



☆ ปีที่ ๓๒ เดือน สิงหาคม ๒๕๓๐ ☆

วารสารข้าราชการ



ISSN 0125-0906

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๒ ฉบับที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๓๐

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก กท. ๑๐๓๐๐ โดยส่งจ่ายธนาณัติ/เช็คไปรษณีย์ที่ ป.ท.สำนักงานทำเนียบนายกรัฐมนตรี

ต้องการตามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

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

ที่ปรึกษา

นายสำราญ ถาวรายุคม์
นายวิลาศ สิงห์วิสัย
นายอุดม บุญประกอบ
นายเสริมสุข โกวิทวานิช

บรรณาธิการ

คณะบรรณาธิการ

นางทิพาวดี เมฆสวรรค์
นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์
นางสาวจินดาพรรณ เขียวพันธ์
นางสาวยุพียง เนียวกุล
นายมานิต ศุทธสกุล
นายเกริกเกียรติ เอกพจน์
นางสาวจุไรเฉลิม บุญไทย
ม.ล.พัชรภากร เทวกุล
นางสาวปารณี จันแยม
นางสาวศิริวรรณ พิมพ์จันทร์

แบบปก

ประชาสัมพันธ์ สถานที่พิมพ์

นายอัคนี นฤทัย
นายธงชัย วาณิชกะ
บริษัท ประชาชน จำกัด
(แผนกการพิมพ์)
๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม
บางรัก ๑๐๕๐๐
โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒
๒๓๕-๐๓๘๙

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหนระกุล
พ.ศ. ๒๕๓๐

สารบัญ

	หน้า
บทบรรณาธิการ	๔
ระบบการแต่งตั้งเพื่อเลื่อนตำแหน่งในราชการพลเรือน	๖
ฝ่ายระบบและมาตรฐานงานบุคคล กองวิชาการ สำนักงานก.พ.	
เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลง การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลวงหน้า	๑๕
จารุณี ประชุมสุข	
แต่งตั้งเอี้ย แต่งตั้ง มานิต	๑๘
การพัฒนากับการแต่งตั้งนักบริหาร : โครงการฝึกอบรมหลักสูตร	
“นักบริหารระดับสูง” รุ่นที่ ๑	๒๐
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานก.พ.	
คุณชื่นชอบในตัวเองมากแค่ไหน วลัยพร หุนประสิทธิ์	๒๕
ข้าราชการระดับสูงของไทย และความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ :	
ผลวิจัยเชิงประจักษ์ ข้อมูลระดับประเทศ	๒๘
ติน ปรัชญพฤทธิ	
Affirmative Action Revisited : ๗ ปีแห่งการรอคอย	๔๒
ติน ปรัชญพฤทธิ	
(แนวข้อสอบ)	๔๔
กองการสอบ สำนักงานก.พ.	
บทวิเคราะห์ : ความรับผิดชอบแห่งในความเสียหายอันเกิดแก่	
ทรัพย์สินของทางราชการ ไพศาล ภูโฆบูลย์	๖๙
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๘๒
กฎหมายและระเบียบใหม่พร้อมคำอธิบาย	๘๗
ก่อนปีคปค	๙๖

จากบรรณาธิการ

สวัสดีค่ะ

สิงหาคมเป็นเดือนมหามงคลเพราะตรงกับรอบวันเฉลิมพระชนมพรรษาของสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ วารสารข้าราชการขอถือวโรกาสอันเป็นมงคลนี้ น้อมเกล้า น้อมกระหม่อมถวายพระพรให้สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถทรงพระเกษมสำราญ และทรงอยู่เป็นมิ่งขวัญของปวงชนชาวไทยชั่วกาลนานเทอญ

สำหรับเหล่าข้าราชการนั้น เดือนสิงหาคม - กันยายน ยังเป็นช่วงเวลาที่ยิจกรรมของฤดูกาล การแต่งตั้งมีความเข้มข้นถึงระดับสูงสุด วารสารข้าราชการจึงได้เสนอเรื่อง "การแต่งตั้ง" เป็นจุดเน้นของฉบับ บทความที่ได้นำเสนอมุ่งทั้งเรื่องการปรับปรุงระบบการแต่งตั้ง และเรื่องเบื้องหลังเกี่ยวกับมติคณะรัฐมนตรีเรื่องการแต่งตั้งแบบทิ้งทวน

จากข่าวที่ปรากฏอยู่ในสื่อมวลชนขณะนี้ ปรากฏว่าการแต่งตั้งข้าราชการระดับ "บิ๊ก" แทนผู้ครบเกษียณอายุได้ดำเนินการไปแล้วหลายราย แต่ที่ยังมีปัญหาเครียด ๆ กันอยู่คือเรื่องการจะยุบไม่ยุบตำแหน่งสูงสุดในบางกระทรวง แต่ก็เชื่อว่าภาวะความเครียดคงจะกลับสู่สภาพปกติในปลายเดือนกันยายน ซึ่งการแต่งตั้งตำแหน่งต่าง ๆ คงจะลงตัวและรู้ผลกันทั่วทุกกระทรวงทบวงกรมแล้ว

การแต่งตั้งข้าราชการนั้นมีหลักพื้นฐานที่ใช้ในการดำเนินการอยู่ ๔ ประการ คือ **หนึ่ง** ลักษณะหน้าที่ของตำแหน่ง **สอง** การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งต้องใช้หลักการหาคนที่เหมาะสมที่สุดกับตำแหน่งมีใช้หาตำแหน่งให้กับคน **สาม** ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตำแหน่งและตัวบุคคล ตลอดจนกลไกการพิจารณาแต่งตั้งต้องถูกต้องสมบูรณ์และเหมาะสม **สี่** ผู้มีอำนาจแต่งตั้งต้องมีจริยธรรมยึดมั่นในระบบคุณธรรมและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง หลักเกณฑ์ในสามข้อแรกนั้นอาจจะพอสร้างให้สมบูรณ์ได้โดยไม่ยาก แต่ข้อที่สี่นั้นมักจะเป็นปัญหาเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับพฤติกรรม สิ่งแวดล้อมในสังคม และพัฒนาการทางจิตใจของบุคคลผู้มีอำนาจซึ่งยากแก่การควบคุมบังคับและซังดวงวัด เพราะฉะนั้นจึงอาจเป็นไปได้ในบางกรณี ที่ "สี" "พวก" "เหล่า" "รุ่น" "ภาค" "เงิน" และ "อิทธิพลมืด" ได้เข้ามามีส่วนในการแต่งตั้งด้วย

สำหรับท่านที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรมและสมใจหมายโดยเฉพาะ ท่านที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับบิกทั้งหลาย เราขอแสดงความยินดีและอวยพรให้ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอุดมการณ์ ตลอดจนมีจิตมุ่งมั่นที่จะบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม รักษาวินัยและจรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการที่ดีตลอดไป

ขอฝากข้อคิดไว้ด้วยความเคารพแต่ผู้ที่สมหวังในการได้ตำแหน่ง โปรดอย่าทำให้ผู้แต่งตั้งท่านและประชาชนผิดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของท่านทั้งในปัจจุบันและอนาคต และขอถือโอกาสอัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวองค์ปัจจุบันที่ได้ทรงพระราชทานไว้แก่ข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ค.ศ.นี้ ว่า

“ข้าราชการที่สามารถต้องมีความรู้ครบสามส่วน คือความรู้วิชาการ ความรู้ปฏิบัติการ และความรู้คิดอ่านตามเหตุผลตามความเป็นจริง ต้องมีความจริงใจและความบริสุทธิ์ใจในงาน ในผู้ร่วมงาน ในการรักษาระเบียบแบบแผน ความดีงาม ความถูกต้องทุกอย่างในแผ่นดิน ต้องมีความสงบและหนักแน่นทั้งในกาย ในใจ ในคำพูด ต้องสำรวจดูความบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ แล้วปฏิบัติแก้ไขเสียโดยเร็ว ไม่ปล่อยให้เจริญงอกงามทำความเสียหายให้แก่การกระทำ ความคิด และการทำงาน”

อนึ่ง สำหรับท่านข้าราชการที่พลาดหวังจากการเลื่อนตำแหน่ง และบางท่านที่คิดผิดใช้วิธีวิ่งเต้นใช้เงินซื้อตำแหน่ง ใช้เส้นเพทุบายต่าง ๆ หรือพึ่งพาอาศัยผู้อื่นโดยวิธีที่ผิดเพื่อให้ได้ตำแหน่งนั้น ก็ขอให้ตั้งสติ น้อมนำเอาพระบรมราโชวาทที่อัญเชิญมาข้างต้นไปครุ่นคิดและถือปฏิบัติพัฒนาให้ตนเป็นที่พึ่งแห่งตนต่อไปด้วย

ขอฝากข้อคิดอีกข้อสุดท้ายว่าตำแหน่งในวงราชการโดยเฉพาะตำแหน่งใหญ่ ๆ นั้น มีหน้าที่ในการใช้อำนาจ ใช้เงินหลวง ใช้ทรัพยากรส่วนรวม มีหน้าที่ให้คุณให้โทษ ให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น หากไปอิงอาศัยอิทธิพลผู้ใดแต่งตั้ง โดยไม่ถูกทำนองคลองธรรม ก็คงจะต้องเป็นหนี้บุญคุณ เป็นเครื่องมือของผู้นั้นให้เขาอาศัยอำนาจหน้าที่ของราหามลประโยชน์ให้แก่เขาและพวกพ้องของเขา ตกเป็นเบี้ยล่างให้เขาโขกสับ ทวงบุญคุณและตกเป็นทาสในเรือนเบี้ยของเขาโดยปริยาย **ก็ในเมื่อเป็นไทยอยู่ดี ๆ แล้ว เหตุใดจึงจะคิดสั้น ไปยอมตกเป็นทาสของผู้อื่นเสียเล่า?**

ทินย

ระบบการแต่งตั้งเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ในราชการพลเรือน

ฝ่ายระบบและมาตรฐานงานบุคคล
กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

ข้าราชการถือได้ว่าเป็นเครื่องมือและจักรกลสำคัญอย่างหนึ่งในการที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายและแผนพัฒนาของรัฐให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการคัดเลือกข้าราชการมาดำรงตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับตั้งแต่หัวหน้าโครงการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากองขึ้นไป ล้วนเป็นกุญแจสำคัญในการที่จะควบคุมให้นโยบายและแผนงานของรัฐบาลได้รับการปฏิบัติไปให้ถึงมือประชาชนอย่างแท้จริง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์การเลือกสรรกลุ่มบุคคลเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมและมีคุณภาพสอดคล้องกับแนวทางการบริหารและพัฒนาประเทศตามความจำเป็นของยุคสมัยด้วย

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะชี้ถึงระบบและวิธีการแต่งตั้ง เพื่อเลื่อนตำแหน่งข้าราชการในทางการบริหารงานบุคคลและในทางปฏิบัติ

ในราชการพลเรือน และแนวทางการปรับปรุงวางระบบนี้ขึ้นมาตามที่สำนักงาน ก.พ. พิจารณาดำเนินการ

ความหมายในทางการบริหารงานบุคคล

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งเป็นการสั่งให้ข้าราชการมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

ลักษณะการแต่งตั้งมีอยู่ ๒ ลักษณะ คือ

๑. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง (*Promotion*) หมายถึงการก้าวหน้าไปสู่งานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีศักดิ์ศรีมากขึ้น และได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น อาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานเดิม หรือต่างหน่วยงานก็ได้

๒. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือการย้าย/โอน (*transfer*) หมายถึงการเปลี่ยนจากงานหนึ่งไปสู่อีกงานหนึ่งในระดับเดิมและค่าตอบแทนเท่าเดิม ไม่มีความเปลี่ยนแปลงด้านหน้าที่และความรับผิดชอบมากนัก

หลักการในทางการบริหารงานบุคคล

การแต่งตั้งเพื่อเลื่อนตำแหน่งนั้น มีหลักการในทางการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. หลักการใช้คนให้ตรงกับงาน หรือที่เรียกว่า “*Put the right man in the right job*” กล่าวคือ การเลือกสรรบุคคลมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ นั้น จะต้องคำนึงถึงลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ ว่าต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะอย่างไรบ้าง เช่น ต้องการคนมีความรู้ความสามารถอย่างไร ก็เลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานมากที่สุด โดยใช้วิธีการวัดและประเมินบุคคลในการพิจารณาแต่งตั้งให้ได้บุคคลที่ตรงกับงานมากที่สุด

๒. หลักให้ค่าตอบแทนตามงาน หรือ *Equal pay for equal work* ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ก็ให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนั้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการให้ค่าตอบแทนตามงาน

ส่วนหลักในการพิจารณาแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งข้าราชการนั้น จะยึดหลักการของระบบคุณธรรม (*Merit System*) คือ

๑. หลักความสามารถ
๒. หลักความเสมอภาค
๓. หลักความเป็นกลางทางการเมือง

๔. หลักความมั่นคงในอาชีพ

ทั้งนี้ การเลื่อนตำแหน่งนอกจากจะพิจารณาโดยถือหลักให้มีการใช้คนให้ตรงกับงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังต้องยึดหลักการของระบบคุณธรรม เช่น หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค เป็นต้น ทั้งนี้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และกลไกในการพิจารณาขึ้นมา เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระบบคุณธรรม (*Merit promotion*) ซึ่งในทางปฏิบัติจะต้องกำหนดแนวทางและเกณฑ์การพิจารณาขึ้นมา กำหนดกลไกและผู้พิจารณาไว้ โดยยึดหลักการดังกล่าว

สภาพปัจจุบันของการแต่งตั้งเพื่อเลื่อนตำแหน่งในราชการพลเรือน

ประเภทของการแต่งตั้งข้าราชการ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในราชการพลเรือน จำแนกได้ ๖ กรณี คือ

๑. การแต่งตั้งผู้ได้รับบรรจุ
๒. การย้าย ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกรมเดียวกัน
๓. การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
๔. การโอน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างกระทรวงทบวงกรม

๕. การแต่งตั้งผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะอยู่

สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือการเลื่อนตำแหน่งเป็นการส่งข้าราชการให้มี

อำนาจหน้าที่และรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่มีระดับสูงกว่าเดิม ซึ่งอาจเป็นตำแหน่งในสายงานเดิม หรือต่างสายงานก็ได้ ซึ่งในราชการพลเรือนอาจแยกประเภทการเลื่อนตำแหน่งได้ตามแบบการเลื่อนตำแหน่งได้เป็น ๒ ประการคือ

๑. การเลื่อนตำแหน่งภายในระดับควบคุม คือการเลื่อนตำแหน่งในช่วงที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบคุมของตำแหน่งที่เริ่มสายงานระดับต่าง ๆ เช่น นิตกร ๓ กำหนดตำแหน่งระดับควบคุมเป็นระดับ ๓, ๔ และ ๕ การเลื่อนตำแหน่งในระดับควบคุมจึงหมายถึงการเลื่อนตำแหน่งนิตกร ๓ เป็น ๔ และนิตกร ๔ เป็น ๕

๒. การเลื่อนตำแหน่งนอกระดับควบคุม ได้แก่การเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับควบคุมของสายงานต่าง ๆ เช่น นิตกร ๕ เลื่อนเป็นนิตกร ๖ เป็นต้น

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญนั้นได้มีกฎหมายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งไว้ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๔

๑) มาตรา ๕๐ : “การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันหรือผู้สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น

กรณีใดจะเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ที่ได้รับเลือกให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

การสอบแข่งขันให้เป็นไปตาม มาตรา ๕๐ ส่วนการสอบคัดเลือกและคัดเลือกให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดเป็นผู้ดำเนินการ หลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ตลอดจนวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด”

สำหรับการสอบคัดเลือกนั้น หมายถึงการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งระดับ ๔, ๕ และ ๖ ส่วนตำแหน่งระดับ ๓ นั้น จะใช้วิธีสอบแข่งขันกรณีที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น

อนึ่ง การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการนั้น นอกจากจะเลื่อนจากผู้สอบแข่งขันได้ ในกรณีที่เป็นตำแหน่งระดับ ๓ หรือผู้สอบคัดเลือกได้ในกรณีเป็นตำแหน่งระดับ ๔, ๕ และ ๖ แล้ว อาจเลื่อนจากผู้ที่ได้รับคัดเลือกก็ได้ โดยเฉพาะตำแหน่งระดับควบคุมและระดับ ๗ ขึ้นไป จะใช้วิธีคัดเลือกแต่เพียงอย่างเดียว

๒) มาตรา ๕๑ : การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๐ สำหรับผู้สอบแข่งขันได้ ให้แต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก ให้แต่งตั้งได้ตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ”

๒. หนังสือเวียน กพ.

จากมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ดังกล่าว ก.พ. ได้กำหนดวิธีปฏิบัติ

ในเรื่องดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติแจ้งเวียนให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ทราบและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ๒ ฉบับดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว.๑๗ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๔

หนังสือฉบับนี้ ได้กำหนดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้

๒) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว.๑๘ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๔

หนังสือฉบับนี้ ได้กำหนดหลักปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น โดยให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกพิจารณาดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการประเมินบุคคลตามแบบที่ ก.พ. กำหนดแนบท้ายหนังสือ

๓) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว.๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑

อำนาจในการสั่งแต่งตั้งข้าราชการ (ตามมาตรา ๔๔)

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง จำแนกได้ดังนี้

๑. การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑

- รัฐมนตรีเจ้าสังกัด เป็นผู้สั่งบรรจุ โดยจะต้องได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีก่อนแล้ว

- เสนอนายกรัฐมนตรี เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

๒. การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙

- รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๓. การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ และระดับ ๘

อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงก่อน สำหรับส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมโดยทั่วไป และสำหรับส่วนราชการดังต่อไปนี้คือ

- สำนักงานปลัดกระทรวง หรือสำนักงานปลัดทบวง ไม่ต้องขอความเห็นชอบ เพราะปลัดกระทรวงหรือปลัดทบวง แล้วแต่กรณี เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งอยู่แล้ว

- ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี จะต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีเจ้าสังกัดก่อน

๔. การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๙ ลงมาในสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี และราชบัณฑิตยสถาน

รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง (กรณีบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ และระดับ ๘ ไม่ต้องขอความเห็นชอบ เพราะรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งอยู่แล้ว)

๕. การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ ๖ ลงมา

อธิบดีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

๖. การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๓๔ (ผู้สอบแข่งขันได้) และการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ (ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๕ ลงมา ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

วิธีการในปัจจุบัน

การเลื่อนตำแหน่ง

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในปัจจุบัน มีหลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

๑. มีตำแหน่งระดับสูงว่าง หรือเป็นตำแหน่งเดิมที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับสูงขึ้นแล้ว ซึ่งได้แก่

๑) ตำแหน่งที่กำหนด เป็นระดับควบ

๒) ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นระดับสูงขึ้น เป็นรายตำแหน่ง

๒. ผู้ได้เลื่อนตำแหน่งต้องเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และเป็นผู้ซึ่ง

๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นไป หรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ. แล้ว

๒) สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือกแล้วแต่กรณีเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งแต่ละกรณีแต่ละตำแหน่งจะใช้วิธีการแตกต่างกันตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร

๐๗๑๑/ว.๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ ดังนี้

๑) การเลื่อนตำแหน่งในระดับควบ ซึ่งจะมี ๒ กรณี คือ

- เลื่อนช่วงแรกในระดับควบ เช่น ระดับ ๑-๒ ของสายงานเริ่มระดับ ๑, ระดับ ๒-๓ ของสายงานเริ่มระดับ ๒, ระดับ ๓-๔ ของสายงานเริ่มระดับ ๓ และระดับ ๔-๕ ของสายงานเริ่มระดับ ๔

- เลื่อนช่วงหลังในระดับควบ เช่น ระดับ ๒-๓ ของสายงานเริ่มระดับ ๑, ระดับ ๓-๔ ของสายงานเริ่มระดับ ๒, ระดับ ๔-๕ ของสายงานเริ่มระดับ ๓ และระดับ ๕-๖ ของสายงานเริ่มระดับ ๔

การเลื่อนตำแหน่งในระดับควบทั้ง ๒ กรณีข้างต้น ใช้วิธีการคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลและผลงาน

๒) การเลื่อนตำแหน่งนอกระดับควบ เป็นการเลื่อนตำแหน่งที่พ้นระดับควบไปแล้วของแต่ละสายงาน ซึ่งจะเลื่อนในตำแหน่งที่ว่างหรือตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับสูงขึ้น มี ๒ กรณี ดังนี้

- เลื่อนในตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าระดับ ๖ จะใช้วิธีการสอบคัดเลือก

- เลื่อนในตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป ใช้วิธีการคัดเลือก

การเลื่อนตำแหน่งนอกระดับควบทั้ง ๒ กรณีดังกล่าว อาจจำแนกตามลักษณะตำแหน่งที่จะเลื่อนได้เป็น ๒ กรณี คือ

- การเลื่อนตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับสูงขึ้น

- การเลื่อนในตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งต้องเสนอผลงานให้อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการประเมินก่อน

๓) ในขณะที่จะได้เลื่อนตำแหน่งต้องได้รับเงินเดือนตามเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว.๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒

๓) การให้ได้รับเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่ง ถ้าผู้ใดยังได้รับเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้เลื่อนก็ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้รับในขั้นต่ำของตำแหน่งตั้งแต่วันที่ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว.๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ และที่ สร ๐๗๐๓/ว.๗ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ และที่ สร ๐๗๑๑/ว.๒๔ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๒๑

สภาพปัญหา

สภาพปัญหาของระบบการแต่งตั้งในปัจจุบันอาจสรุปได้เป็น ๒ เรื่อง คือ ปัญหาในระบบและกลไก กับปัญหาในด้านพฤติกรรมซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ปัญหาเกี่ยวกับระบบและกลไก หมายถึงสภาพการณ์เกี่ยวกับกฎเกณฑ์และวิธีดำเนินการแต่งตั้งตามที่ได้กำหนดไว้ในปัจจุบัน ซึ่งมีส่วนที่เป็นปัญหาคือ

๑) **ปัญหาด้านกฎหมาย** ตามกฎหมายได้ให้อำนาจในการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๔ ลงมาแก่อธิบดี โดยจะต้องขอความเห็นชอบจาก

ปลัดกระทรวงก่อน สำหรับการแต่งตั้งตำแหน่งระดับ ๗ และ ๘ ส่วนการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๙ เป็นอำนาจของรัฐมนตรีเจ้าสังกัดและตำแหน่งระดับ ๑๐-๑๑ นั้น ให้รัฐมนตรีเป็นผู้เสนอชื่อบุคคลให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ และนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ซึ่งจะเห็นได้ว่าปลัดกระทรวงซึ่งเป็นตำแหน่งข้าราชการประจำสูงสุดของกระทรวงไม่มีอำนาจในการแต่งตั้งข้าราชการในกระทรวงเลย ยกเว้นภายในสำนักงานปลัดกระทรวงซึ่งดำเนินการในฐานะอธิบดีเท่านั้น นอกจากนี้แล้ว ในการแต่งตั้งตำแหน่งรองอธิบดีหรือรองปลัดกระทรวงนั้น ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งเหล่านั้นคืออธิบดีและปลัดกระทรวงตามลำดับก็อาจไม่มีส่วนร่วมรับรู้ในการแต่งตั้งตัวบุคคลเลยก็ได้

๒) **ปัญหาด้านการปฏิบัติของส่วนราชการตามแนวทางตามกฎหมาย** การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในปัจจุบัน มีหลักการปรากฏตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ และวิธีดำเนินการตามหนังสือเวียนต่าง ๆ ของสำนักงานก.พ.ดังที่ได้กล่าวแล้ว แต่หลักการและวิธีการตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ไม่ได้กำหนดในรายละเอียดให้มีกลไกการเลื่อนตำแหน่ง หรือองค์กรที่จะทำการกลั่นกรองบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ที่เหมาะสมที่สุดตลอดจนระบบการบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับประกอบการพิจารณาในการคัดเลือกบุคคล

ในทางปฏิบัติ บางส่วนราชการจึงได้เพิ่มเติมวิธีการในการเลื่อนตำแหน่งและย้ายข้าราชการ

ราชการตามที่เห็นว่าเหมาะสม เช่น ให้มีคณะกรรมการพิจารณาเลือกสรรกลั่นกรอง ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละส่วนราชการ ทั้งในด้านจำนวนระดับ ฐานะ องค์ประกอบและบทบาท นอกจากนี้ บางส่วนราชการวางหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งไว้ชัดเจน ในขณะที่อีกหลายส่วนราชการมิได้วางหลักเกณฑ์เพิ่มเติมแต่อย่างใด คงใช้แนวทางตามที่ ก.พ. กำหนดเท่านั้น หรือ บางส่วนราชการใช้อัตราเงินเดือนเป็นหลักเพียงอย่างเดียวในการกลั่นกรองเบื้องต้น บางส่วนราชการถือเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้งเพียงผู้เดียว โดยเฉพาะการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูง

๓) ปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือและกลไกการเลื่อนตำแหน่งและย้ายข้าราชการ ซึ่งได้แก่

ก. การขาดการกำหนดความต้องการของตำแหน่งไว้ล่วงหน้า เนื่องจากส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน การพิจารณาการเลือกสรรบุคคลจึงพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้กว้าง ๆ เกี่ยวกับคุณวุฒิ ระยะเวลาในตำแหน่งเดิม และประสบการณ์ในการทำงานขั้นต่ำและอัตราเงินเดือนที่ได้รับว่าเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว.๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒ หรือไม่เท่านั้น

ข. ในระบบการเลื่อนตำแหน่งมิได้กำหนดให้มีคณะกรรมการทำหน้าที่เลือกสรรกลั่นกรองการเลื่อนตำแหน่งเป็นอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของผู้บังคับบัญชา ซึ่งในทางปฏิบัติผู้บังคับบัญชาอาจตัดสินใจไปได้เอง หรือนำไป

ปรึกษา อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด ก็ได้ หรืออาจจะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำหน้าที่เลือกสรรกลั่นกรองบุคคลขึ้นโดยมีองค์ประกอบ ระดับ จำนวน แตกต่างกันไป

ค. ขาดข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล โดยทั่วไปการพิจารณาความเหมาะสมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง อาศัยข้อมูลที่เป็นหลักฐานจากสมุดทะเบียนประวัติ ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการผู้นั้นเท่านั้น ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน ในทางปฏิบัติมักได้จากการสดับตริบฟัง การตรวจงาน หรือนิเทศงาน เป็นต้น ซึ่งอาจไม่ต่อเนื่องและอาจไม่มีการประมวลไว้เป็นเรื่องราว

๒) ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรม

ก. ผู้บังคับบัญชาอาจใช้อำนาจโดยไม่มีหลักเกณฑ์ การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย ในทางปฏิบัติไม่มีหลักประกันว่าผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจตามที่กฎหมายให้ไว้ โดยมีหลักเกณฑ์หรือการกลั่นกรองตามสมควร

ข. การใช้อิทธิพลจากภายนอก ผู้บังคับบัญชาหรือข้าราชการใช้อิทธิพลจากภายนอกเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่ง

ปัญหาอื่น ๆ นอกจากนี้ ที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรม เช่น การสงวนตำแหน่งไว้สำหรับคนในข้าราชการเห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นสิทธิ เป็นต้น

จากสภาพปัญหาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความบกพร่องหรือความไม่สมบูรณ์ของการบริหารงานบุคคล ๒ ส่วน คือระบบการแต่งตั้งข้าราชการ กับตัวผู้บังคับบัญชา ซึ่งมี

ผลกระทบเป็นอย่างมากต่อประสิทธิภาพของระบบราชการโดยส่วนรวม กล่าวคือ

- การบริหารงานบุคคลขาดระบบและกลไกที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ข้าราชการเสียขวัญและกำลังใจ
- ข้าราชการจะมุ่งวิ่งเต้นนักการเมืองเพื่อให้ช่วยให้ได้เลื่อนตำแหน่งมากกว่าจะตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและแข่งขันกันทำงานตามกติกาของระบบคุณธรรม
- เกิดการแตกแยกในหมู่ข้าราชการและกระทบกระเทือนต่อความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ

ความจำเป็นในการปรับปรุง

๑. ในกระบวนการบริหารงานบุคคล การแต่งตั้งและการเลื่อนตำแหน่งนับว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่ง เพราะการเลื่อนตำแหน่งนอกจากจะถือว่าเป็นการก้าวหน้าในอาชีพการทำงานของคนแล้ว ยังถือว่าเป็นการเพิ่มภาระหน้าที่แก่บุคคลนั้นให้สูงขึ้น และเพิ่มอำนาจในการทำงานด้วย บุคคลในระดับหัวหน้างานต่าง ๆ จึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จล้มเหลวของงาน การคัดเลือกบุคคลมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ จึงต้องกระทำอย่างรอบคอบโดยมีการเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งมาดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันระบบการแต่งตั้งและการเลื่อนตำแหน่งในราชการพลเรือนได้กำหนดไว้บนสมมุติฐานว่า ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งเป็นผู้ที่

รอบรู้และมีความคิดเห็นกว้างไกล มีความยุติธรรมเป็นที่ตั้ง จึงได้มอบอำนาจการตัดสินใจในการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ที่ผู้มีอำนาจเกือบทั้งหมด โดยกำหนดเพียงหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งไว้อย่างกว้าง ๆ มิได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับกลไกหรือระบบกลั่นกรอง เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดมาทำงาน นอกจากนี้แล้วยังขาดข้อมูลส่วนบุคคลที่เป็นระบบเพื่อช่วยในการตัดสินใจคัดเลือกบุคคลอีกด้วย ในทางปฏิบัติส่วนราชการต่าง ๆ จึงอาจเลือกปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางในการที่จะใช้ระบบและวิธีการใดในการคัดเลือกแต่งตั้งข้าราชการได้ตามความสมัครใจของผู้มีอำนาจ บางส่วนราชการถือเป็นอำนาจของผู้มีอำนาจแต่งตั้งที่จะดำเนินการต่าง ๆ ได้แต่ผู้เดียว ระบบการแต่งตั้งข้าราชการในปัจจุบันจึงอยู่ในสภาพที่ลักลั่นกัน และขาดหลักประกันในเรื่องความเป็นธรรม

ปัญหาของการแต่งตั้งข้าราชการที่ควรได้รับการแก้ปัญหาระบบหรือปรับปรุงไปก่อนคือปัญหาเกี่ยวกับระบบและกลไกในประเด็นต่อไปนี้

๑. เครื่องมือ : กำหนดให้มีเครื่องมือช่วยการพิจารณา ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับความรับผิดชอบของตำแหน่ง รายละเอียดความต้องการของตำแหน่ง และระบบข้อมูลบุคคลและผลงาน

๒. กลไก : กำหนดให้มีกลไกการกลั่นกรองเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นส่วนของกระบวนการพิจารณาเลือกสรรกลั่นกรองบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบด้วยสาระสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. ให้มีคณะกรรมการทำหน้าที่ช่วยผู้บังคับบัญชาประเมินความเหมาะสมของบุคคลกับตำแหน่ง เพื่อให้มีหลักประกันความเป็นธรรมตามระบบคุณธรรมโดยมีคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ขึ้นมา เช่น ระดับ ๘ ลงมา ระดับ ๙ และระดับ ๑๐-๑๑

๒. ให้มีวิธีการและขั้นตอนสำหรับคณะกรรมการใช้ประเมินความเหมาะสมของบุคคลกับตำแหน่งอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม

๓. ให้มีวิธีการและขั้นตอนสำหรับผู้มีอำนาจพิจารณาคัดเลือกผู้เหมาะสมไปดำรงตำแหน่งอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม

แนวทางในการปรับปรุง

๑. ปรับปรุงภายใต้กฎหมายปัจจุบันตามอำนาจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งในปัจจุบัน กล่าวคือการปรับปรุงนี้ยังคงรักษาอำนาจของผู้บังคับบัญชาภายใต้กฎหมายที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

๒. เป็นการปรับปรุงโดยกำหนดให้มีกลไกและเครื่องมือช่วยในการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้มีหลักประกัน ความเป็นธรรม และการใช้คนให้ตรงกับงาน

กรอบในการแก้ปัญหาและปรับปรุง

เพื่อให้มีหลักประกันว่าการแต่งตั้งข้าราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยราชการจะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง และเพื่อเป็นแนวทางประกอบการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจให้ใช้อำนาจในทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการปรับปรุง

๑. ผลต่อราชการ

๑) มีแนวทางปฏิบัติในเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกกระทรวงทบวงกรม

๒) ราชการจะได้บุคคลที่มีสมรรถภาพและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ผลต่อข้าราชการ

๑) มีหลักประกันความเป็นธรรมในการพิจารณาแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

๒) รักษาขวัญกำลังใจข้าราชการ และกระตุ้นให้ข้าราชการมุ่งทำงานเพื่อผลงานและยอมรับที่จะแข่งขันกันในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในการรับราชการ

ทั้งนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการที่จะพิจารณา กำหนดเป็นหนังสือเวียนต่อไป

เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลง

การออกคำสั่งแต่งตั้ง ข้าราชการล้วงหน้า

จารุณี ประชุมสุข

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๗ กอวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

หลังจากที่ได้มีการวิพากษ์วิจารณ์ถึงความไม่เหมาะสมไม่ควรของการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน กรณีที่ผู้สั่งจะเกษียณอายุ แต่ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้มีผลวันที่ตนเองเกษียณไปแล้วก็ดี หรือที่เรียกกันว่า “ทิ้งทวน” หรือการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ไปเลื่อนตำแหน่งที่ในขณะนั้นยังไม่ว่างแต่จะว่างในระยะเวลาต่อไป หรือที่เรียกกันว่า “ให้นั่งแท่น” หรือ “จองที่” ทำให้เกิดปัญหากับส่วนราชการ และข้าราชการเป็นอย่างมากนั้น บัดนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการไว้ล่วงหน้าแล้ว เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๓๐ ตามที่ ก.พ. เสนอไป ซึ่งผู้อ่านจะดูรายละเอียดได้จากหนังสือเวียนของสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ในคอลัมน์กฎหมายและระเบียบใหม่ในวารสารฉบับนี้

