



ISSN 0125-1900

# วารสารข้าราชการ

☆ ปีที่ ๓๒ เดือน ตุลาคม ๒๕๓๐ ☆

# วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๒ ฉบับที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๓๐

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

## บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาขอรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก กท. ๑๐๓๐๐ โดยส่งจ่ายธนาคา/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักทำเนียบ นายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.  
**ผู้จัดการสวัสดิการ** นายปรีชา วิชัยดิษฐ์  
**ฝ่ายจัดการ** นายเกรียงไกร กลิ่นอุบล

## ที่ปรึกษา

นายสำราญ ถาวรวิวัฒน์  
 นายวิลาศ สิงห์วิสัย  
 นายอดุล บุญประกอบ  
 นายเสริมสุข โกวิทวานิช

## บรรณาธิการ

### คณะบรรณาธิการ

นางทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์  
 นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์  
 นางสาวจินดาพรรณ เขียวพันธ์  
 นางสาวยุพียง เนียวกุล  
 นายมานิต ศุทธสกุล  
 นายเกริกเกียรติ เอกพจน์  
 นางสาวจุไรเฉลิม บุญไทย  
 ม.ล.พัชรภากร เทวกุล  
 นางสาวปารณี จันแย้ม  
 นางสาวศิริวรรณ พิมพ์จันทร์

## แบบปก

### ประชาสัมพันธ์

### สถานที่พิมพ์

นายอัคนี หฤทัย  
 นายธงชัย วาณิชกะ  
 บริษัท ประชาชน จำกัด  
 (แผนกการพิมพ์)  
 ๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม  
 บางรัก ๑๐๕๐๐  
 โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒

๒๓๕-๐๓๔๔

๒๓๔-๒๔๖๐

### ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนือกุล  
 พ.ศ. ๒๕๓๐

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทบรรณาธิการ</b>	๔
<b>การตามรอยพระยุคลบาทโดยทศพิธราชธรรม</b>	๖
พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ) สวนโมกขพลาราม อ.ไชยา จ.สุราษฎร์ธานี	
<b>บทความพิเศษ การอนุมัติงบประมาณของรัฐบาล</b>	๑๒
<b>เครื่องมือช่วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน จูโรเดลิมา บุญไทย</b>	๑๙
<b>Max Weber และการบริหารงานบุคคลของไทย วัชรวิ อีระกนก</b>	๓๒
<b>โรงสีขนาดเล็กประจำหมู่บ้าน การแปรสภาพตลาดข้าวเปลือก</b>	
<b>เป็นตลาดข้าวสาร หนทางไปสู่การพึ่งพาตนเองของชาวนา</b>	๓๙
ภัคดี รตนมณี	
<b>ภาษาอังกฤษฉบับราชการ</b>	๔๗
<b>แคววงบุคลากร</b>	๕๒
กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ	
<b>ตำนานการปฏิรูประบบราชการในอังกฤษ (ตอน ๑)</b>	๖๐
นงขมิน	
<b>วิธีการสอบสวน</b>	๖๕
จุมพฏ อิติเวส	
<b>กฎหมายและระเบียบใหม่พร้อมคำอธิบาย</b>	๗๒
<b>ปัญหา ระเบียบข้าราชการพลเรือน</b>	๘๒
<b>วินัยข้าราชการ อุทาหรณ์ก่อนทำผิด</b>	๘๗
เอกศักดิ์ ตริภุณาสวัสดิ์	
<b>การเรียกรงเงินซื้อของขวัญให้แก่ผู้บังคับบัญชา</b>	๙๕
<b>ก่อนปีคปค</b>	๙๖

## บทบรรณาธิการ

### สวัสดิ์ค่ะ

ในวัฏจักรแห่งชีวิตข้าราชการนั้น ตุลาคมเป็นเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากที่สุด กล่าวคือข้าราชการส่วนใหญ่จะได้รับเงินเดือนในอัตราใหม่ บางคนได้เปลี่ยนฐานะใหม่ เปลี่ยนตำแหน่งใหม่ เปลี่ยนหัวหน้าใหม่ และสำหรับส่วนราชการทุก ๆ แห่งนั้นจะมีแผนงานใหม่ และงบประมาณใหม่ที่เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ด้วย

วารสารข้าราชการฉบับนี้จึงขอเสนอเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายใหม่ของราชการ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๓๑) เป็นจุดเน้นของฉบับ

ในบรรดาความเปลี่ยนแปลงทั้งหลายที่เกิดขึ้นในช่วงเดือนตุลาคมนั้น สิ่งที่มีผลกระทบต่อจิตใจและแบบแผนการดำรงชีวิตประจำวันของข้าราชการคือ การเปลี่ยนหัวหน้างาน โดยเฉพาะหัวหน้าใหญ่ระดับเจ้าสำนัก เพราะเจ้าสำนักใหม่ย่อมมีวิทยายุทธอันได้แก่ พฤติกรรม แนวคิด รูปแบบ กลยุทธ์ และวิธีการทำงานที่เฉพาะตัว แตกต่างไปจากคนเดิม และมักจะไม่วางใจที่จะนำกระบวนการทำพิสดารออกมาสำแดงเดชให้เป็นที่แตกตื่นประทับใจกันทั่วทั้งยุทธจักร ส่วนใครจะประทับใจในทางบวกหรือทางลบ ก็สุดแต่บุญแต่กรรมของชาวยุทธแต่ละคนที่ได้เคยสร้างสมกันมาเอง

ในช่วงชีวิตการรับราชการนั้น "พัฒนาการใหม่" หรือการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลกระทบต่ออันกว้างลึกแหลมคมต่อแบบแผนการดำรงชีวิตการทำงานของข้าราชการนั้นย่อมจะเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า ข้าราชการจึงจำเป็นต้องปรับจิตใจและวิธีทำงานของตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ให้เกิดผลในทางบวกให้ได้ มิฉะนั้นก็จะเกิดปัญหาอันจะนำไปสู่ความทุกข์และความเจ็บปวดในชีวิตการทำงานได้ บางคนที่ปรับตัวไม่ได้ก็อาจถึงกับหมดจิตหมดใจในการทำงาน กลายเป็นคน "อัมพาต" ทางใจในการรับราชการไปเลยก็มี

วิธีที่จะปรับกันมิให้เกิดปัญหาและความทุกข์นั้น ท่านผู้รู้ก็เคยแนะนำว่า เราจะต้องตื่นตัว และเตรียมตัวรับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยการตั้งเป้าหมายของชีวิตการรับราชการว่า เราจะต้องพึ่งตัวเอง มีวิชาความรู้ที่แน่นและทันสมัย มีวินัยในการทำงาน มีจิตใจที่คั่งงาม พยายามพัฒนาตนเอง และต้องทำงานหนักอยู่จนเป็นปกติวิสัย ถ้าเป็นเช่นนั้นแล้วการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็จะทำให้ผลบวกแก่ตัวเองในที่สุด

สำหรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่สำคัญยิ่งในเดือนตุลาคม คือ การเริ่มใช้งบประมาณใหม่ ซึ่งปีนี้มียอดถึง ๒๔๓,๕๐๐ ล้านบาท เฉลี่ยแล้วเป็นรายจ่ายวันละ ๖๖๗ ล้านบาท ซึ่งรายจ่ายเพียงวันเดียวก็เป็นจำนวนเงินมหาศาลแล้ว รายจ่ายเหล่านี้ส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของข้าราชการ ซึ่งผู้เสียภาษีและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายก็ได้พยายามหาวิธีการที่จะเฟ่งเลี้ยงจับผิดว่า ข้าราชการใช้เงินภาษีอากรไปอย่างฟุ่มเฟือย เปล่าประโยชน์ ไม่ถูกระเบียบ ทุจริต ไม่คุ้มค่า อย่างไรก็ตาม การใช้งบประมาณนั้นเป็นผลให้สามารถแก้ปัญหาของชาติได้อย่างไร และความต้องการอันแท้จริงของประชาชนได้รับการตอบสนองแล้วหรือไม่เพียงใด

"พัฒนาการใหม่" เกี่ยวกับการทำงานงบประมาณของทางราชการก็คือ การนำระบบการจัดทำงบประมาณแบบแผนงานมาใช้ ซึ่งเป็นการตั้งงบประมาณตามแผนงานโดยมีเป้าหมาย ผลงานมาตรฐานและวิธีการวัดผลงานไว้ล่วงหน้าเป็นรายโครงการและแผนงาน นอกจากนี้แล้วยังมีมาตรการควบคุมการใช้จ่ายและตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานตามงบประมาณที่ได้รับอย่างต่อเนื่องด้วย แม้กระทั่งคณะกรรมการของสภาผู้แทนราษฎรก็มีการตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ติดตามผลการใช้งบประมาณแผ่นดินโดยเฉพาะ เราจึงหวังว่าสถาบันและคณะบุคคลเหล่านี้จะทำหน้าที่อย่างเต็มที่ในการเฝ้าดูแลติดตามประเมินผลงานของราชการ และผลงานของโครงการและแผนงานต่าง ๆ ของกระทรวงทบวงกรมว่าได้ผลคุ้มค่าและเกิดประโยชน์เพียงใด ตลอดจนคิดค้นปรับปรุงวิธีการควบคุมต่าง ๆ เพื่อจับจุดให้ได้ว่า การใช้งบประมาณแผ่นดินได้เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และยังมีช่องโหว่ที่ไหน อย่างไรบ้าง

การพัฒนาวิธีการทำงานงบประมาณแบบแผนงานนี้ คงจะช่วยเป็นแรงผลักดันอีกแรงหนึ่งที่จะเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตการทำงานของข้าราชการ ให้มาทำงานแบบมีแผนงาน ไม่ทำอะไรแบบ "ตามใจคือไทยแท้" อย่างที่เคยเป็นมาและให้เกิดความเคยชินกับการทำงานโดยมีเป้าหมาย และสามารถประเมินผลงานของตนและหน่วยงานว่าได้ทำงานสัมฤทธิ์ผลเพียงใด หรือไม่

ในการที่จะก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในยุคปัจจุบัน ข้าราชการทุกคนโดยเฉพาะหัวหน้างานควรที่จะต้องรู้วิชาการวางแผน วิชาการประเมินผล รู้วิธีใช้งบประมาณให้คุ้มค่า และรู้วิธีการปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ด้วย มิฉะนั้นก็จะตกเป็นผู้หมดสมรรถภาพ หรือเป็นอัมพาตทางจิต หรือคงจะต้องเข้าไปอยู่ใน "สุสาน" ของหน่วยต่อไป ซึ่งการจะรู้วิชาและวิธีดังกล่าวได้ ข้าราชการก็ต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีพลังสร้างสรรค์อันเหมาะสมที่จะคุ้มกันไม่ให้ประะบางต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะต้องเกิดขึ้นเป็นปกติประจำในชีวิตการทำงาน

ไม่มีสิ่งใดที่มนุษย์จะพัฒนาไม่ได้ ถ้าพยายาม



# การตามรอยพระยุคลบาท

## โดยทศพิศราชธรรม

พระเทพวิสุทธเมธี (พุทธทาสภิกขุ)

สวนโมกขพลาราม อ.ไชยา จ.สุราษฎร์ธานี

ท่านสาธุชนผู้มีความสนใจในธรรมทั้งหลาย

การบรรยายปาฐกถาธรรมในวันนี้จะพูดถึงเรื่อง “การตามรอยพระยุคลบาทโดยทศพิศราชธรรม” ในปี่นี้มีการจัดเตรียมกันอย่างมากมายทุกอย่างทุกประการ เพื่อเป็นเครื่องบูชาสักการะแด่สมเด็จพระมหารัชมงคลมุนีแห่งสยามประเทศ มีโอกาสที่จะตามรอยพระยุคลบาทโดยทศพิศราชธรรม ถ้าทำได้ดังนี้จะเป็นโอกาสส่งเสริมศีลธรรม หรือส่งเสริมการกลับมาแห่งศีลธรรม

การกระทำเช่นนี้จะเป็นการส่งเสริมประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขอย่างยิ่งด้วย ขอให้พิจารณากันให้เป็นที่เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง สำหรับคำว่า ประมุข มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เป็นพระประมุข นี้ก็หมายความว่า เป็นผู้ นำ ทำอย่างไรเสียคำว่าประมุขนี้ต้องแปลว่าผู้ นำ คำว่า “ประ” แปลว่า ทั้งหมดทั้งสิ้น “มุขะ” แปลว่า หน้า ประมุขะ คือ ออกหน้าทั้งหมดทั้งสิ้น มันก็คือลักษณะแห่งผู้นำนั่นเอง ถือเอาความหมายของคำว่า ผู้ นำ ให้ถูกต้อง ไม่จำเป็นจะต้องถือเป็นคำเลวร้าย ซึ่งมันอีกความหมายหนึ่งเหมือนผู้นำอย่างทุรราชนั่นมันก็เป็นอีกความหมายหนึ่ง เช่นอย่างเดี๋ยวนี้ อย่างสัตบุรุษ อย่างผู้มีคุณธรรม เป็นผู้นำ ประมุขะอันไม่มีทางจะแปลอย่างอื่น นอกจากแปลว่า ผู้นำ เรามีหลักเกณฑ์ว่า ระบอบประชาธิปไตยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ก็คือมีการเป็นผู้นำ แต่แล้วมันก็กระทบความรู้สึกอยู่อย่างหนึ่งคือว่า รัฐธรรมนูญนี้ได้ถวายพระราชอำนาจในการเป็นผู้นำโดยยังคงควบคุมอยู่บางอย่าง แต่ถึงอย่างนั้นก็ไม่สูญเสียความเป็นผู้นำ เพราะว่ามีผู้นำได้อีกหลายทาง หลายอย่าง หลายประการ แม้จะไม่มีอำนาจในทางการเมืองสมบูรณ์ แต่ก็มีโอกาสที่จะนำในทางเศรษฐกิจ ในทางพัฒนา ในทางวัฒนธรรม ในทางการศึกษา อะไร ๆ ซึ่งดีไปกว่าการเมือง ซึ่งเป็นเรื่องหลอกลวง เรียกว่าเป็นผู้นำในทางวิญญาณ

เป็นผู้นำในทางวิญญูณ พึงดูให้ดี ๆ ว่า การทำให้เกิดความถูกต้องในทางจิตใจในการดำเนินชีวิตนี้ เป็นการนำในทางวิญญูณ เราทั้งหลายสามารถที่จะถวายเป็นโอกาส หรือทำให้เกิดโอกาส จนพระประมุขแห่งชาติสามารถจะนำได้อย่างเต็มที่ ครบถ้วนทุกอย่าง ที่จะทำให้เกิดความสุข ความเจริญ

เราทั้งหลายสามารถทำให้เกิดโอกาสแก่การนำ โอกาสนั้นถวายเป็นแต่สมเด็จพระราชสมภารแห่งประเทศไทย จะได้ทรงนำได้ตามพระประสงค์ พระราชประสงค์ใด ๆ ล้วนแต่เป็นความประสงค์ที่ดี ที่ถูกต้อง เราก็ถวายเป็นโอกาสแห่งการนำอันถูกต้อง แล้วเราก็ถือโอกาสประพฤติตามอย่างถูกต้อง คือประพฤติตามพระองค์ในการบำเพ็ญทศพิธราชธรรม แม้ว่าทศพิธราชธรรมจะมีชื่อเรียกธรรมสำหรับพระราชา แต่ประชาชนพลชนิกกรทั้งหลายก็สามารถนำมาเป็นหลักประพฤติปฏิบัติได้ เมื่อประพฤติตาม นั้นแหละจะเกิดโอกาสมากมาย สะดวกตายในการที่พระองค์จะดำรงอยู่ในทศพิธราชธรรม เลยทำให้มีทศพิธราชธรรมเป็นเครื่องคุ้มครองบ้านเมือง บ้านเมืองนี้เต็มไปด้วยทศพิธราชธรรม

ขอให้มองกันให้ดี ๆ ว่า ทศพิธราชธรรมนั้น จะสามารถคุ้มครองบ้านเมือง ป้องกันบ้านเมือง พัฒนากันเมือง ในฐานะที่เป็นธรรมที่จะช่วยได้จริง คำว่า ธรรม แปลว่า หน้าที่ อย่าสอนลูกเด็ก ๆ แต่เพียงว่า ธรรมคือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า จงสอนให้เขาเห็นว่า พระพุทธเจ้าท่านสอนเรื่องหน้าที่ พระพุทธองค์ทรงค้นพบหน้าที่ที่จะต้องทำเพื่อความดับทุกข์โดยประการทั้งปวง พระธรรมก็คือ ระบบหน้าที่ทั้งหมด ทั้งในแง่ของการศึกษา การปฏิบัติและผลของการปฏิบัติ พระธรรมก็คือผลของหน้าที่ที่ประพฤติดีแล้ว ส่วนพระสงฆ์ก็คือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ ประสบความสำเร็จ พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ ไม่มีอะไรนอกจากที่เกี่ยวกับหน้าที่ รู้เพียงหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ คำว่าธรรมมีความหมายอย่างนี้

หน้าที่นั้นเป็นสิ่งสูงสุด จนถึงกับพระพุทธเจ้าทุกพระองค์เคารพหน้าที่ เรียกว่า เคารพธรรม คือเคารพหน้าที่ของท่าน คือระบบการดับทุกข์ได้อย่างไร ที่พระพุทธเจ้าทุกพระองค์ได้ตรัสรู้ นั่น ท่านเคารพความซื่อนี้ พระพุทธเจ้าท่านได้ตรัสยืนยันไว้เองในเมื่อตรัสรู้แล้วใหม่ ๆ ประกาศก้องว่าพระพุทธเจ้าทุกพระองค์เคารพพระธรรมทั้งในอดีต ทั้งในปัจจุบัน ทั้งในอนาคต

หน้าที่คือธรรมะ ธรรมะคือหน้าที่ ถ้าไม่ทำหน้าที่ ก็จะไม่เป็นอะไรทั้งหมด ถ้าพระพุทธเจ้าไม่ทำหน้าที่ของท่าน ท่านก็ไม่เป็นพระพุทธเจ้า หรือแม้ที่สุดแต่มนุษย์ ถ้าไม่ทำหน้าที่ของมนุษย์ ก็ไม่เป็นมนุษย์ ที่สุดแต่ไก่ ถ้ามันไม่ทำหน้าที่ขัน มันก็ไม่เป็นไก่ ทุกคนต้องทำหน้าที่ แล้วหน้าที่

นั่นนะจะช่วยการทำหน้าที่นั้นทำให้ชีวิตรอดอยู่ได้ ลองไม่ทำหน้าที่ มันต้องตาย พอทำหน้าที่  
หน้าที่ก็กลายเป็นพระเจ้า กลายรูปเป็นพระเจ้า ช่วยได้ทุกอย่างทุกประการ ถ้าไม่ทำหน้าที่ ไม่มี  
ใครช่วยได้ ต่อให้พระเจ้ามาเป็นฝูง ๆ เลย ก็ไม่สามารถที่จะช่วยคนที่ไม่ทำหน้าที่ แต่ถ้าใครทำหน้าที่  
ไอ้หน้าที่นั้นมันกลายเป็นพระเจ้าขึ้นมา ช่วยให้รอดโดยประการทั้งปวง ธรรมะคือหน้าที่ ธรรมะ  
คือสิ่งที่จะช่วยให้รอด ธรรมะคือพระเจ้าสูงสุด ซึ่งแม้แต่พระพุทธเจ้าทุกพระองค์ก็คือเคารพ เคารพ  
ธรรมะ ธรรมะคือหน้าที่ จงถือเอาธรรมะหรือหน้าที่เป็นที่พึ่งเกิด จะมีพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์  
ครบถ้วนอยู่ในคำว่า หน้าที่

ในที่นี้ ก็จะหมายถึงหน้าที่แห่งการปฏิบัติตามทศพิธราชธรรม ซึ่งจะเป็นความถูกต้องที่สุด  
จึงขอให้ทำหน้าที่ของตน ๆ ของแต่ละคนให้ถูกต้องจงทุก ๆ คนเกิด หน้าที่ทำมาหาเลี้ยงชีพก็เป็น  
หน้าที่หมวดหนึ่ง หน้าที่ในการบริหารร่างกายให้เป็นอยู่ปกตินี้ก็หมวดหนึ่ง หน้าที่ในการติดต่อกับ  
กับสังคมรอบด้าน ก็เป็นหน้าที่ นี้อย่างน้อยก็เป็น ๓ หมวดแห่งหน้าที่ ทำให้มันถูกต้องทั้ง ๓ หมวดแห่ง  
หน้าที่ ก็จะเป็นความปลอดภัย

แต่ในที่นี้เราจะยึดเอาหลัก ทศพิธราชธรรม มาเป็นหลักของการปฏิบัติในสิ่งที่เรียกว่า  
หน้าที่ ถ้าถือธรรมะนี้เป็นหลักแล้วจะง่ายตายในการที่จะทำหน้าที่ทั้งปวงให้ครบถ้วน

สำหรับทศพิธราชธรรมนั้น กล่าวไว้เป็นหลัก ๑๐ ประการ เป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเจริญ  
รุ่งเรือง ความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้เป็นอิสระเหนือความทุกข์ เหนือปัญหาทุกอย่างทุก  
ประการ จึงขอให้พิจารณากันดังต่อไปนี้ คราวเดียวทั้ง ๑๐ ประการว่า

ทาน การให้ ในที่นี้หมายถึงให้วัตถุภายนอก เป็นสิ่งของอะไรต่าง ๆ โดยต้องมีผู้รับโดยตรง  
มันจึงจะเป็นการให้ที่เรียกว่า ทาน ซึ่งให้แล้วมันก็มีผลเป็นความผูกพัน เป็นความสร้างสรรค์ความ  
สงบสุข

ข้อที่ ๒ ศีล ภาวะปกติ ศีล แปลว่า ปกติ ภาวะปกติ ไม่มีอะไรรบกวนวาย รวมทั้งการปฏิบัติ  
ช่วยให้เกิดภาวะเช่นนั้นด้วย เรียกว่า ศีล ศีล

ข้อที่ ๓ บริจาค คือบริจาค นี่ก็เป็นการให้ แต่เป็นการให้ในภายในทางจิตใจ ไม่ต้องมีผู้รับ  
ก็ได้ มันต่างจากทาน ทานให้อย่างมีผู้รับ บริจาค ไม่ต้องมีผู้รับ บริจาคสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตน อะไร  
ไม่ควรจะมีอยู่ในตน บริจาคออกไป ๆ นี้เรียกว่าสลละสิ่งที่ไม่ต้องมีผู้รับหรือ ไม่เข้ากับคำว่า ทาน  
มักจะอธิบายไปเข้ากับคำว่าทาน ทานนั้นไม่สำเร็จประโยชน์ ทานให้วัตถุภายนอก มีผู้รับ บริจาค  
ให้เป็นภายใน สิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตัว ไม่ต้องมีผู้รับ



ข้อที่ ๔ อาขิ ความซื่อตรง ความเปิดเผย ไม่เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใด ๆ เป็นที่ไว้ใจได้ ซื่อตรงทั้งต่อตนเอง คือ ความเป็นมนุษย์ของตนเอง และซื่อตรงต่อผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้อง โดยสรุปมันก็เป็นซื่อตรงต่อหน้าที่ที่จะต้องทำอีกนั่นแหละ ทำหน้าที่ให้ถูกต้อง ให้ซื่อตรง ให้เพียงพอ ให้เหมาะสม แก่ความเป็นมนุษย์ นี้เรียกว่าความซื่อตรง

ข้อที่ ๕ มหุวิ มัทวะ แปลว่า ความอ่อนโยน ความอ่อนโยนภายนอก คืออ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เป็นการสร้างสรรค์ เป็นความรัก ความสามัคคี นี่ก็เป็นความอ่อนโยนในภายนอก และความอ่อนโยนในภายใน คือ ความอ่อนโยนของจิตใจ คือจิตที่อบรมไว้ดีแล้ว มีความเหมาะสม ถูกต้องอ่อนโยน พร้อมทั้งจะใช้ทำหน้าที่ใด ๆ ก็ได้ เหมือนกะชีผึ้งที่อ่อนดีแล้วจะปั่นเป็นอะไรก็ได้ จิตใจที่อ่อนโยนแล้ว เหมาะสมที่จะปฏิบัติธรรมะอันสูงขึ้นไปได้ทุกประการ จนสำเร็จประโยชน์

ข้อที่ ๖ เรียกว่า ตปี ตปะ ตบะ โดยปกติหมายถึง วิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้า ความไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ มีคุณสมบัติเฉพาะลาภยุกิเลสและความชั่ว โดยประการทั้งปวง ในที่นี้จะระบุไปยังสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาททั้ง ๔ ประการก็ได้ เป็นตบะเฉพาะลาภยุกิเลส

ข้อที่ ๗ อโกธ ไม่โกรธ ตัวหนังสือแปลว่า ไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบในภายใน กลัดกลุ้มอยู่ในใจ ไม่มีความกำเริบในภายนอก ไม่ประทุษร้ายบุคคลอื่น ไม่กำเริบทั้งภายใน ไม่กำเริบทั้งภายนอก เรียกว่า อโกธ ทุกคนก็จะรู้จักได้ง่าย ไม่ต้องอธิบาย

ข้อที่ ๘ อวิหิงสา ไม่เบียดเบียน ไม่มีการกระทำอันเบียดเบียน อันกระทบกระทั่งตนเองหรือผู้อื่น เบียดเบียนผู้อื่นนั้นรู้จักกันดี แต่ว่าเบียดเบียนตนเองนี้ บางทีก็ไม่ค่อยจะรู้จัก ถ้าเป็นการทำตนเองให้ลำบากเปล่า ๆ แล้ว ก็เป็นการเบียดเบียนตนเอง มันเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็นจะต้องทำ ไม่จำเป็นจะต้องทำตนเองให้ลำบาก เหมือนที่ทำกันเกินกว่าเหตุ ทำแต่พอดีก็ไม่ต้องมีความลำบาก ถึงจะมีความลำบากก็ไม่ใช่ว่าเป็นความลำบากที่ว่าเหลือที่จะทนทาน หรือจะทนจะทำได้

ข้อที่ ๙ ขนฺติ อุตทน รอได้ คอยได้ คำนี้บางทีก็แปลว่า ความสมควร มันก็ความหมายเดียวกันแหละ ถ้าอุตทนได้ เราก็คอยได้ มันก็สมควรแก่ความเป็นผู้ที่จะทำอะไรได้สำเร็จ ถ้าไม่อุตทน รอไม่ได้ คอยไม่ได้ ก็เป็นบ้าตลอดเวลา ยิ่งเป็นผู้ใหญ่เท่าใด จะยิ่งต้องอุตทนเท่านั้น แต่เข้าใจว่าจะต้องเอา ความจริง อุตทน หรือต้องอุตทนนั้นไปไว้กับฝ่ายผู้น้อย มันไม่ตี ยิ่งเป็นผู้ใหญ่

ยิ่งจะต้องอดทนต่อความโง่ของผู้น้อย เพราะผู้ใหญ่มักจะเป็นคนโง่ เป็นคนไม่สมประกอบ หรือไม่สามารถใด ๆ ทำให้เกิดปัญหา ซึ่งทำให้ผู้ใหญ่หรือฝ่ายผู้ใหญ่ต้องอดทน ฟังรู้ว่า ความอดทนเป็นเรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ ไม่ใช่ของฝ่ายผู้ใหญ่อ ยิ่งเป็นใหญ่มากเท่าไร ยิ่งจะต้องอดทนมากขึ้นเท่านั้น ยิ่งมีผู้อยู่ในบังคับบัญชามากเท่าไร ก็ยิ่งต้องมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ ขอท้าทายไว้ดังนี้

นี่ข้อสุดท้ายคือข้อที่ ๑๐ อวิโรธนี อวิโรธนะ แปลว่า ความไม่มีอะไรพิรุช ไม่มีอะไรวิรุช หรือพิรุช คือไม่ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง คำว่า พิรุช นี้หมายความว่าผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง มีแต่จะนำมาซึ่งความผิดพลาด คืออันตราย หรือทุกข์โศกโดยประการทั้งปวง อวิโรธนะ แปลว่า ไม่มีอะไรพิรุช คือผิดไปจากทางที่ควรจะเป็น คำว่าไม่มีอะไรพิรุชนี้ อาจจะขยายใจความออกไปได้ ถึงกับเป็นสัมมัตตะคือความถูกต้อง ๑๐ ประการ ได้แก่ อริยมรรค มีองค์ ๘ ประการ ถูกต้องในความคิดความเห็น ถูกต้องในความปรารถนา ถูกต้องในการพูดจา ถูกต้องในการทำงาน ถูกต้องในการดำรงชีพ ถูกต้องในการพากเพียร ถูกต้องในการมีสติควบคุม ถูกต้องในความมีสมาธิคือจิตอันมั่นคง แล้วในที่สุดก็มีความถูกต้องในเรื่องของความรู้ขั้นสุดท้าย แล้วก็ถูกต้องในผลคือ ความหลุดพ้นจากความทุกข์อย่างถูกต้อง นี่คำว่าไม่มีอะไรในชีวิต นี้คือความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ทุกอย่างทุกประการ ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง สมกับที่อยู่เป็นขอรุ่งท้าทาย ข้อสำคัญที่สุดมักจะอยู่รุ่งท้าทายอย่างนี้

แล้วอวิโรธนะ ความไม่มีอะไรพิรุชนี้เป็นเรื่องของปัญญา อย่าได้เข้าใจว่า ทำไมในทศพิธราชธรรมทั้ง ๑๐ นี้ไม่มีคำว่าปัญญา มีคำว่าปัญญาอย่างยิ่งอยู่ที่ข้อสุดท้าย คือ อวิโรธนะ ความไม่มีอะไรพิรุช อันเป็นว่าหลักสำคัญทั้งหมดมีอยู่ในทศพิธราชธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ที่ว่า ไตรสิกขา คือ สมาธิ ปัญญา เป็นตัวพรหมจรรย์ในพระพุทธศาสนานั้น ทศพิธราชธรรมประกอบอยู่ด้วยไตรสิกขาอย่างครบถ้วนบริบูรณ์

