

การสาร กราบการ

พฤษภาคม ๒๕๑๓

การจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนวิสามัญ

ระดับอาชีพ	สายอาชีพ	สายอาชีพ ๑	สายอาชีพ ๒	สายอาชีพ ๓	สายอาชีพ ๔	สายอาชีพ ๕	สายอาชีพ ๖
ระดับอาชีพ ๗							
ระดับอาชีพ ๖							
ระดับอาชีพ ๕							
ระดับอาชีพ ๔							
ระดับอาชีพ ๓							
ระดับอาชีพ ๒							
ระดับอาชีพ ๑							



วารสารข้าราชการ เป็นวารสารรายเดือน เพื่อเผยแพร่วิทยาการด้านบริหารงานบุคคล และแนวคิดในการปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

เจ้าของ บัณฑิตวิทยาลัย ก.พ. สำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา พันเอก จินดา ณแสงชล เลขาธิการ ก.พ.
นายประวิทย์ ณนกร รองเลขาธิการ ก.พ.
นายไสรจ สุจริตกุล รองเลขาธิการ ก.พ.

กองจัดการ ร.อ. ผจง กันตติเฉลิม รณ. ผู้จัดการ,
นายสมพงษ์ ตรีวิมล ผู้ช่วยผู้จัดการ

บรรณาธิการ นายสำราญ ถาวรายุศม์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ ดร. อาทิตย์ อุไรรัตน์ และ
ผู้ช่วยผู้จัดการบัณฑิตวิทยาลัย ก.พ.

กองบรรณาธิการ นายอระ แก้วไชโย ดร.วิลาศ สิงหวิสัย
นายเชิธร ธรรมาธิปที นายประเชิญ วาตกสันเทอม
นายเสริมสุข โกวิทวานิช นายชุมพล ศิลปอาชา
นายพลสิทธิ์ หนูชูชัย นายบรรักษ์ นามวัฒน์
นายศักดิ์รินทร์ สุวรรณโรจน์ นายสุพจน์ สาทรกิจ
นายอุดม มุ่งเกษม นายกำพล แก้วทนต์

ข้อเขียนในวารสารข้าราชการ เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียน ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความคิดเห็นของบรรณาธิการและคณะผู้จัดทำ

การบอกรับ สมาชิกชำระค่าบำรุงรวมค่าส่ง ๓๕ บาท
ค่อปี ถึงผู้จัดการวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก ข้างทำเนียบรัฐบาล พระนคร ส่งจ่าย
ป.ณ. หน้าพระลาน หรือติดต่อกองโทรศัพย์
๘๑๔๔๕๔ หรือ ๘๑๓๓๓๓ ก่อ ๓๔

พิมพ์ที่ไทยพิมพ์—โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์

72 ถนนบำรุงเมือง ถนนวัดสระเกษ พระนคร โทร. 812320

นายสิทธิชัย ปรีกัมศีล ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา 2513

ปี ๒๕๑๓ เดือน ๑๑

วารสาร ข้าราชการ

สารบัญ

ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๓ มีนาคม ๒๕๑๓

บทบรรณาธิการ

ข้าราชการนครบาลกับข้าราชการมูร ๒

การกำหนดอัตราเงินเดือน

ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ

ชุมพล ศิลปอาชา ๓

ภาษาอังกฤษ

พลสิทธิ์ หนูชูชัย ๑๕

ปัญหากฎหมาย ปัญหาคลัง ๒๓

จากสื่อมวลชน

ข้อสังเกตจากคณะกรรมการร่างงบประมาณ ๓๖

กฎหมายและระเบียบใหม่

สายบัว พุ่มแดง รวบรวม (๑)-(๑๒)

ข่าวสอบ ๓๕

ประโยชน์เกื้อกูลในราชการพลเรือน

ชิตติยา กรวรรณสุท ๔๐

สถาพักร้อน

ข้อหาเรือ ๕๐

ความคิดเห็น

โอศุควาญ ๕๓

บันทึกไทย ๕๗

การเลื่อนขั้นและตำแหน่งข้าราชการ

บุญสิน ชื่นสัน ๖๑

ข่าวข้าราชการ ๖๕

จดหมายถึงบรรณาธิการ ๗๒

ข้อขัณฑ์ ๗๖

ปก การจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนวิสามัญ

บทบรรณาธิการ

ข้าราชการนครบาลกับข้าราชการภูธร

ดูเหมือนว่าในวงราชการไทยเรา พอจะจำแนกข้าราชการออกได้ ๒ ประเภทด้วยกัน คือ ข้าราชการนครบาล และ ข้าราชการภูธร จะเรียกอะไรก่อนอะไรหลังนั้นไม่สำคัญ และที่แยกเช่นนี้ก็มิได้วางแผนหรือมุ่งมาตปรารภนาที่จะขับเค้นของใคร และข่มขู่ต้อยของใคร ไม่ว่าในแง่ไหนๆ ทั้งสิ้น แต่ที่หยิบยกขึ้นมากล่าวถึง ก็เนื่องมาจากพฤติกรรมตลอดจนวิธีการทำงานของข้าราชการในเมืองหลวงนั้น ออกจะมีลักษณะที่เด่นชัดแตกต่างไปจากลักษณะเด่นของข้าราชการในต่างจังหวัด อย่างไรก็ตาม มิได้หมายความว่าลักษณะเด่นที่จะกล่าวถึงนี้ จะจำกัดอยู่แต่เฉพาะในกรุงหรือนอกกรุงเท่านั้น หากแต่พบว่าเปอร์เซ็นต์และความเข้มข้น ในแต่ละแห่งต่างกัน จึงทักท้วงเอาว่าเป็นลักษณะประจำภูมิภาค

ส่วนกลาง หรืออีกนัยหนึ่ง ข้าราชการในนครหลวงนี้ ได้ชื่อว่าเป็นมันสมอง เป็นผู้วางนโยบาย และสั่งการ ระดับชาติ ก็ย่อมต้องมีความรู้ความสามารถที่จะชักใยของงานต่างๆ ที่มีมากมายและสับสนทั่วประเทศให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด และประหยัดที่สุด (ซึ่งก็ไม่ทราบว่าจะหมายความว่าอย่างไรเหมือนกัน) ส่วนราชการ กรม กอง แผนก โครงการ ส่วน ฝ่าย ก็ได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นราวกับ ดอกเห็ดปรมาณู จนกระทั่งไม่ทราบว่าใครมีหน้าที่อะไร เพียงใด แม้แต่กระทั่งหน่วยงานของตนเองจะทำอะไรบ้าง ก็บอกไม่ค่อยได้ ต้องรอให้กาลเวลามาถึง นี่ก็อะไรได้ก็ทำ เมื่อต่างคนต่างทำ เมื่อร้อยกรมพันหน่วยต่างก็ทำงานแบบนี้ ก็ไม่เป็นที่สงสัยแม้แต่น้อยว่าจะไม่เกิดที่ร้นพันแทงกันขึ้น การขยายตัวเพิ่มขึ้นของหน่วยราชการที่รวดเร็วปาน เชื้อโรค นี้ อาจอธิบายสาเหตุ

ได้หลายประการ แต่จุดสนใจของเราอยู่ที่ว่า เมื่อเกิดความสับสนวุ่นวาย จนกระทั่งไม่มีใคร เลยที่จะรู้อย่างเชื่อถือได้ว่าหน่วยงาน ไหนมีหน้าที่อะไร ขอบเขตเพียงใด ก็เกิด วิธีการทำงานอย่างหนึ่งซึ่งแพร่หลายและได้ รับความนิยมเป็นอย่างมากในเมืองหลวงขณะนี้ นั่นคือ **การประชุม** หรือจะเรียกว่า **ประชุม ประชุม ประชุม** ก็ไม่ผิดนัก แรกเริ่มเดิมที **การประชุม** คงจะเป็นวิธีการ ที่ช่วยให้งานบางลักษณะดำเนินไปอย่างได้ ผลดี แต่เมื่อเราเกิดนำ **การประชุม** เพื่อ ประสานงานมาใช้แบบ **ตะบึงตะบัน** วัตถุประสงค์ของการประชุมก็แทบจะไม่เหลืออยู่ เลย มาถึงตอนนี้จะไม่ตะเสียเลยว่ววัตถุประสงค์ของการประชุมนั้นมีอย่างไร ก็คงจะ ไร้ภูมิเอาเสียทีเดียว จึงขอเสนอแต่น้อยว่า การประชุมจะเป็น ประโยชน์ก็ต่อเมื่อต้องการ ความคิดเห็น หรือสนับสนุน หรือช่วยเหลือ ของผู้เข้าร่วมประชุม (อย่างแท้จริง) ถ้า มิฉะนั้นแล้วการประชุมจะเข้าลักษณะที่พอ สรรวจได้ดังที่เป็นอยู่ส่วนใหญ่ขณะนี้

๑. **ประชุมเพื่อแสดงฐานะ** เคี้ยวนี้ใคร รับราชการ แล้วบอกว่าไม่ประชุมหรือไม่ เคยประชุมนั้น แทบจะรู้กันทั่วๆไปนั้นไม่เป็น เสียมัย ก็พนักงานพิมพ์ดีด หรือไม่ก็นักการ

การโรง , ถ้าเป็นชั้นตรขึ้นไปแล้ว ต้องมี ประชุม ม่ายงั้นไม่โก้เลย ยังมีประชุมมาก เท่าไหร่ ยิ่งรู้ว่าใหญ่เท่านั้น และถ้าประชุม เข้า ประชุมบ่อย ประชุมเย็น ทุกวัน ๗ วัน ต่อสัปดาห์ละก็ รู้ได้เลยว่า คนนั้นต้องเป็น อย่างต่ำก็หัวหน้ากอง

๒. **ประชุมเพื่อเป็นเกียรติประวัติ** เคี้ยวนี้ เราวัดความยิ่งใหญ่ของข้าราชการกันด้วย จำนวนคณะกรรมการ หรือการประชุมที่แต่ละคนเป็นกรรมการอยู่ ข้าราชการผู้ใหญ่ บางท่านเป็นกรรมการถึง ๗๐—๘๐ คณะ บาง ท่านกว่าร้อย ไม่ทราบว่ท่านเอาเวลามา จากไหนที่จะร่วมประชุมหรือบริหารงานของ กรรมการนั้น ๆ อย่างว่าแต่แสดงความคิดเห็น ให้เป็นประโยชน์ต่อการประชุมนั้นเลย แม้ เวลาที่จะไปร่วมประชุมก็หาแทบไม่ได้อยู่แล้ว บางท่านที่ฉลาดก็ใช้วิธี “หยอกขนมกรก” คือประชุมนี้ ๑๐ นาที แล้วไปประชุมโน้น ๑๐ นาที อย่างนี้ก็ดี เพราะองค์ประชุมไม่ เสีย เบี้ยประชุมก็ได้

๓. **ประชุมเพื่อยังชีพ** ประเภทที่มุ่งหวัง สิ้นตอบแทนเป็นเงินเบี้ยประชุม ก็มีอยู่ไม่ น้อย ประเทศจะเจริญหรือล่มจม ฉันทันไม่รู้

ขอให้คณะกรรมการขึ้น แล้วฉันได้เบี้ยประชุมก็แล้วกัน ถ้าได้มีการสำรวจประเมินผลกันอย่างจริงจัง คงจะพบว่าปีหนึ่งๆ รัฐบาลต้องเสียเงินที่เป็นเบี้ยประชุมไปเท่าไร และได้ผลอย่างไรบ้าง

๔. ประชุมเพราะ “อยากดัง” บางแห่งอาศัยการประชุมเป็น เหตุ ให้ได้มีการออกทีวี หนังสือพิมพ์และสื่อมวลชนอื่นๆ บางทีเป็นการทำ เกินกว่าเหตุ ก็ไม่น้อยโดยไม่ต้องคำนึงเนื้อหาสาระที่จะประชุมกันนัก

๕. ประชุมเพื่อจกรายงานการประชุม การประชุมบางครั้งหาสาระที่เป็นแก่นสารไม่ได้เลย เป็นการ คอรัปชั่น เวลาราชการที่มากที่สุด การประชุมบางแห่งเสียเวลาอ่านรายงานการประชุมกันทีละคำ แล้วแก้ตัวสะกดการันต์กันทีละตัว ประคองว่าผู้เข้าร่วมประชุมนี้ต่างก็เป็นนักภาษาศาสตร์ จบมาจากทักษิณด้วยกันทั้งนั้น แล้วเวลาก็หมดไปด้วยการรับรองการประชุม พอคราวต่อไปก็เป็นเช่นนั้นอีก น่าสงสารคนจกรายงานการประชุมซึ่งอ้างว่ามีงานทำมากมายเสียเต็มประดา

๖. ประชุมเพื่อฝึกวาทะศิลป์ การประชุม

บางแห่งเป็นเวทีประกวด นักพูด ขอให้ได้ฟัง เป็นสบายใจ ไม่คำนึงว่าจะทำได้หรือไม่ และไม่แคร์ว่าที่พูดเป็นคั่งเป็นแควนั้น จะเป็น การดำเนิน ก็หมิ่นโยชน์ก็ตาม แต่ก็น่าแปลก ที่โลกนี้ยังถือว่า ปากเป็นเอก เลขเป็นโท หนังสือเป็นตรี ขวดีเป็นจัตวา

เท่าที่สำรวจมานี้ คงจะยังไม่หมด แต่จุดมุ่งหมายก็มีอยู่เพียงว่าถึงเวลาหรือยัง ที่เราควรเหลียวหลังดูที่ชีวะ เราเดินไปได้ไกลเพียงไหนแล้ว การทำงานของเราดำเนินเรื่องเช่นที่กล่าวมานี้มากเท่าใด ก็เปรียบเสมือนร่างมนุษย์ที่เนื้อหนังมังสา ร่อยหรอไปทุกที นับวันโครงกระดูกจะผุร่อนไป เราจึงควรเลิกเล่นละคร กันเสียที ทำอะไรที่จำเป็นและสมควร เพราะของทุกอย่างถ้าใช้ไม่ถูก ก็ย่อมเหมือนใบมีดโกนสองคม การประชุมก็เช่นเดียวกัน อาจกลายเป็นเครื่องมือที่สอนให้คนขาดความรับผิดชอบ และเป็นผลเสียกับราชการได้พอๆ กับที่จะเป็นประโยชน์ จึงควรระวัง

ฝ่ายคุณธนัน ก็ดูเหมือนว่าจะกลายเป็นนักจัดงาน กันอย่างฉกาจฉกรรจ์ แบบหาตัวจับยาก วันหนึ่งๆ คงจะต้องสาละวนกับการเตรียมต้อนรับ จองโรงแรม จัดอาหาร จัด

ดนตรี จักร์เครื่องตี และงานปฏิคมทั้งหลาย สำหรับแขกหรือที่ต่างก็หลั่งไหลมาในท้องที่ของตน ค่ายใจเป็นห่วงเป็นใยในความทุกข์สุขของชาวบ้านร้านตลาดในต่างจังหวัด งานในหน้าที่ราชการนั้น ก็ถือว่าเป็นงานอดิเรก (ที่ภาษาฝรั่งเรียกว่า ฮอบบี้) บางแห่งประสบ อุทกภัย วาตภัย ต่างก็มีข้าราชการผู้ใหญ่ เป็นห่วงเป็นใย เดินทางไปเยี่ยมเป็นจำนวนมาก จนกระทั่งมีเสียงว่า **เงินที่ต้องใช้จ่าย เป็นค่ารับรองนั้น มากกว่าความช่วยเหลือที่ได้รับเสียอีก** บางจังหวัดที่เป็นแหล่งที่น่าสนใจ ก็ต้องใช้วัสดุครุภัณฑ์ที่ได้รับปันส่วนมา เพื่อการต้อนรับจนสิ้น เช่น กระดาษโรเนียว ก็อาจนำมาโรเนียวชี้แจงประวัติความเป็นมาของจังหวัด สภาพทางภูมิศาสตร์ สังคม เศรษฐกิจของท้องที่ ตลอดจนสุนัขบัตร

สำหรับงานต้อนรับจนไม่มีจะไว้ใช้ในราชการที่แท้จริง แต่จะอย่างไรได้ ถ้าคนไทยถือสุภาษิตที่ว่า **เป็นธรรมเนียมไทยแท้แต่โบราณ ใครมาถึงเรือนชานต้องต้อนรับ** แล้วก็ปรากฏว่าแขกที่ไปเยี่ยมซึ่งได้แก่ข้าราชการส่วนกลางนี่แหละ เป็นคนไทยแท้เหมือนกันที่ต้องบอก **เจ้าที่เจ้าทาง** ล้วงหน้าว่าต้องการอะไรบ้าง

ลักษณะเด่นของนครบาลและภุร มีอยู่คงได้บรรยายมานี้ จะดีหรือไม่เพียงใด **อยากจะได้โปรดช่วยกันพิจารณาและหาทางแก้ไข เพื่อให้เวลาของเรา และทรัพยากรของชาติได้ใช้ไปในทางที่เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น.**

หนังสือที่บริการสวัสดิการ ก.พ. พิมพ์จำหน่าย

เป็นตำราขนานแท้ และ ดั้งเดิมที่ทุกท่านให้ความเชื่อถือ

๑. คำถาม—แนวตอบ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ก.พ. และ
ระเบียบปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ร.บ.
ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม ราคา ๑๐ บาท
๒. แนวตอบวัฒนธรรม ราคา ๑๒ บาท
๓. ย่อประวัติศาสตร์ไทย ราคา ๑๐ บาท
๔. คำถาม—แนวตอบ ภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์ เล่ม ๑ ราคา ๑๐ บาท
๕. คำถาม—แนวตอบ ภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์ เล่ม ๒ ราคา ๑๐ บาท
๖. คำถาม—แนวตอบ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ราคา ๘ บาท
๗. คำอธิบายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ราคา ๑๕ บาท
๘. กฎ ก.พ. พร้อมด้วยตัวบท พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน ราคา ๒๕ บาท
๙. ประมวลปัญหาและทางปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการ ฯ ราคา ๖๐ บาท

มีจำหน่ายตามร้านขายหนังสือทั่วไปทั้งในพระนคร ธนบุรี และต่างจังหวัด

หรือส่งโดยตรง

พร้อมกับส่งเงินในนามผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ. สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก พระนคร จ่ายเงินที่ ป.ณ. หน้าพระลาน

(โปรดบอกค่าส่งอีกต่างหาก คือ หนังสือตามรายการ ๑ ถึง ๖ เล่มละ ๒ บาท
ตามรายการ ๗ ถึง ๘ เล่มละ ๓ บาท ตามรายการ ๙ เล่มละ ๕ บาท)

การกำหนดอัตราเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ





ชุมพล ศิลปอาชา

สืบเนื่องจากก.ร.ที่ได้มีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนวิสามัญตำแหน่งคนขับรถยนต์ นักการและการโรงเสียใหม่ โดยได้ขยับขยายอัตราเงินเดือนคนขับรถยนต์ให้เลื่อนเงินเดือนขึ้นไปได้ถึงขั้น ๑,๒๐๐ บาท และนักการการโรงให้เลื่อนเงินเดือนขึ้นไปได้ถึงขั้น ๑,๐๕๐ บาท ปรากฏว่ามีส่วนราชการต่างๆ ได้หารือมาว่า ข้าราชการพลเรือนวิสามัญตำแหน่งอื่นๆ เช่น คนใช้ คนสวน

คนยาม ช่างพิมพ์ ฯลฯ จะให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนขึ้นไปได้เพียงไร

ก.พ. และกระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นสมควรที่จะได้พิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนวิสามัญตำแหน่งอื่นๆ เสียใหม่ให้เหมาะสมด้วย แต่เนื่องจากตำแหน่งข้าราชการพลเรือนวิสามัญดังกล่าวมีเป็นจำนวนมาก ไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จทันต้นปีงบประมาณ ๒๕๑๒ เช่นเดียวกับข้า-

ราชการพลเรือนวิสามัญ ตำแหน่ง คนขับรถยนต์ นักการและภารโรงได้ ฉะนั้น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนวิสามัญตำแหน่งอื่นๆ ได้รับ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๒ ได้ตามควรแก่กรณี ก.พ. และกระทรวงการคลังจึงได้อนุมัติการกำหนดอัตราเงินเดือน ข้าราชการ พลเรือนวิสามัญ ตำแหน่งอื่นๆ ไว้รวม ๒ ประการ* คือ

ก. ในงบประมาณ ๒๕๑๒

(๑) ข้าราชการพลเรือนวิสามัญผู้รับเงินเดือนในอัตราเทียบข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา ให้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีได้ไม่สูงกว่า ๑,๐๕๐ บาท

(๒) ข้าราชการพลเรือนวิสามัญผู้รับเงินเดือนในอัตราเทียบข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรีขึ้นไป ให้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีได้ไม่สูงกว่าชั้นสูงสุดของอันดับเงินเดือนที่กำหนดไว้นั้น

(๓) ข้าราชการพลเรือนวิสามัญผู้ใดควรได้รับเงินเดือนในงบประมาณ ๒๕๑๒ สูงกว่าที่กำหนดใน (๑) หรือ (๒) ให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัด เสนอขอให้ ก.พ. และกระทรวงการคลังพิจารณาเป็นรายๆ ไป

ข. ให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ส่งคำชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ในตำแหน่ง ข้าราชการ พลเรือนที่มีอยู่แต่ละตำแหน่ง ส่งไปยังสำนักงาน ก.พ. โดยด่วนอย่างช้าภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๑๒ เมื่อ ก.พ. และกระทรวงการคลังจะได้พิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนวิสามัญทุกตำแหน่งเสียใหม่ให้เหมาะสม และใช้บังคับได้ทันปีงบประมาณ ๒๕๑๓ ต่อไป

จากการกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนวิสามัญดังกล่าวหมายความว่า :-

๑. อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนวิสามัญเทียบชั้นจัตวา ตำแหน่งอื่นๆ นอก จากตำแหน่งคนขับรถยนต์ นักการ และภารโรง จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนขึ้นไปได้สูงสุดชั้น ๑,๐๕๐ บาท และอัตราเงินเดือนสำหรับ ข้าราชการ พลเรือน วิสามัญ เทียบชั้นตรีขึ้นไปก็จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนขึ้นไปได้ถึงชั้นสูงสุดของอันดับ

๒. การกำหนดอัตราเงินเดือนดังกล่าว เป็นการกำหนดอัตราเงินเดือนโดยทั่วๆ ไป มิได้หมายความว่า อัตราเงินเดือนของข้าราชการ พลเรือนวิสามัญ จะเลื่อนขึ้นไปได้สูง

*หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร.๐๕๐๓/ว. ๒๒ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๑

สุดเพียงชั้น ๑,๐๕๐ บาท สำหรับข้าราชการพลเรือนวิสามัญเทียบชั้นจัตวา หรือชั้นสูงสุดของอันดับสำหรับข้าราชการพลเรือนวิสามัญเทียบชั้นตรีขึ้นไป เพราะการกำหนดอัตราเงินเดือนดังกล่าวในข้อ (๓) ก็ได้เปิดโอกาสไว้แล้วว่า ถ้าส่วนราชการใดพิจารณาเห็นว่าข้าราชการพลเรือนวิสามัญผู้ใดควรได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่กำหนดไว้ ก็ให้เสนอขอให้ ก.พ.และกระทรวงการคลังพิจารณาเป็นรายๆ ไป

สำหรับข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ผู้ซึ่งยังรับอัตราเงินเดือนยังไม่ถึงชั้นสูงสุดที่กำหนด ก็อาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนขึ้นไปได้เรื่อยๆ จนกว่าจะได้รับในอัตราที่กำหนด

๓. อัตราเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในข้อ ก. มีผลใช้บังคับเฉพาะในปีงบประมาณ ๒๕๑๒ เท่านั้น สำหรับในปีต่อไปก็ต้องเป็นไปตามผลการกำหนดอัตราเงินเดือนตามข้อ ข. ซึ่ง ก.พ.และกระทรวงการคลังจะได้

กำหนดขึ้น โดยถือหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นหลักในการพิจารณาต่อไป

การสำรวจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ เพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนวิสามัญ

การดำเนินการสำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนวิสามัญใหม่ตามที่ ก.พ. และกระทรวงการคลังได้มีมติให้ดำเนินการนั้น ได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้ :-

ขั้นที่หนึ่ง สำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนวิสามัญที่มีอยู่ทุกตำแหน่ง วัตถุประสงค์ของการสำรวจก็เพื่อที่จะทราบว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนวิสามัญแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามความเป็นจริงอย่างไร วิธีการสำรวจได้ใช้แบบสอบถามหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการพลเรือนวิสามัญส่งไปให้ส่วนราชการต่างๆ ดำเนินการกรอก ดังตัวอย่างข้างล่างนี้

แบบสอบถามหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนวิสามัญ

แบบสอบถามนี้ ต้องการทราบ ข้อเท็จจริง และ รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ข้าราชการ พลเรือน วิสามัญ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณา ปรับปรุงอัตราเงินเดือน และตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนวิสามัญให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ข้อ ๑. ก. ชื่อตำแหน่งตามคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง..... ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง.....
 วุฒิ..... อัตราเงินเดือน.....
 แผนก..... กอง..... กรม.....
 กระทรวง.....

ข. ชื่อตำแหน่งที่ใช้เรียกตามลักษณะงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ _____
สังกัดแผนก _____ กอง _____

ข้อ ๒. อัตราเงินคือนของตำแหน่งตามข้อ ๑. ก.

ก. อัตราเงินเดือนเริ่มต้น ก.พ. และกระทรวงการคลัง อนุมัติให้บรรจุได้ในอัตราเงินเดือน เริ่มต้น
เทียบอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้น.....อันดับ.....ชั้น.....บาท

๗. อัตราเงินเคอนขันสูงสุด ก.พ. และกระทรวงการคลัง

☐ ไม่เคยกำหนดอัตราเงินเคียนชั้นสูงสุด

☐ เคยกำหนดอัตราเงินเคื่อนขันสูงสุดเทียบขาาราชการพลเรือนสามัญ
 ขัน.....อันตบ.....ขัน.....บาท

ข้อ ๓. หน้าทีของคำแห่งที่ปฏิบัติอยู่มีอะไรบ้าง และปฏิบัติอย่างไร โปรดอธิบายโดยละเอียด พร้อมทั้งระบุ
ด้วยว่า หน้าทีใดบ้างที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นครั้งคราว หรือเป็นฤดูกาล อนึ่ง ขอได้โปรดประมาณ
เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าทีแต่ละเรื่องดังกล่าวว่าเป็นจำนวนกี่เปอร์เซ็นต์ ของเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ
ราชการทั้งหมด

ข้อ ๔. ใช้เครื่องจักรเครื่องมือพิเศษอะไรบ้างประกอบการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวในข้อ ๓.

