

สารสาร บ้านการเมือง

พฤศจิกายน 2513





สารข้าราชการเป็นวารสารรายเดือน เพื่อเผยแพร่
การดำเนินงานบุคคล และแนวคิดในการ
บริหาร เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ
เสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

เอง บริการสวัสดิการ ก.พ. สำนักงาน ก.พ.

กษา พันเอก จินดา ณ สงขลา เลขานุการ ก.พ.

นายประวิณ ณ นคร รองเลขานุการ ก.พ.

นายไสรจ สุธวิคกุล รองเลขานุการ ก.พ.

จัดการ ร.อ. ผ่อง คันทิเฉลิม ร.น. ผู้จัดการ

นายสมพงษ์ ศรีวิมล ผู้ช่วยผู้จัดการ

นารีการ นายสำราญ ดาวรายศม์

บรรณาธิการ ดร. อาทิตย์ อุไรรัตน์ และ

ผู้ช่วยผู้จัดการบริการสวัสดิการ ก.พ.

บรรณาธิการ นายอระ แก้วไชโย ดร. วิลาศ สิงหวิชัย

ไชย ชรรมาธิปค นายประเชษฐ วาศกลั่นหอม

วิมล ไกรหวานิช นายชุมพล ศิลปอาชา

กสิทธิ หนูชัช นายบรรักษ์ นามวัฒน์

กัรินทร์ สุวรรณโรจน์ นายสุพจน์ สาทรกิจ

คม มุ่งเกษม

ชนในวารสารข้าราชการ เป็นความคิดเห็นส่วนตัว

ผู้เขียน ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับความคิดเห็นของ

บริการและคณะผู้จัดทำ

ฉบับ สมาชิกข้าราชการบำรุงรวมค่าส่ง ๓๕ บาท คอปี

การวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพหลโยธิน

เนียบรัฐบาล พระนคร ส่งจ่าย ป.ณ. หน้าพระลาน

ค่อทางโทรศัพท์ ๘๐๘๔๔๔ หรือ ๘๐๓๓๓๓ คอ ๓๔

ที่โรงพิมพ์มณฑลการพิมพ์ ๑๐๐ ถนนคานี บางลำภู

พระนคร โทร. 819656

นางจรัส อ่องจิด ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

วารสาร ข้าราชการ

สารบัญ

ปีที่ ๑๕ ฉบับที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๑๓

บทบรรณาธิการ หน้า ๒

การวางแผนกำลังคนและการจัดอัตราจ้าง

โดย ประวิณ ณ นคร หน้า ๕

งานการเจ้าหน้าที่ : เรื่องการขออนุมัติตำแหน่งเพิ่มใหม่

โดย จุรีย์ อุทะนุต์ และ

ชัยณรงค์ ละออเนวล หน้า ๒๐

กฎหมายและระเบียบใหม่

ข้อคิดเห็น : นักวิชาการไทยไทย

โดย ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ หน้า ๒๕

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทนของนักคอมมิวนิสต์

โดย เขียน ชีววิทย์ หน้า ๓๘

ภาษาอังกฤษ

โดย พลสัทธิ หนูชัช หน้า ๔๑

จำนวนข้าราชการและพนักงานของรัฐ

กับค่าตอบแทนที่ได้รับ

โดย กาญจนนา ชัยชนะโชโต หน้า ๔๘

ปัญหากฎหมาย ปัญหาคลัง

ข่าวข้าราชการ หน้า ๖๖

จดหมายถึงบรรณาธิการ หน้า ๗๖

ข้อข้อพดณ หน้า ๘๐

ปก : การวางแผนกำลังคน

บทบรรณาธิการ

เหยาะเหยอะและหุยมหุยม

คุณลักษณะประจำชาติที่ออกหน้าออกตาของคนไทยในทัศนะของชาวต่างประเทศ เห็นจะได้แก่ ความรักสนุก และการมองโลกในแง่รื่นรมย์ คุณลักษณะดังกล่าว ความจริงเราน่าจะภูมิใจอย่างยิ่ง เพราะเราเป็นชาติที่ยิ้มหวาน เออะอะละก็ยิ้มไว้ก่อน รู้เรื่องหรือไม่รู้เรื่อง กลัว หรือไม่กลัว ยิ้มเข้าไว้ แบบที่เรียกว่า "ยิ้มสู้" จนกระทั่งฝรั่ง เขาเรียกเราว่าเป็น "Land of the Smile" นอกจากนั้นเรายังรู้จักที่จะแสวงหาแต่ความสุข และความสนุกอะไร อะไรที่จะต้องทำให้เราเสียหัว ขบคิด หรือกังวลละก็เราจะตัดทิ้งไปได้อย่างน่าอัศจรรย์ เราถือว่า "ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว" เราไม่มีวันอดตาย และเราจะไม่มีวันทุกข์ยากลำบากชาติไทยรอดพ้นปากเหยี่ยวปากกาทุกครั้งทุกคราว ก็เพราะเรามีดี "กรุงศรีอยุธยาไม่สิ้นคนดี" ไม่จำเป็นต้องคิดอะไรล่วงหน้า ยังไง ยังไงมันก็ไม่เป็นไร ถึงจะเป็นอะไรไปก็ขึ้นอยู่กับ "ดวง" และถึงจะทำอย่างไร ก็ไม่มีทางหลีกเลี่ยงพรหมลิขิตไปได้ ฉะนั้น จึงมอง

ไม่เห็นว่าการทำอะไรเราจะต้องไปทำอะไรให้เหนื่อยยากลำบากกาย ชาติบ้านเมืองก็ไม่ใช่ของเราสักหน่อย ญาติโกโหติกา ของเราก็ไม่มีก็คน นามสกุลของเราก็ไม่เห็นคล้องกับใครใหญ่ ๆ โต ๆ หรือแม้แต่ว่าจะเฉียดเข้าใกล้ นามสกุลคุณหญิงของคนใหญ่ ๆ โต ๆ สักนิดก็หาไม่ได้ แล้วเราจะมาวิตกกังวลถึงประเทศไทยหาพิภพอันใด สุภาคติที่เราควรยึด คือ "อยู่เพื่อวันนี้" ใช้ชีวิตให้เป็นสุข และกอบโกยให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เราอาจจะตายวันตายพรุ่งไม่รู้ได้ ดังเพลงมาร์ชของทหารไทย เหล่าหนึ่งได้ปลุกใจ ทำนองว่า "วันนี้เราอยู่ดูโลกกันให้โล่ง พรุ่งนี้เราสิ้นชีวิต ไม่รู้วันตาย"

ดังนั้น เราจึงบูชาผู้ที่หาความสุขในชีวิต และข้ายังประสบความสำเร็จ ทั้งการงาน และการเงินอีกด้วย ใครที่ไม่ต้องทำอะไรมาก หรือทำพอสัปดาห์ทำ แล้วได้รับผลตอบแทนเป็นประโยชน์แก่ตน จะเป็น ลาภหรือยศก็ตาม จงนับว่าเป็นผู้ประเสริฐ ส่วนใครผู้ใดที่ถึงหน้าตั้งตาทำมาหาเลี้ยงชีพด้วยความจริงจังในการงานและความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต แต่

ฉันหมากรู้ไม่เป็นจึงไม่รู้จักดูตาม้าตาเรือ และ
 ไม่เป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตเยี่ยงใครใน
 ประเภทแรก ก็ได้รับการยกย่องว่าเป็น “บรม”
 เหมือนกัน คือ “โง่บรม” หรือ “บรมโง่” ก็
 แล้วแต่ถนัด ในเมืองไทยเรานี้ดูไปดูมา ทำท่า
 ว่าจะมี “ผู้ประเสริฐ” อยู่มากเกินพอแก่การ
 ท้าทาย จึงไม่มีท่าทีว่าจะสูญพันธุ์ ไปทั้งในชาติ
 นี้และชาติหน้า

สืบเนื่องมาจากคุณลักษณะอันประเสริฐ
 ดังกล่าวปรากฏการณ์ที่พบในการปฏิบัติราชการ
 ของไทย นอกเหนือไปจากที่เรียกว่า
 “คอรัปชั่น” แล้ว เห็นจะได้แก่ลักษณะการทำ
 งานสองประการ ที่ค่อนข้างจะฝังลึกอยู่ในความ
 รู้สึกนึกคิดของเรา คือ การทำงานที่เหยา
 แหยะและการทำงานที่หุยมหุยม

เมื่อไหร่ และที่ใด ที่ “เหยาแหยะ”
 และ “หุยมหุยม” มารวมกันในความรุนแรง
 ที่สูงถึงขีด เมื่อไหร่ และที่นั้นยอม “พินาศ”

เมืองไทย ยังโชคดี...ที่ยังไม่ถึงจุดนั้น...
 แต่จะโชคดีตลอดไปหรือไม่...ขึ้นอยู่กับเรา !

“ความเหยาแหยะ” นั้น ถ้าเข้าใจความ
 หมายแล้วทุกท่านย่อมตระหนักดีว่า หาได้ไม่
 ยากนัก จะว่าไปแล้วแทบจะหาที่ไหนก็หาได้

นั่นคือ การทำงานที่ สักแต่ว่าทำ

ทำพอให้นายที่จะบรรดาล ลาภ ยศ
 สรรเสริญ แก่ตนเอง เห็นว่าทำ บางกรณีก็
 ใช้กลฉ้อฉล หลอกลวงว่าผลงานตนนั้นเลิศ
 นึก โดยไม่มีความสำนึกที่จะ “จริงจัง” กับ
 หน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ สถานการณ์
 บ้านเมืองเลวร้ายลงทุกวัน ชาวบ้านร้านตลาด
 เตือนตรึงกันหมด ด้วยผู้ก่อการร้าย หรือที่
 เรียกตามศัพท์เทคนิคจิตวิทยาชั้นสูงว่า “ผกค”
 ได้กำเริบเสิบสานคุกคามความอยู่เย็นเป็นสุข
 ถึงกับกล้าประกาศตัวเป็นศัตรูกับข้าราชการ
 นี้หรือคือผลของการให้บริการที่ “ผู้รับใช้
 ประชาชน” ได้เสียสละร่างกาย และใจ
 ปฏิบัติหน้าที่ของตนมาเป็นแรมปี “บริการ”
 ที่ให้นั้นเป็นบริการประเภทใดกันแน่ ! และ
 ก็ไม่เห็นมีใครใส่ใจจะไร้ยางอายจนกระทั่ง
 เมื่อไม่นานมานี้เอง หรืออาจจะเป็นเพราะว่า
 ไม่มีอะไรอย่างที่เราเรียกว่า “พ.ส.ร.” หรือ
 “พ.บ.ต.” หรือ “ค่านำรอนนั้น” นั้นหรือ
 เปล่า

การทำงานไม่ว่าจะในด้านบริหาร พัฒนา
 หรือป้องกันประเทศ ดูเหมือนว่า มีความ

เหยาะแหยะ ผิวเผิน และต้น ๆ อยู่ทั่วไป บางโครงการ บางแผนงาน พังตุ๋นแล้ว นำศรัทธา แต่ดูให้ซึ้งแล้วกลับ “กลวง” เหมือนผลมะเดื่อที่ถูกนกเจาะใส่ไปหมดแล้ว

ประเทศไทยกำลังพัฒนา ต้องการความเสียสละสูง เราไม่อาจเสี่ยงที่จะยอมให้มีความเหยาะแหยะได้ เพราะนั่นคือศัตรูอันร้ายกาจต่อการพัฒนาประเทศ แต่จะทำได้ เราได้รับการฝึกปรือมาแทบชั่วชีวิตให้เหยาะแหยะให้หิบบ่อย ให้รู้หลบเป็นปีก รู้หลีกเป็นหาง ระบบ ระเบียบ วิธีการ และการปฏิบัติทั้งสั่งสอนให้ทำอย่างนั้นเป็นอย่างนั้น แล้วยังสอนและสั่งต่อไปอีกว่า การไม่เชื่อครู และไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชาอันผิดทั้งศีลธรรม และวินัย.....แล้วใครบ้างจะอยากเป็นคนชั่ว

ความหยาบหยาบ เป็นโรคภัยอีกชนิดหนึ่ง ประเทศไทยกำลังพัฒนา สถานการณ์กำลังวิกฤต เราไม่ต้องการความหยาบหยาบ จะหยาบหยาบด้วยเจตนาอันทุจริต หวังประโยชน์จากการกระทำอย่างนั้น หรือด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือด้วยเหตุอันไม่ควรอื่นใดก็ตาม

ถ้าการหยาบหยาบนั้นไม่ได้ทำให้เราบรรลุเป้าหมายหลักที่วางไว้ ความหยาบหยาบนั้นย่อมไม่ผิดกับ “มาร” ของการทำงาน

แต่ “หยาบหยาบ” ไม่ใช่ “ละเอียดยรอบคอบ”

เราคงต้องว่าญี่ปุ่นเจริญก้าวหน้า คนญี่ปุ่นายันยันแข็ง จริงจัง และละเอียดรอบคอบต่อชีวิตการทำงาน.....แล้วเมื่อไหร่เราจึงจะเป็นอย่างญี่ปุ่นบ้าง

ถึงเวลาแล้วหรือยัง ที่ข้าราชการไทย.....พลเรือน ทหาร ตำรวจ ...จะได้จริงจัง และรอบคอบ ควรหรือยังที่หน่วยงานทั้งหลาย รวมทั้งหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น ก.พ. สภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ และสำนักงานงบประมาณจะได้หาทางขจัดความเหยาะแหยะและหยาบหยาบกับหาทางเสริมสร้าง ความจริงจัง และความรอบคอบ

ถึงเวลาแล้วหรือยังที่เราจะเลิก “บดขยี้” พอพื้นหน้าบ้านตัว”

การวางแผนกำลังคนและการจัดอัตรากำลัง

โดย ประวิณ ณ นคร

รองเลขาธิการ ก.พ.

ท่านที่เคารพและมิตรที่รักทุกท่าน วันนี้ผมรู้สึกหวั่นว่าจะถูกขืนมาให้เถื่อหรือไม้ก็ไม่ทราบ แต่เมื่อมองเห็นบรรดาท่านทั้งหลายแล้วก็รู้สึกใจชื้น เพราะว่าเป็นมิตรสหายด้วยกันทั้งนั้น

ในวันนี้ผมถูกเกณฑ์มาให้พูดเรื่อง “การวางแผนกำลังคนและการจัดอัตรากำลัง” ในหมายกำหนดการกำหนดให้ผมมาบรรยาย แต่ผมคิดว่าผมไม่มีความรู้ที่จะบรรยายเรื่องนี้ และเขาให้เวลาผม ปูบับบอกว่าให้พูดเรื่องนี้ละรึนั้น ผมไม่ใช่นักวิชาการในเรื่องนี้เสียด้วยมีเวลาเตรียมตัวเพียงเล็กน้อย ถ้าหากจะบรรยายจริง ๆ ต้องค้นคว้าใช้เวลามาก แต่นี่มีเวลาเพียงวันเดียวสองวันคั่นก็ไม่ทันแล้ว ผมก็ได้แต่คว้าโน้ตโน้ตนี้หน่อยมาผสมผสานพูดเอาตัวรอดไปเพียงชายผ้าเอาหน้ารอดให้หมดเวลาไปก็พอแล้ว ฉะนั้นผมจะไม่เรียกว่าเป็นการบรรยาย แต่เรียกว่าเป็นการคว่ำมาเล่าสู่กันฟังเท่านั้นเอง

เริ่มต้นก็ควรพิจารณาถึง และทำความเข้าใจในความหมายของคำว่า การวางแผนกำลังคน และการจัดอัตรากำลังเสียก่อน คำนี้ในภาษาอังกฤษการวางแผนกำลังคนก็คือ Manpower Planning การจัดอัตรากำลังก็คือ Staffing Pattern ผมยกภาษาอังกฤษขึ้นมาก็ไม่ใช่ว่าให้รำคาญท่าน แต่เนื่องจากคำไทยบางที่ฟังแล้วอาจจะไขว้เขวและใหม่ไปหน่อย โดยปกติเขาแปลกันตามชอบใจ เช่นแปลภาษาอังกฤษมาเป็นภาษาแซก คือภาษาบาลีแปลเป็นภาษาแซกแล้วยังฟังไม่รู้เรื่องก็ต้องแปลภาษาแซกเป็นภาษาไทยอีกทอดหนึ่ง เช่นเขาบอกว่า “อุปทาน อุปสงค์” ฟังแล้วก็คิดว่าแปลว่าอะไร ก็ต้องไปพินิจดูภาษาอังกฤษเขาว่าแปลมาจาก Demand, Supply ก็พอจะรู้เรื่องหน่อย ถ้าแปล อุปทาน อุปสงค์ เป็นภาษาไทยว่า การเสนอ การสนอง ก็ต้องถามกันอีกว่า การเสนอ การสนอง คืออะไร ก็ต้อง

จากคำบรรยาย เรื่องการวางแผนกำลังคนและการจัดอัตรากำลัง บรรยายในการประชุมทางวิชาการ
บริหารงานบุคคล ระดับหัวหน้ากอง ซึ่งจัดขึ้น ณ สำนักงาน ก.พ. ระหว่างวันที่ ๑๔ กันยายน - ๑ ตุลาคม ๒๕๑๓

แปลกลับไปเป็นภาษาอังกฤษอีกว่า Demand, Supply จึงต้องแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาแขก แปลภาษาแขก เป็นภาษาไทย แล้วแปลภาษาไทยกลับไปเป็นภาษาอังกฤษอีก จะเสียเวลามาก ผมไปคว้าได้ตำราภาษาอังกฤษก็เลยใช้ภาษาอังกฤษบางตัวไปเพื่อให้แน่นอนว่าคำนั้นคือ คำนี้ การที่จะตีความหมายของคำหรือเรื่องที่จะพูดนี้ รู้สึกว่ามันจะเป็นไปในทางวิชาการเป็นคำร่ายหม้อใหญ่ไปเสียหน่อย เพราะฉะนั้นผมก็จะพยายามว่ากันอย่างภาษาชาวบ้าน จะขอยกเป็นตัวอย่าง สมมติว่าเจ้าแก้งแก้ง จะตั้งโรงงานผลิตอะไรสักอย่าง สมมติว่าผลิตไม้อัด แก้งแก้งแก้งมีทุนอยู่ ๒ ร้อยล้านบาท แก้งตั้งโรงงานผลิตไม้อัด โดยวางวัตถุประสงค์ไว้ว่าจะผลิตไม้อัดไว้ขายเอากำไร และวางเป้าหมายไว้ว่า จะผลิตไม้อัดวันละร้อยตัน เพื่อเอากำไรวันละหมื่นบาท แก้งตั้งจุดประสงค์แน่นอนแล้ว มีเป้าหมายไว้นั่นแน่แล้ว แก้งก็ต้องมาวางแผน โดยคิดสาระที่จะทำยังไงบ้าง ในจำนวนแผนทั้งหลายแก้งจะต้องมีแผนเรื่องการเงิน จะใช้งบประมาณอย่างไร เท่าไหร่ ซื้ออะไรเท่าไหร่ ซื้อที่ดินตั้งโรงงานเท่าไหร่ อะไรต่างๆ เหล่านี้และแก้งก็ต้องมีแผนการบริหารว่าจะทำกันยังไง และในจำนวนแผนทั้งหลายเหล่านี้แก้งก็ต้องมีแผนบุคคล คือแผนจะจัดเรื่องคนที่จะเข้าทำงานในโรงงานนั้น ในจำนวนแผนบุคคลนั้นแก้งจะต้องมีขั้นตอนที่จะดำเนินการอยู่หลายอย่าง ซึ่งเข้าใจว่าเมื่อวานขึ้นนี้ ท่านรัฐมนตรี พลโท แสง เสนาณรงค์ คงจะได้มาให้ทัศนะไว้แล้ว ว่าการบริหารงานบุคคลนั้นไม่ใช่เพียงแต่การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย แต่จะรวมถึงการวิจัย วางแผน กำหนดอัตรากำลังคน และการพัฒนาคน หรือที่จะสร้างคน แบ่งจัดสรรคน สรรหาคน และพัฒนาคน รักษาคนเอาไว้ใช้ประโยชน์ให้ได้ที่สุด อะไรต่างๆ เหล่านี้ เพราะฉะนั้นในเบื้องต้นเจ้าแก้งแก้งก็ต้องรู้เสียก่อนว่าในการตั้งโรงงานอย่างนี้ จะต้องใช้คนอย่างไร เท่าไหร่ เมื่อไหร่ แก้งจะรู้ได้ก็ต่อเมื่อแก้งได้มาจัดรูปงาน Organize งานแล้ว แก้งอาจจะแบ่งงานออกกำหนดให้มีผู้จัดการใหญ่ มีแผนกขาย แผนกโรงงาน และมีแผนกย่อยๆ ลงไปอีก แก้งก็ต้องมาทำ job description ขึ้นมาว่า ในโรงงานของแก้งจะมีตำแหน่งอะไรบ้าง สมมติว่า แก้งกำหนดให้มีตำแหน่งผู้จัดการใหญ่ มีตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต ผู้จัดการฝ่ายขาย มีเสมียน มีช่าง มีคนงานอะไรต่างๆ และหน้าที่เหล่านั้นต้องการผู้มีความรู้ทางไหน ระดับไหน จำนวนเท่าไหร่ การที่เจ้าแก้งแก้งกำหนดขึ้นมาว่าในโรงงานของแก้งมีหน่วยงานอย่างไร แต่ละหน่วยงานมีตำแหน่งเท่าไหร่ ใช้คนอย่างไรนี่คือเจ้าแก้งแก้งแก้งจัดแบ่งหน่วยงานและวางอัตรากำลังขึ้นมาแล้ว คือทำ Staffing Pattern ไว้เป็นแนวทางที่จะ

บรรจุน เป็นกรอบที่จะบรรจุนเข้ามา เมื่อแก้ปัญหานี้แก้จะสามารถรู้ความต้องการได้ทันทีว่า ในหน่วยงานของแกนั้นต้องการคนอย่างไร เท่าไรเมื่อแก้รู้ความต้องการขึ้นมาแล้ว แกก็ต้องพยายามจัดสรรคนที่มียู่ให้ทำงานให้หมด ให้มีประสิทธิภาพที่สุด ถ้าไม่มีคนก็ต้องเพาะคนขึ้นมา หากคนมา และคนที่มาแล้วก็พัฒนาปรับปรุงขึ้นไป รวมทั้งการที่จะวางแผนทางที่จะเห็นยวรงค์คนเหล่านั้นไว้ให้อยู่ในงานได้นานที่สุด นี่เป็นอีกขั้นหนึ่ง ในขั้นนี้ สมมุติว่า แกแก้เนี่ยวแกมีตัวแกเอง มีเมีย มีลูกชาย ลูกสาวอยู่ แกก็ต้องจัดสรรคนที่มียู่ให้ทำงานให้หมด ดีกว่าที่จะปล่อยให้ไม่มีงานทำ เพราะฉะนั้นแกก็ต้องพยายามให้ตัวแกเองเป็นผู้จัดการใหญ่เสีย ลูกชายคนโตเรียนวิศวกรรมอยู่ ส่งไปเรียนนอก ๒ ปีกลับมาเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิต ลูกชายคนรอง เรียนเศรษฐศาสตร์อยู่ กำลังจะจบอยู่ปลายปีนี้ ส่งไปเรียนนอกเสีย ๒ ปี ทาง Business Administration สาขา Marketing กลับมาเป็นผู้จัดการฝ่ายขาย ลูกสาวกำลังเรียนบัญชีฯ ปี ๒ อยู่ อีก ๒ ปีก็จบมาเป็นสมุห์บัญชีได้เมียสาวมียู่ก็ให้ทำหน้าที่เลขานุการนี้ มีตำแหน่งช่าง หาบรรจุนจากผู้จบวิศวกรรมฯ ในเมืองไทยเราไม่มีผู้เชี่ยวชาญทางผลิตไม้อัด ก็ไป Brain drain มาจากฝรั่ง หรือญี่ปุ่นก็แล้วกัน ให้เงินเดือนดีๆ เขาคงจะมา การเตรียมการอะไรต่างๆ . อย่างนี้แหละเป็นขั้น Preparation ของ Manpower Planning คือการวางแผนกำลังคนในขั้นเตรียมการ ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและการเตรียมคน แล้วขั้นต่อไปเมื่อแก้แก้เนี่ยวแก้ตั้งโรงงานขึ้นมาแล้ว คนทำงานนานเข้า นายช่างของเราที่มีความเชี่ยวชาญขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญฝรั่งหรือญี่ปุ่นกลับบ้านได้ ให้ส่งช่างของเราไปเรียนเยอรมัน ไปเรียนญี่ปุ่น กลับมาเป็นผู้เชี่ยวชาญเสียเอง เป็นการพัฒนาคนที่มียู่ให้ดียิ่งขึ้น นี่เป็นอีกขั้นหนึ่งของ Manpower Planning คือขั้น Improvement แล้วก็ให้สวัสดิการ ให้ข้าวสามมื้อ มีบ้านให้อยู่ มีรถให้ใช้ มีอะไรต่างๆ เหล่านี้ก็เป็นแผนอีกขั้นหนึ่งที่จะช่วยเห็นยวรงค์คนไว้ใช้งานให้นานที่สุด

จากตัวอย่างเรื่องแก้แก้เนี่ยววางแผนตั้งโรงงานที่ยกมาเพื่อให้มองเห็นเค้าการวางแผนกำลังคนและจัดอัตรากำลังดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปเป็นภาษาทางวิชาการได้ว่า "การวางแผนกำลังคน" คือการวางแผนดำเนินการเพื่อเตรียมคนให้เหมาะกับงาน และเวลา (Contributing the right people for the right job at the right time) และใช้คนทั้งหมดให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ เป็นการพิจารณา

กำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และตำแหน่งงานที่จะสร้าง ใช้ และ กระจายกำลังคน เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ การวางแผนกำลังคนจึงรวมกระบวนการทั้งหลายในอันที่จะสร้างสรรค์ พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ในคน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของหน่วยงานนั้น

การวางแผนกำลังคนประกอบด้วยแผนดำเนินการใหญ่ ๆ ๒ ประการคือ

๑. แผนพัฒนากำลังคน (Manpower Development) ซึ่งประกอบด้วย

๑.๑ แผนเตรียมคน เพื่อให้มีคนที่มีความรู้ ความสามารถให้เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่จะต้องทำ ทั้งนี้ จะประกอบด้วย การจัดการศึกษา และฝึกอบรมระดับต่าง ๆ ก่อนเข้าทำงานให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพที่พอเหมาะกับงาน

๑.๒ แผนยกระดับคน เพื่อให้คนที่ทำงานอยู่แล้วมีความรู้ความสามารถหรือฝีมือดีให้เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ต้องทำ

๒. แผนการใช้กำลังคน (Manpower Utilisation) ซึ่งประกอบด้วย

๒.๑ แผนการใช้คนให้มีงานทำทั้งหมด ไม่ให้มีคนว่างงาน ทั้งนี้ประกอบด้วย การจัดอาชีพหรืองาน และการจัดสรรคนให้ประกอบอาชีพหรือทำงานนั้น ๆ ให้หมดไม่ให้มีคนว่างงาน

๒.๒ แผนการใช้คนให้มีประโยชน์อย่างเต็มที่และเหมาะสมกับงาน ทั้งนี้จะประกอบด้วย การจัดให้คนได้ทำงานตามความรู้ความสามารถโดยเต็มเวลาและเต็มความสามารถ ไม่ให้มีเวลาว่างงานมากอันจะทำให้สูญเสียกำลังคนไปโดยเปล่าประโยชน์ ถ้ามีคนเก่งหรือมีความรู้ความสามารถสูงทางใด ก็หางานให้มืทำตามความรู้ความสามารถไม่ให้ถูก Brain drain ไปเสีย บางครั้งเมื่อมีคนความรู้ดีเกินงานหรือบางครั้งมีงานสูงเกินคุณภาพของคน ก็อาจต้องจัดงานใหม่ให้ทำให้พอเหมาะกับความรู้ความสามารถของคนนั้น โดยทำ Job description ใหม่ให้เหมาะกับคน เช่น มีคนได้ปริญญาเอกมา อาจต้องจัดงานในระดับนั้น ตั้งตำแหน่งใหม่ขึ้นให้ หรือมีตำแหน่งนายช่างอยู่มาก หานายช่างไม่ได้ อาจต้องเปลี่ยนเป็นตำแหน่งช่างที่อาวุโสไม่จบปริญญาก็ได้

การวางแผนกำลังคน เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำในหน่วยงานทุกหน่วยทุกระดับ เพราะถ้าไม่มีการวางแผนกำลังคนไว้ อาจมีปัญหาลดหลายประการ เช่น

ประการที่หนึ่ง จะทำให้คนกับงานไม่สมดุลกัน เท่าที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันนี้ บางหน่วยงาน คนไม่พอ บางหน่วยงานคนล้นงาน หรือแม้แต่ในหน่วยงานเดียวกันก็อาจจะมีทั้งงานล้นคน และมีทั้งคนล้นงาน ในกรมหนึ่งอาจจะมีทั้งคู่งานต่างชนิดกัน บางหน่วยทำงานกันอดุลจนไม่มีเวลาว่าง แม้วันหยุดก็ต้องมาทำ แต่บางหน่วยมีคนนั่งเปล่า แม้แต่หน่วยงานเดียวกัน คนละตำแหน่ง คนละแผนก ก็มีความแตกต่างกัน คนกับงานไม่สมดุลกัน จึงต้องกำหนดแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้า แผนที่เราใช้อยู่ ในเวลานี้ก็มักเป็นแผนขุมมือเปิบ หรือแผนชะโมย คือมีคนด้อยที่ไหน ก็ส่งแมวมองไปดึงตัวเอามา ซึ่งไม่เป็นผลดีแก่หน่วยงานที่ถูกชะโมยคน ทางบริษัทห้างร้านก็ชะโมยสำคัญนัก ก.พ. ออกทุนส่งคนไปเรียน นอกเพื่อจะให้มาเป็นข้าราชการบริษัทก็ประมูลตัวไปเสียแล้ว เป็นหนี้ทุน ก.พ. เท่าไรชำระให้เลย ไม่ต้องเสียดอกเบี้ย แล้วขอผ่อนส่งใช้คืนทุนเสียด้วย อย่างนี้เป็นต้น แผนชะโมยนี้ถ้าเผื่อราชการไปชะโมยคน ธุรกิจได้ก็คงจะดีแต่ไม่ปรากฏว่าราชการไปชะโมยคนธุรกิจมาได้ ไม่มีใครมา ธุรกิจชะโมยราชการไปมากกว่าถ้ายังชะโมยระหว่างราชการด้วยกันแล้ว ยิ่งไม่ดีขึ้น ดีที่หน่วยหนึ่งที่ไปชะโมยได้คนมา แต่จะไม่ดีที่อีกหน่วยหนึ่งที่ถูกชะโมยคน เพราะฉะนั้นสู้เราเตรียมของเราเองดีกว่า จึงควรจะมีแผนกำลังคนไว้