วารสารข้าราชการจึงขอนำเบื้องหลังและเหตุผลอันเป็นที่มาของเรื่องนี้มาเล่าสู่กันฟัง ดังนี้

เรื่องนี้มีต้นตอมาจากปัญหาในทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นในกรมต่าง ๆ กรณีที่ผู้มีอำนาจออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ เช่น อธิบดีได้ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการไว้ล่วงหน้าในกรณีต่าง ๆ กัน เช่น ให้ไปดำรงตำแหน่งในต่างประเทศ หรือต่างจังหวัดไว้ล่วงหน้านานเกินสมควร คือบางครั้งออกคำสั่งก่อนล่วงหน้านานถึง ๘ เดือน หรือบางกรณีอธิบดีจะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน แต่ออกคำสั่งไปล่วงหน้าแบบทิ้งทวน ให้มีผลในวันที่ ๑ ตุลาคม เมื่ออธิบดีคนใหม่มา ก็มีการออกคำสั่งยกเลิกคำสั่งเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งใหม่ และใน

ส่วนภูมิภาคจะมีผู้ว่าราชการจังหวัดบางจังหวัด ออกคำสั่งล่องหน้าย้ายข้าราชการก่อนตนจะถูกย้ายไป พอผู้ว่าราชการจังหวัดคนใหม่มาก็ยกเลิกคำสั่งหรือเกิดปัญหาว่าคำสั่งดังกล่าว มีผลหรือไม่ และยังมีอธิบดีบางกรมออกคำสั่ง จองตำแหน่งให้ข้าราชการบางคนที่ยังมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนให้เลื่อนตำแหน่งไว้ล่วงหน้า ประมาณ ๖ เดือนเศษ ก่อนที่ข้าราชการผู้นั้น จะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และบางทีก็ออกคำสั่งแต่งตั้งล่วงหน้าขณะที่ ตำแหน่งยังไม่ว่าง เป็นต้น

พฤติกรรมทางการบริหารดังกล่าวได้ก่อให้เกิดปัญหา ร้องเรียนของข้าราชการกระทบ ต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการ นอกจากนี้ ก็ก่อให้เกิดความวุ่นวายในการบริหารงาน เนื่องจากมีการแก้ไขคำสั่งกันบ่อย ๆ และในด้านราชการเองก็ทำให้เกิดความลักลั่นในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ ในส่วนราชการต่าง ๆ

ก.พ. ในฐานะองค์การกลางบริหารงานบุคคล จึงได้ศึกษาพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการล่วงหน้าให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ และได้นำเสนอคณะกรรมการพิจารณา กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติรวม ๓ กรณี และคณะกรรมการได้พิจารณาเห็นชอบและให้กระทรวงทบวงกรม ตลอดจนคณะกรรมการข้าราชการต่าง ๆ ทุกประเภทถือเป็นหลักปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการ

พลเรือน และข้าราชการประเภทอื่น ๆ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังในมติคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๒/๐๔๔ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๓๐ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้ คือ

กรณีที่ ๑ การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะ ที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงแล้วนั้น สมควรให้กระทำได้ เฉพาะกรณีที่จำเป็นต้องแต่งตั้งข้าราชการไปดำรงตำแหน่งในต่างจังหวัด ในต่างประเทศ หรือเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้ที่จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุตาม กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ หรือกรณีอื่น ที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ส่วนราชการจริง ๆ เช่น กรณีแต่งตั้งล่วงหน้าแทนผู้ที่ขอลา ออกจากราชการสำหรับตำแหน่งที่จำเป็นต้องมี ผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน เป็นต้น ทั้งนี้การแต่งตั้ง ล่วงหน้าดังกล่าวให้กระทำได้กรณีที่มีเหตุผล ความจำเป็นแก่ราชการ โดยให้ออกคำสั่งล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๒ เดือน หากมีความจำเป็นเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการจำต้องออก คำสั่งล่วงหน้าเกินกำหนดเวลาดังกล่าว ก็ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปก่อน

กรณีที่ ๒ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งซึ่งรู้อยู่แล้วว่าตนจะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการไปไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ไม่พึงออกคำสั่ง แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนไว้ล่วงหน้า โดยให้

คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ออกคำสั่งได้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่นั้นไปแล้ว หากมีความจำเป็นเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ จำต้องออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการก็ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปก่อน

กรณีที่ ๓ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งไม่อาจออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ดำรง

ตำแหน่งใด ๆ เป็นการลวงหน้า โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้วได้

ซึ่งรายละเอียดของเรื่องนี้จะมีอยู่ในคอลัมน์ใหม่ ๆ ในวงราชการ และในคอลัมน์กฎหมายและระเบียบใหม่ พร้อมคำอธิบายในวารสารฉบับนี้อยู่แล้ว



แต่งเอ๊ยแต่งตั้ง

มานิต

ก่อนแต่งตั้ง

ทุกครั้งครามีปัญหาหน้าเขียนหัว
ช่างลับสนดูจุ่นวายไม่ลงตัว
บรรยากาศดั่งมีดมั่วทั่วหน่วยงาน

ตำแหน่งใดอยู่ที่ไหนไม่กระจ่าง
ควรจัดวางคนเช่นใดให้มาตรฐาน
แต่งตั้งโยตั้งเพื่อใครไหนหลักการ
ดูผลงานหรือบุคคลเหตุผลใด

ลูกน้อง

ต่างมองหาเส้นตีสีที่สดไล
เสนอน้ำแข่งกันวิ่งชิงหลักชัย
ที่หัวใจ "เข้าหลังบ้าน" วานเมียนาย

พวกจอมยุทธ์มุ่งซัดคันทนทางลับ
ใช้ไซกลับคู่แข่งให้เสียหาย
ไปรอยไปปลิวบัตรสนเท่ห์กันจุ่นวาย
ย้ายหลังร้อยราย "เลื่อยเก้าอี้" เพื่อที่ตน

พวกหมดทางทอดอาลัยไร้ทางสู้
หากมอดสู่มอมมีหวังมีหน
เจ้าประคุณช่วยลูกข้างบันดาลดล
รดน้ำมนต์บนบานท่านช่วยที

ที่ชี้เกี่ยจนหลังเหยียดยาวกลับเจ้าข้า
เร่งงานเข้าจรดคืนค่ำขม้นขมิ
หวังเอาหน้าให้นายเห็นเป็นคนดี
ใช้ผักชีโรยหน้าไว้ให้คนชม



เจ้านาย

ที่ใจเบาเอาแต่พวกอ้างเหมาะสม
หลับตาซีเลือกคนโกล้ไม่ปรารมภ์
เสียงตำขรมทำยักย้ายไม่อายใคร

ที่ใจหนักขอคิดก่อนสักค่อนปี

ใครคนดีใครเส้นดัดแคไหน
ตอบไม่เสร็จว่าแต่งตั้งกันอย่างไร
จะฟังใครจะเชื่อใครให้พรั่นพรั้ง

บ้างเด็ดขาดกล้าหาญชาญสมร

ก็ชั้นตอนคิดเองเสร็จอย่างข้งขึง
ก็ข้อมูลก็หลักการไม่ค้ำนึ่ง
ท่านรู้ซึ่งจึงแต่งตั้งไม่ฟังใคร

บางหน่วยงานทำลึกลับให้คับข้อง

ยิ่งคนจ้องยิ่งต้องปิดให้สงสัย
ปล่อยให้คาดวาดให้เดาจนเหงาใจ
หลักการใดใครพิจารณาอย่ารู้เลย

หลังแต่งตั้ง

มักได้ฟังเสียงวิจารณ์พรั่าเฉลย
บ้างตำหนิปั้นวิพากย์ฝักคำเปรย
หรือหยันเหย้าว่าวิสุทธิ์ดุงน้ำคลอง

บ้างตอกชกหัวว่าตัวเหมาะสม

แต่เป็นเพราะไม่ยุติธรรมจำต้องหมอง
บ้างโอน ย้าย ลาออกกันตามครรลอง
หรือตริกตรองแกล้งประชดงดทำงาน

แต่งเอ้ยแต่งตั้ง

เป็นพลังการบริหารวานคิดถึง
มุ่งพัฒนาเพื่อผลงานวานค้ำนึ่ง
ตรองให้ซึ่งจึงได้ผลตั้งคนดี
มีหลักการพร้อมข้อมูลที่ถูกลเกื้อ
สร้างความเชื่อมีเหตุผลไม่ผลามผลิ
จงใจคนอย่างป็นธรรมตามวิธี
เพื่อศักดิ์ศรีของหน่วยงานนะท่านเอ้ย.

การพัฒนากับการแต่งตั้งนักบริหาร : โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักบริหารระดับสูง” รุ่นที่ ๑

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

จากข้อเท็จจริงอันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า “ข้าราชการ” เป็นเครื่องมือสำคัญของรัฐในการบริหารและดำเนินการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง “นักบริหารระดับสูง” ในกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ นอกจากนั้นรัฐบาลทุกสมัยยังได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนานักบริหารมาโดยตลอด โดยเน้นที่การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในทางการบริหาร และการเตรียมบุคคลเข้ารับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น ดังเห็นได้จากการที่รัฐบาลกำหนดแนวนโยบายการพัฒนา นักบริหารไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่าง ๆ

เกี่ยวกับการพัฒนาบริหารนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาหลักสูตรนักบริหารในระดับต่าง ๆ และปรับปรุงแนวดำเนินการที่จะเชื่อมโยงการฝึกอบรมกับการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ ทักษะ ทางการบริหาร และทัศนคติที่ถูกต้องแก่ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารต่าง ๆ อยู่แล้ว และผู้ที่กำลังจะดำรงตำแหน่งทางการบริหารในระดับสูงขึ้นไปให้สามารถบริหารงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับภารกิจความรับ

ผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และในอนาคตอันใกล้ต่อไป ด้วยเหตุนี้สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “นักบริหารระดับสูง” ขึ้นโดยเฉพาะ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้องในการบริหารราชการให้แก่ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีอาวุโสพอสมควร และมีโอกาสจะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารในระดับสูงขึ้นไป รวมทั้งเพื่อสนองความต้องการของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ต้องการพัฒนาผู้อำนวยการกองที่อาวุโสให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น ให้พร้อมที่จะรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจด้านการบริหารในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นด้วย

แนวดำเนินการของหลักสูตร

แนวดำเนินการของหลักสูตรนักบริหารระดับสูงนี้ แยกได้ออกเป็น ๓ ระยะต่อเนื่องกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ช่วงก่อนการฝึกอบรม (Pre Session)

ระยะก่อนการฝึกอบรมนี้เป็นช่วงดำเนินการช่วงแรกที่สำคัญของหลักสูตรซึ่งจะจัด

ดำเนินการล่วงหน้าประมาณ ๑ เดือน ก่อน
ระยะดำเนินการฝึกอบรม (During Session)
โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังนี้

ก. เพื่อชี้แนะ อธิบาย และทำความเข้าใจ
ให้กับนักบริหารที่เข้าร่วมหลักสูตร เกี่ยวกับ
รายละเอียดและวิธีการต่าง ๆ ของหลักสูตร
ตลอดโครงการ

ข. เพื่อให้ให้นักบริหารที่เข้าร่วมหลักสูตร
ได้แสดงออกหรือชี้ถึงความจำเป็นหรือความ
ต้องการของแต่ละคนในการพัฒนาความรู้
ความสามารถและทักษะทางการบริหาร

ค. เพื่อให้ให้นักบริหารที่มาเข้าร่วมหลักสูตร
ได้วิเคราะห์ความจำเป็นหรือความต้องการ
และจัดวางแผนหรือแนวทางการพัฒนาตนเอง
ของนักบริหารเป็นรายบุคคลหรือ/และเป็นคณะ

ง. เพื่อเสริมสร้างความพร้อมของนัก
บริหารที่มาเข้าร่วมหลักสูตรเป็นรายบุคคล
เพื่อการฝึกฝน เรียนรู้ ระหว่างหลักสูตรให้
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพให้มากที่สุด ในขณะที่
เดียวกัน ก็จะมีการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ของนัก
บริหารทุกคนที่จะต้องเรียนรู้ แสดงออกทั้ง
ทางด้านความคิด และพฤติกรรมในรูปแบบ
ต่าง ๆ ร่วมกันตลอดหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้มี
การเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
ในช่วงดำเนินการฝึกอบรม

แนวทางดำเนินการ

ก. เชิญนักบริหารจากส่วนราชการต่าง ๆ
ที่จะมาเข้าร่วมโครงการ มาประชุม แบบอยู่
ประจำร่วมกัน ๒ วัน ทำการ

ข. ในช่วง ๒ วันนี้ นักบริหารแต่ละคน
จะได้มีโอกาสวิเคราะห์พฤติกรรมและทักษะ

การบริหารของตนทั้งในแง่ที่เป็นจุดอ่อน และ
จุดเข้มแข็ง และได้มีโอกาสแสดงออกทางความ
คิดและพฤติกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์
ร่วมกันระหว่างนักบริหารทั้งหลายจากส่วน
ราชการต่าง ๆ

ผลที่ได้รับจากการประชุม ๒ วัน ช่วงก่อน
การฝึกอบรมนี้ จะชี้ให้เห็นถึงความจำเป็น
และความต้องการของนักบริหารเป็นรายบุคคล
และเป็นกลุ่ม ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการเตรียม
การเพื่อช่วยให้การดำเนินการฝึกอบรม สามารถ
สนองความจำเป็นหรือความต้องการต่าง ๆ
นั้นได้อย่างมากที่สุด และที่สำคัญคือความพร้อม
ของนักบริหารที่จะมาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ
ได้ตลอดทั้งโครงการ

๒. ช่วงระหว่างการฝึกอบรม (During Session)

ช่วงระหว่างการฝึกอบรม เป็นระยะที่
สอง และสามารถดำเนินการได้เมื่อสิ้นสุดระยะ
ก่อนฝึกอบรมแล้ว ๑ เดือน ช่วงระหว่างการ
ฝึกอบรมนี้ เป็นช่วงเวลาที่นักบริหารทุกคน
ที่ผ่านระยะช่วงก่อนฝึกอบรมมาแล้ว ได้มา
ศึกษา วิเคราะห์ วินิจฉัย ร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้
ซึ่งกันและกัน ตามกรอบวัตถุประสงค์ของ
หลักสูตรทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวมาแล้ว

กรอบเนื้อหาของหลักสูตรในช่วงระหว่าง
การฝึกอบรมนี้ จำแนกได้เป็น ๖ หมวดคือ

- ก) สภาวะแวดล้อมทางการบริหาร
- ข) ภารกิจและความรับผิดชอบของนัก
บริหาร
- ค) พฤติกรรมทางการบริหาร
- ง) ความรู้และทักษะการบริหารงาน

๑) คุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับนักบริหาร

๒) การบริหารร่างกาย และจิตใจ

ทั้ง ๒ หมวดวิชา จะจำแนกออกเป็นเนื้อหาวิชาหลัก ซึ่งเป็นวิชาที่ได้กำหนดขึ้นโดยพิจารณาถึงความจำเป็นสำหรับนักบริหารระดับสูง ทุกคน และเนื้อหาวิชาเสริม ซึ่งเป็นวิชาที่ผู้เข้าอบรมจะเลือกศึกษาตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละคน

แนวดำเนินการ

ระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับช่วงระหว่างการฝึกอบรมนี้ คือ ๖ สัปดาห์ แบบเต็มวัน โดยแยกออกเป็น ๓ ระยะ ในการดำเนินการตามรูปแบบการจัดดำเนินการดังนี้

๑) ช่วงสัปดาห์ที่ ๑-๔ จะเป็นการดำเนินการแบบเต็มวัน ไป-กลับ โดยใช้สถานที่ฝึกอบรมที่อาคารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

๒) ช่วงสัปดาห์ที่ ๕ ถึงต้นสัปดาห์ที่ ๖ จะเป็นการดำเนินการแบบเต็มวัน อยู่ประจำร่วมกัน ในท้องที่ต่างจังหวัด ที่เหมาะสมแก่การออกไปศึกษาดูงานพัฒนาในภูมิภาคและชนบท รวมเวลาอยู่ประจำในภูมิภาคประมาณ ๗ วันทำการ (รวมวันเดินทางไปและกลับด้วย)

๓) ช่วงสัปดาห์ที่ ๖ ซึ่งเป็นช่วงการสรุปผลรวมของการสัมมนาตลอดทั้งหลักสูตร รวมทั้งการวางแผนเพื่อกิจกรรมต่อเนื่อง หลังการฝึกอบรม (Post-Session) และพิธีปิดการสัมมนา จะเป็นการดำเนินการแบบเต็มวัน ไป-กลับ ณ อาคารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยใช้เวลา ๔ วันทำการ

รวมเวลาดำเนินการทั้งหลักสูตร ๖ สัปดาห์เต็ม

๓. ช่วงหลังการฝึกอบรม

ช่วงหลังการฝึกอบรมนี้ เน้นกิจกรรมเพื่อการติดตามและประเมินผลของการสัมมนาที่สำเร็จไป โดยคาดว่าจะจัดให้มีขึ้น เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมไปแล้วประมาณ ๖-๘ เดือน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

ก) เพื่อติดตามผลการสัมมนาที่เสร็จสิ้นไปแล้ว

ข) เพื่อการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ค) เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดไป โดยให้โอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมระยะสั้น ๆ เป็นครั้งคราว

ง) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือต่อไป ร่วมกันระหว่างนักบริหารของส่วนราชการต่าง ๆ พร้อมกับการพัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือ และการให้คำแนะนำปรึกษาหารือกัน ระหว่างนักบริหารด้วยกัน และกับสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การบริหารราชการเป็นการส่วนรวมต่อไปด้วย

กำหนดการและรายละเอียดของกิจกรรม ช่วงหลังการฝึกอบรมนี้ จะพัฒนาขึ้นภายหลังเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการช่วงระหว่างฝึกอบรมไปแล้ว

ระบบการสอนและกระบวนการเรียนรู้ ในหลักสูตร

การประยุกต์หลักการสอนและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นับว่าเป็นเอกลักษณ์และคุณลักษณะที่สำคัญของหลักสูตรนี้ กล่าวคือ นักบริหารทุกคนที่มาเข้าร่วมหลักสูตรสามารถกำหนดประเด็นหรือปัญหาที่จะศึกษาโดยตนเองหรือโดยกลุ่ม รวมทั้งมีโอกาสเลือกศึกษาในวิชาเสริมต่าง ๆ ตามความต้องการของตนเองได้นอกจากนี้ หลักสูตรนี้ได้พยายามนำวิธีการต่าง ๆ หลายรูปแบบวิธีมาช่วยให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

ระบบและวิธีการต่าง ๆ ที่พัฒนาเพื่อหลักสูตรนี้ จำแนกได้เป็นสองส่วนที่สำคัญ คือ

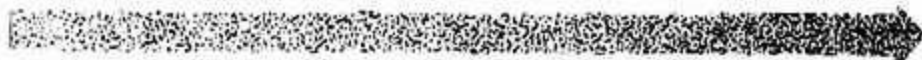
๑. ส่วนการให้ความรู้ มีวิธีการต่าง ๆ เช่น

- การสนทนากับนักบริหารที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่องโดยทั่วไป
- การบรรยาย/ฝึกอบรมในห้อง (class-room - training)
- การอภิปรายกลุ่มที่อาศัยประสบการณ์ของนักบริหารแต่ละคน (group learning process)

- การศึกษาดูงาน (study visits)

๒. ส่วนการสรุปผลการเรียนรู้ มีวิธีการที่สำคัญคือ

- การศึกษาปัญหาการบริหารที่เป็นความจำเป็นของนักบริหารแต่ละคน (individual study) หรือการศึกษาด้วยตนเอง
 - การศึกษาวิจัยประยุกต์เฉพาะส่วนบุคคล (individual project) ซึ่งเป็นส่วนต่อเนื่องจากการศึกษาด้วยตนเอง แต่เน้นในทักษะการเขียนเป็นสำคัญ
 - การศึกษาวิจัยร่วมกันเป็นคณะ (group project) เพื่อให้ให้นักบริหารได้ศึกษาวิเคราะห์และทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารระดับนโยบายของราชการเป็นสำคัญ
 - การนำเสนอผลการศึกษา การเรียนรู้ และการวิจัยให้กับที่ประชุมใหญ่ (plenary session) เพื่อรับฟังคำวิจารณ์ ข้อเสนอแนะ หรือข้อเสนอแนะ จากสมาชิกนักบริหารด้วยกัน
- ระบบการสอนและกระบวนการเรียนรู้ทั้งสองส่วนนี้ สรุปเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



คุณชื่นชอบในตัวเองมาก แค่ไหน

วัลย์พร พูนประสิทธิ์*

การตัดสินใจด้วยตัวของตัวเอง หรือจะเรียกว่าอะไรก็ตาม มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของเรามาก ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจเลือกคนที่เราจะแต่งงานด้วย การเลือกงาน หรืออาชีพ เลือกจะมีมิตรภาพกับใครสักคน หรือว่าจะทำอะไรอีกหลาย ๆ อย่าง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีผลกระทบต่อส่วนที่เป็นอิสรภาพในความนึกคิดของเรา ไม่ว่าจะเป็นด้านการเป็นผู้นำ ความมั่นคงของจิตใจ และการไต่เต้าสู่ความสำเร็จ

โชคอาจจะไม่ค่อยดีสักหน่อยที่เราหลาย ๆ คนมักจะไม่ค่อยรู้ว่าคุณชื่นชมในตัวเองนั้นลดต่ำลงไปเมื่อใด พอ ๆ กับที่ไม่รู้ว่าพฤติกรรมในแต่ละวันของเราไปมีส่วนทำให้เกิดความรู้สึกเช่นนี้มากแค่ไหน เพราะฉะนั้นเราลองมาตอบคำถามที่จะช่วยให้เราพิจารณาหาระดับความรู้สึกที่ชื่นชมตัวเองกันดีกว่า และในขณะเดียวกัน ก็จะเป็นการช่วยให้เราได้ทราบถึงสิ่งที่เป็นพื้นฐานความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจและความรู้สึกที่มีต่อตัวเองในทางที่ดีได้

คำถามเกี่ยวกับการค้นหาความชื่นชอบในตัวเองมีดังนี้

- ข้อ ๑. คุณตัดสินใจว่าตัวคุณเองมีคุณค่าแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของคนอื่น ๆ ด้วยหรือไม่
- ไม่เลย
 - บางครั้ง
 - บ่อยครั้ง

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๕

*สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

- ข้อ ๒. คุณต้องการให้ทุก ๆ คน ชอบคุณและยอมรับคุณใช่หรือไม่
- ไม่เลย
 - บางครั้ง
 - บ่อยครั้ง
- ข้อ ๓. คุณเชื่อว่าการอยู่คนเดียวหมายถึงการไม่ได้รับการยอมรับใช่หรือไม่
- ไม่เลย
 - บางครั้ง
 - บ่อยครั้ง
- ข้อ ๔. คุณรู้สึกที่ตัวเองตกต่ำมากเมื่อการงานของคุณไม่สมบูรณ์แบบเท่าที่ควร
- ไม่เลย
 - บางครั้ง
 - บ่อยครั้ง
- ข้อ ๕. คุณรู้สึกถูกละเลยหรือไม่ เมื่อไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร
- ไม่เลย
 - บางครั้ง
 - บ่อยครั้ง
- ข้อ ๖. คุณรู้สึกไม่พอใจตัวเองเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นหรือไม่
- ไม่เลย
 - บางครั้ง
 - บ่อยครั้ง
- ข้อ ๗. คุณตั้งมาตรฐานของตัวเองสูงกว่าความเป็นไปได้ใช่หรือไม่
- ไม่เลย
 - บางครั้ง
 - บ่อยครั้ง
- ข้อ ๘. คุณเชื่อว่าทุกคนสามารถชื่นชอบในตัวคุณได้ถ้าคุณเป็นคนน่าสนใจ
- ไม่เลย
 - บางครั้ง
 - บ่อยครั้ง

- ข้อ ๙. คุณตีค่าความสามารถทั่ว ๆ ไปของคุณค่อนข้างต่ำ
- ไม่เลย
 - บางครั้ง
 - บ่อยครั้ง
- ข้อ ๑๐. คุณขอบคุณไม่เกี่ยวกับความสำเร็จของคุณ หรือเกี่ยวกับคนที่คุณรู้จัก
- ไม่เลย
 - บางครั้ง
 - บ่อยครั้ง

คำตอบ

คำตอบข้อ “a” จะสะท้อนถึงความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง มีความเชื่อมั่นและมั่นใจ ในพฤติกรรมของตนเอง ถ้าคุณมีคำตอบข้อ “a” ค่อนข้างมาก ก็แสดงว่าคุณสามารถที่จะยอมรับ ความเข้มแข็งของคุณได้เท่า ๆ กับความบกพร่องของคุณ สัมพันธภาพระหว่างคุณกับบุคคลอื่น ๆ ค่อนข้างน่าพอใจ และที่สำคัญก็คือ แสดงว่าคุณมีความเชื่อมั่นและชื่นชอบตัวเองในระดับสูง

คำตอบข้อ “b” แสดงถึงความรู้สึกชื่นชอบต่อตัวเองค่อนข้างปานกลาง ด้วยเหตุที่คน ส่วนใหญ่มักมีความสงสัยในตัวเองและต้องการได้รับความเชื่อมั่นจากผู้อื่นบ้างในบางครั้ง เพราะ ฉะนั้นผู้ที่เลือกคำตอบข้อ “b” นี้มาก จึงมักจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกต่อตัวเองอยู่ในระดับปานกลาง และมีความปรารถนาที่จะได้รับความเห็นชอบและสนับสนุนจากบุคคลอื่นมาเป็นส่วนหนึ่งของการ ทำตัวอยู่ในสังคม

คำตอบข้อ “c” สะท้อนถึงความเป็นคนขี้อายและสงสัย ขาดความมั่นใจต้องการพึ่งพาคนอื่น ถ้าคุณมีคะแนนในข้อนี้มาก ก็เท่ากับว่าคุณต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่นอยู่มากทีเดียว และ โดยทั่ว ๆ ไปแล้วคุณมักมีความรู้สึกไม่มั่นคงในจิตใจ นอกจากนั้นการที่คุณตีค่าตัวเองค่อนข้างต่ำ แบบนี้อาจทำให้มีผลร้ายต่อความสุขในชีวิตของคุณได้ เพราะฉะนั้น ถ้าคุณตอบคำถามด้วยข้อ “c” ประมาณ ๔ ข้อ หรือมากกว่านั้น หมายถึงคุณมีความเชื่อมั่นและชื่นชอบในตัวเองต่ำมาก แต่อย่างไรก็ตาม มันอาจจะเป็นสิ่งหนึ่งที่บอกได้ว่าคุณต้องการการกระตุ้นทางด้านจิตใจมากขึ้น พอ ๆ กับเป็นคนที่ย่ำแย่ลงน้อยลง แต่ถ้าจะให้ดีแล้วก็น่าจะลองปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคุณ ให้อยู่ในระดับคำตอบข้อ “a” ให้มากขึ้นคงจะช่วยได้มากทีเดียว

ข้าราชการระดับสูงของไทย และความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ : ผลวิจัยเชิงประจักษ์ ข้อมูลระดับประเทศ*

โดย

ติน ปรัชญพฤทธิ**

๑. คำนำ

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ว่า ภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของข้าราชการระดับสูง และวิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล จะมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศหรือไม่ นอกจากนี้ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษาว่า ระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของข้าราชการระดับสูงของไทย จะสูงต่ำมากน้อยเพียงใด

กรอบแนวความคิด

ข้อสมมุติเบื้องต้นของการวิจัยในโครงการนี้ก็คือ การพัฒนาประเทศจะเป็นไปได้อย่างไรหรือเป็นไปได้เลย หากข้าราชการระดับสูงขาดความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศดังกล่าวนี้ เป็นผลพวงจากภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของข้าราชการระดับสูงเองประการหนึ่ง และจากวิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลอีกประการหนึ่ง

* สำหรับรายละเอียดโปรดศึกษาจาก ติน ปรัชญพฤทธิ ข้าราชการระดับสูงของไทย และความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์ 2530). และ Tin Prachyapruit, Thailand's Elite Civil Servants and Their Development – Orientedness : An Empirical Test of National Data (Bangkok : Chulalongkorn University Social Research Institute, 1986).

**รบบเกียรตินิยม M.P.A. ; M. Phil. ; Ph. D. ; Pi Sigma Alpha; รองศาสตราจารย์ และรองอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความจริงแล้ว การศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของข้าราชการระดับสูงมิใช่เป็นเรื่องใหม่แต่อย่างใด หากแต่มีผู้ทำการวิจัยเรื่องนี้กันบ้างแล้วทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จเหล่านั้นได้ใช้ข้อมูลในวงจำกัดมาก และผลวิจัยก็แตกต่างกันออกไปตามกาลเทศะที่ผู้วิจัยเหล่านั้นได้ทำการศึกษา สำหรับโครงการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรข้าราชการระดับสูง (ระดับ ๗-๑๑) ของทุกกระทรวง ทบวง กรม ยกเว้น กระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยวิเคราะห์ และนับว่าเป็นหน่วยวิเคราะห์ที่มากที่สุดเท่าที่เคยมีผู้ทำไว้ในประเทศไทย เพื่อที่จะทดสอบสมมุติฐานที่ว่า หากข้าราชการระดับสูงมีภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน และหากกระทรวง ทบวง กรม มีวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลที่ต่างกันอย่างแล้ว ข้าราชการระดับสูงเหล่านี้จะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศที่แตกต่างกันหรือไม่ แต่ก่อนจะถึงจุดนั้น ผู้วิจัยจะขอสำรวจผลงานวิจัยเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของข้าราชการระดับสูงที่ท่านผู้รู้หลายท่านได้ทำไว้แล้วในอดีต ทั้งนี้รวมทั้งผลงานของ ลิขิต ธีรเวคิน เดอกูชแมนและคาร์บอนแนล ศูนย์ศึกษานานาชาติเกี่ยวกับค่านิยมทางการเมือง และผลงานของติน ปรัชชญพถุทธ์ เป็นต้น

ผลงานของลิขิต ธีรเวคิน^๑ มีสมมุติฐานว่า ภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการชั้นหัวหน้าของไทยจำนวน ๕๖ คน มีความ

สัมพันธ์กับทัศนคติทางการเมือง (เสรีนิยม หรืออนุรักษนิยม) และจากการทดสอบสมมุติฐานดังกล่าว พบว่า ตัวแปรภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจบางตัวมีความสัมพันธ์กับทัศนคติทางการเมือง นั่นก็คือ ข้าราชการชั้นหัวหน้าที่มีอายุน้อย และการศึกษาสูงจะมีทัศนคติทางการเมืองที่มีลักษณะเป็นเสรีนิยม ซึ่งทัศนคติทางการเมืองที่มีลักษณะเป็นเสรีนิยมนี้ ลิขิต ธีรเวคิน เรียกว่า *ความเป็นสมัยใหม่*

สมมุติฐานประการหนึ่งของ เดอกูชแมนและคาร์บอนแนล^๒ ก็คือ ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจของผู้บริหารฟิลิปปินส์ ๑๗๖ คน มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ และผลของการทดสอบสมมุติฐานนี้ปรากฏว่า ปริญาบัตรทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และอาชีพบิดามีความสัมพันธ์กับความกล้าเสี่ยงตัดสินใจ (โปรดสังเกตว่าการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และความกล้าเสี่ยงตัดสินใจเป็นองค์ประกอบของความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะได้กล่าวโดยละเอียดต่อไป)

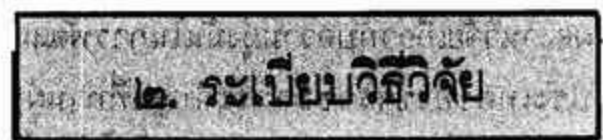
การศึกษาข้ามชาติเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของศูนย์ศึกษานานาชาติเกี่ยวกับค่านิยมทางการเมือง^๓ เน้นการเปรียบเทียบค่านิยมทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นที่มีอิทธิพลเหนือ “ความกระฉับกระเฉงของชุมชน” ในอินเดีย สหรัฐอเมริกา ยูโกสลาเวีย และโปแลนด์ คำว่า ความกระฉับกระเฉงของชุมชน หมายถึง ความสามารถของผู้นำท้องถิ่นในอันที่จะระดมทรัพยากร และมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมตัดสินใจในการพัฒนาชุมชน

และประเทศชาติ หรือเพื่อปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สัมฤทธิ์ผล (ความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ) และจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้นำท้องถิ่นในประเทศเหล่านี้มีค่านิยมทางการเมือง ซึ่งมีผลต่อความกระตือรือร้นของชุมชนแตกต่างกันออกไป ยกตัวอย่างเช่น ผู้นำท้องถิ่นของอินเดียจะเน้นค่านิยมทางการเมืองในมิติความผูกพันในชาติ และการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ส่วนค่านิยมทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในสหรัฐอเมริกา และยูโกสลาเวียกลับเน้นมิติการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นต้น

จากการอาศัยผลงานของท่านผู้รู้ข้างต้น ดิน ปรชฎพฤทธิ^๔ ได้ทดสอบสมมุติฐานว่า ภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการระดับ ๑-๑๑ จำนวน ๓๔๕ คน และวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ และจากการทดสอบสมมุติฐานในครั้งนั้นว่า พบว่า (๑) หน่วยงานที่สังกัด สถานที่ทำงาน ภูมิลำเนา อายุราชการ ระดับ ตำแหน่ง และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ (๒) โอกาสที่ได้รับการฝึกอบรม โอกาสที่ได้รับเงินเดือน ๒ ชั้น เกณฑ์ในการพิจารณาเงินเดือน ๒ ชั้น และการลงโทษทางวินัย มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ และ (๓) ระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของข้าราชการเหล่านี้ อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ร้อยละ ๑๐.๗ อยู่ในระดับสูง ร้อยละ ๕๕.๔ อยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ ๓๓.๙ อยู่ในระดับต่ำ

