

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓



จะทำอย่างไรเมื่อส่วนราชการ
เปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง
ระเบียบของข้าราชการ
ระเบียบของข้าราชการ
การปฏิบัติงานนอกเวลาพิเศษ
หลักราชการ
การลดจำนวนข้าราชการ
เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของบางประเทศ
การขาดแคลนบุคลากร
ปัญหาสังคม

ทอง มุต
สำนักงาน ก.พ.

วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้
ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓

วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๑ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๖๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพินิจโลก ก.ท. ๓ โทร. ๒๕๑๘๕๕๔ หรือ ๒๕๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขธิการ นายกรัฐมนตรี

ต้องการถามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
— ผู้จัดการสวัสดิการ นายสมพงษ์ ตวีวัฒน์
— ผู้ช่วยผู้จัดการ นายสมศักดิ์ สุภะรัฐเดช
ประชาสัมพันธ์ นายจีวงษ์ สิวาชะวีโรจน์
นายอดุล จันทรศักดิ์

ผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา นายประวิทย์ ณ นคร
นายโสรัจ สุจิตกุล
นายสำราญ ถาวรบุษย์

บรรณาธิการ นายอดุล บุญประกอบ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
น.ส. สินี เจริญพจน์

กองบรรณาธิการ นายขรรค์ ค้ำบรวลือ
นายเกษรดิสม กลิ่นสุวรรณ
น.ส. ประภาภรณ์ ภูวเจนสถิตย์
น.ส. ศิววรรณ สร้อยแสน
นางมณีพรรณ ทองประยูร
น.ส. ศวีเพ็ญ คุรงค์เดช
น.ส. เพ็ญศรี ธนาวิภาส

ฝ่ายศิลป์ นายณรงค์ นุกุลการ

สถานที่พิมพ์ ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา นางมาลี ปริกัมศีล

4 บทบรรณาธิการ

5 **หลักราชการ** เป็นบทความที่ผู้ประพันธ์ได้ชี้แนะให้ข้าราชการและบุคคลทั่วไปได้ทราบถึงหลักในการบังคับบัญชาและผู้ถูกบังคับบัญชาว่าจะใช้แต่วิชาความรู้อย่างเดียวในการประกอบอาชีพนั้นย่อมเป็นการไม่ถูกต้องนัก ยังจะต้องมีองค์ประกอบอย่างอื่นประกอบด้วย ซึ่งได้กล่าวไว้พอสังเขป เมื่อผู้อ่านทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้แล้วคงจะเป็นประโยชน์ต่อทุกท่าน อันจะส่งผลสะท้อนมายังประเทศชาติในอนาคตอีกด้วย

18 **จริยธรรมของข้าราชการ** มีผู้ให้ความหมายของคำว่าจริยธรรมต่างๆ กัน บ้างว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรัฐ เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องปลูกฝังให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม บ้างก็ว่าเป็นเรื่องของการหาข้อสรุปจากกฎของชีวิตว่าการกระทำชนิดใดก่อให้เกิดความสุข และการกระทำชนิดใดก่อให้เกิดทุกข์ ผู้เขียนเรื่องนี้จึงสรุปว่า จริยธรรมของข้าราชการ คือข้อกำหนดสำหรับข้าราชการ อันเป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ ซึ่งเป็นแนวทางกำหนดบทบาทให้ข้าราชการมีคุณธรรมที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้สึกรับผิดชอบตัวเอง และแน่นอนว่าที่สุดต้องรับผิดชอบต่อประชาชน

33 **การลดจำนวนข้าราชการเพื่อพุงฐานะทางเศรษฐกิจของบางประเทศ** ปวงประชาชนทั้งหลาย เมื่อเศรษฐกิจทรุดหนัก นั้นย่อมหมายถึงฐานะการเงินของประเทศกำลังย่ำแย่ สิ่งต่างๆ ที่รัฐบาลจะทำได้เพื่อพุงฐานะทางการเงิน และหน้าตาของตนเอง ก็คือ ลดจำนวนข้าราชการของประเทศลง ที่อังกฤษ รัฐบาลกำลังดำเนินการลดจำนวนข้าราชการลงอย่างเอาจริง เอาจึงให้ได้ถึง ๘% ในปี ๒๕๒๖ เพื่อประหยัดงบประมาณปีละ ๒๑๒ ล้านปอนด์ ที่ญี่ปุ่นนั้น ยุบตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และยุบหน่วยงานบางหน่วยงาน ซึ่งคาดว่าจะประหยัดได้ปีละ ๓๐,๐๐๐—๕๐,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ รู้สึกว่าใครๆ ก็กำลังลดลง แต่ของไทยเราใหญ่ขึ้นทุกวัน ๆ

38 กฎหมายและระเบียบใหม่ พระราชกฤษฎีกาให้ปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข ๒ / พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินค่าครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๒ / บัญชีแสดงอัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียมของวิทยาลัยคณาสวรรค์

44 บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ปัญหาที่น่าสนใจในฉบับได้แก่การรับรองคุณวุฒิ / การใช้บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๒ / การสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง / สิทธิในการสมัครสอบคัดเลือก / การสั่งให้ผู้ทดลองปฏิบัติราชการออกจากราชการ

48 วิธีการแก้ปัญหาแบบกว้างไม่พันคอ เป็นบทความสั้น ๆ อ่านเข้าใจง่าย ที่ผู้เขียนได้เก็บความมา ได้นั้นถึงบุคคลระดับหัวหน้างานที่เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย และแต่ละท่านต่างก็มีวิธีการแก้ปัญหาที่แปลก ๆ กันออกไป แต่ละตัวอย่างที่ยกมานั้น คุณอาจจะเป็นผู้หนึ่งที่หยิบยกเอาไปใช้ แต่ถ้าคุณเป็นหัวหน้าที่ดีแล้ว การทำงานทั้งหมดที่กล่าวมานั้น มีควรที่จะอยู่ในสารบบการทำงานของคุณ

66 แนวความคิดในการกำหนดระดับตำแหน่ง เป็นการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหา แนวความคิดตลอดจนแนวทางที่ควรแก้ไขในการกำหนดระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อชี้แนะและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการสามารถดำเนินการในทางปฏิบัติได้อย่างมีระบบ เกิดประสิทธิภาพทั้งส่วนราชการนั้น ๆ และนับเป็นผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติอีกทางหนึ่งด้วย

78 เกร็ดบริหาร การจัดพฤติกรรมตามความคิดของ ศ. B.F. Skinner ซึ่งได้ชักจูงให้นักพฤติกรรมศาสตร์สนใจความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมแทนความรู้สึภายในจิตใจซึ่งตรงข้ามกับแนวความคิดของ Maslow & Mcgregor แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของ Skinner ก็ยังได้รับการดำเนินว่า “ทำเสมือนว่าคนไม่มีความรู้สึกผิดชอบเป็นของตนเอง”

80 ท้ายเล่ม


บทบรรณาธิการ

ในที่สุด ข้าราชการทั้งหลายก็ได้รับของขวัญ
วันปีใหม่กันอย่างถ้วนหน้า ในขณะที่เราท่านกำลัง
อิมเมมกับของขวัญที่ถูกใจชิ้นนี้ หลายท่านคงกำลัง
ทบทวนอยู่ว่า แล้วเราควรจะให้อะไรเป็นสิ่งตอบ
แทนบ้าง

วารสารข้าราชการเชื่อว่า ความสำนึกใน
หน้าที่ของ ข้าราชการในฐานะ ผู้รับใช้ชาติบ้านเมือง
เป็นยอดปรารถนาของผู้รับ

ด้วยเหตุนี้ จึงได้อัญเชิญบทพระราชนิพนธ์
ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เรื่อง
“หลักราชการ” ซึ่งพิมพ์พระราชทานแจกข้าราชการ
ในพระราชพิธีตรุษสงกรานต์ พ.ศ. ๒๔๕๗ มาลง
พิมพ์ในวารสารฉบับนี้ เพื่อให้ท่านผู้อ่านได้ยืดอก
๔

เป็นหลักประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อการ
เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณค่า เป็นของขวัญอันพึง
ปรารถนาของทุกฝ่าย

อนึ่ง ขณะนี้ หลาย ส่วน ราชการ กำลังเร่ง
ดำเนินการขอปรับปรุงระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อ
ส่งให้ ก.พ. พิจารณาทันภายในกำหนดเวลาวารสาร
ข้าราชการ จึงได้นำเสนอบทความเกี่ยวกับแนว
ความคิดในการกำหนดระดับตำแหน่ง ตลอดจน
ปัญหาและ แนว ทาง ที่ ควร จะ นำ มา ประ กอบ การ
พิจารณา ซึ่งหวังว่าจะเป็นประโยชน์และเป็นแนว
ทางที่ จะ สร้าง ความ เข้าใจ ร่วมกันดี ยิ่ง ขึ้น ระหว่าง
ข้าราชการ และ องค์ การ กลาง บริ หาร บุค คล ผู้
พิจารณา 

วิชานั้นเปรียบเสมือนเครื่องแต่งตัว ซึ่งใครมีทุนแล้วก็อาจจะหาแต่งได้เท่านั้น
แต่ถึงแม้ว่าจะมุ่งหางหงส์ผัดหน้าใส่ขญาทอง ถ้าหากว่ารำไม่งามเขาก็ไม่เลือกเอา
เป็นตัวอึเหเนาเป็นแน่ละ

หลักราชการ

พระบาท สมเด็จพระ มง กุฎเกล้า เจ้า อยู่ หัว
ทรงพระราชนิพนธ์ และพิมพ์พระราชทาน
แจกข้าราชการในการ พระราช พิธี ตรุษ
สงกรานต์ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗

ในสมัยบัดนี้ ใคร ๆ ก็ยอมทราบกันอยู่
แล้วว่าการศึกษาจำเจริญขึ้นมากกว่าในเวลาก่อน ๆ นี้
เป็นอันมาก และมีตำรับตำราสำหรับสอนศิลปและ
วิทยาแทบทุกอย่าง เหตุฉะนั้นจึงทำให้คนบางจำพวก
หลงไปว่า “รู้อะไรก็ไม่สู้รู้วิชา” และด้วยความหลง
อันนี้จึงเลยทำให้หลงเลยนี้ต่อไปว่า “ไม่ว่าจะทำ
การในหน้าที่ใด ๆ ข้อสำคัญมีอยู่อย่างเดียว แต่เพียง

จะพยายามให้ได้คะแนนมาก ๆ ทุกคราวที่สอบไล่ใน
โรงเรียน และให้ได้ ประกาศนียบัตรหลาย ๆ ใบแล้ว
พอออกจาก โรงเรียน ก็เป็นอันจะ ไม่ต้องพยายามทำ
อะไ้อีกต่อไป ทั้งลาภ ทั้งยศ ทั้งทรัพย์ จำจะต้อง
หลั่งมาไหลมาทีเดียว

บุคคลจำพวก ที่คิดเห็นว่า วิชาเป็นแก้วสาร-
พัดนึกเช่นนี้ เมื่อเข้าทำการแล้วถ้ามันไม่ได้รับ

ตำแหน่ง อันสูง เพียงพอ แก่ที่ ตันดี ราคา ของตน ไว้ และลาภยศทรัพย์สินทั้งหลายไม่ทันใจ ก็บังเกิดความ หลากใจแล้วก็บังเกิดความไม่พอใจ เมื่อไม่พอใจแล้ว ก็บังเกิดความริษยา เมื่อเกิดความริษยาขึ้นแล้วก็ หมดความสุข

แท้จริงบุคคลจำพวกนี้ลึมนึก หรือไม่เคย นึกที่เดียวว่ามี สุภชาติโบราณ ท่านได้กล่าวไว้แล้วว่า “วิชาท่วมหัวเอาตัวไม่รอด” คำที่กล่าวไว้เช่นนี้ควร ที่จะหวลคำนึงดูบ้างว่าท่านมุ่งหมายว่าอะไร? ท่าน ย่อมมุ่งความว่า วิชา นั้น เปรียบเหมือน เครื่องแต่งตัว ซึ่งใครมีทุนแล้วก็อาจจะหาแต่งได้เท่ากัน แต่ถึงแม้ว่าจะมุ่งทางหงส์ผัดหน้าใส่สุภาทอง ถ้าหากว่ารำไม่ งามเขาก็ไม่เลือกเอาเป็นตัววิเหนาเป็นแน่ละ ถ้า คนเรา ต้องการ แต่วิชาอย่างเดียว เป็นเครื่องนำ ไปสู่ ความเป็นใหญ่ บ่านนี้พวกครูบาอาจารย์ทุกคนคง ต้องเป็นคนใหญ่คนโตไปด้วยกันหมดแล้ว แต่แท้ จริงศิษย์ที่ดีกว่าครุมีถมไป ซึ่งถ้าจะว่าไปแล้วไม่ควร ที่จะเป็นไปได้ เพราะครุเป็นผู้สอนวิชาให้แก่ศิษย์ เหตุใดศิษย์จึงจะวิ่งไปตีดีกว่าครุเล่า ถ้าลองไตร่ตรอง ดูข้อนี้ให้ตีหน่อยจะเห็นได้ว่า ไม่ใช่เพราะวิชาอย่าง เดียวเสียแล้ว ต้องมีคุณวิเศษอื่นประกอบอีกด้วย คุณวิเศษเหล่านี้จะขอพรรณาแต่พอเป็นสังเขป ดัง ต่อไปนี้

๑. ความสามารถ

คำว่าสามารถนั้น มีบางคนก็เข้าใจกว้าง ๆ บางคนก็เข้าใจแคบ ๆ อย่างที่แคบคือ ใครทำการ

ได้ดีเต็มตามวิชาที่ได้เรียนรู้มาแล้ว ก็เรียกว่าเป็น คนที่มีความสามารถเสียแล้ว แต่แท้จริงควรใช้คำว่า ชำนาญจะเหมาะกว่า เปรียบเหมือนช่างไม้ช่างเหล็ก หรือช่างอะไร ๆ ที่ทำงานดี ๆ ก็หากกล่าวไม่ ว่าเขา สามารถ มักกล่าวแต่ว่าฝีมือดี และผู้ที่ขี่ม้าและ ขับรถเก่ง ๆ ก็หากกล่าวไม่ ว่าเขาสามารถ กล่าวแต่ว่า เขาชำนาญ แต่ผู้ที่ได้รอบรู้วิทยาการอย่างหนึ่งอย่าง ใดแล้ว และใช้ความรู้นั้นโดยอาการอันซ้ำซ้อน มัก กล่าวกันว่าเขาสามารถ ซึ่งเป็นการส่งเสริมเกนการ ที่ควรไปโดยแท้ อันที่จริงผู้ที่ได้เรียนการช่างไม้จน ทำการในหน้าที่ของเขาได้ดีทุกสถานแล้ว ไม่เลว ไปกว่าผู้ที่ได้ เรียน กฎหมาย จนว่าความได้ นั้นเลย เป็นแต่ชำนาญการคนละอย่างเท่านั้น แต่ถ้าจะแปล คำสามารถให้กว้างออกไปต้องแปลว่า สิ่งซึ่งกระทำ ให้ความเป็นใหญ่มีมาแต่ผู้ที่มีอยู่ และจะแปลให้ดี กว่านี้ก็ยาก เพราะความสามารถเป็นสิ่งซึ่งมิได้มีอยู่ ในคำรับตำรา อันใด และจะสอนให้แก่กัน ก็ทำไม่ได้ ย่อมเป็นสิ่งซึ่งบังเกิดขึ้นในตัวบุคคลเอง ทาใช้เพาะ ขึ้นหาคะแนนมาก ๆ ในเวลาสอบไล่ในโรงเรียน หรือโดยได้ประกาศนียบัตรหลายใบก็หาไม่ได้ การ แปลคำว่าสามารถแคบไปนั้นแหละ ทำให้เป็นเครื่อง บำรุงความโทมนัสแห่งบุคคลบางจำพวกเป็นอันมาก คำว่าสามารถควรจะแปลเสียให้กว้างทีเดียว “อาจจะ ทำการงาน ให้เป็น ผล สำเร็จ ได้ดี ยิ่งกว่าผู้มี โอกาส เท่า ๆ กัน” เช่นต่างว่าคน ๒ คนได้เรียนหนังสือ วิทยาลัยเดียวกัน สอบไล่ได้ปาน ๆ กัน ได้ไปยุโรป ด้วยกัน เรียนเท่า ๆ กันอีก และกลับพร้อมกัน

เข้ารับราชการพร้อมกันในหน้าที่คล้าย ๆ กัน แต่ ครั้นเมื่อทำงานแล้ว คน ๑ รู้จักวิชาของตนให้ เหมาะแก่กาลเทศะและสมเหตุสมผล อีกคน ๑ ต้องคอยให้นายชี้หนทางให้ทำก่อนจึงทำ เช่นนั้นนับ ว่าคนที่ ๑ เป็นผู้มีความสามารถมากกว่าคนที่ ๒

ความสามารถนั้นแหละเป็นสิ่งที่ต้องการสำหรับคนที่จะใช้เป็นผู้บังคับบัญชาคน ไม่ว่าในหน้าที่ ฝ่ายทหารหรือพลเรือน และเมื่อผู้ใหญ่เขาจะเลือกหา ผู้บังคับบัญชาคน เขาย่อมจะ พึ่งเล็ง ดูความสามารถ มากกว่าภูมิวิชา (ถ้าเขาคิดถูก) แต่ผู้ใหญ่ที่หลงไป พึ่งเล็งแต่ภูมิวิชาเท่านั้นก็มี ซึ่งในไม่ช้าก็ต้องรู้สึก ว่าคิดผิด เพราะผู้ที่มิวิชาแต่ไม่รู้จักใช้วิชานั้นให้ เป็นประโยชน์จริง ๆ ได้แล้ว ก็ไม่ผิดอะไรกับวานร ซึ่งถือแก้วไว้ในมือ แต่จะรู้ราคาแห่งแก้วนั้นก็มี มิได้

ดังนั้นก็เป็นอันสรุปความได้แล้วว่า ความ สามารถเป็นลักษณะอัน ๑ แห่งผู้บังคับบัญชาคน

๒. ความเพียร

ความเพียรเป็นคุณวิเศษ ซึ่งนักปราชญ์โบราณท่านสรรเสริญกันนัก จึงมีพุทธภาษิตปรากฏ อยู่ว่า “ความเพียรเป็นเครื่องพาดนข้ามพ้นความ ทุกข์” แต่ผู้มิวิชาสมัยใหม่นี้ก็ไม่รู้สึกคุณวิเศษแห่ง ความเพียรอีกเหมือนกัน เพราะเหตุที่มีความเชื่อมั่น เสียแล้วว่าวิชาอาจจะพาดนไปถึงไหน ๆ ก็ได้ จึง ไม่รู้สึกความจำเป็นที่จะต้องใช้ความเพียร โดยมาก

ก็มักจะกล่าวว่า “ความเพียรเราได้ใช้แล้ว เราจึง ได้มีวิชาความรู้ได้ถึงปานนี้ ถ้าเราไม่ได้มีความเพียร มาแล้ว เรามิยังเป็นคนโง่อย่างเดิมๆ” คำกล่าว เช่นนี้ เมื่อฟังดูเผิน ๆ และไม่ไตร่ตรองดูให้ดี บางที ก็หลงเห็นตามไปด้วย แต่แท้จริงก็กล่าวเช่นนั้นหา ถูกไม่ การที่เรียนวิชานั้นเพราะอุตสาหะพยายาม โดยเฉพาะชั่วโมง ๑ ต่างหาก คือสู้กัดฟันทนลำบาก เอาพัก ๑ พอให้สอปลั้ได้คะแนนสูง ๆ เพื่อหวัง จะหาความสุขในทางเกียจคร้านเท่านั้น ซึ่งจะเรียก ว่าเพียรจริงไม่ได้ การวิ่งทางไกลเพียง ๑๐๐ เมตร กับการวิ่งทางไกลตั้งกิโลเมตรขึ้นไป นักเลงกีฬาเขา ถือว่าผิดกันอย่างไร ความอุตสาหะเรียนจนเพียรพอ ให้สอปลั้ได้กับการเพียรต่อไป แม้เมื่อออกจาก โรงเรียนแล้ว ก็ผิดกันฉนั้น

คำว่าเพียร แปลว่า “กล้าหาญไม่ย่อ ท้อต่อความยากและบากบั่นเพื่อจะข้ามความ ขัดข้องให้จงได้ โดยใช้ความอุตสาหะวิริยภาพ มิให้ลดหย่อน”

เมื่อแปลคำว่าเพียรเช่นนี้แล้ว ก็จะแลเห็น ได้เสียแล้วว่าการเพียรไม่ได้เกี่ยวแก่การมีวิชา มาก หรือน้อย และคนที่ไม่มีวิชาเลยก็อาจจะเป็นคน เพียรได้ และถ้าเป็นคนเพียรแล้ว บางทีก็อาจที่จะ ได้เปรียบ ผู้ที่มี วิชา แต่ขาด ความเพียร นั้น ได้ เป็น แน่แท้

ความจริงมีอยู่เช่นนั้น แต่ผู้ที่ตราคาดนว่า เป็นคนมี วิชา มักจะ ลืมคำนึงถึง ข้อนี้ จึงไม่เข้าใจว่า

เหตุใดผู้ที่มิวิชา น้อยกว่าตน จึงกลับได้ดีมากกว่า และ ลึมนึก ไปว่าวิชานั้น จะเป็นสมบัติ โดยจำเพาะ บุคคล ผู้หนึ่งผู้ใดหรือหมู่หนึ่งหมู่ใดเท่านั้นก็หามิได้ วิชา ความรู้ย่อมเป็นของกลางสำหรับโลก เป็นทรัพย์สินอัน ไม่มีเวลาสิ้นสุด และไม่มีผู้ใดในโลกนี้จะกล่าวได้ เลยว่าเรียนวิชาจบหมดแล้ว ผู้ที่เป็นนักปราชญ์แท้ จริงไม่ว่าจะเป็นชนชาติใดภาษาใดย่อมจะรู้สึกว่าคุณ เรียงเรียนรู้อะไรขึ้น ก็ยิ่งจะแลเห็นแจ่มแจ้งขึ้นทุกที ว่าความรู้ของตนเองนั้นมันน้อยปานใด แต่ตรงกันข้าม ผู้ที่โฆษณาภูมิความรู้ของตนอยู่เสมอ โดยเข้าใจว่า ตนเป็นผู้มีความรู้สูงนั่นแหละ เป็นคนโง่โดยแท้ จึง ไม่เข้าใจความจริงอย่างเช่นที่นักปราชญ์เขาเข้าใจ กัน และอาศัยความเข้าใจผิดอันนั้นเองจึงมิได้ชวน ขวายนับไป และด้วยเหตุนี้เองผู้ที่เขามิได้อวดรู้เป็น แต่ตั้งความเพียรให้สม่ำเสมอไป จึงมักเดินทัพและ แข่งขันหน้าผู้มิวิชาท่วมหัวเอาตัวไม่รอด

อนึ่ง ผู้ที่แสดงตนเป็นคนเพียรแล้ว ก็ เหมือนแสดงให้ปรากฏว่า ถ้ามิได้รับมอบให้กระทำ การในหน้าที่ใด ก็คงจะใช้อุตสาหกรรมวิริยภาพโดยสม่ำเสมอ เพื่อทำกิจการนั้น ๆ ให้บรรลุถึงซึ่งความ สำเร็จด้วยดีจึงได้ ดังนั้นเมื่อผู้ใหญ่จะเลือกหาคนใช้ ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาคน จึงพึงเล็งหาคนเพียร มากกว่าคนที่มิแต่วิชา แต่เกียจคร้านหาความ บากบั่นอดทนมิได้

๓. ความไหวพริบ

ความไหวพริบเป็นลักษณะอีกอย่างหนึ่ง ซึ่ง

ต้องการสำหรับบุคคลที่จะใช้ในหน้าที่บังคับบัญชา

ความไหวพริบเป็นสิ่งซึ่งบังเกิดมีขึ้นในนิสัย แห่งบุคคลเอง จะหาตำรับตำราใดสำหรับเรียนรู้ก็ หามิได้ และยากที่จะสอนได้ จะได้ก็แต่เพียงแนะนำ หนทางให้ฝึกฝนตนเองขึ้นเท่านั้น แต่ถ้าไม่มีพื้น เดิมอยู่แล้วถึงจะแนะนำก็หาเป็นผลดีจริงไม่

ความไหวพริบแปลว่า “รู้จักสังเกตเห็น โดยไม่ต้องมีใครเตือน ว่าเมื่อมีเหตุเช่นนั้นๆ เพื่อให้เกิดผลดีที่สุดแก่กิจการทั่วไป และรีบ ทำการอันเห็นควรนั้นโดยฉับพลันทันท่วงที”

ความไหวพริบนั้น จะเป็นเพราะมิวิชา มาก น้อยก็หามิได้ เหตุฉะนั้นผู้มิวิชามากแต่บกพร่องใน ความไหวพริบแล้ว บางทีก็สู้คนที่มิวิชา น้อยกว่า แต่ มีความไหวพริบมากกว่าหาได้ไม่ คือถ้ามีเหตุซึ่ง จำเป็นจะต้องกระทำการโดยทันทีทันควัน จะมีเวลา มัวคั่งตำรับตำราอะไรที่ไหน ต้องรีบปฏิบัติ การไป ให้ทันท่วงทีจึงจะไม่เสียการ

ผู้ที่จะใช้เป็นผู้บังคับบัญชาคน เหมือนเป็น ผู้ต้องคิดแทนคนหลายๆ คือจะเอาตัวรอดแต่โดยลำพัง หาได้ไม่ ต้องพาคนในบังคับบัญชาของตนรอดพ้น ไปได้ด้วย และอาจจะต้องใช้ความคิดเช่นนี้โดย บัจจุบันทันด่วนด้วยบ่อย ๆ เหตุฉะนั้นในการเลือก ผู้บังคับบัญชาคน จึงต้องพึงเล็ง ดูความไหวพริบของ บุคคลนั้นด้วย

๔. ความรู้เท่าถึงการ

คำว่า “รู้เท่าไม่ถึงการ” เขามักใช้เป็นคำ

ดีเทียบกันว่าเป็นความบกพร่อง เพราะฉะนั้น ควรจะพิจารณาว่าความรู้เท่าถึงการนั้นแปลว่าอะไร?

แปลว่า “รู้จักปฏิบัติกิจการให้เหมาะสมด้วยประการทั้งปวง” ที่จะเป็นอย่างนั้นได้ ก็ต้องเป็นผู้ที่รู้จักเลือกกว่า จะปฏิบัติกิจการอย่างไรจึงจะเหมาะสมแก่เวลาและที่ ให้สมเหตุสมผลจึงจะเป็นประโยชน์ที่สุด อันความคิดในทางการใดๆ ถึงแม้ว่าจะดีปานใดก็ตาม แต่ถ้าใช้ไม่เหมาะสมแก่เวลา คือทำก่อนที่ถึงเวลาอันควรหรือภายหลังเวลาอันควร ก็อาจที่จะไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรได้รับ หรือกลับกลายเป็นผลร้ายไปก็ได้ เช่นต่างว่าเราคิดจะนำพลเดินไปทางหาดทรายอัน ๑ ซึ่งเป็นทางลัดตัดไปถึงที่ซึ่งจะเอาชัยแก่ข้าศึกได้ ดังนั้นว่าเป็นความคิดอันดีโดยแท้ แต่ถ้าต่างว่าทางหาดนั้นเหยื่อยมีเวลาที่เดินได้สะดวก แต่ในขณะที่น้ำลงแห้งที่เดียวเท่านั้น จะนี้ แม้เราจะเดินไปในขณะเมื่อน้ำยังมีท้นลงมากพอหรือร่องไปจนน้ำกลับขึ้นเสียใหม่อีกแล้ว ก็คงจะไปไม่ได้หรือได้ก็แต่โดยต้องเสียสัมภาระบ้าง ดังนั้นนับว่าเลือกเวลาไม่เหมาะสม เลยกทำการซึ่งแท้จริงเป็นความคิดดีนั้นไม่ตลอดไปได้ ส่วนการเลือกที่ให้เหมาะสมก็คล้ายๆ กัน เช่น จะคิดสร้างบ่อมอย่างแน่นหนาและเต็มไปด้วยปืนหนักๆ ลงในที่ชายเลน บ่อมซึ่งแท้จริงเป็นของดีก็จะกลับกลายเป็นของใช้ไม่ได้ไป ดังนั้น เป็นต้น

ความรู้เท่าถึงการนี้ จะมีตำรับตำราหรือครูบาอาจารย์สั่งสอนได้ก็ทำไม่อย่างดีที่สุดที่พอจะศึกษาได้ก็โดยอาศัยความอดสาหะพากเพียรจดจำแบบอย่าง

ของผู้อื่น ซึ่งเขาได้ปฏิบัติมาแล้วในเวลาและที่คล้ายคลึงกันเท่านั้น แต่ที่จะวางใจยึดถืออยู่แต่แบบแผนเท่านั้นก็ไม่ได้ เพราะถ้าหากว่าไปประสบเหตุการณ์ ซึ่งมีได้มีอยู่ในแบบแผนแล้ว ก็จะไม่รู้ที่จะทำอะไรเสียอีก จึงเป็นอันต้องอาศัยความไหวพริบในตัวเอง ประกอบด้วย จึงจะเป็น ผู้รู้เท่าถึงการอย่างบริบูรณ์

๕. ความซื่อตรงต่อหน้าที่

ข้อนี้เป็นข้อสำคัญสำหรับคนทั่วไป ทั้งผู้ใหญ่ และผู้น้อย และ จะเป็น ผู้ส่ง หรือผู้รับ คำสั่ง ก็เหมือนกัน เมื่อเป็นสิ่งสำคัญเช่นนั้นแล้ว ก็เป็นที่น่าประหลาดใจที่สุดที่คนโดยมากเข้าใจข้อนี้น้อยเต็มที

ถ้าจะถามว่า ความซื่อตรงต่อหน้าที่แปลว่าอะไร บางทีจะได้รับคำตอบต่าง ๆ กันอย่างน่าอัศจรรย์ทีเดียว บางคนก็น่าจะตอบว่า “ไปออฟฟิศทุกวัน ตรงตามเวลา ไม่ขาดและไม่ช้า” ซึ่งก็ต้องยอมรับว่าเป็นอันใช้ได้ส่วน ๑ แต่จะต้องขอลถามต่อไปว่า เมื่อไปถึงออฟฟิศแล้วนั้นไปทำอะไร? ถ้าเพียงแต่ไปนั่งสูบบุหรี่ คุยกับเกลอ ถึงเรื่อง เบ็ดเตล็ดต่าง ๆ มีนินทานายของตัวเอง หรือนินทาคนอื่น เป็นต้น หรืออ่านหนังสือพิมพ์ หรือเขียน “คอร์เรสปอนเดนซ์” ส่งไปลงหนังสือพิมพ์ดำคนเล่น ดังนั้นนับว่าไม่ใช่ซื่อตรงต่อหน้าที่ เพราะที่ออฟฟิศไม่ใช่ที่ สำหรับ ไปนั่งคุยกับเพื่อน หรือสำหรับดำคนเล่น ที่ออฟฟิศเป็นที่สำหรับทำการงาน และถ้าไป

ออฟฟิศไม่ได้ทำงานแล้วก็เท่ากับไม่ได้ไป เพราะฉะนั้น ถ้าจะยกเอาการ ไปออฟฟิศ ทุกวัน เป็นพยานแห่งความ ซื่อตรงต่อ หน้าที่ เพียงพอแล้ว ก็หา ได้ไม่ต้องประกอบกับไปทำงานเป็นประโยชน์โดยตรงตามหน้าที่ด้วยจึงจะใช้ได้

บางคนก็อาจจะตอบว่า “ซื่อตรงต่อหน้าที่ แปลว่าไม่โกงกินเงินหลวง” ซึ่งนับว่าเป็นคำตอบที่ใช้ได้เหมือนกัน แต่จะรับรองว่าถูกต้องบริบูรณ์ก็ยังไม่ได้อีก เพราะเป็นแต่เว้นจากการฉ้อโกงเท่านั้น จะถือเป็นที่ทำได้ทำการอะไร ให้เป็นขั้นเป็นอัน ไม่ได้ และถ้าจะถือเอาการเว้นจากโกงเป็นความชอบแล้วก็มีต้องถือต่อไปด้วยว่า การโกงนั้นเป็นของปกติ? จำ จะต้อง ถือ เช่นนั้น จึงจะ ยกความ ไม่โกง ขึ้นเป็นความชอบได้ เพราะการทำความชอบต้องแปลว่า ทำดีผิดปกติ ก็อันที่จริงการที่ไม่โกงนั้นเพราะความ ละอายแก่บาป หรืออย่างต่ำลงไปอีกหน่อยก็เพราะกลัวติดคุกต่างหาก เพราะฉะนั้นการที่รักษาตัวของ ตัวจะเรียกว่าทำความชอบอย่างไร ต้องเรียกแต่ว่า ประพฤติเสมอตัวอยู่เท่านั้น

ถ้าจะตอบให้ดีที่สุด ควรตอบว่า “ความซื่อตรงต่อหน้าที่ คือ ตั้งใจกระทำกิจการซึ่งได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของตนนั้นโดยซอสัตย์สุจริต ใช้ ความ อุตสาหวิริยภาพเต็มสติกำลัง ของตน ด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้นๆ บรรลุถึงซึ่งความสำเร็จโดยอาการอันงดงามที่สุดที่จะพึงมีหนทางจัดไปได้”

ตามที่กล่าวมานี้ ดูก็ไม่สู้จะเป็นการยาก

เย็นอันใด แต่ถึงกระนั้นก็ยังมีคนอยู่บางคนซึ่งไม่สามารถจะปฏิบัติเช่นนั้นได้ โดยมากมักเป็นเพราะเหตุที่ตีราคาตนแพงกว่าที่ผู้อื่นชาติ เช่น เขามอบให้กวาดเจเสียง ถ้าจะตั้งใจกวาดไปให้ดีจริงๆ ก็จะได้ดี แต่นี่หาเป็นเช่นนั้นไม่ กลับเห็นไปเสียว่า ถ้าแม้ได้เสียงชะมัดก็จะดี แล้วก็เลยไปคิดฟุ้งซ่านแต่ในการเลี้ยงชะมัดซึ่งมิใช่หน้าที่ ละทิ้งการกวาดเจเสียง ซึ่งเป็น หน้าที่ ของตนแท้ ๆ นั้นเสีย คราวนี้ต่างว่า ย้ายให้ไป ทำหน้าที่ เลี้ยงชะมัด ตามปรารภณาพอใจๆ เปล่าเลย โพล่ไปคิดถึงการรดต้นไม้ ถ้าเปลี่ยนให้ไปทำการรดต้นไม้ ก็โพล่ไปคิดถึงการกวาดกระโตไชรูท้ออะไรต่ออะไรไปอีก บุคคลที่เป็นเช่นนี้ เป็นตัวอย่างอันแท้ แห่งผู้ ไม่ซื่อตรง ต่อหน้าที่ แท้จริงแล้วเมื่อรับมอบให้ทำการอะไร ก็ต้องตั้งใจตั้งหน้าทำงานอันนั้นไปอย่างดีที่สุด ปล่อยให้เป็นที่ผู้ใหญ่ เขาวินิจฉัยว่า ความสามารถ จะเหมาะ เพียงเท่านั้น หรือจะพอขยับเขยื้อนเลื่อนขั้นทำงานในตำแหน่งที่สูงกว่านั้นขึ้นไป ถ้าผู้ใดประพฤตินให้ซื่อตรงต่อหน้าที่เช่นกล่าวมาแล้วนี้ นับว่าเป็นผู้ควรวางใจให้ทำการในหน้าที่สำคัญได้ เพราะเชื่อได้ว่าหน้าที่อะไรที่มอบให้ทำคงไม่ละทิ้ง

๖. ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป

ข้อนี้เป็นคุณวิเศษสำคัญอัน ๑ ซึ่งทำให้เป็นที่นิยมแห่งคนทั่วไป เว้นเสียแต่คนโง่ จึงจะเห็นเป็น ความโง่ และคนโกง เห็นเป็น โอกาสสำหรับโกง

คนเราไม่ว่าจะเป็นคนสำคัญปานใด ย่อมต้องอาศัยกำลังผู้อื่นในกิจการบางอย่าง จึงมีสุภาษิตโบราณกล่าวไว้ว่า “ป่าพึ่งเสือ เรือพึ่งพาย นายพึ่งบ่าว เจ้าพึ่งข้า”

เมื่อความจำเป็นมีอยู่เช่นนี้แล้ว จึงต้องคำนึงดูว่าจะทำอย่างไรจึงจะได้ใช้กำลังของผู้อื่นนั้น โดยความเต็มใจของเขา?