ขั้นที่สอง เมื่อได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนวิสามัญทั้งหมดแล้ว ขั้นตอนต่อไปได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อจำแนกตำแหน่งออกตามชนิดของงาน โดยถือหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเป็นหลักในการพิจารณา กล่าวคือ ตำแหน่งไหนมีลักษณะงานเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน ก็จัดรวมเข้าไว้ด้วยกันเป็นชนิด ประเภท หรือกลุ่มอาชีพเดียวกัน

ขั้นที่สาม ขั้นนี้เป็นขั้นการจัดแบ่งตำแหน่งต่างๆ ตามที่ได้จัดชนิด ประเภทหรือกลุ่มไว้ในขั้นที่สอง ออกเป็นระดับตามความยากง่ายของงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์การจัดระดับตำแหน่ง (Allocation Factors) เช่น พันความรู้ (Education) ทักษะ (Skills) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความคิดริเริ่ม (Initiative) อำนาจในการสั่งการหรือกระทำการที่มีผลผูกพัน (Authority to make commitments) ความรับผิดชอบในผลของการตัดสินใจ และผลของความผิดพลาด (Responsibility for decisions and consequence of cross) เป็นต้น เป็นเครื่องมือในการกำหนดระดับ

ขั้นที่สี่ เป็นการเขียนมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Specifications) ข้าราชการพลเรือน

วิสามัญซึ่งประกอบด้วย ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบและอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่ง เช่น

ตำแหน่งนักการ

ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงาน รับผิดชอบในการส่งหนังสือราชการตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นงานปกติประจำวัน ภายใต้การปกครองบังคับบัญชาโดยใกล้ชิด ตำแหน่งนี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งหนังสือราชการ หน้าที่หลักคือ ออกส่งหนังสือ และเอกสารทางราชการประเภทต่างๆ ตามกระทรวงทบวงกรมรวมทั้งตามบ้านของผู้ที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่

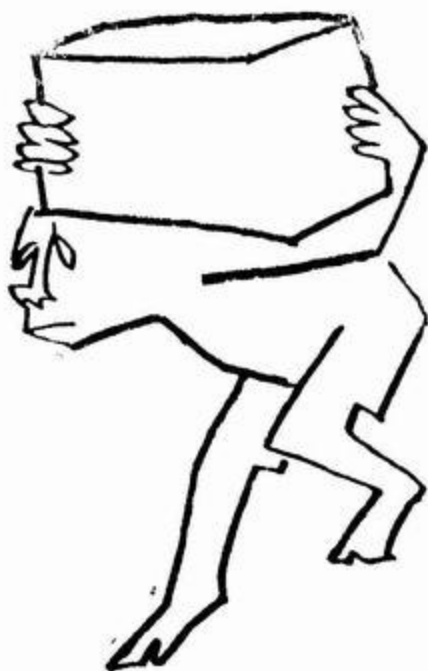
อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด ๑,๐๕๐ บาท

ขั้นที่ห้า เป็นการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่งที่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Specifications) ขึ้น (อัตราเงินเดือนขั้นต้นมิได้กำหนด เพราะเมื่อตำแหน่งข้าราชการพลเรือนวิสามัญว่างลงจะต้องตัดโอนไปเป็นลูกจ้างหรือยุบไปเลย หรือทำความตกลงกับ ก.พ. และกระทรวงการคลัง

เป็นราย ๆ ไป ในกรณี จำเป็น จะต้องคงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน วิสามัญที่ว่างนั้นไว้) ซึ่งได้กำหนดอัตราเงินเดือนโดยเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนลูกจ้างและข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะงานของตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนวิสามัญส่วนใหญ่เหมือนกัน หรือคล้ายคลึง กับลูกจ้างและข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยทั่วไปแล้ว ได้วางแผนกำหนดกัอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดไว้ดังนี้ :—

ก. สำหรับ ตำแหน่ง ข้าราชการ พลเรือนวิสามัญเทียบชั้นจัตวา

๑. งานที่ใช้แรงงานทั่วไป อัตราเงินเดือน ขั้น สูงสุดไม่เกิน ๘๑๐ บาท* เช่น ตำแหน่งคนงาน



๒. งาน ที่ใช้แรงงาน และ อาจ ต้องอาศัยความรู้ด้านหนังสือ อัตราเงินเดือน ขั้นสูงสุดไม่เกิน ๑,๐๕๐ บาท เช่น ตำแหน่ง นักการ พนักงานเดินหมาย เป็นต้น



๓. งานกึ่งฝีมือ (ฝึกหัดประมาณ ๖ เดือน) อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดไม่เกิน ๑,๒๐๐ บาท เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดดอกไม้หลวง พนักงานตัดเย็บผ้า เป็นต้น

๔. งานกึ่งฝีมือและมีความรับผิดชอบ สูง อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดไม่เกิน ๑,๓๐๐ บาท เช่น ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น

*คณะกรรมการข้าราชการในหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๔๐๓/ว. ๓๑ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๑๒



๕. งานฝีมือ อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดไม่เกิน ๑,๓๐๐ บาท เช่น ตำแหน่งช่างไม้ ช่างไฟฟ้า เป็นต้น



๖. งานเสมียนหรือธุรการทั่วไป อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดไม่เกิน ๑,๓๐๐ บาท เช่น

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ (ระดับต้น) พนักงานพัสดุ (ระดับต้น) เป็นต้น

ข. สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนวิสามัญเทียบชั้นตรีขึ้นไป อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด เป็นไป ตามที่ ก.พ. และ กระทรวงการคลังจะพิจารณากำหนดเป็นรายๆ ไป

ผลการสำรวจ และอัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนวิสามัญโดยสรุป

๑. จากผลการสำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ข้าราชการ พลเรือนวิสามัญ ทั้งหมด พบว่าหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนวิสามัญได้เปลี่ยนไปจากเดิมเป็นจำนวนมาก ชื่อตำแหน่งบางตำแหน่งเรียกอย่างเดียวกัน แต่ปฏิบัติหน้าที่จริงๆ ไม่เหมือนกัน เช่น ตำแหน่งช่างไฟ อาจหมายถึง ช่างที่ทำการต่อสายไฟฟ้า หรือผู้ที่โยนฟืนเข้าเตาไฟก็ได้ ยิ่งกว่านั้น หน้าที่ความ รับผิดชอบ ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งบางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งพนักงานเครื่องคัดค้นไม่ปรากฏว่ามีอยู่แล้ว แต่ก็ยังมีตำแหน่ง ดังกล่าวอยู่ แต่ผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่อย่างอื่น ดังนั้น ในการ

กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ข้าราชการ พลเรือนวิสามัญใหม่^๕ จึงได้ กำหนดชื่อ ตำแหน่ง และ หน้าที่ ความ รับผิดชอบเสียใหม่โดยคัดออก เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมหรือแก้ไขให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ ปฏิบัติอยู่จริง ๆ

๒. - ปรากฏว่ามีตำแหน่งข้าราชการพลเรือน วิสามัญ ที่จะต้อง ดำเนินการ กำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบ และอัตราเงินเดือนเสียใหม่ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๖,๕๗๒ ตำแหน่ง (ไม่รวม

งานที่ใช้แรงงาน

งานกึ่งฝีมือ

งานกึ่งฝีมือและมีความรับผิดชอบสูง

งานฝีมือ

งานเสมียนหรือธุรการทั่วไป

ข้าราชการพลเรือนวิสามัญในมหาวิทยาลัย และครู) มีชื่อเรียกก่อนดำเนินการสำรวจ หน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน ประมาณเกือบ ๓๐๐ ชื่อ ภายหลังได้ดำเนินการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบใหม่แล้ว ปรากฏว่ามี ชื่อตำแหน่งข้าราชการพลเรือนวิสามัญต่างกัน ประมาณ ๕๐ ชื่อ

๓. ได้กำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนไว้ในกลุ่มของงานใหญ่ ๆ ตามแนวการ กำหนดอัตราเงินเดือนดังกล่าวข้างต้นดังนี้:-

จำนวน	๑,๖๐๒ ตำแหน่ง
„	๑๖๓ „
„	๓๐๕ „
„	๒๓๔ „
„	๓,๘๖๘ „

แนวปฏิบัติภายหลังใช้อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนวิสามัญใหม่

เมื่อส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับแจ้งการกำหนดอัตราเงินเดือน ของตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนวิสามัญใหม่แล้ว อาจดำเนินการในทางปฏิบัติได้ดังนี้:-

๑. ข้าราชการ พลเรือน วิสามัญ ที่ดำรงตำแหน่ง ไม่ว่าตำแหน่งใด ก่อนมีการกำหนด

หน้าที่ความรับผิดชอบให้เปลี่ยนมาเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดขึ้นใหม่ เช่น เดิมนาย ก. ตำแหน่งภารโรง ก.พ.และกระทรวงการคลัง กำหนดขึ้นใหม่เป็นตำแหน่งนักการ ก็ให้เปลี่ยนชื่อมาเป็นตำแหน่งนักการ เป็นต้น

๒. ยกเลิก ความในหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ ๐๕๐๓/ว. ๑๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๑ และที่ สร. ๐๕๐๓/ว. ๒๒ ลงวันที่

๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๑ ในส่วนที่ขัดกันหรือ
ได้กำหนดขึ้นใหม่แล้ว

๓. การเลื่อนเงินเดือน อาจแบ่งได้เป็น
๒ กรณี คือ:

๓.๑ สำหรับ ตำแหน่ง ข้าราชการ
พลเรือนวิสามัญเทียบชั้นจัตวา จะเลื่อนเงิน
เดือนขึ้นไปได้ไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด
ที่ ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนด เช่น
นาย ก. ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนด
ให้เป็นตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ อัตรา
เงินเดือนขั้นสูงสุด ๑,๓๐๐ บาท ก็อาจ
พิจารณาเลื่อนเงินเดือน นาย ก. ขึ้นไปได้
เรื่อยๆ ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงิน
เดือน ข้าราชการ พลเรือน วิสามัญ จนถึง ชั้น
๑,๓๐๐ บาท เป็นต้น

กรณีนี้ ก.พ. และกระทรวงการคลังจะได้แจ้ง
ผลการกำหนดอัตราเงินเดือนให้ส่วนราชการ
ทราบ ซึ่งมีจำนวนประมาณ ๖,๑๒๑ ตำแหน่ง

๓.๒ สำหรับ ตำแหน่ง ข้าราชการ
พลเรือนวิสามัญเทียบชั้นตรีขึ้นไป กรณีนี้
ส่วนราชการต่าง ๆ อาจพิจารณาเลื่อนเงิน
เดือนข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ขึ้นไปได้จน
ถึงขั้นสูงสุดของอันดับเงินเดือนที่กำหนดไว้
นั้น หากเห็นว่าข้าราชการพลเรือนวิสามัญ

ผู้ใดควรได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่กำหนด ก็
ให้ส่วน ราชการ เจ้าสังกัดเสนอ ขอให้ ก.พ.
และกระทรวงการคลังพิจารณาเป็นรายๆ ไป

๔. ตำแหน่งว่าง ให้ปฏิบัติตามมติคณะ
รัฐมนตรี ตามหนังสือกรมสารบรรณคณะ
รัฐมนตรี ฝ่ายบริหาร ที่ น.ว. ๑๕๘/๒๕๔๗
ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๔๗ และหนังสือ
สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ที่ สร.
๐๔๐๓/ว. ๓๗ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๑๒
กล่าวคือ

๔.๑ เมื่ออัตราเงินเดือนข้าราชการ
พลเรือนวิสามัญ ในตำแหน่งหน้าที่งานที่
เหมือนกับลูกจ้างประจำหรือคล้ายคลึงกันว่าง
ลง และอัตราเงินเดือนนั้นมีใช้อยู่ที่เกิน
อัตรา กำลังเจ้าหน้าที่ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
ไว้ ให้ส่วนราชการ ทำความตกลงกับสำนัก
งบประมาณ ตัดโอน อัตราเงิน เดือน ที่ ว่าง
ดังกล่าวไปตั้งจ่ายเป็น อัตราค่าจ้างประจำ ชั้น
ต่ำของตำแหน่งนั้นๆ ทางหมวดค่าจ้างประจำ

๔.๒ ถ้าส่วนราชการใดเห็นว่าตำแหน่ง
ข้าราชการ พลเรือนวิสามัญใด ไม่อยู่ใน
ข่ายที่จะต้องตัดโอนไปเป็นลูกจ้างประจำตาม
ข้อ ๔.๑ และประสงค์จะคงมีตำแหน่งข้าราชการ
พลเรือนวิสามัญดังกล่าวไว้ ให้ขอทำ
ความตกลงกับ ก.พ. และกระทรวงการคลัง

ก่อน เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจะคงมีตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนวิสามัญดังกล่าวนั้นต่อไปได้

๔.๓ โดยผล ของมติ คณะรัฐมนตรี
ดังกล่าวข้างต้น การขอตั้งตำแหน่งข้าราชการ
พลเรือนวิสามัญเพิ่มขึ้นใหม่ จึงไม่น่าจะทำได้
เพราะจะเป็น การขัดต่อนโยบาย และมติคณะ
รัฐมนตรี ที่จะให้ข้าราชการพลเรือนวิสามัญมี
น้อยที่สุดหรือหมดไป

๕. อัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือน
วิสามัญ ที่ ก.พ. และ กระทรวงการคลังได้
กำหนดใหม่นี้ , มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่
ประมาณ ๒๕๑๓ (๑ตุลาคม ๒๕๑๒) เป็นต้น
ไป

สรุป

การกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน
วิสามัญใหม่นี้ ข้าราชการส่วนใหญ่ๆ ได้รับ
การขยายอัตราเงินเดือนให้สูงออกไปอีก
เช่น พนักงานขับรถยนต์ ได้รับการขยาย
อัตราเงินเดือนขึ้นสูงสุด จาก ๑,๒๐๐ บาท
เป็น ๑,๓๐๐ บาท ผู้เขียนหวังว่า การ
กำหนด อัตราเงินเดือน ข้าราชการ พลเรือน
วิสามัญโดยถือเอาหน้าที่และความรับผิดชอบ
เป็นหลักครั้งใหม่นี้ จะทำให้ ข้าราชการ
พลเรือนวิสามัญ ผู้ปฏิบัติหน้าที่และความรับ
ผิดชอบของตำแหน่งได้รับค่าตอบแทน (เงิน
เดือน) สมมูลกับงานที่ปฏิบัติตามหลัก “Equal
Pay For Equal Work” หรือ “งานเท่ากัน
เงินเท่ากัน”



แนวทางการสอบ

ภาษาอังกฤษ

ตามหลักสูตรสอบรวมชั้นจัตวา – ชั้นตรี

READING COMPREHENSION

ตอน ANSWERING A SHORT QUESTION

พลสิทธิ์ หนูบุญชัย

ผู้เขียน

Answering a Short Question (การตอบคำถามสั้น ๆ)

การตั้งคำถามสั้น ๆ ก็เพื่อทดสอบว่าผู้อ่านมีความเข้าใจความหมายของคำถามนั้น ๆ เพียงใด ถ้ามีความเข้าใจถูกต้อง ก็สามารถตอบคำถามนั้นได้ การถามและการตอบเป็น ประการสำคัญที่สุดของการสื่อความหมายอย่างหนึ่ง ถ้าการสร้างคำถามและการตอบไม่ถูกต้อง

ที่ย่อมจะไม่ได้ผลตามที่ผู้ใช้ภาษาต้องการ วิธีการสร้างคำถามให้ตอบ หรือการกำหนดคำตอบ แล้วหาคำถามที่ถูกต้องตรงกัน จึงเป็นวิธีหนึ่งที่นิยมมาใช้ในแบบทดสอบเพื่อวัดความเข้าใจ

ตัวอย่างที่ 1

When did Lom come here ?

- | | |
|-----------------|----------------------|
| a. By taxi. | c. To study history. |
| b. Yes, he did. | d. Last night. |

คำตอบของคำถามที่ขึ้นต้นด้วย Question Word “**When**” (เมื่อไร) เน้นอน ที่สุดต้องเป็นเรื่องของ (deal with) “เวลา” เมื่อพิจารณาคำตอบ

- | | |
|-----------------|---------------------------|
| a. โดยรถแท็กซี่ | c. เรียนวิชาประวัติศาสตร์ |
| b. ใช่, เขามา | d. เมื่อคืนก่อน |

ก็จะมีคำตอบ “d” เพียงข้อเดียวที่ตอบเกี่ยวกับ “เวลา” และเป็นคำตอบที่ถูกต้องของคำถาม “ ล้อมมาที่นี่เมื่อไร ”

คำถามที่ขึ้นต้นด้วย Question Words เช่น

When	คำตอบต้องเกี่ยวกับ	เวลา (time)
Where	„	สถานที่ (place)
Why	„	เหตุผล (reason)
What	}	สิ่งของ (subject) หรือ
Which		
Who	}	เหตุการณ์ (incident)
Who (m)		
How	„	บุคคล (person)
		อาการ (manner หรือ action)

ถ้ายังไม่แจ่มชัด โปรดดูตัวอย่างที่ 2

ตัวอย่างที่ 2

Why did Yupa quit her job in Bangkok ?

- a. She got a better position.
- b. She left last Tuesday.
- c. At eight thirty.
- d. She will leave next week.

“ทำไมยูพาจึงออกจากงาน (ที่ทำอยู่) ในพระนคร ” แน่นอนที่สุดคำตอบก็ต้อง
เป็น เหตุผล ที่เธอออก จึงจะเป็นคำตอบที่ถูกต้อง

- ข้อ a. เธอได้ (งาน) ที่ตำแหน่งดีกว่า
- ข้อ b. เธอทิ้ง (งานเก่า) ไปเมื่อวันอังคารที่แล้ว
- ข้อ c. เวลา 8.30 น.
- ข้อ d. เธอจะจาก (ทิ้งงานเก่า) ในอาทิตย์หน้า

จะมีคำตอบในข้อ a. เพียงข้อเดียวที่ตอบคำถามได้ว่าเธอออกจากงานเพราะ.... “เธอ
ได้งานที่ตำแหน่งดีกว่า”

คำถามอีกชนิดหนึ่งที่ต้องทำความเข้าใจก่อนจะทดลองทำแบบทดสอบ เป็นคำถาม
ที่สร้างโดยอาศัย **กริยาช่วย (Auxiliary Verb)** ซึ่งมีอยู่หลายตัว เช่น

Is	Have	Will	Do	May	etc.
Am		Would		Might	
Are	Has	Can	Does	Need	
Was		Could		Dare	
Were	Had	Shall Should	Did	Ought to	

และการสร้างคำถามโดยอาศัยกริยาช่วยนี้ นิยมใช้ 2 วิธี คือ

I. ใช้กริยาช่วยนำหน้าประโยค เช่น

	ตอบรับ	ตอบปฏิเสธ*
Do you work very hard ? (คุณทำงานหนักมากใช่ไหม)	Yes, I work very hard. Yes, I do. Yes, of course I do.	No, I do not (don't) work very hard. No, I don't. Well, I don't.
Will you be at the party ? (คุณจะไปในงานเลี้ยงไหม)	Yes, I will be at the party. Yes, I will. Of course, I will.	No, I will not (won't) be at the party. No, I won't. Well, I won't.

ถ้าคำถามใดไม่กินความเพียงผู้ถูกถามคนเดียว จะมีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ความของคำตอบอาจไม่เหมือนกัน เช่น

Are **Nipa** and **you** satisfied with this idea ?

(นิภาและคุณมีความคิดเห็นสอดคล้องกับแนวคิดอันนี้ไหม ?

* การตอบปฏิเสธบางครั้งต้องบอกเหตุผลให้ผู้ถามทราบด้วย เช่น

— Can you come at eleven o'clock this morning ?

(คุณสามารถมาตอน ๑๑.๐๐ น. เช้านี้ได้ไหม)

ตอบปฏิเสธ — แสดงเหตุผล

— No, but I can any time after two.

(ผมมาไม่ได้เวลา ๑๑.๐๐ น. แต่มาได้ทุกเวลาหลังบ่ายสองโมงแล้ว)

ตอบ — He is, but I'm not. (จะใช้ Yes, he is, but I'm not. ก็ได้)
(เขาเห็นสอกล้องด้วย แต่ผมไม่)

— He is, and so am I.
(เขาเห็นสอกล้องด้วย ผมก็เช่นกัน)

— He isn't, but I am.
(เขาไม่เห็นสอกล้อง แต่ผมเห็น (สอกล้อง) ด้วย)

— He isn't, and I'm not either.
(เขาไม่เห็นสอกล้องรวมทั้งผมก็ไม่เห็น (สอกล้อง) ด้วยเช่นกัน)

การใช้ **"too, so, either, neither"** ที่มาเกี่ยวข้องกับคำตอบ เป็นเรื่องที่น่าสนใจและฝึกฝน เพราะมีความจำเป็นต้องใช้ และต้องใช้ให้ถูกต้อง มีทั่วไปในหนังสือหลักภาษา ผู้เขียนไม่สามารถนำมากล่าวในที่นี้ได้อย่างละเอียด เพราะจะเป็นการเปลืองหน้ากระดาษมากเกินไป

กับคำถามเช่นไร และเมื่อไรจึงใช้ และจะใช้กริยาตัวใดกับประธานตัวใด จึงถูกต้อง

So	have	they	They	have	too
	are	I		are	
	did	we		did	
	can	he		can	
	do	Dang		do	
	were	ect.		were	
	could			could	
	am			am	
	etc.			ect.	

รวมทั้ง either เช่น I'm not either. เป็นต้น

และ neither.....เช่น Neither is he. เป็นต้น

II ทำเป็น Tag Questions (หรือเรียกว่า Question tag ก็ได้) ซึ่งมีอยู่ 2 แบบ

แบบที่หนึ่ง = แบบปฏิเสธท้ายประโยค ดังตัวอย่าง เช่น:

— That's your book, isn't it ?

(นั่นเป็นหนังสือของคุณใช่ไหมละ)

ตอบ — Yes, it is.

ส่วนมากคำถามแบบนี้ ผู้ถามมักคาดการณ์ว่า ผู้ตอบควร say “yes,” (เห็นด้วย) มากกว่า say “no,” (ไม่เห็นด้วย) แต่ผู้ตอบก็มีสิทธิจะตอบไม่เห็นด้วยได้ขึ้นอยู่กับความจริงของเรื่องที่ถูกนำมาสร้างเป็นคำถาม

แบบที่สอง = แบบปฏิเสธตอนหน้าของประโยค ดังตัวอย่าง เช่น

— She doesn't write letters, does she ?

(หล่อนไม่ได้เขียนจดหมายใช่ไหมละ)

ตอบ — No, she doesn't.

(เปล่าเลย หล่อนไม่ได้เขียนหรอก)

ส่วนมากคำถามแบบนี้ ผู้ถามมุ่งหวังให้คำตอบอยู่ในรูปปฏิเสธมากกว่าตอบรับ และก็ไม่จำเป็นต้องเสมอไป

ตัวอย่างที่ 3

I have to go downtown to see my relatives, **are** you planning to go downtown with me this afternoon ?

a. No, I wish to go fishing next Sunday.

c. Yes, we did.

b. Yes, I am.

d. Somboon is my sister.

ประโยคตัวอย่างที่ให้มาก่อนข้างจะยาก แต่ก็ยังเป็นประโยคที่น่าสนใจ ขึ้นต้นด้วยเงื่อนไขว่า “ผมต้องไปในเมือง (ตลาด) เพื่อเยี่ยมญาติ (แล้วตามด้วยคำถาม)..... คุณวางแผนจะไปในเมืองด้วยกันกับผมใช่ไหม”

คำตอบข้อ d. เป็นคำตอบที่ไม่เข้าลักษณะจึงตัดทิ้งไปได้ ในข้อ c. ผิดเพราะคำถามที่ถามด้วย Verb to be ต้องตอบด้วย Verb to be แต่ต้องให้คล้ายตามประธาน

ตัวอย่างเช่น

Are you from Yala ?

ตอบ Yes, I am. (ก็คือ Yes, I am from Yala.)

ถ้าจะตอบปฏิเสธ No, I am not. (No, I am not from Yala. อาจจะมาจาก จังหวัดอื่นใดที่มีชื่อยะลา)

ในข้อ a. ถ้าตอบแต่เพียงว่า " No, I wish to go fishing." ตอบปฏิเสธว่าไม่ได้ ภาระการว่าจะไปในเมืองยะลา แต่พึงประสงค์จะไปตกปลา ก็ถือเป็นคำตอบที่ถูกต้อง แต่ถ้า เพิ่ม next Sunday (วันอาทิตย์หน้า) ความก็ไม่ตรงและไม่ดีเท่าในข้อ b. ซึ่งเป็นข้อที่ถูกต้องที่สุด แม้จะเป็นการตอบแบบย่อ ก็แทนความสมบูรณ์ทั้งหมด Yes, I am planning to go downtown with you this afternoon.

ตัวอย่างที่ 4

Can you give me the correct time ? I have an appointment at 8:30.

a. I'm not busy at 6:00.

c. It's 8:00 now.

b. This is my new watch.

d. I'll meet you in the park.

จากประโยคคำถามนี้ หมายความว่า " ผู้ถามต้องการรู้เวลาที่ถูกต้องขณะที่ถาม เพราะมีนัดเวลา 8:30 น." ทำไมแต่ละข้อของคำตอบไม่ขึ้นต้นด้วย Yes, หรือ No, ตามหลัก ของคำถามที่ใช้ Auxiliary Verb สร้าง เหตุผลเพราะ — ในภาษาพูดและภาษาที่ใช้ในชีวิต ประจำวัน ทุกคนจำต้องประหยัดเวลาและคำพูดไม่ให้เยิ่นเย้อจนเกินงาม ไม่จำต้องพิถีพิถัน (formality) ตลอดเวลา ดังเช่น ในคำถามข้อนี้ ข้อเฉลย คือ "c" ถ้าจะตอบให้เต็มสมบูรณ์ ก็จะเป็นดังนี้

Yes, I can. It's 8.00 now. (แต่ละ Yes, I can. ไว้ในฐานที่เข้าใจ)

ส่วนคำตอบข้ออื่น ๆ เป็นตัวลวงเท่านั้น ซึ่งมีใจความใน

ข้อ a. ว่า: " ผมไม่มีธุระยุ่งเวลา 6.00 น."

ข้อ b. ว่า: " นี่คือนาฬิกาข้อมือเรือนใหม่ของผม "

ข้อ d. ว่า: " ผมจะพบคุณในสวนสาธารณะ "

(โปรดอ่านต่อฉบับหน้า)

ปัญหากฎหมาย ปัญหาคลัง

ปัญหากฎหมาย

ผู้ตอบ.

เสริมสุข โกวิทวานิช

นิติกรเอก กองระเบียบข้าราชการ

สมพงษ์ นิ่มนกร

นิติกรโท กองระเบียบข้าราชการ

ชนะ อินสว่าง

ผู้ช่วยหัวหน้ากอง กองวินัยและเรื่องราว

ชัยณรงค์ ละออหวล

หัวหน้าแผนกการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม

สำนักงาน ก. พ.

