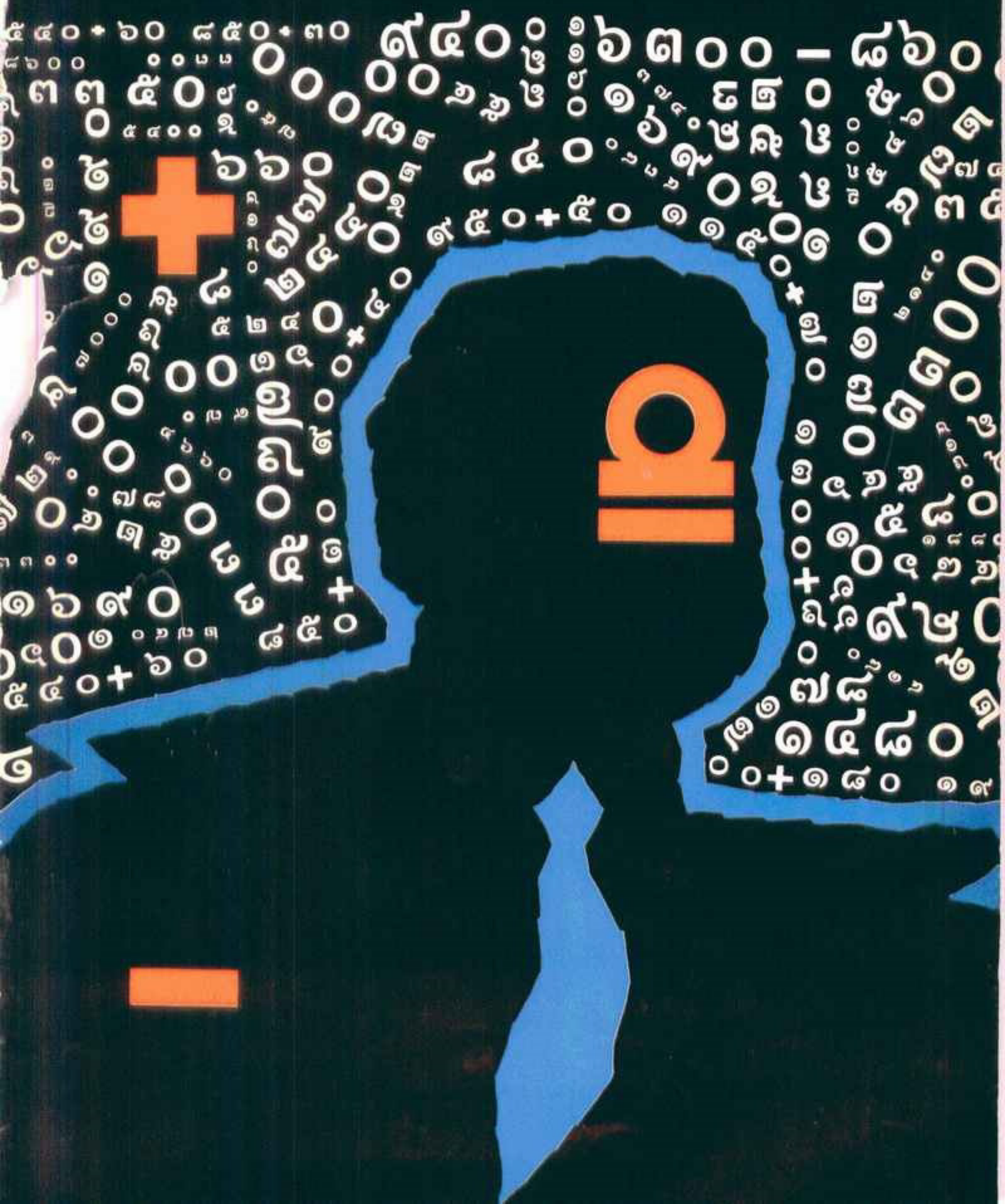


วารสารบำบัดการ



เครื่องหมายบ่งแสดงหลายสิ่งหลายอย่าง
นับแต่การเดินทางอันสับสนของตัวเลข,
เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มมากขึ้นกว่าเมื่อก่อน
ไปจนถึงการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการ
เพื่อให้การอุดหนุนในสภาวะค่าครองชีพอันเหี้ยมโหด
ของวันนี้
พอเป็นไปได้
ก็ว่าความเสี่ยงของเครื่องหมายบอก ไพเราะและชัดเจน
สะท้อนเสี่ยงอยู่ในความรู้ของผู้คนและผู้คน

หากเครื่องหมายลบลอันหมัดหม่นเศร้าหมอง
เป็นเหมือนบทกวีสีดำซึ่งยังไม่ได้เขียน
ร่ำระ โห่อยู่ในหัวใจของปัจเจกชน

ความหมายอันสภาวะของเครื่องหมายทั้งสอง
ย่อมเป็นอยู่เช่นนันทวัน

ปก : ข้าราชการ : เงินเดือนใหม่
รอยยิ้มของเครื่องหมายทั้งสอง
ออกแนบโคย : อคล อคลย์ศักดิ์



วารสารข้าราชการ

ฉบับเงินเดือน

ปีที่ ๑๔

ฉบับที่ ๖

มิถุนายน

๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

ผ่านสมาชิกที่มีปัญหาเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน บัญชาทหาร หรือปัญหาข้อสงสัยอื่นใด โปรดส่งคำถามไปที่ "บรรณาธิการวารสาร" น

จำหน่ายปลีก เล่มละ ๔ บาท

สมาชิก ปีละ ๔๐ บาท รวมค่าส่ง

ขอรับที่ศูนย์การวารสารข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก

โทร. ๘๐๘๔๕๕ หรือ ๘๐๑๓๓๓ ต่อ ๑๘

พิมพ์ที่กองการพิมพ์ นางคำภีร์ กรุงเทพมหานคร
นางอารีย์ อ่องจรัส พิมพ์ที่ศูนย์โฆษณา โทร. ๘๒๘๖๔๖

ที่ปรึกษา

พันเอก จินดา

ณ สงขลา

นายประวิทย์

ณ นคร

นายโสรัจ

สุจริตกุล

บรรณาธิการ

ดร. อาทิตย์

อูไรรัตน์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายเสริมสุข

โกวิทวนิช

นายจิระพงษ์

สิวาธะวิโรจน์

กองบรรณาธิการ

นายศักดิ์รินทร์

สุวรรณโรจน์

นายวิเชียร

เสกสิงห์

นายสุธี

สุทธิสมบูรณ์

นายอรรถชัยศักดิ์

กระจินดา

นายอิทธิชัย

จันทร์ทิพย์

นายเกียรติคุณ

กลิ่นสุวรรณ

นายอรรถ

จันทร์ศักดิ์

นายณรงค์

นุกุลการ

ผู้จัดการ

เรือเอก พงษ์

ศันติเมธี

ผู้ช่วยผู้จัดการ

นายสมพงษ์

ศรีวัฒน์

ม.ร.ว. ชัยวัฒน์

ศรีวัชร

นายจิระพงษ์

สิวาธะวิโรจน์

สารบัญ

จดหมาย	หน้า
บทบรรณาธิการ	๒
การบรรยายข้อ	๔
เรื่องการปรับปรุงอัตราเงินเคียน	๖
คำถามคำตอบ	
ในการบรรยายข้อ	๑๗
พลเรือนจะแยก พ.ค.ว. จริงหรือ	๒๓
สุจิต ธรรมรักษา	
อัตราเงินเคียนตามคุณวุฒิ	๒๔
ประจักษ์ บุญทิ	
กฎหมาย ระเบียบใหม่	๓๑
การกำหนดอัตราเงินเคียน	
เป็นชั้นสูงชั้น	๔๐
อำนาจ สาสกุล	
บัญชาทะเลียบข้าราชการพลเรือน	๔๗
เสริมสุข โกวิทวานิช	
บัญชาทาลัง	
การจัดทำข้อสอบเพื่อเลือกสรร	๖๔
บุคคลเข้ารับราชการ	
การศึกษาในประเทศญี่ปุ่น	๗๖
เกื้อ ศักดิ์พงษ์	
ข้าราชการ	๘๔

จดหมาย

พิษณุโลก

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๑๖

เรียน เลขาธิการ ก.พ. ทันทับถ้อย

ในฐานะที่ผมเป็นข้าราชการพลเรือน มีข้อคิดเห็นที่จะแสดงออกให้ท่านได้พิจารณาอย่างเป็นทางการด้วย ดังนี้

จากผลของการปรับเงินเดือน ม.บ. น. มีผู้ท่อบการศึกษาในระดับปริญญาโทภายในประเทศ จะได้รับเงินเดือนเพียงเท่ากับผู้ที่จบปริญญาตรีจากต่างประเทศเท่านั้นคือ ๑๔๔๐ บาท ซึ่งไม่เป็นธรรมแก่ผู้จบปริญญาโทภายในประเทศอย่างข้ง ทั้ง ๆ ที่ ก.พ. มีอำนาจ-หน้าที่ที่จะแก้ไขให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นได้ ทำไมจึงเฉยอยู่ได้ หรือว่าลูกหลานของท่านล้วนแต่จบจากต่างประเทศจึงไม่เคียดระออะไร ? อีกประการหนึ่ง การตราค่าวุฒิบัตรของผู้จบภายในกับต่างประเทศในชั้นปริญญาโทด้วยกันก็ข้งต่างกันอยู่ข้งก็ ไม่ยุติธรรมอย่างข้งเช่นกันในกรณีที่ผู้จบจากต่างประเทศได้เงินเดือนมากกว่าเพราะ

๑. ปริญญาโทจากยุโรป อเมริกา หรือออสเตรเลีย ของมหาวิทยาลัยทั้งหลาย มิได้มีคุณภาพดีกว่า ปริญญาโทภายในประเทศเสมอไป บางมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ข้ง

เร็วกว่าของไทยด้วยซ้ำไป แต่ได้เงินเดือน ๑๕๐๐-๒๐๐๐ บาท ส่วนของไทย (Made in Thailand) ได้แค่ ๑๔๐๐ บาท (กฎ ก.พ. ฉบับ ๖๒๒)

๒. ปริญญาโทจากต่างประเทศดังกล่าว สามารถเรียนให้จบได้ภายในระยะเวลาสั้นเช่น ๕ เดือน-๒ ปี แต่ผู้เรียนภายในประเทศ (ซึ่งส่วนใหญ่ พ่อแม่เป็นคนจน) ต้องใช้เวลาไม่ต่ำกว่า ๒ ปีขึ้นไปทั้งนี้ เมื่อเรียนจบแล้ว กลับได้เงินเดือนเพียง ๑๔๐๐ บาท เท่านั้น ยุติธรรมกับคนไทยด้วยกันแล้วหรือครับ?

๓. การเรียนปริญญาโทในต่างประเทศ ในสาขาวิชาหลายอย่างไม่ต้องทำปริญญานิพนธ์ก็ได้จึงสามารถจบได้เร็ว คนรวยจึงนิยมไปเรียนกันมาก แต่มหาวิทยาลัยต่างๆ ในบ้านเราต้องทำปริญญานิพนธ์

จากการพิจารณาด้านคุณภาพและระยะเวลาเรียนของปริญญาโทภายใน และนอกแล้ว การกำหนดเงินเดือนของผู้ที่จบปริญญาโทภายในประเทศให้ได้เพียง ๑๔๐๐ บาทซึ่งต่ำกว่าผู้จบจากต่างประเทศ หรือได้เท่ากับปริญญาตรีของต่างประเทศ จึงไม่เป็นธรรมอย่างยิ่ง หากผู้มีอำนาจ-หน้าที่ยังคงเห็นว่ายุติธรรมดีแล้วอีกต่อไปก็ควรเลิกการสอนในระดับปริญญาโทในมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศ

ไทยได้แล้ว ทั้งๆ ที่ ก.พ. มีอำนาจที่จะออกกฎอัตราใหม่ได้เพื่อให้สอดคล้องกับ บัญชีเงินเดือนฉบับใหม่แต่ท่านก็ไม่ได้ทำอะไรเลย จะรอไว้ถึงไหนละครับ

ผมขอขอบพระคุณท่านที่ได้กรุณาอ่านข้อคิดเห็นของผมมาจนตลอด หากความคิดเห็นตอนใดกล่าวร้ายท่านก็ขอกราบขออภัยด้วยเถิดครับ ผมเก็บความคับใจมาปีกว่าแล้วครับ และหากท่านจะได้หยิบยกความไม่เป็นธรรมดังกล่าวขึ้นมาพิจารณาโดยเร็ว ผมก็จะขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ด้วยความเคารพอย่างสูง
ไทย เอ็ม.เอส.

ป.ล.

หากท่านเลขาฯ จะกรุณาคอบขี้แจง ก็โปรดกรุณาลงในวารสารข้าราชการของ ก.พ. เถิดครับ

คุณ “ไทย เอ็ม เอส”

หากคุณติดตามวารสารข้าราชการฉบับนี้ให้ละเอียด จะพบคำตอบที่น่ายินดีสำหรับคุณว่า ก.พ. ได้พิจารณาคุณวุฒิให้ปริญญาโทในประเทศ และต่างประเทศบางสาขาเท่ากันแล้ว ทั้งนี้เพราะ ก.พ. ได้คำนึงถึงความเป็นธรรมอยู่เสมอมา

พอใจหรือยังครับ

บรรณาธิการ

บทบรรณาธิการ

เดือนนี้เรื่องที่ควรให้ความสนใจอยู่ ๒-๓ เรื่อง

เรื่องแรกเห็นจะไม่พ้นเรื่องเงินเดือน การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการในวันที่ ๑ มิถุนายน นี้ ได้แสดงให้เห็นถึงความห่วงใย และความพยายามของรัฐบาลที่จะช่วยเหลือข้าราชการ แม้ว่าผลที่ข้าราชการได้รับจะไม่เป็นกอบเป็นกำพอเพียงกับการครองชีพ และแม้ว่าการได้เปรียบเสียเปรียบจะมีอยู่บ้าง ด้วยว่าบางคนได้เพิ่มมาก บางคนได้เพิ่มน้อย หรือบางคนไม่ได้เพิ่มเลย แต่ก็เป็นเรื่องอันพึงคาดหวังได้โดยสามัญอยู่แล้วว่าจะเป็นเช่นนั้น ในสภาพการณ์ปัจจุบัน

เรื่องเงินเดือนนี้ ดูจะมีอาถรรพณ์ เพราะการแก้ไขปรับปรุงแต่ละครั้งช่างยากเย็นเหลือเกิน และน้อยครั้งนักที่เป็นผลสำเร็จ ครั้งใดที่ประสบความสำเร็จนำออกมาใช้ได้ ก็ไม่ปรากฏว่าข้าราชการส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง ในหลายกรณีกลับสร้างความไม่พอใจโดยทั่วไป นอกจากบางรายที่จังหวะเหมาะสมจึงโชคดีจากการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือน ซึ่งกลายเป็นเรื่องของโชคชะตาเสียไป และเรื่องโชคชะตาโหราศาสตร์นี้ ยังไม่มีบัญญัติไว้ว่า เข้ากับหลักการบริหารงานบุคคลที่มุ่งสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ข้อใด

ข้ออันพียงน่าสังเกตเกี่ยวกับการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการของไทยเรานี้ มีอยู่ว่า เป็นเรื่องที่ทุกคนให้ความสนใจอย่างมาก ซึ่งความจริง ก็ไม่น่าเสียหายหรือแปลกประหลาดแต่อย่างใด เพราะเงินมิใช่หรือที่จะทำให้เราอยู่รอดในสังคมนี้ เรื่องการปรับปรุงเงินเดือน เป็นเรื่องที่ทุกคนเป็นผู้เชี่ยวชาญกันทั้งสิ้น ต่างคนต่างนำคำหับตำราจากเกจิอาจารย์ทั่วสากลพิภพออกแสดงลวดลายทั้งในบทความที่เผยแพร่โดยสื่อมวลชน จดหมายข้อเสนอแนะ

การประชุมทั้งทางวิชาการ และทั้งวิชาการ การสนทนาในวงเหล้าและสกาทาแฟ แต่น่าดึง
อยู่ตรงที่ว่า เรื่องสำคัญ ๆ อย่างนี้ ควรจะต้องมีองค์การกลางบริหารงานบุคคลรับผิดชอบอย่าง
แท้จริง เพื่อศึกษา ติดตาม และปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา มิฉะนั้น การปรับปรุงแต่ละครั้ง
จะต้องเริ่มต้นกันใหม่ ไม่มีการต่อเนื่อง ในที่สุดก็เป็นเพียงหยดน้ำในมหาสมุทร และความ
พยายามก็คงจะต้องเป็นความพยายามต่อไป

เรื่องถัดไป สืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนใหม่ขึ้นเอง ได้แก่การ
กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับวุฒิต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงจากเดิม เป็นเรื่องของวุฒิในและนอก
ประเทศที่หลายต่อหลายคนให้ความห่วงใยว่าหลวมดักกัน บางรายถึงกับแสดงอารมณ์ออกมา
รุนแรง โดยคิดว่าทางราชการไม่เหลียวแลผู้จบในประเทศ ซึ่งเป็นอีกตัวอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็น
เห็นว่า การพูดหรือการวิจารณ์นั้นง่ายและสะดวกกว่าการทำมาก ทางราชการได้พยายามคิดและ
หาทางอยู่ตลอดเวลา จนได้โอกาสเหมาะในเดือนมิถุนายน ๒๕๑๖ นี้ ที่ได้ยกระดับเงินเดือน
ตามวุฒิในประเทศให้เท่ากับต่างประเทศ โดยเฉพาะระดับปริญญาโทและเอก และในเดือนนี้
อีกเช่นเดียวกัน ผู้ได้รับปริญญาจากต่างประเทศบางสาขา ที่ไม่ได้รับการรับรองทางวิชาชีพ
(Professional Accreditation) จะได้รับการพิจารณาเงินเดือนตามวุฒิต่ำกว่าผู้สำเร็จในประเทศ
จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการยกระดับเงินเดือนของผู้สำเร็จการศึกษาในประเทศขึ้นให้ทัดเทียมกับ
ต่างประเทศในครั้งนี้ จะไม่ใช่เป็นการยกระดับมาตรฐานเงินเดือนแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

เรื่องสุดท้าย เป็นเรื่องที่น่าสนใจ ว่าคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาให้ข้าราชการมีเครื่อง
แบบที่เหมาะสมเสียที นับว่า ทั้งสวยงาม สบาย ประหยัด และถูกต้องตามสมัยนิยม เป็น
เรื่องห่วงใยในสวัสดิการของข้าราชการที่รัฐบาลมิได้ทอดทิ้ง รายละเอียดและรูปร่างหน้าตาของ
เครื่องแบบใหม่เป็นอย่างไร วารสารข้าราชการฉบับหน้า จะรายงานให้ทราบโดยครบถ้วน
ทั้งสัดส่วน และสีสรร

การบรรยายข้อเรื่องการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการไทย

โดย พลเรือเอก อนันต์ เนตรโรจน์ ร.น.

ในการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทย

ที่โรงแรมรอยัล ถนนราชดำเนิน ณ วันศุกร์ที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๑๖ เวลา ๑๒.๐๐

สวัสดิ์ ท่านนักบริหารงานบุคคล และ ท่านผู้มีเกียรติทุกท่าน

ผมขอขอบคุณ ท่านนายกสมาคม กับท่านสมาชิก สมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทยทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาให้เกียรติเชิญผมมาพูด เรื่อง “การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการไทย” ต่อหน้าท่านทั้งหลายในวันนี้ ผมรู้สึกเป็นเกียรติจริงๆ ที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสียสละเวลามาร่วมผมพูด เรื่องที่ท่านมีความรู้เป็นอย่างดีอยู่แล้ว ท่านจะได้จากผมก็เพียงประวัติ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการไทยที่จะใช้ตั้งแต่วันศุกร์ที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ นี้ไปเท่านั้น และโดยที่ท่านได้เคยเป็นนักศึกษาผู้สามารถมาแล้ว ผมคิดว่าท่านก็จะเก็บได้ เรื่องเกี่ยวกับประสบการณ์ไปบ้าง

ได้มีการร้องเรียน กันมานานแล้วว่า เงินเดือนของข้าราชการไทย น้อยเกินไป ไม่ใกล้เคียงกับค่าครองชีพในประเทศไทย หลัง พ.ศ. ๒๔๘๗ ได้มีการเพิ่มเงินเดือนกันมา ๓ ครั้ง แต่ครั้งเงินเดือนยิ่งต่ำกว่าค่าครองชีพลงไปทุกครั้ง ไม่ทันกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น พ.ศ. ๒๕๑๐ ได้มีการปรับปรุงเงินเดือนถึงขั้นเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของอัตราเงินเดือน จำนวนขั้นไม่ซ้ำกันเพิ่ม ๑๐ ขั้น จาก ๔๗ ขั้น เป็น ๕๗ ขั้น และจำนวนเงินแต่ละขั้น ตั้งแต่ขั้นเอกลงไปจนถึงต่ำกว่าเงินที่ได้ยิ่งต่ำกว่าค่าครองชีพมากขึ้น ได้มีการแก้ไขและมีการช่วย แต่เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การช่วยด้วยการสวัสดิการ การช่วยด้วยการให้เงินเดือนสูง ขึ้นด้วยการเลื่อนตำแหน่ง การกระจายงานให้ตำแหน่งสูงจำนวนมากขึ้น และการบรรจุตำแหน่งสูงเมื่อเริ่มรับราชการ เป็นต้น แต่ไม่ได้ผลดีทั่วกัน

การแก้ไขๆ ก็ตาม ถ้าแก้จากโครงสร้างหรือพื้นฐานที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม แก่สังคมแล้ว การแก้มันจะยิ่งสร้างความไม่เป็นธรรมแก่สังคมให้เพิ่มมากขึ้น และสร้างความผูกพัน ความขุ่นยาก ให้มากขึ้น สมัยประชาชนมีความคิดเห็น และความสำนึกไม่

แตกต่างกันมาก แม้ว่าจะมีฐานะต่างกันมาก เมื่อนมนุษย์เปลี่ยนภาวะจากทฤษฎีเอ็กซ์มาเป็นทฤษฎีวายุ และเปลี่ยนจากการใช้ระบบคุณธรรมเฉพาะกลุ่มมาเป็นการใช้ระบบคุณธรรมทั่วไป ความต้องการของทุกคนในสังคมก็คือต้องการความเป็นธรรม เป็นหน้าที่กับอยู่ในความรับผิดชอบของผู้มีหน้าที่จะต้องจัดและบริหารการต่าง ๆ ให้เป็นธรรมมากอย่างยิ่งเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีกินดี และสังคมอยู่รอด

ในสังคมของแต่ละประเทศประกอบด้วย ภาครัฐ กับ ภาคเอกชน และทั้งสองภาคนี้ต้องมีการประสานส่งเสริม เสริมสร้างสนับสนุนกันและกันโดยธรรม เพื่อให้มีกำลังเป็นปีกแผ่น ด้วยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะทำให้การบริหาร และการพัฒนาประเทศได้ผลตามความประสงค์หลัก คือ การอยู่ดีกินดีของประชาชนทั่วไปในประเทศ

การบริหารงานเงินเดือน จึงต้องคิดถึงข้อเท็จจริง เกี่ยวกับค่าของงาน ความรับผิดชอบ สังคมการกินอยู่และการทำงาน ของหนุ่มสาว คนวัยกลางคน กับคนสูงอายุ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกหลายประการ เมื่อพิจารณาโดยรอบคอบแล้ว จึงเห็นควรปรับปรุงโครงสร้างและอัตราเงินเดือนใหม่ ตามที่คณะรัฐมนตรีกับสภาพบริหารคณะปฏิวัติ ได้มีมติอนุมัติให้ใช้ได้แล้วนั้น.

หลักการและเหตุผลในการพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการไทย

ตามข้อเสนอของกระทรวงกลาโหม

๑. มูลเหตุให้พิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือน เงินเพิ่ม ฯลฯ และการบรรจุข้าราชการไทย

- ๑.๑ ในระยะสิบปีที่ผ่านมา สถานการณ์บ้านเมืองของเราได้เปลี่ยนแปลงไปมากทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่ค้าการค้าและการชำระเงินที่ประเทศไทยเราเคยได้เปรียบตลอดมา กลับต้องเสียเปรียบและการเสียเปรียบนี้ได้มีแนวโน้มสูงขึ้น สาเหตุก็เนื่องมาจากกำลังผลิตในด้านเกษตรและอุตสาหกรรมภายในประเทศมีปริมาณไม่สูงพอที่จะรับการขยายตัวของพลเมือง (Population Explosion) ที่มีอัตราสูงถึงร้อยละ ๓.๒ ต่อปีได้ ประกอบกับไม่มีข้อจำกัดในการส่งสินค้าที่ไม่จำเป็นมาจากต่างประเทศ จึงทำให้ค่าของเงินบาทลดลง ซึ่งเป็นผลทำให้กำลังซื้อต่ำลงด้วย เมื่อเป็นดังนี้ เงินจำนวนเท่ากันในปัจจุบันจะซื้อของได้น้อยลง (Disparity) ถึงแม้เงินเดือน เงินเพิ่ม และเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ของข้าราชการจะได้รับการพิจารณาปรับปรุงให้สูงขึ้นบ้าง แต่ก็ยังไม่สูงพอที่จะเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบันได้ ดังนั้น ข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าค่าครองชีพมากจึงเป็นผู้เดือดร้อนมากที่สุด นอกจากนั้นอัตราเงินเดือนเงินเพิ่มและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ในปัจจุบันยังไม่เป็นไปโดยชอบธรรม จึงทำให้ข้าราชการผู้น้อยส่วนใหญ่ที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าค่าครองชีพมากอยู่แล้วเสียกำลังใจ เป็นเหตุให้ประสิทธิภาพของงานลดลง ก่อให้เกิดผลเสียแก่ส่วนรวมและประเทศชาติ และในระยะหลังเหตุการณ์ต่าง ๆ ยิ่งช่วยทำให้สถานภาพโดยทั่วไปของข้าราชการกลับทรุดหนักลงไปอีก ด้วยการให้คนต่างด้าวใช้เงินตราในตระกูลอื่น คือ ตระกูลดอลลาร์ซึ่งเรียกกันในตลาดโดยทั่วไปว่า “ซูเปอร์บาท” มีกำลังซื้อสูงกว่าเงินบาทธรรมดาถึง ๒๐ เท่า ใช้แทนเงินบาทได้ จึงทำให้มาตรฐานการครองชีพซึ่งสูงอยู่แล้วสำหรับคนไทย กลับยิ่งสูงมากขึ้นไปอีก ข้าราชการที่เดือดร้อนส่วนใหญ่ได้ร้องเรียน

ขอความช่วยเหลือและขอความเป็นธรรมกันหลายทางมานานแล้ว แต่เจ้าหน้าที่ ๆ เกือบ
 ข้องยังไม่ได้ดำเนินการอย่างใด

- ๑.๒ ความไม่ถูกต้องตามหลักการ หลักวิชา ข้อเท็จจริง ความเชื่อถือ และสถานการณ์
 ในการกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการไทยนั้น ฝ่ายทหารได้ทราบกันมานานกว่า ๑๐ ปี
 แล้ว และก็เผด็จการแก้ไขของผู้มีหน้าที่อยู่ตลอดมา แต่เมื่อยังไม่มีผู้ใดแก้ไข ฝ่าย
 ทหารจึงได้พยายามศึกษาหาทางพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการไทยให้เหมาะ-
 สมถูกต้องตามหลักการและหลักวิชาต่อมา ในที่สุดในปี ๒๕๐๕ ข้อเสนอแนะของ
 ฝ่ายทหารเพื่อการแก้ไขจึงถึงมือ ฯพณ ฯ นายกรัฐมนตรี ในฐานะรัฐมนตรีว่าการ
 กระทรวงกลาโหมเป็นครั้งแรก แต่ ฯพณ ฯ นายกรัฐมนตรี เห็นว่า ขณะนั้น ทางฝ่าย
 พลเรือนกำลังปรับปรุงแก้ไขอยู่แล้ว จึงให้รอเรื่องของฝ่ายทหารไว้
- ๑.๓ ต่อมาในปี ๒๕๑๐ ได้มีการปรับปรุงแก้ไขอัตราเงินเดือนข้าราชการไทยกันอีกครั้งหนึ่ง
 ผลปรากฏว่า ได้มีการร้องเรียนมากขึ้นไปอีก โดยที่การแก้ไขทำให้ไม่เป็นธรรมยิ่งขึ้น
 ไปอีก ทั้งนี้ เนื่องจากอัตราเงินเดือนพื้นฐานเดิมไม่ถูกต้องตามหลักการและหลักวิชา
 อยู่แล้ว การแก้ไขโดยอาศัยพื้นฐานอันไม่ถูกต้องนั้น ก็คงไม่ถูกต้องอยู่ต่อไปอีก
 และความชอบธรรมจึงไม่เกิดขึ้น ตามรายละเอียดข้อบกพร่องของอัตราเงินเดือนปี
 ๒๕๑๐ ในหน้า ๑๕.
- ๑.๔ นอกจากนั้น วิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยนำเงินค่าคุณวุฒิหรือค่าวิชาไปรวม
 กับเงินเดือนแล้วบรรจุในตำแหน่งที่สูงตามจำนวนเงินที่ได้ อย่างที่ทางพลเรือนถือ
 ปฏิบัติอยู่ในเวลานี้ ได้ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมหลายฝ่าย คือ
 - ๑.๔.๑. ระหว่างข้าราชการพลเรือนที่มีปริญญาและไม่มีวิทยุกับ ชันจัตวาและทหาร
 - ๑.๔.๒. ระหว่างข้าราชการพลเรือนที่มีปริญญาในประเทศและมีปริญญาต่างประเทศ
 - ๑.๔.๓. ระหว่างข้าราชการทหารกับข้าราชการพลเรือนที่มีคุณวุฒิเท่ากัน
- ๑.๕ ฝ่ายทหารจึงได้นำเรื่องนี้ขึ้นพิจารณาในรายละเอียดและได้ดำเนินการพิจารณาตรวจสอบ
 ตามขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่หลังวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๑๐ เป็นต้นมา ก็เห็นทางแน่ชัดว่า

ข้าราชการผู้ได้รับความไม่เป็นธรรมอย่างยั่งยืน ได้แก่ข้าราชการพลเรือนทุกฝ่ายตั้งแต่ชั้นโทลงไปจนถึงชั้นจัตวา และทหารและ ๗๗ นายกรัฐมนตรีเห็นว่า เพื่อความเป็นธรรมควรปรับปรุงใหม่ทั้งหมดทุกฝ่ายตามความเห็นของผู้เสนอ จึงส่งเรื่องให้นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๐๑ สัมมนาทางหลักการและหลักวิชา ผลของการสัมมนาข้อยุติโดยย่อดังนี้

- ๑.๕.๑ การกำหนดอัตราเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนจะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม ค่าครองชีพ และแนวปฏิบัติของหน่วยงานอื่นประกอบด้วย (ตามข้อยุติของ วปอ. ข้อ ๖.๒) ข้อที่ควรจะได้นำมาพิจารณาให้มากที่สุดคือ เรื่องค่าครองชีพซึ่งได้เพิ่มขึ้นเรื่อยมา แต่การกำหนดอัตราเงินเดือนยังไม่ได้พิจารณาให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่แท้จริง (ตามข้อยุติของ วปอ. ข้อ ๖.๓)
- ๑.๕.๒ ควรแยกค่าวิชาออกจากเงินเดือน โดยถือว่าเงินเพิ่มค่าวิชาเป็นเงินเพิ่มพิเศษอย่างหนึ่งของผู้มีปริญญา (ตามข้อยุติของ วปอ. ข้อ ๖.๔)

๒. ข้อพิจารณาของกระทรวงกลาโหม

- ๒.๑ ความบกพร่องของอัตราเงินเดือนข้าราชการไทยปัจจุบันนี้ กล่าวโดยสรุปมีอยู่ ๒ ประการ คือ
 - ๒.๑.๑ ข้าราชการผู้น้อยได้เงินเดือนต่ำกว่าค่าครองชีพมาก
 - ๒.๑.๒ จำนวนขั้นบันได การให้เงินช่วยและเงินเพิ่มต่างๆ และวิธีการบรรจุข้าราชการ
- ๒.๒ กระทรวงกลาโหมได้ตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการไทย กับเงินช่วยและเงินเพิ่มต่างๆ โดยมีพลเรือเอก อนันต์ เนตรโรจน์ รองผู้บัญชาการทหารเรือ เป็นประธานกรรมการ คณะกรรมการฯ ได้พยายามศึกษาหาทางพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการไทยให้เหมาะสม ถูกต้องตามหลักการและหลักวิชา โดยอาศัยหลักเกณฑ์และข้อคิดเห็นจากสถาบันต่างๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เช่น อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ สเปน และมาเลเซีย รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ ตำราและหลักฐานต่างๆ อีกมากเช่น ดัชนีค่าครองชีพจาก

สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี และกรมการสนเทศ กระทรวงเศรษฐกิจ แล้วเสนอเรื่องเข้าสภากลาโหมฯ ได้พิจารณาหลายครั้ง ในที่สุดสภากลาโหมเห็นควรนำเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อให้พิจารณาใช้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการไทยทั่วไป ให้เป็นธรรมแก่กัน เรื่องจึงได้ผ่านมาถึงคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือน ข้าราชการทหาร ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตุลาการและข้าราชการอัยการ ตามที่ คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ซึ่งมี ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นประธาน กรรมการ

๒.๓ การพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการไทยตามข้อเสนอของกระทรวงกลาโหมนั้น มีหลักการและเหตุผลดังนี้

๒.๓.๑ รูปแบบอัตราเงินเดือน เป็นไปตาม หลักวิชา หลักการ ข้อเท็จจริง สถานการณ์ และความเชื่อของแต่ละชาติ อันเป็นแบบพื้นฐาน (Basic Pay) เพื่อความเป็นธรรมแก่ข้าราชการไทยทั่วไป ทั้งผู้ใช้ประสบการณ์ ผู้ใช้คุณวุฒิ และ ผู้ใช้แรงงาน และ

๒.๓.๑.๑ เป็น Basic Pay ที่ใช้ได้กับทุกสาขางานเพื่อเป็นหลักประกันให้ ข้าราชการทุกคนสามารถจะอยู่ได้อย่างประหยัดตามฐานะานุรูป ส่วน เงินช่วยต่าง ๆ (Allowances) นั้น มีตัวเกณฑ์สำหรับพิจารณาให้ แตกต่างกันไป ข้อสังเกตในเรื่อง Basic Pay, Professional Pay, Special Pay และ Allowances ต่าง ๆ มีดังนี้

“ Basic Pay เป็นหลักประกันในเรื่อง Minimum Standard of Living และค่าของงาน (Relative worth of Jobs)

“ Professional Pay ขึ้นกับ qualification โดยเฉพาะ Degree หรือ Extracredit ที่แต่ละคนมีและเป็น Money incentive ให้ผู้มีความรู้ ยากอยู่ในราชการ ซึ่งมีหลักใหญ่ ๆ อยู่ ๓ อย่าง

- ให้ตามคุณวุฒิที่มีอยู่เพียงครั้งเดียว และถ้ามีคุณวุฒิพิเศษเพิ่มขึ้นก็จะ ได้เงินสูงขึ้น แต่เงินจำนวนนั้นจะไม่เพิ่มตามจำนวนปี
- ให้ตามจำนวนปีที่อยู่รับราชการ ด้วยมีประสบการณ์มากขึ้น

- ให้ตามความรู้ความสามารถ และความชำนาญที่ได้พัฒนาขึ้นในระหว่างทำงาน (SKILL MAN)

- ** Special Pay งานเสี่ยงภัยที่มีผลกระทบกระเทือนต่อร่างกายและชีวิต เช่น การให้เงินเพิ่มสู้รบแก่ผู้ไปทำการรบ
- ** Allowances ให้ค่าภาระของแต่ละคนซึ่งส่วนมากช่วยทางครอบครัว มีสัมพันธ์กับงานบ้างในบางกรณี

๒.๓.๑.๒ Basic Pay ที่กำหนดขึ้นนี้ กระทรวงกลาโหมไม่ได้ยึดมั่นแต่เพียง หลักวิชา หลักการ ข้อเท็จจริง สถานการณ์ และความเชื่อถือเท่านั้น แต่ได้พิจารณาถึงเหตุผล ตลอดจนสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อหา Solution ที่สามารถจะนำมาใช้กับข้าราชการไทยได้อย่างสมเหตุสมผล โดยส่งเจ้าหน้าที่ออกไป Survey หาข้อมูลเพิ่มเติม (Wage & Salary Survey) ตามสถาบันต่าง ๆ รัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน องค์การระหว่างประเทศ ที่มาตั้งสาขาอยู่ในประเทศไทย และองค์การธุรกิจต่าง ๆ ที่ได้พิจารณาแล้วว่า สามารถจะเชื่อถือเป็นหลักในการพิจารณาวางอัตราเงินเดือนได้ จึงพอจะสรุปได้ว่า Basic Pay ที่ได้วางไว้นี้ ได้วางไว้บนพื้นฐาน

๒.๓.๑.๒.๑ หลักการต่าง ๆ (Principles) เป็น Guideline

๒.๓.๑.๒.๒ ข้อเท็จจริงที่ปรากฏอยู่ในสังคมเมืองไทยเป็นตัว Control Scale

๒.๓.๑.๓ Basic Pay นี้ เมื่อคิดรวมกับเงินช่วยต่าง ๆ แล้ว ข้าราชการจะมีรายได้ใกล้เคียงกับค่าครองชีพ ส่วนผู้ที่ไม่ได้เงินช่วยเหลือ ก็ไม่เดือดร้อนเพราะไม่มีการที่จะต้องจ่ายเพิ่มขึ้น

๒.๓.๒ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำจะเพิ่มให้มากแล้ว ก็ยังต่ำกว่าค่าครองชีพมาก โดยเฉพาะชั้นจัตวา และชั้นประทวนต่ำกว่าค่าครองชีพร้อยละ ๔๗.๒๘ ชั้นสัญญาบัตรผู้น้อยต่ำกว่าค่าครองชีพร้อยละ ๔๗.๒๘ ชั้นสัญญาบัตรผู้น้อยต่ำกว่าค่าครองชีพร้อยละ ๒๔.๘๑

- ๒.๓.๓ ทุกคนเมื่อเริ่มเข้าทำงาน ควรได้รับเงินเดือนขั้นต้นเท่ากันตามค่าของงาน (Relative worth of Jobs) และค่าครองชีพ (Cost of Living) แล้วก้าวหน้าต่อไปตามเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญงาน และความรับผิดชอบที่มีมากและสูงยิ่งขึ้น
- ๒.๓.๔ ผู้มีความรู้เป็นหลักฐานสูงกว่าพื้นฐานที่กำหนดไว้ และได้ทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้เป็นหลักปฏิบัติให้เงินเพิ่ม (Professional Pay) ตามระดับความรู้ ความชำนาญ และเกียรติโดยสมควรตามลักษณะอาชีพ เช่น ตุลาการ อัยการ แพทย์ พยาบาล ทหาร วิศวกร สถาปนิก ครู อาจารย์ ฯลฯ
- ๒.๓.๕ เมื่อกำหนดอัตราพื้นฐาน Basic Pay ขึ้นแล้ว จะต้องพิจารณา Professional Pay วิธีการบรรจุกับเงินเพิ่มเงินช่วยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน ตามหลักการต่าง ๆ เป็น
- เป็นเฉพาะอย่างอีกขั้นหนึ่ง และจะต้องทำในโอกาสแรก เพื่อลดความไม่เป็นธรรมทั้งต่อทางราชการ และต่อบุคคลในราชการลงให้มากที่สุดและเร็วที่สุด ขณะยังใช้อัตราการจ่ายอื่น ๆ ไปตามเดิม ได้เป็นการชั่วคราว
- ๒.๓.๖ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนใหม่ จะใช้รูปแบบเดิมที่กำหนดไว้ หรือ ให้เพิ่มเงินเดือนขึ้นตามร้อยละของเงินเพิ่มแต่ละขั้นเป็นระยะ ๆ ก็ได้ เมื่อทางราชการยังไม่สามารถจะหาเงินก้อนใหญ่มาจ่ายได้ทันที เช่น เพิ่มให้ทุกระยะ ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน หรือ ๑ ปี เช่น

ครั้งแรกให้ ๓๐ %	ครั้งที่สองให้อีก ๓๐ %	ครบ ๑๐๐ % หรือ
ครั้งแรกให้ ๔๐ %	ครั้งที่สองให้อีก ๖๐ %	ครบ ๑๐๐ % หรือ
ครั้งแรกให้ ๕๐ %	ครั้งที่สองให้อีก ๕๐ %	ครบ ๑๐๐ % หรือ
ครั้งแรกให้ ๓๐ %	ครั้งที่สองให้อีก ๓๐ %	
	ครั้งที่สามให้อีก ๔๐ %	ครบ ๑๐๐ %

๒.๕ กล่าวโดยย่อ อัตราเงินเดือนข้าราชการไทยตามข้อเสนอของกระทรวงกลาโหม มีลักษณะสำคัญ ดังนี้.-

๒.๕.๑ ปรับเข้าหาค่าครองชีพ ใครได้รับเงินเดือนต่ำกว่าค่าครองชีพมาก ก็จะได้รับเงินเดือนในอัตราใหม่มากขึ้น ใครได้ใกล้เคียงกับค่าครองชีพอยู่แล้วก็ได้ไม่น้อย

๒.๕.๒ ช่วยให้ผู้น้อยได้รับเงินเพิ่มพอสมควรทั้งทหารและพลเรือน

๒.๕.๓ จำนวนขั้นบันไดและจำนวนของแต่ละขั้นได้จัดไว้อย่างเหมาะสมและได้ส่วนสัมพันธ์กับอายุของข้าราชการ จำนวนปีที่รับราชการ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความชำนาญงาน ประสบการณ์ และความก้าวหน้าในราชการ ตลอดจนภาวะทางครอบครัว ตามฐานานุรูปแล้ว

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน (ฉบับลงสุดเมื่อ ๑ ต.ค. ๑๐)

อัตราเงินเดือนปัจจุบันมีข้อบกพร่อง คือ

๑. จำนวนเงินเดือนแต่ละชั้น ตั้งแต่ชั้นโทลงไป ต่ำกว่าค่าครองชีพมาก ชั้นเงินเดือนยังต่ำ ซึ่งมีจำนวนเงินต่ำกว่าค่าครองชีพมากขึ้นกว่าเงินเดือนชั้นสูง ๆ
๒. จำนวนเงินเดือนแต่ละชั้น ยังไม่เป็นไปตามอัตราส่วนของการครองชีพตามชั้นบุคคล ที่ปรับเทียบเคียงกับชาติที่มีการครองชีพตามภาวะอันควรเป็นไปได้
๓. จำนวนชั้นเงินเดือนของฝ่ายทหารตำรวจ มีจำนวนชั้นน้อยกว่าจำนวนชั้นของฝ่ายพลเรือน
๔. จำนวนชั้นเงินเดือนของฝ่ายพลเรือน มากกว่าจำนวนบรรดการจกเกษณเมื่ออายุ ๖๐ ปี เกินไป
๕. จำนวนชั้นเงินเดือนของฝ่ายพลเรือน มีมากเกินไปทำให้จำนวนเงินระหว่างชั้นมีจำนวนน้อยกว่าสมควร
๖. จำนวนเงินเดือนตามอัตราที่บกพร่องนั้นทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในฐานะและสิทธิหลายประการระหว่าง
 - ๖.๑ ข้าราชการชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรทั้งทหารและพลเรือนกับคนงานเทียบชั้นได้รับความไม่เป็นธรรมมากที่สุด
 - ๖.๒ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรทั้งทหารและพลเรือนชั้นผู้น้อยได้รับความไม่เป็นธรรมมากกว่าชั้นผู้ใหญ่
 - ๖.๓ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรทั้งทหาร และพลเรือนที่ไม่มีคุณวุฒิได้รับความไม่เป็นธรรมมากกว่าผู้มีคุณวุฒิ
 - ๖.๔ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรพลเรือนที่มีปริญญาได้เปรียบข้าราชการทหารและพลเรือนกับคนงานมากที่สุด

๓. เงินเพิ่มและเงินช่วยต่าง ๆ หลายอย่างยังไม่เป็นไปโดยชอบธรรม เช่น เงินเพิ่มค่าคุณวุฒิ เงินช่วยค่าเช่าบ้าน เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ เป็นต้น
๔. เมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนระหว่างอัตราเดิมกับอัตราปัจจุบัน ข้าราชการพลเรือนในระดับต่าง ๆ จะขาดทุน หรืออีกนัยหนึ่งถูกทางราชการเรียกเงินกลับคืนไป ดังนี้

ชั้นจตุร	ในระยะเวลา ๒๑ ปีหลัง	รวมขาดทุนทั้งสิ้น	๒๒๓,๒๐๐ บาท
	ในระยะเวลา ๒๔ ปีแรก	รวมกำไรทั้งสิ้น	๓๗,๕๒๐ บาท
	หักแล้วคงขาดทุน		๑๘๕,๖๘๐ บาท
ชั้นตรี	ในระยะเวลา ๒๗ ปีหลัง	รวมขาดทุนทั้งสิ้น	๓๐๕,๖๐๐ บาท
	ในระยะเวลา ๓ ปีแรก	รวมกำไรทั้งสิ้น	๑,๘๐๐ บาท
	หักแล้วคงขาดทุน		๓๐๓,๘๐๐ บาท
ชั้นโท	ในระยะเวลา ๑๓ ปีหลัง	รวมขาดทุนทั้งสิ้น	๑๕๐,๒๐๐ บาท
	ในระยะเวลา ๕ ปีแรก	รวมกำไรทั้งสิ้น	๕,๔๐๐ บาท
	หักแล้วขาดทุน		๑๔๔,๘๐๐ บาท
ชั้นเอก	ในระยะเวลา ๑๓ ปีหลัง	รวมขาดทุนทั้งสิ้น	๑๖๒,๐๐๐ บาท
	ในระยะเวลา ๑ ปีแรก	รวมกำไรทั้งสิ้น	๑,๘๐๐ บาท
	หักแล้วคงขาดทุน		๑๖๐,๒๐๐ บาท
ชั้นพิเศษ	ในระยะเวลา ๖ ปีหลัง	รวมขาดทุนทั้งสิ้น	๕๓,๔๐๐ บาท
	ในระยะเวลา ๒ ปีแรก	รวมกำไรทั้งสิ้น	๓,๖๐๐ บาท
	หักแล้วคงขาดทุน		๔๙,๘๐๐ บาท

คำถาม - คำตอบ ในการบรรยายย่อเรื่อง การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการไทย

โดย

พลเรือเอก อนันต์ เนตรโรจน์ ร.น. เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ที่โรงแรมรอยัล เมอวันศุกร์ที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๑๖ เวลา ๑๒.๐๐ น.

๑. ขอรบกวนว่า การปรับปรุงอัตราเงินเดือนใหม่จะแก้ไขความเหลื่อมล้ำระหว่างเงินเดือนทหารกับพลเรือนหรือไม่ เพราะการปรับปรุงเงินเดือนเมื่อปี ๒๕๑๐ ก่อให้เกิดความได้เปรียบแก่ทหารมาก

ตอบ - การปรับปรุงเงินเดือนคราวนี้ ทางราชการได้กำหนดหลักการใหญ่ไว้ว่าต้องการให้เสมอหน้ากันหมดทุกฝ่าย ทั้งทหารและพลเรือน ไม่ให้มีการได้เปรียบเสียเปรียบกัน ถ้าจะได้มากกว่ากัน ก็ต้องมีเหตุผลว่า ได้มากกว่าเพราะอะไร เช่น ทำงานมากกว่าหรือว่าต้องรับผิดชอบมากกว่า หรือต้องเสี่ยงภัยมากกว่า เป็นต้น เรื่องต่าง ๆ จะต้องมีการประชุมร่วมกันระหว่างทหารกับพลเรือนว่าใครควรจะได้หรือไม่ สำหรับการปรับปรุงปี ๒๕๑๐ นั้น ทำให้ทหารได้เปรียบเฉพาะอัตราเงินเดือนมากขึ้น เพราะว่า ทางพลเรือนเพิ่มขึ้นเงินเดือนขึ้นมากเหลือเกิน จึงทำให้จำนวนเงินระหว่างชั้นลดลง และกลายเป็นการเรียกเงินคืนเข้าคลัง แต่ทางทหารไม่ได้เพิ่มขึ้นอย่างพลเรือน

๒. ปัจจุบันนี้ทางทหารมีการให้สวัสดิการพิเศษกว่าข้าราชการพลเรือนมาก เข้าลักษณะ "คุณธรรมเฉพาะกลุ่ม" ขอรบกวนว่าจะมีทางให้สวัสดิการแก่ข้าราชการพลเรือนให้เท่าเทียมกับทหารได้หรือไม่

ตอบ - การสวัสดิการ ในเวลานี้ทั้งหน่วยทหารและหน่วยพลเรือน ยังเป็นในลักษณะต่างหน่วยต่างทำ จึงยังไม่ดีเท่ากัน เข้าลักษณะตามที่ท่านผู้ถามว่า คือ "คุณธรรมเฉพาะกลุ่ม" จริง แต่ทางรัฐบาลได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาการสวัสดิการทั่วไปให้เป็นธรรมแก่กันแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามหลักการใช้ระบบคุณธรรมทั่วไป ทั้งเงินเดือน เงินเพิ่ม และการสวัสดิการ โดยพยายามให้เป็นไปตามหลักการหลักวิชา ข้อเท็จจริง และความเหมาะสม

๓. ขอรทราบว่า คณะรัฐมนตรีได้กำหนดการปรับอัตราเงินเดือนเพื่อให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๑ หายประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๕๔ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๑๕ แล้วหรือยัง ในกรณีที่กำหนดแล้ว เมื่อใดจึงจะใช้บัญชีหมายเลข ๑ ดังกล่าว

ตอบ - คณะรัฐมนตรีมีมติให้ใช้โครงสร้างอัตราเงินเดือนตามบัญชีหมายเลข ๑ แล้ว แต่ยังคงให้ใช้อัตราเงินเดือนตามบัญชีหมายเลข ๒ คือ บัญชี ๒๐ % ด้วย ตามบัญชีหมายเลข ๑ จะต้องใช้เงินเพิ่มขึ้นเป็นประมาณ ๓,๐๐๐ ล้านบาท แต่ทางกระทรวงการคลังมีเงินให้เพียง ๒๐% ก่อน จะใช้บัญชีหมายเลข ๑ ได้เมื่อกระทรวงการคลังมีเงินให้ได้ ๑๐๐ %

๔. การกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นค่า ในการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นข้าราชการจะเปลี่ยนแปลงหรือไม่ เคยกำหนดไว้ว่าผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นเป็นขั้นโท จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า ขั้นตรี อันคับ ๒ ขั้น ๑,๒๐๐ บาท ผู้ที่จะเลื่อนขั้นเป็นขั้นเอก จะต้องได้รับอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่า ขั้นโทอันคับ ๓ ขั้น ๒,๔๕๐ บาท เป็นต้น

ตอบ - การเลื่อนขั้นข้าราชการ ก.ท.จะต้องปรับให้คงตามสภาพเดิมที่ควรจะได้ ไม่ให้ลดสิทธิที่ควรจะได้ลง

๕. ความที่หนังสือพิมพ์บางฉบับเสนอข่าวว่า เมื่อปรับเงินเดือนให้แก่ข้าราชการแล้ว (ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๕๔) จะยกเลิกเงินช่วยเหลือบุตร เป็นความจริงหรือไม่ ถ้าเป็นจริงเพราะเหตุใด

ตอบ - ยังไม่เคยทราบว่ามีการยกเลิกเงินช่วยเหลือบุตร ส่วนตัวคิดว่าจะยังไม่ยกเลิกเงินช่วยเหลือบุตร

๖. อัตราเงินเดือนที่ปรับในวันที่ ๑ มิถุนายน นี้ ทำไมชั้นจตุราจึงได้รับเพิ่มเฉลี่ยเพียงขั้นละ ๕๐๐ บาท แต่ชั้นเอกได้รับถึงขั้นละ ๑๕๐ บาท และในชั้นพิเศษ ๖,๐๐๐ บาท ได้รับเพิ่มถึง ๓๐๐ บาทเช่นนั้น แสดงว่าเป็นการช่วยเหลือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มากกว่าใช่หรือไม่

ตอบ - การปรับปรุงอัตราเงินเดือนถือหลักเพิ่มให้ตามส่วน โดยสมควรกับเงินที่ได้ตามขั้นนั้น ๆ เพื่อให้เป็นไปตามค่าของงาน ตามระดับของการครองชีพ ตามวัยของการ

ทำงาน และตามความรับผิดชอบ ขนต่ำกว่า ๖,๓๐๐ บาท ได้เพิ่มทุกชั้น ตั้งแต่ ๖,๓๐๐ บาทขึ้นไป ไม่ได้เพิ่มให้

๗. จากข่าวใกล้ชัคแควว่าบัญชีอัตราเงินเดือนที่จะเริ่มใช้ในวันที่ ๑ มิถุนายนนี้ เป็นผลโดยตรงจากการเสนอของสภาโหม ส่วนข้อเสนอของ ก.พ. และกระทรวงการคลังนั้น แยกต่างไปจากบัญชีและทราบว่าบัญชีของ ก.พ. และกระทรวงการคลัง ให้แต่ละชั้นเพิ่มเป็นเปอร์เซ็นต์ จึงขอทราบว่าคุณเสนอของ ก.พ. และกระทรวงการคลังนั้น แยกต่างไปจากบัญชีของกระทรวงกลาโหมเพียงใด

ตอบ - การเพิ่มเป็นเปอร์เซ็นต์ (Percentages Amount) กับเพิ่มแบบ Flat Amount นั้น ไม่ใช่เหตุสำคัญมากในการที่ต่างกันสำหรับการปรับปรุงอัตราเงินเดือน ข้อที่ต่างกันมาก คือ แบบของกระทรวงกลาโหม ไม่เพิ่มเงินให้ตั้งแต่ชั้น ๖,๓๐๐ ขึ้นไป ซึ่งเป็นหลักการที่ทางราชการกำหนดกับวิธีการปรับอัตราเงินเดือน ที่เสนอแบบของกระทรวงกลาโหมผิดหลักการน้อยที่สุด และเป็นธรรมมากที่สุด

๘. อายุราชการของพลเรือนเริ่มนับตั้งแต่รับราชการ แต่ทหารได้นับตั้งแต่เริ่มเรียนหนังสือที่โรงเรียน ฉะนั้นจะแก้ไขอย่างไร

