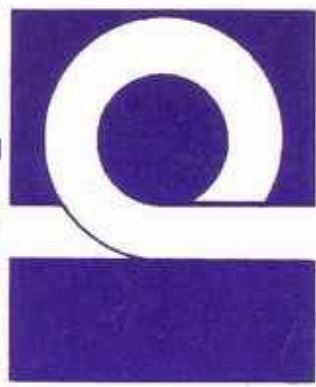


# วารสาร ข้าราชการ



ยุคใหม่.  
ปีที่ ๓๐

• เพื่อข้าราชการทุกคน ISSN 0125-0906  
กรกฎาคม ๒๕๒๘

ต้องส่ง  
สำนักงาน



การปฏิรูประบบราชการในอาเซียน

# วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

## วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

## บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก กท.๑๐๓๐๐ โดยส่ง จ่าชื่อนานติ/เชิดไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักทำเนียบ นายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจ อื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ  
ผู้จัดการสวัสดิการ  
ฝ่ายจัดการ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.  
นายนิวัฒน์ วัชรวาท  
นายเกรียงไกร กลิ่นอุบล

## ผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

นายไตรจ สุนทรกุล  
นายสำราญ ดาวรายุทธ์  
นายวิลาศ สิงห์ชัย  
นายอุดม บุญประกอบ

### บรรณาธิการ

นางทิพาดี เมฆสวรรค์

### ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายปรีชา วิชัยดิษฐ์  
นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ  
นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์

### กองบรรณาธิการ

นางสาวอัญญา เวลารักษ์  
นางสาววีณา สีวากรณ์  
นางสาวยุพียง เนี่ยวกุล  
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์  
นายวรพัฒน์ ทิวถนอม  
นายสาโรช ศิริโสภณาภรณ์  
นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์

### ประชาสัมพันธ์

นายธงชัย วาณิชกะ  
นายนิเวศน์ สิทธิชัย

### ออกแบบปก

นายมนตรี จตุรภัทร

### ศิลปกรรม

นายวิจิต ษาปาวี

### ปกพิมพ์ที่

พินี พับบลิชซิง

### สถานที่พิมพ์

บริษัท ประชาชน จำกัด

(แผนกการพิมพ์)

๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม

บางรัก ๑๐๕๐๐

โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒

๒๓๕-๐๓๘๘

### ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนระกุล

พ.ศ. ๒๕๖๘



### สวัสดิ์ค๊ะ

เมื่อวันที่ ๑๓ ถึง ๑๙ พฤษภาคม ค.ศ. นี้ สำนักงาน ก.พ. ได้เป็นเจ้าภาพจัดประชุมระหว่างประเทศเรื่อง "การปฏิรูประบบราชการพลเรือนในประเทศอาเซียน" หรือที่เรียกกันโดยย่อว่า การประชุม ก.พ. อาเซียน การประชุมครั้งนี้เป็นครั้งที่สาม โดยครั้งแรกได้มีที่กรุงมะนิลา สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เมื่อปี ๒๕๒๔ และครั้งที่สองที่กรุงกัวลาลัมเปอร์ มาเลเซีย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๖

วารสารข้าราชการจึงได้นำรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการประชุม ก.พ. อาเซียนครั้งที่สามนี้มาเสนอต่อท่านผู้อ่านในวารสารข้าราชการเล่มนี้

ที่มาของการประชุมนี้ ก็น่าที่จะมีการบอกเล่ากันเอาไว้บ้าง เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับสำนักงาน ก.พ. ของไทยเราอยู่ กล่าวคือการประชุม ก.พ. อาเซียนนับเป็นความคิดริเริ่มของบุคคลสำคัญสองท่าน คือ พ.อ.จินดา ณ สงขลา อดีตเลขาธิการ ก.พ. และ ศาสตราจารย์ วาฮิด เดอ กูซแมน แห่งมหาวิทยาลัยฟิลิปปินส์ ซึ่งเคยเป็นที่ปรึกษาด้านปรับปรุงสมรรถภาพข้าราชการและระบบบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. โดยท่านทั้งสองนี้ได้เห็นพ้องกันว่า ประเทศในกลุ่มอาเซียนนี้มีความตื่นตัวและจำเป็นอย่างยิ่งในเรื่องการปฏิรูประบบราชการพลเรือน ซึ่งถ้าผู้ทำหน้าที่นี้ของทั้ง ๖ ประเทศได้มาช่วยกันคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของกันและกันก็จะเป็นการช่วยให้การปฏิรูประบบราชการในกลุ่มประเทศอาเซียนเดินไปอย่างถูกต้องทิศทาง ประหยัด และมีประสิทธิผลมากขึ้นกว่าที่ต่างคนต่างจะทำไปเป็นเอกเทศ

จากจุดเริ่มต้นของความคิดนี้จึงเป็นผลให้เกิดการประชุมเรื่องการปฏิรูประบบราชการพลเรือนในประเทศอาเซียนเป็นครั้งแรกที่กรุงมะนิลาตั้งที่กล่าวข้างต้น

การประชุมเรื่องการปฏิรูประบบราชการพลเรือนในประเทศอาเซียนนี้ ถือเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของสมาคมอาเซียน ซึ่งประกอบด้วยประเทศสมาชิกคือ ประเทศไทย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และบรูไน ซึ่งผลการประชุมครั้งที่สามนี้ ที่ประชุมได้ตกลงกันที่จะกระชับความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการพลเรือนของอาเซียนให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการบริหารงานด้านต่างๆ การส่งข้าราชการไปดูงานและฝึกอบรมในระหว่างประเทศสมาชิก การทำวิจัยร่วมกัน และการจัดสัมมนา ระหว่างประเทศ เป็นต้น ทั้งนี้ได้มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่สำนักเลขาธิการชั่วคราวในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๒๘ ถึง พ.ศ. ๒๕๓๐ ด้วย

จากการอภิปรายและรายงานต่าง ๆ ในที่ประชุมครั้งนี้ ได้พบปรากฏการณ์อันเป็นสามัญลักษณะในการปฏิรูประบบราชการพลเรือนอยู่เรื่องหนึ่ง คือ การปฏิรูประบบราชการมีอุปสรรคและความยุ่งยากมากกว่าการปฏิรูปงานในวงการธุรกิจมากนัก อุปสรรคและความยุ่งยากสำคัญบางประการ ได้แก่

๑. ราชการคือระบบงานที่สร้างขึ้นมากด้วยความกลัวและระแวง คือกลัวว่าข้าราชการจะมีอำนาจและใช้อำนาจมากเกินไป จึงต้องมีระบบและวิธีการต่าง ๆ มากมายที่จะถ่วงดุลย์การใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่

เช่น มีระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่จะควบคุมการใช้จ่ายเงินทุกบาททุกสตางค์ของรัฐ มีระเบียบที่จะตรวจสอบได้ว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบเรื่องอะไร ที่ไหน เมื่อใด ไม่ว่าเรื่องนั้น ๆ จะเล็กน้อยไร้สาระเพียงใด มีระบบคณะทำงาน คณะกรรมการมากมาย มีการกลั่นกรองงานต่าง ๆ กันอย่างละเอียดพิถีพิถัน สร้างกฎระเบียบออกมาควบคุมวิธีการทำงานอย่างรัดกุมจนแทบจะกระดิกตัวไม่ได้ ดังนั้นถ้าไม่มีการปฏิรูปหรือสังคายนาระบบการทำงาน ตลอดจนกฎระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ดังกล่าวเหล่านั้นเสียบ้าง ราชการก็จะสิ้นเปลือง สูญเปล่า ไร้คุณค่า และเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ

๒. การปฏิรูปราชการพลเรือนเป็นสิ่งที่พูดง่ายแต่ทำยากมาก เพราะราชการเป็นองค์กรที่ใหญ่โต มีกิจกรรมมากมายครอบคลุมจักรวาล มีการแบ่งอำนาจ กระจายอำนาจ คานอำนาจ กันจนเกิดจารีตประเพณีหลายประการในการทำงาน มีพิธีการมาก มีระบบและกลไกในการทำงานสลับซับซ้อนและซับซ้อน การจะปฏิรูปเรื่องใด ๆ ในราชการจึงมีผลกระทบมากและกระทำได้ยากยิ่ง เพราะจะต้องมีการสูญเสียอำนาจและเปลี่ยนแปลงระบบและขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ที่ข้าราชการทั้งหลายเกิดความเคยชินแล้ว การจะปฏิรูปราชการพลเรือนให้สำเร็จจึงจะต้องมีการเสียสละและความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะจากนักการเมืองและประชาชน

๓. การปฏิรูปพฤติกรรมและทัศนคติของข้าราชการเป็นเรื่องที่จะต้องทำ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากที่สุด ปัญหาที่ทำทายนักปฏิรูปราชการพลเรือนก็คือการที่จะทำให้ข้าราชการมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ประหยัด และเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ดังนั้นแนวโน้มของการปฏิรูปราชการพลเรือนจึงเน้นเรื่องพฤติกรรมของข้าราชการ การจงใจ และการบำรุงขวัญกำลังใจของข้าราชการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แม้ว่าการปฏิรูปราชการพลเรือนจะมีปัญหาและอุปสรรคเพียงใดก็ตาม สถานการณ์ต่าง ๆ ก็บีบบังคับให้จำเป็นต้องปฏิรูปราชการพลเรือนกันอย่างจริงจังและต่อเนื่องกันไป ซึ่งถึงอย่างไรการปฏิรูปก็จำเป็นที่จะต้องรักษาหลักการถ่วงดุลย์การใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ไว้เช่นเดิม ทั้งนี้เพราะการถ่วงดุลย์อำนาจเป็นหลักการพื้นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งแม้จะมีส่วนทำให้ระบบราชการยังจะต้องมีระเบียบอย่างรัดกุม มีการตรวจตราและควบคุมการทำงานหลายขั้นตอนอยู่บ้าง เราก็คงจำเป็นที่จะต้องรักษาสิ่งเหล่านั้นไว้ต่อไป จะเลิกเสียทั้งหมดมิได้ แต่จะต้องปฏิรูปเพื่อให้การทำงานรวดเร็วและคล่องตัวยิ่งขึ้น

สิ่งที่จำเป็นในการปฏิรูปราชการพลเรือนก็คือการทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องให้ลดความกลัวลงบ้าง ให้มีความยืดหยุ่นและความมั่นใจมากขึ้นกว่าเดิม ไม่สร้างระบบ ระเบียบ และกลไกการบริหารงานที่แสดงถึงความ "ไม่ไว้ใจ" หรือลักษณะที่แข็งตัวแบบ "เถรตรง" ที่จะต้องปฏิบัติแบบเดียวกันทุกคน ทุกหน่วย ทุกเรื่อง เหมือนกันตลอดไป

ข้อสำคัญในการปฏิรูปก็คือ ทุกคนที่เกี่ยวข้องควรจะต้องตั้งประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตัว ลดทิฐิมานะ ลดความเห็นแก่ตัว ลดความหวาดระแวง และไม่ปฏิรูปกันแบบไฟไหม้ฟาง คือจุดเดียวก็หายไปทั้งไฟและฟาง ปล่อยให้เหลือไว้แต่ความทรงจำลม ๆ แล้ง ๆ และความว่างเปล่าเท่านั้น





ปก :

การประชุม ก.พ. อาเซียน : การแลกเปลี่ยน  
ความคิดและประสบการณ์ในการปฏิรูประบบราชการ

## สารบัญ

<b>บทบรรณาธิการ</b>	๒
<b>บทความวิชาการ</b>	
● ฟิลิปปินส์กับระบบการสรรหา พัฒนาและประเมินผลงานนักบริหารระดับสูง - ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์	๑๑
● กรณีตัวอย่างการปฏิรูประบบราชการของประเทศมาเลเซีย : การจัดตั้งศูนย์ชำระเงินแก่รัฐ - กานดา วัชรากัย	๑๙
<b>คอลัมน์ประจำ</b>	
● ข่าวยุทธการ	๗
● เกร็ดบริหาร : เพื่อความเข้าใจที่ดี...ขึ้น - จุไรเฉลิม บุญไทย	๒๗
● วินัยข้าราชการ : อุทานรณก่อนทำผิด - เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์	๓๓
● หน้าต่างบุคลากร : ทำไมจึงต้องลดระดับ..ลดเงินเดือน	๔๑
● กฎหมายและระเบียบใหม่	๔๙
● คุณรู้ไหม	๒๕
● แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง	๗๓
● ใคร อะไร ในวงราชการ : "มตริยา"	๗๗
● คลื่นลูกใหม่	๘๑
● ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๘๕
● หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน : หลักมนุษยสัมพันธ์จำเป็นหรือ - ผศ.ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์	๙๑
● แนะนำบุคคลน่าสนใจ : ดร.สุชุม รัตมิต - รองอธิบดีกรมอาเซียน	๙๖

# ข่าวราชการ



คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ  
ญี่ปุ่น ๑๕๖ ล้านบาทเพื่อพัฒนาการศึกษา  
ระยะ ๗

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (กปช.)  
ได้รับความช่วยเหลือด้านเงินกู้จากประเทศญี่ปุ่น  
เป็นเงิน ๑๕๖ ล้านบาท อัตราดอกเบี้ย ๓.๒๕% และ  
เงินสมทบจากงบประมาณของรัฐบาลไทยอีก ๗๕  
ล้านบาท รวมเป็นเงิน ๒๓๑ ล้านบาท เพื่อนำมาใช้ใน  
โครงการพัฒนาการศึกษาระยะที่ ๗ (คพศ. ๗)

คพศ. ๗ เป็นโครงการพัฒนาระยะ ๕ ปี เริ่ม  
ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ ถึงเดือนกุมภาพันธ์  
๒๕๓๑ สำคัญของโครงการคือการปรับปรุง  
ประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา  
โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพวิชาการกลุ่มโรงเรียน  
ทั้งนี้เพราะโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดของ สปช.  
มีจำนวนมากถึง ๓๐,๑๐๐ โรงเรียน ซึ่งมากกว่า  
จะพัฒนาได้ทั่วถึง ดังนั้น คพศ. ๗ จึงรวมโรงเรียนที่  
ตั้งอยู่ใกล้เคียงกัน ๗ - ๘ แห่ง ตั้งเป็นศูนย์วิชาการ  
กลุ่มโรงเรียน ศูนย์ลักษณะนี้จะมีเพียง ๔,๑๖๓ แห่ง  
ทำให้สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง

ศูนย์วิชาการกลุ่มโรงเรียนมีหน้าที่เป็นศูนย์กลาง  
ในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อบรมครู  
เกี่ยวกับวิชาการใหม่ๆ การเก็บรักษา ให้บริการยืม  
รวมทั้งซ่อมแซมสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนนิเทศ  
ติดตามผลการดำเนินงานด้วย

---

---

## ประเทศไทยจะมีอัตราการว่างงานเพิ่ม ๒ เท่า ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า

---

---

สภาการศึกษาแห่งชาติได้เสนอผลการวิจัยปี ๒๕๒๕ ในที่ประชุมสัมมนาผลการวิจัยเรื่องการศึกษา กับการมีงานทำ ซึ่งจัดขึ้นที่สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ค.ศ. นี้ และผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

ค่าความสูญเสียเปล่าทางเศรษฐกิจของผู้ว่างงาน ที่มีการศึกษาเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๕ เฉพาะผู้ที่ว่างงาน ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ประมาณว่าเท่ากับ ๙๑๖ ล้านบาทต่อปี และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นสำหรับการจัดการศึกษาให้กับผู้ว่างงานเหล่านี้มีมูลค่าไม่ต่ำกว่า ๒ พันล้านบาท

ในหมู่ผู้ว่างงานที่มีการศึกษา พบว่า อัตราว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษามี อัตราสูงสุดคือร้อยละ ๙.๓ รองลงมาคืออาชีวศึกษาชั้นสูง ร้อยละ ๔.๘ และอุดมศึกษาร้อยละ ๔.๓

สาขาที่มีการว่างงานสูงสุดในระดับ ปวช. คือ คนกรรม รองลงมาคือ พาณิชยกรรม สาขาที่ว่างงาน น้อยที่สุดคือ วิศวกรรม สำหรับในระดับ ปวส. สาขาที่ว่างงานมากที่สุดในภาครัฐบาลคือ คนกรรม รองลงมาคือ พาณิชยกรรม ในระดับ ปวส. ของภาคเอกชน ปรากฏว่าสาขาที่ว่างงานมากที่สุดคือ พาณิชยกรรม ส่วนในระดับอุดมศึกษา สาขาที่ว่างงานสูงสุดคือ มนุษยศาสตร์ รองลงมาคือ สังคมศาสตร์ และนิติศาสตร์ สาขาที่ว่างงานน้อยที่สุดคือ เกษตรศาสตร์และ แพทยศาสตร์

ในระดับประเทศโดยส่วนรวม พบว่า อัตราการว่างงานได้เพิ่มขึ้นจากอัตราร้อยละ ๑.๒ ในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ มาเป็นอัตราร้อยละ ๑.๗ ในปี พ.ศ. ๒๕๒๕

และคาดว่าในปี พ.ศ. ๒๕๓๔ อัตราการว่างงานจะ สูงถึง ๓.๕% โดยคาดว่าในปี พ.ศ. ๒๕๓๔ ผู้ว่างงาน ในระดับอาชีวศึกษาจะสูงถึงร้อยละ ๑๕.๑ อาชีวศึกษาชั้นสูงร้อยละ ๑๔.๒ และผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัย ครูระดับอนุปริญญาร้อยละ ๑๒.๓ ส่วนระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๑๓.๙

---

---

## พรบ. กรุงเทพมหานครผ่านการพิจารณาของ คณะกรรมการร่วมกัน

---

---

ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร และร่างพระราชบัญญัติข้าราชการ กรุงเทพมหานคร ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการร่วมกันเรียบร้อยแล้ว โดยไม่มีการตัดทอน หลักการแต่อย่างใด ทั้งนี้ตามคำแนะนำของนายชัยสิทธิ์ ภูภิรมย์ขวัญ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกรุงเทพมหานคร ในฐานะโฆษกของคณะกรรมการร่วมกัน

อนึ่งสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ประการหนึ่งคือ การกำหนดให้มีสภาเขต ซึ่งกฎหมายฉบับเดิมไม่มีการระบุไว้ สภาเขตมีอำนาจในการบริหารเขตต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร และตามร่าง พร.บ.นี้ ประชาชน กรุงเทพมหานครจะเป็นผู้เลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร และสมาชิก สภาเขต

---

---

## เริ่มว่าจ้างกลุ่มบุคคลเพื่อดูแลและส่งเสริม ผลประโยชน์ของประเทศไทยในสหรัฐ

---

---

เพื่อแก้ปัญหาการใช้ขบวนการทางกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นมาตรการกีดกันการนำเข้า

สินค้าจากประเทศไทย ดังที่เกิดขึ้นแล้วกับสินค้าสิ่งทอ และที่กำลังเกิดขึ้นกับสินค้าเครื่องเหล็ก คณะกรรมการรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจจึงได้อนุมัติตามข้อเสนอของกระทรวงการต่างประเทศ ให้มีการว่าจ้างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในประเทศสหรัฐอเมริกา (Lobbyist) ที่จะคอยติดตาม ส่งเสริม และดูแลผลประโยชน์ของประเทศไทย กลุ่มบุคคลนี้จะคอยรายงานและให้ข้อเสนอแนะกับประเทศไทยในเรื่องเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของรัฐบาลฯ และ/หรือรัฐบาลสหรัฐอเมริกาที่จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการค้าของประเทศไทย

---

ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ ๒๕๒๘ รายรับต่ำกว่ารายจ่าย

---

ตามรายงานของกระทรวงการคลังที่เสนอให้คณะรัฐมนตรีรับทราบเกี่ยวกับการรับจ่ายเงินงบประมาณในระยะ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ ๒๕๒๘ (ตุลาคม ๒๕๒๗ - มีนาคม ๒๕๒๘) ปรากฏว่ามีรายรับทั้งสิ้นจำนวน ๙๓,๖๒๓.๑ ล้านบาท และรายจ่ายทั้งสิ้นจำนวน ๗๖,๐๐๒.๐ ล้านบาท ซึ่งรายรับสูงกว่ารายจ่าย ๑๗,๕๒๑.๑ ล้านบาท แต่ถ้ารวมรายจ่ายเหลือมาจ่ายจำนวน ๖,๕๖๘.๐ ล้านบาท และรายจ่ายจากเงินกันไว้เบิกเหลือมียกจำนวน ๑๖,๖๖๘.๘ ล้านบาทแล้ว รายรับจะต่ำกว่ารายจ่ายเป็นจำนวน ๕,๗๑๗.๗ ล้านบาท

---

เตรียมขึ้นค่าบริการไปรษณีย์

---

นายประชุม รัตนเพียร รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงคมนาคม ได้เปิดเผยว่า กระทรวงคมนาคมกำลังเตรียมขึ้นค่าบริการไปรษณีย์โทรเลขและ

ค่าบริการธนาณัติ โดยค่าโทรเลข ๑๐ คำ หรือ ๒๐ คำแรก เดิมคิดค่าบริการ ๗.๕๐ บาท จะขึ้นเป็น ๑๐ บาท และค่าต่อไปจะคิดค่าละ ๑ บาท หรือ .๕๐ บาท นอกจากนี้นายประชุมยังกล่าวเสริมด้วยว่า ตามความเห็นส่วนตัวค่าส่งจดหมายควรจะเป็น ๑.๕๐ บาท หรือ ๑.๗๕ บาท ต่อฉบับ

---

เปลี่ยนระบบใช้หนี้เงินกู้

---

นายนิพัทธ์ พุกกะณะสุต รองผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังได้แถลงว่า คณะรัฐมนตรีได้รับหลักการตามที่กระทรวงการคลังเสนอให้ใช้การบริหารหนี้เงินกู้ต่างประเทศแบบใหม่ ในระบบใหม่นี้ประเทศไทยจะกระจายเงินกู้ต่างประเทศในรูปของสกุลเงินหลายสกุล แทนที่จะเป็นสกุลหลักเพียงสกุลเดียว และจะสามารถแลกเปลี่ยนเงินกู้จากสกุลเงินหนึ่งไปสู่อีกสกุลอื่น ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงอันเกิดจากการเคลื่อนไหวขึ้นลงของอัตราแลกเปลี่ยน ส่วนการเลือกเปลี่ยนสกุลเงินกู้จะเลือกสกุลที่มีความเสี่ยงน้อย ได้เปรียบด้านระยะเวลา เงื่อนไขการกู้เงิน และอัตราดอกเบี้ย

ในการดำเนินการใช้ระบบใช้หนี้เงินกู้แบบใหม่นี้ ประเทศไทยจะเลือกธนาคารระดับสูงสุด ๑ ถึง ๕ ของยุโรปเป็นตัวประกันความเสี่ยงและเป็นผู้ติดต่อสัญญาเงินกู้ อัตราดอกเบี้ยต่ำ และเป็นสกุลเงินที่ต้องการ





# บทความวิชาการ

## ฟิลิปปินส์

กับ  
ระบบการสรรหา พัฒนา  
และ  
ประเมินผลงานนักบริหารระดับสูง

โดย ธีรยุทธ ห่อเอ็ดเวิร์ด\*

### นำเรื่อง

บทความเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะเสนอให้ผู้อ่านทราบถึงระบบและวิธีการคัดเลือก การแต่งตั้ง การพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักบริหารระดับสูงของประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งผู้แทนของประเทศฟิลิปปินส์ ได้สรุปเสนอไว้ในการประชุมเรื่องการปฏิรูปการบริหารในราชการพลเรือนระหว่างประเทศอาเซียน หรือที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า “การ

ประชุม ก.พ. อาเซียน” ครั้งที่ ๓ (The Third ASEAN Conference on Reforms in the Civil Service) ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. และที่โรงแรมรอยัลคัลทิพย์ เมืองพัทยา ระหว่างวันที่ ๑๒-๑๗ พฤษภาคม ๒๕๒๘

แนวความคิด ระบบ และวิธีการในการสร้างสรรหา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับสูงของประเทศฟิลิปปินส์ นี้ มีประเด็นที่น่าสนใจศึกษาวิเคราะห์ และพิจารณาดูว่า

จะสามารถนำมาปรับใช้ในราชการพลเรือนของไทยได้หรือไม่เพียงใด ทั้งนี้โดยจะต้องคำนึงถึงระบบโครงสร้าง ทางปฏิบัติ และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปรับใช้เป็นสำคัญ

### นักบริหารระดับสูงกับการแต่งตั้ง

นักบริหารระดับสูงของประเทศฟิลิปปินส์ในที่นี้ หมายถึงตำแหน่งในระดับรัฐมนตรีช่วยว่าการ ผู้ช่วยรัฐมนตรี ผู้อำนวยการสำนักและผู้ช่วย ผู้อำนวยการเขตและผู้ช่วย รวมทั้งตำแหน่งที่เทียบเท่าอื่น ๆ ที่เป็นตำแหน่งข้าราชการประจำและแต่งตั้งโดยประธานาธิบดี ซึ่งขณะนี้มียุติงทั้งสิ้นประมาณ ๑,๒๐๐ ตำแหน่ง

ตำแหน่งเหล่านี้จัดอยู่ในกลุ่ม Career Executive Service (CES) และผู้ดำรงตำแหน่งก็เรียกว่า Career Executive Service Officer (CESO)

องค์กรสำคัญที่เป็นผู้พิจารณาถ่วงถ่วงและคัดเลือกเสนอแนะตัวบุคคลให้ประธานาธิบดีพิจารณาแต่งตั้งนักบริหารเหล่านี้ คือ คณะกรรมการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งนักบริหาร (CES Board)

### เงื่อนไขสำคัญ : การฝึกอบรม

ในการพิจารณาถ่วงถ่วงและคัดเลือกตัวบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับสูง นอกจากจะพิจารณาความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ แล้ว ยังมีเงื่อนไขหรือคุณสมบัติสำคัญที่สุดอีกประการหนึ่งคือ ผู้ที่อยู่ในข่ายจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับนี้ได้จะต้องเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง (Career Executive Service

Development Program หรือ CESDP) ของ Development Academy of the Philippines (DAP) ก่อน

หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงนี้ เป็นหลักสูตรการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำ ระยะเวลา ๑๖ สัปดาห์ ที่มุ่งสร้างนักบริหารของประเทศฟิลิปปินส์ให้เป็นนักบริหารการพัฒนาที่มากกว่านักบริหารองค์การธรรมดา เป็นหลักสูตรที่นอกจากจะเสริมสร้างให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ และบทบาทสำคัญของนักบริหารการพัฒนาโดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ยังเน้นให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นนักบริหารที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ๓ ด้านด้วยกัน คือ

๑. เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความสามารถในการระบุปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งกำหนดแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหานั้นได้ผล ยอมรับลำดับความสำคัญของภารกิจในด้านงานพัฒนาเหนืองานอื่น และใช้ความรู้ความชำนาญที่ตนมีอยู่ทั้งหมดเพื่องานนั้น

๒. เป็นผู้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความเข้าใจในเงื่อนไขและทิศทางของความเปลี่ยนแปลง เข้าใจบทบาทของตนในการเป็นผู้ช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สามารถปรับตัวรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และรู้วิธีที่จะชักจูงพลังทั้งหมดที่มีอยู่ไปสู่ความเปลี่ยนแปลงได้

๓. เป็นผู้นำ มีความสามารถที่จะระดมกำลังคนและทรัพยากรอื่นทุกด้านที่มีอยู่ เพื่อปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง มีความเสียสละที่จะอุทิศตนเพื่องานอย่างแท้จริง ให้ความร่วมมือและประสานงานกับสถาบันและหน่วยงานอื่นในการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายร่วมกัน

ส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมนี้กำหนดให้นักบริหารผู้เข้าอบรมทุกคนไปใช้ชีวิตในหมู่บ้านชนบท (Village immersion) เป็นเวลา ๔ สัปดาห์ เพื่อให้ได้



เรียนรู้และสัมผัสกับสภาวะความเป็นอยู่ที่แท้จริง  
ของราษฎรในท้องที่ชนบทห่างไกล

นอกจากนั้น ผู้เข้าอบรมทุกคนจะต้องจัดทำ  
โครงการปฏิบัติงานสั้น ๆ ซึ่งอาจเกี่ยวกับการริเริ่ม  
นำระบบงานใหม่มาใช้หรือปรับปรุงระบบงานเดิม  
ในความรับผิดชอบก็ได้ แล้วต้องนำโครงการนั้นไปสู่  
การปฏิบัติโดยจะมีการติดตามผลในระยะเวลา  
๖ เดือน ซึ่งผลนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการวัดผลรวมว่า  
ผู้นั้นสามารถผ่านหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับ  
สูงนี้หรือไม่

และถึงแม้ว่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งนักบริหารระดับสูงไปแล้วก็ตาม รัฐบาล  
ฟิลิปปินส์ก็ยังมีโครงการฝึกอบรมและพัฒนานัก  
บริหารเหล่านี้เป็นโครงการสั้น ๆ เพื่อเพิ่มพูนขีดความ  
สามารถและความชำนาญงานให้กับนักบริหาร  
บางกลุ่มบางสาขาตามความเหมาะสมและความ  
จำเป็นอีกด้วย

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน : มองด้วยระบบ ๓ มิติ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักบริหาร  
ระดับสูงของฟิลิปปินส์เพิ่งจะเริ่มจัดทำเป็นระบบและ  
มีการประเมินกันอย่างจริงจังตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๒  
หรือเมื่อประมาณ ๖ ปีที่ผ่านมาเท่านั้น

วัตถุประสงค์สำคัญของการจัดสร้างระบบและ  
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในระยะแรกเริ่มก็  
เพียงเพื่อคัดเลือกนักบริหารที่มีผลงานดีเด่นปีละ  
ประมาณ ๑๐ คน มีพิธีประกาศเกียรติคุณและมอบ  
รางวัลเกียรติยศกันอย่างใหญ่โต แต่ตั้งแต่ปี พ.ศ.  
๒๕๒๖ ที่ผ่านมานี้ รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้นำผลการ  
ประเมินไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารงานบุคคลและ  
การบริหารค่าตอบแทนของนักบริหารระดับสูงอย่าง  
กว้างขวางขึ้น

ผลการประเมินได้ถูกจัดส่งให้กระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เลื่อนตำแหน่ง รวมตลอดไปถึงการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรม ความบกพร่องและการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนจรรยาบรรณและค่านิยมที่ถูกต้องให้ดีขึ้นด้วย

ข้อบ่งชี้ของการประเมิน เป็นการประเมินผลของการปฏิบัติงานแบบ ๓ มิติ คือมองจาก ๓ ด้านใหญ่ ๆ ด้วยกัน อันได้แก่

ก. ผลงานสำคัญ การประเมินผลส่วนนี้ เป็นการประเมินความอดุสาหะวิริยะ และความคิดริเริ่มในการเสนอแนะและดำเนินงานของโครงการสำคัญ ๆ ด้วยตนเองหรือร่วมกับผู้อื่นโดยพิจารณาในแง่มุมต่าง ๆ เช่น

- ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และความแปลกใหม่
  - ผลกระทบของงานที่เห็นได้ชัด
  - การสนองตอบต่อความจำเป็นและความริบด่วนของราษฎรผู้รับประโยชน์
  - ความคุ้มค่าในผลของงาน
  - การเพิ่มพูนศรัทธาและความเชื่อถือให้แก่หน่วยงานและรัฐบาล
  - การก่อให้เกิดความก้าวหน้าที่สำคัญแก่ภารกิจและเป้าหมายขององค์การ
- ฯลฯ

ข. ความสามารถในการบริหาร เป็นการประเมินความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับการบริหารงาน การบริหารคน และการบริหารความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะพิจารณาจาก

- ปริมาณและคุณภาพของผลงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตำแหน่ง และของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ

- ความสามารถในการจูงใจและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
  - การประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานสำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ฯลฯ

ค. ภาพพจน์ต่อสาธารณะ ซึ่งเป็นการประเมินภาพรวมของนักบริหารแต่ละคนในสายตาของข้าราชการและประชาชนทั่วไปที่เกี่ยวข้อง โดยประมวลจาก

- ความเชื่อถือได้ในแง่ของความเชี่ยวชาญและความชำนาญพิเศษ
  - ความน่าเคารพ เลื่อมใส และการยอมรับ
  - การรักษาวินัย ความซื่อสัตย์ และเกียรติภูมิของข้าราชการ
- ฯลฯ

วิธีการประเมิน ทำเป็น ๒ ขั้นตอน คือ ขั้นที่ ๑ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกประเมินจาก

- แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- แบบรายงานความคืบหน้าและความสำเร็จของงาน
- แบบสอบถามผู้ได้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมิน

ขั้นที่ ๒ ในกรณีที่ข้อมูลซึ่งรวบรวมได้จากขั้นตอนที่ ๑ ยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำเป็นต้องพิจารณาเฉพาะเจาะจงลงไปถึงนักบริหารรายใดรายหนึ่งที่มีปัญหาหรือที่มีผลงานในข่ายดีเด่น ผู้ประเมินก็อาจหาข้อมูลเพิ่มเติมได้โดย

- การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม
- การประเมินโดยรัฐมนตรีเจ้าสังกัดของผู้ถูกประเมิน
- การตรวจสอบและดูงานในพื้นที่