ในหมวดศีลก็มีคำว่า ทานํ ศีลํ อวิหิงส์

ในหมวดสมาธิก็มีคำว่า ปรีจาคํ อาขวี มหุวี ตปี อโถถํ ขนฺติ

ในหมวดปัญญาก็มี อวิโรธนะ ความไม่มีอะไรพิรุช ขยายออกไปได้เป็นความถูกต้อง ๑๐ ประการ แม้ว่าจะดูเป็นบุญกิริยา ๓ ทาน ศีล ภาวนา ก็ครบ แม้จะดูเป็นกุศลกรรมบท ทางกาย ทางวาจา ทางใจ ก็มีอยู่ครบ แต่ว่าหลักธรรมะหมวดที่เป็นหัวใจในพระพุทธศาสนาแล้ว มันก็มี

กระจายออกมาได้เป็นทศพิธราชธรรม เห็นปานดังนี้ หวังว่าจะได้ถือเอาหลักทศพิธราชธรรม ซึ่งเป็นธรรมะที่กระจายขยายออกมาเป็นรูปให้เห็นชัดเจนว่า จะต้องประพฤติกระทำต่อกันอย่างนี้ เป็นประโยชน์ตน เป็นประโยชน์ผู้อื่น เป็นประโยชน์แก่โลก สามารถที่จะสร้างสรรคบ้านเมืองหรือโลกทั้งโลกนี้ให้เป็นโลกที่มีความสงบสุข เป็นผาสุกโดยประการทั้งปวง

โอกาสแห่งขึ้นปีใหม่นี้ จะต้องทำให้ถูกต้องยิ่งกว่าปีเก่าโดยเสด็จพระยุคลบาทในทศพิธราชธรรม เป็นการส่งเสริมให้มีทศพิธราชธรรม โดยสะดวกทั้งในฝ่ายสมเด็จพระบรมบพิตรพระราชสมภาร และทั้งในฝ่ายประชาชน พลกนิกรทั้งหลาย ร่วมกันทำให้ทศพิธราชธรรมแผ่ไพศาลครอบคลุมบ้านเมืองทั่วประเทศ และทำให้เป็นหลัก ใช้เป็นหลัก ถือเป็นหลักได้ในกิจการทุกอย่างทุกประการในหน้าที่ที่จะประกอบกรเลี้ยงชีวิตที่ดี ในหน้าที่ที่จะบริหารชีวิตประจำวันให้เป็นปกติสุขที่ดี ในหน้าที่ที่จะสัมพันธ์แก่กันและกัน ให้เกิดคำว่าเป็นเพื่อน เกิดแก่เจ็บตายแก่กันและกัน ทั้งหมดทั้งสิ้น ทัวทั้งบ้านทั้งเมืองก็ดี ถ้าได้อาศัยหลักอันนี้แล้ว ก็จะเป็นไปได้โดยง่าย

จึงขอร้องท่านทั้งหลายว่า จงต้อนรับปีใหม่ด้วยการกระทำให้ถูกต้องกว่าปีเก่า โดยที่มีหลักทศพิธราชธรรมทั้ง ๑๐ ประการมาประพฤติปฏิบัติดำเนินตามรอยพระยุคลบาทของสมเด็จพระบรมบพิตรพระราชสมภารอันเป็นพระประมุขของประเทศ ตามความหมายของคำว่า ระบอบประชาธิปไตยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข จะเป็นไปได้สมจริง ก็เพราะว่าพลกนิกรทั้งหลายร่วมมือ ร่วมกำลังกาย ร่วมกำลังจิต ให้เกิดความเป็นไปได้ เกิดความสะดวกตาย หรือเกิดโอกาสในการที่จะสร้างสรรคทศพิธราชธรรมขึ้นมาทั้ง ๒ ฝ่าย คือ ให้ถูกฝาและให้ถูกตัว ทั้งเบื้องบนและเบื้องล่าง จนว่าเต็มไปด้วยธรรมะ คือหน้าที่ที่ถูกต้อง ที่จะสร้างสรรคความสงบสุข สันติภาพ สันติสุขอันถาวร

หวังว่าพวกเราทั้งหลาย คงจะได้ต้อนรับปีใหม่ด้วยการกระทำหน้าที่ให้ถูกต้องกว่าปีเก่า ด้วยการกระทำโดยนัยดังกล่าวมานี้ แล้วมีความสุขสวัสดิ์อยู่ทุกทีฟ้า รัตริกาลเทอญ

---

๑๘ มกราคม ๒๕๓๐

จาก "ปาฐกถาธรรม" กรมประชาสัมพันธ์ ๒๕๓๐

---

## บทความพิเศษ

# การอนุมัติงบประมาณ ของรัฐบาล

วงจรงบประมาณ (*Budget Cycle*) หรือ กระบวนการงบประมาณ (*Budget Process*) สามารถแบ่งเป็นขั้นตอนสำคัญ ได้ ๓ ขั้นตอน คือ

๑. การจัดเตรียมงบประมาณ (*Budget Preparation*)

๒. การอนุมัติงบประมาณ (*Budget Adoption*)

๓. การบริหาร หรือการควบคุมงบประมาณ (*Budget Execution*)

ในการนี้ จะกล่าวถึงขั้นตอนการอนุมัติงบประมาณโดยสรุปเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบแนวทางในการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พอสั่งเขป

การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๑ ได้บัญญัติในมาตรา ๑๓๒ ว่า “งบประมาณรายจ่ายของแผ่นดินให้ทำเป็นพระราชบัญญัติ ถ้าพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณออกไม่ทันปีงบประมาณใหม่ ให้ใช้กฎหมายว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย ในปีงบประมาณปีก่อนนั้นไปพลาง” ซึ่งโดยปกติการเสนอร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะต้องริเริ่มมาจากฝ่ายบริหารเสมอ ฝ่ายนิติบัญญัติย่อมไม่อาจริเริ่ม เสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ได้ ด้วยเหตุฝ่ายนิติบัญญัติไม่อาจทราบได้ว่า

ควรจะกำหนดรายรับรายจ่ายอย่างไรบ้าง ใน การบริหารราชการแผ่นดิน

ในการนำงบประมาณประจำปีเสนอต่อ รัฐสภา นั้น ตามกฎหมายกำหนดไว้ว่าการเสนอ ดังกล่าวโดยปกติให้ประกอบด้วย

(๑) คำแถลงประกอบงบประมาณแสดง ฐานะและนโยบาย การคลังและการเงิน สาระ สำคัญของงบประมาณ และความสัมพันธ์ ระหว่างรายรับ และงบประมาณรายจ่ายที่ ขอตั้ง

(๒) รายรับรายจ่าย เปรียบเทียบระหว่าง ปีที่ล่วงมาแล้ว ปีปัจจุบัน และปีที่ขอตั้งบ งบประมาณรายจ่าย

(๓) คำอธิบายเกี่ยวกับประมาณการ รายรับ

(๔) คำชี้แจงเกี่ยวกับงบประมาณราย จ่ายที่ขอตั้ง

(๕) รายงานเกี่ยวกับการเงินของรัฐวิ- สานกิจ

(๖) คำอธิบายเกี่ยวกับหนี้ ของรัฐบาล ทั้งที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน และที่เสนอขอผู้ เพิ่มเติม

(๗) รายงานการรับจ่ายเงิน หรือทรัพย์สิน ที่มีผู้มอบให้เพื่อช่วยราชการ

(๘) ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี

ขั้นตอนการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี

เมื่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบกับร่างพระ- ราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว ก็เสนอให้รัฐสภาพิจารณาต่อไป

### การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร

การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ในสภาผู้แทนราษฎร มีลักษณะคล้ายคลึงกับการพิจารณาร่าง พระราชบัญญัติทั่ว ๆ ไป คือ พิจารณาเป็น สามวาระ เพียงแต่ร่างพระราชบัญญัติงบ งบประมาณรายจ่ายประจำปี มีเงื่อนไขพิเศษ เกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณา กล่าวคือ สภาผู้แทนราษฎรจะต้องพิจารณาให้เสร็จ ภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ร่างพระราชบัญญัติ ดังกล่าวมาถึงสภาผู้แทนราษฎร ถ้าสภาผู้แทน ราษฎรไม่ได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัตินั้น ให้เสร็จภายใน ๙๐ วัน ให้ถือว่าสภาผู้แทน ราษฎรได้ให้ความเห็นชอบในร่างพระราช บัญญัตินั้น และให้เสนอร่างพระราชบัญญัติ นั้นต่อวุฒิสภาต่อไป สำหรับขั้นตอนการ พิจารณาสามารถแยกได้ดังนี้

### การพิจารณาวาระที่ ๑

ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ในวาระที่ ๑ สภาผู้แทนราษฎร จะพิจารณาและลงมติว่า จะรับหลักการหรือไม่รับหลักการ แห่งร่าง พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ถ้าสภาผู้แทนราษฎรมีมติในวาระที่ ๑ ไม่รับ หลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติงบประมาณ

รายจ่ายประจำปี ร่างพระราชบัญญัติฉบับนั้น เป็นอันตกไป แต่ในกรณีที่สภาผู้แทนราษฎรมีมติในวาระที่ ๑ รับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาในลำดับต่อไปเป็นวาระที่ ๒

แต่ก่อนที่จะส่งร่างพระราชบัญญัติ ที่สภาผู้แทนราษฎรมีมติรับหลักการแล้วไปให้คณะกรรมการพิจารณาต่อไปนั้น ที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรจะต้องกำหนดระยะเวลาในการที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จะเสนอคำแปรญัตติด้วยซึ่งตามข้อบังคับการประชุมกำหนดให้สมาชิกผู้เห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมร่างพระราชบัญญัติ เสนอคำแปรญัตติล่วงหน้าเป็นหนังสือโดยยื่นต่อประธานคณะกรรมการภายในกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันถัดจากวันที่สภาผู้แทนราษฎร รับหลักการ แห่งร่างพระราชบัญญัติ เว้นแต่ สภาจะได้อำหนดเวลาแปรญัตติสำหรับร่างพระราชบัญญัตินั้นไว้เป็นอย่างอื่น

### การพิจารณาในวาระที่ ๒

การพิจารณาในวาระที่ ๒ เป็นการพิจารณาในรายละเอียด ของร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีการพิจารณาในวาระที่ ๒ นี้ สามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็น ๒ ขั้นตอน กล่าวคือขั้นตอนแรกเป็นขั้นคณะกรรมการ ขั้นที่สองเป็นการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร

โดยปกติจะเริ่มพิจารณาร่างพระราชบัญญัติโดยคณะกรรมการวิสามัญ ที่สภาผู้แทนราษฎรตั้งขึ้นมีจำนวนที่สภาผู้แทน

ราษฎรกำหนด โดยคณะกรรมการวิสามัญที่สภาตั้งขึ้นเพื่อพิจารณานี้ จะเลือกจากบุคคลผู้เป็นสมาชิก หรือมิได้เป็นสมาชิกสภาเข้าร่วมประกอบเป็นกรรมการ การเลือกตั้งคณะกรรมการสมาชิกแต่ละคนมีสิทธิเสนอชื่อได้โดยไม่จำกัดจำนวน การเสนอนั้นต้องมีสมาชิกรับรองไม่น้อยกว่า ๕ คน สำหรับการเลือกตั้งคณะกรรมการวิสามัญ ให้ตั้งจากบุคคลที่คณะรัฐมนตรีเสนอชื่อมีจำนวนไม่เกินหนึ่งในสี่ของจำนวนกรรมการทั้งหมด จำนวนนอกจากนั้นให้ที่ประชุมเลือกจากรายชื่อที่สมาชิกเสนอ

ในการประชุมคณะกรรมการครั้งแรก เลขาธิการรัฐสภาจะเป็นผู้กล่าวเปิดประชุม และเชิญกรรมการผู้มียุสสุณสูงสุดในที่ประชุมเป็นประธานชั่วคราว เพื่อดำเนินการเลือกตั้งประธานคณะกรรมการ รองประธานคณะกรรมการ เลขานุการคณะกรรมการ ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ โฆษกคณะกรรมการ และผู้ช่วยโฆษกคณะกรรมการ จากกรรมการในคณะนั้น ๆ (ข้อสังเกตเท่าที่ผ่านมา จะมีประธาน ๑ คน รองประธาน ๒ คน เลขานุการ ๑ คน ผู้ช่วยเลขานุการ ๑ คน และโฆษก ๓ คน) ต่อจากนั้นประธานคณะกรรมการจะเริ่มประชุมพิจารณากำหนดวันและเวลาประชุมคณะกรรมการ และกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินการพิจารณาต่อไป โดยในการรับฟังคำชี้แจงเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณานั้น ส่วนใหญ่จะเป็นหัวหน้าส่วนราชการมาชี้แจงด้วยตนเอง

ในการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยคณะกรรมการวิสามัญที่สภาตั้ง หากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรผู้ใด เห็นควรแก้ไขเพิ่มเติม ก็ให้เสนอคำแปรญัตติต่อประธานคณะกรรมการภายในเวลาที่สภากำหนด ซึ่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จะแปรญัตติเพิ่มเติมรายการหรือจำนวนในรายการใดมิได้ แต่อาจแปรญัตติได้ในทางลดหรือตัดทอนรายจ่าย ซึ่งมีใช้รายจ่ายตามข้อผูกพันอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) เงินสงฆ์ใช้ต้นเงินกู้
  - (๒) ดอกเบี้ยเงินกู้
  - (๓) เงินที่กำหนดให้จ่ายตามกฎหมาย
- ในการพิจารณาของคณะกรรมการ

กรรมการทุกคนมีสิทธิที่จะขอแก้ไขเปลี่ยนแปลง ตัดทอนหรือเพิ่มเติมรายการใดได้ การแก้ไขเปลี่ยนแปลง ตัดทอนหรือเพิ่มเติมดังกล่าว ไม่เรียกว่าเป็นการแปรญัตติ เนื่องจากเป็นการแก้ไขตามสิทธิ ในฐานะของกรรมการเมื่อกรรมการท่านใดได้เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลง ตัดทอน หรือเพิ่มเติมรายการใด ถ้าที่ประชุมคณะกรรมการเห็นด้วย ก็จะแก้ไขไปตามข้อเสนอนั้น ถ้าหากกรรมการเสียงข้างมากไม่เห็นด้วย และได้ชี้แจงถึงเหตุผลแล้ว แต่ยังไม่เป็นที่พอใจของกรรมการผู้เสนอขอแก้ไข กรรมการผู้นั้นก็อาจขอสงวนความเห็น ไว้อภิปรายในที่ประชุมสภา เพื่อให้ที่ประชุมสภาได้วินิจฉัยชี้ขาดในวาระที่ ๒ อีกครั้งหนึ่ง

สำหรับการแปรญัตตินั้น ผู้ที่มีสิทธิเสนอคำแปรญัตติจะต้องเป็นสมาชิกสภาเท่านั้น โดยการแปรญัตตินั้นต้องกระทำภายในเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ดังได้กล่าวข้างต้นแล้วด้วย และคณะกรรมการก็จะมีหนังสือนัดผู้แปรญัตติมาชี้แจง ประกอบคำแปรญัตติ โดยผู้แปรญัตติอาจมอบหมายเป็นหนังสือให้สมาชิกอื่นกระทำแทนได้ ถ้าผู้แปรญัตติ หรือผู้รับมอบหมายไม่มาชี้แจงต่อคณะกรรมการตามนัด จนเวลาล่วงไปเกินกว่าสามสิบนาที นับแต่เวลาที่คณะกรรมการได้เริ่มพิจารณาคำแปรญัตติใด คำแปรญัตตินั้นเป็นอันตกไป เว้นแต่คณะกรรมการพิจารณาเรื่องนั้นยังไม่เสร็จ ถ้าผู้แปรญัตติ หรือผู้รับมอบหมายมาตามกำหนดนัดแล้ว คณะกรรมการก็จะให้ผู้แปรญัตติหรือผู้รับมอบหมายชี้แจงประกอบคำแปรญัตติ โดยมีสิทธิชี้แจงแสดงความคิดเห็นได้เฉพาะที่แปรญัตติไว้ ถ้าหากคณะกรรมการเห็นด้วยกับคำแปรญัตติ ก็จะแก้ไขให้ไปตามนั้น ถ้าคณะกรรมการไม่เห็นด้วยกับคำแปรญัตติก็จะชี้แจงเหตุผลให้สมาชิกผู้ขอแปรญัตติได้เข้าใจ และหากสมาชิกผู้ขอแปรญัตติได้เข้าใจเหตุผล ก็จะพอใจ แต่ถ้าหากผู้แปรญัตติหรือผู้รับมอบหมายไม่พอใจในคำชี้แจงนั้น ก็มีสิทธิสงวนคำแปรญัตติของตนไว้เพื่ออภิปรายในสภา และให้ที่ประชุมสภาวินิจฉัยชี้ขาดอีกครั้งหนึ่งได้เช่นเดียวกับกรณีที่กรรมการสงวนความเห็นไว้

เมื่อคณะกรรมการ ได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเสร็จแล้ว ก็จะเสนอร่างพระราชบัญญัตินั้น

โดยแสดงร่างเดิมและการแก้ไขเพิ่มเติม พร้อมทั้งรายงานต่อประธานสภา รายงานนั้นอย่างน้อยต้องระบุว่า ได้มีหรือไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ในมาตราใดบ้างและถ้ามีการแปรญัตติ มติของคณะกรรมการเกี่ยวกับคำแปรญัตตินั้นเป็นประการใด หรือมีการสงวนความเห็นของกรรมการก็ให้ระบุไว้ในรายงานด้วย และถ้าคณะกรรมการเห็นว่า มีข้อสังเกตที่คณะรัฐมนตรีควรทราบหรือควรปฏิบัติก็ให้บันทึกข้อสังเกตดังกล่าวไว้ในรายงาน ของคณะกรรมการเพื่อให้สภาพิจารณา

เมื่อประธานสภาได้รับร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และรายงานของคณะกรรมการแล้ว ก็จะบรรจุเข้าระเบียบวาระการประชุมสภาโดยจัดเข้าระเบียบวาระเรื่องที่คณะกรรมการพิจารณาเสร็จแล้ว เพื่อให้ที่ประชุมสภาพิจารณาต่อไป

ในขั้นการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี วาระที่ ๒ ของสภา เป็นการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติตามที่คณะกรรมการรับไปพิจารณาในรายละเอียดเสร็จแล้ว และเสนอต่อที่ประชุมสภาเพื่อพิจารณา สภาจะพิจารณาเริ่มต้นด้วยชื่อร่างพระราชบัญญัติ คำปรารภแล้วพิจารณาเรียงตามลำดับมาตราและให้อภิปรายได้เฉพาะด้วยคำ หรือข้อความที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือที่มีผู้แปรญัตติสงวนคำแปรญัตติ หรือที่กรรมการสงวนความเห็นไว้เท่านั้น ทั้งนี้ เว้นแต่

ที่ประชุมจะลงมติเป็นอย่างอื่น เมื่อได้พิจารณาจนจบร่างแล้ว ให้สภาพิจารณาทั้งร่างเป็นการสรุปอีกครั้งหนึ่ง และในการพิจารณาครั้งนี้สมาชิกอาจขอแก้ไขเพิ่มเติมด้วยคำได้ แต่จะขอแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อความใดมิได้ นอกจากเพื่อความที่เห็นว่าขัดแย้งกันอยู่ เป็นการจบการพิจารณาในวาระที่ ๒ ต่อจากนั้นสภาจะพิจารณาต่อไปเป็นวาระที่ ๓

### การพิจารณา วาระที่ ๓

เมื่อได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในวาระที่ ๒ เสร็จแล้ว ให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาเป็นวาระที่ ๓ การพิจารณาในวาระที่ ๓ นี้ไม่มีการอภิปราย และให้ที่ประชุมลงมติว่าเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ กับร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น

ในกรณีที่สภาผู้แทนราษฎร ลงมติในวาระที่ ๓ ไม่เห็นด้วย ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นเป็นอันตกไป

แต่ในกรณีที่สภาผู้แทนราษฎร ลงมติในวาระที่ ๓ เห็นชอบด้วยกับร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น ให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรดำเนินการเสนอร่างพระราชบัญญัตินั้นต่อวุฒิสภาต่อไป

สำหรับข้อสังเกตของคณะกรรมการนั้น ในกรณีที่สภาลงมติเห็นด้วยกับข้อสังเกตนั้น ประธานสภา ก็จะแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และนำไปปฏิบัติตามข้อสังเกตนั้น



## การพิจารณาของวุฒิสภา

ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งสภาผู้แทนได้ให้ความเห็นชอบแล้วนั้น วุฒิสภาจะต้องให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นมาถึงวุฒิสภา ถ้าพ้นกำหนด ๑๕ วัน ให้ถือว่าวุฒิสภาได้ให้ความเห็นชอบ

โดยที่วุฒิสภามีระยะเวลาพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ ภายในกำหนดเวลาเพียง ๑๕ วัน เท่านั้น ดังนั้นในข้อบังคับการประชุมของวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๒๗ จึงได้มีบทบัญญัติกำหนดไว้เป็นพิเศษกล่าวคือ เมื่อสภาผู้แทนราษฎรมีมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม หรือร่างพระราชบัญญัติโอนงบประมาณรายจ่ายแล้ว ให้เลขาธิการรัฐสภาแจ้งให้วุฒิสภาทราบ และให้วุฒิสภาตั้งคณะกรรมการวิสามัญชั้นคณะหนึ่ง มีจำนวนตามที่ที่ประชุมกำหนด เพื่อพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

จะสังเกตเห็นได้ว่า คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาศึกษา ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีฯ ของวุฒิสภานี้ วุฒิสภาจะแต่งตั้งขึ้นเกือบจะเรียกได้ว่าตั้งขึ้นพร้อม ๆ กับคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีฯ ของสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งคณะกรรมการวิสามัญที่วุฒิสภาตั้งขึ้นคณะนี้ก็จะดำเนิน

การพิจารณาศึกษาร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวต่อไป

เมื่อสภาผู้แทนราษฎร ได้ให้ความเห็นชอบในร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว และเสนอให้วุฒิสภาพิจารณาต่อไป ประธานวุฒิสภาก็จะส่งร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบแล้วไปยังคณะกรรมการวิสามัญที่วุฒิสภาตั้งขึ้นเป็นการด่วน และคณะกรรมการวิสามัญคณะนี้ก็พิจารณาศึกษา พร้อมทั้งรายงานความเห็นต่อประธานวุฒิสภาให้แล้วเสร็จภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ได้รับร่างพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งการพิจารณาในชั้นกรรมการวิสามัญนี้ไม่มีการแปรญัตติ

การพิจารณาของวุฒิสภา ให้วุฒิสภาพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินี้ทั้งร่างแล้ว ให้ลงมติว่าจะเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ กับร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ซึ่งในการพิจารณานี้ สมาชิกจะขอแก้ไขเพิ่มเติมมิได้

ในกรณีวุฒิสภาให้ความเห็นชอบก็ถือว่าร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้รับความเห็นชอบของรัฐสภาและให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา ๗๗ กล่าวคือให้นายกรัฐมนตรีนำร่างพระราชบัญญัตินี้ขึ้นทูลเกล้าฯ ถวาย เพื่อพระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธย และเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา แล้วให้ใช้บังคับเป็นกฎหมายได้

และถ้าวุฒิสภาไม่ได้พิจารณา ให้ความเห็นชอบภายในกำหนด ๑๕ วัน ก็ถือว่าวุฒิสภาได้ให้ความเห็นชอบ ในร่างพระราชบัญญัติ นั้นขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายเพื่อพระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธย และเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับเป็นกฎหมายได้

กรณีวุฒิสภาไม่เห็นชอบด้วย กับร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ก็ให้ยับยั้งร่างพระราชบัญญัตินั้นไว้ก่อนและส่งร่างพระราชบัญญัตินั้นคืนไปยังสภาผู้แทนราษฎร สภาผู้แทนราษฎรออาจยกขึ้นพิจารณา

ใหม่ได้ทันที และถ้าสภาผู้แทนราษฎรลงมติยืนยันร่างเดิมด้วยคะแนนเสียงมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของสภาผู้แทนราษฎรแล้ว ให้ถือว่าร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นได้รับความเห็นชอบของรัฐสภา ให้นำายกรัฐมนตรีนำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายเพื่อพระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธยและเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา แล้วให้ใช้บังคับเป็นกฎหมายได้

สำหรับข้อสังเกตของคณะกรรมการการนั้นในกรณีที่สภาลงมติเห็นด้วยกับข้อสังเกตนั้น ประธานสภาก็จะแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ และนำไปปฏิบัติตามข้อสังเกตนั้น

มาตรา ๑๓๓ ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมและร่างพระราชบัญญัติโอนงบประมาณรายจ่าย สภาผู้แทนราษฎรจะต้องพิจารณาให้เสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ร่างพระราชบัญญัตินั้นมาถึงสภาผู้แทนราษฎร

ถ้าสภาผู้แทนราษฎร ไม่ได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัตินั้นให้เสร็จภายในกำหนดเวลาที่กล่าวในวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความเห็นชอบในร่างพระราชบัญญัตินั้น และให้เสนอร่างพระราชบัญญัตินั้นต่อวุฒิสภา

ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัตินั้น วุฒิสภาจะต้องให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ร่างพระราชบัญญัตินั้นมาถึงวุฒิสภา ถ้าพ้นกำหนดนั้นให้ถือว่าวุฒิสภาได้ให้ความเห็นชอบในร่างพระราชบัญญัตินั้น ในกรณีเช่นนี้และในกรณีที่วุฒิสภาให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการต่อไปตาม มาตรา ๗๗

ถ้าร่างพระราชบัญญัตินั้น วุฒิสภาไม่เห็นชอบด้วย ให้มีบทบัญญัติมาตรา ๑๓๗ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๑)

# เครื่องมือช่วยการประเมินผล การปฏิบัติงาน

.....

