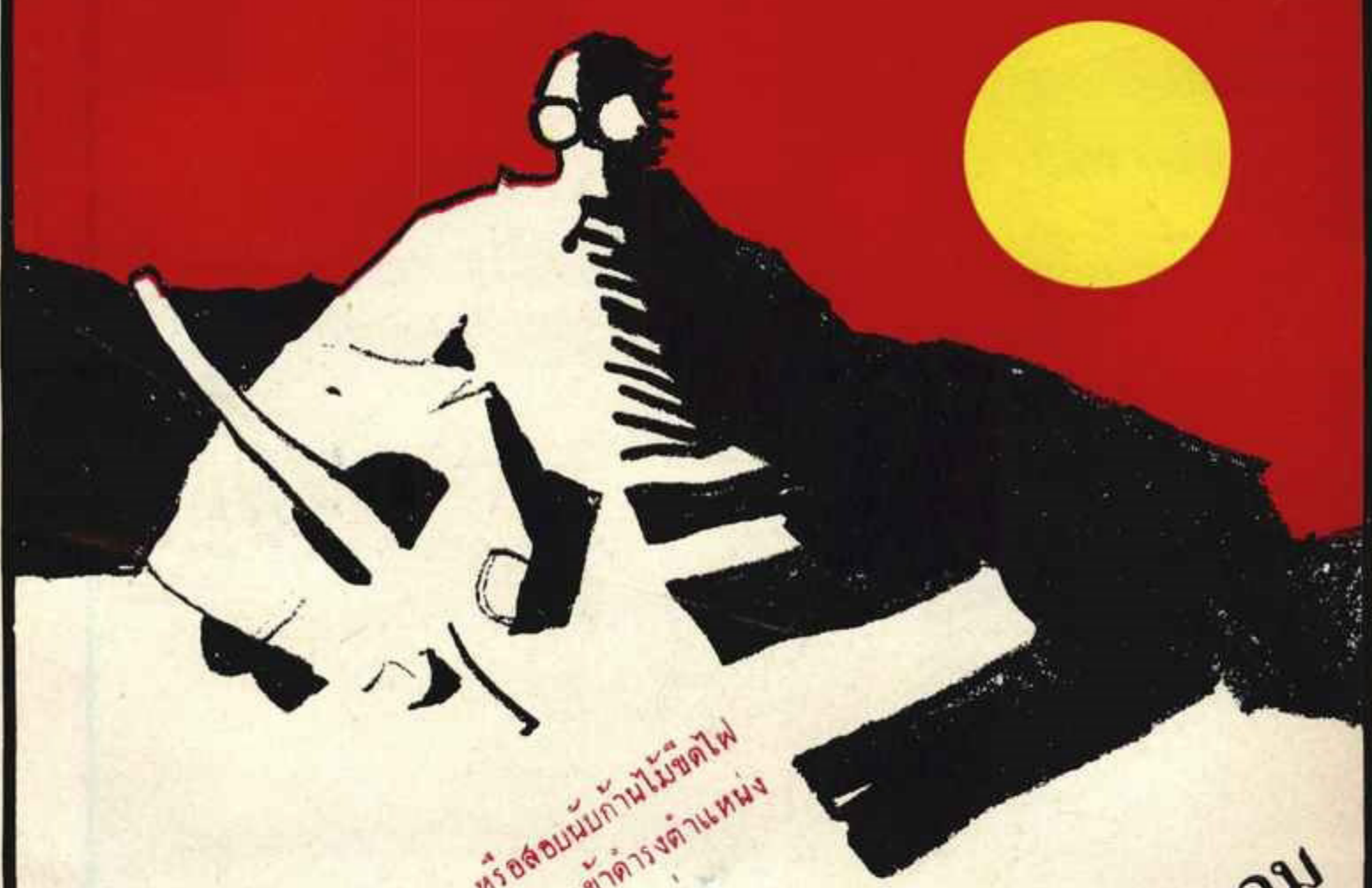


# วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๗



ลอมเขาวมบุญญา หรือลอมเขานไมชดไฟ  
การอภิปราย การสรรหาคนเข้าดำรงตำแหน่ง  
ความรู้สึกของข้าราชการในยุคใหม่  
คนใน คนนอก

ใครได้ประโยชน์จากการสอบรวม

# วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๗

## สารบัญ

บทบรรณาธิการ	๒
เลขานุการ ก.พ. ว่าสอบรวมดี	๔
ใครได้ประโยชน์จากการสอบรวม	๖
สอบเขว่นหรือสอบนับกันไม่ผิดไฟ	๑๒
คนใน-คนนอก บัญหาหนึ่งในการสรรหามบุคคล	๑๘
การอภิปรายเรื่องเทคนิคการสรรหาคนเข้าดำรงตำแหน่ง	๒๒
ใหม่ๆ ในราชการ	๓๔
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๕๐
เครื่องราชอิสริยาภรณ์	๖๖
การสรรหาคนเข้าดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน	๗๐
ความรู้สึกของข้าราชการในยุคใหม่	๗๘
จดหมายเบ็ดเตล็ด	๘๔

### วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

ท่านสมาชิกที่มีปัญหาเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน บัญหาคลัง หรือปัญหา ข้อข้องใจอื่นใด โปรดส่งคำถามไปที่ "บรรณาธิการวารสาร" นี้

จำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท  
สมาชิก บิลละ ๔๕ บาท รวมค่าส่ง  
บอกรับที่ผู้จัดการวารสารข้าราชการ  
สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก  
โทร. ๘๖๕๕๕๕ หรือ ๘๖๐๓๓๓ ต่อ ๓๘

### ที่ปรึกษา

พันเอก จินดา	ณ สงขลา
นายประวิณ	ณ นคร
นายโสรัจ	สุรวิฑล

### บรรณาธิการ

ดร. อาทิตย์	อุไรรัตน์
-------------	-----------

### ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายจรูญพงษ์	สวายุโรจน์
นายสุธี	สุทธิสมบูรณ์

### กองบรรณาธิการ

นายวรเทพ	สวัสดิ์
นายเกียรติสม	กลิ่นสุวรรณ
นายอดุล	จันทร์ศักดิ์
นายเฉลิม	ศรีผดุง
นายสมา	สมานนท์
นายณรงค์	นุกุลการ
ผู้จัดการ	
เรือเอก ผจง	กันตเฉลิม

### ผู้ช่วยผู้จัดการ

นายสมพงษ์	ศรีวัฒน์
ม.ร.ว. ชัยวัช	ศรีวัช
นายจรูญพงษ์	สวายุโรจน์

### ศิลปกรรม

นายสุชีพ	ณ สงขลา
----------	---------



# บทบรรณาธิการ

เมืองไทย เป็นเมือง แฟชั่น

ตั้งแต่เรื่องเครื่องแต่งกาย ไปจนถึงคำพูด และแนวความคิด

ถือว่าเป็นแฟชั่น ก็เพราะมีการหมุนเวียนเปลี่ยนไปอย่างง่ายตายและรวดเร็ว เห็นใครเขาทำอะไร ก็ทำกับเขาบ้าง ทำนองเดียวกับลิง และฟุฟ่าบนฟัก ๆ ขอเพียงอย่าให้ชื่อว่าลาสมัย เพราะการลาสมัย ในความหมายที่ใช้กันทั่วไป คือการทำอะไรไม่เหมือนเพื่อนในสังคมไทยเราถือว่าเสียหายหลายแสนหลายล้าน แม้ว่าการหันต่อสมัยนั้น จะหาอะไรที่เป็นแก่นสารไม่ได้มากนัก และผิวเผินอยู่เพียงภายนอก เหมือนกับการใส่เสื้อสักตัวหนึ่งก็ตาม

ไม่อยากจะเชื่อว่า เรา เรา คิดอะไร มองอะไรกันเพียงต้น ๆ ฉาบฉวยอย่างนั้น หรืออีกนัยหนึ่ง ไม่อยากให้ใครเห็นว่าเรามีปัญญาคิดอ่านอะไรเพียงแค่นี้เท่านั้น

แต่มันก็เป็นอย่างนั้น และก็เหตุตุนกันอย่างนั้น

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงราชการ และภาคเอกชน

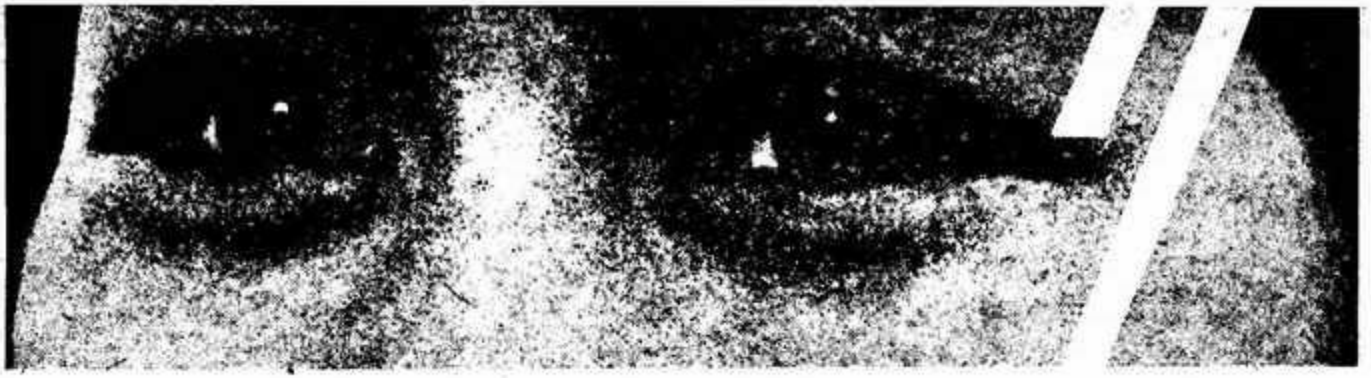
ไปอยู่ในรัฐวิสาหกิจ

เรื่องที่จะขอยกมาพูดในคราวนี้ ได้แก่เรื่อง ข้าราชการประจำ เพราะกำลังเป็นแฟชั่นอยู่ว่า การจัดอิทธิพลทางการเมือง จะต้องแยกข้าราชการการเมืองกับข้าราชการประจำออกจากกัน กล่าวคือไม่ให้ข้าราชการประจำ ไปดำรงตำแหน่งการเมืองในขณะเดียวกัน ดังนั้น รัฐธรรมนูญจึงได้ระบุไว้อย่างชัดเจน และพรรคการเมืองแทบทุกพรรค ก็ได้กำหนดเป็นแนวนโยบายของตนว่าจะแยกข้าราชการการเมืองออกจากข้าราชการประจำอย่างเด็ดขาด

โดยหวังเอาไว้ว่า เมื่อไหร่ข้าราชการการเมืองไม่ใช่คนคนเดียวกับข้าราชการประจำแล้ว เมื่อนั้นการเมืองคงไม่ก้าวท่างานของข้าราชการประจำ

ข้างแคบและตัน เสียยิ่งกว่าคลองโองอ่าง

ถ้าการไม่ให้ข้าราชการประจำ ไปดำรงตำแหน่งการเมืองในขณะเดียวกัน เป็นเพราะไม่ต้องการให้บุคคลดำรงตำแหน่งมากกว่า ๑ ตำแหน่งพร้อม ๆ กัน ก็นับว่า ชอบด้วยเหตุผลทั้งหลายทั้งปวงเป็นอย่างยิ่ง ความ



จริงควรจะห้ามมานานแล้ว เพราะได้สร้างอภิสิทธิ์ชน และก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมเป็นอย่างยิ่ง และไม่ ควรจะจำกัดเฉพาะตำแหน่งทางการเมืองเท่านั้น แต่ ควรจะคลุมไปถึงข้าราชการประจำที่ไปดำรงตำแหน่งใน รัฐวิสาหกิจ บริษัทร้านค้า ห้างที่เบเนของเอกชน หรือ รัฐบาลบางส่วน หรือแม้แต่ดำรงตำแหน่งที่เป็นข้าราชการ ประจำด้วยตนเองมากกว่า ๑ ตำแหน่งในคราวเดียวกันด้วย ทั้งนี้เพราะจะ ไม่มีมนุษย์ผู้ใดวิเศษที่จะสามารถ ทำงาน ๒-๓ แห่ง ให้เกิดผลดีที่สุด เหมือนกับจะอุทิศ ทุ่มเทให้กับงานแห่งเดียวเต็มที่และเต็มเวลาได้

แต่หากตั้งความหวังไว้ว่าการแยกข้าราชการประจำ ออกจากข้าราชการการเมืองในลักษณะนี้ จะทำให้ ราชการมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ก้าวหน้า และโดย เฉพาะอย่างยิ่งปราศจากอิทธิพล หรือบรรยากาศทับ บันข่มขู่ทางการเมืองแล้ว เห็นจะต้องตั้งความหวังไว้ ต่อไปในระยะยาว.....ยาวพอๆ กับความหวังที่จะเห็น ประชาธิปไตย นั่นแหละ

การเมืองในราชการพลเรือน เป็นเรื่องใหญ่ และ ลึกซึ้งมากเกินกว่าที่คาดคิด อีกทั้งเป็นเรื่องที่เกือบไม่ มีทางจะขจัดให้หมดสิ้นไปได้

อยู่ ที่ว่า จะยอมรับ ความจริง กันหรือไม่ เท่านั้น

เรามักจะมองเห็นการเมือง เป็นเรื่องของอิทธิพล จากภายนอก หรือจากนักการเมือง ที่พยายามก้าวก้าว ครอบคลุม ชำน้ำ ตลอดจนจนอาจรวมถึงการข่มขู่ บับ บังคับให้ข้าราชการปฏิบัติภารกิจให้สอดคล้องสนับสนุนผล ประโยชน์ทางการเมือง แต่เพียงด้านเดียว ความ จริงแล้ว จากประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นเวลานานไม่ น้อย ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซ้ำแล้วซ้ำเล่า มิได้เป็นเช่นนั้น เลย ข้าราชการประจำนั้นแหละตัวดี ทวงเรไปหาผู้ม อิทธิพลทางการเมือง หรือเส้นสายของผู้มอิทธิพลทาง การเมือง ซึ่งตนคาดว่าเขาจะคลบรรรคอะไรต่อมิอะไร ให้เกิดขึ้นได้ เรามีสันดานกันอย่างน้อยอยู่แล้ว ใครมี อำนาจวาสนา ก็มีคนพากันไปห้อมล้อมค้ำคอง ต่างก็ หวังประโยชน์ด้วยกันทั้งสิ้น ตัวอย่างที่เห็นชัดแจ้ง ไม่มานานมานี้ เห็นจะได้แก่สมัยที่พรรคสหประชาไทย ยังมีชีวิตอยู่ ข้าราชการของหน่วยงานในรั้วทำเนียบ รัฐบาล แทบไม่มีใครเป็นอันทำงานที่ราษฎรเขาเสีย ภาษามาให้ทำกันสักเท่าไร

ที่เป็นเช่นนั้น เพราะอะไร ถ้าไม่ใช่เพราะหวังลาภยศ สักการ ที่การเมือง จะบันดาลให้ได้

ฉะนั้น อย่าไปว่า นักการเมือง “หน้าเน่า” เลย เพราะกรูว์กันอยู่แล้ว แต่ข้าราชการ “หน้าเน่า” หรือ ข้าราชการ “โศกณ” นี่สิ น่าจะกำจัด

ปัญหาอยู่ที่ว่า ใครจะเป็นผู้กำจัด เพราะผู้ที่จะกำจัด เป็นผู้ที่ถูกกำจัดแทบทั้งสิ้น

ยิ่งไปกว่านั้น การเมืองไม่ใช่เป็นเรื่องการเสนอขายตัวเป็นบาทบริจาริกา ต่ออิทธิพลภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว การทำตัวในลักษณะเดียวกันต่อบุคคลภายในวงราชการด้วยกันเอง และการใช้เล่ห์เหลี่ยมทงบนดิน ใต้ดิน การกลั่นแกล้ง หักล้าง ไล่ร้าย โคนทำลาย สารพัดสารพัน เพียงเพื่อให้ได้มา ซึ่งประโยชน์ของตนเอง หรือพวกตน ก็เป็นการเมืองที่มีลักษณะเด่นชัดในวงราชการเป็นอย่างมาก เป็นการเมืองที่ความเลวร้าย ที่อาจมอมเมาทำให้คนทำอะไรก็ได้ - ไม่ว่าจะเป็นการทำลายคนคิด หรือการเนรคุณ ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้ เป็นศัตรูของการ

ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ และประชาชนส่วนรวมอย่างชัดเจน

น่าเป็นห่วงที่ว่า การเมืองในลักษณะนี้มีมากเหลือเกินในราชการไทย

แล้ว..... เพียงการแยกข้าราชการการเมือง จาก ข้าราชการประจำ จะช่วยแก้ไขอะไรได้

ปัญหา นี้ คงยังไม่สิ้นเหมือนคลองโองอ่าง อย่างที่เข้าใจกัน การแก้ไขต้องขุดลงไปถึงระบบพื้นฐานบางประการ ซึ่งแม้จะไม่อาจเปลี่ยนได้ทั้งหมด แต่ไม่น่าจะเหลือวิธีที่จะช่วยได้บ้าง ที่สำคัญและจำเป็นที่สุดคือต้องได้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ที่หูตากว้างไกล

แต่จะได้หรือไม่ได้ และจะได้เมื่อไหร่ ก็เห็นจะต้องรอให้การเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ และการเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานต่างๆ ได้พัฒนาไปอีกสักพักหนึ่ง.... กระทบง.



# เลขาธิการ ก.พ. ว่า สอบรวมดี

พันเอก จินดา ณ สงขลา เลขาธิการ ก.พ. เผยว่า ก.พ. จะจัดสอบเพื่อบรรจุข้าราชการพลเรือนเองเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สนใจเข้ารับราชการและเพื่อให้การบรรจุข้าราชการรวดเร็ว  
ได้ผลดียิ่งขึ้น

จากการที่ข่าวว่า ก.พ. จะรวบอำนาจในการสอบข้าราชการพลเรือนโดยจะจัดสอบเองแต่เพียงผู้เดียวเลขาธิการ ก.พ. ได้ให้สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ ๕ ว่า ก.พ. ไม่ได้รวบอำนาจมาสอบเสียทั้งหมดอย่างที่ผู้สนใจกัน การสอบข้าราชการพลเรือนมี ๒ อย่าง คือการสอบเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างหนึ่ง และการสอบบรรจุบุคคลเข้ารับราชการอีกอย่างหนึ่ง การสอบเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น กระทรวงทบวงกรมต่างๆ เป็นผู้สอบเลื่อนข้าราชการในสังกัดเอง ไม่ใช่ ก.พ. สอบ แต่ ก.พ. จะรับจัดสอบรวมเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ฝ่ายพลเรือน

ที่จะสอบให้ก็เพราะ ก.พ. ได้รับคำร้องเรียนตลอดมาเป็นเวลาหลายปีแล้วว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในการสอบแข่งขันเข้ารับราชการ มีการฝากฝังเล่นพรรคเล่นพวกมีการทุจริตเรียกร้อยเงินทอง บางกรมจัดสอบเพื่อช่วยคนในที่เบญจกัณฑ์หรือวิสามัญอยู่แล้วไปหลอกให้คนภายนอกมาสมัครสอบ ทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธาในรัฐบาล หลักฐานคำร้องเรียนเหล่านี้มีอยู่มากที่สำนักงาน ก.พ. อีกประการหนึ่งประชาชนผู้สมัครสอบได้ร้องเรียนว่า ไม่ได้ได้รับความสะดวกในการสมัครเข้ารับราชการ เพราะต้องตระเวนไปสมัครตามกรมกองต่างๆ หลายแห่งหลายครั้ง ทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายมาก บางกรมสอบง่าย บางกรมสอบยากไม่ได้มาตรฐาน บางกรมบังคับสอบ คนภายนอกไม่มีโอกาสทราบ จึงให้ความเห็นว่าถ้า ก.พ. เพียงแห่งเดียว แล้วส่งผู้สอบได้ไปบรรจุตามกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ก็จะเป็นการสะดวก ประหยัด และเพิ่มความมั่นใจให้แก่ผู้สมัครสอบได้มาก

เลขาธิการ ก.พ. ชี้แจงต่อไปว่า ตั้งแต่ปี ๒๕๑๐ เป็นต้นมา ก.พ. ก็ได้สอบรวมให้แก่ส่วนราชการ  
หลายแห่งแล้ว คือสอบที่ ก.พ. ที่เดียวแต่มีสิทธิ์ที่ได้บรรจุในหลาย ๆ กรมซึ่งก็ปรากฏว่ามีผู้มาสมัครสอบมากมาย  
เมื่อผู้สมัครสอบมาก โอกาสที่จะได้คนดีเยี่ยมไว้ในราชการก็มากขึ้น บางตำแหน่งมีผู้สมัครสอบหลายพันคน

การสอบก็ได้ผลดีสมความมุ่งหมายและได้มาตรฐานก็เพราะได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นผู้ออกข้อสอบ ก.พ. เองก็  
มีนักวิชาการสอบอยู่ด้วย นอกจากนี้ยังได้ปรับปรุงวิธีการจัดสอบให้สะดวก ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้สมัครสอบ  
อย่างดีที่สุด และให้ประกาศผลได้อย่างรวดเร็วอีกด้วย การสอบรวมนี้ได้มีการควบคุมการดำเนินการสอบทุกขั้น  
ตอนอย่างเข้มงวดกวัดขันโดย ก.พ. เองและโดยกรรมการสอบ รวมทั้งผู้เข้าสอบทั้งหลายก็ได้ช่วยควบคุมเพื่อรักษา  
สิทธิ์และผลประโยชน์ของตนด้วย อนึ่ง สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดเป็นคำขาดไว้ว่า ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ใดทุจริต  
เกี่ยวกับการสอบ เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะได้รับโทษในสถานหนักที่สุด การสอบรวมนอกจากผู้สมัครสอบจะพอใจแล้ว  
กรมก็พอใจด้วย โดยเฉพาะกรมที่ตำแหน่งว่างเพียงตำแหน่งเดียวหรือสองตำแหน่งนั้นได้บอกว่า ก.พ. ช่วยเรื่อง  
นี้ได้มาก ทำให้ประหยัดเวลาและความวุ่นวายในการจัดสอบได้เป็นอย่างดี

ต่อข้อถามที่ว่า การสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการนั้น ก.พ. จะสอบเองทั้งหมดหรือ เลขาธิการ ก.พ.  
ตอบว่า ก.พ. คงจะไม่สอบทั้งหมด จะให้กรมจัดสอบเองบ้างตามความจำเป็นเหมาะสม เลขาธิการ ก.พ. กล่าว  
ต่อไปว่า การสอบรวมนี้เป็นภาระหน้าที่ที่ยากและเสี่ยงต่อการผิดพลาดมาก ถ้าการสอบเรียบร้อยก็เพียงเสมอ  
ตัวเท่านั้น ทรบหากด้วยเห็นว่าเป็นเรื่องที่จะแก้ปัญหาของทางราชการที่สำคัญที่สุดปัญหาหนึ่งได้ ประกอบกับ  
ประชาชนก็ให้ความสนใจ มีนักเรียน นิสิตนักศึกษา สำเร็จการศึกษาและต้องการจะรับราชการเพิ่มขึ้นทุก ๆ  
ปี จึงควรปรับปรุงให้บริการในเรื่องนี้สะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม และให้สิทธิ์ให้โอกาสแก่ผู้สนใจเข้ารับราชการ  
การเสมอหน้ากัน ให้สอดคล้องกับหลักการในระบบประชาธิปไตยด้วย เลขาธิการ ก.พ. กล่าวในที่สุดว่า การ  
ปรับปรุงเรื่องใหญ่ ๆ เท่านั้น ย่อมจะต้องมีผู้เสียประโยชน์คัดค้านขึ้นมาเป็นธรรมดา เข้าใจว่าผู้คัดค้านคงจะ  
เป็นผู้ซึ่งชอบระบบเล่นพวกหรือผู้ชอบใหม่ระบบอภิสิทธิ์ในการเข้ารับราชการเป็นส่วนใหญ่ ●

# ใครได้ประโยชน์ จากการสอบรวม



ในขณะที่ ได้มีการกล่าวขานถึง การสอบรวมที่ ก.พ. เป็นผู้จัดสอบไปในด้านอนุสาคก่อนข้างหนาหุ เช่นว่า ก.พ. กำลังจะรวบอำนาจการสอบอันเป็นวิถีทางที่ไม่ถูกต้องตามระบอบประชาธิปไตย ก.พ. ขยันจัดสอบคนสมัครถูกรัดไถโดยระเบียบอันชอบธรรม ข้อสอบ ก.พ. เหมือนของเด็กเล่น ไขว้ตะอะไรไม่ได้ เสียงโงมตี นมาจากส่วนราชการต่าง ๆ บ้าง จากผู้สมัครสอบบ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว ส่วนใหญ่เกิดจากความเข้าใจผิด หรือมาจากผู้เสียประโยชน์จากการสอบตามระบบนี้ เห็นควรที่จะได้นำเรื่องมาพิจารณาตามข้อเท็จจริง ใคร ควรจะเป็นผู้ได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์จากการสอบรวม



ก่อนที่จะเข้างาน ขอล่าวดึงที่มาของการสอบรวม  
เสียก่อน แต่เดิมมา ก.พ. ได้มอบอำนาจให้ส่วน  
ราชการต่าง ๆ ดำเนินการสอบเพื่อเลือกสรรบุคคลเข้า  
รับราชการเอง ซึ่งปรากฏว่า การสอบส่วนใหญ่ไม่ได้  
ดำเนินไปตามครรลองแห่งระบบคุณธรรม และไม่ได้  
ความยุติธรรมเท่าที่ควร เนื่องจากการเล่นพรรคเล่น  
เล่นพวกกลายเป็นการเลือกสรรตามชาติสกุล สืบต่อ  
ชั่วลูกชั่วหลาน แทนที่จะคัดเลือกโดยถือความรู้ความ  
สามารถเป็นหลัก ยิ่งกว่านั้น การดำเนินการสอบยัง  
เสียเวลา แรงงาน และค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากเกิน  
ความจำเป็น และเทคนิคการเลือกสรรยังไม่มี ความ  
เที่ยงตรงและเชื่อถือได้เท่าที่ควร

จากการศึกษาวิจัยหลายฉบับ สรุปผลสอดคล้องกันว่า  
วิธีการเลือกสรรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสม  
นั้น ควรมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบเพียงแห่งเดียว  
โดยเฉพาะ การสอบรวมนับว่าประสบผลสำเร็จเป็น  
อย่างดีในหลายประเทศมาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา  
อังกฤษ จีน และแม้แต่ในประเทศไทย ผลการวิจัย  
การสอบสาธิตที่ ก.พ. ทดลองจัดสอบรวมให้แก่ส่วน  
ราชการต่าง ๆ ระหว่างปี ๒๕๑๐-๒๕๑๓ รวม ๕ ครั้ง  
ก็ได้แสดงผลสรุปยืนยันว่า การสอบรวมเป็นวิธีการ  
ที่สามารถควบคุม ผลดำเนินการให้เกิดความสะดว  
รวดเร็ว ประหยัด และยุติธรรม เป็นไปตามระบบ  
คุณธรรมได้เป็นอย่างดี ก.พ. จึงได้ดำเนินการรวมการ  
การสอบเพื่อบรรจุบุคคล เข้ารับราชการ ให้แก่กระทรวง  
ทบวงกรมต่าง ๆ การสอบมี ๒ ประเภท คือ

๑. สอบแข่งขัน ได้แก่การสอบเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง  
บุคคลเข้ารับราชการ เรียงลำดับที่สอบได้ โดยรับ  
สมัครสอบจากคนทั่วไป ซึ่งมีคุณสมบัติและความรู้ที่  
ต้องการสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง ในส่วน  
ราชการที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง ในระดับมาตรฐาน  
กลางที่ ๑,๒,๓ และ ๔ ซึ่ง ก.พ. อาจจะดำเนินการเอง  
หรือมอบหมาย ให้กรม เจ้าสังกัดเป็นผู้ ดำเนิน การเอง  
ทั้งนี้ ก.พ. จะกำหนดให้มีการสอบแข่งขันทั่วไป หรือ  
สอบแข่งขันสำหรับหน่วยราชการใด หรือท้องถิ่นใด  
เป็นการเฉพาะแห่งก็ได้

การที่จะจัดสอบขึ้นได้ต่อเมื่อมีตำแหน่งว่างในกรมต่างๆ  
และกรมเหล่านั้นได้แจ้งมาที่ ก.พ. ก.พ. ก็จะเปิดรับ  
สมัครและดำเนินการสอบให้

๒. สอบคัดเลือก ได้แก่การสอบเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ  
พลเรือน ให้ดำรงตำแหน่งที่สอบได้ตามความเหมาะสม  
โดยรับสมัครสอบจากข้าราชการพลเรือน ซึ่งมี  
คุณสมบัติและความรู้ที่ตองการสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง  
การสอบเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้ดำรง  
ตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๒ และ ๓ ให้กรม  
เจ้าสังกัดทำความตกลงกับ ก.พ. ขอสอบคัดเลือกเป็น  
กรณีพิเศษ สำหรับการสอบเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพล  
เรือนให้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๔,๕,๖  
ให้สอบคัดเลือก ซึ่งกรมเจ้าสังกัดเป็นผู้ดำเนินการสอบ

จากลักษณะการสอบของทั้ง ๒ ประเภท แสดงให้เห็น  
ว่า ก.พ. มิได้ผูกขาดการดำเนินการสอบแต่ผู้เดียว อาจ

จะมอบหมายให้กรมเจ้าสังกัดดำเนินการเองก็ได้ และ สำหรับการสอบคัดเลือกในมาตรฐานกลางที่ ๔, ๕, ๖, ๗ กรมเจ้าสังกัดเป็นผู้ดำเนินการสอบเองทั้งหมด

### ก.พ. กำลังรวบอำนาจการสอบอันเป็นวิถีทางที่ไม่ถูกต้องตามระบอบประชาธิปไตย

ดูเผิน ๆ น่าจะเป็นจริงตามข้อกล่าวนี้ เพราะเหตุว่าแต่เดิมนั้น ก.พ. ได้มอบอำนาจให้หน่วยราชการต่าง ๆ ดำเนินการสอบเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเอง แต่ปัจจุบันนี้ ก.พ. เรียกอำนาจการดำเนินการสอบเข้ารับราชการกลับมา (ขณะนี้แม้แต่เพียงส่วนราชการที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งเท่านั้น ยังไม่ได้ครอบคลุมไปทั่วประเทศ) ตามความเป็นจริงแล้ว ก.พ. เป็นเพียงศูนย์กลางการสอบเข้ารับราชการที่คอยบริการให้ความสะดวกแก่กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ และที่สำคัญคือแก่ประชาชนผู้สมัครสอบ ว่าเป็นบริการแก่หน่วยราชการต่าง ๆ ก็คือเมื่อหน่วยราชการได้แจ้งมาว่าตำแหน่งว่าง ก.พ. ก็ดำเนินการสอบให้ โดยที่กระทรวงทบวงกรมไม่ต้องเสียเวลาและแรงงานในการจัดสอบ เป็นการประหยัดการทำงานซ้อนงาน และช่วยประหยัดค่าอุปกรณ์การสอบ เช่น กระดาษและค่าแรงงานเพื่อที่จะมาดำเนินการสอบตำแหน่งอย่างเดียวกัน ในข้อที่การสอบรวมให้ความสะดวกแก่ประชาชนนั้น เป็นที่เห็นแจ้งกันอยู่คือผู้สมัครสอบไม่ต้องเสียเวลาไปสมัครสอบตามที่ต่าง ๆ ทั้งยังได้ช่วยประหยัดเงินด้วย โดยเสียค่าสมัครสอบและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการสอบเพียงครั้งเดียว ใช้บรรจุได้ในหลาย ๆ กรม เช่นในการสมัครระดับมาตรฐานกลางที่ ๒ ค่าสมัครสอบ ๓๐ บาท ถ้า

เป็นการสอบแบบเดิม ผู้สมัครจะต้องไปติดต่อแต่ละกรม และเสียค่าสมัครสอบ กรมละ ๓๐ บาท ถ้าสมัครสอบ ๖ กรม จะเสียเงินรวมทั้งสิ้น ๑๘๐ บาท ทั้งนี้ยังไม่ได้รวมค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อีก เมื่อ ก.พ. ดำเนินการสอบเองจะเสียค่าสมัครสอบเพียง ๓๐ บาท และถ้ามีตำแหน่งว่าง ๖ กรม ก็จะมีสิทธิสมัครได้ทั้ง ๖ กรมโดยไม่ต้องเสียค่าสมัครเพิ่มขึ้น เป็นการให้ความสะดวก ประหยัดเงินและแรงงาน



อย่างไรก็ตาม การสอบรวมนี้ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่คนบางคนในส่วนราชการที่เคยดำเนินการสอบเข้ารับราชการตามความต้องการของตนเอง เนื่องจากผลประโยชน์ขัดกัน ตัวอย่างเช่น บางคนต้องการรับแต่พวกพ้องกัน หรือการสอบแบบนี้ทำให้ขาดรายได้ในการทำกุศลช่วยเหลือบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งที่พอใจ แต่ความต้องการของการสอบรวมคือ เปิดโอกาสให้คนทั่วไปที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเข้ารับราชการ เมื่อ ก.พ. ดำเนินการสอบเองโอกาสที่จะช่วยเหลือพวกพ้องนั้นน้อยมาก คนและพวกพ้องของคนพวกนี้แหละที่เป็นผู้เสียผลประโยชน์ จากการสอบรวม

ขอแถมอีกนิด ในข้อกล่าวหาที่ว่า ก.พ. กำลังกระทำการอันไม่ถูกต้องตามระบอบประชาธิปไตย โดยรวมอำนาจการสอบเสียแต่ผู้เดียว เห็นจะต้องทำความเข้าใจกับคำว่า "ประชาธิปไตย" ซึ่งขณะนี้กำลังเป็นที่กล่าวอ้างกันเป็นประจำวันไม่ว่าในวงการใด ๆ การที่จะกล่าวว่า ปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตยนั้น น่าจะหมายถึงการกระทำที่ถือผลประโยชน์ของชนส่วนใหญ่เป็นสำคัญ ดังนั้นเมื่อพิจารณาเจตนาของการรวมการสอบนี้เหตุผลอย่างหนึ่งก็คือ เพื่อจัดการเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อให้เป็นธรรมแก่บุคคลทั่วไปให้ได้มากที่สุดโดยไม่เลือกชาติตระกูล หรือพวกพ้องใด ๆ ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน แข่งขันกันที่ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สามารถเรียกได้ว่า เป็นการสอบที่ไม่จำกัดวงแคบแต่บุคคลบางพวกเท่านั้นดังได้พบเห็นในระบบการสอบแบบเดิมที่กระทรวงทบวงกรมจัดสอบกันเอง จนเป็นที่ขยาดแก่ผู้มาสอบถึงกับทอดทิ้งไม่มาพวกพ้อง เนื่องจากไม่ได้วัดความสามารถของบุคคล แต่วัดคนหน้าและเชื้อสาย ดังได้ปรากฏคำร้องในหน้าหนังสือพิมพ์เสมอๆ

**ก.พ. ขยันจัดสอบ ผู้สมัครสอบถูกเรียกได้ค่าสมัคร**

มีบางท่านกล่าวหาว่า ก.พ. จะมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการดำเนินการสอบรวมหาวิชาใหม่ การสอบบ่อย ๆ เพื่อจะได้เก็บค่าสมัคร ผู้ที่น่าจะได้บวกกลมกลืนหารคิดเปรียบเทียบกับ การสอบแบบเดิมว่าอย่างไรนั้นจะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการสอบทั้งทางผู้สมัครสอบเองและทางราชการด้วย ก่อนอื่น เห็นจะต้องเรียนให้ทราบก่อนว่าถึง

แม้ ก.พ. จะดำเนินการสอบเอง ก็เชื่อว่า รายได้ที่ได้จากค่าสมัครสอบจะเข้าพวก ก.พ. แต่เงินที่เขากระทรวงการคลัง เป็นรายได้เข้างบประมาณแผ่นดิน ก.พ. เป็นเพียงผู้รับภาระมาดำเนินการสอบเองเท่านั้น ส่วนที่จะช่วยประหยัดให้แก่ผู้สมัครนั้นก็เป็นเรื่องที่เห็นชัดแจ้งกันอยู่ตั้งได้ชัดเจนแล้วในตอนต้น

**การสอบรวมจะยุติธรรมแก่หรือไม่**

ในเมื่อ ก.พ. เป็นผู้ควบคุมการสอบรวมแต่ผู้เดียว ถ้า ก.พ. จะเล่น ไม่ซื่อจะมีพหุหรือ เรื่องความยุติธรรมนั้นถ้าจะให้พูดกันจริงๆ แล้ว คงจะหาไม่ได้ในโลกนี้ แต่คงจะคุยได้ว่าการสอบรวมที่ ก.พ. ดำเนินการอยู่นั้นมีความยุติธรรมมากที่สุด แต่จะยุติธรรมแค่ไหน เพียงใด ขอให้ท่านพิจารณาด้วยวิจารณญาณของท่านเอง

นับตั้งแต่การเตรียมข้อสอบ สำหรับวิชาเฉพาะตำแหน่ง ก.พ. จะแต่งตั้งกรรมการวิชาละ ๓ ท่าน กรรมการเหล่านี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ซึ่งมาจากสถานราชการต่างๆ ซึ่งจะแน่ใจได้ว่า อำนาจการสร้างและเลือกข้อสอบจะไม่ตกอยู่ในมือ ของกรรมการท่านใดท่านหนึ่ง สำหรับภาควิชาทั่วไป ก.พ. มีนักวิชาการสอบที่จะสร้างข้อสอบโดยเฉพาะ งานนี้เป็นงานประจำ เมื่อสร้างและปรับปรุงแก้ไขโดยอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นแล้ว ก็จะเก็บไว้ในคลังข้อสอบพร้อมที่จะนำมาใช้ในการรวบรวมข้อสอบเมื่อเจ้าหน้าที่เพียง ๒-๓ คนเท่านั้นที่รับผิดชอบ จึงไม่จำเป็นที่เรื่องการรวบไหลของข้อสอบขึ้นตอนคุมสอบคงไม่เป็นปัญหาอะไร มาถึงขั้นการตรวจและการรวมคะแนน สำหรับภาควิชาเฉพาะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนจะตรวจเฉพาะข้อคำถาม

ของคนที่ได้ถูกเลือกไป จากนั้นก็จะนำข้อสอบของกรรมการแต่ละท่านในวิชาเดียวกันมารวมเป็นคะแนนที่สอบได้ในวิชานั้น บางท่านอาจจะท้วงว่า กรรมการอาจจะช่วยเหลือผู้สอบได้โดยทราบเลขที่สอบ ทดสอบอยู่ในกระดาษคำตอบ เรื่องนี้โตมรธบองก็แก้ไขเบอร์รหัสกรรมการ ไม่สามารถทราบได้ว่า กระดาษคำตอบนั้น เป็นของผู้ใด สำหรับภาควิชาทั่วไป เจ้าหน้าที่กองการสอบ เป็นผู้ตรวจและตรวจทาน การรวมคะแนน กรอกคะแนนจะมีเจ้าหน้าที่ ๒ ชุด ทำอย่างเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อแบ่งภาระงาน และป้องกันมิให้ใคร คนใด คนหนึ่ง เปลี่ยนแปลงคะแนนหรือกรอกคะแนนผิด การสอบสัมภาษณณ์ ก.พ. ได้แต่งตั้งกรรมการจากกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการสอบครั้งนี้ มาร่วมเป็น กรรมการด้วย หลังจากการประกาศผลการสอบแล้ว รายชื่อผู้สอบได้ จะได้ขึ้นบัญชีไว้ บัญชีในการสอบแต่ละครั้งจะมีผลใช้ไปถึง ๒ ปี ก.พ. จะติดต่อกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในแต่ละคราวว่า แต่ละตำแหน่งที่เปิดสอบมีตำแหน่งว่างจำนวนเท่าใดเมื่อทราบแล้ว ก.พ. ก็จะเรียกบรรจุผู้

สอบได้ โดยเรียงลำดับจากคะแนนมากที่สุดลงมา และในเวลาต่อมา ถ้าปรากฏว่ามีตำแหน่งว่างอีก ก.พ. ก็จะเรียกตัวผู้สอบได้ไปบรรจุตั้งนั้นเรื่อยๆ แต่ถ้าส่วนราชการนั้นไม่ได้แจ้งตำแหน่งว่างมาให้ ก.พ. ก.พ. ก็ไม่สามารถที่จะเรียกบรรจุให้ได้ ผู้ขานบัญชีสอบได้ก็จำเป็นต้องรอไปก่อน นอกขั้นตอนการดำเนินการสอบอย่างคร่าวๆ และเป็นเรื่องของท่านที่จะพิจารณาเองว่า จะยุติกรรมแค่ไหน เพียงใด

เท่าที่เขียนมา เมื่อครั้งกรมต่างๆ ดำเนินการสอบเองนั้น ก็ถูกกล่าวหาหรือเรียนจากประชาชนผู้เข้าสอบหวังจะเข้ารับราชการว่า กรมกองเหล่านั้นไม่ให้ความเป็นธรรม ซึ่งการร้องเรียนนั้นจะมีมูลอยู่บ้าง เพราะเป็นเรื่องรักษาผลประโยชน์ของส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งบางกรณีก็เอาผลประโยชน์ส่วนบุคคลเข้ามาปน แต่สำหรับ ก.พ. ในฐานะองค์การบริหารงานบุคคลกลาง มีหน้าที่รักษาความเป็นธรรม ในระบบราชการทั้งหมดจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุดเสมอ.