ตอบ - อายุราชการเริ่มนับตั้งแต่เมื่อรับราชการและมีอายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์แล้ว เหมือนกันทั้งทหารและพลเรือน ถ้าเข้ารับราชการก่อนอายุครบ ๑๘ ปี ก็ยังไม่นับเป็นเวลาอายุราชการเหมือนกัน

๙. เงินเพิ่มพิเศษของทหารที่ให้ออกด้วยการสู้รบ ถ้าคิดในชั้นพลเรือน (โดยเฉพาะพยาบาล) จะให้กับงานที่เสี่ยงภัย มีผลกระทบกระเทือนต่อร่างกายและชีวิต เช่นการคิดโรคจากผู้ป่วย หรือการทำงานในเวลาวิกาล ซึ่งกระทบกระเทือนต่อร่างกายบ้างได้ไหม

ตอบ - เงินเพิ่มพิเศษตามที่กล่าวถึงมาทุกอย่างนั้น มีกำหนดไว้แล้วเหมือนกัน ทั้งพลเรือนและทหาร แล้วแต่กรณี ถ้าผู้ใดอยู่ในกรณีใดตามที่กำหนดนั้น ก็จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษเหมือนกันทั้งพลเรือนและทหาร

๑๐. ชันตรี อัตรา ๑,๘๘๐ บาท ในปีต่อไปจะมีขึ้นวังหรือไม่ หรือจะต้องรอเงินเพิ่มละ ๒๐ % เท่านั้น

ตอบ - ทุกคนมีขึ้นวังไปตามชั้นในบัญชีหมายเลข ๒ จนกว่าจะเปลี่ยนบัญชีหมายเลข ๒ ใหม่

๑๑. เป็นที่ขอมรับโดยทั่วไปแล้วว่า เงินเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด แต่สิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องมาจากเงิน เช่น บ้านพัก เป็นต้น ซึ่งข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ได้รับเงินเดือนน้อย มีความต้องการอย่างถึงในขณะนั้น ช่างเห็นด้วยหรือไม่ เหตุใดจึงไม่นำมาพิจารณาด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่อยู่ในกรุงเทพฯ

ตอบ - ทางราชการได้ตั้งกรรมการขึ้นพิจารณาเรื่องนี้แล้ว พร้อมกับให้พิจารณาสิ่งที่ควรได้อื่น ๆ ด้วย

๑๒. อัตราเงินเดือนที่ปรับปรุงขึ้นเป็นธรรมและเหมาะสมแล้วหรือ และจะคุ้มกับค่าครองชีพที่จะมีค่าสูงขึ้นหรือไม่ จะมีมาตรการมาชดเชยอัตราค่าครองชีพได้อย่างไร

ตอบ - อัตราเงินเดือนที่ปรับปรุงใหม่นี้มีโครงสร้างเหมาะสมดีมาก และเป็นธรรมมาก แต่ยังไม่ทันกับค่าครองชีพ ด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นเร็วมาก มากกว่าการปรับปรุงอัตราเงินเดือน ทำให้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนตามค่าครองชีพไม่ทัน การตรึงราคาส่งของ ต้องทำเมอมทางทำได้เด็ดขาด

๑๓. ถ้าจะคงปรับปรุงแล้วกำหนดโควตาในค่านสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ ให้ข้าราชการทุกระดับชั้นได้ความเป็นอยู่พอควร จะทำได้หรือไม่

ตอบ - หลักของการทำงานต้องได้เงินเดือน ตามค่าของงาน ตามระดับการครองชีพ ตามวัยในการทำงาน และตามความรับผิดชอบ การสวัสดิการเป็นการแก้ปัญหาตามความจำเป็นเฉพาะหน้า แล้วแต่กรณี ไม่เป็นการแน่นอน และแปรเข้าลักษณะระบบคุณธรรมเฉพาะกลุ่มได้ง่าย

๑๔. เมื่อ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ ปรับเข้าขั้นใกล้เคียงแล้ว พอถึงตุลาคมจะพิจารณาขึ้นเงินเดือนก่อนแล้วจึงปรับหรือมีแค่ปรับเฉยๆ ไม่มีการขึ้นเงินเดือน เช่นเงินเดือนปัจจุบัน ๑,๐๐๐ บาท ตั้งแต่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ จะเป็น ๑,๑๖๐ บาท พอ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๖ จะเป็นเท่าไร

ตอบ - การปรับอัตราเงินเดือนกับการพิจารณาบำเหน็จประจำปี เป็นคนละกรณี ปรับเงินเดือน ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ ได้ ๑,๑๖๐ บาทแล้ว ถ้าในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ๑ ตุลาคม ๒๕๑๖ ได้ ๑ ขั้น ก็จะได้เลื่อนขั้นขึ้นอีกอัตรา ๑,๒๒๐ บาท

๑๕. ทราบว่าทางคณะรัฐมนตรีกำลังคิดที่จะปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน โดนน่า "เงินค่าวิชา" มาพิจารณาในแบบของทหารนั้น เป็นจริงเพียงใด ขอทราบความเห็นของท่านเลขาธิการฯ เกี่ยวกับเรื่องนี้

ตอบ - เรื่องนี้คณะรัฐมนตรีได้มีมติไว้แล้ว ผมมีความเห็นว่าถูกต้องที่สุด ด้วยถูกต้องตามวิธีการจ่ายเงินตามประเภทของเงินเพิ่ม และเป็นธรรมแก่สังคมอย่างยิ่ง เป็นการถูกต้องตามระบบคุณธรรมทั่วไป ไม่ใช่ถูกต้องตามระบบคุณธรรมเฉพาะกลุ่ม ตามที่เป็นมาแล้ว

๑๖. การพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการ ดำรงในแง่ของประชาชน (หรือทัศนะของฝ่ายตรงข้ามกับราชการ) จะเป็นไปในแบบที่มุ่งพัฒนาเฉพาะรายได้ของคนส่วนน้อยในประเทศ เราคิดที่จะปรับปรุงรายได้หรือการครองชีพของประชาชนโดยทั่วไป ให้ได้ผลอย่างจริงจังบ้างหรือไม่

ตอบ - การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมนั้น ได้พัฒนารายได้ของประชาชนเป็นส่วนรวมทั่วไปแล้ว แต่ไม่ได้พัฒนารายได้ของผู้ที่เกาะอยู่กับรายได้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา เช่น ข้าราชการ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการของไทย จึงเป็นไปในทางปรับปรุงตามหลักค่าครองชีพ หรือตามหลังรายได้ของประชาชน ด้วยเหตุว่า ไม่ได้พัฒนาข้าราชการมาพร้อม ๆ กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตั้งแต่ได้เริ่มการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมมาตามแผนการพัฒนา อัตราเงินเดือนข้าราชการจึงตามไม่ทันค่าครองชีพ

๑๗. การปรับขึ้นแรกให้ ๒๐% นั้น คิดจากเปอร์เซ็นต์ของอะไร

ตอบ - การปรับขึ้นแรก ๒๐% นั้น คิดจากเงินที่เพิ่มขึ้น จากอัตราเดิมแต่ละขั้น เช่น ขั้นเดิม ๑,๓๐๐ บาท ขึ้นปรับปรุงใหม่ได้ ๑,๕๖๐ บาท เงินเพิ่มขึ้น ๔๐๐ บาท ก็เท่ากับ ๔๐ บาท จะได้ ๑,๓๔๐ บาท นอกจากขั้นต้น ๆ เงินเดือนน้อยเพิ่มให้ ๑๐๐% เช่น ๕๔๐ บาท ขึ้นให้เป็น ๖๐๐ บาท ตั้งแต่เงินเดือน ๘๕๐ บาทขึ้นไป ให้ ๒๐% และตั้งแต่ขั้น ๖,๓๐๐ บาทขึ้นไป ไม่เพิ่มให้

๑๘. อัตราเงินเดือนเก่า โท อันดับ ๒ ๑,๘๐๐ บาท เมื่อปรับใหม่เป็น โท อันดับ ๑ ๑,๘๕๐ บาท เป็นการลดอันดับลง โอกาสจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนเกินขั้นแรกของอันดับใหม่ได้หรือไม่

ตอบ - ก.พ. จะต้องปรับให้คงได้รับสิทธิตามสิทธิที่ได้นั้น ไม่ให้ลดสิทธิที่จะได้ลง

๑๙. การสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นจากตรี เป็นโท ที่ได้สอบไปแล้วในบึงบรพระมาณ ๒๕๑๖ นั้น เมื่อมีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนกัน จะยังเลื่อนชั้นได้หรือไม่ หากกระทำไม่ได้จะก่อให้เกิดการบั่นทอนกำลังใจข้าราชการที่สอบเลื่อนชั้นได้เป็นอย่างดี จะมีทางแก้ไขอย่างไร

ตอบ - ก.พ. จะต้องปรับให้คงได้รับสิทธิตามสิทธิ์ที่ได้นั้น ไม่ให้ลดสิทธิที่ควรจะได้ลง คณะรัฐมนตรีได้มีมติกำหนดการเลื่อนชั้นจากชั้นตรีเป็นชั้นโทไปแล้ว

๒๐. การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการครั้งนี้ ช่วยให้ข้าราชการมีฐานะการครองชีพดีขึ้นเพียงไรในสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ คืออำนาจการซื้อของเงินบาทลดน้อยลง และของกินของใช้ขึ้นราคาเพราะข้าวการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการ

ตอบ - อำนาจการซื้อของเงินบาทลดลง และของกินของใช้ขึ้นราคามาก่อนข้าวการปรับปรุงอัตราเงินเดือนแล้วและได้เป็นมาเป็นระยะๆ ไม่มีทางยับยั้งได้ด้วย เป็นไปตามภาวะของสังคม การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการก็จำเป็น การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการครั้งนี้ ได้ช่วยฐานะข้าราชการชั้นจัตวาหรือเทียบเท่าได้บ้าง ส่วนข้าราชการชั้นสูงขึ้นไป ได้รับผลน้อยกว่าค่าครองชีพที่สูงขึ้นไป แต่ข้าราชการทั่วไปจะได้ผลจากการลดจำนวนจำนวนขึ้นว่างลง กับได้เงินระหว่างขึ้นว่างมากขึ้น

๒๑. การที่กระทรวงการคลังมีได้หวังถึงการปรับปรุงอัตราเงินเดือนครั้งนี้ เป็นข้อประกันได้อย่างไรว่าการปรับปรุงถูกต้อง เหมาะสมแล้ว

ตอบ - อัตราเงินเดือนที่ กรรมการผู้แทนหน่วยต่างๆ ระดับกระทรวง กับ ก.พ. และกระทรวงการคลัง ได้เสนอเข้าคัดเลือกพร้อมกับกระทรวงกลาโหมรวม ๑๑ แบบอัตรา และคัดแล้วเหลือแบบของกระทรวงกลาโหมนั้น เป็นการแสดงถึงความถูกต้องและเหมาะสม ของอัตราเงินเดือนแบบของกระทรวงกลาโหมอยู่แล้ว นอกจากนั้น กระทรวงการคลังยังได้ทั้งตั้งหรือหักทั้ง แบบของกระทรวงกลาโหมอีกตลอดมา จนเมื่อได้รับการชี้แจงและเข้าใจตลอดแล้ว กระทรวงการคลังจึงได้รับว่า ถูกต้องเหมาะสมแล้ว และกล่าวว่าใช้เงินมากเหลือเกิน กระทรวงการคลังไม่มีเงินสนับสนุนได้ จึงนับว่าอัตราเงินเดือนที่ปรับปรุงใหม่นี้มีโครงสร้างดีที่สุดในเรื่องถูกต้องเหมาะสมแล้ว

พลเรือนจะแยก“ พ.ค.ว.” จริงหรือ ?

สุจิต ธรรมรักษา

กล่าวขวัญกันหนาหู ว่าระบบเงินเดือนข้าราชการพลเรือนจะเปลี่ยน ไป ให้เหมือนกับของทหาร โดยแยกเงินเดือนที่พึงได้รับออกเป็น ๓ ส่วน ส่วนหนึ่งเรียกว่าเงินเดือน อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า เงินเพิ่มค่าวิชาหรือเรียกย่อว่า “พ.ค.ว.” และให้ข้าราชการผู้มีคุณวุฒิบรรจุในชั้นสัญญาบัตรชนค่าเหมือนกันหมดไม่ว่าจะได้รับคุณวุฒิใด เงินส่วนที่เหลือจากเงินเดือนที่ควรได้รับตามคุณวุฒิ ให้เรียกว่า เงินเพิ่มค่าวิชา

ระบบดังกล่าวนี้ น่าจะนำไปใช้กับข้าราชการตุลาการ อัยการ มหาวิทยาลัยด้วย

เหตุผลที่ได้นำระบบใหม่แบบทหารมาใช้ก็เนื่องจากระบบปัจจุบันของพลเรือนยังไม่ให้ความสำคัญแก่การบังคับบัญชาตามอาวุโสหรือผู้ทำงานมาก่อนเท่าที่ควร ผู้มาที่หลังกลับขึ้นหน้าได้ และการไม่แยก พ.ค.ว. ทำให้ทหารเสียเปรียบพลเรือน

การแยกเงินส่วนหนึ่งออกจากเงินเดือนที่ควรได้รับ แล้วเรียกชื่อว่า “เงินเพิ่มค่าวิชา” ดังกล่าว ไม่เหมาะสมกับสภาพและหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการพลเรือน อีกทั้งไม่ถูกต้องตามหลักวิชาและทางปฏิบัติสากลก็จะทำให้เกิดผลเสียแก่ระบบการบริหารงานบุคคลของราชการพลเรือนส่วนรวมอย่าง

มาก ทั้งนี้โดยมีหลักการเหตุผลและผลเสียดังต่อไปนี้

ลักษณะของราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนที่มีอยู่จำนวนประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ คนนั้น เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดกลุ่มหนึ่งในการพัฒนาประเทศ ข้าราชการเหล่านี้เป็นต้นคิด เป็นผู้เสนอแนะและเป็นผู้ปฏิบัติการส่วนใหญ่ในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ เป็นผู้ติดต่อให้บริการโดยตรงแก่ประชาชนทั้งประเทศ ปฏิบัติงานเกือบทุกอาชีพที่มีอยู่ในประเทศไทย ตั้งแต่งานที่ง่ายที่สุดจนถึงงานที่ยากที่สุด ความมั่นคงของชาติ ความก้าวหน้าในทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าของระบบการปกครองของประเทศ ย่อมขึ้นอยู่กับอันมากกับผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน ดังนั้นทางราชการจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องอุทิศใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถดีเด่นเข้ารับราชการ มีความก้าวหน้าในราชการ และคงอยู่ในราชการตลอดไป บัณฑิตสำคัญ

ประการหนึ่งที่จะช่วยจิตใจให้ข้าราชการพลเรือนมีลักษณะเช่นนี้ได้คือ ฐานะและอัตราเงินเดือน ซึ่งจะต้องกำหนดให้สูงพอเหมาะ กับค่าครองชีพและฐานะ ต้องสามารถแข่งขัน กับองค์การต่างประเทศ และบริษัทห้างร้านเอกชนได้ รวมทั้งต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถดีเด่นได้เลื่อนฐานะสูงขึ้นได้อย่างรวดเร็วพอสมควรด้วย เพื่อที่จะช่วยให้คนดีมีฝีมือเข้ารับราชการ และคงอยู่ในราชการตลอดไปดังกล่าวข้างต้น

การกำหนดอัตราเงินเดือนโดยแยก พ.ค.ว. ออก ทำให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือนต่ำลง เป็นการกดฐานะของคนดีมีฝีมือแทนที่จะส่งเสริมคนมีฝีมือ คนมีฝีมือจะเข้ารับราชการหรือถ้าจำเป็นต้องรับราชการก็จะทำงานให้พ้นไปวันหนึ่งๆ เพื่อรอเวลาที่จะออกไปทำงานที่อื่นที่ให้เงินเดือนดีกว่าและมีโอกาสเลื่อนฐานะได้สูงอย่างรวดเร็วสมตามความรู้ความสามารถของเขาต่อไป ราชการก็จะกลายเป็นสถานที่พักงาน โดยเฉพาะของพวกช่างฝีมือต่าง ๆ ทำให้เสียทั้งเครื่องมือเครื่องใช้และเสียทั้งคนที่พักงานไว้แล้วด้วย

การกำหนดอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน ราชการพลเรือนถือหลักกำหนดอัตราเงินเดือนตามค่าของงาน กล่าวคืองานใดมี

หน้าที่และความรับผิดชอบสูงก็กำหนดอัตราเงินเดือนให้สูง ถ้าค่าของงานต่ำก็กำหนดอัตราเงินเดือนให้ต่ำ งานบางตำแหน่งมีหน้าที่ปริญญาโทก็กำหนดอัตราเงินเดือนให้ในอัตราขั้นต่ำตามค่าของงานและค่าของปริญญา ทั้งนี้เพราะถือว่าการศึกษาเล่าเรียนระดับสูงในสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของงานนั้น ทำให้รู้หลักวิชาเพิ่มขึ้น ซึ่งเท่ากับเป็นการสะสมประสบการณ์ในการทำงานด้วย และการศึกษาระดับสูงในหลายสาขาวิชาซึ่งมีค่ากว่าประสิทธิภาพในการทำงานแต่อย่างเดียวนั้นมาก เช่นแพทย์ที่ได้ศึกษาสูงจนเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว สมควรที่แพทย์ผู้เชี่ยวชาญจะได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิความสามารถของเขา การที่จะบรรจุเขาในอัตราเงินเดือนขั้นต้นเช่นเดียวกับแพทย์ที่เพิ่งสำเร็จแพทยศาสตรบัณฑิต และให้มีฐานะในราชการต่ำกว่าเพื่อนรุ่นเดียวกันซึ่งมิได้ศึกษาเล่าเรียนต่อขั้นนี้ย่อมไม่ยุติธรรมอย่างยิ่ง คนดีมีฝีมือที่อยู่ในสภาพเช่นนี้ย่อมไม่สมัครเข้ารับราชการ วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ที่ได้รับปริญญาสูงและมีความเชี่ยวชาญในเทคนิคและวิชาการเฉพาะ นักวิชาการอื่นๆ และเจ้าหน้าที่เทคนิคต่างๆ ที่ต้องใช้ความรู้ ความก้าวหน้าทางวิทยาการและการศึกษาอบรมในระดับสูงทำการวิจัยและปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกัน

การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน

ราชการพลเรือนต้องถือหลักว่าความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพของงาน สำหรับอาวุโสในการทำงานนั้นเป็นข้อพิจารณาที่มีความสำคัญรองลงไป มิฉะนั้นจะทำให้ราชการเต็มไปด้วยผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถดำรงตำแหน่งสูง ๆ ซึ่งย่อมทำให้เกิดผลเสียหายแก่ราชการอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น ดังเอกสารวิจัยอ้างอิงที่แนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ราชการพลเรือนไม่เหมือนทหาร ซึ่งถือระบบอาวุโสตามชั้นยศเพื่อการบังคับบัญชาเป็นหลัก

ดังนั้นหลักการที่ให้แยกเงิน “พ.ค.ว.” ออก โดยอ้างว่าเพื่อหลัก “อาวุโส” ให้ผู้ที่ทำงานอยู่ก่อนก้าวหน้ากว่า “ผู้มาทีหลัง” จึงเป็นเรื่องที่ด้อยหลังเข้าคลอง สนับสนุนให้เกิดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติราชการ แทนที่จะสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่ม ซึ่งขัดกับความก้าวหน้าทางวิชาการบริหารงานบุคคลอย่างร้ายแรงที่สุด

ระบบเงินเดือนสากล

การแยกเงินก้อนหนึ่งออกจากเงินเดือนที่ควรได้รับแล้วเรียกว่าเป็นเงินเพิ่มค่าวิชาเช่นนี้ ไม่มีระบบเงินเดือนของประเทศใด หรือองค์การระหว่างประเทศใดกระทำกัน ไม่ว่า

จะเป็นทหาร พลเรือน ตุลาการ หรือธุรกิจเอกชนเพราะไม่มีเหตุผลหรือหลักวิชาอย่างใดทั้งสิ้นที่จะให้แยก “พ.ค.ว.” ออกจากเงินเดือน

นอกจากนี้ลักษณะงานของราชการพลเรือนส่วนใหญ่คล้ายคลึงกับธุรกิจเอกชน การกำหนดอัตราเงินเดือนจึงต้องสามารถแข่งขันกับเอกชนได้ คือสามารถจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถสมัครเข้ารับราชการ และป้องกันมิให้ผู้ทำงานดีเด่นลาออกจากราชการ

แต่อย่างไรก็ดีระบบเงินเดือนของราชการเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจแล้วก็ยังมีความแตกต่างกันอยู่มาก เช่นการไฟฟ้านครหลวงบรรจุผู้สำเร็จปริญญาตรีในประเทศในอัตราเริ่มต้นเดือนละ ๑,๕๕๐ บาท ธนาคารแห่งประเทศไทยบรรจุผู้สำเร็จปริญญาตรีในประเทศในอัตราเริ่มต้นเดือนละ ๑,๗๗๕ บาท ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการบรรจุผู้สำเร็จปริญญาตรีในประเทศเข้ารับราชการแล้วจะแตกต่างกันประมาณเดือนละ ๓๐๐ บาท และ ๕๐๐ บาทตามลำดับ นอกจากนี้จำนวนเงินที่เลื่อนในแต่ละขั้นก็มีความแตกต่างกันอยู่มาก ในขณะที่ราชการเพิ่มให้ขั้นละ ๕๐ บาท รัฐวิสาหกิจจะเพิ่มให้ขั้นละประมาณ ๑๕๐-๒๐๐ บาท ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับบริษัทเอกชนก็จะมีความแตกต่างมากกว่านั้นเป็นอย่างมาก

ฉะนั้นการแยก “พ.ค.ว.” ออกจากเงินเดือนซึ่งมีผลทำให้รายได้น้อยลงอีก จนกระทั่งไม่สามารถแข่งขันกับบริษัทเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจได้ ก็จะเป็นผลเสียอย่างยิ่งต่องานราชการพลเรือน เพราะเมื่อรัฐบาลกำหนดอัตราเงินเดือนต่ำแล้วก็จะเปิดโอกาสให้บริษัทเอกชนแข่งขันประมูลตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ในวงราชการ ไปอยู่ในวงธุรกิจเอกชนได้ง่ายยิ่งขึ้นอีก

การกำหนดอัตราเงินเดือนจะต้องคำนึงถึงค่าครองชีพด้วย

อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในปัจจุบันนับว่าต่ำมาก ไม่เพียงพอต่อการครองชีพอยู่แล้ว ดังปรากฏจากการสำรวจว่าในขณะที่ค่าครองชีพได้ปรับตัวสูงขึ้นถึงร้อยละ ๖๕ โดยเฉลี่ยเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในระยะสิบปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๑๑.๓๘ เท่านั้น ทำให้ข้าราชการต้องขวนขวายหารายได้จากทางอื่น ทั้งที่ชอบและไม่ชอบ และไม่มีโอกาสเวลาและความรู้ ความสามารถให้ทำงานราชการอย่างแท้จริง ยิ่งจะแยกเงินที่เรียกว่า “พ.ค.ว.” ออกจากเงินเดือนเสียก็ยิ่งจะเท่ากับเป็นการลดเงินเดือนข้าราชการลงไปอีก

ผลเสียอันเกิดจากการแยกเงิน “พ. ค. ว.” ออกจากเงินเดือน

การแยก “พ.ค.ว.” ออกจากเงินเดือนในราชการพลเรือนมีผลเสียหลายประการดังนี้

๑. จะเป็นอุปสรรคในการจูงใจให้มีความรู้ความสามารถ และปริญญาสูงสมัครเข้ารับราชการและคงอยู่ในราชการตลอดไป ตัวอย่างเช่น นาย ก. กับนาย ข. เคยเป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัยด้วยกัน ต่างคนได้รับปริญญาตรี นาย ก. คะแนนไม่สูงพอจึงเรียนต่อไม่ได้ และเข้ารับราชการเป็นชั้นตรี แต่ นาย ข. สอบได้คะแนนยอดเยี่ยมและเรียนต่อจนได้ปริญญาเอก โดยใช้เวลา ๖ ปีหลังจากเรียนจบแล้ว นาย ข. อาจไม่เข้ารับราชการเพราะอาจต้องมาเป็นชั้นตรีอยู่ได้บังคับบัญชาของนาย ก. ซึ่งคงจะเป็นชั้นโทไปแล้ว เป็นต้น

การแยก “พ.ค.ว.” โดยยึดถือการบังคับบัญชาตามอาวุโสและชั้นยศเป็นหลัก หากนำมาใช้ในราชการพลเรือนจะไม่ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมารับราชการ และมาดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูง อันจะเป็นผลเสียต่อประสิทธิภาพของงาน เพราะงานในราชการพลเรือนที่ใช้คุณวุฒิส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องอาศัยวิชาการ ทางราชการมีนโยบายให้นักวิชาการเหล่านั้นก้าวหน้าไปได้ในสายงานของตน โดยไม่ต้องทำการบังคับบัญชา

เช่น แพทย์ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการต่าง ๆ เป็นต้น

อัตราเงินเดือนของราชการพลเรือนปัจจุบันต่ำมาก และไม่สามารถแข่งขันกับธุรกิจเอกชนในการจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง และทำงานดีเด่นให้รับราชการอยู่ตลอดไป จากการสำรวจอัตราเงินเดือนของบริษัทเอกชน ในสาขาวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลนในส่วนราชการนั้น ปรากฏว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของเอกชนนั้นจะสูงกว่าราชการประมาณ ๒ เท่า ซึ่งถ้ามีการแยก พ.ค.ว. ออกจากเงินเดือนแล้ว ก็ยังจะทำให้ความแตกต่างระหว่างเงินเดือนเอกชนกับราชการมากยิ่งขึ้น

จากเอกสารกำลังคนในประเทศไทย ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ ระบุว่ากำลังคนในด้านวิศวกรรม นักวิทยาศาสตร์ แพทย์ และพยาบาล ยังขาดอยู่อีกประมาณ ๓๑๐, ๑,๖๐๐, ๕๐๐ และ ๒,๐๐๐ คนตามลำดับ จึงทำให้เกิดปัญหากำลังคนที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ

สังคมแห่งชาติในแผนพัฒนาฉบับที่ ๓ ก็ได้ชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคในการบรรจุผู้มีความรู้เหล่านี้ ซึ่งได้แก่โครงสร้างของเงินเดือน ระบบสวัสดิการและสิ่งจูงใจอื่น ๆ ฉะนั้นถ้ารัฐบาลให้บรรจุข้าราชการในอัตราขั้นต่ำสุด ๔๕๐ บาทแล้ว ก็จะทำให้เกิดอุปสรรคในการบรรจุและจูงใจให้ผู้มีความรู้เหล่านี้คงอยู่ในราชการต่อไปได้

ดังนั้นการแยก “พ.ค.ว.” ออกจากเงินเดือนจะมีผลเท่ากับการลดเงินเดือนและสิ่งจูงใจข้าราชการ จะยังทำให้รัฐบาลต้องประสบปัญหายุ่งยากในด้านกำลังคนยิ่งขึ้น

