

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๗

กรกฎาคม ๒๕๒๐



การสอบรวม

เรื่องของคนตงงาน

บริหารความขัดแย้ง

ผลประโยชน์^{ผู้}เกิดกุล

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๗

กรกฎาคม ๒๕๒๐

๕	บทบรรณาธิการ
๘	สัมภาษณ์พิเศษ
๒๔	ใหม่ ๆ ในราชการ
๓๓	กฎหมายและระเบียบใหม่
๔๕	ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน
๕๗	เกร็ดบริหาร
๖๘	อ่านหนังสือเดือนละเล่ม
๘๐	ท้ายเล่ม
๙	ความต้องการกำลังคนในราชการ กับการผลิตกำลังคนของประเทศ
๑๖	การปรับปรุงอัตราเงินเดือนและ ผลประโยชน์แก่ลูกเสือในมาเลย์เซีย
๒๖	การบริหารความขัดแย้งในองค์กร
๗๑	สอบถาม : อีกก้าวหนึ่ง



วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำหรับข้าราชการ

คณะผู้จัดทำ

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ ที่ปรึกษา	สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. พันเอก จินดา ณ สงขลา
บรรณาธิการ	นายประวิณ ณ นคร นายโสรัจ สุจริตกุล
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายสมคิด เจริญกุล นายอุดม มุ่งเกษม
กองบรรณาธิการ	นายสุธี สุทธิสมบูรณ์ นายสัมา สัมานันท์ นายสมศักดิ์ สุภะรัชฎเดช นางสาวศรีเพ็ญ คุรงค์เดช
ฝ่ายศิลป์	นายณรงค์ นุกุลการ
สถานที่พิมพ์	ไทยพิมพ์—อักษรสารการพิมพ์ กรุงเทพฯ ฯ
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นายสิทธิชัย ปรีกัมศิลป์

บริการสมาชิก

- ท่านสมาชิกที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบและวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด โปรดส่งคำถามไปท "บรรณาธิการ" วารสารนี้
- จำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท สมาชิกแต่ละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง บอกรับเป็นสมาชิกได้ที่ ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพหลโยธิน โทร. ๒๕๑๕๕๕๕ หรือ ๒๕๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๔
- กรุณาส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. โดยส่งจ่ายเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

บทบรรณาธิการ

บันทึกว่างงาน

กล่าวโดยส่วนรวมแล้ว การว่างงานในประเทศไทย ยังไม่รุนแรงมากนัก เมื่อเปรียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว กล่าวคือ ประเทศไทยมีปริมาณ การว่างงาน ประมาณ ๗๐๐,๐๐๐—๘๖๐,๐๐๐ คน หรือประมาณ ๓.๙—๕.๐% ของกำลังแรงงาน ซึ่งประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศถือเกณฑ์ว่าประเทศที่มีอัตราการว่างงานประมาณ ๕—๖% นั้น เป็นประเทศที่มีงานทำเต็มที่ที่ต่ออย่างไรก็ตาม ถ้าเปรียบเทียบปริมาณการว่างงานในระยะนี้กับเมื่อ ๑๐ ปีที่แล้ว ซึ่งมีปริมาณการว่างงานไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ คน หรือต่ำกว่า ๑% ของกำลังแรงงานแล้ว จะเห็นได้ว่าปริมาณการว่างงานได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งถ้ายังคงเพิ่มต่อไปในอัตรานี้ก็ก่อให้เกิดปัญหาอันไม่พึงปรารถนานานัปการขึ้นได้ ซึ่งรัฐบาลในยุคปฏิรูปจะต้องเตรียมหาทางแก้ไขต่อไป

แม้ว่าในปัจจุบันนี้ปัญหาการว่างงาน มิได้เป็นปัญหาที่รุนแรงดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่ในจำนวนผู้ว่างงานทั้งหมดนั้นก็มีกลุ่มผู้ว่างงานที่ควรจะได้รับ การพิจารณาเป็นพิเศษ กลุ่มนี้ก็คือ กลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงและระดับกลาง ซึ่งมีแนว

โน้มว่าจะมีการว่างงานเพิ่มขึ้นอย่างน่าตกใจ ดังจะเห็นได้ว่าในจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๑๖ ว่างงานประมาณ ๑๘,๗๐๐ คน หรือ ๒๕.๓% ปี ๒๕๑๗ ว่างงานประมาณ ๔๒,๒๐๐ คน หรือ ๔๔.๑% และปี ๒๕๑๘ ว่างงาน ประมาณ ๔๓,๗๐๐ คน หรือ ๔๒.๕% ทั้ง ๆ ที่ปรากฏว่าในระยะเวลาดังกล่าวมีตำแหน่งว่างที่ไม่สามารถบรรจุบุคคล เข้าทำงาน เนื่องจาก มีผู้ สำเร็จ การศึกษาในสาขาวิชาที่ต้องการไม่เพียงพอ ซึ่งนับว่าเป็นการสูญเสีย ทางเศรษฐกิจ และ ทาง การ ศึกษา เป็น อย่าง มาก

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งก็คือ การขาดการวางแผนกำลังคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวางแผน ความต้องการ กำลังคน ที่แท้จริง ของประเทศ และเมื่อไม่มีแผนความต้องการกำลังคนของประเทศไทยที่แน่นอนที่จะให้ฝ่ายผลิตยึดเป็นแนวในการผลิต ฝ่ายผลิตก็จะผลิตไปตามกำลัง ความสามารถของแต่ละแห่ง ผลจึงปรากฏออกมาว่าในบาง สาขา วิชา ผลิตออกมา มากเกินไป จน เหลือใช้ บางสาขาวิชาผลิตออกมาน้อยจนไม่พอใช้ และบางสาขา วิชาผลิตออกมาแล้ว ขาดความ เหมาะสม บาง

ประการในการใช้ ดังเป็นที่ทราบๆ กันอยู่ในขณะนี้

การแก้ปัญหาในเรื่องนี้นั้น อาจทำได้หลายวิธี เช่น โดยการให้หน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจต่างๆ พยายามบรรจุบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งที่ว่างอยู่ให้มากที่สุดที่จะทำได้ การขยายงานในด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถรับคนเข้าทำงานมากขึ้น ตลอดจนส่งคนไปทำงานในต่างประเทศ เป็นต้น แต่การแก้ปัญหาโดยวิธีการดังกล่าวข้างต้นเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุและเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งอาจจะต้องกระทำต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด

ในเมื่อปัญหาเรื่องนี้มีสาเหตุสำคัญอยู่ที่การขาดการวางแผนกำลังคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนความต้องการ กำลังคน ดังกล่าวแล้ว วิธีการแก้ปัญหาที่จะทำให้เกิดผล สมบูรณ์ และเป็นการแก้ปัญหาในระยะยาวก็คือ จะต้องจัดให้มีการวางแผนความต้องการกำลังคนของประเทศทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพโดยด่วนที่สุด เพราะหากมีแผนความต้องการ กำลังคน แล้ว ก็จะทำให้ทราบว่าประเทศต้องการใช้ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาใดระดับใด เป็นจำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด ฝ่ายผลิตก็จะสามารถยึดเป็นแนวในการผลิต ตลอดจนการที่จะต้องวางนโยบายการศึกษาให้หันเหหรือเน้นหนักไปในทางอาชีวศึกษาให้มากขึ้นกว่าระดับปริญญา ฯลฯ ผลผลิตที่ผลิตออกมาก็จะตรงกับความต้องการอันแท้จริงของประเทศต่อไป นอกจากนั้น

รัฐบาลเองก็จะสามารถใช้แผนดังกล่าวควบคุมการผลิตของฝ่ายผลิตแต่ละแห่งให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น หากรัฐบาลประสงค์ที่จะให้การลงทุนทางด้านการศึกษาเป็นการลงทุนที่ได้ผลคุ้มค่า รัฐบาลควรจะได้เร่งรัดให้มีการวางแผนความต้องการกำลังคนของประเทศกันอย่างจริงจัง เพราะปัญหาเรื่องผู้สำเร็จการศึกษาไม่มีงานทำหรือบัณฑิตว่างงาน (Educated Unemployed) กำลังจะกลายเป็นปัญหาสำคัญอีกปัญหาหนึ่งของประเทศไทย และนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากฝ่ายผลิตจะถูกกดดันให้ขยายการผลิตทั้งในด้านจำนวน และระดับ ที่สูงขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการ ของ ผู้ที่ จะ ศึกษา และ ความต้องการ ของ อาจารย์ที่ได้รับ การศึกษาใน สาขาวิชานั้นๆ โดยปราศจากการควบคุมจากรัฐบาล

ขอให้ทุกฝ่ายพึงระลึกอยู่เสมอว่า การผลิตบัณฑิตเป็นการลงทุนของรัฐอย่างหนึ่ง การลงทุนของรัฐในด้านนี้จะคุ้มค่าหรือไม่ มิได้อยู่ที่การผลิตบัณฑิตเป็นจำนวนมากๆ จนล้นตลาด แต่อยู่ที่การผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของประเทศทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพให้มากที่สุด โดยยึดแผนความต้องการกำลังคนของประเทศเป็นหลัก (ถ้ามี) ๑๕

“ความต้องการกำลังคนในราชการ กับการผลิตกำลังคนของประเทศ”

ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์

ในช่วงเวลา แห่งการเร่งรัด พัฒนาประเทศนี้ ปัญหาใหญ่ที่รัฐบาลเผชิญอยู่ประการหนึ่ง คือ ปัญหาการว่างงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่นับวันจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น หากไม่รีบปรับปรุงแก้ไข โดยเฉพาะ การว่างงานของกำลังคนที่สถาบันการศึกษา ผลิต ออกมา ในระดับต่างๆ

จากผลการสำรวจของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปรากฏจำนวนของ ผู้สำเร็จ และ ว่าง งาน ในระดับการศึกษาต่างๆ ของปี ๒๕๑๖ และ ๒๕๑๗ ในตาราง ดังนี้

ปริมาณผู้สำเร็จการศึกษา และที่ว่างงาน แยกตามระดับการศึกษา
(ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ — ๒๕๑๗)

ระดับ	ผู้สำเร็จทั้งหมด		ผู้ไม่มีงานทำ		ร้อยละของผู้ไม่มีงานทำต่อผู้สำเร็จทั้งหมด	
	2516	2517	2516	2517	2516	2517
ปริญญาโทขึ้นไป	162	136	3	8	1.9	5.9
ปริญญาตรี	5,566	3,060	639	654	11.5	21.3
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2,269	1,366	629	688	27.7	50.3
ม.ศ. ปลายสายอาชีพ	4,104	1,414	2,269	874	55.3	61.8
ฝึกหัดครู	8,966	7,143	4,262	4,505	47.5	63.1
ไม่ทราบรายละเอียด	47	27	20	14	42.6	61.8
รวม	21,114	13,146	7,822	6,743	37	51.3

ที่มา การสำรวจสถานภาพการทำงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๑๘

จากตัวเลขดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับศึกษาศึกษา มีอัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้นมากถึงร้อยละ ๖๓.๑ ในปี ๒๕๑๗ ทั้งๆ ที่ปริมาณการผลิตลดลง ผู้สำเร็จในระดับ ม.ศ. ปลายสายอาชีพ และอนุปริญญา ก็มีอัตราการว่างงานสูงเช่นเดียวกัน ส่วนในระดับปริญญาตรีนั้นอัตราการว่างงาน ในปี ๒๕๑๗ ก็สูงขึ้นกว่าปี ๒๕๑๖ ทั้งๆ ที่ปริมาณการผลิตลดลง ทั้งจำนวนการว่างงานนั้นรวมทั้งผู้ที่เรียนสำเร็จปริญญาตรีแล้วกำลังศึกษา

ต่อด้วย อัตราการว่างงานของระดับปริญญาตรีนั้น นับว่าสูงเป็นปัญหามหาวิกฤต เพราะการผลิตกำลังคนในระดับสูงต้องสิ้นเปลืองเงิน ของ รัฐมาก หากคนที่ผลิตออกมาแล้วไม่ได้ทำงาน อันเป็นประโยชน์ แก่ ประเทศชาติก็จะเป็น การลงทุน ทางการศึกษาที่สูงเปล่าอย่างยิ่ง รายละเอียดของการว่างงานในสาขาวิชาต่างๆ ในระดับปริญญาตรีมีปรากฏในตารางข้างล่างนี้

อัตราการร้อยละของบัณฑิตที่ว่างงานต่อผู้สำเร็จ ๒๕๑๖ — ๒๕๑๘^๑

หมวดการศึกษา	2516	2517	2518 ^๒
ปริญญาตรี	6.6	14.5	7.2
มนุษยศาสตร์	9.7	15.7	17.8
ศึกษาศาสตร์	6.5	18.6	2.0
วิจิตรศิลป์	2.9	10.4	9.8
สังคมศาสตร์	7.0	12.1	12.4
นิติศาสตร์	14.5	27.3	15.1
วิทยาศาสตร์	5.4	17.5	14.8
วิศวกรรมศาสตร์	3.2	9.9	8.1
แพทยศาสตร์	2.0	1.7	3.7
เกษตรศาสตร์	3.5	10.6	6.6
ไม่ระบุ	9.5	23.3	—

^๑ ปีที่สำเร็จการศึกษา

^๒ ปรับปรุงประมาณการในแผน ฯ ๔

ที่มา กองวางแผนประชากรและกำลังคน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สาขาวิชาในระดับปริญญาตรีที่มีการว่างงาน
กันมาก คือ มนุษยศาสตร์ นิติศาสตร์ วิทยาศาสตร์
และสังคมศาสตร์ อย่างไรก็ตาม ยังมีบางสาขาวิชา
ที่ประเทศยังขาดแคลนกำลังคน เช่น แพทยศาสตร์
และเกษตรศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตรา
การว่างงานในสาขาเหล่านี้ต่ำมาก และที่มีการว่าง
งานก็เนื่องจากกำลังศึกษาต่อด้วย

ราชการในฐานะที่เป็นนายจ้างรายใหญ่ที่สุด
รายหนึ่งของประเทศ ย่อม จะมี บทบาท สำคัญ ต่อ

ปัญหาการว่างงานนี้ ความต้องการที่ราชการมีต่อ
กำลังคนในแต่ละปีนั้น ก็มีจำนวนจำกัด จำนวน
อัตราว่างในส่วนราชการต่างๆ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ
๒๕๑๙ มีประมาณ ๑๑,๗๗๙ ตำแหน่ง และ
ตำแหน่งเพิ่มใหม่ตั้งแต่ระดับ ๑ ถึงระดับ ๔ ที่ ก.พ.
อนุมัติให้ส่วนราชการต่างๆ ในปี ๒๕๑๙ มีประ-
มาณ ๙,๘๕๙ ตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งที่มีปริมาณ
ความ ต้องการ มาก ใน ส่วน ราชการ อาจ สรุปได้ใ
ตารางข้างล่างนี้

ตำแหน่ง	จำนวนอัตราว่างสิ้นปี งบประมาณ 2519	จำนวนตำแหน่งเพิ่มใหม่ ที่ ก.พ. อนุมัติ ปี 2519 (ระดับ 1-4)
นายแพทย์	190	311
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	1,543	990
พยาบาล	651	784
ผู้ช่วยพยาบาล	427	848
เจ้าหน้าที่การเกษตร	80	2,132
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	308	905
เจ้าหน้าที่ธุรการ	1,357	986
พนักงานพิมพ์ดีด	512	215
พนักงานป่าไม้	744	34
ช่างโยธา	600	188
ช่างสำรวจ	238	88
ช่างเครื่องกล	348	100
ฯลฯ		

ความต้องการ กำลังคน ของส่วนราชการตั้ง
กล่าว แม้จะเป็นเพียงส่วนหนึ่ง เฉพาะในส่วน
ราชการที่มี ก.พ. เป็นหน่วยบริหารงานบุคคลกลาง
เท่านั้น แต่ก็ชี้ให้เห็นแนวโน้มของความต้องการ
กำลังคนในสาขาต่างๆ พอสมควร สาขาที่มีความ
ต้องการมาก ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่
สาธารณสุข เจ้าหน้าที่การเกษตร และช่าง
เทคนิค เป็นต้น ซึ่งในสาขาทังกล่าว การผลิตยังไม่
พอกับความต้องการ และในบางสาขา เช่น สังคม-
ศาสตร์ นิติศาสตร์ พาณิชยการ และเลข-
านุการ เป็นต้น ก็มีการผลิตกำลังคนด้านนี้ออก
มามากเกินความต้องการของส่วนราชการ ความ
ไม่สมดุลย์ทางการ ผลิต และ ความต้องการกำลังคน
อันมีผลสืบเนื่องให้เกิดปัญหาการว่างงานนี้ มีสาเหตุ
สำคัญประการหนึ่งคือ การขาดการวางแผนกำลัง
คนที่เหมาะสม ทั้งฝ่ายผู้ผลิตและผู้ใช้กำลังคน ทำ
ให้เกิดการว่างงานในบางสาขาวิชา และมีการขาด
แคลนกำลังคนในบางสาขาวิชา วิธีแก้ปัญหานี้
เรื่องนี้ วิธีหนึ่งคือการสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วย

งานต่างๆ ทั้งฝ่ายราชการ และเอกชนทำการวางแผน
กำลังคนอย่างจริงจังและโดยควณ การวางแผน
กำลังคนในส่วนราชการก็อาจแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย คือ
ฝ่ายทหาร กับฝ่ายพลเรือน ทางฝ่ายพลเรือนมีหน่วย
บริหารงานบุคคลกลาง ซึ่งจะรับผิดชอบในการวางแผน
กำลังคนอยู่หลายหน่วยด้วยกัน เช่น ก.พ. ก.ม.
ก.ต. และครุสภา เป็นต้น การที่จะวางแผนกำลัง
คนในราชการให้ได้ผลจริงจัง หน่วยบริหารงาน
บุคคลกลางเหล่านั้นจะต้องร่วมมือประสานงาน
กันอย่างจริงจัง เพื่อคาดคะเนความต้องการ
กำลังคนสำหรับราชการเป็นแนวทางแก่ผู้รับผิดชอบ
ในการผลิตกำลังคนสาขาต่างๆ ได้วางแผน
การผลิตให้สอดคล้องกัน การวางแผนกำลังคน
ในราชการควรจะได้สอดคล้องกับนโยบายการ
วางแผนกำลังคนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ แม้ว่าการวางแผนกำลังคนใน
ราชการจะเป็นเพียงส่วนหนึ่ง ของกำลังคนทั้ง
ประเทศ แต่ก็ จะช่วยให้การ วาง แผน
ประชากรของชาติโดย ส่วนรวม ประสบ ความ
สำเร็จยิ่งขึ้น ๑๖

รู้แล้ว=ตกงาน ดีกว่า ?

การว่างงานเป็นภาวะที่ผู้จบการศึกษาใหม่ ๆ ส่วนใหญ่ต้องพบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บางคนอาจว่างงานเป็นเดือน หลายเดือน หรือเป็นปี ในขณะที่บางคน (ส่วนน้อย) มีตำแหน่งว่างคอยอยู่ตั้งแต่ยังเรียนไม่จบเสียด้วยซ้ำไป ปัญหาว่างงานเป็นปัญหาที่ใหญ่และสำคัญที่รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยต้องเผชิญอย่างไม่มีที่สิ้นสุด เรื่องนี้เกี่ยวข้องกับปากท้องของประชาชนซึ่งโยงถึงเรื่องเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศรวมทั้งเสถียรภาพของรัฐบาล

ในโอกาสที่ทางสำนักงาน ก.พ. เปิดรับสมัครสอบแข่งขันบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในครั้งที่ ๒/๒๕๒๐ วนสารข้าราชการ จึงถือโอกาสสัมภาษณ์บุคคลเหล่านี้จำนวนหนึ่ง ถึงปัญหาการว่างงาน การผลิตกำลังคนกับความต้องการของตลาดแรงงาน และที่สำคัญคือความยุติธรรมในการสอบแข่งขัน จากการสัมภาษณ์ ยังมีปัญหาที่ท้อให้เราขบคิดกันว่า นโยบายของรัฐบาลควรมุ่งให้ประชาชนมีการศึกษาสูง ๆ โดยไม่คำนึงถึงปัญหาการว่างงานและความต้องการของตลาดแรงงาน หรือจะมุ่งจำกัดปริมาณการผลิตกำลังคนในบางสาขาวิชาเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการว่างงานในสาขานั้นขึ้น แล้วไปเพิ่มการผลิตกำลังคนในสาขาอื่นที่ยังขาดแคลนอยู่ โดยมุ่งให้เกิดการว่างงานน้อยที่สุด ?