# บัญญาหรือสอบนั้กานไม้ขีดไฟ

การสอบเขาวนั้บัญญาที่ ก. พ. ได้นำมาใช้ในการสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการกำลังได้รับ การกล่าวขวัญควบคู่ไปกับการสอบรวที่ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการแทนกรม กองต่าง ๆ การสอบเขาวนั้ บัญญาดังกล่าวมีคนกล่าวขวัญมาก ก็เพราะว่าการสอบเช่นนี้ยังไม่เป็นที่เข้าใจและรู้จักกันในหมู่ ประชาชนและข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการรุ่นก่อน ๆ ที่สอบเข้าทำงานได้ตามการ สอบแบบเก่า การกล่าวขวัญส่วนใหญ่ ซึ่งมาจากกลุ่มข้าราชการข้างต้นจึงมุ่งโจมตีด้วยความ เคลือบแคลงสงสัยว่า การสอบเขาวนั้บัญญานี้ดีกว่าการสอบแบบเก่าจริงหรือไม่ อย่างไร ทำไม ข้อสอบเขาวนั้บัญญาบางข้อจึงใช้รูปภาพมองดูคล้ายกับของเด็กเล่น (มีบางคนถึงกับให้ชื่อว่าข้อสอบ นั้กานไม้ขีดไฟ) ข้อสอบรูปภาพดังกล่าวใช้วัดความรู้ความสามารถอะไรของคนที่เข้ารับราชการ และจะวัดได้จริงหรือ ข้อสงสัยอีกข้อหนึ่งคือ บุคคลจากบางสถาบันอาจได้ประโยชน์เพราะเรียน มาแล้ว นั่นคือ จริงหรือไม่ว่า ผู้ที่ไม่เคยเรียนรู้อาหรือข้าราชการรุ่นก่อนจะเสียเปรียบ

บทความพยายามจะข้แจงข้อสงสัยข้างต้น โดย พยายามจะกล่าวถึงคุณลักษณะของข้าราชการที่พึงประ- สงค์ การเปรียบเทียบจุดมุ่งหมายของการสอบเขาวนั้ บัญญาและข้อสอบเขาวนั้บัญญา กับการสอบ และ ข้อสอบตามแบบเก่าให้ผู้อ่านได้ทราบเพื่อประกอบ ใน การใช้ดุลยพินิจตัดสินว่า อะไรเป็นสิ่งที่ดีกว่าและ เหมาะสมกว่าในสถานการณ์ปัจจุบัน

สภาพของสังคม และสิ่งแวดล้อมปัจจุบันได้เปลี่ยน แปลงแตกต่างไปจากสมัยก่อนอย่างมาก และมีแนว โน้มว่าในอนาคตความเปลี่ยนแปลงจะเป็นไปอย่างรวดเร็ว กว่าขณะนี้มาก ความรู้ที่ร่าเรียนจดจำเมื่อสมัยอยู่ โรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย พอผ่านหลัก ๓ - ๔ ปีก็ เป็นเรื่องลาสมัย ทุกๆ คนจึงต้องเรียนรูสิ่งใหม่ๆ และ ปรับตัวให้ได้กับสิ่งใหม่ ๆ จะยึดมั่นอยู่แต่ตำราเล่มเก่า เพื่อการดำรงชีวิตหรือทำราชการหาได้ไม่ ดังนั้น ข้าราชการที่เมืองไทยยุคปัจจุบันต้องการ จึงควรจะเป็น ผู้ที่มีความสามารถสูงในการที่จะพัฒนาตนเองและสูงพอที่ จะทำให้ตัวเองพร้อมอยู่เสมอที่จะรับรู้อาการใหม่ เพื่อจะ

**เมืองไทยปัจจุบันควรมีข้าราชการที่มีคุณลักษณะ เช่นไร และเลือกได้อย่างไร**

ทำให้คนได้เป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ราชการ  
อยู่ตลอดเวลา

หลักสูตรการสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการแต่ก่อน  
ดูเหมือนจะไม่ได้สอบ เพื่อเลือกข้าราชการที่มีคุณ  
ลักษณะดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้เพราะในภาควิชาความรู้  
ทั่วไปได้กำหนดให้สอบความรู้ทางสังคมศาสตร์  
วัฒนธรรม กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ อาจเป็นคำ  
ถาม เช่น จังหวัดไหนของประเทศไทยมีพลเมือง  
มากที่สุด สหธรรมคืออะไร หรือโทษผิดวินัยสถาน  
ใดหนักที่สุด ซึ่งผู้ตอบได้ส่วนใหญ่คือผู้ที่ท่องจำได้  
เก่ง ทำให้ไม่แน่ใจว่าเราเลือกได้ข้าราชการตามคุณ  
ลักษณะที่ชาติต้องการ หรือได้ข้าราชการที่มีคุณ  
ลักษณะของนกแก้วนกขุนทองแต่เพียงอย่างเดียวเข้า  
มาทำงานราชการ

หลักสูตรใหม่ได้กำหนดไว้ในภาควิชาทั่วไปให้สอบ  
เขาวินิจฉัย ความสามารถในการวิเคราะห์คิดหาเหตุ  
ผล ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า การสอบเขาวินิจฉัย เขาวิน  
ิจฉัยดังกล่าวเราหมายถึงความสามารถของบุคคลใน  
การปรับสมองให้เข้ากับปัญหาใหม่ ๆ หรือสภาพการ  
ใหม่ ๆ และรวมถึงความสามารถในการกระทำกิจ  
กรรมที่ย่างยากซับซ้อน คิดหาเหตุผล แล้วก็กระทำ  
ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ การสอบดัง  
กล่าวจึงน่าจะเป็นการสอบความสามารถที่ตรงกับคุณ  
ลักษณะความสามารถของข้าราชการที่เมืองไทยใน  
ปัจจุบันต้องการ ดังนั้น การสอบเช่นนี้แม้จะไม่ใช้  
หนทางที่ดัดสุดก็ตาม แต่ที่พอจะกล่าวได้ว่า การสอบ  
แบบนี้ น่าจะดีกว่าเก่าในแง่ที่ว่าคนเก่งแต่ท่องจำอย่าง

เดียว ซึ่งเป็นบุคคลที่วงการปัจจุบันไม่ต้องการนั้น  
จะไม่มีโอกาสมาสร้างปัญหาอย่างที่เคยสร้างกันมาเป็น  
เวลานานแล้ว และวงการก็จะเริ่มมีข้าราชการที่  
เป็นเนกแก่ปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศเป็นส่วน  
ใหญ่กันสักที

### การสอบเขาวินิจฉัยมีลักษณะอย่างไร เขาวิน ิจฉัยจริงหรือไม่

การสอบเขาวินิจฉัยจะถือว่าเป็นของใหม่สำหรับ  
เมืองไทยก็ไม่เชิง ทั้งนี้ เพราะพระยามธราชิบดีได้  
นำเข้ามาเผยแพร่ตั้งแต่ประมาณ พ.ศ. ๒๔๗๕ แต่  
เพราะเป็นของใหม่สำหรับคนสมัยนั้น หรืออาจเป็น  
เพราะคนสมัยนั้นมองเห็นแต่การฉ้อโกงหรือเห็นแก่ตัว  
ความคิดของพระยามธราชิบดี จึงไม่ได้พัฒนาขึ้นใน  
เมืองไทย การสอบว่าใครจำกฎหมายระเบียบต่าง ๆ  
ได้มากกว่าคนอื่น ๆ จึงนิยมใช้กันดังที่เคยเห็น ๆ  
กันอยู่ สำหรับการสอบเขาวินิจฉัยที่ ก.พ. ใช้อยู่นี้  
มีแนวคล้ายกับของพระยามธราชิบดี โดยมุ่งที่การวัด  
ความสามารถทางด้านวิเคราะห์คิดหาเหตุผล อาศัย  
ทั้งตัวเลขและภาษา ทั้งนี้ เพราะงานของราชการใน  
ขณะนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับภาษา ตัวเลข และการ  
วิเคราะห์คิดหาเหตุผลเป็นส่วนใหญ่นั้นเอง และ  
ลักษณะของข้อสอบก็มักจะชักนำให้ผู้สอบต้องคิดลึก  
ซึ้งไปกว่าการจำ หรือการคิดง่าย ๆ ดังตัวอย่างข้อ  
สอบข้างล่างนี้

ตัวอย่างที่ ๑ ข้อสอบที่ใช้ทดสอบการวิเคราะห์  
คิดหาเหตุผลโดยอาศัยตัวเลขเป็นพื้นฐานเพื่อสะดวก  
ในการเรียกชื่อ ให้ชื่อว่า อนุกรมตัวเลข

คำสั่ง จงหาตัวเลขถัดไปของเลขชุดนี้

ข้อ ๑.๑)  $\frac{๑}{๔} \frac{๒}{๖} \frac{๓}{๘} ?$  ก.  $\frac{๔}{๘}$  ข.  $\frac{๔}{๑๐}$  ค.  $\frac{๒}{๕}$  ง.  $\frac{๑}{๒}$

คำตอบที่ถูกต้อง ค. (ดูแนวการคิดใน ๑.๒)

หรือสำหรับผู้เข้าสอบระดับสูง โจทย์ข้างบนก็อาจเปลี่ยนเป็น

ข้อ ๑.๒)  $\frac{๑}{๔} \frac{๒}{๘} \frac{๓}{๑๖} ?$  ก.  $\frac{๔}{๑๐}$  ข.  $\frac{๔}{๘}$  ค.  $\frac{๒}{๕}$  ง.  $\frac{๑}{๒}$

คำตอบที่ถูกต้อง ค. ทั้งนี้ เพราะขณะที่ตัวเลขเศษเพิ่ม

ทีละ ๑ ตลอดเวลานั้น ตัวเลขส่วนจะเพิ่มครั้งแรก ๑ จาก ๔ เป็น ๕ เพิ่มครั้งต่อไป ๒ จาก ๕ เป็น ๗ ครั้งต่อไปก็ควรเพิ่ม ๓ จาก ๗ เป็น ๑๐ ดังนั้น ถ้าตอบที่ถูกต้องคือ  $\frac{๔}{๑๐}$  หรือ  $\frac{๒}{๕}$

ให้ผู้อ่านพิจารณาเองว่า การคิดตอบข้อสอบแบบนี้ต้องคิดหาเหตุผลจริงหรือไม่

ข้อ ๑.๑ ง่ายกว่า ๑.๒ หรือไม่และการที่บางคนกล่าวว่า ต้องใช้ความรู้ทางเลขคณิตขั้นสูงนั้นจริงหรือไม่

ตัวอย่างที่ ๒ ข้อสอบที่ใช้ทดสอบการวิเคราะห์คิดหาเหตุผลโดยอาศัยความถนัดทางภาษาเป็นพื้นฐาน ให้ชื่อว่า อุปมาอุปมัย

คำสั่ง จงพิจารณาว่า ๒ คำแรกมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับแบบเดียวกับ ๒ คำแรกกับคำใดจาก ก-ง ที่กำหนดให้ (นั่นคือ ถ้าคำที่ ๑ สัมพันธ์กับคำที่ ๒ แล้ว คำที่ ๓ จะสัมพันธ์กับคำใดจาก ก-ง)

ข้อ ๒.๑) นอน : ยืน :: ราบ : ?

- ก. ต้ง
- ข. ฉาก

ค. ต้ง

ง. เรียบ

หรือสำหรับผู้เข้าสอบระดับสูงขึ้น ก็เปลี่ยนเป็น

ข้อ ๒.๒) นอน : ราบ :: ? : ?

- ก. ตรง ต้ง
- ข. ต้ง ฉาก
- ค. ยืน ต้ง
- ง. ยืน เรียบ

คำตอบที่ถูกต้องของทั้งข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ คือ ค. ผู้อ่านโปรดพิจารณาว่าการทำตอบข้อสอบนี้ต้องใช้ความคิดมากกว่าความจริงหรือไม่

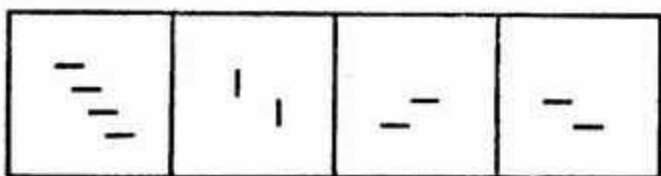
ข้อสอบเขาวนัญญาอันมีหลายแบบหลายชนิด แต่ละแบบก็เป็นการถามที่ผู้ตอบต้องใช้ความคิดลึกซึ้งเป็นส่วนใหญ่ ในการสอบดังกล่าวมักแค้นกขุนทองจึงจัดข้ายลงคู่กันเป็นแถว อย่างไรก็ตามที่ยังฝากข้อสงสัยไว้คือว่า ข้อสอบเขาวนัญญาบางแบบที่ ก.พ. ใช้นั้นมีแต่รูปภาพ เช่น รูปก้านไม้ขีดไฟหรือรูปสามเหลี่ยมต่าง ๆ อันเป็นเหมือนของเด็กชั้นประถมเล่นกัน มีเหตุผลเช่นไรจึงเอามาให้ผู้ใหญ่ให้เล่นกันเป็นเด็ก ๆ

ข้อสอบเขาวนัญญาโดยใช้รูปภาพนั้น ไขว้วัดความสามารถในการนับก้านไม้ขีดไฟไขว้หรือไม่ โดยข้อเท็จจริงแล้ว ข้อสอบรูปภาพนั้นใช้เพื่อวัดความสามารถของผู้เข้าสอบด้านวิเคราะห์คิดหาเหตุผลเช่นกัน มีชื่อเรียกกันว่า การคิดหาเหตุผลทางนามธรรม ดังนั้น แม้จะเป็นก้านไม้ขีดไฟ แต่คนนับเป็นอย่าง

เดียวจะไม่สามารถทำข้อสอบแบบนี้ได้ ทำให้จึงต้อง  
ใช้รูปภาพ มีสาเหตุหลายประการที่ใช้ภาพในการวัด  
เขาวินิจฉัยดังกล่าว เหตุผลประการหนึ่งก็เพื่อความ  
ยุติธรรมแก่ทุก ๆ ฝ่าย ทั้งนี้ เพราะถ้าใช้ข้อสอบมี  
ตัวเลขตามข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ หรือมีภาษาตามข้อ ๒.  
๑ และ ๒.๒ นั้น ก็มีข้อกล่าวร้ายจากคน ๒ กลุ่ม  
กลุ่มแรกเป็นคนที่เห็นว่าตนเองเก่งทางภาษา ดังนั้น  
การใช้ตัวเลข ในข้อสอบวัดการวิเคราะห์หาคิดหาเหตุผล  
จึงเป็นสิ่งไม่ควร เพราะเขาเสียประโยชน์ จึงควรใช้  
ภาษา ส่วนอีกกลุ่มที่ชอบตัวเลขก็กล่าวว่า ถ้าเน้นหนัก  
ทางภาษาเขาก็เสียประโยชน์เช่นกัน ซึ่งโดยข้อเท็จจริง  
ดังกล่าวมาแล้วว่า งานราชการปัจจุบันนั้นจะต้องเกี่ยว  
ข้องทั้งตัวเลขและภาษา อย่างไรก็ตามจะขาดอย่าง  
หนึ่งอย่างใดไม่ได้ เพื่อให้แต่ละกลุ่มเสียประโยชน์  
รูปภาพจึงได้นำมาใช้เพื่อวัดความมีเหตุผลแทนเลข  
และภาษา ดังตัวอย่างต่อไปนี้

**ตัวอย่างที่ ๓** อนุกรมภาพ (ใช้แทนตัวอย่างที่ ๑)

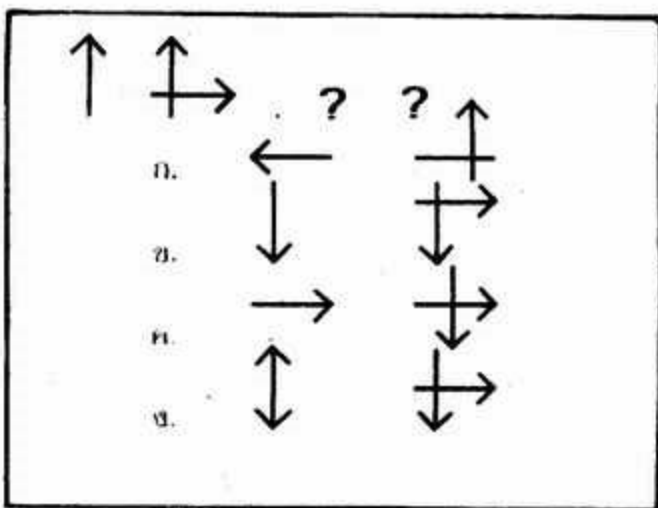
**คำสั่ง** ภาพใดจาก ก-ง ที่จะเป็นภาพลำดับ  
ต่อไปจาก ๔ ภาพแรกที่กำหนดให้



คำตอบที่ถูกต้องคือ ง โดยพิจารณาจากจำนวนเส้นใน  
รูปสี่เหลี่ยม โปรดสังเกตว่าทำไม ข. และ ค. จึงไม่  
ใช่คำตอบที่ถูกต้องอย่างกับ ง.

**ตัวอย่างที่ ๔** อุปมาอุปมัยภาพ (ใช้แทนตัวอย่าง  
ที่ ๒)

**คำสั่ง** ถ้าภาพที่ ๑ เปลี่ยนเป็นภาพที่ ๒ แล้ว  
ภาพคู่ใดจาก ก-ง ที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบเดียวกับ ๒  
ภาพแรก



คำตอบที่ถูกต้องคือ ก. เพราะถ้าหมุนรูป ๑ (โดยจับ  
ส่วนล่างของลูกศร) ไปทางขวา ๙๐° จะกลายเป็นรูป  
๒ รูปทั้งคู่ใน ก. ก็เป็นเช่นนั้น แต่รูปใน ข. หมุน ๙๐°  
ไปทางซ้ายจึงไม่ถูกรูปใน ค. และ ง. หมุนที่แกน  
กลางซึ่งไม่เหมือนกับ ๒ รูปแรก

ผู้อ่านโปรดพิจารณาทำตัวอย่างข้อสอบที่ให้มีมา เพื่อ  
ตัดสินใจว่าข้อสอบเช่นนี้เมื่อเปรียบเทียบกับข้อสอบ  
ภาคความรู้ทั่วไปตามหลักสูตรเก่าแล้ว หลักสูตรไหน  
ให้ความยุติธรรมแก่ผู้เข้าสอบมากกว่ากัน และข้อ  
สอบแบบไหนที่น่าจะเป็นประโยชน์ในการเลือกบุคคล  
เข้ารับราชการในปัจจุบัน (โปรดสังเกตว่าการสอบ  
เขาวินิจฉัย เป็นการสอบในภาคความรู้ทั่วไปเท่านั้น  
ส่วนภาควิชาเฉพาะก็ยังคงมีสอบอยู่ไม่เปลี่ยนแปลง)



## จริงหรือไม่ว่าบุคคลจากสถาบันบางแห่งได้ประโยชน์จากการสอบตามหลักสูตรใหม่ ใครเสียประโยชน์ และใครได้ประโยชน์

โดยแท้จริงแล้ว นักแก้วนกขุนทองไม่ว่าจะมาจากที่ไหนก็เสียประโยชน์จากการสอบตามหลักสูตรใหม่กันทั้งนั้น เพราะเพื่อประโยชน์ของชาติโดยส่วนรวม หลักสูตรดังกล่าวไม่ประสงค์จะสรรหาเอาผู้เก่งแต่ท่องจำมาเข้ารับราชการ ผู้ที่เคยผ่านข้อสอบลักษณะนี้มากี่ครั้งก็ ถ้ามีความสามารถอย่างนักแก้วนกขุนทองแล้ว ก็ไม่สามารถทำข้อสอบอย่างนี้ได้ เคยมีผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า โดยเฉลี่ยแล้วผู้จบจากสถาบันที่ไม่เคยเห็นข้อสอบเช่นนี้มาเลย กลับเป็นผู้ได้คะแนนสูงกว่าผู้ที่เคยผ่านข้อสอบมาแล้วเสียอีก ดังนั้น จึงน่าจะสงสัยในการสอบตามหลักสูตรเก่าว่า ไม่น่าจะยุติธรรมนัก เพราะมีการสอบหนักไปทางภาษากฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ซึ่งนักอักษรศาสตร์ หรือนักกฎหมายที่อาจจะไม่ใช้หนักวิเคราะห์คิดหาเหตุผลแก้ปัญหาต่าง ๆ คงจะได้ประโยชน์ในครั้งนั้น

ข้อเท็จจริงอีกประการหนึ่งที่ขอขมแจ้งเพื่อจะเข้าใจกันให้ถูกต้องคือ ในการสอบตามระบบจำแนกตำแหน่งนั้น ส่วนใหญ่ก็เป็นการสอบแข่งขันกันในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เช่น ตำแหน่งนิติกรก็แข่งขันกันในระหว่างผู้มีความรู้ทางกฎหมาย ผู้จบทางอื่นก็ไม่ได้สอบแข่งขันด้วย ทุก ๆ คนจึงน่าจะได้ประโยชน์เท่า ๆ กัน และการสอบเขavnับญญานันได้นำมาใช้ควบคู่กันไปกับการสอบความรู้ในวิชาเฉพาะด้วย นั่นคือในกลุ่มผู้สมัคร

สมบัติและคุณวุฒิที่กำหนด อย่างผู้มีความรู้ทางกฎหมายด้วยกันนั้น นักกฎหมายที่ประเทศ (ไม่ใช่ของบุคคล) ต้องการรับเข้ามารับราชการ คือผู้ที่มีความสามารถสูงกว่าคนอื่น ในการที่จะพัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานราชการส่วนผู้หมดแต่ความสามารถด้านอื่นนั้น ก็ควรให้บุคคลที่ต้องการเอาไปเป็นนักแก้วนกขุนทองประจำบ้านก็แล้วกัน

สำหรับข้าราชการรุ่นเก่าก็เช่นกันไม่ควรตื่นไปก่อนใช้ว่า จะเสียประโยชน์จากการสอบตามระบบนี้ เพราะถ้าหากท่านเป็นผู้มีความสามารถนั้นคือ เขามารับราชการโดยความสามารถของตัวเองมาตั้งแต่ต้น แล้วท่านเตรียมส้อย่างที่เคยทำมา ท่านจะได้ประโยชน์เสียอีกในทางตรงข้าม บุคคลที่เคยมีแต่เส้นแต่สายไม่ได้เคยอาศัยความสามารถของตนเองนั้นซิ ถ้าท่านไม่มีความสามารถแล้วน่าจะต้องขอพึ่งศาลพระภูมิเจ้าที่ หรือไม้กตะโกนตั้ง ๆ ว่าเสียประโยชน์ ๆ อย่างที่เป็นอยู่ขณะนี้ เผื่อว่าเสียงดัง ๆ เพื่อประโยชน์ของคนส่วนน้อย เช่นนี้ อาจมีพระภูมิเจ้าที่มาช่วยให้ชนะได้

โดยสรุปแล้วเท่าที่เป็นมานี้ บุคคลที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม คือผู้เสียภาษีอากรโดยเฉพาะผู้ไม่มีเส้นมีสายทั้งหลาย ก็ได้ร้องเรียนขอความเป็นธรรมว่า ขอให้ผู้มีความสามารถจริง ๆ ได้มีโอกาสเข้าเป็นข้าราชการบ้างเถิด ประเทศจะได้พัฒนาเสียที ก.พ. ได้ดำเนินการเพื่อสนองความต้องการดังกล่าว ซึ่งได้กระทำโดยยึดหลักที่ตรงตามทั้งหลาย แต่ก็มีคนส่วนน้อย

ซึ่งมักจะเป็นส่วนที่เคยถูกร้องเรียนว่า ไม่ให้ความสำคัญเป็น  
 ธรรมเนียมแก่ประชาชนนั่นเอง ที่เห็นว่าผลประโยชน์ของ  
 ตนกำลังถูกขัดขวาง ก็ทำการประโคมข่าวหาเหตุทาง  
 บางประการ (อาจต้องเช่นเจ้าหน้าที่) ที่จะกลับสู่แบบ  
 เดิมเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนให้ได้ ทำเสมือน  
 ของตนอย่างว่า กรมนี้เป็นกรมอย่างนั้นแหละ จึงไม่  
 ต้องการสิ่งใหม่ๆ (แม้จะดีอย่างไรก็ตาม) เข้ามา  
 ไข้แทน

จากข้อเท็จจริงทั้งหลายที่กล่าวมาว่า การสอบเขาวน  
 บัญญาของ ก.พ. เป็นอย่างไร ใครเสียประโยชน์  
 ใครได้ประโยชน์และทำไมต้องสงสัยกันนั้น คิดว่าคง  
 จะช่วยคลายความสงสัยของคนหลายฝ่ายไปได้บ้าง  
 ถ้าเป็นเช่นนั้น เพื่อประสิทธิภาพของงานและเพื่อการ  
 พัฒนาประเทศ ผู้มีใจเป็นธรรมทั้งหลายน่าจะให้  
 โอกาสแก่คลื่นลูกใหม่เข้าสู่ราชการไทยกันบ้าง ●



# คนใน-คนนอก:

## ปัญหาหนึ่งในการ

## สรรหาบุคคล

สีมา สีมันท์



### ความหมายเดิม

ในแวดวงของข้าราชการเมื่อมีการกล่าวถึง “คนใน” และ “คนนอก” ย่อมเป็นที่เข้าใจว่า คนใน หมายถึงบุคคลที่รอการสอบบรรจุเข้ารับราชการ โดยมีโอกาสเข้าไปทำงานในหน่วยงานนั้นอยู่แล้ว ในฐานะใดฐานะหนึ่ง เช่น ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ข้าราชการพลเรือนวิสามัญก่อนสอบ เป็นต้น ส่วนคนนอกก็คือผู้ทมาสมัครสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ โดยมีได้เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นมาก่อน

การเป็นคนใน ทำให้ได้เปรียบคนนอกหลายประการ อย่างน้อยก็บรรทัดฐานที่จกหน้าตา ถ้าผมมอทำงานดี กรรมการสอบก็อาจเอนเอียงให้คะแนนมากเข้าไว้ โดยเฉพาะในการสอบสัมภาษณ์ สำหรับแนวข้อสอบก็มีโอกาสได้สอบถามจากผู้ทำงาน ซึ่งเคยผ่านการสอบมาแล้ว ยิ่งข้อสอบเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ ก็ตอบได้สบาย ที่สำคัญคือการที่จะเป็นคนในได้ ก็หมายถึงมี “เส้น” มีการฝากฝังอยู่แล้ว พอถึงเวลาสอบก็มักจะช่วย ๆ กันให้ตลอดรอดฝั่ง คือได้บรรจุเป็นข้าราชการไปเลย

สำหรับคนนอก โดยปกติมักไปสอบทั้ง ๆ ที่รู้ว่าเรามีคนในอยู่แล้ว ถ้ามีตำแหน่งว่างหลายตำแหน่งก็อาจได้บรรจุพร้อมกับคนใน แต่ถ้าตำแหน่งน้อยหรือมีคนในหลายคน คนนอกก็ต้องรอชนเบญชไว้ก่อน แต่ก็ไม่แน่ ถ้าคนในไม่ได้เรื่อง คนนอกทำคะแนนเหนือกว่าแยะก็ย่อมได้บรรจุก่อน ยิ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้บริหารที่รักความยุติธรรม ยอยากได้คนเก่งมาทำงาน

เพื่อประโยชน์ของราชการ โอกาสของคนนอกก็ยังมี  
มาก เพราะได้แข่งขันกันจริง ๆ จะเสียเปรียบคน  
ในก็ตรงที่ไม่เคยได้ปฏิบัติงานจริง ๆ เท่านั้น

การสรรหามอบคนโดยมีคนในอยู่ก่อนนั้น ถือได้ว่าเป็น  
เครื่องมือนหนึ่งของระบบอุปถัมภ์ เปิดช่องให้มีการ  
ดึงเอาพรรคพวกเข้ามารับราชการ โดยไม่เป็นธรรมแก่  
ผู้อื่น เป็นการสร้างอาณาจักรของผู้มีอำนาจในหน่วย  
งานนั้น ๆ วิธีการนี้อาจมีผลดีอยู่บ้างในแง่ที่ให้  
โอกาส หน่วยงานได้ทดสอบฝีมือความสามารถและ  
ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่จะรับเข้ามาทำงาน แต่  
ก็ขาดหลักประกันว่าผู้มารับระบบนี้มาใช้จะมีเจตนาเพียง  
เพื่อทดสอบคุณสมบัติดังกล่าวเท่านั้น

#### คนใน-คนนอก สดใหม่

ในระยะ ๒-๓ ปี ที่ผ่านมา ก.พ. ได้เปลี่ยนแปลง  
นโยบายในการสรรหามอบคนเข้ารับราชการ โดยให้  
สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการ "สอบรวม" สำหรับ  
ตำแหน่งระดับต้นที่มีอยู่ทั่วไปในหลายๆ กรม ได้แก่  
ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด เสมียนพนักงาน เป็นต้น  
ประกอบกับได้มีการนำ ระบบจำแนกตำแหน่ง ไปใช้ใน  
ส่วนราชการต่างๆ ตามระบบนี้ได้จัดตำแหน่งเป็นสาย  
อาชีพต่างๆ จึงทำให้สามารถจัดสอบรวมได้กว้างขวาง  
หลายตำแหน่งยิ่งขึ้น

การสอบรวมดังกล่าวนี้เรียกว่า สอบแข่งขัน สำหรับการ  
สอบเพื่อบรรจุในตำแหน่งระดับต้น หรือระดับมาตรฐาน  
กลางที่ ๑ เป็นการสรรหามอบคนจากภายนอกล้วนๆ

แต่การสอบในระดับที่สูงขึ้นมา คือ ระดับจัตวา-ตรี  
(ม.ก. ๒) และ ตรี-โท (ม.ก. ๓) นอกจากจะเป็นรับ  
บุคคลจากภายนอกแล้ว ยังเป็นการสอบเพื่อเลื่อนระดับ  
ตำแหน่งของผู้ที่เป็นข้าราชการอยู่แล้วด้วย กล่าวอีก  
นัยหนึ่ง การสอบรวม ก็คือ การสรรหา "คนนอก" มาบรรจุเข้า  
รับราชการเป็นครั้งแรก ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการสอบเพื่อเลื่อน  
ตำแหน่งของ "คนใน" ด้วย

สำหรับเรื่องการสอบรวมนี้ บางท่านอาจเข้าใจว่าเป็น  
วิธีการสรรหามอบคนตามระบบจำแนกตำแหน่ง จึงใคร่  
ขออธิบายในทันทีเสียเลยว่าเป็นละเรื่อง แม้ว่าจะไม่  
การนำระบบจำแนกมาใช้ ก.พ. ก็มีหน้าที่ในการสรรหา  
บุคคลเข้ารับราชการอยู่แล้ว ตามพระราชบัญญัติระเบียบ  
ข้าราชการพลเรือน มาตรา ๔๘ แต่ได้กระจายอำนาจ  
โดยมอบหมายให้ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. ทบวง  
อ.ก.พ. กรม อ.ก.พ. จังหวัด ดำเนินการสอบไปพลาง  
ก่อน (ดูประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเรื่อง  
หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน วิชาข้าราชการพลเรือน  
ชั้นจัตวาและชั้นตรี ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๔๘๘)  
เมื่อถึงวาระที่ ก.พ. พร้อม กล่าวคือ มีหน่วยงานและ  
เจ้าหน้าที่ที่เชี่ยวชาญในเรื่องการจัดสอบ จึงได้เรียกคืน  
อำนาจหน้าที่ในการสรรหามอบคน มาดำเนินการเสียเอง  
แต่ก็ยังมิขอยกเว้น มอบให้เป็นที่ของส่วนราชการ  
ต่างๆ ในบางกรณี