ตอบสมาชิกเลขที่ ๒๒/๒๕๑๒

ถาม สมมุติว่า นาง ก. ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา สอบคัดเลือกผู้ได้รับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงได้ ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นตรี และ
ได้รับการแต่งตั้งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๒ ต่อมา ใน
วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๑๒ นาง ก. ลาคลอดบุตรมีกำหนด ๔๕ วัน กลับมาปฏิบัติหน้าที่
ราชการตามเดิมในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๑๒ ทั้งนี้ นาง ก. จะครบกำหนดระยะเวลา ๖
เดือน สำหรับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ หรือในวันที่
๑๖ มกราคม ๒๕๑๓

ตอบ ตามที่มาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗
กำหนดระยะเวลาให้ผู้บังคับบัญชาส่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการที่สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก
หรือคัดเลือกได้ เพื่อทดลองให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน

๑ ปีนั้น คำว่า “เพื่อทดลองให้ปฏิบัติหน้าที่” ให้ความชัดอยู่แล้วว่า ผู้นี้ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกำหนดระยะเวลาเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาเห็นว่า เป็นผู้มีความประพฤติ ความรู้ และความสามารถ สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปหรือไม่ ตามปัญหาของท่าน เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาง ก. ลาคลอดบุตร ๔๕ วัน ในระหว่างระยะเวลาที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ นาง ก. จึงต้องทดลองปฏิบัติราชการต่อไปจนถึงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๑๒ เพื่อให้ครบกำหนดระยะเวลา ๖ เดือน

ตอบ ส.อ. ชอบ สิริनुพงศ์

เดิมผมรับราชการเป็นทหารสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๕ มณฑลทหารบกที่ ๕ บัณฑิตไอน์มารับราชการสังกัดกรมสรรพากร เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๒ ขณะรับราชการ ณ ที่ทำการสรรพากรจังหวัดพังงา ผมมีข้อข้องใจ ขอเรียนถามดังนี้

ถาม (๑) เกี่ยวกับมีข่าวว่า ผมจะถูกเรียกตัวไปปฏิบัติราชการ ณ สาธารณรัฐเวียดนามใต้ ผมจะต้องปฏิบัติอย่างไรกับทางกรมสรรพากร ซึ่งผมรับราชการอยู่ในปัจจุบัน

ตอบ ส่งหลักฐานที่แสดงว่าท่านถูกเรียกตัวไปปฏิบัติราชการ ณ สาธารณรัฐเวียดนามใต้ แล้วทางกรมสรรพากรจะดำเนินการต่อไป

ถาม (๒) เมื่อผมเดินทางไปปฏิบัติราชการดังกล่าวแล้ว ตำแหน่งเดิมที่ผมครองอยู่ จะสงวนไว้ให้ผม เมื่อกลับจากราชการสงครามดั้งเดิมหรือไม่

(๓) หากยังสงวนตำแหน่งไว้ ผมจะมีสิทธิได้รับเงินเดือนหรือไม่ หากรับได้ จะรับได้ที่ใด อย่างไร

อนึ่ง ใคร่ขอทราบว่ หากไปปฏิบัติการรบดังกล่าว โดยการยื่นใบสมัครด้วยตนเอง ผลจะเป็นไปในทำนองที่หารือมาตามข้อ (๑)–(๓) หรือไม่ อย่างไร

ตอบ ทางกรมสรรพากรจะสงวนตำแหน่งไว้ให้ครับ และท่านยังได้รับเงินเดือนต่อไปตามเดิม การรับเงินเดือน ต้องรับที่ท่านรับอยู่เดิมโดยการมอบฉันทะ

ส่วนการไปปฏิบัติการรบโดยการยื่นใบสมัครด้วยตนเอง ก็คงเป็นไปดังกล่าวข้างต้นครับ

ตอบสมาชิกจังหวัดพระนคร

ถาม ผมมีความสงสัยในเรื่องหนึ่ง คือว่ามีข้าราชการพลเรือนคนหนึ่งต้องการจะทำผิดอาญา เรื่องทุจริตักยอกเงินของทางราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงสั่งพักราชการ ต่อมาผู้นั้นได้หลบหนีคดีอาญาไป ขณะนั้นเป็นเวลานานเป็นปีแล้วไม่ทราบว่าไปอยู่ที่ไหน ตำรวจก็ยังจับตัวมาดำเนินคดีต่อไปไม่ได้ กรณีอย่างนี้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งไล่ออกจากราชการในฐานะทั้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลายาวเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้เสร็จสิ้นเรื่องกันไปเสียเลยได้หรือไม่ หรือควรจะดำเนินการอย่างไร กรุณาชี้แจงด้วยครับ

ตอบ ตามปัญหาเป็นกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้สั่งพักราชการไว้ก่อนแล้ว ต่อมาข้าราชการผู้นั้นจึงได้หลบหนีคดีอาญาไป ในเมื่อได้ถูกสั่งพักราชการไว้แล้วก็ย่อมไม่มีหน้าที่ที่จะต้องมาปฏิบัติราชการ จึงไม่มีเหตุที่จะลงโทษในฐานะทั้งหน้าที่ราชการ กรณีเช่นนี้ผู้ตอบปัญหามีความเห็นว่ ถ้ายังไม่ได้มีการตั้งกรรมการสอบสวนผู้นั้นตามความในมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๔๘๘ ในเรื่องที่ต้องการจะทำผิดอาญาผู้บังคับบัญชาก็ควรจะสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนตามความในมาตราดังกล่าวนั้นเสีย หรือถ้าได้มีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไว้แล้ว คณะกรรมการสอบสวนก็ควรจะได้ทำการสอบสวนพิจารณาให้เสร็จสิ้นไปโดยเร็วตามกฎหมาย ไม่จำเป็นต้องรอคดีอาญาให้เสียเวลาแต่อย่างใด ในเรื่องการแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบนั้น ถ้าไม่อาจแจ้งให้ทราบ ก็ดำเนินการโดยปิดสำนักคำสั่ง และแจ้งโดยหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไป ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหาอันซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการด้วย ตามนัยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๐ (พ.ศ. ๒๔๘๗) ข้อ ๕ ส่วนการเรียกผู้ถูกกล่าวหามาสอบสวนในกรณีเช่นนี้ก็อาจดำเนินการนัยเดียวกัน โดยคณะกรรมการฯ มีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งขอกกล่าวหาไป และนัดให้มาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ถ้าไม่ชี้แจงหัวข้อกล่าวหาภายในเวลาที่คณะกรรมการสอบสวนกำหนด ก็บันทึกเหตุไว้ในสำนวนการสอบสวน เมื่อสอบสวนเสร็จแล้ว พึงได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดโดยทุจริตักยอกเงิน ของทางราชการจริง ก็ดำเนินการสั่งลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ หรือหากการสอบสวน

ยังไม่ไ้ความเป็นสัจย์ เพียงแต่มีมลทินหรือมัวหมอง ก็ดำเนินการสั่งให้ออกจากราชการฐาน
มีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีที่ถูกลสอบสวนนั้น ทั้งนี้โดยดำเนินการตามกระบวนการและวิธีการ
ที่กฎหมายกำหนดไว้

ตอบ สมาชิกจังหวัดชลบุรี

ถาม ข้าราชการพลเรือนผู้หนึ่งขอสมมุติชื่อนาย ก. ถูกหัวหน้ากองส่งลงโทษตัดเงินเดือน
นาย ก. ไม่อุทธรณ์และเลยกำหนดเวลาที่จะอุทธรณ์คำสั่งนั้นแล้ว แต่เมื่อเรื่องการลงโทษราย
งานไปถึงอธิบดี อธิบดีเห็นว่าโทษยังไม่เหมาะสมและได้สั่ง “เพิ่มโทษ” เป็นลดขั้นเงินเดือน
ทั้งนี้ผมสงสัยว่านาย ก. จะอุทธรณ์คำสั่งเพิ่มโทษนั้นได้หรือไม่ เพราะพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนไม่เห็นได้พูดถึงเรื่องนี้ไว้

ตอบ ข้อกฎหมายนี้เห็นว่านาย ก. ย่อมจะอุทธรณ์ได้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๔๔๗ มาตรา ๔๗ บัญญัติไว้ว่า “ข้าราชการพลเรือนผู้ใดถูกผู้บังคับ
ส่งลงโทษฐานผิดวินัย ข้าราชการผู้นั้นต้องปฏิบัติตามทันที ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็น
ธรรม ก็มีสิทธิอุทธรณ์ได้” จริงอยู่แม้มาตรานี้จะไม่ได้กล่าวถึงเรื่องถูกสั่งเพิ่มโทษ
ไว้ด้วย แต่ก็เป็นที่เห็นได้ชัดอยู่ว่าการสั่งเพิ่มโทษนั้นก็คือการสั่งลงโทษนั้นเอง โดยสั่งลงโทษ
ให้สูงขึ้น และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๔๗ ก็ได้ให้สิทธิข้าราชการ
พลเรือนที่ถูกลงโทษอุทธรณ์ได้โดยไม่มีข้อห้ามมิให้อุทธรณ์ในเรื่องดุลพินิจวางกำหนดโทษ
หรือระดับโทษแต่อย่างใด และเมื่อได้อ่านมาตรา ๑๐๑ ประกอบด้วยแล้วก็จะเห็นได้ชัดแจ้ง
ยิ่งขึ้น กล่าวคือตามมาตรากังกล่าวในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษได้อุทธรณ์ไว้ แล้วผู้มีอำนาจพิจารณา
อุทธรณ์วินิจฉัยให้ลงโทษยืนตามคำสั่งเดิมหรือเบากว่า จะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้ แต่ถ้า
วินิจฉัยสั่งเพิ่มโทษ กฎหมายก็ยังให้สิทธิอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปได้อีกชั้นหนึ่ง
กรณีตามปัญหาที่ถามนั้นในเมื่อนาย ก. ไม่ตั้งใจในการที่หัวหน้ากองส่งลงโทษตัดเงินเดือน แต่
เมื่อถูกอธิบดีสั่งเพิ่มโทษหรือลงโทษสูงขึ้นเป็นลดขั้นเงินเดือน นาย ก. เห็นว่าตนไม่ได้รับ
ความเป็นธรรมก็ย่อมมีสิทธิอุทธรณ์ต่อปลัดกระทรวงซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปได้ ไม่มี
เหตุผลอะไรที่จะแปลกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ไปในทางตัดสิทธิ นาย ก.

ปัญหาคลัง

ผู้ตอบ

วิเชียร ไม่เรียง

รองอธิบดี

เฉลิมชัย วสันต์

นิติกรเอก

แสงอาทิตย์ บุณนาค

หัวหน้าแผนก ๑

กองบำเหน็จบำนาญ

สนิท เกษะศิริ เลขานุการกรม

ประภัสร์ พุทธรังษี หัวหน้าแผนกการเจ้าหน้าที่

กรมบัญชีกลาง

ตอมสมาชิกจังหวัดพระนคร

ถาม ข้าพเจ้าได้อ่านวารสารข้าราชการประจำเดือนธันวาคม ๒๕๑๒

ตอมสมาชิกจังหวัด

พระนครว่า

ว่า

ว่า

การครบเกษียณ คิดดังนี้คือ อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ในปีใด ต้องพ้นจากราชการเพราะ
เกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น

วิธีคิด เอา ๖๐ บวกปี พ.ศ. ที่เกิด

ได้เท่าไรก็จะต้องเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น

เช่นเกิดวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๔๕๓

จะมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ในวันที่ ๑๖ พฤษภาคม

๒๕๑๓ (๒๔๕๓ + ๖๐ = ๒๕๑๓)

จึงต้องพ้นจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๓

เป็นต้นไป

ตามวิธีคิด และตัวอย่างที่ให้นั้นก็เป็นที่น่าพอใจ แต่มีข้อสงสัยต่อไปคือ ผู้ที่เกิดวันที่ ๑๓
ธันวาคม ๒๔๕๓ คิดตามวิธีที่ให้ไว้ จะมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๒
ก็จะต้องพ้นจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๓ เป็นต้นไป จะเป็นการถูกต้องหรือไม่?

ถ้าหากเป็นการถูกต้อง ก็เป็นการขัดกับความจริง คือผู้จะต้องพ้นจากราชการ จะพ้นก่อนอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

และได้อ่านคำอธิบายในตอนล่างต่อจากวิธีคิด ก็ว่า “สำหรับผู้ที่เกิดในเดือนมกราคม กุมภาพันธ์ มีนาคม ก่อนปี พ.ศ. ๒๔๘๓ และครบเกษียณอายุภายหลังปี พ.ศ. ๒๔๘๓ เมื่อเอา ๖๐ บวกปี พ.ศ. ที่เกิดแล้ว จะต้องเพิ่มเข้าอีก ๑ ปี ทั้งนี้ เป็นผลเนื่องจากปี พ.ศ. ๒๔๘๓ สิ้นสุดเพียงเดือนธันวาคม ไม่มีเดือนมกราคม กุมภาพันธ์ มีนาคม เพราะเดือนมกราคม กุมภาพันธ์ มีนาคม เป็น พ.ศ. ๒๔๘๔ แล้ว เช่นเกิดวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๔๕๓ จะมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ในวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๑๔ จึงต้องพ้นจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๔”

ข้อความตอนท้ายนี้ไม่เข้าในเกณฑ์ข้อสงสัยที่ถาม เพราะข้อสงสัยที่ถาม ผู้เกิดเกิดในเดือนธันวาคม จะเห็น จึงขอความกรุณาได้ตอบให้หายสงสัยด้วย

ตอบ อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๓ จะต้องพ้นจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๔ เป็นต้นไป เพราะอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณ ๒๕๑๔ ซึ่งเริ่มตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๑๔

ตอบสมาชิกเลขที่ ๑๘๐/๒๕๑๒

ก. เกิดวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๔๖๓ รับราชการเป็นครูประจำบาลในเขตเทศบาล ต่อมาได้โอนเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ (ครู) เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๐๒ เวลาราชการที่ทำงานเป็นครูประจำบาลรับบำนาญทางกระทรวงศึกษาธิการ ขณะนี้รับราชการเป็นพนักงานเทศบาลอยู่ พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ ความว่า มาตรา ๑๖ “บำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุนั้น ให้แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว

ถ้าข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้ใด มีอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์ แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุได้”

มาตรา ๑๘ “ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ถึงสิบปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับบำเหน็จ

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ตั้งแต่สิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิได้รับบำนาญ”

ขอเรียนถามดังนี้

ถาม (๑) ก. อายุจะครบห้าสิบปีบริบูรณ์ในวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๑๓ ถ้าลาออกวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๓ จะมีเวลาราชการจริง ๗ ปี ๗ เดือน เวลาทวีคูณ ๒ ปี ๖ เดือนเศษ รวมเป็นเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ๑๐ ปี ๑๑ เดือนเศษ การลาออกของ ก. นี้ จะเข้าเกณฑ์ได้รับบำนาญเหตุสูงอายุหรือไม่

ตอบ เข้าเกณฑ์ได้รับบำนาญเหตุสูงอายุครับ

ถาม (๒) ตามมาตรา ๑๘ วรรคท้าย คำว่า “เวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ตั้งแต่สิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิได้รับบำนาญ” เวลาสิบปีบริบูรณ์นี้จะถือเวลาราชการจริง (เมษายน ๒๕๐๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๑๖) หรือรวมเวลาทวีคูณด้วย

ตอบ เวลาราชการปกติรวมกับเวลาทวีคูณด้วยครับ

ตอบสมาชิกจังหวัดเพชรบุรี

ถาม (๑) ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้มีอำนาจอนุมัติฎีกาในกรณีที่มีการเบิกเงินกับคลังจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดมอบอำนาจให้คลังจังหวัดทำการแทน เช่นนี้ ในแทนตำแหน่งผู้อนุมัติฎีกาจะต้องใช้ว่า “คลังจังหวัดทำการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัด” หรือไม่ ตามความเห็นของผมเห็นว่ามันไม่จำเป็น ใช้ว่า “ผู้ว่าราชการจังหวัด” ก็พอแล้ว

ตอบ คลังจังหวัดไม่ใช่ผู้ว่าราชการจังหวัด ฉะนั้น คำว่า “คลังจังหวัดทำการแทนผู้ว่าราชการจังหวัด” จึงน่าจะถูกต้องกว่าครับ

ถาม (๒) ในกรณีที่คลังจังหวัดไม่อยู่ ผู้ช่วยคลังจังหวัดรักษาราชการแทนคลังจังหวัด จะเป็นผู้อนุมัติฎีกาแทนผู้ว่าราชการจังหวัดได้หรือไม่ หรือต้องได้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการจังหวัดก่อน

ตอบ ในกรณีที่คลังจังหวัดไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ผู้ช่วยคลังจังหวัดที่รักษาราชการแทนอนุมัติฎีกาได้โดยใช้คำว่า “ผู้ช่วยคลังจังหวัดรักษาราชการแทนคลังจังหวัด ทำการแทนผู้ว่าราชการจังหวัด”.

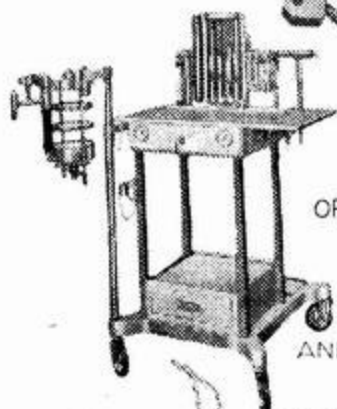
ท่านสมาชิกที่ประสงค์จะให้ตอบ**ปัญหาคลัง** โปรดส่งไปที่ **บรรณาธิการวารสารข้าราชการ สำนักงานก.พ.** และกรุณาระบุด้วยว่าจะให้ตอบในวารสารข้าราชการ หรือตอบเป็นการส่วนตัวทางไปรษณีย์

ท่านผู้ใดมีทั้ง**ปัญหาคลัง** ปัญหากฎหมาย หรือปัญหาอื่นๆ โปรดแยกถามต่างหากจากกัน เพื่อให้ได้รับคำตอบที่รวดเร็วยิ่งขึ้น สำหรับท่านสมาชิกที่ประสงค์จะให้ลงพิมพ์นามจริง ขอได้โปรดแจ้งความจำนงค์ในจดหมายที่ถามไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ACOMA Medical Industry Co., Ltd.
 2023175
**ท่านประสงค์จะสร้างหรือขยายตึก
 ผ่าตัดที่ทันสมัย**

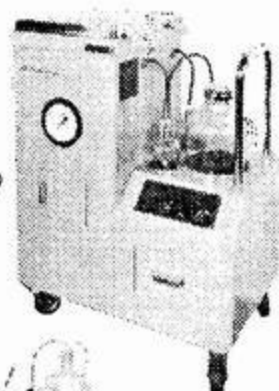


X-RAY VIEWER



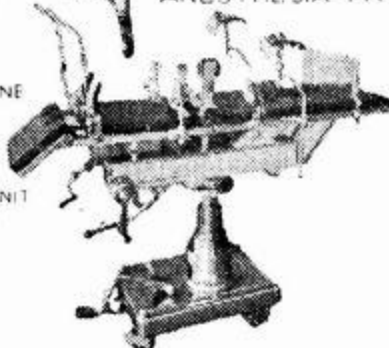
OPERATING LAMP 39

ANESTHESIA-PH

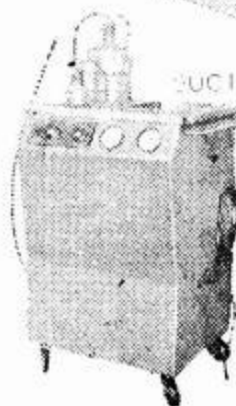


SUCTION - 35

- ANESTHESIA MACHINE
- SUCTION UNIT
- OPERATING TABLE
- OPERATING LAMP
- ELECTROSURGERY UNIT
- MOBILE TABLE-TRAY
- AUTOCIAVE
- INSTRUMENTS
- MANOMETER
- X-RAY



OPERATING TABLE
 UNIVERSAL-DELUXE



SUCTION 55

สนใจขอรายละเอียดได้

ติดต่อ **เฉลิมพงศ์** ผู้แทนจำหน่ายแต่ผู้เดียวในประเทศไทย
 39 ถนนพระพิทักษ์ พระนคร โทร. 27508

จากสื่อมวลชน

ข้อสังเกตจากคณะกรรมการ ฯ งบประมาณ

เผยแพร่ละเอียดข้อสังเกตที่คณะกรรมการ
แปรรูป รวบรวมงบประมาณ ตั้งเอาไว้เสนอให้
รัฐบาลปรับปรุงโยกย้ายหน่วยงานต่างๆ ให้
เข้ารูปเข้าร่วง เพื่อให้เกิดความประหยัดใน
การใช้งบประมาณแผ่นดิน ระบุดอกเงิน
ข้าราชการทั่วประเทศสูงมาก ต้องสำรวจ
ทั่วประเทศเพื่อจะได้รู้ว่าข้าราชการเหล่านั้นมี
เท่าใด ให้ลดค่าฟรีเมียมข้าวจนหมดภายใน
๕ ปี

ก่อนที่สภาผู้แทนจะเปิดประชุมนั้น สำนัก
งานเลขาธิการรัฐสภาได้จัดพิมพ์ร่างบันทึก
การพิจารณาแปรรูปที่ทำการมานานถึง ๓

เดือน มีข้อสังเกตของคณะกรรมการตั้ง
เอาไว้ ดังนี้

สำนักนายกรัฐมนตรี สมควรเปลี่ยนแปลง
โยกย้ายหน่วยงานเสียใหม่ดังนี้

๑. ย้ายสำนักงานคณะกรรมการตรวจสอบ
ปฏิบัติเกี่ยวกับภาษีอากร (ก.ต.ภ.) ไปสังกัด
กระทรวงการคลัง ควรให้ปฏิบัติงานโดยไม่
ต้องมีคณะกรรมการภายใต้บังคับบัญชาของ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

๒. โอนงานของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
สินค้าส่งออก(ก.ส.อ.) ไปรวมกับกรมการ
ค้าต่างประเทศ กระทรวงเศรษฐกิจ

๓. ปรับปรุงสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม เพื่อรัฐจะไม่ขาดรายได้ด้านภาษี โดยให้สิทธิประโยชน์ผู้มาลงทุนน้อยที่สุด ควรเป็นการส่งเสริมด้านการเกษตร วัตถุดิบต้องมาจากภายในประเทศ ลดจำนวนกรรมการลง

๔. ให้สำนักงานสถิติแห่งชาติ ทำความตกลงกับ ก.พ. เรื่องการใช้ข้าราชการส่วนภูมิภาคปฏิบัติหน้าที่แทนข้าราชการส่วนกลาง เพื่อมิให้ต้องเสียงบประมาณ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าพาหนะสิ้นเปลือง

๕. ยอกเงินเคียนข้าราชการทั่วประเทศทั้งไว้สูงมาก สมควรตั้งกรรมการขึ้นคณะหนึ่งทำการสำรวจกรมกองต่างๆ ทั่วประเทศว่ามีข้าราชการล้นงานเท่าใด เพื่อจะได้เอาข้าราชการนั้นไปเพิ่มให้หน่วยงานอื่นที่ขาดแคลน

๖. การตั้งอัตราเงินเดือนไม่ถูกต้อง เป็นความบกพร่องของเจ้าหน้าที่ ให้ลงโทษทางวินัย

กระทรวงการคลัง

การให้เทศบาลนครกรุงเทพกู้เงินกระทรวงการคลังเพื่อนำไปสร้างโรงงาน ฝัดยตามสัญญาที่เทศบาลทำไว้กับบริษัทก่อสร้าง และ

เริ่มใช้งบประมาณใหม่นี้เป็นการผูกมัดคณะกรรมการธิการ เป็นการไม่สมควร เพราะงบประมาณเป็นภาษีอากรเทศบาลควรใช้เงินของตัวเอง

กระทรวงเกษตร

๑. ให้รวมงานต่างๆ ของกรมการข้าว กรมกลีกรรม กรมส่งเสริมการเกษตร มาอยู่ในหน่วยเดียวกัน เพราะเป็นงานอย่างเดียวกัน เพื่อประหยัดรายจ่าย

๒. ก็นำตรวจที่ขอยืมมาปฏิบัติงาน เช่น ตรวจป่าไม้ ตรวจจรดไฟ ตรวจทางหลวง กลับไปสังกัดกรมตรวจตามเดิม แล้วให้เร่งฝึกเจ้าหน้าที่เฉพาะชั้นมาทดแทน

๓. ควรรวมงานสหกรณ์ที่แยกอยู่ตามกรมต่างๆ หลายกระทรวงมาไว้เป็นแห่งเดียวกัน เพื่อประหยัด

๔. ควรยุบสำนักงานวิชาการและวางแผน เพราะไปซ้ำกับงานของสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ

กระทรวงมหาดไทย

ครูช่วยสอนไม่ได้รับค่าตอบแทนในหน้าที่ สมควรตั้งงบประมาณค่าตอบแทนครูช่วยสอนในปี ๒๕๑๔

กระทรวงเศรษฐกิจ

รัฐบาลควรหาทางลดค่าพรีเมียมลงให้หมดภายใน ๕ ปี

สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา

สมควรยกฐานะเป็นทบวงการเมืองอิสระ ขึ้นตรงต่อหัวหน้าฝ่ายนิติบัญญัติโดยตรงให้สมกับเป็นสำนักงานของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

รัฐวิสาหกิจ

๑. การรถไฟ ควรจัดสร้างเครื่องกั้นรถยนต์

ในถนนที่มีรถไฟผ่านย่านชุมชน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ

๒. รัฐบาลควรพยายามขายโรงงานกระสอบเสีย

๓. รัฐบาลควรพิจารณาถอนตัวจากรัฐวิสาหกิจที่เห็นว่าไม่เหมาะสม ควรจะดำเนินการถอนตัวให้มากและเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

เคลวินส์ : พุทธ ๒๔ ม.ค. ๑๓

ฟรีสำหรับท่าน

วารสารข้าราชการใคร่ขอตอบแทนอุปการะคุณของท่านสมาชิกทุกท่านด้วยการให้ท่านได้รับวารสารนี้ฟรีหนึ่งปี (๑๒ ฉบับ) เพียงแต่ท่านจะช่วยกรุณาแนะนำเพื่อน ๆ ของท่านให้รู้จักวารสารข้าราชการนี้ และชักชวนให้เป็นสมาชิกใหม่ซึ่งเป็นสมาชิกใหม่เอี่ยม เพิ่มขึ้นอีกเพียง ๑๐ รายเท่านั้น เมื่อท่านรวบรวมเงินส่งให้เป็นจำนวน ๓๕๐ บาท สำหรับค่าบำรุงเป็นสมาชิกแล้วท่านก็จะได้รับวารสารข้าราชการฟรี ๑ ปี

กฎหมาย และระเบียบใหม่

มีกฎหมาย และ ระเบียบที่น่าสนใจ ประกาศใช้
ดังนี้:—

๑. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องแบ่งส่วนราชการกรมประมวลข่าวกลาง

๒. คณะรัฐมนตรี มีมติให้กระทรวงทบวงกรม ต่างๆ
ถือปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๑) การแต่งตั้งผู้แทนส่วนราชการ เข้าร่วมประชุมใน คณะกรรมการ ต่าง ๆ ที่ คณะรัฐมนตรี แต่งตั้ง หรือเข้าร่วมการพิจารณาเรื่องสำคัญๆ ส่วนราชการ เจ้าสังกัดควรจะได้พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการในระดับชั้นผู้ใหญ่พอสมควรไปร่วมประชุม โดยให้มีอำนาจเพียงพอที่จะวินิจฉัยเรื่องราวต่างๆในที่ประชุมได้ด้วย

๒) ให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆให้ความร่วมมือ แก่สำนักงานสถิติแห่งชาติในการ จัดทำ สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๑๓