โดยหลักการถูกต้องแล้ว การจัดระบบงานก็คือการกำหนดระบบบริหารงานบุคคลซึ่งรวมถึงระบบเงินเดือนก็ย่อมต้องเหมาะสมกับสภาพการ และลักษณะงานเป็นสำคัญ ระบบวิธีการใดใช้ได้ดีก็เหมาะสมก็ควรใช้ระบบนั้น ซึ่งทางทหารน่าจะเปลี่ยนมาใช้วิธีการเช่นเดียวกับพลเรือน แต่ถ้าหากเปลี่ยนมาใช้วิธีเดียวกันไม่ได้เพราะขัดกับการบังคับบัญชา ก็ควรปฏิบัติไปตามที่ทางฝ่ายทหารเห็นว่าเหมาะสม ส่วนสิทธิต่างๆ ที่ว่าไม่เป็นธรรมนั้นน่าจะได้พิจารณาให้ต้องแท้ในข้อเท็จจริง เสียก่อน และเป็นเรื่องที่อยู่ในวิสัยที่จะแก้ไขได้

อัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๕๘

ประจักษ์ บุญทิ

โดยที่มีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๕๘ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ยกเลิก
บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๑๐ ที่ใช้อยู่ก่อนประกาศของคณะปฏิวัติฉบับ
นี้ และให้ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนที่ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้แทนจึง
มีส่วนราชการและผู้สอบถามอยู่เสมอว่า อัตราเงินเดือนสำหรับบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้จะเปลี่ยนแปลงไปตามประกาศของคณะปฏิวัติ
ฉบับนี้อย่างไร

เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ ขอชี้แจงดังนี้

ตามข้อ ๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๕๘ ระบุไว้ว่าบรรดาอัตรา
เงินเดือนที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. และระเบียบซึ่งออกโดยอำนาจกฎหมายว่า
ด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและยังใช้บังคับอยู่ ให้ปรับให้เข้าชั้น อันดับ และขั้นตามบัญชี
ที่ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ดังนั้นอัตราเงินเดือนสำหรับบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. รับรองและมีระบุไว้ในกฎ ก.พ. แล้ว ให้แก้ไขเปลี่ยนแปลง
ไปตามบัญชีหมายเลข ๓ ที่ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๕๘ ตัวอย่างเช่น

ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ	หลักสูตรการศึกษา	อัตราเงินเดือน เดิม	อัตราเงินเดือน ใหม่
1. ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.ก.ศ.) หรือเทียบเท่า	2 ปีต่อจาก ม.ศ. 3	จัตวา 750	จัตวา 780
2. ประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (มศ. 6) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า	3 ปีต่อจาก ม.ศ. 3	จัตวา 810	จัตวา 840
3. ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา ชั้นสูง(ป.ก.ศ.สูง) หรือเทียบเท่า	2 ปีต่อจาก ปกศ.	ตรี 900	ตรี 940
4. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า	5 ปีต่อจาก ม.ศ. 3 หรือ 3 ปีต่อจาก ม.ศ. 5 หรือ 2 ปีต่อจาก ม.ศ. 6	ตรี 1,000	ตรี 1060
5. ประกาศนียบัตรครุมัธยมวิชาชีพ ชั้นสูง (ปม.วส.) หรือ ปวส. + ป.ม.	3 ปีต่อจาก ม.ศ. 6 หรือ 1 ปีต่อจาก ปวส.	ตรี 1,100	ตรี 1160
6. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3 ปีต่อจาก ม.ศ. 5	ตรี 1,000	ตรี 1,060
7. ปริญญาตรีทุกสาขากวเว้นข้อ 8-9	4 ปีต่อจาก ม.ศ. 5	ตรี 1,250	ตรี 1,320

ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ	หลักสูตรการศึกษา	อัตราเงินเดือน เดิม	อัตราเงินเดือน ใหม่
8. ปริญญาตรีทางสถาปัตยกรรม- ศาสตร์ ทางวิทยาศาสตร์ สาขา เกษตรศาสตร์หรือทางศิลป สาขา จิตรกรรม ประติมากรรม และ สาขาภาพยนตร์	4 ปีต่อจาก มศ. 5 5 ปีต่อจาก มศ. 5	ตรี 1,250 ตรี 1,300	ตรี 1,320 ตรี 1,380
9. ปริญญาตรีทางแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ หรือสัตว- แพทยศาสตร์	6 ปีต่อจาก มศ. 5	โท 1800	โท 1,880
10. ปริญญาโททุกสาขากเว้นใน ข้อ 11	2 ปีต่อจากปริญญา ตรี ตามข้อ 7	โท 1800	โท 1,880
11. ปริญญาโททางสถาปัตยกรรม- ศาสตร์ หรือทางวิทยาศาสตร์ สาขาเกษตรศาสตร์	ไม่น้อยกว่า 7 ปี รวม ทั้งปริญญาตรี	โท 1900	โท 1,990
12. ปริญญาเอก		โท 2450	โท 2590

๒. สำหรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ
จากต่างประเทศนั้นเนื่องจากหลักสูตรของแต่ละประเทศแตกต่างกันออกไป และมีรายละเอียดอีก
มาก การพิจารณาต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์อีกหลายประการ จึงไม่อาจรายงานไว้ในที่นี้ทั้งหมด
ได้ แต่อย่างไรก็ดี การพิจารณาคุณวุฒิในระดับปริญญาตรี-โท และเอกจากต่างประเทศที่
ได้รับสูงกว่าปริญญาระดับเดียวกันในประเทศนั้น ได้มีแนวโน้มที่จะพิจารณาให้ไม่สูงกว่า
ปริญญาในประเทศแล้ว และบางกรณีต่ำกว่าในประเทศด้วยผู้ใดสนใจ อาจติดตามได้

ที่ สร. ๐๒๐๓/ว. ๔๕

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๑๖

เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๕๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรม)

ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๑๖ คณะรัฐมนตรี ได้พิจารณาเกี่ยวกับ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๕๔ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๖ แล้ว ลงมติว่า

๑. ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๖ ห้ามมิให้เลื่อนขั้นข้าราชการชั้นตรึงเงินเดือนต่ำกว่า ๑,๔๘๐ บาท ขึ้นเป็นขั้นโท อันดับ ๑ ชั้น ๑,๔๘๐ และห้ามบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการชั้นโท อันดับ ๑ ชั้น ๑,๔๘๐ บาท (ให้เลื่อนขั้นและบรรจุได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๖)

๒. การพิจารณาบำเหน็จประจำปี ๒๕๑๗ สำหรับข้าราชการชั้นโท อันดับ ๑ ชั้น ๑,๔๘๐ บาท ที่เบิกลดไว้ ๑๐๐ บาท ให้คงรับอัตรา ๑,๔๘๐ บาท โดยไม่เบิกลด และถือว่า ได้รับการพิจารณาบำเหน็จประจำปีให้ ๑ ชั้นแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) พลเอก อนันต์ เนตรโรจน์ ร.น.

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ควมมาก

ที่ กก. ๐๕๐๓/๑๒๖๒๖

กระทรวงการคลัง

๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำบัญชีถ้อยจ่ายปรับอัตราเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามประกาศ
คณะปฏิวัติ และการปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินเดือนตามบัญชีถ้อยจ่ายปรับอัตราเงินเดือน
ที่กรมบัญชีกลางอนุมัติ

เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรม)

อ้างถึง ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๕๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบขอถ้อยจ่ายปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพร้อมคำอธิบายและคำแนะนำ ๑ ชุด

ตามประกาศของคณะปฏิวัติที่อ้างถึง แก้ไขเปลี่ยนแปลงบัญชีอัตราเงินเดือนของ
ข้าราชการพลเรือน โดยให้ปรับตามบัญชีกำหนดการปรับอัตราเงินเดือนฯ บัญชีหมายเลข ๓
ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าว ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินเดือนที่จะปรับตามประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าว ไปด้วยดี
กระทรวงการคลังขอให้ปฏิบัติดังนี้:-

๑. จัดทำแบบขอถ้อยจ่ายปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการตามแบบและวิธีการที่แนบมา
นี้ ส่งไปยังกรมบัญชีกลาง ๔ ชุด เพื่ออนุมัติจ่ายจำนวนเงินที่จะใช้ในการปรับอัตราเงินเดือน
โดยด่วนที่สุด

๒. การเบิกจ่ายเงินเดือนตั้งแต่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เมื่อกรมบัญชีกลางอนุมัติการ
ขอถ้อยจ่ายปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการตามนี้แล้ว ขอให้ปฏิบัติดังนี้:-

๒.๑. ให้ใช้บัญชีถ้อยจ่ายเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (บัญชี
หมายเลข ๔) ที่กรมบัญชีกลางอนุมัติไว้แล้วเป็นอัตราเงินเดือนเดิมแล้วปรับเข้าขั้น อัตร
และขั้น ตามบัญชีกำหนดการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการฯ แต่ละประเภท บัญชีหมายเลข ๓
ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติแต่ละฉบับ และให้เบิกจ่ายเงินเดือนในอัตราที่ปรับข้างต้นได้ตั้งแต
วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยไม่ต้องออกคำสั่งปรับเพราะเป็นการปรับโดยผลของ
กฎหมาย

๒.๒ กรณีที่ในบัญชีถ้อยจ่ายเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (บัญชี
หมายเลข ๔) มีการอาศัยเบิก ก็ให้ปรับอัตราเงินเดือนที่ค้างไว้และอัตราเงินเดือนที่อาศัยเบิก
เข้าขั้น อัตร และขั้น เช่นเดียวกับข้อ ๒.๑. แต่การเบิกจ่ายให้เบิกจ่ายจากอัตราที่ผู้อาศัย
เบิกรับอยู่จริงที่ปรับแล้ว เมื่ออัตราว่างลงโดยมิได้ใช้สำหรับอาศัยเบิกอีกต่อไป ก็ให้ถ้อยตรา

ที่ตั้งงบประมาณไว้เป็นอัตราว่าง ตัวอย่างเช่น อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท
อันดับ ๓ ขึ้น ๒,๕๕๐ บาท อาศัยเบิกจริง ๑,๔๐๐ บาท ก็ให้ปรับอัตราที่ตั้งไว้เป็นอัตรา
ข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโท อันดับ ๒ ขึ้น ๒,๕๕๐ บาท และปรับเงินเดือนที่อาศัยเบิก
อยู่จริงเป็นขึ้น ๑,๔๔๐ บาท เป็นต้น

๒.๓. อัตราชั้นโท อันดับ ๑ ขึ้น ๑,๓๐๐ บาท เมื่อปรับตามบัญชีหมายเลข ๓
เป็น ๑,๔๔๐ บาท (เบ็ดเตล็ด ๑๐๐ บาท) นั้น ให้ตั้งฎีกาเบิกโดยแสดงปรับลด ๑๐๐ บาท ใน
ช่องลดและปรับในแบบ ๓๕/๒ ด้วย

๒.๔. ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ เป็นต้นไป อัตราเดิมที่ว่างทุกอัตรา
ตามบัญชีจ่ายเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ หรือจะมีการตัดโอนมาจากหลังก็
ตาม ให้ปรับเป็นอัตราใหม่ตามบัญชีหมายเลข ๓ ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติแต่ละฉบับ

๒.๕. หนังสือสำคัญการโอนอัตราและจ่ายเงินเดือน แบบ ๑ หรือแบบ ๒ ที่
ได้รับรองไว้ก่อนแล้ว เพื่อประโยชน์ในการเบิกจ่ายเงินเดือนที่ปรับตามประกาศของคณะปฏิวัติ
แต่ละฉบับ ให้มีผลใช้ต่อไปได้ โดยให้ปรับอัตราเช่นเดียวกับข้อ ๒.๑, ๒.๒. หรือ ๒.๓.
แล้วแต่กรณี

๒.๖. ในกรณีที่ข้าราชการถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนให้อัตราเงินเดือนเดิม
ที่ลดขั้นแล้ว เป็นอัตราเงินเดือนเดิมสำหรับปรับ ส่วนกรณีตัดเงินเดือนที่ปรับใหม่แล้วเป็น
เกณฑ์คำนวณตัดเงินเดือน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป หากมีข้อสงสัยประการใด ขอให้คิดต่อ
สอบถามกองเงินเดือน กรมบัญชีกลาง โดยด่วน.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง
ลงชื่อ บุญมา วงศ์สวรรค์
(นายบุญมา วงศ์สวรรค์)
ปลัดกระทรวงการคลัง

กองเงินเดือน
กรมบัญชีกลาง
โทร. ๒๒๓๔๒๑

แบบขอถ่ายปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ (๑)

รายละเอียดการปรับจำนวนอัตราเงินเดือน

กรม.....กระทรวง.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ (๑ มิถุนายน-๓๐ กันยายน ๒๕๑๖)

(๑) ชั้น	(๒) อัตราปี พ.ศ. ๒๕๑๖		(๓) ปรับ ๑ มิ.ย. ๑๖ เป็น		(๔) เพิ่ม	(๕) จำนวน	(๖) ใช้เงินปรับ	(๗) รวมเงินปรับ	(๘) หมายเหตุ
	อันดับ	ขั้น	อันดับ	ขั้น	อัตราละ	อัตรา	เดือนละ	๔ เดือน	
พิเศษ									
	รวม								
เอก									
	รวม								
โท									
	รวม								

(๑) ระบุชื่อประเภทข้าราชการ

๑. คำอธิบาย

ข้อ ๑. ชันของข้าราชการพลเรือน

- .. ๒. อันดับ และชั้น ในแต่ละชั้นตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ ที่กรมบัญชีกลางอนุมัติแล้ว
- .. ๓. สำหรับปรับชั้น อันดับ และชั้นจากข้อ ๒ เข้าชั้น อันดับ และชั้นตามบัญชี กำหนดการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ ฯ ท้ายประกาศของคณะปฏิวัติแต่ละฉบับ
- .. ๔. “เพิ่มอัตราระ” คือ ผลต่างระหว่างอัตราเงินเดือนของข้อ ๓ ลบด้วยอัตราเงินเดือนของข้อ ๒
- .. ๕. “จำนวนอัตราร” หมายถึงจำนวนอัตราเงินเดือนตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ และบัญชีถือจ่ายเพิ่มเติมที่กรมบัญชีกลางอนุมัติให้แล้ว
- .. ๖. “ใช้เงินปรับเดือนละ” ให้เอาจำนวนในข้อ ๔ คูณจำนวนในข้อ ๕ ผลลัพธ์คือจำนวนเงินที่ใช้ปรับเดือนละ
- .. ๗. “รวมเงินปรับ ๔ เดือน” คือ ผลลัพธ์ในข้อ ๖ คูณด้วย ๔ หรืออีกนัยหนึ่งคือจำนวนเงินที่ใช้ปรับทั้งสิ้นตั้งแต่ ๑ มิถุนายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๑๖
- .. ๘. สำหรับหมายเหตุ

๒. คำแนะนำ

๑. ส่วนราชการที่กรมบัญชีกลางได้อนุมัติบัญชีถือจ่ายเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ ให้แล้ว ก็ให้นำรายการในบัญชีหมายเลข ๒ ของขอถือจ่ายปี ๒๕๑๖ รวมทั้งบัญชีถือจ่ายเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่กรมบัญชีกลางได้อนุมัติเพิ่มเติมในภายหลัง หรือก่อนอนุมัติบัญชีถือจ่ายประจำปีจนถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๑๖ มาแสดงในข้อ ๒ ของแบบขอถือจ่ายปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ ฯ โดยแสดงจำนวนแต่ละอัตราในข้อ ๕ จากชั้นสูงไปหาชั้นต่ำ และในแต่ละชั้นให้แสดงอัตราเงินเดือนสูงไปหาอัตราเงินเดือนต่ำเช่นเดียวกับบัญชีหมายเลข ๒ ของบัญชีขอถือจ่ายเงินเดือนประจำปี

๒. สำหรับส่วนราชการที่กรมบัญชีกลางยังมิได้อนุมัติถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ ไม่ว่าจะอยู่ระหว่างการตรวจสอบทางกรมบัญชีกลาง ก็ดี หรือส่วนราชการนั้น ๆ ยังมิได้ส่งให้กรมบัญชีกลางก็ดีให้นำรายการในบัญชีหมายเลข ๒ ของบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ มาแสดงไว้ในข้อ ๒ ของแบบขอถือจ่ายการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ

ควนนา

ที่ กค. ๐๕๑๐/๑๓๒๖๖

กระทรวงการคลัง

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๑๖

เรื่อง การปรับปรุงอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ วิธีปฏิบัติในการทำบัญชีค่าจ้าง
ปรับอัตราค่าจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๖ และวิธีการเบิกจ่ายค่าจ้างตามบัญชีที่กำหนด
เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรม)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ (บัญชี ก. (๑)) และบัญชีกำหนดการปรับ
อัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ (บัญชี ข. (๑))
๒. แบบและวิธีปฏิบัติในการขอจ่ายปรับอัตราค่าจ้าง พร้อมคำอธิบายและ
คำแนะนำ ๑ ชุด

ตามที่ได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๕๙ แก้ไขเปลี่ยนแปลงบัญชีอัตราเงินเดือน
ของข้าราชการพลเรือนใหม่ โดยให้ปรับตามบัญชีกำหนดการปรับอัตราเงินเดือน ฯ ได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการมีอัตราค่าจ้างสอดคล้องกับอัตราเงินเดือนของ
ข้าราชการพลเรือนที่ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงตามประกาศของคณะปฏิวัติดังกล่าวข้างต้น กระทรวง
การคลังได้กำหนดบัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (บัญชี ก. (๑)) และบัญชี
กำหนดการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ (บัญชี ข. (๑)) กับได้กำหนดแบบและวิธีการขอ
จ่ายปรับอัตราค่าจ้างขึ้นไว้เป็นทางปฏิบัติในการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ตามบัญชี
ที่แนบท้ายหนังสือ และให้ถือปฏิบัติการปรับค่าจ้างได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖
เป็นต้นไป ดังต่อไปนี้:-

๑. ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ ให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับค่าจ้าง
ตามอัตราที่กำหนดในบัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ (บัญชี ก. (๑))
๒. การปรับอัตราค่าจ้างเดิมให้เข้ากับอัตราค่าจ้างที่กำหนดในบัญชี ก. (๑) ให้
เป็นไปตามบัญชี ข. (๑)

๓. ให้ส่วนราชการจัดทำแบบขอถ้อยจ่ายปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายเดือน รายวันและรายชั่วโมง ตามแบบและวิธีการที่แนบมานี้ ส่งไปยังกรมบัญชีกลาง ๔ ชุด เพื่ออนุมัติถ้อยจ่ายจำนวนเงินที่จะใช้ในการปรับอัตราค่าจ้าง โดยด่วนที่สุด

๔. สำหรับการเบิกจ่ายค่าจ้างตั้งแต่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ เมื่อกรมบัญชีกลางอนุมัติการขอถ้อยจ่ายปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามนัยแห่งข้อ ๓ แล้ว ขอให้ปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ใช้บัญชีถ้อยจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ (บัญชีหมายเลข ๔) ที่กรมบัญชีกลางอนุมัติไว้แล้วเป็นอัตราค่าจ้างเดิม แล้วปรับอัตราดังกล่าวเป็นอัตราใหม่ตามบัญชี ข (๑) ที่ส่งมาพร้อมหนังสือ และให้เบิกจ่ายค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นตามผลการปรับอัตราได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ เป็นต้นไป โดยไม่ต้องออกคำสั่งปรับ เพียงแต่บันทึกเป็นหลักฐานในช่องหมายเหตุของบัญชีถ้อยจ่ายเดิมว่า “ปรับตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่..... ลงวันที่..... ตั้งแต่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖”

๔.๒ กรณีที่ในบัญชีถ้อยจ่ายค่าจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ (บัญชีหมายเลข ๔) มีการอาศัยเบิก ก็ให้ปรับอัตราค่าจ้างที่ตั้งไว้ และอัตราค่าจ้างที่อาศัยเบิกเข้าตามอัตราในบัญชี ข (๑) เช่นเดียวกับข้อ ๔.๑ ทั้งสองอัตรา แต่การเบิกจ่ายให้เบิกจ่ายจากอัตราที่ผู้อาศัยเบิกรับอยู่จริงที่ปรับแล้ว เมื่ออัตราว่างลงโดยมิได้ใช้สำหรับอาศัยเบิกอีกต่อไป ก็ให้ถืออัตราที่ตั้งงบประมาณไว้เป็นอัตราว่าง ตัวอย่างเช่น อัตราลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ อัตราค่าจ้างเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท อาศัยเบิกรับจริง ๖๐๐ บาท ก็ให้ปรับอัตราที่ตั้งงบประมาณไว้เป็น ๑,๐๖๐ บาท และปรับอัตราที่อาศัยเบิกรับอยู่จริงเป็น ๖๖๐ บาท เป็นต้น

๔.๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๖ เป็นต้นไป อัตราเดิมที่ว่างทุกอัตราตามบัญชีถ้อยจ่ายค่าจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ และบัญชีถ้อยจ่ายเพิ่มเติมที่กรมบัญชีกลางได้อนุมัติหรือตัดโอนมาจากต่างสำนักเบิกค่าจ้างภายหลังก็ตาม ให้ปรับอัตราดังกล่าวเป็นอัตราใหม่ ตามบัญชี ข (๑) ทุกอัตรา

๔.๔ หนังสือสำคัญการจ่ายค่าจ้างครั้งสุดท้าย การโอนอัตราค่าจ้างตามตัวหรือ โอนอัตราร่างไปตั้งจ่าย ที่สำนักเบิกค่าจ้างได้รับรองไว้ก่อนแล้ว เพื่อประโยชน์ในการเบิก ค่าจ้างที่ปรับเพิ่มขึ้น ให้มีผลใช้ต่อไปได้โดยให้ปรับอัตราดังกล่าวเป็นอัตราใหม่เช่นเดียวกับ ข้อ ๔.๑, ๔.๒ หรือ ๔.๓ แล้วแต่กรณี

๔.๕ ในกรณีที่ลูกจ้างประจำถูกลดโทษลดขั้นค่าจ้าง ให้ลดอัตราค่าจ้างเดิมที่ ลดขั้นแล้ว เป็นอัตราค่าจ้างเดิมสำหรับปรับ ส่วนกรณีตัดค่าจ้าง ให้ลดอัตราค่าจ้างที่ปรับใหม่ แล้วเป็นเกณฑ์คำนวณตัดค่าจ้าง ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป หากมีข้อสงสัยประการใด ขอให้ติดต่อ สอบถามกองค่าจ้าง กรมบัญชีกลาง

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) วิเชียร ไม้เรือง

(นายวิเชียร ไม้เรือง)

รองปลัดกระทรวง สังกัดราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองค่าจ้าง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๑๕๔๔๑

บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ บัญชี ก. (1)

1. อัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายเดือน

บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
500	840	1,380	2,490	3,900	6,300
550	880	1,480	2,590	4,180	6,600
600	940	1,580	2,740	4,380	7,000
630	1,000	1,690	2,980	4,660	7,400
660	1,060	1,880	3,140	4,860	7,800
690	1,160	1,990	3,300	5,240	8,200
720	1,220	2,140	3,580	5,460	8,600
780	1,320	2,290	3,740	5,840	

2. อัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายวัน

บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
21.70	31.30	46.10	68.70	106.10	155.60
23.90	33.90	50.40	73.50	112.60	162.60
26.10	36.50	53.00	81.70	119.10	169.60
27.40	38.30	57.40	86.50	129.60	181.70
28.70	40.90	60.00	93.00	136.50	190.40
30.00	43.50	64.30	99.60	143.50	202.60

3. อัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายชั่วโมง

บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
3.10	4.10	5.20	6.60	8.55	11.70
3.40	4.30	5.45	7.20	9.20	12.35
3.75	4.45	5.85	7.60	9.80	
3.90	4.85	6.20	8.20	10.50	

บัญชีกำหนดการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ บัญชี ข. (1)

1. กำหนดการปรับค่าจ้างลูกจ้างประจำรายเดือน

ค่าจ้างเดือนละ	ปรับเป็นเดือนละ	ค่าจ้างเดือนละ	ปรับเป็นเดือนละ
บาท	บาท	บาท	บาท
500	550	2,300	2,440
520	550	2,450	2,590
540	600	2,600	2,740
570	630	2,750	2,980
600	660	2,900	2,980
630	690	3,050	3,140
660	720	3,200	3,300
690	720	3,350	3,580
720	780	3,500	3,580
750	780	3,650	3,740
780	840	3,800	3,900
810	840	3,950	4,180
850	880	4,100	4,180
900	940	4,250	4,380
950	1,000	4,400	4,660
1,000	1,060	4,600	4,660
1,050	1,160	4,800	4,860
1,100	1,160	5,000	5,240
1,150	1,220	5,200	5,240
1,200	1,320	5,400	5,460
1,250	1,320	5,700	5,840
1,300	1,380	6,000	6,300
1,400	1,480	6,300	6,300
1,500	1,580	6,600	6,600
1,600	1,690	7,000	7,000
1,700	1,880	7,400	7,400
1,800	1,880	7,800	7,800
1,900	1,990	8,200	8,200
2,000	2,140	8,600	8,600
2,150	2,290		

๒. กำหนดการปรับค่าจ้างลูกจ้างประจำรายวัน

ค่าจ้างวันละ บาท	ปรับเป็นวันละ บาท	ค่าจ้างวันละ บาท	ปรับเป็นวันละ บาท
21.70	23.90	56.50	60.00
22.60	23.90	60.90	64.30
23.50	26.10	65.20	68.70
24.80	27.40	69.60	73.50
26.10	28.70	73.90	81.70
27.40	30.00	78.30	81.70
28.70	31.30	82.30	86.50
30.00	31.30	87.00	93.00
31.30	33.90	93.50	99.60
32.60	33.90	100.00	106.10
33.90	36.50	106.50	112.60
35.20	36.50	113.00	119.10
37.00	38.30	119.60	129.60
39.10	40.90	126.10	129.60
41.30	43.50	132.60	136.50
43.50	46.10	139.10	143.50
45.70	50.40	145.70	155.60
47.80	50.40	152.20	155.60
50.00	53.00	158.70	162.60
52.20	57.40	165.20	169.60
54.40	57.40	171.70	181.70

๓. กำหนดการปรับค่าจ้างลูกจ้างประจำรายชั่วโมง

ค่าจ้างชั่วโมงละ บาท	ปรับเป็นชั่วโมงละ บาท	ค่าจ้างชั่วโมงละ บาท	ปรับเป็นชั่วโมงละ บาท
3.09	3.40	5.59	5.85
3.23	3.40	5.90	6.20
3.35	3.75	6.21	6.60
3.54	3.90	6.52	7.20
3.73	4.10	6.83	7.20
3.91	4.30	7.14	7.60
4.10	4.45	7.45	8.20
4.29	4.45	7.76	8.20
4.47	4.85	8.07	8.55
4.66	4.85	8.70	9.20
4.84	5.20	9.32	9.80
5.03	5.20	9.94	10.50
5.28	5.45	10.56	11.70

