

วารสาร

# ข้าราชการ @

ความ  
เรื่องประจักษ์พยาน

วารสาร

# ข้าราชการ ๕



● วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ ในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
๔. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการ

● สมัครสมาชิก และส่งข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่

ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท. ๑๐๓๐๐

ค่าสมาชิก (๖ ฉบับ) ปีละ ๑๐๐ บาท

ธนาณัติ/เช็คไปรษณีย์ ส่งจ่าย

ปท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี

ที่ปรึกษา

สำราญ ดารายุคม์

วิลาศ สิงหวิสัย

อุตล บุญประกอบ

เสริมสุข โกวิทวานิช

บรรณาธิการ

เฉลิม ศรีผดุง

คณะบรรณาธิการ

พิมพ์วรรณ พงษ์สวัสดิ์

เขาวลัษณ์ กุลพานิช

ม.ล.พัชรภากร เทวกุล

ประพีร์ สัจจกุลนุกิจ

ประนุญ สุวรรณภักดี

มานิต ศุทธสกุล

วรรณพร เทพหัสดินฯ

ชำนาญ สุมา

กอบกุล ปีตรชาติ

สุพันธ์ กิตติธร

บุญแสง ชีระภากร

ธานินทร์ สียากาศ

ประชาสัมพันธ์

เบญจวรรณ เศรษฐบุตร

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ผู้จัดการสวัสดิการ

ปริญญา สนั่นเมือง

ฝ่ายจัดการ

อนุพงศ์ สุขเกษม

สถานที่พิมพ์

โรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์-

ทหารผ่านศึก

## ใบสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการ

ต่ออายุการเป็นสมาชิก

สมัครสมาชิกใหม่

นาย/นาง/นางสาว \_\_\_\_\_

ขอสมัครเป็นสมาชิกวารสาร ระยะเวลา \_\_\_\_\_ ปี โดยเริ่มตั้งแต่ฉบับเดือน \_\_\_\_\_ พ.ศ. \_\_\_\_\_

โปรดส่งวารสาร ไปยัง (ชื่อ/สกุล) \_\_\_\_\_

ที่อยู่ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ รหัส ปณ. \_\_\_\_\_ โทร. \_\_\_\_\_

ชำระค่าสมาชิกด้วย  เงินสด (กรณียื่นด้วยตนเอง)

ธนาณัติ หรือเช็คไปรษณีย์ (ส่งจ่าย ปท.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี กท. ๑๐๓๐๐)

เช็คธนาคาร \_\_\_\_\_ สาขา \_\_\_\_\_ เลขที่ \_\_\_\_\_

(ส่งจ่าย ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.)

จำนวนเงิน \_\_\_\_\_ บาท สำหรับ \_\_\_\_\_ ปี





เฉลิมพระเฉลิมพระชนมพรรษา  
พระภัทรมหาราชจอมสยาม  
ขอเดชะพระบารมีคู่เขตคาม  
ไทยทุกนามขอพระองค์ทรงพระเจริญ

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อมขอเดชะ

กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ

วารสารข้าราชการ ปีที่ ๓๕ ฉบับที่ ๖ พ.ย. - ธ.ค. ๒๕๓๓

- ๓๓ บทบรรณาธิการ.....
- ๓๔ อุทาหรณ์ก่อนทำผิด..... กรณีการ สุริยา
- ๓๕ การย้ายสายงาน..... จันทนา ขวนชื่น
- ๓๖ ที่นี้ ส.ก.พ..... ชั้นสี่'๓๒
- ๓๗ ความรู้เรื่องประกันสังคม.....
- สัมภาษณ์ อ่ำพล สิงห์โกวิท.....
- ๓๘ ข้าราชการกับการประกันสังคม..... ศ.นิคม จันทวิทร
- ๓๙ ใคร...อะไร...ในวงราชการ..... กษมา
- ๔๐ ปัญหาระเบียบราชการ.....
- ๔๑ งบประมาณ ๑,๕๐๐ ล้านบาท : มาตรการแก้ไขปัญหาการสูญเสียกำลังคนในระบบราชการ..... นิวัฒน์ วชิรวิภากร
- ๔๒ ลาออก : อย่างไรจึงจะไม่ถูกลงโทษ..... บุญแสง ชีระภากร
- ๔๓ ท่อไอเสีย..... เทอร์โบ
- ๔๔ อักษรลึกลับจับจรวจ..... ปุกนุ้ย
- ๔๕ กฎหมายระเบียบใหม่..... ประบุญ สุวรรณภักดี
- ๔๖ มุมมอง.....
- ๔๗ ความเป็นธรรมที่พึงได้รับ..... เบิร์ด
- ๔๘ ทูน UWC..... พรเพ็ญ ลักภิตโร
- ๔๙ ดำเนินงาน ก.พ. เปิดแนะแนวการศึกษาต่อต่างประเทศเป็นกลุ่ม.....
- ๕๐ หนังสือที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.พิมพ์จำหน่าย.....
- ๕๑ การบริหารงานแบบญี่ปุ่น..... วิระ ไชยธรรม

# บทสัมภาษณ์



สวัสดีครับท่านผู้อ่าน

เรื่องที่ค่อนข้างน่าสนใจมากเมื่อเร็ว ๆ นี้ ซึ่งมีผลกระทบต่อคนจำนวนมากและหลาย ๆ คน ยังไม่ทราบและเข้าใจคือ เรื่องของ “กฎหมายการประกันสังคม” ซึ่งเรื่องนี้ได้ผ่านการเห็นชอบจากสภาผู้แทนฯ แล้วและกำลังรีบเร่งดำเนินการอยู่ โดยขณะนี้งานทั้งหลายอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงมหาดไทย ในเรื่องนี้จะเกี่ยวกับข้าราชการแค่นั้นนั้นยังมิได้ระบุชัดเจน เพียงแต่หลักการประกันสังคมจากกฎหมายนี้กล่าวว่า “มุ่งสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น ๆ โดยการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การช่วยเหลือแก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่เป็นผู้ประกันตน ในเรื่องการประสบอันตราย การคลอดบุตร การว่างงาน การทุพพลภาพ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างหรือบุคคล และการให้หลักประกันในกรณีการเจ็บป่วย ชราภาพ และการตาย ซึ่งเกิดขึ้นกับทุกคน...” วารสารข้าราชการจึงเห็นเป็นโอกาสอันดีที่จะได้ช่วยเผยแพร่เรื่องนี้ให้ทราบกันอย่างแพร่หลายต่อไป เพื่อประโยชน์ของทุกคนที่เกี่ยวข้อง

1/22



# อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

กรณีการ สุริยา

ขาดหายไปเสียนาน “อุทาหรณ์” กลับมาใหม่ เสนอท่านผู้อ่านเกี่ยวกับเรื่องของการไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนดไว้ ซึ่งระเบียบแบบแผนที่ว่านี้บางเรื่องก็ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการแต่ประการใด แต่เป็นระเบียบในเรื่องทั่ว ๆ ไปที่ข้าราชการต้องปฏิบัติตาม เพื่อมิให้เกิดความสับสนวุ่นวายในหน่วยงาน ทุกคนจะต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน หากต่างคนต่างทำหน่วยงานนั้นจะต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับบุคคลและจะเกี่ยวพันไปถึงผลงานด้วย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๗๔ ว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบแผนธรรมเนียมของทางราชการ” และระเบียบและแบบธรรมเนียมตามมาตราดังกล่าวก็มีมากมาย เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลาหยุดราชการ ระเบียบเกี่ยวกับการแต่งกาย ระเบียบเกี่ยวกับการออกนอกเขตท้องที่ที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีมติคณะรัฐมนตรีอีกเป็นจำนวนมากที่ห้ามข้าราชการกระทำการบางสิ่งบางอย่าง เช่น ห้ามสมรสกับผู้อพยพ ห้ามให้บริการทางเพศเมื่อไปราชการต่างจังหวัด (!) ห้ามเล่นแชร์ ห้ามให้ของขวัญผู้บังคับบัญชาหรือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ในวันปีใหม่ เหล่านี้เป็นตัวอย่างในฐานะที่เป็นข้าราชการก็ต้องทราบและปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด มีข้าราชการจำนวนมากที่กระทำผิดวินัยฐานนี้ โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือบางรายอาจจะไม่ทราบเลยก็ได้ว่า สิ่งที่ได้กระทำไปเป็นสิ่งผิดหรือขัดต่อระเบียบ และแม้ว่าความผิดฐานนี้จะเป็นความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงก็ตาม แต่ถ้าทราบไว้ก็น่าจะเป็นประโยชน์อยู่บ้าง

## บอกด้วยปากไม่พอ

คุณประชาถูกส่งตัวให้ไปปฏิบัติงานที่โครงการชลประทานแห่งหนึ่ง บ้านพักของทางราชการก็มีแต่อยู่ห่างไกลจากหน่วยงานที่คุณประชารับผิดชอบและลูก ๆ ก็เดินทางไปโรงเรียนไม่สะดวก คุณประชาไปขอใบใจที่แห่งหนึ่งเข้าด้วยว่าอยู่ใกล้ที่ทำงานและใกล้โรงเรียนของลูก และที่แห่งนั้นอยู่ในเขตความรับผิดชอบของคุณมานะ ตามขั้นตอนการจะทำอะไรในพื้นที่เขตนั้นต้องผ่านคุณมานะขึ้นไปจนถึงนายช่างหัวหน้าโครงการ แต่คุณประชากลับตรงไปหานายช่าง ขอ

อนุญาตปลูกสร้างบ้านโดยใช้วัสดุที่เหลือใช้บ้างซื้อเองบ้าง นายช่างได้อนุญาตด้วยวาจาและกำชับว่าคุณประชาต้องทำเรื่องขออนุญาตเป็นหนังสือผ่านมาทางคุณมานะ แทนที่คุณประชาจะปฏิบัติตามกลับเพิกเฉยลงมือปลูกสร้างบ้านพักเพราะคิดว่าตนทำไปอย่างเปิดเผย สร้างแล้วก็ตกเป็นของหลวงไม่ได้คิดจะเอาไปขายให้ใคร เมื่อคุณมานะมาพบเข้าก็ทักท้วง คุณประชาเลยจำเป็นต้องทำบันทึกเสนอขึ้นไปตามลำดับ ทางผู้บังคับบัญชาของคุณประชาเห็นว่า คุณประชาไม่ทำตามระเบียบและแบบธรรมเนียม จึงสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ (๑/๕/๓๐)



## ต้องบอกให้ทราบ

คุณวาสนาได้รับมอบหมายให้อยู่เวรรักษาสถานที่ราชการในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๓๐ หลังเวลาเลิกงานจนถึงเวลา ๘.๓๐ น. ของวันรุ่งขึ้น ซึ่งคุณวาสนาได้รับคำทราบคำสั่งนี้ล่วงหน้าแล้ว แต่พอถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๐ คุณวาสนาเกิดล้มป่วยด้วยโรคไข้หวัดใหญ่ คุณหมอที่ให้การรักษานะแนะนำให้หยุดงาน ๓ วัน และคุณวาสนาก็คงจะลืมไปว่าต้องมาอยู่เวรในวันที่

๓ ตุลาคม ๒๕๓๐ เลยมิได้แจ้งให้ผู้ใดทราบ พอวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๓๐ มาทำงานตามปกติ พร้อมกับยื่นใบลาขอลาป่วยย้อนหลัง ผู้บังคับบัญชาจึงทราบว่าวันดังกล่าวคุณวาสนาไม่ได้มาอยู่เวร แต่เผชิญโชคดีที่ไม่มีเหตุการณ์ร้ายแรงเกิดขึ้น และตามระเบียบแล้วคุณวาสนาจะต้องแจ้งเหตุขัดข้องที่มาอยู่เวรไม่ได้ให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้าเพื่อจะได้จัดสรรเวรแทน เมื่อไม่แจ้งก็ผิดระเบียบ โทษก็ภาคทัณฑ์เหมือนกัน (๑๕/๕/๓๐)

## ยังไม่คล่อง

คุณอากาศได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ให้ไปทำหน้าที่หัวหน้าโครงการก่อสร้างทางแห่งหนึ่ง แต่โดยที่คุณอากาศมีประสบการณ์น้อยในเรื่องการปกครองบังคับบัญชา เพราะเพิ่งรับราชการมาไม่กี่ปี และส่วนใหญ่จะทำงานเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรเครื่องกล ดังนั้น คุณอากาศจึงประสบปัญหาในการทำงาน กล่าวคือ ไม่ได้บริหารงานโครงการ การปกครองบังคับบัญชาและการจัดการเกี่ยวกับการใช้เครื่องจักรกลต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสับสนในเรื่องการใช้เครื่องจักรกล และเป็นเหตุให้การรายงานการใช้เครื่องจักรกลไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผน ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าคุณอากาศน่าจะมึ่วิธีทำงานให้ดีกว่านี้ และเมื่อรู้ว่ามึปัญหาเกิดขึ้นก็ควรต้องรับหาทางแก้ไข ไม่สมควรปล่อยให้เรื้อมานาน แต่ก็เห็นใจที่เพิ่งมารับตำแหน่งหัวหน้างานและการก่อสร้างก็ไม่เกิดความเสียหาย จึงลงโทษเพียงภาคทัณฑ์ (๑๓/๓๓/๒๙)

## ผิดกับที่ขอ

คุณเสริมปฏิบัติราชการประจำอยู่ที่จังหวัดกำแพงเพชร และได้ทราบจากข่าวที่ส่งมาจากส่วนกลาง ว่าจะมีการสัมมนาทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานของคุณเสริมโดยตรง ที่จังหวัดเชียงใหม่ คุณเสริมมีความสนใจจึงได้เสนอเรื่องขึ้นไปถึงผู้ว่าราชการจังหวัด ขออนุญาตเข้าร่วมสัมมนาโดยได้แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและการเดินทางว่ามีเงินงบประมาณพอและจะเดินทางโดยรถประจำทาง ผู้ว่าราชการจังหวัดได้อนุญาต แต่ครั้นถึงกำหนดวันเดินทาง คุณเสริมเกิดติดธุระกระทันหันทำให้เดินทางไปจังหวัดเชียงใหม่ด้วยรถประจำทางไม่ทันและ

หากจะรอเที่ยวต่อไปก็จะช้าเกินไป คุณเสริมจึงตัดสินใจขยับรถยนต์ของทางราชการไปจังหวัดเชียงใหม่ โดยไม่ได้ขออนุญาตผู้ว่าราชการจังหวัดก่อนตามระเบียบ จึงถูกลงโทษตัดเงินเดือน ๑๐% เป็นเวลา ๒ เดือน (๒๔/๓๓/๒๙)

## ไม่ทำให้เหมือนเดิม

ครั้งที่คุณสมัยย้ายไปรับราชการที่จังหวัดลำปาง ได้เข้าพักอาศัยในบ้านพักของทางราชการอยู่หลายปี ในระหว่างนั้นคุณสมัยก็ได้จัดการรื้อถอนส่วนประกอบของบ้านออกหลายอย่าง เช่น เคาเตอร์ ชั้นวางของที่เกะกะสลายตาก็ถูกรื้อทิ้งไป ฝากระดานก็ถูกรื้อออกทิ้งไว้รอบๆ บ้าน ดวงไฟบางดวงคุณสมัยคงเห็นว่าไม่จำเป็นก็รื้อออกอีก ประตูกบก็มีร่องรอยชำรุดโดยไม่ทราบสาเหตุ ต่อมาเมื่อคุณสมัยได้รับคำสั่งให้เข้าประจำส่วนกลางก็ออกจากบ้านพักไปอย่างง่าย ๆ ชาวของที่รื้อเอาไว้ก็ได้ซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพเดิม ทั้งยังไม่ส่งมอบบ้านพักและกุญแจคืนตามระเบียบ ทำให้ผู้ที่เข้าพักอาศัยไม่ได้รับความสะดวก แต่ภายหลังคุณสมัยได้ทำการซ่อมแซมบ้านพักให้ดีเหมือนเดิม โทษที่ได้รับก็เพียงภาคทัณฑ์ (๙/๔๓/๓๑)

## ไ้ไ้

ระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายน คุณพูดขาดราชการหลายครั้ง ครั้งละวันสองวัน รวมทั้งหมด ๑๑ ครั้ง นับได้ถึง ๓๐ วัน เมื่อกลับมาทำงานก็มิได้รับจัดส่งใบลาสำหรับวันที่หยุดไป หัวหน้างานก็เตือนให้คุณพูดส่งใบลาอยู่เสมอ เรียกว่าพอเจอหน้าก็ทวงใบลาทันทีแต่คุณพูดก็เฉยเสีย ที่สุดหัวหน้างานก็หมดความอดทนและเห็นว่า หากตนทำเฉยตามคุณพูดก็อาจจะได้รับเคราะห์ร่วมกับคุณพูดด้วยก็ได้ จึงได้รายงานให้ผู้ช่วยการกองทราบ ผู้ช่วยการกอง



ได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงทันที ครั้นคุณพูดทราบว่าเจ้านายเอาจริงแล้ว ก็ได้เร่งเขียนใบลาป่วยรวมทั้งหมด ๑๑ ใบ โดยลงวันที่วันเดียวกันหมด และอ้างสาเหตุแห่งการป่วยว่า “ปวดหลังมาก” ผู้อำนวยการกองพิจารณาแล้วอนุญาตการลาแต่ก็เห็นว่า อาการของคุณพูดไม่สาหัสจนกระทั่งจะเขียนใบลาป่วยไม่ได้ การที่ให้อี้อัจฉริยเวลาล่วงเลยมานาน จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลา และ ได้รายงานขึ้นไปตามลำดับชั้น ที่สุดคุณพูดก็ถูกลงโทษ ตัดเงินเดือน ๑๐% เป็นเวลา ๒ เดือน (๓/๓๔/๓๒)

### นกทำเหตุ

คุณศักดา คุณภาควงศ์ และคุณวัลลภ ปฏิบัติราชการอยู่ที่หน่วยพัฒนาข้าวแห่งหนึ่ง ซึ่งหน่วยงานแห่งนี้ได้ทดลองปลูกข้าวในพื้นที่ประมาณ ๔๐ ไร่ ในปีที่เกิดเหตุชายข้าวได้ ๓๐,๐๐๐ บาทเศษ และหลัง

จากที่ชายข้าวได้ก็เผชิญให้มึงงานมหรหรรรม ซึ่งทางจังหวัดจัดขึ้นเพื่อเป็นการโฆษณาจังหวัดให้ประชาชนได้มาท่องเที่ยว เป็นการส่งเสริมรายได้ของคนท้องถิ่น หน่วยพัฒนาข้าวที่มีคุณศักดาเป็นหัวหน้าแห่งนี้ก็ได้รับการเชิญชวนจากผู้ว่าราชการจังหวัดให้ส่งหุ่นจำลองนกเข้าประกวด คุณศักดาทราบดีว่าการทำหุ่นนกจะต้องมีค่าใช้จ่ายแต่ใจที่ไม่ได้ตั้งงบประมาณไว้ก่อน ครั้นจะไม่ส่งเข้าร่วมประกวดก็กลัวจะถูกเพ่งเล็งว่าไม่ให้ความร่วมมือ เสียทั้งขึ้นทั้งล่อง คุณศักดากับพวกจึงปรึกษารือกันและตกลงได้ว่าให้อำนาจเงินที่ได้จากการขายข้าวไปทำหุ่นนก งานเสียค่าใช้จ่ายไป ๘ พันบาทเศษ ทำให้เงินที่ส่งเข้าคลังลดน้อยลง ซึ่งผู้บังคับบัญชาของคุณศักดาเห็นว่า คุณศักดาน่าจะขออนุมัติใช้จ่ายเงินนี้เสียก่อน ไม่ควรทำไปโดยพลการแม้จะเป็นการทำด้วยเจตนาดีก็ตาม คุณศักดากับพวกจึงถูกลงโทษภาคทัณฑ์ และคุณศักดาก็ต้องใช้เงินคืนทางราชการอีกด้วย (๑๔/๓๓/๓๒) ●



# การย้ายสายงาน

จินตนา ขวนปิ่น\*

ในปัจจุบันนี้ข้าราชการมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น อันเป็นการเกิดประโยชน์ทั้งแก่ราชการและเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน จะเห็นได้ว่าข้าราชการได้มีความมานะพยายามขวนขวายศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นเป็นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการผู้มีวุฒิปริญญาตรีอยู่แล้ว ก็พยายามที่จะศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ส่วนผู้ที่มีความรู้ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. หรือ ปวส.) ก็พยายามศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ฉะนั้น ในขณะนี้จึงมีข้าราชการที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมสำเร็จขึ้นปริญญาตรีและปริญญาโทอยู่มากมาย บางรายต้องการได้รับการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิที่เพิ่มขึ้น และบางรายต้องการเปลี่ยนหน้าที่ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น หรือย้ายสายงานเนื่องจากเห็นว่าหากอยู่ในตำแหน่งหรือในสายงานเดิมนั้นไม่เห็นหนทางก้าวหน้าเช่นเพื่อนข้าราชการอื่น ๆ ที่มีคุณวุฒิในระดับเดียวกัน

สำหรับข้าราชการที่ศึกษาเพิ่มเติมสำเร็จและได้รับวุฒิปริญญาโทนั้น มักจะไม่มีปัญหาในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากข้าราชการเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดเป็นระดับควบ ๓-๕ อยู่แล้ว และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานดังกล่าวก็ได้กำหนดวุฒิไว้เป็น ๒ ระดับ ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท ถ้าปริญญาโทที่ได้รับมาตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่แล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องย้ายสายงาน เพียงแต่ขอปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิ (ในกรณีที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของวุฒิ) เท่านั้น ซึ่งไม่ใช่กรณีที่เป็นปัญหาแต่อย่างใด

กรณีที่เป็นปัญหาเห็นจะได้แก่ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานระดับควบ ๑-๓ หรือระดับควบ ๒-๔ เช่นสายงานเจ้าหน้าที่ หรือเจ้าพนักงาน ซึ่งไปศึกษาเพิ่มเติมในมหาวิทยาลัยเปิด หรือในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี (ภาคค่ำ) เมื่อสำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาตรีแล้ว ก็ต้องการจะขอย้ายจากสายงานเดิม ไปดำรงตำแหน่งในสายงานระดับควบ ๓-๕ ซึ่งเป็นสายงานที่กำหนดคุณสมบัตินี้ให้บรรจุหรือ

\*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

แต่งตั้งจากผู้มีวุฒิปริญญาตามที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมมา กรณีเช่นนี้จะเป็นการขอย้ายสายงานอย่างเดียว ไม่ใช่ การขอปรับอัตราเงินเดือนตามวุฒิเพราะข้าราชการ เหล่านี้ ส่วนมากจะเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือระดับ ๕ และรับเงินเดือนสูงกว่า คุณวุฒಿಯู่แล้ว

ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงอยู่ที่ว่า ผู้บังคับบัญชาไม่อาจ ดำเนินการตามที่ข้าราชการต้องการได้ทุกสาย เพราะ จำนวนข้าราชการที่ต้องการจะขอย้ายสายงานมีมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่างอยู่ที่สามารถจะย้ายไปแต่งตั้ง ได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำให้ความหนักใจให้แก่ผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างยิ่ง และมักจะถูกมองว่าเลือกปฏิบัติให้เฉพาะ ผู้ที่เป็นพรรคพวก และตัวข้าราชการเองก็เกิดความ กินแหนงแคลงใจต่อผู้บังคับบัญชาว่าไม่ให้การสนับสนุนให้ก้าวหน้า บางคนอาจคิดเลยเถิดไปว่า เพราะ ตนไม่มีพรรคพวก ไม่มีเส้นสาย ไม่ใช่เด็กของใคร จึงไม่มีคนสนับสนุน ทำให้เกิดความท้อแท้ หมดกำลังใจทำงาน

สำหรับแนวทางปฏิบัติในเรื่องการย้ายสายงาน นั้น แต่ละส่วนราชการก็มีแนวทางปฏิบัติไม่เหมือนกัน ยังลักลั่นกันอยู่ ทำให้ข้าราชการเกิดความได้เปรียบ เสียเปรียบ ได้รับประโยชน์จากทางราชการไม่ทัดเทียม กัน ประกอบกับ ก.พ. คงจะได้พิจารณาเห็นว่าวิธี ปฏิบัติอยู่นั้นไม่เหมาะสมกับประโยชน์ของทางราชการ ในส่วนที่เกี่ยวกับการเลือกสรรคนเข้ารับราชการ ซึ่ง จำเป็นจะต้องถือหลักความรู้ความสามารถด้วย ก.พ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การย้ายหรือโอนข้าราชการ ที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น และไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงาน ที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔\* มาก่อน ไป

\* สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๔ หมายถึง สายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ (หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๑/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๒๒)

#### ๑๔ วารสารข้าราชการ

แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ได้ โดยกำหนดหลักปฏิบัติเพื่อให้มีหลักประกันการ ย้ายผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ว่างยิ่งขั้นกว่าวิธีที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และบัดนี้ ก.พ. ก็ได้มีมติดังกล่าว ดังรายละเอียดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๓ เรื่องการย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้ รับวุฒิเพิ่มขึ้น แจ่งกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด เพื่อทราบและถือปฏิบัติ ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. ข้าราชการดังกล่าวต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขัน ได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายหรือรับโอน และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก ทั้งนี้ อาจเป็นการสอบแข่งขันที่ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบ หรือ ก.พ. มอบหมายให้ อ.ก.พ. หรือส่วนราชการใด เป็นผู้ดำเนินการสอบแทนก็ได้ และให้รวมถึงผู้ที่ได้รับ คัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุในตำแหน่ง ชื่ออื่น ๆ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ใช้วุฒಿಯ่างเดียวกันและ ลักษณะความต้องการใกล้เคียงกัน

๒. การย้ายหรือการโอนข้าราชการตามข้อ ๑ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ ที่จะพิจารณาดำเนินการได้โดยไม่จำเป็นต้องรอ จนถึงลำดับที่ผู้ใดนั้นจะได้รับการบรรจุ ทั้งนี้ โดยคำนึง ถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้กำหนด สัดส่วนของตำแหน่งว่างที่จะใช้สำหรับย้ายสายงาน ของผู้ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น กับการบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญใหม่ได้ตามที่เห็นสมควร

สำหรับหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ หนังสือเวียนฉบับนี้ออกใช้ และเพื่อมิให้เกิดปัญหา ในทางปฏิบัติ จึงให้ส่วนราชการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ย้ายหรือโอนก่อนวันที่ออกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมและให้ ดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

หลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ ขออภัยว่าเป็นหลักเกณฑ์



เฉพาะการย้ายไปสู่สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เท่านั้น สำหรับการย้ายไปสู่สายงานอื่นยังไม่เกี่ยวข้อง เช่นการย้ายจากสายงานที่เริ่มจากระดับ ๑ ไปสายงานที่เริ่มต้นระดับ ๒

อย่างไรก็ตาม เมื่อสำนักงาน ก.พ. ได้ออกหนังสือเวียนฉบับนี้ไปแล้ว ก็ปรากฏว่ามีหลายส่วนราชการมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการอยู่ระหว่างดำเนินการนั้น หมายความว่าถึงแค่นั้น เพียงใด เพราะมีบางส่วนราชการอยู่ระหว่างรอ ก.พ. ตอบอนุมัติการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งหาก ก.พ. อนุมัติ ข้าราชการที่ขอย้ายสายงานที่รอตำแหน่งอยู่ ก็จะได้ย้ายสายงาน หรือ บางส่วนราชการกำลังดำเนินการรับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่น โดยส่วนราชการที่จะรับโอนได้มีหนังสือทบทวนขอความยินยอมให้โอนจากอีกส่วนราชการไปแล้วอย่างนี้เป็นต้น ซึ่งเรื่องนี้ทางเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ผู้เกี่ยวข้องได้ชี้แจงว่า การอยู่ระหว่างดำเนินการนั้น หมายถึงกรณีที่มีตำแหน่งว่างรองรับอยู่แล้ว และผู้ที่ขอย้ายสายงานได้แสดงความจำนงขอย้ายสายงานต่อหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ไปแล้ว และเรื่องอยู่ระหว่างการพิจารณาแต่งตั้งของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือเป็นกรณี

ที่ได้ดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อย้ายสายงานเป็นต้น

สำหรับกรณีขอโอนมาแต่งตั้งโดยเปลี่ยนสายงานนั้น ก็จะต้องเป็นกรณีที่ส่วนราชการได้มีหนังสือทบทวนขอความตกลงยินยอมไปยังอีกส่วนราชการหนึ่งแล้ว มิใช่เป็นกรณีที่ข้าราชการที่จะขอโอนไปเพียงแต่ได้มีการยื่นหนังสือไว้ที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่ตนประสงค์จะโอนไป เพราะการไปยื่นหนังสือไว้นั้น เป็นเพียงการแสดงความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง แต่ส่วนราชการนั้นจะรับโอนหรือไม่ยังไม่อาจทราบได้ จึงไม่ถือว่าการนี้ เป็นเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

กรณีดังกล่าวถึงนี้คงเป็นแค่เพียงกรณีตัวอย่างเท่านั้น แต่ในทางปฏิบัติอาจจะมีกรณีอื่น ๆ อีกหลายกรณีซึ่งอาจต้องสอบถามสำนักงาน ก.พ. เป็นกรณี ๆ ไป

สำหรับข้าราชการที่ได้ย้ายสายงาน หรือโอนไปโดยเปลี่ยนสายงานก่อนที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้จะออกใช้บังคับนั้น ก็ถือว่าเป็นผู้ที่โชคดียังยิ่งที่จะได้ไม่ต้องมาเหน็ดเหนื่อยกับการสอบแข่งขันที่สำนักงาน ก.พ. เปิดสอบอีกต่อไป●

### ทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศ

ก.พ.จะดำเนินการรับสมัครสอบแข่งขัน เพื่อรับทุนไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ประมาณเดือนมกราคม ๒๕๓๔ ซึ่งมีทุนต่าง ๆ ดังนี้

๑. ทุนเล่าเรียนหลวง
๒. ทุนรัฐบาลตามความต้องการของกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน
๓. ทุนอื่น ๆ

โดยจะรับสมัครจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ปริญญาตรี และปริญญาโท

ผู้สนใจติดตามข่าวการรับสมัครสอบได้จากกองการสอบ สำนักงาน ก.พ. วารสารข้าราชการ ฉบับมกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๓๔ และหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ ซึ่ง ก.พ.จะแพร่ข่าวการรับสมัครประมาณต้นเดือนมกราคม ๒๕๓๔



ชั้นสี่ ๓๒

หายน่ะภัยทั้งจากดิน น้ำ ลม ไฟ ที่อุบัติสร้าง  
ความเดือดร้อนให้ชาวไทยถ้วนหน้าเวลานี้ ส่วนที่เป็น  
ภัยธรรมชาติยังไม่สร้างความเจ็บช้ำท้อภัยจากน้ำมือ  
มนุษย์ด้วยกันเอง มองกันใกล้ ๆ ตัวก็เช่น กรณีรถ  
แก๊สระเบิดที่ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ หรือกรณีนักศึกษา  
ข้าราชการกระทรวงสาธารณสุขจมน้ำตายที่เขื่อน  
อุบลรัตน์ เป็นความประมาทและเห็นแก่ได้ของคน  
ไม่กี่คนที่ทำให้เกิดความสูญเสียที่ไม่น่าจะเกิด...เมื่อ

มีเลขก็ต้องมีตัวเลขแลกกันไป การเสียชีวิตเนื่องด้วย  
อุบัติเหตุกรรมของข้าราชการดี ๆ เช่น คุณสืบ  
นาคะเสถียร หัวหน้าเขตอนุรักษ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง  
จังหวัดอุตรธานี ส่งผลให้วงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม  
คึกคักทันตาเห็น ชีวิตและผลงานของคนดีนั้น "อยู่ก็  
เป็นที่รัก จากก็เป็นที่เสียดาย ตายก็ยังมีผู้คิดถึง"  
เราขอน้อมคารวะคุณความดีของคุณสืบ นาคะเสถียร  
...สัญลักษณ์ของข้าราชการที่ชื่อตรงต่อหน้าที่ในยุคนี้

## อภิปรายเรื่องหัวข้อราชการประจำกับข้าราชการ การเมือง

เมื่อประชาธิปไตยแบ่งบาน และมีความไม่ลงตัว  
ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายการเมืองบานแบ่งไม่น้อย  
หน้า...การคลี่คลายขยายความคิดในรูปอภิปรายเกี่ยว  
กับเรื่องนี้จึงมีกันหลายครั้ง...ล่าสุดเห็นจะเป็นการ  
อภิปรายของนายพลตงฉิน อติตรองอธิบดีกรมตำรวจ  
ปัจจุบันรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย  
(พล.ต.อ.วิเศษ เดชบุญชร) เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคมนี้  
ที่สำนักงาน ก.พ. ในหัวข้อ "ข้าราชการวันนี้" โดย  
เป็นการบรรยายให้สมาชิกของชมรมนักบริหารข้า  
ราชการพลเรือนฟัง...และในการอภิปรายเรื่อง "การ  
เมืองกับข้าราชการประจำ พรุ่งนี้จะไปทางไหน" ซึ่ง  
น.ส.พ.มติชนร่วมกับสมาคมข้าราชการพลเรือนฯ  
เป็นเจ้าภาพจัดขึ้นที่ห้องประชุมกรมประชาสัมพันธ์  
เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายนที่ผ่านมา อภิปรายสองครั้งนี้  
ท่าน รมช.มหาดไทยยืนยันแนวคิดในการแก้ปัญหา  
ความขัดแย้งก้ำกายของฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้า  
ราชการประจำด้วยการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ  
ให้แบ่งเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน ส่วน  
การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นจุดที่ปัญหาการก้ำกาย  
แทรกแซงเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ท่าน รมช.ก็เสนอให้เลิก  
วิธีการแต่งตั้ง แต่ให้ใช้วิธีการสอบคัดเลือกแทน