วิธีที่บุคคลใช้นั้น ย่อมมีต่าง ๆ กัน แล้วแต่สติของตนและผู้ที่ต้องการจะอาศัย ถ้าเป็นผู้มีทรัพย์ ก็จำหน่ายทรัพย์เป็นสินจ้าง หรือเป็นสินบน หรือเป็นเครื่องล่อใจ หรือเป็นของกำนัลสุดแท้แต่ลักษณะบุคคลที่ต้องการกำลัง

ถ้าเป็นผู้มีอำนาจ และเป็นคนที่โง่หน่อย ก็ใช้แต่อำนาจและอาญาบังคับผู้น้อยให้ตามใจตน แต่ถ้านฉลาดหน่อยก็ใช้ยอหรือล่อด้วยเปิดหนทางให้ได้รับประโยชน์พิเศษ

ถ้าเป็นผู้ที่ถือตนว่ามีสติปัญญา ก็ใช้สติปัญญาหลอกลวงโดยอาการต่าง ๆ นี้อคือแบบบุคคลจำพวกที่เรียกว่า “นักรัฐการเมือง” (โพลิติก) ซึ่งมักใช้วาจาและโวหารลวงให้ตายใจแล้วจึงจะใช้ผู้อื่นเป็นเครื่องมือ หรือลงที่สุดก “เตี้ย”

ถ้าเป็นผู้มีน้อยไม่มีทรัพย์ และอ่อนในความสามารถ และต้องการกำลังช่วยเหลือของผู้ใหญ่ก็มักใช้วิธีสอพลอ ซึ่งตามสมัยใหม่ชอบใช้เรียกกันว่า “ป.จ.” แต่ซึ่งแท้จริงไม่ตรงศัพท์เลย เพราะการประจบอาจจะกระทำได้โดยความตั้งใจซื่อตรง คือตั้งใจเพียงแสดงการอ่อนน้อมยอมอยู่ในถ้อยคำหรือ

ให้ใช้สอพลอ เพราะความภักดีนั้นเข้ากับเจ้าบ่าวกับนาย บุตรกับบิดามารดา หรือศิษย์กับครู ดังนี้ จะปรับเอาความชั่วร้ายอย่างไรเป็นของธรรมดาต่างหาก แต่ส่วนการสอพลอนั้น มีความมุ่งหมายชั่วเป็นพื้นอยู่ คือรู้แล้วว่าความสามารถของตนย่อมเยาว์จึงเอาปากหวานเข้าแทนเพื่อช่วยพาดนไปสู่ที่ซึ่งตนมีอาจจะถึงได้โดยอาศัยความสามารถของตนโดยลำพัง เมื่อความจริงเป็นอยู่เช่นนี้แล้ว ผู้ที่ได้ดีเพราะสอพลอนั้น จะได้ดียั่งยืนอยู่ก็หาไม่ได้ เพราะเมื่อความสามารถไม่พอแก่หน้าที่แล้วก็คงจะทำการไปไม่ตลอดเป็นแน่แท้ ส่วนผู้ที่มักบ่นติเตียนคนสอพลอนั้น บางคนก็บ่นเพราะเกลียดชังคนที่ไม่ซื่อตรงจริงๆ แต่ถ้าม่าบ่นนั้นมียอว่า “เราเองมันสู้เขาไม่ได้เพราะเราไม่รู้จัก ป.จ.” ความเชื่อถือในความเช่นนี้ไซ้ร้ต้องเข้าใจได้ดีทีเดียวว่าบ่นเพราะความริษยาแล้วก็แปลว่าขาดความสามารถของคนเสียแล้ว จึงรู้สึกตนว่าแพ้เปรียบคนสอพลอซึ่งดีแต่พูดเท่านั้น ก็เป็นอันว่าตนเองก็ดีแต่พูดเท่านั้นเหมือนกัน และที่แค้นเคืองก็เพราะตนเองไม่มีโอกาสจะสอพลอได้บ้างเท่านั้น ผู้ที่มีความสามารถจริงเป็นคนดีจริง อย่าง บริบูรณ์อยู่แล้วไม่ต้องวิตก ใดๆ ก็คงต้องมีผู้แลเห็นความดี เพราะฉะนั้นการบ่นอิจจาริษาสอพลอก็ไม่เป็นการจำเป็นอะไรเลย

ที่จริง หนทาง ดีที่สุด ที่จะ ดำเนิน ไป เพื่อให้เป็นที่นิยมแห่งคนทั้งหลายมีอยู่ คือ ความประพฤติซื่อตรงต่อคนทั่วไป รักษาตนให้เป็นคนควรที่ เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้โดยรักษาวาจาสัตย์ พูด

อะไรเป็นนั่น ไม่เห็นหันเปลี่ยนแปลงคำพูดไป เพื่อความสะดวกเฉพาะครั้ง ๑ คราวหนึ่ง ไม่คิดเอาเปรียบใคร โดยอาการ อันเขาจะ ขันแข่งไม่ได้ ไม่ยกคนข่มท่าน ไม่หาดีใส่ตัวหาชั่วใส่เขา เมื่อผู้ใดมีไม้ตรีต่อก็ตอบแทนด้วยไม้ตรี โดยสม่ำเสมอ ไม่ใช่ความรักใคร่ไม้ตรีซึ่งผู้อื่น มีแก่เราเนน เพื่อเป็นเครื่องประหารเขาเองหรือใคร ๆ ทั้งสิ้น

ความ ประพฤติ ซื่อตรง ต่อคน ทั่วไป เช่นนี้ ปราชญ์ทุกชาติทุกภาษา ย่อมยกย่องว่าเป็นคุณวิเศษอัน ๑ ซึ่งเป็นลักษณะแห่งผู้เป็นใหญ่แท้จริง และถึงผู้ที่ยังอยู่ในตำแหน่งผู้น้อย ถ้าประพฤติได้เช่นนี้ก็ย่อมจะเป็นศรีแก่ตน ทำให้คนนิยมรักใคร่และให้ผู้ใหญ่เมตตากรุณาเป็นอันมากเหมือนกัน

๗. ความรู้จักนิสัยคน

ข้อนี้ เป็นของสำคัญ สำหรับ ผู้ที่มี หน้าที่ จะต้องปฏิบัติกิจการติดต่อกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือผู้น้อย

ถ้าเป็นผู้น้อย เป็นหน้าที่ที่จะต้องศึกษา และสังเกตให้รู้นิสัยของผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของตน ต้องรู้ว่าความคิดความเห็นเป็นอย่างไร ชอบทำการงานอย่างไร ชอบหรือชังอะไร เมื่อทราบแล้วก็อาจที่จะวางความประพฤติ และทาง การงานของตนเองให้ต้องตามอรรถาสัยของผู้ใหญ่นั้น ได้ที่แนะนำเช่นนี้มีใช้แปลว่าให้สอพลอ เป็นแต่ให้ผ่อนผันให้เป็นการสะดวกที่สุดแก่การเท่านั้น การที่สอพลอนั้นไม่จำเป็นเลย แต่การที่จะอวดดีกระ-

ด้างกระเดื่องเพื่อแสดงความฉลาดหรือความสามารถ ของตนเองก็ไม่จำเป็นเหมือนกัน และหาใช้หนทางที่ปราชญ์สรรเสริญไม่ ตรงกันข้ามปราชญ์ย่อม สรรเสริญผู้ที่รู้จักเจียมตัว จึงได้จัดเอา “มัทวัง” เข้าไว้เป็นธรรมดาอัน ๑ ในธรรมทั้ง ๑๐ ซึ่งพระเจ้าแผ่นดินจะต้องปฏิบัติเป็นนิตย ผู้ที่รู้จักอ่อนน้อม ย่อมเป็นที่รักใคร่และเมตตาแห่งผู้ใหญ่ และถ้าประพฤติตนเป็นคนอ่อนน้อมอยู่โดยปกติแล้ว ถึงว่าจะพูดจา ทักทวน ทักท้วง ผู้ใหญ่ บ้าง ในทาง ที่ถูก ผู้ใหญ่ก็โกรธไม่ได้เลย

ถ้าตนเป็นผู้ใหญ่ มีหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา คนมาก ๆ การรู้จักนิสัยคนก็ยิ่งเป็นการจำเป็นยิ่งขึ้น เพราะคนเราไม่ใช่ฝูงแพะฝูงแกะ ซึ่งจะต้องไปได้ โดยใช้ร้อง “ฮุย ๆ” หรือเอาไม้ไล่ตี บางคนก็ชอบ ชู บางคนก็ชอบปลอบ เพราะฉะนั้นจะใช้แต่ชู้ อย่างเดียว หรือยกย่องอย่างเดียวหาได้ไม่

นิสัยของคนต่างชาตีก็น่าต่างกัน เพราะฉะนั้นจะใช้บังคับด้วยแบบแผนอย่างเดียวกันทั้งหมดหา เหมาะไม่ คนสมัยใหม่มักหลงในข้อนี้อยู่เป็นอันมาก และมักพอใจเอาแบบอย่างของคนต่างประเทศมาใช้ ในการบังคับบัญชาคนไทย ตามที่เป็นมาแล้วและยังเป็นอยู่เป็นอันมาก ข้างฝ่ายทหารมักเอียงไปข้าง แบบเยอรมัน คือคิดจะเอาแต่อำนาจบังคับตะบันไป เพราะครุฑทหารบกเป็นเยอรมัน แต่คนไทยเรามีนิสัย ผิดกับ คนเยอรมัน จึงไม่ชอบ การถูก บังคับ อย่างนั้น ชอบให้เอาใจบ้าง พูดกันดี ๆ บ้าง ไม่ต้องดูอื่นไกล ดูแต่บ่าวในบ้านก็พอแล้ว บ่าวไทย ๆ เรา รู้สึกกันว่า

เป็นเพื่อน กับนาย มากกว่าบ่าว ชาวฝรั่ง เป็นอันมาก เพราะฉะนั้น จึงหาคนไทยยอมเป็นลูกจ้างฝรั่งได้ยาก ก็ แต่ บ่าว ในบ้าน ยัง เห็น ตัวเกือบ เท่ากับนาย เสียแล้ว ฉะนั้น พลทหารหรือจะยอมเห็นตัวเลว กว่านายทหาร ถ้าจะว่าไปด้วยชาติกำเนิด นายทหารหลายคนก็มีได้มีตระกูลสูงกว่าพลทหารเลย ที่ ดีกว่าก็แต่ในส่วนวิชา ซึ่งได้เรียนรู้มากกว่ากันเท่า นั้น ความรู้สึกเช่นนี้ย่อมมีอยู่เป็นแน่นอนในใจ แห่งคนไทยโดยมาก สมด้วยพระราชนิพนธ์ของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งได้ทรง ไว้เป็นคำโคลงว่า

ฝูงคนกำเนิดคล้าย	คลึงกัน
ใหญ่ย่อมเพศผิวพรรณ	แพกบ้าง
ความรู้้อาจเรียนทัน	กันหมด
ยกแต่ชั่วดีกระด้าง	อ่อนแก่ฤาไหว

เมื่อความจริงเป็นอยู่เช่นนี้ ทางที่ดีที่สุดที่ ผู้บังคับบัญชาจะทำได้คือ ต้องแสดงตนเป็นเพื่อน ทหารและเป็นข้าราชการด้วยกันกับพลทหาร มี หน้าที่จะต้องทำราชการอาศัยซึ่งกันและกัน ต่างกัน แต่ด้วยตำแหน่งหน้าที่ คือ หน้าที่ที่นายทหารจะ ต้องใช้วิชาความรู้เพื่อนำผลไปสู่ชัยชนะ หน้าที่พล จะต้องตามไปและตั้งใจต่อสู้ราชศัตรู จนสุดกำลัง เพื่อหวังเอาชัยชนะ เมื่อต้องอาศัยซึ่งกันและกันอยู่ เช่นนี้ การที่จะให้มีข้อบาดหมางหรือเกลียดชังซึ่ง กันและกันหาควรไม่

แต่การที่จะใช้ความอะลุ่มอล่วยจนเกินไป ตามใจผู้น้อยทุกประการไปก็ใช้ไม่ได้

เหมือนกัน ผู้ที่ใช้ความอะลุ่มอล่วยมักเข้าใจ ว่าถ้าทำเช่นนั้นคนจะรักใคร่มาก แท้จริงกลับ กลายเป็นทำให้คนดูถูกและไม่ยำเกรง และ เมื่อดังเวลาที่จะบังคับจริงๆ จังๆ บ้างก็เคย บังคับไม่ได้

การอะลุ่มอล่วยมีอยู่ในหมู่พลเรือนมากกว่า ทหาร เพราะในทางการพลเรือนได้อังกฤษเป็นครู เป็นพื้น และวิธีบังคับบัญชาการพลเรือนของอังกฤษ เขาใช้วิธีตามใจผู้น้อยมากอยู่ แต่ที่จริงของเราออก จะตามใจเกินครูไปเสียอีก จนการงานอะไรๆ แทบจะ สำเร็จเด็ดขาดอยู่ที่ผู้น้อยทั้งสิ้น ผู้ใหญ่อยู่ข้างจะ เกรงใจผู้น้อยมาก คอยแต่เงี้ยหูฟังผู้น้อยอยู่เสมอ ข้อนีเองทำให้ผู้น้อยได้ใจ เมื่อผู้ใหญ่สั่งหรือวางการ อะไรที่ไม่พอใจแล้ว ก็ชอบนิทาว่าให้หรือร้ายกว่า นั้นเขียนหนังสือ “คอร์เรสปอนเดนซ์” ส่งไปลง พิมพ์ไว้ในหนังสือพิมพ์ หรืออย่างเร็วที่สุดถึงบัตร สนเทห์ว่าให้คือ ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นของที่เสียวินัย และแบบแผนในราชการทั้งสิ้น และเสื่อมเสียอำนาจ และเกียรติยศของราชการ เปิดช่องให้ผู้อื่นแยบ หยันหรือดูถูกได้ ทั้งทำให้ชาติเตียนได้ว่าไทยเรา ข้างไม่มีความปรองดองในหมู่กันเองเสียเลย

การที่ข้าราชการพลเรือนชั้นผู้น้อย ระวังใจ เข้าใจหน้าที่ของตนผิดได้ถึงปานนี้ก็เพราะผู้ใหญ่ได้ ใช้วิธีอะลุ่มอล่วยเกินไปนั้นมาเสียช้านานแล้ว ถ้า ได้ใช้การรักษาวินัยเสียบ้างตั้งแต่แรกก็จะเป็นไป ได้ถึงเพียงนี้ นี้ได้ไปถือเอาธรรมเนียมอังกฤษ ซึ่ง เหมาะแก่กนิสัยอังกฤษมาใช้กับคนไทยซึ่งไม่เหมาะกับ

นิสัยจึงได้ไม่เรียบร้อย การยอมให้คนต่างคนมีความเห็นส่วนตัวได้นั้นเหมาะสำหรับ นิสัยอังกฤษ เพราะเขาเป็นผู้ที่รู้จักกาลเทศะ ดังจะแสดงให้เห็นปรากฏได้คือ ในขณะที่เมื่อบ้านเมืองเขาสงบศึกเขาแบ่งออกเป็น ๖ คณะ ต่างฝ่ายต่างกล่าวโทษและว่ากันต่างๆ แต่พอเมื่อเกิด สงครามขึ้นแล้วสีหาทั้งความ แก่งแย่งกันได้หมดราวกับปลิดทิ้ง ในเวลานี้ไม่มีก๊กไม่มีคณะ มีแต่ชาติอังกฤษซึ่งคิดตรงกันหมด ส่วนไทยเรามีนิสัยผิดกับอังกฤษ คิดเห็นไม่ได้เหมือนกันและเข้าใจไม่ได้ว่าการที่ทุ่มเถียงกันนั้น เขากระทำแต่เมื่อเป็นเวลาว่าง เข้าใจว่าเมื่อยอมให้แบ่งกันเป็นก๊กเป็นพวกแล้ว ก็แปลว่าเป็นอันแบ่งกันอยู่เช่นนั้นตลอดเวลา และถึงแม้ชาติไทยเราจะถึงที่คับแค้นปานใด คง จะยัง อนุญาตให้ ไทยต่อไทย เชือดคอ กัน ได้ ตามอำเภอใจบุคคลทั้งสิ้น เมื่อความเข้าใจผิดมิได้เช่นนั้นแล้ว ก็เป็นเครื่องแสดงให้เห็นชัดอยู่ว่า การคะเนนิสัยคนผิดอาจที่จะให้ผลร้ายได้เป็นอันมาก

เหตุฉะนั้นหวังใจว่า ต่อไป เบื้องหน้าผู้ที่มีหน้าที่ บังคับบัญชาทั้งฝ่ายทหารพลเรือน จะเอาใจใส่ในทางสังเกต และรู้จัก นิสัยคนให้ ดียิ่งขึ้นกว่า ที่เป็นมาแล้ว เพราะเวลานี้ถึงเวลาแล้วที่จะรู้สึกโดยทั่วกันว่า เมืองเรตกอยู่ในที่ลำบากยากยิ่งกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก จะปล่อยตามบุญตามกรรมไปเช่นก่อนหาได้ไม่

๘. ความรู้จักผ่อนผัน

ข้อนี้เป็นข้อสำคัญอัน ๑ ซึ่งปฏิบัติให้เหมาะ

ได้ยากกว่าคาดหมาย เพราะฉะนั้นจึงมีผู้ที่ปฏิบัติให้ดีจริงๆ ได้น้อย

คนโดยมากที่มีหน้าที่บังคับบัญชาคน ทั้งฝ่ายทหาร และพลเรือนมักเข้าใจคำว่าผ่อนผันนี้ผิดกันอยู่เป็น ๒ จำพวก คือ จำพวก ๑ เห็นว่าการผ่อนผันเป็นสิ่งซึ่ง จะทำให้เสีย ระเบียบทางการ ไปจึงไม่ยอมผ่อนผันเลย และแปลคำผ่อนผันว่า “เหลวไหล” เสียทีเดียว อีกจำพวก ๑ เห็นว่าการไต่ทั้งปวง ควรจะคิดถึงความสะดวกแก่ตัวเอง และบุคคลในบังคับบัญชาของตนเป็นที่ตั้ง จึงยอมผ่อนผันไปเสียทุกอย่างจนเสียทั้งวินัยทั้งแบบแผน และหลักการทีเดียวก็มี ทั้ง ๒ จำพวกนี้เข้าใจผิดทั้ง ๒ จำพวก

จำพวกที่ ๑ ซึ่งอ้างตนว่าเป็นคนเคร่งในทางรักษาระเบียบแบบแผนนั้นแท้จริง ถ้าไต่ตรงดูสักหน่อยคงจะต้องแลเห็นได้ว่า การที่ไม่ผ่อนผันเสียเลยนั้น บางคราวอาจจะทำให้ตนได้ผลหย่อนไปหรือถึงแก่เสียการทีเดียวก็ได้ ดูแต่เถรตรงสี การที่แกตั้งสัตย์ปฏิญาณไว้ว่าจะเดินให้ ตรงเสมอไม่เลี้ยวเลยนั้นที่จริงความตั้งใจของแกก็ดี แต่เพราะแกไม่ยอมผ่อนผัน เลยพอแกเดิน ไปเจอตะ ดันตาลขวาง อยู่กลางทาง และดันตาลมันก็ไม่หลีกทางให้แก แกก็บ่นขึ้นไปจนต้องไปโหนโดงแดงเป็นสิงอยู่ และในที่สุดกว่าจะลงได้ ก็เป็นเหตุให้ควาญช้างต้องเสียช้างไปตัว ๑ และคนหัวล้านต้องตายถึง ๔ คน เพราะตาเถรตรงแกต่อไม่ยอมหลีกดันตาลตันเดียวไม่ใช่ฤา การที่แกจะเดินหลีกดันตาลไปตันเดียวเท่านั้น ไม่เห็นจะเป็นการเสียหายมากมายอะไรเลย เพราะถ้ายังคง

ปรารถนาจะเดินตรงไปอีกก็ยังไม่ได้ การที่แกไม่ยอม
หลักจึงต้องตัดสินใจว่า การดื้อไม่เป็นเรื่องเลย เรื่อง
นิทาน เถรตรงนี่ เป็นตัว อย่าง อันดี แห่ง ผู้ที่ ไม่
ยอมผ่อนผัน และควรคนที่อดทนอยู่ว่าเป็น
คนที่ถูกระเบียบเคร่งนั้น จะกำหนดจดจำใส่
ใจไว้บ้างจะดีกระมัง

หรือว่าจะเห็นเรื่องนิทาน เถรตรง เป็นเรื่อง
เขาแต่งเล่นจะไม่พอใจถือเอาเป็นตัวอย่าง ก็ขอให้
ลองนึกดูถึงทางการงานจริงๆ บ้างก็ได้ เช่นในตำรา
ยุทธวิธีที่กำหนดไว้ในเวลาที่ยกเข้าโจมตีข้าศึก ให้
แนวรบขยายแฉวงระยะห่างจากกันเท่านั้น ๆ ก็ถ้า
ต่างที่มันไม่มีพอจะ ขยายหรือถ้า ขยายแล้ว จะไม่มี
ที่กำบังตัวทหาร จะไม่ผ่อนผันบ้างทหารมีถูกปืนตาย
เปล่าหมดฤ

ข้างฝ่ายจำพวกที่ ๒ ซึ่งเห็นความผ่อนผัน
เป็นของสำคัญยิ่งกว่าสิ่งอื่นนั้น ก็เหมือนคน
ซื้อหาในเรื่องนิทานเอสทกรณัม ซึ่งเล่าเรื่องไว้ว่า
ชายผู้ ๑ ไปซื้อหามาได้แล้วให้ลูกชายขึ้นขี่พาพาเดิน
ไปบ้าน พบคนเดินสวนทางไปเขาพูดกันว่า “ดูแน่
เด็ก ออก โด แล้ว ขึ้น ไปขี่พา ปล่อย ให้พ่อ ต้อง เดิน
เหนื่อยได้” พ่อก็ไล่ให้ลูกลงแล้วตัวขึ้นขี่พาเอง
พบคนสวนไปอีกเขาพูดกันว่า “ดูแน่ ดานนั้นใจดำ
จริงๆ ปล่อยให้เด็กเดินไปได้ แกขี่พาเสียคนเดียว”
พ่อก็เรียกให้ลูกขึ้นขี่พาด้วย จนไปพบคนเดิน
สวนไปอีกเขาพูดว่า “ดูแน่คนอะไรมีรูปร่างไม่รู้จัก
กรุณาแก่สัตว์เลย พาตัวมันเดินขึ้นขี่พาอยู่ได้

เป็น ๒ คน” ทั้งพ่อทั้งลูกเลยลงจากหลังพาช่วย
กันหามพาไปบ้าน พอถึงบ้านคนเขาก็หัวเราะกัน
ครั้นร้อยว่า “แน่ ดูยายบ้าคุณนี่เสียพาเป็นนาย”
เรื่องนี้พอจะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นได้ว่า การผ่อน
ผันตะบันไปนั้นไม่มีผลดีอันใด และในที่สุดก็มีแต่
จะถูกเขาหัวเราะเยาะเท่านั้น

๙. ความมีหลักฐาน

ข้อนี้เป็นข้อซึ่งไม่น่าจะเข้าใจยาก แต่ดูก็มี
คนเข้าใจน้อย หรือจะเป็นเพราะไม่ใคร่จะได้สนใจ
ไตร่ตรองนักก็อาจจะเป็นได้ แท้จริงความมีหลัก
ฐานเป็นคุณวิเศษอัน ๑ ซึ่งจะเป็นเครื่องช่วย
บุคคลให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่อันมีความรับผิดชอบ
ชอบ และเมื่อได้รับ แล้วจะเป็น เครื่องช่วย ให้
มันคงอยู่ในตำแหน่งต่อไปอีกด้วย

คำว่า มีหลักฐาน นี้คืออะไร

บ้างก็แปลกันว่ามีเชื้อชาติสกุลสูง บ้างก็
แปลกันว่ามีทรัพย์สินสมบัติบริบูรณ์ บ้างก็ว่ามีวิชา
ความรู้พอจะเลี้ยงตัวได้

ก็ถ้าเช่นนั้นผู้ใดที่เผอิญ บกพร่อง ใน สถาน
นั้น ๆ มิเป็นอันไม่มีที่หวังได้เลย หรือว่าจะเป็นผู้มี
หลักฐาน ไม่ใช่เช่นนั้นเลย จริงอยู่ ชาติสกุล
ทรัพย์สิน สมบัติ และ วิชา เป็นแต่ เครื่อง ประกอบเป็น
อดิเรกกลาง และผู้ที่มีชาติสกุลสูงหรือผู้มีทรัพย์สิน
สมบัติหรือมีวิชา แต่ถ้าไม่มีหลักฐานมันคงดีจริง ๆ
แล้วก็อาจที่จะตกต่ำ หรือถึงแก่ความพินาศได้ ถ้า

เช่นนั้นหลักฐานคืออะไรเล่า ตอบได้เป็นข้อ ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) มีบ้านเป็นสำนักมั่นคง คือไม่ใช่ เทียบเกรเกเสแอบนอนซุก ๆ ซ่อน ๆ หรือเปลี่ยน ย้ายจากที่โน่นไปที่นี้เป็นหลักลอย บ้านที่เป็นสำนัก นั้น ถึงแม้นจะมีได้เป็นเจ้าของก็ไม่ใช่ข้อเสื่อม เสียเกียรติยศอันใด จะอาศัยอยู่กับบิดามารดาหรือญาติผู้ใหญ่ หรือมูลนายอะไรก็ตามแต่ต้องอยู่ให้เป็นที่เป็นที่ทาง พอเมื่อมีความจำเป็นบังเกิดขึ้นก็ให้ เขาตามพบเป็นพอแล้ว ถ้าไปเที่ยวระหระหนอยู่ แห่งโน้นบ้างแห่งนี้บ้าง ถึงแม้ว่าจะคุยว่าเป็นโสด แก่ตนไม่มีใครเป็นนายก็จริง แต่ต้องไม่ลืมนึกว่าพวก คนจรจัด ที่มันไปเที่ยว นอนอาศัย ศาลาวัด มันก็เป็น โสดแก่ตนเหมือนกัน แต่ใครจะมาเรียกมันว่าเป็น คนมีหลักฐานบ้างฤ

(๒) มีครอบครัวอันมั่นคง คือมีภรรยา เป็นเนื้อ เป็นตัวซึ่งจะ ออกหน้าออกตาไปวัดไปวาได้ ไม่ใช่หาหญิงแพศยามาเลี้ยงไว้สำหรับความพอใจชั่วคราว และมีใช้มีเมียแต่ด้วยความมุ่งหมาย จะปก ลอกเอาทรัพย์ สมบัติของหญิง แล้วละทิ้ง ไปหาใหม่ การมีเมียไม่ควรที่จะเห็นเป็นของง่าย ๆ หรือของ สำหรับความพอใจชั่วคราว ควรคิดหาผู้ที่จะได้ เป็นคู่ชีวิต และฝากเหย้าเฝ้าเรือน เป็นหูเป็นตาแทน ผัวในเมื่อผัวต้องไปทำงาน ดังนี้ จึงจะเรียกว่ามี ครอบครัวเป็นหลักฐาน ผู้ที่มีภรรยาเป็นหลักฐาน ย่อมเป็นศรีแก่ตัวและเป็นที่น่าไว้วางใจ เพราะอย่าง ไร ๆ ก็จำจะต้องนึกถึงบุตรภรรยา นอกจากตนเอง

จะประพฤติเหลวไหลไปก็ไม่สู้ถนัด แต่ผู้ที่มีเมียไม่ เป็นหลักฐาน ย่อมมีแต่หนทาง ที่จะพากันไปสู่ความ พินาศฉิบหาย จึงไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ

(๓) ตั้งตนไว้ในที่ชอบ คือไม่ประพฤติ สำมะเลเทเมา สูบฝิ่นกินเหล้า หรือเป็นนักเลงเล่น เบี้ย และเล่นผู้หญิง ซึ่งล้วนเป็นคนอบายมุขบ่อเกิด แห่งความพินาศฉิบหายทั้งสิ้น ผู้ที่ประพฤติตนเป็น นักเลงต่าง ๆ มักพอใจอ้างว่าเอาอย่างฝรั่ง แต่จะต้อง ถามว่าฝรั่งอะไร เพราะฝรั่งมิใช่จะดีทั้งหมดหา มิได้ ถ้าฝรั่งเป็นคนดีทั้งหมดแล้ว ที่เมืองฝรั่งคงไม่ ต้องมีคุกมีตะราง แต่นักเลงก็มิได้อยู่บริบูรณ์ทุก แห่ง และไม่ใช่วางเปล่าด้วย มีนักโทษเต็ม ๆ ไป ทุกแห่ง ถ้าใครเข้าใจว่าการอ้างว่าเอาอย่างฝรั่งเป็น เครื่องแก้ตัว พอแล้ว สำหรับ ประพฤติ สำมะเลเทเมา ก็นับว่าเข้าใจผิดไม่เชื่อถามฝรั่งดี ๆ เขาตูดเถิด