คำอธิบายแบบบัญชี

- ช่อง ๑ ตำแหน่งของลูกจ้างประจำตามบัญชีหมายเลข ๒ ของบัญชีถ้อยคำจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๑๖ หรือบัญชีถ้อยคำจ้างเพิ่มเติมที่กรมบัญชีกลางได้อนุมัติแล้ว
- ช่อง ๒ อัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำตามบัญชีถ้อยคำจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ ที่ กรมบัญชีกลางอนุมัติแล้ว
- ช่อง ๓ อัตราค่าจ้างที่จะปรับใหม่ตามบัญชีกำหนดการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ (บัญชี ข. ๑)
- ช่อง ๔ "เพิ่มอัตรา" คือ ผลต่างระหว่างอัตราค่าจ้างของช่อง ๓ ลบด้วยอัตราค่าจ้างของ ช่อง ๒
- ช่อง ๕ "จำนวนอัตรา" หมายถึง จำนวนอัตราค่าจ้างตามบัญชีถ้อยคำจ้างประจำ (บัญชี หมายเลข ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ หรือบัญชีถ้อยคำจ้างเพิ่มเติมที่กรม บัญชีกลางอนุมัติให้แล้ว
- ช่อง ๖ "ใช้เงินปรับเดือนละ" ให้ใช้ตัวเลข ๔ คูณด้วยตัวเลข ๕ ผลลัพธ์คือจำนวนเงินที่ ใช้ปรับเดือนละ
- ช่อง ๗ "รวมเงินปรับเดือนละ" คือ ผลลัพธ์ในช่อง ๖ คูณด้วย ๔ หรืออีกนัยหนึ่งคือจำนวน เงินที่ใช้ปรับ ทั้งสิ้น ตั้งแต่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
- ช่อง ๘ หมายเหตุ

คำแนะนำ

๑. ส่วนราชการที่กรมบัญชีกลางได้อนุมัติบัญชีถ้อยคำจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ ให้แล้ว ก็ให้นำรายการในบัญชีหมายเลข ๒ ช่องตำแหน่ง และช่องขอถ้อยคำจ้างปี ๒๕๑๖ รวมทั้งบัญชีเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่กรมบัญชีกลางได้อนุมัติเพิ่มเติมให้ภายหลัง หรือก่อน อนุมัติบัญชีถ้อยคำจ้างประจำปี จนถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๑๖ มาแสดงในช่อง ๑ และ ๒ และ ๕ ของแบบบัญชีขอถ้อยคำจ้างปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ โดยแสดงจำนวนแต่ละอัตราใน

ช่อง ๕ จากอัตราค่าจ้างสูงไปหาต่ำ เช่นเดียวกับการจัดทำบัญชีหมายเลข ๒ ของบัญชีถ้อยคำจ้างประจำปี

๒. สำหรับส่วนราชการที่กรมบัญชีกลางยังมิได้อนุมัติให้ถ้อยคำจ้างประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ ไม่ว่าจะอยู่ในระหว่างการตรวจสอบของกรมบัญชีกลางก็ดี หรือส่วนราชการอื่นๆ ยังไม่ได้ส่งบัญชีถ้อยคำจ้างให้กรมบัญชีกลางก็ดีให้นำรายการในบัญชีหมายเลข ๒ ของบัญชีถ้อยคำจ้างประจำปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ มาแสดงไว้ใน ช่อง ๒ ของแบบบัญชีขอถ้อยคำจ้างการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำปี

๓. การคำนวณเงินปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงเป็นเดือน ให้ถ้อยคำจำนวนวันที่ขอถ้อยคำจ้างไว้ในบัญชีถ้อยคำจ้างประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นเกณฑ์คำนวณ (คือถ้าส่วนราชการใดถ้อยคำจ้างไว้ ๒๓ วันก็ใช้ ๒๓ วันเป็นตัวคูณ ถ้าถ้อยคำจ้างไว้ ๒๗ วันก็ใช้ ๒๗ เป็นตัวคูณ ส่วนลูกจ้างประจำรายชั่วโมง ให้ถือเกณฑ์ทำงาน ๗ ชั่วโมงเป็น ๑ วัน)

๘ มิถุนายน ๒๕๑๖

เรื่อง การรับรองปริญญาของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชน

เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรม)

ด้วย ก.พ. ได้ลงมติรับรองอนุปริญญาและปริญญาของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชน ว่าเป็นอนุปริญญาและปริญญาซึ่งอาจบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการได้ตามข้อ ๖ (๑) และ(๒) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๒๒ (พ.ศ. ๒๕๑๓) ดังนี้

๑. อนุปริญญาบัญชี อนุปริญญาบริหารธุรกิจ จาก วิทยาลัยกรุงเทพ ฯ
๒. อนุปริญญาการบัญชี อนุปริญญาเศรษฐศาสตร์ จาก วิทยาลัยการค้า
๓. ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)

สาขาการบริหารงานบุคคล

สาขาการเงิน

สาขาการตลาด

สาขาการบัญชี

ปริญญาเศรษฐศาสตร์บัณฑิต (ศ.บ.)

สาขาวิชาทฤษฎีเศรษฐศาสตร์

สาขาวิชาสถิติประยุกต์ทางเศรษฐศาสตร์

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร

สาขาวิชาการคลัง

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และการเงินระหว่างประเทศ

จากวิทยาลัยเกริก

๔. ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.)

ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)

สาขาการบริหารงานบุคคล

สาขาการเงิน

สาขาการตลาด

สาขาการเลขานุการ

จาก วิทยาลัยกรุงเทพ

๕. ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)

สาขาวิชาการบริหารงานบุคคล

สาขาวิชาการเงิน

สาขาวิชาการตลาด

จาก วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

๖. ปริญญาเศรษฐศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.)

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร

สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ

ปริญญานัฏฐบัณฑิต (บช.บ.)

ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)

สาขาวิชาการบริหารงานบุคคล

สาขาวิชาการเงิน

สาขาวิชาการตลาด

สาขาวิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ

จาก วิทยาลัยการค้า

๗. ปริญญาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.)

สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า

จาก มหาวิทยาลัยขอนแก่น

๘. ปรินญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บช.บ.)

สาขาการบัญชี

สาขาการเงินและการธนาคาร

สาขาการตลาด

สาขาการบริหารทั่วไป

จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ทั้งนี้ หากส่วนราชการใดประสงค์จะบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาดังกล่าว ก็ขอให้ทำ
ความตกลงกับ ก.พ. ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และโปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(พันเอก จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

การกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นขั้นสูงขึ้น

อำนาจ สาสกุล

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าในพระราชกรณียกิจ หรือวงการธุรกิจก็ จะให้ความสำคัญแก่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมาก ด้วยเหตุนี้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นเรื่องที่ควรได้รับความสนใจเป็นพิเศษในกระบวนการบริหารงานบุคคลการกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นขั้นสูงขึ้นแท้จริงเป็นเรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั่นเอง แต่เป็นการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการพลเรือน

ความหมาย

ทุกท่านที่เป็นข้าราชการพลเรือนคงเคยได้ยินคำว่า “การปรับขึ้น” การกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นขั้นสูงขึ้นหรือที่เรียกกันทั่วไปว่า “การปรับขึ้น” นั้น ถ้าจะมองในแง่ของผลก็เป็นการเลื่อนขั้นข้าราชการให้สูงขึ้นซึ่งเป็นวิธีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ข้าราชการอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล คนทั่วไปจึงมักเข้าใจว่า การกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นขั้นสูงขึ้นนั้นเป็นการบำเหน็จความชอบให้แก่ผู้ซึ่งได้ปฏิบัติงานมาด้วยดีชั่วระยะเวลาหนึ่งจนถึงเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นได้แล้ว ซึ่งก็ไม่ใช่ความจริงนัก

แต่ความหมายในทางเทคนิคของการวิเคราะห์ตำแหน่งนั้น การกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นขั้นสูงขึ้น หรือการปรับขึ้นนั้นไม่ได้มองในลักษณะที่เป็นการบำเหน็จความชอบโดยชัดแจ้งนัก แต่มองไปในแง่ที่ว่า “การปรับขึ้น” เป็นการทำให้เกิดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้นในการพิจารณาการปรับขึ้นจึงพิจารณาตามหลักอย่างเดียวกันกับการกำหนดตำแหน่งใหม่ กล่าวคือ เป็นการพิจารณาเพื่อตีค่าหรือตราค่าของงานในตำแหน่งว่า ควรจะกำหนดเป็นขั้นใดโดยพิจารณา “หน้าที่ความรับผิดชอบ” หรือที่ล้อยคำในกฎหมายเรียกว่า “ปริมาณและคุณภาพ” ของงานในตำแหน่งนั้นว่า ควรจะกำหนดให้เป็นขั้นสูงขึ้นหรือไม่ ทั้งนี้โดยถือหลักว่า ถ้าหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเปลี่ยนแปลงไปในทางสูงขึ้น (จนถึงขนาดสมควรจะกำหนดให้เป็นขั้นสูงขึ้นได้แล้ว) ก็จะต้องกำหนดระดับของตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วย

จุดมุ่งหมาย

การกำหนดอัตราเงินเดือนให้เป็นขั้นสูง

ขึ้น ความมุ่งหมายก็เพื่อกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น เพื่อยังผลให้ข้าราชการได้รับเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (ทั้งนี้เพราะ “ค่าตอบแทน” หรือเงินเดือนย่อมแปรผันไปตามชั้นของข้าราชการ) อันจะเป็นการสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ที่ว่างานเท่ากัน เงินเท่ากัน Equal pay for equal work ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมกำลังใจหรือขวัญและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้อย่างหนึ่ง

หลักการในกฎหมายและระเบียบวิธีปฏิบัติ

ดังได้กล่าวแล้วว่า การกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นขั้นสูงชันนั้นก็เป็นการทำให้เกิดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้นหลักการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งใหม่ จึงอาจนำมาใช้ประกอบการพิจารณาการปรับขั้นได้อาทิเรอชชนิดของงานว่าเป็นงานวิชาการงานธุรการ หรืองานที่มีลักษณะผสมของงานวิชาการและธุรการ ระดับของงาน การให้ข้อตำแหน่งคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งหรือคุณวุฒิ หรือเงื่อนไขของตำแหน่ง ฯลฯ ซึ่งใช้พิจารณาในการกำหนดตำแหน่ง ใหม่อาจนำมาใช้ประกอบการพิจารณาในการปรับขั้นได้เช่นกัน แต่สำหรับหลักเกณฑ์ในกฎหมายเกี่ยวกับการปรับ

ชั้นโดยเฉพาะนั้นอาจกล่าวโดยสรุปเป็นหลักเกณฑ์ทั่ว ๆ ไปได้ดังนี้

๑. ผู้ครอง ตำแหน่งที่ขอปรับต้องเป็นผู้มีสิทธิตามกฎหมายที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นได้แล้ว ซึ่งหมายความว่าผู้ที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

๑.๑ สอบได้แล้ว หมายถึงผู้สอบแข่งขันสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุหรือสอบเลื่อนขั้นได้แล้ว เว้นแต่กรณีต่อไปนี้ไม่ต้องสอบก่อนก็ได้ คือ

ก. ส่วนราชการนั้นยังไม่เคยมีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างเดียวกันกับตำแหน่งที่ขอปรับ

ข. การขอปรับตามมาตรา ๕๗ วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ คือ ข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาที่เคยรับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าปี และได้รับเงินเดือนหนึ่งพันสามร้อยบาทมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบและดำรงตำแหน่งประจำแผนกหรือตำแหน่งที่เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ถ้าหัวหน้าแผนก หัวหน้ากอง และอธิบดี ปลัดทบวง หรือปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณีรับรองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติ ความรู้และความสามารถสมควรที่จะเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นนี้ได้ อธิบดี ปลัดทบวง หรือปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาจะคัดเลือกให้เลื่อน

เป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรีโดยอนุมัติ อ.ก.พ.
กรมก็ได้

สำหรับอายุบัญชีสอบนั้นอาจแบ่งได้เป็น
๒ กรณี คือ

๑. กรณีกำหนดอายุบัญชีสอบไว้ ได้แก่
กรณีการสอบแข่งขันสำหรับชั้นจัตวาเป็นชั้น
ตรี ตามนัยมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗ และ
การสอบคัดเลือกสำหรับชั้นจัตวา เป็นชั้นตรี
ในตำแหน่งซึ่งใช้วุฒิ กรณีดังกล่าวบัญชีผล
การสอบมีกำหนดเวลา ๒ ปี แต่ได้มีการ
สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกใหม่แล้วแต่กรณี
อีกเมื่อใดแล้ว บัญชีการสอบแข่งขันหรือการ
สอบคัดเลือกคราวก่อนเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้
ตามนัยมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขา
ธิการคณะรัฐมนตรีที่ นว. ๗๕/๒๕๐๒ ลงวันที่
๖ กรกฎาคม ๒๕๐๒

๒. กรณีไม่กำหนดอายุบัญชีสอบ ได้
แก่กรณีการสอบคัดเลือกชั้นตรีเป็นชั้นโท และ
ชั้นโทเป็นชั้นเอก กรณีนี้บัญชีสอบไม่มี
กำหนดอายุ แต่ได้มีการสอบคัดเลือกใหม่
อีกเมื่อใด บัญชีการสอบครั้งก่อนเป็นอันยก
เลิก

ทั้งนี้ตามนัยมติคณะรัฐมนตรีโดยหนังสือ
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร. ๐๔๐๓/
ว. ๑๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๑๐

๑.๒. เงินเดือนถึงเกณฑ์ กล่าวคือ

ปรับชั้นจัตวาเป็นชั้นตรี ข้าราชการที่

ขอปรับต้องได้รับเงินเดือนชั้นจัตวา อันดับ ๓
ขั้น ๔๕๐ บาท เว้นแต่การขอปรับตามมาตรา
๕๗ วรรคสองดังกล่าวข้างต้น ซึ่งจะต้องได้
รับเงินเดือน ๑,๓๐๐ ไม่น้อยกว่าสิบ หรือได้
รับเงินเดือน ๕๐๐ บาท ก่อน ๑ ตุลาคมมาแล้ว
เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้
ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร. ๐๕๐๔/
ว. ๖ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๑๐ และมาตรา
๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล-
เรือน พ.ศ. ๒๕๑๒

อนึ่ง การขอกำหนดตำแหน่งประจำ-
แผนก หรือตำแหน่งที่เรียกชื่อยางอนที่เทียบ
เท่าตามนัยมาตรา ๕๗ วรรคสองดังกล่าวนั้น
ก. พ. ได้เคยมีมติให้กรมขอไปเมื่อเงินเดือน
ของข้าราชการที่จะขอปรับชั้นในตำแหน่งดัง-
กล่าวถึงขั้น ๑,๓๐๐ บาท ครบสิบเสียก่อน
มิใช่ว่าอัตราเงินเดือนเท่าไรก็ขอมาได้

ปรับชั้นตรีเป็นชั้นโท ข้าราชการที่ขอ
ปรับต้องได้รับเงินเดือนชั้นตรี อันดับ ๒ ขั้น
๑,๓๐๐ บาท

ปรับชั้นโทเป็นชั้นเอก ข้าราชการที่ขอ
ปรับต้องได้รับเงินเดือนชั้นโท อันดับ ๓ ขั้น
๒,๗๕๐ บาท

- ประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ หรือพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยจากวิทยาลัยพยาบาล หรือเทียบเท่าต้องมีอายุราชการ ๒ ปี แต่กรณีตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖๗๔ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ออกมาแก้ไขอายุราชการเหลือเพียง ๑ ปีแล้วทั้งนี้ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๖๗๔ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ข้อ ๑

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕๗๔ (พ.ศ. ๒๕๑๑)

- ประกาศนียบัตรวิชาพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ต้องมีอายุราชการติดต่อกัน ๓ ปีหรือ ๒ ปีแล้วแต่กรณี

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๐๗ (พ.ศ. ๒๕๑๒)

- ประกาศนียบัตรวิชาพนักงานอนามัยหรือผดุงครรภ์ อนามัย ต้องมีอายุราชการ ๕ ปี

- ประกาศนียบัตรวิชาพนักงานวิทยาศาสตร์จิตวิทยา ต้องมีอายุราชการ ๓ ปีเป็นต้น

ปรับขึ้นตรึงเป็นขั้นโทสำหรับตำแหน่งทั่วไปต้องมีอายุราชการ ๓ ปี สำหรับตำแหน่งที่ใช้บรรจุผู้มีปริญญาหรือเทียบเท่า ๑ ปี

ปรับขึ้นโทเป็นขั้นเอกต้องมีอายุราชการ ๓ ปี

๒. ต้องเป็นตำแหน่งที่มีตัวบุคคลครอง กล่าวคือตำแหน่งที่ขอปรับขึ้นนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่มีตัวบุคคลครองจะเอาอัตราเงินเดือนว่างมาขอปรับไม่ได้ เว้นแต่ในกรณีการขอปรับเพื่อ

รับโอน หรือเพื่อบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการทั้งนี้ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร. ๑๐๐๔/ว. ๖ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๐๗

๓. ต้องเป็นตำแหน่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย ตำแหน่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย ได้แก่ ตำแหน่งหลักตามมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗ หรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่ ก.พ. รับรองแล้ว สำหรับประจำจังหวัด ประจำกอง ประจำกรม ประจำกระทรวงไม่ใช่ตำแหน่งตามนัยแห่งมาตรา ๒๖ นี้ (ไม่ใช่ตำแหน่งตามกฎหมายปรับไม่ได้) ทั้งนี้ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร. ๑๐๐๔/ว. ๖ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๐๗ ข้อ ๑๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร. ๐๕๐๕/ว. ๑ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๑ เว้นแต่เป็นตำแหน่งประจำกรม ประจำกอง ฯลฯ เดิมที่ตกค้างมาซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งประจำกรม ประจำกอง ฯลฯ ตามนัยมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับดังกล่าว

นอกจากนี้ยังมีหลักเกณฑ์ปลีกย่อยอื่น ๆ อีกเช่น

- ไม่เป็นการขอปรับขึ้นทั้งนี้ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร. ๑๐๐๔/ว. ๖ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๑๑ ข้อ ๑๐

-- ไม่เป็นการปรับในตำแหน่งหลัก เช่น ตำแหน่งหัวหน้าแผนกซึ่งเป็นชั้นโท (ซึ่งตามกฎหมายให้บรรจุจากข้าราชการชั้นโทหรือชั้นตรี) จะขอปรับเป็นชั้นเอกในตำแหน่งหัวหน้าแผนกดังเดิมไม่ได้ เว้นแต่จะเป็นการขอปรับในตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ตำแหน่งนายแพทย์ นายช่าง นักวิทยาศาสตร์ ฯลฯ

- ไม่อยู่ในระหว่างค้องโทษทางวินัย
- ไม่อยู่ในระหว่างลาศึกษา

หลักการพิจารณาของ ก.พ.

ดังได้กล่าวแล้วว่า การพิจารณาการปรับชั้นนั้น เป็นการตัดค่าหรือตราของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับว่าสมควรจะกำหนดให้เป็นชั้นสูงขึ้นหรือไม่ เพราะฉะนั้นการพิจารณาของ ก.พ. จึงถือ “หน้าที่ความรับผิดชอบ” ของตำแหน่งเป็นหลัก ทั้งนี้ตามนัยมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๔๘๗ ซึ่งบัญญัติว่า “ตำแหน่งใดควรจะได้รับเงินเดือนในชั้นใด อันดับใด ให้ ก.พ. เป็นผู้กำหนด เว้นแต่ตำแหน่งที่ต้องแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ ให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้กำหนด ในการกำหนดนี้ให้คำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น” ซึ่งในการนี้ ก.พ. จะพิจารณาว่า

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งควรกำหนดให้เป็นชั้นสูงขึ้นหรือไม่

๒. ในหน่วยงานนั้น ๆ มีตำแหน่งในชั้นที่ขอปรับสูงขึ้น เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานแล้วหรือไม่

“หน้าที่ความรับผิดชอบ” ของตำแหน่งที่ใช้เป็นเครื่องตัดสินว่า ควรกำหนดให้เป็นชั้นสูงขึ้นหรือไม่นั้น อาจพิจารณาได้จากความรู้ ความชำนาญงาน ชนิดและความยุ่งยากของงาน ความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้น การติดต่อกับผู้อื่น การปกครองบังคับบัญชา ตลอดจนสภาพของการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เพราะฉะนั้นในการทำเรื่องขอปรับชั้นนั้น กรมควรจะต้องชี้แจงหน้าที่ ปริมาณและคุณภาพของงานของกอง หรือแผนกที่ขอปรับและภายในตำแหน่งที่ขอปรับชั้น รวมทั้งการแบ่งงานภายในกองหรือแผนกนั้น ๆ ในสารสำคัญมาให้ละเอียดตามสมควรในรายละเอียด และคำชี้แจงจึงควรให้ครอบคลุมเรื่องเหล่านี้ คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอ โดยบรรยายหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งโดยสรุปอย่างชัดเจน อาจอธิบายขั้นตอนของการทำงาน วิธีทำงาน ตลอดจนความยุ่งยากของงานได้ตามสมควร

๒. หน้าที่คุณภาพและปริมาณงานของหน่วยงานที่ขอ โดยบรรยายหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานให้ชัดเจนถ้าขอในระดับกองก็บรรยายหน้าที่ของกองว่าอย่างไร ถ้าขอในระดับแผนก หรือฝ่าย หรือหน่วย หรืองานภายในกองก็บรรยายถึงงานในหน้าที่ของแผนก หรือฝ่าย ฯลฯ แล้วแต่กรณี และหน้าที่ของกองที่หน่วยงานนั้นสังกัดอยู่ด้วย และควรจะต้องกล่าวถึงสารสำคัญอีก ๓ ประการ คือ

๒.๑ การแบ่งงานและการแบ่งแยกหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งในชั้นที่ ขอ กำหนดให้สูงขึ้นทุกตำแหน่ง โดยบรรยายให้เห็นว่าหน่วยงานที่ขอนั้นแบ่งงานออกเป็นอย่างไรบ้าง (ถ้ามี) ถ้ามีแผนผังการแบ่งงานประกอบด้วยก็ดียิ่งขึ้น และมีการแบ่งแยกหน้าที่รับผิดชอบกันอย่างไร

๒.๒ อัตรากำลัง ถ้าขอในหน่วยงานที่แบ่งภายในกอง ต้องแสดงอัตรากำลังทั้งกองว่า แต่ละฝ่ายหรือแต่ละงานมีอยู่อย่างไร โดยระบุชื่อตำแหน่งและจำนวน รวมทั้งตำแหน่งว่างด้วย หากมีลูกจ้างประจำหรือชั่วคราว

หรือข้าราชการวิสามัญก็แสดงไว้ด้วย ถ้าเป็นการขอในแผนกตามกฎหมายก็แสดงอัตรากำลังเฉพาะในแผนกที่ขอ

๒.๓ ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ถ้าเป็นหน่วยงานตั้งใหม่มีปริมาณงานย้อนหลังไม่ถึง ๓ ปีก็ขออนุญาตให้

๓. เหตุผลและความจำเป็นและประโยชน์ที่จะพึงได้รับการขอกำหนดให้เป็นขั้นสูงขึ้น

นอกจากนี้ต้องส่งบัญชีผลการสอบไปพร้อมกับคำขอและคำชี้แจงด้วย

สารสำคัญของเรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นขั้นสูงขึ้น ที่ผู้เขียนใคร่ที่จะกล่าวถึงก็มีอยู่เพียงแค่นี้ สำหรับขอเขียนเรื่องนี้ได้รวบรวมและเรียบเรียงมาจากข้อเขียนของนักวิชาการของสำนักงาน ก.พ. กฎหมายและกฎ ก.พ. ต่าง ๆ และได้รับความกรุณาจากนักวิเคราะห์งานบุคคลอาวุโสของสำนักงาน ก.พ. อาทิ คุณนิศย์ สุนทรเกสัช คุณธำรทิพย์ อุษุโกมล คุณสมพงษ์ วงศ์วิวัฒน์ และคุณวีระไชยธรรม ได้ช่วยให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จึงขอขอบพระคุณท่านเหล่านั้นไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ปัญหา:เบบบบารบการพลเรือน

ควบคุมโดย เสริมสุข โกวิทวานิช
นิติกรเอก สำนักงาน ก.พ.