แนวคิดในเรื่องการแยกการบริหารงานของ  
ข้าราชการทั้งสองฝ่ายให้ชัดเจนนี้ ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์  
ผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์ ได้ขยายในการอภิปรายที่กรมประชา  
สัมพันธ์ว่า ควรแยกอย่างชัดเจนทั้งโครงการดำเนินงาน  
และบุคลากร เพื่อจัดช่องโหว่ให้มีข้าราชการประจำ  
บางคนใช้เป็นช่องทางคอร์รัปชันได้ โดยบทบาทของ  
ข้าราชการทั้งสองฝ่ายไม่ควรเหมือนกัน แต่ต้องมีความ

## สัมพันธ์กัน

สองท่านสุดท้ายที่ร่วมอภิปรายเรื่อง "การเมือง  
กับข้าราชการประจำพรุ่งนี้จะไปทางไหน" คือ ผู้อำนวยการ  
การสหภาพการค้าแห่งประเทศไทย (นายประยูร  
เกลิงศรี) และนายสุรินทร์ พิศสุวรรณ ส.ส. นครศรี  
ธรรมราช พรรคประชาธิปัตย์ มีความเห็นร่วมกันว่าทาง  
ออกของปัญหาการแทรกแซงก้ำกายนี้ คือ ข้าราชการ  
ประจำจะต้องวางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่ง  
ฝ่ายใดเป็นสำคัญ...เข้าทำนองให้เริ่มต้นที่ตัวเราก่อน  
หรือกลุ่มของเราก่อน โดยไม่ต้องไปกังวลว่าใครจะทำ  
อย่างไรหรือเป็นอย่างไร ถ้าข้าราชการทุกคนทำได้  
อย่างนี้ ก็คงไม่มีใครกล้าเข้ามาแทรกเข้ามาแซงให้เกิด  
รอยร้าวรอยร้าวเหมือนเชือกเส้นลบลบนหรือกัศ

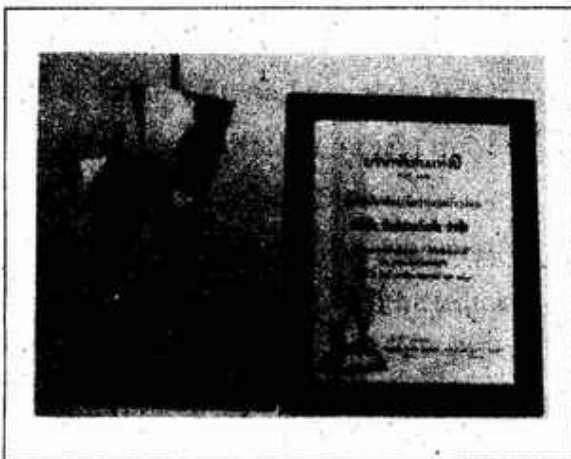
## ตำแหน่งวันนี้

มหาดไทยยุคท่าน รมต.บรรหาร วันนี้...ใน  
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก.พ.กำหนด  
ตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวง (นักบริหาร ๙ ระดับ ๙)  
เพื่อช่วยผ่อนแรงท่านปลัดอนันต์ อนันตกุล ในด้าน  
การศึกษา วิเคราะห์และประสานงานสำคัญเร่งด่วน  
นอกจากนั้น ยังกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์  
นโยบายและแผน ระดับ ๘, ๗, ๖ ให้อีก ๓ ตำแหน่ง  
...สำนักงานประกันสังคม น้องนุชสุดท้องใน มท.วันนี้  
ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะปฏิวัติ  
ฉบับที่ ๑๐๓ ให้โอนเจ้าหน้าที่ซึ่งเกี่ยวกับสำนักงาน  
กองทุนเงินทดแทนและงานกองทุนเงินทดแทนใน  
สำนักงานแรงงานจังหวัดไปเป็นของสำนักงานใหม่  
แห่งนี้ ก.พ.จึงอนุมัติให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.ดังกล่าว  
โดยอนุมัติให้ตัดโอนตำแหน่งไป ๔๔๗ ตำแหน่ง  
เป็นที่เรียบร้อยตั้งแต่ต้นตุลาคมนี้...ก.พ.กำหนดตำแหน่งใหม่  
เพื่อทดแทนลูกจ้างประจำในกรมประชาสงเคราะห์



เป็นตำแหน่งช่างภาพ ๑-๓ หรือ ๔ ในสถาบันวิจัย  
 ชาวเขา กับพยาบาลเทคนิค ๒-๔ หรือ ๕ ในสถาน  
 สงเคราะห์หญิงบ้านเกร็ดตระการ รวม ๒ ตำแหน่ง...  
**สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ** กระทรวงศึกษา-  
 อธิการ ในยุคที่เจ้ากระทรวงปฏิเสธหลักสูตร ป.๙  
 ก็ได้ตำแหน่งเพิ่มใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๓๔ ใน  
 สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอที่ตั้งใหม่ใน ๑๗  
 จังหวัด คือ กาญจนบุรี จันทบุรี เชียงใหม่ ตรัง  
 ตราด นครศรีธรรมราช บุรีรัมย์ พัทลุง แพร่ ลพบุรี  
 ลำพูน สระบุรี นครพนม นครราชสีมา ศรีสะเกษ  
 สงขลา หนองคาย อุบลราชธานี เป็นการกำหนด  
 ตำแหน่งให้ในงานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่  
 และงานการเงินและพัสดุเป็นส่วนใหญ่ รวม ๑๘๐  
 ตำแหน่ง...กองพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ **กรมศิลปากร**  
 ในปีงบประมาณนี้ (๒๕๓๔) ก็ได้ตำแหน่งใหม่เพิ่ม  
 อีก ๕ ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งภัณฑารักษ์, เจ้าพนักงาน

ไลศทัศนศึกษา, เจ้าหน้าที่พิพิธภัณฑสถานและธุรการ...  
 กระทรวงพื้นฐานแห่งการเป็นนิกร คือ **กระทรวง**  
**อุตสาหกรรม** ก็ได้ตำแหน่งรองปลัดกระทรวง (นัก  
 บริหาร ๑๐) เพิ่มอีกตำแหน่ง เป็นตำแหน่งรองปลัดฯ  
 ตำแหน่งที่ ๔ ไปเมื่อปลายตุลาคมนี้อ...ส่งท้ายด้วยแผน ๓  
 ปี รอบที่ ๒ ที่ผ่านการอนุมัติแล้ว ๒ หน่วยงานคือ  
 แผนฯของ**กรมที่ดิน** เฉพาะในส่วนกลางและสำนักงาน  
 ที่ดินกรุงเทพมหานครและสาขา ที่จะใช้ไปถึงปีงบ-  
 ประมาณ ๒๕๓๔ รวม ๔,๘๘๘ ตำแหน่ง กับแผน  
 ๓ ปี ของ**กรมโยธาธิการ** ซึ่งจะใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ  
 นี้ ไปถึงปี ๒๕๓๕ ก.พ.อนุมัติในกรอบอัตรากำลังไม่  
 มากไม่น้อย คือ ๓,๗๒๕ ตำแหน่ง...ส่งท้ายฉบับนี้  
 “ขอเพียงยอมรับและตั้งใจจะทำด้วยดี คนกวาดถนน  
 หรือรัฐมนตรี ก็มีความหมายและคุณค่าเท่ากัน”  
 ลวัลดี ●



**ทิพย์ประกันภัย**  
**บริษัทดีเด่นแห่งปี**  
**ประจำปี 2533**  
**รับประกันวินาศภัยทุกประเภท**



**บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด**

65/1 ถนนพระราม 9 เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 โทรศัพท์ : 2480059 (อัตโนมัติ 50 เลขหมาย)

โทรพิมพ์ : 21069 DHIPAYA TH. 21535 DHIPAYA TH. โทรสาร : (662) 2487849, 2487850

# ความรู้ เรื่องประกันสังคม



อำพล สิงห์โกวินท์  
เลขานุการสำนักงานประกันสังคม

การประกันสังคมนั้นมีหลักการหรือแนวคิดพื้นฐานอย่างไร

เรื่องการประกันสังคมนั้น อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นนโยบายของรัฐบาลทุกรัฐบาลที่ต้องการสร้างความปลอดภัยที่ดีให้กับประชาชน ในช่วงชีวิตของคนเราอาจมีช่วงที่เป็นวิกฤตการณ์ของชีวิตซึ่งเป็นเหตุให้รายได้ประจำในการหาเลี้ยงครอบครัวหรือหาเลี้ยงตนเองต้องสะดุดหยุดลง เช่น เมื่อมีการเจ็บไข้จนไม่สามารถไปทำงานได้ ในช่วงที่เจ็บไข้เช่นนี้จำเป็นที่จะต้องมียกจ่ายเพิ่มขึ้นสำหรับเป็นค่ารักษาพยาบาล และในบางครั้งก็ต้องหยุดงานเป็นเวลานานหลายวันซึ่งทำให้รายได้ประจำที่เคยได้รับต้องสะดุดหยุดลงด้วยเป็นเหตุให้เกิดความยากลำบากแก่บุคคลนั้นและครอบครัว

ในทางปฏิบัติ ในสมัยก่อนที่สังคมยังเป็นสังคมเกษตร ขนาดของครอบครัวมีขนาดใหญ่ คือ มีพ่อแม่ ลูก ปู่ ย่า ตา ยาย อยู่รวมกันเป็นครอบครัวเดียว ถ้าเกิดปัญหาเหล่านี้ผู้ที่อยู่ในครอบครัวเดียวกันก็มักจะช่วยเหลือกันไป แต่ในปัจจุบันเศรษฐกิจเริ่มเปลี่ยนแปลงหน้าจากเศรษฐกิจแบบการเกษตรมาเป็นเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมหรือที่เราเรียกกันว่าเป็น NICS และขนาดของครอบครัวก็เล็กลง จากครอบครัวขยายก็กลายมาเป็นครอบครัวเดียว ซึ่งมีสมาชิกเพียง พ่อแม่ และลูกเท่านั้น เพราะฉะนั้นถ้าคนในครอบครัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าครอบครัวเกิดเจ็บไข้ได้ป่วยหรือว่าตายไป ปัญหาความเดือดร้อนก็จะเกิดขึ้นกับครอบครัวนั้น คือผู้หาเลี้ยงครอบครัวไม่สามารถหา

เลี้ยงได้ และไม่สามารถไปขอความช่วยเหลือจากสมาชิกคนอื่นที่อยู่ในครอบครัวได้เพราะเป็นครอบครัวขนาดเล็ก

เมื่อเกิดเหตุการณ์แบบนี้ขึ้นก็เป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องเข้ามาดูแล ซึ่งรัฐบาลเองก็ไม่มีเงินทองมากมายที่จะเข้ามาดูแลประชาชนทุกคนที่มีความเดือดร้อน ด้วยเหตุนี้ประเทศต่าง ๆ ในโลกจึงต่างพยายามที่จะสร้างระบบเก็บภาษีเป็นพิเศษเพื่อจะนำเงินมาช่วยเหลือสำหรับผู้ที่ย้ำมาร่วมในโครงการนี้ ภาษีนี้เรียกว่าเป็นภาษีหมายหู (Ears Mark Tax) ตามกฎหมายประกันสังคมก็มีข้อกำหนดให้เก็บเงินสมทบจากผู้ที่ย้ำร่วมในโครงการ และนำเงินส่วนนั้นมาตั้งเป็นกองทุน เมื่อผู้เป็นสมาชิกในโครงการเกิดความเดือดร้อน ก็จะใช้เงินก้อนนี้มาจ่ายช่วยเหลือซึ่งคล่องตัวกว่าที่จะใช้เงินงบประมาณ เพราะบางปีงบประมาณอาจจะไม่เพียงพอ หรือบางปีรัฐบาลอาจต้องทุ่มงบประมาณไปในการพัฒนาประเทศทางด้านอื่น ๆ ทำให้ไม่สามารถนำเงินมาช่วยเหลือในเรื่องนี้ได้ แต่ถ้ามีโครงการในลักษณะการประกันสังคมแล้วก็เป็นที่ยืนยันได้ว่าผู้ที่ย้ำร่วมอยู่ในโครงการจะได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดความเดือดร้อนขึ้นตลอดเวลา

แต่ในเรื่องนี้มีการวิจารณ์กันว่า การที่รัฐบาลจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้าโครงการประกันสังคมเพื่อช่วยเหลือบุคคลเฉพาะกลุ่มนั้น ส่งผลกระทบต่อเงินรายได้ของรัฐที่จะนำไปใช้ในโครงการของส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในวงกว้างกว่า เกี่ยวกับเรื่องนี้ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง

ผมเห็นว่าในเรื่องนี้มีเหตุผลอยู่ ๒ ประการ

● ประการที่ ๑. โครงการประกันสังคมที่รัฐบาลได้ออกกฎหมายมาครั้งนี้ โดยเจตนาแล้วต้องการที่จะ

ครอบคลุมไปถึงทุก ๆ คน แต่ในการดำเนินการในระยะแรกนั้น จำเป็นต้องทำในขอบเขตที่แคบก่อน จะเห็นได้ว่ากฎหมายได้กำหนดไว้ในเบื้องต้นสำหรับกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป พอผ่านไประยะหนึ่งจะขยายวงมาใช้กับกิจการที่มีขนาดเล็กลงมาด้วย คือกิจการที่มีลูกจ้าง ๑๐ คนขึ้นไป และหลังจากนั้นจะอนุญาตให้บุคคลทั่วไปสามารถประกันตนได้โดยสมัครใจ โดยวิธีนี้อาจกล่าวได้ว่าในที่สุดกฎหมายฉบับนี้จะครอบคลุมถึงบุคคลทุกกลุ่มในสังคม

● ประการที่ ๒. เมื่อมีโครงการประกันสังคมขึ้นมา ที่แน่นอนคือ รัฐบาลจะต้องจ่ายงบประมาณสนับสนุนโครงการนี้ด้วย โดยเฉพาะในเรื่องเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และเครื่องใช้ไม้สอยต่าง ๆ แต่ก็เป็นการจ่ายเพียงบางส่วนซึ่งดีกว่าที่รัฐบาลจะต้องออกเงินเองทั้งหมดถ้าหากว่าไม่มีโครงการนี้ คือถ้ามีคนเจ็บไข้ได้ป่วยขึ้นมา รัฐบาลก็ไม่สามารถทอดทิ้งให้ประชาชนนอนรอชะตากรรมได้ จำเป็นต้องช่วยเหลือซึ่งถ้าไม่มีโครงการนี้รัฐบาลก็ต้องช่วยถึง ๑๐๐% แต่มาตอนนี้อาจจะช่วยแค่ ๓๐% ก็เพียงพอแล้ว

ขอความกรุณาท่านช่วยสรุปสาระสำคัญของกฎหมายหมายประกันสังคมฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้

โดยสาระสำคัญของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ กำหนดให้มีกองทุนประกันสังคม ซึ่งประกอบด้วยเงินสมทบของฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และรัฐบาล รวม ๓ ฝ่ายด้วยกัน สำหรับประโยชน์ทดแทนที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนนั้น กองทุนประกันสังคมกำหนดไว้ ๗ ประเภทด้วยกัน คือ ในกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย, ทูพพลภาพ, ตาย ที่มีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน และการคลอดบุตร โดยทั้ง ๔ ประเภทนี้จะมีผลใช้บังคับทันที ส่วนอีก ๓ ประเภทที่เหลือ ซึ่งได้แก่ ชราภาพ สงเคราะห์บุตร



และการว่างงาน นั้นจะมีผลใช้บังคับในโอกาสต่อไป ส่วนการจ่ายเงินสมทบสำหรับประโยชน์ทดแทนที่ใช้บังคับในปัจจุบัน ๔ ประเภทนั้น กฎหมายได้กำหนดให้ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาลได้ร่วมกันจ่ายเงินสมทบฝ่ายละ ๑.๕ ของเงินค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ เพื่อที่จะนำมาเข้ากองทุนประกันสังคม ส่วนผู้ที่อยู่ในบังคับใช้ของกฎหมายฉบับนี้ในระยะแรก ได้แก่ บรรดาลูกจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องมาลงทะเบียนภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มียูกจ้างครบ ๒๐ คน และจะเริ่มให้มีการจ่ายเงินสมทบกันครั้งแรก ตั้งแต่สิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๓๔ เงินจำนวนนี้เป็นกองทุนที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับ แต่ไม่ได้หมายความว่าเมื่อจ่ายเงินสมทบในวันนี้ พรุ่งนี้จะมีสิทธิมาเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ เพราะกฎหมายยังกำหนดเงื่อนไขไว้อีกว่า ในกรณีของค่ารักษาพยาบาล ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล ก็ต่อเมื่อได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน ในกรณีตายต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ในกรณีของทุพพลภาพต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน ในกรณีการคลอดบุตรต้องจ่ายมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๑๐ วัน

มีผู้ให้ข้อสังเกตว่ากฎหมายประกันสังคมส่วนที่กำหนดให้ผู้เข้าร่วมโครงการจ่ายเงินสมทบ ๑.๕ ของรายได้ นั้นก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคเพราะผู้ที่มีเงินเดือนมาก ก็ต้องจ่ายเงินสมทบมาก แต่บริการที่ได้รับจากรัฐเท่ากัน

ในเรื่องนี้ ผมขอเรียนว่าตามกฎหมายนี้ได้กำหนดค่าจ้างขั้นสูงที่จะนำมาคำนวณเงินสมทบไว้ ใครก็ตามที่ได้เงินค่าจ้างเกินกว่าวันละ ๕๐๐ บาท



“ระบบราชการได้ให้สวัสดิการต่าง ๆ เป็นอย่างดีอยู่แล้ว ไม่มีความจำเป็นที่การประกันสังคมจะต้องไปคลุมถึงข้าราชการด้วย”

หรือเกินกว่าเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาท เราจะคิดเพียง ๕๐๐ บาทต่อวันหรือเดือนละ ๑๕,๐๐๐ บาทเท่านั้น เพราะฉะนั้นผู้ที่ทำงานบริษัทเงินเดือนแสนบาท ไม่ได้หมายความว่าจะไปเก็บเงินเขา ๑.๕ จากเงินแสนบาท แต่เราจะคิด ๑.๕ จากหมื่นห้าพันบาทเท่านั้น อันนี้ผมว่าเป็นปัญหาที่เคียงกันไม่จบ เราควรจะคิดในแง่ของความเสียดุลกันบ้าง เพื่อส่วนรวมจะได้ดีขึ้น

ประโยชน์ที่ผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับจากกฎหมายฉบับนี้มีอะไรบ้าง

ประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ นอกจากค่ารักษาพยาบาลแล้ว กฎหมายยังกำหนดให้มีการชดเชยรายได้ของลูกจ้างด้วย ยกตัวอย่างในกรณีของทุพพลภาพสูญเสียอวัยวะจะจนกระทั่งถึงขั้นที่ไม่สามารถทำงานได้ต่อไป กฎหมายกำหนดไว้เลยว่ากองทุนจะจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างผู้นั้น ๕๐% ของค่าจ้างรายเดือนที่เขาเคยได้รับเป็นเวลา ๑๕ ปี หรือในกรณีของการเจ็บป่วยก็เช่นเดียวกัน นอกจากจะได้รับค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนฯ แล้วลูกจ้างยังได้รับเงินชดเชยรายได้ ๕๐% ของค่าจ้างครั้งละไม่เกิน ๙๐ วัน ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๘๐ วัน ถ้าหากว่าเกิดเจ็บป่วยจนไม่สามารถไปทำงานได้ ซึ่งเป็นเหตุให้ขาดรายได้ แต่จะสามารถใช้สิทธิอันนี้ได้ก็ต่อเมื่อได้ใช้สิทธิที่ได้รับตามกฎหมายแรงงานก่อนแล้ว จุดนี้ค่อนข้างสับสนนิดหนึ่ง คือกฎหมายแรงงานกำหนดไว้ว่า นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างเต็มอัตราปีละไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน เพราะฉะนั้นถ้าหากลูกจ้างยังใช้สิทธิตามกฎหมายนี้ไม่หมดจะมาใช้สิทธิเรื่องเงินชดเชยรายได้จากกองทุนประกันสังคมไม่ได้ แต่หลังจากที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาป่วย ๓๐ วันไปแล้วและจำเป็นต้องหยุดงานอีก ดังนั้นเขาสามารถมาขอรับเงินชดเชยรายได้

จากกองทุนประกันสังคมได้ โดยเราจะจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ๕๐% ของค่าจ้างต่อไปอีก ๔๐ วัน สิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากกฎหมายฉบับนี้ แต่อย่างไรก็ตามในเมืองไทยมีลูกจ้างจำนวนมากมายซึ่งผมเชื่อว่าบางส่วนอาจได้รับสวัสดิการจากนายจ้างของเขาดีอยู่แล้ว แต่ก็มีลูกจ้างจำนวนมากที่อาจจะไม่ได้รับการดูแลจากนายจ้างของเขาเท่าที่ควร เพราะฉะนั้นกฎหมายฉบับนี้จึงต้องการที่จะช่วยเหลือลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่ไม่ได้รับการดูแลจากนายจ้าง เพื่อที่ว่าอย่างน้อยก็ให้มีหลักประกันในชีวิตบ้าง สำหรับนายจ้างที่ได้จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างดีอยู่แล้ว หรือดีกว่าที่กฎหมายกำหนด กฎหมายก็เปิดช่องให้ดำเนินการขอยกเว้น หรือขอลดส่วนอัตราเงินสมทบได้ด้วย อย่างเช่น กฎหมายประกันสังคมมีผลใช้บังคับใน ๔ ประเภท คือ การเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย การคลอดบุตร ตาย และทุพพลภาพ ถ้าหากนายจ้างจัดบริการให้แก่ลูกจ้างในเรื่องของการรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายและทุพพลภาพดีกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้ว ก็สามารถขอยกเว้นไม่ต้องจ่ายเงินสมทบและไม่ขอมาใช้สิทธิในการประกัน ๒ ประเภทดังกล่าว โดยขอจ่ายเงินสมทบแต่เพียง ๒ ประเภทที่เหลือก็ได้ อันนี้กฎหมายเปิดช่องให้ทำได้

ในกรณีที่บริษัทเอกชนจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างดีกว่าที่กฎหมายกำหนด เมื่อมีกฎหมายประกันสังคมออกมาทางบริษัทอาจจะอ้างกฎหมายประกันสังคมเพื่อลดสวัสดิการของลูกจ้างให้เท่ากับที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดไว้ ในกรณีเช่นนี้จะกระทำได้หรือไม่

อันนี้ไม่ได้ครับ เพราะมีกฎหมายแรงงานกำหนดไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในลักษณะที่ทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ลดลงจะทำได้ไม่ได้นอกจากจะต้องเจรจาต่อรองกัน จะมาอ้างกฎหมายประกันสังคมมาลดสวัสดิการไม่ได้ และที่สำคัญ ถ้าบริษัทเอกชนจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างดีอยู่แล้ว ก็สามารถ

มาขอยกเว้น หรือลดหย่อนไม่จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมได้อยู่แล้ว

กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างในกิจการเอกชน รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งลูกจ้างชั่วคราวในส่วนราชการด้วยใช่ไหมคะ

ครับ กฎหมายใช้คำว่า นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป เพราะฉะนั้นนายจ้างจึงมีทั้งประเภท รัฐวิสาหกิจ เอกชน และราชการ แต่ของข้าราชการนั้น กฎหมายได้ยกเว้นไปแล้ว คงใช้บังคับเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้น ส่วนของรัฐวิสาหกิจนั้นกฎหมายยังไม่ได้ยกเว้น แต่รัฐวิสาหกิจหลายแห่งได้จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างดีอยู่แล้ว อาจใกล้เคียงกับข้าราชการหรือบางแห่งอาจจะดีกว่าข้าราชการด้วยซ้ำไป ซึ่งก็สามารถขอยกเว้นการจ่ายเงินสมทบได้เหมือนกับกิจการเอกชนทั่วไป

อยากทราบความเห็นของท่านว่าหากจะนำหลักการประกันสังคมมาปรับใช้กับระบบราชการ ท่านเห็นว่าควรจะปรับที่ส่วนใด อย่างไรบ้าง

อาจจะกล่าวได้ว่าหน่วยงานราชการเป็นองค์กรที่เก่าแก่ที่สุดในประเทศ และระบบราชการได้ให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่ราชการเป็นอย่างดีอยู่แล้ว จนอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นตัวอย่างสำหรับรัฐวิสาหกิจ และเอกชนที่นำไปปฏิบัติตาม ผมเห็นว่าเมื่อเรามีหลักประกันดีอยู่แล้วก็ไม่ต้องมีความจำเป็นที่การประกันสังคมจะต้องไปคลุมถึงข้าราชการด้วย อีกอย่างสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการได้รับนั้นคลุมไปถึงครอบครัวของข้าราชการด้วยทั้งพ่อ แม่ คู่สมรส และลูก แต่การประกันสังคมนั้น ผู้ที่ได้รับสิทธิประโยชน์ได้แก่ตนเองเท่านั้น ยกเว้นในเรื่องของการคลอดบุตร

ได้ทราบมาว่าก่อนที่กฎหมายประกันสังคมจะออกมา

ได้รับการคัดค้านจากวุฒิสมาชิกและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรบางท่านโดยกล่าวว่ากฎหมายดังกล่าวยังไม่สมบูรณ์เพียงพอที่จะประกาศใช้ อยากทราบจุดใดที่ท่านเหล่านั้นเห็นว่าเป็นปัญหา และขณะนี้มีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าวไปมากน้อยเพียงใด

ผมมาเป็นเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๓ เพราะฉะนั้นเหตุการณ์ในช่วงที่มีการร่างกฎหมายอยู่นั้น ผมไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วม กฎหมายประกันสังคมฉบับนี้ผมก็ไม่ได้ร่วมร่างแต่อย่างใด ผมเป็นเพียงบุคคลที่ทางรัฐบาลให้ความไว้วางใจให้เข้ามาดำเนินการหลังจากที่มีกฎหมายนี้แล้ว ซึ่งผมได้เรียนทางคณะกรรมการประกันสังคมและผู้บังคับบัญชาบางท่านแล้วว่า ผมเปรียบเสมือนกับเป็นผู้รับเหมาในการก่อสร้างบ้าน ทางรัฐบาลและประชาชนเปรียบได้กับเจ้าของบ้านที่ได้สั่งแบบแปลนก่อสร้างบ้านให้กับผมเพื่อนำมาก่อสร้าง ผมในฐานะเป็นผู้รับเหมาเมื่ออ่านแบบพิมพ์เขียวแล้วก็พอจะรู้ว่าจุดไหนที่ควรจะมีการปรับปรุงแก้ไข จุดใดที่มีข้อบกพร่อง ซึ่งก็เป็นเรื่องธรรมชาติของการสร้างบ้านที่จะต้องมีการทุบตรงนั้น รื้อตรงนี้ เพื่อให้บ้านออกมาดีที่สุดในที่สุด

ในเรื่องนี้ก็เหมือนกัน เมื่อผมมาทำงานผมก็เจอข้อบกพร่องบ้าง และผมได้ชี้ข้อบกพร่องดังกล่าวให้คณะกรรมการประกันสังคมและผู้บังคับบัญชาได้ทราบ เพราะท่านเป็นเจ้าของแบบ ยกตัวอย่างในเรื่องมาตรา ๕๕ ซึ่งผมได้ชี้ปัญหาให้คณะกรรมการฯ ได้ทราบและท่านก็เห็นด้วยกับข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวคือ ในมาตราที่ ๕๕ นี้เป็นเรื่องของการยกเว้นให้แก่ นายจ้างซึ่งจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างดีกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยกฎหมายยกเว้นให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ก่อนหน้านั้นแล้ว แต่ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันที่เข้ามาใหม่หลังวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๓๓ ไม่ได้รับการยกเว้น ผมได้ชี้ให้เห็นว่าในจุดนี้จะก่อให้เกิดความ

ยุ่งยากในการบริหารงานบุคคลของนายจ้างผู้นั้น กล่าวคือ จะทำให้นายจ้างคนเดียวกันมีลูกน้อง ๒ ประเภท ซึ่งได้รับสวัสดิการต่างกัน จุดนี้จะก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมในระหว่างลูกจ้างด้วยกัน และทางผมเองในฐานะผู้รักษากฎหมายก็ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน คือจะต้องดูว่าใครที่เสียเงิน ใครที่ไม่เสียเงิน ใครที่ได้รับการยกเว้น ใครที่ไม่ได้รับการยกเว้น ซึ่งเป็นระบบที่ยุ่งยาก อันนี้เป็นตัวอย่างที่เล่าให้ฟังได้ เพราะว่าได้ผ่านมติของคณะกรรมการฯ แล้ว

สำนักงานประกันสังคมทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายประกันสังคมอย่างไร

สำนักงานนี้มีหน้าที่คล้าย ๆ กับเป็นเลขาธิการของคณะกรรมการประกันสังคม คือเป็นผู้รับนโยบายของคณะกรรมการประกันสังคมมาปฏิบัติและเป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดไว้ พุดง่าย ๆ คือ มีฐานะเป็นกรม ๆ หนึ่งสังกัดกระทรวงมหาดไทย

คณะกรรมการประกันสังคมประกอบด้วยไตรภาคี คือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งฝ่ายรัฐบาลประกอบด้วยผู้แทนจากกระทรวงการคลัง ผู้แทนจากสำนักงานประมาณ ผู้แทนจากกระทรวงสาธารณสุข และผู้แทนจากสำนักงานประกันสังคม ส่วนฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างต่างมีตัวแทนฝ่ายละ ๕ คน นอกจากนั้นยังมีที่ปรึกษากรรมการอีก ๕ คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ

ช่วงสุดท้ายท่านมีอะไรที่จะเพิ่มเติมหรือไม่คะ

ครับ ผมอยากจะกล่าวฝากไปยังบรรดาลูกจ้างให้ช่วยดูแลสวัสดิการของตัวเองด้วย เพราะบัดนี้รัฐบาลได้พยายามหยิบยื่นเครื่องมือมาให้แล้ว ซึ่งก็ได้ทำไปด้วยเจตนาดี ต้องการให้ลูกจ้างมีสวัสดิการที่ดีขึ้น ก็หวังว่าลูกจ้างจะดูแลสวัสดิการของตัวเองด้วย●





ขอผ่อนผันมาว่า ยังไม่สามารถหาข้อมูลมาแจ้งให้ทราบ และมีอีกประมาณ ๒ พันราย ที่ขอรับการยกเว้นโดยอ้างว่า ได้จัดให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างตัวเองดีกว่าที่กฎหมายกำหนดอยู่แล้ว พร้อมกับนำหลักฐานมาแสดง ซึ่งทางสำนักงานฯ จะต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงต่อไป

#### ●สำนักงานประกันสังคมมีกี่กองทุน

ขณะนี้สำนักงานประกันสังคมมีอยู่ ๒ กองทุน คือ กองทุนเงินทดแทน กับ กองทุนประกันสังคม

กองทุนเงินทดแทนนั้นตั้งมา ๑๖ ปี แล้วจนเป็นที่รู้จักทั่วไป กองทุนนี้จ่ายทดแทนให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน หรือเป็นโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน คนที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนเป็นนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว

ในส่วนของกองทุนประกันสังคมนั้น เป็นการจ่ายให้ผู้ประกันตนเกิดเจ็บป่วย, ทุพพลภาพ, ตาย และคลอดบุตรนอกงาน ซึ่งลูกจ้างส่วนมาก

ยังไม่เข้าใจชัดเจนในเรื่องกองทุนเงินทดแทนกับการประกันสังคม ทางสำนักงานประกันสังคมจะได้รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจต่อไป

#### ●ประโยชน์ของการประกันสังคม

ยกตัวอย่างกรณีทุพพลภาพ ที่เป็นอนิจจังเป็นระหว่างเดินทาง เกิดอุบัติเหตุรถบรรทุกก็กระเด็นตม ได้รับบาดเจ็บ ขาขาด แขนขาด แต่ยังไม่ตายได้ง่าย ๆ จะมีนายจ้างไหนบ้างเลี้ยงเรจนถึงสิ้นปี อย่างดีก็ให้เงินก้อนไปจำนวนหนึ่ง ถ้าประกันสังคมก็จะได้เงินทดแทนเฉลี่ยเป็นเวลาถึง ๑๕ ปี ดังนั้นการประกันสังคมจึงเป็นการลดช่องว่างระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล อันอาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง การปกครอง ได้ส่วนหนึ่งด้วย.