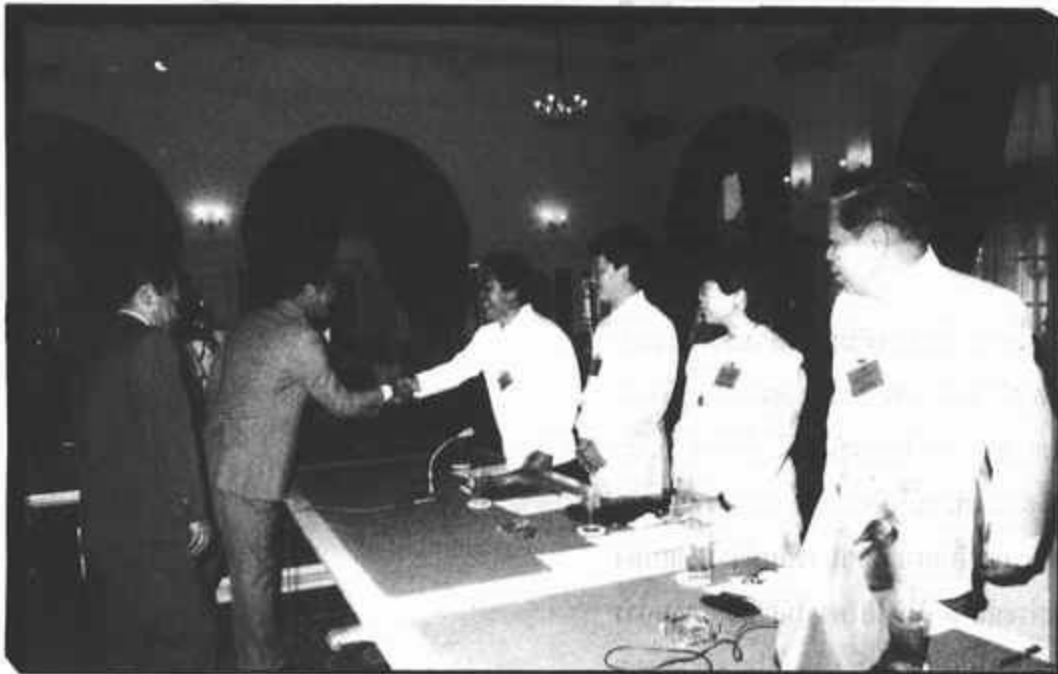
- การสัมภาษณ์ผู้ถูกประเมินอย่างละเอียด
- การศึกษาวิเคราะห์จากรายงานและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- การขอข้อมูลบางเรื่อง เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับภาพพจน์ของผู้ถูกประเมิน อาจขอจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานสอบสวนกลาง สำนักงานด้านข่าวกรอง เป็นต้น

เมื่อได้ข้อมูลมาครบแล้ว ก็จะมีการตรวจสอบกลับกรอง และบางครั้งก็จะมีการสอบถามข้อมูลเพื่อยืนยันความถูกต้องและความเชื่อถือได้ด้วย

จากผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายกเทศมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการในภูมิภาคของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินด้วย

## สรุป

ระบบการสรรหา พัฒนา และคัดเลือกนักบริหารระดับสูงของประเทศฟิลิปปินส์นี้ เป็นความพยายามของรัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการที่จะให้ได้มาซึ่งนักบริหารระดับสูงของประเทศ



แหล่งข้อมูลสำคัญทั้งในการประเมินเบื้องต้น และการสัมภาษณ์เพิ่มเติม นั้น ได้จากบุคคลที่เกี่ยวข้องรอบตัวผู้ถูกประเมินทั้งสิ้น คือผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้รับบริการคือประชาชน นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินตำแหน่งนักบริหารที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ก็จะมีการสัมภาษณ์หรือสอบถาม

ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมอย่างเหมาะสมที่จะรับผิดชอบต่อภารกิจที่ย่างยากซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่

ส่วนเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็เป็นระบบและวิธีการติดตามการปฏิบัติงานของนักบริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่องจริงจัง ทำให้นักบริหารทุกคนต้องกระตือรือร้น เอาใจใส่ที่จะคอยควบคุมดูแล และบริหารงานในความรับผิดชอบให้ได้ผลดีที่สุด

และระมัดระวังรักษาภาพพจน์ของตนต่อสาธารณะ  
ให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

ในราชการพลเรือนไทยของเราในปัจจุบัน ยัง  
ไม่มีองค์กรใด ทำหน้าที่คัดเลือกหรือเสนอแนะผู้มี  
ความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับสูง  
ในทางปฏิบัติคงเป็นเรื่องภายในของแต่ละกระทรวง  
ซึ่งก็มีแนวทางวิธีการพิจารณาคัดเลือกแตกต่างกัน  
ไปตามความเห็นของผู้มีอำนาจเสนอแนะ



อย่างไรก็ตาม ในการสัมมนานักบริหารระดับ  
สูง ซึ่งจัดโดยสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับชมรมนักบริหาร  
ข้าราชการพลเรือน เมื่อไม่นานมานี้ ผู้เข้าสัมมนา  
ได้เสนอไว้ในส่วนหนึ่งของการสรุปผลการสัมมนา  
ว่า ในการพิจารณาเลื่อนข้าราชการขึ้นดำรงตำแหน่ง  
นักบริหารตั้งแต่ระดับ ๙ ขึ้นไป ควรให้มีคณะกรรมการ  
เลือกสรรและประเมินบุคคล ซึ่งมีจำนวนอย่างน้อย  
๓ คน ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้แทน อ.ก.พ.  
กระทรวง และผู้ชำนาญในสายงาน โดยให้ผู้บังคับ  
บัญชาทั้งในอดีตและปัจจุบันประเมินบุคคลโดย  
พิจารณาจากผลงาน และความเหมาะสมอื่น ๆ  
ก่อนเสนอให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาเลือก  
ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักบริหารระดับสูงของไทยก็มองเห็น  
ปัญหาของระบบการคัดเลือกแต่งตั้งในปัจจุบันและ  
ประสงค์จะเห็นการปรับปรุงระบบดังกล่าวให้ดีขึ้น

สำหรับในด้านการพัฒนานักบริหารระดับสูง  
นั้น ขณะนี้ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน  
สำนักงาน ก.พ. ก็กำลังอยู่ในระหว่างการเสนอ  
เรื่องนโยบายการพัฒนาข้าราชการพลเรือน ให้รัฐบาล  
พิจารณาประกาศใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งได้รวม  
เรื่องการพัฒนาด้านการบริหารราชการไว้ด้วย ใน  
ขณะเดียวกัน ก็กำลังทำการศึกษาและกำหนดหลักสูตร  
การฝึกอบรมเพื่อเตรียมสร้างนักบริหารระดับสูงใน  
ราชการพลเรือนให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ  
ที่ดี และมีความพร้อมยิ่งขึ้นในการฝึกกำลังกัน  
บริหารราชการ เพื่อการพัฒนาประเทศต่อไป



# บทความวิชาการ

กานดา วัชรภักย์

กรณีตัวอย่าง

การปฏิรูประบบราชการของประเทศมาเลเซีย

## “การจัดตั้งศูนย์ชำระเงินแก่รัฐ”

### แนวความคิดเบื้องหลังการปฏิรูป

การจัดตั้งศูนย์ชำระเงินแก่รัฐ หรือ One Stop Bill Payment Centers เป็นกรณีตัวอย่างการปฏิรูประบบราชการของประเทศมาเลเซีย ซึ่งจะขอนำมากล่าวในที่นี้ กรณีตัวอย่างดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความพยายามของรัฐบาลมาเลเซียที่จะปรับปรุงบริการของรัฐที่จะให้กับประชาชน โดยการนำเรื่องการบริหารของรัฐที่ประชาชนมีโอกาสสัมผัสบ่อยครั้งในชีวิตประจำวัน มาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งได้แก่การบริการให้ประชาชนสามารถชำระเงินค่าบริการของรัฐหลาย ๆ ประเภท ในที่แห่งเดียวกันได้

ด้วยเหตุที่ระบบราชการพลเรือนในประเทศมาเลเซียมีการแบ่งซอยหน่วยงานขึ้นรับผิดชอบการให้บริการแก่ประชาชนเป็นจำนวนมาก อันเป็นปรากฏการณ์ธรรมดาของระบบราชการพลเรือนในอีกหลาย ๆ ประเทศ ดังนั้นประชาชนผู้เสียภาษีและใช้บริการของรัฐจำเป็นต้องติดต่อในการขอชำระค่าบริการต่าง ๆ ของรัฐต่อหน่วยงานแต่ละหน่วยโดยตรง ซึ่งจะต้องใช้เวลาหากบริการของรัฐดังกล่าวไม่ยินยอมให้ประชาชนชำระเงินค่าบริการทางไปรษณีย์ ในปี๑๙๘๓ รัฐบาลมาเลเซียจึงตัดสินใจที่จะ

ปรับปรุงระบบการชำระเงินแก่รัฐดังกล่าวเสียใหม่ โดยให้ประชาชนได้รับความสะดวกยิ่งขึ้น ความคิดในเบื้องต้นก็คือ หากว่าประชาชนได้รับความไม่สะดวก ในการที่ต้องเดินทางไปชำระค่าบริการของรัฐ ในที่ หลาย ๆ แห่ง ซึ่งอยู่ในที่ต่าง ๆ กัน ระยะทางไกล บ้างไกลบ้าง แล้วเหตุใดรัฐจึงไม่พยายามให้ประชาชน สามารถชำระเงินสำหรับบริการหลาย ๆ ชนิด ในที่ แห่งเดียว ซึ่งอยู่ใกล้บ้าน หรือใกล้ที่ทำงานมากที่สุด

**การเตรียมการเบื้องต้น**

รัฐบาลมาเลเซียได้ตั้งคณะทำงานขึ้นศึกษา ความเป็นไปได้ของแนวความคิดดังกล่าว โดยมี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และบุคคลจากสายอาชีพต่าง ๆ เป็นคณะทำงาน โดยมี Technical Committee อีกชุดหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้ให้ความ เห็นในเรื่องเทคนิคเฉพาะอย่างที่จะเข้ามาเกี่ยวข้อง

คณะทำงาน มองเห็นว่า หากจำเป็นที่จะต้อง จัดตั้งศูนย์รับชำระเงินค่าบริการของรัฐแล้ว จะต้อง คำนึงถึงและหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ให้ สำเร็จเสียก่อน คือ

๑. บิลล์แต่ละอย่าง เป็นของต่างหน่วยงานกัน และลักษณะรูปแบบของบิลล์ก็แตกต่างกันไป ทำ อย่างไรจึงจะให้ขนาดรูปแบบของบิลล์ใกล้เคียงกัน
๒. เมื่อได้รับชำระเงินจากประชาชนแล้ว ทำ อย่างไรจึงจะส่งเงินที่ชำระนั้นไปให้กับหน่วยงานที่รับ ผิดชอบโดยตรงในเวลาอันสมควรได้ ทั้งนี้เพื่อไม่ ให้ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับความกระทบกระเทือน จากการที่เงินไปถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ซ้ำไป

๓. ในกรณีที่ประชาชนชำระเงินรวมโดยใช้เช็ค ใบเดียวจะแก้ปัญหาในการที่ต้องแบ่งแยกเงินตาม ชนิดของใบเสร็จส่งกลับไปให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยตรงอย่างไร

๔. จำนวนหน่วยงาน ซึ่งจะตั้งเป็นศูนย์ชำระ เงินค่าบริการของรัฐที่กระจายอยู่ตามชุมชนต่าง ๆ ยังมีไม่เพียงพอและยังไม่ทั่วถึง หน่วยงานที่มีสาขา มากที่สุดได้แก่ ที่ทำการไปรษณีย์ จะมีปัญหาเรื่อง ภาระหนักจะตกอยู่กับกิจการไปรษณีย์มากเกินไป หรือไม่

**การวางระบบปฏิบัติ**

คณะทำงานได้ตัดสินใจทำเป็นโครงการทดลอง ในเขต Federal Territory รวมทั้ง Petaling Jaya ซึ่งเป็นเมืองบริวารของกัวลาลัมเปอร์ด้วยเป็นแห่งแรก และได้หาทางแก้ปัญหาต่าง ๆ ข้างต้น โดยวางระบบ การทำงานไว้ดังนี้คือ

๑. ให้มีการปรับเครื่องรับชำระเงิน เพื่อให้ สามารถรับใบเสร็จชำระเงินจากหน่วยงานต่าง ๆ ได้
๒. สร้างแบบฟอร์มรับชำระเงินซึ่งกรอกด้วยมือ ขึ้นมาสำหรับพนักงานไปรษณีย์ใช้ เนื่องจากกิจการ ไปรษณีย์ไม่ต้องใช้เครื่องรับชำระเงิน
๓. จัดระบบว่า ในขั้นแรกจะมีบิลล์ชนิดใดบ้าง ที่สามารถชำระผ่านศูนย์ชำระเงินค่าบริการของรัฐได้ ซึ่งคณะทำงานได้กำหนดในเบื้องต้นว่ามีทั้งหมด ๑๒ ชนิด\*
๔. แจงระเบียบปฏิบัติให้ประชาชนทราบว่า กรณีการชำระเงินเป็นเช็ค ให้จ่ายเช็คแยกสำหรับบิลล์ แต่ละใบ ในกรณีบิลล์ที่มีปัญหา เช่น เรียกเก็บไม่

\* 1. Assessment bills, 2. Electricity bills, 3. Special Electricity bills, 4. Deposit bills, 5. Additional Deposit bills, 6. Reconnecting bills, 7. Debit Notes, 8. Damage/Repair bills, 9. Water bills, 10. Installation bills, 11. Other bills, 12. Telephone bills



# ห้องสมุด สำนักงาน ก.พ.

๒๑ วารสารข้าราชการ

ตรงกับข้อเท็จจริง ประชาชนจะต้องติดต่อกับหน่วยงาน  
ที่รับผิดชอบโดยตรงเอง

๕. ศูนย์รับชำระเงินต่างๆ เมื่อได้รับเงินจาก  
ประชาชนไปแล้วจะต้องส่งทางบิลล์ให้หน่วยงานที่รับ  
ผิดชอบโดยตรงภายใน ๒ วัน และจะต้องโอนเงินให้  
กับหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงภายใน ๒ สัปดาห์  
เพื่อไม่ให้กระทบกระเทือนต่อประชาชนผู้ใช้บริการ  
ซึ่งในการนี้ ศูนย์แต่ละแห่งจะต้องเตรียมการเกี่ยวกับ  
พนักงานนำส่งทางบิลล์ และการโอนเงินเพิ่มขึ้นจาก  
ภาระหน้าที่ตามปกติ

เมื่อการทดลองได้ดำเนินไประยะหนึ่ง คณะ  
ทำงานก็ได้ติดตามตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้น และหา  
ทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่พบในระหว่างการทดลอง  
คือ

๑. จากระบบซึ่งวางไว้ว่า ศูนย์ชำระเงินฯ จะ  
ต้องโอนเงินที่รับชำระไปให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  
โดยตรงภายใน ๒ สัปดาห์นั้น ปรากฏว่าในทางปฏิบัติ  
มีแนวโน้มที่ใช้เวลามากกว่าที่กำหนดไว้ เนื่องจาก  
ปัญหาในการโอนเงินต่างธนาคาร ทั้งนี้เพราะหน่วย  
งานที่รับผิดชอบต่อการบริการแต่ละอย่างเปิดบัญชีไว้กับ  
ธนาคารต่างๆ กัน คณะทำงานจึงได้สั่งแก้ไข โดยขอ  
ให้หน่วยงานแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมเป็นศูนย์รับ  
ชำระเงินฯ เปิดบัญชีไว้ในธนาคารเดียวกัน ซึ่งก็ทำให้  
ความล่าช้าในการโอนเงินลดน้อยลงไป

๒. ในระยะเริ่มทดลองนั้น แต่ละหน่วยงานซึ่ง  
รับบิลล์ของหน่วยงานอื่น ๆ จะเรียกเก็บค่า Com-  
mission จากประชาชนด้วย โดยมีอัตราต่างๆ กัน  
เริ่มตั้งแต่ ๒ $\frac{1}{2}$  - ๔% ในภายหลังคณะทำงานได้นำ  
เสนอปัญหาให้คณะรัฐมนตรีของมาเลเซียทราบ  
และคณะรัฐมนตรีได้มีมติว่า หน่วยงานต่างๆ เป็น  
หน่วยงานของรัฐทั้งสิ้น และมีหน้าที่จะต้องบริการ  
ประชาชนอยู่แล้ว จึงให้ยกเลิกการเรียกเก็บค่า  
Commission ทั้งหมด



สำหรับขั้นตอนในการดำเนินการทั้งหมด อาจ  
สรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

๑. จัดเตรียมการออกแบบระบบการชำระเงิน  
ผ่านศูนย์ในขั้นสุดท้าย โดยผ่านความเห็นชอบจาก  
Working Group และ Technical Committee

๒. ปรับเครื่องรับเงินให้รับบิลล์ได้หลายประเภท

๓. ออกแบบฟอร์มใบเสร็จรับเงินด้วยมือ  
สำหรับพนักงานไปรษณีย์

๔. หน่วยงานต่างๆ ผูกอบรมเจ้าหน้าที่และ  
พนักงานเก็บเงินของตัวเองให้คุ้นเคยกับระบบใหม่

๕. ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานที่จะเข้าร่วม  
ในศูนย์ฯ บรรยายสรุป และทำความเข้าใจกับเจ้า  
หน้าที่ระดับอาวุโสของตน

๖. เปิดบัญชีร่วมกับธนาคาร เพื่ออำนวยความสะดวก  
สะดวกในการโอนเงินระหว่างหน่วยงาน

๗. เตรียมการเรื่องการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ  
มวลชนต่างๆ และการติดประกาศ โปสเตอร์ ฯลฯ

๘. ปรับเวลาการเรียกเก็บเงินค่าบริการจาก  
ประชาชนของหน่วยงานที่จะเข้าร่วมเป็นศูนย์ฯ ให้  
ใกล้เคียงกัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

### กลยุทธ์และหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญ

ในเบื้องต้นที่จะชักจูงให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาเข้าร่วมเป็นศูนย์รับชำระค่าบริการของรัฐ นั้นไม่ใช่ง่ายนัก เพราะหน่วยงานต่าง ๆ มักเกิดความลังเล สงสัยในความเป็นไปได้ ผลดี ผลเสีย และผลกระทบต่อหน่วยงานของตน โดยเฉพาะเรื่องการเกรงกลัวการเสียผลประโยชน์ของหน่วยงาน และความยุ่งยากที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นคณะทำงานจึงได้ขอให้สถาบันฝึกอบรมแห่งชาติของมาเลเซีย (National Institute of Public Administration ชื่อย่อว่า INTAN) เข้ามาช่วย โดยการนำบุคคลจากหน่วยงานให้บริการต่าง ๆ ของรัฐที่จะเข้าร่วมเป็นศูนย์รับชำระค่าบริการ ได้พบปะพูดคุย ระดมความคิด พร้อมทั้งไตร่ตรองถึงข้อดีข้อเสีย โดยอาศัยวิธีการฝึกอบรมเข้าช่วย เพื่อจะโน้มน้าวมุ่งและปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลในหน่วยงานนั้นให้คล้อยตามความเห็นของคณะทำงาน ซึ่งก็ได้ผลสำเร็จสมความมุ่งหมาย แม้ว่าในขั้นต้นจะได้รับการคัดค้านและต่อต้านจากผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอันมากก็ตาม

หน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทสำคัญอีกหน่วยงานหนึ่ง ได้แก่ Malaysian Administrative Modernisation and Manpower Planning Unit (MAMPU) ซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติระบบราชการพลเรือนซึ่งตั้งขึ้นถาวร ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีของมาเลเซีย หน่วยงานดังกล่าวช่วยศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ รายงานข้อปัญหาที่ได้พบระหว่างทางทดลอง และเสนอแนะวิธีปฏิบัติต่าง ๆ

### ผลการทดลองและการขยายบริการ

จากการทดลองในเขตกัวลาลัมเปอร์ และเขตใกล้เคียง ในปี ๑๙๙๓ ปรากฏผลดีและได้รับการ

ต้อนรับจากประชาชน โดยมีผู้ใช้บริการของศูนย์กันแพร่หลายมาก ความสำเร็จวัดได้จากการที่มีหน่วยงานขอเข้าร่วมเป็นศูนย์เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

ในเดือนมกราคม ๑๙๙๔ การไฟฟ้า ไทรศัพท์ ประปา และไปรษณีย์ ได้ร่วมมือกันดำเนินการจัดตั้งศูนย์รับชำระค่าบริการในระดับชาติ โดยแผ่ขยายบริการไปยังรัฐต่าง ๆ ทั่วประเทศด้วย เป็นช่วงขวัญปีใหม่แก่ประชาชน

นอกจากนั้นจากการที่ประสบความสำเร็จในการจัดตั้งศูนย์ชำระค่าบริการของรัฐ รัฐบาลมาเลเซียยังได้ขยายบริการไปยังกิจการอื่น ๆ ด้วย เช่น การต่อทะเบียนรถยนต์ การยกเลิกแอสสัมปี เป็นต้น

### บทสรุปและข้อวิจารณ์

เบื้องหลังการปฏิรูประบบราชการพลเรือนของมาเลเซีย โดยการพิจารณาปรับปรุงบริการการชำระค่าบริการแก่รัฐนั้น หากพิจารณาโดยละเอียด จะเห็นว่ามีองค์ประกอบซึ่งทำให้การปรับปรุงดังกล่าวสำเร็จตามเป้าหมายอยู่หลายประการ คือ

๑. การเลือกปฏิรูปในสิ่งที่ใกล้ชิดกับชีวิตประจำวันของประชาชน ซึ่งทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่จากรัฐบาลมากขึ้น และได้รับความสะดวกสบายกว่าเดิม อันเป็นสิ่งที่เห็นความแตกต่างได้ชัดเจน
๒. การใช้ยุทธวิธีที่เริ่มจากสิ่งเล็กไปหาสิ่งใหญ่ โดยกำหนดพื้นที่บางพื้นที่เป็นเขตทดลอง เพื่อดูผลในทางปฏิบัติ ก่อนที่จะตัดสินใจนำไปใช้ทั่วประเทศ
๓. ผู้ที่เข้ามาวางระบบ (ซึ่งได้แก่คณะทำงานที่จัดตั้งขึ้น) ล้วนเป็นคนนอกซึ่งไม่มีส่วนได้เสียกับการ



จัดตั้งศูนย์ชำระค่าบริการของรัฐ ซึ่งทำให้การมองปัญหาเป็นไปอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีเรื่องของผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือคนในหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้อง

๔. การใช้ประโยชน์จากสถาบันฝึกอบรมแห่งชาติ ในการช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้จิตวิทยาการฝึกอบรมเข้าช่วย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานแต่ละหน่วย

๕. การได้รับความสนับสนุนทางด้านการเมือง ในการปฏิรูป ซึ่งเห็นได้จากการที่ประธานคณะทำงานได้เกริ่นรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี นอกจากนั้น นายกรัฐมนตรีของมาเลเซียได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการปรับปรุงบริการครั้งนี้อย่างจริงจัง

๖. การวางแผนด้านประชาสัมพันธ์โครงการอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และชัดเจน แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ข้อสงสัยที่ผู้อ่านบทความเรื่องนี้อาจมีอยู่บ้าง สำหรับกรณีตัวอย่างการปฏิรูประบบราชการของมาเลเซีย เช่น ข้อสงสัยที่ว่า ในการปรับปรุงดังกล่าว

รัฐบาลมาเลเซียได้ศึกษาในแง่ของ Cost - benefit ของโครงการอย่างละเอียดหรือไม่? เหตุใดรัฐบาลมาเลเซียจึงไม่สนับสนุนให้มีการจ่ายเงินค่าบริการของรัฐทางประชณีย์ หรือผ่านธนาคาร ซึ่งจะลดภาระการทำงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่าง ๆ ไปได้เป็นอันมาก? ข้อสงสัยหรือคำถามเหล่านี้ในการยกกรณีตัวอย่างขึ้นมา ยังมีได้มีการถกเถียงกันในรายละเอียด แต่สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัดก็คือ ความมุ่งมั่นของรัฐบาลมาเลเซียที่จะปรับระดับการให้บริการของรัฐต่อประชาชนให้สูงขึ้น อันถือเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่ง นอกเหนือจากการปฏิรูประบบราชการพลเรือนในเรื่องอื่น ๆ เช่น การปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานของรัฐ การปรับปรุงกลไกในการบริหารราชการ ซึ่งในประการแรกนั้นผลกระทบไปถึงประชาชนได้รวดเร็วกว่าในประการหลัง





๑

คุณรู้ไหม เมืองไทย ของเรานี้  
อิสระ เสรี มีทั่วกัน  
สภาพนี้ จะมี ต่อไปได้  
ช่วยเสริมสร้าง ความมั่นคง ทุกประการ

คุณรู้ไหม ทูจริต คิคมิชอบ  
ในหน่วยงาน ราชการ บางกองกรม  
ต้องขจัด ทูจริต คิคมิชอบ  
เพื่อรักษา ชาติไว้ ให้ยืนยง

คุณรู้ไหม มีหน่วยปราบทูจริต  
อีกชั้นอยู่ ทางวินัย แจ่งหน่วยงาน  
ถ้าเห็นใคร ร่ำรวย ผิดปกติ  
พร้อมรายงาน ท่านนายก ไล่ออกไป

คุณรู้ไหม ไม่ใช่ เสือกระดาษ  
ใครร้องเรื่อง ทูจริต ไม่รีรอ  
แต่ละปี สิ้น ห้าพันราย  
เจ้าหน้าที่ ของรัฐ เหล่านี้มา

ได้เป็นที่ อาศัย อย่างสุขสันต์  
ไม่ต้องดัน ดันไป หนักยพาล  
ก็ด้วยไทย ร่วมรัก สมัครสมาน  
ทางทหาร เศรษฐกิจ และสังคม

เป็นผีปอบ โรคร้าย ที่หมักหมม  
มานานนม บั่นทอน ความมั่นคง  
เจ้าผีปอบ โรคร้าย ไม่เหลือหลง  
ให้ไทยคง เป็นไทย ตลอดกาล

คอยจับผิด เรือนร้อง เพื่อฟ้องศาล  
ดำเนินการ ตามควร ทางวินัย  
นำคำหาญ ส่งฟ้อง บิดทรัพย์ได้  
หน่วยนี้ไซ้ชื่อ ว่า ป.ป.ป.

ป.ป.ป. นำชยาต จริงเจียวหนอ  
ป.ป.ป. สอบเฟื่อง เรื่องร้องมา  
มีหลายนาย ผู้ใหญ่ ถูกกล่าวหา  
ถูกร้องมา ป.ป.ป. ก็จัดการ

ประชาสัมพันธ์ ป.ป.ป.

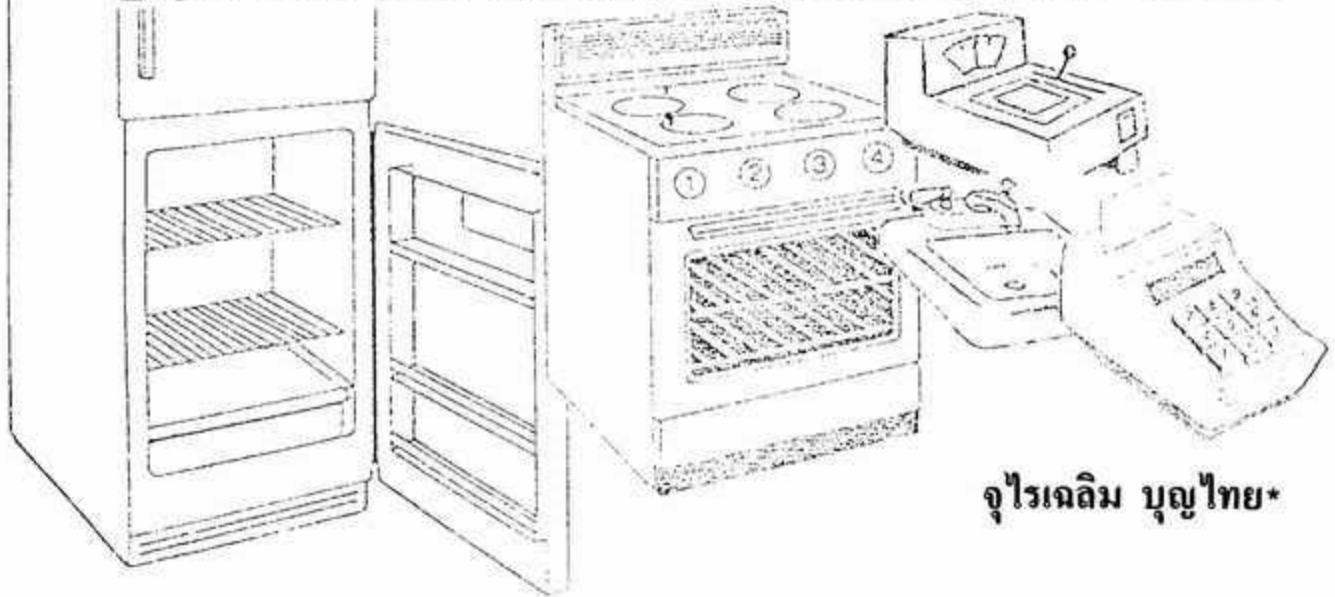
พบทูจริต  
สะกิด  
ป.ป.ป.

ทางจดหมาย: สำนักงาน ป.ป.ป. ถนนพิษณุโลก กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

ทางโทรศัพท์: ๒๕๒๓๑๖๑ ๒๕๒๓๑๖๒ ๒๕๒๓๑๖๓  
๒๕๒๓๑๖๔ ๒๕๒๓๑๖๕

แจ้งเบาะแส ชี้ช่องทางสอบสวน ระบุชื่อพยาน หรือ อ้างหลักฐาน

# เพื่อความเข้าใจที่ดี.. ขึ้น



จุไรเฉลิม บุญไทย\*

เกร็ดบริหารคราวนี้มาในแนวใหม่ ใครเขากำลังนิยมอะไร เราจะไม่ยอมล่าหลังเด็ดขาด ตอนนี้รายการเกมส์โชว์กำลังติดอันดับทางโทรทัศน์ คราวนี้เราก็เลยมีเกมส์มาให้ท่านเล่น ผิดกันแต่ว่าเกมส์ทางโทรทัศน์เขาแจกรถยนต์ รถมอเตอร์ไซด์ ส่วนของเรามีดีกว่านั้น ขอเชิญท่านนักบริหารและท่านผู้อ่านมาร่วมสนุกกับเรา แล้วท่านจะรู้.....สิ๊ก

ก่อนอื่นขออนุญาตเกริ่นแนะนำเกมส์ก่อน ท่านเคยมีประสบการณ์เช่นนี้บ้างไหม (ต้องเคยแน่ ๆ เลย) คือ เมื่อท่านหมุนปุ่มควบคุมเสียงของวิทยุเพื่อจะเบาเสียงลง กลับกลายเป็นดังขึ้นกว่าเก่าอีก จนท่านต้องรีบหมุนกลับคืน จนบางที่ต้องรีบปิดวิทยุเสียเลย หรือในห้องที่มีไฟ ๒ ดวง ดวงหนึ่งเปิดอยู่ ดวงหนึ่งปิดอยู่ ท่านต้องการเปิดไฟอีกดวงหนึ่ง แล้วก็รู้ว่า

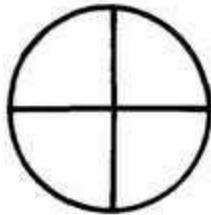
จะกดสวิตช์อันไหน ไม่รู้อันไหนเปิดอันไหนปิด ต้องลองกดดูอันหนึ่ง แล้วไฟก็เลยเปิดทั้งสองดวง ท่านก็เลยต้องรีบกดสวิตช์เปิดทั้งสองดวงพร้อมกัน โดยที่ท่านไม่ได้สังเกตหรือว่าเปิดไฟต้องกดสวิตช์ไปทางไหน ด้านไหนขึ้น ด้านไหนลง วันหลังท่านจะเปิดไฟอีกดวงหนึ่ง ท่านก็ทำอย่างเดิมอีกนั่นแหละ หรือหากท่านจำได้ว่าจะต้องกดสวิตช์ไหน พอท่านไปอยู่โรงแรมในประเทศอื่นท่านก็อาจจะพลาดอีกก็ได้ เพราะสิ่งต่าง ๆ ทำนองเดียวกันกับสองตัวอย่างที่กล่าวถึงนี้ แต่ละประเทศหรือแต่ละท้องถิ่นก็อาจจะแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมหรือความเคยชิน ถ้าท่านสังเกตดูคงจะได้พบว่าชีวิตประจำวันของเราจะต้องพบกับเหตุการณ์ทำนองนี้อยู่บ่อย ๆ เราจะต้องใช้สามัญสำนึกและความเคยชินเป็นอย่างมาก โดยที่บางครั้งเราไม่รู้สึกรู้ตัว

\* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

คราวนี้ก็มาถึงเกมส์สนุกกันเสียที เกมส์นี้ไม่ยากเลย ใช้แค่เพียงสามัญลักษณ์ และความเคยชิน ท่านลองทำข้อทดสอบต่อไปนี้ดู แล้วดูเฉลย เรามีรางวัลให้ทุกท่าน

**ข้อ ๑. ตั้งชื่อให้ช่อง**

ท่านจะเรียงอักษร ก, ข, ค, ง ลงในช่อง ๔ ช่องนี้อย่างไร ลองใส่อักษรลงในช่องที่ท่านคิดว่าถูก



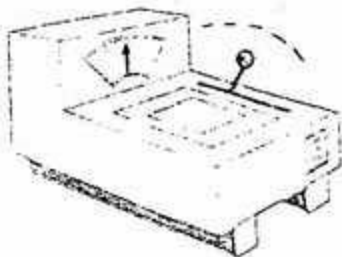
**ข้อ ๒. เปิดก๊อกน้ำ อันที่ ๑**

ท่านคิดว่าควรจะมีก๊อกน้ำแต่ละอันไปทางไหน น้ำจึงจะไหลออกมา ลองใส่หัวลูกศรในทิศทางที่ท่านคิดว่าถูก



**ข้อ ๓. เพิ่มน้ำหนัก**

ถ้าท่านจะให้เข็มกระดิกไปทางขวา ท่านจะโยกคันโยกไปทางไหน เขียนหัวลูกศร



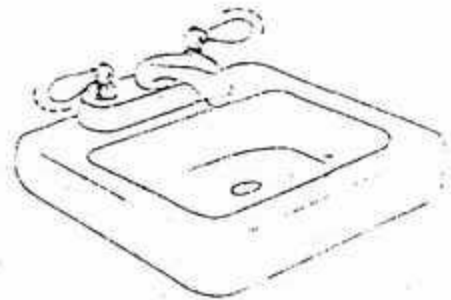
**ข้อ ๔. ใส่เลขให้เครื่องคิดเลข**

สมมุติเครื่องคิดเลขมีแค่เลข ๑ ถึง ๙ ให้ท่านลองใส่ตัวเลขตามที่ท่านคิดว่าถูกลงในปุ่ม ๙ อันที่ว่างๆ



**ข้อ ๕. เปิดก๊อกน้ำ อันที่ ๒**

ข้อนี้คล้ายกับข้อ ๒ แต่ก๊อกน้ำเป็นคนละชนิดกัน ถ้าท่านจะเปิดน้ำ จะปิดก๊อกทั้ง ๒ ไปทางไหน ใส่หัวลูกศร



**ข้อ ๖. ตู้เย็นเปิด**

ตู้เย็นที่ท่านเห็นอยู่นี้ท่านเรียกว่า เป็นตู้เย็นเปิดจากซ้าย หรือตู้เย็นเปิดจากขวา



