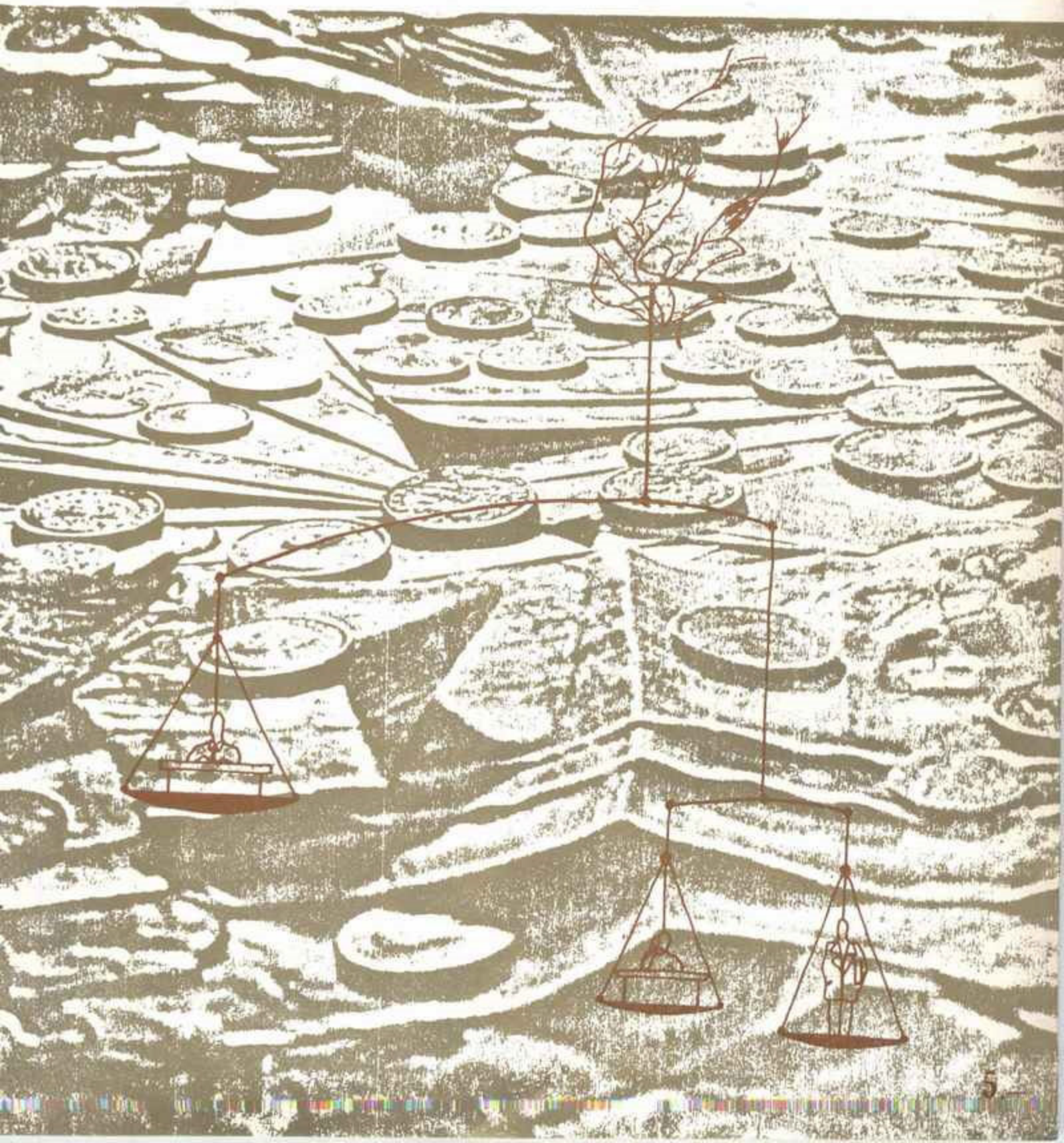
วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๒๐

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ปรับปรุงอัตราเงินเดือน

หน้าที่ของนักบริหาร



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๒๐

๒	บทบรรณาธิการ
๓๓	ใหม่ ๆ ในราชการ
๓๗	กฎหมายและระเบียบใหม่
๔๕	เกร็ดบริหาร
๔๗	ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน
๕๘	อ่านหนังสือเดือนละเล่ม
๖๒	จากชนบท
๘๐	ท้ายเล่ม
๔	การเลื่อนขั้นเงินเดือน
๑๕	การปรับปรุงอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลในมาเลย์เซีย
๗๔	เมื่อครบ ๖๐ ปี

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

คณะผู้จัดทำ

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา	พันเอก จินดา	ณ สงขลา
	นายประวิณ	ณ นคร
	นายโสรัจ	สุจริตกุล
บรรณาธิการ	นายสมดี	เจริญกุล
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายอุดม	มุ่งเกษม
กองบรรณาธิการ	นายสุชิ	สุทธิสมบูรณ์
	นายสีมา	สีมานันท์
	นายสมศักดิ์	ศุภะรัชฎเดช
	นางสาวศรีเพ็ญ	ดุรงค์เดช
ฝ่ายศิลป์	นายณรงค์	นุกูลการ
สถานที่พิมพ์	ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์ กรุงเทพ ฯ	
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นายสิทธิชัย	ปริกัมศีล

บริการสมาชิก

- ท่านสมาชิกที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด โปรดส่งคำถามไปที่ "บรรณาธิการ" วารสารนี้
- จำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท สมาชิกปีละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง บอกรับเป็นสมาชิกได้ที่ **ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.** ถนนพิษณุโลก โทร. ๒๘๑๙๔๕๔ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔
- กรุณาส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.** โดยสั่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

บทบรรณาธิการ

"เลื่อนขั้นเงินเดือนภายในตุลาคมนี้เถิด"

วารสาร ข้าราชการ มีวัตถุ ประสงค์ เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคลและเผยแพร่แนวความคิด ในการปฏิบัติ ราชการ รวมทั้งเพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

ในแต่ละฉบับของวารสาร ข้าราชการ ท่านผู้อ่านจะพบเนื้อหาสาระที่ทำหน้าที่เพื่อวัตถุประสงค์เหล่านั้นทั้งในรูปบทความประจำและบทความพิเศษ ซึ่งหากประมวล ดูแล้ว ก็จะพบว่า บางฉบับเน้นเรื่องการจำแนกตำแหน่ง บางฉบับเน้นเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ และบางฉบับเน้นเรื่องอื่นๆ ต่างๆ กันไป

สำหรับฉบับนี้ วารสารข้าราชการเน้นเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งมีความเกี่ยวพันโดยตรงกับเรื่องการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งเคยเสนอไปแล้วเมื่อเดือนกรกฎาคมปีที่แล้ว ในคราวนั้นเป็นการเสนอแนวความคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีมีเช่นไร ในคราวนี้เป็นการเสนอถึงหลักเกณฑ์ของทางราชการ เกี่ยวกับ วิธีการเลื่อนขั้น เงินเดือน โดยละเอียดซึ่งท่านผู้อ่านจะพบว่ามีคุณค่าแก่การติดตามศึกษาให้ทราบไว้เป็นอย่างยิ่ง

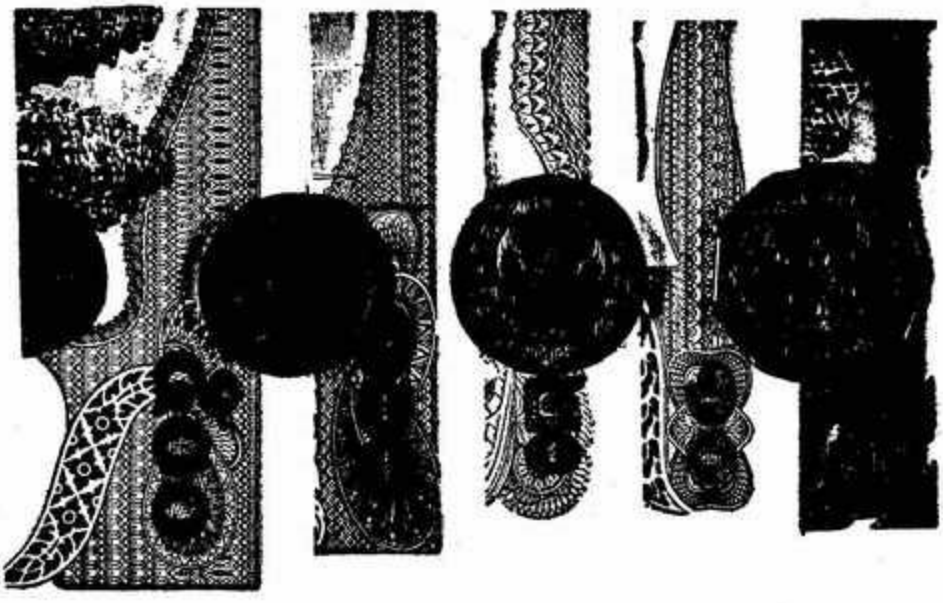
เหตุผลที่นำมาเสนอในเดือนมิถุนายน ก็เพื่อให้สมาชิกตระหนักว่า เดือนนี้เป็นเดือนสุดท้ายของช่วงสิบสองเดือนที่ผ่านมาซึ่งกำหนดให้ใช้เป็นช่วงสำหรับวัดผลงาน เมื่อเดือนนี้ผ่านไปแล้วก็จะถึงวาระการพิจารณาความดีความชอบทันที

เมื่อท่านผู้อ่าน ได้พบกับวารสาร ฉบับนี้ แล้วก็เท่ากับท่านถูกมอบหมายหน้าที่ให้ช่วยเตือนทุกคนรอบตัวของท่านว่าเร่งคิดถึงการพิจารณาความดีความชอบเสียแต่บัดนี้ ก่อนที่จะลืมผลงานที่เพิ่งผ่านมา

หากปล่อยเนิ่นนานไป สิ่งที่นำมาพิจารณาก็จะไม่เที่ยงธรรม เพราะอาจเป็นเพียงเหตุการณ์ผลงานในระยะใกล้ ๆ วันพิจารณา ซึ่งอยู่นอกกำหนดเวลาของผลงานที่ผ่านมาในปีที่แล้ว

หรือถ้าจะต้องพิจารณาล่าช้า สิ่งที่ควรทำในบัดนี้ทันที *หากยังไม่มีการทำมาก่อน* ก็คือ การบันทึกผลการพิจารณา หรือผลงานที่ผ่านมา เพื่อประโยชน์ในคราวที่จะมีการพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

แม้ว่าประสิทธิภาพจะมิได้ดูที่การทำได้เสร็จทันเวลาแต่เพียงอย่างเดียวก็ตาม *แต่อาจนับได้ว่าผู้บังคับบัญชาที่สามารถแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบได้ภายในเดือนตุลาคมเป็นผู้ที่บริหารงานมีประสิทธิภาพอย่างยิ่งทีเดียว* และพร้อมกันนั้นก็มีแนวโน้มว่าผลการพิจารณานั้นน่าจะเที่ยงธรรม กว่า การพิจารณาของผู้ที่เก็บเรื่องไว้เสียนานจนเกินรอ ๆ



การเลื่อนขั้นเงินเดือน

คัดจากเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในคู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญภาค ๑ (ฉบับร่าง) โดยได้รับอนุญาตจากผู้เรียบเรียง และได้ดัดแปลงข้อความบางตอนให้เหมาะสมกับการเสนอในรูปบทความพิเศษ

ความหมาย

การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการ โดยเลื่อนขั้นรับเงินเดือนในขั้นสูงขึ้น

การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตามที่บัญญัติไว้ในลักษณะ ๓ หมวด ๓ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มี ๒ กรณี คือ

๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นการให้บำเหน็จความชอบที่ได้กระทำมาในรอบปีที่แล้วมาแก่ข้าราชการพลเรือน ซึ่งบางคนอาจไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ถ้าไม่มีความดีความชอบ บางคนอาจได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า ๑ ขั้น ถ้ามีความดีความชอบมากเป็นพิเศษ

๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนผู้ถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการหลังจากถึงแก่กรรมแล้ว เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

บทกฎหมายที่อ้างอิง

มาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า

"การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ในกรณีที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลให้ผู้นั้นทราบ"

มาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า

"การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๕) เป็นผู้สั่งเลื่อน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด แจ้งข้อเท็จจริง และความเห็นเกี่ยวกับการควรเลื่อนหรือไม่ควรเลื่อนไปยังอธิบดี ผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณา

สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๕ ลงมาในราชการบริหารส่วนภูมิภาค คณะรัฐมนตรีจะมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งเลื่อนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ก็ได้"

มาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติว่า

"ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ คณะรัฐมนตรีจะพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ผู้นั้นเป็น กรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญก็ได้"

หลักเกณฑ์

๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการผู้ใด โดยจะเลื่อนให้ ๑ ขั้น เกินกว่า ๑ ขั้น หรือไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ใด ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการเลื่อนขั้นเงินเดือนในทางการบริหารงานบุคคล ๒ ประการ คือ **เพื่อเป็นการให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำดีมีความชอบเท่านั้น และเพื่อเป็นทางจูงใจให้ข้าราชการมีความอุตสาหะที่จะปฏิบัติงานให้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป**

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ซึ่งมีแสดงท้ายบทความนี้แล้ว โดยมีองค์ประกอบใหญ่ ๆ ที่ใช้ในการพิจารณาดังนี้ คือ

๑.๑ คุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง

คุณภาพ หมายถึงความยากง่ายของงานของตำแหน่ง และการที่จะต้องรับผิดชอบในการทำงานนั้น ซึ่งจะต้องพิจารณาว่า งานนั้นมีความยากง่ายเพียงใด และในการทำงานนั้นจะต้องรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด

ปริมาณ หมายถึงจำนวนชิ้น จำนวนครั้ง หรือจำนวนอย่างอื่นของงานที่จะต้องทำ ซึ่งจะต้องพิจารณาว่ามีมากน้อยเพียงใด

การที่จะพิจารณา"คุณภาพ"และ"ปริมาณ"ได้ จำเป็นจะต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการแต่ละคนให้แน่นอนเสียก่อนว่า ในรอบ

ปีหนึ่ง ๆ (*๑ กรกฎาคมของปีหนึ่ง ถึง ๓๐ มิถุนายนของปีถัดไป*) จะต้องทำอะไรบ้าง ปริมาณมากน้อยเพียงใด ที่ว่าต้องทำอะไรบ้างนั้น จะแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงาน เช่น ตรวจสำนวนการสอบสวนตอบข้อหารือเป็นต้น ความยากง่ายของงานดังกล่าวทั้งสองนี้แตกต่างกัน งานตรวจสำนวนการสอบสวนย่อมต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ และใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากกว่างานตอบข้อหารือ ดังนั้นในการพิจารณาคุณภาพของงานจึงต้องพิจารณาควบคู่ไปกับปริมาณงานด้วย การกำหนดปริมาณงานสำหรับงานตรวจสำนวนการสอบสวนอาจจะกำหนดมาตรฐานว่า ปีหนึ่งต้องตรวจสำนวนให้ได้ ๒๐ เรื่อง แต่งานตอบข้อหารือ อาจกำหนดให้กระทำปีหนึ่งให้ได้ ๕๐ เรื่องเป็นต้น แต่งานบางอย่างไม่อาจกำหนดปริมาณหรือมาตรฐานของงานได้อย่างแน่ชัด เช่น งานวิจัย งานรับโทรศัพท์ เป็นต้น การจะกำหนดปริมาณงานดังกล่าวจึงต้องมีการวางแผนงาน เช่น งานวิจัยทางวินัยมีโครงการจะเสร็จภายใน ๓ ปี ก็ต้องมีขั้นตอนในการทำงานว่า ระยะแรกจะใช้เวลาในการหาข้อมูล ระยะสองแยกข้อมูล ระยะสามวิจัยข้อมูล หรืออาจจะวางแผนให้ละเอียดกว่านี้ก็ได้ แล้วคำนวณเวลาว่าแต่ละระยะจะใช้เวลาเท่าใด จึงจะเสร็จภายในกำหนดเวลา แล้วคำนวณออกมาเป็นปริมาณว่า ภายใน ๑ ปีควรจะทำงานวิจัยทางวินัยให้ได้ตามขั้นตอนของแผนงานเพียงใด อย่างนี้เป็นต้น งานรับโทรศัพท์ไม่สามารถคำนวณได้ว่า วันหนึ่ง ๆ จะมีคนโทรศัพท์มาเมื่อใด จะคำนวณจากสถิติก็ไม่ได้ เพราะบางคนพูดนาน บางคนพูดสองสามคำ งานประเภทนี้ก็อาจจะถือวันมาทำงานเป็นปริมาณก็ได้ เมื่อได้ทราบคุณภาพและปริมาณงานของข้าราชการแต่ละคนโดยแน่นอนแล้ว ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่นำมาเปรียบเทียบกันได้ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

๑.๒ ผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา

ผลของงาน หมายความว่าทำงานมีประสิทธิภาพเพียงใด สำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนงานที่ได้กำหนดไว้ตามที่กำหนดในข้อ๑.๑ หรือไม่ เพียงใด ผลของงานนี้เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะได้เลื่อนเงินเดือน ๑ ขั้น เกินกว่า ๑ ขั้น หรือไม่ได้เลื่อนเงินเดือนเลย กล่าวคือถ้าหากในรอบปีที่แล้วมาทำงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือแผนงานที่วางไว้สำหรับข้าราชการคนหนึ่ง ๆ แล้ว ก็อาจจะพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนปกติได้ ๑ ขั้น แต่ถ้าทำงานได้ผลงานเกินมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือได้ผลดีอันเป็นตัวอย่างที่ดีได้ หรือเข้าลักษณะอื่น ๆ ตามที่กำหนดในข้อ ๘ ของ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ก็อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น, หรือ ๓ ขั้น แต่ถ้าทำงานไม่ได้ตามมาตรฐานหรือแผนงานที่วางไว้ ก็อาจไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

สำหรับผู้บรรจุใหม่ ผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องมีผลงานในรอบปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่าแปดเดือนจึงจะเลื่อนเงินเดือนให้ได้ (*ข้อ๗ (๗) (๘) ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)*)

ในกรณีโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม หรือได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงาน นอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดในรอบปีที่แล้วมา ก็ให้นำผลงานของผู้นั้นทุกตำแหน่ง และทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย (*ข้อ ๕ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)*)

๑.๓ **การรักษาวินัย**

การรักษาวินัย หมายถึงการประพฤติตนของข้าราชการให้อยู่ในกรอบที่กำหนดไว้สำหรับ ข้าราชการ จะพึง ปฏิบัติ และไม่ พึง ปฏิบัติ แต่เนื่องจากบทวินัยดังกล่าวได้กำหนดไว้ละเอียดและกว้างขวางมากจนแทบว่าข้าราชการจะทำผิดวินัยกันอยู่ทุกคนไม่มากก็น้อย ถ้าจะพิจารณากันเคร่งครัดแล้วจะไม่มีผู้ใดได้เลื่อนเงินเดือนกันเลย มาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงได้บัญญัติให้ออกกฎ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์ว่า *การรักษาวินัยอย่างไรที่จะควรนำมาคำนึงในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน* หลักการในการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับการรักษาวินัยตามกฎ ก.พ. ดังกล่าวบัญญัติห้ามเฉพาะแต่กรณีถูกลงโทษทางวินัยสถานสูงกว่าภาคทัณฑ์เท่านั้นที่ไม่ให้เลื่อนเงินเดือน ถ้าไม่รักษาวินัย แต่ไม่ถึงขั้นถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกลงโทษสถานเบาเพียงภาคทัณฑ์หรือถูกสั่งพักราชการไม่เกินสี่เดือน ก็ไม่ต้องห้ามในการเลื่อนเงินเดือน (*ข้อ ๗ (๒) และ (๓) ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)*)

ในกรณีอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยหรือถูกฟ้องในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้วในปีใด ผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัยเว้นแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษหรือไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ก็ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีนั้นได้ และให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ให้ตามสิทธิด้วย (*ข้อ ๘ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๑๙*)

๑.๔ **ความสามารถในการปฏิบัติงาน**

ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นผลดี และสามารถแก้ปัญหาหรือขจัดปัญหาในการทำงานได้ สามารถใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจ สามารถหาวิธีการที่จะช่วยให้การทำงานสำเร็จได้เป็นผลดี โดยมีประสิทธิภาพและประหยัดทั้งเวลา วัสดุ และคน และสามารถหลีกเลี่ยงหรือพ้นจากอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้อย่างดี การพิจารณาความสามารถในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ควบคู่ไปกับการพิจารณาผลงานดังกล่าวแล้ว ในข้อ ๑.๒

๑.๕ **ความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน**

ความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร ทำหน้าที่การงานใน

ตำแหน่งหน้าที่ของตนให้บังเกิดผลดี ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และเวลาให้แก่งาน มีความอดทนสู้งานไม่ย่อท้อ ไม่เกียจคร้าน ไม่เชื่อยฉา ความอุตสาหะนี้จะต้องนำมาพิจารณาควบคู่ไปกับความสามารถในข้อ ๑.๔ ด้วย เพราะแม้จะเป็นผู้มีความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าขาดเสียซึ่งความอุตสาหะแล้ว ก็จะไม่ได้ใช้ความสามารถนั้นให้เป็นประโยชน์ในการทำงานให้ได้ความดีความชอบเท่าที่ควร อีกทั้งเป็นข้อเสียและตัวอย่างที่ไม่ดีซึ่งไม่ควรได้เลื่อนเงินเดือนอีกด้วย

อนึ่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ขั้น นอกจากจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) แล้ว ยังต้องอยู่ในอัตราส่วนที่คณะรัฐมนตรีกำหนดด้วย ดังนี้

ก. **กลุ่มข้าราชการ**

แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือกลุ่มระดับ ๑, ๒, ๓ กลุ่มระดับ ๔, ๕, ๖ และกลุ่มระดับ ๗ ขึ้นไป [*หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๗๒ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ (ข้อ ๑) หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๙๕ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๑๘ (ข้อ ๑) และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๔๐๑/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๑๑ (ข้อ ๗ ง. (๒))*]

ข. **อัตราส่วน**

กรณี ๒ ขั้น

แต่ละกลุ่มเลื่อนเงินเดือน ๒ ขั้นได้ ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการในแต่ละกลุ่มที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละกรม

กรณี ๓ ขั้น

กลุ่มระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ และกลุ่มระดับ ๔ ระดับ ๕ ระดับ ๖ เลื่อนเงินเดือน ๓ ขั้นได้ไม่เกินร้อยละ ๓ ของจำนวนข้าราชการในแต่ละกลุ่ม ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละกรม โดยไม่จำเป็นต้องเลื่อนเงินเดือนให้ครบตามโควต้าที่กำหนดไว้ (*หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๙๕ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๑๘ ข้อ ๑ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๗๒ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ ข้อ ๑ ข้อ ๓ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๑๐ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๑๘*)

ค. **การคำนวณอัตราส่วน**

(๑) ให้ถือจำนวนข้าราชการที่มีตัวรับราชการ ประจำอยู่ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ก่อนปีงบประมาณที่มีการเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษเกินครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ไม่ถึงครึ่งปัดทิ้ง และสำหรับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ขั้น ถ้าตัดทิ้งแล้วจะไม่มีคนได้เลื่อนพิเศษเลย ให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ขั้น ได้ ๑ คน (*หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๔๐๑/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๑๑ ข้อ ๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่*

สร ๐๔๐๑/ว ๔๒ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๑๔ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๙๕ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๑๘ ข้อ ๓)

สำหรับกลุ่มข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นไปให้นับดังนี้

(ก) กรมใดมีข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นไปไม่ถึงร้อยละ ๑๕ แต่ถ้าถึง ๕ คน ให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกิน ๑ ขั้น ได้ ๑ คน

(ข) กรมใดมีข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไปไม่ถึง ๕ คน ให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ขั้นได้ ๑ คน แต่กรมนั้นต้องไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการพลเรือนซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป ของตนในปีติดกัน (*ให้เลื่อนได้ปีเว้นปี*)

(ค) การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ขั้นให้แก่ข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไป ให้พิจารณาระดับ ๑๑ หรือระดับ ๑๐ ของแต่ละกรมก่อน ถ้าได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ก็ให้หักออกจากโควต้าของกรมนั้น เหลือเท่าใดจึงพิจารณา สำหรับระดับ ๗, ๘, ๙ ต่อไป (*หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว๗๒ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ ข้อ ๒*)

(๒) เมื่อรวมจำนวนโควต้าผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ ๒ ขั้น และ ๓ ขั้นแล้วจะต้องมีจำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการแต่ละกลุ่ม (*หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๐๓/๓๑๔๔๙ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๑๘*)

(๓) การคำนวณอัตราร้อยละของจำนวนข้าราชการพลเรือนในแต่ละกลุ่มให้คำนวณจากข้าราชการพลเรือนในแต่ละกรม

สำหรับสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีให้รวมกับสำนักงานปลัดกระทรวง

กระทรวงใดถือจ่ายเงินเดือนทั้งกระทรวงโดยไม่แยกเป็นกรม ให้นับจำนวนข้าราชการทั้งกระทรวง เพื่อประโยชน์ในการคำนวณอัตราส่วน (*หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๗๒ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ ข้อ ๑ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๘๕ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๑๗ บันทึกแนบท้าย ข้อ ๒ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร๐๔๐๑/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๑๑ บันทึกแนบท้ายข้อ ๕*)

(๔) สามารถนำเงินที่ไม่ได้ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการซึ่งอาจเลื่อนได้ไปเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการในกลุ่มอัตราส่วนเดียวกันเพิ่มขึ้นได้ตามเงื่อนไข ดังนี้