**บรรพต บุญขึ้น**

## บริษัท ไทยงาม คอนสตรัคชั่น จำกัด THAI NGAM CONSTRUCTION CO.,LTD.

ที่ปรึกษา ออกแบบ คำนวณ จัดทำโครงการ  
และรับเหมาก่อสร้าง

50/2 ถนนลาดพร้าว ซอย 77 หมู่ 8 แขวงคลองสามวา บางกะปิ กรุงเทพฯ 10310 โทร. 5140307, 5141970, 5380119 โทรสาร. 5399384

50/2 Ladprow Soi 77 Moo 8 Wangthonglang Bangkok Bangkok 10310 THAILAND Tel. 5140307, 5141970, 5380119

Fax. 5399384

# ข้าราชการกับการประกันสังคม

ศ.นิคม อันทรวินทร<sup>๑</sup>

## แนวปฏิบัติทั่วไป

เป็นที่ยอมรับว่าระบบราชการและการบริหารราชการขยายตัวและเติบโตตามกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สำหรับกรณีของประเทศไทย อัตราการขยายตัวในกรณีบุคลากรอาจเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง แต่ค่าใช้จ่ายนั้นมิได้ลดน้อยลง ค่าใช้จ่ายในด้านสวัสดิการและบำนาญที่จ่ายแก่ข้าราชการในแต่ละปีนั้น นับเป็นจำนวนเงินหลายพันล้านบาท

การจะรักษาเสถียรภาพหรือการคิดจะปรับปรุงระบบสวัสดิการของข้าราชการหรือผู้ซึ่งเกษียณและรับบำนาญอยู่แล้ว จำเป็นต้องอาศัยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในขณะเดียวกันรัฐบาลหลาย ๆ ประเทศต่างมีปัญหาในเรื่องการมีงบประมาณจำกัด ไม่สามารถจัดหาหรือเพิ่มเติมในส่วนนี้ได้ แนวคิดในเรื่องการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการ จึงมักย่ำเท้าอยู่กับที่ หรือหากจะปรับปรุงก็ทำได้ในส่วนน้อยไม่สามารถมีผลกระทบต่อข้าราชการส่วนใหญ่อย่างจริงจังได้มากนัก

สวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทนที่จัดให้กับข้าราชการ โดยทั่ว ๆ ไปนั้น จะมี ๒ ประเภท<sup>๒</sup> คือ

**ประเภทแรก** รัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบดูแลค่าใช้จ่ายทั้งหมด ข้าราชการซึ่งรับประโยชน์อาจต้องจ่ายเงินสมทบบ้างเล็กน้อย หรือไม่จ่ายสมทบเลย สำหรับกรณีของประเทศไทยนั้น ข้าราชการไม่ได้มีส่วนในการจ่ายเงินสมทบแต่อย่างใด วิธีการที่รัฐบาลรับผิดชอบส่วนใหญ่นี้ปกติจะยึดแนววิธีการ จ่ายให้เมื่อใช้สิทธิในการเบิก (Pay-as-you-go) สิทธิประเภทนี้ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าบุตร ค่าเล่าเรียน หรือแม้แต่การรับบำนาญ ประเทศส่วนใหญ่ในโลกใช้วิธีการนี้

**ประเภทที่สอง** ก็คือ การจัดตั้งเป็น กองทุน (Fund) ขึ้นมา โดยอาจมีกฎหมายจัดตั้งขึ้นเป็นกรณีพิเศษ หรือไม่ก็โดยการแก้ไขกฎหมายประกันสังคมที่ใช้อยู่แล้ว ให้คลุมถึงข้าราชการด้วย วิธีการนี้รัฐบาล

<sup>๑</sup> ประธานคณะกรรมการสวัสดิการสังคมและแรงงาน วุฒิสภา และที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีด้านแรงงาน

<sup>๒</sup> Social Security, Joint Committee on the Public Service, Geneva, 1988.

จ่ายให้ส่วนหนึ่ง และข้าราชการจ่ายให้อีกส่วนหนึ่ง  
วิธีการอันแรก การจะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาสวัสดิการ  
ของข้าราชการขึ้นอยู่กับความสามารถในการหารายได้  
และความสามารถของรัฐบาลที่จะจ่ายให้ได้ แต่ประ-  
สพการณ์ซึ่งเกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกนั้น  
รัฐบาลจะมีขีดจำกัดในการปรับปรุงสวัสดิการในด้านนี้

ส่วนรูปแบบที่สอง เป็นการหาทางออกโดยการ  
ดึงข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างกองทุน  
และหาผลประโยชน์จากกองทุน (แยกต่างหาก) กอง  
ทุนที่ขยายตัว (จากการสะสมและรายได้ด้านอื่น ๆ)  
จะเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการ  
ได้ เช่น ในรูปของการกู้ยืมเพื่อการเคหะที่อยู่อาศัย  
การซื้อรถยนต์ หรือแม้แต่การได้รับบำนาญโดยไม่  
จำเป็นต้องทำงานยาวนานถึง ๒๕ ปี เป็นต้น แต่  
เหตุผลสำคัญที่สุดที่มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องสวัสดิ-  
การข้าราชการนั้นมาจาก ขีดจำกัดของงบประมาณ  
และค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้สภาพ  
ความเป็นอยู่ของข้าราชการไม่ดีขึ้น โดยเฉพาะใน  
อนาคต ขีดจำกัดที่มีต่อค่าใช้จ่าย รัฐบาลบางแห่งอาจ  
รับไม่ไหว อาจต้องขอลดสวัสดิการ ซึ่งในช่วงนั้นการ  
เปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันย่อมไม่เป็นผลดีแก่ขวัญ  
ของข้าราชการประจำเป็นอย่างยิ่ง

## การประกันสังคม

ในทางข้อเท็จจริง ระบบข้าราชการมีการสร้าง  
หลักฐานความมั่นคงทางสังคมอยู่แล้วมากพอสมควร  
ข้าราชการไทยทุกวันนี้ทุกคนมีส่วนได้รับประโยชน์  
ทดแทน ที่คล้ายคลึงกับประโยชน์ทดแทนที่กำหนดโดย  
กฎหมายประกันสังคม อาทิเช่น เบิกค่ารักษาพยาบาล  
สำหรับตนและครอบครัว ซึ่งรวมถึงการคลอดบุตร  
และการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีขาดรายได้ เมื่อ  
เจ็บป่วยและอยู่ในระหว่างการรักษาตัว อย่างไรก็ตาม  
ด้วยเหตุผลข้างต้น (ขีดจำกัดในเรื่องงบประมาณและ  
ค่าใช้จ่ายที่จำกัด) ความจำเป็นที่จะต้องทบทวนระบบ  
สวัสดิการแบบพึ่งพาอาศัยจากงบประมาณ และความ  
การุณของรัฐบาล จึงเป็นเรื่องที่มีการวิพากษ์วิจารณ์กัน  
โดยเฉพาะเมื่อมีการประกาศใช้ พ.ร.บ. ประกันสังคม  
๒๕๓๓ ในประเทศไทย

ระบบประกันสังคมที่มีความสำคัญต่อข้าราชการ  
นั้น จะมีก็ในส่วนของการนำแนวทางและหลักการมา  
ประยุกต์เพื่อปรับปรุงงานของการจัดระบบสวัสดิการ  
ของข้าราชการ หลักการและวิธีการของวิธีการประกัน  
สังคม ที่สำคัญ ๆ มีอยู่ ๖ ประการด้วยกัน คือ

(๑) การประกันสังคม เป็นลักษณะของการ





จ่ายเงินสมทบเข้าร่วมโครงการ โดยยึดหลักการร่วมกัน  
เสี่ยงภัย และร่วมกันสร้างเสริมกองทุน (Sharing of  
Risks and pooling of Fund)

(๒) การจ่ายเงินสมทบเป็นเรื่องของการบังคับ

(๓) เงินสมทบที่เกิน โดยอาจมีรัฐบาลร่วมจ่าย  
สมทบหรือให้เงินอุดหนุน จะจัดตั้งเป็นกองทุนพิเศษ  
นำมาจ่ายเป็นประโยชน์ทดแทน

(๔) เงินสมทบส่วนที่เหลือจากการจ่ายประ-  
โยชน์ทดแทนนำไปลงทุนเพื่อหารายได้เพิ่มเติม

(๕) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน  
ตามประวัติการจ่ายเงินสมทบโดยไม่จำเป็นต้องทดสอบ  
ดูว่าผู้ประกันตนมีความต้องการหรือไม่

(๖) การจ่ายเงินสมทบ และอัตราการได้รับ  
ประโยชน์ทดแทนจะเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับรายได้  
ของผู้ประกันตน

หลักการและวิธีการประกันสังคม ซึ่งข้าราชการ  
จะประยุกต์นำไปใช้นั้น พึงต้องดูผลกระทบต่อโครง-  
การและรูปแบบสวัสดิการซึ่งข้าราชการได้รับอยู่ใน  
ขณะนี้ โดยเฉพาะในประเด็นดังต่อไปนี้

(ก) การประกันสังคมเป็นเรื่องเฉลี่ยทุกข์ร่วม  
สุข โดยเฉพาะการร่วมลงขันในกองทุน วิธีการนี้  
ข้าราชการไม่เคยมีประสบการณ์ สวัสดิการที่ข้าราชการ  
ได้รับในปัจจุบันเป็นเรื่องที่รัฐจัดให้แต่ฝ่ายเดียว  
และมีใช่เป็นลักษณะกองทุน แต่เป็นลักษณะใช้สิทธิ  
ในการเบิกเมื่อมีเหตุการณ์หรือสิทธิเกิดขึ้น

(ข) การประกันสังคมเป็นเรื่องการบังคับการ  
จ่ายเงินสมทบ จึงควรพิจารณาถึงความรู้สึกที่จะต้อง  
รับภาระการมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน

(ค) รูปแบบสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับคืออยู่แล้ว  
ในขณะนี้ เป็นความมั่นคงที่ได้รับสืบต่อเนื่องกันมา  
นาน การเสนอแนวทางใหม่ ควรจะต้องมีลักษณะที่  
เพิ่มเติมเสริมสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือมีเช่นนั้นก็เป็น  
ประโยชน์ทดแทนแบบใหม่ ซึ่งชี้ให้เห็นข้อแตกต่าง  
มีเช่นนั้นข้าราชการจะไม่เห็นความสำคัญของโครง-

การใหม่ ซึ่งตนจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้าร่วมด้วย

### พ.ร.บ. ประกันสังคม ๒๕๓๓

พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เป็น พ.ร.บ.  
ฉบับใหม่ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๓๓  
เป็นต้นมา เป็นกฎหมายที่สร้างหลักประกันให้แก่ผู้มี  
รายได้ประจำและบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องความไม่แน่นอน  
ของรายได้ อันเกิดจากการเสี่ยงในเรื่องต่าง ๆ ตาม  
กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้ ๗  
ประเภทด้วยกัน คือ การเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย  
นอกงาน การคลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์  
บุตร ชราภาพ และการว่างงาน

กฎหมายประกันสังคมในแนวทางที่เพิ่งใช้ใน  
ประเทศไทยได้เกิดขึ้นมาแล้วกว่าร้อยปีในประเทศ  
เยอรมัน<sup>๓</sup> เมื่อเจ้าชายบิสมาร์ค ได้ออกกฎหมายเกี่ยว  
กับการเจ็บป่วยออกมาเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๔๒๖  
หลังจากนั้นก็มีการเสนอประโยชน์ทดแทนในรูปอื่น ๆ  
ตามมา เช่น อุบัติเหตุจากการทำงาน โรคอันเกิดจาก  
การทำงาน การพิการทูพพลภาพ ชราภาพ และการ  
ว่างงาน จากประสบการณ์ของเยอรมันได้นำไปสู่การ  
นำระบบประกันสังคมมาใช้กว้างขวางในยุโรป และ  
ขยายไปยังทวีปอเมริกา โดยประเทศสหรัฐอเมริกา  
ประกาศใช้กฎหมายความมั่นคงทางสังคมในปี พ.ศ.  
๒๔๗๘ สำหรับในภูมิภาคเอเชียมีประเทศญี่ปุ่นซึ่ง  
ประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมเป็นประเทศแรก  
ในปัจจุบันมีประเทศต่าง ๆ ประมาณ ๑๔๐ ประเทศ  
ซึ่งใช้กฎหมายประกันสังคมในรูปแบบต่าง ๆ

หลักการของกฎหมายประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓  
มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) มุ่งเน้นการสร้างหลักประกันให้ลูกจ้างใน  
ภาคอุตสาหกรรมในเริ่มแรก แต่เปิดโอกาสให้บุคคล  
อื่น ๆ เช่น ชาวนา ชาวไร่ มีส่วนเข้าร่วมด้วยได้โดย  
สมัครใจ

(๒) แม้มีขอบข่ายบังคับใช้กับลูกจ้างในภาค

๓ นิคม จันทรวีฑูร : การประกันสังคม : ๓๕ ปี แห่งการผลักดันจน "ความฝันเป็นความจริง"

อุตสาหกรรม แต่ในส่วนลูกจ้างของรัฐ โดยเฉพาะ ลูกจ้างชั่วคราวจะต้องเข้าข่ายการบังคับใช้ด้วย

(๓) การบริหารงานจัดทำโดยสำนักงานประกันสังคม แต่มีองค์กรผู้กำหนดนโยบายในรูปคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้แทน ๓ ฝ่ายคือ ฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง

(๔) วิธีการของการสร้างหลักประกัน ก็คือการเก็บเงินสมทบจาก ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง การเก็บนี้มีลักษณะเป็นการบังคับ โดยเริ่มแรกใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๒๐ คน หรือมากกว่าขึ้นไป หลังจากกฎหมายใช้ไปแล้ว ๓ ปี ให้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๑๐ คน หรือมากกว่าขึ้นไป

(๕) ประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายฉบับนี้มี ๗ ประเภท แต่เริ่มแรกการใช้กฎหมายให้ใช้บังคับกับประโยชน์ทดแทน ๔ ประเภทก่อน คือ การเจ็บป่วย หรือประสบอันตราย การคลอดบุตร การตาย และทุพพลภาพ ส่วนประโยชน์ทดแทนประเภทสงเคราะห์บุตร และชราภาพให้ใช้ภายใน ๖ ปี นับตั้งแต่วันที่กฎหมายใช้บังคับ ส่วนการประกันการว่างงานนั้นจะใช้เมื่อใดให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

(๖) อัตราเงินสมทบที่เรียกเก็บ สำหรับ ๔ ประเภทแรก เก็บฝ่ายละร้อยละ ๑-๕ เท่า ๆ กัน โดยคำนวณจากรายได้ส่วนการประกันชราภาพและสงเคราะห์บุตรเก็บร้อยละ ๓ จากแต่ละฝ่าย สำหรับการประกันการว่างงานเก็บร้อยละ ๕ จากแต่ละฝ่าย อัตรานี้เป็นอัตรากำหนดสูงสุด ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องเก็บถึงอัตรานี้ก็ได้

### ข้าราชการกับการประกันสังคม

ได้กล่าวแล้วว่าการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการนั้นมี ๒ ลักษณะ<sup>๔</sup> คือ จัดตั้งกองทุนและไม่มีการกองทุน และในแต่ละประเภทนั้น อาจกำหนดให้ข้าราชการจ่ายเงินสมทบหรือไม่ก็แตกต่างกันไป การจัดสวัสดิ

การที่มีกองทุนก็มีอาทิ ประเทศสหรัฐอเมริกา เนเธอร์แลนด์ และญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ ตุรกี เป็นต้น สำหรับญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกานั้น แต่เดิมการจัดสวัสดิการแบ่งแยกระหว่างเอกชนกับข้าราชการ แต่มาในปี ๒๕๒๙ ญี่ปุ่นก็จัดระบบให้ข้าราชการอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกับเอกชน เช่นเดียวกันสหรัฐอเมริกาก็จัดระบบให้ข้าราชการอยู่ภายใต้กฎหมายสวัสดิการเกี่ยวกับเอกชน ในปี ๒๕๒๗ อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงนี้ก็ใช้กับข้าราชการใหม่ที่เข้าทำงาน ส่วนคนเก่าก็ยังรับสวัสดิการรูปแบบเดิมที่จัดให้

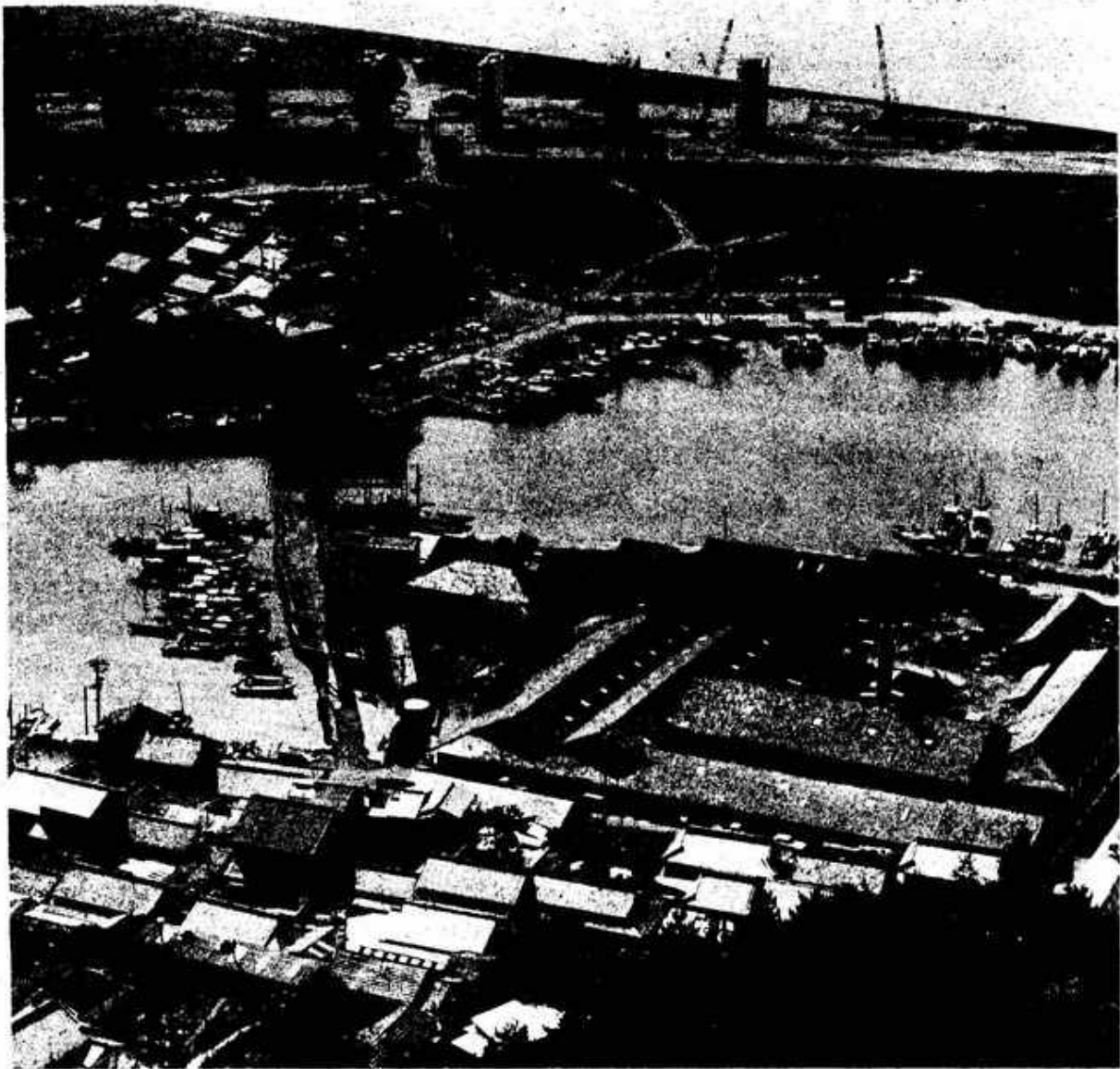
ส่วนสวัสดิการซึ่งไม่มีกองทุนนั้น ก็ได้แก่ ประเทศมาเลเซีย ศรีลังกา ฝรั่งเศส อังกฤษ เป็นต้น

การจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการไม่ว่าจะในรูปกองทุนหรือไม่มีการกองทุนก็ตาม สำหรับประเทศที่เอื้อนามข้างต้นได้ให้ข้าราชการออกเงินสมทบด้วย อย่างเช่น สหรัฐอเมริกา ข้าราชการซึ่งทำงานก่อนปี ๒๕๒๗ จ่ายเงินสมทบ ร้อยละ ๑๔ ของรายได้เข้าสู่โครงการบำนาญพิเศษ โดยมีหน่วยงานที่ว่างจ้างจ่ายสมทบจำนวนเท่ากัน หลังปี ๒๕๒๗ ข้าราชการลูกจ้างจ่ายร้อยละ ๗ ของรายได้ และหน่วยงานต้นสังกัดจ่ายร้อยละ ๖.๐๖ รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เนเธอร์แลนด์ ข้าราชการจ่ายเงินสมทบ ร้อยละ ๑๑.๗ หน่วยงานต้นสังกัดจ่ายร้อยละ ๑๕ - ๖๕ ส่วนในประเทศที่ไม่มีกองทุน แม้รัฐบาลจะดูแลรับผิดชอบแต่ลูกจ้างซึ่งเป็นข้าราชการก็ต้องจ่ายสมทบด้วย เช่น ในฝรั่งเศส ข้าราชการจ่ายสมทบร้อยละ ๖ ของรายได้ ในอังกฤษ ข้าราชการจ่ายสมทบร้อยละ ๗ ของค่าจ้าง สำหรับกรณีโครงการบำนาญชราภาพ

สำหรับกรณีของประเทศไทย หากจะจัดทำโครงการปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการ โดยประยุกต์แนวทางประกันสังคมมาใช้ ก็มีทางเลือกอยู่ ๒ รูปแบบคือ

(๑) การเข้าร่วมโครงการประกันสังคม โดย

<sup>๔</sup> อ้างแล้ว Social Security : Joint Committee on the Public Service, Geneva.



แก้ไขกฎหมายให้โครงการประกันสังคมเป็นโครงการ  
ความมั่นคงทางสังคมแห่งชาติ ซึ่งใช้คลุมถึงผู้ใช้แรง  
งานทุกประเภท

(๒) จัดตั้งกองทุนแยกเป็นเอกเทศโดยเอาแนว  
ทางและหลักการประกันสังคมมาใช้ โดยให้คลุมถึง  
ประโยชน์ทดแทนที่ไม่มีอยู่ในระเบียบหรือกำหนดให้  
สิทธิแก่ลูกจ้างในขณะนี้ หรือในกรณีปรับปรุงแก้ไข  
เพิ่มเติมเพื่อจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ ให้แก่ข้าราชการ

เมื่อพิจารณาถึงงบประมาณของรัฐในการจ่าย  
สวัสดิการและเงินบำเหน็จบำนาญให้ข้าราชการได้  
เพิ่มขึ้นทุกวัน และเงินบำนาญที่ข้าราชการได้รับ โดย  
ทั่วไปยังไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ จึงมีความจำเป็น  
ที่จะต้องทบทวนระบบสวัสดิการของข้าราชการ โดย  
ในขั้นต้น นำระบบจัดตั้งกองทุนขึ้นโดยให้ข้าราชการ  
ส่งเงินสมทบและทางราชการจ่ายสมทบอีกก้อนหนึ่ง  
สามารถช่วยเพิ่มเงินบำนาญตอนเกษียณอายุได้●

# ใคร... อะไร... ในขงมกษมา

“กษมา”

ในยามที่ภาวะการณ์ทั้งทางการเมือง และภาวะ  
แวดล้อมในแวดวงราชการยุคประชาธิปไตยเช่นที่ได้  
และเห็น ข้าราชการต้องปรับตัวอย่างไรบ้างในทศวรรษ  
นี้ กษมา เห็นด้วยกับที่มี “ผู้รู้” กล่าวไว้ในหลายประการ  
ขอคัดมาอีก ๓ ประการ ซึ่งคงจะให้ข้อคิดอะไรบ้าง...

- คนในองค์กรต้องมี**คุณธรรม** ควบคู่ไปกับ  
ความ (รอบ) รู้

- องค์กรราชการต้อง**ฝึกให้คนใช้ “สมอง”**  
ในทุกระดับ ทั้งนี้ เพราะหลักการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา  
ทุกปัญหา จะใช้แนวทางและระบบเดียวกันไม่ได้ จะ  
ต้องวิเคราะห์เป็นรายกรณี

- องค์กรควร**ฝึกคนให้กล้าเผชิญปัญหาและ**  
ความจริง กล้าชี้แจงแสดงปัญหาที่เกิดขึ้น ฝึกให้คน  
เปิดใจต่อกัน ให้กล้าคิดกล้าตัดสินใจ...เกร็ดเหล่านี้คง  
จะเป็นประโยชน์ในการ “ครองตน” ยุคนี้ได้พอสมควร

● ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สำนักพระ-  
ราชวังรับโอน ประวิทย์ หาญณรงค์ รองอธิบดีกรม  
ประชาสัมพันธ์ด้านราชการบริหารส่วนกลาง มาเป็น  
ข้าราชการในพระองค์ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่  
ปรึกษาฝ่ายกิจกรรมพิเศษ สังกัดราชการบริหารส่วน

กลาง ตั้งแต่ ๑๖ ก.ย.๓๓

● วุฒิสมาชิกที่มาจากปลัดกระทรวง ซึ่งได้รับแต่งตั้ง  
ให้แทน พล.อ.ชาลิต ยงใจยุทธ ที่ขอลาออกไป ได้แก่  
สิวงค์ จังคศิริ ปลัด อก. ทำให้ท่านปลัดฯ ต้องลาออก  
จากบอร์ด ก.พ. ไปโดยปริยาย

● มุกดา จันทรสมบุรณ์ อดีต ผอ.กองกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เลื่อนขึ้นไปรับตำ-  
แหน่ง ผู้ช่วยปลัด กค. (คนแรก) ได้หลายเดือนแล้ว  
พร้อม ๆ กับรับ รมว.กค. คนใหม่ที่เดียว ส่วนกระจำ  
พูลพิพัฒน์ ไซคติก่อนเกษียณปีหน้า จากผู้ตรวจฯ  
ขึ้นเป็นรองปลัดฯ ตำแหน่งใหม่ในเดือน ต.ค. แล้ว

● ต้นเดือน ก.ย. สำนักงาน ก.พ. (ก) ของเรา  
มีซี ๗ เพิ่มในอัตราส่วนที่นำยินดี (และตกใจ) เป็น  
คนที่หนึ่งร้อยเศษ ๆ แล้ว เป็นนิติกร ๗ (ผู้ชำนาญการ  
พิเศษด้านวินัย) ได้แก่ วัธน ตรีทอง และ ไสว จริตงาม  
ท่านแรกจากกองวินัย ท่านหลังจากกองอุทธรณ์และ  
ร้องทุกข์ ทว่าหนังสือจะออกมา ก็คงมีชาวซีเจ็ดเพิ่ม  
อีกที่ท่านก็มีรู้ได้

● น้อยนักจะมีอธิบดีได้รับอนุมัติให้ดำรง



ตำแหน่งเดิมอีกปี แต่ไม่เป็นการแปลกเลย เมื่อ วันชัย ศิริรัตน์ อธิบดีกรมวิเทศสหการ ๕ ปีเต็ม ได้รับการขยายเวลาให้ดำรงตำแหน่งเดิมอีก ๑ ปี เป็นปีที่ ๖ ตั้งแต่ ๑ ก.ย. ๓๓ ทั้งนี้ก็เนื่องจาก “...ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เป็นผลอย่างยิ่ง โดยได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประเทศต่าง ๆ เป็นอย่างมาก...”

● ประพันธ์ ศิริรัตน์ดำรง รองอธิบดีกรมบัญชีกลาง ผู้คร่ำหวอดเกี่ยวกับเรื่องระบบบัญชีและการเงิน และเป็นอาจารย์บรรยายพิเศษหลายแห่ง ได้รับแต่งตั้งให้เป็น ผอ.ธนาคารออมสินคนใหม่ ตั้งแต่ปลายเดือน ก.ย. แล้ว

● ก.พ. กำหนดตำแหน่ง “ที่ปรึกษาประจำสำนักนายกรัฐมนตรี” (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๐) ให้กับ คร.นิยม ปุราคำ ซึ่งขอกลับเข้ารับราชการแล้ว โดยได้รับการบรรจุตั้งแต่ ๑ พ.ย. ๓๓ เป็นต้นไป

● สองรองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่ขึ้นจาก สองผู้ตรวจฯ ได้แก่ อาลัย อิงคะวณิช กับ ลีจิต เทอดศักดิ์ และ ๔ ผู้ตรวจฯ ที่ว่างได้แก่ จีระพงษ์ สีวาระวิโรจน์ จากผู้ช่วยปลัดฯ วัฒนะ กาญจนอักษรเดช จาก ผอ.สำนักงานกลางช่วยเหลือชาวนาชาวไร่ ส่วนอีกสองท่านมาจากต่างสำนักฯ คือ ร.ต.นิคม ทิรัณบุศย์ ผอ.สำนักงานรักษาความปลอดภัย ทำเนียบรัฐบาล กับ อุทยาน อุทยานกะ ผู้ตรวจราชการ รพช. กระทรวงมหาดไทย ที่มาสายเส้นทาง “สุพรรณฯ” สู่นักกษัตริย์ กระจ่างคะ

● อดีตผู้บังคับบัญชาเก่า ชำนาญ พจนารองปลัดฯ มหาดไทยพลอยปลื้มใจ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเก่าสตรี ๓ ท่านได้เลื่อนขึ้นเป็นรองอธิบดีหรือเทียบเท่าได้แก่ จรัสศรี ทิพย์ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ๙ ด้านผังเมือง เป็น รองผู้อำนวยการสำนักผังเมือง วิจิตรวาทน์ พรหมพันธุ์ ผอ.กองวิชาการและแผนงาน เป็น รองอธิบดีกรมแรงงาน และ จันทรา ปิตรชาติ ผอ.สำนักงาน

กองทุนเงินทดแทน เป็น รองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

● ระดับ ซี ๙ และรองอธิบดีในมหาดไทย นอกจากสตรี ๓ ท่านแล้ว ก็ยังมี เกลิงศักดิ์ พัฒน์โน กลับถิ่นใต้ตามไลน์ จาก ผอ.กองประสานราชการ กรมการปกครอง ขึ้นขึ้นเป็น ผู้ช่วยปลัดกระทรวง (นักบริหาร ๙) ปฏิบัติหน้าที่ รอง ผอ.ค.อ.บต. (ฝ่ายพลเรือน) ประจำอยู่ที่ จ.ยะลา อำนาจ ลินธพันธ์ ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษกรุงเทพฯ เลื่อนขึ้นเป็น รองอธิบดีราชทัณฑ์ หลังจากเป็นผู้บัญชาการเรือนจำมาแล้วถึง ๑๖ ปี ตั้งแต่ สกลนคร อุดรธานี ชลบุรี และกรุงเทพฯ ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านแรงงานสัมพันธ์ อดีตวิทยากร กอ.รมน. ผู้โด่งดังเมื่อ ๑๐ กว่าปีก่อน เลื่อนขึ้นเป็นรองอธิบดีพร้อมกับ รังสฤษฏ์ จันทรัตน์ ผอ.สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ก็เป็นรองเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมอีกคน กษมา ขอแสดงความยินดีกับ ท่านรองฯ ใหม่ทุกท่านคะ

● จบจากโรงเรียนนักปกครองระดับสูงมหาตมา และพอดีกับการย้าย มานิต ศิลปอาษา ผอ.กองการฝึกอบรม รพช. ไปเป็น ผอ.กองแผนงานและโครงการ ได้ไม่ถึง ๓ เดือน ก็โชคดีเป็น “หนึ่งเดียวคนนี้” ที่มีโอกาสได้โอนข้ามสำนัก เป็นคนเดียวในปี นี้ จาก รพช. มาอยู่สำนักงานปลัดฯ และได้เลื่อนขึ้นเป็น รอง ผวจ. โดย ตามเส้นทางสายสุพรรณ-คลองลพ

● คู่ัน ๆ ชื่อ และคงไม่ต้องกล่าวถึงตำแหน่งของท่าน ต่างได้รับเลือกให้กลับมาบริหารสมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทยชุดใหม่ เท่าที่ กษมา จำได้ นอกจาก น.พ.กระแสด ชนะวงศ์ แล้ว ยังมี ขจัดภัย บุรุษพัฒน์ กรุงไกร ภัทรโกมล จีระพงษ์ สีวาระวิโรจน์ นรนิติ เศรษฐบุตร ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ไพโรจน์ พรหมสาธิน น.พ.ประมุข จันทวิมล และ พงศ์ไพยม วาศภูติ เป็นต้น

● ปีสุดท้ายในชีวิตราชการของนักกฎหมายผู้  
คว่ำหวอด กมล สนธิเกษตริน รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี  
โอนมารับซี ๑๑ ในตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี  
(ตามสูตร) เรียบร้อยแล้ว

● เรือโทอนันต์ ปานะนนท์ รองอธิบดีกรม  
ศุลกากร ได้รับแต่งตั้งให้เป็น “บอร์ดการกีฬาแห่ง  
ประเทศไทย” แทน วิสุทธิ์ มนต์วิวัฒน์ ผอ.กองรัฐวิสาหกิจ  
กรมบัญชีกลางที่ขอลาออก

● ที่กรมศุลศัตว์ ม.ร.ว.อำนวยการ เกษมสันต์  
ผอ.กองวิชาการ ได้เลื่อนเป็นรองอธิบดีแทนในตำแหน่ง  
ที่ว่าง ตั้งแต่ต้น ต.ค. แล้ว

● แม้จะเป็นรอง ผวจ.สงขลา ที่ขึ้นมาเป็น  
ผวจ.พังงา ได้เพียงปีเดียว ร.ต.ณรงค์ แสงสุริยงค์ ได้  
รับเลือกให้มาอยู่เมืองใหญ่ นครศรีธรรมราชแทน และ  
ใคร ๆ ก็ว่าท่านเหมาะสม เพราะบุคลิกผู้นำ ท่วงทิวาจา  
และติดตามปัญหาไม่ปล่อยนัยเอง ส่วนรถไฟเที่ยว  
สุดท้ายของ ผวจ. ปีนี้ คนโชคดีคือ อนันต์ แจ็งกลีบ  
รอง ผวจ.อุบลฯ ไปรับราชการภาคใต้ครั้งแรก เป็น  
ผวจ.พังงา ในรอบพิเศษนี้

● ผู้อำนวยการกองของกรมการปกครองเลื่อน  
ออกไปเป็น รอง ผวจ. เสียหลายคน อาทิ สุจริต  
ปัจฉิมนันท์ วัย ๔๕ จากกองอาสารักษาดินแดนไป  
เป็น รอง ผวจ.นนทบุรี ลาโรช ศักมาตย์ ผอ.กองการ  
เลือกตั้ง วัย ๔๔ ไปเป็น รอง ผวจ.ชลบุรี ขวัญชัย  
วดวงศ์ ผอ.กองปกครองท้องที่ วัย ๔๔ เป็นรอง ผวจ.  
ระยอง หรืออย่างเลขาอนุกรรมการ ประวิทย์ สีห์โสภณ  
ในวัย ๔๖ ไปเป็น รอง ผวจ.เชียงราย จึงต้องมีการ  
เลื่อนย้าย นายอำเภอ (ส่วน ๆ) จากส่วนภูมิภาคเข้ามา  
เป็น ผอ.ส่วนกลางแทน ไล่ลำดับกองตามทีกล่าวไป  
ได้แก่ สว่าง ศรีสฤษดิ์ นอก.เมืองสุรินทร์ อารยะ วิวัฒน์  
วานิช นอก.พระประแดง สงคราม กอสุทธิธีรกุล นอก.  
ตาพระยา และ ว่าที่ ร.ต.ถวิล สุภาพเพชร นอก.เมือง  
ปราจีนบุรี ท่านเหล่านี้รอคิวออกเป็นรองฯ ดีกว่าเข้าคิว

ปลัดจังหวัดซึ่งจะยาวเหยียดกว่าเป็นไหน ๆ

● ปีกลายมีสถิติ รอง ผวจ.สตูล พลากร  
สุวรรณรัฐ ทำไว้เมื่อออกจากส่วนกลางไปเป็นรอง  
ผวจ. ในวัย ๔๑ ปี ปีนี้ อนุชา โมกขะเวส จาก ผอ.  
กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงฯ ออกไป  
เป็นรอง ผวจ.ตรัง หนุ่มโสดด้วยวัย ๔๐ ปีเท่านั้น แล้ว  
ย้าย “มือเก่า” การเจ้าหน้าที่ ศิระ ชวนะวิรัช จาก  
กองการสื่อสารมาบริหารงานบุคคล (ตำแหน่งที่ใคร ๆ  
ก็อยากมา) แทน

● เพราะหัวหน้าสำนักงานจังหวัดอาวไล ๓  
คน คือ เซาวนเลิศ ไทยานนท์ บรรทัด สิงหนุต และ  
จรินทร์ สอนแก้ว เข้ามาเป็น ผอ.ในสำนักงานปลัดฯ  
จึงมีการขยับหัวหน้าสำนักงานฯ (ระดับ ๗) ไปกิน  
ตำแหน่ง ๘ อีกสาม ได้แก่ อำนวย รองเงิน (สงขลา)  
สุรรัตน์ วิมลโลหการ (มหาสารคาม) และ สุทิน  
บุญญาธิการ (สุราษฎร์ธานี)

● ยินดีกับ วิวัฒน์ วิมลเศรษฐ ผอ.สำนักงาน  
กลางทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง ที่ปลัด มท.  
อนันต์ อนันตกุล เลือกขึ้นมาเป็น ผู้ช่วยปลัด กระทรวง  
มหาดไทย ทำหน้าที่เป็นเสมือนหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
ของปลัดกระทรวงโดยคำสั่งเดียว ๆ โดด ๆ เมื่อกลาง  
เดือน พ.ย.