ประการที่สอง คือการขาดผู้รับช่วงงาน อันนี้ผมคิดว่าทุกท่านคงจะได้เห็นเมื่อตอนที่มีการเร่งรัดพัฒนาใหม่ ๆ หรือสมัยปฏิวัติ สมัยท่านนายกรัฐมนตรี จอมพล สฤษดิ์ พอเร่งรัดพัฒนาใหม่ ๆ มีการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย จะมี gap คือขาดผู้รับช่วงงาน ผู้ที่จะขึ้นไปดำรงตำแหน่ง ในระดับสูงมีไม่พอก็มีช่วงที่จะต้องใช้นักรักษาการหัวหน้าแผนก ชั้นโทรักษาการหัวหน้ากอง ชั้นเอก รักษาการอธิบดีอะไร ๆ เป็นแถว ๆ เพราะขาดผู้รับช่วงงานไม่ได้มีแผนมาแต่ต้นว่าเราจะพัฒนานักอย่างนี้ การไม่วางแผนไว้ให้เหมาะแก่เวลา จะทำให้ขาดคนรับช่วงงาน จะมี gap ทำให้งานชะงัก ทำให้แผนที่กำหนดไว้ต้องชะงักรอกคนก่อน ไม่เป็นไปตามจังหวะ

ประการที่สาม ก็คือว่าปัญหาที่ต้องใช้คนที่ไม่เหมาะ เพราะว่าในตอนนั้นไม่มีคนที่เหมาะ ก็เลือกคนที่ที่สุดเท่าที่มีตั้งขึ้นไป พอตั้งเข้าไปทำงานไม่ได้ ๑๐๐% ทำได้ ๕๐% ๗๕% ดังนั้นง่ายครับ แต่ตอนนั้นยาก ตั้งไปแล้วถอดไม่ได้ ที่ไหนหาคนดีได้มาก็ปลุกตั้งไม่ได้ เพราะคนที่ไม่ถึงขนาดที่ ตั้งไว้เดิมยังคงอยู่ ก็ต้องทุ้งทุ้งไป คนที่ตรอมไม่ไหวก็ต้องลาออกไป นักเรียนทุนรัฐบาลที่พอจะขึ้นมาดำรงตำแหน่งก็ขึ้นมาไม่ได้ คนที่ตั้งไว้แล้วก็ถอดไม่ออก นี่เป็นเรื่องของการไม่มีแผนบุคคล จึงตั้ง

ตามยถากรรมเหมือนข้าวสารกรอกหม้อ มีข้าวสารแค่นั้นก็หุงไปก่อน ข้างหน้าไม่มีก็ข้างมัน ในที่สุดก็เกิดตั้งคนที่ไม่เหมาะสมไปดำรงตำแหน่ง เมื่อตั้งคนไม่เหมาะสมไปดำรงตำแหน่งก็ถอดไม่ออก เมื่อถอดไม่ออกอธิบดีก็ต้องทำงานเอง เพราะว่าหัวหน้าของคนนั้นไม่เหมาะสม ทำงานไม่ได้ อธิบดีก็ต้องมาเหนื่อยใจเอง เพราะฉะนั้นมีแผนไว้ล่วงหน้าให้เหมาะสม เตรียมคนไว้ให้พร้อมแล้ว จะไม่ต้องมาปวดหัวในเรื่องคนที่ไม่เหมาะสมกับงาน

นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่น ๆ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารมากมาย เช่นว่า ความล่าช้าอ่อนแอในการพัฒนา ถ้าเป็นประเทศก็พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาสังคม ถ้าเป็นข้าราชการก็พัฒนางานของตัวเอง ไม่ก้าวหน้าสักที มาชี้แจงกับสำนักงาน ก.พ. ชี้แจงกับสำนักงานประมาณ กับคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารว่ามีแผนจะทำงานนั้นอย่างนี้ภายในระยะ ๓ ปี ขอตี้อัตราตำแหน่งเท่านั้นเท่านั้นวางกันเสร็จเรียบร้อย ๓ ปี แล้วยังไม่ได้เริ่มทำงานนั้นเลย เริ่มไม่ได้เพราะไม่มีคน อย่างนี้เป็นต้น

นอกจากนั้น ถ้าไม่มีแผนก็จะมีปัญหาเรื่องคนว่างงาน ถ้าเป็นคนของประเทศประชาชนก็จะกลายเป็นโจรผู้ร้าย ถ้าเป็นคนของกระทรวงทบวงกรมก็จะกลายเป็นคนผิวดิน เหมือนผู้ร้ายของกระทรวงทบวงกรมเหมือนกัน โดยปกติคนไม่ทำงานนี้จะชักยู่ ไม่มีงานทำก็เลยไปก่อความไม่สงบเดินไปคุยกับคนโน้นที คนนี้ที คนเขาจะทำงานก็ทำไม่ได้เพราะว่าแกไปชวนคุยเสียนี้ ไม่มีงานทำก็ไม่รู้จะทำอะไร ส่วนคนที่มัวงานทำก็มีเกินมือทำไม่ไหว บัวยั้ไปหรือว่ามีอันเป็นไปอย่างนั้นก็เพราะว่าคนไม่พอก็ต้องถูกลูกทุ่งทำกันไป มันเป็นเรื่องที่ทำให้ขาดกำลังใจ เสียกำลังใจ และเสียคนไปด้วยในตัว เพราะฉะนั้นการวางแผนกำลังคนจึงเป็นเรื่องจำเป็นในสมัยนี้ จำเป็นแม้ในสมัยไหน ๆ ผมก็คิดว่าเขาต้องทำแต่ทำไว้ในใจเท่านั้นเอง เหมือนอย่างที่ผมยกตัวอย่างเก่าแก่เนี่ยเมื่อก่อน ไม่ใช่แกไม่ได้วางแผน ความจริงแกวางไว้ในใจอยู่แล้วว่า ลูกคนโน้นให้ทำนี้ ลูกคนนี้ให้ทำโน้น แกก็ได้วางไว้แล้วแต่แกไม่ได้เขียนไว้เท่านั้นเอง ถ้างานเล็ก ๆ นั้นก็พอจะวางแผนไว้ในใจได้ แต่ถ้างานใหญ่ ๆ อย่างราชการนี้แล้ว ก็วางแผนไว้ในใจอย่างนั้นไม่ได้ ก็ต้องมาเขียนกันเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นเรื่องเป็นราวกันไปเลย

ต่อไปผมจะได้พูดถึง วิธีการวางแผนกำลังคน เพียงคร่าว ๆ พอเท่าที่จะขยายผ้าเอาหน้ารอดไปได้ วิธีการวางแผนกำลังคนนั้น ในเบื้องต้นก่อนอื่นจำเป็นที่จะต้องทราบวัตถุประสงค์ของหน่วย

งานก่อน เช่นถ้าเป็นงานระดับชาติ ก็มีวัตถุประสงค์ของชาติว่าจะทำอะไรเพื่ออะไร และจะต้องทราบเป้าหมายด้วยว่า จะทำเมื่อไหร่ อย่างไร จะทำให้ได้ผลสักเท่าไร เมื่อทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายแล้ว จึงจะวางแผนกำลังคนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้น การวางแผนกำลังคนนั้น อย่างน้อยจะต้องตอบปัญหาต่อไปนี้ได้อย่างกระชับแจ่มแจ้งคือ

ประการที่ ๑ ต้องตอบคำถามได้ว่า คนชนิดไหนที่ต้องการในหน่วยงานนั้น จำนวนเท่าไร ต้องการเมื่อไหร่

ประการที่ ๒ จะต้องตอบคำถามได้ว่า ทำอย่างไรจึงจะรักษาคนที่มีอยู่แล้วให้อยู่ต่อไป

ประการที่ ๓ จะต้องตอบคำถามได้ว่า แล้วจะได้คนใหม่มาอย่างไร เพื่อจะสนองความต้องการที่ว่าข้างต้น คือเมื่อต้องการอย่างนั้นแล้วจะหาคนใหม่มาได้อย่างไร

ประการที่ ๔ จะต้องตอบคำถามได้ว่า แล้วเราจะใช้คนที่มีอยู่ให้ได้ผลตามเป้าหมายของงานได้อย่างไร อย่าปล่อยทิ้งเขาไว้เฉยๆ พยายามหาทางใช้คนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด แล้วก็ไม่ใช่ใช้ชนิดลู่ลูงักใช้ไป ต้องใช้ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นด้วย

ประการที่ ๕ จะต้องตอบคำถามได้ว่า จะมีทางปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างไร หมายความว่าเราจะต้องคาดการณ์ล่วงหน้าไว้ด้วยว่าในอนาคตนั้น งานจะต้องเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ตามสภาพการณ์ อาจจะเกี่ยวกับเศรษฐกิจ อาจจะเกี่ยวกับสังคม อาจจะเกี่ยวกับอะไรก็ได้แต่ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป และเมื่อเปลี่ยนแปลงไปเราจะปรับปรุง แผน เพื่อให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างไร

ประการที่ ๖ จะต้องตอบคำถามได้ว่า แล้วทำอย่างไรจึงจะให้แต่ละคนทำงานอย่างดีที่สุด ต้องวางแผนอย่างนั้นด้วย

การที่จะตอบคำถามเหล่านี้ได้ก็ต้องคำนึงถึงนโยบาย วัตถุประสงค์และแผนงานที่จะต้องทำตามกาละเทศะ ไม่ใช่วางแผนไว้ตลอดกาล แต่ต้องวางแผนไว้ตามกำหนดเวลา เช่น ๓ ปี ๕ ปี ๑๐ ปี ไม่ใช่วางแผนไว้เป็นแผนงานปีเดียวแล้วส่งคนไปเรียน ๓ ปี กว่าจะกลับมาแผนงานหมดแล้ว คนมาไม่ทัน

อะไรอย่างนั้นก็ได้ ทั้งนี้เพราะว่าเราต้องการคนตามชนิด ระดับ และจำนวนต่าง ๆ กัน ในเวลาต่าง ๆ กัน ต้องการคนชนิดใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ขึ้นอยู่กับเวลาด้วย ไม่ใช่ว่าต้องการเหมือนกันหมดตลอดปีตลอดชาติ หรือตลอดกาลสมัย

เพราะฉะนั้นการวางแผนจึงจะต้องให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เวลาและสถานที่และปรับเข้ากับสถานการณ์ที่พยากรณ์ไว้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งควรจะคำนึงถึงสิ่งที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน เรียกว่า “คุณภาพและปริมาณ” ปริมาณและคุณภาพที่ต้องการนั้นจะต้องตรงกับเวลาที่ต้องการด้วย (right time, right quantity, right quality) ทั้ง ๓ อย่างนี้ต้องพอดีกัน เพราะฉะนั้นการวางแผนกำลังคนจึงต้องทำควบคู่กันไปกับการวางแผนงาน ไม่ใช่ว่าแผนงานก็วางไปอย่าง แผนคนก็วางไปอย่าง เหมือนอย่างเดี๋ยวนี้เดี๋ยวนี้จะวางแผนคนได้แต่ก็ต้องวางแผนงานเสียก่อนว่าทำอะไร จะผลิตไม่ออกจำนวนเท่าไร ใช้ทุนเท่าไร ต้องการกำไรเท่าไร ในเวลาเท่าไร แล้วแก้มาวางแผนคนให้เข้ากันพอดีว่าใช้จำนวนคนเท่านั้น ๆ ในระดับนั้น ๆ และจะสามารถผลิตผลงานที่ต้องการออกมาตรงตามจำนวนที่ต้องการตรงตามเป้าหมาย เพราะฉะนั้นการวางแผนกำลังคนจึงต้องรู้แผนงาน วัตถุประสงค์ นโยบาย แล้วจึงจะมาสำรวจความต้องการคนออกมาเป็นอัตรากำลัง เพื่อจะวางแผนพัฒนาคนต่อไป นอกจากนั้นก็ยังจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงแหล่งของคนที่จะมาสนองความต้องการด้วย ไม่ใช่ว่าวางแผนกำลังคนเสียแล้วผลิตแล้วหากคนอย่างนั้นไม่ได้ สมมติว่ากรมทางวางแผนไว้ว่าต้องการช่าง ๕๐๐ คนในระยะ ๒ ปี แต่ปรากฏว่ามหาวิทยาลัยต่าง ๆ ผลิตช่างได้ไม่ถึง ๕๐๐ คน ใน ๒ ปี หรือว่ากระทรวงสาธารณสุขต้องการแพทย์ ๕๐๐ คนในเวลา ๑ ปี ปรากฏว่ามหาวิทยาลัยผลิตแพทย์มาได้ไม่ถึงปีละ ๕๐๐ คนอย่างนี้ แผนกำลังคนก็ไม่มี ความหมายเลย เป็นแผนที่ไม่บรรลุจุดประสงค์

จะเรียนเพิ่มเติมอีกนิดหน่อยพอเหมาะสมควรกับเวลาเกี่ยวกับขั้นตอนของการวางแผนกำลังคนซึ่งพอจะสรุปได้ว่า มีขั้นประเมินและวิเคราะห์กำลังคน ซึ่งจะทำได้โดยสำรวจกำลังคนที่มีอยู่ ประเมินกำลังคนที่มีอยู่และที่จะมีในอนาคต และพิจารณากำลังคนโดยวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้มานั้นมาพิจารณาการศึกษาประกอบกับข้อเท็จจริงและสภาพแวดล้อม ๆ กาดคะเนว่าจะมีกำลังคนด้านไหนเท่าไร เมื่อใด และศึกษาพิจารณาต่อไปว่ามีความต้องการใช้คนในด้านไหนเท่าไร เมื่อใด ทั้งนี้โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไป

ประการที่ ๑ จะต้องคำนึงถึงความต้องการตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่ว่า ปัจจุบันต้องการคนเท่าไร

ประการที่ ๒ จะต้องคำนึงถึงอัตราเพิ่มขึ้นของความต้องการ เช่นว่าในปีงบประมาณหนึ่งมีแผนงานที่จะสร้างทางเพิ่มเท่านั้นเท่านี้ เพราะฉะนั้นเมื่อสร้างทางเพิ่มขึ้นเท่านั้นก็ต้องเพิ่มอัตรากำลังขึ้นเท่านั้น เมื่อทางเพิ่มขึ้นการบำรุงรักษาก็เพิ่มขึ้น บำรุงรักษาเพิ่มขึ้นก็ต้องเพิ่มคนในการบำรุงรักษาด้วย อะไรทำนองนั้น

ประการที่ ๓ จะต้องคำนึงถึงจำนวนคนที่มียู่แล้ว ว่าเรามีอยู่เท่าไร

ประการที่ ๔ จะต้องคำนึงถึงอัตราสูญเสียไปในระหว่างช่วงเวลา ไม่ใช่คิดถึงแต่ว่ามีอยู่แล้วเท่าไร ต้องการเท่าไร ไม่ใช่เพียงเอาที่มีอยู่แล้วไปลบที่ความต้องการออกมาเป็นจำนวนที่จะต้องหา มันจะต้องมีการสูญเสียอีก การสูญเสียนี้มีการสูญเสียไปในช่วงเวลา สมยกตัวอย่างในตารางนี้จะครบตัวอย่างการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในระยะ ๓ ปี

สมมติฐาน

แนวโน้มในการเพิ่มงบประมาณ ปีละ ๑๕ %

นายช่างตรีบรรจุจากผู้สำเร็จปริญญาตรี

นายช่างตรีเลื่อนเป็นนายช่างโท ในเวลา ๒ ปี

นายช่างโทเลื่อนเป็นนายช่างเอก ในเวลา ๕ ปี

อัตราสูญเสียคนในช่วงเวลา ๑ % ต่อเดือน

ตำแหน่ง	จำนวน ปัจจุบัน	สูญเสีย	เลื่อนชั้น	รวมเสียไป	จำนวนที่ต้อง การใน ๓ ปี	ต้องหาใหม่
นายช่างเอก						
นายช่างโท	๒๕	๔	๑๐	๑๔	๒๕	๑๔
นายช่างตรี	๑๐	๕	๑๑	๑๖	๑๕	๒๑

สมมติว่ากรมทางเรามีแผนที่จะหาช่างมาในระยะ ๓ ปี นักวิเคราะห์จะต้องหาข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ว่าจะต้องวางแผนหาช่างมาอย่างไร สมมติว่าวิเคราะห์แล้วก็พยากรณ์ว่าแนวโน้มในการเพิ่มงบประมาณนั้นจะเพิ่มขึ้นประมาณปีละ ๑๕% อัตราสูญเสียของคนในช่วงเวลานั้นประมาณ ๑% ต่อเดือน อัตราสูญเสียนี้อาจจะเพราะโยกย้ายไปเลื่อนชั้นไป ตายไป ลาออกไป อะไรทำนองนั้น เป็นอัตราสูญเสีย สำหรับนายช่างตรีที่เราหาได้จากผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย นายช่างตรีจะเลื่อนชั้นเป็นนายช่างโทในระยะ ๒ ปี นายช่างโทจะเลื่อนชั้นเป็นนายช่างเอกในระยะ ๕ ปี นี่เป็นข้อสมมติฐานโดยคิดว่าเหตุการณ์จะเป็นอย่างนี้ เพราะฉะนั้นก็มาวางแผนว่าเราจะต้องเตรียมช่างเท่าไร ต้องหาช่างเท่าไร ในระยะ ๓ ปี ข้างหน้าสมมติว่าเวลานี้เรามีช่างอยู่แล้วช่างตรี ๑๐ คน ช่างโท ๒๕ คน ตามอัตราสูญเสีย ๑% ต่อเดือนนั้นจะมีการสูญเสียช่างตรีไปในระยะ ๓ ปีประมาณ ๕ คน ในระยะ ๓ ปี ช่างโทจะสูญเสียไปประมาณ ๔ คน และในระยะ ๓ ปีนี้ช่างตรีจะเลื่อนชั้นไป ๑๑ คน เป็นช่างโท ช่างโทจะเลื่อนชั้นเป็นช่างเอกเสีย ๑๑ คน รวมแล้วระยะ ๓ ปีนี้จะมีการสูญเสียช่างตรีไป ๑๖ คน ช่างโทไป ๑๔ คน จำนวนที่ต้องการใน ๓ ปีนี้ เราจึงต้องการช่างโท ๒๕ คน ช่างตรี ๑๕ คน ทั้งนี้โดยคิดถึงอัตราเพิ่มขึ้นของงบประมาณด้วยแล้วที่ว่าใน ๓ ปีจะต้องการเท่านี้ ลบการสูญเสียออกแล้ว เพราะฉะนั้นเมื่อเอาจำนวนที่มีอยู่หักจำนวนที่จะต้องสูญเสียออกแล้วเอาไปลบจำนวนที่ต้องการแล้ว บวกกับจำนวนที่จะเพิ่มขึ้น ตามสถานการณ์ของกิจการนั้น ก็จะเป็นจำนวนที่ต้องหาใหม่มาเพิ่มในระยะ ๓ ปีนี้ได้ช่างตรี ๒๑ คน ช่างโท ๑๔ คน อันนี้ เป็นการวิเคราะห์เบื้องต้น เพื่อหาความต้องการว่าในระยะนั้นเราต้องการคนเท่าไรสำหรับ ๒๕ คนปัจจุบัน กับ ๑๐ คนปัจจุบันนี้ เราหาได้จากอัตรากำลังที่วางไว้แล้ว ไม่ได้พูดถึงจำนวนที่มีอยู่ ถ้าหากอัตรากำลังที่วางไว้เท่านั้นมีคนจริงเพียง ๕ คนก็ต้องบวกเพิ่มอีก

เมื่อได้จำนวนคนที่จะต้องหาจริง ๆ ในระยะนั้นเท่าไรแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็เป็นขั้นตอนพัฒนาคน เพื่อมาสนองความต้องการนั้น สมมติว่าต้องการเท่านี้แล้ว ไปวิเคราะห์ดู หรือมองดูในตลาดแล้ว ปรากฏว่าผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยมารับราชการเพียง ๑ เปอร์เซนต์ปีหนึ่งผลิตได้ ๓๐๐ คน หนึ่งเปอร์เซนต์เพียง ๓ คน ก็ไม่พอ จะทำอย่างไร เป็นปัญหาจะต้องคิดต่อไป ท่านก็เห็นแล้วว่าไม่มีวิธีทำอย่างไรบ้าง เช่นให้ทุนศึกษาหรือจัดการศึกษาแล้วทำสัญญาผูกมัดให้รับราชการชดใช้ เช่น แพทย์ วิศวกร เป็นต้น บาง

กรมเช่นกรมที่ดินหากมาเป็นช่างรังวัดไม่ทันก็ตั้งโรงเรียนช่างรังวัดขึ้นมา กรมไปรษณีย์โทรเลขหาพนักงานไปรษณีย์ไม่ทัน ก็ตั้งโรงเรียนไปรษณีย์ขึ้นมา กรมศุลกากรก็ตั้งโรงเรียนศุลกากรขึ้นมา อะไรทำนองนั้นต้องพยายามสนองความต้องการให้พอ หากในประเทศไม่พอก็ขอทุน ก.พ. ไปเรียนต่างประเทศ หรือไม่พอก็ให้ข้าราชการที่ยังไม่มีความรู้พอไปเรียนต่อให้ลาไปศึกษาในต่างประเทศโดยได้รับเงินเดือนเต็มก็จะได้คนมาตามต้องการ ต้องหาวิธีทางต่าง ๆ ให้ได้คนตามที่ต้องการจึงจะทำงานได้ มิฉะนั้นแล้วท่านอธิบดีก็จะปวดหัว แล้วท่านก็ไม่ปวดหัวคนเดียว ก็จะส่งมาให้ท่านทั้งหลายที่นั่งอยู่นึกหาวิธีการช่วยปวดหัวแทนเราจึงต้องมีแผนไว้แล้วว่าจะทำอะไรอย่างไร จึงจะได้คนมาสนองความต้องการตามนั้น เมื่อคาดคะเนความต้องการกำลังคนได้แล้ว จะต้องวางแผนต่อไปว่าจะพัฒนาคนเพื่อสนองความต้องการนั้นอย่างไร การพัฒนานั้นในเบื้องต้นก็โดยการให้การศึกษา เพราะฉะนั้นกระทรวงศึกษาธิการจึงมีหน้าที่ต้องไปวางแผนพัฒนาให้เหมาะสมกับงานที่จะมีเพื่อพัฒนาประเทศ เป้าหมายในการพัฒนาประเทศมีอย่างไรก็ต้องวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายนั้นว่าจะให้พัฒนาไปทางอุตสาหกรรม กลไกกรรม เทคโนโลยี เหล่านี้เป็นต้น ให้สอดคล้องกันด้วย มิใช่เพียงที่ว่าให้อ่านออกเขียนได้อย่างที่ท่านรัฐมนตรี พลโท แสวง ได้บรรยายไว้แล้วว่า การศึกษาของชาติที่จะพัฒนาคนนั้น มิใช่แค่พัฒนาเพื่อให้เป็นพลเมืองดีเท่านั้น แต่พัฒนาเพื่อให้พัฒนาประเทศได้ด้วย คือต้องพัฒนาให้ตรงกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของชาติ ในเรื่องของข้าราชการก็เหมือนกัน เมื่อหาโดยวิธีอื่นไม่ได้เราก็ต้องหาโดยวิธีให้การศึกษา ก็ต้องคำนวณถึงเหมือนกันว่าเราจะได้อะไรจากการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเท่าไร หากขาดอยู่ก็จะได้ตั้งโรงเรียนขึ้นเองเพื่อใช้ในราชการโดยเฉพาะ ถ้ายังขาดอยู่อีก เราก็อาจส่งคนไปศึกษาต่างประเทศเพื่อกลับมาปฏิบัติงานตามโครงการที่กำหนดไว้ นอกจากการศึกษาแล้ว เราก็อาจจัดให้มีการฝึกอบรมอีกอบรมอาจจัดเป็นสาขาวิชาหรืออบรมฝีมืออะไรก็ได้แล้วแต่ รวมวิธีการฝึกอบรมทุกชนิดรวมทั้งการ On the job training ที่ผู้บังคับบัญชาจะฝึกคนให้มีฝีมือที่จะปฏิบัติงานต่อไป รวมทั้งการให้ Under study ต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อจะได้ไม่ขาดช่วงว่าง สมมุติอธิบดีอยู่ ถัดมารองก็ไม่มียี่สิบแต่เลขานุการกรม ก็จะต้องพัฒนาเลขานุการกรมหรือใครคนหนึ่งให้ Under study ไว้พร้อมที่จะขึ้นเป็นอธิบดีได้ ถ้าไม่มีก็จะต้องจ้างไปที่ไหนสักแห่งที่จะหามาเป็นอธิบดีได้มิฉะนั้นกรมนี้ก็จะขาดคนรับช่วงงาน

ขั้นตอนต่อไปจะต้องวางแผนที่จะปรับปรุงกำลังคนให้ได้ส่วนสัมพันธ์กับการบริหารงาน

อีกขั้นหนึ่งจะต้องวางแผนที่จะใช้คนที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์ได้เต็มที่

เท่าที่กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นขั้นตอนของการวางแผนกำลังคนอย่างคร่าว ๆ สำหรับการวางแผนพัฒนาคนในราชการพลเรือนไทยในระดับข้าราชการส่วนรวมนั้น เราได้มีการศึกษาอบรมทั่วไปนั้นประการหนึ่ง เราจะต้องรับจากกระทรวงศึกษาธิการพวกหนึ่ง แล้วก็ตั้งโรงเรียนเฉพาะส่วนราชการอีกพวกหนึ่ง. แล้วก็ให้ทุนไปศึกษาต่างประเทศอีกพวกหนึ่ง แล้วก็ให้ข้าราชการมีโอกาสลาไปศึกษาต่างประเทศโดยรับเงินเต็มอีกพวกหนึ่ง ให้ลาไปศึกษาในประเทศอีกพวกหนึ่ง แผนที่จะพัฒนาคนทั่วนี้มีผู้ที่โต้แย้งคัดค้านไม่เห็นด้วยอยู่บ้างในเรื่องที่ว่า ทำไมให้ข้าราชการลาไปศึกษาให้เงินเดือนไปด้วย คนอยู่ข้างหลังทำงานแทนแทบตายก็อย่างดิ้นไปหนึ่งชั้นสองชั้น คนไปเรียน ๒ ปี กลับมาขึ้น ๕ ชั้นได้ตามคุณวุฒิ ทำไมจึงให้คนเอาเงินราชการไปเรียนเอาประโยชน์ส่วนตัวด้วย กลับมาได้เงินเดือนดีกว่าคนที่อยู่อีกด้วย อันนั้นก็ปัญหาโต้เถียง ถ้าหากว่าเรามองในแง่ส่วนตัวก็เป็นอย่างว่านั่นจริง แต่ถ้ามองในแง่ส่วนรวมก็เป็นการพัฒนาคนอย่างหนึ่ง ถ้าหากไม่พัฒนาแบบนี้ราชการก็ต้องให้ทุนทั้งจำนวนให้เขาไปศึกษา ยิ่งมากกว่าเงินเดือนที่ให้นั้นอีก ถ้ามองไปในแง่ส่วนรวมก็น่าจะคิดว่ารัฐบาลได้กำไร เพราะว่าเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนากำลังคน จะได้คนมาสนองความต้องการตามแผนพัฒนาประเทศโดยทางการไม่ต้องออกทุนให้ เขาออกทุนของเขาเอง เขาขอแต่เงินเดือนไว้เท่านั้นนิดเดียวไม่น่าจะรังเกียจ

ทีนี้ในฐานะที่ท่านทั้งหลายก็มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่กับ ก.พ. ในการที่จะวางแผนกำลังคนด้วย ผมจึงจะกล่าวละเอียดถึงเรื่องการจัดสรรทุนไปศึกษาต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางทราบไว้ทั่วกันด้วย เพราะว่าในบางกระทรวงทบวงกรมไม่เข้าใจ ในสมัยก่อนการจัดสรรทุนของ ก.พ. ไปศึกษาต่างประเทศเราส่งจำนวนทุนที่จะจัดสรรได้ไปให้กระทรวง ก็ไปที่สำนักงานปลัดกระทรวง โดยบอกให้ตามกรมอื่นๆ ไปด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงก็มักจะมียาวสาวได้สาวเอา สาวเสียก่อนกรมอื่นไม่รู้เรื่องเลย ผลก็ออกมาว่า นักเรียนทุนรัฐบาลมักจะอยู่ที่สำนักงานปลัดกระทรวง จึงเป็นเรื่องที่ถูกตัดพ้อต่อว่าอยู่บ่อยๆ ในปัจจุบันนี้เราส่งแบบสำรวจความต้องการไปยังแต่ละกรมโดยตรงเลยให้ส่งความต้องการมา เมื่อกรมส่งความต้องการมาแล้วเราก็มาวิเคราะห์ การวิเคราะห์นั้นเจ้าหน้าที่ได้คำนึงถึงอัตรากำลัง เพราะฉะนั้น

กรมไหนที่วางอัตรากำลังไว้แล้วง่ายมากที่จะวิเคราะห์ได้ว่าจะต้องการกำลังคนอย่างไร ในระดับไหนเท่าไร ถ้ากรมที่ยังไม่วางอัตรากำลังก็ลำบาก เมื่อลำบากการพิจารณาก็เลยขัดไว้ข้างหลัง นอกจากนั้นก็คำนึงถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ในการวางอัตรากำลังนั้นเขาคำนึงถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจด้วย ถ้ากรมไหนยังไม่วางอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ก็ต้องมาวิเคราะห์ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจต้องการให้กรมนี้ทำงานอะไร เพียงใด แล้วก็ขอแผนของกรมมาดู มีปรากฏอยู่บ่อย ๆ ว่า หลายกรมที่ได้ตอบแบบสอบถามว่ามีต้องการคนเท่าไร ส่งความต้องการมา แต่ยังไม่เห็นแผนที่จะทำอะไรเลยก็ให้ไม่ได้ ต้องมีแผนของกรมสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแล้วจึงจะวิเคราะห์ให้ทุนแก่กรมนั้น ๆ ได้ ในการคำนวณทุนนั้นก็ได้อำนาจถึงจำนวนและระดับคนที่มีอยู่แล้ว จำนวนนักเรียนทุนรัฐบาลที่กำลังศึกษาอยู่แล้ว ตามความต้องการของกรมนั้น จำนวนข้าราชการที่ลาศึกษาในหน่วยงานนั้น จำนวนผู้ได้รับทุนต่างประเทศไปศึกษาแล้วในหน่วยงานนั้น และจำนวนที่กรมนี้จะสูญเสียไปในช่วงเวลานี้ แล้วมาคำนวณว่าจะควรให้ทุนไปศึกษาต่างประเทศ ตามความต้องการของกรมนี้ กรมนี้สักเท่าไร ในสาขาใดบ้าง จึงมาคำนวณอีกทีหนึ่ง สรุปได้ว่าจำนวนที่ต้องการลบด้วยจำนวนที่มีอยู่จะเป็นจำนวนที่ขาด จำนวนที่ขาดบวกด้วยจำนวนที่จะสูญเสียไปในช่วงเวลาก็คจะเป็นจำนวนที่จะต้องหาเพิ่ม และจำนวนที่จะต้องหาเพิ่มนั้นเมื่อเอาจำนวนที่สามารถจะสนองความต้องการด้วยนักเรียนในประเทศได้ไปลบออกแล้ว ก็จะเป็นจำนวนที่จะต้องส่งไปศึกษาในต่างประเทศ จำนวนที่จะส่งไปศึกษาต่างประเทศจะถูกจำกัดด้วยงบประมาณ เพราะฉะนั้นไม่ใช่จะให้เต็มตามนั้น ก็ต้องให้ตามงบประมาณที่มีอยู่ ขึ้นต่อไปก็มาวิเคราะห์ว่าจะให้ทุนแก่กรมไหน เท่าไร ต้องมาพิจารณาตามความจำเป็นก่อนหลัง ในการนี้เจ้าหน้าที่จะถือหลักเพื่อเสนอ ก.พ. พิจารณาว่าพวกที่อยู่ในความจำเป็นระดับสูงตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ก็จะต้องให้ก่อน เช่น วิศว แพทย์ ส่วนพวกที่ต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจน้อย ก็อยู่ในลำดับหลัง นอกจากนั้นก็ให้คำนึงถึงการศึกษาก็เป็นเรื่องสำคัญ แทนที่จะไปศึกษาต่างประเทศหมด ก็ให้ศึกษาในประเทศเสียดีกว่า เพราะฉะนั้นคนที่ส่งไปควรเน้นหนักไปในทางที่จะให้กลับมาเพื่อสอนคนในประเทศ จึงสนับสนุนให้ทุนมหาวิทยาลัยก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้มหาวิทยาลัยในต่างจังหวัดเป็นอันดับแรก จึงให้ทุนมหาวิทยาลัยเสียประมาณ ๖๐ % ของทุนทั้งหมด กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ได้เพียง ๔๐ % ที่เป็นของ

