

# วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๑๘



จ. ๕ ๗ ๕ ๗ ๗  
ม. ๓. ๓. อรรถสิทธิ์ - ข้าราชการชั้นผู้น้อย  
ที่ขอแสดงทัศนคติในการให้ความดีความชอบ  
แก่ผู้จรรยงแห่งความดีของกษัตริย์

# วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๘

สิงหาคม ๒๕๑๖

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	๒
คณะรัฐมนตรีและการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ	๔
บทสัมภาษณ์ :	
พล.ต.อ. อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร	๘
การให้ความชอบของหน่วยงานอื่น	๑๖
สัมภาษณ์พิเศษ :	
เลื่อน-ไม่เลื่อน	๒๓
อะไร ๆ ก็ขออนุมัติกันเสียเรื่อย	๓๓
การรับเงินเดือนตามตำแหน่ง	๓๔
กฎหมายและระเบียบใหม่	๓๗
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๕๓
วงจรแห่งความเสื่อมของคนราชการ	๖๓
ใหม่ ๆ ในราชการ	๖๕
ปัญหาการบริหารงานพัสดุแห่งชาติ	๗๔
ท้ายเล่ม	๘๘
ปก : ประเสริฐ วิฑิตถิล	

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

### คณะผู้จัดทำ

เจ้าของ	สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.	
ที่ปรึกษา	พันเอก อินดา	ณ สงขลา
	นายประวิทย์	ณ นคร
	นายไสรจ	สุจริตกุล
บรรณาธิการ	นายสมสละ	จิระพันธ์
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายจิระพงษ์	สวายขวัญโรจน์
	นายสุธี	สุทธิสมบูรณ์
กองบรรณาธิการ	นายสีมา	สมานันท์
	นายเกียรติสม	กลั่นสุวรรณ
	นายสมศักดิ์	ศุภรัชฎาเดช
	นายณรงค์	นุกุลการ
	นางสาวศรีเพ็ญ	ตรงค์เดช
ฝ่ายจัดการ	นายสมาน	รังสิโยกฤษณ์
สถานที่พิมพ์	มงคลการพิมพ์	กรุงเทพมหานคร
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นางจรัส	อ่องจวิต

### บริหารสมาชิก

ท่านสมาชิกที่มีปัญหาเกี่ยวกับ กฎหมายระเบียบ และ วินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด โปรดส่งคำถามไปที่ "บรรณาธิการวารสาร" นี้

จำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท  
สมาชิก ปีละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง  
บอกรับที่ "ฝ่าย" จัดการวารสารข้าราชการ  
สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก  
โทร. ๒๕๑๕๕๕๕ หรือ ๒๕๑๓๓๓๓ คือ ๓๔

# บทบรรณาธิการ

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการประจำจัดได้ว่าเป็นเรื่องใหญ่ที่สำคัญมากเรื่องหนึ่งในขบวนการบริหารงานบุคคลของกระทรวงทบวงกรมต่างๆ และเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและหนักใจผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่งในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๒ ชั้น

มีผู้กล่าวกันว่า การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษเกินกว่า ๒ ชั้นนั้น ก่อให้เกิดความแตกแยกและวุ่นวาย จึงสมควรที่จะยกเลิกไปเสีย ไม่ควรมี ควรจะเหลือเฉพาะเลื่อน ๑ ชั้น สำหรับผู้ที่มีผลงาน หรือผู้ที่ไม่มีผลงานก็ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนจะดีกว่า

แต่อย่างไรก็ตามพิจารณากันในหลักการแล้ว การเลื่อนเงินเดือนเกินกว่า ๑ ชั้น ก็ควรจะต้องมีอยู่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และเป็นค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น ก่อให้เกิดการแข่งขันกันทำงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อราชการในส่วนรวม

ความยุ่งยากในเรื่องการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนนั้น เท่าที่ได้ศึกษากันดูแล้วก็เนื่องมาจากว่า กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ยังขาดเครื่องมือหรือวิธีการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ขาดการ

กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน และไม่ได้วางมาตรฐานงานไว้ให้ชัดเจน ซึ่งเรื่องต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ นอกเหนือไปจากความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน และการรักษาระเบียบวินัยของข้าราชการที่ใช้เป็นหลักกันเรื่อยมาในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับปัจจุบันได้พยายามเน้นหนักในเรื่องการขึ้นเงินเดือน โดยให้ถือผลงานเป็นหลัก ซึ่งมีสาระสำคัญแตกต่างไปจากกฎหมายฉบับเก่า ๒ เรื่องด้วยกัน คือ

เรื่องแรก ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาถึงผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา นอกเหนือจากการพิจารณาถึงความอดสาหัส ความสามารถ และการปฏิบัติตามวินัย โดยให้ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในกฎ ก.พ.

เรื่องที่สอง ในกรณีที่ไม่วางเงินเดือนประจำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ผู้ขึ้นทราบ

ทั้งสองเรื่องมีความมุ่งหมายเพื่อช่วยให้การ

เลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการเป็นไปตามหลักการ กำหนดเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนข้าราชการ และก่อให้เกิดความเป็นธรรมทั่วในด้านผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน และผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณา

ในส่วนที่เกี่ยวกับผลของงานที่ได้ปฏิบัติมานั้น จะเห็นว่า เป็นหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ชอบ ด้วยเหตุผล สามารถตรวจสอบได้ชัดเจน และเป็น วิชาการที่ปฏิบัติในหน่วยงานทั่วไป ต่างกับการ พิจารณาในเรื่องความอดสาหัส ตลอดจนคุณภาพ และปริมาณของงานที่กำหนดไว้เพียงลอย ๆ เท่านั้น

อย่างไรก็ตามการปฏิบัติราชการเป็นที่ทราบกัน ดีว่า แตกต่างกับธุรกิจเอกชนในเรื่องผลงาน ซึ่ง สามารถวัดเป็นชนเป็นอัน เป็นกำไร ขาดทุน ได้แน่นอน ทำงานได้ผลงานมากก็นสามารถเลื่อนขึ้น เงินเดือนตอบแทนกันได้ตามสัดส่วน แต่ถ้าไม่มีผล งานอะไร หรือทำงานไม่คุ้มกับเงินเดือนที่จ่ายให้ก็ไม่ เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ ดังนั้น วิชาการเลื่อนขึ้นเงิน เดือนของธุรกิจเอกชน จึงไม่มีปัญหาไม่มีใครข้องใจ สงสัยเลย

ส่วนการปฏิบัติงานของข้าราชการ กล่าว โดยสรุปแล้ว เป็นเรื่องให้บริการประชาชนบำบัดทุกข์บำรุงสุขอาณาประชาราษฎร์ วัตถุประสงค์เป็น ชนเป็นอันเป็นกำไรขาดทุนไม่ชัดเจน ไม่เป็นที่ ยอมรับกันทั่วไปด้วย งานบางอย่างก็สามารถวัดและ

ประเมินผลงานออกมาได้ งานบางอย่างก็ไม่สามารถ วัดกันได้ แต่ถ้าจะพิจารณาให้ละเอียดลงไปแล้วก็ สามารถแยกออกได้เป็นงานด้านต่าง ๆ เช่น ธุรการ นิติกร นักบัญชี เป็นต้น ซึ่งอาจกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบ และมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ได้ ถึงแม้ จะไม่ชัดเจนเท่ากับพิจารณาผลงานแบบธุรกิจเอกชน ก็ตาม

ด้วยเหตุนี้เท่าที่ผ่านมามีการพิจารณาเลื่อนขึ้น เงินเดือน จึงมุ่งให้ความสำคัญในเรื่องของความ ตั้งใจ ความอดสาหัส ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นเรื่องที่ ตรวจสอบกันได้ยาก เพราะฉะนั้นหลายหน่วยงาน จึงไม่มีวิธีการอื่น นอกจากตรวจสอบวันเวลาที่มา ปฏิบัติราชการ หรือรายละเอียดปลีกย่อยอื่น ๆ ถือเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ จนเป็นที่เข้าใจกันดีว่าการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ นั้น ถ้าความซื่อไม่มีความดีไม่ปรากฏก็ได้คนละ ๑ คนเสมอ

การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงิน เดือนข้าราชการเสียใหม่ โดยให้ความสำคัญกับผล งานจึงอาจนับว่าเป็นนิมิตอันดีที่ควรได้รับการสนับสนุนจากข้าราชการทั้งหลายโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา ที่มีอำนาจพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ จะ ดำเนินการให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคล ของข้าราชการพลเรือนสืบไป.

# คณะรัฐมนตรีและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ

## สมัคร ทองประคับ

ผลตอบแทนที่ข้าราชการจะได้รับเนื่องด้วยการปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่ละปีคือการได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ข้าราชการทุกคนมีสิทธิได้รับพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ขั้น หรือกรณีพิเศษ ๒-๓ ขั้น ตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดไว้

หลักเกณฑ์สำหรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ มีบัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๖๒, ๖๓ และ ๖๔ สำหรับข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ ซึ่งมีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญ อันได้แก่ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์ ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ และข้าราชการประจำต่างประเทศพิเศษ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๘, ๑๐๙, ๑๑๐, ๑๑๑ และ ๑๑๒ บัญญัติให้นำมาตรา ๖๒, ๖๓ และ ๖๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม และในทางปฏิบัติ ข้าราชการอื่น ๆ ทั่วประเทศก็ย่อมนำหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๖๒, ๖๓ และ ๖๔ นี้ไปใช้โดยอนุโลมด้วยเช่นกัน

### การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

- มาตรา ๖๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจน

ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ในกรณีที่ ไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งเหตุผลให้ผู้ถูกรับ

- มาตรา ๖๓ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๕) เป็นผู้ส่งเลื่อน

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแจ้งข้อเท็จจริงและความเห็นเกี่ยวกับการควรเลื่อนหรือไม่ควรเลื่อนไปยังอธิบดีผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณา

สำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมา ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค คณะรัฐมนตรีจะมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งเลื่อนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ก็ได้

- มาตรา ๖๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ก็ได้

## หลักเกณฑ์ของการเลื่อนชั้นเงินเดือน

เมื่อพิจารณาจากมาตรา ๖๒, ๖๓ และ ๖๔ ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการเลื่อนชั้นเงินเดือนจะต้องมีหลักเกณฑ์ ๔ ประการ คือ

๑. ผู้บังคับบัญชาเท่านั้นที่จะมีสิทธิเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการที่ยังมิได้ถึงแก่ความตาย
๒. ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งและผลของงานที่ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน
๓. หลักเกณฑ์ต่างๆ ในการเลื่อนชั้นเงินเดือนจะต้องกำหนดไว้ชัดเจนโดยกฎ ก.พ.
๔. กรณีข้าราชการพลเรือนตายเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษก็ได้

## ใครคือผู้บังคับบัญชา

พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน บัญญัติไว้ว่า หมายความว่า ใดก็ตามที่ความหมายไว้ ว่าใครคือผู้บังคับบัญชาแต่เมื่อพิจารณา มาตรา ๔ และมาตรา ๔๔ ประกอบกันแล้วจะเห็นว่าผู้บังคับบัญชาได้แก่

๑. รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ซึ่งหมายถึงรัฐมนตรีต่าง ๆ และนายกรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีด้วย

๒. ปลัดกระทรวง

๓. อธิบดี

๔. ผู้ว่าราชการจังหวัด

อำนาจของผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนชั้นเงินเดือน

## ผู้บังคับบัญชามีอำนาจเลื่อนชั้นเงินเดือนตาม

หลักเกณฑ์ของมาตรา ๔๔ และมาตรา ๖๓ คือ

๑. รัฐมนตรี มีอำนาจเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการระดับ ๑๑

๒. นายกรัฐมนตรีหรือปลัดกระทรวง มีอำนาจเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการระดับ ๑๐

๓. อธิบดีมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนข้าราชการระดับ ๗, ๘ และ ๙

๔. อธิบดี หรือผู้ใดที่รับมอบหมายจากอธิบดี มีอำนาจเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการระดับ ๑ ถึง ๖

๕. ผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อได้รับมอบหมายจากคณะรัฐมนตรี มีอำนาจเลื่อนชั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการระดับ ๑-๔ ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

เมื่อกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ และรายละเอียดไว้ดังนี้ จึงอาจมีปัญหาว่ารัฐมนตรีมีอำนาจเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการระดับ ๑ ถึง ๑๐ หรือไม่ ปลัดกระทรวงมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนข้าราชการต่ำกว่า ๑๐ หรือไม่ ฯลฯ ปัญหาทำนองนี้ถ้าพิจารณาตามตัวบทกฎหมายโดยเคร่งครัดแล้วจะเห็นว่าไม่มีอำนาจกระทำได้เลย

## อำนาจอธิปไตย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๑๐, ๑๑, ๑๒ บัญญัติให้พระมหากษัตริย์ทรงใช้อำนาจอธิปไตยทางรัฐสภา, ทรงใช้อำนาจบริหารทางคณะรัฐมนตรี, และทรงใช้อำนาจตุลาการทางศาล ผลของรัฐธรรมนูญดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าข้าราชการในประเทศไทย แยกเป็น ๓ ฝ่าย คือ

๑. ข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

๒. ข้าราชการฝ่ายบริหาร

### ๓. ข้าราชการฝ่ายตุลาการ

โดยหลักของการแบ่งแยกอำนาจอธิปไตย หัวหน้าและข้าราชการของแต่ละฝ่ายย่อมไม่ขึ้นต่อกัน แต่ละฝ่ายมีอำนาจควบคุมข้าราชการของตน คณะรัฐมนตรีซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร จะให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการฝ่ายรัฐสภาหรือฝ่ายตุลาการมิได้ ในทำนองเดียวกันหัวหน้าของข้าราชการฝ่ายรัฐสภาหรือฝ่ายตุลาการก็ไม่มีอำนาจให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการซึ่งมิใช่ฝ่ายของตน

#### คณะรัฐมนตรี

คณะรัฐมนตรีเป็นผู้ใช้อำนาจบริหาร ในกรณีเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการคณะรัฐมนตรีมีอำนาจ คือ

๑. กำหนดโควตาการเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยระบุว่าข้าราชการชั้นใดควรได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนกี่ขั้น คิดเป็นร้อยละเท่าใด กรณีเลื่อนเงินเดือนพิเศษ ๒ หรือ ๓ ขั้น จะทำได้เพียงใด การกำหนดโควตาดังนี้ คณะรัฐมนตรีทำหน้าที่เป็นผู้ร่างระเบียบ คล้ายกับทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เมื่อร่างระเบียบออกมาแล้ว ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการต่างๆ ทั่วประเทศ ไม่ว่าจะ เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการ ทหาร หรือพลเรือน ต้องถือปฏิบัติโดยเท่าเทียมเสมอกัน โดยไปออกเป็นระเบียบของตนเองอีกชั้นหนึ่ง เช่น ข้าราชการพลเรือนออกเป็นกฎ ก.พ. ข้าราชการตุลาการออกเป็นกฎ ก.ต. ข้าราชการทหารออกเป็นคำสั่งกระทรวงกลาโหม ฯลฯ เป็นต้น ทั้งนี้เพราะคณะรัฐมนตรีเป็นผู้ควบคุมงบประมาณรายจ่ายของประเทศ ย่อมเป็นผู้มีอำนาจวางระเบียบแบบแผนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้สอดคล้องกับงบประมาณของประเทศได้

๒. การเลื่อนขึ้นเงินเดือน คณะรัฐมนตรีมีอำนาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการได้เมื่อมีกฎหมายระบุให้อำนาจไว้ เช่นกรณีข้าราชการพลเรือนถึงแก่ความตายในขณะปฏิบัติราชการตามมาตรา ๖๔ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

ปัญหาว่ามีว่าคณะรัฐมนตรีมีอำนาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการอื่นที่มิใช่ข้าราชการพลเรือนหรือไม่

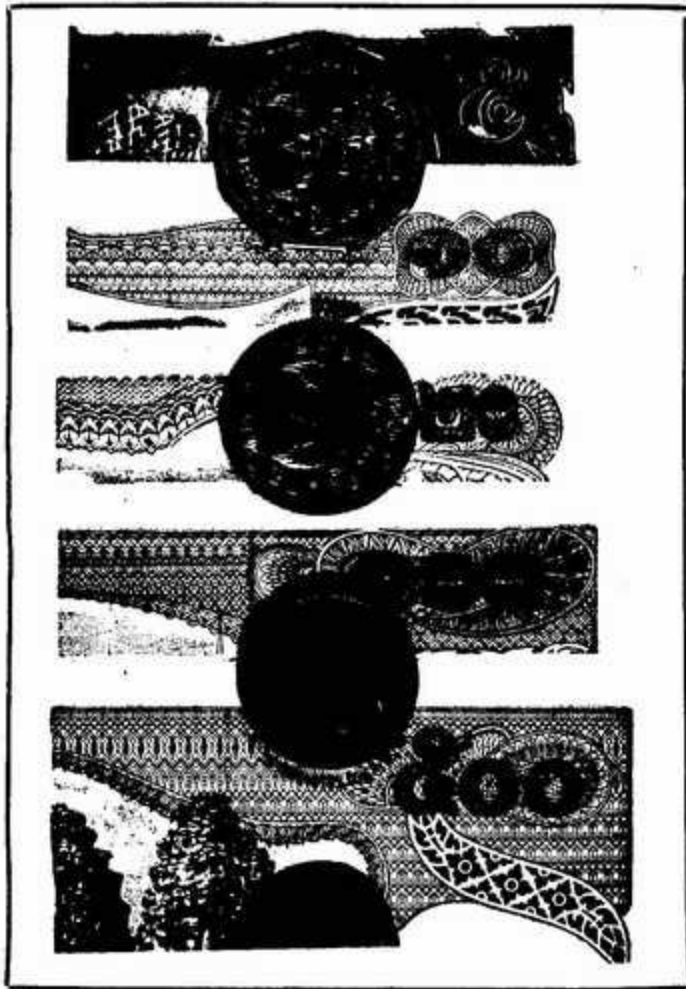
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๐๕ วรรคสอง บัญญัติว่า "การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษผู้พิพากษาในศาลยุติธรรม จะต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ"

ดังนั้นคณะรัฐมนตรีจึงไม่มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการตุลาการ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น แม้จะเป็นกรณีตายในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการก็ตาม สำหรับข้าราชการอื่นๆ เช่น ข้าราชการรัฐสภา ข้าราชการอัยการ ข้าราชการมหาวิทยาลัย ฯลฯ ถ้าใน พ.ร.บ. เกี่ยวกับข้าราชการแต่ละอย่างดังกล่าวนี้ มิได้บัญญัติให้อำนาจไว้แบบเดียวกับข้าราชการพลเรือน คณะรัฐมนตรีก็น่าจะไม่มีอำนาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการดังกล่าวเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑-๒-๓-๔ ขั้น หรือมากกว่านั้นก็ตาม

อำนาจของคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

ก. กรณีข้าราชการตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มาตรา ๖๔ ให้อำนาจคณะรัฐมนตรีที่จะพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายโดยไม่

จำกัดขอบเขต โดยไม่จำกัดกำหนดไว้ในกฎ ก.พ. หรือคณะกรรมการจะไม่พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้เลยก็ได้เพราะกฎหมายมิได้บังคับให้จำกัดกระทำ



ข. ข้าราชการที่ยังมีชีวิตอยู่ มีข้อควรพิจารณา ดังนี้

พิจารณา ดังนี้

- (๑) ไม่มีกฎหมายใดให้อำนาจไว้
- (๒) คณะรัฐมนตรีมิใช่ "ผู้บังคับบัญชา"

ตามความหมายของมาตรา ๖๒

(๓) ขัดต่อกฎหมาย เพราะมาตรา ๖๔ บัญญัติให้คณะรัฐมนตรีมีอำนาจทำได้เฉพาะกรณีข้าราชการตาย เมื่อตีความในทางกลับกัน ก็เท่ากับว่า "กฎหมายห้ามมิให้คณะรัฐมนตรีเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการพลเรือนที่ยังไม่ตาย"

(๔) ถ้าคณะรัฐมนตรีมีอำนาจเลื่อนขึ้นเงินเดือน ก็ไม่จำเป็นต้องบัญญัติมาตรา ๖๔ ไว้ก็เพราะถ้าไม่มีมาตรา ๖๔ คณะรัฐมนตรีจะมีอำนาจอย่างกว้างขวาง แต่เมื่อมีมาตรา ๖๔ กลับทำให้อำนาจของคณะรัฐมนตรีลดน้อยลง

(๕) แม้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดยังมีอำนาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการระดับ ๑๑ เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

(๖) คณะรัฐมนตรีมีอำนาจเพียงเป็นผู้กำหนดโควตาว่าใครควรได้ ๑-๒ หรือ ๓ ชั้นบ้าง เท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้ราชการต่าง ๆ ถอปฏิบัติ

(๗) ถ้าคณะรัฐมนตรีมีอำนาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการพลเรือนได้ จะทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนกับข้าราชการพลเรือน

(๘) จะทำให้ข้าราชการหมดกำลังใจในการทำงาน เพราะคณะรัฐมนตรีจะขอเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดหรือในเมืองหลวงเท่านั้น ข้าราชการต่างจังหวัดที่ปฏิบัติราชการแบบสละชีวิต จะหมดโอกาสก้าวหน้า เพราะไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอนว่ากรณีอย่างไรจะขอเลื่อนขึ้นเงินเดือนมากกว่าที่กำหนดไว้ตามระเบียบหรือกฎ ก.พ. ได้ ผู้บังคับบัญชาข่มไม่กล้าเสนอขอเงินเดือนให้แก่ผู้กระทำความดี ตรงกันข้ามผู้ที่คณะรัฐมนตรี เห็นผลงานอาจได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนหลายชั้นโดยไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอน แล้วแต่ความพอใจตามบุคคลตามสมัย เป็นการสร้างทัศนคติที่ไม่ดีแก่ข้าราชการ สร้างระบบประจบสอพลอ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือเป็นการก่อให้เกิดระบบการใช้อำนาจโดยผิดกฎหมายหรือไม่มีกฎหมายรับรองอีกด้วย



# พล.ต.ต.อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร



เห็นจะไม่มีคำแนะนำใดๆ ที่ชัดเจนกระทั่งรัด  
เท่ากับคำประกาศเกียรติคุณ พลตำรวจตรี อรรถสิทธิ์  
สิทธิสุนทร ในคราวรับพระราชทานปริญญารัฐศาสตร  
ศาสตรบัณฑิต กิตติมศักดิ์ เมื่อวันที่พฤหัสบดี ที่ ๘  
กรกฎาคม ๒๕๑๘ ซึ่งขอนำมาลงไว้เพื่อเป็นการแนะนำ  
พล.ต.ต. อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร ผู้ให้สัมภาษณ์  
บทความนี้และเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ข้าราชการทั้งหลาย  
ณ ที่น

“ด้วยสภาพาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในคราว  
ประชุมครั้งที่ ๓๓๖ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๑๘  
ได้พิจารณาเห็นว่า พลตำรวจตรี อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร

ผู้สำเร็จการศึกษาเนติบัณฑิตไทย จากโรงเรียน  
กฎหมาย กระทรวงยุติธรรม เป็นนักปกครองและ  
นักบริหารที่มีประวัติการทำงานดีเด่น ได้ปฏิบัติหน้าที่  
ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และรักษาผลประโยชน์ของ  
ประเทศชาติอย่างเคร่งครัด จนเป็นที่ยกย่องโดยทั่วไป  
ทั้งในหมู่ข้าราชการและประชาชน

พลตำรวจตรี อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร ได้  
ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูง ทั้ง  
ในฐานะข้าราชการประจำและตำแหน่งทางการเมือง  
เริ่มตั้งแต่ พนักงานอัยการ อัยการจังหวัด ข้าหลวง  
ประจำจังหวัด ข้าหลวงตรวจราชการกระทรวงมหาด

ไทย รองอธิบดีกรมมหาดไทย อธิบดีกรมราชทัณฑ์ อธิบดีกรมมหาดไทย และอธิบดีกรมศาลการ ในทางการเมือง พลตำรวจตรี อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร ได้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการตรวจสอบการปฏิบัติเกี่ยวกับภาษีอากร ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันยังได้รับความไว้วางพระราชหฤทัยจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวให้เป็นองคมนตรี นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าวมาแล้ว พลตำรวจตรี อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร ยังได้เคยดำรงตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันยังดำรงตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและกรรมการกฤษฎีกา

ตลอดเวลาที่อยู่ในหน้าที่ราชการ พลตำรวจตรี อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม เคารพต่อกฎหมายและหลักการ และได้ปราบปรามข้าราชการที่ทุจริต ฉ้อราษฎร์บังหลวงอย่างเฉียบขาด ซึ่งนอกจากจะเป็นคุณประโยชน์อย่างเอนกอนันต์ต่อประเทศชาติแล้ว ยังเป็นตัวอย่างที่ดีต่อบรรดาผู้ปกครองประเทศ ข้าราชการและประชาชนทั่วไป

โดยเหตุที่ พลตำรวจตรี อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานดีเด่นบำเพ็ญตนเป็นคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติอย่างใหญ่หลวงดังกล่าวแล้ว สภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงลงมติเป็นเอกฉันท์ให้ได้รับพระราชทานปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ เพื่อเป็นเกียรติสืบไป”

## การพิจารณาความดี ความชอบข้าราชการ

การพิจารณาความดีความชอบข้าราชการหมายความว่าอย่างไร มีความสำคัญประการใดบ้าง

การพิจารณาความดีความชอบข้าราชการตามกฎหมายแยกออกได้เป็น ๒ กรณี คือ

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีกับการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีหมายความว่าเมื่อข้าราชการปฏิบัติงานมาครบรอบปีอาจได้เลื่อนเงินเดือน ๑ ขั้น หรือ ๒ ขั้น หรือ ๓ ขั้น หรือกว่านั้น หรืออาจไม่ได้เลื่อนเลย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยกฎ ก.พ.

ส่วนการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ตามนัยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนและตามการแบ่งรូปรงานและระบบการบริหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ทั้ง ๒ กรณีมีความสำคัญอย่างยิ่งเสมือนเป็นหัวใจของการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นทางที่จะให้มีราชการดีหรือเลว ให้การบริหารงานบุคคลในวงราชการดีหรือเลว ให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจดีหรือเลว ให้ราชการดำเนินไปดีมีประสิทธิภาพหรือไร้ประสิทธิภาพ เพราะเป็นที่รับรองต้องกันว่า ไม่มีระบบบริหารงานใด จะดีไปกว่าตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานนั้นแต่

ทั้งสองกรณีความหนักเบาแตกต่างกันกล่าวคือ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีมีความสำคัญน้อยกว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เพราะ การเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นเรื่องความเปลี่ยนแปลงงบประมาณแผ่นดินที่ไม่ควรจะเสียเท่านั้น แต่สำหรับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของราชการเกี่ยวข้องไปถึงหน่วยงานและปฏิบัติงานคนอื่นด้วย

### **การพิจารณาความคิดความชอบข้าราชการควรยึดหลักอะไรเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการมากที่สุด**

การพิจารณาความคิดความชอบของข้าราชการ ควรยึดความสุจริตความถูกต้องความเป็นธรรมและประโยชน์ส่วนรวมของประเทศและประชาชน เป็นหลักการให้บำเหน็จไม่ว่าในการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งผู้บังคับบัญชาควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความอดสาหัส ความประพฤติตามวินัย และผลของงานที่ผู้นั้นกระทำเป็นสำคัญแล้ว บำเหน็จให้ตามความชอบ โดยควรแก่กรณี ซึ่งจะต้องพิจารณาตามข้อเท็จจริงเป็นเรื่องๆ ไปโดยปราศจากอคติใดๆ ซึ่งเรื่องนกมกฏ ก.พ. วางหลักเกณฑ์ไว้แล้ว ผู้ไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ไม่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยและไม่มีผลงาน โดยควรแก่หน้าที่ ไม่ควรพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ เพราะจะทำให้ผู้นั้น ไม่สำนึกตนและปรับปรุงแก้ไขตนให้ดีขึ้น ทั้งยังจะเป็นเยี่ยงอย่างแก่คนอื่น คนที่คอยอยู่แล้วก็พลอยเสียไป ทำให้เสียทั้งคนไม่ดีและคนดี เสียทั้งเงินและราชการ ตลอดจนระเบียบแบบแผนใน

การบริหารงานบุคคลคดีในวงราชการ ตัวผู้บังคับบัญชาเองก็ได้ชื่อว่าเป็นผู้ไม่ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ราชการ ไม่นำนึกต่อความรับผิดชอบที่ตนมีต่อประเทศและประชาชน ยิ่งถ้าเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นหัวหน้างานระดับสูงขึ้นด้วยแล้ว ก็ยิ่งจะเสียหายร้ายแรงมากขึ้น เพราะประสิทธิภาพของงานอยู่ที่การรู้จักเลือกสรรแต่งตั้งตัวคน ให้เหมาะแก่ตำแหน่งหน้าที่และการทำงาน ถ้าแต่งตั้งคนดีเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานได้เพียงใด เขาก็จะไปปรับปรุงแก้ไขริเริ่มและจัดทำกิจการงานและคน ในบังคับบัญชาให้ดีขึ้นได้เพียงนั้น แต่ถ้าเลื่อนและแต่งตั้งคนที่ไม่ดีไม่เหมาะสมให้ขึ้นดำรงตำแหน่ง งานที่คอยอยู่แล้ว คนที่คอยอยู่แล้วก็จะเสื่อมเสียลง ที่ไม่คอยอยู่แล้วก็จะเลวลงยิ่งขึ้น

### **หลักเกณฑ์การพิจารณาความคิดความชอบข้าราชการมีสาระสำคัญอย่างไรบ้าง**

การพิจารณาความคิดความชอบข้าราชการ ในเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับใหม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามแนวที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ คือ

๑. หลักเกณฑ์ทั่วไป มีบทบัญญัติกำหนดหลักเกณฑ์ทั่วไปสำหรับผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่ได้เลื่อนเงินเดือนประจำปีไว้ เช่น กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ในรอบปีไม่น้อยกว่าแปดเดือน กำหนดวันลาประเภทต่าง ๆ ในรอบปีไว้ว่าต้องไม่เกินเท่าใด ต้องไม่มาทำงานสายกว่ากำหนดเวลานิ่ง ๆ ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนความผิดทางวินัย หรือถูกฟ้องในคดีอาญาจะต้องเป็น



ผู้อยู่ในระเบียบวินัยและมีผลงานโดยควรแก่ตำแหน่ง  
หน้าที่อย่างไร เป็นต้น

๒. หลักเกณฑ์เฉพาะ การเลื่อนขั้นเงินเดือน  
ประจำปีเกินกว่า ๑ ขั้น นอกจากต้องเป็นไปตามหลัก  
เกณฑ์ทั่วไปแล้ว ยังจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์เฉพาะที่  
กำหนดไว้ด้วย เช่น ปฏิบัติงานได้ผลดีเด่นจนถึงเป็น  
ตัวอย่างที่ดี หรือปฏิบัติงานที่ต้องต่อสู้ต่อเสียง  
อันตราายแก่กรณีพิเศษ เป็นต้น

๓. การพิจารณาผลงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน  
ข้าราชการ ได้เน้นให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลงานเป็น  
สำคัญประกอบการพิจารณาในเรื่องอื่น ๆ ด้วย

๔. กำหนดเวลาในรอบปี ให้ถือเอาระยะเวลา  
ตั้งแต่ ๑ กรกฎาคม ของปีก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนถึง  
วันที่ ๓๐ มิถุนายน ในปีที่เลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อให้  
การเลื่อนขั้นเงินเดือนสามารถเลื่อนได้ทันต้นงบประมาณประ-

มาก คือในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีนั้น ๆ เว้นแต่ผู้บรรจุ  
ใหม่ให้ถือปฏิบัติเป็นเกณฑ์พิจารณา

๕. กรณีที่มีเหตุพิเศษ ไม่เป็นไปตามหลัก  
เกณฑ์ทกฏ ก.พ. กำหนดไว้ให้ ก.พ. มีอำนาจพิจารณา  
อนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ  
ให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้

**เกี่ยวกับผลงานจะทำอย่างไร จึงจะบังเกิดผลใน  
ทางปฏิบัติได้อย่างจริงจัง**

เรื่องผลงานนี้เป็นหลักการใหม่ที่กำหนดไว้ใน  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.  
๒๕๑๘ โดยมีข้อความว่า ".....ให้ผู้บังคับบัญชา  
พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของ  
ตำแหน่งและผลของงาน ที่ได้ปฏิบัติมา การรักษา  
วินัยตลอดจนความสามารถและความอดสาหะในการ  
ปฏิบัติงาน ทั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด  
ในกฎ ก.พ." ซึ่งในการร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อน  
ขั้นเงินเดือนฉบับใหม่ ได้มีการพิจารณาถึงเรื่องผลงาน  
กันมาก แต่เห็นว่าในระยะแรกนี้ ยังมีปัญหาอยู่หลาย  
ประการ ถ้าจะกำหนดแบบข้อมูลและวิธีการวัดผล  
ของงานให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ถือปฏิบัติตาม  
เหตุผลความจำเป็นของแต่ละกรณี จะไม่สะดวกใน  
ทางปฏิบัติ จึงเพียงแต่วางหลักเกณฑ์ไว้กว้าง ๆ  
สุดแต่ผู้บังคับบัญชาจะพึงพิจารณา ซึ่งเรื่องนั้นขึ้นอยู่กับ  
ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการพิจารณาความดีความ  
ชอบ ข้าราชการจะเล็งเห็นความสำคัญของการนำเอา  
ผลงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ  
เพียงใด ซึ่งหากผู้บังคับบัญชาทั้งหลายเข้าใจ  
ความมุ่งหมายของทางราชการแล้ว ก็จะช่วยให้เรื่อง  
นี้ประสบผลสำเร็จได้