● ก่อนจะเกษียณในปิงประมาณนี้ เฉลิมศักดิ์  
นากสวาสดี รองปลัด พณ. ผู้ดำรงตำแหน่งนี้มาหลายปี  
ได้เป็นอธิบดีครั้งแรกที่กรมทะเบียนการค้า ส่วนรอง  
ปลัด พณ. ท่านที่ ๔ (ฝ่ายเจรจาการค้าระหว่างประ-  
เทศ) ที่รอดังมาแรมเดือน ไม่มีดีลอีกแล้ว เกริกไกร  
จิระแพทย์ คนนั้นนั่นเอง สำหรับรองปลัดฯ อีก ๓  
ท่านในยุคกระทรวงพาณิชย์ “ธงสีฟ้า ราคาถูก” ก็มี  
ชลอ เพ็ญอารมย์ รองฯ ฝ่ายต่างประเทศ รองฯ  
ณรงค์ฤทธิ์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา ฝ่ายบริหาร รอง  
พิพรธน์ อินทรศัพท์ ฝ่ายในประเทศ โดยมีการแจก  
แจง กรมที่รับผิดชอบ และลักษณะงานที่ต้องช่วยกัน

ดูแลไว้อย่างชัดเจน แล้วจะมาจะนำมาแจ้งให้ฟังต่อไป

● เนื้อที่ตรงนี้ กษมา ขอแจ้งนามของนักศึกษา วปอ. ๓๓' ต่อจากฉบับที่แล้วที่บอกกล่าวนักศึกษาหญิงไป ๕ ท่านแล้ว ฉบับนี้เอาระดับ ๑๑ กับระดับ ๑๐ ที่เป็นอธิบดีและรองปลัดฯ ก็แล้วกัน ก็มี พ.ต.ต.ยงยุทธ สารสมบัติ เลขาธิการคณะรัฐมนตรี วัย ๔๗ ปลอดประสพ สุรัสวดี อธิบดีกรมประมง ศรีสุข จันทรางศุ อธิบดีกรมการบิน พาณิซย์ และประสงค์ วัฒนันนท์ อธิบดีกรมแรงงาน ส่วนรองปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่ามี พล.ต.กมล ทัพพะรังสี รองผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ปิติพงศ์ พิ้งบุญ ณ อยุธยา รองปลัด กษ. จรัญ หัตถกรรม รองปลัด ยธ. รุ่ง แก้วแดง รองปลัด ศธ. พินิต อารยะศิริ รองเลขาธิการรัฐสภา วัย ๔๔ (ยังไม่เต็ม) และ รองปลัด กทม. ฝ่ายการโยธา ประเสริฐ สมะลาภา

● ตรงนี้และ พ.ต. นี้ น่าจะมีซี ๑๐ ที่อายุน้อยที่สุดคือ (น.ส.) สุจิตรา หิรัญพฤษ วัย ๔๒ ปี เอกอัครราชทูตประจำกระทรวงการต่างประเทศ ผู้เลื่อนขึ้นมาจากรองอธิบดีกรมองค์การระหว่างประเทศ... อันนี้อาจถูกทำลายสถิติ หาก นพดล เสงเจริญ ผู้ช่วยเลขาธิการคณะรัฐมนตรี วัย ๔๑ เศษๆ จะชิงธงเลื่อนเป็น รองเลขฯ ก็ได้ หลังจากที่เริ่มรักษาการในตำแหน่งตั้งแต่กลางเดือน ต.ค. ที่ผ่านมา

● สองทูตอาวุโสย้ายไปดำรงตำแหน่งเอกอัครราชทูตกันอีกเทอม นิสสัย เวชชาชีวะ จากกรุงโรม ไปอยู่สต็อกโฮล์ม มนต์พาสน์ ชูโต จากมอสโก มาอยู่ที่กรุงโรมแทน นับเป็นทูตรอบที่ ๔ แล้วทั้งสองท่าน

● ไม่ทราบกระทรวงการต่างประเทศจะจดทำเนียบผู้ดำรงตำแหน่ง "อธิบดี" มากที่สุดในประวัติศาสตร์ของชาวบ้านบัวแก้วหรือไม่เพียงไร แต่เท่าที่

กษมา เผ่าติดตามเส้นทางของนักการทูต นามว่า สลาโรจน์ ชวนะวิรัช แล้วสุดจะทิ้งกับตำแหน่งของท่าน โดยขณะนี้ครองตำแหน่งอธิบดีเป็นกรมที่ ๔ แล้ว ได้แก่ อดีตอธิบดีกรมองค์การระหว่างประเทศ อดีตอธิบดีกรมสารนิเทศ อดีตอธิบดีกรมอาเซียน และปัจจุบันเป็นอธิบดีกรมการเมือง...หนทางข้างหน้าอีกยาวไกล กับวัย ๔๘ ของท่าน

● รองปลัด อก. ท่านที่ ๔ ได้แก่ จักรกฤษณ์ บุรณลัมภฤทธิ ผู้ตรวจฯ กระทรวง ตามที่ ก.พ.อนุมัติ ให้มาใหม่ ส่วนระดับ ๑๐ คนล่ำที่ขึ้นมาแทน คือ รองเลขาธิการสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เทียร เมฆานนท์ชัย

● สำหรับที่กระทรวงเกษตรฯ ผู้ตรวจกระทรวงฯ บุญเดือน บุญเรือง เลื่อนเป็นรองปลัด กษ. คนใหม่เช่นกัน

● เป็นซี ๑๐ อยู่ร่วม ๑๐ ปีเห็นจะได้ รองปลัด กทม. ทองค้อ กล้ายไม้ ณ อยุธยา ใช้เวลาในตำแหน่งรองปลัดฯ เพียงปีเดียว ก็ได้เลื่อนขึ้นเป็นระดับ ๑๑ หมายเลข ๑ ของข้าราชการประจำในองค์การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ใหญ่ที่สุดของบ้านเราแล้ว ตามติดด้วย ร.ต.ต.เกรียงศักดิ์ โลหะชาละ "บุคคลที่สังคมรู้จัก" เลื่อนจาก ผอ.สำนักงานสวัสดิการสังคม ขึ้นชั้นมาอีกก้าวในตำแหน่งรองปลัดฯ และดาวรุ่ง ผอ.สำนักฯ ที่เป็นสตรี ประเทือง ทวีสิน เลื่อนจากรอง ผอ.สำนักฯ รักษาความสะอาด เป็นเบอร์หนึ่งตรงนั้น ด้วยวัย ๔๕ เท่านั้นเอง

● จบท้ายฉบับนี้ ปลัดฯ อนันต์ อนันตกุล เคยบอกกับผู้อำนวยการกองในสังกัดมหาดไทยว่า โดยสรุปแล้วผู้ที่ผู้อำนวยการกอง ต้องทันสมัย ทันใจ ทันคน และทันเหตุการณ์ กษมา ขอฝากไปถึง "ผู้อำนวยการ" กองต่าง ๆ ของหน่วยอื่น ๆ ด้วย●

# ปัญหาระเบียบราชการ

สำนักงาน ก.พ.

จำลอง อินทรกำแหง

มณฑนา บรรจงแถม

บุญแสง ชีระภากร

ประนุญ สุวรรณภักดี

กรมบัญชีกลาง

ณรงค์ พหลเวชช์

เชิดชัย มีคำ

ปัญหาเรื่องแรกของฉบับนี้เป็นเรื่อง ลูกจ้างประจำสอบบรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งสงสัยว่า เมื่อลูกจ้างประจำสอบบรรจุเป็นข้าราชการได้แล้วจะโอนอายุราชการและเงินเดือนได้หรือไม่ และมีอะไรบ้างที่จะนำจากการที่เคยเป็นลูกจ้างประจำไปใช้ประโยชน์เมื่อเป็นข้าราชการได้ ปัญหาที่สองได้แก่เรื่อง วุฒิไม่ตรงทำอย่างไร อันเป็นปัญหาเกี่ยวกับการใช้คนไม่ตรงตามวุฒิที่ได้กำหนดไว้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงอยู่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือมีการส่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในงานอื่นซึ่งมิใช่เป็นงานในตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงอยู่

อันอาจทำให้ข้าราชการผู้นั้นใช้ความรู้ความสามารถไม่ตรงกับวุฒิที่มีอยู่ได้ ดังนี้ หากต้องการที่จะได้ก้าวหน้าในราชการต่อไปเรื่อย ๆ ควรที่จะดำเนินการอย่างไร สำหรับปัญหาที่สามเป็นปัญหาเรื่อง การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และปัญหาสุดท้าย คือเรื่องการโอนข้าราชการ ว่าผู้มีอำนาจที่จะให้ความตกลงยินยอมให้ข้าราชการโอนไปรับราชการต่างสังกัดได้คือใคร ส่งโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายใด และในกรณีที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ ๑๐ นั้น จะต้องนำเสนอดณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนหรือไม่



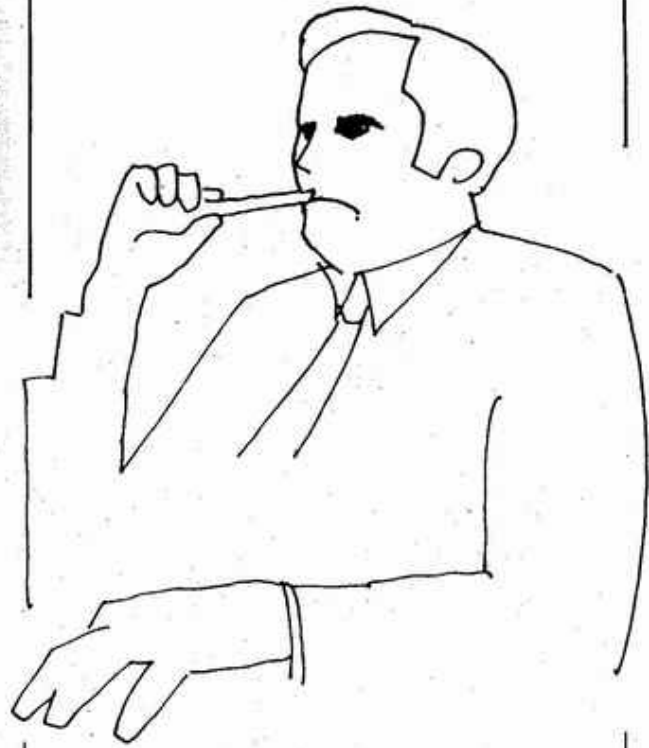
## ลูกจ้างประจำสอบบรรจุเป็นข้าราชการ

ถาม ๑. กรณีที่ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด สามารถสอบเปลี่ยนตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๓ ได้ จะสามารถโอนอายุราชการและเงินเดือนได้หรือไม่

๒. ถ้าโอนอายุราชการและเงินเดือนไม่ได้ทาง ก.พ.เคยคิดที่จะทำอะไรที่เป็นการช่วยเหลือลูกจ้างประจำเหล่านี้บ้าง

ตอบ ๑. ลูกจ้างประจำเมื่อสอบแข่งขันเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้ ไม่อาจนับอายุราชการต่อเนื่องกันได้ และสำหรับการรับเงินเดือนนั้นคงรับตามตำแหน่งที่รับบรรจุและแต่งตั้ง

๒. ก.พ.เคยพิจารณาเกี่ยวกับการนับเวลาปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้เคยเป็นลูกจ้างประจำ โดยมีมติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๒๔ ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีเวลาปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งไม่ควรกำหนดเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หากข้าราชการผู้นั้นเคยเป็นลูกจ้างประจำของส่วนราชการนั้น และได้ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกับงานของตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง ก็ให้นำเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในขณะที่เป็นลูกจ้างประจำนั้นมานับรวมกับเวลาปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งได้



ที่ตลาดนัดแรงงาน

"คุณสนใจงานที่ทำหายไหม"

"สนใจครับ ถ้าไม่มีอย่างอื่นที่ดีกว่า"

## วุฒิไม่ตรงทำอย่างไร

ตาม กระหม่อมผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่พยาบาลรวม ๓ คน ซึ่งไม่มีวุฒิทางรังสีเลย

รายแรกเริ่มทำงานเอกซเรย์ พ.ศ. ๒๕๑๗  
วุฒิ ม.ศ.๓ ครั้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๘ ศึกษาต่อได้วุฒิ  
ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ บรรจุ  
๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ รวมเวลาทำงานเอกซเรย์ ๑๓ ปี  
๗ เดือน เงินเดือน ๔,๗๕๔ บาท

รายที่สอง เริ่มทำงานเอกซเรย์ พ.ศ. ๒๕๑๗  
ใช้วุฒิ ม.ศ.๓ พ.ศ. ๒๕๑๘ ศึกษาต่อได้ประกาศนียบัตร  
ผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ บรรจุ ๓ เมษายน  
๒๕๒๑ ทำงานเอกซเรย์ ๑๓ ปี เงินเดือน ๕,๐๒๐  
บาท

รายที่สาม เริ่มทำงานเอกซเรย์ ๑ ตุลาคม  
๒๕๒๑ วุฒิประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลและผดุง  
ครรภ์ มีวุฒิ ม.ศ.๕ ด้วย ทำงานเอกซเรย์ ๑๒ ปี  
เงินเดือน ๔,๕๐๐ บาท

เจ้าหน้าที่พยาบาลทั้งสามนี้ได้ทำงานเอกซเรย์  
ก่อนที่จะมีเจ้าหน้าที่รังสี มีความชำนาญในการเอกซ  
เรย์เป็นอย่างดี และมีความตั้งใจจะทำงานเอกซเรย์  
ตลอดไป

จึงขอเรียนถามว่าเขเหล่านั้นจะสามารถปฏิบัติงาน  
ที่ฝ่ายเอกซเรย์ต่อไปได้อีกหรือไม่และจะมีโอกาส  
ก้าวหน้าในทางราชการได้โดยวิธีใด

### ธงชัย

ตอบ ข้าราชการทั้ง ๓ ราย มีวุฒิประกาศนียบัตร  
ผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ ซึ่งเป็นวุฒิที่ไม่ได้กำหนด  
เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่รังสี  
การแพทย์ ๒ จึงไม่อาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสาย  
งานเจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ได้ โอกาสก้าวหน้าใน

สายงานที่เกี่ยวข้องกับงานเอกซเรย์จึงมีน้อยมาก แนวทาง  
แก้ปัญหาก็เหมาะสมก็คือ

๑. ให้ข้าราชการทั้ง ๓ ราย ปฏิบัติงานให้ตรงกับ  
คุณวุฒิในสายงานเจ้าหน้าที่พยาบาลจะมีโอกาส  
ก้าวหน้ามากกว่าปฏิบัติงานเอกซเรย์

๒. สำหรับรายที่มีวุฒิ ม.ศ.๕ หากผู้บังคับ  
บัญชาอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตร  
ทางรังสีวิทยา รังสีการแพทย์ หรือรังสีเทคนิค  
หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งแล้ว เมื่อได้วุฒิดังกล่าวก็อาจ  
นำมาใช้ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงาน  
เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ได้

อนึ่ง ขอเรียนว่าการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการ  
ไปปฏิบัติงานในงานอื่นซึ่งมิใช่เป็นงานใน  
ตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงอยู่ อาจทำให้ข้าราชการ  
ผู้นั้นใช้ความรู้ความสามารถไม่ตรงกับวุฒิที่มีอยู่  
และอาจมีโอกาสนำหน้าในราชการไม่มากเท่าที่ควร  
ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานใน  
ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งซึ่งจะเป็นการสอดคล้องกับ  
การวางแผนอัตรากำลังของกรมและความรู้ความ  
สามารถตลอดจนคุณวุฒิของข้าราชการผู้นั้นด้วย

## การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ตาม ถ้านาย ก. วุฒิ ปวส. บรรจุเข้ารับราชการใน  
ตำแหน่งระดับ ๒ โดยปัจจุบันดำรงตำแหน่งระดับ  
๓ และได้รับเงินเดือนขั้น ๔,๕๐๐ บาท ดังนี้ นาย  
ก. จะสามารถเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ตาม  
แนวปฏิบัติของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๑/  
วส ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๓๓ ได้หรือไม่

ตอบ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้นมีหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้ ๒ หลักเกณฑ์ ดังนี้คือ

#### ๑. วิธีการเลื่อนตำแหน่ง

วิธีการเลื่อนตำแหน่งว่ากรณีใดจะเลื่อน โดยการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกนั้น ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร๐๗๑๑/๖๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ ซึ่งได้กำหนดวิธีการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญระดับต่าง ๆ ไว้ ๒ วิธี ดังนี้

๑.๑ วิธีการคัดเลือก ใช้กับการเลื่อนตำแหน่งในระดับควบ และการเลื่อนตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป

สำหรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งระดับควบนั้น จะใช้ทั้งกรณีการเลื่อนตำแหน่งในระดับควบช่วงแรกและช่วงหลังด้วย โดยกำหนดการให้ได้รับเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับควบไว้ด้วยว่า ผู้ที่เลื่อนตำแหน่งช่วงแรกของระดับควบไม่ต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อน แต่ผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งช่วงหลังของระดับควบจะต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อน ตัวอย่างเช่น นายช่างรังวัด ๓ กำหนดตำแหน่งระดับควบไว้เป็นตำแหน่ง นายช่างรังวัด ๒-๓-๔ การเลื่อนตำแหน่งช่วงแรกของระดับควบ คือการเลื่อนจากนายช่างรังวัด ๒ เป็นนายช่างรังวัด ๓ นั้นผู้ที่คัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง จะได้รับเงินเดือนไม่ถึงขั้นต่ำของระดับ ๓ คือ ไม่ถึงขั้น ๕,๐๒๐ บาท ก็ได้ แต่ถ้าจะเลื่อนตำแหน่งจากนายช่างรังวัด ๓ เป็นนายช่างรังวัด ๔ ซึ่งเป็นการเลื่อนตำแหน่งระดับควบช่วงหลังผู้ที่คัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง จะต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๔ คือ ขั้น ๕,๐๒๐ บาท ก่อน เป็นต้น

๑.๒ การสอบคัดเลือก ใช้กับกรณีการเลื่อนตำแหน่งนอก ระดับควบของแต่ละสายงานตั้งแต่ระดับ ๖ ลงมา ซึ่งผู้ที่สอบคัดเลือกเลื่อนตำแหน่ง

ไม่ต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำก็ได้

#### ๒. การให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง

ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งกรณีทีเลื่อนตำแหน่งไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๑/๖๙ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๓๓ โดยใช้เฉพาะกับกรณีทีเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดว่าผู้ที่คัดเลือกหรือสอบคัดเลือกไม่ต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของตำแหน่ง โดยหลักเกณฑ์นี้จะกำหนดว่าผู้ที่เลื่อนตำแหน่งเป็นระดับต่าง ๆ จะต้องได้รับเงินเดือนขั้นต่ำในบึงบประมาณก่อนที่จะเลื่อนไว้ตามตารางท้ายหนังสือดังกล่าวและเมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้วให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นต้นไป

ดังนั้น ในกรณีของนาย ก. ตามปัญหาข้างต้นนั้นจึงเป็นการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานที่เริ่มจากระดับ ๒ ซึ่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/๖๒๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๒๑ ได้กำหนดว่าให้ใช้วิธีการคัดเลือกตามข้อ ๑.๑ ข้างต้น โดยต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ๔ คือ ขั้น ๕,๐๒๐ บาทเสียก่อน จึงจะดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ต่อไปได้ มิใช่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๑/๖๙ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๓๓ ตามที่ถามแต่อย่างใด

### การโอนข้าราชการ

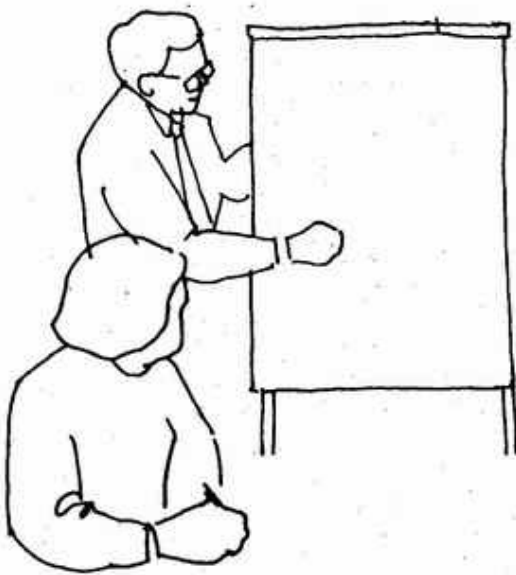
ถาม ด้วยผมมีปัญหาสงสัย ใครที่จะขอเรียนถามทีมงานจัดทำวารสารข้าราชการ ดังนี้

๑. การโอนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๓ กำหนดให้ฝ่ายผู้จะรับโอนตกลงกับเจ้าสังกัด

ของฝ่ายที่จะโอนไป ซึ่งในทางปฏิบัติฝ่ายจะรับโอน จะสอบถามทางเจ้าสังกัดของผู้ที่จะโอนไปว่าจะยินยอมให้โอนไปหรือไม่ เจ้าสังกัดฝ่ายที่จะอนุญาตให้โอนไปได้ หรือผู้บังคับบัญชาที่จะสั่งให้โอนไปได้ คือใคร เป็นอำนาจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ หรือไม่

๒. นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ ๑๐ จะโอนไปเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ดังนี้ผู้บังคับบัญชาของนาย ก. ที่จะอนุญาตให้นาย ก. โอนไปได้คือใคร ถ้าเป็นผู้บังคับบัญชาตามมาตรา ๔๔ กรณีนี้จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติให้โอนไปหรือไม่

๓. การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญพ้นจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเดิมเพื่อโอนไปเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยดังกล่าวตามข้อ ๑ นั้น ผู้บังคับบัญชาจะสั่งโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายใด มาตราใด



ตอบ ๑. มาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๘ กำหนดไว้ สรุปได้ว่าการโอนข้าราชการประเภทอื่น ๆ มาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอาจกระทำได้เมื่อเจ้าตัวสมัครใจ โดยกระทรวงทบวงกรมที่จะรับโอนทำความเข้าใจกับเจ้าสังกัด แล้วเสนอเรื่องให้ ก.พ.พิจารณา เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังนั้นตามความหมายของมาตรานี้ จึงเป็นเรื่องของการบรรจุและแต่งตั้งให้ข้าราชการประเภทอื่นที่มีไปข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่ง เจ้าสังกัดที่จะให้ความตกลงยินยอมตามความหมายของมาตรานี้จึงต้องเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน นั่นก็คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดี หรือรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี

๒. ปัญหาที่ว่านาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ ๑๐ จะโอนไปเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ผู้บังคับบัญชาของนาย ก. ที่มีอำนาจให้ความยินยอมให้นาย ก. โอนไปได้ก็คือ รัฐมนตรีเจ้าสังกัดของนาย ก. โดยจะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ ตามนัยข้อ ๔ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๐๗) ประกอบกับกฎทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ซึ่งได้โยงมาใช้มาตรา ๕๓ และมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยอนุโลม

๓. เรื่องการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญพ้นจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเดิม เพื่อโอนไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น ๆ นั้น ก.พ.ได้เคยพิจารณา มีมติว่า ปัญหาเรื่องนี้เป็นปัญหาในทางปฏิบัติที่จะให้ผู้โอนพ้นจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเดิม สังกัดเดิม ผู้บังคับบัญชาจึงมีอำนาจที่จะสั่งในเรื่องดังกล่าวได้โดยไม่ต้องอ้างบทบัญญัติของกฎหมาย





มาตรการแก้ไขปัญหา  
การสูญเสีย  
กำลังคนในระบบราชการ

**นิวัฒน์ วชิรศรัณย์**

\*ผู้อำนวยการกองนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.

### ความเป็นมา

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๓๓ เห็นชอบให้มีการแก้ไขปัญหาการสูญเสียกำลังคนในระดับสมองในระบบราชการ รวม ๓ แนวทาง คือ

๑. ปรับปรุงการจัดรูปแบบขององค์กร ให้มีลักษณะการกระจายการปฏิบัติงาน โดยให้มีหน้าที่กำกับดูแลมากกว่าการปฏิบัติ ให้เป็นองค์กรเปิดที่มีตำแหน่งระดับสูงมากขึ้น ตลอดจนปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของระบบราชการให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมภาคเอกชน

๒. จำกัดจำนวนบุคลากรของระบบราชการ ให้เหลือน้อยเท่าที่จำเป็น และปรับองค์กรให้มีขนาดเล็ก แต่มีคุณภาพสูง

๓. กำหนดวงเงินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๓๔ เป็นต้นไป นำมาบูรณะพัฒนาระบบโครงสร้างองค์กร และค่าตอบแทนของบุคลากรในภาคราชการ โดยเน้นว่า การพัฒนาดังกล่าวเป็นการลงทุนประเภทหนึ่ง ซึ่งต้องดำเนินการอย่างจริงจัง

จากมติข้อ ๓. ดังกล่าว รัฐบาลจึงได้ตั้งงบประมาณ ๑,๕๐๐ ล้านบาท ไว้ในงบกลางเพื่อจะได้นำมาพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ ป้องกันปัญหาการสูญเสียกำลังคนในระบบราชการ

## ข้อเท็จจริง

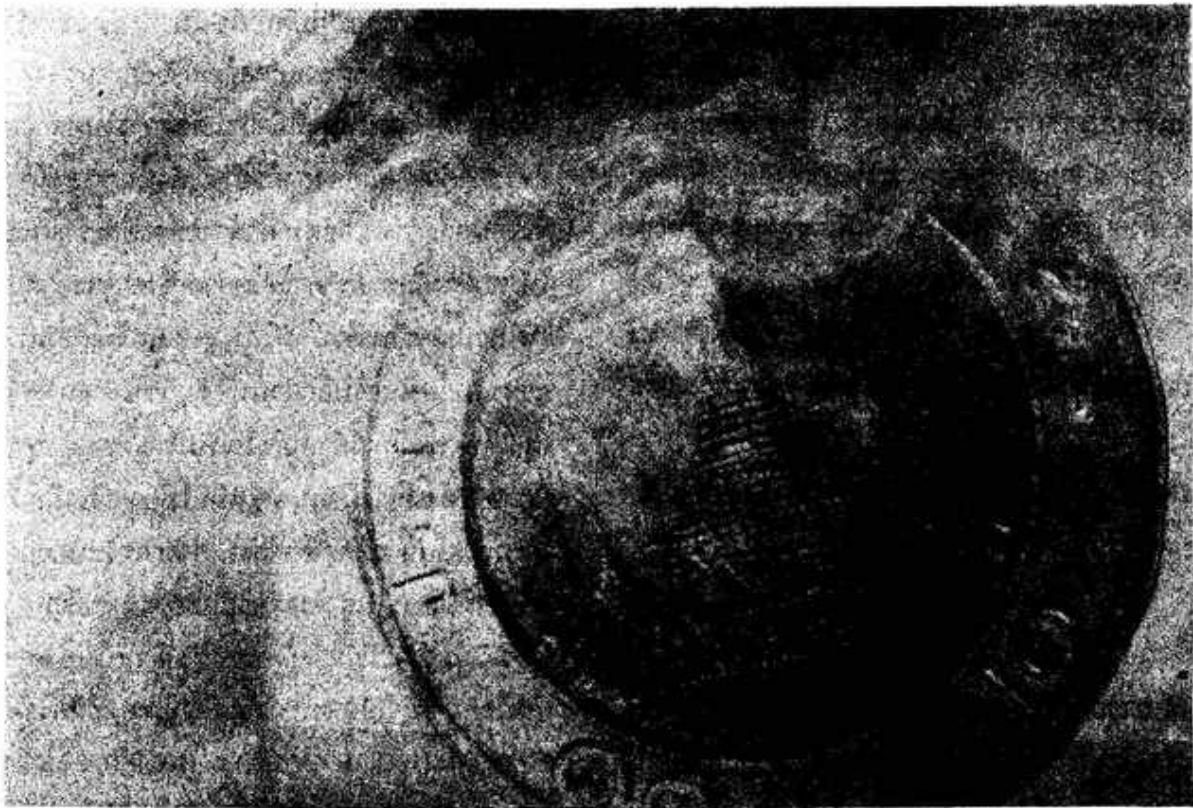
สมาคมการบริหารงานบุคคลสมุทรปราการ ได้สำรวจเมื่อเดือน พฤศจิกายน ๒๕๓๒ พบว่า อัตราเงินเดือนเฉลี่ยระหว่างภาคเอกชน และราชการ ในระดับพนักงานปฏิบัติงานทั่วไป และหัวหน้างาน ลงไปความแตกต่างกันไม่มากนัก แต่ในระดับหัวหน้างานระดับอาวุโส ทางภาคเอกชนจะสูงกว่าภาค ราชการประมาณ ร้อยละ ๕๖ และในระดับผู้จัดการ ของภาคเอกชน ซึ่งเทียบได้กับตำแหน่งข้าราชการ ในระดับ ๗-๘ ทางภาคเอกชนจะสูงกว่าถึง ร้อยละ ๒๐๘ ลักษณะความแตกต่างของอัตราค่าจ้างดังกล่าว จึงมีผลทำให้ผู้มีความรู้ความสามารถ และผู้มีวุฒิ การศึกษาในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนลาออกจาก ราชการมาก และในขณะเดียวกัน ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถก็สมัครเข้ารับราชการ ลดน้อยลง ตำแหน่งว่างในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน จะสูงกว่า สาขาอื่นมาก เช่น ตำแหน่งเภสัชกร จะมีอัตราว่าง ร้อยละ ๓๙ แพทย์ มีอัตราว่างร้อยละ ๒๑ และ วิศวกรประมาณร้อยละ ๑๔ ได้มีการเปิดรับสมัคร คัดเลือกผู้มีคุณวุฒิ ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน บ่อยครั้ง แต่ปรากฏว่ามีผู้สนใจน้อยมาก เช่น กรมชลประทาน ในปี ๒๕๓๓ เปิดรับสมัครสอบคัดเลือก ๒ ครั้ง ไม่มีผู้มาสมัครเลย กรมโยธาธิการ ตั้งแต่ ปี ๒๕๓๑-๒๕๓๓ เปิดรับสมัครสอบ ๑๔ ครั้ง แต่ขณะนี้ก็ยังมีความว่าง ๗๕ ตำแหน่ง