#### ทำไมต้องสอบรวม

อันที่จริงได้มีการกล่าวถึง เหตุผลและคุณค่าของการ  
สอบรวมไว้ในตำรับตำราต่าง ๆ มากมาย วารสารนี้

ราชการ ก็เคยตีพิมพ์บทความเกี่ยวกับเรื่องนี้ (ดู พิเศษ  
จิตรสำเริง “การสอบเข้ารับราชการในระบบจำแนก  
ตำแหน่ง” วารสารข้าราชการ เมษายน ๒๕๑๑) แต่  
ในระยะ ๒-๓ เดือนที่ผ่านมา ได้มีการวิพากษ์  
วิจารณ์ระบบการสอบรวมในแง่ต่าง ๆ ทั้งในหน้าหนังสือพิมพ์และตามวงสนทนาของข้าราชการผู้เกี่ยวข้อง  
จึงใคร่ขอสรุปแนวความคิดในการสอบรวมอย่างย่อ ๆ  
อีกครั้งหนึ่ง ดังนี้

- เพื่อสร้างมาตรฐานในการสรรหาบุคคล มิใช่  
ว่าต่างกรมต่างสอบ ซึ่งทำให้ข้อสอบมีความยากง่าย  
ต่างกัน ทั้ง ๆ ที่เป็น การสอบตำแหน่งเดียวกัน

- เพื่อเปิด โอกาสอย่าง กว้างขวาง ให้ผู้มีคุณ  
สมบัติตรงตามที่ต้องการ ได้มาสมัครสอบแข่งขันเข้ารับ  
ราชการโดยเสมอภาคและยุติธรรม มิใช่สอบในวง  
แคบหรือสอบเป็นพิธี โดยมี “คนใน” ตามความ  
หมายเดิมดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

- หน่วยสอบรวมย่อมมีนักวิชาการที่เชี่ยวชาญใน  
การจัดการสอบโดยเฉพาะ มีโอกาสที่จะศึกษาเสาะ  
หาวิธีการทดสอบ เพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีความรู้ ความ  
สามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งย่อมมีผลในทาง  
เพิ่มพูนประสิทธิภาพของราชการ

- เพื่อประหยัดเงินงบประมาณ เวลาและกำลัง  
คนของหน่วยราชการต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ในการจัด  
การสอบ

#### ปัญหาอยู่ที่ไหน

ตามเหตุผลและหลักการดังกล่าว การสอบรวมเป็น  
วิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการที่ทรงประสิทธิภาพ

ให้ความเสมอภาคและยุติธรรมตามระบบคุณธรรมใน  
การบริหารงานบุคคล แต่ในทางปฏิบัติการนำเอาการ  
สอบ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นครั้งแรกมาทำ  
ในวาระเดียวกันกับการสอบเลื่อนตำแหน่งผู้ที่เป็นข้าราชการอยู่แล้ว ได้ก่อให้เกิดปัญหาอันเกี่ยวกับคนใน-  
คนนอกหลายประการ คือ

๑. คนในเกิดความรู้สึกว่า หนทางก้าวหน้าของตน  
แคบลง แทนที่จะสอบแข่งขันเฉพาะคนในด้วยกันดังที่  
เคยเป็นมา กลับต้องแข่งกับคนนอกซึ่งสำเร็จการศึกษา  
มาใหม่ๆ ด้วย

๒. ข้อสอบที่ใช้ในการสอบรวมเท่าที่ผ่านมา เน้น  
หนักไปทางวัดความสามารถในการวิเคราะห์ วัดเชาวน์  
ปัญญา เช่น ให้จับคู่ ต่อนุกรม ฯลฯ ข้อสอบเช่นนี้  
คนในย่อมเสียเปรียบ โดยเฉพาะผู้รับราชการมานาน  
ย่อมไม่เคยเห็นและทำข้อสอบทำนองนี้ ในขณะที่คน  
นอก มีโอกาสคุ้นเคย และผ่านการสอบ ระบบนี้ มาแล้ว  
นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับต้นบางตำแหน่ง  
ก็แทบไม่เคยจับปากกาเขียนหนังสือเลย เพราะลักษณะ  
งานบังคับให้ใช้ทักษะอย่างอื่น

๓. ไม่มีหลักประกันประการใดว่า คนนอกที่สรรหา  
ได้จากการสอบรวม ซึ่งเขียนเก่ง ทำเลขอนุกรมเก่ง  
และมีหัวในเชิงวิเคราะห์จะสามารถปฏิบัติงานจริงๆ ได้  
ดีเท่าคนในซึ่งผ่านงานระดับต้นมาพอสมควรแล้ว โดย  
เฉพาะอย่างยิ่งในงานที่มึนลักษณะต้องการความเป็นผู้นำ  
หรืองานสนามที่ต้องการความเชี่ยวชาญจัดเจน ด้วย  
เหตุนี้ หน่วยราชการเองจึงไม่ใคร่อยากได้คนนอก

เพราะแม้ว่าจะนำมาฝึกฝนอบรมแล้ว ก็ยังไม่แน่ว่าจะทำงานได้ จะโล่งอกก็ทำไม่ได้ ต้องสร้างงานนั่งโต๊ะให้ทำ กลายเป็น “คนล้างจาน” ไป เมื่อเบนเข็มหน่วยราชการต่างๆ จึงใช้วิธีพลิกแพลง หลีกเลียงไม่ยอมรับคนนอก รอจนถึงลำดับที่คนในของตนสอบได้ จึงทำตำแหน่งให้ว่างเพื่อรับบรรจุ

### ข้อเสนอแนะ

ในการจัดแนกตำแหน่งและจัดสายอาชีพต่างๆ ควรเน้นการศึกษาวิเคราะห์ที่แน่ชัดว่าตำแหน่งใดในสายอาชีพใดอาจ “เปิด” ให้บุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติเข้ารวมสอบแข่งขันกับคนในด้วยและสายอาชีพใดควร “ปิด” คือจัดไว้ให้เป็นทางเลือกระดับตำแหน่งของคนใน โดยเฉพาะ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะงานของตำแหน่งนั้นๆ ว่าเป็นงานเทคนิคที่ต้องการประสบการณ์จากการทำงานในระดับต้นมาก่อนหรือไม่ แล้วกำหนดเงื่อนไขดังกล่าวไว้ใน “มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง” ซึ่งเป็นเครื่องมือในการควบคุมตำแหน่งตามระบบ พ.ช.

มิใช่ว่า เปิดให้คนนอกมีสิทธิเข้าสอบแข่งขันกับคนในได้ในทุกสายอาชีพ แล้วคอยหาทางออกแก้ไขสถานการณ์เป็นคราวๆ ไป เช่น โดยยกเว้นยอมให้สอบเลื่อนตำแหน่งเฉพาะคนในได้สำหรับบางตำแหน่งในบางกรณี ซึ่งไม่มีมาตรฐานและเท่ากับว่าการนำเอาระบบจำแนกตำแหน่งรวมทั้งการสอบรวมมาใช้เพื่อพัฒนาระบบราชการย่อมไม่ได้ผลตามที่มุ่งหมาย หากแยกสายงานดังที่เสนอนี้ ส่วนราชการทั้งหลายก็

คงเล็งรังเกียจคนนอก เพราะได้มีการเปิดช่องเปิดปล่องสำหรับคนในไว้แล้ว ส่วนคนนอกที่สอบเข้ามาได้ในสายอาชีพ “เปิด” ก็ควรจะได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถ ที่ผ่านการสอบรวมมีคู่แข่งกัน จำนวนมากมาได้

สำหรับหน่วยงานที่หน้าที่จัดสอบรวม ก็ต้องระวังอย่าให้มีการได้เปรียบเสียเปรียบอันเกิดจากข้อสอบได้ สิ่งที่ดีควรทำอย่างยิ่งคือการประเมินผลการสอบรวมที่แล้วๆ มาในแง่ที่ว่าคนใน-คนนอก สอบได้จำนวนมากน้อยได้คะแนนในหมวดวิชาใดอย่างไร หากตัวเลขยืนยันได้ว่ามิได้มีการได้เปรียบเสียเปรียบก็จะได้ใช้เป็นเครื่องชี้แจงได้ว่าข้อสอบแนวใหม่เหมาะสมแล้ว

การที่เกิดปัญหา “คนใน - คนนอก” ในลักษณะดังกล่าว อาจถือได้ว่าเป็นเรื่องปกติสามัญในกระบวนการพัฒนาการบริหารราชการเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนำของใหม่มาใช้ ก็เป็นธรรมดาที่ต้องมีข้อบกพร่องในทางปฏิบัติอยู่บ้างในระยะหัวเลี้ยวหัวต่อ หน่วยงานที่รับผิดชอบจำต้องพิจารณาหาทางแก้ไขปรับปรุงไปจนกว่าจะพบวิธีการที่เหมาะสมที่สุด ข้อสำคัญก็คืออย่าเพิ่งด่วนตัดสินใจวิธีปฏิบัติใดๆ ที่กำหนดขึ้นเหมาะสมอยู่แล้วและยืนยันให้มีการปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ซึ่งจะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นขยักเขยิบไปไม่มีที่สิ้นสุด.

# การอภิปรายเรื่องเทคนิคการสรรหาคนเข้าดำรงตำแหน่ง ณ สำนักงาน ก.พ. วันอังคารที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๑๗

ดร. ธนู แสงศักดิ์

ผู้อำนวยการกองวางแผน กรมอาชีวศึกษา  
ดำเนินการอภิปราย

นายชัชวาลย์ เลื่อมประภัสร์

หัวหน้าแผนกวางแผนและพัฒนาบุคคล ฝ่ายพนักงานสัมพันธ์ บริษัทเอสโซ่สแตนดาร์ดประเทศไทย จำกัด

ดร. ภิญโญ สาร

หัวหน้าแผนกวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดร. วิลาศ สิงหวิสัย

หัวหน้ากองการสอบ สำนักงาน ก.พ.

นายสมาน สุวรรณโชติ

หัวหน้ากองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

**ธนู** ผู้ดำเนินการอภิปรายกล่าวเปิดการอภิปรายว่า การนำเรื่องนมาอภิปราย ก็เนื่องจากบางคนได้ทำงานในด้านการบริหารงานบุคคลมาแล้ว บางคนก็มีความรู้ดี แต่ขาดประสบการณ์ บางคนก็ต้องการแนวความคิดใหม่ๆ การอภิปรายในวันนี้จึงเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งเป็นวิธีการศึกษาที่ให้ประโยชน์ในด้านกระจายความคิดเห็นให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

**ภิญโญ** การสรรหาคน คือ การแสวงหาคน คัดเลือกคน และบรรจุ ปัจจุบันนี้ทั้งทางราชการ และธุรกิจเอกชนไม่ได้มีการวางแผนสรรหาบุคคลล่วงหน้าจะคิดก็ต่อเมื่อมีตำแหน่งและอัตราเงินเดือนว่างลง จึงควรมีการวางแผนสรรหาบุคคลเข้าทำงานล่วงหน้า แม้จะมีคนเต็มอยู่แล้วก็ตาม คนที่จะสรรหามาเน้นก็มี โดยการเลื่อนคนในชั้นไป หรือรับคนนอกเข้ามา สำหรับคนนอกเน้นก็มี ๒ ประเภทคือ ที่เคยงานมา

แล้ว และที่จบมาใหม่ ๆ หรือยังไม่เคยงานเลย สำหรับคุณสมบัติส่วนตัวของคุณก็เป็นสิ่งที่สำคัญในการสรรหาบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันทางราชการคำนึงถึงคุณวุฒิเป็นหลัก ไม่ค่อยคำนึงถึงความสามารถ และถ้าบังเอิญบุคคลคนนั้นไปต้องโทษ แม้จะไม่ใช่การกระทำโดยประมาท แต่เนื่องจากบันดาลโทษอย่างรุนแรง หรือมหนะสนั่น พันตัว ก็เข้าทำงานไม่ได้ ไม่คำนึงถึงว่าผลงานของเขาจะมาแต่ก่อนนั้นเรียบร้อยหรือไม่ และการสรรหาบุคคลในปัจจุบันก็อยู่ในวงแคบ คิดประกาศไว้เฉพาะแต่ที่ส่วนราชการเสียเป็นส่วนใหญ่ และได้เสนอแนวความคิดในการสรรหาบุคคลในด้านคุณสมบัติส่วนตัวไว้ดังนี้

๑. ต้องสรรหาบุคคลที่มีปัญญา
๒. ต้องสรรหาบุคคลที่ไม่มีบุคลิกภาพ-ลักษณะทางกายบกพร่อง ไม่เหมาะสมกับงานในหน้าที่
๓. ต้องสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติทางวิชาชีพ ซึ่งรวมตลอดถึงความสามารถในการทำงาน ตลอดจนคุณวุฒิ ความรู้ การฝึกอบรมหรือดูงาน เป็นต้น
๔. ลักษณะพิเศษเฉพาะแต่ละบุคคลซึ่งประกอบด้วยความจริงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความรู้สึกที่ทุ่มเทต่องาน มีพลังส่วนเกิน คือมีความสามารถที่จะทำงานให้สูงขึ้นไปได้อีกมาก มีความทนทานในการทำงาน สามารถคิดได้เร็ว ได้ถูก และทนทาน มีความเป็น

ผู้นำ ซึ่งจะต้องสรรหาบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวให้ได้ จะทำให้หน่วยงานเจริญขึ้นได้

๕. สรรหาบุคคลที่มีการควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี แต่ไม่ใช่พวกที่ไม่มีอารมณ์เสียเลย เพราะคนต้องมีอารมณ์ แต่อารมณ์นั้นจะต้องควบคุมได้

๖. สรรหาบุคคลที่มีการปรับตัวในสังคมได้เป็นอย่างดี ทำงานอยู่ที่ไหนกับใครก็ได้

๗. ประการนี้เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องสรรหาจากคนที่ทำงานให้ได้ ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับวิธีการจัดสรรด้วย

**ธน**

กล่าวสรุปได้ว่า หลักการที่ ดร. ภิญโญเสนอมานั้นตรงกับหลักการคัดเลือกคนที่เรียกย่อ ๆ ว่า BMW คือ Brain Power มีความสามารถคิดได้นาน -Man Power สามารถทำงานได้นานและทนทาน Will Power คือพลังที่จะทำงานต่อไป

**วิลาศ**

กล่าวถึงวิธีการทดสอบในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานโดยการทดสอบเขาวนปัญญา ซึ่งเดิมในการสอบคัดเลือกชิงทุนรัฐบาลไปเรียนต่อต่างประเทศ เรียกว่า วิชาความรู้ความสามารถทั่วไป ซึ่งความจริงก็คือ การวัดความสามารถทางสมอง และการปรับตัว แต่ปัจจุบันเรียกกันว่า ความถนัดเชิงวิชาการ เป็นการทดสอบหา Brain Power สำหรับในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานทางราชการนั้น ในปัจจุบัน ก.พ. ก็ดำเนินการโดยอาศัยการวัดความสามารถทางสมอง เป็นหลักในภาค วิชาทั่วไป



๕๕๔  
ทรงเห็นพระราชการจะได้คนซึ่งสามารถที่จะ  
พัฒนาต่อไปได้ในอนาคต มีโอกาสที่จะได้รับ  
การเลื่อนขั้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย ความ  
สามารถอย่างแท้จริง และสามารถที่จะปรับตัว  
เองให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องเปลี่ยน  
ไปในอนาคตได้ด้วย ซึ่งในทฤษฎีแล้วก็ยอม  
ทำได้ แต่มักมีปัญหาในทางปฏิบัติมาก เพราะ  
สำหรับการวัด Can do factor นั้นพอจะวัด  
ได้ แต่ Will do factor นั้นวัดได้ยากมาก  
บางประเทศต้องใช้นักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา  
เข้าช่วยวิเคราะห์ว่า บุคคลคนนั้นจะมี Will do  
factor หรือ Will power ที่จะทำงานอย่าง  
ไร เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงานหรือไม่ ดัง  
นั้น ก.พ. จึงต้องพยายามกำหนดหลักสูตร  
และวิธีการ เลือกสรรบุคคล โดยคำนึงถึงส่วน  
ราชการต่างๆ และจังหวัดต่างๆ ด้วย บางส่วน  
ก.พ. อาจจะดำเนินการเอง บางส่วน ก.พ.  
อาจจะมอบให้ส่วนราชการ หรือจังหวัดต่าง ๆ  
รับไปดำเนินการ แต่ในส่วนที่ ก.พ. รับมา  
ดำเนินการ นั้นในขณะนั้น ก็อาจเรียกได้ว่า ใกล้เคียงกับที่ ดร. ภิญโญ เสนอมาทีเดียว เว้น  
แต่ในเรื่องคุณลักษณะพิเศษ ของแต่ละ บุคคล  
เพราะเราขังขาด นักจิตวิทยา และผู้เชี่ยวชาญ  
ที่จะวิเคราะห์คุณลักษณะดังกล่าว ได้ ส่วน  
ปัญหาของส่วนราชการต่าง ๆ นั้นก็ขึ้นอยู่กับ  
ว่าจะเลือกคนตามฐานะตระกูลหรือความรู้ความ  
สามารถ หากจะเลือกคนตามความรู้ความ  
สามารถแล้วก็จะทำได้ เพราะขณะนั้น

สถาบันการศึกษาต่างๆ มากมาย มีผู้สำเร็จ  
การศึกษาในระดับต่างๆ มากมายที่ยังนิยมที่  
จะรับราชการอยู่มาก แต่ถ้าจะเลือกโดยเล่น  
พรรคเล่นพวกแล้ว การที่ ก.พ. วิเคราะห์  
ตำแหน่ง และอนุมัติ ตำแหน่งให้ ส่วนราชการ  
ต่างๆ โดยเห็นว่าเหมาะสมกับปริมาณงานแล้ว  
แต่ส่วนราชการต่างๆ เลือกสรรคนโดยระบบ  
พรรคพวก ตำแหน่งที่อนุมัติไปนั้นก็ยอมไม่  
พอกับงานอยู่เสมอ เพราะจะไม่ได้คนที่  
ความรู้ ความสามารถเข้าไปปฏิบัติงานตามที่  
ต้องการ ก็ยอมต้องขออนุมัติตำแหน่งใหม่กัน  
อยู่เรื่อยไป ทั้ง ๆ ที่ระบบการเลือกสรรตาม  
ความรู้ความสามารถก็มีมานานแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศจีนมีมาถึง ๔,๐๐๐ ปี  
มาแล้ว และถือเป็นอำนาจอธิปไตยอันหนึ่ง  
ของประเทศด้วย เพราะทำให้ทุกคนมีความ  
เสมอภาคกันในการเข้าทำงาน ปัจจุบันนี้ก็  
เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปทั้งทางยุโรป และอเมริกา  
ของไทยเราหลักการนี้เริ่มมีมาประมาณ ๔๐ ปี  
มานี้ ตามพระราชปราชญ์ของล้นเกล้าฯ รัชกาล  
ที่ ๗ ซึ่งตั้ง ก.ร.พ. หรือ ก.พ. ขึ้นมา  
กฎหมายทุกฉบับล้วนให้อำนาจ ก.พ. ในการ  
เลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ แต่มักมีปัญหาใน  
ทางปฏิบัติประกอบกับสำนักงาน ก.พ. เองใน  
ขณะนั้นก็มีคนอยู่ไม่มากนัก จึงมอบอำนาจให้  
กระทรวงทบวงกรม และจังหวัด ไปดำเนินการ  
เอง ปัจจุบันนี้เรามีผู้ที่มีความรู้ความสามารถ  
ในทางการวัดผลพอสมควรแล้วก็น่าจะ

ดำเนินการให้เป็นไปตามแนวความคิดหรือหลักการดังกล่าวได้แล้ว เพื่อจะได้เพิ่มเติมความสามารถจริงๆ อย่างที่ ดร. ภิญโญฯ เสนอเข้ารับราชการมา

อนุ

ปัจจุบันนี้ระบบการทำงานของผู้บริหารอยู่ ๒ ระบบคือ ระบบเกอกุล หรือระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรม สำหรับระบบคุณธรรมก็มีหลักสำคัญ put the right man in the right job แต่ถ้าเอาคนที่ไว้นานโดยเขาไม่



ได้ด้อย เขาก็จะหนีไป ดังนั้นการที่จะให้มาทำงานอยู่กับเรานาน ๆ และทำงานให้เต็มที่ ต้องมีกระบวนการต่างๆ ที่เราเรียกว่า Organization & Management ทางด้านการบริหารงานบุคคลก็ได้แก่ ๑. งานวางแผนกำลังคน ๒. การวิเคราะห์งาน ๓. การจำแนกตำแหน่งหรือกำหนดตำแหน่ง ๔. การบุคลากรสัมพันธ์ ๕. การสรรหาการคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง

๖. การจูงใจให้คนอยู่ทำงานนาน ๆ ๗. การจัดสวัสดิการให้แก่คนทำงาน ๘. เทคนิคการให้บำเหน็จความชอบ ๙. การฝึกอบรม ๑๐. ระบบการเลื่อนตำแหน่ง ๑๑. การประเมินผลงาน

สำหรับในเช้าวันนี้เราพูดถึงการสรรหาการคัดเลือกบุคคล ตอนบ่ายเราจะพูดถึงระบบการเลื่อนตำแหน่ง ขอให้ทุกท่าน ๆ ซึ่งทำงานอยู่สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมให้ความคิดเห็นต่อไป

สมาน

วัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายของราชการกับรัฐวิสาหกิจเอกชนนั้นมีความแตกต่างกันอยู่มาก ของวิสาหกิจเอกชนนั้นมุ่งถึงกำไรของตนเป็นหลัก แต่ราชการนั้นหวังเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก เพื่อความสมบูรณ์สุขของประเทศไทยและประชาชน ดังนั้นเทคนิคการสรรหาบุคคลเข้าทำงานจึงอาจแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางราชการนั้นในกรณีทีบุคคลเข้ารับราชการในหน่วยงานที่มีรายได้พิเศษมาก คนก็นิยมว่าวิเศษ แต่ถ้าเข้าไปรับราชการในหน่วยงานที่มีรายได้พิเศษน้อย คนก็นิยมว่าดี แต่หากเข้าไปรับราชการในหน่วยงานที่ไม่มีรายได้พิเศษอะไรเลย กินแต่เงินเดือน คนเขาก็ว่าแย่ จึงทำให้เกิดมีการวิ่งเต้นที่จะเข้าไปอยู่ในหน่วยงานต่างๆ ที่มีรายได้พิเศษมาก ภาพพจน์ของการรับราชการโดยทั่วไปหมายถึงการเข้าทำงานในหน่วยงานซึ่งสามารถจะตัดดวงเอาผลประโยชน์

โยชน์จากประโยชน์ และประเทศชาติได้เช่น-  
นั้นหรือ ดังนั้นจึงขอเสนอว่าทำอะไรเรา  
จึงจะได้คนเช่น ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ คุณหมอบ  
กระแสร่ ชนะวงศ์ ดร.อาทิตย์ อุไรรัตน์  
คุณประยูร เกลิงศรี ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติราชการ  
ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตนให้แก่  
ราชการ และต่อสู้ความไม่ดีของสังคมของ  
ข้าราชการไทย และสร้างทัศนคติการทำงาน  
ของข้าราชการชนใหม่ หากในวงราชการมี  
มีคนเช่นนั้นมาก ๆ ราชการของเราคงจะเจริญ  
ก้าวหน้าขึ้นไป ประเทศชาติและประชาชน  
ของเราก็คงจะประสบความสำเร็จรุ่งเรืองยิ่ง ๆ  
ขึ้น จึงใคร่เสนอ ก.พ. ว่าควรเปลี่ยนทัศนคติ  
ของผู้ที่เข้ารับราชการเสียใหม่ และหลักสูตร  
การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือกที่ ก.พ.  
กำหนดขึ้นนั้นควร จะเปลี่ยนแนวเสีย ได้แล้ว  
เพราะเน้นหนัก ไปในเรื่องทางวิชาการมาก ไป  
ทง ๆ ที่ผู้สมัครเข้าสอบแข่งขันหรือสอบคัด-  
เลือกต่างก็ได้รับการรับรองคุณวุฒิจากสถาน  
ศึกษาของรัฐบาล และของเอกชนที่ ก.พ.  
รับรองออกชันทงแล้วด้วย ก.พ. น่าจะเปลี่ยน  
วิธีการสอบจากการเน้นหนักทางวิชาการมา  
เป็นการทดสอบเจตนาของผู้เข้ารับราชการ  
และพิจารณาผู้ที่มีเจตนาและความจริงใจที่จะ  
เสียสละให้แก่ประเทศชาติและประชาชนหรือ  
ส่วนรวมมากกว่า ย่อมมีสิทธิดีกว่าในการ  
เข้ารับราชการ การทดสอบดังกล่าวอาจจะทำ  
ได้โดยอาศัยนักสังคมวิทยา นักจิตวิทยา ผู้ที่

มีความรู้ในด้านนี้ โดยเฉพาะออกแบบสอบ  
ถามหรือทำการสัมภาษณ์ และยังคงจะศึกษา  
จากภูมิหลังของผู้ที่จะเข้ารับราชการว่า เคยมี  
ภูมิหลังในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่วนรวมมา  
แล้วเพียงใด ซึ่งอาจจะทดสอบได้ให้เห็น  
ถึงลักษณะความเป็นผู้นำ การทำงานเพื่อ  
ส่วนรวม การไม่เห็นแก่ตัวของผู้ที่เข้ารับ  
ราชการได้

**ธน**

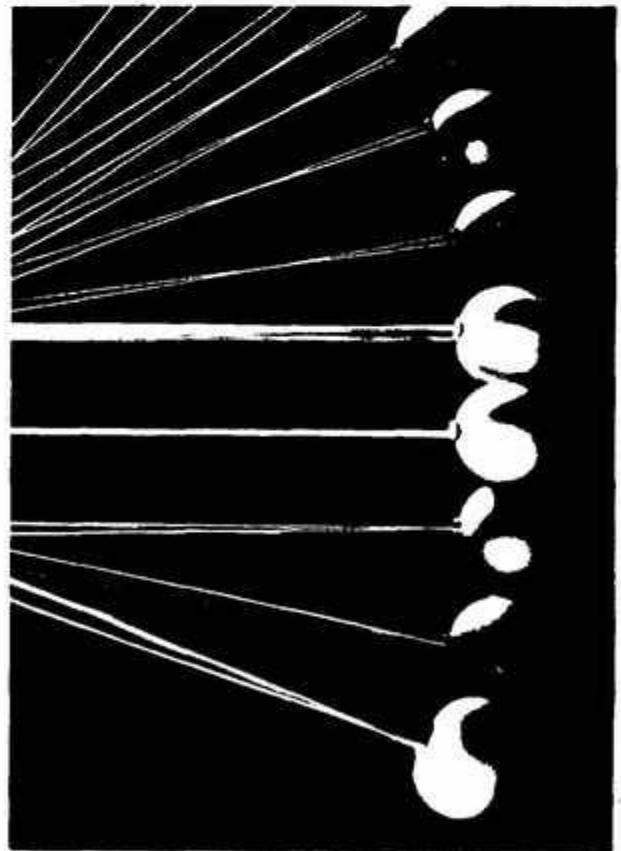
เมื่อได้แจ้งกติกขของราชการจากคุณสมาน ๆ แล้ว  
ก็ขอให้คุณชัชวาลย์ ช่วยให้ความคิดเห็นว่า  
ในฐานะที่บริษัทเอสโซ่เป็นบริษัทเอกชน มี  
วิธีการคัดเลือกบุคคลมาทำประโยชน์สูงสุดให้  
แก่กิจการของบริษัทได้อย่างไร

**ชัชวาลย์**

ไม่ว่าจะทางฝ่ายธุรกิจหรือทางราชการก็ตาม  
ย่อมมีจุดหมายหรือจุดประสงค์ที่จะให้องค์การ  
หรือหน่วยงานนั้นมีความเจริญรุ่งเรือง แต่ใน  
ทางธุรกิจเอกชนนั้น จุดประสงค์เน้นหนักไป  
ที่ผลกำไร และผู้ที่จะทำให้เกิดผลกำไรมาก  
นั้นไม่ใช่ใครอื่นเช่นกับตัวบุคคลทั้งนั้น ดังนั้น  
บุคคลที่จะมาประกอบกิจการหรือปฏิบัติงานนั้น  
มีความสำคัญอย่างยิ่ง ขณะเดียวกันทาง  
บริษัทก็ต้องมองว่าไม่ใช่เอาแต่ผลกำไรเท่านั้น  
ต้องดูแลถึงบุคคลที่ทำงานให้ด้วยว่าเขามีความ  
เจริญเติบโตมีความรู้ความสามารถ ในการที่จะ  
ทำงานให้ได้เต็มที่อย่างไร ทางบริษัทก็ได้  
พยายามหาบุคคลที่มีลักษณะอย่างที่ว่า ดร.ภิญโญ  
ว่าทงสน แต่ที่เน้นหนักลงไปก็คือทางด้าน

Surplus Energy หรือเราเรียกกันว่า Potential เนื่องจากกิจการของบริษัทย่อมจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อม นโยบายการตลาด โครงสร้างขององค์กร ดังนั้น บุคคลที่เข้ามาในนั้นจะอยู่เฉยไม่ได้ จึงต้องเน้นหนักไปในทางด้าน Potential และข้มองไปถึงความสามารถของบุคคล ในอันที่จะเรียนรู้หาวิชาความรู้ และเรียนงานเพิ่มเติมขึ้น เพราะเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สำหรับเทคนิคการสรรหามอบคนเข้าทำงานนั้น เราเห็นว่าประโยชน์ในด้านประหยัดเวลาในการสรรหามอบคน และเราจะได้คนดีและรักษาเขาเอาไว้ได้ เมื่อเรา Put the right man in the right job แล้ว เขาก็จะอยู่ด้วยความภาคภูมิใจ มีความสนใจที่จะรักความก้าวหน้าต่อไป เทคนิคที่จะสรรหามอบคนของเราคือ เราจะ Potential เขาได้อย่างไร จากการวิเคราะห์สัณฐานที่ออกจากงานมีอยู่ ๓ ประเภท คือ ๑. ลาออกเพื่อศึกษาต่อเพิ่มเติม ๒. ออกไปประกอบกิจการส่วนตัว ๓. ลาออกไปเพราะได้งานดีกว่า ซึ่งถ้าหากเรามองเห็นความสำคัญในเทคนิคการสรรหามอบคนแล้ว ก็อาจจะแก้ปัญหาของคนลาออกประเภทที่ ๑ และ ๒ ได้ โดยตอนที่เราจะรับคนเข้ามาเราพยายามที่จะใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ซึ่งจะได้สิ่งต่างๆ เหล่านี้ออกมาได้ ทำให้ลดอัตราการคนออกน้อยลงก็ได้ แต่ในประเภทที่ ๓ นั้นคน

อยู่กับโอกาส เพราะบุคคลที่เข้ามาทำงานแล้วย่อมมีความกระตือรือร้นที่จะก้าวหน้า แต่โอกาสที่ว่ามันยังไม่ถึงเขาจึงรอไม่ไหว หรือเขาอาจจะมีความสามารถเพิ่มขึ้นหลังจากที่ทำงานมาแล้ว จึงเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานโดยทั่วไป ซึ่งเทคนิคการสรรหามอบคนจะช่วยให้ได้น้อยมาก สำหรับวิธีการสรรหามอบคนทางบริษัทนั้นเริ่มด้วยการที่เรามองตำแหน่งว่าง เราจะสรรหามอบคนที่มีคุณสมบัติและมีประสบการณ์ที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่นั้นได้ โดยเฉพาะตรงตามความต้องการของงานเท่านั้น แต่ถ้าเราจะได้บุคคลที่มีความสามารถยิ่งไปกว่านั้นเราก็คงดี แต่ค่าตอบแทนนั้นเราให้ตามค่าของงาน แต่บุคคลเหล่านั้นมักจะ



ว่ามีโอกาสที่จะก้าวหน้าขึ้นไปได้อีก วิธีการที่เราทำกันมากคือ เมื่อมีตำแหน่งว่าง หน่วยงานต่างๆก็จะส่งใบเบิกคน ซึ่งจะระบุถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของ ตำแหน่งงานที่ต้องการ และระบุถึงคุณสมบัติ เช่น การศึกษา ประสบการณ์ เพศ อายุ มาให้ทางฝ่ายบุคคล ซึ่งทางฝ่ายบุคคลจะจัดการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมไว้ แล้วนำมาสัมภาษณ์ ซึ่งจะมียู่ ๒ ประเภท คือในกรณีที่เรากำลังต้องการพนักงานเป็นจำนวนมาก และมีผู้สมัครมามาก ก็จะทดสอบภูมิปัญญา หรือ Aptitude test ก่อน แล้วจึงมีการสัมภาษณ์ครั้งแรกโดยฝ่ายบุคคล เพื่อจะดูว่าผู้ผ่านการทดสอบนั้นมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เรา กำลังหาหรือไม่ ซึ่งจะพิจารณาจากเรื่องการสัมภาษณ์และ Personality ผลการศึกษา ความสามารถและประสบการณ์ที่แล้มา ประสบการณ์หมายถึงการทำงานมาบ้างแล้ว หรือกิจกรรมหรือการศึกษา ในภาคฤดูร้อนของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย แล้วจึงพิจารณาถึงความเหมาะสม และความรับผิดชอบต่อ Maturity คือความเป็นผู้ใหญ่พอหรือยัง แล้วจึงส่งจำนวนผู้ที่ต้องการไปให้หน่วยงานที่ต้องการเพื่อจะได้ทำการพิจารณาสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งจะเน้นหนักไปในทางวิชาการของงานที่เขาจะต้องทำ และทางหน่วยงานเองจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะรับเข้าทำงานหรือไม่ เพราะจะต้องทำงานอยู่กับเขาไปอีกนาน เมื่อทางฝ่ายบุคคล

ได้รับทราบจากหน่วยงานว่าจะรับผู้ใดแล้วก็จะตรวจสอบคุณสมบัติและประวัติ ถ้าผู้ใดมีประสบการณ์การทำงานมา ก็จะสอบไปยังบริษัท หรือองค์การที่เขาเคยทำอยู่ว่าบุคคลนั้นเป็นอย่างไร มีประวัติเสียหายหรือไม่ เพราะบางตำแหน่งมีความล่อแหลมเป็นพิเศษทางการเงิน เช่น พนักงานขาย และพนักงานขับรถบรรทุกน้ำมัน ก็ต้องมีการตรวจสอบทางประวัติอาชญากรรมด้วย เรียกว่า Security Check หลังจากนั้น จึงมีการตรวจสอบสุขภาพ ซึ่งทางบริษัทจะทำการตรวจสุขภาพ เมื่อตกลงรับบุคคลผู้นั้นแล้วแต่ยังไม่บรรจุ โดยทั่วไปแล้วการตรวจสุขภาพจะมีการตรวจร่างกายทั่วไป และ X-ray ปอด แต่พนักงานบางตำแหน่งต้องมีการตรวจสายตาเพิ่มขึ้นว่ามีการบอดสีหรือไม่ เช่น พนักงานขับรถ พนักงานพิมพ์หน้าตึกเกี่ยวกับเรื่องน้ำมัน เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่ง อาจจะเอาน้ำมันชนิดหนึ่งไปใส่ในถังน้ำมันอีกชนิดหนึ่งก็ได้ปัญหาในการที่เราจะหาคนงานนั้นมียุ่่มากเหมือนกันว่า ไม่สามารถจะหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานซึ่งต้องการประสบการณ์นั้น ไม่มีผู้เหมาะสมมากมายเหลือเกิน และตำแหน่งในระดับสูงก็เป็นปัญหาที่จะสรรหาคนเข้ารับตำแหน่ง แม้ว่าจะมีโครงการ Promote คนขึ้นก็ตามแต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงและการขยายงานมีมาก และรวดเร็วเหลือเกิน จึงไม่

สามารถหาคนเข้ารับตำแหน่งได้ง่าย ๆ และนโยบายของบริษัทนั้นไม่ควรขโมยคนหรือประมูลคนด้วย

**ธน**

อย่างไรก็ตาม ถือเป็นจรรยาบรรณอย่างหนึ่งที่ว่า เราไม่มีการขโมยหรือประมูลกัน แต่ปรากฏว่ามีคนย้ายงานกันบ่อย ๆ แสดงว่าเขารักงานได้ไวไม่ได้ดี เขาจึงไปอยู่ที่อื่นที่เขาคิดว่าดีกว่า ซึ่งก็เป็นปัญหาในการบริหารงานบุคคลอย่างหนึ่ง ขอเชิญท่านผู้มั่งคั่งได้ซักถามปัญหาต่าง ๆ จากวิทยากรได้