(ก) เพิ่มได้ไม่เกินหนึ่งเท่าของจำนวนอัตราส่วนเดิม

(ข) ตัดเงินมาจากกลุ่มใดก็ต้องเอาไปเลื่อนให้กลุ่มนั้น เช่นตัดมาจากกลุ่มระดับ ๑, ๒, ๓ ก็ต้องนำไปเลื่อนให้กลุ่ม ๑, ๒, ๓ (*หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๙๕ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๑๘ ข้อ ๔ ประกอบหนังสือสำนัก*

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๗๒ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ ข้อ ๑)

๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนผู้ถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้าราชการพลเรือนผู้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นผู้ที่ควรได้รับบำเหน็จความชอบเป็นพิเศษ แม้ว่าจะถึงแก่กรรมแล้วก็อาจเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ เพื่อจะได้มีเงินเดือนเดือนสุดท้ายนำมาคำนวณบำเหน็จบำนาญได้สูงขึ้นอีก ทั้งนี้ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในกรณีนั้น มีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ในระเบียบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการซึ่งถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติราชการใน หน้าที่ พ.ศ. ๒๕๐๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๑๑ ซึ่งคณะรัฐมนตรีกำหนดไว้ดังนี้

(๑) ต้องถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งอาจเลื่อนได้ตามเกณฑ์ ดังนี้

(ก) *ถึงแก่ความตายเพราะถูกทำร้ายเนื่องจากการปราบปรามผู้กระทำความผิด เลื่อนได้ไม่เกิน ๖ ขั้น*

(ข) *ถึง แก่ ความ ตาย เพราะ ปฏิบัติราชการในสภาพที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิต เลื่อนได้ไม่เกิน ๔ ขั้น*

(ค) *ถึงแก่ความตายโดยถูกประทุษร้าย เลื่อนได้ไม่เกิน ๓ ขั้น*

(ง) *ถึง แก่ ความ ตาย โดย อุบัติ เหตุ เลื่อนได้ไม่เกิน ๒ ขั้น*

(จ) *ถึง แก่ ความ ตาย เพราะ ปฏิบัติราชการ ตรากตรำ หรือ เร่งรัด เกินกว่า การปฏิบัติ ตามธรรมดา เลื่อนได้ ๑ ขั้น*

(๒) ความตายนั้นจะต้องมิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือ จากความผิดของตนเอง

ผู้พิจารณาและผู้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

ก่อนที่จะสั่งเลื่อน ขั้น เงินเดือน ทุกส่วนราชการก็จะต้องพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการในสังกัดว่า ผู้ใดควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ผู้ใดควรได้เลื่อนเกิน ๑ ขั้น หรือผู้ใดไม่ควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และตามข้อ ๔ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) กำหนดให้บุคคลที่จะเป็นผู้พิจารณานั้น ได้แก่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือผู้ซึ่งได้รับ มอบหมาย ตาม มาตรา ๓๕ แห่ง พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นผู้พิจารณา แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อควรพิจารณาประกอบอื่นๆ เช่น วันลา การมาสาย การรักษาวินัย ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗ ของกฎ ก.พ. ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับจะต้องเสนอความเห็นของตนไปประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนดังต่อไปนี้ต่อไป คือ

ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑	*รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งเลื่อน*
ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐	*ปลัดกระทรวงเป็นผู้สั่งเลื่อน*
ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี	*นายกรัฐมนตรีในฐานะรัฐมนตรีเจ้าสังกัดหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งเลื่อน*
ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๗,๘,๙,	*อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งเลื่อน*
ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ลงมาในสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีและราชบัณฑิตยสถาน	*รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งเลื่อน*
ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๖ลงมา	*อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีเป็นผู้สั่งเลื่อน (กรณีจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เกินสองขั้น ต้อง ได้รับ ความเห็นชอบ จากปลัดกระทรวงและรัฐมนตรีเจ้าสังกัดด้วย)*

ส่วนภูมิภาค

ระดับ ๔ ลงมา	*คณะรัฐมนตรีมอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้สั่งเลื่อนตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว๑๓๕ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๑๘*

สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในส่วนภูมิภาค ซึ่งอธิบดีเป็นผู้สั่งเลื่อน ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแจ้งข้อเท็จจริง และ ความเห็น เกี่ยวกับการ ควรเลื่อน หรือ ไม่ควรเลื่อน ไปยังอธิบดีผู้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณา

๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เมื่อข้าราชการในสังกัดได้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นจะเป็นผู้พิจารณาว่า ควรเลื่อนเงินเดือนให้ตาม หลักเกณฑ์ ข้อใด ใน ระเบียบ การเลื่อน เงินเดือน ข้าราชการ ซึ่ง ถึงแก่ความตาย เนื่องจาก การปฏิบัติราชการในหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๐๖ แล้วรายงานเสนอความเห็น ตามลำดับ จนถึง เจ้ากระทรวง เมื่อเจ้ากระทรวงได้รับรายงาน พร้อมด้วยความเห็นดังกล่าวแล้ว ถ้าพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้นั้น อย่างไรก็ให้เสนอเรื่องไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการ คำนวณ บำเหน็จบำนาญตามความในมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อไป

ข้อควรคำนึง

๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

มีข้อควรคำนึงดังนี้

(๑) ต้องเลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อน เว้นแต่กรณีถูกงดเลื่อนเงินเดือน เพราะถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนมาแล้ว จะเลื่อนเงินเดือนในปีถัดไปต้องพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถูกลดขั้นเงินเดือนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน (*ข้อ ๒ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)*)

(๒) ผู้ได้รับเงินเดือนเท่าหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้วจะเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ได้ (*ข้อ ๓ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)*)

(๓) ผู้บังคับบัญชาจะไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ใด ต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้นั้นทราบ (*มาตรา ๖๒ วรรคห้า ของ พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘*)

(๔) ผู้ได้รับ การปรับ เงินเดือน ให้ได้ รับตามวุฒิ ไม่ถูกตัดสิทธิเลื่อนเงินเดือน (*อนุโลม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๕/๑๐๒๔๐๔ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๑๗*)

(๕) ผู้ถูกฟ้องคดีอาญา แต่ศาลยังไม่ประทับฟ้องโจทก์ไว้พิจารณา ยังไม่อยู่ในฐานะเป็นผู้ถูกฟ้องคดีอาญา จึงอาจเลื่อนเงินเดือนให้ได้ (*อนุโลม มติ ก.พ. ตอบข้อหารือกรมการปกครอง ที่ สร ๑๐๐๖/๔๘๗๘๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๑๗*)

(๖) ข้าราชการซึ่งถึงแก่กรรม โดยมิได้เกิดขึ้นเพราะการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตน ข้าราชการ ที่ไปรับราชการทหาร ตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือข้าราชการที่ออกจากราชการไปเพราะเจ็บป่วย ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถรับราชการต่อไปได้อีกเลย ข้าราชการเหล่านี้ถ้าออกจากราชการไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน และในวันที่ ๑ ตุลาคมยังรับราชภารอยู่ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึง วันที่ ๑ ตุลาคม ของ ปี ที่ มีสิทธิ จะได้เลื่อน ขั้น เงินเดือน นั้น ก็ได้

(*ข้อ ๑๐ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๑๙*)

(๗) ข้าราชการที่ต้องพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุ ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นในวันสิ้นปีก่อนที่จะพ้นจากราชการก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน ๑ ขั้น (*ข้อ ๑๑ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๑๙ และมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๘๙ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๖*)

(๘) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถเลื่อนเงินเดือนให้ผู้ใดเพราะไม่เข้าเกณฑ์ตาม กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) แต่ถ้ามีเหตุผลพิเศษที่ผู้บังคับบัญชาเห็นควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ก็อาจเสนอ ก.พ. พิจารณาอนุมัติให้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้เฉพาะรายตามข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว

(๙) ข้าราชการพลเรือนแต่ละคนจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีได้เพียงครั้งเดียว (*ข้อ ๓ ของหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๑๒๐๑/ว ๗๒ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๑๙*)

(๑๐) ในกรณีที่ข้าราชการอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยหรือถูกฟ้องในคดีอาญา และผู้บังคับบัญชาได้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ให้ก่อนวันที่กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ใช้บังคับ (*ก่อนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐*) ถ้าผู้นั้นถูกลงโทษเพียงภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ หรือไม่มีมลทินหรือมัวหมอง และผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาเรื่องนั้นตามลำดับในชั้นที่สุดได้สั่งยุติเรื่องก่อนวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๑๙ ซึ่งเป็นวันที่ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ใช้บังคับแล้ว การสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว ๒๓ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๙ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ซึ่งไม่อาจเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีได้ แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาดังกล่าวข้างต้นสั่งยุติเรื่องในหรือหลังวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๑๙ แล้ว ผู้บังคับบัญชาก็อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังให้แก่ข้าราชการผู้นั้นได้จนถึงวันที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งยุติเรื่องตามนัยข้อ ๙ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ทั้งนี้ มีมติ ก.พ. ชี้แจงเรื่องนี้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหารือกรมตำรวจ ที่ สร ๐๗๐๖/๒๒๐๔๑ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐

๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ

มีข้อควรคำนึงว่า มีระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนดไว้เรียกว่า ระเบียบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๐๖ มีข้อกำหนดประการหนึ่งว่า การเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการซึ่งถึงแก่ความตายเป็นพิเศษนี้ให้เลื่อนหรือเพิ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ของเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นถึงแก่ความตาย เช่น ตายวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๑๙ ก็ต้องเลื่อนให้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๙

แบบคำสั่ง

การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต้องออกเป็นคำสั่ง คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี อาจออกเป็นคำสั่งรวม โดยมีบัญชีรายละเอียดแนบตามแบบในตัวอย่างที่ ๑ หรือออกเป็นคำสั่งเลื่อนรายบุคคลตามแบบในตัวอย่างที่ ๒ ก็ได้

รายชื่อกฎและระเบียบที่ควรทราบและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑. กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ (มติคณะรัฐมนตรี ตาม ว. ๗๐ พ.ศ. ๒๕๑๑)

๓. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ (มติคณะรัฐมนตรี ตาม ว. ๕๑ พ.ศ. ๒๕๑๑)

๔. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ (มติคณะรัฐมนตรี ตาม ว. ๕๒ พ.ศ. ๒๕๑๔)

๕. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ (มติคณะรัฐมนตรี ตาม ว. ๘๕ พ.ศ. ๒๕๑๗)

๖. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ (มติคณะรัฐมนตรี ตาม ว. ๕๕ พ.ศ. ๒๕๑๘)

๗. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ (มติคณะรัฐมนตรี ตาม ว. ๑๑๐ พ.ศ. ๒๕๑๘)

๘. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ขั้น (มติคณะรัฐมนตรี ตาม ว. ๗๒ พ.ศ. ๒๕๑๕)

๙. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ (หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ ๓๑๕๕๕ พ.ศ. ๒๕๑๘)

๑๐. ระเบียบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๐๖ (มติคณะรัฐมนตรี ตาม ว. ๔ พ.ศ. ๒๕๐๖)

๑๑. ระเบียบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๑ (มติคณะรัฐมนตรี ตาม ว. ๑๕ พ.ศ. ๒๕๑๑)

๑๒. การมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาความดีความชอบ ประจำปี (มติคณะรัฐมนตรี ตาม ว. ๑๓๕ พ.ศ. ๒๕๑๔)

๑๓. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๑๐๒๕๐๔ พ.ศ. ๒๕๑๗)

๑๔. การเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการที่ถูกฟ้องคดีอาญา (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๔๘๗๘๖ พ.ศ. ๒๕๑๗)

๑๕. การพิจารณาบำเหน็จความชอบข้าราชการ (มติคณะรัฐมนตรี ตาม ว. ๘๕ พ.ศ. ๒๕๑๖)

๑๖. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ว. ๒๓ พ.ศ. ๒๕๑๘)

๑๗. การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตำรวจ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๒๒๐๔๑ พ.ศ. ๒๕๒๐)

(อ่านต่อหน้า ๖๖)

การปรับปรุงอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลในมาเลย์เซีย

(ตอนที่ ๑)

อมร รักษาสัตย์

การปรับปรุงที่สำคัญในวงราชการมาเลย์เซียในระยะ ๒—๓ ปีมานี้ เห็นจะไม่มีอะไรยิ่งใหญ่กว่าการปรับปรุงอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งเป็นเรื่องที่บรรดาข้าราชการลูกจ้างทุกประเภทตลอดจนวงการธุรกิจ ให้ความสนใจมาก เนื่องด้วยอัตราค่าครองชีพได้เพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว และรัฐบาลในอดีตก็ได้แต่ผลัดผ่อนแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปด้วยการเพิ่มเงินช่วยค่าครองชีพบ้างให้โบนัสเท่ากับเงินเดือน ๑ เดือนบ้าง แก้ไขอัตราค่าเบี้ยเลี้ยงผลประโยชน์เกื้อกูลบ้าง ทะยอยปรับปรุงอัตราเงินเดือน ของพนักงาน ทีละประเภทบ้าง จนเกิดความเหลื่อมล้ำต่ำสูงและความสับสนกันมากมาย[๑] รัฐบาลจึงจำเป็นต้องหาทางสังคายนาเสียใหม่ โดยการตั้งคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนของพระเจ้าอยู่หัวขึ้น โดยมีท่านอิบราฮิมอาลีเป็นประธาน เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๗ คณะกรรมการนี้ได้พิจารณาระบบเงินเดือน และผลประโยชน์ต่าง ๆ อย่างกว้างขวางโดยได้หารือกับสมาคมลูกจ้างต่าง ๆ

---

[๑] การปรับปรุงเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานประเภทต่าง ๆ ซึ่งทำมาก่อนหน้านี้มีหลายคณะ ที่สำคัญและได้ใช้อยู่กับข้าราชการประเภทต่าง ๆ คือ

๑) Royal Commission on the Revision of Salaries and Conditions of Service in the Public Service เรียกกันว่า Suffian Commission คลุมข้าราชการพลเรือนทั่วไปเป็นแม่บทใหญ่

๒) Royal Commission on the Teaching Services เรียกกันว่า Aziz Commission คลุมเฉพาะข้าราชการครู

๓) Royal Commission on the Remundrations, and Conditons of Service in Local Authorities and Statutory Authorities เรียกว่า Harun Commission คลุมเฉพาะรัฐบาลท้องถิ่นและองค์การของรัฐที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย นอกจากนี้ ก็มีคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือน ตำรวจ ทหาร และผู้พิพากษาด้วย รัฐบาลได้รับข้อเสนอของคณะกรรมการเหล่านี้มาใช้เป็นส่วนใหญ่แต่ไม่ทั้งหมด ผู้ต้องการทราบรายละเอียดต้องตามไปกระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้องอีกต่อหนึ่ง

ซึ่งมีอยู่ประมาณ ๑๐๐ สมาคม/สหพันธ์[๒] ทำให้รายงานของคณะกรรมการชุดนี้ (เรียกกันทั่วไปว่ารายงานอิบราฮิม) ออกจะโอนอ่อนไปตามความต้องการของพนักงานมากเกินไป และประมาณการใช้จ่ายของรัฐบาลต่ำไป เมื่อนำมาเสนอคณะรัฐมนตรีครั้งแรกจึงถูกทักท้วงมาก ต้องนำไปแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง แต่ถึงกระนั้นตัวเลขประมาณการก็ยังไม่ใกล้เคียงกับการประมาณการของฝ่ายรัฐบาล จึงต้องตั้งคณะกรรมการกลางอีกคณะหนึ่งมาพิจารณาปรับตัวเลขการประมาณการค่าใช้จ่ายของรัฐบาล ถ้าหากจะนำรายงานอิบราฮิมมาใช้ผลปรากฏว่ารัฐบาลจะต้องใช้จ่ายเงินมากเกินกำลังของรัฐบาลจะจ่ายให้ได้ คณะรัฐมนตรีจึงตั้งคณะกรรมการของตนเองขึ้นมาคณะหนึ่งให้พิจารณารายงานอิบราฮิมใหม่ทั้งหมด โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (ดร. มหาธีร์ โมฮำมัด) เป็นประธานและรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องอีก ๕ ท่านเป็นกรรมการ ขึ้นเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๑๙ คณะกรรมการชุดใหม่นี้(เรียกกันว่าคณะกรรมการของคณะรัฐมนตรี) ได้เสนอรายงานต่อรัฐบาลเมื่อต้นเดือนมกราคม ๒๕๒๐ นี้เอง

รายงานของคณะกรรมการของคณะรัฐมนตรีนี้ได้ปฏิเสธไม่เห็นชอบด้วยกับรายงานอิบราฮิมในเรื่องบัญชีอัตราเงินเดือนและข้อเสนอต่างๆ ส่วนมากที่เห็นด้วยโดยไม่แก้ไขเลยเป็นส่วนน้อย ดังนั้นบรรดาสหภาพสหพันธ์ต่างๆ จึงไม่พอใจเป็นอันมาก ถึงกับขู่ว่าจะยื่นหนังสือแจ้งความจำนงจะนัดหยุดงานในปลายเดือนมกราคม แม้ทางรัฐบาลได้ตั้งคณะกรรมการผสมจากฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายลูกจ้างขึ้นพิจารณา ก็ไม่ปรากฏว่าตกลงกันได้ในหลักการใหญ่ๆ รัฐบาลจึงนำเรื่องทั้งหมดเสนอต่อรัฐสภา เมื่อปลายเดือนมกราคม เพื่อขอความเห็นชอบ ปรากฏว่าการอภิปรายทั้งในสภาผู้แทนและวุฒิสภา เป็นไปโดยดุเดือดถึง ๒ วัน แต่ผลสุดท้าย ทั้งสองสภาก็มีมติเป็นเอกฉันท์ เมื่อคืนวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๑๙ สนับสนุนญัตติของคณะรัฐมนตรีให้ปฏิเสธไม่รับรายงานอิบราฮิม และให้ใช้รายงานของคณะกรรมการของคณะรัฐมนตรีแทน (ปรากฏว่าสมาชิกพรรคฝ่ายค้านถอนตัวจากการประชุมก่อนหน้าการลงคะแนน)[๓]

---

[๒] ในมาเลย์เซียข้าราชการและลูกจ้างหลายสิบประเภทมีสิทธิตั้งสมาคมลูกจ้างไว้ค่อรองรักษาผลประโยชน์ได้ จึงเกิดมีสมาคมลูกจ้างมากมาย ซึ่งบางพวกได้รวมตัวกันเป็นสหพันธ์อีกครั้งหนึ่งที่สำคัญ คือ Congress of Unions of Employees of Public, Administrative and Civil Services ซึ่งมีสหภาพเป็นสมาชิกอยู่ ๖๕ แห่ง Congress of Teachers' Unions of the Teaching Service มีสมาชิกอยู่ ๑๐ สหภาพ Amalgamated Union of Employees in Governmert and Clerical and Allied Services, Amalgamated National Union of Local Authority Employees, National Union of Public Work Department Employees ส่วนราชการชั้นสูงที่ไม่มีสิทธิตั้งสหภาพก็ตั้งสมาคมขึ้นชื่อว่า Senior Government Officers' Association

[๓] New Straits Times Malaysia, January 28, 1977, p. 1.

หลังจากที่รัฐบาลได้นำเรื่องเสนอขอความสนับสนุนจากรัฐสภาแล้ว ทางฝ่ายสมาคมลูกจ้างก็แสดงความไม่พอใจอยู่หลายวัน อ้างว่ารัฐบาลน่าจะหารือกับพวกตนก่อนที่จะนำเรื่องเสนอสภาอันเป็นการใช้อำนาจของรัฐมาบังคับใจ แต่รัฐบาลก็อ้างว่า เพราะสมาคมลูกจ้างแจ้งว่าจะหยุดงานประท้วงในวันที่ ๓๑ มกราคม จึงต้องรีบแจ้งรัฐสภาและแจ้งว่ารัฐบาลยังยินดีหารือกับฝ่ายลูกจ้างเมื่อพิจารณารายละเอียดในข้อที่อาจจะมีความเหลื่อมล้ำต่ำสูง หรือช่องโหว่ต่าง ๆ อยู่ต่อไป ขณะที่เขียนบทความนี้เสียง ทางฝ่ายสมาคมลูกจ้างดูอ่อนลง หลายสมาคมเห็นว่าต้องจำยอมตามรัฐบาล บางสมาคมก็ยังไม่ได้เรียกประชุมหารือกัน ดังนั้นจึงเป็นที่คาดหมายว่าในหลักการใหญ่ ๆ รัฐบาลคงจะได้ปฏิบัติตามข้อเสนอของรายงานของคณะกรรมการของคณะรัฐมนตรี ส่วนรายละเอียดนั้นคงมีการเปลี่ยนแปลงบ้าง ประกอบกับรายงานนี้ยังมิได้คลุมถึงอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการตำรวจ ทหาร และของข้าราชการลูกจ้างที่ทำงานในรัฐชาบาห์ และซาราวัคด้วย ดังนั้นคงจะใช้เวลาอีกไม่น้อยกว่าการปรับปรุงครั้งนี้จะเรียบร้อยสมบูรณ์

บทความเรื่องนี้เขียนขึ้นเพื่อประโยชน์ของรัฐบาล ข้าราชการและนักวิชาการให้ได้มีโอกาสได้รับทราบความเคลื่อนไหวในวงราชการของประเทศเพื่อนบ้านประการหนึ่ง และเพื่อนำมาประกอบเป็นแนวทางการปรับปรุงระบบอัตราเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ของไทยในอนาคต แม้โดยส่วนใหญ่ระบบของไทยจะดีอยู่แล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีบางส่วนซึ่งทางมาเลย์เซียได้ทำไปโดยถูกต้องตามหลักวิชามากกว่าอีกประการหนึ่งซึ่งผู้เขียนจะได้ตั้งข้อสังเกตไว้เป็นกรณีไป

การเขียนบทความนี้มีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ซึ่งอาจจะทำให้เขียนไม่ได้น่าอ่านและมีรายละเอียดสมบูรณ์ เพราะเป็นเรื่องใหญ่มาก เฉพาะรายงานอิบราฮิมก็ยาวถึง ๒ เล่ม รายงานของคณะกรรมการของรัฐมนตรีก็เป็นเล่มใหญ่หนึ่งเล่ม[๔] ราย

---

[๔] Report of the Cabinet Committee Appointed by Cabinet to Examine the Revised Report of the Royal Salaries Commission, ๑๙๗๕, Volumes I and II on the Remunerations and Terms and Conditions of Service in the Public Secter (Kuala Lumpur, ๑๙๗๗), ๒๘๐ หน้า ผู้เขียนใช้รายงานนี้เป็นหลักในการเสนอบทความนี้ เพราะเป็นรายงานที่รัฐบาลและรัฐสภารับหลักการแล้ว อาจมีการเปลี่ยนแปลงในรายละเอียดเมื่อฝ่ายลูกจ้างขอแก้ไขบ้าง อนึ่ง รายงานนี้เป็นรายงานที่วิจารณ์รายงานอิบราฮิมอีกต่อหนึ่ง จึงมิได้ให้รายละเอียดมากเท่าที่ควร ในเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ก็มักอ้างว่าให้เป็นไปตามระเบียบหรือคำสั่งเดิมโดยมิได้สรุปให้ทราบ ผู้เขียนจึงต้องละไว้ นอกจากบางเรื่องได้พยายามสัมภาษณ์เพื่อนร่วมงานชาวมาเลมาเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถเข้าใจเรื่องได้ แต่ก็กล่าวไว้โดยสรุปที่สุด มิฉะนั้นบทความนี้จะยืดยาวกว่านี้มาก

งานนี้ยังอ้างถึงระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของทางราชการอีกมากมาย บางรายการก็เป็นระเบียบลับ ผู้เขียนจึงไม่มีโอกาสติดตามมาเสนอหรือสอบถามข้อเท็จจริงได้เท่าที่ควร เพราะคิดอยู่แต่แรกว่าจะเขียนเรื่องนี้โดยสรุปสาระเป็นบทความเท่านั้น ยิ่งสืบสวนค้นคว้าไปก็ยิ่งจะต้องเขียนละเอียดขึ้น ยิ่งได้ประโยชน์น้อยลงแก่ผู้อ่านโดยทั่วไป *สำหรับเจ้าหน้าที่ไทยที่ต้องการศึกษาเรื่องนี้ โดยละเอียดยิ่งขึ้นอาจศึกษาได้จากห้องสมุดของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งผู้เขียนจะส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้*[๕] *หรืออาจเดินทางมาศึกษาเป็นพิเศษ โดยเฉพาะต่อไปที่มาเลย์เซีย*