โดยเหตุที่ความต้องการกำลังคนในสาขา วิชาชีพที่ขาดแคลนในท้องตลาด มีอัตราที่สูงมาก จึงทำให้กำลังคนกลุ่มนี้ในภาคราชการไหลออกไป สู่ภาคเอกชนจำนวนมาก รัฐบาลได้พยายามแก้ไข ปัญหานี้ โดยการจูงใจให้ทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศ และมีข้อผูกพันให้กลับมารับราชการ ปรากฏว่ามี ผู้สนใจสมัครเข้าสอบเพื่อรับทุนลดน้อยลงกว่าเดิม ถึง ๑ เท่าตัว จากปี ๒๕๒๓ คือในปี ๒๕๒๓ ทุน

๑ ทุน มีผู้สมัครสอบถึง ๓๒ คน แต่ปัจจุบันเหลือ เพียง ๑๗ คน และในกลุ่มผู้ที่สอบได้นั้นก็มีการ สละสิทธิ์ในการรับทุนมาก ในปี ๒๕๓๓ นี้ มีผู้ สละสิทธิ์ในการรับทุนไปแล้วร้อยละ ๓๐ ของผู้มี สิทธิ์รับทุน และในบางคราวมีการสละสิทธิ์ในการ รับทุนสูงถึงร้อยละ ๔๙

## แนวนโยบายในทางแก้ไข

เพื่อแก้ไขปัญหาการสูญเสียกำลังคนในระดับ สมอง และปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รัฐบาลจึงได้ กำหนดวงเงิน ๑,๕๐๐ ล้านบาท ไว้ในงบกลาง ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในแนวทาง แก้ไขปัญหาดังกล่าว เมื่อเดือน มกราคม ๒๕๓๓ ในการจัดทำรายละเอียดโครงการนั้น ได้มีการ สสำรวจกลุ่มตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้คุณวุฒิในสาขา วิชาชีพที่ขาดแคลน ซึ่งปรากฏว่า รายได้ของกลุ่ม ตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้ ระหว่างภาคเอกชนและ ภาคราชการมีความแตกต่างกันสูงมาก จึงควร กำหนดเงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่งให้กลุ่มตำแหน่ง ต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อจูงใจให้บุคคลเหล่านี้สมัครเข้า ปฏิบัติงานในราชการ และให้ผู้ที่อยู่ในระบบราชการ อยู่แล้ว คงอยู่ในราชการต่อไป ประกอบด้วยกลุ่ม สายงานแพทย์ คือ แพทย์ ทันตแพทย์ นายสัตวแพทย์ มีอยู่ประมาณ ๑๐,๗๓๒ ตำแหน่ง กลุ่มวิศวกร และเภสัชกร ประมาณ ๑๐,๔๕๒ ตำแหน่ง กลุ่ม นักวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นักวิชาการในตำแหน่ง ระดับ ๘ ขึ้นไป ซึ่งรวมทั้งตำแหน่งผู้บริหารในระดับ กองด้วย ประมาณ ๖,๒๘๗ ตำแหน่ง รวมกลุ่ม ตำแหน่งทั้ง ๓ กลุ่มนี้ จะได้ประมาณ ๒๖,๐๐๐ ตำแหน่ง และหากกำหนดเงินเพิ่มพิเศษประจำ ตำแหน่งไว้ในอัตราเดือนละ ๓,๐๐๐ บาทแล้ว จะ ใช้งบประมาณทั้งสิ้นปีละ ๙๓๖ ล้านบาท และ กลุ่มตำแหน่งนักบริหารตั้งแต่ตำแหน่งระดับ ๙



ขึ้นไปอีกจำนวน ๒,๒๒๒ ตำแหน่ง ซึ่งจะใช้งบประมาณ ประมาณปีละ ๒๗๗ ล้านบาท รวมงบประมาณทั้งสิ้นประมาณ ๑,๒๐๐ ล้านบาท

ส่วนงบประมาณอีก ๓๐๐ ล้านบาท ได้จัดทำรายละเอียดโครงการ ในรูปของกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการในด้านที่อยู่อาศัย

ในหลักการที่เสนอนั้น จะนำเงินงบประมาณส่วนหนึ่งฝากกับธนาคารพาณิชย์ โดยไม่คิดดอกเบี้ยจากธนาคาร และให้ธนาคารนำเงินเข้าสมทบอีกประมาณ ๒ เท่า จัดสรรให้ข้าราชการกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำประมาณร้อยละ ๗.๕ ข้าราชการที่จะได้รับความช่วยเหลือนั้น จะต้องรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี ไม่เคยได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยจากทางราชการมาก่อน ข้าราชการที่จะได้รับความช่วยเหลือนั้นต้องเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่ง จะพิจารณาจัดสรรให้แก่ข้าราชการ ที่พิจารณาว่า

อยู่ในสายวิชาชีพที่ขาดแคลน หรือผู้ที่มีวุฒิที่ทางราชการต้องการ การดำเนินการนั้น จะจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่งเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์และนโยบายต่าง ๆ รวมทั้งติดตามประเมินผลโครงการ

#### ผลการพิจารณา

รายละเอียดข้อเสนอดังกล่าวนี้ ได้เสนอให้คณะกรรมการวิสามัญสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาคณะกรรมธิการวิสามัญพิจารณาแล้วเห็นว่า มาตรการแก้ไขปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในระบบราชการ ตามข้อเสนอดังกล่าวอาจไม่ประสบผลสำเร็จ จึงให้เน้นช่วยเหลือด้านสวัสดิการจะเหมาะสมกว่า และเห็นควรเปลี่ยนเป็นโครงการสวัสดิการเคหะสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเพื่อแก้ไขกำลังคนระดับสมองในระบบราชการ และให้นำงบประมาณจำนวน ๑,๕๐๐ ล้านบาท ไปดำเนินการตามโครงการนี้

### ข้อสังเกตของปะกาธ

มาตรการแก้ไขปัญหาการสูญเสียกำลังคนในระบบราชการ โดยมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการเกษียณเพราะเหตุนี้ เพียงอย่างเดียวแก่กำลังคนที่มีปัญหานั้น อาจไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายก็ได้ ทั้งนี้เนื่องจากว่า

๑. ความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน เพราะบุคคลบางคนอาจไม่ต้องการความช่วยเหลือในด้านนี้ เนื่องจากมีที่พักอาศัยอยู่แล้ว สิ่งที่ยังราชการจะจัดสรรให้นั้นจึงไม่ใช่สิ่งจูงใจสำหรับบุคคลผู้นั้น


๒. ข้าราชการที่อยู่ในระบบราชการอยู่แล้ว ซึ่งรับราชการมานานพอสมควร ส่วนมากจะมีบ้านพักอาศัยเป็นของตนเองแล้ว ซึ่งอาจได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากญาติพี่น้อง หรือจากการเก็บออมของตนเอง ดังนั้นมาตรการดังกล่าวจึงไม่จูงใจแก่ข้าราชการที่รับราชการมานานแล้ว ซึ่งหากไม่มีสิ่งจูงใจด้านอื่นที่จะเหนี่ยวนำไว้แล้ว ก็จะทำให้ข้าราชการกลุ่มนี้ลาออกจากราชการไปได้

๓. บุคคลที่จะสมัครเข้าทำงานในองค์การใดนั้น สิ่งที่เขาจะพิจารณาก่อนเป็นลำดับแรกคือรายได้ที่เป็นตัวเงินจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ส่วนสวัสดิการและสิ่งจูงใจอื่น ๆ นั้น จะมีผลกระทบต่อการตัดสินใจครั้งแรกลดน้อยมาก ดังนั้นเมื่อมีการเปรียบเทียบรายได้ระหว่างการรับราชการกับการปฏิบัติงานในองค์การอื่น และปรากฏว่ารายได้จากการรับราชการต่ำมาก ก็ยากที่จะจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการ

๔. ในหลักปฏิบัติทั่วไปนั้น อัตราค่าจ้างของตำแหน่ง จะต้องสอดคล้องกับอัตราค่าจ้างในท้องตลาด ตำแหน่งที่มีความต้องการในตลาดสูง อัตราค่าจ้างก็จะต้องสูงด้วย ดังนั้นทุกองค์การจึงได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างของแต่ละตำแหน่งให้แตกต่างกันตามราคาของตลาด ซึ่งอาจจะกำหนดให้ในรูปของเงินเดือน หรือในรูปของเงินเดือนบางส่วนรวมกับเงินเพิ่มอีกส่วนหนึ่ง เช่น ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ก็กำหนดเงินเพิ่มให้แก่สาขาที่ทางธนาคารต้องการมากนอกเหนือไปจากเงินเดือนที่ได้รับ ดังนั้นหากอัตราค่าจ้างในองค์การนั้นน้อยกว่าองค์การอื่น ๆ ในสังคมเดียวกันอย่างมากแล้ว ก็คาดหวังได้ว่าจะมีผู้มาสมัครเข้าปฏิบัติงานในองค์การนั้นน้อยมาก โอกาสที่จะคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การก็จะลดน้อยลง

ดังนั้นแนวทางที่จะจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ และให้คงอยู่ในองค์การนานที่สุดนั้น จะต้องมีความหลากหลาย ๆ ทาง ร่วมกันในการดำเนินการ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลแต่ละคนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ แนวนโยบายแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ เป็นแนวนโยบายที่ทางคณะรัฐมนตรี ได้พิจารณาเห็นชอบและให้ดำเนินการได้ แต่ทางสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นชอบด้วย ดังนั้นนโยบายการแก้ไขปัญหาการสูญเสียกำลังคนในระบบราชการ จึงอาจไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ●





Thonyบุญครอง



# สมาชิก

## อย่างไรจึงจะไม่ถูกลงโทษ

ในยุคที่ประเทศไทยกำลังจะกลายเป็น NIC นี้ อาชีพรับราชการก็กำลังจะกลับกลายเป็นอาชีพที่หลาย ๆ คนไม่สนใจจะเลือก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีคุณวุฒิในทางที่ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต้องการ เช่น บริหารธุรกิจ บัญชี คอมพิวเตอร์ วิศวกรรม ฯลฯ หรือในวิชาชีพที่อาจหารายได้ได้มากกว่ามารับเงินเดือนเป็นข้าราชการ เช่น แพทย์ พยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้ เพราะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นแรงผลักดันให้ทุกคนต้องพยายามหารายได้ให้มากที่สุด เพื่อที่จะต่อสู้กับรายจ่ายที่สูงขึ้นไปตามสภาพของเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็ว ข้าราชการหลายต่อหลายคนยื่นใบลาออกจากราชการโดยให้เหตุผลว่า เพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ก็แน่ละจะต้องมีเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่าของทางราชการอย่างแน่นอน

บุญแสง ชีระภาค\*

แต่เชื่อหรือไม่ว่า ข้าราชการที่ยื่นใบขออนุญาต ล่าออกจากราชการแล้ว แทนที่จะได้ออกไปประกอบ อาชีพอื่นสมความตั้งใจ กลับต้องถูกลงโทษทาง วินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ ซึ่งบางรายอาจถึง ขนาดถูกไล่ออกจากราชการเพราะขาดราชการเกิน กว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ทั้งนี้ เพราะ ข้าราชการที่ประสงค์จะล่าออกจากราชการเหล่านั้น รู้เท่าไม่ถึงการณ์ คิดว่ายื่นใบลาแล้วถือได้ว่าได้พ้น จากสภาพการเป็นข้าราชการไปแล้วโดยอัตโนมัติ จึงหยุดราชการไปโดยที่ยังไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ บังคับบัญชาให้ออกจากราชการได้ แต่ความจริงแล้ว การออกจากราชการต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับ บัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตให้ล่าออกเสียก่อนจึงจะถือว่า ได้พ้นจากการเป็นข้าราชการไปแล้ว และเพื่อที่จะ ไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้นอีก เราจึงนำที่จะมา ทำความเข้าใจถึงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและแนวทาง ปฏิบัติในการยื่นใบลาออกจากราชการกันให้ชัดเจน

หลักเกณฑ์การล่าออกจากราชการที่ยึดถือเป็น หลักสำคัญคือ มาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งบัญญัติ ไว้ว่า

“ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประสงค์จะ ล่าออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอล่าออกต่อ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ เป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้มี อำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งอนุญาตแล้ว จึง ให้ออกจากราชการตามคำสั่ง

ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญขอล่าออก เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับ เลือกตั้ง ให้การล่าออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอ ล่าออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าผู้มีอำนาจ สั่งอนุญาตการล่าออกเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์

แก่ราชการ จะยับยั้งการอนุญาตให้ล่าออกไว้เป็น เวลาไม่เกินสามเดือนนับแต่วันขอล่าออกก็ได้”

จะเห็นได้ว่า เป็นหลักเกณฑ์ที่ค่อนข้างจะ ชัดเจน แต่ยังคงรายละเอียดบางอย่างสำหรับ การปฏิบัติ เช่น ระยะเวลาในการยื่นใบลาล่วงหน้า ระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งจะต้อง ใช้ในการพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการล่าออก เป็นต้น จึงทำ ให้เกิดปัญหาตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นปรากฏขึ้น บ่อย ๆ

ก.พ.ได้พิจารณาปัญหาเรื่องนี้แล้ว เห็นว่า หากปล่อยให้ปัญหานี้เกิดขึ้นต่อไป ผลเสียก็จะตก อยู่กับตัวข้าราชการเอง จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ การล่าออกขึ้นให้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ให้เหมาะสมและอยู่ในแนวเดียวกัน โดยกำหนดให้ ปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๔/ว๘ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๒๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่า ด้วยการล่าออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญ ซึ่งจากทั้งมาตรา ๙๕ และหนังสือ สำนักงาน ก.พ.ฉบับดังกล่าวนี้ พอจะสรุปได้ดังนี้

๑. ต้องยื่นใบลาล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน แต่ถ้ามีเหตุ ผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาต ให้ยื่นล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วันก็ได้ ในข้อแรกนี้ ข้าราชการส่วนมากที่ขอล่าออกด้วยเหตุผลว่าต้อง การไปประกอบอาชีพอื่น คงจะปฏิบัติได้ยากเพราะ ที่ทำงานใหม่ก็คงจะต้องการตัวไปทำงานให้เร็วที่ สุด และในสภาพข้อเท็จจริงแล้ว การไปสมัครงาน ใหม่ นั้นคงไม่มีผู้ใดที่จะยื่นใบลาออกจากราชการ ก่อนที่จะรู้อย่างแน่ชัดว่าได้งานใหม่เป็นที่แน่นอน แล้ว พอรู้ผลก็คงจะต้องถูกเรียกเข้าทำงานเลย ข้าราชการที่ตกอยู่ในภาวะนี้ก็คงจะต้องหาเหตุผล ไปอ้างกับผู้บังคับบัญชาให้อนุญาตให้ยื่นใบลา



ล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ก็ขอให้หาเหตุผลไปชี้แจงกันให้เข้าใจ ซึ่งเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาคงจะเห็นใจกัน ส่วนผู้ที่ยื่นใบลาออกเพราะเหตุผลอื่น เช่น สุขภาพไม่ดี หรือเพื่อประกอบธุรกิจส่วนตัว ก็คงจะปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ได้

๒. เมื่อยื่นใบลาแล้ว ต้องรอรับทราบคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเสียก่อน ในข้อนี้เองที่ก่อให้เกิดปัญหาเพราะข้าราชการส่วนมากยังเข้าใจว่า เมื่อยื่นใบลาแล้ว ก็สามารถหยุดราชการไปได้เลย แต่ถ้าปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในข้อแรกแล้ว ปัญหา ก็จะหมดไป เพราะส่วนมากแล้วคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการมักจะออกภายใน ๓๐ วัน เว้นแต่ข้าราชการที่อยู่ในส่วนภูมิภาคที่ใบลาอาจเดินทางมาถึงส่วนกลางล่าช้าเกินกว่า ๓๐ วัน เมื่อมาถึงในจุดนี้บางท่านอาจสงสัยว่า เมื่อยื่นใบลาล่วงหน้า ๓๐ วันแล้ว ครบกำหนด คำสั่งอนุญาตให้ลาออกยังไม่ออก แล้วจะทำอย่างไร ปัญหานี้เป็นปัญหาในทางปฏิบัติ ข้าราชการผู้ขอลาออกควรจะทำงานต่อไปจนกว่าคำสั่งอนุญาตจะออก เมื่อคำสั่งออกแล้วจึงจะหยุดราชการไปได้ ซึ่งคำสั่งมักจะอนุญาตให้ออกตั้งแต่วันที่ใบลาออกระบุว่าขอลาออกในวันใด สำหรับจำนวนวันที่ข้าราชการผู้นั้นยังมาปฏิบัติราชการหลังจากวันที่ระบุไว้ในใบลาจะเป็นระยะเวลาที่วันก็ตาม ข้าราชการผู้นั้นจะไม่ได้รับเงินเดือน เพราะถือว่าพ้นจากราชการไปแล้ว แต่กรณีนี้คงจะไม่เกิดขึ้นมากนัก

๓. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งจะต้องพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ได้รับใบลาออกจากราชการ เรื่องนี้ผู้บังคับบัญชามิควรจะรีบเร่งพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต

การลา เพราะจะช่วยให้ข้าราชการที่ขอลาออกไม่  
เกิดปัญหายุ่งยากตามมา ส่วนจะเสนอความเห็น  
เป็นประการใด ไม่ว่าจะอนุญาตหรือจะยับยั้งก็เป็น  
อีกเรื่องหนึ่ง

๔. ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการ  
ลาออก จะพิจารณาอนุญาตให้ลาออก หรือจะยับ  
ยั้งการลาออก ต้องพิจารณาและมีคำสั่งเป็นลาย  
ลักษณ์อักษรภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ผู้บังคับ  
บัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งของผู้ขอลาออกได้รับใบลา

ในกรณีที่อนุญาตให้ลาออก ต้องมีคำสั่ง  
เป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๓๐ วัน แล้วแจ้งให้ผู้  
ขออนุญาตลาออกทราบก่อนวันที่ผู้นั้นขอลาออก

ส่วนกรณีที่จะยับยั้งการลาออก ก็ต้อง  
มีเหตุผลเพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น และ  
ต้องแจ้งเหตุผลของการยับยั้งให้ผู้ขอลาออกทราบ  
ด้วย และต้องอยู่ภายในกำหนด ๓๐ วัน เช่นเดียวกับ  
ในกรณีที่อนุญาตให้ลาออกด้วย

ทั้งสองกรณี หากผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ  
สั่งอนุญาตลาออกไม่สั่งให้เสร็จสิ้นภายใน ๓ เดือน  
แล้ว เมื่อครบกำหนด ๓ เดือน นับจากวันที่ผู้นั้นขอลา  
ออก ก็จะมีผลให้ผู้ขอลาออกพ้นจากราชการไปโดย  
ผลของกฎหมาย ตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนด  
๓ เดือน โดยที่ไม่ต้องรอรับทราบคำสั่งอีก

ซึ่งไม่ว่าจะอนุญาตให้ลาออก หรือยับยั้ง  
การลาออก ข้าราชการผู้ขอลาออกจะหยุดราชการ  
ไปไม่ได้ จนกว่าจะทราบผลการพิจารณาของผู้มี  
อำนาจสั่งอนุญาตการลา หรือจนกว่าจะครบกำหนด  
๓ เดือน ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว

๕. สำหรับผู้ที่ขอลาออกจากราชการเพื่อดำรง  
ตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง  
ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกต้อง  
สั่งอนุญาตให้ลาออกได้ตั้งแต่วันที่ขอลาออกทันที

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนการปกครองในระบอบ  
ประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญนั่นเอง

๖. ในกรณีที่สงสัยว่าข้าราชการผู้ขอลาออก  
กระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ผู้บังคับบัญชา  
ตั้งเรื่องกล่าวหาผู้นั้นไว้ก่อนที่คำสั่งอนุญาตให้ลา  
ออกมีผลใช้บังคับ ถึงแม้ว่าผู้นั้นจะได้รับอนุญาต  
ให้ลาออกจากราชการไปแล้ว ก็ยังสามารถดำเนิน  
การทางวินัยได้ เมื่อผลปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิด  
ทางวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาก็อาจยกเลิกคำสั่ง  
อนุญาตให้ลาออกแล้วมีคำสั่งลงโทษทางวินัยแทน  
อันจะมีผลต่อการเบิกจ่ายบำเหน็จบำนาญของ  
ข้าราชการผู้นั้น แต่ถ้าผู้บังคับบัญชามีได้ตั้งข้อ  
กล่าวหาไว้ก่อนที่ผู้ขอลาออกพ้นจากราชการ เมื่อ  
ผู้นั้นพ้นจากราชการไปแล้ว จะตั้งข้อกล่าวหาเพื่อ  
ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นไม่ได้ เพราะผู้นั้นไม่ได้  
มีสภาพของการเป็นข้าราชการแล้ว

การขออนุญาตลาออกจากราชการมิใช่เป็น  
เรื่องลึกลับซับซ้อนหรือยุ่งยากแต่ประการใด หาก  
เพื่อนบุคลากรและข้าราชการได้ทำความเข้าใจกับ  
หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ปัญหาต่าง ๆ  
ก็คงจะไม่เกิดขึ้นให้เสียความรู้สึกและเสียผลประโยชน์  
อย่างแน่นอน

และเนื่องจากแบบหนังสือขอลาออกจาก  
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นแบบที่  
ใช้กันมาเป็นเวลานานแล้ว ตั้งแต่ยังใช้ระบบชั้นยศ  
กันอยู่ แต่ในปัจจุบันราชการพลเรือนได้เปลี่ยนมา  
ใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้  
ปรับปรุงแบบหนังสือขอลาออกจากราชการของ  
ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ทันสมัยขึ้น เพื่อน  
บุคลากรและข้าราชการอาจหาซื้อได้จากแบบที่แนบ  
ท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๗๐๓/ว๔ ลง  
วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๓๓ ●





# ทำเอไอเสีย

เทอโบ



กรมที่ดินจะประเมินราคาที่ดินใหม่  
นั่นเป็นข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์เมื่อไม่กี่สัปดาห์  
ที่ผ่านมา

ทั้ง ๆ ที่กรมที่ดินได้จัดทำบัญชีราคาประเมิน  
ทุนทรัพย์สำหรับใช้ในการจดทะเบียนสิทธิและนิติ-  
กรรม และได้ประกาศใช้ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๓๑—  
๓๑ ธันวาคม ๒๕๓๔

แต่ที่มีข่าวว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงราคาประเมิน  
ทุนทรัพย์สำหรับใช้ในการจดทะเบียนสิทธิและนิติ-  
กรรมใหม่

เพราะราคาที่ดินที่ซื้อขายกันจริง ๆ สูงกว่า  
ราคาที่ดินประเมินไว้มาก

ทั้ง ๆ ที่ราคาที่ดินเพิ่มสูงขึ้น แต่การเปลี่ยน  
แปลงเจ้าของที่ดินหรือการจดทะเบียนสิทธิและนิติ-  
กรรมสูงขึ้นทุกปี

ปี ๒๕๓๐ มีปริมาณ ๑,๘๔๐,๐๓๙ ราย สูงขึ้น  
กว่าเดิมน้อยลง ๑๘.๔๗

ปี ๒๕๓๑ มีปริมาณ ๒,๓๓๔,๖๕๔ ราย สูง  
ขึ้นกว่าเดิมน้อยลง ๒๖.๘๘

ปี ๒๕๓๒ มีปริมาณ ๓,๖๗๖,๕๖๔ ราย สูง  
ขึ้นกว่าเดิมน้อยลง ๕๗.๔๗

จะเห็นได้ว่า ในปี ๒๕๓๒ การจดทะเบียนสิทธิ  
และนิติกรรมสูงกว่าปี ๒๕๓๑ ถึงเกือบ ๒ เท่า  
หรือน้อยลง ๙๙.๘๑

หันมาดูค่าธรรมเนียมและภาษีอากรที่รัฐจัดเก็บ  
ได้บ้าง

ปี ๒๕๓๐ จัดเก็บได้ ๕,๓๒๖.๓๖ ล้านบาท

ปี ๒๕๓๑ จัดเก็บได้ ๑๑,๕๑๖.๘๐ ล้านบาท

และ

ปี ๒๕๓๒ จัดเก็บได้ ๑๔,๕๗๒.๒๐ ล้านบาท



จะเห็นได้ว่าในปี ๒๕๓๒ สามารถจัดเก็บค่า  
ธรรมเนียมและภาษีอากรได้สูงกว่าปี ๒๕๓๐ ถึง  
ร้อยละ ๑๗๓.๕๙

ที่จริงค่าธรรมเนียมและภาษีอากรที่เก็บได้  
ควรจะมากกว่านี้

เพราะราคาซื้อขายที่แท้จริงนั้นสูงกว่าราคาที  
กรมที่ดินประเมินไว้มาก

อย่างไรก็ตาม เมื่อเห็นตัวเลขค่าธรรมเนียม  
และค่าภาษีที่เก็บได้จริงนี้ก็ดีใจแทนรัฐบาลที่สามารถ  
เก็บค่าธรรมเนียมและภาษีอากรได้เป็นจำนวนมาก  
เพราะเงินเหล่านี้เป็นรายได้แผ่นดิน เพื่อนำไปใช้ใน  
กิจการของรัฐและประโยชน์ส่วนรวม

แต่ผมกำลังมองภาพอีกมุมหนึ่ง มุมของ  
ข้าราชการครับ โดยเฉพาะข้าราชการที่กำลังสร้าง  
เนื้อสร้างตัว

จากราคาที่ดินที่พุ่งสูงขึ้นในปัจจุบัน คงจะ  
ยากสำหรับข้าราชการที่รับราชการเป็นอาชีพหลัก  
และไม่มีมรดกจะสามารถมีที่ดินของตนเองซักผืน  
หนึ่งเพื่อปลูกบ้านอยู่ ไม่ถึงกับใหญ่โตอะไร แต่ก็  
พออยู่ได้สมกับฐานะ

ที่พูดนี้ ไม่ได้พูดเฉพาะข้าราชการในกรุงเทพ  
มหานคร แต่พูดถึงข้าราชการทั่วประเทศ เพราะ  
ราคาที่ดินพุ่งสูงขึ้นทั่วประเทศ

แต่ที่หนักที่สุดก็คือข้าราชการในกรุงเทพ  
มหานครและปริมณฑล

จากผลพวงของราคาที่ดินที่พุ่งขึ้นมาหลาย  
เท่าในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมา ประกอบกับราคาวัสดุ  
ก่อสร้างที่พุ่งสูงขึ้น รวมทั้งค่าแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น  
เช่นกันทำให้ที่อยู่อาศัยที่พออยู่ได้และที่ถูกที่สุดคือ  
ทาวน์เฮ้าส์ก็พลอยให้ราคาสูงขึ้นไปด้วย เอาเฉพาะ

ที่เล็กที่สุดในเนื้อที่ ๑๖ ตารางวา ขณะนี้ที่ถูกที่สุด เห็นจะไม่ต่ำกว่า ๔๕๐,๐๐๐ บาท และแน่นอนครับ ในราคานี้ ต้องอยู่นอกตัวเมืองออกไป

ลองมาคิดดูนะครับว่าในราคา ๔๕๐,๐๐๐ บาท นี้ข้าราชการที่มีรายได้เท่าไรจึงจะมีสิทธิผ่อนได้ เอาเป็นว่าผ่อนกับธนาคารอาคารสงเคราะห์ ซึ่งคิดอัตราดอกเบี้ยต่ำสุด เมื่อเทียบกับธนาคารพาณิชย์ อื่น ๆ และขณะนี้คิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี ผ่อนชำระ ๑๕ ปี จะต้องผ่อนชำระประมาณเดือน ละ ๖,๓๐๐ บาท

เงินที่ผ่อนต้องไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสามของ รายได้ครัวเรือนนั่นคือ จะต้องมียาได้ครัวเรือน อย่างน้อยที่สุดเดือนละ ๑๘,๙๐๐ บาท ถ้าเป็น ข้าราชการที่คู่สมรสไม่มีรายได้ต้องเป็นข้าราชการ ตั้งแต่ระดับ ๘ ขึ้นไป แต่หากเป็นข้าราชการที่คู่ สมรสมีรายได้ เอาเป็นว่ามีรายได้พอ ๆ กัน ดังนั้น แต่ละคนจะต้องมีเงินเดือนประมาณเดือนละ ๙,๔๕๐ บาท

เหลือมาคูปัญชีอัตราเงินเดือนบัญชี ข.