ยกมากล่าวแต่โดยย่อพอเป็นสังเขปแก่ท่าน ก็เพียงพอแล้ว และถ้าใครตรงต่อไปสักนิตหน่อยก็ จะเข้าใจว่าความมีหลักฐานนั้นคืออะไร และจะแล เห็นได้ว่าแท้จริงทุก ๆ คนมีโอกาสเท่า ๆ กันที่จะทำ ตนให้เป็นผู้มีหลักฐาน แต่ถ้าใครไม่ถือเอาโอกา สอันนั้นแล้ว แม้ว่าต้องเสียเปรียบผู้ที่ได้พยายามแล้ว จะโทษใครไม่ได้เลยนอกจากตนเอง

๑๐. ความจงรักภักดี

นี้เป็นคุณวิเศษอัน ๑ ซึ่งได้มีผู้อธิบายมา มากแล้วเป็นอเนกประการและด้วยนัยต่าง ๆ นานา เพราะฉะนั้นในที่นี้ ไม่จำเป็นจะต้องกล่าวให้ ยืดยาว

และ ถ้าจะกล่าวให้ยืดยาวไปก็คง จะต้องซ้ำข้อความที่
ใครๆ ได้กล่าวมาแล้วบ้าง แต่ครั้งนี้จะไม่กล่าวถึงเสีย
ทีเดียวก็จะเป็นการ บกพร่องไป เพราะความจงรัก
ภักดีย่อมเป็นคุณวิเศษอัน ๑ ซึ่งพึง แสวงใน ตัว
บุคคลที่จะได้รับ มอบให้ กระทำการใน หน้าที่ ไม่ว่าจะ
ใหญ่หรือน้อย และยังเป็นผู้ที่ต้องกระทำการใน
หน้าที่ผู้บังคับบัญชา คนแล้วก็ยังเป็น สิ่งจำเป็นยิ่งขึ้น

ความจงรักภักดี แปลว่าอะไร

แปลว่า “ความ ขอม สละตน เพื่อประ-
โยชน์แห่งท่าน” คือถึงแม้ว่าตนจะต้องได้รับความ
เดือดร้อนรำคาญ ตระกำลำบาก หรือจนถึง
ต้องสิ้นชีวิตเป็นที่สุด ก็ยอมได้ทั้งสิ้นเพื่อมุ่งประ-
โยชน์อัน แท้จริง ให้แก่ ชาติ ศาสนา และพระ-
มหากษัตริย์

ผู้ที่ จะ ยอม เสียสละ เช่นนี้ ได้โดยมิ ได้รู้ สึก
เสียหายเลย ต้องเป็นผู้ที่ถึงแล้วซึ่งความรุ่งเรือง
ชั้นสูง จึงจะเข้าใจซึ้งซาบว่า ตนของตนนั้น
แท้จริง เปรียบ เหมือน ปริมาณผง ก้อนเล็ก นิดเดียว
ซึ่งเป็นส่วน ๑ แห่งภูเขาใหญ่ อันเราสมมตินาม
เรียกว่าชาติ และถ้าชาติ ของเรา แตกสลายไป
เสียแล้ว ตัวเราผู้เป็นผลก่อนเดิวนั้นก็ต้องล่อง
ลอยตามลมไปสู่สุดแต่แต่ลมจะหอบไปทางไหน เมื่อ
เข้าใจเช่นนั้นแน่ชัดแล้วจึงจะเข้าใจได้ว่า แท้จริง
ราคาของตนนั้นที่มีอยู่แม้แต่เล็กน้อยปานใด ก็
เพราะอาศัยเหตุที่ยังคงเป็นส่วน ๑ แห่งชาติ ซึ่งยัง
เป็นเอกราชไม่ต้องเป็นข้าใครอยู่เท่านั้น และเพื่อ

เหตุฉะนั้น ผู้ที่เข้าใจจริงแล้วจึงไม่รู้สึกละเลยว่าการ
เสียสละส่วนตัวใดๆ จะเป็นข้อควรเป็นห่วงหวัง
หวังนี้เป็นความจงรักภักดีแท้ๆ

และความจงรักภักดีแท้ๆนี้เอง คือความ
รักชาติ ซึ่งคนไทยสมัยใหม่ พอใจพูด อยู่จนติดปาก
แต่ซึ่งหาผู้เข้าใจซึ้งซาบจริงได้น้อยนัก

ข้อความ แสดงคุณวิเศษ ๑๐ ประการซึ่งได้
กล่าวมาแล้วนี้ ได้กล่าวมาแต่โดยย่อพอเป็นเครื่อง
เตือนใจผู้ที่ตั้งหน้าทำการ ให้เป็นประโยชน์ แก่ชาติ
บ้านเมืองโดยแท้จริงไม่ใช่รักชาติแต่ปาก

หวังใจว่าข้อความที่แสดงมาแล้วนี้ จะ
พอแสดงให้เห็นว่า แท้จริง ผู้ที่จะเป็นใหญ่ หรือ
มีตำแหน่ง หน้าที่ มั่น คง จริง แล้ว จะ อาศัย แต่
ความรู้ วิชาอย่างเดียวกันเท่านั้นหาพอไม่ และ
เพราะเหตุที่ผู้มักเข้าใจผิดในข้อนี้ จึงมีผู้
ต้องรับความไม่พอใจอยู่บ้าง แต่ถ้าแม้ผู้อ่าน
หนังสือนี้ใช้ วิจารณญาณ ไตร่ตรอง ดูให้ ดีแล้ว
หวังใจว่า จะ เห็น จริง ด้วย ตาม ความ เห็น ที่ได้
แสดงมาข้างบนนี้ และเมื่อเข้าใจแล้วหวังใจ
ว่าจะช่วยกันเพาะ ความเห็นในทาง ที่ถูก ที่ควร
ขึ้นบ้าง เชื่อว่าคงจะเป็นคุณประโยชน์แก่เรา
และท่านทั้งหลายผู้ที่มีความมุ่งดีต่อชาติไทยอยู่
ด้วยกันทุกคนนั้นเป็นแน่แท้

(พระบรมนามาภิไธย)

วชิราวุธ ป.ร.

สนามจันทร์

วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๔๕๗

กฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆ เป็นเหมือนข้อกำหนดที่เป็นเพียงลายลักษณ์อักษรเท่านั้น ในทางปฏิบัติที่แท้จริงนั้น ข้าราชการส่วนใหญ่มิได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติแต่อย่างใด

จริยธรรมของข้าราชการ

ไพโรจน์ สิตปรีชา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จริยธรรม ของผู้ ปฏิบัติงาน ในสาขาวิชาชีพต่างๆ เป็นเรื่องที่ได้มีการกล่าวขวัญถึงและวิพากษ์วิจารณ์ กัน มาก ใน ต่าง ประเทศ โดยเฉพาะ อย่าง ยิง ใน ประเทศ สหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ ก็เนื่องจาก ได้มีการพิจารณาเห็นว่า การปฏิบัติงาน ที่จะก่อให้เกิด ผลดี มี ประสิทธิภาพนั้น นอกจาก

บ้จจัยในการสรรหาคนที่มีความรู้ ความ สามารถ แล้ว การ มี จริยธรรม หรือ คุณ ธรรม ของผู้ ปฏิบัติงาน ก็ ถือว่า เป็น บ้จจัย ที่ สำคัญ อีก ประ การ หนึ่ง ด้วย สำหรับประเทศไทยเรานั้น ความ สนใจ ใน เรื่อง จริยธรรม ของผู้ ปฏิบัติงาน ยังมีอยู่ เป็น ส่วน น้อย โดยเฉพาะ อย่าง ยิง จริย ธรรม

ใน การ ปฏิบัติ ราช การ ของ ไทย เกือบจะ ไม่มีผู้ใดสนใจเท่าใดนัก ฉะนั้น จึงน่าจะได้ศึกษาวิเคราะห์ ถึงความ สำคัญ ของ จริยธรรม ที่มี ต่อข้าราชการ เพื่อจะได้ยึดถือ เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

ความหมาย

คำว่า จริยธรรม^๑ มาจาก

^๑คำว่าจริยธรรมนี้ มีบางคนใช้คำว่าจรรยาบรรณ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าน่าจะใช้คำว่าจริยธรรมจะเหมาะสมกว่า เพราะคำว่า จรรยาบรรณอาจจะทำให้เข้าใจสับสนกับจรรยาบรรณแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ของ ก.พ. ซึ่งเคยนำมา ใช้ในปี ๒๕๑๘

คำภาษาอังกฤษว่า Ethics ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน เช่น Plato เห็นว่า จริยธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวพันกับรัฐ และเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องปลูกฝังให้ประชาชน มีความ ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมโดยยึดมั่นในสิ่งที่ดีงามบุคคล แต่ละคน ในสังคม ควร จะประพฤติปฏิบัติ หน้าที่ ตาม ความสามารถ และความ เหมาะสม ของตน

Herbert Spencer มอง จริยธรรมในแง่ของศีลธรรมและเห็นว่า จริยธรรมเป็นเรื่องของการหาข้อสรุปจากกฎของชีวิตว่าการกระทำชนิดใดก่อให้เกิดความสุข และการกระทำ ชนิดใดก่อให้เกิดความทุกข์ ซึ่งตรงกับ ความ เห็น ของ ชง จื่อ ที่มอง จริยธรรมในแง่ของการ ประพฤติ ดีและละเว้นการประพฤติชั่ว

โดยสรุป จึงอาจจะกล่าวได้ว่า จริยธรรมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ข้อกำหนดมาตรฐานแห่งการ

ประพฤติปฏิบัติทั้งในสิ่งที่ควรและไม่ควร เพื่อให้บุคคลปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งความประพฤติอันดีงาม ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงจริยธรรมของ ข้าราชการ จึง หมายถึง ข้อ กำหนดสำหรับข้าราชการอันควรพึงประพฤติปฏิบัติ หรือละเว้น การประพฤติปฏิบัติอันจะเป็นแนวทางกำหนดบทบาทให้ ข้าราชการ มี คุณ ธรรม ที่ ดี ใน การ ปฏิบัติ หน้าที่โดยมีความรู้สึกรับผิดชอบ ต่อตนเอง ต่อประชาชน และ ต่อรัฐโดยส่วนรวม

ความสำคัญและขอบเขต

ในปัจจุบันอาจจะกล่าวได้ว่าการปฏิบัติงานในเกือบทุกแขนงอาชีพ มีการกำหนดจริยธรรม สำหรับผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้นๆ หลายสาขาวิชาชีพด้วยกัน เช่น จริยธรรมของแพทย์ จริยธรรมของพยาบาล จริยธรรมของตุลาการ จริยธรรม ของครู จริยธรรม ของ นัก หนังสือ พิมพ์

เป็นต้น หลักจริยธรรมเหล่านี้ ใน บาง แขนง วิชา ชีพ ได้ มีการ ประมวลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดย กล่าวถึง ข้อพึงปฏิบัติ และข้อ พึง ละเว้น ปฏิบัติ เป็นเรื่องๆ ไป การกำหนดหลักจริยธรรมสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานนี้ ในต่างประเทศ โดยเฉพาะ อย่าง ยิ่ง ใน สหรัฐ อเมริกา ปรากฏว่าได้รับความ สนใจอย่างแพร่หลายในทุกสาขา วิชาชีพ รวมตลอดถึงสมาคม ต่างๆ ในบางสมาคม เช่น สมาคม การบริหารงาน บุคคล ของ สหรัฐ อเมริกา ได้กำหนดให้มีประมวล จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานทาง ด้านการบริหารงานบุคคลเรียกว่า Code of Ethics in Personnel Administration^๑ โดยได้วางแนว วิธี ประพฤติ ปฏิบัติ ของ บุคลากร ต่อฝ่ายจัดการและต่อฝ่ายพนักงาน และให้ บุคลากร รู้จัก วาง ตัวตาม หลักแห่ง ความ ซื่อสัตย์ และ เป็น กลางในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ในแขนงวิชาชีพ ต่างๆ ได้เน้นถึงความสำคัญของ

^๑ผู้สนใจในรายละเอียดโปรดดู "Ethics in Personnel Administration", Personnel, Vol. 30, No. 3 (Nov. 1953), PP. 180-186 และ "Code of Ethics in Personnel Administration", Personnel Administration, Vol. 21, No. 5 (Sept-Oct. 1958), P. 2

การกำหนดหลักจริยธรรมสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ยึดถือ
เป็นหลัก ในการ ประพฤติ ปฏิบัติ
หน้าที่สำหรับวิชาชีพของตน

ข้อที่ ควร พิจารณา ต่อ ไป
เกี่ยวกับ เรื่อง นี้ก็คือ หลัก
จริยธรรม ของ ข้าราชการ ควรมี
ขอบเขตและเนื้อหาครอบคลุมไป
ถึงเรื่องใดบ้าง ในบางประเทศ
เช่น สหรัฐอเมริกา หลัก
จริยธรรมของข้าราชการเน้นใน
เรื่องการห้าม ใช้อิทธิพล ต่อ ฝ่าย
การเมือง สาธารณรัฐประชาชน
จีนเน้นในเรื่องการประหยัด มิให้
ข้าราชการทำตัวฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย
หรือ ใน บาง ประเทศ ที่มี ปัญหา
ระบบราชการเกี่ยวกับการทุจริต
ฉ้อราษฎร์บังหลวง ก็มักจะเน้น
ให้ ข้าราชการ ซื่อ สัตย์ สุจริต ไม่
เรียกร้องทรัพย์สิน หรืออามิสสิน
จ้างใดๆ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้
ว่า หลักจริยธรรมของข้าราชการ
ในแต่ละ ประเทศ แตกต่างกันไป
ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคม
และวิวัฒนาการในการบริหารราช-
การของประเทศนั้นๆ อย่างไรก็ดี
หาก จะ พิจารณา โดยทั่วไป แล้ว

หลักจริยธรรมของข้าราชการใน
แต่ละ ประเทศ มัก จะมี เนื้อ หา
สา ระ ครอบ คลุม ใน เรื่อง ต่าง ๆ
ดังนี้คือ

๑. ความจงรักภักดี และ
ซื่อสัตย์ต่อประเทศชาติ และ
ประมุขของประเทศ ตลอดจน
ความยึดมั่นในรัฐธรรมนูญ

๒. การปฏิบัติราชการตาม
นโยบาย และ ระเบียบ แบบแผน
ของราชการ

๓. การอุทิศตน ในการ
ปฏิบัติหน้าที่ ราชการ อย่างเต็ม
กำลังความสามารถโดยมีประสิทธิ-
ภาพและประหยัด

๔. การรักษาความสามัคคี
กลมเกลียวในหมู่คณะ

๕. การ ประพฤติ ตน และ
วางตนอย่างยุติธรรมโดยยึดมั่นใน
หลักการ เหตุผล และ ซื่อสัตย์ ต่อ
วิชาชีพ

๖. การละเว้นไม่เรียกร้อง
หรือ รับ อามิส สิน จ้าง เพื่อผล
ประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติ
งานในหน้าที่ของตน

๗. การรักษาความลับของ
ทางราชการ โดยไม่แสวงหา

ประโยชน์ จาก ข้าราชการ ที่ใช้ใน
การปฏิบัติหน้าที่ของตน

๘. การละเว้นไม่ใช้ทรัพย์สิน
และ วัสดุ อุปกรณ์ ของ ทาง
ราชการโดยทุจริต เพื่อประโยชน์
แก่ตนเองหรือผู้อื่น

๙. การไม่เข้าไปมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมของการเมือง

๑๐. การไม่ประกอบกิจกรรม
หรือ ดำเนินกิจการ อย่างอื่น นอก
เหนือจากหน้าที่ราชการ

จริยธรรม ของ ข้าราชการใน ระบบราชการพลเรือนไทย

ข้อ กำหนด หรือ แนว ทาง
ประพฤติกฎีปฏิบัติสำหรับข้าราชการ
พลเรือนของไทยเรานั้น แท้ที่
จริงแล้วปรากฏมีอยู่ทั้งในรูปของ
ศีลธรรมและกฎหมาย ระเบียบ
ข้อบังคับต่างๆ แต่แยกกระจัด
กระจายมิได้ มีการ รวบรวม เป็น
หมวดหมู่ ทั้งนี้ อาจ จะ แบ่งออก
ได้ เป็น ๓ ประเภทใหญ่ ๆ คือ

๑. จริยธรรมใน ส่วน ที่
เกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา
หลัก จริย ธรรม ใน ข้อ นี้ เป็น
จริยธรรมที่ ข้าราชการแต่ละคน
ได้รับการ ศึกษา อบรมมา ตั้งแต่

เยาว์วัย ซึ่งสามารถนำมาใช้
เป็นแนวทางในการประพฤติ
ปฏิบัติราชการให้อยู่ในกรอบแนว
แห่งความประพฤติที่ดีได้ อัน

ได้แก่หลักธรรมอันเป็นพื้นฐานที่
สำคัญ^๑ คือ

ศีลห้า^๒ ซึ่งเป็นข้อประพฤติ
ปฏิบัติให้บุคคลรู้จักควบคุมสติตน
เอง และมีให้กระทำการเบียด
เบียนผู้อื่น

(๑) หลักเบญจศีล หรือ



^๑ หลักธรรมของพุทธศาสนาเหล่านี้ เป็นหลักธรรมซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาในระดับ มศ. ๓-๕

^๒ หลักเบญจศีล ประกอบด้วยข้อปฏิบัติให้

- (ก) พึงละเว้นจากการฆ่าสัตว์ตัดชีวิต
- (ข) พึงละเว้นจากการลักทรัพย์สิ่งของ
- (ค) พึงละเว้นจากการพูดเท็จหรือพูดจา سوءเสียด
- (ง) พึงละเว้นจากการล่วงเกินภรรยาผู้อื่น
- (จ) พึงละเว้นจากการดื่มของมึนเมา

(๒) หลัก พรหม วิหาร^๑ เป็น ข้อ ประ พฤติ ปฏิ บัติ สำหรับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจนำมาใช้ให้เกิด ความเป็น ธรรม ใน การ ปก ครอง ลูก น้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

(๓) หลัก สัก กห วัตตุ^๒ เป็นข้อประพฤติปฏิบัติใน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้ บัง คับ บัญ ชา และ ผู้ ใต้ บัง คับ บัญ ชา และระหว่างเพื่อนร่วม งานด้วยกัน

(๔) หลักอิทธิบาท^๓

เป็น ข้อ ประ พฤติ ปฏิ บัติ ใน การ ปฏิบัติงานของบุคคลซึ่งจะบังเกิด ผลให้การดำเนินงานต่างๆ บรรลุ ผลด้วยดีมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ดี หลักธรรมทาง ศาสนาดังกล่าวข้างต้นนี้ อาจจะ กล่าว ได้ ว่า เป็น หลัก คุณ ธรรม เฉพาะตัวสำหรับบุคคล ซึ่งจะมี มากหรือน้อย ขึ้น อยู่กับ บุคคล แต่ ละคนที่ได้รับ การปลุกฝังอบรมมา แต่ เป็น หลัก จริย ธรรม ที่ ข้าราชการทุกระดับควรจะต้องยึดถือ เพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติให้เกิด ผล ดี ต่อ การ ปฏิบัติ ราช การ ใน หน้าที่ของตน

๒. จริยธรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายระเบียบและคำสั่งของทางราชการ จริยธรรม ในข้อนี้เป็นหลักจริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการ ซึ่ง ได้ กำหนด ไว้ ใน กฎ หมาย ตลอดจนระเบียบปฏิบัติและคำสั่ง ต่าง ๆ ของทางราชการ อันมี ลักษณะ เป็น ข้อบังคับ ที่ จะ ต้อง ปฏิบัติหรือละเว้นปฏิบัติ โดยผู้ที่ ผ่าฝืนไม่ปฏิบัติอาจจะได้รับโทษ ตามที่ได้กำหนดไว้ กฎหมายและ ระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้แก่

^๑หลักพรหมวิหารสี่ ประกอบด้วย

- (ก) เมตตา ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข
- (ข) กรุณา ความปรารถนาที่จะทำให้อื่นพ้นทุกข์
- (ค) มุทิตา ความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี
- (ง) อุเบกขา ความวางตนเป็นกลาง

^๒หลักสักกหัตตุสี่ ประกอบด้วย

- (ก) ทาน การเฉลี่ยแบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และรู้จักเสียสละ
- (ข) ปิยะวาจา การพูดจาที่ไพเราะอ่อนหวาน
- (ค) อัถถจริยา การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น
- (ง) สมานัตตา การรู้จักวางตนเป็นคนสมน้ำเสมอ

^๓หลักอิทธิบาทสี่ ประกอบด้วย

- (ก) ฉันทะ ความพอใจในกิจการงานที่ตนทำ
- (ข) วิริยะ ความเพียรพยายามในกิจการงานของตน
- (ค) จิตตะ ความเอาใจใส่ไม่ทอดทิ้งในกิจการของตน
- (ง) วิมังสา ความหมั่นใคร่ครวญพิจารณาหาเหตุผลในกิจการที่ตนทำ

ก. หลักจริยธรรมที่กำหนดไว้ ใน พ. ร. บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้บัญญัติข้อกำหนดทางวินัยสำหรับข้าราชการพลเรือนที่พึงปฏิบัติไว้ในมาตรา ๖๕ ถึงมาตรา ๘๑ อันอาจถือได้ว่าเป็นจริยธรรมทางกฎหมาย ซึ่งอาจแยกได้เป็น ๔ ลักษณะใหญ่ๆ ดังนี้คือ

๑. วินัยต่อผู้บังคับบัญชา เป็นวินัยที่กำหนดขึ้นสำหรับข้าราชการพึงปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการ จะต้อง อยู่ใน บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาตามสายงานเป็นชั้น ๆ ไป ผู้บังคับบัญชา จะต้อง สั่ง งาน และ ควบคุม งาน โดย ผู้อยู่ใต้ บังคับ บัญชา จะ ต้อง ปฏิบัติตามคำสั่งนั้น งานจึงจะดำเนิน ไป ด้วยดี มี ประสิทธิภาพ วินัยที่ข้าราชการ พึง ปฏิบัติ ต่อ ผู้ บังคับบัญชาสรุปได้ดังนี้ คือ

- (๑) สุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับบัญชา (ม. ๗๖)

(๒) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ (ม. ๗๑)

(๓) ไม่กระทำการ ข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว (ม. ๗๒)

(๔) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องบอกถือว่าเป็นรายงานเท็จ (ม. ๗๓)

๒. วินัยต่อผู้ร่วมงาน เป็นวินัยที่กำหนดขึ้นสำหรับข้าราชการ พึง ปฏิบัติ ต่อ ผู้ ร่วมงาน ทั้งนี้ เนื่องจากราชการทุกคน จะต้อง ปฏิบัติ ราชการ ร่วม กัน การทำงานจึงต้องอาศัยความร่วมมือ

มือ ประสานงาน ระหว่าง ข้าราชการด้วยกัน วินัยที่ข้าราชการจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน สรุปได้ดังนี้คือ

- (๑) สุภาพเรียบร้อยต่อผู้ร่วมงาน (ม. ๗๖)
- (๒) รักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการ (ม. ๗๖)
- (๓) ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ (ม. ๗๖)

๓. วินัยต่อประชาชน เป็นวินัยที่กำหนดขึ้นสำหรับข้าราชการ พึง ปฏิบัติ ต่อ ประชาชน ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติราชการส่วนใหญ่ นั้น เกี่ยวข้อง กับ ประชาชนและมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ที่การให้บริการที่ดีแก่ประชาชน ข้าราชการจึงต้องมีวินัยโดยปฏิบัติต่อประชาชน เพื่อให้ประชาชนเกิดทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการ วินัยที่ข้าราชการ พึง ปฏิบัติ ต่อ ประชาชนอาจสรุปได้ดังนี้คือ

- (๑) สุภาพเรียบร้อยต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการ (ม. ๗๗)

- (๒) ต้อนรับให้ความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ(ม.๗๗)
- (๓) ให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ (ม. ๗๗)
- (๔) ให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ (ม.๗๗)
- (๕) ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงราษฎร (ม. ๗๗)
๔. วินัยต่อตำแหน่งหน้าที่
- เป็นวินัยที่กำหนดขึ้นสำหรับข้าราชการ พึง ปฏิบัติ ต่อ ตนเอง ใน ตำแหน่งหน้าที่ ที่ตน ปฏิบัติ ราชการอยู่ และพึงปฏิบัติต่อประเทศชาติซึ่งมีอยู่หลายกรณี ได้แก่
- (๑) สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ (ม. ๖๖)
- (๒) สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล (ม. ๖๔)
- (๓) สนใจและรับทราบเหตุการณ์อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศ
- ภัยอันตรายต่อประเทศ (ม. ๖๙)
- (๔) ป้องกันภัยอันตรายที่จะเกิดแก่ประเทศจนเต็มความสามารถ(ม. ๖๗)
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม (ม. ๖๗)
- (๖) ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ (ม. ๖๗)
- (๗) ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายระเบียบของราชการและมติคณะรัฐมนตรีให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความเอาใจใส่และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ (ม. ๖๘)
- (๘) รักษาความลับของทางราชการ (ม. ๗๐)
- (๙) ถือและปฏิบัติตามระเบียบและขนบธรรมเนียมของทางราชการ (ม. ๗๔)
- (๑๐) อุทิศเวลาให้แก่ราชการโดยไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ (ม. ๗๕)
- (๑๑) ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน (ม. ๗๘)
- (๑๒) ไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใด ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในห้างหุ้นส่วน หรือ บริษัท (ม. ๗๙)
- (๑๓) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ม. ๘๐)
- (๑๔) ไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติ

ชั่ว เช่น ประพฤติ
ตนเป็น คน เสเพล
เสพของมีเงินมาจนไม่
สามารถ ครอบสติ ได้
หมก มุ่น อยู่ ใน การ
พนัน กระทำ หรือ
ยอม ให้ ผู้อื่น กระทำ
การ โด ซึ่ง อาจ ทำ ให้
เสื่อม เสี่ยเกียรติ ศักดิ์
ของ ตำแหน่ง หน้าที่
ราชการ ของ คน (ม.
๘๑)



ข้อที่น่าสังเกตเกี่ยวกับวินัย
ของข้าราชการต่าง ๆ ดังกล่าวมา
นี้ อาจ จะ กล่าว ได้ ว่าเป็น จริยธรรม
ที่ กำหนด ขึ้น โดยบท บัญญัติ ของ
กฎหมาย โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะ
ให้ ข้าราชการ ได้ ประพฤติปฏิบัติ
เพื่อให้ บังเกิดผลดี แก่การ ปฏิบัติ
ราชการโดยส่วนรวม ทั้งนี้ โดย
มีบทกำหนดโทษทางวินัยสำหรับ
ผู้ที่ จงใจ ผ่าฝืน หรือ ละเลย ไม่
ประพฤติปฏิบัติไว้ด้วย

ข. หลักจริยธรรมเกี่ยว
กับมารยาท ทาง การ เมือง ของ

ข้าราชการพลเรือน หลัก
จริยธรรม ในข้อนี้ กำหนด ไว้ใน
ระเบียบสำนักคณะ รัฐมนตรี^๑
มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อให้
ข้าราชการพลเรือน ซึ่งถือว่าเป็น
ข้าราชการประจำปฏิบัติหน้าที่
ราชการด้วยการวางตนเป็นกลาง
โดยได้กำหนดข้อห้ามของข้าราชการ
พลเรือนให้พึงละเว้นจากการ
กระทำต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจการ

ทางการเมือง ดังต่อไปนี้คือ

- (๑) ไม่ดำรงตำแหน่งใน
พรรคการเมืองใดๆ
เว้นแต่ผู้เป็นสมาชิก
สภาผู้แทนราษฎร
ประเภท ๒ หรือ
ข้าราชการการเมือง
- (๒) ไม่ใช้สถานที่ราชการ
ในกิจการทางการ
เมือง

^๑ผู้สนใจในรายละเอียดโปรดดู ระเบียบสำนักคณะรัฐมนตรีว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๘
และหนังสือกรมสารบรรณคณะรัฐมนตรีฝ่ายการเมืองที่ น.ว. ๕๔/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๘

- (๓) ไม่วิพากษ์วิจารณ์การกระทำของรัฐบาลให้ปรากฏแก่ประชาชน
- (๔) ไม่แต่งเครื่องแบบราชการไปร่วมประชุมพรรคการเมืองหรือไปร่วมประชุมในที่สาธารณะสถานใด ๆ อันเป็นการประชุมที่มีลักษณะทางการเมือง
- (๕) ไม่ประดับเครื่องหมายของพรรคการเมืองในเวลาสวมเครื่องแบบราชการหรือในเวลาราชการหรือในสถานที่ราชการ
- (๖) ไม่แต่งเครื่องแบบของพรรคการเมืองเข้าไปในสถานที่ราชการ
- (๗) ไม่บังคับให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใดและไม่กระทำการในทางให้คุณให้โทษ

เพราะเหตุที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนนิยมหรือเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใดที่ตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย

- (๘) ไม่ทำการขอร้องให้บุคคลใดอุทิศเงินหรือทรัพย์สินเพื่อประโยชน์แก่พรรคการเมือง
- (๙) ไม่โฆษณาหาเสียงเพื่อประโยชน์แก่พรรคการเมืองหรือแสดงการสนับสนุนพรรคการเมืองใด ๆ ให้เป็นการเปิดเผยในที่ประชุมพรรคการเมือง และในที่ที่ปรากฏแก่ประชาชนหรือเขียนจดหมายหรือบทความไปลงหนังสือพิมพ์หรือพิมพ์หนังสือหรือใบปลิวซึ่งจะจำหน่ายแจกจ่ายไปยังประชาชนอันมีข้อความที่

เป็นลักษณะของการเมือง

- (๑๐) ไม่ปฏิบัติหน้าที่แทรกแซงในทางการเมืองหรือใช้การเมืองเป็นเครื่องมือเพื่อกระทำกิจการต่าง ๆ อาทิ เช่น วิ่งเต้นติดต่อกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือพรรคการเมืองเพื่อนำร่างพระราชบัญญัติหรือญัตติเสนอสภาหรือตั้งกระทู้ถามรัฐบาล
- (๑๑) ในระยะเวลาที่มีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ไม่แสดงออกโดยตรงหรือโดยปริยายที่จะเป็นการช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้งและในทางกลับกัน ไม่กีดกัน ดำเนินคดียื่นทัณฑ์ม หรือให้ร้ายผู้สมัครรับเลือกตั้ง

ค. หลักจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ ข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตำรวจ และทหาร เป็นหลักจริยธรรมที่กำหนด ขึ้น มา ตาม คำ สั่ง ของ หัวหน้า คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน^๑ วัตถุประสงค์ของจริยธรรม ใน ข้อนี้ อาจ จะกล่าว ได้ว่า มุ่งเน้น ที่จะ ไม่ ให้ ข้าราชการเข้าไปพัวพันกับกิจการค้าต่าง ๆ รวมตลอดถึงพ่อค้า ซึ่งจะทำให้เกิดข้อครหาหรือความไม่ยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ นอกจากนี้ยังมีจุด มุ่งหมาย ที่จะ ปลูกฝังให้ ข้าราชการ รู้จัก การ ประหยัด และวางตน ให้สมกับเป็น ข้าราชการตัวอย่างที่ดี โดยได้กำหนด ข้อ ห้าม ที่ ข้าราชการ พึง ละเว้นปฏิบัติ ๕ ประการ และข้อควรปฏิบัติของข้าราชการไว้ ๓ ประการ ดังนี้คือ

ข้อ ห้าม การ ปฏิบัติ ตน ของ ข้าราชการ ฝ่าย พล เรือน ตำรวจ ทหาร

(๑) ห้ามรับเลี้ยงจากพ่อค้าที่กระทำธุรกิจ กับหน่วย ราชการ ของตน หรือจากผู้ที่มาติดต่อขออนุญาตหรือขอรับบริการจากทางราชการ หรือจากผู้ที่อาจได้รับประโยชน์ จาก การ ปฏิบัติ หน้าที่ ของตน