กระทรวงทบวงกรมนั้นก็จัดสรรให้ตามสาขางานหลักก่อน เช่น กรมชลประทานก็ควรจะเป็นพวกช่าง ถ้าขอมาเป็นสถาปนิก หรือขอมาเป็นนักบัญชีไปอยู่ลำดับหลัง ยังไม่ให้ แล้วก็ให้แก่ส่วนราชการที่มี แผนงานและโครงการที่แน่นอนอยู่แล้วก่อน อันนี้ผมเรียนเพียงเพื่อให้ทราบว่า ท่านจะต้องมีแผนงานและ แผนกำลังคนของท่านแน่นอนแล้ว จึงจะมาขอทุน ก.พ. ได้ ถ้าไม่มีแผนงาน ไม่มีแผนกำลังคนที่แน่นอน ไม่มีการวางอัตรากำลังก็จะเสียเปรียบเป็นเบี้ยล่างแก่กรมอื่นที่เขามีสิ่งเหล่านี้อยู่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งสะดวก แก่การวิเคราะห์ที่จะให้ทุน

การวางแผนกำลังคนและการวางอัตรากำลังนั้น มิใช่เป็นเรื่องของหน่วยงานกลาง เช่น ก.พ. หรือคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรีแต่ทางเดียว แต่จะต้องเป็นหน้าที่ของกระทรวง ทบวงกรมหรือหน่วยงานเจ้าของงานเองจะต้องวางแผนกำลังคนและวางอัตรากำลังของตนเองด้วย ใน ปัจจุบันบุคคลที่มีความสามารถตามต้องการนั้น บางทีก็มีอยู่ไม่เพียงพอ จึงไม่เหมาะสมในสมัยนี้ที่จะใช้วิธี คำขวัญสารการรอกหม้อ ประกาศรับสมัครให้เข้ามา ไม่มากไม่ต้องแคร์อะไรนั้น มันไม่ทันการเสียแล้ว เราสร้างแผนพัฒนาเร็วเกินไป สร้างคนไม่ทัน บางทีต้องมีการชะโยยหยาบยืมคนกันเป็นการทั่วไป ใน ขณะเดียวกันเราก็มีคนไม่เหมาะสมอยู่ในหน่วยงานอยู่บ้าง และมีคนล้นงานอยู่ หรือมีงานไม่มีคนทำอยู่ เป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนกำลังคนเพื่อที่จะสร้างคนขึ้น จัดสรรคนเลือกคน พัฒนาคน และรักษาคคนไว้ให้คงอยู่ตลอดไป และใช้คนนั้นให้ทำงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของแต่ละหน่วยงาน รวมไปถึงบรรลุเป้าหมายของประเทศชาติด้วย สำหรับการวางแผนกำลังคนที่จะใช้ใน วงราชการนั้นจะทำได้ถูกต้องก็ต่อเมื่อได้ทราบความต้องการแน่นอน การที่จะทราบความต้องการแน่นอนได้ ก็ต้องมีการวางแผนงาน มีวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีการจัดแบ่งหน่วยงานโดยถูกต้อง และมีการจัด อัตรากำลังเรียบร้อยแล้ว เพราะฉะนั้นคนและการจัดอัตรและการวางแผนกำลังของกระทรวงทบวงกรมต่างๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องกระทำ มิใช่เพื่อความสะดวกแก่นักวิเคราะห์ของผู้ที่จะพิจารณางบประมาณหรือ พิจารณาอัตราตำแหน่งเงินเดือนฝ่ายเดียว แต่จะสะดวกทั้งกระทรวงทบวงกรมเองด้วย ทั้งข้าราชการด้วย ที่จะมองเห็นความก้าวหน้าของตัวที่เข้ามาแล้วจะได้เลื่อนไปถึงไหนในขณะเดียวกันจะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็เป็นเรื่องง่ายนิดเดียว เมื่อมีอัตรากำลังอยู่แล้วก็แสดงชัดแล้วว่าตำแหน่งนั้นจะขึ้นไปได้ถึงขั้นอันดับ เท่านี้เท่านี้ ไม่ต้องมาพิจารณามากมาย ไม่ต้องมาเสียเวลาเป็นปีเหมือนอย่างในสมัยนี้ สมัยนี้มีการ

พิจารณาเป็นตำแหน่ง ๆ กว่าเสร็จ ๒๐,๐๐๐ กว่าตำแหน่งกันปี ถ้าเป็นการเลื่อน เลื่อนชั้น เลื่อน ลำดับก็พอจะย้อนต้นไปถึงตุลาคมได้ แต่ถ้าเลื่อนชั้นก็จะค้างเต้งไปเป็นปีทีเดียว ถ้ามีการวางอัตรากำลัง ไว้เรียบร้อยแล้ว มีการวางแผนกำลังคนเรียบร้อยแล้ว เรื่องเหล่านี้ก็ลัดนิ้วมือเดียวเสร็จเลย หมายความว่าส่งมาถึง ก.พ. ปี ก.พ. ก็ตรวจสอบกับอัตราจ้างที่วางไว้ ถ้าตรงกัน มาวันนี้ตอบพร้อมนี้ได้เลย เพราะ ฉะนั้นผมจึงขอเรียนฝากเรื่องนี้ไว้ว่า ในฐานะที่พวกเราเป็นนักบริหารงานบุคคล ควรจะได้คิดและทำ เรื่องการวางแผนกำลังคนและวางอัตราจ้างคนเพื่อสะดวกแก่ทุกฝ่าย และรวมทั้งเพื่อความก้าวหน้าของตัว ราชการเองด้วย ผมขอพักแค่นี้ก่อน เพื่อจะได้อภิปรายกันต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

เรื่อง การขออนุมัติตำแหน่งเพิ่มเติม

จรัญ อู่ทะนุต

ชัยณรงค์ ละออนวล

ก. ชั้นเริ่มต้น

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทราบหลักเกณฑ์และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการขออนุมัติให้มีตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ส่วนราชการใดจะขอตังอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ให้ทำความตกลงกับ ก.พ. ก่อน เมื่อ ก.พ. อนุมัติแล้ว จึงเสนอเรื่องให้สำนักงานประมาณ ตังอัตราเงินเดือนให้ต่อไป

๒ การดำเนินการขออนุมัติ

๑) ขั้แจงรายละเอียด ซึ่งแยกพิจารณาการขอได้เป็น ๒ กรณี คือ

-โครงการหรือแผนงานใหม่

-โครงการหรือแผนงานเดิม แต่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น

๒) ส่งเรื่องไปยังสำนักงาน ก.พ.

พร้อมทั้งบัญชีค่าจ้างรายละเอียดรวม ๔ ชุด ภายในเดือนพฤศจิกายน เพื่อ ก.พ. จะได้พิจารณาให้เสร็จทันก่อนที่สำนักงานประมาณจะเริ่มพิจารณางบประมาณประจำปี

๓. เมื่อส่วนราชการใดได้รับงบประมาณอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งเพิ่มเติม (โดยผ่านการพิจารณาของ ก.พ. แล้ว) ให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดได้ โดยถือว่า ก.พ. พิจารณาอนุมัติตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๖ และมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ แล้ว

๔. ส่วนราชการที่คณะรัฐมนตรีกำหนดอัตราค่าจ้างไว้แล้ว ให้ขอตังอัตราเงินเดือนเพิ่มใหม่ไปยังสำนักงานประมาณโดยตรง เว้นแต่การขอตังอัตราสำหรับตำแหน่งบางตำแหน่งที่มีได้กำหนด

ไว้ในอัตรากำลังอย่างชัดแจ้งว่า ให้แต่งตั้งข้าราชการชั้นใด เช่น กำหนดไว้ว่า "หัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกอง นายช่างเอก หรือนายช่างพิเศษ" ให้เสนอให้ ก.พ. พิจารณาเรื่องการขอตั้งอัตราเพิ่มใหม่สำหรับตำแหน่งนั้นเสียก่อน

๔. วัฏปฏิบัติเกี่ยวกับตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. แล้ว แต่สำนักงบประมาณไม่อาจจะจัดสรรเงินให้ตามจำนวนตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ในปีงบประมาณนั้นได้ทุกตำแหน่ง ส่วนราชการ เจ้า ของ เรื่อง ต้อง ดำเนินการ ขอเงินงบประมาณสำหรับตำแหน่งที่ยังไม่ได้รับการจัดสรรเงินไปยังสำนักงบประมาณโดยตรง โดยไม่ต้องเสนอขอให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติอีก

ข. ขั้นตอนงาน

๑. ออกหนังสือเวียนแจ้งให้แผนกกองต่างๆ ในกรมหรือสำนักงานเพื่อขอทราบว่ามีแผนก กองใดมีความต้องการตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือไม่

ถ้าส่วนราชการแผนก กองใด มีความจำเป็นต้องขอตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้ชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับ

๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ

และปริมาณงานของกองหรือแผนกที่โครงการหรือแผนงานหรืองานสังกัดอยู่

๒) แสดงแผนภูมิ ส่วนราชการหน่วยงานและอัตรากำลังที่มีอยู่แล้วของแต่ละหน่วยงาน

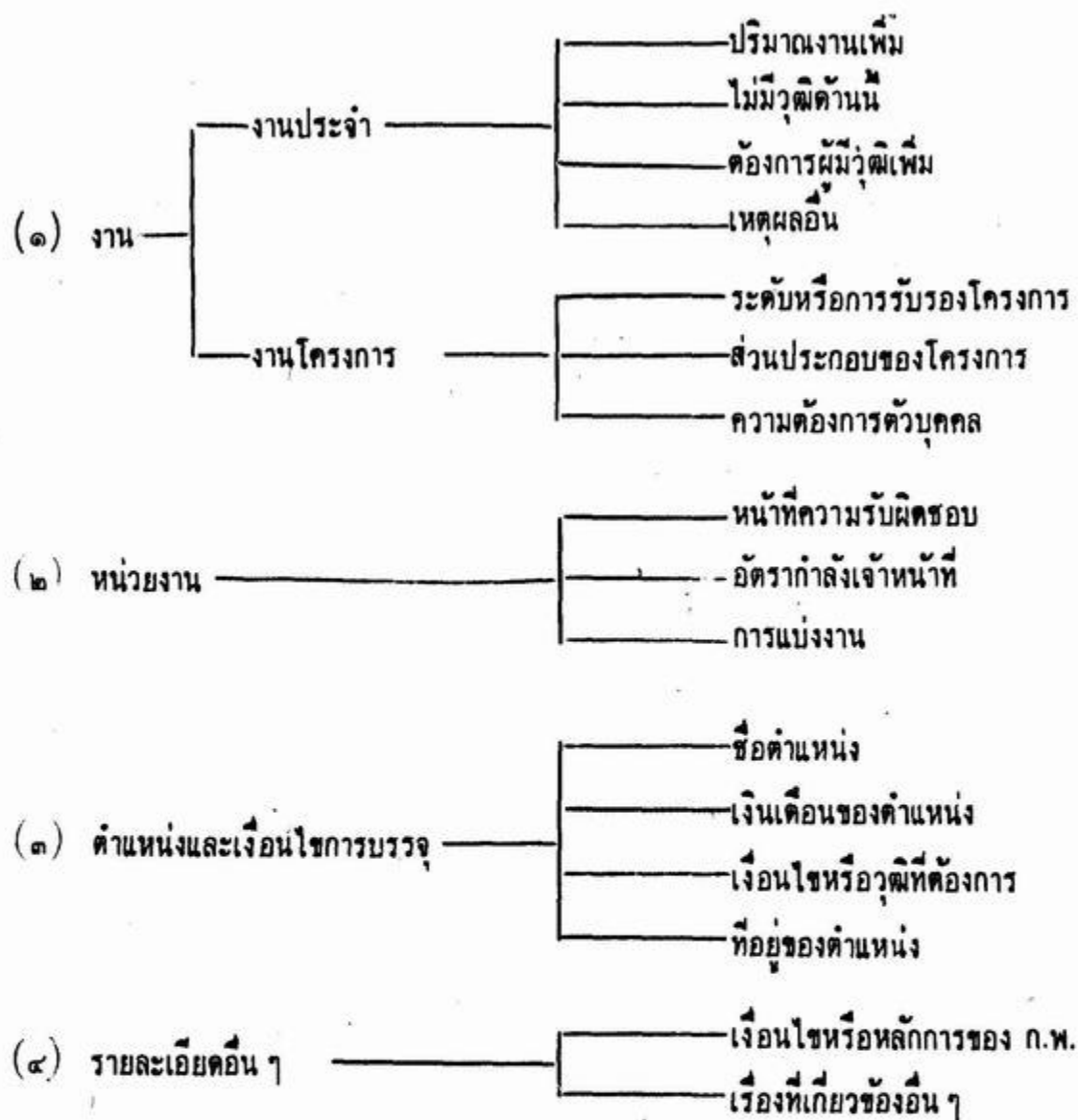
๓) ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี

๔) การ แบ่งแยก หน้าที่ ความ รับผิดชอบของตำแหน่งที่มีอยู่แล้ว เฉพาะในหน่วยงานหรือโครงการที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๕) ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่ง (ถ้ามี)

๖) ชี้แจงหน้าที่ ความรับผิดชอบ หน้าที่ที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง พร้อมทั้งปริมาณและคุณภาพงานของแต่ละตำแหน่งที่จะขอกำหนดเพิ่มใหม่ โดยย่อ ถ้าตำแหน่งใดมีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกัน ก็ให้ชี้แจงว่าเหมือนกับตำแหน่งใด

๒. ติดตาม รวบรวมคำชี้แจงที่แผนกและกองส่งมาให้แล้ว จัดทำคำชี้แจงโดยจะต้องตรวจสอบคำชี้แจงรายละเอียดให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ ก.พ. วางไว้ โดยพิจารณา ดังนี้



๓. จัดทำเรียงเรียงคำชี้แจง แล้วจัดพิมพ์ กระดาษไข และทำหนังสือขออนุมัติ ก.พ. เสนอ หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายลงชื่อ

๔. เมื่อได้รับอนุมัติตำแหน่งจาก ก.พ. จำนวนเท่าใดแล้ว จัดทำคำชี้แจงพิมพ์กระดาษไข หมุนโรเนียว ส่งสำนักงานงบประมาณพิจารณา รวม ๒๐

ชุด เพื่อขออนุมัติเงินจากสำนักงานงบประมาณต่อไป

ก. ข้อควรพิจารณาและควรทราบในการจัดทำคำชี้แจง

พนักงานเจ้าหน้าที่ควรมีหลักเกณฑ์ การพิจารณาและวิเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับการขอ ตำแหน่งเพิ่มเติม โดยรวบรวมคำชี้แจง เหตุผล

ความจำเป็นที่แผนกและกองต่าง ๆ ส่งคำขอและคำชี้แจงมาให้ แล้วจัดทำคำชี้แจงใหม่พร้อมกับวิเคราะห์รายละเอียดเสนอผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปก่อนส่งเรื่องมา ก.พ.

ความจำเป็นที่ต้องใช้พนักงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำคำชี้แจงในการ ขออนุมัติตำแหน่งเพิ่มเติม และให้มีการวิเคราะห์ด้วยนั้น ก็ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ คือ

๑. เป็นการกลั่นกรองเสนอให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาได้ทราบรายละเอียดข้อเท็จจริงและพิจารณาตัดสินการขอตำแหน่งที่แผนกและกองต่าง ๆ ขอตั้งเพิ่มใหม่ลงได้บ้าง ทำให้การพิจารณาของ ก.พ. เกี่ยวกับจำนวนตำแหน่งที่ส่วนราชการต่าง ๆ ขอมามีจำนวนน้อยลงกว่าปัจจุบัน และทำให้มีเหตุผลในข้อที่ว่าส่วนราชการนั้น ๆ ได้วิเคราะห์เบื้องต้นมาชั้นหนึ่งแล้วก่อนที่จะส่งมาให้ ก.พ. พิจารณา ทำให้คำขอมีเหตุผลมีผลดียิ่งขึ้น

๒. มีข้อผิดพลาดขาดตกบกพร่องน้อยลง เพราะพนักงานการเจ้าหน้าที่มีโอกาสตรวจสอบแก้ไขเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติม ฯลฯ รายละเอียดต่างๆ ที่แผนก กองต่าง ๆ ส่งมาว่าได้ชี้แจงตรงตามจุด หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้หรือเปล่า เพราะถือได้ว่าพนักงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ที่รู้เรื่องนี้ดีกว่าแผนก กองต่าง ๆ ถ้าคำชี้แจงไม่ตรงจุด ยังขาดรายละเอียด

ละเอียดอะไรก็จะได้แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนก่อนส่งให้ ก.พ. พิจารณา

๓. ทำให้คำชี้แจงอยู่ในระดับเดียวกัน ดีกว่าให้แผนก กองต่าง ๆ เขียนคำชี้แจงกันเอง

๔. ประหยัดเวลาของข้าราชการในแผนกและกองต่าง ๆ ไม่ต้องเสียเวลาเขียนคำชี้แจงซึ่งไม่ใช้งานประจำหรืองานในตำแหน่งหน้าที่ และไม่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องนี้

ในกรณีที่จะต้องมีการชี้แจงด้วยวาจาเพิ่มเติม ก็ไม่ต้องให้หัวหน้าแผนก หัวหน้ากองที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงเอง เพราะพนักงานการเจ้าหน้าที่ทราบข้อเท็จจริงรายละเอียดตั้งแต่ต้นแล้ว

๕. นอกจากเหตุผล ดังกล่าว ข้างต้นแล้ว พนักงานการเจ้าหน้าที่ยังมีผลพลอยได้อีกด้วย คือ ทำให้พนักงานการเจ้าหน้าที่ทราบข้อเท็จจริง ความเคลื่อนไหว อัตรากำลัง การแบ่งสายงาน การปฏิบัติงาน การควบคุมบังคับบัญชา ปริมาณและคุณภาพของงาน ความต้องการกำลังคน ฯลฯ เป็นต้นว่า แผนก กองต่าง ๆ ต้องการ ขาด เกินอะไรบ้าง จะได้วางแผนงานการเจ้าหน้าที่ได้ถูกต้อง เหมาะสม ทันกับเหตุการณ์ มีข้อมูลรายละเอียดเบื้องต้นที่จะเป็นแนวในการพิจารณา เสนอแนะ และประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจที่จะปรับเปลี่ยนโยกย้ายข้าราชการ เปลี่ยนแปลง

เงื่อนไขการบรรจุ การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น—เลื่อนเงินเดือน และการ ขออนุมัติเกี่ยวกับตำแหน่งต่าง ๆ ต่อไป

หลักเกณฑ์ วิธีการวิเคราะห์เบื้องต้น และสิ่งที่ควรพิจารณา ในการจัดทำคำชี้แจง

๑. แยกคำขอและคำชี้แจงออกพิจารณาเป็น

๒ ประเภท คือ

—การขอตำแหน่งเพิ่มเติมในโครงการ หรือแผนงานใหม่

—การขอตำแหน่งเพิ่มเติมในโครงการ หรือแผนงานเดิมที่มีปริมาณงานเพิ่มขึ้น

๒. แบ่งตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมและที่จะขอเพิ่มเติมออกเป็น ๓ ประเภท คือ

—ตำแหน่งประเภทวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับวิชาการโดยตรง ลักษณะงานในหน้าที่เกี่ยวกับการคิด วิจัย ค้นคว้า วิเคราะห์ ปรับปรุง แก้ไข ริเริ่ม ฯลฯ ผลงานหรือปริมาณงานส่วนใหญ่ไม่อาจจะนับได้ ผู้ที่จะปฏิบัติงานประเภทนี้โดยทั่วไปต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือมีความชำนาญเป็นพิเศษ

—ตำแหน่งประเภทธุรการ หมายถึง ตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ

ปฏิบัติงานธุรการทั่วไป ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำเป็นงานที่ทำตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ กำหนดไว้ และงานที่ทำนั้นซ้ำ ๆ วนเวียนเป็นประจำทุกวัน งานที่สามารถนับปริมาณเป็นชิ้นเป็นอันได้ว่าทำวันละเท่าไร เช่น งานรับส่งหนังสือ เป็นต้น ไม่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้สูงส่วนใหญ่ต้องการผู้มีความรู้ระดับ ม. ๖ หรืออาชีวศึกษา

—ตำแหน่งประเภทกึ่งวิชาการกึ่งธุรการ หมายถึงตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งทางวิชาการและธุรการ หรือจะพูดว่าเป็นตำแหน่งนักวิชาการแบบไทยไทย เช่น นักวิเคราะห์ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบหาข้อมูลรายละเอียด กำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ เสนอแนะหลักเกณฑ์การพิจารณา ในขณะเดียวกันก็ต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับร่างหนังสือ ทานหนังสือ ติดต่อสอบถาม ฯลฯ ตำแหน่งประเภทนี้มีมากในราชการพลเรือน ผู้ที่จะปฏิบัติงานประเภทนี้เป็นผู้ที่มีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือเป็นผู้มีความชำนาญสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ ไม่ด้อยกว่าผู้ที่มีวุฒิได้รับปริญญา

๓. พิจารณาน้ำหนักของแผนก กองต่าง ๆ ว่า ชี้แจงหน้าที่ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ ก้าวถอยกับแผนกหรือกองอื่นบ้างหรือไม่ ประการสำคัญก็คือจะต้องดูด้วยว่าชี้แจงหน้าที่

เกินกว่าหน้าที่และความรับผิดชอบของกรมหรือสำนักงานที่กฎหมายกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้หรือไม่ เพราะหน้าที่ของแผนก กอง กรม มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและเป็นส่วนหนึ่งในการที่จะพิจารณาว่าควรกำหนดให้มีตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือไม่

๔. พิจารณารายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณคุณภาพของงานในแผนก กองนั้น อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม การแบ่งงาน แล้วหาเหตุผลเพื่อวิเคราะห์ว่าควรส่งคำขอตั้งตำแหน่งเพิ่มเติมให้ ก.พ. พิจารณาต่อไปหรือไม่ หรือว่ายังไม่ควรขอเพราะงานที่ทำอยู่เวลานี้เพิ่มขึ้นกว่าปีที่แล้วไม่มากนัก หรือว่างานที่เพิ่มขึ้นนั้นเป็นงานประจำหรืองานพิเศษชั่วคราว มีปริมาณ มากพอ ที่รวมกันแล้ว ควรจะมีตำแหน่งใหม่เพื่อรับผิดชอบงานนั้นหรือไม่ ระดับความยากง่ายสภาพการทำงาน ฯลฯ ควรกำหนดตัวของตำแหน่งเป็นชั้นพิเศษ เอก โท ตี หรือ จัตวา

๕. สำหรับตำแหน่งที่ขอเพิ่มเติมที่ได้จัดแบ่งไว้เป็นประเภทงานธุรการก็น่าจะไม่มีปัญหายุ่งยากมากนักในการที่จะตัดสินใจว่าควรเพิ่มตำแหน่งให้หรือไม่ เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติซ้ำ ๆ วนเวียนเป็นประจำ อาจกำหนดหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งที่ควรจะมีเพื่อปฏิบัติงาน

นั้น ๆ ได้ โดยพิจารณาว่ามีงานกี่ชิ้น มีจำนวนอยู่แล้วเท่าใด คนหนึ่ง (ตำแหน่งหนึ่ง) ควรทำงานได้วันละเท่าไร ที่มีอยู่แล้วพอหรือยัง ถ้ายังมีไม่พอ ขาดอีกเท่าใด ขอมามากเกินจำนวนตำแหน่งที่ควรจะมีในแผนกหรือกองนั้น ๆ หรือไม่ ฯลฯ

ส่วนตำแหน่งประเภทกึ่งวิชาการกึ่งธุรการ ก็ใช้หลักเช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทธุรการ เพราะส่วนใหญ่ก็ปฏิบัติงานเป็นชั้นเป็นอัน เป็นงานที่มีคุณภาพสูง ชี้แจงให้ผู้อื่นพอเข้าใจได้ถึงความยุ่งยากซับซ้อน ฯลฯ และในการกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ จำนวน ตำแหน่ง ควร มี เหตุ มี ผล ดีกว่าตำแหน่งประเภทธุรการแท้ ๆ เสียด้วย

ตำแหน่งที่ค่อนข้างจะทำความหนักใจและมีปัญหาในการวิเคราะห์แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ก็คือตำแหน่งประเภทกึ่งวิชาการ เพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งยุ่งยากซับซ้อน อธิบายให้คนทั่ว ๆ ไปเข้าใจยาก เป็นงานที่ต้องใช้กำลังความคิด ต้องพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งอื่น ๆ ในหน่วยงานนั้น ระดับความยากลำบากและความซับซ้อน ระดับความลึกซึ้งเกี่ยวข้องกับตำแหน่งอื่นอย่างไร เกี่ยวพันกับสายทางใด งานอย่างไร งานแต่ละจุดนั้นตำแหน่งใดทำอะไรบ้าง ทำแค่ไหน ทำอย่างไรเป็นงานที่มีผลต่อนโยบายหรือแผนงานระดับไหน ถ้าทำสำเร็จจะมีประโยชน์ต่อใคร มีประโยชน์มากเพียงใด ถ้าทำผิดจะเกิด

ผลเสียร้ายแรงขนาดไหน งานที่ทํานั้นมีโอกาสทำผิดได้เพียงใด ต้องการผู้วุฒิหรือผู้ความชำนาญระดับใด พอจะเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นใดได้บ้าง ฯลฯ เหตุผลคำชี้แจงจึงต้องแจ่มแจ้งปราศจากข้อสงสัย

๖. เลขคณิตเบื้องต้นที่จะช่วยในการกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งก็คือ

—วันหนึ่งมีเวลาปฏิบัติราชการ

ตอนเช้า ตั้งแต่ ๘.๓๐ ถึง ๑๒.๐๐

= ๓.๓๐ ชั่วโมง

ตอนบ่าย ตั้งแต่ ๑๓.๐๐-๑๖.๓๐

= ๓.๓๐ ชั่วโมง

รวมทั้งวัน = ๗ ชั่วโมง

ในการคำนวณก็ควรจะหักเวลาพักผ่อน ทำกิจส่วนตัวบ้าง แต่อย่างน้อยที่สุดจะต้องคิดว่าคนหนึ่ง ๆ ทำงานต่ำสุดวันละ ๖ ชั่วโมง

—สำหรับคิดการทำงานเป็นปี

คิดว่าปีหนึ่งมี ๓๖๕ วัน หักวัน

เสาร์—อาทิตย์—วันหยุดราชการพิเศษ—วันหยุดทดแทน—ลากิจ—ลาป่วยบ้าง แต่ปีหนึ่งต้องคิดว่าคนหนึ่ง ๆ ทำงานต่ำสุดไม่น้อยกว่า ๒๓๐ วัน

๗. ในการที่จะพิจารณารายละเอียดต่างๆ เพื่ออธิบายประกอบการตัดสินใจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งนั้น ถ้าจะ

พิจารณาเปรียบเทียบกับงานของตำแหน่งอื่นในแผนกและกองต่าง ๆ ด้วยก็จะทำให้หลักเกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งถูกต้องใกล้เคียงมีเหตุผลดีขึ้นกว่าการกำหนดโดยการพิจารณาเฉพาะในแผนกกองนั้น ๆ ซึ่งเป็นการพิจารณาในวงแคบ

๘. ระดับตำแหน่ง (ชั้นพิเศษ—เอก—โท—ตรี—จัตวา) และเงื่อนไขของตำแหน่งว่าควรที่จะบรรจุจากผู้สอบแข่งขันหรือผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ สัมพันธ์กับจำนวนตำแหน่งที่มีอยู่เดิมและที่จะขอเพิ่มใหม่ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณคุณภาพของงานสภาพการดำเนินงาน ลักษณะ (ยาก—ง่าย) ของงานในตำแหน่งนั้น ๆ พนักงานการเจ้าหน้าที่จะต้องคำนึงถึงด้วย และยังจะต้องรู้หลักสูตรรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับวิชาที่เรียนสำหรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพด้วย เพื่อให้คำขอให้มียาตำแหน่งและเงื่อนไขของตำแหน่งเหมาะสมถูกต้อง เช่นขอให้มีตำแหน่งนักสถิติตรี ก็จะต้องขอบรรจุจากผู้เรียนวิชาสถิติ ระดับปริญญาตรี และต้องรู้ว่าต้องเรียนวิชาสถิติเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๔ หน่วยกิต จึงจะปฏิบัติงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์แก่ราชการเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

๙. สิ่งที่จะต้องหลีกเลี่ยงและต้องพยายามอย่าให้มีในคำชี้แจงก็คือ “คำกำกวม” เพราะ

คำเหล่านี้ไม่ได้บอกให้รู้ตำแหน่งนั้น ๆ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แท้จริงอย่างไร นอกจากจะไม่ช่วยให้คำชี้แจงดีขึ้นหรือให้คนอื่นอ่านเข้าใจแล้วยังกลับจะทำให้มีผลเสีย เช่น คำว่า คั้นคว่ำ-ช่วยเตรียมการ-จัดการ ตรวจพิจารณาข้อความ

ตรวจทาน ฯลฯ เพราะว่าบางกรณีก็อาจจะเป็นงานง่าย ๆ แต่บางกรณีก็อาจจะยาก จึงต้องระมัดระวังในการใช้ถ้อยคำในคำชี้แจงให้มาก ถ้าหลีกเลี่ยงไม่ได้จำเป็นต้องใช้คำเหล่านี้ ก็ต้องอธิบายให้คนอื่นที่อ่านเข้าใจด้วย เช่น ช่วยอะไร ช่วยอย่างไร ฯลฯ เป็นต้น

ง. ปัญหาข้อขัดข้องและข้อสังเกต

๑. คำชี้แจงการขอตำแหน่งเพิ่มเติม เมื่อส่งให้ ก.พ. พิจารณาแล้ว ต้องทำคำชี้แจงหรือจัดส่งคำชี้แจงเดิมให้สำนักงานประมาณอีก เป็นการทำงานซ้ำในเรื่องเดียวกัน

๒. กรมต่าง ๆ ส่วนใหญ่ยังขาดอัตรากำลังพนักงานการเจ้าหน้าที่

๓. อาจจะเป็นเรื่องใหม่เกินไปที่จะให้พนักงานการเจ้าหน้าที่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับตำแหน่งและคน

ในแผนกและกองต่าง ๆ เพราะแต่เดิมต่างฝ่ายต่างทำกันเอง ควรพิจารณาว่าสมควรเป็นงานในหน้าที่ของพนักงานการเจ้าหน้าที่หรือไม่

จ. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๔๐๓/ว. ๖๐ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๑๐ เรื่องการตั้งอัตราเงินเดือนและการตั้งตำแหน่งข้าราชการพลเรือน