**มีบัณฑิตว่างงานดีกว่า
มันสมองของชาติโง่งง**

คุณธีรชัย วงศ์วัฒนา
นิติศาสตร์ รวมคำแหง ฯ



ผมเรียนจบ มาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๑๘ ตอนนั้นยังไม่ได้ทำงานที่ไหนเลย ว่างงานมา ๑ ปีพอดี เคยสมัครงานตามบริษัทเอกชน ส่วนใหญ่ให้กรอกใบสมัครไว้ สัมภาษณ์แล้วก็รอ ไม่เห็นเรียกมาสัมภาษณ์

เมื่อเดือนมกราคมที่ผ่านมา ผมสอบตำแหน่งรองปลัดเทศบาลไว้ได้ กำลังรอเรียกตัวอยู่ ถ้าทางบริษัทกับหน่วยราชการเรียกตัวเข้าทำงาน พร้อม ๆ กัน คิดว่าจะเลือกทำราชการ มากกว่า เพราะผมหวังความสบายในบั้นปลาย

ที่ ก.พ. นี้ ผมเคยสมัครสอบมาแล้วครั้งหนึ่ง คราวนี้สมัครสอบอีกในระดับ ๓ กระบวนการรับสมัครสอบและวิธีการสอบของ ก.พ. ผมคิดว่ารัดกุมดีแล้ว และคงจะยุติธรรมกว่าที่อื่น เพราะผู้ดำเนินการสอบ ทำงาน กันเป็นกลุ่มใหญ่ มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ การจะช่วยใครสักคนจึงทำได้ยาก ฉะนั้น การสอบรวมจึงให้ความยุติธรรมแก่ผู้สมัครสอบมากกว่า

แต่มีข้ออยากเสนอแนะเรื่องการประกาศรับสมัครสอบ คืออยากให้มีการประชาสัมพันธ์มากกว่านี้ อาจจะประกาศลงหนังสือพิมพ์ติดต่อกันสัก ๑-๒ อาทิตย์

ที่ถามว่าสาขาวิชาที่ผมเรียนมานี้ รัฐจะผลิตกำลังคนได้เพียงพอหรือยังนั้น อันที่จริงพวกที่จบ

ทางนิติศาสตร์ ยังไม่ได้งานกันอีกมาก บางคนได้งานที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมากก็มี เรื่องนี้ผมว่าเราอาจใช้ความรู้ที่เรียนมาไปตัดแปลงให้เข้ากับงานในวิชาชีพอื่นได้ การศึกษาของประเทศเราผมว่า ควรจะ ขยาย ให้มากขึ้นไปเรื่อย ๆ ไม่ควรมีขีดจำกัดหรือลดการผลิตบัณฑิตลง แม้การผลิตบัณฑิตจะต้องใช้งบประมาณจำนวนมากก็ตาม แต่การจะพัฒนาสิ่งใดก็ตาม จำเป็นต้องลงทุนเสียก่อน จึงจะได้ประโยชน์ไม่ใช้หรืออะ ผมเห็นว่ามีความจำเป็นการศึกษา ว่างงาน ดีกว่าปล่อยให้มัน สมอง ของ ประเทศโง่ลง เรื่องคนว่างงานมากๆ เป็นหน้าที่ของรัฐบาลจะต้องหามาตรการช่วยเหลือ

**ถ้ามีความยุติธรรม
แก่ทุกคน
ดิฉันต้องสอบได้แน่ ๆ**

คุณวัชรวิ ทางชั้น
ม.ศ. ๖ แผนกเลขานุการ
วิทยาลัยเกริก



มาสมัครที่ ก.พ. เป็นแห่งแรกหลังจากจบ เห็นคนมากมายอย่างนี้แล้วหมกกำลังใจจะนะ จะให้แต่ละส่วนราชการแยกสอบกันเอง จะได้ แบ่ง กัน ไปไม่มาสมัครมากเหมือนที่ ก.พ. คิดว่าที่นี้คงมีคนมีเส้นใช้อิทธิพลบ้าง เพราะเห็นทุกๆแห่งก็มีกันทั้งนั้น ถ้าที่ ก.พ. ให้ ความยุติธรรมแก่ทุกคน เท่ากัน ละก็ ดิฉัน จะต้องสอบได้แน่ ๆ เลย

ระหว่าง งาน ราชการ กับงานเอกชน ดิฉันเลือกงานราชการค่ะ เพราะสวัสดิการดี มีความมั่นคงดี และงานไม่หนักเท่าเอกชน งานที่ทำเป็นตำแหน่งอะไรก็ได้ค่ะ แต่ถ้ามีโอกาสเลือกก็ขอเลือกงานที่ได้ใช้วิชาเลขานุการที่เรียนมา เรื่องแก้ไข ปัญหา คนว่างงาน หรือได้งานไม่ตรงกับที่เรียนมานั้น ดิฉันก็ไม่ทราบเหมือนกัน

ไม่ควรเพิ่มบัณฑิตสถิติ

คุณกัลยา มิคระเกอกุล
สถิติศาสตร์ จุฬาฯ



เรื่องทำงานนั้นะคะ ใจจริงอยากทำงาน ที่ตรงกับวิชาชีพ ที่เรียนมากกว่า คือ เป็นเจ้าหน้าที่สถิติ แต่สายงานด้านนี้ค่อนข้างแคบ บริษัทเอกชนยังให้ความสนใจงานด้านนี้น้อย ส่วนใหญ่ที่เขารับ จะเป็น งาน บัญชี งานธนาคาร หรือประกันภัยมากกว่า ถ้าเป็น บริษัท ที่ใหญ่ พอ สมควร อาจมีนักสถิติก็ได้ แต่บริษัทเล็กๆ ก็ไม่ทราบว่าจะเอานักสถิติไปทำอะไร อย่างไรก็ตาม คิดฉันเห็นว่า ทุกๆ หน่วยงานควรจะมีงานด้าน

สถิติอยู่ด้วย เพื่อประโยชน์ความก้าวหน้า ของ หน่วยงาน นั้นเอง ในด้าน การเก็บ ค้นคว้า และวิจัย ข้อมูล ความก้าวหน้าหรือล้มเหลวของกิจการที่ดำเนินอยู่

ผู้ที่จบ สถิติ มามี ประมาณปีละ ๕๐ คน ส่วนมากภายใน ๑ ปี จะได้งานทำกันทุกคน แต่ว่าไม่ค่อย ตรง กับ วิชา ที่ เรียน มา นัก การผลิตบัณฑิตทางด้านสถิติ คิดว่ารัฐไม่ควร จะผลิตเพิ่มมากนัก เพราะ สาย งาน ด้านนี้ ค่อนข้าง แคบ เพิ่มทางด้านคอมพิวเตอร์ น่าจะดีกว่า คิดฉันคิดว่า ถ้าทำราชการ จะมีโอกาสได้งาน ที่ตรงกับที่เรียนมากกว่า

การสมัครงานนี้ดูจากประกาศที่คณะบ้าง หนังสือพิมพ์บ้าง มาสมัครที่ ก.พ. นี้เป็นครั้งแรก เพราะเพิ่งจบเมื่อปีการศึกษา ๒๕๑๙ นี้เอง รู้สึกว่าที่ ก.พ. นี้คนมาสมัครมากเหลือเกิน จึงทำให้ต้องเสียเวลามากกว่าไปสมัครที่อื่นๆ เช่น ที่ธรรมศาสตร์ หรือประกันภัยที่ฉันเคยไปสมัครมา เรื่องความยุติธรรมนี้คิดว่าคงจะเหมือน ๆ กับหน่วยงานอื่น คือ

อาจมีการใช้เส้นกันบ้าง แต่ตัวฉันเองเท่าที่ผ่านมายังไม่เคยใช้อิทธิพลนี้เลย เพราะคิดว่าตัวเองมีความรู้ความสามารถพอสมควรที่จะทำงานให้ได้ และก็ไม่นชอบให้ใครมาบีบบุญคุณเหนี่ยวด้วยค่ะ

ถ้ามีแค่เลือกงานอยู่ ก็ไม่ต้องทำอะไร

คุณทัศนัย เมฆสุวรรณ
ปวส. พาณิชยการ ชนบุรี
แผนกธุรกิจบัญชี



ผม จบ แผนก ธุรกิจ บัญชี ระดับ ปวส. จากวิทยาลัยพาณิชยการชนบุรีมาตั้งแต่ ปี การ ศึกษา ๒๕๑๓ ขณะนี้ เป็นลูกจ้างชั่วคราว อยู่ที่ เทคโนโลยี พระจอมเกล้าฯ งานที่ผมทำอยู่นี้ ได้รับเงินเดือน ตามวุฒิ ก็จริงแต่ว่าในแต่ละปีจะไม่ได้ เลื่อน เงิน เดือน

เพราะเป็นลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้น
ผมก็เลยมาลองสมัครสอบแข่งขัน
ที่สำนักงาน ก.พ. ครั้งที่ ๕๗ เป็น
ครั้งแรกครับ ก็ไม่มั่นใจหรอก
ว่าจะสอบได้ เพราะ คนมาสมัคร
สอบมากแต่รับได้น้อย แล้วผมก็
จบมานานแล้วด้วย อาจจะมีเด็ก
ที่จบมาใหม่ ๆ ไม่ได้

การ รับ สมัคร สอบ อย่างที่
สำนักงาน ก.พ. จัด นี้ ก็ สะดวก ดี
นะ ครับ แม้ว่า มัน จะ เข้า ไป หน่อย
เพราะว่า คน มา สมัคร กัน มาก
ส่วน เรื่อง ความ ยุติธรรม ของ ที่ นี้
เป็น อย่าง ไหน ผม ไม่ ทราบ แต่
ผม ก็ เคย ขิ้น เสีย แล้ว กับ การ เล่น
พรรค เล่น พวก

สภาพแรงงานในปัจจุบันนี้
มีคนว่างงานกันมาก เพราะว่า
มีผู้เรียนจบมามากแต่จำนวนงาน
ที่จะให้ทำมีน้อย ถ้าหากมีแต่
เลือกงาน อยู่ ก็ ไม่ ต้อง ทำ อะไร
เพื่อน ๆ ผม ที่ จบ มา พร้อม กัน ส่วน
ใหญ่ แล้ว มี งาน ทำ กัน ทุก คน ค่า
ขาย ส่วน ตัว บ้าง ทำงาน อย่าง อื่น
บ้าง ผม คิด ว่า เด็ก ๆ รุ่น หลัง ๆ
ที่ จบ มา นี้ จะ หา งาน ได้ ยาก กว่า
สมัย ก่อน มาก

ถ้าสวัสดิการของเอกชนดี จะช่วยปัญหาว่างงานได้

คุณณรงค์ เองสนั่นกุล

ปวส. แผนกช่างกลโลหะ
วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ ฯ



ตอนนี้ผมก็หางานไปเรื่อย ๆ
ครับ ตามบริษัทต่าง ๆ ที่แจ้ง
ความ ประสงค์ ไป ทาง วิทยาลัย
บางครั้ง ดู ประกาศ จาก หนังสือ
พิมพ์ หรือ ทราบ จาก เพื่อน ๆ บ้าง
พยายาม หา คน รู้ จัก อย่าง เช่น รุ่น
พี่ ซึ่ง เขา พอ จะ ช่วย แนะนำ อะไร ๆ
ให้ได้ ถ้า หา ใคร ไม่ได้ ก็ เดิน หา
เอง หลาย ครั้ง ต้อง ผิดหวัง เพราะ
เขา ต้องการ ผู้ ที่มี ประสบการณ์ ใน
การทำงาน มา แล้ว

สมจบปีการศึกษา ๒๕๑๙
มีเพื่อนหลายคนได้งานทำกันแล้ว
เรียนอย่างพวกผมนี่ ตอนนั้นยัง
หางานไม่ยากนัก ถ้าไม่เลือกงาน
แผนก ผม ยัง เป็น ที่ ต้องการ อีก
มาก แต่ ต่อ ไป อาจ ไม่ แน่น นะ ครับ
เพราะ ตอน นี้ มี โรงเรียน เทคนิค
ต่าง ๆ เปิดสอน แผนก นี้ กัน มาก
ใจจริง ผม อยาก เรียน ต่อ ให้ ได้
ปริญญาตรี ถ้า ได้ ปริญญาตรี แล้ว
ผม คง จะ หา งาน ได้ ยาก ขึ้น ใจ ผม
อยาก ทำงาน ราชการ มากกว่า
เพราะ มีความมั่นคงดี แต่ถ้า
บริษัทเอกชนให้สวัสดิการดี ๆ ผม
ก็อาจจะไป

ผมมาสมัครสอบที่ ก.พ. นี้
เห็น คน มาก ๆ แล้ว ชัก ท้อ ผม คิด
ว่า คง มีการ ใช้ เส้น กัน บ้าง ตาม
บริษัทต่าง ๆ เขาก็ใช้เส้นเหมือน
กัน แต่ถ้าเรามีความสามารถ
จริงๆ แม้ จะ ไม่มี เส้น เขาก็ รับ
แต่ กระบวนการรับสมัครสอบของ
ก.พ. นี้ ดี นะ ครับ งาน ของ ส่วน
ราชการ ผม อยาก ให้ มี การ สอบ
แข่ง ขัน รวม อย่าง นี้ มาก กว่า
เพราะ สะดวก สำหรับ ผู้ สมัคร สอบ
มี โอกาส เลือก ได้ หลาย ตำแหน่ง ใน
การสอบครั้งเดียว การให้แต่ละ

ส่วนราชการแยกสอบเอาเอง นั้น โอกาสที่จะ อยุติธรรมกัน มีมาก เพราะวงงานแคบ และจำนวน คนน้อย

ความคิดด้านการแก้ปัญหา คนว่างงาน ผมอยากให้รัฐช่วย ขยายวงการอุตสาหกรรมให้ต่างประเทศ ลงทุนมาก ๆ เพื่อจะสามารถรับกำลัง คนที่ยังว่างงาน อยู่ ปัญหาคนว่างงานนี้ผมไม่ อยากให้แก้ ด้วยการ จำกัดวงการศึกษา คนว่างงานถ้าไม่เลือกงาน ก็คงหางานได้ในเวลาไม่นานนัก และถ้าบริษัทเอกชนให้สวัสดิการ ดี ๆ จะมีส่วนช่วยแก้ปัญหาได้ มากทีเดียว

เริ่มเบื่อหางาน

คุณสุจิต จันทระพทิน
รัฐศาสตร์ เชียงใหม่

ดิฉันจบตั้งแต่ มิถุนายน ๒๕๑๙ ตั้งใจจะเข้ารับราชการ เพราะชอบมาตั้งแต่ยังเรียนหนังสือแล้ว ทั้ง ๆ ที่รู้วาระบราขการเฉื่อยชา แต่พอไปสอบแข่งขันเข้ารับราชการ ซึ่งดิฉันสอบ มาแล้วหลายแห่ง เกือบสิบครั้ง



ทั้งที่สำนักงาน ก.พ. จัดสอบ และ ที่หน่วยราชการต่างๆ จัดสอบเอง ปรากฏว่ายังสอบไม่ได้สักที เท่าที่ดิฉันมีประสบการณ์มา ข้อสอบที่ทางสำนักงาน ก.พ. จัดสอบนั้น วัดความสามารถไม่ค่อยได้ เพราะเป็นข้อสอบแบบปรนัย ซึ่งอาจจะ เคาได้ คือมีโอกาสฟลุ๊ค แต่ก็ต้อง ยอมรับว่าให้ความยุติธรรมได้มากกว่าที่อื่น ๆ การใช้เส้นสายคง เป็นไปได้ยาก ส่วนการสอบที่ หน่วยราชการต่างๆ จัดสอบนั้น โดยมากเท่าที่ดิฉันเห็น จะเป็น แบบวัดความคิดเห็น มากกว่าวัด ความรู้ความสามารถในสาขาวิชา นั้น ๆ

ส่วนงานเอกชนตาม บริษัท ต่าง ๆ ดิฉันก็เคยไปสมัครแต่ไม่ ได้ ดิฉันคิดว่าคงเป็นเพราะความ

สามารถส่วนตัวยังไม่ดีพอ เดี่ยว นี้ดิฉันเริ่มรู้สึกเบื่อ ไม่ค่อยกระ ตือหรือวัน หางานเหมือนตอนจบ ใหม่ ๆ ชักจะเฉื่อยมากขึ้นทุก วัน ๆ

ความคิดเห็นส่วนตัวของ ดิฉันนั้น ดิฉันเห็นว่ารัฐบาลควร จะวางแผนการศึกษาตั้งแต่ระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายในการที่จะ คัดเด็กให้เข้าไปเรียนต่อในระดับ มหาวิทยาลัยให้ได้เด็กที่เก่งจริงๆ ไม่ใช่ให้เด็กจบไปง่าย ๆ แล้วพอ สอบเข้ามหาวิทยาลัยไหนไม่ได้ก็ พากันไปเข้ารามคำแหง พอจบ ออกมาจริง ๆ ก็หางานทำกันไม่ ได้เพราะตลาดแรงงานไม่รับเกิด สภาพเพื่อ เช่นบัณฑิตรัฐศาสตร์ ที่กำลังตกงานอย่างดิฉันนี่ละคะ

สอบที่คงไม่มีเส้น

คุณกัญญรัตน์ สุวรรณจิตต์
แผนกอาหารและโภชนาการ
วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ

ดิฉันเรียน จบ มาตั้งแต่ ปี ๒๕๑๗ ขณะนี้เป็นลูกจ้างใน ตำแหน่งโภชนาการ แผนกโภชนา การ โรงพยาบาลชลบุรี ดิฉัน



ไม่เคยไปสมัครตามบริษัทเอกชนเลยค่ะ เพราะว่าเราไม่ค่อยรับคนที่จบมาทางด้านนี้ และเคยมีเพื่อนไปทำงาน บริษัท เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์อาหาร รู้สึกว่างานจะหนัก มากเลย ทำให้อยากทำงานราชการมากกว่า งานไม่หนักและสบายในขั้นปลาย

ปีหนึ่งๆ นักเรียนที่จบทางแผนกโภชนาการ มีเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่จะเป็นครูเพราะว่าครูจะเปิด รัับตำแหน่งนี้ มากที่สุด คิดนั้ อยากให้ทางราชการเพิ่มตำแหน่งนี้มากขึ้นเพื่อรับคนที่จบแผนกนี้เพิ่มขึ้นได้ แต่ถ้าหางานที่ตรงกับวิชาที่เรียนไม่ได้ก็ คงไม่เลือกงานกันหรือค่ะ เท่าที่เห็น ๆ มางานต่าง ๆ ไม่ค่อยจะได้ใช้วิชาชีพที่เรียนมาจริงๆ เท่าใดนัก รัฐ น่าจะเร่งการส่งเสริม การลงทุน ให้ มากขึ้น เพื่อ

สถิติคนว่างงานจะได้น้อยลง

คิดนั้ มา สมัครสอบ ที่ ก.พ. คราว นี้ มี คน มา สมัคร มาก พบปัญหาเรื่องความล่าช้าและบริการไม่ดีเท่าที่ควร คิดว่าการสอบที่นี้ คงไม่มีเส้น เพราะมีคนสมัครมาก ต้องใช้เจ้าหน้าที่เป็นจำนวนมาก และก็ไต่ยินเขาเล่ามาว่าที่นี้ใช้หลักความรู้ความสามารถไม่เล่นพรรคเล่นพวก

เรื่องระบบการสอบแข่งขันนี้ อยากให้แยกสอบมากกว่าจะ ได้ไม่ต้องแย่งกันสมัคร และได้ทำงานในวงแคบเข้า

ไม่คิดว่าสาขานี้จะหางานยากขนาดนั้น

คุณนัยนา สุขพรโอกาส
คหกรรมศาสตร์
เทคนิคกรุงเทพ ฯ

ไม่คิดว่าสาขานี้จะหางานยากขนาดนี้ คนจบสาขานี้ว่างงาน กันมาก เพราะไม่อยากจะออกต่างจังหวัด โดยมากจะไปทำงานทางด้านอื่นที่ไม่ ใช้วิชาความรู้ที่เรียนมา อย่างเขียนบัตรคนไข้ตามคลินิกแพทย์ คิดนั้ก็อยากออกต่างจังหวัดเหมือนกันค่ะแต่



ต้องไม่ไกล และมีเพื่อนไปสมัครด้วย

คิดนั้ จบ ตั้ง ตั้งแต่ปี ๒๕๑๖ เคยทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวที่กรมที่ดิน ทำงานไม่ตรงกับที่เรียนมา ก็ เลยลาออก และยังไม่เคยสมัครงานที่ไม่ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมาเลยตอนนั้นจึงยังว่างงานอยู่ สมัครสอบมาหลายแห่งแต่รู้สึกจะสอบสู้เด็กที่เพิ่งจบใหม่ๆไม่ได้

วิธีการรับสมัคร สอบ ของ ก.พ. รู้สึกว่าเข้าไปหน่อย อาจจะเพราะเจ้าหน้าที่รับ สมัครมีไม่เพียงพอ สอบที่ ก.พ. ดีตรงที่รู้สึก จะเล่นเส้นยากไม่เหมือนที่อื่นที่เคยไปสมัคร ซึ่งมีคนมาถามว่าอยากสอบได้ไหม ถ้าอยากได้ต้องเลี้ยง ๑ โตะ หรือบางทีก็บอกว่าจะไปรู้จักคนใหญ่คนโต

คิดนั้ อยากให้ ก.พ. เปิดสอบ

บ่อย ๆ อย่างน้อยปีละ ๓ ครั้งคน
จะได้ไม่ มา ประคองมากไป และ
อยากให้ ก.พ. เปิดรับตำแหน่งนี้
มาก ๆ ด้วย.