ข้าราชการที่จะมีเงินเดือนเท่านี้ ก็ประมาณ ระดับ ๕ แก่ ๆ หรือระดับ ๖ อ่อน ๆ

อายุก็ราว ๆ ประมาณ ๓๕-๔๐ ปี

แล้วข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่านี้

และที่แต่งงานเมื่ออายุน้อยกว่านี้ คือแต่งงาน เมื่อมีอายุราว ๆ ๒๕-๒๗ ปี

ก็ไม่มีโอกาสที่จะมีบ้านที่อยู่อาศัยเป็นของ ตนเอง

เรื่องนี้เป็นปัญหาใหญ่สำหรับข้าราชการที่ ทางราชการน่าจะพิจารณาให้ความช่วยเหลือ

แม้ว่าศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับธนาคารกรุงไทย จำกัด ได้ ร่วมกันจัดทำโครงการเคหะสงเคราะห์สำหรับข้าราชการขึ้น

โดยธนาคารกรุงไทย จำกัด คิดอัตราดอกเบี้ย พิเศษในอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำที่สุด (Minimum Loans Rate) ลดด้วย ๐.๗๕ ต่อปี

ผ่อนชำระถึง ๒๐ ปี

แต่วงเงินที่ให้กู้เริ่มแรกเพียง ๔๐๐ ล้านบาท ซึ่งไม่เพียงพอกับความต้องการของข้าราชการ

หันมาดูโครงการใหม่เยี่ยมที่สุด คือโครงการ สวัสดิการเคหะสงเคราะห์ข้าราชการและลูกจ้างเพื่อ แก้อิทธิพลของภัยพิบัติระดับกรมในระบมราชการ

โครงการนี้ จะมีคณะกรรมการกำหนดนโยบาย ขึ้นคณะหนึ่ง ซึ่งการดำเนินการของคณะกรรมการ คณะนี้ อาจทำได้หลายรูปแบบ

รูปแบบหนึ่งก็คือ รัฐจะนำเงินจำนวนหนึ่ง จาก เงินที่คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราช บัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้กั้นเงินไว้ ๑,๕๐๐ ล้านบาท ผ่ากร ธนาคารโดยไม่รับดอกเบี้ย

แต่ธนาคารจะนำเงินมาสมทบเป็นจำนวน ๒ เท่า ของที่รัฐฝาก แล้วนำเงินทั้งสองจำนวนนี้ ให้ข้าราชการกู้เพื่อการเคหะในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

แต่โดยที่โครงการนี้ชื่อก็บอกแล้วว่าเป็นโครงการ แก้อิทธิพลของภัยพิบัติ ดังนั้น จึงให้ข้าราชการ ในสายอาชีพขาดแคลนกู้เป็นอันดับแรก อันดับรอง ลงไป ก็ข้าราชการที่ได้รับปริญญาเกียรตินิยม ข้าราชการทั่วไป ก็เป็นอันดับสุดท้าย

โดยที่จำนวนเงินตามโครงการนี้ค่อนข้างสูง จึงคิดว่าข้าราชการทั่วไปคงได้รับประโยชน์จาก โครงการนี้ไม่มากนัก หากยังไม่เพียงพอกับความ ต้องการของข้าราชการก็ฝากความหวังกับรัฐบาล ให้จัดสรรงบประมาณให้เพิ่มเติมในปีต่อไป

ขอให้มีความหวังเถอะ คอยเท่าไรก็คอยได้ ●

# อภินิหาร อักษร

สวัสดีค่ะ

ผ่านพ้นปีงบประมาณ ซึ่งถือเป็นเทศกาล  
"SEASON GREETING" ของภาคราชการไป  
เรียบร้อยแล้วนะคะ ช่วงระยะเวลาต่อไปนี้ก็จะเป็น  
ช่วงส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ ซึ่งเป็นเทศกาล  
"SEASON GREETING" แบบสากลนิยม ปีกุ๊ๆ  
ก็ขอถือโอกาสนี้ ส่งความสุขด้วยอักษรสลับฉบับนี้  
แถมมิตรรักนัก CROSSWORDS ทุกท่าน

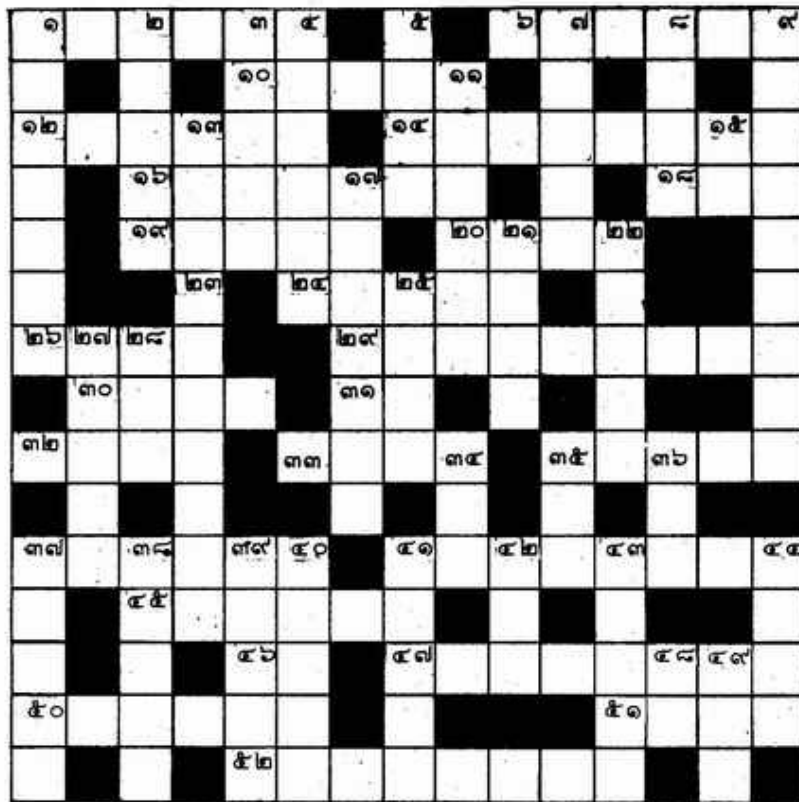
ปิ๊งๆ

## คำแปลตามแนวนอน

- ๑ ไม่รู้ว่าชื่อประเทศ หรือชื่อจังหวัดกันแน่
- ๒ ผู้หญิงที่อยากหล่อ
- ๑๐ การอ้างถึง อ้างอิง
- ๑๒ จีนคณะชาติ
- ๑๔ วันเสาร์ - วันอาทิตย์
- ๑๖ จะขอกรีบขอ
- ๑๘ เด็กเล็ก ๆ
- ๑๙ โรงรีดนมวัว
- ๒๐ ขึ้นบนใบหน้า
- ๒๔ น้าชนลูก
- ๒๖ ผลึก ดัน
- ๒๙ ผ้าพันพุง
- ๓๐ ๕ ชั้นของ MASLOW

- ๓๑ ARTICLE
- ๓๒ แผลเป็น
- ๓๓ กริยาที่เด็กชน ๆ เอากันไปชนไม้เรียว
- ๓๕ แผลด, สัมพันธ์กัน
- ๓๗ การจู่โจม บุก ลุย ไซ้ ผงซักฟอก
- ๔๑ ถนนวงแหวน
- ๔๕ พลังงาน
- ๔๖ เหมือน ๑๕ ตามแนวตั้ง
- ๔๗ คำพูดหรือการกระทำของผู้มีอำนาจ ซึ่งส่งผล  
ให้เกิดบรรยากาศแห่งความน่ากลัว
- ๕๐ มนุษย์น้ำแข็ง
- ๕๑ ซอก
- ๕๒ กำหนดใหม่ ออกให้ใหม่





(โปรดดูเฉลยท้ายเล่ม)

คำแปลตามแนวตั้ง

- |  |   |
|--|---|
| <p>๑ ขอสสำหรับใส่แยมเบอร์เก้อ</p> <p>๒ ประหลาด อัจฉริยะ</p> <p>๓ ชัดดีม ฮุสเซ็น</p> <p>๔ ระยะเวลาครอบครอง</p> <p>๕ เหนือ ตะวันออก ตะวันตก ได้</p> <p>๗ ทำด้วยไม้โอ๊ก</p> <p>๘ ไค้ง</p> <p>๙ เพลงของสี่เต่าทอง</p> <p>๑๑ ชายปลีก</p> <p>๑๓ คุณจิ๊อบ นุ่มพยากรณ์</p> <p>๑๕ เหมือน ๔๖ ตามแนวนอน</p> <p>๑๗ การพบปะ ในภาษานักวิทยุ</p> <p>๒๑ ห้องในเรือนจำ</p> <p>๒๒ จุดล้มผิดกร้าน</p> <p>๒๕ ชื่อเมืองในอเมริกา อนุญาตให้เล่นการพนันได้</p> <p>๒๗ ยังไม่ได้เจียรระโน</p> | <p>๒๘ พื้นที่ ๓ ใน ๔ ของโลก</p> <p>๓๔ ความสนุกสนาน ร่าเริง ถ้าเป็นชื่อเฉพาะกลายเป็นภัยพิบัติ (ของชาวปะทิว)</p> <p>๓๕ เครื่องดื่ม ประกอบการกินขนมจีบ ซาลาเปา</p> <p>๓๖ ของมัน</p> <p>๓๗ โรงแรมใช้คำว่า CHECK IN ถ้าเป็นโรงพยาบาล ใช้คำว่า...</p> <p>๓๘ อุปกรณ์สื่อสาร</p> <p>๓๙ ต้นไม้ประเภท EVERGREEN</p> <p>๔๐ หน่วยเงินของเดนมาร์ก</p> <p>๔๑ หน่วยนับตัวอักษร ของคอมพิวเตอร์</p> <p>๔๒ สิ่งที่นักเล่นหุ้นต้องให้ความสนใจ</p> <p>๔๓ ชาตั้ง ขานยั้ง</p> <p>๔๔ ขึ้น เบียดหมาด ๆ</p> <p>๔๘ TO</p> <p>๔๙ ชั่วกัลปาวสาน</p> |
|--|---|

# กฎหมายระเบียบใหม่

## ประมุข สุวรรณภักดี

วารสารข้าราชการฉบับนี้ขอเสนอระเบียบและหนังสือเวียน ๓ เรื่องด้วยกัน เรื่องแรกเป็นเรื่องค่าพาหนะ  
เหมาะจ่าย ซึ่งแต่เดิมนั้นอัตราค่าพาหนะเหมาะจ่ายอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำเพราะถูกกำหนดไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๙  
ดังนั้น เพื่อให้เป็นการสอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพปัจจุบัน จึงได้มีการปรับค่าพาหนะเหมาะจ่ายให้เพิ่มขึ้น และ  
ให้มีสิทธิได้รับเฉพาะข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ หรือเทียบเท่าขึ้นไปเท่านั้น ส่วนเรื่องที่สองได้แก่ ระเบียบ  
ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๓๓ อันมีสาระ  
สำคัญที่กำหนดให้เพิ่มอัตรากาชาดใช้เบี้ยปรับกรณีที่ข้าราชการได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน  
ณ ต่างประเทศ ครั้นเมื่อสำเร็จการศึกษา หรือเสร็จสิ้นการฝึกอบรมหรือดูงานดังกล่าวแล้วก็ไม่ยอมรับราชการ  
หรือรับราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญาลาศึกษาฯ ซึ่งแต่เดิมนั้นได้กำหนดเบี้ยปรับไว้เพียงหนึ่งเท่าของจำนวน  
เงินเดือน เงินทุน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่นที่ต้องชดใช้คืนแก่ทางราชการ โดยระเบียบฯ นี้กำหนดให้เพิ่มอัตรากา  
ชาดใช้เบี้ยปรับขึ้นเป็นสองเท่า สำหรับเรื่องที่สองคือเรื่องการเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือน  
สามัญเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้โดยปกติแล้วการเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นกรณีพิเศษ  
นอกเหนือไปจากหลักเกณฑ์ปกติตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) แล้ว จะต้องเสนอ  
ก.พ.เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ  
พลเรือนสามัญเป็นพิเศษเฉพาะราย ซึ่ง ก.พ.เคยมีมติอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้น  
เงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ผู้กลับจากรับราชการทหาร ซึ่งได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการ  
เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยมีเงื่อนไขบางประการได้ แต่ก็ยังมีส่วนราชการต่าง ๆ เสนอเรื่องต่อ ก.พ.เพื่อ  
ขออนุมัติเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายโดยอ้าง  
เหตุต่าง ๆ อยู่อีกเป็นจำนวนมาก และ ก.พ.ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ  
ต่าง ๆ เป็นไปโดยสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงมีมติอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ  
สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน พิจารณาสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นกรณีพิเศษเฉพาะ  
รายได้ไม่เกิน ๑ ชั้น ในกรณีต่าง ๆ เพิ่มเติมขึ้นจากเดิม

## คำพาหนะเหมาจ่าย

### เหตุผลและสาระสำคัญในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

เนื่องจากอัตราค่าพาหนะเหมาจ่ายในกรณีที่ข้าราชการถูกยืมตัวจากหัวหน้าส่วนราชการต่างสังกัดไปปฏิบัติงานที่ส่วนราชการต่างสังกัดเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน โดยยังต้องรับผิดชอบงานที่ต้นสังกัดเดิมด้วย (มิใช่เป็นการไปปฏิบัติงานที่ส่วนราชการที่ขอยืมตัวตลอดทั้งวัน) นั้น ได้ถูกกำหนดมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๙ ทำให้ไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันที่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นมาก จึงได้มีการแก้ไขหลักเกณฑ์เดิม (มติคณะรัฐมนตรี) บางประการ โดยเพิ่มอัตราค่าพาหนะเหมาจ่ายขึ้นอีก และยกเลิกค่าพาหนะเหมาจ่ายของผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑-๒ หรือเทียบเท่า ซึ่งเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษเลย และส่วนราชการต่าง ๆ ก็ควรกำหนดตำแหน่งข้าราชการในระดับ ๑-๒ เพื่อปฏิบัติราชการเป็นของตนเองด้วย (ไม่สมควรให้มีการยืมตัวข้าราชการระดับ ๑-๒)

ที่ นร ๐๒๐๒/ว ๑๓๘



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๐ กันยายน ๒๕๓๓

เรื่อง คำพาหนะเหมาจ่าย

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๒/ว๑๑๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๑๙  
สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๐๒/๔๒๒๔๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๓๓

ตามที่ได้ยื่นยืมมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับเรื่อง การเบิกเงินค่าพาหนะเหมาจ่ายมาเพื่อทราบ นั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังได้พิจารณาเห็นสมควรปรับอัตราค่าพาหนะเหมาจ่ายให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงเสนอเรื่อง การปรับอัตราค่าพาหนะเหมาจ่าย มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๓๓ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๙ และอนุมัติหลักเกณฑ์ค่าพาหนะเหมาจ่ายรวม ๖ ข้อ ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ

๒. อนุมัติเป็นหลักการให้กระทรวงการคลังเป็นผู้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขการเบิกเงินค่าพาหนะเหมาจ่ายโดยมีมติของคณะรัฐมนตรีพิจารณาอีก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) อภิลาศ ไอลานนท์

(นายอภิลาศ ไอลานนท์)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๔๒๕๔๔๔



๗ สิงหาคม ๒๕๓๓

เรื่อง คำพาหนะเหมาจ่าย

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๒/ว ๑๑๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๑๙

ด้วยกระทรวงการคลังพิจารณาเห็นสมควรปรับอัตราค่าพาหนะเหมาจ่ายให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เนื่องจากอัตราเดิมกำหนดเป็นเวลานานแล้ว ไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และแก้ไขหลักเกณฑ์บางประการ โดยยกเลิกค่าพาหนะเหมาจ่ายของผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ - ๒ หรือเทียบเท่า เนื่องจากเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ ส่วนราชการต่าง ๆ ควรกำหนดตำแหน่งข้าราชการในระดับนี้เพื่อปฏิบัติราชการเป็นของตนเอง ไม่สมควรให้มีการยืมตัวข้าราชการระดับนี้ จึงเห็นควรยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๒/ว ๑๑๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๑๙ และเสนอหลักเกณฑ์ใหม่เพื่อพิจารณา ดังนี้

๑. ผู้ที่จะได้รับคำพาหนะเหมาจ่ายต้องเป็นไปตามเงื่อนไขดังนี้

- (๑) ต้องได้รับการยืมตัวจากหัวหน้าส่วนราชการต่างสังกัด
- (๒) ต้องได้รับอนุญาตจากหัวหน้าส่วนราชการต้นสังกัดระดับกรม หรือเทียบเท่า ให้ไปปฏิบัติงานต่างกระทรวง ทบวง กรม ที่สังกัด

(๓) ต้องปฏิบัติงานต่างสังกัดเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน

(๔) ยังคงต้องรับผิดชอบงานที่ต้นสังกัด มิใช่ไปปฏิบัติงานทางส่วนราชการที่ขอยืมตัวตลอดทั้งวัน

๒. อัตราค่าพาหนะเหมาจ่าย

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ หรือเทียบเท่าขึ้นไป เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ - ๕ หรือเทียบเท่า เดือนละ ๘๐๐ บาท

๓. การจ่ายค่าพาหนะเหมาจ่ายตามข้อ ๒ ให้เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการที่ยืมตัวจะพิจารณาสั่งจ่ายให้ตามความจำเป็น จากงบประมาณของส่วนราชการที่ยืมตัว

๔. กรณีที่จะต้องเดินทางไปราชการเพื่อปฏิบัติงานของส่วนราชการที่ยืมตัว ต้องได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจอนุมัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการ และส่วนราชการที่ยืมตัวต้องแจ้งส่วนราชการต้นสังกัดเพื่ออนุมัติด้วย

๕. การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ให้เบิกจากเงินงบประมาณของส่วนราชการที่ยืมตัว

๖. ส่วนราชการใดมีปัญหาหรือไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นได้ และมีความจำเป็นจะขอยกเว้นหรือผ่อนผันการปฏิบัติเป็นอย่างอื่น ให้หารือหรือขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลังต่อไป

อนึ่ง ในโอกาสต่อไป เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของคณะรัฐมนตรี เห็นสมควรให้กระทรวงการคลังเป็นผู้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขการเบิกเงินค่าพาหนะเหมาจ่าย โดยมีต้องนำเสนอดังกล่าวเพื่อพิจารณาอีก

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเสนอดังกล่าวเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไปด้วย จะขอบคุณมาก.

ขอแสดงความนับถือ

กรมบัญชีกลาง

กองกฎหมายและระเบียบการคลัง

โทร. ๒๗๑๐๖๖๖ ต่อ ๔๔๕๒

๕๖ วารสารข้าราชการ

(ลงชื่อ) ประมวล สภาวสุ

(นายประมวล สภาวสุ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง



## ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ

(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๓๓

### เหตุผลและสาระสำคัญในการออกหนังสือเวียน (ระเบียบ) ฉบับนี้

ในการดำเนินงานของทางราชการนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งหมายความว่า จะต้องใช้บุคคลที่เก่ง ทำงานได้ดี มีความรู้และสายตาก็กว้างไกล โดยเฉพาะจะต้องเหมาะสมกับกาลสมัยด้วย อย่างไรก็ตาม สภาพการณ์ต่าง ๆ ของโลกย่อมเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา งานราชการจึงต้องมีการปรับปรุงให้เข้ากับยุคกับสมัยตลอดเวลา อันส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรของทางราชการอยู่เป็นระยะ ๆ ด้วย เพื่อบุคลากรดังกล่าวจะได้ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผล ซึ่งวิธีการหนึ่งที่ทางราชการใช้ในการจัดหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมาปฏิบัติราชการ คือ การอนุญาตให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ และเมื่อข้าราชการดังกล่าวได้สำเร็จการศึกษา หรือเสร็จสิ้นการฝึกอบรมหรือดูงานดังกล่าวแล้ว ก็จะต้องกลับมารับราชการตามสัญญาการศึกษาที่ได้ทำไว้ต่อไป

ต่อมาปรากฏว่าข้าราชการดังกล่าวไม่ยอมรับราชการหรือรับราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญาการศึกษา โดยยอมชำระเงินเพื่อขอใช้เงินเดือน เงินทุน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่น พร้อมเบี้ยปรับ และจากการที่ข้าราชการดังกล่าวไม่ยอมรับราชการหรือรับราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญาการศึกษา มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ อันส่งผลให้การวางแผนกำลังคนของส่วนราชการต่าง ๆ มีอุปสรรค และทำให้การดำเนินการหลายอย่างของทางราชการขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีผลเสียต่อระบบการบริการของทางราชการ

ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว จึงได้มีการกำหนดมาตรการหนึ่งในหลาย ๆ มาตรการ กล่าวคือ ให้มีการเพิ่มอัตราการขอใช้เบี้ยปรับในกรณีผิดสัญญาการศึกษา เป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนเงินเดือน เงินทุน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่นที่ต้องขอใช้คืนแก่ทางราชการ ซึ่งแต่เดิมนั้นได้กำหนดเบี้ยปรับไว้เพียงหนึ่งเท่าเท่านั้น จึงได้มีการออกระเบียบนี้มา



ที่ นร ๐๒๐๓/ว ๘๖

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๓๓

เรื่อง ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๓๓  
เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๙๔ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๒๕  
สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาระเบียบในเรื่องนี้

ตามที่ได้ส่งระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๒๕  
มาเพื่อปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ สำนักงาน ก.พ.ได้เสนอตามรายงานของกระทรวงการคลังว่า ปัจจุบันการผลิตสัญญาการศึกษาทั้งในและนอกประเทศเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ เนื่องจากอัตราเบี้ยปรับที่กำหนดไว้เดิมไม่สามารถป้องกันมิให้ข้าราชการลาออกจากราชการในขณะที่ยังปฏิบัติราชการชดใช้ไม่ครบตามสัญญาได้ กระทรวงการคลังจึงขอให้ปรับปรุงแก้ไขความในข้อ ๘ วรรคสองของระเบียบดังกล่าวข้างต้น โดยให้เพิ่มอัตราการชดใช้เบี้ยปรับเป็นจำนวนสองเท่าของจำนวนเงินเดือน เงินทุน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่นที่ต้องชดใช้คืนแก่ทางราชการ และได้เสนอร่างระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่...) พ.ศ. ... มาเพื่อดำเนินการ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๓๓ อนุมัติร่างระเบียบฯ ตามที่สำนักงาน ก.พ.เสนอ แต่ไม่ให้มีผลย้อนหลังไปใช้กับสัญญาที่ลงนามไปก่อน ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำเสนอนายกรัฐมนตรีลงนามในระเบียบดังกล่าว และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๐๗ ตอนที่ ๘๐ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๓๓ แล้ว

จึงเรียนยืนยันมา เพื่อโปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) อภิลาศ ไอลานนท์

(นายอภิลาศ ไอลานนท์)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๔๒๔๑๕๐

#### ระเบียบ

ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๗)

พ.ศ. ๒๕๓๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๑๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๓๓"

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกความในข้อ ๘ วรรคสอง ของระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๑๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้าราชการผู้ใดไม่รับราชการตามสัญญา ต้องชดใช้เงินแก่ทางราชการ ดังนี้

(๑) สำหรับผู้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยด้วยทุนประเภท ๑ ให้ชดใช้ทุน เงินเดือนที่ได้รับระหว่างศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับให้ใช้เงินอีกสองเท่าของจำนวนทุน เงินเดือน และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก่ทางราชการอีกด้วย

(๒) สำหรับผู้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยด้วยทุนประเภท ๒ ให้ลดใช้เงินเดือนที่ได้รับระหว่างศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับให้ใช้เงินอีกสองเท่าของจำนวนเงินเดือน และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก่ทางราชการอีกด้วย”

ข้อ ๔. ความในข้อ ๓ ไม่ใช้บังคับแก่ผู้ที่ได้ทำสัญญาไว้ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๓

พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ  
(ชาติชาย ชุณหะวัณ)  
นายกรัฐมนตรี

## การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นกรณีพิเศษ

เหตุผลและสาระสำคัญในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้

ข้าราชการพลเรือนสามัญนั้นหากรับราชการมาด้วยดีตลอดปีแล้วก็จะอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีมีกำหนดไว้ตามข้อ ๗ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) และในกรณีที่มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญนอกจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) หรือที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่าสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นโดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้เป็นพิเศษเฉพาะราย ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ข้อ ๑๒ ได้ ทั้งนี้ เกี่ยวกับเรื่องนี้ ก.พ. ได้เคยมีมติอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ผู้กลับจากรับราชการทหาร ซึ่งได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในปีงบประมาณที่แล้วมาน้อยกว่า ๘ เดือน เป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้ไม่เกิน ๑ ขั้น ถ้าหากผู้นั้นมีเวลารับราชการทหารรวมกับเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญครบ ๘ เดือน โดยผู้นั้นจะต้องได้รับประโยชน์ไม่มากกว่าผู้ที่มิได้ออกจากราชการไปรับราชการทหาร ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว๘ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๕ ไว้แล้ว

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ เป็นไปโดยสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้ไม่เกิน ๑ ขั้น ในกรณีต่าง ๆ เพิ่มเติมขึ้นจากเดิม จึงได้มีการออกหนังสือเวียนฉบับนี้





๒๒ มิถุนายน ๒๕๓๓

เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นกรณีพิเศษ  
เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๘ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๕  
สิ่งที่ส่งมาด้วย คำถาม - คำตอบ เกี่ยวกับทางปฏิบัติ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้มีมติอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาสั่ง  
เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ผู้กลับจากรับราชการทหาร ซึ่งได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตาม  
มาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ในปีงบประมาณที่แล้วมาน้อยกว่า ๘ เดือน เป็นกรณีพิเศษ  
เฉพาะรายได้ไม่เกิน ๑ ชั้น ถ้าหากผู้นั้นมีเวลารับราชการทหารรวมกับเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญครบ  
๘ เดือน โดยผู้นั้นจะต้องได้รับประโยชน์ไม่มากกว่าผู้ที่มิได้ออกจากราชการไปรับราชการทหาร ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ เป็นไปโดยสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิ  
ภาพยิ่งขึ้น ก.พ. จึงมีมติอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี  
ให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้ไม่เกิน ๑ ชั้น ในกรณีต่าง ๆ เพิ่มเติม ดังนี้

๑. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ราชการในวันที่ ๒ หรือวันเปิดทำการ  
วันแรกของเดือนกุมภาพันธ์ เนื่องจากวันที่ ๑ หรือวันที่ ๑ และวันถัดไปของเดือนกุมภาพันธ์ในปีนั้น ตรงกับวันหยุดราชการ หรือ

๑.๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการที่มีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการในปีที่แล้วมาน้อยกว่า ๘  
เดือน แต่เกินกว่า ๗ เดือน และผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์สมควร  
ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเกินกว่า ๑ ชั้น

๒. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ  
ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๒.๑ ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการในวันที่ ๒ หรือวันเปิดทำการวันแรกของเดือนกุมภาพันธ์  
เนื่องจากวันที่ ๑ หรือวันที่ ๑ และวันถัดไปของเดือนกุมภาพันธ์ในปีนั้น ตรงกับวันหยุดราชการ หรือ

๒.๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาน้อยกว่า ๘ เดือน แต่ดำเนินถึงวันที่  
๓๐ กันยายนของปีแล้วจะมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่น้อยกว่า ๘ เดือน หรือ

๒.๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาน้อยกว่า ๘ เดือน แต่ดำเนินถึงวันที่  
๓๐ กันยายนของปีแล้วจะมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการน้อยกว่า ๘ เดือน แต่เกินกว่า ๗ เดือน และผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน  
ขั้นเงินเดือนได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเกินกว่า ๑ ชั้น

๓. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับเงินเดือนเท่าขั้นสูงหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว  
และไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่ผ่านมา หากภายหลังได้เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ  
ที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับยังไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้เลื่อนนั้น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน  
อาจพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการผู้นั้น ตั้งแต่วันที่ได้เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ดังตัวอย่าง  
ต่อไปนี้



ตัวอย่างที่ ๑ นาย ก. ดำรงตำแหน่งบุคลากร ๕ รับเงินเดือนขั้น ๑๑,๑๕๐ บาท เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๓ ได้รับการปรับอัตราเงินเดือนตามบัญชีกำหนดการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่คณะรัฐมนตรีกำหนดแล้วเป็นขั้น ๑๒,๕๘๐ บาท ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับ ๕ ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนบัญชี ข. ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๓๑ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๓ จึงไม่อาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีได้อีก หากต่อมา นาย ก. ได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ๖ ในวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๓๓ กรณีเช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนก็อาจพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๓๔ ให้แก่ นาย ก. ได้เป็นกรณีพิเศษไม่เกิน ๑ ขั้น ตั้งแต่วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๓๓

ตัวอย่างที่ ๒ นาย ข. ดำรงตำแหน่งบุคลากร ๗ รับเงินเดือนขั้น ๑๖,๗๐๐ บาท เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๓ ได้รับการปรับอัตราเงินเดือนตามบัญชีกำหนดการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่คณะรัฐมนตรีกำหนดแล้วเป็นขั้น ๑๙,๐๕๐ บาท ซึ่งเป็นขั้นเฉพาะตัวและเป็นอัตราเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับ ๗ ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนบัญชี ข. ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๓๑ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๓ ข้าราชการผู้นี้จึงไม่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีได้อีก ต่อมา นาย ข. ได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ๘ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๓๓ กรณีเช่นนี้ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนอาจพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๓๔ ให้แก่ นาย ข. ได้เป็นกรณีพิเศษไม่เกิน ๑ ขั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๓๓

อนึ่ง ในลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการโดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๐/ว ๗ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๐ ทั้งนี้ กรณีตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชาเริ่มประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตั้งแต่วันที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการหรือวันที่กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณีเป็นต้นไป จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ดังนั้น การออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการจึงต้องออกคำสั่งภายหลังจากวันที่ ๓๐ กันยายนเป็นต้นไป ส่วนกรณีตามข้อ ๓ นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในรอบปีที่แล้วมา

อย่างไรก็ดี ข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีตามข้อ ๑.๑ ข้อ ๒.๑ ข้อ ๒.๒ และข้อ ๓ ก็จะต้องมีผลการประเมินโดยได้คะแนนไม่ต่ำกว่าระดับปกติ สำหรับข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามข้อ ๑.๒ และข้อ ๒.๓ ก็จะต้องมีผลการประเมินโดยได้คะแนนในระดับดีหรือดีเด่น นอกจากนี้ ข้าราชการที่จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีตามกรณีดังกล่าวข้างต้นทุกกรณีก็จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีประการอื่น ๆ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ด้วย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สำราญ ดาวรายุคม์  
(นายสำราญ ดาวรายุคม์)  
เลขาธิการ ก.พ.

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

โทร. ๒๕๑๐๙๗๗, ๒๕๒๒๕๐๖

คำถาม - คำตอบ

เกี่ยวกับทางปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๖/ว ๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๓๓

๑. คำถาม ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญโดยเริ่มปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ปฏิบัติงานตราครุฑมีผลการประเมินการปฏิบัติงานได้คะแนนอยู่ในระดับดีเด่น ผู้บังคับบัญชาจะส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้เป็นกรณีพิเศษไม่เกิน ๑ ชั้น ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีนั้น โดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียนฉบับนี้ได้หรือไม่

คำตอบ ไม่ได้ เพราะผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับประโยชน์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๖/ว ๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๓๓ นั้น จะต้องเป็นผู้มีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการนับถึง ๓๐ กันยายนของปีที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเกินกว่า ๘ เดือน แต่ตามกรณีนี้ข้าราชการดังกล่าวมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการเพียง ๘ เดือนพอดีเท่านั้น

๒. คำถาม ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับอนุญาตให้ไปฝึกอบรมในประเทศ ถ้าผู้นั้นมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่ ๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายนของอีกปีหนึ่งเพียง ๖ เดือน ผู้บังคับบัญชาจะส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ได้หรือไม่
- คำตอบ ได้ ไม่ว่าข้าราชการผู้ได้รับอนุญาตให้ไปฝึกอบรมภายในประเทศ จะมีเวลาปฏิบัติราชการน้อยเพียงใด เพราะเป็นกรณีที่ไม่ต้องห้ามตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๔) อยู่แล้ว

๓. คำถาม ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ และกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ผู้บังคับบัญชาจะส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีนั้นให้แก่ข้าราชการดังกล่าวตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียนฉบับนี้ได้หรือไม่

คำตอบ หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีหรือดีเด่น สมควรได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเกินกว่า ๑ ชั้น ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนก็อาจส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการดังกล่าวเป็นกรณีพิเศษ ๑ ชั้นได้ แต่ถ้าหากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นสมควรได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเพียงชั้นเดียว ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนก็ไม่อาจส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการดังกล่าวเป็นกรณีพิเศษได้

๔. คำถาม นายเดือน ได้รับอนุญาตให้ไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๓๒ และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๓๓ และผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของนายเดือนแล้วปรากฏว่าได้คะแนนอยู่ในระดับปกติ ผู้บังคับบัญชาจะส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้นายเดือน ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๓ ได้หรือไม่

คำตอบ ได้ เพราะในระหว่างวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๓๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๓ นายเดือนมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๘ เดือน ๓๐ วัน (ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๓๒ ถึงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๓๒ มีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๑ เดือน ๑๕ วัน และระหว่างวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๓๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๓ มีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๖ เดือน ๑๖ วัน) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือข้าราชการผู้นี้มีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๘ เดือนพอดี

๕. คำถาม การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการตามข้อ ๑.๒ และข้อ ๒.๓ ของหนังสือเวียนฉบับนี้ ซึ่งจะต้องมีผลการปฏิบัติงานโดยได้คะแนนอยู่ในระดับดีหรือดีเด่น สมควรได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีเกินกว่า ๑ ชั้นนั้น

จะต้องเป็นผู้อยู่ในโควตาการเลื่อนชั้นเงินเดือน ๒ ชั้น ด้วยหรือไม่

คำตอบ ไม่ต้องอยู่ในโควตา

๖. คำถาม ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับเงินเดือนเท่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่หรือสูงกว่าขั้นสูงซึ่งเป็นชั้นเฉพาะตัว และไม่ได้เลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม มาแล้ว ต่อมาได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนผู้นั้นย้อนหลังไปในวันที่ ๑ ตุลาคมนั้น ได้หรือไม่

คำตอบ ไม่ได้ ผู้บังคับบัญชาจะส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการดังกล่าวได้ตั้งแต่วันที่ผู้นั้นได้เลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นต้นไป และส่งได้ไม่เกิน ๑ ชั้น เท่านั้น

๗. คำถาม นายโชคดี ดำรงตำแหน่งนิติกร ๗ เมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๓๓ ได้รับการปรับอัตราเงินเดือนตามบัญชีกำหนดการปรับอัตราเงินเดือนที่คณะรัฐมนตรีกำหนดเป็นชั้น ๑๕.๐๕๐ บาท ซึ่งเป็นชั้นเฉพาะตัวและสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งในระดับ ๗ ครั้นถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๓ ผู้บังคับบัญชาจะใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือเวียนฉบับนี้ส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้นายโชคดีเป็นกรณีพิเศษ ๑ ชั้น ได้หรือไม่

คำตอบ ไม่ได้ เพราะไม่เข้าหลักเกณฑ์ตามหนังสือเวียนฉบับนี้ กล่าวคือ นายโชคดีมิได้เป็นผู้ที่ไม่ได้เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีในวันที่ ๑ ตุลาคมมาก่อน และมีได้เป็นผู้ที่ได้เลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ นายโชคดีจะเข้าหลักเกณฑ์ทั้ง ๒ ข้อ ดังกล่าว กรณีก็จะต้องได้เลื่อนชั้นเงินเดือนตั้งแต่วันที่เลื่อนตำแหน่ง มิใช่เลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม เหมือนกรณีปกติ

๘. คำถาม นายบุญดี เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๓ เป็นชั้น ๑๕.๕๐๐ บาท ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในระดับ ๖ แล้ว เมื่อถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๔ จึงไม่อาจเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี ๒๕๓๔ ได้ ต่อมา นายบุญดีได้เลื่อนชั้นดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๗ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๓๔ ผู้บังคับบัญชาจะส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้นายบุญดีตามหลักเกณฑ์ของหนังสือเวียนฉบับนี้ได้หรือไม่

คำตอบ ได้ โดยส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๓๔ ซึ่งเป็นวันที่นายบุญดีได้เลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๗

๙. คำถาม กรณีตามข้อ ๘ ถ้า นายบุญดีได้เลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๗ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๕ ผู้บังคับบัญชาจะส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้นายบุญดีตามหลักเกณฑ์ของหนังสือเวียนฉบับนี้ได้หรือไม่ หากได้ เมื่อถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๕ ผู้บังคับบัญชาจะส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการดังกล่าวได้อีกหรือไม่

คำตอบ ผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีประมาณ ๒๕๓๕ ให้นายบุญดีในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นวันที่ข้าราชการผู้นี้ได้เลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๗ ได้ และถ้าหากในรอบปีที่แล้วมานายบุญดีอยู่ในหลักเกณฑ์ที่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ผู้บังคับบัญชาก็อาจส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีประมาณ ๒๕๓๖ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๕ ให้แก่ข้าราชการดังกล่าว ๑ ชั้น หรือ ๒ ชั้น แล้วแต่กรณีได้อีกตามปกติ

๑๐. คำถาม ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับเงินเดือนเท่าขั้นสูงหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ซึ่งเป็นชั้นเฉพาะตัว และไม่ได้เลื่อนชั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๒ มาแล้ว ต่อมาหากผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนผู้นั้น



ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยออกคำสั่งในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๓๓ แต่ให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๓ กรณีนี้ผู้บังคับบัญชาจะส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการดังกล่าวย้อนหลังไปในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๓๓ ได้หรือไม่

คำตอบ ไม่ได้ เพราะหนังสือเวียนฉบับนี้ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๓๓ เป็นต้นไป แต่คำสั่งเลื่อนตำแหน่งมีผลย้อนหลังไปก่อนวันที่หนังสือเวียนฉบับนี้ใช้บังคับ อย่างไรก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีเป็นพิเศษให้แก่ข้าราชการตามปัญหานี้ กรณีก็จะต้องขออนุมัติ ก.พ. ตามข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๔)