๓) อนุมัติ ใน หลักการ ให้ ข้าราชการ ผู้มี รายได้ น้อยที่ประสบอุบัติเหตุถึงขาขาดแขนขาด และโรงพยาบาล ของ ทาง ราชการ ไม่มี ค่า เติมน แขน เติมน จำหน่าย ซื่ออวัยวะเทียมที่จำเป็น (เฉพาะแขน-ขา เทียม) จากร้านเอกชนได้ และให้ถือว่าเป็นค่ารักษาพยาบาลที่จะนำไปเบิกได้

๔) อนุมัติในหลักการให้สำนักงานที่ประจำอยู่ในต่างประเทศแลกเปลี่ยนรถยนต์ที่ใช้แล้วตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไปได้ โดยให้เจ้ากระทรวงเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

๓. กระทรวงการคลัง ช้อม ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง การส่งหลักฐาน เพื่อขอรับเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย ให้ถูกต้องสมบูรณ์ด้วย

๔. กรมวิเทศสหการประกาศให้ทราบว่าทุน Goethe-Institute มิได้เป็นทุนประเภท ๑ (ข)

กฎหมาย

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี

เรื่อง การแบ่งส่วนราชการกรมประมงชั่วคราวกลาง

โดยที่เป็นการสมควรแบ่งส่วนราชการกรมประมงชั่วคราวเสียใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๐๕ สำนักนายกรัฐมนตรีออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ กรมประมงชั่วคราว สำนักนายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๐๒

ข้อ ๒ ให้แบ่งส่วนราชการของกรมประมงชั่วคราวดังนี้

๑. สำนักงานเลขานุการกรม แบ่งเป็น ๓ แผนก คือ

- (๑) แผนกสารบรรณ
- (๒) แผนกทะเบียนและชีวประวัติ
- (๓) แผนกคลัง

๒. กอง ๑ แบ่งเป็น ๖ แผนก คือ

- (๑) แผนก ๑
- (๒) แผนก ๒
- (๓) แผนก ๓
- (๔) แผนก ๔
- (๕) แผนก ๕
- (๖) แผนก ๖

๓. กอง ๒ แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

- (๑) แผนก ๑
- (๒) แผนก ๒
- (๓) แผนก ๓
- (๔) แผนก ๔

๔. กอง ๓ แบ่งเป็น ๖ แผนก คือ

- (๑) แผนก ๑
- (๒) แผนก ๒

(๓) แผนก ๓

(๔) แผนก ๔

(๕) แผนก ๕

(๖) แผนก ๖

๕. กอง ๔ แบ่งเป็น ๕ แผนก คือ

(๑) แผนก ๑

(๒) แผนก ๒

(๓) แผนก ๓

(๔) แผนก ๔

(๕) แผนก ๕

๖. กอง ๕ แบ่งเป็น ๖ แผนก คือ

(๑) แผนก ๑

(๒) แผนก ๒

(๓) แผนก ๓

(๔) แผนก ๔

(๕) แผนก ๕

(๖) แผนก ๖

๗. กอง ๖ แบ่ง ๔ แผนก คือ

(๑) แผนก ๑

(๒) แผนก ๒

(๓) แผนก ๓

(๔) แผนก ๔

๘. กอง ๗

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๑๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๑๓

(ลงชื่อ) จอมพล ถ. กิตติขจร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ ประกาศนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๗ ตอนที่ ๘ วันที่ ๑ ก.พ. ๒๕๑๓

ระเบียบ

ที่ สร. ๐๔๐๓/ว. ๔

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๑๕ มกราคม ๒๕๑๓

เรื่อง การแต่งตั้งผู้แทนส่วนราชการเข้าร่วมประชุมพิจารณาเรื่องต่างๆ

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๑๓ ท่านรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เสนอข้อสังเกตเกี่ยวกับการแต่งตั้งผู้แทนส่วนราชการ เข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการต่างๆ ที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง หรือเข้าร่วมประชุมพิจารณาเรื่องสำคัญๆ ว่า ส่วนราชการเจ้าสังกัดควรจะได้พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการในระดับชั้นผู้ใหญ่พอสมควรไปร่วมประชุม โดยให้มีอำนาจเพียงพอที่จะวินิจฉัยเรื่องราวต่างๆ ในที่ประชุมได้ด้วย มิฉะนั้นจะทำให้การพิจารณาเรื่องนั้นๆ ต้องประสบความล่าช้า ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้ว ลงมติเห็นชอบด้วยตามที่ท่านรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเสนอ และให้ส่วนราชการต่างๆ ถือปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) พลตำรวจตรี สง่า กิตติขจร

(สง่า กิตติขจร)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

ที่ สร. ๐๕๐๑/ว. ๖

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๑ มกราคม ๒๕๑๓

เรื่อง การจัดทำสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๑๓

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือที่ สร. ๐๑๐๑/๒๗๗ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๑๓

ด้วยสำนักนายกรัฐมนตรีเสนอว่า สำนักงานสถิติแห่งชาติ จะได้จัดทำ สำมะโนประชากร และเคหะ พ.ศ. ๒๕๑๓ และจะทำการแจกนับในวันที่ ๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๑๓ จึงขอให้คำแนะนำพิจารณาอนุมัติให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ให้ความร่วมมือแก่สำนักงานสถิติแห่งชาติในการจัดทำสำมะโนประชากรและเคหะดังกล่าวตั้งแต่เริ่มต้นจนแล้วเสร็จต่อไป ความละเอียดปรากฏในสำเนาหนังสือที่ได้แนบมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๑๓ ลงมติอนุมัติให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ให้ความร่วมมือแก่สำนักงานสถิติแห่งชาติตามที่สำนักนายกรัฐมนตรีเสนอ

จึงขอขึ้นย่นมา

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) คุณิศ บุนนธรรม

(นายคุณิศ บุนนธรรม)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง ทำการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

(สำเนา)

ที่ สร. ๐๑๐๑/ว. ๒๗๗

สำนักนายกรัฐมนตรี

๑๖ มกราคม ๒๕๑๓

เรื่อง การจัดทำสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๑๓

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ด้วยสำนักงานสถิติแห่งชาติรายงานว่า การจัดทำสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๑๓ ใกล้จะถึงวันปฏิบัติงานแล้ว จึงได้กำหนดจะทำการอบรมพนักงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทั้งแก่กลางเดือนมกราคม ๒๕๑๓ จนถึงสิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๑๓ และจะทำการแจกจ่ายในวันที่ ๑-๓๐ เมษายน ๒๕๑๓ แต่เนื่องจากเวลาได้กระชั้นชิดมากแล้ว ทั้งๆที่สำนักงานสถิติแห่งชาติก็ได้มีการเตรียมงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๐ แล้วก็ตาม แต่การจะจัดหาผู้อบรม ผู้กำกับงานสนามจังหวัด ผู้กำกับงานสนามอำเภอ หัวหน้าหมู่ ตลอดจนพนักงานแจกจ่ายนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดจากกระทรวงทบวงกรมต่างๆ โดยเฉพาะกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงศึกษาธิการ ดังเช่นที่เคยปฏิบัติมาแล้ว โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นเจ้าของโครงการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. ๒๕๐๘ ก็ขอรับผิดชอบในการวางแผนการปฏิบัติงานและควบคุมการดำเนินงานจนเสร็จสิ้นกระบวนการ จึงขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ให้ความร่วมมือแก่สำนักงานสถิติแห่งชาติ

สำนักนายกรัฐมนตรีได้นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ด้วยว่าโครงการนี้สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นเจ้าของโครงการ โดยรับผิดชอบในการวางแผนการปฏิบัติงาน และการควบคุมการดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นจนแล้วเสร็จ ประกอบกับโครงการนี้เป็นโครงการที่สำคัญในระดับชาติโครงการหนึ่ง ซึ่งการดำเนินงานจะต้องอาศัยความร่วมมือจากกระทรวงทบวงกรมต่างๆ อย่างใกล้ชิด งานก็จะแล้วเสร็จด้วยดี ฉะนั้น เพื่อให้การได้เป็นไปโดยถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผน ของทางราชการ สำนักนายกรัฐมนตรีจึงเห็นสมควรนำเรื่องนี้เสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณาอนุมัติให้กระทรวงทบวงกรมต่างๆ ให้ความร่วมมือ แก่สำนักงานสถิติแห่งชาติในเรื่องการจัดทำสำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. ๒๕๑๓ ตั้งแต่เริ่มต้นจนแล้วเสร็จ

ฯ พณ ฯ นายกรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วมีบัญชาว่า “เห็นชอบ”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) พิชาน คโนทัย

(นายพิชาน คโนทัย)

รองปลัดสำนัก ฯ สังกัดราชการแทน

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ที่ สร. ๐๔๐๓/ว. ๗

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๓ มกราคม ๒๕๑๓

เรื่อง การเบิกจ่ายเงินค่าซื้ออวัยวะเทียม

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้วยกระทรวงการคลังได้พิจารณาเห็นว่า กรณีที่ข้าราชการผู้มีรายได้น้อยได้ประสบอุบัติเหตุถึงขาขาด แขนขาด และโรงพยาบาลของทางราชการไม่มีขาเทียม แขนเทียม จำหน่ายให้ต้องไปซื้อจากร้านเอกชน กรณีเช่นนี้สมควรจะได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการ แต่เนื่องจากระเบียบในเรื่องนี้มิได้ระบุให้ความช่วยเหลือไว้ จึงเห็นควรอนุมัติเป็นหลักการให้ผู้ช่วยซื้ออวัยวะเทียมที่จำเป็น (เฉพาะแขน-ขาเทียม) จากร้านเอกชนได้ โดยมีใบรับรองจากแพทย์ผู้รักษาว่า อวัยวะเทียมดังกล่าวไม่มีจำหน่ายในโรงพยาบาล และเป็นราคา ที่สมควร และให้ถือว่าเป็นค่ารักษาพยาบาลที่จะนำไปเบิกได้ ตามระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการผู้มีรายได้น้อยเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๑๑ เหมือนค่ารักษาพยาบาลของสถานพยาบาลของทางราชการ และได้เสนอขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษา เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๑๓ ลงมติ อนุมัติ ในหลักการ ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ศุภิต บุญธรรม

(นายศุภิต บุญธรรม)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง ทำการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติกรรม

(๔) กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร. ๐๔๐๓/ว. ๘

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๓ มกราคม ๒๕๑๓

เรื่อง การแลกเปลี่ยนรถยนต์ที่ใช้ราชการในสำนักงานที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกเกี่ยวกับเรื่องนี้

ด้วย คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเห็นชอบด้วย ตามความเห็น ของ กระทรวงการคลัง ที่เห็นควรยกเลิก ระเบียบว่าด้วยการแลกเปลี่ยนยานพาหนะและครุภัณฑ์เสีย

บัดนี้ กระทรวงกลาโหมรายงาน ว่า มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวควรจะได้รับยกเว้นสำหรับรถยนต์ ที่ใช้ราชการ อยู่ใน สำนักงานในต่างประเทศ จึงได้เสนอ ขอให้ คณะรัฐมนตรี พิจารณา อนุมัติในหลักการให้ กระทรวงกลาโหมนำรถยนต์ของสำนักงานที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งใช้ราชการมาตั้งแต่ ๒๕ ปีขึ้นไป แลก เปลี่ยนกับรถยนต์ใหม่ได้ โดยให้อยู่ในอำนาจของผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการ ทหารเรือ และผู้บัญชาการทหารอากาศ แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ ความละเอียดปรากฏตามบันทึกที่ ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรี ได้ประชุม ประชุม เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๑๓ ลงมติอนุมัติในหลักการ ตามที่ กระทรวงกลาโหมเสนอ โดยให้แลกเปลี่ยนรถยนต์ใช้แล้วตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไปได้ สำหรับกระทรวงทบวงกรมอื่น อนุมัติในหลักการให้สำนักงานที่ประจำอยู่ในต่างประเทศแลกเปลี่ยนรถยนต์ที่ใช้แล้วตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไปได้ โดยให้ เจ้ากระทรวงเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) คุณิศ บุนนธรรม

(นายคุณิศ บุนนธรรม)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง ทำการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

บันทึก ๒๑

เรื่อง การแลกเปลี่ยนรถยนต์ที่ใช้ราชการในสำนักงานที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ

กระทรวงกลาโหมเสนอว่า ได้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง เพื่อตกลงในหลักการแลกเปลี่ยนรถยนต์ที่ใช้ราชการของสำนักงานที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งมีอายุการใช้ราชการตั้งแต่ ๒ $\frac{1}{2}$ ปีขึ้นไป นำไปแลกเปลี่ยนกับรถใหม่ได้ ทั้งนี้ เนื่องจากการนำรถยนต์ซึ่งมีอายุใช้งานดังกล่าวแล้ว ไปแลกเปลี่ยนกับรถใหม่ย่อมเป็นการประหยัดกว่าที่จะนำรถเก่าไปซ่อม เพราะรถยนต์ที่ใช้ราชการในสำนักงานที่ประจำอยู่ในต่างประเทศนั้นต้องใช้งานมาก และสภาพของคินฬาทากาศก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้รถยนต์ชำรุดทรุดโทรมเร็วกว่าที่ควร ค่าซ่อมแซมก็มีราคาสูง และค่าเสื่อมราคาก็มีเปอร์เซ็นต์สูงมาก ยิ่งใช้เวลานานไปเท่าใดก็ต้องเสียค่าซ่อมแซมมากขึ้น หรือหากจะแลกเปลี่ยนก็ต้องเพิ่มเงินเป็นจำนวนมาก การแลกเปลี่ยนในระยะเวลาที่รถใช้งานมาแล้วประมาณ ๒ $\frac{1}{2}$ ปี จะเป็นการประหยัดกว่าที่จะซ่อมใช้งานต่อไป และทำให้สำนักงานได้รถที่ดีเชื่อถือได้ ไม่มีการชักข้อเวลาใช้ราชการและเหมาะสมอยู่เสมอ แต่ก็ได้รับแจ้งจากกระทรวงการคลังว่า บัดนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติยกเลิกระเบียบว่าด้วยการแลกเปลี่ยนยานพาหนะและครุภัณฑ์แล้ว ซึ่งเรื่องนี้กระทรวงกลาโหมได้พิจารณาเห็นว่า มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวควรจะได้รับการยกเว้น สำหรับรถยนต์ที่ใช้ราชการอยู่ในสำนักงานในต่างประเทศ ตามเหตุผลที่กล่าวข้างต้นแล้วนั้น

จึงขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรี ขออนุมัติในหลักการให้ กระทรวงกลาโหมแลกเปลี่ยนรถยนต์ของสำนักงานที่ประจำอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งใช้ราชการตั้งแต่ ๒ $\frac{1}{2}$ ปีขึ้นไป แลกเปลี่ยนกับรถใหม่ได้โดยให้อยู่ในอำนาจของผู้บัญชาการทหารสูงสุด, ผู้บัญชาการทหารบก, ผู้บัญชาการทหารเรือ และผู้บัญชาการทหารอากาศ แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

จึงขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

ที่ กค. ๐๕๐๔/๘๒๔

กระทรวงการคลัง

๑๔ มกราคม ๒๕๑๓

เรื่อง การส่งหลักฐานเพื่อขอรับเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ด้วยปรากฏว่า การส่งหลักฐานต่าง ๆ เพื่อขอรับเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย ในบางรายไม่ถูกต้อง สมบูรณ์ตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติสงเคราะห์ผู้ประสบภัยเนื่องจากช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงาน ของชาติ หรือการปฏิบัติหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. ๒๔๙๗ เป็นเหตุให้ต้องทบทวนสอบถามเพื่อให้ได้หลักฐาน ที่ถูกต้องสมบูรณ์อยู่เนือง ๆ ทำให้การจ่ายเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัยไม่สะดวกรวดเร็วเท่าที่ควร จึงใคร่ ขอเรียนข้อความเข้าใจว่า :-

๑. ในกรณีที่ถูกประทุษร้ายหรือประสบอันตรายถึงพิการ ทุพพลภาพ ใบรับรองแพทย์ ขอให้ระบุให้ ชัดเจนว่าผู้ประสบภัย ไม่สามารถประกอบอาชีพได้โดย หรือ ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ เพราะ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจ่ายเงินสงเคราะห์ในกรณีดังกล่าวต่างกัน

๒. กรณีที่มีการถูกประทุษร้าย ถึงแก่ ความตาย และ มีการ กล่าวอ้าง จากการ สืบสวน สอบสวน สันนิษฐานว่า ผู้ตายถูกประทุษร้ายเพราะคนนั้นคนนี้เนื่องจากเพราะเหตุช่วยเหลือราชการในเรื่องนั้นเรื่องนี้ ขอให้ส่งหลักฐานการสอบสวนปากคำของผู้บอกเล่า หรือจากผู้รู้เห็นเหตุการณ์ไปประกอบการพิจารณาด้วย การ สันนิษฐานโดยปราศจากหลักฐาน สันนิษฐานอาจไม่มีน้ำหนักเพียงพอที่จะเชื่อถือได้ว่าเป็นความจริง

๓. เนื่องจากฐานะของบุคคลเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของการพิจารณาจ่ายเงินสงเคราะห์ผู้ประสบ ภัย ขอให้แจ้งด้วยว่าผู้ขอรับเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย หรือผู้ตายมีฐานะหรือหน้าที่อย่างไร เช่น เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือราษฎร เป็นต้น

๔. กรณีที่บิดามารดา หรือภริยาฯ ของผู้ตายยังมีชีวิตอยู่ และสมรสก่อนประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ (ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๗๘) ขอให้ส่งใบรับรอง ของผู้ที่เชื่อถือได้ไปเป็นหลักฐานประกอบการ พิจารณาด้วย ถ้าสมรสภายหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๗๘ ขอให้ส่งหลักฐาน การจดทะเบียนสมรสไป เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาด้วย ในกรณีที่บุคคลที่เป็นทายาทหรือเกี่ยวข้องได้ตายไปแล้ว ก็ขอให้ส่ง มรณบัตร

๕. ในกรณีที่มีการขอให้จ่ายเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัยให้แก่ทายาท ขอให้จัดส่งสำเนาทะเบียนบ้าน ของผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีทายาทซึ่งเป็นบุตร ขอให้ระบุ วันเดือนปีเกิดทางสุริยคติของบุตรทุกคนของผู้ตายไปประกอบการพิจารณา แต่ถ้าไม่สามารถระบุวันเดือนปีเกิด

ได้ครบถ้วน ก็ขอให้แนบสำเนาสูติบัตรหรือใบรับรองของทางราชการไปด้วย และบุตรนั้นอายุจะต้องไม่เกิน ๒๐ ปีบริบูรณ์

๖. ในกรณีที่ ชื่อ อายุ วันเดือนปีเกิดตามหลักฐานต่างๆ ไม่ตรงกัน ก่อนส่งขอให้สอบเสียก่อนแล้ว ยืนยันวันเดือนปีเกิดที่ถูกต้องไปพร้อมกับชี้แจงให้ทราบด้วยว่า เพราะเหตุใดจึงไม่ถูกต้องตรงกัน ซึ่งคณะกรรมการฯ จะได้ถือคำยืนยันที่ได้สอบแล้วนั้นเป็นหลักในการพิจารณาสั่งการต่อไป

จึงขอเรียนมาเพื่อทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) บุญมา วงศ์สวรรค์

(นายบุญมา วงศ์สวรรค์)

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองบำเหน็จบำนาญ

กรมบัญชีกลาง

(๑๒) กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ พก. ๐๕๐๒ (๒)/๑๓๓๐

ถึง สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

กรมวิเทศสหการขอแจ้งประเภทของทุนที่อยู่ในทุนประเภท ๑ (ข) เพิ่มเติมอีก ดังรายละเอียดปรากฏในประกาศกรมวิเทศสหการ (ฉบับที่ ๔) ซึ่งแนบมาพร้อมนี้จำนวน ๒๕ ชุด มาเพื่อโปรดพิจารณาแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบ เพื่อดำเนินการปฏิบัติต่อไป

กรมวิเทศสหการ

๒๖ มกราคม ๒๕๑๓

กองวิเทศสัมพันธ์ (การเศรษฐกิจและวางแผน)

ประกาศกรมวิเทศสหการ

เรื่อง ทุนรัฐบาลต่างประเทศ องค์การต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ หรือนิติบุคคลต่างประเทศ (ฉบับที่ ๔)

ตามประกาศของกรมวิเทศสหการ เรื่อง ทุนรัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ องค์การต่างประเทศหรือนิติบุคคลต่างประเทศ (ฉบับที่ ๑) เมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๑๒ แจ้งให้ทราบในข้อ ๔ ว่า ทุนรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เป็นทุนประเภท ๑ (ข) ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๑๒ นั้น

บัดนี้ กรมวิเทศสหการขอประกาศให้ทราบเพิ่มเติมว่า ทุน Goethe-Institute ไม่รวมอยู่ในประเภททุนของรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ซึ่งปรากฏอยู่ในข้อ ๔ ของประกาศกรมวิเทศสหการ (ฉบับที่ ๑) ฉะนั้น ทุน Goethe-Institute จึงมิได้เป็นทุนประเภท ๑ (ข)

จึงประกาศมาเพื่อทราบ หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมประการใด จักได้ประกาศให้ทราบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๑๓

(ลงชื่อ) พลตรี ชาญ อังศุโชติ

(ชาญ อังศุโชติ)

อธิบดีกรมวิเทศสหการ

ข่าวลือ

กรมการแพทย์

รับสมัครสอบคัดเลือกผู้ได้รับปริญญาทางแพทยศาสตร์ และได้รับประกาศนียบัตร The American Board of Pathology เพื่อบรรจุในตำแหน่งนายแพทย์โท โรงพยาบาลสระบุรี สมัครได้ที่แผนกสารบรรณ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข วังเทเวศน์ ภายในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๑๓

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร

รับสมัครสอบคัดเลือกผู้ได้รับปริญญาทางเศรษฐศาสตร์ หรือพาณิชยศาสตร์ (สถิติ) หรือวิทยาศาสตร์ (คณิตศาสตร์) หรือศิลปศาสตร์ (คณิตศาสตร์และสถิติ) ตำแหน่งนักสถิติตรี สมัครได้ที่เลขานุการคณะกรรมการสอบคัดเลือก ณ กองเศรษฐกิจการเกษตร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร ภายในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๑๓

ประโยชน์เกื้อกูลในราชการพลเรือน

ชั ต ติ ย า

ก ร ร ณ สุ ต

ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในสมัย
ปัจจุบันนี้ ไม่อาจจะวัดได้จากอัตราส่วนของ
ผลกำไรต่อจำนวนเงินลงทุนเพียงอย่างเดียว
แต่จะต้องพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ อีกมาก เพื่อที่
จะตัดสินว่าธุรกิจนั้น ประสบผลสำเร็จหรือไม่
เพียงใด สิ่งต่างๆ ดังกล่าวที่สำคัญได้แก่
ความพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการทั้งหลาย
ในหน่วยงานนั้น และประโยชน์ที่เกิดขึ้นจาก
ประกอบการของหน่วยงานนั้นในสายตาของ
สาธารณชน

ความพอใจของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อหน่วยงานของ
ตนเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ
เนื่องไปถึงความรู้สึกของสาธารณชน เพราะ
เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจะเป็น “คนกลาง”
ในการแพร่ข่าวสารของหน่วยงานของตนไปสู่

สาธารณชน และเจ้าหน้าที่เหล่านี้เปรียบได้
เสมือน “กระจก” ที่สาธารณชนจะมองผ่าน
ทะลุไปถึงหน่วยงาน ถ้า “กระจก” ที่เผชิญมี
ชีวิตจิตใจยังกรอปด้วยกิเลสนี้เกิดความไม่พอ
ใจเสียแล้ว ก็ย่อมจะมีความลำเอียงที่จะส่องให้
เห็นส่วนเสียมากกว่าส่วนที่ดี ในทางตรงกัน
ข้าม ถ้า “กระจก” นั้นมีความพอใจก็ย่อม
จะสะท้อนภาพในส่วนที่ดีมาสู่สายตาประชาชน
ทั้งนั้น วิจารณ์ญาณของสาธารณชนเกี่ยวกับ
ประโยชน์จากการประกอบการของหน่วยงาน
จึงมักจะเป็น ปฏิภาคโดยตรงกับความพอใจ
ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการด้วย

เมื่อความพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการเป็น
สิ่งสำคัญเช่นนี้แล้ว หน่วยงานต่างๆ จึงจำ
ต้องแสวงหาวิธีการต่างๆ ที่จะทำให้คนของ

คนเกิด ความพอใจใน หน่วยงานให้มากที่สุด นอกจากที่กล่าวมาแล้วนี้ ความพอใจของคน ยังเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ความ ซื่อสัตย์จงรักภักดี และคุณภาพของผลงาน ได้ไม่มากนักน้อย ความพอใจของคนในหน่วย งานใดๆ ก็ตามเกิดจากปัจจัยสำคัญ ๒ ประการ คือ

๑. ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน (Financial Factor) ได้แก่สิ่งต่างๆ ที่บุคคลได้รับจากหน่วยงานใน ลักษณะที่เป็นตัวเงิน หรือในลักษณะที่ สามารถที่ราคาออกมาเป็นตัวเงินได้ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินปันส่วนผลกำไร เบี้ยประชุม เป็นต้น ความพอใจของบุคคลซึ่งเกิดจาก ปัจจัยประเภทนี้เห็นได้ชัด เพราะสามารถ เปรียบเทียบได้ง่ายระหว่างกำลังแรงงานที่ตน ลงไปกับสิ่งที่ได้รับตอบแทนมา เช่น การออก แรงทำงานใน ๑ เดือน ก็เท่ากับเงินเดือนที่ได้ รับหรือไม่ การออกแรงทำงานในเวลาทีนอก หนือจากเวลาทำงานโดยปกติคุ้มกับค่าล่วง เวลาที่ได้รับหรือไม่ เป็นต้น ความพอใจ จะเพิ่มขึ้นเมื่อสิ่งที่ได้รับตอบแทนสูงกว่าสิ่งที่ บุคคลนั้นได้ลงแรงไป

๒. ปัจจัย ที่ไม่เป็น ตัวเงิน (Non-financial factor) หมายถึงสิ่งที่บุคคลได้รับจากหน่วย งานในลักษณะอื่นๆ ซึ่งไม่เป็นตัวเงิน หรือ ติราคาเป็นตัวเงินได้ยาก เช่น สภาพ และ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ภาวะผู้นำ ในหน่วยงานนั้นๆ ระเบียบข้อบังคับในการ ทำงาน เป็นต้น สภาพและเครื่องมือเครื่อง ใช้ที่อำนวยความสะดวกใน การทำงาน อย่าง เต็มที่ ย่อมจะช่วยให้บุคคลเกิดความพอใจใน การทำงานได้มากขึ้น ภาวะผู้นำที่สนับสนุน การทำงานให้ลุล่วงไปได้โดยราบรื่น และ ระเบียบข้อบังคับที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรม ต่อ เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานโดย เสมอ หน้าที่ เหล่านี้ ย่อม ทำให้ บุคคล เกิด ความ พพอใจใน หน่วยงานทั้งสิ้น และในบางกรณีอาจจะมีผล เหนือปัจจัยที่เป็นตัวเงินเสียอีก