ข้อสอบบางแห่ง

มักจะวัดว่า

ใครจะรักชาติมากกว่ากัน

คุณ กิตติชัย วิชยคุปต์
รัฐศาสตร์ เชียงใหม่



สมจบตั้งแต่ตุลาคม ๒๕๑๙
ได้พยายามหางานทำทั้งของเอก-
ชน และรัฐบาล จนกระทั่ง
ปัจจุบันนี้ก็ยังไม่ได้ ไม่ใช่ผมจะ
เลือกงานนะครับ ผมรู้ว่าถ้าหาก
ผมจะเลือกงานให้ตรงกับสาขาที่
เรียน ก็จะต้องหางานได้ยากขึ้นอีก
หลายเท่า ผมเคยไปหางานที่

สำนักจัดหางานกรมแรงงาน ทาง
สำนักจัดหางานส่งผมไปที่บริษัท
พอไปถึงปรากฏว่าไม่มีตำแหน่ง
ว่างเสียแล้ว ผมเคยไปติดต่อ
สมัคร งาน ตาม บริษัท อีก หลาย
แห่ง ส่วนมากทางบริษัทจะให้
เขียนใบสมัครทิ้งไว้เฉย ๆ ซึ่งผม
ก็รู้ว่ายากที่จะได้เพราะผมยังไม่
ผ่านการเกณฑ์ทหาร และระบบ
งานของบริษัทเอกชนส่วนใหญ่
ก็เป็นระบบ อุปถัมภ์ ต้องอาศัย
พวกพ้อง ที่ผมว่าอย่างนี้ก็โดยที่
ดูจากใบสมัครเขาจะมีคำถาม
ไว้ว่า รู้จักใครในบริษัทและ
บุคคลนั้นมีตำแหน่งอะไร ผมเอง
ไม่รู้รู้จักใครเลย แล้วจะได้อย่าง
ไรละครับ

นอกจากนี้ ผมยังเคยสมัคร
สอบแข่งขันรับราชการอีกหลาย
ครั้ง ที่ ก.พ. จัดสอบผมก็เคยมา
สอบ แต่ติดอันดับท้าย ๆ ไม่รู้ว่า
จะมีโอกาส ถูก เรียก ตัว เข้า รับ
ราชการหรือเปล่า จากประสบ
การณ์ในการสอบเข้ารับราชการ
ของผม ที่ทางสำนักงาน ก.พ.
จัดสอบรวมนั้น คุณวุฒิของ
ตำแหน่งต่าง ๆ มักจะกำหนดไว้

ครอบคลุมกว้าง คือกว้างมาก ทำ
ให้ผู้ที่เรียนมาในสาขาวิชาที่ตรง
หรือใกล้เคียงกับตำแหน่ง เสีย
ขวัญและกำลังใจมาก เพราะ
จำนวนผู้สอบเยอะ โอกาสที่จะ
ได้ก็น้อยลง และข้อสอบวิชา
เฉพาะ ไม่ละเอียดลึกซึ้งเป็น
ข้อสอบที่วัดได้แค่ความรู้พื้นฐาน
เท่านั้น อย่างไรก็ตามก็ต้องขอ
ชมเชยในแง่ ของ ความยุติธรรม
ซึ่งผมเห็นว่า การ สอบรวม ของ
สำนักงาน ก.พ. ให้ความยุติธรรม
แก่ผู้เข้าสอบได้อย่างเต็มที่ ส่วน
ตามที่ส่วนราชการจัดดำเนินการ
สอบเองนั้น มักจะเปิดช่องให้
มีการใช้ระบบ อุปถัมภ์ ได้มาก
เช่นในการสอบสัมภาษณ์ ข้อ
สอบ ของ บาง ส่วน ราชการ ที่ผม
เคยสอบก็ไม่ได้วัดความรู้ความ
สามารถในวิชานั้น ๆ แต่มักจะ
เป็น ข้อ สอบ ที่ วัด แนว ความคิด
มากกว่า เช่นวัดว่าใครจะรักชาติ
มากกว่ากัน เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว
การสอบก็ไม่มีความมาตรฐาน

ความรู้สึกส่วนตัว ของ ผม
ผมรู้สึกสงสารตัวเองที่เลือกเรียน
รัฐศาสตร์ เนื่องจากเป็นสาขา

ที่คนล้นงานมาก สาขาวิชา
 มุ่งจะผลิตคนออกมารับราชการ
 มากกว่าที่จะทำงานด้านอื่น
 หน่วยราชการที่จะรับผู้จบสาขา
 วิชาศึกษาก็จำกัด ซึ่งเมื่อเทียบกับ
 จำนวนบัณฑิตที่จบมาในสาขานี้
 แล้วเป็นอัตราส่วนที่ต่างกันมาก
 รัฐบาลควร จะให้ ความสนใจใน
 เรื่องการผลิตกำลังคน เพื่อสนอง
 ตอบต่อตลาดแรงงานอย่างจริงจัง
 เสียที เช่น การจำกัดจำนวนนัก
 ศึกษาที่จะรับในสายงานที่ล้นงาน
 และขยายในสาขาที่ยังขาดแคลน
 เป็นการผลิตกำลังคน ตามความ
 ต้องการ ของ ตลาด แรงงาน ภาย
 ใน ประเทศ เช่น ทาง สาขา ช่าง
 เทคนิค ฯ เป็นต้น รัฐบาลต้อง
 พิจารณาให้ดีว่าต้องการให้คนมี
 การศึกษาสูง ๆ จำนวนมากเพื่อ
 ให้ล้นงาน หรือ จะมีนโยบายบีบ
 การศึกษา เพื่อผลิตคนให้พอ
 เหมาะกับงาน ควรคว่าอย่างไร
 จะเป็นประโยชน์กับประเทศชาติ
 มากกว่ากัน

**คนสมัครมากแสดงว่า
 ว่างงานมาก**



**คุณแมนแท็ยร บุณยรังสี
 สาขาการตลาด พาณิชยการ
 พระนครศรีอยุธยา**

เรียนจบ ม.ศ. ๖ สาขาการ
 ตลาด จากพาณิชยการพระนคร
 ศรีอยุธยา เมื่อปี ๒๕๑๖ ตอนนั้น
 ผมทำงานไปด้วยเรียนไปด้วย คือ
 กำลังเรียน อยู่ใน คณะรัฐศาสตร์
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ผมต้อง
 ทำงานด้วยก็เพราะว่าทางบ้านส่ง
 เงินมาให้ไม่พอ ก็ต้องช่วยตัวเอง
 งานที่ทำไม่ได้ เป็นงานประจำ
 หอการค้า บางครั้งผมก็เป็นไกด์
 พาฝรั่งเที่ยว บางทีก็ไปสมัคร
 เป็นเซลล์แมนแล้วแต่โอกาสการ
 หา งาน ของผม ก็ดูจาก ประกาศ
 ทางหนังสือพิมพ์บ้าง บางทีก็
 เข้าไปสมัครของงานทำเอาคือ ๆ ก็
 ได้บ้าง ผิดหวังบ้างแหละครับ

มาสมัครที่ ก.พ. นี้ ก็ลองดู
 นะครับ คนมาสมัครสอบมาก
 เหลือเกิน แสดงว่ามีคนว่างงาน
 มาก ผมไม่เห็นด้วยกับการ
 แก้ปัญหา คนที่เรียนมาแล้วไม่มี
 งานทำโดยการจำกัดจำนวนนัก-
 เรียน นักศึกษา รัฐควร จะ
 พยายามสรรหาแหล่งงานให้ผู้ที่
 ว่างงานเพิ่มขึ้น อีกอย่างน้อยสัก
 ๒-๓ % ก็ยังดี แต่อย่างไรก็
 ตามก็ไม่ควรจระรอให้รัฐบาลแก้-
 ไขเพียงฝ่ายเดียว เราเองควรมี
 ส่วนร่วมด้วยโดยการไม่เลือกงาน
 เกินไป เราได้เรียนมามีความรู้
 ควรนำ ความรู้ นั้นมาใช้ให้เกิด
 ประโยชน์ ทำงานของตนเองก็
 ได้ อย่างที่ผมมาเรียนก็เพื่อ
 สนอง ความต้องการ ของพ่อแม่
 และหาความรู้ให้สูงขึ้นเท่านั้น
 จบออกมาแล้วคงจะไม่รับราชการ
 แน่เพราะว่าเงินเดือนน้อยไม่พอ
 กับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ผม
 จะลงทุนกิจการของตัวเอง ตอน
 นี้ผมมีบ่อปลาอยู่ ๒ บ่อแล้ว นะ
 ครับ. ๑๖

การปรับปรุงอัตราเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูลในมาเลเซีย

อมร รักษาสัตย์

ตอนที่ ๒ ผลประโยชน์เกื้อกูล

ผลประโยชน์เกื้อกูล^๑ ของราชการมาเลเซียมีมากมาย กล่าวกันว่ามียกกว่า ๒๐๐ รายการ ซึ่งรายงานอภิวราชมขอให้ยกเลิกไป ๘๗ รายการ แต่รายงานของคณะกรรมการของคณะรัฐมนตรีเห็นพ้องให้เลิกไป ๕๘ รายการ และมีเพิ่มใหม่อีกบางรายการ ฉะนั้นรวมกันจึงมีประมาณ ๑๕๐ รายการ ซึ่งยากจะนับให้แน่นอนได้เพราะทางราชการมิได้จัดแบ่งหมวดหมู่และจำนวนไว้แน่นอน (ผู้เขียนได้พยายามแยกหมวดหมู่และให้ตัวเลขกำกับลำดับที่ไว้เองซึ่งอาจไม่ถูกต้องก็ได้)

ผลประโยชน์เกื้อกูลนี้ทางรายงานอภิวราชมขอจำแนกไว้เป็น ๔ ประเภท คือ

ก) ผลประโยชน์ทั่วไป (Common perquisites) ได้แก่ผลประโยชน์ที่ให้แก่ข้าราชการโดยทั่วไป หรือในเขตท้องที่ที่กำหนดให้ โดยไม่คำนึงถึง คุณวุฒิ ประสบการณ์ หรือความรับผิดชอบ

เช่นการสงเคราะห์เรื่องที่อยู่อาศัย เบี้ยกันดาร การลาพักผ่อน การลาป่วยต่างๆ

ข) ผลประโยชน์ที่ให้เบิกชดเชยได้ (Reimbursable perquisites) ได้แก่ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ข้าราชการที่ออกเงินหรือสิ่งของไปล่วงหน้าก่อนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ แล้วจึงมาขอเบิกชดเชยในภายหลังเป็นเงินหรือของหรือทั้งสอง ทั้งนี้ก่อนที่จะเบิกคืนได้นั้น อาจจะเบิกชดเชยได้ตามจำนวนที่จ่ายไปจริง หรือในรูปของการช่วยเหลือ เช่นค่าล่วงเวลา ค่าที่พัก เงินกู้ยืมยวดยานพาหนะ

ค) ผลประโยชน์สืบเนื่องมาจากความรับผิดชอบ (Responsibility perquisites) ได้แก่ผลประโยชน์ที่จะได้รับเป็นเงินเมื่อข้าราชการถูกมอบหมายให้ทำหน้าที่ นอกเหนือ จากการ ปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติของตน หรือเป็นการเพิ่มงานในหน้าที่เหล่านั้นให้มากขึ้นกว่าที่บุคคลนั้นพึงปฏิบัติตามปกติ จำแนกเป็น ๔ ประเภท คือ

^๑ ผลประโยชน์เกื้อกูลนี้โดยทั่วไปภาษาทางวิชาการเรียกว่า Fringe Benefits แต่ในระบบอังกฤษที่มาเลเซียใช้ชื่อเรียกว่า Perquisites และมีคำที่ใช้เรียกค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ เหล่านี้ด้วยกันหลายคำ เช่น fee, honorarium, subsistence, charge grant ซึ่งผู้เขียนรู้สึกว่าเป็นการเรียกคามสะดวก นักวิชาการบริหารงานบุคคลและนักการคลังควรจะหาหรือค้นวางหลักเกณฑ์วิธีเรียกเงินช่วยเหลือเหล่านี้เสียให้ถูกต้อง สำหรับในบทความนี้ผู้เขียนขอแปลคามสะดวกไปหลวงก่อน ในบางกรณีจะกำกับศัพท์ภาษาอังกฤษไว้ด้วย)

(๑) เงินเพิ่มความรับผิดชอบเมื่อทำ
การในหน้าที่สูงขึ้น (Acting)

(๒) เงินเพิ่มความรับผิดชอบ เมื่อ
ทำการแทนในหน้าที่ของผู้อื่น (Charge)

(๓) เงินเพิ่มความรับผิดชอบ ค่า
ชำนาญการ (Specialist)

(๔) เงินเพิ่มความรับผิดชอบ ที่มีงาน
เพิ่มขึ้น (Additional)

ง) ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

ก. ผลประโยชน์ทั่วไป

แบ่งเป็นหลายประเภทดังนี้

๑. เรื่อง การ พัก อาศัยใน สถานที่พัก
ของทางราชการ ได้กล่าวไว้ในตอนก่อน

๒. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ

๑) เบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานใน
ท้องที่ (Regional Allowance) จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติ
งานในรัฐซาบฮ์ และซาราวัก จะได้จัดวาง
ระเบียบไว้ต่อไป ส่วนเบี้ยเลี้ยงที่เคยให้แก่ผู้ปฏิบัติ
งานในเขตเมืองหลวงยกเลิกไป

๒) เบี้ยเลี้ยงพิเศษ (Special Allo-
wance) จ่ายเป็นเงินเพิ่มให้แก่ข้าราชการที่อยู่ใน
แหลมมะลายู แต่ให้ไปทำหน้าที่ในรัฐซาบฮ์

และซาราวัก และพวกที่อยู่ในรัฐทั้งสองที่มาทำงาน
ในแหลมมะลายู

๓) เบี้ยเลี้ยงต่างประเทศ จ่ายให้
แก่ข้าราชการที่ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศตามที่
กระทรวงการต่างประเทศกำหนดขึ้นแต่จะให้แก้ไข
อัตราใหม่ให้สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนใหม่

๔) เงินช่วยเหลือบุตรในต่างประ-
เทศ

๕) เงินช่วยเหลือข้าราชการสตรี
ที่ไปประจำในต่างประเทศ โดยแบ่งข้าราชการ
สตรีออกเป็นประเภท ยังไม่แต่งงาน หม้ายไม่มีผู้
อุปการะ หม้ายที่มีบุตรในอุปการะ และที่แต่งงาน
ที่มีครอบครัวอยู่ด้วย แต่ละประเภทได้เบี้ยเลี้ยง
และผลประโยชน์ต่างกัน

๖) เงินช่วยเหลือเมื่อไปประจำที่
สิงคโปร์ ให้เท่ากับ ข้าราชการ กระทรวงต่าง-
ประเทศ

๓. ผลประโยชน์ทางด้านรักษาพยาบาล

๑) ค่ารักษาพยาบาล เป็นไปตาม
ระเบียบทั่วไปของรัฐบาล (General Order)^{๓๐}

๒) การรับรองของแพทย์ เป็นไป
ตามระเบียบ ฯ

^{๓๐} ระเบียบที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและผลประโยชน์เกื้อกูลนี้มีมากมายหลายฉบับหลายกระทรวง
ด้วยกัน แต่ส่วนใหญ่รวมอยู่ในเอกสารรวบรวมระเบียบเรียกว่า Federation of Malaya, General Orders ซึ่ง
แบ่งออกเป็นบทต่างๆ เช่น บทก. ว่าด้วยการแต่งตั้งและเลื่อนขั้นตำแหน่ง บทข. ว่าด้วยการลาและการเดินทาง บทง.
ว่าด้วยความประพฤติและวินัย ฯลฯ ซึ่งนับว่าเป็นแม่บทใหญ่แก่กระทรวงต่างๆ และหน่วยบริหารงานบุคคลของสายงาน
ต่างๆ อาจออกระเบียบเพิ่มเติมได้ สำหรับในบทความนี้ คำว่า "ตามระเบียบ" หมายถึงระเบียบทั่วไปนี้ แต่คำว่า
"ตามระเบียบ" หมายถึงระเบียบเฉพาะเรื่องซึ่งอาจอยู่นอกระเบียบทั่วไปก็ได้

๓) การไปรักษาตัวต่างประเทศในกรณีที่ไม่มีการรักษาโรคชนิดใด ๆ ภายในประเทศก็ให้ไปรักษาในต่างประเทศได้ตามระเบียบ (ข้อนี้อธิบายว่าเมืองไทยไม่มีระเบียบ นำพิจารณา)

๔) ค่าห้องผู้ป่วย ข้าราชการจะต้องชำระค่าห้องผู้ป่วยตามประเภทของห้อง และระดับเงินเดือน เช่น ข้าราชการเงินเดือน ๒,๓๐๕ ปีขึ้นไปมีสิทธิอยู่ห้องชั้น ๑ เดียว จ่ายค่าห้องคืนละ ๑๐ เหรียญ

ส่วน ชั้น ที่ต่ำลงมา ก็ต้องอยู่ ห้องชั้น ๑ คู่ หรือห้องหมู่ ห้องชั้นสองโดยชำระเงินลดหลั่นลงมา ส่วนข้าราชการชั้นผู้น้อยให้อยู่ห้องชั้น ๓ ฟรี

๕) การนำหนังสือแสดงตัวข้าราชการไปแจ้งแก่สถานพยาบาล เป็นไปตามระเบียบฯ

๖) พนักงานสายการแพทย์ ไม่ต้องชำระค่ารักษาพยาบาลต่าง ๆ ตามระเบียบฯ

๗) ค่าตรวจโรค ข้าราชการที่จะส่งไปเข้าศึกษาอบรมต่าง ๆ เป็นไปตามระเบียบฯ

๘) ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมทางการแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุข ไม่ต้องเสียค่ารักษาพยาบาลต่าง ๆ

๙) การเจ็บป่วยในกรณีฉุกเฉิน ข้าราชการอาจไปรับการรักษาตัวในสถานพยาบาลใดๆ นอกเหนือจากที่ทางราชการได้อนุมัติไว้ก็ได้

๔. สิทธิในการลาต่าง ๆ (Leave Privileges)

การลาประเภทต่าง ๆ ถือเป็นสิทธิของข้าราชการไม่ใช่เอกสิทธิของผู้บังคับบัญชาจะตัดสินใจอนุมัติหรือไม่ก็ได้ของของไทย แม้ผู้บังคับบัญชามีสิทธิยับยั้งเมื่อมีหน้าที่ราชการ จะต้องกระทำแต่สิทธิในจำนวนวันที่จะหยุดได้นั้นยังมีอยู่ การลามีหลายประเภท ซึ่งมีรายละเอียดปลีกย่อยมากจะนำมากล่าวเฉพาะที่สำคัญเท่านั้น

๑) การลาหยุดพักผ่อน (Vacation) จำนวนวันที่มีสิทธิขอลาหยุดในแต่ละปีนั้นเป็นไปตามชั้น และอายุราชการ ดังนี้

ประเภทข้าราชการ	รับราชการน้อยกว่า ๑๐ ปี	รับราชการมากกว่า ๑๐ ปี
พวกที่ ๑	๓๐ วัน	๓๕ วัน
„ ๒	๒๕ วัน	๓๐ วัน
„ ๓	๒๐ วัน	๒๕ วัน
„ ๔	๑๗ วัน	๒๐ วัน

อนึ่ง การนับวันให้นับเฉพาะวันที่เปิดทำราชการไม่นับรวมวันหยุดแบบของไทย

๒) ข้าราชการ กระทรวงต่างประเทศได้หยุดในอัตราพิเศษ ปีละ ๓๓-๕๑ วัน ตามแต่ชั้นและอายุราชการ

๓) วันลาสะสม ข้าราชการอาจจะสะสมสิทธิการลาไว้ได้ ๒ ปีต่อกัน

๔) การหยุดของข้าราชการครู อาจารย์ให้หยุดในระหว่างปีการศึกษา นอกจากนี้มีหน้าที่อื่นที่ต้องปฏิบัติ

๕) การหยุดพิเศษเพื่อสุขภาพ (Special Health Leave) ผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านการแพทย์บางหน้าที่ หรือบางสถานที่ซึ่งอาจเป็นภัยต่อสุขภาพ มีสิทธิหยุดทำงานปีละ ๑๔ วัน ซึ่งจะนำไปสะสมใช้ในบั้นอื่นไม่ได้ เช่นเจ้าหน้าที่ฝ่ายรังสีเอ็กซ

๖) การหยุดโดยได้รับเงินเดือนกึ่งหนึ่ง (Half pay leave) มีกำหนดปีละไม่เกิน ๓๐ วัน (สะสมรวมกันได้ไม่เกิน ๑๘๐ วัน) ใช้ลาหยุดเพื่อทำกิจอันจำเป็นต่างๆ และการป่วยระยะยาวตามคำแนะนำของ คณะแพทย์ ให้ใช้หลังจากที่ได้ใช้วันหยุดพักผ่อนหมดแล้ว

๗) การหยุดโดยไม่ได้รับเงินเดือน (No pay leave) ให้แก่ข้าราชการที่มีกิจจำเป็นรับตัวส่วนตัว (ถ้าเกิน ๑๔ วัน จะหักไม่คิดเป็นเวลาราชการ เพื่อประโยชน์ ในการ คำนวณ บำเหน็จบำนาญ) หรือเพื่อขอลาไปต่างประเทศมีกำหนดไม่เกิน ๖ เดือน แก่ผู้รับราชการมาไม่น้อยกว่าช่วง ๔ ปี หรือกรณีป่วยใช้ระยะยาว

๘) การหยุดพิเศษโดยไม่ต้องนับวันลา

(special unrecorded leave) แก่ข้าราชการที่ไปร่วมการแข่งขันกีฬา ไปประชุมสมาคมวิชาชีพ ไปเข้าศึกษาบางหลักสูตร เข้าแคมป์ ไปทัศนศึกษา ไปสอน ไปร่วมกิจกรรมอาสาสมัคร ไปอบรมงานสหกรณ์ และอื่น ๆ

๙) การหยุดเพราะการเจ็บป่วย (Leave on Medical Grounds) จำแนกเป็นหลายประเภทตามระเบียบฯ คือ

ก) ลาป่วย ตามปกติมีสิทธิลาป่วยได้ปีละ ๑๘๐ วัน แต่ถ้าใครเจ็บป่วยเกินปีละ ๔๕ วันถึง ๓ ปีติดต่อกันจะต้องได้รับการพิจารณาว่าสมควรอยู่ในราชการหรือไม่

ข) ลาป่วยระยะยาว ๑๘๐ วัน จะต้องขออนุมัติพิเศษต่อ ก.พ. ซึ่งอาจเรียกประชุมคณะกรรมการแพทย์ (Medical Board) เสียก่อน ในระหว่างหยุดช่วงนี้ อาจได้รับเงินเดือน ครั้งหนึ่งหรือไม่ได้รับเลย แต่อาจได้เบี้ยยังชีพในอัตราเดียวกับอัตราบำนาญก็ได้