ข้อจำกัดอีกประการหนึ่งคือความยุ่งยากซับซ้อนของระบบราชการมาเลย์เซียเอง ซึ่งเกิดมาจากการขยายตัว ของราชการ ทีละเล็กละน้อยมาแต่สมัยอังกฤษปกครอง ระบบข้าราชการมาเลย์เซียจึงพลอยซับซ้อนไปด้วย เมื่อได้รวมระบอบปกครองดั้งเดิมผสมกับแบบอังกฤษ ซึ่งใช้ปกครองแคว้น และรัฐต่าง ๆ คนละแบบ และระบบใหม่ ๆ เฉพาะระบบเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลนี้ที่กล่าวถึงนี้ ก็ต้องครอบคลุมถึงข้าราชการทุกประเภท ทั้งของรัฐบาลกลาง รัฐบาลมลรัฐ เทศบาลในแหลมมะลายู ซึ่ง ต่างกับ การ ปกครอง ในรัฐซาบาห์และซาราวัค องค์การ ของรัฐที่ตั้งขึ้นโดยกฎหมายและบริษัทรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เฉพาะตัวระบบข้าราชการเอง ก็มีการจัดซอยยุ่งยากกว่าแบบไทยมาก เช่นข้าราชการพลเรือนระดับบริหาร ครู แพทย์ พยาบาล ผู้มีวิชาชีพต่าง ๆ ข้าราชการระดับเสมียนพนักงาน พนักงานไฟฟ้า พนักงานก่อสร้าง อาจารย์มหาวิทยาลัย อัยการ ผู้พิพากษา ทหาร ตำรวจ พนักงานองค์การต่าง ๆ ข้าราชการและพนักงานเหล่านี้ ต่างมีวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง อัตราเงินเดือน ระเบียบการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง และเรื่องอื่น ๆ ในทางสภาพการจ้างงานต่างกัน (เรียกว่า Scheme of Service) บัญชีอัตราเงินเดือน และผลประโยชน์ของแต่ละพวกจึงต่างกัน และภายในพวกหนึ่ง ๆ ยังมักแบ่งข้าราชการพนักงาน เป็นประเภทที่รับจากผู้ได้รับปริญญาเกียรตินิยม ปริญญาวิชาชีพ ผู้ได้รับปริญญาต่านปกติ เป็นกลุ่มที่ ๑ ผู้รับประกาศนียบัตรผู้จบ ร.ร. มัธยมปลาย เป็นกลุ่ม ๒ ผู้จบมัธยมต้นและผู้จบชั้นประถมเป็นกลุ่มที่ ๓ และผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่านั้น เป็น กลุ่มที่ ๔ (เรียกว่า Division ๑—๔) พวกที่อยู่คนละประเภทนี้มีอัตราเงินเดือน ทางก้าวหน้าและผลประโยชน์ต่างกัน อนึ่งผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ก็มีอยู่ราว ๒๐๐ ชนิด ซึ่งรายงานของคณะกรรมการชุดสุดท้ายนี้ได้ขอเสนอตัดไปบ้าง

---

[๕] เอกสารบางส่วน รองศาสตราจารย์ เพ็ญศรี วายวานนท์ แห่งสำนักวิจัยได้รวบรวมไว้ศึกษา เพื่อทำการวิจัยในเรื่องผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและลูกจ้าง (ตุลาคม ๒๕๒๐) ผู้สนใจอาจหารือปรึกษากับท่านได้

ผู้เขียนจะได้พยายามเสนอมาให้ครบทุกรายการที่จะใช้อยู่ต่อไปเพื่อประโยชน์ของการศึกษา แต่ก็คงเขียนให้ละเอียดไม่ได้ด้วยหน้ากระดาษจำกัด และระเบียบต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นหลักฐานมีไม่ครบ

ข้อจำกัดอีกประการหนึ่ง คือความเข้าใจในความต้นลึกหนาบางของราชการมาเลเซียนั้น ผู้เขียนยังไม่ทราบซึ้งเพียงพอ เพราะมิได้ทำราชการอยู่ในราชการของประเทศมาเลย์เซีย แม้จะได้พยายามสอบถามดูผู้ตอบก็ช่วยตอบไม่ได้หมด ทั้งระบบราชการมาเลย์เซียก็ใช้ระบบโบราณบวกกับระบบอังกฤษ ศัพท์แสงบางอย่างจึงเข้าใจได้ยากไม่ตรงกับศัพท์ไทยหรือศัพท์วิชาการบริหารบุคคล ซึ่งมักเป็นแบบอเมริกา อย่างไรก็ตามจะพยายามเขียนโดยแปลความให้ได้เนื้อความใกล้เคียงที่สุด

เพื่อความสะดวกในการติดตาม ผู้เขียนจะแบ่งบทความนี้เป็น ๓ ตอน ว่าด้วยเรื่องระบบและอัตราเงินเดือนเสียตอนหนึ่ง ว่าด้วยผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท อีกตอนหนึ่ง และว่าด้วยบำเหน็จบำนาญอีกตอนหนึ่ง (หมายเหตุ : วารสารข้าราชการได้แบ่งเสนอทีละตอน โดยจะลงพิมพ์ติดต่อกันทุกเดือน)

ตอนที่ ๑ ระบบและอัตราเงินเดือนข้าราชการพนักงานและลูกจ้าง

การกล่าวถึงระบบและอัตราเงินเดือนของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ในมาเลเซียนี้ ผู้เขียนจะได้พูดถึงหลักการของระบบเงินเดือนที่ขอปรับปรุงใหม่ ประเภทของข้าราชการ และตัวอัตราเงินเดือนและขั้นวิ่ง และเรื่องการอุดหนุนเรื่องที่อยู่อาศัย เป็นลำดับไป

ก. หลักการทั่วไปของระบบเงินเดือนใหม่

๑. หลักค่าจ้างที่แท้จริง (Clean Wage) หลักการนี้ถือว่าคนเราทำงานก็เพื่อหาเลี้ยงชีพ ซึ่งในสมัยนี้ หมายถึงว่า ค่าจ้างที่ได้รับนั้น จะต้องเพียงพอสำหรับเป็นค่าอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ค่าจ้างทั้งหมดในส่วนนี้รวมกันเรียกว่า เงินเดือน (Salary) ดังนั้นจะไม่รวมเบี้ยเลี้ยงผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่ได้ให้แก่ทุกคนเป็นประจำตลอดไป

หลักการใหม่ของมาเลย์เซียจึงให้นำเงินช่วยค่าครองชีพของข้าราชการชั้นผู้น้อย ค่าเช่าบ้านและเงินโบนัสปีละ ๑ เดือน ซึ่งให้ไว้เป็นการชั่วคราวก่อน ปรับปรุงระบบเงินเดือนให้มาปรับรวมอยู่ใน

อัตราเงินเดือนใหม่เสีย หลักการนี้ของไทยเรามิได้ใช้มาแต่เดิม เพราะเราสมมติว่าข้าราชการมีบ้านอยู่แล้ว ต่อเมื่อ ย้ายไปที่อื่น จึงจ่ายค่าเช่าบ้านให้ต่างหาก ซึ่งได้ไม่ทั่วถึงและไม่เป็นธรรมหลายประการ น่าจะนำหลักค่าจ้างที่แท้จริงนี้ มาคิดใช้ในประเทศไทยได้

๒. **ค่าจ้างที่ได้รับต้องพอเหมาะกับการที่จะดำรงชีพอยู่ได้** (Living Wage) หลักการนี้มีองค์ประกอบ ๕ ข้อ คือ

๑) **ค่าจ้างที่พอเหมาะกับงาน** (Rate for the Job) กล่าวคือ คนทำงานต้องได้ค่าจ้างที่สมควรกับหน้าที่และความรับผิดชอบของงานนั้น หมายถึงว่างานที่ยุ่งยากและมีความรับผิดชอบมาก ยิ่งได้รับค่าจ้างสูง โดยให้คำนึงถึงระดับคุณวุฒิที่จะต้องนำมาปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย

๒) **เปรียบเทียบกับงานอื่นได้อย่างยุติธรรม** (Fair Comparison) กล่าวคือ ควรเปรียบเทียบค่าจ้างในวงราชการกับธุรกิจ ซึ่งปรากฏว่าทำได้ยาก เพราะธุรกิจเองก็ต่างกันมาก รัฐบาลมาเลย์เซียจึงขอสงวนไม่ใช้หลักการนี้เต็มที่

๓) **คุณวุฒิและการศึกษาอบรม**(Qualifications and Training) เงินเดือนขั้นต้นของแต่ละตำแหน่งต้องคำนึงถึงคุณวุฒิและการศึกษาการฝึกอบรมที่ได้รับก่อนเข้ารับราชการ

๔) **พลังทางเศรษฐกิจ** (Economic Forces) การกำหนดค่าจ้างต้องคำนึงถึงพลังทางเศรษฐกิจต่าง ๆ โดยเฉพาะที่มีผลต่อค่าจ้างที่แท้จริงหรืออำนาจการซื้อของเงิน แต่ทั้งนี้ต้องถือหลักว่าพลเมือง ทุกคน และทุก ประเทศ ต้อง พยายาม ดำรงชีวิตอยู่ได้โดยลำแข้งของตนเอง กล่าวคือไม่ก้ยืมผู้อื่นมากินมาใช้ รัฐบาลจึงต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อการเศรษฐกิจและสังคมทั่วไป โดยเฉพาะความสามารถที่รัฐบาลจะหาเงินมาจ่ายให้ได้

๕) **ค่าจ้างที่แท้จริง** (Clean Wages) เป็นเกณฑ์ในการคิดค่าจ้างที่จะทำให้ดำรงชีพอยู่ได้ดังได้กล่าวมาแล้วในข้อ ๑ ซึ่งเป็นหลักการที่รัฐบาลมาเลย์เซียตั้งใจจะยึดถือเป็นหลักการใหญ่ ในการกำหนดอัตราเงินเดือนใหม่นี้

๓. **ลดความแตกต่างในเรื่องค่าจ้างและสภาพการจ้างของข้าราชการประเภทต่าง ๆ** ลงให้มากที่สุด เพื่อให้ข้าราชการครู ตำรวจ ทหาร ผู้พิพากษา พนักงานท้องถิ่น และองค์การของรัฐมีรายได้และสภาพการจ้างคล้ายคลึงกัน ซึ่งคงทำได้ไม่เต็มที่ เพราะตำรวจทหารและผู้พิพากษาในมาเลเซียมีระเบียบปฏิบัติพิเศษมาแต่ต้น

ข. การจำแนกประเภทข้าราชการ

ข้าราชการ และลูกจ้าง ซึ่งรับ ราชการ ตามสายงาน สายอาชีพต่างๆ ซึ่งต่างก็มีระเบียบวิธีการของตนแตกต่างกันออกไปเป็นแบบ ๆ ไป (Scheme of Service) ดังกล่าวแล้วการนำสายอาชีพ สายเงินเดือนของทุกพวกมาเทียบกันจึงทำได้ยาก แต่ในมาเลย์เซียถือคุณสมบัติในขณะเข้ารับราชการเป็นขีดขั้นที่สำคัญของการรับราชการมากจึงอาจนำมาเป็นเกณฑ์แบ่งและเปรียบเทียบข้าราชการเป็นพวกที่ ๑—๔ (เรียกว่า Division 1—4) แต่เพื่อประโยชน์ของการเปรียบเทียบอัตราเงินเดือน คณะกรรมการของคณะรัฐมนตรีได้แบ่งข้าราชการออกเป็นกลุ่ม ก—ง (Group A, B, C, D) ตามคุณสมบัติในขณะเข้ารับราชการ ดังนี้

กลุ่ม ก ต้องได้รับปริญญามหาวิทยาลัย

กลุ่ม ข ต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรมัธยมปลาย

กลุ่ม ค ต้องได้รับประกาศนียบัตร ร.ร. ประถม และมัธยม

กลุ่ม ง ต้องได้รับคุณสมบัติที่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรชั้นประถมศึกษา

การแบ่งกลุ่ม ก—ง เป็นการแบ่งเพื่อแสดงประเภทข้าราชการในสายงานต่างๆ ซึ่งมีบัญชีอัตราเงินเดือนของตนเองเป็นพวก ๆ ไป นอกจากนี้ในรายงานของคณะกรรมการของคณะรัฐมนตรี ในส่วนที่ว่าด้วยผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ ยังเสนอให้แบ่งข้าราชการออกเป็นพวกที่ ๑—๔ (Division 1—4) ซึ่งเป็นการแบ่งโดยถือหลักคุณวุฒิการศึกษาขั้นต่ำในขณะรับเข้าทำงานในสายงานต่าง ๆ กับระดับเงินเดือน ซึ่งก็คล้ายคลึงกับการแบ่งเป็นกลุ่ม ก—ง ข้างต้นนี้ เพียงแต่ว่าการแบ่งเป็นพวกที่ ๑—๔ ได้คำนึงถึงระดับเงินเดือนด้วย เป็นผลให้ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละกลุ่ม แต่มีอายุราชการมากขึ้นมีเงินเดือนมากขึ้น ได้ถูกนำมารวมเป็นพวก (Division) ที่สูงกว่าการแบ่งแบบกลุ่มได้ เช่น พวกได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรมัธยมปลาย ประกาศนียบัตร รร. (เฉพาะพวกทางอนามัย—สาธารณสุข—ผู้ช่วยแพทย์) ที่ได้รับเงินเดือนอันดับสูง (Super scale) ถูกนับเป็นพวกที่ ๑ (Division I) ได้ ซึ่งถ้าคิดเฉพาะสายงานตามคุณวุฒิแล้วจะนับได้เพียงกลุ่ม ข (Group B) เท่านั้น[๖]

---

[๖] ดูรายงาน ฯ หน้า ๔๓—๔๔ ซึ่งกล่าวถึงวิธีจำแนกกลุ่ม เปรียบเทียบกับหน้า ๙๘—๑๐๐ ซึ่งกล่าวถึงวิธีการแบ่งพวก

ค. การกำหนดอัตราเงินเดือน

การกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต้นได้ใช้หลักเปรียบเทียบให้เงินเดือนข้าราชการได้รับทัดเทียมกับพนักงานท้องถิ่นและพนักงานองค์การ ซึ่งทำหน้าที่คล้ายคลึงกัน กับหลักคุณวุฒิทางการศึกษาระยะเวลาที่จะต้องใช้ศึกษาวิชาเหล่านั้น รวมทั้งคำนึงว่าต้องรับการฝึกฝนอบรมก่อนประจำการหรือไม่ โดยไม่ละทิ้งหลักค่าจ้างความยากง่ายของหน้าที่และความรับผิดชอบ

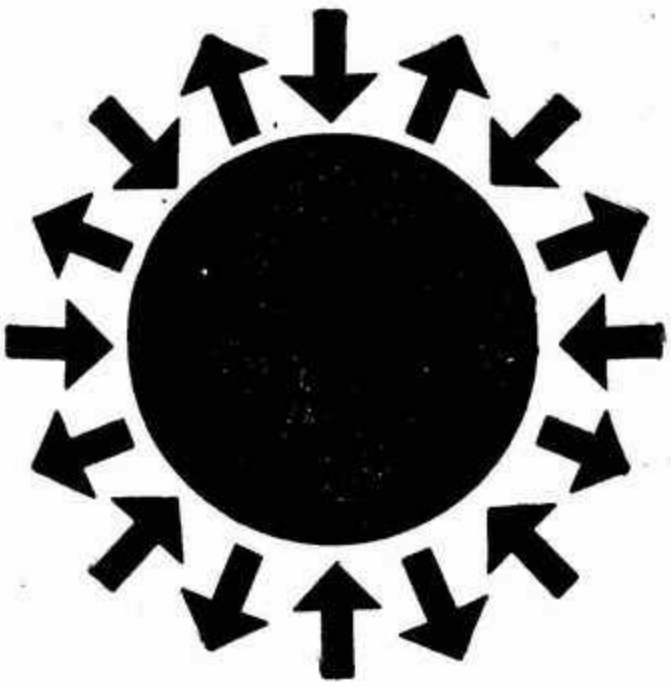
ตัวอย่างอัตราเงินเดือนขั้นต้นของข้าราชการชั้นต่าง ๆ ในสายงานหลัก ๆ ตามคุณวุฒิ[๗]

(๑) ค่าจ้างขั้นต้น	๑๙๕	เหรียญ
(๒) ประกาศนียบัตร รร. ขั้นต้น	๒๒๐/๒๓๕	,,
(๓) ประกาศนียบัตร รร. ขั้นต้น บวกการฝึกอบรมก่อนประจำการ	๒๖๕/๒๘๕	,,
(๔) ประกาศนียบัตร รร. ชั้นกลาง (ราว มศ. ๓)	๒๙๕/๓๒๐	,,
(๕) ประกาศนียบัตร รร. ชั้นกลาง บวกการฝึกอบรมก่อนประจำการ	๔๐๘/๔๓๕/๔๖๕	,,
(๖) ประกาศนียบัตร รร. ชั้นปลาย (ราว มศ. ๕)	๔๘๕	,,
(๗) ประกาศนียบัตร รร. ชั้นปลาย บวกการฝึกอบรมก่อนประจำการ	๕๒๕	,,
(๘) ประกาศนียบัตรจากวิทยาลัยมารา	๖๔๕	,,
(๙) ประกาศนียบัตรจากวิทยาลัยเทคโนโลยีแห่งชาติหรือเทียบเท่า	๖๘๕	,,
(๑๐) ประกาศนียบัตรสัตวบาล	๗๒๕	,,
(๑๑) ปริญญาผ่าน (๓ ปี) บวกประกาศนียบัตรการศึกษา	๘๐๕	,,
(๑๒) ปริญญาเกียรตินิยม (๔ ปี)	๘๖๕	,,
(๑๓) ปริญญาเกียรตินิยม บวกประกาศนียบัตรการศึกษา	๙๒๕	,,
(๑๔) ปริญญาโทสำหรับสาขาอาชีพอาจารย์	๑,๒๘๕	,,

---

[๗] ๑ เหรียญมาเลย์ มีค่าประมาณ ๘ บาท ถ้าคิดตามอัตราแลกเปลี่ยนจะเห็นว่าข้าราชการมาเลย์ได้รับเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการไทย ๒—๓ เท่า แต่ถ้าคำนึงถึงว่าค่าครองชีพสูงกว่าของไทยราว ๒—๓ เท่า แล้วก็ไม่ต่างกันมากนัก แต่อัตราการเพิ่มของข้าราชการชั้นสูง เพิ่มมากกว่าของไทย และสินค้าที่สั่งจากต่างประเทศมีอัตราภาษีโดยทั่วไปต่ำกว่าของไทยมาก ทั้งมีสวัสดิการมาก ข้าราชการมาเลย์จึงมีฐานะความเป็นอยู่ค่อนข้างดียิ่งชั้นสูงยิ่งศึกษามากเทียบชั้นเศรษฐีเมืองไทยทีเดียว (โปรดดูจากตารางเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลประกอบ)

ข้าราชการแต่ละประเภทจะมีอันดับขั้นเงินเดือนคล้ายของไทย แต่มีชื่อเรียกต่างหากไป คือ ในขั้นต้น ๆ ของแต่ละพวกเรียกว่า Time scales หมายถึงว่า ผู้เข้ารับราชการใหม่ที่มีคุณวุฒิขั้นต่ำ และไม่มีประสบการณ์จะได้รับเงินตามอัตราขั้นต่ำ (ผู้มีคุณวุฒิสูงกว่าที่ต้องการก็ได้รับเท่ากัน) แต่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นปีละ ๑ ขั้น ถัดจากนั้นขึ้นไปจะมีอันดับที่เรียกว่า Special Grades ในทุกกลุ่มเงินเดือน การจะเลื่อนจาก Time Scale มาสู่ Special Grade ให้ถือว่าเป็นการเลื่อนไปสู่ตำแหน่งหัวหน้าซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (Promotion Board) ของแต่ละสายงาน ถัดจากนั้นขึ้นไปมีอันดับที่เรียกว่าชั้นพิเศษ (Super scale) แก่ตำแหน่งที่มีหน้าที่บังคับบัญชาและความรับผิดชอบสูง ซึ่งจะต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอีกครั้งหนึ่ง เมื่อจะเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ชั้น Super Scale ขึ้นไปถึงระดับสูงสุด (เรียกว่า Staff Grades) ซึ่งมีเป็น ๓ อันดับคล้ายกับข้าราชการพลเรือนระดับมาตรฐานกลาง (ซี) ๙, ๑๐, ๑๑ ของไทยนั้น จะต้องได้รับการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี แล้วนำเสนอพระเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้า ฯ คล้ายของไทย



ข้อที่น่าสังเกต คือ รัฐบาลมาเลย์เซียเห็นว่าระยะทดลองปฏิบัติราชการยืดหยุ่นได้แต่อยู่ในระหว่าง ๑—๓ ปี ซึ่งรู้สึกว่าจะเหมาะกว่าของไทย ซึ่งกำหนดไว้เพียง ๖ เดือน ถึง ๑ ปีเท่านั้น ซึ่งมีระยะสั้นเกินไปกว่าจะรู้จักนิสัยใจคอความสามารถความตั้งใจได้

อนึ่ง ขั้นเงินเดือนของมาเลย์ซึ่งมีอยู่มากขั้นนั้นยังมีการติดขั้นได้อีกด้วย กล่าวคืองานแต่ละประเภทจะมีการกักไว้ตรวจประสิทธิภาพในช่วงขั้นเงินเดือนต่าง ๆ อีกด้วย (เรียกว่า Efficiency Bar) คล้ายกับการติดอันดับของไทยแต่เดิม หรือการติดซี ในปัจจุบัน แต่ทางมาเลย์ติดบ่อยกว่ามากเพราะขั้นเงินเดือนมีมาก ดังปรากฏในบัญชีอัตราเงินเดือนมาตรฐานหน้าถัดไป

ตารางที่ ๑ บัญชีแสดงขั้นเงินเดือน

ระดับที่รับเข้า		ชั้น								ขั้นวิ
กลุ่ม	คุณวุฒิ	Grades	1	2	3	4	5	6	7	8	9
		A — 1	5350								
		A — 2	4950	5150							
		A — 3	4400	4600							
		A — 4	3900	4050							
		A — 5	3465	3615							
		A — 6	3215	3365							
		A — 7	2965	3115							
		A — 8	2745	2865							
		A — 9	2525	2645							
		A —10	2305	2425							
		A —11	1805	1905	2005	2105	2205				
		A —12	1805	1905	2005						
A	Degree	A13—30	745	805	865	925	985	1045	1105	1165	1225
B	Diploma/HSC	B1—16	485	525	565	605	645	685	725	765	805
C	School	C1—20	405	435	465	495	525	555	585	615	645
	Certificate		295	320	345	370	395	420	445	470	495
D	Lower	DI—47	265	285	305	325	345	365	385	405	425
	Certificate of Education,		220	235	250	265	280	295	310	325	340
	Subordinate and Manual		195	205	215	225	235	245	255	265	275
	Group		195	202.50	210	217.50	225	232.50	240	247.50	255

ที่มา : รายงานของคณะกรรมการของคณะรัฐมนตรี, หน้า 238

ทั่วไป (SALARY TABLE)

(Incremental Steps)													เงินเพิ่มแต่ละขั้น
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
													200
													200
													150
													150
													150
													150
													120
													120
													120
													100
													100
1285	1345	1405	1465	1525	1585	1645	1705	1765	1825	1885	1945	2005	60
845	885	925	965	1005	1045	1085	1125	1165	1205	1245	1285	1325	40
675	705	735	765	795	825	855	885	915	945	975	1005	1035	30
520	545	570	595	620	645	670	695	720	745	770	795	820	25
445	465	485	505	525	545	565	585	605	625	645	665	685	20
355	370	385	400	415	430	445	460	475	490	505	520	535	15
285	295	305	315										10
													7.50

ตารางที่ ๒ บัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการกลุ่ม ก

(SALARY SCHEDULE GROUP A SALARY)

ระหัส Code	อัตราเงินเดือนกลุ่ม ก Group A Salary Scale		จำนวนขั้น
	Superscale		
A1	Staff Grade I	$5350	1
A2	Staff Grade II	$4950×200–5150	2
A3	Staff Grade III	$4400×200–4600	2
A4	Superscale A	$3900×150–4050	2
A5	Superscale B	$3465×150–3615	2
A6	Superscale C	$3215×150×3365	2
A7	Superscale D	$2965×150–3115	2
A8	Superscale E	$2745×120–2865	2
A9	Superscale F	$2525×120–2645	2
A10	Superscale G	$2305×120–2425	2
	Special Grade		
A11	$1805×100–2205		5
A12	$1805×100–2005		3
A13	$1405×60–1765		7
	Timescale		
A14	$1285×60–1405/1525×60–1705×100–2205		12
A15	$1225×60–1345/1465×60–1585/1705×100–2205		12
A16	$1165×60–1285/1405×60–1585/1705×100–2205		13
A17	$1105×60–1225/1345×60–1585/1705×100–2205		14
A18	$985×60–1105/1225×60–1465/1585×60–1705×100–2205		16
A19	$925×60–1045/1165×60–1405/1525×60–1705×100–2205		17

ระหัส Code	อัตราเงินเดือนกลุ่ม ก Group A Salary Scale	จำนวนขั้น
A20	$865×60–985/1105×60–1345/1465×60–1705×100–2205	18
A21	$805×60–925/1045×60–1285/1405×60–1705×100–2005	17
A22	$745×60–865/985×60–1225/1345×60–1705×100–2005	18
A23	$745×60–865/985×60–1225/1345×60–1465/Promotion	11
A24	$1525×60–1705×100–2005	7
A25	$1165×60–1705	10
A26	$865×60–1465	11
A27	$865×60–1045	4
A28	$745×60–925	4
A29	$725×40–805/885×40–1005/1045×60–1405	14
A30	$685×40–805	4

ที่มา : รายงานของคณะกรรมการของคณะรัฐมนตรี ฯ หน้า 239

คำอธิบาย ก. บัญชีอัตราเงินเดือนข้างต้นนี้เป็นบัญชีแสดงขั้นเงินเดือนทั่วไป (Salary Table) ซึ่งพยายามถึงเอาเงินเดือนของข้าราชการทุกประเภทมารวมไว้ บัญชีที่แท้จริงนั้นยังมีแยกกันเป็นกลุ่ม ก, ข, ค, ง (เรียกว่า Salary Schedule of Group A, B, C, D) ภายในแต่ละกลุ่มยังมีเงินเดือนของแต่ละสาขาอาชีพด้วย (เรียกว่า Salary Scales) ในที่นี้จะแสดงตัวอย่างบัญชีอัตราเงินเดือนของพวกกลุ่ม ก. มาเป็นตัวอย่างเพียง ๑ หน้า (ดูตารางที่ ๒)