สำหรับปัจจัยที่เป็นตัวเงินนี้ ถ้าจะกำหนด ขอบเขต ความหมายให้แคบลงโดยให้มีความ สัมพันธ์เฉพาะกับแรงงานที่บุคคลได้ลงไปใน การปฏิบัติงานเท่านั้น ก็มีคำที่ใช้กันแพร่ หลายอยู่อีกคำหนึ่งคือ คำว่า “ค่าทดแทนแรง งาน” (Compensation) ซึ่งในความหมาย อย่างกว้างจะหมายถึง “สิ่งตอบแทนทุกชนิด

ที่นายจ้างหรือหน่วยงานจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ตามตำแหน่ง หน้าที่ที่ตกลงกันไว้ใน เงื่อนไข การจ้าง ก่อนหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ”

โดยทั่วไปแล้ว เราสามารถแยกค่าทดแทนแรงงานออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้อย่างน้อย ๒ ประเภท

๑. ค่าทดแทนแรงงาน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อผลงาน ค่าทดแทนแรงงานประเภทนี้มักจะจ่ายเป็นการประจำ และมีลักษณะที่เปรียบเทียบกันได้ใน ระหว่างงาน ของตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งกำหนดขึ้นโดยปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่ง ตัวอย่างของค่าทดแทนแรงงานประเภทนี้ ได้แก่ ค่าจ้างรายชิ้น ค่าจ้างเหมา ค่าจ้างรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายปี รางวัลที่จ่ายให้ในกรณี ที่ผลิตสินค้าได้สูงกว่า มาตรฐานทาง คุณภาพ หรือ ทาง ปริมาณ ที่ กำหนดขึ้น เป็นต้น

๒. ค่าทดแทนแรงงานซึ่งไม่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อผลงาน นอกเหนือจากค่าทดแทนแรงงาน ที่ จ่ายให้ ตาม ส่วน ของ ผลงาน แล้ว หน่วยงาน อาจจะจ่ายส่วนที่เกินจากผลงานให้

แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอีกก็ได้ การจ่าย “ส่วนเกิน” ดังกล่าวนี้นี้มีวัตถุประสงค์แตกต่างกันไปแล้วแต่สถานการณ์ และแล้ว แต่ละหน่วยงานต่างๆ กัน “ส่วนเกิน” ดังกล่าวนี้นเองที่เราเรียกว่า “ประโยชน์เกื้อกูล”

ในบทความนี้ได้จำกัดขอบเขตการศึกษาไว้เพียงประโยชน์เกื้อกูลที่กำหนดขึ้นไว้แก่ข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไป ในทุกหน่วยสังกัด ซึ่งออกเป็นกฎหมายในรูปต่าง ๆ โดยกระทรวงการคลัง แต่ไม่รวมถึงประโยชน์เกื้อกูลหรือบริการสวัสดิการอื่นๆ อันจัดให้มีขึ้นเป็นพิเศษเฉพาะหน่วยงานนั้นๆ เพราะถือว่าการจัดขึ้นในลักษณะพิเศษนี้เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งคงจะได้ถือเอาความต้องการโดยเฉพาะในหน่วยงานนั้นเป็นหลัก และนอกจากนั้น จากการสำรวจขั้นต้น ของผู้เขียนปรากฏว่าการจัดประโยชน์เกื้อกูล และ บริการ ทางสวัสดิการในลักษณะเฉพาะหน่วยนั้นมีช่วงความแตกต่างกันมากจนไม่สามารถจะนำมาเปรียบเทียบกันเพื่อหาจุดอ่อนและข้อเสนอแนะอันเป็นส่วนรวมได้ เพราะการจัด ประโยชน์ เกื้อกูล และ บริการ สวัสดิ การ เฉพาะหน่วยนี้ ส่วนใหญ่แล้วเป็นการเสริมต่อประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกำหนดให้แก่ข้าราชการ

พลเรือนโดยทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะ
อุดหนุนให้ หรือทำให้แผน ประโยชน์ เกื้อกูล
สำหรับ ข้าราชการพลเรือน โดยทั่วไปมีความ
สมบูรณ์ครบถ้วนยิ่งขึ้นเท่านั้น และโดยที่การ
กระทำนั้นขึ้นอยู่กับ ปัจจัยสำคัญ หลายประการ
เช่น กำลังเงินที่หน่วยงาน สามารถจัดหามาได้
โดยงบรายได้พิเศษ ซึ่งไม่ต้องส่งเข้าบ
ประมาณ ความเข้าใจและความตั้งใจของผู้
รับผิดชอบในเรื่องนี้ในแต่ละหน่วยงาน และ
ความต้องการส่วนใหญ่ของคณงานในหน่วย
งานนั้นๆ เป็นต้น ฉะนั้น ประโยชน์เกื้อกูล
ซึ่งจัดขึ้นเป็นพิเศษเฉพาะหน่วยนั้นจึงเป็นเรื่อง
ที่ทำได้โดยมิได้คำนึงถึงหลักการมากนัก

ในการศึกษาเรื่องประโยชน์เกื้อกูลในราชการ
พลเรือนไทยขององค์การยูซอม เมื่อปี พ.ศ.
๒๕๑๐ ได้ทำการรวบรวมตัวเลขเกี่ยวกับ
ประโยชน์เกื้อกูลที่จ่ายให้ข้าราชการโดยทั่วไป
ไว้ ๖ ชนิด คือ

๑. ค่าภาษีเงินได้ที่รัฐบาลออกให้
๒. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรข้าราชการ
๓. เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล
๔. บำเหน็จบำนาญ
๕. ค่าพาหนะ
๖. ค่าโทรศัพท์

จากการศึกษาประโยชน์เกื้อกูลทั้ง ๖ ชนิดนี้
ปรากฏผลว่าข้าราชการแต่ละชั้นจะได้รับประ-
โยชน์เกื้อกูลเพิ่มขึ้นจากฐาน อัตราเงินเดือน
ในอัตราตัวเฉลี่ยดังนี้ คือ ชั้นจัตวา ๑๐.๔%
ชั้นตรี ๙.๓% ชั้นโท ๑๐.๐% ชั้นเอก ๑๑.๖%
และชั้นพิเศษ ๓๐.๒% จากตัวเลขดังกล่าว
ทำให้มีข้อสังเกตต่างๆ ต่อไปนี้

๑. ข้าราชการ กลุ่ม ที่ได้รับ ประโยชน์ จาก
ประโยชน์เกื้อกูลมากที่สุด ได้แก่ข้าราชการ
ชั้นพิเศษซึ่งรายได้จากประโยชน์เกื้อกูลทำให้
เกิดการเพิ่มขึ้นจากฐานอัตราเงินเดือน ที่ได้
รับถึง ๓ เท่าของการเพิ่มขึ้น ของข้าราชการ
กลุ่มอื่นซึ่งอยู่ในระดับไล่เรียงกัน จากตัวเลขที่
แสดงให้เห็นความไม่เป็นธรรมในการกระจาย
ประโยชน์เกื้อกูลในระหว่างชั้นพิเศษ เปรียบ
เทียบกับชั้นอื่นๆ อีก ๔ ชั้นที่เหลือ ในเมื่อ
ข้าราชการ ชั้นพิเศษ มีรายได้ จาก อัตราเงิน
เดือนสูงอยู่แล้ว การที่มีประโยชน์เกื้อกูลมา
ช่วยเพิ่มรายได้ขึ้นอีกถึง ๓๐.๒ เปอร์เซ็นต์
เช่นนี้ จึงเป็นการเพิ่มช่องว่างระหว่างรายได้
ทั้งสิ้น ของข้าราชการชั้นพิเศษให้ห่างจากชั้น
อื่นๆ มากขึ้น

๒. ในกลุ่มข้าราชการชั้นผู้น้อย (ชั้นจัตวา
และชั้นตรี) ส่วนใหญ่ของประโยชน์เกื้อกูล

ที่ได้รับ ได้แก่ประโยชน์เกื้อกูลทางค่าน้ำ
รักษาพยาบาลและบำเหน็จบำนาญซึ่งมีอัตรา
ใกล้เคียงกันคือประมาณ ๔% และ ๕% ตาม
ลำดับ การเพิ่มขึ้นของบำเหน็จบำนาญเป็น
ไปตามระดับการเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเดือน
ประโยชน์เกื้อกูลทั้งสองชนิดดังกล่าวนี้นับได้ว่าเป็น
ไปโดยเหมาะสม ในลักษณะที่เป็นส่วน
เสริมของรายได้จากเงินเดือน อย่างไรก็ตาม
จะได้มีการเพิ่มขึ้นของประโยชน์เกื้อกูลชนิด
อื่นๆ เช่นค่าเล่าเรียน ค่าบ้านพัก ฯลฯ
เป็นต้น เพื่อช่วยให้ข้าราชการชั้นผู้น้อย
สามารถดำรงชีพอยู่ได้เป็นสุขสมควรแก่อั
ตภาพ และเป็นเครื่องป้องกันการทุจริตซึ่ง
เกิดขึ้นเพราะความจำเป็นในการดำรงชีพอีก
สักหนึ่งด้วย

๓. ในกลุ่มข้าราชการชั้นที่มีรายได้สูงขึ้น
(คือตั้งแต่ชั้นโทขึ้นไป) ประโยชน์เกื้อกูลที่มี
อัตราส่วนสูงขึ้นให้แก่ประโยชน์เกื้อกูลที่รัฐ
บาลออกภาษีเงินได้ให้ ประโยชน์เกื้อกูลชนิด
นี้สูงขึ้นมากเป็นอันดับสองรองจากประโยชน์
เกื้อกูลชนิดบำเหน็จบำนาญ ทั้งนี้เพราะรายได้
ประเภทเงินเดือนของข้าราชการในระดับนี้
สูงขึ้นถึงอัตราที่จะเสียภาษีได้ในอัตราที่สูง
พอสมควรแล้ว โดยที่การศึกษานี้ถือเอาตัว

เลขที่กรมสรรพากรประมาณไว้ว่า ผู้มีรายได้
ต่ำกว่าเดือนละ ๘๕๐ บาท และมีบุคคล
ในครอบครัว ๖ คน (ซึ่งในการศึกษานี้ถือ
เป็นจำนวนตัวเฉลี่ยของครอบครัวไทย) จะ
ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษี

ประโยชน์เกื้อกูลชนิดที่รัฐบาลออกภาษีเงิน
ได้ให้นี้ มีอัตราส่วนสูงขึ้น จนมาอยู่ในระดับ
ใกล้เคียงกันกับประโยชน์เกื้อกูลชนิดบำเหน็จ
บำนาญ สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นโท
อันดับ ๓ ต่อจากนั้นภาษีเงินได้ที่รัฐบาลออก
ให้ก็เริ่มสูงกว่าประโยชน์เกื้อกูลชนิดอื่นๆ จน
กระทั่งเป็นประมาณ ๒ เท่าของบำเหน็จบำ
นาญ สำหรับข้าราชการชั้นพิเศษอันดับสูง
ท้าย (คือ ภาษีเงินได้ที่รัฐบาลออกให้
๗๔๐.๖๖ บาท ต่อบำเหน็จบำนาญ ๓๘๔.๐๔
บาท) จำนวนภาษีเงินได้ที่รัฐบาลออกให้
รวมไปถึงเงินได้ อันเนื่องมาจากหน้าที่ราช
การอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือไปจากรายได้จากเงิน
เดือนประจำ เช่นเบี้ยประชุม เงินผลประโยชน์
ตอบแทนประเภทต่างๆ เช่น โบนัส
เงินสมนาคุณ ฯลฯ ซึ่งข้าราชการได้รับเนื่อง
จากได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการ หรือตำแหน่ง
อื่นๆ จากรัฐบาล องค์การ หรือบริษัท
ในความควบคุมของรัฐบาล ในกรณีเช่นนี้ผู้

จ่ายเงินได้พึงประเมินเป็นผู้ชำระภาษีแทนข้าราชการตามส่วนเฉลี่ยแห่งยอดเงินภาษีที่ข้าราชการจะต้องเสียทั้งสิ้น การช่วยเหลือในลักษณะนี้จะเกิดประโยชน์เฉพาะ คนกลุ่มน้อย คือข้าราชการผู้มีตำแหน่งงานสูง ซึ่งย่อมจะมีรายได้สูงอยู่แล้วมากกว่าจะเกิดประโยชน์ต่อข้าราชการเป็นส่วนรวม

๕. สำหรับข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ชั้นเอกอันดับสุดท้ายเป็นต้นไป มีที่น่าสังเกตเกี่ยวกับประโยชน์ เกื้อกูลเรื่องค่าพาหนะอันได้แก่ค่ารถยนต์ และค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับรถยนต์ ตลอดจนค่าจ้างคนขับ ประโยชน์เกื้อกูลชนิดนี้มีอัตราสูงสุดเมื่อเทียบกับ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ และจากการศึกษานี้ถือเป็นอัตราคงที่ คือ ๕๗๗.๕๘ บาท สำหรับทุกชั้นนับตั้งแต่ชั้นเอกอันดับสุดท้ายไปจนถึงพิเศษอันดับสุดท้าย การประมาณค่าพาหนะในอัตราคงที่นี้นับว่ายังคงคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงอยู่มาก กล่าวคือ ประเภทของรถที่ใช้สำหรับข้าราชการในระดับสูงชั้นย่อมจะเป็นรถที่มีราคาสูงชั้นด้วย ดังนั้นค่าเสื่อมราคา รถในแต่ละปีสำหรับบรรดาสูงก็ย่อมจะสูงกว่ารถราคาต่ำ อันควรจะทำให้ยอดค่าพาหนะจ่ายจริงสูงกว่าตัวเลขที่แสดงไว้ในการศึกษาด้วย

รายจ่ายสำหรับประโยชน์เกื้อกูลชนิดนี้นับว่าไม่ก่อให้เกิดผลคุ้มค่า เพราะมีอัตราส่วนสูง แต่มีผลจำกัดอยู่เฉพาะ คนกลุ่มน้อยเท่านั้น น่าจะมีการแก้ไข ปรับปรุงเสียใหม่ให้คุ้มกับงบประมาณที่เสียไป

ข้อบกพร่องของประโยชน์เกื้อกูล ของราชการพลเรือน

จากการศึกษา ค้นคว้า ของผู้เขียน เกี่ยวกับประโยชน์เกื้อกูล ของราชการพลเรือนไทย อาจสรุปให้เห็นข้อบกพร่องในประการสำคัญๆ ได้ดังนี้

๑. โครงร่างของประโยชน์เกื้อกูลของราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ เรียกได้ว่าเป็นไปอย่างไม่มี “ระบบ” กล่าวคือเกิดขึ้นโดยการออกกฎหมายเกี่ยวกับประโยชน์เกื้อกูลชนิดต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าในขณะนั้นๆ โดยไม่มีการกำหนดแผนสำหรับประโยชน์เกื้อกูลไว้แต่แรกว่าควรจะเป็นสัดส่วนเท่าใดกับงบประมาณประเภทเงินเดือน การออกกฎหมายเกี่ยวกับประโยชน์เกื้อกูลแต่ละครั้งจึงปราศจากสิ่งซึ่งจะยึดเป็นแนวทางได้ เมื่อเวลาผ่านพ้นมา

สิ่งที่เราคิดว่า จะแก้ปัญหาได้ในขณะที่ ออกกฎหมายนั้นก็กลับกลายเป็นสิ่งล้าสมัย และไม่ทันต่อเหตุการณ์ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปเสียแล้ว แต่สิ่งที่คงเดิมไม่เปลี่ยนแปลงไปด้วยก็คือ ค่าใช้จ่ายที่รัฐจำต้องจ่ายตามกฎหมายเกี่ยวกับประโยชน์เกื้อกูล แต่ละชนิด นั้น ยังคงมีอยู่ตลอดไป ไม่ว่าการจ่ายนั้นจะเหมาะสมหรือไม่ และคุ้มกับผลที่จะได้รับหรือไม่ก็ตาม เหตุผลดังกล่าวนี้เป็นเครื่องบ่ง ถึง ความจำเป็นในการที่จะต้องพิจารณาถึงประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ โดยละเอียด เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

๒. การขาดการสำรวจตรวจสอบในแผนรวม การขาดผู้สนใจในเรื่องนี้ และขาดข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์เกื้อกูลทั้งหลาย เป็นผลทำให้ไม่มีการสำรวจตรวจสอบเกี่ยวกับการจ่ายประโยชน์เกื้อกูลในลักษณะรวมแผนเลย จึงทำให้ไม่สามารถเปรียบเทียบผลที่จะเกิดขึ้นจากประโยชน์เกื้อกูลแต่ละชนิดว่า มีมากน้อยกว่ากันแค่ไหน มีลักษณะสอดคล้องกันหรือไม่ ยังมีการซ้ำซ้อนกันอยู่ในเรื่องใด ประโยชน์เกื้อกูลชนิดใดที่ล้าสมัยสมควรจะมีการยกเลิกหรือปรับปรุงเสียใหม่ ชนิดใดที่

ควรจะกำหนดให้มีขึ้น การบริหารประโยชน์เกื้อกูลแต่ละชนิดได้ทำไปด้วยวิธีการเหมาะสมและมีประสิทธิภาพหรือไม่ ฯลฯ การสำรวจตรวจสอบนี้ควรจะทำไปพร้อมๆ กับการตรวจสอบเรื่องเงินเดือน และควรจะได้มีการเปรียบเทียบกับการสำรวจแผนประโยชน์เกื้อกูลของวงการธุรกิจด้วย

๓. การขาดหลักการในการกำหนดประโยชน์เกื้อกูล หลักการสำคัญในการกำหนดประโยชน์เกื้อกูลก็จะต้องก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคล ส่วน รวม มากกว่า แก่ บุคคลกลุ่มน้อย จากการศึกษาขององค์การยูซอมที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ปรากฏว่าประโยชน์เกื้อกูลของราชการพลเรือนที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ยังมีได้กระจายไปสู่ข้าราชการพลเรือนโดยทั่วถึง และส่วนใหญ่จะตกอยู่แก่ข้าราชการที่มีระดับรายได้สูงอยู่แล้ว ประโยชน์เกื้อกูลในลักษณะนี้จึงเป็นการเพิ่มภาระแก่งบประมาณแผ่นดินมากกว่าจะเป็นส่วนเสริมระบบอัตราเงินเดือนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และถ้ายังมีการจ่ายประโยชน์เกื้อกูลในลักษณะเช่นนี้อยู่แล้วก็สมควรที่จะจ่ายอัตราเงินเดือนให้สูงโดยไม่ต้องจ่ายประโยชน์เกื้อกูลจะเป็นการยุติธรรมกว่า

อุปสรรคในการ พิจารณาแก้ไข ปรับปรุง ประโยชน์เกื้อกูลของราชการพลเรือน

๑. การขาดข้อมูลในการวิเคราะห์ ข้อบกพร่องนั้นนับว่าเป็นประการสำคัญที่สุดที่ทำให้เรามองเห็นโครงรูปของประโยชน์เกื้อกูลได้ไม่ชัดเจน กล่าวคือประโยชน์เกื้อกูลประเภทต่างๆ ของข้าราชการนั้นกล่าวได้ว่าการจัดกระจายอยู่มากกว่า คือมีอยู่ทั้งในรายจ่ายตามงบประมาณ ทั้งสอง ลักษณะ คือ ในงบกลางซึ่งเป็นรายจ่ายที่อยู่ในความควบคุมของกระทรวงการคลังกับสำนักงบประมาณ ก็มีประโยชน์เกื้อกูลประเภทเงินเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญ ค่าภาษีเงินได้ที่รัฐบาลออกแทนให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการต่างๆ เป็นต้น ส่วนในลักษณะที่สองคือในรายจ่ายของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจซึ่งจำแนกออกไปอีก ๑๐ หมวดนั้น ก็มีรายจ่ายเกี่ยวกับ ประโยชน์เกื้อกูล ประปน อยู่ในหลายหมวด เช่น ในหมวด ๑ เงินเดือนซึ่งกำหนดให้ครอบคลุมไปถึงเงินเพิ่มพิเศษต่างๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนด้วย จึงมีประโยชน์เกื้อกูลรวมอยู่ในหมวดนี้ เช่น เงินเพิ่มพิเศษสำหรับสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มประจำตำแหน่งที่ต้องฝ่าอันตรายเป็นปกติ เงินยังชีพ

ให้ข้าราชการบางจังหวัดในภาคใต้ (ย.ช. ภาคใต้) เงินเบี้ยกัณฑ์การ เงินช่วยพิเศษในกรณีข้าราชการตายในระหว่างรับราชการ เป็นต้น หรือในหมวด ๒ ค่าจ้างประจำ ซึ่งกำหนดให้รวมถึงเงินที่จ่ายควบกับค่าจ้างประจำอีก ๔ ประเภท คือ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินยังชีพให้ลูกจ้างประจำบางจังหวัดในภาคใต้ (ย.ช. ภาคใต้) เงินเบี้ยกัณฑ์การ และเงินค่าทำศพลูกจ้างประจำที่ตายในระหว่างรับราชการ ซึ่งมีลักษณะเป็นประโยชน์เกื้อกูลทั้งสิ้น สำหรับหมวด ๔ ค่าตอบแทนก็มีรายจ่ายในลักษณะของประโยชน์เกื้อกูลปะปนอยู่ด้วย ในบัญชีหมายเลข ๑ รายการรายจ่ายหมวดค่าตอบแทน เช่น ค่าจ้างนอกเวลา ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าเช่าบ้านข้าราชการ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ค่าพาหนะเหมาจ่ายกรรมการและค่าเบี้ยประชุมกรรมการ เป็นต้น สำหรับหมวด ๕ ค่าใช้สอยก็มีการจ่ายในลักษณะประโยชน์เกื้อกูลปะปนอยู่เช่นในบัญชีหมายเลข ๒ ก. รายการรายจ่ายหมวดค่าใช้สอยเพื่อทดแทนเนื่องในการปฏิบัติราชการ เช่นค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางในประเทศและนอกประเทศ ค่าพาหนะเดินทางในและนอกประเทศ เป็นต้น และใน

หมวด ๖ ค่าวัสดุ ก็ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งอาจอนุโลมเข้าเป็นประโยชน์เกื้อกูลในความหมายอย่างกว้าง คือในลักษณะที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non — monetary fringe benefits) ได้อีกด้วย เช่นเครื่องมือเครื่องใช้ที่ก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ค่าเวชภัณฑ์ต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุยานพาหนะและวัสดุเชื้อเพลิงหล่อลื่นที่นำมาใช้สำหรับรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น สำหรับหมวด ๗ ค่าครุภัณฑ์ ก็ประกอบด้วยรายการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์เกื้อกูลในความหมายอย่างกว้างเช่นเดียวกับหมวด ๖ เช่น ค่าครุภัณฑ์สำนักงาน ครุภัณฑ์ขนส่ง เป็นต้น ส่วนหมวด ๘ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ในกรณีที่มีการก่อสร้างอาคารที่พักให้แก่ข้าราชการและคนงานประจำหน่วยงานนั้น ๆ เป็นต้น สำหรับหมวด ๙ เงินอุดหนุนก็มีรายการในลักษณะของประโยชน์เกื้อกูลปะปนอยู่ด้วยเช่น ใบบุญชีหมายเลข ๕ ในหัวข้อที่เกี่ยวกับเงินอุดหนุนเอกชนและกิจการ เช่น เงินอุดหนุนการวิจัย ค่ารางวัลนักวิจัย เป็นต้น หรือในหัวข้อที่เกี่ยวกับเงินที่จ่ายเป็นสินน้ำใจแก่ข้าราชการหรือผู้ที่ช่วยราชการ เช่น ค่ารางวัล ค่าสินบล เป็นต้น สำหรับหมวด ๑๐ รายการอื่นก็อาจจะมีรายการเกี่ยว

กับประโยชน์เกื้อกูลปะปนอยู่ได้เสมอ เช่น ปะปนอยู่ในส่วนเงิน ราชการลับซึ่งไม่มีการแสดงบัญชีรายละเอียดเป็นต้น

การกระจายกระจายของประโยชน์เกื้อกูลในลักษณะเช่นนี้ทำให้ยากที่จะรวบรวมประโยชน์เกื้อกูลแต่ละประเภทเพื่อนำมาพิจารณาเค้าโครง เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับประเภทอื่น หรือเปรียบเทียบกับรายจ่ายประเภทเงินเดือนและค่าจ้างของแต่ละสังกัด หรือแต่ละชั้นของข้าราชการได้

๒. ในหน่วยงานบางสังกัด (ระดับกรม) การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือไปจากที่ระบุไว้ตามกฎหมาย สวัสดิการที่จัดขึ้นเฉพาะสังกัดนี้ทำให้เกิดข้อยุ่งยากเพิ่มขึ้นในอันที่จะแยกประเภทว่าอันใดเป็นลักษณะเฉพาะ และอันใดเป็นลักษณะทั่วไปจึงเพิ่มความสับสนยิ่งขึ้นในการศึกษาเค้าโครงเพื่อเปรียบเทียบประโยชน์เกื้อกูลกับรายได้อื่น ๆ

๓. การจัดระบบอัตราเงินเดือนยังปราศจากหลักการ บัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่นำมาใช้แต่ละครั้งยังมีข้อบกพร่องอยู่มากเนื่องมาจากจัดทำขึ้นในลักษณะรีบด่วนบ้างจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ของคนเพียงกลุ่มน้อย

บ้าง หรือจัดทำขึ้นโดยมีข้อจำกัดอยู่ที่ว่าต้อง
ลงตัวกับงบประมาณที่จำกัด การทำบัญชี
อัตราเงินเดือนภายใต้บรรยากาศดังกล่าวจึง
ไม่มีความถูกต้องสมบูรณ์ในแท้ เมื่อระบบ
การจัดอัตราเงินเดือนยังเลือนลอยอยู่เช่นนี้

การปรับปรุงแก้ไข ระบบการจ่ายประโยชน์
เกื้อกูลก็ไม่สามารถเป็นไปได้ด้วยดี เพราะ
เหตุผลที่ว่า ประโยชน์เกื้อกูลนี้ควรจัดใน
ฐานะที่เป็นส่วนเสริมให้ระบบการจัดอัตรา
เงินเดือนได้ผลอย่างสมบูรณ์

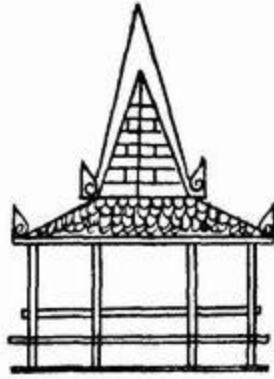
จัดพิมพ์ใหม่เสร็จแล้ว

ประมวลปัญหาและทางปฏิบัติ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

รวบรวมโดย นายประวิณ ณ นคร

ราคาเล่มละ ๖๐ บาท ค่าส่งทางไปรษณีย์อีก ๕ บาท
๖๕
ส่งชื่อพร้อมกับส่งเงินไปที่ผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ.
สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก พระนคร
ส่งจ่ายเงินที่ ป.ณ. หน้าพระลาน