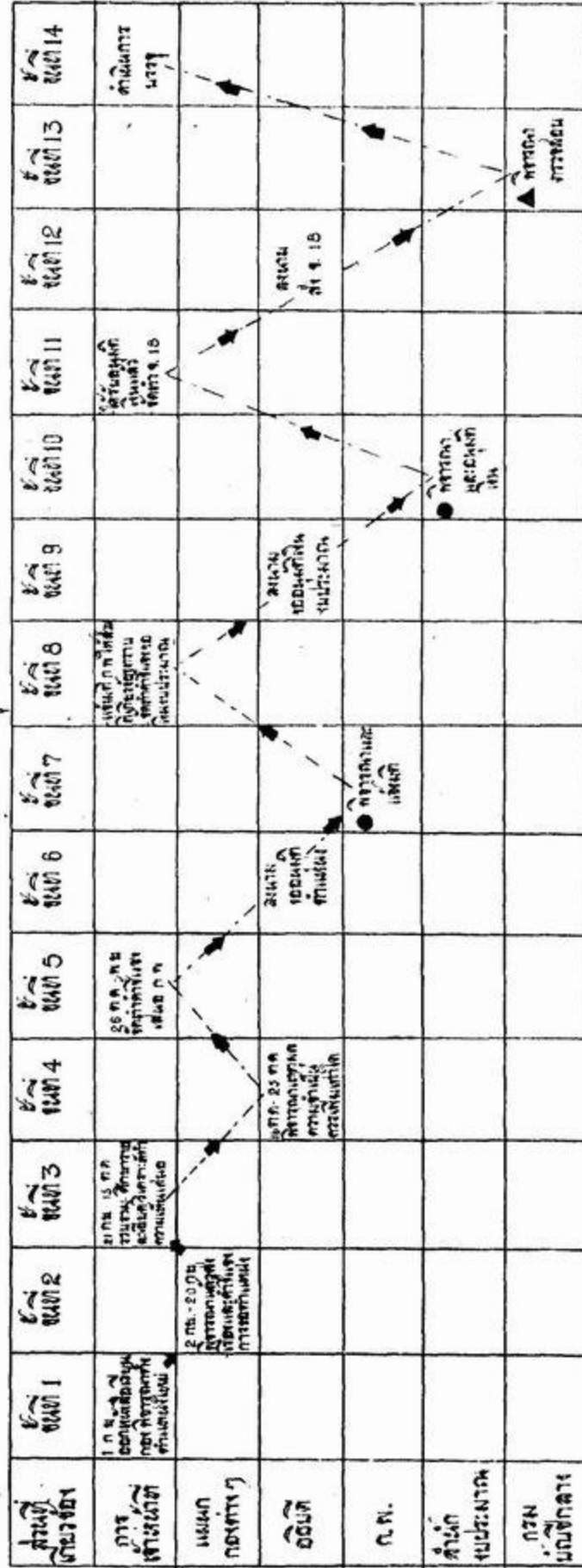
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๔๐๔/ว. ๕ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๑๐ เรื่องการขอกำหนดตำแหน่งสำหรับอัตราเงินเดือนเพิ่มเติม

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๔๐๓/ว. ๒๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๑๑ เรื่องวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. แล้ว

๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว. ๗ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๐๔ เรื่องการบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

๕. กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๒๒ (พ.ศ. ๒๕๑๓) และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๒๓ (พ.ศ. ๒๕๑๓)

แผนผังแสดงทางเดินของงาน การขุดหลุมทำแหงใหม่



หมายเหตุ

1. ขุดหลุมขุดดิน 1 เมตร

2. ขุดหลุมขุดดิน 1 เมตร

3. ขุดหลุมขุดดิน 1 เมตร

หมายเหตุ แผนผังแสดงทางเดินของงาน การขุดหลุมทำแหงใหม่
 1. ขุดหลุมขุดดิน 1 เมตร
 2. ขุดหลุมขุดดิน 1 เมตร
 3. ขุดหลุมขุดดิน 1 เมตร

ข้อคิดเห็น

นักวิชาการไทยไทย

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์

ในยุคนี้เป็นยุคที่พูดถึงนักวิชาการกันมาก บางทีพูดถึงกันจนกระทั่งชวนให้สงสัยว่า คำว่า “นักวิชาการ” นั้นหมายถึงใครกันแน่ มีบางคนกล่าวว่า นักวิชาการนี้หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในทางวิชาการ ซึ่งพูดไปแล้วก็เหมือนกับเอากำปั้นทุบดิน เพราะไม่ได้ช่วยให้เข้าใจอะไร พอ ๆ กับที่ว่า “นักวิชาการ ก็ือนักวิชาการแหละนา” เพราะไม่รู้จะตอบอย่างไรดี

ไหน ๆ ก็พูดถึงเรื่อง “นักวิชาการ” กันแล้ว ก็ น่าจะลองให้นิยามดู ซึ่งหากจะเริ่มต้นจากคำนิยามข้างต้นที่ว่า “นักวิชาการ คือผู้ที่ดำรงตำแหน่งในทางวิชาการ” ก็พอจะได้ โดยที่จะต้องมานิยามคำอื่นเป็นทอด ๆ ไป กล่าวคือ ต้องมาแยกแยะดูซิว่า อันตำแหน่งในทางวิชาการ นั้นมันเป็นอย่างไ

ที่นี้ต้องพูดนอกเรื่องสักนิด หากว่าเราจะมองระบบราชการพลเรือนของเราทั้งระบบ โดยถือหน่วย

งานเป็นหลักในการพิจารณาแล้ว จะสามารถแบ่งหน่วยงานออกเป็น ๒ ประเภท คือหน่วยงานหลัก และหน่วยงานช่วย หน่วยงานหลักคือ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยตรง ส่วนหน่วยงานช่วย เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้หน่วยงานหลักปฏิบัติงาน โดยให้มีความสะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยนัยอันนี้ตำแหน่งต่าง ๆ ที่อยู่ในหน่วยงานหลักก็ต้องปฏิบัติงานไปในลักษณะ “นักบริหาร” หรือ “นักปฏิบัติการ” จึงมักจะเรียกกันว่า “ตำแหน่งทางการบริหาร” หรือ “ตำแหน่งปฏิบัติการ” โดยที่มีขอบเขตแตกต่างกันเล็กน้อย “ตำแหน่งทางการบริหาร” นั้นเป็นตำแหน่งที่ได้รับอำนาจหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชาด้วย ซึ่งอนุโลมนับได้ตั้งแต่ หัวหน้าแผนกขึ้นไป ส่วนตำแหน่งปฏิบัติการ ก็เป็นตำแหน่ง “ผู้ปฏิบัติงาน” ทั้งหลาย ที่มีอำนาจหน้าที่อยู่แต่เพียงว่า ต้องกระทำตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

ชอบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง แต่มิได้รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชา สำหรับตำแหน่งซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานช่วยส่วนมาก ก็ จะปฏิบัติงานในลักษณะของการศึกษาค้นคว้า และวิจัย เพื่อนำผลมาให้ 'นักบริหาร' หรือ 'นักปฏิบัติการ' รับไปปฏิบัติเพื่อให้ได้รับผลงานดีขึ้น ประหยัดขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตำแหน่งที่มีหน้าที่ศึกษา ค้นคว้าวิจัย วิเคราะห์ เหล่านี้แหละที่เราเรียกได้ว่า 'นักวิชาการ' และพวกนี้ กำลังจะมีบทบาทอย่างสำคัญ ที่จะเปลี่ยนโฉมหน้าทางการบริหารในปัจจุบัน

ที่ยกเกี่ยวกับหน่วยงานหลัก และหน่วยงานช่วย ส่วนมากแล้วนี้ ก็เพื่อที่จะชี้ให้เห็นลักษณะของตำแหน่งทางวิชาการว่าแตกต่างกันกับตำแหน่งทางการบริหารอย่างไรบ้างเท่านั้น แต่อันที่จริง ในทางการบริหาร ก็ยอมรับว่าเป็นการยากอย่างเหลือเกิน ที่จะแบ่งแยกให้ได้หมดอย่างเด่นชัดและแน่นอนลงไปว่า ตำแหน่งไหนเป็นตำแหน่งทางการบริหาร และตำแหน่งทางวิชาการทั้งนี้เพราะผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ก็จำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิชาการที่ตนเองดำรงตำแหน่งเหล่านั้นด้วย อย่างน้อยก็จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ

และนโยบายของเรื่องนั้น ๆ ส่วนตำแหน่งที่เป็นนักวิชาการ ก็มีใช้จะปฏิบัติงานเฉพาะแต่วิชาการเท่านั้น ยิ่งตามหลักการบริหารสมัยใหม่ที่มีการเน้นในการปฏิบัติงาน แบบทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มด้วยแล้ว โอกาสที่นักวิชาการจะต้องปกครองบังคับบัญชา นักวิชาการด้วยกันลดหลั่นกันไปนั้น ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นในทางการบริหาร จึงกลายเป็นว่า โดยสายงานของมันเอง นักวิชาการก็จะเป็นนักบริหาร ปฏิบัติงานบริหารไปในตัวด้วย

แต่ที่กล่าวมานี้ก็พอจะชี้ชัดให้เข้าใจได้โดยกว้าง ๆ ว่า คำว่า นักวิชาการนั้นได้แก่คนพวกไหนกันแน่

อันที่จริง ขอบเขตของ นักวิชาการ มีกว้างกว่านั้นอีก หากว่าจะมองในระบบทั้งหมดของราชการ ทั้งนี้เพราะนอกจากในองค์การหนึ่ง ซึ่งจะแบ่งออกเป็นหน่วยงานหลักและหน่วยงานช่วย เพื่อทำหน้าที่ปฏิบัติงานบริหารและงานวิชาการในองค์การนั้นแล้ว หน่วยงานหรือองค์การที่ถือว่าเป็นแหล่งนักวิชาการ ที่สำคัญในปัจจุบันอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัย ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำทางวิชาการอันสำคัญที่สุดทั้งในด้านการศึกษาค้นคว้าวิจัย และด้านการแนะนำเผยแพร่วิชาการเหล่านั้น

สำหรับประเทศไทยเรา นักวิชาการเพิ่งจะมีบทบาทอย่างสำคัญ เมื่อไม่กี่ปีมานี้เอง กล่าวคือนับตั้งแต่มีการปฏิวัติ พ.ศ. ๒๕๐๑ ซึ่งในระบอบนั้นได้มีการรวมพลังทางด้านวิชาการกันขึ้น โดยสรรหานักวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ มาช่วยพัฒนางานของชาติ (พูดตามสำนวนรัฐบาลสมัยนั้น) ซึ่งผลเราเห็นอยู่ทุกวันนี้บางอย่างก็ทำท่าว่าจะได้ผล เช่น การนำวิชาการวางแผน และการพัฒนา มาวางแผนและพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ การจัดปรับปรุงหน่วยงานของรัฐบาลเสียใหม่ โดยหวังให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งไม่ค่อยจะได้ผลนัก และเป็นปัญหาตกทอดมากระทั่งปัจจุบันนี้ ในการทำงานทำให้เกิดหน่วยงานซ้ำซ้อนกันขึ้น เช่น ก.ค.ภ. กัต ก.ศ.อ. กัต เป็นต้น เหล่านี้ก็เกิดขึ้นมาจากฝีมือของนักวิชาการทั้งสิ้นก็ว่าได้ ซึ่งหากเราไม่ได้มาพิจารณาถึงผล ว่าได้ดีหรือเสียอย่างไร แต่ถ้าเรามาพิจารณาถึงบทบาทของนักวิชาการแล้ว ในปัจจุบันเราตื่นตัวกันในทางวิชาการกันมาก ในส่วนราชการต่าง ๆ พยายามนำนักวิชาการเข้าไปปฏิบัติงานมากขึ้น ระบบบริหารงานที่ใช้คนที่มีความชำนาญงานโดยทั่วไปตั้งแต่ก่อนๆ นี้ กำลังจะเปลี่ยนไปแล้วจนบางครั้งทำให้เกิดนักวิชาการขึ้นหลายจำพวก โดยเฉพาะในเมืองไทยเราซึ่งมักจะมีอะไร

แปลกๆ ที่เรียกกันว่า “แบบไทยไทย” ด้วยแล้ว รู้สึกว่า “นักวิชาการ” ก็มีแบบแปลกๆ ออกไปด้วย เช่นเดียวกัน และในจำนวนนักวิชาการแบบไทยไทย ดังกล่าวนี้นี้ มีอยู่มากมายทีเดียวที่เป็นนักวิชาการที่ไม่ได้ทำหน้าที่ทางวิชาการอย่างแท้จริง

พูดถึงนักวิชาการแบบไทยไทย ก็ใครจะขอแบ่งแยกประเภทนักวิชาการแบบไทยไทยมาเล่าสู่กันฟัง สักเล็กน้อยตามที่ได้เห็นมา ซึ่งพอจะแบ่งนักวิชาการออกได้เป็น ๔ ประเภท คือ

ประเภทที่หนึ่ง นักวิชาการผู้รั้งยัดดินพามหาสมุทร พวกนี้ตามความรู้สึกของเขานั้น เขาคิดว่าเขาคนเดียวเท่านั้นที่จะต้องเก่ง และเก่งทุกอย่างด้วย ประดุจ “ซงเบ้ง” ในพงศาวดารจีนทีเดียว จะพูดกับใครเรื่องอะไร ก็กระหม่อมอยู่ในใจและพยายามจับผิดเขาทำเดี๋ยว พวกนี้ไม่ยอมเปลี่ยนความคิด ไม่ชอบให้ใครขัดคอ โดยตระหนักแน่ว่า “อ้วนนี้แหละเว้ยเนคนเดียว” พวกนี้ได้แก่นักบริหารที่อวดรู้ในทางวิชาการ ซึ่งมีหลายระดับ นับตั้งแต่รัฐมนตรีลงมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอธิบดี รองอธิบดี และหัวหน้ากอง จะเป็นนักวิชาการประเภทนี้มาก นอกจากนั้นแล้ว นักวิชาการพวกนี้ได้แก่พวกนักเรียนนอกบางคนที่ยังกลับมาอยู่เมืองไทย

พวกที่เคยเป็นครูอาจารย์เขามาก่อนส่วนมากก็จัดอยู่ในนักวิชาการประเภทนี้ พวกที่อดรู้ทั้งหลายก็นับได้เช่นเดียวกัน

ประเภทที่สอง นักวิชาการคลังคิกิ พวกนี้ฟังๆ แล้วชวนให้คิดไปว่า เป็นนักวิชาการขึ้นมาไปเลย อันที่แท้จริงไม่ใช่ หากแต่หมายถึงพวกที่นับถือปริญา เป็นใหญ่ ดูเหมือนว่าสิ่งที่เชื่อถือกันได้อยู่ที่ปริญาแต่เพียงอย่างเดียว จนบ่อยครั้งที่สุดที่มักจะหลงไปว่า ปริญา เป็นเครื่องแบ่งชนชั้นของสังคมไปแล้ว พวกนี้เป็นที่มักจะพิจารณาอะไรด้านเดียว นอกจากจะมองกันที่ปริญาแล้วยังมองกันที่สถาบันแหล่งผลิตปริญยานั้นด้วย บางทีเลยเป็นนักวิชาการคลังสถาบันไปก็อาจจะว่าได้เช่นว่า ถ้ารัฐศาสตร์ ก็ต้องรัฐศาสตร์จุฬา หรือ ดัชนีศาสตร์ ก็ต้องธรรมศาสตร์ เป็นต้น เลยทำให้ต้องแบ่งกลุ่ม แบ่งเหล่าตามเผ่าพันธุ์ของสถาบันแห่งตน ก็มี นักวิชาการพวกนี้พบได้ในกรมบางกรม สถาบันการศึกษาบางแห่ง หรือ หากมองแคบกว่านั้น อธิบดี รองอธิบดี และหัวหน้ากองหลายแห่ง ที่กระทำการเป็นนักวิชาการอาจจัดอยู่ในพวกนี้ได้

ประเภทที่สาม นักวิชาการนักเรียนนอก พวกนี้

ห้อยอยู่ในเชิง บางคนห้อยให้ปรากฏตั้งแต่พบหน้ากันทีเดียว บางคนห้อยอยู่ในใจ มีอยู่น้อยมากที่จะยอมรับคนอื่นอย่างแท้จริง ส่วนใหญ่จะประพฤติตนแบบ 'ผู้รู้ยังดินฟ้ามหาสมุทร' มากกว่า โดยเฉพาะในวิชาที่ตนได้ไปเรียนมา บางคนแม้จะ (ดูเหมือนว่า) จ्ञานด้วยเหตุผล แล้วก็ก็ตาม ก็เคียงเอาข้างๆ คุๆ ว่า 'คุณอย่าเถียงผมเลย ก็ผมเรียนวิชานี้มาโดยตรง' ก็มี ลักษณะอีกอย่างหนึ่งของนักวิชาการประเภทนี้ ก็คือไม่ยอมให้ใครโต้เถียง และมักจะไมยอมแพ้ใครง่าย ๆ เพราะกลัวจะเสียหน้า นักวิชาการประเภทนี้หาได้ไม่ยากนัก ไม่ต้องยกอุทาหรณ์ก็คงจะรู้

ประเภทที่สี่ นักวิชาการปากสอพลอ พวกนี้แม้ว่าจะมีมานานแล้ว ก็ไม่มีทีท่าว่าจะสูญพันธุ์ไปเลย นับวันจะมีมากขึ้น และสามารถพบเห็นได้ในทุกกระทรวงทบวงกรม และทุกระดับ จนถึงระดับสูง แต่ดูเหมือนจะแบ่งชื่อเรียกตามระดับชั้นอยู่บ้าง เพื่อให้เกียรติแก่ผู้ใหญ่ พวกระดับต่ำๆ ก็อาจใช้คำที่ไม่ต้องเกรงใจกันก็ได้ว่า นักวิชาการใช้สันสอพลอเรียกว่า 'เล้ย' กันเลย สำหรับผู้ใหญ่รู้สึกว่าจะให้เกียรติท่าน แม้จะใช้สันกระทำการอันเดียวแต่ไม่เรียกว่า 'เล้ย' แต่เรียกว่า 'ใช้สันทุต'

หรือ 'ลั่นนักรการเมือง' ไปทำนองนั้น คำกลางๆสำหรับนักวิชาการประเภทนี้ คือ 'วิ่งเต้น' โดยปกติแล้วมีวิธีการวิ่ง เต้นที่แปลกประหลาด ยากแก่การสาธยายให้หมดได้ แต่สรุปแล้วคือพยายามเอาใจเจ้านาย นายเลียงกล้วยไม้ก็ช่วยไปรดน้ำทุกเช้าเย็น นายเลียงนกเขาก็กช่วยเลียงนกเขาละ ทำนองนี้ พอสิ้นปีกสองชั้น (ข้ามอันดับก็ยังไม่ไหว) โอกาสเหมาะๆ ได้ไปศึกษาต่อ แม้จะโง่บวมก็สามารถต่อเวลาฝึกฝนความโง่ได้อีก กลับมาแล้วก็มีตำแหน่งดีให้ด้วยเหล่านนี้เป็นต้น นักวิชาการพวกนี้เป็นอันตรายมาก ทั้งต่อองค์กร และต่อขวัญในการปฏิบัติงานของคนอื่น ๆ

ประเภทที่ห้า นักวิชาการดีแต่ปาก พวกนี้มีท่าว่าจะเก่งในทางวิชาการ แต่โดยที่แท้จริงแล้ว ไม่ค่อยจะเก่งนัก จะเก่งก็เก่งในหลักการ แต่มักจะอวดรู้ ถ้าเวลาพูดแล้วก็ 'รู้ยังดินฟ้ามหาสมุทร' เช่นเดียวกันแต่เวลาปฏิบัติงานจริงๆ แล้ว อย่าได้เชื่อถือเข้าทำนอง 'ทำดีที่เหลว' เสียมากกว่า นักวิชาการพวกนี้อาจแยกออกได้เป็น ๒ พวก คือ พวกปากดี และพวกปากเสีย ปากดีหมายความว่ารู้จักใช้ปากให้เป็นประโยชน์แก่ตน (จะเดือดร้อนคนอื่นหรือไม่ไม่สนใจ) รู้จักหลบเป็นนีก รู้จักหลีกเป็นหาง รู้จักเข้ากับเจ้านาย รู้จักประจบ จนได้ครอง

ตำแหน่งใหญ่โต พวกนี้เป็นนักพูดชั้นดี และยิ่งดีเมื่อพูดต่อหน้า แต่กลับหลังก็นินทาผู้อื่นแหลกเหมือนกัน เนื่องจากพวกนี้ปากดีจนเกินไป จึงมักจะชอบนินทาผู้อื่น และเนื่องจากนักวิชาการพวกนี้ดีแต่ปากจึงไม่คิดสร้างสรรค์ทำงาน และมักจะใช้เวลาทำงานให้หมดเปลืองไปกับการสรรหาคำไพเราะ มาสรรเสริญและนินทากันอยู่เป็นกิจวัตร ส่วนพวกปากเสียนั้นมักจะไม่ค่อยจะรู้จักใช้ปากพูดให้เกิดประโยชน์แก่ตนได้ พวกนี้มักกินอุดมคติ ถึงงานเป็นเรื่องใหญ่พวกนี้จึงเป็นพวกดูเหมือนว่าจะคอยขวาง และขัดแย้งกับคนอื่นอยู่เรื่อยเนื่องจากพวกนี้ชอบพูดตรงไปตรงมา ไม่รู้จักพูดคำหวาน ไม่รู้จักประจบจึงมักจะถูกผู้ใหญ่หาว่าขวาง และมักจะถูกเพ่งเล็งในแง่ที่ไม่ค่อยจะดี ยิ่งผู้บังคับบัญชาเป็นคนหูเบาหรือเป็นคนเจ้าอารมณ์ นักวิชาการพวกนี้จะไปไม่รอด และต้องพ่ายแพ้ในที่สุด

ประเภทที่หก นักวิชาการตามตำแหน่งพวกนี้ได้แก่พวกที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่างๆ ทั้งๆ ที่ไม่มีความรู้ความชำนาญงานในด้านนั้นๆ มาก่อนเลย หากแต่ว่ามี ตำแหน่งทาง วิชาการ วางอยู่และได้รับการแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากพวกนี้ไม่มีความรู้ความชำนาญงานมาก่อน จึงทำงานนั้นไม่ได้ หรือจะทำได้ก็ไม่ค่อยจะดี และยิ่งกว่านั้นมัก

จะนำวิธีการทำงาน แบบเก่าหรือแบบ เดิมเข้ามาใช้ ซึ่งบางครั้งก็เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ยิ่งพวก นักวิชาการที่ดำรง ตำแหน่งตาม ตำแหน่งดังกล่าวนี้ ส่วนมากเป็นตำแหน่งระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระดับโทและเอก บางทีก็ทำหน้าที่เป็นหัวหน้า งานด้วย จึงมีผลทำให้การทำงานในส่วนที่เขารับ ผิดชอบหรือในหน่วยงานนั้นไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

ประเภทที่เจ็ด นักวิชาการชังกะตาย พวกนี้คล้าย คลึงกับพวกที่หกมาก เพียงแต่พวกนี้อาจจะทำงาน ในตำแหน่งมานานแล้วเท่านั้น พวกนี้เป็นพวก หัวเก่า หรือยายแก่ ที่ไม่มีอะไรจะพัฒนาอีกแล้ว เปรียบประดุจไม้ใกล้ฝั่งมีวันที่จะตายพุ่มนี้มะรินนี้ อยู่แล้ว แต่พวกนี้ไม่ค่อยจะเจียมสังขาร ไม่ยอม แก่และไม่ยอมรับในความไม่รู้ของตัวเอง ตาม ศัพท์วิชาการบริหารงานบุคคลเรียกกันว่า ‘พวก ชังกะตาย’ หรือ ‘Dead Wood’ จึงเรียกชื่อนัก วิชาการพวกนี้ว่า นักวิชาการชังกะตาย เนื่อง จากพวกนี้ไม่ยอมแก่ จึงต้องทำเป็นอวดรู้และอวด ฉลาดและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก หาก นักวิชาการพวกนี้เป็นหัวหน้าโครงการ หรือหัว หน้านางานแล้ว ซึ่งจะทำให้บรรยากาศของการ ทำ งานในกลุ่มเสียไปด้วย เพราะมักจะ ไม่ยอมรับ ความคิดเห็นของคนอื่นจึงมีผู้กล่าวว่า นักวิชาการ

พวกนี้นอกจากที่ชังกะตาย หรือกำลังจะตายแล้ว ยังส่งกลิ่นเหม็นฉุน ทำให้คนอื่นเขาทำงานไม่ได้ อีกด้วย และเป็นเรื่องที่ค่อนข้างแปลกมาก ที่จาก ผลการศึกษาของผู้เขียนปรากฏว่า นักวิชาการ ประเภทนี้เป็นผู้หญิง (ซึ่งไม่ต้องสงสัยเลยว่าจะ ต้องแก่—แน่ๆ) ถึง ๔๐ เปอร์เซ็นต์ (และส่วน ใหญ่เป็นโสดเสียด้วย)

เกี่ยวกับนักวิชาการประเภทนี้ ตามปกติทั่วไป อาจจะเข้าใจไปว่าพวกคนแก่ๆ หรือพวกยายแก่ เท่านั้นที่จัดอยู่ในประเภทนักวิชาการพวกนี้ แต่ อันที่จริงมิได้ถือเอาอายุเป็นเกณฑ์สำคัญ หากแต่ เอาพฤติกรรมในการทำงานมาพิจารณาเป็นสำคัญ นักวิชาการบางคนที่เป็นคนหนุ่มสาว สำเร็จจาก มหาวิทยาลัยใหม่ ๆ อาจจะจัดอยู่ในประเภทนัก วิชาการชังกะตาย ก็ได้ ถ้าหากมีวิธีการทำงาน ที่ล้าสมัย ไม่รู้จักใช้ความรู้ที่เรียนมาให้เป็น ประโยชน์ มัวแต่ประพฤติปฏิบัติเยี่ยงยายแก่ตาม ที่กล่าวมาแล้วนั้น และในทางที่กลับกัน นักวิชา การบางคน ที่มีวัยล่วงเลยเข้าปัจฉิมวัยแล้ว แต่มีวิธีการที่ทันสมัยในทางวิชาการอยู่เสมอ และ เป็นผู้นำในทางความคิดและวิชาการแล้ว นักวิชา การที่กล่าวนี้ ก็ย่อม “หนุ่ม” ในทางวิชาการ เสมอ

ประเภทที่แปด นักวิชาการอยากดัง นักวิชาการประเภทนี้ส่วนมากยังหลงตัวเอง ที่ทำอะไรอยากให้ผู้ใหญ่เห็น อยากให้คนอื่นเห็น อยากจะอวด ทั้งนี้เพื่อที่จะแสดงเด่นให้คนอื่นรู้และยอมรับว่าเก่ง มองอีกแง่หนึ่งนักวิชาการประเภทนี้ผลงานอาจจะดีแต่จริงตามหลักวิชาการจริง แต่เนื่องจากไปขัดผลประโยชน์ของคนอื่น หรือของคนอื่นก็ถูกโจมตีหาว่าอยากดัง หรืออยากเด่นไป อันที่จริงความอยากดังหรืออยากเด่นนั้นมีอยู่ในตัวของทุกคนอยู่แล้วพอ ๆ กัน แต่บางคนไม่มีโอกาสได้แสดงเด่น หรือบางคนไม่มีฝีมือแสดง บางคนไม่อยากจะแสดงออกมาเท่านั้น นักวิชาการประเภทนี้อาจจะรวม ๆ ไว้ในประเภทดังที่กล่าวมาแล้วได้ แต่เนื่องจากในปัจจุบันนี้ นักวิชาการประเภทนี้ชักจะมีมากขึ้น จึงได้จำแนกออกมาอีกจำพวกหนึ่งต่างหากจากที่กล่าวมาแล้ว

เท่าที่หยิบยกและสาธยายมานี้เป็นเพียงแบ่งตามแนวคิดของผู้เขียนเท่านั้น มิได้อ้างอิงตำราบรรดา หรือจากความคิดของท่านผู้รู้คนใด ทั้งนี้ด้วยที่ผู้เขียนมิใช่เป็นนักวิชาการกับเขา จะอ้างอิงอย่างไรก็ขอให้ให้นักวิชาการเขาวิจัย วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจัยกัน แต่อย่างไรก็ตามผู้เขียนใคร่ตั้งข้อสังเกตเล็กน้อยเกี่ยวกับนักวิชาการของเราตามที่ได้พบ

เห็น และได้ยินเขาพูดถึงกัน ประการแรก นักวิชาการของไทยเรามักจะไม่ค่อยจะมีความเป็นอิสระในทางวิชาการนัก แม้แต่นักวิชาการในมหาวิทยาลัยก็ตาม ความเป็นอิสระก็ยังมีน้อย มักจะถูกครอบงำทั้งด้านการเมืองและการบริหารมาก ยิ่งนักวิชาการในกระทรวงทบวงกรมด้วยแล้ว แทบจะไม่ค่อยจะมีความเป็นอิสระในด้านความคิดเห็น เพราะจะแสดงความเห็นอะไร ๆ ก็จะต้องอย่าให้ขัดกับนโยบาย หรืออย่าไปวิพากษ์วิจารณ์นโยบายเข้า ซึ่งผู้ใหญ่มากส่วนมากมักจะกล่าวว่า “เรื่องนี้เป็นนโยบายเว้ย” นักวิชาการก็ต้องเจียนทั้ง ๆ ที่นโยบายบางอย่างน่าจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแล้วก็ตามที และนอกจากนั้นแล้วนักวิชาการต้องอยู่ในภาวะครอบงำ ของการเมืองอยู่มาก

ในเมื่อการเมืองเป็นตัวกำหนดนโยบายของการบริหาร ก็ทำให้นักวิชาการจำจะต้องโอนอ่อนผ่อนตามไป ด้วยทั้ง ๆ ที่บางเรื่องที่ไม่ถูกต้องด้วยหลักการ ดังกรณีการพิจารณายุบส่วนราชการ หรือจัดส่วนราชการใหม่ในปัจจุบัน ซึ่งมีผลให้ยุบเลิกส่วนราชการบางหน่วยหรือมีผลต่อการขยายงานของหน่วยงานบางหน่วย ซึ่งหากจะพิจารณากันตามหลักวิชาการอย่างแท้จริง ก็จะต้องยุบเลิกและควรจะกำหนดขอบเขตของการขยายงานกันบ้าง ทั้งนี้เพื่อมิให้ซ้ำ

ซ้อนกัน แต่เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้บริหารในหน่วยงานนั้น ๆ มีอิทธิพลในทางการเมืองและทางสังคม ทำให้นักวิชาการต้องอดคิดใจอยู่มาก มีหน้าซ้ำจำเป็นจะต้องอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งเป็นเหตุให้เสียขวัญ และท้อใจ บางทีก็จำจะต้องทำให้เสียหลักการไป เพราะอิทธิพลเหล่านั้น

ประการที่สอง นักวิชาการในเมืองไทยส่วนมากจะต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงไม่ไหว ตัวอย่างง่าย ๆ เช่น ในสมัยแรกที่เราสำเร็จจากมหาวิทยาลัย หรือกลับมาจากต่างประเทศใหม่ ๆ ทุกคนตั้งใจไว้ว่าจะพยายามนำความรู้ที่เรียนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่เนื่องจาก ระบบบริหารราชการปัจจุบันยังมีระเบียบต่าง ๆ ที่ล้าสมัย และต่อต้านต่อการพัฒนาย่อมมาก รวมทั้งผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่วนมากจะเป็นคนระบบเก่า จึงเป็นเหตุให้นักวิชาการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์เหล่านั้น ได้ยาก และพยายามแสดงพฤติกรรมของตนออกไปต่าง ๆ นานา ดังที่กล่าวมาแล้ว บางประเภทที่สามารถปรับตัวเข้ากับระบบราชการได้ ก็ประสบความสำเร็จได้ บางประเภทที่ปรับเข้ากับระบบราชการไม่ได้ก็กลายเป็ นักวิชาการหัวแข็ง หรือนักวิชาการอยากดัง ทำนองนั้นไป และจากภาวะ

ครอบงำดังกล่าวเหล่านี้ จึงเป็นเหตุให้นักวิชาการเมืองไทยเรา ไม่ค่อยจะมีฝีมือในทางวิชาการอย่างแท้จริงนัก เพราะนักวิชาการที่เก่ง ส่วนมากจะเข้ากับคนอื่นไม่ค่อยได้ค่อยแต่จะหักท้วง หรือขัดขวางคนอื่นแม้แต่ผู้บังคับบัญชาอยู่เรื่อยไป เลยทำให้กลายเป็น 'ผู้ขวางโลก' ไป และมักจะถูกต่อต้านจากกลุ่มบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ในองค์การ และในที่สุดมักจะเอารอดไม่ค่อยได้ ความก้าวหน้าก็ไม่ค่อยจะมี และด้วยเหตุที่นักวิชาการจึงจะต้องปรับตนให้เข้ากับกรณีดังกล่าว จึงทำให้ต้องเสียหลักการ และ 'เห็นแก่หน้า' กันอยู่ทั่วไป ผลที่สุคนักวิชาการก็ล้มหน้าที่ของตนไป กลายเป็นทัศนคติแบบเก่า ๆ ที่ว่า 'ประเทศชาติมิใช่ทางเราคนเดียว เขาโกงกัน เราไม่โกง เราจะหาว่าโกง' ไป และเลยเป็นปัญหาอีกอันหนึ่งที่ทำให้นักวิชาการอยากจะไปเป็นนักบริหาร โดยที่ตำแหน่งนักบริหารเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจและสร้างบารมีได้ง่าย และช่องทางร่ำรวยมีมากเสียด้วย

ประการที่สาม สืบเนื่องมาจากประการที่สองเนื่องจากนักวิชาการต้องประสบกับภาวะครอบงำ และข้อจำกัดทั้งทางการเมือง การบริหาร และด้านตัว จึงทำให้นักวิชาการ จะต้องพยายามปรับตัวให้

เข้ากับระบบสภาวะครอบงำ และข้อจำกัดเหล่านั้น หรือบางคนก็ปรับตัวไม่ได้ หรือทนไม่ไหว ก็ออกจากราชการไปสู่วงการธุรกิจและองค์กรอื่นๆ นอกจากราชการ จึงทำให้ความหวังที่ทุกคนอยากจะให้นักวิชาการของไทยในยุคปัจจุบัน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ราชการ นั้นเป็นไปได้ยาก และนอกจากนั้นการที่นักวิชาการจะแสดงฝีมือหรือผลงานให้ปรากฏออกมานั้น จึงเห็นได้น้อยเต็มที และสาเหตุอันนี้เองก็เป็นคำตอบของคำถามที่ว่า 'ทำไมนักวิชาการของเราจึงไม่ค่อยจะมีฝีมือ' ได้เป็นอย่างดี

อุปสรรคหรือข้อจำกัดดังที่กล่าวมาแล้วกล่าวได้ว่า เป็นตัวกำหนดอันสำคัญที่จะกำหนด โฉมหน้าของนักวิชาการของเมืองไทยเรา และหากจะไม่มี การเปลี่ยนแปลงในระบบสภาวะครอบงำและข้อจำกัดดังที่กล่าวมาแล้ว ความหวังที่จะให้นักวิชาการของเรา ปฏิบัติหน้าที่อย่างนักวิชาการอย่างแท้จริง คงทำได้ยาก และโอกาสที่ราชการจะดึงคุณนักวิชาการที่ดีๆ ให้มาอยู่ด้วยคงจะน้อยเต็มที อย่างดีเมืองไทยเราก็คงจะเต็มไปด้วยนักวิชาการแบบไทย ที่มีลักษณะพิเศษอยู่แต่เฉพาะการเป็นนักวิชาการปากสอพลอ หรือนักวิชาการประเภทซังกะตายหรือนักวิชาการจอมปลอมเท่านั้นเอง.