**อาทร** 4 เรียนถามคุณชัชวาลย์ ว่าหลังจากที่สอบผ่าน

intelligence test แล้ว จะกำหนดได้อย่างไรว่าคนได้เขาวินแคว้นไหนจึงจะเอามาสอบสัมภาษณ์อีก และสำหรับการสอบสัมภาษณ์ในเรื่องต่างๆ เช่น Observe บุคลิกภาพ ด้วยแล้วจะให้น้ำหนักความหนักเบา ในแต่ละเรื่องที่ท่านเน้นเป็นพิเศษในจุดไหน อย่างไร

**ชัชวาลย์** ในการที่จะใช้สอบเขาวินแคว้นนั้น เราจะใช้

แต่ในกรณีที่เรารับพนักงานเป็นจำนวนมาก และมีผู้สมัครมากมายเท่านั้นจึงจะสอบแล้วคัดเลือกจำนวนพอสมควรมาทำการสัมภาษณ์ต่อไป แต่ถ้ารับพนักงานจำนวนน้อย เช่นเพียง ๑ คนเราก็จะทำการสัมภาษณ์เลยทีเดียว เพราะไม่เสียเวลามากและจะเปรียบเทียบกับคนในกลุ่มเดียวกันก็ไม่ได้ จะทำได้ก็นำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เรากำหนดไว้เท่านั้น แต่ข้แจ้งในขั้นแรกนั้นว่า ในการสอบนั้นเราไม่ได้เอาผลการสอบมาเป็นตัวตัดสินว่าจะรับคน

หรือไม่ ผลการสอบเป็นเพียงส่วนช่วยในการคัดเลือกเท่านั้น เพราะการ test สิ่งต่างๆ เหล่านี้ความเชื่อถือ และความแน่นอนจะไม่มีถึง ๑๐๐% ส่วนข้อถามที่ว่า จะจัดการอย่างไรนั้นขอเรียนว่า ในกรณีที่เรารับคนเป็นจำนวนมาก และมีผู้ทราบข่าวจากแหล่งข่าวต่างๆ มาสมัครมากมาย เราก็จะคัดเลือกอันดับแรกโดยการคัดเลือกผู้ที่ไม่มีความสัมพันธ์ตรงตามความประสงค์ ออกก่อน ที่เหลือเราก็จะเรียกมาคุยตัวทั้งหมดก็เสียเวลา จึงนัดทำการทดสอบทางด้านปัญหาต่างๆ แล้วก็มี Mechanical Comprehension และ Personnel Questionnaire สำหรับทางด้านช่าง ถ้าหน่วยงานต่างๆ ยังต้องการบุคคลที่มีความถนัดต่างกันเราก็จะใช้ Mechanical Comprehension นี้เองเป็นเครื่องทดสอบ ถ้าต้องการคนที่ชอบทางไฟฟ้า เราก็ใช้ paper ทางไฟฟ้า test ถ้าต้องการคนที่ชอบทาง mechanic ก็ใช้ paper mechanic เมื่อได้ผลการทดสอบแล้วก็นำมาทำ test เรียงลำดับผลการ test ทุกๆ paper ของแต่ละบุคคลออกมา แล้วคัดเลือกเอาไว้จำนวนหนึ่งที่ได้ลำดับสูงๆ ให้นำผลการศึกษามามอบให้เราเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับผลของการ test ซึ่งส่วนมากปรากฏว่าผู้ที่มีผลการศึกษาดี มักจะได้ผล test ดีด้วย หลังจากนั้นจึงนำมาที่ละกลุ่มเป็นวันๆ ไป ทำการสัมภาษณ์เป็นครั้งแรกโดยฝ่ายบุคคล แล้วจัดลำดับส่งไปให้หน่วยงานต่างๆ ที่จะรับเข้าทำงานทำการสัมภาษณ์โดย

ตรง แล้วแจ้งผลการพิจารณาให้ฝ่ายบุคคล  
ทราบเพื่อรับบรรจุต่อไป ส่วนในกรณีที่เรารับ  
สมัครผู้ทจบปริญญาตรีขึ้นไป เรามักประสบ  
ปัญหาอย่าง เช่น ไม่ยอม test เพราะถือว่า  
ได้รับพระราชทานปริญญามาแล้ว ซึ่งถ้ามีมา  
สมัครมากๆ เราก็จำเป็นต้องทำการสัมภาษณ์ ดู  
ผลการศึกษา เช่น เกรดดีกว่ายอมมีภาษาดีกว่า  
เกรดต่ำกว่าเป็น criteria อันแรก และพิจารณา  
ถึงบุคลิกลักษณะด้วย แต่ประการที่สำคัญก็  
คือ เมื่อถามเขาว่าเขาเรียนมาแล้วต้องการเป็น  
อะไร เขามักตอบว่า อะไรก็ได้ ซึ่งทำให้  
เราไม่ทราบความต้องการ ความตั้งใจที่แท้จริง  
ของเขาแล้ว ก็ไม่อาจบรรจุเขาในตำแหน่งที่  
เขาต้องการได้ แต่ถ้าเราสัมภาษณ์แล้วได้  
บุคคลที่อยู่ในข่ายมากกว่า ๑ คนขึ้นไป เรา  
ว่าต้องพิจารณาถึง Potential ของเขาว่าจะมี  
ความสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ เพราะ  
ถ้าไม่พิจารณาจุดนี้แล้ว ต่อไปเขาก็อาจเป็น  
dead wood ซึ่งในกรณีนี้จะอยู่ที่ technique  
การสัมภาษณ์เป็นสำคัญ

**ธน** ท่านผู้ถามรู้สึกว่าจะพอใจแล้ว ดร. ภิญโญ  
จะมีข้อสนับสนุนหรือขัดแย้งอย่างไรบ้าง ครับ

**ภิญโญ** ที่คุณชัชวาลย์ พูดไปนั้นเป็นการให้คนมาหา  
งาน ซึ่งอาจจะหล่นคนดี ๆ ไปก็ได้ เพราะ  
คนที่วิ่งมาหางานก็คือคนที่ว่างงาน ดังนั้นคน  
ดี ๆ บางคนก็วิ่งมา แต่ประเด็นของเรา  
อยู่ที่การสรรหาคคนดี แล้วทำไมงานไม่ไปวิ่ง

หาคคน ซึ่งเราอาจจะได้คนดีก่อนที่เขาจะตัด  
สินใจไปอยู่ที่อื่น ถ้าเป็นผมแล้วก็จะทำดังนี้  
คือ ส่งเจ้าหน้าที่ของบริษัท ไปยังสถาบันการ  
ศึกษาต่าง ๆ ขอความร่วมมือจากหัวหน้าภาค  
วิชา หรือคณบดี ให้เจ้าหน้าที่ของเราได้ชี้แจง  
แก่นักศึกษาว่า เราต้องการผู้สำเร็จการศึกษา  
ทางไหนบ้าง หากใครสนใจ โดยเฉพาะ  
อย่างยิ่งผู้ที่จะสำเร็จการศึกษาก็มากอยู่กับเราก็  
ได้ภายในสถานศึกษานั้นเอง เสร็จแล้วให้  
เขารอกฟอร์มง่าย ๆ มี address ไว้ แล้ว  
ให้ลอรรับจดหมายจากผู้จัดการที่จะมี ไปถึง  
ตาม address นั้น ในระหว่างนั้นเราก็พอจะ  
รวบรวมข้อมูลของผู้ที่สนใจได้ แล้วเราจึงทำ  
การตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ จากสถาบันการ  
ศึกษานั้น ๆ โดยตรงก็จะได้ข้อมูลพอสมควร  
แล้วนัดแนะให้เขามาพบเราทีละคนไม่ตรงกัน  
ตามความสะดวกของเรา ซึ่งอาจจะสัมภาษณ์  
ต่อและอาจจะให้ทดลองทำงานกับเครื่องมือ  
เครื่องจักรจริง ๆ เลยกก็ได้ ซึ่งไม่ใช่เป็นการ  
test แต่ให้ลอง ๆ ดูเท่านั้น หากเราเห็นว่า  
คนไหนเข้าท่าแล้ว มี Potential แล้ว เรา  
ก็จะได้คนดีมีความสามารถ ซึ่งต้องเบนไป  
ในรูปงานไปหาคคน ที่ว่าสำคัญอีกประการหนึ่ง  
ก็คือ การสอบกับการปฏิบัติงานนั้น มีค่าสห-  
สัมพันธ์กันต่ำมาก ไม่ว่าจะในด้านวิทยา-  
ศาสตร์บริสุทธิ์ วิทยาศาสตร์ประยุกต์ และ  
สังคมศาสตร์ ก็ตาม มีผลงานวิจัยยืนยันว่า  
การสอบที่ใช้ในปัจจุบัน ไม่อาจทำนายความ

สำเร็จในการทำงานได้มากนัก เพราะส่วน  
มากข้อทดสอบนั้นโดยเฉาะอย่างยิ่งของ ก.พ.  
เป็นการวัดความบกพร่องของคนว่า ทำหรือ  
ตอบไม่ได้ตรงไหนตามที่กำหนด แต่ยังมีสิ่ง  
ที่ไม่ได้วัดอีกหลายอย่าง ไม่ได้วัดในสิ่งที่เขา  
รู้มาก ทงนขณอยู่กับความนึกคิดของคน  
ออกข้อสอบว่า ผู้สอบควรรูตรงไหน อะไร  
บางเท่านั้น หากไม่รู้ก็ถือว่าบกพร่อง ทง ๆ  
ที่เขาทำอะไรอื่น ๆ อีกมากมายก็ตาม อาจจะ  
มากกว่าผู้ออกข้อสอบเสียด้วยซ้ำ และข้อ  
สอบเช่นนี้เองที่ใช้วัด Potential หรือ Surplus  
energy ของสอบไม่ได้ เพราะฉะนั้นก็  
อย่าไปยึดมั่นถือมั่นในข้อสอบนัก อย่างเช่น  
ผู้จบ กศ.บ. มา หรือ ค.บ. มา หรืออะไร  
ก็ตาม เรียนเก่งมากสอบที่ไรได้เกรด ๓.๕  
เป็นอย่างน้อย แต่เวลาไปสอนหนังสือเด็ก  
ไม่เอาไหนเลย เพราะเกรดที่เขาได้มานั้นเรา  
วัดจากการที่เขาเป็นนักเรียนครู หรือนิสิต  
วิศวกรรมศาสตร์ ชั้นเยี่ยม แต่จะเป็นครู  
ชั้นเยี่ยมหรือวิศวกรชั้นเยี่ยมมัน เราวัดแบบ  
เก่าไม่ได้ เพราะฉะนั้นเราจึงต้อง Test  
ให้ตรงกับที่เราต้องการจะดีกว่า เพื่อจะได้  
สรรหาบุคคลที่ดี มีความสามารถในการทำ  
งานมาทำงานให้กับเรา ส่วนผลการศึกษานั้น  
ไม่ใช่ที่เราไม่ดูเอาเสียเลย แต่ในทันทีประ  
เด็นสำคัญอยู่ที่ว่า เราต้องดูแต่เกรดเฉลี่ยของ  
Course ที่เขาเรียนมาและเราจะนำมาใช้งาน  
ได้เท่านั้น อย่าไปดูเกรดเฉลี่ยรวมทุกวิชาทุก

Course เพราะในหลักสูตรนั้นอาจจะมีการ  
เก็บไปไม่ศาสตร์ วิชาเก็บลูกหินศาสตร์ วิชา  
ซุ่ย ๆ ที่เราไม่ต้องการนำมาใช้งานรวมอยู่  
ด้วยก็ได้ หรืออย่างเช่น วิชาธาโทน เป็น  
ต้น ไม่ว่าจะปริญญาไหนก็ตาม แม้กระทั่ง  
ดอกเตอร์ก็ตาม บางทีกมีวิชาซุ่ย ๆ เพื่อนำ  
มาคิดให้ครบหลักสูตรเยอะทีเดียว ส่วนคน  
ที่เรียน Course ทั้งหมดตรงกับ Line  
จริงๆ นั้นหายาก เพราะทำยาก จึงต้อง  
อาศัยวิชาซุ่ย ๆ ไปรวมให้ครบตามหลักสูตร  
ให้ได้ เพราะฉะนั้นจึงต้องหยิบเอาเกรดของ  
แต่ละ Course ที่ต้องการจะใช้แล้วคำนวณ  
เกรดเฉลี่ยใหม่ซึ่ครับ แล้วทงนจึงจะได้คนดีมี  
ฝีมือจริง ๆ

ฮน

รู้สึกเห็นด้วยกับ ดร. วิทยุญ ก็อยากถามว่า  
ถ้าเราอยากได้เสมียนดี ๆ มาใช้งานนี้จะวัด  
อย่างไรจึงจะได้เสมียนที่ดี เชิญคุณโอพาร  
ถามครับ

โอพาร คำพูดต่าง ๆ เช่น Surplus Energy, Pote-  
ntial หรือผู้หมดเจตนาสมัครรับใช้ประชาชน  
เป็นเรื่องที่เขาจุด ซึ่งชาวบ้านเรียกผู้หมดคุณ  
สมบัติเช่นนี้เป็นมณษย์

ทำอย่างไรจึงจะได้คนพวกนี้มา ถ้าระบบ  
สอบของ ดร. วิชาศ เป็นเช่นนี้แล้วละก็ยาก  
แต่ก็อยากเสนอให้แปลความของนักทฤษฎี  
ออกมาในเชิงปฏิบัติให้ได้ คือ ถ้าการสอบเข้า  
รับราชการที่ ก.พ. จัดสอบอยู่นี้ให้ทำเป็น  
Plan a และ Plan b คือ Plan a เป็นการ



สอบอย่างที่เคยสอบมาก่อน Plan b เป็นการสอบ โดยเอานักจิตวิทยานักสังคมวิทยา เข้ามาช่วยแล้วหาข้อสอบที่จะสรรหาคณพวคนั้นให้ได้ ส่วนผู้เข้าสอบนั้นมสทชสอบทั้ง ๒ Plan แล้วแต่จะเลือก และ Plan b นี้ก็ไม่จำเป็นต้องสอบให้บ่อยครั้ง หรือให้ได้ครั้งเท่า การสอบ Plan a ขอลาม ดร. วิชาศ ว่าพอจะเป็นไปได้ไหม

**วิชาศ** ปกติในการสอบเลือกคนเข้าทำงาน เราก็พยายามเน้นตาม Plan b ทุกประการ แต่ในระบบราชการของเรามีปัญหาอยู่ว่า เราพร้อมที่จะเข้าสู่ Plan b หรือยัง จุดที่เราต้องการทุกวันคือทำอะไรจึงจะยุติธรรม คือให้การสอบยุติธรรมก็ได้คนเก่งเข้ามาก่อนแล้วค่อยเลือกเอาคนที่ อย่างที่อังกฤษกำลังทำอยู่ โดยสอบครั้งแรกเลือกเอาคนเก่งเข้ามาก่อนแล้วมาพิจารณาเพื่อจะให้ ได้คนที่ที่มีลักษณะตรงตามที่ ดร. ภิญโญว่า โดยใช้ นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยา หรือผู้เชี่ยวชาญด้านอื่นๆ เข้ามาช่วย แต่การสอบของเราทุกวันนี้ค่อนข้างจะเข้มงวด เพราะระบบการสอบของเราในสายตาของประชาชนเขายัง ระแวงอยู่ว่าวิธีการเลือกของเราอาจมีลบลมคมนัยอยู่ มีการเล่นพรรคเล่นพวกเข้ามาแทรกได้ง่าย ซึ่งความจริงเราเคยคิดว่าแทนที่เราจะบรรจุตามลำดับที่ ๆ สอบได้ ก็เปิดโอกาสให้กรมต่างๆ เลือกเอง โดยส่งไปให้เลือก ๓ คน ต่อ ๑ ตำแหน่ง หรือ ๕ คน ต่อ ๑ ตำแหน่ง โดย

ให้กรมมีส่วนเลือกด้วย แต่ในแง่เสียก็ว่า ในบรรดา ๓ หรือ ๕ คนที่ส่งไปนั้นก็จะมีการวิ่งเต้นกันอีก ส่วนคนที่ไม่ได้รับเลือกก็ต้องเดินตามไปมาอยู่เรื่อย อนึ่งข้อสอบของเราที่สร้างโดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหลายก็เป็นที่น่าพอใจว่าจะได้คนดีมีลักษณะที่มเจตนาธรรมรับใช้ประชาชนนั้นยังคิดว่าไม่ได้ ๑๐๐ % แต่ก็ไม่ถึงแม้ว่า ในโลกนี้ดีกว่าวิธีการสอบในการเลือกคนเข้าทำงาน เพราะสอบสัมภาษณ์ก็ยังมีโอกาสที่จะเลือกคนผิดถึง ๕๐ % ยิ่งเดี๋ยวนี้มีปริญญาปลอมกันแยะแยะ แต่ถ้าหากใช้ข้อสอบเข้าช่วยด้วยโอกาสที่จะได้คนดีมีความสามารถก็จะถึง ๗๕ % แต่ก็ยังไม่ถึง ๑๐๐ % อยู่ดี และการสอบของเราเป็นไปอย่างที่ว่า ดร. ภิญโญ ว่าด้วยคือ งานไปหาคน เรามีกการประกาศรับสมัครทางสื่อมวลชนทุกประเภท มีคนมาสมัครที่ ๔-๕ พันคน ซึ่งก็ทำให้เรามีโอกาสเลือกสรรได้มาก แต่ก็ต้องทดสอบเขาวนั้ ความรู้ความสามารถต่าง ๆ รวมทั้งความถนัดโดยการสอบเสียก่อนแล้ว ใช้การสัมภาษณ์ช่วยภายหลัง สำหรับการสัมภาษณ์ถ้าเราได้ผู้เชี่ยวชาญ นักจิตวิทยาต่าง ๆ ก็คิดว่าจะได้คนดียิ่งขึ้นตามเจตนาธรรมนี้ ขึ้นต่อไปเราก็อาจจะทำแบบอังกฤษ คือว่าแทนที่จะสัมภาษณ์เพียง ๑๐-๑๕ นาที ก็สัมภาษณ์เสีย ๒ วัน ซึ่งจะทำเฉพาะในตำแหน่งที่สำคัญ ๆ เท่านั้น ซึ่งบางทีเขาก็ใช้เทคนิควิธีการสร้างสถาน

การณ้จำลองให้เข้ทดสอบทดลองแก้ปัญห  
ตามสถานการณ์เน่ ๆ แล้วในที่สุดก็เลือก  
คนซึ่งคิดว่าเหมาะสมที่สุดเข้ทำงาน  
ที่ ดร. วิลาศ ช้แจงมากเท่ากับเป็นการตอบ  
คำถามของคุณโอพาร ได้คอมทังแนว plan a  
และ plan b อยู่แล้วในการคัดเลือคนบุคคลเข้  
ทำงานให้ไ้คนนี้ ประกาศนียบัตรก้ลดความ  
สำคัญลง ถ้าเรมการสอบสัมภาษณ์ที่ดี และมี  
การทดลองให้ปฏิบัติ หรือใช้งาน ให้เขาเข้ดู  
ก่อนก็จะเป็นการคียงน

ธนู

**ภิญโญ** กฏ ก.พ. ฉบับที่ ๖๒๒ (ก.ศ. ๒๕๑๓)  
กำหนดหลักสูตรการสอบคัดเลือก จ้ตัว ตรี  
โท ให้มีการสอบความรู้เกี่ยวกับภูมิศาสตร์  
ประวัติศาสตร์ ทัศนภาพลมองศิลปกรรมและ  
วัฒนธรรมเน่ถ้าจะเอาออกเสีย ในเมื่อเขาไป  
สอบเสมือนแล้วว้ไม่ได้ ชั้นตรก็เข้กัน ไป  
เบ้คกกฎหมายเศรษฐกัจกไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติ  
งานทั่วไป หรือสอบพนักงานพิมพ์ค้ค้เอา  
สถิติพิมพ์เร็ว ๔๐ คำหรือ ๗๐ คำต่อนาที ซึ่ง  
ใช้ไม่ได้ อย่างน้อยจะต้องรู้อย่อหน้าตรงไหน  
รู้จักวางรูปหนังสือ เป็นต้น อย่างชั้นตรก็ควร  
ออกข้อสอบเป็นแบบปัญหาเฉพาะราย ให้เขา  
แก้ปัญห ชั้นโทก็ให้เขาวินิจฉัยปัญหา ชั้นเอก  
ก็ให้วินิจฉัยปัญหาเข้หลัก เข้เกณฑ์โดยการ  
สัมภาษณ์เข้เนนแหละจึงจะเข้ทำ สมไม่ได้  
ขัดแย้ง ก.พ. แต่อยากให้มีการปฏิรูปเนื้อหา  
ข้างในการสอบของ ก.พ. ถ้าจะเอาเสมือนนี้  
ให้ได้เสมือนชั้นเยี่ยมจริงๆ ที่ทำงานเสมือน

ถ้าจะเอามาเป็นชั้นตรี โท เอก ก็จะต้องตาม  
สายงานที่ทำ แล้วก็ไม่ต้องใช้หลักการ อย่าง  
ที่คุณโอพาร ว่าก็ได้

**สุขประชา** ผมใคร่เรียนถาม ดร. ภิญโญ ว่าวิธี  
การวัดอะไรที่วัดพลังงานเหลือล้นเนน อย่าเอา  
คำตอบที่ว่าทดลองปฏิบัติราชการ ๖ เดือนมา  
ตอบ เพราะ ๖ เดือนเนนมีเวลาทำงานเพียง  
๑๓๐ วัน คนทุกคนทำได้ ถ้าใครทำได้ไม่ได้  
ก็แย แต่หลังจากบรรจุเป็นสามัญไปแล้ว ไม่  
ช้าก็หย่อนลงเรื่อย ๆ แต่ถ้าจะทดลองนานเกิน



๖ เดือนก็รู้สึกจะลำบาก อยากจะเสนอผ่าน  
ก.พ. ว่า หากจะเปลี่ยนระบบเนนว่าให้ทำ  
สัญญาไว้ ๕ ปี หากภายใน ๕ ปีไม่มี Excess  
energy ก็เลิกสัญญาจ้าง ถ้าหากมีหรือมีแนว  
ก็ต่อสัญญาอีก ๕ ปี หรือ ๓ ปีเรื่อย ๆ ไป  
เพราะถ้าหลังจากที่บรรจุครบ ๖ เดือนแล้วตั้ง  
เข้เนนปัจจุบัน หัวหน้างานเนนแหละที่เหย  
เพราะจะตัดเงินเดือนหรือไล่ออกก็กลัว เพราะ

จะต้องตั้งกรรมการสอบสวน ขอลถาม ดร.ภิญโญ

และ ดร. วิลาส ด้วย

- ภิญโญ** ของผมมี ข้อ ๑. ความสามารถทางปัญญา นั้นสอบได้ design ได้
- ข้อ ๒. ลักษณะทางกายตรวจ สอบได้
- ข้อ ๓. คุณสมบัติทางวิชาชีพ ตรวจสอบได้
- ข้อ ๔. ลักษณะพิเศษส่วนตัวเช่น loyalty, aptitude ใช้ tet ได้ การควบคุม อารมณ์ต่างๆ เราก็ test ได้

แต่การที่เราจะ sign contract นั้น ขอให้ ดร. วิลาส ตอบว่าได้ไหม

**ธนุ** ดร. วิลาส จะว่าอย่างไร ที่เราคิดๆ กันไว้นี้ โอกาสจะทำได้สำเร็จมากน้อยเพียงใด

**วิลาส** คงไม่นานเกินรอสำหรับเรื่องที่เราคิดๆกันไว้นี้ แต่เราต้องรอจังหวะที่จะให้พร้อมกันทุกอย่าง เสียก่อน คือปัจจุบันเรามีการสอบอยู่ ๒ ระบบ คือ ระบบเก่าและระบบใหม่ ตามกฎ ก.พ.๖๒๒ นั้น อยู่ในระบบเก่า ส่วนระบบใหม่นั้นเรา เน้นไปในทางเขาวงกตปัญญาหรือความถนัดโดย เฉพาะ แต่ระบบใหม่มีการที่เราจะกำหนด หลักสูตรไปให้กรมต่างๆ ทำกันเองก็ต้องคำนึง ถึงว่ากรมต่างๆ จะปฏิบัติได้ไหม จังหวัดต่างๆ จะปฏิบัติได้ไหม เพราะหลักสูตรนี้ใช้กันทุก

กรมทุกจังหวัด และสิ่งต่างๆ เหล่านี้ยังเบบ ของใหม่ คนทั่วไปยังไม่เข้าใจ แต่เราก็มี แผนที่จะดำเนินการต่อไปอีกสำหรับกรมต่างๆ ในขณะที่ผมก็อยากจะขอร้องว่า ในปัจจุบัน คล้ายๆกับเราเล่นกันคนละทีมอยู่เรื่อย ฝ่าย หนึ่งแบ่งงานจากอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายหนึ่งรวม อำนาจ ฝ่ายหนึ่งกระจายอำนาจ ทนเท่า ไรเราจึงจะร่วมกันแก้ปัญหาได้ เพื่อจะ คัดเลือกให้ได้คนที่สมควรรับราชการ ปัญหา นี้ไม่ได้อยู่ที่ ก.พ. ฝ่ายเดียว ถ้า ก.พ. นำมา สอบรวม แต่ถ้ากรมรับไปทำการสอบเอง ทางกรมก็อาจมีปัญหาจุดหลักทางด้านเทคนิค การสอบก็ได้ผมคิดว่าในอนาคตทาง ก.พ. คง จะเป็นเพียงให้ทางกรมได้ปรับปรุงงานด้านนี้ แล้วทางกรมคงจะรับไปทำเองบางส่วน และ ก.พ. ก็จะทำแต่ในส่วนที่จำเป็นเท่านั้น

**ธนุ** สรุปการอภิปรายตอนเช้า เราก็ได้แนวคิดและ วิธีการใหม่ๆ ในการเลือกสรรหาบุคคลเข้าทำ งานเพื่อนำไปปรับปรุงระบบเดิม ซึ่ง ก.พ. ก็ ได้พยายามทำอยู่แล้ว แต่วิธีการเหล่านี้เป็น วิธีที่ใหม่เกินไป รู้สึกว่าจะทำไม่สะดวก แต่ ก็เป็นแนวใหม่อย่างหนึ่ง ที่หวังว่าท่านผู้ฟัง ในวันนี้จะได้แนวคิดใหม่ไปปรับปรุงการ สรรหาให้ดียิ่งขึ้น ท่านใดหรือหน่วยใดที่ยัง ไม่ได้ปฏิบัติก็คงจะได้ร่วมมือกับ ก.พ. ต่อไป

# ใหม่ ๆ ในราชการ

## การจ้างข้าราชการที่ครบเกษียณอายุแล้วให้ปฏิบัติราชการต่อไปอีก

คณะรัฐมนตรี ได้พิจารณาเห็นชอบในหลักการเกี่ยวกับการจ้างข้าราชการที่ครบเกษียณอายุแล้ว ให้ปฏิบัติราชการต่อไปอีกตามที่สำนักงานประมาณเสนอว่าควรจ้างในกรณีที่มีความจำเป็นจริงๆ เท่านั้น และไม่ควรงจ้างในอัตราค่าจ้างเท่ากับอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับอยู่เมื่อก่อนครบเกษียณอายุ แต่ควรจ้างในอัตราค่าจ้างเมื่อรวมกับเงินบำนาญที่จะพึงได้รับแล้ว ไม่ควรเกินหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนที่เคยได้รับครั้งสุดท้าย แต่ทั้งนี้ต้องไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญพิเศษ อันดับ ๒ ชั้นสูงสุด

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว. ๑๐๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๑๗)

## การปรับปรุงเงินเพิ่มพิเศษ

คณะรัฐมนตรี ได้พิจารณาเห็นชอบด้วยตามข้อเสนอของกระทรวงการคลัง เกี่ยวกับเรื่องเงินเพิ่มพิเศษ ดังนี้

๑. เงินเพิ่มต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจที่ได้รับอยู่เช่นเดียวกับทหารจนอกร้อยละ ๒๕ เช่นเดียวกับที่อนุมัติให้แก่ข้าราชการทหาร เพอชดเชยที่ต้องเสีย

ภาษีเงินได้เอง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๗

๒. เพิ่มเงินเพิ่มที่ข้าราชการพลเรือนได้รับจากการสู้รบ (พ.ส.ร.) เช่นเดียวกับทหารและตำรวจได้รับเพื่อเสียภาษีเงินได้เอง รวมทั้งเงินเพิ่มประจำตำแหน่งอื่น ๆ ที่มิได้รับการยกเว้นไม่ต้องรวมคำนวณเสียภาษีเงินได้ อกร้อยละ ๒๕ เช่นเดียวกับข้อ ๑

๓. พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับเงินเพิ่มสู้รบ (พ.ส.ร.) และรัฐวิสาหกิจอื่น ได้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนเพื่อให้พนักงานเสียภาษีเงินได้เองแล้ว ให้ได้รับเพิ่มเงินเพิ่มนอกร้อยละ ๒๕ เช่นเดียวกับข้อ ๑ ตั้งแต่วันที่ปรับปรุงอัตราเงินเดือนเป็นต้นไป

๔. เงินที่จะต้องใช้ในการเพิ่มตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ให้ส่วนราชการเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณของส่วนราชการนั้น

(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว. ๑๐๖ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๑๗)

## อนุมัติให้บรรณารักษ์หรือเจ้าหน้าที่ห้องสมุดเข้าร่วมประชุมสามัญประจำปี

นายกรัฐมนตรี ได้พิจารณาคำส่งอนุมัติให้ข้าราชการที่ทำงานเกี่ยวกับด้านห้องสมุด เข้าร่วมประชุมสามัญประจำปี ๒๕๑๗ ของสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย

ประเทศไทย ซึ่งจะจัดให้มีการประชุม ณ หอสมุดแห่งชาติ ทำวสุกรี กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ ๒-๓ ธันวาคม ๒๕๑๗ ในหัวข้อเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานห้องสมุดในประเทศไทย” ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาเสียก่อน

การจัดประชุมดังกล่าว ก็เพื่อให้โอกาสแก่สมาชิกของสมาคมบรรณารักษ์ และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดทุกแห่ง ได้มาพบปะแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและประสบการณ์ ตลอดจนเพิ่มพูนความรู้จากการฟังบรรยายอภิปรายปัญหาต่าง ๆ ทางวิชาการ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานห้องสมุดให้ก้าวหน้าและเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น  
(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว. ๑๑๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗)

## อนุมัติให้เภสัชกรเดินทางไปประชุม ณ ต่างประเทศ โดยไม่ถือเป็นวันลา

นายกรัฐมนตรีได้พิจารณาคำส่งอนุมัติให้ข้าราชการที่เป็นสมาชิกของเภสัชกรรมสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เข้าร่วมการประชุมของสหพันธ์เภสัชสมาคมแห่ง เอเชีย ณ นครไทเป สาธารณรัฐจีน ระหว่างวันที่ ๑-๓ ธันวาคม ๒๕๑๗ (รวมทั้งการดูงานเพิ่มเติมภายหลังการประชุม รวมทั้งสิ้น ๑๔ วัน) ได้โดยไม่ถือเป็นวันลา แต่ทั้งนี้จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาเสียก่อน

ในการประชุมจะมีการบรรยายและเสนอผลงานของการค้นคว้าอันน่าสนใจ ทั้งยังจะมีการอภิปรายปัญหา

ทางเภสัชกรรมสาขาต่างๆ เช่น กฎหมายยาแห่งเอเชีย, เภสัชกรรมโรงพยาบาล, เภสัชกรรมอุตสาหกรรม, เภสัชกรรมชุมชน, เภสัชตำรับ, เภสัชกรรมทหาร, เภสัชกรรมสาธารณสุข ฯลฯ ซึ่งจะเป็นผลดีมีคุณค่าและประโยชน์แก่เภสัชกรที่ปฏิบัติงานอยู่ตามราชการต่าง ๆ สามารถนำข้อคิดและวิชาการใหม่มาพัฒนากิจการในหน้าที่ให้ก้าวหน้าขึ้น  
(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว. ๑๑๔ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๑๗)

## วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการอนุมัติงบประมาณค่าก่อสร้าง

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามีมติเห็นชอบด้วย และอนุมัติให้ดำเนินการตามที่สำนักงบประมาณเสนอว่าขณะนี้วิกฤตการณ์เกี่ยวกับราคาค่าก่อสร้างต่างๆ เริ่มเข้าสู่ภาวะปกติแล้ว เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายกรัฐมนตรี สมควรเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการขออนุมัติงบประมาณค่าก่อสร้างในระยะที่ราคาค่าก่อสร้างกำลังเพิ่มขึ้นเสียใหม่ โดยให้สำนักงบประมาณเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยการก่อสร้างของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจต่างๆ สำหรับการก่อสร้างที่มีราคามาตรฐานอยู่แล้ว และการก่อสร้างที่มีมูลค่าไม่เกิน ๕ ล้านบาท ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงบประมาณได้เคยปฏิบัติอยู่ก่อนโดยไม่ต้องนำเสนอ นายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการอีก ส่วนรายการก่อสร้างที่มีมูลค่าสูงกว่า ๕ ล้านบาทนั้น ก็ให้ถือปฏิบัติต่อไปตามเดิม  
(หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สร ๐๒๐๑/ว. ๑๑๖ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๑๗)

# การบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๗๖๔ (พ.ศ. ๒๕๑๓)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗

ว่าด้วยการบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) และมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับแก่กระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือน

แต่ถ้ากฎ ก.พ. ว่าด้วยการบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใดในส่วนราชการใดไว้โดยเฉพาะ ก็ให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. นั้น และถ้าในกฎ ก.พ. นั้นมิได้ระบุข้อความไว้เป็นอย่างอื่น ก็ให้ใช้กฎ ก.พ. นี้บังคับ

ข้อ ๒ ให้ใช้กฎ ก.พ. นี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๒๒ (พ.ศ. ๒๕๑๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗

ข้อ ๔ ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใด จะเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นใดก็ตามกฎ ก.พ. นี้หรือไม่ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. จะได้รับรอง

ข้อ ๕ ส่วนราชการใดจะใช้ผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใด ชั้นใด บรรจุในตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. จะได้อนุมัติ

ข้อ ๖ การบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพในประเทศเข้าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยจะให้ได้รับเงินเดือนในชั้น อันดับ และชั้นใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ได้รับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทียบได้ไม่ต่ำกว่าอนุปริญญา ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่าสามปี จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี อันดับ ๒ ชั้น ๑,๕๕๐ บาท

(๒) ผู้ได้รับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่าสี่ปี จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี อันดับ ๒ ชั้น ๑,๗๕๐ บาท

(๓) ผู้ได้รับปริญญาตรีทางสถาปัตยกรรมศาสตร์ ทางวิทยาศาสตร์ สาขาเภสัชศาสตร์ หรือทางศิลปะ สาขาจิตรกรรม สาขาประติมากรรม และสาขาภาพพิมพ์ ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่าห้าปี จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี อันดับ ๒ ชั้น ๑,๘๖๐ บาท

(๔) (ก) ผู้ได้รับปริญญาตรีทางแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ หรือสัตวแพทยศาสตร์ ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่าหกปี จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท อันดับ ๑ ชั้น ๒,๒๓๐ บาท

(ข) ผู้ได้รับปริญญาตรีทางแพทยศาสตร์ดังกล่าวใน (ก) ซึ่งได้ฝึกหัดงานในวิชาชีพตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเป็นผลดีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท อันดับ ๑ ชั้น ๒,๓๗๐ บาท

(๕) ผู้ได้รับปริญญาโทซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาต่อจากปริญญาตรีไม่น้อยกว่าสองปี และรวมทั้งปริญญาตรีไม่น้อยกว่าห้าปี จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท อันดับ ๑ ชั้น ๒,๒๓๐ บาท

(๖) ผู้ได้รับปริญญาโททางสถาปัตยกรรมศาสตร์ หรือทางวิทยาศาสตร์ สาขาเภสัชศาสตร์ ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษารวมทั้งปริญญาตรีไม่น้อยกว่าเจ็ดปี จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท อันดับ ๑ ชั้น ๒,๓๗๐ บาท

(๗) ผู้ได้รับปริญญาเอก จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท อันดับ ๒ ชั้น ๓,๐๓๐ บาท