การนำเอาผลงานที่เป็นกิจลักษณะมีข้อมูล  
พร้อมเชื่อถือได้มาใช้เป็นหลักในการพิจารณาความดี  
ความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแก่ข้าราชการ จึง  
เป็นวิธีการที่เหมาะสม และควรได้รับการสนับสนุนให้  
เกิดประโยชน์แก่ทางราชการมากที่สุดต่อไป

### ในฐานะที่ท่านมีประสบการณ์ในวงราชการมา นานท่านเห็นว่าระบบการพิจารณาความดีความ ชอบข้าราชการเป็นอย่างไรบ้าง

ระบบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการกล่าวโดยสรุปมีหลักมีเกณฑ์ดีพอสมควร แต่ก็  
มีจุดอ่อนอยู่ในเรื่องของทางปฏิบัติ ซึ่งปล่อยให้อยู่ใน  
ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาเพียงวางหลักเกณฑ์ไว้กว้างๆ  
ไม่มีข้อมูลและวิธีวัดผลงานที่เป็นกิจลักษณะมีข้อเท็จ  
จริงพร้อมเชื่อถือได้รับพิจารณาเหมือนๆ กันทุกกระ  
ทรวงทบวงกรม ซึ่งแล้วแต่ผู้บังคับบัญชาการจะเป็น  
คนอย่างไร

ในทางปฏิบัติบางส่วนราชการผู้บังคับบัญชาที่  
มีอำนาจจะให้ อ.ก.พ. ช่วยกลั่นกรอง ซึ่งอาจช่วยให้  
การพิจารณารัดกุมและสมเหตุสมผลถูกต้องยิ่งขึ้น แต่  
บางส่วนราชการผู้บังคับบัญชาอาจตัดสินใจโดยมิได้  
ปรึกษาหารือใครก็ได้ เพราะเป็นอำนาจที่กฎหมายให้  
ไว้แก่ผู้บังคับบัญชา

ถ้าได้ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมสำนึก  
ถึงประโยชน์ของราชการที่ดีไป แต่ถ้าผู้บังคับบัญชา  
ที่ไม่ค่อยเป็นธรรม การพิจารณาความดีความชอบก็  
ไม่เป็นธรรมได้ง่าย แต่อย่างไรก็ดี ขณะนี้กฎหมาย  
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็เปิด  
ช่องให้มีการร้องทุกข์ได้ ถ้าไม่ได้รับความเป็น

### ธรรมจากผู้บังคับบัญชา ในเรื่องนี้อยู่แล้วจะได้ผล เพียงใดต้องรอดูกันต่อไป

ระบบการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการ  
จึงต้องมีวิธีการรัดกุม และอาศัยการควบคุมตรวจสอบ  
สอบอยู่บ้าง จึงจะเป็นประโยชน์ตามเจตนารมณ์ของ  
ทางราชการในเรื่องนี้

การพิจารณาแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้น  
ควรต้องพัฒนาและกลั่นกรองให้ได้บุคคลที่เหมาะสม  
มากที่สุด ก็จะช่วยประคับประคองระบบการพิจารณา  
ความดีความชอบของข้าราชการได้ไม่น้อยทีเดียว

### การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เป็นสิทธิที่ ข้าราชการพึงได้รับ หรือเป็นอำนาจของผู้บังคับ บัญชาที่จะเลื่อนให้ก็ได้ ไม่เลื่อนให้ก็ได้

การทำความเข้าใจปัญหาข้อนี้ ก่อนอื่นจะต้อง  
ยอมรับกันว่าข้าราชการทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับ  
บัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็ตาม การปฏิบัติราชการ  
ในเรื่องใด ๆ เช่นการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน  
ประจำปี เป็นต้น จะต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราช  
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ตลอดจนกฎ  
ก.พ. และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีนั้น ถ้าข้าราชการ  
คนใดปฏิบัติตามหลักกฎหมาย ก.พ. มีความ  
ชอบ ไม่มีอะไรเสียหายก็ย่อมมีสิทธิได้รับการ  
พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และสำหรับการไม่เลื่อน  
ขั้นเงินเดือนประจำปีก็เช่นเดียวกันต้องเป็นกรณี  
ที่กำหนดไว้ว่ากรณีใดไม่ควรเลื่อนเงินเดือนให้จะปฏิบัติ  
ตามอำเภอใจของผู้บังคับบัญชาไม่ได้ นอกจากนี้  
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๑๘ ยังมีบทบัญญัติกำกับในเรื่องนี้ไว้ด้วย  
ว่า “ในกรณีที่ไม่เดือนเงินเดือนประจำให้  
ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดให้ผู้นับคัมบัญชี  
แจ้งเหตุผลให้ผู้นั้นทราบ”

การเล่นเงินเดือนประจำจึงมิใช่ประเด็น  
ที่ต้องพิจารณาว่าเป็นสิทธิของใคร แต่เป็นระเบียบ  
ปฏิบัติราชการอย่างหนึ่ง ซึ่งจะต้องปฏิบัติให้เป็นไป  
ตามนั้น

การพิจารณาความดีความชอบประจำควรเป็น  
อำนาจของบุคคลคนเดียว เช่น ปลัดกระทรวง  
อธิบดี เป็นต้น หรือควรเป็นอำนาจของกลุ่ม  
บุคคล เช่น อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม  
 เป็นต้น

การเล่นเงินเดือนประจำนี้ ตามพระราช  
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้ให้เป็น  
อำนาจของผู้นับคัมบัญชีเป็นผู้ส่งลง ซึ่งหมายถึง  
ว่าความรับผิดชอบตกอยู่กับบุคคลคนเดียวมิใช่กลุ่ม  
บุคคล

ด้วยเหตุนี้กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน  
จึงได้กำหนดให้บุคคลคนเดียวเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่ง  
หากมีกรณีที่ประพฤติปฏิบัติโดยมิชอบ หรือไม่  
ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพล-  
เรือน ก็มีวิธีการร้องทุกข์หรือเอาเรื่องเข้าศาลปกครอง  
หากมีการจัดตั้งศาลปกครองขึ้นในภายหลังแต่หากให้  
อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มบุคคลแล้วก็ยากจะเอา  
ผิดกับใครได้ และทำให้ความรับผิดชอบไม่แน่นอน  
นับความรับผิดชอบได้ง่าย

อย่างไรก็ตามทางปฏิบัติพิจารณาเล่น  
เงินเดือนข้าราชการ ถ้าจะให้มีการประชุมปรึก-

ษากันในระหว่าง อ.ก.พ. กรม หรือจังหวัด เพื่อ  
กลั่นกรองผู้ทสมควรได้เล่นเงินเดือน หรือ  
ไม่ควรให้เล่นก็จะเป็นการเหมาะสมกว่าผู้มอำนาจ  
ส่งเล่นเงินเดือน จะพิจารณาตามคำฟังแต่ผู้  
เดียวถึงกฎหมายจะให้อำนาจไว้ ยังเป็นการเล่น  
เงินเดือนเกินกว่า ๑ ชั้น จะต้องเปรียบเทียบกัน  
ว่าใครเหนือกว่าใคร แต่อธิบดีหรือผู้มอำนาจส่ง  
เล่นเงินเดือนไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องกับความ  
เห็นของที่ประชุมเสมอไป เพราะตนต้องรับผิดชอบ  
แต่ส่วนใหญ่ก็มักจะเห็นพ้องกัน

วิธีการอย่างนี้หัวหน้าหน่วยงานต่างๆ จะเห็น  
ความสำคัญและช่วยระมัดระวังการพิจารณาเล่นเงิน  
เดือนให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ของกฎ ก.พ. เพราะ  
เป็นการยกย่องให้เกียรติและความสำคัญแก่เขาและทำ  
ให้การปกครองบังคับบัญชาทุกส่วนราบรื่นเรียบร้อย  
ด้วย

จะมีวิธีป้องกันมิให้ผู้นับคัมบัญชีใช้อำนาจใน  
การพิจารณาความดีความชอบแบบเลือกหรือกดที่  
ขี้หรืออาศัยการเล่นเงินเดือนของราชการ  
เป็นเครื่องตอบแทนการทำงานที่ช่วยเหลือกันเป็น  
ส่วนตัว

การที่ผู้นับคัมบัญชีบางคนปฏิบัติโดยมิได้  
คำนึงถึงหลักเกณฑ์นั้นอาจเป็นไปได้ว่าทางราชการยัง  
มิได้วางหลักปฏิบัติและวิธีการที่ใช้เป็นเครื่องมือในการ  
พิจารณาความดีความชอบให้รัดกุมพอ เช่น เกี่ยวกับ  
ผลงานตามที่ระบุไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับใหม่ มิได้กำหนด  
ให้ชัดเจนว่าจะให้ส่วนราชการต่างๆ ดำเนินการอย่าง  
ไร เป็นต้น ซึ่งในลักษณะเช่นนี้มาแล้วๆ มา จึง

เปิดช่องให้ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการไปในทางที่ไม่เหมาะสมได้ง่าย

สำหรับผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของข้าราชการนั้น อันที่จริง ก.พ. ดำริจะให้กำหนดแบบแสดงข้อมูลผลงานเพื่อให้ส่วนราชการต่างๆ ถือปฏิบัติตามโดยเคร่งครัดไว้ด้วย แต่เนื่องจากมีปัญหาอีกหลายประการ ทั้งเป็นเรื่องใหม่ ยังไม่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป จึงต้องให้เวลาระยะหนึ่งก่อน ค่อยไปเชื่อว่าจำเป็นจะต้องมีแบบแสดงข้อมูลผลงานขึ้นไว้เป็นหลักในการพิจารณาด้วย

แต่ปัญหาเรื่องแบบแสดงข้อมูลผลงานก็อยู่ที่ตัวผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าหน่วยงานทั้งหลายจะต้องช่วยกันสอดส่อง และรักษาผลประโยชน์ของทางราชการด้วยมิฉะนั้นก็จะได้ข้อมูลผลงานที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง

ส่วนการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานให้เป็นส่วนตัวนั้น เรื่องนี้แสดงถึงความไม่สุจริต หรือทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งควรถูกตงโทษสถานหนักทั้งในทางวินัยและในทางอาญา เพราะทางราชการเสียหาย จึงควรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาชั้นสูงจะต้องสอดส่องมิให้เกิดกรณีเช่นนั้นขึ้น โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาชั้นสูงๆ จะต้องประพฤติปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างที่ดีด้วย

ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าผู้บังคับบัญชามีความสำนึกต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของคน มีความสำนึกต่อประเทศและ

ประชาชนซึ่งกว่าหกประโชนส่วนบุคคล ไร้ส่วนบนนวด การป้อนน้ำเหน็บ ของราชการเป็นเครื่อง คอบแทนความรู้อึดชอบพอส่วนตัวได้เพียงใด และประการสำคัญ จะต้องชักงานเป็นหลักการมิใช่มุ่งชึชบุคคล เพื่อให้งานราชการมีประสิทธิภาพมากที่สุด

นอกจากนั้น การใช้งานผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลาราชการด้วยเรื่องส่วนตัว ย่อมเข้าข่ายไม่สุจริต หรือเป็นการคอร์รัปชันอย่างหนึ่ง เพราะการปฏิบัติราชการโดยมิชอบถือได้ว่าเป็นคอร์รัปชันทั้งสิ้น



การมีโควตาจำกัดจำนวนผู้ที่ควรได้รับการเลื่อน  
ขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษมีความจำเป็นเพียง  
ใด และเหมาะสมหรือไม่

โดยหลักการและเหตุผลแล้วไม่ควรจะ  
จำกัดจำนวนผู้ที่ควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน  
เป็นกรณีพิเศษ ๒ ชั้น หรือ ๓ ชั้น หรือกว่านั้น  
เพราะหากข้าราชการผู้ใดปฏิบัติงานมีผลงานควรได้  
รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ  
เช่นนั้น ก็ควรมีเงินให้ข้าราชการผู้นั้น

แต่ทางปฏิบัติเนื่องจากเป็นภาระแก่งบประมาณ  
มาก และเพื่อบอกกันมิให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณี  
พิเศษฟุ่มเฟือยจนเกินไป โดยมีได้มีความชอบถึง  
ขนาดแท้จริงอย่างใด ทางราชการจึงจำกัดไว้ให้ไม่เกิน  
๑๕% ของตำแหน่งต่าง ๆ ทุกระดับ ซึ่งเมื่อเปรียบ  
เทียบกับสมัยก่อนแล้ว การกำหนดโควตาไว้ไม่เกิน  
๑๕% ก็นับได้ว่ามากพอสมควร

นอกจากนั้นสำหรับข้าราชการที่ไม่ต้องห้ามขั้น  
เงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ขึ้นเงิน  
เดือนประจำปี ผู้บังคับบัญชายังเอาเงินเดือนของผู้นั้น  
ไปขึ้นให้คนอื่นได้อีกทางหนึ่งด้วยตามโควตาที่กำหนด  
ไว้

ในโอกาสที่จะมีการพิจารณาความดีความชอบ  
ประจำปีท่านมีข้อคิดเห็นประการใดที่จะฝากให้  
แก่ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการทั้งหลายบ้าง

ก็ไม่มื่ออะไรหากผู้บังคับบัญชาทั่วไปตระหนัก  
ว่าการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการเป็นเรื่อง  
สำคัญยิ่งแก่การบริหารงานบุคคลและมีส่วนได้เสียต่อ  
ประเทศและประชาชนแล้ว ควรยึดถือหลักเกณฑ์ของ  
กฎ ก.พ. โดยเคร่งครัด เพื่อส่งเสริมข้าราชการดี  
กำจัดข้าราชการที่ไม่ดีให้หมดไปและเพื่อความเสมอ  
ภาคและเป็นธรรมแก่ข้าราชการของทุกกระทรวงทบวง  
กรม ถ้ามีอะไรไม่เหมาะสมก็ขอมเสนอให้ ก.พ. ขอ  
แก้ไขได้ในโอกาสต่อไป ตราบใดที่ยังใช้อยู่ก็ควรจะ  
ต้องร่วมมือกันปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น แม้ในเรื่องที่  
ไม่เห็นด้วยก็ตาม

ส่วนข้าราชการก็ควรจะต้องระลึกว่าเรื่องนี้ไม่มี  
เครื่องวัดที่แน่นอนมีอะไรที่คนเห็นว่าไม่ถูกต้องชอบธรรม  
หากมีหลักเกณฑ์พอ ก็ยอมรับทุกข้อดีอันอาจเห็นได้  
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการร้องทุกข์ ถ้าไม่มีทางจะร้องทุกข์ได้  
ก็ไม่ควรเสียดสีโอ้อวดจนเดือดร้อนการทำความคิด เพราะการ  
กระทำเช่นนั้นเป็นการทำลายตนเองตรงกันข้ามควรมานะ  
ทำความดีของตนเพื่อเป็นข้อพิสูจน์ตัวเอง ให้ผู้บังคับบัญชา  
และคนทั้งหลายเห็น ผู้บังคับบัญชานั้นย่อมออกสับเปลี่ยน  
โยกย้ายได้ กฎแห่งกรรมเรื่องทำดีได้ชั่วชั่วไว้ชื่อนั้น ย่อม  
เป็นความจริงอยู่เสมอ

คอยพบกับ พี.ซี. และ ก.พ. ฉบับหน้า



# การให้ความชอบ ของหน่วยงานอื่น

การบริหารงานของธนาคารนี้แบ่งเป็น ๓ ระดับ  
คือพนักงานระดับบริหาร พนักงานระดับต่ำกว่าบริหาร  
และพนักงานบริการ การพิจารณาความดีความชอบ  
ของแต่ละระดับให้ดูที่ผลการทำงาน การบังคับบัญชา  
ความเอาใจใส่ ความขยันในงานและความซื่อสัตย์  
การให้ความดีความชอบของธนาคารให้ตามจำนวนของ  
พนักงาน ปรากฏว่าพนักงานระดับต่ำกว่าระดับบริหาร  
จะได้รับการพิจารณามากที่สุด เพราะมีจำนวนมากที่สุด  
ชั้นของเงินเดือนของธนาคารนี้ทั้งหมด ๕  
ชั้น พนักงานทุกระดับมีสิทธิ์ที่จะได้รับการพิจารณา ๕  
ชั้น หากผลงานดีเด่น ดึง สร้างสรรค์และเสนอแนะ  
ความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อธนาคารอื่นจะทำให้ประหยัด  
ค่าใช้จ่ายของธนาคารอื่นจะทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย  
ของธนาคารได้ ซึ่งหลักเกณฑ์การพิจารณานี้  
คงเหมือนกับราชการคือดูปริมาณและคุณภาพของงาน  
ถ้ามีความคิดริเริ่มดี ช่วยงานผู้อื่นได้ถูกต้องมีความ  
รับผิดชอบดี ก็อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณา เท่า  
ที่ผ่านมามีพนักงานที่ได้ปรกติ ๒ ชั้นเป็นจำนวน  
๕๕-๖๕%

ระบบบริหารงานแบ่งแยกตามงานที่แต่ละคน  
รับผิดชอบ หัวหน้า ๑ คนจะมีลูกน้องในสังกัดไม่เกิน  
๕ คน หัวหน้าทุกคนจะต้องกรอกแบบทดสอบประเมิน  
ผลการปฏิบัติงานของลูกน้องของตน ซึ่งทางธนาคาร  
เป็นผู้จัดทำขึ้นเพื่อใช้วัดเป็นมาตรฐานของพนักงาน  
แต่ละคนในการประกอบการพิจารณาความดีความชอบ  
ในปลายปี การพิจารณาความดีความชอบนี้จะมี  
การปรึกษากันระหว่างหัวหน้าหน่วยงาน โดยใช้ความ

บทความนี้เรียบเรียงมาจากคำสัมภาษณ์ ของ  
พนักงานฝ่ายบุคคลของธนาคารและพนักงานระดับ บริหารรัฐ  
วิสาหกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งขอสงวนนามและสถานที่ไว้

เห็นของผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดเป็นเกณฑ์ การพิจารณา  
นอกระบบเด็ดขาดไม่มีการอุทธรณ์ และตัวหัวหน้าจะ  
เบยวลูกน้องด้วยเหตุผลส่วนตัวก็ได้เนื่องจากมีแบบ  
ประเมินผลอยู่ กรณีพนักงานจะขยันเฉพาะเวลาใกล้  
การพิจารณาก็ไม่ได้เช่นกันเพราะหัวหน้าควบคุมใกล้  
ชิดมาก

ในระบบราชการ การได้ ๒ ชั้นในเวลา  
๒-๓ ปีติด ๆ กันค่อนข้างจะหายากเพราะต้องเวียน  
ให้คนอื่น ๆ ในกอง แต่ของเอกชนทำได้ถ้ามีผลงาน  
ดีเด่นโดยไม่ต้องคำนึงว่าจะต้องเวียนให้แก่คนอื่น จึง  
ทำให้พนักงานทุ่มสุดตัวมากกำลังใจ และตั้งใจทำงาน  
ทำให้พนักงานไม่เซ็งเซ่นในระบบราชการ

นอกจากนี้ทางธนาคารยังมีการปรับเงินเดือน  
ระหว่างปีโดยยึดเอาความรับผิดชอบของงานเป็น  
เกณฑ์ เช่นเมื่อกพนักงานผู้หนึ่งได้เลื่อนงานที่มีลักษณะ  
ต้องรับผิดชอบสูงขึ้นกว่าเดิมก็สามารถปรับเงินเดือน  
ได้ทันทีโดยไม่ต้องคำนึงว่าจะเป็นช่วงเวลาไหน

สิ่งที่ต่างกันของระบบราชการและเอกชน  
คือทางราชการไม่มีการให้ขาดทุน ข้าราชการจะทำดี  
หรือไม่ก็ได้ไป ๑ ชั้น ระบบงานที่เป็นอยู่ซ้ำและไม่  
เด็ดขาด รวมทั้งไม่มีการกระจายอำนาจให้ความ  
ดีความชอบหรือการลงโทษ แต่ของเอกชนเป็น  
แบบธุรกิจซึ่งต้องคำนึงถึงกำไรขาดทุน จึงถือหลัก  
ว่าใช้คนน้อยที่สุดเพื่อให้ได้กำไรมากที่สุด ทำให้  
พนักงานต้นตัวในการทำงานเสมอ และอาจจะด้วย  
เหตุตนเองที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันอย่างเห็นได้  
ชัด ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานของราชการกับ  
เอกชน

สำหรับการพิจารณาความดีความชอบในรัฐ  
วิสาหกิจแห่งหนึ่ง หัวหน้าหน่วยงานผู้หนึ่งให้ความ  
เห็นว่าใช้ระบบคล้ายกับราชการ การที่หัวหน้างานนำ  
เรื่องส่วนตัวมาปนกับการพิจารณาความดีความชอบ  
นั้นยังมีอยู่และเป็นเรื่องที่แก้ไขลำบากสำหรับสมัยก่อน  
แต่ในสมัยนี้เพราะมีสภาพแรงงานของหน่วย  
งานคอยถ่วงดุลย์ไม่ให้หัวหน้าหน่วยงานใช้อำนาจไป  
ในทางมิชอบ และปรากฏว่าสภาพนี้มีอิทธิพลและ  
ทำงานได้ผลดี

การพิจารณาความดีความชอบของหน่วย  
งานมีแบบประเมินผลเพื่อวัดผลงานของพนักงาน  
(ตามที่พิมพ์เป็นตัวอยู่ข้างท้าย) แต่ก็ไม่ได้  
หมายความว่าแบบฟอร์มนี้จะสามารถวัดมาตรฐาน  
ของงานได้อย่างยุติธรรม ทั้งนี้เพราะขึ้นอยู่กับหัวหน้า  
งานจะเป็นคนที่มีความเป็นธรรมมากน้อยแค่ไหน

เงินเดือนของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ๑ ชั้น ๑  
ชั้นครึ่ง และ ๒ ชั้น การให้ ๒ ชั้น ๒ ปีซ้อนจะทำ  
ได้ต่อเมื่อผลงานยอดเยี่ยมจริง ๆ ปกติแล้วใช้ระบบ  
หมุนเวียนกัน การพิจารณาของที่นี่ไม่มีการแบ่งตาม  
โควตาแต่คิดจากจำนวนชั้น ๑ ชั้นของพนักงานทั้งหมด  
รวมกับ ๑๐% ของชนทั้งหมดแล้วจึงนำมาจำกัดเป็น  
จำนวนชั้นที่ให้ในแต่ละปี

ปัจจุบันการได้ ๑ ชั้นในความรู้สึกของคนทั่วไป  
ไปเหมือนถูกลงโทษ เพราะราชการใช้ระบบความชั่ว  
ไม่มี ความดีไม่ปรากฏเอาไป ๑ ชั้น ทำให้ข้าราชการ  
หรือหัวหน้างานเกิดความรู้สึกกว่าคนได้ ๑ ชั้นนั้นแย่มาก  
ทั้ง ๆ ที่นับเป็นการได้รับการพิจารณาความดี  
ความชอบเช่นกัน.

รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี.....

1	ชื่อ.....ตำแหน่ง..... อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท หมวด..... แผนก, เขต, คลัง, ส่วนงาน.....กอง, สำนัก..... ฝ่าย.....
2	ระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....เดือน ตั้งแต่.....ถึง.....
3	ข้าพเจ้าได้สำรวจตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ตลอดระยะเวลาดังกล่าวในข้อ 2 แล้ว ปรากฏว่าปฏิบัติ งานได้ผล.- <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="399 806 558 1008"> <input type="checkbox"/> ดีมาก  <input type="checkbox"/> ดี  <input type="checkbox"/> ปานกลาง                 </div> <div data-bbox="957 806 1276 940"> <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปานกลาง  <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปานกลางมาก                 </div> </div>
4	เหตุผลประกอบเพิ่มเติม โปรดกาเครื่องหมาย x ลงที่หน้าข้อความที่ท่านเห็นว่าใกล้เคียงกับความเป็นจริงที่สุด 1. คุณภาพของงาน <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div data-bbox="175 1164 430 1433"> <input type="checkbox"/> ะมัดระวัง ละ                      เอียงรอบคอบดี                      มากเกือบไม่                      ต้องตรวจ                 </div> <div data-bbox="446 1164 702 1366"> <input type="checkbox"/> ะมัดระวัง ละ                      เอียงรอบคอบดี                      มีผลิตภัณฑ์น้อย                 </div> <div data-bbox="718 1164 973 1433"> <input type="checkbox"/> คุณภาพของงาน                      พอใช้มีผิดพลาด                      บ้าง ต้องตรวจ                      และแก้ไขบ้าง                 </div> <div data-bbox="989 1164 1244 1433"> <input type="checkbox"/> คุณภาพของงาน                      ยังไม่พอใช้มีผิด                      พลาดมากกว่าที่                      ควร                 </div> <div data-bbox="1260 1164 1516 1433"> <input type="checkbox"/> คุณภาพของงาน                      ยังใช้ไม่ได้ งาน                      ไม่เรียบร้อย มี                      ผิดพลาดมาก                 </div> </div> 2. ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div data-bbox="175 1523 430 1724"> <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานเสร็จ                      รวดเร็ว ปริมาณ                      งานสูง                 </div> <div data-bbox="446 1523 702 1724"> <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานเสร็จ                      สม่ำเสมอ งาน                      ที่ปฏิบัติดี                 </div> <div data-bbox="718 1523 973 1724"> <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานเสร็จ                      ในระยะพอสมควร                      เร็วพอใช้                 </div> <div data-bbox="989 1523 1244 1724"> <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานช้า                      เสร็จไม่ทันกำหนด                      เวลาบ่อยครั้ง                 </div> <div data-bbox="1260 1523 1516 1724"> <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานช้า                      มาก ได้ผลงาน                      ต่ำ                 </div> </div> 3. ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div data-bbox="175 1792 430 1993"> <input type="checkbox"/> ไว้วางใจได้ดี                      สุด รับผิดชอบงาน                      ในหน้าที่ด้วย                 </div> <div data-bbox="446 1792 702 1993"> <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานที่ได้                      รับมอบหมายได้ดี                      ไว้วางใจได้ดี                 </div> <div data-bbox="718 1792 973 1993"> <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานส่วน                      ใหญ่ ไว้วางใจ                      ได้พอควร                 </div> <div data-bbox="989 1792 1244 1993"> <input type="checkbox"/> ไว้วางใจไม่ค่อย                      ได้ ต้องคอยควบคุม                      อยู่เสมอ                 </div> <div data-bbox="1260 1792 1516 1993"> <input type="checkbox"/> ยังไว้วางใจไม่ค่อย                      ได้ ขาดความรู้สึกรู้                      ผิดชอบในหน้าที่                 </div> </div>

4. ความรอบรู้และความสันทัดจัดเจนเกี่ยวกับงานในหน้าที่

- รอบรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานในหน้าที่ตยง  รอบรู้งานในหน้าที่เป็นอย่างดีเกือบจะไม่ต้องตรวจตราแก้ไขเลย  มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่พอใช้  รู้งานในหน้าที่เล็กน้อย ต้องแนะนำเวลาปฏิบัติพอควร  ไม่ค่อยรู้งานในหน้าที่ต้องคอยควบคุมตลอดเวลา

5. ความรู้สึกรับผิดชอบต่องานในหน้าที่

- กล้าและเต็มใจรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเต็มที่พร้อมที่จะปฏิบัติและรับผิดชอบ  กล้าและเต็มใจรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ  รู้สึกรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบพอควร  ไม่ค่อยเต็มใจและกล้ารับผิดชอบต่องานที่ตนปฏิบัติ  ไม่ยอมรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมาย

6. การให้ความร่วมมือและการประสานงาน

- ทำงานประสานและร่วมมือกับผู้อื่นได้ดีมากและเต็มใจรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้อื่น  ให้ความร่วมมือและประสานงานกับผู้อื่นได้ดี เข้ากับคนอื่นได้ดี  ให้ความร่วมมือและประสานงานกับผู้อื่นได้พอสมควร  ไม่ค่อยเต็มใจร่วมมือประสานงานกับผู้อื่นมักมีเรื่องขัดแย้งเสมอ  ไม่ให้ความร่วมมือ ชอบขัดแย้งและทะเลาะกับผู้อื่นเสมอ

7. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

- กระตือรือร้นในการทำงานเป็นพิเศษ มีศรัทธาต่องานอย่างแรงกล้า  กระตือรือร้นและมีใจผูกใฝ่ในการทำงานเต็มที่  กระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงานพอควร  ไม่ค่อยสนใจหรือกระตือรือร้นในการทำงานมากนัก  เฉื่อยชาไม่สนใจหรือตั้งใจทำงาน

8. ความเข้มแข็งแห่งจิตใจ

- จิตใจกล้าหาญเข้มแข็งอดทนและเด็ดเดี่ยวเป็นพิเศษ  จิตใจกล้าหาญเข้มแข็งและอดทนดี  จิตใจเข้มแข็งและอดทนพอควร  จิตใจไม่ค่อยเข้มแข็งและอดทน  จิตใจไม่เข้มแข็งและอดทนเลย

9. การติดต่อกับประชาชน

- |                                       |  |   |  |  |
|---------------------------------------|--|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> กิริยามารยาท | <input type="checkbox"/> สุภาพรู้จักกาละ | <input type="checkbox"/> สุภาพเรียบร้อย | <input type="checkbox"/> ไม่ค่อยรู้จักกาละ | <input type="checkbox"/> กิริยามารยาทไม่ |
| สุภาพเรียบร้อย                        | เทศะสนใจและ                              | พอสมควร                                 | อำ-  | เทศะและไม่ค่อย                           |
| ช่วยเหลือแนะนำ                        | ให้ความสนใจ                              | อำนวยความสะดวก                          | อำนวยความสะดวก                             | เรียบร้อย พุดจา                          |
| ประชาชนที่มาติดต่อ                    | เต็มใจ ได้รับ                            | ตามหน้าที่                              | ให้เท่าที่ควร                              | ไม่น่าฟัง ไม่ให้                         |
| ติดต่อได้                             | คำยกย่องชมเชย                            |   |  | ความสะดวกแก่ผู้มา                        |
| ยกย่องเสมอ                            | เสมอ                                     |   |  | ติดต่อ                                   |

10. คุณสมบัติในการเป็นผู้นำ

- |  |   |  |  |   |
|--|---|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำดี | <input type="checkbox"/> มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำและ | <input type="checkbox"/> มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำพอ | <input type="checkbox"/> มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำอยู่ | <input type="checkbox"/> ขาดคุณสมบัติในการเป็นผู้นำ |
| รู้จักมอบหมาย  | ผู้บังคับบัญชาที่ดี                                   | ควรผู้ใต้บังคับ                                      | บ้างแต่ขาดการ  | ผู้ใด   |
| งาน สั่งงานและ                                       | ผู้ใต้บังคับบัญชา                                     | บัญชาให้ความ   | ตัดสินใจเด็ดขาด  | บังคับบัญชาไม่เคารพ                                 |
| ติดตามผล   | เชื่อถือเคารพใคร                                      | เคารพนับถือ  |  | ยำเกรงไม่รู้จักสั่งงาน                              |

ความเห็นเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

.....

.....

5 ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาปฏิบัติงาน

- |                   |                              |
|-------------------|------------------------------|
| 1. ลาป่วย.....วัน |                              |
| 2. ลากิจ.....วัน  |                              |
| 3. ขาด.....วัน    |                              |
| 4. สาย.....ครั้ง  | รวมจำนวนสาย.....ชั่วโมง      |
|                   | รวมวันลากิจและลาป่วย.....วัน |

5. การถูกลงโทษทางวินัยและโทษอื่น ๆ.....

.....

.....

6

.....ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน  
(.....)  
ตำแหน่ง.....  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

7

ความเห็นของผู้รับรอง.....

.....

.....ผู้รับรอง

(.....)  
ตำแหน่ง.....  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

8

ผลการพิจารณา.....

9

ทบทวนผลงานครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่.....เดือน.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้อดี

ข้อควรปรับปรุง

1. ....

1. ....

2. ....

2. ....

3. ....

3. ....

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง.....

.....

ทราบ.....ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ทบทวนผลงาน.....

(.....)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

10 ทบทวนผลงานครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่.....เดือน.....ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....  
**ข้อดี** **ข้อควรปรับปรุง**

1. ....
2. ....
3. ....