ศาลา พักเรือน

ข้อหารือ

ผมเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับการอบรมหัวหน้าธุรการ
สาธารณสุขรุ่นที่ ๑ ขณะนี้ได้กลับไปปฏิบัติ
ราชการในหน้าที่เดิมแล้ว คือ พนักงาน
อนามัยตรี ประจำที่ทำการอนามัยจังหวัด
ซึ่งเรียกอีกนัยหนึ่งว่า กระโถนท้องพระโรง
ของที่ทำการฯ ทำงานสารพัด ความตั้งใจเดิม
เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแล้วจะเริ่มปฏิบัติงาน
ตามที่ได้อบรมมาทุกอย่าง แต่พอถึงจังหวัด
เผชิญมืองานซึ่งผมต้องเป็นกรรมการร่วมด้วย
ต้องรองจนกระทั่งงานนี้แล้วเสร็จ หลังจาก
นั้นผมได้รายงานผู้บังคับบัญชา โดยทำ
บันทึกเสนอนายแพทย์อนามัยจังหวัด แต่
ท่านก็เฉยๆ ไม่ออกความเห็นประการใดนอก
จากนั้น ในวันสิ้นเดือนมีการประชุมข้าราชการ

การอนามัย ผมได้นำเรื่องเกี่ยวกับการอบรม
นักธุรการสาธารณสุข บรรยายให้บรรดา
เพื่อนข้าราชการได้ทราบทั่วกันด้วย

ทุกสิ่งทุกอย่างผมจะพยายาม ปฏิบัติตามที่ได้
รับการอบรมมาทุกประการ แต่ก็ปัญหามี
อยู่มากเกี่ยวกับความร่วมมือ เพราะแพทย์
เขามีจำนวนมากและยังอยู่ในความรับผิดชอบ
ของเขาทุกอย่างไป เขาเคยอบรมมาจาก
สถาบันเดียวกัน เขาต้องช่วยพวกเขา ก่อน
เขาคือเทวดา เขาถือเอาใจตัวเองเป็นที่ตั้ง
แพทย์ทุกวันนี้หาศีลธรรมได้ยาก เงินอย่าง
เดียวคือความต้องการของเขา ทุกวันนี้แม้
ผมจะเป็นผู้ควบคุมเงินพัสดุและอื่น ๆ อีกมาก

แต่ยังไม่ได้กำหนดหน้าที่ของผมนั้นแท้จริง
และยังไม่ได้แต่งตั้งเป็นชั้นโท—เอก เมื่อพูด
หรือเสนอแนะอะไรไป ใครเขาจะเชื่อ

ขณะนี้ผมรับราชการมาครบ ๓๐ ปีแล้ว เป็น
ชั้นตรีมา ๑๖ ปี สอบชั้นโทมากกว่า ๑๐ ครั้ง
และก็ได้ทุกครั้ง แต่ดวงมันตกครับ ไม่เคย
ได้รับการบรรจุเป็นชั้นโทสักที บางปีสอบ
ถึง ๒ ครั้ง กองอื่น ๆ ก็มีเช่นเดียวกัน เมื่อปี
พ.ศ. ๒๕๑๑ ผมสอบได้พนักงานอนามัยโท
อันดับที่ ๒๗ ก็คงจะเป็นเพราะตกอันดับอีก
ให้รู้สึกท้อแท้เสียใจเหลือเกิน แต่อย่างไร
ก็จะพยายามกัดฟันต่อสู้ต่อไปเพื่อลูกและเมีย

ผมได้รับ จ.ม. จากเพื่อนว่ากรมอนามัยจะให้
มีการสมัครสอบหัวหน้าธุรการโทขึ้นที่สำนัก
งาน ก.พ. ในเดือนมีนาคมนี้จะจริงเท็จแค่ไหน
ประการใดไม่ทราบได้ผมก็ไม่ทราบจะดูคำรับ
ทำอย่างไร ขอได้โปรดให้คำแนะนำหรือ
แนวทางแก่ผมด้วย เพราะผมเกรงว่าถ้าผม
สอบได้ ก็คงจะไม่ได้บรรจุชั้นโทอีก เนื่อง
จากผมไม่มีบัญชี (เงิน) เขาซื้อกันครับ

ขอหารือกัน

ข้อหารือที่ ๑ ที่จังหวัดที่ผมอยู่ มีผู้สมัครไป

สงคราม ณ ประเทศสาธารณรัฐเวียดนาม
นามหลายคนด้วยกัน และกำลังสมัคร
กันไปเรื่อย ๆ ผมคิดว่า หากพูดใน
แง่ส่วนตัวของบุคคลที่ไปนั้นดีแน่
คือไปรบเพื่อประเทศชาติ แต่การที่
ต้องทิ้งภาระให้เพื่อนทำงานแทน (ซึ่ง
ย้ายไปไหนไม่ได้ด้วย) นั้นรู้สึกไม่
ค่อยจะดีนัก พอตนเองกลับมาก็ได้ชั้น
๓-๔ ขึ้น ผู้ที่ทำงานอยู่ข้างหลัง
แม้จะทำงานตัวเป็นเกลียว จะหวัง ๒
ชั้นบ้าง ก็อย่าหวัง ผมว่าการอ้างว่า
เพื่อประเทศชาตินั้นไม่ถูกนัก หาก
ป้องกันประเทศเราละก็ควร นี่
ประชาชนไทยเรายังขาดหมอ และ
เจ้าหน้าที่ทางด้านอนามัยอยู่มาก ผม
เสนอว่า ก.พ. ควรจะไต่ถามให้ข้าราชการ
กรมอนามัยไปราชการสงคราม ณ
สาธารณรัฐเวียดนาม เช่นกรณีอื่น ๆ
บ้าง

ข้อหารือที่ ๒

ผมเคยสอบได้ตำแหน่งพนักงานอนามัย
โทแล้วจะบรรจุในตำแหน่งอนามัย
โท ทำหน้าที่หัวหน้าธุรการโท จะ
ไม่ได้หรือ เพราะได้อบรมมาแล้ว
หรือไม่ต้องมีการสอบ ถือว่าได้

รับการอบรมมาจากสำนักงาน ก.พ.
แล้ว

ข้อหาข้อที่ ๓

มีข้าราชการกรมอนามัยเป็นจำนวน
มากปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่
ที่ เช่นมีคำสั่งย้ายไปอยู่ที่จังหวัดนี้
แต่อยู่ไม่ได้ก็ไม่ย้ายไปไหนสักที่ เพียง
แต่มาอยู่กรมอนามัยกินเงินเดือน เงิน
ตะปูนเป็นพระเอกเล่นสบายไปเลย
พอสิ้นปีได้ ๑ ขัน เงินเดือนผมต้อง
จัดส่งไปให้ทุกเดือน

ยังมีนายแพทย์โท ประจำสถานอนามัย
ชั้น ๑ เงินเดือน และตำแหน่ง
อยู่ที่จังหวัดนี้ แต่อยู่ไม่ได้ต้องขอ
ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้ชาว
บ้านขาดแพทย์ เป็นการตบตาเจ้า
หน้าที่ ก.พ. ขณะนี้ตัวไปปฏิบัติงาน
อยู่อีกแห่งหนึ่ง ผมต้องจัดส่งเงิน

เดือนไปให้ทุกเดือน

ผมเป็นพนักงานอนามัยตรี อนามัย
จังหวัดไปเวียตนาม ส่งนายแพทย์
ไปรักษาการแทนชั่วคราว ท่านก็ต้อง
อาศัยผม พนักงานอนามัยโทไปอยู่
กรมเสียดีก ภารโรงก็ไม่มี พนักงาน
อนามัยจั่วทำหน้าที่เสมียนก็ไม่มี
โดยมากเอาคนเก่งมาอยู่ชั่วคราว
ผมต้องแบกภาระหนักเพียงคนเดียว
เท่านั้น

ผมขอหารือว่าผมควรจะวางแผนอย่าง
ไรให้งานเดินไปด้วยความเรียบร้อย
ทาง ก.ต.จ. ก็เดือนอยู่เสมอ ผมก็
ยังเปลี่ยนแปลงอะไรไม่ได้ ผมมีอัตรา
เงินเดือนเท่ากับเขาอยู่ และไม่เป็น
หัวหน้าธุรการสักที.

สมาชิกวารสารข้าราชการ

ความคิดเห็น

โศครวญ

ผมได้อ่านบทความที่ข้าราชการชั้นประทวน
“ไร้พ้น” ถึงชีวิต ฐานะ ความเป็นอยู่
รายได้และรายจ่ายแต่ละเดือนของข้าราชการ
ชั้นจัตวา ชั้น ๕๔๐ บาท ซึ่งลงพิมพ์ใน
วารสารข้าราชการ ฉบับเดือนกุมภาพันธ์
๒๕๑๓ แล้ว รู้สึกสงสารและเห็นอกเห็นใจ
ข้าราชการชั้นประทวนเป็นอย่างยิ่ง เพราะ
อะไรหรือ? ผมเองก็ตกอยู่ในสภาพเช่นนั้น
เหมือนกัน เรานี้ช่างละม้ายคล้ายคลึงกัน
เหลือเกิน หัวอกอันเดียวกัน เงินได้รายเดือน
ของผมก็พอๆ กับคุณนั่นแหละ ต่างกัน
หน่อยที่คุณเป็นข้าราชการเมืองกรุง ส่วนผม

เป็นข้าราชการบ้านนอก ครูประชาบาลใจละ
เคราะห์ดีที่คุณยังครองความเป็นโสดไม่มี
พันธะทางครอบครัวเหมือนอย่างผม ซึ่งมี
เรือพ่วงน้อยๆ ถึงสี่ลำ สภาพของครูประชา-
บาลโดยทั่วไปเป็นอย่างไร เป็นที่ทราบกันดี
มีชีวิตอยู่ห่างไกลจากสิ่งที่เจริญหูเจริญตาทั้ง
หลาย ความสะดวกสบายไม่มี สิ่งแวดล้อม
ก็คือเด็กนักเรียนตาต่ำๆ เสียงร้องของนกกา
กบเขียดในท้องนาทุ่งหญ้าหนองน้ำ บ่า
เขาลำเนาไพร รอบๆ โรงเรียนและสอง
ข้างทางที่ผมเดิน จากบ้านไปโรงเรียนเท่านั้น
ชีวิตของผมเต็มไปด้วยความลำบากยากเย็น

ปฏิบัติงาน อยู่ไกลหูไกลตาเจ้านายในฐานะที่เป็นพ่อพิมพ์ของชาติ อันเป็นสมณานามที่ผมภาคภูมิใจเป็นนักหนา ยอมอดทนก้มหน้าก้มตา ทำการสอน หนังสือ แก่ เด็กไทย อยู่จนกระทั่งบัดนี้

โรงเรียนที่ผมประจำทำการสอนอยู่ห่างไกลจากตัวอำเภอประมาณห้าสิบกิโลเมตร การคมนาคมที่พอจะติดต่อกันได้ก็คือ ทางเกวียน การเดินเท้าหรือจักรยาน แต่ในฤดูฝน ฝนจะตกชุก น้ำขังเจิ่งนองไปทั่วทุกแห่ง เมื่อสองสามปีมานี้ ทางการตัดถนนผ่านไปหน้าโรงเรียน เป็นถนนลูกรังปนดินทราย นำความปลาบปล้ำไปสู่ชาวบ้านบริเวณนั้นเป็นอันมาก ต่างมีความหวังว่าความเจริญคงจะคืบคลานไปยังพวกเขาสักวันหนึ่งข้างหน้า แต่ในฤดูร้อนหรือหน้าแล้ง จะเต็มไปด้วยฝุ่นเกาะตามฝาผนังหลังคาบ้านและต้นไม้ทั้งสองข้างถนน ในฤดูฝน ถนนจะมีหลุมมีบ่อเต็มไปหมด สภาพของโรงเรียนก็เก่าเต็มที่ จะพังมีพังแหล่ ขณะที่ลมพัดแรงหรือฝนตกหนักๆ ผมต้องให้นักเรียนออกไปอยู่ใต้กุศลาวัดและกุฏิของหลวงตา เพื่อมิให้เกิดเรื่องล้มหายตายจากของนักเรียน และตัวผมเองโดยไม่จำเป็น จำนวนนักเรียนชายหญิงที่

มีอยู่ทั้งหมดประมาณหนึ่งร้อยคน แต่ละคนแต่งกายมอซอ ไม่เคยสวมรองเท้า เนื่องจากความยากจน ของพ่อแม่และสิ่งแวดล้อมไม่อำนวยให้ ทางกรมเขาแต่งตั้งผมให้เป็นครูใหญ่ตั้งแต่วันแรกที่ผมไปทำการสอน แต่ข้าก่อน! คุณอย่าเพ่งยินดีหรืออิจฉาผมเลย เพราะโรงเรียนนี้มีครูเพียงคนเดียวคือผม จึงต้องทำหน้าที่ทุกอย่าง เป็นทั้งครูใหญ่ ครูประจำชั้น และนักการภารโรงไปในตัว เสร็จจากการสอนชั้นนี้ ต้องไปสอนอีกชั้นหนึ่ง วนเวียนกันเช่นนั้นเรื่อย ๆ ตลอดวัน คุณเห็นหรือยังว่าแสนจะเหน็ดเหนื่อยเพียงใด ผมพยายามทำเรื่องขอให้ทางอำเภอส่งครูไปช่วยสอนบ้าง ในที่สุด ทางอำเภอส่งครูสตรีซึ่งเพิ่งสำเร็จการศึกษาวิชาครุมาใหม่ ๆ ไปคนหนึ่ง แต่สอนอยู่ได้ไม่นาน ก็ขอย้ายไปทำการสอนที่อื่น เพราะทนสภาพทุรกันดารไม่ไหว ซึ่งน่าเห็นใจเหมือนกัน ผมจึงต้องว่าคนเดียวไปอีก

ที่ผมเล่ามานี้ เป็นแต่เพียงบางส่วนในชีวิตครูประจำบาลของผมเท่านั้น บัวยการที่ลำบากถึงความเป็นอยู่อันแร้นแค้นของผมให้ใครเขารับฟัง เพราะถึงอย่างไรผมก็เกินไปโรงเรียนได้ ไม่ต้องเสียค่ารถเมล์วันละบาท

เหมือนอย่างคุณ ข้ามมือกลางวันเมียผมเขา
ไทรยมใส่ห่อให้จากบ้าน บางวันก็ได้อาศัย
หลวงตาที่วัด ท่านเมตตากรุณา ส่วนค่าเช่า
บ้านไม่ต้องเสีย เพราะผมมีบ้านเดิมอยู่ที่นั่น
ถึงแม้ว่าจะเช่าซ่อมซ่อมไปหน่อยก็ตาม ผมก็
ยังสุขใจที่มันเป็นบ้านของผมเอง สำหรับยา
ชักรองเท่านั้นไม่จำเป็น เนื่องจากเป็นรอง
ชักรองผ้าใบซึ่งผมมักจะชอบหิ้วมันมาจากบ้านใน
ฤดูฝน เมื่อถึงโรงเรียนจึงจะใช้มัน ตกตอน
เย็นก็หาผักปลาแถว ๆ ข้างบ้านเป็นกับข้าว
มือเย็น นับว่าเป็นการประหยัดค่ากับข้าวได้
เก็บเงินเอาไว้ซื้อข้าวสารดีกว่า คุณคงจะคิด
ว่า ผมพอจะมีเงินเหลือใช้ใช้ไหมล่ะ เปล่า
เลย กลับชักหน้าไม่ถึงหลัง ต้นเดือนกับ
ปลายเดือนไม่ค่อยจะจกกัน เนื่องจากการ
เรียรายบอกบุญกุศล งานทอดกฐิน ทอดผ้า
ป่าวัดโน่นวัดนี้อยู่เสมอ ๆ มีการหักเงินเดือน
ตอนสิ้นเดือน เพื่อซื้อ ของขวัญ วันเกิด หรือ
เลี้ยงต้อนรับผู้ใหญ่ที่อำเภอและจังหวัด จะ
ไม่ให้ก็ไม่ได้เพราะเป็นการมัดมือชก ทั้ง ๆ
ที่ผมเองก็ไม่เคยไปร่วมงานเหล่านั้นเลยแม้
สักครั้งเดียว อาศัยที่ผมเป็นคนมัธยัสถ์ ไม่
ฟุ่มเฟือย เสื้อผ้าที่สวมใส่มีเพียงสองสามชุด
เป็นสีทากีทั้งนั้น สลับกันไปมา เปลี่ยนจาก
ชุดโน้น ใส่ชุดนี้ ไม่มีใครเขาจำได้หรอก

นาน ๆ จึงจะไปทำอำเภอสักครั้งหนึ่ง ซึ่งใช้
ชุดสีทากี (เก่า ๆ) อีกเช่นเคย ชุดขาวหรือ
ชุดสากลไม่จำเป็นสำหรับผม หากอยู่ที่บ้าน
ผมก็ใช้ชุดลำลอง คือ ผ้าขาวม้าผืนเดียวเป็น
ประจำ

เมื่อไม่นานมานี้ คุณคงจะจำได้ว่า ผมถูก
เปลี่ยนเจ้านายใหม่ ท่านบอกว่าในประเทศ
ที่เจริญแล้ว เขาให้ท้องถิ่นจัดการศึกษาเบื้องต้น
ตนเอง โรงเรียนประชาบาลที่ผมทำการสอน
อยู่จึงต้องขึ้นกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ในระยะต้น ๆ มียาหอมโปรยปรายว่าจะเพิ่ม
เงินเดือนให้ จะเป็นก็เปอร์เซ็นต์ผมจำไม่ได้
แต่จนกระทั่งบัดนี้ ผมยังไม่ได้รับเลยสักบาท
เดียว ขณะนี้ครูประชาบาลอยู่ในสภาพเช่นไร
คุณรู้ไหม แต่ละคนแทบจะไม่มีกำลังใจจะ
สอนอยู่แล้ว ไหนจะถูกวิธีใดเรียรายร้อยแปด
ไหนจะถูกผู้ก่อการร้ายคุกคาม ถูกโจรผู้ร้าย
ข่มเหง ไหนจะมีเงินเดือนไม่พอใช้ ต้อง
กู้หนี้ยืมสินเขามาใช้เป็นค่ารักษาพยาบาลลูก
เมียและตัวเอง แม้ว่าจะเบิกได้จากทางการ
ก็ตาม แต่ต้องชำระไปก่อนแล้วจึงทำใบ
สำคัญมาเบิกภายหลัง ซึ่งกว่าจะเบิกได้ก็เสีย
เวลาแรมเดือน ด้วยความสงสารเด็กนักเรียน
ตาตา ๆ นั้นแหละ จึงจำต้องออกทนผืนใจทำ

การสอนต่อไป มีเพื่อนครูบางคนตั้งหน้าตั้งตาคุหนั่งสือตำรับตำราเพื่อเตรียมตัวสอบชุดครู โดยใช้เวลาส่วนหนึ่งในชั่วโมงสอน หนั่งสือนักเรียน จนบางคนสอบได้หลายชุด หรือสอบได้ครบทุกชุดแล้วก็มี บางคนมีโอกาศศึกษาต่อถึงปริญญาก็มี แต่ผมทำเช่นนั้นไม่ได้ มิใช่ว่า ผมไม่มีความสามารถเพียงพอ แต่งานสอนของผมมันรัดตัวเหลือเกิน ดังที่ผมเล่าให้ฟังตั้งแต่ตอนแรกแล้วว่า ผมต้องทำการสอนอยู่ตลอดเวลา กลับถึงบ้าน แสนจะเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า สายตัวแทบจะขาด ผมไม่มีเวลานั่งคุหนั่งสือเหมือนคนอื่น แม้ว่าผมจะทำเช่นนั้น คงไม่มีใครรู้ไม่มีใครเห็น เพราะไม่ค่อยมีใครไปเยี่ยมเยียนผม บางทีปีหนึ่งๆ ก็ไม่มีใครไปเลย ผมพยายามทำตัวให้เป็นพ่อพิมพ์ที่ดีของชาติ สุรา นารี พาสี ก็สาบัตร์ ทั้งหลายแหล่ ผมไม่ค่อยยุ่ง

เกี่ยวสูงส่งด้วย (ยกเว้นบางครั้งต้องจำยอมเพื่อสังคม) เอาใจใส่ อุทิศเวลาเพื่อเด็กนักเรียน บางวันครั้นเหนื่อยครั้นตัวจะเจ็บป่วย ซึ่งถ้าทนได้ ผมก็จะพยายามสอน มิฉะนั้นไม่มีใครทำการสอนแทน แต่ผลที่ได้รับก็คือความเป็นอยู่เช่นทุกวันนี้ ผมไม่ได้รับการเหลียวแลเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาความดีความชอบประจำปี หรือเรื่องอื่นๆ ก็ตาม อาจจะเป็นเพราะว่าผมทำงานอยู่ห่างไกลหูไกลตาของเจ้านาย หรือไม่รู้จักประจบประแจงเจ้านายก็ได้ บังเอิญผมมีโอกาศและไปที่อำเภอ พบวารสารข้าราชการฉบับที่คุณรำพันตั้งกล่าว ผมคิดว่าขอลอง “โอศกรวณ” คุบ้าง เผื่อจะมีใครเขาสงสาร เห็นอกเห็นใจ นึกเวทนาครูประชาบาลเช่นผมก็ได้

ครูบ้านนอก

บันทึกไทย

ผมได้อ่านเรื่อง “นักเรียนนอก” ในวารสารข้าราชการฉบับเดือน ก.พ. นี้แล้ว ทำให้เกิดความคิด และอยากจะเขียนมาแสดงความเห็นบ้าง อันที่จริงก็เชื่อว่าจะมีปฏิกิริยาตอบโต้ข้อเขียนเรื่อง “นักเรียนนอก” ดังกล่าว ก็หาไม่ หากแต่อยากจะแสดงความเห็นด้วยความจริงใจเท่านั้น ส่วนผู้ใดจะนำไปวิพากษ์วิจารณ์อย่างไรนั้น ผมยินดี ถ้าการวิจารณ์นั้นไม่มีเจตนาทำลายกัน แต่เป็นการโต้แย้งเพื่อให้เกิดปัญญาขึ้นๆ ขึ้นไป อันเป็นวิสัยที่บันทึกทั้งหลายพึงกระทำ

ทุกวันนี้ ถ้าใครได้ไปสำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศแล้ว รู้สึกว่าตนเองนี้ไ้แก่เสียเต็มประดา จะคิดอะไรจะทำอะไรก็ท้องที่เมืองนอกอย่างนั้นอย่างนี้ ทั้งๆ ที่ตระหนักรู้ว่าอยู่แก่ใจว่าที่ตนไปอาศัยอยู่ชั่วครั้งชั่วคราวนั้น ไม่มีอะไรที่จะเลอเลิศอะไรเลย แต่ก็กระนั้นแหละสังคมไทยเราชอบนิยมของนอกกันแต่ไหนแต่ไรแล้ว และก็ตราค่าเสียสูงลิ่ว เพราะ

เข้าใจว่าคุณค่าสูงเสียเหลือเกิน จนเป็นปัญหา มาจนถึงรุ่นลูกหลานในทุกวันนี้ แลละก็เรื่องการตราค่าของปริญญาต่างประเทศและภายในประเทศเป็นเรื่องหนึ่งซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในทุกวันนี้ และเป็นเรื่องที่ผมตั้งใจจะเขียนในวันนี้

จะเป็นความชอบด้วยเหตุผลในอดีตอย่างไรนั้นผมไม่เถียง แต่การที่สังคมไทยเราตราค่าปริญญาจากต่างประเทศสูงกว่าจนเกินไปในปัจจุบันนี้นั้น ผมว่า สมควรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจักได้พิจารณาให้ถ่องแท้อีกครั้งหนึ่ง เพราะว่าสังคมในปัจจุบันนี้ได้เปลี่ยนแปลงไปมากแล้ว โดยเฉพาะในด้านการศึกษาในระดับอุดมศึกษานับว่าได้พัฒนามากว่าแต่ก่อนมาก แม้ในต่างประเทศก็มีการยอมรับแล้ว ผมสงสัยว่า ทำไมเราจึงไม่ตราค่าปริญญาในเมืองไทยเราให้เทียบเท่ากับของต่างประเทศหรือคนไทยเราตาหลักแหลมนัก หรือด้วยเหตุใด หรือ ก.พ. จะว่าอย่างไร

เมื่อตอนปลายปีที่แล้ว รู้สึกว่ามีข่าววิพากษ์วิจารณ์กันอยู่พักหนึ่ง เกี่ยวกับเรื่องความแตกต่าง ระหว่าง การ ตีราคา ปริญญา ภายในประเทศกับปริญญาต่างประเทศ โดยเฉพาะ ปริญญาตรี ซึ่งแตกต่างกันมากโดยที่ในปัจจุบัน ก.พ. ตีราคาตามปริญญาตรีภายในประเทศซึ่งมีระยะเวลาศึกษา ๔ ปี ให้เข้ารับราชการโดยได้รับเงินเดือนขั้นแรก ๑,๑๕๐ บาท และในขณะที่เดียวกันปริญญาตรีจากต่างประเทศซึ่งระยะเวลาศึกษาเท่ากัน โดยทั่วไปแล้ว ก.พ. ตีราคา ๑,๗๐๐ บาท ซึ่งมีความห่างไกลกันมาก คิดเป็นขั้นเงินเดือนในปัจจุบันนี้แล้วถึง ๗ ขั้น ในระดับปริญญาโทก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ผู้ที่จบปริญญาโทภายในประเทศ ถ้าจะเข้ารับราชการจะได้รับเงินเดือน ๑,๗๐๐ บาท ผู้ที่สำเร็จปริญญาโทจากต่างประเทศ จะได้รับเงินเดือน ๑,๕๐๐ บาท ส่วนในระดับปริญญาเอกนั้น เนื่องจากในประเทศไทยยังไม่เปิดสอนกันอย่างกว้างขวาง จึงไม่มีปฏิกิริยาเกี่ยวกับความแตกต่างในเรื่องดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม ผมใคร่ตั้งข้อสังเกตสักเล็กน้อยก่อนที่จะพิจารณาต่อไปว่า ในปัจจุบันนี้การตีราคาคุณวุฒิระหว่างผู้ที่จบปริญญาภายในประเทศ และปริญญาต่างประเทศนั้น มีความ

แตกต่างกันมาก และ อย่าง ที่เห็นได้ชัด ในเมื่อการตีราคาปริญญาตรีต่างประเทศในปัจจุบันสูงกว่าระดับปริญญาตรีในเมืองไทยถึง ๗ ขั้นเงินเดือน และเท่ากับปริญญาโทภายในประเทศทีเดียว และในเมื่อราชการเรตีราคาคุณวุฒิสูงต่ำแตกต่างกันเช่นนี้ ก็ย่อมประจักษ์ชัดแล้วว่า ราชการไทยยกย่องปริญญาจากต่างประเทศ และกลับไม่สนใจปริญญาในเมืองไทย แล้วทำไมราชการจึงชักชวนให้ “นิยมสินค้าที่ผลิตขึ้นในเมืองไทย” เล่า แต่ตนเองนอกจากจะเสนอสินค้าจากต่างประเทศแล้ว ยังทำให้คนอื่นพยายามสินค้าไทยด้วย เรื่องนี้มีสำคัญกว่าสินค้าละหรือ ผมคิดว่าการที่ราชการตีราคาปริญญาจากต่างประเทศสูงกว่าปริญญาในเมืองไทยนี้แหละส่งผลให้สังคมไทยนิยมผู้ที่สำเร็จจากต่างประเทศ หรือ “นักเรียนนอก” กันนักหนา และด้วยเหตุนี้แหละที่ทำให้ นักเรียนไทย หลั่งไหลออกไปศึกษาต่างประเทศปีละมากๆ หรือว่าปรากฏการณ์เหล่านี้เป็นเจตนาารมณ์ของรัฐบาลไทยที่ถือปฏิบัติกันจนเป็นวัฒนธรรมติดต่อกันมาทุกยุคทุกสมัยเสียแล้ว