สมมุติฐานของการวิจัย

จากการอาศัยกรอบแนวความคิดข้างต้น เฉพาะอย่างยิ่งกรอบแนวความคิดของ ดิน ปรชฎพฤทธิ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานในการวิจัยไว้ว่าความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของข้าราชการระดับสูงของไทยเป็นผลพวงจากภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจประการหนึ่ง และจากวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลอีกประการหนึ่ง นั่นก็คือ (๑) ข้าราชการระดับสูงซึ่งมีภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน จะพลอยมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศแตกต่างกันไปด้วย และ (๒) การที่กระทรวง ทบวง กรม มีวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันจะพลอยทำให้ข้าราชการระดับสูง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศแตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้ศึกษาถึงระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของข้าราชการระดับสูงด้วย



ค่านิยมของแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อที่จะทดสอบสมมุติฐานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอให้ค่านิยมของแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยข้างล่างนี้

ภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ หมายถึง ภูมิหลังของข้าราชการระดับสูง ซึ่งมีอยู่

ทั้งหมด ๔๒ มิตติดังต่อไปนี้ คือ กระทรวงที่สังกัด กรมที่สังกัด สถานที่ทำงาน (ในหรือนอกกรุงเทพฯ) สถานที่ทำงาน (ภายในหรือนอกเขตเทศบาล) สถานที่ทำงาน (ภายในหรือภายนอกหน่วยงาน) ลักษณะงานที่ทำ (บริหาร วิชาการ วางแผน ฯลฯ) ลักษณะงานที่ทำ (เกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบท) ภูมิลำเนา อายุ ความประสงค์หรือไม่ประสงค์ที่จะเกษียณก่อนอายุครบ ๖๐ ปี เพศ ศาสนา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร/ธิดา บิดายังมีชีวิตหรือสิ้นชีวิตแล้ว มารดายังมีชีวิตหรือสิ้นชีวิตแล้ว อาชีพบิดา ระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการ ระดับการศึกษาสูงสุดหลังรับราชการ การเคยหรือไม่เคยได้รับทุนศึกษาต่อภายในประเทศก่อนเข้ารับราชการ ประเภทของทุนที่ได้รับเพื่อศึกษาต่อภายในประเทศก่อนเข้ารับราชการ สถานศึกษาต่อภายในประเทศก่อนเข้ารับราชการ การเคยหรือไม่เคยได้ทุนการศึกษาต่อต่างประเทศก่อนเข้ารับราชการ ประเภทของทุนศึกษาต่อต่างประเทศก่อนเข้ารับราชการ สถานศึกษาต่อต่างประเทศก่อนเข้ารับราชการ การเคยหรือไม่เคยได้รับทุนศึกษาต่อภายในประเทศหลังรับราชการแล้ว ประเภทของทุนศึกษาต่อภายในประเทศหลังรับราชการแล้ว สถานศึกษาต่อภายในประเทศหลังรับราชการแล้ว การเคยหรือไม่เคยได้รับทุนศึกษาต่อต่างประเทศหลังรับราชการแล้ว ประเภทของทุนศึกษาต่อต่างประเทศหลังรับราชการแล้ว สถานศึกษาต่อต่างประเทศ

หลังรับราชการแล้ว ความรู้พิเศษทางด้านภาษาต่างประเทศ ความรู้พิเศษทางด้านช่าง ความรู้พิเศษทางด้านคอมพิวเตอร์ ความรู้พิเศษทางด้านศิลปะ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน อัตราเงินเดือน เงินเดือนเต็มขั้นหรือยังไม่เต็มขั้น และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ได้รับ

วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่กระทรวง ทบวง กรม นำเอา ระบบกฎเกณฑ์ของการบริหารงานบุคคล มาบังคับใช้จริง ๆ และการบังคับใช้เช่นนั้น มีผลต่อพฤติกรรมของข้าราชการระดับสูง ซึ่งในที่นี้หมายถึง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ วิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล ในการวิจัยครั้งนี้มีอยู่ทั้งหมด ๑๖ มิตติดังกล่าวคือ การเคยหรือไม่เคยมีโอกาสฝึกอบรมภายในประเทศตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา (นับถึงพ.ศ.๒๕๒๘) การเคยหรือไม่เคยมีโอกาสฝึกอบรมต่างประเทศตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา การเคยหรือไม่เคยมีโอกาสปฏิบัติงานภายในประเทศตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา การเคยหรือไม่เคยมีโอกาสปฏิบัติงานต่างประเทศตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา การเคยหรือไม่เคยปฏิบัติทางวิจัยในประเทศตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา การเคยหรือไม่เคยปฏิบัติทางวิจัยต่างประเทศตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา การเคยหรือไม่เคยร่วมสัมมนาภายในประเทศตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา การเคยหรือไม่เคยร่วมสัมมนาต่างประเทศตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา จำนวนครั้ง

ที่ได้รับเงินเดือน ๒ ชั้นตลอดระยะเวลา ๑๐ ปีที่ผ่านมา เกณฑ์ในการพิจารณาเงินเดือน ๒ ชั้น จำนวนครั้งที่ได้เลื่อนระดับ การถึงหรือยังไม่ถึงเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนระดับ จำนวนครั้งที่ได้เลื่อนตำแหน่ง การถึงหรือยังไม่ถึงเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง การเคยหรือไม่เคยโยกย้ายหน้าที่การงาน และเกณฑ์ในการลงโทษทางวินัย

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ

หมายถึง ความผูกพันด้านค่านิยมที่ข้าราชการระดับสูงมีต่อความเปลี่ยนแปลง การยอมให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความอดกลั้น ความเสมอภาค การพัฒนาเศรษฐกิจ ความห่วงใยในชาติ ความเสียสละ ความกล้าเสี่ยงตัดสินใจ ความผูกพันในงาน และการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าหากข้าราชการระดับสูงของไทย มีระดับความผูกพันด้านค่านิยมทั้งสิบ มิติเหล่านี้สูง ก็แสดงว่ามีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงด้วย

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้อาศัยแบบสอบถามเป็นหลักนอกเหนือไปจากข้อมูลของทางราชการ หนังสือ วิทยานิพนธ์ดุชะฎิบัณฑิต และข้อมูลอื่น ๆ

แบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ส่วนแรกถามเกี่ยวกับภูมิหลังทาง

สังคมเศรษฐกิจทั้ง ๔๒ มิติ ส่วนที่สองถามเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลทั้ง ๑๖ มิติ ส่วนสุดท้ายถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศทั้ง ๑๐ มิติ ข้อมูลดังกล่าวนี้ได้บันทึกไว้ในเทปคอมพิวเตอร์ ทบทวนความถูกต้อง และวิเคราะห์โดยโปรแกรม เอส.พี.เอส.เอส.เอ็กซ์.

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศได้ผ่านการกลั่นกรองและทดสอบถึง ๒ ครั้ง ครั้งแรกเมื่อผู้วิจัยทำวิทยานิพนธ์ดุชะฎิบัณฑิต เมื่อปี พ.ศ.๒๕๒๕^๕ และครั้งที่สองเมื่อผู้วิจัยทำการวิจัยหัวหน้าภาควิชาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ.๒๕๒๗^๖ ซึ่งจากการทดสอบทั้งสองครั้งนั้น ปรากฏว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศมีความคงเส้นคงวา หรืออำนาจจำแนก ซึ่งค่าที มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ขึ้นไป และมีความเชื่อถือได้ ร้อยละ ๙๕.๐๕ และร้อยละ ๘๘.๘ ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการทดสอบความเชื่อถือได้ของคำถาม เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติของการบริหารงานบุคคล และคำถามเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาเงินเดือน ๒ ชั้น โดยเฉพาะอีกด้วย ซึ่งปรากฏว่าคำถามเหล่านี้มีความเชื่อถือได้ร้อยละ ๗๕.๑๘ และร้อยละ ๗๙.๒๗ ตามลำดับ สำหรับความเป็นปรนัยของแบบสอบถาม ก็ได้มีการทดสอบล่วงหน้ากับข้าราชการสำนักงานประมาณ เมื่อปีพ.ศ.๒๕๒๔^๗ และกับบุคลากรของสภากาชาดไทย เมื่อปีพ.ศ.๒๕๒๖^๘ ส่วนความถูกต้องของแบบสอบถามก็ได้อาศัย

คำแนะนำจากคณาจารย์ทั้งในและนอกประเทศ ตลอดจนประสบการณ์ส่วนตัวของผู้วิจัยเอง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความมั่นใจว่าเครื่องมือที่นำมาใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้มีความคงเส้นคงวา ความเชื่อถือได้ ความเป็นปรนัย และความถูกต้องอยู่ในระดับสูง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ข้าราชการระดับสูงของกระทรวง ๑๒ กระทรวง ทบวง ๑ ทบวง หน่วยราชการอิสระ และกรม ๑๒๔ กรม (ยกเว้นข้าราชการระดับสูงของกระทรวงกลาโหม) ทั้งหมดจำนวน ๒๐,๐๐๐ คน ในจำนวนนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามคืนกลับมา ๑๑,๗๕๑ คน หรือประมาณร้อยละ ๕๘.๗๖

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง ๑๑,๗๕๑ ฉบับได้รับการบันทึกไว้ในเทปคอมพิวเตอร์ และได้รับการตรวจสอบความถูกต้องจนมีความแน่ใจว่าไม่ผิดพลาด และเพื่อที่จะทดสอบสมมุติฐานต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เอส.พี.เอส. เอส.เอ็กซ์. โดยได้หาค่าเฉลี่ย และอัตราร้อยละ เพื่อดูการกระจายของข้อมูล และตารางคุณไขว้ในการหาค่าไคสแควร์ และค่าเคนดัล ทอชี่ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีตัวแปรภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของข้าราชการระดับสูง ๑๗ ตัวแปร จากทั้งหมด ๔๒ ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศกล่าวคือ

(๑) การที่ข้าราชการระดับสูงสังกัดกระทรวงต่างกันจะพลอยทำให้ระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศแตกต่างกันไปด้วย กล่าวคือ ถ้าพิจารณาตามระดับความมุ่งมั่นของการพัฒนาประเทศแล้ว ข้าราชการระดับสูงที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และหน่วยราชการอิสระมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้าราชการระดับสูงที่สังกัดกระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวงมหาดไทย (เท่ากัน) กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงยุติธรรม (เท่ากันทั้งสามกระทรวง) กระทรวงการคลัง กระทรวงคมนาคม กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงาน และกระทรวงอุตสาหกรรม (สองกระทรวงหลังเท่ากัน) กระทรวงสาธารณสุข และทบวงมหาวิทยาลัย (เท่ากัน) ส่วนข้าราชการระดับสูงที่สังกัดสำนักงานนายกรัฐมนตรี เป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด

ผลวิจัยในข้อนี้สะท้อนให้เห็นข้อเท็จจริงที่สำคัญอย่างน้อยที่สุด ๒ ประการด้วยกัน



กล่าวคือ **ประการแรก** การที่รัฐบาลพิจารณาให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นกระทรวงหนึ่งในสี่กระทรวงหลักในการพัฒนาประเทศ นับว่าเป็นนโยบายที่ดีมาก เพราะข้าราชการระดับสูงในกระทรวงนี้เป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด นอกจากนี้รัฐบาลอาจจะใช้กระทรวงนี้เป็นแกนนำในการพัฒนาประเทศแทนที่จะเป็นหนึ่งในบรรดาสี่กระทรวงหลักเช่นในปัจจุบัน **ประการหลัง** การที่ข้าราชการระดับสูงในสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุดเป็นเรื่องที่น่าวิตกอย่างยิ่ง เพราะข้าราชการเหล่านี้เป็นผู้ที่รับผิดชอบทางด้านนโยบาย เฉพาะอย่างยิ่งนโยบายในการพัฒนาประเทศ

(๒) ข้าราชการระดับสูงที่สังกัดต่างกรมกันในกระทรวงสาธารณสุข จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ข้าราชการระดับสูงกระทรวงสาธารณสุขที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด ติดตามด้วยข้าราชการระดับสูงในสำนักงานปลัดกระทรวง และกรมควบคุมโรคติดต่อ (เท่ากัน) กรมการแพทย์ กรมอนามัย ส่วนข้าราชการระดับสูง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด อย่างไรก็ตามก็เป็นที่สังเกตว่า ข้าราชการระดับสูงที่สังกัดต่างกรมกันในกระทรวงอื่น ๆ มิได้มีระดับความมุ่งมั่นที่แตกต่างกันแต่อย่างใด

(๓) ข้าราชการระดับสูงที่มีสถานที่ทำงานอยู่นอกหน่วยงาน จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการระดับสูงที่มีสถานที่ทำงานอยู่ในหน่วยงาน

ผลวิจัยในข้อนี้ น่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง นั่นก็คือการพัฒนาประเทศมิใช่จะนั่งทำงานบน “หอคอยงาช้าง” แต่เพียงอย่างเดียว ควรจะออกไปสัมผัสกับกิจกรรมต่าง ๆ นอกหน่วยงาน และในวงสนทนาด้วย มิฉะนั้นการกำหนดนโยบายในการพัฒนาประเทศอาจจะคลาดเคลื่อนไปจากสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ๆ ก็อาจจะเป็นไปได้ นอกจากนี้การออกไปสัมผัสหรือตรวจงานพัฒนานอกหน่วยงานด้วยตนเอง อาจจะทำได้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ เพื่อมาแก้ไขปรับปรุงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในครั้งต่อ ๆ ไปด้วย

(๔) ข้าราชการระดับสูงที่มีลักษณะงานที่ทำซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบท จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการระดับสูงที่มีลักษณะงานที่ทำที่ไม่เกี่ยวข้องกับพัฒนาชนบท

ผลวิจัยที่ว่า การที่ข้าราชการระดับสูงที่มีลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบท มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงกว่าผู้ที่มีได้เกี่ยวข้องกับพัฒนาชนบทนับว่าเป็นเรื่องที่น่ายินดี เพราะเท่ากับเป็นหลักฐานที่ยืนยันว่าสิ่งที่รัฐบาลกำลังทำอยู่นั้นก้าวไปในทิศทางที่ถูกต้อง ควร นอกจากนี้ ข้อมูลนี้ยังสามารถบ่งชี้ได้ด้วยว่าวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล

ที่ใช้อยู่ในกรมพัฒนาชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทเป็นวิธีที่ใช้ได้ ยิ่งกว่านั้นถ้าพิจารณาสิกลงไปถึงระดับนโยบาย จะเห็นได้ว่านโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาชนบทเป็นนโยบายที่ชัดเจนกว่านโยบายที่เกี่ยวกับเรื่องอื่น ๆ ทั้งหมดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งในแผนที่ ๕ และแผนที่ ๖

(๕) ข้าราชการระดับสูงที่มีอายุเกิน ๕๕ ปี จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด ติดตามด้วยผู้ที่มีอายุ ๔๕-๕๔ ปี ๓๕-๔๔ ปี และต่ำกว่า ๓๔ ปี (สองกลุ่มหลังเท่ากัน) ตามลำดับ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ยิ่งข้าราชการระดับสูงมีอายุมากเพียงใด ก็ยิ่งจะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงมากขึ้นเพียงนั้น

ผลวิจัยข้อนี้สะท้อนให้เห็นว่า การที่สื่อมวลชนหรือประชาชนบางกลุ่มมีความเข้าใจที่ผิด ๆ เกี่ยวกับข้าราชการระดับสูงนั้น ล้วนแต่ไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการเหล่านี้ อย่างมากเพราะในสายตาของสื่อมวลชนและประชาชนบางกลุ่มเหล่านี้เห็นว่า ยิ่งข้าราชการอยู่ในวงราชการนาน ๆ ยิ่งมีผลงานลดลง ซึ่งความเห็นเช่นนั้นอาจจะถูกต้องเป็นเพียงบางส่วนเท่านั้น แต่ถ้าพิจารณาด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศแล้ว ข้าราชการระดับสูงที่มีอายุมากมิได้เป็นไปตามข้อกล่าวหาหรือความเข้าใจผิดเช่นนั้นเลย และผลวิจัยข้อนี้ดูเหมือนจะสอดคล้องกับผลวิจัย ข้อ (๖) ข้างล่างนี้ด้วย

(๖) ข้าราชการระดับสูงที่มีความประสงค์ที่จะเกษียณก่อนอายุครบ ๖๐ ปี มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงกว่าข้าราชการระดับสูงที่ไม่ประสงค์จะทำเช่นนั้น

ผลวิจัยในข้อนี้แสดงให้เห็นว่าหากรัฐบาลยอมให้ข้าราชการระดับสูงเกษียณก่อนอายุครบ ๖๐ ปี (early or forced retirement) แล้ว คงจะกระทบกระเทือนต่อการพัฒนาประเทศไม่น้อยทีเดียว เพราะฉะนั้น รัฐบาลไม่ควรจะยอมให้ข้าราชการเกษียณเมื่ออายุ ๕๕ ปี อย่างเด็ดขาด นอกจากนี้ข้อมูลนี้ยังแสดงให้เห็นด้วยว่าคนดีมีฝีมือกำลังจะติดนอกร้างจากวงราชการ และผู้ที่จะได้รับประโยชน์จากสิ่งนี้ก็คือ ภาคเอกชนและองค์การระหว่างประเทศบางแห่งที่ไม่ได้ลงทุนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการเหล่านี้มาเลย แม้แต่น้อย

(๗) ข้าราชการระดับสูงที่มีบุตร/ธิดามากกว่า ๓ คน จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด ติดตามด้วยข้าราชการระดับสูงที่มีบุตร/ธิดาจำนวน ๒ คน ๓ คน และที่ไม่มีบุตร/ธิดาเลย (ทั้งสามกลุ่มนี้มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศเท่ากัน) ส่วนข้าราชการระดับสูงที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุดได้แก่ผู้ที่มีบุตร/ธิดาเพียงคนเดียว

หากจะอธิบายด้วยกรอบของทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์แล้ว คงจะเป็นไปได้ว่า จำนวนบุตร/ธิดา อาจจะเป็นมูลเหตุจูงใจประการหนึ่งที่จะทำให้ระดับความมุ่งมั่นใน

การพัฒนาประเทศของข้าราชการระดับสูง
สูงขึ้น

(๘) ข้าราชการระดับสูงที่มีบิดาลิ้น
ชีวิตแล้วจะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนา
ประเทศสูงกว่าข้าราชการที่มีบิดาที่ยังมี
ชีวิตอยู่

ปัญหาที่น่าขบคิดก็คือ เราจะอธิบาย
ผลวิจัยนี้ด้วยทฤษฎีอะไร ซึ่งผู้วิจัยเองก็ยังไม่
สามารถจะหาคำอธิบายโดยใช้หลักของรัฐ-
ประศาสนศาสตร์ได้ ฉะนั้น นักรัฐประศาสน-
ศาสตร์อาจจะต้องหันไปหากรอบของทฤษฎี
อื่นในอันที่จะอธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าว
ยกตัวอย่างเช่นหากจะอธิบายด้วยเหตุผล
ของเศรษฐศาสตร์ก็คงเป็นว่าการที่บิดา
ลิ้นชีวิตลง อาจจะทำให้ข้าราชการระดับสูง
มีการลดน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็มีเวลา
และทรัพยากรที่อุทิศให้กับงานพัฒนามากขึ้น

(๙) ข้าราชการระดับสูงที่มีระดับการ
ศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการชั้นปริญญาเอก
จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ
สูงที่สุด ติดตามด้วยผู้ที่มีระดับการศึกษา
สูงที่สุดก่อนเข้ารับราชการชั้นปริญญาตรี
ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้า
รับราชการชั้นปริญญาโทเป็นผู้ที่มีระดับ
ความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด

สำหรับสาขาวิชานั้น ผลวิจัยข้อนี้ชี้ให้
เห็นว่า ข้าราชการระดับสูงที่มีระดับการ
ศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการชั้นปริญญา
เอก ทางด้านนิเทศศาสตร์ จะเป็นผู้ที่มีระดับ
ความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด
และผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับ

ราชการชั้นปริญญาเอก ทางด้านสัตวแพทย-
ศาสตร์ จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนา
ประเทศต่ำที่สุด สำหรับชั้นปริญญาโทนั้น
ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการ
ทางด้านบรรณารักษศาสตร์จะมีระดับความ
มุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด และผู้
ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการ
ทางด้านสัตวแพทยศาสตร์ จะมีระดับความ
มุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด เช่น
เดียวกันกับในระดับปริญญาเอก ส่วนชั้น
ปริญญาตรีนั้น ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุด
ก่อนเข้ารับราชการ ทางด้านพยาบาลศาสตร์
จะเป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนา
ประเทศสูงที่สุด และผู้ที่มีระดับการศึกษา
สูงสุดก่อนเข้ารับราชการ ทางด้านพลศึกษา
จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ
ต่ำที่สุด

(๑๐) ข้าราชการระดับสูงที่มีระดับ
ความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด
ได้แก่ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดหลังรับ
ราชการในชั้นปริญญาเอก และปริญญาตรี
(เท่ากัน) ส่วนผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการ
พัฒนาประเทศต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการ
ศึกษาสูงสุดหลังรับราชการในชั้นปริญญาโท

ถ้าพิจารณาทางด้านสาขาวิชาที่ศึกษา
แล้ว จะพบว่าข้าราชการระดับสูงที่มีการ
ศึกษาสูงสุดหลังรับราชการชั้นปริญญาเอก
ทางด้านประติมากรรม เป็นผู้ที่มีระดับความ
มุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด และชั้น
ปริญญาเอก ทางด้านอุตุนิยมวิทยา เป็นผู้ที่มี
ระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด

สำหรับชั้นปริญญาโทนั้น ผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดหลังรับราชการ ทางด้านบัญชี และผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดหลังรับราชการ ทางด้านนิเทศศาสตร์ ส่วนชั้นปริญญาตรี นั้น ผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดหลังรับราชการ ทางด้านประมง และผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดหลังรับราชการ ทางด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์

จะเห็นได้ว่า ผลวิจัยข้อนี้มีประโยชน์ทั้งทางด้านการสรรหา คัดเลือก และเก็บรักษา “ข้าราชการพัฒนา” เข้ามาไว้ในวงราชการ และจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาประเทศ โดยส่วนรวม นอกจากนี้ ผลวิจัยข้อนี้ยังมีประโยชน์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนที่แตกต่างกัน ระหว่าง “กลุ่มข้าราชการพัฒนา” และกลุ่มอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ “ข้าราชการพัฒนา” มีมูลเหตุจูงใจในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น

(๑๑) ข้าราชการระดับสูงที่ไม่เคยได้รับทุนศึกษาต่อภายในประเทศก่อนเข้ารับราชการ มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงกว่าผู้ที่เคยได้รับทุนเช่นนั้น

(๑๒) ข้าราชการระดับสูงที่ไม่เคยได้รับทุนศึกษาต่อต่างประเทศก่อนเข้ารับราชการจะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนา

ประเทศสูงกว่าข้าราชการระดับสูงที่เคยได้รับทุนเช่นนั้น

หากพิจารณาผลวิจัยนี้ โดยใช้การพัฒนาประเทศเป็นหลักแล้วจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าการที่หน่วยราชการพยายามให้ทุนแก่นักศึกษาไปศึกษาต่อต่างประเทศก่อนเข้ารับราชการนั้นจะไม่เป็นผลดีแก่การพัฒนาประเทศแต่ประการใด

(๑๓) ข้าราชการระดับสูงที่ได้รับทุนก่อนเข้ารับราชการประเภททุนองค์การระหว่างประเทศจะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ข้าราชการที่ได้รับทุนประเภท ทุนรัฐบาลในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียใต้ ทุนเอกชนหรือทุนส่วนตัว ทุนรัฐบาลในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และตะวันออกไกล ทุนรัฐบาลอเมริกันและแคนาดา ทุนมูลนิธิต่างประเทศ และทุนรัฐบาลออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ และทุนรัฐบาลในยุโรป ส่วนข้าราชการระดับสูงที่ได้รับทุนรัฐบาลไทยเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด

ผลวิจัยในข้อนี้ อาจจะทำให้ความได้ว่าทุนและโปรแกรมที่เจ้าของทุนจัดให้ข้าราชการระดับสูงไปศึกษาต่อต่างประเทศก่อนเข้ารับราชการ อาจจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในอันที่จะทำให้ระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงหรือต่ำ แต่การที่ผลวิจัยครั้งนี้ชี้บ่งว่า ข้าราชการที่ได้รับทุนรัฐบาลไทยไปศึกษาต่อต่างประเทศก่อนเข้ารับราชการมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด

น่าจะเป็นเรื่องที่สะใจให้ผู้รับผิดชอบทางด้านนี้ลองศึกษาวิจัยดูว่าเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

(๑๔) ข้าราชการระดับสูงที่ไม่เคยได้รับทุนศึกษาต่อต่างประเทศหลังรับราชการแล้วจะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงกว่าผู้ที่เคยได้รับทุนเช่นนั้น

(๑๕) ยิ่งข้าราชการระดับสูงมีอายุราชการมากเท่าใด ก็ยิ่งมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงมากเพียงนั้น เฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า ๔๐ ปีขึ้นไป จะเป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด ฉะนั้นรัฐบาลน่าจะต้องมีมาตรการบางอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อที่จะเก็บรักษาข้าราชการระดับสูงเหล่านี้เอาไว้ให้ได้เพื่อช่วยงานพัฒนาประเทศ

(๑๖) ข้าราชการระดับสูง ระดับ (ซี) ๑๑ จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด ติดตามด้วยข้าราชการระดับ ๑๐ และระดับ ๗ (เท่ากัน) และระดับ ๔ ส่วนข้าราชการระดับสูงที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด ได้แก่ ข้าราชการระดับ (ซี) ๔

(๑๗) ข้าราชการระดับสูงที่มีเงินเดือนเต็มขั้นแล้ว จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนยังไม่เต็มขั้น

ความสัมพันธ์ระหว่างวิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล และความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีตัวแปรวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล ๔ ตัวแปร จากทั้งหมด ๑๖ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ กล่าวคือ

(๑) ข้าราชการระดับสูงที่เคยมีโอกาสปฏิบัติงานในต่างประเทศ ๕ ครั้ง จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด แต่ถ้าข้าราชการเหล่านี้มีโอกาสปฏิบัติงานมากกว่า ๕ ครั้ง หรือน้อยกว่า ๕ ครั้ง จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศลดต่ำลงไปอีก

(๒) ข้าราชการระดับสูงที่เคยมีโอกาสปฏิบัติงานวิจัยภายในประเทศมากกว่า ๕ ครั้ง ตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา จะเป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด

(๓) ข้าราชการระดับสูงที่มีโอกาสสัมมนาในประเทศเพียงครั้งเดียว ตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด ส่วนข้าราชการระดับสูงที่มีโอกาสสัมมนาในประเทศมากกว่า ๕ ครั้ง จะเป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด

(๔) ข้าราชการระดับสูงที่มีโอกาสสัมมนาต่างประเทศ ๕ ครั้ง ตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา (คือเฉลี่ยปีละครั้ง) จะเป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงที่สุด แต่ผู้ที่มีโอกาสสัมมนาต่างประเทศมากกว่า ๕ ครั้งตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศต่ำที่สุด

(๕) ยิ่งหน่วยราชการใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนสองชั้นมากเท่าใด ระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของข้าราชการระดับสูงก็ยิ่งสูงขึ้นเพียงนั้น ข้อมูลนี้แสดงว่าการให้คุณ ให้โทษตามระบบคุณธรรม ทำให้ข้าราชการระดับสูงมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงขึ้น

(๖) ยิ่งข้าราชการเหล่านี้ได้รับการเลื่อนระดับ (ซี) มากครั้งเพียงใดก็ยิ่งมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงขึ้นเพียงนั้น แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๕ ครั้ง ในช่วงระยะเวลา ๑๐ ปี นั่นก็คือ หน่วยราชการควรจะได้เลื่อนระดับข้าราชการไม่เกิน ๒ ปีต่อครั้งเป็นอย่างมาก

(๗) ข้าราชการระดับสูงที่ยังไม่ถึงเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนระดับ (ซี) จะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงกว่าผู้ที่ถึงเกณฑ์แล้ว

(๘) ข้าราชการระดับสูงที่ถึงเกณฑ์ในการได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงกว่าผู้ที่ยังไม่ถึงเกณฑ์ ผลวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการปูนบำเหน็จของระบบการบริหารงานของไทยจะดียิ่งขึ้นไปกว่านี้อีก หากหน่วยราชการสามารถนำเอาผลวิจัยในข้อ (๕) มาปรับใช้กับผลวิจัยในข้อนี้ด้วย

(๙) ยิ่งข้าราชการได้รับการโยกย้ายมากครั้งเท่าใดก็ยิ่งมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศสูงขึ้นเพียงนั้น ซึ่งผลวิจัยนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า หากระบบราชการไทยสามารถกำกับดูแลให้ข้าราชการระดับสูง

โยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงานทุก ๆ ๔ ปีตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ อย่างจริงจังแล้ว อนาคตของการพัฒนาประเทศก็คงประสบความสำเร็จมากขึ้น แต่เป็นที่น่าเสียดายว่า ระบบราชการไทยขาดการเอาจริงในเรื่องนี้ กล่าวคือ เมื่อดำรงตำแหน่งครบ ๔ ปี และควร จะได้รับการโยกย้ายไปอยู่ ณ หน่วยงานแห่งอื่น ข้าราชการระดับสูง (รวมทั้งผู้บังคับบัญชา) ก็มักจะมีการประนีประนอมโดยยอมให้มีขยายเวลาดำรงตำแหน่งเดิมต่อไปอีกคราวละ ๑ ปี ซึ่งนับว่าขัดกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติฉบับนี้อย่างมาก

ระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศของข้าราชการระดับสูงของไทย

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้าราชการระดับสูงของไทยมีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ ดังนี้ ร้อยละ ๒๑.๑ อยู่ในระดับ “สูงมาก” ร้อยละ ๗๓.๒ อยู่ในระดับ “สูง” ร้อยละ ๕.๗ อยู่ในระดับ “ปานกลาง” และ ร้อยละ ๐.๐ และ ๐.๐ อยู่ในระดับ “ต่ำ” และ “ต่ำมาก” ตามลำดับ ข้อมูลนี้แสดงว่า ข้าราชการระดับสูงของไทยส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศอยู่ในระดับสูงมาก ถึง สูง ซึ่งผลวิจัยในครั้งนี้อาจใช้เป็นข้อแก้คำกล่าวหาของสื่อมวลชน และประชาชนบางกลุ่มที่มักจะโจมตีอยู่เสมอว่า ข้าราชการระดับสูงเป็นผู้ที่ล้าสมัย และต่อต้านการพัฒนาประเทศเปรียบเสมือนเป็น “เต่า

ล้านปี” แต่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้กลับปรากฏว่ามีลักษณะที่ตรงกันข้ามกับข้อกล่าวหาเหล่านั้นอย่างสิ้นเชิง ยิ่งกว่านั้นผลวิจัยนี้ยังเป็นเครื่องเตือนใจสำหรับผู้พยายามจะเสนอให้มีการเกษียณก่อนอายุครบ ๖๐ ปี ด้วยว่า หากประเทศไทยประสงค์จะพัฒนาประเทศแล้วไม่ควรจะยอมให้ข้าราชการระดับสูงเกษียณก่อนอายุครบ ๖๐ ปี ทั้งนี้เพราะจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้าราชการระดับสูงที่ประสงค์จะเกษียณอายุครบ ๖๐ ปี ล้วนเป็นผู้ที่มีระดับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศที่สูงทั้งสิ้น

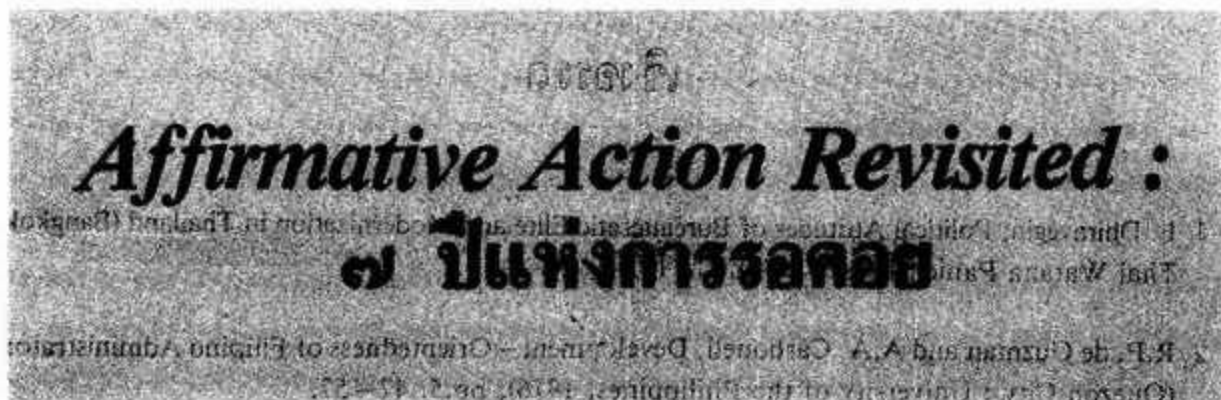


ผู้วิจัยขอแบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น ๒ ประเด็นด้วยกัน คือ ข้อเสนอแนะทางด้านวิชาการ และข้อเสนอแนะทางด้านปฏิบัติ สำหรับข้อเสนอแนะทางด้านวิชาการนั้น ผู้วิจัยขอเสนอว่านักวิชาการรุ่นหลังน่าจะทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้อีกครั้งหนึ่งโดยใช้กรอบแนวความคิด และระเบียบวิธีวิจัยนี้ แต่ใช้ข้อมูลต่างชุดกัน เพื่อที่จะทดสอบดูว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในโครงการวิจัยนี้จะมีลักษณะคล้ายคลึง หรือแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อหาข้อสรุปที่มีความแกร่งมากขึ้น ส่วนข้อเสนอแนะทางด้านปฏิบัตินั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผลวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์ทั้งในแง่ของการบริหารงานบุคคลประจำวัน และการวางนโยบายการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง



เชิงอรรถ

- 1 L. Dhiravegin, Political Attitudes of Bureaucratic Elite and Modernization in Thailand (Bangkok: Thai Watana Panich Press, 1987), ch. IV.
- 2 R.P. de Guzman and A.A. Carbonell, Development – Orientedness of Filipino Administrators (Quezon City : University of the Philippines, 1976), pp.5, 47 – 57.
- 3 The International Studies of Values in Politics, Values and the Active Community (New York: The Free Press, 1971), pp.29, 355 – 356.
- 4 T. Prachyapruit, “Administrative Practices and Development – Orientedness of Civil Servants in Six Public Organizations in Thailand”, (Ph. D. dissertation, University of Kansas, 1982), passim. See also his “Sociological Characteristics, Personnel Practices and Development – Orientedness of Thai Civil Servants : An Empirical Test”, The Asian Journal of Public Administration (Hong Kong) Vol.7 No.1 (June 1985), pp.36 – 54.
- 5 Prachyapruit, “Administrative Practices and Development – Orientedness of Civil Servants in Six Public Organizations in Thailand”, Ibid., ch.II
- 6 ดิน ปรัชญพฤทธิ รายงานผลการวิจัยทุนรัชดาภิเษกสมโภช เรื่องหัวหน้าภาควิชา : ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจ และวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน--กรณีศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2527 บทที่ 2
- 7 Prachyapruit, “Administrative Practices and Development – Orientedness of Civil Servants in Six Public Organizations in Thailand.” op.cit.
- 8 คณาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายงานการวิจัยเพื่อปรับปรุงโครงสร้างและระบบการดำเนินงานของสภาภาษาไทย เมษายน 2526 บทที่ 4



ติน ปรัชญพฤทธิ

เมื่อค่ำวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๓๐ สถาบันวิทยุโทรทัศน์ขององค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย (อ.ส.ม.ท.) ได้รายงานข่าวที่สำคัญที่สุดชิ้นหนึ่ง คือ กองทัพบก กองทัพอากาศ และกองทัพเรือ ดำริที่จะทูลเกล้าฯ ถวายพระยศ พลเอก พลอากาศเอก และพลเรือเอก แต่ สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๓๐ ขาวดังกล่าวนั้นนอกจากจะเป็นข่าวดีสำหรับวันแม่แห่งชาติ และเป็นที่ยินยอมของพลกนิกรทั่วประเทศแล้ว ยังอาจเป็นข่าวแห่งศตวรรษสำหรับวงการการบริหารงานบุคคลของประเทศไทยอีกด้วยนั่นก็คือ เป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ของการบริหารงานบุคคลของไทย ที่สตรีได้รับแต่งตั้งเป็นนายพลจากสามเหล่าทัพ (*ความจริงแล้ว กรมตำรวจ น่าจะทูลเกล้าฯ ถวายพระยศพลตำรวจเอกอีกตำแหน่งหนึ่งด้วย*) การทูลเกล้าฯ ถวายพระยศพลเอกของสามเหล่าทัพในครั้งนี้ นอกจากจะเป็นการมองการณ์ไกลของกองทัพ และเป็นการยอมรับผลงานของพระองค์ท่านแล้ว ยังเป็นสัญลักษณ์และเป็นช่องทางที่จะทำให้ข้าราชการสตรีจากสามเหล่าทัพ และกรมตำรวจ ซึ่งดำรงตำแหน่งพันเอกพิเศษ เงินเดือนเต็มขั้น หรือ “เงินเดือนทะลุเพดาน” ได้พลอยมีโอกาสเจริญรอยตามเบื้องยุคลบาทอีกด้วย ซึ่งนับว่าเป็นการสอดคล้องกับปรัชญาการบริหารงานบุคคลของนานาประเทศที่เน้น *affirmative action* หรือการบริหารงานบุคคลที่ปราศจากอคติเป็นอย่างยิ่ง

ในบทความ “*Affirmative Action : ทางออกสำหรับวิธีแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลของไทย?*” ซึ่งปรากฏอยู่ในวารสารข้าราชการ ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๒๓ นั้น ผู้เขียนได้เรียกร้องให้มีการนำเอา *affirmative action* มาประยุกต์ใช้ในระบอบราชการไทย (และแม้แต่ในการบรรยายตามสถานที่ต่าง ๆ ก็พยายามขยายความคิดนี้ทุก ๆ ครั้ง) และได้อธิบายความหมายของ *affirmative action* ไว้ว่า “เป็นระบบการบริหารงานบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายที่จะขจัดความเหลื่อมล้ำ หรือความไม่ยุติธรรม ตลอดจนการกีดกันบุคคลมิให้ได้รับการคัดเลือก เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วยเหตุผลภูมิหลังทางเชื้อชาติ ผิว ศาสนา เพศ แหล่งกำเนิด ฯลฯ” ในทำนองเดียวกัน

ในบทความที่ชื่อว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับรัฐศาสตร์ และผลงานวิจัยเชิงประจักษ์” ซึ่งตีพิมพ์ใน ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (บรรณาธิการ) **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่** เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ฉบับที่ ๓๗ ปีพ.ศ. ๒๕๒๖ ผู้เขียนก็ได้ย้ำเรื่องนี้อีกครั้งหนึ่ง โดยเสนอข้อมูลและเสนอแนะในบางตอนไว้ว่า “...ข้าราชการสตรีทั้งสามเหล่าทัพ และกรมตำรวจ ไม่มีโอกาสที่จะเป็น “นายพล” ได้ ซึ่งแม้แต่สมเด็จพระบรมราชินีของไทยก็ยังมีพระยศเป็นเพียงพันเอกพิเศษเท่านั้น (สำหรับทางออกในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าทั้งนักวิชาการ และนักปฏิบัติการทางการบริหารงานบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรจะถวายฎีกาขอร้องให้พระองค์ท่านทรงยอมรับพระยศอย่างน้อยที่สุดชั้นพลตรี เพื่อเป็นแบบอย่างสำหรับข้าราชการทหารและตำรวจสตรี)” อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอนี้ได้รับการวิจารณ์จาก “ซี ๑๒” ว่า “หนักไปไหมครับสำหรับวันเบา ๆ เช่นนี้?” แต่ถ้า “ซี ๑๒” ลองพิจารณาเรื่องนี้เสียใหม่ในขณะนี้ก็คงจะเห็นด้วยกับผู้เขียนว่า ข้อเสนอของผู้เขียนที่ “ซี ๑๒” เห็นว่าหนักไปในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ นั้น ได้กลายเป็นเรื่องเบาและเป็นความจริงขึ้นมาแล้วภายหลังที่เผด็จการคอยมา ๗ ปีเต็ม ๆ

จากข้อมูลและเหตุผลข้างต้น ผู้เขียนจึงมีความคิดเห็นส่วนตัวว่าข่าวการทูลเกล้าฯ ถวายพระยศดังกล่าวเป็นข่าวแห่งศตวรรษสำหรับวงการการบริหารงานบุคคลของไทย และการทูลเกล้าฯ ถวายพระยศในครั้งนี้เป็นการยกระดับการบริหารงานบุคคลของไทยให้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล ซึ่งนับเป็นครั้งที่สองรองจากที่ล้านเกล้าฯ รัชกาลที่ ๗ ได้ทรงวางรากฐานเอาไว้เมื่อ ๕๘ ปีมาแล้ว ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงมีความมั่นใจเป็นอย่างมากว่าระบบการบริหารงานบุคคลของไทยคงจะยึดหลักการบริหารงานบุคคลที่ปราศจากอคติยิ่ง ๆ ขึ้นไปในอนาคต และในท้ายที่สุดอาจจะมีการหยิบยกเอาระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับระบบคุณธรรมแบบเก่าที่เป็นปัญหามาปิดฝุ่น และชำระล้างให้ดียิ่งขึ้น สมดังพระราชประสงค์ของล้านเกล้ารัชกาลที่ ๗ ที่จะสนองตอบความจำเป็นพื้นฐานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แนวคำถามของ ก.พ.ตามหลักสูตร ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป

การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้บุคคลที่จะสามารถรับการฝึกฝนเรียนรู้งานได้รวดเร็ว และพัฒนาต่อไปได้ มีความรู้ความสามารถในงานที่จะปฏิบัติเป็นอย่างดี ตลอดจนมีคุณลักษณะเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว ก.พ.จึงได้กำหนดหลักสูตรการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการออกเป็น ๓ ภาค คือ

- ก. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป
- ข. ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง
- ค. ภาคประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

เพื่อให้ผู้ที่จะเตรียมตัวสอบเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งระดับ ๑, ๒ และ ๓ ได้ทราบแนวคำถามในการทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของ ก.พ. วารสารข้าราชการจึงขอแนะนำแนวคำถามในการทดสอบดังกล่าวลงพิมพ์เผยแพร่ในฉบับนี้ เนื่องจากแนวคำถามนี้สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ได้เคยจัดพิมพ์จำหน่ายในหนังสือคู่มือการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับ ๑, ๒ และ ๓ ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการปรับปรุง

ตัวอย่างคำถาม ระดับ ๑-๒

ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคนี้ประกอบด้วย ๒ วิชา คือ

- วิชาความสามารถทั่วไป
- วิชาภาษาไทย

วิชาความสามารถทั่วไประดับ ๑, ๒ ข้อสอบวิชาความสามารถทั่วไป สำหรับระดับ ๑ และ ๒ นี้ มีรูปแบบของข้อสอบเหมือนกัน แต่จะมีระดับความยากง่ายแตกต่างกัน ข้อสอบวิชานี้ใช้วัดความสามารถทางด้านความมีเหตุผล (Reasoning) ด้านตัวเลข (Numerical) และด้านภาษา (Verbal)

๑. ความสามารถทางด้านความมีเหตุผล เป็นการวัดความสามารถในการสรุปเหตุผล และหาความสัมพันธ์จากคำข้อความ สัญลักษณ์ และรูปภาพที่กำหนดให้ ข้อสอบจะประกอบด้วยรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

แบบที่ ๑ อุปมาอุปไมย

โจทย์แบบนี้จะกำหนดคำมาให้ ๓ คำ ในแต่ละข้อให้พิจารณา ๒ คำแรกว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร แล้วจึงหาว่า คำใดจากตัวเลือก ๑.-๔. มีความสัมพันธ์กับคำที่สามเช่นเดียวกับ ๒ คำแรกมากที่สุด

ตัวอย่าง ข้อ ๐๑. ขึ้น : ลง : : ร้อน : ?

- | | |
|-------|-----------|
| ๑. ฝน | ๒. เย็น |
| ๓. ไฟ | ๔. อบอ้าว |

เฉลย : คำตอบ คือ ๒.

ข้อ ๐๒. สมาชิก : พรรค : : ละอองน้ำ : ?

- | | |
|------------|-----------|
| ๑. เมฆ | ๒. ฝน |
| ๓. น้ำค้าง | ๔. แม่น้ำ |

เฉลย : คำตอบ คือ ๑.

ข้อ ๐๓. เลื่อย : ตัด : : ไซ้ : ?

- | | |
|----------|---------|
| ๑. ชั่ง | ๒. ตรวน |
| ๓. เหล็ก | ๔. ล่าม |

เฉลย : คำตอบ คือ ๔.

แบบที่ ๒ การสรุปความ

โจทย์แบบนี้ประกอบด้วยเงื่อนไขหรือข้อมูลที่กำหนดให้พร้อมทั้งข้อสรุปจากเงื่อนไขนั้น ให้ศึกษาแล้วทำความเข้าใจกับเงื่อนไขที่กำหนดให้ก่อน แล้วจึงอาศัยข้อมูลที่ได้จากเงื่อนไขดังกล่าวมาใช้พิจารณาข้อสรุปที่ให้มาแล้วทำตอบลงในกระดาษคำตอบ โดยยึดหลักในการทำตอบดังนี้

วารสารข้าราชการ ๔๖

หลักในการทำตอบ

ตอบ ๑. ถ้าข้อสรุปนั้นเป็นจริงตามเงื่อนไข

ตอบ ๒. ถ้าข้อสรุปนั้นไม่เป็นจริงตามเงื่อนไข

ตอบ ๓. ถ้าข้อสรุปนั้นไม่สามารถสรุปได้แน่ชัด ว่าเป็นจริงหรือไม่จริงตามเงื่อนไข

ตัวอย่าง เงื่อนไข (สำหรับข้อ ๐๑-๐๓)

- ทุกครั้งที่ค่านิ่งล่องใต้เขาต้องไปเยี่ยมพี่ชายคนโตและแหวะสงขลา

- เมื่อค่านิ่งแหวะสงขลาเขาไปเที่ยวหาดสมิหราทุกครั้ง

- เมื่อค่านิ่งไปเที่ยวหาดสมิหรา เขาต้องเห็นเกาะแมว

- นพดลซึ่งเป็นพี่ชายของค่านิ่งทำงานอยู่ภาคเหนือ

ข้อ ๐๑. สรุปว่า : ค่านิ่งเห็นเกาะแมวทุกครั้งที่ล่องใต้

ข้อ ๐๑. ต้องตอบ ๑. ในกระดาษคำตอบ เพราะข้อสรุปเป็นจริง ตามเงื่อนไขที่ว่าทุกครั้งที่ค่านิ่งล่องใต้ เขาจะต้องไปเที่ยวหาดสมิหราและเห็นเกาะแมว

ข้อ ๐๒. สรุปว่า : พี่ชายคนโตของค่านิ่งชื่อนพดล

ข้อ ๐๒. ต้องตอบ ๒. ในกระดาษคำตอบ เพราะไม่เป็นจริงตามเงื่อนไขที่กล่าวว่าพี่ชายคนโตอยู่ภาคใต้ส่วนพี่ชายที่ชื่อนพดลทำงานอยู่ภาคเหนือ

ข้อ ๐๓. สรุปว่า : พ่อแม่ของค่านิ่งมีบุตร ๓ คน

ข้อ ๐๓. ต้องตอบ ๓ : เพราะไม่สามารถสรุปได้แน่ชัด ว่าพ่อแม่ของค่านิ่งมีบุตรกี่คน

แบบที่ ๓ การสรุปความจากสัญลักษณ์

โจทย์แบบนี้จะประกอบด้วย เงื่อนไข และข้อสรุป ซึ่งอยู่ในรูปของตัวอักษรและเครื่องหมายต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

=	หมายถึง เท่ากับ	≠	หมายถึง ไม่เท่ากับซึ่งอาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่า
>	หมายถึง มากกว่า	⋗	หมายถึง ไม่มากกว่าซึ่งอาจจะเท่ากับหรือน้อยกว่า
<	หมายถึง น้อยกว่า	⋘	หมายถึง ไม่น้อยกว่าซึ่งอาจจะเท่ากับหรือมากกว่า
≥	หมายถึง มากกว่าหรือเท่ากับ	≤	หมายถึง น้อยกว่าหรือเท่ากับ

ให้ศึกษาทำความเข้าใจกับเงื่อนไขที่กำหนดให้ และอาศัยความรู้จากเงื่อนไขนั้น ๆ มาใช้พิจารณาข้อสรุปที่ให้มา และทำตอบลงในกระดาษคำตอบ โดยยึดหลักในการทำตอบดังนี้

หลักในการทำตอบ

ตอบ ๑. ถ้าข้อสรุปนั้นถูกหรือเป็นจริงตามเงื่อนไข

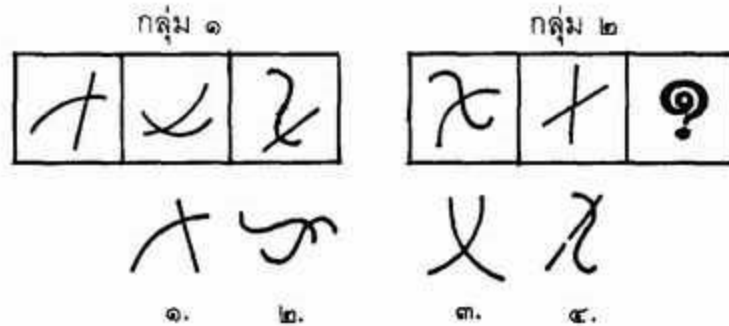
ตอบ ๒. ถ้าข้อสรุปนั้นผิดหรือไม่เป็นจริงตามเงื่อนไข

ตอบ ๓. ถ้าข้อสรุปนั้นไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่าถูกหรือผิดตามเงื่อนไข

แบบที่ ๔ ความสัมพันธ์อากรูปภาพ

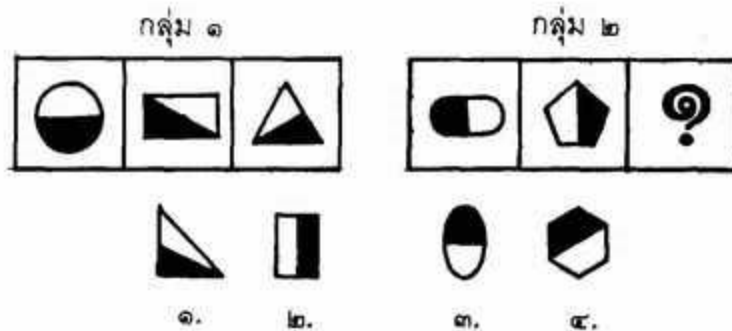
โจทย์แบบนี้จะประกอบด้วยรูปภาพต่าง ๆ ซึ่งแถวบนคือกลุ่ม ๑ จะมี ๓ รูป และกลุ่ม ๒ มี ๒ รูป พร้อมด้วยเครื่องหมาย ? จงหาว่ารูปใดในตัวเลือก ๑.-๔. ที่จะสามารถนำมาแทนเครื่องหมาย ? ได้ โดยตัวเลือกนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปเหมือนรูปทั้ง ๕ ในแถวบน และมีคุณสมบัติเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งเหมือนรูปในกลุ่ม ๒ แต่ต่างจากรูปในกลุ่ม ๑

ตัวอย่าง ข้อ ๐๑.



ข้อนี้ต้องตอบ ๓. เพราะเป็นรูปที่ประกอบด้วยเส้น ๒ เส้นตัดกัน เช่นเดียวกับรูปทั้ง ๕ รูป ที่กำหนดให้โดยทั้ง ๒ เส้นตัดกันที่จุดกึ่งกลาง เหมือนรูปในกลุ่ม ๒ ซึ่งต่างจากรูปในกลุ่ม ๑ ที่เป็นเส้น ๒ เส้นตัดกันที่ปลาย

ข้อ ๐๒.



ข้อนี้ต้องตอบ ๒. เพราะเป็นรูปทรงเรขาคณิต ซึ่งมีส่วนแรเงาครึ่งหนึ่งเหมือนกับรูป ๕ รูปที่กำหนดให้ โดยส่วนแรเงาเป็นสีขาวเหมือนรูปในกลุ่ม ๒ ที่ส่วนแรเงาจะอยู่ทางด้านซ้ายหรือขวาเท่านั้น ซึ่งต่างจากรูปในกลุ่ม ๑ ที่มีส่วนแรเงาอยู่ด้านใดก็ได้ แต่ไม่ใช่อยู่ด้านซ้ายหรือขวา

๒. ความสามารถทางตัวเลข เป็นการทดสอบความสามารถในการคิดเลข สรุปเหตุผลเกี่ยวกับตัวเลข และข้อมูลต่าง ๆ ที่กำหนดให้

แบบที่ ๑ อนุกรม

โจทย์จะกำหนดอนุกรมที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันให้ชุดหนึ่ง แล้วให้หาตัวเลขจำนวนถัดไปมาเติมลงในช่องว่าง เพื่อให้ได้อนุกรมที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันอย่างสมเหตุสมผลมากที่สุด โดยเลือกจากตัวเลือก ๑-๔ แล้วตอบลงในกระดาษคำตอบ

ตารางจำนวนจดหมายที่กองต่าง ๆ ได้รับจากส่วนราชการภายนอกเมื่อสัปดาห์ที่แล้ว

	จันทร์	อังคาร	พุธ	พฤหัสบดี	ศุกร์	รวม
กองที่ ๑	๘	๙	๒	๑๕	๑๗	๕๑
กองที่ ๒	๔	๑๔	๕	๘	๑๔	๔๕
กองที่ ๓	๑๘	๙	๑๒	๕	๖	๕๐
กองที่ ๔	๑๐	๓	๕	๑๓	๑๑	๔๒
รวม	๔๐	๓๕	๒๔	๔๑	๔๘	๑๘๘

ข้อ ๐๑. ในวันพฤหัสบดีกองที่ ๒ ได้รับจดหมายคิดเป็นร้อยละประมาณเท่าไรของจดหมายที่เข้ามาทั้งหมดในวันนั้น

๑. ๕ ๒. ๑๐ ๓. ๑๕ ๔. ๒๐

เฉลย : คำตอบ คือ ๕.

ข้อ ๐๒. เมื่อสัปดาห์ที่แล้ว จำนวนจดหมายมากที่สุดที่ทุกกองได้รับในวันใดวันหนึ่ง มีมากกว่าจำนวนจดหมายที่น้อยที่สุดอยู่กี่ฉบับ

๑. ๒๐ ๒. ๒๔ ๓. ๒๘ ๔. ๓๒

เฉลย : คำตอบ คือ ๒

ข้อ ๐๓. เฉลี่ยแล้ว แต่ละกองจะได้รับจดหมายวันละประมาณกี่ฉบับ

๑. ๙ ๒. ๑๐ ๓. ๑๑ ๔. ๑๒

เฉลย : คำตอบ คือ ๑.

๓. ความสามารถทางภาษา ข้อสอบจะประกอบด้วยบทความ และข้อคำถาม ให้ศึกษาทำความเข้าใจกับบทความที่กำหนดให้ก่อน แล้วจึงอาศัยความรู้ความเข้าใจจากบทความนั้น ๆ เป็นหลักในการทำตอบ

ตัวอย่าง “ข้าราชการที่จะนับได้ว่าเป็นข้าราชการที่ดี จะต้องต้อนรับราษฎรผู้มาติดต่อด้วยมารยาทอันดีงาม และวาจาสุภาพเรียบร้อย อะดัมม่อด้วยเห็นอกเห็นใจโดยเข้าใจและนึกอยู่เสมอว่า ข้าราชการไม่ใช่ นายราษฎร แต่เป็นผู้มีหน้าที่ต้องช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎร ไม่ใช่วาจาข่มขู่หรือกดขี่ ข่มเหงราษฎร ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามด้วยกิริยาวาจาอย่างใด”

ข้อ ๐๑. ข้อความที่ยกมามีใจความสำคัญอย่างไร

๑. ข้าราชการที่ดีต้องให้ความสะดวกกับผู้มาติดต่อด้วยมารยาทอันดีงาม
 ๒. ข้าราชการที่ดีต้องไม่ประพฤติตนเป็นนายราษฎร
 ๓. ข้าราชการที่ดีต้องช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎร
 ๔. ข้าราชการที่ดีต้องไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามราษฎร

เฉลย : คำตอบ คือ ๑.

วารสารข้าราชการ ๕๐

ข้อ ๐๒. “วาจาอันสุภาพ เรียบร้อย อะดูม่ออ่วย เห็นอกเห็นใจ” ควรมีอยู่ในบุคคลที่มีอุปนิสัยเช่นใด
๑. อ่อนหวาน ๒. อ่อนโยน ๓. ร่าเริง ๔. รักสนุก
เฉลย : คำตอบ คือ ๒.

วิชาภาษาไทย ระดับ ๑, ๒

ลักษณะของแนวคำถามวิชาภาษาไทยระดับ ๑ และระดับ ๒ ส่วนใหญ่จะเหมือนกัน จะแตกต่างกัน เฉพาะที่เป็นแนวคำถามการเขียนประโยคให้ถูกต้องเท่านั้น ข้อสอบภาษาไทยระดับ ๑ จะง่ายกว่าข้อสอบ ภาษาไทยระดับ ๒

วิชาภาษาไทย ใช้ทดสอบความรู้ความเข้าใจภาษา และความสามารถในการใช้ภาษาให้ถูกต้อง

ความเข้าใจภาษา จะวัดความสามารถในด้านความเข้าใจภาษาโดยสามารถแปลความ สรุปความภาษาใน รูปแบบต่าง ๆ คือ คำหรือกลุ่มคำ, ประโยคหรือข้อความสั้น ๆ, และบทความ

แนวคำถามการแปลความหมาย

จงพิจารณาคำหรือกลุ่มคำที่ขีดเส้นใต้ในข้อความที่กำหนดให้ แล้วเลือกตัวเลือก ๑, ๒, ๓, หรือ ๔ ที่มีความหมายตรงกับคำหรือกลุ่มคำที่ขีดเส้นใต้มากที่สุด และที่มีความหมายสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้

- การแปลความหมายของคำ

ตัวอย่างที่ ๑ พุทธศาสนิกชนเชื่อว่าคนที่มีจิตตานุภาพสูงอาจรวบรวมกำลังใจเพ่งลงในสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ บังเกิดผลตามที่อธิษฐาน

๑. ตั้งใจ ๒. ต้องการ ๓. คาดหวัง ๔. เสี่ยงทาย

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๑. เพราะ “ตั้งใจ” มีความหมายตรงกับ “อธิษฐาน” และสอดคล้อง กับข้อความที่กำหนดให้มากที่สุด

ตัวอย่างที่ ๒ ที่พวกข้าพเจ้ากราบเรียนเสนอมานี้ก็เพราะเข้าใจว่ารัฐบาลปัจจุบันยินดีรับฟังประชามติ

๑. เหตุผลของประชาชน ๒. ความคิดเห็นของประชาชน

๓. ข้อเสนอของประชาชน ๔. คำร้องของประชาชน

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๒ เพราะ “ความคิดเห็นของประชาชน” มีความหมายตรงกับ “ประชามติ” และสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้มากที่สุด

- การแปลความหมายของกลุ่มคำ

ตัวอย่างที่ ๑ เมื่อพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จขึ้นเถลิงถวัลยราชสมบัติแล้ว ได้มีการทำสัญญา ทางไมตรี และทางการค้ากับอังกฤษ และอเมริกา

๑. ความสัมพันธ์ทางการทูต ๒. ความสัมพันธ์ทางการทหาร

๓. ความสัมพันธ์ทางราชวงศ์ ๔. ความสัมพันธ์ทางการพาณิชย์

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๑. เพราะ “ความสัมพันธ์ทางการทูต” มีความหมายตรงกับ “การทำ สัญญาทางไมตรี” และสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้มากที่สุด

ตัวอย่างที่ ๒ ยุทธวิธีพื้นฐาน ที่ใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งมีหลายประการ

- | | |
|-------------------|-------------------|
| ๑. ยุทธวิธีง่าย ๆ | ๒. ยุทธวิธีหลัก |
| ๓. ยุทธวิธีสำคัญ | ๓. ยุทธวิธีธรรมดา |

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๒ เพราะ “ยุทธวิธีหลัก” มีความหมายตรงกับ “ยุทธวิธีพื้นฐาน” และสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้มากที่สุด

ตัวอย่างที่ ๓ หุ่นกระบอกต้องเลิกล้มกิจการไป เพราะการแสดงหุ่นกระบอกไม่มีการพัฒนาเลย เรื่องราวที่ใช้เล่นก็อยู่ในวรรณคดีเก่า ๆ การแสดงไม่จับใจ สิ่งเหล่านี้ขาดความต่อเนื่องกับสภาพชีวิตปัจจุบัน

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------|
| ๑. ไม่เหมือนกับชีวิตประจำวัน | ๒. แตกต่างจากชีวิตประจำวัน |
| ๓. ไม่เกี่ยวข้องกันกับชีวิตประจำวัน | ๔. แยกออกจากชีวิตประจำวัน |

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๓ เพราะ “ไม่เกี่ยวข้องกันกับชีวิตประจำวัน” มีความหมายตรงกับ “ขาดความต่อเนื่องกับสภาพชีวิตปัจจุบัน” และสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้มากที่สุด

แนวคำถามการวัดความเข้าใจภาษาที่เป็นประโยคหรือข้อความสั้น ๆ

จงอ่านข้อความที่กำหนดให้ แล้วตอบคำถามโดยพิจารณาเลือกตัวเลือก ๑, ๒, ๓, หรือ ๔ ที่ถูกต้องที่สุด

- การสรุปความ

ตัวอย่างที่ ๑ นิกายสงฆ์เกิดจากการตีความพระพุทธรูปบัญญัติไม่ตรงกัน เลยเกิดการแตกแยกในทางปฏิบัติ ข้อความนี้สรุปว่าอย่างไร

- | | |
|---|---|
| ๑. นิกายสงฆ์ที่ต่างกันจะมีศีลต่างกัน | ๒. นิกายสงฆ์ที่ต่างกันจะมีคาสดาต่างกัน |
| ๓. นิกายสงฆ์ที่ต่างกันจะมีการปฏิบัติต่างกัน | ๔. นิกายสงฆ์ที่ต่างกันจะมีพุทธรูปบัญญัติต่างกัน |

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๓. เพราะสรุปความสำคัญของข้อความที่กำหนดให้ได้ถูกต้องที่สุด

ตัวอย่างที่ ๒ คำว่า “สร” อาจแปลว่าสระน้ำก็ได้ แปลว่าเสียง เช่น สระพยัญชนะก็ได้ แปลว่าระลึกถึงก็ได้ คำที่มีเสียงพ้องกันจะมีความหมายในที่หนึ่ง ๆ เป็นประการใดแน่ ก็ต้องแล้วแต่คำห้อมล้อมเป็นเครื่องแสดงความหมายให้ชัดอีกชั้นหนึ่ง

ข้อความนี้สรุปว่าอย่างไร

- | |
|--|
| ๑. คำที่มีหลายความหมายจะมีที่ใช้ได้มาก |
| ๒. คำห้อมล้อมจะเป็นตัวกำหนดความหมายที่แน่นอนของคำที่มีหลายความหมาย |
| ๓. ความหมายของคำคำเดียวกันจะแตกต่างกันไปตามแต่ผู้ใช้ต้องการ |
| ๔. คำจำกัดความของคำจะเป็นตัวกำหนดความหมายของคำแต่ละคำ |

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๒. เพราะสรุปความสำคัญของข้อความที่กำหนดให้ได้ถูกต้องที่สุด

- การหาความหมาย

ตัวอย่างที่ ๑ “สำหรับการรับสมัครสอบครั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.จะยังไม่รับเอกสารและหลักฐานการสมัครสอบ ฉะนั้นผู้สมัครสอบจะต้องตรวจสอบและรับรองตนเองว่ามีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามประกาศรับสมัครจริง...”

ข้อความนี้หมายความว่าอย่างไร

๑. ผู้สมัครสอบจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนถูกต้องจึงจะสมัครได้
๒. ในการสมัครสอบ ให้ผู้สมัครรับรองคุณสมบัติของตนเองแทนเอกสารและหลักฐานอื่น ๆ
๓. ในการสมัครสอบครั้งนี้ไม่ถือว่าเอกสารและหลักฐานการสมัครสอบเป็นสิ่งจำเป็น
๔. ผู้สมัครสอบควรตรวจว่าตนเองมีคุณสมบัติถูกต้องครบถ้วนตามประกาศรับสมัคร ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๒. เพราะมีความหมายอย่างเดียวกับข้อความที่กำหนดให้

ตัวอย่างที่ ๒ วันข้าราชการพลเรือน คือวันประกาศใช้ระเบียบข้าราชการพลเรือนของประเทศไทย ระเบียบข้าราชการพลเรือนเกิดขึ้นโดยพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ข้อความนี้หมายความว่าอย่างไร

๑. ประเทศไทยเริ่มมีข้าราชการพลเรือนในสมัยรัชกาลที่ ๗
๒. รัชกาลที่ ๗ ทรงกำหนดวันข้าราชการพลเรือนขึ้น
๓. ประเทศไทยมีระเบียบข้าราชการพลเรือนมานานแล้ว
๔. รัชกาลที่ ๗ ทรงมีพระราชดำริให้มีระเบียบข้าราชการพลเรือน และวันที่ระเบียบมีผลบังคับใช้ถือเป็นวันข้าราชการพลเรือน

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๔. เพราะมีความหมายอย่างเดียวกับข้อความที่กำหนดให้

- การวัดความเข้าใจภาษาในรูปแบบอื่น ๆ

ตัวอย่างที่ ๑ ศรีสะเกษ เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่บนที่ราบสูงของภาคตะวันออกเฉียงเหนือห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๕๐๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๘,๘๑๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕.๖ ล้านไร่ ทิศเหนือจดจังหวัดยโสธร และจังหวัดร้อยเอ็ด ทิศใต้จดกัมพูชา ทิศตะวันออกจดจังหวัดอุบลราชธานี ทิศตะวันตกจดจังหวัดสุรินทร์

ข้อความนี้กล่าวถึงจังหวัดศรีสะเกษในด้านใด

๑. สภาพภูมิประเทศ
๒. ข้อมูลทางเศรษฐกิจ
๓. ลักษณะทางภูมิศาสตร์
๔. อาณาเขต

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๓. เพราะข้อความที่กำหนดให้กล่าวถึงลักษณะทางภูมิศาสตร์ของจังหวัดศรีสะเกษ

ตัวอย่างที่ ๒ "ศิลปะ" เป็นสิ่งหนึ่งที่แสดงความสามารถและความเป็นเลิศของมนุษย์ "หัตถกรรม" หมายถึง การทำด้วยมือ ความเชี่ยวชาญในการใช้มือ ดังนั้น งานศิลปหัตถกรรมจึงเป็นงาน "ฝีมือ" ซึ่งต้องอาศัย "ความคิด"

๑. ที่มาของคำศิลปหัตถกรรม
๒. ความหมายของศิลปหัตถกรรม
๓. ความเป็นมาของงานศิลปหัตถกรรม
๔. ลักษณะของงานศิลปหัตถกรรม

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๒. เพราะข้อความที่กำหนดให้กล่าวถึงความหมายของศิลปหัตถกรรม

แนวคำถามการวัดความเข้าใจภาษาที่เป็นบทความ

ตัวอย่าง จงอ่านบทความที่กำหนดให้ แล้วตอบคำถามในแต่ละข้อโดยพิจารณาเลือกตัวเลือก ๑, ๒, ๓, หรือ ๔ ที่ถูกต้องที่สุด ทั้งนี้ให้ยึดเนื้อความในบทความเป็นหลัก

นับตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเป็นต้นมา การถวายบังคมพระบรมรูปพระเจ้าอยู่หัวจะกระทำกันในวันฉัตรมงคล จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. ๒๔๖๑ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระราชดำริว่า พระที่นั่งศิวาลัยมหาปราสาทนั้นคับแคบเกินไปไม่เหมาะสมกับพระราชพิธี จึงโปรดเกล้าฯ ให้ซ่อมแปลงพระพุทธรูปรางค์ปราสาท ในวัดพระศรีรัตนศาสดาราม เพื่อเป็นที่ประดิษฐานพระบรมรูปพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานนามใหม่ว่า ปราสาทพระเทพบิดร นอกจากนี้ยังมีพระราชอนุสรณ์คำนึงถึงพระบาทสมเด็จพระรามาธิบดีศรีสินทรมหাজักรีบรมนาถ พระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก ผู้เป็นปฐมกษัตริย์แห่งมหাজักรีบรมราชวงศ์ จึงโปรดเกล้าฯ ให้จัดพระราชพิธีในวันที่ ๖ เมษายน ๒๔๖๑ ซึ่งเป็นดิถีคล้ายวันที่รัชกาลที่ ๑ เสด็จฯ กรีธาทัพกลับถึงพระนคร และได้รับอัญเชิญเสด็จขึ้นครองครองสยามราชอาณาจักรเป็นปฐมวาระ นับว่าเป็นวันมหามงคลของมหাজักรีบรมราชวงศ์และสยามประเทศ แต่ในขณะนั้นยังมิได้กำหนดวันให้เป็นทางการอย่างแน่นอน จนกระทั่งปี พ.ศ. ๒๔๖๒ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้กำหนดวันที่ ๖ เมษายน เป็นวันจักรีสืบมาจนปัจจุบัน

๑. วันฉัตรมงคลในรัชกาลที่ ๕ กับวันที่ ๖ เมษายน ๒๔๖๑ เกี่ยวข้องกันอย่างไร
 ๑. เป็นวันที่ประกาศให้เป็นวันจักรี
 ๒. เป็นวันที่พระเจ้าอยู่หัวขึ้นครองราชสมบัติ
 ๓. เป็นวันกระทำพระราชพิธีถวายบังคมพระเจ้เจ้าอยู่หัว
 ๔. เป็นวันที่กระทำพระราชพิธีถวายบังคมพระบรมรูปพระเจ้าอยู่หัว
 ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๔.
๒. ข้อความใดที่ถูกต้องตามบทความ
 ๑. การถวายบังคมพระบรมรูปพระเจ้าอยู่หัวกระทำในพระที่นั่งทุกรัชกาล
 ๒. ก่อนรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ มีการถวายบังคมพระบรมรูปฯ อยู่ก่อนแล้ว
 ๓. ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ นิยมกระทำพระราชพิธีในวันฉัตรมงคล
 ๔. ปราสาทพระเทพบิดรเป็นปราสาทที่บูรณะขึ้น เพื่อการพระราชพิธีถวายบังคมพระบรมรูปฯ แทนพระที่นั่งศิวาลัย
 ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๔.
๓. ข้อใดที่สรุปความผิด ไปจากบทความ
 ๑. เดิมพระที่นั่งศิวาลัยใช้ในการพระราชพิธีฉัตรมงคล
 ๒. วันจักรีกำหนดขึ้นในวันที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าฯ เสด็จขึ้นราชสมบัติ
 ๓. พระที่นั่งศิวาลัยมหาปราสาทมีขนาดไม่เท่ากับปราสาทพระเทพบิดร
 ๔. การถวายบังคมพระบรมรูปพระเจ้าอยู่หัวได้กระทำเฉพาะในวันจักรีนับแต่ปี ๒๔๖๒
 ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๒.

วารสารข้าราชการ ๕๔

๔. การพระราชพิธีถวายน้ํามงคลพระบรมรูปพระเจ้าอยู่หัวในวันจักรีได้กระทำติดต่อกันมาจนถึงปี พ.ศ.๒๕๒๖ นับเป็นเวลากี่ปี
๑. ๖๔ ปี
 ๒. ๖๕ ปี
 ๓. ๖๐-๖๔ ปี
 ๔. ประมาณ ๖๐ ปี
- ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๒.

แนวคำถามการเขียนประโยคให้ถูกต้องสำหรับระดับ ๒

ในแต่ละข้อจงพิจารณาคำหรือกลุ่มคำที่ขีดเส้นใต้ในแต่ละประโยคในตัวเลือก ๑, ๒, ๓, และ ๔ แล้วเลือกตัวเลือกที่มีคำหรือกลุ่มคำที่ใช้ได้รัดกุมและถูกต้องตามหลักภาษา

- ตัวอย่างที่ ๑
๑. บริษัทตำรวจจะชัชชวยขายเครื่องบินให้มีขนาดใหญ่ขึ้น
 ๒. จังหวัดขอเวลาที่จะโยกย้ายโรงงานออกไป
 ๓. ประเทศไทยกำลังแสวงหาทางแก้ไขปัญหานี้
 ๔. ประเทศทั้งสองแลกเปลี่ยนสินค้าในมูลค่าที่เท่า ๆ กัน
- ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๔ เพราะ "แลกเปลี่ยน" ในตัวเลือกที่ ๔ เป็นคำที่ใช้ได้ถูกต้องตามหลักภาษา และมีความหมายสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้
- ตัวอย่างที่ ๒
๑. ปัจจุบันนี้อุบัติเหตุการของโรคมะเร็งมีมากกว่าสมัยก่อน
 ๒. อาหารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในอัตปุจฉยสี่
 ๓. บุหรี่เป็นแต่เพียงตัวช่วยเหลือให้เกิดโรคมะเร็งในปอดเท่านั้น
 ๔. การประมาณจำนวนผู้ติดยาเสพติดในประเทศไทยทำได้ยาก
- ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๔. เพราะ "การประมาณ" ในตัวเลือกที่ ๔ เป็นกลุ่มคำที่ใช้ได้ถูกต้องตามหลักภาษา และมีความหมายสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้

แนวคำถามการเรียงลำดับข้อความให้ถูกต้อง

จงพิจารณาข้อความในตัวเลือก ๑, ๒, ๓, และ ๔ ว่าข้อความใดควรเป็นลำดับที่ ๑, ที่ ๒, ที่ ๓, หรือที่ ๔ แล้วจึงตอบคำถามของแต่ละข้อ

- ตัวอย่างที่ ๑
- ข้อความใดควรเป็นลำดับที่ ๒
๑. มีความต้องการกำลังคนมากมายหลายสาขา
 ๒. จึงจำเป็นต้องมีการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน
 ๓. ราชการพลเรือนเป็นองค์การขนาดใหญ่
 ๔. แต่โดยที่ราชการพลเรือนมีหน่วยงานเป็นจำนวนมาก
- ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๑. เพราะเป็นข้อความที่เป็นลำดับที่ ๒ จากการเรียงลำดับข้อความตามที่ควรเป็นดังนี้ ๓ - ๑ - ๔ - ๒

ตัวอย่างที่ ๒ ข้อความใดควรเป็นลำดับที่ ๓

๑. การปฐมพยาบาลคือการให้ความช่วยเหลือคนไข้ซึ่งเจ็บป่วยโดยกะทันหัน
๒. โดยใช้เครื่องมือเท่าที่จะหาได้ในขณะนั้น เพื่อให้ผู้ป่วยหรือคนไข้พ้นอันตราย
๓. เป็นการช่วยลดอันตรายให้น้อยลงก่อนที่จะส่งไปให้แพทย์ในโรงพยาบาลรักษาต่อไป
๔. หรือได้รับอุบัติเหตุ ณ สถานที่เกิดเหตุ

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๒. เพราะเป็นข้อความที่เป็นลำดับที่ ๓ จากการเรียงลำดับข้อความตามสมควรเป็นดังนี้ ๑ - ๔ - ๒ - ๓

ตัวอย่างที่ ๓ ข้อความใดควรเป็นลำดับที่ ๒

๑. ที่ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้ก็ด้วยได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายในประเทศไทย
๒. ที่มีความปรารถนาดี ตั้งใจมุ่งหน้าทำงานเพื่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ
๓. การทำกิจการใดให้สำเร็จโดยลำพังเพียงคนเดียวย่อมเป็นไปไม่ได้
๔. จึงขอถือว่าการที่ได้รับเหรียญครั้งนี้เป็นการรับแทนคนไทยทุกคน

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๓ เพราะเป็นข้อความที่เป็นลำดับที่ ๒ จากการเรียงลำดับข้อความตามสมควรเป็นดังนี้ ๓ - ๑ - ๒ - ๔

ตัวอย่างที่ ๔ ข้อความใดควรเป็นลำดับที่ ๓

๑. ในปัจจุบันการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเรื่องต่างๆ ก้าวหน้ามาก
๒. โดยการสำรวจและศึกษาจากหลักฐานเอกสารอ้างอิงที่คนรุ่นก่อนได้ทำไว้
๓. การวิจัยนั้นจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลและภูมิหลังที่เกี่ยวกับเรื่องที่จะวิจัย
๔. จึงจะสามารถทำให้การวิจัยเป็นไปอย่างถูกต้องและไม่ต้องเสียเวลาเริ่มต้นใหม่

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๒. เพราะเป็นข้อความที่เป็นลำดับที่ ๓ จากการเรียงลำดับข้อความตามสมควรเป็นดังนี้ ๑ - ๓ - ๒ - ๔

ตัวอย่างที่ ๕ ข้อความใดควรเป็นลำดับที่ ๒

๑. ภายในอีก ๕ ปีข้างหน้า
๒. รถยนต์รุ่นใหม่จะมีน้ำหนักเบาลงกว่าเดิมมาก
๓. เนื่องจากร้อยละห้าสิบของวัสดุที่จะใช้เป็นส่วนประกอบนั้น จะเป็นพวงยางและพลาสติก
๔. นักประดิษฐ์หลายคนลงความเห็นว่า

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๓. เพราะเป็นข้อความที่เป็นลำดับที่ ๒ จากการเรียงลำดับข้อความตามสมควรเป็นดังนี้ ๔ - ๑ - ๒ - ๓

ระดับ ๓

ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคนี้ประกอบด้วย ๒ วิชาคือ

- วิชา ความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์ และสรุปเหตุผล
- วิชา ภาษาไทย

วิชาความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์ และสรุปเหตุผล ข้อสอบวิชานี้ใช้วัดความสามารถทาง ด้านความมีเหตุผล

๑. ความสามารถด้านความมีเหตุผล เป็นการวัดความสามารถในการสรุปเหตุผล และหาความสัมพันธ์จาก คำ ข้อความ สัญลักษณ์ และรูปภาพ ที่กำหนดให้ ข้อสอบจะประกอบด้วยรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ แบบที่ ๑ อุปมาอุปไมย

โจทย์แต่ละข้อ จะประกอบด้วย อุปมาอุปไมยที่ยังไม่สมบูรณ์ และตัวเลือก ๑-๔ ให้เลือกคู่ของคำ จากตัวเลือก ๑-๔ มาแทนเครื่องหมายคำถามของอุปมาอุปไมยที่ไม่สมบูรณ์นั้น โดยเอาคำแรกของตัวเลือกนั้น ใช้แทนเครื่องหมายคำถามแรก คำที่สองของตัวเลือกใช้แทนเครื่องหมายคำถามข้างหลัง เมื่อใช้แทนแล้ว ต้องทำให้อุปมาอุปไมยนั้นสมบูรณ์ คือ ให้ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสองคำแรก สอดคล้องกับสองคำหลัง

ตัวอย่าง ข้อ ๐๑. พ่อ : แม่ :: ? : ?

- ๑. ลูก ป้า
- ๒. น้ำ อา
- ๓. ลูกชาย ลูกสาว
- ๔. พี่ น้อง

เฉลย : คำตอบ คือ ๓

ข้อ ๐๒. ? : ฟอสฟอรัส :: เครื่องตัดกระดาษ : ?

- ๑. น้ำทะเล กระจก
- ๒. ไมซ์ไฟ เพชร
- ๓. เรืองแสง ไข่มืด
- ๔. กำมะถัน โลหะ

เฉลย : คำตอบ คือ ๒.

แบบที่ ๒ การสรุปความ

โจทย์แบบนี้ในแต่ละข้อจะประกอบด้วยเงื่อนไขหรือข้อมูลที่กำหนดให้ และข้อสรุปเป็นคู่ ๆ จากเงื่อนไขนั้น ให้ศึกษาเงื่อนไขที่กำหนดให้ก่อน แล้วจึงอาศัยความรู้ที่ได้จากเงื่อนไขดังกล่าวมาใช้พิจารณาข้อสรุปทั้งสองของแต่ละข้อ แล้วทำตอบลงในกระดาษคำตอบโดยยึดหลักในการทำตอบดังนี้

หลักในการทำตอบ

- ตอบ ๑. ถ้าข้อสรุป ทั้งสองเป็นจริง ตามเงื่อนไข.
- ตอบ ๒. ถ้าข้อสรุป ทั้งสองไม่เป็นจริง ตามเงื่อนไข
- ตอบ ๓. ถ้าข้อสรุป ทั้งสองไม่แน่ชัด คือ ดูจากเงื่อนไขแล้วไม่สามารถสรุปได้ว่าจริงหรือไม่จริง
- ตอบ ๔. ถ้าข้อสรุป ทั้งสองมีข้อสรุปใดข้อสรุปหนึ่ง ที่เป็นจริง หรือไม่จริง หรือไม่แน่ชัด ซึ่งไม่เข้ากับอีกข้อสรุปหนึ่ง

ตัวอย่าง เงื่อนไข (สำหรับข้อ ๐๑ - ๐๓)

- แก๊สสีเหลืองทุกชนิดติดไฟ
- *A* เป็นแก๊สสีเขียวติดไฟ
- *B* เป็นแก๊สติดไฟ
- *C* จุดไฟติด
- *D* เป็นแก๊สจุดไฟไม่ติด
- *E* เป็นแก๊สสีเหลือง
- *F* เป็นแก๊สชนิดเดียวกับ *E*

ข้อ ๐๑. ข้อสรุปที่ ๑ *C* เป็นแก๊สสีเหลือง

ข้อสรุปที่ ๒ แก๊สสีเขียวทุกชนิดติดไฟ

ข้อ ๐๑. ต้องตอบ ๓. เพราะข้อสรุปทั้ง ๒ ดูจากเงื่อนไข แล้วไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่าจริงหรือไม่จริง

ข้อ ๐๒. ข้อสรุปที่ ๑ *E* ติดไฟ

ข้อสรุปที่ ๒ *D* เป็นแก๊สสีอื่น ซึ่งไม่ใช่สีเหลือง

ข้อ ๐๒. ต้องตอบ ๑ เพราะข้อสรุปทั้งสองเป็นจริง

ข้อที่ ๐๓. ข้อสรุปที่ ๑ *F* ไม่ติดไฟ

ข้อสรุปที่ ๒ *A* และ *B* มีสีเดียวกัน

ข้อที่ ๐๓. ต้องตอบ ๔ เพราะข้อสรุปที่ ๑ ไม่เป็นจริง ตามเงื่อนไข และข้อสรุปที่ ๒ ไม่แน่ชัดว่าจริงหรือไม่จริง ดังนั้น จะตอบ ๒ หรือ ๓ ไม่ได้

แบบที่ ๓ การสรุปความจากสัญลักษณ์

ใจทย์แต่ละข้อจะประกอบด้วยเงื่อนไข และข้อสรุปเป็นคู่ ๆ ซึ่งอยู่ในรูปของตัวอักษร และเครื่องหมายต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

≠ หมายถึง เท่ากับ

≠ หมายถึง ไม่เท่ากับซึ่งอาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่า

> หมายถึง มากกว่า

≠ หมายถึง ไม่มากกว่าซึ่งอาจจะเท่ากับหรือน้อยกว่า

< หมายถึง น้อยกว่า

≠ หมายถึง ไม่น้อยกว่าซึ่งอาจจะเท่ากับหรือมากกว่า

≥ หมายถึง มากกว่าหรือเท่ากับ

≤ หมายถึง น้อยกว่าหรือเท่ากับ

ให้ศึกษาทำความเข้าใจกับเงื่อนไขที่กำหนดให้ และอาศัยความรู้ที่ได้จากเงื่อนไขดังกล่าวมาพิจารณาข้อสรุปทั้งสองของแต่ละข้อ แล้วทำตอบในกระดาษคำตอบ โดยยึดหลักในการทำตอบดังนี้

หลักในการทำตอบ

ตอบ ๑. ถ้าข้อสรุปทั้งสองถูกหรือเป็นจริงตามเงื่อนไข

ตอบ ๒. ถ้าข้อสรุปทั้งสองผิดหรือไม่เป็นจริงตามเงื่อนไข

ตอบ ๓. ถ้าข้อสรุปทั้งสองไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่าถูกหรือผิดตามเงื่อนไข

ตอบ ๔. ถ้าข้อสรุปทั้งสองมีข้อสรุปใดข้อสรุปหนึ่งที่เป็นจริง หรือไม่จริง หรือไม่แน่ชัด ซึ่งไม่เข้ากับอีกข้อสรุปหนึ่ง

วารสารข้าราชการ ๕๘

ตัวอย่าง เงื่อนไข (สำหรับข้อ ๐๑ - ๐๓)

ถ้า $P > R = E < S$
และ $V \neq E < A \neq B$ } ทุกตัวอักษรมีค่ามากกว่าศูนย์

ข้อ ๐๑. ข้อสรุปที่ ๑ $B > E$

ข้อสรุปที่ ๒ $B \neq A$

ข้อ ๐๑. ต้องตอบ ๑ เพราะทั้งข้อสรุปที่ ๑ และ ข้อ ๐๒. ข้อสรุปที่ ๑ $P > B$
ข้อสรุปที่ ๒ ถูกต้องเป็นจริงตามเงื่อนไข ข้อสรุปที่ ๒ $S \neq P$
เงื่อนไขแล้วไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดว่า ถูก หรือ ผิด

ข้อ ๐๓. ข้อสรุปที่ ๑ $P > A$

ข้อสรุปที่ ๒ $E \neq P$

ข้อ ๐๓. ต้องตอบ ๔ เพราะข้อสรุปที่ ๑ ไม่สามารถสรุปได้ว่าถูกหรือผิด
ส่วนข้อสรุปที่ ๒ สามารถสรุปได้ว่า ถูก ตามเงื่อนไข

แบบที่ ๔ ความสัมพันธ์จากรูปภาพ

โจทย์จะมีรูปแบบคล้ายกับระดับ ๑-๒ (หน้า ๒๓-๒๔) แต่มีความยากและความซับซ้อนมากกว่า

๒. ความสามารถทางด้านตัวเลข เป็นการทดสอบความสามารถในการคิดเลขสรุปเหตุผลเกี่ยวกับตัวเลขและข้อมูลต่าง ๆ ที่กำหนดให้

แบบที่ ๑ อนุกรม

โจทย์จะกำหนดอนุกรมที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันให้ชุดหนึ่ง แล้วให้หาตัวเลขจำนวนถัดไปมาเติมลงในช่องว่าง เพื่อให้ได้อนุกรมที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันอย่างสมเหตุสมผลมากที่สุด โดยเลือกจากตัวเลือก ๑-๔ แล้วตอบลงในกระดาษคำตอบ

ตัวอย่าง ข้อ ๐๑. ๕ ๑๐ ๒๐ ๓๕ ...

๑. ๔๕

๒. ๕๐

๓. ๕๕

๔. ๖๐

เฉลย : คำตอบ คือ ๓

ข้อ ๐๒ ๙ ๑๓ ๒๒ ๓๔ ๖๓ ...

๑. ๘๖

๒. ๙๙

๓. ๑๐๘

๓. ๑๒๕

เฉลย : คำตอบ คือ ๒

แบบที่ ๒ โจทย์คณิตศาสตร์

ตัวอย่าง ข้อ ๐๑. ถ้าความยาวของเส้นผ่าศูนย์กลางของวงกลมวงหนึ่งเพิ่มขึ้น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ วงกลมที่เกิดขึ้นใหม่จะมีพื้นที่เพิ่มขึ้นอีกกี่เปอร์เซ็นต์

๑. ๕๐

๒. ๑๐๐

๓. ๒๐๐

๔. ๓๐๐

เฉลย : คำตอบ คือ ๔

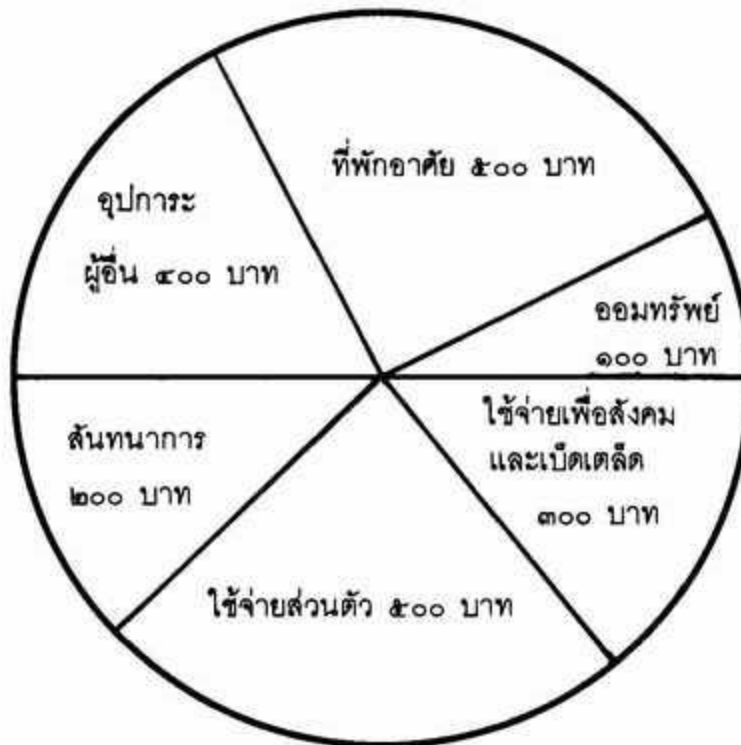
ข้อ ๐๒. น้ำเกลือ ๖ ลิตร ซึ่งมีความเข้มข้น ๔% ถ้าทำให้ระเหยเป็นน้ำไปเสีย ๑ ลิตร ดังนั้น น้ำเกลือที่เหลือจะมีความเข้มข้นกี่เปอร์เซ็นต์

- | | |
|------------------|------|
| ๑. $\frac{3}{4}$ | ๒. ๔ |
| ๓. $\frac{4}{5}$ | ๔. ๕ |

เฉลย : คำตอบ คือ ๓

แบบที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวอย่าง



ข้อ ๐๑. ค่าใช้จ่ายสองประเภทใดที่รวมกันแล้วเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าใช้จ่ายทั้งหมด

๑. ใช้จ่ายส่วนตัวและใช้จ่ายเพื่อการสังคมและเบ็ดเตล็ด
๒. ที่พักอาศัย และอุปการะผู้อื่น
๓. สันตนาการ และใช้จ่ายส่วนตัว
๔. ที่พักอาศัย และใช้จ่ายส่วนตัว

เฉลย : คำตอบ คือ ๔

ข้อ ๐๒. ค่าใช้จ่ายในด้านสันตนาการเป็นร้อยละเท่าไรของค่าใช้จ่ายทั้งหมด

๑. ๕
๒. ๑๐
๓. ๑๕
๔. ๒๐

เฉลย : คำตอบ คือ ๒

ข้อ ๐๓. มุมที่จุดศูนย์กลางของส่วนที่เป็นที่พักอาศัย โดยเป็นที่เท่าของส่วนที่เป็นออมทรัพย์

๑. ๓

๒. ๔

๓. ๕

๔. ๖

เฉลย : คำตอบ คือ ๓

๓. ความสามารถทางภาษา ข้อสอบจะประกอบด้วยบทความและข้อคำถาม

ให้ศึกษาทำความเข้าใจกับบทความที่กำหนดให้ก่อน แล้วจึงอาศัยความรู้ความเข้าใจจากบทความนั้น ๆ เป็นหลักในการทำตอบ

ตัวอย่าง “ในบรรดาข้าราชการพลเรือนที่มีอยู่ ประมาณสี่แสนกว่าคนนั้น คนที่ดี ๆ เสียสละและอุทิศตนเองเพื่อชาติบ้านเมืองที่น่านิยมชมเชยนั้น มีอยู่เป็นจำนวนมากทีเดียว แต่ผู้ที่ทำคุณงามความดีถึงขนาดจนได้รับความนิยมยกย่องชมเชยอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและนอกประเทศนั้นมีไม่กี่คน และในจำนวนไม่กี่คนนี้ คนหนึ่งก็คือ นายนรนาถ รักประชาชน”

ข้อ ๐๑. ข้อความข้างบนนี้กล่าวเป็นทำนองใด

๑. รายงานให้ผู้อ่านทราบถึงการปฏิบัติงานของข้าราชการ

๒. ประชดประชันบุคคลในวงการ

๓. แนะนำบุคคลสำคัญให้ผู้อ่านรู้จัก

๔. ชมเชยข้าราชการที่ทำดี

เฉลย : คำตอบ คือ ๓

ข้อ ๐๒. ข้อใดต่อไปนี้ กล่าวถูกต้องสอดคล้องกับบทความข้างต้นมากที่สุด

๑. ประเทศไทยมีข้าราชการประมาณ ๑ ใน ๑๐๐ ของจำนวนประชาชนทั้งประเทศ

๒. คนที่ดี ๆ นั้นมีอยู่มากมาย แต่ที่ดีจริง ๆ นั้น มีอยู่ไม่กี่คน

๓. ข้าราชการที่ดีต้องเสียสละ และอุทิศตนเพื่อชาติบ้านเมือง

๔. ใครก็ตามที่ได้รับความนิยมยกย่องจากส่วนมาก ถือว่าเป็นคนดีได้

เฉลย : คำตอบ คือ ๓

วิชาภาษาไทย ระดับ ๓

วิชาภาษาไทย ใช้ทดสอบความรู้ความเข้าใจภาษา และความสามารถในการใช้ภาษาให้ถูกต้อง

ความเข้าใจภาษา จะวัดความสามารถในด้านความเข้าใจภาษาโดยสามารถแปลความ สรุปความภาษาในรูปแบบต่าง ๆ คือ คำหรือกลุ่มคำ, ประโยคหรือข้อความสั้น ๆ, และบทความ

แนวคำถามการแปลความหมาย

จงพิจารณาคำหรือกลุ่มคำที่ขีดเส้นใต้ในข้อความที่กำหนดให้ แล้วเลือกตัวเลือก ๑, ๒, ๓, หรือ ๔ ที่มีความหมายตรงกับคำหรือกลุ่มคำที่ขีดเส้นใต้มากที่สุด และที่มีความหมายสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้

- การแปลความหมายของคำ

ตัวอย่างที่ ๑ ตำแหน่งที่จะเขียนเชิงอรรถนั้น มักเขียนไว้ท้ายเล่มหนังสือหรือบางที่เขียนไว้ท้ายหน้าของแต่ละหน้า

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| ๑. รายละเอียดเรื่อง | ๒. บัญชีรายชื่อหนังสือค้นคว้า |
| ๓. หลักการจัดรูปเล่มหนังสือ | ๔. ข้ออ้างอิงหรือคำอธิบาย |

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๔ เพราะ “ข้ออ้างอิงหรือคำอธิบาย” มีความหมายตรงกับ “เชิงอรรถ” และสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้มากที่สุด

ตัวอย่างที่ ๒ ผู้วิจารณ์มักยกแต่เพียงบางส่วนที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยมาเป็น ประเด็น ในการวิจารณ์เสียเป็นส่วนใหญ่

- | | |
|---------------------------------------|--|
| ๑. รายละเอียดที่จะนำมากล่าวอ้างอิง | ๒. หัวข้อสำคัญที่จะยกขึ้นมาพิจารณา |
| ๓. ความคิดเห็นที่เป็นที่ยอมรับทั่วกัน | ๔. เนื้อเรื่องที่คนส่วนใหญ่สนใจร่วมกัน |

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๒ เพราะ “หัวข้อสำคัญที่จะยกขึ้นมาพิจารณา” มีความหมายตรงกับ “ประเด็น” และสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้มากที่สุด

ตัวอย่างที่ ๓ ประชาสัมพันธ์หมายถึงการลงโทษผู้กระทำความผิดนอกสารบบ อาญายุติธรรม

- | | |
|----------------|------------|
| ๑. บัญชีเรื่อง | ๒. ระเบียบ |
| ๓. กฎหมาย | ๔. แบบแผน |

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๓ “บัญชีเรื่อง” มีความหมายตรงกับ “สารบบ” และสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้มากที่สุด

- การแปลความหมายของกลุ่มคำ

ตัวอย่างที่ ๑ คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้กรมธนารักษ์ตั้งงบประมาณผูกพันเป็นรายปีสำหรับก่อสร้างศูนย์บ้านพักข้าราชการในส่วนภูมิภาค ปีละ ๑๐ จังหวัด

- | | |
|-------------------------------|---|
| ๑. เงินรายรับที่ได้จากรายจ่าย | ๒. เงินรายรับรายจ่ายประจำปี |
| ๓. เงินรายจ่ายที่จำเป็น | ๔. เงินที่กำหนดไว้เป็นรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกัน |

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๔ เพราะ “เงินที่กำหนดไว้เป็นรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกัน” มีความหมายตรงกับ “งบประมาณผูกพัน” และสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้มากที่สุด

ตัวอย่างที่ ๒ วัดนี้ตามตำนานกล่าวว่า เป็นวัดโบราณ และเป็นวัดราษฎร์ การสร้างวัดนี้แต่เดิมนั้น ไม่ปรากฏหลักฐาน ว่าท่านผู้ใดสร้าง

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------------|
| ๑. ไม่มีรายละเอียด | ๒. ไม่ได้กล่าวไว้ในหนังสืออ้างอิง |
| ๓. ไม่มีผู้ใดยืนยันความถูกต้อง | ๔. ไม่มีสิ่งใดยืนยันให้แน่ชัด |

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๔ เพราะ “ไม่มีสิ่งใดยืนยันให้แน่ชัด” มีความหมายตรงกับ “ไม่ปรากฏหลักฐาน” และสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้มากที่สุด

แนวคำถามการวัดความเข้าใจภาษาที่เป็นประโยคหรือข้อความสั้น ๆ

จงอ่านข้อความที่กำหนดให้ แล้วตอบคำถามโดยพิจารณาเลือกตัวเลือก ๑, ๒, ๓, หรือ ๔ ที่ถูกต้องที่สุด

- การสรุปความ

ตัวอย่างที่ ๑ เสียงของคำเพี้ยนและกลายได้ ความหมายก็เพี้ยนและกลายได้ทำนองเดียวกัน เพราะเสียงและความหมายเป็นของคู่กัน ถ้าแยกกันแต่ละส่วนก็ไม่ใช่คำพูดในภาษา เพราะมีแต่เสียงอย่างเดียวก็เป็นเสียงที่ปราศจากความหมาย ถ้ามีแต่ความหมายก็เป็นแต่ความในใจ เมื่อไม่เปล่งเสียงออกมาก็ไม่มีใครทราบ

ข้อความนี้สรุปว่าอย่างไร

๑. ทั้งเสียงและความหมายเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้
๒. ความสัมพันธ์ของเสียงและความหมายอยู่ที่การสื่อสาร
๓. การสื่อสารด้วยเสียงที่มีความหมายเป็นการสื่อสารที่สมบูรณ์ที่สุด
๔. ในการสื่อสารต้องใช้เสียงและความหมายประกอบกันจึงจะเข้าใจกันได้

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๔ เพราะสรุปความสำคัญของข้อความที่กำหนดให้ได้ถูกต้องที่สุด

ตัวอย่างที่ ๒ พินัยกรรมคือคำสั่งแสดงความตั้งใจครั้งสุดท้ายที่จะยกทรัพย์สินหรือวางข้อกำหนดใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินของตน อันจะให้เกิดเป็นผลบังคับได้ตามกฎหมายเมื่อคนตายแล้ว

ข้อความนี้สรุปว่าอย่างไร

๑. พินัยกรรมคือเอกสารแสดงเจตนาในเรื่องทรัพย์สินซึ่งถูกต้องตามกฎหมาย
๒. พินัยกรรมคือเอกสารแสดงสิทธิและหน้าที่ของผู้รับทรัพย์สินของผู้ตายตามที่ระบุไว้
๓. พินัยกรรมคือบรรดาทรัพย์สินทั้งปวงที่ผู้ตายได้มอบไว้แก่ผู้รับตามที่กำหนด
๔. พินัยกรรมคือมรดกที่ผู้ตายได้มอบไว้ให้แก่ผู้รับตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ทุกประการ

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๑ เพราะ สรุปความสำคัญของข้อความที่กำหนดให้ได้ถูกต้องที่สุด