ข้อคิดเกี่ยวกับดาวเทียมของจีนคอมมิวนิสต์

เขียน ชีระวิทย์

เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน (เวลาปักกิ่ง) ศกนี้ จีนคอมมิวนิสต์ได้ส่งดาวเทียมลูกแรกของจีนขึ้นไปโคจรรอบโลกและได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่ ๕ ที่สามารถส่งดาวเทียมขึ้นไปโคจรรอบนห้วงอวกาศ ถ้าเราลองเอาสื่อมวลชนที่เผยแพร่ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกมาวิเคราะห์ดูเนื้อหาเปรียบเทียบปริมาณข่าวที่วัดด้วยดาวเทียมลูกแรกของแต่ละประเทศทั้ง ๕ เราคงจะได้ความว่า ความสนใจของสื่อมวลชนของโลกที่มีต่อการส่งดาวเทียมลูกแรกของสหภาพโซเวียต สหรัฐ และจีนคอมมิวนิสต์นั้นมีความสนใจที่มีต่อการส่งดาวเทียมลูกแรกของฝรั่งเศสและญี่ปุ่น ดู Science News (May 2, 1970) หน้า ๔๒๗ เป็นต้น ในบทความเรื่องนั้นแสดงวิถีโคจรของดาวเทียมลูกแรกเฉพาะ ๓ ดวงคือ Sputnik I, Explorer I, และ Chinese I ทั้งนี้เพราะเหตุใด สาเหตุอยู่ที่สันดานมนุษย์เราเอง ถ้าเราเอาปลากัด ๕ ตัวใส่ลงไปในอ่าง สามตัวเป็นปลากัดสมชื่อ เห็นกันแล้วพองตัววิ่งเข้าใส่กัน อีกสองตัวเป็นปลากัดไม่สู้ (จะด้วยเหตุใดก็ตาม) สายตาของคนก็ย่อมจะจ้องไปแต่เฉพาะปลากัดพอง ๆ ข้อเปรียบเทียบนี้อาจจะไม่น่าฟัง แต่ก็ยังนับว่าสุภาพพอควร และคงไม่ผิดความจริงเกี่ยวกับความเป็นไปของมนุษย์เท่าไรนัก

นี่เท่ากับแน่วว่ามนุษย์เราถูกอบรมให้เกิดความสนใจการเมืองประเภทล้าหลังผลาญกันมากกว่าเรื่องอื่น อย่างไรก็ดีตามคำพูดถึงระดับความก้าวหน้าในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกี่ยวกับดาวเทียมและอาวุธแล้วจีนคอมมิวนิสต์อาจจะอยู่ในระดับสามจริงตรงตามความสนใจของตน สำหรับดาวเทียมลูกแรกของประเทศต่าง ๆ เราทราบวิถีโคจร น้ำหนักและอื่น ๆ อีกเพียงเล็กน้อย ในส่วนเกี่ยวกับน้ำหนัก สเปคตัมหมายเลขหนึ่งของโซเวียต (ส่งขึ้นวันที่ ๔ ตุลาคม ค.ศ. ๑๙๕๗) น้ำหนัก ๑๔๔ ปอนด์ เอกซพลอเรอร์หมายเลขหนึ่งของสหรัฐ (ส่ง ๓๐ มกราคม ๑๙๕๘) น้ำหนัก ๓๐ ปอนด์ (A-1) หมายเลขหนึ่งของฝรั่งเศส (ส่ง ๒๖ พฤศจิกายน ๑๙๖๕) น้ำหนัก ๕๐ ปอนด์ (เครื่องสื่อสารไม่ทำงานภายหลังขึ้นไปโคจรเพียงเล็กน้อย) โอซุมิของญี่ปุ่น (ส่ง ๑๑ กุมภาพันธ์ ๑๙๗๐) น้ำหนัก ๕๐ ปอนด์ และตุงฟ่งหุงของจีน (ส่ง ๒๕ เมษายน ๑๙๗๐) น้ำหนัก ๓๔๐ ปอนด์ จึงนับว่าบรรดาดาวเทียมลูกแรกทั้งหลาย ดาวเทียมของจีนหนักที่สุด นี่

อาจจะไม่มีความหมายสำคัญนักในแง่วิทยาศาสตร์ แต่เมื่อเรามองดาวเทียมเป็นอาวุธ (อย่างน้อยเป็นอาวุธทำสงครามเย็น) เราจึงชอบที่จะให้ความสนใจถึงประสิทธิภาพของพลังขับเคลื่อนของจรวดที่ใช้ส่งดาวเทียมนักวิทยาศาสตร์วิจารณ์ว่า ฝรั่งเศสและญี่ปุ่นยังไม่มีจรวดชนิดที่มีพลังผลักดันแรงเพียงพอที่จะส่งดาวเทียมที่มีน้ำหนักเท่าเทียมกับดาวเทียมของจีนขึ้นไปโคจรอยู่บนห้วงอวกาศ

กระนั้นก็ดี นักวิทยาศาสตร์ตะวันตกบางคนวิจารณ์ว่า ดาวเทียมของจีนอยู่ในชั้น “ดึกดำบรรพ์” (“primitive”) มาก แต่นักการเมืองอเมริกันบางคนนะให้ชาวอเมริกันเห็นว่าอเมริกาอยู่ใกล้วิถีกระสุนของจีนคอมมิวนิสต์ยิ่งขึ้นตามลำดับ ความล่าช้าในการส่งดาวเทียมลูกแรกของจีนคอมมิวนิสต์จึงย่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงการเมืองของสหรัฐอย่างไม่ต้องสงสัย นับเป็นเวลา ๒๐ ปีมาแล้วที่มติมหาชนของสหรัฐมองจีนคอมมิวนิสต์เป็นศัตรูหมายเลขหนึ่งทั้ง ๆ ที่การหยั่งเสียงมติมหาชนของมหาวิทยาลัยมิชิแกนปี ๑๙๖๔ ปรากฏว่ามีประชากรอเมริกันเพียง ๒๕% เท่านั้นที่ว่ามีรัฐบาลคอมมิวนิสต์ตั้งอยู่บนผืนแผ่นดินใหญ่จีน จีนคอมมิวนิสต์เป็น “กระโดนทองพระโรง” ของผู้สร้างมติมหาชนเพียงกระหยิบมือมานานอย่างได้ผล การขออนุมัติรัฐสภาเพื่อสร้างระบบต่อต้านจรวดขึ้นปฎิ (ต.จ.ช.) (ABM) ในปี ๑๙๖๔ เริ่มต้นด้วยการอ้างเอากฎจากจีนคอมมิวนิสต์เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง แต่เมื่อฝ่ายค้านนโยบายสร้างระบบ ต.จ.ช. เอาความดึกดำบรรพ์ของจีนมาอ้าง รัฐบาลต้องรีบเอากฎจาก โซเวียตเข้าแทนที่ ความขลังของ “น้ำมันดับกั้ง” ดูเหมือนจะถูกสงสัยในรัฐสภาอเมริกาอย่าง แพร่ หลายเป็นครั้งแรก และมีทางนะให้เห็นว่า “น้ำมันดับกั้ง” จะใช้ความหมายในเวทีการเมืองของสหรัฐลงตามลำดับ การผันผวนในเวทีการเมืองของสหรัฐก็ดี ของจีนคอมมิวนิสต์ก็ดี ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อชาตกรรมของคนไทย อย่างไม่ต้องสงสัย นี่แหละเป็นข้อมูลที่ผู้เขียนใคร่ขอหยิบยกขึ้นมาชวนคิดด้วยวิธีการสำนวนแบบคุยกันตามแต่บรรยากาศจะพาไป

ภายหลังที่จีนคอมมิวนิสต์ได้ส่งดาวเทียมขึ้นไปโคจรอยู่บนท้องอากาศเพียงเล็กน้อย ผู้นำในทางวิทยาศาสตร์และนักการเมืองของสหรัฐหลายคนวิจารณ์ว่านั่นเป็นสิ่งที่สหรัฐคาดการณ์มานานแล้ว เพื่อสร้างความศรัทธาในงานด้านสืบความลับ ในส่วนที่คาดการณ์ว่าจีนคอมมิวนิสต์จะทดลองจรวดข้ามทวีปนั้นไม่พูดถึง ที่จริงคำทำนายของผู้นำทางวิทยาศาสตร์และการเมืองก่อนหน้านี้แนะว่าวันจะทดลองจรวดข้ามทวีปก่อนการส่งดาวเทียม ฉะนั้นคำทำนายแบบนี้จึงหลงผิดในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น เหตุเพราะพวกเขาวัดความประพฤติของจีนตามมาตรฐานของตนเอง โดยขาดความรู้ในด้านวัฒนธรรม

การเมืองที่เป็นลักษณะจำเพาะของจีน (วัฒนธรรมการเมืองหมายถึงทั้งที่และความประพฤติของคนเกี่ยวกับการเมือง เช่นความเชื่อและความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ตามชอบหรือไม่ชอบ เกลียดหรือรักในสิ่งต่าง ๆ ความเห็นเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ เป็นต้น) นั้นหมายความว่าผู้นำจีนต้องการบางสิ่งบางอย่างซึ่งอาจจะเป็นสิ่งเกี่ยวกับมหาอำนาจอื่นต้องการ และต้องการบางสิ่งบางอย่างที่แตกต่างกับมหาอำนาจอื่น แม้ในสิ่งที่จีนกับมหาอำนาจอื่นต้องการเหมือนกัน จีนก็อาจมีวิธีการที่ได้มาซึ่งสิ่งนั้น ๆ แตกต่างกันได้ สันติภาพนั้นเป็นสิ่งที่ชาวโลกปรารถนา มหาอำนาจทุกชาติก็ประกาศว่าตนต้องการสันติภาพและจีนมิได้อยู่ในข้อยกเว้น เราไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะเชื่อว่าผู้นำของมหาอำนาจต่าง ๆ ไม่ต้องการสันติภาพจริง แต่เราก็เห็นคำตาทิ้งในอดีตและปัจจุบันว่ามหาอำนาจทำสงครามด้วยกันเองบ้าง ทำสงครามข้ามเห่งประเทศเล็กกว่าบ้างโดยใช้อำนาจนองเดียวกันว่า “ทำสงครามเพื่อสันติภาพ” วิธีการที่ได้มาซึ่งสันติภาพของประเทศต่าง ๆ จึงแตกต่างกัน และนโยบายที่แต่ละชาติดำเนินไปก็ขึ้นอยู่กับจักรกล อันสลับซับซ้อนเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็น “คน” และอำนาจ “วัตถุ” ซึ่งไม่อยู่ในข่ายที่เราจะพิจารณาในที่นี้

คำทำนายที่ว่าจีนจะทดลองจรวดข้ามทวีปก่อนดาวเทียมนั้นตั้งอยู่บนมูลฐานของความครุ่นคิดเกี่ยวกับการล้างผลาญกัน อารุณมีความสำคัญยิ่งกว่าขนมปัง นี่เป็นความเชื่อของชาวตะวันตกที่คิดว่าจีนคอมมิวนิสต์ยึดถือนโยบายเช่นนั้น ความคิดแนวนั้นมิได้ปราศจากมูลเหตุเสียทีเดียว แต่เมื่อพิจารณาถึงงบประมาณการทหารและปัจจัยอื่น ๆ ประกอบแล้วอย่างดีเราก็เพียงแต่พูดได้ว่าเรามีได้แยกการเศรษฐกิจออกจากทหารและการเน้นหนักการเมืองมากกว่าการทหารทำให้ความเชื่อถือนั้นกลายเป็นคำพูดของผู้ที่มอคึดต่อต้านจีนคอมมิวนิสต์ไปถ้าเราจะยอมรับคำพูดของนักวิจารณ์การเมืองของญี่ปุ่น ว่าญี่ปุ่นเป็น “สัตว์เศรษฐกิจ” (“economic animal”) แล้วเราก็พอจะเรียกชาวจีนคอมมิวนิสต์ได้ว่าเป็น “สัตว์การเมือง” (“political animal”) ในความหมายที่เข้มข้นมากกว่าที่ท่านอริสโตเติลว่าไว้ ข้อนี้แหละทำให้จีนมีความประพฤติ และนโยบายแตกต่างกับสหรัฐและสหภาพโซเวียตมากเกี่ยวกับวิธีการแข่งขันแบบตัดลำแข้งกัน ทั้งสหรัฐและสหภาพโซเวียตได้ทดลองจรวดนำวิถีก่อนการส่งดาวเทียม ฉะนั้นผู้นำของทั้งสองประเทศจึงคาดการณ์เอาไว้ว่าจีนจะดำเนินตามแบบของตน ตอนที่พวกเขาทดลองจรวดข้ามทวีปนั้นพวกเขามีใจคิดว่าประเทศสมมติว่าจีนทดลองจรวดข้ามทวีปก่อนส่งดาวเทียม เชื่อว่าผู้นำจีนคอมมิวนิสต์ก็จะประกาศในทำนองเดียวกันโดยเพิ่มเติมว่า “จีนจะไม่เป็นชาติแรกที่ใช้อาวุธนิวเคลียร์ก่อน” พังคุดแล้วให้รู้สึกยั่วอารมณ์คนอย่างเรา ๆ แต่นั่นแหละมหาอำนาจทั้งหลายประพฤติในทำนองเดียวกัน

(อ่านต่อฉบับหน้า)

กฎหมายและระเบียบใหม่

มีกฎหมายและระเบียบที่น่าสนใจประกาศใช้ดังนี้

๑. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเทียบตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างในสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
๒. คณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ และรัฐวิสาหกิจช่วยเหลือรับทหารกองหนุนเข้าทำงาน
๓. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ยืนยันให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ทราบถึงหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือการให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์อีกครั้งหนึ่ง
๔. ก.พ. ได้มีมติรับรองประกาศนียบัตรชั้นสูง สาขาฟิสิกส์อดติกส์ ของบัณฑิตวิทยาลัยว่าเป็นประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งอาจบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาเข้าราชการได้ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๒๒ (พ.ศ. ๒๕๑๓)
๕. ระเบียบการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาข้าราชการพลเรือนและตุลาการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๑๓

กฎหมาย

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๖๓๗ (พ.ศ. ๒๕๑๓)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๗
ว่าด้วยการเทียบตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๔) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๗ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับแก่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ส่วนนายกรัฐมนตรี

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๓๗๓ (พ.ศ. ๒๕๐๖) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๖

ข้อ ๓ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้กำหนดเทียบกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน และให้กำหนดตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	เทียบกับตำแหน่ง	เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
ผู้ช่วยเลขานุการกรรมการร่างกฎหมาย	หัวหน้าแผนก	
เลขานุการกรรมการร่างกฎหมาย	หัวหน้ากอง	
ผู้ช่วยกรรมการร่างกฎหมายประจำ	..	
เลขานุการกรม	..	สำนักงานเลขานุการ ในฐานะหัวหน้ากอง
กรรมการร่างกฎหมายประจำ	รองอธิบดี	
รองเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา	..	
เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา	อธิบดี	สำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎีกา ในฐานอธิบดี

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๑๓

(ลงชื่อ) จอมพล ถ. พิบูลสงคราม

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ กฎนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๘๗ ตอนที่ ๘๐ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๑๓

ที่ สร. ๐๔๐๒/ว. ๖๔

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๓ กันยายน ๒๕๐๓

เรื่อง ขอให้ช่วยเหลือรับทหารกองหนุนเข้าทำงาน

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้วยสำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรีเสนอคำร้องเรียนของอำสับศรี ภักดี ศรีวิทย์ บ้านเลขที่ ๑๓ ถนน
ประพนธ์บุรี จังหวัดสุโขทัย ว่าปัจจุบันมีทหารกองหนุนนอกประจำการว่างงานอยู่เป็นจำนวนมาก จึงขอให้ทาง
ราชการช่วยเหลือให้ทหารกองหนุนเหล่านี้ได้มีงานทำ

เรื่องนี้ สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรีได้ส่งให้กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงกลาโหมพิจารณาแล้ว
สำหรับกระทรวงมหาดไทยเห็นควรขยายงานและการลงทุนของสถานประกอบการของทางราชการทหารออกไป และ
พิจารณาให้สิทธิพิเศษแก่ทหารกองหนุนในการเข้าทำงานให้มากขึ้น ส่วนกระทรวงกลาโหมเห็นควรเสนอเรื่องนี้
ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา เพื่อขอความร่วมมือไปยังรัฐวิสาหกิจและหน่วยราชการต่าง ๆ ให้ช่วยรับทหารกองหนุนเข้า
ทำงานต่อไป

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษา เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๐๓ ลงมติเห็นชอบด้วย และให้ดำเนินการ
การตามความเห็นที่กระทรวงกลาโหมเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและได้โปรดแจ้งให้หน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจในสังกัดถือปฏิบัติ
ต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) สวนะ ศุภวรรณกิจ

(นายสวนะ ศุภวรรณกิจ)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ทำการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

(๔) กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร. ๐๔๐๓/ว. ๖๕

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๘ กันยายน ๒๕๐๓

เรื่อง การให้ข้าราชการหรือการให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือ น.ว. ๗/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๕ หนังสือที่ น.ว. ๖๓/๒๕๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๐๐ และหนังสือที่ น.ว. ๗๒/๒๕๐๒ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๐๒

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้ลงมติวางหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์ เพื่อดำเนินการปฏิบัติไว้คือ ๑) เรื่องที่เกี่ยวกับข้อเท็จจริงให้ข้าราชการชั้นอธิบดี หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายเป็นผู้ให้ข้าราชการหรือให้สัมภาษณ์ เมื่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายได้ให้ข้าราชการหรือให้สัมภาษณ์ไปแล้วประการใด ก็ให้รายงานให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดทราบโดยด่วน ๒) เรื่องที่เกี่ยวกับข้อนโยบาย ให้รัฐมนตรีเจ้ากระทรวงหรือผู้ที่รัฐมนตรีมอบหมายเท่านั้นให้ข้าราชการหรือให้สัมภาษณ์ได้ และในกรณีที่ผู้ให้ข้าราชการหรือให้สัมภาษณ์ไม่เป็นเช่นนั้นถือว่า หนังสือพิมพ์จะนำไปลงโดยถูกต้องก็ให้ทำเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีและข้าราชการดังกล่าวให้ความร่วมมือกับสื่อข่าวหรือผู้แทนหนังสือพิมพ์ชี้แจง ข่าวที่ควรเปิดเผยให้ได้ทราบเพื่อป้องกันข่าวคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ตลอดจนการให้ข่าวเกี่ยวกับการประชุมคณะรัฐมนตรีว่า

๑. รัฐมนตรีอาจให้สัมภาษณ์เรื่องที่เกี่ยวข้องการประชุมคณะรัฐมนตรีได้เฉพาะเรื่องในหน้าที่ แต่ไม่ให้แจ้งว่าเป็นมติ

๒. รัฐมนตรีเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ในข้อนโยบาย ส่วนข้อเท็จจริงเป็นหน้าที่ของอธิบดีตามมติเดิม และฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ได้มีบัญชาให้ยืนยันข้อความเข้าใจด้วยว่า

๑. การให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบายของกระทรวงใด รัฐมนตรีเจ้ากระทรวงเป็นผู้มีหน้าที่ให้สัมภาษณ์

๒. ข้าราชการประจำ ไม่มีหน้าที่ให้สัมภาษณ์ในเรื่องนโยบายหรือเกี่ยวกับนโยบาย แต่ข้าราชการชั้นอธิบดี หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย อาจให้สัมภาษณ์ได้เฉพาะในข้อเท็จจริง เกี่ยวกับหน้าที่ของกระทรวงทบวงกรมนั้นๆ แล้วรายงานให้รัฐมนตรีเจ้ากระทรวงทราบโดยด่วน นั้น

บัดนี้ กรมประชาสัมพันธ์ ได้เสนอความเห็นของคณะกรรมการประสานงานระดับสูงทางค่านโยบายข่าวว่า หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือการให้สัมภาษณ์หนังสือพิมพ์เป็นเรื่องที่เนิ่นนานมาแล้ว ควรจะได้ยืนยันให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ทราบอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำเสนอฯพณฯ นายกรัฐมนตรีพิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) สวนะ สุภวรรณกิจ

(นายสวนะ สุภวรรณกิจ)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ทำการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

ที่ สร ๐๙๐๓/ว. ๑๔

สำนักงาน ก.พ.

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง การรับรองประกาศนียบัตรชั้นสูง ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรม)

ด้วย ก.พ. ได้ลงมติรับรองประกาศนียบัตรชั้นสูง สาขาฟิสิกส์อวกาศของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าเป็นประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งอาจบรรลุสำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการได้ตามข้อ ๗ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๒๒ (พ.ศ. ๒๕๖๓) เฉพาะรุ่นที่จบในปีการศึกษา ๒๕๖๒ ถึง ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และโปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบ.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง
(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา
(พินัย จินดา ณ สงขลา)
เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการและสอบไล่

(๖) กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ กก, ๐๕๐๒/๓๐๕๑๐

กระทรวงการคลัง

๘ ตุลาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ระเบียบการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือน และตุลาการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือน และตุลาการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓

ด้วยกระทรวงการคลังได้แก้ไขระเบียบการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือน และตุลาการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศตามระเบียบการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือนและตุลาการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไปด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) นายเอียด นาคทรรพ

(นายเอียด นาคทรรพ)

รองปลัดกระทรวง สังกัดราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

ระเบียบการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือน
และตุลาการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๑๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการ พลเรือนและตุลาการ
ที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง อาศัยอำนาจในมาตรา ๑๓
แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือนและตุลาการ พ.ศ. ๒๕๑๘ และโดย
อนุมัติคณะรัฐมนตรี วางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือนและตุลาการที่
ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๑๓”

ข้อ ๒. ให้ยกเลิกความในข้อ ๑ แห่งระเบียบการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือนและ
ตุลาการที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๑๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๓. ข้าราชการที่ไม่ได้ปฏิบัติราชการเพราะไปศึกษา ผูกอบรม หรือดูงาน ตามระเบียบว่าด้วยการ
ให้ข้าราชการไปศึกษา ผูกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ให้ได้รับเงินเดือนในระหว่างเวลานั้นได้”

ข้อ ๓. ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๕๑๓ เป็นต้นไป.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๑๓

ส. วินิจฉัยกุล

(นายเสริม วินิจฉัยกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

ข่าวดี ! บริการใหม่ !

จาก “วารสารข้าราชการ”

เพื่อสนองความต้องการของสมาชิกและผู้อ่านวารสารข้าราชการหลายท่าน ที่ต้องการจะมอบ “วารสารข้าราชการ” เป็นของขวัญปีใหม่ แต่ผู้บังคับบัญชา ญาติสนิท มิตรสหาย “วารสารข้าราชการ” จึงได้เปิดบริการขึ้น หากท่านประสงค์จะมอบ “วารสารข้าราชการ” ตลอดปี ๒๕๑๔ เป็นของขวัญปีใหม่ ๒๕๑๔ ท่านก็อาจทำได้โดยดำเนินการดังนี้

๑. โปรดลงชื่อของท่าน พร้อมทั้งชื่อและที่อยู่ของผู้ที่ท่านจะมอบ “วารสารข้าราชการ” ให้เป็นของขวัญตลอดปี ๒๕๑๔ ลงในบัตร ส.ค.ส.

๒. โปรดส่งบัตร ส.ค.ส. ดังกล่าวพร้อมทั้งธนาคติ ๓๕ บาท ส่งจ่ายในนามผู้จัดการวารสารข้าราชการ ป.ณ. หน้าพระลาน มายังผู้จัดการวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กรุงเทพฯ ๖ ๓ ด้วย เพื่อจะได้ดำเนินการให้ทันความประสงค์ของท่าน

เมื่อเราได้รับบัตร ส.ค.ส. รวมทั้งธนาคติของท่านแล้ว เราจะได้จัดส่งบัตร ส.ค.ส. ของท่านไปให้ผู้รับ แทนท่าน ก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๔ เพื่อบอกล่วงหน้าแก่ผู้ที่ได้รับ “วารสารข้าราชการ” เป็นของขวัญ

เราจะเริ่มส่ง “วารสารข้าราชการ” ไปให้ผู้ที่ได้รับ “วารสารข้าราชการ” เป็นของขวัญจากท่าน ตั้งแต่ฉบับเดือนมกราคม ๒๕๑๔ เป็นต้นไป

หมายเหตุ หากท่านประสงค์จะส่งให้ท่านผู้อื่นอีก โปรดแจ้งให้เราทราบ เพื่อเราจะได้ส่งบัตร ส.ค.ส. มาให้ตามจำนวนที่ท่านต้องการ

ภาษาอังกฤษ ตามหลักสูตรสอบรวมนั้น จัตุวา - ตร

พลตรี หนุชชัย

READING COMPREHENSION ตอน PARAGRAPHICAL COMPREHENSION

ในวารสารข้าราชการฉบับเดือนมีนาคมและเมษายน 2513 ได้เสนอแบบทดสอบในลักษณะ 'Structural Comprehension (ความเข้าใจในภาษาจากประโยค) ซึ่งมีทั้งแบบ Short Statement และ Short Question ในฉบับนี้จึงขอเสนอแบบดังกล่าวข้อข้างบน

Paragraphical Comprehension คือแบบทดสอบที่กำหนดเป็นความสั้น ๆ ประมาณ 3-5 ประโยค บางครั้งก็ให้มาแบบบทสนทนา (dialogue) สั้น ๆ มีความสำคัญหลัก (Main Point) อยู่เพียงแง่เดียว (Single Aspect) เมื่อจบความก็จะมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับความที่ให้นั้น รวมทั้งคำตอบให้เลือกแบบสี่ตัวเลือก เลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงคำตอบเดียว

Select the best answer of each item in each question :

Example 1. A famous dancer had a son to whom he had taught all that he knew about dancing. One evening, the father presented his son at a recital. After the performance, a friend met the father and said to him :

"Do you know your son even better than you?"

"I'm sure of it," answers the father, a proud smile on his face. "I didn't have as good a teacher as he did."

Question : Why is the boy such a good dancer ?

- A. He is proud.
- B. He studied for twenty years.
- C. He went to a good school.
- D. His father taught him all he knew.

เฉลย-อธิบายความ : ข้อ D.