1. ....
2. ....
3. ....

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง.....  
 .....  
 .....

ทราบ.....ผู้ปฏิบัติงาน  
 (.....)  
 ตำแหน่ง.....

ผู้ทบทวนผลงาน.....  
 (.....)  
 ตำแหน่ง.....

11 ทบทวนผลงานครั้งที่ 3 ระหว่างวันที่.....เดือน.....ถึงวันที่.....เดือน..... พ.ศ.....  
**ข้อดี** **ข้อควรปรับปรุง**

1. ....
2. ....
3. ....

1. ....
2. ....
3. ....

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง.....  
 .....  
 .....

ทราบ.....ผู้ปฏิบัติงาน  
 (.....)  
 ตำแหน่ง.....

ผู้ทบทวนผลงาน.....  
 (.....)  
 ตำแหน่ง.....

# เลื่อน - ไม่เลื่อน

ระหว่างนี้เป็นช่วงของการพิจารณาความดีความชอบในหมู่ข้าราชการ หลายๆ คนตั้งความหวังว่าจะได้เลื่อน ๒ ชั้นในขั้นนี้ หลายๆ คนอาจจะมั่นใจเอาที่เดียวด้วยเหตุผลทั้งความตั้งใจ ความขยันและผลงานที่ผ่านมา หรืออาจจะรวมทั้งเหตุผลอื่นๆ ประกอบ ในขณะที่อีกหลายๆ คนอาจรู้ตัวเองดีอยู่แล้ว ช่วงนี้เป็นช่วงที่ค่อนข้างจะกึกกักหรือระทึกใจสำหรับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในขั้นนี้ เมื่อประกาศรายชื่อออกมาว่าใครได้บ้างแล้วแน่นอน สิ่งตามมาทั้งตั้งใจเสียใจ เศษๆ และเสียดาย วารสารข้าราชการเห็นว่าก่อนที่จะถึงช่วงระทึกใจนี้ ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของข้าราชการซึ่งเป็นผู้ถูกพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา เป็นสิ่งที่น่าสนใจอย่างขงที่ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนข้าราชการทั่วไปน่าจะรับฟังได้ การแสดงความคิดเห็นในหน้ากระดาษนี้ไม่สามารถจะถือเป็นตัวแทนความคิดของข้าราชการทั้งปวงได้ แต่อย่างน้อยที่สุดก็แสดงว่าข้าราชการบางคนมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการพิจารณาความดีความชอบ

การให้เปอร์เซ็นต์  
ต้องแยกเป็นขั้นๆ

นายเมธี ภมรานนท์  
ผู้อำนวยการกองรักษาที่หลวง (ระดับ  
๗) กรมธนารักษ์

หลักเกณฑ์การพิจารณาความ  
ดีความชอบตามที่ กพ. กำหนดไว้  
กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ชั้นว่า  
ต้องปฏิบัติงานที่สูงกว่าที่ได้รับอยู่  
แต่ในทางปฏิบัติยังไม่ละเอียดพอ



กพ. ควรออกแบบฟอร์ม หรือวิธี  
วัดที่อาจจะเป็นรายงานประจำวัน  
หรือผลงานประจำเดือนว่าระดับไหน  
ทำอะไรบ้าง

หลักการเรื่องเปอร์เซ็นต์ ผม  
ไม่เห็นด้วยเพราะความดีความชอบ  
ของคนไม่ควรมีเปอร์เซ็นต์การที่ไป  
กำหนดว่าคนดีเท่านี้เปอร์เซ็นต์  
เป็นการจำกัดความคิดของคนซึ่งผม  
ไม่เห็นด้วย ถ้าจะว่าเหตุผลด้านงบประมาณก็เป็นอีกเรื่อง การจะจัด



สรรตามโควตาโดยแบ่งเปอร์เซ็นต์  
ให้ผมว่าต้องแยกเป็น ชั้ เดี่ยวๆ  
ไม่ใช่เป็นกลุ่ม ระดับ ๑-๒-๓ แบบ  
ปัจจุบัน เพราะจะเกิดความไม่ยุติ-  
ธรรมขึ้น สำหรับข้าราชการชั้นผู้  
น้อยควรให้เปอร์เซ็นต์สูงกว่าผู้ใหญ่  
อาจจะเป็น ๒๐% ส่วนการพิจารณา  
ของระดับผู้ใหญ่โควตาใช้ได้

ในความเห็นส่วนตัวของผม  
ถ้าจะให้เจ้านายรักเอ็นดู ต้องทำงาน  
ให้เห็น ควรประจบด้วยงานไม่ใช่  
ส่วนตัวและไม่ใช้ไปปรับใช้ที่บ้าน

### โควตาวัดความดี ๑๕ % ทำให้รู้สึกวาระบบราชการ มีแต่คนไม่เอาไหน

นายบุญเลิศ ศรีปาน  
เลขานุการกรม (ระดับ ๖) กรมธนารักษ์



การพิจารณาความดีความชอบ  
ควรจะได้พิจารณาตามกฎหมาย ไม่ใช่  
ใช้กฎ จ.น. (เจ้านาย) การประจบ  
หากเป็นการประจบด้วยงาน ก็  
เป็นสิ่งที่ดีที่ให้มีการแข่งขันกันทำ  
งานทำให้ราชการเจริญก้าวหน้า  
การวัดผลงานหากก.พ. จะวาง  
หลักเกณฑ์ให้ ได้เห็นเด่นชัดจะดี  
มาก เพื่อจะได้เปรียบเทียบและ  
จะได้เห็นความแตกต่างกัน และ  
ควรพิจารณาผลงานตั้งแต่ต้นถึง  
ปลายปี แต่ว่าเราต้องยอมรับ  
ความจริงอยู่อย่างหนึ่งคือ ในระบบ  
ราชการของประเทศเราไม่มีการบัน  
ทึกผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่ต้น  
ปีถึงปลายปีไว้ ไม่ใช่มาพิจารณา  
ผลงานช่วงปลายปีที่ใกล้พิจารณา  
ความดีความชอบ การบันทึกผล  
งานตั้งแต่ต้นปีจนถึงปลายปีจะช่วย  
ให้การพิจารณาความดีความชอบ  
เป็นไปอย่างยุติธรรมนอกจากการ  
พิจารณาผลงานแล้วต้องพิจารณา  
พฤติกรรมด้านรักษาวินัยไว้ด้วย

สำหรับข้าราชการที่ประจำ  
ในต่างจังหวัด การพิจารณาความ  
ดีความชอบ ต้องได้รับความเห็น  
ชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย  
สำหรับกฎ ก.พ. ที่ใช้ในการ  
พิจารณาความดีความชอบที่ใช้อยู่

คิดว่าพอใช้ได้ แต่ควรจะปรับ  
ปรุงให้ทันสมัย เพราะบางข้อ  
ค่อนข้างจะกว้างขวางมาก หลัก  
การจัดสรรโควตาให้ระดับต่างกัน  
อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เห็นว่าไม่  
เหมาะสมทำให้ข้าราชการระดับต่ำ  
ไม่ได้รับความเป็นธรรม ควรจะ  
ให้โควตาไว้ในแต่ละระดับ

การกำหนดโควตาสำหรับวัด  
ความดีของข้าราชการเพียง ๑๕ %  
รู้สึกวาระบบราชการ มีแต่ข้าราชการ  
ที่ไม่เอาไหนทั้งนั้น เพราะ  
ใน ๑๐๐ คนมีคนดีเพียง ๑๕ คน  
เท่านั้น เป็นการมองข้าราชการใน  
ภาพพจน์ที่ไม่ดีเลย มีแต่ข้าราชการ  
ชนิด Dead Wood ทำให้ข้าราชการ  
ที่ดีๆ เสียดาย ควรแก้ไข  
ให้เพิ่มพอสมควร จะเป็นเท่าไร  
ขอฝากให้นักวิชาการวิเคราะห์เห็นว่า  
แต่ละระดับควรมีโควตาเท่า  
กัน

การพิจารณาให้ ๒ ชั้น ติด  
กันในปีถัดไปนั้น ถ้าปรากฏว่าข้าราชการ  
นั้นทำงานดีกว่าปกติแล้ว ๆ  
น่าจะพิจารณาให้ เพื่อเป็นการ  
ส่งเสริมกำลังใจ ไม่ควรกีดกันอัน  
จะกันเขาให้หยุดทำดี และการ  
พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ๒ ชั้นโดย  
การหมุนเวียนไม่เป็นการสมควร

มีฉันทนาการพิจารณาความดีความชอบจะกลายเป็นเรื่องเวียนเทียนกัน

การเล่นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาควรเคร่งครัดให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ไม่ใช่ว่าทำก็ขาม ไม่ทำก็ขาม ถ้าขี้เกียจ ไม่มีผลงาน ไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ก็ไม่ควรเลื่อนขั้นให้เลย และนำส่วนนี้ไปให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ ๒ ชั้น เพื่อส่งเสริมสมรรถภาพในการทำงาน และเสริมสร้างกำลังใจข้าราชการที่อุทิศตนให้ราชการ

### เป็นข้าราชการต้องแล้วแต่

#### ผู้บังคับบัญชา

นางสาวสนทนา ไชยมาศ  
บุคลากร ๔ กองการเจ้าหน้าที่  
กรมทางหลวง

การจัดสรรโควตาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ชั้น ให้ ๑๕% เท่ากันทุกระดับนั้น คิดฉันเห็นว่าไม่ยุติธรรม เพราะข้าราชการชั้นผู้น้อยมีจำนวนมาก การให้เพียง ๑๕% จะทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ถ้าในหน่วยงานนั้นมีเจ้าหน้าที่ทำงานดีพอ ๆ กัน การให้ ๒ ชั้นเพียง ๑๕% จะทำให้ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันกว่าจะครบทุกคนก็



นานหลายปี ทำให้คนทำดีไม่อยากจะทำ จึงเห็นควรให้สนับสนุนผู้น้อย อาจจะกำหนดระดับ ๑-๓ ให้ ๒๕% ระดับ ๔-๕ ให้ ๒๐% และระดับสูง ๆ ขึ้นไปให้ ๑๕%

หลักการพิจารณาความดีความชอบตามกฎหมาย ก.พ. ๒๗๕ ด้อยแล้วแต่หักชนกับตัวบุคคล เพราะเป็นข้าราชการต้องแล้วแต่ผู้บังคับบัญชา การแก้ความไม่เป็นธรรมเป็นเรื่องที่ต้องแก้ตัวบุคคลซึ่งแยก ท.กองนี้ไม่มีปัญหา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นใกล้ชิดกับลูกน้อง จึงให้ความเป็นธรรมได้ ชาวว่าทอนมีการเล่นพรรคเล่นพวก ขนบ้านเจ้านายบ่อย ๆ ก็ได้ดี ซึ่งไม่ทราบว่าเป็นจริงไหม และทราบว่าบางคนที่วิ่งทางนักการเมืองที่เป็นรัฐมนตรีให้ส่งลงมาทอรับคอกตอหนึ่ง เมื่อข้าราชการชั้นผู้ใหญ่เป็นลูกม่อนัก

การเมืองเช่นนั้น จะทำให้เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีและทำให้ข้าราชการเสียกำลังใจ

การเล่นเงินเดือน ๓-๕ ชั้นนั้นไม่จำเป็น นอกจากพวกที่ทำงานในดินแดนผู้ก่อการร้ายและลูกยิง เพราะตามปกติการทำงานในนั้นมักจะเป็นผลงานดีเด่นธรรมดาไม่ได้เด่นเป็นพิเศษ

### ผู้บังคับบัญชาต้องใช้

#### ความเด็ดขาดในบางกรณี

นายอารมย์ จุฬฉิมภก  
ผู้อำนวยการกองสำรวจและออกแบบ  
(ระดับ ๗) กรมทางหลวง

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบลูกน้อง ผมอาศัยระเบียบ ก.พ. เป็นใหญ่ และใช้ดุลยพินิจของตัวเองในบางกรณี กฎ ก.พ. พูดยาว ๆ ไม่ครอบคลุม และไม่ได้เจาะจงว่าอะไรเป็นอะไร เหตุผลที่เจ้าหน้าที่ของ ผมไม่ได้รับการพิจารณานั้นผมจะใส่ว่าเกียจคร้านเสียเป็นส่วนใหญ่ การพิจารณาก็มีหัวหน้าแผนก หัวหน้าหน่วย เป็นผู้มีส่วนร่วมด้วย ตัวผมเองก็ต้องผ่านไปดูงานลูกน้องแต่ละแผนก เพื่อจะได้รู้จักตอนอยู่เขตผมมักจะไปไม่ให้ลูก

น้องรู้ตัวเพื่อเช็คความขยัน

การคุณผลงานของลูกน้องต้องดูทั้งบ ุ โครมาขยันในช่วงนี้เรารู้ทัน ประเภทนี้มักจะขยันตอนวันจ่ายเงินเดือนและขอเงินเดือนขยันสมัยก่อนผู้บังคับบัญชารู้จักใครก็มักจะให้คนนั้น ๒ ชั้น แต่สำหรับผมการทำงานของคุณ้องบางคนอาจจะไม่ต้องมาพูดคุยกับผมก็ได้ แต่ขอให้ทำงานให้ผมก็แล้วกัน

เวลาผมขอเงินเดือนขึ้นให้ลูกน้อง ผมไม่คำนึงถึงเปอร์เซ็นต์ เพราะบางทีมีคนดี ๘ คน จะมาลำดับความสำคัญไม่ได้ว่าใครเก่งกว่าใคร

การจัดสรรโควตาสำหรับระดับสูงควรเท่ากัน เพราะผู้ใหญ่มีความรับผิดชอบสูง ค่าใช้จ่ายก็สูง ถ้าจะว่าไปไม่คุ้มเงินเดือนหรอก ถ้าทำได้ผมว่าควรให้เปอร์เซ็นต์เท่ากัน แต่ถ้าจะให้เปอร์เซ็นต์ผู้น้อยมากกว่าผู้ใหญ่ก็ไม่เป็นไรเพราะเขามีความลำบากมากกว่าเรา

ความขยันไม่มีความดีไม่ปรากฏจะให้ได้อย่างไร ในความเห็นของผมถ้ามีคนทำงานดีกว่า ควร



เอาเงินเดือนของคนที่ไม่มีความดีไปให้คนที่น่าจะได้ ๒ ชั้นดีกว่า และถ้าใครทำดีติดกันทุกปีให้เขา ๑-๒ บัตรติดกันได้ ทาง ก.พ. น่าจะปรับปรุงเปอร์เซ็นต์ ให้มากกว่านี้ และวางมาตรฐานงานให้สูง อย่าพิจารณากันง่ายไป

การที่มีผู้ร้องเรียนในเรื่องการเล่นขยันเงินเดือนก็มักจะคิดว่าหากเด็กถูกผู้ใหญ่ก็ผิด ถ้าผู้ใหญ่ถูกเด็กก็ผิด เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่อคติในการตัดสินใจ ไม่จำเป็นต้องตั้งเป็นคณะกรรมการปรึกษา แต่ต้องใช้ความเด็ดขาดในบางกรณี เมื่อพิจารณาดีแล้ว ยังร้องเรียนมาก็ก็ช่วยไม่ได้

๑ ชั้นไม่มากมายอะไรนัก

๕๐ บาท เท่านั้น

นางสาวพรพิมล เปล่งวิธยา  
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ สำนักงาน  
เลขานุการกรม กรมชลประทาน

พอถึงเวลาพิจารณาความคิดความชอบ ดิฉันก็ได้แบบฟอร์มมากรอกว่าในรอบปีดิฉันได้ทำงานอะไรไปแล้วบ้าง ปริมาณเท่าไร งานที่ดิฉันทำนับได้ง่ายและมีอยู่ในบันทึกแน่นอน จากนั้นหัวหน้าจะนำไปพิจารณาและเสนอขึ้นไปตามลำดับ ดิฉันทราบว่าในการพิจารณานั้น ได้วางหลักเกณฑ์ไว้คือผลงาน ความตั้งใจและความขยันหมั่นเพียร ดิฉันเชื่อว่าหัวหน้าใกล้ชิดกับลูกน้องพอที่จะทราบว่าแต่ละคนเป็นอย่างไร แม้ว่าจะอยู่ในห้องทำงานส่วนตัว แต่ก็หาโอกาสมาสอดส่องอยู่เสมอ นอกจากนั้นในหน่วยงานของดิฉันก็ไม่มีปัญหาเรื่องหัวหน้ามอบหมายงานให้ใครเป็นพิเศษ เพราะเราได้แบ่งงานกันไว้แน่นอนแล้ว และมีงานเข้ามาสม่ำเสมอ

นอกจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว เราก็ไม่มีสิทธิ์ได้รับอะไรอีกจนกว่าผลจะออกมาว่าใครได้รับ



ความดีความชอบอย่างไรบ้าง สำหรับเสียงบนนกกัมบาง แต่ก็เป็นเพียงการบนเท่านั้น ไม่เคยมีใครอุทธรณ์เลย

สำหรับความเห็นในเรื่อง ๒ ชั้นนั้น ดิฉันเห็นว่าควรจะได้มีการหมุนเวียนกันหมุนของคนปฏิบัติงานดีเด่น เพราะโควตาให้ไว้น้อยเกินไป น่าจะกำหนดให้สูงกว่านี้โดยเฉพาะระดับล่าง และลดโควตา ระดับสูงๆ ลงแบ่งให้ระดับล่างจะได้ ส่วนความเห็นเรื่อง ๑ ชั้นนั้น คิดว่าแม้ผลงานจะไม่ดีนักก็น่าจะได้ ๑ ชั้น เพราะบทหนึ่งถึงจะได้พิจารณาครั้งหนึ่งและ ๑ ชั้นก็ไม่มากมายอะไรนัก ๕๐ บาทเท่านั้น

## ๑ ชั้นของคูใหญ่นำมาเฉลี่ยให้ลูกน้องได้ 4-5 คน

นายอิทธิพงศ์ สหมาย  
บุคลากร ๒  
กรมชลประทาน

การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของผมนั้น หัวหน้าที่เป็นผู้มอบหมายงาน และใกล้ชิดกับพวกเราจะเป็นผู้เสนอว่าใครควรจะได้รับความคิดความชอบอย่างไร ส่วนการตัดสินใจขั้นสุดท้ายจะอยู่ที่หัวหน้ากอง ซึ่งผมเห็นว่ามีความเป็นธรรมพอสมควร เพราะตัดสินในรูปของกรรมการ โดยถือเอางานเป็นหลักในการพิจารณา ผลจึงออกมาในรูปที่ข้าราชการส่วนใหญ่พอใจ ก็อาจมีบ้างเหมือนกันที่ถือเอาความใกล้ชิดมาเป็นปัจจัยในการพิจารณาซึ่งผมไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเพราะทำให้คนบางคนได้ ๒ ชั้น ทั้งๆ ที่ไม่ควรได้ในสายตาของผม ผมอยากจะเสนอวิธีการป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวกกันว่าเราน่าจะมีกรรมการของกอง ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ทุกระดับร่วมกันพิจารณาว่าใครควรจะได้รับความคิดความชอบ ๒ ชั้น ผมเชื่อว่าจะป้องกันการไม่เป็นธรรมได้ เพราะคนทำงานร่วมกันย่อมทราบว่าเพื่อน



ร่วมงานแต่ละคนเป็นอย่างไร ที่ต้องเสนอย่างนี้เพราะโควตา ๒ ชั้น ของเราน้อยต้องเฉลี่ยไปให้กองต่างๆ ตามปริมาณข้าราชการ ฉะนั้น ถ้าคนที่ไม่เหมาะสมได้ไปจะทำให้คนดีเสียกำลังใจมาก

สำหรับตัวผม พยายามทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยปกติก็ตั้งความหวังไว้เหมือนกันว่าอยากจะได้ ๒ ชั้น เพราะคนเราทำงานก็น่าจะทำอย่างมีความหวัง ถ้าได้ก็ดีใจแต่ถ้าไม่ได้ก็ไม่เสียใจ เพราะคนทำงานก็มีอยู่หลายคนด้วยกัน แต่โควตาที่ให้น้อยจึงควรหมุนเวียนให้คนอื่นบ้าง ยกเว้นคนไหนที่ดีเด่นจริงๆ สมควรจะได้ติดต่อกันแต่ไม่ควรจะเกิน ๓ ปี ผมว่าโควตาของระดับ ๑-๒-๓ นี้ น่าจะให้ไว้ ๒๕-๓๐ เปอร์เซ็นต์ และถ้า

แยกพิจารณาได้ในแต่ละระดับก็จะเป็นการดี เพราะการเปรียบเทียบงานน่าจะเปรียบเทียบในระดับเดียวกัน ถ้าเปรียบเทียบต่างระดับจะเกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกันขึ้น

ผมมีข้อคิดเห็นอีกข้อหนึ่ง คือ การให้โควตา ๑๕ เปอร์เซ็นต์ ทุกระดับ ดูแล้วน่าจะเป็นธรรมดี แต่มีข้อสังเกตหนึ่งผู้ใหญ่ส่วนมากมักจะมีพร้อมอยู่แล้วในด้านทรัพย์สินเงินทอง ฉะนั้น ถ้าจะตัดโควตา ๒ ชั้น ของผู้ใหญ่นางแล้วนำมาเฉลี่ยให้กับผู้น้อยก็จะเป็นประโยชน์มาก ๑ ชั้นของผู้ใหญ่อาจเฉลี่ยให้ผู้น้อยได้ถึง ๔-๕ คน เป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของผู้น้อยลงได้บ้าง

ส่วนคำถามที่ว่าจะทำหรือไม่ทำก็ ๑ ชั้น นั้น ผมว่าเราน่าจะคุยด้วยว่า ที่เขาไม่ทำงานนั้นเพราะอะไร หัวหน้ามอบหมายงานให้เขาทำหรือเปล่า เราไม่ควรจะโทษเขาฝ่ายเดียวถ้าเขาไม่ทำงานเพราะหัวหน้าไม่จ่ายงานให้ เขาก็ควรที่จะได้ ๑ ชั้น เพราะไม่ใช่ความผิดของเขา แต่ถ้าเขาทำงานแล้วไม่ทำเอง ก็ไม่ควรได้แม้แต่ ๑ ชั้น สำหรับหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่ ก.พ. วางไว้นั้นก็เป็นแนวทางกว้าง ๆ ผมไม่มีอะไรจะเสนออีก

### การช่วยงานเพื่อนที่งานมาก น่าจะได้รับการพิจารณาด้วย

นางสาวจันทร์เพ็ญ ศรีวัฒนาจินดา  
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ กองการเจ้าหน้าที่  
กรมชลประทาน



ดิฉันเคยตั้งความหวังไว้ว่าอยากจะได้ ๒ ชั้น ตั้งแต่เมื่อเริ่มเข้ามาทำงานจนปัจจุบันนี้ยังไม่เคยได้เลย เชื่อว่าหลาย ๆ คนคงจะหวังอย่างดิฉัน และก็คงมีหลายคนเช่นกันที่ผิดหวังอาจเป็นเพราะโควตาที่ให้มาน้อยเกินไปนั่นเอง ดิฉันอยากได้เพิ่มโควตาให้มากกว่านี้ เพราะโดยปกติเงินเดือนของผู้น้อยแต่ละเดือนก็แทบจะไม่พอใช้อยู่แล้ว บางครั้งยังมีหนี้สินด้วยโดยเฉพาะพวกที่สมัครที่กำลังเรียนหนังสืออยู่ รัฐน่าจะหาทางทด

แทนให้บ้าง ดิฉันเคยทราบข่าวว่ารัฐวิสาหกิจให้เงินเดือนมากกว่าแล้วยังมีค่าครองชีพอีกด้วย พนักงานของเขาจึงไม่ค่อยจะเดือดร้อน ดิฉันเคยคิดจะออกไปทำงานในรัฐวิสาหกิจเหมือนกันแต่ยังรักที่จะทำราชการและรักงานฝึกรบมที่ทำได้ จึงไปไม่ได้ ดิฉันจึงหวังเพียงจะได้เพิ่มโควตาให้สูงขึ้นโดยเฉพาะในระดับ ๑-๒ ควรจะให้มากกว่าในระดับสูง ๆ

หันมาดูการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานบ้าง ดิฉันมีข้อสังเกตว่าคนที่ได้สองชั้นก็มักจะได้น้อย ๆ เพราะมีผลงานมากส่วนคนอื่น ๆ นั้น บางคนก็ผลงานดีแต่ปริมาณน้อยกว่าจึงถูกตัดออกออกจากโควตา ทั้งนี้แล้วแต่หัวหน้าจะเห็นสมควรเราไม่มีสิทธิ์อะไร โดยปกติหัวหน้าจะพิจารณาถึงผลงานประกอบกับความขยันขันแข็งและความตั้งใจทำงานด้วย นี่เป็นการพิจารณาไปแง่ที่จะให้ส่วนพวกที่จะไม่ให้ก็จะดูว่าเวลาทำงานครบหรือไม่ ผลงานเป็นอย่างไร ถ้าเห็นไม่ไหวจริง ๆ ก็จะไม่ให้ เรื่องนี้ทำได้ไม่ยากเพราะงานที่สามารถนับออกมาเป็นชั้น ๆ ได้ ข้อสังเกตอีกประการหนึ่งที่อยากจะขอฝากให้หัวหน้า

ช่วยพิจารณาด้วยก็คือความตั้งใจ  
จริงในการทำงานของลูกน้อง บาง  
คนว่างจากงานประจำของตนก็ไป  
ช่วยเพื่อนร่วมงานที่งานมาก ขอ  
หัวหน้าอย่าได้ถือเป็นเรื่องก้าวก่าย  
และขอให้นำมาเป็นข้อพิจารณา  
ด้วย

ดิฉันตั้งความหวังไว้หลาย  
อย่าง สมหวังบ้าง ผิดหวังบ้าง  
เลิกหวังไปแล้วบ้าง แต่ขณะนี้  
ดิฉันเกิดความหวังใหม่เมื่อได้ข่าว  
ว่ารัฐบาลจะเพิ่มเงินค่าครองชีพให้  
กับข้าราชการ คนเงินเดือนน้อย  
อย่างดิฉันย่อมดีใจเป็นธรรมดาแต่  
ไม่ทราบสาเหตุใดจึงเจียบหายไป  
อีก

**คนที่เงินเดือนเดิมชนหนักเสีย**

### เปรียบคนรุ่นหลัง

นางสุภภาณี บุญรอด

หัวหน้าแผนกเก็บ(ระดับ๔) กองกลาง  
กระทรวงพาณิชย์

ดิฉันเคยเป็นลูกน้องมานาน  
บางครั้งเห็นว่า การพิจารณาความดี  
ความชอบไม่เป็นไปตามที่คิดไว้  
แต่ผู้ใหญ่เขาก็เป็นกลาง จะมา  
เอาตามใจเราชอบไม่ได้ เท่าที่  
ผ่านมาหัวหน้าแผนกพิจารณาลูก  
น้องก่อนโดยเลือกเอาคนที่ผลงาน  
ดีเด่นเข้าขั้นเสนอให้ ๒ ชั้น เพื่อ

ให้หัวหน้ากองคัดออกที่ คนที่ไม่ดี  
เขาก็รู้ตัวเขาเอง จึงไม่ไว้วาง  
หน้การจ่ายเงินเดือนเหมือนกัน  
ซึ่งมีผลทำให้ผู้ที่ถูกคัดขั้นในระยะ  
แรก แต่พอนานเข้าความที่เคย  
เสียแล้วจึงทำให้ทำตัวเหมือนเดิม



หลักเกณฑ์การพิจารณาบาง  
ครั้งก็ไม่ยุติธรรมเช่นคนที่เงิน  
เดือนเต็มขนมมานานในระดับหนึ่ง  
ซึ่งสูงกว่าขั้นต่ำของระดับต่อไป  
เมื่อได้เลื่อนระดับสูงขึ้นไปก็ได้รับ  
การเลื่อนเงินเดือนตาม ทำให้  
รู้สึกว่คนรุ่นหลังไปเร็วกว่า

ปัญหาการที่ผู้บังคับบัญชา  
ไม่ชอบหน้าคนในสายงานก็มีแต่  
เป็นเรื่องส่วนตัว ไม่ได้นำมา  
แกลังกัน ไม่งั้นจะทำงานร่วมกัน  
ไม่ได้

การพิจารณาความดีความ  
ชอบพิเศษให้เพียง ๑๕% นี้ ดิฉัน  
ไม่เห็นด้วย คนทำดีก็ควรให้เขา  
ได้ดี ไปจำกัดเขตเขาไว้ก็อาจเกิด  
ความไม่ยุติธรรมขึ้นและบางครั้ง  
อาจมีคนดีไม่ถึง ๑๕% ก็ได้ หรือ  
ถ้าเขามีผลงานดีสมควรให้ติดกัน  
ทุกบักควรจะให้ ไม่ใช่ยึดหลัก  
ผลัดเปลี่ยนกัน แต่บางครั้งเมื่อ  
คิดดูแล้วการให้ ๒ ชั้นก็ไม่จำเป็น  
เพราะถ้าเขาทำดีจริง ๆ ให้ ๑ ชั้น  
ก็พอ แต่เท่าที่เป็นอยู่ทำหรือไม่  
ได้ทำก็ได้ไป ๑ ชั้น

เคยทราบว่ามีบางคนรู้ตัว  
ล่วงหน้าว่าได้รับการพิจารณาหรือ  
ตัดข้อออกก่อนที่จะประกาศออก  
มาทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องลับ มีการน้อย  
อกน้อยใจและไว้วางกันล่วงหน้าทำ  
ให้ผู้บังคับบัญชาต้องยอมตาม ตัว  
ดิฉันเองเมื่อก่อนเคยตั้งความหวัง  
ว่าจะได้ ๒ ชั้นเหมือนกัน แต่  
ระยะหลัง ๆ นี้ไม่แล้วเพราะมักผิด  
หวังจนเป็นความเคยชิน

**ควรให้ ๑ ชั้นเป็นสินน้ำใจ**

### ไม่เงินเหี่ยวแห้ง

นางบุญช่วย คงสำราญ  
เจ้าหน้าที่ประจำแผนกโต้ตอบ ๓  
กองกลาง กระทรวงพาณิชย์

ทนไม่ค่อยเวียนกันได้ ๒ ชั้น



คนที่ได้ก็ได้อยู่อะไรทั้ง ๆ ที่ผลงานก็พอ ๆ กัน แต่คนที่ได้ซ้ำ ๆ กัน เป็นคนที่ผลงานดีเด่นก็มี ดิฉันเห็นว่าควรผลัดเปลี่ยนกัน ถึงแม้ว่าบางคนผลงานไม่ค่อยจะดีเด่น แต่เพื่อให้เกิดความยุติธรรมจะได้ไม่เสียใจ โดยเฉพาะคนที่ไม่เคยได้รับการพิจารณาเลย หงนงนอยอยู่กับหัวหน้าหน่วยงานควรให้งานเขาบ้างที่เขาจะทำได้

หลักเกณฑ์ การตัดสินจึงขึ้นอยู่กับระเบียบและหัวหน้าหน่วยงานซึ่งควรเป็นคณบดีหลักคติธรรม เพื่อให้เสมอภาคกัน

การที่ผู้ใหญ่ไม่ค่อยเห็นว่าเราทำงานนั้นไม่ทราบว่าจะแก้ไขอย่างไร เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบแล้ว เราไม่มีทางแก้ไขร้องเรียนได้ ใครจะไปกล้า

อุทธรณ์ ต้องยอมรับผลการพิจารณาออกมา ลูกน้องก็ต้องซนกับหัวหน้าและแล้วแต่หัวหน้าจะบอ้งงานใคร บางขณะหัวหน้าไม่กระจายงานให้เลย

การจัดโควตา ๑๕% น้อยไป ควรให้มากอีกหน่อย ๒๐% ก็ยังดี ควรพิจารณาให้ระดับผู้น้อยได้มากกว่าเพราะเวลาชอของก็ชอราคาเดียวกันกับคนที่ได้เงินเดือนมาก

กรณีความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏ ดิฉันว่าควรให้ ๑ ชั้นเป็นสินน้ำใจไม่งั้นเหี้ยวแห้ง นอกจากนี้ยังเห็นว่าน่าจะหาทางแก้ไขพวกที่ระดับและเงินเดือนตันไปไหนไม่ได้ เพราะพวกนี้จะแพ้เจ้าหน้าที่ในระดับเดียวกันที่เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของระดับนั้น ซึ่งทำให้ได้ปรับเงินเดือนกันบ่อย

**ข** ขนอยู่กับสิทธิของ สอภ. กองคนเคียว

นางอรุณ ลิ้มปฤกคุณวัตร  
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ กองโครงการสังคม  
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ที่กอง หัวหน้าแต่ละฝ่ายเป็นผู้พิจารณาแล้วเสนอให้ผู้อำนวยการ

กองพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นไปตามที่หัวหน้าเสนอ เพราะหัวหน้าใกล้ชิดลูกน้องจึงทราบวาลูกน้องแต่ละคนเป็นอย่างดี เ้าที่ผ่านมากลยคติธรรมดี พวกที่ไม่ได้สองชั้นทั้ง ๆ ที่ถูกเสนอชอก็รู้สึกเสียใจเพราะโควตาไม่พอ บางครั้งการตัดคนหนึ่งเพื่อให้อีกคนหนึ่งได้สองชั้นของผู้อำนวย