๑๑. คำถาม ผู้บังคับบัญชาจะส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้แกผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน และผู้ได้รับเงินเดือนเท่าขั้นสูงหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามหนังสือเวียนฉบับนี้ได้เอง โดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ. ทุกระดับหรือไม่

คำตอบ ได้ทุกระดับ แต่สำหรับการเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๙ ขึ้นไป ก็จะต้องขออนุมัติคณะรัฐมนตรีก่อนด้วย

๑๒. คำถาม หนังสือเวียนฉบับนี้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๐/ว ๗ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๐ หมายความว่า จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่จะส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีทุกระดับใช่หรือไม่

คำตอบ ไม่ใช่ เพราะหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๐/ว ๗ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๐ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา ตามแบบประเมิน ๒ แบบ คือ แบบสำหรับตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและแบบสำหรับตำแหน่งที่ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา ดังนั้น หนังสือเวียนฉบับนี้ จึงมุ่งหมายให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา โดยใช้แบบและวิธีการตามที่ได้กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๐/ว ๗ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๐ เท่านั้น ส่วนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๙ ขึ้นไปนั้น ผู้บังคับบัญชาอาจประเมินผลงานตามวิธีการที่เห็นว่าเหมาะสม และถ้าพิจารณาเห็นว่าสมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๙ ขึ้นไปรายใด เป็นกรณีพิเศษไม่เกิน ๑ ชั้น ตามหลักเกณฑ์ในหนังสือเวียนฉบับนี้แล้ว กรณีก็จะต้องนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ.อีก แต่ประการใด

๑๓. คำถาม การเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งกลับจากรับราชการทหารจะต้องถือปฏิบัติตามหนังสือเวียนฉบับนี้ หรือต้องปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๔ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๔

คำตอบ โดยที่ ก.พ. มีมติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๔ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๕ อนุมัติเป็นหลักการให้ผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ผู้กลับจากรับราชการทหาร ซึ่งได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ในปีงบประมาณที่แล้วมาน้อยกว่า ๔ เดือน เป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้ไม่เกิน ๑ ชั้น ถ้าผู้นั้นมีเวลา รับราชการทหารร่วมกับเวลาปฏิบัติราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญครบ ๔ เดือน แต่ทั้งนี้ ผู้ที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนดังกล่าวจะต้องได้รับประโยชน์ไม่มากกว่าผู้ที่มิได้ออกจากราชการไปรับราชการทหาร ซึ่งครอบคลุมถึงกรณีการเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตามหนังสือเวียนฉบับนี้อยู่แล้ว กรณีตามปัญหานี้จึงต้องให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๔ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๕



๑๔. คำถาม การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ผู้โอนมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๕๓ จะต้องถือปฏิบัติตามหนังสือเวียนฉบับนี้หรือไม่

คำตอบ แม้ว่ากรมรับโอนพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการประเภทอื่น มาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จะเป็นการบรรจุกรณีหนึ่งก็ตาม แต่ในเรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของบุคคลดังกล่าวก็ไม่จำเป็นต้องถือปฏิบัติตามหนังสือเวียนฉบับนี้ เพราะมีบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวโดยเฉพาะอยู่แล้ว กล่าวคือ มาตรา ๕๓ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน กำหนดว่า "เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาทำงานหรือเวลาราชการของผู้ที่โอนมาตามวรรคหนึ่ง ในขณะที่เป็นพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย" ประกอบกับข้อ ๕ วรรคสอง ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) กำหนดว่า "ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอนเลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดในรอบปีที่แล้วมา ก็ให้นำผลงานของผู้นั้นทุกตำแหน่ง และทุกแห่งมาประกอบการพิจารณา" ดังนั้น กรณีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการตามปัญหานี้ จึงเป็นไปตามนัยบทบัญญัตินี้ดังกล่าวข้างต้น

๑๕. คำถาม ผู้ว่าราชการจังหวัดจะส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคในจังหวัดที่เข้าหลักเกณฑ์ตามหนังสือเวียนฉบับนี้ได้หรือไม่

คำตอบ โดยที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๓๕ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๑๘ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัด ตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมาได้ ดังนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงอาจส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคในจังหวัดตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมาได้

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคตั้งแต่ระดับ ๕ ขึ้นไปนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดจะส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษให้ได้ก็ต่อเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับมอบอำนาจจากอธิบดีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดแล้วแต่กรณีให้ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการดังกล่าวได้แล้ว

๑๖. คำถาม การออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นกรณีพิเศษตามหนังสือเวียนฉบับนี้ยังคงใช้แบบคำสั่ง คส.๒๔ ใช่หรือไม่

คำตอบ ใช่ โดยข้ามหนังสือเวียนฉบับนี้เพิ่มเติมไว้ในคำสั่ง คส.๒๔ และส่วนราชการอาจจะออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนรวมอยู่ในคำสั่งเดียวกับข้าราชการรายอื่น ๆ ก็ได้ เว้นแต่ เป็นกรณีที่หนังสือเวียนฉบับนี้กำหนดให้ออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนภายหลังวันที่ ๓๐ กันยายน เป็นต้นไป ก็อาจจะต้องแยกออกคำสั่งต่างหาก เพื่อมิให้คำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการรายอื่น ๆ ต้องล่าช้าไปด้วย●

# ประทีป ที่ได้สัมผัส

## วสิษฐ์ เกษมทรัพย์

### พิธีกร

ผมไม่เข้าใจว่า ทำไมการติดต่อกับทางราชการสักทีนี้ต้องใช้บัตรอะไรต่ออะไรตั้งหลายอย่างเพื่อที่จะพิสูจน์ว่าเราเป็นใคร ต้องมีบัตรประจำตัว มีทะเบียนบ้านตัวจริง มีหลักฐานอะไรต่อมีอะไรอีกเยอะแยะ แล้วลองคิดดูว่าถ้า Family หนึ่งมี Business ที่ต้องทำกันหลายอย่าง ถ้าจะต้องติดต่อกับทางราชการพร้อมกันหลาย ๆ คนหลาย ๆ แห่ง มีต้องคอยแย่งกันใช้หลักฐานทั้งหลายนั้นหรือ อย่างเรื่องทะเบียนบ้านตัวจริงที่บอกนั้น

ความลำบากในการติดต่อบริการอีกอย่างก็คือเรื่องสถานที่ราชการที่ตั้งกระจายกันอยู่ บางทีแทบจะคนละมุมเมือง ผมว่าน่าจะมีการวางแผน จัดให้อยู่ใกล้ ๆ กัน หรือให้อยู่ด้วยกัน เพราะรู้ว่าต้องทำเรื่องตามขั้นตอนกันอยู่แล้ว เช่น กรมศุลกากรกับการทำเรือนี้ น่าจะจัดให้มี Section ที่เขาทำงานที่เดียวกัน ถ้าทำได้ก็จะช่วยแก้ปัญหาการจราจร เรื่องรถติดไปได้ด้วยนะ

ผมเคยไปเอาของออกจากท่าเรือ คือเป็นของที่ผมส่งมาจากเมืองนอกเอง ก็เลยคิดว่าไปรับเองได้ ไปถึงเขาต้องให้กรอกแบบฟอร์ม ปรากฏว่าใช้เจ้าแบบฟอร์มนี้แทนที่จะมีไว้ให้คนมาติดต่อหยิบใช้กันได้สะดวก กลับไปอยู่กับพวกหน้าม้า ผมไปทวงถามจาก



เจ้าหน้าที่ที่ทำเรือ เขาดึงไปหยิบเอาจากพวกหน้าม้ามาให้ผมได้ พอตอนยื่นเรื่องเพื่อจะรอกออกของ ผมก็เห็นคนอื่นเขาเสียบเบงค์กันเอาไว้ด้วย เป็นใบละสิบบ้าง ยี่สิบบ้าง ผมถือว่าผมมาแต่เช้าและยื่นเรื่องไว้เป็นคนแรกและก็จะไม่ยอมเสียบเบงค์ไว้ให้คนอื่น ยื่นเรื่องเสร็จผมก็อยู่รอ เห็นพวกหน้าม้าถือเรื่องมายื่นบ้างเป็นปึกใหญ่ วางซ้อนทับของผมไว้ข้างล่าง เจ้าหน้าที่เขาก็ไม่สนใจอะไร ตรวจเช็คเอกสารปึกใหญ่ของพวกหน้าม้าที่วางซ้อนอยู่จนหมด ผมก็อดทนรอคู้ๆ ยังไม่ทำอะไร แต่พอจะถึงเรื่องของผม ปรากฏว่าเขากลับหยิบเอาเอกสารอีกปึกใหญ่จากในลิ้นชักเตรียมจะทำต่อ ผมโกรธมากเลยเข้าไปตามว่า “ขอโทษครับ ผมยื่นเอกสารไว้ก่อนคนอื่นเขาอีก จะทำให้ผมหรือเปล่า” เขาจึงได้ยอมหยิบเอาเรื่องของผมไปทำให้

ผมคิดไม่ถึงว่า การจะติดต่อกับราชการนี้ต้องมาเสียบบาทเยียบบาทให้ด้วย เรื่องอย่างนี้คิดว่าเป็นเรื่องที่แย่มาก สำหรับผมเอง ผมไม่ยอมทรอกครับ เรื่องนี้เป็นสิ่งที่ประทับใจในตัวผมเองว่า ผมได้เอาของออกจากท่าเรือด้วยตนเอง โดยไม่ต้องยอมเสียเงินได้โต๊ะให้กับเขา ก็เอาของออกมาได้ เราต้องไม่ยอมกันครับ เรื่องเสียเงินให้โต๊ะแบบนี้



## พงษ์ศักดิ์ ศัพท์เสน

### ผู้จัดการฝ่ายบริการ

โดยส่วนรวม ผมเห็นว่าดีกว่าเดิมเยอะนะครับ เช่นเวลาที่เราไปติดต่อกับทางหน่วยงานราชการต่าง ๆ ก็เห็นว่าดีขึ้น

บังเอิญผมได้ดูรายการสนทนาปัญหาบ้านเมืองที่เขาพูดกันเรื่อง "การปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน" เขาบอกว่า ทางราชการจะมีระเบียบกำหนดว่างานราชการแต่ละเรื่องจะเสร็จภายในกี่วัน มีขั้นตอนอะไรบ้าง หรือถ้าไม่เสร็จตามกำหนด ไม่เสร็จเพราะอะไร เพื่อให้ประชาชนสามารถ manage เวลาของเขาได้ ถ้าทำได้จริง ๆ จะดีมากเลย เพราะในอดีตนี้เราไม่รู้หรอกครับว่าราชการทำงานกันยังไง รู้กันแต่ว่า ถ้าอยากให้เสร็จ อยากให้เร็ว ก็ต้องอัดฉีด ต้องให้ค่าน้ำร้อนน้ำชากัน ซึ่งทำให้รู้สึกว่า ราชการนี้แย่มาก

อยากจะฝากว่า เรื่องปัญหาหรือการบริการ

ประชาชนนี้ บางทีพวกผู้ใหญ่ไม่ค่อยจะรู้ปัญหาหรอกครับ แต่พวกผู้ปฏิบัติที่ติดต่อกับประชาชนนี้มีพวกเชี่ยวชาญดินเยอะ พวกนี้แหละที่เป็นตัวปัญหา ขอเอกสารหลักฐานโน่นนี่มากมาย ขอแล้วขออีก นัดแล้วนัดอีก คนที่ติดต่อดังคอยเที่ยวไปเที่ยวมาตั้งหลายหน ก็ยังไม่เสร็จสักที

ฉะนั้น ถ้าจะบริการประชาชนให้ดีขึ้น ผู้ใหญ่จะต้องสนใจจริง ๆ คอยมาดูแลคนทำงาน ทำตัวเป็นตัวอย่างในการให้บริการ ไม่ใช่นั่งฟังลูกน้องรายงานอย่างเดียว ลูกน้องท่านอาจจะไม่มีปัญหา เพราะสั่งอย่างเดียว แต่ประชาชนเขาลำบากหรือต้องเสียค่าอะไรต่ออะไร ท่านก็ไม่เคยรู้ ตรงนี้แหละครับ ที่ผมว่าผู้ใหญ่ทั้งหลายต้องสนใจ ต้องคอยสอดส่อง และเอาจริงเอาจังอย่างที่สุดด้วย



## **บุษกร ธนสมบุรณ์กิจ**

### **วิศวกร การสื่อสารแห่งประเทศไทย**

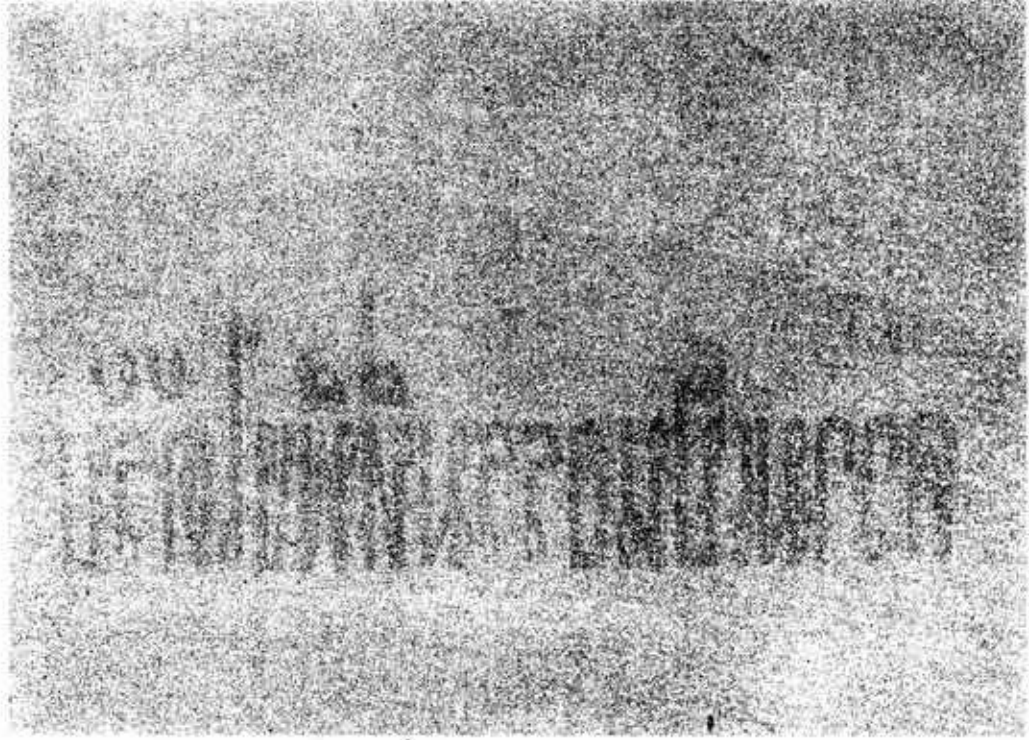
ถ้ามองในภาพรวม ก็เห็นว่า ราชการนี่ยังเป็นลักษณะที่มีขั้นตอนมาก ต้องมีเอกสารหลักฐานต่างๆ เยอะแยะ และมีการตรวจสอบกันกรงกันหลายชั้น เลยทำให้การติดต่อราชการดูว่าล่าช้า ที่น่าจะเสร็จได้เร็วก็ไม่เร็ว แต่อันที่จริง การมีระบบที่รัดกุม มีการตรวจสอบเป็นขั้นเป็นตอนนี่ก็มีข้อดีนะค่ะ เพราะผู้รับบริการจะรู้สึกมั่นใจในความถูกต้อง ถ้าทำคนเดียวแล้วเสร็จไปเลยนี่ก็อาจจะเกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย และกลายเป็นปัญหาตามมาอีกมากมายได้

เฉพาะที่ได้สัมผัสมาโดยตรง คือตอนไปติดต่อกงานที่สำนักงานเขตนี้ ต้องยอมรับมีการปรับปรุงดีขึ้นมากนะค่ะ ไม่ว่าจะขั้นตอนการติดต่อหรือข้าราชการที่เป็นผู้ให้บริการ รวดเร็วและดีขึ้นกว่าเดิมอย่างเห็นได้

ชัดเลยค่ะ

ทางราชการคงต้องปรับปรุงอีกหลายเรื่องเหมือนกัน เช่น บรรยากาศในที่ทำงาน เรื่องเอกสารและข้าวของระเกะระกะต่างๆ ถ้าเทียบกับเอกชนแล้วคงยังห่างไกลกับเขามาก ของเอกชนจะดูเป็นระเบียบ บรรยากาศก็ดี นำทำงาน พนักงานต่างก็ยิ้มหน้ายิ้มตาทำงานของตนไป เรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และชีวิตความเป็นอยู่ของข้าราชการก็รู้สึกยังลำบากนะค่ะ ปัญหาสมองไหลไม่ทราบว่าจะแก้กันเสร็จหรือยัง หรือทำได้สักแค่ไหน โดยเฉพาะเรื่องค่าวิชาชีพของงานวิชาชีพทั้งหลาย อย่างที่ขนาดเป็นรัฐวิสาหกิจนะค่ะ วิศวกรก็ยิ่งถูกบริษัทเอกชนมาดึงตัวไปตั้งเยอะ ส่วนใหญ่เข้ามา ๓ เดือน ๖ เดือน เขาก็ไปอยู่บริษัทกันแล้ว





## สาริกา เพชรสมบัติ

### โปรตุเกสเซอร์

ลาได้รับประสบการณ์ที่ประทับใจจากราชการ เมื่อไม่นานมานี้เองค่ะ คือกระเป๋าสตางค์หาย และต้องไปทำบัตรประจำตัวประชาชนใหม่ ที่นี้ที่อยู่ของลาที่เคยไปทำบัตรใบเดิมเป็นเขตบางกอกใหญ่ แต่ตอนนี้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านเป็นเขตคลองสาน พอไปเขตคลองสานเพื่อยื่นคำขอทำบัตร เจ้าหน้าที่ก็บอกว่าจะมีหนังสือให้ลาถือไปที่เขตบางกอกใหญ่ เพื่อให้ทางเขตบางกอกใหญ่รับรองให้ว่าลาเคยทำบัตรที่เขตบางกอกใหญ่มาก่อนจริง แล้วทางเขตคลองสานจึงจะทำบัตรให้ได้

ลาบอกว่า จากเขตคลองสานไปเขตบางกอกใหญ่ระยะมันไกลนะ ทางราชการไม่มีวิธีอื่นที่ดีกว่านี้หรือ ทางเจ้าหน้าที่เขาก็บอกว่า ลานะยังโชคดี เคยมีกรณีอย่างของลานี้แหละ เขาเคยทำบัตรประชาชนที่นครศรีธรรมราช เมื่อจะมาทำบัตรใบใหม่ที่เขต ก็ต้อง

กลับไปขอให้ทางนครศรีธรรมราชรับรองให้ก่อนเหมือนกัน

เรื่องเกี่ยวกับราชการนี้ ลาคิดว่าระบบราชการน่าจะอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้มากกว่านี้ อย่างเรื่องนี้ ราชการอาจจะหาวิธีการที่จะตรวจสอบหรือติดต่อขอให้รับรองกันเอง หรือใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร เพื่อติดต่อถึงกันได้ง่ายๆ ไม่ต้องให้ประชาชนเป็นผู้เดินทางกลับไปกลับมาให้ลำบาก

สังเกตดูจะเห็นว่า งานราชการ มักจะเป็นการทำงานที่ถือเอาประโยชน์ของราชการ แต่คิดถึงแต่ความสะดวกสบายในการทำงานของตัวข้าราชการเองเป็นที่ตั้ง โดยไม่ต้องสนใจว่าประชาชนที่เขาต้องมาติดต่อเกี่ยวข้องกับตัว จะได้รับความยากลำบากหรือไม่พอใจบ้างเลย

# ๕๕ ๖๖ ความเป็นธรรมที่พึงได้รับ

-เบิร์ต-

สิ่งหนึ่งในชีวิตที่ข้าราชการประสงค์จะได้รับ นอกจากค่าตอบแทนที่สมมูลย์กับการยังชีพ สวัสดิการ ที่ทางราชการให้กับตนและครอบครัวแล้ว ก็น่าจะได้แก่ ความเป็นธรรมในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือเท่าเดิม (หากเป็นตำแหน่ง ที่มีอะไรดี ๆ อยู่) การเลื่อนขั้นเงินเดือนชนิดที่มากกว่า ๑ ขั้น โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น เช่น การได้รับทุนให้ไปเรียนต่อ หรือฝึกอบรมยังต่างบ้านต่างเมืองที่มีความเจริญมากกว่าบ้านเรา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจะถูกลงโทษ ลงทัณฑ์ทางวินัยย่อมน้องต้องการได้รับความเป็นธรรม มากกว่าเรื่องอื่นใดทั้งสิ้น เพราะไม่ว่าตนเองจะถูกหรือ ผิดก็ขอให้ได้มีโอกาสแสดงข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็น ตลอดจนพยานหลักฐานต่าง ๆ ให้ผู้มีหน้าที่พิจารณา ได้ทราบ โดยหวังว่าจะช่วยผ่อนหนักเป็นเบาหรือร้าย กลายเป็นดีได้บ้าง

ความเป็นธรรมที่ข้าราชการผู้ถูกดำเนินการทาง วินัยหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดพึงจะได้รับ มิใช่จะ มาจากผู้บังคับบัญชาของตนเท่านั้น แต่ยังมีบุคคล อื่นหลายกลุ่มที่มีส่วนเอื้อให้เกิดความเป็นธรรมได้ เราเริ่มต้นมองจากจุดแรกที่ถูกกล่าวหาจะต้องประสบ ไปจนกระทั่งจุดสุดท้ายของกระบวนการทางวินัย แล้วคงจะเห็นว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาจะต้องพบกับสิ่งใดบ้าง

**ผู้สืบสวน** บุคคลนี้หรือกลุ่มบุคคลนี้ ได้แก่ ผู้ที่ ได้รับคำสั่งมาจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นผู้เสาะแสวง หาความจริงในกรณีที่มีการกล่าวหาเกิดขึ้นว่า เรื่องราวเป็นอย่างไร วิธีการของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไปตามหลักของธรรมชาติและสภาพแวดล้อม หากกรรมดีของผู้ที่ถูกกล่าวหายังพอหลงเหลืออยู่ ก็จะมีโอกาสได้เล่าแจ้งแถลงไขให้ผู้สืบสวนได้ทราบ ความเป็นมาของเรื่อง ได้แก้ตัว ได้แสดงพยานหลักฐาน ของตน หรือบอกให้ทราบว่าจะไปหาพยานหลักฐาน

ได้ทันที ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นการช่วยให้ผู้บังคับบัญชาที่สั่งการลงมาได้ทราบข้อเท็จจริง และได้ใช้ดุลพินิจในการวินิจฉัยได้ถูกต้อง แต่หากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในชั้นแรกนี้ขาดเสียซึ่งคุณธรรมแล้ว ผู้ที่ถูกกล่าวหา คงจะรู้สึกอ้างว้างจะหันหน้าไปพึ่งใครหรือระบายความทุกข์ร้อนกับใคร ก็ไม่ทราบว่าจะเกิดผลดีหรือไม่ ทั้งยังไม่ทราบว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับรายงานที่ไม่สมบูรณ์ แล้วจะตัดสินใจอย่างไร จะมีการต่อสู้ร้องขอให้มีการพิจารณาใหม่ได้หรือไม่ เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วผู้นั้น คงจะขาดสมาธิหรือจิตใจที่ฝึกฝนในการทำงาน และหากจะมองไกลออกไป ผลเสียย่อมจะเกิดขึ้นกับหน่วยงานอย่างแน่นอน

**คณะกรรมการสอบสวน** คราวนี้มาเป็นกลุ่มก้อนเลยทีเดียว นับตั้งแต่ ๓ คนขึ้นไปเป็นอย่างน้อย ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ถ้าคดีใหญ่ก็อาจจะมากขึ้นไปอีกเป็น ๕ หรือ ๖ คนเข้าไปโน่น ในจำนวนนี้ย่อมจะแตกพวกแตกพันธุ้ออกไปได้บ้าง แต่อย่างไรก็ตามผู้ถูกกล่าวหาทุกคนย่อมปรารถนาที่จะได้ให้ด้วยคำกับคณะกรรมการที่ตั้งมั่นอยู่ในความยุติธรรม มีความเป็นกลาง ยอมรับฟังและพิจารณาหลักฐานต่าง ๆ ที่นำมาแสดง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเป็นบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติดังที่กล่าวมา ก็แทบจะพูดได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหากำลังมองเห็นนรกขุมน้อยอยู่ตรงหน้า ไม่ว่าจะก้าวพ้นหรือไม่ ทั้งนี้ ก็เนื่องมาจากสาเหตุที่ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเป็นเรื่องที่เรียกว่าร้ายแรง หากกรรมการสอบสวนฝึกฝนเข้าข้างฝ่ายกล่าวหา ไม่ยอมรับฟังพยานหลักฐานที่นำไปแสดง แล้วเสนอความเห็นไปยังผู้ที่สั่งแต่งตั้งว่าผู้ถูกกล่าวหาทำผิดจริงจนที่สุดต้องได้รับโทษทัณฑ์ทางวินัยนั้น ย่อมเป็นเรื่องเศร้าที่ใครไม่เจอก็คงไม่รู้สึกละ

**ผู้บังคับบัญชา** คนสำคัญคนหนึ่งในชีวิตของข้าราชการที่จะมองข้ามไม่ได้ การที่จะมีผู้บังคับบัญชาที่ดี ที่ถูกใจหรือไม่นั้น คงจะขึ้นอยู่กับกรรมเก่าหรือ

วิบากกรรมที่เคยสร้างร่วมกันมาแต่ชาติปางก่อน โดยสังขารแล้วผู้บังคับบัญชาก็ยังคงเป็นมนุษย์ปุถุชนที่บรรจุกอยู่ด้วยรัก โลภ โกรธ หลง การจะเอนเอียงไปในทางหนึ่งทางใดก็ต้องถือว่าเป็นเรื่องปกติ แต่ต้องอย่ามากเกินไป หากเอียงเสียจนตกขอบ บรรยากาศในการทำงานก็คงอยู่ในขั้นที่เต็มไปด้วยมลพิษ เป็นการเร่งให้มีตำแหน่งนักวิชาการทางด้านการศึกษาเกิดขึ้นหลายตำแหน่ง เมื่อหันกลับมาดูทางด้านวินัย หากผู้บังคับบัญชาจะใช้ดุลพินิจในการวินิจฉัยสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งไปตามอำนาจของตนโดยอาศัยความรักความชังอันเป็นส่วนตัวเข้ามาเป็นองค์ประกอบด้วยแล้ว ความเป็นธรรมย่อมไม่บังเกิดอย่างแน่นอน บุคคลที่อยู่ในพรรคฝ่ายค้านหรือไม่ใช่ฝ่ายค้านเพียงแต่ไม่ได้ร่วมพรรคเดียวกับผู้บังคับบัญชาย่อมจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบ บางคนบอกว่าเรื่องนี้มันเป็นธรรมดาของโลก แต่ทุกคนที่ถูกดำเนินการทางวินัย ก็ต้องได้รับความยุติธรรมมิใช่หรือ

**องค์กรกลาง** แหล่งสุดท้ายที่ข้าราชการผู้ถูกดำเนินการทางวินัยฝากความหวังไว้ องค์กรกลางที่ว่านี้มีได้หมายความว่าเฉพาะคณะบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้มาทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยเรื่องทางวินัยเท่านั้น แต่ยังคงรวมไปถึงเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่กลั่นกรองเรื่องการดำเนินการทางวินัยที่ส่วนราชการต่าง ๆ รายงานไป แล้วเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการดังกล่าวด้วย คณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่วางนี้ย่อมเป็นที่คาดหวังว่าจะมีความเป็นกลางและเที่ยงธรรมอย่างยิ่ง มิใช่ว่าหากมีการพิจารณาเรื่องที่มีการฝากฝังกันมา ผลการพิจารณาจะออกมาในทางบวก แต่ในทางตรงกันข้าม หากไม่มีการฝากฝังก็พิจารณาไปตามเนื้อผ้า ถ้าเป็นเช่นนี้ ข้าราชการที่ไม่มีเส้นสายหรือไม่รู้จะฝากตัวกับใคร ก็จะไม่มีความคุ้มครองปกป้องหรือแก้ตัวแทน แล้วเราจะหาความเป็นธรรมได้จากที่ใด ขอภาวนาอย่าให้การพิจารณาวินิจฉัยขององค์กรกลางเป็นไปในทำนองนี้เลย

นั่นคือหลายกลุ่มบุคคลที่ระบบราชการวางไว้ให้เป็นผู้สืบสวนหาความจริงและพิจารณาวินิจฉัยพฤติการณ์ของข้าราชการที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดความเป็นธรรมและความยุติธรรมที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้จะหยิบยื่นให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาย่อมมีคุณค่าทางจิตใจอย่างล้นเหลือ ไม่ว่าผู้นั้นจะทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ภาคราชการมีหลายสิ่งหลายอย่างที่ด้อยกว่าภาคเอกชนหรือแม้แต่รัฐวิสาหกิจ แต่สิ่งหนึ่งที่พึงต้องโดดเด่นและเหนือกว่าก็คือ ความเป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัย ผู้ที่มีอำนาจลงโทษลงทัณฑ์ก็ขออย่าคิดว่าข้าราชการนั้นมีสิทธิที่จะร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ได้อีกมันเป็นความทุกข์ใจอันสาหัสสำหรับผู้ที่ถูกกล่าวหาหรือถูกดำเนินการทางวินัย และยังถ้าหากขาดความเป็นธรรมด้วยแล้ว การจะอยู่รับใช้ราชการด้วยจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยความภักดี ย่อมจะลดน้อยลงไปด้วย และเราคงต้องยอมรับว่าระบบและระเบียบของทางราชการในบางเรื่องล้นล้นยุ่งเหยิงจนยากที่จะทำความเข้าใจ

เข้าใจ และมีมากมายจนนึกไม่ถึง โอกาสที่ข้าราชการจะกระทำผิดระเบียบแบบแผนมีมาก หรือบางคนกระทำไปด้วยความหวังดีต่อราชการแต่เกิดไปผิดระเบียบเข้า ถ้าผู้มีอำนาจในการพิจารณาความผิดจะถือถือว่าทำความผิดแล้วต้องรับโทษ โดยไม่ได้พิจารณาด้วยความเป็นธรรมหรือเอาใจเขามาใส่ใจเรา ท่านผู้อ่านลองคิดดูเถิดว่า สิ่งที่ข้าราชการได้รับตอบแทนจากพฤติกรรมของตนจะบันทอนขวัญและกำลังใจสักขนาดไหน เราจะตั้งความหวังได้หรือไม่ว่า ฝ่ายที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยจะมีใจที่เที่ยงธรรม พิจารณาสิ่งที่ผิดเป็นผิด ถูกเป็นถูก เพื่อให้ผู้ที่ทำความผิด ยินดีจะรับโทษที่เหมาะสม และจะได้ปรับปรุงแก้ไขตนเองในภายภาคหน้า ขออย่าให้มีการอาศัยกระบวนการทางด้านวินัยเป็นเครื่องมือในการทำลายซึ่งกันและกัน หรือการล้างแค้น หรือถือเป็นโอกาสที่จะได้ใช้อำนาจ จนกระทั่งกลายเป็นธรรมที่อยู่ติแล้วเลย ●



**ผู้พิพากษา กับ พยานคนชื่อ**

**"คุณสาบานใช้มีธว่าจะพูดแต่ความจริง"**

**"ครับ ผมสาบาน"**

**"คุณทราบดีใช้มีธว่าจะเกิดอะไรขึ้น ถ้าคุณพูดไม่จริง"**

**"ครับ ผมทราบ คือ...ฝ่ายเราอาจจะชนะคดี"**



โลกกว้าง  
ด้วย  
กองทุน



## ทุน UWC.

\*พหุเชิญ ลักกิตโร

ในบรรดาทุนการศึกษาของต่างประเทศที่ให้แก่นักเรียนไทยนั้น ทุน UWC. เป็นทุนหนึ่งที่อาจจะเพิ่งเป็นที่รู้จักของผู้ปกครอง หรือนักเรียนที่สนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศ ทุน UWC. คืออะไร มีความเป็นมาอย่างไร และผู้สนใจจะขอรับทุนนี้ได้อย่างไร ก็คงจะต้องตามไปดูกันแล้ว

ทุน United World Colleges หรือ UWC. เป็นทุนที่องค์การ United World Colleges ซึ่งมีชื่อในภาษาไทยว่า องค์การสหสากลวิทยาลัย เป็นผู้ให้แก่นักเรียนจากประเทศต่าง ๆ ในกว่า ๕๐ ประเทศทั่วโลกไปศึกษาที่วิทยาลัยในเครือขององค์การ องค์การนี้เป็นองค์การการกุศลระดับนานาชาติ มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่กรุงลอนดอน ประเทศอังกฤษ ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๐ องค์ประธานปัจจุบัน คือ เจ้าฟ้าชายชาร์ลส์ มกุฎราชกุมารแห่งประเทศอังกฤษ

\*นักวิชาการสอบ กองการสอบ สำนักงาน ก.พ.