คอบสมาธิกฎธ

ถาม ผมมีปัญหาค้างใจเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนดังต่อไปนี้

ตามกฎหมาย ก.จ. ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๒) ข้อ ๔ (๕) กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการส่วนจังหวัดในกรณีปกติไว้ว่า “ในกรณีที่เลื่อนมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ข้าราชการส่วนจังหวัดผู้ใดถูกลงเงินเดือน เพราะถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างสอบสวน หรือถูกฟ้องในคดีอาญาในกรณีนั้นมาแล้ว ถ้าเป็นผู้ซึ่งอยู่ในเกณฑ์จะได้เลื่อนเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนเงินเดือนให้ก็ได้ แต่ถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดเงินเดือน จะเลื่อนเงินเดือนได้ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน จะเลื่อนเงินเดือนได้ต่อเมื่อได้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน”

เห็นว่า หลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามข้อนี้ มีผลแตกต่างกัน ๒ ประการ คือ

๑. ข้าราชการผู้ถูกลงโทษทางวินัยในปีที่แล้วมา ถ้าได้ถูกสั่งลงโทษก่อนวันมีคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือน ย่อมจะต้องถูกงดไม่ได้พิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน ๒ ปี คือ ทั้งในปีที่แล้ว และในปีปัจจุบันด้วย เพราะในปีที่แล้วมาถูกงดพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เนื่องจากถูกลงโทษก่อนวันมีคำสั่งให้เลื่อน

เงินเดือน และในปีปัจจุบัน ข้าราชการผู้ถูกลงโทษก็ยังอยู่ในข่ายของหลักเกณฑ์ที่ว่า เป็นผู้ถูกลงโทษในรอบปีที่แล้วมา จนถึงวันมีคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือน

๒. ข้าราชการผู้ถูกลงโทษทางวินัยในรอบปีที่แล้วมา ถ้าได้ถูกลงโทษภายหลังวันมีคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือน จะถูกงดการพิจารณาไม่ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเพียงปีเดียว คือปีปัจจุบัน เท่านั้น

เรื่องนี้ เห็นว่าข้าราชการถูกสั่งลงโทษในปีเดียวกัน เพียงแต่ถูกลงโทษก่อนหรือหลังวันมีคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือนในปีที่แล้วมาเท่านั้น ไม่น่าจะมีผลแตกต่างกันในการงดพิจารณาไม่ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าวข้างต้น ข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัย ควรจะถูกลงเงินเดือนเพียงคราวเดียว ซึ่งเรื่องนี้ เคยมีหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ น.ว. ๑๑/๒๔๕๕ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๔๕๕ ชี้แจงว่า ก.พ. มีความมุ่งหมายจะให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ระดับเท่ากันหมด และไม่มุ่งหมายจะให้ผู้กระทำผิดต้องได้รับโทษโดยการลดเงินเดือนสองครั้ง สำหรับความผิดครั้งเดียว หนังสือดังกล่าวมาข้างต้นนี้ อาศัยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๓๓ (พ.ศ. ๒๔๕๕) ข้อ ๒ (๘) ซึ่งถูกยกเลิกไปแล้ว แต่ความในกฎ ก.พ. ฉบับนี้ ก็มีใจความคล้ายคลึงกันกับกฎ ก.จ. ฉบับที่ ๓

จึงขอเรียนถามว่า

๑. ถ้านาย ก. ได้รับเงินเดือน ๑,๓๐๐ บาท ภายหลังการเลื่อนเงินเดือนเป็น ๑,๔๐๐ บาท ถูกลงโทษลดขึ้นเงินเดือน ๒ ขั้น เหลือ ๑,๒๕๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๖ นาย ก. จะถูกงดเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๖ หรือไม่

๒. ถ้านาย ก. ได้รับเงินเดือน ๑,๓๐๐ บาท ถูกลงโทษลดขึ้นเงินเดือน ๒ ขั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๖ เช่นเดียวกัน แต่ก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน นาย ก. จะถูกงดเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๖ หรือไม่ และในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ จะถูกงดเลื่อนเงินเดือนอีกหรือไม่

ตามกฎหมาย ก.จ. ข้อ ๖ ความว่า “ภายใต้บังคับแห่งข้อ ๔ (๕) การส่งเงินเดือนตามปกติ ให้เดือนตั้งแต่วันที่ ๑ ของเดือนแรกของปีที่ได้เลื่อนขึ้น” ข้อความหมายอย่างไร ถ้าจะหมายความว่า ผู้ถูกลงโทษลดเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๖ ถ้ามีความดีความชอบจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ แต่ไม่ครบ ๖ เดือน ในเดือนตุลาคม ๒๕๑๖ จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ตั้งแต่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๑๖ ได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ก็อาจจะมีการถ่วงถ่วงกันได้ คือ ออกคำสั่งลงโทษให้ล่าช้า เมื่อถึงวันที่ ๑ ของเดือนตุลาคม ซึ่งเป็นเดือนแรกของปีที่ได้เลื่อน เป็นเหตุให้การลดเงินเดือนไม่ครบ ๖ เดือน ผู้ถูกลงโทษก็จะไม่รับการพิจารณาให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเป็น การงดการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนถึง ๒ ปีติด ๆ กัน

ตอบ คุณหารือเกี่ยวกับกฎ ก.จ. ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๒) ข้อ ๔ (๕) ซึ่งลอกความในข้อ ๔ (๕) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ว่าด้วยการเลื่อนอันดับเงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไปใช้ จึงขอตอบตามแนวการพิจารณาตามกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว

ก่อนอื่น ขอเรียนว่า กฎ ก.จ. ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๒) ข้อ ๔ (๕) หรือ กฎ (ก.พ.) ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ข้อ ๒ (๕) มีข้อความแตกต่างกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๓๓ (พ.ศ. ๒๔๕๕) ข้อ ๒ (๕) มาก กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๓๓ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๕ กำหนดในข้อ ๒ (๕) ไว้ดังนี้

“ในปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัย หรือคดีอาญา แต่ถ้าการสอบสวนปรากฏว่า ไม่มีความผิดหรือไม่มีความผิดหรือมีโทษให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้”

เห็นได้ว่า กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๓๓ (พ.ศ. ๒๔๘๕) นี้กำหนดไว้เพียงว่า ในปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย ดังนั้น ผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยก่อนวันมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน อาจถูกเลื่อนเงินเดือน ๒ ปี ตามที่คุุณให้ข้อสังเกตไป ซึ่งเมื่อได้ประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๓๓ (พ.ศ. ๒๔๘๕) แล้ว ได้มีส่วนราชการหารอเรื่องไปยัง ก.พ. ก.พ. จึงได้มีหนังสือเวียนที่ถูกต้องถึงข้างต้นวางหลักปฏิบัติว่า “ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยก่อนวันมีคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือน และได้ถูกรอการพิจารณาไม่ให้เลื่อนเงินเดือนในปีก่อนแล้ว ในปีปัจจุบันไม่ต้องถูกรอการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนอีก ทั้งนี้ เพราะเจตนาของ ก.พ. ในการร่างกฎ ก.พ. ฉบับนี้ มุ่งหมายจะให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ระดับเท่ากันหมด และไม่มุ่งหมายจะให้ผู้กระทำผิดต้องได้รับโทษ โดยลดการเลื่อนเงินเดือนสองครั้งสำหรับความผิดครั้งเดียว” ต่อมาเมื่อได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ แล้ว ก.พ. ได้กำหนดหลักการดังกล่าวไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนทุกฉบับ ดังจะเห็นได้จากความในวรรค ๒ ของข้อ ๔ (๕) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันที่ว่า ผู้ที่ถูกลดเงินเดือน เพราะถูกลงโทษทางวินัยมาแล้ว ถ้าเป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์จะได้เลื่อนเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนเงินเดือนให้ก็ได้ โดยมีหลักเกณฑ์ว่า ถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดเงินเดือน จะเลื่อนเงินเดือนได้ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษลดขึ้นเงินเดือน จะเลื่อนเงินเดือนได้ต่อเมื่อถูกลงโทษลดขึ้นเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

สรุปแล้ว หลักที่ควรจะทราบเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์ ก็คือ จะถูกลดเงินเดือนเพียง ๑ ปีสำหรับความผิดเดียวกัน แต่ในบางประมาณได้ไป จะได้เลื่อนเงินเดือนหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้ออื่นๆ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนด้วย ซึ่งเมื่อปรับหลักนี้เข้ากับกรณีของคุณหรือแล้ว คำตอบจะเป็นดังนี้

๑. นาย ก. จะไม่ได้เลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๖ เพราะจะต้องถูกงดเงินเดือน ๑ ปี เนื่องจากถูกลงโทษทางวินัย “ในรอบปีที่แล้ว” ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๖

๒. เมื่อนาย ก. ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๑๖ ซึ่งเป็นวันก่อนวันมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน นาย ก. จึงต้องถูกงดเงินเดือน ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๕ แต่นาย ก. อาจได้เลื่อนเงินเดือนในปีงบประมาณถัดไป อย่างไรก็ตาม นาย ก. จะไม่ได้เลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๖ เพราะจะถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนมาเพียง ๕ เดือน (๑ พฤษภาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๑๖) แต่อาจจะได้เลื่อนเงินเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๖ ทั้งนี้ ตามนัย ข้อ ๔ (๕) ประกอบกับข้อ ๖ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔)

สำหรับปัญหาต่อไปว่า นาย ก. จะถูกงดเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ หรือไม่นั้น ขอตอบว่า นาย ก. อาจถูกงดเงินเดือน แต่ไม่ใช่ด้วยเหตุผลว่า ได้ถูกลงโทษทางวินัยตามตัวอย่างของคุณ แต่อาจถูกงดเงินเดือนด้วยเหตุผลประการใดนั้น ขอมอบเป็นการบ้านให้คุณศึกษา ผู้อ่านท่านอื่นอยากจะร่วมสนุกกับเราก็ได้ครับ

ส่วนข้อหารือเกี่ยวกับข้อ ๖ ของกฎ ก.จ. ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๒) ซึ่งมีข้อความเหมือนข้อ ๖ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔) นั้น คุณคงจะเข้าใจความหมายแล้วเมื่อได้อ่านคำตอบในข้อ ๒

ตอบ “สมาชิกใหม่”

ถาม ๑. เสมียนพนักงาน ประจำที่ทำการสรรพากรอำเภอ ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค ถูกสรรพากรอำเภอ (เข้าใจว่าหมายถึงสมุห์บัญชีอำเภอ) ลงโทษตัดเงินเดือน จะต้องส่งรายงานการลงโทษ ตามลำดับอย่างไรจนถึงที่ใด

ตอบ มาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗ บัญญัติว่า “เมื่อผู้มีอำนาจได้ส่งลงโทษแล้ว ต้องส่งรายงานการลงโทษนั้น เสนอตามลำดับ จนถึงเจ้ากระทรวงที่ผู้ถูกลงโทษสังกัด

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษ ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้ส่งลงโทษไม่เห็นชอบด้วยกับคำสั่งลงโทษ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษได้.....ฯลฯ” ฉะนั้น เมื่อสมุหบัญชีอำเภอได้ส่งลงโทษตัดเงินเดือนสมียนพนักงานได้บังคับบัญชาแล้ว ก็ต้องส่งรายงานการลงโทษเสนอตามลำดับต่อนายอำเภอ สรรพากรจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดีกรมสรรพากร ปลัดกระทรวงการคลังและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังซึ่งเป็นเจ้ากระทรวงที่ผู้ถูกลงโทษสังกัด ต่อจากนั้นกระทรวงการคลังหรือ กรมสรรพากร ต้องรายงานการลงโทษไปยัง ก.พ. ตามมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗ ด้วย

ถาม ๒. หากผู้ว่าราชการจังหวัด สั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ อธิบดีกรมสรรพากรจะมีอำนาจสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ ได้อีกหรือไม่เพียงใด

ตอบ ตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดเทียบเท่ากับตำแหน่งอธิบดี และเป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาส่วนราชการจังหวัดในฐานะอธิบดี ฉะนั้น อธิบดีจึงไม่ใช่ตำแหน่งเหนือผู้ว่าราชการจังหวัด ไม่มีอำนาจสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้ส่งไปแล้ว

ถาม ๓. หากสรรพากรอำเภอ รายงานการลงโทษไปยังกรมสรรพากร โดยตรงจะเป็นการชอบหรือไม่ จะเป็นเหตุให้เสียสาระแห่งความเป็นธรรมหรือไม่

ตอบ เป็นการไม่ชอบ เพราะมิได้รายงานการลงโทษเสนอตามลำดับ ตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ กำหนดไว้ และจะเป็นเหตุทำให้นายอำเภอ สรรพากรจังหวัด และผู้ว่าราชการ จังหวัด ผู้บังคับบัญชาของเสมียนพนักงานผู้ถูกลงโทษ ซึ่งมีตำแหน่งเหนือ ผู้สั่งลงโทษ ไม่ทราบถึงการลงโทษ และไม่มีโอกาสที่จะพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม และความเป็นธรรมในการลงโทษเป็นขั้น ๆ ไป ตามเจตนารมณ์ของ กฎหมาย

ถาม ๔. หากไม่ชอบด้วยเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน คำสั่งลงโทษนั้นเป็นคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่เพียงใด

ตอบ คำสั่งลงโทษกับการรายงานการลงโทษ เป็นเรื่องคนละตอนกัน ถ้าคำสั่งลงโทษเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายอยู่แล้ว เช่น ผู้ลงโทษเป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ และสั่งลงโทษไม่เกินอัตราที่กฎหมายให้อำนาจไว้ แม้การรายงานการลงโทษจะทำได้ไม่ถูกต้องตามวิธีการที่กฎหมายกำหนด ก็เป็น ความไม่ถูกต้องเฉพาะในเรื่องการรายงานการลงโทษเท่านั้น ซึ่งผู้มีอำนาจชอบ ที่จะสั่งให้ปฏิบัติเสียให้ถูกต้องตามวิธีการได้ หากทำให้คำสั่งลงโทษกลายเป็น คำสั่งที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายไปด้วยไม่

ปัญหาคลาส

เฉลิมชัย วสันต์	นิติกรพิเศษ	ศาสนิกย์ ปิ่นพระจุ	นักวิชาการคลังเอก
สนอง เทียมณ	นิติกรโท	ปรีชา สุวรรณห	นิติกรโท กรมบัญชีกลาง

ตอบคุณเฉลิม สุทธิกุล

ถาม ๑. ข้าราชการจะขอเบิกเงินค่าเช่าบ้านพักจากบ้านของบุตรของตนเอง ได้หรือไม่ บ้านพักดังกล่าวนี้ บุตรซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว เป็นผู้ทำสัญญาเช่ามาจากบุคคลอื่น โดยจดทะเบียนนิติกรรมไว้ทางที่ว่าการอำเภอ และเป็นเงินที่บุตรเป็นผู้หามาได้เองทั้งสิ้น

๒. ข้าราชการที่ถูกแต่งตั้งโยกย้ายไปจากที่เดิมเป็นเวลา ๑๐-๒๐ ปี เมื่อถูกแต่งตั้งโยกย้ายกลับมาอยู่สถานที่เดิมอีก (ในเขตเทศบาลเดียวกัน) จะขอเบิกค่าเช่าบ้านพักได้หรือไม่ ตามข้อเท็จจริงนั้น บ้านเดิมก็ไม่มีจะพักอาศัยอยู่แล้ว

๓. ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในส่วนกลาง แล้วถูกแต่งตั้งไปอยู่ส่วนภูมิภาคเกิน ๕ ปี หรือ ๑๐ ปี ต่อมาถูกแต่งตั้งเข้ามาอยู่ในส่วนกลางอีก จะขอเบิกค่าเช่าบ้านพักในกรุงเทพฯ หรือในจังหวัดใกล้เคียงได้หรือไม่

ตอบ ๑. ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ มาตรา ๕ (๕) ถ้าข้าราชการ พอดีจะอาศัยอยู่ในเคหสถาน คือ บ้านของบุตรได้ ก็ไม่มีสิทธิที่จะเบิกค่าเช่าบ้านได้ กรณีตามปัญหาของคุณ ข้าราชการได้เช่าบ้านบุตรอยู่ ตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ก็มีได้กำหนดข้อห้ามที่จะเบิกไม่ได้สำหรับกรณีนี้ไว้ และเมื่อต้องเช่าบ้านบุตรอยู่ ก็แสดงอยู่ในตัวว่าไม่อาจที่จะอาศัยอยู่กับบุตรได้ ฉะนั้น ถ้าพิจารณาในแง่กฎหมายแล้ว ข้าราชการผู้นั้นก็อยู่ในข่ายที่จะเบิกค่าเช่าบ้านได้

แต่ตามปัญหาของคุณ มีข้อสังเกตเป็นอย่างยิ่งในด้านข้อเท็จจริงว่า การที่บิดาต้องเข้าบ้านบุตร เป็นเรื่องที่อยู่ในวิสัยปกติและน่าที่จะเป็นความจริงหรือไม่ ซึ่งเรื่องนี้เป็นปัญหาข้อเท็จจริง และวิญญูชนทั่วไปจะต้องเห็นว่า มิใช่เป็นเรื่องในวิสัยปกติ ฉะนั้น ในการเบิกค่าเช่าบ้านรายนี้ ก็จะต้องบันทึก ชแจงเพิ่มเติมเป็นพิเศษ มิฉะนั้น เจ้าหน้าที่หรือผู้อนุมัติ จะขัดข้องในการเบิก จ่ายเงินกรณี

๒. ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบค่าเช่าบ้านข้าราชการ ฯ ในเขตท้องที่ซึ่งได้รับราชการครั้งแรก จะไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านทุกกรณี ทั้งนี้ ไม่ว่าจะได้ย้ายไปจังหวัดอื่นดังหลายปี และได้กลับมารับราชการใน เขตท้องที่เดิมอีกก็ตาม เขตท้องที่ซึ่งเคยรับราชการครั้งแรกจะไม่มีสิทธิได้รับ ค่าเช่าบ้าน แม้จะไม่บ้านเดิมแล้วก็ตาม

๓. ถ้าตอบก็เหมือนกับข้อ ๒ ครับ

ตอบ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ถาม ข้าราชการชายซึ่งเป็นอิสลาม มีภูมิลำเนาและรับราชการอยู่ที่ จังหวัดปัตตานีมีภรรยาตามศาสนาอิสลาม ๔ คน และมีบุตรกับภรรยาทั้ง ๔ ภรรยาทุกคนก็ดี และบุตรก็ดี จะเป็นภรรยาและบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และจะมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือต่าง ๆ จากทางราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล หรือการช่วยเหลือบุตรไม่

ตอบ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ ๕ ซึ่งประกาศใช้ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๗๘ การสมรสตามประมวลกฎหมายนี้จะสมบูรณ์ ต่อเมื่อ ได้จดทะเบียนแล้ว และเมื่อบุคคลใดจดทะเบียนแล้วจะจดทะเบียนอีกไม่ได้ แต่มีข้อยกเว้นสำหรับการสมรสซึ่งได้มีอยู่ก่อนใช้ประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งยอม ให้ชายมีภรรยาหลายคนได้ กับมีข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการใช้ กฎหมายอิสลามในเขตจังหวัดปัตตานี นราธิวาส ยะลา และสตูล พ.ศ. ๒๔๘๘ มาตรา ๓ บัญญัติว่า “ในการวินิจฉัยชี้ขาดคดีแพ่งเกี่ยวกับเรื่องครอบครัวและ มรดกอิสลามศาสนิกชนของศาลชั้นต้นในจังหวัดปัตตานี นราธิวาส ยะลาและสตูล

ซึ่งอิสลามศาสนิกเป็นทั้งโจทก์ จำเลย หรือเป็นผู้เสนอคำขอในคดีที่ไม่มีข้อพิพาท ให้ใช้กฎหมายอิสลามว่าด้วยครอบครัวและมรดกบังคับกับแทนบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการนั้น เว้นแต่บทบัญญัติว่าด้วยอายุความมรดก ทั้งนี้ไม่ว่ามูลคดีเกิดขึ้นก่อนหรือหลังวันใช้พระราชบัญญัตินี้” และได้มีกฎข้อบังคับสำหรับปกครองบริเวณเจ็ดหัวเมือง ร.ศ. ๑๒๐ ข้อ ๓๒ กำหนดว่า “ให้ใช้พระราชกำหนดกฎหมายทั้งปวง ในความอาญาและความแพ่ง แต่ความแพ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับศาสนาอิสลามเรื่องฟัวเมียก็ดี และเรื่องมรดกก็ดี ซึ่งคนนับถือศาสนาอิสลามเป็นทั้งโจทก์จำเลยหรือเป็นจำเลย ให้ใช้กฎหมายอิสลามในการพิจารณาและพิพากษา และให้โต๊ะกาลี ซึ่งเป็นผู้รู้เป็นต้นนับถือในศาสนาอิสลาม เป็นผู้พิพากษาคตามกฎหมายอิสลามนั้น” พิจารณาจากบทบัญญัติดังกล่าว แสดงให้เห็นเจตนารมณ์ของกฎหมายว่า ความสัมพันธ์อันเกี่ยวข้องกับเรื่องครอบครัวและมรดก ซึ่งคู่ความทุกฝ่ายเป็นอิสลามศาสนิกชน และต้องใช้กฎหมายอิสลามบังคับคดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากฎหมายยกเว้นให้เป็นพิเศษเฉพาะในความสัมพันธ์ในครอบครัวและมรดก เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของศาสนาอิสลาม ดังนั้น การสมรสของอิสลามศาสนิกที่ชาวอิสลามจะมีภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายได้เกินหนึ่งคนหรือไม่ จึงต้องนำหลักศาสนาอันถือเป็นกฎหมายของอิสลามมาใช้ ซึ่งได้แก่พระคัมภีร์กุรอาน บทพิจารณาพระคัมภีร์ ข้อ ๔:๓ บัญญัติไว้ว่า “และหากเจ้าทั้งหลายกลัวจะไม่อาจรักษามาตรฐานอันเที่ยงธรรมไว้ได้ในเรื่องบรรดา (หญิง) ผู้กำพร้าแล้วไซ้ร ก็พึงสมรสกับนางใดที่ถูกต้องใจเจ้า ในบรรดาหญิง (ที่อนุญาต) หรือกับสองนาง สามนาง หรือสี่นาง (ก็ได้) แต่แม้เจ้าทั้งหลายกลัวจะรักษาความเสมอภาคไว้มิได้ ก็พึง (สมรสกับ) หนึ่งรวดเคียวหรือ (มิฉะนั้นก็จงสมรสกับ) หญิงผู้ตกอยู่ในสัทธิของเจ้านั้นแหละ เป็นการณดียิ่งกว่า ในการที่พวกเจ้าจะได้ไม่ลำเอียง” ดังนั้นบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น ถ้าเป็นคนที่นับถือศาสนาอิสลามสมรสกันแล้วกฎหมายยอมให้มีภรรยาที่ชอบด้วยกฎหมายได้ถึง ๔ คน

ดังนั้นตามปัญหาของคุณ ถ้าทุกฝ่ายต่างนับถือศาสนาอิสลามและทำการสมรสในจังหวัดปัตตานี นราธิวาส ยะลา และสตูล ซึ่งเป็นเขตที่กฎหมายยอมให้ใช้หลักกฎหมายว่าด้วยครอบครัว และมรดกของศาสนาอิสลาม ภรรยาทั้งสکنและบุตร ที่เกิดจากภรรยาดังกล่าว จึงเป็นทายาทที่ชอบด้วยกฎหมายมีสิทธิที่จะได้การช่วยเหลือตามกฎหมาย หรือระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการ เช่น รับบำเหน็จตกทอดตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล หรือค่าเล่าเรียนบุตรในส่วนที่เป็นสิทธิของภรรยาและบุตรได้ทุกประการ

ตอบสมาชิกเลขที่ ๓๒๐๔

ถาม ขอดำเนินเรื่องเงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร ให้เบิกได้จนถึงชั้นไหน และข้าราชการชั้นไหน เบิกได้ในอัตราเท่าไร

ตอบ ข้าราชการที่ได้รับการช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ตามระเบียบฯ พ.ศ. ๒๕๑๕ บุตรจะต้องมีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ของทุกปี

ส่วนโรงเรียนรัฐบาลที่บุตรศึกษาอยู่นั้น จะต้องเป็นโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่จัดระดับการศึกษา ไม่สูงกว่าปริญญา หรือเทียบเท่า สำหรับอัตราที่จะเบิกได้ ถ้าข้าราชการมีรายได้เดือนหนึ่งไม่เกิน ๑,๓๐๐ บาท มีสิทธิเบิกเงินบำรุงการศึกษา หรือเงินค่าเล่าเรียนได้เท่าจำนวนเงินที่จ่ายไป แต่ถ้ามีรายได้เกิน ๑,๓๐๐ บาท มีสิทธิเบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนเงินที่จ่ายไป

อนึ่ง ตามระเบียบดังกล่าวนี้ มีข้อสังเกตว่า แม้บุตรจะมีอายุเกิน ๑๘ ปี และปรากฏว่าเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างแล้วก็ตาม บิดาก็ยังมีสิทธิเบิกเงินดังกล่าวได้ตามระเบียบ ทั้งนี้ เพราะไม่มีข้อห้ามว่า กรณีเช่นนั้นจะเบิกไม่ได้แต่อย่างใด

การจัดทำข้อสอบที่จะใช้ในการสอบ เพื่อเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

เรื่องที่น่าสนใจในระบายนอกจากเรื่องเงินเดือนใหม่แล้ว คงจะได้แก่เรื่องการสอบรวมวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา ซึ่งสำนักงาน ก.พ. จะจัดการสอบข้อเขียนในเร็ววัน เรื่องการสอบรวมวิชาข้าราชการชั้นจัตวาเป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ ก.พ. ได้ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาและชั้นตรขึ้นใหม่ เพื่อให้การเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการสะดวก รวดเร็ว ประหยัด ยุติธรรมและได้มาตรฐาน ในขั้นแรกนี้ ก.พ. ได้มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวาในส่วนกลางซึ่งหมายความว่า สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดำเนินงานในฐานะแหล่งสอบกลางในการสอบแข่งขันชั้นจัตวา ฉะนั้นผู้ที่เกี่ยวข้อง และให้ความสนใจในการสอบครั้งนี้ นอกจากสำนักงาน ก.พ. ในฐานะผู้ดำเนินการสอบแล้ว ก็มีผู้สมัครสอบซึ่งเกี่ยวข้องโดยหวังที่จะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการด้วยวิธีการสอบ ส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยจะรับบรรจุผู้ที่สอบแข่งขันได้รวมทั้งสื่อมวลชนและประชาชนโดยทั่วไป ซึ่งเกี่ยวข้องในฐานะผู้สังเกตการณ์และผู้รักความยุติธรรม

ในด้านผู้สมัครสอบ ส่วนราชการต่าง ๆ สื่อมวลชน และประชาชนโดยทั่วไปนั้น คงจะสนใจในเรื่องข้อสอบซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการสอบว่า สำนักงาน ก.พ. มีวิธีดำเนินการเกี่ยวกับข้อสอบประการใดบ้าง ได้วางมาตรการในด้านการรักษาความลับและป้องกันการรั่วไหลของข้อสอบไว้รัดกุมเพียงใด จะเชื่อได้อย่างไรว่าจะไม่มีเรื่องข้อสอบรั่วเกิดขึ้นในเมื่อสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบเอง เรื่องการรักษาและป้องกันการรั่วไหลของข้อสอบในการจัดทำข้อสอบเพื่อใช้สอบในการสอบทุกประเภทเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสอบทุกแห่งลงทราบตระหนักดี เพราะหากมีกรณีข้อสอบรั่วเกิดขึ้นในการสอบประเภทใดก็ตาม จะมีผลกระทบกระเทือนต่อความเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านการสอบต่อทางราชการ และต่อสาธารณชนโดยส่วนรวมในที่สุด จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการรักษาความลับ

และป้องกันการรั่วไหลของข้อสอบก็จะมีวิธีการหรือมาตรการใดที่จะทำให้ข้อสอบที่จะนำไปใช้สอบในการสอบแต่ละคราวนั้นอยู่ในสภาพที่ปลอดภัยไม่รั่วไหลจนกระทั่งถึงเวลาสอบ คือเมื่อเปิดซองแบบทดสอบต่อหน้าผู้เข้าสอบทุกคน เพื่อนำข้อสอบที่จะให้ทดสอบนั้นแจกให้แก่ผู้เข้าเพื่อทำตอบในห้องสอบ

กองการสอบ สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการสอบเพื่อเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ และได้ทราบตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการรักษาความลับและป้องกันการรั่วไหลของข้อสอบ จึงได้ศึกษาแนวทางจากระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๑๑ และระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติต่อเอกสารลับต่าง ๆ ตามที่ถือปฏิบัติในระบบราชการปัจจุบันตลอดจนแนวทางในเรื่องการรักษาความลับในการปฏิบัติงานด้านการสอบที่ปฏิบัติกันอยู่ในต่างประเทศ จากแนวทางดังกล่าวข้างต้นและจากประสบการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในอดีต กองการสอบสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักการและมาตรการในการรักษาความลับในการปฏิบัติงานด้านการสอบทุกขั้นตอน โดยได้จัดทำเป็นคู่มืออบรมผู้ปฏิบัติงานตามสายงานต่าง ๆ ให้ศึกษาและเข้าใจถึงความสำคัญในด้านการรักษาความลับในการปฏิบัติงานด้านการสอบ เรื่องการปฏิบัติงานด้านการสอบโดยเฉพาะเรื่องการจัดทำข้อสอบนี้หน่วยงานอื่น ๆ ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการสอบคงสนใจที่จะศึกษาและดัดแปลงวิธีปฏิบัติในรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไปให้เหมาะสมกับกาละเทศะและสภาพของการปฏิบัติงาน

หลักการและมาตรการในการรักษาความลับในการปฏิบัติงานด้านการสอบในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อสอบและแบบทดสอบนั้นสมควรที่จะยึดหลัก “การจำกัดให้ทราบเท่าที่จำเป็น” เช่นเดียวกับหลักการในการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติคือ ห้ามผู้ไม่มีหน้าที่หรือได้รับคำสั่งหรือการมอบหมายที่ถูกต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อสอบหรือแบบทดสอบเป็นอันขาด นอกจากนั้นยังจำเป็นต้องระบุจำนวนและรายชื่อผู้ที่ได้รับคำสั่ง หรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยละเอียดอีกด้วย ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อสอบจะต้องจำกัดขอบเขตการปฏิบัติโดยเคร่งครัด และจะไม่วิจารณ์หรือกล่าวถึงสิ่งที่เป็นความลับที่ตนปฏิบัติต่อผู้ไม่มีหน้าที่ โดยเด็ดขาด เว้นแต่จะเป็นการ