ความมีว่า “บิตาดาราเท้าไฟคนหนึ่ง ถ่ายทอดเชิงเต้นว่าทุกแง่และทุกลีลาแก่บุตรน้อย เมื่อบิดานำออกโชว์เดี่ยวในเย็นวันหนึ่ง พ่อโชว์เสร็จสหายของบิดาซึ่งนั่งอยู่ด้วยก็เอ่ยขึ้นว่า

“คุณรู้ไหมลูกคุณนะฝีมือเขาทำว่าคุณเป็นไหน ๆ”

บิดายิ้มตอบรับว่า “ใช่แล้วก็ฉันไม่มีฝีมือด้อย่างเขา”

ฉะนั้นคำถาม “ทำไมหนูน้อยคุณ จึงเป็นนักเต้นรำที่เก่งกาจนัก”

ข้อ A : เขามีใจ

ข้อ B : เขาเรียน (หัดเต้น) ตั้ง 20 ปี

ข้อ C : เขาไปเรียนจากโรงเรียนชั้นดี

ทั้งสามข้อ จึงไม่เป็นคำตอบที่ถูกต้องและสมจริงเหมือน “D” “พ่อเขาสอนอย่างหมดไส้หมดพุง”

คำควรรู้ : recital — เป็นการแสดงเดี่ยว มักหมายถึงการบรรเลงดนตรี (musical performance) ที่มีผู้บรรเลงคนเดียวดนตรีชิ้นเดียว เช่น — piano recital แต่ต้องมีมือแน่จริง ๆ คนจึงจะติดใจฟังไม่รู้สึเบื่อ และยังหมายถึงการบรรเลงดนตรีที่อาจมีหลายคนหลายชิ้นแต่ นำเพลงของผู้ประพันธ์เพลง (composer) เฉพาะคนเดียวคนหนึ่งมาบรรเลง

: performance — การแสดงมาจาก verb to “perform”

Example 2 : Dialog Form

Little Dang asks his mother for two baht.

“What did you do with the money I gave you yesterday ?

"I gave it to a poor old lady," answers the child.

"You're a good boy," say the mother proudly, "Here are two baht more. But why are you so interested in the old lady?"

"She's the one who sells the candy," answers Dang.

Question : Why does Dang want money ?

- A. He wants to buy candy.
- B. He wants to help an old lady.
- C. He wants to put it in his bank.
- D. He wants to save it.

เฉลย --- อธิบายตาม : ข้อ A.

เด็กตัวเล็ก ๆ ขอเงินแม่ที่โรมักจะถูกชักใช้ไล่เสียงเสมอว่าเอาไปทำอะไรที่ให้แล้วใช้อะไรไป แล้ว ตั้งความในตอหนี้ เมื่อแดงขอเงินแม่สองบาทก็ถูกแม่ย้อนถามว่า เงินที่ให้ไปสองบาทเมื่อวานนั้น เอาไปทำอะไรเสียแล้ว แม่ชมลูกเปาะที่เดียวว่าเป็นเด็กดีพร้อมกันยื่นเงินให้อีกสองบาท เมื่อลูกบอกว่า เอาเงินให้แก่หญิงชราจน ๆ คนหนึ่ง แล้วถามถามทายว่าทำไมลูกจึงสนใจหญิงชราคนนั้นเสียจริง ๆ คำตอบที่แม่ได้ยินจากลูกคือว่า "หญิงชราคนนั้นเธอครับ ก็เป็นคนขายลูกกวาดให้ผมใจครับ"

คำ—วลี—ประโยคที่น่าสนใจ :

proudly --- เป็น Adverb = อย่างภาคภูมิใจ

the mother says **proudly**. หรือ Says the mother **proudly**. (แม่พูดอย่างภูมิใจ)

proud --- เป็น Adjective = น่ายกภูมิใจ

It was a **proud** day for our school.

when we won the cup. (มันเป็นวันที่แสนจะภูมิใจแก่โรงเรียนของพวกเรา เมื่อเราครองถ้วย (ครองความชนะเลิศ)

pride --- เป็น Noun = ความภูมิใจ ความทงใจ ความลำพอง

He is his father's **pride**.

ความภาคภูมิใจของพ่ออยู่ที่เขา (ผู้เป็นลูกชาย) (พ่อภูมิใจในตัวเขา)
แต่ภริยาก็ว่า "Pride goes before a fall."
มีความว่า "ความลำพองมาก่อนความหายนะ"

Example 3

A dog has stolen a piece of meat from a butcher shop and was crossing a river on his way home. Suddenly, he saw himself reflected in the water below. Thinking that it was another dog with another piece of meat, he decided to steal that piece of meat, too. In opening his mouth to seize it, he dropped the piece of meat he was carrying. And so he lost both pieces.

Question : (1) Why did the dog lose the meat ?

- A. Another dog took it.
- B. The butcher chased him and got it back.
- C. He was greedy. He wanted two pieces.
- D. He gave it to another hungry dog.

(2) What does the word reflected mean ?

- A. repeated
- B. shadow
- C. thrown back
- D. showed up

เฉลย -- อธิบายความ : (1) ข้อ C (2) ข้อ C

ถ้าเคยอ่านหนังสือนิทานอีสป เรื่องสุนัขกับเงา ก็คงเข้าใจเรื่องนี้ดี เป็นเรื่องของความโลภอยากได้ แต่ลงเอยด้วยการสูญเสียของซึ่งตนมีอยู่แล้วไปอีกด้วย

คำตอบ (1) C. น่าสนใจที่คำ "greedy"

Greedy -- เป็น adjective มีความหมายที่สื่อแสดงให้เห็นถึงนิสัยอยากกินอยากได้ เช่น

He's not hungry; he's just greedy.

ที่เขากินนั้นมิใช่เพราะเขาหิวแต่เพราะนิสัยอยากกิน

อีกความหมายที่น่าสนใจของคำนี้ “อยากได้มากกว่าส่วนแบ่งหรือสิทธิที่พึงได้” (wanting more than a fair share or more than is right) อย่างที่เราเรียกกันว่าละโมภนั้นแหละ มักจะใช้บอกอาการปรารถนาของคนที่ดินทองคำ (to be greedy for gold) หรือพวกเห่อเกียรติยศชื่อเสียง (to be greedy for fame) พวกบ้าคำสรรเสริญเจริญพร (to be greedy for praise)

เมื่อความอยากได้แสดงออกมาทางตา อย่างที่เรียกว่าเบ่งตาถลน ก็ใช้ greedy ได้เช่น

She looks at shop—windows with greedy eyes.

PARAGRAPHICAL	READING
COMPREHENSION	TEST

Select the best answer of each item in each question.

[ใช้กระดาษปิดคอลัมน์ขวามือก่อนลงมือทำ ควรดูเมื่อทำหมดทุกข้อแล้ว]

1. On December 22, two of Washington's soldiers brought a prisoner to his headquarters. Washington thanked the soldiers, then he gave an order that the prisoner was to be left alone with him. He wanted to question him.

1.1 What order did Washington give?

- A. To leave the prisoner with the soldiers.
- B. To leave the prisoner alone with him.
- C. To put the prisoner in jail
- D. To shoot the prisoner.

prisoner — นักโทษ
headquarter — สำนักงานใหญ่
to give an order — ออกคำสั่ง
jail — คุก

1.2 What does the word jail mean?

- A. box B. cabinet
- C. cage D. prison

2. A patient comes to consult his doctor. He says, "Doctor, I'm very nervous. Every time I sing, tears come to my eyes. What can I do? The doctor replies, "Put cotton in your ears."

2.1 What advice does the doctor give

his patient?

A. Clean your ears.

B. Don't be sad.

C. Don't listen to your own voice.

D. Stop singing.

patient — a person receiving a medical treatment (คนไข้)

consult — seek advice from (ขอคำแนะนำ)

I'm very nervous — ผมว่าวุ่น (กระวนกระวายใจ) อย่างบอกไม่ถูก

2.2 The word **consult** means :

A. avoid helping

B. get help

C. have advice

D. seek advice from

tear — drop of salty water coming from the eye. (น้ำตา)

cotton — สำลี

3. Somboon : How did you spend your New Year holiday, Anong?

Anong : Oh we did all sorts of things. Some cousins of ours from Yala visited us and we had to show them the city, We took them to the Emerald Buddhist temple (Wat Pra Keo), the National Museum and Sanam-Luang. We went to see the movie twice and to the concert once. What did you do?

Somboon : I went to the country to visit my grandparents.

3.1 How did Anong spend her New

Year holiday ?

all sorts of things – หลายสิ่ง หลายประการ

A. She entertained visitors from
out of town.

(เยอะแยะ)

cousin – ลูกพี่ลูกน้อง – ลูกของลุง ลูกของป้า หรือ

B. She read about the concert
and the movie.

ลูกของน้าของอา

– ญาติ (distant relative)

C. She took a trip.

concert – คอนเสิร์ต

D. She went to Yala.

country – ประเทศแต่ในที่นี้หมายถึง ชนบทหรือ

นอกเมือง จะใช้คำว่า countryside หรือ

up country ก็ได้

3.2 The word which means any

distant relative is :

A. aunt B. cousin

grandparents – ปู่ ย่า ตา ยาย

C. parent D. uncle

4. The whistle has just blown and we're on our way, It's very hard for me to realize that in a few days I'll be five hundred miles away from you and from the lovely city of Bangkok.

4.1 Where is the passenger ?

whistle – หु้ดรถไฟ อาจเรียกว่า stream whistle

A. At home.

ถ้าเป็นกริยาหมายถึง เป่าหุ้ด เป่านกหวีด

B. In a car.

ผิวปาก

C. In a plane.

We're on our way – เป็นคำพูดที่กล่าวเมื่อจำ

D. In a train.

ต้องลาจากกันทั้ง ๆ ทั้งสองไม่พึงปรารถนา

4.2 What does the word **realize** mean ?

- A. be fully ambitious of
- B. be fully ambiguous of
- C. be fully anxious of
- D. be fully conscious of

นัก เป็นคำพูดที่กินใจพอสมควร ถ้าพูดแบบไทยก็คงเป็นทำนอง “ถึงเวลาที่เรากำลังกล่าวคำว่า ลาก่อนแก่กันและกัน”
 realize หรือ realise – เข้าใจ(understand) สำนึก (be fully conscious of) อย่างเช่น
 ประโยค—Does he realize his orr yet?
 เขาสำนึกในความผิดของเขาแล้วยัง

ANSWERS

- | | |
|-------|-------|
| 1.1 B | 3.1 A |
| 1.2 D | 3.2 B |
| 2.1 C | 4.1 D |
| 2.2 D | 4.2 D |

จำนวนข้าราชการและพนักงานของรัฐ กับค่าตอบแทนที่ได้รับ

กาญจนา ชัญญะโชโต
กองวิชาการและสอบไล่ สำนักงาน ก.พ.

ในปัจจุบันประเทศไทยอยู่ระหว่างการพัฒนา กิจกรรมทุกอย่างอยู่ในระยะขยายตัว งานในด้านการบริหารก็กำลังขยายตัวเช่นเดียวกับกิจกรรมด้านอื่น ๆ รัฐบาลจึงต้องรับผิดชอบในกิจการต่าง ๆ มากขึ้น จะเห็นได้จากการที่มีหน่วยงานของรัฐเพิ่มขึ้น จำนวนข้าราชการและพนักงานของรัฐย่อมจะต้องเพิ่มขึ้นตาม เพราะกิจการของรัฐนั้น แม้จะจัดขึ้นเป็นองค์การที่สมบูรณ์แบบที่สุด แต่ถ้าทราบโดยังไม่มีคนเข้าประจำหน้าที่เพื่อปฏิบัติกิจการงานต่าง ๆ องค์การเหล่านั้นก็ย่อมจะหาประโยชน์อันใดมิได้ เพราะผลงานต่าง ๆ ย่อมจะไม่เกิดขึ้น โครงการต่าง ๆ ที่วางไว้เป็นอย่างดีก็จะเป็นแต่เพียงแผ่นกระดาษ เพราะโครงการจะมีความหมายก็ต่อเมื่อมีคนเข้าไปดำเนินงาน ดังนั้นคนจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุด คนที่ประจำทำงานในองค์การของรัฐก็คือ “ข้าราชการและพนักงานของรัฐ” นั่นเอง

ปัจจุบันรัฐบาลได้จ้างข้าราชการและพนักงาน (๑) ฝ่ายพลเรือนไว้เป็นจำนวนเกือบ ๕ แสนคน จำแนกตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้

ข้าราชการการเมือง	จำนวน	๑๒๔ คน
ข้าราชการพลเรือนสามัญ	„	๔๙,๘๒๓ „
ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ	„	๘,๓๖๓ „
ข้าราชการครู	„	๓๑,๔๑๕ „
ข้าราชการตุลาการ	„	๖๔๔ „
ข้าราชการตำรวจ	„	๗๖,๓๒๑ „
ข้าราชการมหาวิทยาลัย	„	๘,๒๓๙ „
ข้าราชการอัยการ	„	๔๖๒ „
ข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์	„	๙,๘๑๙ „

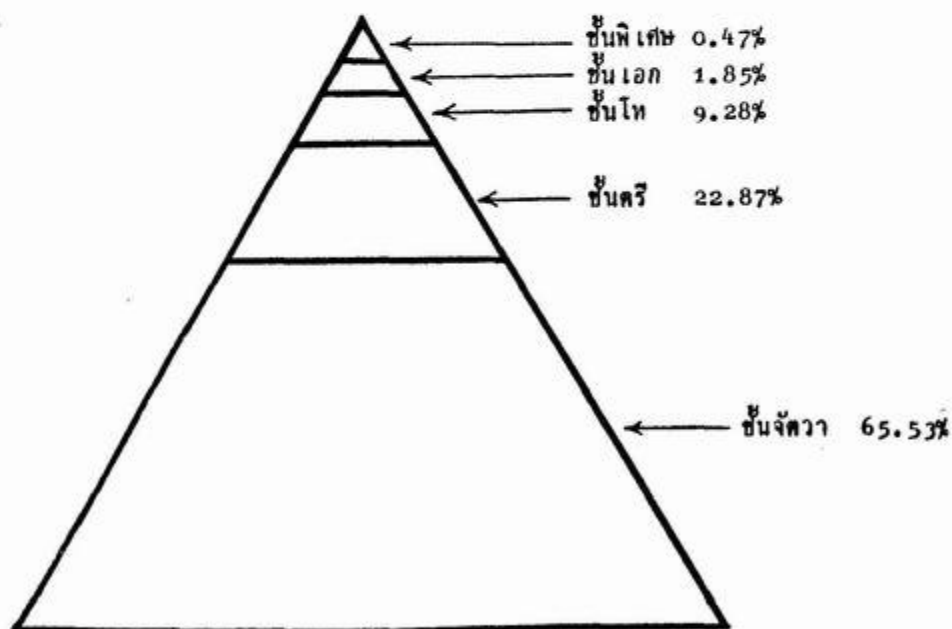
(๑) พนักงานในขั้นนี้ไม่รวมถึงพนักงานในรัฐวิสาหกิจซึ่งมีจำนวนอีกมากมาย

๕๐ จำนวนข้าราชการและพนักงานของรัฐกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน		๑๓๓,๓๑๓ คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๖๑,๑๗๓ ..
พนักงานเทศบาลสามัญ	จำนวน	๑๕,๓๘๓ ..
พนักงานเทศบาลวิสามัญ	..	๔,๒๙๑ ..
พนักงานสุขาภิบาล	..	๓,๙๐๐ ..
รวมทุกประเภท	จำนวน	๘๔๓,๒๗๐ ^๐ ..

ในจำนวนข้าราชการและพนักงานฝ่ายพลเรือนทุกประเภท ปรากฏว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีจำนวนสูงสุด ถึง ๑ แสน ๓ หมื่นกว่าคน คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของข้าราชการทุกประเภท ทั้งนี้เนื่องจากครูประถมศึกษาได้ออนไปรวมอยู่ด้วย ตามพระราชบัญญัติโอนโรงเรียนประถมศึกษาบางประเภทไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๐๙ รองลงมาได้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีประมาณร้อยละ ๒๐ ของข้าราชการทุกประเภท อันดับที่ ๓ ได้แก่ข้าราชการตำรวจซึ่งมีประมาณร้อยละ ๑๗ ของข้าราชการทุกประเภท

แต่ถ้าจำแนกตามชั้น อาจนำจำนวนข้าราชการและพนักงานฝ่ายพลเรือนทั้งหมดมาจำแนกออกตามชั้น และคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ได้ดังนี้



ข้าราชการและพนักงานฝ่ายพลเรือนจำแนกตามชั้น

๑ เป็นจำนวนข้าราชการและพนักงานฝ่ายพลเรือนที่สำรวจในปีงบประมาณ ๒๕๑๒

แต่ถ้าแบ่งออกตามส่วนการปกครอง อาจแบ่งได้ดังนี้คือ

- ๑) ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
- ๒) ข้าราชการและพนักงานสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

จำแนกประเภทได้ดังแสดงด้วย Pile Chart และคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ของข้าราชการแต่ละประเภทได้ดังนี้

ข้าราชการการเมือง ๐.๐๖%

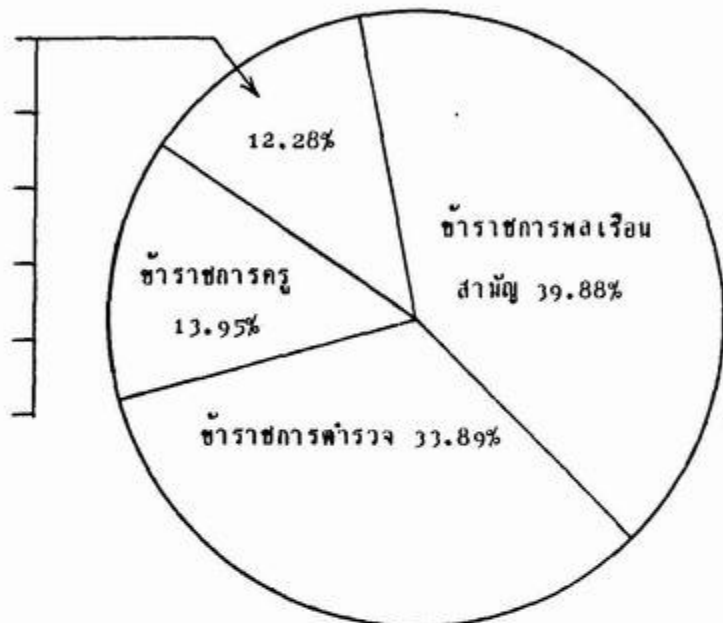
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ๓.๗๑%

ข้าราชการตุลาการ ๐.๒๘%

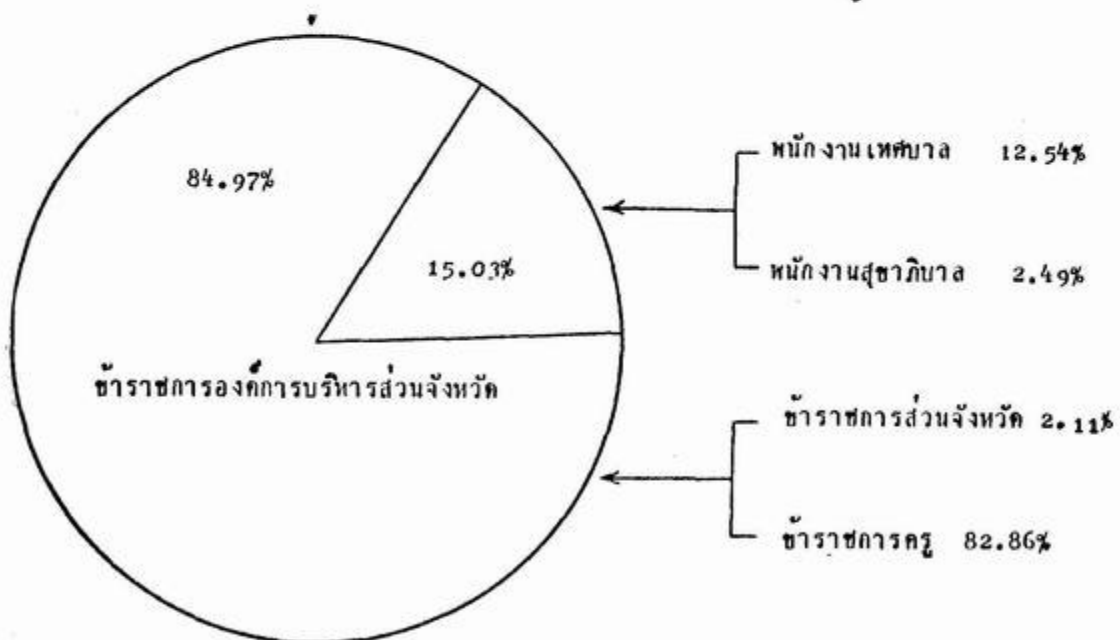
ข้าราชการมหาวิทยาลัย ๓.๖๖%

ข้าราชการอัยการ ๐.๒๑%

ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ๔.๓๖%



ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค



ข้าราชการและพนักงานสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

จะเห็นได้ว่าในจำนวนข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคทั้งหมด ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนสามัญมีจำนวนสูงสุด คือประมาณ ๔๔ % และจำนวนรองลงมาได้แก่ ข้าราชการตำรวจซึ่งมีประมาณ ๓๔ %

ส่วนข้าราชการและพนักงานสังกัดราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนั้น ปรากฏว่าข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีจำนวนสูงที่สุดถึง ๔๓ % โดยประมาณ จำนวนรองลงมาได้แก่พนักงานเทศบาลซึ่งมีประมาณ ๑๓ % (ทั้งนี้ไม่รวมถึงลูกจ้างเทศบาลซึ่งมีจำนวนมาก แต่ไม่อาจจัดหาตัวเลขมาได้)

เมื่อข้าราชการได้ทำงานให้แก่รัฐ รัฐก็ต้องจ่าย ค่าตอบแทน ให้แก่ข้าราชการเป็นการตอบแทนการทำงานของข้าราชการเหล่านั้น ดังได้ทราบแล้วว่ารัฐจ้างข้าราชการและพนักงานไว้เป็นจำนวนหลายแสนคน ดังนั้นค่าตอบแทนที่รัฐต้องจ่ายจึงเป็นจำนวนปีละหลายพันล้านบาท ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นประจำโดยปกติมักจะจ่ายเป็นเดือนที่เราเรียกกันว่า เงินเดือน นอกจากเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับอันเป็นเงินก้อนใหญ่แล้ว รัฐยังได้จ่าย ผลประโยชน์^(๑) เกอกูลอื่นๆ เป็นค่าตอบแทนอีกมากมายหลายอย่าง เป็นต้นว่าเสีย ภาษีเงินได้ ให้ จ่ายค่าเล่าเรียนบุตร จ่ายค่ารักษาพยาบาล ให้เมื่อเจ็บป่วย จ่าย ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เมื่อไปราชการทางไกล จ่ายค่าเช่าบ้าน ให้แก่ ข้าราชการบางคนที่ต้องย้ายไปรับราชการในที่ที่มีภูมิภคานาของตน และเมื่อออกจากราชการ หลัง จากที่รับราชการมานานพอควร ก็จะจ่าย บำเหน็จ หรือ บำนาญให้ เหล่านี้เป็นต้น แต่ค่าตอบแทน ที่จ่ายให้แก่ข้าราชการและพนักงานของรัฐนั้นจะจ่ายให้เท่าเทียมกันทุกคนย่อมไม่ได้ เพราะค่าตอบแทน ที่ได้รับจะมากหรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ รับผิดชอบหรือปริมาณและคุณภาพของงานที่แต่ละ คนทำ โดยทางราชการได้พยายามยึดหลัก “จ่ายเงินเดือนให้คนในอัตราที่เป็นธรรม” หรือ “งาน น้อยเงินน้อย และงานมากเงินมาก” (“Equal Pay for Equal Work”)

เนื่องจากข้าราชการและพนักงานของรัฐมีจำนวนมากหลายแสนคน ในปัจจุบันรัฐบาลจึง ต้องมีการะในการจ่ายค่าตอบแทนเป็นจำนวนไม่น้อย ปรากฏว่าในงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๒ รวมทั้งสิ้น ๒๓,๙๖๐ ล้านบาท รัฐต้องจ่ายเป็น ค่าตอบแทน^(๑) แก่ข้าราชการและพนักงาน เสีย ๙,๔๕๕ ล้านบาท และในจำนวนเงินค่าตอบแทนดังกล่าวได้จ่ายเป็นเงินเดือน^(๒) และค่าจ้าง^(๓)

(๑) หมายถึงเงินเดือน + ค่าจ้าง + เงินช่วยเหลือข้าราชการและพนักงาน

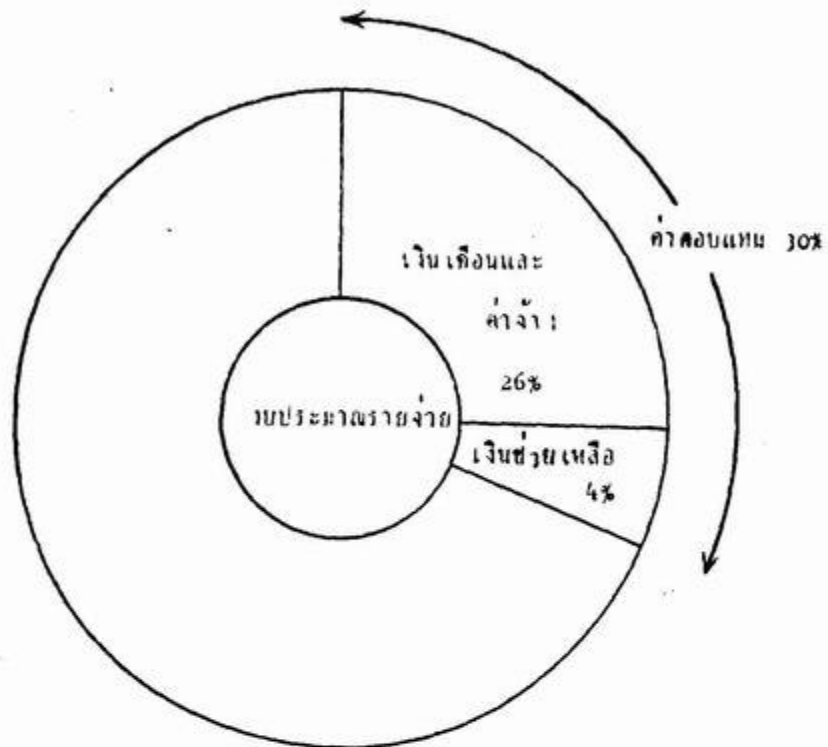
(๒) หมายถึงเงินเดือนของข้าราชการทั่วประเทศ (พลเรือน, ทหาร รวมทั้งรัฐพาณิชย์)

(๓) หมายถึงค่าจ้างประจำรวมกับค่าจ้างชั่วคราวที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

เสีย ๖,๒๙๒ ล้านบาทและจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือ^(๔) หรือผลประโยชน์เกื้อกูลอีกประมาณ ๑,๑๖๓ ล้านบาท

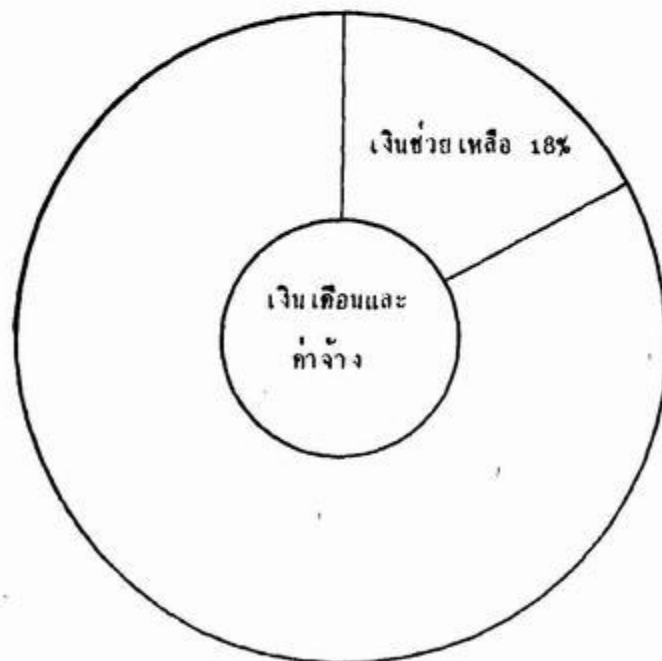
อาจกล่าวได้ว่า ในงบประมาณ ๑๐๐ บาทอย่างน้อย ที่รัฐบาลจะต้องจ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่ข้าราชการและพนักงานเสีย ๓๐ บาท

และในจำนวนเงินค่าตอบแทน ๓๐ บาทได้จ่ายเป็นเงินเดือนและค่าจ้างเสีย ๒๖ บาทและเป็นเงินช่วยเหลือที่เรียกว่าผลประโยชน์เกื้อกูลอีก ๔ บาท (ดูรูปที่ ๑)



รูปที่ ๑

หรือถ้ารัฐบาลจ่ายเป็นเงินเดือนและค่าจ้าง ๑๐๐ บาท ยังได้จ่ายเป็นเงินช่วยเหลือหรือผลประโยชน์เกื้อกูลอีก ๑๔ บาท (ดูรูปที่ ๒)



รูปที่ ๒

(๔) หมายถึงเงินที่รัฐช่วยให้ข้าราชการและพนักงานนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ได้แก่ภาษีเงินได้ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร บำเหน็จ บำนาญ ค่าพาหนะ เป็นต้น

ตามหลักแล้วค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่ข้าราชการและพนักงานควรจะได้สัดส่วนกับค่าครองชีพ คือให้ข้าราชการมีรายได้ที่เป็นตัวเงินเพียงพอที่จะครองชีพและเลี้ยงครอบครัวตามสมควรแก่สภาพได้^(๑) เพื่อให้ข้าราชการมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ของราชการได้เต็มที่ ไม่เป็นกังวลที่จะต้องไปแสวงหาผลประโยชน์ทางอื่น และบางกรณีการหาประโยชน์เช่นนั้นก็อาจกระทำโดยทุจริต หรือโดยการฉ้อราษฎร์บังหลวงต่าง ๆ อันเป็นเรื่องเสื่อมเสียต่อราชการและประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง เพื่อขจัดปัญหาดังกล่าวรัฐบาลก็ได้พยายามปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการให้สูงขึ้น เช่นได้ทำการปรับปรุงเงินเดือนครั้งใหญ่เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๐ โดยปรับเงินเดือนของข้าราชการทุกคนให้สูงขึ้น อันเป็นผลให้เงินเดือนข้าราชการ ขั้นต่ำสุดของข้าราชการชั้นจัตวาเพิ่มจากเดิม ๔๕๐ บาท เป็น ๕๕๐ บาทในปัจจุบัน

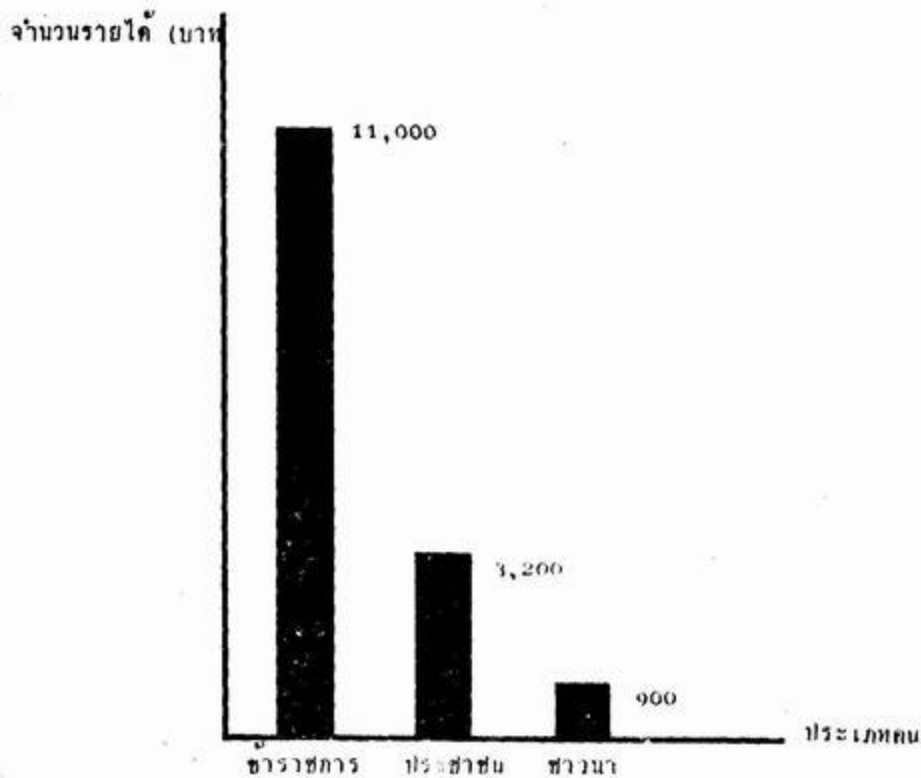
อย่างไรก็ตามรายได้จากทางราชการของข้าราชการไทยในปัจจุบัน โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อยอาจกล่าวได้ว่ายังไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ ทั้งนี้เพราะค่าครองชีพในปัจจุบันได้สูงขึ้นเรื่อย ๆ แต่เงินเดือนหรือรายได้ของข้าราชการมิได้ขึ้นไปตามส่วนสัดกัน^(๒) แต่รัฐบาลไม่อาจจะเพิ่มเงินเดือนให้ได้ดังที่ข้าราชการประสงค์ หรือเพิ่มให้เพียงพอกับค่าครองชีพได้ เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรมรายได้ของประเทศส่วนใหญ่ได้มาจากผลิตผลทางเกษตร ปัจจุบันรายได้นี้ยังคงต่ำกว่ารายจ่ายในการสั่งซื้อสินค้าจากต่างประเทศเป็นอันมาก รัฐบาลจึงไม่อาจเพิ่มงบประมาณรายจ่ายประเภทเงินเดือนได้อีก เพราะอาจเป็นผลให้กระทบกระเทือนฐานะทางการเงินของประเทศได้ และปัจจุบันรัฐบาลก็รับภาระในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ข้าราชการและพนักงานทั้งประเทศไม่ใช่น้อยดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น งบประมาณประเภทค่าตอบแทนคิดเป็นร้อยละ ๓๐ ของงบประมาณรายจ่ายทุกประเภท

แต่ถ้าจะเปรียบเทียบรายได้ (Per Capita Income) ของข้าราชการกับของประชาชนและชาวนาแล้ว จะปรากฏว่าข้าราชการก็ยังมีฐานะดีกว่าประชาชนและชาวนา เพราะรายได้ของข้าราชการสูงที่สุดเมื่อเทียบกับประชาชนและชาวนา

(๑) (๒) คำบรรยายเรื่อง "การกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการ โดย พ.อ. จินดา ณ สงขลา บรรยายในการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคลระดับหัวหน้ากอง ๑๔ ก.ย. - ๑ ต.ค. ๒๕๑๓

กล่าวคือ รายได้ข้าราชการ (๑) เฉลี่ยปีละประมาณ ๑๑,๐๐๐ บาท
 รายได้ประชาชน (๒) เฉลี่ยปีละประมาณ ๓,๒๐๐ บาท
 และรายได้ชาวนา (๓) เฉลี่ยปีละประมาณ ๙๐๐ บาท
 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีรายได้สูงกว่าประชาชนประมาณ ๓ เท่า และสูงกว่าชาวนาถึง
 ๑๒ เท่า

รูปแสดงการเปรียบเทียบรายได้ (ต่อปี) ของข้าราชการประชาชนและชาวนาในบึงบอระเพ็ด ประมาณ ๒๕๑๒



- (๑) จำนวนจากงบประมาณรายจ่ายประเภทเงินเดือนต่อจำนวนข้าราชการทั้งประเทศ
- (๒) จำนวนจากรายได้ประชาชาติต่อจำนวนประชากร
- (๓) จากการสำรวจรายได้ของชาวนาของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ที่มาของข้อมูล: กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
 สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา
 กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ปัญหากฎหมาย ปัญหาคลัง

ปัญหากฎหมาย

ผู้ตอบ.