วัตถุประสงค์ขององค์การ คือ ส่งเสริมสันติภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างชาติโดยให้การศึกษาเป็นพลังช่วยรวมประเทศ และชนเชื้อชาติต่าง ๆ ให้มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

องค์การสหสากลวิทยาลัย เริ่มให้ทุนนี้กับประเทศไทยเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. ๒๕๑๙ โดย Sir Ian Gourlay ประธานกรรมการบริหารขององค์การในขณะนั้นได้เดินทางมาประเทศไทย และได้เข้าพบ ม.ร.ว. คึกฤทธิ์ ปราโมช นายกรัฐมนตรีสมัยนั้น การพบกันของบุคคลสำคัญในครั้งนั้นได้หารือกันถึงเรื่องการให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนจากประเทศไทย เพื่อไปศึกษา ณ วิทยาลัยในเครือขององค์การ และได้หารือเรื่องการแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการระดับชาติขององค์การสหสากลวิทยาลัย ประจำประเทศไทย เพื่อทำหน้าที่ประสานงานกับสำนักงานใหญ่ และวิทยาลัยต่าง ๆ

ในเครือขององค์การอีกด้วย ซึ่ง ม.ร.ว.คึกฤทธิ์ ปราโมช ได้เชิญ นายเสริม วินิจฉัยกุล เป็นประธานคณะกรรมการ และประธานคณะกรรมการได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง แต่ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการใหม่ เนื่องจากประธานและคณะกรรมการบางท่านเสียชีวิตลง บางท่านซึ่งเป็นชาวต่างชาติต้องเดินทางกลับประเทศของตน และโดยที่การดำเนินงานขององค์การนี้เป็นไปเพื่อสาธารณกุศล และเพื่อประโยชน์โดยตรงต่อการศึกษาของเยาวชนไทยอย่างแท้จริง ทั้งยังช่วยส่งเสริมเกียรติภูมิของประเทศไทยในสังคมนานาชาติอีกด้วย ท่านนายกรัฐมนตรีจึงเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่อ ๆ มา ซึ่งชุดปัจจุบันมี นายอาสา สารสิน เป็นประธานคณะกรรมการ และสำนักงาน ก.พ.เป็นสำนักงานชั่วคราวในการดำเนินงานของ

องค์การสหประชาชาติวิทยาลัย ประจำประเทศไทย

นั่นคือที่มาของทุน UWC. สำหรับรายละเอียดต่าง ๆ ของทุนนี้ ท่านผู้อ่านคงอยากทราบว่าคืออะไรบ้าง

ก. ลักษณะของทุน : UWC. เป็นทุนไปศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามหลักสูตร International Baccalaureate หรือ IB ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาวิชาเทียบเท่าปีสุดท้ายของโรงเรียนมัธยม และปีแรกของวิทยาลัย มีระยะเวลาการศึกษา ๒ ปี ในวิทยาลัยต่าง ๆ ในเครือขององค์การ ซึ่งขณะนี้มีทั้งสิ้น ๗ แห่ง คือ

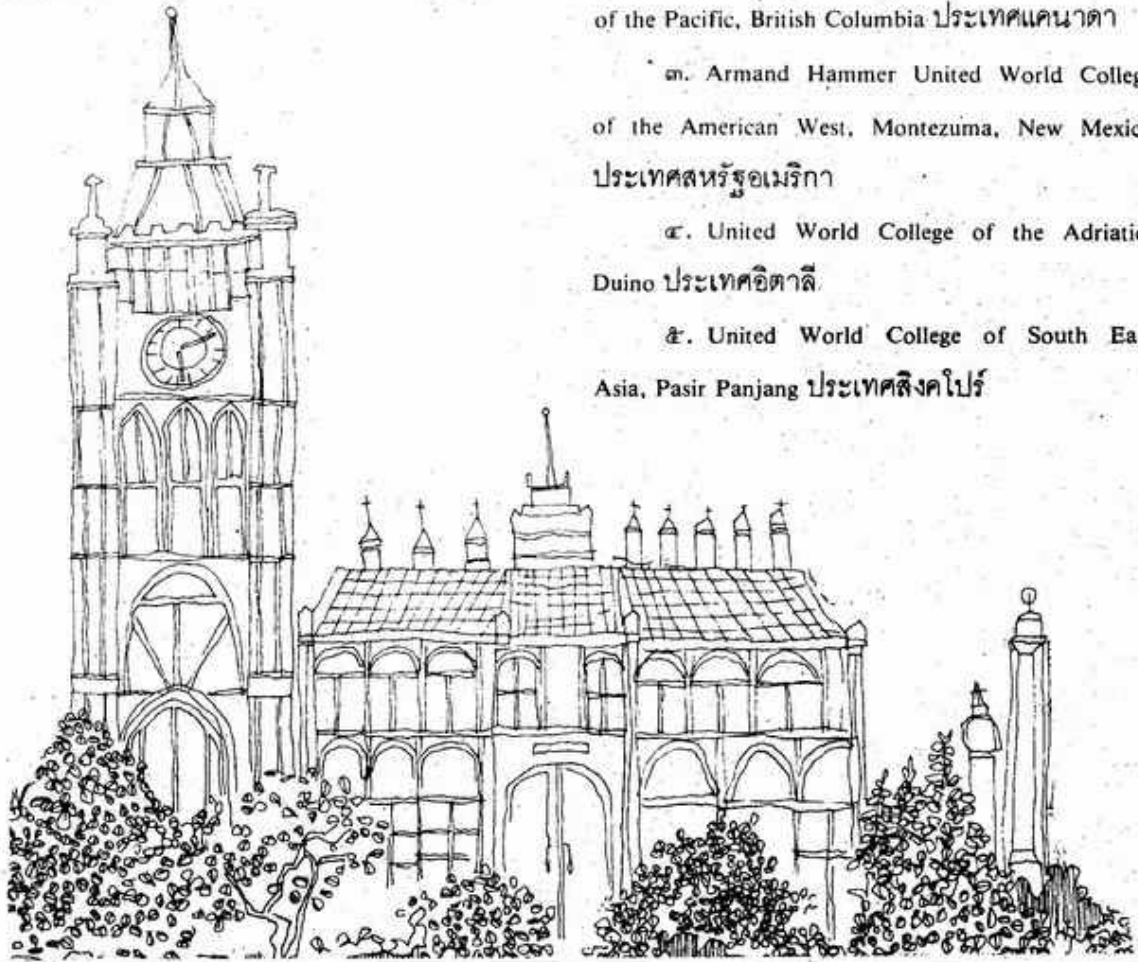
๑. United World College of the Atlantic, South Glamorgan ประเทศอังกฤษ

๒. Lester B. Pearson United World College of the Pacific, British Columbia ประเทศแคนาดา

๓. Armand Hammer United World College of the American West, Montezuma, New Mexico ประเทศสหรัฐอเมริกา

๔. United World College of the Adriatic, Duino ประเทศอิตาลี

๕. United World College of South East Asia, Pasir Panjang ประเทศสิงคโปร์



๖. Waterford Kamhlaba United World College of Southern Africa, Mbabane ประเทศสวาซิแลนด์

๗. Simon Bolivar United World College of Agriculture, Caracas ประเทศเวเนซุเอล่า

วิทยาลัยตามที่กล่าวมาแล้วนั้น มีลักษณะพิเศษ คือ ให้การศึกษาตามปรัชญาสำคัญขององค์การสหประชาชาติ ที่ต้องการส่งเสริมสันติภาพ และความเข้าใจอันดีระหว่างชาติ สภาพของวิทยาลัยเหล่านี้จัดเป็นเสมือนหนึ่งชุมชนนานาชาติ เปิดโอกาสให้เด็กหลายเชื้อชาติ ศาสนา และภูมิลำเนาที่แตกต่างกันได้อยู่ร่วมกัน เรียนร่วมกัน และทำประโยชน์ให้กับสังคมร่วมกัน โดยให้แต่ละคนได้เรียนรู้เรื่องราวของสังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างจากประเทศของตนเพื่อเป็นพื้นฐานให้เด็กแต่ละคนมีความเข้าใจอันดีต่อมนุษยชาติทั้งปวงต่อไป

เมื่อผู้ได้รับทุนสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรที่หลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย ได้เทียบความรู้ให้เท่ากับประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีสิทธิสมัครเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ในประเทศต่าง ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ แคนาดา เป็นต้น รวมทั้งประเทศไทยได้ด้วย แต่สำหรับประเทศไทยนั้นนักเรียนที่ได้รับทุนไม่สามารถกลับมาสอบเข้ามหาวิทยาลัยในประเทศไทยในปีการศึกษาที่นักเรียนเหล่านั้นสำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยในเครือขององค์การได้ทันที แต่จะต้องไปรอสอบในปีการศึกษาถัดไป เนื่องจากมหาวิทยาลัยในประเทศไทย มีการสอบเข้ามหาวิทยาลัยในเดือนเมษายน แต่ภาคการศึกษาของวิทยาลัย ปิดภาคประมาณเดือนพฤษภาคม

ข. การให้ทุน : ทุนขององค์การสหประชาชาติวิทยาลัย เป็นทุนที่ไม่มีเงื่อนไข การที่จะให้ทุนหรือไม่ และเป็นจำนวนเงินเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับการพิจารณา

ของวิทยาลัยแต่ละแห่ง เท่าที่ผ่านมหาวิทยาลัยที่เคยให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนไทย ได้แก่วิทยาลัย ณ ประเทศแคนาดา สหรัฐอเมริกา อิตาลี อังกฤษ และสิงคโปร์ โดยวิทยาลัยแต่ละแห่งจะให้ทุนการศึกษาไม่เท่ากัน บางแห่งผู้ปกครองไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ แต่บางแห่งจะต้องจ่ายเงินสมทบด้วย เช่น วิทยาลัย ณ ประเทศอิตาลีจะออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด แต่วิทยาลัย ณ ประเทศแคนาดา ผู้ปกครองจะต้องออกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับกิจกรรมระหว่างการศึกษา ค่าเสื้อผ้าและเครื่องนุ่งห่ม และค่าเดินทางไป-กลับ เป็นเงินประมาณ ๖๕,๐๐๐ บาทต่อปี เป็นต้น แต่ในอนาคตกคณะกรรมการระดับชาติขององค์การสหประชาชาติวิทยาลัยประจำประเทศไทย มีแผนการณ์ที่จะหาทุนมาสมทบเพื่อที่ผู้ปกครองจะได้ไม่ต้องเป็นภาระจ่ายเงินสมทบเช่นที่เคยปฏิบัติมาอีก

ค. การคัดเลือกนักเรียนเพื่อรับทุน : ในปีที่ผ่าน ๆ มาประมาณเดือนมกราคม หรือเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี คณะกรรมการระดับชาติขององค์การสหประชาชาติวิทยาลัย ประจำประเทศไทย จะประกาศรับสมัครคัดเลือกนักเรียนไทย เพื่อรับทุนไปศึกษา ณ วิทยาลัยในเครือขององค์การ ซึ่งทางสำนักงานใหญ่ที่กรุงลอนดอนแจ้ง จำนวนโควตาสำหรับนักเรียนไทย และวิทยาลัยแต่ละแห่งแจ้งให้ทุนมาโดยจะแพร่ข่าวทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ และศูนย์ข่าวการสอบของสำนักงาน ก.พ. พร้อมทั้งส่งจดหมายไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั่วประเทศ เพื่อขอความร่วมมือในการแพร่ข่าว และขอให้ส่งรายชื่อ นักเรียนที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดและสนใจที่จะสมัครกลับมายังคณะกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการจะส่งใบสมัคร กลับไปให้ผู้มีรายชื่อกรอกและส่งกลับคืนมา เพื่อดำเนินการคัดเลือกด้วยการทดสอบข้อเขียนวิชาภาษาอังกฤษ และการสัมภาษณ์ต่อไป

## คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร

๑. มีอายุระหว่าง ๑๖-๑๘ ปี
๒. กำลังศึกษาอยู่ในประเทศไทย. ไม่ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ และไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญของกระทรวงศึกษาธิการในปีที่รับสมัคร
๓. มีผลการเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ เฉลี่ย ไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้
๔. มีผลการเรียนในวิชาภาษาอังกฤษตลอดปีการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ เฉลี่ย ไม่ต่ำกว่า ๓.๐๐
๕. มีสัญชาติไทย
๖. มีลักษณะที่จะเป็นผู้นำ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่จะเป็นตัวแทนของคนไทยในสังคมนานาชาติได้
๗. มีสุขภาพและพลานามัยสมบูรณ์ มีความสนใจในกิจกรรมนอกหลักสูตร เช่น กีฬา ดนตรี หรือการช่วยเหลือชุมชน และเคยเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านั้น

## เอกสารในการสมัคร

นักเรียนที่สนใจจะต้องแจ้งความจำนงขอสมัครผ่านโรงเรียนที่นักเรียนเรียนอยู่ ซึ่งทางโรงเรียนจะส่งรายชื่อมายังคณะกรรมการเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ส่งใบสมัครพร้อมทั้งแบบฟอร์มใบรับรองของทางโรงเรียน และใบยินยอมของผู้ปกครองให้รับทุนกลับไปให้

สำหรับเอกสารการสมัคร ซึ่งผู้สมัครจะต้องส่งผ่านทางโรงเรียนมาอีกเช่นกันนั้น ประกอบด้วย

๑. รูปถ่าย ขนาด ๒ นิ้ว จำนวน ๒ รูป

๒. เอกสารแสดงผลการเรียนตลอดปีในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔
๓. สำเนาเอกสารทางราชการแสดงวัน เดือน ปี เกิด เช่น สำเนาทะเบียนบ้าน สูติบัตร เป็นต้น
๔. ใบรับรองของทางโรงเรียนว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการกำหนด
๕. ใบยินยอมของผู้ปกครองให้รับทุน



๖. ผู้ได้รับทุน : นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๙ จนถึงปัจจุบัน คณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกนักเรียนไทยเพื่อรับทุนไปศึกษาที่วิทยาลัยในเครือขององค์การ รวม ๓๑ คน ได้แก่ทุนไปศึกษาที่ประเทศแคนาดา จำนวน ๑๕ คน ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน ๙ คน ประเทศอิตาลี จำนวน ๓ คน ประเทศอังกฤษ จำนวน ๒ คน และที่ประเทศสิงคโปร์ จำนวน ๒ คน และทุกคนที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร International Baccalaureate แล้วบ้างก็ศึกษาต่อมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ บ้างก็กลับมาศึกษาต่อในประเทศไทย

นักเรียน หรือผู้ปกครองที่สนใจเกี่ยวกับทุน UWC. โปรดคอยติดตามข่าวได้ในช่วงเดือนมกราคม หรือ กุมภาพันธ์ ของทุกปี หรืออาจสอบถามได้ทุกวันในเวลาราชการ ที่กองการสอบ สำนักงาน ก.พ. หรือ โทร. ๒๔๑-๐๕๐๕ ●



# สำนักงาน ก.พ. เปิดแนะแนวการศึกษาต่อต่างประเทศเป็นกลุ่ม

บริการด้านการศึกษาต่อต่างประเทศของสำนักงาน ก.พ. ก็ก้าวรุดหน้าไปอีกก้าว เมื่อได้มีการเปิดบริการแนะแนวการศึกษาต่อต่างประเทศเป็นกลุ่มเป็นประจำขึ้น นอกเหนือจากการแนะแนวเป็นรายบุคคลที่ทำประจำอยู่แล้ว โดยบริการใหม่นี้ได้เริ่มกันแล้ว ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ปีนี้ โดยมีกำหนดการแนะแนวทุกวันอังคารและพฤหัสบดีของทุกเดือน ดังนี้

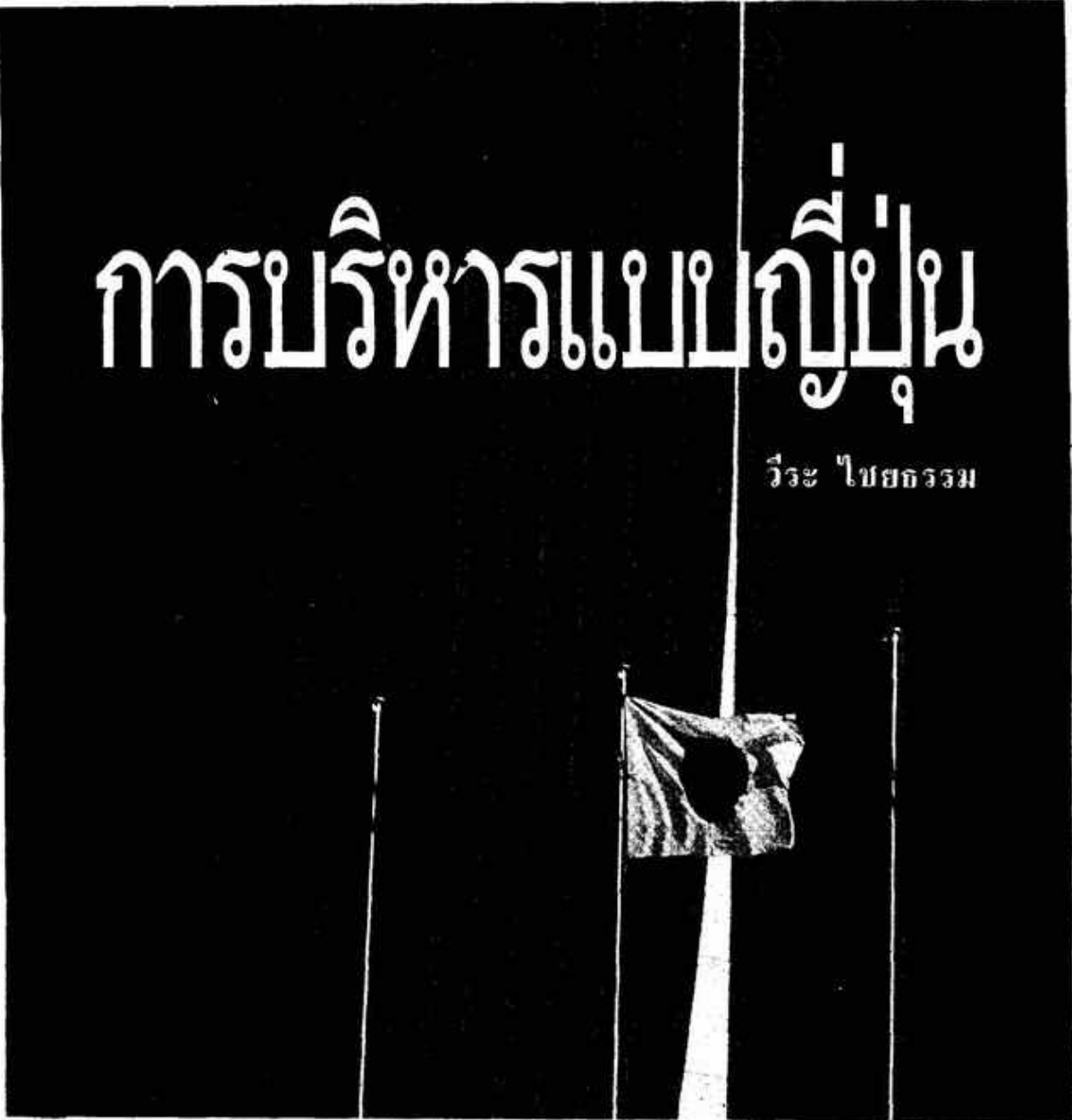
อังคารสัปดาห์ที่ ๑ ของเดือน	สหรัฐอเมริกา
พฤหัสบดีสัปดาห์ที่ ๑ ของเดือน	อังกฤษ
อังคารสัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน	ออสเตรเลีย
พฤหัสบดีสัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน	ญี่ปุ่น
อังคารสัปดาห์ที่ ๓ ของเดือน	แคนาดา
พฤหัสบดีสัปดาห์ที่ ๓ ของเดือน	นิวซีแลนด์
อังคารสัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน	ฝรั่งเศส
พฤหัสบดีสัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน	เยอรมัน

สิ่งที่จะได้รับจากการแนะแนวคือ ข้อมูลเกี่ยวกับการไปศึกษาในประเทศต่างๆ และเอกสารที่มีประโยชน์ ชมวีดีโอ สไลด์ และพบผู้แทนสถาบันการศึกษาจากต่างประเทศในบางโอกาสด้วย

ผู้สนใจเชิญเข้ารับการแนะแนวได้ตามกำหนดวันข้างต้น ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่เวลา ๙.๐๐ ถึง ๑๑.๐๐ น. ที่ห้องกิจกรรมการศึกษาต่างประเทศ กองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ตรงข้ามทำเนียบรัฐบาล หรือจะติดต่อสอบถามก่อนได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๒๘๑-๙๔๔๒ หรือ ๒๘๑-๙๔๔๓ หรือ ๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๑๒๘, ๑๒๙, ๑๓๐, ๑๓๑, ๑๓๓ ในวันเวลาราชการ

# การบริหารแบบญี่ปุ่น

วีระ ไชยธรรม



หลายท่านคงจะเคยได้ยินคำกล่าวที่ว่า เดิมต้องไปเรียนทางการบริหารในประเทศทางด้านยุโรป หรืออเมริกา แต่ปัจจุบันนี้กลับหันมาสนใจทางด้านญี่ปุ่น แม้แต่ญี่ปุ่นเองก่อนหน้านี้เคยส่งคนไปเรียนทางการบริหารจากสหรัฐอเมริกา แต่ปัจจุบันนักเรียนจากสหรัฐอเมริกาจะมาเรียนที่ญี่ปุ่นและมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ท่านผู้อ่านคงได้ยินได้ฟังเกี่ยวกับกลุ่มพัฒนาคุณภาพ (Q.C. หรือ Quality Circles) ที่มีผู้กล่าว

ว่าเกิดขึ้นที่อเมริกา แต่มาเจริญเติบโตที่ญี่ปุ่น ซึ่งเป็นเรื่องจริง เพราะวิธีการทำงานแบบ Q.C. นั้นกลายเป็นเรื่องปกติของญี่ปุ่นไม่ว่าจะในด้านธุรกิจหรือราชการไปแล้ว

ในข้อเขียนนี้ผู้เขียนจะไม่กล่าวย่อในเรื่อง Q.C. เพราะท่านเคยได้ยินได้ฟังมานานแล้ว แต่จะกล่าวถึงแนวความคิดในการบริหารของญี่ปุ่นและนักวิชาการทางด้านการบริหารแนวใหม่

คนญี่ปุ่นมีความเชื่อว่าการบริหารงานใด ๆ จะประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ นั้น ผู้บริหารระดับสูงสุดมีส่วนสำคัญ คือ จะต้องมีความรอบรู้ในงานอย่างลึกซึ้ง (Thick or indepth knowledge of their field) และมีกลยุทธ์ที่จะบริหารงานอย่างฉลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางตัวบุคคลและการใช้คนที่เหมาะสม สามารถทำให้เขามีความรัก ความผูกพันกับองค์กรให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อที่จะดึงเอาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในผู้ปฏิบัติงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Henry Mintzberg ศาสตราจารย์ทางด้านการบริหารมหาวิทยาลัย McGill เมือง Montreal, Canada ผู้เขียนหนังสือ "Mintzberg on Management" ได้กระจายแนวความคิดเรื่องการบริหารที่ให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับกลางศึกษาวิเคราะห์และตัดสินใจร่วมกัน หรือการบริหารแบบระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน (Bottom-Up Management) นักวิชาการผู้นี้มีความเชื่อว่า การเรียนการบริหารมิใช่เรียนจากตำรา แต่ต้องเรียนจากประสบการณ์จริง หรือจากการปฏิบัติงานจริง จึงจะได้ผลดี ทำให้ผู้เรียนมีความรู้จริง และสามารถปฏิบัติงานได้ ศาสตราจารย์ Mintzberg ได้ปฏิเสธที่จะสอนนักศึกษาปริญญาโททางการบริหาร ซึ่งไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน เพราะไม่เกิดผลดีทั้งทางด้านสังคม หรือทางเศรษฐกิจ และศาสตราจารย์ผู้นี้เองที่กล่าวว่า ญี่ปุ่นเป็นผู้ค้นพบวิธีการบริหารงานที่ถูกต้อง

เพื่อสนับสนุนแนวความคิดนี้ใคร่ขอยกตัวอย่าง คือ โครงการศึกษาปริญญาโททางการบริหารธุรกิจแบบญี่ปุ่น (M.S.J.B.S. : Master of Science in Japanese Business Studies) ซึ่งคัดเลือกนักศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแล้ว จากชาติต่าง ๆ ไปเรียนภาคทฤษฎีที่ The University of Hawaii แล้วมาฝึกงานในบริษัทที่ญี่ปุ่น โครงการนี้มีนักศึกษาไทยไปเรียนสำเร็จมาแล้ว

เรื่องประสบการณ์หรือการให้ปฏิบัติได้จริงนี้ ญี่ปุ่นจะเน้นหนักมาก โครงการที่น่าสนใจอีกโครงการหนึ่งคือ โครงการปริญญาเอกทางด้านวิทยาศาสตร์ของ Japan Societies for the Promotion of Science ซึ่งจะคัดเลือกนักศึกษาจากประเทศต่าง ๆ ที่ได้ผ่านงานการสอนหรืองานวิจัยมาแล้วไปศึกษาและวิจัยระดับปริญญาเอกในมหาวิทยาลัยชั้นนำของญี่ปุ่นโดยไม่ต้องศึกษา course work แต่จะเดินทางไปศึกษาและวิจัยอยู่ที่ญี่ปุ่นปีละประมาณ ๒ - ๓ เดือน ในระยะเวลาประมาณ ๕ ปี ทำการวิจัยและเสนอผลการวิจัยต่อคณะกรรมการ เมื่อผลการวิจัยมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับก็จะได้รับปริญญาเอกสาขานั้น ๆ นักศึกษาจากประเทศไทยสำเร็จปริญญาเอกจากโครงการนี้แล้วเป็นจำนวนมาก โดยได้รับคัดเลือกให้รับทุนในโครงการนี้มากที่สุดในกลุ่มประเทศแถบเอเชีย

โครงการทำนองเดียวกันนี้อีกโครงการหนึ่งคือโครงการของ Hitachi Scholarship Foundation ซึ่งคัดเลือกอาจารย์ นักวิจัย จากมหาวิทยาลัยของประเทศต่าง ๆ ในเอเชียไปศึกษาระดับปริญญาโทเอกทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการพลังงานในมหาวิทยาลัยชั้นนำของญี่ปุ่น

นอกจากนั้น นักศึกษาที่เรียนระดับปริญญาเอกทางสังคมศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยญี่ปุ่น อาทิเช่น เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ แม้ว่า จะเรียนจบ course work แล้วก็ไม่อาจจะสำเร็จสมบูรณ์ในเวลาที่กำหนด เพราะมหาวิทยาลัยต้องการให้ปฏิบัติงาน ผลิตผลงานใหม่ในสาขานั้น ๆ ให้ปรากฏเป็นที่ยอมรับ และเสนอผลการศึกษาค้นคว้าและวิจัยที่มีคุณภาพถึงระดับจึงจะได้รับปริญญาเอก ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาหลังจากจบ course work แล้วเป็นเวลาถึง ๕ หรือ ๑๐ ปี

ส่วนเรื่องที่สนับสนุนให้การบริหารงานแบบญี่ปุ่นเป็นผลดีจนเป็นที่ยอมรับและมีผู้หันมาสนใจศึกษามากขึ้น น่าจะได้แก่คุณภาพของคนญี่ปุ่น ซึ่ง

จะได้รับการปลูกฝังสิ่งสมมาตั้งแต่เด็ก ในเรื่องความ มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบในหน้าที่ จนกระทั่ง เข้าศึกษาในระดับสูงขึ้นมาตามลำดับ และเข้าทำงาน ทั้งทางด้านธุรกิจเอกชนและภาคราชการ นักเรียนที่ เรียนเก่งจึงมีโอกาสดำเนินการศึกษาในมหาวิทยาลัยชั้นนำ นักศึกษาที่จบจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ เช่น มหาวิทยาลัยโตเกียว มหาวิทยาลัยเกียวโต มีความสมัครใจที่จะ ทำงานราชการอยู่เป็นจำนวนมาก และเมื่อทำงาน แล้ว คนญี่ปุ่นจะมีความผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างมาก มุ่งหวังจะให้องค์กรเจริญก้าวหน้า เมื่อองค์กร เจริญก้าวหน้าแล้วจะมีผลมาถึงผู้ปฏิบัติงานทุกคนด้วย

“Ringi System”, Bottom-Up Decision ของญี่ปุ่น การบริหารแบบให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม (Participative Management) ซึ่งเป็นที่รู้จักกันใน สหรัฐอเมริกานั้น ในญี่ปุ่นมีระบบการทำงานใน ลักษณะคล้ายคลึงกันคือ Ringi System ซึ่งสนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างเสนอความคิดเห็น หรือข้อ เสนอเกี่ยวกับงานหรือวิธีการทำงานไปยังผู้บังคับ บัญชาระดับสูงตามลำดับ เมื่อผู้บังคับบัญชานั้น ๆ ได้ตรวจสอบและอภิปรายซักไซ้ไล่เลียงกับเจ้าหน้าที่ ผู้นั้น ตลอดจนแก้ไขให้เหมาะสมแล้วก็เสนอต่อไปจน กระทั่งถึงผู้บริหารระดับสูงสุด ข้อเสนอที่ได้รับการปรับ ปรุงแก้ไขจนเป็นที่ยอมรับก็จะนำไปถือปฏิบัติได้ ระบบ นี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานญี่ปุ่นกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรอย่างสูง

นอกจากนี้สิ่งที่องค์กรทุกประเภทของญี่ปุ่น เน้นหนักมากคือ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา (On the Job Training) ซึ่งนอกจากเป็นเรื่องที่ทำได้ ละรวดเร็วเวลาน้อย ได้พัฒนาคนและงานไปด้วยแล้ว ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับ บัญชากับผู้บังคับบัญชาก็ด้วย ทำให้ผู้บังคับบัญชามีโอกาสพิจารณาบุคคลที่จะเลื่อนตำแหน่งระดับสูงขึ้น ในโอกาสต่อไปด้วย

เทคนิคอีกอย่างหนึ่งที่หน่วยงานของญี่ปุ่นใช้ กับผู้ปฏิบัติงานก่อนที่จะเลื่อนไปสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ระดับกลาง หรือระดับสูง คือ การสลับเปลี่ยนหมุนเวียน ให้มีประสบการณ์ในงานหลาย ๆ ด้าน (Rotation) โดยปกติแล้วผู้บริหารระดับกลางและสูงจะปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในตำแหน่งเดิมประมาณ ๒ - ๔ ปี สำหรับในระบบ ราชการของญี่ปุ่นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติหน้าที่จนมี อายุถึงประมาณ ๕๕ ปีแล้ว หากไม่อาจจะเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้นได้อีก ด้วยเหตุผลประการใดก็ตาม ผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะแนะนำให้ลาออกเพื่อไป ทำงานใหม่ (Recommended Resignation) หรือ ไม่ก็ลาออกเอง (Voluntary Resignation) เพื่อเปิด โอกาสให้ผู้บังคับบัญชาระดับรองลงไปได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นมาแทนที่และมีตำแหน่งว่างสำหรับรับบรรจุผู้ที่ สำเร็จการศึกษาใหม่ นับเป็นสปีดที่ดีของคนญี่ปุ่น ที่เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่เข้าทำงานได้มากขึ้นและ ผู้ที่ลาออกไปก็ยังสามารถปฏิบัติงานอย่างอื่นที่เป็น ประโยชน์ต่อประเทศญี่ปุ่นโดยส่วนรวมอยู่ต่อไปที่สภาพ และร่างกายยังอำนวย

จะเห็นได้ว่าญี่ปุ่นมีแนวความคิดเรื่องการ จัด สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Context) ให้ เหมาะสมและดึงดูดใจผู้ปฏิบัติงานให้ทุ่มเทความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มที่ ผนวก กับคุณภาพของคนญี่ปุ่นเข้าด้วยแล้วยังทำให้การ บริหารงานในองค์กรต่าง ๆ ของญี่ปุ่นประสบความสำเร็จ เป็นอย่างมาก ความเจริญก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติ งานในราชการหรือเอกชนจะไม่แตกต่างกันมาก และ เรื่องใดที่เอกชนสามารถดำเนินการได้ดีแล้วรัฐจะลด บทบาทลงไปและให้เอกชนเข้ามารับแทน เช่น กรณี การรถไฟของญี่ปุ่น เป็นต้น รัฐบาลญี่ปุ่นมีนโยบาย ที่จะลดอัตรากำลังคนภาครัฐบาลให้น้อยลง พร้อมทั้ง จะไม่เพิ่มจำนวนหน่วยงานระดับกรมให้มากกว่าเดิม ขณะเดียวกันก็ปรับปรุงเรื่องคุณภาพของคน เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ



งาน (Office Automation) มากขึ้น บริหารระบบ  
 ค่าตอบแทนให้ทันกับค่าครองชีพและทันกับภาคเอกชน  
 ทำให้ภาวะปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองไปสู่  
 ภาคอื่นเกิดขึ้นน้อยมาก เมื่อหน่วยงานภาครัฐและ  
 เอกชนมีความสมดุลย์และทำงานประสานสอดคล้อง  
 กัน จึงมีส่วนให้ญี่ปุ่นกลายเป็นประเทศมหาอำนาจ

ทางเศรษฐกิจและตัวอย่างของการบริหารที่ประสบผล  
 สำเร็จจนประเทศอื่น ๆ หันไปศึกษามากขึ้น จนกระทั่ง  
 ญี่ปุ่นมีนโยบายที่จะเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติขึ้น  
 ไปเรื่อย ๆ โดยจะให้มือนักศึกษาต่างชาติถึง ๑๐๐,๐๐๐  
 คน ในปี ค.ศ. ๒๐๐๐●