(๒) ห้าม แต่ง เครื่องแบบ หรือเครื่องแต่งกายที่แสดงให้ เห็น ได้ว่าเป็น ข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตำรวจ ทหาร เข้าไป ในไนท์คลับ สถานอาบอบนวด สถานอบายมุข หรือสถานเริงรมย์ต่าง ๆ ยกเว้น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๓) ห้าม รับเชิญ ไปเป็น ประชาชนหรือเจ้าภาพในพิธีเปิดบริษัท ห้าง ร้าน ทาง การ ค้า ของ เอกชน

(๔) ห้าม ออกบัตรเชิญ หรือ ประกาศเชิญ เป็นการ ทั่วไป เพื่อ การ เลี้ยง ใน การ เลื่อน ย้าย หรือเปลี่ยนแปลงยศหรือตำแหน่ง การเลี้ยงฉลองวันเกิด การฉลอง ขึ้นบ้านใหม่ และงานสังคมที่มิใช่ประเพณี

(๕) ห้าม เป็น กรรมการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่ง ที่มี หน้าที่ อื่น ใน บริษัท ห้างร้าน ของเอกชน ซึ่งทำให้บุคคลทั่วไป เข้าใจได้ว่าเป็น การยอมให้บริษัท ห้างร้านของเอกชนเหล่านั้นอาศัย ชื่อของตนเพื่อแสวงหาประโยชน์ โดยทางตรงหรือทางอ้อม

ใน กรณี ที่ ดำรง ตำแหน่ง ดังกล่าวอยู่ แล้วใน วันที่ มีคำสั่งนี้ ให้ ถอน ตัว ออก จากตำแหน่งดังกล่าวภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มีคำสั่งนี้

ข้อพึงปฏิบัติของข้าราชการ ฝ่าย พล เรือน ตำรวจ ทหาร

(๖) ไม่ ควร ประพฤติตน เป็นคนฟุ่มเฟือย การจัดงานเลี้ยง หรืองานสังคม ควรจัดเท่าที่จำเป็น และควรเชิญเฉพาะญาติ กับผู้ใกล้ชิดเท่านั้น และควร ดำรงชีวิตอย่างประหยัด เช่น ทำสวนครัว เลี้ยงสัตว์ และใช้ของที่ผลิตในประเทศ เป็นต้น

(๗) ไม่พึงรับเงิน ของ

^๑ คำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินที่ ๓๗/๒๕๑๘ เรื่องการปฏิบัติตนของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตำรวจ ทหาร ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๘

ขวัญ หรือสิ่งตอบแทนราคาแพง จากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคล ที่มิใช่เป็นญาติสนิท

(๘) ข้าราชการฝ่ายพลเรือน ดำรง ทหาร ชั้นผู้ใหญ่ควร ปฏิบัติ ตนให้ เป็น ตัวอย่าง ที่ดีแก่ ข้าราชการและประชาชนทั่วไป

การ ปฏิบัติ การตาม คำสั่งนี้ ให้ ปลัด กระทรวง ปลัด ทบวง อธิบดี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาที่ ดำรงตำแหน่ง เทียบเท่า ตำแหน่ง ดังกล่าว คอยสอดส่องดูแลผู้ใต้ บังคับบัญชา และตักเตือนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การ จงใจฝ่าฝืนข้อห้าม (๑) ถึง (๕) เป็น การ ผิด วินัย อย่าง ร้ายแรง และให้พิจารณาลงโทษ โดยเคร่ง-ครัด

ข้อที่น่าสังเกตเกี่ยวกับคำสั่ง ของ หัวหน้า คณะ ปฏิรูป การปกครองแผ่นดินฉบับนี้ก็คือ ข้อห้าม การ ปฏิบัติตน ของ ข้าราชการ ตั้งแต่ข้อ (๑) ถึง (๕) นั้น มีลักษณะ เป็นข้อห้ามทางวินัยซึ่งได้กำหนด เพิ่ม เต็ม ขึ้น มา นอก เหนือ จาก

ข้อห้าม ทาง วินัย ที่ กำหนด ไว้ ใน พ.ร.บ. ระเบียบ ข้าราชการ พล-เรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เนื่องจากมี บทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนไว้ด้วย

๓. จริยธรรม เกี่ยวกับ **หลักราชการ** จริยธรรมใน ข้อนี้เป็นหลักราชการในพระราช นิพนธ์ ของ พระบาท สมเด็จพระ มงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว^๑ ซึ่งน่าจะ ถือได้ว่าเป็นหลักจริยธรรมที่ดีใน การปฏิบัติราชการ สำหรับ ข้าราชการพึงยึดถือเป็นแนวทาง ประพฤติปฏิบัติ โดยมีหลักการ ปฏิบัติ ราชการ ที่ พระ องค์ ทรง พระราชทานไว้เป็นหลักใหญ่ๆ ๑๐ ประการ คือ

(๑) ความสามารถ หมายถึง “ความชำนาญในการ ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้เป็น ผล สำเร็จ ได้ ดียิ่ง กว่าผู้มีโอกาส เท่าๆ กัน”

(๒) ความเพียร หมายถึง “ความกล้าหาญไม่ย่อท้อ ต่อความลำบาก และบากบั่นเพื่อ จะข้ามความขัดข้องให้จงได้ โดย

ใช้ความวิริยภาพมิได้ลดหย่อน”

(๓) ความมีไหวพริบ พระองค์ให้ความหมายว่า “รู้จัก สังเกตเห็น โดยไม่ต้องมีใครเตือน ว่า เมื่อมีเหตุเช่นนั้นจะต้อง ปฏิบัติ การ อย่าง นั้นๆ เพื่อ ให้ บังเกิด ผลดีที่สุด แก่กิจการ ทั่วไป และรีบทำการอันเห็นควรนั้นโดย ฉับพลัน”

(๔) ความรู้เท่าถึงการ พระองค์ทรงพระราช นิพนธ์ โดย ให้ความหมายเปรียบเทียบว่า คำ ว่า “รู้เท่าไม่ถึงการ” เขามักใช้ เป็น คำติเตียน กัน ว่า เป็น ความ บกพร่อง ดังนั้นความรู้เท่าถึงการ ก็จะต้องแปลว่า “รู้จักปฏิบัติการ อย่างไม่รู้ จึง จะ เหมาะ สมแก่ เวลา และอย่างไร ที่ได้รับ เหตุสมผลจึง จะเป็นประโยชน์ที่สุด”

(๕) ความซื่อตรงต่อ หน้าที หมายถึง “ตั้งใจกระทำ กิจการซึ่งได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ ตนนั้นโดยซื่อสัตย์สุจริต ใช้ ความ วิริยภาพ เต็ม สติกำลัง ของ ตนด้วย ความมุ่งหมาย ให้ กิจการ

^๑หลักราชการ ซึ่งเป็นพระราชนิพนธ์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวนี้ เป็นการพระราชพิธีตรุษสงกรานต์ในปี พ.ศ. ๒๔๕๑

โปรดเกล้าให้จัดพิมพ์พระราชทานใน

นั้น ๆ บรรลุถึงซึ่งความสำเร็จโดย
อาการ อัน งดงาม ที่สุด ที่พึง จะมี
หนทางจัดไปได้ ผู้ที่ซื่อตรงต่อ
หน้าที่ แท้จริง แล้วเมื่อได้ รับมอบ
หมายให้ ทำการ อะไร ก็ต้องตั้งใจ
ตั้งหน้าทำงาน อัน นั้นไป อย่างดี
ที่สุด”

(๖) ความซื่อตรงต่อ
คนทั่วไป หมายถึง “ให้ประ-
พฤติซื่อตรงต่อคนทั่วไป รักษา
ตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อ
ถือได้ โดยรักษาวาจาสัตย์ พูด
อะไรเป็นนั้น ไม่พูดจาโลเล ไม่
คิดเอาเปรียบใคร ไม่ยกตนข่ม
ท่าน ไม่หาดีใส่ตัว ไม่หาชั่วใส่
คนอื่น เมื่อผู้ใดไม่ตรีต่อก็ตอบ
แทนด้วยไมตรีสม่าเสมอ ไม่ใช่
ความรักใคร่ไมตรี ซึ่งผู้อื่น มีแก่
เรานั้นเป็นเครื่องประหัดประหาร
เขาเองหรือใคร ๆ ทั้งสิ้น”

(๗) ความรู้จักนินัย
คน พระองค์ทรงให้ความสำคัญ
ในหลักข้อนี้ว่า “ข้อนี้เป็นของ
สำคัญสำหรับผู้มีหน้าที่ติดต่อกับผู้
อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ ใหญ่หรือผู้น้อย
ถ้าเป็น ผู้น้อย เป็น หน้าที่ จะต้อง
ศึกษา และ สังเกต ให้รู้ นิสัย ของ

ผู้ ใหญ่ ซึ่งเป็นผู้บังคับ บัญชาของ
ตน ต้องรู้ว่าความคิดความเห็น
เป็นอย่างไร ชอบทำงานอย่างไร
ชอบหรือชังอะไร เมื่อทราบแล้ว
ก็อาจจะวางความประพฤติของตน
ที่แนะนำ เช่นนี้ไม่ใช่ แปลว่าให้
สอพลอ เป็นแต่ให้ผ่อนผันให้
เป็น การ สะดวกที่ สุดแก่ การงาน
เท่านั้น แต่การที่จะอวดดีกระด้าง
กระเดื่อง เพื่อ แสดง ความ ฉลาด
หรือความสามารถของตนเองก็ไม่
จำเป็นเหมือนกัน และหาใช่
หนทางที่ปราชญ์ จะสรรเสริญไม่
ตรงกันข้ามปราชญ์ย่อมสรรเสริญ
ผู้ที่รู้จักเจียมตัว ผู้ที่รู้จักอ่อนน้อม
ยอมเป็น ที่รักใคร่ และเมตตาแห่ง
ผู้ ใหญ่ และถ้าประพฤติดนเป็น
คนอ่อนน้อมอยู่โดยปกติแล้ว ถึง
ว่าจะพูดจะทัดทานทักท้วงผู้ ใหญ่
บ้างในทางที่ถูก ผู้ ใหญ่ก็จะไม่
โกรธ”

(๘) ความรู้จักผ่อน
ผัน หมายความว่า “ต้องเป็นผู้ที่
รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวว่าเมื่อใดควร
ตัดขาด และเมื่อใดควรโอนอ่อน
หรือผ่อนผันกันได้ มิใช่แต่จะ
ยึด ถือ หลัก เกณฑ์ หรือ ระเบียบ

อย่างเดียว ซึ่ง จะก่อให้เกิดผลเสีย
ควรจะยึดหยุ่นได้”

(๙) ความมีหลักฐาน
พระองค์ ทรง ให้ ความหมาย ของ
หลัก ข้อ นี้ ว่า ประกอบ ด้วย หลัก
สำคัญ ๓ ประการ คือ

ก. มีบ้านเป็นสำนัก
มั่นคง หมายถึง “ไม่ใช่เที่ยว
เกเรแอบนอนซุกๆ ซ่อนๆ เปลี่ยน
บ้านจากที่โน้นไปที่นี้เป็นหลักลอย
บ้านที่เป็น สำนักนั้นถึง แม้นตนจะ
มิได้เป็นเจ้าของก็มิเป็นข้อเสื่อม
เกียรติอันใด แต่จะต้องอยู่เป็นที่
เป็นทาง เมื่อมีความจำเป็นบังเกิด
ขึ้นก็พอที่คนอื่นจะตามหาพบ”

ข. มีครอบครัวอัน
มั่นคง หมายถึง “มีภรรยาเป็น
เนื้อเป็นตัว ซึ่งจะออกหน้าออก
ตาไปวัดไปวาได้ ไม่ใช่หาหญิง
แพศยามาเลี้ยงไว้ สำหรับ ความ
พอใจชั่วคราว ผู้ที่มีภรรยาเป็น
หลัก เป็นฐาน ย่อมเป็น ศรีแก่ตัว
และเป็นที่น่าไว้วางใจ เพราะ
อย่างไรก็จำต้องนึกถึงบุตรภรรยา
ของตนเอง”

ค. ตั้งตนไว้ในที่ชอบ
หมายถึง “ไม่ประพฤติตนเป็น

สามะเลเทเมมา สูบยาเสฟติด กิน
เหล้า หรือเป็นนักเลงเล่นเบี้ย
และเล่นผู้หญิง ซึ่งล้วนเป็น
อบายมุข บ่อเกิดแห่ง ความ พินาศ
ฉิบหายทั้งสิ้น”

๑๐. ความจงรักภักดี
หมายความว่า “ความยอมสละตน
เพื่อประโยชน์แห่งท่าน คือถึงแม้
ว่าตนจะต้องได้รับความเดือดร้อน
รำคาญ ตระกำลำบาก หรือ
จนต้องสิ้นชีวิตเป็นที่สุดก็ยอมได้
ทั้งสิ้น เพื่อมุ่งประโยชน์อันแท้
จริงให้มีแก่ชาติ ศาสนา และ
พระมหากษัตริย์ ผู้ที่จะยอมเสีย
สละเช่นนี้ได้โดย มิรู้สึก เสียตาย
เลย ต้องเป็นผู้ที่ถึงแล้วซึ่งความ
รุ่งเรืองชั้นสูง และความจงรัก
ภักดีที่แท้จริงนี้เอง คือความรัก
ชาติ”

หลัก ราชการอัน เป็นพระ-
ราชนิพนธ์ ของ รัชกาลที่ ๖ ดัง
กล่าวข้างต้นนี้^๑ อาจจะกล่าว
สรุปได้ว่าเป็นหลักปฏิบัติราชการ
ที่มี จุด มุ่งหมาย ที่จะ ปลูกฝังคุณ-

ประโยชน์ ส่วนรวมและ ของชาติ,
เป็น หลัก สำคัญ นับ ว่า พระ องค์
ทรงมองการณ์ไกล และทรงเห็น
ความ สำคัญ ในการ ปฏิบัติ หน้าที่
ของข้าราชการ ซึ่งเป็นตัวจักรกล
สำคัญใน การบริหาร ราชการของ
ธรรม ให้ ข้าราชการ ประพฤติ
ปฏิบัติตน ให้ เป็น ข้าราชการ ที่ดี
ปฏิบัติ หน้าที่ ราชการ โดย ถือผล
ประเทศ และคุณลักษณะของ
หลัก ราชการ ดัง กล่าว นี้ ยัง คง
สามารถนำมาใช้ปฏิบัติแก่ข้าราชการ
ในปัจจุบันได้อย่างดี

การ ปฏิรูป ข้าราชการ ให้ มี จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

จริยธรรมใน ระบบราชการ
ไทยดังกล่าวข้างต้นนี้ หากจะ
ศึกษา วิเคราะห์สภาพ การณ์ ที่
ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน จะเห็นได้
ว่า ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
ในกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆ
ก็ดี หรือ ข้อ พึง ปฏิบัติ ตาม หลัก

คุณ ธรรม หรือ หลัก ศาสนา ก็น่า
เป็นเสมือนข้อกำหนดที่เป็นเพียง
ลายลักษณ์อักษรเท่านั้น ในทาง
ปฏิบัติ ที่ แท้ จริง นั้น ข้าราชการ
ส่วนใหญ่มิได้ยึดถือเป็นแนวทาง
ปฏิบัติแต่อย่างใด โดยเฉพาะ
อย่างยิ่ง มีการ ละเลย ไม่ ประพฤติ
ปฏิบัติ ตาม ระเบียบ วินัย ของ ข้าราชการ
เนื่องจากไม่สนใจที่จะ
รู้ว่ามีวินัยกำหนดไว้ในเรื่องอะไร
บ้าง หรือรู้แต่หาทางหลีกเลี่ยง
ที่จะไม่ประพฤติปฏิบัติ ฉะนั้น
การ ประพฤติ ผิดวินัยของ ข้าราชการ
จึงมัก ปรากฏ มีอยู่ เสมอแทบ
ทุกกระทรวงทบวงกรมในแต่ละปี
นอกจากนั้น ข้อเท็จจริง
อีกประการ หนึ่งที่ปรากฏอยู่เสมอ
ในปัจจุบันก็คือ ข้าราชการใน
ระดับ ผู้บังคับบัญชา บางคนไม่ได้
ประ พฤติ ปฏิบัติ ตน อยู่ใน กรอบ
ของจริยธรรม ซึ่งควร จะเป็นตัว-
อย่าง ที่ดี แก่ ลูกน้อง ผู้ใต้ บังคับ
บัญชา เช่นมีการทุจริตคอร์รัปชัน
มีการกดขี่ข่มเหงราษฎร และมี

^๑หลักราชการ ๑๐ ประการดังกล่าวข้างต้นนี้ ได้คัดคัดตอนเฉพาะข้อความอันเป็นสาระสำคัญเท่านั้น ผู้ที่สนใจในรายละเอียด
โปรดดูในหนังสือ หลักราชการ ซึ่งมีความหนา ๑๒ หน้า


การประพาศิขัวในเรืองต่าง ๆ ซึ่ง ลัวนแต่เป็น ช่องทาง ให้ลูกน้องผู้ ได้บังคับบัญชาเลืยนแบบอย่างไป ในทางที่ไมด้

ข้อที่นำ สังเกดอืก ประการ- หนึ่กัคือ ข้อประพาศิขัวปฏิบัติของ ขัาราชการในบัจจุบัน มีอยู่กระจัด กระจาย หลาย แห่ง ทังใน รูปของ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ คำสั่งต่าง ๆ กฎระเบียบข้อบังคับ ต่าง ๆ เหล่านั้มักจะกำหนดออกมา โดยสัท่อนให้เห็นถึงนโยบายของ รัฐบาลแต่ละยุคแต่ละ สมัย ที่มีต่อ การปฏิบัติงานของขัาราชการ ซึ่ง ในระยะแรก ๆ ที่มีกฎระเบียบข้อ บังคับอกมา ก็ดูเหมือนจะมีการ ประพาศิขัวปฏิบัติกันอย่างจริงจัง จังๆ แต่แล้วในระยะต่อมาการประพาศิ ขัวปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ จะค่อย ๆ ลดน้อยลงไป จนใน ที่สุดนาน ๆ เข้า กฎระเบียบข้อ บังคับต่าง ๆ เหล่านั้ก็ค่อย ๆ ถูก ลืมนเลือนไป

ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ดังกล่าว ขัางต้นนั้ชี้ให้เห็นว่า ขัาราชการ

ส่วนใหญ่อยังขาด จริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการอย่างมาก จึงเป็น สังจำเป็นอย่างยั่กที่จะต้องปลุกฝั่ง ให้ ขัาราชการ มี คุณ ธรรม หรือ จริยธรรม ในการ ปฏิบัติ ราชการ อย่าง จริง จัง โดย ควร พิจารณา กำหนด วาจ มาตร การ ใน การ ดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับเรืองนี้ เช่น สั้กษารวบรวมจัดทำประ- มวลจริยธรรม ของ ขัาราชการใน รูปของ Code of Ethics เพื่อเป็น คู่มือสำหรับขัาราชการยั่กคือเป็น แนวทางปฏิบัติ นอกจากนั้การ ปลุกฝั่ง จริยธรรม ใน การ ปฏิบัติ ราชการแก่ขัาราชการที่จะให้บัง- กิดผลอย่างจริงจังนั้ จะต้อง ดำเนินการ สั้บต่อเนืองกันไปเรืม ตั้งแต่ การ ฝั่กอบรม ปฐมนิเทศกั แก่ขัาราชการผู้ขัารับราชการใหม่ การฝั่กอบรม ในระหว่าง รับราชการ (In Service Training) สำหรับขัาราชการต่าง ๆ ในทุก ระดับรวมทั้งผู้บังคับบัญชาระดับ สูง ตลอดจนการสอบเลือนชั้น เลือนตำแหน่ง ขัาราชการ ซึ่งควร จะ ต้อง บรรจุ หลัก สุตร เกี่ยวกับ

เรืองนี้ไว้ด้วย นอกจากนั้ สำหรับ ขัาราชการที่ จงใจ ผ่าฝั่น ระเบียบวินัยที่ถือว่าเป็น ความผิด ที่ร้ายแรงตามที่ กฎหมาย กำหนด ไว้ ก็ควรจะต้องดำเนินการลง โทษอย่างเคร่งครัดโดยไมควรถือ เอาเหตุผล อย่าง อื่นมา ประ กอบ การ พิจารณา ใน การ ลด หย่อน ผ่อนโทษ

เมื่อพิจารณาถึงว่าในบัจจุบัน นั้ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. ระเบียบขัาราชการพลเรือน ซึ่ง ถือว่า เป็น การ ปฏิรูป โครง สร้าง ระเบียบ ขัาราชการ พลเรือน อัน เป็นพื้นฐานที่สำคัญแล้ว ฉะนั้น จึงถึง เวลา แล้ว หรือ ยั่กที่ ควรจะ ต้องมี การ ปฏิรูป ตัว ขัาราชการผู้ ปฏิบัติงาน โดย การ ปลุกฝั่ง จริย- ธรรมในการ ปฏิบัติงานแก่ขัาราช การกันอย่างจริงจังเพื่อเสริมสร้าง ระบบ คุณธรรมใน ระบบราชการ พล เรือน ให้ เป็น ไปโดย ถูกต้อง เหมาะสมสอดคัล้องกับโครงสร้าง ของ ระบบ ราชการ ที่ เป็น อยู่ใน ขณะนี้ 

การแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง แทนที่จะเป็นการแต่งตั้งจากผู้ที่เคยเป็นข้าราชการ
ระดับรอง ๆ ลงมา ญี่ปุ่นก็หันมาใช้วิธีการที่สหรัฐอเมริกาใช้อยู่คือ แต่งตั้งจากผู้
มีความรู้ความสามารถภายนอกวงราชการก็ได้

การลดจำนวนข้าราชการ เพื่อพยุงฐานะทางเศรษฐกิจ ของบางประเทศ

ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์

ในขณะที่เศรษฐกิจของโลกกำลังทรุดหนักลงทุกที ประเทศต่าง ๆ ก็พยายามทุกวิถีทาง ที่จะพยุงฐานะทางเศรษฐกิจของตนให้ดำรงอยู่ได้ในภาวะคับขันเช่นนี้ นอกจากจะพยายามแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจโดยตรงแล้ว ประ-

เทศต่าง ๆ ก็หันมาให้ความสนใจกับการบริหารประเทศ โดยพยายามแก้ไขปรับปรุงให้การบริหารประเทศมีประสิทธิภาพและประสิทธิยิ่งขึ้น อันจะเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศได้ รัฐบาลของประ-

เทศต่าง ๆ พยายามลดค่าใช้จ่ายในการบริหารประเทศลง และวิธีหนึ่งที่จะทำได้คือการลดค่าใช้จ่ายด้านกำลังคน ประเทศอังกฤษเป็นประเทศหนึ่งที่ได้ลงมือดำเนินการเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยในเดือนธันวาคม ๒๕๒๒ รัฐบาล



ได้ ประกาศ มาตรการ ลด จำนวน
ข้าราชการ พลเรือน ของประเทศ
ให้น้อยลง เพื่อ เป็นการ ลดค่าใช้จ่าย
ในการบริหารราชการ ปัจจุบัน
อังกฤษมีข้าราชการพลเรือน
ทั้งสิ้น ประมาณ ๗๓๒,๐๐๐ คน
ซึ่งตามแผนที่วางไว้นี้ รัฐบาลจะ
พยายามลดข้าราชการจากจำนวน

ดังกล่าวให้เหลือประมาณ ๖๗๒,
๐๐๐ คน ภายในปีงบประมาณ
๒๕๒๖ โดยคิดเป็นอัตราร้อยละ
ประมาณ ร้อยละ ๘ และการ
ลดจำนวนข้าราชการดังกล่าว จะ
ประหยัด รายจ่าย ของรัฐ ได้ประ-
มาณปีละ ๒๑๒ ล้านปอนด์

ในการ ตัดสินใจ ลดจำนวน

ข้าราชการลงดังกล่าว รัฐบาลมี
เหตุผลที่ตกลงให้ประชาชนทราบ
อยู่ ๓ ประการ คือ

๑. เพื่อลดบทบาทของรัฐ-
บาลลง
๒. เพื่อ ลด รายจ่าย ของ
ประเทศ และ
๓. เพื่อ ยุบเลิก บาง หน่วย

งานที่ไม่จำเป็น ทั้งในภาครัฐบาล และภาคเอกชน โดยรัฐบาลมีเป้าหมาย ที่จะให้มีข้าราชการจำนวนน้อยที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้การบริหารราชการมีการประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

วิธีการลดจำนวนข้าราชการดังกล่าวของอังกฤษ มีขั้นตอนสำคัญ ๆ คือ

ขั้นที่ ๑ ห้ามบรรจุข้าราชการในตำแหน่งว่างที่มีอยู่ ซึ่งได้ดำเนินการไปแล้ว และสามารถลดจำนวนข้าราชการลงได้ถึง ๒๐,๐๐๐ คน ในบึงบประมาณ ๒๕๒๒

ขั้นที่ ๒ ลดจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ในขณะนี้ (ประมาณ ๗๑๒,๐๐๐ คน) ให้ได้อีกประมาณ ๔๐,๐๐๐ คน หรือร้อยละ ๘ ภายในบึงบประมาณ ๒๕๒๖ ซึ่งจะใช้เวลา ๓ ปี จากปัจจุบัน

ทั้งนี้ การลดจำนวนข้าราชการให้ทำอย่าง ค่อยเป็น ค่อยไปตามอัตราการสูญเสียปกติของข้าราชการ (คืออัตราการลาออก—ตาย และ ออกจาก ราชการ ด้วยสาเหตุอื่น ๆ) แต่ถ้าจำเป็นรัฐบาล

ก็อาจต้องใช้วิธีปลดคนออก

ขั้นที่ ๓ ขายกิจการรัฐวิสาหกิจบางอย่างให้เอกชนรับไปดำเนินการ และยุบเลิกบางหน่วยงานที่ไม่จำเป็นเสีย

จำนวน ข้าราชการ ที่ลดลงในส่วนราชการต่าง ๆ มีมากน้อยต่างกันตั้งแต่ต่ำสุด ๒% ถึงมากที่สุด ๑๘% ส่วนราชการที่จะมีจำนวน ข้าราชการ ลดลง มากที่สุด คือ Ministry of Defense คือตามแผนจะลดลง ๗,๕๐๐ คน แต่คิดเป็นร้อยละเพียงร้อยละ ๓ ของกำลังคนทั้งหมดในกระทรวงนี้ และคิดเป็นจำนวนเงินที่จะประหยัดได้เพียง ๔๑ ล้านปอนด์ต่อปี เพราะเป็นหน่วยงานที่ใหญ่มาก มีจำนวนข้าราชการมากกว่า ๓ ใน ๔ ของข้าราชการทั้งประเทศ ส่วนราชการที่มีจำนวนการลดน้อยมาก คือ The Treasury ทั้งนี้เพราะเป็นหน่วยงานกำหนดนโยบายจึงไม่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบมากนัก จำนวนข้าราชการที่จะลดลงมีเพียง ๔๐ คน หรือประมาณร้อยละ ๔ ของจำนวนที่มีอยู่

มาตรการลดจำนวนข้าราชการครั้งนี้ เป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันมาก บางคนเห็นว่าวิธีการลดจำนวนข้าราชการนั้นไม่ช่วยให้ประหยัดได้มากนัก เพราะยังเป็นจำนวนเงินที่น้อยอยู่ เช่น ใน Ministry of Defense และ Property Services Agency ซึ่งเป็นส่วนราชการที่ใหญ่ที่สุด ก็ลดได้เพียง ปีละ ๔๑ และ ๒๔ ล้านปอนด์ตามลำดับ แต่การประหยัดที่จะเห็นได้ชัด คือ การโอนกิจการบางอย่างของรัฐไปให้เอกชนดำเนินการ และบางคนก็วิจารณ์ว่า การลดจำนวนข้าราชการลงทั้งสิ้นร้อยละ ๘ นี้ ไม่ใช่จำนวนที่มากมายเลย จนแทบว่าจะไม่ได้มีการลดในหน่วยงานใหญ่ ๆ ซึ่งมีคนมาก ๆ เช่น Ministry of Defense ซึ่งมีข้าราชการถึง ๑๒๐,๐๐๐ คน และ Department of Health and Social Security ซึ่งมีข้าราชการ ๑๐๐,๐๐๐ คน เป็นต้น ถึงกระนั้นก็ตามมาตรการดังกล่าวได้รับการคัดค้านจากสหภาพแรงงานอย่างมาก เนื่องจากสหภาพเห็นว่า จะทำให้เกิด

การว่างงาน และกิจการที่โอนไปให้เอกชนดำเนินการนั้นก็มีเพียงร้อยละ ๒๕ เท่านั้น ส่วนที่เหลือเป็นการ ยุบเลิก จึง จะ ทำให้ เกิด การว่างงาน นอกจากนั้นสหภาพยังเกรงว่ารัฐบาลจะไม่ลดจำนวนข้าราชการลงเพียงพอเท่าที่ประกาศออกมา แต่อาจจะลดมากขึ้นอีก หรืออาจจะมีการปลดคนออก ในระยะเวลาต่อไป อย่างไรก็ตาม มาตรการลดจำนวนข้าราชการนี้ มิใช่ มาตรการเดียว ในการ ปรับปรุง การบริหาร ราชการ ของอังกฤษ แต่รัฐบาลจะต้องมีมาตรการอื่นตามมา เพื่อยุบเลิกงานบางอย่างที่ไม่จำเป็นและปรับปรุงการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ และประหยัดยิ่งขึ้น

อีก ประเทศ หนึ่ง ที่ ได้ ใช้ มาตรการ ลด จำนวน ข้าราชการ คือ ญี่ปุ่น ญี่ปุ่นมีการปรับปรุงระดับ ตำแหน่ง และ จำนวน ตำแหน่งข้าราชการอย่างจริงจัง ปัจจุบันข้าราชการของรัฐบาลกลางญี่ปุ่นมีประมาณ ๕๐๐,๐๐๐ คน คณะรัฐมนตรีญี่ปุ่นมีมติให้ลดจำนวนข้าราชการดังกล่าวลงให้ได้

ประมาณ ๔.๒% ภายในระยะเวลา ๕ ปี การที่ญี่ปุ่นเห็นความจำเป็นที่ต้องลดจำนวนข้าราชการลงนี้ก็เนื่องจาก ประเทศ ต้อง เผชิญ กับ ภาวะเงินเฟ้อ และเศรษฐกิจทรุด การลดจำนวนข้าราชการจะช่วยให้รายจ่ายและหนี้สินของรัฐบาลลดลงและเป็นการส่งเสริมให้เอกชนได้ดำเนินธุรกิจโดยเสรี โดยที่รัฐบาลจะเข้าไปแทรกแซงให้น้อยที่สุด

วิธีการลดจำนวนข้าราชการของญี่ปุ่นนั้น คือ เมื่อมีข้าราชการครบเกษียณอายุก็จะไม่มีการบรรจุคนใหม่แทน และได้มีการสูญเสียข้าราชการไปไม่ว่าจะ โดยการลาออก ตาย หรือสาเหตุอื่นใดก็จะไม่มีการบรรจุคนใหม่ ทดแทนตำแหน่งว่างเหล่านั้น นอกจากนี้ รัฐบาลยังจะลดรายจ่ายลง โดยยุบเลิกรัฐวิสาหกิจอีก ๑๓ แห่ง ซึ่งมีทั้งการยุบรวมบางกิจการเข้าด้วยกัน และขายบางกิจการให้เอกชนรับไปดำเนินการ เช่น การสร้างบ้านให้ประชาชนเช่าอยู่ ซึ่งรัฐเป็นเจ้าของอยู่ประมาณ ๕๘๕,๙๔๓ หลัง และที่ จองไว่ กำลังก่อ-

สร้างอีก ๒๓๗,๓๗๘ หลังนั้น ก็ขายให้เอกชนไป รัฐวิสาหกิจบางอย่างก็ถูกยุบเลิกไปเลย เช่น การสร้างทางรถไฟ เป็นต้น หน่วยงานต่าง ๆ ที่ถูกยุบเลิกนี้ ส่วนใหญ่เป็นสาขาหน่วยงานของรัฐบาลกลาง และในรัฐวิสาหกิจที่เหลืออยู่ก็ได้มีการเสนอให้ยุบตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง แห่งละ ๑-๒ ตำแหน่ง ซึ่งการทำเช่นนี้ คาดว่า จะ สามารถ ประหยัด งบประมาณ ได้ถึงปีละ ๓๐,๐๐๐ - ๕๐,๐๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ

ในขณะที่ญี่ปุ่นใช้มาตรการลดจำนวนข้าราชการลงนี้ ก็มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหารราชการด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การลดอำนาจหน้าที่ของบางหน่วยงาน เช่น การออกไปอนุญาตการค้า หรือการให้คำปรึกษาแนะนำทางการคลัง เป็นต้น ซึ่งจะ ช่วยลดปริมาณงาน และกำลังคนของหน่วยงานนั้นลงมา และได้มีการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยมีนโยบายให้ข้าราชการในกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ สามารถสับเปลี่ยน หมุนเวียนกัน ได้

เพื่อถ่ายเทแลกเปลี่ยน สติปัญญา และความสามารถกัน นอกจากนี้ การแต่งตั้งข้าราชการ ระดับ สูง แทนที่จะเป็นการแต่งตั้งจากผู้ที่เป็นข้าราชการระดับรอง ๆ ลงมา เท่านั้น ญี่ปุ่นก็หันมาใช้วิธีการที่สหรัฐอเมริกาใช้อยู่คือ แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถภายนอกวงราชการก็ได้ วิธีนี้ช่วยให้ราชการไม่จำเป็นต้องสะสมกำลังคนระดับสูงไว้มากนัก เพราะสามารถ ถ่ายเท มาจาก ภาค ธุรกิจ เอกชนได้

ประเทศอื่นๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง และลด จำนวน ข้าราชการ ใน ลักษณะ ดังกล่าว มักจะถูกต่อต้านจากกลุ่มข้าราชการและผู้เกี่ยวข้อง แต่ในกรณีของประเทศญี่ปุ่นนี้มาตรการดังกล่าวของรัฐบาลได้รับการสนับสนุนอย่างมาก จากสหภาพแรงงาน สื่อมวลชน และส่วนราชการที่มีกำลังคนมาก การเปลี่ยนแปลงจึงมิใช่เป็นคำสั่งหรือการบังคับ จากผู้บริหารเบื้องบน แต่ส่วนราชการต่าง ๆ ได้เป็นผู้เสนอ โครงการ ลด จำนวน

ข้าราชการของตนเอง ส่วนราชการที่เสนอลดจำนวนข้าราชการลงมากคือ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข แต่ งาน ส่วนใหญ่ ที่ลดลงจะเป็นการลดในงานเอกสาร มาตรการลดจำนวนข้าราชการนี้ได้เริ่มในหน่วยงาน ของ รัฐบาลกลาง ก่อน ซึ่งก็เป็นที่คาดว่าจะเป็นอย่าง ให้รัฐบาลท้องถิ่นได้ปรับปรุงจำนวนข้าราชการและระบบบริหารงานบุคคลด้วย เนื่องจากปรากฏว่ารัฐบาลท้องถิ่นของญี่ปุ่นก็มีจำนวน ข้าราชการ อยู่ มาก เกิน ไป และ อัตราค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญข้าราชการก็สูงกว่าระดับมาตรฐาน ที่รัฐบาลกลาง กำหนดไว้มาก

มาตรการลดจำนวนข้าราชการให้น้อยลงของทั้งสองประเทศข้างต้นนั้นมีแนวโน้มว่าจะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหมายไว้ แต่ สำหรับประเทศไทยนั้น แม้ว่า ปัญหา เรื่อง จำนวน ข้าราชการ เงินเดือน และคนล้นงาน จะได้ถูกนำมา อภิปราย และ วิพากษ์ วิ-

จารณ์กันอย่างมากมายก็ตาม แต่ การที่จะ แก้ปัญหา ด้วย มาตรการลดจำนวนข้าราชการที่มีอยู่ลงนี้ เป็นสิ่งที่ทำได้ยากในสภาวะปัจจุบันที่ประเทศกำลังเผชิญกับความตกต่ำ ทาง เศรษฐกิจ และ ปัญหา การว่างงาน หากจะลดจำนวนข้าราชการ ลงแล้ว ก็จะเป็นการยากที่ภาคเอกชนจะสามารถรับภาระงานให้แก่คนเหล่านั้นได้ ปัญหาการว่างงานและความยากจนจะยิ่งเพิ่มขึ้นอีก อย่างไรก็ตามสิ่งที่เราจำเป็นต้องทำอย่างยิ่งในขณะนี้ก็คือต้องพยายามพัฒนาและใช้คนที่ราชการมีอยู่ในขณะนี้ อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดที่จะทำได้ และพยายาม เพิ่มจำนวน ข้าราชการเฉพาะในส่วนที่มีความจำเป็นจริง ๆ สำหรับกำลังคนที่มีอยู่แล้วนั้น ควรจะมีการวางแผนเพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพ และวางแผนใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งก็จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยประหยังบประมาณและช่วยพยุงฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศให้คงอยู่ได้ ๑๖

กฎหมายและระเบียบใหม่

คัดจากราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ หน้าที่ ๑ เล่ม ๙๖ ตอนที่ ๒๑๒ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๒๒

พระราชกฤษฎีกา

ให้ปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

หมายเลข ๒

ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘

พ.ศ. ๒๕๒๒

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๒๒

เป็นปีที่ ๓๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรให้ปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข ๒ ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕๙ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาให้ปรับใช้บัญชี อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข ๒ ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๒”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข ๒ ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ แทนบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนหมายเลข ๑ ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ส. โทตระกิตย์

รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ— เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกานี้ คือ โดยที่ในปัจจุบัน เงินเดือนและค่าจ้างทั่วไปในประเทศเพิ่มขึ้น ค่าครองชีพสูงขึ้นและอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมสมควรปรับใช้อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข ๒ ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แทนบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข ๑ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ขึ้น

คําดังกรากิจจานุเบกษานฉบับพิเศษ หน้ที่ ๑๖ เล่ม ๙๖ ตอนที่ ๒๑๒ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๒๒

พระราชกฤษฎีกา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๒๒

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๒๒

เป็นปีที่ ๓๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาท สมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้
ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่ม ค่าครองชีพ
ชั่วคราว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕๙ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๓ แห่ง
พระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ
พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๒๑ และมาตรา ๑๔ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. ๒๕๒๑ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎ
ีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้ เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่า
ครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๒”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความใน มาตรา ๕ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่ม
ค่าครองชีพชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๒๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๕ ภายใต้บังคับมาตรา ๖ และมาตรา ๖ ทวิ

(๑) ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่เกินเดือนละสี่พันแปดร้อยบาท ทั้งนี้ เมื่อหักเงินเบี่ยงลัดเนื่องจากการปรับขึ้นเงินเดือน (ถ้ามี) ออกแล้ว ให้ได้รับ พ.ช.ค. ในอัตราเดือนละสองร้อยบาท

(๒) ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมกับ พ.ช.ค. ตาม (๑) แล้ว ถ้ายังไม่เกินเดือนละหนึ่งพันเก้าร้อยสามสิบบาทให้ได้รับ พ.ช.ค. เพิ่มขึ้นอีกในอัตราเดือนละเจ็ดสิบบาท การคำนวณอัตราค่าจ้างรายวันหรือรายชั่วโมงเป็นรายเดือนเพื่อประโยชน์ตาม (๑) และ (๒) ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๒๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๖ ข้าราชการหรือลูกจ้างดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับ พ.ช.ค.

(๑) ข้าราชการซึ่งได้รับเงินเพิ่มพิเศษ สำหรับข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ ประจำอยู่ในต่างประเทศ

(๒) ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเกินเดือนละสี่พันแปดร้อยบาท โดยหักเงินเบี่ยงลัดเนื่องจากการปรับขึ้นเงินเดือน (ถ้ามี) ออกแล้ว หากถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือค่าจ้างจนเป็นเหตุให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่เกินเดือนละสี่พันแปดร้อยบาท”

มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๖ ทวิ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๒๑

“มาตรา ๖ ทวิ ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมกับ พ.ช.ค. ตามมาตรา ๕ (๑) เกินเดือนละหนึ่งพันเก้าร้อยสามสิบบาท หากถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือค่าจ้างจนเป็นเหตุให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมกับ พ.ช.ค. ดังกล่าวไม่เกินเดือนละหนึ่งพันเก้าร้อยสามสิบบาท ไม่มีสิทธิได้รับ พ.ช.ค. ตามมาตรา ๕ (๒)”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ส. โหตระกิตย์

รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ— เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการจ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวเพื่อให้เหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ขึ้น

๒๐ ธันวาคม ๒๕๒๒

เรื่อง บัญชีแสดงอัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียม ของวิทยาลัยคณาสวรรค์
เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีแสดงอัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียม ของวิทยาลัยคณาสวรรค์ ปีการศึกษา ๒๕๒๒ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่ม ๔๔ ตอนที่ ๓๖ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๐ กำหนดให้ทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาอนุมัติเงินค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมประเภทต่างๆ ของสถานศึกษาเอกชนที่จัดสอนหลักสูตรระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี เพื่อนำมาเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการบำนาญในสังกัด นั้น

ทบวงมหาวิทยาลัยขอส่งบัญชีแสดงอัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียม ของวิทยาลัยคณาสวรรค์ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา ๒๕๒๒ ซึ่งกระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ให้ได้รับสิทธิในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ดังรายละเอียดปรากฏในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเบิกจ่ายเงิน ดังกล่าวให้เป็นไปตาม พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดทราบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

อาทร ชนเห็นชอบ

(นายอาทร ชนเห็นชอบ)

ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

สำนักงานปลัดทบวง

โทร. ๒๘๒๘๕๓๑-๒

บัญชีแสดงอัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียมของวิทยาลัยเอกชน (วิทยาลัยคณาสวัสดิ์)
 ที่เปิดสอนสาขาวิชาต่างๆ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 ปีการศึกษา ๒๕๒๒

วิทยาลัย	ระดับ	คณะ/สาขาวิชา	อัตราค่าเล่าเรียน หรือค่าหน่วยกิต	ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียม (อัตราไม่เกินตามที่กำหนด)
วิทยาลัยคณาสวัสดิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.)	คณะบริหารธุรกิจ — สาขาวิชาการบัญชี — สาขาวิชาการตลาด — สาขาวิชาการเลขานุการ คณะเกษตรศาสตร์ — สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ เกษตร	คณะบริหารธุรกิจ หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๖๐ บาท คณะเกษตรศาสตร์ หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๘๐ บาท	ค่าบำรุง ค่าบำรุงห้องสมุดปีละ ๒๐๐ บาท ค่าบำรุงกีฬา เวชภัณฑ์ การ กุศลปีละ ๑๐๐ บาท ค่าธรรมเนียม ค่าขึ้นทะเบียนนักศึกษา (แรก เข้า) ๕๐ บาท ค่าวุฒิบัตร ต่างๆ ฉบับละ ๕๐ บาท กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน

การรับรองคุณวุฒิ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๘๑๑

ผมมีปัญหาที่จะเรียนถามว่า ตามที่ ก.พ. รับรองประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จากสถานศึกษาเอกชน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๘ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๒๑ ว่า ก.พ. มีมติรับรองประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกวิชาต่าง ๆ จาก โรงเรียน เอกชน ที่สอน ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๒๐ ของ กระทรวงศึกษาธิการ ว่าอาจใช้บรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนในอัตราไม่สูงกว่าระดับ ๑ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท นั้น ผมอยากจะเรียนถามว่า ผู้ที่จบ ปวช. จาก ร.ร. สหพาณิชย์ แผนกพาณิชย์การ ตั้งแต่ปี ๒๕๑๒ นั้น ถ้าสอบเข้ารับราชการในปีนั้น จะได้รับอัตราเงินเดือนไม่สูงกว่าระดับ ๑ ชั้น ๑,๒๒๐ บาท (อัตราใหม่ ๑,๔๖๐) หรือไม่ และถ้าปัจจุบันนี้เป็นลูกจ้างประจำเงินเดือน ๑,๓๔๐ บาท โดยใช้ วุฒิ ม.ศ. ๓ ถ้าตามคำสั่ง ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๘ บุคคลผู้นี้จะเปลี่ยนวุฒิ ม.ศ. ๓ เป็น ปวช. แผนกพาณิชย์การโดยได้รับอัตราเงินเดือนเดิมได้หรือไม่

๔๔

ตอบ

ผู้ที่ได้รับ ประโยชน์ จาก มติ ก.พ. ตาม หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๘ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๒๑ ก็เฉพาะผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพจาก โรงเรียนเอกชนที่สอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๒๐ ของกระทรวงศึกษาธิการเท่านั้น ดังนั้น ผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพจากโรงเรียนสหพาณิชย์แผนกพาณิชย์การ ตั้งแต่ปี ๒๕๑๒ ซึ่งมีใช้เป็นผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๒๐ ของ กระทรวงศึกษาธิการ จึงไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับประโยชน์ จากมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวข้างต้น

การปรับใช้บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๒

ผู้ถาม : คุณจินดา ศรีแก้วโชติ

กระผมได้ติดตามเกี่ยวกับบัญชีอัตราเงินเดือน หมายเลข ๒ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติไปเรียบร้อยแล้ว โดยมีรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลัง เป็นผู้ชี้แจง กระผมได้ค้นดูวารสารข้าราชการเล่มที่ผ่านๆ มาเป็นตารางหมายเลข ๑, ๒ และหมายเลข ๓ แต่มีบางคนบอกว่าบัญชีหมายเลข ๒ ที่ลงในวารสารข้าราชการใช้ไม่ได้

จึงขอความกรุณาจัดส่งบัญชีอัตราเงินเดือน หมายเลข ๒ ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้ กระผมด้วย

ตอบ

บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๒ ที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ปรับอัตราเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓ เป็นต้นไปนั้น เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๒ แนบท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ ทุกประการ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขแต่อย่างใด

การสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง

ผู้ถาม : บุคลากรใหม่

ในกรณีที่กรมมีส่วนราชการตั้งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ และส่วนราชการเหล่านั้นขึ้นตรงต่อส่วนกลางโดยมิได้มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ส่วนภูมิภาค เมื่อหัวหน้าส่วนราชการดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เป็นครั้งคราว เช่น เจ็บป่วย หรือไปราชการจังหวัดอื่น ก็จะต้องเสนอเรื่องมาให้อธิบดีเป็นผู้สั่งให้ข้าราชการที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งทุกครั้ง ทำให้เกิดความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ กรณีเช่นนี้หากอธิบดีจะตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเหล่านั้นไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้เป็นผู้รับผิดชอบงานเมื่อหัวหน้าส่วนราชการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ จะทำได้หรือไม่

ตอบ

การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนรักษาการในตำแหน่งตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น กฎหมายมีเจตนารมณ์ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งได้เมื่อมีตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ เป็นครั้งคราว การที่อธิบดีจะสั่งให้ข้าราชการพลเรือนรักษาการในตำแหน่งไว้เป็นการล่วงหน้าจึงไม่เป็นการถูกต้อง

สำหรับปัญหาที่ว่า การดำเนินการเพื่อสั่งให้ข้าราชการพลเรือนรักษาการในตำแหน่ง ต้องดำเนินการต่อเมื่อมีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อาจล่าช้าและเกิดผลเสียหายแก่ทางราชการได้นั้น ผู้ตอบปัญหาเห็นว่า กรณีก็ควร จะได้แก่ปัญหาเรื่องนี้ โดย ดำเนินการให้อธิบดีมอบอำนาจให้ ผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการ แทนอธิบดี ในการ สั่งให้ ข้าราชการ พลเรือน รักษา การ ใน ตำแหน่ง ตาม มาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ ตาม นัยข้อ ๔๒ วรรคสี่ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๑๕ ซึ่งมีส่วนราชการต่าง ๆ หลายแห่งได้มอบอำนาจในเรื่องเช่นนี้ไว้แล้ว

การสั่งให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง

ผู้ถาม : ข้าราชการต่างจังหวัด

การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งตามมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น ใน กรณี ที่อธิบดีมอบอำนาจให้ ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้สั่งก็ได้ หรือกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจที่จะสั่งได้เองตามกฎหมายก็ได้ ผู้ว่าราชการจังหวัด

จะสั่งให้ข้าราชการพลเรือน สังกัดกรมหนึ่งซึ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำอยู่ในจังหวัดนั้น ให้รักษาการในตำแหน่ง ซึ่งสังกัด อีกกรมหนึ่งได้ หรือไม่ เช่น สั่งให้ สรรพสามิต จัง หวัด รักษา การ ใน ตำแหน่ง สรรพากรจังหวัด เป็นต้น

ตอบ

การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนรักษาการในตำแหน่ง ตามมาตรา ๖๐ แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น กฎหมายให้อำนาจผู้บังคับบัญชาที่จะสั่งให้ข้าราชการพลเรือน ที่เห็นสมควร รักษาการในตำแหน่งได้ โดยไม่ได้จำกัดว่าจะสั่งให้ข้าราชการพลเรือนใน สังกัด กรมหนึ่งให้ มา รักษาการใน ตำแหน่งใน สังกัดอีกกรมหนึ่งไม่ได้ ดังนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงอาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งต่างกรมกันได้

อนึ่ง การสั่งให้ ข้าราชการพลเรือน ที่เห็น สมควรรักษาการในตำแหน่งนี้ ต่างกับการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตามข้อ ๓๓ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๑๕ ซึ่งจะต้องแต่งตั้งจากข้าราชการที่สังกัดอยู่ในกรมเดียวกันเท่านั้น

สิทธิในการสมัครสอบคัดเลือก

ผู้ถาม : ข้าราชการผู้น้อย

ตามที่มาตรา ๕๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า การสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔๖

ที่สูงขึ้น ให้กรมเจ้าสังกัดเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนคุณสมบัติ ของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ ว่า คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกสำหรับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง สำหรับ ตำแหน่งนั้น ขอเรียนถามว่า ถ้านาย ก. เคยดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งระดับ ๓ และมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ได้แล้ว ต่อมานาย ก. โอนไปดำรงตำแหน่งข้าราชการครู เมื่อกรมเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ นาย ก. ซึ่งปัจจุบัน ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการครูอยู่ จะมีสิทธิสมัครสอบด้วยหรือไม่

ตอบ

ผู้ที่มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง ข้าราชการ พลเรือน สามัญ ตาม มาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น จะต้องเป็นผู้ ที่มีฐานะ เป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ใน ขณะที่มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก สำหรับนาย ก. นั้น แม้ผู้นั้น จะ เคย ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการ พลเรือนสามัญ และ เคยมีคุณสมบัติ ครบถ้วน ที่ จะ สอบ คัดเลือก ขึ้น ดำรง ตำแหน่งระดับ ๔ ได้ก็ตาม แต่โดยที่ในวันสมัครสอบนาย ก. มีฐานะเป็นข้าราชการครู ผู้นั้นจึงไม่มีสิทธิที่จะสมัครสอบ

คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ตามนัยมาตรา ๕๐ ดังกล่าวไว้

การสั่งให้ผู้ทดลองปฏิบัติราชการออกจาก ราชการ

ผู้ตาม : ข้าราชการใหม่

นาย ก. ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และได้ รับแต่งตั้งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อมาหลังจากที่นาย ก. ทดลอง ปฏิบัติ หน้าที่ราชการครบ ๖ เดือนแล้ว และก่อนวันที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะได้รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของนาย ก. ไปยังอธิบดีนั้น นาย ก. ได้ประพฤติตัวไม่เหมาะสมในเรื่องชู้สาว ขอเรียนถามว่า ในกรณีเช่นนี้อธิบดีจะสั่งให้นาย ก. ออกจาก ราชการตามมาตรา ๔๖ ฐานเป็นผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการประพฤติตัวไม่เหมาะสมได้หรือไม่

ตอบ

โดยที่ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ซึ่งออกตาม มาตรา ๔๖ แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดให้ผู้ที่ได้รับกบรรจุเข้า

รับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลา ๖ เดือน การ พิจารณาว่า จะสมควรให้ ผู้ทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการอยู่รับราชการต่อไปหรือไม่ จึงต้องพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในช่วงเวลา ๖ เดือน ที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่เท่านั้น ผู้บังคับบัญชาไม่อาจนำเอาพฤติกรรม ที่ผู้ ทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ก่อขึ้น ภายหลังจาก ที่ได้ ทดลอง ปฏิบัติ หน้าที่ ราชการ ครบ ๖ เดือนแล้วมาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ตาม มาตรา ๔๖ ได้ ฉะนั้น กรณีของนาย ก. ปรากฏว่านาย ก. ได้ก่อเรื่องชู้สาวขึ้น ภายหลังจาก ที่ได้ทดลอง ปฏิบัติ หน้าที่ ราชการ ครบ ๖ เดือนแล้ว อธิบดีจึงไม่อาจสั่งให้นาย ก. ออกจากราชการตาม มาตรา ๔๖ ฐาน เป็นผู้ ทด ลอง ปฏิบัติ หน้าที่ ราชการ ประพฤติตัวไม่เหมาะสมได้ **๑๖**

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

วันชัย	คันติสุข
วีระ	ไชยธรรม
ประพาส	ทองศักดิ์
สมเกียรติ	ชุมวิสูตร

กรมบัญชีกลาง

ผาสุนิตย์	ปิณเฑาะรุจิ
สมพงษ์	วิวัฒน์สระ

คุณออกไปธุระข้างนอกพอกลับเข้ามาในที่ทำงานมีโน้ตสั้นๆ วางอยู่บนโต๊ะ แจ้งว่า
ใครคนหนึ่งโทรศัพท์มาหา ใครคนนั้นคือคนที่คุณไม่อยากจะติดต่อด้วยเลย เพราะ
รู้ว่า เขาโทรมาทวงถึงสิ่งที่คุณสัญญาว่าจะให้เขา คุณควรจะทำอย่างไรดี

วิธีการแก้ปัญหา แบบขำขำไม่พ่นคอ

“ประภัสสร”

คงไม่มีใครปฏิเสธว่าการเป็นหัวหน้างานไม่ว่า จะอยู่ใน วงการธุรกิจหรือราชการ ต้องการความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาไม่มากก็น้อย เพื่อต่อสู้กับปัญหาที่เข้ามารุมล้อม อยู่อย่างน่าปวดหัว ในบรรดาหัวหน้างานทั้งหลาย บางท่านก็มีวิธีการแก้ปัญหา ชนิด ดำรับตำรา ต่าง ๆ

อายุมันไปตาม ๆ กัน เพราะมีชั้นเชิงพราวไปหมด หัวหน้างานพวกนี้มักจะ ไม่ค่อย เล่น ตามกฎที่วางไว้ อาศัยไหวพริบเล็ก ๆ น้อย ๆ หลบหลีกการเข้าตาจนไปได้อย่างฉลาด (แกมโกง) ลองฟังตัวอย่างสัก ๒ ตัวอย่าง ก็แล้วกัน

เหตุการณ์ที่ ๑ คุณเป็นหัวหน้างานด้านวิชาการ และ

ขณะนี้กำลังรวบรวมข้อมูลในการวิจัยที่เป็น ประโยชน์บ้าง ไม่เป็นประโยชน์บ้าง แก่หน่วยงาน ของคุณ รวมแล้วเป็นเงินโขอยู่ คุณเองก็รู้ว่า ข้อมูลที่ได้มานั้น บางอย่างเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างมากแต่ก็เกิดความขี้เกียจ (หรือ บางครั้งก็ไม่รู้ว่า จะดึง เอา ข้อมูลนั้นมาอย่างไร) คุณควร

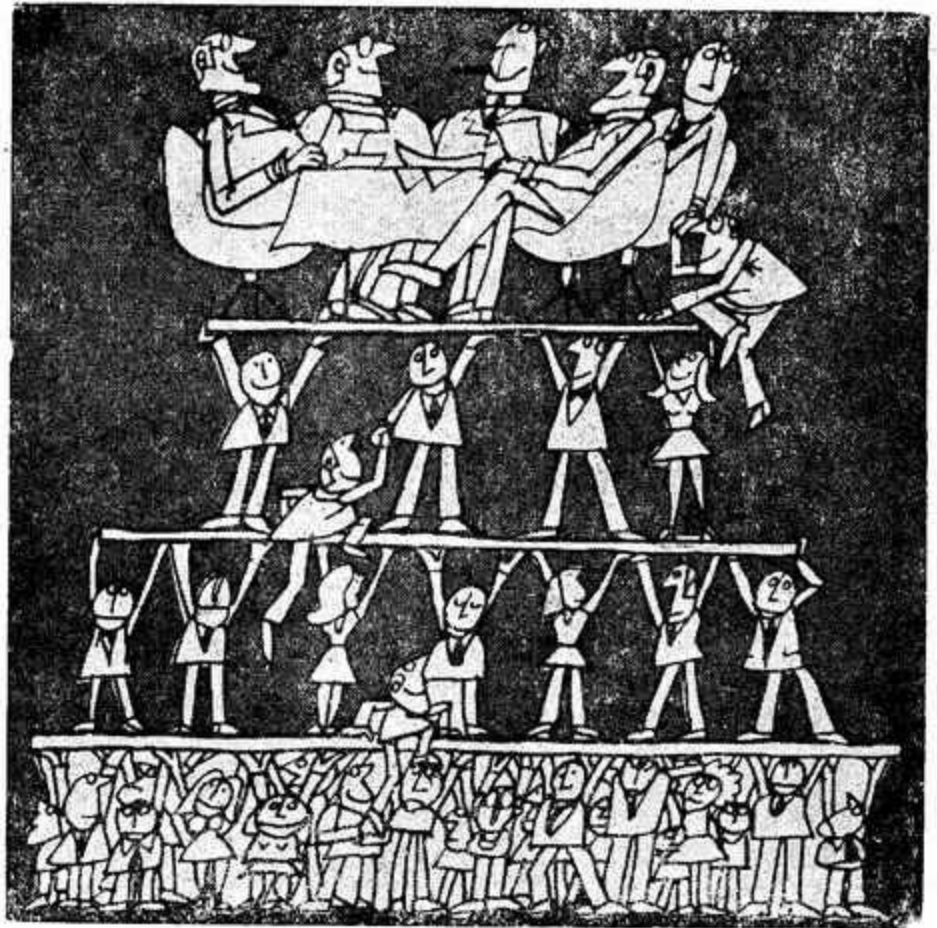
จะทำอย่างไร

ทางแก้ปัญหา ลองถ่ายเอกสาร หรือโรเนียวข้อมูล ที่คละเคล้ากันของคุณ แล้วส่งไปให้บุคคล หรือหน่วยงาน หลายๆ หน่วยงาน เพื่อขอความเห็น ใน เรื่อง การ วิเคราะห์ ข้อมูล ตามความชำนาญของแต่ละบุคคลหรือหน่วยงาน คุณคง จะได้รับอะไร กลับมา สักอย่างหรือ ก่น่า ไม่ว่าจะใช้ได้หรือไม่ ได้ก็ ตาม ถ้านายถามว่า เรื่องนี้ไปถึงไหนแล้ว ก็ตอบแต่เพียง ว่ากำลังรอข้อมูลจากที่นั่นที่นี้เสีย ก็นั่นเรื่อง

เหตุการณ์ที่ ๒ คุณถูกกำหนดให้เป็น ผู้บ่อน ข้อมูล ข่าวสารบางอย่างที่คุณ ไม่มี หรือมี อยู่แล้ว แต่ไม่แน่ใจว่าจะถูกต้องหรือไม่อย่างรีบด่วน คุณหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบไม่ได้ อย่างแน่นอน ควรจะทำอย่างไร?

ทางแก้ปัญหา มีหนทางให้เลือกเยอะแยะ

๑. พยายามเขียนข้อความที่ต้องการด้วยลายมือไก่เขี่ยให้อ่านออกบ้างไม่ออกบ้าง ถ้า



นายแปลความหมายจากลายมือไก่เขี่ยของคุณแล้วเกิดจับพลัดจับผลูแก้ปัญหาได้ ก็เห็นจะโด่งดังกันคราวนี้เอง แต่ถ้านายตีความหมายชนิดเข้รกรเข้าพงไป คุณก็อาจได้นินา ว่านายตาไม่ได้อ่านผิดๆ ถูกๆ

๒. ใช้วิธีบอกข้อความทางโทรศัพท์ ทำเสียงอู้อี้เข้าไว้ ผลก็ออกมาอย่างเดียวกับ ข้อ ๑ นั่นแหละ

๓. ให้ ข้อมูลที่ชัดเจน แต่อ้างว่าเอามาจากแหล่งอื่น วิธี

นี้รู้สึกว่าจะเสี่ยงน้อยกว่า ๒ วิธีแรก แต่ถ้าประสบความสำเร็จขึ้นมาก็คงจะดังน้อยกว่า เพราะไป หยิบยืมเอา ข้อมูล ของ คน อื่น เขามา

เหตุการณ์ที่ ๓ คุณเป็นหัวหน้างาน รับผิดชอบเขียนรายงาน เกี่ยวกับการ คาด การณ์ ในอนาคตบางอย่าง แต่กำลังลุ่มใจ เพราะถึงกำหนดเวลาจะต้องเสร็จแล้วก็ยังไม่เสร็จ

ทางแก้ปัญหา วิธีการที่ง่ายที่สุด คือรีบๆ ทำให้เสร็จ

เสียโดยเร็ว แล้วใส่วันที่อัน
หลัง จนดูคล้ายกับคุณทำงาน
ได้เสร็จตามแผน ถ้ามีอะไร
ล่าช้าไปหน่อย ก็หมั่นโทษมือที่
สามเข้าไว้เถอะ

อีกทางหนึ่งก็คือ ตั้งปัญหา
ทางเทคนิคถาม กลับ ไปยัง หน่วย
งานที่ขอให้คุณ ทำรายงาน ชั้นนี้
หรือไม่ก็โวยวายว่า คำร้องหาย
ไปไหนแล้วก็ไม่รู้ หรือคุณยังไม่เคยได้รับ อะไรทำนองนั้น
คุณก็มีเวลาเหลือที่จะเร่งงานของ
คุณให้เสร็จได้ หรือมีฉะนั้นก็
รอนจนกระทั่ง มีคนมาตามทวง
คุณก็ตอบกลับไปว่า ส่งไปให้
แล้ว สงสัยจะติดไปกับเอกสาร
อื่นๆ กระทบ ผลก็คือ บุคคล
ผู้นั้น อาจ จะ ต้อง กลับ ไป ค้น หา
เอกสารของตัวเอง เป็น การใหญ่
คุณ ก็ พอ จะ มี เวลา หาย ใจ บ้าง
วันดีคืนดีก็ส่งต้นฉบับ (ที่ยังไม่
ได้ส่ง) ลงวันที่ตั้งแต่ปีมะโว้
เป็นทำนองเอาบุญคุณเสียเลย

เหตุการณ์ที่ ๔ ทำงาน
อะไร ก็คง ต้อง มี การ โยกย้าย สับ
เปลี่ยนหน้าที่กันบ้างเป็นธรรมดา
ถ้าเกิดนาย คนเก่าของคุณ ย้ายไป

นายคนใหม่เข้ามาแทน และ
เกิดนัดเรียกประชุมลูกน้อง เพื่อ
ให้งานเป็นไป ตามทาง ที่ตน ต้อง
การ ในขณะที่คุณวางแผน
ทำงานแบบเรื่อยๆ เจื้อยๆ มีเวลา
ทำงาน ส่วนตัวเหลือเพื่อเอาไว้
แล้ว ไม่อยากจะให้ใครมาเปลี่ยน
บรรยากาศ จะทำอย่างไรดี

ทางแก้ปัญหา คุณก็จัด
แจงรวบรวม งาน ที่คุณ ทำมาร่วม
๒ ปี แล้วส่งพิมพ์เสร็จแล้วเขียน
ใบปะหน้า แจ้งว่าเป็นผลงานใน
รอบ สัปดาห์ ส่ง ไปให้ นาย ใหม่
พิจารณาตอนที่บรรจงวางเอกสาร
ทั้งหลายลงบนโต๊ะเจ้านาย ลอง
ถามที่เล่นที่จริงว่า ท่านต้องการ
จะตรวจความคืบหน้าของงานฝ่าย
ผมอย่างนี้ทุกสัปดาห์ไหมครับ ถ้า
ท่านบอกไม่บอกมือ ก็แสดงว่า
หวานคุณละ แต่ถ้าท่านตอบว่า
เออเอาซี คุณก็เตรียมแผ่นไปหา
งานอื่นทำได้แล้ว

เหตุการณ์ที่ ๕
คุณถูกเลือกให้เป็นประธาน
ของ ที่ประชุม เพราะมี เรื่องงานที่
คุณ เกี่ยวข้อง อยู่ ใน การ ประชุม
ด้วย แต่เผอิญโชคร้ายเลขาคน