ค) ลาหยุดพักผ่อน (Rest Leave) คณะแพทย์อาจให้ ผู้มีอำนาจ สั่งให้ ข้าราชการ ผู้ใด หยุดพักผ่อนโดยได้รับเงินเดือนครั้งหนึ่งก็ได้เมื่อเห็นว่าไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่

ง) การหยุดเพื่อกักโรค สำหรับผู้กลับจากต่างประเทศ ถ้าถูกกักตัว จะได้ลาหยุดโดยได้รับเงินเดือนเต็มตลอดระยะเวลาที่ถูกกักตัว

จ) การหยุดเพราะบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ จะได้หยุดรักษาตัวโดยได้รับ

เงินเดือนเต็มตามระยะเวลาที่คณะแพทย์ฯ จะกำหนดให้ ถ้ายังไม่หายคณะแพทย์ฯ อาจให้ลาออกโดยถือว่าทุพพลภาพก็ได้

๑) การหยุดรักษารวมโรค โรคเรื้อน โรคมะเร็ง จะได้รับการรักษาฟรีในโรงพยาบาลของทางราชการมีกำหนดไม่เกิน ๑๒ เดือน บวกกับวันลาหยุดพักผ่อนที่ตนมีเหลืออยู่ บวกกับการลาแบบได้รับเงินเดือนครั้งหนึ่งอีกไม่เกิน ๖ เดือน บวกกับการลาแบบไม่ได้รับเงินเดือนอีกไม่เกิน ๖ เดือน

๑๐) การหยุดเพื่อคลอดบุตรข้าราชการหญิง มีสิทธิลาหยุดเพื่อคลอด บุตรได้ ๓ ครั้ง ๆ ละ ๔๒ วัน นับแต่วันคลอดรวมทั้งวันหยุดราชการด้วย (ถ้ามีบุตรเกินกว่า ๓ คน จะลาหยุดได้โดยหักจากวันหยุดพักผ่อนประจำปี)

๑๑) ลาไปศึกษาต่อ เป็นไปตามระเบียบฯ

๑๒) หยุดการสอน (Sabbatical Leave) อาจารย์มหาวิทยาลัยมีสิทธิหยุดสอนได้ ๖ เดือนในทุก ๓ ปี ในกรณีมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายและค่าเดินทางไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในต่างประเทศได้ด้วย ขณะนี้ทางรัฐบาลกำลังขอแก้ไขเพื่อลดภาระทางการเงินลงบ้าง

๑๓) การหยุดเพื่อทำวิจัย แต่นักวิชาการในมหาวิทยาลัย เป็นไปตามระเบียบฯ

๑๔) การหยุดไปแสวงบุญที่เมกกะ ได้ ๔ เดือน หรือชั่วระยะเวลาที่ใช้จริง

๑๕) การหยุดเพื่อเดินทางรอบโลก (Voyage Leave and Passage) ข้าราชการในสาย

จัดการ และสายวิชาชีพ ที่รับราชการมาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี มีสิทธิได้ลาหยุดเพื่อเดินทางรอบโลก โดยได้รับค่าโดยสาร เบี้ยเดินทาง ได้ครั้ง ๑ ในชีวิตราชการ ตามระเบียบฯ สำหรับข้าราชการที่ทำงานอยู่แล้ว ไม่ให้สิทธินี้แก่ข้าราชการใหม่

๑๖) การหยุดเพื่อเดินทางทางทะเล

๑๗) การหยุดเพื่อเดินทางทางอากาศ ๒ ประเภทนี้เป็นไปตามคำสั่งลับของกระทรวงการต่างประเทศใช้แก่ข้าราชการที่ประจำทำงานในต่างประเทศ

๑๘) การหยุดพิเศษของครู นอกจากวันหยุดประจำปีซึ่งจะหยุดได้ในระหว่างปีการศึกษาแล้ว ยังมีสิทธิลาหยุดพิเศษได้อีกปีละไม่เกิน ๗ วัน ในระยะที่เปิดการศึกษาเพื่อให้ครูอาจารย์สามารถไปประกอบภารกิจที่จำเป็นได้

๕. ผลประโยชน์เบ็ดเตล็ด

๑) การโดยสารถไฟฟรี ปีละ ๒ เที่ยวของพนักงานรถไฟ เมื่อมีที่ว่าง (ไม่ให้แย่งที่ของผู้โดยสารผู้จ่ายเงินตามปกติ)

๒) เงินจูงใจแก่พนักงานบัญชี (Incentive Allowance for Corps of Accountants) พนักงาน บัญชีเป็นพวกที่ขาดแคลน ทางรัฐบาลจึงจ่ายเงินจูงใจเพิ่มให้เดือนละ ๒๐๐ เหรียญ

๓) เงินเพิ่มแก่พวกคิดชั้นในการไฟฟ้า เป็นการ เฉพาะตัว สำหรับ คนเก่า ที่ได้รับสิทธินี้ อยู่เดิม

๔) เงินโบนัส ค่าชนของแก่พนักงาน
ทำเวร ที่ชนของได้มากกว่ามาตรฐานที่กำหนด
ให้เพื่อเป็นการจูงใจ

๕) เงินโบนัสค่านำร่อง แก่พนักงานนำ
ร่องที่นำร่องเกินเดือนละ ๑๐ เทียว ให้เที่ยวละ ๑๕
เหรียญ

๖) เบี้ยไฟฟ้า พนักงานชั้นกรรมกรของ
การไฟฟ้าแห่งชาติมีสิทธิได้ใช้ไฟฟ้าฟรีเดือนละ ๑๔
ยูนิต หรือเดือนละ ๓.๕๐ เหรียญ

๗) เบี้ยเลี้ยงเวลาประจำการบนภูเขา
เฟรเซอร์ คาเมรอน และที่บนนี้ และแก่พนักงาน
การไฟฟ้า

๘) ค่าบงแก่พนักงานไปรษณีย์ที่ทำงานคิ-
เด่นได้รับบงเป็นเกียรติมีสิทธิได้รับเงินค่าบง ๆ ละ
๕ เหรียญต่อเดือน รวมทั้งสิ้นไม่เกิน ๕ บง

ข. ผลประโยชน์ชดเชย

ผลประโยชน์ที่ข้าราชการอาจขอเบิกชดเชย
จากการทอรองไปก่อนมีหลายประเภทด้วยกัน ดังนี้

๑. เวลาหยุดชดเชย และการ ล่วงเวลา
ต่าง ๆ

๑) การทำการล่วงเวลา จะได้รับค่า
ทำการล่วงเวลา หรือให้ได้หยุดชดเชยตามระเบียบ

๒) เวลาหยุดชดเชย (Time off)
ข้าราชการที่ไม่มีสิทธิได้รับ เงิน ค่าจ้าง ทำการล่วง
เวลามีสิทธิได้หยุดชดเชยภายใน ๖ เดือน นับแต่
วันที่ได้ทำการล่วงเวลานั้น

๓) ค่าล่วงเวลา ให้พนักงานได้รับ
เงินชดเชยตามสัดส่วนค่าจ้างของตนโดยกำหนดเป็น
อัตราละเอียด ขึ้นกับว่าการทำงานนั้นทำกลางวัน
หรือกลางคืน วันธรรมดา วันหยุดพักปกติ งาน
ฉุกเฉิน หรือวันหยุดราชการ ตั้งแต่อัตรา ๑๖
ในการทำงาน กลางวันวันธรรมดาจนถึง ๒ เท่าใน
การทำงาน ยามค่ำคืนในวันหยุดราชการหรือการ
ระดมมาช่วยงานฉุกเฉินนอกหน้าที่ ทั้งนี้จะต้อง
ไม่เกิน ๑ ใน ๓ ของเงินเดือน เว้นแต่จะได้รับ
อนุมัติพิเศษจากอธิบดี

๔) เบี้ยเลี้ยงเตรียมพร้อม ณ ที่ตั้ง
แก่ ข้าราชการ ที่ถูกสั่งให้ เข้าประจำ หน้าที่ เตรียม
พร้อมจะปฏิบัติงานในยามฉุกเฉิน หรือเกิดการ
หยุดงาน ตามระเบียบทั่วไป ๆ

๕) เบี้ยชดเชยการทำงานระหว่าง
เวลาอาหาร พนักงานทำเวรมีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยง
ตั้งแต่ ๑.๕๐—๓.๕๐ เหรียญ เมื่อต้องทำงานใน
ระหว่างชั่วโมงพักรับประทานอาหาร เพื่อเป็นการ
จูงใจ

๖) เบี้ยค่าทำหน้าที่พิเศษของผู้ช่วย
ผู้จัดการจรรยาทำเวร ซึ่งต้องอยู่ประจำที่พักหลัง
เวลาราชการและวันหยุด เพื่อตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยว
แก่การทำงานของการทำเวรตลอดเวลา

๗) เงินสมนาคุณแก่เจ้าหน้าที่กอง
พิธิการ สำนักนายกรัฐมนตรี และผู้ทำหน้าที่
ในการประชุมระดับชาติ และระดับนานาชาติ

ตามระเบียบกระทรวงการคลัง

๘) เงินเพิ่มพิเศษแก่พนักงานประจำเรือที่ทำงาน เมื่อข้ามฟากได้เกินจำนวนเที่ยวที่กำหนดไว้เป็นลักษณะจูงใจ ตามปริมาณงานมากกว่าจะเป็นค่าล่วงเวลา

๙) ค่าเบยเลี้ยงพนักงานรถยกของภายในห้องเก็บของของการท่าเรือ เพราะเป็นงานเสี่ยงภัย ในการใช้รถยกภายในที่แคบๆ ในเรือ

๑๐) ค่าเบยเลี้ยงในการเก็บค่าธรรมเนียมจอดเรือ (Cukai Jeti Fees) แก่พนักงานกรมเจ้าท่าเมื่อทำการนอกเวลา เพื่อเป็นการจูงใจ

๒. ค่ารับรอง (Entertainment Allowance)

๑) ข้าราชการชั้น Superscale D ขึ้นไป (คือเงินเดือนตั้งแต่ ๒,๙๖๕ เหรียญ หรือพวก A 1-7 ในบัญชีเงินเดือนในบทความนี้) มีสิทธิได้รับเงินค่ารับรองตั้งแต่เดือนละ ๒๐๐ ขึ้นไปจนถึง ๖๐๐ เหรียญ อันเป็นระเบียบที่ทั่วถึงไม่เฉพาะตัวและไม่ต้องขออนุมัติล่วงหน้าอย่างของไทย

๒) เงินค่ารับรองของหัวหน้าหมู่บ้าน (Penghulu) ได้เดือนละ ๗๕ ถึง ๑๐๐ เหรียญตามแต่ชั้นตำแหน่งของหัวหน้า (เหมือนกำนันผู้ใหญ่บ้านของไทย แต่สอบคัดเลือกเข้ามาเหมือนข้าราชการอื่น)

๓) เงินค่าป้องกันของหัวหน้าหมู่บ้าน

บ้าน (Preventive Allowance)

๔) เงินค่าสอบสวนของหัวหน้าหมู่บ้าน (Investigation Allowance)

๕) เบยเลี้ยงแก่ผู้ตรวจสินค้าของการรถไฟ เป็นการชดเชยที่ทำหน้าที่ตัวแทนการค้าให้ (แทนที่จะจ่ายค่าเลี้ยงรับรองและค่าทำงานเป็นระยะทาง)

๓. ค่าเบยเลี้ยงยังชีพและค่าที่พักต่างๆ (Subsistence and Lodging Allowance)

๑) ค่าเบยเลี้ยงยังชีพ จ่ายให้พนักงานที่ต้องออกไปทำงานนอกสำนักงานเกินกว่า ๒๔ ชม. โดยต้องพักค้างคืน คิดให้ประมาณ ๒๕ ของค่าจ้าง มีรายละเอียดในการ คิดอัตราเบยเลี้ยงนี้ แก่ข้าราชการชั้นต่างๆ และสถานที่ที่ปฏิบัติงาน (ในเขตแหลมมะลายูหรือในรัฐซาบารห์ หรือรัฐซาราวักหรือสิงคโปร์) ตกตั้งแต่วันละ ๖ เหรียญจนถึง ๒๖ เหรียญ

แต่ถ้าไปพักในสถานที่พักของทางราชการ ที่มีอาหาร พร้อม หรือโดยสารเรือ ก็ไม่จ่ายเบยเลี้ยงนี้ให้

๒) ค่าเบยเลี้ยงยังชีพต่างประเทศ เป็นไปตามระเบียบคลัง

๓) ค่าเบยเลี้ยงยังชีพกลางวัน (Day Allowance) จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานมากกว่า ๔ ชม. แต่ไม่น้อยกว่า ๒๔ ชม. ในอัตราครึ่งหนึ่งของเบยเลี้ยงยังชีพข้างต้น

เบี้ยเลี้ยง สำหรับ ผู้ออกไป ปฏิบัติหน้าที่
นอกสถานที่ เช่นนี้ ผู้เขียนได้เคยเสนอไปนานแล้วขอ
ให้ทางราชการพิจารณาส่งจ่ายให้แก่ข้าราชการ ที่
กว่าจะต้องกำหนดให้ออกไปนอกสถานที่เกิน ๑๒ ชม.
ซึ่งทำให้ข้าราชการไม่น้อยต้องร่วมมือกับประชาชน
แก่กล้าทำ หลักฐานเท็จ ส่ง เพื่อจะได้ เบิก เบี้ยเลี้ยงได้
เป็นการเพาะนิสัยที่ไม่ดีและเสื่อมเสียในสายตาประ-
ชาชน ทางราชการควรคิดถึงความลำบากตรากตรำ
ของข้าราชการ ที่ต้องออกตรวจการ ท้องที่หรือตระ-
เวนทำงาน นอก สถานที่ รวมทั้ง ต้องรับอาหาร และ
เครื่องดื่มแพงกว่าการทำงานอยู่ในที่ตั้ง

๔) ค่าเช่าที่พัก จ่ายให้แก่พนักงาน
ที่ต้องออกไปพักค้างคืนนอกสถานที่ในอัตราที่ต่างกัน
ตามอัตราเงินเดือนของพนักงานแต่ละคน แบ่งเป็น
๒ อัตราใหญ่ คือ

ก) อัตราค่าเช่าที่พักที่ต้องส่ง
ใบเสร็จกำกับมาด้วย คิดให้ตั้งแต่คืนละ ๑๐ ถึง
๓๕ เหรียญ ตั้งแต่ผู้ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ต่ำสุดจน
ถึง ๒,๘๖๕ เหรียญ สำหรับข้าราชการชั้นสูงกว่า
นั้นให้ได้รับเท่าที่จ่ายจริง อัตราที่วันใช้เฉพาะใน
แหลมมละยาญ ถ้าไปนอกแหลมจะได้สูงขึ้น

ข) อัตราค่าเช่าที่พักที่ไม่ต้อง
ส่งใบเสร็จ ผู้ที่ต้องไปพักค้างคืนแต่ไม่ประสงค์จะ
ส่งใบเสร็จรับเงินค่าเช่าที่พักให้เบิกได้ในอัตรา ๖ ถึง
๒๔ เหรียญ ตามลำดับเงินเดือน (คือราว ๖๐%
ของค่าเช่าที่พักแบบมีใบเสร็จซึ่งสูงกว่าของไทย)

ค่าเช่าที่พักนั้นจะไม่ให้เบิกในกรณี

ทางราชการ ได้จัด ที่พักไว้ให้แล้วไม่ว่า ที่พักนั้น จะ
เป็นเพียงเต้นท์หรือเพิงใด ๆ

๕) ค่าเช่าที่พัก สำหรับผู้ทำหน้าที่
ประจำในต่างประเทศหรือผู้ไปราชการต่างประเทศให้
เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง

๖) การเปลี่ยนเบี้ยเลี้ยงยังชีพและ
ค่าเช่าที่พัก (Commuted Allowance) แก่ข้าราชการ
ที่เดินทางไป ราชการ ระยะยาว ในขณะที่ค่าใช้จ่าย
ของตนจะลดลงบ้างแล้ว จึงเรียกว่าเป็นการ
เปลี่ยนจาก เบี้ยเลี้ยง ธรรมดา มาเป็น เบี้ยเลี้ยง ระยะ
ยาว มีวิธีคิดดังนี้

ก) ค่าเบี้ยเลี้ยงยังชีพ และค่าเช่า
ที่พักแก่ข้าราชการที่ต้องออกไปทำงาน นอกสถานที่
นั้น จะจ่ายให้เต็ม ในช่วง เวลาไม่เกิน ๓ เดือน แรก
เท่านั้น

ข) ถ้าออกไปปฏิบัติหน้าที่เกิน ๓
เดือน แต่ไม่เกิน ๖ เดือนจะจ่ายให้ ๒ ส่วนเมื่อพัก
๖ เดือนแล้วไม่จ่ายให้

ค) ค่าเบี้ยเลี้ยงชดเชยค่าเดินทาง
ต่าง ๆ แก่ผู้เดินทางไปทำงาน นอกสถานที่ในเวลา
หรือทำงานนอกเวลาปกติเป็นเวลานาน ควรจะได้รับ
ค่าชดเชยตามระเบียบแทนที่จะเบิกเบี้ยเลี้ยง และผล
ประโยชน์อื่น ๆ เต็มที่ ก็จะได้รับเงินเป็นลักษณะ
เหมาจ่าย จึงเรียกว่าเป็นเงินเบี้ยเลี้ยงที่เปลี่ยนมา
แล้ว (Commuted Allowance)

๗) เงินอุดหนุนค่าที่พักและค่ายัง
(อ่านต่อหน้า ๕๘)

ใหม่ ๆ ในราชการ

การให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามวุฒิ

ก.พ. ได้พิจารณาลงมติอนุมัติเป็นหลักการให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีปรับเงินเดือน ของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. รับรอง จากสถานศึกษาภายในประเทศ และได้กำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับไว้แล้ว ซึ่งเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพทางเดียวกันกับทางที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ได้รับตามคุณวุฒิที่เพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นได้โดยไม่ต้องขอให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติอีก (ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่สร ๐๗๐๕/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๒๐ ซึ่งจะนำลงในวารสารข้าราชการฉบับต่อไป) เช่น ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๓ ซึ่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๓ นี้ ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ว่า

“๑. ได้รับปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบริหาร กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ การศึกษา พาณิชยศาสตร์ คณิตศาสตร์ สถิติ

สังคมวิทยา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ วารสารศาสตร์ จิตวิทยา ศิลปศาสตร์ อักษรศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือ

๒. ได้รับปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบริหาร กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ การศึกษา พาณิชยศาสตร์ คณิตศาสตร์ สถิติ สังคมวิทยา สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ วารสารศาสตร์ จิตวิทยา ศิลปศาสตร์ อักษรศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้”

ดังนั้น หาก ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๓ ผู้นั้นได้ไปศึกษาต่อและได้รับปริญญาโท มาทางใด ทางหนึ่งตามข้อ ๒ แล้ว อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดี จึงสั่งปรับเงินเดือน ของข้าราชการผู้นั้นให้ได้รับตามวุฒิปริญญาโทนั้นได้โดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ. ก่อน และยังมีสิทธิได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ประจำปีอีกด้วย แต่ยังเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๓ อยู่ตามเดิม หรือข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่ง ข่าง เครื่องกล ๒ ซึ่ง มาตรฐาน กำหนด


ตำแหน่งของตำแหน่งช่างเครื่องกล ๒ นี้ ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ว่า

๑. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานช่างเครื่องกล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี กำหนดเวลา ๕ ปี ให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับ ผู้มี คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งช่างเครื่องกล ๑ หรือ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางช่างยนต์ ช่างกลโรงงาน หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ดังนั้น ข้าราชการ พลเรือน สามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งช่างเครื่องกล ๒ หากได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางช่างยนต์ หรือช่างกลโรงงาน หรือทางอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งช่างเครื่องกล ๒ ได้แล้วเพิ่มเติมมาในภายหลังก็จะได้รับการ ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิได้โดยไม่มีข้อขออนุมัติ ก.พ. ก่อน และยังมีสิทธิ ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีอีกด้วย แต่ก็ยังเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งช่างเครื่องกล ๒ อยู่เช่นเดิม

อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นที่น่ายินดีสำหรับข้าราชการที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น และบุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ จะไม่ต้องยุ่งยากในการ ดำเนินการขออนุมัติ ก.พ. อีกต่อไป ก็ยังมีข้อสังเกตที่น่า

จะพิจารณากันอยู่บ้างว่า หากข้าราชการผู้นั้นไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในเวลาราชการโดยไม่ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาให้ถูกต้องตามระเบียบการลา ศึกษาต่อ ภายใน ประเทศ ตาม มติคณะรัฐมนตรี หรือใช้เวลาราชการในการอ่านหนังสือค้นคว้าตำรับตำรา ทำการบ้านหรือรายงานต่างๆ แล้ว และยังได้ประโยชน์ในการได้รับการปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้ ตามวุฒิ ที่ศึกษาเพิ่มเติมจนสำเร็จงานนั้น จะไม่เป็นการเอาเปรียบ ราชการ และเพื่อน ข้าราชการคนอื่น ๆ มากไปหรือ หากจะพิจารณาว่าเป็นการ คอร์รัปชั่น เวลา ราชการ อย่างหนึ่งก็อาจเป็นไปได้ ทั้งยัง เป็นการ ให้ความ สำคัญ แก่คุณวุฒิ ในการได้รับเงินเดือนของข้าราชการมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการขัดกับคำชี้แจงของสำนักงาน ก.พ. ในขณะที่เริ่มใช้ พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ว่าจะไม่ให้ความสำคัญของคุณวุฒิมากไปกว่าตำแหน่ง อันหมายความว่า ถ้าข้าราชการผู้ใดไม่ว่าจะวุฒิไหน ถ้าสอบเข้ารับราชการในตำแหน่งใดได้แล้วก็ย่อมจะได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของ ระดับตำแหน่งนั้นทันที เว้นแต่ข้าราชการ ผู้นั้นจะได้รับอนุมัติให้ลาไป ศึกษาต่อ โดยถูกต้องตามระเบียบ ฯ ซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นว่า เป็นประโยชน์แก่ราชการเท่านั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณา อย่างเคร่งครัด เห็นแก่ ประโยชน์ ของ ราชการ โดยแท้จริง เท่านั้น จึง จะ อนุมัติ ให้ ลาไป ศึกษาตามระเบียบ ฯ ได้ 