ผมคิดว่า ผู้ใหญ่ที่รับผิดชอบในเรื่องนี้คงทราบดี แต่สงสัยว่าทำไมจึงไม่ดำเนินการ

อย่างใดอย่างหนึ่งเสียที จะมีว้างว่างบ
ประมาณไม่มีอยู่ร่ำไปนั้น รู้สึกว่าเป็นข้ออ้าง
ที่ดูเหมือนค่อยพัฒนาอย่างเหลือเกิน

แต่อย่างไรก็ตาม ผมเป็นห่วงรัฐบาลอยู่มาก
เพราะการที่จะปรับการตีราคา ปริณญาภายใน
ประเทศให้สูงขึ้นหรือเท่าเทียมกับต่างประเทศ
นั้น เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาให้รอบคอบ
เพราะจะมีผลทำให้ต้องปรับเงินเดือนข้าราชการ
คนอื่น ๆ ที่สำเร็จปริณญาภายในประเทศ
อีกเป็นจำนวนมาก อันมีผลทำให้เสียบ
ประมาณใช้น้อย และนอกจากนั้นยังจะเป็น
เหตุให้มี ผล ต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง
ของ ระบบเงินเดือน ของระบบข้าราชการพล
เรือนไทยด้วย แต่ก็น่าจะเป็นสิ่งที่ดีที่ได้เป็น
จุดที่นำไปสู่ การ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ
ระบบ เงิน เดือน ข้าราชการ พลเรือน ไทย ให้
เหมาะสมเสียที

พูดถึงเรื่องบัณฑิตไทย ผมนึกเป็นห่วงอยู่
เรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ คือ เกี่ยวกับ
มาตรฐานการศึกษาของเมืองไทยเราเอง ใน
ขณะที่เรากำลังตื่นตัว และเรียกร้อง ราคาใน
ปริญาบัตรนั้น เรากล้าพูดได้อย่างเต็มปาก
แล้วหรือว่าการศึกษาระดับอุดมศึกษาของ

เรามีมาตรฐานเป็นที่เชื่อถือได้แล้ว ทั้งระบบ
การสอน และการวัดผล บัณฑิตทุกระดับที่
ผลิตออกไปนั้นควรแก่ราคาที่เรียกร้องกันแล้ว
หรือ

ปัญหาที่ว่านั้น บัณฑิตไทย และผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้องในวงการศึกษาควรจะคิดไว้ ผมพูด
มิใช่จะทับถมบัณฑิตไทย หรือการศึกษาไทย
หรอก เพราะผมเองก็สำเร็จภายในประเทศ
เช่นเดียวกัน แต่จากประสบการณ์ รู้สึกว่า
ยังมีสถาบันอุดมศึกษาอีกหลายแห่งจำเป็นต้อง
แก้ไขในด้านหลักสูตร อาจารย์ และการวัด
ผล ทั้งนี้เพราะว่า หลักสูตรมักจะเป็นตัวแปร
ที่ไม่ค่อยจะแน่นอนเลย อาจารย์ที่ฝีมือดี ๆ
นอกจากจะหายากแล้ว บางทีจะหาคุณธรรม
หรือความยุติธรรมแทบไม่ได้จากอาจารย์บาง
คน และเป็นตัวอย่างที่ทำได้ไม่ยากนักที่
อาจารย์ให้คะแนน เพราะเหตุผลส่วนตัว
ผมเห็นเพื่อนฝูงผม บางคนเรียนมหาวิทยาลัย
ทุกวันนี้ สะทวกลสบาย เหมือนเรียนกววิชา
ก็ไม่ปาน

เมื่อเป็นดังนี้แล้ว การที่จะปรับราคาคณะวุฒิ
ปริญาในเมืองไทยนั้น แม้จะมีความเหมาะสม
ประการใดก็ตาม สมควรที่เราจะได้นั่งมองใน

สถาบันที่ผลิตบัณฑิตออกไปด้วย เราจำจะต้องเน้นในมาตรฐานการศึกษาของระดับอุดมศึกษาในเมืองของเราด้วย มิใช่หวังแต่เพียงผลิตเพื่อจะแก้ปัญหาครูไม่พอ หรือเพียงเพื่อจะเปิดเป็นตลาดวิชาเพิ่มขึ้นเท่านั้น ผมว่าการที่ผลิตบัณฑิตออกไปโดยวิธีง่าย ๆ เช่น สอนภาคเย็นที่ไม่ค่อยจะควบคุมมาตรฐานกันนัก หรือการสอนที่เพียงแต่บรรยายกันไปเป็นวัน ๆ นั้นอาจจะเป็นเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ใครต่อใครเขาकुหมั่นเอาได้

ผมว่ามีทางที่จะทำได้ โดยกำหนดระยะเวลาในอนาคกว่าในปีนั้น จะปรับ และในขณะเดียวกัน ก็ควรที่จะให้เวลามหาวิทยาลัยปรับมาตรฐานการศึกษาด้วย พร้อมทั้งให้เวลาทางราชการ กำหนดโครงสร้าง ของระบบเงินเดือนข้าราชการให้สอดคล้องต้องกันอีกสักหนึ่ง

และคิดว่าน่าจะกระทำได้ แต่ใครจะเห็นด้วยกับผมนั้น ยังสงสัย

อย่างไรก็ตาม กลับมาพูดในเรื่องการปรับราคาคุณวุฒิ ปริญาใน เมืองไทย อีกนิตหนึ่ง

‘ครูแดง’

เย็บปกแข็งรวมเล่ม

วารสารข้าราชการ ปี ๒๕๑๒ และปีก่อน ๆ

ค่าเย็บปก ๑๓.๐๐ บาท

ค่าส่งกลับทางไปรษณีย์ ๕.๐๐ บาท

ส่งไปเย็บได้ที่บริการสวัสดิการ ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก พระนคร

ส่งเงินในนามผู้จัดการวารสารข้าราชการ ส่งจ่ายที่ ป.ณ. หน้าพระลาน

การเลื่อนชั้นและตำแหน่งข้าราชการ

บุญสิน

ขุนสืบ

สิ่งหนึ่งที่บรรดาข้าราชการทั่วไป ไม่ว่าจะ
เป็นข้าราชการชั้นใดก็ตาม ต่างรอคอยด้วยความ
หวัง มีความสุขใจ ปิติยินดีเป็นล้นพ้น
และถือเป็นนิมิตอันดีในการรับราชการของ
ตน คือ การได้เลื่อนชั้นและเลื่อนตำแหน่ง
สูงขึ้น บางคนเก็บความรู้สึกไว้ไม่ได้ก็อาจจะ
กระโดดโลดเต้นแสดงอาการคึกคักใจ ถ้าเป็น
ข้าราชการสตรีก็อาจร้องไห้ตาอาบแก้มตาม
วิสัยของสตรี เพราะภูมิใจต่อผลตอบแทน
ที่ได้มานะ ชัยนหมั่นเพียร บากบั่น อุตุน
เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติราชการด้วยดีตลอดมา
และจะมีกำลังใจ ตั้งหน้าตั้งตาปฏิบัติราชการ
ต่อไป เพราะว่าการได้เลื่อนชั้นและตำแหน่ง
สูงขึ้น หมายถึงการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น
(ในกรณีที่ยังได้รับเงินเดือนน้อยกว่าขั้นต่ำ
ของชั้นที่ได้เลื่อนนั้น) ชีตบนบ่าเพิ่มขึ้น หน้า
ที่และความรับผิดชอบมากขึ้น มีอำนาจใน
การบังคับบัญชากว้างขึ้น (บางกรณี) ซึ่งทำ

ให้ฐานะทางสังคมดีตามไปด้วย ขณะเดียว
กันความหนักใจก็มีเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว
เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่
และความรับผิดชอบจากงานที่เคยทำตาม
ปกติ บางครั้งอาจจะต้องย้ายสถานที่ทำงาน
ตลอดจนต้องเปลี่ยนกิริยาอาการบางอย่างที่
เคยทำ เช่น ต้องวางตัวเป็นผู้หลักผู้ใหญ่ขึ้น
จะพูดจาเล่นหัวกันอย่างแต่ก่อนไม่ได้ และที่
สำคัญที่สุด ข้าราชการบางคนที่ได้เลื่อนชั้น
และตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา จะต้องปก-
ครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา รับผิดชอบงาน
ในขอบเขตอำนาจหน้าที่มากขึ้น รวมทั้งการ
ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการต่างๆ จนปรากฏ
ว่ามีข้าราชการบางคนไม่ยอมรับการเลื่อนชั้น
และตำแหน่งสูงขึ้น เพราะเกรงว่าตนจะ
ปฏิบัติราชการไม่ได้ ต้องเปลี่ยนสถานที่ทำ
งานห่างไกลเพื่อนฝูง ฯลฯ

การเลื่อนชั้นข้าราชการในระบบราชการพลเรือนไทยมีอยู่ ๔ ขั้นตอน คือ จากข้าราชการชั้นจัตวาเป็นชั้นตรี จากชั้นตรีเป็นชั้นโท จากชั้นโทเป็นชั้นเอก จากชั้นเอกเป็นชั้นพิเศษ แต่สำหรับข้าราชการบางคนอาจจะมีเพียง ๒—๓ ขั้นตอน เพราะเริ่มเข้ารับราชการเป็นชั้นตรีหรือชั้นโท ตามปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับมา การเลื่อนชั้นข้าราชการมิใช่จะทำกันได้ง่ายๆ นัก ยังมีกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นหลักปฏิบัติ เพื่อเป็นบรรทัดฐานและความเสมอภาคกันในกระทรวง กรมต่างๆ เช่น ข้าราชการชั้นจัตวา จะได้รับการเลื่อนชั้นเป็นชั้นตรีต้องสอบแข่งขันหรือคัดเลือก หากไม่มีปริญญา อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรที่เทียบเท่า จะต้องมีความสมบัตಿಯ่างอื่นประกอบด้วย เช่น รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และสำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนชั้น ๗๕๐ บาทให้ลดเหลือ ๒ ปี ข้าราชการชั้นตรีที่จะได้เลื่อนชั้นเป็นชั้นโท จะต้องเป็นข้าราชการชั้นตรีมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี สำหรับข้าราชการที่มีปริญญาหรือเทียบเท่าให้ลดเหลือ ๑ ปี ส่วนข้าราชการชั้นโทที่จะได้เลื่อนเป็นชั้นเอกจะต้องเป็นข้าราชการชั้นโทมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ทั้งสามขั้นตอนนี้จะต้องสอบคัดเลือกให้

ได้ด้วย แต่การเลื่อนข้าราชการชั้นเอกเป็นชั้นพิเศษไม่มีการสอบคัดเลือก เป็นหน้าที่ของรัฐมนตรีเจ้าสังกัดจะเสนอคณะรัฐมนตรีให้พิจารณาอนุมัติ การที่ข้าราชการผู้ใดสอบเลื่อนชั้นได้ มิได้หมายความว่าจะได้เลื่อนชั้นเสมอไป จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และความประพฤติดีและตามมติคณะรัฐมนตรี จะต้องได้รับเงินเดือนชั้น ๑,๒๐๐ บาท สำหรับข้าราชการชั้นตรีเป็นชั้นโทชั้น ๒,๔๕๐ บาท สำหรับชั้นโทเป็นชั้นเอก จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าส่วนราชการใช้ดุลพินิจในการพิจารณาว่าข้าราชการผู้ใดสมควรจะได้รับการเลื่อนชั้น ซึ่งบางครั้งกลายเป็นช่องโหว่ อ้างเอา “ความเหมาะสม” ในการเลื่อนชั้นข้าราชการ เพื่อเหตุผลบางประการ ดังที่จะกล่าวถึงในตอนต่อไป

มีข้อแตกต่างบางประการเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นข้าราชการพลเรือนในกระทรวง กรมต่างๆ กับในมหาวิทยาลัย คือ การเลื่อนชั้นข้าราชการในมหาวิทยาลัยใช้วิธีการคัดเลือกสำหรับการเลื่อนชั้นข้าราชการชั้นโทเป็นชั้นเอก หากข้าราชการผู้ใดได้รับปริญญาโทหรือปริญญาเอก ระยะเวลาการเป็นข้าราชการชั้นโทให้ลดลงจาก ๓ ปี เป็น ๒ ปี และ ๑ ปี

ตามลำดับ นับว่าเป็นการส่งเสริมและดึงดูดให้ผู้ทรงคุณวุฒิสนใจเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเห็นว่า ผู้ที่ได้รับปริญญาโทหรือปริญญาเอกไม่ว่าจากในหรือต่างประเทศก็ตาม มักจะเริ่มเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัยเสียก่อน ครั้นได้เลื่อนเป็นข้าราชการชั้นเอกแล้ว จึงค่อยหาทางโอนไปรับราชการตามกระทรวง กรมอื่นต่อไป เพราะเกียรติภูมิของอาจารย์เอกกับหัวหน้ากองหรือนายอำเภอแตกต่างกัน ซึ่งเป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ขาดผู้ทรงคุณวุฒิประจำทำการสอนในมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาในขณะนี้

การเลื่อนชั้นและเลื่อนตำแหน่งข้าราชการจะไม่มีที่ที่น่าสนใจแต่อย่างใด ถ้าหากข้าราชการทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนชั้นและตำแหน่งทัดเทียมกัน โดยปราศจากการแข่งขัน สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกแล้วแต่กรณี ซึ่งหมายความว่า เมื่อเข้ารับราชการแล้ว ข้าราชการผู้ใดมีคุณสมบัติที่จะได้เลื่อนชั้นก็ให้เลื่อนไปโดยอัตโนมัติ แต่ทว่าตำแหน่งสูงๆ ซึ่งเป็นตำแหน่งบังคับบัญชา ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนข้าราชการที่มีความสามารถสูง ฉะนั้น จึงต้องมีการสอบคัดเลือก สอบแข่งขันกัน ข้าราชการบางคนเท่านั้นที่จะ

ได้เลื่อนชั้นและตำแหน่งสูงขึ้น ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความประพฤติดีกว่า สอบได้คะแนนสูงกว่าจะมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อนชั้นก่อน แต่บางครั้งอาจจะไม่ได้รับการเลื่อนชั้น ก็อาจจะกล่าวหาว่าผู้บังคับบัญชาเล่นพรรคเล่นพวกบ้าง เลือกที่รักมักที่ชังบ้าง กีดกันบ้าง ส่วนผู้ที่มีความรู้ความสามารถไม่ถ้อยจะดีกว่าผู้อื่นมากนัก หากเป็นคนใกล้ชิด มีเส้นมีสาย เป็นลูกหลานหลานเธอ รู้จักการวิ่งเต้นเข้าหาผู้หลักผู้ใหญ่เก่ง ก็มีโอกาสดำเนินชั้นและตำแหน่งเหมือนกัน เข้าตามทำนองที่ว่า “รู้จักเลียขเลียแข้ง ตำแหน่งดี”

ปัญหา การเลื่อนชั้นและตำแหน่งข้าราชการเป็น ปัญหาที่ทำความหนักใจให้แก่ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าส่วนราชการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีข้าราชการซึ่งมีคุณสมบัติอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนชั้นและตำแหน่งหลายๆ คน แต่มีตำแหน่งว่างไม่เพียงพอกับจำนวนคน คะแนนสอบเลื่อนชั้นที่ได้รับก็ใกล้เคียงกัน บังเอิญข้าราชการที่มีอาวุโสกว่าสอบได้คะแนนต่ำกว่าผู้ที่มีอายุน้อย จึงเป็นภาระอันหนักหน่วงของผู้บังคับบัญชาที่จะใช้ดุลพินิจเลื่อนชั้นข้าราชการเหล่า

นั้น จริงอยู่ ในการสอบเลื่อนชั้นข้าราชการแต่ละส่วนราชการ จะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการสอบ การตัดสินผลการสอบ เสนอผลการพิจารณาให้ข้าราชการได้เลื่อนชั้น ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระและความรับผิดชอบแล้วก็ตาม การตัดสินใจครั้งสุดท้ายก็ต้องตกอยู่กับหัวหน้าหน่วยราชการ และอ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี

การเลื่อนชั้นกับการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ มักจะเป็นของคู่กัน แต่มิใช่เสมอไป สำหรับข้าราชการผู้ครองตำแหน่งตรี-โท หรือโทเอกอยู่แล้ว มักจะไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องการเลื่อนชั้น เพราะถ้ามีคุณสมบัติและอยู่ในกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก็ได้เลื่อนชั้นง่าย ส่วนการเลื่อนตำแหน่งนั้น มักจะมีปัญหาย่างๆ อยู่บ่อยๆ บางครั้งมีการอ้าง “ความเหมาะสม” ขึ้นบังหน้า เพื่อเป็นสาเหตุแต่งตั้งให้พรรคพวกของตนอันได้แก่ ญาติสนิทมิตรสหาย ลูกศิษย์ลูกหา รุ่นน้อง เป็นต้น ให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งทั้งๆ ที่อาจจะมิใช่ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถดีกว่าข้าราชการผู้นั้นอยู่หลายคน

พฤติกรรมต่างๆ ที่เป็นอยู่ในวงราชการพลเรือนของไทยในขณะนี้ แสดงให้เห็นว่า การ

เลื่อนชั้นข้าราชการก็ดี การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นก็ดี นอกจากจะมีความรู้ความสามารถและความประพฤติดีแล้วยังจะต้องอาศัยสิ่งประกอบอื่นๆ เช่น ความอาวุโส ความสนิทสนมใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา โอกาสที่จะแสดงความรู้ความสามารถให้ปรากฏ ความเป็นลูกท่านหลานเธอ เข้าช่วยด้วย ดังนั้น จะพบว่าข้าราชการบางคนได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าปกติ เป็นชั้นพิเศษตั้งแต่อายุสามสิบกว่า ๆ เท่านั้น เพราะอาศัย “เบื้องบนดึง ข้างล่างดัน ด้านข้างบีบ” หรือไม่ก็แต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งชั้นพิเศษไปพลางก่อน รอเวลาให้เงินเดือนถึงเกณฑ์ที่จะเป็นชั้นพิเศษต่อไป

อย่างไรก็ตาม การที่ข้าราชการผู้ใดจะได้เลื่อนชั้นและเลื่อนตำแหน่งเร็วหรือช้า ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและสิ่งประกอบอื่นๆ ของแต่ละคน ซึ่งมีใช้เป็นประเด็นที่สำคัญนัก ขอให้หันมาพิจารณาว่า สิ่งสำคัญในการเลื่อนชั้นและตำแหน่งข้าราชการ มีอะไรที่น่าสนใจบ้าง ผู้เขียนใคร่ขอเสนอ ณ ที่นี้ ๒ ประการ คือ

๑. จะให้มีการสอบเลื่อนชั้นข้าราชการหรือไม่

๒. จะใช้ระบบอาวุโสหรือระบบความสามารถ เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนชั้นและตำแหน่งข้าราชการ

ในปัจจุบัน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน กำหนดให้การเลื่อนชั้นข้าราชการตั้งแต่ชั้น จัตวาถึงชั้นเอกต้องมีการสอบคัดเลือก เพื่อ เป็นการป้องกันระบบพรรคพวก ระบบ อุปถัมภ์ค้ำชู และเป็นการสนับสนุนระบบ ความสามารถ ซึ่งถือเอาความรู้ความสามารถ ของข้าราชการแต่ละคนเป็นเกณฑ์ ให้ข้าราชการ ที่สอบเลื่อนชั้นได้คะแนน สูงกว่ามี สิทธิได้รับการ พิจารณาก่อนหลังเรียงตามลำดับ แต่ไม่แน่ว่าจะได้เลื่อนชั้นทุกรายไป

บางครั้งผู้บังคับบัญชาอาจจะพิจารณาผู้ที่สอบ ได้คะแนนรองลงมาให้ได้เลื่อนชั้น แสดงว่า การ สอบคัดเลือก หรือ การ สอบ เลื่อนชั้น มิได้เป็น เครื่องมือที่ใช้เป็นเกณฑ์แต่เพียงอย่างเดียว เป็น แต่เครื่องมือทดสอบความรู้ ความสามารถของ ข้าราชการว่าสมควรจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อน ชั้นหรือไม่ เพราะถ้าถือเอาผลการสอบเลื่อน ชั้นเป็นหลักแล้ว ผู้ที่สอบได้คะแนนสูงสุด และเรียงตามลำดับลงไป จะได้รับการเลื่อน ชั้นทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้มีอาวุโสน้อยหรือ เงินเดือนยังไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก็ตาม

ฉะนั้น การสอบเลื่อนชั้นก็ยังมีช่องโหว่ และ ผู้เขียนไม่ค่อยแน่ใจเหมือนกันว่า หลักสูตร การสอบเลื่อนชั้นข้าราชการที่ใช้กันอยู่ขณะนี้ จะเป็นเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เชื่อถือได้หรือไม่ เพียงใด แต่ขอตัวไม่วิพากษ์ วิचारณ์เรื่องนี้

ข้อผิดพลาดอีกประการหนึ่งที่ให้มีการสอบ เลื่อนชั้นข้าราชการ ก็คือ ข้าราชการจะใช้ เวลาปฏิบัติราชการดูหนังสือ ตำรับตำรา สำหรับเตรียมสอบ บางคนถึงกับลาหยุด ราชการเพื่อเตรียมตัวสอบกัน เมื่อประกาศ ผลการสอบเลื่อนชั้น ปรากฏว่าข้าราชการ เหล่านี้สอบได้คะแนนสูงกว่าข้าราชการที่ต้ง หน้าที่ตาเอาใจใส่ปฏิบัติราชการตลอดเวลา จะใช้เวลาเตรียมตัวสอบหลังจากเลิกทำงาน แล้ว จึงทำความอึดอัดใจแก่ผู้บังคับบัญชา มิใช่น้อย จึงขอได้โปรดพิจารณาว่าจะยังคง ใช้วิธีสอบเลื่อนชั้นต่อไปอีกหรือไม่ หาก จะหันไปใช้วิธีการอย่างอื่นซึ่งไม่กระทบกระ เทือนต่อระบบความสามารถจะดีไหม (แต่คง ไม่ใช่วิธีจับสลากเป็นแน่ เพราะเป็นการเสี่ยง เกินไป)

จากปัญหาในการ สอบเลื่อนชั้นข้าราชการนี้ เอง จะนำไปสู่ปัญหาที่ว่า จะใช้ระบบอาวุโส

หรือ ระบบความสามารถของข้าราชการเป็นเกณฑ์ตัดสินในการพิจารณาให้เลื่อนชั้นและเลื่อนตำแหน่ง เรื่องนี้นักวิชาการกล่าวว่า ควรถือเอาความสามารถเป็นหลัก ส่วนนักบริหารกล่าวว่า ควรถือเอาอาวุโสเป็นเกณฑ์ แต่ยังไม่สามารถลงเลยกันได้ เพราะทั้งสองอย่างมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันยังงัดใช้ควบคู่กันไป อย่างไรก็ตาม ทั้งสองระบบนี้มีข้อดีและข้อเสีย ซึ่งจะจำแนกให้เห็นเป็นข้อ ๆ ดังนี้

ข้อดีของระบบอาวุโส

๑. ปกติข้าราชการที่มีอาวุโสมากกว่า ย่อมเป็นที่ยอมรับ เคารพนับถือ เป็นที่รู้จักกันในบรรดาข้าราชการมากกว่าข้าราชการที่มีอาวุโสน้อยกว่า ตามประเพณีไทยยังยอมรับว่า วัยวุฒิเป็นเรื่องสำคัญอยู่
๒. เป็นการดึงดูดให้ข้าราชการทำงานอยู่ส่วนราชการนั้นนาน ๆ ไม่เปลี่ยนที่ทำงาน ย้ายโอนบ่อย ๆ เพราะเกรงว่าจะสูญเสียความอาวุโสไปในส่วนราชการที่ประจำอยู่
๓. อาจจะช่วยแก้ปัญหาเรื่องความลำเอียงของคณะกรรมการสอบเลื่อนชั้นหรือผู้บังคับบัญชาได้

๔. เป็นข้อสันนิษฐานได้ว่า ข้าราชการที่มีอาวุโสมากกว่าย่อมจะมีความสามารถ ความชำนาญงานมากกว่าข้าราชการที่มีอาวุโสน้อยกว่า (ไม่เสมอไปนัก... ผู้เขียน)

ข้อเสียของระบบอาวุโส

๑. หากถือระบบอาวุโสเคร่งครัด ข้าราชการก็คงไม่ชวนชวนพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการ คงทำงานไปแบบถ่วงเวลาเพื่อรอความมีอาวุโส
๒. การใช้ระบบอาวุโสแต่เพียงอย่างเดียวไม่แน่ว่าข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนชั้นและเลื่อนตำแหน่งจะเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถหรือเหมาะสมเสมอไป
๓. เป็นการให้ความสำคัญแก่ประสบการณ์มากเกินไป จนกระทั่งมองข้ามวิทยาการเทคนิคที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ
๔. ข้าราชการที่มีอาวุโสมากมาย มักจะขาดความคิดริเริ่ม ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญในการปฏิบัติราชการ

ข้อดีของระบบความสามารถ

๑. จะช่วยให้ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถสูง มีโอกาสใช้ความสามารถ สติ

ปัญญาในการปฏิบัติราชการได้อย่างเต็มที่ จะ
ได้ใช้เทคนิค วิทยาการที่ได้ศึกษาเล่าเรียน
มาใหม่ ตลอดจนความคิดริเริ่มบางอย่างมา
ใช้สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์แก่ราชการต่อไป

๒. ช่วยให้ข้าราชการได้คนที่มีฝีมือ ไว้ใช้
นาน ๆ

ข้อเสียของระบบความสามารถ

แม้ว่าการใช้ระบบความสามารถเป็นเกณฑ์
ในการพิจารณาเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ
จะบังเกิดผลดีในการปฏิบัติราชการ
เพียงใดก็ตาม แต่ยังมีข้อผิดพลาดบางประการ
เช่น เครื่องมือทดสอบว่าผู้ใดมีความรู้
ความสามารถจริง ดังที่ใช้กันอยู่ในขณะนี้
ไม่อาจเชื่อมั่นได้แน่นอน ฉะนั้น อาจจะไม่
ได้ผู้ที่มีความสามารถจริงก็ได้ อีกประการ
หนึ่ง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถดี แต่มี
อาวุโสน้อยมักจะเป็นคนหนุ่มใจร้อน วู่วาม
ขาดความยั้งคิด เอาใจตนเองเป็นสำคัญ
ขาดมนุษยสัมพันธ์ในการบังคับบัญชาปกครอง
ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของตน

ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นและเลื่อน
ตำแหน่งข้าราชการ หากความสามารถของ
ข้าราชการพอ ๆ กัน ควรจะใช้ระบบอาวุโส

