลเท่าที่ควร ก็ต้องพิจารณาว่าเพราะอะไร มีอะไร
วิบัติ มีอะไรบกพร่องอยู่บ้าง คำว่า "วิบัติ" ในที่นี้
หมายถึงว่า บกพร่อง สถานที่ที่เราทำอยู่อาจจะไม่
เหมาะ สมมุติว่าบ้านของเราอยู่ในทำเลที่แออัดยัด
เยียด หรือว่ามีน้ำคร่ำส่งกลิ่นเหม็น อันนี้จะทำให้
สุขภาพไม่ดี จิตใจก็ไม่ดี แต่ถ้าหากว่าเราอยู่ใน
สถานที่สงบสงัด การทำงานของเราอาจจะดีขึ้น
ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่า จากทั้งหมดนี้เราอาจจะมึ
ปัญหาว่า ทำไมคนบางคนทำดีแล้วจึงไม่ได้ดี นี่
แหละครับผมจึงบอกว่ามันขึ้นอยู่กับวิบัติ ว่ามีอะไร

วิบัติบ้าง ถ้ามันวิบัติทั้งหมดทั้ง ๔ อย่างแล้ว มันก็
จะไม่ได้ผลเลย ถ้าหากว่ามันได้ผลสัก ๗๐-๘๐ %
แสดงว่ามันก็มีวิบัติบ้าง แต่ว่าอาจจะวิบัติไม่มาก
และถ้ามีอะไรวิบัติ เราก็ต้องมาเช็กดูสอบดูเพื่อหา
ทางแก้ไขต่อไป

แต่ที่เห็นบางคนที่เขาโกง แต่เขาก็ยังเป็นใหญ่
เป็นโตมาได้ ไปไหนก็มีคนเคารพนับถือ ที่บ้าน
ทั่วเมือง นั่นเป็นเพราะอะไร นี่เราก็ต้องมา
พิจารณาดูว่าที่เขาเป็นใหญ่เป็นโตมานี้ มันก็ต้องมี
ผลของความดีของเขาอยู่เป็นพื้นฐาน ถ้าเขาไม่ดี
เลย เขาจะขึ้นมาเป็นใหญ่เป็นโตไม่ได้ และเมื่อเขา
เป็นใหญ่เป็นโตขึ้นมาแล้วก็เพราะผลความดีของ
เขาที่ทำได้ ระหว่างที่เขาเป็นใหญ่เป็นโตขึ้นมา
สมมุติว่าเขาโกง หรือสมมุติว่าผมเป็นรัฐมนตรีสัก
กระทรวงหนึ่งมีอำนาจที่จะส่งจ่ายเงินสืบราชการลับ
ได้ ตอนที่ผมเป็นรัฐมนตรี สมมุติว่าอยู่กระทรวง
มหาดไทย กระทรวงมหาดไทยนี่ก็เป็นคติสมบัติ
ของผม และเวลานั้นตอนที่ผมเป็นรัฐมนตรีนั้นก็
เป็นกาลสมบัติของผม และตอนที่ผมเป็นรัฐมนตรี
ผมก็มีสง่าราศี ไปไหนมาไหนก็มีคนมาเคารพนบ
นอบ แม้แต่ปลัดกระทรวงซึ่งอาจมีอายุคราวพ่อผม
ก็ต้องเคารพนบผม ก็รู้สึกว่ามันน่าเกรงขามอยู่
นี่เป็นอุปธิสมบัติ สมมุติว่าจะใช้เงินสืบราชการลับ
สักก้อนหนึ่ง บางทีเราอาจจะใช้ส่วนตัวนี้เราจะทำ
อย่างไร เราไม่เคยทำ ถ้าทำไปดีไม่ดีจะถูกกล่าวหา
ว่าคอร์รัปชัน มันก็จะต้องมีคนมาแนะนำละครับว่า

เราจะทำอย่างไรที่จะจ่ายเงินไป โดยจะทำให้เราไม่ตกเป็นผู้ต้องหา เรื่องนี้ก็จะต้องมีเทคนิคในการทำ ถ้าหากว่าเรามีครบสมบัติ ๔ อย่างนี้แล้ว แม้จะทำชั่วความชั่วก็ยังไม่ให้ผล แต่มันจะต้องให้ผลแน่ๆ แต่จะต้องรอให้อะไรวิบัติเสียก่อน ก็คือคนเราเมื่อใหญ่ขึ้นมาแล้ว มันจะไม่ใหญ่ตลอดไป ที่ท่านบอกว่าเป็นโลกธรรม คือมีลาภ ก็มีเสื่อมลาภ มียศ ก็มีเสื่อมยศ มีสุข ก็มีทุกข์ และมีสรรเสริญ ก็มีนินทาได้ เพราะฉะนั้นคนเราไม่ใช่จะเป็นใหญ่ตลอดไปตลอดครับ ถ้าหมกอำนาจอื้อหรือบางที่ยังไม่ทันหมกอำนาจ แต่ว่างก็ถูกข้อหาเสียแล้ว การหมกอำนาจนะวิบัติแน่ๆ

นี่แหละครับเป็นเรื่องที่เราควรจะมาสังวรอยู่เหมือนกัน ไม่ได้หมายความว่าเราทำความดีลงไปแล้วเราจะต้องหวังผล ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์เสมอไป มันไม่จำเป็น เหมือนกับเราขว้างลูกฟุตบอลไปที่ฝาผนัง มันก็จะสะท้อนออกมา แต่ถ้าหากเราขว้างลูกฟุตบอลไปที่กองทรายด้วยแรงเหวี่ยงเท่ากัน มัน

ก็จะไม่สะท้อนหรือครับ ทำเท่ากัน ก็ริยาเท่ากัน บางทีปฏิภริยาที่เท่ากัน บางทีก็ไม่เท่ากัน เห็นไหม ละครับมันขึ้นอยู่กับสถานที่ เพราะฉะนั้นเรื่องของกรรมนั้นเป็นเรื่องที่ละเอียด เป็นเรื่องที่ลึกซึ้ง เป็นเรื่องที่เราควรที่จะได้ศึกษาที่เดียว มิฉะนั้นจะทำให้การเข้าใจในกฎแห่งกรรมในพุทธศาสนาผิดพลาดไป และก็จะทำให้คิดว่าคำสอนนั้นล้าสมัย หรือทันสมัยเสียแล้ว อันนี้ก็ขึ้นอยู่กับข้อคิดเห็นในกฎแห่งกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องสมบัติ ๔ และวิบัติ ๔ ซึ่งผมคิดว่าคงจะเป็นประโยชน์ในการที่จะได้ช่วยพิจารณาการทำงานของเรานะ ว่าที่มันได้ผลหรือไม่ ได้ผลแค่ไหนเพียงใดนั้นอย่าไปท้อถอยเลย การกระทำของเราเนี่ยมันจะได้ผลแค่ไหนเพียงใดมันขึ้นอยู่กับสมบัติและวิบัติ ถ้ามันประกอบด้วยสมบัติมันก็ได้ผล ถ้าไม่ได้ผลดังที่เราตั้งใจ มันจะต้องมีอะไรวิบัติอย่างแน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเราได้ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ดี เราก็คือว่าได้ผู้บังคับบัญชาวิบัติก็ได้ อย่างนี้ก็ไม่รู้จะแก้อย่างไรครับ

หมายเหตุ:- บรรยายสำหรับชมรมส่งเสริมสมรรถภาพจิต สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๒๕
ถอดเทปโดย สอังก์ วิจารณ์บุตร