คิดต่อตามสายการปฏิบัติงาน ในด้านการผลิตและการทำลายสิ่งที่เป็นความลับซึ่งได้แก่ข้อสอบ หรือแบบทดสอบนอกจากจะต้องจำกัดขอบเขตการปฏิบัติแล้วจะต้องมีผู้ร่วมรับผิดชอบและรู้เห็น การปฏิบัตินั้นมากกว่า ๑ คน เวลาพิมพ์หรือผลิตแบบทดสอบจะต้องมีตะกร้าใส่เอกสารที่ต้องการ จะทำลายโดยเฉพาะ หรือใช้เครื่องทำลายเอกสารโดยวิธีตัดละเอียด การทำลายเอกสารประเภท ข้อสอบ หรือแบบทดสอบนั้นจะใช้วิธีอื่นใดก็ได้ที่จะไม่สามารถทราบความลับในซากเอกสาร การรับ-ส่งหรือแจกจ่ายข้อสอบหรือแบบทดสอบจะต้องรับ-ส่งหรือแจกจ่ายด้วยตนเอง ข้อสอบ ทุกข้อและแบบทดสอบทุกชุดจะต้องลงทะเบียนเพื่อควบคุมการรับ การเก็บรักษา การดำเนินการ การรับ-ส่งข้อสอบและแบบทดสอบให้เป็นไปโดยถูกต้องและเพื่อที่จะทราบที่อยู่และจำนวนของ ข้อสอบหรือแบบทดสอบที่ผลิตขึ้นแต่ละคราว ข้อสอบหรือแบบทดสอบที่ลงทะเบียนเรียบร้อยแล้ว จะต้องเก็บรักษาไว้ในตู้นิรภัยและปิดกุญแจโดยมิคหิณยอม การเคลื่อนย้ายข้อสอบหรือ แบบทดสอบจะต้องมีหลักฐานแสดงรายชื่อผู้ได้รับมอบหมาย จำนวนข้อสอบหรือแบบทดสอบ ที่เคลื่อนย้าย และระบุสถานที่ที่จะติดตามข้อสอบหรือแบบทดสอบนั้น ๆ ได้

จะขอยกตัวอย่าง วิธีการจัดทำข้อสอบเพื่อใช้ในการสอบสักครั้งหนึ่งในรายละเอียด โดยจะมุ่งกล่าวเฉพาะขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มสร้างข้อสอบ จนกระทั่งถึงขั้นสุดท้าย คือ มีแบบทดสอบที่พร้อมจะใช้ทดสอบได้ ตัวอย่างที่จะกล่าวนี้จะมุ่งไปในการจัดเตรียมแบบ ทดสอบแบบปรนัย ซึ่งเป็นแบบเดียวกับที่สำนักงาน ก.พ. ใช้ในการดำเนินการสอบแต่ละคราว ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การสร้างข้อสอบ ข้อสอบที่จะใช้ในการสอบแต่ละครั้งจะมีแหล่งที่มาจากผู้ที่ได้รับ มอบหมายให้สร้างข้อสอบในแต่ละสาขาวิชา หรืออาจมีหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งรับผิดชอบสรรหา ข้อสอบมาให้มีจำนวนพอเพียงที่จะสนองความต้องการในการใช้สอบแต่ละครั้ง ผู้หน้าที่สร้าง ข้อสอบทุกคนพึงทราบตระหนักว่า ไม่ควรแสดงตนต่อบุคคลภายนอกว่า เป็นผู้สร้างข้อสอบ วิชาใด และระมัดระวังรักษาข้อสอบในขณะที่ยังอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างดีที่สุด ข้อสอบที่สร้างขึ้น ตามปกติควรจะเขียนด้วยลายมือของผู้สร้างข้อสอบเอง และผู้สร้างข้อสอบ

จะต้องรักษาจรรยาบรรณในการที่จะไม่นำข้อสอบหรือข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อสอบไปเปิดเผย หรือเผยแพร่ หรือคัดลอกทำสำเนาโดยเด็ดขาด ผู้สร้างข้อสอบนี้อาจทำงานเป็นกลุ่ม คือ ต่างคนต่างสร้างข้อสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขหรือปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งในด้านเนื้อหาวิชาและเทคนิคการวัดผล

๒. การเก็บรักษาข้อสอบ ข้อสอบที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วจะต้องเก็บรักษาไว้ในตู้นิรภัยซึ่งปลอดภัยอย่างมิดชิด การเก็บรักษาข้อสอบอาจใช้วิธีเก็บรักษาในระบบคลังข้อสอบ (Test Pool) หรือธนาคารข้อสอบ (Test Bank) โดยมีหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบในการพิมพ์ข้อสอบจากต้นฉบับลงบัตรหรือฟอร์มข้อสอบพร้อมทั้งทำทะเบียนไว้เป็นรายวิชา โดยลงรหัสบันทึกประวัติ ซึ่งได้แก่ชื่อผู้สร้างข้อสอบ วันเดือนปีที่สร้างข้อสอบ ที่มาของข้อสอบ ตลอดจนข้อเฉลยและประวัติการใช้ของข้อสอบแต่ละข้อ ข้อสอบเหล่านี้จะเก็บรักษาไว้ด้วยวิธีจำแนกตามรหัสประจำวิชา เนื้อหาวิชาและระดับการศึกษาของผู้เข้าสอบ

๓. การบริการแบบทดสอบ เมื่อมีการประกาศรับสมัครสอบแต่ละคราวหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้พิมพ์และจัดเตรียมข้อสอบจะมีหน้าที่สรรหาข้อสอบวิชาต่างๆ ตามหลักสูตรที่ประกาศ เพื่อนำมาจัดเตรียมและประมวลเข้าเป็นชุดแบบทดสอบ การสำรวจและเลือกสรรข้อสอบนั้นจะต้องดูจากประวัติการใช้ข้อสอบแต่ละข้อด้วยว่า ไม่อยู่ในระยะเวลาใกล้เคียงกันกับที่เพิ่งนำไปใช้ ไม่ซ้ำกับตัวอย่างข้อสอบหรือหนังสือแนะแนวทางเกี่ยวกับข้อสอบประเภทต่างๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานของการสอบ เมื่อได้ข้อสอบครบตามจำนวนแล้วหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายก็จะประมวลข้อสอบเข้าเป็นชุด ตามปกติแล้วนิยมเตรียมข้อสอบวิชาละ ๒ ชุด ในลักษณะใกล้เคียงกันทั้งในด้านเนื้อหาวิชาและระดับความยากง่าย การประมวลข้อสอบหมายถึงการจัดระเบียบข้อสอบเข้าเป็นชุดโดยยึดโครงสร้างของแบบทดสอบแต่ละวิชาเป็นหลัก และกำหนดคำชี้แจงโดยทั่วไปเกี่ยวกับการทำตอบ คำสั่งสำหรับทำตอบแบบทดสอบแต่ละตอนและการจัดลำดับข้อ เมื่อได้ข้อสอบครบ ๒ ชุดเรียบร้อยแล้วผู้ที่ได้รับมอบหมายก็จะนำข้อสอบดังกล่าวเสนอประธานคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อเลือกไปใช้สอบ ๑ ชุด

เมื่อประธานฯ เลือกข้อสอบเรียบร้อยแล้วผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพิมพ์และจัดเตรียมแบบทดสอบก็จะเตรียมการพิมพ์และจัดเตรียมแบบทดสอบชุดนั้นดังจะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

ระยะที่ ๑ การเตรียมงาน

หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายควรจะเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นจะต้องใช้ และจัดเตรียมอัตราจ้างเจ้าหน้าที่ที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเตรียมพิมพ์และผลิตแบบทดสอบพร้อมทั้งคำนวณเวลาที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงานดังกล่าว ทั้งนี้โดยกำหนดระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงานดังกล่าวให้ใกล้เคียงวันสอบมากที่สุด เพื่อเป็นการจำกัดเวลาในการปฏิบัติงานด้วย

ระยะที่ ๒ การพิมพ์ข้อสอบ

มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. พิมพ์ข้อสอบโดยใช้เครื่องพิมพ์ดีด (ในกรณีที่ต้องพิมพ์จากต้นฉบับ) การพิมพ์ในระยะนี้จะมีผู้เกี่ยวข้องอย่างน้อยที่สุด ๒ คน คือพนักงานพิมพ์ดีดผู้ได้รับมอบหมายและเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายอีก ๑ คน เจ้าหน้าที่ดังกล่าวจะอยู่กับพนักงานพิมพ์ดีดตลอดเวลาเพื่อควบคุมการพิมพ์ให้เป็นไปตามแบบที่กำหนด และคอยช่วยเหลือพนักงานพิมพ์ดีดในกรณีที่ต้นฉบับไม่ชัดเจน

๒. เมื่อพิมพ์ข้อสอบเรียบร้อยแล้ว เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายจะตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องในการพิมพ์โดยตรวจทานจากต้นฉบับทุกตัวอักษร แล้วจึงจัดรวมเข้าเป็นชุดด้วยวิธีการตัด-ต่อตามแบบต้นฉบับที่กำหนด ต่อจากนั้นเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายจะถ่ายข้อสอบดังกล่าวลงในฟิล์ม และอัดฟิล์มลงในแม่พิมพ์เพื่อพิมพ์โดยใช้เครื่องพิมพ์ต่อไป กระบวนการอัดข้อสอบลงในแม่พิมพ์นั้นจะมีผู้เกี่ยวข้องอย่างน้อยที่สุด ๒ คน คือช่างพิมพ์และเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมาย

๓. เมื่ออัดข้อสอบลงในแม่พิมพ์เรียบร้อยแล้วช่างพิมพ์ก็จะพิมพ์แบบทดสอบแต่ละหน้าให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

ขั้นตอนการปฏิบัติงานในระยะที่ ๒ ตามข้อ ๑-๓ นี้ เมื่อมีเอกสารที่เสียจะต้องเก็บรวบรวมไว้แล้วทำลายทันทีไม่ว่าจะเป็นกระดาษพิมพ์ เทปพิมพ์ดีด ฟิล์มแม่พิมพ์และกระดาษที่พิมพ์เสีย เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายจะต้องบันทึกรายละเอียดจำนวนเอกสารที่พิมพ์และที่เสียในระหว่างพิมพ์โดยละเอียด

เมื่อพิมพ์หน้าของแบบทดสอบได้ครบตามต้องการแล้วช่างพิมพ์จะต้องล้างแทนพิมพ์ทันที แล้วเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายจะรวบรวมเอกสารที่พิมพ์ทั้งหมดไปดำเนินการเรียงหน้าและเข้าเล่มต่อไป

ระยะที่ ๑ การเข้าเล่มแบบทดสอบ

๑. เมื่อพร้อมที่จะเรียงหน้าและเข้าเล่มแบบทดสอบ เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายจะช่วยกันเรียงหน้าแบบทดสอบเข้าเป็นเล่มโดยจัดค้นฉบับข้อสอบเป็นตัวอย่าง และจัดลำดับหน้าของแบบทดสอบให้ถูกต้องก่อนจึงเริ่มเรียงหน้าและเข้าเล่มแบบทดสอบเป็นชุด ๆ ไป เมื่อเข้าเล่มแบบทดสอบเรียบร้อยแล้วจะต้องมีการตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งว่าแบบทดสอบแต่ละชุดนั้นพิมพ์ชัดเจนครบถ้วนทุกหน้าหรือไม่ หากไม่เรียบร้อยก็แก้ไขเปลี่ยนให้ถูกต้องแล้วจึงเย็บผนึกแบบทดสอบด้านที่เบ็ดได้อีกครั้งหนึ่งเพื่อไม่ให้ผู้เข้าสอบเปิดออกดูก่อนได้รับอนุญาต

๒. แบบทดสอบที่ตรวจสอบและเย็บปิดผนึกเรียบร้อยแล้วจะได้รับการกำหนดเลขที่ซึ่งเป็นวิธีการลงทะเบียนเอกสารอย่างหนึ่ง เพื่อควบคุมจำนวนแบบทดสอบที่ผลิตขึ้นและเพื่อความสะดวกในการติดตามแบบทดสอบแต่ละชุด ตามปกติจะกำหนดเลขที่แบบทดสอบให้ตรงกับเลขประจำตัวของผู้เข้าสอบ ซึ่งหมายความว่า ผู้เข้าสอบเลขประจำตัวที่ ๑ จะได้รับแจกแบบทดสอบเลขที่ ๑ ในการสอบ

๓. เมื่อกำหนดเลขที่แบบทดสอบเรียบร้อยแล้วก็บรรจุแบบทดสอบเข้าซองตามจำนวนแถวหรือจำนวนผู้คุมสอบในแต่ละห้อง เพื่อเป็นการระบุนความรับผิดชอบในแบบทดสอบแต่ละซอง เช่น นาย ก. มีหน้าที่คุมสอบตั้งแต่เลขประจำตัวที่ ๑-๓๐ นาย ก. จะได้รับซองซึ่งบรรจุแบบทดสอบเลขที่ ๑-๓๐ และบนซองจะระบุชั้นความลับของแบบทดสอบ ชื่อวิชา วัน

เวลาที่สอบ สถานที่สอบ ชื่อหัวห้องสอบ ชื่อผู้คุมสอบและชื่อผู้บรรจุของแบบทดสอบ เมื่อ
บรรจุของแบบทดสอบเรียบร้อยแล้วผู้บรรจุของจะเซ็นชื่อที่ปากของก้นกับรอยผนึกทุกด้าน ทั้งนี้
เพื่อเป็นหลักฐานในการตรวจสอบความเรียบร้อยของของแบบทดสอบ ก่อนที่จะเปิดซองในวัน
สอบ ของแบบทดสอบเหล่านี้จะมีครมไว้ตามจำนวนห้องสอบและสนามสอบ แล้วนำไปเก็บ
รักษาไว้ในตู้นิรภัยซึ่งปิดกุญแจมิดชิด เมื่อถึงวันสอบผู้ดำเนินการสอบจะขอเบิกแบบทดสอบ
ดังกล่าวจากผู้ที่มีหน้าที่เก็บรักษาข้อสอบตามระเบียบว่าด้วยการเบิก-จ่ายและส่งคืนแบบทดสอบ
ซึ่งหน่วยงานนั้นกำหนดขึ้น

๔. เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการ ด้านพิมพ์จัดเตรียมข้อสอบจะ ดำเนิน
การทำลายเอกสารที่เสียและเอกสารที่เกินจำนวนทันทีหลังจากการเรียงหน้า และเข้าเล่มแบบทดสอบ
หลังจากนั้นจะต้องทำบันทึกรายงานการพิมพ์แบบทดสอบซึ่งระบุจำนวนเอกสารที่ผลิต ชื่อผู้
พิมพ์ผู้ตรวจทานข้างพิมพ์ และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยปฏิบัติงานในการจัดเตรียมแบบทดสอบ
รายละเอียดเกี่ยวกับเอกสารฉบับที่ทำลายไปแล้วในระหว่างดำเนินการ แล้วรายงานให้ผู้บังคับ
บัญชาชั้นสูงทราบด้วย

การปฏิบัติงานตามขั้นตอนในระยะที่ ๓ นี้ปกติจะจัดเป็นห้องเฉพาะสำหรับเรียงหน้า
และเข้าเล่มแบบทดสอบ ในห้องจะมีโต๊ะ เก้าอี้ ตะกร้าใส่เอกสารที่จะทำลาย เครื่องตัดละเอียด
ในการทำลายเอกสาร และวัสดุอุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดเตรียมแบบทดสอบเท่านั้น
เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานดังกล่าวจะเข้าไปทำงานในห้องนี้ โดยจะนำสิ่งใดติดตัว
เข้าไปไม่ได้เลย ระหว่างปฏิบัติงานก็จะช่วยกันตรวจสอบพฤติกรรมและความเคลื่อนไหวของ
แต่ละคน หากผู้ใดจะออกจากห้องที่ปฏิบัติงานจะต้องมีพยานรู้เห็น และจะนำสิ่งใดติดตัว
ออกไปไม่ได้ การติดต่อทางโทรศัพท์ไม่ควรกระทำโดยเด็ดขาดในช่วงเวลานี้ ในเวลาพักรับ
ประทานอาหาร ถ้าหากไม่นำเอกสารที่อยู่ในระหว่างดำเนินการเข้าไปเก็บไว้ในตู้นิรภัยที่มิดชิด
ก็จะต้องมีผู้อยู่ดูแลเอกสารนั้นอย่างน้อย ๒ คน

วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิมพ์และการเตรียมข้อสอบและแบบ
ทดสอบดังกล่าวข้างต้นนี้ อาจเหมาะสมกับกาลเทศะและสภาพของงานเฉพาะในหน่วยงาน

บางหน่วยที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริการแบบทดสอบจำนวนมากชุดด้วยกัน การเรียงหน้าและเข้าเล่มแบบทดสอบซึ่งต้องใช้เจ้าหน้าที่จำนวนหนึ่งปฏิบัติงานนั้นอาจคำนึงกับหลัก “การจำกัดให้ทราบเท่าที่จำเป็น” ถ้าหากใช้เครื่องจักรเข้ามาช่วย เช่น ใช้เครื่องเรียงหน้า ก็อาจลดจำนวนผู้ปฏิบัติงานได้บ้าง อย่างไรก็ตามก็ต้องใช้กำลังคนในการตรวจสอบความถูกต้องในการเรียงหน้าและเข้าเล่มเช่นกัน เพราะแบบทดสอบที่จะนำไปใช้สอบทุกชุดจะต้องอยู่ในสภาพเรียบร้อยและสมบูรณ์ที่สุด เพื่อความเป็นมาตรฐานในการสอบ

การจัดเตรียมข้อสอบให้อยู่ในสภาพปลอดภัยและไม่รั่วไหลจนกระทั่งถึงเวลาสอบนั้น เป็นเพียงกระบวนการหนึ่งของการดำเนินการสอบเท่านั้น ขั้นตอนต่อไปที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการสอบจะต้องคำนึงถึงก็คือมาตรการและวิธีการที่กำหนดในการตรวจให้คะแนน การตรวจสอบคะแนน การรวมคะแนนการสอบข้อเขียน การตรวจสอบการรวมคะแนน การดำเนินการสอบสัมภาษณ์ การรวมคะแนนผลการสอบขั้นสุดท้าย และการตรวจสอบคะแนนขั้นสุดท้าย เป็นต้น ผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินการสอบควรจะตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นมาตรฐานในการสอบ และจะต้องระมัดระวังในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เพื่อรักษาความยุติธรรมและเพื่อความเป็นมาตรฐานเดียวกัน งานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการสอบทุกขั้นตอนจะต้องปฏิบัติโดยละเอียดรอบคอบและรัดกุม ควรจะมีการตรวจสอบซ้ำโดยสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อที่ผลงานต่าง ๆ จะได้เป็นหลักประกันและให้ความมั่นใจแก่ผู้เข้าสอบ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง สื่อมวลชน และประชาชนโดยทั่วไป หากการดำเนินการสอบเพื่อเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการแต่ละคราว ดำเนินไปตามหลักการและมาตรการ ซึ่งกำหนดไว้โดยเคร่งครัดแล้วการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการก็จะเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด ยุติธรรม และได้มาตรฐาน ทั้งยังเป็นการส่งเสริมระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลในระบบข้าราชการพลเรือนอีกด้วย

การศึกษาในประเทศญี่ปุ่น

เกอ ดักพงษ์



ระบบการศึกษา

ญี่ปุ่นจัดระบบการศึกษาชั้นสามัญศึกษา ออกเป็นลักษณะ ๖-๓-๓ กล่าวคือ ชั้นประถมศึกษา ๖ ปี ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ๓ ปี และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ๓ ปี รวมทั้งสิ้น ๑๒ ปี เท่ากับของประเทศไทย เด็กญี่ปุ่นจะเริ่มเข้าเรียนในชั้นประถมศึกษาเมื่ออายุ ๖ ขวบ และจะต้องเรียนในโรงเรียนเรื่อยไปรวม ๙ ปี จึงจะพ้นเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ กล่าวคือ นักเรียนต้องเรียนจนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเสียก่อน การศึกษาภาคบังคับนี้ นักเรียนไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียนแต่ประการใด ถ้าเรียนในโรงเรียนของรัฐ

ส่วนการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้น แบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท คือ มหาวิทยาลัย Junior College และวิทยาลัยเทคนิค

สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ ของรัฐและของเอกชน สำหรับสถานศึกษาของรัฐบาลนั้น มี ๒ ชนิด คือ National และ Local Institution

บทความต่อไปนี้จะเน้นหนักไปในเรื่องการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของญี่ปุ่น เพราะปัจจุบันรัฐบาลญี่ปุ่น ยังไม่มีนโยบายที่จะส่งเสริมให้นักเรียนต่างชาติเข้าไปเรียนในระดับ

ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

มหาวิทยาลัย (Daigaku)

ผู้ที่เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยระดับปริญญาตรีได้นั้น จะต้องจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเสียก่อน คือ ต้องเรียนในชั้นสามัญศึกษาแล้ว รวมทั้งสิ้น ๑๒ ปี สำหรับนักเรียนไทย ถ้าจะเข้าเรียนในชั้นนี้ ก็ต้องจบชั้น ม.ศ. ๕ หรือเทียบเท่าก่อน

หลักสูตรชั้นปริญญาตรีในสาขาทั่วไป ปกติแล้วใช้เวลา ๔ ปี (เว้นสาขาแพทยศาสตร์ และทันตแพทย์ ซึ่งต้องใช้เวลา ๖ ปี) นักเรียนจะต้องเรียนรวมทั้งสิ้นอย่างน้อย ๑๒๔ หน่วยกิต โดยแยกเป็นวิชาสามัญทั่วไป ๓๖ หน่วยกิต วิชาภาษาต่างประเทศ ๘ หน่วยกิต วิชาพลศึกษา ๔ หน่วยกิต และวิชาชีพอีก ๑๖ หน่วยกิต

คณะวิชาที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยต่างๆ นั้น ก็มี เกษตรศาสตร์ พาณิชยศาสตร์ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ แพทยศาสตร์ ทันตแพทย์ พยาบาลศาสตร์ เกษตรศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ พืชสวน วิทยาศาสตร์ สัตวแพทยศาสตร์ พลศึกษา วรรณคดี การศึกษา ภาษาต่างประเทศ วัฒนธรรมทั่วไป

กฎหมาย การเมือง สังคมวิทยาและศิลป-
กรรม เป็นต้น

หลักสูตรชั้นปริญญาโท ใช้เวลาอย่าง
น้อย ๒ ปี ต่อจากชั้นปริญญาตรี และต้อง
เรียนประมาณ ๓๐ หน่วยกิต ผู้ที่จะเข้าเรียน
ในชั้นนี้ จะต้องเรียนชั้นสามัญศึกษาและชั้น
ปริญญาตรีมาแล้ว รวม ๑๖ ปี ส่วนหลักสูตร
ชั้นปริญญาเอก ใช้เวลาเรียนประมาณ ๓ ปี
ต่อจากปริญญาโท หรือ ๕ ปี ต่อจากชั้น
ปริญญาตรี โดยต้องเรียนประมาณ ๕๐
หน่วยกิต

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่น มี
๓๘๕ แห่ง โดยแยกเป็นของรัฐ ๑๐๘ แห่ง
ของเอกชน ๒๗๗ แห่ง มหาวิทยาลัยจำนวน
๓๘๕ แห่งนี้มีจำนวนครึ่งหนึ่งซึ่งเปิดสอนใน
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

Junior College (Tanki-daigaku)

หลักสูตรชั้น Junior College มี ๒
หรือ ๓ ปี แล้วแต่สาขาวิชา ส่วนวิชาที่เปิด
สอน ก็มีทางด้านมานุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์
และเกษตรศาสตร์ นักเรียนที่เรียนชั้นนี้ ส่วนมาก
เป็นผู้หญิง

ผู้ที่เข้าเรียนใน Junior College ได้
จะต้องจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายก่อน คือ
ต้องเรียนในชั้นสามัญศึกษามาแล้ว รวม ๑๒ ปี

สำหรับนักเรียนไทยก็จะต้องจบชั้น ม.ศ. ๕
หรือเทียบเท่าเช่นกัน

ปัจจุบัน Junior College มีอยู่ ๔๘๖ แห่ง
เป็นของรัฐ ๖๖ แห่ง และของเอกชน ๔๒๐
แห่ง

ผู้ที่เรียนจบชั้นนี้ อาจไปศึกษาต่อชั้น
ปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย โดยนับหน่วยกิต
ที่เรียนมารวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของชั้นปริญญา
ตรีได้ด้วย

วิทยาลัยเทคนิค (Koto - Senmon - gakko)

หลักสูตรชั้นวิทยาลัยเทคนิค ใช้เวลา
รวม ๕ ปี และเป็นหลักสูตรสำหรับฝึกหัด
ช่างฝีมือ โดยเฉพาะ วิชาที่เปิดสอนมี วิศวกรรม
เครื่องกล-ไฟฟ้า-เคมี-โยธา เป็นต้น
ผู้ที่เรียนจบในชั้นนี้แล้ว อาจสมัครเข้าเรียน
ต่อชั้นปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยได้ แต่มี
นักเรียนน้อยรายที่สอบเข้าเรียนต่อได้

ผู้ที่เข้าเรียนในวิทยาลัยเทคนิคได้ จะ
ต้องจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น คือ ต้องเรียน
ในชั้นสามัญศึกษาแล้ว รวม ๘ ปี สำหรับ
นักเรียนไทยนั้น อาจเข้าศึกษาในชั้นนี้ได้
เช่นกัน แต่ควรจบชั้น ม.ศ. ๕ หรือเทียบเท่า
เสียก่อน

ปัจจุบัน มีวิทยาลัยเทคนิครวม ๖๓ แห่ง

แยกเป็นของรัฐ ๕๖ แห่ง และของเอกชน
๗ แห่ง

ปีการศึกษา

ปีการศึกษาของญี่ปุ่น แตกต่างจากของ
ประเทศในยุโรปหรือสหรัฐอเมริกา โดย
จะเริ่มปีการศึกษาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน และ
ไปสิ้นสุดในวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป ปี
การศึกษานี้สอดคล้องกับปีงบประมาณของ
ประเทศญี่ปุ่นด้วย

การแบ่งภาคการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
นั้น ส่วนมากแบ่งออกเป็น ๒ ภาค

(Semester) โดยภาคแรกจะเริ่มตั้งแต่เดือน
เมษายน ถึงเดือนตุลาคม ส่วนภาคที่สองจะ
เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึงเดือนมีนาคม

ใน ๑ ปีการศึกษา นักเรียนจะเรียนรวม
๓๕ สัปดาห์ หรือ ๒๑๐ วัน ทั้งนี้ มีข้อ
สังเกตว่า ใน ๑ สัปดาห์ นักเรียนที่เรียนใน
สถานศึกษาของรัฐ จะมีวันหยุดเรียนเพียง
วันเดียวเท่านั้น คือ วันอาทิตย์

สำหรับการปิดเทอมนั้น จะมีการปิด
เทอมในฤดูร้อน ฤดูหนาว และฤดูใบไม้ผลิ
ดังนี้



การเปิดเทอมในฤดูร้อน จะเปิดตั้งแต่
วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม

การเปิดเทอมในฤดูหนาว จะเปิดในช่วง
ระยะเวลาก่อนและหลังปีใหม่ มีกำหนด ๒
สัปดาห์

การเปิดเทอมในฤดูใบไม้ผลิ จะเปิด
ระหว่างเดือนมีนาคม ถึงเดือนเมษายน มี
กำหนด ๔๐ วัน คือ เป็นการเปิดภายหลังจาก
สอบไล่ประจำปีเสร็จลงแล้ว