การกองอาจไม่ยุติธรรมในสายตาของลูกน้อง หงนงนอยอยู่กับสิทธิของผู้อำนวยการคนเดียวโดยเด็ดขาดเต็มที่ และเป็นเรื่องลับเฉพาะจึงเป็นสิ่งที่ลูกน้องยอมรับแล้วเริ่มต้นทำกันใหม่ ถ้าจะมีคนที่ทำงานอย่างเดียวไม่ค่อยมีงาน ใกล้ชิดติดต่อกับ ผู้อำนวยการแล้วทำให้ผู้อำนวยการไม่เห็นวทำงานจริง จึง

ไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ พิเศษก็เป็นเรื่องที่ไม่ได้ไม่ทราบว่าจะมีวิธีอย่างไรที่ดีกว่า เพราะขึ้นกับผู้อำนวยความสะดวกนั่นเอง ไม่มีสิทธิเสนอ

เท่าที่เห็นคิดว่าคนที่ใกล้ชิดมีสิทธิหรือมีโอกาสที่ดีกว่า แต่คิดฉันคิดว่าผลงานเป็นสิ่งเสนอให้พิจารณาได้

การจัดสรรโควตา ๑๕% นี้คิดว่ายุติธรรมดีแล้ว แต่ถ้าเป็นกองทัมคนมากอาจจะไม่พอ การพิจารณาด้วยบุคคลควรให้คนที่ไม่มีโอกาสได้ ๒ ชั้นมาก่อนให้เวียนกันได้ แม้แต่พวกที่ไม่มีผลงานดีเด่นแต่เงินเดือนน้อยก็ควรจะให้เขา ๒ ชั้นของพวกนี้ก็ยังไม่เป็นเงินจำนวนน้อยอยู่ไม่พอกับค่าครองชีพ ผิดกับ ๒ ชั้นของคนเงินเดือนมาก ๆ นอกจากจะจะมีการขยายเงินเดือนของชั้นผู้น้อยให้สูงขึ้น

**ให้อับฉลากหมุนเวียนในหมู่คนที่ผลงานเท่ากัน**

นางพงศ์พญา ศรีนพนิคม  
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ กองการเจ้าหน้าที่  
สนง. ค. พัฒนาการเศรษฐกิจ ฯ

ผมคิดว่า การพิจารณาความดีความชอบต้องดูผลงานที่ได้ทำมา

ในบั้นหนึ่งว่ามากน้อยแค่ไหน หรือมีผลงานดีเด่นพิเศษหรือไม่ การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนชั้นเงินเดือน ๒ ชั้นนี้อาจใช้วิธีจับฉลากเวียนกัน ในหมู่คนที่มผลงานเท่ากันเพื่อให้คนอื่นได้รับบ้าง แต่ถ้ามีคนใดคนหนึ่งมีผลงานดีเด่นกว่าคนอื่นเป็นพิเศษอยู่เพียงคนเดียวก็อาจจะให้ช้ออกก็ได้ ขณะเดียวกันให้ ๑ ชั้นก็ควรดูผลงานด้วย ถ้าไม่ไหวจริงๆ ก็ไม่ต้องให้

เรื่องการจัดสรรโควตาเลื่อนชั้นเงินเดือน ๒ ชั้น ๑๕% สำหรับแต่ละกลุ่มผมว่าไม่ยุติธรรม ระดับ ๑-๒ ควรให้เกิน ๑๕% อาจจะถึง ๒๐% ก็ได้ ระดับ ๑ ในที่ทำงานผมมีไม่กี่คน จึงไม่ควรให้เท่ากับระดับ ๑

ผมทราบมาว่าการให้โควตา ถ้าหัวหน้าหน่วยงานไหนต่อสู้เก่งเพื่อให้ลูกน้องได้ ๒ ชั้นมาก ๆ ก็จะได้กันหลายคน แต่อาจจะมีส่วนหัวหน้าบางคนคิดว่าเจ้าหน้าที่บางคนเมื่อไม่ได้ ๒ ชั้นแล้วจะเกิดความไม่พอใจขึ้น จึงทำให้หัวหน้าคนนั้นตัดปัญหาโดยการไม่ต่อสู้ให้ลูกน้องได้ ๒ ชั้นเสียเลย ซึ่งผมว่าเป็นผลเสียสำหรับการพิจารณา



ความดีความชอบของหัวหน้าบางคน สาเหตุของความไม่ยุติธรรมอีกอย่างคือการบ่อนงานของหัวหน้าไม่ทั่วถึง ทำให้บางคนไม่มีผลงาน และไม่ได้รับการพิจารณา ซึ่งที่มาอาจจะเกิดจากความอคติ หรือเป็นเพราะหัวหน้างานไม่กระตือรือร้นก็ได้

ผมว่าน่าจะมีมาตรการสำรวจคนที่ไม่เคยได้ ๒ ชั้นเลยเมื่อทำงานมานานว่าเป็นเพราะเหตุใด เนื่องจากบางครั้งอาจจะเป็นเพราะลูกน้องหรือเพราะตัวหัวหน้าเองก็ได้

ในฐานะที่เพิ่งทำงานได้เพียงปีเดียวยังไม่เคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบมาก่อนผมจึงไม่ทราบจะหาทางออกอย่างไรกับการวัดประสิทธิภาพการทำงาน เพราะออกในรูปอุดมคติมากไป นอก



จากขมอยู่ที่หัวหน้าจะประเมินเอาเองโดยไม่มีมาตรฐานกำหนดตายตัวอาจจะผิดพลาดก็ได้ ในขณะที่เห็นว่าขมอยู่ที่หัวหน้าต้องเป็นคนที่มีความเป็นธรรม ศึกษาผลงานของลูกน้องและให้กำลังใจ

กรณีข้าราชการพลเรือนที่ไม่ได้ปฏิบัติราชการเสี่ยงอันตรายนั้น ผมว่าให้ ๒ ชั้นก็น่าจะพอเพราะการให้เงินเดือนหลายชั้นเป็นการเปิดโอกาสให้ช่วยเหลือเพื่อนพ้องกัน ถ้าเขาจริงจัง ๆ หน่อยอาจจะได้อีกก็ได้

### ตำรวจขาดทุน

#### เพราะใช้กฎหมาย ๒ ฉบับ

พ.ต.ท. ชูชัย สิริธำจรัส ผู้กำกับการ ก.ก. ๕ กองกำลังพล กรมตำรวจ  
พ.ต.ต. สัมฤทธิ์ เกตรา รองผู้กำกับการ ก.ก. ๕ กองกำลังพล กรมตำรวจ  
ร.ต.อ. อารักษ์ รามโกมุท สารวัตรแผนกความชอบ ชั้นสัญญาบัตร กองกำลังพล กรมตำรวจ ร่วมกันให้สัมภาษณ์

ที่กรมตำรวจเราพิจารณาความดีความชอบจากคุณภาพและปริมาณงานเป็นหลัก ถ้าคุณสมบัติเข้าตามกฎหมาย ก.พ. ๒๗๕ ก็ได้ ๑



ชั้น การพิจารณาก็ยืนยันตามผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ยกเว้นว่าเสนอมามากเกินโควตาก็ตัดออก การให้โควตา ๑๕% น้อยไป เพราะตำรวจที่เสี่ยงอันตรายโดยไม่ได้ชั้นพิเศษมีจำนวนมาก ควรให้ ๒๐-๓๐% และควรให้ทุกระดับเท่ากัน เนื่องจากงานทุกชั้นของตำรวจตั้งแต่เล็กถึงใหญ่ต้องร่วมกันจึงสำเร็จ พ่วงเป็นจุดๆ ไม่ได้ให้ผู้น้อยมากไปผู้ใหญ่อาจหมดกำลังใจ แต่ก็เห็นด้วยกับการให้เปอร์เซ็นต์ผู้ใหญ่หน่อยลงไม่เงินเดือนของผู้น้อยและผู้ใหญ่จะห่างกันมากไป การให้ความดีความ

ชอบทำให้คนขยันและมีสิ่งตอบแทนคุ้มเหนื่อย

ชั้นของกรมตำรวจหากไม่ได้เสี่ยงอันตรายถึงชีวิตแล้วโดยทั่วไปถ้าผลงานดีเด่นจริง เช่น จับคดีสำคัญๆ ได้ หรือชักชวนผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ให้กลับใจเข้ามอบตัวจะได้รับพิจารณา ๓ ชั้นถ้าไม่มีความผิดก็ได้ ๑ ชั้น การพิจารณาความดีความชอบของกรมตำรวจมีการปรับปรุงเสมอ เช่น ขอบปรับอัตราเงินเดือน หรือยศสูงขึ้นตามตำแหน่งเป็นต้น ผลงานที่ทำจะมีแบบฟอร์มให้กรอก ทำให้เห็นผลได้ชัด ผู้บังคับบัญชาต้องดูความขยันทั้งปี เมื่อคำนวณถึงผลงานแล้ว การร้องเรียนในเรื่องความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบก็ไม่เป็นไรนัก

ทางตำรวจมี พรบ. วินัยตำรวจฉบับปี พ.ศ. ๒๕๓๗ ใช้ร่วมกับกฎ ก.พ. ๒๗๕ ในการพิจารณาปูนบำเหน็จความชอบ วินัยตำรวจค่อนข้างเคร่งเครียด ฉะนั้นจึงดูว่าจะขาดทุนเพราะถือกฎหมาย ๒ ฉบับในการพิจารณา ข้าราชการพลเรือนอนมีฉบับเดียว ทหารก็มีฉบับปี พ.ศ. ๒๕๓๖ ฉบับเดียว



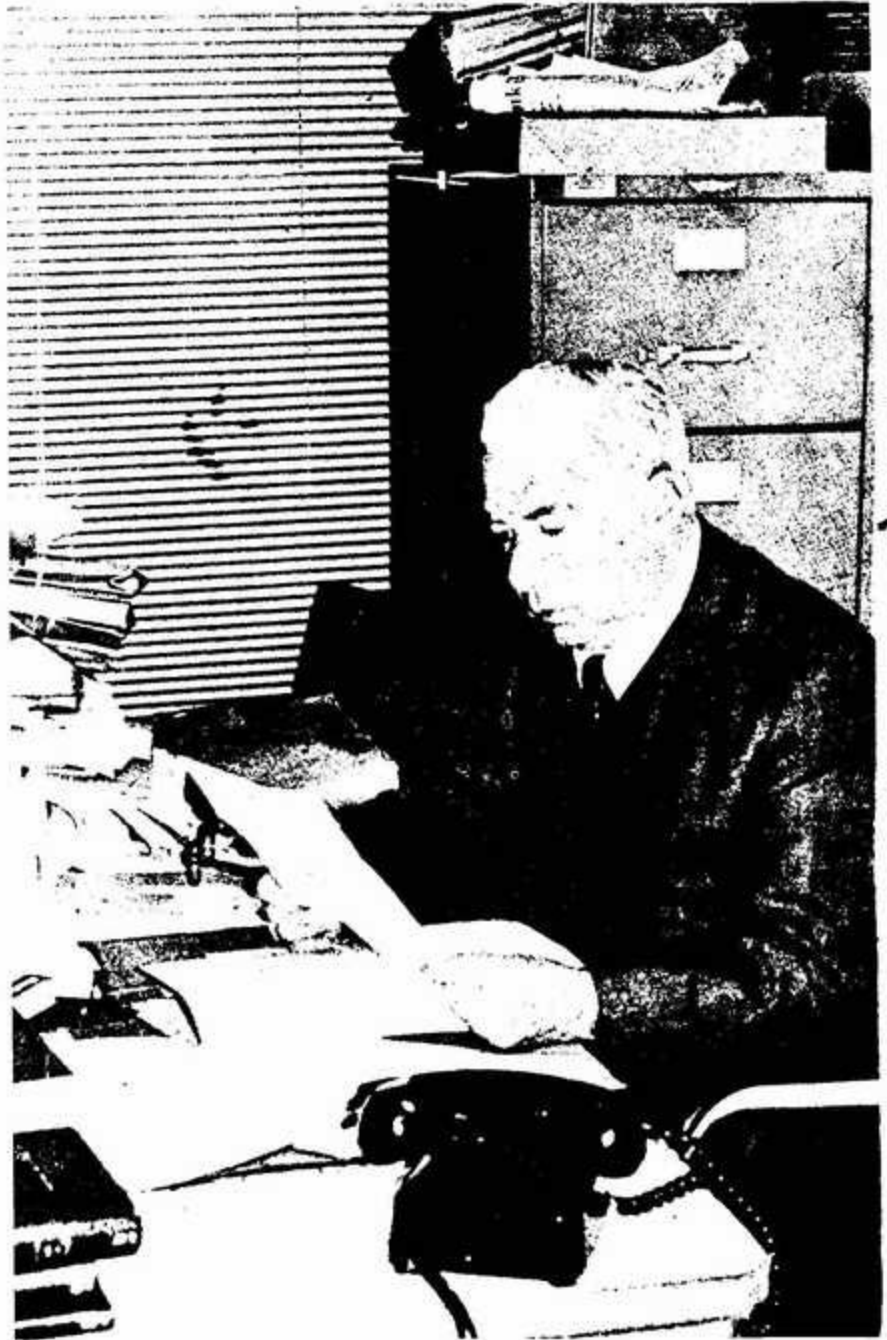
เช่นกัน จึงคิดว่าตำรวจน่าจะเลิก  
ฉบับใดฉบับหนึ่ง

การเล่นเงินเดือน ๒ ชั้น  
ติดกันนั้นเห็นว่าควรให้ติดกันได้  
ไม่เกิน ๓ ปี อาจจะใช้ทั้งระบบ  
สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือระบบค  
ความสามารถของคนผสมกันก็ได้

ขณะนั้นกรมตำรวจได้พิจารณา  
ให้เงิน พสร. (เพิ่มสู้รบ) แก่  
ตำรวจที่ปะทะกับผู้ก่อการร้าย เงิน  
พสร. นี้ไม่ใช่เงินเดือน เพียง  
แต่ได้รับเงินเพิ่มแต่ไม่เลื่อนตำแหน่ง  
ทำให้ไม่มีปัญหาอาวุโส  
สำหรับเวลาในการพิจารณาเลื่อน  
เงินเดือนประจำปีไม่ล่าช้า แต่  
จำนวนข้าราชการตำรวจมีมากไป  
น่าจะมีการกระจายอำนาจมากกว่านี้

# อะไร ๆ ก็ขออนุมัติกันเสียเรื่อย

สิริ สัตตบงกช



ในภาษาไทยเรามีคำอยู่ ๒  
คำ ซึ่งถ้าสังเกตดูแล้วมักจะนำไป  
ใช้สับสนปนเปกันอยู่เป็นประจำ  
จนแทบจะแยกไม่ออกกว่าคำไหนจะ

ควรใช้ในกรณีใด หรือใช้ใน  
ลักษณะอย่างไร คำ ๒ คำที่ว่านี้  
คือคำว่า อนุญาต และคำว่า  
(อ่านต่อหน้า ๘๐)

# การรับเงินเดือนตามตำแหน่ง

หลักที่สำคัญอย่างหนึ่งในการกำหนดเงินเดือนสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ในราชการพลเรือน คือ "งานเท่ากันเงินเท่ากัน" ซึ่งขยายความให้ชัดเจนก็หมายความว่าการทำงานในตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเท่าเทียมกัน หรือระดับเดียวกัน ควรได้รับเงินเดือนเท่ากัน เช่นตำแหน่งระดับ ๓ กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำไว้ ๑,๗๕๐ บาท เงินเดือนขั้นสูง ๓,๔๒๐ บาท นาย ก. ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ระดับ ๓ โดยหลักแล้ว ก็ควรได้รับเงินเดือนอย่างต่ำ ๑,๗๕๐ บาท อย่างนี้เป็นต้น

ความจำเป็นที่ต้องกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานระดับเดียวกัน ได้รับเงินเดือนเท่ากันเนื่องจากเหตุผลหลายประการกล่าวคือ

**ประการแรก** เมื่อมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบระดับใด ให้แก่เท่ากับมีข้อผูกพันที่จะต้องจ่ายเงินเดือนอย่างน้อยในขั้นต่ำของระดับนั้น ให้ด้วย

**ประการที่สอง** ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งระดับนั้น ย่อมเสียขวัญกำลังใจได้

**ประการที่สาม** การจ่ายเงินเดือนให้น้อยกว่าเงินเดือน ขั้นต่ำของตำแหน่งที่กำหนดไว้ ออกจะเป็นการเอาเปรียบผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ซึ่งควรจะทำเฉพาะมีระเบียบยกเว้นระบุไว้ชัดเจนในบางกรณีเท่านั้น การปล่อยให้ข้าราชการต้องรับเงินเดือนต่ำกว่าตำแหน่งตลอดไป ไม่น่าจะถูกต้องตามหลักการที่ได้กำหนดไว้

**ประการที่สี่** เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของราชการพลเรือน ซึ่งมีอยู่จำนวนมากแม้คนละตำแหน่งแต่อยู่ระดับเดียวกันก็ควรได้รับเงินเดือนระดับเดียวกันด้วย

**ประการที่ห้า** เพื่อความยุติธรรมในการกำหนดเงินเดือนตอบแทนการปฏิบัติงาน ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับเดียวกัน

**ประการที่หก** เพื่อส่งเสริมให้ได้คนมีความสามารถในระบบราชการเพิ่มขึ้น

ดังนั้น โดยหลักการแล้วข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับใดทางราชการก็ควรจ่ายเงินเดือนอย่างน้อยขั้นต่ำของเงินเดือนระดับนั้น จึงจะยุติธรรมและถูกต้องที่สุด

แต่ในระยะแรกที่ปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งทางราชการยังมิได้กำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ที่เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไว้ และยังมีกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งอย่างเดิมมีเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งอยู่ เพราะฉะนั้นในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการปรับใช้ระบบใหม่จึงมีข้าราชการบางรายรับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่ง ซึ่งถ้าปล่อยให้ได้กระโดดไปรับเงินเดือนในขั้นต่ำ ซึ่งยังห่างอยู่หลายขั้นได้ ย่อมเป็นที่ครหาแก่ข้าราชการทั้งหลาย และกระทบกระเทือนขวัญกำลังใจข้าราชการตลอดจนการปกครองบังคับบัญชาจะปั่นป่วนตามมาได้

การให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง โดยทันที จะก่อให้เกิดความรู้สึกแตกแยกในหมู่ข้าราชการและเป็นปัญหาารุนแรงพอๆ กับการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนต่ำกว่าตำแหน่งอยู่ตลอดไป

การแก้ปัญหาในเรื่องนี้ จึงต้องอาศัยมาตรการที่ผ่อนคลายนโยบายสองด้าน นั่นคือ มาตรการที่จะให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งสำหรับผู้รับเงินเดือนยังต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งอยู่ โดยการผ่อนส่งให้เพื่อมิให้เกิดความรู้สึกกระทบกระเทือน ผู้ที่มีได้ประโยชน์แต่มิใช่พรวดพราดให้ได้รับขั้นต่ำเสียเลยทีเดียว พร้อมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไว้เสียในคราวเดียวกันด้วย ซึ่งตัวอย่างของการ "ผ่อนส่ง" แบบนี้ก็เคยมีใช้กันมาแล้วสำหรับตำแหน่งผู้พิพากษา และอัยการ เมื่อนำระบบการรับเงินเดือนตามตำแหน่งมาใช้ในปี พ.ศ. .... โดยปรับให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งได้ไม่เกินร้อยละ ๒ ขึ้นจนกว่าจะเข้าสู่ขั้นต่ำของตำแหน่ง

โดยวิธีการเช่นนี้ในระยะต่อไปข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งหลายขั้นจะหมดไปเหลืออยู่เฉพาะภายใต้หลักเกณฑ์ของทางราชการที่จะกำหนดไว้เท่านั้นเอง

เหตุผลดังกล่าวจึงเป็นที่มาของหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/ว. ๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๑๘ เรื่องการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ซึ่ง ก.พ. กระทรวงการคลังและสำนักงานประมาณปรึกษาร่วมกันแล้ว เห็นควรให้ปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่ได้รับอัตราเงินเดือนต่ำ

กว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในบังคับประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังนี้คือ

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ๑ ขั้น ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ เป็นต้นไป ทั้งนี้ให้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามปกติ

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในบังคับประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๘ ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ๑ ขั้น ตั้งแต่วันที่ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

แต่การแก้ปัญหาโดยปรับเงินเดือนให้แก่ผู้เงินเดือน ยังไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งคนละ ๑ ขั้น เป็นเพียงมาตรการชั่วคราว ซึ่งไม่มีโอกาสจะบรรลุถึงหลักการที่กฎหมายกำหนดไว้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งใดให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น เพราะยังมีกรณีอาจเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยผู้นั้นยังรับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่เลื่อนขึ้นหลายขั้นได้ต่อไปอีก

หมายความว่าถึงจะพยายามปรับเงินเดือนให้ผู้เงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำคนละ ๑ ขั้น หรือ ๒ ขั้นก็ตาม จะมกรณีแต่งตั้งผู้เงินเดือนห่างขั้นต่ำของตำแหน่งในทำนองที่เรียกว่าเกิดขึ้นมาใหม่ได้เสมอ

จึงต้องกำหนดมาตรการอื่นประกอบ นั่นคือ การกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำของผู้ที่จะเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไว้เสียด้วย จึงจะแก้ปัญหาได้

มาตรการนี้จะกำหนดไว้ทันทีเลย เช่น กำหนดว่า ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ เป็นต้นไป ผู้จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ จะต้องได้รับเงินเดือนในงบประมาณ ๒๕๑๘ ไม่ต่ำกว่า ๑,๓๗๕ บาท คือ ห่างขั้นต่ำของตำแหน่งระดับ ๓,๔ ขึ้น จะเห็นว่าไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการหลายคน เพราะก่อนนี้ไม่ได้กำหนดไว้เลยเพียงแต่เข้าหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง คือ ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ก็แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ได้ แต่แล้วจู่ ๆ จะมาวางหลักเกณฑ์ขึ้นโดยไม่รู้ตัวก็จะกระไรอยู่

ดังนั้น เพื่อมิให้กระทบกันจนเกินไป และเกิดการได้เปรียบเสียเปรียบกันขึ้นมากนัก ก.พ. จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้เป็นขั้นตอนเพื่อให้ผู้ที่จะเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้ที่รับเงินเดือนอยู่ในขั้นไม่ต่ำกว่าขั้นที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ที่จะเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งใดได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นในที่สุดนั่นเอง

สำหรับขั้นตอนเพื่อประโยชน์ในการได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง เมื่อพิจารณาจำนวนผู้ได้เงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งในปัจจุบันซึ่งอย่างมากที่สุดไม่เกิน ๘ ขั้นนั้น ในงบประมาณ ๒๕๒๐ ก.พ. จึงได้กำหนดว่าผู้ที่ได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณนั้น ไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นเกิน ๗ ขั้น ควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอยู่ได้

หลังจากนั้นจึงค่อย ๆ กำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นงบประมาณต่อไป จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ และปีต่อไป ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณนั้นๆ ไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นเกิน ๔ ขั้น

เป็นอันว่าในที่สุดได้ถือเอาเงินเดือนห่างขั้นต่ำของตำแหน่งเป็นวิธีการสำหรับ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งเลย

ถ้าจะอธิบายให้เข้าใจแบบง่าย ๆ คือตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นไป จะมีโอกาสกระโดดไปรับเงินเดือนขั้นต่ำของทุกตำแหน่งได้ ๔ ขั้น เหมือนกับมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่จะต้องมีอัตราเงินเดือนห่างจากเงินเดือนขั้นต่ำของขั้นนั้น ๒ ขั้นเสมอ หรือในอีกลักษณะหนึ่งหมายความว่าเงินเดือนห่างจากขั้นต่ำของตำแหน่งเกิน ๔ ขั้น จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ได้

มาตรการดังกล่าว ก.พ. จึงได้มีหนังสือเวียนที่ สร ๑๐๐๓/ว. ๘ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๑๘ เรื่องการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ซึ่งลงพิมพ์ในวารสารฉบับนั้นแล้ว

ความมุ่งหมายของหนังสือเวียนที่ สร ๑๐๐๓/ว. ๘ นี้ ก็เพื่ออนุวัตให้เป็นไปตามหลัก “งานเท่ากันเงินเท่ากัน” เพื่อประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนใหญ่นั้นเอง

# กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๑๐๐๓/ว. ๘

สำนักงาน ก.พ.

๑๘ สิงหาคม ๒๕๑๘

เรื่อง การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง  
เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรมและจังหวัด)

อ้างถึง ๑. กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/ว. ๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๑๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางแสดงอัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๗ บัญญัติว่า "ข้าราชการพลเรือนสามัญจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใดให้ได้รับเงินเดือนในระดับนั้น โดยให้ได้รับในขั้นต่ำของเงินเดือน สำหรับตำแหน่ง ในกรณีที่ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ." ซึ่ง ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๘) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งไว้ โดยกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นครั้งแรกตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งยังรับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งอยู่ คงได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ไปก่อน และ ก.พ. จะได้กำหนดการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับเพิ่มขึ้นเป็นไปตามกำลังเงินงบประมาณ จนกว่าจะเข้าขั้นต่ำของตำแหน่งต่อไป และต่อมา ก.พ. ได้กำหนดวิธีการปรับอัตราเงินเดือนของผู้ที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/ว. ๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๑๘ โดยกำหนดให้ผู้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งได้รับการปรับอัตราเงินเดือนสูงขึ้นอีก ๑ ขั้น ในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไปแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า โดยที่ขณะนั้นข้าราชการพลเรือนสามัญบางรายรับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งอยู่หลายขั้น ซึ่งยังไม่เป็นการสมควรที่จะปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับในขั้นต่ำของตำแหน่งเลยทันทีตามหลักการที่กฎหมายบัญญัติไว้ และยังอาจมีกรณีเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยผู้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่เลื่อนขึ้นหลายขั้นในรายต่อ ๆ ไปได้

อีก ซึ่งสมควรกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไว้ด้วย ก.พ. จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้เป็นขั้นตอนเพื่อให้ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้ที่รับเงินเดือนอยู่ในขั้นไม่ต่ำกว่าขั้นที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ผู้ที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นในที่สุด ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูง

(๑) ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งใดในบับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ จะต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นบับประมาณนั้นไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นเกิน ๓ ขั้น ตัวอย่างเช่น ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ในบับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ ไม่ต่ำกว่า ๑,๑๕๐ บาท เป็นต้น (โปรดดูตารางแนบท้าย)

(๒) ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งใดในบับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ จะต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นบับประมาณนั้นไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นเกิน ๒ ขั้น ตัวอย่างเช่น ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ในบับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ ไม่ต่ำกว่า ๑,๒๒๐ บาท เป็นต้น (โปรดดูตารางแนบท้าย)

(๓) ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งใดในบับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ จะต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นบับประมาณนั้นไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นเกิน ๕ ขั้น ตัวอย่างเช่น ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ในบับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑ ไม่ต่ำกว่า ๑,๒๘๕ บาท เป็นต้น (โปรดดูตารางแนบท้าย)

(๔) ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งใดในบับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ และบับประมาณต่อไป จะต้องได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นบับประมาณนั้น ๆ ไม่ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นเกิน ๔ ขั้น ตัวอย่างเช่น ผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ในบับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ไม่ต่ำกว่า ๑,๓๖๕ บาท เป็นต้น (โปรดดูตารางแนบท้าย)

๒. ในบับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ พ.ศ. ๒๕๒๑ และ พ.ศ. ๒๕๒๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งอยู่ก่อนวันเริ่มต้นบับประมาณนั้น ๆ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ๑ ขั้นได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของบับประมาณนั้น ๆ เป็นต้นไป ทั้งนี้ให้ปรับก่อนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามปกติ

๓. ในบับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ พ.ศ. ๒๕๒๑ และ พ.ศ. ๒๕๒๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งใดที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น ให้

ผู้อำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้นไป ๑ ขั้น ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๔. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นไป ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น สำหรับผู้ใดเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใดซึ่งเป็นผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

สำหรับเงินที่จะใช้ในการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับสูงขึ้น ให้นำเงินเดือนเหลือจ่ายในปัจจุบันไปปรับพอกอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ ตามนัยหนังสือสำนักงบประมาณ ที่ สร ๐๓๐๒/ว. ๓๗๗๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๑๖ หากมีเงินเดือนเหลือจ่ายไม่พอที่จะใช้ในการปรับอัตราเงินเดือนดังกล่าวก็ขอให้ทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณเพื่อใช้เงินหมวดอื่นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. ๒๘๒๑๘๒๘



ตารางแสดงอัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง	เงินเดือนทรบอยู่ก่อนปั้งประมาณที่เลื่อน			
	เลื่อนในปั้งประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ ต้องได้รับเงินเดือนในปั้งประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ ไม่ต่ำกว่า	เลื่อนในปั้งประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ ต้องได้รับเงินเดือนในปั้งประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ ไม่ต่ำกว่า	เลื่อนในปั้งประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ ต้องได้รับเงินเดือนในปั้งประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ ไม่ต่ำกว่า	เลื่อนในปั้งประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ ต้องได้รับเงินเดือนในปั้งประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ ไม่ต่ำกว่า
ระดับ ๒	๕๐๐	๕๕๕	๑,๐๑๕	๑,๐๘๐
ระดับ ๓	๑,๑๕๐	๑,๒๒๐	๑,๒๖๕	๑,๓๒๕
ระดับ ๔	๑,๔๖๐	๑,๕๕๐	๑,๖๔๕	๑,๗๕๐
ระดับ ๕	๑,๘๗๕	๒๐,๐๐	๒,๒๓๐	๒,๓๗๐
ระดับ ๖	๒,๖๘๐	๒,๘๕๐	๓,๐๓๐	๓,๒๒๐
ระดับ ๗	๓,๔๒๐	๓,๖๓๐	๓,๘๕๐	๔,๐๘๕
ระดับ ๘	๓,๘๕๐	๔,๐๘๕	๔,๓๓๕	๔,๖๐๐
ระดับ ๙	๔,๓๓๕	๔,๖๐๐	๔,๘๗๐	๕,๑๓๕
ระดับ ๑๑	๕,๘๗๐	๕,๑๓๕	๕,๔๗๕	๕,๘๑๐
ระดับ ๑๑	๕,๘๗๕	๕,๘๗๐	๖,๑๕๐	๖,๕๐๕

ที่ สร ๑๐๐๖/ว. ๘

สำนักงาน ก.พ.