ข้อ ๗ การบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพในประเทศ นอกจากที่กล่าวในข้อ ๖ หรือการบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพจากต่างประเทศ เข้าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญโดยจะให้ได้รับเงินเดือนในชั้น อันดับ และขั้นใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. จะได้อนุมัติเป็นราย ๆ ไป ทั้งนี้ ให้วางหลักเกณฑ์ไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนด โดยใช้หลักเกณฑ์ตามข้อ ๖ ประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๘ การบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเข้าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญให้บรรจุจากผู้สอบคัดเลือกได้ เว้นแต่ผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งเป็นผู้ได้รับทุนรัฐบาลให้ศึกษาวิชา ตามความต้องการของกระทรวงทบวงกรมใด จะคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการในกระทรวงทบวงกรมนั้นก็ได้ สำหรับผู้ซึ่งเข้าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่แล้ว และได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาวิชาตามความต้องการของกระทรวงทบวงกรมหรือผู้ซึ่งได้รับการปรับอัตราเงินเดือนที่ครองอยู่ให้สูงขึ้นตามคุณวุฒิ จะคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ใช้วิชาที่ตนได้ต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ก่อนเป็นราย ๆ ไป

ข้อ ๕ การสอบคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และให้รัฐมนตรี  
เจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง ปลัดทบวงหรืออธิบดีผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี ตั้งกรรมการอย่างน้อยสามคนเป็นผู้  
ดำเนินการ ในการนี้จะตั้งตนเองเป็นกรรมการด้วยก็ได้

เมื่อได้สอบคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการรายงานผลต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง  
ปลัดทบวงหรืออธิบดีผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณาส่งบรรจุ

ข้อ ๑๐ การคัดเลือกให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง ปลัดทบวงหรืออธิบดีผู้บังคับบัญชา  
แล้วแต่กรณีเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกเพื่อส่งบรรจุ

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๑ ผู้ได้รับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพในประเทศเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี  
ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาห้าปี นอกจากที่ระบุไว้ในข้อ ๖ (๓) ภายในปีการศึกษา ๒๕๑๐ จะบรรจุได้  
ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี อันดับ ๒ ชั้น ๑,๘๖๐ บาท

ข้อ ๑๒ ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการแล้ว ถ้าในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๘ ยังไม่ได้  
รับเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. นี้ ตามชั้นปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. อนุมัติให้ใช้สำหรับตำแหน่ง  
นั้นๆ ก็ให้ปรับให้ได้รับเงินเดือนตามนั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ให้ปรับ  
ก่อนเลื่อนเงินเดือนตามปกติ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๗

(ลงชื่อ) สัญญา ธรรมศักดิ์

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๑ ตอนที่ ๑๖๓ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗



# การบรรจุผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๗๗๕ (พ.ศ. ๒๕๑๗)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗

ว่าด้วยการบรรจุผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) และมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ใช้กฎ ก.พ. นี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้แก้ไขข้อความในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการบรรจุผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ เสียใหม่ ตามบัญชีท้ายกฎ ก.พ. นี้

## บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓ ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการแล้ว ถ้าในเบื้องต้นประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๘ ยังไม่ได้รับเงินเดือนตามที่แก้ไขในบัญชีท้ายกฎ ก.พ. นี้ ตามชั้นประกาศนียบัตรวิชาชีพ ก.พ. อนุมัติให้ใช้สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ก็ให้ปรับให้ได้รับเงินเดือนตามเนื้องตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ให้ปรับก่อนเลื่อนเงินเดือนตามปกติ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๗

(ลงชื่อ) สัญญา ธรรมศักดิ์

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๑ ตอนที่ ๑๖๓ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗

เลขที่	กฎ ก.พ.	ข้อ	ข้อความเดิม	ใหม่แก้ไข
๑๑	ฉบับที่ ๕๑๘ (พ.ศ. ๒๕๑๑)	๔ (๑)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๐๑๕ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท ”
๑๒	ฉบับที่ ๕๗๐ (พ.ศ. ๒๕๑๑)	๓ (๑)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท ”
๑๓	ฉบับที่ ๕๗๘ (พ.ศ. ๒๕๑๑)	๔ (๑) และ (๒)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท ”
๑๔	ฉบับที่ ๖๐๗ (พ.ศ. ๒๕๑๒)	๔ (๔)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท ”
		๔ (๕)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๑๕๐ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๓ ชั้น ๑,๒๕๕ บาท ”
๑๕	ฉบับที่ ๖๒๔ (พ.ศ. ๒๕๑๑)	๓ (๑)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท ”
๑๖	ฉบับที่ ๖๒๕ (พ.ศ. ๒๕๑๓)	๓	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๑ ชั้น ๑,๑๗๕ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๕๕๐ บาท ”
๑๗	ฉบับที่ ๖๓๗ (พ.ศ. ๒๕๑๓)	๔ (๑) และ (๒)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๐๑๕ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท ”
		๔ (๓)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๑๕๐ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๓ ชั้น ๑,๒๕๕ บาท ”
๑๘	ฉบับที่ ๖๔๐ (พ.ศ. ๒๕๑๓)	๓ (๑)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๐๑๕ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท ”
		๓ (๒)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๑ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๑ ชั้น ๑,๓๗๕ บาท ”
๑๙	ฉบับที่ ๗๑๔ (พ.ศ. ๒๕๑๖)	๔ (๑)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๑ ชั้น ๘๕๐ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๑๕๕ บาท ”
		๔ (๒)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท ”
๒๐	ฉบับที่ ๗๒๗ (พ.ศ. ๒๕๑๖)	๔ (๑)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท ”
๒๑	ฉบับที่ ๗๔๔ (พ.ศ. ๒๕๑๖)	๓ (๑)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๑ ชั้น ๑,๑๗๕ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๕๕๐ บาท ”
		๓ (๒)	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๑ ชั้น ๑,๔๖๐ บาท ”	“ ข้าราชการ อื่นๆ ๒ ชั้น ๑,๖๔๕ บาท ”

บัญชีทรัพย์สิน ก.พ. ฉบับที่ ๑๑๔ (พ.ศ. ๒๔๑๗)

เลขที่	กฎ ก.พ.	ข้อ	ข้อความเดิม	ใหม่แก้ไข
	กฎ ก.พ. ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๖๗			
๑	ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๔๕๗)	๒	“ขมจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๑๕ บาท”	“ขมจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๖๐ บาท
๒	ฉบับที่ ๕๑ (พ.ศ. ๒๔๕๘)	๓ (๒)	“ขมจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท”	“ขมจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท”
		๓ (๓)	“ขมตรี อันดับ ๑ ชั้น ๑,๓๗๕ บาท”	“ขมตรี อันดับ ๒ ชั้น ๑,๕๕๐ บาท”
๓	ฉบับที่ ๑๐๑ (พ.ศ. ๒๔๕๘)	๒	“ขมจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท”	“ขมจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท”
๔	ฉบับที่ ๑๒๗ (พ.ศ. ๒๕๐๐)	๒	“ขมจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๕๕ บาท”	“ขมจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท”
๕	ฉบับที่ ๒๖๘ (พ.ศ. ๒๕๐๔)	๒ และ ๓	“ขมจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๕๕ บาท”	“ขมจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท”
๖	ฉบับที่ ๓๒๘ (พ.ศ. ๒๕๐๔)	๔	“ชั้น ๑,๐๘๐ บาท”	“ชั้น ๑,๑๕๐ บาท”
๗	ฉบับที่ ๓๗๒ (พ.ศ. ๒๕๐๖)	๓	“ขมจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท”	“ขมจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท”
		๔	“ขมจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๑๕๐ บาท”	“ขมจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๒๕๕ บาท”
๘	ฉบับที่ ๔๖๐ (พ.ศ. ๒๕๐๗)	๒ (๒)	“ขมจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท”	“ขมจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท”
		๒ (๓)	“ขมจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท”	“ขมจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๓๗๕ บาท”
๙	ฉบับที่ ๕๕๘ (พ.ศ. ๒๕๑๐)	๓ (๑)	“ขมจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท”	“ขมจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท”
๑๐	ฉบับที่ ๕๖๘ (พ.ศ. ๒๕๑๐)	๓ (๑)	“ขมจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท”	“ขมจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท”

# การบรรจุผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพจากสถานศึกษาของกระทรวง ศึกษาธิการ หรือสถานศึกษาอื่น ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่า

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๗๗๖ (พ.ศ. ๒๕๑๗)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗  
ว่าด้วยการบรรจุผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพจากสถานศึกษาของกระทรวง  
ศึกษาธิการ หรือสถานศึกษาอื่น ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่า

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) และมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ใช้กฎ ก.พ. นี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความใน (๔) ของข้อ ๓ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๘ (พ.ศ. ๒๕๑๗) ออก  
ตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๔) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาต่อจาก  
ประโยคมัธยมศึกษา หรือประโยคมัธยมวิสามัญศึกษาตอนปลายอีกหนึ่งปี หรือประกาศนียบัตรอื่นซึ่งกระทรวง  
ศึกษาธิการเทียบเท่า จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๘๕๕ บาท”

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน (๖) (๗) (๘) (๙) (๑๐) และ (๑๑) ของข้อ ๓ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๘  
(พ.ศ. ๒๕๑๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ และให้ใช้ความ  
ต่อไปนี้แทน

“(๖) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาต่อจาก  
ประโยคมัธยมศึกษา ประโยคมัธยมวิสามัญศึกษาตอนปลาย ประโยคอาชีวศึกษาชั้นกลาง หรือประโยค  
มัธยมอาชีวศึกษาตอนปลายอีกสองปี หรือประกาศนียบัตรอื่นซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่า จะบรรจุได้ไม่  
สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑,๐๘๐ บาท ถ้าได้ประกาศนียบัตรการฝึกงานใน  
ความควบคุมของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาฝึกงานอีกหนึ่งปีด้วย จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าชั้นจัตวา  
อันดับ ๒ ชั้น ๑,๑๕๐ บาท

(๗) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคครูประถม ครูเหล็กศึกษาโท ประโยคครูการเรือน ประโยค  
ครูอนุบาล หรือประกาศนียบัตรอื่นซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่า จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือน  
สามัญชั้นจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท ถ้าได้รับประกาศนียบัตรการศึกษาเฉพาะวิชา ในความควบคุม  
ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาอีกหนึ่งปีด้วย จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าชั้นจัตวา อันดับ ๓  
ชั้น ๑,๒๘๕ บาท

(๘) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง ประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาต่อจากประโยคมัธยมศึกษา ประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย ประโยคอาชีวศึกษาชั้นกลาง ประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นอีกสามปี หรือประกาศนียบัตรวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาต่อจากประโยคเตรียมอุดมศึกษาอีกหนึ่งปี หรือประกาศนียบัตรอื่น ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่า จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท และเฉพาะผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูงหรือประกาศนียบัตรวิทยาลัยเทคนิค ถ้าได้รับประกาศนียบัตรการฝึกงานในความควบคุมของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาฝึกงานอีกหนึ่งปีด้วย จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา อันดับ ๓ ชั้น ๑,๒๕๕ บาท

(๙) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาต่อจากประโยคเตรียมอุดมศึกษาอีกสองปี หรือต่อจากประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูงอีกหนึ่งปี หรือประกาศนียบัตรอื่นซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่า จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี อันดับ ๑ ชั้น ๑,๓๗๕ บาท

(๑๐) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม ครูพลศึกษาเอก หรือประกาศนียบัตรอื่นซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่า จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี อันดับ ๒ ชั้น ๑,๕๕๐ บาท

(๑๑) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิทยาลัยเทคนิค หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาต่อจากประโยคมัธยมศึกษา ประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นอีกห้าปี หรือต่อจากประโยคเตรียมอุดมศึกษาหรือประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญอีกสามปี หรือต่อจากประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูงหรือประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพอีกสองปี หรือประกาศนียบัตรอื่นซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเทียบเท่า จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี อันดับ ๒ ชั้น ๑,๕๕๐ บาท”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความใน (๑๓) ของข้อ ๓ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๕ (พ.ศ. ๒๔๙๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑๓) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรดังกล่าวใน (๗) และ (๘) และได้รับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งที่ไว้ชื่อฯ นั้น ๆ ติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามปี อาจสอบคัดเลือกมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้ไม่สูงกว่าชั้นตรี อันดับ ๑ ชั้นต่ำ

ในกรณีเห็นสมควร กรมเจ้าสังกัดจะจัดให้มีการศึกษาอบรมก่อนการสอบคัดเลือกก็ได้”

(๘)

ข้อ ๕ ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๒๕ (พ.ศ. ๒๔๕๗) ออกตาม  
ความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗ แล้ว ถ้าในบังคับประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๘ ยัง  
ไม่ได้รับเงินเดือนในชั้น อธิบดี และขึ้นตามกฎหมาย ก.พ. นี้ ก็ให้อธิบดี ปลัดทรวง หรือปลัดกระทรวงผู้บังคับ  
บัญชา แล้วแต่กรณี สั่งปรับหรือคัดเลือกให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในชั้น อธิบดี และขึ้นตามที่  
กำหนดไว้ในกฎหมาย ก.พ. นี้

ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตามความใน (๕) ของข้อ ๓ แห่ง กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๕  
(พ.ศ. ๒๔๕๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗ แล้ว ถ้าในบังคับ  
ประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่ากำหนดไว้ในกฎหมาย ก.พ. นี้ แต่ยังไม่ได้เป็นข้าราชการพลเรือน  
สามัญชั้นตรี ก็ให้อธิบดี ปลัดทรวง หรือปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี คัดเลือกให้ผู้นั้นเป็น  
ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีโดยให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๗  
(ลงนาม) สัญญา ธรรมศักดิ์  
นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๕๑ ตอนที่ ๑๖๓ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗

การบรรจุผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง  
หรืออนุปริญญาวิชาการศึกษา

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๗๘๒ (พ.ศ. ๒๕๑๗)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗

ว่าด้วยการบรรจุผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงหรืออนุปริญญาวิชาการศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) และมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับแก่กระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน

ข้อ ๒ ให้ใช้ กฎ ก.พ. นี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ส่วนราชการใดจะให้ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงหรืออนุปริญญาวิชาการศึกษาดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. อนุมัติ

ข้อ ๔ ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรืออนุปริญญาวิชาการศึกษามาตามหลักสูตรที่ ก.พ. รับรอง โดยมีกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่าสองปีต่อจากประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่อจากประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา หรือผู้ได้รับประกาศนียบัตรอนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่าประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง จะบรรจุได้ไม่สูงกว่าอัตราข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี อันดับ ๑ ขึ้น ๑,๓๗๕ บาท

ข้อ ๕ การบรรจุผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงหรืออนุปริญญาวิชาการศึกษาดำรงตำแหน่งใด ให้ดำเนินการโดยวิธีสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก การสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก การตั้งกรรมการเพื่อดำเนินการ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก ให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗๗๔ (พ.ศ. ๒๕๑๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ หรือ กฎ ก.พ. ฉบับที่จะประกาศใช้แทนต่อไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๗

(ลงชื่อ) สัญญา ธรรมศักดิ์

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๑ ตอนที่ ๑๖๓ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗

๑๖ ตุลาคม ๒๕๑๗

เรื่อง ทางปฏิบัติตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๗๗๔ ถึง ๗๗๘ และฉบับที่ ๗๘๐ (พ.ศ. ๒๕๑๗)

เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรม)

สำหรับส่งมาด้วย สำนักกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๗๗๔ ถึง ๗๗๘ และฉบับที่ ๗๘๐ (พ.ศ. ๒๕๑๗) จำนวนกฎละ ๑ ฉบับ

ด้วย ก.พ. ได้พิจารณาออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗๗๔ ถึง ๗๗๘ และฉบับที่ ๗๘๐ (พ.ศ. ๒๕๑๗) เกี่ยวกับการบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพต่าง ๆ ดังที่แนบมาพร้อมกันหนังสือ และมมติให้เรียนแจ้งทางปฏิบัติตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับดังกล่าว ดังนี้

๑. ให้ปรับให้ได้รับเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๗๗๔ ถึง ๗๗๘ หรือฉบับที่ ๗๘๐ (พ.ศ. ๒๕๑๗) แล้วแต่กรณี ก่อน แล้วจึงพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติ

๒. ผู้ที่จะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามชั้นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใดนั้น จะต้องเป็นเหตุดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. อนุมัติให้ใช้วุฒิในหรือหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ และยังคงดำรงตำแหน่งดังกล่าวอยู่จนถึงวันหมดคำสั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิใด ๆ ด้วย

๓. ผู้ที่จะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามชั้นปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพแล้ว เลื่อนเงินเดือนตามปกติได้ด้วย ตามกฎหมาย ก.พ. นั้น จะต้องเป็นเหตุดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. อนุมัติให้ใช้วุฒิในหรือหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ และยังคงดำรงตำแหน่งดังกล่าวอยู่จนถึงวันหมดคำสั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิใด ๆ ด้วย

๔. สำหรับผู้เดิมได้รับการบรรจุตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพไว้แล้วก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ ภายหลังได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช้วุฒิ ต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้กลับมาดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิตามเดิมภายหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ กรณีเช่นนี้อาจปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามชั้นปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพได้ตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้กลับมาดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิตามเดิม ทั้งนี้ ต้องดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิในหรือหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิใด ๆ ด้วย

๕. การปรับอัตราเงินเดือนตามข้อ ๔ จะปรับอัตราเงินเดือนได้เพียงอย่างเดียวจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามปกติแล้ว ทั้งนี้ ไม่อาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนภายหลังการปรับได้อีก

๖. อัตราเงินเดือนของตำแหน่งใดที่ ก.พ. อนุมัติให้ใช้วุฒิตามชั้นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใดไว้แล้ว ถ้าผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อยู่นั้น ได้รับเงินเดือนตามอัตราที่จะพึงปรับได้ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับปัจจุบันแล้ว จะใช้วิธีขอเงินพอกอกรับได้ เพราะเมื่อฝนเห็นไปหรือได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น อัตราเงินเดือนของตำแหน่งนั้น ก็จะต้องคงอยู่ตามเดิม หรือมีอัตราตามนั้นมาสืบเปลี่ยนจึงจะขอด้วยหลักปฏิบัติ



๓. สำหรับผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับเดิมกำหนดให้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา แต่ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่แก้ไขใหม่ ได้กำหนดให้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี ก็ได้กำหนดอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นด้วยนั้น ให้คัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีและปรับให้ได้รับเงินเดือนตามนั้นก่อน แล้วจึงพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติ

ส่วนกรณีผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราแก้ไขใหม่ แต่ยังคงเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวาอยู่ ก็ให้คัดเลือกผู้นั้นเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี ได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ก่อน แล้วจึงพิจารณาเลื่อนเงินเดือนปกติ

๔. ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพใดที่ ก.พ. ได้รับรองให้เป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖๒๒ (พ.ศ. ๒๕๑๓) ให้ถือว่าเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๓๔ (พ.ศ. ๒๕๑๗)

๕. ในระหว่างที่ยังมิได้มีหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๓๔ (พ.ศ. ๒๕๑๗) ให้ใช้หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖๒๒ (พ.ศ. ๒๕๑๓) ไปพลางก่อน

๑๐. ผู้ที่มีความผิดทางวินัย แต่โทษที่ได้รับไม่ถึงกับต้องให้ออกจากราชการ ย่อมปรับอัตราเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ในกฎหมาย ก.พ. ฉบับใหม่ได้เช่นเดียวกัน

การปรับอัตราเงินเดือนในกรณีถูกลงโทษลดเงินเดือนให้ถือว่า ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิก่อน แล้วจึงลดเงินเดือนลงมาตามคำสั่งลงโทษ เช่น ผู้ได้รับปริญญาตรีหลักสูตร ๔ ปี บรรจุเข้ารับราชการได้เงินเดือน ๑,๖๔๕ บาท ในปีงบประมาณ ๒๕๑๘ มีสิทธิได้ปรับอัตราเงินเดือนเป็น ๑,๓๕๐ บาท แต่เนื่องจากผู้นั้นถูกลงโทษลดเงินเดือน ๒ ชั้น จึงคงได้รับจริง ๑,๕๕๐ บาท

๑๑. การบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพให้เป็นไปตามความในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว.๑ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๐๘ และที่ สร ๑๐๐๔/ว.๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๐๘ เพียงเท่านี้ไม่ขัดหรือแย้งกับหนังสือเวียนฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป และขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัยและกองนิติการ

โทร. ๘๑๕๕๕๐

(๑๒)

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๗๘๔ (พ.ศ. ๒๕๑๗)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗  
ว่าด้วยการเลื่อนอันดับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๔) มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ก.พ.ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ ให้ใช้บังคับแก่กระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน

ข้อ ๒ ให้ใช้กฎ ก.พ. นี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน (๕) ของข้อ ๔ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๗๓๓ (พ.ศ. ๒๕๑๖) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๕) ได้รับบรรจุเข้ารับราชการ หรือเลื่อนชั้น หรือเลื่อนเงินเดือนแล้วแต่กรณี มาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าเดือน โดยนับถึงเดือนสุดท้ายของปี

การบรรจุเข้ารับราชการ หรือเลื่อนชั้น หรือเลื่อนเงินเดือน ไม่ว่าในวันใดของเดือนให้ถือว่าบรรจุเข้ารับราชการ หรือเลื่อนชั้น หรือเลื่อนเงินเดือน ในเดือนนั้นเต็มเดือน

กำหนดเวลาเก้าเดือนตามวรรคแรกนั้น สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ โดยการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือได้รับการคัดเลือก หรือผู้ที่ได้รับการเลื่อนชั้น ทั้งนี้โดยที่ผู้นั้นไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ให้นับเวลาในตำแหน่งเดิมหรือชั้นเดิมของผู้นั้นรวมเข้ากับเวลาในตำแหน่งใหม่ หรือชั้นใหม่ด้วย”

ข้อ ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี (๑๓) ของข้อ ๔ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗

“(๑๓) ในกรณีที่ไม่น้อยกว่าหกเดือนที่กำหนดไว้ตาม (๑๑) หรือ (๑๒) ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในบทย่างมารวมกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าเก้าเดือน หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบบทย่างมารวมกันเป็นเวลา ไม่น้อยกว่าหกเดือน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๑๔ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๘(พ.ศ. ๒๕๐๔) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๖๗๗ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๗  
(ลงชื่อ) สัญญา ธรรมศักดิ์  
นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

# ปักษะระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

## การบรรจุข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์

ศักราช : สมานิกเลขที่ ๔๕๕๐

ถาม : ผมเป็นข้าราชการกรมไปรษณีย์โทรเลข สอบชั้นตรีได้ แต่กรมไปรษณีย์โทรเลขประกาศรายชื่อบุคคลสอบได้ตามอักษรขอ ทำให้ไม่ทราบว่าสอบได้ลำดับที่ใด และในการบรรจุ ทางกรมฯ มักจะบรรจุบุรุษไปรษณีย์โทรเลข เพื่อเอาใจเขาที่เคยเรียกครองสิทธิต่าง ๆ หรือบรรจุผู้ที่สอบไม่ได้ซึ่งทำงานมานานก่อน ส่วนพวกผมซึ่งเบร่นหลัง ๆ ต้องคอยอยู่หางแถว แม้จะสอบได้คะแนนดีกว่าก็ตาม จึงขอทราบว่

๑. การบรรจุผู้สอบชั้นตรีได้ มีหลักการบรรจุอย่างไร แต่ละกรมเหมือนกันหรือไม่ และจำเป็นต้องเลือกรุ่นก่อนรุ่นหลังหรือไม่

๒. การขณบญชรายชื่อบุสอบได้ไว้ ๑ ปี นับแต่วันประกาศผลการสอบนั้นใช่หรือไม่

๓. การบรรจุชั้นตรีบหน่ง ๆ แต่ละกรมมีกำหนดจำนวนไว้หรือไม่

ตอบ ข้าราชการสังกัดกรมไปรษณีย์โทรเลข เป็นข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์ มีหลักเกณฑ์การบรรจุ การเลื่อนชั้น ฯลฯ แตกต่างไปจากข้าราชการพลเรือน

ประเภทอื่น โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการบรรจุ อาจกระทำได้โดยวิธีคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก และกรณีใดจะใช้วิธีใดนั้น อธิบดีจะเป็นผู้กำหนด หากเป็นการสอบคัดเลือก ก็จะต้องดำเนินการตามหลักสูตร และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และจะต้องบรรจุผู้สอบได้คะแนนสูงก่อนผู้ที่คะแนนต่ำ และจะต้องขณบญชรายชื่อบุสอบคัดเลือกได้ไว้ ๒ ปี เว้นแต่จะมีการสอบครั้งใหม่

สำหรับการบรรจุชั้นตรี ตามบัญญัติตามไป ข้อเท็จจริงปรากฏว่ เป็นการบรรจุโดยวิธีคัดเลือก (ไม่ใช้การสอบคัดเลือก) การที่กรมฯ ให้สอบก่อนนั้น คงจะเนื่องมาจาก ข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์ ชั้นจัตวา ที่มีคุณสมบัติจะเป็นชั้นตรีได้ มีอยู่เป็นจำนวนมาก หากจะคัดเลือกบรรจุไปเลย ก็คงเกรงว่จะให้ความเป็นธรรมไม่ทั่วถึง และการสอบดังกล่าว ก็มีใช้การสอบตามหลักสูตร และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ฉะนั้น จึงน่าจะเป็นเพียงวิธีการทดสอบชั้นตน เพื่อกลั่นกรองเอาเฉพาะผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาคัดเลือกออกชั้นหนึ่ง และกรมฯ คงจะได้กำหนดหลักเกณฑ์ เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคนอยู่แล้ว

อนึ่ง การบรรจุชนิดในใบหนึ่ง ๆ นั้น แต่ละกรมไม่มีจำนวนที่กำหนดไว้แน่นอนขึ้นอยู่กับว่าจะมีตำแหน่งว่างมากหรือน้อย

### เครื่องแบบบุรุษไปรษณีย์โทรเลข

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๕๕๔๑

ตาม นาย ก. กับ นาย ข. รับราชการตำแหน่งบุรุษไปรษณีย์โทรเลขประจำอยู่ ณ ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขแห่งหนึ่ง มีสิทธิได้รับเครื่องแบบจากกรมไปรษณีย์โทรเลขคนละ ๒ ชุดต่อบริษัทที่ทำการได้ขอเบิกจากกรมฯ มาเพื่อจ่ายให้แล้ว แต่ปรากฏว่า นาย ก. ถึงแก่กรรม และนาย ข. ถูกปลดออกจากราชการก่อนที่จะได้รับเครื่องแบบดังกล่าว และหัวหน้าที่ทำการก็ไม่ได้ส่งเครื่องแบบแก่คนกรมฯ จึงขอทราบ

๑. ภรรยาของนาย ก. กับ นาย ข. จะขอรับเครื่องแบบได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้เพราะเหตุใด และใครเป็นผู้มีสิทธิ

๒. หัวหน้าที่ทำการจะนำเครื่องแบบไปขายได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้จะมีผลฐานใด

ตอบ เรื่องของเครื่องแบบบุรุษไปรษณีย์โทรเลข มีกำหนดไว้ในข้อ ๖ และข้อ ๘ แห่งข้อบังคับบุรุษไปรษณีย์โทรเลข พ.ศ. ๒๔๕๑ มีขอความสำคัญโดยสรุปดังนี้

เครื่องแบบบุรุษหมายถึง หมวก เสื้อ กางเกง และอื่น ๆ ที่กรมจ่ายให้เพื่อใช้แต่งกายในเวลาปฏิบัติหน้าที่เครื่องแบบเหล่านี้ ถือว่าเป็นทรัพย์สินสมบัติของกรมฯ ห้ามจำหน่ายจ่ายแจกเพื่อแลกเปลี่ยน ซึ่งอาจมีความ

ผิดฐานลักยอกทรัพย์สิน หากไม่ใช่ต้องส่งคืนผู้บังคับบัญชาตามระเบียบ

ฉะนั้น ปัญหาที่ถามไป จึงขอตอบได้ว่า

๑. ภรรยาของ นาย ก. และ นาย ข. ไม่มีสิทธิได้รับเครื่องแบบ แม้รับไปแล้วก็ต้องส่งคืน ทั้งนี้เนื่องจากว่า วัตถุประสงค์กรมฯ จ่ายเครื่องแบบให้ก็เพื่อใช้แต่งกายในเวลาปฏิบัติหน้าที่ เมื่อพ้นจากราชการไปแล้ว ก็ไม่มีสิทธิที่จะรับหรือใช้เครื่องแบบต่อไปอีก

๒. เครื่องแบบเป็นกรรมสิทธิ์ของกรมฯ ถ้านำไปขายก็มีความผิดอาญาฐานลักยอกทรัพย์สิน

### การรับราชการและการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

ผู้ถาม : สมาชิกจังหวัดเชียงใหม่

๑. เดิม นาย ก. วุฒิ ม. ๖ รับราชการบรรจุเป็นครูโรงเรียนประชาบาล เงินเดือน ๒๐ บาท เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๔๘๕ ได้รับการยกฐานะเมื่อเดือน พฤษภาคม ๒๔๙๑ (เป็นข้าราชการ)

๒. ต่อมา นาย ก. ได้โอนไปรับราชการสังกัดกรมที่ดิน เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๐๔ ปัจจุบัน นาย ก. เป็นข้าราชการชั้นโท อันดับ ๒ ชั้น ๓๒๒๐ บาท

จึงอยากทราบว่า ถ้า นาย ก. จะลาออกจากราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ นาย ก. จะมีอายุราชการกี่ปี (รวมครูประชาบาลด้วย) และถ้าคิดบำเหน็จจะได้รับเท่าใด และถ้าคิดบำนาญจะได้รับเดือนละเท่าใด

ตอบ ๑. ครูประชาบาลที่วุฒิม. ๖ เดิม ย่อมได้รับ

การยกฐานะเป็นข้าราชการสามัญ ๕ พ.ค. ๒๕๕๑ จึง  
ต้องนับเวลาระหว่างเป็นครูประชาบาลที่ติดต่อกับวันที่  
๕ พ.ค. ๒๕๕๑ เป็นเวลาราชการสำหรับคำนวณ  
บำเหน็จบำนาญให้ด้วย (มาตรา ๒๓ วรรคสอง)

๒. เข้ารับราชการ ๑ ม.ค. ๒๕๔๕ ลาออก ๑ ต.ค.  
๒๕๕๘ จะเป็นเวลาราชการปกติ ๒๕ ปี ๗ เดือน

๓. ปี ๒๕๕๔ ๒๕๐๐ และ ๒๕๐๑ มิได้บอกว่  
รับราชการอยู่ในจังหวัดใด จึงคิดเวลาที่ท่านลำบาก  
และไม่ทราบจำนวนวันลาในระหว่างได้ท้วงด้วย ขอ  
ให้คุณแจ้งข้อเท็จจริงดังกล่าวไปให้ละเอียดแล้ว จึง  
จะคิดเวลาที่ท่านได้แน่นอน จังหวัดใด ได้ท้วง  
ตั้งแต่เมื่อใดถึงเมื่อใด มุ่งในเล่มก่อนๆ แล้ว

๔. การคำนวณบำเหน็จบำนาญในกรณีนี้ กระทำ  
ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{บำเหน็จ} &= \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times (\text{เวลาปกติ} + \text{ท้วงคุณ}) \\ \text{บำนาญ} &= \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times (\text{เวลาปกติ} + \text{ท้วงคุณ}) \end{aligned}$$

๕๐

### ทำงานตั้งแต่ ๒๕๐๕ อลากรบาทบำเหน็จ บำนาญ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๖๔๑๔

ผมรับราชการ ๑๗ มกราคม ๒๕๐๕ ลาพักป่วย รวม  
๑๐๕ วัน ลาอุปสมบท ๑๒๐ วัน

หากลาออกจากราชการ จะได้เงินบำเหน็จเท่าไร หรือ  
บำนาญเดือนละเท่าไร ได้โปรดกรุณาตอบให้ผมทราบ  
ทางวารสารด้วย

ตอบ : ๑. คุณแจ้งข้อเท็จจริงให้ทราบแต่เพียงวันเข้า  
รับราชการ วันที่จะออกจากราชการ และเงินเดือน

เดือนสุดท้ายไม่ได้บอกไป จึงไม่อาจคำนวณบำเหน็จ  
บำนาญให้ได้ เพราะไม่ทราบว่า คุณมีเวลาราชการเท่า  
ใดเงินเดือนเท่าใด เวลาราชการและเงินเดือนเดือน  
สุดท้ายเป็นปัจจัยสำคัญในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

๒. สำหรับวันลาเช่น ถ้าลาโดยได้รับเงินเดือนก็  
นับวันเหล่านั้นเวลาราชการปกติได้ แต่ถ้าลาในช่วง  
เวลาที่มีสิทธิได้เวลาท้วงคุณก็ต้องหักวันลาออกจากเวลา  
ท้วงคุณ ไม่ว่าวันลาเหล่านั้นจะได้รับเงินเดือนหรือไม่ก็ตาม  
ฉะนั้นจึงต้องบรรยายด้วยว่า วันลาทั้งหมดวันใดได้  
รับเงินเดือนหรือไม่ และอยู่ในตอนใดด้วย จึง  
จะสะดวกในการคิดเวลาราชการและคำนวณบำเหน็จ  
บำนาญ

### การลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๙๐๗

ข้าราชการนับถือศาสนาอิสลาม ที่ไม่เคยไปประกอบ  
พิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย  
ตาม พ.ร.ก. ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของ  
ข้าราชการพลเรือน และตุลาการ พ.ศ. ๒๕๑๘  
มาตรา ๑๑ ทวิ บัญญัติไว้ว่า ผู้ที่ลาไปประกอบพิธี  
ดังกล่าว โดยได้รับเงินเดือนมีกำหนดไม่เกิน ๗๐ วัน  
แต่ข้าราชการที่จะไปขอลา ๑๒๐ วัน เช่นนี้ จะ  
อนุญาตให้ไปได้เพียง ๗๐ วัน หรือ ๑๒๐ วัน และ  
การลาไปจะถือเอาระเบียบการลาฯ เป็นหลักในการ  
อนุญาตใช่ไหม? แต่การที่ข้าราชการลาไปเกิน ๗๐  
วัน ก็เป็นอันไม่ได้รับเงินเดือน ถูกต้องหรือไม่?