อุไรเฉลิม บุญไทย

## เกริ่น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปรียบเทียบสิ่ง ๒ สิ่ง คือ ผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติได้จริง กับ ผลการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้แล้วนำผลการเปรียบเทียบนั้นมาสรุป เพื่อที่จะบอกว่า บุคคลนั้น ๆ ทำงานเป็นอย่างไร (หากเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล)

ดังนั้นขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้

๑. การพิจารณากำหนด ว่า "สิ่ง" ที่จะนำมาเปรียบเทียบนั้น จะมีอะไรบ้าง

ซึ่งสิ่งที่จะนำมาเปรียบเทียบนั้นอาจจะเป็นสิ่งที่วัดได้ จับต้องได้ เช่น ปริมาณงาน ระยะเวลา หรืออาจเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น คุณภาพงาน บุคลิกภาพ พฤติกรรม ในการกำหนดนั้นก็ควรจะต้องมีหลักวิชาอ้างอิงพอสมควร อย่างไรก็ตาม หลักกว้าง ๆ คือ จะต้องเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงานในความรับผิดชอบของบุคคลนั้น ๆ และจะขึ้นอยู่กับว่าจะนำผลการประเมินไปใช้ในวัตถุประสงค์ใดด้วย

๒. การพิจารณากำหนดว่า ในแต่ละสิ่งที่จะนำมาเปรียบเทียบนั้น ต้องการให้ได้ผลในระดับไหน

ในการกำหนดก็อาจกระทำได้หลายวิธี แล้วแต่ความเหมาะสมอาจใช้วิธีตกลงกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง (คือผู้ประเมิน กับ ผู้ถูกประเมิน) อาจดูจากมาตรฐานที่เคยมีมา หรือกำหนดขึ้นมาเอง ซึ่งในส่วนนี้ก็มักมีหลักวิชาไว้เป็นคู่มือในการค้นคว้าอ้างอิงมากมาย

### ๓. การบันทึกผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ ไว้ เพื่อประโยชน์ในการนำมาเป็นข้อมูล สำหรับจะเปรียบเทียบ

วิธีการใด ๆ ก็ตามที่มีผู้ประเมินคิดว่าจะเก็บข้อมูล หรือภาพเหตุการณ์เหล่านี้ไว้ได้ ใช้ได้ ทั้งนั้น นับตั้งแต่การ จำ ซึ่งมาก ๆ นักก็จะจำไม่ไหวก็คงต้องจดเอาไว้บ้าง ทำเป็นแบบฟอร์ม บันทึกผลการปฏิบัติงานเอาไว้ก็ดูง่าย แต่แบบฟอร์มหนึ่งใช้กับงานอย่างหนึ่งได้ติดอยู่ แต่อาจ จะใช้กับงานอีกอย่างไม่ค่อยได้ ดังนั้นจึงคิดว่าจะช่วยได้บ้างถ้าจะมีตัวอย่างแบบบันทึกผลการ ปฏิบัติงานให้ดูหลาย ๆ แบบ เพื่อจะนำไปใช้ นำไปปรับใช้ตามที่เห็นควร ที่เกริ่นมายืดยาวก็เพียง แค่อายากจะเสนอแบบฟอร์มต่าง ๆ ไว้เพื่อพิจารณาเท่านั้นแหละค่ะ

*ใหม่ ๆ ก็ใหม่ ๆ ขอเกริ่นต่ออีกนิด ก่อนที่จะให้ดูแบบฟอร์มตัวอย่าง*

### 4. การเปรียบเทียบ

คือการนำผลการปฏิบัติงานที่ได้จากข้อ ๒ กับสิ่งที่กำหนดไว้ในข้อ ๓ มาเทียบกันเพื่อให้ ทราบว่าในแต่ละสิ่งที่นำมาเปรียบเทียบกันนั้น ผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มากกว่า น้อยกว่า ที่กำหนดไว้อย่างไร

### ๕. การสรุปผลการประเมิน

หลังจากทำการเปรียบเทียบตามข้อ ๔ จนครบทุกสิ่งตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ ก็สรุป ผลให้สามารถบอกได้ว่า โดยสรุปแล้วบุคคลนั้น ๆ มีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร โดยผลสรุป อาจทำได้ในหลายรูปแบบ เป็นคะแนน เป็นเปอร์เซ็นต์ เป็นช่วง ๆ ดีมาก ดีพอใช้ ใช้ไม่ได้ ซึ่ง แต่ละวิธีการก็จะมีหลักการ ข้อดีข้อเสีย และความเหมาะสมสำหรับแต่ละลักษณะงานแตกต่างกัน ไป มีตำรามากมายที่ว่าด้วยเทคนิคและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่จะพูดถึงเรื่องนี้

*เป็นอันเสร็จสิ้นการประเมิน ต่อจากนี้ก็จะเป็นการนำผลจากการประเมินไปใช้ สุดแต่ วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งขึ้น*

บัดนี้ จึงขอเสนอตัวอย่างแบบบันทึกผลการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ ปรับใช้ และอาจจะเกิดความคิดออกแบบแจ้ง ๆ ขึ้นใช้เอง นี่หมายถึงทั้งท่านหัวหน้า (ผู้ประเมิน) และท่านลูกน้อง (ผู้ถูกประเมิน) นะเจ้าค่ะ

## ความยุติธรรมอยู่ที่ไหน

### ๑. จะประเมินอะไร

ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบเหมือน ๆ กัน  
ควรประเมินในสิ่งเดียวกัน

### ๒. คาดหวังในระดับไหน

ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือน ๆ กัน  
ควรคาดหวังในระดับเดียวกัน

### ๓. ข้อมูลการปฏิบัติงาน

เก็บข้อมูลของทุก ๆ คนให้ครบถ้วน ถูกต้อง

### ๔. การเปรียบเทียบ

เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลใดกับสิ่งที่กำหนดสำหรับบุคคลนั้น  
ไม่ควรเปรียบเทียบงานของบุคคลหนึ่ง กับงานของอีกบุคคลหนึ่งโดยตรง

### ๕. การสรุปผลการประเมิน

ใช้เกณฑ์เดียวกันสำหรับทุกคน



ตารางการควบคุมเวลา		
วันที่	เรื่อง	สิ่งที่ต้องทำ
๗:๐๐		
๗:๓๐		
๘:๐๐		
๘:๓๐		
๙:๐๐		
๙:๓๐		
๑๐:๐๐		
๑๐:๓๐		
๑๑:๐๐		
๑๑:๓๐		
๑๒:๐๐		
๑๒:๓๐		
๑:๐๐		
๑:๓๐		
๒:๐๐		
๒:๓๐		
๓:๐๐		
๓:๓๐		
๔:๐๐		
๔:๓๐		
<b>หมายเหตุ:</b>		





## ตารางสรุปงาน

วันรับเรื่อง	เรื่อง	กำหนดส่ง	เป้าหมาย	ดำเนินการแล้วเสร็จ	
				วันที่	โดย



## ตารางตรวจสอบการปฏิบัติงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ๆ	ผลที่คาดหวัง	การตรวจสอบเป็นระยะ ๆ (ซ้ำ, ตามกำหนด, เร็ว)			หมายเหตุ
		วันที่_____	วันที่_____	วันที่_____	

## บัตรโครงการ

โครงการ _____
_____
_____
กำหนดเวลาแล้วเสร็จ _____
ผู้รับผิดชอบโครงการ _____
ส่วนงาน _____ โทรศัพท์ _____

## ตารางสรุปการปฏิบัติงานตามโครงการ

งานที่ทำสำเร็จ ในช่วง (วัน เดือน ปี) ถึง (วัน เดือน ปี)			
ชื่อโครงการ	หน้าที่รับผิดชอบ	ผลที่เกิด	%การมีส่วนร่วมในงาน

## แบบบันทึกการปฏิบัติงาน

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....

ฝ่าย/งาน.....

วันที่ รับ มอบ	งาน/เรื่อง	วันที่ กำหนด เสร็จ	ผลิิตผลของงาน (บันทึก, หนังสือตอบ, อื่น ๆ ระบุ)	วันที่ เสร็จ	หมายเหตุ

หมายเหตุ รายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตามแบบฟอร์ม รายงานผู้อำนวยการกอง

(ใช้ในกองวิชาการ สำนักงานก.พ.)

## สรุปผลงานพิมพ์ดีด

ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....

ชื่อ.....

### ชนิดงานพิมพ์

### จำนวน/หน้า

#### ภาษาไทย

ครุฑ.....

บันทึก.....

ธรรมดา.....

ใบ.....

ตารางตัวเลข.....

แผนภูมิยุ่งยาก.....

แผนภูมิธรรมดา.....

เติมข้อความ.....

#### ภาษาอังกฤษ

รวมผลงาน - พิมพ์ภาษาไทย.....หน้า

- พิมพ์ภาษาอังกฤษ.....หน้า

- เติมข้อความ.....หน้า

- แผนภูมิยุ่งยาก.....หน้า

- อื่น ๆ.....หน้า

## สรุปผลการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ (เดือน )

๑. อธิบายโดยสรุปว่าในรอบสองเดือน ได้ผลิตผลงานอะไรบ้าง

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

๒. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

---

---

---

---

---

---

ลงชื่อ.....

วันที่...../...../.....

# Max Weber และการบริหาร งานบุคคลของไทย

วันวิ ธีระกนก

บทความนี้จะจำกัดการศึกษาอยู่ที่เรื่องความสัมพันธ์ของมนุษย์ในระบบราชการ ซึ่งผู้เขียนจะขอยึดถือแนวความคิดเกี่ยวกับหลักเหตุผลของ Max Weber ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในองค์การเป็นหลัก ทั้งนี้เพราะข้อเขียนของ Weber เกี่ยวกับระบบราชการนั้นจัดได้ว่าเป็น Classic และมีชื่อเสียงมากที่สุดในการสร้างตัวแบบราชการในอุดมคติ (idea type of Bureaucracy) ที่เรียกว่า ลักษณะมีเหตุผลโดยกฎหมาย (Legal – rational) ได้ดีที่สุดในยุคที่เรามีมา โดยวัตถุประสงค์ของบทความนี้จะอยู่ที่การศึกษาถึงแนวความคิดหลักเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์ในระบบราชการของ Weber และวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของมนุษย์ในระบบราชการไทย การศึกษาบทความชิ้นนี้ได้ศึกษาในแง่ของ “พฤติกรรม” (Behavior) ซึ่งมีความเข้าใจกันว่า “พฤติกรรม” หมายถึง “กิริยาอาการแสดงออกหรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก การแสดงออกนั้นอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมหรือความเคยชินอันได้รับจากประสบ

การณ์ และการศึกษาอบรม...”<sup>(๑)</sup> ซึ่ง “...มีผลทั้งทางสนับสนุนหรือขัดขวางกิจการขององค์การหรือหน่วยงาน...”<sup>(๒)</sup> โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การ “ระบบราชการ” นั้นมีขนาดใหญ่และมีกฎเกณฑ์ ระบบ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณี จริยธรรม เป็นเครื่องกำหนดตำแหน่งและบทบาท ฉะนั้นพฤติกรรมในการบริหารงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการต่างๆ จะต้องดำเนินการไปตามกรอบของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณี จริยธรรมของหน่วยงานด้วย<sup>(๓)</sup> นอกจากนี้ระบบราชการมี “ระบบตำแหน่งภายในทำงานกันไปตามที่ทางราชการต้องการขาดวิญญานของแต่ละบุคคลในฐานะมนุษย์คนอาจจะโกรธ ป่วย ตาย จะได้รับการปฏิบัติเหมือน ๆ กันหมด ไม่เกี่ยวข้องกันกับใครเป็นการส่วนตัวโดยเฉพาะ”<sup>(๔)</sup>

จากการศึกษาเรื่อง “ระบบราชการ” กว้าง ๆ นี้จึงพอตั้งเป็นฐานคติในการศึกษาดังนี้



๑. ความสัมพันธ์ของมนุษย์ในระบบราชการที่มีสายการบังคับบัญชาลำดับขั้นนั้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นทางการ มิใช่ส่วนตัว (*Impersonality*)

๒. ความสัมพันธ์ของมนุษย์ในระบบราชการไทยมีลักษณะสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคมไทย

### ความสัมพันธ์ของมนุษย์ในองค์การ

ในทัศนะของ *Max Weber* คุณลักษณะของระบบราชการมีลักษณะดังนี้

๑. การบริหารระบบราชการอาศัยอำนาจตามกฎหมาย องค์การแต่ละหน่วยมีความสำคัญและหน้าที่เฉพาะตามที่กฎหมายระบุไว้

๒. ข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งเฉพาะที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น ไม่มีการผูกพันอย่างอื่นนอกเหนืองานในหน้าที่

๓. มีการจัดสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันในองค์การทุกระดับ. คนในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงสัญญา ความสัมพันธ์จึงเป็นไปอย่างทางการมิใช่ความสัมพันธ์ส่วนตัว

๔. มีการเลือกสรรบุคคลอย่างมีหลักการ ยุติธรรม ความรู้ความสามารถของบุคคล

๕. การเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานต้องถือความรู้เฉพาะงานซึ่งมีการวัดผลความรู้โดยการสอบเข้าหรือโดยการแสดงประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือทั้งสอง

๖. ข้าราชการมีเงินเดือนประจำในระหว่างปฏิบัติงานและยังได้รับบำนาญในสถานการณ์บางอย่าง เงินเดือนเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่และขั้นยศของแต่ละบุคคล

๗. การรับราชการถือเป็นอาชีพอย่างเดียว หรือน้อยก็เป็นอาชีพหลักของผู้ดำรงตำแหน่ง

๘. การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามหลักอาวุโส หรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือทั้งสองกรณี โดยอยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา

๙. ข้าราชการทำงานโดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวทุกคนต้องทำงานโดยการแยกตัวเองออกจากการเป็นเจ้าของปัจจัยการบริหารภายในองค์การมิใช่ปัจจัยส่วนตัว

๑๐. ข้าราชการอยู่ภายใต้ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงานและขึ้นต่อระบบควบคุมการบริหารขององค์การที่ตนสังกัด<sup>(๕)</sup>

ซึ่งจะพบว่าระบบราชการมีลักษณะต้องมีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ทั้งระดับข้าราชการด้วยกัน สังคม อำนาจหน้าที่ และดูเหมือนห้ามการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวมาผูกพันกับการสั่งการและการปฏิบัติตามคำสั่ง

นั่นก็คือ สัมพันธภาพของคนในระบบราชการจะเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การนั้น ๆ ว่าเป็นอย่างไรบ้าง ใครควบคุมใคร เมื่อใด<sup>(๖)</sup> ซึ่งในทัศนะของกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ได้กล่าวถึงระบบราชการว่าเป็นองค์การ “ซึ่งเป็นระบบของการประสานงานหรือแรงงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป อย่างมีความรู้สึกสำนึกและการบริหารงานนั้นเป็นกิจกรรมทางสังคมชนิดหนึ่งที่ต้องการความร่วมมือ... ทั้งยังเห็นว่า อำนาจ

(authority) ขึ้นอยู่กับความยินยอมของผู้ใต้บังคับบัญชา<sup>(๙)</sup>

แต่ในทัศนะของ Weber “การบริหารงานในองค์การสมัยใหม่ยอมขึ้นอยู่กับรากฐานของเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร”<sup>(๑๐)</sup> และเขาไม่สนใจข่ายการติดต่อบริเวณมนุษย์อย่างไม่เป็นทางการที่ต้องเกิดขึ้นในระบบราชการโดยอัตโนมัติ<sup>(๑๑)</sup> การทำงานในองค์การจะต้องอาศัยการควบคุมบัญชากันด้วย “อำนาจ” ซึ่ง Weber เองก็ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ “อำนาจ” ในการบังคับบัญชาที่เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ของมนุษย์ในองค์การ ซึ่งหมายถึงข้าราชการ(๑๒) ว่ามีอยู่ ๓ แบบคือ

๑. ธรรมเนียมอำนาจ (Traditional Authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากความเชื่อถือและประเพณีนิยม สิ่งที่ดีปฏิบัติกันมาในอดีต

๒. อำนาจจากการมีตัวเอง (Charismatic Authority) เป็นอำนาจที่ได้มาจากตัวผู้นำหรือนักบริหารเองเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติหรือความสามารถพิเศษ หรือมีบารมีที่จะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาในตัวเขา

๓. อำนาจจากกฎหมาย (Rational – Legal Authority) เป็นอำนาจที่เกิดจากความเชื่อว่า อำนาจนั้นถูกต้องตามหลักเหตุผลหรือตามกฎหมาย อำนาจมีอยู่เฉพาะระบบกฎหมายและระบบเหตุผลนั้น ๆ มีโซ่อยู่ที่ตัวบุคคลผู้ออกคำสั่ง นั่นคือตำแหน่งของผู้มีอำนาจนั้นต้องได้มาจากความสามารถ ผู้นำจะมีหน้าที่เท่าที่กฎหมายได้มีบัญญัติให้อำนาจไว้เท่านั้น

สำหรับ Weber อำนาจตามกฎหมายนั้น เป็นสิ่งที่อธิบายได้ว่าเป็นลักษณะของการมีเหตุผลโดยกฎหมาย ซึ่งจัดได้ว่าเป็นอำนาจอันแท้จริงเพียงประการเดียวในการทำงานของข้าราชการ เพราะข้าราชการนั้นอาจสร้างวิถีปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายขึ้นมาเองได้หรือคงอยู่นานของกฎทั่วไป ดังนั้นข้าราชการจึงใช้อำนาจในการตีความหรือบังคับกฎหมายซึ่งอาจมองในรูปโครงสร้างเพิ่มเติม บุคคลผู้มีอำนาจบางคนได้มียศและตำแหน่งอยู่ด้วยเป็นกฎหมายหรือหลักการปกครองโดยกฎหมาย แต่การเชื่อฟังตัวบุคคลผู้มีอำนาจมิใช่เชื่อฟังต่อเขาในฐานะเอกชน แต่เชื่อฟังต่อคำสั่งซึ่งเป็นทางการ (Impersonal Order)<sup>(๑๓)</sup> และการสั่งงานของผู้มีอำนาจในลักษณะนี้ก็สั่งงานและสัมพันธ์กันตามลำดับชั้นสูงตั้งแต่สูงลงมาต่ำสุด ลักษณะอย่างนี้เรียกว่า “สายการบังคับบัญชา” (hierarchy)<sup>(๑๔)</sup> ซึ่ง Weber เองก็ยอมรับว่า “...ระบบราชการก็คือ เครื่องมือของระบบอำนาจที่มีคน ๆ เดียวเป็นผู้ควบคุมระบบราชการทั้งหมด”<sup>(๑๕)</sup> จึงทำให้ข้าราชการทำตัวเป็นเครื่องจักร ทั้งยังคิดว่าคนอื่นเป็นหุ่นยนต์ จะใช้ให้ทำอะไร อย่างไร ก็ทำได้โดยไม่มีความรู้สึกว่าจะใครจะมีความรู้สึกอย่างไรกับตน และหน่วยงานของตน จึงพบว่า “องค์การแบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในคุณภาพของความสัมพันธ์ทางสังคม... ไปเป็นแบบที่ห่างเหินไม่รู้จักตัวกันและด้วยธุรกิจที่จำกัดจำเขี่ย กระบวนการราชการจึงก่อให้เกิดความไม่เป็นบุคคล (depersonalization) ในชีวิตประจำวันทั่วไป”<sup>(๑๖)</sup> โดยลืมไปว่า “ข้าราชการ

ก็คือมนุษย์มีอารมณ์ ความเชื่อ เป้าหมายต่าง ๆ ของเขาเอง”<sup>(๕)</sup> และจากความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการของ Weber ทำให้เกิดปัญหาที่ว่า

...ระบบราชการสร้างระบบขนชั้นขึ้นภายในองค์กร ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากอำนาจการบังคับบัญชาตามตำแหน่ง จำต้องขึ้นและลงตามลำดับ ข้าราชการข้ามชั้นในการสั่งการ แม้กระทั่งข่าวสารก็ต้องขึ้นลงตามลำดับชั้น ข่าวสารที่ควรรู้อาจถูกกั้นกรองจนแทบไม่เหลือเนื้อหา และบางครั้งมีการกั้นกรองจนผิดในสาระสำคัญ ทั้งระดับบนมาสู่ระดับล่างในกรณีสั่งการ และการเสนอข่าวที่เป็นประโยชน์ต่อเบื้องบนจากระดับต่ำสุด<sup>(๖)</sup>

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า แนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์ในองค์กรของ Weber นั้น เน้นที่ความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและกระทำการโดยใช้อำนาจอันชอบธรรมด้วยกฎหมายภายใต้การจัดโครงสร้างอย่างเป็นลำดับขั้น ที่กระทำการด้วยลายลักษณ์อักษรเป็นสำคัญ

### ความสัมพันธ์ของมนุษย์ในระบบราชการไทย

การบริหารราชการนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคม บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จะมีพฤติกรรมอย่างไร ย่อมดำเนินไปตามกรอบประเพณีและวัฒนธรรมที่อยู่รอบตัวหาได้ถูกแยกตัวหรือมีพฤติกรรมโดยอิสระไม่

และเมื่อพิจารณาถึงการบริหารราชการไทย ในปัจจุบันก็จะเห็นได้ชัดว่าอิทธิพลของระบบศักดินายังแฝงอยู่ในวงราชการเป็นอันมาก ซึ่งเป็นผลให้ข้าราชการมีพฤติกรรมแทนพวกเจ้าขุนมูลนายในสังคมศักดินา<sup>(๗)</sup> จึงปรากฏรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา สืบมรดกตกทอดมาจากศักดินา ซึ่งมีความเชื่อและยอมรับกันว่าเป็นผู้น้อยต้องทำตัวให้ผู้น้อยรัก ต้องเอาอกเอาใจนายจึงจะมีความจำเริญรุ่งเรืองในชีวิตราชการ<sup>(๘)</sup>

อุทัย นิรัญโต ได้ศึกษาพฤติกรรมของข้าราชการ และอธิบายในรายละเอียดทางความสัมพันธ์ของข้าราชการไว้ว่า “...ระบบราชการไทยมีการเล่นพรรคเล่นพวกกันอย่างกว้างขวาง หน่วยราชการบางแห่งเป็น (เสมือน) อุตสาหกรรมครอบครัวและการทำงานไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์แบบแผนอันแน่นอน ระเบียบหรือหลักปฏิบัติก็เต็มไปด้วยข้อยกเว้น”<sup>(๙)</sup> ซึ่ง พ.อ.จินดา ณ สงขลา ได้กล่าวยอมรับว่า

ในราชการพลเรือนนั้น ยังมีพฤติกรรมที่จะช่วยเหลือบรรจพพวกพ้องที่ไม่มีความสามารถเข้าทำราชการและโอบอุ้มกันให้ได้สิทธิประโยชน์เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับสูง ๆ ขึ้นไปมีการปกป้องผู้กระทำความเสียหายให้แก่ทางราชการ หรือผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียให้ต้องถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกลงโทษแต่น้อยไม่ได้มาตรฐาน บางครั้งก็ช่วยกัน ถึงขนาดใช้ความพยายามให้ผู้ถูกออกจากราชการไปอย่างถูกต้องแล้วกลับเข้ารับราชการได้อีก<sup>(๑๐)</sup>

ในสังคมไทยยังพบว่ามีความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลัก ซึ่งความสัมพันธ์ส่วนตัว (Personalism) นั้นหมายถึงระบบแห่งความสัมพันธ์ที่มีรากฐานมาจากความเป็นเครือญาติ<sup>(๒๑)</sup> ที่ไสว ศรีเมฆารัตน์ ได้วิเคราะห์ว่าระบบส่วนตัวนี้จะเป็นรากฐานของระบบอุปถัมภ์<sup>(๒๒)</sup> ซึ่งแสดงออกอย่างเด่นชัดในวังราชการไทยด้วยการ ๑. ให้นามบัตรหรือจดหมายส่วนตัวถือไปยังบุคคลที่ต้องการติดต่อ ๒. ใช้โทรศัพท์ฝากฝังงานให้เพื่อน พี่น้องหรือธุรกิจส่วนตัว ๓. การฝากฝังเป็นส่วนตัวและนอกจากนี้ยังพบว่า “การประสานงานระหว่างส่วนราชการเป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ส่วนตัวด้วย ไม่ได้เป็นไปตามกลไกทางราชการ”<sup>(๒๓)</sup> จึงทำให้ ...ระบบราชการไทยมิใช่ระบบบริหารตามอุดมคติดังที่นักทฤษฎีการบริหารวาดภาพไว้ แต่เป็นระบบที่มีการเล่นพรรคเล่นพวก ขาดประสิทธิภาพ<sup>(๒๔)</sup> และมีแนวโน้มที่จะรับใช้ผู้มีอำนาจคือผู้บังคับบัญชามากกว่าการที่จะคัดค้านด้วยเหตุผล จึงกล่าวได้ว่า ระบบราชการไทยเป็นระบบที่ทำลายความเป็นมนุษย์ของข้าราชการ ซึ่ง ธวัช วิชัยดิษฐ วิจัยกรณีไว้ได้อย่างเผ็ดร้อนว่า

เพราะระบบราชการไทยนั้น เป็นระบบการสร้างทาสความคิดและเป็นระบบที่ทำลายความเป็นมนุษย์ของผู้เป็นสมาชิกในระบบได้อย่างง่ายดาย และเปิดเผยเหลือเกิน จนขนาดอาจจะถือเอาว่ายิ่งหมดความเป็นมนุษย์ขึ้นเท่าใด ยิ่งมีความจำเป็นในอาชีพราชการมากขึ้นเท่านั้น

เพราะผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่จะได้รับเป็นผลประโยชน์อันเกิดขึ้นจากข้อตกลงใจ และข้อวินิจฉัยของผู้มีอำนาจดำเนินงานภายในระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งของผู้มีตาบอญาสิทธิ์ ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาอยู่ในมือ<sup>(๒๕)</sup>

ทุกวันนี้ประเพณีการปกครองแบบเจ้าขุนมูลนายในระบบศักดินาอันยาวนานสืบทอดกันมาหลายศตวรรษ และ “...ผลจากอิทธิพลของระบบศักดินาที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งก็คือ ทำให้เกิดระบบรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางอย่างเข้มข้น และดูเหมือนจะเป็นสิ่งที่แก้ได้ยาก...”<sup>(๒๖)</sup> ดังนั้นถ้าเราจะพิจารณาในแง่พฤติกรรมสัมพันธ์แล้วจะพบว่า “ราชการไทยในปัจจุบัน มีสภาพไม่ผิดอะไรไปจากเรือแตกกลางมหาสมุทร ทุกคนต้องการเพียงอย่างเดียวคือ ความอยู่รอด”<sup>(๒๗)</sup>

## บทสรุป

ในขณะที่ Weber เสนอให้มนุษย์ในองค์การมีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ มีการบังคับบัญชาด้วยกฎหมาย มีสายการบังคับบัญชาและการติดต่อประสานงานกันใช้ในลักษณะของลายลักษณ์อักษรนั้น องค์การบริหารของไทยได้พัฒนาให้ใกล้เคียงระบบราชการตามแนวทางของ Weber มากขึ้น ดังจะพบว่าเริ่มตั้งแต่ ปี พ.ศ.๒๔๖๘ เมื่อพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริในที่ประชุมอภิรัฐมนตรีสภาและทรงมอบหมายให้สมเด็จพระยาตำราจาราชานุภาพ ยกร่าง

ระเบียบข้าราชการพลเรือนชั้นทุลเกล้าฯ  
ถวาย<sup>(๒๘)</sup> ต่อมาในปี ๒๔๗๑ จึงได้มีพระราช  
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก

ของไทย ซึ่งยกร่างโดยได้รับอิทธิพลจากตัวแบบ  
ของ Weber อย่างเห็นได้ชัดในเรื่องของความ  
สัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในองค์การดังนี้

ตามแนวของ Weber	ลักษณะของ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๔๗๑
<p>๑. ระบบราชการอาศัยอำนาจตามกฎหมาย</p> <p>๒. ข้าราชการต้องขึ้นต่อคำสั่งเฉพาะที่ชอบด้วยกฎหมายในการปฏิบัติงานเท่านั้น ไม่มี การระบุดังอื่นนอกเหนืองานในหน้าที่</p> <p>๓. มีการจัดสายบังคับบัญชาตลอดหลั่นกัน</p>	<p>๑. มีการออก พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือนครั้งแรก</p> <p>๒. ตามมาตรา ๓๕ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติชอบ</p> <p>๓. มาตรา ๒๖ กำหนดยศชั้นต่าง ๆ ของข้าราชการ มาตรา ๓๔ ในการปฏิบัติราชการ ห้ามมิให้กระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นไว้แต่จะได้รับอนุญาตพิเศษชั่วคราว คราว</p>

จาก พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน  
ไทยจะพบว่า ได้มีความพยายามที่จะนำตัวแบบ  
ในอุดมคติของ Weber เข้ามาใช้<sup>(๒๙)</sup> อย่าง  
เป็นทางการ ซึ่งจะพบว่า ในความจริงแล้ว  
ความพยายามที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ของ  
มนุษย์ในระบบราชการจากแบบไม่เป็นทางการ  
ไปเป็นความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ดูจะ

เป็นเพียงภาพที่ในความเป็นจริงแล้วมีการ  
เบี่ยงเบนพฤติกรรมเหล่านั้นออกไป ดังจะพบว่า  
ความสัมพันธ์ของข้าราชการด้วยกันมีลักษณะ  
เป็นความสัมพันธ์ ส่วนตัวซึ่งแยกไม่ออกจาก  
ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ในโครงสร้างสังคม  
ไทยนั่นเอง

## เบืองอรอด

(๑) พ.ท.วัลลภ รัตนแพทย์, "พฤติกรรมของบุคคลในการบริหารงาน" วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ (มกราคม ๒๕๐๕), หน้า ๔๓๖.

(๒) เพิ่มอ้าง, หน้า ๔๓๕.

(๓) สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สวนทองถิ่น, ๒๕๑๑), หน้า ๒๑๐.

(๔) Lewis C. Mainzer, "Honor in the Bureaucracy Life", *The Review of Politics* Vol. 28 No. 1 (January 1964), p. 70.

(๕) ไพรต์น เดชะรินทร์, "คุณลักษณะและพฤติกรรมของระบบราชการ", *เทศาภิบาล* ปีที่ ๗๕ เล่มที่ ๙ (กันยายน ๒๕๒๓), หน้า ๙๘-๙๘๑.

(๖) อรุณ รักธรรม, *พฤติกรรมข้าราชการไทย* (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๖๓.

(๗) Barnard, Chester I., *The Function of the Executive* (Cambridge, Mass : Harvard University Press, 1970), p. 73.

(๘) Max Weber, *Essays in Sociology* (New York : Oxford Univ. Press, 1947), p. 197.

(๙) James A. Medeiros and David E. Schmitt, *Public Bureaucracy : Values and Perspectives* (Mass : Dunbury Press, 1977), p. 2.

(๑๐) Dennis Wrong (ed.) *Makers of Modern Social Science: Max Weber* (New Jersey: Prentice-Hall, 1970), p. 23.

(๑๑) สนั่น บางยี่ขัน และจุฑารัตน์ บางยี่ขัน, *ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม* (กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ รามคำแหง, ๒๕๑๙)

(๑๒) อรุณ รักธรรม, อ้างแล้ว, หน้า ๖๗.

(๑๓) Max Weber, *Economy and Society* (New York : Bedminster Press, 1968), p. 987.

(๑๔) สัญญา สัญญาวิวัฒน์, *หลักสังคมวิทยา* (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๑๘๐.

(๑๕) Mouzelis, N.P. *Organization and Bureaucracy* (Chicago : Alcline Publishing Co., 1967), p. 57.

(๑๖) ไพรต์น เดชะรินทร์, อ้างแล้ว, หน้า ๙๘๒.

(๑๗) อุทัย นีร์ฤติ, *ขนชั้นข้าราชการ* (นครศรีธรรมราช : โรงพิมพ์ศิริสวัสดิ์, ๒๕๑๙), หน้า ๕๕.

(๑๘) เฟื่องอ้าง, หน้า ๗๑.

(๑๙) เฟื่องอ้าง, หน้า ๖๒.

(๒๐) พ.อ.จินดา ณ สงขลา, "ข้าราชการพลเรือน : ปัญหาพื้นฐานที่จำเป็นต้องแก้ไข" ที่ระลึกครบรอบ ๕๐ ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน (เมษายน, ๒๕๒๒), หน้า ๓๖๔.

(๒๑) Tullus Gould and William L. Kolb, *A Dictionary of the Social Sciences*, (New York : The Free Press, 1965), p. 493.

(๒๒) ไสว ศรีเมฆารัตน์ และ สมศักดิ์ ศรีวราลักษณ์ "ระบบส่วนตัวในวงราชการไทย," *วารสารสังคมศาสตร์*

(๒๓) ไพรต์น เดชะรินทร์, "อนาคตการพัฒนาชนบทไทย", *วารสารธรรมศาสตร์*, ปีที่ ๘ เล่มที่ ๔ (เมษายน - มิถุนายน ๒๕๒๒), หน้า ๑๐๐.

(๒๔) ชัยอนันต์ สมุทวณิช, *การเมืองกับการบริหาร* (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓), หน้า ๒๐.

(๒๕) ธวัช วิชัยดิษฐ์, "แต่ความมีเหตุผล : ข้าราชการกับการเมืองไทย" (กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, ๒๕๒๑), หน้า ๑๑๐-๑๑๑.

(๒๖) วินัย ช้วนประพันธ์, "อิทธิพลของระบบคักตตินาในการบริหารราชการ" *พัฒนบริหารศาสตร์* ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม ๒๕๑๐), หน้า ๔๓๗.