ใหม่ เกิด ทำ เอกสาร ราย ละเอียด
เกี่ยวกับ หัวข้อเรื่อง หายไป ทำให้
คุณ เคว้งคว้าง ไม่รู้ ราย ละเอียด
ต่าง ๆ เท่าที่ควร คุณจะทำอย่างไร

ทางแก้ปัญหา คุณก็เปิด
ประชุมโดยต้องรู้เลา ๆ ว่าจะพูด
กับเรื่องอะไรหรือไม่ ก็อ่าน
อะไร ๆ นิดๆ หน่อยๆ เสร็จแล้ว
ลองพูด อะไร ที่มัน ชัดแย้งกันเอง
เพื่อให้คนที่เข้าร่วมประชุมด้วย
เขาเริ่มต้นคำขึ้น ถ้าหากเสียง
คำขึ้นค่อนข้างจะหนักแน่น คุณ
ก็เห็นจะต้องยอมจำนน แต่ถ้า
เกิดเสียงแตกออกเป็น หลาย ฝ่าย
และ มีการ โต้เถียง กัน อย่าง เผ็ด
ร้อน สมใจคุณดีแล้ว คุณก็บอก
เลื่อนการประชุม โดยให้เหตุผล
ว่าถ้าทุกฝ่ายใช้อารมณ์เข้าหากัน
จับต้นชนปลายไม่ถูกแบบนี้ก็ไม่มี
ประโยชน์ ที่จะ มานั่ง ประชุม กัน
ต่อไป เสร็จแล้วคุณก็รายงาน
เจ้านายว่า การพิจารณาของที่
ประชุมยังไม่ถึงที่สุดคุณก็รอดตัว
ไปได้คราวหนึ่ง

เหตุการณ์ที่ ๖ คุณออก
ไปธุระข้างนอก พอลกลับเข้ามา

ในที่ทำงาน มีโน้ตสั้นๆ วางอยู่บนโต๊ะ แจ้งว่าใครคนหนึ่งที่โทรศัพท์มาหา ใครคนนั้นคือคนที่คุณไม่อยากจะติดต่อด้วยเลย เพราะรู้ว่าเขาโทรมาทวงถามถึงสิ่งที่คุณสัญญาว่าจะให้เขา

ทางแก้ปัญหา คุณต้องรอดูจังหวะ ระบุว่าใครคนนั้นออกไปจากที่ทำงานแล้ว (เช่น ใกล้เคียง ๔ โมงครึ่ง) เสร็จแล้วก็โทรกลับไปถ้าเป็นไปได้ควรหมุ่นเบอร์ที่อยู่ใกล้เคียงกับเบอร์ที่ต้อง

การใช้ แล้วทั้งโน้ตสั้นๆ บอกให้เขาทราบว่าคุณโทรมาแล้ว คุณยังป็นนัดเดียวได้ ๒ ตัว เพราะประการแรกคุณมีข้อแก้ตัวว่าคุณได้โทรไปหาเขาแล้ว แต่เขาเกิดไม่อยู่เอง ซึ่งเป็นเรื่องช่วยไม่ได้ ประการที่สอง ใครคนนั้น อาจเกิด ความ ละ อยายไม่กล้า โทรศัพท์ มา รบกวน คุณ อีก เป็นต้น

วิธีการลูกล่อลูกชนแบบที่กล่าวมานี้ก็ไม่แน่ว่าจะสามารถ

แก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่คุณประสบอยู่ได้หรือเปล่า. ประเด็นที่สำคัญอยู่ตรงที่ว่าคุณอยากจะให้เจ้านายมองการทำงานของ คุณแบบผักชีโรยหน้า หรือ บัดสวะ ให้ พัน ตัวหรือเปล่า ถ้าไม่อย่างก็ตริกรองเสียให้ดี ไม่จำเป็นอย่าเสี่ยงการทำงานแบบขอไปที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่ง ไม่ว่าจะ เป็น วงการ ธุรกักรหรือราชการ แต่ที่แน่ ๆ ก็คือ การทำงานแบบนี้ไม่อยู่ในสารบบของการเป็นหัวหน้างานที่ดีอย่างแน่นอน

เก็บความจาก "Problem solving techniques that always cause problems" by Federick Uaas, Supervisory Management September 1979

สำมะโนประชากรและเคหะ

๑-๓๐ เมษายน ๒๕๒๓

โปรดให้ความร่วมมือ

ตอบคำถามตามที่เป็นจริง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ

บัญชี ๒ มีเงินเดือน ๕๓ ชั้น เท่ากับบัญชี ๑ และจำนวนเงินเดือนในแต่ละระดับก็เท่ากัน การปรับเข้าชั้นเงินเดือนใหม่จึงเทียบได้ตรงกันพอดีแบบขั้นต่อขั้น

การปรับเงินเดือน ตามบัญชีใหม่และการเปลี่ยนแปลง เงินเพิ่มค่าครองชีพ

บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

จากมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพของข้าราชการใหม่เป็นบัญชีหมายเลข ๒ และเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพจาก ๒๐๐ เป็น ๒๗๐ บาท ในบางระดับนั้น ในขณะที่ได้มีกฎหมายประกาศให้ใช้บังคับแล้ว ทั้งการปรับเงินเดือนและเงินเพิ่มช่วยเหลือค่าครองชีพ ผู้เขียน เห็นว่าน่าที่จะได้นำสาระบางประการที่ข้าราชการควรทราบเกี่ยวกับการปรับปรุงอัตราเงินเดือน และเงินสวัสดิการดังกล่าวมาขยายความเล่าสู่กันเป็นเกร็ดความรู้ และความเข้าใจ ดังนี้

ประกาศใช้เป็นกฎหมาย อย่างไร

การปรับอัตราเงินเดือนและเงินสวัสดิการ ค่าครองชีพ ในครั้งนี้ ได้ มีกฎหมาย ประกาศ ใช้ เป็น พระราช กฤษฎีกา ออกมา แล้ว รวม ๒ ฉบับ คือ

๑. พระ ราช กฤษฎีกา ให้ ปรับ ใช้ บัญชี อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข ๒ ท้าย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ พ.ศ. ๒๕๒๒

๒. พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๒

ทั้งนี้ โดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษ เล่มที่ ๙๖ ตอนที่ ๒๑๒ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๒๒ และให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓

จะปรับเงินเดือนเก่าเข้า ขั้นเงินเดือนใหม่อย่างไร

สำหรับ อัตรา การเพิ่ม ตาม บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๒ นี้ ท่านผู้อ่านคงจะทราบจากหนังสือพิมพ์และวารสารข้าราชการในเดือนกันยายนแล้วว่า จะได้เพิ่มคนละประมาณ ๒๐% สำหรับ ใน ฉบับนี้ จึงจะ กล่าว ถึง วิธีการปรับ เข้าขั้น เงินเดือนใหม่ ตามที่ กฎหมายกำหนดไว้

ท่านผู้อ่านคงจะจำได้ว่า เมื่อ ครั้ง ปรับปรุง อัตราเงินเดือน ใน เดือนกันยายน ๒๕๒๑ จากอัตรา ก. (บัญชีเก่า) มาเป็นบัญชี หมายเลข ๑ นั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ ได้มีบท กำหนดให้ ค.ร.ม. มีมติปรับเทียบ ขั้น เงินเดือนเก่า เข้ากับ ขั้นเงิน-เดือนใหม่ ทั้งนี้เพราะจำนวน ขั้น เงิน เดือน ใน บัญชี เก่า และ บัญชี ใหม่ มีจำนวนขั้น ไม่เท่ากัน และ เมื่อ ปรับ เทียบ ออก มา แล้ว จะมีการเว้นข้ามขั้น หรือที่เรียก ขั้นเว้นข้าม (Blanks) ทำให้มี ข้าราชการ บาง คน ได้ ประโยชน์ จากการปรับเข้าขั้นเงินเดือนใหม่ และใน ขณะเดียวกัน บางคนก็ไม่

ได้ประโยชน์ เพราะมีขั้นแทรกเข้ามา ซึ่งการปรับเข้าขั้นเงินเดือน ดังกล่าวได้มีผล ต่อการเสียโอกาส ที่ จะ ได้ รับ การ พิจารณา เลื่อนตำแหน่งด้วย เช่น ผู้ที่รับเงินเดือนขั้น ๒,๑๐๐ บาท เดิม ซึ่งในบางสายงาน ถ้าไม่มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือน ดังกล่าว ก่อน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๑ แล้ว เมื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ก็จะได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๔ คือขั้น ๒,๒๓๐ บาท ซึ่งอาจจะมีโอกาสเลื่อนเป็นระดับ ๔ ได้ แต่เมื่อได้ใช้บัญชีเงินเดือนหมายเลข ๑ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ และ ค.ร.ม. มีมติปรับเทียบขั้นเงินเดือนเดิมเข้ากับขั้นเงินเดือนใหม่แล้ว ผู้ที่รับเงินเดือนขั้น ๒,๑๐๐ บาท จะปรับเป็นขั้น ๒,๓๘๕ บาท ซึ่งกลับกลายเป็นว่า ห่าง จาก ขั้นต่ำ ของระดับ ๔ (ขั้น ๒,๖๘๕ บาท) ถึง ๒ ขั้น เพราะมีขั้นแทรก คือ ขั้น ๒,๕๓๕ บาท ซึ่งผลส่วนหนึ่ง ทำให้เสีย โอกาส ใน การ เลื่อนตำแหน่งไป

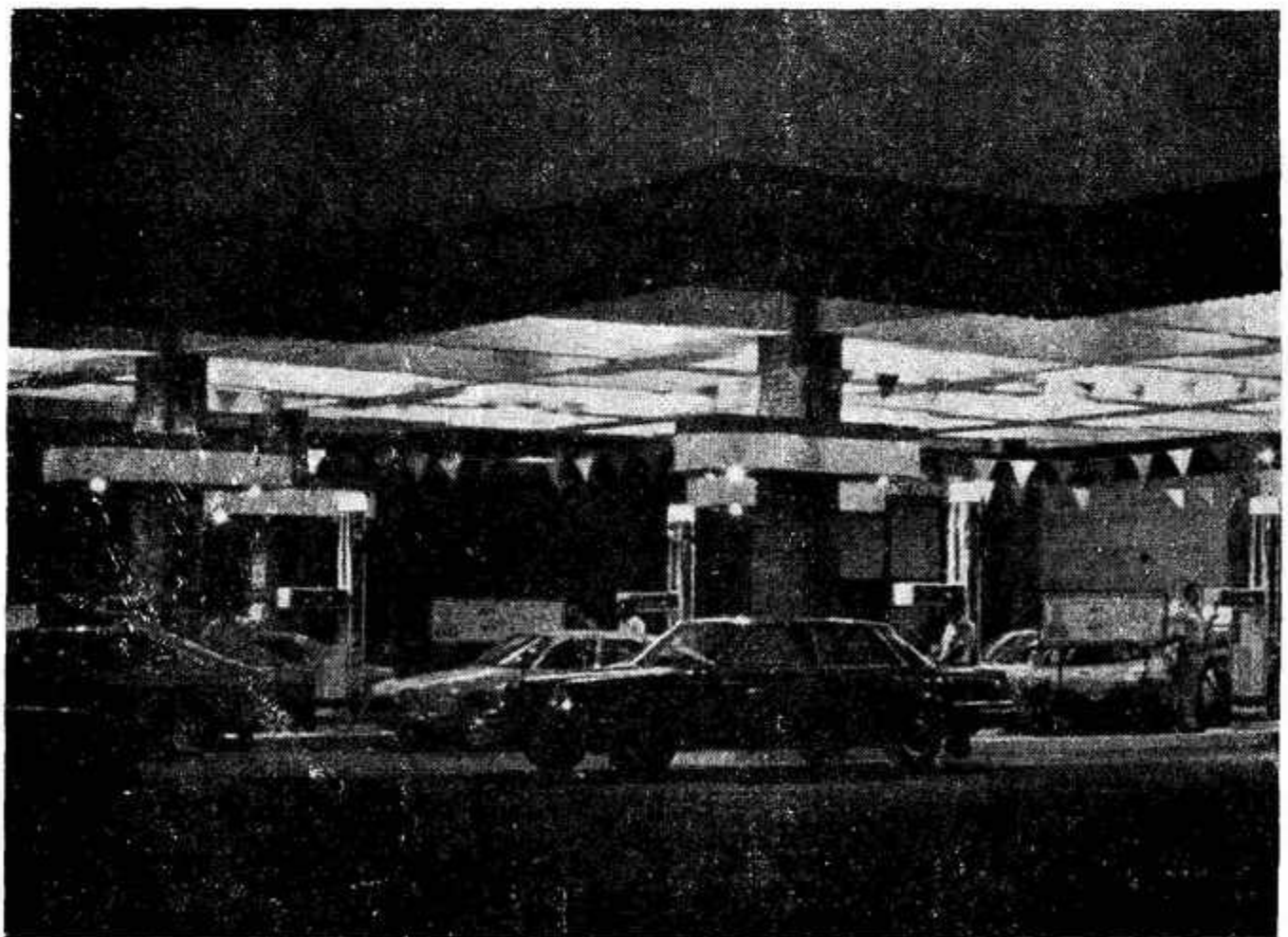
สำหรับการ ปรับ อัตราเงิน

เดือนจากบัญชี ๑ มาใช้บัญชี ๒ ในครั้งนี้จะไม่มีปัญหาดังกล่าวแต่ประการใด ทั้งนี้เพราะมีจำนวนชั้นเงินเดือน ๕๓ ชั้น เท่ากับบัญชี ๑ และจำนวนชั้นเงินเดือนในแต่ละระดับก็เท่ากัน การปรับเข้าชั้นเงินเดือนใหม่ จึงเทียบได้ตรงกันพอดีแบบขั้นต่อขั้น และที่น่าสังเกต คือการปรับเทียบครั้งนี้ไม่ต้องให้ ค.ร.ม. มีมติปรับเทียบชั้นเงินเดือนเก่ากับชั้นเงินเดือนใหม่เหมือน การ ปรับ ปรุ่

อัตรารเงินเดือนในเดือน กันยายน ๒๕๒๑ ที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องจากว่ากฎหมายกำหนดให้ปรับชั้นเงินเดือน เดิม เป็น ชั้น เงิน เดือน ใหม่ไว้โดยอัตโนมัติ กล่าวคือ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ กำหนดไว้ว่า

“..... ถ้าปรากฏว่า

เงิน เดือน หรือ ค่า จ้าง ทัว ไป ใน ประเทศ เพิ่มขึ้นหรือค่าครองชีพสูงขึ้นหรืออัตรารเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ก็ให้มีการ ปรับใช้อัตรารเงินเดือน ข้าราชการ พล เรือ น ตาม บัญชี อัตรารเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข ๒ หรือบัญชีอัตรารเงิน เดือน ข้าราชการ พล เรือ น หมายเลข ๓ ท้ายพระราชบัญญัติ นี้ได้ ตามความ เหมาะสมโดยตรา เป็นพระราชกฤษฎีกา การปรับ



ใช้ อัตรารายเดือน ข้าราชการ
พลเรือนดังกล่าวให้มีผลเป็น
การปรับ ขึ้นเงินเดือน ข้าราชการ
การพลเรือนที่ได้รับอยู่ และ
ที่กำหนดไว้โดยพระราชกฤษฎีกา
กฏ ก.พ. ระเบียบ มติ
คณะรัฐมนตรี และมติ ก.พ.
ซึ่งออก ตาม กฎหมาย ว่าด้วย
ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน
ตามไปด้วย”

ดังนี้ อัตรารายเดือนที่ข้าราชการ
ได้รับอยู่ชั้นใดในบัญชี
หมายเลข ๑ ก็จะปรับเป็น
ชั้น เงิน เดือน ใน บัญชี หมายเลข
๒ โดยอัตโนมัติ ตั้งแต่
วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓ นอก
จากนั้น อัตรารายเดือน ตามบัญชี
หมายเลข ๑ ที่กำหนดไว้ในกฎ
ก.พ. หรือมติ ก.พ. ในหนังสือ

เวียนสำนักงาน ก.พ. ต่างๆ เช่น
การตราคุณวุฒิต่างๆ หรือการ
กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำที่จะเลื่อน
ตำแหน่ง เช่น หนังสือสำนักงาน
ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลง
วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ ก็จะ
ปรับเป็น ชั้น เงิน เดือน ใหม่ ใน
บัญชีหมายเลข ๒ โดยอัตโนมัติ
ตามบทบัญญัติในกฎหมาย

ตัวอย่าง การกำหนดอัตรารายเดือนตามคุณวุฒิจะเปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

วุฒิ	บัญชีหมายเลข ๑	ปรับตามบัญชีหมายเลข ๒
ม.ศ. ๓	๕๐๐	๑,๐๘๐
ป.กศ.	๑,๒๘๐	๑,๕๓๕
ป.วช. (ม.ศ. ๖)	๑,๔๐๐	๑,๖๘๕
ป.กศ. สูง	๑,๕๘๕	๑,๙๐๕
ป.วส., อนุปริญญา	๑,๗๘๕	๒,๑๔๕
ปริญญาตรี	๑,๙๘๕	๒,๓๘๕
ปริญญาโท	๒,๖๘๕	๓,๒๒๕
ปริญญาเอก	๓,๕๔๐	๔,๒๔๕

ส่วน การ เปลี่ยนแปลง การ
กำหนด อัตรารายเดือน ชั้นต่ำใน
ว ๑๕/๒๕๒๒ เป็นชั้นตามบัญชี
หมายเลข ๒ จะเปลี่ยนเฉพาะ
การกำหนด อัตรารายเดือน ชั้นต่ำ

สำหรับผู้ที่ จะเลื่อน ตำแหน่งในปี
งบประมาณ ๒๕๒๔ (๑ ตุลาคม
๒๕๒๓) เป็นต้นไป เท่านั้น
เพราะการเลื่อน ตำแหน่ง ในปีงบประมาณ
๒๕๒๓ นั้นถือเงินเดือน

ในปีงบประมาณ ที่ได้รับอยู่ในปี
งบประมาณ ๒๕๒๒ เป็นฐานใน
การนับ ซึ่งยังใช้อัตรารายเดือน
บัญชีหมายเลข ๑ อยู่

ตัวอย่าง การปรับเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดใน ว ๑๕ จะปรับใหม่เป็น ดังนี้

เลื่อนชั้น ดำรงตำแหน่ง	เลื่อนในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ ต้องได้รับเงินเดือนในบึงบประมาณ ๒๕๒๓ ไม่ต่ำกว่าขั้น	เลื่อนในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นต้นไปต้องได้รับเงินเดือนก่อน วันเริ่มต้นบึงบประมาณนั้น ๆ ไม่ต่ำกว่า ขั้น
ระดับ ๓	๑,๙๐๕	๑,๙๐๕
ระดับ ๔	๒,๕๐๕	๒,๕๐๕
ระดับ ๕	๓,๔๐๕	๓,๔๐๕
ระดับ ๖	๔,๖๘๕	๔,๙๒๕
ระดับ ๗	๕,๖๔๕	๕,๙๔๕
ระดับ ๘	๖,๕๔๕	๖,๕๔๕
ระดับ ๙	๗,๒๖๕	๗,๒๖๕
ระดับ ๑๐	๘,๐๔๕	๘,๐๔๕
ระดับ ๑๑	๘,๘๘๕	๘,๘๘๕

ส่วนหนังสือเวียนที่เกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงินเดือนอื่น ๆ ก็ปรับในทำนองเดียวกัน

สำหรับการปรับขึ้นเงินเดือนเดิมเป็น ชั้น เงิน เดือน ใหม่ ตาม บัญชีหมายเลข ๒ โปรดดูจากตารางเปรียบเทียบท้ายบทความนี้

เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวได้ปรับเพิ่มขึ้นอย่างไร

เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวหรือเงิน พ.ช.ค. หรือที่เรียกกัน

ง่าย ๆ ว่า เงิน ๒๐๐ บาท นั้น ตาม พระราชกฤษฎีกาที่ประกาศใช้ใหม่ได้เปลี่ยนแปลงจำนวนเงินและหลักเกณฑ์การให้ไปจากเดิมบ้าง ซึ่งสรุปจาก พ.ร.ฎ. ดังกล่าวได้ดังนี้

๑. ผู้ที่ได้รับเงินเดือน (บัญชีหมายเลข ๒) ตั้งแต่ชั้น ๑,๖๘๕ บาท ลงมาจนถึงชั้น ๑,๐๘๐ บาท (ขั้นต่ำสุด) หรือผู้ที่ได้รับเงินเดือนเดิม (บัญชีหมายเลข ๑)

ชั้น ๑,๔๐๐ บาท ลงมา จะได้รับเงิน พ.ช.ค. ๒๗๐ บาท

๒. ผู้ที่ได้รับเงินเดือน (บัญชีหมายเลข ๒) ตั้งแต่ชั้น ๑,๗๘๕ บาท จนถึงชั้น ๔,๖๘๕ บาท หรือผู้ที่ได้รับเงินเดือนเดิม (บัญชีหมายเลข ๑) ชั้น ๑,๔๘๕ บาท จนถึงชั้น ๓,๙๑๐ บาท จะได้รับเงิน พ.ช.ค. ๒๐๐ บาท ส่วนผู้ที่ได้รับเงินเดือนใหม่ ตั้งแต่ ชั้น ๔,๙๒๕ บาท ขึ้นไป หรือผู้ที่

รับเงินเดือนเดิม (บัญชีหมายเลข ๑) ชั้น ๔,๑๑๐ บาท ขึ้นไปเมื่อปรับเงินเดือนใหม่แล้ว จะไม่ได้รับเงิน พ.ช.ค.

จากการเปลี่ยนแปลง หลักเกณฑ์การให้เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวดังกล่าว มีข้อสังเกตว่า แตกต่าง ไป จากหลักเกณฑ์ เดิม คือ หลักเกณฑ์เดิมที่จะให้เงิน พ.ช.ค. ๒๐๐ บาท นั้น ถือตาม ชั้นเงินเดือน ขั้นต่ำ ของ ระดับ ๖ (ชั้น ๔,๙๖๐ บาท) ลงมา แต่หลักเกณฑ์ใหม่ ถือเงินเดือน (หรือค่าจ้างถ้าเป็นลูกจ้าง) ที่ไม่เกิน ๔,๘๐๐ บาท เป็นเกณฑ์ให้

เงิน พ.ช.ค. ๒๐๐ บาท ซึ่งอัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนชั้นไม่เกิน ๔,๘๐๐ บาท คือ ชั้น ๔,๖๘๕ บาท ซึ่งมีใช้เป็นเงินเดือนขั้นต่ำของระดับ ๖ (ขั้นต่ำของระดับ ๖ คือชั้น ๕,๙๔๕ บาท) และที่น่าสังเกตคือผู้ที่รับเงินเดือนเดิมตามบัญชี ๑ ชั้นตั้งแต่ ๔,๑๑๐ บาทถึงชั้น ๔,๗๑๐ บาท ซึ่งเดิม เคยได้รับเงิน พ.ช.ค. ๒๐๐ บาทอยู่ แต่เมื่อปรับมาใช้เงินเดือนใหม่แล้ว เงินเดือนชั้น ๔,๑๑๐ บาท จะปรับเป็นชั้น ๔,๙๒๕ บาท ซึ่งสูงกว่า ๔,๘๐๐ บาท ที่เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำที่จะให้


ได้รับเงิน พ.ช.ค. ๒๐๐ บาท จึงไม่ได้รับเงิน พ.ช.ค. อีก

สำหรับอัตราเงินเดือน ข้าราชการตุลาการและข้าราชการอัยการนั้น จะมีเพียงเงินเดือน ชั้นที่ ๑ ชั้นเดียว (ชั้น ๔,๗๒๐ บาท) เท่านั้นที่ได้รับเงิน พ.ช.ค. ๒๐๐ บาท นอกจากนั้นอัตราเงินเดือนเกิน ๔,๘๐๐ บาท ทั้งหมด

รายละเอียด การปรับ เงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ทหารและตำรวจ โปรดดูจาก ตารางต่อไปนี้

บัญชีหมายเลข ๑	บัญชีหมายเลข ๒	พ.ช.ค.	รวมได้รับ
๙๐๐	๑๐๘๐	๒๗๐	๑๓๕๐
๙๕๐	๑๑๔๐	๒๗๐	๑๔๑๐
๑๐๐๐	๑๒๐๐	๒๗๐	๑๔๗๐
๑๐๕๕	๑๒๖๕	๒๗๐	๑๕๓๐
๑๑๑๐	๑๓๓๐	๒๗๐	๑๖๐๐
๑๑๖๕	๑๓๙๕	๒๗๐	๑๖๖๕
๑๒๒๐	๑๔๖๐	๒๗๐	๑๗๓๐
๑๒๘๐	๑๕๓๕	๒๗๐	๑๘๐๕
๑๓๔๐	๑๖๑๐	๒๗๐	๑๘๘๐
๑๔๐๐*	๑๖๘๕*	๒๗๐*	๑๙๕๕

บัญชีหมายเลข ๑	บัญชีหมายเลข ๒	พ.ช.ค.	รวมได้รับ
๑๔๘๕	๑๗๘๕	๒๐๐	๑๙๘๕
๑๕๘๕	๑๙๐๕	๒๐๐	๒๑๐๕
๑๖๘๕	๒๐๒๕	๒๐๐	๒๒๒๕
๑๗๘๕	๒๑๔๕	๒๐๐	๒๓๔๕
๑๘๘๕	๒๒๖๕	๒๐๐	๒๔๖๕
๑๙๘๕	๒๓๘๕	๒๐๐	๒๕๘๕
๒๐๘๕	๒๕๐๕	๒๐๐	๒๗๐๕
๒๒๓๕	๒๖๘๕	๒๐๐	๒๘๘๕
๒๓๘๕	๒๘๖๕	๒๐๐	๓๐๖๕
๒๕๓๕	๓๐๔๕	๒๐๐	๓๒๔๕
๒๖๘๕	๓๒๒๕	๒๐๐	๓๔๒๕
๒๘๓๕	๓๔๐๕	๒๐๐	๓๖๐๕
๒๙๘๕	๓๕๘๕	๒๐๐	๓๗๘๕
๓๑๗๐	๓๘๐๕	๒๐๐	๔๐๐๕
๓๓๕๕	๔๐๒๕	๒๐๐	๔๒๒๕
๓๕๔๐	๔๒๔๕	๒๐๐	๔๔๔๕
๓๗๒๕	๔๔๖๕	๒๐๐	๔๖๖๕
๓๙๑๐	๔๖๘๕	๒๐๐	๔๘๘๕
๔๑๑๐*	๔๙๒๕ ขึ้นไป	ไม่ได้เงิน พ.ช.ค.	

การปรับอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพ ก็เป็นของขวัญปีใหม่ที่ทางรัฐบาลท่านได้มอบ
ให้แก่ข้าราชการทั้งหลาย 

ข้อมูลที่เป็นจริง ข้อมูลที่สะท้อนถึงลักษณะงาน ปริมาณและคุณภาพของงานของ
ตำแหน่งที่ขอ ปรับระดับให้สูงขึ้นนั้น จะช่วยให้การ พิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และประโยชน์ร่วมกันทุก ๆ ฝ่าย

จะทำอย่างไรเมื่อส่วนราชการ ต้องการขอเปลี่ยนแปลง ระดับตำแหน่ง

บุญเลิศ ไพรินทร์

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๗

รณณี ชัยกรณ์กิจ

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๔ สำนักงาน ก.พ.

สภาพของปัญหา

การที่บุคคลเข้ามารับราชการ
นั้น ความประสงค์ที่สำคัญอัน
หนึ่งก็คือ ความก้าวหน้าในชีวิต

ราชการซึ่งได้แก่ การที่ได้รับการ
พิจารณาให้เลื่อน ระดับ ตำแหน่ง
ให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ และให้เร็วที่สุด
เท่าที่จะเร็วได้ แต่ส่วนราชการ

ใดจะมีตำแหน่งที่สูงขึ้นได้เพียงใด
หรือไม่นั้น จะต้องได้รับการ
พิจารณาโดยองค์การกลางบริหาร
งานบุคคล สำหรับตำแหน่ง

ข้าราชการพลเรือนสามัญนั้นก็คือ ก.พ. นั่นเอง แต่ก่อนที่ ก.พ. จะได้พิจารณากำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นนั้น จะต้องได้รับ คำขอจาก ส่วนราชการ ที่เป็น เจ้าของเรื่อง เสียก่อน จึงมี ปัญหาสำหรับส่วนราชการต่าง ๆ ดังกล่าวว่าจะเขียนอย่างไร จะชี้แจงอย่างไร จึงจะเป็นที่เข้าใจร่วมกัน ระหว่าง ก.พ. กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

เรื่องนี้หากมองกันอย่างผิวเผินก็ไม่น่าจะเป็นปัญหา เมื่อส่วนราชการใดต้องการอะไรก็น่าจะขอไปยังสำนักงาน ก.พ. ตามที่ต้องการนั้นได้ แต่ทุกวันนี้เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของ ก.พ. ประสบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่มาก ส่วนราชการอาจมีคำขอแต่คำชี้แจง ประกอบ คำขอไม่ชัดเจน ขออย่างหนึ่งชี้แจงอย่างหนึ่งชี้แจงไม่ตรงประเด็น และไม่สะท้อนความสำคัญของงาน คำชี้แจงคลาดเคลื่อน จากความเป็นจริงหรือมีข้อมูลไม่เพียงพอ ไม่ตรงกับรูปแบบตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ หรือขอตามตัวคนโดยไม่คำนึงถึงงาน หรือขอโดยมิได้มี

การ กลั่น กรอง อย่างเหมาะสม เช่น ขอตามอำเภอใจของผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ อาจเป็นระดับ กอง กรม หรือกระทรวงแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวอาจเป็น เพราะส่วนราชการขาดแคลนบุคลากรที่สามารถและแผนการพัฒนาตำแหน่งที่เหมาะสม ขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ดีพอ ตลอดจนขาดความรู้ความเข้าใจ ใน แนวความคิด เกี่ยวกับการกำหนด ตำแหน่งอย่างแท้จริง ปัญหาต่างๆ ที่กล่าวนี้เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ ก.พ. และ ก.พ. ต้องรับผิดชอบในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งจำนวนมากเกินความจำเป็น และทำให้ล่าช้า สิ้นเปลืองเวลามาก ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคล ของ ทาง ราชการ หลายประการ

แนวทางในการ พิจารณาขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง

แนวทางในการพิจารณาขอเปลี่ยนแปลง ระดับ ตำแหน่ง ที่ ส่วนราชการ อาจใช้ เป็นแนวในการปฏิบัติได้มีดังนี้

๑. หลักกฎหมาย ตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนดใน ส่วน ราชการ ต่าง ๆ และส่วนราชการนั้น ๆ ต้อง การ ขอ ให้ ก.พ. พิจารณาปรับปรุงใหม่อาจแยกกรณีที่ ก.พ. พิจารณาได้ ๒ กรณี คือ

๑.๑ กรณี ก.พ. กำหนดตามนัย มาตรา ๓๒ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้แก่ การทบทวนแก้ไข การกำหนด ตำแหน่ง เสียใหม่ให้เหมาะสม เนื่องจากตำแหน่งที่กำหนดไปแล้วยังไม่ได้มาตรฐาน หรือ กรณี ที่ มี การ ได้ แยก หรือ อุทธรณ์ และ การ กำหนด ตำแหน่งตามมาตรฐานใหม่ เช่น การกำหนดตำแหน่ง เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตาม มติคณะ รัฐมนตรี เมื่อมีการ แบ่งส่วน ราชการ หรือ แบ่งงานภายในใหม่ หรือเมื่อมีการกำหนด หรือปรับปรุงหลักเกณฑ์ หรือ แนว การ พิจารณา หรือมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งใหม่ เป็นต้น

๑.๒ กรณี ก.พ. กำหนดตามนัย มาตรา ๓๖ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.