ตอบ การลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ  
นั้นเดิมกฎฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลา กำหนดให้ลาโดยได้รับเงินเดือนไว้เพียง ๗๐ วัน ต่อมา  
ได้มีการแก้ไขจาก ๗๐ วัน เป็น ๑๒๐ วัน ขณะนั้น  
จึงลาโดยได้รับเงินเดือนได้ ๑๒๐ วัน (กฎฎีกาฯ  
(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๑๐)

การลากต้องปฏิบัติตามระเบียบการลาทั้งการลา  
และการอนุญาต

### การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๖๕๑

ถาม ๑. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์  
ให้แก่ข้าราชการเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนม  
พรรษา วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๑๖ ซึ่งได้จัดการขอ  
กันไปแล้วแต่บกพร่องตามระเบียบฉบับนี้ ทำไมจึง  
ยังไม่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หรือประกาศพระ  
ราชทานไปแล้วเล่มใด

๒. หากยังไม่ได้ประกาศ หมายความว่าแล้ว  
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ท่านไม่พระราชทานให้  
หรืออย่างไร หรือพระราชทานแล้วแต่ยังไม่ได้  
ประกาศฯ

๓. ผู้ขอไว้แล้วแต่บกพร่อง และยังไม่ได้ประ  
กาศในราชกิจจานุเบกษาดังกล่าว บินจะต้องทำเรื่อง  
ขออีกหรือไม่

ตอบ ๑. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์  
ประจำปี ๒๕๑๖ เลื่อนการพระราชทานออกไป โดย  
ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานในโอกาส

พระราชพิธีฉัตรมงคล วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๑๗  
แทนการพระราชทานในวันเฉลิมพระชนมพรรษาเหมือน  
กับทุกปี และบัดนี้ได้ประกาศราชกิจจานุเบกษาแล้ว  
เล่ม ๕๑ ตอน ๑๔๑ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม พุทธ  
ศักราช ๒๕๑๗ ส่วนราชการต่าง ๆ คงไปรับได้ที่  
แผนกราชกิจจานุเบกษา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ได้แล้ว

๒. ตอบตามข้อ ๑ แล้ว

๓. คุณลองตรวจรายชื่อในราชกิจจานุเบกษา  
ฉบับดังกล่าว หากมีชื่อที่ไม่ต้องขอพระราชทานไปอีก  
แต่ถ้าไม่มีชื่อโดยอาจจะขาดคุณสมบัติ หรือพิมพ์ตก  
ไป ก็ควรขอพระราชทานใหม่ แล้วแต่เห็นสมควร

### อัตราเงินเดือนของผู้ที่สอบเลื่อน ระดับมาต ฐานกลาง

ผู้ถาม : สมาชิกส่วนกลาง

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงบัญชีอัตราเงินเดือนหลาย  
ครั้ง การแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกในระดับมาตรฐาน  
กลางที่ ๖ ได้ จะต้องเป็นผู้ได้รับเงินเดือนในชั้น อัน  
ดัด และขึ้นใด

ตอบ หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้  
ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในระบบจำแนกตำแหน่งนั้น  
ไม่มีการกำหนดว่า ต้องเป็นผู้ได้รับเงินเดือนในชั้น อันดัด  
หรือชั้นใด เพียงแต่เป็นผู้ที่สมัครสอบครบถ้วนตาม  
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็เพียงพอแล้ว อย่างไรก็ตาม  
จากปัญหาที่ถามมาจะเห็นว่า เป็นการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๖

ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่มีอัตราเงินเดือนชั้นเอก อันดับ ๑ ขั้นต้นจนถึงชั้นเอก อันดับ ๓ ขั้นสุดท้าย ซึ่งกำหนดความว่า หากแต่งตั้งข้าราชการชั้นโทให้ดำรงตำแหน่งแล้วจะต้องมีการเลื่อนขั้นตามไปด้วย เมื่อจะเลื่อนขั้นได้ก็ต้องปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๔๐๓ / ว. ๑๑๗ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๑๐ โดยจะต้องปฏิบัติตามคือ การเสนอขอเลื่อนข้าราชการชั้นโทเป็นชั้นเอกให้เสนอเลื่อนผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าชั้นโท อันดับ ๒ ชั้น ๒,๔๕๐ บาท ปรับตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๕๘ และตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๑๗ แล้วเป็น ๓,๐๓๐ บาท สรุปแล้วผู้ที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมาตรฐานกลางที่ ๖ ได้ในทางปฏิบัติตามต้องแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับเงินเดือน ชั้นโท อันดับ ๒ ชั้น ๓,๐๓๐ บาท โดยปริยายอยู่

### การเลื่อนเงินเดือนตามระบบจำแนกตำแหน่ง

ผู้ถาม : สนาธิกพิเศษ

ถาม ๑. บัจจุบันผมรับราชการในตำแหน่งนักวิชาการโท อันดับ ๒ ชั้น ๒,๒๕๐ บาท (ปรับใหม่ วันที่ ๑ มกราคม ๑๗ เป็น ๒,๖๘๐ บาท) กรมที่ผมทำงานอยู่ได้นำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ ผมอยู่มาตรฐาน ๓ (ตรี-โท) อัตราเงินเดือนสูงสุดที่ ๓,๐๓๐ บาท ดังนั้นอีกสองขั้นเท่านั้นการเลื่อนเงินเดือนของผมก็จะตัน แต่ถ้าผมได้ปฏิบัติงานกับกรมหรือหน่วยงานที่ยังไม่ได้นำระบบมาใช้ การเลื่อนเงินเดือนของผมก็จะเลื่อนไปได้ทุกปีโดยไม่ติดจนถึงชั้นโท อันดับ ๓ ขั้นสูงสุด

ในกรณีเช่นนี้ถ้าความเข้าใจของผมไม่ผิดแล้วจะไม่เป็นการเลื่อมล้ำระหว่างหน่วยราชการหรือครับ

๒. ถ้าจะเป็นการยุติธรรมเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกับการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ ผมมีความเห็นว่าควรจะมีผลใช้กับผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นหรือบรรจุใหม่ ส่วนผู้ที่อยู่ชั้นไหนมาก่อนนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ ก็ควรให้เขาได้เลื่อนเงินเดือนไปตามปกติของทุกปีจนไปถึงขั้นและอันดับสูงสุดของขั้นนั้น มิฉะนั้นจะเกิดความเหลื่อมล้ำขึ้นสำหรับชั้นโทอันดับ ๒ ที่จวนจะถึงขั้นสุด และอยู่ในมาตรฐาน ๓ (ตามระบบ พ.ช.) ไขไหมครับ ?

ตอบ ๑. กรณีของคุณนั้นถ้าส่วนราชการที่สังกัดอยู่จัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ แล้วคุณก็จะเลื่อนเงินเดือนออกไปได้ถึงชั้น ๓,๒๒๐ บาท ไม่ใช่ ๓,๐๓๐ บาท อย่างที่คิดว่า เพราะตำแหน่งในระดับมาตรฐานกลางที่ ๓ นั้น อัตราเงินเดือนชั้นสูงสุดคือ ขั้นสุดท้ายของอัตราเงินเดือน ชั้นโท อันดับ ๒ ชั้นโท อันดับ ๒

ส่วนที่ว่า ถ้าย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่ยังไม่ได้ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งการเลื่อนไปเรื่อย ๆ จนถึงขั้นสุดท้ายของชั้นโท อันดับ ๓ ขอนขอเรียกว่าความเข้าใจดังกล่าวยังคงคลาดเคลื่อนอยู่บ้าง เพราะการกำหนดอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งต่างๆ เป็น ก.พ. เป็นผู้กำหนด เมื่อจะเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการจากชั้นโท อันดับ ๒ ชั้นไปเป็นชั้นโท อันดับ ๓ ต้อง



ขออนุมัติ ก.พ. ให้กำหนดอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ เสียก่อน โดยจะต้องพิจารณาถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน สำหรับตำแหน่งนั้นว่า สมควรที่จะกำหนดให้ถึงอันดับ ๓ หรือไม่ด้วย ถ้าปริมาณและคุณภาพไม่ถึงก็ไม่อนุมัติ ให้เป็นอันดับ ๓ คุณก็จะเลื่อนเงินเดือนต่อไปไม่ได้ จะเห็นได้ว่า ไม่หลอมนักอย่างที่คุณเข้าใจ

๒. ตามข้อเสนอของคุณนั้น ทาง ก.พ. เองก็ คำนึงถึง โดยระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่ง ๆ ของแต่ละส่วนราชการว่า หากข้าราชการผู้ใด ได้รับแต่งตั้งเป็นครั้งแรกให้ดำรงตำแหน่งใด และเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นที่ได้รับอยู่ขณะนั้นเกินกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นแล้ว ก็ให้เลื่อนเงินเดือนต่อไปได้จนสุดอันดับ

### ปัญหาการสอบคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี

คำถาม : สมาชิกวารสารต่างจังหวัด

ขอเรียนถามว่า ข้าราชการผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (พลศึกษา) ซึ่งรับราชการติดต่อกันมา ๓ ปีบริบูรณ์ และขณะยังรับราชการอยู่

๑. จะสอบคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี เมื่อกรมเจ้าสังกัดประกาศสอบคัดเลือกจะมีสิทธิสอบได้หรือไม่

๒. ทำไมทางราชการจึงกำหนดผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเลื่อนเป็นชั้นตรีไม่เหมือนกัน เช่นกรมส่งเสริมการเกษตร ครูที่จบ ป.กศ. ซึ่งรับราชการครบ ๓ ปีบริบูรณ์ ก็มีสิทธิสอบคัดเลือกได้

๓. บางกรม ๆ ต้องรับราชการมาครบ ๕ ปีบริบูรณ์ เช่นเดียวกับผู้ที่ได้ประกาศนียบัตร ม.ศ. ๓ หรือ ม. ๖ เดิม จึงจะมีสิทธิสอบคัดเลือก เช่น กรมสรรพสามิต เป็นต้น

ตอบ ๑. โดยทั่วไปแล้วข้าราชการผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งรับราชการติดต่อกันมา ๓ ปีบริบูรณ์ จะมีสิทธิสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรีได้ แต่ในกรณีจะสอบคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีได้นั้นจะต้องดูว่าตำแหน่งที่เบ็ดสอบนั้นเป็นตำแหน่งที่ใช้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพนั้น ๆ ด้วย เช่น พนักงานการเงินตรี ต้องใช้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (พลศึกษา) จึงจะมีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกได้ เป็นต้น ดังนั้น เมื่อกรมที่คุณสังกัดเบ็ดสอบคัดเลือก และกำหนดเงื่อนไขตรงกับคุณวุฒิของคุณ คุณย่อมมีสิทธิสมัครสอบได้

๒. การที่ทางราชการกำหนดผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเลื่อนเป็นชั้นตรีไม่เหมือนกันนั้นเป็นไปตามลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งที่ต้องการผู้มีความรู้แตกต่างกันออกไป แต่ในกรณีกรมส่งเสริมการเกษตรนั้น ก.พ. ไม่เคยอนุมัติให้ใช้บรรจุครูที่จบ ป.กศ. เลย และที่คุณทราบว่าครูจบ ป.กศ. รับราชการ ๓ ปี ก็สอบคัดเลือกได้นั้น อาจมีข้อเท็จจริงบางอย่างที่คลาดเคลื่อนไปได้

๓. บางกรมต้องรับราชการมาครบ ๕ ปีบริบูรณ์ เช่นเดียวกับผู้ที่ได้ประกาศนียบัตร ม.ศ. ๓ หรือ ม. ๖ เดิม เช่น กรมสรรพสามิต ในตำแหน่งนายตรวจสรรพสามิตตรี สรรพสามิตอำเภอตรี หรือผู้ช่วย

สรรพสามิตจังหวัดนั้น เนื่องจากตำแหน่งเหล่านี้ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและประสบการณ์พอสมควร จะเห็นได้จากการที่พระราชกฤษฎีกากำหนดคุณสมบัติพจนความรู้ และวิธีสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการในกรมสรรพสามิต สำหรับส่วนราชการที่มีเหตุพิเศษ พ.ศ. ๒๕๐๑ ซึ่งกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา รับราชการมานานไม่น้อยกว่า ๕ ปี จึงจะมีสิทธิสอบคัดเลือกเลื่อนชั้นในตำแหน่งดังกล่าวได้ทัดเทียมกับผู้ได้รับปริญญา ซึ่งลดเวลาเคยรับราชการมาไม่น้อยกว่า ๑ ปีเท่านั้น หรือผู้ได้รับอนุปริญญาลดเวลาเคยรับราชการมาไม่น้อยกว่า ๒ ปี เป็นต้น ทั้งนี้เป็นไปตามความต้องการ และเหตุผลความจำเป็นของส่วนราชการนั้นๆ ประกอบด้วย

### การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ไปศึกษาต่อ

คำถาม : คุณประโชชน์ เจริญธรรม

เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๑๕ ผมได้เดินทางไปศึกษาต่อในต่างประเทศ และเดินทางกลับเมืองไทยไปรายงานตัวเข้ารับราชการใหม่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๑๖ รวมเวลาที่ผมอยู่ในต่างประเทศ ๑๑ เดือนกว่า และในบั้นปลายกำลังศึกษาอยู่ เงินเดือนผมไม่ขึ้น ๑ ปี แต่สำหรับในปี ๒๕๑๖ ผมมีสิทธิจะได้รับเงินเดือนเงินใหม่ และจะขึ้น ๒ ชั้น ได้หรือเปล่า ถ้าไม่ได้เพราะเหตุไร

ทำไม ก.พ. ถึงไม่กำหนดการนับเวลาทำการ โดยถือเอาเวลาที่ผู้ไปศึกษาต่ออยู่ต่างประเทศเป็นหลักในการพิจารณา อย่างเช่น

๑. ลาไปศึกษาต่อไม่เกิน ๖ เดือน (อาจจะเป็น ๑ ปี ๕ เดือน) ก็ให้มีสิทธิขึ้นเงินเดือนได้ไม่เกิน ๑ ชั้น เพราะทำงานเกิน ๖ เดือน

๒. ลาไปศึกษาต่อเกิน ๖ เดือน ไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือน

ทั้งนี้โดยนับเวลาที่อยู่ต่างประเทศรวมเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะคาบเกี่ยวกันกับทำการบ้านก็ตาม เพราะจะให้ความยุติธรรมแก่ข้าราชการที่สุด

ตอบ ปัญหาของคุณความจริงควรจะต้องตอบในวาระสารวัตรราชการ ฉบับประจำเดือน ตุลาคม ๒๕๑๖ ซึ่งได้นำหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ลงไว้แล้วหน้า (๑๓) โดยมิขอความว่า ถ้าได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในบั้นประมาถ์แล้วมา (ระหว่าง ๑ ตุลาคม ของบหนึ่ง ถึง ๓๐ กันยายน ของอีกบหนึ่ง) รวมกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบที่แล้วมา (ระหว่าง ๑ กรกฎาคม ของบหนึ่ง ถึง ๓๐ มิถุนายน ของอีกบหนึ่ง) รวมกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ก็ให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดเสนอเรื่องไปยัง ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาส่งเงินเดือนให้ผู้ขึ้นเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย ตามนัยข้อ ๗ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๘ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ได้

ดังนั้น กรณีของคุณทำงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ย่อมมีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี แต่จะได้ ๑ หรือ ๒ ชั้น ก็แล้วแต่ผลการปฏิบัติงานและ

ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร เช่นเดียวกับการพิจารณา  
 เลื่อนเงินเดือนโดยปกติทั่วไป

ส่วนที่คุณเสนอให้ ก.พ. นับกำหนดเวลาทำการโดยถือ  
 เอาเวลาที่ผู้ไปศึกษาต่ออยู่ต่างประเทศเป็นหลัก ในการ  
 พิจารณานี้ เข้าใจว่าคงไม่มีผลแตกต่างกันสำหรับ  
 การถือเอาเวลาที่ปฏิบัติราชการเป็นเกณฑ์การพิจารณา  
 เลื่อนเงินเดือน ข้อสำคัญอยู่ที่ว่าจะผ่อนคลาย  
 เวลาการปฏิบัติราชการให้แก่ผู้ไปศึกษาได้แค่ไหน  
 และเวลานี้ได้ผ่อนคลายให้แล้ว ๓ เดือน แต่ในระยะ  
 ต่อไป หากทางราชการพิจารณาเห็นว่า การไปศึกษา  
 ดังกล่าวเป็นการสะสมประสบการณ์ อันจะเป็นประ  
 โยชน์ต่อราชการ และมีการกวัดขันอนุญาตให้ไป  
 ศึกษาวิชาสาขาต่าง ๆ ที่จำเป็นอย่างเคร่งครัดแล้ว  
 ทางราชการอาจผ่อนคลายให้ทั้งหมด โดยมีโอกาสได้  
 รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ในช่วงเวลาที่ไปศึกษา  
 เมื่อศึกษาสำเร็จและกลับมาปฏิบัติราชการตามเดิมแล้ว  
 ก็ได้

**อยากทราบระบบจำแนกตำแหน่งกว้าง ๆ**

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๕๐๐๖

๑. อยากทราบระบบจำแนกตำแหน่งข้าราชการ  
 พลเรือน มีทั้งหมดกี่ตำแหน่ง และเงินเดือนระดับ  
 มาตรฐานตำแหน่งใด จากอัตราเท่าใด ถึง อัตรา  
 เท่าใด

๒. ระบบตำแหน่งของข้าราชการประจำ กับ  
 ข้าราชการการเมือง และทหาร เหมือนกันหรือต่างกัน  
 และระบบการแยกตำแหน่งที่จะใช้ในปี ๒๕๑๘ ใช้ทุก  
 กระทรวงทบวงกรมหรือไม่ อย่างไร

ตอบ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามระบบจำแนก  
 ตำแหน่งทั้งหมดขณะนี้ยังตอบจำนวนแน่นอนไม่ได้  
 เพราะยังจำแนกตำแหน่งไม่ครบทุกส่วนราชการ แต่  
 หากจะให้ประมาณก็คงไม่ต่ำกว่า ๑๖๐๐ ตำแหน่ง  
 (ประมาณจาก ๔๐๐ สายอาชีพ เฉลี่ยสายอาชีพละ ๔  
 ตำแหน่ง)

อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ตามระบบจำแนก
ตำแหน่ง คือ		
ระดับมาตรฐานกลางที่	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	๗๕๐	๒,๑๐๐
๒	๑,๑๕๐	๒,๖๘๐
๓	๑,๔๖๐	๓,๒๒๐
๔	๑,๘๖๐	๔,๓๓๕
๕	๒,๒๓๐	๕,๘๑๐
๖	๓,๔๒๐	๗,๖๖๐
๗	๔,๐๘๕	๘,๕๕๐
๘	๕,๔๘๕	๙,๘๘๕
๙	๖,๕๐๕	๑๐,๓๘๐
๑๐	๘,๐๗๕	๑๐,๕๐๐

เกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการประจำ  
 ข้าราชการการเมืองและทหาร จะเหมือนกันหรือแตก  
 ต่างกันอย่างไรนั้น เป็นเรื่องที่เปรียบเทียบได้ยาก  
 แล้วแต่จะพิจารณาและให้ความสำคัญในแง่ใด เช่น  
 ระบบตำแหน่งของข้าราชการประจำกับข้าราชการการเมือง  
 จะเห็นได้ว่างานในตำแหน่งข้าราชการประจำมี  
 ลักษณะเป็นกลไกและเครื่องมือของฝ่ายการเมือง ไม่  
 ว่าจะมีการเปลี่ยนทางการเมืองเป็นอย่างไร หรือเป็น

กลุ่มใด งานราชการก็ยังจำเป็นต้องมีอยู่ลักษณะของตำแหน่งข้าราชการประจำ ซึ่งต้องจำแนกตามเนื้อหา และระดับความยากง่ายของงาน การปกครองบังคับบัญชา และองค์ประกอบอื่น ๆ เพื่อกำหนดชื่อตำแหน่ง และสายอาชีพ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกันออกไป ทั้งนี้โดยมีพื้นฐานจากแนวความคิดจากการแบ่งงานเป็นสำคัญ แต่สำหรับข้าราชการการเมืองจะมีระบบตำแหน่งที่ต่างกันไปตามคนละแบบ กล่าวโดยกว้าง ๆ เป็นงานที่รับผิดชอบเฉพาะในส่วนที่เป็นนโยบาย ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ ระบบตำแหน่งจึงขึ้นอยู่กับความจำเป็นและเหตุผลทางการเมืองมากกว่าการพิจารณาถึงปริมาณและคุณภาพของงานในตำแหน่ง

ระบบตำแหน่งของข้าราชการประจำกับทหารนั้น ว่ากันตามจริงแล้วมีลักษณะที่เหมือนกันในแง่ที่มีการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และกำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไว้ให้ชัดเจน ข้อที่ต่างกันคงเนื่องจากความมุ่งหมาย โดยระบบทหารจำเป็นต้องใช้ยศ เพื่อประโยชน์ในการปกครองบังคับบัญชา และการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ส่วนระบบตำแหน่งของข้าราชการประจำเน้นถึงการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ส่วนที่ว่าระบบจำแนกตำแหน่งจะใช้ในปี ๒๕๑๘ ทุกกระทรวงทบวงกรมหรือไม่อย่างไร ขอเรียกว่าตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย

แล้วนี้ หากไม่มีปัญหาอันใดเกิดขึ้นแล้วจะต้องใช้ระบบจำแนกตำแหน่งทุกส่วนราชการในปี ๒๕๑๘

## การนิรโทษกรรมข้าราชการที่กระทำผิดวินัย

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๕๔๕๑

ขอเรียนถามว่า ข้าราชการพลเรือนที่ได้ถูกลงโทษทางวินัย คือ ไล่ออก และปลดออกจากราชการอันเป็นความผิดตามนัยแห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗ ไปแล้ว จะมีโอกาสได้รับนิรโทษกรรมหรือไม่ ถ้ามีก็ขอความกรุณาขอทราบหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการนี้ด้วย

ความเห็นส่วนตัวเห็นว่า ผู้กระทำผิดกฎหมายอาญา ได้ถูกศาลพิพากษาลงโทษจำคุก ยังมีโอกาสได้รับนิรโทษกรรม ส่วนข้าราชการพลเรือนที่ถูกลงโทษทางวินัย เมื่อได้กลับตนเป็นคนดีแล้ว ควรจะได้รับนิรโทษกรรมเช่นกัน

ตอบ การนิรโทษกรรม โดยทั่วไปย่อมเข้าใจได้ว่า หมายถึงการลบล้างความผิด ไม่ว่าจะได้รับโทษแล้วหรือกำลังได้รับโทษตามความผิดนั้นอยู่ แต่ในทางปฏิบัตินั้นการนิรโทษกรรมจะใช้เฉพาะในบางเรื่องเท่านั้น ดังจะเห็นได้จากกฎหมายนิรโทษกรรมที่เคยมีมา เช่น การนิรโทษกรรมในคราวเปลี่ยนแปลงการปกครองแผ่นดิน พ.ศ. ๒๔๗๕ การนิรโทษกรรมแก่ผู้กระทำการรัฐประหาร พ.ศ. ๒๔๙๐ หรือการนิรโทษกรรมนักเรียน นิสิต นักศึกษา ประชาชน ที่ทำผิดเนื่องในการเดินขบวน เมื่อ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๑๖

เป็นต้น ซึ่งพอสรุปได้ว่าการนิรโทษกรรมจะใช้ใน  
ความผิดที่เกี่ยวข้องทางการเมืองเสมอ เหตุผลก็เนื่อง  
จากข้ออ้างที่เห็นว่า เป็นความผิดที่กระทำด้วยความ  
ปรารถนาดีต่อประเทศชาติ และสามารถอ้างได้ว่า  
เป็นความผิดหรือไม่ สำหรับการกระทำอย่างเดียวกัน  
ดังนั้น ในระหว่างที่มีอำนาจปกครองประเทศก็จำเป็นต้อง  
ต้องลบล้างความผิดเสีย เพราะการปฏิวัติอำนาจ  
รัฐบาล ถ้ากระทำไม่สำเร็จย่อมเป็นความผิดฐานกบฏ  
แต่ถ้าได้รับชัยชนะก็กลายเป็นผู้ได้อำนาจรัฐ โดยไม่  
ผิดเป็นความผิด แต่เพื่อป้องกันกรรโชกชิงใน  
ภายหลัง จึงต้องออกกฎหมายนิรโทษกรรมขึ้นเพื่อ  
ความปลอดภัยเอาไว้ก่อน

สำหรับการนิรโทษกรรมในกรณีความผิดอาญาทั่วไป  
หรือความผิดอย่างอื่นเท่าที่ทราบยังไม่เคยปรากฏ ยิง  
เป็นกรณีผิดวินัยข้าราชการพลเรือน และได้รับโทษจาก  
ทางราชการไปแล้ว ยังไม่มีแบบธรรมเนียมในการ  
นิรโทษกรรมแต่อย่างใด และว่าถึงเหตุผลแล้ว การ  
นิรโทษกรรมความผิดทางวินัยของข้าราชการก็ไม่สู้จะ  
เหมาะสมนัก เพราะหากกระทำผิดวินัยจริง ๆ แล้ว  
จะถือว่าไม่เป็นความผิดได้อย่างไร จะว่ากระทำผิด  
วินัยด้วยความปรารถนาดีต่อราชการก็ไม่ได้ อีกประ-  
การหนึ่งแม้จะเคยได้รับโทษทางวินัยแล้วก็ยังมีโอกาส  
กลับเข้ารับราชการอีก หากกลับตนประพฤติเป็นคนดี  
ภายหลัง

อย่างไรก็ตาม เรื่องนี้น่าจะเป็นเรื่องของความรู้สึก  
ทางใจของผู้ที่ได้รับโทษทางวินัยยิ่งกว่าสิ่งอื่น เพราะ  
แม้จะมีการนิรโทษกรรมการกระทำผิดทางวินัยได้ก็  
ตาม ย่อมไม่อาจลบล้างความรู้สึกที่เคยได้รับการลง

โทษทางวินัยให้ลดน้อยลงไปได้ แต่ความรู้สึกเช่นนี้จะ  
หมดไปเมื่อเราได้ตั้งใจปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อ  
สังคมและประเทศชาติของเราทั้ง ๆ ที่มิได้มีการนิรโทษ  
กรรมเสีย

## การโอนอัตราระหว่างกรม

ผู้ถาม : สมาชิกผู้รับข้อ

ถาม ๑. ผู้ทดสอบเป็นข้าราชการได้ในตำแหน่งพนักงาน  
พิมพ์ดีด และได้บรรจุเข้าทำงานเรียบร้อยแล้ว ซึ่ง  
ได้ทำงานในกรมแห่งหนึ่ง (สอบได้จาก ก.พ.) เป็น  
เวลาประมาณ ๒ ปี ต่อมาผู้ทำงานในกรมแห่งนี้ได้  
ไปสมัครสอบเลื่อนในตำแหน่งเดียวกัน เมื่อสอบได้  
แล้วจะโอนอัตราเงินเดือนกันได้อย่างไร เพราะถ้าไม่  
โอนอัตราเงินเดือนแล้วจะได้รับเงินเดือนขั้นต้นใหม่อีก

ตอบ ๑. โดยปกติตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ เช่น  
พนักงานพิมพ์ดีด เสมียนพนักงาน เป็นต้น จะ  
ประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ ชื่อตำแหน่ง อัตราเงิน  
เดือนของตำแหน่ง เงื่อนไขการบรรจุหรือแต่งตั้ง และ  
หน้าที่ความรับผิดชอบ ส่วนประกอบของตำแหน่ง  
ดังกล่าวจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ ตามหลักเกณฑ์และ  
ระเบียบของทางราชการเพื่อความระเบียบแบบแผน  
รวดเร็ว และเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ เช่น การ  
เปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนของตำแหน่งให้สูงขึ้น โดย  
การสับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ  
เป็นต้น จะกระทำได้เฉพาะภายในส่วนราชการระดับ  
กรมเท่านั้น ดังนั้นในกรณีที่ผู้จะโอนอัตราเงินเดือน  
ไปยังส่วนราชการอื่นที่สอบได้ ในทางปฏิบัติจะไม่ใช้

วิธีการโอนอัตรารายเดือนไปแต่จะใช้วิธีการสับเปลี่ยน  
อัตรารายเดือนในส่วนราชการนั้น หรือหาเงินเพิ่มเพื่อ  
บรรจุคุณตามอัตรารายเดือนที่ได้รับ แต่เรื่องนั้นขึ้นอยู่กับ  
ส่วนราชการที่จะรับ โอนคุณจะได้เห็นความสำคัญ  
ในการกำหนดค่าตอบแทนแก่ข้าราชการตามความรู้  
ความสามารถและประสบการณ์หรือจะละเลย โดยเกรง  
จะเป็นการยุ่งยากล่าช้า ๕ ๆ ทมหนาที่เช่นนั้นโดยตรง  
อยู่แล้ว

ถาม ๒. การโอนโดยวิธีวิธีสอบในตำแหน่งเดียวกัน  
กัน จะยากกว่า หรือง่ายกว่าการโอน โดยรออัตราราย  
ว่างของกรมที่จะโอนไปรับราชการ

ตอบ ๒. ปัญหาข้อนี้ของคุณตอบได้ยาก เพราะใน  
ทางปฏิบัติมักจะไม่ค่อยมีกรณีอย่างคุณมากนัก แต่  
เห็นว่าหากเป็นการโอนโดยมีอัตรารายว่างอยู่แล้วย่อมเป็น  
การง่ายที่จะโอนไปบรรจุตามอัตรารายเดือนที่ได้รับ แต่  
ถ้าโอนไปในตำแหน่งที่เบ็ดเสร็จซึ่งมีอัตรารายเดือน  
ของผู้โอนไปบรรจุก็จะยุ่งยาก ในการสับเปลี่ยนอัตราราย  
เดือน และถ้าหากมีกรณีอย่างนี้หลายตำแหน่งก็จะ  
ยังเป็นปัญหาเหมือนกัน แต่อย่างไรก็ตามปัญหาเรื่อง  
นี้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการที่จะรับโอน จะ  
เห็นควรดำเนินการอย่างไร

ถาม ๓. ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ  
สามารถโอนย้ายอัตรารายเดือน และกระทรวงต่าง ๆ  
ได้หรือไม่?

ตอบ ๓. การโอนอัตรารายเดือนต่างกระทรวงต่าง  
กรมนั้น อาจทำได้โดยตรากฎหมายเป็นการเฉพาะ

แต่ถึงเหตุผลแล้วไม่มีความจำเป็นอย่างใด เพราะมี  
วิธีการอย่างอื่นที่กระทำได้ง่ายกว่า เช่น ขอให้มอัตราราย  
เดือนเพิ่มขึ้น หรือสับเปลี่ยนอัตรารายเดือนภายใน  
ส่วนราชการนั้น ๆ เป็นต้น ในทางปฏิบัติจึงไม่  
มีการย้ายอัตรารายเดือนต่างกรมต่างกระทรวงไม่ว่าจะ  
เป็นข้าราชการในกระทรวงทบวงกรมทั่วไปหรือข้าราชการ  
พลเรือนในมหาวิทยาลัยก็ตาม

ถาม ๔. ปกติแล้ว ผู้ที่เข้ารับราชการใหม่ จะได้  
รับพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนภายในกำหนดเวลาเท่าไร?  
หลังจากที่ได้เข้ารับหน้าราชการแล้ว

ตอบ ๔. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการโดย  
เฉพาะผู้ที่เข้ารับราชการใหม่ทางราชการวางหลักเกณฑ์  
ไว้ประการหนึ่งว่า จะต้องได้รับการบรรจุมาแล้วไม่  
น้อยกว่า ๘ เดือน แต่โดยที่การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน  
ข้าราชการจะมีผลพร้อมกันในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี  
ผู้ที่จะมีโอกาสได้เลื่อนเงินเดือน ในปีที่แรกที่ทำงานจะ  
ต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการอย่างช้าภายในเดือน  
มกราคม ปีเดียวกันนั้น ถ้าบรรจุระหว่างเดือนกุมภาพันธ์  
ถึงเดือนกันยายน ก็จะเลื่อนเงินเดือน ในเดือน  
ตุลาคมปีเดียวกันไม่ได้ ต้องรอไปเลื่อนเงินเดือน  
ในเดือนตุลาคมปีหน้าต่อไป

### ปัญหาเกี่ยวกับการเบิกค่าเช่าที่พัก

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๖๔๘๘

ตาม พ.ร.ก. ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ  
พ.ศ. ๒๕๐๔ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๑๖ ประกาศใน  
ราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ ๘๐ ตอนที่ ๖๔ ลงวันที่ ๑๔

มิถุนายน ๒๕๑๖ มีผลใช้บังคับแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน

๒๕๑๖

ข้าพเจ้าเป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค มีสิทธิเบิกค่าเช่าที่พักในการไปราชการได้วันละ ๘๐.- บาท ได้มาราชการที่กรุงเทพมหานคร เพื่อติดต่อกับหน่วยราชการแห่งหนึ่ง เมื่อวันที่ ๘-๑๒ กรกฎาคม ๒๕๑๖ ได้เข้าบ้านเอกชน ซึ่งตั้งอยู่ซอยอุดมสิน ถนนลาดพร้าว ตำบลลาดยาว เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร (ในเขตเทศบาล) เป็นที่พักอาศัยในการมาราชการครั้งนี้ ขอทราบวา

ข้อ ๑. จะเบิกจ่ายค่าเช่าที่พักในอัตรา ประเภท ก. หรืออัตราประเภท ข.

ข้อ ๒. ตามมาตรา ๑๘ แห่ง พ.ร.ก. กำหนดให้ผู้เดินทางไปราชการเบิกค่าเช่าที่พักเหมาจ่าย และทางวารสารนเคยตอบสมาชิกว่าการเหมาจ่ายนี้ไม่จำเป็นต้องมีใบเสร็จรับเงินก็ได้ บ้านเอกชนที่ข้าพเจ้าเช่าพักอาศัยตั้งอยู่ในเขตเทศบาล มีบางคนมีความเห็นว่า จะใช้สิทธิเบิกค่าเช่าที่พักอัตราประเภท ก. ไม่ได้ เพราะเป็นการเช่าที่พักเคสสถานที่มิใช่โรงแรม หรือที่เช่าพักแรม ดังนั้น อย่างไรก็ดีจะเป็นการถูกหรือผิด

ข้อ ๓. ข้าพเจ้าไปราชการแต่วันที่ ๘-๑๒ กรกฎาคม ๒๕๑๖ ภายหลัง พ.ร.ก. (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๑๖ และภายหลังหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค. ๐๕๐๒/๑๘๓๓๘ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๑๗ เรื่องการเบิกค่าเช่าที่พักเหมาจ่ายในการเดินทางไปราชการ (มีปรากฏอยู่ในวารสารข้าราชการ ฉบับเดือนตุลาคม ๒๕๑๗) จะอยู่ในข่ายแห่งหนังสือกระทรวงการคลังฉบับที่อ้างถึงนี้ ข้อ ๕ ได้หรือไม่

ข้อ ๔. การตอบปัญหาของสมาชิกในวารสารขา-

ราชการจะใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงในราชการได้หรือไม่ หรือว่าการตอบปัญหาเป็นความเห็นส่วนบุคคลอันจะใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงหรือใช้เป็นหลัก ในการปฏิบัติราชการได้

ตอบ ๑. การเบิกค่าเช่าที่พักตามอัตราประเภท ก. แห่งบัญชี ๒ ถึงสถานที่ที่ไปราชการเป็นหลัก ไม่ได้ถ้าหากจริง ถ้าเป็นการเดินทางไปราชการในเขตเทศบาล เขตสุขาภิบาล หรือเขตตำบลที่มีโรงแรม หรือที่เช่าพักแรม ก็เบิกตามอัตราประเภท ก. ได้หน่วยราชการในกรุงเทพ ฯ ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล หรือสุขาภิบาลเกือบทั้งหมด จึงมีสิทธิเบิกตามอัตราประเภท ก.

๒. ความเห็นที่ว่า เบิกตามอัตราประเภท ก. ไม่ได้ นั้น ยังคลาดเคลื่อนอยู่

๓. ได้

๔. การตอบปัญหาต่าง ๆ ผู้ตอบได้ตอบตามระเบียบและหลักปฏิบัติของทางราชการทุกประการ แต่เนื่องจากการจัดทำวารสารเป็นเพียงการเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ให้กว้างขวาง มิได้เป็นหน้าที่โดยตรงของทางราชการ จึงไม่ผูกมัดทางราชการที่จะต้องถือปฏิบัติตาม แต่ก็เป็นความรู้ในการปฏิบัติราชการได้เป็นอย่างดี ความเห็นใดที่ไม่ตรงกับการตอบปัญหา หากมีการหารือเป็นทางราชการแล้ว ข้อยุติก็จะเป็นไปตามนัยที่ตอบปัญหามากที่สุด

นิตานารดาเดิมของเค็กที่ยกให้เป็น บุครบุญธรรม  
เบิกค่าช่วยเหลือบุตรข้าราชการได้หรือไม่

ผู้ถาม : คุณจ่านงค์ กลอยสวาท

ตามที่กระทรวงการคลังออกระเบียบ ว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๑๓ มีคำจำกัดความว่า "บุตร" บุตรชอบด้วยกฎหมาย แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม และบุตรซึ่งบิดามารดาได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่นไปแล้ว ผมมีความข้องใจในระเบียบบิดามารดาเดิมของเด็กเป็นข้าราชการจะมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรคนละ ๕๐ บาท หรือไม่ ซึ่งได้ยกบุตรให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่นไปแล้ว ทาง ก.พ. ได้กรุณาตอบให้ทราบครั้งหนึ่งแล้ว ตามวารสารข้าราชการ ฉบับที่ ๔ ประจำเดือน เมษายน ๒๕๑๖ ผมจึงขอเรียนถามว่า บิดามารดาจะมีสิทธิเบิกเงินช่วยเหลือบุตรคนละ ๕๐ บาท ให้แก่เด็กหรือไม่ และค่าเล่าเรียน ค่าหน่วยกิตตลอดจนค่ารักษาพยาบาลจะมีสิทธิได้รับด้วย ผมขอความกรุณาจากท่านได้กรุณาตอบให้ทราบด้วย เพราะเจ้าหน้าที่สงสัยระเบียบนี้อยู่

ตอบ : บุตรซึ่งบิดามารดาได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่นไปแล้ว ตามระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๑๓ ไม่ถือว่าเป็นบุตร ตามคำนิยามว่า "บุตร" บิดามารดาเดิมไม่มีสิทธิเบิกเงินช่วยเหลือบุตร ๕๐ บาท ให้แก่เด็ก

การเบิกเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียน ค่าหน่วยกิตของเด็กซึ่งบิดามารดาได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้

อื่นไปแล้ว ถ้าเด็กนั้นเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย และมีอายุไม่เกินสิบห้าปี ในวันที่ ๑ พฤษภาคมของปีนั้นแล้ว บิดามารดาสามารถสิทธิเบิกเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียน ค่าหน่วยกิตได้ตามหลักเกณฑ์ตามระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๑๕

สำหรับการเบิกเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของเด็กซึ่งบิดามารดาได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่นไปแล้ว ถ้าเด็กนั้นเป็นบุตรชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะแล้ว บิดามารดาสามารถสิทธิเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลให้แก่เด็กได้ ตามหลักเกณฑ์ตามระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างประจำเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๑๕

### การเบิกเงินช่วยเหลือบุตร กรณีบิดา มารดา แยกกันอยู่

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๖๒๔๔/๒๕๑๗

(๑) ข้าพเจ้ากับภริยาต่างก็รับราชการด้วยกันทั้ง ๒ คน แต่อยู่คนละกรม คนละกระทรวง และอยู่คนละจังหวัด เดือนหนึ่ง ๆ จึงจะมาหากันประมาณ ๑-๒ ครั้ง เพราะระยะทางห่างกันหลายร้อยกิโลเมตร และไม่เคยมีบุตรมาก่อน ไม่เคยเบิกเงินช่วยเหลือบุตรในเดือนนั้นบุตรเกิดเป็นคนแรก ๑ คน เพื่อความสะดวกข้าพเจ้าจะให้ภริยาเป็นผู้เบิกเงินช่วยเหลือบุตรตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค. ๐๕๐๒/ว. ๑๓๘๒๒ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๑๓ ข้อ ๓ (๕) และระเบียบว่าด้วยเงินช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูก



จ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๑๗ ข้อ ๗. วรรคสองจะได้หรือไม่?