(๒๗) อาทิตย์ อุไรรัตน์, *ข้าราชการ* (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มงคล, ๒๕๑๘), หน้า ๑๑.

(๒๘) ชัยอนันต์ สมุทวณิช, อ้างแล้ว, หน้า ๘๓.

(๒๙) อานชัยอนันต์ สมุทวณิช, *เปรียบเทียบตัวแบบระบบราชการของและของระบบราชการไทยในการเมืองกับการบริหาร* หน้า ๗๕-๘๓.

# โรงสีขนาดเล็กประจำหมู่บ้าน

การแปรสภาพตลาดข้าวเปลือกเป็นตลาดข้าวสาร  
หนทางไปสู่การพึ่งพาตนเองของชาวนา

ภักดี รตนผล



## ความนำ

● ตำบลประจักษ์ อําเภอลานสั๊ก จังหวัดอุทัยธานี เป็นตำบลหนึ่งในจำนวน ๖,๐๐๐ ตำบลเศษ ที่ได้ผ่านกระแสธารของการพัฒนา ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาแล้ว ๕ ฉบับ เป็นเวลากว่า ๒ ทศวรรษ นับตั้งแต่ปี

พุทธศักราช ๒๕๐๔ เป็นต้นมา แม้เป้าหมายของการพัฒนาเน้นหนักจะพุ่งไปสู่ประชากรในชนบทซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวนามาตั้งแต่ปี ๒๕๒๕ - ๒๕๒๙ อันเป็นช่วงระยะเวลาของแผนชาติฉบับที่ ๕ ทั้งแผน แต่จนถึงปัจจุบันชาวนาไทยก็ยังคงมีฐานะความเป็นอยู่ที่ไม่แตกต่างไปจาก ๒ ทศวรรษก่อนเท่าใดนัก

● เหมือนกาลเวลาที่ผ่านไป โดยไม่สามารถถ่วงหรือแปรเปลี่ยนสภาพความเป็นอยู่ของชาวนาได้เลย ๒ ทศวรรษก่อนเคยเป็นอยู่อย่างใด ก็ยังเป็นอยู่อย่างนั้นในทศวรรษนี้ แม้จะเป็นเจ้าของเมล็ดข้าวที่เป็นผลมาจากการเพาะปลูกขึ้นมาด้วยมือตนเองทุกเมล็ด แต่ผู้ปลูกข้าวเองกลับอยู่ในสภาพที่เกือบ **“ไม่มีเหลือแม้แต่แกลบ”**

บางทีนักพัฒนาทั้งหลายอาจจะต้องใช้เวลาใคร่ครวญดูอีกสักครั้งว่า เราจะพัฒนาชนบทไทยไปในทิศทางไหน จึงจะเหมาะสมกับลักษณะโครงสร้างและพื้นฐานทางสังคมแบบเกษตร และพุทธศาสนาของชาวนาไทย ความจริงในราวทศวรรษที่ผ่านมา ได้มีนักคิดนักปฏิบัติหลายสำนักได้ย่นกระแสนของการพัฒนากลับไปสู่ยุคดั้งเดิม และลงมือปฏิบัติกันอย่างจริงจัง เช่น การ **“บ่งชี้อัตถุด้วยฟางเส้นเดียว”** ไปสู่หนทางใหม่ของเกษตรกรรม โดยเปลี่ยนจากระบบการเกษตรแบบพึ่งพาเทคโนโลยีในปัจจุบัน ไปสู่ **“ระบบการเกษตรแบบ (สอดคล้องกับ) ธรรมชาติ”** ต้นคิดของแนวความคิดนี้ คือ **มาชาโนบุ ฟูกุโอะกะ** และปรัชญาพื้นฐานของการเกษตรแบบธรรมชาติ คือ การทำการเกษตรท่ามกลางความสมดุลของธรรมชาติ - ไม่ทำลาย - ไม่ปรุงแต่ง มีเป้าหมายสุดท้าย คือ การผลิต **“เพื่อพออยู่พอกิน”** ไม่ใช่เพื่อขาย

แนวความคิดทำนองนี้ได้รับการขานรับมากขึ้นในชนบทไทยในช่วงหลายปีที่ผ่านมา เช่น การกลับไปสู่ยุค **“ปลูกเพื่อกิน”** แบบพึ่ง

ตนเอง ของ**ผู้ใหญ่วิบูลย์ เข็มเฉลิม** แห่งบ้านห้วยหิน จังหวัดฉะเชิงเทรา การทำการเกษตรแบบไร้นาสวนผสม เน้นการเชื่อมโยงกันของธรรมชาติที่บ้านตระแบก จังหวัดสุรินทร์ หรือ การทำการเกษตรแบบปล่อยตามธรรมชาติ ที่หมู่บ้านเด็ก จังหวัดกาญจนบุรี เป็นต้น

จุดมุ่งหมายสุดท้ายของการเกษตรแบบธรรมชาติ คือ การนำไปสู่การ **“พึ่งพาตนเอง”** ของชาวนา

โรงเรียนขนาดเล็กประจำหมู่บ้านที่ได้จัดตั้งขึ้น ที่ตำบลประดู่ยืน และตำบลอื่นอีก ๘ แห่งของชาวนาจังหวัดอุทัยธานี อาจเป็นอีกหนทางหนึ่งในการไปสู่การพึ่งพาตนเองของชาวนาไทย

## สภาพปัญหาของชาวนาไทยไม่ ว่าที่อุทัยฯ หรือมุมไหนของ ประเทศ

ปัญหาพื้นฐานของชาวนาไทย กล่าวเฉพาะในเรื่องของการทำนา คือมีข้าวเปลือกเป็นกระบวนการผลิตขั้นสุดท้าย โดยไม่สามารถสีเป็นข้าวสารบริโภคเองได้ จึงต้องขายข้าวเปลือกให้กับ **“คนกลุ่มน้อยที่มีอำนาจในการซื้อสูง”** ในราคาต่ำเพื่อแลกเป็นข้าวสาร หรือซื้อข้าวสารกลับมาบริโภคด้วยราคาแพง โดยปราศจากอำนาจต่อรอง โดยนัยนี้ ตลาดข้าว



เปลือกจึงเป็น “ตลาดของผู้ซื้อ” ที่ผู้ซื้อสามารถกำหนดราคาตามใจชอบ มิใช่ “ตลาดของผู้ขาย” ที่ผู้ขายสามารถกำหนดราคาที่เป็นธรรมได้ หรือแม้แต่ “ราคาที่คุ้มทุนได้” เมื่อตลาดข้าวเปลือกเป็นตลาดของผู้ซื้อ ชาวนาจึงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบทุกประการ ไม่ว่าจะโครงการขายข้าวเปลือก หรือนำข้าวเปลือกไปสีที่โรงสี

กรณีชาวนานำข้าวเปลือกไปสีที่โรงสี สิ่งที่ชาวนาจะได้คืนมาจากจำนวนข้าวเปลือกที่นำไปสี คือ ส่วนแบ่งที่ไม่ถึงครึ่งหนึ่ง และที่เจ็บปวดเสียยิ่งกว่าคือการทำต้องสูญเสียส่วนอื่น ๆ ที่เกิดจากการสีข้าวไปทั้งหมด คือส่วนที่เป็นลำข้าว ปลายข้าว และแม้แต่แกลบ ที่จะนำมารักษาน้ำดินให้ร่วนและอุดม สำหรับปลูกพืชผักบริโภค หรือใช้เป็นเชื้อเพลิง

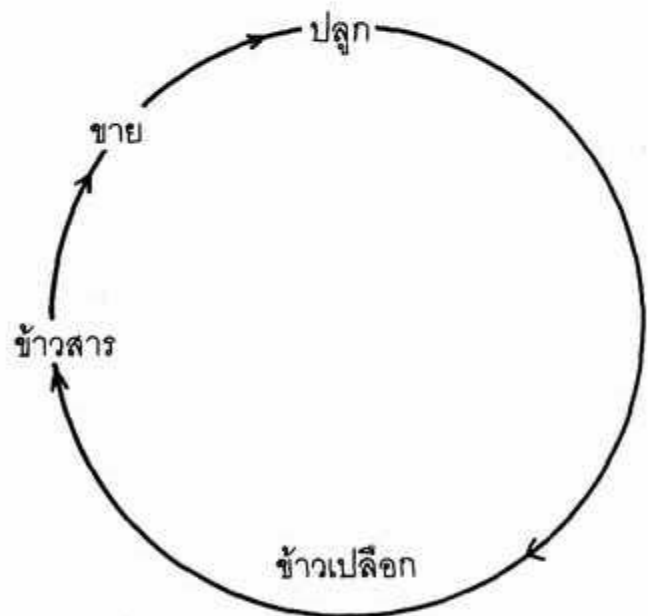
## แนวความคิดหลัก

โดยที่จังหวัดอุทัยธานีมีพื้นที่ทำนาถึง ๗๐๕,๕๗๓ ไร่ ผลิตข้าวได้ถึงปีละ ๓๒๖,๑๓๘ ตัน/ปี มีครัวเรือนเกษตรกรถึง ๕๕,๒๕๒ ครัวเรือน ตัวเลขเหล่านี้ เมื่อคำนวณถึงความสูญเสียอันเกิดจากการเสียเปรียบของชาวนาแล้ว ก็จะเป็นมูลค่ามหาศาล

ด้วยเหตุที่ผ่านมา ตลาดข้าวเปลือกของชาวนาจังหวัดอุทัยธานีทั้งหมดขึ้นอยู่กับกา

กำหนดราคาของโรงสีท้องถิ่น ๒๒๔ แห่ง ซึ่งรับซื้อในราคาต่ำกว่าราคาเฉลี่ยของข้าวเปลือกทั่วประเทศ เพื่อที่จะแก้ปัญหาพื้นฐานของชาวนาจังหวัดอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานีนำโดยนายพจน์ ภู่อารีย์ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จึงได้มีแนวความคิดในการแปรสภาพจาก “ตลาดข้าวเปลือก” ซึ่งเป็นตลาดที่มีความต้องการจำกัดให้เป็น “ตลาดข้าวสาร” ซึ่งเป็นตลาดที่กว้างกว่าและสามารถกำหนดราคาเองได้

การจัดตั้งโรงสีข้าวประจำหมู่บ้าน จึงได้ถือกำเนิดขึ้นจากแนวความคิดดังกล่าว อันเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่เชื่อมโยงวงจรการผลิตของชาวนาให้ครบวงจร



ปัจจุบันจังหวัดอุทัยธานีได้ทดลองจัดตั้งเครื่องสีข้าวประจำหมู่บ้านขึ้นแล้วใน ๗ ตำบล ได้แก่ ตำบลประจักษ์ ตำบลหนองยาง ตำบลอุทัยเก่า ตำบลทุ่งพง ตำบลหลุมข้าว ตำบลสุขนฤทัย และตำบลหนองจอก

## วิธีดำเนินการ

เงื่อนไขของความสำเเร็จของโครงการ  
 ย่อมขึ้นอยู่กับความพร้อมและความตระหนัก  
 ในคุณค่า และประโยชน์ที่พึงจะได้รับของกลุ่ม  
 ชาวนาเองเป็นสำคัญ เพราะกลุ่มจะต้องเป็นผู้  
 บริหารจัดสรรเครื่องสีข้าวกันเอง ไม่ว่าจะรวม  
 ตัวกันในรูปแบบของกลุ่มสหกรณ์ หรือกลุ่มที่มีอยู่  
 แล้วในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มกองทุนเพื่อความ  
 มั่นคงแห่งชาติ กองทุนพัฒนาหมู่บ้าน หรือกลุ่ม  
 ออมทรัพย์ หรือคณะกรรมการหมู่บ้าน หรือสภา  
 ตำบล ทางราชการจะมีบทบาทเพียงเป็นผู้คอย  
 แนะนำดูแลต่าง ๆ ผ่านทางสภาตำบลเท่านั้น  
 และให้ความสนับสนุนในด้านงบประมาณการ  
 จัดซื้อเครื่องสีข้าว โดยใช้งบประมาณโครงการ  
 กสข. หรือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด

## หนทางไปสู่การนำกลับ “คืนสู่ท้องนา”

จากการเปรียบเทียบต่อไปนี้จะแสดงให้เห็น  
 สิ่งที่ชาวนาจะได้คืนมา นอกจากข้าวที่ได้  
 ราคา ได้ปริมาณแล้ว ยังได้กลับคืนมา  
 อีกด้วย

### เปรียบเทียบรายได้ของชาวนา ระหว่าง การขายข้าวเปลือกหรือการนำไปสีที่ โรงสีกับการขายข้าวสาร จากปริมาณ ข้าว ๑ ตัน (๑๐๐ ถัง)

๑. นำข้าวเปลือกไปแปรสภาพที่โรงสี  
 จะได้ข้าวสารประมาณ ๓๙ ถัง คิดเป็นมูลค่า  
 ประมาณ ๒,๓๔๐ บาท

ส่วนที่โรงสีได้ (ก.ก.)	ส่วนที่ชาวนาได้ (ก.ก.)
ปลายข้าวแฉวันเลิศ ๒๑๐	ตันข้าว ๓๙๐
ปลายข้าวชีวันเลิศ ๕๔	—
รำข้าวขาว ๘๑	—
รำข้าวกล้อง ๓๓	—
	ราคาข้าวเฉลี่ย ก.ก.ละ ๖ บาท × ๓๙๐ ก.ก. = ๒,๓๔๐ บาท

๒. ขายเป็นข้าวเปลือก จะได้ราคาเฉลี่ยประมาณ ๒,๔๐๐ บาท/ตัน

๓. หากสีข้าวเองด้วยเครื่องสีข้าวขนาดเล็ก จะได้ข้าวสารประมาณ ๖๐ ถัง รวมทั้งผลพลอย  
 ได้ทั้งหมด คิดเป็นมูลค่าประมาณ ๔,๒๐๐ บาท

ส่วนที่ชวนาได้ (ก.ก.)		คิดเป็นมูลค่า ก.ก.ละ	ค่าใช้จ่าย
ข้าวสาร	๖๐๐	๖ บาท = ๓,๖๐๐	อาจเสียค่าใช้จ่ายค่าสี ถึงละ ๑ บาท แล้วแต่กลุ่มจะกำหนด ไว้เป็นมาตรฐาน
ปลายข้าว	๑๐๐	๔ บาท = ๔๐๐	
รำข้าว	๑๐๐	๒ บาท = ๒๐๐	
แกลบ	๒๐๐	— —	
		<u>รวม</u> ๔,๒๐๐	

๔. เมื่อเปรียบเทียบระหว่างการขายข้าวเปลือกกับการสีข้าวสารเอง ชวนาจะมีรายได้เพิ่มขึ้นประมาณ ๑,๘๐๐ บาท

๕. นอกจากนี้ ยังมีรายได้เพิ่มขึ้นจากรำข้าว ปลายข้าว ไร่เลี้ยงสัตว์ แกลบ ใช้เป็นเชื้อเพลิง บันอิฐ เผาด่าน และเป็นปุ๋ยบำรุงดิน

๖. เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมทั้งจังหวัดจากเกษตรกรจังหวัดอุทัยธานีทั้งสิ้น ๒๗๔,๑๙๖ คน (ยกเว้น เทศบาล) จะมีรายได้เพิ่มขึ้น ดังนี้

ปกติคนไทยบริโภคข้าวสาร ๑๖๗ ก.ก./ปี/คน คิดเป็นข้าวเปลือกประมาณ ๒๘๐ ก.ก. (คำนวณจากข้าวเปลือก ๑๐๐ ก.ก. สีข้าวสารได้ ๖๐ ก.ก.) ฉะนั้น ต้องเก็บข้าวเปลือกไว้บริโภค ๗๖,๗๗๒ ตัน หากเกษตรกรขายข้าวเปลือกที่จะต้องเก็บไว้บริโภค ๗๖,๗๗๒ ตัน ๗ ละประมาณ ๒,๐๐๐ บาท จะได้เงิน ๑๕๓,๕๕๔,๐๐๐ บาท แล้วนำเงินดังกล่าวไปซื้อข้าวสารมาบริโภค จะได้ข้าวสาร ๓๐,๗๐๘.๘ ตัน ซึ่งจะบริโภคได้เพียง ๑๘๓,๘๘๕ คน ซึ่ง

ไม่พอเพียงแก่การบริโภคของคนทั้งจังหวัด ยังขาดอีกถึง ๑๕,๐๓๑,๙๓๗ ตัน คิดเป็นเงิน ๗๕,๗๐๙.๖๘๕ บาท

๗. แต่ถ้านำข้าวเปลือก จำนวน ๗๖,๗๗๒ ตัน ไปแปรสภาพเป็นข้าวสารเอง จะได้ข้าวสาร ๔๖,๐๖๓.๒๐ ตัน (ข้าวเปลือก ๑ ตัน ได้ข้าวสาร ๖๐๐ ก.ก.)

๘. ฉะนั้น ถ้าประชากรจังหวัดอุทัยธานี จำนวน ๒๗๔,๑๙๖ คน ๗ หนึ่ง บริโภคข้าวสาร ๑๖๗ ก.ก./ปี จะต้องใช้ปริมาณข้าวบริโภค = ๔๕,๗๙๐.๗๗ ตัน แต่จากการแปรสภาพข้าวสารเองจะได้ข้าวสาร ๔๖,๐๖๓.๒๐ ตัน จึงมีข้าวสารเหลืออีก ๒๗๒.๔๓ ตัน มูลค่า ๑,๓๖๒,๓๕๐ บาท

๙. นอกจากนี้ ยังสามารถนำรำและปลายข้าว ซึ่งได้จากการสีข้าวเปลือก จำนวน ๗๖,๗๗๒ ตัน อีกประมาณ ๑๒,๒๘๓.๕๒๐ ก.ก. ไปใช้เลี้ยงสัตว์ หรือนำไปแลกเนื้อในอัตรา

เฉลี่ย ๕ ก.ก./๑ ก.ก. จะได้เนื้อสัตว์ ประมาณ ๒,๔๕๖,๗๐๔ ก.ก.

## ปัญหาและลู่วางในอนาคต

เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมแล้ว อาจสรุปได้ว่า การจัดตั้งเครื่องสีข้าวขนาดเล็กจะส่งผลประโยชน์โดยตรง และคุ้มค่าแก่ชาวนาในหมู่บ้าน ตำบล จะก่อให้เกิดผลตอบแทนทั้งทางด้านเศรษฐกิจ (เพิ่มทุนรายได้ โดยลดความสูญเสียให้โรงสี) และสังคม (มีสภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อราชการที่สนับสนุน) แต่ก็มีปัญหาในอนาคต ที่ควรคำนึง ตลอดจนลู่วางที่อาจต้องศึกษาไว้เนิ่น ๆ ดังนี้

๑. หากอัตราการขยายผล เป็นไปอย่างรวดเร็วในตำบล หมู่บ้าน จะเกิดผลกระทบต่อโรงสีในท้องถิ่น เป็นอย่างมาก อาจก่อให้เกิดกระแสต้านทานในหลายรูปแบบ เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่โรงสีจะสูญเสียไป ลู่วางการแก้ไข อาจต้องขยายผลในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป โดยเฉพาะจุดที่ห่างไกลจากโรงสี และอาจใช้องค์กรที่มีพลังแฝง อย่างเช่น กนช. เป็นแกนนำในการจัดตั้งเครื่องสีข้าว

๒. ปัญหาสำคัญที่เป็นเงื่อนไขของความสำเร็จของโครงการ คือ ปัญหาการบริหารจัดการ เช่น การบำรุงรักษา การเดินเครื่อง (Operate) การคิดค่าใช้จ่าย เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีช่างเครื่องประจำ อย่างน้อย ๑ คน ผู้จัดการ

ดูแล ๑ คน ลู่วางที่เป็นไปได้ที่สุด คือให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดการ ดูแล

- กองทุนพัฒนาหมู่บ้าน
- กรรมการหมู่บ้านหรือสภาตำบล
- กนช. (กองทุนเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ)

โดยให้จ้างราษฎรที่มีความรู้ทางช่าง ๑ คน ไร่ประจำโดยได้เงินจากการหักค่าใช้จ่าย ที่คิดจากชาวนาที่มาใช้บริการ

๓. องค์กรในหมู่บ้าน ที่มีความรู้ทางด้านบริหาร จัดการอยู่แล้ว โดยปกติ คือ กองทุนพัฒนาหมู่บ้าน ซึ่งมักมีการดำเนินการในเชิงธุรกิจ อย่างเช่น จัดตั้งร้านค้าประจำหมู่บ้าน ตั้งธนาคารข้าว ยุ้งฉาง เป็นต้น ลู่วางสำคัญในอนาคต จึงควรพัฒนากองทุนพัฒนาหมู่บ้าน ให้เข้มแข็ง ซึ่งจะทำให้เป็นองค์กรหลักที่สามารถบริหารจัดการโรงสีขนาดเล็กได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ

๔. การจัดตั้งโรงสีเล็ก ณ จุดใดจำเป็น ต้องวิเคราะห์ในเชิงพาณิชย์ด้วยว่า เมื่อตั้งแล้วจะมีข้าวเปลือกมาสีพอและคุ้มค่าต่อการลงทุน เครื่องละประมาณ ๗๐,๐๐๐ บาท สำหรับหมู่บ้านที่ผลิตข้าวได้ครัวเรือนละน้อย ๆ นั้น น่าจะได้วิเคราะห์เปรียบเทียบกันอย่างรอบคอบ ส่งเสริมให้มีเครื่องสีข้าวแบบดั้งเดิม ซึ่งถือว่าเป็นเทคโนโลยีที่เหมาะสมที่สุดของหมู่บ้าน กับการลงทุนซื้อเครื่องสีข้าว อย่างไรจะเหมาะสมกว่ากัน

๕. หากมีการขยายตัวไปยังทุกตำบล  
เจ้าของผู้ผลิตเครื่องสีข้าว (บริษัทเอกชน) จะ  
เป็นฝ่ายที่ได้รับผลประโยชน์สูงสุด

ลู่วางที่ควรคำนึง คือ สำนักงานเร่งรัด  
พัฒนาชนบท หรือหน่วยงานทางช่างร่วมกับ  
วิทยาลัย สถาบันทางช่าง ควรได้ศึกษาติดตั้ง  
เครื่องสีข้าวขนาดเล็ก จำหน่ายราคาถูก แทนที่  
บริษัทเอกชน

### ส่งท้าย

นี่ก็เป็นอีกหนทางหนึ่งของความพยายามที่จะหาหนทางให้ "ผู้ผลิต" มีอำนาจ

มากกว่าผู้ซื้อ อย่างน้อยก็สามารถกำหนด  
ราคาที่คุ้มทุน ฟังดูอาจเป็นเรื่องเหลือเชื่อ  
แต่หนทางก็คงจะไม่ตีบตันมากนัก ถ้ากลุ่ม  
ชาวนาเองเข้มแข็ง ถ้าใครเข้าไปในหมู่บ้าน  
หลาย ๆ หมู่บ้านในจังหวัดอุทัยธานีตอนนี้  
อาจเห็นเครื่องสีข้าวขนาดเล็กเริ่มเดินเครื่อง  
แล้ว จะได้เห็นฝุ่นจากฟางข้าวปลิวฟุ้งอวล  
ไปทั่วบริเวณ ในขณะที่ข้าว ปลายข้าว  
รำ และแกลบพรั่งพรูออกมาจากเครื่องสี  
ข้าวไม่ขาดสาย และทั้งหมดนี้ได้ตกเป็น  
ของชาวนาผู้ผลิตข้าวแต่เพียงผู้เดียว●



## บริษัท ประชาชน จำกัด

### แผนกการพิมพ์

๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม กรุงเทพฯ โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒, ๒๓๕-๐๓๘๙, ๒๓๔-๒๘๖๐

รับผลิตสิ่งพิมพ์คุณภาพดีทุกประเภท ด้วยระบบออฟเซ็ท

ดำเนินงานเองทุกขั้นตอน ทำแบบ ถ่ายฟิล์ม ทำเพลท จนถึงพิมพ์

รวดเร็ว ทันเวลา ราคาเยา

รับเรียงตัวด้วยระบบคอมพิวเตอร์ฟิค ไทย-อังกฤษ สุตรคำนวณ และสุตรเคมี

มีหนังสือกายบริหารและบริหารจิตแจกฟรี ขอได้ที่ บริษัท ประชาชน จำกัด

ภาษา อังกฤษ...

วารสารข้าราชการ วารสารข้าราชการ วารสารข้าราชการ วารสารข้าราชการ

» ฉบับราชการ «

วารสารข้าราชการ วารสารข้าราชการ วารสารข้าราชการ วารสารข้าราชการ

วารสารข้าราชการ วารสารข้าราชการ วารสารข้าราชการ วารสารข้าราชการ

วารสารข้าราชการ วารสารข้าราชการ วารสารข้าราชการ

อะไรเอ่ย ชอบก็ใช้ ไม่ชอบก็ต้องใช้ ใช้เป็นก็ต้องใช้ ใช้ไม่เป็นก็ต้องใช้ให้เป็น

ก็ภาษาอังกฤษนะซี

จากการสำรวจเจาะลึกเข้าไปในจิตใจของท่านผู้อ่าน และเพื่อน ๆ ข้าราชการ เรา  
เชื่อว่า นี่แหละคือสิ่งที่ท่านต้องการ

ภาษาอังกฤษสำหรับจะใช้ในงานราชการ

ในตอนแรก ๆ ระหว่างที่เรากำลังทำการสำรวจว่าเรื่องอะไรบ้าง เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ  
ที่ท่านต้องการรู้ หรือที่ท่านต้องใช้มาก ๆ และเกิดปัญหาติดขัด และทำอย่างไรเราจะช่วย  
ท่านได้บ้างนั้น เราก็จะนำชื่อตำแหน่งเป็นภาษาอังกฤษที่ ก.พ.จัดทำขึ้นใช้เป็นทางการมา  
ลงไปพกลง ๆ

เราตั้งใจกันไว้ว่ารูปแบบของคอลัมน์นี้จะไม่มีรูปแบบ

**ใครใคร่เขียน เขียนมาเราจะนำลง**

**ใครใคร่ถาม ถามมาเราจะตอบ**

**ใครใคร่เผยแพร่อะไร ส่งมาเราจะเผยแพร่ให้**

อะไรก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาอังกฤษ ในราชการ ที่คิดว่าจะประโยชน์กับ  
พวกเราทุกท่าน เราจะสรรหามาให้ได้อ่านกัน

บัดนี้ก็ไต่เวลา ขอเริ่มด้วย ชื่อตำแหน่งในสายงานที่ 1 เป็นภาษาอังกฤษ

รายชื่อตำแหน่งต่าง ๆ  
(LIST OF POSITION AND TITLE)

<u>รหัส</u> CODE	<u>ชื่อตำแหน่ง</u> POSITION TITLE	<u>ระดับ</u> LEVEL
๑. งานบริหารและธุรการ งานสถิติ งานนิติการ งานการทูตและต่างประเทศ GENERAL ADMIN, STAT, LEGAL, DIPLOMATIC AND FOREIGN SERVICE GROUP		
๑-๐๑๐	นักบริหาร EXECUTIVE	๘-๑๑
๑-๐๒๐	ผู้ตรวจราชการ INSPECTOR	๖-๑๐
๑-๐๓๐	นักปกครอง LOCAL AFFAIRS EXECUTIVE	๗-๑๐
๑-๐๔๐	เจ้าพนักงานปกครอง LOCAL AFFAIRS ADMINISTRATOR	๓-๗
๑-๐๕๐	เจ้าหน้าที่ปกครอง LOCAL AFFAIRS OFFICER (1)	๑-๕
๑-๐๕๑	พนักงานปกครอง LOCAL AFFAIRS OFFICER (2)	๒-๕
๑-๐๕๒	เจ้าหน้าที่บริหารงานปกครอง LOCAL AFFAIRS SUPERVISOR	๕-๘
๑-๐๖๐	นักวิชาการปกครอง LOCAL AFFAIRS TECHNICAL OFFICER	๓-๑๐
๑-๐๗๐	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน PLAN AND POLICY ANALYST	๓-๙
๑-๐๘๐	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน O & M ANALYST	๓-๘
๑-๐๙๐	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล PERSONNEL ANALYST	๓-๙

<u>รหัส</u>	<u>ชื่อตำแหน่ง</u>	<u>ระดับ</u>
CODE	POSITION TITLE	LEVEL
๑-๑๐๐	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ <i>COMPUTER PROGRAMMER</i>	๓-๘
๑-๑๑๐	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป <i>GENERAL ADMINISTRATION OFFICER</i>	๓-๘
๑-๑๒๐	อาลักษณ์ <i>SCRIBE (2)</i>	๓-๘
๑-๑๒๑	เจ้าหน้าที่อาลักษณ์ <i>SCRIBE (1)</i>	๑-๕
๑-๑๓๐	เจ้าพนักงานการประปา <i>WATER WORKS TECHNICIAN</i>	๒-๕
๑-๑๓๑	นักวิชาการการประปา <i>WATER WORKS OFFICER</i>	๓-๖
๑-๑๓๒	เจ้าหน้าที่บริหารงานประปา <i>WATER WORKS ADMINISTRATOR</i>	๔-๘
๑-๑๔๐	บุคลากร <i>PERSONNEL OFFICER</i>	๓-๘
๑-๑๕๐	เจ้าหน้าที่ทะเบียนวิชาชีพ <i>LICENSING OFFICER</i>	๓-๘
๑-๑๖๐	เจ้าหน้าที่ธุรการ <i>CLERK (1)</i>	๑-๕
๑-๑๖๑	เจ้าพนักงานธุรการ <i>CLERK (2)</i>	๒-๖
๑-๑๖๒	เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ <i>CLERICAL ADMINISTRATOR</i>	๔-๗
๑-๑๗๐	เจ้าหน้าที่พัสดุ <i>SUPPLY OFFICER (1)</i>	๑-๖
๑-๑๗๑	เจ้าพนักงานพัสดุ <i>SUPPLY OFFICER (2)</i>	๒-๖