การเรียนภาษาญี่ปุ่นสำหรับนักเรียนต่างประเทศ

ผู้ที่ไปศึกษาในญี่ปุ่น จะต้องมีความรู้
ภาษาญี่ปุ่นเป็นอย่างดี เพราะการเรียนการสอน
ตลอดจนตำราเรียนเป็นภาษาญี่ปุ่นทั้งหมด
สำหรับนักเรียนไทยก่อนที่จะเดินทางไปศึกษา
ควรจะได้เตรียมตัวเรียนภาษาญี่ปุ่นในประเทศ
ไทย เพื่อเป็นพื้นฐานเบื้องต้นก่อนประมาณ
๖ เดือน เมื่อเดินทางถึงญี่ปุ่นแล้ว ก็จะต้อง
เข้าเรียนในโรงเรียนสอนภาษาอีกประมาณ ๑ ปี
หรือ ๑ ปี ๖ เดือน จึงจะมีความรู้ในภาษา
ญี่ปุ่นพอที่จะสมัครสอบแข่งขันเข้าเรียนใน
มหาวิทยาลัยได้ นักเรียนจะใช้เวลาเรียนภาษา
มากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความ
สามารถในการเรียนภาษาของตน และขึ้นอยู่กับ
กับพื้นฐานเดิมทางภาษด้วย กล่าวคือ ถ้า

นักเรียนคนใดมีพื้นฐานความรู้ทางภาษาจีนอยู่บ้าง
แล้ว ก็จะทำให้เรียนภาษาญี่ปุ่นได้รวดเร็ว
ขึ้นมาก เพราะรากของทั้งสองภาษานี้คล้าย
คลึงกันมาก

การเรียนในโรงเรียนสอนภาษา นอก-
จากจะเรียนเกี่ยวกับภาษาญี่ปุ่นแล้ว นักเรียน
ยังต้องเรียนวิชาอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย เช่น
คณิตศาสตร์ ประวัติศาสตร์ สังคมศาสตร์
และวิทยาศาสตร์ เป็นต้น เพื่อประโยชน์ใน
การเตรียมตัวสอบแข่งขันเข้าเรียนในมหาวิท-
ทยาลัยต่อไปด้วย

โรงเรียนสอนภาษาญี่ปุ่นสำหรับนักเรียน
ต่างประเทศนั้น มีหลายแห่งด้วยกัน ซึ่งมี
หลักสูตรและกำหนดเวลาเปิดเรียนแตกต่างกัน
แต่โรงเรียนสอนภาษาที่อยากจะขอแนะนำ มี
ดังนี้

๑. The Japanese Language School
of the International Students Institute,

โรงเรียนสอนภาษาแห่งนี้ จะเปิดเรียน
เดือนเมษายน สำหรับหลักสูตร ๑ ปี และ
จะเปิดเรียนเดือน มกราคม สำหรับหลักสูตร
๑ ปี ๓ เดือน

๒. International Institute of Japanese
Language, Tokyo

๓. The Institute of Language

Teaching, Tokyo

๕. The Japanese Language School of the Kansai International Students Institute, Osaka.

๕. The Japanese Language School of the International Culture Exchange Association, Tokyo

สำหรับโรงเรียนสอนภาษา ๕ แห่งนี้ จะเปิดเรียนเดือนเมษายน สำหรับหลักสูตร ๑ ปี และจะเปิดเรียนเดือนตุลาคม สำหรับหลักสูตร ๑ ปี ๖ เดือน

การสมัครเข้าเรียนในโรงเรียนสอนภาษาทั้ง ๕ แห่งนี้ นักเรียนจะต้องยื่นใบสมัครล่วงหน้าก่อนที่โรงเรียนจะเปิดสอนในหลักสูตรนั้น ๆ อย่างน้อย ๖ เดือน

โรงเรียนสอนภาษาดังกล่าวนี้ จะรับนักเรียนไทยที่จบชั้น ม.ศ. ๕ หรือเทียบเท่าเข้าเรียนเท่านั้น ผู้ที่จบชั้นต่ำกว่า ม.ศ. ๕ ทางโรงเรียนจะไม่พิจารณารับเข้าเรียน

การสอบแข่งขันเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา

นักเรียนที่เรียนภาษาญี่ปุ่นจบตามหลักสูตรแล้ว เมื่อจะเข้าเรียนต่อในระดับอุดม

ศึกษา จะต้องสอบแข่งขันเพื่อเข้าศึกษาต่อไป โดยต้องสอบแข่งขันกับนักเรียนญี่ปุ่น และใช้ข้อสอบชุดเดียวกัน ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งจะเป็นผู้ดำเนินการจัดสอบโดยใช้ข้อสอบของตนเอง ไม่เหมือนมหาวิทยาลัยในประเทศไทย การสอบเข้ามหาวิทยาลัยจะเริ่มประมาณเดือนมีนาคม แต่จะสอบไม่พร้อมกันทุกแห่ง ทำให้นักเรียนที่พลาดจากการสอบเข้ามหาวิทยาลัยแห่งใดแห่งหนึ่ง ยังมีโอกาสที่จะไปสมัครสอบเข้า มหาวิทยาลัยแห่งอื่น ๆ ได้อีก

เมื่อต้นปีการศึกษา ๒๕๑๓-๒๕๑๔ มีนักเรียนสมัครเข้าเรียนในชั้นมหาวิทยาลัย หรือ Junior College รวม ๖๘๑,๐๐๐ คน ปรากฏว่ามีผู้สอบแข่งขันได้เพียง ๖๕% ของจำนวนผู้สมัคร ผู้ที่สอบได้นี้ ส่วนมากเป็นผู้ที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมาก่อนแล้วเป็นเวลา ๑ ปี และเป็นผู้ที่เคยสอบเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยไม่ได้มาแล้ว ๑ ครั้ง หรือมากกว่านั้น

จำนวนนักเรียนต่างประเทศที่ศึกษาอยู่ในญี่ปุ่น

นักเรียนต่างประเทศที่ศึกษาอยู่ในญี่ปุ่นทั้งชั้นมหาวิทยาลัยและชั้น Junior College เมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๑๒ ปรากฏว่ามีรวมทั้งสิ้น ๑๐,๐๘๖ คน โดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ตามสาขาวิชาได้ดังนี้.-

สาขาวิชา	เปอร์เซ็นต์
กฎหมาย สังคมศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์	๓๒.๕
วิทยาศาสตร์ และ วิศวกรรมศาสตร์	๑๕.๘
มานุษยศาสตร์ และ ศิลป	๑๕.๕
แพทยศาสตร์	๑๑.๘
เกษตรศาสตร์	๔.๘
การศึกษา	๒.๖
อื่น ๆ	๑๒.๖

เมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียนญี่ปุ่น ซึ่งเรียนในชั้นเดียวกัน ปรากฏว่ามีประมาณ ๑,๕๐๐,๐๐๐ คน จะเห็นได้ว่า อัตราส่วนระหว่างนักเรียนต่างประเทศกับนักเรียนญี่ปุ่นต่ำมาก คือ จะมีนักเรียนต่างประเทศ ๑ คน ต่อนักเรียนญี่ปุ่น ๑๕๐ คน

สำหรับนักเรียนไทย ในความดูแลของ ก.พ. นั้น ปรากฏว่าเมื่อเดือนมกราคม ๒๕๑๖ มีอยู่ ๘๘ คน และมีข้าราชการอีก ๘๘ คน

รวมทั้งสิ้น ๑๖๘ คน ซึ่งนับว่าน้อยมากเช่นกัน

ค่าเล่าเรียนในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

ค่าเล่าเรียนในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระหว่างของรัฐบาลกับของเอกชนนั้น แตกต่างกันมาก สถานศึกษาของเอกชนมีค่าเล่าเรียนแพงกว่าของรัฐประมาณ ๑๐ เท่า ซึ่งเมื่อเดือนเมษายน ๒๕๑๕ ปรากฏดังนี้

ระดับ	ค่าเล่าเรียนต่อปีในสถานศึกษาของรัฐ	ค่าเล่าเรียนต่อปีในสถานศึกษาของเอกชน
วิทยาลัยเทคนิค	๗๐๐-๑,๒๐๐ บาท	๔,๖๐๐ บาท
Junior College	๑,๕๐๐-๓,๒๐๐ บาท	๕,๔๐๐ บาท
มหาวิทยาลัย	๘๐๐-๒,๓๐๐ บาท	๒๐,๐๐๐ บาท

ค่าครองชีพ

ค่าใช้จ่ายประจำเดือนในญี่ปุ่น ซึ่งเป็นค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายส่วนตัว รวมแล้วตกเดือนละประมาณ ๔,๐๐๐ บาท ถึง ๕,๖๐๐ บาท ขึ้นอยู่กับนักเรียนอยู่ในเมืองใหญ่หรือเมืองเล็ก

ส่วนงบประมาณค่าใช้จ่ายทั้งปีสำหรับนักเรียนญี่ปุ่น รวมแล้วจะตกอยู่ประมาณ ๘๐,๐๐๐ บาท ถึง ๑๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งนับว่าสูงมาก ฉะนั้น นักเรียนจะต้องระมัดระวังในเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้มาก โดยเฉพาะนักเรียนที่

เดินทางถึงใหม่ ๆ หรือนักเรียนที่ศึกษาอยู่ในกรุงโตเกียว ซึ่งปรากฏว่านักเรียนไทยอยู่กันมากกว่าที่เมืองอื่น เพราะนอกจากค่าครองชีพจะสูงมากแล้ว ยังมีสิ่งเข้าขวานอื่น ๆ ที่จะทำให้เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายของนักเรียนโดยไม่จำเป็นอีกด้วย

การเช่าที่พักอาศัย

อัตราค่าเช่าห้องพักขนาดเล็กสำหรับพัก



ได้เพียง ๑ คนนั้น บัดนี้จะต้องเสียค่าเช่าอย่างต่ำประมาณเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ไม่รวมค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และค่าแก๊ส นอกจากนั้นในการทำสัญญาเช่าที่พัก นักเรียนจะต้องเสียค่าน้ำหนักและเงินกินเปล่าอีกอย่างละ ๒ เดือนของค่าเช่า และยังต้องเสียเงินค่ามัดจำอีกประมาณ ๒-๔ เดือนของค่าเช่าอีกด้วยสรุปแล้ว ในการทำสัญญาเช่าที่พักนั้น นักเรียนจะต้องเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในระยะแรกอย่างต่ำประมาณ ๘,๐๐๐ บาท

มีข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง คือ บ้านเช่าโดยทั่ว ๆ ไปในญี่ปุ่น จะไม่มีเครื่องเรือนและเครื่องมือในการปรุงอาหารให้เลย นักเรียนจะต้องจัดหาซื้อเองทั้งหมดรวมทั้งเครื่องนอนด้วย นอกจากนั้นบ้านเช่าส่วนมาก จะไม่มีห้องอาบน้ำภายในบ้านนั้นด้วย ผู้เช่าจะต้องเดินไปอาบน้ำตามโรงอาบน้ำสาธารณะที่อยู่ใกล้เคียงบริเวณนั้นซึ่งใช้รวมกัน โดยต้องเสียค่าบริการครั้งละประมาณ ๔ บาท อีกด้วย

ห้องพักของโรงเรียนสอนภาษาญี่ปุ่น หรือ

ของสมาคมต่าง ๆ นั้น ตามปกติมักจะไม่ว่างเนื่องจากห้องพักมีจำนวนจำกัด และมีนักเรียนขอสมัครเข้าอยู่ในห้องพักเป็นจำนวนมาก การจองห้องพักนั้นต้องขึ้นสมัครไว้นานเป็นเวลานานทีเดียว หอพักประเภทนี้ มีระเบียบข้อบังคับ ซึ่งนักเรียนที่พักอาศัยอยู่จะต้องปฏิบัติ เช่น กำหนดเวลาเข้าห้องพัก กำหนดเวลารับประทานอาหาร เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม นักเรียนไทยที่ไปศึกษาในญี่ปุ่นนั้น ถ้าทำได้ ควรจะเช่าห้องพักรวมอยู่กับครอบครัวชาวญี่ปุ่น ทั้งนี้ เพื่อจะได้ฝึกฝนภาษา และเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของญี่ปุ่นได้ดียิ่งขึ้นด้วย

ส่วนปัญหาในเรื่องที่พักอาศัยนั้น นักเรียนในความดูแลของ ก.พ. จะได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศญี่ปุ่น เป็นผู้ช่วยติดต่อเช่าบ้านพัก หรือห้องพักให้ตามความประสงค์ของนักเรียน โดยจะพิจารณาตามความเหมาะสมด้วย

ข่า ว ร า ช ก า ร

เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๑๖ ผู้สื่อข่าวกรมประชาสัมพันธ์ได้เข้าพบและเรียนถาม พันเอก จินดา ณ สงขลา เลขาธิการ ก.พ. เกี่ยวกับการปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือน โดยผู้สื่อข่าวถามว่าตามที่หนังสือพิมพ์บางฉบับลงข่าวว่า ได้มีผู้เชี่ยวชาญ ชื่อนายเฮอร์เนส บาร์เบอร์ เสนอให้รัฐบาลปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือนไทยหลายข้อ แต่ทาง ก.พ. ยังไม่ได้ดำเนินการแต่ประการใดนั้น เรื่องนั้นขอเท็จจริงอย่างไร

เลขาธิการ ก.พ. ชี้แจงว่า เรื่องที่นายบาร์เบอร์ ขอให้ปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือนนั้นได้เสนอไว้นานแล้วตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๗ และตั้งแต่นั้นมาก็ได้มีการปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือนไปในสาระสำคัญ ๆ หลายเรื่อง ทั้งตามข้อเสนอของนายบาร์เบอร์ และทั้งตามความริเริ่มของสำนักงาน ก.พ. เช่น การปรับปรุงอัตราเงินเดือน การสอบรวมเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ การจำแนกตำแหน่ง และการปรับปรุงสมรรถภาพของข้าราชการ เป็นต้น

ผู้สื่อข่าวถามว่า มีผู้กล่าวว่าการปรับปรุงอัตราเงินเดือนคราวนี้ ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพเป็นจริงเช่นนั้นหรือไม่

เลขาธิการ ก.พ. ชี้แจงว่า ก.พ. มีความสนใจเรื่องการปรับปรุงอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการพลเรือนมาก ได้เสนอเรื่องให้รัฐบาลพิจารณาหลายครั้งหลายหนเป็นระยะ ๆ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๘ โดย ก.พ. ริเริ่มเสนอไปเองบ้าง เสนอความเห็นร่วมกับกระทรวงการคลัง และร่วมกับสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติบ้าง ส่วนการปรับปรุงอัตราเงินเดือนในครั้งหลังสุดนี้ ได้มีข้อเสนอจากหลายฝ่ายให้รัฐบาลพิจารณาเลือกตามความเหมาะสม การปรับปรุงครั้งนี้ อาจจะมีได้ส่วนสักกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นไปทันที เพราะรัฐบาลไม่มีเงินงบประมาณเพียงพอที่จะมาเจียดจ่ายเป็นเงินเดือนได้ จึงจำเป็นต้องใช้วิธีปรับปรุงในลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไป เป็นระยะ ๆ ไปตามความสามารถที่รัฐบาลจะหาเงินมาจ่ายได้ แต่อย่างไรก็ดีรัฐบาลก็ได้ตระหนักถึงความเดือดร้อนของข้าราชการชั้นผู้น้อย จึงได้ให้ความช่วยเหลือในทางสวัสดิการเพิ่มขึ้นหลายอย่าง เช่น ให้เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ดังที่ทราบกันอยู่แล้ว เป็นต้น และการช่วยเหลือในด้านสวัสดิการนั้นคงจะได้รับการช่วยเหลือเพิ่มเติมกันต่อไปอีก

ผู้สื่อข่าวขอทราบว่า ทีมผู้เสนอให้ ก.พ. เป็นผู้จัดสอบรวมบุคคลเข้ารับราชการ นั้น มีความก้าวหน้าไปอย่างไรบ้าง

เลขาธิการ ก.พ. ตอบว่า เรืองน ก.พ. ได้มีมติให้ดำเนินการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา ตำแหน่งเสมียนพนักงานเพื่อบรรจุผู้สอบได้เข้ารับราชการในราชการบริหารส่วนกลางของทุกกระทรวงทบวงกรม และได้มีการรับสมัครสอบไปแล้วกำหนดจะสอบในวันที่ ๑ กรกฎาคมนี้ ผู้ผ่านการสอบรวมมีสิทธิจะได้รับบรรจุเข้ารับราชการในส่วนราชการฝ่ายพลเรือนทุกแห่งเมื่อมีตำแหน่งว่าง และการบรรจุก็บรรจุตามลำดับคะแนนที่สอบได้ การสอบครั้งนี้ผู้สมัครสอบ ๓,๒๘๖ คน ผู้สมัครสอบจะได้ประโยชน์มากคือ สอบครั้งเดียวก็มีสิทธิได้รับการบรรจุในตำแหน่งว่างในทุกส่วนราชการ ไม่ต้องไปสมัครสอบที่ละกรม และสมัครสอบหลายครั้งดังแต่ก่อน การสอบก็ใช้เวลาเพียงวันเดียวเพราะใช้ข้อสอบแบบปรนัย ซึ่งสามารถทดสอบวิชาความรู้ได้อย่างกว้างขวาง และสามารถตรวจข้อสอบได้รวดเร็วและได้มาตรฐาน

นอกจากการสอบรวมเสมียนพนักงานดังกล่าวแล้ว ก.พ. ยังได้จัดสอบรวมเพื่อบรรจุพนักงานพิมพ์ดีดจัตวาในกระทรวงทบวงกรมต่างๆ มาแล้วหลายครั้ง และสอบรวมเพื่อเลื่อนพนักงานพิมพ์ดีดจัตวาเป็นพนักงานพิมพ์ดีดตรีด้วย

ผู้สื่อข่าวขอให้เลขาธิการ ก.พ. ชี้แจงถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตาม โครงการนำระบบการจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือน เลขาธิการ ก.พ. กล่าวว่า ขณะนี้ได้ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งไปแล้ว ๓ กรม และกำลังจะใช้ภายในเดือนกรกฎาคม สกนอีก ๔ กรม ก.พ. มีแผนที่จะทยอยนำระบบจำแนกตำแหน่งไปใช้ให้ครบถ้วนในทุกกระทรวงทบวงกรมภายในเวลา ๒ ปี ระบบจำแนกตำแหน่งนี้จะช่วยให้ทางราชการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติ ความรู้เหมาะสมกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น จะช่วยในการกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนแต่ละตำแหน่งให้ได้มาตรฐานเหมาะสมยิ่งขึ้น และจะช่วยให้มีการควบคุมดูแลส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยส่งเสริมจิตใจให้ข้าราชการขวนขวายหาความรู้ใส่ตนเพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้าต่อไป

ผู้สื่อข่าวได้เรียนถามต่อไปว่า ในด้านการปรับปรุงสมรรถภาพของข้าราชการนั้นได้ปรับปรุงไปแล้วอย่างไรบ้าง

เลขาธิการ ก.พ. ตอบว่า ก.พ. ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงสมรรถภาพข้าราชการในเรื่องต่างๆ มากมายหลายเรื่อง ที่สำคัญๆ มี ๔ เรื่องคือ เรื่องการฝึกอบรมข้าราชการ เรื่องการเสนอให้มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน และการดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการที่หย่อนสมรรถภาพ กับเรื่องการกวัดขั้นวินัยข้าราชการพลเรือน

ในเรื่องการฝึกอบรมข้าราชการนั้น สำนักงาน ก.พ. ได้จัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลระดับหัวหน้ากองและหัวหน้าแผนกของกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ไปแล้วหลายรุ่น ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการซึ่งปฏิบัติเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่ได้เข้าใจถึงนโยบายและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในส่วนราชการต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งต่อมาผู้ได้รับการฝึกอบรมการบริหารงานบุคคลดังกล่าวแล้ว ได้ร่วมกันจัดตั้งสมาคมนักบริหารงานบุคคลแห่งประเทศไทยขึ้นเพื่อส่งเสริมการบริหารงานด้านนี้ อนึ่ง ก.พ. ยังได้จัดการฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะอย่างให้แก่ข้าราชการกระทรวงทบวงกรมอื่นๆ อีกด้วย เช่น ได้จัดการฝึกอบรมหัวหน้าธุรการสาธารณสุขมาแล้ว ๔ รุ่น และกำลังจะอบรมเจ้าหน้าที่ธุรการของกรมสามัญศึกษาและกรมส่งเสริมการเกษตรอีกหลายรุ่น นอกจากนี้ยังได้เสนอให้ ก.พ. เป็นศูนย์กลางประสานงานการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนในกระทรวงทบวงกรมต่างๆ อีกด้วย

ในเรื่องการกำหนดมาตรฐานการทำงาน และการแก้ปัญหาเรื่องข้าราชการหย่อนสมรรถภาพนั้น สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอให้มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการแต่ละคนไว้อย่างชัดเจนแน่นอน รวมทั้งกำหนดมาตรฐานการทำงานของข้าราชการทุกคนไว้ด้วย และได้เสนอให้หัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยพิจารณาดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับข้าราชการหย่อนสมรรถภาพ ในกรณีที่ไมอาจแก้ไขได้ก็ขอให้ดำเนินการให้ข้าราชการที่หย่อนสมรรถภาพนั้นออกจากราชการ

สำหรับเรื่องวินัยข้าราชการพลเรือน ก.พ. ก็ได้พยายามเร่งรัดกวัดขั้นให้หน่วยราชการต่างๆ ควบคุมดูแลให้ข้าราชการพลเรือนรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด และได้เสนอให้มีการแก้ไขวิธีการดำเนินการพิจารณาข้าราชการที่กระทำผิดวินัย ให้รวดเร็วและรัดกุมยิ่งขึ้น

เลขาธิการ ก.พ. กล่าวในที่สุดว่า การเปลี่ยนแปลงระบบข้าราชการพลเรือนนั้นเป็นเรื่องยุ่งยากและซับซ้อนมาก จึงต้องใช้เวลาศึกษาพิจารณาเพื่อคิดหาวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในบ้านเรา รวมทั้งต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจกับผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารงานในส่วนราชการและกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการด้วย จึงไม่อาจแก้ไขเปลี่ยนแปลงทันทีได้ดังใจนึก

ผู้เขียนและผู้เขียน

พลเรือเอก อนันต์ เนตรโรจน์ เป็นเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เป็นผู้บรรยายเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงอัตราเงินเดือนใหม่ ในการชุมนุมสมาชิกสมาคมกับบริหารงานบุคคลที่โรงแรมโรแชล เป็นผู้ตอบคำถามทั้งหมดเกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงอัตราเงินเดือนที่เราได้ต้นฉบับมาตีพิมพ์ในวารสารข้าราชการ

สุจริต อรรถรักษา เป็นชายหนุ่ม เป็นนักวิชาการ และเป็นผู้ที่มีความคิดเห็นอันขัดแย้งกับหลักการที่จะให้แยก พ.ค.ว. ออกจากเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน อ่านเรื่องนี้ของเขาให้ละเอียดทุกตัวอักษร ใช้วิจารณญาณเที่ยงธรรมของคุณไตร่ตรองดูให้ถี่ถ้วน น่าจะมองเห็นความข้อขัดแย้งสุจริตในหัวใจของเขาที่บรรจงถ่ายทอดออกมาเป็นตัวอักษร นามสกุลของเขาแว่วอนมาก ขอให้ธรรมรักษาเขาด้วย

ประจักษ์ ภูมิ เป็นข้าราชการกองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. ผู้ส่งต้นฉบับเป็นลายมือตัวเขียน บรรจงอย่างงดงามข้างหัวกระดาษที่ ๑ แผ่น พร้อมทั้งแนบตารางเงินเดือนมาให้อีกหนึ่งแผ่น ตรวจปรุปรุเรื่องนี้ไปสามตระหลบแล้ว ก็ยังอดนึกชมเชยวิธีการทำต้นฉบับของเขาไม่ได้

อำนาจ ศาสตรา เป็นนักวิเคราะห์งานบุคคลแห่งกองตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เท่าที่รู้ปริญาต่อกฎข้อยาวมาก ขนาดจะต้องใช้เนื้อที่อีกสามบรรทัดบรรจุด้วยย่อเหล่านั้น งานเขียนเรื่องเกี่ยวกับการขอปรับขยายตำแหน่งของเขา จะเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการมากมายหลายแห่ง เมื่อจะมาติดต่อขอปรับขยายตำแหน่งกับสำนักงาน ก.พ.

เด็ก สัตยพงษ์ ใช้เวลาว่างบวชศึกษาพระธรรมวินัย และใช้เวลาที่นั่งทำงานในกองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ. ศึกษาเรื่องราวของการศึกษาในประเทศญี่ปุ่น ก่อนจะลงมือทำเป็นสารคดีให้วารสารข้าราชการ เขาเขียนเป็นบทวิทยุเผยแพร่ออกอากาศมาแล้ว ถ้าคุณยังไม่ได้ฟังวิทยุ ก็อยากจะบอกให้อ่านเรื่องนี้ ถ้าเคยฟังมาแล้ว การอ่านหนังสืออีกสักเท่ซวกก็ไม่หนักหนาอะไรมากนักมิใช่หรือ

วารสารข้าราชการฉบับนี้ถึงมือท่านผู้อ่านช้าเกินไป

แต่เราก็มีเหตุผลบางอย่าง

เราเปลี่ยนจุดมุ่งหมายของเรื่องในฉบับนี้

เดิมเราสัญญาจะเสนอท่านในรูปแบบความคิดของเรื่องอุดมการณ์ข้าราชการ

เรื่องที่ทุกคนกำลังแสวงหา และพยายามสร้างให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ แต่สภาวะที่ครรชนค่าครองชีพขึ้นสูงราวกับปรอทอุณหภูมิในน้ำเดือด

ผลกระทบที่ข้าราชการโดยเฉพาะชั้นผู้น้อยซึ่งได้รับเงินเดือนประจำได้รับ

สภาวะที่การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการเพิ่งเริ่มใช้หมาด ๆ

อาจจะชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ของอัตราเงินเดือนข้าราชการกับค่าครองชีพได้บ้าง

เรจึงนำข้อเท็จจริง ความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือนปรับใหม่ในทุกแง่ทุกมุมมาเสนอท่าน

เงินเดือนข้าราชการเป็นเรื่องที่ไม่เคยถ้ามัย-มีการวิพากษ์วิจารณ์กันเสมอ

การเริ่มใช้อัตราเงินเดือนใหม่ในเดือนมิถุนายน

เป็นสิ่งที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่น่าจะนำมาพิจารณา กัน

เรจึงไม่สามารถละเลยต่อการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัยได้

เราได้รื้อเรื่องอุดมการณ์ข้าราชการซึ่งเรียงไว้แล้ว

แสวงหาดันฉบับเกี่ยวกับเรื่องเงินเดือนมาลงแทน

เป็นเพียงความปรารถนาที่จะสรรหาขอบเขตที่น่าสนใจสนองตอบท่าน

มันเป็นเหตุผลข้อหนึ่งที่สำคัญ

จะเรียกพารากราฟข้างต้นทั้งหมดว่าเป็นการแก้ตัว-เราขออ้อมรับฟัง

ฉบับหน้าเราจะไม่ให้เป้าหมายเรื่องอุดมการณ์ข้าราชการต้องเลื่อนไปลงฉบับเดือนอื่นอีก

หลายเรื่องที่เรได้เรียงไว้บ้างแล้ว คงทำให้หนังสือฉบับหน้าเสร็จเร็วขึ้น

ฉะนั้นพบกันใหม่เดือนหน้า ด้วยเรื่องของอุดมการณ์ข้าราชการ

โปรดติดตามงานของเราต่อไป