(๒) เมื่อภรรยาเป็นผู้เบิกจะต้องยื่นหลักฐานประกอบตามข้อ ก. ๑.๑.๑ ๑.๑.๒ และ ๑.๑.๓ ด้วยหรือไม่ ในเมื่อไม่ได้หย่ากัน เพียงแต่แยกกันอยู่คนละแห่งเป็นการชั่วคราว เพื่อหน้าราชการ ถ้ายันจะเอาอะไรบ้าง?

(๓) เมื่อภรรยาเป็นผู้ยื่นคำขอเบิก การกรอกข้อความในแบบคำขอเบิก การกรอกข้อความในแบบคำขอ (แบบ บก. ชล. ๕) ข้อ ๑.๓ (๓) บิดาของบุตรข้าพเจ้าชื่อ..... เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างสังกัด..... (ลงชื่อกรมหรือจังหวัด) แต่ได้หย่าขาดหรือแยกกันอยู่ และบุตรอยู่ในอำนาจปกครองของข้าพเจ้า ขีดฆ่าคำว่า "ได้หย่าขาด" ออกให้เหลือคำว่า "แยกกันอยู่" ถูกต้องหรือไม่?

(๔) หลักฐานประกอบการยื่นคำขอตามข้อ ก. ๑.๑.๔ เราไม่ได้หย่าขาดจากกัน เพียงแต่แยกกันอยู่ และบุตรก็อยู่กับมารดาทั้งโดยนิตินัยและพฤตินัย (เพราะยังดื่มนมมารดาอยู่ทุกสามชั่วโมงของแต่ละวัน) จะให้เอาอะไรมาเป็นหลักฐานว่าบุตรอยู่ในความปกครองของมารดา (หรือจะเอาภาพถ่ายตอนบุตรกำลังดื่มนมมารดา) เพราะโดยสามัญชนแล้ว ไม่มีสามคนใดที่จะมีความสามารถเอาบุตรซึ่งตัวยังแดง ๆ ไปเลี้ยงและให้อยู่ในความปกครองของตนเองได้

ตอบ : การแยกกันอยู่ของท่านและภรรยา ไม่ได้ถือว่าเป็นการแยกกัน ตามนัยระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงิน

ช่วยเหลือบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำพ.ศ. ๒๕๑๗ ข้อ ๗ ฝ่ายสามต้องเป็นผู้เบิกเงินช่วยเหลือบุตร โดยยื่นคำขอเบิกเงินช่วยเหลือบุตร (แบบ บก. - ชล. ๕) ต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีสิทธิรับรองการใช้สิทธิรับเงินช่วยเหลือบุตร โดยมีหลักฐานประกอบ คือ สูติบัตร ทะเบียนบ้าน และใบสำคัญการสมรส

เมื่อภรรยาของท่านไม่มีสิทธิเบิกเงินช่วยเหลือบุตร ก็ไม่ต้องยื่นคำขอเงินช่วยเหลือบุตร ก็จะไม่มบบัญหาเรื่องการกรอกข้อความในคำขอ และหลักฐานที่แสดงว่าบุตรอยู่ในความครอบครองของมารดา ●

ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้	
ตำแหน่ง ก.พ.	
ธงชัย	วาดเชิกะ
สุพจน์	สาทรกิจ
สุธ	ศุทธิสมบูรณ์
ศุสิต	พัทศรี
กรมบัญชีกลาง	
ผาสุชนิตย์	บัณฑิตจรูญ
สนอง	เพ็ญมณ

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

# เครื่องราชอิสริยาภรณ์

สุพจน์ สาทริก

ควรมีสมาชิกบางท่านสนใจเรื่องเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และระเบียบการขอพระราชทาน จึงรวบรวมมาให้เท่าที่ค้นพบ และถ้ามีโอกาสก็จะพยายามค้นหาสนองความต้องการแก่สมาชิกในคราวต่อไป

## ประวัติความเป็นมาของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไทย

พระเจ้าบรมวงศ์เธอ สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ ได้ทรงนิพนธ์ไว้ในหนังสือตำนานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สยามว่า “เครื่องราชอิสริยาภรณ์ซึ่งใช้ติดประดับกับเสื้อเบเนของคหบดีในยุโรปหลายร้อยมาแล้ว เดิมทีเคยใช้เป็นเครื่องหมายหมู่คณะพวกผู้ศรัทธาสมาทานถือธรรมปฏิบัติอันเดียวกัน ต่อมาสันตปาปาผู้เป็นประธานแห่งคริสตศาสนา ณ กรุงโรม คิตอนุโลมทำเป็นรูปไม้กางเขน ให้เป็นเครื่องหมายของพวกทหารครูเสด ซึ่งรับอาสาไปรบพุ่งเพื่อจะชิงประเทศปาเลสไตน์ ซึ่งเป็นแดนดินถิ่นฐานของพระเยซูให้พ้นจากเงอมมือของพวกแขกอิสลาม ก็ครั้งนั้นพระเจ้าแผ่นดินและผู้มียศศักดิ์ตามประเทศทั้งหลายในยุโรป พวกกันไปอาสาเป็นทหารครูเสดมากมายหลายประเทศ เครื่องหมายอันนั้นต่อมาจึงใช้ประดับแสดงเกียรติแพร่หลายไปนานาประเทศ ครั้นจำเนียรกาลนานมาประเทศต่างๆ ก็เลยคิตอนุโลมทำเป็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับประเทศนั้นๆ มักเป็นของซึ่งพระเจ้าแผ่นดินพระราชทานเป็นเครื่องหมายเกียรติยศและบำเหน็จความชอบ ใช้เป็น

ประเพณีสืบมาจนทุกวันนี้ ส่วนประเทศทั้งหลายทางอาเซียก็มีเครื่องประดับสำหรับหมายเกียรติยศและบำเหน็จความชอบมาแต่โบราณด้วยกันทุกประเทศแต่ใช้เป็นอย่างอื่น การที่ใช้เครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามแบบอย่างฝรั่งเกิดขึ้นในประเทศสยามก่อน เช่น ประเทศญี่ปุ่นและประเทศจีน จึงได้คิดขึ้นภายหลังเป็นอันดับมาจนเดี๋ยวนี้ นับได้ว่ามีความด้วยกันทุกประเทศ”

จากข้อความในพระนิพนธ์ที่ได้เชิญมาไว้ข้างต้นนี้ ก็พอจะช่วยให้เห็นภาพที่มาของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ทั้งของต่างประเทศและของประเทศไทยได้เริ่มมีขึ้นเป็นครั้งแรกในแผ่นดินสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และได้วิวัฒนาการมาโดยลำดับจนถึงปัจจุบันนี้รวมระยะเวลาประมาณ ๑๑๗ ปีเศษ

## การแบ่งประเภทเครื่องราชอิสริยาภรณ์ไทย

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ไทยแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ

๑. เครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับพระราชทานแก่ประมุขของรัฐ

มีชนิดเดียวคือ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นมงคลยิ่ง  
ราชมิตราภรณ์

๒. เครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับบำเหน็จความชอบใน  
ราชการแผ่นดิน มี ๖ ชนิด คือ

๒.๑ เครื่องขัตติยราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติคุณ  
รุ่งเรืองยิ่งมหาจักรบรมราชวงศ์

๒.๒ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นโบราณมงคล  
นพรัตน์ราชวรภรณ์

๒.๓ เครื่องราชอิสริยาภรณ์จุลจอมเกล้า

๒.๔ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีศักดิ์รามาธิบดี

๒.๕ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้าง  
เผือก

๒.๖ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่ง  
มงกุฎไทย

๓. เครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับบำเหน็จ ความชอบ  
ในพระองค์พระมหากษัตริย์ มี ๓ ชนิด คือ

๓.๑ เครื่องราชอิสริยาภรณ์รัตนวราภรณ์

๓.๒ ตราวัลลภาภรณ์

๓.๓ ตราวัชรมาลา

๔. เหรียญราชอิสริยาภรณ์ต่าง ๆ ซึ่งนับเป็นเครื่อง  
ราชอิสริยาภรณ์ด้วย มี ๔ ชนิด คือ

๔.๑ เหรียญบำเหน็จกล้าหาญ

๔.๑.๑ เหรียญกล้าหาญ

๔.๑.๒ เหรียญชัยสมรภูมิ

๔.๑.๓ เหรียญราชนิยม

๔.๑.๔ เหรียญปราบฮ่อ

๔.๑.๕ เหรียญงานพระราชสงครามยุโรป

๔.๑.๖ เหรียญพิทักษ์รัฐธรรมนูญ

๔.๑.๗ เหรียญสุสานติมาลา

๔.๒ เหรียญบำเหน็จในราชการ

๔.๒.๑ เหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา

๔.๒.๒ เหรียญช่วยราชการเขตภายใน

๔.๒.๓ เหรียญพิทักษ์เสรีชน

๔.๒.๔ เหรียญราชการชายแดน

๔.๒.๕ เหรียญจักรมาลา

๔.๒.๖ เหรียญจักรพรรดิมาลา

๔.๒.๗ เหรียญสารทูลมาลา

๔.๒.๘ เหรียญบุษปมาลา

๔.๒.๙ เหรียญลูกเสือสรรเสริญ

๔.๒.๑๐ เหรียญลูกเสือสดุดี

๔.๓ เหรียญบำเหน็จในพระองค์

๔.๓.๑ เหรียญรัตนภรณ์

๔.๓.๒ เหรียญราชรุจิ

๔.๔ เหรียญที่ระลึกต่าง ๆ

๔.๔.๑ เหรียญศตพรรษมาลา

๔.๔.๒ เหรียญรัชมงกุฎโลกมาลา

๔.๔.๓ เหรียญประพาสมาลา

๔.๔.๔ เหรียญราชินี

๔.๔.๕ เหรียญทิวาภิเษก

๔.๔.๖ เหรียญรัชมงคล

๔.๔.๗ เหรียญรัชมังคลาภิเษก

๔.๔.๘ เหรียญบรมราชาภิเษก

๔.๔.๙ เหรียญชัย

๔.๔.๑๐ เหรียญเฉลิมพระนคร ๑๕๐ ปี

๔.๔.๑๑ เหรียญงานฉลอง ๒๕ พุทธศตวรรษ

๔.๔.๑๒ เหรียญที่ระลึกในการเสด็จพระราชดำเนิน  
เยือนสหรัฐอเมริกาและทวีปยุโรป

- ๔.๔.๑๓ เหรียญรัชดาภิเษก
- ๔.๔.๑๔ เหรียญกาชาดสรรเสริญ
- ๔.๔.๑๕ เหรียญกาชาดสมมาคุณ

สำหรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ทางราชการได้ขอพระราชทานให้แก่ข้าราชการสำหรับเป็นบำเหน็จความชอบ เป็นประจำมี ๒ ชนิด คือ

๑. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก (The Most Exalted Order of The White Elephant) เรียกย่อว่า “เครื่องราชอิสริยาภรณ์ช้างเผือก” แบ่งออกได้เป็น ๘ ชั้น ดังนี้

- ๑. ชั้นสูงสุดเรียกว่า “มหาปรมาภรณ์ช้างเผือก” ใช้อักษรย่อว่า ม.ป.ช.
- ๒. ชั้นที่ ๑ เรียกว่า “ประถมาภรณ์ช้างเผือก” ใช้อักษรย่อว่า ป.ช.
- ๓. ชั้นที่ ๒ เรียกว่า “ทวิตยาภรณ์ช้างเผือก” ใช้อักษรย่อว่า ท.ช.
- ๔. ชั้นที่ ๓ เรียกว่า “ตริตาภรณ์ช้างเผือก” ใช้อักษรย่อว่า ต.ช.
- ๕. ชั้นที่ ๔ เรียกว่า “จตุรตาภรณ์ช้างเผือก” ใช้อักษรย่อว่า จ.ช.
- ๖. ชั้นที่ ๕ เรียกว่า “เบญจมาภรณ์ช้างเผือก” ใช้อักษรย่อว่า บ.ช.
- ๗. ชั้นที่ ๖ เรียกว่า “เหรียญทองช้างเผือก” ใช้อักษรย่อว่า ร.ท.ช.
- ๘. ชั้นที่ ๗ เรียกว่า “เหรียญเงินช้างเผือก” ใช้อักษรย่อว่า ร.ง.ช.

๒. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย (The

Most Noble Order of The Crown of Thailand) เรียกย่อว่า “เครื่องราชอิสริยาภรณ์มงกุฎไทย” แบ่งออกได้เป็น ๘ ชั้น ดังนี้ คือ

- ๑. ชั้นสูงสุด เรียกว่า “มหาวชิรมงกุฎ” ใช้อักษรย่อว่า ม.ว.ม
- ๒. ชั้นที่ ๑ เรียกว่า “ประถมาภรณ์มงกุฎไทย” ใช้อักษรย่อว่า ป.ม.
- ๓. ชั้นที่ ๒ เรียกว่า “ทวิตยาภรณ์มงกุฎไทย” ใช้อักษรย่อว่า ท.ม.
- ๔. ชั้นที่ ๓ เรียกว่า “ตริตาภรณ์มงกุฎไทย” ใช้อักษรย่อว่า ต.ม.
- ๕. ชั้นที่ ๔ เรียกว่า “จตุรตาภรณ์มงกุฎไทย” ใช้อักษรย่อว่า จ.ม.
- ๖. ชั้นที่ ๕ เรียกว่า “เบญจมาภรณ์มงกุฎไทย” ใช้อักษรย่อว่า บ.ม.
- ๗. ชั้นที่ ๖ เรียกว่า “เหรียญทองมงกุฎไทย” ใช้อักษรย่อว่า ร.ท.ม.
- ๘. ชั้นที่ ๗ เรียกว่า “เหรียญเงินมงกุฎไทย” ใช้อักษรย่อว่า ร.ง.ม.

ผู้ที่ได้รับพระราชทานแต่ชั้นที่ ๕ ขึ้นไปทั้ง ๒ ชนิด ให้มีประกาศนียบัตรทรงลงพระปรมาภิไธยประทับพระราชลัญจกร สำหรับชั้นที่ ๖ และที่ ๗ นั้น เพียงแต่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาอย่างเดียวไม่มีประกาศนียบัตร เมื่อผู้รับพระราชทานวายชนม์หรือทรงเรียกคืน จะต้องส่งเครื่องราชอิสริยาภรณ์คืน ถ้าไม่สามารถจะส่งคืนได้ด้วยประการใดๆ จะต้องใช้ราคาเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ทางราชการตามราคาที่กำหนด

สำหรับระเบียบการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์  
ให้แก่ข้าราชการในปัจจุบันนี้

ระเบียบว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาลงมติให้ใช้ระเบียบว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ดังต่อไปนี้

ข้อความเบื้องต้น

- ข้อ ๑. ระเบียบนี้ให้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๑๑”
- ข้อ ๒. ให้ใช้ระเบียบนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๑
- ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พ.ศ. ๒๕๐๑ และระเบียบอื่นที่มีข้อความขัดแย้งกับระเบียบนี้เสียทั้งสิ้น

หลักทั่วไป

ข้อ ๔. เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเครื่องประดับเกียรติยศ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่ ผู้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติ โดยคำแนะนำของรัฐบาล เป็นบำเหน็จและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติอย่างสูงแก่ผู้ ได้รับพระราชทาน

ในการพิจารณาขอพระราชทานผู้หนาที่พิจารณาพึงใช้ดุลพินิจถึงกรณีความชอบต่อประเทศชาติประชาชนโดยรอบคอบว่ามีลักษณะถึงขนาดควรจะได้รับบำเหน็จเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ได้รับพระราชทานรู้สึกภาคภูมิใจในเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ได้รับพระราชทานอย่างจริงใจและตั้งใจเพื่อให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ทรงไว้ซึ่งเกียรติอันสูงด้วย

- ข้อ ๕. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์จะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบนี้
- ข้อ ๖. ผู้ที่ขอรับการพิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์นั้นจะต้องประกอบด้วย

- เป็นอย่างไร
- (๑) เป็นผู้ปฏิบัติงานของประเทศชาติด้วยความอุทิศสหาย ซื่อสัตย์สุจริตและเอาใจใส่ต่อหน้าที่
  - (๒) เป็นผู้มีความสามารถปฏิบัติราชการเจริญก้าวหน้า
  - (๓) เป็นผู้ประพฤติและปฏิบัติตนตามกฎหมาย
  - (๔) เป็นผู้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติประชาชน
  - (๕) สำหรับข้าราชการต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปีบริบูรณ์ นับตั้งแต่วันเริ่มเข้ารับราชการจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของบพที่จะขอพระราชทาน ๖๐ วัน

การขอพระราชทานตามเกณฑ์ปกติให้เป็นไปตามฐานะของข้าราชการดังต่อไปนี้

ข้าราชการ	เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ทพขขอพระราชทาน	หมายเหตุ
ชั้นจตุรา อันดับ ๑	ร.จ.ม.	
ชั้นจตุรา อันดับ ๒	ร.จ.ช.	
ชั้นจตุรา อันดับ ๓	ร.ท.ม.	
ชั้นจตุรา อันดับ ๔	ร.ท.ช.	
ชั้นตรี	บ.ม. หรือ บ.ช.	
ชั้นโท	จ.ม. หรือ จ.ช.	
ชั้นเอก	ต.ม. หรือ ต.ช.	
ชั้นพิเศษ	ท.ม. หรือ ท.ช.	

การขอพระราชทานตามเกณฑ์ดังกล่าวนี้ ห้ามขอพระราชทานในระยะปิดกั้น

การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ลำดับสูงตามที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละชั้นข้าราชการนั้น จะต้องมเวลารับราชการติดต่อกันในชั้นนั้น ๆ มาไม่น้อยกว่า ๕ ปีบริบูรณ์ นับตั้งแต่ได้รับการบรรจุหรือเลื่อนชั้นจนถึงวันก่อนวันราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของบพที่จะขอพระราชทาน ๖๐ วัน

ส่วนเหรียญช้างเผือกและมงกุฎไทยนั้น จะขอพระราชทานได้แต่เฉพาะในกรณีพิเศษตามที่กล่าวใน  
ข้อ ๘ เท่านั้น

ข้อ ๙ ข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย จะ  
ต้องประกอบด้วย

- (๑) เงินเดือนชั้นพิเศษ ชั้น ๘,๐๑๕ บาท ขึ้นไป
- (๒) ดำรงตำแหน่งอธิบดี หรือ เทียบเท่าขึ้นไป
- (๓) มีความประพฤติเรียบร้อยสม่ำเสมอตลอดมา
- (๔) มีความชอบดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

การขอพระราชทานให้เลื่อนตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- (๑) ได้รับ ท.ช. มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี บริบูรณ์ ขอ ป.ม. ได้
- (๒) ได้รับ ป.ม. มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี บริบูรณ์ ขอ ป.ช. ได้
- (๓) ได้รับ ป.ช. มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี บริบูรณ์ ขอ ม.ว.ม. ได้
- (๔) ได้รับ ม.ว.ม. มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี บริบูรณ์ ขอ ม.ป.ช. ได้

ข้อ ๑๐. การขอพระราชทานกรณีพิเศษนอกเหนือจากเกณฑ์ปกติ ตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ขอม  
กระทำได้ ในเมื่อได้กระทำความดีความชอบดีเด่น กล่าวคือปฏิบัติหน้าที่ฝ่านตราย หรือปฏิบัติงานนอก  
เหนือหน้าที่เพิ่มพูนซึ่งเป็นงานสำคัญยิ่งและเป็นผลดีแก่ประเทศชาติประชาชน หรือคิดค้นสิ่งหรือวิธีการอัน  
เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ประเทศชาติประชาชนได้เป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้ให้ขอได้ตามคราวแห่งความชอบ

ข้อ ๑๑. ข้าราชการวิสามัญ ซึ่งได้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติประชาชน  
อาจได้รับการพิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามคราวแห่งความชอบ

ข้อ ๑๒. ข้าราชการต่างประเทศซึ่งได้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ประเทศไทยอาจ  
ได้รับการพิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามคราวแห่งความชอบ และถ้าในกรณีแบบธรรมเนียม  
ระหว่างประเทศพึงปฏิบัติต่อกันก็ให้ปฏิบัติโดยหลักด้วยที่ถ้อยปฏิบัติต่อกัน

ข้อ ๑๓. ข้าราชการการเมือง นายกเทศมนตรี หรือเทศมนตรี ซึ่งได้กระทำความดีความชอบ  
เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ประเทศชาติประชาชน อาจได้รับการพิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตาม  
เกณฑ์ต่อไปนี้



ผู้ใหญบ้าน แพทย์ประจำตำบล กรรมการตำบล กรรมการสุขาภิบาล ผู้ช่วยผู้ใหญบ้าน และ  
และสารวัตรกำนัน ร.ง.ม. - ร.ง.ช.  
กำนัน ร.ท.ม. - ร.ท.ช.

ข้อ ๑๓. พนักงานขององค์การบริหาร หรือผู้มิใช่ข้าราชการ หากได้กระทำความดีความชอบ  
เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ประเทศชาติประชาชน ให้กระทรวงที่เกี่ยวข้องพิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยา  
ภรณ์ตามสมควรแก่ฐานานุรูปและตามคราวแห่งความชอบ

ข้อ ๑๔. การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ข้าราชการ เป็นหน้าที่ของกระทรวงเจ้าสังกัด

ข้อ ๑๕. การขอพระราชทานในโอกาสพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา ประจำปีให้ขอได้ตาม  
เกณฑ์ปกติเท่านั้น นอกจากนี้พึงขอพระราชทานได้ตามเหตุการณ์และตามคราวแห่งความชอบ

ให้กระทรวงเจ้าสังกัดทำบัญชีเรียงตามลำดับชั้นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่จะขอพระราชทาน ดังแบบ  
บัญชีท้ายระเบียบนี้ กระทรวงละ ๓ ชุด ส่งถึงสำนักเลขาธิการรัฐมนตรีก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา  
๖๐ วัน และถ้าในคราวเดียวกันนมขอพระราชทานในกรณีความชอบพิเศษหรือชั้นสายสะพายด้วย ให้ทำบัญชี  
แยกขึ้นมาต่างหากไม่ให้ขอรวมมาในบัญชีเดียวกัน

การขอพระราชทานกรณีความชอบพิเศษ หรือขอให้บุคคลซึ่งมิใช่ข้าราชการทุกประเภท ให้ระบุความดี  
ความชอบของแต่ละบุคคลมาให้เห็นเด่นชัดว่าได้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ประเทศชาติประชาชน ประ  
การใด เพื่อใด\*



# เข้าดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน

แผนการสรรหาคนเข้าดำรงตำแหน่งหัวหน้างานน่าจะจัดเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนากำลังคนระดับบริหาร โครงการพัฒนากำลังคนระดับบริหารหรือที่ได้ยินได้ฟังกันมาจนคุ้นหูว่า Executive Development หรือถ้าจะพูดให้กว้าง ๆ ก็ว่า Manpower Development Program ดังกล่าวอาจจะประกอบด้วยองค์ประกอบในรูปของแผนดำเนินการ ๓ ประการ คือ

๑. แผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. แผนการประเมินขีดความสามารถของนักบริหาร
๒. แผนการจัดกำลังทดแทน

โครงการพัฒนากำลังคนดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการและดำเนินการตามแผนทั้ง ๓ ดังกล่าวข้างต้น ตลอดเวลาทุกปี ละ ๒ ครั้งหรืออย่างน้อยถ้าทำไม่ได้จริงๆ ก็ควรจะเป็นบละครั้ง

### เหตุผล

ทำไมเราจึงต้องมีการจัดทำและดำเนินการตามแผนทั้ง ๓ ดังกล่าว ?

เนื่องจากปัจจุบัน ถึงแม้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลจะเป็นที่รู้จักแพร่หลาย มีนักวิชาการและผู้พยายามที่จะนำเอาเทคนิคต่างๆ เข้ามาใช้เพื่อให้ระบบคุณธรรม ในการสรรหาและการพัฒนาบุคคล ในระดับบริหาร ได้เป็น ไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม แต่สิ่งทีแต่ละคนหรือแต่ละหน่วยงานต่าง ๆ ต่างคนต่างทำนั้น มิได้มีการกำหนดขอบเขตให้เข้าใจได้

ง่าย ให้สามารถที่จะปฏิบัติได้ พึงง่าย ๆ ก็คือต่างคนต่างทำไปคนละทางสองทาง ไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอน หรือบางครั้งมีหลักเกณฑ์แน่นอนแต่ผู้ปฏิบัติ ในระดับดำเนินการ มิได้พยายามที่จะดำเนินงานให้แผนหรือโครงการดังกล่าวลุล่วงไปได้

ปัญหาสำคัญจึงควร จะกลับมาพิจารณากันอีกว่าจะมีโครงการอะไรที่คิดว่าจะเหมาะสม และแต่ละหน่วยงานหรือกระทรวง มีกำลังคน กำลังเงิน และกำลังอื่น ๆ ที่คิดว่าจะสามารถทำกันได้ในปัจจุบัน วิธีการอันหนึ่งก็

ได้แก่การจัดให้มีโครงการพัฒนากำลังคนระดับบริหาร (Management Development Program) แล้วให้มีแผนดำเนินการไปสู่เป้าหมายของโครงการนี้ ๓ แผน ดังได้กล่าวข้างต้นแล้ว เป้าหมายของโครงการดังกล่าวที่สำคัญและเห็นได้ชัดเจนนีมี ๓ ประการ คือ

๑. เพื่อปรับปรุงให้การปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ดำรงอยู่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. เพื่อห้มีกำลังสำรองที่มีความเหมาะสมที่จะทดแทนตำแหน่งบริหารที่สำคัญ ๆ ต่อไป

๓. เพื่อให้การเล่นชนเล่นตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีลักษณะ Objective มากขึ้นและลดความรู้สึกด้าน Subjective ของผู้มีอำนาจคัดเลือกและแต่งตั้งให้น้อยลง

#### ผู้รับผิดชอบ

นักบริหารระดับผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องมีส่วนรับผิดชอบในโครงการ ๆ โดยความรับผิดชอบสูงสุดของแต่ละกระทรวงควรจะเป็นปลัดกระทรวงและมีผู้ประสานงานการพัฒนากำลังคนประเภทบริหาร ระดับกระทรวง เป็นผู้ช่วยผู้ประสานงานดังกล่าวเรามีตัวอยู่แล้วคือหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ ของสำนักงานปลัดกระทรวงผู้ประสานงาน ๆ ควรจะเป็นผู้รอบรู้เทคนิคการบริหารงานบุคคลและมีความคิดริเริ่มพร้อมที่จะรับเอาความคิดใหม่ๆ ไปปฏิบัติเพื่อที่จะเป็นที่ปรึกษาให้แก่ปลัดกระทรวงอย่างใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ต่อไปนี้จึงไม่เพียงแต่จะคอยเป็นผู้รักษาระเบียบหรือทำงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเท่านั้น แต่จะต้องเสีย

สละเวลาและกำลังความคิดในการพัฒนาตามโครงการ พัฒนากำลังคนระดับบริหารอีกด้วย

#### วิธีการ

โครงการพัฒนากำลังคนจะบรรลุผล ก็ต่อเมื่อแผนปฏิบัติการทั้ง ๓ ประการได้มีการจัดทำและนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์แบบทั้ง ๓ แผน วิธีการที่จะง่ายแก่การปฏิบัติได้แก่การจัดทำในรูปของแบบฟอร์มการประเมินผล ที่สะดวกแก่การใช้และมีความเชื่อถือที่จะวัดสิ่งที่ต้องการได้พอสมควร

แบบฟอร์มต่างๆ จะปรากฏในรูปของ

๑. แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ ที่จะวัด เช่นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (คุณภาพของงาน ปริมาณงาน การบริหารงานในหน้าที่) วิธีปฏิบัติงาน (การวางแผน การจัดรูปงาน การมอบหมายงาน การประสานงาน การวิเคราะห์งาน) คุณสมบัติส่วนตัว (ความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ ความคิดริเริ่ม) และความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. แบบฟอร์มการประเมินขีดความสามารถของนักบริหารเป็นการวัดขีดความสามารถที่มีอยู่ในตัวนักบริหารแต่ละคนว่าสามารถจะก้าวขึ้นไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไปได้หรือไม่เพียงใด คุณลักษณะที่จะวัดได้ เช่นระดับการศึกษา ความรอบรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญ ความคิดริเริ่ม การพัฒนาตนเอง การวางแผนงาน ฯลฯ

๓. แบบฟอร์มการจัดกำลังทดแทน จะจัดทำขึ้นหลังจากที่ได้จัดประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินขีดความสามารถของนักบริหารเสร็จแล้ว เป็นการจัดอันดับของผู้ที่จะขึ้นไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ เช่น อธิบดี รองอธิบดี หัวหน้ากอง หัวหน้าฝ่ายต่อไป แบบฟอร์มนี้ จะต้องเก็บไว้เป็นความลับสุดยอด ระบุเห็นเฉพาะปลัดกระทรวงและผู้ประสานงานการพัฒนาศักยภาพเท่านั้น

### สรุป

การสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งสำคัญทางการบริหาร จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จำเป็นจะต้องมีการจัดโครงการพัฒนากำลังคนโดยส่วนรวมขึ้น ปัจจุบันโครงการพัฒนานักบริหารได้มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว คือสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารซึ่งทำการพัฒนานักบริหารระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้กรมสำนักงาน ก.พ. ซึ่งทราบว่าจะมีศูนย์ประสานงานการฝึกอบรมแห่งชาติขึ้นไว้ดำเนินการขั้นแรก ในการฝึกอบรมก็คือ การค้นหาความต้องการในการฝึกอบรม การค้นหาเท่าที่ผ่านมากกระทำ โดยการส่งหนังสือสอบถามไปยังกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ว่ามีความต้องการใหม่การฝึกอบรมด้านใดบ้าง เสร็จแล้วจะมีการส่งใบสมัครไปให้เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทำการคัดเลือกส่งคนมาเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากการคัดเลือกดังกล่าวมิได้มีเครื่องมือเป็นเกณฑ์ ในการกำหนดความจำเป็นของแต่ละคน กล่าวคือไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินขีดความสามารถในความก้าวหน้าของแต่ละคนไว้ ดังนั้นการเลือกคนเข้ารับการพัฒนา

หรือฝึกอบรมจึงกระทำในรูปของความรู้สึกหรือสถานการณ์เฉพาะหน้า (Subject ive) แล้วแต่ความพอใจของผู้เลือก และความสมัครใจของผู้ถูกเลือก วิธีคัดเลือกคนเข้าฝึกอบรมดังกล่าวจึงมักจะได้คนหลายประเภทที่ไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยหรือโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชาอาจจะส่งคนว่างงาน คนที่ตนเองไม่ชอบหน้าหรือคนที่ตนไม่อยากจะให้ทำงานอะไรอีกแล้ว ไปเข้ารับการฝึกอบรม



นอกจากนี้ในการเลือกสรรคนให้เข้าดำรงตำแหน่งในปัจจุบันแทบทุกกระทรวงทบวงกรม ต่างมีเสียงครหาเห็นว่าเลือกคนไม่เหมาะสมบ้าง เล่นพรรคเล่นพวกบ้าง ยึดประเพณีอาวุโสบ้าง คำครหาดังกล่าวจะลดน้อยลงไปได้ ถ้าหากได้มีการจัดกำลังทดแทนในตำแหน่งบริหารสำคัญ ๆ ไว้โดยอาศัยแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแผนการประเมินขีดความสามารถ

ของนักบริหารเป็นหลัก เสร็จแล้วจัดทำอันดับความ  
เหมาะสมของผู้ที่จะทดแทนในตำแหน่งต่างๆ ให้พร้อม  
ไว้ เมื่อตำแหน่งใดว่างลงก็อาจจะมียุทธเหมาะสม  
สำรองไว้แล้ว

การจัดทำแผนกำลังทดแทนดังกล่าวจะให้ผลดีในการ  
แก้ปัญหาการเลือกคนโดยอาศัยความรู้สึกนึกคิดเฉพาะ  
หน้าเข้าดำรงตำแหน่ง ถ้าจัดทำได้เหมาะสมจะแก้คำ  
ครหาต่างๆ ได้มาก เพราะเป็นการวางแผนระยะยาวมี  
วิสัยทัศน์กว้างอย่างสมเหตุสมผล ในรูปของ Objective  
ชัดเจนกว้างเกินของบุคคลบางคน ตัดปัญหาพวกมาก  
ลากไป ถึงแม้จะเปลี่ยนตัวปลัดกระทรวง แต่การ  
เลือกสรรคนก็ไม่อาจจะเปลี่ยนตามไปได้ง่ายๆ

เมื่อจัดทำแผนปฏิบัติการทั้ง ๓ ประการคือแผนประเมิน  
ผลการปฏิบัติงาน แผนประเมินขีดความสามารถและ  
แผนการจัดกำลังทดแทนดังกล่าวได้สมบูรณ์ การ  
พัฒนานักบริหารก็จะทำได้เหมาะสม สามารถ  
ทราบความต้องการที่แท้จริงในการพัฒนานักบริหารแต่  
ละคนและสามารถเข้าใจได้ลึกซึ้งว่าจะพัฒนาเพื่ออะไร  
ดังนั้นสิ่งที่นักบริหารจะต้องเริ่มต้นก็คือ การจัดทำแผน  
ทั้ง ๓ ข้างต้นให้สมบูรณ์แบบให้ได้ เป้าหมายในการ  
พัฒนาบุคคลจึงจะเรียกได้ว่าได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่  
วางไว้



**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**

# ความรู้สึกของข้าราชการ ในยุคใหม่

บุศรินทร์ บัณฑาศ

หลายคนพากันกล่าวว่า หลังจาก ๑๔ ตุลาคมแล้ว อะไรๆ ก็เปลี่ยนแปลง แต่ผู้เขียนรู้สึกว่าเป็นเรื่องของการสะสมความอึดอัดมาก่อนหน้านั้น วันที่ ๑๔ ตุลาคม เป็นเพียง “วันจุดระเบิด” ผลจากการปฏิบัติ ได้คลี่คลายออกมาเป็นการปฏิรูปสังคม ซึ่งเป็นผลทำให้ระบบราชการต้องเปลี่ยนแปลงไปบ้าง ไม่มากนักน้อย

ในวงราชการ ความอึดอัดส่วนใหญ่มาจาก “ระบบบริหาร” การบริการหรือที่เรียกว่า “รูปแบบของการปกครอง” นั้น ผู้บริหารทุกระดับจะอยู่ในอิทธิพลเหมือนกัน นั่นก็คือ บรรยากาศของสังคมที่ถูกปกครองด้วยระบอบการเมืองระบอบหนึ่ง ซึ่งผู้เขียนไม่รู้จะตั้งชื่อว่าอย่างไร แต่เพื่อให้เป็นสื่อเข้าใจชัดเจนเฉพาะในบทความนี้ขอเรียกว่า “ระบอบทรราชย์”

เราต้องยอมรับในทฤษฎีการเมืองที่ว่า อิทธิพลการเมืองทำให้มีบรรยากาศกดดันความรู้สึกของสังคม ราชการเป็นสถาบันส่วนหนึ่งของสังคม นานๆ เข้าก็หายใจเอา “ระบอบทรราชย์” เข้าไว้จนเต็มปอด