การบริหาร "ความขัดแย้ง" ในองค์การ

อรุณ รักธรรม

ความขัดแย้งของคนในองค์การเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ จะเกิดขึ้นได้เมื่อคนตั้งแต่สองคน หรือสองฝ่ายขึ้นไป มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ความสุขใจของนักบริหารไม่น่าจะอยู่ที่เห็นภาพล้มลุกคลุกคลานขององค์การเพราะมีความขัดแย้งกัน แต่น่าจะเป็นความสามารถที่จะใช้ศิลปะอย่างไร จึงจะขจัดความขัดแย้งให้น้อยลง และทำให้ความขัดแย้งเป็นคุณแก่องค์การ



ความเข้าใจ ในแนวความคิด เกี่ยวกับ ความขัดแย้งของบุคคลในองค์การ หรือหน่วยงานต่างๆ ของเอกชนหรือของรัฐบาลก็ตาม ย่อมเป็นที่ยอมรับกันในหมู่นักบริหาร หรือบุคคลทั่วไป อยู่เสมอแล้วว่า ความขัดแย้งเป็นของคู่กับความก้าวหน้า หรือ ความเสื่อมของงานใน องค์การ นั้น ๆ หรือบางครั้ง เราอาจจะพบเห็น เสมออย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น คุณสมบัติอย่างหนึ่งของนักบริหารที่ดีคือ บุคคลที่สามารถอาศัยอยู่ในองค์การนั้นได้ ทั้ง ๆ ที่บางครั้งเต็มไปด้วยความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้อย่างไม่สนั่นพร่นพรัง หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ สามารถจะใช้แรงเหวี่ยง ของ ความขัดแย้ง เหล่านั้น ให้ งาน ของ องค์การที่ตนรับผิดชอบอยู่ สำเร็จผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้บางท่านกล่าวว่า “คุณสมบัติพื้นฐานอย่างหนึ่งของนักบริหารก็คือ การเข้า กับคนหลายประเภทได้ ความแตกต่างของคนต่างๆ ไป ไม่ควรจะเป็นเครื่องกำหนดว่าใครดีหรือเลว เพราะว่าด้วยเหตุผลนี้ไม่มีใครสามารถจะกำหนดคุณค่า ในเรื่องดี หรือ เลวได้เด็ดขาดแน่นอน นักบริหารที่ดี หรือบุคคลที่สามารถ หากใช้ความแตกต่างเหล่านั้นให้เป็นประโยชน์ แก่ การ ทำงาน ให้ แก่ ส่วนรวม ของ องค์การได้ก็เพียงพอแล้ว”

อนึ่ง แนวความคิดในเรื่องความขัดแย้งของบุคคลในองค์การมีอยู่หลายประการด้วยกัน ทั้ง

สาเหตุที่เกิดขึ้น และรวมทั้งวิธีการแก้ไข ซึ่งทั้งสองประการนี้ นักบริหาร ควรจะทำความเข้าใจ และศึกษาไว้ เป็นเครื่องประกอบ อันสำคัญ ในการปฏิบัติงานประจำวันของตน อย่างไรก็ตาม การมุ่งแต่จะป้องกัน หรือหาวิธีการแก้ไขแต่อย่างเดียว บางครั้งไม่อาจก่อให้เกิดประโยชน์อันใด นอกจากจะเป็นการเสียเวลาแล้ว บั้นปลายอาจจะมีความรู้สึกว่า “ผิดหวัง” “ท้อแท้ใจ” หรือเป็นการนำตัวเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับ ความขัดแย้ง นั้นเสียเอง โดยไม่รู้ตัว จนบางครั้งไม่สามารถจะแก้ไขสถานการณ์อะไรได้ สาเหตุหนึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า นักบริหารผู้นั้น แทนที่จะเป็นผู้แก้หรือป้องกันความขัดแย้ง แต่กลับกลายเป็นคู่กรณีกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในปัญหาความขัดแย้งนั้น ๆ อย่างไม่รู้ตัว ซึ่งถ้าหากเป็นไปได้ ในลักษณะนั้น บางครั้งอาจจะสายเกินไปสำหรับนักบริหารที่จะถอนตัวออกจากเหตุการณ์นั้น ๆ ได้

การอธิบาย และวิเคราะห์ ถึงแนวความคิดเกี่ยวกับ “การบริหารความขัดแย้งในองค์การ” นั้น มีข้อนำคิดอยู่หลายประการ บทความนี้จะขอกล่าวเฉพาะที่จะเป็นประโยชน์แก่นักบริหาร และนักวิชาการที่สนใจด้านนี้ ในระดับองค์การเพียงสั้น ๆ เท่านั้น โดยหลักแล้ว ความขัดแย้ง หมายถึง บุคคลสองฝ่าย มี ข้อมูล ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้สึกที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดความขัดแย้งในองค์การขึ้น และนอกจากนี้ ได้มีนักวิชาการให้ความเห็นต่างๆ กันในเรื่องเกี่ยวกับความขัดแย้ง เช่น :- “ความขัดแย้ง

ไม่จำเป็นจะต้องเป็นสิ่งทีเลวร้ายเสมอไป หรือจะ
ต้องซ่อนเร้น ปกปิด ...” “องค์การบางแห่งมีความ
จำเป็นที่จะต้องมีความขัดแย้งจึงจะดี ทำให้องค์การ
เจริญ” “ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อคนตั้งแต่สองคน
หรือ สองฝ่ายขึ้นไปมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน”
“ความ ขัดแย้ง เป็น ส่วนผสม ที่จำเป็น ใน องค์การ”
“ความขัดแย้งทำให้องค์การพังทลาย”

จากแนวความคิดสั้น ๆ ในเรื่องความขัดแย้ง
ดังกล่าวข้างต้นนี้ พอจะเป็นแนวทางที่เป็นหัวใจ
สำคัญของบทความนี้ได้ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ วัตถุประสงค์
ของบทความนี้ ต้องการจะอธิบายให้
เห็นว่า ความขัดแย้งของคนในองค์การเป็นสิ่งหลัก
เลี่ยงไม่ได้ ย่อมมีทั้งคุณและโทษขึ้นอยู่กับศิลปะของ
นักบริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง กับความ ขัดแย้ง นั้น ๆ
เป็นประเด็นสำคัญ

ในประการแรก จากแนวความคิดที่ว่า
“ความขัดแย้งมีประโยชน์แก่องค์การ” น่าจะนำมา
อธิบายให้เข้าใจได้หลายประการด้วยกัน ดังที่ผู้
เขียนกล่าวในตอนต้นของบทความนี้ว่า ของทุก
อย่างย่อมมี “ดี—เลว” “ก้อย—หัว” “ชาย—ขวา”
“สูง—ต่ำ” “ยาก—ง่าย” “ได้—ตก” และ “ปมค้อย
—ปมเชื่อง” ในเรื่องของความขัดแย้งก็เช่นเดียวกัน
ในส่วนที่ดีก็มีมาก ตัวอย่างเช่น : ๑) ทำให้เกิด
ความคิดเห็นแนวที่สามที่เหนือกว่า ๒) เป็นการ
บังคับให้มนุษย์แสวงหาแนวความคิด ที่ใหม่สดอยู่
เสมอ ๓) เป็นการบังคับให้มนุษย์สำรวจตรวจ
สอบความคิดของตนเอง อีกครั้ง หนึ่งว่า ดี เลว

เหมาะสมหรือไม่ ในการที่จะเอาชนะฝ่ายตรงกัน
ข้าม ซึ่งถือว่าส่วนหนึ่งย่อมเป็นผลดีต่อองค์การ
๔) ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อันจะทำให้
ความคิดเดิมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และประการ
สุดท้าย คือ ๕) เปิดโอกาสให้มนุษย์มีโอกาสดู
สอบความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ๆ

ประการที่สอง ความขัดแย้ง ก่อให้เกิด
“ความหายนะ” ขององค์การก็ได้ทำนองเดียวกัน
เช่น : ๑) บางคนอดทนดูแลร่วมด้วยไม่ได้ จำเป็น
จะต้องหนีออกไปจากหน่วยงานนั้น ๒) ความเป็น
มิตรระหว่างบุคคลย่อมลดลงไป ๓) บรรยากาศของ
ความเชื่อถือน่าไว้วางใจกันจะหมดไป และอาจจะ
เป็นการต่อสู้กันด้วยอารมณ์ที่ไร้เหตุผล ๔) มีการ
ต่อต้าน ซึ่งอาจจะขัดกับวัตถุประสงค์ของหน่วย
งานที่บางคนต้องการความสงบ หรือต้องการร่วม
มือทำงานเป็นกลุ่ม

อย่างไรก็ตาม บทความนี้ มีแนวความคิด
หรือเชื่อว่า “ความขัดแย้งก่อให้เกิดความก้าวหน้า
ในองค์การ” เหตุผลอย่างง่าย ๆ อย่างหนึ่ง
ที่น่าจะนำมาพิจารณาก็คือ “สมมติว่าคนในหน่วย
งานหรือในห้องเรียนก็ตาม ถ้ามีความคิดอย่างเดีย
วกันหมดในเรื่องหนึ่งเรื่องใด ย่อมแสดงให้เห็นว่า
ทุกคนเหล่านั้นไม่มีความคิดอะไรเลย และใน
บรรยากาศที่มีความขัดแย้งน้อย ความคิดเห็น
ใหม่ ๆ มิใช่เพียงแต่จะไม่ปรากฏเท่านั้น แต่
แนวความคิดเห็นเก่า ๆ ยังขาดการกลั่นกรอง

ตรวจสอบอีกด้วย”

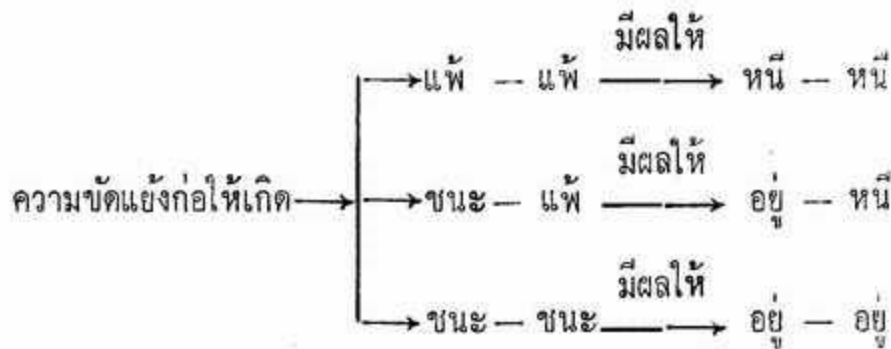
ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้เอง จึงทำให้คิดว่า ที่แท้จริง ความขัดแย้งในองค์การนั้นมีประโยชน์ และอาจจะก่อให้เกิดความก้าวหน้า เมื่อทุกคนรู้ว่ามีความขัดแย้ง ต่างคนต่างก็ต้องแข่งขันทำความดี หรือตกอยู่ในสถานะของการ “เตรียมพร้อม” เพื่อเผชิญกับปัญหานั้น ๆ อันอาจจะทำให้ตนเองมีแนวโน้มจะเป็น “ผู้แพ้” หรือ “เสีย” แก่ฝ่ายตรงข้าม ตามทัศนะของตนเองในบรรยากาศขณะนั้น นักบริหาร ควรจะ หรือน่าจะรีบฉวยโอกาสใช้ “แรงเหวี่ยง” อันเกิดจากพลังความขัดแย้งนั้นๆ ให้ถูกจุด หรือ “ผสมผสาน ความขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน” อันจะก่อให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ แล้วผลที่เกิดขึ้นนั้นก็จะกลับมาเป็น “รางวัล” ให้แก่ทั้งสองฝ่ายของการขัดแย้ง ในขั้นต่อไป อาจจะกล่าวได้ว่า “ทุกฝ่ายเป็นผู้ชนะ” หรือ เป็นเกมทบทผล “ชนะ-ชนะ” หรือชนะทั้งคู่ แทนที่จะเป็น “แพ้-ชนะ”

อย่างไรก็ตาม คนทั่วไปจะไปพิจารณาอย่างผิวเผินว่า ถ้าหากมีการขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การ ตนจะต้องหาทางเอาชนะ จึงจะมีความพอใจ หรือ “หัวเราะได้” ข้อนี้อาจจะเป็นความจริง แต่อย่าลืมว่าอีกฝ่ายหนึ่งเขาจะเสียใจและไม่หยุดแค่นั้น ย่อมจะมีการ “จ้องล้าง” ต่อไป และเป็นธรรมชาติ “แรงสะท้อน” จะเหนือกว่า “แรงเหวี่ยง” ครั้งแรก

เป็นแน่ นี่ย่อมแสดงให้เห็นว่า ทั้งสองฝ่ายตกอยู่ในสถานะ “สงครามประสาท” ในทัศนะของผู้เขียน ถือว่า “ทั้งสองข้างเป็นผู้แพ้” หรือ “แพ้-แพ้” อย่างไม่ต้องสงสัย องค์การใดก็ตาม ถ้ามีบรรยากาศอย่างนี้เกิดขึ้น นักบริหารที่มีส่วนรับผิดชอบ ควรจะหันมาสนใจเป็นพิเศษ เพราะมีสัญญาณไฟแดงให้เห็นแล้วว่า “หมอน้ำกำลังร้อนจัด” หรือความขัดแย้งกำลังเดินทางมาหาทุกฝ่าย

ดังนั้น คำถามที่จะนำมาพิจารณาในขณะนี้ก็คือ “แล้วนักบริหารเองจะจัดการกับความขัดแย้งนั้นได้อย่างไร จึงจะก่อให้เกิดผลในลักษณะที่องค์การอยู่รอด” คนที่หมกมุ่นในเรื่องนี้ เห็นควรจะเป็นนักบริหารไม่ได้ดีเป็นแน่ ถ้าไม่ “ลาออก” โดยสมัครใจ ก็จะมีคนมา “บังคับ” ทั้ง “ทางตรง และทางอ้อม” ให้ออกไปแน่นอนในวันข้างหน้า หรือถึงแม้จะทนอยู่ต่อไปโดยอาศัยบารมีอื่นๆ ก็คงจะหาความสุขใจไม่ได้

วิธีการในเรื่องนี้ มีอยู่หลายประการ ตัวอย่างเช่น ๑) ลาออกไปจากองค์การนั้นหรือย้ายที่ทำงานใหม่ ๒) ประนีประนอม แล้วทนอยู่ต่อไปอย่างซังกะตาย ๓) เผชิญกับปัญหานั้นๆ เพื่อหาทางแก้ไขเป็นกรณีๆ ไป ดังนั้น การเผชิญกับปัญหานั้นจะเป็นแนวทางหรือทางเลือกที่น่าสนใจในเรื่องการบริหาร “ความขัดแย้ง” ในองค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ก่อนที่จะเผชิญปัญหาควรรู้ผลของการขัดแย้งซึ่งแจงออกได้ดังต่อไปนี้ :—



ประการแรกที่ว่า “แพ้ว—แพ้ว” นั้นก็คือ คู่ที่ขัดแย้งกัน ได้รับผลอย่างเดียวกันคือ “หนี—หนี” เช่น ปลัดอำเภอทะเลาะกับศึกษาธิการอำเภอ ทั้งคู่โดนย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งแน่นอนโดยทั่วไปทั้งคู่ย่อมไม่พอใจ ตัวอย่างเช่นนี้ พบเห็นกันอยู่ทั่วไปในองค์การทั้งของเอกชนและรัฐบาล ในประการที่สองคือ “ชนะ—แพ้ว” ผลที่เกิดขึ้นคือ “อยู่—หนี” ในเรื่องเดียวกันข้างต้น คือ “ศึกษาถูกย้ายไป” ในแง่ของปลัดอำเภอ คือ เขาเป็นผู้ชนะ แต่ถ้ามองอีกมุมหนึ่งว่า “ระบบขององค์การ” นั้น เป็น “ผู้แพ้ว” ด้วย ก็เป็นเรื่องน่าคิดอีกเช่นกัน เพราะการที่ข้างหนึ่งข้างใดหนีไปจะด้วยวิธีใดก็ตาม มิใช่เป็นการแก้ปัญหาแต่อย่างใด แต่เป็นการ “บัตขยะ” ออกจากหน้าบ้านเพียงชั่วคราวเท่านั้น วันหลังลมพัดฝนตก ขยะกองใหม่ก็มาอีก แล้วหัวหน้าหรือผู้รับผิดชอบขององค์การนั้นจะทำอย่างไร มิคอยแต่จะระวังตัวแจอยู่อย่างนั้นหรือ ปัญหาจะหนักขึ้นไปอีก ในกรณีที่ “ผู้แพ้ว” ไม่หนี แต่ตั้งใจจะอยู่ “รบ” ขอ

ท่านผู้อ่านช่วยคิดที่ว่า “นักบริหาร” หรือ “เจ้าของบ้าน” จะทำอย่างไรในกรณีหลังนี้

ดังนั้น โดยหลักการอีกประการหนึ่ง ที่ควรนำมาพิจารณาในบทความนี้ คือ ควรจะยึดหลัก “ชนะ—ชนะ” ของทุกฝ่าย ซึ่งผลก็คือ “อยู่—อยู่” อย่างขมออก เพราะต่างฝ่ายต่างพึงพอใจ นี่น่าจะเป็น “ยอดปรารถนา” หรือ อุดมการณ์ของนักบริหารทั่วไปแน่ ในทางปฏิบัติ ไม่มีหน่วยงานใดจะหลีกเลี่ยง หรือหนีปัญหาของความขัดแย้งต่างๆ เหล่านี้ได้เป็นอันขาด “ที่ใดมีคนทีนั้นมีความขัดแย้ง” ทุกคนน่าจะยอมรับความจริงอย่างหนึ่งว่า “มนุษย์นั้นมีความแตกต่างกัน” ในหลายประการ เช่น ๑) การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการ ๒) ค่านิยม ๓) ความเชื่อ ๔) ความคิดเห็นและความรู้ และ ๕) ความรู้สึก

ในประเด็นแรกที่เกี่ยวข้องกับแนวการตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการนั้น น่าจะแยกพิจารณาได้

๒ ประการคือ “ข้อเท็จจริง” และ “ค่านิยม” ของบุคคลนั้น ๆ ที่จะตัดสินใจ สมมติว่า ข้อมูลที่ได้รับมีคะแนนเท่ากัน แต่ผลลัพธ์ในการตัดสินใจอาจจะไม่เหมือนกัน ด้วยเหตุผลที่ว่า เวลามนุษย์ตัดสินใจสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ “ค่านิยม” ของเขา เป็นปัจจัยสำคัญเป็นอันดับแรก และค่านิยมนี้เองที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นบ่อย ๆ ในองค์การ เพราะฝ่ายแรกพูดเรื่อง “ข้อเท็จจริง” แต่ “อีกฝ่าย” พูดเรื่อง “ค่านิยม” จึงดูเหมือนว่าจะหาข้อยุติไม่ได้ ความขัดแย้งจึงตามมา

พูดถึง “ค่านิยม” ของมนุษย์นั้น ย่อมมีความแตกต่างกัน บางคนชอบความ “นิ่มนวล” “นอบน้อม” “ขอรับกระผม” “ไม่มีข้อโต้แย้ง” บางคนชอบ “ความมีเหตุผล” “คิดว่าไม่ถูก... แต่... ใช่ครับ... แต่” บางคนเชื่อฝีมือ “คนได้ด้วยกัน” “จบมหาวิทยาลัยเดียวกัน” “สี่เดียวกัน” เจอใครที่ตรงกันข้ามกับสิ่งเหล่านี้เป็น “หันตะ” สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้เขียนเรียกว่า “ค่านิยม” ของคนที่อาจจะก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์การได้ง่าย ๆ และนับเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

ประการที่สามคือ “ความเชื่อ” สิ่งหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์การและพบเห็นบ่อย ๆ คือ ความเชื่อของคน ซึ่งแตกต่างกันไป คนสองคนเกิดมาคนละพ่อคนละแม่คนละภาค ได้รับการเลี้ยงดูมาคนละแบบ เติบโตขึ้นมาในลักษณะที่แตกต่างกันไป ได้รับการศึกษาอบรมมาคนละแบบ จะ

ให้บุคคลเหล่านี้มีความเชื่อเหมือนกันได้อย่างไร ซึ่งทุกคนควรจะต้องยอมรับว่า เป็นไปไม่ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้น ก็ควรจะยอมรับความแตกต่าง ถ้าหากไม่ยอมรับความแตกต่างเหล่านี้ ความขัดแย้งก็พร้อมเสมอที่จะเกิดขึ้นในองค์การทั่ว ๆ ไป