ข้อ ๗. เปิดเตาแก๊ส

ปุ่มไหนเปิดเตาไหน ให้ท่านใส่ตัวเลขให้ตรงกัน



มี ๗ ข้อเท่านี้ ลองมาดูเฉลยกัน ดูซิว่าท่านจะได้รางวัลอะไร

ท่านอย่าเพิ่งโกรธ ถ้าจะบอกว่าที่ท่านทำมาทั้งหมดนี้ ไม่มีข้อไหนถูกหรือผิด แต่ก็ไม่มีข้อไหนผิดอีกเหมือนกัน คุณโรมัส ทริกส์ แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ให้นักศึกษาปริญญาโท ทางวิศวกรรมศาสตร์จำนวน ๑๔๗ คน ตอบคำถามทั้ง ๗ ข้อ ผลที่ได้มีดังนี้

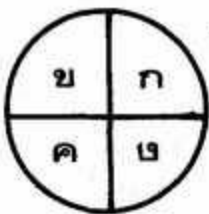
ข้อ ๑



๑) ร้อยละ ๓๘



๒) ร้อยละ ๑๔



๓) ร้อยละ ๒๓



๔) ร้อยละ ๒๕

ข้อ ๒



๑) ร้อยละ ๑๙

๒) ร้อยละ ๔๘



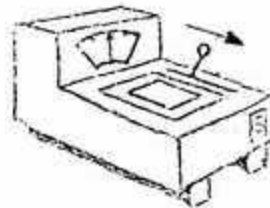
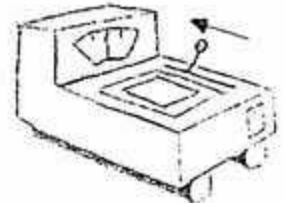
๓) ร้อยละ ๑๔

๔) ร้อยละ ๑๙



ข้อ ๓

๑) โยกขึ้นร้อยละ ๗๕



๒) โยกลงร้อยละ ๒๕

ข้อ ๔

๑) ร้อยละ ๒๙



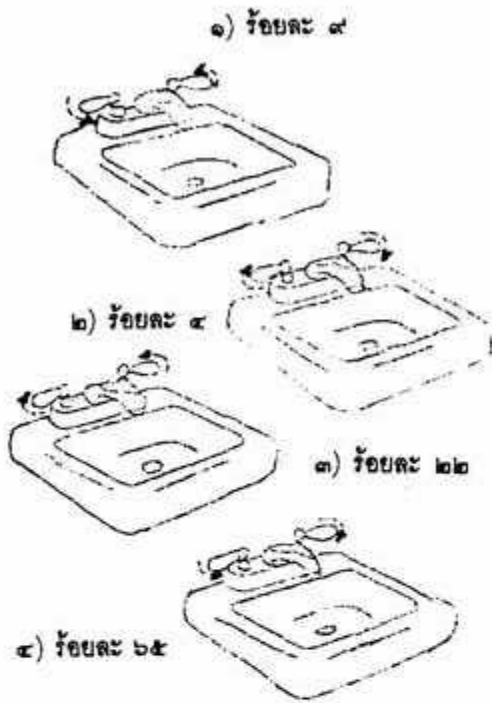
๒) ร้อยละ ๔๔



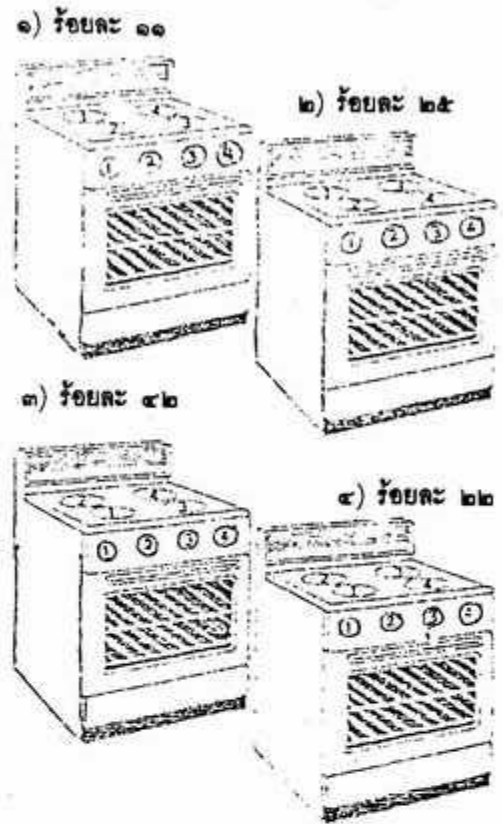
๓) ร้อยละ ๒๗



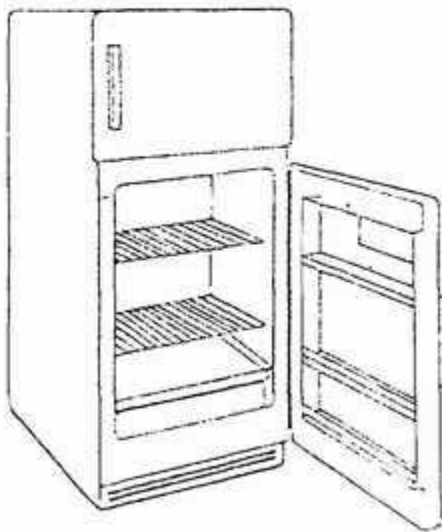
ข้อ ๕



ข้อ ๗



ข้อ ๖



- ๑) เปิดจากทางซ้าย ฝอยละ ๔๓
- ๒) เปิดจากทางขวา ฝอยละ ๕๗

ดูเฉลยแล้วท่านรู้สึกอย่างไรบ้าง อาจจะแปลกใจ ที่เห็นว่าคุณเห็นของคนเราในเรื่องเดียวกัน ทำไมถึงแตกต่างกันได้ถึงเพียงนี้ ทั้ง ๆ ที่ท่านคิดว่ามันน่าจะเป็นอย่างที่ท่านคิด ก็ยังมีคนเห็นเป็นอย่างอื่นอีก ตั้งหลายอย่าง แล้วแต่ละคนเขาก็เห็นว่ามันควรจะเป็นอย่างที่เขาคิด เหมือนกับท่านเหมือนกัน จะบอกว่าใครถูกใครผิดก็ไม่ได้ จะเลือกอันที่มีเปอร์เซ็นต์สูงสุดว่าถูกก็ไม่ถนัดนัก ของอย่างนี้มันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และเหตุผลของแต่ละคน

อย่างที่สัญญากันไว้ว่าเรามีของรางวัล (ที่ตีกว่ารถยนต์หรือรถมอเตอร์ไซด์) จะให้กับทุกท่านที่ร่วมสนุก เชิญท่านรับรางวัลได้เลย รางวัลของเราคือ ข้อคิดสำหรับท่านที่เป็นผู้บริหาร และท่านผู้อ่าน ซึ่งเราก็คิดว่าท่านได้ไปเรียบร้อยแล้ว ข้อคิดนี้จะช่วยท่านดังตัวอย่างต่อไปนี้



**เตือนใจ** เมื่อท่านจะตัดสินใจอะไร ท่านก็จะคิดอยู่เสมอว่ามีคนอื่นจำนวนหนึ่ง อาจจะเป็นจำนวนมาก หรือจำนวนน้อยที่ไม่เห็นด้วยกับท่าน และเห็นว่ามันควรจะเป็นอย่างอื่น โดยที่เขาแต่ละคนมีเหตุผลของเขา ท่านจึงต้องเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากผู้ไม่เห็นด้วย หรือท่านอาจต้องหาวิธีปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของเขาเหล่านั้น ถ้าเป็นไปได้ โดยการทำให้เขาเห็นด้วยกับเหตุผลของท่าน เป็นต้น

**ปลอบใจ** เมื่อท่านรู้สึกว่าคุณมักจะมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับผู้อื่นอยู่เสมอ หรือข้อเสนอของท่านไม่ค่อยจะได้รับการตอบสนองเสียเลย นั่นอาจเป็นเพราะความเห็นของท่านอยู่ในกลุ่มเปอร์เซ็นต์ต่ำก็เป็นได้ ไม่ใช่ว่าความคิดเห็นของท่านผิดหรอก

**สอนใจ** ว่าถึงแม้ท่านจะเป็นผู้นำ แต่ลูกน้องก็ไม่ได้เชื่อฟังท่านทั้งหมดหรอก พวกเขาก็มีเหตุผลความเชื่อของเขา การจะทำให้พวกเขาเชื่อฟังท่านก็ต้อง

สู้กันด้วยเหตุผล ถ้าเหตุผลของท่านสามารถหักล้างเหตุผลของเขาได้ เขาก็จะหันมาเชื่อฟังท่านอย่างไม่ต้องสงสัย (หมายเหตุ เราไม่ได้สัญญาว่าเหตุผลของท่านสามารถหักล้างเหตุผลของเขาได้)

**ข่มใจ** เพื่อท่านจะได้ไม่ต้องไปทู่เมียงทะเลาะกับใครจนเกิดเป็นเรื่องราวใหญ่โต ถ้าท่านคิดเสียว่า เขาก็มีสิทธิจะคิดอย่างที่เขาคิด เราก็มีสิทธิจะคิดอย่างที่เราคิด เกียงกันไปก็ไม่มีประโยชน์ เลิกดีกว่า

ขอเพียงท่านอย่าลืมข้อคิดที่ได้นี้ นำมันไปใช้ในการดำเนินชีวิต ใช้ในการทำงาน ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตัวท่านเองจะมีมากมาย จนท่านเองก็รู้สึกและรู้ว่ามันมีค่ามากกว่ารถยนต์ หรือรถมอเตอร์ไซด์เสียอีก



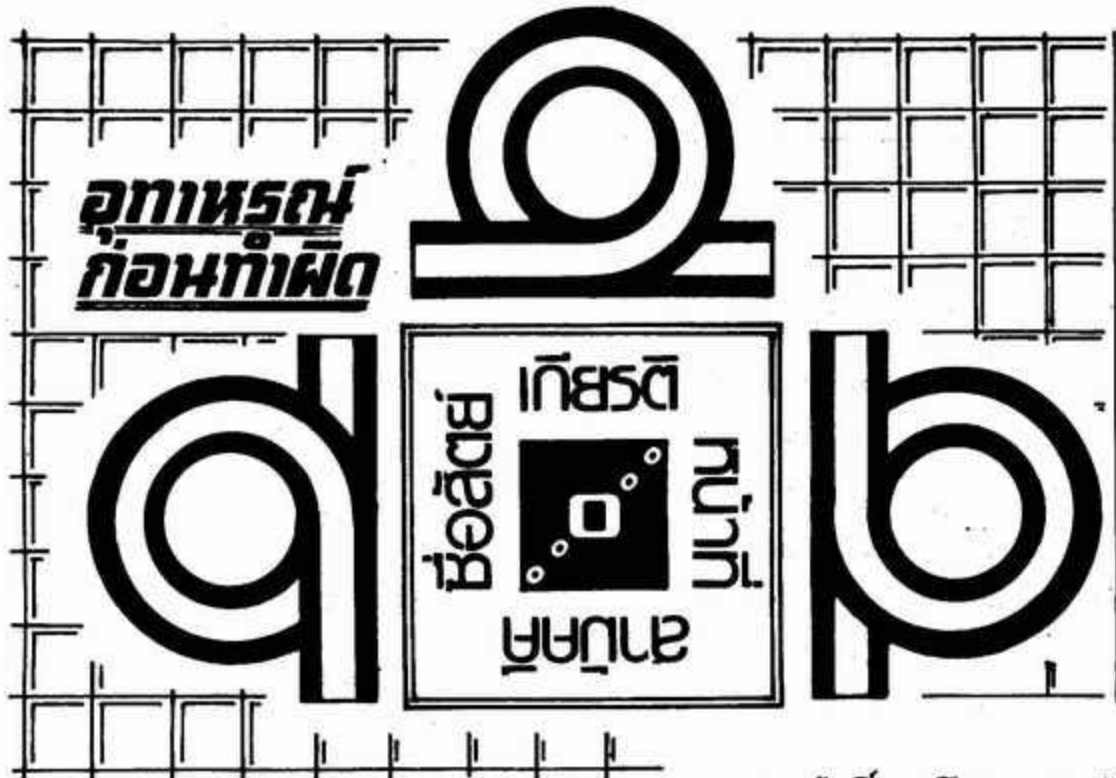
ดัดแปลงจาก QUIZ ชุด BEFORE YOU TOUCH THE DIAL ของ BERKELEY RICE จาก WORLD EXECUTIVE DIGEST ฉบับเดือนธันวาคม ๒๕๒๗

**ด้วยอภินันทนาการ**

จาก

**บริษัท วิเศษไชย จำกัด**

# วินัยข้าราชการ



เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์ \*



ฝนเริ่มโปรยปรายลงมาหนาเม็ดมากขึ้นทุกที  
เท่ากับเป็นสัญญาณเตือนภัยว่า เราจะต้องเตรียมตัว  
เตรียมใจไว้ต่อสู้กับความลำบากลำบากของการเดิน  
ทางมาทำงานในฤดูฝนแล้วสินะ และก็คงจะต้องวิตก  
กันต่อไปด้วยว่า ปีนี้น้ำจะท่วมบ้านเรา ซอยเราบ้าง  
หรือไม่นะ ซึ่งก็คงจะตอบได้ยากมากทีเดียวแหละ  
...เฮ้อ...อย่าเพิ่งไปวิตกเลยนะ ยังอีกตั้งนาน เรามาคูย  
กันถึงเรื่องเกี่ยวกับวินัยในแวดวงของผู้ที่ทำงานเกี่ยว  
กับการควบคุมรายรับ-รายจ่ายทางบัญชีของส่วน  
ราชการว่าจะมีอะไรบ้างดีกว่า แล้วก็ต่อด้วย ปุจฉา-  
วิสัชนาเกี่ยวกับวินัย เดือนนี้จะหยิบยกเรื่องของความ  
ตายขึ้นมาว่ากันให้แจ่มแจ้งแดงแจ๋ไปเลยว้า เมื่อมี

\* นิตินกร กองวินัย สำนักงาน ก.พ.

การดำเนินการทางวินัยแล้ว ระหว่างนั้น ผู้ถูกดำเนินการทางวินัยหรือผู้ถูกลงโทษถึงแก่ความตายขึ้นมาจะมีผลกระทบอย่างไรบ้าง และจะต้องดำเนินการอย่างไรต่อไปหรือไม่ มาเป็นของฝากแก่ผู้ที่สนใจ โดยเฉพาะท่านที่ชอบได้ถามมาทางโทรศัพท์อยู่เสมอ ๆ

---

---

## การเงินขัดข้อง

---

---

นายเจย ได้รับมอบหมายหน้าที่เป็นหัวหน้าการเงิน กอ.รมน. เมื่อแผนกส่งกำลังบำรุง ส่งเอกสารหลักฐานการเงินให้แผนกการเงินล่าช้าและล้วงเลยกำหนดระยะเวลา นายเจย ก็ไม่ได้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อพิจารณาหาทางแก้ไข ทำให้แผนกการเงินดำเนินการขออนุมัติโอนเงินตั้งจ่ายระหว่างหมวดระหว่างประเภทไม่ทันกำหนด ทำให้ไม่ได้รับอนุมัติจาก กอ.รมน. เป็นเหตุให้เสียหายต่อราชการในเรื่องงบประมาณไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ได้วางไว้ แต่อย่างไรก็ดี ในเวลาต่อมา กอ.รมน. ก็ได้อนุมัติให้โอนเงินงบประมาณระหว่างหมวดและระหว่างประเภท เฉพาะกรณีนี้ได้เป็นพิเศษแล้ว การกระทำของนายเจย เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์

---

---

## เหรียญที่ระลึก

---

---

นางสาวซ้อ ทำหน้าที่รับและแลกเงิน ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเรื่องชาวต่างประเทศส่งเช็คมูลค่า ๔,๕๙๒ เหรียญดอลลาร์สหรัฐอเมริกา เพื่อชำระค่าซื้อเหรียญที่ระลึกชนิดต่าง ๆ หลายรายการ จากทางราชการ ปรากฏว่า นางสาวซ้อ ได้ตรวจสอบ

ด้วยตนเอง แล้วทราบว่า เกิดความบกพร่องซึ่งจะต้องแจ้งให้ผู้ซื้อทราบถึงค่าใช้จ่ายในการจัดส่งเหรียญ และราคาของเหรียญที่เปลี่ยนแปลงไป อันทำให้ผู้ซื้อจะต้องจ่ายเงินเพิ่มอีก หากจะซื้อครบตามรายการที่แจ้งมา แต่นางสาวซ้อ กลับมิได้แจ้งเรื่องให้ทราบและเก็บไว้จนลืมดำเนินการ เป็นเหตุให้ชาวต่างประเทศเกิดความเข้าใจสับสนและมีหนังสือร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาว่า เจ้าหน้าที่ยกยอกเงินของตน การกระทำของนางสาวซ้อ เป็นความผิดวินัย ตามมาตรา ๖๘ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์

---

---

## ขายข้าวเปลือก

---

---

นายข้าว มีภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย เมื่อทางราชการมีคำสั่งย้ายไปต่างจังหวัด นายข้าว มิได้พาภรรยาไปอยู่ด้วย และได้มีความสัมพันธ์อันชู้สาวกับหญิงชาวบ้านในท้องถิ่นนั้น ผู้บังคับบัญชาได้ทราบเรื่องจึงทำทัณฑ์บนไว้ ต่อมาเมื่อย้ายไปอยู่อีกจังหวัดหนึ่ง นายข้าว ก็ยังประพฤติตนเช่นนั้นอีก จนเป็นเหตุให้ภรรยาของตนเองเดือดร้อนและร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา การกระทำของนายข้าว เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๘๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๓ เดือน

---

---

## ประชุมสัมมนา

---

---

ทางราชการได้สั่งให้มีการประชุมสัมมนาเจ้าหน้าที่บริหารระดับกลางขึ้นไปต่างจังหวัด นายตา

และนายมา ได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าหน้าที่ต้อนรับ และนำแขกไปเลี้ยงประจำ โดยใช้เงินกองกลางของสำนักงานเป็นค่าใช้จ่ายในครั้งนี่ ครั้งแรกคิดว่าจะเลี้ยงวิทยากรเพียงมือแรกและมือสุดท้าย แต่ผู้บังคับบัญชาบอกว่าไม่ได้ ต้องต้อนรับทุกมือจนกว่าจะเสร็จสัมมนา และให้ดำเนินการหาเงินมาใช้จ่ายเพื่อการนี้ได้ นายตา และนายมา จึงได้ดำเนินการขอรับความช่วยเหลือจากผู้มาติดต่อขอรับเงินจากทางราชการ เมื่อบุคคลทั้งสองได้ดำเนินการตรวจสอบและผ่านฎีกาเบิกเงินจากทางราชการ จนผู้มาติดต่อได้รับเงินไปตามฎีกาแล้ว ผู้มาติดต่อกับทางราชการหลายรายต่างก็ยินดีให้ความช่วยเหลือทั้งในรูปเงินและอาหาร ความช่วยเหลือต่าง ๆ ดังกล่าว บุคคลทั้งสองก็ได้นำไปใช้จ่ายในการประชุมสัมมนาครั้งนี้จนหมดสิ้น โดยมีได้นำไปเป็นประโยชน์ส่วนตัวแต่อย่างใด การกระทำของนายตา และนายมา เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๗๘ และมาตรา ๘๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือนคนละ ๑๐% ๒ เดือน



## แลกเหรียญ

นายทอง มีหน้าที่จ่ายแลกเหรียญกษาปณ์ชนิดราคาต่าง ๆ เมื่อมีประชาชนมาขอแลกเหรียญกษาปณ์ทองคำ กลับไม่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยอ้างว่าปิดบัญชีแล้วบ้าง ขอจัดการจ่ายแลกบ้าง ไม่มีเหรียญกษาปณ์ทองคำเหลือในหีบเก็บเงินคลังนอกบ้าง ทั้งที่ยังมีเหรียญกษาปณ์ทองคำบางชนิดราคาอยู่ในหีบเก็บเงินคลังนอกตลอดเวลา และมีได้สนใจขอเบิกเหรียญกษาปณ์ทองคำจากคลังในมาสำรองไว้คลังนอกเพื่อให้ประชาชนแลกแต่อย่างใด คงเบิกมาเท่าจำนวนที่มีผู้มาขอแลกไว้เท่านั้น และเมื่อนายหวัง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงการไม่อำนวยความสะดวกของนายทองแล้ว นายหวัง ก็ไม่ได้ดำเนินการเบิกหรือสั่งให้เจ้าหน้าที่เบิกเหรียญกษาปณ์ทองคำจากคลังในมาไว้คลังนอกเพื่อสำรองจ่ายแต่อย่างใด การกระทำของนายทองเป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ ส่วนการกระทำของนายหวัง เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๗๒, ๗๔ และ ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๖๘, ๗๗ และ ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน

## กระดาษสอบ

ในการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนระดับของส่วนราชการแห่งหนึ่ง ปรากฏว่า นายมีผู้เข้าสอบรายหนึ่ง

ได้นำกระดาษที่ทางราชการจัดให้สำหรับทำคำตอบ ออกจากห้องสอบหลังจากสอบเสร็จแล้ว และนางมา ผู้เข้าสอบอีกรายหนึ่งขณะทำการสอบได้นำกระดาษ ทำสอบของวันก่อนมาใช้ร่างข้อความระหว่างสอบ การกระทำของบุคคลทั้งสองเป็นความผิดตามมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ (มาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘) โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือนคนละ ๑๐% ๖ เดือน (อัตราโทษตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗)

---

---

## ละทิ้งเวร

---

---

นายคู่ และนายคี ได้รับมอบหมายให้อยู่เวร ประจำการ ณ ที่ทำการของส่วนราชการแห่งหนึ่ง ปรากฏว่าบุคคลทั้งสองได้มาอยู่เวรตามปกติ จนกระทั่งเวลา ๑๙.๐๐ น.เศษ บุคคลทั้งสองจึงได้ละทิ้งหน้าที่เวรไป นอกจากนี้ ในการมาอยู่เวร บุคคล ทั้งสองก็ได้ลงนามมาปฏิบัติงานในสมุดเปิดปิดที่ ทำการตามระเบียบของทางราชการด้วย การกระทำ ของนายคู่และนายคี เป็นความผิดตามมาตรา ๗๑ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน คนละ ๑๐% ๒ เดือน

---

---

## สมุดคู่มือวางฎีกา

---

---

ส่วนราชการแห่งหนึ่ง มีนายดำ เป็นหัวหน้า และนายขาว เป็นผู้ช่วย ส่วนนางแดงเป็นกรรมการ

เก็บรักษาเงินและได้รับมอบฉันทะให้เป็นผู้รับเงิน ตามฎีกาด้วย ในการลงชื่อในฎีกาเบิกเงินจากคลังนั้น นายดำ เป็นผู้เบิกเงินประจำ นายขาว เป็นผู้เบิกเงิน- สำรอง แต่นางแดงได้ปลอมลายมือชื่อของนายดำ หรือนายขาวลงในช่องผู้เบิกเงินตามฎีกาหลายครั้ง แล้วนำฎีกาไปยื่นต่อเจ้าหน้าที่ของคลังเพื่อตรวจ และอนุมัติฎีกาตามระเบียบ บางครั้งนางแดง ก็มีได้นำสมุดคู่มือวางฎีกามายื่นพร้อมกับฎีกาเบิกเงิน โดยอ้างว่าลืมเอามาบ้าง หรือจะนำมาให้ตรวจภายหลัง บ้าง และโดยที่นางแดง เป็นบุตรของเจ้าหน้าที่คลัง และมีความคุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ตรวจรับฎีกา อันมี นายล้ำ นางรื่น นายรัก และนางรวย ต่างก็ได้ลงลายมือชื่อตรวจและ รับฎีกาดังกล่าวไว้พร้อมกับเสนอเรื่องต่อไป จนกระทั่ง ผู้บังคับบัญชาได้อนุมัติฎีกาแล้วนางแดง ก็ได้นำ ฎีกาไปยื่นขอเบิกเงินจากเจ้าหน้าที่คลังโดยมิได้แนบ สมุดคู่มือวางฎีกาไปพร้อมด้วยแต่อย่างใด โดยอ้าง เช่นเดียวกับตอนที่ยื่นฎีกาเพื่อขออนุมัติ เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่จ่ายเงินตามฎีกา อันมี นายอ่ำ นายอ่อน และนายอ้วน ต่างก็จ่ายเงินตามฎีกาให้แก่นางแดง ไป โดยมีขอบด้วยระเบียบของทางราชการ

ต่อมา สตง. ได้ทักท้วงการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินของส่วนราชการนั้น แต่ก็มีได้รับคำชี้แจงแต่ อย่างใด จึงได้ส่งเจ้าหน้าที่เข้าตรวจสอบหลักฐาน และพบว่ามีการทุจริตในการเบิกเงิน เป็นเงินรวม ทั้งสิ้น ๓๓๖,๗๑๒.๓๓ บาท โดยนางแดง เป็นผู้ดำเนินการแต่เพียงผู้เดียว การกระทำของนางแดง เป็นความ ผิดตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และมาตรา ๘๑ วรรค สอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ไล่ออกจากราชการ ส่วนการกระทำของบุคคลอื่น ๆ เป็นความผิดตาม มาตรา ๖๘ และมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ นายดำ และนายขาว ตัดเงินเดือนคนละ ๑๐%

มีกำหนด ๒% เดือน และ ๑ เดือน ตามลำดับ ส่วนบุคคลอื่น ยกเว้นนางรวย ได้รับโทษลดชั้นเงินเดือนคนละ ๑ ชั้น

สำหรับ นางรวย ปรากฏข้อเท็จจริงว่าขณะนางรวย กระทำผิดในกรณีนี้ นางรวย ยังเป็นลูกจ้างอยู่ ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจนำกรณีความผิดที่เกิดขึ้นในขณะนั้นมาพิจารณาโทษทางวินัย นางรวย ซึ่งต่อมาได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการได้ ดังนั้น คำสั่งลงโทษของนางรวย จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย และผู้บังคับบัญชาได้สั่งยกเลิกคำสั่งลงโทษดังกล่าวแล้ว



## ยืมแล้วต้องทวง

นายสม ซึ่งรู้จักกับนางเพชร ได้มาหานางเพชรที่บ้าน เพื่อจะฝากเงินซื้อพันธบัตรรวม ๓ ฉบับ ๆ ละ ๕๐,๐๐๐ บาท ปรากฏว่า นางเพชร กำลังร่อนเงินจึงพูดขอยืมเงินจำนวนดังกล่าวจากนายสม พร้อมกับจะให้ดอกเบี้ยตามอัตราที่พันธบัตรจะให้เป็นเวลา ๓ เดือน นายสมตกลง จึงได้มีการทำบันทึกการยืมเงินกันไว้เป็นหลักฐาน พร้อมกันนั้น นายสม ขอให้นางเพชรเขียนใบรับชั่วคราวแทนพันธบัตร จำนวน ๓ ฉบับ ๆ ละ ๕๐,๐๐๐ บาท ให้ไว้ด้วย เพื่อจะได้นำมาร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาของนางเพชรได้ หากนางเพชรไม่ชำระเงินให้ ครั้นถึงกำหนดเวลา นางเพชรไม่มีเงินให้ นายสมจึงได้ร้องเรียนขึ้น ที่สุด นางเพชรได้นำเงินมาชำระให้นายสม ๒ ครั้ง รวมเป็นเงิน ๑๖๕,๖๐๐ บาท การกระทำของนางเพชร เป็นความผิดตามมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือลดชั้นเงินเดือน ๑ ชั้น

# บุคลากรวิเศษตามกฎหมายวินัย

## ปลอลา

ข้าราชการผู้หนึ่งถูกกล่าวหาว่าสมคบกับพวกทุจริตกริตยาง ๕๐ แปลง ในวันเดียวกัน (โดยมิได้แบ่งกริต วันละ ๒๕ แปลง สลับกันตามระเบียบ) แล้วนำยางที่กริตได้ลงบัญชี เพียง ๒๕ แปลง นอกนั้นนำไปจำหน่ายเป็นยางแผ่นดิบ คิดเป็นเงินทั้งสิ้น ๔๖,๙๙๑.๘๕ บาท และได้นำเงินที่ได้จากการขายยางนอกบัญชีไปซื้อเครื่องตัดหญ้าและโมเล่ชุดจักรกริต

มือหมุนไว้ใช้ในสถานี คิดเป็นเงิน ๔,๘๔๗ บาท ส่วนเงินที่เหลือจากจ่ายเพิ่มพิเศษให้คนงานกริตยางแล้วได้นำไปใช้จ่ายเป็นประโยชน์ส่วนตัว ที่สุดการสอบสวนผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดออก ๒ คน และให้ออกฐานมีมลทินหรือมัวหมอง ๑ คน แล้วรายงานการลงโทษมายัง ก.พ.

ในระหว่างการพิจารณาของ ก.พ. ภรรยาของผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการฐานมีมลทินหรือมัวหมอง

ได้แจ้งให้ทราบว่ามีผู้ได้ถึงแก่กรรมด้วยโรคหัวใจวายแล้วตามใบมรณบัตรที่ส่งมาด้วย กรณีจึงมีปัญหว่าหากข้อเท็จจริงตามสำนวนการสอบสวนปรากฏว่าผู้ที่มีกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแล้ว ก.พ. จะยังมีอำนาจรายงานนายกรัฐมนตรี ตามมาตรา ๘(๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อพิจารณาสั่งเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษต่อไปได้หรือไม่ และกรณีเช่นนี้ จะเข้าลักษณะตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

### วิสัยนา

ปัญหาทำนองนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยไว้ว่า โดยที่มาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้บัญญัติให้อำนาจผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษข้าราชการได้ แม้ข้าราชการผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ข้าราชการผู้นั้นจะออกจากราชการเพราะตาย สำหรับปัญหาเช่นกรณีนี้ มิได้มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ เมื่อพิจารณาในเรื่องของความเป็นธรรมในแง่ที่ว่า หาก ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นควรสั่งไล่หรือปลดผู้นั้นออกจากราชการ และกระทรวงเจ้าสังกัดได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำสั่งลงโทษไปตามคำสั่งของนายกรัฐมนตรีแล้ว ข้าราชการผู้ถูกลงโทษรายนี้ ก็ไม่มีโอกาสที่จะอุทธรณ์คำสั่งลงโทษได้ตามกฎหมาย และหากมีข้อเท็จจริงหรือพยานอื่นใด ซึ่งยังไม่ปรากฏในชั้นพิจารณาของ ก.พ. ข้าราชการผู้นี้ก็ไม่อาจนำมาหักล้างหรือแก้ข้อกล่าวหาได้ อันอาจเกิดความไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการผู้นี้ได้ จึงให้นำหลักการตามมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาเทียบเคียงเป็นว่า เมื่อข้าราชการผู้นี้ถึงแก่ความตายลง ก.พ. ไม่มีอำนาจที่จะรายงานนายกรัฐมนตรีตามมาตรา ๘(๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อ

พิจารณาสั่งการให้กระทรวงหรือกรมเจ้าสังกัดดำเนินการเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำสั่งเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ (มติของ ก.พ. ครั้งที่ ๘/๒๕๒๑ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๒๑ เรื่องที่ ๗ และเรื่องในทำนองนี้ สำนักงาน ก.พ. จะมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาไปยังส่วนราชการเจ้าสังกัดว่า โดยที่ปรากฏว่าข้าราชการผู้นี้ได้ถึงแก่กรรมแล้ว ก.พ. จึงมีมติรับทราบการลงโทษดังกล่าว)

### ปจดา


ข้าราชการผู้นี้ได้ตรวจรักษาผู้ป่วยรายหนึ่ง แล้วออกไปรับรองว่า ผู้ป่วยเป็นคนไข้ในของโรงพยาบาล และรับรองรายการยาของผู้ป่วยว่า ไม่มีจำหน่ายในโรงพยาบาล ทั้ง ๆ ที่ผู้ป่วยมิได้เป็นคนไข้ในแต่อย่างใด ทำให้บิดาของผู้ป่วยซึ่งเป็นข้าราชการ นำไปรับรองดังกล่าวใช้เป็นหลักฐานประกอบการขอเบิกเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการ โดยมีขอบเป็นเงิน ๕,๑๗๕ บาท ที่สุดการสอบสวนผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดผู้นี้ออกจากราชการฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

ผู้ถูกลงโทษอุทธรณ์คำสั่ง และระหว่างนั้นผู้อุทธรณ์ได้ถึงแก่กรรมลง เช่นนี้ ก.พ. จะพิจารณาอุทธรณ์รายนี้ต่อไปได้หรือไม่ และหาก ก.พ. มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ต่อไปได้แล้ว ก.พ. จะพิจารณาเปลี่ยนแปลงคำสั่งในทางที่จะเป็นโทษหรือเป็นคุณได้หรือไม่

### วิสัยนา

ปัญหาในทำนองเดียวกันนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาวินิจฉัยให้ความเห็นไว้โดยสรุปว่า แม้ผู้อุทธรณ์จะได้ถึงแก่กรรมแล้วก็ตาม ก.พ. ก็มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ต่อไปได้ และการที่ผู้อุทธรณ์ได้อาศัยตำแหน่งหน้าที่

ราชการของตนออกหนังสือรับรองว่า ผู้ป่วยเป็นคนไข้  
ในของโรงพยาบาล โดยไม่เป็นความจริง และได้ออก  
ใบสั่งยาและลงชื่อรับรองรายการยาว่าไม่มีจำหน่าย  
ในโรงพยาบาล ทำให้บิดาของผู้ป่วยนำใบเสร็จรับเงิน  
ค่ายาตั้งกล่าวที่ชื่อจากคลินิกส่วนตัวของผู้อุทธรณ์  
ไปเบิกเงินจากทางราชการได้ พฤติการณ์เป็นการ  
อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตน ออกใบรับรองอัน  
เป็นเท็จ เป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้  
จะเข้าองค์ประกอบเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.  
๒๕๑๘ แต่ตามพฤติการณ์เป็นเรื่องที่ไม่เห็นได้ว่า ผู้  
อุทธรณ์อาจจะกระทำไปเพียงเพื่อจะช่วยเหลือให้บิดา  
ผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้มีรายได้น้อย มีสิทธิเบิกค่ารักษา