<u>รหัส</u> <i>CODE</i>	<u>ชื่อตำแหน่ง</u> <i>POSITION TITLE</i>	<u>ระดับ</u> <i>LEVEL</i>
๑-๑๗๒	นักวิชาการพัสดุ <i>SUPPLY OFFICER (3)</i>	๓-๑๐
๑-๑๗๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ <i>SUPPLY ADMINISTRATOR</i>	๔-๘
๑-๑๘๐	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล <i>DATA RECORDER</i>	๑-๖
๑-๑๙๐	เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด <i>TYPIST</i>	๑-๔
๑-๒๐๐	นักวิชาการสถิติ <i>STATISTICIAN</i>	๓-๑๐
๑-๒๑๐	นักวิชาการเศรษฐกิจสังคม <i>SOCIO - ECONOMIC STATISTICIAN</i>	๓-๑๐
๑-๒๒๐	เจ้าหน้าที่สถิติ <i>STATISTICAL OFFICER (1)</i>	๑-๕
๑-๒๒๑	เจ้าพนักงานสถิติ <i>STATISTICAL OFFICER (2)</i>	๒-๖
๑-๒๒๒	นักสถิติ <i>STATISTICAL OFFICER (3)</i>	๓-๗
๑-๒๓๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานสถิติ <i>STATISTICAL ADMINISTRATOR</i>	๔-๘
๑-๒๓๐	เจ้าหน้าที่เวชสถิติ <i>MEDICAL STATISTICS OFFICER</i>	๑-๘
๑-๒๔๐	นิติกร <i>LEGAL OFFICER</i>	๓-๑๐
๑-๒๕๐	เจ้าหน้าที่งานร้องทุกข์ <i>PETITION OFFICER</i>	๓-๘
๑-๒๖๐	เจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน <i>INVESTIGATOR</i>	๓-๙

<u>รหัส</u> CODE	<u>ชื่อตำแหน่ง</u> POSITION TITLE	<u>ระดับ</u> LEVEL
๑-๒๗๐	นักทัศนวิทยา <i>PENOLOGIST</i>	๓-๘
๑-๒๘๐	เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ <i>CORRECTIONS OFFICER (1)</i>	๑-๕
๑-๒๘๑	เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ <i>CORRECTIONS OFFICER (2)</i>	๒-๕
๑-๒๘๒	เจ้าหน้าที่บริหารงานราชทัณฑ์ <i>CORRECTIONS ADMINISTRATOR</i>	๕-๘
๑-๒๙๐	เจ้าหน้าที่การทูต <i>FOREIGN SERVICE OFFICER</i>	๒-๑๐
๑-๓๐๐	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ <i>FOREIGN RELATIONS OFFICER</i>	๓-๘
๑-๓๑๐	เจ้าหน้าที่วิเทศสหการ <i>TECHNICAL AND ECONOMIC COOPERATION OFFICER</i>	๓-๙
๑-๓๒๐	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์โครงการวิจัย <i>RESEARCH PROGRAM ANALYST</i>	๓-๘
๑-๓๓๐	พนักงานคุมประพฤติ <i>PROBATION OFFICER</i>	๓-๘

(ต่อบับหน้า)



# รวมเรื่อง บุคลากร



■ กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

๕๖๓

กรมการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

## “คุยกันเรื่องการโอน”

เมื่อสองสามเดือนที่ผ่านมา ผมได้พบกับเพื่อนเก่าคนหนึ่งสำเร็จปริญญาตรีทางกฎหมายมาพร้อม ๆ กัน และได้สอบบรรจุเข้าทำงานที่กรมช่างกรรมหนึ่งในระยะเวลาไล่เรียงกับผม แต่ก็ยังไม่พบกันเสียนานนับสิบปี

“เฮ้ย พงษ์ ขณะนี้แกยังทำงานอยู่ที่เดิมหรือ” ผมทักทาย

“เออ อยู่ที่เดิมนั้นแหละ เบื้องหลัง ๑๕ ปีมาแล้วยังคงคักคานอยู่แค่ซี ๕ นี้แหละไม่รู้เมื่อไรจะได้เลื่อนเป็นซี ๖ กับเขาสักที แกช่วยหาที่ตี ๆ ให้ข้าโอนไปหน่อยได้ไหมวะ เพื่อว่าจะได้มีโอกาสเป็นซี ๘ ซี ๙ กับเขามั่ง”

“หรือ แหมถ้าหาที่ตี ๆ ได้ข้าก็เห็นจะต้องขอไปอยู่ก่อนแหละ ข้าเองก็ไม่รู้อนาคตเหมือนกัน ไอ้ตัวเดียวใบเดียว (ปริญญาตรีนะครั้บ อย่าคิดเป็นอย่างอื่น) อย่างพวกเรานี้คงจะไม่มีใครเขาสนใจหรอกวะ”

นี่คือสังขรณ์อันหนึ่ง คนมีความรู้เพียงปริญญาตรีทางกฎหมายแต่ดันไปอยู่กรมช่างหรือมีความรู้ทางบัญชี แต่ไปอยู่กรมหมอ ก็มักจะประสบชะตากรรมเช่นเดียวกัน เมื่อไม่เห็นอนาคตก็ต้องคิดขยับขยายไปหาที่อยู่ใหม่

ท่านล่ะครับ เคยคิดจะโอนหนีไปอยู่หน่วยงานอื่นบ้างไหม

หลาย ๆ คนคงจะคิดแต่ไม่รู้ว่าจะโอนไปอยู่หน่วยงานไหนถึงจะดี หรือไม่รู้ว่าจะโอนไปได้อย่างไร

ผู้ที่คิดจะโอนไปอยู่หน่วยงานอื่นนั้น มักจะเป็นผู้ที่ถูกแรงกดดันบีบคั้น หรือมีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง  
มากระตุ้น

บางคนอยากเปลี่ยนงาน เพราะเบื่องานเดิมและแข็ง

บางคนไม่ชอบผู้บังคับบัญชาที่ง่า และเล่นพวก

บางคนก็อยากก้าวหน้า เพราะมองเห็นว่าขึ้นอยู่ที่เดิมคงแย่มือนาคตดั่งเช่นเพื่อน  
ของผม

บางคนอยากโอนเพราะเหตุผลทางครอบครัวหรือสิ่งอื่น ๆ ร้อยแปด

บางคนไม่มีเหตุผลอื่นใด แต่เป็นนักล่าตำแหน่ง เห็นช่องว่างที่ไหนรีบวิ่งไปสอดแทรก  
ทันที คนพวกนี้ได้ดีมีตำแหน่งสูง ๆ ก็มีให้เห็นอยู่มากมิใช่หรือ

แต่ยังมีบางคนที่ไม่ต้องวิ่งเต้นขอโอนให้ยุ่งยากเหมือนดังว่าถูกหวยเลขลือคยงั้นแหละ  
เพราะผู้บังคับบัญชาสูงสุดหรือผู้ใหญ่ลือคตำแหน่งรอไว้ให้เรียบร้อยแล้ว รายอย่างนี้ย่อมชอบใจ  
แน่เพราะเป็นการโอนไปได้ดีกว่าเดิมเอามาก ๆ แต่ยังมีบางรายไม่ชอบใจเพราะถูกกินเรียบก็มี  
ให้เห็นเช่นกัน คืออยู่ที่ ๆ เขาให้โอน (หรือสั่ง) ให้ไปประจำกระทรวงบ้าง หรือประจำสำนัก  
นายกรัฐมนตรีบ้าง

การโอนนั้นทำกันอย่างไร และมีระเบียบกฎเกณฑ์อย่างไรบ้าง เราลองมาทำความเข้าใจกันเสียหน่อยดีไหม เพื่อจะได้เป็นความรู้ไว้ เมื่อถึงคราวเราจะคิดโอนกับเขาบ้างจะได้รู้  
ช่องทาง

อันว่าการโอนนั้น ตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับที่ใช้อยู่ปัจจุบัน ได้มี  
บัญญัติไว้ ๒ มาตรา คือ มาตรา ๕๒ ใช้สำหรับการโอนข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายนี้ ส่วน  
มาตรา ๕๓ ใช้สำหรับการโอนข้าราชการประเภทอื่นที่โอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตาม  
กฎหมายนี้

พูดถึงการโอนข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายนี้ ตามมาตรา ๕๒ ก่อน ซึ่งมี  
หลักดังนี้

**ข้าราชการพลเรือนสามัญ ถ้าจะโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างกระทรวง  
ทบวงกรม ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุทั้งสองฝ่ายต้องตกลงยินยอมในการโอนนั้น**

หลักสำคัญก็คือผู้มีอำนาจทั้งสองฝ่ายต้องตกลงยินยอมกันเสียก่อน สำหรับหน่วยงาน  
เดิมนั้นคงไม่มีปัญหา ส่วนมากมักจะยอม แต่หน่วยงานใหม่ที่จะโอนไปนั้นซิคับ มักจะเป็นปัญหา  
สำคัญ ซึ่งก็เป็นเรื่องธรรมดา ลองนึกดูถ้าหากเราจะไปอยู่บ้านใคร บ้านนั้นก็จะต้องมีที่ว่างพอจะ  
ให้เราเข้าอยู่อาศัยได้ แต่ที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือ เจ้าของบ้านเต็มใจยินยอมให้เราเข้าไปอยู่หรือไม่  
การโอนก็ถือหลักเช่นเดียวกัน หน่วยงานที่จะรับโอนต้องมีตำแหน่งว่างที่จะรับโอนได้ และผู้มี

อำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งของหน่วยงานนั้น ซึ่งได้แก่ปลัดกระทรวงในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงหรืออธิบดี แล้วแต่กรณีได้ตกลงยอมรับด้วย

แต่หลักนี้ก็ยังมีข้อยกเว้นที่ไม่ต้องทำความตกลงอยู่ ๒ กรณี คือ

กรณีแรก ถ้าเป็นการโอนข้าราชการตั้งแต่ระดับ ๙ ขึ้นไป ไปแต่งตั้งในกระทรวงเดียวกันหรือต่างกระทรวงกัน ก็ไม่จำเป็นต้องได้รับการตกลงยินยอมของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งทั้งสองฝ่าย แต่หากโอนไปแต่งตั้งในต่างกระทรวง ก็ต้องได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีก่อน

การโอนดังกล่าวมานี้ ยังมีข้อจำกัดอีกว่าต้องโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ปัญหาจึงมีว่า ถ้าหากจะโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะทำได้หรือไม่ เพราะตำแหน่งเท่าเดิมมันไม่มี แต่อยากโอนไปอยู่ละ

ก็ตอบว่าทำได้ ส่วนเงินเดือนก็ยังคงให้ได้รับเท่าขั้นที่ได้รับอยู่เดิมได้ แม้ว่าขั้นนั้นจะสูงกว่าขั้นสูง (เพดาน) ของระดับที่แต่งตั้งก็ตาม เช่น หมอคนหนึ่งรับราชการเป็นระดับ ๘ เงินเดือนเต็มขั้น คือ ๑๔,๒๙๕ บาท อยู่ที่กรมอนามัย เกิดอยากโอนไปอยู่กรมการแพทย์ แต่ไม่มีตำแหน่งระดับ ๘ ที่จะไปลง คงมีแต่เพียงระดับ ๗ ก็ยินยอมโอนไปลง ดังนี้ กรมการแพทย์ก็สามารถรับโอนมาแต่งตั้งเป็นระดับ ๗ โดยให้คงรับเงินเดือนเท่าเดิม ขั้น ๑๔,๒๙๕ บาท ได้ แม้ว่าจะเป็นขั้นสูงเกินเพดานเงินเดือนระดับ ๗ คือ ขั้น ๑๓,๐๙๕ บาทก็ตาม

สำหรับหน่วยงานบางหน่วย อาจไม่ต้องลดเงินเดือนเมื่อโอนมา แต่บางหน่วยงานไม่จ้องคนโอน โดยมีกฎเกณฑ์กำหนดไว้ว่าจะต้องลดเงินเดือนลงด้วย เพราะถ้าหากโอนไปในระดับเงินเดือนตามที่รับอยู่เดิมก็จะมีเงินเดือนสูงกว่าคนของเขาที่มีอยู่เดิม อันเป็นการทำให้คนโอนไปใหม่มีอาวุโสสูงกว่าได้ เช่น สอบแข่งขันในระดับ ๓ ได้ ก็ให้โอนมารับเงินเดือนเพียงขั้น ๒,๗๖๕ บาท เท่ากับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิผู้สำเร็จปริญญาตรีที่สอบบรรจุใหม่เท่านั้น แม้ว่าเดิมจะรับสูงกว่านี้ ๒ ขั้น หรือ ๓ ขั้นก็ตาม กรณีเช่นว่านี้เมื่อผู้โอนสมัครใจโอนไปก็ต้องตามใจเจ้าของบ้านโดยไม่มีทางต่อรองราคากัน

ข้อยกเว้นกรณีที่สอง การโอนผู้สอบแข่งขันได้ไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าสังกัดเดิมของผู้โอน (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๐๖/ว.๑๙ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๔)

ในทางปฏิบัติหน่วยงานที่จะรับโอน ก็ต้องมีหนังสือส่งคำสั่งรับโอนไปให้เจ้าสังกัดเดิมทราบ เพื่อจะได้ออกคำสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งในวันเดียวกัน

สำหรับการแต่งตั้ง ก็จะต้องแต่งตั้งในตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าที่สอบแข่งขันได้ ส่วนเงินเดือนนั้นให้ไปไปตามกฎ ก.พ.เช่นเดิมเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ อยู่กรมหนึ่ง รับเงินเดือนขั้น ๒,๓๔๕ บาท ต่อมาสำเร็จปริญญาตรี และสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งระดับ ๓ อีกกรมหนึ่ง ก็สามารถโอน

มาแต่งตั้งในตำแหน่งระดับ ๓ ที่สอบได้ในหน่วยงานใหม่ได้ โดยให้ได้รับเงินเดือนขั้น ๒,๗๖๕ บาท ตามค่าของปริญญาตรีที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ที่กล่าวมาตั้งแต่ต้นนี้ หมายถึงเฉพาะการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เท่านั้น แต่ขอแถมอีกนิด คือ ยังมีข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายนี้อีกพวกหนึ่งที่ไม่ได้ตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดตามมาตรา ๓๒ คือยังไม่มีชื่อ เช่น ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ถ้าหากจะโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ก็ต้องให้ ก.พ.อนุมัติเสียก่อน

ทีนี้ถ้าหากข้าราชการประเภทอื่น เช่น ตุลาการ อัยการ ตำรวจ ทหาร ครู อาจารย์ หรือ ข้าราชการมหาวิทยาลัย ข้าราชการรัฐสภา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล ถ้าหากอยากจะโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญบ้าง จะได้หรือไม่

ข้าราชการประเภทอื่นนั้น ก็สามารถที่จะโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้ โดยอาศัยบทบัญญัติแห่งมาตรา ๕๓ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เช่นกัน แต่วิธีการโอนค่อนข้างจะยุ่งยากมากกว่าการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญด้วยกัน

หลักเกณฑ์การโอนข้าราชการประเภทอื่นเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๕๓ มีโดยย่อ ดังนี้

### ๑. เจ้าตัวสมัครใจที่จะโอน

ถ้าหากเจ้าตัวไม่สมัครใจจะโอน จะไปบังคับเขาไม่ได้นะครับ แม้ว่าเขาผู้นั้นจะมาสอบแข่งขันที่กรมเปิดสอบได้แล้วก็ตาม

### ๒. หน่วยงานที่จะรับโอนต้องทำความตกลงกับเจ้าสังกัดเดิม

หลักเกณฑ์ข้อนี้เป็นเรื่องธรรมดา เพราะการไปเอาคนของเขามาใช้ก็ต้องบอกกล่าวกัน และต้องให้เจ้าของเดิมเขายินยอมก่อน มิฉะนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ก็จะมีคู่แข่งคนที่ดี ๆ มีความสามารถกันเป็นที่อุ่นว้าย อยู่ดี ๆ ไปเลือกเฟ้นคว้าแต่คนดีหัวกะทิของเขาไปเสียหมด หรือหากเจ้าของเดิมเขากำลังมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ทำอยู่ เมื่อโอนไปต้องทิ้งงานไว้ข้างหลัง เจ้าของเดิมเขาก็พังนะซิครับ

### ๓. เสนอให้ ก.พ.พิจารณาอนุมัติก่อน

การที่ต้องกำหนดให้เสนอ ก.พ.อนุมัติก่อนก็โดยเหตุผลว่า ก.พ.นั้นเป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคล ซึ่งดูแลรับผิดชอบข้าราชการพลเรือนสามัญ การเข้ามาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญก็ต้องผ่านกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ การให้ข้าราชการประเภทอื่นเข้ามาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ก็ต้องรักษามาตรฐานเอาไว้ รวมทั้งจะดูด้วยว่าการโอนมานั้นทางราชการจะได้ประโยชน์อะไรบ้างหรือไม่ด้วย และยังคงกำหนดด้วยว่าโอนมาแล้วจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดและให้เงินเดือนเท่าใด โดยถือหลักว่าเงินเดือนต้องไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือน-

สามัญที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกัน ทั้งนี้ ก็เป็นไปตามหลัก  
ธรรมดาที่ว่าต้องไม่เลี้ยงดูลูกชาวบ้านให้ดีกว่าลูกตนเอง จริงไหมครับ ในปัจจุบันนี้ ก.พ.ก็พิจารณา  
ลดขั้นเงินเดือนของข้าราชการประเภทอื่น ที่ขอโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เท่ากับ  
ข้าราชการพลเรือน ให้เท่ากับข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่เสมอ ๆ บางรายถูกลดตั้ง ๓-๔ ชั้น  
ก็ดี ทั้งนี้เพราะเป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าข้าราชการบางประเภทนั้นมีระบบการเลื่อนตำแหน่งและ  
เลื่อนขั้นเงินเดือนที่แตกต่างกับข้าราชการพลเรือนสามัญมาก

สำหรับหลักเกณฑ์ข้อ ๓ นี้ ยังมีข้อยกเว้นให้ ๒ กรณี คือ

ก. กรณีโอนข้าราชการครูมาแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างกรม ใน  
กระทรวงศึกษาธิการ ถ้าเป็นการโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าระดับ ๘ ก็ไม่ต้องเสนอ  
ขออนุมัติ ก.พ.อีกต่อไป ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๐ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๖/  
๓๖๔๑ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๓๐) แต่ถ้าเป็นการโอนมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนด  
เป็นตำแหน่งทางวิชาการ หรือสูงกว่าระดับ ๘ ก็ยังคงต้องขออนุมัติ ก.พ.เช่นเดิม

เหตุผลของเรื่องนี้ ก็เนื่องจากว่าส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการนั้น มีข้าราชการ  
๒ ประเภทอยู่ด้วยกัน คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการครู บางโอกาสจำเป็นต้องย้าย  
หรือโอนข้าราชการครูมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้เกิดความ  
คล่องตัว และความสะดวกในการบริหารงานบุคคล ก.พ.จึงได้พิจารณาอนุมัติเป็นหลักการว่า  
ไม่ต้องเสนอขออนุมัติ ก.พ.ก่อนดังกล่าว แต่ให้ อ.ก.พ.กรมพิจารณาแทน

ข. กรณีการโอนพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการประเภทอื่นผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุ  
แต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ ก็ไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ.ก่อนเช่นกัน (หนังสือสำนักงาน ก.พ.  
ที่ สร ๐๗๐๕/๖.๑๕ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๒๐) แต่ถ้าหากเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศ ทหาร  
หรือข้าราชการอื่น ๆ ที่มีบัญชีอัตราเงินเดือนไม่ตรงกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ก็ต้องเสนอให้  
ก.พ.พิจารณากำหนดเงินเดือนที่จะได้รับเป็นราย ๆ ไป

หลักเกณฑ์ข้อ ๑, ๒ และ ๓ ที่ว่ามานี้ ยังมีข้อยกเว้นที่ไม่ต้องเป็นไปตามที่กล่าวอยู่อีก  
กรณีหนึ่ง คือ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งขณะนี้คือประกาศของคณะปฏิวัติ  
ฉบับที่ ๒๑๘ ให้นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการซึ่งสังกัดกระทรวง  
ทบวง กรมหนึ่งไปสำรองราชการสำนักนายกรัฐมนตรี โดยขาดจากสังกัดเดิมและรับเงินเดือน  
ในสำนักนายกรัฐมนตรีในชั้น อันดับ และขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิมได้ ซึ่งในกรณีเช่นว่านี้ เจ้าตัวอาจ  
ไม่สมัครใจก็ได้ แต่จำเป็นต้องยอมเพราะต้องปฏิบัติตามคำสั่ง

**๔. ให้ถือเวลาทำงานหรือเวลาราชการของผู้ที่โอนมาในขณะที่เป็นพนักงานเทศบาล  
หรือข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญด้วย**

ข้อนี้ไม่มีปัญหาอะไร เพื่อให้ข้าราชการได้นับเวลาราชการต่อเนื่องกัน กฎหมายจึงได้ยกประโยชน์ให้นับต่อกันได้

เหล่านี้คือสิ่งที่กฎหมาย กฎ และระเบียบได้กำหนดไว้เป็นหลักปฏิบัติในการโอนข้าราชการ ซึ่งแน่นอนว่าย่อมทำให้ผู้อ่านปวดหัวบ้าง แต่อย่าไปใส่ใจมันมากเกินไป เอาเป็นว่าอ่านเล่น ๆ พอประดับความรู้สักนิดก็แล้วกัน

เมื่อพูดถึงหลักของกฎหมาย กฎ และระเบียบต่าง ๆ แล้ว ก็ควรที่จะได้ทราบต่อไปอีกสักนิดว่า ขั้นตอนและวิธีการในการโอนจะทำกันอย่างไร

ในการโอนข้าราชการนั้น มีบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ ๒ ฝ่าย คือ ตัวผู้โอนเอง กับบุคลากรของหน่วยงานที่จะรับโอน

เริ่มที่ตัวผู้โอนก่อนดีไหม

**ขั้นที่ ๑** ผู้โอนก็ต้องพยายามสืบเสาะดูก่อนว่า หน่วยงานที่ตนต้องการจะโอนไปอยู่ด้วยนั้น มีตำแหน่งว่างที่จะรับได้หรือไม่ ซึ่งอาจสืบเสาะได้โดยสอบถามจากเพื่อน ๆ หรือผู้คุ้นเคยที่อยู่ในกรมนั้น หรืออาจจะใช้วิธีเดินเข้าไปถามที่หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ของกรมนั้นตรง ๆ เลยทีเดียวก็ได้ ซึ่งอาจจะได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากกว่า เช่น จะได้ทราบถึงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในกรมนั้น เป็นอย่างไร ต้องการคนใหม่ ๆ โดยการสอบแข่งขัน หรือว่าต้องการคนที่ มีประสบการณ์ในการทำงานมาบ้างแล้ว อันเป็นการง่ายที่ท่านจะตัดสินใจว่าจะเดินทางไปหรือดอยหลัง แต่ต้องพิจารณาให้ดี ๆ ก่อนนะครับ มิฉะนั้นอาจกลายเป็นว่าหนีเสือไปปะจระเข้ตัวเบ้อเร่อเข้า

**ขั้นที่ ๒** เมื่อได้เรื่องราวมาแล้ว ก็ต้องเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ไปแสดงประกอบการพิจารณา เช่น หลักฐานการศึกษาว่าสำเร็จวิชาอะไร ชั้นไหน ประวัติการรับราชการ รวมถึงตำแหน่งและขั้นเงินเดือนที่รับอยู่ แล้วนำไปยื่นพร้อม กับใบสมัครที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของกรม เสร็จแล้วก็ให้สมัครร้องเพลงรอคอยฟังข่าวจากกรม เพราะต่อจากนั้นไปก็เป็นเรื่องของกรมที่จะพิจารณาว่าจะรับโอนท่านหรือไม่ ซึ่งต้องใช้เวลาบ้าง บางรายอาจใช้เวลาเป็นแรมเดือนหรือหลาย ๆ เดือนก็ได้ สุดแท้แต่ว่าการรับโอนท่านนั้นมีปัญหาที่กรมจะต้องพิจารณามากน้อยเพียงใด หรือเป็นกรณีที่ต้องขออนุมัติ ก.พ.ด้วย ฉะนั้น ถ้าหากสำเร็จได้ภายในหนึ่งหรือสองเดือน ก็นับได้ว่าโชคดี แต่ถ้าหากเป็นกรณียุ่งยาก ก็อาจใช้เวลานานหน่อย ก็ต้องหมั่นคอยติดตามตามระยะเวลาอันควรก็แล้วกัน

ต่อไปเป็นเรื่องของบุคลากรของกรม

สำหรับการโอนตามมาตรา ๕๒ ซึ่งเป็นการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญด้วยกันนั้น เป็นเรื่องของคน ๒ ฝ่ายที่จะพิจารณากัน จึงไม่ค่อยจะยุ่งยากและมีปัญหา



แต่การโอนตามมาตรา ๕๓ ซึ่งเป็นการโอนข้าราชการประเภทอื่นมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญนั้น เป็นเรื่องที่ยากพอควรทีเดียว เพราะมีฝ่ายที่ ๓ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ฝ่ายที่ ๓ นั้นก็คือ ก.พ.นั่นเอง ทั้งนี้เพราะกฎหมายกำหนดว่าการโอนตามมาตรา ๕๓ ต้องเสนอขออนุมัติ ก.พ.ก่อน

ฉะนั้น เรื่องสำคัญของการโอนตามมาตรา ๕๓ คือการที่ต้องขออนุมัติ ก.พ.