นอกจากความเชื่อแล้ว “ความคิดและความรู้” ของคน ยังแตกต่างกันอีกด้วยคนสองคนได้รับการศึกษาอบรมมาคนละสถาบัน คนละโรงเรียน ตั้งกล่าวมาแล้ว ย่อมมีแนวโน้มที่จะ “คิดและรู้” แตกต่างกันไป ตัวอย่างในเรื่องนี้จะพบเห็นเสมอ ๆ ในชีวิตการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และในหน่วยงานอื่น ๆ ก็เช่นกัน จริงอยู่ ทุกคนย่อมภาคภูมิใจในสถาบันของตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องธรรมดาของมนุษย์ ที่มีสัญชาตญาณของการ “รักบ้านเดิม” ผู้เขียนเคยเขียนไว้ในบทความและหนังสือตอนหนึ่ง ที่ควรจะนำมาพิจารณา ประกอบใน บทความนี้ ก็คือ “จริงอยู่ ต่างฝ่ายต่างก็ถือศักดิ์ศรีของตนด้วยกันทั้งนั้น (ว่า) ฝ่ายตนมีความสำคัญ แต่อย่าหลงว่า ฝ่ายตนมีความสำคัญกว่าฝ่ายนั้นฝ่ายนี้ หรือวิชาที่ตนศึกษามาดีกว่าของคนนั้นคนนั้น” อันนี้เป็น “ความคิด” อันหนึ่งของคนทั่ว ๆ ไป ในสังคมไทยที่พบเห็นอยู่เสมอ ๆ ซึ่งอันนี้เองเป็นความเชื่อและค่านิยมอีกอย่างหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์การได้


ประการสุดท้าย คือ “ความรู้สึก” มนุษย์เกิดมาครั้งแรกย่อมมีสภาพคล้าย ๆ กัน คือ “ไร้เดียงสา” แต่พอเริ่มเติบโตขึ้น ได้รับอิทธิพลจาก

สิ่งแวดล้อมทั้งมนุษย์ด้วยกันเองและวัสดุประกอบกับ “ความรู้” ที่ศึกษาอบรมมา ย่อมหล่อหลอมให้มีความรู้สึกที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละคน และแปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมด้วย ตัวอย่างเช่น คนที่มาจากสหรัฐอเมริกา มาเลเซีย จะมีความรู้สึกทันทีว่า “คนขับรถเมืองไทยขาดมารยาท” “เห็นแก่ตัวที่สุดในโลก” “เป็นประชาธิปไตยไม่ได้เพราะขาดความรู้สึกในค่านิยมของสังคมหรือบุคคลอื่น” อะไรทำนองนี้ แต่ในขณะที่เดียวกัน สำหรับคนที่มีความเคยชินกับสิ่งเหล่านั้น ย่อมมีความรู้สึกแตกต่างกันออกไป เช่น ในเรื่องตัวอย่างข้างต้นเขาอาจจะรู้สึกว่ “คนขับรถเมืองไทยเก่งที่สุด” “เป็นความสามารถที่พร้อมเสมอ ที่จะออกไปขับที่ไหนก็ได้ในโลกนี้” “อันนี้เป็นประชาธิปไตยแบบไทยๆ” (หรือ มวยวัด)

โดยสรุป สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เช่น วิธีการในการตัดสินใจ ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดและความรู้ ตลอดจนความรู้สึกดี เป็นสาเหตุของความขัดแย้งในองค์การที่นักบริหาร ควรจะรับทราบ และพร้อมเสมอที่จะเผชิญและใช้ “ส่วนตัว” ให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานของตน

อนึ่ง เท่าที่ผู้เขียนได้พยายามอธิบายและวิเคราะห์ให้เห็นถึง “การบริหารความขัดแย้งในองค์การ” นี้ ก็พอจะชี้ให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า “ความขัดแย้งของมนุษย์ในองค์การนั้นย่อมมีทั้งคุณและโทษ” เป็นภาวะที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นของ

ควบคู่กับองค์การที่มนุษย์ตั้งแต่สองคนขึ้นไป แต่ ถ้าหากรู้จักหยิบยกมาใช้ ก็จะเป็นประโยชน์แก่องค์การ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายอีกเช่นกัน ถ้าหาก “บริหารไม่ได้” ก็อาจจะเป็นอันตราย หรือทำให้องค์การล้มลุกคลุกคลานได้ *ความสุขใจของนักบริหารไม่น่าจะอยู่ที่เห็นภาพล้มลุกคลุกคลานขององค์การ เพราะมีความขัดแย้ง แต่น่าจะเป็นความสามารถที่จะใช้ศิลปะอย่างไร จึงจะขจัดหรือผ่อนคลายความขัดแย้งนั้นให้ลดน้อยถอยลงอยู่ในระดับที่พอจะเป็นประโยชน์แก่การก้าวหน้าขององค์การของตนได้*

อนึ่ง คำตอบของผู้เขียนในบทความนี้ในเรื่องที่ว่า นักบริหารจะจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างไร เห็นจะลงเอยในลักษณะ “แล้วแต่ท่าน...” “เรื่องไม่ถึงตัว ตอบไม่ได้” “อาศัยอยู่ข้างกองไฟในหน้าหนาว” “ไปพักผ่อนชายทะเลเมื่อถึงหน้าร้อน” ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นศิลปะอย่างหนึ่งของนักบริหาร 

“ควรหาประโยชน์ให้ได้
แม้จากบุคคลผู้ไม่เป็นประโยชน์”

คัดจาก
สุนทรานันทา

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๔๒

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การซื้อรถส่วนบุคคลและรถประจำตำแหน่ง

เรียน

ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๐ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณา เรื่องการซื้อรถส่วนบุคคลและรถประจำตำแหน่งของส่วนราชการต่าง ๆ แล้ว ลงมติให้ส่วนราชการที่ได้รับ อนุมัติให้ซื้อรถส่วนบุคคลและรถประจำตำแหน่ง พิจารณาซื้อรถจากกรมสุกลาง ในหลักเกณฑ์การซื้อ รถส่วนบุคคลและรถประจำตำแหน่งตามที่ คณะรัฐมนตรีได้กำหนดไว้แล้วก่อน หากกรมสุกลางไม่มีรถ ดังกล่าวขายให้ จึงให้พิจารณาซื้อจากที่อื่นต่อไป

จึงเรียนยืนยันมา เพื่อดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง/สูง

ปลั่ง มีจุล
(นายปลั่ง มีจุล)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. ๒๕๑๐๐๐๗

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง กำหนดอัตราและประเภทเงินบำรุงการศึกษา

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้วยพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๖(๑) กำหนดว่า “บุตรที่ศึกษาในสถานที่ศึกษาของทางราชการในหลักสูตร ไม่สูงกว่าอนุปริญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างหากจากหลักสูตรปริญาตรีให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินอัตราของแต่ละประเภทตามที่กระทรวงการคลังกำหนด”

เพื่ออนุมัติตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว กระทรวงการคลังจึงกำหนดประเภทและอัตราเงินบำรุงการศึกษา ที่จะให้เบิกจ่ายได้ดังต่อไปนี้

๑. ขนอนุบาล

๑.๑	ค่าบำรุงการศึกษาระดับไม่เกิน	๔๐๐ บาท
๑.๒	ค่าขึ้นทะเบียนไม่เกิน	๔๐ บาท
๑.๓	ค่าบำรุงห้องสมุดระดับไม่เกิน	๕๐ บาท
๑.๔	ค่าบำรุงสุขภาพหรือห้องพยาบาลระดับไม่เกิน	๓๐ บาท
๑.๕	ค่าภาคปฏิบัติหรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษาระดับไม่เกิน	๔๐๐ บาท

๒. ชั้นประถมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า

๒.๑	ค่าบำรุงการศึกษาระดับไม่เกิน	๔๐๐ บาท
๒.๒	ค่าสมัครเข้าเรียนไม่เกิน	๑๕ บาท

๒.๓	ค่าขึ้นทะเบียนไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๒.๔	ค่าบำรุงห้องสมุดปีละไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๒.๕	ค่าบำรุงสุขภาพหรือห้องพยาบาลปีละไม่เกิน	๓๐ บาท
๒.๖	ค่าภาคปฏิบัติหรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษาปีละไม่เกิน	๓๐๐ บาท

๓. **ชั้นประถมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า**

๓.๑	ค่าบำรุงการศึกษาปีละไม่เกิน	๑,๐๐๐ บาท
๓.๒	ค่าสมัครเข้าเรียนไม่เกิน	๑๕ บาท
๓.๓	ค่าขึ้นทะเบียนไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๓.๔	ค่าบำรุงห้องสมุดปีละไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๓.๕	ค่าบำรุงสุขภาพหรือห้องพยาบาลปีละไม่เกิน	๓๐ บาท
๓.๖	ค่าภาคปฏิบัติหรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษาปีละไม่เกิน	๓๐๐ บาท

๔. **ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า**

๔.๑	ค่าบำรุงการศึกษาปีละไม่เกิน	๑,๐๐๐ บาท
๔.๒	ค่าสมัครเข้าเรียนไม่เกิน	๕๐ บาท
๔.๓	ค่าขึ้นทะเบียนไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๔.๔	ค่าบำรุงห้องสมุดปีละไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๔.๕	ค่าบำรุงสุขภาพหรือห้องพยาบาลปีละไม่เกิน	๓๐ บาท
๔.๖	ค่าภาคปฏิบัติหรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษาปีละไม่เกิน	๔๐๐ บาท
๔.๗	ค่าลงทะเบียนรายวิชาไม่เกินหน่วยกิตละ	๑๐ บาท

๕. **ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า**

๕.๑	ค่าบำรุงการศึกษาปีละไม่เกิน	๑,๐๐๐ บาท
๕.๒	ค่าสมัครเข้าเรียนไม่เกิน	๕๐ บาท

๕.๓	ค่าขึ้นทะเบียนไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๕.๔	ค่าบำรุงห้องสมุดปีละไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๕.๕	ค่าบำรุงสุขภาพหรือห้องพยาบาลปีละไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๕.๖	ค่าภาคปฏิบัติหรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษามีไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๕.๗	ค่าลงทะเบียนรายวิชาไม่เกินหน่วยกิตละ	๕๐ บาท

๖. **ชั้นอนุปริญาหรือเทียบเท่า**

๖.๑	ค่าบำรุงการศึกษามีไม่เกิน	๗๐๐ บาท
๖.๒	ค่าสมัครเข้าเรียนไม่เกิน	๕๐ บาท
๖.๓	ค่าขึ้นทะเบียนไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๖.๔	ค่าบำรุงห้องสมุดปีละไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๖.๕	ค่าบำรุงสุขภาพหรือห้องพยาบาลปีละไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๖.๖	ค่าภาคปฏิบัติหรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษามีไม่เกิน	๑๐๐ บาท
๖.๗	ค่าลงทะเบียนรายวิชาไม่เกินหน่วยกิตละ	๕๐ บาท

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และสั่งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) **สุเกตุ อภิชาติบุตร**

(นายสุเกตุ อภิชาติบุตร)

รองปลัดกระทรวง รักษาราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๒๔๘๖๔

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๒๐

เรื่อง ระเบียบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐
๒. สำเนาระเบียบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐

ด้วยได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการ
เกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐ ตามที่ส่งมาพร้อมนี้

เพื่อบูรณาการตามมาตรา ๔ วรรค ๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว กระทรวงการคลัง
จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐ ตามที่ส่งมา
พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทราบ และถือปฏิบัติต่อไปด้วย
จกขอขอบคุณมาก

อนึ่ง สำหรับการเบิกจ่ายเงินช่วยการศึกษาของบุตร ซึ่งได้เบิกจ่ายไปแล้วก่อนระเบียบนี้
หรือได้ยื่นขอเบิกไว้แล้วก่อนใช้ระเบียบนี้ โดยปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๐๒/ว ๑๗๑๖
ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๑๖ ก็ให้ถือว่าถูกต้องและคงเบิกจ่ายต่อไปได้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) สุเกตุ อภิชาติบุตร

(นายสุเกตุ อภิชาติบุตร)

รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองระบบบัญชีและการคลัง

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๒๔๘๖๔

พระราชกฤษฎีกา
เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
พ.ศ. ๒๕๒๐

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๐
เป็นปีที่ ๓๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้
ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่าย การเบิกจ่าย และอัตราการจ่ายเงิน
สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๓ แห่ง
พระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๑๘
จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา
ของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชกฤษฎีกานี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย

“สถานศึกษาของทางราชการ” หมายความว่า

- (๑) มหาวิทยาลัย
- (๒) วิทยาลัยในสังกัดกระทรวงศึกษา หรือสังกัดส่วนราชการอื่นที่ ก.พ. รับรองคุณวุฒิ
- (๓) โรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๔) โรงเรียนในสังกัดส่วนราชการอื่นหรือองค์การของรัฐบาลที่ ก.พ. รับรองคุณวุฒิ
“สถานศึกษาของเอกชน” หมายความว่า

(๑) วิทยาลัยเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชน ซึ่งจัดหลักสูตรระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าแตกต่างหากจากปริญญาตรี

(๒) โรงเรียนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ แต่ไม่รวมถึงโรงเรียนราษฎร์ประเภทอาชีวศึกษาที่ใช้หลักสูตรของโรงเรียนเอง และโรงเรียนการศึกษาศึกษาพิเศษ

“เงินบำรุงการศึกษา” หมายความว่า เงินประเภทต่างๆ ที่สถานศึกษาของทางราชการเรียกเก็บ ตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนราชการเจ้าสังกัด มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การของรัฐบาล

“เงินค่าเล่าเรียน” หมายความว่า เงินค่าเล่าเรียน หรือ ค่าธรรมเนียมต่างๆ ซึ่งสถานศึกษาของเอกชนเรียกเก็บตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือทบวงมหาวิทยาลัย

“บุตร” หมายความว่า บุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุไม่เกินยี่สิบห้าปีในวันที่ ๑ พฤษภาคม ของทุกปี แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม บุตรซึ่งบิดามารดาได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่นและบุตรที่มีรายได้ของตนเอง และอยู่ในฐานะที่จะจ่ายเงินเกี่ยวกับการศึกษาของตนเองได้

“รายได้” หมายความว่า เงินเดือน ค่าจ้าง หรือเงินอื่นใด ในลักษณะเดียวกัน

“ปีการศึกษา” หมายความว่า ปีการศึกษาที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนราชการเจ้าสังกัด มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การของรัฐบาล

มาตรา ๔ การจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายเป็นเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราการจัดตามพระราชกฤษฎีกานี้

การเบิกและจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา ๕ ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการ ศึกษา ของ บุตร ตาม พระราช กฤษฎีกานี้
ได้แก่

(๑) ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งรับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย เว้นแต่ข้าราชการการเมือง และลูกจ้างชาวต่างประเทศซึ่งมีหนังสือสัญญาจ้าง

(๒) ผู้ได้รับบำนาญปกติหรือผู้ได้รับบำนาญพิเศษ เหตุทุกข์พลาตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และทหารกองหนุนมีเบี้ยหวัดตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยเงินเบี้ยหวัด

มาตรา ๖ การจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังนี้

(๑) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ ให้หลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินอัตราของแต่ละประเภท ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๒) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษา ของเอกชนในหลักสูตร ระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

(๓) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนใน หลักสูตรระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินครึ่งหนึ่งของอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือจากทบวงมหาวิทยาลัย

มาตรา ๗ ผู้มีสิทธิได้รับเงิน สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษา ของบุตรผู้ใด ใช้สิทธิตาม พระราชกฤษฎีกานี้โดยทุจริต ให้หมดสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรตามพระราชกฤษฎีกานี้ตลอดไป

มาตรา ๘ การจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้เริ่มจ่ายตั้งแต่ภาคสองของปีการศึกษา ๒๕๑๙ เป็นต้นไป

มาตรา ๙ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชานินทร์ กรัยวิเชียร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ:— เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกานี้ คือ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงิน บางประเภท ตามงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๑๘ และอำนาจประโยชน์แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำให้ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรที่ชั้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยให้บุตรที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาที่จัดหลักสูตรระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าแยกต่างหากจากปริญญาตรีอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการช่วยเหลือเกี่ยวกับเงินบำรุงการศึกษาหรือเงิน ค่าเล่าเรียนด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ขึ้น

(กัตจากราชการงานเบกษานบับพิเศษ เล่ม ๕๔ ตอนที่ ๓๖ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๒๐)

ระเบียบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

พ.ศ. ๒๕๒๐

เพื่ออนุมัติตามมาตรา ๔ วรรค ๒ แห่งพระราชกฤษฎีกา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐ กระทรวงการคลังกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐”

ข้อ ๒. ให้ใช้ระเบียบนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิก

(๑) หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๐๒/ว ๑๗๑๖ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๑๖ เรื่อง วิธีการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือข้าราชการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

(๒) หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๐๒/ว ๑๗๑๐ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๑๖ เรื่อง การกำหนดระดับขั้นผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้รับรองการใช้สิทธิตามระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

บรรดาคำสั่งหรือระเบียบอื่นใดที่ขัดแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ก. การใช้สิทธิ

ข้อ ๔. การใช้สิทธิขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ในกรณีที่ผู้มีสิทธิมีคู่สมรสเป็นข้าราชการ ให้คู่สมรสฝ่ายสามีเป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินสวัสดิการแต่เพียงฝ่ายเดียว

ในกรณีที่คู่สมรสซึ่งต่างเป็นข้าราชการได้หย่าขาดจากกัน หรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมาย ให้ฝ่ายที่ปกครองบุตรเป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินสวัสดิการเฉพาะสำหรับบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองของตน

ข้อ ๕. ในกรณีที่คู่สมรสปฏิบัติงานอยู่ในรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของส่วนราชการ หรือกรุงเทพมหานคร หรือของราชการส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ให้คู่สมรสฝ่ายสามีเป็นผู้ใช้สิทธิรับเงินสวัสดิการแต่เพียงฝ่ายเดียว คือถ้าคู่สมรสฝ่ายสามีเป็นข้าราชการ ก็ให้ใช้สิทธิเบิกจากทางราชการ แต่ถ้าคู่สมรสฝ่ายสามีเป็นพนักงานในรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของส่วนราชการ หรือกรุงเทพมหานคร หรือของราชการส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ก็ให้ใช้สิทธิขอรับการช่วยเหลือทางรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานดังกล่าว เว้นแต่สิทธิที่ได้รับจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานนั้นยังต่ำกว่าสิทธิที่พึงจะได้รับจากทางราชการ ก็ให้คู่สมรสฝ่ายภรรยาที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของทางราชการ ใช้สิทธิเบิกเงินเพิ่มเติมเท่าจำนวนที่ยังขาดอยู่

ในกรณีที่คู่สมรสได้หย่าขาดจากกัน หรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมาย และบุตรอยู่ในความปกครองของมารดา ก็ให้มารดาเป็นผู้ใช้สิทธิขอเบิกจากทางราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานที่ตนสังกัดตามจำนวนบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองของตน

ข. การยื่นขอเบิก

ข้อ ๖. ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการ ยื่นใบเบิกเงินสวัสดิการ ตามแบบ บก—ชล. ๕ ท้ายระเบียบนี้ พร้อมด้วยหลักฐานการรับเงินของสถานศึกษาต่อผู้บังคับบัญชาที่กำหนดให้เป็นผู้รับรองการใช้สิทธิตามข้อ ๘ เว้นแต่ในกรณีที่ขอเบิกตามข้อ ๕ หลักฐานการรับเงินของสถานศึกษา จะใช้สำเนาหรือภาพถ่ายซึ่งมีผู้รับรองก็ได้

ข้อ ๗. เมื่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้เบิกเงินบำนาญหรือเบี้ยหวัด ได้ตรวจสอบใบเบิกเงินถูกต้องแล้ว ให้ลงลายมือชื่อรับรองในใบเบิกเงินนั้น แล้วให้ดำเนินการเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติต่อไป

ค. การรับรองการใช้สิทธิ

ข้อ ๘. ให้ผู้บังคับบัญชาหรือข้าราชการต่อไปเป็นผู้มีอำนาจรับรองการใช้สิทธิ

(๑) ส่วนราชการส่วนกลาง ให้เลขานุการรัฐมนตรี เลขานุการกรม ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า เป็นผู้ใช้อำนาจรับรองการใช้สิทธิสำหรับข้าราชการตำแหน่งไม่สูงกว่าระดับ ๔ หรือเทียบเท่า หรือลูกจ้างประจำ ในสังกัดแล้วแต่กรณี

สำหรับข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๕ หรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้มีอำนาจรับรองการใช้สิทธิของตนเอง

(๒) ส่วนราชการส่วนกลาง แต่มีหน่วยงานตั้งอยู่ในภูมิภาค หรือแยกต่างหากจากกระทรวง ทบวง กรม ให้หัวหน้าหน่วยงานนั้น ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๔ เป็นผู้รับรองการใช้สิทธิของข้าราชการตำแหน่งไม่สูงกว่าระดับ ๔ หรือเทียบเท่า หรือลูกจ้างประจำในหน่วยงานนั้น

สำหรับข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน หรือดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๕ หรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้มีอำนาจรับรองการใช้สิทธิของตนเอง

(๓) ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม และกรมตำรวจ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มียศตั้งแต่พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี หรือพันตำรวจตรีขึ้นไปเป็นผู้รับรองการใช้สิทธิของข้าราชการที่มียศต่ำกว่าหรือลูกจ้างในหน่วยงานนั้น

สำหรับข้าราชการที่มียศตั้งแต่พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี หรือพันตำรวจตรีขึ้นไป ให้มีอำนาจรับรองการใช้สิทธิของตนเอง

(๔) ส่วนราชการส่วนภูมิภาค ให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดในจังหวัดหรือในอำเภอ เป็นผู้รับรองการใช้สิทธิ สำหรับข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งไม่สูงกว่าระดับ ๔ หรือเทียบเท่า หรือลูกจ้างประจำ แล้วแต่กรณี

สำหรับข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๕ หรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้มีอำนาจรับรองการใช้สิทธิของตนเอง

ง: การอนุมัติ

ข้อ ๙. ให้ผู้บังคับบัญชาหรือข้าราชการต่อไปนี้ เป็นผู้ใช้อำนาจอนุมัติการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ

(๑) ส่วนราชการส่วนกลาง ให้เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือผู้หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือเทียบเท่า หรือผู้ที่มียศตั้งแต่พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท หรือพันตำรวจโท ขึ้นไป

(๒) หน่วยงานสังกัดส่วนกลาง แต่มีสำนักงานอยู่ในภูมิภาค หรือแยกต่างหากจาก กระทรวง ทบวง กรม หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม จะมอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นเป็นผู้อนุมัติ การเบิกจ่ายเงินของหน่วยงานนั้นก็ได้

(๓) ส่วนราชการส่วนภูมิภาค ให้หัวหน้าส่วนราชการผู้เบิกเป็นผู้อนุมัติ

จ. การเบิกเงิน

ข้อ ๑๐. การเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ให้ส่วนราชการวางฎีกาขำระเงิน ตรงขอเบิกกับ กรมบัญชีกลาง หรือสำนักงานคลังจังหวัด หรือสำนักงานคลังอำเภอ ซึ่งเป็นสำนักเบิก เงินเดือน จากเงินงบกลางรายการเงินช่วยเหลือข้าราชการ โดยใช้รหัสหน่วยงานของส่วนราชการผู้เบิก รหัสบัญชีย่อย ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และเขียนในช่องประเภทหลังฎีกาว่า “เงินสวัสดิการ การศึกษาของบุตร” (ระบุประเภทตามรหัสบัญชีย่อย)

ข้อ ๑๑. การเบิกเงินกับสำนักงานคลังจังหวัด หรือสำนักงานคลังอำเภอ ให้เบิกได้โดยไม่ต้อง ขอโอนเงินจัดสรร

ข้อ ๑๒. ให้ผู้เบิกทำหนังสือใบสำคัญ โดยแสดงรายชื่อผู้ขอรับเงินสวัสดิการ จำนวนเงินที่ขอ เบิกเป็นรายบุคคล ตามแบบหนังสือ ใบสำคัญเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร (แบบ บก. ชล. ๖) ทำระยะเวลา ๒ ฉบับ โดยใช้แนบไปกับฎีกาขอเบิกเงิน ๑ ฉบับ และใช้เป็นหนังสือใบสำคัญประกอบ งบเดือนส่งให้สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน หรือสำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคประจำเขตเพื่อตรวจสอบ ๑ ฉบับ

ข้อ ๑๓. เมื่อส่วนราชการได้จ่ายเงินให้แก่ผู้ใช้สิทธิแล้ว ให้เขียนข้อความหรือประทับตรา มีข้อความว่า “จ่ายเงินแล้ว” ในหลักฐานการรับเงินของสถานศึกษาทุกฉบับ

ข้อ ๑๔. ในกรณีที่ส่วนราชการไม่สามารถปฏิบัติตามระเบียบนี้ได้ ให้ขอทำความตกลงกับ กระทรวงการคลัง

กระทรวงการคลัง

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๒๐

(ลงชื่อ) สุพัฒน์ สุชาธรรม

(นายสุพัฒน์ สุชาธรรม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

ใบเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง พร้อมทั้งกรอกข้อความเท่าที่จำเป็น

๑. ข้าพเจ้า..... ตำแหน่ง.....
สังกัด.....