๒๔ สิงหาคม ๒๕๑๕

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ  
เรียน

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว.๒๓ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕) จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้มีมติให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ฉบับที่ ๖๗๗ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ฉบับที่ ๗๓๓ (พ.ศ. ๒๕๑๖) และฉบับที่ ๗๘๔ (พ.ศ. ๒๕๑๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ มาถือเป็นหลักปฏิบัติสำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการเฉพาะในบังคับประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๕ โดยอนุโลม นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณามติให้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน ดังที่ได้แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้ ฉะนั้น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการตั้งแต่บังคับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ เป็นต้นไป จึงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ได้ทราบ  
ด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ)

จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวินัยและนิติการ

โทร. ๒๘๑๕๔๕๑

(สำเนา)

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘  
ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๒) และมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกฎ ก.พ. นี้

“บ” หมายความว่า บังบประมาณ

“รอบบทยแล้วมา” หมายความว่าระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ของบทย ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของบทยถัดไป

ข้อ ๒ ภายใต้บังคับแห่งข้อ ๓ (๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของบทยที่ได้เลื่อนนั้น

ข้อ ๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนเท่าหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือน สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว จะเลื่อนขั้นเงินเดือนมิได้

ข้อ ๔ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน

การพิจารณาผลงานของข้าราชการผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อควรพิจารณาประกอบอื่น ๆ เช่น วินัย การมาสาย การรักษาวินัย ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

ในการพิจารณารายงานตามวรรคสอง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็น ไปเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ข้อ ๕ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นำช่วงเวลาการปฏิบัติราชการในรอบปีแล้วมาเป็นเกณฑ์  
เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑ (๓) (๔) ให้นำช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าแปดเดือนเป็นเกณฑ์  
พิจารณา

ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการ  
ในต่างกระทรวงทบวงกรม หรือในต่างกระทรวงทบวงกรม หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่  
หรืองานพิเศษอื่นใดในรอบปีแล้วมา ก็ให้นำผลงานของผู้ในทุกระดับและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณา  
ด้วย

ข้อ ๖ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับรายงานการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๔  
แล้วเห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร หรือไม่อยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อน  
ขั้นเงินเดือนได้ตามข้อ ๑ ก็ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้นั้น

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดปฏิบัติงานตาม  
หน้าที่ได้ผลดี และอยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามข้อ ๑ ก็ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นได้หนึ่ง  
ขั้น และถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดปฏิบัติงานดีเด่นตามหลักเกณฑ์ข้อ ๔ ด้วย จะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้  
แก่ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าหนึ่งขั้นแต่ไม่เกินสองขั้นก็ได้ ถ้าจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือน  
สามัญผู้ใดเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าสองขั้น จะต้องปรากฏด้วยว่าผู้นั้นมีความรู้ ความประพฤติ และความ  
สามารถดี มีผลงานดีเด่นเป็นที่น่าสนใจ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการโดยทั่วไปยิ่งกว่าผู้ใดเลื่อนขั้นเงินเดือน  
เป็นกรณีพิเศษสองขั้นอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงและรัฐมนตรีเจ้า  
สังกัด เว้นแต่ตำแหน่งปลัดกระทรวงให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และไม่  
สังกัดกระทรวงหรือทบวงหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี  
ให้ได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการนั้น หรือนายกรัฐมนตรีในฐานะ  
รัฐมนตรีเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณี

ข้อ ๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีแล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะ  
จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์สมควรจะได้  
เลื่อนขั้นเงินเดือน

(๒) ในรอบปีแล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่  
โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยหลังรอบปีที่แล้วมาในกรณีนั้นมาแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ก็ได้ แต่ถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดเงินเดือนจะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนจะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อได้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

(๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสี่เดือน

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลาพัก โดยถือเกณฑ์วันลารวมทั้งลากิจและลาป่วยไม่เกินสี่สัปดาห์ เว้นแต่

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือนและตุลาการ

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินหกสัปดาห์

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียว หรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน หรือ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนดเนื่อง ๆ

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการ เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย

(๗) ในปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๘) ในรอบปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือทำงาน ณ ต่างประเทศตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรม และทำงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

ข้อ ๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเกินกว่าหนึ่งขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๗ และในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดี

(๒) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือต้องเสียอันตรายเป็นกรณีพิเศษ

(๓) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๔) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๕) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความทรากคร่ำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่ง

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ถ้าผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย หรือถูกฟ้องในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้วในปีใดผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ หรือไม่มีมลทินหรือมีหมอง ก็ให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีนั้นได้ และให้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ให้ตามสิทธิด้วย

ข้อ ๑๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ได้ถึงแก่กรรมอันมิใช่เกิดขึ้นเนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตน หรือต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือต้องออกจากราชการไปเพราะเจ็บป่วย ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถรับราชการต่อไปได้อีกเลย ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่มีสิทธิจะได้เลื่อนขั้นนั้นก็ได้

ข้อ ๑๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นในวันพ้นก่อนที่จะพ้นจากราชการก็ได้

ข้อ ๑๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนราชการพลเรือนสามัญนอกจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ หรือที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่าสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นโดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นพิเศษเฉพาะราย

## บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๓ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ สำหรับผู้ถูกส่งพักราชการหรือผู้ที่ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือทำงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และทำงาน ณ ต่างประเทศ ให้นำความในข้อ ๔ (๑๐) (๑๑) (๑๒) และ (๑๓) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๓๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๗๗ (พ.ศ. ๒๕๑๕) และฉบับที่ ๗๘๔ (พ.ศ. ๒๕๑๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ มาใช้บังคับแก่ผู้นั้น แล้วแต่กรณี

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๑๘

(ลงชื่อ) ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

๕ สิงหาคม ๒๕๑๕

เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ขั้น  
เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๒๐๑/ว. ๕๕ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๑๔

ตามที่ได้นัดประชุมคณะรัฐมนตรีกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ มา  
เพื่อปฏิบัติ ความแจ้งอยู่แล้วนั้น

บัดนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ  
เลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ขั้น เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ดังนี้

๑. กำหนดกลุ่มข้าราชการพลเรือนตามระดับเงินเดือนแทนชั้นของข้าราชการที่กำหนดไว้เดิมดังต่อไปนี้

๑.๑ กำหนดกลุ่มข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับ ๑ ระดับ ๒ และระดับ ๓ ใช้  
แทนกลุ่มข้าราชการชั้นจัตวา-ตรี

๑.๒ กำหนดกลุ่มข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับ ๔ ระดับ ๕ และระดับ ๖  
ใช้แทนกลุ่มข้าราชการชั้นโท-เอก

๑.๓ กำหนดกลุ่มข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป ใช้แทนกลุ่มข้าราชการ  
ชั้นพิเศษ

๒. การคำนวณอัตราร้อยละของจำนวนข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้น  
ไป ให้คำนวณจากจำนวนข้าราชการดังกล่าวในแต่ละกระทรวง และสำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็น  
กรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ขั้น ของข้าราชการพลเรือนที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไปนั้นเห็นสมควรให้ปลัด  
กระทรวงเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณา โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ส่วนผู้มีอำนาจในการส่งเงินเดือน  
ให้ขึ้นไปตามทฤษฎีหมายเหตุไว้

๓. สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๓ ขั้น เห็นสมควรกำหนดให้กลุ่มข้าราชการ  
ที่ได้รับเงินเดือนในระดับ ๑ ระดับ ๒ และระดับ ๓ และกลุ่มข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนในระดับ ๔  
ระดับ ๕ และระดับ ๖ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๓ ขั้น แทนกลุ่มข้าราชการชั้นจัตวา-  
ตรี และกลุ่มข้าราชการชั้นโท-เอก ตามลำดับได้ตามหลักเกณฑ์เดิม โดยเห็นควรให้หัวหน้าส่วนราชการระดับ  
กรมเป็นผู้พิจารณา แล้วเสนอปลัดกระทรวงเจ้าสังกัดเพื่อความเห็นชอบ



๔. ควรกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเสนอให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการพลเรือนประจำได้เพียงปีละครั้งเดียว เพื่อมิให้มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๕. สำหรับหลักเกณฑ์อื่น ๆ เกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้น เห็นควรให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดไว้ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๑/ว.๕๕ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๑๘ ที่ สร ๐๒๐๑/ว. ๑๑๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๑๘ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีฉบับอื่นเกี่ยวกับเรื่องนิตยภัตผู้มีผลใช้บังคับอยู่

ทั้งนี้ เห็นควรให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ถ้อยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำงบประมาณ ๒๕๒๐ เป็นต้นไป

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๑๘ ลงมติเห็นชอบด้วยตามที่ ก.พ. เสนอไว้แล้ว

๑. การคำนวณอัตราร้อยละของจำนวนข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป ให้คำนวณจากจำนวนข้าราชการพลเรือนในแต่ละกรม และให้มีหลักเกณฑ์ดังนี้

๑.๑ ให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้น ได้ร้อยละ ๑๕ ตามเดิม

๑.๒ กรมใดมีข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป ไม่ถึงร้อยละ ๑๕ แต่ไม่ถึง ๕ คน ให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้น ได้ ๑ คน

๑.๓ กรมใดมีข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป ไม่ถึง ๕ คน ให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้น ได้ ๑ คน แต่กรมนั้นต้องไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไปของตน ในปีติดกัน (ให้เลื่อนได้ปีเว้นปี)

๒. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้น ให้แก่ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป ให้รัฐมนตรี หรือปลัดกระทรวง พิจารณาสำหรับข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับ ๑๑ หรือระดับ ๑๐ แล้วแต่กรณี ของแต่ละกรมก่อน ถ้าได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้ ก็ให้หักออกจากโควตาของกรมนั้น เหลือเท่าใดจึงให้ปลัดกระทรวงหรืออธิบดี แล้วแต่กรณี พิจารณาสำหรับข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับเงินเดือนในระดับ ๗-๙ ต่อไป

๓. ข้าราชการพลเรือนคนหนึ่ง ๆ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีเพียงครั้งเดียว เรียงมาเพื่อทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ปลั่ง มัจฉ

(นายปลั่ง มัจฉ)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง โทร. ๒๘๑๒๒๔๐

## ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา

พ.ศ. ๒๕๑๕

เพื่อให้การจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลาเป็นไปโดยเหมาะสม กระทรวงการคลังจึงกำหนด  
ระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลาไว้ดังนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา พ.ศ. ๒๕๑๕”

ข้อ ๒. ให้ใช้ระเบียบนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา พ.ศ. ๒๕๑๗

บรรดาระเบียบหรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบ  
นี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔. การอนุมัติให้ข้าราชการอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ ซึ่งจะต้องจ่ายค่าอาหารทำ  
การนอกเวลาตามระเบียบนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๔.๑ เป็นงานที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติโดยเร่งด่วนเป็นพิเศษ ซึ่งถ้าไม่ปฏิบัตินอกเวลา  
ราชการตามปกติจะเกิดผลเสียหายแก่ราชการ และเป็นงานในหน้าที่ที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติอยู่ในเวลาราชการ  
ตามปกติ หรือมีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ หรือ

๔.๒ เป็นการรับรองชาวต่างประเทศ ซึ่งข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นเจ้าหน้าที่ด้วย

ข้อ ๕. ผู้ทมน้ำที่ปฏิบัติราชการตามปกตินอกเวลาราชการปกติจะเบิกค่าอาหารทำการนอกเวลา  
สำหรับการปฏิบัติงานนั้นตามระเบียบนี้ไม่ได้

ข้อ ๖. ให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณสำหรับส่วนกลาง หรือผู้ว่าราชการจังหวัดสำหรับ  
ส่วนราชการในภูมิภาค มีอำนาจอนุมัติให้ข้าราชการอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาปกติภายในวงเงินประจำงวดหรือ  
เงินจัดสรรแล้วแต่กรณีของส่วนราชการนั้น

ในราชการส่วนภูมิภาค หากผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรจะมอบอำนาจให้นายอำเภอเป็นผู้อนุมัติ  
ให้ข้าราชการในส่วนราชการของอำเภออยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติก็ได้

ในราชการส่วนกลางแต่มีสำนักงานอยู่ในภูมิภาค หรือมีสำนักงานแยกต่างหากจากกระทรวง ทบวง กรม หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณจะมอบอำนาจให้ข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานนั้น เป็นผู้อนุมัติให้ข้าราชการอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติก็ได้

ข้อ ๗. การจ่ายค่าอาหารทำการนอกเวลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

๗.๑ กรณีอยู่ปฏิบัติราชการนอกเวลาราชการปกติ หรือในวันหยุดราชการเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง

(ก) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเทียบเงินเดือนข้าราชการ ตั้งแต่ระดับ ๒ ขึ้น  
ค่าสุุดขึ้นไป วันละ ๒๕ บาท

(ข) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเทียบเงินเดือนข้าราชการต่ำกว่าระดับ ๒ ขึ้น  
ค่าสุุดวันละ ๒๐ บาท

๗.๒ กรณีอยู่ปฏิบัติราชการในวันหยุดราชการเต็มวันเหมือนวันทำการปกติ

(ก) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเทียบเงินเดือนข้าราชการ ตั้งแต่ระดับ ๒ ขึ้น  
ค่าสุุดขึ้นไปวันละ ๓๕ บาท

(ข) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเทียบเงินเดือนข้าราชการ ต่ำกว่าระดับ ๒ ขึ้น  
ค่าสุุด วันละ ๓๐ บาท

ข้อ ๘. ในวันหนึ่งข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินค่าอาหารทำการนอกเวลาได้เพียงครั้งเดียว

ข้อ ๙. การจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลานอกเหนือจากระเบียบนี้ ให้ขอทำความตกลงกับ  
กระทรวงการคลังก่อน

กระทรวงการคลัง

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๑๖

(ลงชื่อ) บุญชู โรจนเสถียร

(นายบุญชู โรจนเสถียร)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

๒๗ สิงหาคม ๒๕๑๕

เรื่อง การรับรองประกาศนียบัตรวิชาชีพ  
เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรมต่างๆ)

ด้วย ก.พ. ได้ลงมติรับรองประกาศนียบัตรวิชาชีพของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการ ดังนี้

๑. ผู้ได้รับประกาศนียบัตรครุมัธยมภาคค่ำ ซึ่งมีหลักสูตร ๔ ภาคการศึกษา ต่อจากประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครใต้ อาจบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งซึ่ง ก.พ. รับรองว่าคุณวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ ไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนระดับ ๒ ขน ๑,๖๔๕ บาท

๒. ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ภาคบ่าย แผนกวิชาการบัญชี แผนกวิชาการเลขานุการ และแผนกวิชาการตลาด ของวิทยาลัยพลศึกษาบางนา และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แผนกผ้าและเครื่องแต่งกาย ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา พระนครใต้ อาจบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งซึ่ง ก.พ. รับรองว่าคุณวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ ไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนระดับ ๒ ขน ๑,๕๕๐ บาท

๓. ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาพยาบาลและอนามัย จากโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย โรงพยาบาลแมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีหลักสูตร ๓ ปี ต่อจาก มศ. ๕ อาจบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งซึ่ง ก.พ. รับรองว่าประกาศนียบัตรดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ ไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนระดับ ๒ ขน ๑,๕๕๐ บาท และถ้าได้รับประกาศนียบัตรผดุงครรภ์หลักสูตร ๖ เดือนเพิ่มขึ้น อาจบรรจุได้ไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนระดับ ๒ ขน ๑,๖๔๕ บาท

๔. ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการชลประทาน จากโรงเรียนการชลประทาน กรมชลประทานซึ่งมีหลักสูตร ๓ ปี ต่อจาก มศ. ๕ อาจบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งซึ่ง ก.พ. รับรองว่าประกาศนียบัตรดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ ไม่สูงกว่าอัตราเงินเดือนระดับ ๒ ขน

๑,๕๕๐ บาท โดยถือเป็นประกาศนียบัตรซึ่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ทางช่างโยธา ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และโปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง  
(ลงชื่อ) ประวิณ ฅ นคร  
(นายประวิณ ฅ นคร)  
รองเลขาธิการ ก.พ. รักษาราชการแทน  
เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. ๒๘๓๓๓๓๓ ต่อ ๓๘

# ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

## ข้อใจการจัดทำวารสารข้าราชการ

ผู้ถาม : สมาชิกแดงลอส

ผมอยากให้อธิบดีกรมข้าราชการนำจดหมายลงพิมพ์ให้สมาชิกทราบในวารสารนี้ด้วยว่า การขึ้นค่าสมาชิกใหม่นั้นผมไม่ติดใจ เพราะอุปกรณ์ทุกอย่างแพงขึ้น ถึงแม้ว่าสาระเนื้อหาและรูปเล่มยังคงเกือบเหมือนเดิม แม้แต่การที่บอกแล้วว่าแก้ไขให้วารสารออกให้ทันทุก ๆ เดือนก็มิได้เป็นจริงอย่างว่า ช่างเข้าระบบราชการเสียจริงที่ต้องตำหนิเป็นอันมาก คือหน้ากระดาษ ๓ หน้า จะต้องมึ่รูปบ้า ๆ บอ ๆ แบบเดียวกับหนังสือชนวนอยู่ ๑ รูปขนาดใหญ่ ๆ ทำให้หน้าพิมพ์เพิ่มชนวนโดยไม่จำเป็น รูปเหล่านั้นถ้าไม่เป็นรูปเหล่านั้นถ้าไม่เป็นรูปฝรั่ง นายทุน ก็ต้องเป็นรูปโฆษณาสินค้า เช่น ฝ้ายผูกคอ แว่นตา โทรศัพท์ ฯลฯ รูปจิตรกรรม โครงสร้าง การตุนไม้ได้สติ เหมือนข้าราชการเป็นคนปัญญาอ่อน ต้องถูกข่มจิตใจด้วยวัตถุธรรมที่มันแวมโน้มจะให้มันค่านิยมอย่างนั้น หากจะมีการตุนทำไมของคุณสุชีพ ณ สงขลา ก็คืออยู่แล้วแต่ต้องหายไป เรื่องส่วนมากก็มักเป็นเรื่องรัฐศาสตร์

กล่าวปัญหาคลุมอย่างกว้าง ๆ ไม่ได้บอกอาชญาสิทธิ์ที่จะแก้กันอย่างแท้จริง อ่านไม่คุ้มที่ใช้มาเวลา

อยากถามว่าทำไมเลขาธิการ ก.พ. จึงกำหนดตัวเองเป็นระดับ ๑๑ เท่ากับปลัดกระทรวง ซึ่งตามประกาศคณะปฏิวัติ ๒๕๑๕ สำนักงาน ก.พ. มีฐานะเท่ากรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีซึ่งมีฐานะเท่ากระทรวง ฉะนั้นเลขาธิการ ก.พ. ควรจะมีฐานะเท่าอธิบดีเท่านั้น ควรได้ระดับ ๑๐ โปรดตอบในปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือนเพื่อจะนำไปพูดเกี่ยวกับการเมืองและการปกครองไทย ของคณะรัฐศาสตร์ในมหาวิทยาลัยด้วย

ตอบ ขอบคุณมากสำหรับข้อคิดเห็นที่ดีเพื่อก่อ ซึ่งคณะผู้จัดทำ ขออ้อมรับทุกประการและก็ตั้งความปรารถนาจะปรับปรุงให้ดีที่สุดเท่าที่ความสามารถและโอกาสจะอำนวยให้

การจัดรูปเล่มโดยใช้ภาพประกอบบ้าง ขอเรียนจุดมุ่งหมายว่า ต้องการจะให้มันเป็นเพียงที่พิศายตา เพราะเนื้อหาที่เต็มไปด้วยปัญหาและระเบียบข้าราชการอย่างเดียวกันคงไม่ชวนอ่านเท่าที่ควร แต่ความ

สามารถในการหาภาพประกอบ และการเขียนการ์ตูน เป็นเรื่องที่ไม่มีโอกาสเลือกสรรมากนัก และโดยแท้จริงมิได้หวังจะโน้มน้าวผู้อ่านด้วยวัตถุนิยมแต่ประการใด เพราะในอีกด้านหนึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงปรากฏการณ์ที่เป็นจริงในระบบราชการซึ่งแม้จะไม่ลงรูปภาพให้ปรากฏก็คงไม่มีผลเท่าใด

สำหรับเนื้อหาบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับรัฐศาสตร์แบบคลุมเครือนั้น เป็นเรื่องที่ยธิบายได้ยาก แต่การจะพิจารณาคัดเลือกให้ได้บทความที่ชัดเจน คงจะคิดขี้ตังผู้เขียนที่เต็มใจและมีประสบการณ์ในการวิเคราะห์ปัญหาได้ลึกซึ้งกว้างขวางกว่านี้

อย่างไรก็ตามเป้าหมายประการหนึ่งที่คณะผู้จัดทำฯ พยายามเสนอบทความในแง่รัฐศาสตร์ เพราะพิจารณาเห็นว่าเรื่องราวในลักษณะเช่นนี้เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ซึ่งหากข้าราชการให้ความสนใจและเข้าใจปัญหาบ้างตามสมควรแล้ว เชื่อว่าจักมีผลทางอ้อมกระตุ้นให้ข้าราชการเกิดสำนึกในหน้าที่ และสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค้อมุ่งแต่การควบคุมป้องกันหรือเพื่อผันแต่หลักการบริหารงานแบบเลือนลอย ซึ่งไม่มีทางประสบผลสำเร็จได้อย่างที่ทราบกันคืออยู่

ส่วนที่ข้องใจว่า เลขาธิการ ก.พ. เป็นตำแหน่งเทียบเท่าปลัดกระทรวง ก็ได้รับเงินเดือนระดับ ๑๑ นั้น ตามข้อเท็จจริงมิใช่เป็นการกำหนด

ตำแหน่งตัวเองแต่ประการใด และก็มีใช่เป็นเรื่องแปลกนัก เพราะส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรีหลายหน่วย เช่นสำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการแห่งชาติ เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานเหล่านี้เทียบเท่าปลัดกระทรวงรับเงินเดือนระดับ ๑๑ ทั้งสิ้น เหตุผลเนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบ และการปกครองบังคับบัญชาซึ่งโครงสร้างของสำนักนายกฯ กำหนดให้ส่วนราชการที่เกี่ยวกับ คน เงิน การวางแผน ความมั่นคงขั้นตรงต่อนายกฯ และแต่ละส่วนมีความเป็นเอกเทศรับผิดชอบงานในขอบเขตกว้างขวางจะเทียบเท่ากับส่วนราชการตามปกติย่อมไม่สะดวกในการบริหารราชการแผ่นดิน เพราะฉะนั้นที่กำหนดตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ. เทียบเท่าปลัดกระทรวงจึงเป็นเรื่องที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่แล้ว

---

### การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงชัน

---

ผู้ถาม : คุณอุทัย ธีรพล

๑. ผมเป็นข้าราชการในระดับ ๕ ลักษณะงานของผมทำกันเป็นทีม ๆ ละ ๓-๔ คน โดยผมได้รับมอบหมายด้วยวาจาจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม สมาชิกในกลุ่มอยู่ในระดับ ๔ ผมสงสัยว่าผมจะมีอำนาจในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาของสมาชิก

ในกลุ่มหรือไม่ เมื่อหัวหน้ากองสั่งให้ผมทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งผมจะมีอำนาจแห่งเรื่องหรือสั่งให้สมาชิกในกลุ่มทำงานแทนผมได้หรือไม่ ถ้าหากผมไม่อยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชาของเขา ผมจะสั่งเขาได้หรือไม่ ถ้าเขาไม่ปฏิบัติตามโดยบอกว่าผมไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาจะไปสั่งเขาไม่ได้ เขาจะมีความผิดหรือไม่

๒. บัญหาคือเป็นปัญหาของเพื่อนของผมซึ่งอยู่ในระดับ ๓ (๑) เขาสอบเลื่อนขั้นโท ได้ตามกฎหมายเก่า และจะมีอายุราชการครบ ๒ ปี ในเดือนสิงหาคมนี้ แต่ในระยะนี้ท่านอธิบดีไปราชการต่างประเทศ จึงอยากจะเรียนถามว่า

ก. ท่านรองอธิบดีจะมีอำนาจแต่งตั้งให้เพื่อนผมดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ได้หรือไม่

ข. ถ้าหากไม่ได้ เมื่อท่านอธิบดีกลับมาในเดือนธันวาคม และแต่งตั้งย้อนหลังเพื่อนผมจะมีสิทธิได้เพิ่มเงินเดือนอีก ๑ ขั้น เนื่องจากได้รับเงินยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๔ หรือไม่ ในเมื่อคนที่ได้รับการแต่งตั้งก่อน ๑ เดือน เขาได้เพิ่ม ๑ ขั้น

ค. ผู้ที่ได้รับเงินเดือน ๑,๕๑๕ บาท ขณะนี้เมื่อไรจึงจะได้รับการเพิ่มเงินเดือนให้ถึงขั้นต่ำของระดับ ๔

ง. ถ้ามีการประกาศสอบระดับ ๔ ใหม่ ก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งจะต้องสอบใหม่หรือไม่

ตอบ ๑. ในเรื่องการบังคับบัญชาข้าราชการพิจารณาได้จาก พรบ. ระเบียบข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๕ ซึ่งระบุไว้ว่า "ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ตำแหน่งใดบังคับบัญชา

ข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานใด ในฐานะใดให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ มอบหมายโดยทำเป็นหนังสือจากบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การเป็นผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายใหม่ จะต้องมอบหมายโดยทำเป็นหนังสือเสมอแต่ถึงแม้จะมีได้มอบหมายเป็นหนังสือในการปฏิบัติราชการโดยปกติทั่วไป ไม่สู้จะมีปัญหามากนัก เพราะส่วนใหญ่ไม่ถึงขั้นเกิดปัญหาว่ามีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาแท้จริงหรือไม่ เช่น อิทธิพลในการลงโทษฐานผิดวินัยหรือการให้คุณให้โทษในเรื่องอื่น ๆ

อย่างไรก็ตามหากมีปัญหาเกิดขึ้นเพื่อมิให้มิข้อโต้เถียงได้ ก็ควรจะมอบหมายโดยทำเป็นหนังสือตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว เพราะหากเป็นกรณีจะต้องวินิจฉัยว่าผิดวินัยฐานขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือไม่ ผู้ตอบปัญหามีความเห็นว่าจะต้องอ้างอิงหลักฐานที่ชัดเจนว่ามีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาโดยชอบหรือไม่ด้วย

๒. กรณีข้าราชการระดับ ๓ (๑) สอบเลื่อนเป็นขั้นโทได้ตามกฎหมายเก่า และอธิบดีไปราชการต่างประเทศนั้น ขอชี้แจงว่า

ก. รองอธิบดีผู้รักษาราชการแทนย่อมมีอำนาจแต่งตั้งในตำแหน่งระดับ ๔ ได้ เพราะตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินผู้รักษาราชการแทนย่อมมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน แต่ในทางปฏิบัติ บางกรมอาจพิจารณาเห็นว่าการแต่งตั้งข้าราชการเป็นนโยบายของหน่วยงาน อาจรอให้อธิบดีเป็นผู้แต่งตั้งก็เป็นได้



ข. การแต่งตั้งย้อนหลังหากเป็นการแต่งตั้ง  
ภายในงบประมาณ ๒๕๑๕ (๑ ต.ค. ๑๕ - ๓๐ ก.ย.  
๑๕) ผู้ได้รับแต่งตั้ง ถ้าเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของ  
ตำแหน่งระดับ ๔ ย่อมมีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือน ๑ ขั้น  
ตามหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/ว.  
๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๑๕

ค. ในงบประมาณ ๒๕๒๐ หรือต่อไป  
ผู้เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นค่าของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง  
หากทางราชการมีหนังสือเวียนให้ถือปฏิบัติทำนอง  
เดียวกับ ว. ๓๗ ก็อาจได้เพิ่มเงินเดือน ๑ ขั้น แล้ว  
เลื่อนขั้นเงินเดือนปกติตามหลักเกณฑ์ของทางราชการ  
จนกว่าจะได้รับเงินเดือนถึงขั้นค่าของตำแหน่งนั้น ๆ

ง. ผู้ที่สอบชั้นโทได้ตามกฎหมายเก่าได้รับการยกเว้นไม่ต้องสอบเลื่อนตำแหน่งระดับ ๔ อีก เป็น  
การยกประโยชน์ให้กับผู้ที่เคยได้รับสิทธิตามกฎหมาย  
เก่าเป็นกรณีพิเศษ รายละเอียดดูได้จากหนังสือสำนัก  
งาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/ว. ๓๕ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน  
๒๕๑๕

### อัตราเงินเดือนของผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สถิติ ๑

ผู้ถาม : สมาชิกหมายเลข ๔๔๔

ผมมีปัญหาที่จะเรียนถามดังนี้ คือ ผมทำงาน  
อยู่แขวงการทางลำพูน กรมทางหลวง ตำแหน่งเดิม  
เสมียนพนักงาน หมวตสถิติ จบ มศ. ๓ ต่อมาได้มี  
ประกาศใช้ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๕  
ผมได้เปลี่ยนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่สถิติ ๑ ปัจจุบันเงิน

เดือน ๑,๐๑๕ บาท ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๒  
(พ.ศ. ๒๕๑๕) ข้อ ๑ ความว่า "ข้าราชการพลเรือน  
สามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด ให้  
ได้รับเงินเดือนในขั้นค่าของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง  
ระดับนั้น" เนื่องจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่สถิติ ๑ กรม  
ทางหลวงกำหนดขั้นค่าไว้ ๑,๒๒๐ บาท โดยรับจากผู้  
มีประกาศนียบัตรวิชาชีพ แต่ผมเงินเดือนไม่ถึงขั้น  
ค่าแต่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สถิติจะปรับขึ้น ไปรับเงิน  
เดือน ๑,๒๒๐ บาท ได้หรือไม่ เพราะเหตุใด หรือ  
เป็นเพราะไม่มีประกาศนียบัตรวิชาชีพ แต่ทำไมลูก  
จ้างประจำกรมทางหลวง จบ มศ. ๓ ตำแหน่งพนักงาน  
สถิติ ๒ ได้ปรับเงินเดือนเมื่อจบแล้วเป็น ๑,๒๒๐ บาท  
ทั้งหมด ไม่เห็นต้องใช้ประกาศนียบัตรอะไรทั้งสิ้น  
ขอให้ตอบให้หายข้องใจด้วย หากมีทางที่จะปรับได้  
ผมจะต้องปฏิบัติอย่างไร

ตอบ : ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สถิติ ๑ ก.พ. ได้กำหนดคุณ  
สมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ดังนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษา  
ตอนปลายสายอาชีพ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าชั้น  
บัญชี พาณิชยการ เลขานุการ บริหารธุรกิจ การขาย  
หรือทางอื่น ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ  
สำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษา  
ตอนปลายสายสามัญ และได้รับการฝึกอบรมวิชาสถิติ  
จากสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า ๑ ปี

กรณีของคุณจบ มศ. ๓ ดำรงตำแหน่งเจ้า  
หน้าที่สถิติ ๑ ได้รับเงินเดือน ๑,๐๑๕ บาท จึงไม่อาจ

ปรับให้ได้รับ ๑,๒๒๐ บาท ตามความในกฎ ก.พ.  
ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ดังกล่าวได้ เพราะขาด  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แต่การที่ ก.พ. อนุมัติ  
ให้คุณดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สถิติ ๑ ได้ นั้น เป็นการ  
ยกเว้นการขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้คุณ  
ตามความในมาตรา ๔๘ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.  
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อให้คุณ  
ดำรงตำแหน่งได้ และสำหรับการกำหนดอัตราเงิน  
เดือนลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานสถิติ ๒ เป็นการ  
พิจารณาโดยอาศัยหลักเกณฑ์ต่างจากข้าราชการพล-  
เรือนจึงไม่อาจนำมาเปรียบเทียบให้เหมือนกันทุกกรณี  
ได้

### เงื่อนไขและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ผู้ตาม : คุณเชษฏ์ น้าโพธิ์

ข้าพเจ้ามีข้อข้องใจทางระเบียบและกฎหมาย  
ข้าราชการที่อยากขอความกรุณาโปรดอธิบายให้กระ-  
จาง คือเรื่องของข้าพเจ้ามีดังนี้ ข้าพเจ้ารับราชการ  
เมื่อวันที่ ๑๖ พ.ค. ๒๕๑๑ ตำแหน่งครู (ข้าราชการ  
ส่วนจังหวัด) ชั้น จัตวา อันดับ ๒ ชั้น ๑๒๐ บาท  
วุฒิป.กศ. ปี ๒๕๑๒ สอบเลื่อนวิทยฐานะ ได้วุฒิป.  
พ.ม. ปรับวุฒิป.เป็นชั้นตรีเมื่อ ๑ ต.ค. ๒๕๑๓ ปี  
๒๕๑๓ เข้าเรียนต่อภาคค่ำหลักสูตร ปริญญาการ  
ศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) สำเร็จเมื่อ ปี ๒๕๑๖ ปรับ  
วุฒิป. กศ.บ. เมื่อ ๑ ต.ค. ๒๕๑๗ ได้รับเงินเดือน  
๑,๗๕๐ บาท รวมกับเงินเดือนเงินเดือน ๒ ชั้น และ

ได้รับเงินเดือนขณะนั้น ๑,๘๗๕ บาท ดำรงตำแหน่ง  
ข้าราชการส่วนจังหวัดชั้นตรี ตำแหน่งครู เมื่อ ๑  
ต.ค. ๒๕๑๘ ข้าพเจ้าได้เงินเดือน ๑ ชั้น เป็น  
๒,๑๐๐ บาท

เมื่อวันที่ ๑ ม.ค. ๒๕๑๘ โอนไปรับราชการ  
กรมประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งผู้จัดรายการ ๓ สถานี  
วิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จ. ตาก โดยได้  
รับเงินเดือนเท่าเดิม (๒,๑๐๐) และเมื่อวันที่ ๑ พ.ค.  
๒๕๑๘ ได้รับคำสั่งย้ายมาดำรงตำแหน่ง ผู้จัดรายการ  
๓ (๑) สถานีโทรทัศน์ช่อง ๕ จ. ขอนแก่น  
แทนอัตราว่างซึ่งเดิมเป็นตำแหน่งผู้จัดรายการ ๔ จึง  
อยากทราบเรียนถามท่านดังนี้

๑. คำว่า ผู้จัดรายการ ๓(๑) หมายความว่า  
อย่างไร แตกต่างกับ ผู้จัดรายการ ๓ อย่างไร  
จะมีโอกาสเลื่อนเป็น ผู้จัดรายการ ๔ หรือ ๕ ได้  
ง่ายหรือยาก มากน้อยเพียงใด

๒. งบประมาณ ๒๕๒๐ คือ ๑ ต.ค. ๑๘ นี้  
ถ้าข้าพเจ้าได้เงินเดือน ๑ ชั้นเป็น ๒,๒๓๐ บาท  
จะมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้จัดรายการ ๔ หรือ  
ไม่โดยวิธีใด

๓. ในปี ๒๕๒๐ ถ้ากรมประชาสัมพันธ์  
ประกาศสอบเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ๕ ข้าพเจ้าจะ  
มีสิทธิสมัครสอบหรือไม่ อย่างไร ถ้าไม่เพราะ  
เหตุใด

๔. ข้าพเจ้าสำเร็จปริญญา ซึ่งขณะนั้นเขา  
บรรจุเป็นชั้น ๓ มาได้ ๓ ปีแล้ว แต่ขณะนั้นข้าพเจ้า

ไม่เคยสอบชั้นโท และนับจนถึงบัดนี้ข้าพเจ้าเป็น  
ชั้นตรีมา ๕ ปีมาแล้ว จะนับเป็นคุณสมบัติที่จะไป  
แสดงต่อเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบเลื่อน ชั้น ได้อย่างไร  
และมากน้อยเพียงไร โปรดอธิบาย.