การขออนุมัติ ก.พ.นั้นดำเนินการอย่างไร

เรื่องนี้ เป็นหน้าที่ของบุคลากรโดยตรงในการที่จะต้องจัดหาเอกสาร และคำชี้แจงส่งไปประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ซึ่งได้แก่เอกสารและคำชี้แจง ดังนี้

### ๑. หนังสือแสดงว่าได้มีการตกลงกับเจ้าสังกัดแล้ว

ก่อนเสนอขออนุมัติ ก.พ. กฎหมายกำหนดไว้ว่ากระทรวง ทบวง กรม ที่จะรับโอนกับกรมเจ้าสังกัด ได้ทำความตกลงกันแล้ว จึงต้องมีหลักฐานแสดงให้ ก.พ. เห็นว่าได้มีการตกลงโอเค กันเรียบร้อยแล้ว

### ๒. คำชี้แจงว่าการรับโอนข้าราชการรายนั้น ทางราชการจะได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง

อันนี้ก็มีความจำเป็น เพราะกฎหมายกำหนดให้ ก.พ. พิจารณา โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ก.พ. เองนั้นไม่มีทางที่จะหยั่งรู้ได้ว่าการโอนนั้น ๆ กรมที่รับโอนจะได้รับประโยชน์หรือทางราชการจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง จึงเป็นหน้าที่ของกรมที่จะต้องชี้แจงแถลงไขให้ ก.พ. ทราบ โดยกระจ่างแจ้งว่าทางราชการจะได้ประโยชน์จากการนี้อย่างไรบ้าง

### ๓. เอกสารชี้แจงว่าไม่มีข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวง ทบวง กรม ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะรับโอนมาบรรจุแต่งตั้ง หรือมีแต่ผู้ที่จะโอนมานั้น จะปฏิบัติหน้าที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการได้ดียิ่งกว่าข้าราชการ ในกระทรวง ทบวง กรม นั้น (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว. ๕ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๕)

นี่ก็เป็นส่วนดีประการหนึ่งที่ต้องให้ ก.พ. พิจารณาก่อน มิฉะนั้น อาจก่อให้เกิดระบบการเล่นพรรคเล่นพวกกันได้ เพราะเมื่อมีตำแหน่งสูง ๆ เช่นระดับ ๖ หรือ ๗ ว่างลง ท่านอธิบดีก็โอนญาติหรือพรรคพวกของตนมากินตำแหน่งเสียหมด แล้วคนในกรมที่มีความรู้ความสามารถหรือจะเลื่อนตำแหน่งอยู่ ก็ต้องติดแหง็กอยู่ที่เดิม ขวัญและกำลังใจของคนในกรมก็ต้องทรุดลง ๆ เป็นแน่

### ๔. เอกสารชี้แจงว่าผู้ที่จะโอนเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ตามที่ ก.พ. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับพิเศษเกี่ยวกับระเบียบในข้อ ๓)

อันนี้ ก็เพื่อจะดูว่าผู้โอนมานั้นมีคุณสมบัติและคุณสมบัติประการอื่น ๆ ที่พอจะเชื่อได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่จะโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้หรือไม่ ประกอบกับกฎหมายได้กำหนดเป็นหลักไว้ว่า ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะต้องมีความสอดคล้องตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น

### ๕. เอกสารชี้แจง แสดงเงินเดือนของผู้ที่จะโอน

การอนุมัติของ ก.พ. นั้นจะต้องกำหนดเงินเดือนที่จะให้ได้รับด้วย ซึ่งการพิจารณากำหนดเงินเดือนนี้ มีหลักว่าจะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกัน

เรื่องเงินเดือนนี้ ก.พ. จะละเอียดมาก เพื่อป้องกันมิให้ผู้โอนมาได้รับเงินเดือนสูงกว่าอันเป็นการได้เปรียบข้าราชการพลเรือนสามัญ เพราะในปัจจุบันนี้ข้าราชการมีหลายประเภท ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนขึ้นเงินเดือนแตกต่างกัน ดังที่กล่าวแล้วในตอนต้น ๆ ซึ่งบางประเภทก็ได้รับประโยชน์สูงกว่าประเภทอื่นมาก ฉะนั้น ในการโอน จึงต้องเสนอเอกสารแสดงประวัติการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนของผู้โอน ตั้งแต่แรกเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

นี่เป็นเอกสารและคำชี้แจงที่สำคัญ & ประการที่บุคลากรจะต้องจัดหาและส่งให้ ก.พ. ประกอบการพิจารณา แต่ก็ยังปรากฏว่าในการเสนอเรื่องให้ ก.พ. พิจารณานั้น มีเป็นจำนวนมากที่เอกสารคำชี้แจงที่ว่าไม่ครบถ้วน ทำให้การพิจารณาต้องล่าช้า และเสียเวลาในการติดตาม เพื่อให้ได้เอกสารคำชี้แจงดังกล่าวมา

ฉะนั้น เพื่อนบุคลากร ทั้งที่อยู่ในส่วนกลางก็ดี หรือในภูมิภาคก็ดี ถ้าหากมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องการโอนนี้ ก็ใคร่ขอความร่วมมือได้ช่วยกันจัดหาเอกสารและคำชี้แจงส่งไปประกอบการพิจารณาของ ก.พ. โดยครบถ้วนด้วย ก็จะเป็นประโยชน์แก่หลาย ๆ ฝ่าย

เรื่องนี้ว่ามาเสียยืดยาว ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแวดวงบุคลากร ที่สำคัญจริง ๆ ก็ตอนท้าย ๆ นี้แหละครับ ที่แรกตั้งใจว่าจะให้เป็นเรื่องเบา ๆ ที่เข้าใจง่าย แต่โดยที่ข้องเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบมากพอสมควร จึงกลายเป็นเรื่องที่น่าเบื่อหน่ายไปอย่างช่วยไม่ได้ จะทำอย่างไรได้ละครับ

# ตำนานการปฏิรูประบบ ราชการในอังกฤษ

(ตอน ๑)

โดย นกขม้น

เพียงแต่ชำเลืองดูชื่อเรื่อง ท่านผู้อ่านก็คงพอจะเดาออกว่ารายการนี้เห็นที่จะหนีไม่พ้นการสาธยายเรื่องราวในอดีตเป็นแน่ และท่านก็ได้ถูกต้องทีเดียว ตำนานที่ได้ขุดขึ้นมาเพื่อจะได้เล่าสู่กันฟังนี้ แม้จะไม่ตื่นเต้นสนุกสนานเหมือนเรื่องราวของอัศวินใต้กะลมก็ตาม แต่ก็พอจะถือได้ว่า มีความสืบเนื่องเกี่ยวดองกันในแง่การบริหารประเทศของอังกฤษ หากจะผิดแผกกันก็เป็นด้วยกาลเวลา สภาพสังคม ระบอบการเมือง และตัวบุคคลผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งในโอกาสนี้เราจะขอพาท่านผู้อ่านท่องย้อนกระแสนเวลาสู่ความเป็นมาและเป็นไปในอดีตร้อยกว่าปีที่ผ่านมาของการปฏิรูประบบราชการในอังกฤษ โดยจะยังไม่ขอก้าวถึงสิ่งที่กำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบัน

## ยุคแห่งการวางรากฐาน

(ค.ศ. ๑๘๕๓-๑๙๑๙)

จากประวัติศาสตร์การบริหารราชการของอังกฤษยุคใหม่ เริ่มขึ้นในปี ๑๘๕๓ หรือเมื่อกว่า ๑๓๐ ปีที่ผ่านมา Sir Stafford Northcote และ Sir Charles Trevelyan ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้ทำการศึกษาเกี่ยวกับราชการพลเรือนที่เป็นอยู่ในสมัยนั้น และจากผลการศึกษาครั้งนั้น ท่านเซอร์ทั้งสองก็ได้พบว่า ผู้ที่เข้ารับราชการส่วนใหญ่มักจะเป็นคนที่เปรียบได้กับไฟที่หมดเชื้อแล้ว ซึ่งเคยเป็นทีหนึ่ง ไม่สนใจเรื่องความก้าวหน้า ความทะเยอทะยาน

เป็นศูนย์ นอกจากนั้นยังเป็นผู้พิจารณาเสียส่วนใหญ่ ท่านผู้อ่านอย่าเพิ่งเข้าใจผิดคิดว่า ข้าราชการอังกฤษยุคนั้นมีแต่คนง่อยเปลี้ยเสียขา หรือหูหนวกตาบอดเสียหู คำว่า "พิการ" ในที่นี้คือพิการด้านความรู้ความสามารถในการรับราชการต่างหาก ด้วยเหตุที่ข้าราชการมีคุณสมบัติเช่นนี้เอง จึงสร้างความเสื่อมเสียให้แก่ราชการพลเรือนอังกฤษทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังทำลายภาพพจน์และศรัทธาที่เคยได้รับจากสาธารณชนลงอย่างย่อยยับ

สภาพอันน่าสลดใจนี้เป็นมาจากระบบการเล่นพรรคเล่นพวกในวงราชการนั่นเอง ใครจะเข้ารับราชการไม่ต้องสอบ ขอให้มึนเส้นตีตระกูดัง เป็นใช้ได้ จะเข้าไปในระดับใดก็ได้แล้วแต่เจ้าสำนัก การพิจารณาความดีความชอบไม่ต้องพูดถึง ขอให้เป็นที่ชอบใจของนายเป็นพอ ถ้าอย่างเรา ๆ ท่าน ๆ มาเจอกับสภาพแบบนี้เข้าบ้าง เห็นที่จะนั่งตาลอยเหมือนข้าราชการอังกฤษสมัยนั้นเหมือนกัน

หลังจากที่ได้ทบทวนปัญหาและสาเหตุอยู่หลายตลบ ท่านเซอร์ทั้งสองจึงได้กลั่นข้อเสนอมือขึ้นเพื่อขอตราพระราชบัญญัติของราชการไว้ ๔ ประการด้วยกัน คือ

๑. การกำหนดให้มีการสอบแข่งขันเข้ารับราชการ

๒. การเลื่อนตำแหน่งโดยระบบคุณธรรม คือพิจารณาจากรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๓. การบรรจุ แต่งตั้งครั้งแรก จะต้องเริ่มจากระดับต้นของตำแหน่งนั้น ๆ เหมือนกันหมดทุกตำแหน่ง

๔. การจำแนกข้าราชการออกเป็น ๒ กลุ่ม ตามระดับการศึกษา คือ พวกจบปริญญาจะจัดอยู่ในกลุ่มวิชาการ (*intellectual*) และพวกที่จบระดับมัธยมศึกษาหรือวิชาชีพ จะจัดอยู่ในกลุ่มปฏิบัติการ (*mechanical labour*)

รัฐบาลอังกฤษสมัยนั้นยอมรับข้อเสนอทั้ง ๔ ประการนี้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นรากฐานของระบบการบริหารงานบุคคลของอังกฤษในปัจจุบัน

ผลงานของเซอร์นอร์ธโคท และเซอร์เทรเวลลัน ได้รับการตกแต่งอีกเล็กน้อย ในปี ๑๘๗๔ โดยคณะกรรมการเพลแฟร์ (*Playfair Committee*) ที่แบ่งกลุ่มงานใหม่เป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มงานประจำของเสมียน ธุรการ เรียกว่า (*Lower Division*) ผู้จะเข้ารับราชการในงานนี้ได้ต้องผ่านการทดสอบความรู้ด้านการอ่าน การเขียนและคำนวณ ส่วนกลุ่มงานวิชาการ มักจะรับเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป เรียกว่า *Higher Division* ซึ่งในปี ๑๘๙๐ เปลี่ยนเป็น *First Division*

---

ยุคแห่งการขยายฐาน

(ค.ศ. ๑๙๒๐-๑๙๖๗)

---

การบริหารราชการที่ยึดระบบคุณธรรมของอังกฤษได้ดำเนินสืบต่อมาจนถึงปี ๑๙๒๐

หรือเกือบห้าสิบปีให้หลัง จึงได้รับการขยายขยายปรับปรุงโครงสร้างเป็นการยกเครื่องใหม่อีกครั้งหนึ่ง มาคราวนี้เป็นฝีมือของคณะกรรมการร่วมระหว่างเจ้าหน้าที่กับฝ่ายบริหารเพื่อศึกษาเรื่ององค์การของราชการ ออกจะยาวและแปลได้ค่อนข้างเชย ชื่อฝรั่งเขาเรียกว่า *A joint staff and management committee on the Organization of the Civil Service*

ผลงานของคณะกรรมการชุดนี้ได้แก่การกำหนดสายอาชีพในราชการเขาใช้คำว่า *career arrangement* อีกทั้งยังได้จำแนกงานบริหารและงานธุรการออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มธุรการ (*Clerical Class*) งานที่ปฏิบัติจะมีลักษณะเป็นงานทำตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ชัดเจนแล้วเท่านั้น กลุ่มนี้ยังได้แบ่งย่อยออกเป็น ๒ ระดับ ตามวุฒิการศึกษา ซึ่งเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้นทั่ว ๆ ไป ได้แก่

- ระดับผู้ช่วยธุรการ (*Clerical Assistant Class*) ผู้สมัครสอบต้องจบชั้นมัธยมศึกษา และได้ ๐-๒ วิชา

- ระดับธุรการทั่วไป (*General Clerical Class*) ผู้สมัครสอบต้องจบชั้นมัธยมศึกษา และได้ ๐-๕ วิชา

๒. กลุ่มปฏิบัติการ (*Executive Class*) ดูชื่อภาษาอังกฤษแล้วอาจชวนให้หลงคิดว่าเป็นงานระดับสูง อย่างที่พี่ไทยเรามากู้กัน แต่สำหรับเจ้าของภาษาแล้ว เขาถือว่างานนี้สูงกว่างานธุรการมาหน่อยหนึ่ง คือจะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบเรื่องราวต่าง ๆ ที่ยัง

ไม่มีการวางกฎ ระเบียบ หรือแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนนัก แต่ก็ไม่ใช่เรื่องราวที่มีความสำคัญเท่าไร มักจะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ผู้สมัครสอบจะต้องสำเร็จการศึกษาเทียบได้กับ *A-level* ในปัจจุบัน (ซึ่งเท่ากับมัธยมศึกษาตอนปลายทั่ว ๆ ไป)

๓. กลุ่มงานบริหาร (*Administrative Class*) เขาจะรับสมัครจากผู้สำเร็จปริญญาตรี เกียรตินิยมอันดับสองขึ้นไปเท่านั้น ถ้าหากเกิดจับพลัดจับผลูไปเกิดเป็นคนอังกฤษสมัยนั้นสงสัยว่าพวกเราหลาย ๆ คนคงจะไม่มีโอกาสรับราชการเป็นแน่แท้ ข้าราชการกลุ่มนี้จะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การประสานและการปรับปรุงกลไกของรัฐบาล รวมทั้งการบริหารและกำกับกรปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในส่วนราชการนั้น ๆ

ด้วยเหตุที่ส่วนราชการมีความต้องการใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญในสายอาชีพเฉพาะทาง เช่น นักกฎหมาย วิศวกร หรือแพทย์เพิ่มมากขึ้นในช่วงปลายศตวรรษที่ ๑๙ จำนวนข้าราชการที่มีคุณวุฒิดังกล่าวจึงเพิ่มมากขึ้น จนต้องมีการตั้งสายงานและแบ่งกลุ่มงานออกตามลำดับความยากง่ายเป็น ๓ ระดับ เช่นเดียวกับสายงานบริหารที่กล่าวในข้างต้น โดยเริ่มจากสายงานวิทยาศาสตร์ในปี ๑๙๒๑ ต่อมาในปี ๑๙๔๖ ก็ขยายมาสู่สายงานวิศวกรช่างเทคนิค และนักออกแบบ

ครั้นกาลเวลาล่วงเลยมาถึงกลางทศวรรษของปี ๑๙๖๐ การกำหนดสายงานในลักษณะ

ดังกล่าวข้างต้นก็แบ่งบานเป็นดอกเห็ด โดยทุก ส่วนราชการก็จะกำหนดสายงานต่าง ๆ ของตนเองขึ้นมา จากสถิติที่คนอังกฤษเขารวบรวมไว้บอกว่า สายงานที่เทียบได้กับกลุ่มงานบริหาร มีถึง ๒,๕๐๐ สายงาน เทียบได้กับกลุ่มงานปฏิบัติการมีถึง ๔๘,๐๐๐ สายงาน และสำหรับกลุ่มงานธุรการมีถึง ๑๗๐,๐๐๐ สายงาน ซึ่งเขากันว่าบางสายงานมีตำแหน่งไม่ถึงครึ่งไหลด้วยซ้ำไป สมมติว่าราชการพลเรือนไทยเราเลียนแบบนี้บ้าง สงสัยจริงว่าอะไรจะเกิดขึ้นเอ่ย

นอกจากนั้นแล้ว ยังมีปรากฏการณ์บางอย่างเกิดขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการขยายตัวครั้งมหึมาของสายงานต่าง ๆ นั้น นั่นก็คือ การเลื่อนตำแหน่งจะเกิดขึ้นเฉพาะในสายงานนั้น หรือโยกย้ายทำได้เฉพาะในแนวตั้ง ส่วนการโยกย้ายข้ามสายงานตามแนวนอนเกิดขึ้นน้อยมาก เนื่องจากระเบียบที่กำหนดเกี่ยวกับอายุ คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในงานของแต่ละงานมาปิดโอกาสเสีย ยิ่งไปกว่านั้น การแบ่งแยกสายงานนี้ยังได้ปิดกั้นโอกาสไม่ให้ผู้ที่อยู่ในสายงานวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักวิทยาศาสตร์ หรือสถาปนิก ในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงของส่วนราชการอีกด้วย เพราะเขาถือว่าจะต้องทำงานเฉพาะในสายอาชีพตน ซึ่งก็

เท่ากับว่าเปิดโอกาสให้ผู้ที่อยู่ในกลุ่มงานบริหารเท่านั้นที่สามารถดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ได้ และตำแหน่งในกลุ่มงานบริหารเกือบทั้งหมดถูกผูกขาดโดยบัณฑิตสาขาศิลปศาสตร์หรือประวัติศาสตร์ของสองมหาวิทยาลัยที่เก่าแก่ของอังกฤษ คือ อ็อกซ์ฟอร์ด และเคมบริดจ์ จนถูกขนานนามใหม่ว่าเป็นกลุ่มอ็อกซ์บริดจ์ (*Oxbridge*) ในวงราชการ

แม้รัฐบาลอังกฤษในแต่ละยุคแต่ละสมัย จะมีความเพียรเพ่งในการค้นหาความบกพร่องของตนเอง ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น และพยายามแก้ไขปรับปรุงด้วยวิถีทางต่าง ๆ มากมายก็ตาม แต่สังคมนิยมยังเป็นสังคมนิยมอยู่ไม่เลือกกาลเวลา นั่นคือสภาวะแห่งความไม่เที่ยง ยิ่งความคิดของมนุษย์ปุถุชนมีวิชาครอบงำเป็นปกติด้วยแล้ว สิ่งทีคิดว่าเป็นคำตอบหรือทางออกของการแก้ปัญหาสำหรับสมัยหนึ่งก็มักกลับกลายเป็นสาเหตุของปัญหาในกาลเวลาต่อมาเสมอไป ยุคแห่งการขยายรากฐานจึงมีจุดอวสานประการฉะนี้ โฉมหน้าใหม่ ของระบบราชการอังกฤษที่มีผลมาถึงปัจจุบัน เป็นฝีมือของคณะกรรมการฟูลตัน (*Fulton Committee*) ที่ถูกจัดตั้งขึ้นในสมัยรัฐบาลของนายกรัฐมนตรี *Harold Wilson* ซึ่งจะขออุบไว้เล่าสู่ท่านผู้อ่านต่อไปในโอกาสหน้า.

## วิธีการสอบสวน

จุมพฏ ธิติเวสส

(ต่อจากฉบับเดือน กันยายน ๒๕๓๐)

ข้อ ๑๒ ในการสอบสวน คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่สอบสวนตามแนวทางที่กำหนดไว้ในข้อ ๗ และให้รวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาเท่าที่จำเป็น เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวนด้วย

กรรมการสอบสวนแต่ละคนมีหน้าที่ช่วยกันค้นหาความจริงในเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและกำหนดเวลาที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ และดูแลให้บังเกิดความยุติธรรมตลอดระยะเวลาที่ทำหน้าที่สอบสวน

ให้คณะกรรมการสอบสวนทำบันทึกการสอบสวนประจำวันไว้แต่ละวันด้วยว่าวันใดทำอะไรบ้าง

### คำอธิบาย

๑. ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง กำหนดวิธีการสอบสวนไว้อย่างชัดเจนว่าในการสอบสวน คณะกรรมการสอบสวนต้องสอบสวนตามแนวทางที่กำหนดไว้ในข้อ ๗ เพื่อให้การสอบสวนดำเนินไปตามแนวทางที่คณะกรรมการได้ประชุมกันตามข้อ ๗ นั้นเอง การสอบสวนตามแนวทางที่กำหนดไว้ จะมีผลดีทำให้การสอบสวนดำเนินไปตรงเป้าหมาย ไม่หลงทาง และเสร็จสิ้นโดยเร็ว ตัวอย่าง การสอบสวนข้าราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยหลายเรื่อง การสอบสวนจะต้องค้นหาความจริงให้ได้ทุกเรื่อง การวางแนวทางการสอบสวนในแต่ละเรื่องจะทำให้การสอบสวนง่ายขึ้น เมื่อวางแนวทางการสอบสวนในแต่ละเรื่องไว้แล้ว คณะกรรมการสอบสวนก็ต้องสอบสวนไปตาม

แนวทางที่กำหนดไว้ทุกเรื่อง ซึ่งจะทำให้การสอบสวนเป็นระบบไม่สับสน

๒. นอกจากจะกำหนดให้คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่สอบสวนตามแนวทางที่กำหนดไว้ในข้อ ๗ แล้ว ยังให้คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาเท่าที่จำเป็น เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวนด้วย การรวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหา เป็นหลักการใหม่ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นี้เป็นครั้งแรก ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาเท่าที่จำเป็น หากไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหา ก็ไม่ต้องรวบรวมไว้ ตัวอย่างประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหากรณีข้าราชการถูกกล่าวหาว่ากดขี่หรือข่มเหงราษฎร คณะกรรมการสอบสวนจะต้องรวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาเกี่ยวกับประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาก่อนเข้ารับราชการ และขณะเป็นข้าราชการ เป็นอย่างไร เกเร เรียบร้อย หรือไม่สุภาพเรียบร้อย นิสัยโอบอ้อมอารีหรือไม่ ก้าวร้าวหรือไม่ เคารดเอาเปรียบผู้อื่นหรือไม่ มีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่นหรือไม่ เคยมีประวัติกดขี่ หรือข่มเหงผู้ใดมาก่อนหรือไม่ การให้บริการแก่ราษฎรที่มาติดต่อเป็นที่พอใจของราษฎรหรือไม่ เพราะเหตุใด ประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับ

เรื่องที่ถูกกล่าวหา ซึ่งข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง กำหนดให้คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมไว้เท่าที่จำเป็น จึงเป็นดุลพินิจของคณะกรรมการสอบสวนที่จะพิจารณาว่าจะรวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาไว้มากน้อยเพียงใดก็ได้ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวน

๓. ประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหา นั้น มีความสำคัญพอ ๆ กับพยาน ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนรวบรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนที่ถูกกล่าวเช่นนี้ก็เพราะว่า ประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหา ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนรวบรวมไว้ นั้น มีประโยชน์ต่อการพิจารณารับฟังข้อเท็จจริงอย่างมาก เช่น กรณีข้าราชการถูกกล่าวหาว่ากดขี่หรือข่มเหงราษฎร ซึ่งเรื่องนี้ไม่มีประจักษ์พยาน ทั้งฝ่ายกล่าวหาและฝ่ายถูกกล่าวหาต่างอ้างตัวเองเป็นพยาน การรับฟังข้อเท็จจริงในเรื่องนั้นนอกจากจะอาศัยพยานแวดล้อมกรณีทีคณะกรรมการสอบสวนรวบรวมไว้แล้ว ประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหา ที่คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมไว้จะช่วยให้การพิจารณารับฟังข้อเท็จจริงได้อีกทางหนึ่ง ประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหา ไม่ได้มีประโยชน์ต่อการพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวนเท่านั้น แต่เป็นประโยชน์แก่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๘๖ (รัฐมนตรีเจ้าสังกัด



อธิบดีผู้บังคับบัญชา ผู้ว่าราชการจังหวัด) หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๙๒ วรรคสาม (รัฐมนตรี เจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง อธิบดีผู้บังคับบัญชา) หรือ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กระทรวง หรือ ก.พ. ในการพิจารณาข้อเท็จจริง ความผิดและการกำหนดโทษด้วย ดังนั้น คณะกรรมการสอบสวนจะต้องรวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกกล่าวหาไว้ในชั้นสอบสวนด้วย ไม่เช่นนั้น คณะกรรมการสอบสวนอาจจะต้องถูกสั่งให้รวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาอีกหลังจากเสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ซึ่งอาจจะเกิดความไม่สะดวกเพราะคณะกรรมการสอบสวนได้ถูกแต่งตั้งให้ไปรับราชการในท้องที่อื่นแล้ว การสอบสวนพิจารณาก็จะล่าช้าออกไปอีก

๔. ข้อ ๑๒ วรรคสอง กำหนดหน้าที่กรรมการสอบสวนแต่ละคนขึ้นไว้ให้ช่วยกันค้นหาความจริงในเรื่องที่ถูกกล่าวหา การค้นหาความจริงไม่ใช่เป็นหน้าที่ของกรรมการสอบสวนคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ ที่กำหนดไว้เช่นนี้ เพราะในการสอบสวนที่ผ่านมากกรรมการสอบสวนอาจจะไม่ทราบว่า กรรมการสอบสวนแต่ละคนต้องช่วยกันค้นหาความจริง คณะกรรมการสอบสวนจึงปล่อยให้กรรมการสอบสวนบางคนหรือเลขานุการทำหน้าที่ซักถามพยานเป็นส่วนใหญ่

นอกจากนี้ยังกำหนดให้กรรมการสอบสวนแต่ละคนดูแลให้บังเกิดความยุติธรรมตลอด

ระยะเวลาที่ทำหน้าที่สอบสวน การดูแลให้เกิดความยุติธรรม หมายความว่า การดูแลให้การสอบสวนดำเนินไปโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและกำหนดเวลาตามกฎหมาย ก.พ. นี้ การวางตัวเป็นกลางของการสอบสวน การให้โอกาสผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือนำพยานหลักฐานมาพิสูจน์ความบริสุทธิ์อย่างอิสระ นั้นเอง

๕ ข้อ ๑๒ วรรคสุดท้าย กำหนดหลักการใหม่ขึ้น ให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกการสอบสวนประจำวันไว้แต่ละวันด้วยว่าวันใดทำอะไรบ้าง เพื่อให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและผู้มีอำนาจการพิจารณาทราบว่าได้ทำอะไรบ้าง บันทึกการสอบสวนประจำวันนี้ กฎ ก.พ.มิได้กำหนดรูปแบบไว้ ผู้เขียนเห็นว่าควรใช้สมุดจัดทำบันทึกการสอบสวนประจำวัน เพื่อสะดวกในการจดบันทึกและตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสอบสวน แม้ว่า กฎ ก.พ. จะให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกประจำวันไว้แต่ละวันว่าวันใดทำอะไรบ้างก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าบันทึกการสอบสวนประจำวันนี้ ควรจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับสถานที่สอบสวน รายชื่อคณะกรรมการสอบสวนที่นั่งสอบสวนในวันนั้น และให้คณะกรรมการสอบสวนที่นั่งสอบสวนในวันนั้นลงลายมือชื่อไว้ด้วย ผู้เขียนขอเสนอตัวอย่างบันทึกการสอบสวนประจำวัน ดังนี้

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๐ เวลา ๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น. ที่ห้องประชุมกองวินัย คณะกรม-

การสอบสวน ประกอบด้วย นายสมบูรณ์ สุขใจ ประธานกรรมการ นายจวน เจริญดี กรรมการ นายสันติ สงบจิต กรรมการ และนางสาวโสภาคคุณธรรม เลขานุการ ได้นั่งสอบสวนนายพันหมื่นแสน ในฐานะพยานของผู้กล่าวหา นายพันหมื่นแสน ให้ถ้อยคำมีใจความสำคัญว่า ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๓๐ พยานได้ไปหาผู้กล่าวหาที่บ้านเพื่อขอยืมรถยนต์ไปขับขี่ยานยนต์ขึ้นไปบนบ้านของผู้กล่าวหา เห็นผู้กล่าวหาส่งเงินใบร้อยหลายใบให้ผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาได้รับเงินแล้วได้ลงจากบ้านไป พยานได้ถามผู้กล่าวหาว่าทำไมให้เงินผู้ถูกกล่าวหาหลายร้อย ผู้กล่าวหาบ่นกว่าผู้ถูกกล่าวหาขอเงิน ๑,๐๐๐ บาทเป็นค่าตอบแทนที่ได้จัดทำใบ น.ส.๓ ให้

(ลงชื่อ) สมบูรณ์ สุขใจ ประธานกรรมการ  
(ลงชื่อ) จวน เจริญดี กรรมการ  
(ลงชื่อ) สันติ สงบจิต กรรมการ  
(ลงชื่อ) โสภาค คุณธรรม เลขานุการ

โดยที่การสอบสวนตามกฎหมาย ก.พ.นี้ เป็นการดำเนินการในรูปการประชุมคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องมาประชุมให้ครบองค์ประชุม และลงคะแนนเสียงถูกต้องตามข้อ ๔ ข้อ ๑๖ ข้อ ๒๔ ข้อ ๒๕ และข้อ ๓๓ และเฉพาะกรรมการสอบสวนเท่านั้นที่มีสิทธิลงคะแนนเสียง ดังนั้น เมื่อดำเนินการประชุมคณะกรรมการสอบสวนจึงต้องจัดทำบันทึกรายงานการประชุมไว้ด้วยว่า ประชุมวันใด ที่ใด รายชื่อคณะกรรมการสอบสวน

ที่มาประชุม รายชื่อกรรมการสอบสวนที่ไม่มาประชุม ประชุมพิจารณาเรื่องอะไร ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติประการใด กรรมการสอบสวนแต่ละคนลงคะแนนเสียงอย่างไร บันทึกรายงานการประชุมนี้มีความสำคัญมาก เพราะเป็นหลักฐานไว้ตรวจสอบได้ว่าการประชุมของคณะกรรมการสอบสวนถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎ ก.พ.กำหนดไว้หรือไม่ บันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการสอบสวน จะทำให้ทราบว่าการประชุมและลงมติตอนใด ทำถูกต้องหรือไม่ หากการประชุมและลงมติตอนใดทำไม่ถูกต้อง จะได้ดำเนินการใหม่ให้ถูกต้องตามข้อ ๓๔ ต่อไป

บันทึกการสอบสวนประจำวัน และบันทึก รายงานการประชุมของคณะกรรมการสอบสวน จะต้องเก็บไว้ในสำนวนการสอบสวน

ข้อ ๑๓ การสอบสวนต้องดำเนินการตาม กำหนดเวลา ดังนี้

(๑) การแจ้งข้อกล่าวหาตามข้อ ๑๕ การรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา การประชุมพิจารณาว่าพยานหลักฐาน มีน้ำหนักพอสนับสนุนข้อกล่าวหาหรือไม่ตาม ข้อ ๑๖ ตลอดจนการสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ตามข้อ ๑๗ หรือการทำรายงานการสอบสวน และเสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๙ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน

ในหกสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการได้ทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๐ ถ้ามีความจำเป็นซึ่งจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าวไม่ได้ ให้คณะกรรมการสอบสวนรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จเพื่อขอขยายเวลาสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อนวันครบกำหนดเวลา และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งขยายเวลาสอบสวนได้ตามความจำเป็น แต่ถ้าสั่งขยายเวลารวมกันแล้วเกินกว่าสามสิบวันให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนรายงานต่อ ก.พ.เพื่อจะได้ติดตามเร่งรัดการสอบสวนต่อไป

(๒) การรวบรวมพยานหลักฐานฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา หรือพยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหา การประชุมพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อกล่าวหาหรือไม่ตามข้อ ๓๓ ตลอดจนการทำรายงานการสอบสวนเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๓๔ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบ หรือถือว่าได้ทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามข้อ ๑๗ ในกรณีที่มีผู้ถูกกล่าวหามากหลายคน และได้ทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาไม่พร้อมกัน ให้นับแต่วันที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบหรือถือว่าได้ทราบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเป็นคนสุดท้าย ถ้ามีความจำเป็นซึ่งจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าวไม่ได้ ให้คณะ

กรรมการสอบสวนรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จเพื่อขอขยายเวลาสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อนวันครบกำหนดเวลา และให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งขยายเวลาสอบสวนได้ตามความจำเป็น แต่ถ้าสั่งขยายเวลารวมกันแล้วเกินกว่าสามสิบวันให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนรายงานต่อ ก.พ.เพื่อจะได้ติดตามเร่งรัดการสอบสวนต่อไป

## คำอธิบาย

คณะกรรมการสอบสวนต้องดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามข้อ ๑๓ ซึ่งแบ่งการสอบสวนออกเป็น ๒ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ เป็นการรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา คณะกรรมการสอบสวนจะต้องดำเนินการสอบสวนดังกล่าวต่อไปนี้ให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ประธานกรรมการได้ทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๖

๑. การแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่ถูกกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยแจ้งให้ทราบด้วยว่าข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่ถูกกล่าวหากรณีใด เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตราใด รวมทั้งแจ้งให้ทราบด้วยว่าในการสอบสวนนี้ผู้ถูกกล่าวหาจะมี

สิทธิที่จะได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาและมีสิทธิที่จะให้ถ้อยคำหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาตลอดจนอ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๗

เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว คณะกรรมการสอบสวนจะต้องถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำผิดหรือไม่ อย่างไร ให้คณะกรรมการสอบสวนบันทึกถ้อยคำของผู้ถูกกล่าวหาไว้ตามแบบ สว.๔