พยาบาลได้ เป็นการกระทำไปด้วยเมตตาจิตและสงสาร  
และเมื่อบิดาผู้ป่วยไปซื้อยาจากคลินิกของผู้อุทธรณ์  
ผู้อุทธรณ์เองก็ขายให้ในราคาที่ต่ำกว่าท้องตลาด  
และยาบางอย่างก็ให้เปล่าโดยไม่คิดราคา ลักษณะ  
การกระทำผิดของผู้อุทธรณ์จึงเป็นการกระทำไปโดยรู้  
เท่าไม่ถึงการณ์ และควรได้รับความปรานีลดหย่อนโทษ  
เป็นกรณีพิเศษ ก.พ. จึงรายงานนายกรัฐมนตรี ตาม  
นัยมาตรา ๑๐๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อพิจารณาสั่งการ  
ให้กระทรวงเจ้าสังกัดดำเนินการสั่งลดโทษจากปลด  
ออกเป็นให้ออกจากราชการ (มติ ก.พ. ครั้งที่ ๑๔/  
๒๕๒๕ วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๒๕) และนายกรัฐ  
มนตรีได้เห็นชอบด้วยกับมติของ ก.พ.แล้ว 



ด้วยอภินันทนาการ

จาก

## บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเม้นท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

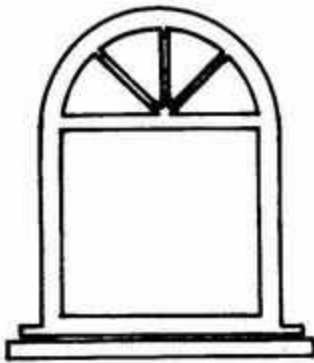
เลขที่ ๒๐๑๓ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพมหานคร

โทร. ๓๑๓๖๑๐๑-๘

ผู้รับเหมาก่อสร้างงานโยธา ทุกประเภท มีผลงาน  
เป็นที่เชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ



# หน้าต่างบุคคลากร



## ทำไม?

### จับต้องปลดระดับ..ลดเงินเดือน

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

#### การย้ายที่ต้องลดระดับ

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญนั้น โดยปกติจะเป็นการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันภายในกรมเดียวกัน ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงานกันก็ได้ แต่ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น จะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ย้ายไปนั้น การย้ายกรณีนี้จะไม่มีการลดระดับหรือลดเงินเดือนเลย

แต่การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ไม่ใช่กรณีปกติอาจมีการลดระดับตำแหน่งได้เหมือนกัน เช่นการย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ซึ่งส่วนใหญ่การย้ายทำนองนี้ก็จะเกิดขึ้นกับข้าราชการที่มีความจำเป็นต้องย้ายติดตามครอบครัว หรือย้ายไปดูแลบิดามารดาซึ่งอยู่คนละจังหวัด ฯลฯ ซึ่งยากที่จะหาตำแหน่งว่างในระดับเดิมสังกัดเดิม ในท้องที่ ๆ ครอบครัวย้ายไปนั้นได้ แต่หากมีตำแหน่งว่างในระดับต่ำกว่า ก็จำเป็นต้องยินยอมขอย้ายตัวเองไปดำรงตำแหน่งว่างในระดับที่ต่ำกว่านั้นด้วยความสมัครใจ แต่ถึงแม้ว่าเจ้าตัวสมัครใจยินยอมย้ายลดระดับแล้วก็

ตาม ยังจะต้องขออนุมัติ ก.พ. ตามมาตรา ๔๙ อีกด้วย โดย ก.พ. จะพิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็น และความสมัครใจของผู้ขอย้าย ทั้งนี้ เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่ข้าราชการ ในการป้องกันมิให้มีการสั่งแต่งตั้งย้ายข้าราชการลดระดับโดยมิชอบ

การย้ายกรณีนี้ เมื่อ ก.พ. อนุมัติแล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงจะส่งย้ายผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมตามที่ ก.พ. อนุมัติ โดยได้รับเงินเดือนเท่าเดิม (กรณีนี้ลดแต่ระดับ ไม่มีการลดเงินเดือน)

**การโอนหรือการบรรจุกลับที่ต้องลดระดับ ลดเงินเดือน**

การลดระดับ ลดเงินเดือนอาจจะเกิดขึ้นในกรณีการโอนตามมาตรา ๕๓ ซึ่งเป็นการโอนข้าราชการประเภทอื่นที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนฯ หรือการบรรจุกลับตามมาตรา ๕๔ ซึ่งเป็นการบรรจุข้าราชการประเภทอื่นที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญ กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งทั้ง ๒ กรณีดังกล่าวเป็นกรณีที่ต้องขออนุมัติจาก ก.พ. ก่อน และมีบางรายที่ ก.พ. ตอบมติอนุมัติให้รับโอนหรือบรรจุกลับโดยต้องลดระดับ ลดเงินเดือน ทั้งนี้ เพราะมาตรา ๕๓ และมาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้กำหนดไว้ประการหนึ่งว่า การโอนหรือการบรรจุกลับข้าราชการประเภทอื่น มาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญนั้น จะบรรจุและแต่งตั้งผู้ขอโอนหรือผู้บรรจุกลับให้ดำรงตำแหน่งระดับใด และจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.พ. เป็นผู้กำหนด แต่เงินเดือนที่จะให้ได้รับจะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณวุฒิความสามารถและความชำนาญงานในระดับเดียวกัน ซึ่งได้แก่กรณีดังนี้ คือ

๑. กรณีที่ข้าราชการผู้ขอโอนขณะที่รับราชการเป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น ให้ระเบียบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยเฉพาะในเรื่องของหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และการให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ได้เลื่อนสูงขึ้น ทำให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างข้าราชการประเภทอื่น กับข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณวุฒิการศึกษาเหมือนกัน และเข้ารับราชการในวันเดียวกัน

ตัวอย่าง น.ส.เสมอใจ และ น.ส.ช้องจิต มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาตรีทางการพยาบาล และบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งพยาบาล ๓ เหมือนกัน และในวันเดียวกัน คือวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๖ แต่ น.ส.เสมอใจ บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ส่วน น.ส.ช้องจิต บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ในระยะเริ่มบรรจุแต่งตั้งใหม่ ๆ ข้าราชการทั้ง ๒ รายดังกล่าวจะดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน และได้รับเงินเดือนเท่ากัน แต่เมื่อถึงคราวที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นพยาบาล ๔ มีระเบียบหลักเกณฑ์บางอย่างที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาล ๓ ในราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เมื่อดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ครบ ๒ ปี จะได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาล ๔ โดยรับเงินเดือนชั้น ๓,๕๓๕ บาท ตั้งแต่วันที่ครบ ๒ ปี ในกรณีของ น.ส.เสมอใจ จึงได้เลื่อนเป็นพยาบาล ๔ รับเงินเดือนชั้น ๓,๕๓๕ บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๘ ส่วน น.ส.ช้องจิต ผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาล ๓ ในราชการพลเรือนสามัญ เมื่อดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ครบ ๒ ปีแล้ว ก็ยังมีสามารถเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาล ๔ ได้ เนื่องจากมีหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ กำหนดไว้ว่าผู้ที่เลื่อนตำแหน่งในปีงบประมาณ ๒๕๒๔ นั้น ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณ ๒๕๒๖ ไม่ต่ำ

กว่าชั้น ๒,๙๐๕ บาท ฉะนั้น ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๘ ซึ่งเป็นวันที่ น.ส.ช้องจิต ดำรงตำแหน่ง พยาบาล ๓ ครบ ๒ ปี แต่ยังไม่เลื่อนเป็นพยาบาล ๔ ไม่ได้ เพราะในปีงบประมาณ ๒๕๒๗ (๑ ตุลาคม

๒๕๒๖-๓๐ กันยายน ๒๕๒๗) น.ส.ช้องจิต เพิ่งได้รับ เงินเดือนชั้น ๒,๗๖๕ บาท ดังตารางเปรียบเทียบ ต่อไปนี้

น.ส.เสมอใจ (ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย)			น.ส.ช้องจิต (ข้าราชการพลเรือนสามัญ)		
วันที่	ตำแหน่ง	เงินเดือน	วันที่	ตำแหน่ง	เงินเดือน
๑ ก.ค. ๒๖	พยาบาล ๓	๒,๗๖๕	๑ ก.ค. ๒๖	พยาบาล ๓	๒,๗๖๕
๑ ต.ค. ๒๗	พยาบาล ๓	๒,๙๐๕	๑ ต.ค. ๒๗	พยาบาลวิชาชีพ ๓	๒,๙๐๕
๑ ก.ค. ๒๘	พยาบาล ๔	๓,๕๓๕	๑ ก.ค. ๒๘	พยาบาลวิชาชีพ ๓	๒,๙๐๕
(ได้เลื่อนระดับ ๔ และปรับเงินเดือนให้ได้รับในชั้น ๓,๕๓๕ บาท เมื่อดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ครบ ๒ ปี)			(เลื่อนระดับ ๔ ยังไม่ได้ ถึงแม้จะมีเวลาดำรงตำแหน่ง ระดับ ๓ ครบ ๒ ปีแล้วก็ตาม เพราะเงินเดือนยังไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเป็นระดับ ๔ ได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒)		

ด้วยเหตุนี้หาก น.ส.เสมอใจ จะขอโอนมาเป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ (ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๘) การ ดำรงตำแหน่งและการรับเงินเดือนก็ต้องไม่สูงกว่า น.ส.ช้องจิต ซึ่งมีวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญ งานในระดับเดียวกัน ก็คือต้องโอนมาดำรงตำแหน่ง ในระดับ ๓ และรับเงินเดือนระดับ ๓ ชั้น ๒,๙๐๕ บาท กรณีนี้ น.ส.เสมอใจ จะถูกลดระดับจากระดับ ๔ เป็น ระดับ ๓ และลดเงินเดือน ๓ ชั้น จากชั้น ๓,๕๓๕ บาท มารับชั้น ๒,๙๐๕ บาท

๒. กรณีที่ผู้ขอบรรจุกลับเป็นข้าราชการทหาร ซึ่งอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมนั้น เป็นอัตราเงินเดือน ที่ไม่มีกำหนดในบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพล-

เรือนสามัญ (บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ในสมัยก่อน ไม่เหมือนกับบัญชีอัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญ) ดังนั้น หากจะบรรจุ กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ก็จะต้องรับเงินเดือนในชั้นที่มีกำหนดในบัญชีอัตรา เงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น ซึ่งอาจจะ เป็นชั้นที่ต่ำกว่าชั้นที่ข้าราชการผู้นั้นรับอยู่เดิมขณะที่ รับราชการเป็นข้าราชการทหาร แต่เป็นชั้นที่มีอัตรา เงินเดือนใกล้เคียงกับอัตราเงินเดือนเดิมมากที่สุด

ตัวอย่าง นายศักดิ์ เดิมรับราชการทหาร รับ เงินเดือนเรืออากาศตรี ชั้น ๓ ชั้น ๒,๗๖๕ บาท และ เงินเพิ่มเลือกรฐานะ เดือนละ ๒๘๐ บาท ซึ่งเงินเพิ่ม

เลื่อนฐานะนี้ถือว่าเป็นเงินเดือนด้วย ดังนั้น นายศักดิ์ ขณะที่รับราชการทหาร ได้รับเงินเดือนเดือนละ ๓,๐๔๕ บาท (เงินเดือน ๒,๗๖๕ บาท รวมกับเงินเพิ่มเลื่อนฐานะ ๒๘๐ บาท) ซึ่งเป็นขั้นเงินเดือนที่ไม่มีกำหนดในบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ หากนายศักดิ์จะขอบรรจุกลับมารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ก็ต้องรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม และต้องเป็นขั้นที่มีกำหนดในบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ คือ ขั้น ๒,๙๐๕ บาท ซึ่งเป็นขั้นที่ใกล้เคียงที่สุด คือลดจากขั้น ๓,๐๔๕ บาท มารับขั้น ๒,๙๐๕ บาท เป็นต้น

นอกจากนี้ การโอนหรือบรรจุกลับข้าราชการทหารที่เป็นข้าราชการทหารอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ อาจจะต้องมีการลดเงินเดือน เนื่องจากในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๙ ข้าราชการทหารจะได้รับสิทธิ

พิเศษ ให้ได้เลื่อนเงินเดือนสูงกว่าเดิมอีกคนละ ๒ ขั้น นอกเหนือจากการเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณตามปกติ เนื่องจากมีการประกาศกฎอัยการศึกในขณะนั้น ซึ่งเป็นเหตุให้ข้าราชการทหารกับข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีวุฒิเหมือนกัน บรรจุเข้ารับราชการในวันเดียวกัน แต่ได้รับเงินเดือนแตกต่างกัน

ตัวอย่าง นายแก้ว กับ นายขำ มีวุฒิประภคินียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางช่างยนต์เหมือนกัน บรรจุเข้ารับราชการในวันเดียวกัน คือวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๘ แต่นายแก้วรับราชการทหาร ส่วนนายขำเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ อัตราเงินเดือนในขณะบรรจุเข้ารับราชการจะเท่ากัน แต่การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการทั้ง ๒ นี้จะแตกต่างกัน ดังตารางเปรียบเทียบต่อไปนี้

นายแก้ว (ข้าราชการทหาร)		นายขำ (ข้าราชการพลเรือนสามัญ)	
วันที่	เงินเดือน	วันที่	เงินเดือน
๑ ส.ค. ๑๘	๑,๕๕๐	๑ ส.ค. ๑๘	๑,๕๕๐
๑ ต.ค. ๑๙ (ได้ ๒ ขั้นพิเศษ)	๑,๗๕๐	๑ ต.ค. ๑๙ (ไม่ได้ ๒ ขั้นพิเศษ)	๑,๕๕๐
๑ ต.ค. ๑๙ (เลื่อนเงินเดือนปกติ)	๑,๘๖๐	๑ ต.ค. ๑๙ (เลื่อนเงินเดือนปกติ)	๑,๖๔๕
๑ ต.ค. ๒๐ (เลื่อนเงินเดือนปกติ)	๑,๙๗๕	๑ ต.ค. ๒๐ (เลื่อนเงินเดือนปกติ)	๑,๗๕๐
๑ ม.ค. ๒๑ (ปรับบัญชีเงินเดือน)	๒,๐๘๕	๑ ก.ย. ๒๑ (ปรับบัญชีเงินเดือน)	๑,๙๘๕
๑ ต.ค. ๒๑ (เลื่อนเงินเดือนปกติ)	๒,๒๓๕	๑ ต.ค. ๒๑ (เลื่อนเงินเดือนปกติ)	๒,๐๘๕
๑ ต.ค. ๒๒ (เลื่อนเงินเดือนปกติ)	๒,๓๘๕	๑ ต.ค. ๒๒ (เลื่อนเงินเดือนปกติ)	๒,๒๓๕
๑ ม.ค. ๒๓ (ปรับบัญชีเงินเดือน)	๒,๔๖๕	๑ ม.ค. ๒๓ (ปรับบัญชีเงินเดือน)	๒,๖๘๕
๑ ต.ค. ๒๓ (เลื่อนเงินเดือนปกติ)	๓,๐๔๕	๑ ต.ค. ๒๓ (เลื่อนเงินเดือนปกติ)	๒,๘๖๕

ดังนั้น หากนายแก้วจะขอโอนหรือบรรจุกลับเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ในปีงบประมาณ ๒๕๒๔ (ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๔) ก็ต้องได้รับเงินเดือนในขั้นไม่สูงกว่านายขำ ซึ่งมีคุณวุฒิ

ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกัน คือขั้น ๒,๘๖๕ บาท ซึ่งเป็นขั้นต่ำกว่าขั้น ๓,๐๔๕ บาท ตามที่นายแก้วได้รับอยู่เดิม ขณะที่รับราชการทหาร

๓. กรณีข้าราชการประเภทอื่น ขอโอนมาดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญที่ใช้วุฒิต่ำกว่าวุฒิสำหรับตำแหน่งที่เคยดำรงอยู่เดิม เช่นเดิมดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญาตรี แต่จะขอโอนมาดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ใช้วุฒิประกาศนียบัตร ในการพิจารณารับโอนจะต้องเปรียบเทียบกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะรับโอน กรณีเช่นนี้เมื่อรับโอนจะต้องมีการลดระดับ ลดเงินเดือนด้วย

ตัวอย่าง น.ส.กิง มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา เริ่มรับราชการเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ ๑ รับเงินเดือนระดับ ๓ ชั้น ๒,๗๖๕ บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๖ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๑ รับเงินเดือนระดับ ๓ ชั้น ๓,๑๑๕ บาท จะขอโอนมารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๘

กรณีเช่นนี้ การพิจารณารับโอน จะพิจารณาวุฒิของข้าราชการผู้นี้ว่าจะตรงตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ หรือไม่ ซึ่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ได้กำหนดไว้ว่า.....มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ คือ.....มีวุฒิประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น หรือประกาศนียบัตรประโยค

มัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (ปวช.) ทางพาณิชย์การ เลขานุการ ภาษาต่างประเทศ สำหรับ น.ส.กิง มีวุฒิประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น กับวุฒิการศึกษาบัณฑิต แต่วุฒิการศึกษาบัณฑิตเป็นวุฒิที่ไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ และสำหรับตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓ นั้น ผู้มีวุฒิปริญญาไม่สามารถบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ได้ เพราะคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ มิได้กำหนดคุณสมบัติที่ใช้วุฒิปริญญาตรีไว้ หากผู้มีวุฒิปริญญาตรีต้องการจะบรรจุในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ก็ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ และต้องรับเงินเดือนเท่ากับผู้มีวุฒิ ม.ศ.๓ หรือ ม.๓ ด้วย ตามมาตรา ๓๗ และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ. ๒๕๒๗) ข้อ ๒(๓)(ก) ดังนั้น กรณีของ น.ส.กิง จะต้องใช้วุฒิประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นในการพิจารณารับโอน และต้องเปรียบเทียบกับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ใช้วุฒิอย่างเดียวกัน และเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ พร้อมกัน โดยนับตั้งแต่วันที่บรรจุ น.ส.กิง เข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าขณะนี้ข้าราชการพลเรือนสามัญจะยังคงดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ รับเงินเดือนระดับ ๑ ชั้น ๑,๓๙๕ บาท เท่านั้น ดังตารางเปรียบเทียบต่อไปนี้

น.ส. กิง (ข้าราชการครู)			ข้าราชการพลเรือนสามัญ		
วันที่	ตำแหน่ง	เงินเดือน	วันที่	ตำแหน่ง	เงินเดือน
๑ ม.ค. ๒๖	อาจารย์ ๑	๒,๗๖๕	๑ ม.ค. ๒๖	จ.ธุรการ ๑	๑,๒๕๕ (ได้เงินเดือนตามวุฒิที่ใช้บรรจุ คือ วุฒิประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น)
๑ ต.ค. ๒๖	อาจารย์ ๑	๒,๙๐๕	๑ ต.ค. ๒๖	จ.ธุรการ ๑	๑,๓๒๕
๑ ต.ค. ๒๗	อาจารย์ ๑	๓,๑๑๕	๑ ต.ค. ๒๗	จ.ธุรการ ๑	๑,๓๙๕

ดังนั้น กรณีนี้จึงต้องรับโอน น.ส.กิ่ง มาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ รับเงินเดือนระดับ ๑ ชั้น ๑,๓๙๕ บาท

กรณีดังกล่าว เป็นการโอนข้าราชการมาดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิที่ต่ำกว่าวุฒิของตำแหน่งที่ครองอยู่เดิม ดังนั้น หากส่วนราชการที่จะรับโอนมีตำแหน่งว่างที่ใช้วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาได้ ก็ควรจะรับโอน น.ส.กิ่ง มาดำรงตำแหน่งนั้น (คือตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ไม่ใช่โอนมาในตำแหน่งที่ใช้วุฒิประกาศนียบัตร) เพื่อให้มีการใช้คนให้ตรงกับตำแหน่ง และยังเป็น การช่วยให้ข้าราชการไม่ต้องถูกลดระดับ ลดเงินเดือนอีกด้วย

๔. กรณีผู้ขอโอนมีวุฒิปริญญาโท ซึ่งเป็นวุฒิที่อาจใช้บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการประเภทอื่นได้ในตำแหน่งระดับ ๔ แต่ในราชการพลเรือนสามัญผู้มีวุฒิปริญญาโทจะบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ

การพลเรือนสามัญ ได้ในระดับ ๓ ประกอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งระหว่างข้าราชการประเภทอื่น กับ ข้าราชการพลเรือนสามัญก็แตกต่างกัน จึงทำให้การดำรงตำแหน่งและการรับเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไม่เหมือนกัน

ตัวอย่าง น.ส.โสมศรี และนายกังวาล มีวุฒิปริญญาโททางฟิสิกส์ น.ส.โสมศรี บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ระดับ ๔ ส่วนนายกังวาล บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ๓ (เพราะวุฒิปริญญาโททางฟิสิกส์ ไม่ได้กำหนดไว้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ๔) ดังนั้น การดำรงตำแหน่งและการรับเงินเดือนของข้าราชการทั้ง ๒ จึงแตกต่างกัน ดังในตารางเปรียบเทียบต่อไปนี้

น.ส.โสมศรี ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย			นายกังวาล ข้าราชการพลเรือนสามัญ		
วันที่	ตำแหน่ง	เงินเดือน	วันที่	ตำแหน่ง	เงินเดือน
๑ ก.ย. ๒๕	อาจารย์ ๔	๓,๗๔๕	๑ ก.ย. ๒๕	นักวิทยาศาสตร์ ๓	๓,๗๔๕
๑ ก.ย. ๒๖	อาจารย์ ๔	๓,๗๔๕	๑ ก.ย. ๒๖	นักวิทยาศาสตร์ ๔	๓,๗๔๕
๑ ต.ค. ๒๖	อาจารย์ ๔	๓,๙๕๕	๑ ต.ค. ๒๖	นักวิทยาศาสตร์ ๔	๓,๙๕๕
๑ ก.ย. ๒๗	อาจารย์ ๕	๔,๑๖๕	๑ ก.ย. ๒๗	นักวิทยาศาสตร์ ๔	๓,๙๕๕
(เลื่อนระดับ ๕ และปรับเงินเดือนสูงกว่าเดิมจำนวน ๑ ชั้น)			(เลื่อนระดับ ๕ ยังไม่ได้ เพราะรับเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๕ และมีเวลาของการดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ไม่ครบตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ๕)		
๑ ต.ค. ๒๗	อาจารย์ ๕	๔,๔๒๕	๑ ต.ค. ๒๗	นักวิทยาศาสตร์ ๔	๔,๑๖๕



หากในปีงบประมาณ ๒๕๒๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๗-๓๐ กันยายน ๒๕๒๘) น.ส.โสมศรี จะขอโอนมารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์เช่นเดียวกับ นายกังวาล ก็ต้องโอนมาดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ รับเงินเดือนระดับ ๔ ชั้น ๔,๑๖๕ บาท ซึ่งไม่สูงกว่าระดับและชั้นที่ นายกังวาล ผู้มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงานระดับเดียวกันได้รับ (กรณีนี้ต้องลดทั้งระดับและเงินเดือน)

จากตัวอย่างทั้ง ๔ กรณีดังกล่าว หวังว่าคงจะเป็นข้อชี้แจงให้ข้าราชการผู้เกี่ยวข้องได้คลายความสงสัย และข้อข้องใจได้ สำหรับผู้ที่ยังมิได้ออน แต่กำลังคิดจะโอน หากได้ทราบกรณีตัวอย่างดังกล่าวแล้ว อาจจะช่วยในการตัดสินใจได้บ้างว่าจะโอนหรือไม่โอนดี



## ด้วยอภิรักษ์นทนาการ

จาก

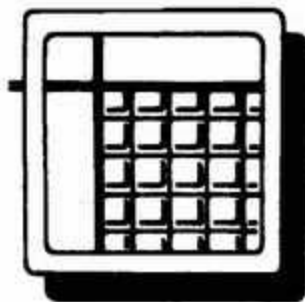
# ภัตตาคาร สยามแมนดารินและค็อฟฟีช็อป

424/3-6 สยามสแควร์ซอย 11 ปทุมวัน กรุงเทพฯ

โทร. 2526699 2516323-4 2521260

ต้อนรับท่านด้วยอาหารนานาชาติ อาหารอร่อย

บริการประทับใจ มีห้องจัดเป็นส่วนตัว



# กฎหมายและระเบียบใหม่

## พร้อมคำอธิบาย

### กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๒๘)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๘  
ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๒) และมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๘ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ ก.พ. จึงออกกฎ ก.พ. ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับเมื่อครบหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา ตั้งแต่วันใช้บังคับกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๓ เพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรม การสอบสวนพิจารณาข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการประจำประกอบด้วยประธานกรรมการ และกรรมการอีกอย่างน้อยสองคน เป็นกรรมการสอบสวนและให้มีเลขานุการหนึ่งคน เลขานุการจะให้ เป็นกรรมการสอบสวนด้วยก็ได้ หรือจะแต่งตั้งให้กรรมการสอบสวนคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการด้วยก็ได้ ในกรณีที่มีความจำเป็นจะให้มีผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งคนก็ได้

ในกรณีที่แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นประธานกรรมการ ให้แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา แต่ในกรณีที่แต่งตั้งข้าราชการประจำประเภทอื่นเป็นประธานกรรมการ ให้แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา

คณะกรรมการสอบสวนต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัย เป็นกรรมการสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคน

เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แม้มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของประธานกรรมการหรือของผู้ถูกกล่าวหา และทำให้ประธานกรรมการมีตำแหน่งระดับต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา หรือมีตำแหน่งเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่กระทบกระเทือนถึงฐานะการเป็นประธานกรรมการ



ข้อ ๕ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา และเรื่องที่กล่าวหา ตลอดจนชื่อและตำแหน่งของผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวน ทั้งนี้ ให้ทำตามแบบ สว. ๑ ท้ายกฎ ก.พ. นี้

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของผู้ได้รับแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งไม่กระทบกระเทือนถึงฐานะการเป็นประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๖ เมื่อได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งให้ด้วยโดยพลัน ในกรณีที่ไม้อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบได้ หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับทราบคำสั่ง ให้ปิดสำเนาคำสั่งไว้ ณ ที่ทำการของผู้ถูกกล่าวหารับราชการอยู่ และมีหนังสือแจ้งพร้อมกับส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสิบวันนับแต่วันที่ได้ดำเนินการดังกล่าว ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไปให้ประธานกรรมการ กรรมการทุกคน เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการทราบ พร้อมกับส่งเรื่องที่กล่าวหาทั้งหมดและหลักฐานการแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไปให้ประธานกรรมการเพื่อดำเนินการต่อไป ประธานกรรมการทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวันใด ให้บันทึกวันรับทราบคำสั่งเป็นหลักฐานไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ข้อ ๗ เมื่อประธานกรรมการ ได้รับคำสั่งแต่งตั้งและเรื่องที่กล่าวหาทั้งหมดตามข้อ ๖ แล้ว ให้ประธานกรรมการดำเนินการประชุมคณะกรรมการสอบสวน เพื่อพิจารณาเรื่องที่กล่าวหาว่ามีข้อกล่าวหาอย่างไร เป็นความผิดวินัยอย่างไรแรงตามมาตราใดมีองค์ประกอบความผิดอย่างไร และวางแนวทางสอบสวนค้นหาข้อเท็จจริง พยานหลักฐานตลอดจนรายละเอียดของพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับเรื่องที่กล่าวหา และองค์ประกอบความผิดตามข้อกล่าวหา เพื่อให้การสอบสวนได้ความจริง ยุติธรรม และแล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป

ข้อ ๘ ประธานกรรมการและกรรมการมีหน้าที่ต้องมาประชุมโดยสม่ำเสมอ การประชุมคณะกรรมการสอบสวนต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด เว้นแต่การประชุมตามข้อ ๑๖ และข้อ ๓๓ ต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่าสามคน และไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

การประชุมคณะกรรมการสอบสวนต้องมีประธานกรรมการอยู่ร่วมประชุมด้วย เว้นแต่ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการต่างท้องที่ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน

มติของคณะกรรมการสอบสวนถ้ามิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการสอบสวนที่อยู่ในที่ประชุม กรรมการสอบสวนคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๙ ผู้ถูกกล่าวหาอาจคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งมีเหตุอันจะทำให้การสอบสวนไม่ได้ความจริง และยุติธรรมอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ได้

- (๑) เป็นผู้ได้รับเห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำผิดวินัยตามเรื่องที่กำลังกล่าวหา
- (๒) เป็นผู้มิได้ประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน
- (๓) เป็นผู้มิได้เหตุโกรธเคืองกับผู้ถูกกล่าวหา
- (๔) เป็นคู่สมรส หรือญาติโดยเกี่ยวข้องเป็นบุพการี หรือผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดาและมารดา หรือร่วมแต่บิดาหรือมารดากับผู้กล่าวหา

การคัดค้าน ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายในเจ็ดวันนับแต่วันทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือนับแต่วันทราบเหตุแห่งการคัดค้าน โดยแสดงเหตุผลที่คัดค้านนั้นด้วยว่าจะทำให้การสอบสวนไม่ได้รับความจริงและยุติธรรมอย่างไร

ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่า การคัดค้านนั้นไม่มีเหตุอันควรรับฟัง ก็ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งยกคำคัดค้าน และให้พิจารณาสั่งการให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้าน แล้วรีบแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาที่คัดค้านทราบ และส่งเรื่องให้คณะกรรมการสอบสวนรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนการส่งยกคำคัดค้านให้เป็นที่สุด ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ส่งยกคำคัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าการคัดค้านนั้นมีเหตุรับฟังได้ และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งให้ผู้ที่ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการโดยเร็ว

ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่า การคัดค้านนั้นมีเหตุอันควรรับฟังได้ ก็ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งให้ผู้ที่ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการ และให้พิจารณาสั่งการให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้าน แต่ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่า การให้ผู้ที่ถูกคัดค้านซึ่งเป็นผู้รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำผิดวินัยตามเรื่องที่กำลังกล่าวหาช่วยในคณะกรรมการสอบสวนด้วย จะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่าเพราะจะทำให้ได้ความจริง จะส่งยกคำคัดค้านก็ได้โดยแสดงเหตุผลว่าจะได้ความจริงอย่างไร ทั้งนี้ ให้สั่งการให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้าน แล้วรีบแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาที่คัดค้านทราบ และส่งเรื่องให้คณะกรรมการสอบสวนรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนการส่งยกคำคัดค้านให้เป็นที่สุด ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่สั่งการภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าการคัดค้านนั้นมีเหตุรับฟังได้ และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งให้ผู้ที่ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการโดยเร็ว

การที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งให้ผู้ที่ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการ ไม่กระทบกระเทือนถึงการสอบสวนที่ผู้นั้นได้ร่วมดำเนินการไปแล้ว

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการคนใดเห็นว่าตนเองมีเหตุอันอาจถูกคัดค้านตามข้อ ๙ วรรคหนึ่ง ให้ผู้นั้นรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และให้นำข้อ ๙ วรรคสาม วรรคสี่ และวรรคห้า มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๑ ภายใต้บังคับข้อ ๔ เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า มีเหตุอันสมควรหรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการคนใด หรือเปลี่ยนคณะกรรมการสอบสวนทั้งคณะ หรือตั้งเพิ่มขึ้นหรือลดลง ก็ให้ดำเนินการได้โดยทำคำสั่งตามแบบคำสั่งของทางราชการ ทั้งนี้ ถ้ามีการแต่งตั้งประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการใหม่ ก็ให้ระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ได้รับแต่งตั้งนั้นด้วยและให้นำข้อ ๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ไม่กระทบกระเทือนถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ข้อ ๑๒ ในการสอบสวน คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่สอบสวนตามแนวทางที่กำหนดไว้ในข้อ ๗ และให้รวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาเท่าที่จำเป็น เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวนด้วย

กรรมการสอบสวนแต่ละคนมีหน้าที่ช่วยกันค้นหาความจริงในเรื่องที่กล่าวหาให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์วิธีการและกำหนดเวลาที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ และดูแลให้บังเกิดความยุติธรรมตลอดระยะเวลาที่ทำหน้าที่สอบสวน

ให้คณะกรรมการสอบสวนทำบันทึกการสอบสวนประจำวันไว้แต่ละวันด้วยว่าวันใดทำอะไรบ้าง

ข้อ ๑๓ การสอบสวนต้องดำเนินการตามกำหนดเวลาดังนี้

(๑) การแจ้งข้อกล่าวหาตามข้อ ๑๕ การรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา การประชุมพิจารณาว่าพยานหลักฐานมีน้ำหนักพอสนับสนุนข้อกล่าวหาหรือไม่ตามข้อ ๑๖ ตลอดจนการสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามข้อ ๑๗ หรือการทำรายงานการสอบสวนและเสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการได้ทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๖ ถ้ามีความจำเป็นซึ่งจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าวไม่ได้ให้คณะกรรมการสอบสวนรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จเพื่อขอขยายเวลาสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อนวันครบกำหนดเวลา และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งขยายเวลาสอบสวนได้ตามความจำเป็น แต่ถ้าสั่งขยายเวลารวมกันแล้วเกินกว่าสามสิบวัน ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนรายงานต่อ ก.พ. เพื่อจะได้ติดตามเร่งรัดการสอบสวนต่อไป

(๒) การรวบรวมพยานหลักฐานฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา หรือพยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหา การประชุมพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อกล่าวหาหรือไม่ตามข้อ ๓๓ ตลอดจนการทำรายงานการสอบสวนเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๓๔ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบ หรือถือว่าได้ทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามข้อ ๑๗ ในกรณีที่มีผู้ถูกกล่าวหาหลายคนและได้ทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาไม่พร้อมกัน ให้นับแต่วันที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบหรือถือว่าได้ทราบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเป็นคนสุดท้าย ถ้ามีความจำเป็นซึ่งจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าวไม่ได้ ให้คณะกรรมการสอบสวนรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จเพื่อขอขยายเวลาสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อนวันครบกำหนดเวลา และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งขยายเวลาสอบสวนได้ตามความจำเป็น แต่ถ้าสั่งขยายเวลารวมกันแล้วเกินกว่าสามสิบวัน ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนรายงานต่อ ก.พ. เพื่อจะได้ติดตามเร่งรัดการสอบสวนต่อไป

ข้อ ๑๔ การนำเอกสารหรือวัตถุมาใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวน ให้ประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการทำบันทึกไว้ด้วยว่าได้มาอย่างไร จากผู้ใด และเมื่อใด

เอกสารที่ใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวนให้ใช้ต้นฉบับที่แท้จริง แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจนำต้นฉบับมาได้จะใช้สำเนาที่ประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบรับรองว่าเป็นสำเนาที่ถูกต้องกับต้นฉบับที่แท้จริงก็ได้

ถ้าหาต้นฉบับเอกสารไม่ได้เพราะสูญหายหรือถูกทำลาย หรือโดยเหตุประการอื่น จะให้นำสำเนาหรือพยานบุคคลมาสืบก็ได้