๕. ข้าพเจ้ามีสิทธิเลื่อนเป็น ชั้น ๔ เมื่อใด

๖. ข้าพเจ้ามีสิทธิสอบ ชั้น ๕ เมื่อใด

ตอบ ๑. ตำแหน่งผู้จัดรายการ ๓(๑) คือ ตำแหน่ง  
ผู้จัดรายการ ๔ (ระดับ ๔) นั้นเอง ต่างไปจาก  
ตำแหน่งผู้จัดรายการ ๓ ที่ไม่มี (๑) เพราะตำแหน่ง  
ผู้จัดรายการ ๓ ได้รับเงินเดือนไม่เกินระดับ ๓ ส่วน  
โอกาสจะได้เลื่อนเป็นผู้จัดรายการ ๔ หรือ ๕ นั้น  
กรณีผู้จัดการรายการ ๓ (๑) เลื่อนเป็น ๔ ได้ทุก  
ตำแหน่ง ส่วนจะเป็นผู้จัดรายการ ๕ ต้องให้ ก.พ.  
พิจารณาอนุมัติ ซึ่งเป็นเรื่องของตำแหน่งแต่ตัวบุคคล  
ผู้ดำรงตำแหน่ง ถ้ามีตำแหน่งระดับ ๔ หรือ ๕ วาง  
และคุณสมบัติคุณสมบัติตรงก็เลื่อนไปได้ ทงนควรพิจารณา  
ต้องเป็นไปตามกฎหมาย คือต้องสอบคัดเลือกหรือ  
ผ่านการคัดเลือก กรณีขออนุมัติ ก.พ. ทำการคัดเลือก  
ก็อาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ หรือระดับ ๕  
ได้เลย

๒. การเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้จัดรายการ ๔  
ต้องพิจารณาจากคุณสมบัติของตำแหน่งผู้จัดรายการ ๔  
ซึ่งต้องดำรงตำแหน่งผู้จัดรายการ ๓ มาแล้วไม่น้อย  
กว่า ๒ ปี หรือเทียบเท่า คือเป็นชั้นตรี อันดับ ๑ ขึ้น  
๑,๔๖๐ บาท จึงจะมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้จัด  
รายการ ๔ ได้ ซึ่งการจะเลื่อนตำแหน่งได้ต้องเป็น

ไปตามกฎหมาย คือ ผ่านการสอบคัดเลือก หรือคัด  
คัดเลือกก่อนด้วย ดังนบงประมาณ ๒๕๒๐ หรือ  
นับตั้งแต่คุณมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง  
ระดับ ๔ แล้ว แล้วผ่านการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก  
ก็แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ได้เลย

๓. สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์  
๕ ๓กรมฯ ประกาศสอบชั้นสิทธิสมัครสอบเป็น  
๓ ๓กรมฯ ประกาศสอบชั้นสิทธิสมัครสอบเป็น  
๓ ๓กรมฯ ประกาศสอบชั้นสิทธิสมัครสอบเป็น  
๓ ๓กรมฯ ประกาศสอบชั้นสิทธิสมัครสอบเป็น  
๓ ๓กรมฯ ประกาศสอบชั้นสิทธิสมัครสอบเป็น  
๓ ๓กรมฯ ประกาศสอบชั้นสิทธิสมัครสอบเป็น  
๓ ๓กรมฯ ประกาศสอบชั้นสิทธิสมัครสอบเป็น  
๓ ๓กรมฯ ประกาศสอบชั้นสิทธิสมัครสอบเป็น

๔. การเทียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง  
ต่าง ๆ เพื่อสิทธิในการสมัครสอบหรือรับคัดเลือกเป็น  
ไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๑/ว. ๓๒  
ลงพิมพ์ในวารสารเดือนตุลาคม ๒๕๑๘ แล้ว ซึ่งชั้น  
ตรี อันดับ ๑ ขึ้น ๑,๔๖๐ บาท เทียบได้กับการดำรง  
ตำแหน่งระดับ ๓ รายละเอียดดูได้จากหนังสือเวียน  
ดังกล่าว

๕. คุณมีสิทธิเลื่อนเป็นระดับ ๔ ตั้งแต่คุณ  
ดำรงตำแหน่งผู้จัดรายการ ๓ (๑) หรือก่อนนั้นหาก  
มีตำแหน่งระดับ ๔ วาง ทงนต้องเคยสอบชั้นโทได้  
หรือสอบคัดเลือกเป็นระดับ ๔ ก่อนด้วย

๖. สิทธิสอบระดับ ๕ เป็นเรื่องทกรมประชา  
สัมพันธ์กำหนด ซึ่งต้องไม่ขัดกับกฎหมาย คือ ดำรง

ตำแหน่งระดับ ๓ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี ดังนั้น เมื่อดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี การมีสิทธิสมัครสอบระดับ ๕ ได้ เพราะบัญชีสอบคัดเลือกใช้ได้ ๒ ปี

### ข้าราชการบำนาญจะลาอุปสมบท

ผู้ถาม : ข้าราชการบำนาญ

เนื่องด้วยข้าพเจ้ามีความซัดซ่องและสงสัยในเรื่องข้าราชการบำนาญมีความประสงค์จะลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา ดังนี้ คือ

๑. เมื่อได้อุปสมบทไปแล้วจะขออนุญาตจากใครก่อนจะอุปสมบท

๒. เมื่ออุปสมบทในพระพุทธศาสนาจะได้รับเงินเดือนบำนาญใหม่ในระหว่างอุปสมบทอยู่

ตอบ เรื่องนี้ได้มีระเบียบของทางราชการกำหนดไว้แต่ประการใดจึงไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติหมายความว่าระหว่างคุณได้รับบำนาญจากทางราชการไม่จำเป็นต้องขออนุญาตลาอุปสมบทจากใคร นอกจากปฏิบัติตามระเบียบในฐานะบุคคลธรรมดา ส่วนระหว่างอุปสมบทก็มีสิทธิได้รับเงินเดือนบำนาญตามปกติเพราะการอุปสมบทมิได้อยู่ในหลักเกณฑ์การเสีสิทธิรับบำนาญตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๘๔ แต่ประการใด

### การเลื่อนระดับตำแหน่งของข้าราชการครู

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๗๖๑๔

ครูคนหนึ่งสังกัดกองการมัธยมศึกษา กรม

สามัญศึกษา อยู่ส่วนภูมิภาค ในการจัดตำแหน่งไว้ดังนี้ ข้อตำแหน่ง ครู เงินเดือนตามตำแหน่ง ๒-๔ ข้อผู้ดำรงตำแหน่ง นาย ก. ระดับเงินเดือนที่กำหนดครั้งแรก ๓ ขณะนี้เงินเดือน ๒,๑๐๐ บาท ในบึงบอระเพ็ด ๒๕๒๐ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ ได้รับเงินเดือน ๒,๒๓๐ บาท

ขอเรียนถามว่า

๑. นาย ก. จะเลื่อนระดับข้าราชการ เป็นระดับ ๕ ได้หรือไม่

๒. นาย ก. จะต้องส่งแบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือไม่

๓. ผู้ว่าราชการจังหวัด หรืออธิบดีกรมสามัญศึกษา เป็นผู้ส่งเลื่อนระดับข้าราชการระดับ ๕

๔. วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ ผู้ว่าราชการจังหวัดจะส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน และส่งเลื่อนระดับข้าราชการ ระดับ ๕ ได้หรือไม่ แต่คนละคำสั่ง

ตอบ ปัญหาที่คลุมเครือใจเป็นเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบของคุรุสภา ซึ่งได้รับมอบอำนาจในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูแทน ก.พ. ทั้งนี้ทางปฏิบัติคุรุสภาอาจกำหนดระเบียบปลีกย่อยเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานได้ อย่างไรก็ตามพอจะเรียนชี้แจงข้อข้องใจตามความเห็นของผู้ตอบปัญหา ในวารสารข้าราชการตามลำดับคำถามของคุณได้ดังนี้

๑. การจะเลื่อนเป็นระดับ ๕ จะต้องพิจารณาตามพระราชกฤษฎีกาครู ซึ่งกรณีนี้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ จะเลื่อนเป็นระดับ ๕ ได้ ตามมาตรา ๗ บอกว่า

จะต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับถัดไป คือ ขั้น ๒,๒๓๐ บาท ก่อนนั้นคือ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ นาย ก. จึงมีโอกาสดำเนินเป็นระดับ ๔ ได้

๒. การส่งแบบประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นเรื่องระเบียบปฏิบัติของกระทรวงศึกษา แต่ผู้ตอบเห็นว่ากรณีกำหนดตำแหน่งไว้ระดับ ๒-๔ เช่นนี้ ไม่มีความจำเป็นเพราะมีโอกาสดำเนินเป็นระดับ ๔ เมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำได้เลย

๓. สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมาในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของทุกกระทรวงทบวงกรม คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๘ มอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาเลื่อนได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ส่วนการส่งเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ เป็นอำนาจของอธิบดีกรมสามัญ จะเป็นผู้ส่งเลื่อนตามมาตรา ๔๔ พรบ. ข้าราชการพลเรือน ๒๕๑๘.

### ถึงแก่ความตายโดยยังมีได้ขอรับบำเหน็จบำนาญ

คู่ตาม : คุณประเทือง จำเนียรตอ

ขอเรียนถามเกี่ยวกับการคำนวณบำเหน็จบำนาญดังต่อไปนี้

นายสง่า ศรีบรรเทา เข้ารับราชการในตำแหน่งครู ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๔๘๔ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลาออกเพราะสูงอายุ ขอ

รับบำเหน็จตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๑๘ โดยได้รับเงินเดือน ๑,๘๗๕ บาท ครั้นวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๘ นายสง่า ศรีบรรเทา ตายด้วยโรคมะเร็ง ทายาทขอรับบำเหน็จ ทางราชการจะคำนวณการรับบำเหน็จให้อย่างไร

เจ้าหน้าที่ทำเรื่องราวขอรับบำเหน็จชี้แจงว่า ต้องคำนวณตามคือ

เงินเดือนสุดท้ายคูณด้วยอายุราชการรวมทวคูณ หารด้วย ๕๐ คูณด้วย ๓๐ เพราะนายสง่า ศรีบรรเทา ตายก่อนขอทำเรื่องขอรับบำเหน็จ

มีระเบียบวางไว้หรือไม่ว่าการลาออกเพื่อรับบำเหน็จ แต่ยังไม่ได้ทำเรื่องขอรับบำเหน็จ ผู้ขอรับบำเหน็จตายเสียก่อน จะต้องคำนวณแบบบำนาญตกทอดให้แก่ทายาท โปรดข้แจงและอ้างระเบียบ กฎ ก.พ. ก.จ. กฎกระทรวง หรือคำสั่งในเรื่องนี้ให้ทราบด้วย

ตอบ ตามปัญหาเป็นการส่งจ่ายบำเหน็จบำนาญของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องพิจารณาตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ ซึ่งบทบัญญัติต่างๆ คงเหมือนกับพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๘๔ โดยขออธิบายว่าสิทธิในบำเหน็จบำนาญเกิดขึ้นในวันที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้นั้นออกจากราชการ ซึ่งตามมาตรา ๘ วรรค ๒ แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ บัญญัติ

ว่าสิทธิในบำเหน็จ หรือบำนาญเป็นสิทธิเฉพาะตัวจะ โอนไม่ได้

มาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติเดียวกันบัญญัติ ว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับ คำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ถึงสิบบริบูรณ์มีสิทธิได้ บำเหน็จ ถ้ามีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จ บำนาญตั้งแต่สิบบริบูรณ์ขึ้นไปมีสิทธิได้บำนาญ

มาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน บัญญัติว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีสิทธิได้บำนาญ จะยื่นคำขอรับบำเหน็จตามเกณฑ์ในมาตรา ๓๒ แทน บำนาญก็ได้

กรณีของนายสง่า ศรีบรรเทา ได้ลาออกจาก ราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุตามมาตรา ๑๖ วรรค ๒ แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ และมีเวลา ราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญเกินสิบบริบูรณ์ แล้วยอมมีสิทธิรับบำนาญตามมาตรา ๑๘ หากนาย สง่า ศรีบรรเทา ประสงค์จะขอรับบำเหน็จก็ต้องยื่นคำ ขอรับบำเหน็จต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทำเรื่องราวส่งจ่ายบำเหน็จ บำนาญเป็นลายลักษณ์อักษรจึงจะรับบำเหน็จได้

แต่ปรากฏว่าเจ้าตัวไม่ได้ยื่นขอรับบำเหน็จไว้ และได้ตายเสียก่อนบุคคลอื่นจึงไม่อาจยื่นขอรับ บำเหน็จบำนาญได้ เพราะสิทธิในบำเหน็จบำนาญ เป็นสิทธิเฉพาะตัวตามมาตรา ๘ วรรค ๒ บุคคลอื่น ใช้สิทธิแทนไม่ได้ และผู้มีสิทธิจะโอนสิทธิให้แก่คน อื่นไม่ได้

เมื่อกรณีเป็นดังกล่าวนายสง่า ศรีบรรเทา จึง มีสิทธิได้รับบำนาญตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๑๘ ถึง วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นวันถึงแก่ความตาย โดยจ่ายให้แก่ผู้รับมรดกโดยชอบด้วยกฎหมายของ นายสง่า ศรีบรรเทา และทายาท (ทายาทตาม กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ) มีสิทธิได้รับบำเหน็จ ตกทอดอีก ๓๐ เท่าของอัตราบำนาญที่มีสิทธิจะได้รับ ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ ในฐานะข้าราชการ บำนาญส่วนท้องถิ่นถึงแก่ความตาย

## การลาอุปสมบทไม่ครบพรรษา

ผู้ถาม : สมาชิกต่างจังหวัด

ผมเป็นแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้าน นอก ปรากฏว่ามีคนมาขอใบรับรองแพทย์ว่าป่วย บ่อยๆ โดยเจ้าตัวจะขอลาอุปสมบท (เป็นภิกษุ) ผม แนะนำให้เขาลากิจเขาก็ไม่ลา ในกฎ ก.พ. เจ้าตัวเขาอ้าง ว่าลา ๗-๒๐ วัน ไม่ได้ ผมจึงเรียนถามว่า ก.พ. จะมีทางใดบ้างให้ลาอุปสมบทได้ (โดยไม่ต้องให้ลา ถึง ๓ เดือนหรือหนึ่งพรรษา) ผมไม่กล้าออกใบรับรอง ให้ เพราะเป็นใบลาเท็จ มุสาเพื่อลาอุปสมบทมันขัด กับใจ

ตอบ การลาอุปสมบทไม่ครบพรรษา คือ ลา ๗-๑๐  
วันนั้น ในทางปฏิบัติจะต้องลากิจส่วนตัวหรือลาพัก  
ผ่อน หรือหยุดพักผ่อน เพราะจะลาอุปสมบทตาม  
ระเบียบของทางราชการไม่ทันการณ์ เนื่องจากการลา  
อุปสมบทแม้จะไม่ครบพรรษา คือ กฎหมายบอกว่าลา  
ได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ดังนั้น จะลากี่วันก็ได้ แต่จะ  
ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ประการอื่นอีก คือ

๑. ต้องยื่น ใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวัน  
อุปสมบทไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน
๒. ต้องเสนอ ใบลา ไปตามลำดับจนถึงเจ้า  
กระทรวง หรือผู้ได้รับมอบหมาย
๓. ได้รับอนุญาตแล้วจึงหยุดราชการได้

ดังนั้น หากจะลาบวชในช่วงเวลาสั้น ๆ ก็ต้อง  
ลากิจหรือลาพักผ่อนดังที่ได้เรียนให้ทราบข้างต้น ส่วน  
จะออกใบรับรองแพทย์เป็นลาป่วยเป็นการผิดระเบียบ  
ของทางราชการไม่เป็นการสมควรอย่างยิ่ง.

### ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้

สำนักงาน ก.พ.

ธงชัย	วณิชกะ
สุธี	ศุภรสมบูรณ์
สมศักดิ์	ศุภระชฎีเทศ
ศุภิต	พัทวิ

กรมบัญชีกลาง

ผาสชนิตย์	บัณฑิตจรูญ
สุวิชัย	วารุณีวรภัทร์
สมพงษ์	วัฒน์สระ

# วิเศษชนแท้



เมทรอลเย็นซิน  
พาดุณระรินซินใจ

# วจรแห่งความเสื่อม ของคนราชการ

ผลประโยชน์ส่วนตัวทำให้ผู้บังคับบัญชา  
กลัปกลายเป็นหัวหน้าผู้ก่อการร้ายภายในหน่วย  
งานระดับต่างๆ ไปได้ นำเสียดายที่บางกรณี  
คนเริ่มเข้าทำราชการมีความตั้งใจดี มีอุดมคติ  
ต้องมาเปลี่ยนแปลงไปเพราะภาวะแวดล้อมที่  
เสื่อม สิ่งก่อให้เกิดความห่อเหี่ยว คือผลงาน  
กับการพิจารณาความดีความชอบ

เพ็ญศรี วาทยานนท์

ความจริงข้าราชการที่ตกมออยู่มาก ส่วนที่เลว  
ก็มออยู่ไม่น้อย แต่ที่น่าวิตกก็คือ ประเภทหลังซึ่ง  
เป็นต้นเหตุของความเสื่อมเสียเกียรติภูมิของข้าราชการ  
นั้นนับวันจะมีมากขึ้น พฤติกรรมเสื่อมเสียหรือ  
ถ่วงความเจริญของข้าราชการที่ไม่ดีเหล่านั้นมีสาเหตุ  
หลายประการ ทั้งสาเหตุจากภาวะแวดล้อมนอกวง  
ราชการและภายในวงราชการเอง พฤติกรรมเสื่อมที่  
ปรากฏอยู่อาจแยกพิจารณาได้หลายแง่มุม หลายรูปแบบ  
ในที่นี้จะขอกล่าวถึงความเสื่อมบางประการซึ่ง  
มีส่วนสืบเนื่องจากโครงสร้างงานบุคคลและส่วนใหญ่  
เป็นเรื่องพฤติกรรมในกระบวนการบุคคล

ในการพิจารณาการบริหารงานบุคคล แยก  
เรื่องออกได้เป็น 3 ส่วน คือ ส่วนโครงสร้าง ส่วน  
ปฏิบัติการ และ พฤติกรรมภายในระบบบริหารบุคคล

ส่วนที่เป็นโครงสร้าง ได้แก่ การจัดหน่วย  
บริหารงานบุคคล การจัดระบบอำนาจตำแหน่งการ  
กำหนดอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์เพิ่มเติมอื่น ๆ  
ตลอดจนการวางระบบปฏิบัติงานในกระบวนการบุคคล  
ทั้งหมด

ส่วนปฏิบัติการเป็นการดำเนินงานโดยมีโครง  
สร้างดังกล่าวข้างต้นเป็นแนวทาง เริ่มตั้งแต่การวาง  
แผนกำลังคน การสรรหา เลือกรับ และบรรจุแต่งตั้ง  
การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลงาน  
และพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนชั้นเลื่อน  
ตำแหน่ง การโอนย้าย การรักษาวินัย และการให้  
พ้นจากราชการ ตลอดจนการวิจัยเพื่อปรับปรุงส่งเสริม  
งานบุคคลให้ดีขึ้น



สำหรับพฤติกรรมในระบบบริหารงานบุคคลนั้น  
ปรากฏอยู่ในสภาวะการทำงานปกติประจำวันซึ่งแสดง  
ผลของการดำเนินงานบุคคลชนตอนต่าง ๆ ในที่นี้จะ  
ขอกล่าวถึงบางขั้นตอน ซึ่งปรากฏพฤติกรรมความ  
เสื่อมชัดแจ้งและลักษณะความสัมพันธ์เป็นวงจรของ  
ความเสื่อมเหล่านั้น โดยเริ่มต้นแต่การรับคนเข้าทำ  
งาน

### รับคนที่ไม่มุ่งทำประโยชน์ให้ราชการเข้าทำ งาน

ในการรับคนเข้าบรรจุในราชการตำแหน่ง  
ต่างๆ พุ้ดถึงหลักการแล้วข้าราชการทุกคนทราบว่าจะต้อง  
เลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ  
ที่เหมาะสมกับงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อจะให้  
ทำประโยชน์แก่ราชการอย่างเต็มที่ ราชการจึงจะ  
เจริญ

ในขั้นตอนแรกของการรับคนเข้าทำงานราชการ คือ การสรรหา ตามหลักก็เป็นเรื่องการบอก  
กล่าวไปทั่วกันว่าตำแหน่งงานว่าง เปิดโอกาสโดย  
เท่าเทียมแก่คนทุกคุณสมบัติทางงานต้องการ (ในที่นี้จะ  
ไม่กล่าวถึงความไม่เท่าเทียมกันในโอกาสที่จะได้มีคุณสมบัติตาม  
งานต้องการ) ถ้าไม่จงใจรับตัวคนเพื่อตัด  
โอกาสกันแล้ว ก็ควรจะให้การประกาศเช่นนี้ได้  
รู้กันทั่วถึงกว้างขวาง หากไม่ต้องการคนที่เหลือ  
เลือกแล้วก็ควรคำนึงถึงแหล่งที่ควรจะไปบอกข่าวไป  
ถึงและจังหวะเวลาของการสำเร็จการศึกษาระดับ  
ต่าง ๆ ด้วย เมื่อถึงขั้น เลือกรับ ระเบียบ เกณฑ์  
ต่าง ๆ มีกำหนดอยู่แล้ว การจะเลือกให้ได้คนที่จะทำ  
ประโยชน์แก่ราชการจริง ๆ ต้องอาศัยความจริงใจของ  
หัวหน้าผู้รับผิดชอบที่จะเลือกคนที่มีความสามารถเข้า

ร่วมงาน มิฉะนั้นก็จะเป็นการดำเนินการให้ตรงตาม  
กฎหมาย หรือ ระเบียบพอเป็นพิธีเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่  
รู้อยู่แก่ใจว่าตนเองกำลังจัดสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก  
หรือคัดเลือกเพื่อรับคนเข้าทำราชการอย่างเห็น  
เห็นแก่ประโยชน์ของข้าราชการเป็นสำคัญ หรือว่า  
กำลังช่วยเหลือพรรคพวกญาติมิตรของตนเองหรือผู้  
ใดกันแน่

จุดแรกของวงจรนี้มีความสำคัญมาก เพราะ  
การไม่เริ่มต้นด้วยคุณธรรม หรือด้วยหลักการแล้ว  
ก็เป็น การเริ่มต้นความเสื่อม ซึ่งจะมีผลสืบเนื่อง  
ต่อไปในทางสร้างปัญหาในการทำงานได้มาก ๆ ดัง  
เช่น คนที่เข้ามาในราชการโดยอาศัยวิธีการที่ไม่  
น่าภูมิใจแล้วทำงานไม่เป็น ก็ต้องตกเป็นภาระของ  
คนอื่นต้องทำแทนหรือทำมากเกินไป ทำให้เกิด  
ความรู้สึกว่าไม่มีความยุติธรรมในการแบ่งสรรงาน  
ยิ่งกว่านั้นคนเหล่านี้ทยอยออกก็สิทธิ์เป็นธรรมดาที่จะ  
ก่อปัญหาหนักใจแก่ผู้บังคับบัญชา และบัณฑิต  
กำลังใจของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอตราบเท่าที่ไม่  
ออกไปจากราชการ  
จ่ายเงินเดือนน้อย

ส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของวงจร คือ การจ่าย  
เงินเดือนน้อย ที่ต้องจ่ายน้อยเพราะราชการไม่มีเงิน  
จะมาจ่ายให้มากเท่าเทียม หรือใกล้เคียงกับธุรกิจ  
เอกชนที่มองคองหรือคองข้างมองมิได้ เรื่องนี้เหตุ  
และผลที่พัวพันกันอยู่หลายประการ กล่าวคือ

ที่มาของเงินที่จะนำมาจ่ายเป็นเงินเดือนข้าราชการ  
และลูกจ้างของราชการนั้น ได้แก่ภาษีอากรซึ่งเก็บ  
ได้ไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย เพราะเหตุความอ่อนกำลัง

ของกลไกการจัดเก็บ การติดตามตรวจตรา และการ  
กวดขันลงโทษพลเมืองที่มุ่งจะรับบริการจากรัฐแต่ไม่  
ต้องการเสียภาษีให้รัฐเพื่อนำไปใช้จ่ายจัดบริการ ความ  
อ่อนกำลังนั้น มีที่มาจากกฎหมาย บางเรื่อง ที่ล้าสมัย  
ระเบียบวิธีปฏิบัติที่คงปฏิบัติอย่างที่เคยทำสืบเนื่องกัน  
มา ประกอบกับเจตนาทุจริตของเจ้าหน้าที่ผู้จัดเก็บ  
และผู้เสียภาษีบางคนในกรณีปกตินั้น ทั้งเจ้าหน้าที่ผู้  
จัดเก็บและประชาชนผู้ถูกเรียกเก็บภาษีต่างก็มองเห็น  
ความไม่สะดวกในวิธีการต่าง ๆ แต่ยังไม่ยอมมาปรับปรุง  
แก้ไขอยู่

ภาระการใช้จ่ายเงินของราชการมีอยู่หลาย  
ด้านล้วนแต่สำคัญด้วยกันทั้งสิ้น จึงจำเป็นต้องแบ่ง  
สรรกันไป สำหรับด้านกำลังคนนั้นเฉพาะเงินเดือนก็  
เป็นค่าใช้จ่ายจำนวนมาก ในปีงบประมาณปัจจุบัน  
ประมาณร้อยละ ๒๓ ของงบประมาณรายจ่าย ภาระ  
หนักอันนี้ประกอบด้วยข้าราชการจำนวนประมาณ ๕  
แสนคน ซึ่งยังไม่รวมลูกจ้างอีกจำนวนประมาณ ๑

แสนคน ในบรรดาคนเหล่านี้ยังไม่มีการสำรวจคนใดสำรวจ  
ให้ทราบถึงจำนวนผู้ทำงานเกินเงินเดือนที่รับอยู่ หรือหอคุ้ม  
เงินเดือน หรือน้อยกว่าเงินเดือนที่ได้รับ ไม่ได้ทำงานเลย  
แต่ได้เงินเดือน และที่สร้างความสะดวกให้ราชการแล้วรับ  
เงินเดือนด้วย ถ้าเป็นธุรกิจเอกชนก็ไม่สามารถจ่ายเงิน  
เดือนระบบน้อยอยู่ได้นานเป็นแน่ ภาวะเช่นนี้เท่ากับ  
ปล่อยให้คนเหล่านี้ทำงานเป็นการรับผิดชอบมาก คนที่  
ทำงานในสภาวะยากลำบากหรือเสี่ยงภัย ต้องได้รับ  
เงินเดือนน้อยกว่าที่สมควรจะได้ เนื่องจากราชการไม่  
สามารถจ่ายเงินเดือนและผลประโยชน์ให้มากกว่านั้น  
เพราะราชการต้องแบกภาระข้าราชการและลูกจ้าง  
ประเภทที่ทำงานไม่คุ้มเงินเดือนหรือไม่ควรอยู่ใน  
ราชการต่อไปไว้เป็นจำนวนมาก เมื่อมีการปรับปรุง

ช่วยเหลือเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการเรื่องใดขึ้นมา  
คนประเภทดวงความเจริญเหล่านั้น มีสิทธิ์ ได้รับด้วย  
ทุกอย่าง ธุรกิจเอกชนไม่ต้องจ่ายอรรถบริการเช่นนั้น  
เรื่องนี้เชื่อมโยงกับจุดแรกของวงจร คือ ในการรับคน  
เข้าทำราชการ จึงสมควรที่จะคัดเลือกให้มาก มีฉะนั้น  
แล้วก็จะได้คนที่ไม่มีความสามารถ หรือมีความ  
สามารถแต่ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของราชการ และคน  
เหล่านั้นตัดโอกาสคนอื่นที่ต้องการมีงานทำ ต้องการรับ  
ราชการอีกเป็นจำนวนมากออกไป เมื่อเข้ามาในราช  
การแล้วกลับไม่ทำหน้าที่ให้เต็มที่ นับว่าไม่เป็นธรรม  
แก่บุคคลหลายฝ่าย

เมื่อเงินเดือนน้อยทางราชการให้ความช่วยเหลือ  
เพิ่มเติมอีกหลายอย่าง จำแนกเป็นประเภทที่  
เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานและประเภทที่จัดเป็นสวัสดิ-  
การ สำหรับความเป็นธรรมในการได้รับความช่วยเหลือ  
ต่าง ๆ เหล่านี้ น่าจะได้ช่วยกันพิจารณาด้วย ยกตัว  
อย่างง่าย ๆ เช่น เงินช่วยค่ารักษาพยาบาลในท้องถิ่น  
กันดาร สำหรับผู้ที่ไม่มีโอกาสเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน  
ของตนได้ เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการที่ดำรง  
ตำแหน่งข้อเดียวกัน แต่ไม่ต้องเวียนไปอยู่ในเขตที่  
กันดารเลย ในเรื่องค่าเช่าบ้าน เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง  
คนรับเงินเดือนอัตราเท่ากัน คนหนึ่งต้องเช่าบ้าน  
อยู่หรือเช่าชานบ้านด้วยเงินของตนเองหรือกู้ยืมเงิน  
มาส่วนอีกคนหนึ่งในที่ทำงานเดียวกันนั้นเบิกค่าเช่า  
บ้านได้มาเป็นเวลานานสิบ ๆ ปีในจำนวนที่เพิ่มขึ้น  
ตามอัตราเงินเดือนด้วย ที่ว่ายังไม่ได้พูดถึงกรณี  
หาวิธีเบิกโดยไม่ชอบธรรมทั้งหลาย การสมยอมปล่อยให้  
ให้มีการกระทำที่ไม่ถูกต้องโดยผ่อนผันให้เพราะเห็น  
ว่าเงินเดือนน้อยเช่นนั้น เป็นส่วนประกอบของความ

เสื่อมอย่างหนึ่ง นอกจากตัวอย่างที่ยกมาแล้ว ก็ยังมีผลประโยชน์เกื้อกูลตามตำแหน่งอีกหลายอย่างที่ราชการต้องจ่ายเงินจำนวนมาก ซึ่งเป็นไปในลักษณะเอาเปรียบราชการและไม่เป็นธรรมในหมู่ข้าราชการด้วยกัน ทว่าเอาเปรียบราชการ ได้แก่ การใช้สิ่งของที่ทางราชการให้ “ใช้ในราชการเท่านั้น” ไปในส่วนตัว ตัวอย่างในเรื่องนมอยู่มากเป็นทหราบกัณฑ์ทั่วไป และทว่าไม่เป็นธรรมในหมู่ข้าราชการด้วยกันก็เพราะเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลให้แก่ข้าราชการในตำแหน่งระดับสูง ซึ่งอยู่ในฐานะที่จะจ่ายเงินส่วนตัวได้มากกว่าข้าราชการในตำแหน่งระดับปานกลางหรือระดับเบื้องต้นที่น่าคิดเพราะว่าการใช้ในราชการและใช้ส่วนตัวปะปนกันอยู่ นอกจากนั้นก็มีเงินบางประเภทที่จ่ายเพิ่มเติมให้สำหรับการทำงานในเวลาราชการ ซึ่งชั้นผู้น้อยจะไม่มีโอกาสได้รับเลย หรือ ได้รับบ้างในขอบเขตจำกัด ความไม่เป็นธรรมเช่นนี้เป็นไปในลักษณะการเพิ่มรายได้ทางอ้อมให้แก่ผู้ที่ได้เงินมากอยู่แล้ว ในขณะที่ผู้ได้รับเงินเดือนน้อยไม่มีโอกาสใกล้เคียงกัน

เรื่องผลประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติมจากเงินเดือนสมควรได้รับการพิจารณาทบทวนให้เป็นธรรมท่วหน้า และเกื้อกูลต่องานได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

### ผลงานค่า

จุดหนึ่งของจรมัจฉัยประกอบหลายอย่างโดยเหตุที่ทำการการเงินเดือนน้อย ทำให้มีข้ออ้างในการทำงานไม่เต็มที่ ข้าราชการจำนวนมากไม่ได้ใช้เวลาราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถเวลาราชการหมดไปกับเรื่องนอกราชการมากมาย ข้