- การหาความหมาย

ตัวอย่างที่ ๑ ความคิดเรื่องสหกรณ์นี้เป็นความคิดแบบสังคมนิยมโดยแท้ แต่การสหกรณ์ก็มีผู้นำไปใช้ได้ผลดีในเศรษฐกิจแบบนายทุนนั้นหลายแห่ง

ข้อความนี้หมายความว่าอย่างไร

๑. สหกรณ์เป็นอุดมคติของสังคมนิยม แต่ใช้ได้ไม่เหมาะกับประเทศแบบทุนนิยม
๒. สหกรณ์เป็นอุดมคติทางเศรษฐกิจแบบสังคมนิยม แต่บางประเทศแบบทุนนิยมก็ใช้ได้ผลดี
๓. สหกรณ์เป็นเครื่องมือพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศสังคมนิยม แต่ขัดกับระบบเศรษฐกิจทุนนิยม
๔. สหกรณ์เป็นเครื่องมือทางเศรษฐกิจแบบสังคมนิยมและแบบทุนนิยมด้วย

ตัวอย่างนี้ต้องตอบตัวเลือก ๒ เพราะมีความหมายอย่างเดียวกับข้อความที่กำหนดให้

ตัวอย่างที่ ๒ ห้ามมิให้คนทำงานในที่ที่มีเสียงดังเกิน ๘๕ เดซิเบล เป็นเวลานาน ๘ ชั่วโมง ใน ๕ วันของสัปดาห์

ข้อความนี้หมายความว่าอย่างไร

๑. คนงานจะใช้เวลาทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง ติดต่อกันถึง ๕ วัน ในที่ที่มีเสียงดังเกิน ๘๕ เดซิเบลไม่ได้

๒. ในที่ที่มีเสียงดังเกินกว่า ๘๕ เดซิเบล คนงานจะทำงานเกินกว่า ๘ ชั่วโมงไม่ได้
๓. ในหนึ่งสัปดาห์คนงานสามารถทำงานวันละ ๘ ชั่วโมงในที่ที่มีเสียงดังเกินกว่า ๘๕ เดซิเบลได้ไม่เกิน ๒ วัน
๔. คนงานจะทำงาน ๘ ชั่วโมง ใน ๕ วัน ในที่ที่มีเสียงดังเกินกว่า ๘๕ เดซิเบลไม่ได้
- ตัวอย่างนี้ ต้องตอบตัวเลือก ๑ เพราะมีความหมายอย่างเดียวกับข้อความที่กำหนดให้
- การตีความ

ตัวอย่างที่ ๑ ผงซักฟอกที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีผลทำให้พืชน้ำเจริญเติบโตเร็ว เพราะว่ามีสารอาหารที่เป็นปุ๋ยของพืช แต่จะมีผลทำให้น้ำเสียในระยะหลัง เพราะพืชน้ำจะดึงออกซิเจนในน้ำมาใช้ในกาหายใจ

ข้อความนี้ตีความว่าอย่างไร

๑. ผงซักฟอกมีส่วนทำให้น้ำเสีย
๒. พืชน้ำเจริญเติบโตได้ดีในที่ ๆ น้ำเสีย
๓. ผงซักฟอกให้ประโยชน์แก่มนุษย์ได้หลายอย่าง
๔. พืชน้ำจะไม่ใช้ออกซิเจนในอากาศมาปรุงอาหาร

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๑ เพราะตีความจากข้อความที่กำหนดให้ได้ถูกต้องที่สุด

ตัวอย่างที่ ๒ ประตูลามยอดเป็นประตูกำแพงเมืองซึ่งสร้างขึ้นใหม่ในรัชกาลที่ ๕ โดยสร้างเป็นประตูลามช่องมียอดทั้งสามช่อง ตั้งแต่นั้นมาชาวบ้านก็พากันเรียกประตูดังกล่าวว่า “ประตูลามยอด”

ข้อความนี้ตีความว่าอย่างไร

๑. ชาวบ้านเป็นผู้สร้างประตูกำแพงเมือง
๒. “ประตูลามยอด” ได้ชื่อจากลักษณะการสร้าง
๓. ประตูกำแพงเมืองนิยมสร้างให้มียอดเสมอ
๔. เริ่มมีการสร้างประตูกำแพงเมืองในสมัยรัชกาลที่ ๕

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๒ เพราะตีความจากข้อความที่กำหนดให้ได้ถูกต้องที่สุด

แนวคำถามการวัดความเข้าใจภาษาที่เป็นบทความ

ตัวอย่าง จงอ่านบทความที่กำหนดให้ แล้วตอบคำถามในแต่ละข้อ โดยพิจารณาเลือกตัวเลือก ๑, ๒, ๓ หรือ ๔ ที่ถูกต้องที่สุด ทั้งนี้ให้ยึดเนื้อความในบทความเป็นหลัก

หนังสือหรือข้อเขียนใด ๆ คือสิ่งที่มนุษย์เขียนขึ้น การเขียนจึงหมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์คิดออกมาเป็นตัวอักษร มนุษย์เขียนอะไร คำตอบคือ มนุษย์เขียนสิ่งที่ตนเองรู้หรือคิด ถ้าเช่นนั้นการอ่านคืออะไร การอ่านคือความพยายามที่จะถ่ายทอดสิ่งที่มนุษย์เขียนไว้กลับออกมาเป็นความคิด เพื่อพิจารณาอย่างนี้แล้ว ย่อมเห็นว่า การอ่านกับการเขียนเป็นของคู่กัน มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก

อย่างไรจึงจะเรียกว่า อ่านดี หรือ เขียนดี เรื่องนี้นักปราชญ์ทางภาษาได้ให้ทรรศนะไว้ว่า “ผู้เขียนแสดงความคิดอย่างไร ผู้อ่านก็ได้ความคิดอย่างนั้น เอนเอียง ไปตามนั้น หรือปฏิบัติตามนั้น”

อย่างนี้เรียกว่าเขียนดี และ “ผู้เขียนแสดงความคิดอย่างไร ผู้อ่านเข้าใจได้หมด รู้เท่าทันทุกความคิด แต่ผู้อ่านมีความคิดเป็นของตนเอง รู้จักวิเคราะห์วิจารณ์เลือกรับแต่ความคิดที่เป็นประโยชน์ ขจัดความคิดที่ไร้สาระออกไป เพราะอ่านอย่างมีวิจารณญาณ” อย่างนี้เรียกว่าอ่านดี

๑. บทความนี้กล่าวถึงเรื่องอะไร

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| ๑. การเขียนหนังสือ | ๒. การเขียนกับการอ่าน |
| ๓. การเป็นนักอ่านที่ดี | ๔. การอ่านชั้นใช้วิจารณญาณ |

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๒

๒. การเขียนดีจะต้องมีลักษณะอย่างไร

๑. ผู้อ่านเข้าใจความหมายของข้อเขียนได้ตรงกับที่ผู้เขียนต้องการ
๒. ผู้เขียนใช้เหตุผลและหลักฐานต่าง ๆ ประกอบการเขียน
๓. ความคิดที่แสดงออกมาทันสมัยและเป็นจริง
๔. ภาษาที่ใช้สละสลวยและเข้าใจง่าย

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๓

๓. ที่กล่าวว่า “อ่านดี” หมายความว่าอย่างไร

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| ๑. อ่านเอาจริงเอาจัง | ๒. เลือกอ่านเฉพาะบางตอนที่ดีและมีสาระ |
| ๓. อ่านแล้วมีความรู้สึกคล้อยตาม | ๔. อ่านแล้วได้ความรู้และความคิด |

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๔

๔. ผู้เขียนมีความประสงค์จะเน้นสิ่งใด

๑. การเขียนและการอ่านที่ดี
๒. ความสัมพันธ์ระหว่างการเขียนกับการอ่าน
๓. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เขียนที่ดีกับผู้อ่านที่ดี
๔. ความสามารถในการเขียนและการอ่าน

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๓

การใช้ภาษา จะวัดความสามารถในด้านการใช้ภาษา โดยสามารถพิจารณาใช้ภาษาในรูปแบบต่าง ๆ ได้ถูกต้องเหมาะสม ได้แก่ คำหรือกลุ่มคำ, ประโยค หรือข้อความสั้น ๆ รวมทั้งสามารถเรียงลำดับข้อความได้ถูกต้อง

แนวคำถามการเลือกใช้คำที่ถูกต้องเติมลงในช่องว่าง

จงอ่านข้อความที่กำหนดให้ แล้วพิจารณาเลือกตัวเลือก ๑, ๒, ๓ หรือ ๔ เติมในช่องว่างให้ถูกต้องตามหลักภาษา และให้มีความหมายสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้

ตัวอย่างที่ ๑ รัฐบาลอินเดียได้ประกาศ_____นโยบายทางด้านสินเชื่อของประเทศ เพื่อช่วยให้การส่งออกผลิตภัณฑ์ทางอุตสาหกรรมขยายตัว

- | | | | |
|------------|------------|-------------|---------------|
| ๑. ผ่อนผัน | ๒. ลดหย่อน | ๓. ผ่อนคลาย | ๔. ปลดเปลื้อง |
|------------|------------|-------------|---------------|

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๓ เพราะ “*ผ่อนคลาย*” เป็นชนิดของคำที่เติมลงในช่องว่างได้ถูกต้องและมีความหมายสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้

ตัวอย่างที่ ๒ ตบะในพุทธศาสนาหมายถึงความเป็นอยู่อย่างง่าย ๆ ตัดความกังวลในการแสวงหาสิ่งปรนเปรอความสุขให้_____เท่าที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต

๑. เหมาะสม ๒. เพียงพอ ๓. เหลือเพียง ๔. พอประมาณ

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๓ เพราะ “*เหลือเพียง*” เป็นชนิดของคำที่เติมลงในช่องว่างได้ถูกต้อง และมีความหมายสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้

ตัวอย่างที่ ๓ ข้อเรียกร้องทั้ง ๘ ข้อนี้ สามารถตกลงกันได้ ๘ ข้อ เท่านั้น _____ ข้อเรียกร้องที่ให้รัฐบาลเปลี่ยนแปลงกำหนดราคาข้าวขั้นต่ำขึ้นใหม่

๑. ยกเว้น ๒. นอกจาก ๓. กล่าวคือ ๔. โดยเฉพาะ

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๑ เพราะ “*ยกเว้น*” เป็นชนิดของคำที่เติมลงในช่องว่างได้ถูกต้อง และมีความหมายสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้

ตัวอย่างที่ ๔ _____ ให้เป็นบรรณาธิการหนังสือพิมพ์นั้น ให้ออกให้เฉพาะแก่บุคคลผู้มีภูมิรู้สอบได้ ประโยคมีธรม ๖ หรือมีภูมิความรู้รอบตัวเป็นที่พอใจของเจ้าพนักงานผู้ออก

๑. ใบรับรอง ๒. ใบอนุมัติ ๓. ใบอนุญาต ๔. ใบประกาศนียบัตร

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๓ เพราะ “*ใบอนุญาต*” เป็นชนิดของคำที่เติมลงในช่องว่างได้ถูกต้องและมีความหมายสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้

ตัวอย่างที่ ๕ คำว่า “*ประสิทธิภาพ*” ในวงราชการมีความหมายกว้างไม่เหมือนกับประสิทธิภาพของธุรกิจเอกชน ซึ่ง_____เฉพาะผลที่ได้รับจากการบริหารหรือการจัดการที่ได้กำไรหรือขาดทุน

๑. คิดถึง ๒. พิจารณา ๓. มุ่งหวัง ๔. ตระหนัก

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๓ เพราะ “*มุ่งหวัง*” เป็นชนิดของคำที่เติมลงในช่องว่างได้ถูกต้อง และมีความหมายสอดคล้องกับข้อความที่กำหนดให้

แนวคำถามการเขียนประโยคให้ถูกต้อง

แบบที่ ๑ ในแต่ละข้อจงพิจารณาข้อความในแต่ละตอนที่มีตัวเลข ๑, ๒, ๓ หรือ ๔ กำกับอยู่หน้าข้อความ แล้วเลือกตอบว่าข้อความใดใช้ไม่รัดกุม หรือไม่ถูกต้องตามหลักภาษา

ตัวอย่างที่ ๑ (๑) กลองเป็นของสำคัญอย่างหนึ่งสำหรับบ้านเมือง / (๒) ใช้เป็นหลักสำหรับบอกให้รู้เวลา (๓) ในสมัยที่ยังไม่มีนาฬิกาใช้กันทั่วไป / (๔) ต้องอาศัยกลองเป็นสัญญาณ

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๒ เพราะ กลองไม่ได้ใช้เป็นหลักสำหรับบอกให้รู้เวลา ดังนั้น

ใช้เป็นหลัก ในตัวเลือก ๒ จึงเป็นกลุ่มคำที่ใช้ไม่ถูกต้องตามหลักภาษาและไม่สอดคล้องกับข้อความ

ตัวอย่างที่ ๒ (๑) ที่เรียกว่า ฉันทลักษณ์ ด้วยมีความประสงค์ / (๒) ให้มีชื่อตรงกับกับไวยากรณ์ในภาษาบาลี / (๓) ที่ท่านจำแนกไว้เป็นอักษรวิธี วจีวิภาค วากยสัมพันธ์ ฉันทลักษณ์ / (๔) ซึ่งไวยากรณ์ในภาษาไทยเราได้อิงอาศัยมาสร้างขึ้นให้เป็นหลัก

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๔ เพราะ กลุ่มคำ "อิงอาศัย" ในตัวเลือก ๔ ใช้ไม่รัดกุมและไม่ถูกต้องตามหลักภาษา

แบบที่ ๒ ในแต่ละข้อจงพิจารณาคำหรือกลุ่มคำที่ขีดเส้นใต้ และมีตัวอักษร ก, ข คือ ค กำกับอยู่ แล้วเลือกตอบดังนี้

ตอบ ๑ ถ้าคำหรือกลุ่มคำที่ขีดเส้นใต้ทั้ง ๓ กลุ่ม ใช้ได้รัดกุม และถูกต้องตามหลักภาษา

ตอบ ๒ ถ้าคำหรือกลุ่มคำที่ขีดเส้นใต้เฉพาะกลุ่ม ก และกลุ่ม ข ใช้ได้รัดกุมและถูกต้องตามหลักภาษา

ตอบ ๓ ถ้าคำหรือกลุ่มคำที่ขีดเส้นใต้เฉพาะกลุ่ม ก และกลุ่ม ค ใช้ได้รัดกุมและถูกต้องตามหลักภาษา

ตอบ ๔ ถ้าคำหรือกลุ่มคำที่ขีดเส้นใต้เฉพาะกลุ่ม ข และกลุ่ม ค ใช้ได้รัดกุมและถูกต้องตามหลักภาษา

ตัวอย่างที่ ๑ การยิงปืนเพื่อแสดงความเคารพ นั้น เราเรียกว่ายิงสลุต การยิงสลุตเป็นการแสดงความเคารพ

ให้แก่ชาติ หรือ บุคคล จำนวนนัดที่ยิงก็ มีเกณฑ์ ตามควรแก่เกียรติยศของผู้หรือสิ่งที่ควรรับการเคารพ

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๑ เพราะคำและกลุ่มคำที่ขีดเส้นใต้ทั้ง ๓ กลุ่ม ใช้ได้รัดกุมและถูกต้องตามหลักภาษา

ตัวอย่างที่ ๒ อัศจรรย์ หมายถึง เรื่องหรือภาพ ของสิ่งทั้งหลายที่ผู้เขียนอาจนำมา ใช้เป็นเค้าโครง โดยวิธี

นึกหรือคิดเห็นในใจ ภวิสัย เป็น ภาพที่สร้างขึ้น จากประสบการณ์ของผู้เขียน

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๑ เพราะคำและกลุ่มคำที่ขีดเส้นใต้ทั้ง ๓ กลุ่ม ใช้ได้รัดกุม และถูกต้องตามหลักภาษา

ตัวอย่างที่ ๓ นักประพันธ์ควรเขียนเรื่องที่ แนะให้คนได้คิด นักเขียนหลายคนหนีความจริง โดยที่ สร้างโลก

ใหม่ขึ้น โดยการ ไม่ยอมรับสภาพชีวิตจริง ทำให้ผู้อ่านพลอยหนีโลกแห่งความจริงไปด้วย

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๓ เพราะกลุ่มคำที่ขีดเส้นใต้เฉพาะกลุ่ม ก และกลุ่ม ค เท่านั้นที่ใช้ได้รัดกุมและถูกต้องตามหลักภาษา

แบบที่ ๓ ในแต่ละข้อจงเลือกตัวเลือก ๑, ๒, ๓ หรือ ๔ ที่มีประโยชน์ที่เรียงคำถูกต้องและใช้คำได้รัดกุมถูกต้องตามหลักภาษา

ตัวอย่างที่ ๑ ๑. กระทรวงมหาดไทยชี้แจงว่าข่าวดังกล่าวคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

๒. รองนายกรัฐมนตรีได้กล่าวคำปราศรัยต่อนิสิตนักศึกษา

๓. ทุกคนจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อความเป็นธรรมต่อสังคม

๔. ศูนย์บริการประชาสัมพันธ์เสนอข่าวไม่ทันต่อเหตุการณ์และไม่เห็นความสำคัญกับประชาชน

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๑ เพราะเป็นประโยคที่มีกลุ่มคำ “ตลาดเคลื่อน จาก” ที่ใช้ได้ดีถูก และถูกต้องตามหลักภาษา

ตัวอย่างที่ ๒ ๑. รดน้ำเที่ยวสมัยใหม่มีเครื่องอำนวยความสะดวกพร้อมเพรียง

๒. เครื่องใช้ไฟฟ้าช่วยให้งานบ้านบางอย่างเสร็จสิ้นในเวลาอันรวดเร็ว

๓. ผู้จะออมเงินควรศึกษาติดตามข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันการเงินให้เข้มงวด

๔. การดูแลรักษาอย่างดีจะทำให้เครื่องใช้ไฟฟ้าใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๒ เพราะเป็นประโยคที่ใช้คำขยาย “ในเวลาอันรวดเร็ว” ได้รัดกุม และถูกต้องตามหลักภาษา

แนวคำถามการเรียงลำดับข้อความให้ถูกต้อง

จงพิจารณาข้อความในตัวเลือก ๑, ๒, ๓ และ ๔ ว่าข้อความใดควรเป็นลำดับที่ ๑, ที่ ๒, ที่ ๓ หรือที่ ๔ แล้วจึงตอบคำถามของแต่ละข้อ

ตัวอย่างที่ ๑ ข้อความใดควรเป็นลำดับที่ ๓

๑. โดยยึดข่าวสาร ข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมประกอบการนั้น ๆ

๒. ถ้าหากไม่กระทำสิ่งเหล่านั้นก็เพราะไม่ทราบวัตถุประสงค์

๓. ทฤษฎีสมองกลถือว่าคนเป็นสิ่งมีชีวิตซึ่งมักทำอะไรอย่างมีจุดหมาย

๔. หรือไม่ทราบผลร้ายที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลัง

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๒ เพราะเป็นข้อความที่เป็นลำดับที่ ๓ จากการเรียงลำดับข้อความตามทีควรเป็นดังนี้ ๓ - ๑ - ๒ - ๔

ตัวอย่างที่ ๒ ข้อความใดควรเป็นลำดับที่ ๔

๑. สะท้อนให้เห็นว่าโรคพิษสุนัขบ้าเป็นปัญหาที่ทวีความสำคัญ

๒. แม้ว่าสถิติโรคพิษสุนัขบ้าในประเทศไทยมิได้มีอัตราเพิ่มขึ้นมาก

๓. และก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจมิใช่น้อย

๔. แต่การเพิ่มประมาณการใช้วัคซีนในช่วงเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๓ เพราะเป็นข้อความที่เป็นลำดับที่ ๔ จากการเรียงลำดับข้อความตามทีควรเป็นดังนี้ ๒ - ๔ - ๑ - ๓

ตัวอย่างที่ ๓ ข้อความใดควรเป็นลำดับที่ ๔

๑. ก็มักจะเป็นเวลาที่เรากำลังจะเสียหรือสูญเสียสิ่งนั้นไปแล้ว

๒. พยายามที่จะเรียกร้องป้องกันต่อสู้เพื่อให้ได้สิ่งนั้นกลับคืนมา

วารสารข้าราชการ ๒๘

๓. คนเรากว่าที่จะค้นพบว่าสิ่งใดมีคุณค่าต่อชีวิตของเรา
 ๔. ความกลัวที่จะต้องสูญเสียมักจะเป็นตัวผลักดันให้คนเรา
- ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๒ เพราะเป็นข้อความที่เป็นลำดับที่ ๔ จากการเรียงลำดับข้อความตามสมควรเป็นดังนี้ ๓ - ๑ - ๔ - ๒

ตัวอย่างที่ ๔ ข้อความใดควรเป็นลำดับที่ ๓

๑. อาจแบ่งตามส่วนประกอบทางเคมี
๒. ในที่นี้จะจำแนกตามคุณประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ
๓. การจำแนกชนิดของแร่
๔. หรือตามสมบัติทางกายภาพ

ตัวอย่างนี้ต้อง ตัวเลือก ๔ เพราะเป็นข้อความที่เป็นลำดับที่ ๓ จากการเรียงลำดับข้อความตามสมควรเป็นดังนี้ ๓ - ๑ - ๔ - ๒

ตัวอย่างที่ ๕ ข้อความใดควรเป็นลำดับที่ ๔

๑. อาจชี้ให้เห็นได้ว่าสถาบันการศึกษาทางสังคม
๒. อัตราการเพิ่มของจำนวนประชากร
๓. สมองความต้องการทางเทคโนโลยีที่กำลังขยายตัวอยู่หรือไม่เพียงใด
๔. ที่ได้รับการฝึกฝนทางด้านวิศวกรรมในระดับอุดมศึกษา

ตัวอย่างนี้ต้องตอบ ตัวเลือก ๓ เพราะเป็นข้อความที่เป็นลำดับที่ ๔ จากการเรียงลำดับข้อความตามสมควรเป็นดังนี้ ๒ - ๔ - ๑ - ๓



บทวิเคราะห์: ความรับผิด ทางแพ่งในความเสียหาย อันเกิดแก่ทรัพย์สินของ ทางราชการ

ไพศาล ภูไพบูลย์

ค.บ.(อุฬา), น.บ.(ธรรมศาสตร์), น.ม.(อุฬา)

อาจารย์ ๒ ระดับ ๕ โรงเรียนโยธินบูรณะ กรุงเทพฯ

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

1. ที่มาของปัญหา

ความรับผิดทางแพ่ง คือความรับผิดในความเสียหายที่เกิดจากมูลละเมิดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๒๐^๑ ที่ข้าราชการจำต้องรับผิดชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อเยียวยาความเสียหายอันเกิดจากการทำละเมิดต่อทางราชการของข้าราชการผู้นั้น โดยการพิจารณาว่าบุคคลใดจะต้องเป็นผู้รับผิดในทางแพ่งนั้น จำต้องพิจารณาแต่เฉพาะผู้ที่อยู่

ในข่ายซึ่งกฎหมายระบุให้ต้องรับผิดอย่างแท้จริงอันเนื่องมาจากผลแห่งการกระทำหรือละเว้นการกระทำของบุคคลนั้นจนเกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของราชการ^๒

ตัวอย่าง

๑. ภารโรงผู้เป็นเวรนำวิทยุเทปของโรงเรียนไปวางไว้ในห้องพัสดุ โดยมีได้ใส่ตุ๊กตากลูญแจให้เป็นที่เรียบร้อย อีกทั้งเปลอเรือลิ้ม

๑. มาตรา ๔๒๐ ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหายถึงแก่ชีวิตก็ดี แก่ร่างกายก็ดี อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่าผู้นั้นทำละเมิด จำต้องชดใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น

๒. หนังสือกระทรวงการคลังที่ ก.ค.๐๕๐๔/๖๔๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๐๙ ข้อ ๒

ใส่กุญแจห้องพัสดุอีกชั้นหนึ่งด้วย กรณีเช่นนี้ ถือได้ว่า ภารโรงผู้เป็นแวนคนนั้นประมาท เลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทรัพย์สินของทางราชการ สูญหาย จำต้องรับผิดชอบในทางแพ่งชดใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้น

ในขณะที่เดียวกันครูเวรประจำวัน เห็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งหากใช้วิจารณ์ญาณ ก็จะทำให้เห็นว่าทรัพย์สินของทางราชการล่อแหลม ต่อความเสียหายหรือสูญหายแต่กลับเพิกเฉย ไม่ช่วยเหลือนำตัวกุญแจไปติดง่ามให้เข้าตู้ล็อก กุญแจรวมทั้งล็อกกุญแจห้องพัสดุให้เรียบร้อย ด้วย เมื่อวิทย์เทพดังกล่าวสูญหายทั้งภารโรง และครูเวรยอมได้ชื่อว่าเป็นผู้ประมาทเลินเล่อ ทำให้ทรัพย์สินของราชการสูญหายและต้อง ร่วมชดใช้ให้แก่ทางราชการ

๒. ผู้ทำหน้าที่เวรยามได้ใช้ความระมัดระวัง ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ^๑ แต่ก็ยังมีผู้มาลักลอบวางเพลิงเผาอาคารของทางราชการเสียหาย กรณีเช่นนี้ผู้ทำหน้าที่เวรยาม ในวันเวลาดังกล่าวไม่ต้องรับผิดชอบชดใช้ความเสียหายทางแพ่ง

๓. กรณีคนร้ายเข้าไปตัดห้องพิมพ์ดีดและโจรกรรมเครื่องพิมพ์ดีดไป ๕ เครื่อง เมื่อข้อ

เท็จจริงเป็นที่ยุติได้ว่า ผู้ทำหน้าที่เวรยามยังมีได้ใช้ความรอบคอบในการตรวจตราสถานที่ราชการตามหน้าที่อย่างเพียงพอ กรณีเช่นนี้ ผู้ทำหน้าที่เวรยามก็ต้องรับผิดชอบทางแพ่งเพื่อชดใช้ความเสียหาย^๒

เหล่านี้เป็นตัวอย่างที่ชี้ให้เห็นว่ากรณีใดบ้างที่ข้าราชการจะต้องรับผิดชอบชดใช้ความเสียหายเพื่อทดแทนความเสียหายที่เกิดแก่ทรัพย์สินของทางราชการอันเป็นความรับผิดชอบในทางแพ่ง ซึ่งในทางกฎหมายแล้วข้าราชการผู้มีหน้าที่รับผิดชอบทรัพย์สินของทางราชการเปรียบเสมือนเอกชนผู้ทำละเมิด (โดยการกระทำหรือละเว้นการกระทำ) จนทรัพย์สินของทางราชการ (ซึ่งในกรณีนี้ทางราชการก็มีฐานะเป็นเอกชนที่จะได้รับการชดใช้ค่าสินไหมทดแทนจากเอกชนอีกฝ่ายหนึ่งที่ทำละเมิด) เกิดความเสียหายหรือสูญหาย

๒. การสอบสวนหาตัวผู้ต้องรับผิดชอบในทางแพ่ง

ในเรื่องการสอบสวนนั้น คำว่า “การสอบสวน” ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา^๓ ระบุไว้ชัดเจนว่าเป็นการรวบรวม

๑ อย่างเพียงพอ หมายถึงได้ใช้ความระมัดระวังอย่างเช่นวิญญูชนพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตน เช่นเป็นเวรยาม ก็ได้เดินตรวจตราบริเวณที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล หรือ เวรนอน (ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ) ก็ได้เฝ้าอยู่เวรตามเวลาและออกเวรตามเวลาและได้ตรวจตราเวรยาม และความเรียบร้อยจนแน่ใจว่าเหตุการณ์ปกติจึงเข้านอน เป็นต้น

๒ เอกสารประกอบการฝึกอบรมโครงการนิติกรประจำจังหวัด (หมายเลข ๒) หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย ทางแพ่งและทางอาญา เรื่องความรับผิดชอบของข้าราชการในทางแพ่ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕. ๒๕๒๕, หน้า ๗

๓ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๒ (๓๓)

พยานหลักฐานและดำเนินการทั้งหลายอื่นซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ โดยอาจเป็นพยานบุคคล พยานเอกสาร หรือพยานวัตถุ ส่วนการกระทำอันมีผลในทางวินัยของข้าราชการนั้นก็ระบุไว้ชัดเจนตามกฎหมายและระเบียบของ ก.พ. ซึ่งถือเสมือนเป็นกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนที่วางหลักเกณฑ์การสอบสวนเพื่อเป็นแนวทางในการวินิจฉัยและพิจารณาโทษทางวินัยแก่ข้าราชการผู้กระทำความผิดอีกส่วนหนึ่ง แต่ความรับผิดชอบในทางแพ่งนั้น มิได้มีหลักและกฎเกณฑ์ว่าจะต้องมีการสอบสวนแต่อย่างใด ดังจะเห็นได้ว่าแม้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งก็ได้ระบุวิธีการสอบสวนในการรับผิดชอบทางแพ่งให้ปรากฏชัดเจนไป ดังนั้นในกรณีที่เกิดความเสียหายไม่ว่าจะเป็นโดยความจงใจหรือประมาทเลินเล่อของข้าราชการ จนก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของทางราชการ จึงจำเป็นต้องวางกฎเกณฑ์ในการสอบสวนหาตัวผู้รับผิดชอบในทางแพ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ทางราชการจึงได้ออกระเบียบว่าด้วยความรับผิดชอบทางแพ่ง โดยกำหนดหลักเกณฑ์และหลักวิธีการสอบสวนหาผู้รับผิดชอบทางแพ่งไว้^๑

๓. ขั้นตอนในการดำเนินการหาตัวผู้รับผิดชอบทางแพ่ง

ในบทความนี้ผู้เขียนในฐานะที่เป็นข้าราชการครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา จะขอยกตัวอย่างและหลักการดำเนินการหาตัวผู้รับผิดชอบทางแพ่งในสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งก็ใช้หลักเกณฑ์ไม่แตกต่างจากหน่วยราชการอื่น โดยเฉพาะขั้นตอนการดำเนินการหลักนั้นอาศัยหลักเกณฑ์ตามที่ระบุไว้ในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยความรับผิดชอบในทางแพ่งและระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๒๑^๒ และขั้นตอนในรายละเอียดปลีกย่อยเฉพาะของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีข้าราชการในสังกัดกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคเป็นจำนวนมาก แต่กรมสามัญศึกษาก็มิได้มอบอำนาจให้บุคลากรอื่นรับผิดชอบในการดำเนินการทางด้านนี้ แต่ได้วางกฎเกณฑ์ บุคคลผู้มีหน้าที่รับผิดชอบตลอดจนแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

ก. การสอบหาข้อเท็จจริง

การสอบหาข้อเท็จจริงเบื้องต้น ได้กำหนดผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบหาข้อเท็จจริงไว้ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ในฐานะผู้ได้รับมอบอำนาจจากอธิบดีกรมสามัญศึกษา^๓

๑ เรื่องเดิม, หน้าเดียวกัน

๒ หนังสือกระทรวงการคลังที่ ก.ค.๐๕๐๘/๖๔๖๖ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๐๙ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๒๑ ข้อ ๙๐

๓ คำสั่งกรมสามัญศึกษา ที่ ๓๔๖/๒๕๒๗ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๗

๒. รองอธิบดีกรมสามัญศึกษา ฝ่ายการเงินและพัสดุ ในฐานะผู้รับมอบอำนาจจากอธิบดีกรมสามัญศึกษา^๑

๓. อธิบดีกรมสามัญศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๒๑^๒

ข. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาตัวผู้รับผิดชอบในทางแพ่ง

ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน มีดังต่อไปนี้แล้วแต่กรณี

๑. ผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะผู้รับมอบอำนาจจากอธิบดีกรมสามัญศึกษา^๓

๒. รองอธิบดีกรมสามัญศึกษา ฝ่ายการเงินและพัสดุ ในฐานะผู้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสามัญศึกษา^๔

๓. อธิบดีกรมสามัญศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจตามระเบียบความรับผิดชอบของข้าราชการในทางแพ่ง ข้อ ๑.

ค. หลักเกณฑ์การสอบหาข้อเท็จจริง

๑. ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นดำเนินการ ซึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการ ๑ คน กรรมการอย่างน้อย ๒ คน ทั้งนี้จะต้องเป็นข้าราชการอย่างน้อยระดับ ๓ ขึ้นไป และอาจแต่งตั้งบุคคลที่มีใช่ข้าราชการเป็นกรรมการด้วยก็ได้หากจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

๒. การประชุมเพื่อลงมติของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

ง. หลักเกณฑ์การสอบสวนหาตัวผู้รับผิดชอบในทางแพ่ง

๑. ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นดำเนินการและต้องทำการสอบสวนและเสนอผลการสอบสวนพร้อมทั้งระบุตัวผู้ต้องรับผิดชอบทุกคน (ถ้ามี) ต่อผู้สั่งแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด ๖๐ วัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการรับทราบคำสั่งแต่งตั้งกรรมการ และอาจขออนุญาตผู้สั่งแต่งตั้งเพื่อขยายเวลาทำการสอบสวนได้ต่อไปอีก คราวละไม่เกิน ๓๐ วัน

จ. ผู้มีอำนาจวินิจฉัยให้บุคคลต้องรับผิดชอบในทางแพ่ง

๑. รองอธิบดีกรมสามัญศึกษา ฝ่ายการเงินและพัสดุ ในฐานะผู้ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสามัญศึกษา^๕

๒. อธิบดีกรมสามัญศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจตามระเบียบความรับผิดชอบของข้าราชการทางแพ่ง ข้อ ๒.