ข้อ ๑๕ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้พิจารณาเรื่องที่ถูกกล่าวหาและวางแนวทางการสอบสวนตามข้อ ๗ แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ถูกกล่าวหามาเพื่อแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ทราบ โดยแจ้งให้ทราบด้วยว่าข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่ถูกกล่าวหากรณีใดเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตราใด รวมทั้งแจ้งให้ทราบด้วยว่าในการสอบสวนนี้ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิที่จะได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และมีสิทธิที่จะให้ถ้อยคำหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาตลอดจนอ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗ ทั้งนี้ การแจ้งดังกล่าวให้ทำบันทึกตามแบบ สว.๒ ท้ายกฎ ก.พ. นี้ โดยทำเป็นสองฉบับและให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบไว้ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้ลงลายมือชื่อรับทราบแล้วให้มอบให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับ อีกหนึ่งฉบับเก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำผิดหรือไม่อย่างไร

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพว่าได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกถ้อยคำรับสารภาพรวมทั้งสาเหตุการกระทำผิดไว้ และคณะกรรมการสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนต่อไปก็ได้ หรือถ้าเห็นเป็นการสมควรที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์อันเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาโดยละเอียด จะทำการสอบสวนต่อไปตามควรแก่กรณีก็ได้ แล้วดำเนินการตามข้อ ๓๓ และข้อ ๓๔ ต่อไป

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับสารภาพ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา แล้วดำเนินการตามข้อ ๑๖ ต่อไป

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มารับทราบข้อกล่าวหา หรือมาแล้วแต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนส่งบันทึกตามแบบ สว.๒ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ พร้อมทั้งมีหนังสือสอบถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำผิดหรือไม่ การแจ้งข้อกล่าวหาในกรณีเช่นนี้ให้ทำบันทึกตามแบบ สว.๒ เป็นสามฉบับ เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ ส่งให้ผู้ถูกกล่าวหาสองฉบับเพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบส่งกลับคืนมาเข้าสำนวนการสอบสวนไว้หนึ่งฉบับ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสิบวันนับแต่วันที่ได้ดำเนินการดังกล่าว แม้ยังไม่ได้รับคำตอบจากผู้ถูกกล่าวหา ก็ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบข้อกล่าวหาแล้ว และให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการตามวรรคสี่ต่อไป

ข้อ ๑๖ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาเสร็จแล้ว ให้ประชุมปรึกษาเพื่อพิจารณามีมติว่าพยานหลักฐานมีน้ำหนักพอสนับสนุนข้อกล่าวหาหรือไม่ แล้วดำเนินการตามข้อ ๑๗ หรือข้อ ๑๘ แล้วแต่กรณี ต่อไป

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่การประชุมลงมติตามข้อ ๑๖ มีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด เห็นว่าพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาไม่น่าหนักพอสันนิษฐานว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ถูกกล่าวหามาแล้วสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ทราบ โดยระบุวัน เวลา สถานที่ ลักษณะการกระทำเท่าที่ปรากฏอันเป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหาสำหรับพยานบุคคลจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และถ้าปรากฏตามพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาว่าข้อกล่าวหาที่ได้แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามข้อ ๑๕ เปลี่ยนแปลงไปเป็นข้อกล่าวหาใหม่ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตราอื่นหรืออย่างอื่นก็ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งข้อกล่าวหาใหม่นั้นให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วย ทั้งนี้ การแจ้งดังกล่าวให้ทำบันทึกตามแบบ สว.๓ ท้ายกฎ ก.พ. นี้ โดยทำเป็นสองฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบไว้ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้ลงลายมือชื่อรับทราบแล้ว ให้มอบให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับ อีกหนึ่งฉบับเก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน

เมื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนถามผู้ถูกกล่าวหาว่าจะยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือหรือไม่ ถ้าผู้ถูกกล่าวหาประสงค์จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือ ให้คณะกรรมการสอบสวนให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาเขียนคำชี้แจงภายในเวลาอันสมควร แต่อย่างช้าไม่เกินสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำเพิ่มเติมและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาด้วย ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือ ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาโดยเร็ว

การนำสืบแก้ข้อกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจะนำพยานหลักฐานมาเอง หรือจะอ้างพยานหลักฐานขอให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานหลักฐานนั้นมาก็ได้

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เสร็จแล้วให้ดำเนินการตามข้อ ๓๓ และข้อ ๓๔ ต่อไป

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มารับทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา หรือมาแล้วแต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้คณะกรรมการสอบสวนส่งบันทึกตามแบบ สว.๓ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ พร้อมทั้งมีหนังสือขอให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงตลอดจนนัดให้มาให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา การแจ้งในกรณีเช่นนี้ให้ทำบันทึกตามแบบ สว.๓ เป็นสามฉบับ เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ ส่งให้ผู้ถูกกล่าวหาสองฉบับเพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบส่งกลับคืนมาเข้าสำนวนการสอบสวนไว้หนึ่งฉบับ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสิบวันนับแต่วันที่ได้ดำเนินการดังกล่าว แม้ยังไม่ได้รับบันทึกตามแบบ สว.๓ คืนไม่ได้รับคำชี้แจงจากผู้ถูกกล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาไม่มาให้ถ้อยคำตามนัด ก็ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาแล้ว และไม่ประสงค์ที่จะแก้ข้อกล่าวหา คณะกรรมการสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนต่อไปก็ได้ หรือถ้าเห็นเป็นการสมควรที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม จะทำการสอบสวนต่อไปตามควรแก่กรณีก็ได้แล้วดำเนินการตามข้อ ๓๓ และข้อ ๓๔ ต่อไป แต่ถ้าผู้ถูกกล่าวหาขอให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา หรือขอให้นำสืบแก้ข้อกล่าวหาก่อนที่คณะกรรมการสอบสวนเสนอสำนวนการสอบสวนตามข้อ ๓๔ โดยมีเหตุผลอันสมควร ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาตามที่ผู้ถูกกล่าวหาร้องขอ

ข้อ ๑๘ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานฝ่ายผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ เสร็จแล้ว และก่อนเสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๓๔ ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าจำเป็นต้องรวบรวมพยานหลักฐานเพิ่มเติมก็ให้รวบรวมพยานหลักฐานเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามความจำเป็น และถ้าได้พยานหลักฐานเพิ่มเติมที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนสรุปพยานหลักฐานเพิ่มเติมที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกลงโทษทราบ และให้โอกาสผู้ถูกลงโทษให้ถ้อยคำ และนำสืบหักล้างพยานหลักฐานเพิ่มเติมที่สนับสนุนข้อกล่าวหาด้วย ทั้งนี้ให้นำข้อ ๑๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่การประชุมลงมติตามข้อ ๑๖ ไม่ได้คะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด ให้ถือว่าพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาไม่มีน้ำหนักพอสนับสนุนข้อกล่าวหา และให้คณะกรรมการสอบสวนยุติการสอบสวนแล้วทำรายงานการสอบสวนและเสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๓๔ ต่อไป

ในการทำรายงานการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกลงโทษไม่ได้กระทำความผิดวินัยอย่างใด หรือเห็นว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเห็นว่าผู้ถูกลงโทษมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ให้คณะกรรมการสอบสวนทำรายงานให้ปรากฏไว้ด้วย

เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๒ ได้รับรายงาน และสำนวนการสอบสวนตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้รับพิจารณาสั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้โดยเร็ว

- (๑) ถ้าเห็นว่าผู้ถูกลงโทษไม่ได้กระทำความผิดวินัยอย่างใดก็ให้สั่งยุติเรื่อง
- (๒) ถ้าเห็นว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้พิจารณาสั่งการตามควรแก่กรณี
- (๓) ถ้าเห็นว่าพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาไม่มีน้ำหนักพอสนับสนุนว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีมลทินหรือมีวามองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ซึ่งจะให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้สั่งให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการตามข้อ ๑๗ โดยระบุพยานหลักฐานที่เห็นว่า มีน้ำหนักนั้นส่งให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งให้ผู้ถูกลงโทษทราบด้วย
- (๔) ถ้าเห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติม ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๓๖ แล้วสั่งการตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๐ ก่อนการสอบสวนแล้วเสร็จ ผู้ถูกลงโทษซึ่งได้ยื่นคำชี้แจงหรือให้ถ้อยคำแก่ข้อกล่าวหาไว้แล้ว จะยื่นคำชี้แจงเพิ่มเติมหรือขอให้ถ้อยคำหรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการสอบสวนอีกก็ได้

เมื่อการสอบสวนเสร็จแล้วและยังอยู่ระหว่างการพิจารณาของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๒ ผู้ถูกลงโทษจะยื่นคำชี้แจงต่อบุคคลดังกล่าวก็ได้ และถ้าผู้ถูกลงโทษยื่นคำชี้แจง ก็ให้บุคคลดังกล่าวรับคำชี้แจงเข้าสำนวนการสอบสวนไว้ประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๒๑ ในการสอบถามปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน คณะกรรมการสอบสวนจะต้องดำเนินการตามข้อ ๘ วรรคหนึ่ง และจะแต่งตั้งอนุกรรมการหรือมอบหมายให้กรรมการสอบสวนบางคนทำการสอบสวนแทน คณะกรรมการสอบสวนไม่ได้

ข้อ ๒๒ ก่อนเริ่มสอบถามปากคำพยาน ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งให้พยานทราบว่าการสอบสวนมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา การให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จต่อคณะกรรมการสอบสวน อาจมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา

ข้อ ๒๓ ในการสอบถามปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ห้ามมิให้ประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการ ทำหรือจัดให้ทำการใด ๆ ซึ่งเป็นการล่อลวง ชูเชิญ หรือให้สัญญาเพื่อจูงใจให้บุคคลนั้นให้ถ้อยคำอย่างใด ๆ

ข้อ ๒๔ ในการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน ห้ามมิให้บุคคลอื่นเข้าร่วมทำการสอบสวน เว้นแต่ผู้ที่ได้รับมอบหมายตามข้อ ๒๗

ในการสอบถามปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้จะถูกสอบถามปากคำเข้ามาในที่สอบสวนคราวละหนึ่งคน และห้ามมิให้บุคคลอื่นนอกจากผู้กำลังถูกสอบถามปากคำอยู่เข้าฟังการสอบสวน เว้นแต่บุคคลที่คณะกรรมการสอบสวนอนุญาตให้อยู่ในที่สอบสวนเพื่อประโยชน์ในการสอบสวน

การสอบถามปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ให้บันทึกถ้อยคำตามแบบ สว.๔ หรือแบบ สว.๕ ท้ายกฎ ก.พ.นี้ แล้วแต่กรณี และเมื่อได้บันทึกถ้อยคำเสร็จแล้วให้อ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง หรือจะให้ผู้ให้ถ้อยคำอ่านเองก็ได้ เมื่อผู้ให้ถ้อยคำรับว่าถูกต้องแล้วก็ให้ผู้ให้ถ้อยคำและผู้บันทึกถ้อยคำลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และให้ประธานกรรมการ กรรมการ ตลอดจนเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการผู้ร่วมสอบสวนทุกคนลงลายมือชื่อรับรองไว้ในบันทึกถ้อยคำนั้นด้วย ประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการผู้ใดมิได้ร่วมสอบสวนในครั้งใด ห้ามมิให้ลงลายมือชื่อในบันทึกถ้อยคำที่สอบสวนในครั้งนั้น ถ้าบันทึกถ้อยคำมีหลายหน้าให้ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ร่วมสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนกับผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกหน้าด้วย ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่ยอมลงลายมือชื่อ ก็ให้บันทึกเหตุนี้ไว้ใบบันทึกถ้อยคำนั้น

ในการบันทึกถ้อยคำ ห้ามมิให้พูดลบหรือบันทึกข้อความทับ ถ้าจะต้องแก้ไขข้อความที่ได้บันทึกไว้แล้ว ให้ใช้วิธีขีดฆ่าหรือตอกเติม และให้ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ร่วมสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนกับผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่งที่ขีดฆ่าหรือตอกเติม

ในกรณีที่ผู้ให้ถ้อยคำไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้นำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่พยานไม่มาหรือไม่ยอมให้ถ้อยคำ หรือคณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานไม่ได้ภายในเวลาอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนพยานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนี้ไว้ใบบันทึกการสอบสวนประจำวันตามข้อ ๑๒ และรายงานไว้ในรายงานการสอบสวนตามข้อ ๓๔ ด้วย

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า การสอบสวนพยานหลักฐานใด จะทำให้การสอบสวนล่าช้าโดยไม่จำเป็น หรือมิใช่พยานหลักฐานในประเด็นสำคัญ คณะกรรมการสอบสวนจะงดการสอบสวนพยานหลักฐานนั้นเสียก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุอันไว้ไว้ในบันทึกการสอบสวนประจำวันตามข้อ ๑๒ และรายงานไว้ในรายงานการสอบสวนตามข้อ ๓๔ ด้วย

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่จะต้องสอบสวนพยานซึ่งอยู่ต่างท้องที่ ประธานกรรมการจะรายงานต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการมอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานในท้องที่นั้นทำการสอบสวนพยานแทนก็ได้ โดยกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่จะต้องสอบสวนไปให้ ในกรณีเช่นนี้ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานเลือกข้าราชการประจำที่เห็นสมควรอย่างน้อยสองคนมาร่วมเป็นคณะทำการสอบสวน

ให้คณะบุคคลตามวรรคหนึ่งมีฐานะเป็นคณะกรรมการสอบสวนตามกฎหมาย ก.พ. นี้และในการปฏิบัติหน้าที่ให้นำข้อ ๔ วรรคหนึ่ง ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่กรรมการสอบสวนเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมดเห็นว่า กรณีมีมูลว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้ประธานกรรมการรายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรสอบสวน และควรให้คณะกรรมการสอบสวนที่ได้แต่งตั้งไว้แล้วทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องอื่นที่เพิ่มขึ้นนั้นด้วย ก็ให้ทำเป็นคำสั่งเพิ่มเติมขึ้น ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๕ และข้อ ๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม และให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับเรื่องเดิม ก็ให้ระบุในคำสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนรวมเป็นสำนวนเดียวกัน หรือถ้าเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับเรื่องเดิม ก็ให้ระบุในคำสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนแยกเป็นสำนวนใหม่ แต่ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นใหม่เพื่อทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องที่ปรากฏเพิ่มขึ้นนั้น ก็ให้แต่งตั้งได้

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่การสอบสวนปรากฏกรณีพาดพิงไปถึงข้าราชการพลเรือนผู้อื่นให้คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาในเบื้องต้นว่าข้าราชการพลเรือนผู้นั้นมีส่วนร่วมกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องที่สอบสวนด้วยหรือไม่ ถ้ากรรมการสอบสวนเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมดเห็นว่าผู้นั้นมีส่วนร่วมกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องที่สอบสวนนั้นด้วย ให้ประธานกรรมการรีบรายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณี

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า กรณีมีมูลที่ควรสอบสวนและอาจให้คณะกรรมการสอบสวนที่ได้แต่งตั้งไว้แล้วทำการสอบสวนผู้ที่มีส่วนร่วมกระทำผิดนั้นต่อไปได้ ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๕ และข้อ ๖ โดยอนุโลม และให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ ในกรณีเช่นนี้ให้ใช้พยานหลักฐานที่ได้ทำการสอบสวนมาแล้วประกอบการพิจารณากรณีของผู้มีส่วนร่วมกระทำผิดนั้นได้เท่าที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าไม่ทำให้เสียความเป็นธรรม และให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนรวมเป็นสำนวนเดียวกันได้



ในกรณีที่มีผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ เพื่อทำการสอบสวนผู้มีส่วนร่วมกระทำผิด ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๔ ข้อ ๕ และข้อ ๖ และให้คณะกรรมการสอบสวน คณะใหม่ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ ในกรณีเช่นนี้ให้ใช้พยานหลักฐาน ที่คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมได้ทำการสอบสวนมาแล้วประกอบการพิจารณาได้เท่าที่คณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่เห็นว่าไม่ทำให้เสียความเป็นธรรม และจะต้องทำสำเนาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องในสำนวน การสอบสวนเดิมเข้าร่วมไว้ในสำนวนการสอบสวนใหม่ หรือบันทึกให้ปรากฏว่านำพยานหลักฐานใดจากสำนวนการสอบสวนเดิมมาประกอบการพิจารณาในสำนวนการสอบสวนใหม่ก็ได้

ข้อ ๓๐ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อสอบสวนข้าราชการพลเรือนผู้ใด ในเรื่องที่ยุ้มนั้นหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ทั้งนี้ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๙๗ และการสอบสวนเรื่องนั้นมีมูลว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อสอบสวนผู้นั้นตามมาตรา ๘๖ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ ในกรณีเช่นนี้คณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๘๖ จะนำสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน ตามมาตรา ๙๗ มาใช้เป็นสำนวนการสอบสวนได้เท่าที่เห็นว่าไม่ทำให้เสียความเป็นธรรม

ข้อ ๓๑ ในกรณีที่มีคำพิพากษาถึงที่สุดชี้ขาดว่าผู้ถูกกล่าวหาคนใดกระทำผิดหรือต้องรับผิดในคดีที่เกี่ยวกับ เรื่องที่กล่าวหา ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาของศาลได้ความประจักษ์ ชัดอยู่แล้ว คณะกรรมการสอบสวนจะถือเอาคำพิพากษานั้นเป็นพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาโดยไม่ สอบสวนพยานหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาก็ได้ แต่ต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และแจ้งสรุปพยาน หลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามข้อ ๑๗ ด้วย ถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่ตั้งใจจะนำสืบหักล้างข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาของศาล คณะกรรมการสอบสวนจะฟังข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษานั้น โดยไม่ทำการสอบสวนพยานหลักฐานอื่นก็ได้

ข้อ ๓๒ ในระหว่างการสอบสวน แม้จะมีการย้าย โอน แต่งตั้ง หรือสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปอยู่นอกบังคับบัญชาของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไปได้จนเสร็จ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสอบสวนรีบทำการสอบสวนแล้วทำรายงานการสอบสวนและเสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะได้ตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ ๓๗ ข้อ ๓๘ ข้อ ๓๙ และข้อ ๔๐ เมื่อเห็นว่าถูกต้องแล้วให้ส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาเพื่อ ดำเนินการตามข้อ ๓๕ (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ต่อไป

ข้อ ๓๓ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เสร็จแล้ว ให้ประชุมปรึกษาเพื่อ พิจารณามีมติว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อกล่าวหาหรือไม่

ในการประชุมลงมติตามวรรคหนึ่ง ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวน ทั้งหมดจึงจะถือว่าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าไม่ได้คะแนน เสียงดังกล่าวให้คณะกรรมการสอบสวนวินิจฉัยโดยลงมติอีกครั้งหนึ่งว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึง

ขึ้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงอย่างไรหรือไม่ หรือมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้นหรือไม่ ในการลงมติครั้งนี้ให้ถือเสียงข้างมากเป็นประมาณ แล้วทำรายงานการสอบสวนตามข้อ ๓๔ ต่อไป

ข้อ ๓๔ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ประชุมลงมติตามข้อ ๓๓ แล้วให้คณะกรรมการสอบสวนทำรายงานการสอบสวนเสนอความเห็นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หากประธานกรรมการหรือกรรมการคนใดมีความเห็นแย้งให้ทำความเห็นแย้งแนบไว้กับรายงานการสอบสวนด้วย

ในรายงานการสอบสวนให้มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) การสรุปข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่ามีอย่างใดบ้าง ในกรณีที่ไม่ได้สอบสวนพยานตามข้อ ๒๕ และข้อ ๒๖ ให้รายงานเหตุผลที่ไม่ได้สอบสวนนั้นให้ปรากฏไว้ด้วย และในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพให้รายงานไว้ด้วยว่า ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพเพราะจำนนต่อหลักฐาน หรือเพราะเหตุใดเพื่อประโยชน์อย่างใดของผู้ถูกกล่าวหา

(๒) การวินิจฉัยเปรียบเทียบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และพยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหา (ถ้ามี) ว่าควรรับฟังพยานหลักฐานฝ่ายใด เพียงใด โดยอาศัยเหตุผลอย่างไร

(๓) ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยอย่างไรหรือไม่ ถ้ากระทำผิดเป็นความผิดในกรณีใด ตามมาตราใด และควรได้รับโทษสถานใด หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้นหรือไม่อย่างไร

รายงานการสอบสวนให้ทำตามแบบ สว.๖ ท้ายกฎ ก.พ. นี้ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของสำนวนการสอบสวน เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ทำรายงานการสอบสวนเสร็จแล้ว ให้เสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมทั้งสารบาญต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้เสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว จึงจะถือว่าการสอบสวนแล้วเสร็จ

ข้อ ๓๕ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้เสนอสำนวนการสอบสวนมาแล้ว ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตรวจสอบความถูกต้องของการสอบสวนตามข้อ ๓๗ ข้อ ๓๘ ข้อ ๓๙ และข้อ ๔๐ แล้วดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิด สมควรยุติเรื่อง หรือกระทำความผิดที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาสั่งการตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้พิจารณาสั่งการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับสำนวนการสอบสวน ถ้าพิจารณาสั่งการไม่ทันภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้รีบดำเนินการต่อไปโดยเร็ว และให้รายงานเหตุที่พิจารณาสั่งการไม่ทันนั้นต่อ ก.พ.ภายในเจ็ดวันนับแต่วันครบกำหนดสามสิบวัน เพื่อ ก.พ.จะได้ติดตามเร่งรัดการดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป

(๒) ในกรณีที่จะต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.จังหวัดพิจารณาตามมาตรา ๘๖ ทวิ (๑) หรือ (๒) หรือในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ซึ่งจะให้รับราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการตามมาตรา ๘๘ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตราดังกล่าวส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับสำนวนการสอบสวน ถ้ายังส่ง

เรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.จังหวัดไม่ได้ภายในกำหนดเวลาดังกล่าวก็ให้รีบดำเนินการเพื่อส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.จังหวัดโดยเร็วและให้รายงานเหตุที่ยังส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.จังหวัดไม่ได้ต่อ ก.พ.ภายในเจ็ดวันนับแต่วันครบกำหนดสามสิบวัน เพื่อ ก.พ.จะได้ติดตามเร่งรัดการดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป ทั้งนี้ ให้รายงานเหตุความล่าช้าให้ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วแต่กรณี ทราบด้วย

(๓) ในกรณีที่จะต้องส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาตามมาตรา ๘๖ ทวิ วรรคสอง ให้ผู้มีอำนาจตามมาตราดังกล่าวส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวงภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับสำนวนการสอบสวน ถ้ายังส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวงไม่ได้ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ก็ให้รีบดำเนินการเพื่อส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวงโดยเร็ว และให้รายงานเหตุที่ยังส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวงไม่ได้ต่อ ก.พ.ภายในเจ็ดวันนับแต่วันครบกำหนดสามสิบวัน เพื่อ ก.พ.จะได้ติดตามเร่งรัดการดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป ทั้งนี้ ให้รายงานเหตุความล่าช้าให้ อ.ก.พ.กระทรวงทราบด้วย

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ.แล้วแต่กรณี เห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติมประการใด ก็ให้กำหนดประเด็นพร้อมทั้งส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ไปให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมเพื่อดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมไม่อาจทำการสอบสวนได้ หรือผู้สั่งสอบสวนเพิ่มเติมเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ ก็ให้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ขึ้นทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้ และให้นำข้อ ๔ และข้อ ๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติมตามข้อนี้ ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติมให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และเมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้ส่งพยานหลักฐานที่ได้จากการสอบสวนเพิ่มเติมไปให้ผู้สั่งสอบสวนเพิ่มเติมโดยไม่ต้องทำความเข้าใจ

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่ปรากฏว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ถูกต้องตามข้อ ๔ ให้สำนวนการสอบสวนทั้งหมดเสียไป และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม แล้วแต่กรณี สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนใหม่ให้ถูกต้องแล้วรายงานให้ ก.พ.ทราบโดยเร็ว ในกรณีเช่นนี้คณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งขึ้นใหม่จะต้องดำเนินการสอบสวนใหม่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ และจะนำสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมมาใช้ได้เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสอบสวนใหม่เท่านั้น

ข้อ ๓๘ ในกรณีที่ปรากฏว่าการสอบสวนตอนใดทำไม่ถูกต้อง ให้การสอบสวนตอนนั้นเสียไปเฉพาะในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) การประชุมของคณะกรรมการสอบสวนมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่ครบตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ วรรคหนึ่ง

(๒) การลงมติไม่ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗ วรรคหนึ่ง ข้อ ๑๙ วรรคหนึ่ง ข้อ ๒๔ ข้อ ๒๙ วรรคหนึ่ง หรือข้อ ๓๓ วรรคสอง

(๓) การสอบถามปากคำบุคคลดำเนินการไม่ถูกต้องตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๑ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง หรือข้อ ๒๗

ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ.แล้วแต่กรณี สั่งให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการใหม่ให้ถูกต้องโดยเร็ว

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่ปรากฏว่าคณะกรรมการสอบสวนไม่เรียกผู้ถูกกล่าวหามารับทราบการสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา หรือไม่แจ้งข้อกล่าวหาที่ได้เปลี่ยนแปลงไปจากที่ได้แจ้งไว้แล้วให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามข้อ ๑๗ วรรคหนึ่ง หรือไม่ส่งบันทึกการแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหาและพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาไปให้ผู้ถูกกล่าวหาทางไปรษณีย์ลงทะเบียน หรือไม่มีหนังสือขอให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง หรือนัดมาให้ รือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาตามข้อ ๑๗ วรรคห้า ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม .พ.จังหวัด อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ.แล้วแต่กรณี สั่งให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้ถูกต้องโดยเร็ว และต้องให้ออกาสผู้ถูกกล่าวหาที่ยื่นคำชี้แจงให้ด้วยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗ ด้วย

ข้อ ๔๐ ในกรณีที่ปรากฏว่าการสอบสวนตอนใดทำไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ก.พ. นี้ นอกจากที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๗ ข้อ ๓๘ และข้อ ๓๙ และการสอบสวนตอนนั้นเป็นสาระสำคัญอันจะทำให้เสียความเป็นธรรม ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี สั่งให้แก้ไขหรือดำเนินการตอนนั้นให้ถูกต้องโดยเร็ว แต่ถ้การสอบสวนตอนนั้นมีใช้สาระสำคัญอันจะทำให้เสียความเป็นธรรม ผู้มีอำนาจดังกล่าวจะสั่งให้แก้ไขหรือดำเนินการให้ถูกต้องหรือไม่ก็ได้

ข้อ ๔๑ การนับเวลาตามกฎหมาย ก.พ. นี้ สำหรับเวลาเริ่มต้น ให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับเวลา แต่ถ้าเป็นกรณีขยายเวลาให้นับวันต่อจากวันสุดท้ายแห่งเวลาเดิมเป็นวันเริ่มเวลาที่ขยายออกไป ส่วนเวลาสุดท้ายนั้น ถ้าวินสุดท้ายแห่งเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดราชการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งเวลา

ข้อ ๔๒ กฎ ก.พ.นี้ไม่ใช้บังคับแก่การสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนที่ได้แต่งตั้งไว้ก่อนวันที่กฎ ก.พ.นี้ใช้บังคับ และให้คณะกรรมการสอบสวนดังกล่าวดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ หรือมาตรา ๘๒ วรรคสาม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ต่อไป

ถ้การสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่งปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องอื่นอีก หรือมีข้าราชการพลเรือนผู้อื่น ร่วมกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องที่สอบสวนนั้นด้วย และเมื่อกฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับแล้ว ถ้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าเป็นกรณีมีมูลที่ควรสอบสวน ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.นี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๘

พลเอกประจวบ สุนทรางกูร

(ประจวบ สุนทรางกูร)

รองนายกรัฐมนตรี

สั่งและปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

**ครุฑ**  
**คำสั่ง (ระบุชื่อส่วนราชการที่ออกคำสั่ง)**  
**ที่...../(เลขปีพุทธศักราชที่ออกคำสั่ง)**  
**เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน**

---

ด้วย..... (ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา).....ข้าราชการพลเรือน..... (ระบุประเภท)  
 ตำแหน่ง..... ระดับ.....  
 สังกัด..... มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
 ในเรื่อง..... (ระบุเรื่องที่กล่าวหา ถ้ากล่าวหาหลายเรื่องให้ระบุทุกเรื่อง)

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย.....

- จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องดังกล่าว ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้
- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| ..... (ระบุชื่อและตำแหน่ง)..... | เป็นประธานกรรมการ                         |
| ..... (ระบุชื่อและตำแหน่ง)..... | เป็นกรรมการ                               |
| ..... (ระบุชื่อและตำแหน่ง)..... | เป็นกรรมการ (หรือกรรมการ<br>และเลขานุการ) |
| ..... พลฯ.....                  | ..... พลฯ.....                            |
| ..... (ระบุชื่อและตำแหน่ง)..... | เป็นเลขานุการ                             |
| ..... (ระบุชื่อและตำแหน่ง)..... | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ                      |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสอบสวนรีบดำเนินการสอบสวนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๒๘) ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว แล้วเสนอสำนวนการสอบสวนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(เลขหน้า)

อนึ่ง ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในคำสั่งนี้ หรือมีข้าราชการพลเรือนผู้อื่นที่ได้เป็นผู้ถูกกล่าวหาตามคำสั่งนี้ร่วมกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องที่สอบสวนนี้ด้วย ให้ประธานกรรมการรับรายงานมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

สั่ง ณ วันที่.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ)

(.....  
ชื่อผู้สั่ง  
.....)  
(ตำแหน่ง)  
.....

**หมายเหตุ**

๑. การระบุชื่อและตำแหน่งของประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ ให้ระบุทั้งชื่อตัว ชื่อสกุล ตำแหน่งในทางบริหารและตำแหน่งในสายงาน ตลอดจนระดับตำแหน่ง (ถ้ามี)
๒. การระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา ให้ระบุทั้งชื่อตัว ชื่อสกุล ตำแหน่งในทางบริหาร และตำแหน่งในสายงาน ตลอดจนระดับตำแหน่ง (ถ้ามี)
๓. เลขานุการจะให้เป็นกรรมการด้วยหรือไม่ก็ได้ หรือจะแต่งตั้งให้กรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการด้วยก็ได้ และผู้ช่วยเลขานุการจะให้มีหรือไม่ก็ได้

**กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๒๘)**

ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา  
(แก้ไขกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๑๘)  
ออกใหม่

หาอ่านได้จากหนังสือ

**"คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา"**  
(มีทั้งตัวกฎ และคำอธิบายโดยละเอียด)

สั่งซื้อได้จากสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.  
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐ โทร. ๒๘๑๖๔๕๕  
ราคา ๘๐ บาท คำสั่ง ๑๐ บาท

**บันทึกการแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหาตามข้อ ๑๕**

เรื่อง การสอบสวน.....(ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา).....ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย  
อย่างร้ายแรง

วันที่.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่ง.....(ระบุชื่อส่วนราชการที่ออกคำสั่ง)

ที่...../.....ลงวันที่.....พ.ศ.....ได้แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหา  
ให้.....(ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา).....ผู้ถูกกล่าวหาทราบดังนี้

(อธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่ถูกกล่าวหาและแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วยว่า ข้อกล่าวหา  
ที่ปรากฏตามเรื่องที่ถูกกล่าวหากรณีใดเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตราใด)

ทั้งนี้ คณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วยว่า ในการสอบสวนนี้ผู้ถูกกล่าวหา  
มีสิทธิที่จะได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และให้ถ้อยคำหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจน  
อ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ (หรือกรรมการ)

(ลงชื่อ).....กรรมการ

ฯลฯ

ฯลฯ

ข้าพเจ้า.....(ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา).....ได้ทราบข้อกล่าวหาและได้รับบันทึก

นี้ ๑ ฉบับแล้ว เมื่อวันที่.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....ผู้ถูกกล่าวหา

**หมายเหตุ**

๑. ในกรณีที่เรียกผู้ถูกกล่าวหาเพื่อแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหา ต้องมีกรรมการสอบสวนร่วมแจ้ง  
และอธิบายข้อกล่าวหาไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด และให้กรรมการ  
สอบสวนตามจำนวนดังกล่าวลงลายมือชื่อในบันทึก ทั้งนี้ ให้ทำบันทึกเป็น ๒ ฉบับ มอบให้ผู้ถูก  
กล่าวหา ๑ ฉบับ เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน ๑ ฉบับ
๒. ในกรณีที่ส่งบันทึกแบบ สว.๒ ไปให้ผู้ถูกกล่าวหาทางไปรษณีย์ ให้กรรมการสอบสวนลงลายมือชื่อ  
ในบันทึกไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด และให้ทำเป็น ๓ ฉบับ เก็บไว้  
ในสำนวนการสอบสวน ๑ ฉบับ ส่งไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ๒ ฉบับ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาเก็บไว้ ๑ ฉบับ  
และให้ลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบส่งกลับคืนมาเข้าสำนวนการสอบสวนไว้ ๑ ฉบับ

บันทึกการแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหาและพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามข้อ ๑๗  
เรื่อง การสอบสวน..... (ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา) ..... ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย  
อย่างร้ายแรง

วันที่..... พ.ศ.....  
ตามที่คณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่ง..... (ระบุชื่อส่วนราชการที่ออกคำสั่ง)  
ที่..... / ..... ลงวันที่..... พ.ศ..... ได้แจ้งข้อกล่าวหาให้  
(ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา) ..... ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามบันทึกการแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหา  
ลงวันที่..... พ.ศ..... นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาเสร็จแล้ว จึงแจ้ง  
ข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบดังนี้

#### ข้อกล่าวหา

(ระบุข้อกล่าวหาเดิมหรือข้อกล่าวหาที่เปลี่ยนไป)

#### พยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา

(สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา โดยสรุปว่ามีพยานหลักฐานใดที่สนับสนุนว่า ผู้ถูก  
กล่าวหากระทำผิดตามข้อกล่าวหา และระบุวัน เวลา สถานที่ ลักษณะการกระทำเท่าที่ปรากฏด้วย)

(ลงชื่อ) ..... ประธานกรรมการ (หรือกรรมการ)

(ลงชื่อ) ..... กรรมการ

ข้าพเจ้า..... (ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา) ..... ได้ทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยาน  
หลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และได้รับบันทึกนี้ ๑ ฉบับแล้ว เมื่อวันที่.....  
พ.ศ.....