๒๕๑๘ ได้แก่กรณีทีลักษณะ
หน้าที่ และ ความ รับผิดชอบ
ปริมาณ และ คุณ ภาพ ของ งาน
เปลี่ยนแปลงไป อันมีผลทำให้
การกำหนด ตำแหน่งที่กำหนดไว้
เดิมนั้นไม่เหมาะสม จึงต้อง
กำหนดเสียใหม่ ซึ่งอาจจะ
พิจารณา กำหนด ตาม คำ ขอ ของ
ส่วนราชการต่าง ๆ หรือ ก.พ.
อาจจะกำหนดโดยการเข้าไปตรวจ
สอบ หรือ ทบ ทวน การ กำหนด
ตำแหน่ง ของส่วน ราชการต่าง ๆ
เพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งเสีย
ใหม่ให้เหมาะสมก็ได้

แต่อย่างไรก็ดี การที่จะ
กำหนด ตำแหน่ง เสีย ใหม่ ให้
เหมาะสมนั้น ก็จะต้องกำหนด
ตามมาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์
การกำหนด ตำแหน่ง ตาม มาตรา
๓๒ เช่นกัน

๒. หลัก ปฏิบัติ ที่ ก. พ.
กำหนด เพื่อให้ ส่วน ราชการ ถือ
ปฏิบัติเกี่ยวกับการขอเปลี่ยนแปลง
ระดับตำแหน่งตาม หนังสือสำนัก
งาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/ว ๒ ลง
วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๒๐ มี
สาระสำคัญที่น่าสังเกต ดังนี้

๒.๑ ให้ ขอ ได้ เมื่อ หน้าที่
ความรับผิดชอบ ปริมาณและ
คุณภาพของตำแหน่งนั้น เพิ่มขึ้น
หรือลดลง เปลี่ยนแปลงไปจาก
เดิม

๒.๒ ให้กระทรวงทบวงกรม
เจ้า สังกัดกลั่น กรอง งานโดยพิ-
จารณางานเป็นหลัก เว้นแต่กรณี
ฐานะที่มีใช้ หัวหน้างานให้คำนึง
ถึงตัวคนประกอบด้วย

๒.๓ ให้ชี้แจงดังนี้

(๑) ลักษณะ หน้าที่
ความรับผิดชอบ ปริมาณและ
คุณภาพ ของ งาน ใน ตำแหน่ง
เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างไร

(๒) หน้าที่และความรับ
ผิดชอบ อัตรากำลังและการแบ่ง
งาน ของส่วน ราชการ ที่ตำแหน่ง
นั้นสังกัดอยู่

(๓) ผลงานย้อนหลัง ๓
ปี

(๔) คำ ชี้แจง ให้ส่ง ถึง
สำนักงาน ก.พ. ๒ ชุด ในระหว่าง
๑ ต.ค. ถึง ๓๑ มี.ค. ของแต่ละปี
งบประมาณ

หลัก ปฏิบัติ ดัง กล่าว มิ ได้
กำหนดให้ส่วนราชการ ขอมาทุก

ปี แต่ให้ขอเมื่อได้มีการพิจารณา
กลั่นกรองถึงระดับกระทรวงแล้ว
เห็นว่า มีตำแหน่งที่มี หน้าที่
ความรับผิดชอบ ปริมาณและ
คุณภาพเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการ
เปลี่ยนแปลง ดังกล่าว อาจ ไม่เกิด
ขึ้นใน ส่วน ราชการ นั้นเลย ก็ได้
เช่นนี้ส่วนราชการนั้น ก็ไม่มีเหตุ
ผลที่ จะต้อง ขอเปลี่ยนแปลง การ
กำหนด ตำแหน่ง แต่ ประการ ใด
สำหรับ ปริมาณ งาน ๓ ปี ย้อน
หลังนั้น มิได้ถือว่าเป็นสาระ
สำคัญในการเปลี่ยนระดับตำแหน่ง
แต่อย่างใด ปริมาณงานเป็นเพียง
ส่วน ที่ชี้ ให้ เห็นว่า ได้ ปฏิบัติงาน
ตามลักษณะนั้นๆ มาแล้วเพียงไร
ได้ผลดี แก่ ราชการ สม ความ มุ่ง
หมายในการ จัดตั้ง หน่วยงานนั้น
อย่างไร หากหน้าที่ความรับผิดชอบ
ขอบ ปริมาณ และคุณภาพของ
งานมิได้เปลี่ยนแปลง ก็ไม่มี
เหตุผลที่จะต้องปรับปรุงตำแหน่ง
แต่ประการใด เช่นเดียวกัน

๓. รายละเอียดในคู่มือปฏิบัติ
งาน บุคคล ตาม พ.ร.บ. ระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘
สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ถึงแม้จะมี กฎหมายบัญญัติ และมี หนังสือเวียน กำหนด หลักปฏิบัติ เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้แล้ว ก.พ. ยัง ได้จัดทำคู่มือฯ ซึ่งได้กำหนดหลัก ปฏิบัติ ตาม พ.ร.บ. ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และ หนังสือเวียน ดังกล่าวข้างต้น ไว้อย่างละเอียดเพื่อประสงค์จะให้ เป็นคู่มือของบุคลากรอย่างแท้จริง ดังนี้ ส่วนราชการต่างๆ ย่อม สามารถ ดำเนิน การ ไป ได้ อย่าง เหมาะสมโดยมีบุคลากรของแต่ละ ส่วนราชการ รับผิดชอบในฐานะ เป็น เจ้าหน้าที่ โดย ตรง ใน เรื่อง การเจ้าหน้าที่ของฝ่ายบริหาร

๔. การดำเนินการในเรื่อง นี้ ควรมีคณะกรรมการในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง ซึ่งอาจมี เจ้าหน้าที่ ก.พ. ที่รับผิดชอบการ วิเคราะห์ ตำแหน่ง ส่วน ราชการ นั้น เป็นกรรมการร่วมหรือเป็น เพียงผู้มีส่วนร่วมเพื่อให้ข้อสังเกต เป็นครั้งคราว เพื่อพิจารณากลับ กรอง คำ ขอ เปลี่ยน แปลง ระดับ ตำแหน่ง ให้ สูง ขึ้น ก่อน ที่จะ ทำ เสนอ สำนักงาน ก.พ. เสีย ครั้ง หนึ่งก่อน ก็อาจจะช่วยให้การขอ

เปลี่ยนแปลงนั้นรอบคอบและรัดกุมมากยิ่งขึ้นก็ได้ คณะกรรมการ ดังกล่าว อาจ มี วาระ เพียง ปีเดียว หรือสองปี แต่ไม่ควรนานเกินไป ควรแต่งตั้งบุคคลอื่นเป็น คณะ กรรมการ สับเปลี่ยน หมุนเวียนกันไปก็จะเป็นการดี

ข้อมูล ที่ จำเป็น ต่อ การ พิจารณา ขอ เปลี่ยน แปลง ระดับตำแหน่ง

ส่วนราชการที่ขอ ต้องเสีย เวลาราชการ และเสียงบประมาณ ของแผ่นดินไป มิใช่น้อยในการ จัดทำคำชี้แจง ประกอบคำขอเพื่อ

ให้ ก.พ. เข้าใจ และ พิจารณา อนุมัติคำขอของส่วนราชการนั้นๆ ดังนั้น ข้อมูลที่ชี้แจง ประกอบคำ ขอจึงมีส่วนสำคัญต่อผลการพิจารณาของ ก.พ. อย่างยิ่ง ข้อมูลที่จะ เป็น ประโยชน์ ต่อ การ พิจารณา ของ ก.พ. นอกจากแนวที่ ก.พ. กำหนดไว้ตาม ว ๒/๒๕๒๐ แล้ว ยังมีข้อมูลที่จำเป็นเพิ่มเติมเพื่อ ประกอบ การ พิจารณา ของ ก.พ. ดังนี้

๑. แผนงานที่ส่วนราชการ นั้นปฏิบัติ อยู่ว่า เป็น แผนงานใน ระดับใด เช่นเป็นแผนงานตาม นโยบายของรัฐบาล ของกระทรวง



ของกรมหรือของกอง

๒. แผนการกำหนดตำแหน่ง เป็นการแสดงโครงสร้างของส่วนราชการทั้งหมดให้เห็น ทั้ง ระดับ และ จำนวน ของหน่วยงาน พร้อมทั้ง จำนวน และระดับตำแหน่งที่ควรจะมีตามแผนงานหรือโครงการนั้น แผนการกำหนดตำแหน่ง ดังกล่าวอาจเป็นแผน ตาม โครงสร้าง ของ ส่วนราชการระดับกระทรวง ทบวง กรม กองฝ่าย หรือแผนก เป็นต้น

๓. หลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง ที่ ส่วนราชการ นั้น ถือปฏิบัติ (ถ้ามี)

๔. ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน ของตำแหน่ง โดยชี้แจงให้เห็น อย่าง ชัดเจนว่า ตำแหน่งนั้นมืออย่างไร เช่น

๔.๑ ลักษณะ ของงาน ซึ่งหมายถึงลักษณะและขอบข่ายของงานโดยทั่วไป เช่น มีวัตถุประสงค์ และมีขอบข่ายการทำงานอย่างไรบ้าง

๔.๒ หน้าที่และความรับ

ผิดชอบ ซึ่งหมายถึงงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องได้รับมอบอำนาจตามกฎหมายด้วย มิใช่มีแต่งาน พิเศษ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงาน หลัก ของ ตำแหน่ง นั้นเลย เช่น ตำแหน่งนายแพทย์ แต่ได้รับมอบหมายให้ทำงานธุรการ เป็นต้น

๔.๓ ปริมาณงาน ซึ่งหมายถึงจำนวนของเนื้อหา ในตำแหน่งนั้นมืออย่างไร

๔.๔ คุณภาพ ของงาน ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติงานนั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การวินิจฉัยไตร่ตรอง การตัดสินใจ และมีความยุ่งยากซับซ้อนเพียงใด

ลักษณะของตำแหน่งในการขอเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง

โดยที่หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่ง ตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดลักษณะของตำแหน่งไว้ ๒ ลักษณะ คือ

ตำแหน่ง ที่ ต้อง ปก ครอง บัง คับ บัญชา และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน หรือนักวิชาการ ซึ่งมีใช้ตำแหน่ง ที่ ต้อง ปกครอง บังคับ บัญชา ตำแหน่งอื่น ดังนั้น ในการพิจารณาของส่วน ราชการ ควรจะต้องแยกให้ ได้ เสีย ก่อนว่า ตำแหน่งที่จะขอมานั้น ควรจะขอมาในฐานะใด ทั้งนี้เพื่อจะได้ชี้แจงให้สอดคล้องกับลักษณะของตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่ต้องปกครองบังคับบัญชา เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย หรือ หัวหน้างานระดับกอง เป็นต้น ในการพิจารณาของ ก.พ. นั้นมักจะพิจารณาองค์ ประกอบ ของตำแหน่งดังกล่าว ดังนี้

๑.๑ ขอบเขต ของงาน ซึ่งหมายถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของงานว่ามีขอบข่ายแค่ไหน ตำแหน่ง นั้น รับผิดชอบ งาน ที่มีวัตถุประสงค์ มีความกว้างความลึกเพียงใด

๑.๒ ปริมาณและคุณภาพของงาน

๑.๓ การปกครองบังคับบัญชาที่มีต่อตำแหน่งอื่น และที่

ตำแหน่งนั้นได้รับ

๑.๔ จำนวนผู้อยู่ได้บังคับ
บัญชา

๑.๕ การตัดสินใจ ที่
ตำแหน่งนั้นต้องใช้ในการปฏิบัติ
งานว่าใช้มากน้อยเพียงใด หาก
ผิดพลาดจะเกิดผลเสียหายอย่างไร

๑.๖ ความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ ที่ต้องการ
สำหรับ ตำแหน่งว่า ตำแหน่ง นั้น
ต้องการคนประเภทใด มีความรู้
ความสามารถและมีประสบการณ์
มากน้อยเพียงใดจึงสามารถปฏิบัติ
งานนั้นได้

๒. ตำแหน่งที่เป็นผู้ปฏิบัติ
ซึ่งมิใช่ ตำแหน่ง ที่ต้อง ปกครอง
บังคับบัญชา ตำแหน่งนี้ต้องชี้แจง
เป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนของงาน
และส่วน ของตัวบุคคลของผู้ดำรง
ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ ส่วนที่เกี่ยวกับงาน
ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติโดยผู้ปฏิบัติ
หรือนักวิชาการอาจจำแนกได้ ๓
ประเภท คือ

(๑) งานวิชาการ ซึ่ง
ต้องเน้นที่ลักษณะ คุณภาพของ
งาน ความรู้ ความสามารถ การ

ตัดสินใจในเชิงวิชาการ และผล
กระทบต่องานอื่น

(๒) งานกึ่ง วิชา การ
งานควบคุม และตรวจการ ซึ่ง
ต้อง เน้น ที่ ปริมาณและ คุณภาพ
ของงาน ความรู้ความสามารถ
และ ประสบ การณ์ ที่ ต้อง การ
สำหรับตำแหน่ง และการตัดสินใจ

(๓) งาน ปฏิบัติ การ
เป็น ตำแหน่ง ที่ มี อยู่ใน ส่วน
ราช การ พล เรือ น สามี ญ เป็น
จำนวนมาก เพราะงานราชการ
ในส่วนนั้นเน้นที่การบริหาร ซึ่ง
ต่างกับ ราชการ พลเรือ น ในมหา
วิทยาลัยอยู่บ้าง ซึ่งเน้นที่งาน
วิชาการ ข้อมูลในการพิจารณา
ลักษณะงานของตำแหน่งนี้ จึง
ต้อง มี ส่วน เกี่ยวกับ ปริมาณ งาน
และคุณภาพของงาน ความยุ่งยาก
ของงาน การเสี่ยงภัย และสภาพ
การทำงานอยู่อย่างมาก

๒.๒ ส่วนที่เกี่ยวกับตัว
บุคคล โดยที่งานในลักษณะ
เช่นนี้จำเป็นต้องพิจารณาความรู้
ความสามารถ ของตัว บุคคลประ-
กอบด้วย และเป็นการกำหนด

ตำแหน่งเฉพาะตัวหรือตามฐานะ
ของบุคคล ข้อมูลในส่วนนี้จึง
เป็นเรื่อง ของ ลักษณะงาน ที่ต้อง
ใช้ ความรู้ ความ สามารถ พิเศษ
เฉพาะตัว ที่มีประโยชน์ต่อการ
สร้างสรรค์งานราชการ

สำหรับ วิธีการ ใน การ
ประเมินเกี่ยวกับลักษณะงานและ
ตัวบุคคลนั้น ส่วนราชการอาจ
เสนอ หลักเกณฑ์ และ วิธีการ ไป
เพื่อ ประ กอบ การ พิจารณา ของ
ก.พ. ด้วยก็ได้ ทั้งนี้เป็นการช่วย
ก.พ. ใน การ กำหนด ระดับตำแหน่ง
ได้เป็นอย่างดีทางหนึ่งด้วย

สรุป

ตามที่ได้กล่าวมาแต่ต้นแล้ว
นั้น แม้จะมีรายละเอียดอยู่อย่าง
มากแล้วก็ตามแต่ก็เป็นเพียงแนว
ทางใน การ ขอ เปลี่ยนแปลง การ
กำหนด ตำแหน่ง ในแนว กว้าง ๆ
ซึ่งสามารถใช้ได้กับ ส่วนราชการ
โดยทั่ว ๆ ไป ส่วนราชการที่
เกี่ยวข้อง จะต้อง คำนึง ถึง สภาพ
ปัญหา ความจำเป็น และความ
ต้องการ ของแต่ละ ส่วน ราชการ
เป็นหลักและเป็นเรื่องรายละเอียด

ปลีกย่อยลงไปอีกทีหนึ่งด้วย และผู้เขียนใคร่ขอเรียนว่า ความเข้าใจที่ว่า การเขียน คำชี้แจงการขอกำหนดตำแหน่ง ให้มีระดับสูงขึ้นนั้นจะต้องเขียนให้มาก ๆ จะเป็นเรื่องจริงบ้าง เท็จบ้าง หรือเท็จมากๆ จะสะท้อนลักษณะงานที่แท้จริงหรือไม่ก็ ไม่สำคัญ ก.พ. ก็คงจะ พิจารณา ปรับระดับให้สูงขึ้นไปเองนั่น ในปัจจุบันอาจจะ เป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงอยู่อย่างมาก ทั้งนี้ เพราะเมื่อได้มีการจำแนกสายงานตามลักษณะงาน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ของงาน แล้ว ตำแหน่งต่าง ๆ ในสายงานนั้น ๆ จะปรากฏอยู่ตามกระทรวง ทบวง

กรมต่าง ๆ และ ก.พ. หรือเจ้าหน้าที่ ก.พ. ก็สามารถเรียนรู้และเข้าใจงาน ของ ท่านได้โดยอาศัย การ เปรียบเทียบ กับ ตำแหน่งในสายงานเดียวกัน หรือในส่วนราชการที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือน ๆ กันหรือใกล้เคียงกันได้ และนอกจากเจ้าหน้าที่ ก.พ. และ ก.พ. จะพิจารณาคำขอของส่วนราชการต่าง ๆ แล้วยังใช้วิธีการที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจงานโดยวิธีอื่น ซึ่งได้แก่การสัมภาษณ์ สังเกต ศึกษาดูงานอีกหลาย ๆ วิธีด้วยกัน

เพราะฉะนั้น สิ่งที่เจ้าหน้าที่ ก.พ. และ ก.พ. ต้องการนั้นก็คือ

ข้อมูลที่เป็นจริง ข้อมูลที่สะท้อนถึงลักษณะงาน ปริมาณและคุณภาพ ของงาน ของ ตำแหน่ง ที่ขอปรับระดับ ให้สูงขึ้น นั้น อย่าง แท้จริงนั่นเอง นอกจากท่านจะได้ตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้นสมปรารถนาแล้ว ท่านยังจะประหยัด กระดาษ เงิน แรงงาน และเวลา ได้อย่างมหาศาล และในขณะเดียวกัน ท่านก็ยังจะได้ชื่อว่าเป็นผู้สร้างอันนิสงค์ให้แก่ ก.พ. และเจ้าหน้าที่ ก.พ. ในอันที่จะพิจารณากำหนดตำแหน่ง ให้มีระดับสูงขึ้นนั้น เป็นไป อย่างมี ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประหยัด และจะเป็นประโยชน์ร่วมกันทุกๆ ฝ่ายอีกด้วย ๒



อ่าน

วารสารข้าราชการ

เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

เดือนกุมภาพันธ์ของทุกปีเป็นเดือนที่มีความหมายสำหรับข้าราชการ เดือนนี้จึงเป็น
เดือนที่สร้างสภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออกให้แก่ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง---

แนวความคิดในการกำหนด ระดับตำแหน่ง

ยัณยงค์ คำบรรลือ

จ. วิศวะห์งานบุคคล ๖

กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ ๓ สำนักงาน ก.พ.

ตามวงจรในแผนปฏิบัติงาน
ประจำปี เกี่ยวกับการ กำหนด ตํา-
แหน่งของ ก.พ. กำหนดให้เดือน
มีนาคม ของทุกปีเป็นระยะเวลา
ที่กำหนดให้ส่วนราชการต่าง ๆ ที่

มีลักษณะ หน้าที่ และความ รับผิดชอบ
ปริมาณและคุณภาพของ
งานของตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด
ไว้เดิมเปลี่ยนแปลง ขอปรับปรุง
ระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือลดลง

ให้เหมาะสมเสียใหม่ได้ ทั้งนี้โดย
กำหนดให้ส่วนราชการที่ประสงค์
จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่
มีลักษณะ หน้าที่ ความรับผิดชอบ
และคุณภาพของงานเปลี่ยนแปลง

ไป ส่งคำขอถึงสำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนมีนาคมของปีงบประมาณที่ขอ ถึงแม้ว่าหลักการดังกล่าวจะมีได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาของทุกปีแต่ทุกวันนี้ เดือน กุมภาพันธ์ ของทุกปีก็ยังเป็นเดือนที่มีความหมายสำหรับข้าราชการ ในหลายส่วนราชการที่จะคอยสดับรับฟังว่า ผู้บังคับบัญชาได้ขอ ขยับขยายระดับตำแหน่งไปยังสำนักงาน ก.พ. หรือไม่ บางส่วนราชการถึงกับใช้ระบบใครใคร่ขอ ก็เขียนมา โดยที่การดำเนินการในเรื่องนี้มี ผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของราชการ เดือนนี้ จึงเป็นเดือนที่สร้างสภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออกให้แก่ผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง ใน ระหว่าง การ ที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาที่เอาไหนของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือจะยึดหลักการเพื่อประโยชน์ของราชการ

บทความเรื่องนี้ จึงมุ่งชี้ให้เห็นถึง แนวความคิด ในการ กำหนดระดับตำแหน่ง ตามกฎหมายสภาพการกำหนดตำแหน่งในปัจจุบัน สภาพปัญหาและแนวทางที่ควรนำมาใช้ในการกำหนดระดับ

ตำแหน่ง ภายใน ขอบเขตของกฎหมาย ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และเพื่อเป็นการ กระตุ้น ให้ส่วนราชการต่าง ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการในเรื่องนี้ให้เกิดผล ในทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบ อันจะยังผล ให้เกิด ประสิทธิภาพ ในราชการพลเรือนของเรา และส่ง ผลไปถึง ความเจริญ ก้าวหน้าของ ประเทศโดยส่วนรวมด้วย ทั้งนี้ แนวความคิดนี้เป็นการแสดงความ คิดโดยอิสระและบริสุทธิ์ใจของผู้เขียน มิได้ผูกพัน ก.พ. หรือ สำนักงาน ก.พ. แต่ประการใด

ข้อกำหนด เกี่ยวกับการ กำหนดระดับตำแหน่งตาม ที่ กฎหมายบัญญัติ

ตามมาตรา ๓๒ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๙ (พ.ศ. ๒๕๒๐) ได้บัญญัติเกี่ยวกับการ กำหนด ระดับ ตำแหน่ง เป็นหลัก การกว้าง ๆ ๑๑ ระดับ ดังปรากฏ ในมาตรา ๓๒ ดังนี้

“มาตรา ๓๒ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จะมี ตำแหน่งใดระดับใด ในสายงานใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้ ผู้มี คุณสมบัติ เฉพาะ สำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด โดยให้คำนึงถึง ลักษณะงาน หน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งขั้นต้น ซึ่งมี ลักษณะงาน ที่ต้อง ปฏิบัติ ไม่ยาก ภายใต การ กำกับ ตรวจสอบ โดย ใกล้ชิด หรือตามคำสั่ง หรือ ระบบ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ อย่าง แน่ชัด หรือ ละ เอียด ถี่ถ้วน ซึ่งอาจเป็นงานด้านธุรการ ด้าน วิชาชีพหรือด้านอื่น ที่ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความ สามารถ หรือความชำนาญงานสูง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๑

(๒) ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติค่อนข้างยาก ภาย

ได้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป หรือตามคำสั่งหรือแบบหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างกว้างๆ ซึ่งอาจเป็นงานด้านธุรการ ด้านวิชาชีพหรือด้านอื่น ที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญงานค่อนข้างสูง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๒



(๓) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

ระดับแผนก ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานไม่สูงนัก ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติยากพอสมควร ภายใต้อการกำกับตรวจสอบบ้าง ซึ่งอาจเป็นงานด้านธุรการ ด้านวิชาชีพหรือด้านอื่น ที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถ หรือความชำนาญงานสูงพอสมควร และตำแหน่ง ชั้นต้น ในงานด้านวิชาการ หรือด้านอื่นที่จำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบได้ ไม่ต่ำกว่านี้ ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๓.....

(๑๐) ตำแหน่งอธิบดีหรือตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน และตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้ให้คำปรึกษาหรือตรวจ แนะนำ ชั้นสูง ระดับกระทรวง หรือผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานเทียบได้ระดับเดียวกัน ให้กำหนดเป็นระดับ ๑๐

(๑๑) ตำแหน่ง ปลัดกระทรวง หรือตำแหน่งอื่น ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน เทียบได้ ระดับ เดียว

กัน ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๑๑.....”

จากหลักการ กำหนด ระดับตำแหน่งอย่างกว้าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๒ ดังกล่าวข้างต้น นั้นอาจสรุปเพื่อเป็นแนวในการ พิจารณาการ กำหนดระดับตำแหน่งได้เป็นประเภทตำแหน่ง ๒ ประเภท คือ

ประเภทที่ ๑ ตำแหน่งหัวหน้างานหรือบริหาร

ประเภทที่ ๒ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติการหรือนักวิชาการ ซึ่งมีใช้หัวหน้างาน

ตำแหน่งทั้ง ๒ ประเภทอาจแสดงโดยตารางเปรียบเทียบได้ ดังนี้

ระดับ	หน้าที่และความรับผิดชอบ	
	ในฐานะหัวหน้างาน	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติการหรือนักวิชาการ
๑	—	ตำแหน่งขั้นต้นของงานไม่ยากหรือเป็นลูกมือที่ต้องแนะนำใกล้ชิด
๒	—	เหมือนระดับ ๑ ที่มีประสบการณ์มาแล้วพอสมควร และอาจปล่อยเดี่ยวได้บ้าง หรือเป็นตำแหน่งขั้นต้นของงานเทคนิคบางอย่าง ซึ่งได้รับการฝึกอบรมหรือเรียนงานมาแล้ว
๓	หัวหน้างานระดับแผนก (๑)	เหมือนระดับ ๑ ที่มีประสบการณ์มากและมีความชำนาญสูง หรือตำแหน่งทางเทคนิคที่มีประสบการณ์พอสมควรและอาจปล่อยเดี่ยวได้บ้าง หรือตำแหน่งขั้นต้นของงานด้านวิชาการ ซึ่งได้รับการฝึกอบรม หรือทดลองงานมาแล้ว
๔	หัวหน้างานระดับแผนก (๒)	ตำแหน่งทางเทคนิคที่มีประสบการณ์มากและความชำนาญสูง หรือตำแหน่งทางด้านวิชาการ ที่มีความชำนาญงานสามารถปฏิบัติงานได้ และอาจปล่อยเดี่ยวได้บ้าง หรือตำแหน่งขั้นต้นของวิชาชีพเฉพาะชั้นสูง ซึ่งได้รับการฝึกอบรมหรือเรียนงานมาแล้ว
๕	หัวหน้างานระดับแผนก (๓) หรือ หัวหน้างานระดับกอง (๑)	ตำแหน่งทางด้านวิชาการที่มีความชำนาญ สามารถแนะนำผู้อื่น หรือปฏิบัติงานโดยอิสระได้ หรือตำแหน่งของวิชาชีพเฉพาะชั้นสูงที่มีความชำนาญงาน อาจปล่อยเดี่ยวได้บ้าง
๖	หัวหน้างานระดับกอง (๒) หรือ หัวหน้างานระดับแผนก (๔)	ผู้ชำนาญ เช่น ตำแหน่งนายแพทย์ ที่มีประสบการณ์สูงมาก

ระดับ	หน้าที่และความรับผิดชอบ	
	ในฐานะหัวหน้างาน	ตำแหน่งผู้ปฏิบัติการหรือนักวิชาการ
๗	หัวหน้างานระดับกอง (๓) หรือ หัวหน้างานระดับแผนก (๕)	ผู้ชำนาญการพิเศษ
๘	หัวหน้างานระดับกอง (๔)	ผู้เชี่ยวชาญ
๙	รองอธิบดี	ที่ปรึกษาระดับกระทรวง (๑) หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
๑๐	อธิบดีหรือรองปลัดกระทรวง	ที่ปรึกษาระดับกระทรวง (๒) หรือผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ
๑๑	ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า	

หมายเหตุ (๑), (๒), (๓), (๔) และ (๕) หมายถึงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงขึ้นตามลำดับ

สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง

๑. หลักปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่ง

ก.พ. ได้กำหนดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการขอกำหนดระดับตำแหน่งไว้ ๒ กรณี คือ

๑. กรณีกำหนดระดับตำแหน่ง จาก ตำแหน่ง ที่มี อยู่ เดิม ก.พ. กำหนดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับ

กับการ ขอ กำหนด ระดับ ตำแหน่ง ไว้ ตาม หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๕๐๕/ว ๒ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๒๐ ดังนี้

๑) ขอเมื่อลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือคุณภาพ ของงาน ในตำแหน่งนั้น เพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือเปลี่ยนแปลงไป แตกต่างจากลักษณะหน้าที่ และ ความ รับผิดชอบ ใน

ขณะที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิม

หนึ่ง สำหรับปริมาณงานนั้นเป็นเพียงข้อมูลสนับสนุน และเป็น หลักฐานว่าส่วนราชการนั้นได้ ปฏิบัติงาน ใน หน้าที่ หลักจริงหรือไม่ ได้ผลดีสมความมุ่งหมายเป็น ประโยชน์ แก่ราชการ ตามบทบาทที่กฎหมายกำหนดไว้เพียงไรหรือไม่

๒) ให้ กระทรวง

ทบวงกรมเจ้าสังกัดพิจารณากลับ
กรอง โดยพิจารณาจากงาน ใน
ตำแหน่งนั้น ไม่ใช่ จากตัวบุคคล
ผู้ดำรงตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่ง
ที่แต่งตั้งจากผู้ชำนาญ ผู้เชี่ยวชาญ
หรือผู้ทรงคุณวุฒิ

๓) ให้ชี้แจง ประกอบคำขอ ดังนี้

(๑) งานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างไร

(๒) หน้าที่และความรับผิดชอบ อัตรากำลังและการแบ่งหน่วยงาน ของส่วนราชการที่ ตำแหน่ง นั้น สังกัด อยู่เป็นอย่างไร

(๓) ในกรณีขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นให้แสดงสถิติผลงานของตำแหน่งและส่วนราชการที่ตำแหน่งนั้น สังกัด ย้อนหลัง ๓ ปี

๒. กรณีที่กำหนดระดับตำแหน่ง พร้อมกับการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ในกรณี ที่ ๒ นี้ เป็นการขอ กำหนดตำแหน่งตามงานส่วน ราชการ ที่ขอ จะต้องระบุว่าขอตำแหน่งระดับใด ในสายงานใด ซึ่งอาจขอ กำหนด

ตำแหน่ง ใน ระดับ สูง กว่า ระดับ บรรจุได้ด้วย

๒. สภาพการกำหนดระดับ ตำแหน่งในปัจจุบัน

จากข้อเท็จจริงปรากฏ ว่า จำนวนตำแหน่งที่ส่วนราชการต่าง ๆ ขอ ก.พ. กำหนดเป็น ระดับสูงขึ้นปีละประมาณ ๔๐,๐๐๐ ตำแหน่ง และตำแหน่งที่ ก.พ. ได้ พิจารณา อนุมัติ ประมาณ ๒๐,๐๐๐ ตำแหน่งเป็นตำแหน่งใน ฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน เช่น หัวหน้าหมวด หัวหน้างาน หัวหน้าสาย หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้า ศูนย์ ๆ ฯลฯ เกือบทั้งสิ้น จะมี ตำแหน่งที่ ก.พ. ได้อนุมัติในลักษณะที่มีใช้ หัวหน้าหน่วยงานใน ระดับต่ำอยู่บ้างก็เฉพาะ กรณีการ กำหนดตำแหน่งระดับควบ จาก ระดับบรรจุ ซึ่งได้อนุมัติเป็นหลัก การ และกำหนดแนวทางปฏิบัติ ให้ส่วนราชการดำเนินการได้เอง ตามมติ ค.ร.ม. โดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ. เป็นราย ๆ สำหรับกรณี ตำแหน่งระดับสูงที่ ก.พ. อนุมัติ อย่างเป็นระบบ ขณะนี้มีเฉพาะ

การ กำหนด ตำแหน่ง ในสายงาน แพทย์เท่านั้น ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ — ๒๕๒๒ ก.พ. อนุมัติให้มีตำแหน่งผู้ชำนาญการ พิเศษ (ระดับ ๗) ในสายงาน แพทย์ในส่วนราชการต่าง ๆ ใน ฝ่ายพลเรือน รวม ๑๔๓ ตำแหน่ง จึงอาจกล่าวได้ว่า การกำหนด ระดับตำแหน่งตามคำขอของส่วน ราชการที่ ก.พ. อนุมัติในช่วงเวลา ที่ผ่านมา จึงเป็น การ กำหนด ตำแหน่งตามงานเป็นส่วนใหญ่ โดยมีได้พิจารณาตัวบุคคล

๓. ปัญหา อัน เกิด จากผล การกำหนดระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

หาก พิจารณา จาก หลัก ปฏิบัติ เกี่ยวกับการ ขอ กำหนด ระดับตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนดให้ ส่วนราชการถือปฏิบัติ ก.พ. ยังมี ได้วาง ระบบ ให้ส่วน ราชการ ใช้ เป็นแนวทางในการ ขอ กำหนด ระดับตำแหน่ง ในลักษณะ เป็นงาน วิชาการ หรือนักวิชาการ หรือ ผู้ชำนาญการอย่างจริงจัง ก่อให้ เกิดปัญหาในลักษณะต่าง ๆ คือ