ข. คำว่าอันดับ (Grades) ที่ใช้ในบัญชีของแต่ละกลุ่มจะจำแนกเป็น Superscale, Special Grade, Time scale อีกต่อหนึ่ง ระหัสที่ใช้ในตารางทั้ง ๒ ที่แนบมานี้หมายถึง

A 1 = Staff Grade I	*สำหรับตำแหน่งเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพียงตำแหน่งเดียว*
A 2 = staff Grade II	*สำหรับตำแหน่งปลัดกระทรวงการคลังและผู้ว่าการธนาคารชาติ เพียง ๒ ตำแหน่ง*
A 3 = Staff Grade III	*สำหรับตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ., อธิบดีกรมตำรวจ เพียง ๒ ตำแหน่ง*
A 4—A 7 = Superscales A, B, C, D	*ตามลำดับลงมาเป็นอัตราที่ใช้แต่งตั้งข้าราชการชั้นสูง ระดับปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าสายวิชาการใหญ่ๆ ราว ๘๐ ตำแหน่งเท่านั้น*
A 8—A 10 = Superscales E, F, G	*ตามลำดับลงมาเป็นอัตราที่ใช้แต่งตั้งข้าราชการระดับหัวหน้ากอง ซึ่งมีราว ๓๐๐ อัตรา ผู้ที่จะมีสิทธิ เข้า ดำรง ตำแหน่ง ระดับ นี้ ต้องมี คุณ วุฒิ อย่างน้อย ปริญญาตรี และรับราชการ มา อย่างน้อย ๗—๑๐ ปี จึงจะได้รับพิจารณาเป็น Superscale G และค่อย ๆ เลื่อนขึ้นไปตามลำดับ*
A 11—A 13 = Special Grades	*หมายถึงอันดับพิเศษของพวกอันดับธรรมดา (Timescale) ใช้ แต่งตั้งบุคคลทำหน้าที่ ระดับหัวหน้าแผนก โดยมีคุณวุฒิอย่างน้อยปริญญาตรีและมีอายุราชการไม่น้อยกว่า ๔—๕ ปี*
A 14—A 30 = Timescales	*คืออันดับขั้นปกติของพวกข้าราชการกลุ่ม ก ซึ่งมีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป*
B 1—B 16 =	*อัตราเงินเดือนของข้าราชการกลุ่ม ข ซึ่งบรรจุจากผู้มี คุณ วุฒิ ประกาศนียบัตร ชั้นสูง และมัธยมปลาย แยกเป็นพวก ๆ ดังนี้ B ๑—๒ = Superscales, B ๓—๔ = special Grades,*

B ๔—๖ = Timescales

ผู้มี คุณวุฒิ ต่างกัน จะมี ทางก้าวหน้า ไม่เท่ากัน เช่น พวกประกาศนียบัตร ชั้นสูงไปได้ถึงอันดับ B ๑

ส่วนพวกจบ มศ. ปลายได้เพียง B ๒

C 1—20 = *อัตราเงินเดือนของราชการกลุ่ม ค ซึ่งบรรจุจาก ประกาศนียบัตร มัธยม และ อาชีวะ ศึกษา ชั้น-กลางต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคุณวุฒิจะมีโอกาสก้าวหน้า ไม่เท่ากัน แยกออกเป็นพวก ๆ ดังนี้ B ๑—๒ = Superscales, B ๓—๔ = Special Grades, B ๔—๖ = Timescales*

D 1—47 = *อัตราเงินเดือนของข้าราชการชั้นผู้น้อย พนัก-งานระดับลูกมือ คนงาน นักการที่รวมเรียกว่า กลุ่ม ง แยกเป็นสายงานหลายสาขา แต่ละ สาขาก็แยก Scale ของตนเอง*

ค. ผู้ใดได้รับขั้นเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งนั้นมานาน ๆ เข้าอาจจะได้รับการพิจารณาผ่อนผัน ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราสูงขึ้นเป็นการเฉพาะตัว (Personal-to-holder) เมื่อผู้นั้นพ้นตำแหน่งไปก็จะรูด อัตราลงมาเท่าเดิม การผ่อนผันแบบเฉพาะตัวนี้มีใช้ในหลายกรณี รวมทั้งในด้านผลประโยชน์เกื้อกูลด้วย

ง. อัตราเงินเดือนข้าราชการมหาวิทยาลัยมีดังนี้

ผู้บรรยาย = A 14 เงินเดือน ๑๒๘๕—๑๔๐๕, ๑๔๖๕—๑๕๘๕ (ขั้นวิ่งขั้นละ ๖๐ เหรียญ)
๑๗๐๕—๒๒๐๕ (ขั้นวิ่งขั้นละ ๑๐๐ เหรียญ) มีการประเมินผลงานทุก ๒ ปี

A 10 เงินเดือน ๒๓๐๕—๒๔๒๕ (ขั้นวิ่งขั้นละ ๑๒๐ เหรียญ)

รองศาสตราจารย์ = A 9 ,, ๒๕๒๕—๒๖๔๕ (ขั้นวิ่งขั้นละ ๑๒๐ เหรียญ) ประเมินผลเมื่อครบ ๒ ปี

A 8 ,, ๒๗๔๕—๒๘๖๕

ศาสตราจารย์	= A 7	เงินเดือน ๒๙๖๕—๓๑๑๕	ประเมินผลเมื่อครบ ๒ ปี
	A 6	,, ๓๒๑๕—๓๓๖๕	
รองอธิการบดี	= A 5	,, ๓๔๖๕—๓๖๑๕	
อธิการบดี	= A 4	,, ๓๙๐๐—๔๐๕๐	

คุณสมบัติขั้นต่ำของผู้จะเข้าเป็นอาจารย์ต้องได้รับปริญญาโทเงินเดือนขั้นต้น = ๑๒๘๕ เหรียญ ผู้ได้รับปริญญาเอกหรือผู้บรรยายวิชาแพทย์—ทันตแพทย์ได้รับขั้นต้นเดือนละ ๑๔๖๕ เหรียญ อาจารย์แพทย์ซึ่งเป็นผู้ชำนาญการจะได้รับเดือนละ ๑๕๒๕ เหรียญ

อาจารย์ที่เป็นผู้บรรยายเมื่อได้รับเงินเดือนเต็มในแต่ละช่วง คือ ๒ ปี แล้วจะถูกประเมินผลว่าสมควรจะได้เลื่อนจาก A14 เป็น A10 หรือไม่ ในทำนองเดียวกัน รองศาสตราจารย์ A9 เมื่อประเมินผลงานปรากฏว่ามีผลงานดีเด่นก็จะได้เลื่อนไป A8 ศาสตราจารย์เป็นตำแหน่งแต่งตั้งเฉพาะตัว เมื่อเงินเดือนครบ ๓๑๑๕ แล้วจะถูกประเมินผล ถ้าผ่านจะได้ไปรับขั้น ๓๒๑๕—๓๓๖๕ ต่อไป ตำแหน่งอธิการบดีและรอง อาจจ้างโดยสัญญาจ้างหรือยืมตัวมาจากตำแหน่งอาจารย์ประจำก็ได้ (ผู้เขียนแปล Vice Chancellor = อธิการบดี เพราะถ้า Chancellor เป็นตำแหน่งกิตติมศักดิ์แต่งตั้งจากเจ้านาย หรือนักการเมือง)

จ. อัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ข้าราชการลูกจ้างขั้นต่ำที่สุดได้รับเดือนละ ๑๓๐ เหรียญ ถึงตำแหน่งสูงสุด ๔๒๕๐ เหรียญ เมื่อเทียบกับตารางข้างต้นจะรู้สึกได้ว่าแต่ละคนได้รับมากขึ้นมากมาย คือต่ำสุดจาก ๑๓๐ ได้เป็น ๑๙๕ สูงสุดจาก ๔๒๕๐ เป็น ๕๓๕๐ เหรียญ แต่ตามความเป็นจริงจะไม่ได้มากนัก เพราะในระดับต่ำที่ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพเดือนละ ๓๐ เหรียญ โบนัสอีกปีละ ๑ เดือน ฉะนั้น คนต่ำสุดจะได้เพิ่มขึ้นเดือนละ ๒๔.๑๗ เหรียญ หรือ ๑๔.๑๕% อย่างไรก็ดี ทางฝ่ายสมาคมลูกจ้างอ้างว่ามีน้อยคนได้รับเงินขั้นนี้ ส่วนใหญ่จะได้รับเพิ่มขึ้นเพียงราว ๕% บางคนจะได้เพิ่มเพียง ๒.๕๐ เหรียญเท่านั้น[๙] บางรายอาจได้รับจริงน้อยลงเสียอีก ซึ่งทางรัฐบาลรับจะแก้ไขให้ ส่วนระดับสูงนั้นเมื่อลดผลประโยชน์ลงพร้อมกับเพิ่มภาษีรายได้แล้ว คงจะได้เพิ่มขึ้นไม่มากนัก อย่างไรก็ดี จะเห็นได้ว่าข้อแตกต่างระหว่างเงินเดือนสูงสุดต่ำสุดนั้นแต่เดิมมีถึง ๓๓ เท่า ตามอัตราใหม่ต่างกัน ๒๘ เท่าซึ่งสูงกว่าของไทยมาก แสดงว่าความเหลื่อมล้ำในสังคมข้าราชการมีมาก

---

[๙] คำสัมภาษณ์ของเลขาธิการของสมาคมลูกจ้างระดับอุตสาหกรรมและลูกมือของรัฐบาล, New Straits Time Malaysia, January 27, 1977, p.1.

ฉ. อัตราเงินเดือนที่จะใช้ใหม่นี้ จะทำให้รัฐบาลต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้น ประมาณปีละ ๓๓๐ ล้านเหรียญ หรือราว ๑๓% ของเงินงบประมาณรายจ่ายประเภทเงินเดือนทั้งหมด (ต่ำกว่าที่รัฐบาลจะต้องจ่ายตามข้อเสนอของรายงานอิบราฮิม ซึ่งคาดว่าจะต้องเสียเพิ่มประมาณ ๕๑๖ ล้านเหรียญ)

โดยที่รัฐบาลได้ถ่วงเวลาเรื่องการปรับปรุงอัตราเงินเดือนไว้นานแล้ว เพราะรายงานอิบราฮิมกะว่าจะนำมาใช้ได้ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๑๘ ดังนั้น รัฐบาลจึงตกลงยอมจ่ายเงินเดือนในอัตราใหม่นี้ย้อนหลังไปให้จนถึงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๗ กล่าวคือจะได้รับตกเบิกคนละบี๊เศษ

ง. เงินอุดหนุนเรื่องที่อยู่อาศัย

ปัญหาเรื่องที่อยู่อาศัยเป็นเรื่องใหญ่มาก แม้รัฐบาลจะตัดสินใจใช้ระบบค่าจ้างที่แท้จริง ที่รวมองค์ประกอบเรื่องที่อยู่อาศัยแล้วก็ตาม ก็ยังมีปัญหาอีกมาก เช่นจะจัดการอย่างไรกับผู้ที่เคยมีสิทธิได้ค่าช่วยเหลือค่าเช่าบ้านอยู่ กับบ้านของทางราชการที่มีอยู่ และกับข้าราชการที่จำเป็นต้องอาศัยอยู่ในสถานที่ ให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในที่สุดก็ได้เสนอมาตรการหลายประการดังที่จะได้กล่าวต่อไปโดยละเอียดสักหน่อย เพราะเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการและวงราชการไทยมาก เมื่อคิดจะแก้ไขปัญหาเรื่องนี้ต่อไป

๑. **ยกเลิกเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน** ตามหลักการใหม่

๒. **ผู้ที่อาศัยอยู่ในสถานที่พัก ของทางราชการ** ซึ่งขณะนี้มีอยู่ประมาณ ๒๐% ของข้าราชการทั้งหมด ทำให้ไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการที่ไม่ได้อยู่ฟรี ดังนั้น จึงได้เรียกเก็บค่าเช่าตามประเภทของบ้าน อัตราเงินเดือนของผู้เช่าพัก และความใกล้ไกลเมืองหลวง เมืองใหญ่ เทศบาล อัตราที่กำหนดขึ้นใหม่ มีตั้งแต่ต่ำสุด ๑๑ เหรียญ ถึงสูงสุด ๘๕๐ เหรียญ ทั้งนี้ จะเริ่มเก็บหลังจาก ๖ เดือนผ่านไปแล้วเพื่อให้โอกาสปรับตัว

บ้านพักซึ่งจำแนกเป็น ๑๐ ประเภทนี้ ทางกรมโยธาธิการจะเป็นผู้ซ่อมบำรุงให้อยู่ในสภาพที่ดี โดยได้รับเงินจากเงินที่เป็นค่าเช่านี้มาดำเนินการ

ทางราชการอาจเปลี่ยนแปลงประเภทของที่พักได้ และข้าราชการอาจขอเปลี่ยนที่พักได้โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณา

นอกจากนี้ ทางราชการบางหน่วยมีที่พักให้แก่ข้าราชการเป็นแบบธรรมเนียมมาแต่เดิม (Institutional Quarters) เช่น ทหาร ตำรวจ พนักงานดับเพลิง เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล หรือที่เรียกว่าที่พักสำหรับตำแหน่งที่จำเป็น (Quarters for Essential Posts) ของหน่วยท้องถิ่นและองค์การของรัฐ ที่พักประเภทนี้ให้คงอยู่ฟรีต่อไปตามเดิม เพราะเจ้าหน้าที่ประเภทนี้มีภาระผูกพัน จะต้องอยู่ในสถานที่เพื่อให้ความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา และจะต้องถูกลงโทษ ถ้าไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันท่วงที

สำหรับบ้านสำรองของทางราชการ (Reserved Quarters) ซึ่งทางราชการมีไว้ให้ข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งสูง ต้องมีหน้าที่ เลี้ยง รับรอง แขกของทางราชการ ตามระเบียบใหม่ให้ผู้อาศัยจ่ายเงินค่าเช่ากึ่งหนึ่งของอัตราที่กำหนดไว้ ยกเว้นข้าราชการระดับสูงสุด ๔ พวก (ในบัญชีอัตราเงินเดือน) ให้ได้อยู่ฟรี หรือได้รับเงินช่วยเหลือเดือนละ ๖๕๐ เหรียญแทน (สำหรับเลขาธิการคณะรัฐมนตรีจะได้รับเดือนละ ๗๕๐ เหรียญ)

ในทำนองเดียวกัน หัวหน้าฝ่ายบริหารของหน่วยการปกครองท้องถิ่นและองค์การของรัฐจะได้อยู่บ้านฟรี หรือได้รับเงินช่วยค่าเช่าแทนตามลำดับชั้นตำแหน่ง ของตนตั้งแต่ชั้น Superscale G ได้เดือนละ ๓๕๐ เหรียญ ถึงตำแหน่ง Staff A ได้ ๘๐๐ เหรียญ

สำหรับข้าราชการผู้น้อย เช่น ตำรวจ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง และพนักงานราชทัณฑ์ ซึ่งได้อยู่หอพัก หรือโรงเลี้ยง ทั้งที่เป็นห้องรวมหรือห้องเดี่ยวนั้น ให้เสียค่าเช่าเดือนละ ๕—๗ เหรียญต่อไป ยกเว้นแต่จะมีสัญญาจ้างระบุไว้ว่าจะได้ที่อยู่ฟรี จึงไม่เรียกเก็บ

๓. **ค่าเช่าบ้านหรือที่พักแก่ข้าราชการที่ไปรับราชการในต่างประเทศ** ให้มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ แต่ถ้าได้พักในสถานที่ของทางราชการก็ให้เสียค่าเช่าที่พักตามอัตราที่ใช้แก่ข้าราชการในระดับเดียวกันที่เช่าบ้านในเขตกัวลาลัมเปอร์

๔. **โครงการช่วยเหลือ เรื่องที่อยู่อาศัย** รัฐบาลมาเลย์เซีย ยอมรับว่าไม่สามารถปลูกบ้านให้ข้าราชการได้ทั่วถึง จึงมีนโยบายส่งเสริมให้ข้าราชการได้มี บ้านพัก อาศัย ของตนเอง อย่าง กว้าง ขวาง โดยให้สิทธิขอกู้เงินไปปลูกบ้านได้ในระยะ ๑๕ ปี โดยคิดดอกเบี้ยเพียงร้อยละ ๔ ต่อปี (ทางการต้องกู้เงิน เอกชน ร้อยละ ๘½ ต่อปี มาให้กู้ อีก ต่อหนึ่ง) โดยมีหลักการว่า ต้องรับราชการมาแล้ว ๕ ปี แต่จะให้สิทธิแก่ผู้ที่รับราชการมานานแล้วอีก ๑๕ ปีจะเกษียณก่อน เพราะจะได้มีสิทธิขอกู้ได้ก้อนโตเป็นบ้านขนาดใหญ่หน่อย ถ้าผู้ใดจะกู้เพื่อปลูกบ้านไว้หารายได้ก็ไม่ห้ามแต่ถือว่ามีลำดับความต้องการต่ำ สำหรับยอดเงินที่จะให้กู้นั้นให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ โดยพยายามมิให้ต้องจ่ายเงินกู้คืนเกิน ๒๕% ของเงินเดือน ข้าราชการจะได้มีเงินเหลือไว้เลี้ยงดูครอบครัวพอสมควร

อัตรา ที่อนุญาต ให้ข้าราชการ กู้นั้น มีอัตราต่างกันไปตามอัตราเงินเดือน (ตกราว ๆ ๓๕ เท่าของเงินเดือน) เช่น ขั้นต่ำสุดเงินเดือน ๒๑๕ กู้ได้ ๗,๐๐๐ เหรียญ เงินเดือน ๑,๐๐๕ ได้ ๓๕,๐๐๐ ไปจนถึงเงินเดือนช่วงสูงสุด๔,๔๐๐—๕๓๕๐เหรียญ ให้กู้ได้ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ เหรียญ

โปรดติดตามตอนต่อไปในฉบับหน้า ตอนที่ ๒ ผลประโยชน์เกื้อกูล ๑๖

ใหม่ๆในราชการ

การโอนข้าราชการธุรการสามัญ กระทรวงยุติธรรม ไป รับ ราชการ เป็น ข้าราชการ พลเรือนสามัญ

นับแต่นี้ต่อไปการที่กระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือนต่าง ๆ จะรับโอนข้าราชการ ธุรการ สามัญ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายตุลาการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๔๙๗ ไปรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ไม่จำต้องขออนุมัติ ก.พ. ตามมาตรา ๕๓ ว่าด้วยการโอน ข้าราชการ ที่มิใช่ เป็น ข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพราะ ก.พ.ได้ประชุมปรึกษาตีความแล้วว่าโดยที่มาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๔๙๗ ได้บัญญัติเกี่ยวกับการโอน ของข้าราชการธุรการสามัญว่า ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน ตลอดจนกฎ ก.พ. ต่าง ๆ มาใช้บังคับ จึงเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ ของ กฎหมาย ต้องการ ให้ การโอน ข้าราชการธุรการสามัญ มีวิธีการดำเนินการเป็นอย่างเดียวกับข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประการ ประกอบกับการสอบการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการธุรการสามัญยังต้องกระทำไป ภายใต้บังคับ พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ทุกประการ และยังอยู่ในความควบคุมของ ก.พ. ด้วย การให้โอนและการรับโอน จึงต้องดำเนินการ ตาม มาตรา ๕๒ แห่ง พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ คือกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ดำเนินการได้เอง โดยมิต้องขออนุมัติ ก.พ. อีกต่อไป

การโอน ข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัย ไปรับราชการ เป็นข้าราชการ พลเรือนสามัญ

สำหรับการโอนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไปรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือนต่าง ๆ นั้น ยังจะต้องดำเนินการตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยการตีความของ ก.พ. ว่า เพราะมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้นิยามคำว่า "ข้าราชการพลเรือน" ไว้ว่า หมายความว่าบุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่ง

ตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือน จาก เงิน งบประมาณ หมวดเงิน เดือนในกระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือน ฯลฯ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๐๗ มาตรา ๔ ได้บัญญัติเกี่ยวกับ การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอน ฯลฯ ของข้าราชการของมหาวิทยาลัย ว่าให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง และกฎทบวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ซึ่งออกตามความในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวก็ได้บัญญัติเกี่ยวกับการบรรจุ การแต่งตั้ง การโอน ฯลฯ ของข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไว้ว่า **ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎทบวงนี้** ฯลฯ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยจึงไม่ใช่บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดให้ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เป็น ข้าราชการ พลเรือน ตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังนั้น ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย จึงมิใช่ข้าราชการ พลเรือน สามัญ หรือ ข้า ราช การ พลเรือน ตาม พระราช บัญญัติ ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ การโอนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยมาเป็น ข้าราชการ พลเรือน สามัญ จึงต้องดำเนินการตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยต้องขออนุมัติ ก.พ. ทุกกรณีไป

การเปิดรับสมัครบุคคลเพื่อสอบแข่งขันบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งจัดดำเนินการสอบโดยสำนักงาน ก.พ. เพื่อส่งไปบรรจุยังกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ฝ่ายพลเรือนตามอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๒๐ ซึ่งเปิดรับสมัครระหว่างวันที่ ๖—๒๐ พฤษภาคม ๒๕๒๐ มีจำนวนผู้สมัครสอบทั้งสิ้น ๑๕,๒๐๑ คน โดยแยกออกเป็นการสมัครเพื่อสอบบรรจุในระดับ ๑ จำนวน ๘,๑๓๑ คน สมัครเพื่อสอบบรรจุในระดับ ๒ จำนวน ๓,๒๔๒ คน สมัครเพื่อสอบบรรจุในระดับ ๓ จำนวน ๓,๘๒๘ คน ซึ่งจะมี ตำแหน่งในสายงาน ต่าง ๆ ที่จะใช้บรรจุได้รวม ๖๕ ตำแหน่ง ส่วนอัตราว่างที่จะบรรจุผู้สอบแข่งขันได้นั้น ได้ประมาณการในขั้นต้นได้ประมาณ ๒๐๐ อัตรา จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันมีผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ มศ. ๓ จนถึงปริญญาตรีและปริญญาโท ยังว่างงานอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้เป็น ที่น่าคิดได้ว่าสถาบัน การศึกษาต่าง ๆ ผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่าง ๆ ออกมาเป็นการเกินความต้องการของสังคมแล้วหรือไม่ น่าจะหยุดผลิต

ในบางระดับและบางสาขาวิชาได้แล้วหรือยัง หากจะได้มีการวิเคราะห์ วิจัยเรื่องนี้เพื่อวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในระยะต่อ ๆ ไปแล้ว ก็คงจะไม่เกิดปัญหาการแย่งงานกันทำเช่นนี้อีกต่อไป

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่า จากผลการสอบแข่งขันทั้งหมดที่เคยดำเนินการแล้วนั้น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ซึ่งต้องการผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับ ม.ศ. ๓ หรือ ม.ศ. ๖ ทางพณิชยการบัญชี เลขานุการ หรือภาษาต่างประเทศที่มีความรู้ความสามารถในการพิมพ์ดีดได้เร็ว และไม่ค่อยผิดพลาดมักจะสอบแข่งขันได้ และได้รับการบรรจุจนหมดบัญชีสอบทุกครั้งไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อ ก.พ. ได้อนุมัติให้มีการปรับอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ซึ่งจบ ม.ศ. ๖ ให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิได้ ทำให้ผู้ที่จะเข้ารับราชการหากจบ ม.ศ. ๓ หรือ ม.ศ. ๖ ทางพาณิชยการ บัญชี เลขานุการหรือภาษาต่างประเทศ และฝึกฝนการพิมพ์ดีดทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้ได้อีกแล้ว ก็จะมีโอกาสได้เข้ารับราชการมากยิ่งกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่าหรือทัดเทียมกันในสาขาวิชาอื่น ๆ เสียอีก

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๗๐๕/ว ๑๑ สำนักงาน ก.พ.

๒๕ มีนาคม ๒๕๒๐

เรื่อง การเทียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพื่อสิทธิในการสมัครสอบหรือรับคัดเลือก

เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรมและจังหวัด)

โดยที่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งออกตามความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ว่า ข้าราชการพลเรือนที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ จะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำลงไป หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้วด้วย และได้มีส่วนราชการบางแห่งขอให้ ก.พ. พิจารณาเทียบระยะเวลาระหว่างเป็นข้าราชการทหารก่อนโอนมา หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ของข้าราชการพลเรือนสามัญบางรายเท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อประโยชน์ในการสมัครสอบหรือรับคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ก.พ. จึงพิจารณาลงมติให้เทียบการเป็นข้าราชการทหารเท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อประโยชน์ในการสมัครสอบหรือรับคัดเลือกเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดพิจารณาเทียบให้ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ ให้เทียบการเป็นนายทหารประทวนเท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๑

๒. สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ให้เทียบการเป็นนายทหารสัญญาบัตรยศไม่ต่ำกว่าร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๒

๓. สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ให้เทียบการเป็นนายทหารสัญญาบัตรยศไม่ต่ำกว่าร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๓

๔. สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ ให้เทียบการเป็นนายทหารสัญญาบัตรยศไม่ต่ำกว่าร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๔

๕. สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ให้เทียบการเป็นนายทหารสัญญาบัตรยศไม่ต่ำกว่าพันโท นาวาโท นาวาอากาศโท เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๕

๖. สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ ให้เทียบการเป็นนายทหารสัญญาบัตรยศไม่ต่ำกว่าพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๖

๗. สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ หรือระดับ ๘ ให้เทียบการเป็นนายทหารสัญญาบัตรยศไม่ต่ำกว่าพันเอกพิเศษ นาวาเอกพิเศษ นาวาอากาศเอกพิเศษ เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ หรือระดับ ๘ แล้วแต่กรณี

๘. สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ๙ ให้เทียบการเป็นนายทหารสัญญาบัตรยศไม่ต่ำกว่าพลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๙

๙. สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑๐ ให้เทียบการเป็นนายทหารสัญญาบัตรยศไม่ต่ำกว่าพลโท พลเรือโท พลอากาศโท เท่ากับการดำรงตำแหน่งในระดับ ๑๐

หลักเกณฑ์การเทียบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งดังกล่าวนี้ ใช้สำหรับการเทียบเพื่อนับเวลาราชการ เพื่อสิทธิในการสมัครสอบ หรือรับคัดเลือกดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเท่านั้น ส่วนกำหนดเวลาของการดำรงตำแหน่งและคุณสมบัติประการอื่น ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละระดับของสายงานนั้น ๆ

สำหรับกรณีอื่นที่ไม่เข้าเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ให้เสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาเทียบเป็นราย ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) จินดา ณ สงขลา

(จินดา ณ สงขลา)

เลขาธิการ ก.พ.

กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
โทร. ๒๘๑๓๓๓ ต่อ ๑๘,๒๔,๔๘

ที่ กค ๐๕๐๒/๘๗๖๑ กระทรวงการคลัง

๓๑ มีนาคม ๒๕๒๐

เรื่อง ค่าใช้จ่ายที่ให้ถือว่าเป็นรายจ่ายเมื่อได้รับแจ้งให้ชำระหนี้

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการคลังที่ ๑๔๗๙๘ (บรบ.)/๒๕๐๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๐๔

ตามที่กระทวงการคลังได้กำหนดให้เบี้ยประชุมกรรมการ เป็นรายจ่าย ที่เกิดขึ้นในวันที่ส่วนราชการได้รับแจ้งให้ชำระหนี้ตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น เนื่องด้วยปรากฏว่าได้มีส่วนราชการบางแห่งสงสัยว่า ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๕๐๒/๑๕๐๑ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๒๐ เรื่องค่าใช้จ่ายที่ให้ถือว่าเป็นรายจ่ายเมื่อได้รับแจ้งให้ชำระหนี้ ไม่ได้กำหนดให้ค่าเบี้ยประชุมเป็นรายจ่าย เมื่อได้รับแจ้งให้ชำระหนี้ด้วย จึงหารือว่า ค่าเบี้ยประชุมกรรมการดังกล่าวจะยังถือว่าเป็นรายจ่ายเมื่อได้รับแจ้งให้ชำระหนี้หรือไม่

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาการเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. ๒๕๑๙ มาตรา ๑๗ ได้กำหนดให้เบิกจ่ายเบี้ยประชุมจากกระทรวง ทบวง กรมเจ้าของเรื่อง ฉะนั้นส่วนราชการเจ้าของเรื่องจึงควรดำเนินการเบิกจ่ายเงินให้ทันภายในปีงบประมาณ จึงไม่ควรกำหนดให้ค่าเบี้ยประชุมเป็นรายจ่ายเมื่อได้รับแจ้งให้ชำระหนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

เอียด นาครทรรพ

(นายเอียด นาครทรรพ)

รองปลัดกระทรวง รักษาราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๒๔๘๖๔

พระราชกฤษฎีกา
เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร
พ.ศ. ๒๕๒๐

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๐
เป็นปีที่ ๓๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงิน วิธีการเบิกจ่ายและอัตราการจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๓ แห่ง พระราชบัญญัติ การกำหนด หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับ การจ่ายเงิน บางประเภท ตามงบประมาณ รายจ่าย พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า "พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร พ.ศ. ๒๕๒๐"

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชกฤษฎีกานี้

"เบี้ยกันดาร" หมายความว่า เงินที่จ่ายช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างประจำเนื่องจากการปฏิบัติราชการประจำในท้องที่กันดาร

"ท้องที่กันดาร" หมายความว่า ท้องที่ซึ่งกระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้เป็นท้องที่กันดารตามมาตรา ๕

"เงินเดือน" หมายความรวมถึงเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับค่าวิชาและเงินเพิ่มการเลื่อนฐานะด้วย

มาตรา ๔ การจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายเป็นเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายตามพระราชกฤษฎีกานี้

การเบิกและจ่ายเบี้ยกันดาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา ๕ ให้กระทรวงการคลังประกาศกำหนดท้องที่ใดเป็นท้องที่กันดาร โดยร่วมพิจารณากับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามหลักเกณฑ์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) มีทางคมนาคมไม่สะดวก

(๒) ไม่มีรถยนต์หรือเรือยนต์โดยสารไปมาได้ตลอดปี

(๓) มีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม

การประกาศตามวรรคหนึ่ง ให้กระทรวงการคลังกระทำภายในระยะเวลาทุกสามปี

มาตรา ๖ ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายและได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติราชการประจำอยู่ในท้องที่กันดาร หรือได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการในลักษณะประจำตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดอยู่ในท้องที่กันดาร ให้มีสิทธิได้รับเบี้ยกันดารในอัตราร้อยละสิบของเงินเดือนหรือค่าจ้างรายเดือนที่ได้รับจริง แต่ไม่น้อยกว่าเดือนละสองร้อยบาท

ผู้ได้รับเบี้ยกันดารตามวรรคหนึ่ง ไม่มีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในระหว่างที่ปฏิบัติราชการในท้องที่กันดาร เว้นแต่ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางในระหว่างเดินทางไปปฏิบัติราชการในท้องที่กันดาร

มาตรา ๗ ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งมีสิทธิได้รับเบี้ยกันดารตามมาตรา ๖ หากได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการหรือไปรักษาราชการแทน หรือได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงานนอกท้องที่กันดารเกินสิบห้าวัน ไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยกันดารสำหรับระยะเวลาที่เกินสิบห้าวันนั้น

มาตรา ๘ บัญชีรายชื่อท้องที่กันดารที่กระทรวงการคลังกำหนดและใช้อยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้คงใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะมีประกาศกำหนดใหม่ ซึ่งต้องไม่เกินสามปีนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

มาตรา ๙ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
ธานินทร์ กรัยวิเชียร
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภท ตามงบประมาณรายจ่าย ได้กำหนดให้การจ่ายเงินตามงบประมาณรายจ่ายในประเภทเงินสวัสดิการจากทางราชการต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ประกอบกับระเบียบเบี้ยกันดาร พ.ศ. ๒๕๑๗ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม และอัตราเบี้ยกันดารยังต่ำเกินไป สมควรปรับปรุงใหม่ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ขึ้น

(คัดจากราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๙๔ ตอนที่ ๑๗ วันที่ ๙ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๒๐)

ที่ กค ๐๕๐๒/๑๐๒๓๐ กระทรวงการคลัง

๑๘ เมษายน ๒๕๒๐

เรื่อง ค่าใช้จ่ายในการจัดการอบรมหรือสัมมนาของส่วนราชการ

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๕๐๒/๗๑๘๖ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๑๙

ด้วยกระทรวงการคลังเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการจัดการอบรมหรือสัมมนาของส่วนราชการเสียใหม่ให้เหมาะสม จึงให้ยกเลิกหนังสือกระทรวงการคลังฉบับที่อ้างถึง และให้ถือปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑. การอบรมหรือสัมมนาที่จะจ่ายค่าใช้จ่ายได้จะต้องมีหลักสูตรกำหนดเรื่อง ระยะเวลาที่

จะอบรมหรือสัมมนาแน่นอน และได้รับอนุมัติจากหัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณแล้ว ทั้งนี้ไม่รวมถึงการศึกษาอบรมตามหลักสูตรประจำในโรงเรียนที่ส่วนราชการได้จัดขึ้น

๒. ค่าดอกไม้ ธูป เทียน และจัดโต๊ะหมู่บูชา

๒.๑ ส่วนราชการที่จัดระยะเวลาการอบรมหรือสัมมนาไม่เกิน ๕ วัน ให้จ่ายได้สำหรับพิธีเปิดและปิดเท่าที่จ่ายจริง ในวงเงิน ๔๐๐ บาท

๒.๒ ส่วนราชการที่จัดระยะเวลาการอบรมหรือสัมมนาเกิน ๕ วันขึ้นไป ให้จ่ายได้ในวันพิธีเปิดหรือปิดเท่าที่จ่ายจริง ในวงเงินครั้งละ ๔๐๐ บาท

๓. ค่าเขียนวุฒิบัตร ในอัตราฉบับละ ๑.๕๐ บาท

๔. ค่าเครื่องดื่ม

๔.๑ ค่าเครื่องดื่มสำหรับผู้ร่วมพิธีในวันเปิดและปิด ให้จ่ายได้ไม่เกินคนละ ๒.๐๐ บาท

๔.๒ ค่าเครื่องดื่มสำหรับวิทยากรหรือผู้บรรยาย ผู้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนา ให้จ่ายได้ไม่เกินคนละ ๒.๐๐ บาทต่อครึ่งวัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และให้ถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) เอียด นาครทรรพ

(นายเอียด นาครทรรพ)

รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๒๔๘๖๔

ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๗๕ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๒๐

เรื่อง การใช้คำลงท้ายตามระเบียบงานสารบรรณ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๒๐๑/ว ๖ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๒๐

ตามที่ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๒๐ อนุมัติให้ใช้คำลงท้ายในหนังสือที่มีไปถึงศึกษาธิการเขตว่า "ขอแสดงความนับถืออย่างสูง" มาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป นั้น

บัดนี้ กระทรวงมหาดไทยเสนอว่า ได้พิจารณาเห็นว่า ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๐๖ กำหนดให้ใช้คำลงท้าย "ขอแสดงความนับถืออย่างสูง" สำหรับข้าราชการระดับปลัดกระทรวง อธิบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด และสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้ลงมติอนุมัติให้ใช้คำลงท้ายหนังสือ "ขอแสดงความนับถืออย่างสูง" เพิ่มเติมสำหรับ ผู้พิพากษา หัวหน้าศาล อัยการพิเศษประจำเขต อัยการจังหวัด และศึกษาธิการเขต ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ ๗ สำหรับข้าราชการระดับ ๙ เช่น รองอธิบดี รองผู้ว่าราชการจังหวัด ในระเบียบงานสารบรรณหรือมติคณะรัฐมนตรี มิได้กำหนดให้ใช้คำลงท้ายว่า "ขอแสดงความนับถืออย่างสูง" ฉะนั้น เพื่อความเหมาะสมและมิให้มีปัญหาเกิดขึ้น กระทรวงมหาดไทยจึงเห็นสมควรจะกำหนดให้ใช้คำลงท้ายหนังสือราชการ "ขอแสดงความนับถืออย่างสูง" สำหรับข้าราชการในตำแหน่งระดับ ๗ ขึ้นไปทุกตำแหน่ง ซึ่งสำนักนายกรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วยตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ ท่านรองนายกรัฐมนตรี (นายอัมพร จันทรวิจิตร) ได้พิจารณาแล้ว มีคำสั่งให้เสนอคณะรัฐมนตรี

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๒๐ ลงมติเห็นชอบด้วยและให้ถือปฏิบัติต่อไป ตามที่กระทรวงมหาดไทยเสนอ

จึงเรียนยืนยันมา เพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองกลาง

โทร. ๒๘๑๒๒๔๐

๔๔

เกร็ดบริหาร

หน้าที่ของนักบริหาร

"การบริหาร ก็คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น **(MANAGEMENT IS GETTING THINGS DONE THROUGH OTHER PEOPLE)"**

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่านักบริหารมิใช่เป็นผู้ทำงานให้เสร็จโดยตนเอง แต่จะเป็นผู้มอบหมายและสั่งให้คนอื่นทำ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง นักบริหารเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหาร (Management resources) อันได้แก่คน เงิน วัสดุ และวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร ก็คือ การมอบหมายและสั่งงาน เพราะในองค์การขนาดใหญ่นั้น หากไม่มีการมอบหมายและสั่งงานให้บุคคลอื่นทำแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็ไม่อาจทราบได้ว่า จะต้องทำอะไร เมื่อไร อย่างไร งานก็จะไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

แต่ก่อนที่นักบริหารจะสามารถมอบหมายและสั่งงานให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างเหมาะสมนั้น นักบริหารจำเป็นจะต้องดำเนินการในเรื่องอื่นๆ ด้วย กล่าวคือ จะต้องเตรียมการหรือจัดระเบียบในเรื่องอื่นๆ ให้เป็นที่เรียบร้อยเสียก่อนด้วย เช่น จัดทำแผนงาน จัดแบ่งงาน บรรจุบุคคล ฯลฯ ดังนั้น งานที่ควรจะเป็นหน้าที่ของนักบริหาร จึงอาจสรุปเป็นหัวข้อกว้างๆ ได้ดังนี้

๑. **การวางแผน** (Planning) อันได้แก่ การจัดทำแผนงานที่จะทำในอนาคต โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ ทั้งระยะสั้นและระยะยาวขององค์การว่า จะต้องบรรลุผลสำเร็จในเรื่องใดอย่างไร รวมทั้งการกำหนดนโยบาย โครงการหรืองานที่จะทำ กำหนดเวลาและรายละเอียดของแต่ละโครงการ ตลอดจนการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน และงบประมาณที่จะใช้ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. **การจัดรูปงาน** (Organizing) อันได้แก่การแบ่งงานภายในองค์การให้เหมาะสม เช่น

การ กำหนด หรือ ปรับปรุง โครงสร้าง ของ องค์การ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน ระหว่างบุคคลต่อบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องต้องกัน และมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายอันเดียวกัน

๓. **การจัดบุคคล** (Staffing) อันได้แก่ การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน ตลอดจนการให้ พ้น จาก งาน หรือ การ เลิกจ้าง และ การให้บำเหน็จบำนาญ

๔. **การอำนวยการ** (Directing) อันได้แก่การ กำหนดงาน หรือชี้แนะให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการนำหรือจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งในการนี้นักบริหารจะต้องอาศัยศิลปของการตัดสินใจ รวมทั้งจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ มีศิลปในการจูงใจ และมีลักษณะของการเป็นผู้นำ ตลอดจนต้องจัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การให้ดีด้วย

๕. **การประสานงาน** (Co-ordinating) อันได้แก่การจัดงานให้ประสานกันและสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน ในลักษณะ ของการทำงานที่เป็นกลุ่ม (Teamwork)

๖. **การควบคุมงาน** (Controlling) อันได้แก่การควบคุมงานให้ดำเนินไปตามแผน หรือเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในการนี้จะต้องมีการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานขึ้นไว้ให้เหมาะสม มีการตรวจและวัดผลงาน แล้วนำมาวิเคราะห์ประเมินผลว่าสูงต่ำกว่ามาตรฐานอย่างไร ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น มีอุปสรรคอย่างไร แล้วจึงหาทางแก้ไขหรือขจัดอุปสรรคเหล่านั้น.

จากการสำรวจของวารสาร Fortune *และมหาวิทยาลัย* Minnesota *ปรากฏว่า ในสัปดาห์หนึ่ง ๆ นักบริหารทำงานในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้*

งานที่ทำ	เวลาที่ใช้ (ชม.)	คิดเป็น %
วางแผน	9	19 %
ปกครอง ควบคุมดูแล	12	25 %
ประสานงาน	7	15 %
ประเมินผลงาน	6	13 %
สำรวจและวิเคราะห์	5	11 %
ติดต่อกับบุคคลต่าง ๆ	5	11 %
บรรจุและแต่งตั้ง	2	4 %
เป็นผู้แทน	1	2 %
	47	100 %

จึงเห็นได้ว่า หน้าที่ของนักบริหารนั้น ก็คือการมอบหมายและสั่งงานให้บุคคลอื่นทำ งานต่าง ๆ จึงสำเร็จโดยบุคคลอื่น มิใช่ผู้บริหารทำเอง ดังนั้น **หากผู้ใดเป็นผู้ทำงานสำเร็จโดยตนเอง ผู้นั้นมิใช่นักบริหาร แต่เป็นผู้ปฏิบัติงานธรรมดา ๆ คนหนึ่งเท่านั้นเอง** ๒๑

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน

ตอบปัญหาแล้วเคยเสนอปัญหาบ้างไหม

ผู้ถาม : สมาชิกเก่า

ข้าพเจ้าขอถามปัญหาข้องใจ ดังนี้

๑. ปัญหาต่างๆที่มีผู้ถามมานั้น ได้นำเสนอเลขาธิการ ก.พ. เพื่อพิจารณาบ้างหรือไม่ ข้าพเจ้าเข้าใจว่าเมื่อมีผู้ตอบปัญหานั้นแล้วก็คงเสร็จสิ้นกันไป ใช่ไหม

๒. ข้าราชการครูและข้าราชการพลเรือนมีวิธีพิจารณาระดับ คือ ซี. ไม่เหมือนกัน เช่น ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์๑ บรรจุได้ในระดับ ซี. ๓, ๔, ๕ เมื่อเงินเดือนถึงระดับใดก็เป็นระดับนั้นเลย ส่วนข้าราชการพลเรือน ก.พ. ให้สอบคัดเลือก แม้สอบได้ก็อาจไม่ได้แต่งตั้งทั้งๆ ที่เงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของระดับ ซึ่งไม่เป็นธรรมอย่างยิ่ง ควรแก้ไขให้เหมือนกับข้าราชการครู เจ้าหน้าที่แผนกองใดใน ก.พ. เป็นผู้กำหนดระดับของงานในกรมกองต่าง ๆ

๓. ข้าราชการที่เงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับ เมื่อไม่ได้เลื่อนระดับ ก็ต้องรับเงินเดือนเท่าเดิมไปทุกปี จนกว่าจะได้เลื่อนทั้งๆ ที่ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับผู้อื่น แต่ผู้บังคับบัญชาก็สั่งเลื่อนเงินเดือนให้ไม่ได้ จึงไม่เป็นธรรมอย่างยิ่ง ไม่ตรงกับคำพูดของเจ้าหน้าที่ ก.พ. ซึ่งชอบใช้คำว่า "งานเท่ากัน เงินเท่ากัน" เลย เพราะตามความเป็นจริงนั้น มันไม่เท่ากัน เจ้าหน้าที่ ก.พ. เคยเสนอผู้ใหญ่ให้แก้ไขบ้างหรือไม่

๔. ข้าราชการบางคนเบิกเงินค่าเช่าบ้านได้ แต่ส่วนมากเบิกไม่ได้ทั้งๆ ที่ต้องเช่าบ้านอยู่ จึงไม่เป็นธรรมอย่างยิ่ง ควรแก้ไขให้ข้าราชการทุกคนมีสิทธิเบิกเงินค่าเช่าบ้านได้ตามระเบียบเท่าๆ กันทุกคน จึงจะเป็นธรรม

โปรดตอบในวารสารข้าราชการด้วย ขอขอบคุณ

ตอบ

๑. ปัญหาต่าง ๆ ที่มีผู้ถามไปนั้น เมื่อได้ตอบปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้น และลงพิมพ์ในวารสารข้าราชการแล้ว เลขาธิการ ก.พ. ก็ย่อมจะต้องทราบและนำไปพิจารณาอยู่เสมอ

๒. การที่มีวิธีการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง ให้ข้าราชการครู และ ข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งแตกต่างกันนั้น ก็เนื่องจากข้าราชการครูมีลักษณะงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการสอน เป็นสำคัญ แต่ ข้าราชการพลเรือน มีลักษณะ ที่ ต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถเป็นสำคัญ หากจะใช้วิธีการเดียวกันแล้วก็จะไม่เป็นธรรมเช่นเดียวกับกรรเอาเบ็ดไปขันแข่งกับไก่ หรือให้ไก่ว่ายน้ำแข่งกับเป็ด

๓. ข้าราชการ ที่เงินเดือน ถึงขั้น สูงสุดของระดับ เมื่อไม่ได้เลื่อนระดับก็ต้องรับเงินเดือนเท่าเดิมไปทุกปี จนกว่าจะได้เลื่อนระดับ แม้ว่าจะได้ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับผู้อื่นที่อยู่ในระดับเดียวกัน แต่ผู้บังคับบัญชาก็สั่งเลื่อนเงินเดือนให้ไม่ได้นั้น เป็นการถูกต้อง ตรงกับคำว่า "งานเท่ากัน เงินเท่ากัน" อยู่แล้ว เพราะเงินเดือนเป็นค่าตอบแทน สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งในระดับนั้น ๆ ซึ่งมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งได้กำหนดให้งานในแต่ละตำแหน่งที่อยู่ในระดับเดียวกันเท่ากันทุกตำแหน่ง ผู้ที่ได้รับเงินเดือน ยังไม่ถึงขั้นสูงสุด ของระดับนั้น ก็ย่อมมีโอกาสได้เลื่อนเงินเดือนไปจนกว่าจะถึงขั้นสูงสุดของระดับนั้น ซึ่งเท่ากับว่าเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับนั้น เป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม ทสุดสำหรับ งานในตำแหน่ง ในระดับนั้นแล้ว ไม่อาจจะให้สูงกว่านั้นได้อีก

๔. กรณีการเบิกค่าเช่าบ้านได้หรือไม่ได้ และเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมอย่างไรนั้น ถ้าท่านได้ติดตามวารสารข้าราชการโดยตลอดมาแล้วก็คงจะทราบว่า ได้มีแนวคิดและความพยายามที่จะให้ มีการแก้ไข ปรับปรุง ระเบียบการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านเสียใหม่ให้เป็นธรรม และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม ในปัจจุบันอยู่เสมอ แต่ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับ กำลังเงินงบประมาณ และนโยบายของรัฐบาล ตลอดจน ข้าราชการ ที่มีส่วนในการปรับปรุง แก้ไขระเบียบดังกล่าวเป็นสำคัญ

ฝ่าฝืนมติ ครม. ?

ผู้ถาม : สมาชิกหมายเลข ๒๐๑๕

๑. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๘ ได้มอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับ ข้าราชการส่วนภูมิภาค ตั้งแต่ระดับ ๑ ถึง ๔ ใช่หรือไม่

๒. ทางกรม ฯ ไม่มอบอำนาจนี้ให้กับผู้ว่าราชการจังหวัด โดยออกคำสั่งขึ้นเงินเดือนเสียเอง เพราะต้องการที่จะนำโควต้าขึ้นเงินเดือน ๒ ขั้น ของข้าราชการต่างจังหวัดมาให้กับพวกของตัวที่ส่วนกลาง การกระทำอย่างนี้จะถือว่าเป็นการเจตนาฝ่าฝืนมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่

๓. คำสั่งของกรม ฯ ขึ้นเงินเดือนให้กับข้าราชการส่วนภูมิภาคระดับ ๑—๔ จะถูกต้องและมีผลใช้บังคับหรือไม่ เพราะผู้ว่าราชการจังหวัดไม่ได้เป็นผู้ออกคำสั่ง

๔. การกระทำอย่างนี้เป็นการฝ่าฝืนมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่

ตอบ

๑. คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๘ มอบหมายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมา ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของทุกกระทรวงทบวงกรมได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ตามหนังสือ

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๑๓๕ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๑๘

๒. ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนมิได้บัญญัติชัดแจ้งว่า ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ ระดับ ๔ ลงมา ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือผู้ว่าราชการจังหวัด หากจะนำเอา มติคณะรัฐมนตรี ดังกล่าว มาปรับใช้ด้วยแล้ว ก็อาจถือได้ว่าผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการดังกล่าวได้ แต่ถ้าพิจารณาในการปฏิบัติแล้ว การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ๒ ขั้น หรือ ๓ ขั้น นั้น จะต้อง อาศัยอัตราร้อยละ ของข้าราชการ ทั้งกรมมาพิจารณาประกอบด้วย ซึ่งทางจังหวัดอาจจะไม่ทราบก็ได้จึงยังต้องให้ทางกรมออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนแทน เว้นแต่ทางกรมจะได้จัดสรร อัตราส่วน ร้อยละเหล่านั้น ไปยังจังหวัดต่าง ๆ ก่อน จังหวัดจึงจะออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนได้ จะถือว่าเป็นการเจตนาฝ่าฝืนมติคณะรัฐมนตรีก็ยังไม่แน่ชัดนัก

๓ – ๔. คำสั่ง ของกรมนั้น จะถูกต้อง และมีผลใช้บังคับหรือไม่ และเป็นการฝ่าฝืนมติคณะรัฐมนตรีหรือไม่นั้น น่าจะได้มีการหยิบยกเอาปัญหาเรื่องนี้ขึ้นมาพิจารณากันโดยละเอียดอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดต่าง ๆ ย่อมจะทำหนังสือ หารือ ไปยัง สำนักงาน ก.พ. เพื่อเสนอ ก.พ. พิจารณาชี้ขาดได้อยู่แล้ว

อีก ๓ ปีเงินเดือนเต็มขั้น ก.พ. จะมีทางช่วยไหม

ผู้ถาม : ลูกจ้างหลวง

ด้วย ข้าพเจ้า เป็น ลูกจ้าง ประจำ อยู่ หน่วยราชการแห่งหนึ่ง อยากเรียนถามท่านดังนี้ ปัจจุบัน ข้าพเจ้าได้ บรรจุ ในตำแหน่ง พนักงาน บัญชี (วุฒิ ม.ศ.๖) รับราชการมา ๕ ปี เงินเดือน ๑,๕๕๐ บาท ยังมีเวลาอีกมากที่จะได้รับใช้ราชการ แต่อีกประมาณ ๓ ปีเงินเดือนคงเต็มขั้น (ในระยะนี้ถ้าสอบได้คงไม่ไม่มีปัญหา) สำหรับบุคคลที่เงินเดือนเต็มขั้น ปีงบประมาณ ๒๕๒๐ จะมีทางขยับขยายหรือไม่เพราะเป็นขวัญและกำลังใจอย่างหนึ่งแก่พวกข้าพเจ้า