(ลงชื่อ) ..... ผู้ถูกกล่าวหา

#### หมายเหตุ

๑. ในกรณีที่เรียกผู้ถูกกล่าวหามาเพื่อสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ทราบ ต้องมี  
กรรมการสอบสวนร่วมแจ้งสรุปพยานหลักฐานไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวน  
ทั้งหมด และให้กรรมการสอบสวนตามจำนวนดังกล่าวลงลายมือชื่อในบันทึก ทั้งนี้ ให้ทำบันทึก  
เป็น ๒ ฉบับมอบให้ผู้ถูกกล่าวหา ๑ ฉบับ เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน ๑ ฉบับ



๒. ในกรณีที่ส่งบันทึกแบบ สว.๓ ไปให้ผู้ถูกกล่าวหาทางไปรษณีย์ให้กรรมการสอบสวนลงลายมือชื่อในบันทึกไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด และให้ทำเป็น ๓ ฉบับ เก็บไว้ในสำนักงานการสอบสวน ๑ ฉบับ ส่งไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ๒ ฉบับ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาเก็บไว้ ๑ ฉบับ และให้ลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบส่งกลับคืนมาเข้าสำนักงานการสอบสวนไว้ ๑ ฉบับ
๓. สำหรับข้อกล่าวหา ถ้าข้อกล่าวหาไม่เปลี่ยนแปลงจากที่ได้แจ้งไว้เดิม ให้ระบุข้อกล่าวหาเดิม ถ้าข้อกล่าวหาเปลี่ยนแปลงไปก็ให้ระบุข้อกล่าวหาใหม่

แบบ สว.๔

**บันทึกถ้อยคำของผู้ถูกกล่าวหา**

เรื่อง การสอบสวน.....(ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา).....ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย  
อย่างร้ายแรง

สอบสวนที่.....

วันที่..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี  
สัญชาติ.....ศาสนา.....อาชีพ.....  
.....อยู่บ้านเลขที่.....  
ตรอก/ซอย.....ถนน.....  
แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....  
จังหวัด.....

ข้าพเจ้าได้ทราบแล้วว่า ข้าพเจ้าเป็นผู้ถูกกล่าวหาในเรื่อง.....  
(ระบุเรื่องที่กล่าวหา).....ตามคำสั่ง.....  
ที่..... / ..... ลงวันที่..... พ.ศ..... และข้าพเจ้าขอให้ถ้อยคำ  
ตามความสัตย์จริงดังต่อไปนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า คณะกรรมการสอบสวนมิได้ทำหรือจัดให้ทำการใด ๆ ซึ่งเป็นการล่อลวง ชูเชิญ หรือให้สัญญาเพื่อจูงใจให้ข้าพเจ้าให้ถ้อยคำอย่างใด ๆ และข้าพเจ้า (ได้ฟังบันทึกถ้อยคำที่อ่านให้ฟัง/ได้อ่านบันทึกถ้อยคำเอง) .....แล้ว รับรองว่าเป็นบันทึกถ้อยคำที่ถูกต้อง จึงลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าคณะกรรมการสอบสวน

(ลงชื่อ) ..... ผู้ถูกกล่าวหา

(ลงชื่อ) ..... ผู้บันทึกถ้อยคำ

(..... ชื่อผู้บันทึกถ้อยคำ .....) )

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า (ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา) ..... ได้ให้ถ้อยคำและลงลายมือชื่อต่อหน้าข้าพเจ้า

(ลงชื่อ) ..... ประธานกรรมการ (หรือกรรมการ)

(ลงชื่อ) ..... กรรมการ

ฯลฯ

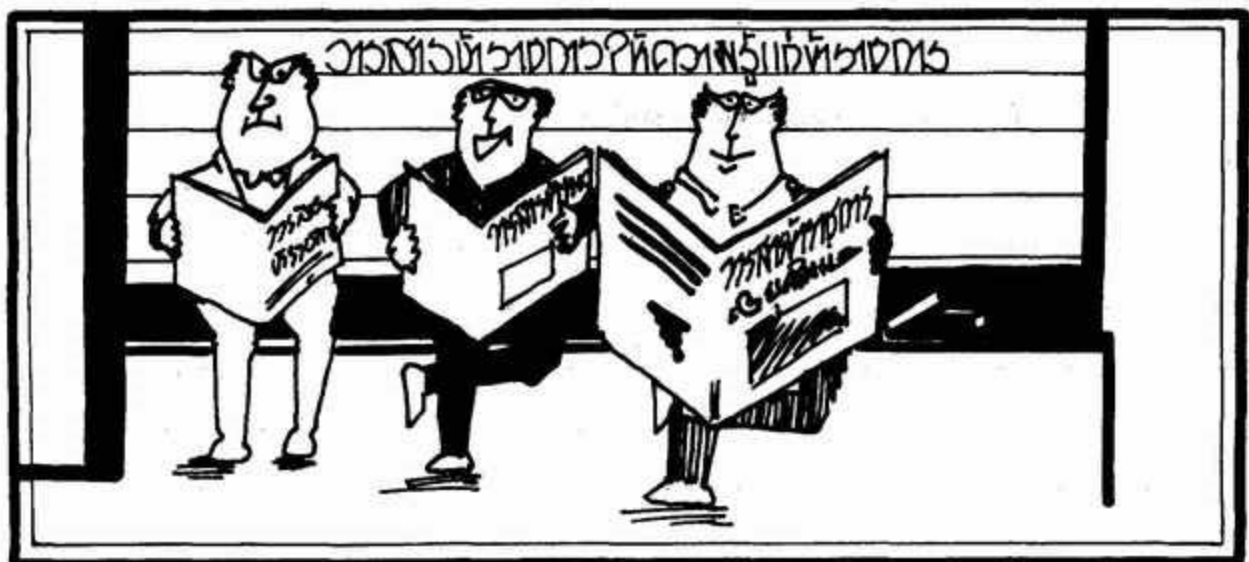
ฯลฯ

(ลงชื่อ) ..... เลขานุการ (หรือกรรมการและเลขานุการ)

(ลงชื่อ) ..... ผู้ช่วยเลขานุการ

**หมายเหตุ**

๑. แบบ สว.๕ นี้ ให้ใช้ได้ทั้งการบันทึกถ้อยคำของผู้ถูกกล่าวหาตามข้อ ๑๕ ข้อ ๑๗ และข้อ ๒๔
๒. การสอบถามปากคำผู้ถูกกล่าวหาต้องมีกรรมการสอบสวนร่วมสอบสวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด และให้ประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ ลงลายมือชื่อรับรองการให้ถ้อยคำในบันทึกนี้เฉพาะผู้ที่ร่วมสอบสวนในครั้งนั้น
๓. ถ้าผู้บันทึกถ้อยคำเป็นบุคคลในคณะกรรมการสอบสวน ให้ลงลายมือชื่อทั้งผู้บันทึกถ้อยคำและผู้รับรองการให้ถ้อยคำด้วย



บันทึกถ้อยคำพยานของ..... (ฝ่ายกล่าวหาหรือฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา)  
เรื่อง การสอบสวน..... (ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา)..... ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย  
อย่างร้ายแรง

สอบสวนที่.....

วันที่..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า..... อายุ..... ปี สัญชาติ.....

ศาสนา..... อาชีพ..... (ระบุให้ชัดเจนว่าประกอบอาชีพอะไร ที่ได้ ถ้า  
เป็นข้าราชการ ให้ระบุตำแหน่งและสังกัดด้วย)..... อยู่บ้านเลขที่.....

ตรอก/ซอย..... ถนน.....

แขวง/ตำบล..... เขต/อำเภอ.....

จังหวัด.....

คณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งให้ข้าพเจ้าทราบว่า ข้าพเจ้าเป็นพยานในเรื่อง..... (ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา)  
ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามคำสั่ง..... ที่..... /..... ลงวันที่.....  
พ.ศ..... และได้แจ้งให้ทราบด้วยว่ากรรมการสอบสวนมีฐานะเป็นเจ้าพนักงาน ตามประมวลกฎหมาย  
อาญา การให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จต่อคณะกรรมการสอบสวนอาจมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา

ข้าพเจ้าขอให้ถ้อยคำตามความสัตย์จริงดังต่อไปนี้

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

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า คณะกรรมการสอบสวนมิได้ทำหรือจัดให้ทำการใด ๆ ซึ่งเป็นการล่อลวง ชูเชิญ หรือให้สัญญาเพื่อจูงใจให้ข้าพเจ้าให้ถ้อยคำอย่างใด ๆ และข้าพเจ้า (ได้ฟังบันทึกถ้อยคำที่อ่านให้ฟัง/ได้อ่านบันทึกถ้อยคำเอง) แล้วรับรองว่าเป็นบันทึกถ้อยคำที่ถูกต้อง จึงลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าคณะกรรมการสอบสวน

(ลงชื่อ)..... พยาน  
 (ลงชื่อ)..... ผู้บันทึกถ้อยคำ  
 (..... (ชื่อผู้บันทึกถ้อยคำ) .....) )

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า..... (ระบุชื่อพยานผู้ให้ถ้อยคำ)..... ได้ให้ถ้อยคำและลงลายมือชื่อต่อหน้าข้าพเจ้า

(ลงชื่อ)..... ประธานกรรมการ (หรือกรรมการ)  
 (ลงชื่อ)..... กรรมการ

๑๑๑

๑๑๑

(ลงชื่อ)..... เลขานุการ (หรือกรรมการและเลขานุการ)  
 (ลงชื่อ)..... ผู้ช่วยเลขานุการ

#### หมายเหตุ

๑. การบันทึกถ้อยคำของผู้กล่าวหาที่มาให้ถ้อยคำเป็นพยาน ให้ใช้แบบ สว.๕ นี้
๒. การสอบถามปากคำพยานต้องมีกรรมการสอบสวนร่วมสอบสวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด และให้ประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ ลงลายมือชื่อรับรองการให้ถ้อยคำเฉพาะผู้ที่ร่วมสอบสวนในครั้งนั้น
๓. ถ้าผู้บันทึกถ้อยคำเป็นบุคคลในคณะกรรมการสอบสวน ให้ลงลายมือชื่อทั้งผู้บันทึกถ้อยคำและผู้รับรองการให้ถ้อยคำด้วย

**“เกียรติ หน้าที่ สามัคคี ซื่อสัตย์  
 เป็นคุณสมบัติข้าราชการ”**

รายงานการสอบสวน

วันที่..... พ.ศ.....  
เรื่อง การสอบสวน..... (ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา)..... ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย  
อย่างร้ายแรง

เรียน..... (ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน)  
ตามคำสั่ง..... ที่..... /

ลงวันที่..... พ.ศ..... แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน.....  
(ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา)..... ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่อง  
(ระบุเรื่องที่กล่าวหา ถ้ากล่าวหาหลายเรื่องให้ระบุทุกเรื่อง)..... นั้น

ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อวันที่..... พ.ศ.....  
และคณะกรรมการสอบสวนได้ทำการสอบสวนตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมาย ก.พ.ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๒๘)  
เสร็จแล้ว จึงขอเสนอรายงานการสอบสวนดังต่อไปนี้

๑. มูลกรณีเรื่องนี้ปรากฏขึ้นเนื่องจาก (มีผู้ร้องเรียน หรือมีผู้รายงานว่าอย่างไร ในกรณีที่ได้มีการ  
สืบสวนหรือสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นได้ความประการใดให้ระบุไว้ด้วย)

๒. คณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่กล่าวหาให้ (ระบุชื่อ  
ผู้ถูกกล่าวหา)..... ผู้ถูกกล่าวหาทราบแล้ว โดย.....  
(แจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาว่าอย่างไร และแจ้งโดยวิธีใด)

๓. (ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา)..... ผู้ถูกกล่าวหา (ให้ถ้อยคำในเบื้องต้นว่าอย่างไร หรือ  
ไม่ได้ให้ถ้อยคำในเบื้องต้นด้วยเหตุผลอย่างไร)

๔. คณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับ ข้อกล่าวหา (ได้ความว่าอย่างไร  
ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนไม่สอบสวนพยานใดตามข้อ ๒๕ หรือตรวจสอบพยานหลักฐานใดตาม  
ข้อ ๒๖ ก็ให้ระบุพยานหลักฐานที่ไม่สอบสวนหรือทั้งตรวจสอบนั้น พร้อมทั้งเหตุผลด้วย)

๕. คณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ (ระบุชื่อผู้ถูก  
กล่าวหา)..... ผู้ถูกกล่าวหาทราบตามบันทึกการแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา  
ลงวันที่..... พ.ศ..... โดย (แจ้งสรุปพยานหลักฐานที่  
สนับสนุนข้อกล่าวหาโดยวิธีใด)

๖. คณะกรรมการสอบสวนได้ให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาที่จะชี้แจงหรือให้ถ้อยคำแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจน  
 นำสืบแก้ข้อกล่าวหาแล้ว..... (ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหา)  
 ผู้ถูกกล่าวหา(ชี้แจงหรือให้ถ้อยคำแก้ข้อกล่าวหาว่าอย่างไร หรือไม่ได้ชี้แจงหรือให้ถ้อยคำแก้ข้อกล่าวหาด้วย  
 เหตุผลอย่างไร ได้นำสืบแก้ข้อกล่าวหา โดยอ้างพยานหลักฐานซึ่งคณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการ  
 สอบสวนตามคำขอของผู้ถูกกล่าวหา ได้ความโดยสรุปว่าอย่างไร หรือไม่ได้นำสืบแก้ข้อกล่าวหาด้วยเหตุผล  
 ใดๆ ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนไม่สอบสวนพยานใดตามข้อ ๒๕ หรือตรวจสอบพยานหลักฐาน  
 ตามข้อ ๒๖ ก็ให้ระบุพยานหลักฐานที่ไม่สอบสวนหรืองดการสอบสวนนั้นพร้อมทั้งเหตุผลด้วย)

๗. คณะกรรมการสอบสวนได้ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นว่า(สรุปข้อเท็จจริงที่ได้ความจากการ  
 สอบสวน กำหนดประเด็นและยกขึ้นวินิจฉัยเปรียบเทียบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาและพยาน  
 หลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหาว่าจะรับฟังพยานหลักฐานใดได้หรือไม่ เพียงใด โดยอาศัยเหตุผลอย่างไร  
 และผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยอย่างไรหรือไม่ ถ้ากระทำความผิด เป็นความผิดในกรณีใด ตามมาตราใด และ  
 ควรได้รับโทษสถานใด หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนหรือไม่ อย่างไร)

จึงขอเสนอสำนวนการสอบสวนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ) ..... ประธานกรรมการ

(..... ชื่อประธานกรรมการ)

(ลงชื่อ) ..... กรรมการ

(..... ชื่อกรรมการ)

๗๑

๗๑

(ลงชื่อ) ..... กรรมการและเลขานุการ

(..... ชื่อกรรมการและเลขานุการ)

### หมายเหตุ

๑. การประชุมพิจารณาเพื่อทำรายงานการสอบสวนต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่าสามคน และไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด และให้ประธานกรรมการและกรรมการลงลายมือชื่อในบันทึกนี้เฉพาะผู้ที่เข้าร่วมประชุมพิจารณาเท่านั้น หากประธานกรรมการหรือกรรมการคนใดมีความเห็นแย้ง ให้ทำความเข้าใจแนบไว้กับรายงานการสอบสวนด้วย
๒. ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนไม่ได้ดำเนินการตามข้อใดในแบบนี้ก็ให้ตัดข้อนั้นออกและลำดับข้อใหม่

(ต่อฉบับหน้า)

## แนะนำการสอบเลื่อนตำแหน่ง



## ตัวอย่างข้อสอบ และแนวการตอบ

อาจารย์ดิ่ว

ข้อสอบที่ออกสอบคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งหัวหน้างานระดับ ๔ และระดับ ๕ ส่วนใหญ่ที่เคยออกสอบกัน มักจะมี ๓ แนว คือ ข้อสอบที่ถามเกี่ยวกับ เทคนิคหรือหลักบริหาร เช่น ถ้าท่านเป็นหัวหน้างานท่านจะมีวิธีการปรับปรุงงานในหน่วยงานของท่านอย่างไร แนวที่สองก็จะถามเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ ซึ่งหัวหน้างานจำเป็นต้องเข้าใจและใช้ปฏิบัติกับลูกน้องให้ถูกต้อง เช่น กฎ ก.พ. เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน หรือระเบียบเกี่ยวกับการลาของข้าราชการ เป็นต้น แนวที่สาม ที่เคยออกสอบกันคือ ยกตัวอย่างปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติจากผู้ปฏิบัติงานแล้วถามว่า ถ้าท่านเป็นหัวหน้างานจะแก้ปัญหานั้นหรือทำความเข้าใจอย่างไร ส่วนใหญ่มักจะยกปัญหาในการบริหารงานบุคคลหรือการปกครองบังคับบัญชา เป็นต้น

สำหรับแนวข้อสอบ ๒ แนวแรกนั้น ผมได้นำตัวอย่างมาให้ดูพร้อมทั้งได้แนะนำการตอบ และเฉลยกันไป แล้วทั้งสองแนว

ฉบับนี้ผมจะนำตัวอย่างข้อสอบในแนวที่สาม คือ ยกปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติซึ่งมักจะถามผู้สอบว่า ถ้าท่านเป็นหัวหน้างานจะแก้ปัญหานั้น ๆ อย่างไร หรือจะชี้แจงทำความเข้าใจอย่างไรตามหลักบริหารหรือระเบียบปฏิบัติที่มีอยู่หรือทั้งสองอย่าง

ข้อสอบในแนวนี้นักสอบต้องเข้าใจปัญหาให้ถูกต้องว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานในหน้าที่ของหัวหน้างานเรื่องใด เช่น เรื่องการบริหารงานบุคคล การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และหัวหน้างานมีบทบาทที่จะต้องทำความเข้าใจหรือแก้ปัญหานั้นอย่างไรเพื่อที่จะเสนอแนะแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้ตรงประเด็นหรือ "ธง" ของข้อสอบนั้น

## ตัวอย่างข้อสอบและแนวการตอบมีดังนี้

### ข้อสอบ

ถ้ามีเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่ท่านเป็นหัวหน้างานอยู่ เข้ามาพบท่านและบอกกับท่านว่า “ผมรับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ มาเป็นเวลาครบ ๒ ปีแล้ว ผมมีสิทธิที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ได้แล้ว” ท่านเห็นว่าความเข้าใจของลูกน้องของท่านดังกล่าวข้างต้นถูกต้องหรือไม่ เพราะเหตุใด ท่านควรชี้แจงให้ข้าราชการผู้นี้เข้าใจอย่างไร

### แนวตอบ

ข้อสอบข้อนี้มี ๒ ประเด็นใหญ่ คือ

ประเด็นที่ ๑ คำกล่าวของเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ นั้น เข้าใจถูกต้องหรือไม่

ประเด็นที่ ๒ หัวหน้างานควรชี้แจงให้ข้าราชการผู้นี้เข้าใจได้อย่างไร

**ประเด็นที่ ๑** คำกล่าวของเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ที่ว่า “ผมรับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ มาเป็นเวลาครบ ๒ ปีแล้ว ผมมีสิทธิที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ ได้แล้ว” นั้น ความเข้าใจดังกล่าวถูกต้องหรือไม่

### แนวตอบ

คำกล่าวข้างต้นนี้มักจะได้ยินอยู่เสมอในปัจจุบัน โดยมักจะได้ยินข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ พอทำงานได้ ๒ ปีก็มักจะมาบอกกับหัวหน้าว่ามีสิทธิที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ซึ่งมักจะเกิดขึ้นกับการเลื่อนตำแหน่งในระดับควบ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ก็หมายถึงการเลื่อนเป็นระดับ ๑-๒-๓ เป็นต้น ประเด็นสำคัญของความเข้าใจของข้าราชการทั่วไป และคำกล่าวของเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ รายนี้ อยู่ที่การเข้าใจว่าการเลื่อนระดับตำแหน่งในระดับควบหรือกรณีเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ เป็น ๒ นี้เป็นสิทธิของข้าราชการที่จะได้รับการเลื่อนทันทีเมื่อปฏิบัติงานมาครบกำหนดเวลา ๒ ปี ที่จริงแล้วความเข้าใจนี้เกิดจากหลักและวิธีการกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งที่ได้มีมติ คร.ม. ให้ถือปฏิบัติมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๑ ว่า ตำแหน่งระดับควบนั้นกรมสามารถกำหนดตำแหน่งขึ้นไปได้ในตัวเอง ๓ ระดับ ทำให้ข้าราชการเข้าใจไปว่าการเลื่อนตำแหน่งในระดับควบดังกล่าว เป็นสิทธิของข้าราชการที่จะได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นไปได้เอง หากปฏิบัติงานมาครบระยะเวลาที่กำหนด ๒ ปี

สำหรับข้าพเจ้าเองมีความเห็นว่าความเข้าใจดังกล่าวยังไม่ถูกต้องในจุดสำคัญ ๒ จุด คือ ประการหนึ่ง ความเข้าใจว่าการเลื่อนตำแหน่งระดับนี้เป็นสิทธิของข้าราชการที่จะได้รับ และประการที่ ๒ ความเข้าใจว่าเมื่อปฏิบัติราชการมา ๒ ปีก็มีสิทธิที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ ๒ ได้

ความเข้าใจว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นสิทธิของข้าราชการที่จะได้รับนั้น เป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องทั้งจากหลักของการเลื่อนตำแหน่งและเจตนารมณ์ของการเลื่อนตำแหน่งตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กล่าวคือ ตามหลักของการเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน



และความรับผิดชอบไปในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปจะต้องมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นนั้นได้ มิใช่ใครก็ตามที่สามารถเลื่อนตำแหน่งขึ้นไปได้ทุกคน ซึ่งตรงนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาและใช้ดุลพินิจตัดสินบุคคลผู้นั้นอีกทีหนึ่ง มิใช่ข้าราชการทุกคนจะคิดว่าเป็นสิทธิของตนเอง และใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน มาตรา ๕๐ และ ๕๑ ก็กำหนดให้มีการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ประวัติการทำงานประกอบด้วย โดยมีวิธีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เช่น การสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือก แล้วแต่กรณี นอกจากนี้ประการที่สำคัญ การเลื่อนตำแหน่งเป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาตัดสินความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมของตัวบุคคลกับงานอีกทีหนึ่งนอกจากการคัดเลือกแล้ว ดังนั้นจึงเห็นว่าความเข้าใจว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นสิทธิจะไม่ถูกต้องด้วยเหตุผลที่กล่าวมาทั้ง ๒ ด้าน

ส่วนความเข้าใจที่ว่าปฏิบัติงานมา ๒ ปี ก็จะมีสิทธิจะได้เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ ๒ ได้นั้น เป็นความเข้าใจผิดในคุณสมบัติเบื้องต้นของการเลื่อนตำแหน่งว่ามีเพียงประการเดียวคือระยะเวลาปฏิบัติราชการ ซึ่งไม่ถูกต้อง ความจริงแล้วคุณสมบัติที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น มีดังนี้

ก. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับ โดยทั่วไปจะกำหนดไว้ว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่า ๒ ปี ก่อนที่จะเลื่อนเป็นระดับถัดไป เช่น จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ จะต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๕ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือบางระดับก็ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งระดับถัดลงมาอีก ๒ ระดับ ได้เป็น ๔ ปี เช่น จะเลื่อนระดับ ๖ จะต้องเป็นระดับ ๔ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

ข. ประสบการณ์ในงานหรือสายงานที่จะเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป ๑ ปี เช่น จะเลื่อนตำแหน่งนิติกร ๖ จะต้องมียุทธศาสตร์ในงานด้านกฎหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เป็นต้น

คุณสมบัติสองข้อนี้กำหนดเพื่อให้มีการส่งเสริมประสบการณ์ ความชำนาญงานในระดับตำแหน่งหนึ่งมาพอสมควร หรือเป็นการสร้าง “ไม้เนื้อแข็ง” ก่อนที่จะรับหน้าที่งานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

มีข้อสังเกตว่ากำหนดระยะเวลาดังกล่าวนี้ เป็นการกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำ ใช้คำว่า “อย่างน้อย” ดังนั้นส่วนราชการอาจพิจารณาระยะเวลาดำรงตำแหน่ง หรือประสบการณ์ในงานมากกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้ หากเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นยังเป็น “ไม้เนื้ออ่อน” อยู่ก็ได้

ค. เงินเดือนที่ได้รับจะต้องเป็นไปตามที่มีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ในแต่ละระดับ ซึ่งมีได้ ๒ กรณี คือ

ก) เงินเดือนต้องถึงขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อน หลักเกณฑ์ข้อนี้มีเพียงบางระดับเท่านั้น ส่วนใหญ่จะเป็นการเลื่อนในระดับควบ

ข) เงินเดือนอย่างน้อยไม่ต้องถึงขั้นต่ำของระดับ แต่ต้องห่างจากขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อนไม่น้อยกว่า ๔ ขั้น นับจากเงินเดือนปีงบประมาณก่อนที่จะเลื่อน สำหรับกรณีเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ นี้ไม่ต้องพิจารณาคุณสมบัติข้อนี้

ง. ผ่านการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกแล้วแต่กรณีตามที่องค์การกลางบริหารงานบุคคลได้กำหนดไว้

จ. ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจพิจารณาเห็นสมควรแต่งตั้ง

ดังนั้น จึงเห็นว่าความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ดังกล่าว ยังไม่ถูกต้องทั้งความเข้าใจว่าเป็นสิทธิของตนในการเลื่อนตำแหน่งและคุณสมบัติเบื้องต้นในการเลื่อนตำแหน่งซึ่งต้องมีหลาย ๆ ข้อประกอบกัน มิใช่ระยะเวลาอย่างเดียวโดยเฉพาะในข้อ ๑. ด้วย

**ประเด็นที่ ๒ ควรชี้แจงให้ข้าราชการผู้นี้เข้าใจได้อย่างไร**

แนวการชี้แจงทำความเข้าใจควรแยกประเด็นที่ข้าราชการผู้นี้เข้าใจไม่ถูกต้องทั้ง ๒ จุดคือ เรื่องสิทธิและคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นประเด็น ๆ ไป โดยให้เหตุผลทั้งจากหลักการเลื่อนตำแหน่งและโดยเฉพาะจากกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำมาอ้างอิงให้เห็นประจักษ์ ก็คงแก้ความเข้าใจได้ตามแนวทางและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น

ส่วนวิธีการนั้น หัวหน้างานควรเรียกข้าราชการผู้นี้มาชี้แจงและแนะนำเป็นการส่วนตัว ค่อย ๆ ให้เข้าใจจากเหตุผลและระเบียบปฏิบัติที่มีอยู่ โดยนำมาชี้แจงแสดงให้เห็นเป็นหลักฐาน และก็ควรยกตัวอย่างข้าราชการรายอื่น ๆ ที่ได้เลื่อนตำแหน่งไปแล้วมาประกอบการพิจารณาด้วย และในตอนสุดท้าย หัวหน้างานควรให้คำแนะนำในทางก้าวหน้าของเขาต่อไปตามหลักปฏิบัติที่กำหนดไว้ในกฎหมายและระเบียบด้วย เพื่อให้ข้าราชการเข้าใจทางก้าวหน้าของตนโดยถูกต้องและไม่ไปพึ่งความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องจากผู้อื่น ๆ มาเป็นปัญหาต่อไปด้วย สำหรับฉบับหน้าผมจะนำตัวอย่างข้อสอบอื่น ๆ มาแนะนำกันต่อไปครับ



## อภิธาน์นทาการ

จาก

### บริษัท ซิงเกอร์(ประเทศไทย) จำกัด

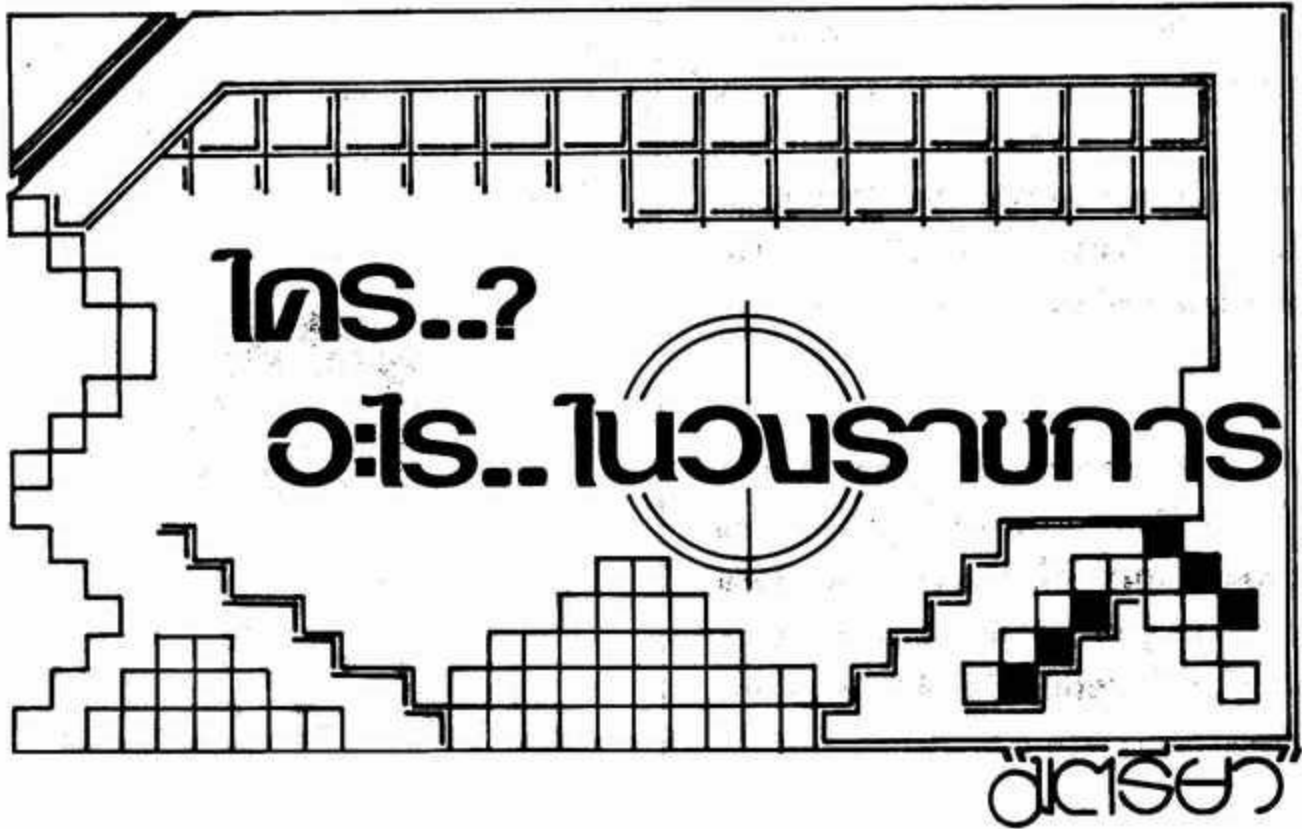
321 ถนนสีพระยา เขตบางรัก

กรุงเทพฯ 10500

ผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ซิงเกอร์ เช่น จักรเย็บผ้า ตู้เย็บ

ที่วีสี่ - ขาวดำ เตาแก๊ส เครื่องซักผ้า หม้อหุงข้าว พัดลม ฯลฯ

ทั้งระบบเงินสดและเงินผ่อน โปรดติดต่อร้านซิงเกอร์สาขาใกล้บ้านท่าน



ตั้งแต่ช่วงเดือนนี้เป็นต้นไป ก็เป็นช่วงเวลาอันระทึกใจอีกครั้งหนึ่งของข้าราชการบางกลุ่มบางคน เพราะย่างเข้าสู่ฤดูการแต่งตั้งโยกย้ายและการปูนบำเหน็จความชอบประจำปี แต่สำหรับ "ข้าราชการที่แท้" เขาจะฟังวางเฉยในเรื่องเหล่านี้ และก้มหน้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ อันเต็มเปี่ยม ซึ่งก็นับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่งแล้ว

เขาเหล่านี้จะไม่มีหน้าร้อน หน้าฝน หน้าหนาว เพราะจะหน้าไหนฤดูไหน ไกลถึงไหน ก้นยาช เขาก็คงเส้นคงวาเสมอ

ผลที่เกิดคงจะมองไม่เห็นในวันนี้ ปีนี้

แต่ "ข้าราชการที่แท้" จะสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมของระบบราชการได้ในที่สุด

ที่มตรียาขึ้นต้นด้วยเรื่องนี้เพราะไม่ยากให้คำว่า "วัง" และ "วังเต็น" เป็นความหมายสาธารณะที่ถูกนำมาอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมของระบบไทย ๆ เรา ซึ่งกำลังแผ่ซ่านเข้ามาอยู่ไม่น้อย เฉพาะอย่างยิ่งในวงราชการ

เห็นจะต้องให้ อ.กาญจนา นาคสกุล และคณะ แจงในรายการ "ภาษาไทยวันละคำ" ด้วยคำเหล่านี้บ้างกระมัง

● ใคร..อะไรเดือนนี้เริ่มด้วยสภามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีมติแต่งตั้ง ดร.ระคม วงษ์น้อย เป็นคณบดีคณะรัฐศาสตร์ ธรรมศาสตร์ สืบต่อจาก ดร.ลิขิต ธีรเวคิน และ ผศ.ทิพยา บิณขีร์ เป็นคณบดีคณะศิลปศาสตร์ สืบแทน ดร.สืบแสง พรหมบุญ ตั้งแต่ต้นเดือนที่แล้ว ส่วนที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สภามหาวิทยาลัยก็อนุมัติให้ ม.ล.พันธุ์สุรย์ ลดาวัลย์ แห่งคณะสังคมศาสตร์ เข้าดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม และลงไปที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผศ.ดร.ผาสุข กุลละวณิชย์ แห่งคณะวิศวกรรมศาสตร์ ก็รับตำแหน่งอธิการบดีสืบแทนจาก ศ.ทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์ ซึ่งขอลาออก และเท่ากับเป็นการกลับมา นั่งเก้าอี้เดิมอีกครั้ง หลังจากที่เคยลงนามในตำแหน่งอธิการบดีมาแล้ว ระหว่างปี ๒๕๑๘-๒๕๒๒

● คู่เคียงเรียงลำดับกันเกษียณอายุในสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๒๔ ของข้าราชการระดับ ๑๐ ในกระทรวงสาธารณสุข มี ๓ ท่าน ...สองรองปลัดกระทรวง คุณหมอบุรฉัตร วงศาโรจน์ กับคุณหมอบรรลุ ทิริพานิช และหนึ่งอธิบดีสตรี พ.ญ. นาทวีรัตน์ สังขวิภา อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

● สามข้าราชการระดับ ๘ ของกรมศุลกากรที่จะอำลาชีวิตราชการเพราะเกษียณอายุในปีนี้มี ร.ต.สริณ สุนทรชาติ ผอ.กองพิธีการและประเมินอากร ร.ต.อุดม สุขะทัต ผอ.กองศุลกากรการและสุวินทร์ โชติบัณฑิต ที่ปรึกษาศุลกากรสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว

● หลังจากได้รับอนุมัติให้คงปฏิบัติหน้าที่เดิมมาแล้ว ๒ ครั้ง รวม ๒ ปี ปีนี้ (ตั้งแต่ ๑๒ มิ.ย. ๒๕) สมดี เจริญกุล รองปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงานได้รับอนุมัติให้เซ็นแฟ้มรองปลัด วทพ. (ฝ่ายบริหาร) ต่อไปอีกปีหนึ่ง อย่างเข้าขบปีที่ ๗ แล้ว เพราะ "...วทพ.ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่อาจสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น..."