ราชการจำนวนมากยังไม่ได้ทำความเข้าใจ ให้กระจ่างถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานของตนซึ่งตนเองจะต้องถือเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ หรือที่พอจะเข้าใจแล้วแต่ยังไม่ได้คิดจะทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุดก็มีอยู่อีกมาก สาเหตุสำคัญก็คือ ถึงไม่ต้องคิดแก้ไขปรับปรุงหรือไม่ต้องคิดแข่งขันกับใครก็ยังคงอยู่ทำงานต่อไปได้ ประชาชนผู้รับบริการอยู่ในภาวะ ต้อง อดทนรับบริการเท่าที่ข้าราชการกรุณาให้อย่างไม่เต็มใจ และประชาชนที่อยู่ในฐานะจะหาทางลัดเพื่อให้ได้รับบริการดีหรือเพื่อให้ฐานะที่ติดต่อกับหน่วยราชการเสร็จสิ้นไปด้วยดี ก็ลัดไปด้วยวิธีต่างๆ ซึ่งมีส่วนช่วยเพิ่มพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาในหมู่ข้าราชการยิ่งขึ้นไปอีก

ข้ออ้างเรื่องเงินเดือนน้อย ทำให้มีการผ่อนผันละเว้นการลงโทษ ห้ามปราม หรือท้วงติงการเพิ่มรายได้ด้วยวิธีต่างๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับตามตำแหน่งหน้าที่ ผลงานจึงเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลและของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ และสร้างความไม่สะดวกและความลำบากแก่ผู้ที่จำเป็นจำใจต้องติดต่อกับราชการอย่างสังเกตเห็นได้โดยทั่วไป

### ทำคามผิด

ความเสื่อมสถานเบาที่กล่าวข้างต้น คือ การทำงานไม่เต็มที่ ไม่พยายามหาวิธีทำงานให้ดีขึ้นไม่ยึดถือจุดหมายของหน่วยงานเป็นสำคัญ และไม่เข้าใจว่างานในหน้าที่ของตนทำไปเพื่อประโยชน์อะไรที่หนักขึ้นไปกว่านั้น คือ ถึงขั้นทำผิดวินัยและจริยธรรม เป็นการฝ่าฝืนแนวประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องของ

ตำแหน่งหน้าที่และขัดกับข้อพึงกระทำตามสาขาอาชีพ  
พฤติกรรม เช่น นึกขึ้น ในภาวะการปฏิบัติงานที่  
ขาดการป้องกันการกระทำผิด ไม่เคร่งครัดใน  
ระบบการตรวจสอบควบคุม ผ่อนผันและละเลย  
ไม่ลงโทษผู้ทำผิด ช่วยกันปิดบังความผิดและ  
ปกปิดผู้ทำผิด ผู้ที่จะหวังคงได้ก็ไม่ล่วงรู้ความ  
จริง ตลอดจนไม่ส่งเสริมการรักษาวินัยด้วยตนเอง  
และการยึดมั่นคุณธรรมในอาชีพ ความเสื่อมเหล่านี้  
ตัวจักรสำคัญคือ ผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้ทำให้เสื่อม  
น้อยหรือเสื่อมมากนั่นเอง

การยอมให้สภาพความเสื่อมในรูปแบบต่างๆ  
กันนั้น มีสาเหตุสำคัญหลายประการที่ปรากฏอยู่ทั่วไป  
คือ

ความสงสารเห็นใจผู้น้อยเนื่องจากภาวะการ  
ทำราชการ เป็นต้นว่า งานยากลำบาก เสี่ยงภัย  
แต่ได้เงินเดือนและเบย์เล็กน้อย จึงไม่เคร่งครัดใน  
การป้องกันหรือแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดวินัยและผิดทำนอง  
คลองธรรม ความเมตตากรุณาเช่นนี้เป็นความผูกพัน  
ส่วนบุคคล แต่ความเสื่อมเสียที่เบ็ดเสร็จเบ็ดเสร็จได้  
กระทบถึงประโยชน์ของส่วนรวมหรือก่อให้เกิดความ  
เดือดร้อนทุกข์ยากแก่คนจำนวนมาก

ตัวอย่างเลวเป็นบัจฉิยอย่างหนึ่งของความเสื่อม  
ถอย โดยเหตุที่ผู้น้อยมีแนวโน้มที่จะถือผู้ใหญ่เป็น  
แบบอย่างในเรื่องที่ต้องการจะอ้างเป็นแบบอย่าง เพราะ  
ฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจึงอยู่ในฐานะที่ต้องเป็นแบบอย่าง  
ที่ดี ถึงแม้แต่ผู้ใดผู้บังคับบัญชาที่เลวจะไม่เต็มใจทำ  
ตามอย่าง ก็ใช้เป็นข้ออ้างไม่ได้ หากผู้ใหญ่ทำความ  
ผิดเองก็ยอมว่ากล่าวผู้น้อยไม่ได้ หรือเรียกร้องให้ผู้

น้อยประพฤติดีแต่ผู้ใหญ่แยกตัวเองออกไปเป็นข้อยก  
เว้น ข่อมเป็นเรื่องขัดกันนับถือไม่ได้

ต้นเหตุที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของการส่งเสริม  
ให้มีการทำความผิด คือ ผลประโยชน์ร่วมกัน ที่ว่านี้  
หมายถึงผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งทำให้ผู้บังคับ  
บัญชา กลับกลายเป็นหัวหน้าผู้ก่อการร้ายภายในหน่วย  
งานระดับต่างๆ ไปได้ โดยทำตัวเป็นหัวหน้าที่คุมการ  
ทำงานเป็นกลุ่มได้สอดคล้องรับกันเป็นสาย เป็นระดับ  
ซึ่งถ้าใช้หลักการทำงานเป็นกลุ่มผสมผสานเช่นนี้กับ  
งานในหน้าที่ราชการ บ้านเมืองก็จะเจริญก้าวหน้าไป  
ไกลกว่านี้

ความเสื่อมถึงขั้นกระทำความผิดแต่ยังไม่ถูก  
ลงโทษและคงอยู่ได้ในตำแหน่ง จะด้วยกลอุบายอย่าง  
ใดก็ตาม ต้องถือว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอิทธิพล  
สำคัญ ถึงแม้ตามข้อเท็จจริงจะไม่เชื่อมโยงจากจุด  
ต้นๆ ของวงจร คือ การรับคนเข้าทำงาน และการ  
จ่ายเงินเดือนน้อยอย่างชัดเจนนัก แต่ก็เป็นวงจรย่อย  
หลายวงจรที่ซับซ้อนและมีส่วนสืบเนื่องมาจากเรื่องการ  
รับคนไม่ดีเข้าทำงานและการอ้างเงินเดือนน้อยเป็นต้น  
เหตุให้กระทำความผิดอยู่ด้วย นำเสียค่ายที่บางกรณี  
คนเริ่มเข้าทำราชการมีความตั้งใจดีมีอุดมคติ ต้องมา  
เปลี่ยนแปลงไปเพราะภาวะแวดล้อมที่เสื่อม

### พิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม

นี่เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่แสดงความเสื่อมในรูป  
ลักษณะต่างๆ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในเรื่องนี้จะส่ง  
ผลดีต่องานได้จริง ข่อมต้องอาศัยหลักธรรมประจำใจ  
ของผู้บังคับบัญชาอย่างมาก และเครื่องมือนี่จะช่วย  
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และความถูกต้องก็คือ วิธ

ดำเนินการ บังคับสำคัญในวิธีการได้แก่เกณฑ์การพิจารณา ซึ่งจะกำหนดขึ้นไว้อย่างเหมาะสมกับงาน และอุปกรณ์สำคัญ คือ การจดบันทึกผลงาน ถ้าได้จัดให้มีบัญชีพื้นฐานเหล่านี้ในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ก็จะไม่มีการให้ความดีความชอบประจำปี โดยอัตโนมัติ คนไม่ทำงาน หรือทำงานน้อย หรือทำงานในปริมาณและคุณภาพดีพอสมควร ก็จะมี ความหมายแตกต่างกัน และก่อให้เกิดความท้อแท้ใจ คือ ผลงานกับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบแยกกันเป็นคนละเรื่อง และบางกรณีเป็นไปได้ ในทางตรงกันข้ามกัน ทั้งนี้เพราะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นทางวัตถุ และความพอใจส่วนตัวซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลงาน

พฤติกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้นเป็นเพียงโดยสรุป ในรายละเอียดมีอีกมากหลาย จึงเป็นเรื่องที่ต้องแก้ไขโดยด่วน ไม่มีเวลาจะมัวเพิ่มเสริมความเสื่อมกันวันละเล็กละน้อย แล้วหันกลับไปโทษระบบราชการ หรือระบบงานบุคคลอีกต่อไป การเริ่มเปลี่ยนแปลงปรับปรุงในกระบวนการบริหารงานบุคคลนั้น ความจริงก็ทำได้ทุกจุดในวงจร ขึ้นตอนต่าง ๆ ก่อนรับคนเข้าทำงานได้แก่ การวางแผนบุคคลนั้นจะไม่กล่าวถึงในที่นี้ ต่อมา คือ การกำหนดตำแหน่งและคำตอบแทนตามตำแหน่งนั้น ปัจจุบันกำลังเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ด้วยความคาดหวังว่าจะก่อให้เกิดผลดีหลายประการด้วยกันข้อใหญ่ใจความ คือ ความเหมาะสมในการจัดจำแนกและจัดระดับงานต่าง ๆ ในราชการ และความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งจะเป็นแกนหลักสำหรับงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

ตั้งแต่การรับคนเข้าทำงานจนถึงการออกจากงาน ในอนาคตข้างหน้าหากปรากฏความไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับเรื่องนี้ก็คงจะมีการแก้ไขปรับปรุงต่อไปเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญสัมฤทธิ์ผลเป็นที่ยอมรับได้จริง เรื่องการจัดสวัสดิการก็ถึงเวลาแล้วที่จะต้องสังคายนาว่า เรื่องใดควรคงไว้ เรื่องใดควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกื้อกูลการทำงานและมีความเป็นธรรมในหมู่ข้าราชการด้วยกัน ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้กระทบกระเทือนผลประโยชน์ที่บางกลุ่มเคยได้รับ หรือจะได้รับน้อยไปบ้างก็ตาม

เรื่องอื่น ๆ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน และการบังคับบัญชาอยู่มาก และเกี่ยวกับข้อกำหนดและวิธีการอยู่บ้าง ในส่วนข้อกำหนดและวิธีการต้องไม่ปล่อยทิ้งไว้โดยไม่แก้ไข สำหรับการแก้ไขพฤติกรรมนี้ ทั้งคนนอกวงการและในวงราชการต้องช่วยกันปลุกฝังค่านิยมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประโยชน์ส่วนรวมมาก่อน ข้าราชการและลูกจ้างที่ได้ประพฤติปฏิบัติไม่ดีไปแล้วน่าจะคิดทบทวนและกลับใจเสียก่อนที่จะถึงที่สุดของความเสื่อม และตนเองต้องประสบความหายนะ คนที่ได้ตั้งหน้าทำงานในหน้าที่ด้วยดีอยู่แล้วก็จะมีกำลังใจดีขึ้นต่อไป คนนอกวงราชการมีส่วนอย่างสำคัญที่จะช่วยเปลี่ยนวงจรแห่งความเสื่อมนี้ โดยการให้ความสนใจแก้ไขทั่วถึง หักสนับสนุนการให้หน้าที่ โศกไม่ชอบธรรมของข้าราชการเพียงเพื่อประโยชน์ส่วนตัวเท่านั้น ช่วยกันส่งเสริมความดีอันดีถึงการราชาผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือส่วนตัวและหวดพองให้จงได้ ก่อนที่จะหมดโอกาสใช้ความคิดพิจารณาตนเองว่าดีทำงานตามภาระหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง และดีที่สุดหรือยัง

# ใหม่ ๆ ในราชการ

สมศักดิ์ ศุภะรัฐภูเดช

ระยะนี้เป็นระยะเวลาที่กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ กำลังพิจารณาความคิดเห็นความชอบประจำของข้าราชการในสังกัดอยู่เพื่อที่จะได้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำงบประมาณใหม่ (๑ ตุลาคม ๒๕๑๕) และให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนใหม่คนละ ๑ ขั้น เมื่อสิ้นเดือนตุลาคม ๒๕๑๕ ได้ทันที ส่วนผู้ที่ได้รับ ๒ ขั้น หรือ ๓ ขั้น ก็ให้รอรับตกเบิกขั้นที่เหลือตามที่เคยปฏิบัติกันมา

ในช่วงนี้ ความสนใจของข้าราชการทั้งหลายจึงพุ่งไปที่กฎหรือระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบว่าจะถือปฏิบัติกันอย่างไร เพราะในบัดแล้วเป็นช่วงระยะหัวเลี้ยวหัวต่อระหว่างการเปลี่ยนแปลงมาใช้กฎหมายใหม่ ทางราชการจึงได้ให้ถือปฏิบัติในเรื่องนี้ไปตามกฎหรือระเบียบที่ใช้อยู่เดิมไปก่อน เพื่อมิให้มีปัญหายุ่งยากในทางปฏิบัติ

แต่ในบัดนี้ ก็ได้ผ่านพ้นระยะหัวเลี้ยวหัวต่อที่วุ่นวายมาแล้ว และการบริหารงานบุคคลของทางราชการได้เข้ารูปเข้ารอยตามกฎหมายใหม่แล้ว ทางราชการจึงได้ออกหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบประจำของข้าราชการขั้นใหม่ คือ เรื่องกฎ ก.พ. เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เรื่องโควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ รวมทั้งเรื่อง

การปรับเงินเดือนข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ด้วย

หลักเกณฑ์ของแต่ละเรื่องดังกล่าว มีสาระสำคัญคงจะได้กล่าวถึงเป็นเรื่อง ๆ ไป

## กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฉบับใหม่แล้ว คือกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ซึ่งมีผลใช้บังคับสำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ (๑ ตุลาคม ๒๕๑๕) เป็นต้นไป

กฎ ก.พ. ฉบับใหม่นี้มีเนื้อหาสาระสำคัญแตกต่างไปจากกฎ ก.พ. ฉบับเดิมที่นับว่าเป็นคุณหรือประโยชน์แก่ข้าราชการหลายประการด้วยกัน ดังนี้ คือ

๑. การพิจารณาความคิดเห็นความชอบหรือการเลื่อนเงินเดือนประจำให้แก่ข้าราชการให้พิจารณาผลงานของข้าราชการที่ได้ทำในรอบที่ผ่านมาเป็นสำคัญ โดยได้กำหนดขั้นตอนไว้ว่าให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาผลงานของผู้ใต้

บังคับบัญชาทำงานประจำที่ทำตามปกติและงานพิเศษ นอกเหนือหน้าที่ แล้วรายงานเสนอไปยังผู้บังคับบัญชา ชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงิน เดือนตามกฎหมาย

ที่เบนเช่นนี้ ก็เพื่อให้การป้อนบำเหน็จความชอบให้แก่ข้าราชการได้เป็นไปตามผลแห่งการทำงานที่ได้ทำมา และมีมาตรฐานในการพิจารณาที่แน่นอนชัดเจนพอสมควร อันเป็นกลไกที่อาจจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการมากกว่าเดิม

๒. ข้าราชการที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการใหม่ กฎ ก.พ. ฉบับเดิมกำหนดไว้ว่าต้องทำงานในบังคับประมาทที่ผ่านมาไม่น้อยกว่า ๕ เดือน จึงจะอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะจ่ายเงินเดือนได้และเพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการบรรจุ กฎ ก.พ. ได้กำหนดต่อไปว่าไม่ว่าจะได้รับบรรจุเข้ารับราชการในวันไหนของเดือน ก็ถือว่าได้รับบรรจุในเดือนนั้นเต็มเดือน หุ้ดให้เข้าใจง่าย ๆ ก็คือ ถ้าได้รับบรรจุเข้ารับราชการภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ก็อยู่ในเกณฑ์ที่จะจ่ายเงินเดือนให้ได้

แต่ตามกฎ ก.พ. ฉบับใหม่ ได้ลดกำหนดเวลาในเรื่องนี้เหลือเพียง ๔ เดือนเต็มกล่าวคือผู้ที่บรรจุเข้าทำงานใหม่ ถ้าได้รับบรรจุอย่างช้าที่สุดภายในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ก็อยู่ในเกณฑ์ที่จะพิจารณาจ่ายเงินเดือนให้ได้ ถ้าอยู่ในหลักเกณฑ์ข้ออื่น ๆ ของกฎ ก.พ. ด้วย ซึ่งตามกฎ ก.พ. ฉบับเก่า ถ้าได้รับบรรจุในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์แล้ว ก็ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะจ่ายเงินเดือนให้ได้

จึงเห็นได้ว่า กฎ ก.พ. ฉบับใหม่เป็นคุณหรือให้ประโยชน์แก่ผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ มากกว่าเดิม

๓. เดิมข้าราชการที่ได้เลื่อนชั้น ตามกฎ ก.พ. ฉบับเก่า กำหนดว่าต้องได้เลื่อนชั้นมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ เดือน จึงจะอยู่ในเกณฑ์ที่จะจ่ายเงินเดือนให้ได้ สำหรับผู้ที่ได้เลื่อนชั้นโดยไม่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นก็นำเวลาในชั้นเดิมมารวมกับเวลาในชั้นใหม่ให้ครบ ๕ เดือนได้

แต่ตามกฎ ก.พ. ฉบับใหม่ ข้าราชการที่ได้เลื่อนตำแหน่งเช่นจากตำแหน่งระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ ระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ หรือระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ เป็นต้น ไม่จำเป็นต้องได้เลื่อนตำแหน่งมาครบ ๕ เดือน ถึงจะจ่ายเงินเดือนได้ อย่างแต่ก่อน เพราะตามกฎ ก.พ. ฉบับใหม่ ให้ถือเอาผลงานของข้าราชการเป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบ จึงได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชานำผลงานของข้าราชการที่ได้ปฏิบัติในรอบที่ผ่านมามาทั้งตำแหน่งเก่า และตำแหน่งใหม่ มาพิจารณาว่าผู้นั้นได้ทำงานไปอย่างไร มีผลงานถึงขนาดที่จะจ่ายเงินเดือนให้ได้หรือไม่

ด้วยเหตุนี้ กำหนดเวลาในการได้เลื่อนตำแหน่ง จึงไม่เป็นอุปสรรคในการจ่ายเงินเดือนออกไป ไม่ว่าผู้ที่ได้เลื่อนระดับตำแหน่งนั้นจะได้ปรับเงินเดือนสูงขึ้นอีก ๑ ชั้น (ผู้ที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าชั้นต่ำของตำแหน่ง) ด้วยหรือไม่ ก็อาจได้รับการพิจารณาจ่ายเงินเดือนให้ได้ ถ้ามีผลงานถึงขนาดและอยู่ในเกณฑ์ข้ออื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.

๔. สำหรับข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์อาจ  
เลื่อนเงินเดือนให้ได้ แต่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการ  
สอบสวนทางวินัย หรืออยู่ระหว่างถูกฟ้องคดีอาญา  
ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ก็ให้รอการเลื่อนเงิน  
เดือนไว้ก่อน ต่อเมื่อการสอบสวนพิจารณาโทษทาง  
วินัยหรือการพิจารณาของศาลเสร็จสิ้นแล้วในบางประ  
มาณใด ข้าราชการผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือ  
ไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ หรือไม่มีมลทินหรือมัว  
หมอง ก็ให้ผู้บังคับบัญชาส่งเงินเดือนในบาง  
ประมาณนั้นได้ ซึ่งตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับเดิม ถ้าใน  
ระหว่างที่รอการเลื่อนเงินเดือนไว้นั้น ทางราชการไม่  
ได้กั้นเงินสำหรับขึ้นไว้ให้ ก็ไม่อาจนำเงินเดือนที่  
ควรได้เลื่อนนั้นมาส่งเลื่อนให้ได้ แต่ถ้าทางราชการ  
ได้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขึ้นไว้ให้ ผู้บังคับบัญชาก็นำ  
เงินสำหรับเลื่อนขึ้นทดกันไว้นั้น มาส่งเลื่อนเงินเดือน  
ให้รวมที่เดียวกับที่สอบสวนพิจารณาเสร็จได้ กรณี  
อย่างนี้ ข้าราชการก็จะได้แต่จำนวนเงินเดือนเท่า  
นั้นไม่ได้ตัวเงินที่ควรจะได้แต่ละปีต้องรอการเลื่อน  
เงินเดือนไว้นั้น คือไม่มีการตกเบิกย้อนหลัง ซึ่งทำ  
ให้ข้าราชการต้องเสียประโยชน์อันพึงมีพึงได้ไป

แต่ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับใหม่ ได้เปลี่ยนแปลง  
หลักการในเรื่องนี้ใหม่โดยกำหนดให้ในระหว่างที่รอ  
การเลื่อนเงินเดือนไว้นั้น ทางราชการต้องกั้นเงินสำ  
หรับเลื่อนขึ้นไว้ให้ด้วยเสมอไป จะไม่กั้นเงินไว้ไม่ได้  
และเมื่อสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้ว ข้าราชการผู้นั้น  
ไม่มีความผิด กล่าวคือไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรือ  
ไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ หรือไม่มีมลทินหรือมัว  
หมอง ก็ให้ผู้บังคับบัญชาส่งเงินเดือนให้ข้าราชการ  
ผู้นั้นกรณีดังกล่าวข้างต้นในบางประมาณที่สอบสวน

พิจารณาเสร็จได้ และให้ส่งเงินเดือนย้อนหลัง  
ไปในแต่ละปีที่ต้องรอการเลื่อนเงินเดือนไว้ให้ตาม  
สิทธิอันควรสมควรได้ของเขาด้วย ซึ่งจะทำให้ข้าราชการ  
การได้ทั้งขึ้นเงินเดือนและตัวเงินด้วยโดยตกเบิกย้อน  
หลัง

ดังที่กล่าวมาแล้วนี้ ย่อมเห็นได้ว่า หลัก  
เกณฑ์และวิธีการพิจารณาความดีความชอบประจำปี  
ของข้าราชการ ได้ให้หลักประกันตลอดจนสิทธิหรือ  
ประโยชน์แก่ข้าราชการมากกว่าเดิมอันจะยังผลให้ข้าราชการ  
ได้มีกำลังใจที่จะทำงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ  
ยิ่งขึ้นไป

### โควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติตามหนังสือสำนักเลขา  
ธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว.๗๒ ลงวันที่ ๘  
สิงหาคม ๒๕๐๘ กำหนดโควตาการเลื่อนเงินเดือน  
เป็นกรณีพิเศษ ๒ ชั้น และ ๓ ชั้นไว้ดังต่อไปนี้  
(ดูหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่  
สร ๐๒๐๑/ว.๘๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๐๘  
ประกอบด้วย)

#### ๑. กลุ่มข้าราชการและจำนวนโควตา

##### ๑.๑ กลุ่มข้าราชการที่รับเงินเดือนระดับ

๑-๓ ไม่เกิน ๑๕%

##### ๑.๒ กลุ่มข้าราชการที่รับเงินเดือนระดับ

๔-๖ ไม่เกิน ๑๕%

##### ๑.๓ กลุ่มข้าราชการที่รับเงินเดือนระดับ

๗-๑๑ ไม่เกิน ๑๕%

โควตา ๑๕% นี้ตามปกติให้เลื่อนได้ ๒ ชั้น  
แต่สำหรับกลุ่มข้าราชการระดับ ๑-๓ และกลุ่มระดับ



๔-๖ ให้เล่น ๓ ชั้นได้ไม่เกิน ๓% ใน ๑๕% ด้วย

## ๒. การคิดโควตา

๒.๑ กลุ่มข้าราชการที่รับเงินเดือนระดับ ๑-๓ และกลุ่มข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนระดับ ๔-๖ ให้คิดเปอร์เซ็นต์จากจำนวนข้าราชการในแต่ละกลุ่มนี้ ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละกรม

๒.๒ กลุ่มข้าราชการที่รับเงินเดือน ระดับ ๗-๑๑ ให้คิดเปอร์เซ็นต์จากจำนวนข้าราชการในแต่ละ กรม ดังนี้

๒.๒.๑ ถ้ากรมใดมีข้าราชการในกลุ่มนี้ไม่ถึง ๑๕% (๑ คน) แต่มีไม่ถึง ๕ คน ก็ให้เล่น ได้ ๑ คน

๒.๒.๒ ถ้ากรมใดมีไม่ถึง ๕ ก็ให้เล่น ได้ ๑ คนเหมือนกันแต่กรณีนี้ต้องไม่เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษให้ข้าราชการระดับของตนทุกปี คือให้เลื่อนได้ ๒ ชั้น

๒.๓ การคิดโควตาให้คิดจากจำนวนข้าราชการที่มีตัวรับราชการอยู่ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ของปีงบประมาณการเงินเดือน

๒.๔ การคิดโควตา ถ้ามีเศษถึงครึ่งให้ บัดชั้นเป็นจำนวนเต็ม ถ้าเศษไม่ถึงครึ่งให้ บัดชั้น แต่ เฉพาะการขเงินเดือน ๒ ชั้น ถ้า บัดเศษทั้งแล้วจะ ไม่มีใครได้ ๒ ชั้นเลยก็ให้เล่นได้ ๑ คน

๒.๕ การขเงินเดือน ๒ ชั้นตามโควตา ๑๕% ถ้าผู้มีอำนาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไม่เลื่อน เงินเดือนให้ข้าราชการผู้ใดซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่อาจเลื่อน เงินเดือนได้ ก็ให้นำเงินเดือนให้ข้าราชการในกลุ่ม เดียวกันเพิ่มขึ้นได้อีกดังนี้

๒.๕.๑ จำนวนข้าราชการที่จะได้เล่น ๒ ชั้น จะเพิ่มได้อีกไม่เกิน ๑๕% (รวมแล้วก็ไม่เกิน ๓๐%)

๒.๕.๒ เงินที่จะนำมาใช้เล่นเพิ่มโควตาให้นำมาใช้เล่นได้เฉพาะสำหรับข้าราชการใน กลุ่มเดียวกันเท่านั้น เช่น ถ้าตัดเงินมาจากกลุ่มระดับ ๑-๓ ก็ต้องนำเงินนั้นไปใช้เล่นให้แก่ข้าราชการใน กลุ่มระดับ ๑-๓ นั้นเท่านั้น จะนำไปใช้เล่นให้แก่ ข้าราชการในกลุ่มระดับ ๔-๖ ไม่ได้ เป็นต้น

## ๓. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนระดับ ๗-๑๑

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้น สำหรับข้าราชการที่ได้รับ เงินเดือนตั้งแต่ระดับ ๗ ถึงระดับ ๑๑ ให้รัฐมนตรี พิจารณาผู้ที่ได้รับเงินเดือนระดับ ๑๑ และปลัดกระทรวง พิจารณาผู้ที่ได้รับเงินเดือนระดับ ๑๐ ของแต่ละกรม ก่อน ถ้ารัฐมนตรีหรือปลัดกระทรวงได้เลื่อนเงิน เดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการระดับดังกล่าวใน กรมใดแล้ว ก็ให้คิดหักออกจากโควตาของกรม นั้น เหลือโควตาเท่าใดจึงให้ปลัดกระทรวงหรืออธิบดี พิจารณาให้แก่ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนระดับ ๗-๙ ต่อไป

๔. ข้าราชการคนหนึ่งๆ ให้ได้รับการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีเพียงครั้งเดียว จะ เล่นให้กันหลายครั้งอย่างที่ได้เคยมีการขอคณะรัฐมนตรีในปีที่แล้วไม่ได้

## การให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง

ก.พ. ได้ออกหนังสือเวียน ที่ สร ๑๐๐๓/ว.๘ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๑๕ กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เพราะยังมีข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งต่างๆ อยู่มากรายด้วยกัน ทั้งนี้ ก็เพื่อให้เป็นไปตามหลักการของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับ พ.ศ. ๒๕๑๔ ที่ใช้กันอยู่ในเวลานี้

ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวนี้ ก.พ. ได้กำหนดวิธีการปฏิบัติไว้เป็นขั้นตอน เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนทั้งหลาย ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งภายในเวลา ๔ ปี ดังนี้ คือ

๑. ถ้าข้าราชการพลเรือนผู้ใดได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งอยู่ก่อนวันเริ่มต้นบังคับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ (๑ ตุลาคม ๒๕๑๕) เช่นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ แต่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้น ๑,๓๕๐ บาท ซึ่งเป็นขั้นต่ำของตำแหน่งระดับ ๓ อยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๕ ก็มีสิทธิได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นอีก ๑ ขั้น โดยให้ปรับก่อนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี

๒. ในบังคับประมาณต่อไป คือบังคับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๐) และบังคับประมาณ ๒๕๒๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๑) ก็ให้ผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งมีสิทธิได้ปรับเงินเดือนสูงขึ้น ๑ ขั้นก่อนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี เช่นเดียวกับบังคับประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐

๓. นอกจากจะมีผู้ที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้น

ต่ำของตำแหน่งอยู่ในเวลานี้แล้วก็ยังมีอีกจำนวนหนึ่งจะได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งในภายหน้าได้อีก ซึ่งอาจไม่มีที่สิ้นสุดเพราะย่อมจะต้องมีการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการกันเป็นประจำทุกปี เมื่อเป็นเช่นนั้น ก.พ. จึงได้กำหนดกลไกให้สอดคล้องต้องกันกับการที่จะให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำภายในกำหนดเวลา ๔ ปีไว้ด้วย โดยได้กำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งเฉพาะผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะเลื่อนขั้นไว้เป็นปีๆ ไป ซึ่งจะดูรายละเอียดได้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว.๘ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๑๕ ที่ได้นำมาตีพิมพ์ไว้ในวารสารข้าราชการฉบับนี้ด้วยแล้ว

เรื่องหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนกรณี เรื่อง โควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษกรณี หรือเรื่องการให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง กิตติ ทหารราชการได้ออกประกาศใช้ไปแล้ว ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิหรือประโยชน์ของข้าราชการที่จะได้รับจากทางราชการ ซึ่งมีความสำคัญอยู่ไม่น้อย และก็เป็นที่น่าสังเกตว่าข้าราชการทั้งหลายอาจจะไม่ได้รับประโยชน์จากระเบียบปฏิบัติเหล่านี้โดยเท่าเทียมกันทุกคน และอันที่จริงมันก็เป็นไปไม่ได้ที่ทุกคนจะได้รับสิทธิหรือประโยชน์ทุกสิ่งทุกอย่างโดย เท่าเทียมกันเสมอไป

ก็คงมีข้าราชการที่ได้ประโยชน์จากระเบียบปฏิบัติเหล่านี้บ้าง และที่ไม่ได้ประโยชน์บ้างตามแต่กรณีของแต่ละบุคคล

ในขั้นนี้ ก็ได้แต่เพียงตั้งความหวังเอาไว้ว่า ข้าราชการส่วนใหญ่คงจะได้รับประโยชน์และความ เป็นธรรมในเรื่องเหล่านี้จากผู้บังคับบัญชามากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

# ปัญหาการบริหารงานพัสดุแห่งชาติ

บุญวัฒน์ วิสกุล

หนังสือบางกอกโพสต์ฉบับลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๑๘ ลงข่าวว่ามีรัฐมนตรีคนหนึ่งในคณะรัฐบาลชุดปัจจุบัน เสนอความคิดเห็นว่าน่าจะมีการจัดตั้งสำนักงานพัสดุกกลางขึ้นในสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อทำหน้าที่จัดหาและแจกจ่ายพัสดุให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นการประหยัดเงินงบประมาณแผ่นดิน และส่งเสริมให้หน่วยราชการใช้พัสดุที่ผลิตในประเทศด้วย

ความคิดนี้มิใช่เป็นของใหม่แต่อย่างใด ผู้ที่อยู่ในวงการรัฐบาลหลายยุคหลายสมัยได้เคยเสนอความคิดนี้มาแล้ว แต่ไม่เคยประสบความสำเร็จ จึงเป็นแต่เพียงความฝันมาโดยตลอด และปล่อยให้ส่วนราชการต่าง ๆ มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่จัดหาพัสดุเพื่อใช้ในส่วนราชการนั้นเองอย่างอิสระ โดยอาศัยระเบียบงานพัสดุของสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นกรอบดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันเท่านั้น

ในปีหนึ่ง ๆ รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเงินมหาศาลสำหรับให้ส่วนราชการมีวัสดุครุภัณฑ์ใช้ในราชการ การปล่อยให้แต่ละส่วนราชการบริหารงานด้านนี้กันเอง ย่อมไม่ประหยัด เบ็ดช่องให้ข้าราชการทุจริตได้ง่าย เพราะขาดการควบคุมดูแล วัสดุครุภัณฑ์อาจไม่ได้มาตรฐาน