๒. คู่สมรสของข้าพเจ้า ชื่อ
 ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ
 เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง.....
สังกัด.....

เป็นพนักงานในหน่วยงานของส่วนราชการหรือของราชการส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่ง..... สังกัด.....

เป็นพนักงานหรือลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ

๓. ข้าพเจ้าขอใช้สิทธิรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรในฐานะ

สามี

บุตรอยู่ในปกครองของข้าพเจ้าโดย

หย่าขาดจากสามี

แยกกันอยู่แต่มิได้หย่าขาดตามกฎหมาย

๔. ข้าพเจ้าได้จ่ายเงินสำหรับการศึกษาของบุตร ดังนี้

(๑) เงินบำรุงการศึกษา

(๒) เงินค่าเล่าเรียน

๑. บุตรชื่อ..... วัน เดือน ปี เกิด.....

สถานศึกษา..... อำเภอ..... จังหวัด.....

ชั้นที่ศึกษา..... (๑) จำนวน..... บาท
(๒)

๒. บุตรชื่อ..... วัน เดือน ปี เกิด.....

สถานศึกษา..... อำเภอ..... จังหวัด.....

ชั้นที่ศึกษา..... (๑) จำนวน..... บาท
(๒)

๓. บุตรชื่อ..... วัน เดือน ปี เกิด.....

สถานศึกษา..... อำเภอ..... จังหวัด.....

ชั้นที่ศึกษา..... (๑) จำนวน..... บาท
(๒)

๔. บุตรชื่อ..... วัน เดือน ปี เกิด.....

สถานศึกษา..... อำเภอ..... จังหวัด.....

ชั้นที่ศึกษา..... (๑) จำนวน..... บาท
(๒)

๕. ข้าพเจ้าขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

เต็มจำนวน เป็นเงิน.....บาท

ครึ่งจำนวน เป็นเงิน.....บาท

เฉพาะส่วนที่ยังขาด เป็นเงิน.....บาท

รวมเป็นเงิน.....บาท (.....)

๖. ข้าพเจ้าขอรับรองว่า

ข้าพเจ้ามีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร และข้อความที่ระบุข้างต้นเป็นความจริง

บุตรของข้าพเจ้าอยู่ในข่ายได้รับการช่วยเหลือตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

สามีของข้าพเจ้ามิได้ใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือจากหน่วยงานที่สังกัด

คู่สมรสของข้าพเจ้าได้รับการช่วยเหลือจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของส่วนราชการหรือของราชการส่วนท้องถิ่นต่ำกว่าจำนวนที่ได้รับจากทางราชการ จำนวน.....บาท จริง

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับเงินสวัสดิการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

๗. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา

เสนอ.....

ข้าพเจ้า.....

ตำแหน่ง.....

ได้ตรวจใบเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรฉบับนี้แล้ว ขอรับรองว่าผู้เบิกมีสิทธิเบิกได้ตามระเบียบ ตามจำนวนที่ขอเบิก

(ลงชื่อ).....

(.....)

๘. คำอนุมัติ

อนุมัติให้เบิกจ่ายได้

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๙. ใบรับเงิน

ได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร จำนวน.....บาท

(.....) ไปถูกต้อง

(ลงชื่อ).....ผู้รับเงิน

(.....)

(ลงชื่อ).....ผู้จ่ายเงิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อต่อเมื่อได้รับเงินแล้วเท่านั้น)

ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

มีเงินรางวัล ๑๐๐ บาท

มอบให้ผู้เสนอแนะดี

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๐๘๒

เพื่อนผมคนหนึ่งกำลังทักขี้หนักรู้สึกเนื่องจากมี
ปัญหาข้าราชการ แต่เจ้าด้วยยังมีหน้าร้อนอยู่ไม่
เห็นอนาคตร้อนใจอะไรเลย ส่วนเพื่อน ๆ เป็นทุกข์
ร้อนแทนกัน และเห็นว่า เรื่องนี้ ควรจะเป็นตัวอย่าง
ของทุกคนที่เป็นข้าราชการได้ เรื่องมีอยู่ว่า

นาย พ. เป็นข้าราชการระดับ ๕, ๖ โนนละ
ขอลาออกจากราชการเพื่อไปสมัคร ส.ส. คราวที่แล้ว
นาย พ. มีอายุ ๕๐ กว่าปี มีอายุราชการเกินกว่า ๒๕
ปีแล้ว นาย พ. มีคำสั่งให้ออกจากราชการในท้าย
คำสั่งมีว่า “จึงอนุญาตให้นาย พ. ลาออกจาก
ราชการ เพื่อไปสมัคร รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้
แทนราษฎรได้ตามความประสงค์”

ต่อมา นาย พ. เป็น ส.ส. ไม่ได้เพราะไม่มี
เงินถุงเงินถึงไปท้อม เติบโตอยู่ ๓ เดือนหลัง
จากลาออกแล้วก็ขอกลับเข้ารับราชการใหม่ ได้รับ
เงินเดือนเต็มตำแหน่งเดิม (นาย พ. ยังไม่ยื่นขอรับ

บำเหน็จบำนาญเลยตลอดมาจนกระทั่งบัดนี้) และ
นาย พ. ก็ยื่นเรื่องราวขอบอกเลิกรับบำนาญภายใน
๓๐ วัน จังหวัดได้เสนอต่อไปยังกองทุนบำเหน็จ
บำนาญมหาดไทย ก.บ.ท. ตามลำดับ

ก.บ.ท. ตอบจังหวัดไปว่า นาย พ. เป็นผู้
เข้าเกณฑ์ตามมาตรา ๒๐ แห่ง พ.ร.บ. บำเหน็จ
บำนาญส่วนท้องถิ่น ฯ มีสิทธิได้รับแต่บำเหน็จเท่า
นั้น ผู้ที่จะขอต่ออายุราชการได้ต้องเป็นผู้มีสิทธิหรือ
ได้รับบำนาญอยู่แล้วและบอกเลิกรับบำนาญภายใน
๓๐ วัน นับแต่วันเข้ารับราชการใหม่จึงจะต่ออายุ
ราชการได้ นาย พ. ไม่มีสิทธิรับบำนาญ (ก.บ.ท. จึง
ไม่สามารถดำเนินการต่ออายุราชการให้ได้ ก.บ.ท.
ตีความเอาเองว่าเข้าเกณฑ์ตามมาตรา ๒๐ เพราะ
จังหวัดไม่ได้อ้างมาตราว่าลาออกด้วยเหตุสูงอายุ
ม. ๑๖ หรือเหตุรับราชการนาน ม. ๑๗ ตาม
พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญ ๒๕๐๐ นาย พ. เข้าเกณฑ์
ทั้ง ๒ อย่าง)

นาย พ. เพื่อนเจ้ากรรมของผม จึงไม่มีสิทธิ
ขอบำนาญ ไม่มีสิทธิต่ออายุราชการ ปัญหาจึงมีว่า
๑. คำสั่งแบบนี้ถูกต้องหรือไม่

๒. ก.บ.ท. มีความว่าเข้าเกณฑ์ตาม ม. ๒๐ ถูกหรือไม่โดยที่จังหวัดไม่ได้แจ้งออกตามมาตราใดๆ เลย

๓. ถ้าคำสั่งยังขาดตกบกพร่องอยู่จังหวัดจะออกคำสั่งแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งเก่านั้นได้หรือไม่

๔. ถ้าหากนาย พ. รับบำนาญได้ ระยะเวลาที่ออก ๓ เดือนนั้น จะขอรับบำนาญมากินมาใช้หนี้เขาก่อน แล้วก็ขอคืนแต่วันเข้ารับราชการเป็นต้นมา จะได้ไหม เพราะระยะ ๓ เดือนนั้นเขาไม่ได้รับอะไรเลย

๕. มันเป็นเรื่องเวรของเพื่อนผมหรือที่มีสิทธิได้รับบำเหน็จหรือบำนาญ เข้าเกณฑ์ตั้ง ๒ เหตุ แต่เจ้าหน้าที่ทำให้ไม่เข้าสักเหตุเดียว บ้างหนึ่งแล้วที่เขายังไม่ได้รับอะไรเลย ความผิดเป็นของเพื่อนผมหรือ ที่ขาดผลประโยชน์ตั้งปี ใครรับผิดชอบ เรื่องอย่างนี้ถูกกับท่าน ๆ จะทำอย่างไร

ผมเสนอเรื่องขึ้นมาเพื่อเป็นข้อวิจารณ์และขอข้อแนะนำ เพื่อหาทางแก้ไข มิให้เรื่องนั้นมันเกิดขึ้นอีก และให้เพื่อนผมได้รับสิทธิอันควรมีควรได้ของเขา ผมขอควักเงินรางวัล ๑๐๐ บาท ให้แก่ท่านที่เสนอข้อแนะนำแก้ไขเป็นขั้นตอนและวิจารณ์เรื่องนี้ ให้เป็นเรื่องตัวอย่าง ที่ท่าน บก. วารสารข้าราชการเห็นว่าฉบับไหนดีที่สุด ผมจะส่งเงินมาให้สิ้นเดือน พ.ค. นี้ คงจะลงเรื่องได้พอดี

ตอบ

ตามปัญหา เป็น เรื่องเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ ซึ่ง

พระราชบัญญัติดังกล่าวมีบทบัญญัติทำนองเดียวกันกับพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๕ จะผิดกันก็แต่เฉพาะตัวมาตราเท่านั้น กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีเวลาราชการ สำหรับคำนวณ บำเหน็จบำนาญครบ ๒๕ ปีบริบูรณ์ แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการก็ให้ผู้มีอำนาจ สั่ง อนุญาตให้ลาออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุนับราชการนานได้ เมื่อลาออกแล้วสิทธิในบำเหน็จบำนาญย่อมเกิดขึ้นในวันที่ลาออกนั้นแล้ว องค์ประกอบสำคัญของ การมีสิทธิ รับบำเหน็จบำนาญ เหตุนับราชการนาน ก็คือ มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ ๒๕ ปีบริบูรณ์แล้วเท่านั้น ไม่ได้อยู่ที่ความประสงค์ว่าจะลาออกไปสมัครรับเลือกตั้ง เป็น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือลาออกไปประกอบอาชีพอย่างอื่น การแสดงความประสงค์ว่า จะลาออกไปทำอะไร ในแบบ ขอลาออกจากราชการเป็นแต่เพียงให้กรอกแบบฟอร์มเพื่อให้รู้ว่า จะลาออกไปเพราะเหตุใดเท่านั้น แต่ ในเรื่องของบำเหน็จบำนาญเป็นสิทธิที่เกิดขึ้น ตามกฎหมายนับตั้งแต่วันพ้นจากราชการแล้ว เมื่อมีคำสั่งให้พ้นจากราชการแล้วก็ต้องพิจารณาว่า ข้าราชการผู้นั้น มีสิทธิ ได้รับบำเหน็จบำนาญในเหตุใด กรณีของนาย พ. เมื่อมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ ๒๕ ปีบริบูรณ์ แล้วลาออกจากราชการ แม้คำสั่ง ไม่ระบุ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จ บำนาญ ในเหตุใด นาย พ. ก็ย่อมมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญในเหตุรับราชการนาน หรือนาย พ. จะขอรับบำเหน็จบำนาญในเหตุสูงอายุก็ได้เพราะนาย พ. มีอายุครบ ๕๐ ปีบริบูรณ์ ในวันลาออกจากราชการแล้ว การที่กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีความว่านาย พ. มีสิทธิ รับแต่เพียง บำเหน็จ ตามมาตรา ๒๐ เพราะ คำสั่ง ไม่ระบุ ให้มีสิทธิ ได้รับ บำเหน็จบำนาญตามมาตราใดนั้น เป็นการตีความที่ไม่ถูกต้อง เพราะการลาออกจากราชการ ของ นาย พ. มีสิทธิ ได้รับบำเหน็จบำนาญ อย่างสมบูรณ์ ในตัว เนื่องจาก มีเวลา ราชการ สำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ ๒๕ ปีบริบูรณ์ และมีอายุครบ ๕๐ ปีบริบูรณ์แล้ว มีสิทธิ ได้รับทั้งบำเหน็จบำนาญเหตุนับราชการนานและเหตุสูงอายุ แม้คำสั่งจะไม่ได้ระบุ

ว่าให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ นาย พ. ก็มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญอยู่แล้วตามกฎหมาย เพราะการมีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ เป็นไปตามกฎหมาย ไม่ใช่เป็นไปตามคำสั่งกรณีได้รับบำเหน็จตามมาตรา ๒๐ จะต้องเป็นกรณีที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้ซึ่ง มีเวลาราชการ สำหรับ คำนวณบำเหน็จบำนาญครบ ๑๐ ปีบริบูรณ์ แต่ไม่ถึง ๒๕ ปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพและมีอายุไม่ถึง ๕๐ ปีบริบูรณ์ เมื่อลาออกจากราชการ จึงจะมีสิทธิรับแค่เพียงบำเหน็จ ตามมาตรา ๒๐ เมื่อนาย พ. มีสิทธิรับบำนาญ แล้วขอมมีสิทธิบอกเลิกรับบำนาญเพื่อขอต่อเวลาราชการได้ ถ้าได้ยื่นเรื่องราวบอกเลิกบำนาญ ขอต่อเวลาราชการ ภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันกลับเข้ารับราชการใหม่ ไม่จำเป็นที่นาย พ. จะต้องรับบำนาญอยู่แล้วจึงจะบอกเลิกบำนาญ เพื่อขอต่อเวลาราชการ เพราะกฎหมายบัญญัติว่าข้าราชการซึ่งได้รับหรือมีสิทธิในบำนาญปกติ แล้วภายหลังกลับเข้ารับราชการใหม่ และเลิกรับบำนาญในขณะกลับเข้ารับราชการใหม่นั้น ซึ่งหมายความว่า ผู้ซึ่ง มีสิทธิ รับบำนาญ แต่ยังไม่ ได้ ยื่นขอรับบำนาญก็มีสิทธิบอกเลิกรับบำนาญ เพื่อขอ ต่อ เวลาราชการได้ และขอแนะนำว่าควรจะยื่นขอรับบำนาญระยะที่ออกจากราชการจนถึงก่อนวันกลับเข้ารับราชการใหม่เพราะเป็นเงินที่ควรไว้ ตามสิทธิ และไม่ต้อง แก้อไข คำสั่งจังหวัด แต่อย่างใด หรือถ้าหากว่าคาญใจ จนทนไม่ไหวจะขอให้จังหวัดแก้อไขเพลาให้เรื่องเสร็จเร็วเข้าก็ตามใจ

การปรับปรุงงานธุรการ

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๘๒๓

ขอทราบแนวเกี่ยวกับการปรับปรุงงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการที่จะได้รับแต่งตั้งใหม่ เนื่องจากข้าพเจ้ายังหาคำตอบที่ถูกต้องและเป็นหลักการ

สำคัญทุกแง่ทุกมุมไม่ได้

ตอบ

งานในตำแหน่งธุรการโดยทั่วไป ครอบคลุมถึงงานใหญ่ ๆ ทางด้านรับ—ส่ง ร่างโต้ตอบ พิมพ์และการจัดเก็บ แต่ทั้งนี้อาจมีรายละเอียดข้อปลีกย่อยเพิ่มเติมแล้วแต่หน่วยงานนั้น ๆ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอย่างไร

แนวการปรับปรุงงานธุรการในชั้นต้นจึงต้องสำรวจดูว่ามีงานธุรการอะไรอยู่บ้าง

เมื่อได้หัวข้อขอบเขตของงานธุรการนั้นๆ แล้ว ก็ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงว่า งานธุรการที่ปฏิบัติอยู่มีปัญหาอะไร

นอกจากการสำรวจปัญหา และหาทางแก้ไขปัญหาแล้ว อาจนำแนวความคิดในการดำเนินงานให้รวดเร็วหรือการทำงานให้ง่ายมาใช้ดำเนินงานแทน

กำหนดผู้รับผิดชอบ และวิธีการควบคุมงานธุรการทุกขั้นตอนให้รัดกุม เพื่อให้สามารถสนองการปฏิบัติงานของหน่วยงานหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

คำตอบในเรื่องนี้คงจะมีแตกต่างกันออกไป แต่เท่าที่เห็นน่าจะพอเป็นแนวอย่างสังเขปเท่านั้น

การย้ายข้ามจังหวัด

ผู้ถาม : ชีรวัดน์ แสงแก้ว

ผมเป็นเจ้าของที่ส่งเสริมการเกษตร ได้เคยติดตามข่าววารสารข้าราชการเป็นประจำ แต่มีได้เป็นสมาชิก เพราะพี่เป็นสมาชิกอยู่แล้ว มีปัญหาข้องใจ ขอเรียนถามกองบรรณาธิการดังต่อไปนี้

สมมติว่า นาย ก. เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ซึ่งบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนแล้วอายุราชการยังไม่ถึง ๑ ปี ทำงานอยู่ ณ สำนักงานเกษตรอำเภอใดอำเภอหนึ่งในจังหวัดพัทลุง และ นาย ข. ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่การเกษตร (ระดับ ๒) เดียวกันกับนาย ก. ทำงานอยู่ ณ สำนักงานเกษตรอำเภอใดอำเภอหนึ่งในจังหวัดสงขลา เผอิญนาย ข. ได้ย้ายไปทำงาน ณ สำนักงานเกษตรอำเภออื่น ๆ ทำให้ตำแหน่งนาย ข. เดิมนี้ว่างลง ดังนั้นกระผมขอเรียนถามดังนี้

๑. นาย ก. จะย้ายไปลงแทนตำแหน่งนาย ข. ได้หรือไม่

๒. ถ้าไม่ได้เพราะเหตุใด

๓. ถ้าได้เราจะดำเนินการเดินเรื่องอย่างไร และสามารถทำได้ โดยรวดเร็ว

ตามหลักการย้ายข้ามจังหวัดต้องทำงานแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี แต่ผมเคยเห็นเพื่อน ๆ และรุ่นพี่ ๆ หลายคนทำได้เพียง ๑ ปี ๒-๓ ปี ก็สามารถย้ายข้ามจังหวัดได้แล้ว เขาบอกว่า... อยู่ที่เหตุผลเป็นสำคัญ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในเรื่องนี้ กรุณาชี้แจงพอสังเขปด้วย

ตอบ

๑. นาย ก. ย้ายไปแทนตำแหน่งนาย ข. ได้ เพราะกรณีตำแหน่งระดับ ๑ ระดับ ๒ ในสายงานเดียวกันนี้ หนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ให้กระทำได้ แต่การย้ายนี้

๔๒

เป็นคนละกรณีกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น คือ นาย ก. แม้จะย้ายไปแทนตำแหน่งนาย ข. ก็ยังคงดำรงตำแหน่งระดับ ๑ อยู่ตามเดิม