๓. กระทรวงการคลัง ในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของหน่วยงานต้นสังกัด (ในบทความนี้หมายถึง กรมสามัญศึกษา) ในกรณีที่หน่วยงานต้นสังกัดเห็นว่าไม่มีผู้ใดต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเสียหายให้แก่ทางราชการ

๑ คำสั่งกรมสามัญศึกษา ที่ ๔๙๙๙/๒๕๒๗ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๗

๒ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๒๑ ข้อ ๙๐

๓ คำสั่งกรมสามัญศึกษา ที่ ๑๐๐๐/๑๕๒๔ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๒๔

๔ คำสั่งกรมสามัญศึกษา ที่ ๓๔๔๙/๒๕๒๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๒๔

๕ คำสั่งกรมสามัญศึกษา ที่ ๓๔๔๙/๒๕๒๔ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๒๔

เมื่อกรมต้นสังกัดส่งสำนวนการสอบสวนมายังกระทรวงการคลังภายในกำหนด ๔๕ วัน หากกระทรวงการคลังเห็นว่าควรต้องมีผู้รับผิดชอบใช้ความเสียหายในเรื่องที่เกิดขึ้น ก็ให้กระทรวงการคลังแจ้งกลับไปยังกรมฯ ต้นสังกัดพิจารณาใหม่ ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันได้รับทราบผลการพิจารณาและให้กรมฯ เจ้าสังกัดดำเนินการเรียกให้ผู้ต้องรับผิดชอบทางแพ่งชดใช้เงินต่อไป

สำหรับในกรณีสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในส่วนภูมิภาค อธิบดีกรมสามัญศึกษา ยังไม่ได้มอบอำนาจการวินิจฉัยในความรับผิดชอบทางแพ่งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดแต่อย่างใด (คงมีแต่เพียงอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาผู้ต้องรับผิดชอบทางแพ่ง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัด กระทำได้ในฐานะผู้รับมอบอำนาจจากอธิบดีกรมสามัญศึกษา ดังกล่าวมาแล้ว) ในกรณีเช่นนี้นับเป็นอุปสรรคในการวินิจฉัยข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในเขตท้องที่และเขตรับผิดชอบของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่ผู้ว่าฯ ไม่มีอำนาจเข้าไปตัดสินชี้ขาดในเรื่องราวที่เกิดขึ้นหรือแม้กระทั่งการทำความเข้าใจ เพราะกรมสามัญศึกษายังคงรวบรวมอำนาจการวินิจฉัยกรณีนี้ไว้ที่ส่วนกลาง อันเป็นผลให้เกิดความล่าช้าหรือเกิดความคลาดเคลื่อนระหว่างข้อมูลที่ได้รับกับคำวินิจฉัยชี้ขาดได้ จนอาจเป็นเหตุให้ความยุติธรรมเบี่ยงเบนไปได้ในบางเรื่อง

แต่ก็เป็นเฉพาะระเบียบของกรมสามัญศึกษาเท่านั้น แต่หน่วยราชการอื่นอาจมอบอำนาจการวินิจฉัยชี้ขาดให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้อยู่ในท้องที่และใกล้ชิดเหตุการณ์และพยานหลักฐานก็ได้

ฉ. กำหนดเวลาวินิจฉัยชี้ขาด

ผู้มีอำนาจวินิจฉัย จะต้องวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันได้รับรายงานจากคณะกรรมการสอบสวน สำหรับในกรณีที่กระทรวงการคลังเป็นผู้วินิจฉัย (เมื่อไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของกรมฯ ต้นสังกัด ที่วินิจฉัยไว้ครั้งแรก) กระทรวงการคลังต้องแจ้งผลการวินิจฉัยให้ กรมสามัญศึกษาทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับสำนวนการสอบสวนจากกรมสามัญศึกษา^๑

ช. การดำเนินการตามคำวินิจฉัย

๑. ในกรณีที่คำวินิจฉัยถึงที่สุดว่าไม่มีผู้ใดต้องรับผิดชอบทางแพ่ง ก็ยุติเรื่องการหาตัวผู้รับผิดชอบทางแพ่ง กล่าวคือเมื่อกระทรวงการคลังเห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งขึ้นรายงานมาในกรณีที่เห็นว่าไม่มีผู้ใดต้องรับผิดชอบทางแพ่ง เรื่องดังกล่าวก็ยุติลง

๒. ในกรณีที่มีคำวินิจฉัยถึงที่สุด (ในที่นี้หมายถึงเฉพาะถึงที่สุดในชั้นการวินิจฉัยของกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ไม่รวมถึงการดำเนินการทางศาล) ว่ามีผู้ต้องรับผิดชอบทางแพ่งก็ต้องเรียกให้ผู้ต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าเสียหายต่อไป

๑. ระเบียบความรับผิดชอบทางแพ่ง ข้อ ๒

๓. ในกรณีที่ผู้ต้องรับผิดทางแพ่ง ไม่ยอมปฏิบัติตามคำวินิจฉัย กล่าวคือไม่ยอม รับผิดชดใช้ค่าเสียหาย กรมต้นสังกัด (ในบท- ความนี้อาจหมายถึงกรมสามัญศึกษา) จะต้อง ส่งเรื่องให้พนักงานอัยการดำเนินการทางศาล เป็นคดีแพ่งต่อไป เพราะตามระเบียบความรับ ผิดชอบของข้าราชการในทางแพ่งได้ระบุไว้ ชัดเจนว่า...ในกรณีที่เห็นว่าผู้ใดจะต้องรับผิด ชดใช้เงินก็ให้รับผิดชอบการไต่เบี่ยเพื่อเรียกเงิน ชดใช้ให้เสร็จไป อาจเป็นการใช้เป็นเงินสดหรือ ทำสัญญารับสภาพหนี้ (ตามประมวลกฎหมาย แพ่งและพาณิชย์) โดยให้ผ่อนชำระเป็นราย เดือน โดยพิจารณาถึงจำนวนเงินที่ต้องรับผิดให้ ได้ส่วนกับจำนวนเงินที่ขอผ่อนชำระและเงิน เดือนหรือบำนาญที่ผู้ต้องรับผิดจะได้รับ...ซึ่ง โดยปกติจะต้องผ่อนชำระให้เสร็จสิ้นโดยเร็วที่ สุดหรือไม่เกิน ๑ ปี หรือตามความเหมาะสม ที่กระทรวงการคลังจะเป็นผู้กำหนดเป็นราย ๆ ไป

๔. การดำเนินการทางศาล

ในกรณีที่ผู้รับผิดคนใดปฏิเสธไม่ยอม ชดใช้เงินหรือบิดพลิ้วประวิงเวลาหรือไม่ยอม ทำสัญญารับสภาพหนี้ ก็จำเป็นที่รัฐในฐานะ เอกชนผู้ได้รับความเสียหายจะต้องดำเนินการ ทางศาลเพื่อเรียกร้องให้เอกชนอีกฝ่ายหนึ่ง (ข้าราชการผู้ทำละเมิด) ชำระหนี้โดยส่งเรื่อง และพยานหลักฐานให้พนักงานอัยการเป็น

โจทก์ดำเนินการฟ้องร้องต่อไปตามขั้นตอน ของกระบวนการยุติธรรมในคดีแพ่ง ด้วยเหตุนี้ ผู้เกี่ยวข้องกับคดีซึ่งก็คือคณะกรรมการสอบสวน หาตัวผู้รับผิดทางแพ่ง จะต้องแจ้งผลการสอบ- สนวนไปยังกรมเจ้าสังกัดและกรมเจ้าสังกัด จะต้องสั่งการให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน และ กรมเจ้าสังกัดจะต้องส่งเรื่องและผลการสอบสวน ให้พนักงานอัยการภายในกำหนด ๙๐ วัน^๒ เพื่อพนักงานอัยการจะได้ดำเนินการฟ้องเป็น คดีแพ่ง ภายในอายุความที่กฎหมายกำหนด เป็นเรื่อง ๆ ไป เช่น กรณีเวรยามหรือผู้มีหน้าที่ ดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการบกพร่อง ต่อหน้าที่หรือไม่ใช้ความระมัดระวังอย่างเพียงพอจนเป็นเหตุให้ทรัพย์สินของทางราชการ สูญหายหรือถูกทำลายไป ดังตัวอย่างที่ เคยยกไว้แล้วอันเป็นความรับผิดในมูลละเมิด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๒๐ ซึ่งสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายอันเกิดจาก มูลละเมิดนี้มีอายุความการฟ้องคดีภายใน ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ผู้เสียหายรู้ถึงการละเมิดและรู้ตัว ผู้ต้องรับผิด หรือภายใน ๑๐ ปีนับแต่วันทำ ละเมิด^๓ แต่ในกรณีการฟ้องคดีผู้ต้องรับผิด ทางแพ่งนี้จะต้องใช้อายุความ ๑ ปีเพราะผู้เสียหายคือรัฐหรือทางราชการได้ทราบถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นและทราบว่าคุณค่าเสียหายเกิด จากการกระทำของบุคคลใด ด้วยเหตุนี้พนักงาน อัยการจำเป็นต้องรีบดำเนินการฟ้องเป็น

๑. ระเบียบความรับผิดชอบของข้าราชการในทางแพ่ง ข้อ ๒ (ก) และข้อ ๓

๒. เรือมติ. ข้อ ๒ (ก)

๓. ดู ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๔๔

คดีแพ่งต่อศาลภายในอายุความ ๑ ปีนับแต่วันที่มีคำวินิจฉัยสั่งการจากกรมเจ้าสังกัดให้ข้าราชการผู้ใดเป็นผู้ต้องรับผิดในทางแพ่ง เพราะไม่สามารถใช้อายุความ ๑๐ ปีดังกล่าวได้ หากการฟ้องคดีแพ่งเกินกำหนดอายุความ ๑ ปี ผู้ต้องรับผิดทางแพ่งก็สามารถยกอายุความขึ้นต่อสู้ว่าคดีขาดอายุความได้อันเป็นผลให้ศาลยกฟ้องผลเสียจะตกแก่รัฐในอันที่ไม่สามารถได้รับการชดใช้ค่าเสียหาย

ด้วยเหตุนี้แม้ตามระเบียบความรับผิดชอบของข้าราชการในทางแพ่งจะกำหนดระยะเวลาให้ผู้เกี่ยวข้องกับคดีต้องส่งเรื่องให้พนักงานอัยการฟ้องคดีภายใน ๙๐ วันดังกล่าวแล้วนั้น แต่ในกรณีที่ทางราชการเห็นว่าเมื่อถึงกำหนดที่ผู้รับผิดชอบต้องชดใช้แต่ยังไม่ดำเนินการตามที่ผู้มีอำนาจสั่งการได้แจ้งไป ก็จะต้องรวบรวมเอกสารและหลักฐานต่าง ๆ ส่งให้พนักงานอัยการดำเนินคดีทางศาลทันทีโดยมิต้องรอให้ครบกำหนดระยะเวลา ๙๐ วันก็ได้ เพื่อพนักงานอัยการจะได้มีเวลาตรวจสอบหลักฐานเอกสารและเตรียมคดีได้ทันกำหนดอายุความ^๑ ทั้งนี้พนักงานอัยการอาจมีข้อโต้แย้งถึงรูปแห่งคดีและหนทางแห่งการแพ้นะตามความเห็นของพนักงานอัยการอีกด้วย เพราะขั้นตอนในการดำเนินคดีทางศาลนั้นนับเป็นหนทางในขั้นสุดท้ายที่ทางราชการจะดำเนินการกับข้าราชการที่จะต้องรับผิดทางแพ่งและเป็นการ

อำนวยความสะดวกต่อข้าราชการผู้ถูกบังคับให้ชดใช้ค่าเสียหายทั้งนี้ภายใต้ขอบอำนาจตุลาการที่มีอิสระในการวินิจฉัยคดีและให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

๕. การดำเนินการทางวินัยและด้านอื่น ๆ

ในกรณีที่เกิดความเสียหายหรือสูญหายแก่ทรัพย์สินของทางราชการนั้น หากผู้กระทำผิดมีการกระทำโดยเจตนาและการกระทำนั้นเข้าองค์ประกอบความผิดในทางกฎหมายอาญาก็จำเป็นที่ทางราชการสามารถดำเนินคดีในทางอาญารฐานใดฐานหนึ่งหรือหลายฐานต่อไป เช่น ข้าราชการยกยอกเงินในความดูแลรับผิดชอบของตนไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ก็จะต้องดำเนินคดีอาญาอีกทางหนึ่ง นอกเหนือจากการเรียกให้รับผิดชอบทางแพ่งและการดำเนินการทางวินัย

ส่วนในความเสียหายที่เกิดขึ้นอันเกิดจากความประมาทเลินเล่อหรือโดยจงใจ ซึ่งพิจารณาแล้วไม่มีความผิดทางอาญา เช่น ข้าราชการไม่เอาใจใส่ดูแลทรัพย์สินของทางราชการ หรือเวรยามขาดความระมัดระวังดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการหรือละทิ้งเวรยาม (แต่ถ้าเป็นสายหรือเครื่องมือของมิจอาชีพให้เข้ามาลักทรัพย์ของทางราชการ ก็อาจกลายเป็น

เป็นผู้สนับสนุนในการกระทำผิดอาญาก็อาจถูกดำเนินคดีอาญาอีกได้) กรณีเช่นนี้เมื่อเกิดความสูญหายหรือถูกทำลายซึ่งทรัพย์สินของทางราชการ ข้าราชการผู้นั้นก็ต้องถูกดำเนินการทางวินัย ควบคู่ไปกับการดำเนินการเพื่อหาตัวผู้รับผิดชอบในทางแพ่ง กล่าวคือโดยทั่วไปมักมีการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยและกรรมการสอบสวนหาตัวผู้รับผิดชอบทางแพ่งควบคู่กันไป (แต่ก็ไม่เสมอไปบางกรณีอาจไม่ตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยก็ได้ หากไม่เข้าองค์ประกอบตาม กฎ ก.พ. เรื่องการสอบสวนทางวินัย แต่น้อยราย ส่วนใหญ่ตั้งควบคู่กัน) เพราะการตั้งกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาหาตัวผู้รับผิดชอบในทางแพ่งเป็นกรณีต่างจากการดำเนินคดีอาญาหรือคดีแพ่งหรือการสอบสวนทางวินัย ดังนั้นเมื่อเกิดความเสียหายหรือสูญหายแก่ทรัพย์สินของทางราชการเมื่อใดไม่ว่าจะมีการดำเนินคดีทางอาญาหรือดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดหรือไม่ก็ตาม จะต้องมีการดำเนินการตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงและกรรมการสอบสวนหาตัวผู้รับผิดชอบทางแพ่งเสมอทุกครั้งไป เข้าทำนองที่ว่าทรัพย์สินของทางราชการ **"ตกน้ำไม่ไหลตกไฟไม่ไหม้"** ต้องทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้กลับคืนมาสู่สภาพเดิม เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ดังนั้นแม้การกระทำของข้าราชการต่อทางราชการจะไม่เป็นความผิดทางวินัย (เช่นสอบสวนแล้วไม่เป็นความผิด

ทางวินัย หรือยังไม่ถึงขนาดต้องสอบสวนทางวินัย ซึ่งต้องดูเป็นเรื่อง ๆ ไป) แต่การพิจารณาหาตัวผู้ต้องรับผิดชอบทางแพ่งนั้นจะต้องทำเสมอและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เว้นแต่ในกรณีที่ได้รับความเสียหายหรือได้รับเงินชดเชยคืนครบถ้วนแล้ว^๑ กล่าวคือข้าราชการผู้ต้องรับผิดชอบทางแพ่ง ยินยอมรับผิดชอบให้ความเสียหายทันทีภายหลังเกิดความเสียหายจนครบถ้วนโดยมิมีข้อโต้แย้งใด ๆ อันเป็นการทำให้ทรัพย์สินของทางราชการกลับคืนสู่สภาพดีดังเดิม (แต่มิใช่กระทำเพื่อให้พ้นจากโทษทางวินัย เช่น เจ้าหน้าที่การเงินนำเงินของทางราชการยกออกไปใช้ส่วนตัว เมื่อผู้บังคับบัญชาสืบทราบตนเองกลัวความผิดจึงรับนำเงินมาใช้คืน กรณีเช่นนี้ ไม่เข้าข่ายดังกล่าวข้างต้น และไม่ทำให้พ้นโทษทางวินัย) ซึ่งในกรณีความรับผิดชอบทางแพ่งนั้นหากข้าราชการผู้ถูกเรียกร้องให้ชดเชยไม่พอใจคำวินิจฉัยก็สามารถต่อสู้คดีทางศาลได้ (แต่ในฐานะจำเลยในศาลชั้นต้น โดยมีพนักงานอัยการเป็นโจทก์) ดังกล่าวในรายละเอียดแล้ว จึงสรุปได้ว่าการเรียกร้องให้ข้าราชการต้องรับผิดชอบทางแพ่งแยกจากกันกับการพิจารณาโทษทางวินัย^๒

ด้วยเหตุนี้การดำเนินการสอบสวนทางวินัยจึงมักจะเป็นเครื่องมือที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางในการหาตัวผู้ต้องรับผิดชอบทางแพ่ง

๑. หนังสือกระทรวงการคลังที่ ๑๓๕๔-๒-๑๓๕๔๓ (บคร.)/๒๕๐๔ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๐๔

๒. ระเบียบความรับผิดชอบของข้าราชการทางแพ่ง ข้อ ๕

ทางหนึ่งควบคู่ไปกับการหาตัวผู้รับผิดชอบทางแพ่ง โดยอาศัยกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และกฎ ก.พ. ที่ให้อำนาจไว้ ซึ่งแม้กฎหมายจะมีได้ระบุไว้ว่าการตั้งกรรมการสอบสวนหาผู้รับผิดชอบทางแพ่งจะต้องตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยด้วยก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติมักจะกระทำควบคู่กันไป (ยกเว้นบางกรณี) อีกทั้งการดำเนินการทั้งสองกรณีกฎหมายก็มีได้ระบุไว้ชัดเจนว่า ผลการสอบสวนหาตัวผู้รับผิดชอบทางแพ่งจะต้องเดินตามหรือเป็นไปตามผลการสอบสวนทางวินัย ซึ่งต่างจากการดำเนินคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาในศาลที่ศาลจำต้องถือข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีอาญา เป็นหลักในการดำเนินคดีแพ่ง^๑ กล่าวคือผลของคดีอาญาเป็นเครื่องชี้การวินิจฉัยคดีแพ่ง ซึ่งแม้การสอบสวนทางวินัยกับการสอบสวนหาผู้รับผิดชอบทางแพ่งจะแยกจากกันและคณะกรรมการกฎหมายก็กำหนดไว้คนละชุด (ทางปฏิบัติกรรมการบางคนอาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการทั้งสองคณะก็ได้) แต่มักจะมีคำวินิจฉัยชี้ขาดเดินตามกันเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นการวินิจฉัยโดยองค์กรของฝ่ายบริหารเหมือนกัน ความขัดแย้งในเนื้อหาของการวินิจฉัยจึงเกิดขึ้นค่อนข้างยาก ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยความยุติธรรมทางศาลเป็นผู้วินิจฉัยในขั้นสุดท้าย (บางคดีอาจต้องชี้ขาดถึง ๓ ศาล) ซึ่งในบางครั้งแม้ข้าราชการจะถูกลงโทษทางวินัยก็อาจเป็นฝ่ายชนะในชั้น

ศาลในกรณีปัญหาความรับผิดชอบในทางแพ่งต่อทางราชการ (สำหรับความผิดทางวินัยนั้นในขณะนี้ก็มีเพียงคณะกรรมการรับเรื่องราวร้องทุกข์ ของคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาอีกชั้นหนึ่ง แต่ก็ยังเป็นองค์กรของฝ่ายบริหารที่จะให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ หากมีการจัดตั้งศาลปกครอง คาดว่าข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัยก็คงมีโอกาสดูได้รับความเป็นธรรมทางศาลได้มากกว่าที่เป็นอยู่)

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกา ที่เกี่ยวกับการต่อสู้คดีของข้าราชการเพื่อให้หลุดพ้นจากความรับผิดชอบทางแพ่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๙๖/๒๕๒๓

จะถือเป็นหลักว่า เมื่อข้าราชการผู้ใดกระทำผิดวินัยแล้วต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายในทางละเมิด ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔๒๐ เสมอไปไม่ได้ การจะต้องรับผิดชอบหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าการกระทำผิดวินัยนั้น เป็นเหตุโดยตรงที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือไม่

การที่มีคนร้ายเข้ามาลักทรัพย์ในโรงเรียนโดยจำเลยซึ่งเป็นครูไม่ได้มาอยู่เวรตามหน้าที่ แม้จะเป็นการผิดวินัย แต่จะถือเป็นเหตุโดยตรงที่ทำให้โรงเรียนถูกลักทรัพย์หาได้ไม่ เพราะถ้าหากจำเลยจะมาอยู่เวรที่โรงเรียนก็ไม่อาจป้องกันไม่ให้เกิดการลักทรัพย์ขึ้นได้ เนื่อง

๑. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๔๖

จากจำเลยไม่มีหน้าที่เป็นคนยามคอยตรวจตรา
ฝ้าฯขโมย แต่มีการโรงทำหน้าที่เป็นยามฝ้าฯ
ขโมยอยู่แล้ว

วิเคราะห์ จากคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้
แสดงให้เห็นว่าการที่ข้าราชการจะต้องรับผิดชอบ
ทางแพ่งในความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ทางราชการ
นั้น จะต้องได้ความว่าข้าราชการผู้นั้นมีหน้าที่
โดยตรงในการควบคุมป้องกัน หากไม่มีหน้าที่
โดยตรงแล้ว แม้เกิดความเสียหายก็ไม่ต้องรับ
ผิดชอบใช้ค่าเสียหาย การลงโทษทางวินัยเป็น
เรื่องกฎระเบียบของทางราชการ ซึ่งแยกจากกัน
โดยเด็ดขาดจะนำมาเกี่ยวโยงเพื่อให้ข้าราชการ
ที่ไม่มีหน้าที่โดยตรงต้องรับผิดชอบในความเสียหาย
ที่เกิดขึ้นในทางแพ่งไม่ได้

๖. ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ

จากขั้นตอนในการดำเนินการหาตัวผู้รับ
ผิดทางแพ่ง แม้จะเป็นการรักษาผลประโยชน์
ของรัฐในอันที่จะได้รับชดใช้ความเสียหายจาก
เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ขาดความระมัด
ระวังอย่างเพียงพอ รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ที่ทุจริต
นำประโยชน์ที่รัฐพึงจะได้รับไปเป็นประโยชน์
ส่วนตน แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าว
แม้จะมีกฎหมายและระเบียบของทางราชการ
ดังกล่าวมาทั้งหมด กำหนดขั้นตอนและวิธีการ
อย่างรัดกุมเพื่อให้ประโยชน์ที่สูญเสียไปกลับ
คืนมายังรัฐให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ อีกทั้ง
ผู้กระทำที่ถูกต้องถูกดำเนินการดังกล่าวหากไม่
เป็นที่พอใจ ก็ยังสามารถใช้สิทธิต่อสู้โต้แย้ง
ทางศาล ซึ่งศาลจะเป็นผู้วินิจฉัยโดยอิสระ

ปราศจากอำนาจใด ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริง
และพยานหลักฐานที่ปรากฏแก่ศาลเป็นราย ๆ
ไป ซึ่งศาลอาจไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ
ฝ่ายบริหารก็ได้ ดังจะเห็นได้จากคำพิพากษา
ศาลฎีกาที่ ๑๙๙๖/๒๕๒๓ โดยศาลพิจารณา
ถึงหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสำคัญในการ
ที่บังคับให้บุคคลชดใช้ความเสียหายในมูลละเมิด
ซึ่งแยกจากความรับผิดชอบทางวินัยที่ได้รับ อันเป็น
การใช้หลักกฎหมายคนละฉบับมาวินิจฉัย
แต่ในบางกรณีถึงแม้ข้าราชการจะไม่ต้องรับผิด
ทางแพ่ง แต่โทษทางวินัยที่ข้าราชการได้รับนั้น
ไม่อาจแก้ไขเยียวยาให้กลับคืนมาได้ หรือ
อาจจะกลับคืนมาได้ก็ด้วยความยากลำบาก
เพราะมีตัวแปรหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้องในแต่ละ
กรณีแต่ละเรื่อง ไม่สามารถจะต่อสู้หรือ
ดำเนินการทางศาลได้ต่อไปตราบใดที่ประเทศ
ไทยยังไม่มีศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีใน
ศาลปกครองขึ้นมาเป็นกลไกสร้างความยุติธรรม
ให้แก่ข้าราชการผู้ต้องโทษทางวินัยอีกชั้นหนึ่ง

ด้วยเหตุนี้เมื่อเกิดความเสียหายหรือ
สูญหายซึ่งทรัพย์สินของทางราชการในขณะที่
ที่ตนมีหน้าที่เกี่ยวข้องอยู่ ข้าราชการผู้นั้นมักจะ
ไม่ค่อยชอบต่อความยาว หากสิ่งของที่สูญหาย
ราคาไม่แพงหรือสามารถสำรองผ่อนชำระหรือ
จัดหาของเก่ามาทดแทนได้ ก็มักจะขอชดใช้
เพื่อให้เรื่องยุติลงดีกว่าจะให้ลูกถามต่อ
ไปซึ่งหากเป็นเช่นนั้นย่อมกระทบกระเทือนถึง
ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ เพราะไม่แน่ใจ
ว่าตนเองจะถูกสอบสวนทางวินัยควบคู่ไปกับการ
สอบสวนหาผู้รับผิดชอบทางแพ่งอีกหรือไม่ ซึ่ง

ขึ้นชื่อว่าความรับผิดชอบทางวินัยแล้วใคร ๆ ก็ไม่
อยากเอาตัวเข้าไปเกี่ยว แต่การจะยุติเรื่องนั้นก็
ต้องขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาจะเห็นดีเห็นงาม
ด้วยหรือไม่เป็นประการสำคัญด้วย

ดังนั้นหากการสอบสวนหาผู้รับผิดชอบ
แห่งสามารถกระทำได้เป็นเรื่อง ๆ เช่น หาก
มิได้เกิดการทุจริต หรือบกพร่องต่อหน้าที่ของ
ผู้เกี่ยวข้องแล้ว ก็ไม่น่าที่จะเอาการตั้งกรรมการ
สอบสวนทางวินัยมาเป็นเครื่องบั่นทอนขวัญ
และกำลังใจของข้าราชการที่จะต้องอยู่ในข่าย

ต้องถูกสอบสวนหาผู้รับผิดชอบแห่งอีก เพราะ
การต่อสู้เพื่อให้พ้นจากความรับผิดชอบแห่งนั้น
ขั้นสุดท้ายยังพึงความยุติธรรมทางศาลได้อีก
ผิดกับการถูกสอบสวนและลงโทษทางวินัยซึ่ง
ขณะนี้ยังไม่สามารถพึงความยุติธรรมทางศาล
ได้ ดังนั้นหากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่มีเจตนา
ชั่วร้ายหรือบกพร่องจนเกินไปแล้วละก็ การ
ดำเนินการทางวินัยควรเป็นหนทางสุดท้ายจริง ๆ
และควรพิจารณาพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน
จริง ๆ ก่อนนำมาใช้ควบคู่ไปกับการดำเนิน
การหาตัวผู้ต้องรับผิดชอบแห่ง.

บริษัท ประชาชน จำกัด

แผนกการพิมพ์

๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม กรุงเทพฯ โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒, ๒๓๔-๐๐๘๔

รับผลิตสิ่งพิมพ์คุณภาพดีทุกประเภท ด้วยระบบออฟเซ็ท

ดำเนินงานเองทุกขั้นตอน ทำแบบ ถ่ายฟิล์ม ทำเพลท จนถึงพิมพ์

รวดเร็ว ทันเวลา ราคาเยา

รับเรียงตัวด้วยระบบคอมพิวเตอร์กราฟฟิค ไทย-อังกฤษ สูตรคำนวณ และสูตรเคมี

มีหนังสือกายบริหารและบริหารจิตแจกฟรี ขอได้ที่ บริษัท ประชาชน จำกัด

ภาคผนวก

ระเบียบความรับผิดชอบของข้าราชการในทางแพ่ง

๑. เมื่อเกิดการทุจริต หรือการเสียหาย แก่ทรัพย์สินของทางราชการขึ้นสำหรับราชการ บริหารส่วนกลาง ให้กรมเจ้าสังกัดแจ้งเรื่องที่เกิดขึ้นให้กระทรวงเจ้าสังกัด และกระทรวง การคลังทราบทันที ส่วนราชการบริหารส่วน ภูมิภาค ให้จังหวัดแจ้งให้กระทรวงการคลัง ทราบทันทีเช่นกัน และในขณะเดียวกัน ให้ กระทรวง หรือกรมเจ้าสังกัด หรือผู้ว่าราชการ- จังหวัดแล้วแต่กรณี รับผิดชอบการขึ้นคำเนิ นการสอบสวนเพื่อพิจารณาหาตัวผู้รับผิดชอบในทาง แพ่งโดยมิต้องรอฟังผลในการดำเนินคดีทาง อาญา หรือทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดโดยตรง ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการทำการสอบสวนและเสนอผล การสอบสวน รวมทั้งระบุตัวผู้รับผิดชอบทุกคนต่อ ผู้สั่งแต่งตั้งให้เสร็จภายในกำหนด ๖๐ วัน นับ แต่วันที่ประธานกรรมการทราบคำสั่งแต่งตั้ง กรรมการ แต่ถ้ายังไม่เสร็จ จะขออนุญาตผู้สั่งตั้ง กรรมการ เพื่อขยายเวลาทำการสอบสวนต่อ ไปอีกคราวละไม่เกิน ๓๐ วัน ก็ได้

๒. เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งได้รับรายงานการ สอบสวนจากคณะกรรมการแล้ว ให้กระทรวง หรือกรมเจ้าสังกัด หรือจังหวัด รับผิดชอบการให้เสร็จสิ้นภายใน ๔๕ วัน นับแต่ได้ รับรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการ โดยปฏิบัติดังนี้

(ก) ถ้าเห็นว่าผู้ใดจะต้องรับผิดชอบใช้ เงิน ก็ให้รีบดำเนินการไล่เบี้ยเพื่อเรียกเงินชดใช้ ให้เสร็จไป แต่ถ้าผู้รับผิดชอบคนใดปฏิเสธ ไม่ยอม ชดใช้เงินหรือบิดพลิ้วประวิงเวลาหรือไม่ยอม ทำสัญญารับสภาพหนี้ดังกล่าวในข้อ ๓ ก็ให้ส่ง เรื่องให้พนักงานอัยการภายในกำหนด ๕๐ วัน เป็นอย่างช้า นับแต่วันที่ได้สั่งการตามความใน ววรรคแรก เพื่อพนักงานอัยการจักได้ดำเนินคดี ต่อไปโดยไม่ขาดอายุความ ทั้งนี้ ให้กระทรวง หรือกรมเจ้าสังกัดดำเนินการโดยมิต้องหาหรือ กระทรวงการคลังแต่อย่างใด เพียงแต่แจ้งผล คำเนินการให้กระทรวงการคลังทราบเป็นระยะ ๆ หรือ

(ข) ถ้ากระทรวงหรือกรมเจ้าสังกัด หรือจังหวัดพิจารณาเห็นว่า ไม่มีผู้ใดต้องรับผิด ชดใช้เงิน ก็ให้พิจารณาสั่งการ และรีบแจ้งผล การพิจารณาพร้อมกับส่งสำนวนการสอบสวน ไป ให้กระทรวงการคลังทราบภายในกำหนด ๔๕ วัน นับแต่วันได้รับรายงานการสอบสวนจาก คณะกรรมการ หากกระทรวงการคลังยังพิจารณา เห็นว่ามีผู้ใดต้องรับผิดชอบชดใช้เงิน ก็ให้ กระทรวงการคลังแจ้งไปยังกระทรวง หรือกรม เจ้าสังกัด หรือจังหวัด ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วัน ได้รับทราบผลการพิจารณาและสำนวนดังกล่าว และให้กระทรวงหรือกรมเจ้าสังกัดหรือจังหวัด

ดำเนินการเรียกเงินค่าใช้จ่ายหรือส่งเรื่องให้พนักงาน
อัยการดำเนินการคดีภายในกำหนด ๖๐ วัน นับแต่
วันที่ได้รับการทักท้วงจากกระทรวงการคลัง

๓. ในกรณีที่ผู้รับผิดชอบขอมขค่าใช้จ่าย
แต่ไม่สามารถส่งค่าใช้จ่ายทั้งหมดได้ในคราวเดียว
ก็ให้กระทรวงหรือกรมเจ้าสังกัดหรือจังหวัด
ผ่อนผันให้ใช้เป็นรายเดือนได้ โดยให้พิจารณา
ถึงจำนวนเงินที่ต้องรับผิดชอบให้ได้ส่วนกับจำนวน
เงินที่ขอผ่อน และเงินเดือนหรือบำนาญของผู้รับ
ผิดด้วย แต่ตมปกติให้ผ่อนส่งเสร็จสิ้นโดยเร็ว

ที่สุด หรือภายในเวลาไม่เกินหนึ่งปี เว้นแต่
กระทรวงการคลังจะผ่อนผันเป็นอย่างอื่น และ
ให้ทำหนังสือสัญญาไว้ให้มีผลบังคับได้ตาม
กฎหมาย แล้วให้ส่งสัญญาไปให้กระทรวง
การคลังยึดถือไว้เป็นหลักฐาน ๑ ฉบับ พร้อมกับ
ให้แจ้งผลการผ่อนชำระเงินของผู้รับผิดชอบตามสัญญา
ไปให้กระทรวงการคลังทราบทุกเดือน

๔. การที่ผู้ใดต้องรับผิดชอบชำระเงินตาม
ระเบียบนี้ มิได้หมายความว่าผู้นั้นจะต้องพ้น
จากการพิจารณาโทษทางวินัย