เสวิมสุข โกวิทวานิช

นิติกรเอก กองวินัยและเรื่องราว

อธิราชย์ เสือวรรณศรี

วิทยากรโท กองระเบียบข้าราชการ

ชนะ อินสว่าง

ผู้ช่วยหัวหน้ากอง กองวินัยและเรื่องราว

ชัยณรงค์ ละออหนอง

หัวหน้าแผนกการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ

สำนักงาน ก. พ.

ตอบสมาชิกจังหวัดหนองคาย

นาย ก. มีวุฒิจบอาชีวศึกษาชั้นสูง สอบคัดเลือกเข้าบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนชั้น จัตวา เมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๒ ในตำแหน่งช่างจัตวา กอง ข, กรม ค. ต่อมา นาย ก. ได้ไปศึกษาเพิ่มเติมที่วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ ฯ จบวิชาชีพชั้นสูง (ต่อจากอาชีวศึกษา ๒ ปี) และได้สอบคัดเลือกเข้าบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๐ ในตำแหน่งช่างตรี กอง ง. กรม ค. เช่นเดียวกันโดยโอนมาและเวลาราชการติดต่อกัน แต่ตำแหน่งนี้เป็นตำแหน่งประจำส่วนภูมิภาค และมีข้าราชการเพียงชั้นจัตวา และชั้นตรีเท่านั้น โดยมีข้าราชการชั้นโทส่วนกลางไปช่วยราชการเป็นหัวหน้าส่วน ต่อมา นาย ก. ได้เลื่อนเงินเดือนจนถึงปัจจุบัน ๑,๒๐๐ บาท ปีงบประมาณ ๒๕๑๔ และมีผลงานมากทั้งปริมาณ และควบคุมเงินเป็นจำนวนมากด้วย อนึ่ง หัวหน้าส่วนดังกล่าว เป็นข้าราชการส่วนกลาง ซึ่งไปช่วยราชการโดยไป ๆ มา ๆ และให้นาย ก. ผู้รักษาราชการแทนเป็นประจำ ขอดถามว่า

ถาม นาย ก. ผู้จะมีทางขอปรับเป็นชั้นโท อันดับ ๑ ชั้น ๑,๓๐๐ บาท ได้หรือไม่ โดยวิธีใด เพราะหัวหน้าส่วนประจำจังหวัดส่วนมากก็เป็นชั้นโทชั้นเอกกันทั้งนั้น และส่วนราชการ

แห่งนี้ก็ไม่มีชั้นโทเป็นของตนเองโดยยืมมาจากกองอื่น ๆ ในกรม ค. จากส่วนกลาง คงกล่าวแล้ว และขอถามอีกข้อว่า ข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาจะเลื่อนชั้นเป็นชั้นตรีโดยการปรับชั้น จะต้อง เงินเดือนเต็มชั้น ๑,๓๐๐ บาท ๔ ปี เป็นประจำแผนกมาแล้ว ๑ ปี รับราชการมาแล้ว ๑๕ ปี แต่ถ้าจบอาชีวศึกษาชั้นสูงมาแล้ว จะย่นเวลาราชการเป็นกปี และข้าราชการชั้นตรีรับราชการ มาแล้วกปี เงินเดือนเท่าไร จึงมีสิทธิสอบเลื่อนเป็นชั้นโทได้ และถ้าจบอาชีพชั้นสูง เช่น นาย ก. จะย่นลงมาเป็นกปี และถ้าจบปริญญาจากมหาวิทยาลัย เหลือกปี แต่ต้องเงินเดือน ๑,๓๐๐ บาท ใช้หรือไม่

ตอบ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ไม่จำเป็นต้องเป็นชั้นโทหรือชั้นเอกทุกแห่ง ทั้งนี้ แล้วแต่ปริมาณและคุณภาพของงาน แต่การขอปรับเป็นชั้นโทนั้น จะต้องมียศเงินเดือนถึง ๑,๓๐๐ บาทแล้ว จึงจะเสนอให้ ก.พ. พิจารณาได้

การขอปรับอัตราเงินเดือนเป็นชั้นสูงขึ้น มีหลักเกณฑ์กว้าง ๆ ดังนี้

๑. ปรับจากชั้นจัตวาเป็นชั้นตรี ผู้ขอปรับจะต้องได้รับเงินเดือน ๘๕๐ บาทแล้ว
๒. ปรับจากชั้นตรี เป็นชั้นโท ผู้ขอปรับจะต้องได้รับเงินเดือน ๑,๓๐๐ บาทแล้ว
๓. ปรับจากชั้นโทเป็นชั้นเอก ผู้ขอปรับจะต้องได้รับเงินเดือน ๒,๗๕๐ บาทแล้ว

สำหรับการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นจากชั้นตรีเป็นชั้นโทนั้น มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ กำหนดเกี่ยวกับอายุราชการไว้ว่า ต้อง เป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี หรือเป็นข้าราชการที่ ก.พ. เทียบไม่ต่ำกว่าชั้นตรีมาแล้วเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า ๓ ปี แต่กำหนดเวลา ๓ ปี ให้ลดเป็น ๑ ปี สำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตร ซึ่ง ก.พ. เทียบได้ ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนปัญหาที่ว่า ข้าราชการพลเรือนชั้นตรีต้องได้รับเงินเดือนเท่าใดจึงจะมีสิทธิ สอบเลื่อนชั้นเป็นชั้นโทนั้น มีมติคณะรัฐมนตรีที่ สร. ๐๔๐๓ / ว. ๑๑๗ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๑๐ ว่าไม่ต้องกำหนดอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนที่จะสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นไว้ แต่การเสนอขอเลื่อนข้าราชการชั้นตรีผู้ที่สอบคัดเลือกได้ขึ้นเป็นชั้นโท ตามความในมาตรา ๕๔ วรรคสอง ให้เสนอขอเลื่อนข้าราชการพลเรือนชั้นตรี ผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอันดับ ๒ ชั้น ๑,๒๐๐ บาท

สำหรับการเลื่อนข้าราชการพลเรือน ชั้นจัตวาขึ้นเป็นชั้นตรีโดยการคัดเลือกตาม มาตรา ๕๗ วรรคสองนั้น กฎหมายมิได้บัญญัติให้ลดเวลาราชการสำหรับผู้ได้รับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ตอบสมาชิกเลขที่ ๔๕/๒๕๐๓

ถาม นาย ก. เคยรับราชการเป็นพนักงานเทศบาลวิสามัญมาแล้ว ๒ ปี แล้วลาออกเพื่อไป ประกอบอาชีพอื่น ต่อมา นาย ก. สอบแข่งขันเข้าเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวาในกรม ข. ได้ และยังรับราชการอยู่จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา ๓ ปี ได้รับเงินเดือนชั้นจัตวาอันดับ ๒ ขั้น ๖๔๐ บาท จะขอนับวันราชการในตอนที่เป็นพนักงานเทศบาลวิสามัญรวมเพื่อประโยชน์ในการสอบแข่งขันข้าราชการพลเรือนชั้นตรีได้หรือไม่

ตอบ ผู้ตอบมีความเห็นว่า นับเวลาราชการที่ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลวิสามัญ รวม กับเวลาราชการขณะดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา เพื่อประโยชน์ในการสมัคร สอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นตรีได้ครับ

ตอบสมาชิกจังหวัดเชียงใหม่

ถาม ในเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๐๗ กรม ก. ได้แต่งตั้ง นายโต ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นจัตวา ตำแหน่งเสมียนพนักงาน ให้ดำรงตำแหน่งประจำแผนก (จัตวา) เพื่อเลื่อนเป็น ชั้นตรีภายหลังจากรับ ๑ ปีแล้ว ตามนัยมาตรา ๕๗ วรรค ๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๗ ต่อมาในเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๐๘ นายโต ได้ลาออกจาก ราชการ กรมจะแต่งตั้งเสมียนพนักงานอีกคนหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งประจำแผนก (จัตวา) ที่ว่าง อยู่ได้หรือไม่

ตอบ ก.พ. ได้เคยพิจารณาเรื่องนี้แล้ว ลงมติว่า เดิมก่อนปี พ.ศ. ๒๕๐๗ นั้น กรมอาจ แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประจำแผนก (จัตวา) ได้เมื่อครบ ๑ ปีแล้ว จึงจะขอให้ ก.พ. กำหนดเป็นประจำแผนก (ตรี) ได้ ต่อมาเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๐๗ ก.พ. ได้มีหนังสือเวียนแจ้ง ไปว่า ต่อไปกรมจะแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประจำแผนก (จัตวา) จะต้องให้ ก.พ.

พิจารณาคำวินิจฉัยมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ก่อนเมื่อครบ ๑ ปีแล้ว จึงออกคำสั่งเลื่อนขั้นได้ สำหรับคำถามข้างต้นถือว่าประจำแผนก (จัดว่า) ที่แต่งตั้งให้นายโตดำรงตำแหน่งนั้น ยังมีได้ผ่านการพิจารณาของ ก.พ. ตามนัยมาตรา ๒๔ ฉะนั้นเมื่อว่างลงก็ต้องกลับสภาพเป็นเสมียนพนักงานตามเดิม.

ตอบสมาชิกจังหวัดพระนคร

ถาม ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ มาตรา ๔๔ บัญญัติไว้ว่า “ การลงโทษไล่ออกนั้น จะกระทำได้เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใด กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ทั้งระบุไว้ต่อไปนี้ (ก) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาให้ถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ที่ไม่เสียหายแก่ราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน (ข)..... ฯลฯ ” นั้นผมเข้าใจว่าข้าราชการพลเรือนที่ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกในคดีความผิดที่เป็นลหุโทษหรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ไม่เข้ากรณีที่จะลงโทษไล่ออกได้ ดังนั้นถ้าข้าราชการพลเรือน ข้าราชการโดยประมาทชนคนตาย ถูกดำเนินคดีอาญาศาลพิพากษาลงโทษจำคุก ๑ ปี คดีถึงที่สุดแล้วโดยศาลไม่รอการลงโทษให้ด้วยผู้นั้นจึงต้องถูกจำคุก ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการสั่งลงโทษไล่ออกก็ไม่ได้ เพราะไม่เข้าลักษณะตามมาตรา ๔๔ (ก) เนื่องจากเป็นความผิดอันได้กระทำโดยประมาท และจะว่าการกระทำโดยประมาทนั้นเป็นความผิดทางวินัยตามมาตรา ๔๔ (ข) ฐานประพฤติด้อยอย่างร้ายแรงก็คงไม่ได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะทำอย่างไร

ตอบ ความเข้าใจของคุณถูกต้องแล้วครับ กรณีเช่นนี้ย่อมถือไม่ได้ว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ มาตรา ๔๔ (ก) หรือ (ข) ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการไม่ได้ นอกจากนั้นการต้องรับโทษจำคุก ไม่อาจไปปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ๑ ปี นั้น จะถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลสมควรอันเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัด

แจ้งตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๙ (พ.ศ. ๒๔๙๗) ก็ไม่ได้เช่นกัน เพราะผู้นั้นมิได้ละทิ้งหน้าที่ราชการแต่อย่างใด หากแต่ไม่มีอิสรภาพที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ เนื่องจากถูกเขาเอาตัวไปจองจำไว้ อย่างไรก็ตามก็พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ ได้บัญญัติทางออกสำหรับกรณีเช่นนั้น ไว้ในมาตรา ๓๙ คือ ถ้าข้าราชการพลเรือนผู้ใดต้องรับโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ผู้บังคับบัญชาผู้ที่มีอำนาจจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการก็ได้ แต่การสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๓๙ ไม่ใช่เป็นการลงโทษทางวินัย ภายหลังเมื่อผู้นั้นพ้นโทษออกมาแล้ว จะขอกลับเข้ารับราชการใหม่ก็ได้ ไม่ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติแต่อย่างใด



บิน ไปก่อน แล้วผ่อน ทีหลัง

บริการใหม่สุดของ แอร์อินเดีย ที่จะนำท่านไปทุกหนทุกแห่ง
อย่างสบายใจ และเป็นกันเองที่สุด

ท่านที่สนใจติดต่อสอบถามได้ที่ **แอร์อินเดีย**



สำนักงานเลขที่ 287 ถนนสีลม พระนคร โทร. 38956-59 38950 33558 36685 30117

ปัญหาคลัง

ผู้ตอบ

วิเชียร ไม่เรียง

รองอธิบดี

สนิท เกษะศิริ

เลขานุการกรม

เฉลิมชัย วสันนท์

นิติกรพิเศษ

ประภัสร์

พุทธพงษ์

หัวหน้าแผนกการเจ้าหน้าที่

แสงอาทิตย์ ชุนนาค

หัวหน้าแผนก .

กองบำเหน็จบำนาญ

ก ร ม บั ญ ชี ก ล ำ ง

ตอบสมาชิกเลขที่ ๖๓๘

ถาม นาย ก. ข้าราชการพลเรือนสามัญตาย นาง ข. เป็นภรรยา และ ต.ญ.ค. เป็นบุตร จึงได้รับบำนาญตกทอดตลอดมา ต่อมา มีผู้รับ ต.ญ. ค เป็นบุตรบุญธรรม (จนถึงขณะนี้ ต.ญ.ค. ยังไม่บรรลุนิติภาวะ) อยากทราบว่า ต.ญ.ค. จะยังมีสิทธิได้รับบำนาญปกติของนาย ก. เดิมที่ตายหรือไม่

ตอบ ยังมีสิทธิได้รับบำนาญตกทอดครับ

ตอบสมาชิกเลขที่ ๗๕๓

ถาม ข้าพเจ้าเป็นทหารเกณฑ์ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๔๘๔ และได้ปลดปล่อยเมื่อ ๑ มิถุนายน ๒๔๘๔ ในระหว่างที่เป็นทหารประจำการอยู่นั้น ได้ออกปฏิบัติการคือ ไปรับมอบดินแดนที่เสียมราชพระตะบอง และรัฐตรังกานู กลันตัน ไทรบุรี ต่อมาได้ถูกระดมพลเข้าไปรับราชการทางทหารอีก ระยะนี้ ได้มีการเคลื่อนกำลังเข้าไปอยู่จังหวัดลพบุรีเป็นการชั่วคราว

บัดนี้ ข้าพเจ้ารับราชการอยู่กระทรวงสาธารณสุข และได้บรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๔๘๔ จึงเรียนถามมาเพื่อขอทราบวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับอายุราชการทางทหารของกระทรวงกลาโหมเพื่อลงแบบ ส.

ตอบ เวลาตอนเป็นทหารต้องทำแบบ ส. ส่งไปให้กระทรวงกลาโหมตรวจสอบและรับรอง โดยปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ ๑๘๑๕๖ (บบน) ๒๕๐๖ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม

๒๕๐๖ ในระเบียบการขอรับบำเหน็จบำนาญ ฯ ที่กรมบัญชีกลางได้จัดพิมพ์เป็นเล่มส่งให้หน่วยราชการต่าง ๆ เพื่อสะดวกแก่การปฏิบัติแล้วนั้น

ตอบสมาชิกจังหวัดลพปาง

ผมมีความสงสัยเกี่ยวกับพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพราะอายุราชการของผมใกล้เกษียณเต็มที่แล้ว จะค้นหาคำ พ.ร.บ. ก็หลายฉบับค้นไม่ได้ จึงขอเรียนถามมาเพื่อเป็นความรู้ดังต่อไปนี้

ถาม (๑) เดือนที่เคยลาอุปสมบท และไม่ได้รับเงินเดือน การคำนวณบำเหน็จบำนาญ เดือนนั้นจะต้องถูกตัดหรือไม่

ตอบ เวลาตอนที่ลาโดยไม่ได้รับเงินเดือน ไม่นับเป็นเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ

ถาม (๒) บำนาญตกทอด ถ้าผู้มีสิทธิได้รับเช่นมารดาภรรยา ถึงแก่กรรมหมดแล้ว ใครจะเป็นผู้ได้รับ

ตอบ ถ้ามารดา ภรรยา ถึงแก่กรรมก่อนผู้ตาย บิดากับบุตร ซึ่งมีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับบำนาญตกทอดเป็นผู้มีสิทธิได้รับ ถ้าบิดามารดา ภรรยาและบุตรถึงแก่กรรมก่อนผู้ตาย บุคคลที่เจ้ากระทรวงพิจารณาเห็นว่ามีหลักฐานแสดงได้ว่าเป็นผู้อุปการะผู้ตายอยู่ หรือเป็นผู้ อยู่ในความอุปการะของผู้ตาย เป็นผู้มีสิทธิได้รับ

ถาม (๓) ถ้าบุตรจะได้รับ แต่บุตรก็บรรลุนิติภาวะแล้ว บำนาญตกทอดจะเป็นอันพับไปหรืออย่างไร

ตอบ ถ้าทายาทของผู้ตายมีเพียงบุตร แต่อายุไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับบำนาญตกทอด และผู้ตายมีผู้อุปการะหรือมีผู้ อยู่ในความอุปการะ ผู้อุปการะหรือผู้ อยู่ในความอุปการะเป็นผู้มีสิทธิได้รับ ถ้าผู้ตายไม่มีทายาท และไม่มีผู้อุปการะ หรือผู้ อยู่ในความอุปการะ ก็เป็นอันไม่มีผู้ ได้รับบำนาญตกทอด

ถาม (๔) เงินบำนาญตกทอดมีเกณฑ์จ่ายให้ผู้รับตามส่วนอย่างไร ถ้ามารดาถึงแก่กรรม ส่วนของมารดาจะตกเป็นของภรรยาหรือบุตรหรือไม่ และในทำนองเดียวกัน ถ้ามารดาและภรรยาถึงแก่กรรมก่อนผู้รับบำนาญ บุตรจะได้รับบำนาญตกทอดทั้งหมดหรือจะได้แค่ส่วนของบุตร

ตอบ เกณฑ์จ่ายบำนาญตกทอดมีดังนี้

- ๑) บุตรได้รับ ๒ ส่วน ถ้ามีบุตรตั้งแต่ ๓ คนขึ้นไป ให้ได้รับ ๓ ส่วน
- ๒) สามีหรือภริยาได้รับ ๑ ส่วน
- ๓) บิดา มารดา หรือบิดา หรือมารดา ได้รับ ๑ ส่วน

ถ้ามารดาถึงแก่กรรมไปก่อน ก็แบ่งบำนาญตกทอดทั้งหมดให้กับผู้มีสิทธิตามส่วนที่จะได้รับ ถ้าทายาทมีเพียงบุตรคนเดียว บำนาญตกทอดทั้งหมดก็จ่ายให้แก่บุตรแต่เพียงผู้เดียว

ตอบสมาชิกเลขที่ ๓๐๘๘

ถาม ตามวารสารข้าราชการ ปีที่ ๔ เล่ม ๑ เดือนมกราคม ๒๕๐๒ ที่ว่า ประกาศใช้กฎอัยการศึกที่มีผลใช้ในการคำนวณเวลาราชการเพียง ๓ ครั้งเท่านั้น ผมสงสัยว่า เมื่อครั้งสงครามมหาเอเชียบูรพา ประกาศใช้กฎอัยการศึก (ครั้งที่ ๓) เมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๔๘๔ เวลา ๒๐.๔๕ น. ถึงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๔๘๕ เวลา ๐๖.๐๐ น. รวม ๑,๕๐๔ วัน ในระหว่างนี้ ผมเป็นนายตรวจสรรพสามิตประจำจังหวัดปทุมธานี ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ป้องกันภัยทางอากาศ โดยได้รับหนังสือแต่งตั้งจากกระทรวงกลาโหม เป็นเจ้าหน้าที่ป้องกันภัยทางอากาศ พร้อมเครื่องหมาย ปลอกสรวมแขนในหน่วยสื่อสาร (แต่หนังสือและปลอกสรวมแขนหายหมด) เหลือแต่คำสั่งแต่งตั้ง ผมจะมีสิทธิได้เวลาทวีคูณหรือไม่ ถ้าได้จะปฏิบัติอย่างไร

ตอบ เวลาทวีคูณสำหรับผู้ซึ่งกระทำหน้าที่ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด เป็นหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมที่จะพิจารณาว่าผู้ใดจะมีสิทธิได้นับเวลาทวีคูณตั้งแต่เมื่อใดถึงเมื่อใด จึงต้องให้เจ้าหน้าที่คนสังกัดตรวจสอบ และรับรองเวลาทวีคูณตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด แล้วส่งให้กระทรวงกลาโหมออกหนังสือรับรองเป็นทางการอีกชั้นหนึ่ง

ตอบสมาชิกเลขที่ ๑๓๒๘

เนื่องด้วยผมมีความสงสัย เกี่ยวกับเวลาราชการตอนถูกเกณฑ์เป็นทหารประจำการตามบัญชีรายชื่อ ที่ ศธ. ๒๓๔๖๙/๒๕๐๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๐๒ ข้อ ๑ ถูกเกณฑ์เป็นทหารหรือตำรวจก่อนเข้ารับราชการ

เดิมสมณูกเกณฑ์เข้ารับราชการทหารประจำการเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๔๘๔ ครบกำหนดปลดเป็นกองหนุนชั้นที่ ๑ ประเภทที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๔๘๖ แต่ทางราชการยึดการปลด คงได้รับการปลดปล่อยกลับภูมิลำเนา เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๔๘๙ และได้ในวันเวลาราชการทวิคูณในกรณีสงครามมหาเอเชียบูรพา ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๔๘๕ ถึง วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๔๘๘ ซึ่งได้ให้ทางกระทรวงกลาโหมตรวจสอบ และรับรองเวลาราชการทวิคูณให้แล้ว

หลังจากการปลดปล่อยรับราชการทหารแล้ว สมสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจิตวาของกรมชลประทานได้ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเสมียนแผนกชลประทานรังสิตได้ กองชลประทานหลวง เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๔๘๙ ต่อมา ได้โอนมารับราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๔๙๑ จนถึงปัจจุบัน จึงขอเรียนถามว่า

ถาม (๑) เวลาราชการตอนที่รับราชการทหารประจำการ นับรวมกับเวลาราชการตอนที่รับราชการพลเรือนได้หรือไม่ ตามนัยหนังสือที่ ศธ. ๒๓๔๖๙/๒๕๐๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๐๒ ข้อ ๑ ถูกเกณฑ์เข้าเป็นทหารหรือตำรวจก่อนเข้ารับราชการ และรวมนับเวลาราชการทวิคูณได้หรือไม่ ถ้านับเวลาเป็นทหารกองประจำการและเวลาที่ทวิคูณด้วย รวมกันทั้งหมดกับ

ตอบ เวลาตอนเป็นทหาร นับรวมกับเวลาตอนที่รับราชการพลเรือนได้ ถ้าขึ้นทะเบียนทหารกองประจำการ เมื่อ ๑๕ มิถุนายน ๒๔๘๔ เวลาตอนเป็นทหารรวมกับเวลาที่ทวิคูณ กรณีสงครามมหาเอเชียบูรพา ประมาณ ๘ ปี ๕ เดือน ๒๓ วัน

ถาม (๒) เวลาราชการที่รับราชการพลเรือนตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๔๘๙ จนถึงปัจจุบัน รวมทั้งหมดกับ ถ้าวรวมกับเวลาราชการตามนัย ข้อ (๑) แล้ว จะมีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ รวมทั้งหมดกับ

ตอบ เวลาราชการตอนรับราชการพลเรือน ตั้งแต่ ๑ มีนาคม ๒๔๘๙ จนถึงสิ้นเดือนตุลาคม ๒๕๐๓ ประมาณ ๒๔ ปี ๘ เดือน รวมกับเวลาใน (๑) จะมีเวลาราชการประมาณ ๓๓ ปี ๑ เดือน ๒๓ วัน

ถาม (๓) เวลาราชการของคุณทั้งหมด ๓ ครั้ง มีเวลากี่ปี ถ้าจะรวมกับเวลาตามนี้ (๑) และ (๒) แล้ว จะมีเวลาราชการทั้งหมดรวมกับ (ยังไม่ได้หักวันลา)

ตอบ เวลาที่คุณกรณีกฎการศึกษา ๓ ครั้ง ประมาณ ๗ ปี รวมเป็นเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญทั้งสิ้นประมาณ ๔๐ ปีเศษ

ถาม (๔) ปัจจุบันได้รับเงินเดือน ๑,๘๐๐ บาท ถ้านับเวลาราชการทั้งหมดแล้ว จะได้รับบำเหน็จเท่าใด

ตอบ จะได้รับบำเหน็จประมาณ ๗๒,๐๐๐ บาท

ถาม (๕) จะได้รับบำนาญเดือนละเท่าไร

ตอบ ประมาณเดือนละ ๑,๔๔๐ บาท



เอสโซ่ เคารพในความจงรัก
ภักดีที่บุคคลพึงมีต่อประเทศชาติ
และนโยบายของ**เอสโซ่**ก็คือ การมุ่งที่จะ
พัฒนาพนักงานคนไทยให้มีความรู้ความสามารถ
ในอุตสาหกรรมน้ำมันให้มากยิ่งขึ้น เพื่อรับใช้
ชาติบ้านเมืองต่อไป.