๒. การรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา เป็นการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ทั้งพยานเอกสาร วัตถุพยาน และพยานบุคคล ซึ่งเป็นพยานหลักฐานที่ฝ่ายกล่าวหาอ้างอิง หรือพยานหลักฐานที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าเป็นพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาและองค์ประกอบความผิดตามข้อกล่าวหาเพื่อให้การสอบสวนได้ความจริงและยุติธรรม

๓. เมื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาเสร็จแล้ว ให้ประชุมปรึกษาเพื่อพิจารณามีมติว่าพยานหลักฐานมีน้ำหนักพอสนับสนุนข้อกล่าวหาหรือไม่ตามข้อ ๑๖

๔. หากคณะกรรมการสอบสวนได้ประชุมมีมติพิเศษเห็นว่าพยานหลักฐานมีน้ำหนักพอสนับสนุนข้อกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้เรียกผู้ถูกกล่าวหามาแล้วสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา

เท่าที่มีให้ทราบ โดยระบุวัน เวลา สถานที่ ลักษณะการกระทำเท่าที่ปรากฏอันเป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหา สำหรับพยานบุคคลจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ การแจ้งดังกล่าวทำบันทึกตามแบบ สว.๓

๕. การทำรายงานการสอบสวนและเสนอสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (แบบ สว.๖) ตามข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีการประชุมลงมติตามข้อ ๑๖ ไม่ได้คะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด

การขยายเวลา ถ้ามีความจำเป็นซึ่งจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ประธานกรรมการได้ทราบคำสั่งไม่ได้ ให้คณะกรรมการสอบสวนรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จเพื่อขอขยายเวลาสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อนวันครบกำหนดเวลา

ขั้นตอนที่ ๒ เป็นการรวบรวมพยานหลักฐานฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหา คณะกรรมการสอบสวนจะต้องดำเนินการสอบสวนดังกล่าวต่อไปนี้ให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบ หรือถือว่าได้ทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามข้อ ๑๗ ในกรณีที่มีผู้ถูกกล่าวหาหลายคน และได้ทราบสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาไม่พร้อมกัน ให้นับแต่วันที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบ

หรือถือว่าได้ทราบพยานหลักฐานที่สนับสนุน  
ข้อกล่าวหาเป็นคนสุดท้าย

๑. รวบรวมพยานหลักฐานฝ่ายผู้  
ถูกกล่าวหาหรือพยานหลักฐานที่หักล้างข้อ  
กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือ  
ก็ได้ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะยื่น  
คำชี้แจงเป็นหนังสือ ให้ดำเนินการให้ผู้ถูกกล่าว  
หาให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาโดยเร็ว  
การซักถามผู้ถูกกล่าวหาให้ทำบันทึกถ้อยคำ  
ตามแบบสว.๔

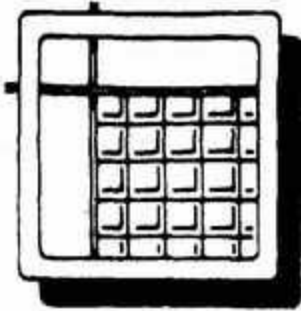
๒. การประชุมพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหา  
กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อกล่าวหาหรือ  
ไม่ตามข้อ ๓๓ กล่าวคือ เมื่อได้รวบรวมพยาน  
หลักฐานต่าง ๆ เสร็จแล้ว คณะกรรมการสอบ  
สวนต้องประชุมปรึกษาโดยมีองค์ประชุมพิเศษ  
(กรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่า ๓  
คน และไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ

สอบสวนทั้งหมด) และต้องได้มติพิเศษ (มี  
คะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ  
สอบสวนทั้งหมด) จึงจะถือว่าคณะกรรมการ  
สอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย  
อย่างร้ายแรง ถ้าไม่ได้คะแนนเสียงดังกล่าว  
ให้คณะกรรมการสอบสวนวินิจฉัยโดยลงมติอีก  
ครั้งหนึ่งว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยที่  
ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
อย่างไรหรือไม่ หรือมีมลทินหรือมัวหมองใน  
กรณีที่ถูกลบสวนนั้นหรือไม่ ในการลง  
มติครั้งนี้ให้ถือเสียงข้างมากเป็นประมาณ

๓. ทำรายงานการสอบสวน เมื่อได้ประ  
ชุมลงมติดังกล่าวแล้วต้องทำรายงานการสอบ  
สวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน  
ตามแบบ สว.๖

การขยายเวลา เช่นเดียวกับการสอบสวน  
ตามขั้นตอนที่ ๑

(อ่านต่อฉบับหน้า)



# กฎหมายและระเบียบใหม่ พร้อมคำอธิบาย

## คำอธิบาย

### วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร กรณีศึกษาใน สถานศึกษาของทางราชการ

เหตุผลในการออกวิธีปฏิบัติฉบับนี้มีอย่างไร

การออกวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรฉบับนี้สืบเนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการ ได้ขอให้กระทรวงการคลังพิจารณากำหนดวิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ซึ่งเข้าศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ โดยขอให้ส่วนราชการเบิกเงินจากคลังโดยตรง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ข้าราชการและลูกจ้างผู้มีสิทธิ กระทรวงการคลังจึงได้ออกวิธีปฏิบัติฉบับนี้ขึ้น

วิธีปฏิบัติฉบับนี้มีสาระสำคัญอย่างไร

สาระสำคัญของวิธีปฏิบัติฉบับนี้พอสรุปได้ดังนี้

๑. ให้ผู้มีสิทธิยื่นขออนุญาตผู้มีอำนาจรับรองการใช้สิทธิ แล้วให้ผู้มีอำนาจอนุมัติพิจารณาออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้นำไปยื่นต่อสถานศึกษา ตามแบบฟอร์มที่กำหนด เมื่อสถานศึกษาได้รับแล้วให้เรียกเก็บเงินจากส่วนราชการโดยตรงในกรณีที่สามารถเบิกจากทางราชการได้ตั้งแต่วันเปิดภาคเรียนนั้น สำหรับในส่วนที่เบิกไม่ได้ ให้เรียกเก็บจากผู้ขอใช้สิทธิโดยตรง และให้ส่วนราชการที่ได้รับหนังสือเรียกเก็บเงินดำเนินการเบิกเงินอย่างช้าไม่เกิน ๗ วัน นับจากวันรับหนังสือ

๒. การชำระหนี้ หากส่วนราชการผู้เบิกของสถานศึกษาและส่วนราชการที่รับรองการใช้สิทธิเบิกจากสำนักเบิกเดียวกัน ให้ใช้วิธีเบิกหักผลส่ง หากต่างสำนักเบิกให้ออกเป็นเช็คขีดคร่อมส่งจ่ายในนามส่วนราชการผู้เบิกของสถานศึกษา ซึ่งเอกสารต่าง ๆ ดังกล่าวในการขอเบิกให้ถือเป็นใบสำคัญคู่จ่ายที่ต้องส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินพร้อมงบเดือนเพื่อให้ตรวจสอบ

๓. วิธีปฏิบัติดังกล่าวให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๐ เป็นต้นไป



ด่วนมาก

ที่ กค ๐๕๑๔/๓๙๔๗๑

กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม ๖ กท. ๑๐๔๐๐

๒๘ สิงหาคม ๒๕๓๐

เรื่อง วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร กรณีศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. แบบใบขอรับหนังสือรับรองการมีสิทธิรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร (แบบที่ ๑)
  ๒. แบบหนังสือรับรองการมีสิทธิรับเงินบำรุงการศึกษา (แบบที่ ๒)
  ๓. แบบใบขอเรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษา (แบบที่ ๓)
  ๔. แบบรายละเอียดการเรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษา (แบบที่ ๔)
  ๕. แบบรายละเอียดประกอบฎีกาเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร กรณีเข้าศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ (แบบที่ ๕)

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการขอให้กำหนดวิธีเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรซึ่งเข้าศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ โดยให้ส่วนราชการเบิกจ่ายเงินจากคลังโดยตรงเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ข้าราชการและลูกจ้างผู้มีสิทธิ ซึ่งกระทรวงการคลังได้พิจารณาแล้วสมควรกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เฉพาะกรณีบุตรเข้าศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ ตามสิทธิที่พึงได้รับแห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๓ โดยให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ยื่นคำขออนหนังสือรับรองการมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร (แบบที่ ๑) ต่อผู้มีอำนาจรับรองการใช้สิทธิ เมื่อผู้มีอำนาจรับรองการใช้สิทธิได้รับรองแล้ว จึงให้ผู้มีอำนาจอนุมัติพิจารณาออกหนังสือรับรอง

๒. ให้ผู้มีอำนาจอนุมัติเป็นผู้ออกหนังสือรับรอง (แบบที่ ๒) ให้แก่ผู้ขอ เพื่อมอบให้สถานศึกษาแทนการชำระเงินบำรุงการศึกษาต่อสถานศึกษา โดยจัดทำหนังสือรับรอง ๒ ฉบับ มอบให้ผู้ขอ นำไปให้กับสถานศึกษา ๑ ฉบับ และส่วนราชการผู้ออกหนังสือรับรองเก็บสำเนาไว้ ๑ ฉบับ

สำหรับส่วนราชการผู้ออกหนังสือรับรอง ซึ่งมีได้เป็นผู้เบิกโดยตรงกับกรมบัญชีกลาง สำนักงานคลังจังหวัด หรือสำนักงานคลังอำเภอ ให้จัดทำหนังสือรับรองเพิ่มอีก ๑ ฉบับ เพื่อส่งให้ส่วนราชการเจ้าสังกัด ซึ่งเป็นผู้เบิกเงินเก็บไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่ส่วนราชการได้ออกหนังสือรับรองแล้ว หากต่อมาปรากฏว่า ผู้ที่ได้รับการรับรองหมดสภาพการมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรก่อนวันเปิดภาคเรียนให้ออกหนังสือยกเลิกหนังสือรับรองการมีสิทธิโดยด่วน

๓. เมื่อสถานศึกษาได้รับหนังสือรับรองแล้ว ให้เรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษาส่วนที่ไม่สามารถเบิกจากทางราชการได้จากผู้ขอใช้สิทธิโดยตรง สำหรับเงินบำรุงการศึกษาส่วนที่สามารถเบิกจากทางราชการได้ ให้เรียกเก็บจากส่วนราชการที่ระบุไว้ในหนังสือรับรองการมีสิทธิได้ตั้งแต่วันเปิดภาคเรียนนั้น ตามแบบใบเรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษา (แบบที่ ๓) พร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับการเรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษา (แบบที่ ๔) จำนวน ๓ ชุด

๔. เมื่อส่วนราชการผู้เบิกได้รับหนังสือเรียกเก็บเงินจากสถานศึกษา ให้ดำเนินการเบิกเงินจากคลัง อย่างช้าไม่เกิน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือดังกล่าว ในกรณีที่ได้รับหนังสือดังกล่าวหลายฉบับในรอบสัปดาห์ให้รวมเบิกคราวเดียว การเบิกเงินจากคลังให้ใช้เอกสารตามแบบที่ ๔ และแบบที่ ๕ ประกอบฎีกา

การชำระหนี้ให้ปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ กรณีส่วนราชการผู้เบิกของสถานศึกษากับส่วนราชการที่รับรองการใช้สิทธิเบิกเงินกับสำนักเบิกเดียวกัน (กรมบัญชีกลาง สำนักงานคลังจังหวัด หรือสำนักงานคลังอำเภอ) ให้เบิกหักผลส่งเข้าบัญชีเงินฝากประเภทเงินบำรุงการศึกษาของส่วนราชการผู้เบิกเงินให้สถานศึกษา

๔.๒ สำหรับกรณีนอกเหนือจากข้อ ๔.๑ ให้เบิกจ่ายเงินเพื่อชำระหนี้โดยตรงกับส่วนราชการผู้เบิกเงินจากคลังของสถานศึกษาเป็นเช็คขีดคร่อมส่งจ่ายในนามส่วนราชการผู้เบิกของสถานศึกษา

๕. ให้ส่วนราชการผู้เบิกเงินตามข้อ ๔. จัดส่งเอกสารตามแบบที่ ๔ และแบบที่ ๕ พร้อมสำเนาฎีกาเบิกหักผลส่ง หรือเช็คขีดคร่อม แล้วแต่กรณี ให้กับส่วนราชการผู้เบิกเงินของสถานศึกษา




ให้ถือว่าเอกสารตามความในวรรคแรก และใบเสร็จรับเงินของส่วนราชการผู้เบิกเงินของสถานศึกษา และใบขอรับหนังสือรับรองการมีสิทธิรับสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรเป็นใบสำคัญคู่จ่ายที่ต้องส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินพร้อมงบเดือน เพื่อให้ตรวจสอบ

ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๐ เป็นต้นไป เว้นแต่กรณีที่มีผู้มีสิทธิได้ชำระเงินบำรุงการศึกษาให้แก่สถานศึกษาไปแล้ว ก่อนวันที่วิธีปฏิบัตินี้มีผลใช้บังคับ ก็ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรฯ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายพนัส สิมะเสถียร)

ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

กองกฎหมายและระเบียบการคลัง

โทร. ๒๗๑๐๒๑๒ ต่อ ๔๔๓๙

ใบขอรับหนังสือรับรองการมีสิทธิรับสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร  
ไปรคทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  พร้อมทั้งกรอกข้อความเท่าที่จำเป็น

๑.	ข้าพเจ้า..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....
๒.	คู่สมรสของข้าพเจ้าชื่อ..... <input type="checkbox"/> ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> เป็นข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง..... สังกัด..... <input type="checkbox"/> เป็นพนักงานในหน่วยงานของส่วนราชการหรือของราชการส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง..... สังกัด..... <input type="checkbox"/> เป็นพนักงานหรือลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ สังกัด.....
๓.	กรณีมิได้ใช้สิทธิในฐานะสามี <input type="checkbox"/> บุตรอยู่ในความปกครองของข้าพเจ้าโดยการหย่า หรือมิได้สมรสกันตามกฎหมาย หรือสามีถึงแก่กรรมแล้ว <input type="checkbox"/> บุตรอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของข้าพเจ้า เนื่องจากแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าตามกฎหมาย
๔.	ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอหนังสือรับรองการมีสิทธิรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ๑. บุตรชื่อ..... เกิดเมื่อ..... เป็นบุตรลำดับที่ (ของบิดา)..... เป็นบุตรลำดับที่ (ของมารดา)..... (กรณีเป็นบุตรแทนที่บุตรซึ่งถึงแก่กรรมแล้ว) แทนที่บุตรลำดับที่..... ชื่อ..... เกิดเมื่อ..... ถึงแก่กรรมเมื่อ..... สถานที่ศึกษา..... สังกัดกรม..... ตั้งอยู่ อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... ชั้นที่ศึกษา..... ระดับ..... ๒. บุตรชื่อ..... เกิดเมื่อ..... เป็นบุตรลำดับที่ (ของบิดา)..... เป็นบุตรลำดับที่ (ของมารดา)..... (กรณีเป็นบุตรแทนที่บุตรซึ่งถึงแก่กรรมแล้ว) แทนที่บุตรลำดับที่..... ชื่อ..... เกิดเมื่อ..... ถึงแก่กรรมเมื่อ..... สถานที่ศึกษา..... สังกัดกรม..... ตั้งอยู่ อำเภอ/เขต..... จังหวัด..... ชั้นที่ศึกษา..... ระดับ.....

๓. บุตรชื่อ.....เกิดเมื่อ.....  
 เป็นบุตรลำดับที่ (ของบิดา)..... เป็นบุตรลำดับที่ (ของมารดา).....  
 (กรณีเป็นบุตรแทนที่บุตรซึ่งถึงแก่กรรมแล้ว) แทนที่บุตรลำดับที่.....  
 ชื่อ.....เกิดเมื่อ.....ถึงแก่กรรมเมื่อ.....  
 สถานศึกษา.....สังกัดกรม.....  
 ตั้งอยู่ อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....  
 ชั้นที่ศึกษา.....ระดับ.....

## ๕. ข้าพเจ้าขอรับรองว่า

- ข้าพเจ้ามีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร และข้อความที่ระบุข้างต้นเป็นความจริง
- บุตรของข้าพเจ้าอยู่ในข่ายได้รับการช่วยเหลือตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
- สามีนของข้าพเจ้ามิได้ใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือจากหน่วยงานที่สังกัด
- คู่สมรสของข้าพเจ้าได้รับการช่วยเหลือจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของส่วนราชการหรือของราชการส่วนท้องถิ่นต่ำกว่าจำนวนที่ได้รับจากทางราชการจำนวน.....บาท จริง

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับเงินสวัสดิการ  
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

## ๖. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา

ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....  
 ขอรับรองว่า ผู้ยื่นขอหนังสือรับรองการมีสิทธิรับสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการดังกล่าว จึงสมควรออกหนังสือรับรองได้

(ลงชื่อ).....  
 วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หนังสือรับรองการมีสิทธิรับเงินบำรุงการศึกษา

ที่.....(๑)..... ส่วนราชการ.....(๒).....  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง รับรองการมีสิทธิรับเงินบำรุงการศึกษา  
เรียน .....(๓).....

ด้วย.....(๔).....แจ้งว่าบุตรของคุณ จำนวน.....คน  
ได้เข้ารับการศึกษ ณ สถานศึกษาแห่งนี้ และขอให้ออกหนังสือรับรองการมีสิทธิได้รับเงินบำรุงการศึกษาของบุตร ประจำภาค  
.....ปีการศึกษา.....ดังนี้

- ๑. (ชื่อบุตร).....ระดับ.....ชั้น.....
- ๒. (ชื่อบุตร).....ระดับ.....ชั้น.....
- ๓. (ชื่อบุตร).....ระดับ.....ชั้น.....

จึงขอรับรองว่า.....(๕).....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

กรม.....กระทรวง.....จังหวัด.....

ซึ่งเป็น  บิดา  มารดา ของผู้เข้ารับการศึกษ เป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินค่าการศึกษาของบุตรตามกฎหมายและ  
ระเบียบสำหรับบุตรรายนี้

ขอได้โปรดเรียกเก็บเงินค่าบำรุงการศึกษาจาก.....(๕).....

ต่อไปด้วย จักขอบคุณมาก.

ขอแสดงความนับถือ

.....  
(.....)

ตำแหน่ง.....

ส่วนราชการ.....

โทรศัพท์.....

- หมายเหตุ
- (๑) ให้ใช้ ที่ เช่นเดียวกับหนังสือราชการ
  - (๒) ให้ระบุชื่อส่วนราชการที่ออกหนังสือรับรอง
  - (๓) หัวหน้าสถานศึกษา
  - (๔) ให้ระบุชื่อข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ผู้รับบำนาญ หรือเบี้ยหวัด ซึ่งเป็นผู้มีสิทธิรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
  - (๕) ให้ระบุชื่อส่วนราชการที่ออกหนังสือรับรอง กรณีที่ส่วนราชการนั้นเป็นผู้เบิกเงินจากคลัง หรือชื่อส่วนราชการผู้เบิกเงินจากคลังให้กับส่วนราชการที่ออกหนังสือ (หน่วยงานย่อย) กรณีที่ส่วนราชการนั้นไม่ได้เบิกเงินจากคลังโดยตรง

ใบเรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษา

ที่...../.....

(๑)

ที่ตั้ง

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

เรื่อง ขอรับเงินบำรุงการศึกษา

เรียน ..... (๒)

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดการเรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษา จำนวน ๓ ชุด

ตามที่ได้ออกหนังสือรับรองการมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ของผู้มีสิทธิในสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาขอรับเงินค่าบำรุงการศึกษาโดยตรง นั้น

..... (๑) ..... จึงขอเรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษา  
ของนักเรียน นิสิต นักศึกษา จำนวน.....คน เป็นเงิน..... บาท  
(.....) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมา  
พร้อมนี้ โดย

- วางฎีกาเบิกหักผลส่งเข้าบัญชีเงินฝากประเภทเงินบำรุงการศึกษาของ..... (๓)
- ชำระหนี้ด้วยเช็คขีดคร่อมสั่งจ่ายในนาม..... (๓)

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

ตำแหน่ง .....

ส่วนราชการ.....

โทรศัพท์.....

หมายเหตุ (๑) ชื่อสถานศึกษา

(๒) หัวหน้าส่วนราชการที่ระบุไว้ในหนังสือรับรองการมีสิทธิ

(๓) ชื่อส่วนราชการผู้เบิกเงินจากคลังให้กับสถานศึกษา

รายละเอียดการเรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษา  
 ประจำปีการศึกษา \_\_\_\_\_  
 ครอบคลุมหนังสือที่ \_\_\_\_\_ ลงวันที่ \_\_\_\_\_

ลำดับที่	ชื่อบุตร	ชื่อผู้มีสิทธิ	เลขที่หนังสือรับรอง	เงินบำรุงการศึกษา								รวม	หมายเหตุ	
				เงิน/ระคน	ค่าบำรุงการศึกษา	ค่าธรรมเนียมเรียน	ค่าขึ้นทะเบียน	ค่าบำรุงห้องสมุด	ค่าบำรุงสุขภาพหรือห้องพักอาหาร	ค่าของวัสดุหรือวัสดุหรืออุปกรณ์การศึกษา	ค่าลงทะเบียนวิชา			
											จำนวนเงิน / หน่วย			จำนวนเงิน

สำหรับส่วนราชการผู้เบิก

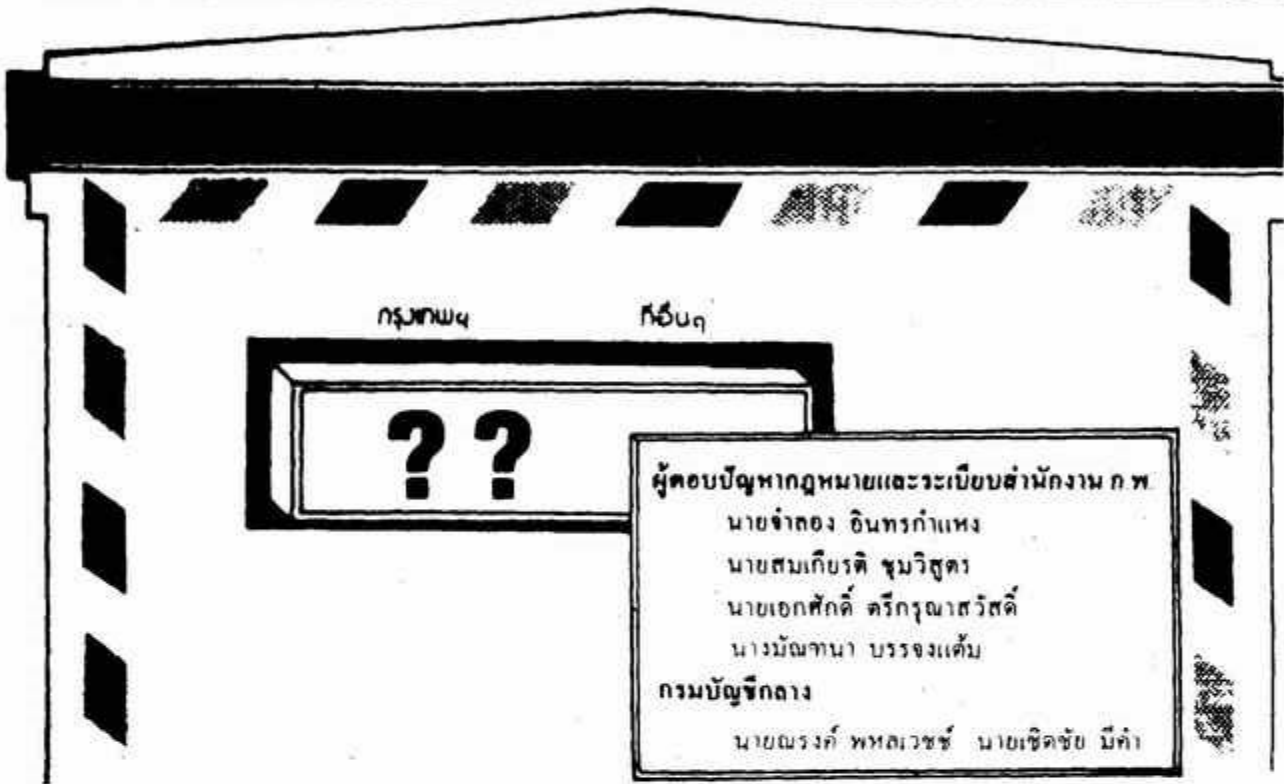
เบิกหักค้ำประกันเงินค่าประกันเงินบำรุงของ \_\_\_\_\_  
 ตามฎีกาเลขที่ \_\_\_\_\_ ลงวันที่ \_\_\_\_\_ แล้ว  
 ชำระเงินด้วยเช็คขีดคร่อม เลขที่ \_\_\_\_\_ ธนาคาร \_\_\_\_\_  
 เมื่อ \_\_\_\_\_

(ลงชื่อ) \_\_\_\_\_ ผู้เบิก  
 ( \_\_\_\_\_ )

รายละเอียดประกอบฎีกาเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร  
กรณีเข้าศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ ฎีกาที่...../.....

ลำดับ	รายการ	เลขที่ หนังสือแจ้งหนี้	จำนวนเงิน	หมายเหตุ
	ชื่อสถานศึกษา ตั้งอยู่ อำเภอ จังหวัด			

# ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน



## เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

### ถาม บุคลากร

๑. นาย ก.ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๒๔ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๔, ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕, ๑ ตุลาคม ๒๕๒๖ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ กรมได้รอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ให้ ต่อมานาย ก.ได้ขอลาออกจากราชการไปเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๗ ผลการสอบสวนปรากฏว่านาย ก.ไม่มีความผิดเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๘ จึงสงสัยว่ากรณีเช่นนี้กรมจะส่งเลื่อน

ขั้นเงินเดือนที่รอไว้ย้อนหลังไปได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้จะมีข้อแนะนำอย่างไรได้บ้าง

๒. นาย ข.ถูกฟ้องคดีอาญาเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๒๗ ต่อมาวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๘ จึงได้ถูกสั่งพักราชการ ในปึงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๘) ผู้บังคับบัญชาได้รอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ให้ ผลการพิจารณาคดีอาญา คดีถึงที่สุดศาลยกฟ้อง นาย ข.ไม่มีความผิด เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๓๐ ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งให้นาย ข.กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๓๐ เป็นต้นไป จึงสงสัยว่า ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ นาย ข.จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่



**ตอบ**

๑. โดยที่นาย ก.ได้ลาออกจากราชการไปตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๗ เมื่อผลสอบสวนเสร็จแล้วไม่ผิด กรมจึงสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอไว้ย้อนหลังไปให้ไม่ได้ เพราะในวันที่จะออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนนาย ก.ไม่มีฐานะเป็นข้าราชการ หากจะให้กรมสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอไว้ให้ได้ กรณีจะต้องให้นาย ก.บรรจุกลับเข้ารับราชการเสียก่อน เมื่อนาย ก.มีฐานะเป็นข้าราชการแล้ว กรมก็อาจดำเนินการขอ ก.พ.เพื่ออนุมัติให้เลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอไว้เป็นกรณีพิเศษ ตามนัยข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) ได้

๒. เมื่อปรากฏว่าคดีอาญาถึงที่สุดผู้นี้ไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ และกรมก็ได้สั่งให้กลับเข้ารับราชการแล้ว กรมก็อาจมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ให้แก่ นาย ข.ได้ หลังจากคำสั่งพักราชการสิ้นสุดแล้ว โดยให้เลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ เป็นต้นไปได้ ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๙ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙)

### เรื่อง การมอบหมายการอนุญาตการลา

**ถาม คุณศิริ**

๑. การมอบหมายให้เป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา พ.ศ.๒๕๒๐ จำเป็นต้องมอบอำนาจให้ผู้อำนวยความสะดวกแต่ผู้เดียวหรือไม่ ถ้าจะมอบให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ ได้หรือไม่

๒. เมื่อได้มีการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๗ ไปรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองตามข้อ ๓๓ ของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ แล้ว ผู้นี้จะมีอำนาจอนุญาตการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาหรือไม่

**ตอบ**

๑. โดยที่ข้อ ๖ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา พ.ศ.๒๕๒๐ กำหนดว่า “ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาตามระเบียบที่จะมอบหมายหรือมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งใดเป็นผู้พิจารณาหรืออนุญาตแทนก็ได้” ย่อมหมายความว่า ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาตามที่ระเบียบนี้กำหนดไว้จะมอบหมายหรือมอบอำนาจให้ข้าราชการตำแหน่งใดเป็นผู้อนุญาตการลาแทนก็ได้ แต่จะต้องมอบโดยทำเป็นหนังสือ ดังนั้น กรณีที่เป็นปัญหาจึงไม่จำเป็นจะต้องมอบอำนาจในการอนุญาตการลาให้กับผู้อำนวยการกองแต่ผู้เดียว แต่จะมอบหมายให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งใดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลาตามที่เห็นสมควรก็ได้

๒. เมื่อปรากฏว่าข้าราชการระดับ ๗ ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง กรณีจึงเป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับผู้อำนวยการกอง ดังนั้น ผู้นี้จึงมีอำนาจที่จะอนุญาตการลาได้ในส่วนที่อยู่ในอำนาจของผู้อำนวยความสะดวกนั้น ๆ

### เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการที่จะถูกฟ้องคดีอาญา

## ถาม เจ้าหน้าที่กรม

นาย ก.เป็นข้าราชการสังกัดกรมหนึ่งได้ไปรับประทานอาหารที่ภัตตาคารแห่งหนึ่ง ขณะที่นั่งรับประทานอาหารอยู่นั้นเกิดความไม่พอใจคนเสิร์ฟในร้านอาหารเป็นอย่างมาก ถึงขนาดตะโกนด่าคนเสิร์ฟผู้นั้นในร้านดังกล่าวดังกล่าวได้แจ้งตำรวจ ตำรวจจึงได้คุมตัวไว้และได้แจ้งไปยังผู้บังคับบัญชาของนาย ก.ว่าเรื่องนี้ อัยการจะดำเนินการฟ้องศาล แต่ขณะนี้ยังไม่ได้ฟ้อง กรมได้รับแจ้งแล้วเห็นว่าขณะนี้กรมกำลังพิจารณาจะออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับข้าราชการซึ่งคำสั่งเลื่อนขั้นนี้จะออกภายในเดือนกันยายน ๒๕๓๐ นี้ ซึ่งจะออกก่อนการฟ้องคดี และกรมเห็นว่า นาย ก.อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงมีปัญหาว่า เมื่อเป็นเช่นนี้ กรมจะส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ นาย ก.ได้หรือไม่

## ตอบ

โดยที่ข้อ ๙ ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ได้กำหนดไว้โดยสรุปว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ถูกฟ้องคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ก็ให้ผู้บังคับบัญชาขอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เพื่อรอผลการสอบสวนคดีอาญานั้นก่อน” จากบทบัญญัติดังกล่าว ย่อมหมายความว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการผู้ใดแล้ว แต่ปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ก็ให้ผู้บังคับบัญชาขอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน

เพื่อรอผลคดีอาญานั้น สำหรับกรณีที่เป็นปัญหานี้ เมื่อปรากฏว่าอัยการเพียงแต่กำลังดำเนินการจะฟ้องคดี แต่ยังไม่ได้ฟ้อง และกรมก็ได้พิจารณาจะออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในสังกัดก่อนที่จะมีการฟ้องคดี กรณีจึงไม่เข้าด้วย ข้อ ๙ ของกฎ ก.พ.ฉบับดังกล่าว ดังนั้น กรมจึงส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้นาย ก.ได้ หากผู้นี้อยู่ในหลักเกณฑ์ประการอื่น ๆ ที่สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

## เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ที่ไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ

### ถาม สมาชิกใหม่

๑. ข้าราชการรายหนึ่งได้รับอนุญาตให้ไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ตั้งแต่วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๒๙ หลังจากผู้นี้เสร็จสิ้นจากการฝึกอบรมแล้วได้เดินทางกลับถึงประเทศไทย เมื่อวันที่เสาร์ที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๒๙ วันที่ ๑๕, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๒๙ ข้าราชการดังกล่าวได้ลาพักผ่อนประจำปี จึงสงสัยว่าผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๑ ให้ได้หรือไม่

๒. กรณีที่ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ.๒๕๑๒ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาแล้ว ข้าราชการจะต้องเดินทางกลับมาถึงประเทศไทย และรายงานตัวภายในระยะเวลาเท่าใด

**ตอบ**

๑. โดยที่ข้าราชการตามที่หาเรื่องนี้ได้เดินทางกลับถึงประเทศไทยในวันเสาร์ที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๒๙ ซึ่งเป็นวันหยุดราชการ จึงต้องถือว่าวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๒๙ เป็นวันสุดท้ายที่ข้าราชการดังกล่าวไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ซึ่งเมื่อรวมเวลาที่ข้าราชการข้างต้นไปฝึกอบรมตั้งแต่วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๒๙ ถึงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๒๙ ไม่เกิน ๔ เดือน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงอาจส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๓๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๓๐) ให้แก่ข้าราชการผู้นี้ได้ ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๗ (๘) ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) ที่ว่า ข้าราชการผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือในรอบปีที่แล้วมาถ้าเป็น ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

๒. โดยที่ข้อ ๒๒ ของระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ.๒๕๑๒ กำหนดให้ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติแล้ว จะต้องรีบเดินทางกลับให้ถึงประเทศไทยภายในระยะเวลาที่ควรจะเดินทางได้ถึงตามปกติ แล้วให้รับรายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ และรายงานผลการศึกษา

ฝึกอบรม หรือดูงาน ต่อผู้บังคับบัญชาโดยด่วน ซึ่งในปัจจุบัน ก.ข.ต.ได้มีมติกำหนดเวลาไว้ให้เดินทางกลับประเทศไทยและรายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการภายใน ๒๐ วัน

### เรื่อง การเลื่อนข้าราชการผู้ได้รับคัดเลือก ในฐานะสำเร็จการศึกษาสายวิชาชีพ ที่ขาดแคลนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น

**ถาม** บุคลากรองค์การบริหารงานบุคคลอื่น องค์การกลางบริหารงานบุคคล ก.ได้มีมติกำหนดให้ปริญญาทางวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล เป็นสายวิชาชีพที่ขาดแคลน และให้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้สำเร็จการศึกษาในสายวิชาชีพดังกล่าวเข้ารับราชการโดยการคัดเลือกตามนัยข้อ ๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว.๑๖ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ ได้ กรมในสังกัดองค์การบริหารงานบุคคล ก.จึงได้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลที่มีวุฒิปริญญาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล เข้ารับราชการเป็นข้าราชการในสังกัดในตำแหน่งวิศวกรเครื่องกล ๓ ตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ปรากฏว่า นายตรง ซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดนั่นเอง ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ๒ ซึ่งมีวุฒิปริญญาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก แต่โดยที่กรมในสังกัดองค์การบริหารงานบุคคล

ก.ได้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ และหนังสือเวียนของ ก.พ.มาใช้บังคับแก่ข้าราชการในสังกัดโดยอนุโลม และองค์การบริหารงานบุคคล ก.ก็ได้อนุมัติให้ใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งวิศวกรเครื่องกล ๓ แทนการสอบแข่งขันเท่านั้น ยังมีได้อนุมัติให้กรมใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามนัยข้อ ๔ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว.๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ จึงได้มีปัญหว่า หากกรมจะออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งนายตรงซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ๒ ให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรเครื่องกล ๓ ตามที่ได้รับคัดเลือก จะต้องขออนุมัติองค์การบริหารงานบุคคล ก.ก่อนหรือไม่ และในการออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งดังกล่าวจะต้องอ้างมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ หรือไม่ หากต้องอ้างจะต้องให้นายตรงทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามนัยมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันด้วยหรือไม่

**ตอบ**

ในกรณีที่ ก.พ.ได้กำหนดว่าปริญญาสาขาใดเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนและให้ส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพดังกล่าวเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งระดับ ๓ ได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขันนั้น เมื่อปรากฏว่าผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นข้า-

ราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งระดับ ๑ หรือระดับ ๒ อยู่แล้ว ส่วนราชการนั้นก็สามารถดำเนินการรับโอนหรือส่งเลื่อนผู้ได้รับคัดเลือกชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ได้โดยไม่ต้องเสนอขออนุมัติ ก.พ.อีก

ส่วนการออกคำสั่งรับโอนมาแต่งตั้งหรือส่งเลื่อนชั้นแต่งตั้งนั้น โดยที่ผู้ได้รับแต่งตั้งในกรณีนี้เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนและเป็นผู้ได้รับคัดเลือกตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ดังนั้น หากอ้างมาตรา ๔๒ ไว้ในคำสั่งด้วยก็จะทำให้คำสั่งดังกล่าวมีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ดี แม้ว่าจะได้อ้างมาตรา ๔๒ ไว้ในคำสั่งแต่งตั้งด้วยก็ตาม แต่โดยที่กรณีนี้ไม่ใช่เป็นการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการใหม่ ประกอบกับผู้ที่ได้รับแต่งตั้งก็ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาเรียบร้อยแล้ว กรณีจึงไม่ต้องให้ผู้ได้รับแต่งตั้งทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ อีก

สำหรับเรื่องนี้ เมื่อปรากฏว่าการบริหารงานบุคคลของกรมช่างต้น ได้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนั้น กรมจึงสามารถดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งนายตรงให้ดำรงตำแหน่งวิศวกรเครื่องกล ๓ ตามที่ได้รับคัดเลือกได้ทำนองเดียวกันกับกรณีของข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าวข้างต้น

# วินัยข้าราชการ

## อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

เปิดศักราชใหม่ปีงบประมาณ ๒๕๓๑ แล้ว ก็ขอนำเรื่องของการเสี่ยงโชคกับการพนันและการเล่นแชร์มาเป็นของฝากเตือนใจกัน และขอฝากคาถาป้องกันตัวให้แคล้วคลาดจากการถูกลงโทษทางวินัยสำหรับกรณีเล่นการพนันนี้ไว้ด้วยว่า “อย่าเล่นการพนัน หากจำเป็นที่จะต้องเล่นแล้ว ก็ขออย่าให้ถูกจับ หากถูกตำรวจจับแล้ว ก็ขออย่าได้รับสารภาพ หากว่ามีได้ร่วมเล่นด้วย (ขอให้สู้คดีนั่นเอง) เพราะการรับสารภาพกรณีวินัยนั้น ไม่มีลดครึ่งราคาเหมือนคดีอาญาในศาล” จากนั้นก็ขอนำปุจฉา-วิสัชนา เกี่ยวกับวินัยกรณีเงินฌาปนกิจสงเคราะห์มาบอกกล่าวกันให้เข้าใจว่า หากเกิดกรณีกระทำผิดวินัยขึ้นจะลงโทษกันในความผิดฐานใดได้บ้าง

**รมมี**

ตอนเย็น หลังจากเลิกงานแล้ว นายมด นายมอด นายปลวก นายด้วง จิ้งหรีด นายด้กแตน นายผึ้ง และนางผีเสื้อ ก็ได้ชักชวนกันไปรับประทานอาหารที่บ้านแห่งหนึ่ง เมื่อ

หนังท้องตึงแล้ว ก็ตั้งวงรมมี (การพนันประเภท ข.) เพื่อบริหารนึ่งกันอย่างสนุกสนาน ครั้นแครงและคร่ำเครียดจนถึงเวลาเกือบสองยาม เจ้าหน้าที่ตำรวจก็เข้าทำการจับกุมตัวไปดำเนินคดี คดีถึงที่สุด ศาลพิพากษาปรับคนละ ๓๐๐ บาท การกระทำของบุคคลทั้งแปดเป็นการประพฤติชั่วตามมาตรา ๘๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือนคนละ ๑๐% ๓ เดือน (๐๙.๒๘.๑๐-๑๗)

**ผลสมสืบ**

เย็นวันหนึ่ง นางหมูซึ่งเป็นข้าราชการ เกิดอยากรำพัดจึงได้ชักชวนเพื่อนบ้านซึ่งเป็นราษฎรมาร่วมกันฝึกซ้อมลีลาด้วยการเล่นไพ่ผลสมสืบ (เป็นการพนันประเภท ข.) ที่บ้านของนางหมูโดยไม่ได้รับอนุญาต ขณะที่กำลังฝึกซ้อมกันอย่างมีรสชาติตนเอง เจ้าหน้าที่ตำรวจก็ได้บุกเข้าจับกุมตัวไปดำเนินคดีในข้อหาลักลอบเล่นการพนันโดยไม่ได้รับอนุญาต คดีถึง

ที่สุด ศาลพิพากษาปรับ ๓๐๐ บาท การกระทำของนางหมูเป็นการประพฤติก้าวตามมาตรา ๘๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๘ เดือน (๑๐.๓๐.๐๕)

## เล่น ๓ ครั้ง

นายเขียน ชอบเล่นการพนันเป็นชีวิตจิตใจ เฉพาะในปี ๒๕๒๙ เพียงปีเดียว ได้ไปเล่นการพนันไพรมี่ (การพนันประเภท ข.) ในบ่อนหลายครั้ง และถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมตัวไปดำเนินคดีถึง ๓ ครั้ง คดีถึงที่สุด ศาลพิพากษาปรับทุกครั้งไป การกระทำของนายเขียนเป็นการประพฤติก้าวตามมาตรา ๘๑ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น (๐๙.๓๐.๑๔)

## เล่นไพ่ในคุก

นายไก่อและนายเปิดมีหน้าที่อยู่เวร แต่ได้ละทิ้งหน้าที่เวรมานั่งเล่นไพ่กับนายนกและนายแจ้ซึ่งพักเวรแล้ว โดยใช้เตียงนอนเป็นที่นั่งหันกันในเชิงกีฬาบัตรอย่างหน้าดำคร่ำเครียด นายเสือกกับนายสิงห์ได้เข้ามาตรวจเวรภายในบริเวณเรือนจำก็พบว่าทั้งสองคนกำลังเล่นไพ่กันและยึดไพ่ได้หลายสิบใบ การกระทำของบุคคล

ทั้งสองเป็นการฝ่าฝืนข้อห้ามของทางราชการและเป็นการประพฤติก้าวอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ไล่นายไก่อและนายเปิดออกจากราชการ เพราะละทิ้งหน้าที่เวรมา และให้นายนกและนายแจ้ออกจากราชการ (๐๖.๒๖.๖๐-๖๓)

## ปั้นแปะ

หลังจากรับประทานอาหารกลางวันเป็นที่อิมหน้าสำราญกันแล้ว นายม้า และนายแพะก็ชวนเพื่อน ๆ อีก ๒ คนตั้งวงปั้นแปะตบตะโกกันอยู่ข้างโรงรถอย่างสนุกสนาน เจ้าหน้าที่ตำรวจก็รุกกันเข้ามาจับกุมตัวนายม้าและนายแพะกับพวกรวม ๕ คนไปดำเนินคดี โดยนายม้าแจ้งว่าชื่อลา ส่วนนายแพะแจ้งว่าชื่อแกะ เมื่อทางผู้บังคับบัญชาทราบเรื่องนายม้า นายแพะกับพวกเล่นการพนันจากการรายงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว และในขณะเดียวกันตำรวจก็ได้แจ้งชื่อนายลาและนายแกะกับพวกให้ทางราชการตรวจสอบว่า ผู้ถูกจับกุมเป็นข้าราชการของส่วนราชการนี้หรือไม่ ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบแล้วปรากฏว่ามีใช่แต่อย่างใด แต่ผู้บังคับบัญชาสงสัยว่า ผู้ที่ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมจะเป็นบุคคลชุดเดียวกับที่มีผู้ใต้บังคับบัญชารายงานขึ้นมา จึงได้ดำเนินการสอบสวนและตรวจสอบจากลายพิมพ์นิ้วมือของจำเลยในคดีนั้นกับลายพิมพ์นิ้วมือของนายม้า นายแพะกับพวก ปรากฏว่าเป็นลาย

พิมพ์นิ้วมือของบุคคลเดียวกัน ผลคดีถึงที่สุด จำเลยรับสารภาพตลอดข้อหา ศาลพิพากษาปรับคนละ ๓๐๐ บาท การกระทำของนายม้า กับนายแพะและพวกที่เล่นปืนแปะ (เป็นการพนันประเภท ก. ซึ่งกฎหมายห้ามขาด) เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานประพฤตินักข้อย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ให้ออกทุกคน (๓๒/๒๕๒๙ เรื่องที่ ๙)

## ทนายภาพสัตว์

นายไกร่ง ชอบเล่นการพนันอยู่เสมอ จนผู้บังคับบัญชาได้กล่าวตักเตือนและห้ามปรามไว้แล้ว แต่นายไกร่งก็ยังไปเล่นการพนันทนายภาพสัตว์ (เป็นการพนันประเภท ก. ซึ่งกฎหมายห้ามขาด) จนถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมดำเนินคดี คดีถึงที่สุดจำเลยให้การรับสารภาพทั้งในชั้นพนักงานสอบสวนและชั้นศาล ศาลพิพากษาลงโทษปรับ ๕๐๐ บาท การกระทำของนายไกร่ง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานประพฤตินักข้อย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ให้ออกจากราชการ (๔๗/๒๕๒๗ เรื่องที่ ๓)

## ปอก

หลังจากเลิกงานแล้ว นายไต้ก็มานั่งจับกลุ่มดองสุรากับกับเพื่อนฝูงประมาณ ๑๐ คน

ที่บริเวณบ้านพัก แล้วได้เล่นพนันไพ่ป๊อก (การพนันประเภท ก. ซึ่งกฎหมายห้ามขาด) กันไปในระหว่างนั้นด้วย จนกระทั่งเวลาเกือบสองยามก็ยังไม่เลิก พอตีสายตรวจตำรวจผ่านมาจึงเข้าทำการจับกุมตัวไปดำเนินคดี ศาลพิพากษาปรับคนละ ๓๐๐ บาท คดีถึงที่สุด การกระทำของนายไต้เป็นการประพฤตินักข้อย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ให้ออก (ก.๖/๒๕๒๗)

## น้ำเต้า

หลังจากออกเวรแล้ว ต่างก็พากันอาบน้ำ อาบทำกินข้าวกินปลาเรียบร้อยแล้ว นายจิ้งจก นายจิ้งเหลน นายแยม นายเต่า นายตะพาน และนายกิ้งก่า ต่างก็มานั่งล้อมวงคุยกันที่หอพักของทางราชการ สักพักใหญ่ทั้ง ๖ คนก็เปลี่ยนจากคุยกันมาเล่นการพนันน้ำเต้า (การพนันประเภท ก. ซึ่งกฎหมายห้ามขาด) เอาเงินกันอย่างถึงใจ ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจได้กลิ่นก็ติดตามมาจับกุมทั้ง ๖ คนได้โดยละม่อม แล้วนำตัวไปดำเนินคดี ศาลพิพากษาปรับคนละ ๔๐๐ บาท คดีถึงที่สุดแล้ว การกระทำของนายจิ้งจกกับพวกดังกล่าวเป็นการประพฤตินักข้อย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ให้ออก (ก.๑๘/๒๕๒๕)

## หายใต้ดิน

ก่อนวันหายออก นางอ้วนไม่เป็นอันทำงาน มีวแต่คอยรับโผยเลขเด็ดจากเพื่อน ๆ ผู้หวังรวยทางลัดพร้อมทั้งเงิน ตกเย็นวันนั้นเอง ระหว่างเดินทางกลับบ้าน ตำรวจนอกเครื่องแบบ เข้าค้นตัวนางอ้วน ปรากฏว่าพบโผยสลากกินรวบจำนวนหนึ่งอยู่ในกระเป๋าถือ ตำรวจจึงนำตัวไปดำเนินคดี คดีถึงที่สุด นางอ้วนรับสารภาพทั้งในชั้นสอบสวนและชั้นศาล ศาลพิพากษาลงโทษจำคุก ๔๕ วัน ปรับ ๒,๐๐๐ บาท โทษจำคุกให้รอการลงอาญาไว้มีกำหนด ๒ ปี การกระทำของนางอ้วนเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ให้ออก

## คัดโผย

นายโป่งเที่ยวไปรับโผยเลขเด็ดพร้อมเงินจากลูกค้ามากหน้าหลายตา เมื่อกลับมาถึงบ้านจึงเรียกนายเหี่ยว หลานชายซึ่งมีลายมือสวยให้ช่วยคัดลอกรวบรวมตัวเลขจากกระดาษโผยต่าง ๆ ที่รับมาลงในกระดาษแผ่นใหญ่ เพื่อจะได้นำส่งเจ้ามือต่อไป ปรากฏว่าในระหว่างที่นายเหี่ยวก้มหน้าก้มตาคัดลอกอยู่คนเดียววันนั้นเอง ตำรวจก็ได้จู่โจมเข้าทำการ

จับกุมตัวไปดำเนินคดี คดีถึงที่สุด ศาลพิพากษายกฟ้อง การกระทำของนายเหี่ยวเป็นการประพฤติชั่วตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น

## เปียแล้วไม่ส่ง (๑)

นางจ้อยได้รวบรวมเพื่อนฝูงเข้ามาเล่นแชร์วงหนึ่ง โดยมีนางจ้อยเป็นหัวหน้าวงแชร์ และมีนางจ้อยเป็นลูกวงคนหนึ่ง วงแชร์ดำเนินมาอย่างราบรื่น จนกระทั่งนางจ้อยเปียแชร์ได้แล้ว เมื่อถึงงวดที่จะต้องส่งเงินต้นพร้อมดอกก็ปรากฏว่านางจ้อยก็เบี้ยวทันที แม้นางจ้อยจะไดติดตามทวงถาม ก็ไม่ได้ความ นางจ้อยจึงหันไปพึ่งศาลโดยยื่นฟ้องนางจ้อยเป็นจำเลย ที่สุดศาลพิพากษาให้นางจ้อยชดใช้เงินให้แก่โจทก์คือนางจ้อยทั้งต้นและดอกด้วย การกระทำของนางจ้อยและนางจ้อยเป็นการไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ทั้งสองคน (๓๓.๒๘.๑๕-๑๖)

## เปียแล้วไม่ส่ง (๒)

นายจ้อนเป็นนายวงแชร์ มีลูกวงอยู่ ๒๐ คนและได้ทำการเปียแชร์กันทุกสิ้นเดือนตลอดมา



ปรากฏว่านายเบี้ยวลูกวงคนหนึ่งซึ่งเปียไปแล้ว ก็ไม่ยอมส่งทั้งต้นทั้งดอก นายจ้อนติดตามทวงถามอย่างไรก็ไม่ได้ความ จนเกิดการโต้เถียงกัน และมีการร้องเรียนขึ้น ผู้บังคับบัญชาจึงได้ดำเนินการทางวินัยกับบรรดาผู้ร่วมวงแชร์ทั้งหมดทุกคน การกระทำของนายวงและลูกวงเป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือนนายวง ๑๐% ๒ เดือน และ ภาคทัณฑ์ลูกวงทุกคน

### เปียแล้วไม่ส่ง (๓)

แชร์วงหนึ่งมีนางหมูเป็นนายวงแชร์ เมื่อเล่นกันได้ระยะหนึ่ง นางแมวกก็เข้ามาเป็นนายวงแชร์แทน ปรากฏว่าเมื่อเปียกันไปได้ ๖-๗ เดือนมีลูกแชร์ ๓ รายซึ่งเปียไปแล้ว ไม่ยอมส่งทั้งดอกและต้นและหลบหน้าไป นางแมวกก็ไม่รู้จักลูกแชร์ทั้ง ๓ คน จึงไม่สามารถติดตามเก็บเงินได้และนางแมวทนไม่ไหวเพราะไม่มีเงินพอที่จะนำมาชำระให้ได้ นางแมวจึงล้มแชร์ เป็นเหตุให้ลูกแชร์หลายรายร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา ที่สุดนางแมวได้ยินยอมชดใช้เงินค่าแชร์ให้แก่ลูกวง โดยตกลงกำหนดวงเงินและระยะเวลาที่จะผ่อนชำระให้จนเป็นที่พอใจกันทั้งสองฝ่ายแล้ว การกระทำของนางแมวเป็นการไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการและประพฤติชั่วตาม

มาตรา ๗๔ และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน (๐๙.๒๔.๒๓)

### ปูณา

ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้นางจ้อยมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินฉาบปกิสงเคราะห์ของคุรุสภา ประเภท ข.พ.ค., ข.พ.ส. และเงินฉาบปกิสงเคราะห์ของสมาคม ส.พ.ช. และเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกคุรุสภา ปรากฏว่านางจ้อยยกยอกเงินไปเกือบ ๓ แสนบาท จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยที่สุดผู้ว่าราชการจังหวัด โดยมติ อ.ก.พ.จังหวัดสั่งลงโทษปลดนางจ้อยออกจากราชการฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ แต่กระทรวงพิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีนี้เป็นผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ จึงนำเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง ที่สุด อ.ก.พ.มีมติให้หรือ ก.พ.ในกรณีนี้ก่อน จึงมีปัญหว่า การกระทำของนางจ้อยในกรณีนี้จะมีความผิดวินัยตามมาตราใด

### วิสัยนา

ปัญหาทำนองเดียวกันนี้ ก.พ.ได้เคยพิจารณาให้ความเห็นไว้ว่า โดยที่คุรุสภามีฐานะเป็นเพียงสภาในกระทรวงศึกษาธิการ และมีสภาพเป็นนิติบุคคล ตามนัยมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติครู พ.ศ. ๒๕๔๔ แต่ไม่มี

ฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย ดังนั้น การที่นางจ้อยได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน ฅาปนกิจสงเคราะห์ของครุสภา จึงไม่เป็นการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ แม้นี้จะเบียดบังยกยอก เงินดังกล่าวไปก็ไม่เป็นความผิดวินัยอย่างร้าย แรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ แต่อย่างไรก็ตาม การกระทำเช่นนี้ยังถือได้ว่าเป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง ฐานประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๔๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ (สำนักงาน ก.พ.ตอบข้อหารือกระทรวงศึกษา ธิการตามหนังสือที่ นร ๐๖๑๑/ป ๑๘๘๕ ลง วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๒๗ ...กรณีนี้จึงเห็นได้ ว่า ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่เข้าไป เกี่ยวข้องกับกิจการฅาปนกิจสงเคราะห์ของ ครุสภาแล้ว หากยกยอกเงินของครุสภาในกิจ การดังกล่าวไป ก็จะไม่เป็นความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แต่อย่างไรใด คงเป็นเพียงความ

ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานประพฤดิชั่วอย่าง ร้ายแรงตามมาตรา ๔๑ วรรคสองเท่านั้น ซึ่ง แตกต่างกับส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีกิจการ ฅาปนกิจสงเคราะห์เป็นของตนเอง และได้ขึ้น ทะเบียนการฅาปนกิจสงเคราะห์ตามระเบียบ ของกระทรวงมหาดไทยแล้ว มาตรา ๔๓ วรรค สอง แห่งพระราชบัญญัติการฅาปนกิจสง- เคราะห์ พ.ศ. ๒๕๑๗ กำหนดว่า ให้กิจการ ฅาปนกิจสงเคราะห์ของส่วนราชการนั้น ๆ เป็นงานในหน้าที่ของส่วนราชการนั้นด้วย เมื่อ ผู้ใดได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ กิจการฅาปนกิจสงเคราะห์ดังกล่าวแล้ว หาก เบียดบังยกยอกเงินไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว หรือผู้อื่นโดยมิชอบแล้วก็เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และมาตรา ๔๑ วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ด้วย และสำนักงาน ก.พ.ได้ ออกหนังสือเวียนแจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบแล้วตามหนังสือที่ นร ๐๗๑๑/ว ๓ ลง วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๓๐)

(สำเนา)

ที่ นร ๐๗๑๑/ว ๓

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๒๐ สิงหาคม ๒๕๓๐

เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการฌาปนกิจสงเคราะห์ของส่วนราชการ

เรียน (เวียงกระทวง ทบวง กรม และจังหวัด)

ด้วยส่วนราชการบางแห่งได้รายงานการลงโทษข้าราชการพลเรือนกรณีได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่การเงินของการฌาปนกิจสงเคราะห์ของส่วนราชการแล้วนำเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว โดยได้ลงโทษในสถานเบาเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเข้าใจว่า การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฌาปนกิจสงเคราะห์ของส่วนราชการนั้นมิใช่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ก.พ.ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่า โดยที่มาตรา ๔๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติการฌาปนกิจสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้บัญญัติให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้กำหนดระเบียบการขึ้นทะเบียนการดำเนินกิจการ การควบคุม และการเลิกกิจการฌาปนกิจสงเคราะห์ของส่วนราชการ องค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ และให้ระเบียบนี้ใช้บังคับได้เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว และวรรคสองของมาตราเดียวกันได้บัญญัติให้ถือว่าการฌาปนกิจสงเคราะห์ของส่วนราชการ องค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจที่ได้ขึ้นทะเบียนตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดในวรรคหนึ่งแล้ว เป็นงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ องค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ก.พ.จึงได้พิจารณามิมีมติว่า ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้ข้าราชการผู้ใดปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฌาปนกิจสงเคราะห์ของส่วนราชการที่ได้ขึ้นทะเบียนตามหลักเกณฑ์ที่พระราชบัญญัติการฌาปนกิจสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๑๗ บัญญัติแล้ว ข้าราชการผู้นั้นย่อมมีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ หากข้าราชการดังกล่าวปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการในเรื่องนี้โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ ก็เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

วารสารข้าราชการ ๙๔

อนึ่ง ก.พ.ได้มีมติให้เรียนเพิ่มเติมมาว่า การลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการนั้น คณะรัฐมนตรีได้กำหนดแนวทางการลงโทษดังปรากฏตามหนังสือ  
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว.๑๒๕/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๐๓ ว่า ควรไล่ออก  
จากราชการ จะปรานีลดหย่อนผ่อนโทษลงได้ก็เพียงปลดออกจากราชการเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดส่วนราชการแห่งนี้ทั้งในราชการ  
บริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค (หากมี) ได้ทราบโดยทั่วกันด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สำราญ ถาวรายุศม์  
(นายสำราญ ถาวรายุศม์)  
เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัย

โทร. ๒๔๑๘๖๗๗

## การเรียไ้เงินซื้อของขวัญ ให้แก่ผู้บังคับบัญชา

### สาระสำคัญ

มติคณะรัฐมนตรีได้กำหนดเรื่องการเรียไ้เงินซื้อของขวัญให้แก่ผู้บังคับบัญชาไว้ดังนี้

ให้งดการเรียไ้เงินซื้อของขวัญให้แก่ผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชาเนื่องในโอกาสขึ้นปีใหม่หรือโอกาสอื่น เพราะจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อยและเป็นการไม่ประหยัด

**ข้อเตือนใจ :** อย่าเรียไ้เงินซื้อของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชาจะผิดวินัย

### ที่มา

: หนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นว ๒๘๑/  
๒๔๙๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๔๙๖  
หนังสือสำนักบริหารของนายกรัฐมนตรีที่ นว ๑๐/  
๒๕๐๓ ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๐๓

ปิดปกตุลาคม

แก้ป้ ปึงบประมาณใหม่  
ขอฝากความหวังไว้  
กับใครดีล่ะ  
กับ รัฐบาล กับ ข้าราชการทุกคน  
หวังว่าชาติจะพัฒนา  
หวังว่าปวงประชาจะสุขศรี  
มากขึ้นกว่าปีงบประมาณที่แล้ว

คณะบรรณาธิการวารสารข้าราชการ