สำหรับช่างยนต์นั้น คงไม่มีปัญหาเนื่องจากมีขั้นเลื่อนตามลำดับตั้งแต่ขั้น ๔-ขั้น ๑ กว่าจะเต็มขั้นเงินเดือนคงมากพอดู ส่วนข้าพเจ้านั้นพยายามสอบแข่งขันเสมอแต่สติปัญญาเต็มที จึงมิได้รับราชการ ปัจจุบันนี้ข้าพเจ้าพยายามทำงานโดยเต็มกำลัง

จึงใคร่ขอเรียนถามว่าผู้ที่จบ ม.ศ. ๖ แผนกพณิชยการ เงินเดือนเต็มขั้นแค่ ๑,๘๖๐ บาท เป็นการถูกต้องใช่ไหมครับ ปัจจุบัน ก.พ. มีทางขยับขยายพวกผมบ้างหรือเปล่า

ขอให้ท่านได้โปรดตอบในวารสารข้าราชการด้วย

ตอบ

โดยที่เรื่องการปรับขยายอัตราเงินเดือนของลูกจ้างของทางราชการ ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมบัญชีกลาง และสำนักงบประมาณ ก.พ. จึงไม่อาจจะดำเนินการอย่างใดได้ เว้นแต่จะได้มีการเปลี่ยนบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนไปเป็นบัญชี ข. หรือบัญชี ค.—ฉ. ซึ่งกรมบัญชีกลางและสำนักงบประมาณ อาจจะเปลี่ยนแปลง บัญชีอัตราเงินเดือนของลูกจ้างให้ต่อไป หรือหากจะมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการ บริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ของ ทางราชการ ด้วย ก.พ. จึงอาจดำเนินการให้ได้

ขอให้ลูกจ้างประจำเป็นข้าราชการ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๐๐๕๖

๑. ลูกจ้างประจำวุฒิ มศ. ๓ มีความรู้และมีสิทธิเหมือนข้าราชการวิสามัญ ทำงานเหมือนข้าราชการสามัญและวิสามัญ เช่นตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด ทำงานเหมือนเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑—๒ ซึ่งเป็นข้าราชการสามัญ ลูกจ้างตำแหน่งพนักงานบัญชี ก็รับผิดชอบเช่นเดียวกับ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑—๒ ซึ่งเป็นข้าราชการวิสามัญหรือสามัญ แต่ข้าราชการวิสามัญได้รับการยกฐานะเป็นข้าราชการสามัญไปแล้ว ลูกจ้างประจำก็ควรได้รับการยกฐานะให้เหมือนๆ กันบ้าง เพราะต่างก็ทำงานเหมือนกันอยู่ในกรมกระทรวงเดียวกัน ไม่ควรจะให้มีการเหลื่อมล้ำ ขอให้ ก.พ. ได้ช่วยให้ความเป็นธรรมบ้างจะได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้เพราะเหตุใด

๒. เจ้าหน้าที่พัสดุ ทำหน้าที่หัวหน้าพัสดุโครงการ ก.พ. กำหนดให้เป็นระดับ ๔ ระดับ ๔(๔) ระดับ ๔(๕) และบางคนระดับ ๕ ตำแหน่งนี้รับผิดชอบมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงิน ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้เป็นระดับ ๕ เพราะต้องทำงานควบคุมดูแลพัสดุจนกว่า จะหมด อายุ พัสดุนั้น ๆ ไม่เหมือนการเงินรับผิดชอบเพียงระยะเบิกเงินมาจ่ายหมดไป ก็หมดภาระแล้ว ก.พ. ควรจะได้เห็นใจปรับให้เป็นระดับ ๕ บ้าง จะได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้ เพราะเหตุใด

กรุณาตอบในวารสารข้าราชการ ไม่ต้องตอบเป็นการส่วนตัว

ตอบ

๑. การที่ข้าราชการวิสามัญได้รับการเปลี่ยนฐานะเป็นข้าราชการสามัญก็โดยเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แต่ลูกจ้างประจำที่มีวุฒิ มศ. ๓ มีความรู้และสิทธิเหมือนข้าราชการวิสามัญทำงานเหมือนข้าราชการสามัญ กลับไม่ได้รับการเปลี่ยนฐานะเป็นข้าราชการ สามัญ ก็เพราะไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ให้กระทำได้

อนึ่ง การจะให้เปลี่ยนฐานะลูกจ้างประจำทั้งหมดเป็นข้าราชการสามัญนั้น ยังจะมีผลกระทบกระเทือนข้าราชการสามัญ ที่เป็นอยู่เดิมแล้ว เพราะในการบรรจุเข้ารับราชการมีหลักเกณฑ์และวิธีการไม่เหมือนกัน คือ การบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้จะต้องผ่านการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกแล้วแต่กรณี ลำบากยากยิ่งกว่าการบรรจุเข้าเป็นลูกจ้าง ตลอดจนจะมีผลผูกพันต่อรัฐบาลในด้านปัญหาข้าราชการประจำล้นงานและภาระในด้านเงินบำเหน็จบำนาญ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ อีกด้วย

๒. กำหนดระดับตำแหน่งต่าง ๆ นั้น ก.พ. ได้พิจารณาจากหลักเกณฑ์หลายประการ มิได้พิจารณาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่เพียงประการเดียวเท่านั้น แม้ว่าระยะเวลาในการควบคุมดูแลพัสดุอาจจะยาวนานกว่าการเบิกจ่ายเงิน แต่ความรับผิดชอบในด้านการเบิกจ่ายเงินตลอดจนความถี่และจำนวนเงินในการเบิกจ่ายอาจจะสูงกว่าการควบคุมดูแลพัสดุก็ได้ อย่างไรก็ตาม เหตุผลนี้เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคลของ ก.พ. ก็จะนำไปพิจารณาประกอบการวิเคราะห์ตำแหน่งต่อไป

หลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๐๐๕

ผมและพรรคพวกเพื่อนๆข้าราชการสรรพากร ระดับ ๓ และระดับ ๔ ตามอำเภอต่าง ๆ ของจังหวัดสงขลา มีปัญหาข้อข้องใจในหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ตามที่กรมสรรพากรได้ประกาศผลการสอบคัดเลือกเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี ๕ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ภาษี ๕ สมุหบัญชีอำเภอ ๕ ซึ่งยังไม่เป็นการสุจริตยุติธรรมอยู่บางประการ คือ

๑. การพิจารณาแต่งตั้งผู้ที่ครองตำแหน่งที่ ก.พ. อนุมัติให้ระดับ ๕ ก่อน และผู้นั้นเป็นผู้ที่สอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนเป็นระดับ ๕ ได้ และจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ กล่าวคือ ผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือต้องดำรงตำแหน่งระดับ ๓ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี โดยต้องปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้อง กับ ภาษีอากร หรือ งาน อื่นที่เกี่ยวข้องมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี นั้น ตามข้อ ๑ ข้างต้นดังกล่าวนี้ มีข้อสงสัยและไม่เป็นธรรมดังนี้

เมื่อมีการแต่งตั้งตามวิธีนี้ เพราะเหตุใดกรมสรรพากรจึงได้ประกาศให้ข้าราชการสรรพากรที่มีเงินเดือนตั้งแต่ ๒,๕๒๐ บาท และอยู่ในระดับ ๓ กับ ระดับ ๔ รวมทั้งที่ไม่ได้ครองตำแหน่งไปสอบให้เสียเวลาเสียเงินทองโดยใช่เหตุ จะประกาศให้เฉพาะผู้ครองตำแหน่งไปสอบคัดเลือกโดยเฉพาะเพื่อเป็นการ ประหยัด เวลาราชการ และค่าพาหนะเบี้ยเลี้ยงเดินทางไม่ดีหรือ

อนึ่ง ผู้ที่สอบคัดเลือก ชี. ๕ ตำแหน่ง สมุหบัญชีอำเภอ ๕ หรือ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี ๕ ได้แต่ได้ลำดับที่ไม่ดีหรือที่สุดท้าย และไม่ได้ครองอัตราหรือตำแหน่งก่อนสอบคัดเลือก จะขึ้นบัญชีไว้นานถึง ๒ ปี เป็นการรอไว้นั้น จะมีความหมายอย่างไรบ้าง

๒. ในกรณีที่ผู้ครองตำแหน่งที่ ก.พ. อนุมัติให้เป็นระดับ ๕ โดยถือหลักเกณฑ์อำเภอใด ที่มีการเก็บภาษีอากรได้จำนวนเงินหนึ่งล้านบาทขึ้นไปประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง จำนวนรายผู้เสียภาษีอากรตั้งแต่ ๒,๐๐๐ รายขึ้นไป นั้น

น่าจะไม่เป็นการยุติธรรม เพราะบางอำเภอมีปริมาณงานแหล่งธุรกิจจำนวนรายมากกว่า๒,๐๐๐ ราย บางทีนับ ๑๐,๐๐๐ แหล่งก็มีแต่เงินภาษีอากรไม่ถึงหนึ่งล้านบาท เนื่องจากแต่ละรายเป็นรายเล็ก ๆ น้อย ๆ เงินภาษีอากรน้อย แต่การทำงานต้องใช้เวลาทำงานเท่ากับรายใหญ่ ๆ ซึ่งมีเพียง ๒,๐๐๐ รายเท่านั้น น่าจะไม่ชอบและไม่เป็นธรรมจะคำนึง ถึงรายได้ ภาษีอากร หนึ่งล้านบาท เสมอไปไม่ได้ เพราะการปฏิบัติงานโดยเฉพาะผู้เสียภาษีจากกิจการสวนยาง พืชผลไม้ยืนต้นของชาวสวนแต่ละรายมีจำนวนรายมาก การมาติดต่อขอเสียภาษี

เงินได้ต้องใช้เวลา ทำความเข้าใจ ชี้แจงแนะนำ สำรวจเจ้าของสวนนับเป็นหมื่นราย และต้องเขียนกรอกแบบฟอร์มให้ทุก ๆ ราย เพราะผู้ทำสวนไม่มีความเข้าใจในเรื่องการเสียภาษี และการกรอกแบบฟอร์มแต่อย่างใดเลย ส่วนรายใหญ่ ๆ จากกิจการค้าอุตสาหกรรม มีพิธีการโดยให้สมุหบัญชี ของห้างหุ้นส่วน บริษัท ร้านค้า กรอกแบบแสดงรายการเพื่อนำไปรับบริการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของทางราชการสมบูรณ์ถูกต้องแล้ว และใช้เวลาอำนวยความสะดวกได้เร็วกว่ารายเล็ก ๆ น้อย ๆ ซึ่งมีมากรายกว่ารายใหญ่แต่มีจำนวนเงินภาษีอากรที่ขอชำระน้อย แต่ในการทำงาน ต้องใช้ดุลพินิจ ทบทวนรวมทั้งต้องใช้เวลามากกว่า จึงจะสามารถจัดเก็บภาษีได้ และเป็นการเพิ่มภาระเจ้าหน้าที่มากกว่ารายใหญ่ ๆ แต่มีจำนวนเงินภาษีมาก

๓. ในการพิจารณาของ ก.พ. ให้ตำแหน่งในท้องที่อำเภอใดเป็นสมุหบัญชี ๕ นั้นเห็นว่า ก.พ. ควรจะได้คำนึงถึงลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานจำนวนรายตั้งแต่ ๒,๐๐๐รายขึ้นไปเป็นสำคัญมากกว่าจำนวนเงินล้านบาทขึ้นไป เพราะจำนวนรายมากแต่ปริมาณเงินน้อยก็ควรที่จะได้รับการพิจารณาด้วย หรือควรจะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งก็จะเป็นการเทียงธรรมยิ่งขึ้น ทั้งจะได้เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานในท้องที่กันดารอีกประการหนึ่งด้วย

ตามข้อ ๑—๓ จึงขอเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดให้ ก.พ. พิจารณาทบทวนในเรื่องนี้และขอโปรดแจ้งให้ทราบในหนังสือวารสารข้าราชการ เพื่อจะได้ทราบโดยทั่วถึงกันด้วย ก็จักขอบคุณยิ่ง

ตอบ

๑. การที่กรมสรรพากรประกาศให้ข้าราชการสรรพากรที่ไม่ได้ครองตำแหน่งที่ ก.พ. อนุมัติให้เป็นตำแหน่งระดับ๕ ไปสอบคัดเลือกด้วยนั้น ก็เพื่อประสงค์จะให้มีผู้เข้าสอบมีจำนวนมาก เพื่อจะได้คัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้อย่างแท้จริง

สำหรับการขึ้นบัญชีไว้นานถึง ๒ ปี หรือเมื่อเปิดสอบใหม่นั้นก็เพื่อประโยชน์ของผู้ที่สอบได้ไว้นั้น เมื่อมีตำแหน่งดังกล่าว ว่างลง ผู้บังคับบัญชา ก็อาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยไม่ต้องเปิดสอบใหม่

๒—๓ เกณฑ์การพิจารณา กำหนด ระดับตำแหน่งต่าง ๆ นั้น หากข้าราชการหรือส่วนราชการใดเห็นว่ายังไม่เหมาะสมก็อาจทำคำชี้แจงโดยละเอียดไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อจะได้นำเสนอ ก.พ. แก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งเสียใหม่ให้เหมาะสมต่อไปได้

การบรรจุเข้ารับราชการตำแหน่งชั้นตรีเดิมในระบบจำแนกตำแหน่ง

ผู้ถาม : บุคคลสมาชิกเลขที่ ๒๓๔๐

ข้าพเจ้าปัจจุบันรับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ประสบปัญหาความเหลื่อมล้ำเกี่ยวกับการบรรจุเข้ารับราชการของ กทม. ซึ่งบรรจุตามระบบการจำแนกตำแหน่ง (พ.ช.) จึงใคร่ขอเรียนถามถึงวิธีการปฏิบัติ และระเบียบต่าง ๆ ที่จะนำมา

ปฏิบัติในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตามระบบนั้น แต่ทั้งนี้ เพื่อให้การพิจารณาในการตอบปัญหาได้รัดกุมยิ่งขึ้น ข้าพเจ้าใคร่ขอเรียนชี้แจงที่มาของปัญหานี้พอเป็นสังเขปดังนี้

ข้าพเจ้าและพวกสอบเข้ารับราชการในสังกัดกรุงเทพมหานครในตำแหน่งชั้นตรีได้ตามประกาศลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๑๘ ซึ่งประกาศก่อน กทม. ประกาศใช้ระบบการจำแนกตำแหน่งตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (กทม. ประกาศใช้ พ.ร.บ. ประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๑๘) ทาง กทม. ได้เรียกตัวผู้ที่สอบได้ลำดับที่ ๑—๔ เข้ารับราชการ โดยให้ทดลองปฏิบัติราชการในตำแหน่งชั้นตรี ต่อมาเมื่อทาง กทม. ประกาศใช้ระบบการจำแนกตำแหน่งแล้ว พวกรุ่นแรกนี้ได้รับการปรับให้อยู่ในระดับ ๒ (๑)

ข้าพเจ้าสอบได้ในลำดับที่ ๗ ได้รับการเรียกตัวเป็นรุ่นที่ ๒ โดยรุ่นนี้ กทม. ได้เรียกตัวหลังจากที่ประกาศใช้ระบบการจำแนกตำแหน่งแล้ว โดยบรรจุให้ในตำแหน่งระดับ ๒ ซึ่งแตกต่างกับพวกที่เรียกตัวในรุ่นแรก ซึ่งบรรจุให้ในตำแหน่ง ๒ (๑) เมื่อเกิดความแตกต่างเช่นนี้ขึ้น ทำให้ข้าพเจ้าและพวกที่ได้รับการบรรจุในรุ่นหลังเกิดความสงสัยในหลักการปฏิบัติ ตามความเข้าใจของพวกข้าพเจ้าคิดว่า ตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุควรจะบรรจุในระดับที่เท่ากัน เพราะเราได้สอบมาด้วยข้อสอบชุดเดียวกันและมีคุณวุฒิเท่ากัน แต่เหตุใดจึงได้รับการบรรจุไม่เท่ากัน อนึ่ง ข้าพเจ้าทราบดีว่า กทม. เป็นส่วนราชการที่ไม่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. แต่ในฐานะที่ข้าราชการ กทม. ก็เป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง กทม. ยังอนุโลมใช้กฎหมายตาม พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือนอยู่ ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอเรียนถามข้อข้องใจและปัญหาดังต่อไปนี้

๑. จากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น ข้าพเจ้าควรจะได้รับการบรรจุในระดับ ๒ (๑) เหมือนกับพวกที่เรียกตัวรุ่นแรกหรือไม่? หากไม่ได้เป็นเพราะเหตุใดและมีระเบียบใดบ้างที่ใช้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ

กรณีเช่นนี้หากใช้ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ แล้วข้าพเจ้าและพวกคงไม่ต้องประสบปัญหาเช่นนี้ เพราะต้องได้รับการบรรจุในตำแหน่งชั้นตรีเหมือนกัน

ตอบ

การใส่วงเล็บ เงื่อนไข ของ ตำแหน่ง ดังกล่าวเป็นทางปฏิบัติ เพื่อคงสถานะ ของข้าราชการใน ช่วงการ ปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งเท่านั้น การบรรจุในภายหลังจึงใช้เงื่อนไขอย่างเดียวกัน ไม่ได้ แต่ทั้งนี้ไม่ตัดสิทธิการพิจารณายกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในภายหลังแต่ประการใด

๒. ตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๘ ในข้อ ๑. ระบุว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเคยสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรีได้ หรือได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นตรี ตาม พ.ร.บ. ระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ มาแล้ว เมื่อผู้นั้น มีคุณสมบัติ ตรงตาม คุณสมบัติ เฉพาะ ตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งใด ในระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ที่ว่างอยู่ หรือที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับ๒ หรือระดับ ๓ ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความประพฤติเหมาะสมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ก็อาจพิจารณาคัดเลือก เลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวในระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ก็ได้ จากหนังสือฉบับนี้ข้าพเจ้าขอเรียนถามดังนี้

— ผู้บังคับบัญชาในที่นี้ หมายถึงใคร ?

ตอบ

หมายถึง ผู้มีอำนาจ บรรจุแต่งตั้ง ตาม มาตรา ๔๔ พ.ร.บ. ข้าราชการ ๒๕๑๘ ซึ่งในทางปฏิบัติผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจะเสนอให้พิจารณาตามลำดับขั้นไป

— ผู้ที่สอบเป็นข้าราชการชั้นตรีได้ (ตาม พ.ร.บ. ๒๔๙๗) ผู้บังคับบัญชาจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ทั้งระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ก็ได้ใช่หรือไม่ ? และหากเมื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ๒ ข้าพเจ้าจะขอเลื่อนขั้นเป็นระดับ ๓ ในเมื่อเงินเดือนถึง ๑,๗๕๐ บาทได้หรือไม่ ? จะใช้ระเบียบอะไรเป็นหลักในการพิจารณาขอเลื่อน ช่วยกรุณาบอกรายละเอียดด้วย

ตอบ

การเลื่อนตำแหน่งจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ อาจทำได้ กรณีมีตำแหน่งระดับ ๓ ว่างหรือ ก.พ. อนุมัติให้ปรับตำแหน่งระดับ ๒ ที่คุณครองเป็นระดับ ๓ ส่วนการพิจารณาคัดเลือกตำแหน่ง เป็นอำนาจ ของผู้บังคับบัญชา จะพิจารณาความรู้ความสามารถ และความประพฤติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. วางไว้เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งได้

— คุณสมบัติ เฉพาะ สำหรับ ตำแหน่ง ในระดับ ๒ หรือระดับ ๓ มีอะไรบ้าง

ตอบ

เนื่องจากมีหลายตำแหน่ง หากคุณต้องการทราบตำแหน่งอะไร ติดต่อขอจากสำนักงาน ก.พ. ได้เลย

— ในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งว่าง จะขอปรับตำแหน่งที่ตัวครองอยู่ (ระดับ ๒) ขึ้นเป็นระดับ ๓ ได้หรือไม่ และข้าพเจ้าจะยึดถือระเบียบใดเป็นหลักในการจะขอปรับ เพราะในหน่วยงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ระดับ ๒ และระดับ ๓ ปฏิบัติงานในลักษณะงานที่เหมือนกัน และความรับผิดชอบมีลักษณะเท่ากัน

ตอบ

ขอปรับได้ ในกรณีที่งานมีลักษณะเหมือนกันเช่นนี้ ย่อมจะไม่มีปัญหาแต่ประการใด

— หนังสือเวียนที่ ว ๓๘ นี้ สามารถนำมาใช้โดยไม่ต้องสอบตลอดไปหรือไม่ มีกำหนดเวลาหรือเปล่า และจะมีทางยกเลิกได้หรือไม่

ตอบ

มีผลใช้บังคับตลอดไป จนกว่าจะมีหลักเกณฑ์ในภายหลังกำหนดให้เป็นอย่างอื่น

๓. ผู้ที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน

ระดับ ๓ นั้น จะต้องอยู่ในตำแหน่งระดับ ๒ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี จากข้อกำหนดอันนี้ ในกรณีของข้าพเจ้า ซึ่งเคยรับราชการมาแล้วที่กรมที่ดิน ในตำแหน่งช่างจัตวา ต่อมาได้ปรับเป็นระดับ ๒ (ปรับเมื่อกันยายน ๒๕๑๘) และมาสอบชั้นตรีทาง กทม. ได้ ข้าพเจ้าได้โอนอายุราชการมาทาง กทม. ในกรณีเช่นนี้ ข้าพเจ้าจะถือว่าเป็นข้าราชการระดับ ๒ ตั้งแต่อยู่ที่กรมที่ดินได้หรือไม่ หากไม่ได้ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ จะเริ่มต้นนับตั้งแต่ช่วงไหน ช่วยอธิบายด้วย

ตอบ

กรณีของคุณ จะต้อง ถือว่า ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ตั้งแต่กันยายน ๒๕๑๘

๔. ในการที่จะพิจารณาว่า ตำแหน่งใดมีความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด และลักษณะของงานสำคัญอย่างใด นั้น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์จะเป็นผู้วิเคราะห์ใช่หรือไม่? หากเจ้าหน้าที่วิเคราะห์บอกว่างานของข้าพเจ้า มีลักษณะงานและความรับผิดชอบน้อยกว่างานของผู้ที่ได้รับตำแหน่งในระดับ ๒(๑) ทั้งที่ข้อเท็จจริง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่เหมือนกัน และความรับผิดชอบมีเท่าเทียมกัน ข้าพเจ้าควรปฏิบัติอย่างไรเมื่อเกิดกรณีเช่นนี้ขึ้น

ตอบ

ควรเสนอ ผู้บังคับบัญชา เพื่อดำเนิน เรื่องให้มีการทบทวนการวิเคราะห์เสียใหม่ได้

๕. เพื่อนของข้าพเจ้าซึ่งได้รับการบรรจุในลักษณะเดียวกันกับข้าพเจ้า เคยอุทธรณ์ขอปรับจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ (ขั้นต่ำกว่าระดับ) ไปแล้ว แต่ได้รับคำตอบว่า การบรรจุในระดับ๒นั้น เพราะเข้ารับราชการภายหลังการประกาศใช้ระบบการจำแนก ตำแหน่ง และบรรจุ ตาม หลักเกณฑ์ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ข้าพเจ้าอยากทราบว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่ เพราะอ่านกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๒ แล้ว ไม่เข้าใจ และไม่คิดว่าการบรรจุก่อนหรือหลัง การประกาศ ใช้ระบบ การจำแนกตำแหน่ง จะมีผลทำให้เสียสิทธิมากถึงเพียงนี้

ตอบ

การบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติที่ใช้บังคับอยู่ แต่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงย่อมมีทั้งกรณีที่ได้ประโยชน์และไม่ได้ประโยชน์เสมอ

๖. ระดับ ๒ และระดับ ๒ (๑) มีสิทธิเหมือนกันและต่างกันอย่างไร และในกรณีที่ผู้ที่ได้รับการบรรจุในระดับ ๒ (๑) เงินเดือนถึง ๑,๗๕๐ บาท และดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ (๑) มาแล้ว ๒ ปี ในการที่จะเลื่อนขึ้นเป็นระดับ ๓ จะต้องพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้วยหรือไม่ หรือว่าไม่ต้อง เลื่อนขึ้นเป็นระดับ ๓ ได้เลย

ตอบ

กรณีตำแหน่งระดับ ๒ (๑) ถือเสมือนว่าเป็นตำแหน่งระดับ ๓ เมื่อผู้ครองตำแหน่งมีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งระดับ ๓ ก็อาจแต่งตั้งได้เลย

๗. ในเมื่อ กทม. ได้ประกาศใช้ระบบการ

จำแนกตำแหน่งตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เหมือนกับหน่วยราชการอื่นๆ ที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ.

ระเบียบหนังสือเวียน เกี่ยวกับการจัดตามระบบนี้ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ออกจะยึดถือเป็นหลักในการ ปฏิบัติในการจัดระบบ การจำแนกตำแหน่งทาง กทม. ได้หรือไม่ ? เพราะข้าพเจ้าเห็นว่าประกาศใช้ พ.ร.บ. ฉบับเดียวกัน ระเบียบต่างๆ น่าจะถือปฏิบัติเหมือนกันได้ และหากอนุโลมใช้ได้ ข้าพเจ้าจะค้นหาหนังสือเวียนระเบียบต่างๆ เหล่านี้ได้จากที่ใด

ตอบ

เรื่องนี้อยู่ในอำนาจของ กทม. จะพิจารณาตามที่เห็นสมควร ซึ่งตามที่ทราบทาง กทม. ได้ถือปฏิบัติตามหลายเรื่อง สำหรับหนังสือเวียนของ ก.พ. คุณสามารถติดต่อซื้อได้จากสวัสดิการ ก.พ. ในบริเวณสำนักงาน ก.พ.