บริษัท เอสโซ่แอสตอนดาร์ตประเทศไทย จำกัด
บริษัท เอสโซ่ เคมี ประเทศไทย จำกัด
179 ถนนเตโช/สุรวงศ์, พระนคร โทร. 37080-92



ข่าวข้าราชการ

ข่าวการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคล

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดให้มีการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคลระดับหน้กกองขึ้น ตั้งแต่วันที่ ๑๔ กันยายน— ๗ ตุลาคม ๒๕๑๓ ณ ห้องฝึกอบรม สำนักงาน ก.พ. วัดประสงฆ์ของการประชุมดังกล่าว เพื่อที่จะ

๑. แลกเปลี่ยนความเห็นทางด้านปฏิบัติการ รวมทั้งหาทางตกลงในแนวทางปฏิบัติ
๒. เพิ่มพูนและแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการบริหารงานบุคคล
๓. ให้สามารถเป็นที่ปรึกษาด้านการงานบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาได้
๔. ให้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการและวิธีการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ ที่นำมาใช้ใน

ราชการพลเรือน

หัวข้อเรื่องที่นำมาประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันนั้น ล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องสำคัญและเป็นที่น่าสนใจของข้าราชการพลเรือนทั่วไปอย่างยิ่ง คือ

- การบริหารงานบุคคลกับการพัฒนาประเทศ
(นำลงพิมพ์ในวารสารข้าราชการ ฉบับเดือนกรกฎาคม ๒๕๑๓ แล้ว)
- หน้าที่และบทบาทของเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลในหน่วยงาน
- การวางแผนกำลังคนและการจัดอัตรากำลัง
- การจำแนกตำแหน่ง
- การสรรหา การคัดเลือกคนเข้าทำงาน
- การขออนุมัติเกี่ยวกับตำแหน่ง
- การพิจารณาเกี่ยวกับลูกจ้างในราชการพลเรือนไทย
- การกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการ
- สวัสดิการของข้าราชการ

- การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง
- มาตรฐานการทำงานและการพัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการ
- วินัยข้าราชการ
- การจัดระบบงานการเจ้าหน้าที่
- ทำหน้าที่ในการปฏิบัติราชการ

วิธีการที่ใช้ในการประชุมครั้งนี้ เป็นการบรรยายและอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิในด้านการบริหารงานบุคคลจากส่วนราชการต่าง ๆ รัฐวิสาหกิจ องค์การธุรกิจเอกชน และผู้เข้าร่วมประชุม มีการประชุมกลุ่ม (Group Discussion) ตลอดจนรายงานการประชุมกลุ่ม โดยให้แต่ละกลุ่มเสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ทั้งหมดตามหัวข้อเรื่องที่ได้มีการประชุมกลุ่มกัน

ผู้ที่เข้าร่วมประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคลระดับหัวหน้ากองครั้งนี้ประกอบด้วยหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ เลขาธิการกรมหัวหน้ากองกลางและข้าราชการชั้นเอกจากกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ จำนวน ๔๒ ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | | | |
|------------------|------------------|---|--------------------|
| ๑. นายกระเงิน | สิงห์เสนี | เลขานุการ | การพลังงานแห่งชาติ |
| ๒. นายกำจัด | กีพานิช | เลขานุการกรม | กรมประชาสัมพันธ์ |
| ๓. นายกิตติพันธ์ | กาญจนพิพัฒนกุล | เศรษฐกรเอก | กรมวิเทศสหการ |
| ๔. ร.ต.ต. โกวิท | วงศ์พานิช | นิติกรเอก | กรมพัฒนาที่ดิน |
| ๕. เรืออากาศโท | ขุนโสวณัฎเณอากาศ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ | พระคลังข้างที่ |
| ๖. นายกรรชิต | นาคสวัสดิ์ | เลขานุการกรม | กรมปศุสัตว์ |
| ๗. น.ส. จามตา | บุษปวนิช | เลขานุการสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา | |
| ๘. นายจำนงค์ | ทองปะเสริฐ | รักษาการตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานฝ่ายวิชาการราชบัณฑิตยสถาน | |
| ๙. นายจำนง | ธาร์ลาก | เลขานุการสำนักผังเมือง | |
| ๑๐. นายจินดา | อัคระนันท์ | เลขานุการโท (ชั้น ๑) กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการต่างประเทศ | |

๑๑.	นายเจตย์ .	จารุจินดา	หัวหน้ากองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
๑๒.	นายเจริญ	แจ่มปฐม	หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ กรมไปรษณีย์โทรเลข
๑๓.	นายเจริญ	สุขวิบูลย์	เลขานุการกรม กรมพลศึกษา
๑๔.	นางเจริญศรี	ศรีเนาวรัตน์	เลขานุการกรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
๑๕.	ดร.เฉลิมศักดิ์	นากสวาสดี	เลขานุการกรม กรมการค้าภายใน
๑๖.	นายชเนนทร์	นาคะสุวรรณ	เลขานุการกรม กรมการสนเทศ
๑๗.	นายชวลิต	ชินพันธุ์	เลขานุการกรม กรมส่งเสริมการเกษตร
๑๘.	นางชุชีพ	วัฒนศิริโรจน์	เลขานุการสำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ
๑๙.	ร.อ. เชิด	รุ่งอุทัย ร.น.	เจ้าพนักงานตรวจท่าชั้น ๑ กรมเจ้าท่า
๒๐.	นายเชื้อม	วาศภูมิ	หัวหน้ากองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร
๒๑.	นายเติม	ทองสุกโชติ	เลขานุการกรม กรมการพัฒนาชุมชน
๒๒.	นายถวิล	ชาติสุวรรณ	หัวหน้ากองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงเศรษฐกิจ
๒๓.	นายถวิล	โตนวล	เลขานุการกรม กรมเศรษฐกิจสัมพันธ์
๒๔.	นายไถง	อัครเสนา	เลขานุการสำนักงานสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ
๒๕.	นายทวี	จงพานิช	นายช่างเอก กองฝึกอบรม กรมทางหลวง
๒๖.	นายทวี	นิโครธานนท์	เลขานุการกรม กรมสหกรณ์ที่ดิน
๒๗.	นายทองเปลว	เงินชุกสิน	เลขานุการกรม กรมธนารักษ์
๒๘.	นายทองพูน	ศุขกลีกร	เลขานุการสำนักงาน ก.ส.อ.
๒๙.	ดร. ธนู	แสงวงศ์ศักดิ์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียง— เหนือ กรมอาชีวศึกษา
๓๐.	น.ท. ชำรง	กิตติสิน ร.น.	เลขานุการกรม กรมอู่ศูนย์วิทยา

๓๑. ดร. บัณฑิต ศรีจันทร์พานิช หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
๓๒. นายประจวบ อุดมศิลป์ เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เพื่อกิจการอุตสาหกรรม
๓๓. นายประชา เสนะวงศ์ เลขาธิการกรม กรมสรรพสามิต
๓๔. น.อ. ประทีป ประทีปจินดาร น. เลขาธิการกรม กรมแรงงาน
๓๕. นายประสพ สิมทองขาว เลขาธิการกรม กรมกลากรรม
๓๖. นายปรามไทย์ อินทรารณ หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ กรมราชทัณฑ์
๓๗. นายปริญ แกมนิล หัวหน้ากองควบคุมการเงิน กรมโรงงานอุตสาหกรรม
๓๘. นายเป็นนิตย์ สาตราภัย หัวหน้ากองกลาง สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา
๓๙. นายเปลื้อง ตรงคำสัตย์ หัวหน้ากองกลาง สำนักราชเลขาธิการ
๔๐. นายไพฑูรย์ อินทาทย์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองนิติธรรม สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
๔๑. นายมนุ สนิธิพันธ์ หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย
๔๒. นายมงคล ศรีไพรวรรณ หัวหน้ากองกลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๔๓. นายยุทธ สุนทรสารทูล อาจารย์เอกวิทยาลัยวิชาการศึกษา กรมการฝึกหัดครู
๔๔. นายระดับ บัณฑุสกันธ์ เลขาธิการกรม กรมป่าไม้
๔๕. นางรัตนา สีสะหุต เลขาธิการสำนักงานพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ
๔๖. นายเรือง ปาริณัตต์กุล เลขาธิการกรม กรมทะเบียนการค้า
๔๗. น.ส. ลลิต หัตถนาพลพิณจ เลขาธิการกรม กรมวิทยาศาสตร์
๔๘. น.ส. ลักษณะ วงศาโรจน์ เลขาธิการกรม กรมอัยการ
๔๙. นายลาภ ธรรมครองอาตม์ เลขาธิการกรม กรมการข้าว
๕๐. นายเลย จันจักร เลขาธิการกรม กรมศิลปากร

๗๐ ข้าราชการการ

๕๑. นายวนพ	ลิขิตวรรณการ	เลขานุการกรม กรมตรวจบัญชีสหกรณ์
๕๒. นายวิเชียร	คารายน	อาจารย์อิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทยกรมวิสามัญศึกษา
๕๓. นายเวชชภักดิ์	สุขสุเมธ	เลขานุการกรม กรมโยธาเทศบาล
๕๔. นายสง่า	จันทองสก	เลขานุการกรม กรมการขนส่งทางบก
๕๕. นายสนิท	เกษะศิริ	เลขานุการกรม กรมบัญชีกลาง
๕๖. นายสมภพ	จันทะประภา	เลขานุการกรม การทรัพยากรธรณี
๐๗. นายสวัสดิ์	วัฒนฐานะ	เลขานุการกรม กรมการค้าต่างประเทศ
๕๘. นายสว่าง	เจริญวัย	ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ
๕๙. นายสายบัว	พุ่มแดง	เลขานุการสำนักงาน ก.พ.
๖๐. นายสำเริง	ศรีสวัสดิ์	เลขานุการกรม กรมชลประทาน
๖๑. นายสิริวัฒน์	วิเศษศิริ	หัวหน้ากองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๖๒. นายสุข	จันทระเจริญ	เลขานุการกรม กรมสหกรณ์พาณิชย์และชนกิจ
๖๓. นางสาวมัลย์	จารุจินดา	เลขานุการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
๖๔. น.ส. สุกนธ์	กาญจนาลัย	เลขานุการสำนักงานวิชาการและวางแผน
๖๕. นายสุคนธ์	ศรีโชติ	หัวหน้ากองกลาง สำนักงานงบประมาณ
๖๖. นายสุชาติ	ธรรมมงคล	รักษาการหัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน
๖๗. นายสุนิตย์	รัตนกุล	หัวหน้ากอง ๑ กรมประมงชลประทาน
๖๘. นายสุรินทร์	ชัชวาลย์	ประจำกรมการปกครอง
๖๙. นายสุวรรณ	ชาญวิทยา	เลขานุการกรม กรมสามัญศึกษา
๗๐. นางสาวนพรี	สุวิปกิจ	วิทยาการเอก สำนักงานสภาวิจัยแห่งชาติ

๗๑.	ร.ต. เสถียร	เมืองแมน	สารวัตรสุลการเอก กรมสุลการ
๗๒.	นายเสมอ	สินธุนาคร	เลขานุการสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
๗๓.	นายโสภณ	วีระพัฒน์	หัวหน้ากองการข่าวและพิธีการขนส่งทางอากาศ กรมการบินพาณิชย์
๗๔.	ร.อ. อุดม	รัตนานนท์	เลขานุการกรม กรมการศาสนา
๗๕.	นายอัมพร	จันทร์วิจิตร	หัวหน้ากองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
๗๖.	นายอุดม	ทดแทนคุณ	หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสัมพันธ์
๗๗.	นายอุดม	ศิระสวัสดิ์	เลขานุการกรม กรมวิชาการ
๘๘.	ร.ต. อุดม	อังคะพินทุ	เลขานุการกรม กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
๘๙.	นายบุญญา	เดชพล	เลขานุการสำนักงาน ก.ต.ภ.
๙๐.	พ.ต.ท. วิบูลย์	พันธ์เจริญ	ประจำสำนักงานเลขานุการกรม กรมตำรวจ
๙๑.	นายวีรบุล	จรรยาวัณ	หัวหน้ากองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
๙๒.	นายโอฬาร	ไกรฤกษ์	หัวหน้ากองการเจ้าหน้าที่ กรมสรรพากร

การประชุมครั้งนี้ถือว่าได้ประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะต่อผู้เข้าร่วมประชุม เพราะได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รู้จักกันมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานปรับปรุงวิชาการ และการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลต่อไป และทางสำนักงาน ก.พ. จะรวบรวมปัญหา ข้อคิดเห็นเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อทำการศึกษาพิจารณารายละเอียด สำหรับปรับปรุงแก้ไข หรือเสนอหน่วยงานอื่นเพื่อพิจารณาแก้ไขในโอกาสต่อไป

นักเรียนทุนส่วนตัวที่เดินทางกลับจากต่างประเทศ

แผนกแนะแนวการศึกษา และนักเรียนต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งว่า ตั้งแต่เดือน สิงหาคม ศกนี้ มีนักเรียนทุนส่วนตัวที่อยู่ในความควบคุมของ ก.พ. เดินทางกลับจากต่างประเทศ หลายสาขาวิชาด้วยกัน คือ

รายนามนักเรียนทุนส่วนตัวในความดูแลของ ก.พ. ซึ่งสำเร็จการศึกษา
และเดินทางกลับจากต่างประเทศ

ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๑๓

สหรัฐอเมริกา

นายพจน์ มนต์เสรี	M.S. (Civil Engineering), Southern Methodist University)
น.ส. ชลิดา วิริยะชาติ	M.P.A. (Public Administration), University of Kansas
น.ส. เพชรินทร์ ศรีวัฒนกุล	M.S. (Microbiology), Medical College of Georgia
น.ส. นลินี นิมนานเหมินทร์	M.A. (History), University of Pittsburgh
นายประพิน ทศนียะเวช	M.S. (Business Administration), East Texas State University
นายสุพล เชาว์วิศิษฐ์	M.B.A. (Business Administration), New York University
ม.ล. ตริทศยุทธ เทวกุล	M.Arch (Architecture), Harvard University
นายพิชิต มุขวิชัย	M.S. (Civil Engineering), University of Missouri at Rolla
น.ส. สุนิสา บัณฑิตย์	M.A. (French), Middlebury College
น.ส. ผกามาลย์ ดโนทัย	B.S. (Secretarial Science), California College of Commerce

สหรัฐอเมริกา

๑. น.ส. จงสวัสดิ์ ชุ่มอินทรจักร M.L.S. (Library Science), Brigham Young University
๒. นายไพโรจน์ ไผ่ตสกล M.A. (Foreign Trades), Lincoln University
๓. นายเสวก ฤกษ์เย็น M.S. (Agriculture of Arizona)
๔. นายเดชา ประกาศสุขการ M.P.A. (Public Administration), Kent State University
๕. นายวิสิทธิ์ อัดถการ M.S. (Resource Development), Michigan State University
๖. นายเชษฐทวี เจริญพิทักษ์ M.B.A. (Business Administration), North Texas State University
๗. นายปรีดี สุพันธ์ไพธาราม M.C.E. (Civil Engineering), University of Louisville

๘. น.ส. ประพีร์ มกรานนท์ M.A. (Sociology), Kent State University
๙. น.ส. ชนิษฐา สุริยจันทร์ M.A. (Social Psychology), University of Kansas
๑๐. นายกริช กฤดากร B.A. (Arts), Stephen F. Austin State University
๑๑. นายชาติวี ชมธวัช B.S. (Economics), West Virginia Institute of Technology
๑๒. นายพรหมพงศ์ พรหมภักดี B.S. (Mechanical Engineering), Heald Engineering College
๑๓. น.ส. คณินญาณ์ หิรัญศิริ B.A. (Mathematics), St. Mary College
๑๔. น.ส. เปรมวดี รัตนศิรินทราวุธ Doctor of Optometry, Indiana University
๑๕. นายโอฬาร ไชยประวัติ Ph.D. (Economics), Massachusetts Institute of Technology
๑๖. นายขรรค์นิล สัตตะกลิน M.Eng. (Chemical Engineering), Iowa State University
๑๗. นายปรีดา ชวนิชย์ M.B.A. (Production and Industrial), Suffolk University
๑๘. นายธำรง คงนคร M.S. (Marketing), University of California at Los Angeles
๑๙. น.ส. อีราวัฒน์ จุลวัจน์ M.A. (Social Science), University of South Florida
๒๐. นายประเสริฐ แสรมศรีสุวรรณ M.S. (Mechanical Engineering), Utah State University
๒๑. นายวัฒนา จันทรศร M.A. (Chemical Engineering), Illinois Institute of Technology
๒๒. นายสุนัย ปิติพัฒน์ M.A. (Economics), Kent State University
๒๓. นายวิวัฒน์ ลักษณะนากร M.S. (Economics), Fort Hays Kansas State College
๒๔. น.ส. อสัห์ สายศร B.S. (Home Economics), Oregon State University
๒๕. นายธำรงค์ศักดิ์ ปาลวัฒน์วิชัย B.S. (Mechanical Engineering), University of Idaho
๒๖. น.ส. นีรมล ถนนอมกุลบุตร B.A. (Social Science), Coker College
๒๗. น.ส. นาดสุภาภักดิ์ พานิช B.S. (Accounting), California's College of Commerce
๒๘. นายไพโรจน์ ลีถาวร B.S. (Marketing), Southern Illinois University

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์

- | | |
|----------------------------------|--|
| นายสิทธิพร รัตนวิชัย | M.S. (Animal Husbandry), Arancita University |
| นายวีรวัฒน์ กองคาม | B.B.A. (Business Administration), University of the East |
| ๑. นายรังสรรค์ แขวงโสภา | M.P.A. (Public Administration), University of Santo Tomas |
| ๒. นายสมภู กุสมัก | M.B.A. (Business Administration), The University of Manila |
| ๓. นายบุญรวัย ชมนารณ | M.S. (Economics) University of Santo Tomas |
| ๔. นายบรรเทิง รังคสิริ | M.P.A. (Public Administration), Araneta University |
| ๕. นายสวัสดิชัย ไวจ์นอณันต์เลียว | B.B.A. (Accounting), Far Eastern University |
| ๖. นายยงยุทธ โพธิ์นันทบุตร | B.S. (Civil Engineering), Mapua Intitute of Technology |
| ๗. น.ส. เยาวดี เวทวงศ์กุล | B.S. (Home Economics Education), University of Santo Tomas |
| ๘. นายสิทธิณรงค์ สุทธิสอาด | B.S. (Mechanical Engineering), Feati Univerity |
| ๙. นายชัยยุทธ ยงประวติ | B.S. (Civil Engineering) Far Eastern University |
| ๑๐. นายนิพัทธ์ ทองสุพรรณ | B.S. (Machanical Engineering), Feati University |
| ๑๑. นายสังวาลย์ ไคละทัต | B.S. (Agriculture). Central Luzon State University |
| ๑๒. น.ส. จามจิตต์ ลัมสัสนานนท์ | B.B.A. (Accounting), Baguio College |
| ๑๓. นายวัฒน์ ธรรมชาติ | M.P.A. (Public Administration), University of Manila |
| ๑๔. นายอารมณ์ สุลลขวณิชย์ | M.P.A. (Public Administration), University of Santo Tomas |
| ๑๕. นายสุรัชย์ สุกธีระ | B.S. (Mechanical Engineering), Feati University |
| ๑๖. นางสาวนิภาภรณ์ คณฺทชุนท์ | B.B.A. (Banking and Finance), Univcrsity of The East |
| ๑๗. นางสาวมณีพรรณ โมตรีจิต | B.A. (Accounting), University of Santo Tomas |

๑๘. นายพันธ์ศักดิ์ เสาวพุทธสุข B.S. (Civil Engineering), Far Eastern University
๑๙. นายบุรี สุกันธา B.S. (Civil Engineering), Far Eastern University
๒๐. นายเฉลิมวุฒิ อริยะเดช B.S. (Accounting), Far Eastern University
๒๑. นายวิรัช ตราชู B.S. (Civil Engineering), Adamson University

อียิปต์

๑. นายอนันต์ โอภาส B.A. (English Literature), Cairo University

ญี่ปุ่น

๑. นายสมพล พันธุ์สุวรรณ B. Econ. (Economics), University of Asia

อินเดีย

๑. นายพีระชัย นิลสุวรรณโสมิต B. Pharm. (Pharmacy), Birla Institute of Technology and Science

จดหมายถึงบรรณาธิการ

ควรยกฐานะหัวหน้าส่วนราชการฝ่ายอำเภอ

ผมคอยดูและคอยฟังข่าวจากวารสารข้าราชการอยู่เสมอมา รู้สึกว่าฐานะโดยชั้นตำแหน่ง กดีเงินเดือนกดี ของหัวหน้าส่วนราชการทางอำเภอ ไม่ว่าจะเป็นอำเภอใหญ่หรืออำเภอเล็ก ยังต่ำต้อย น้อยหน้ากว่าบรรดาครูประจำชั้นของโรงเรียนชั้นประถมศึกษาอยู่มาก คือหัวหน้าส่วนราชการในอำเภอ หนึ่ง ๆ จะมีเป็นชั้นโทอยู่ก็เพียงแต่สมุหบัญชีอำเภอและศึกษาธิการอำเภอ ๒ แผนกเท่านั้น นอกจากนั้น ยังคงเป็นเพียงชั้นตรีอยู่ทั้งสิ้น และในจำนวนพวกเหล่านี้เงินเดือนก็เคยติดชั้นตรีเต็มขั้น (๑,๒๐๐) คนละหลาย ๆ ปีมาแล้วทั้งนั้น เพิ่งจะได้รับการปรับการปรับขยายอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเมื่อ ๒-๓ ปี มาแล้ว ส่วนครูชั้นประถมที่เวลานั้น บางโรงเรียนมีครูที่เป็นชั้นโทตั้ง ๔-๕ คนก็มี อยากทราบว่าครูที่เป็นชั้นโทเหล่านั้นมีงานอะไรที่ต้องรับผิดชอบมากมายนักหรือ อย่างมากก็สอนเด็กคนละ ๓๐-๔๐ คน ต่อชั้นเป็นอย่างมาก และครูยังได้มีเวลาหยุดพักผ่อนมากกว่าหัวหน้าส่วนราชการทางอำเภอเสียอีกด้วย

ผมคิดว่าบัดนี้ถึงเวลาแล้วที่ ก.พ. และส่วนราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ ควรร่วมกัน พิจารณายกฐานะของหัวหน้าส่วนราชการฝ่ายอำเภอขึ้นเป็นชั้นโทโดยด่วน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของ ราชการเอง และเป็นการรักษาน้ำใจของข้าราชการชั้นผู้น้อยเอาไว้ให้มีใจรักที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เต็มใจและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นสมกับตำแหน่งหน้าที่ต่อไป คำว่าหัวหน้าส่วนฟังดูมันก็ใหญ่และโก้แต่ที่แท้ จริงยังเป็นเพียงชั้นตรีซ้ำเงินเดือนยังน้อยไม่พอที่จะใช้จ่ายเป็นค่าเล่าเรียนของลูก ๆ ได้และยังต้องถูกขีดชั้น จำกัดเรื่องชั้นและอัตราเงินเดือนเสียอีก ผมคิดว่าคงไม่มีประเทศไหนเขาจำกัดชั้นและเงินเดือนของ หัวหน้าส่วนไว้เพียงแค่นี้ เวลานี้ข่าวของภัยภัยทั้งแพ่งชั้นความเดือดร้อนติดตามมาขอให้ท่านผู้ใหญ่ในวงการ รัฐบาลมองดูไปไกล ๆ และพิจารณาให้ถึงหัวอกข้าราชการผู้น้อยเสียที

ผมกราบขออภัยด้วยที่เขียนปะปะไปหน่อย แต่ก็เขียนขึ้นด้วยใจบริสุทธิ์ครับ

“หัวหน้า ผู้อาภัพ”

ป.ล. ชั้นของข้าราชการก็เห็นสมควรเลิกเสียได้แล้วครับ

เรียน คุณ “หัวหน้า”

เหตุผลที่คุณอ้างขอให้ยกระดับของ “ชั้น” ให้สูงขึ้นนั้น ผมเชื่อว่าทางราชการคงจะกำลังพิจารณาอยู่แล้ว แต่...เอ...คุณ “หัวหน้า” ครับ คุณเจบลงว่า “ขอให้เลิก ชั้น” เสีย จะเอาอย่างไรครับ...

บรรณาธิการ

เจ้าหน้าที่ไม่กดขี่ประชาชนจริงหรือนั่นใด

ขอบพระคุณที่ท่านกรุณานำกาพย์ ห่อโคลงเรื่องไฟ—ไฟลงในวารสารข้าราชการฉบับประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๑๓ แต่การตรวจปริศนาคงจะรีบเร่ง เพราะหนังสือออกข้ามเดือนล่าช้าจึงมีผิดพลาดอยู่หลายแห่ง เช่นสร้อยท้ายโคลงบาทแรก ควรจะเว้นวรรค แต่ข้างเรียงร่นมาติดกัน ดันบาทที่ ๔ มีสลับสระพยัญชนะตรงต้นเกิด แต่คนอ่านท่านคงจะแก้และให้อภัยเสีย แค่อ่านชื่อ คือนามสกุล ตกสระเอไปค่ะ

ดิฉันได้อ่านบทบรรณาธิการของท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ท่านเขียนพูดตรงเบ้าหมายมิได้เกรงกลัวภัยอันอาจมี เพราะสมัยนี้เขาไม่ใคร่ชอบให้ใครว่าอะไรซักนิด แต่นั่นแหละค่ะเพื่อศักดิ์ศรีแห่งวงข้าราชการ ถ้าพ่ายันดาลที่สุดแต่.....มาเมื่อวันที่ ๔ ก่อนหน้านั้น ๔ วัน ดิฉันได้อ่านปัญหาประจำวันในสยามรัฐคน—เขาพับผ้ากะช่องตรึงเขาถามหม่อมราชวงศ์ศักดิ์กฤต ๖ ว่าประชาชนทางโน้นกลับเห็นพวกผู้ก่อการร้ายเหมือนพระมัลลย์ข้าราชการกลายเป็นฝ่ายก่อกรรม แม้ข้าราชการฝ่ายทหารชั้นผู้ใหญ่ที่มีหน้าที่ปราบปรามคอมมิวนิสต์ก็ยังรับว่าเจ้าหน้าที่ไม่กดขี่ขูดรีดโดยประชาชนจริง? หม่อมตอบว่า “ปัญหาเมื่อใดจะปราบ (ข้าราชการผู้เห็นผิดเป็นชอบ) ให้สิ้นไป.....นั่น.....ตอบไม่ได้.....แต่ถ้ารัฐบาลไม่ปราบเสียเองผู้ก่อการร้าย เขาก็จะปราบ ก็ไม่รู้ว่าจะปกครองใครและปราบใครกันแน่จะกลายเป็นบ้านเมืองไม่มีข้อมแปไปเสียแล้ว คุณชอบกลค่ะ ดิฉันจึงนำข้อคิดนั้นมาร้อยกรองเป็นฉันท์ง่าย ๆ แบบฉบับ ๑๖ มาเพื่อท่านได้เมตตากรุณา ซึ่งดิฉันคิดว่าดีกว่าขนมก—ขนมไม้—สายลมแสงแดดในเมื่อเราพร้อมเรือร่วมห้องเดียวกัน กำลังเผชิญกับสองภัยแรงร้าย ถ้ามีवलงโหลในความสุข พลันจะพลอยมีทุกข์ทับชั้นภายหลังค่ะ ทั้งนี้และทั้งนี้สุดแต่ท่านจะเห็นควรหรือมิควร

จิราพร วิเสโส

เวียน คุณจิราพร

ไทยเราก่อนนโยบาย “ช่วยๆ” กับครับ ภารกิจที่ต้องทำมีมาก ทั้งจะต้องปราบผู้ก่อการร้ายและข้าราชการที่ก่อการร้ายด้วย ก็เลยสงสัยว่าวิธีมีมือผู้ก่อการร้ายปราบข้าราชการที่ก่อการร้าย น่าจะได้ผลที่ไม่เลว เพราะจะทำเองก็เกรงจะติดขัดที่ว่า “พวกๆ” กันทั้งนั้น

บรรณาธิการ

ควรปรับปรุง

ผมเป็นสมาชิกตั้งแต่ปี ๒๕๐๖ จนกระทั่งบัดนี้ก็ยังรับรู้สักรว่าหนังสือของท่านแรกๆ ก็เข้มข้นมาก แต่ไปๆ ก็จางไปเสียแล้ว และเล่มก็จะบางลงสักหน่อย หรือว่ากระดาษจะแพงไปกระมัง ก่อนๆ ก็ลงข่าวราชการ มีการแต่งตั้งโยกย้าย เพื่อทราบความเคลื่อนไหวของเพื่อนข้าราชการต่างกรม ต่างกระทรวงว่าบัดนี้เขาไปอยู่ที่ใดกันบ้าง จะได้ส่งข่าวคราวกันบ้าง เช่นมีงานก็จะได้ส่งบัตรเชิญบ้าง หรือมีใหม่จะได้ส่ง ส.ค.ส. ไปบ้าง ถ้าหากว่ากรมเดียวก็ไม่เป็นไรเพราะมีวารสารของกรมอยู่แล้ว เพราะวารสารนี้เป็นของ ก.พ. ๗ ก็เป็นที่รวมของข้าราชการทั่วประเทศ เมื่อจะแต่งตั้งโยกย้ายเลื่อนชั้นก็ต้องผ่าน ก.พ. ทั้งนั้นเมื่อ ก.พ. อนุมัติก็แต่งตั้งแล้วก็เอาลงข่าวราชการได้เลย ตลอดจนข่าวการสอบของข้าราชการก็งดไปด้วยเช่นเคย ควรเอาลงก็จะดีเพราะเพื่อลูกหลานของสมาชิกอาจจะสอบเข้าบ้าง แรกๆ วารสารก็ออกวันที่ ๗ ต้นเดือนแต่มาบัดนี้ก็เข้าปลายเดือนเสียด้วย ถ้าหากจะเอาภาษาอังกฤษลงด้วยก็จะดีมากเพราะทราบข่าวว่าบางกรมเขาจะเอาภาษาอังกฤษมาให้ข้าราชการไทยสอบเลื่อนชั้นทั้ง ๆ ที่พี่น้องข้าราชการภูธรไม่เคยเจอหน้าฝรั่งมั่งค่าเลย แต่ว่าเรารู้ภาษาอังกฤษบ้างก็ไม่เสียหลายนะครับ

อนึ่งถ้าหากปรับปรุงให้มากก็ควรเพิ่มหน้ากระดาษ ราคาก็ควรขึ้นไปบ้างสมควรแก่สภาพของหนังสือ เพราะวารสารของกรมอื่นเขาปีละ ๕๐--๖๐ บาท ก็ไม่เป็นไรหนังสือรสชาติดีก็แพงไม่ต่องต่อ อยากได้ความรู้ก็ต้องไม่เสียค่าหนังสือ ถ้าเพิ่มเป็นปีละ ๕๐ บาท หรือ ๔๐ บาท ก็เก็บ

ผ่าน ๖ เดือนต่อครั้ง เช่นเดือนมกราคมครึ่งหนึ่ง เดือนกรกฎาคมครึ่งหนึ่ง หรือผู้ใดจะไม่ให้ยุ่งยากก็ให้หมดทีเดียวก็ได้ ด้านประชาสัมพันธ์ควรลงโฆษณาในสื่อมวลชนให้มากขึ้นข่าวการได้พากันสนใจมาก เท่าที่ทราบว่าอำเภอนี้ข้าพเจ้าเป็นสมาชิกของท่านเพียง ๑ คนเท่านั้นและจะเป็นสมาชิกต่อๆ ไปด้วย

สมาชิก ๒๔๘๖/๒๕๑๓

เรียนสมาชิก ๒๔๘๖/๒๕๑๓

ขอบคุณที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น เราจะปรับปรุงใหม่ไม่ช้าแน่และครับ

บรรณาธิการ

บรรณาธิการยินดีนำจดหมายที่มีถึงบรรณาธิการ ลงในวารสารข่าวการ
นอกจากเป็นความประสงค์ของผู้เขียนที่ขอให้เป็นความลับ หรือผู้ให้นำลง
แต่บรรณาธิการจำเป็นต้องตัดข้อความลงบ้าง เพื่อสงวนหน้ากระดาษ

ข้อชัยพฤษ

ในเวลาอีกไม่ถึง ๒ เดือน ปีเก่าก็จะผ่านพ้นไปอีกปีหนึ่ง ปีใหม่
เริ่มขึ้นอีกแล้ว เป็น วัฏจักรแห่งกาลเวลา ทุกสิ่งทุกอย่างดูเหมือนจะคอย
เริ่มต้นพร้อม ๆ กับ ปีใหม่ เพื่อให้มีอะไรที่ใหม่ ๆ ขึ้นบ้างวารสาร
ข้าราชการ ขอเสนอบริการใหม่ สำหรับท่านสมาชิกและท่านผู้อ่าน
ทั้งหลาย โดยจัดบริการ บัตรสมาชิก ส.ค.ส. สำหรับที่ท่านจะส่งไปให้
ใครก็ได้ตามที่ท่านต้องการผู้ได้รับจะเข้าอยู่สารบบของสมาชิก วารสาร
และท่านผู้นั้นจะได้รับวารสารข้าราชการทุกเดือนเป็นเวลาติดต่อกัน ๑ ปี
โปรดพลิกดูรายละเอียด และระเบียบการในเล่ม

ฉบับ พฤษภายานนี้ เราจัดพิมพ์เรื่องต่าง ๆ ตามคอลัมภ์
ประจำครบถ้วน พร้อมทั้งแง่คิด เรื่องนักวิชาการไทยไทย ซึ่งเป็นการ
จำแนกประเภทของนักวิชาการในประเทศไทยได้อย่างครบถ้วน, เรื่อง
การวางแผนกำลังคน ของ ประวิณ ณ นคร รองเลขาธิการ ก.พ. และ
เรื่องอื่น ๆ อีกมาก

หวังว่าเราคงทำให้ท่านพอใจพอสมควร

สวัสดิ์ครับ