เป็นเครื่องตัดสินได้ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า
ตำแหน่งที่ต้องปกครองบังคับบัญชา ควรใช้
ระบบอาวุโสเป็นหลัก เพราะต้องใช้หลัก
มนุษยสัมพันธ์เกี่ยวข้องเป็นอันมาก ส่วน
ตำแหน่งทางวิชาการเช่น นักวิจัยนักค้นคว้า
ทดลอง ควรจะใช้ความสามารถเป็นเกณฑ์
เนื่องจากเป็นงานที่ไม่ต้องเกี่ยวข้องหรือสัม-
พันธ์ติดต่อกับบุคคลอื่นมากนัก อย่างไรก็ตาม
การที่เลื่อนชั้นและเลื่อนตำแหน่งที่มีอาวุโส
มากกว่าแต่มีความรู้ความสามารถไม่ถึงระดับ
คือ “มือไม่ถึง” หรือการเลื่อนชั้นและเลื่อน
ตำแหน่งข้าราชการที่มีความสามารถสูง แต่
อาวุโสน้อยขึ้นไป บางครั้งอาจจะเกิดผลเสีย
แก่ข้าราชการผู้นั้น เช่น ขาดความเคารพ
นับถือจากผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานไม่ได้ เพราะ
ไม่มีความสามารถเพียงพอ ในที่สุด ราชการ
ที่ไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร ตัวข้าราชการ
เองก็หนักใจไม่น้อย การปฏิบัติราชการก็จะ
กลายเป็น “ทำไปวันหนึ่ง ๆ” เท่านั้น จน
บางคนเสียคนไปก็มี จึงไม่เป็นที่น่าสงสัยแต่
อย่างใดเลยว่า เหตุใดข้าราชการบางคนจึง
ไม่ยอมรับการเลื่อนชั้นและเลื่อนตำแหน่ง

สาเหตุที่ผู้เขียนนำเรื่องนี้มาเสนอ เนื่องจาก
เห็นว่าปัจจุบันนี้ ข้าราชการบางคนมีความรู้
ความสามารถดี แต่ขาดผู้สนับสนุน ไม่มี

โอกาสแสดงความรู้ความสามารถให้ประจักษ์
เปรียบเทียบเป็น “เลื่อนอนันต์ สิ่งที่ยั่งยืน”
อาจจะเป็นเพราะว่าเรามีได้ปฏิบัติราชการ
ตรงกับความถนัด ความสามารถของเขา
หรือไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนชั้นเลื่อน
ตำแหน่งจากผู้บังคับบัญชาก็ได้ จนเกิดความ
อึดอัดตันใจ โอนไปรับราชการที่ส่วนราชการ
อื่น หรือออกจากราชการไปทำงานห้างร้าน
บริษัทหรือส่วนตัวก็มี เป็นที่น่าเสียดายอย่าง
ยิ่ง เพราะฉะนั้น การพิจารณาให้ข้าราชการ
ผู้ใดได้เลื่อนชั้นก็ได้ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นก็ได้
ถ้าใช้วิธีการเล่นพรรคเล่นพวกแบ่งเขาแบ่ง
เรากัน นอกจากเป็นการทำลายขวัญและ
กำลังใจของข้าราชการแล้ว ยังทำให้บัณฑิต
ผู้ที่มีวิชาความรู้ ความสามารถสูงอีกด้วย
ขยาดไม่กล้าเข้ารับราชการ แต่มิใช่ว่าการใช้

ระบบอุปถัมภ์กำชู้ก็ดี ระบบการเล่นพรรค
เล่นพวกก็ดี จะไร้ผลเสียเลยทีเดียวหากใช้
ให้ถูกต้องตามโอกาสและความเหมาะสม ก็
จะเป็นเครื่องช่วยให้ระบบความสามารถได้รับ
ผลดียิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการ
มากขึ้น อีกทั้งยังรักษา “คนดีมีฝีมือ” ไว้ใช้
ในราชการนาน ๆ การบริหารราชการจะไม่
ปั่นป่วน สับสนวุ่นวายจะหาคนดีมีความรู้
ความสามารถมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูง ๆ
ทั้งวงราชการและรัฐวิสาหกิจได้ไม่ยากนัก
ไม่จำเป็นต้องให้ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่บางคน
ดำรงตำแหน่งคนละหลาย ๆ ตำแหน่ง เพราะ
ล่ำพั่งตำแหน่งเดียวก็ปฏิบัติงานแทบจะไม่
ไหวอยู่แล้ว ดีไม่ดีราชการอาจจะสูญเสีย
“คนเก่ง” เหล่านี้เร็วเกินไป.

ข่าวราชการ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย

กรมการ พัฒนา ชุม ชน

สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ

ก ร ม ท ร ี พ ย า ก ร ี ธิ ธิ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ นายอภัยร ุณวัฒน์ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำพิเศษ คณะนิติศาสตร์ พันตรีหญิง หะอบ โปษะกฤษณะ ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำพิเศษ คณะศิลปศาสตร์ ตั้งแต่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ แต่งตั้ง นางสาวสุนทร ิธูญ ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ผู้ช่วยตรี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี นางสาวสมพร ฤทธพจนพร ให้ดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน แผนกจัดประเภทและบัตรรายการ กองห้องสมุด นางสาวสุภาศรี สุวรรณประทีป ให้ดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน คณะรัฐศาสตร์ นางสาวสุมาลี ศรีเสวต ให้ดำรงตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดจกัฉว แผนกบริการและควบคุม กองห้องสมุด ตั้งแต่ ๙ ธันวาคม ๒๕๑๒ แต่งตั้ง นายอุทิศ ิธพวงไชย ให้ดำรงตำแหน่งช่างตรี คณะศิลปศาสตร์ นางสาวพัชนี สุชะพันธ์ และ นายพันธุ์ศักดิ์ จันเรียง ให้ดำรงตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีดจกัฉว คณะศิลปศาสตร์ ตั้งแต่ ๒ ธันวาคม ๒๕๑๒ แต่งตั้ง นางสาววันเพ็ญ ศรีนกุล และ นายทวีพงศ์ ฤคังโยธิ ให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานพิมพ์ดีดจกัฉว คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี ตั้งแต่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ อนุญาตให้ นายสมศักดิ์ ชินพิพัฒนผล ลาออกจากราชการเพื่อไปประกอบอาชีพอย่างอื่น ตั้งแต่ ๑ ธันวาคม ๒๕๑๒ รับโอน นายชลิต ทองปลิว คุรุตรี โรงเรียนสอนคนหูหนวกคุสสิ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ประจำตรี แผนกสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ตั้งแต่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๒

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

รับโอน เรืออากาศตรี บุญเลิศ โรจนดิณัณ พัฒนากรจังหวัดสระบุรี กรมการพัฒนาชุมชน มา รับราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานการต่างประเทศโท กอง การข่าวและการต่างประเทศ ตั้งแต่ ๑๖ มกราคม ๒๕๑๓

กรมการพัฒนาชุมชน

เลื่อน นายไพรัตน์ เจริญมิตร นักวิจัยโท กองวิจัยและประเมินผล ขึ้นเป็นหัวหน้ากองส่งเสริมและเผยแพร่ ตั้งแต่วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๑๒ แต่งตั้งให้ นายประเมศวร์ วิทยาสารนฤมิตร วิทยาการโท สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต ๔ ไปดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกโสตทัศนศึกษา กองส่งเสริมและเผยแพร่ ร.ค. สมบัติกิจอาหาญ หัวหน้าแผนกโสตทัศนศึกษา กองส่งเสริมและเผยแพร่ ไปดำรงตำแหน่งนักวิจัยโท กองวิจัยและประเมินผล ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๑๒ แต่งตั้ง นางสุนทรา วงศ์อารยะ วิทยาการโท สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต ๔ ให้ดำรงตำแหน่งวิทยาการโท กองฝึกอบรม นายยุวัฒน์ วุฒิเมธี วิทยาการโท กองฝึกอบรม ไปดำรงตำแหน่งวิทยาการโท สำนักงานพัฒนาชุมชนเขต ๔ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๑๒ แต่งตั้งนางศรีประจักษ์ ไชยมั่น, นางสาวเพ็ญศรี จิวประสาธ, นางสาวสมพร แสงศิลป์ฉาย, ว่าที่ ร.ค. วิสุทธิ์ จรุงนันท, นายเฉลียว กระจ่างกลาง, นางสาวผ่องพรรณ ศรีวงศ์ ให้ดำรงตำแหน่งพัฒนาการตรี อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ นางสาวเพลินใจ วัฒนาวรรณ ดำรงตำแหน่งพัฒนาการตรี อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งแต่วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๑๒ แต่งตั้งให้ นายโสภณ คอพล พัฒนาการตรี สำนักงานศูนย์พัฒนาชุมชนเขต ๓ ไปดำรงตำแหน่งพัฒนานิเทศก์ตรี อำเภออำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี นายประสิทธิ์ อ่อนสูงทรงพัฒนานิเทศก์ตรี อำเภออำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี ไปดำรงตำแหน่งพัฒนาการตรี อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม นายนิยม ทองเป็นใหญ่ พัฒนาการตรี อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ไปดำรงตำแหน่งพัฒนานิเทศก์ตรี อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม นายบรรจง มาแสง พัฒนานิเทศก์ตรี อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ไปดำรงตำแหน่งพัฒนาการตรี อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี นางไพจิตร จันทร์อ่อน พัฒนาการจัตวา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ไปดำรงตำแหน่งพัฒนาการจัตวา อำเภออำนาจเจริญ จังหวัดอุบลราชธานี นายดำรง ศรีพวงมาลัย พัฒนานิเทศก์ตรี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ไปดำรงตำแหน่งพัฒนาการตรี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น นายพิเชษฐ มานูญวงศ์ พัฒนานิเทศก์ตรี อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี ไปดำรงตำแหน่งพัฒนานิเทศก์ตรี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ตั้งแต่วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๑๒

สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ

แต่งตั้งให้ นายประมุน วิทยานนท์ หัวหน้ากองวิชาการและส่งเสริมการสหกรณ์ สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ ไปดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการสหกรณ์ นายวิเชียร อินทชาติ สหกรณ์จังหวัดเอก จังหวัดนครพนม ไปดำรงตำแหน่งหัวหน้ากองวิชาการและส่งเสริมการสหกรณ์ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๓ แต่งตั้งให้ นายสมพร ผลดี พนักงานสหกรณ์ตรี ประจำทำการสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ

วิชาการในตำแหน่งผู้ช่วยสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ อีกตำแหน่งหนึ่ง ตั้งแต่ ๒๐ มกราคม ๒๕๑๓
 ตั้งให้ นายเจริญสุข มณีวัลย์ ประจำแผนก แผนกตรวจและรายงาน กองทะเบียนสหกรณ์ ไปดำรง
 ตำแหน่งพนักงานสหกรณ์ตรี แผนกประมวลสถิติ กองเศรษฐกิจการสหกรณ์ นางชวนพิศ พันธุศิริ พนักงาน
 สหกรณ์ตรี แผนกประมวลสถิติ กองเศรษฐกิจการสหกรณ์ ไปดำรงตำแหน่งประจำแผนก แผนกตรวจและ
 รายงาน กองทะเบียนสหกรณ์ นางสาวชวนพิศ ไสมนรินทร์ เสมียนพนักงาน แผนกตรวจสอบเรื่องราว
 และความเห็น สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี ไปดำรงตำแหน่งเสมียนพนักงาน ประจำที่ทำการสหกรณ์จังหวัด
 นครบุรี ตั้งแต่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๓ แต่งตั้งให้ นายประสิทธิ์ โชติวงษ์ พนักงานสหกรณ์ตรี ประจำที่
 ทำการสหกรณ์อำเภอคอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี วิชาการในตำแหน่งสหกรณ์อำเภอศรี อำเภอคอนเจดีย์
 จังหวัดสุพรรณบุรี อีกตำแหน่งหนึ่ง ตั้งแต่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๑๒

กรมทรัพยากรธรณี

นายถกดี ธนवारขร นักธรณีวิทยาโท กองเศรษฐกิจธรณีวิทยา กลับจากศึกษาและดูงาน ณ ประเทศ
 อังกฤษ ตั้งแต่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ นายเสริมศักดิ์ กุลวานิช นักธรณีวิทยาโท กองเศรษฐกิจธรณีวิทยา
 กลับจากศึกษาและดูงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น ตั้งแต่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๑๒.

จดหมายถึงบรรณาธิการ

ได้อะไรจากการปรับปรุงเงินเดือนครั้งที่แล้ว

ตามที่ท่านขอร้อง หรือแนะนำ หรืออะไรก็ได้ ในวารสารข้าราชการ ให้นำสมาชิกช่วยแสดงความเห็น เรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับข้าราชการไทย ผมในฐานะสมาชิกประจำแต่ยังค้างค่าบำรุงประจำปี ๒๕๑๓ อยู่ ซึ่งกำลังจะส่งมาให้ภายในปี ๒๕๑๓ นี้เอง ผมขอเสนอความคิดเห็น และการเห็นเกี่ยวกับ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนซึ่งกำลังเป็นข่าวอยู่ และขอออกความเห็นอันแผ่วเบากระซิบกรรมการผู้มีหน้าที่ปรับปรุงอัตราเงินเดือนในครั้งใหม่ เพื่อเรียกร้อง ความเป็นธรรม และความยุติธรรม ควรพิจารณาให้รอบคอบอย่าให้เกิดมีการเสียเปรียบ หรือ เสียสิทธิ หรือ รอนสิทธิ และหรือได้เปรียบหรือเพิ่มสิทธิ ในระหว่าง

ข้าราชการด้วยกัน เมื่อพิจารณาเห็นว่า การปรับปรุง อัตราเงินเดือน ครั้งก่อน ใครเสียเปรียบหรือสิทธิหรือถูกรอนสิทธิ ก็ควรจะได้พิจารณาให้ได้สิทธิ หรือให้ได้เปรียบในการปรับปรุงครั้งใหม่เพื่อให้สมดุลกันเพื่อความ เป็นธรรมและความยุติธรรม โดยเหตุนี้การปรับปรุงอัตราเงินเดือนใหม่ จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะได้หยิบยกเอาบัญชี การปรับปรุงอัตราเงินเดือนครั้งก่อนมาประกอบการพิจารณาค้วย ซึ่งผมขอยกตัวอย่างให้เห็นว่าการเพิ่มเงินเดือนครั้งก่อนทำให้มีการเสียเปรียบสิทธิหรือถูกรอนสิทธิ เช่นระหว่างผู้ได้รับเงินเดือน ๑,๕๐๐ บาท กับผู้ได้รับเงินเดือน ๑,๗๕๐ บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๑๐ เงินเดือน ๑,๕๐๐ บาท เลื่อนประจำปี ๑ ขั้น เป็น ๑,๖๐๐ บาท ปรับเป็น ๑,๗๐๐ บาท				ประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๑		ได้รับ ๑,๗๐๐ บาท	
—	“	—	๒๕๑๒	เลื่อนประจำปีปกติ ๑ ขั้น	“	๑,๘๐๐ บาท	
—	“	—	๒๕๑๓	—	“	—	๑,๕๐๐ บาท
—	“	—	๒๕๑๔	—	“	—	๒,๐๐๐ บาท

หากไม่มีการปรับอัตราเงินเดือน	ปีงบประมาณ ๒๕๑๐	ได้รับเงินเดือน	๑,๕๐๐ บาท
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๑	เลื่อนประจำปีปกติ ๑ ชั้น	ได้รับ	๑,๖๐๐ ,,
— ,, —	๒๕๑๒	— ,, —	๑,๗๕๐ ,,
— ,, —	๒๕๑๓	— ,, —	๑,๙๐๐ ,,
— ,, —	๒๕๑๔	— ,, —	๒,๐๕๐ ,,

และผู้ที่ได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณ ๒๕๑๐ เป็นเงิน ๑,๗๕๐ บาท

ประจำปี ๒๕๑๑ เลื่อนเงินเดือนปกติ ๑ ชั้นเป็น ๑,๙๐๐ บาท ปรับปรุงเป็น ๒,๐๐๐ บาท

๒๕๑๒	— ,, —	จะได้รับ	๒,๑๕๐ ,,
๒๕๑๓	— ,, —	,,	๒,๓๐๐ ,,
๒๕๑๔	— ,, —	,,	๒,๔๕๐ ,,

หากไม่มีการปรับปรุงปีงบประมาณ ๒๕๑๐ ได้รับ ๑,๗๕๐ บาท

ประจำปี ๒๕๑๑ เลื่อนปกติ ๑ ชั้น คงได้รับ ๑,๙๐๐ บาท

๒๕๑๒	— ,, —	,,	๒,๐๕๐ ,,
๒๕๑๓	— ,, —	,,	๒,๒๐๐ ,,
๒๕๑๔	— ,, —	,,	๒,๓๕๐ ,,

จะเห็นได้ว่าการปรับปรุงอัตราเงินเดือนที่แล้ว มีการเพิ่มสิทธิ และเสียสิทธิหรือถูกรอนสิทธิ อัตราเงินเดือนของผู้ที่ได้รับในปี ๒๕๑๐ เป็น เงินอัตราเงินเดือน ๑,๕๐๐ บาท กับผู้ที่ได้รับเงินเดือน ๑,๗๕๐ บาท เมื่อไม่มีการปรับปรุงและได้เลื่อนขั้นตามปกติด้วยกัน คนละ ๑ ขั้น ปีงบประมาณ ๒๕๑๔ เขาจะมีเงินเดือนแตกต่างกันเพียง ๓๐๐ บาท และเมื่อปรับปรุงใหม่ผู้ที่มีเงินเดือน ๑,๕๐๐ บาท ในปี ๒๕๑๐ พอถึงปี ๒๕๑๔ กลับถูกลดกว่าที่

ไม่ได้ปรับปรุง ๕๐ บาท ส่วนผู้ที่มีเงินเดือน ในปี ๒๕๑๐, ๑,๗๕๐ บาท ในปี ๒๕๑๔ จะ ได้เพิ่มขึ้นกว่าที่ไม่ปรับปรุง ๑๐๐ บาท ฝ่ายหนึ่งก็กลบอีกฝ่ายหนึ่งบวก จะเป็นธรรม และยุติธรรมอย่างไร จะเห็นได้ว่าผู้ได้รับเงิน เดือน ๑,๕๐๐ บาท และ ๑,๗๕๐ บาท ในปีงบประมาณ ๒๕๑๐ ครั้นถึงปีงบประมาณ ๒๕๑๔ อัตราเงินเดือนจะแตกต่างกันถึง ๔๕๐ บาท จึงขอสรุปผลว่า ผลที่ได้จากการ ปรับปรุงอัตราเงินเดือน ครั้งที่แล้ว คือความ

ไม่เป็นธรรมและไม่ได้รับความยุติธรรม ถึงแม้จะถือว่าความยุติธรรมอยู่ที่ความพอใจของผู้ให้ แต่จนถึงกับอ้างว่าเป็นธรรมอยู่ที่ความพอใจของผู้รับด้วย

ฉะนั้น จึงขอให้วารสารข้าราชการช่วยเป็นสื่อกลางคอยกระชับกรรมการด้วยว่า หากจะมีการปรับปรุง อัตราเงินเดือน กันอีก ก็กรุณาพิจารณาให้รอบคอบ หลีกเลี่ยงหลายด้านอย่าให้เกิดมีการเสียเปรียบได้เปรียบถูกเพิ่มสิทธิและถูกรอนสิทธิทั้งที่เคยมาแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สมควร จะได้ พิจารณาให้ ผู้ที่ถูกรอนสิทธิหรือเสียเปรียบ มาได้เปรียบหรือเพิ่ม

สิทธิให้ในคราวปรับปรุงครั้งนี้ด้วยแล้วนับว่า จะเป็นกำลังใจแก่ข้าราชการโดยทั่วไป ไม่กล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ หรือ กรรมการ ผู้มีส่วนเสนอการปรับปรุง ทำไปตามความพอใจของตน เพียงแต่ให้ความเป็นธรรม และความยุติธรรมแก่ตัวเอง ส่วนผู้อื่นจะเป็นธรรมหรือยุติธรรมอย่างไรไม่ต้องคำนึง หากว่าจะให้ความเป็นธรรมหรือยุติธรรมไม่ได้โดยทั่วถึงก็กรุณา อย่าทำเสียดีกว่า หรืออย่าปรับปรุงให้ราษฎรผู้ไม่มีเงินเดือนต้องพลอยเดือดร้อน เพราะราคาสินค้าต้องเพิ่มเป็นเงาตามตัวขึ้นเลย

จากสมาชิกวารสารข้าราชการไม่ประสงค์ออกชื่อ.

1. เครื่องแบบและยศของข้าราชการพลเรือนสามัญทุกกระทรวงทบวงกรม

ด้วยเครื่องแบบและยศของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในปัจจุบันนี้เชยมาก เชยมานานแล้ว ถึงแม้ จะมีการเปลี่ยนแปลง บ้าง แต่ก็ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ยังคงขอมชื่อเป็นที่ดูถูกดูแคลนของคนทั่วไป ข้าราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจึงไม่ยอมแต่งไปทำงาน ขอให้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงแก้ไขให้ทันสมัย ข้าราชการทุกคนจะได้มีชีวิตชีวาว่าเร่ร่อนแจ่มใส (หลักจิตวิทยา) การงานก็รุดหน้าไม่

กั๊กค้าง ไม่เบื่อน่ายต่อการงาน ข้าราชการทุกคน แต่ง ก็เอาเงิน ส่วน ตัว ซื้อโดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณแต่อย่างใด และขอให้ทั้งกองการ เครื่องแบบ และยศ ของ ข้าราชการพลเรือนทุกประเภท รวมทั้งลูกจ้างทุกประเภท พนักงานเทศบาล พนักงานองค์การต่างๆ ขอให้มีการเปลี่ยนแปลงและได้เขียนมาส่งเขปคือ

๑. หน้าหมวก ขอให้เขียนแบบของทหาร โดยตรงกลางเป็นกรูทขนาดเล็ก หน้าหมวกมีทั้งชนิดเล็กและชนิดใหญ่ หมวกให้ใช้ได้ทั้งชนิด ทรงหม้อตาล แก๊ป จอกก็ปักกว้าง และเบเรย์ดำ

๒. ยศ ขอให้เป็นโลหะสีทอง เขียนแบบพนักงานธนาคารอมสินหรือการรถไฟไทย แต่ไม่ต้องมีปีกนก เพราะแข็งแรงทนทานดี

๓. เสื้อ ขอให้ใช้สีกาก็ทั้งชนิดที่มีกระเป๋าสองใบ และกระเป๋าสี่ใบ ปล้อยชายเสื้อใส่เสื้อขาวเชิร์ตข้างใน กระดุมโลหะสีทองลายคูนูนรูปกรูท และเสื้อขาวคอตั้งแบบเกมยศแข็ง

๔. ไท ขอให้ใช้สีกาก็ (สีดำเนินการไว้ทุกข์)

๕. แถบ ข้าราชการทุกชั้นขอให้มีแถบติด

๖. บ้ายชื่อ ขอให้มีบ้ายชื่อ พันชุปโลหะโครเมียม อักษรสีดำ ติดเหนือกระเป๋าสีดำคูนูน

๗. เข็มขัด สายในลอนดักสีกาก็ หัวเข็มขัดเขียนแบบของทหาร โดยตรงกลางเป็นรูปกรูทขนาดเล็ก

๘. รองเท้า-ถุงเท้า ขอให้ใช้แบบเดิมสีดำผูกเชือก

๙. เครื่องหมาย สังกัดกระทรวงทบวงกรม ขอให้ใช้แบบเดิม

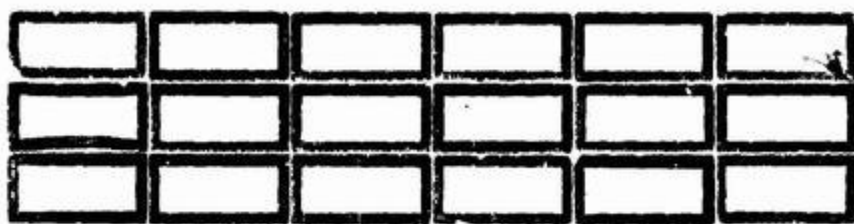
ข้าราชการทุกชั้นแต่งเหมือนกันหมด แตกต่างกันตรงยศและเครื่องหมายสังกัดกระทรวงทบวงกรม

ข้าราชการชายและหญิงแต่งชุดสากลนิยมไปทำงานได้

เครื่องแบบ ข้าราชการ หญิง ขอให้เขียนแบบทหารหญิง เสื้อเชิร์ตสีขาวหรือสีกาก็ได้ หมวกหนีบ จอกก็ เบเรย์ดำ กระโปรงรัดรูปสีกาก็ หรืออนุโลมตามเครื่องแบบชาย ในการออกท้องที่หรือตรวจราชการ กระดุมเสื้อเป็นโลหะสีทองลายคูนูนรูปกรูท

ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อชัยพฤษ



วารสารข้าราชการฉบับนี้เป็นฉบับที่สามสำหรับปีนี้ แม้จะยังไม่สามารถวางตัวได้ว่าแปลก
ขึ้นกว่าเล่มแรก แต่เราก็พยายามกระทำให้เป็นไปตามความคาดหวังซึ่งมีมาตั้งแต่แรกในการ
ที่จะเสนอสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์แก่ท่านผู้อ่านให้มากที่สุด เหนือสิ่งอื่นใด เราจักได้พยายาม
ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามความประสงค์ของท่านผู้อ่าน และในขณะเดียวกัน
เราก็พยายามส่งเสริมความรู้และข่าวสารใหม่ ๆ แก่ท่านผู้อ่าน ให้สมกับที่เป็น 'วารสารเพื่อส่งเสริม
ความก้าวหน้าของข้าราชการ' อย่างแท้จริง

การทำงานทุกอย่าง มิใช่จะสัมฤทธิ์ผลหรือจะสามารถชักจูงใจได้ว่า 'ดี' ในระยะเวลาอันสั้น
หากแต่ต้องอาศัยเวลาให้มีการปรับปรุงทั่วพหุสมควร วารสารข้าราชการก็เช่นเดียวกัน การ
ที่จะพิจารณาว่าจะปรับปรุง หรือกระทำใด 'ดี' กว่าเดิมแค่ไหนนั้น จะดูในระยะสั้นเห็นจะ
ยังไม่ได้ และอีกประการหนึ่งคำว่า 'ดี' นี้มีความหมายกว้าง เราถือว่ามิใช่เป็นทัศนะคนหนึ่ง
คนใด แต่ในที่นี้คำว่า 'ดี' เราจะพิจารณาจาก 'ความพอใจ' ของท่านผู้อ่านที่มีต่อวารสารของ
เราเป็นสำคัญ

เราขอขอบคุณท่านผู้อ่านที่กรุณาให้คำติชม และวิพากษ์วิจารณ์การจัดทำวารสารข้าราชการ
ของเรา เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจที่สะท้อนให้เห็นว่าเราควรจะทำวารสารข้าราชการ
อย่างไรจึงจะ 'ดี' ตามทัศนะของท่าน และยิ่งกว่านั้นยังเป็นการแสดงถึงความต้องการของ
ท่านต่อวารสารข้าราชการด้วย และหวังใจว่าท่านผู้อ่านจะกรุณาส่งคำติชมไปยังเราอีก ใน
โอกาสต่อไป

จ น ก ว า จ ะ พ บ กั น อี ก