๘. ข้าพเจ้าเริ่มเข้ารับราชการที่กรมที่ดิน ตั้งแต่ปี ๒๕๑๕ ข้าพเจ้าจะขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์เบญจมาภรณ์มงกุฎไทย (บ.ม.) ได้หรือไม่ ? เพราะเท่าที่ทราบมา กำหนดว่าหากรับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปีบริบูรณ์ แม้จะเพิ่งได้รับแต่งตั้งเป็นชั้นตรีก็ตาม ก็สามารถขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (บ.ม.) ได้ ข้าพเจ้าอยากทราบว่าข้อเท็จจริงเป็นอย่างไร ? และในการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์นี้ หน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นผู้ยื่นขอให้ หรือว่าผู้ที่มีสิทธิต้องดำเนินเรื่องขอเองและจะต้องอ้างระเบียบใดบ้าง

ตอบ

กรณี ของคุณ ย่อมมีสิทธิขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์เบญจมาภรณ์มงกุฎไทยได้ เพราะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเทียบชั้นตรีแล้ว การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นหน้าที่ ของหน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ จะรวบรวมเสนอ ให้ข้าราชการทั้งหลายพร้อมกัน มิใช่ข้าราชการแต่ละคนจะต้องเป็นผู้ขอเอง

ในกรณีที่เป็นชั้นตรีนี้หมายถึงระดับ ๒ หรือระดับ ๓ และระยะเวลาที่เข้ารับราชการ ซึ่งมีสิทธิในการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์นั้น (๕ ปีบริบูรณ์) หมายถึงว่าอายุราชการต่อเนื่องกันใช่หรือไม่ และสำหรับกรณีข้าพเจ้า เริ่มเข้ารับราชการเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๑๕ ที่กรมที่ดิน และโอนมารับราชการทาง กทม. ในปี ๒๕๑๙ จะมีสิทธิขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์เมื่อใด และมีสิทธิที่จะขอรับได้หรือไม่

ตอบ

การเทียบระดับตำแหน่งกับชั้นข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการคำนวณ บำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ ยังพิจารณาอนุโลมระเบียบปฏิบัติในเรื่องเครื่องแบบข้าราชการ โดยเทียบระดับ ๑ เท่ากับชั้นจัตวา ระดับ ๒ เทียบชั้นตรี ระดับ ๓, ๔ เทียบชั้นโท ระดับ ๕, ๖ เทียบชั้นเอก และระดับ ๗ ขึ้นไป เทียบชั้นพิเศษ

สำหรับกรณีของคุณเมื่อรับราชการครบ ๕ ปี และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี แล้ว ก็ควรที่จะขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เบญจมาภรณ์มงกุฎไทยได้ และเมื่อดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ครบ ๕ ปี จึงจะขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เบญจมาภรณ์ช้างเผือกได้

ส่วนกรณีของคุณในปี ๒๕๒๐ น ย่อมมีสิทธิได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เบญจมาภรณ์มงกุฎไทย

การรับรองเวลาราชการทวีคูณ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๑๗๐๓

ขณะนี้ข้าพเจ้ารับราชการ ประจำศูนย์สุขาภิบาลเขต ๘ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่สายการแพทย์ นพค.ส.ฎ. ตามคำสั่งกองอำนวยการกลาง สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด (กรป. กลาง) กระทรวงกลาโหม ที่ ๓๙๗/๒๕๑๗ ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๑๗ การปฏิบัติงานเช่นนี้เมื่อ ข้าพเจ้า ออกจาก ราชการ และ พ้น หน้าที่ ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหมดังกล่าว ข้าพเจ้าจะมีสิทธิได้รับเวลาราชการ ทวีคูณ เพื่อคำนวณ บำเหน็จ บำนาญหรือไม่สำหรับในช่วงเวลาที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานร่วมกับ กรป. กลาง ตำแหน่งราชการประจำของข้าพเจ้าขณะนี้สังกัด กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ถ้าหากข้าพเจ้ามีสิทธิได้รับเวลาราชการทวีคูณโดยสิทธิตามคำสั่งกระทรวงกลาโหมดังกล่าว ขอได้โปรดแนะนำ วิธีดำเนินการจัดทำหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาคำนวณบำเหน็จบำนาญด้วยว่า ข้าพเจ้าจะต้องจัดทำหลักฐานใดเพิ่มเติม หรือใช้ สำเนาคำสั่ง ของกระทรวงกลาโหม ดังกล่าว ข้างต้นเป็นอันเพียงพอแล้ว

ตอบ

ท่าน มีสิทธิได้นับ เวลา ราชการ เป็นทวีคูณในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งกองอำนวยการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ วิธีปฏิบัติเพื่อให้มีหลักฐานการรับรองสิทธิดังกล่าวเมื่อท่านพ้นจากหน้าที่ตามคำสั่ง กรป. กลาง แล้ว ให้หน่วยต้นสังกัดคือ นพค.ส.ฎ. รับรองเวลาทวีคูณตามแบบรับรอง เวลาราชการทวีคูณ แล้วส่งให้ กรป. กลาง พร้อมกับคำสั่ง กระทรวงกลาโหม ที่สั่งให้ท่านปฏิบัติหน้าที่ กรป. กลาง และคำสั่งที่สั่งให้ท่านพ้นจากหน้าที่ กรป. กลาง ไปด้วย เมื่อ กรป. กลางได้รับหลักฐานดังกล่าวจะตรวจสอบความถูกต้องแล้วส่งเรื่องให้ ศอป.กอ.รมน. รับรองเวลาราชการทวีคูณให้ เมื่อ กอ.รมน. รับรองแล้วจะได้ส่งบัญชีรับรองเวลาราชการทวีคูณให้กรมอนามัย ๑ ฉบับ และ นพค. ส.ฎ. อีก ๑ ฉบับ เพื่อเป็นหลักฐานการนับเวลาราชการเป็นทวีคูณสำหรับคำนวนบำเหน็จบำนาญต่อไป

ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้

สำนักงาน ก.พ.

สุชิ	สุทธิสมบูรณ์
ดุสิต	พัวศิริ

กรมบัญชีกลาง

ผาสุขนิตย์	ปิณฑะรุจิ
สุวิช์	วารุธิรารักษ์
สมพงษ์	วัฒนสระ

อ่านหนังสือเถือนละเล่ม

ชื่อหนังสือ : **ด้วยบุญญาและความรัก**
ผู้เล่า : คนเมือง ล้อ ไทยใหญ่ เขิน
ผู้รวบรวม : เวาน์ เพลงเออ
การจัดพิมพ์ : สยามสมาคมและสำนักพิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย
ความหนา : ๕๒๑ หน้า
ราคา : ๘๕ บาท

เมื่อเอ่ยถึงนิทาน ทุกคนจะต้องคิดถึงนิทานที่เคยได้ยินได้ฟังมาแต่เด็ก อาจจะฟังตอนก่อนนอน หรือจับวงเล่านิทานให้เด็กฟัง ถ้าจะสังเกตให้ดี นิทานที่เล่าสู่กันฟัง จากปาก ต่อปาก สืบทอดกันมาหลายชั่วคนในแต่ละภาคจะมีลักษณะแตกต่างกันออกไป ตามลักษณะท้องถิ่นนั้น ๆ ตามภูมิอากาศ ความเชื่อถือ ภาษาและสังคม บางเรื่องเป็นเรื่องเดียวกันหรือเค้าโครงเดียวกัน แต่รายละเอียดของเรื่องไม่เหมือนกัน และหลาย ๆ เรื่องก็ไม่ซ้ำกันเลย นิทานที่ได้ยินสืบทอดกันมาจากภายในบ้านหรือละแวกบ้านนี้ ได้ถูกจัดให้เป็นนิทานประเภทหนึ่งที่เรียกกันว่านิทานพื้นบ้าน

แม้นิทานพื้นบ้านจะเป็นนิทานที่หลาย ๆ

คนได้พ้องกันมาแต่เด็ก แต่น้อยคนนักที่จะคิดถึงความสำคัญของมัน ต่อมาในระยะหลังที่วัฒนธรรมพื้นบ้านได้รับการฟื้นฟูและได้รับความสนใจมากขึ้น นิทานพื้นบ้านก็ได้รับการยกย่องว่าเป็นวรรณคดีพื้นบ้านของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งถือว่าน่าสนใจและมีคุณค่าในด้านวิชาการทางมานุษยวิทยาและชาติพันธุ์วิทยาทีเดียว จนมีนักวิชาการหลายท่านของไทยให้ความสนใจเป็นอย่างมากถึงกับดำริว่าน่าจะมีการเก็บรวบรวมบันทึกไว้ ศึกษากันอย่างจริงจังเพื่อเป็นการดำรงศิลปพื้นบ้านในแง่ของนิทานไว้มิให้สูญหายพร้อมทั้งเป็นการเผยแพร่ด้วย **แต่ปรากฏว่าผู้ที่ได้รวบรวมอย่างจริงจัง และจัดพิมพ์เป็นเล่ม เพื่อเผยแพร่นั้นกลับเป็นบรรณารักษ์ชาวเดนมาร์ค นายเวาน์ เพลงเออ ในผลงานชื่อ "ด้วยปัญญาและความรัก"**

นายเวาน์ เพลงเออ เคยเดินทางมาไทยครั้งหนึ่ง เกิดความประทับใจในวัฒนธรรมไทยจนต้องกลับมาเยือนอีกครั้งเพื่อศึกษาชีวิตความเป็นอยู่ของชาวชนบทในภาคเหนือ เขาได้ทำการค้นคว้าและรวบรวมนิทานชาวเมืองเหนือเป็นเวลานาน ๔ เดือน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคมถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๗ จากชนกลุ่มต่าง ๆ ๔ กลุ่มของภาคเหนือคือ ชาวลื้อ ไทยใหญ่ เขิน และคนเมือง ถ่ายทอดจากภาษาของแต่ละกลุ่มออกเป็นภาษาไทยภาคกลาง แต่ยังคงรักษาคำศัพท์สำนวนภาษาเดิมและภาษาคำเมืองอยู่มาก เพื่อรักษาบรรยากาศของชนบทตามที่นายเวาน์ เพลงเออ กล่าวในคำนำว่า เหมือนพังนิทานบนบ้านหลังใดหลังหนึ่งในหมู่บ้าน

นิทานต่าง ๆ ที่ถูกบันทึกมามีจำนวนมากมายหลายประเภท (เห็นได้จากความหนาของหนังสือ) จัดพิมพ์โดยแบ่งตามนิทานของแต่ละกลุ่มชน พร้อมทั้งรายละเอียดของผู้เล่านิทานแต่ละคนโดยย่อ ในท้ายเล่ม เวาน์ เพลงเออ ได้ศึกษาและจัดแบ่งนิทานพื้นบ้านออกเป็น ๑๐ กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเกี่ยวกับจักรวาลและธรรมชาติ กลุ่มที่สองเป็นนิทานสุภาษิต กลุ่มที่สามเป็นนิทานเกี่ยวกับสัตว์ กลุ่มที่สี่เป็นนิทานรักใคร่ กลุ่มที่ห้า นิทานของความฉลาดและความโง่ กลุ่มที่หก นิทานของผีและวิญญาณ กลุ่มที่เจ็ด นิทานที่มีปริศนา กลุ่มที่แปดเป็นนิทานเล่าเกี่ยวกับศาสนาพุทธ กลุ่มที่เก้าเป็นเรื่องของประวัติศาสตร์ และกลุ่มสุดท้ายเป็นกลุ่มผสมที่ไม่สามารถจัดให้อยู่ในประเภทใดประเภทหนึ่งได้แน่ชัด

กลุ่มต่าง ๆ ของนิทานเหล่านี้มีอยู่ในนิทานทุกกลุ่มชนทั้งสี่อันแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของคนในแต่ละสังคมที่มีต่ออิทธิพลของสิ่งแวดล้อม การอธิบายถึงปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทางธรรมชาติ ความเชื่อถือ การอบรมสั่งสอนและแม้กระทั่งประวัติความเป็นมาของเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสอดแทรกในนิทานแต่ละเรื่อง อย่างเช่นต้นกำเนิดของสภาพแวดล้อม การเกิดของสัตว์ ภูเขา แม่น้ำและมหาสมุทร แม้แต่เรื่องพระจันทร์ พระอาทิตย์และพระราหู ในเรื่องของการเกิดจันทรคราสและสุริยคราสอันเป็นที่รู้จักกันดีอย่างกว้างขวางในทุกเผ่าชน แต่ราย

ละเอียดแตกต่างกันไป นิทานเขินใช้ชื่อว่า "กบกินเดือน" มีพระอาทิตย์ พระจันทร์ และราหู เป็นพี่น้องกัน จะไปทำบุญที่วัดแต่ลืมเอาทัพพีไปด้วย จึงใช้ราหูกลับไปเอา เมื่อได้มา พระอาทิตย์ พระจันทร์ก็โกรธราหู ใช้ทัพพีตีหัวราหู ทำให้ราหูเกิดความอายคนที่ไปทำบุญนั้น ได้อาฆาตไว้ว่าถ้าตายไปจะขอไปทำให้คนทั้งสองต้องอายคนทั้งทวีป จึงไปเกิดเป็นกบกินเดือนมาจนทุกวันนี้

แต่สำนวนของคนลื้อในเรื่องนี้เล่าว่า พี่น้องสามคนทะเลาะกันเรื่องแย่งอาหาร ราหูซึ่งเป็นน้องคนที่สามโมโหจึงเอาช้อนตีหัวพี่สองคน คือติดกับจั่น เมื่อทั้งสามตายลง ยังคงจองเวรกันอยู่ทำให้ราหูกลืนพระอาทิตย์และพระจันทร์

สำนวนของคนเมืองเล่าว่า เจ้าเมืองมีลูกสาวสองคนไปกินก๋วยสลาก และมีคนใช้ตนหนึ่งหาบอาหารไปถวายพระ เมื่อไปถึงวัดจึงรู้ว่าลืมทัพพี นางทั้งสองก็ใช้ให้คนใช้ไปเอามา เมื่อคนใช้เอามาแล้ว นางทั้งสองก็เอาทัพพีนั้นตีคนใช้ต่อหน้าคนทั้งหลาย ทำให้คนใช้นั้นอาย คนใช้จึงอธิษฐานว่าถ้าเกิดชาติหน้า ขอให้ทั้งสองพี่น้องเกิดเป็นพระอาทิตย์และพระจันทร์ และขอให้ตนเกิดเป็นพระราหู มีรูปร่างใหญ่กว่าพระอาทิตย์และพระจันทร์เพื่อจะได้กินทั้งสองให้อายคนทั้งโลก แต่พระอินทร์ไม่ให้กิน ราหูจึงเพียงแต่ใช้หัวแม่มือบังเท่านั้น

สำหรับสำนวนของไทยใหญ่ ก็คล้ายกับเรื่องกบกินเดือนของชาวเขิน แต่รายละเอียดต่างกัน

นอกจากสำนวนเรื่องพระอาทิตย์ พระจันทร์ พระราหูของคน ๔ กลุ่มนี้แล้ว เวาน์ เพลงเออ ยังได้เปรียบเทียบเอาสำนวนของภาคอีสาน ภาคใต้ และของพม่าว่าคล้ายคลึงกันด้วย นอกจากเรื่องนี้แล้วยังมีเรื่องอื่น ๆ อีกที่คล้ายคลึง และบางเรื่องก็คล้ายกับนิทานของภาคกลาง เช่น เรื่องพระสุธน นางมโนราห์ นางสิบสอง ลูกเขยตาบอด เป็นต้น

นิทานต่าง ๆ นี้ ยากที่จะบอกว่าเรื่องใดเป็นนิทานพื้นบ้านแท้ ๆ หรือเรื่องใดต่อเติมเสริมแต่งตามความคิดของผู้เล่าแต่ละคน หรือเป็นเรื่องจากประสบการณ์ของคนๆ หนึ่งที่เล่าต่อกันมา ลักษณะการเล่า นิทาน ของคน เมืองเหนือ จะเป็น ในรูป ให้ความบันเทิง ยามว่าง หรือเวลา พักผ่อน หลังอาหารเย็น ชาวบ้านมักจะนั่งล้อมวงคุยกัน ผู้เฒ่าผู้แก่ซึ่งมีประสบการณ์มามาก จะเป็นผู้เล่านิทานที่ตนได้ฟังจากคนรุ่นก่อน ๆ ถ่ายทอดสู่รุ่นลูกหลาน หรืออาจจะเล่าประสบการณ์ ของตน หรือเรื่องชาดกจากการฟังเทศน์ ดังนั้นแต่ละปากที่เล่าสู่กันฟังจึงยากที่จะเหมือนกันได้ทุกเรื่องทุกตอนโดยเฉพาะรายละเอียดปลีกย่อย ทั้งนี้ยังขึ้นกับความสามารถในการรับฟังและ การ ถ่ายทอด ของแต่ ละคน อีกด้วย อย่างเช่น นิทานคนเมือง เรื่องที่ ๓๔ เรื่องคนปากแหว่ง ซึ่งในเรื่องทำนองนี้นั้นเคยได้ยินมามีรายละเอียดที่แตกต่างไปจากหนังสือเล็กน้อยคือ

มีผัวเมียคู่หนึ่ง ผัวเป็นคนปากแหว่ง วันหนึ่งทั้งสองไปทำไร่ ผัวกำลังไถนา ส่วนเมียนั่งตายหญ้าไปเรื่อย ๆ ผัวก็เกิดจามว่า "เห็ดพื่น เห็ดพื่น"

เมียได้ยินก็ทิ้งมีดดายหญ้าวิ่งมาถามผัวว่า "ไหนสูว่าเห็นเห็ดโคนที่ไหน" ผัวก็บอกว่า "บ่ใจ่ เพิ่นฟาม" (ไม่ใช่ ฉันจาม) เมียกลับได้ยินว่า "อยู่ใต้ต้นขาม" ก็รีบไปหาที่ใต้ต้นมะขามตั้งนานก็ไม่พบจึงไปต่อว่าผัว ผัวก็พยายามชี้แจงว่าตนเองจาม ไม่ได้บอกว่าเจอเห็ดโคน กว่าเมียจะเข้าใจก็เสียเวลาตั้งนานแล้ว ผู้เล่าก็สรุปว่า นี่แหละเป็นความอร่อยของเห็ดโคน ซึ่งใคร ๆ ก็ชอบรับประทาน แม้แต่เมียซึ่งรู้ดีว่าผัวของตนเป็นคนปากแหว่ง ย่อมพูดไม่ชัด แต่ความที่เห็ดโคนเป็นของอร่อย จึงทำให้เมียลืมไปว่าผัวปากแหว่ง

มีบางเรื่องใน หนังสือ เล่มนี้ที่เล่า และใช้ภาษาที่กล่าวถึงอวัยวะเพศอย่างโจ่งแจ้ง ในฐานะที่เป็น นักฟัง นิทานพื้นบ้าน ชาวเหนือผู้หนึ่งเหมือนกัน เท่าที่ได้ยินมาผู้เล่ามักจะพูดถึงเรื่องเพศด้วยคำผวนหรือมิเช่นนั้นก็ทิ้งไว้ให้คิด ซึ่งมักจะเรียกเสียงฮาจากวงนิทานได้มากกว่า เพราะวงนิทานนั้นผู้ฟังจะมีทั้งหญิงและชาย ถ้าพูดตรงไปทำให้ฝ่ายหญิงอายก็หมดสนุก มีข้อที่น่าสังเกตว่านิทานประเภทนี้ (คือเรื่องรักใคร่) มักจะเกี่ยวข้องกับพระภิกษุ อาจจะเป็นเพราะเห็นว่าพระภิกษุท่านครองตนเคร่งครัดแตกต่างจากบุคคลธรรมดาก็เป็นได้ จึงได้พยามยาม แต่งนิทาน เหล่านี้ขึ้น โดยให้พระภิกษุเป็นตัวเอกของเรื่อง เพื่อเกิดความสนุกและแปลก หรือไม่ก็อาจจะเป็นข้อคิดข้อเตือนใจก็ได้ มิใช่จะล้อเลียนหรือแสดงความหยาบโลน อย่างไรก็ตามนิทานก็ยังถือเป็นเรื่องที่แต่งขึ้นอยู่นั่นเอง

นิทานในเล่มนี้มี ให้เลือกอ่านถึง ๔๙๓ เรื่อง บางเรื่องสนุกบางเรื่องให้ความรู้ แต่บางเรื่องก็จบลงอย่างไม่ได้ใจความ หลาย ๆ คนที่ไม่เคยคุ้นกับภาษาและสำนวนชาวเหนือก็ออกจะลำบากสักหน่อยที่จะอ่านให้เข้าใจได้แม้ว่าจะมีวงเล็บภาษาไทยกำกับอยู่ด้วย แต่ก็ไม่พ้นความพยายามของนักอ่านนิทานจริง ๆ

จุดประสงค์ของหนังสือเล่มนี้ เวาน์ เพลงเออ ต้องการ ศึกษาเปรียบเทียบ ลักษณะแตกต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มที่ออกมาในรูปของนิทานพื้นบ้าน เขาต้องการแสดงให้เห็นถึงศิลปในการเล่าเรื่องราวต่าง ๆ และเกียรติศักดิ์ของผู้คน ซึ่งยังคงรักษา ของดั้งเดิมเหล่านี้ไว้ได้ นอกจากนี้ยังเป็นความหวังของผู้รวบรวมว่า ในลักษณะเช่นนี้เขาจะสามารถช่วยสร้างความผูกพันระหว่างคนเผ่าต่าง ๆ ในประเทศไทยให้แน่นแฟ้นขึ้น ส่งเสริมความเข้าใจ ความเคารพและดำรงวัฒนธรรมไทย ซึ่งเขาเป็นผู้หนึ่งที่ยกย่องอย่างแท้จริง

แต่สิ่งที่ เวาน์ เพลงเออ ยกย่องนี้ คนไทยหลายๆ คน อาจจะไม่ เข้าใจซาบซึ้ง หรือไม่เห็นความสำคัญก็ได้ เพราะยังไม่เคยอยู่ในสภาพเช่นเดียวกับเขาที่ "ไม่สามารถเล่าเรื่องเกี่ยวกับชายบนพระจันทร์ หรือกำเนิดของสิ่งต่างๆ ของพวกเขาได้ ตามที่ชาวไทยใหญ่คนหนึ่ง ขอร้องให้เขาเล่าถึงเรื่องเหล่านี้ในประเทศของเขา" นี่อาจจะเป็นสาเหตุสำคัญของเขาก็ได้ กระมังที่ทำให้เขาเพียรพยายามค้นคว้าหานิทานพื้นเมืองพื้นและรวบรวมออกเป็นผลงาน จากคนไทยให้คนไทย ผู้ซึ่งเขาคิดว่า เป็นคนโชคดีที่ยังคงมีวรรณกรรมที่ยิ่งใหญ่ล้ำค่าอยู่

จดหมายจากพ่อ

บ้านไผ่งาม
แรม ๔ ค่ำ เดือน ๔
ไอ้แดงลูกรัก

ข้าได้รับหนังสือของเอ็งด้วยความปลาบปลื้มที่เอ็งยังนึกถึงพ่อและน้อง ๆ ข้าขอบใจเอ็งมากที่มีแก่ใจส่งเงินมาด้วย ๔๐๐ บาท ความจริงแล้ว ข้าไม่ต้องการเงินของเอ็งแม้แต่สตางค์แดงเดียว เพียงแต่รู้ว่าเอ็งได้ดิบได้ดี ข้าก็ดีใจ ไม่มีพ่อคนไหนหรอกที่ต้องการให้ลูกมันเลี้ยงดูเมื่อแก่ พ่อต้องการเห็นลูกทุกคนก้าวหน้าในชีวิต ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเท่านี้พ่อก็พอใจแล้ว แต่ในเมื่อเอ็งอ้างว่าเพื่อทดแทนคุณพ่อ ข้าก็จะรับไว้เพื่อมิให้เอ็งเสียน้ำใจ และข้าก็ขอชมเชยเอ็งว่ามีความกตัญญูสมกับที่ท่านพระครูได้สั่งได้สอนเอ็งไว้ ขอให้เอ็งยึดมั่นในความดีมีกตัญญูรู้คุณคนให้ตลอดไปเถิด ความดีมันไม่หนีไปไหน มันจะตอบสนองในวันข้างหน้า