● เฉลิมชัย วสีนนท์ รองอธิบดีกรมสรรพสามิต กับเสริมสุข โกวิทวานิช ผช.เลขาธิการ ก.พ. ได้รับเลือกให้เป็น อ.ก.พ.วิสามัญ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเรื่องการค้าเงินการทางวินัยการออกจากราชการการร้องทุกข์หรือการอุทธรณ์

● เอนวิทย์ สิทธิดำรง ผอ.กองการทะเบียนไทโรจน์ พรหมสาส์น ผอ.กองปกครองท้องที่ ร.ต.วิรุฬห์ พรหมายน ผอ.กองการเลือกตั้ง อนันต์ แฉ่งกลีบ ผอ.สำนักงานการศึกษาท้องถิ่น ร.ต.บุญเลิศ โรจนลักษณ์ รองอธิการวิทยาลัยการปกครอง กรมการปกครอง อยู่ในระหว่างการ

อบรมหลักสูตรฝ่ายอำนวยการอาสาวิชาดินแดนร่วมกับนักปกครองอื่น ๆ ทั้งปลัดจังหวัดและนายอำเภอ รวม ๖๐ คนอยู่ที่โรงเรียนเสนาธิการทหารบกเป็นเวลา ๔ เดือนจนถึงปลายเดือน ส.ค.



สยาม สุนกรสิข

● ย้ายจากกองงานโฆษก มานั่งเก้าอี้ซี ๘ ในตำแหน่ง ผอ.กองงานคณะที่ปรึกษาและกรรมการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีได้ไม่ทันข้ามขวบปี ชัยเชต สุนทรพิพิธ บุคคลผู้มีมนุษยสัมพันธ์ยอดเยี่ยมก็โชคดีซ้ำสอง ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจาก "ผู้ใหญ่" ให้โอนไปเป็น รองเลขาธิการ ป.ป.ป. แล้ว ตั้งแต่กลางเดือน มิ.ย.ที่ผ่านมา...ขอแสดงความยินดีด้วย

● วิชัย สุวรรณรัตน์ ผอ.กองการเมืองภายในประเทศ (ระดับ ๗) ได้เลื่อนขึ้นมาเป็น ผอ.กองงานคณะที่ปรึกษาฯ ในระดับ ๘ แทน กับตั้งสุธี สุทธิสมบูรณ์ จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน ๗ ประจำสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี มาช่วยดูแลงานการเมืองในประเทศ ใครเป็นแฟน ๆ วารสารข้าราชการ มานานคงจะคุ้น ๆ ชื่อของสุภาพบุรุษท่านหลังเป็นอย่างดี เพราะเป็นคนเก่าคนหนึ่งของสำนักงาน ก.พ. และร่วมอยู่ในกองบรรณาธิการวารสารฉบับนี้มาเมื่อหลายปีก่อน

**จำเนียร ศติบุตร** ผอ.กองการสื่อสาร สำนักงานปลัดฯ มหาดไทย ว่าที่ **ร.ต.นิกร เวชภูมิ** ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน **มนุชญ์ วัฒนโกเมร** ผอ.ฝ่ายพัฒนาการเมืองและการปกครอง สำนักงานนโยบายและแผน มท. **ศิริ เปรมปรีดิ์** หัวหน้าเขตดุสิต **ศิวะ แสงมณี** หัวหน้าสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี มหาดไทย และ **สุรพล กาญจนจิตร** ผอ.กองวิจัยและประเมินผล กรมการพัฒนาชุมชน กำลังเป็นนักศึกษาโรงเรียนนักปกครองระดับสูง รุ่นที่ ๒๐ อยู่ในขณะนี้ (๖ พ.ค. - ๓๑ ส.ค. ๒๕) ร่วมกับเพื่อนนักศึกษา ๘๓ คน ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง ๖๕ คน นับเป็นรุ่นที่มีจำนวนนักศึกษามากที่สุดกว่าที่เคยมีมา ทราบว่าป็นไปทัศนศึกษาแก่ญี่ปุ่นกับเกาหลีได้.. (เท่านั้น)

● นำเสียดายแทนนัยนา หัตถภาคล ซึ่งครบเทอมปฏิบัติราชการที่สถานทูตไทย ณ กรุงวอชิงตัน กลับมารับตำแหน่งเลขานุการโท ที่กองเอเชียใต้ กรมการเมือง เพราะหลังจากได้รับปริญญาโททางบริหารธุรกิจจากมหาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แคนาดาเพิ่มมาอีกปริญญาหนึ่งแล้ว ยังคงค้างการเรียนชั้นปริญญาเอกที่โนว่ายูนิเวอร์ซิตีอยู่อีกแห่งด้วย

● ผลการสอบของกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งประกาศไปเมื่อเดือน มิ.ย.ที่ผ่านมาปรากฏว่า **ธนะ ดวงรัตน์** เลขานุการโท สถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงโตเปเนซเกน สอบเลื่อนระดับเป็น "เจ้าหน้าที่การทูต ๖" หรือ "เลขานุการเอก" ได้เป็นลำดับที่ ๑ โดยมี **อู๋ม เมลานนท์** กับ **ชัชเวชย์ชาติสุวรรณ** สอง "มือปืน" แห่งกองเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ของ **ผอ.สุรพงษ์ ชัยนาม** มาเป็นลำดับที่ ๒ และ ๓ ตามลำดับ

● ประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อ ๒ ก.ค. เห็นชื่อจากการแถลงข่าว **นิภัทร บุญญะปฏิภาค** รอง-

อธิบดีกรมประมวลข่าวกลาง เป็น ๑ ใน ๑๐ ของคณะกรรมการการเคหะแห่งชาติชุดใหม่ ซึ่งมีรองปลัดกระทรวงมหาดไทย **ชาญ กาญจนาคพันธ์** เป็นประธาน (อีกสมัย) ส่วนกรรมการท่านอื่น ๆ ก็มี **ไพจิตร โรจนวานิช** รองปลัดฯ คลัง **ศิริ เกวอินสุขุด้** อธิบดีกรมที่ดิน **เจวิญ ชำรงเกียรติ** ผอ.สำนักผังเมือง **ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล** ที่ปรึกษากฎหมาย มท. และ **ธีรพันธ์ วรานุสุภากุล** เลขานุการกรม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นอาทิ

● เป็นอีกครั้งที่กระทรวงมหาดไทยเสนอคณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ผู้ว่าราชการจังหวัดคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมต่อไปอีกไม่เกิน ๑ ปี ตั้งแต่ ๑ มิ.ย. ๒๕ ได้แก่ **สำรวย พึ่งประสิทธิ์** ผวจ.ปทุมธานี **ม.ล.ภักศุก** กำภู ผวจ.กาญจนบุรี **ชูวงศ์ ฉายะบุตร** ผวจ.ลำปาง และ **พจน์ อินทวิเชียร** ทั้งนี้เพราะทั้ง 4 ท่านดำรงตำแหน่ง ผวจ.จังหวัดดังกล่าวมาครบ ๔ ปีแล้ว แต่มตรียากจะแก่งว่า ใน ต.ค.นี้ คงจะมีการสับเปลี่ยนกันระลอกใหญ่ไปพร้อมกันอีกครั้งเลย ครานี้เป็นเรื่องกลางปี จึงต้องทำให้ถูกกฎเกณฑ์ "ต่อเวลา" ไปก่อน



พจน์ ก็นธมาลา

● คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นว่า **พจน์ ก็นธมาลา** รองอธิบดีกรมโยธาธิการ เป็นผู้มี

อาวุโส มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติราชการมาเป็นอย่างดี จึงได้เห็นชอบ ตามที่ พล.อ.สิทธิ จิรโรจน์ เสนอแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งอธิบดีกรมโยธาธิการ สืบแทน บำรุง อินทมนระ ซึ่งท่านได้เสียชีวิตไปด้วยโรคมะเร็งเมื่อ เดือนก่อน

● "พลตำรวจตรี" ระดับ "ผู้บังคับการ" ท่านล่าสุดของกรมตำรวจ มีนามว่า พล.ต.ต.จักร กฤษณ์ ทั้งสุขบุตร นายตำรวจราชสำนักประจำ ซึ่งเลื่อนจากนายตำรวจราชสำนักประจำ ในระดับ เทียบเท่า "รองผู้บังคับการ"

● ในจำนวนกรรมาธิการวิสามัญพิจารณา ร่าง พรบ.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๒๕ รวม ๕๒ ท่าน มีข้าราชการประจำระดับสูง เข้าร่วมเป็นกรรมาธิการในโควตาฝ่ายรัฐบาลด้วย ๕ ท่าน คือ พันัส สิมะเสถียร ปลัดกระทรวง การคลัง ทวี หนูนภักดี ผอ.สำนักงานตรวจเงิน-แผ่นดิน บดี จุณณานนท์ อิศสระ นิติตันท์-ประภาส ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ สำนักงานงบประมาณ และโฆษิต ปันเปียมรัชฎ์ ผู้-ช่วยเลขาธิการฯ สศช. ท่านเหล่านี้ต้องใช้เวลาเป็น วัน ๆ นั่งอยู่ที่รัฐสภาในช่วงเดือนสองเดือนนี้ และเป็นประจำอย่างนี้ทุกปี

● ในโอกาสการเฉลิมฉลองครบรอบ ๑๐ ปี ของการสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่าง ไทย-จีน ประพัฒน์ แสงวณิช รองอธิบดีกรม-ศิลปากร เป็นหัวหน้าคณะน่านาฏศิลป์ไทยของ กรมศิลปากรรวม ๒๕ คน ไปแสดง ณ สาธารณรัฐ-ประชาชนจีน ในนามของรัฐบาลไทยด้วย ในระหว่าง วันที่ ๒๗ มิ.ย.-๕ ก.ค. นับว่าได้รับผลสำเร็จเป็น อย่างดียิ่ง

● ทราบว่าสมชัย อุซุทันท์ นักวิชาการภาชี ๗ กรมสรรพากร ซึ่งได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงาน ในตำแหน่งเศรษฐกร ณ กองทุนการเงินระหว่าง ประเทศ สหรัฐอเมริกาเป็นเวลา ๓ ปี ได้รับอนุมัติ จากคณะรัฐมนตรีให้ขยายเวลาการปฏิบัติงานออก ไปอีก ๑ ปี จนถึง ๑ ส.ค. ๒๕๒๕ โดยให้นับเวลา ระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ

● โยกย้ายสับเปลี่ยนกันที่กรมทางหลวงได้ ๒ เดือนแล้ว โดย สัจจา กมลเวช เลขานุการกรม ขยับไปเป็น ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ แล้วให้ สงวนศรี ปิยางคสุวรรณ ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ มาเป็น เลขานุการกรมแทน ที่ทราบก็เพราะวันฝนตกใหญ่ น้ำท่วมหนักเมื่อกลางเดือน ก.ค.นี้เอง เห็นชื่อเลขานุ- การกรมคนใหม่ออกมาแถลงถึงการแก้ปัญหาของ กรมในการแก้ปัญหาน้ำท่วมบนถนนวิภาวดีรังสิต จึงต้องกริ่งกร้างไปสอบถามกันหน่อยว่าคนเก่า ย้ายไปไหนแล้ว

● ย่อหน้าสุดท้ายของเดือนนี้ ขอเก็บตกที่ได้ ยินจากสภากาแฟข้าราชการชั้นผู้น้อยว่า "ผู้ที่ทำงาน มิใช่มีแต่เฉพาะคนที่เห็นรูปในทีวี หรือเห็นข่าวใน หน้าหนังสือพิมพ์เท่านั้น"





---

**ดร. กาญจนา นาคสกุล**  
**รองศาสตราจารย์คณะอักษรศาสตร์**  
**จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

---

เกิดเมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๔๘๐ ที่  
กรุงเทพฯ จบชั้นมัธยมปลายจากโรงเรียนสตรีวัดระฆัง  
จากนั้นได้เข้าศึกษาต่อที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ได้รับปริญญาอักษรศาสตรบัณฑิตเกียรตินิยม ใน  
พ.ศ. ๒๕๐๑ ได้เข้ารับราชการเป็นอาจารย์ที่โรงเรียน  
บพิตรพิมุข สอนวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และ  
ภาษาฝรั่งเศสเป็นเวลา ๑ ปี แล้วโอนไปเป็นอาจารย์  
ที่คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใน

ระหว่างนั้นได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ได้รับปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาไทย) เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๓ และในปีนั้นเองก็ได้รับทุนมูลนิธิเอเชียไปศึกษาวิชา General Linguistics and Phonetics ในระดับปริญญาโท ที่มหาวิทยาลัยลอนดอน ประเทศอังกฤษ และสำเร็จการศึกษาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๕ ต่อมาในปีพ.ศ. ๒๕๑๒ ได้รับทุนมูลนิธิฟอร์ดไปศึกษาวิชา Thai and Cambodian Language and Literature ในระดับปริญญาเอก ที่มหาวิทยาลัยลอนดอน สำเร็จการศึกษาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๔ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ภาควิชาภาษาไทย คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตลอดเวลา ๒๐ กว่าปีที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นอาจารย์นั้น นอกเหนือจากการถ่ายทอดความรู้ด้านภาษาไทยให้แก่นิสิตนักศึกษาแล้ว ยังได้ทุ่มเทเวลาให้กับการค้นคว้าวิจัยด้านภาษาอยู่ตลอดเวลา จนได้รับการยกย่องให้เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาไทยและภาษาเขมร และได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศอยู่เสมอ ในการประชุม ณ ต่างประเทศนั้นเป็นผู้เข้าประชุมที่เสนอบทความวิชาการด้วยทุกครั้ง

ผลงานทางวิชาการที่ดีเด่นสมควรยกมากล่าวพอเป็นสังเขป คือ

๑) เป็นผู้ศึกษาและจัดทำหนังสือ *ระบบเสียงภาษาไทย* ซึ่งกล่าวถึงการวิเคราะห์ระบบเสียงของภาษาไทยตามแนวภาษาศาสตร์ เป็นหนังสือที่เป็นประโยชน์อย่างกว้างขวางต่อนิสิตนักศึกษาและผู้ที่ศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ หนังสือเล่มนี้ได้รับรางวัลตำราดีเด่นประจำปี ๒๕๒๑ จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๒) เป็นผู้ศึกษาและจัดทำ *พจนานุกรมไทย-เขมร ฉบับทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช พ.ศ. ๒๕๒๖ พจนานุกรมฉบับนี้เป็นประโยชน์อย่างมากแก่ผู้ที่ศึกษาภาษาเขมร นักประวัติศาสตร์ และผู้ที่ต้องใช้ภาษาเขมรในงานราชการ*

---

---

## “ความสำเร็จของการทำงาน อยู่ที่การใช้สติปัญญา ความสามารถของตนใน การทำงานนั้น ๆ มิใช่อยู่ที่ โชคชะตา”

---

---

ในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ดร.กาญจนา นาคสกุล นอกจากจะได้ช่วยเผยแพร่ความรู้ภาษาไทย ด้วยการเป็นผู้บรรยาย ผู้อภิปราย ตามสถาบันต่าง ๆ มากมายหลายครั้งแล้ว ยังเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนร่วมในการจัดรายการ “ภาษาไทยวันละคำ” ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเผยแพร่ทางสถานีโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง ๓ โดยเป็นผู้บรรยายของรายการดังกล่าวเอง รายการนี้มีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้ด้านภาษาไทย และกระตุ้นให้คนไทยเกิดความระมัดระวังในการใช้ภาษาไทยให้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

มีหลักในการทำงานว่า

- ๑) ทำงานทั้งในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ
  - ๒) ถือว่า ความสำเร็จของการทำงานอยู่ที่การใช้สติปัญญาความสามารถของตนในการทำงานนั้น ๆ มิใช่อยู่ที่โชคชะตา
  - ๓) ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในทางสร้างสรรค์ให้มากที่สุด
- 
-





นายทวี บุญสิทธิ

ผู้อำนวยการกองนิคมสร้างตนเอง  
กรมประชาสงเคราะห์

เกิดเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๓ ที่ตำบลนาโพธิ์ อำเภอสวี จังหวัดชุมพร จบชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียนบุญยสมมติวิทยา จังหวัดชุมพร ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียนมัธยมวัดสุทธิวาราม กรุงเทพฯ และจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนไพศาลศิลป์ กรุงเทพฯ จากนั้นได้เข้าศึกษาต่อที่คณะเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับปริญญาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์บัณฑิต ในปี ๒๔๙๘ และศึกษาระดับปริญญาตรีต่ออีกที่คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้รับปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต ในปี ๒๕๐๐ ในปี ๒๕๐๕ เดินทางไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาบริหารงานการเกษตร ด้วยทุนส่วนตัว ที่ Araneta University ประเทศฟิลิปปินส์ สำเร็จการศึกษา ในปี ๒๕๐๗

นับตั้งแต่ที่ได้เริ่มรับราชการจาก ๑ กรกฎาคม ๒๕๐๒ มาจนถึงปัจจุบัน ได้รับผิดชอบการดำเนินงานด้านการพัฒนานิคมสร้างตนเอง ของกรมประชาสงเคราะห์ มาตลอด โดยเฉพาะด้านประสบการณ์การทำงานในพื้นที่นั้น ก็ได้คลุกคลีกับนิคมสร้างตนเอง

“...ตั้งใจ อุทิศเวลา และ  
สม่ำเสมอ ถ้าทุกคนมีหลัก  
๓ ประการนี้ เป็นคุณสมบัติ  
ประจำตัวแล้ว ย่อมเกิด  
ความเจริญทั้งแก่ส่วนตัว  
และส่วนรวมอย่างแน่นอน”

มาแล้ว ๔ แห่ง คือ เป็นผู้ช่วยผู้ปกครองนิคมสร้างตนเองอรัญประเทศ จังหวัดปราจีนบุรี และนิคมสร้างตนเองควนกาหลง จังหวัดสตูล และเป็นผู้ปกครองนิคมสร้างตนเองทับกวาง จังหวัดสระบุรีและนิคมสร้างตนเองจังหวัดระยอง ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองนิคมสร้างตนเอง เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๒๗

ด้วยเหตุที่การพัฒนา นิคมสร้างตนเองจะต้องกระทำควบคู่กันไปแทบจะทุกด้าน นับตั้งแต่การจัดสรรที่ดิน การบุกเบิกแผ้วถาง การพัฒนาสาธารณูปโภค การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาทางสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาและใช้ความอุตสาหะร่วมกันทั้งฝ่ายราชการ และสมาชิกนิคมสร้างตนเอง เพราะฉะนั้นความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งที่ควรค่าแก่การภาคภูมิใจ สำหรับคุณทวีฯ นั้น ประสบการณ์ที่ภูมิใจและประทับใจมากที่สุดก็ให้แก่ การที่ได้มีส่วนร่วมในการบุกเบิกพัฒนานิคมสร้างตนเองควนกาหลง จังหวัดสตูล (สมัยที่เป็นผู้ช่วยผู้ปกครอง) จากนิคมที่ทุ่ทุ้งกันดาร ขาดสาธารณูปโภค การปฏิบัติงานก็ลำบาก ต้องเดินด้วยเท้าเป็นระยะทางหลาย

กิโลเมตรจากที่ทำการมายังนิคม มาเป็นนิคมที่พัฒนา  
ขึ้นมาเป็นลำดับจนกระทั่งปัจจุบัน

สำหรับความมุ่งหวังด้านการดำเนินงานพัฒนา  
นิคมสร้างตนเองในอนาคตนั้น ประสงค์ที่จะเห็น  
สมาชิกนิคมมีสภาพความเป็นอยู่ที่อุดมสมบูรณ์  
และสามารถรวมกลุ่มกันในรูปของสถาบันเกษตรกร  
หรือสหกรณ์ที่มีความเข้มแข็ง เพื่อช่วยเหลือซึ่งกัน  
และกันในด้านการผลิตและจำหน่าย และเป็นพลังที่  
จะสามารถต่อรองกับพ่อค้าคนกลางได้

ถือหลักในการทำงาน ๓ ประการ คือ  
ตั้งใจ อุทิศเวลา และสม่าเสมอ โดยถือว่าถ้าทุกคน  
มีหลัก ๓ ประการนี้เป็นคุณสมบัติประจำตัวแล้ว  
ย่อมเกิดความเจริญรุ่งเรืองทั้งแก่ส่วนตัวและส่วนรวม  
อย่างแน่นอน สำหรับในด้านการบังคับบัญชาที่เปิด  
โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความเห็น  
และความคิดริเริ่มอย่างเต็มที่ และเห็นว่าผู้บังคับบัญชา  
จะต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งในด้านวินัยและความ  
ประพฤติ



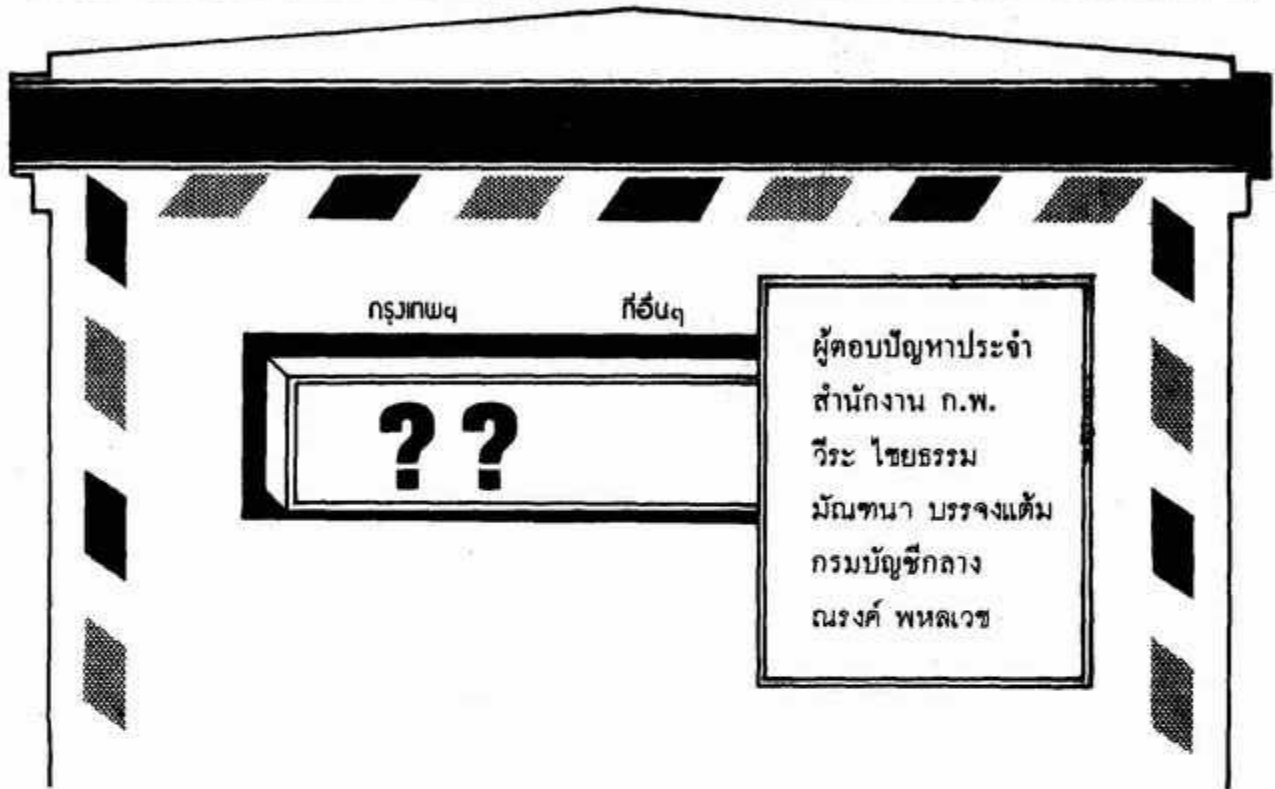
**บริษัท กุลวรสเรษฐ์ จำกัด**  
**KULWORASRETH CO., LTD.**

๑๘๘/๕-๘ ถนนเจริญนคร บุคคโล กรุงเทพฯ (ข้างสถานีตำรวจสำเหร่)  
โทร. ๔๖๘๖๒๖๓, ๔๖๘๖๘๘๔, ๔๖๘๕๕๑๓

ซ่อม สร้าง ติดตั้ง และจำหน่าย เครื่องจักรกล เครื่องมือกล เครื่องยนต์ เครื่องสูบน้ำทุกชนิด  
และเครื่องจักรเจาะบ่อน้ำบาดาลทุกชนิด

รับจ้างเจาะบ่อน้ำบาดาลและกิจการเกี่ยวกับบ่อน้ำบาดาลทุกประเภท รับติดตั้งการไฟฟ้า-  
การประปา

# ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน



**๑. หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น**

**ผู้ถาม :** สมาชิกจากจังหวัดประจวบคีรีขันธ์  
ข้าพเจ้าขอเรียนถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๒๖ ดังต่อไปนี้

๑. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ ตามแบบ

ประเมินบุคคลและประเมินผลงาน

๑.๑ เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานนั้น

๑.๒ เลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ และระดับ ๕ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๒. ข้าพเจ้าเข้ารับราชการครั้งแรกโดยดำรงตำแหน่งระดับ ๓ (บรรจุตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๔) ปัจจุบันข้าพเจ้าดำรงตำแหน่งระดับ ๔ โดยวิธีเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๒๖ จึง

อยากทราบว่า การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับ ๕) ของข้าพเจ้า จะใช้หลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๒๖ เช่นเดียวกันหรือไม่ ถ้าเช่นเดียวกัน จะเริ่มประเมินได้เมื่อไร (ขอให้อธิบายด้วย)

๓. เมื่อกรมต้นสังกัดเปิดสอบเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ โดยที่ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติเข้าตามหลักเกณฑ์ คือ ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ ที่ ก.พ.เทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี แต่เงินเดือนของข้าพเจ้าไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๕ ดังนั้นข้าพเจ้าจะมีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ได้หรือไม่

#### ตอบ

๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พร้อมทั้งแบบประเมินบุคคลและประเมินผลงานสำหรับประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นั้น เป็นเรื่องของหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบประเมิน ที่ใช้สำหรับการเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยไม่เปลี่ยนสายงาน ดังนี้

- เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ และระดับ ๓ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๑
- เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ และระดับ ๔ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๒
- เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ และระดับ ๕ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๓
- เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ และระดับ ๖ ของสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์

โดยแยกเป็นกรณีเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับบรรจุหนึ่งระดับ เงินเดือนของผู้จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ต้องถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ส่วนกรณีเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓, ๔, ๕ และ ๖ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑, ๒, ๓ และ ๔ ตามลำดับข้างต้น ใช้สำหรับผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งแล้ว

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาดำเนินการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตามแบบประเมินบุคคลและประเมินผลงานที่ ก.พ.ได้จัดทำขึ้น เพื่อเสนอผลการดำเนินการคัดเลือกดังกล่าว ประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ในการส่งเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ดังนั้น การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๖ นี้ จึงใช้ในกรณีเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามที่กล่าวโดยไม่เปลี่ยนสายงาน

๒. การเลื่อนท่านขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ระดับ ๕) นั้น หากเป็นกรณีไม่เปลี่ยนสายงาน จะใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๖ ดังกล่าว ทั้งนี้ โดยการคัดเลือกตามแบบประเมินบุคคลและประเมินผลงานที่ ก.พ.กำหนด เมื่อท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตาม

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและได้รับอัตราเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่อาจเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ แล้ว

๓. สำหรับสิทธิในการสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ของสายงานอื่น เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ ๕ เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ๕ ต้องดูจากตำแหน่งที่รับสมัครสอบคัดเลือกว่าเป็นตำแหน่งในสายงานใด และรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัครตามประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกที่ได้กำหนดไว้ หากท่านเป็นผู้มีสิทธิสมัครสอบและสอบคัดเลือกได้แล้ว การจะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ก็ต้องพิจารณาคุณสมบัติอื่น ๆ ด้วยว่าครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หรือไม่ ตลอดจนการพิจารณาของผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ อีกชั้นหนึ่งด้วย

## ๒. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งวิศวกรช่างรังวัด ๓

**ผู้ถาม :** คุณองอุทธ กาญจนานุรักษ์

ด้วยกรมที่ดินได้ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งวิศวกร รังวัด ๓ โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้ที่จะสมัครไว้ว่า ต้องได้รับปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมสำรวจ (รับสมัคร ๓ - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๒๘)

สำหรับประวัติทางการศึกษา และประวัติในการทำงานของผมมีดังนี้

ประวัติทางการศึกษา

๑. จบ ปวช. ช่างสำรวจ จากวิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ สงขลา

๒. จบ ปวส. ช่างสำรวจ จากวิทยาเขตเทคนิค

กรุงเทพฯ

๓. จบวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (โยธา) จากวิทยาเขตเทคโนโลยี (พร้อมกันนี้ได้แนบระเบียบผลการศึกษามาด้วย)

ประวัติการทำงาน

๑. เข้ารับราชการเมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๓ ตำแหน่งช่างรังวัด ๑

๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งช่างรังวัด ๒ รับเงินเดือน ๒,๖๒๕ บาท

๓. ปฏิบัติงานโดยการใช้วุฒิ ปวช. ช่างสำรวจตลอดจนถึงปัจจุบัน

ผมจึงมีปัญหาที่อยากทราบดังนี้คือ

๑. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งวิศวกรรังวัด ๓ มีอะไรบ้าง (เช่น ต้องจบปริญญาสาขาอะไร เรียนวิชาสำรวจกี่หน่วยกิต วิชาระดับกี่หน่วยกิต ฯลฯ)

๒. จากระเบียบผลการศึกษาของผม นั้น ผมมีสิทธิสมัครคัดเลือกตำแหน่งวิศวกรรังวัด ๓ หรือไม่ จะสามารถนำหน่วยกิตที่เรียน ปวช. และ ปวส. มาใช้เทียบได้หรือไม่

ถ้าได้ต้องขอใบรับรองจาก ก.พ. หรืออ้างหนังสือ ก.พ.อะไร เพราะผมได้ตามฝ่ายวางแผนอัตรากำลัง และการสอบ กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน ได้รับคำตอบว่า ผมไม่มีสิทธิสมัคร

๓. ถ้าในปีงบประมาณ ๒๕๒๙ ผมได้ตำแหน่งช่างรังวัด ๓ สามารถเปลี่ยนสายงานไปดำรงตำแหน่งอะไรได้บ้าง

**ตอบ**

๑. ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งวิศวกรรังวัด ๓ ระดับ ๓ นั้น ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ว่า

“๑. ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางวิศวกรรมสำรวจ วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมชลประทาน หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้หรือ

๒. ได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทาง  
วิศวกรรมสำรวจ วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมชลประทาน  
หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ  
สำหรับตำแหน่งนี้ได้”

๒. จากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตาม  
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่งวิศวกรรังวัด ๓  
ในข้อ ๑ ข้างต้น ท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่  
กำหนดไว้ แต่สิทธิในการสมัครรับการคัดเลือกนั้น  
ต้องขึ้นอยู่กับคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศ  
รับสมัครคัดเลือก เนื่องจากส่วนราชการอาจพิจารณา  
กำหนดคุณสมบัติเฉพาะทางใดทางหนึ่ง ที่ตรงกับลักษณะ  
งานของตำแหน่งมากที่สุดเป็นคุณสมบัติของผู้สมัคร  
ตามที่ได้ตกลงกับ ก.พ. แล้วก็ได้

ส่วนการนำหน่วยกิตที่เรียนในระดับประกาศ  
นียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ  
ชั้นสูง (ปวส.) มาใช้เทียบด้วยนั้น ไม่อาจกระทำได้

๓. เมื่อท่านได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ แล้ว  
ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ อาจพิจารณา  
สั่งแต่งตั้งท่านให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญาตรีทาง  
วิศวกรรมโยธาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่  
ว่างอยู่ได้ เช่นตำแหน่งวิศวกร วิศวกรโยธา วิศวกร  
รังวัด วิศวกรสำรวจ

**๓. สิทธิการลาของลูกจ้าง และการขอเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง**

**ผู้ถาม : สมาชิกวารสารข้าราชการ**

๑. ในปีงบประมาณ ๒๕๒๗ นาย ก. เป็นลูก  
จ้างชั่วคราวรายเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๒๗  
ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๒๗ ต่อมาในปีงบประมาณ  
๒๕๒๘ ทางกรมอนุมัติให้จ้างนาย ก. ต่อ โดยมีคำสั่ง

ให้จ้างตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๒๗ นาย  
ก. จะมีสิทธิลาป่วยในปีงบประมาณ ๒๕๒๘ กี่วัน

๒. ในปีงบประมาณ ๒๕๒๗ นาย ข. เป็น  
ลูกจ้างชั่วคราวเมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๒๗ ถึง ๓๐  
กันยายน ๒๕๒๗ โดยไม่ได้ลาพักก่อน ต่อมาในปีงบ  
ประมาณ ๒๕๒๘ ได้มีคำสั่งจ้าง นาย ข. ต่อตั้งแต่  
๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ถึง ๙ พฤศจิกายน ๒๕๒๗ แล้ว  
งดจ้างชั่วคราว ต่อมาได้ออกคำสั่งจ้างใหม่ ตั้งแต่วันที่  
๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘ ดังนี้ นาย ข. จะมีสิทธิลาพัก  
ก่อนได้กี่วัน

๓. นาย ค. ลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงาน  
พิมพ์ดีด ชั้น ๓ เงินเดือน ๓,๗๕๕ บาท จะขอปรับ  
เป็นพนักงานพิมพ์ดีด ชั้น ๒ ตามหนังสือสำนักงบ  
ประมาณ ที่ นร ๐๓๐๒/ว.๗๑ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน  
๒๕๒๗ จะมีขั้นตอนปฏิบัติอย่างไร