นอกจากนั้น ความชำนาญงานของเจ้าหน้าที่อาจมีน้อย  
 ฉะนั้น ความคิดที่จะจัดตั้งสำนักงานพัสดุกลาง จึง  
 น่าจะเป็นหลักการที่ดีในทางทฤษฎี แต่ในทางปฏิบัติ  
 คงจะมีปัญหายุ่งยากอยู่มาก และเพื่อสนับสนุนประ  
 เต็มหลังนี้ ใคร่ขอเสนอการบริหารงานของกรมพัสดุ  
 แห่งชาติ ซึ่งเคยมีมาแล้วครั้งหนึ่ง เป็นอุทธาหารณ์  
 แก่ผู้ที่คิดจะตั้งสำนักงานพัสดุกลางขึ้นใหม่ ในปัจจุบัน  
 เพื่อเตือนสติว่า การบริหารงานพัสดุของหน่วยงาน  
 กลางนั้น มิใช่เป็นสิ่งที่กระทำได้ง่าย จึงควรพิจารณา  
 ให้รอบคอบก่อนตัดสินใจ เพราะความหวังคืออาจกลายเป็น  
 ผลร้ายก็ได้

หลังจากเปลี่ยนการปกครองไม่นานนัก คณะ  
 กรรมการราษฎร (คณะรัฐมนตรี) คงจะมองเห็น  
 ปัญหาของการบริหารงานพัสดุ ดังที่เราเห็นปัญหา  
 อยู่ในปัจจุบัน คือมีแยกกันบริหารตามส่วนราชการ  
 ต่าง ๆ และไม่ประหยัด จึงจัดตั้งสำนักงานพัสดุกลาง  
 ขึ้น เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๔๗๕ โดยให้ชื่อ  
 ว่า กรมพัสดุแห่งชาติ เหตุผลของรัฐบาลที่แถลงต่อ  
 สภาผู้แทนราษฎรในการขอจัดตั้งกรมนี้คือ

๑. เพื่อประหยัดเงินงบประมาณแผ่นดิน
๒. เพื่อให้โรงงานของราชการ ซึ่งผลิต  
 พัสดุอยู่บางประเภทแล้ว มีโอกาสผลิตส่งของให้  
 หน่วยราชการใช้ในราคาถูก
๓. เพื่ออุดหนุน ส่งเสริมกิจการอุตสาหกรรม  
 ของราชการ

พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าฯ ทรงมีพระ  
บรมราชวินิจฉัยด้วยว่า การตั้งกรมนี้ “ก็เพื่อกัน  
 การโกง และเอาสินบนในการซื้อของ” ซึ่งทรง

หวังว่าจะกันได้จริง แต่ทรงตั้งข้อสังเกตไว้ว่า “ข้อ  
 สำคัญอยู่ที่วิธีดำเนินการและจัดการของกรมนี้ พึง  
 ระวังอย่าให้กลายเป็นซื้อของได้แต่ที่ราคาแพงที่สุด  
 และบางทีก็เลอะเทอะด้วย ถ้าวิธีดำเนินการทำให้ต้อง  
 เสียเวลาชักช้าในการซื้อของเช่นมีการถือระเบียบแบบ  
 แผน (REDTAPE) มากไป และไม่ไว้วางใจกันเกินไป  
 อาจทำให้ซื้อของไม่ทันทั่วทั้งที คือไม่ได้ของดีในเวลา  
 ถูก” เป็นต้น

ตามโครงการครั้งแรกนั้น คิดจะให้กรมพัสดุ  
 แห่งชาติมีหน้าที่ดำเนินงานกว้างขวางกว่าที่ปฏิบัติ  
 จริง ๆ มาก กล่าวคือ จะดำเนินการจัดซื้อเครื่อง  
 เขียนต่าง ๆ ทุกประเภท ยาที่ใช้ตามโรงพยาบาล  
 เครื่องแบบทหาร และตำรวจยานพาหนะทั้งรถและเรือ  
 ของใช้ร่วมกัน เช่น บิน น้ำมัน ปูนซิเมนต์ ฯลฯ  
 รวมทั้งมีโครงการให้กรมพัสดุแห่งชาติเป็นผู้ส่งซื้อ  
 พัสดุโดยตรงจากต่างประเทศ และส่งเจ้าหน้าที่ไป  
 ประจํายังต่างประเทศ เพื่อจัดหาพัสดุด้วย แต่เนื่อง  
 จากเป็นกรมใหม่มีเจ้าหน้าที่ จึงมีขีดความสามารถ  
 จำกัด

งานที่กรมพัสดุแห่งชาติทำในระยะแรก จึงไม่  
 สู้จะกว้างขวางนัก กล่าวคือ ทำหน้าที่จัดหาพัสดุบาง  
 ประเภทให้แก่ส่วนราชการเท่านั้น ได้แก่ เครื่องเขียน  
 ประเภทวัสดุสำนักงาน (กระดาษ แบบพิมพ์ ลวด  
 เย็บกระดาษ เข็มหมุด เข็ม หมึก ยางลบ ของ  
 จัดหมาย เป็นต้น) และประเภทครุภัณฑ์ (เครื่อง  
 พิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา เครื่องคิดเลข ตู้เก็บ  
 หนังสือ โต๊ะเก้าอี้ ไม้กวาด เป็นต้น) พัสดุที่มี  
 ลักษณะพิเศษใช้เฉพาะในหน่วยราชการ เช่น เครื่อง  
 มีอภิวทยาศาสตร์ พัสดุที่ใช้ในราชการทหาร หรือ

เรื่องเกี่ยวกับการก่อสร้างสถานราชการ ก็มีได้มี  
หน้าที่เกี่ยวข้องด้วย แม้แต่การเบิกจ่าย การเก็บ  
รักษาพัสดุก็ลงเป็นหน้าที่ของหน่วยพัสดุของส่วนราช  
การนั้น ๆ เป็นผู้ดำเนินการเองทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตาม ผลของการดำเนินงานของ  
กรมพัสดุแห่งชาติ ทำให้ขอพัสดุได้ในราคาถูกลง  
สามารถประหยัดเงินงบประมาณลงได้บ้าง ปรากฏใน  
รายงานของกรมตอนหนึ่งว่า “....การจัดหาสิ่งของ  
ใช้ในราชการก่อนจัดตั้งกรมพัสดุ เป็นหน้าที่ของ  
หน่วยราชการที่จะจัดหาซื้อเอง ราคาจึงแตกต่างกัน  
และไม่มีใครจะได้ราคาถูก เพราะพ่อค้าติดต่อผู้ซื้อได้  
มากแห่งย่อมรักษาราคาขายให้อยู่ในระดับสูงเสมอ  
เมื่อตั้งกรมพัสดุแล้ว ราคาของที่ขายได้ลดลง เพราะ  
พ่อค้าต้องประมูลราคาขายซึ่งกันและกัน ใครให้ราคา  
ถูกก็มีสิทธิส่งของให้ทางราชการ....”

ดูเหมือนว่ากรมพัสดุแห่งชาติจะประสบผล  
สำเร็จพอสมควรเมื่อรายงานผลงานว่าในปี พ.ศ. ๒๔๗๖  
ขอพัสดุให้ราชการประมาณ ๗๐๐,๐๐๐ บาท ได้ราคา  
ถูกประมาณ ๑๐% เมื่อหักค่าใช้จ่ายแล้วประหยัดเงิน  
ประมาณ ๔๐๐๐๐ บาท พ.ศ. ๒๔๗๗ ประหยัดเงิน  
ประมาณ ๖๕,๐๐๐ บาท จึงมีกำลังใจที่จะเสนอโครงการ  
ขยายงานให้กว้างขวางออกไป เช่น

๑. เสนอรวมหน่วยงานพัสดุใหญ่ของบาง  
ส่วนราชการ เช่น กรมรถไฟ กรมชลประทาน  
กรมโยธาเทศบาล กรมไปรษณีย์โทรเลข เข้าเป็น  
หน่วยงานเดียวกันในกรมพัสดุ

๒. เสนอ จัดตั้ง โรงพิมพ์และ กองตรวจและ  
ควบคุมพัสดุในกรมพัสดุ

๓. เสนอขยายงานจัดซื้อพัสดุเป็น ๑๐ หมวด  
ใหญ่คือ

๓.๑ เครื่องใช้และเครื่องประกอบการ  
เขียนพิมพ์

๓.๒ เครื่องใช้และเครื่องประกอบการก่อ  
สร้าง

๓.๓ เครื่องจักร เครื่องโลหะเครื่องอาหรัย

๓.๔ เครื่องใช้และเครื่องประกอบประจำ

ที่ทำการ

๓.๕ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการแพทย์

๓.๖ เครื่องอาหารภัณฑและเครื่องประกอบ

๓.๗ ยานพาหนะและเครื่องประกอบ (ยก

เว้นรถไฟ เรือชุด รถบดถนน และรถประจำ

สถานทูต)

๓.๘ เครื่องใช้เบ็ดเตล็ด

๓.๙ เครื่องใช้และเครื่องประกอบในการ

เรียน

๓.๑๐ เครื่องใช้และเครื่องประกอบไฟฟ้า

และประปา

แต่ก็มีได้ดำเนินการได้จริงตามโครงการเพราะ  
เป็นงานที่กว้างขวางเกินความสามารถ

ขณะที่กรมพัสดุแห่งชาติดำเนินงานอยู่นั้น ได้  
ประสบปัญหาจนเกิดขัดแย้งกับส่วนราชการต่าง ๆ อยู่  
มาก พอสรุปเป็นตัวอย่างได้ดังนี้

๑. ส่วนราชการสามารถขอหาพัสดุที่ควบคุม  
ได้ถูกกว่าราคาที่กรมพัสดุจัดหา เพราะพ่อค้ามักจะ  
ลดหย่อนราคาให้ส่วนราชการนั้นเป็นพิเศษ ถึงแม้จะ  
ซื้อในปริมาณน้อย โดยพ่อค้าหวังว่าเมื่อขายของ

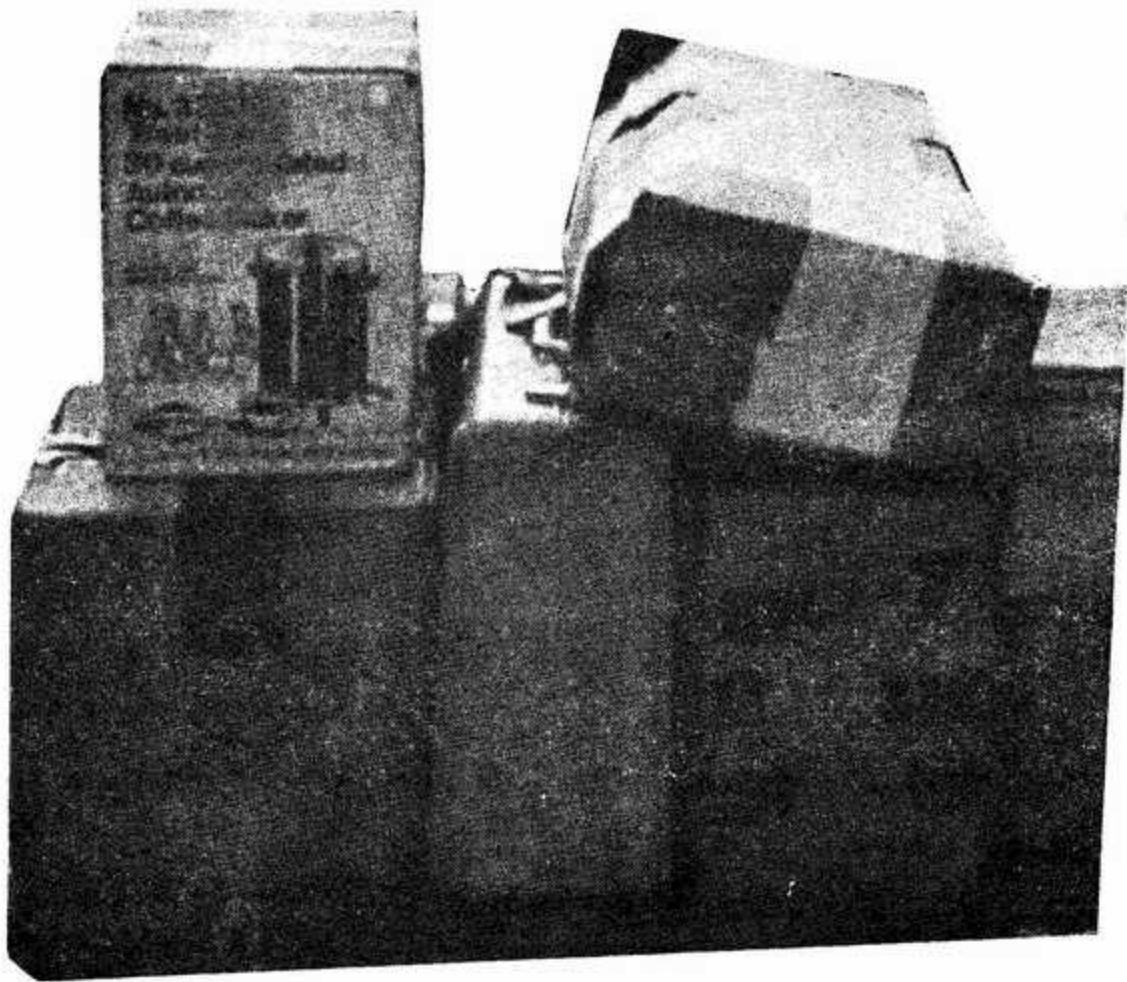
ปริมาณน้อยในราคาที่ขาดทุนแล้ว อาจขายของ  
ปริมาณมากได้ในภายหลัง กรณีเช่นนี้ทำให้กรม  
พัสดุต้องแก้ไขระเบียบการควบคุมพัสดุใหม่ ยอมให้  
ส่วนราชการจัดซื้อพัสดุได้เอง ในราคาที่ไม่เกินกว่า  
ราคาที่กรมพัสดุกำหนด

๒. เกิดการร้องเรียนกับรัฐบาลว่า กรมพัสดุ  
ไม่ให้ความเป็นธรรมกับพ่อค้าที่ประมูลขายพัสดุ เช่น  
ในการประมูลซื้อผ้าจำนวนมาก กรมพัสดุนำผลการ  
ซื้อจากพ่อค้าที่ประมูลในราคาสูงไม่ซื้อจากพ่อค้าที่ประ  
มูลในราคาต่ำ ทั้ง ๆ ที่คุณภาพของผ้าคล้ายคลึงกัน

๓. กรมพัสดุจ่ายของให้ไม่ได้ตามความประ  
สงค์ของส่วนราชการ เพราะไม่อาจจัดหาพัสดุได้ตาม  
ลักษณะและคุณภาพที่ส่วนราชการต้องการ

๔. กรมพัสดุจัดของให้ไม่ทัน เช่นไม่อาจ  
ส่งเครื่องเขียนแบบพิมพ์ให้ส่วนราชการที่ขอเบิกได้ทัน  
ใน ๒ วัน ทำให้กรมพัสดุต้องยินยอมให้ส่วนราชการ  
จัดหาพัสดุได้เองเป็นกรณีพิเศษหรือแก้ไขโดยให้มีการ  
เบิกของล่วงหน้าเป็นงวด ๆ ละ ๓ เดือน ในวงเงิน  
๑๐๐ บาท หรือถ้าเป็นกรณีแบบพิมพ์ต้องบอกล่วงหน้า  
๖-๑๐ สัปดาห์

๕. กรมพัสดุเบิกจ่ายเงินให้แก่พ่อค้าล่าช้า  
เป็นเหตุให้พ่อค้าลดราคาของที่ขายให้สูงขึ้น เพื่อ  
ชดเชยกับเงินที่ได้รับล่าช้า เหตุที่จ่ายเงินช้าก็เพราะ  
กรมพัสดุจะต้องคอยสำเนาใบรับของจากส่วนราชการ  
ส่งกลับมาให้กรมพัสดุก่อน จึงจะตั้งฎีกาเบิกเงินได้  
ปรากฏว่าส่วนราชการมักจะส่งสำเนาใบรับรองไปล่าช้า  
เนื่องจากรอลอยของที่เบิกจากกรมพัสดุล่วงมาครบทุก





รายการแล้ว ซึ่งปกติมักจะส่งไม่ครบทุกรายการพร้อมกัน แต่ทยอยส่งเป็นงวด ๆ

๖. เกิดการสับสนในการดำเนินงานเช่นส่วนราชการหนึ่งขอเบิกแบบพิมพ์จากกรมพัสดุ ๆ ก็จัดหาแบบพิมพ์ให้ครบถ้วนถูกต้องต่อมาส่วนราชการเดียวกันขอเบิกแบบพิมพ์อีก แต่กรมพัสดุหาให้ไม่ทัน ก็อนุญาตให้ส่วนราชการนั้นจัดหาได้เองเป็นกรณีพิเศษ ทำให้เกิดความยุ่งยากและสับสนในการบริหารงาน

๗. เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ เช่นกรณีส่วนราชการในต่างจังหวัดต้องการปูนซิเมนต์ไปก่อสร้างจำนวนมาก เมื่อให้กรมพัสดุสั่งซื้อปูนซิเมนต์ ซึ่งมีโรงงานอยู่ในกรุงเทพฯ แล้วส่งไปให้ยอมเสียค่าขนส่งสูง และล่าช้า กรมพัสดุจึงต้องแก้ไขปัญหา

โดยยินยอมให้ส่วนราชการติดต่อซื้อโดยตรงกับบริษัทปูนซิเมนต์ หรือกับตัวแทนจำหน่ายในต่างจังหวัด ในราคาที่กรมพัสดุกำหนด

๘. ความยุ่งยากในการส่งของให้กับส่วนราชการ ในทางปฏิบัตินั้น กรมพัสดุมิได้เป็นผู้นำส่งของให้กับส่วนราชการเอง แต่ให้พ่อค้าเป็นผู้นำส่งโดยตรง ทำให้ส่วนราชการไม่ได้ของตามกำหนด และบางครั้งคุณภาพก็ไม่ตรงกับของที่สั่งซื้อ

๙. ส่วนราชการไม่ประหยัดพัสดุที่ใช้ เพราะทราบว่าเป็นของที่ซื้อหาได้มาในราคาถูก จึงกลายเป็นว่าปริมาณการใช้สอยมากขึ้น และใช้กันฟุ่มเฟือยในงบประมาณเท่าเดิม

๑๐. เกิดปัญหาโต้แย้งกันเสมอระหว่างส่วน

ราชการกับกรมพัสดุ เช่นพัสดุชนิดใดมีลักษณะพิเศษ  
ที่ส่วนราชการสามารถจัดซื้อได้เอง หรือชนิดใดมี  
ลักษณะธรรมดาที่กรมพัสดุเป็นผู้จัดซื้อ พัสดุประเภท  
ใดเป็นความลับ หรือใช้ประโยชน์ราชการทหาร โดย  
เฉพาะที่กรมพัสดุไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว การส่งพัสดุลำช้า  
ทำให้ส่วนราชการไม่สามารถปฏิบัติงานได้เป็นต้น

๑๑. เจ้าหน้าที่ในกรมพัสดุและในส่วนราชการ  
ต่างขัดแย้งและไม่ร่วมมือกันเพราะต่างพยายาม  
รักษาผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และจึงหาเหตุขู่  
ความบกพร่องของฝ่ายตรงข้ามอยู่เสมอ และกลัวว่า  
ผลประโยชน์ส่วนตัวของตนจะสูญเสียไป

ปัญหาที่กล่าวข้างต้น เป็นอุปสรรคต่อการ  
บริหารราชการมาก ไม่มีหนทางที่จะปรับปรุงแก้ไข  
การบริหาร เพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ จน  
ถึง พ.ศ. ๒๔๘๔ ในที่ประชุมคณะกรรมการได้มี  
การปรารภกันถึงปัญหาการบริหารงานของกรมพัสดุ  
แห่งชาติ และเห็นควรให้ยุบเลิกโดยมีเหตุผลดังนี้

๑. เมื่อแรกตั้ง กรมพัสดุมีเหตุผลว่า หน่วย  
ราชการต่าง ๆ ซื้อของกันเองในราคาแพง และ  
ข้าราชการกินเปอร์เซ็นต์กัน จึงให้ตั้งกรมพัสดุนั้น  
เพื่อจะได้ซื้อของได้ในราคาถูก และป้องกันการทุจริต  
ของข้าราชการ แต่การกลับตรงข้าม ข้าราชการใน  
กรมพัสดุลักทุ้งกันเองและซื้อของแพงกว่า

๒. การแก้ไขและป้องกันการทุจริตทำไม่  
ได้ ถึงจะมีระดับเป็นคนเขื่อสัตย์ก็คุ้มข้าราชการผู้  
น้อยไม่ไหว

๓. การตัดสินใจของพ่อค้ามีอยู่เสมอ ถ้า  
รวมงานจัดซื้อที่กรมพัสดุแห่งเดียวพ่อค้าจะตัดสินใจ  
กับอธิบดีคนเดียว ถึงจะตั้งกรรมการคุมก็คุมไม่ไหว

- ๔. กรมพัสดุซื้อของแพงเพราะจ่ายเงินช้า
- ๕. ผู้บริหารงานขณะนั้นไม่เหมาะสม
- ๖. มีการขัดแย้งกันมากระหว่างหน่วยราชการ

กับกรมพัสดุ เช่นเบิกของไม่ได้ตามความประสงค์  
หรือขัดผลประโยชน์กันระหว่างหน่วยราชการ เป็น  
ผลให้กรมพัสดุแห่งชาติต้องล้มเลิกไปในที่สุด และ  
ไม่มีโอกาสฟื้นคืนชีพขึ้นอีกจนปัจจุบัน

เป็นที่น่าสังเกตว่า การบริหารราชการไทย  
ในระยะ ๔๐ ปีล่วงมาแล้ว ยังไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน  
เท่าในปัจจุบัน แต่ทั้ง ๆ ที่กรมพัสดุแห่งชาติ การ  
บริหารงานพัสดุเพียงบางส่วนเท่านั้นก็จะประสบความ  
ล้มเหลว ไม่อาจบริหารงานได้สมเจตนารมณ์  
ปัจจุบันงานราชการขยายตัวมากกว่าสมัยก่อนหลาย  
พันเท่า การบริหารงานซับซ้อนสับสนกว่าแต่ก่อน  
มาก หากมีการตั้งสำนักงานพัสดุกองกลางขึ้นอีก ปัญหา  
ที่เคยเกิดมาแล้ว ย่อมเกิดขึ้นในทำนองเดียวกัน และ  
จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นเรื่อยเท่าพันทวี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง  
ปัญหาเกี่ยวกับคน จะมีสิ่งใดเป็นหลักประกันว่าคนใน  
สำนักงานพัสดุกองกลางจะไม่คดโกงเหมือนกับคนใน  
หน่วยพัสดุของส่วนราชการต่าง ๆ ตรงกันข้าม คน  
อาจคดโกงมากขึ้นเพราะจำนวนเงินมหาศาล ย่อม  
มีสิ่งตอบแทนตามมหาศาล อันเป็นเครื่องล่อใจให้  
คดโกงได้เป็นอย่างดี รัฐบาลพร้อมที่จะเผชิญปัญหา  
และมีทางแก้ไขปัญหาแล้วหรือ ?



อะไร ๆ

(ต่อจากหน้า ๓๓)

อนุมัติ ซึ่งคำ ๒ คำนี้เมื่อคุณเห็น ๆ แล้วคงจะเข้าใจว่าน่าจะมีความหมายและการใช้เหมือนกัน แต่เมื่อได้ไปเปิดดูพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถานพิมพ์เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๕๓ แล้วจะเห็นได้ว่ามีความหมายแตกต่างกัน คือ

คำว่า อนุญาต เป็นคำกริยา แปลว่า ชินยอม ยอมให้ ตกลง ส่วนคำว่า อนุมัติ ก็เป็นคำกริยา ด้วยเหมือนกัน แปลว่า เห็นชอบ ตาม ตามความเห็นและความเข้าใจของผู้เขียนแล้ว เข้าใจว่ากิจการใดที่ผู้มีอำนาจในการสั่ง อนุญาตไม่ได้สั่งแล้ว กิจการนั้น ๆ จะกระทำไปไม่ได้ อาทิเช่น การเบิกจ่ายเงิน, การไปราชการ, การทำสัญญา ซึ่งการกระทำดังกล่าวมาแล้วต้องใช้คำว่า อนุญาต ส่วนกิจการใดที่ผู้มีอำนาจจัดทำไปก่อนได้แต่ต้องขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจเห็นชอบไปให้ความเห็นชอบ อาจเสื่อมคุณภาพเสียหายจำหน่ายไม่ได้ราคาเท่าที่ควรจะได้หรืออาจจำหน่ายไม่ได้เลย หรือถ้าหน่วงช้าไว้จะเป็นการเสียความเสียหาย หรือค่าใช้จ่ายจะเกินส่วนกับค่าของ

อีกครั้งหนึ่ง เช่น การอนุมัติพระราชกำหนดของรัฐสภาในการอนุมัติพระราชบัญญัติต่าง ๆ ซึ่งรัฐบาลได้ออกไปในช่วงสมัยที่ไม่มีการประชุม หรือจะเรียกประชุมไม่ทัน ซึ่งกรณีเช่นนี้ รัฐบาลจะต้องนำพระราชกำหนดได้ออกไปนั้นมาขออนุมัติต่อรัฐสภาเพื่อให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้เพื่อให้กิจการที่ได้กระทำไปในช่วงนั้นจะได้มีผลสมบูรณ์ตามกฎหมาย อย่างนี้จะต้องใช้คำว่า อนุมัติ

แต่เท่าที่ผู้เขียนสังเกตดูการใช้คำ ๒ คำแล้วรู้สึกว่ายากสับสนปนเปกันมาก บางกรณีควรจะใช้คำว่าอนุญาต แต่กลับไปใช้คำว่าอนุมัติเสีย เช่น ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ข้อ ๗ ทั่วว่า "การโอนเงินเดือนนอกจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการในกฎ ก.พ. นี้ ให้ंनाเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งจ่ายเงินพิเศษเฉพาะราย ซึ่งคำว่าอนุมัติในที่นี้ น่าจะใช้คำว่าอนุญาตแทน หรือเช่นในส่วนราชการของกรมป่าไม้ซึ่งได้ส่งการไปยังจังหวัดและอำเภอเกี่ยวกับไม้ของกลางว่า "ในระหว่างดำเนินการคดี

ถ้าเห็นว่าไม้ของกลางรายใดหากเก็บรักษาไว้จนกว่าคดีถึงที่สุด ไม้ของกลางนั้น ก็ให้ตัดต่อกับพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการ ขออนุมัติเอาไม้ของกลางนั้นออกขายทอดตลาดก่อนคดีถึงที่สุดได้..." ตามตัวอย่างตามทักกล่าวมาแล้ว จะเห็นว่าผู้บังคับบัญชายังไม่ได้สั่งเลย แต่ให้ंनाเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุญาตเสียก่อน หรือไม้ของกลางที่ยังไม่ได้นำไปขาย เป็นแต่เพียงให้ขออนุญาตต่อพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการเสียก่อน อย่างนี้แล้วจะไปใช้คำว่าอนุมัติ ได้อย่างไร ควรจะใช้คำว่า อนุญาต จึงจะถูก

ตามที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า กรณีใดควรจะใช้คำว่าอนุญาต และกรณีใดควรจะใช้คำว่าอนุมัติ แต่ตามข้อเท็จจริงแล้ว จะพบว่าเราใช้คำว่าอนุมัติกันพร่ำเพรื่อเหลือเกิน อะไร ๆ ก็ขออนุมัติกันเสียเรื่อย ซึ่งตามความจริงแล้วเราควรจะหันมาใช้คำว่าอนุญาตกันเสียบ้าง ความเห็นของผู้เขียนเป็นอย่างนี้ จึงขอฝากการใช้คำ ๒ คำนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของท่านผู้อ่านทั้งหลายด้วย.

## แก้ไขข้อผิดพลาด

โปรดแก้ไขข้อผิดพลาด ในบทความเรื่อง “ลูกจ้างของทางราชการกับข้าราชการพลเรือน” ซึ่งได้ลงพิมพ์ในวารสารข้าราชการ ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๑ ประจำเดือนกรกฎาคม ๒๕๑๕ และได้อ้างถึงบทความเรื่องเดียวกัน ของฉบับที่ ๕ ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๑๕ ด้วยให้ถูกต้องดังต่อไปนี้

๑. ค่าอาหารทำการนอกเวลาของข้าราชการผู้ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ ๑,๓๗๕ บาทขึ้นไป ทำวันธรรมดาหรือในวันหยุดติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง ได้ ๒๕ บาท ถ้าวันหยุดเต็มวันเหมือนวันทำการปกติ ได้ ๓๕ บาท

๒. ค่าอาหารทำการนอกเวลาของข้าราชการผู้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า ๑,๓๗๕ บาท ทำวันธรรมดาหรือในวันหยุด ทำติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมงได้ ๒๐ บาท ถ้าวันหยุดเต็มวันเหมือนวันทำการปกติ ได้ ๓๐ บาท

วารสารข้าราชการขอภัยในความคลาดเคลื่อนครั้งนี้ และพร้อมกันนี้ได้นำระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา พ.ศ. ๒๕๑๕ มาลงพิมพ์ไว้เพื่อยืนยันความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

## เชิญชวนส่งข้อเขียนลงพิมพ์

วารสารข้าราชการยินดีรับข้อเขียนทางวิชาการบริหารงานบุคคลหรือเรื่องทั่วไปเกี่ยวกับราชการ เพื่อลงพิมพ์ โดยจะสมนาคุณแก่ผู้เขียนตามสมควร พร้อมกับมอบวารสารฉบับที่มีข้อเขียนดังกล่าวให้จำนวนหนึ่งด้วย โปรดส่งเรื่องของท่านมายังบรรณาธิการวารสาร

## ร้อยละ ๓๐!

ท่านที่มีความสามารถในการหาโฆษณาโปรดทราบ วารสารข้าราชการขอเชิญท่านหารายการโฆษณาให้กับวารสาร โดยวารสารยินดีแบ่งส่วนสำหรับสมนาคุณท่านเท่ากับร้อยละ ๓๐ ท่านที่สนใจโปรดขอรายละเอียดราคาโฆษณาได้จากฝ่ายจัดการของวารสาร

วิกฤตการณ์ทางการเมืองที่ทยอยเกิดขึ้นมิได้ขาดจนมาถึงกรณีจอมพลประภาส จารุเสถียร ครั้งล่าสุดนอกจากจะเป็นการทดสอบสมรรถภาพของรัฐบาลอย่างหนักหน่วงแล้วยังบ่งบอกถึงปัญหาพิเศษของระบบข้าราชการที่กำลังติดตามมาอีกหลายเรื่องด้วยกัน

ภาวะขงักัน คือ ความรู้สึกของข้าราชการในหลายหน่วยงานซึ่งกำลังแผ่ขยายปกคลุมบรรยากาศของระบบราชการทุกวันนี้และดูเหมือนว่าจะเป็นจิตสำนึกที่เกิดขึ้นพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหรือในระยะที่รัฐบาลได้รับความกดดันจากกลุ่มต่าง ๆ ทุกครั้งไป

โดยเฉพาะหน่วยราชการที่เกิดขึ้นจากวิถีทางการเมืองจะมีความรู้สึกหนาว ๆ ร้อน ๆ แสดงอาการว่าวุ่นมากกว่าปกติ

การเผ่าคอยความคลคลายทางการเมืองจนเกิดความรู้สึกมั่นใจ และตั้งใจปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องใช้เวลาแก่ข้าราชการทั้งหลายระยะหนึ่งก่อน

หมายความว่าต้องยอมให้ข้าราชการปฏิบัติราชการแบบพะว้าพะวังอยู่ต่อไป ซึ่งกลับจะส่งผลเสียแก่ระบบราชการในส่วนรวมมากขึ้น เพราะรัฐบาลที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนย่อมจะต้องดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของพรรคอันจะมีผลไปถึงการเลือกตั้งครั้งต่อไปอีก

แต่ลักษณะพิเศษของรัฐบาลซึ่งประกอบด้วยพรรคการเมืองหลายพรรคนั้น ย่อมเป็นของแน่เหลือเกินว่าแต่ละพรรคต่างปรารถนาจะสร้างคะแนนนิยมเพื่อหวังผลการเลือกตั้งจากประชาชนตลอดจนครอบครองฐานอำนาจทางการเมือง ซึ่งหมายถึงกลไกบางส่วนของระบบราชการให้มากที่สุดด้วย

ความเกี่ยวพันระหว่างฝ่ายการเมืองกับฝ่ายข้าราชการประจำ จึงผลักดันให้เกิดกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้การหนุนช่วยทางการเมืองอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยงได้

เสถียรภาพกับความมั่นคงจึงกลายเป็นผล ประโยชน์ร่วมกันของฝ่ายการเมืองกับข้าราชการประจำ ซึ่งเป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องฉกฉวยเอาไว้ก่อน

การปรับปรุงระบบราชการใน บางเรื่อง เช่น การปราบคอร์รัปชัน เป็นต้น จึงไม่มีวันประสบผลสำเร็จ เพราะกลายเป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนเสถียรภาพและผลประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่มเข้า

ซึ่งปัญหาเรื้อรังเกี่ยวกับประสิทธิภาพของข้าราชการซึ่งต้องใช้เวลาดำเนินงานพร้อมกับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายด้วยแล้ว เป็นอันเก็บเข้าหีบห่อไว้หรือลืมไปได้เลย

สมรรถภาพของข้าราชการจึงขึ้นอยู่กับความผันผวนทางการเมืองอยู่ไม่น้อย