เรื่องที่เอ็งขอเปลี่ยนชื่อจากทองดีเป็นชื่ออื่นนั้น ข้าไม่ขัดข้อง ด้วยคิดว่าเอ็งคงบังเกิดความอายตามประสาชายหนุ่ม และเอ็งก็เริ่มจะรับราชการคงอยากจะมีชื่อเพราะๆ โก้ๆ อย่างชาวบางกอกเขา ข้าขอให้เอ็งสำเหนียกไว้ด้วยว่า **อันชื่อคนนั้นจะเป็นสิริมงคลแก่เจ้าของตัวก็ต่อเมื่อเจ้าของชื่อประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในศีลในธรรมเท่านั้น หากเอ็งประพฤติมิชอบแล้วต่อให้เอ็งมีชื่อเพราะแค่ไหนก็ไม่มีใครเขาชื่นชมไปกับเอ็งด้วยหรอก** ที่ข้าตั้งชื่อเอ็งว่าทองดีนั้นข้าก็มีเหตุผลของข้า ด้วยคำว่า ทองนั้นมีความหมายถึงความร่ำรวย ส่วนคำว่าดีนั้นก็คงจะไม่ต้องแปลอีก สองคำนี้มารวมกันเข้าข้าก็ตั้งใจจะให้เป็นสิริมงคลกับเอ็งและเป็นการเตือนเอ็งไปในตัวด้วยว่าอันความร่ำรวยนั้นมิได้ทำให้คนวิเศษไปกว่าคนอื่น หรือจะทำให้คนอื่นเขายำเกรงไปได้หากว่าเจ้าของนั้นมิได้ประพฤติตนให้อยู่ในความดีแล้วไซร้ ความเสื่อมย่อมจะมาเยือนได้ ในเมื่อเอ็งเป็นลูกข้า ข้าก็อยากจะเห็นเอ็งมีฐานะ มีหน้ามีตาทัดเทียมคนอื่น และข้อสำคัญคือเป็นคนดีตั้งมั่นอยู่ในความดี ทั้งกาย วาจา ใจ จึงตั้งชื่อให้เอ็งอย่างนี้ แต่ในเมื่อเอ็งเห็นว่ามันไม่เพราะจะเปลี่ยนเป็นอย่างอื่นข้าก็ไม่ว่าอะไร

ไอ้ทวมน้องคนเล็กของเอ็งนี่ก็จะจบชั้นมูลแล้ว มันบอกว่ามันจะไม่เรียนต่ออีก จะออกมาช่วยข้าทำนา ตระกูลของเราข้าก็เห็นแต่เอ็งเท่านั้นที่เชิดชูวงศ์ตระกูลไว้ได้ ข้าจึงอยากจะใคร่ขอร้องให้เอ็งตั้งมั่นอยู่ในสุจริต *ทำตนให้เหมือนรวงข้าวที่โน้มอ่อนลงมา อย่าหยิ่งผยองว่าตัวเองเหนือกว่าคนอื่น* อย่างอีแก้วน้องสาวเอ็งที่มันออกเรือนไปกับไอ้เสมียนอำเภอคนนั้น นับวันข่าวไม่ดีของมันเข้าหูข้าจนเต็มไปหมด ทิดสุกเล่าให้ข้าฟังว่าเดี๋ยวนี้มันไม่รู้จักพวกเรา เจอใครมันก็บึ้นหน้าเป็นคุณนายกับเขาไปหมด เที่ยวหาประโยชน์จากพ่อค้า

แม่ขายทำตัวเป็นคางคกขึ้นวอด้วยอาศัยบารมีผัวมัน ข้าเอ็งไม่ได้เห็นหน้ามันบ่อยนัก ตั้งแต่มันออกเรือนไปมันมาหาข้า ๒ หนเท่านั้น ข้าจึงได้แต่หวังว่ามันคงจะกลับตัวได้ และเอ็งจงนำไปเป็นข้อคิดด้วยว่าการลืมตัวหลงมัวเมาต่อลาภ ยศ สุข สรรเสริญนั้น มันมีผลเป็นอย่างไร คงไม่ต้องให้ข้าสอนเอ็งอีก เพราะพวกเอ็งทุกคนก็โต ๆ กันหมดแล้ว จะให้ปากเบี่ยกปากแฉะว่าพวกเอ็ง พวกเอ็งก็จะได้ถอนหงอกข้าเท่านั้น

ที่เอ็งเล่าให้ข้าฟังว่าตำแหน่งของเอ็งมันดี มีคนมาพึ่งพามากมายข้าก็ยินดีด้วยที่เอ็งมีประโยชน์ต่อคนอื่น ให้เขาพึ่งพาได้ ขอให้เอ็งจงทำหน้าที่ของเอ็งอย่างเต็มที่อย่าได้เกียจคร้าน ให้สมกับที่หลวงท่านต้องเสียเงินแพง ๆ มาจ้างเอ็งทำงาน และ**ขอให้เอ็งระลึกถึงคำว่าข้าราชการ ไว้เสมอว่าเอ็งเป็นข้า คือผู้รับใช้ อย่าประพฤติตนเป็นนายเขาเป็นอันขาด** จงทำตนเป็นข้าราชการที่ดีเป็นที่พึ่งพิงของคนที่เขามาติดต่อ ให้เขาได้รับประโยชน์จากเอ็งให้มากที่สุด สมกับที่เขาต้องเสียภาษีให้หลวงท่านมาจ้างเอ็งอีกต่อหนึ่ง อย่าลืมตัวให้หัวโขนที่เอ็งสวมมาเชิดเอ็งได้เป็นอันขาด จงจำคำที่พระครูท่านสอนเอ็งไว้ว่า *"เกิดเป็นคนหากขาดความคิดผิดชอบ ชั่วดี ขาดความซื่อสัตย์สุจริตแล้ว ก็ไม่มีอะไรจะดีไปกว่าสัตว์เดรัจฉานได้เลย"* ขอให้เอ็งจงจำไว้อย่าได้ลืม ที่ข้าพร่ำตักเตือนเอ็งเช่นนี้มิได้หมายความว่า ข้าจะไม่ไว้ใจเอ็ง แต่ข้าระแวงไปว่าวันหนึ่งข้างหน้าเมื่อเอ็งมีตำแหน่งหน้าที่ใหญ่โตขึ้น บริวารที่แวดล้อมผลประโยชน์ต่าง ๆ จะครอบงำหัวใจเอ็ง และเมื่อนั้นหัวโขนที่เอ็งสวมจะบันดาลให้เอ็งมีหน้าเป็นยักษ์เป็นมาร ที่คอยแต่จะจับคนอื่นกินเป็นภักษาหารไป ซึ่งข้าไม่ต้องการจะให้เอ็งเป็นอย่างนั้น และหากว่าวันใดที่ข้ารู้ว่าเอ็งเป็นเช่นนั้น ถึงแม้ว่าข้าจะแก่เฒ่าแค่ไหนก็ตาม ข้าจะ

ขอตามไปเอาเลือดหัวเอ็งออกมาดูซักที

บ้านเราปีนี้ ข้าวไม่ค่อยได้ราคานักเหมือน ๆ กับทุกปีที่ผ่านมา ไม่รู้ว่ามันอาถรรพ์อะไร **พวกเราปลูกข้าวเองกลับมีข้าวไม่พอกิน สักปี** ไอ้จันกับยายเม้ยนมาบ่นให้ข้าฟังว่ามันจะเลิกทำนาเข้าไปหางานทำในบางกอก เพราะมันปลูกข้าวได้เท่าไรเสียเป็นค่าเช่านาเกือบหมด ไม่เคยมีเงินเหลือเก็บเข้าพกเข้าห่อ ข้าได้ข่าวว่าหลวงท่านกำลังช่วยพวกเราให้มีที่ทำกิน ไม่รู้ว่าอีกนานเท่าไร ชาวบ้านเราจะได้รับความช่วยเหลือเสียที ตัวข้าเองนั้นออกจะโชคดีกว่าคนอื่นที่บู่ของเอ็งสะสมที่ทางไว้มากพอที่จะทำกินได้ไม่เดือดร้อน ไม่งั้นเอ็งก็คงจะไม่ได้เรียนสูง ๆ อย่างนี้แน่ เออข้าเกือบลืมบอกเอ็งไปว่าอีเผือกมันตกลูกออกมา ๑ ตัว เป็นตัวผู้ลักษณะดี กระเดียดไปทางพ่อพันธุ์ที่พวกอำเภอเขาเอามาผสมให้ ข้ายังไม่ได้ตั้งชื่อให้มันเอ็งลองนึกชื่อฝรั่งเพราะ ๆ ให้ทีเพราะพ่อมันเป็นฝรั่งว่ะ

เห็นจะต้องจบหนังสือฉบับนี้เสียที เดี๋ยวไอ้ท้วมมันจะไม่มีกระดาษทำการบ้าน ข้าและน้อง ๆ เอ็งก็สบายกันตามอัตภาพ ก็อย่างที่เอ็งรู้อยู่แล้วไอ้โรคปวดบั้นเอวของข้ามันก็เป็น ๆ หาย ๆ ไม่ต้องห่วง ทำงานของเอ็งให้เต็มที่สมกับที่หลวงท่านจ้างเอ็งเข้าทำงาน ถ้าหากไม่มีเวลาก็ไม่ต้องมาเยี่ยมข้าหรอกไว้ว่าง ๆ หมดหน้านาแล้วข้าจะไปหาเอ็งที่บางกอก

รักและห่วงใยเอ็งเสมอ

เกลียง

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

(ต่อจากหน้า ๑๔)

ตัวอย่างที่ ๑

คำสั่งปรับเงินเดือนของข้าราชการที่ได้รับต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่ง ปรับพร้อมกับเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

คำสั่งกรม.....

ที่...../.....

เรื่อง ปรับและเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

อาศัย อำนาจ ตาม มาตรา ๓๗ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๘) กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ประกอบกับมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ ให้ปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่ง และเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม.....เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....

(ลงชื่อผู้สั่ง).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

บัญชีรายละเอียดแสดงการปรับอัตราเงินเดือนและเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

กรม .....ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐

แนบท้ายคำสั่งกรม.....ที่...../ ลงวันที่.....

ลำดับที่	ชื่อและสังกัด	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	เงินเดือนในปี ๒๕๑๙	เงินเดือนในปี ๒๕๒๐		หมายเหตุ
						ปรับเป็น	เลื่อนเป็น	
	สำนักงานเลขานุการกรม							
๑	นาย ก.	บุคลากร ๔	๔	๔	๑,๙๗๕	๒,๑๐๐	๒,๒๓๐	
๒	นาย ข.	เจ้าหน้าที่ธุรการ ๓	๒๐	๓	๑,๘๖๐	—	๑,๙๗๕	

ฯลฯ ฯลฯ

ตัวอย่างที่ ๒

คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

คำสั่ง.....

ที่ ...../.....

เรื่อง เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ให้เลื่อนขั้นเงินเดือน นาย ก...../.....ตำแหน่ง..... ระดับ ..... ตำแหน่งเลขที่..... กอง ..... ซึ่งรับเงินเดือนในบีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๙ อยู่ในขั้น..... บาท ขึ้นรับเงินเดือนในบีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ ในขั้น..... บาท

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม .....เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ .....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๒) และมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ก.พ. ออกกฎ ก.พ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในกฎ ก.พ. นี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"รอบปีที่แล้วมา" หมายความว่าระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีถัดไป

ข้อ ๒ ภายใต้บังคับแห่งข้อ ๗ (๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่ได้เลื่อนนั้น

ข้อ ๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง ผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนเท่าหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว จะเลื่อนขั้นเงินเดือนมิได้

ข้อ ๔ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

การพิจารณาผลงานของข้าราชการผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อควรพิจารณาประกอบอื่น ๆ เช่น วันลา การมาสาย การรักษาวินัย ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

ในการพิจารณารายงานตามวรรคสอง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ข้อ ๕ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๗ (๗) (๘) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าแปดเดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในต่างกระทรวงทบวงกรม หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ หรืองานพิเศษอื่นใดในรอบปีที่แล้วมา ก็ให้นำผลงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๖ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รับรายงานการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๔ แล้วเห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร หรือไม่อยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามข้อ ๗ ก็ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้นั้น

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี และอยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามข้อ ๗ ก็ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นได้หนึ่งขั้น และถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดปฏิบัติงานดีเด่นตามหลักเกณฑ์ข้อ ๘ ด้วย จะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าหนึ่งขั้นแต่ไม่เกินสองขั้นก็ได้ ถ้าจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าสองขั้น จะต้องปรากฏด้วยว่าผู้นั้นมีความรู้ความประพฤติ และความสามารถดี มีผลงานดีเด่นเป็นที่น่าชมเชย และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการโดยทั่วไปยิ่งกว่าผู้ที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสองขั้นอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงและรัฐมนตรีเจ้าสังกัด เว้นแต่ตำแหน่งปลัดกระทรวงให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณา ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวงหรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้ได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการนั้น หรือนายกรัฐมนตรีในฐานะรัฐมนตรีเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณี

ข้อ ๗ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยหลังรอบปีที่แล้วมาในกรณีนั้นมาแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ก็ได้ แต่ถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดเงินเดือนจะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนจะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ต่อเมื่อได้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

(๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสี่เดือน

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลามาก โดยถือเกณฑ์วันลารวมทั้งลากิจ และลาป่วยไม่เกินสี่สิบห้าวัน เว้นแต่

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการพลเรือนและตุลาการ

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินหกสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน หรือ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาป่วยครั้ง หรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่ทางราชการกำหนดเนือง ๆ

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการ เว้นแต่เพราะเหตุสุดวิสัย

(๗) ในปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๘) ในรอบปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

ข้อ ๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเกินกว่าหนึ่งขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๗ และในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ คือ

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ

(๓) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๔) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๕) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใด จนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๙ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ถ้าผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย หรือถูกฟ้องในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้วในปีใด ผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ หรือไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ก็ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีนั้นได้ และให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ให้ตามสิทธิด้วย

ข้อ ๑๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ได้ถึงแก่กรรมอันมิใช่เกิดขึ้นเนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตน หรือต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือต้องออกจากราชการไปเพราะเจ็บป่วย ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถรับราชการต่อไปได้อีกเลย ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่มีสิทธิจะได้เลื่อนนั้นก็ได้

ข้อ ๑๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นในวันสิ้นปีก่อนที่จะพ้นจากราชการก็ได้

ข้อ ๑๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญนอกจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ หรือที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่าสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้น โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นพิเศษเฉพาะราย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๓ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๐ สำหรับผู้ที่ถูกสั่งพักราชการหรือผู้ที่ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ให้นำความในข้อ ๔ (๑๐) (๑๑) (๑๒) และ (๑๓) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๙ (พ.ศ. ๒๕๐๔) แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๗๗ (พ.ศ. ๒๕๑๕) และฉบับที่ ๗๘๔ (พ.ศ. ๒๕๑๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ มาใช้บังคับแก่ผู้นั้น แล้วแต่กรณี

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๑๙

(ลงชื่อ) ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

โดยที่เห็นว่าเป็นข้อเขียนที่น่าคิดอย่างยิ่ง จึงได้ขออนุญาตผู้เขียนนำลงในวารสาร ซึ่งท่านยินดีให้นำลงได้ วารสารข้าราชการจึงขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

เมื่อครบ ๖๐ ปี

ของ

สาโรช บัวศรี

เย็นวันหนึ่งในเดือนมิถุนายน ๒๔๑๙ ข้าพเจ้าได้มีโอกาสฟังวิทยุ "เสียงอเมริกา" เป็นภาษาอังกฤษ ปรากฏว่าเป็นรายการสนทนาของนักวิทยาศาสตร์สองคนกำลังพูดกันถึงเรื่องยานอวกาศชื่อ Viking 1 ของอเมริกาซึ่งกำลังเดินทางตรงไปยังดาวพระอังคาร (Mars) และกำหนดจะลงยังพื้นของดาวอังคารในวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๔๑๙ อันเป็นวันชาติและเป็นวันครบรอบ ๒๐๐ ปีของประเทศอเมริกาด้วย เมื่อลงยังพื้นของดาวอังคารได้แล้วยานอวกาศลำนี้ก็จะได้ส่งข้อมูลกลับมายังโลกมนุษย์ของเราว่ามีสิ่งที่มีชีวิตอยู่บนดาวดวงนี้หรือไม่

ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าตื่นเต้นมาก เพราะคาดว่าอาจจะมีลำธาร และดังนั้นก็คาดต่อไปว่าอาจจะมีสิ่งที่มีชีวิต เช่น พืชหรือสัตว์อยู่ก็ได้ แต่ก็ไม่แน่ใจกันทั้งนั้นจึงคอยให้ถึงกำหนดวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๔๑๙ เสียโดยเร็ว และขออย่าให้ยานอวกาศต้องเกิดขลุกขลักหรือประสบภัยใด ๆ เลย

พอสนทนากันถึงตอนนี้ นักวิทยาศาสตร์คนหนึ่งก็เกิดถามขึ้นมาว่า "ที่เรียกว่าชีวิตนั้นคืออะไร หรือหมายความว่าอะไรกันแน่"

เมื่อถามเช่นนี้แล้วก็เกิดสนทนากันใหญ่ เนื่องจากผู้สนทนาทั้งสองเป็นนักวิทยาศาสตร์ ก็มองดูชีวิต ไปในแง่วิทยาศาสตร์ เช่นในแง่ของชีววิทยาซึ่งกล่าวกันว่าสิ่งที่มีชีวิตย่อมจะบริโภคขับถ่าย สืบพันธุ์ เป็นต้น และในที่สุดก็จบลงว่ายังไม่ควรยุติในเรื่องที่ว่า "ชีวิตหมายความว่าอะไร" นี้ แต่ควรจะได้ช่วยกันคิดให้ลึกซึ้งต่อไปอีก

เมื่อข้าพเจ้าฟังมาได้ถึงตอนนี้ ก็ครุ่นคิดว่าในประเทศเราได้มีนักปราชญ์ราชบัณฑิตผู้ใดได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของคำว่าชีวิตนี้ไว้ที่ใดบ้างไหม และกล่าวว่าอย่างไร

เท่าที่นึกออกก็จำได้ว่า ท่านพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ "เกิดมาทำไม" (ตอน ๑ และตอน ๒) ไว้ดังนี้.—

"คนเราเกิดมาเพื่อจะเดินไปตามทางที่ให้ถึงพระนิพพานในที่สุด และให้พยายามที่จะพอกพูนหนทางแห่งพระนิพพานนั้นอยู่ตลอดเวลา" หน้า ๒๖, พิมพ์ครั้งที่ ๒, ธันวาคม ๒๕๑๐

"มนุษย์นี้เกิดมาเพื่อเดินทาง จากความทุกข์ไปสู่ความไม่มีทุกข์" หน้า ๔๓ เล่มเดียวกัน

"เราเดินทางกันอยู่เรื่อยไปทุกลมหายใจเข้าออกทุก ๆ ขณะ ซึ่งจะเรียกว่า ๑ นาที หรือ ๑ วินาทีก็ตาม มันเป็นการเดินทางอยู่เรื่อยไป เผลอเมื่อใดก็วกไปผิดทางเมื่อนั้น" หน้า ๔๔ เล่มเดียวกัน

ตัวข้าพเจ้าเองในฐานะที่เป็นบุคคลธรรมดา ๆ คนหนึ่ง พยายามอยู่ในศีลในธรรมไปตามปรกตินิสัยของพลเมืองดีโดยที่ยังไม่มีโอกาสจะได้ปฏิบัติตนอยู่ในศีลและในธรรมในระดับสูงได้ เมื่อได้พิจารณาดูคำกล่าวอันสำคัญยิ่งของท่านพุทธทาสภิกขุตามที่ยกมาข้างต้นนั้นแล้ว ก็ใคร่ขออนุญาตสรุปโดยอนุโลม เป็นการชั่วคราวไปก่อนว่า.—

๑. ดังนั้น ชีวิตก็คือการเดินทาง นั่นเอง

๒. การเดินทาง นี้ ถ้าพิจารณากันตามประสาชาวบ้าน ผู้ยังมิได้มีโอกาสปฏิบัติธรรมในระดับสูง ก็อาจจะหมายความได้ ๒ นัย คือ

๒.๑ เดินทางไปตามเวลา หรือ ตามอายุ เช่น จากอายุ ๒๐ ปี, ๓๐ ปี, ๔๐ ปี, ๕๐ ปี, ๖๐ ปี, ๗๐ ปี, ๘๐ ปี, ๙๐ ปี เรื่อย ๆ ไป จนถึงแก่ความตายไปตามปรกติหรือตามธรรมชาติของมนุษย์ กล่าวคือ ดินก็ย่อมกลับไปเป็นดิน น้ำก็ย่อมกลับไปเป็นน้ำ ฯลฯ ประการหนึ่ง

๒.๒ เดินทาง จากความที่มี ความโลภ—โกรธ—หลง อยู่อย่างมาก ไปสู่ความที่ไม่มี ความโลภ—โกรธ—หลง หรือมีก็มีอย่างน้อยที่สุด อีกประการหนึ่ง

๓. คนเราในขณะที่เดินทางตามอายุไกลออกไปทุก ๆ วันนั้น หากประคับประคองระมัดระวังโดยไม่ประมาทยิ่ง เพื่อให้สามารถลดความต้องการ หรือ ความอยากได้ด้วยประการทั้งปวงลงให้เหลือน้อยที่สุด สามารถลดความโมโหโทโลพยาบาทเกลียดอย่างไม่ล่างลงให้เหลือน้อยที่สุด สามารถลดความไม่รู้ไม่เข้าใจหลงผิดไปให้เหลือน้อยที่สุด ได้สำเร็จแล้ว ก็คงจะได้ประสบความร่มเย็นในชีวิตอยู่ไม่น้อย ซึ่งก็คงปรากฏแก่ใจของแต่ละคนอยู่แล้วเป็นอย่างดี

๔. ในทางตรงกันข้าม ถ้าประมาทไม่ประคับประคองการเดินทางของตนให้ดี ก็ยิ่งจะเกิดมีความโลภ—โกรธ—หลง และหลงผิดทับถมมากขึ้นทุก ๆ วัน ทำให้ชีวิตเต็มไปด้วยความเร่าร้อนและหมกไหม้ ซึ่งก็คงปรากฏแก่ใจของแต่ละคนอยู่แล้วเป็นอย่างดีเช่นกัน

๕. ดังนั้น สำหรับบุคคลที่ไม่ประมาท และพยายาม ลด ความโลภ—โกรธ—หลง อยู่เป็นนิจ ก็จะพบว่ายิ่งเดินทางไปไกลเท่าใด ๕๐ ปี, ๖๐ ปี, ๗๐ปี, ๘๐ ปี, ฯลฯ ก็ยิ่งลดความโลภ—โกรธ—หลง ลงไปได้มากเท่านั้น ดังนั้นในกรณีนี้ ยิ่งอายุมาก ก็ยิ่งดี จึงไม่ควรจะเกิดความวิตกกังวลในเรื่องอายุนี้เลย แต่ถ้ายิ่งมีอายุมากขึ้น ยิ่งกลับโลภมาก โกรธมาก หลงผิดมากขึ้นแล้ว นั่นแหละเป็นเรื่องที่จะต้องวิตกอย่างยิ่ง จะต้องแก้ไข

ในโอกาสที่ข้าพเจ้าจะมีอายุครบ ๖๐ ปีในเดือนกันยายนนี้ และบังเอิญไปฟังวิทยุที่เขาพูดกันเรื่องความหมายของชีวิต เข้า จึงพยายามคิดเขียนบทความนี้ขึ้นเพื่อเตือนสติตัวเอง และเพื่อเล่าสู่กันฟังด้วยความเคารพ จะผิดถูกประการใดก็สุดแต่ท่านผู้รู้จะวินิจฉัย

สาโรช บัวศรี
๒๕ มิ.ย. ๒๕๑๕

ท้ายเล่ม

ความเข้าใจกัน

การแสดงความคิดเห็นในเรื่องใด ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่ดีกว่า ย่อมแสดงถึงการมีส่วนได้ส่วนเสีย และมีความผูกพันอยู่บ้างไม่มากก็น้อย

ข้อสำคัญอย่าได้ระแวงกันจนเกินกว่าเหตุหรือตั้งสมมติฐานไว้ก่อนว่า ใครที่มีความเห็นไม่ตรงกัน คือฝ่ายที่มีเจตนาไม่ดี ไม่ใช่พวกเดียวกันเป็นอันขาด

แต่ควรจะต้องถือว่า การให้โอกาสได้พูดกันอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีการเสแสร้งบิดเบือน ย่อมเป็นหนทางนำไปสู่ความเข้าใจกันในที่สุด

ในยามนี้ "ความเข้าใจกัน" เปรียบเสมือนสิ่งยึดโยงการทำงานร่วมกันที่เหลืออยู่เพียงอย่างเดียว การยึดหลักสามัคคีในหมู่พวกเดียวกัน จึงน่าจะนำมาใช้ได้ไม่ว่าเป็นแนวความคิดของฝ่ายใดทั้งสิ้น

ก็พอดีมีเรื่องที่คุณผัน จันทรปาน หัวหน้ากองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งให้สัมภาษณ์วารสารข้าราชการฉบับประจำเดือนเมษายน ๒๕๒๐ ในหัวข้อเขามอง พ.ช. กับ สำนักงาน ก.พ. อย่างไร ขอทำความเข้าใจเสียใหม่ว่า "เนื้อหาที่ให้สัมภาษณ์นั้น หมายความว่า ปัจจุบันข้าราชการเรามีหลายประเภท มีคณะกรรมการควบคุมอยู่ต่าง ๆ กัน ความก้าวหน้าก็ต่าง ๆ กัน บางทีดึงมาก บางแห่งก็ให้ชีสูงขึ้นง่าย ๆ สภาพอย่างนี้ ก.พ. เองก็ไม่ยอมรับอยู่แล้ว เพราะ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน ก็เขียนไว้ว่า การโอนข้าราชการอื่น ต้องให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติและเทียบ ชี. ก่อน บางแห่ง ก.พ. ลดชีลงก็มี เช่น จาก กทม. จาก ชี. ๖ ก.พ. เทียบให้ ชี. ๕ จาก ชี. ๑๐ เป็น ชี. ๗ ก็มี ก.พ. ควรให้วิธีการปรับให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน จะเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการประเภทต่าง ๆ เป็นอันมาก"

เพราะฉะนั้น สำหรับท่านที่ยังข้องใจ คุณผัน จันทรปานอยู่ ก็ขอได้โปรดเข้าใจตามนี้ด้วย

มีข้อที่อยากสรุป ซึ่งไม่ตรงกับเรื่องนี้ก็คือ

ความจริงเป็นสิ่งที่ไม่ตาย ๒๑