๔. นาย ง. สอบแข่งขันโดยใช้วุฒิ ปวช. ขณะนี้  
ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ งานการเงินและบัญชี  
แต่มีวุฒิ ปวส. สาขาการตลาด จะทำเรื่องขอเปลี่ยน  
ตำแหน่งไปกรมฯ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ  
๒ ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง  
ได้เลยหรือต้องรอให้ประเมินผลงานเพื่อขอปรับระดับ  
ให้นาย ง. เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ เมื่อบรรจุครบ ๒  
ปีเสียก่อน

**ตอบ**

๑. ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้าง  
ของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ ข้อ ๒๐ วรรค ๒ วาง  
หลักไว้ว่า ในปีหนึ่งลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาป่วยโดย  
ได้รับค่าจ้างไม่เกิน ๑๕ วันทำการ แต่ในปีแรกที่เข้า  
ปฏิบัติงานลาได้ไม่เกิน ๘ วันทำการ และถ้าเข้าปฏิบัติ  
งานในปีแรกหลังเดือนมีนาคมก็ไม่มีสิทธิลา สำหรับ  
กรณีนาย ก.ในปีงบประมาณ ๒๕๒๘ ทางกรมได้มี  
คำสั่งจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๒๗ ไม่ได้  
เริ่มจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ฉะนั้น การปฏิบัติ

งานของ นาย ก. ในปีงบประมาณ ๒๕๒๘ จึงไม่ต่อเนื่องกับปีงบประมาณ ๒๕๒๗ ต้องถือว่าทางกรมได้เริ่มจ้าง นาย ก. ในปีงบประมาณ ๒๕๒๘ ใหม่ ดังนั้น ในปีงบประมาณ ๒๕๒๘ นาย ก. จึงมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างได้ไม่เกิน ๘ วันทำการ

๒. การลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม ซึ่งข้าราชการมีสิทธิลาพักผ่อนในปีหนึ่งได้ ๑๐ วัน แต่สำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการนับถึงวันสิ้นปีงบประมาณไม่ถึง ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน สำหรับนาย ข. ปรากฏว่าได้ปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๒๗ เรื่อยมาจนถึงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๒๗ จึงมีคำสั่งจ้างต่อมาได้ออกคำสั่งจ้างใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของนาย ข. ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๒๗ ถึง ๙ พฤศจิกายน ๒๕๒๗ ได้ขาดตอนไปแล้ว ไม่ได้ต่อเนื่องกับการที่นาย ข. ได้เข้าทำงานในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘ แต่อย่างไรจึงต้องถือว่าการทำงานของนาย ข. เป็นการเริ่มเข้าปฏิบัติงานใหม่ ฉะนั้น นับตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๘ หากนาย ข. ปฏิบัติงานเกิน ๖ เดือนขึ้นไป นาย ข. จึงมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ ๑๐ วัน หากปฏิบัติงานไม่ถึง ๖ เดือน แล้วมีเหตุต้องออกจากราชการไปก็ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี

๓. ตามหนังสือเวียนดังกล่าวได้วางหลักว่าการปรับระดับตำแหน่งลูกจ้างประจำจากชั้น ๔ ขึ้นเป็นชั้น ๓ หรือจากชั้น ๓ ขึ้นเป็นชั้น ๒ ให้ส่วนราชการพิจารณาปรับระดับชั้นให้สูงขึ้นได้เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งที่สูงกว่าแล้ว และมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้สำหรับตำแหน่งที่สูงกว่า ฉะนั้น หากนาย ค. มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดชั้น ๒ ตามที่กระทรวงการคลังกำหนดและได้รับค่าจ้างเท่ากับหรือสูงกว่า

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของพนักงานพิมพ์ดีดชั้น ๒ แล้ว ทางส่วนราชการที่นาย ค. ทำงานอยู่ก็สามารถพิจารณาปรับตำแหน่ง นาย ค. จากชั้น ๓ ขึ้นเป็นชั้น ๒ ได้ ส่วนกฎเกณฑ์สำหรับการพิจารณานั้นเป็นดุลพินิจของส่วนราชการโดยเฉพาะที่จะพิจารณาปรับ นาย ค. จากชั้น ๓ ขึ้นเป็นชั้น ๒ โดยการประเมินผล การคัดเลือก การสอบคัดเลือก หรือวิธีอื่นใดตามแต่ส่วนราชการนั้นจะเห็นสมควร

อนึ่ง โดยที่กระทรวงการคลังได้มีหนังสือที่ กค ๐๕๑๐/ว.๖๑๗๕๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๒๘ วางแนวปฏิบัติไว้ว่าการแต่งตั้งลูกจ้างประจำผู้ดำรงตำแหน่งใด ไปดำรงตำแหน่งใหม่ที่กระทรวงการคลังได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งไว้แตกต่างกันจะต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากกระทรวงการคลังก่อน ฉะนั้น หากทางส่วนราชการได้พิจารณาปรับตำแหน่ง นาย ค. จากพนักงานพิมพ์ดีด ชั้น ๓ เป็นพนักงานพิมพ์ดีดชั้น ๒ แล้ว ต้องส่งเรื่องให้กระทรวงการคลังพิจารณาอีกชั้นหนึ่งก่อน หากทางกระทรวงการคลังเห็นชอบด้วยแล้ว ทางส่วนราชการนั้นจึงจะออกคำสั่งกำหนดให้ นาย ค. เป็นพนักงานพิมพ์ดีดชั้น ๒ ได้

๔. ตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า “ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีตำแหน่งใดระดับใด ในสายงานใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน...” ประกอบกับมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว บัญญัติว่า “ในกรณีที่มีลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดที่ ก.พ.กำหนดตามมาตรา ๓๒ เปลี่ยนแปลงไปให้ ก.พ.พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม”

ดังนั้น การจะเปลี่ยนตำแหน่งจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๒ จึงมิใช่การ "ขอเปลี่ยนตำแหน่งไปกรมฯ" ตามที่ถาม แต่ต้องขอให้ ก.พ.พิจารณาตามลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว

กรณี นาย ง. ผู้มีวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ และดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ ระดับ ๑ อยู่ เมื่อได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเพิ่มขึ้น ตามข้อถามนี้ นาย ง. อาจดำเนินการได้ ดังนี้

- เมื่อมีส่วนราชการประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุราชการในตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่ นาย ง. ได้รับมา เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง นาย ง. ก็อาจสมัครสอบแข่งขันตามที่มีประกาศรับสมัคร หากสอบแข่งขันได้และถึงลำดับที่บรรจุ นาย ง. ก็จะไปรับราชการในส่วนราชการที่สอบแข่งขันในฐานะผู้สอบแข่งขันได้ หรือ

- เมื่อ นาย ง. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ แล้ว และในส่วนราชการที่ นาย ง. สังกัดอยู่ มีตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดให้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงที่ นาย ง. ได้รับมานั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่างอยู่ ผู้บังคับบัญชาก็อาจพิจารณาแต่งตั้งให้ นาย ง. ดำรงตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวได้ หรือในส่วนราชการอื่น มีตำแหน่งซึ่ง ก.พ.กำหนดให้วุฒิตี่ นาย ง. ได้รับมานั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่างอยู่ นาย ง. ก็อาจยื่นความจำนงขอโอนไปรับราชการในตำแหน่งดังกล่าวต่อส่วนราชการนั้น หากผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ของส่วนราชการนั้นเห็นชอบ และได้รับความยินยอมจากส่วนราชการเดิม ก็อาจดำเนินการรับโอนและแต่งตั้ง นาย ง. ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นได้

#### ๔. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการซึ่งจะเกษียณอายุและถูกลดโทษทางวินัย

**ผู้ถาม : สมาชิกที่เป็นบุคลากร**

นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งตั้งกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๒๗ ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนดังกล่าวผู้บังคับบัญชาได้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและกักเงินสำหรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ ให้แก่ข้าราชการผู้นี้ไว้ เมื่อสอบสวนเสร็จปรากฏว่า นาย ก. ถูกลดโทษตัดเงินเดือน ๑๐% มีกำหนด ๔ เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๒๘ เป็นต้นไป ผู้บังคับบัญชาจึงงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ ที่รอการเลื่อนไว้ แต่เนื่องจากนาย ก. จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ จึงมีปัญหว่า ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ นาย ก. ๑ ขั้นในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๘ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญได้หรือไม่

**ตอบ**

โดยที่นาย ก. จะต้องถูกงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๘ ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ นาย ก. ๑ ขั้นในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๘ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญได้

แต่อย่างไรก็ดี หากผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้นาย ก. ๑ ขั้น ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๘ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษแล้ว ก็อาจเสนอเรื่องไปเพื่อขอให้ ก.พ.พิจารณาอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้เป็นพิเศษเฉพาะรายตามนัยข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ได้



# หลักการดำรงชีวิตและการทำงาน

## หลัก มนุษย์สัมพันธ์ จำเป็นหรือ?

ผศ. ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์\*

ผู้ที่เห็นหัวข้อนี้อาจจะแย้งในใจว่าเป็นคำถามที่ช่างบ่งชี้แบบปัญญาเสียดสีเหลือเกิน ใครก็รู้ว่ามันจำเป็น แต่ที่พบก็ยังมีคนอีกเป็นจำนวนมากที่เห็นว่าไม่จำเป็น ทั้งนี้เพราะเขาเชื่อว่า “มนุษย์สัมพันธ์สามารถจะเกิดขึ้นเอง หากคนเรามีความจริงใจต่อกัน ซะอย่าง” และจริงอยู่ การ “สร้าง” มนุษย์สัมพันธ์ให้เกิดขึ้นนั้น หากขาดความ “จริงใจ” แล้ว ดูจะเป็นอุปายที่จะหลอกใช้ผู้อื่น โดยอาศัยความสัมพันธ์เป็นสายต่อล่อมาให้เกิดประโยชน์แห่งตน แต่ความจริงแล้ว ความจริงใจแต่เพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นความจริงใจที่มาจากการขาดความเข้าใจ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อาจก่อให้เกิดการ “ปะทะสัมพันธ์” ได้เหมือนกัน ดังนั้น เรามักจะพบว่า

ทำไม นายโอรุทกมลผู้ได้ชื่อว่า “ปากกับใจ” ตรงกันนั้น จึงไม่ค่อยมีใครอยากจะคบด้วย? เมื่อ นายโอรุทกมลพบว่า น.ส. ชรศ. มีกลิ่นปาก นายโอรุทกมลจะรีบบอก น.ส. ชรศ. ด้วยความปรารถนาดีว่า “นี่เธอ เธอรู้หรือเปล่าที่จะว่าปากเธอนี้เหม็นเหมือนกลิ่นปลาเน่าจัง เหม็นจริง ๆ” ทำไมนายโอรุทกมลจึงพูดเช่นนี้ ก็เพราะนายโอรุทกมลรู้สึกอย่างนั้นจริง ๆ นี่นา ก็มันเหม็นจนทนไม่ไหวแล้ว อดทนนั่งคุยอยู่ตั้งชั่วโมงแล้ว ช่างไม่รู้ตัวเลย คนอะไร! นายโอรุทกมลคิดอย่างนั้น

ทำไม นายฉายแสงเมื่อสมัยเป็นลูกน้องจึงทำงานดีเหลือเกิน สามารถคิดค้นวิธีการที่จะช่วยให้ต้นทุนของบริษัทน้อยลง และเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงานเป็นอย่างมาก แต่พอได้รับเลื่อนตำแหน่งให้เป็นผู้จัดการ

หน่วยงานแห่งนั้น กลับทำให้นายชายแสงทอดยอด ไม่สามารถที่จะเข้ากับลูกน้องได้ ลูกน้องทุกคนระอาต่อความ “แก่งกล้าสามารถ” ของนายชายแสงเหลือเกิน นายชายแสงแก่งเสียจนลูกน้องคิดว่าเขาเป็นเทวดาชาตินี้ทั้งชาติ ลูกน้องคงจะไม่สามารถ “เทียม” แสงของนายชายแสงได้

ทำไม อาจารย์สุปรารถนาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ไม่น่าใจงาม พร้อมทั้งจะช่วยเหลือนิสิตนักศึกษาทุกเมื่อของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง แต่มักถูกนักศึกษาลงคะแนนเสียงให้เป็น “อาจารย์ประเมินผล” มากกว่า “อาจารย์แนะแนว” อาจารย์สุปรารถนามีความเข้าใจโลกมาก และชอบวิเคราะห์จิตใจของนักศึกษา เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เข้าใจตนเอง แต่วิธีการวิเคราะห์ของอาจารย์สุปรารถนานั้น น่าเบื่อหน่ายเสียเหลือเกิน ดังเช่น

“ก็เพราะเธอเอาแต่ทำกิจกรรมละชิณะ เกรดเธอจึงแย่ง”

“อ้อ! ใจอ่อนอีกละชิ เพื่อนจึงหลอกเอาเงินไปใช้อีก”

“ก็เพราะเธอช่างซีลิมอย่างนี้ละชิ เธอจึงไม่ส่งรายงานตามกำหนดเวลา”

“อันว่าแล้วเขี้ยว อย่างคุณนี่ละ เรียนเกิน ๘ หน่วยกิตเมื่อไรก็ประสาทกินแน่นอนเห็นใหม่ละ ตอนนี่เลยนอนไม่หลับ”

ด้วยเหตุฉะนี้ ประตูห้องของอาจารย์ท่านจึงปิดอ้าค้าง “ก้อ” ไม่มีนักศึกษาคนไหนหันหลังกลับมาอีกเป็นครั้งที่สอง

ทำไม คุณนายภัสตาครอบครัวผู้เป็นแบบฉบับกัลยาณีนี มีทรัพย์สินสมบัติมากมายจากมรดก จึงต้องถูกเลื่อนตำแหน่งภรรยาที่ได้รับอยู่แล้วเกือบ ๑๐ ปี ให้มีบรรดาศักดิ์เต็มสร้อยที่ตรงท้ายให้เป็น “หลวง” ทั้ง ๆ ที่คุณนายภัสตาครอบครัวนั้นก็ไม่ใช่ขาดตกบกพร่องหน้าที่การบ้านการเรือนไปแต่ประการใด ก่อนแต่งงาน จำได้ว่า

ไปเข้าอบรมการเรือนที่โรงเรียนการเรือนแถว ๆ บ้านหม้อเสียดังหลายเดือน เมื่อจบแล้วก็ยังไม่ได้รับบริการใครเลย นอกจากสามีสุดที่รักคนเดียว รูปร่างหน้าตา หรือ ก็ไม่ได้เหี่ยวยุบหรือร่วงโรยไปมากมายแค่นั้น เวลาเดินผ่านหนุ่มที่ไหนก็จะถูกมองคล้อยตาม หรือ บางครั้งจิกไก่อุ่น ๆ ก็ยังอดมิวปากหรือทำปากจิกจิกไม่ได้ ก็จะไม่ให้เธอสวยแจ่มแซมซ้ออย่างนี้ได้ อย่างไรก็ตาม ในเมื่อคุณนายภัสตาครอบครัวอวบอ้วนด้วยน้ำนม น้ำสมุนไพรมะพร้าว บริหารร่างกายที่สถานบริหารร่างกายอยู่เสมอ คุณนายภัสตาครอบครัวมีความห่วงใยและรักสามีมาก จึงมักจะตรวจตรากระเป๋าสตางค์ของสามีเสมอ กลัวสามีจะไม่มีเงินพอใช้ ตรวจสอดจดหมายทุกฉบับของสามี เพื่อที่จะช่วยชำระบิลที่สามีอาจจะไปติดค้างใครเขาไว้ หรือเพื่อตรวจสอบข้อความจดหมายของใครที่อาจจะทำให้สามีระคายเคืองใจ บางครั้งคุณนายก็มักจะแย่งหน้าที่ของ “ตู่บตำรวจ” คือขอตรวจตราหนังสือของสามีที่ไขแล้วบ้าง เพื่อตรวจสอบดูว่าสามีจะหยิบสื่อของใครมาผิด หรือใช้น้ำหอมไม่ทันสมัย จะได้เปลี่ยนน้ำหอมใหม่เสียที เธอจะให้เหตุผลอย่างนั้นเสมอ

ทำไม ทำไม ทำไมใน...? คนดีแสนดีเหล่านี้จึงไม่ได้รับความดีตอบแทนในการที่เขาได้อยู่ร่วมกับคนอื่นบ้างเลย?

กรณีตัวอย่างแรก ที่ยกให้เห็นว่านายโฆษฐกมลเป็นคนจริงใจ ปากกับใจตรงกัน แต่ออกจะเป็นคนประเภท “ปากปิจอ” หรือ “ใจปิจอ” สักอย่างหนึ่ง เป็นคนที่ขาดความรู้ความเข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์ในเรื่องของอารมณ์และความรู้สึกที่เมื่อถูกกระทบและอาจจะเปลี่ยนเป็นความโกรธได้เมื่อได้ฟังในสิ่งที่ไม่ไพเราะหู ถึงแม้สิ่งนั้นจะเป็นความจริง ทั้งนี้โดยปกติไม่มีใครอยากรู้สึก ว่า ตัวเอง “ด้อย” ตัวเอง “ผิด” ตัวเอง “บกพร่อง” ดังนั้นศิลปะของการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเข้าใจในหลักมนุษย์สัมพันธ์ความเป็นจิตวิทยาของการ

สื่อสารจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการผูกมิตร หลักการสื่อสารที่สำคัญในแง่มนุษย์สัมพันธ์ก็คือ การวิเคราะห์ผู้ฟัง วิเคราะห์เวลา วิเคราะห์สถานที่ แม้จะมีความจริงใจอย่างไร ถ้าไม่ยากแก่ศัตรู ก็ไม่ควรมองข้ามในสิ่งเหล่านี้ และสิ่งที่ควรจะมีก็ฝนก็คือการให้มีปิยะวาจา

ข้อหนึ่งตามทฤษฎีของ แมสโลว์ คือ ความต้องการรู้สึก ว่าตัวเองมีคุณค่า เฮิร์ชเบิร์ก ได้ศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้คนมีความสุข พบว่า ความต้องการการยกย่องชมเชย เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ด้วยเหตุนี้ หลักการที่ทำให้คนรู้สึก ว่าตัวเองมีคุณค่า จึงจำเป็นในแง่ของมนุษย์สัมพันธ์



นายชายแสงในตัวอย่างถัดมา แสดงให้เห็นว่า คนบางคนนั้นอาจจะ "เก่งงาน" แต่พอต้องทำหน้าที่ เป็นหัวหน้า เป็นผู้บังคับบัญชาแล้ว ทำงานไม่ได้ดี เพราะตามความเป็นจริงแล้ว ตำแหน่งหัวหน้านั้นเป็น ตำแหน่งที่ต้องยุ่งเกี่ยวกับคน รู้จักจัดการคนด้วย ดังนั้นจึงต้อง "เก่งคน" ด้วย หลักการ "เก่งคน" ข้อหนึ่งที่สำคัญก็คือ "อย่ายกตนข่มท่าน" ดังที่นายชายแสงแสดงออกในขณะที่ทำงานโดยไม่รู้ตัว ทั้งนี้ก็เพราะตนเองนั้นเป็นคนเก่งในเรื่องงานอยู่แล้ว ก็อดที่จะ "โชว์ฟอร์ม" เสียเองไม่ได้ ยิ่งเมื่อเห็นลูกน้องทำงานช้าอืดอาดยืดยาดไม่ทันใจ ก็อดจะแสดงฝีมือเองทุกทีไม่ได้ งานที่เข็นทีมยิ่งทำคนเดียวมากเท่าไร ความ เป็นทีมก็จะ "แท้ง" เร็วเท่านั้น ดังนั้น ศิลปะของการ "แก้งังโง่" เสียบ้างของหัวหน้าจะช่วยให้ลูกน้องได้มีโอกาส "มัน" ในงานนั้นบ้าง อย่างน้อยก็จะทำให้ลูกน้องรู้สึก ว่า "ข้าเองก็มีความสำคัญ" ต่อหน่วยงาน เหมือนกัน ธรรมชาติความต้องการของมนุษย์สำคัญ

พูดง่าย ๆ ก็คือ คนเรานั้น "บ้ายอ" กันทุกคน แต่การยอนั้นต้องรู้จักยอ คือควรยอในสิ่งที่เป็นความจริง ยอเมื่อสิ่งนั้นยังปรากฏอยู่ในเหตุการณ์หรือผ่านไปได้ไม่นาน

ตัวอย่างเรื่องอาจารย์สุปรารณานั้น อาจารย์ ออกจะมีความ "มัน" ในการวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่น น่าจะไปออกหนังสือสัปดาห์วิจารณ์ หรือไปช่วย ส.ส. ฝ่ายค้านซักฟอกรัฐมนตรีในวันที่ ๒ มิถุนายน ที่ผ่านมานี้ดีกว่า ท่านอาจารย์ผู้นี้ช่างมีความปรารถนา ที่ตรงข้ามกับชื่อของตนเองต่อลูกศิษย์เสียเหลือเกิน สุปรารณานั้นแปลว่า ปรารถนาดีครับ แต่กับลูกศิษย์แล้ว ท่านช่างแสดงออกได้อย่างตรงข้ามเสียจริง การวิพากษ์วิจารณ์ลูกศิษย์ขณะให้คำปรึกษานั้น ถือว่าเป็นความผิดพลาดอย่างมาก การวิพากษ์วิจารณ์ มักจะก่อให้เกิด "ความมัน" ให้กับตัวเอง ทำให้ตัวเอง รู้สึก "เด่น" ขึ้น เพราะอย่างน้อย ๆ ก็หลอกตัวเองว่า

“เห็นมัย แก่นั้น “ซู่ย” กกว่าฉัน จึงได้เป็นอย่างนั้น” หรือ “ฉันแน่กว่าเธอ” เพราะฉันสามารถบอกเธอได้ว่าเธอ “ห่วย” อย่างไร”

การทำให้อตัวเองเด่นโดยการประเมิน-ประนามคนอื่นนั้น หากแม้การประเมินจะถูกต่อง ก็ไม่สามารถเกิดประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นได้ เพราะธรรมชาติของคนเรานั้นไม่ต้องการให้ถูกประเมิน หรือถูกตีตราว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ ดังนั้น การให้ข้อมูลสะท้อนกลับนั้น ควรจะทำในเชิงพรรณนาหรือบรรยายตามเนื้อหา เช่น แทนที่จะบอกว่า “เธอนี้แย่จังเลย มาสายเป็นประจำ” อาจจะถูกพูดว่า “นี่เธอ อาทิตย์นี้เธอมาสาย ๓ ครั้งแล้วนะ” นอกจากนี้ การจะบอกให้ใครทำอะไร หรือการจะบอกใครว่าเขาเป็นอย่างไรนั้น สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงก็คือ ความพร้อมของคนที่เราจะวิจารณ์ เพราะบางคนนั้นอาจจะอยู่ในภาวะที่ยังไม่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของใคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นักศึกษาที่มาหาอาจารย์ที่ปรึกษา อาจจะอ่อนไหวต่อการวิจารณ์ เพราะนักศึกษามีอารมณ์ที่ต้องการจะระบายออกมากกว่าที่จะรับเพิ่มเข้าไปอีกหากผู้วิจารณ์ไม่คำนึงถึงปัญหาเหล่านี้ ก็จะกลายเป็นการทำเพื่อความทุกข์ของตนเองมากกว่าประโยชน์ของผู้ถูกวิจารณ์ เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว โฉนเลยมิตรภาพระหว่างคนทั้งสอง จะเกิดขึ้นได้

สำหรับกรณีตัวอย่างสุดท้าย คุณนายภัสตาครอบครัวนั้นขาดความเข้าใจธรรมชาติของการอยู่ร่วมกัน หรือขาดความรู้ความเข้าใจในหลักมนุษยสัมพันธ์อยู่ข้อหนึ่งที่ว่า คนเราจะมี “อาณาจักรชีวิต” ของแต่ละคนที่ไม่ต้องการให้คนอื่นเข้ามาก้าวก่าย เรียกให้ทันสมัยคือ มี “อธิปไตยเหนืออาณาจักรชีวิต” และอาณาเขตครอบข้าง” ของตนเอง “อาณาเขตชีวิต” ของแต่ละคนที่มีต่อคนอื่นนั้นแตกต่างกันไป บางคนก็พอใจที่มีคนเห็นใจและรู้เรื่องส่วนตัวของตน ต้องการ



ให้คนเข้ามาใกล้ชิดด้วย รู้สึกมีความอบอุ่นใจหากมีใครมาจับมือถือแขนโอบหลังโอบไหล่ กำหนดเขตชายฝั่งของตนไว้แค่ ๓ ไมล์ ทะเล และยอมให้เรือนานาชาติเทียบท่า แต่ขณะเดียวกัน ก็มีคนอื่นจำนวนมากที่รู้สึกอึดอัดใจ หรือรู้สึกว่าถูกกระทำให้ระหองระแหง บางคนมีอาการประหม่า หรือพูดเสียงสั้นตะกุกตะกัก เมื่อถูกถามในเรื่องส่วนตัว บางคนอาจจะมีอาการเนื้อตัวเย็น มือไม้แห้งออก มีความอึดอัดใจเมื่อถูกโอบกอดหรือถูกตัวหรือถูกนั่งชิดด้วย พวกนี้รักที่จะปิดประเทศไม่ติดต่อกับใครอาณาเขตชีวิตของแต่ละคนนั้น อาจสังเกตได้จากการขึ้นรถเมล์ ถ้าท่านโชคดีได้ขึ้นรถเมล์ที่ว่างและได้นั่งอยู่คนเดียวทันใดนั้น หากมีใครขึ้นมาแล้วมานั่งเบียดอยู่กับท่าน ท่านจะรู้สึกอย่างไร ท่านย่อมรู้สึกไม่สบายใจ อาณาเขตชีวิตระหว่างกันนั้นต้องคำนึงถึงใกล้แค่ไหนที่จะไม่ทำให้อึดอัด หรือไกลแค่ไหนจึงจะไม่ถือว่าเหินห่าง หรือให้รู้สึกว่าเหว่ ความพอเหมาะพอควรนั้นถือเป็นศิลปะและการใช้วิจารณ์ญาณของแต่ละคู่สัมพันธ์ ความใกล้ชิดของแต่ละคนนั้นถ้าจะเปรียบไปก็เสมือนเสาทั้งสี่ของบ้าน (บ้านปัจจุบันอาจจะมากกว่าสี่ครับ) หากเสาทั้งสี่เกิดอยู่ใกล้ชิดกันมาก ก็ทำให้หลังคาบ้านไม่แข็งแรง หรือไม่ป็นรูปบ้านหากห่างกันมากเกินไป หลังคาก็จะอยู่ไม่ได้ ความเหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็น

จากตัวอย่างที่ยกมาคงจะทำให้เข้าใจได้ว่า  
หลักมนุษยสัมพันธ์นั้นสำคัญจริงหรือไม่ และใน  
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันควรจะยึดถืออะไรบ้าง  
มีอะไรที่ควรคำนึง การครองใจนั้นเหมือนกับการ  
ปรุงอาหาร ความร้อนซึ่งเปรียบเสมือนความจริงใจ  
อย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ ปรุงอาหารให้อร่อยต้อง  
มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องอื่น นอกเหนือจากการ  
ใช้ความร้อนหุงต้ม แม้แต่ความร้อนเอง ก็ต้องรู้ว่า  
เมื่อไรควรจะใช้ไฟแรง เมื่อไรควรแค่อุ่น ๆ

ท้ายนี้ผมขอฝากหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ ผศ.ดร.  
สุธีรพันธุ์ กรลักษ์ ใช้บรรยายในการสัมมนาทั่ว ๆ  
ไป และรศ.ดร.เสรี วงศ์มณฑา ได้กรุณาร้อยกรองให้  
ดังนี้

**มนุษยสัมพันธ์นั้นคืออะไร**

**เมตตา กรุณา ปรารภนาดี**  
จิต...วิถี ย่อมรับเขา ต่างเรา ได้  
คนเรานี้ มีคุณค่า ถ้าดูไป  
ตัวตนไซ้ร้อ ย่ายกล้า คำหวัคน  
รู้จักพูด รู้จักฟัง ทั้งสองอย่าง  
ให้นำทาง สู่สัมพันธ์ อันเป็นผล  
รู้ช่วยเหลือ เกื้อกูลไว้ ไม่อับจน  
เกิดเป็นคน สัมพันธ์ดี ไม่มีพัง



**Test Sieve Shakers**  
(ตะแกรงร่อน)

ENDECOTTS (ENGLAND)

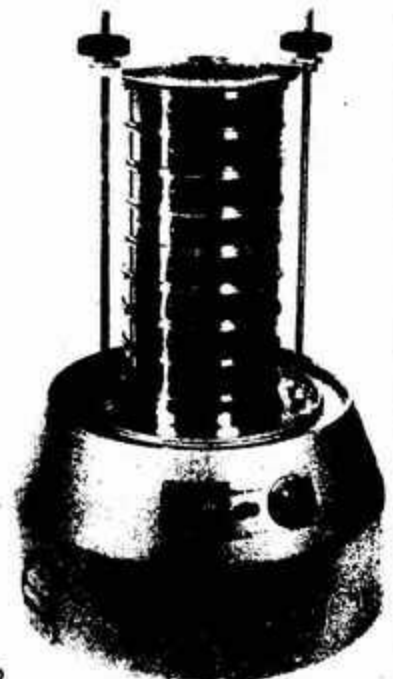
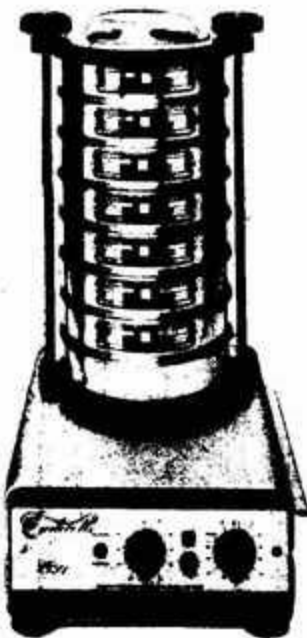
จัดจำหน่ายโดย

ห้างหุ้นส่วนจำกัด แซทเทอร์น เคมีคอด

๘๐๐/๕๑-๕๒ ถนนอโศก-ดินแดง ห้วยขวาง

กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

โทร. ๒๔๕๑๕๕๕, ๒๔๕๐๒๖๖, ๒๔๕๕๓๓๒



# แนะนำบุคคลน่าสนใจ



**ดร.สุชุม รัศมิทัต** รองอธิบดีกรมอาเซียน

ข้อเท็จจริงประการหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ในวงราชการ ก็คือในแวดวงบัวแก้ว หรือกระทรวงการต่างประเทศของเรา มีนักการทูตระดับซูเปอร์สตาร์จำนวนไม่น้อยเลย และหนึ่งในบุคคลกลุ่มนี้ที่วารสารข้าราชการขอแนะนำให้ท่านได้รู้จักก็คือ ท่านรองอธิบดีหนุ่มแห่งกรมอาเซียน ดร.สุชุม รัศมิทัต

## ประวัติ

ดร.สุชุม เกิดเมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๔๘๒ เริ่มการศึกษาระดับต้นที่โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน สำเร็จปริญญาครุศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยม จากมหาวิทยาลัยลอนดอน รับเนติบัณฑิตจากสภาอังกฤษ และสำเร็จปริญญาเอกทางกฎหมายจากมหาวิทยาลัยปารีส

ชีวิตราชการของท่านมีความเป็นมาโดยสรุป ดังนี้

- ๒๕ ธันวาคม ๒๕๐๕ เริ่มรับราชการในตำแหน่งเลขานุการตรีของกฎหมาย กรมสนธิสัญญาและกฎหมาย
- ๑๓ มีนาคม ๒๕๑๓ เลขานุการโท ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงมะนิลา
- ๕ กรกฎาคม ๒๕๑๘ หัวหน้ากองยุโรป กรมการเมือง
- ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐ เลขานุการเอก ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงบอนน์

- ๒๐ มีนาคม ๒๕๒๒ ผู้อำนวยการกองนโยบายและวางแผน สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ
- ๑๓ มกราคม ๒๕๒๕ อัครราชทูตที่ปรึกษา ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ สิงคโปร์
- ๑๘ ตุลาคม ๒๕๒๗ รองอธิบดีกรมอาเซียน

## ผลงานในอดีต

เมื่อถูกถามถึงผลงานในอดีตที่ผ่านมา ดร.สุชุม กล่าวว่า การทำงานของนักการทูตมีลักษณะเหมือนกับการปิดทองหลังพระ และทำงานกันเป็นทีม ซึ่งผลงานที่เกิดขึ้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากการร่วมแรงร่วมใจของเจ้าหน้าที่ทุกคนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งท่านมีอาจเอื้อมที่จะกล่าวอ้างเป็นผลงานของท่านแต่เพียงผู้เดียวได้ อย่างไรก็ตาม วารสารข้าราชการมีความมั่นใจว่า ดร.สุชุม ต้องมีส่วนในการปิดทองหลังพระจนเป็นที่ประจักษ์ มิฉะนั้นแล้วก็คงจะไม่สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งระดับนี้ได้

## หลักการทำงาน

ดร.สุชุม ได้ออกตัวว่าหลักการทำงานที่จะกล่าวถึงนี้เป็นหลักที่นักการทูตที่ดีทั้งหลายถือปฏิบัติ และท่านก็เป็นนักการทูตไทยคนหนึ่งที่มีทัศนคติทางขนบธรรมเนียมประเพณีที่จะต้องรักษาและธำรงไว้ซึ่งประวัติศาสตร์อันดงามยิ่งของวงการทูตไทยให้คงอยู่สืบไป

การทูตไทยได้มีบทบาทสำคัญอยู่ส่วนหนึ่งในการธำรงรักษาเอกราชและอธิปไตยของชาติ รวมทั้งการป้องกันและรักษาผลประโยชน์ของแผ่นดินมาแต่โบราณกาล นักการทูตไทยนั้นจึงมีสำนึกอยู่ทุกขณะจิตว่า คนกำลังทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนของประเทศชาติ ผลประโยชน์ของประเทศชาติตั้งอยู่เหนือสิ่งอื่นใด และผลประโยชน์ของประเทศชาตินี้เองที่เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ของนักการทูตในแต่ละสถานการณั้ ดังนั้นนักการทูตจึงต้องตั้งตัวอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ *ต้องมีไหวพริบปฏิภาณ มีระเบียบวินัย แม่นยำ แนบเนียน วิริยะ อุทิศตน อธิษาศรัยดี ซื่อตรง ออกนอกกัณฑ์ และรู้กาลเทศะ*

สำหรับหลักการทำงานที่กล่าวในคอนต้นนี้ หากผู้อ่านท่านใดสนใจจะนำไปถือปฏิบัติ วารสารข้าราชการก็คิดว่า ดร.สุชุม และนักการทูตท่านอื่น ๆ คงยินดีเป็นอย่างยิ่ง