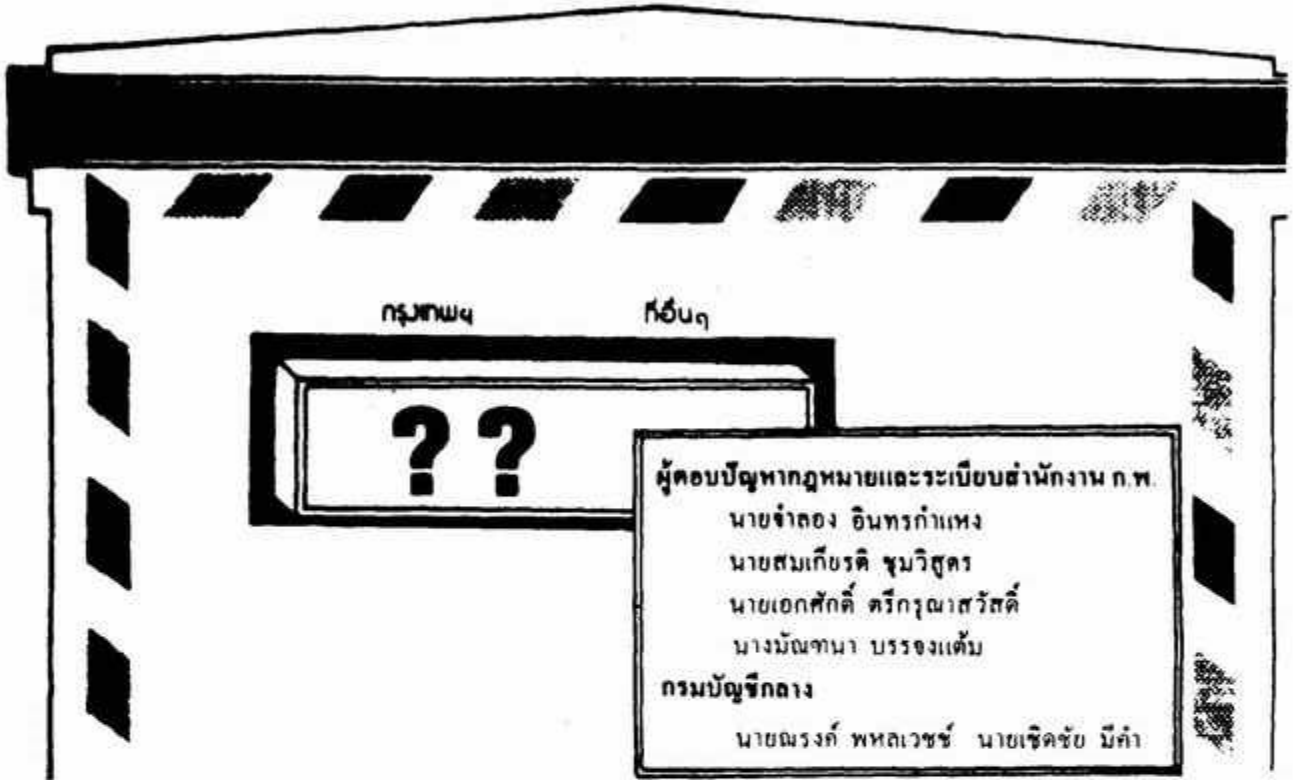
หน้าที่ก็คือ ธรรมะ ธรรมะ ก็คือ หน้าที่ เพราะธรรมะนี้ หมายถึง หน้าที่ด้วย เราทำหน้าที่ใด ๆ
อยู่ก็เรียกว่า เราประพฤติธรรมอยู่ในหน้าที่นั้น ๆ

ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ก็เรียกว่า เป็นอยู่ประพฤติธรรม หรือคนค้าขายกำลังขายของแก่คน
ที่เข้ามาซื้อก็เรียกว่าเขาประพฤติธรรมอยู่ แต่หน้าที่นั้นต้องเป็นหน้าที่การงานที่สุจริต ไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ทุกคนต้องปฏิบัติธรรมะด้วยกันทั้งนั้น ถ้าไม่ประพฤติธรรมก็จะไม่มีอะไรจะกิน ไม่มีอะไรใช้ ชีวิตจะ
ไม่มีค่า ไม่มีราคา แต่พอเราประพฤติธรรมะสิ่งทั้งหลายก็จะเกิดขึ้นแก่เรา เช่น เราหว่านพืชเราก็ได้กินผลมัน เราทำ
อย่างใดเราก็ได้อย่างนั้นจึงต้องเพียรทำความดี ละความชั่วเพื่อที่จะได้ผลที่ดี

การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เราจะต้องปฏิบัติ นั้น ก็คือ การปฏิบัติธรรมะ การปฏิบัติ
ธรรม คือ การทำงานในหน้าที่นั้น ๆ ให้ดีที่สุด

ปัญหาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน



เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ถาม บุคลากร

นางพรไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๓๐ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าในรอบปีที่แล้วมา (๑ กรกฎาคม ๒๕๒๘ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๙) นางพร มีพฤติการณ์ไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการหลายประการ เช่น หยุดราชการไปโดยมิได้ส่งใบลาให้ถูกต้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ กระทำการอันเป็นการข้าม

ผู้บังคับบัญชารายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ไม่รักษาความสามัคคีในระหว่างข้าราชการ และมีพฤติการณ์กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา เป็นต้น จนได้รับการว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือมาแล้ว และในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๓๐ กรมได้พิจารณาเห็นว่าไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการรายนี้เนื่องจากมีผลการปฏิบัติราชการไม่เป็นที่พอใจ จึงได้นำเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคคลดังกล่าวไปเลื่อนให้บุคคลอื่น ๒ ขั้น จึงสงสัยว่า กรณีดังกล่าวข้างต้นจะถือว่านางพรไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือไม่ และ

ผู้บังคับบัญชาจะเงินเลื่อนชั้นเงินเดือนของผู้นี้ ไปเลื่อนให้บุคคลอื่นในระดับเดียวกันเป็นกรณี พิเศษ ๒ ชั้น ได้หรือไม่

ตอบ การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือน สามัญนั้น มาตรา ๖๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึง คุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและ ผลงานของที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ซึ่ง ก.พ.ก็ได้อาศัยบท บัญญัติดังกล่าวออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน สามัญไว้ในข้อ ๗ (๑) ว่า ข้าราชการพลเรือน สามัญผู้ซึ่งจะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ “ในรอบปี ที่แล้มาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วย ความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะ ได้เลื่อนชั้นเงินเดือน” ซึ่งหมายความว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะได้รับการเลื่อนชั้น เงินเดือนประจำปีนั้น นอกจากต้องอยู่ใน หลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นเงินเดือนประการอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ฉบับข้างต้นแล้ว จะต้องเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งผู้บังคับ บัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ สมควรจะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนตามที่ได้กำหนด

ไว้ในข้อ ๗ (๑) นี้ด้วย ดังนั้น กรณีของนางพรนี้ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาได้ พิจารณาแล้วเห็นว่าในรอบปีที่แล้มาผู้นี้มีผล การปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจ จึงไม่เลื่อนชั้น เงินเดือนให้ กรณีจึงถือได้ว่านางพรไม่อยู่ใน หลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี ตามนัยข้อ ๗ (๑) ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) เมื่อไม่เป็นผู้มีสิทธิที่จะได้เลื่อน ชั้นเงินเดือน กรณีจึงไม่มีชั้นเงินเดือนที่จะนำไป เลื่อนให้ผู้อื่นได้อีกแต่อย่างใด



ถาม ข้าราชการที่จะเกษียณ

การส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการจะ เกษียณตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑๑ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) ผู้บังคับบัญชาจะ ออกคำสั่งก่อนวันที่ ๑ กรกฎาคมของปีที่ยื่นจะ เกษียณอายุได้หรือไม่ ถ้าหากกรมของผม จะดำเนินการขออนุมัติ ก.พ.เพื่อส่งเลื่อนชั้น เงินเดือนข้าราชการที่จะเกษียณอายุโดยออก คำสั่งตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคมของปีที่จะเกษียณ อายุกรณีเช่นนี้จะเป็นไปตามข้อ ๑๒ ของ กฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) หรือไม่ และ ก.พ.เคยมีมติในกรณีดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

ตอบ การส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการที่จะ เกษียณอายุนั้น ข้อ ๑๑ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่

๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่จะต้องพ้นจากราชการไป เพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นในวันสิ้นปีก่อนที่จะพ้นจากราชการก็ได้ ซึ่งหมายความว่า ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุได้ต่อเมื่อได้เห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานนี้ ข้อ ๕ ของกฎ ก.พ.ฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้วมา (๑ กรกฎาคม - ๓๐ มิถุนายนถัดไป) เป็นเกณฑ์พิจารณา ประกอบกับข้อ ๗ ของกฎ ก.พ.ฉบับเดียวกัน ก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงานการถูกลงโทษทางวินัย การถูกสั่งพักราชการ การลา และการขาดราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องดังกล่าวในช่วงเวลาการปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้วมาเช่นเดียวกัน ดังนั้น การสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจออกคำสั่งก่อนวันที่ ๑ กรกฎาคม

ของปีที่ผ่านมาจะเกษียณอายุได้ เพราะยังไม่สิ้นรอบปีที่แล้วมา เว้นแต่กรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องออกคำสั่งก่อนวันดังกล่าว ก็อาจขอให้ ก.พ.พิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายตามนัยข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ.ฉบับข้างต้นได้ แต่ในทางปฏิบัติที่ผ่านมายังไม่เคยมีส่วนราชการใดขอให้ ก.พ.พิจารณาอนุมัติในกรณีทำนองนี้

สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้แก่ข้าราชการที่จะพ้นจากราชการไปเพราะจะเกษียณอายุ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม เป็นต้นไปนั้น จึงไม่อาจกระทำได้เว้นแต่มีเหตุผลที่จะต้องออกคำสั่งก่อนวันที่ ๑ กรกฎาคมเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ.ก่อนตามนัยข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)

เรื่อง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ถาม คุณวัชรินทร์

นาย ก.ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับ ๑ เมื่อวันที่ ๑ มี.ค.๒๙ ต่อมา มีวุฒิสูงขึ้นแล้วไปสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งระดับ ๒ จึงโอนไปดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ในกรมที่สอบแข่งขันได้เมื่อ ๑๖ ก.ค.๓๐ จึงมีปัญหาว่า

๑. นาย ก.จะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งระดับ ๒ อีกหรือไม่

๒. กรมใหม่จะนำผลการปฏิบัติงานที่กรมเดิมมาพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๒๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๐) ให้ผู้นี้ได้หรือไม่

ตอบ

๑. เจตนารมณ์ของมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๑๘ กำหนดให้ผู้ที่เพิ่งเข้ารับราชการเป็นครั้งแรกเท่านั้นที่จะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลาอย่างน้อย ๖ เดือน ในกรณีนี้เมื่อปรากฏว่า นาย ก.ได้เคยได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในระดับ ๑ และได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไปครบ ๖ เดือน ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็เห็นควรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติเหมาะสมที่จะรับราชการต่อไปแล้ว แม้จะไปสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นก็ตาม เมื่อปรากฏว่าได้ขอโอนไปรับราชการในส่วนราชการที่สอบแข่งขันได้นั้น กรณีจึงไม่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอีก

๒. กรมที่โอนไปนั้นสามารถที่จะนำผลงานที่เดิมมาพิจารณาเพื่อสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ได้ ตามนัยข้อ ๕ วรรคสองของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) ที่ว่าในกรณีที่ข้าราชการโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง...ให้นำผลงานของผู้นั้นทุกตำแหน่ง ทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วย

เรื่อง การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ถาม สมาชิกเก่า

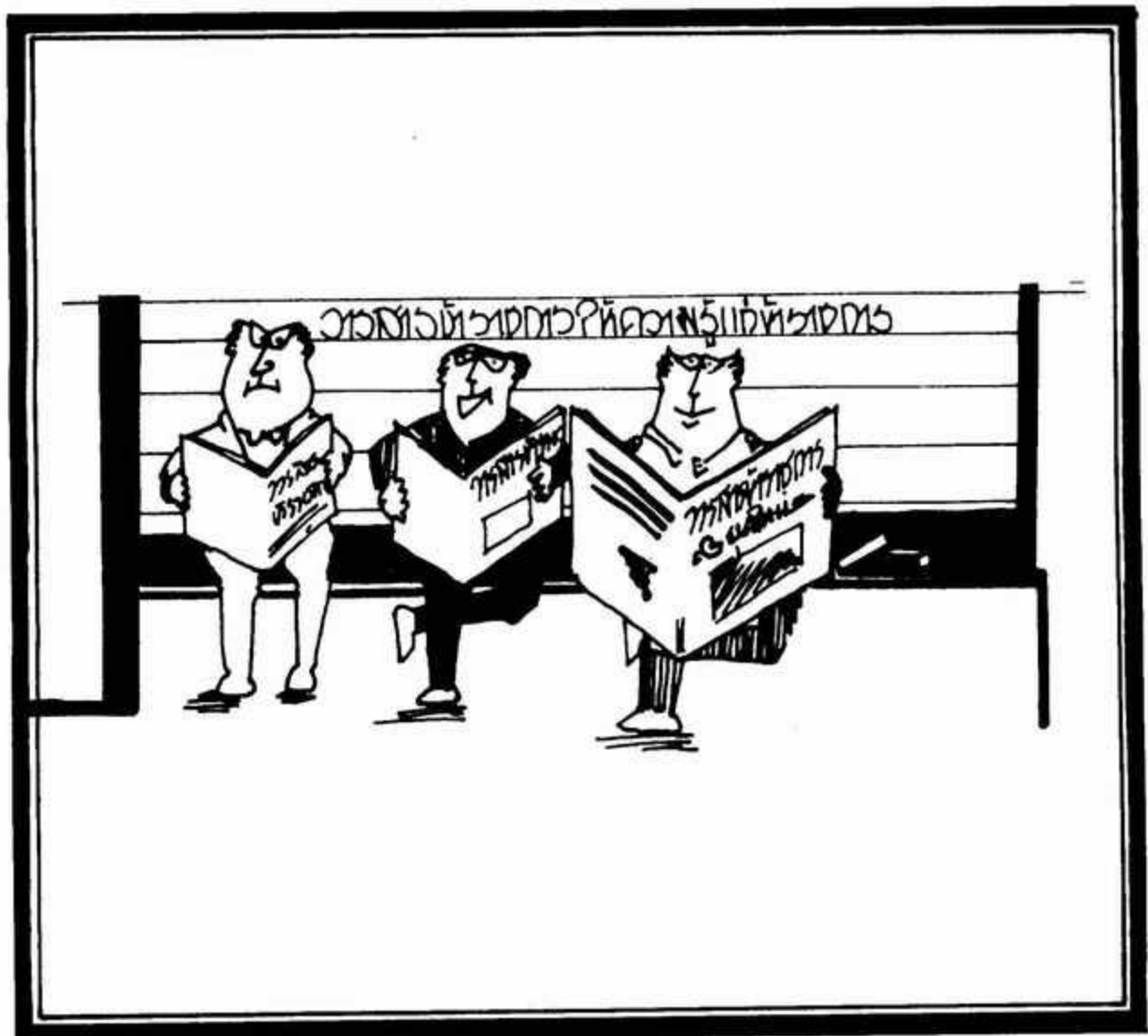
นาย ก.ได้ถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๒๕ ผลการสอบสวนมีมติลงโทษจำคุก ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมติลงโทษจำคุก นาย ก.ได้อุทธรณ์การลงโทษนั้นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ซึ่งผู้บังคับบัญชาดังกล่าวก็ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโทษที่ลงนั้นหนักไปจึงได้สั่งลดโทษเป็นลงโทษลดขึ้นเงินเดือน ๒ ขั้น นาย ก.จึงได้กลับเข้ารับราชการเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๒๙ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๙ ตนไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพราะเป็นผู้อยู่ปฏิบัติงานไม่ถึง ๑๒ เดือน และอยู่ระหว่างถูกลงโทษลดขึ้นเงินเดือน จึงสงสัยว่าตนจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นได้ตั้งแต่เมื่อใด

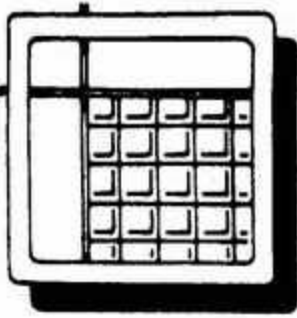
ตอบ

ตามที่เป็นปัญหานี้ไม่เข้าด้วยหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว.๑ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๔ โดยตรง เพราะนาย ก.ไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๓๐ (๑ ตุลาคม ๒๕๒๙) เนื่องจากผู้นี้กลับเข้ารับ

ราชการในรอบปีที่แล้วมาไม่ครบ ๑๒ เดือนมิได้ถูกงดเลื่อนขั้นเป็นเดือนเพราะเป็นผู้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน ดังนั้นหากผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเลื่อนข้าราชการดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหลังจากได้กลับเข้ารับราชการแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาตามนัยมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘

ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งไว้ได้ตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ ส่วนการจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ตั้งแต่เมื่อใดก็ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ได้รับการประเมินเพื่อนเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงได้





กฎหมายและระเบียบใหม่ พร้อมคำอธิบาย

คำอธิบาย

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๒/ว ๔๘ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๓๐
เรื่อง การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลวงหน้า

การออกหนังสือฉบับนี้มีเหตุผลอย่างไร

เหตุผลในการออกหนังสือฉบับนี้สืบเนื่องมาจากมีหลายส่วนราชการได้หารือ ก.พ.ถึงแนวทางปฏิบัติในการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการเป็นการลวงหน้าของผู้มีอำนาจแต่งตั้งว่ากระทำได้นหรือไม่เพียงใด โดยที่ตามระเบียบปฏิบัติปัจจุบันยังไม่มีแนวทางกำหนดไว้โดยชัดแจ้ง ก.พ.จึงได้กำหนดแนวทางขึ้น และได้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ซึ่งคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย จึงได้ออกหนังสือฉบับนี้ กำหนดแนวทางให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ถือปฏิบัติในการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการต่อไป

หนังสือฉบับนี้มีสาระสำคัญอย่างไร

สาระสำคัญของหนังสือฉบับนี้ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลวงหน้าไว้ ๓ กรณี คือ

กรณีแรก การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ยังออกคำสั่ง โดยให้มีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งนั้นว่างลง ให้กระทำได้ในกรณีที่จำเป็นจริงๆ และเป็นกรณีแต่งตั้งข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งในต่างจังหวัด ในต่างประเทศ หรือแต่งตั้งแทนผู้ที่พ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ หรือแทนผู้ที่ขอลาออกจากราชการสำหรับตำแหน่งซึ่งจำเป็นต้องให้มีการปฏิบัติราชการต่อเนื่องกัน ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้ออกคำสั่งลวงหน้าได้ไม่เกิน ๒ เดือน หากเกินกำหนดเวลาดังกล่าวให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งก่อน

กรณีที่สอง ผู้มีอำนาจแต่งตั้งทราบอยู่แล้วว่าตนจะต้องพ้นจากตำแหน่งไม่ว่าเหตุใด ๆ ก็ตาม การออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ในขณะที่ยังออกคำสั่ง โดยให้มีผลใช้บังคับเมื่อผู้ออกคำสั่งได้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปแล้ว กรณีนี้ไม่ควรกระทำ หากมีความจำเป็นก็ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปก่อน

กรณีที่สาม การออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ในขณะที่ยังออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับ เมื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้วนั้นไม่อาจกระทำได้อีก



ที่ นร ๐๒๐๒/ว ๔๘

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๘ กรกฎาคม ๒๕๓๐

เรื่อง การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลวงหน้า

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ภาพถ่ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๐/๑๓๙๒

ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๐ และ ที่ นร ๐๗๑๐/๓๓๗๘

ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๓๐

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอผลการพิจารณาเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้ง
ข้าราชการลวงหน้า รวม ๓ กรณี มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับ
ข้าราชการทุกประเภท ความละเอียดปรากฏตามภาพถ่ายหนังสือที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๓๐ เห็นชอบตามความเห็น
ของ ก.พ. ทั้ง ๓ กรณี และให้กระทรวงทบวงกรมตลอดจนคณะกรรมการข้าราชการต่าง ๆ ทุก
ประเภทถือเป็นหลักปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนและข้าราชการประเภทอื่น ๆ ให้เป็น
ไปในแนวทางเดียวกัน

จึงเรียนมา เพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บริสุทธิ์)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๘๒๕๘๔๔

ที่ นร ๐๗๑๐/๑๓๙๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๓๐

เรื่อง การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลวงหน้า

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกความเห็น ก.พ. เรื่องการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลวงหน้า จำนวน ๘๕ ชุด

ด้วยส่วนราชการหลายแห่งได้หารือ ก.พ. เกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนลวงหน้ารวม ๓ กรณี คือ

๑. ผู้มีอำนาจแต่งตั้งจะออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งนั้นว่างลงแล้วได้หรือไม่

๒. ผู้มีอำนาจแต่งตั้งซึ่งทราบอยู่แล้วว่าตนจะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการไปไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม จะออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ออกคำสั่งได้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่นั้นไปแล้วได้หรือไม่

๓. ผู้มีอำนาจแต่งตั้งจะออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว ได้หรือไม่

ก.พ. ได้พิจารณาข้อหารือกรณีที่ ๑ แล้วเห็นว่า การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงแล้วนั้น สมควรให้กระทำได้เฉพาะกรณีที่จำเป็นต้องแต่งตั้งข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งในต่างจังหวัด ในต่างประเทศ หรือเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้ที่จะต้องพ้นจากราชการไป เพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือกรณีอื่นที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจริง ๆ เช่น กรณีแต่งตั้งลวงหน้าแทนผู้ที่ขอลาออกจากราชการสำหรับตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน เป็นต้น ทั้งนี้ ควรให้ส่วนราชการต่าง ๆ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการไว้ให้ชัดเจน และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดส่วนราชการนั้นทุกคนได้ทราบล่วงหน้าด้วย

สำหรับข้อหารือกรณีที่ ๒ นั้น ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้มีอำนาจแต่งตั้งซึ่งทราบอยู่แล้วว่าตนจะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการไปไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ไม่สมควรออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนไว้ล่วงหน้า โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ออกคำสั่งได้พ้น

จากตำแหน่งหน้าที่นั้นไปแล้ว ควรรอไว้ให้เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจแต่งตั้งคนใหม่ที่จะมาดำรงตำแหน่งแทนเป็นผู้ดำเนินการต่อไป

ส่วนข้อหาหรือกรณีที่ ๓ นั้น ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้มีอำนาจแต่งตั้งไม่อาจออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ เป็นการล่วงหน้า โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้วได้ เพราะตามหลักการของการแต่งตั้งข้าราชการนั้น ควรพิจารณาแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่าง และจะต้องพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ แล้วเท่านั้น นอกจากนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบไว้เป็นการล่วงหน้ายังเป็นการขัดกับบทบัญญัติมาตรา ๔๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ซึ่งบัญญัติว่า ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และยังเป็นกรหลีกเลียงบทบัญญัติมาตรา ๔๘ วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า ในกรณีที่มีเหตุผลแสดงความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้อีกด้วย

ทั้งนี้ ก.พ. ได้มีมติให้นำความเห็นของ ก.พ. ดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ถือเป็นหลักปฏิบัติสำหรับข้าราชการพลเรือนต่อไป และเห็นควรให้ถือเป็นหลักปฏิบัติสำหรับข้าราชการประเภทอื่นเพื่อให้อยู่ในแนวทางเดียวกันด้วย ดังปรากฏรายละเอียดตามบันทึกความเห็น ก.พ. ที่แนบท้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอดังกล่าวให้คณะรัฐมนตรีพิจารณากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไปด้วย จะขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ศิริ ๑๔๖.๑๑/

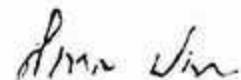
(นายสำราญ ถาวรยุคม์)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. ๒๘๒๗๓๖๕

รับรองว่าถ่ายจากต้นฉบับ



(นายชำนาญ นันทวิชรินทร์)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

บันทึกความเห็น ก.พ. เรื่อง การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลวงหน้า

ด้วยส่วนราชการหลายแห่งได้หารือ ก.พ. เกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนลวงหน้า รวม ๓ กรณี คือ

๑. ผู้มีอำนาจแต่งตั้งจะออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งนั้นว่างลงแล้ว ได้หรือไม่

๒. ผู้มีอำนาจแต่งตั้งซึ่งทราบอยู่แล้วว่าตนจะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการไปไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม จะออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ออกคำสั่งได้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่นั้นไปแล้ว เช่น เกษียณอายุ ย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น หรือพ้นจากหน้าที่ราชการไปในกรณีอื่น ๆ เป็นต้น ได้หรือไม่

๓. ผู้มีอำนาจแต่งตั้งจะออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว ได้หรือไม่

ก.พ. ได้พิจารณาข้อหารือกรณีที่ ๑ แล้วเห็นว่า การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงแล้วนั้น เป็นการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการที่ตัดโอกาสข้าราชการคนอื่นซึ่งมีคุณสมบัติยังไม่ครบในขณะที่ออกคำสั่ง แต่จะมีคุณสมบัติครบถ้วนในวันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ในอันที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น และยังคงดูเหมือนเป็นการจองตำแหน่งไว้สำหรับข้าราชการบางคน และการออกคำสั่งแต่งตั้งไว้ล่วงหน้านาน ๆ อาจทำให้ความรู้ความสามารถ และความประพฤติของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งไว้ล่วงหน้าเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเมื่อถึงวันที่คำสั่งมีผลใช้บังคับแล้ว ผู้นั้นอาจกลายเป็นผู้ที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นก็ได้ นอกจากนี้ ยังทำให้เกิดความลักลั่นในทางปฏิบัติระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ด้วย ก.พ. จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางปฏิบัติว่า การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่ง

ที่ยังไม่ว่างในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงแล้วนั้น สมควรให้กระทำได้เฉพาะกรณีที่จำเป็นต้องแต่งตั้งข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งในต่างจังหวัด ในต่างประเทศหรือเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้ที่จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะ เกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือกรณีอื่นที่มีความจำเป็นเพื่อ ประโยชน์แก่ราชการจริง ๆ เช่น กรณีแต่งตั้งล่วงหน้าแทนผู้ที่ขอลาออกจากราชการสำหรับ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ทั้งนี้ การแต่งตั้งล่วงหน้าดังกล่าวให้ กระทำได้กรณีที่มิได้เหตุผลความจำเป็นแก่ราชการ โดยให้ออกคำสั่งแต่งตั้งล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๒ เดือน หากมีความจำเป็นเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ จำต้องออกคำสั่งล่วงหน้า เกินกำหนดเวลาดังกล่าว ก็ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปก่อน

สำหรับข้อหารือที่ ๒ ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการไว้ ล่วงหน้าโดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ออกคำสั่งได้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปแล้วนั้น บางกรณี เป็นการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการเพื่อประโยชน์แก่ราชการตามปกติ แต่บางกรณีเป็นการออก คำสั่งแต่งตั้งเพื่อช่วยพวกพ้องของตน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทั่วไป และกรณีเช่นนี้เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคนใหม่เข้ามาดำรงตำแหน่งแทนคนเดิมก็อาจมีการยกเลิกหรือ แก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งดังกล่าว ทำให้เกิดความสับสนวุ่นวายแก่ข้าราชการในส่วนราชการนั้น นอกจากนี้หากพิจารณาในแง่ของมารยาททางการบริหารแล้วผู้มีอำนาจแต่งตั้งซึ่งรู้ว่าตนจะต้องพ้น จากตำแหน่งหน้าที่ไปไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตามไม่เพียงออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการไว้ล่วงหน้าโดยให้ คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตนพ้นจากตำแหน่งหน้าที่นั้นไปแล้ว เพราะตนไม่สามารถอยู่เพื่อรับผิดขอบ ผลที่จะเกิดจากคำสั่งนั้นได้ ควรรอไว้ให้เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจแต่งตั้งคนใหม่ที่จะมาดำรง ตำแหน่งแทนเป็นผู้ดำเนินการต่อไป ก.พ. จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางปฏิบัติว่าผู้มีอำนาจแต่งตั้ง ซึ่งรู้อยู่แล้วว่าตนจะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการไปไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ไม่เพียงออก คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนไว้ล่วงหน้า โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ออกคำสั่งได้พ้นจาก ตำแหน่งหน้าที่นั้นไปแล้ว หากมีความจำเป็นเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ จำต้อง ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการไว้ล่วงหน้าก็ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปก่อน

ส่วนข้อหารือกรณีที่ ๓ ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นการล่วงหน้า โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้วนั้น เป็นการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามหลักการของการ แต่งตั้งข้าราชการ เพราะตามหลักการของการแต่งตั้งข้าราชการนั้น ควรพิจารณาแต่งตั้งเมื่อมี ตำแหน่งว่างและจะต้องพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ที่มิคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ แล้ว

เท่านั้น นอกจากนี้การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบได้เป็นการล่วงหน้า ยังเป็นการขัดกับบทบัญญัติ มาตรา ๔๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ ซึ่งบัญญัติว่า ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และยังเป็นกรหลีกเลี่ยงบทบัญญัติ มาตรา ๔๘ วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่าในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ.อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้อีกด้วย ดังนั้น ตามกรณีนี้ ก.พ. จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางปฏิบัติว่าผู้มีอำนาจแต่งตั้งไม่อาจออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ เป็นการล่วงหน้า โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้วได้

อนึ่ง เพื่อให้การแต่งตั้งของข้าราชการพลเรือนอยู่ในแนวทางเดียวกัน ก.พ. จึงมีมติให้นำความเห็นของ ก.พ. ดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป และเห็นควรให้ถือเป็นหลักปฏิบัติสำหรับข้าราชการประเภทอื่น เพื่อให้อยู่ในแนวทางเดียวกันด้วย



ที่ นร ๐๗๑๐/๓๓๗๘

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๓๐

เรื่อง การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการล่องหน้า

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ที่ นร ๐๒๐๒/๖๕๒๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๓๐
สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกความเห็น ก.พ. เรื่อง การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการล่องหน้า จำนวน ๘๕ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่า ท่านรองนายกรัฐมนตรี (พลเรือเอก สนธิ บุญยชะชัย) สั่งและปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรีได้มีความเห็นเกี่ยวกับความเห็นของ ก.พ. เรื่องการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการล่องหน้าว่าคำสั่งชี้แจงข้อหารือกรณีที่ ๑ ควรเป็นทำนองให้กระทำได้เฉพาะกรณีจำเป็นจริง ๆ และมีกำหนดเวลาแน่นอนแล้ว แต่ไม่ให้ออกคำสั่งไว้ล่วงหน้าอันมีผลบังคับใช้นานัก ส่วนคำสั่งชี้แจงข้อหารือกรณีที่ ๒ น่าจะเป็นทำนองต้องห้ามไม่ให้กระทำและให้เสนอแก้กฎหมายไว้ด้วย สำนักเลขาธิการคณะกรรมการ จึงได้ส่งความเห็นดังกล่าวให้ ก.พ. พิจารณาดำเนินการต่อไป ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ. ได้พิจารณาความเห็นดังกล่าวในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๓๐ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๓๐ ซึ่งท่านรองนายกรัฐมนตรี (พลเรือเอก สนธิ บุญยชะชัย) เป็นประธาน แล้วมีความเห็นดังนี้

กรณีที่ ๑ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นควรกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ “การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงแล้วนั้น สมควรให้กระทำได้เฉพาะกรณีที่จำเป็นต้องแต่งตั้งข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งในต่างจังหวัด ในต่างประเทศ หรือเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้ที่จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ หรือกรณีอื่นที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจริง ๆ เช่น กรณีแต่งตั้งล่องหน้าแทนผู้ที่ขอลาออกจากราชการสำหรับตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน เป็นต้น ทั้งนี้ การแต่งตั้งล่องหน้าดังกล่าวให้กระทำได้กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นแก่ราชการโดยให้ออกคำสั่งล่องหน้าได้ไม่เกิน ๒ เดือน หากมีความจำเป็นเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการจำเป็นต้องออกคำสั่งล่องหน้าเกินกำหนดเวลาดังกล่าว ก็ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปก่อน”

กรณีที่ ๒ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นควรกำหนดแนวทางปฏิบัติว่า “ผู้มีอำนาจแต่งตั้งซึ่งรู้อยู่แล้วว่าตนจะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการไปไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ไม่พึงออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนไว้ล่วงหน้า โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ออกคำสั่งได้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่นั้นไปแล้วหากมีความจำเป็นเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ จำต้องออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการก็ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปก่อน”

ส่วนประเด็นเรื่องการเสนอแก้กฎหมายในเรื่องนี้ ก.พ. เห็นว่าการแก้ไขกฎหมายให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดในกรณีที่สองข้างต้น จะต้องแก้ไขบทบัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ เกี่ยวกับการแต่งตั้ง เช่น การย้าย การเลื่อน และการโอน เป็นต้น รวมทั้ง จะต้องแก้ไขกฎหมายระเบียบข้าราชการประเภทอื่น ๆ ให้สอดคล้องกันด้วย จึงเห็นว่าการแก้ไขกฎหมายนั้นควรเป็นมาตรการระยะยาว โดยสำนักงาน ก.พ. จะพิจารณาดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ ดังรายละเอียดในบันทึกความเห็นของ ก.พ. ซึ่งได้แก้ไขปรับปรุงใหม่ตามที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการทุกประเภทต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

วิลาศ สิงหวิสัย
(นายวิลาศ สิงหวิสัย)

รองเลขาธิการ ก.พ.

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.

ก่อนปิดปก

วารสารฉบับสิงหาคม 2530 นี้
เป็นฉบับเริ่มแรก แห่งมิติใหม่
มิติแห่งความร่วมมือ ร่วมใจ
ของชาวสำนักงาน ก.พ.
เพื่อนำประโยชน์ทั้งปวง
สู่เพื่อนห้องข้าราชการ
สู่ท่านผู้อ่านทุกท่าน
และเราจะปรับปรุงตัวเองต่อไป
ในทุกเรื่อง
ขอเชิญชวนเพื่อนข้าราชการ
และท่านผู้อ่านส่งบทความวารสารฯ

คณะบรรณาธิการ