๓.๑ ส่วนราชการต่างๆ มุ่ง

ที่จะปรับปรุงหน่วยงานเพื่อขอระดับตำแหน่ง คำขอของส่วนราชการที่ผ่านมาในแต่ละปี แทบจะทุกกระทรวง ทบวง กรม พยายามขอให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหน่วยงานระดับกอง ฝ่าย แผนกงาน หรือหมวด อยู่บ่อยครั้ง ทั้งนี้เหตุผลหนึ่ง ก็เพื่อ จะขอปรับปรุงระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นนั่นเอง ทั้งที่ ไม่มี ความ จำเป็น ใน แ่งการปรับปรุงงาน วิธีการทำงานแต่อย่างใด

๓.๒ นัก วิชาการ ถูก กลืนหายไป ใน ระบบ ราชการ หรือไม่ก็หนีจากไปสู่ภาคเอกชน

เนื่องจากการจัดองค์การหรือการจัดหน่วยงาน และการที่มีได้สร้างแนวทางก้าวหน้าให้นักวิชาการไว้อย่างเป็นระบบ ทำให้นักวิชาการ หรือผู้ ปฏิบัติ ที่มี ความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงไม่ สามารถ จะได้ รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบในฐานะผู้ชำนาญการหรือตำแหน่งนักวิชาการเท่าที่ควร ต้องพยายามดิ้นรนและหาทางที่จะก้าวหน้า ในตำแหน่งในฐานะหัวหน้า

งาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี หรืออธิบดี หรือในฐานะผู้ช่วย ซึ่งเป็นตำแหน่งในทางบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด หรือออกจากราชการไปสู่ภาคเอกชนในที่สุด อันเป็นเหตุให้งาน วิชาการในระบบราชการไทยไม่มีคุณภาพ แม้จะมีการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย กันบ้างในมหาวิทยาลัยก็มีลักษณะ เป็น งาน วิชาการ ในรูป ทฤษฎีและหลักการ ซึ่งอยู่ห่างไกลจากปัญหาและชีวิตจริงในทางปฏิบัติอยู่มาก และไม่ตรงกับ ความจำเป็น และความต้องการของงานบริหารในปัจจุบันมากนัก

แนว ทาง กำหนด ระดับ ตำแหน่ง เพื่อ ให้ เกิด ผล ใน ทางปฏิบัติและสมประโยชน์ของทางราชการ

แนวในการพิจารณาการกำหนดระดับตำแหน่งที่ก.พ. กำหนด เป็น ๒ ประเภท โดยให้มีตำแหน่งทางด้านการบริหารและทางด้าน วิชาการดังกล่าวแล้ว เพื่อให้มีการ แบ่งแยก หน้าที่ ความ รับผิดชอบตามความถนัด และให้ตำแหน่ง

แห่งทางด้านบริหารและทางวิชาการมีเวลามากพอ ที่จะปฏิบัติได้อย่างเต็มเวลา อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อราชการ ทั้งนี้เพราะทั้งงานด้านบริหาร และงานวิชาการต่างก็จะได้ผลิตผลงานของตนอย่างเต็มที่ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด และจะสามารถประสาน ประโยชน์ ระหว่างแนวความคิดในแง่ของทฤษฎี และแนวทางในการปฏิบัติและการบริหารให้ผสมผสานกลมกลืนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด ซึ่งแนว ความคิด นี้ สอดคล้อง กับแนวการกำหนดตำแหน่งของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา ซึ่งพยายามแยก การ พิจารณา ระดับ ตำแหน่งออกเป็น ๒ ลักษณะใหญ่ๆ คือ สายปฏิบัติการที่ไม่มีการปกครองบังคับบัญชา เรียกว่า Factor Evaluation System และการกำหนดระดับตำแหน่งในสายบริหาร คือตำแหน่งที่มีการปกครองบังคับบัญชา เรียกว่า Supervisory Grade Evaluation Guide

เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

และสมประโยชน์ของทางราชการ การกำหนดระดับตำแหน่ง ควรนำวิธีการ กำหนด ระดับตำแหน่ง ทั้ง ๒ ประเภทไปพร้อม ๆ กัน โปรดดูแผนภูมิที่ ๑—๒ ประกอบด้วย โดยให้ส่วนราชการเข้ามา มีบทบาทในการกำหนดระดับตำแหน่งด้วย ดังนี้

๑. การกำหนดระดับตำแหน่งทางด้านบริหาร

๑) การกำหนดจำนวนตำแหน่ง

ควรกำหนดตำแหน่งไว้ตามงาน โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานของส่วนราชการ ให้มีจำนวนที่แน่นอนในช่วงเวลาหนึ่งมิใช่เปลี่ยนแปลงไปทุกปี

๒) การกำหนดลักษณะหน่วยงาน

ควรมีคำจำกัดความและแนวทาง ในการเรียกชื่อและการจัดหน่วยงานไว้ให้ชัด เพื่อให้ส่วนราชการ ถือปฏิบัติในแนวเดียวกัน เช่น กรม กอง ฝ่าย งาน หน่วย และหมวด ตามลำดับ

๓) ระยะเวลาการขอ

ควรกำหนดเป็นช่วงเวลา เช่น ๓ ปี ต่อครั้ง เว้นแต่จะมีความจำเป็นเนื่องจาก ได้รับ ภารกิจใหม่เพิ่มขึ้น การปรับปรุงหน่วยงานแต่ละครั้ง ควรกระทำเพื่อประโยชน์ และประสิทธิภาพของราชการ ไม่ควรปรับปรุงเพื่อประโยชน์ของตัวบุคคล

๔) เนื่องจากกำหนดระยะเวลาไว้นานพอสมควร ในการขอแต่ละครั้ง ควรขอให้ปรับปรุงทั้งหน่วยงาน ไม่ควรพิจารณาเฉพาะ ตำแหน่งใด ตำแหน่งหนึ่ง เพราะนอกจากจะไม่ประหยัดแล้วยังทำให้เกิดความ เหลื่อมล้ำ ระหว่าง หัวหน้า หน่วยงาน ใน ส่วนราชการเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหา ในการ บริหารงาน ภายใน ขึ้นได้ และผู้พิจารณาอนุมัติต้องพิจารณา บ่อยครั้ง ทำให้ไม่มีเวลา ดำเนินการในเรื่องอื่น ๆ

๕) วิธีการพิจารณา ควร พิจารณา จากงาน เป็น หลัก โดยไม่ควรพิจารณาตัวบุคคล ทั้งนี้โดยยึดหลักการตามมาตรา ๓๒ และเทคนิค การวิเคราะห์ที่สำนักงาน ก.พ. ใช้อยู่ในปัจจุบัน

๒. การ กำหนด ระดับ ตำแหน่ง ทางด้านผู้ปฏิบัติการ หรือนักวิชาการ

๑) การกำหนดจำนวนของตำแหน่งระดับต่างๆ ควรแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ ตำแหน่งระดับ ๗ ลงมา หรือตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้ชำนาญการพิเศษ ควรให้มีได้ในระดับกอง ตามความสามารถของตัวบุคคล ตามจำนวนตำแหน่งที่ควรจะมีได้ในกองนั้นๆ

กลุ่มที่ ๒ ตำแหน่งระดับ ๘ และ ๑๐ ควรมีจำนวนที่แน่นอนเฉพาะสาขางานเฉพาะด้าน ที่มีใน แต่ละ ส่วน ราชการ และอยู่ในสังกัดกรม สำหรับระดับ ๘ และระดับ ๙ หรือกระทรวงสำหรับระดับ ๑๐ ควรกำหนดจำนวนไว้ให้แน่นอนในคราวเดียวกับการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ตามข้อ ๑ โปรดดูแผนภูมิที่ ๒ ประกอบด้วย

๒) การกำหนดลักษณะงาน ลักษณะงานใดจะควรกำหนดตำแหน่งนักวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติการที่ ชำนาญการ ได้หรือ

ไม่ ควร พิจารณาจากลักษณะ งานดังต่อไปนี้ คือ

๑. งานวิจัย
๒. งานวิจัยประยุกต์
๓. งาน บริการ และ

ควบคุมทางเทคนิค

ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับ งานของราชการ ซึ่งเป็นการ ปฏิบัติหรือบริการที่เป็นประโยชน์ แก่ประชาชนเป็นหลัก เช่นผู้ ปฏิบัติที่ชำนาญมาก ๆ ก็ควรสนับสนุนด้วยเช่นเดียวกัน

๓) ระยะเวลาในการขอ ควร ให้ มี การ ขอ เพื่อ แต่งตั้งตัว บุคคล ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ เป็นประจำทุกปี

๔) การ พิจารณา คำขอ แต่ละครั้ง ควรพิจารณาเป็นกลุ่ม ตำแหน่งในแต่ละสายงาน เพื่อ ให้เกิด ความ เป็นธรรม ได้มาตรฐานเปรียบเทียบกันได้

๕) วิธีการ กำหนด ตำแหน่งที่มี ลักษณะงาน วิชาการ หรือปฏิบัติการที่ชำนาญ

ใน การ พิจารณา กำหนด ตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานวิชาการหรือปฏิบัติการที่ชำนาญ นอก

จากจะต้องพิจารณาว่า ส่วน ราชการใด หรือตำแหน่งใด บ้างมี ลักษณะเป็นงานวิชาการหรือต้อง ปฏิบัติการที่ชำนาญแล้ว ยังจะ ต้องมีมาตรการ หรือวิธีการวัด ตัวบุคคลว่า ผู้ใด จะได้รับ แต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว เป็นผู้ ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญ หรือ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และ ความ ชำนาญ สูง มาก เป็น พิเศษจริงด้วย ทั้งนี้เพราะ ตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติการที่ชำนาญ ส่วน ใหญ่ จะมี ลักษณะ เป็นตำแหน่งเฉพาะตัว จึงขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถและความ ชำนาญงาน ตลอดจนผลงานที่ ได้ ปฏิบัติ มา ของ ผู้ที่ จะ ดำรง ตำแหน่งเป็นอันมากด้วย โปรดดู แผนภูมิที่ ๓ ซึ่งจะต้องมีคณะกรรมการ ที่แต่งตั้ง จาก ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขานั้น ๆ เป็นผู้ประเมิน ดังตัวอย่าง หลักเกณฑ์และวิธีการ กำหนดตำแหน่ง ซึ่งปฏิบัติ งานในฐานะผู้ชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งนายแพทย์ ๗ ซึ่ง ก.พ. ได้ ใช้อยู่ในขณะนี้ ดังนี้

ตัวอย่างหลักเกณฑ์และ วิธีการกำหนดตำแหน่งซึ่ง ปฏิบัติงานในฐานะผู้ชำนาญการพิเศษ เป็น ตำแหน่งนายแพทย์ ๗ ของ ก.พ.

หลักเกณฑ์

ผู้ ดำรง ตำแหน่ง ที่ จะ ขอ กำหนดเป็นตำแหน่งนายแพทย์ ๗ ในฐานะ ผู้ชำนาญการ พิเศษต้อง เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ๖ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่านายแพทย์ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี และเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติงาน อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑. ดำรงตำแหน่ง หัวหน้า หน่วยงานวิชาการที่ ก.พ. รับรอง หรือ

๒. ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ทางวิชาการตามข้อ ๑ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๖ ปี และได้รับการรับรองว่าเป็นผู้ชำนาญการพิเศษใน ทางการแพทย์ในลักษณะอย่างใด อย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๒.๑ ได้รับหนังสือแสดง
คุณวุฒิหรือผ่านการฝึกอบรมหลัก
สูตรในสาขาวิชาการที่ปฏิบัติงาน
อยู่ ทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการ
พิจารณา คำขอ กำหนด ตำแหน่ง
นายแพทย์ ๗ ทางสายงานวิชา
การรับรอง หรือ

๒.๒ มีผลงาน ทาง วิชา
การพิมพ์ เผยแพร่ ใน วารสารทาง
การแพทย์ โดยเป็นผู้เขียนคนที่
๑ ในระยะ ๖ ปี ไม่น้อยกว่า ๓
เรื่อง ซึ่งคณะกรรมการพิจารณา
คำขอ กำหนด ตำแหน่ง นายแพทย์
๗ ทาง สายงาน วิชาการ รับรอง
หรือ

๒.๓ ทำงานวิจัยเป็นผล
สำเร็จอย่างน้อย ๑ เรื่อง ซึ่งเป็น
งาน วิจัย ใน ขณะ ปฏิบัติ งาน ใน
หน่วยงานนั้น ใน ระยะเวลา ๖ ปี
และ เป็น งาน ที่มี คณะ กรรมการ
พิจารณา คำ ขอ กำหนด ตำแหน่ง
นายแพทย์ ๗ ทางสายงานวิชา
การรับรอง หรือ

๒.๔ เป็นผู้ชำนาญการ
พิเศษในทางการแพทย์ หรือทาง
การสาธารณสุข ทางใดทางหนึ่ง
ตามที่ คณะ กรรมการ พิจารณาคำ

ขอ กำหนด ตำแหน่ง นายแพทย์ ๗
ทางสายงานวิชาการรับรอง

วิธีการ

การ ขอ ให้ ก.พ. พิจารณา
กำหนดตำแหน่งซึ่งปฏิบัติงานใน
ฐานะผู้ชำนาญการพิเศษ เป็น
ตำแหน่งนายแพทย์ ๗ ให้กระ
ทรวง สาธารณสุข พิจารณา กลั่น
กรองตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าวข้าง
ต้นเสียก่อน และให้กระทรวง
สาธารณสุขตั้ง คณะกรรมการขึ้น
คณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการ
พิจารณา คำขอ กำหนด ตำแหน่ง
นายแพทย์ ๗ ทางสายงานวิชา
การ” เพื่อทำหน้าที่ดังต่อไปนี้
คือ

๑. รับรองหนังสือแสดงวุฒิ
ตามข้อ ๒.๑
๒. รับ รอง หลัก สูตร ใน
สาขา วิชา การ ตาม ข้อ
๒.๑
๓. รับรอง ผลงานทางวิชา
การตามข้อ ๒.๒
๔. รับรองผลงาน วิจัยตาม
ข้อ ๒.๓

๕. รับ รอง ความ รู้ ความ
สามารถว่าเป็นผู้ชำนาญ
การ พิเศษ ใน ทาง การ
แพทย์ หรือทางสา
ธารณสุข ทางใด ทาง
หนึ่งตามข้อ ๒.๔

๖. พิจารณา กลั่นกรองคำ
ขอ กำหนด ตำแหน่งซึ่ง
ปฏิบัติงาน ใน ฐานะผู้
ชำนาญการพิเศษ เป็น
ตำแหน่งนายแพทย์ ๗
และรับรองว่ามีคุณภาพ
ปริมาณงาน เข้ามาตร
ฐานที่ สมควร กำหนด
เป็นตำแหน่งนายแพทย์
๗ ในฐานะผู้ชำนาญ
การพิเศษได้

ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
ข้างต้น คณะกรรมการพิจารณา
คำขอ กำหนดตำแหน่งนายแพทย์
๗ ทางสายงานวิชาการ อาจแต่งตั้ง
อนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ ได้
ตามความจำเป็น

คณะกรรมการพิจารณาคำขอกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ๗ ทางสายงานวิชาการประกอบด้วย

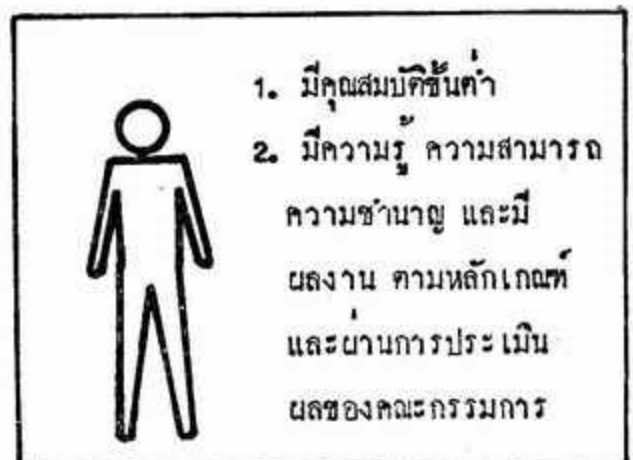
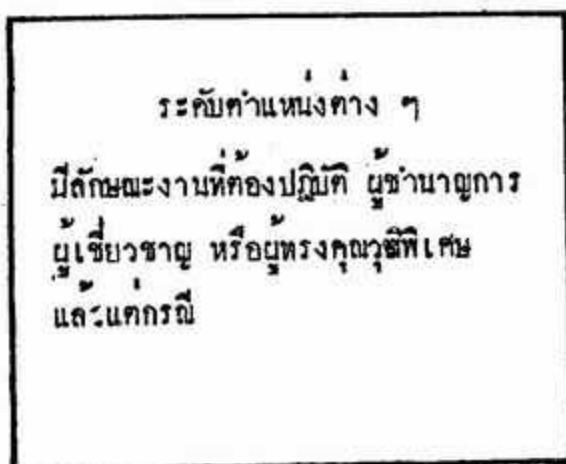
๑. ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	ประธานกรรมการ
๒. อธิบดีกรมการแพทย์ หรือผู้แทน	กรรมการ
๓. อธิบดีกรมอนามัย หรือผู้แทน	..
๔. อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือผู้แทน	..
๕. อธิบดีกรมควบคุมโรคติดต่อ หรือผู้แทน	..
๖. เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา หรือผู้แทน	..
๗. รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือผู้แทน	..
๘. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.	..
๙. เลขาธิการแพทยสภา	..
๑๐. ผู้แทนแพทยสภา	..
๑๑. ผู้แทนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	กรรมการและเลขานุการ

แผนภูมิที่ ๓

แสดงตำแหน่งทางด้านวิชาการและการเข้าดำรงตำแหน่งของตัวบุคคล

ตำแหน่ง

ตัวบุคคล



อนึ่ง เรื่องนี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดระดับตำแหน่งทางวิชาการในทางปฏิบัติ ยังมีปัญหาที่จะต้องหาข้อยุติอีกมาก เช่น ลักษณะงาน ที่เป็น งาน วิชาการ หรือ งาน ที่ ต้อง การ ผู้ ปฏิบัติ ที่ ชำนาญ คืองานอย่างไร ตำแหน่งทาง วิชาการ จะมี ตำแหน่ง เป็น ระดับสูงเท่ากับหรือสูงกว่าหัวหน้าหน่วยงานนั้นได้หรือไม่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญระดับ ๘ จะสังกัดอยู่ในกอง ซึ่งมีผู้อำนวยการกองเป็นระดับ ๗ หรือปัญหาว่า มาตรการที่จะนำมาใช้วัด ความรู้ ความ สามารถ และ ความ ชำนาญ ของตัวบุคคล ควรจะมีอย่างไร ควรจะใช้ระบบ สอบ หรือ สัมภาษณ์ ด้วย หรือไม่ แบบเดียวกับการขอรับใบอนุญาต ประกอบอาชีพในสาขาวิศวกรรม

ควบคุม ที่ ก.ว. ใช้อยู่ในปัจจุบัน และจะมีมาตรการควบคุมให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง หลาย ที่ ก.พ. อนุมัติ แล้วเหล่านั้นใช้กำลังความรู้ความสามารถผลิตผลงาน เพื่อประโยชน์ของทางราชการให้เต็มที่ได้อย่างไร เป็นต้น

สรุป

การกำหนด ระดับตำแหน่งทาง ด้าน วิชาการ หรือ ผู้ปฏิบัติ ที่ ชำนาญกับตำแหน่งในด้านบริหาร ทั้ง ๒ ประเภท ควรจะดำเนินการไปพร้อมๆ กัน โดยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย คือ ส่วนราชการ จะต้องค้นคว้าที่จะยอมรับ เห็น ความสำคัญ และให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง โดย ก.พ. เป็น ฝ่ายวางระเบียบหลักเกณฑ์ทั่วไป หรือหลักปฏิบัติในเรื่องนี้ให้เด่น

ชัด เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติได้ และเป็นแกนกลางประสานกลุ่ม สายวิชาชีพ ที่มีอยู่ในส่วนราชการต่างๆ และสมาคมวิชาชีพในกรณีตำแหน่งทางด้าน วิชาการ หรือผู้ปฏิบัติที่ชำนาญ และ ก.พ. ควรจะมีเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในทุกด้านและมีเพียงพอที่จะเข้าไป แนะนำ ช่วยเหลือ ส่วนราชการต่างๆ เพื่อแนะนำ ชี้แจง แก้ปัญหา เกี่ยวกับการ กำหนด ระดับ ตำแหน่ง ทั้ง ๒ ประเภท โดยจะไม่เพียงแต่รอรับปัญหาหรือแก้ปัญหา อยู่ในสำนักงานเท่านั้น สำหรับส่วนราชการ ก็ จะ ต้อง มี ความ จริงใจ และ เห็น ความ สำคัญ ใน เรื่อง นี้ เพื่อ รักษา ประโยชน์ ของ ทาง ราชการอย่างจริงจังด้วย ๑๕

เกร็ดบริหาร

การจั้ดพฤติกรรม (Behavior Modification)

ศาสตราจารย์ B.F. Skinner เป็นผู้นำในกลุ่มนักจิตวิทยาเกี่ยวกับพฤติกรรม ซึ่งถือว่าพฤติกรรมถูกกำหนดโดยสิ่งกระตุ้นภายนอกถือว่า แทนที่จะเน้น ในแง่ความรู้สึภายในจิตใจ นักพฤติกรรมศาสตร์ควรมุ่งสนใจความสัมพันธ์ระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมแทน

ความคิดหลัก ของการจั้ดพฤติกรรมคือ ถือว่า พฤติกรรมต่างๆ เกิดมีขึ้นและคงอยู่ โดยผลที่คาดว่าจะตามมา คนจะทำอะไรขึ้นอยู่กับแรงหนุน (reinforcement) ที่ได้รับจากพฤติกรรม เช่นเดียวกันนั้นในอดีต หากผลจากพฤติกรรมนั้นน่าพึงใจ โอกาสที่เขาจะประพฤติเช่นนั้นอีกก็มีมาก แรงหนุน คือสิ่งที่ทำให้พฤติกรรมใดๆ มีโอกาสจะเกิดซ้ำอีก กล่าวได้ว่าคือรางวัลหรือสิ่งล่อใจให้คนประพฤติ การ อย่าง ใด อย่าง หนึ่ง

อาจเป็นวัตถุ เช่น อาหารหรือเงิน หรือสิ่งล่อใจในด้านจิตใจ เช่น คำชม หรือการแสดงความรัก

เป็น ๓ ประเภท

๑. การลงโทษ เป็นสิ่งที่ใช้มากที่สุดในการจั้ดพฤติกรรม ในสังคม การลงโทษจะทำได้ ๒

๑) ทำให้เกิดความเจ็บปวดทางร่างกายหรือจิตใจ

๒) งดเว้นสิ่งเร้า (stimulus) เช่น น้ำหรืออาหาร

จุดมุ่งหมายของการลงโทษ ก็คือต้องการลดหรือกำจัดมิให้เกิดพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น

Skinner ชี้ให้เห็นถึงโทษของการลงโทษไว้ว่า

๑) หาก หยุด การ ลงโทษ คนก็จะกลับประพฤติเช่น

เดิมอีก

๒) การลงโทษ เพียงแต่ สั่งสอน มิให้ กระทำการ ที่ไม่ ควร แต่มิได้สอนให้เขาประพฤติสิ่งที่ควร

๓) ผู้ถูกลงโทษอาจได้ตอบผู้ลงโทษ

๔) การลงโทษทำร้ายผู้ถูกลงโทษ ทั้งด้าน ร่างกาย และจิตใจ

๒. การงดรางวัลหรือไม่ให้ การสนองรับ คือไม่ให้ทั้งรางวัลและการลงโทษ มีข้อเสีย น้อยกว่าการลงโทษ แต่ก็มิได้ชักนำให้ บุคคล ประพฤติ อย่าง หนึ่ง อย่างใด

๓. การไม่ให้รางวัล Skinner สนับสนุนวิธีนี้ว่ามีประสิทธิภาพ เนื่องจากเพิ่ม โอกาส ที่จะ ชัก จูง พฤติ กรรม ที่ ต้อง การ กระตุ้น ให้ เกิด ความ รู้ สึก ใน ทาง ดี

เพราะคนเรามักชอบผู้ที่ให้รางวัล จะไม่มีการ กระหนบ กระเทือน ร่าง ภายหรือจิตใจของบุคคล

การ ให้ รางวัล จะ ทำ ได้ ๓ แบบคือ

๑. ให้อย่างต่อเนื่องกัน คือ ให้รางวัลทุกครั้งทีประพฤติกฎต้อง ได้แก่การให้ค่าแรงหรือการให้ค่านายหน้าตามจำนวนชิ้นงาน

๒. ให้เป็นจังหวะ เช่น ให้ครั้งเว้นครั้ง

๓. ให้ตามใจชอบ
สิ่งสำคัญ ในการ ให้ รางวัล อีกอย่างหนึ่ง คือ ช่วงห่างระหว่าง พฤติกรรม กับ รางวัล ว่าใกล้ ไกล เพียงใด Skinner กล่าวว่า การ ให้รางวัล จะต้อง ให้ ทันที จึงจะมี ผลดี

การจัด พฤติกรรม นี้ อาจ ใช้ ได้กับการอบรมพนักงาน การจัด รูปงาน (Job Design) การจ่าย ค่าจ้าง การบังคับบัญชา การ ควบคุม ปริมาณ และคุณภาพ ของ ผลงาน และการควบคุมการมา ทำงานของพนักงาน

ในแง่การ บังคับบัญชา และ ควบคุม ปริมาณ และ คุณภาพ นั้น


ควรใช้การตั้งเป้าหมายสำหรับผล งานของบุคคลและของกลุ่ม ถ้า เป็นไปได้ควรตั้งเป้าหมายที่นับได้

การ ประเมิน ผล การ ปฏิบัติ งาน และการแจ้งผลการปฏิบัติงาน ให้ ผู้ปฏิบัติงานทราบซึ่งควรทำทุกวัน หรือทุก สัปดาห์ ตาม แต่ ประเภท ของงาน การให้ผู้ปฏิบัติทราบผล การ ปฏิบัติ งาน นี้ เป็น แแรง หนุน อย่างหนึ่งในตัวเอง ผู้บังคับบัญชา จะต้องให้คำชม ความชื่นเคย การ แสดงความพอใจ และความสนใจ โดยวิธีต่าง ๆ เมื่อผู้อยู่ในบังคับ บัญชา เช่น ให้ทำ สิ่ง ที่ ถูกต้อง รางวัลผู้ปฏิบัติงาน โดยเมื่อทำงาน ได้ครบกำหนดแล้ว ก็อนุญาตให้ กลับก่อนเวลาได้ เป็นต้น

ปกติใน วงการ ธุรกิจ จะ ใช้ วิธีลวงโทษผู้ขาดงาน เพื่อให้มีเวลา ทำงาน ครบ ตามที่ กำหนด ส่วน วิธีการจัดพฤติกรรมนั้นใช้การให้ รางวัลผู้ที่มาปฏิบัติงานทันเวลาทุก วันแทน บางบริษัทให้เงินสดหรือ แสตมป์แก่ผู้ที่มาทำงานครบติดต่อกันนานพอควร เช่น ๓ เดือน หรือใช้การจับสลากให้รางวัลแก่ผู้ ที่ทำสถิติการมาทำงานดี เพื่อให้

รางวัลชิ้นใหญ่

แต่การจัดพฤติกรรมมิใช่ยา ครอบจักรวาล คนแต่ละคนย่อม ได้รับ อิทธิ พล จาก แแรง กระ ตุน หลายอย่างพร้อมกันในคราวเดียว ซึ่งแรงกระตุ้นเหล่านั้นอาจขัดแย้ง กันเอง ตัวอย่างเช่น การให้ค่า จ้างตามชิ้นงาน ความตั้งใจของ ฝ่ายบริหารนั้นต้องการให้คนงาน เร่งการผลิต เต็มขีด ความสามารถ แต่เพื่อน ร่วมงาน มักร่วม มือ กัน จำกัดปริมาณผลิต เนื่องจากกลัว ว่า ถ้าผลิตได้เร็วหรือมากขึ้น อาจ ต้องมีคนออกจากงาน อัตราค่าจ้าง และเกรงว่าจะทำให้เกิดการเปรียบเทียบให้เห็นว่าใครทำงานช้า ซึ่ง เป็น ตัวอย่าง ที่ แสดง ให้ เห็น ว่า สถานการณ์ ในที่ ทำงาน ซับซ้อน กว่า สภาพใน ห้องเรียน หรือห้อง ทดลองปฏิบัติการ ซึ่งสามารถ จำกัดอิทธิพลต่าง ๆ ให้เหลือน้อย ที่สุดได้

ทฤษฎีของ Skinner นี้มีผู้ ดำเนินว่า ทำเสมือนว่าคนไม่มีความรู้สึกผิดชอบเป็นของตนเอง ซึ่งตรง ข้ามกับ แนวความคิด ของ Maslow & McGregor 

ท้ายเล่ม

แล้วเราก็มายังฉบับที่ ๒ แห่งปี พ.ศ. ใหม่

เป็นฉบับที่ ๒ ที่ได้เริ่มปรับปรุงโฉมใหม่ในด้าน เนื้อหา และการจัดรูปเล่มบ้าง ซึ่งผู้อ่าน คงได้สังเกตเห็นแล้ว

นี่ยังไม่ใช้ที่สุดที่เราจะปรับปรุง แต่เป็นเพียงขั้นเริ่มต้นเท่านั้น สิ่งที่เราจะต้องปรับปรุงต่อไปอีกอยู่ที่คำตอบที่มาจากผู้อ่าน เพราะแบบสอบถามของผู้อ่านที่ส่งกลับเข้ามายังกองบรรณาธิการมีเพียงจำนวนน้อยและยังไม่จุใจของผู้จัดทำที่อยากจะได้ เมื่อจะถือเอาคำตอบหรือความเห็นของผู้อ่านจำนวนนี้บวกกับความตั้งใจของผู้จัดทำจะไม่ใช้ความต้องการของคนส่วนใหญ่เลย

ผู้อ่านบางท่านต้องการให้เนื้อหาสาระเบาลง การจัดรูปเล่มดูน่าอ่านและน่าสนใจขึ้น ด้วยการแทรกภาพประกอบและจัดหน้าให้โปร่ง แต่บางท่านกลับเห็นเป็นตรงข้ามคือให้ตัดเรื่องเบา ๆ และรูปภาพออกให้หมด ในขณะที่ทางผู้จัดทำก็พยายามสนองตามความต้องการของเสียงส่วนใหญ่ ขณะเดียวกันก็คำนึงถึงหลักวิชาการจัดทำหนังสือเพื่อให้เป็นหนังสือที่น่าสนใจและมีคุณค่าในหลายๆ ด้าน

ซึ่งเราคงจะพบกันที่จุดใดจุดหนึ่งเมื่อแบบสอบถามส่งเข้ามามากขึ้น

ขณะที่ด้านเนื้อหาและรูปเล่มกำลังปรับปรุงนั้น ด้านเวลาเราก็เร่งให้ออกเร็วขึ้นด้วย ตั้งแต่ปลายปีที่แล้วจนถึงต้นปีนี้วารสารข้าราชการออกทันเดือนมาตลอด โดยเฉพาะฉบับที่ผ่านมามีออกได้ไม่เกินวันที่ ๑๐ และรับรองได้ว่าในฉบับต่อไปจะออกอย่างช้าที่สุดไม่เกินวันที่ ๑๕ ของทุกเดือน แต่เมื่อเราปรับปรุงด้านเวลาแล้วเรายังได้รับเสียงคำหนิจากสมาชิกว่าได้รับหนังสือล่าช้า คือ ช้ามเดือนไปแล้วทุกครั้ง ซึ่งเรื่องนี้ทางกอง บ.ก. ได้สอบถามดูแล้วปรากฏว่าเกิดความขัดข้อง และล่าช้าทางด้านจัดการ ดังนั้นเราจะต้องปรับปรุงแก้ไขเรื่องนี้ต่อไป

เนื่องจากวันที่ ๑ เมษายน เป็นวันข้าราชการพลเรือน คณะผู้จัดทำวารสารข้าราชการได้เตรียมจัดทำวารสารฯ ฉบับพิเศษ ที่มีความหนาเพิ่มขึ้นเท่าตัวคือ ๑๖๐ หน้า แต่ราคาคงเดิม ผู้อ่านที่ไม่ใช่สมาชิกควรรับสั่งจองเสียแต่เนิ่นๆ เพื่อกันความผิดหวัง