ตัวอย่างจากความประพฤติกของ “ระบอบทรราชย์” มีผลทำให้ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ (ส่วนมาก) เห็นคิดเห็นงาม เอาเยี่ยงอย่างและนำไปตัดแปลงใช้ในหน่วยงานของตน โดยมีได้คำนึงถึงระเบียบวินัยของทางราชการ ทั้งไม่เห็นจะเป็นเพราะ ท่านผู้ใหญ่เหล่านั้นเข้าใจว่า “ระบอบทรราชย์” เป็นวิธีการปกครองที่เหมาะสมกับสังคมไทย นอกจากนรีรูปการณ์ของระบอบทรราชย์ก่อนหน้านั้น ก็จะเป็นวิธีการที่เชื่อว่า “มันคง” น่าจะยืนอยู่ได้อย่างปลอดภัยที่สุด

การปกครองของทรราชย์ มีลักษณะเด่นอยู่อย่างหนึ่งก็คือ การปลุกฝังให้เกิดความจงรักภักดีกับตัวบุคคล

การใช้เงินหรือสิ่งของ ๆ ราชการมาเสริมสร้างบารมี และกำหนดหน่วยงานไหนที่ไม่มีเงินของทางราชการ ก็จะใช้อำนาจหน้าที่หาเงินรวบรวมไว้แล้วแจกจ่ายให้ลูกน้องตามลำดับ <sup>๕ ๕ ๕</sup> ทางการเมืองเพื่อสร้างความนิยมเอาไว้อำนาจของตัวเองต่อไป จะเห็นได้ว่า หน่วยงานใดเป็นแหล่งเงินแหล่งทอง ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องแต่งตั้งคนที่ไว้วางใจไปครอบครอง คน ๆ นั้นจะต้องเป็นที่มั่นใจได้ว่า มีความรู้สึกเป็นพวกพ้อง หรือมีจิตใจภักดีต่อกันเหมือนอย่าง การส่ง พระอนุชา หรือ พระราชโอรส ขึ้นไปครองหัวเมืองชั้นนอกเห็นจะไม่มีผิด ผู้ที่ส่งขึ้นไปให้รับตำแหน่งในหน่วยงานสำคัญ ๆ

ดูเหมือนจะรุ้หน้าที่เป็นอย่างดีว่า คนจะต้องทำอะไร? และคำว่า "มอหาเงิน" ก็เกิดขึ้นตรงนั้น พวกมอหาเงินเหล่านั้นแหละ มีหน้าที่เป็นตัวการ ทูจจริตและคอรร์ปชั่น ซึ่งจะต้องแบ่งเงินบางส่วนส่งให้ผู้ใหญ่พวกมอหาเงินนี้ ถ้าไม่ใช่ลูกหลานหรือคนในเครือญาติแล้ว ก็จะต้องเป็นลูกน้องหยอมเข้มารับสัมปทาน กล่าวคือ ถ้าหากได้เดือนละเท่าไร ก็ต้องเสียค่าสัมปทานให้ผู้ใหญ่ไปตามส่วน หรือจัดมาให้ตามแต่ <sup>๕ ๕ ๕</sup> ผู้หม้อานาจจะส่งลงมา

ระบอบทรราชชน <sup>๕ ๕</sup> เราคงจะคุ้นหู ตามที่ชาวบ้านเรียกกัน ลำพังแต่ตัวทรราชชนนั้น อาจจะไม่ได้เลวร้ายอะไรนัก แต่ความชั่วสะสมที่เกิดจากหลายทิศหลายทางนั้น จะมารวมอยู่ที่คนเพียงไม่กี่คน จากเรื่องทั้งหมดนั้นอยู่

ว่า การแต่งตั้งลูกน้องคนสนิทไปครองตำแหน่งในที่ต่าง ๆ และการช่วยเหลือพรรคพวกให้พ้นผิด หรือการทำให้ผู้เสียประโยชน์เห็นว่า "ไม่ยุติธรรม" การปล่อยให้ลูกน้องสร้างอิทธิพลเหนือหัวคนอื่น ตลอดจนการสำแดงพฤติการณ์ โกงกินอย่างโจ่งแจ้ง ฯลฯ เหล่านี้แหละที่เป็นความชั่วที่พอกพูนมาจากทุกทิศทางดังกล่าว

การสร้างรากเง้าความชั่วในวงราชการนั้น มิใช่จำกัดแต่เฉพาะผู้หม้อานาจ หรือมขตจำกัดสำหรับผู้อยู่ในตำแหน่งสำคัญ ๆ เท่านั้น <sup>๕ ๕ ๕</sup> คูจะเป็นธรรมชาติ ของคนที่สร้างความสำเร็จปะปนกับความดีมักจะต้องหาจากลูกน้องคนสนิทเอาไว้อ้างเสริมอำนาจของตน หรือลดหลั่นลงไปจนถึงผู้น้อย <sup>๕ ๕ ๕</sup> วิธสร้างเสริมบารมีอีกอย่างหนึ่ง ก็คือ การพยายามหาตำแหน่งให้พรรคพวก และเมื่อมีตำแหน่งว่างลงก็จะหาทางรับลูกหลานของผู้ใหญ่หรือพวกพ้องของตนเข้าทำงาน อย่างที่เราเรียกว่า "เล่นพวก" <sup>๕ ๕ ๕</sup> เมื่อเป็นเช่นนี้อำนาจทรราชย์จึงแพร่กระจายอยู่ในหมู่ข้าราชการทุกระดับ

ลำพังการรับคนประเภท "ลูกหลาน" หรือพรรคพวกเข้ามาใหม่งานท่าแบบนั้น แม้จะเป็นผู้หม้อานาจไม่สูงและตำแหน่งเงินเดือนไม่มากนักก็ตาม แต่ก็ทำให้คนอื่นต้องเกรงใจ <sup>๕ ๕ ๕</sup> อย่างน้อยก็กลัวว่าคนประเภทนี้จะทำหน้าตาเป็นสายลับ คอยจับข้อต่อความเคลื่อนไหวของคนอื่น <sup>๕ ๕ ๕</sup> ชึ่งแน่นอนที่สุด ก็จะต้องทำให้เกิดความหวุ่นเกรง คนประเภท "คนสนิท" เหล่านี้แหละที่จะ

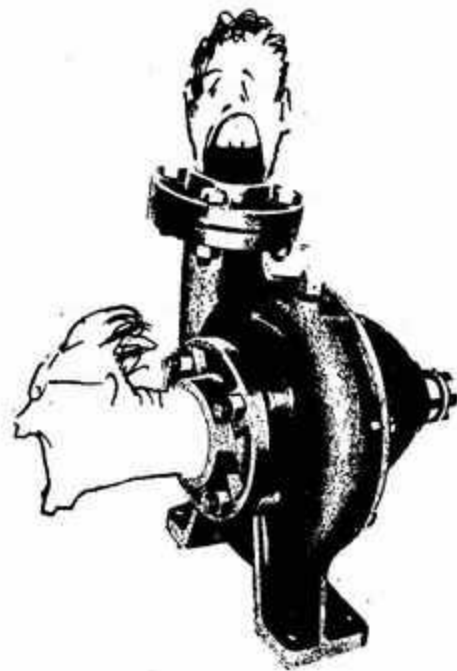


สะสมความกดดันในหมู่ข้าราชการ นาน ๆ เข้าความ  
รู้สึกที่เกิดขึ้นร่วมกัน ผู้เขียนใคร่ขอเรียกว่า ความ  
พร้อมที่จะแตกความสามัคคี มากไปกว่านั้น เป็น  
ธรรมชาติของมนุษย์อีกนั่นแหละ นาน ๆ เข้าฝ่ายหนึ่ง  
ก็อยากให้อีกฝ่ายหนึ่ง เกิดความฉิบหาย หรือหมด  
อำนาจ ในตอนนั้นผู้เขียนใคร่เรียกว่า ความพร้อม  
ที่จะปฏิวัติอยู่ในจิตใจของคนกลุ่มหนึ่งอยู่แล้ว  
นั่นเอง

ความพร้อมที่จะปฏิวัติหรือยุดอำนาจจากผู้อำนาจมี  
มานานแล้วและจะเป็นการสร้างสมอยู่ในจิตใจของ  
แต่ละคนมากบ้างน้อยบ้าง ขึ้นอยู่กับความกดดันที่แต่  
ละคนได้พบได้เห็น บางแห่งผู้เสียประโยชน์นั้นก็  
รวมตัวกันเป็นกลุ่มเป็นก้อน ส่วนเรื่องใครจะเป็นพวก  
ใครหรือมีการร่วมมือกันอย่างไรนั้น นาน ๆ เข้าก็รู  
เห็นเห็นได้กันอยู่เอง ความเกลียดชังจึงมีอยู่ทุกระดับ  
และในขั้นสุดท้ายก็เชื่อมโยงไปถึงผู้ใหญ่ที่กุมอำนาจอยู่

ถ้าจะรวบรวมสาเหตุของความเกลียดกัน ในหมู่ข้าราชการ  
เห็นจะเกิดจากเรื่องหลาย ๆ เรื่อง เช่น การ  
แสวงหาอำนาจ, การก้าวก่ายในความรับผิดชอบของ  
คนอื่น, ความไม่รู้จักรับผิดชอบ, การสร้างอิทธิพล  
โดยอาศัยอำนาจของผู้ใหญ่, การแสวงหาประโยชน์  
ด้วยการทุจริตคอร์รัปชันให้คนอื่นรู้เห็น, การช่วยเหลือ  
พรรคพวกหรือลูกหลานให้ได้รับประโยชน์, การกีดกัน  
ผู้อื่นที่ไม่ใช่พรรคพวกของตน การเอาเงินและสิ่งของ  
ของราชการมาใช้สร้างบารมี ตลอดจนการพิจารณา  
ความดีความชอบและการแต่งตั้งตัวบุคคลที่ทำให้ฝ่าย

ตรงข้ามเห็นได้ชัดว่า พวกเขาไม่มีโอกาสจะได้รับ  
ความยุติธรรม ฯลฯ สิ่งเหล่านี้แหละเป็นมูลเหตุที่

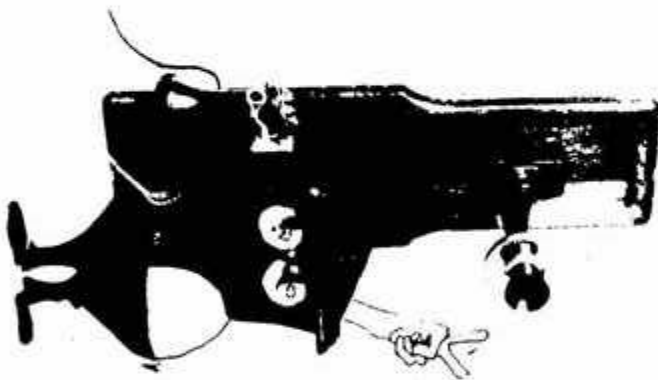


ผู้อำนาจมีโอกาสสั่งสมความเกลียดชังไว้ (ซึ่ง  
บางคนอาจจะไม่รู้ตัว)

โดยธรรมชาติของการทำราชการเมืองไทยนั้น ระบบ  
การเมืองเข้ามามีอิทธิพลต่องานของข้าราชการประจำ  
โดยตลอด ดังนั้นหัวหน้างานสำคัญ ๆ จึงต้องหาทาง  
เอาไว้ หรือมักจะเอาตัวไปผูกพันไว้กับผู้อำนาจบาง  
คน ทั้งนี้เพื่อให้รู้สึกมั่นคงและปลอดภัย นาน ๆ เข้า  
หัวหน้าหน่วยงานดังกล่าว ก็กลายเป็นคนเม้มพรรคพวก  
หรืออาจเรียกกันตามภาษาคณะราษฎรว่าเป็น “คนมี  
ปลอกคอ”

ข้าราชการผู้ปลอกคอตนเองจึงกลายเป็น ข้าราชการ

การเมือง ไปโดยไม่รู้ตัว แล้วในที่สุดก็เลยกลายเป็น  
 เรื่องตลกกระโดดพลอยใจยอมตัวเป็นสมุนทรราชย์ไปก็  
 มี ผู้คิดว่าตัวเองอยู่ในตำแหน่งข้าราชการการเมือง  
 นั้น ก็จะคิดอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในตำแหน่งไปอีก  
 ไม่นาน ก็อาจจะอยู่ได้เท่า ๆ กับผู้ที่เป็นเจ้าของ  
 ปลอกคอจะอยู่ได้ และเมื่อเจ้านายหมดอำนาจลง  
 เมื่อไร ตนก็จะหลุดจากตำแหน่งนั้นด้วย ความรู้สึก  
 อย่างนี้ก่อให้เกิดผลในการกระทำได้ ๒ ทางคือ  
 พยายามต่อสู้เพื่อประคับประคองให้ “เจ้านาย” ใต้  
 ครองอำนาจต่อไปจนถึงที่สุด ส่วนอีกทางหนึ่งก็จะ  
 พยายามกอบโกยไว้ให้มากที่สุด เท่าที่โอกาสจะเหลือ  
 ให้ทำได้ เพราะโชคชะตาอยู่กับความไม่แน่นอน  
 อาจจะหลุดจากตำแหน่งอย่างที่เราเรียกว่า “ตลกกระโดด”  
 ได้ไม่วันใดก็วันหนึ่ง



การกระทำของข้าราชการ “ผู้ปลอกคอ” ทั้งสองทาง  
 ทกกล่าวมา เป็นมูลเหตุที่ทำให้ปลอกคอของสมุนอำนาจ  
 ต้องคลอนแคลนลงไปอีกเพราะการต่อสู้ เพื่อประคับ  
 ประคอง “เจ้านาย” ย่อมจะต้องมีการทำลายล้าง หรือ  
 คอยตัดกำลังฝ่ายตรงข้าม ซึ่งแน่นอนที่สุด เรื่อง

อย่างนี้จะต้องสร้างความอาฆาตและเกลียดชังให้แก่  
 ฝ่ายที่ถูกกดขี่ ส่วนพวกของแต่กอบโกย เมื่อทำมาก  
 เท่าไร ก็ยิ่งทำให้ลูกน้องหมดความเชื่อถือมากเท่านั้น  
 ในเวลาเดียวกัน ลูกน้องส่วนใหญ่ก็มีความรู้สึก  
 เหมือน ๆ กันว่า “เมื่อไรพวกเราจะหมดอำนาจกัน  
 เสียที”

มากไปกว่านั้น ผลที่ตามมาอีกประการหนึ่งก็คือ ยิ่ง  
 เห็นพรรคพวกมีโอกาสโกงกินกันได้มาก และร่ำรวย  
 ขึ้นอย่างผิดหูผิดตามากขึ้นเท่าไรก็จะเป็นธรรมดาที่ทำให้  
 คนอื่น อตุนกน้อยใจตัวเอง หรืออดที่จะรู้สึกอิจฉา  
 ไม่ได้ เมื่อรู้สึกอิจฉา ก็อยากจะหักล้าง บางคนอยู่  
 ในฐานะที่จะต้องแข่งกันอยู่แล้ว ทางหน้าทการงาน  
 และทางสังคม เมื่อเป็นเช่นนั้น การแบ่งพรรคแบ่งพวก  
 ก็เกิดขึ้นได้อีกทางหนึ่ง นั่นก็คือ พวกมีโอกาสโกง  
 กิน กับ พวกไม่มีโอกาสโกงกิน

พวกไม่มีโอกาสโกงกินนั้นแหละที่มั่งใจคิดหักล้าง และ  
 พร้อมทั้งจะสนับสนุนการปฏิวัติอยู่ตลอดเวลา ความหมาย  
 ของการปฏิวัติเมื่อ ๑๔ ตุลาคม นี้ จึงมิใช่แต่เพียง การ  
 ขับไล่จอมพลถนอม และจอมพลประภาสเท่านั้น  
 หากแต่เป็นการมุ่งหวังที่จะทำลายล้างกลุ่มบุคคลที่ใช้  
 อำนาจปกครองใน ระบอบทรราชย์อย่างเดียวกันด้วย

ตามสุภาษิตโบราณที่ว่า “วัวใครก็เข้าคอกคนนั้น”  
 หรือ “กรรมใดใครสร้าง.....” เหตุการณ์เมื่อวันที่  
 ๑๔ ตุลาคม ๑๖ จึงเป็นวันที่ได้พิสูจน์ให้สังคมเห็นว่า  
 ความมั่นคงของระบอบทรราชย์ทศกัณฐ์นั้น คงที่สุด

ยังมีโอกาสเสื่อมสลายได้ นอกจากนั้นผลที่ออกมาอีก  
อย่างหนึ่งก็คือ ทุกคนได้รู้วิธีการที่จะทำลายล้าง  
“ระบอบทรราชย์” แล้ว และสืบเนื่องมาจากที่ผู้เขียน  
ได้กล่าวไว้ว่า ในหน่วยงานทุกแห่งจะมีบุคคลกลุ่มหนึ่ง  
ที่คิดจะโค่นล้มผู้บังคับบัญชา ประเภท “สมุนทรราชย์”  
อยู่ก่อนหน้านั้นแล้ว ผลที่ติดตามเราจะเห็นได้ว่า บางคน  
รู้ตัว ก็รีบชิงลาออกไปเสียก่อน และบางคนก็รีบขอ  
ย้ายตัวเองเปลี่ยนไปอยู่ที่อื่น อย่างน้อยอยู่ในประเภท  
“คนรู้จักตัวเอง”

อย่างไรก็ตามยังมีคนประเภท “ไม่รู้จักตัวเอง” หรือ  
คิดว่าตัวเองก็ช่วยอยู่บ้าง แต่ช่วยไม่มากนัก อีกทั้ง  
ตลอดเวลาที่ทำความชั่ว ก็ได้ทำความดีแบบเอาใจลูก  
น้องไว้เหมือนกัน หรืออาจจะพูดง่าย ๆ ก็คือ ผู้ที่  
ประพฤติตนเป็น เจ้ามือ “กินแบ่ง” มาก่อน ทำให้  
คิดว่าการเอาส่วนของราชการมาสร้างบารมีไว้เนิ่น ๆ  
เป็นเรื่อง คมตัว ได้ นอกจากนั้นก็จะมียุบาย  
เหมือนกันที่คิดว่า จะเลิกทำชั่วแล้วกำลังจะประพฤติดี  
บุคคลเหล่านี้ เป็นประเภทที่หวังจะอยู่กันต่อไปอีก

เป็นธรรมชาติของสังคมอีกนัยหนึ่ง และความเจ็บแค้น  
ใด ๆ หรือความเกลียดชังที่ได้สร้างสมเอาไว้ให้แก่  
ผู้ใดบ้างก็ยังมีอยู่มากเท่าใด ตลอดจนร่องรอยความ  
ชั่วร้ายที่ประทับใจพรรคพวกไว้มากเท่าไร เรื่องเหล่านี้  
จะเข้าหลักวิชาทศกฐิตตามกฎของนิวตันที่ว่า “เมื่อ  
มีแรงกระทำไว้เท่าไร ปฏิกริยาที่ตอบก็จะเกิดขึ้น  
เท่านั้น” ฉะนั้นในหน่วยราชการใดที่เกิดการปฏิรูป  
มีการเรียกร้องให้ย้ายผู้บังคับบัญชา หรือมีการก่อวิน

ต่าง ๆ ตลอดจนการฟ้องร้องและพิมพ์บัตรสนเท่ห์กล่าว  
โทษกันก็จะเป็นผลจากแรงกระทำที่สะสมเอาไว้ ตอน  
นั้นแหละ หน้ากากชั่วของหัวหน้างานก็ได้ถูกเบียดขับ  
คนเลวเริ่มอยู่ในฐานะลำบาก ในที่สุดถ้าไม่พิจารณา  
ตัวเองก็ต้องถูกขับไล่ ไม่ช้าก็เร็วขึ้นอยู่กับบารมีแห่ง  
ความชั่วที่ทำได้สะสมเอาไว้นั่นเอง

หลังจากวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๑๖ เป็นต้นนามามือพิสูจน์  
สุภชาติโบราณของไทยอีกบทหนึ่งที่ว่า “นางลงตอผุด”  
นั่นก็คือการฟ้องร้อง การร้องเรียนตลอดจนการชกของ  
ให้สอบสวนการทุจริตของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่กันมาก  
จนคณะกรรมการสอบสวนคอร์รัปชันทำงานกันแทบไม่  
ไหว อุทาหรณ์จากประวัติศาสตร์ที่ผ่านมา ย่อมจะ  
เป็นบทเรียนของความประหลาดสำหรับข้าราชการยุค  
ใหม่ทำให้ผู้เขียนเชื่อว่า ถึงระบบพวกฟ้องและระบอบ  
ประกาศจะยังเหลืออยู่ แต่ความนิยมก็จะลดน้อยลง  
อย่างน้อยก็คงไม่มีใครกล้านำมาใช้อีก

นอกจากนี้การที่คนประจบสอพลอ เอาใจออกห่างเมื่อ  
ผู้ใหญ่หมดอำนาจ น่าจะเป็นบทเรียนที่ดีสำหรับ  
“อนิจจังในการทำราชการ” ย่อมทำให้ข้าราชการ  
ยุคใหม่ เลือกลงปฏิบัติในทางที่ถูกต้องมากขึ้น

มากไปกว่านั้น ผู้เขียนเชื่อว่า ช่องโหว่หรือรอยร้าว  
ในระบบราชการ ที่เปิดโอกาสให้ผู้ใหญ่ ใช้เป็น  
เครื่องมือ “สร้างบารมี” ก็จะต้องถูกผู้น้อยที่เคยเจ็บ  
ช้ำ ช่วยกัน “อุด” และเมื่อผู้มีอำนาจถูกจำกัดอำนาจ  
ก็จะทำให้ทุกคนรู้จักหน้าที่ รู้จักรับผิดชอบตามระเบียบ

ราชการที่ช่วยกันปรับปรุงขึ้นใหม่ ในที่สุดก็ไม่มีใคร  
จำเป็นต้องประจบใคร ในเวลาเดียวกันก็ไม่มีใครคิด  
จะแสวงหาอำนาจจนเกินขอบเขต และถ้าทำได้สำเร็จ  
แล้ว เราก็ควรก้าวไปสู่จุดที่ว่า ข้าราชการทุกคนควรมี  
เสรีภาพและเสมอภาคกันตามตำแหน่งหน้าที่ โดย  
ถือเอาความสามารถในการทำงาน เป็นบารมี  
ให้แก่ตัวเอง



ผู้เขียนมีความเชื่อมั่นว่า หลังจากการเปลี่ยนแปลง  
เท่าที่ผ่านมานี้ ทุกหน่วยราชการกำลังก้าวไปสู่ “ยุค  
ใหม่” ซึ่งเป็นยุคที่เรากำลังหากฎเกณฑ์ หาระเบียบ  
ปฏิบัติ หรือระบบข้าราชการแบบใหม่ที่จะให้อิสระ  
เสรี โดยอาศัยแบบแผนที่ดีๆ มาให้เกิดความเหมาะสม  
ตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อำนาจของผู้บริหาร  
จะต้องถูกตัดทอนลงแล้วกระจายไปทุกระดับ ตาม  
ความสำคัญของตำแหน่ง ให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ  
เฉพาะตัว รู้จักหน้าที่ซึ่งใครจะก้าวก่ายกันไม่ได้  
นอกจากนี้ เราควรจะช่วยกันคิดระบบตรวจสอบ เพื่อ  
ป้องกันการทุจริตซึ่งอาจเป็น “ระบบจอมงอ” หรือ  
“ระบบขี้ดแข็ง” รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบ  
หรือการแต่งตั้งตำแหน่ง ในรูปของคณะกรรมการ  
จากกลุ่มบุคคลที่ทรงคุณธรรม มีเสรีภาพในการใช้  
ความคิดเท่าๆ กัน โดยไม่มีอิทธิพลจากผู้บังคับบัญชา  
ชั้นสูง หากเป็นไปได้ดังนี้ “ผู้ใหญ่” ก็จะล้มเลิก  
ความคิดที่จะสร้างพรรคสร้างพวก เอาไว้ปกปิดความ  
ชั่วของตน และผู้น้อยก็จะหมดความจำเป็นที่จะต้อง  
เข้าหลังบ้าน ผู้ใหญ่ อีกต่อไป

สำหรับข้าราชการชั้นผู้น้อย ถ้าทุกคนคงมั่นในอุดมการณ์  
คงกล่าว และมีความหมั่นอดโดยเสมอมาแล้ว ข้าราชการ  
ชั้นผู้ใหญ่ก็จะเลิกใช้อำนาจสร้างบารมี ในขณะที่ดังจะไม่  
ขึ้นโดยทั้งหมด แต่กลับดีกว่าที่แลมาแล้ว ทางด้านให้รู้จัก  
ระวังตัวมากขึ้น จึงน่าจะว่า เป็นก้าวหนึ่งของการ  
ความพอใจให้แก่ข้าราชการอย่างผู้เขียนพอสมควร  
ที่เดียว

# จากมาย เปิดผนึก

## การเลื่อนเงินเดือนเกินขั้นต่ำของอันดับ

เมื่อสิ้นปีงบประมาณแต่ละปีข้าราชการส่วนใหญ่ต่างพากันตอกค้อนใจที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนอันดับเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนในงบประมาณใหม่แล้วแต่กรณีโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (สองชั้น) เพราะบางคนได้ปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาอย่างเหน็ดเหนื่อย ลำบาก ตรากตรำ ฯลฯ และบางคนได้ลงทุนลงแรงประจบประแจงผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีต่าง ๆ นานา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเสนอเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (สองชั้น) ให้แก่ตน สำหรับเป็นประโยชน์ในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งหน้าข้าราชการต่อไป แต่มีข้าราชการบางคนที่ยพยายามปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานและมีผลงานดีเด่นสมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (สองชั้น) เหมือนกัน บังเอิญเป็นการเลื่อนเงินเดือนเกินกว่าขั้น

ต่ำของอันดับซึ่งจะต้องขออนุมัติ ก.พ. เสียก่อน และเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.พ. แล้ว ผู้บังคับบัญชาจึงจะส่งเลื่อนเงินเดือนได้ ดังนั้น กรมหรือส่วนราชการบางแห่งจึงตัดปัญหาเหล่านี้ โดยไม่เสนอเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (สองชั้น) ให้แก่ข้าราชการที่เลื่อนเดือนเกินกว่าขั้นต่ำของอันดับ เพราะจะต้องจัดทำคำขออนุมัติปริมาณและคุณภาพของงาน ในปีที่ผ่านมาเสนอไปให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติ การส่งเลื่อนเงินเดือนในกรณีนี้อาจจะยุ่งยากและเสียเวลา จึงยกไปพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการผู้นั้นในงบประมาณถัดไปซึ่งเป็นผลทำให้ข้าราชการบางคนเสียขวัญและกำลังใจ อันเป็นผลกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติราชการก็ได้และเป็นที่น่ายินดีที่กรมหรือส่วนราชการหลายแห่งได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ (สองชั้น) ให้แก่ข้าราชการในสังกัด ซึ่งเป็นการเลื่อนเงินเดือนเกินกว่าขั้นต่ำของอันดับโดยขอให้ ก.พ.

อนุมัติเสียก่อน เพราะว่าจะได้รับอนุมัติจาก ก.พ. เป็นส่วนใหญ่ (ยกเว้นในบางกรณี เช่น เป็นการเปลี่ยนอันดับเงินเดือนจากชั้นโท อันดับ ๒ เป็นชั้นโท อันดับ ๓ หรือจากชั้นเอก อันดับ ๒ เป็นชั้นเอก อันดับ ๓)

การที่ต้องให้ ก.พ. อนุมัติเรื่องเลื่อนเงินเดือนเกินกว่าขั้นต่ำของอันดับเสียก่อนเนื่องจากตามความใน มาตรา ๖๒ (วรรคสาม) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ ระบุว่า “ข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นเอกลงมาซึ่งได้เลื่อนอันดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับที่ได้เลื่อนขึ้น เว้นแต่จะได้รับการอนุมัติจาก ก.พ. ให้ได้รับในขั้นที่สูงกว่า” นอกจากนี้ข้อ ๑๑ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ระบุว่า “การพิจารณาเลื่อนอันดับเงินเดือนข้าราชการผู้ใดให้ได้รับเงินเดือนเกินกว่าขั้นต่ำของอันดับที่ได้เลื่อนขึ้น ให้เจ้ากระทรวงที่ผู้นั้นได้สังกัดอยู่ขออนุมัติ ก.พ. เป็นกรณีไป”

อย่างไรก็ตาม ก.พ. ได้อนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาส่งเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในสังกัด ซึ่งเป็นการเลื่อนอันดับเงินเดือนเป็นอันดับสูงขึ้นสำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นจตุตถาและชั้นตรทุกอันดับ สำหรับข้าราชการชั้นโท อันดับ ๑ เป็นชั้นโทอันดับ ๒ และสำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นเอก อันดับ ๑ เป็นชั้นเอกอันดับ ๒ ฉะนั้นจึงต้องขออนุมัติ ก.พ. เพื่อเลื่อนอันดับเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในกรณีต่อไปนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนเกินกว่าขั้นต่ำของอันดับ

๒. การเลื่อนอันดับเงินเดือนจากชั้นโท อันดับ ๒ เป็นชั้นโท อันดับ ๓

๓. การเลื่อนอันดับเงินเดือนจากชั้นเอก อันดับ ๒ เป็นชั้นเอก อันดับ ๓

สำหรับการเลื่อนอันดับเงินเดือนจากชั้นโท อันดับ ๒ เป็นชั้นโท อันดับ ๓ และการเลื่อนเงินเดือนจากชั้นเอก อันดับ ๒ เป็นชั้นเอก อันดับ ๓ นั้น มีความจำเป็นที่จะต้องเสนอ ก.พ. พิจารณาอนุมัติเสียก่อน เพราะบางตำแหน่ง ก.พ. อาจกำหนดให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนชั้นโท อันดับ ๒ หรือชั้นเอก อันดับ ๒ เท่านั้น แต่การที่เลื่อนอันดับเงินเดือนซึ่งได้รับเงินเดือนเกินกว่าขั้นต่ำของอันดับตามข้อ ๑ ยกเว้นการเลื่อนอันดับเงินเดือนตามข้อ ๒ และข้อ ๓ ด้วย ก.พ. ควรจะมอบอำนาจหรืออนุมัติให้บังคับบัญชาส่งเลื่อนอันดับเงินเดือนได้โดยถ้าหากการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวอยู่ในโควตาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษตามมติคณะรัฐมนตรี (หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๑/ว. ๘๕ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๑๗) ทั้งนี้ เพื่อประหยัดกระดาษ แรงงานในการจัดพิมพ์หรือหาตัวเลขแสดงผลงานในรอบปีที่ผ่านมา รวมทั้งเสียเวลาของเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่างๆ เช่น หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของกรม หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของกระทรวง (เพราะให้เจ้ากระทรวงที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ขออนุมัติ ก.พ. เป็นกรณีไป) หน่วยงานในสำนักงาน ก.พ. เพราะจะได้ใช้เวลาที่เสียไปในการนี้ไปปฏิบัติงานอย่างอื่นให้เป็นประโยชน์กว่า

ข้อคิดเห็นเรื่องนี้ได้รับการสนับสนุนจากข้าราชการใน

กระทรวง ทบวงกรมต่าง ๆ ว่า ควรจะปรับปรุง  
 แกไขกันเสียที (จากผลการสนทนาแลกเปลี่ยนความ  
 คิดเห็นซึ่งกันและกัน) แต่ก็ยังมีข้าราชการ(ชั้นผู้ใหญ่)  
 บางท่านไม่เห็นด้วย โดยที่ท่านให้เหตุผลว่าถ้าจะทำ  
 เช่นนี้ได้จะต้องดำเนินการแก้ไขข้อความ ในพระราช  
 บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ รวมทั้งข้อความ  
 ในกฎ ก.พ. ตามที่อ้างถึงข้างต้น ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผล  
 ที่ต้องการสร้างความสำคัญให้แก่ ก.พ. (รวมถึงเจ้า  
 หน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ที่มหนาทและรับผิดชอบใน  
 เรื่องนี้) แต่มิได้เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ  
 ราชการ นอกจากนั้นยังไม่เป็นการประหยัดอีกด้วยใน  
 ทัศนะของผู้เขียนเอง เห็นว่าหาก ก.พ. เห็นชอบด้วย  
 ในเรื่องการกระจายอำนาจการลดความสับสนเปลืองและ  
 ความล่าช้าในการปฏิบัติราชการ และเพื่อให้ ก.พ. มี  
 เวลาที่จะพิจารณากำหนดนโยบาย ในการบริหารงาน  
 บุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือนได้มากขึ้น ก็ควรจะ  
 มอบอำนาจหรือลงมติให้ผู้บังคับบัญชาลงเลื่อนอันดับ  
 เงินเดือนในกรณีที่เป็นการเลื่อนเงินเดือนเกินกว่าขั้น  
 ต่ำของอันดับ (ไม่เกินสองขั้น) ตามเงื่อนไขที่กล่าวมา  
 แล้ว โดยจัดทำเป็นหนังสือเวียนกระทรวง ทบวง กรม  
 ต่าง ๆ ทั้งนี้ เป็นการอนุมัติในหลักการ (ไม่ต้องเสนอ  
 ก.พ. พิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป) โดยถือว่า ก.พ.  
 อนุมัติตามความในมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระ  
 เบียบข้าราชการพลเรือนฯ แล้วและคิดว่า อย่างน้อย  
 ที่สุดทางราชการคงจะประหยัดกระดาษได้หลายร้อยและ  
 หมกมัดกระดาษหลายหลอดทีเดียว

บุญดิน ชุ่มต้น

# วิเศษแท้

**เมรอลเย็นชื่น  
พาดุณระรินชื่นใจ**

**ต้นฉบับไม่มีหน้านี้**



## ท้ายเล่ม

คงยอมรับกันว่า การมีอาชีพรับราชการออกจะมั่นคงอยู่มากทีเดียว หากไม่คิดใจเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งนับว่าค่อนข้างน้อยเรียกได้ว่า พอมีพอใช้ไปได้เรื่อย ๆ เท่านั้นเอง เรื่องจะให้ซองขาวเชิญออกเป็นอันเย็นใจได้ เพราะถ้าไม่กระทำผิดวินัยจนถึงขั้นต้องออกจากราชการ ก็อยู่กันไปได้อย่างน้อยไม่ต่ำกว่า ๔๐ ปี (ถ้าเข้ารับราชการเมื่ออายุ ๒๐ ปี)

ส่วนที่จะพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในหน้าที่ และมีทัศนคติในการทำงานที่ดีขึ้น ก็ว่ากันไปตามทฤษฎีเสียมากกว่า จริง ๆ แล้วยังไม่ค่อยขอยุติว่าได้ผลแค่ไหน เพราะวาทีกว่าเถาะการกระทำของคนเราเป็นผลมาจากธาตุแท้ที่ฝังรากลึกในสันดานของแต่ละคนค่อนข้างมาก ผสมกับบรรยากาศที่สับสน ไม่จริงจัง ไม่มีหลักการที่แน่นอนก่อให้เกิดพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ย่อมไม่อาจขัดเกลาได้เพียงชั่วประเดี๋ยวประด๋าว หรือใช้วิธีการที่เน้นรูปแบบยิ่งกว่าเนื้อหา หรือทำกันพอเป็นแฟชั่นเท่านั้น

แต่แม้จะมีความสามารถไม่มากสักก็ตาม ยังพอค้นหุรงอยู่ได้ หากมีผู้นำที่เข้มแข็งกล้าตัดสินใจ กล้าใช้เหตุผล และมีวิจาร์ณญาณไกล รู้ว่าอะไรเป็นปัญหาหลัก อะไรเป็นปัญหารอง อะไรควรอ่อน อะไรควรแข็ง ยิ่งในสภาพที่วิกฤติแล้ว ภาวะผู้นำยังต้องเด่นชัด จึงจะสามารถนำขบวนไปได้อย่างราบรื่น แต่ข้อนี้เกือบจะเป็นไปไม่ได้ และไม่การพูดถึงเลยจะดีกว่า ดังนั้น การเข้ามาในฐานะเป็นข้าราชการจึงนับว่าเป็นช่วงสำคัญที่สุด ทำอย่างไรจะเลือกให้ได้คนที่มีความสามารถเสียแต่ต้นมือ ไม่ปล่อยให้ตำแหน่งข้าราชการกลายเป็นสมบัติที่สงวนไว้เพื่อวงศาคณาญาติ หรือพรรคพวกกราวกับว่าเป็นสมบัติส่วนตัวหรือของพ่อของแม่โดยเฉพาะ

เนื่องจากเป็นประเด็นสำคัญจึงได้พยายามเสนอบทความเกี่ยวกับเรื่องนี้ในแง่มุมมองต่าง ๆ ไม่หวังถึงกับว่าจะเป็นข้อยุติ แต่ก็เป็นที่สนใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง จะมีเหตุผลสมควรรับฟังได้ประการใด ขอมอบให้อยู่ในดุลพินิจของแต่ละท่านก็แล้วกัน.