๒. เหตุผล ที่ให้ย้ายได้เช่นนี้ เพื่อความ คล่องตัว และให้กรมสามารถหมุนเวียน ข้าราชการระดับ ๑ ระดับ ๒ ช่วยปฏิบัติงานได้เต็มที่นั่นเอง

๓. การย้ายเช่นนี้ เป็นอำนาจของกรมเจ้าสังกัดจะดำเนินการได้เอง เพราะฉะนั้นจึงต้องปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติที่กรมเจ้าสังกัดวางไว้ ซึ่งผู้ตอบไม่ทราบระเบียบภายในของกรมส่งเสริมการเกษตร จึงไม่อาจชี้แจงได้ชัดกว่านี้ แต่วิธีการนั้นอาจเริ่มจากตัวข้าราชการที่ประสงค์จะย้ายทำเรื่องเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงระดับที่จะเสนอเรื่องให้ย้าย ปกติแค่ระดับกอง หรือทางหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของกรมจะพิจารณาโยกย้าย ข้าราชการ ประจำ โดยทั่วไปจะกระทำปีละ ๒ ครั้ง คือ เมื่อข้าราชการครบเกษียณอายุราชการหรือโรงเรียนเปิดเทอม แต่หากมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษก็อาจย้ายเฉพาะรายได้เหมือนกัน

สำหรับเหตุผลความจำเป็นคงจะเป็นอย่างที่คุณว่า ถ้ากรมมิได้กำหนดเงื่อนไข เกี่ยวกับระยะเวลาเอาไว้เป็นพิเศษ ซึ่งผู้ตอบเห็นว่าไม่มีความจำเป็นแต่ประการใดเลย

การปรับเงินเดือนให้ได้ตามวุฒิ

ผู้ถาม : ข้าราชการขวัญเสีย

ด้วยข้าพเจ้า มีปัญหาข้องใจเกี่ยวกับปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน ว่าด้วยเรื่อง การปรับเงินเดือนตามวุฒิ เรื่องมีดังต่อไปนี้ ข้าพเจ้ารับราชการ อยู่แล้ว ได้ขอลาไปศึกษาต่อ ชั้นปริญญาโท ภายในประเทศ เป็นเวลา ๒ ปี หลังจากนั้นข้าพ-

เจ้าก็ได้ไปศึกษาจนกระทั่ง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐
ข้าพเจ้าได้สำเร็จการศึกษาตั้งกล่าว และได้เข้า
รายงานตัวเพื่อขอปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานเดิม พร้อม
กันนั้น ข้าพเจ้าได้ ทำหนังสือถึง ผู้อำนวยการกองที่
ข้าพเจ้าทำงานอยู่ และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
เพื่อขอปรับเงินเดือนตามวุฒิ (ก่อนลาไป
ศึกษาต่อข้าพเจ้าได้รับเงินเดือน ๒,๑๐๐ บาท) ต่อ
มาข้าพเจ้าได้รับการบอกกล่าว จากเจ้าหน้าที่กอง
การเจ้าหน้าที่ว่า ข้าพเจ้าไม่สามารถปรับเงินเดือน
ตั้งกล่าวได้ โดยให้เหตุผลว่า ข้าพเจ้าเรียนไม่ตรงกับ
สายงาน (ข้าพเจ้าเรียนด้านบริหารธุรกิจ) ซึ่ง
ตามความเป็นจริง ข้าพเจ้ามีพื้นความรู้ปริญญา
ตรีตามสายงานตั้งกล่าวบริบูรณ์แล้ว และตลอด
เวลาที่ข้าพเจ้าไปศึกษาต่อได้นำเอาความรู้ที่เรียนมา
ประยุกต์เข้ากับงานที่ข้าพเจ้าทำตลอดเวลา อนึ่ง
ในการลาศึกษาต่อ นั้น ข้าพเจ้าได้ดำเนินการลา
ตามระเบียบทุกประการ ซึ่งทางกองการเจ้าหน้าที่
อธิบดี และระดับกระทรวงทราบดี จะเห็นได้ว่า
การกระทำดังกล่าวเป็นการทำให้ขวัญของข้าราชการ
ที่ลาไปศึกษาเลวลงและเสียเวลาตลอดจนงบประมาณ
ของทางราชการโดยเปล่าประโยชน์ ข้าพ
เจ้าจึงมีข้อข้องใจใคร่จะเรียนถามมาไว้ ณ โอกาสนี้
โปรดช่วยชี้แจงรายละเอียดด้วย

ป.ล. ข้าพเจ้าลาไปศึกษาต่อก่อนใช้ระบบ
พี.ซี. และก่อนนั้นเคยมีผู้ที่ลาไปศึกษาต่อตั้งกล่าว
ปรับได้ตามวุฒิ

ตอบ

เมื่อได้อ่านปัญหาเรื่องการปรับเงินเดือน ตามคุณ
วุฒิที่คุณข้องใจแล้ว ก็รู้สึกว่าจะมีประเด็นที่ควรทำ
ความเข้าใจกับคุณอีกหลายข้อ เป็นต้นว่า ปัญหาเป็น
เรื่องที่คุณ คาดการณ์ ไว้ล่วงหน้า เพราะ คุณว่า สำเร็จ การ
ศึกษาวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ ซึ่งคงมี ใช้เขียนผลเป็นแน
นอกจากนั้นข้อมูลที่คุณจะได้ทราบจากคนอื่นก็คือ คุณ
ทำงานในตำแหน่งอะไร ซึ่งเมื่อทราบชื่อตำแหน่งก็ย่อม
จะทราบคุณสมบัติที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง

อย่างไรก็ตาม เนื่องจาก ก.พ. ได้มีหนังสือเวียน
เกี่ยวกับ การให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิซึ่งมี
หลักเกณฑ์ข้อ ๒ พอเปรียบเทียบกับกรณีของคุณ ก็คือ
ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูง
ขึ้น นั้น ต้อง เป็น ปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ทาง
เดียว กันกับ ทางที่ ก.พ. กำหนด ไว้ ใน มาตรฐาน กำหนด
ตำแหน่งว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่คุณได้รับ
แต่งตั้ง

นอกจากนั้นมีหลักเกณฑ์ปลีกย่อยอื่น ๆ อีก ซึ่ง
คุณจะดูรายละเอียดได้จากหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่
สร ๐๗๐๕/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๒๐ เรื่องการ
ให้ข้าราชการได้รับเงินเดือน ตามคุณวุฒิซึ่ง จะลงพิมพ์ ใน
วารสารข้าราชการฉบับต่อไป

ไปเรียนหนังสือกลับมาทำงาน ๗ เดือนกว่า จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้หรือไม่

ผู้ถาม : สมาชิกใหม่

ด้วยสมมติปัญหาเกี่ยวกับระเบียบข้าราชการ
ดังนี้ คือ เมื่อปีการศึกษา ๒๕๑๘ ผมได้รับอนุมัติ

ให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ มีกำหนด ๒ ปี เมื่อครบกำหนดการศึกษานแล้ว โดยสอบไล่เรียบร้อยแล้ว ในระหว่างรอฟังผลการสอบ ผมได้เข้ารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติรับราชการตามเดิม เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐ และเมื่อผลสอบประกาศเรียบร้อยแล้ว ผมได้นำหลักฐานการสำเร็จการศึกษามาทำเรื่องขอปรับวุฒิ เมื่อกลางเดือนมีนาคม ผมขอเรียนถามว่า

๑. ผมจะได้รับเงินเดือนขึ้นตามปกติ ในปีนี้หรือไม่ คือ สิ้นเดือนตุลาคมผมจะได้ขึ้นเงินเดือนหรือไม่ เพราะเหตุไร

๒. ตามกฎ ก.พ. ที่ ๑๓/๒๕๑๙ (ถ้าจำไม่ได้) ลงนามโดยเสนาีย์ ปราโมช ผมควรมีสติธิได้รับเงินเดือนขึ้นหรือไม่ เพราะเหตุไร

๓. ถ้าตามระเบียบข้อบังคับได้ขึ้น แต่บังเอิญทางต้นสังกัดผมไม่ทำให้ ผมควรจะดำเนินการอย่างไร

ป.ล. ปัจจุบัน เงินเดือน ของผมพอดีกับวุฒิใหม่ที่ใ้รับอยู่แล้ว

ตอบ

คุณกลับมารายงานตัวปฏิบัติราชการตามเดิม เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐ เมื่อนับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๐ คุณจะมีเวลา ปฏิบัติราชการในรอบปีที่แล้วมาระหว่าง ๑ กรกฎาคม ๒๕๑๙ ถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๐ เพียง ๔ เดือน ๑ วัน แต่ถ้านับจากวันกลับมาปฏิบัติราชการถึงวันสิ้นปีงบประมาณคือวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๐ คุณจะมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑ เดือน ๑ วัน

๕๔

สำหรับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ระบุกรณี เกี่ยวข้องกับการไปศึกษา ฯ ๒ ข้อ คือ

๑. ตามข้อ ๑ (๘) ในรอบปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ... ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

๒. ตามข้อ ๑๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญนอกจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ หรือที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณาเห็นว่า สมควร เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้น โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษก็ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นพิเศษเฉพาะราย

ดังนั้นตามปัญหาที่คุณถามมา จึงพอสรุปตอบได้ว่า ในกรณีปกตินั้นคุณไม่มีสิทธิ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะปฏิบัติงานในหน้าที่ในรอบปีที่แล้วไม่ถึงแปดเดือน แต่ทั้งนี้ ไม่คัดสิทธิเสียทีเดียว หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าคุณปฏิบัติงาน ๑ เดือนกว่า และมีผลงานควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ก็อาจเสนอขออนุมัติ ก.พ. ตามข้อ ๑๒ กฎ ก.พ. ดังกล่าวได้ และดูเหมือนจะเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเห็นสมควรหรือไม่ด้วย

อย่างไรก็ตามเชื่อแน่ว่าคำตอบข้างต้น คงยังไม่เป็นที่พอใจแก่คุณทีเดียว ยิ่งเมื่อคุณเปรียบเทียบกับกรณีของคุณกับกรณีผู้บรรจุเข้ารับราชการใหม่ ซึ่งถ้าบรรจุภายในเดือนมกราคม ๒๕๒๐ หรืออย่างช้าที่สุด วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐ ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ ข้อ ๑ (๘) ย่อมมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เพราะมีเวลาปฏิบัติราชการในบังคับประมาณที่แล้ว ไม่น้อยกว่าแปดเดือน คุณอาจมีความรู้สึกได้ว่า สำหรับข้าราชการที่เคยปฏิบัติราชการในตำแหน่งอยู่แล้ว และไปเวียนเพิ่มเติม มีประสบการณ์สูงขึ้น กับข้าราชการที่เพิ่งบรรจุเข้ารับราชการต้องทดลองปฏิบัติงานระยะหนึ่งก่อนเช่นนี้ ข้าราชการ

ราชการที่ไปศึกษากลับ จะต้องมียกยัดกว่า และควรได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ด้วย

กรณีนี้ ผู้ตอบปัญหา เห็นด้วยในการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้ที่ไปศึกษา และกลับมาปฏิบัติราชการแล้ว ซึ่งหากผู้บังคับบัญชา เห็นว่า ในช่วงเวลา ที่กลับมาปฏิบัติราชการนั้น มีผลงาน ควร พิจารณาอนุมัติ เพื่อ ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้นั้นต่อไป

ข้าราชการอยากได้เงินสะสมคืน

ผู้ถาม : สมาชิกจังหวัดลำปาง

ตามมาตรา ๒๖ แห่ง พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้คณะรัฐมนตรีวางหรือไม่วางระเบียบและวิธีการให้กระทรวงการคลังหักเงินสะสมของข้าราชการไว้เป็นเงินสะสม โดยคิดคดอกเบี้ยเงินสะสมไว้ในอัตราไม่ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประเภทประจำของธนาคารพาณิชย์

เงินสะสมและดอกเบี้ยนี้ให้จ่ายคืนหรือให้กู้ยืมเพื่อดำเนินการตามโครงการสวัสดิการข้าราชการพลเรือนตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด

แต่ขณะนี้ ได้ส่งจด หัก เงินเดือนไว้ เป็น เงินสะสมของข้าราชการแล้ว ควรจะจ่ายคืนให้แก่ข้าราชการ หรือให้ข้าราชการได้กู้ยืมเงินสะสมของตนเอง โดยให้รัฐคิดดอกเบี้ยเอาตามความประสงค์ จะมากหรือน้อย ข้าราชการไม่ว่า ขอให้ได้กู้ยืมเท่านั้น เพื่อให้เงินไปตามโครงการสวัสดิการข้าราชการ เพราะขณะนี้ข้าราชการส่วนมากมีความ

เดือดร้อนเกี่ยวกับการเงิน เพราะทางสถานศึกษาได้กำหนดให้มีวันมอบตัวเด็กนักเรียน นักศึกษาทุกระดับชั้นเรียน โดยให้ผู้ปกครองต้องเสียชำระเงินบำรุงการศึกษา และเงินค่าภาคปฏิบัติ ทันทีก่อนวันเปิดภาคเรียน ทั้ง ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีระเบียบออกมาเห็นใจผู้ปกครอง โดยอนุมัติให้ชำระแบ่งออกเป็น ๒ งวด ดังนั้นจะเห็นได้ว่าข้าราชการผู้ที่มีบุตรมาก และกระจาย อยู่ตามวิทยาลัย และสถาน ศึกษา อื่น ๆ จะไม่มีโอกาส ได้ส่งลูกเข้าเรียนบางคน ต้องให้ลูกได้ ออกจาก สถานศึกษา เพราะมีความจำเป็นไปก็มีซึ่งเป็นปัญหาในขณะนี้ ก.พ. เป็นผู้มี หน้าที่ และ ส่วนร่วม ในการ ที่จะติดต่อ ออกความคิดเห็นเสนอกระทรวงการคลังเพื่อปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือนดังกล่าว โดยขอให้วางระเบียบเกี่ยวกับการถอนคืน หรือให้กู้ยืม เงิน สะสมตามโครงการสวัสดิการข้าราชการเสียโดยเร็ว ความจริงแล้ว ประชาชน เป็นผู้พุง่าย จะเห็น ได้จากการบริจาค ทรัพย์สินโดย พระราช กุศล สร้าง โรง พยาบาล พระบรมโอรสาธิราช แต่ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือนดังกล่าว แล้วมีโอกาส สนอง การ ช่วยเหลือ ข้าราชการได้เข้ามา หวังว่าจะเป็นหมั้นและมวญลัมไป

ตอบ

ทราบว่าทางราชการ กำลังดำเนินการ อยู่โดยจะให้เงินสะสมและดอกเบี้ยให้แก่ข้าราชการ ซึ่งยังรับราชการอยู่ทุกคนภายในระยะเวลา ๕ ปี ในระยะปีต้น ๆ จะคืนให้แก่ข้าราชการในระดับต้น ๆ ก่อน เพราะข้าราชการในระดับนี้จำนวนมากกว่าข้าราชการระดับสูง ๆ

จงแก้ไข้ก่อนแต่สอบได้ระดับสูงกว่า

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๑๑๑๓๘

นาย ก. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
ระดับ ๔ ขณะนี้ถึงแก่อำนาจระดับ ๕ ต่อมา นาย ก.
สอบระดับ ๖ ในวิชาการภาษีสรรพสามิตได้ (ของ
กรมสรรพสามิต) กรมจะพิจารณาเลื่อน นาย ก.
ให้เป็นระดับ ๕ ก่อนตามที่ได้นั่งเก้าอี้แล้ว ได้
หรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

เรื่อง ก.พ. ถือหลักว่า การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องเป็นผู้ที่สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในสายงานและระดับนั้น เช่น นาย ก. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี ๔ สอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนขึ้น ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๖ ได้ (ไม่ได้สอบในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๕ หรือสอบในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๕ แล้วสอบไม่ได้) การเลื่อน นาย ก. จะต้องเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ การเงิน และบัญชี ๖ จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๕ ไม่ได้ แม้จะขออนุมัติ ก.พ. คัดเลือก เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๕ ก.พ. ก็เคยไม่อนุมัติ เพราะจะไม่เป็นขรรวมแก่ผู้คนที่สมัครสอบระดับ ๕ แล้วไม่ได้เปิดให้เข้าสอบด้วย

ผู้ตอบปัญหาในฉบับนี้

สำนักงาน ก.พ.

สุธี สุทธิสมบูรณ์
คุณิต พัวศิริ

กรมบัญชีกลาง

ผาสุนิตย์ บัดเจาะจิจ
สุวิชัย วารุขวารักษ์
สมพงษ์ วัฒนสระ

วิเศษแท้



เมรอลเย็นชื่น
พาดุณระรินชื่นใจ

เกร็ดบริหาร

ก.พ. สหรัฐอเมริกา

ก.พ. ของรัฐบาลกลาง สหรัฐอเมริกา ได้ถูกก่อตั้งขึ้น เมื่อปี ค.ศ. ๑๘๘๓ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก ซึ่งมีชื่อว่า The Pendleton Act เมื่อแรกตั้งทั้งสำนักงานมีคนอยู่เพียง ๗ คน คือ กรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ๓ คน กับผู้ตรวจราชการ เลขานุการ พนักงานขวเลข และพนักงานธุรการอีกอย่างละ ๑ คน มาบัดนี้มีคนทำงานเต็มเวลาในสำนักงาน ก.พ. สหรัฐ ๖,๒๐๐ คน จากจำนวนนี้ ๒,๖๖๑ คน ทำงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ในกรุงวอชิงตัน ดี.ซี. ที่เหลือทำงานอยู่ตามสำนักงาน ก.พ. ระดับภาค ๑๐ แห่ง และที่สาขาย่อยซึ่งกระจายอยู่ทั่วประเทศอีก ๖๕ หน่วยงาน

ในช่วง ๙๔ ปีที่ผ่านมา งานของ ก.พ. สหรัฐ ได้ขยายจากหน้าที่ดั้งเดิม ซึ่งมุ่งในการสรรหาและสอบบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยยึดถือหลักความเสมอภาคและความสามารถตามระบบคุณธรรม มาสู่หน้าที่อื่น ๆ ของหน่วยงานกลางในการบริหารงานบุคคลระดับประเทศ ที่สำคัญได้แก่การเสริมสร้างประสิทธิภาพให้แก่ หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ ของกระทรวงทบวงกรม การพิจารณาอุทธรณ์ การ

วางโครงการ ประกันชีวิต และ สุขภาพ ข้าราชการ การปรับปรุงประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนระบบการเกษียณอายุข้าราชการของรัฐบาลกลาง

อันที่จริงกระทรวงทบวงกรมในสังกัดรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกาแต่ละหน่วยงาน มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลของตนเองหลายประการ อาทิเช่น การกำหนดจำนวน ตำแหน่งในหน่วยงาน การสรรหา คัดเลือกและบรรจุคนเข้าทำงาน การแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุคนกลับเข้ารับราชการ การฝึกอบรม และการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการ แต่ถึงกระนั้น ทุกหน่วยงานของรัฐบาลกลางก็ต้องยึดถือปฏิบัติตามหลักการขั้นพื้นฐานที่บัญญัติไว้ในคัมภีร์กฎหมายหลัก เช่น การสรรหาคนเข้ารับราชการ ก็ต้องยึดถือหลักความเสมอภาคในโอกาสตามที่กฎหมายให้หลักประกันไว้ กล่าวคือ หน่วยงานจะต้องพิจารณารับคนโดยไม่มี การกีดกัน เลือกที่รักมักที่ชังในเรื่องศาสนา เชื้อชาติ ลัทธิการเมือง และเพศของผู้สมัคร ข้าราชการจะต้องไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมืองเกินกว่าขีดจำกัดที่กฎหมายกำหนด ทหารผ่านศึกจะต้องได้รับ การพิจารณา เป็น พิเศษ ในโอกาสที่จะได้เข้าทำงาน เป็นต้น เรื่องเหล่านี้ ก.พ. มีหน้าที่ใน

การออกกฎ ระเบียบเป็นแนวทางให้หน่วยงานของ
รัฐบาลกลางยึดถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน และ
ก.พ. ก็คอยดูแลตรวจตราให้มีการละเมิดหลักการ
ขั้นพื้นฐานดังกล่าว

อาจสรุปหน้าที่หลักของ ก.พ. สหรัฐอเมริกา
ได้ดังนี้

๑. ควบคุมดูแลให้การ กำหนดตำแหน่งใน
หน่วยงานสังกัดรัฐบาลกลางเป็นไปตามกฎหมายว่า
ด้วยการจำแนกตำแหน่ง

๒. เป็นพี่เลี้ยง ช่วยเหลือให้คำปรึกษา
แนะนำแก่หน่วยงานรัฐบาลกลางในเรื่องการบริหาร
งานบุคคล ประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงาน
บุคคลในหน่วยงานเหล่านั้น และร่วมกันหาทาง
ปรับปรุงกิจกรรมด้านนี้ให้เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ
สูงสุด

๓. ควบคุมดูแล ให้การเลื่อน ตำแหน่ง ข้าราชการ
ในหน่วยงาน ของรัฐบาล กลาง เป็นไปตาม
ระบบคุณธรรม โดยเสนอแนะให้แต่ละหน่วยงาน
กำหนดแผนการเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งจัดให้มีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานที่แม่นยำเชื่อถือได้เพื่อให้
การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปโดยเหมาะสม

๔. มอบอำนาจแก่หัวหน้าหน่วยงานในสังกัด
รัฐบาล กลาง ในการ ที่จะอนุมัติ เงิน รางวัล หรือ
ประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานดีเด่น
หรือ มีข้อเสนอแนะ ที่เป็น ประโยชน์ แก่ งาน ของ
รัฐบาล

๕๘

๕. ควบคุมดูแลให้การปฏิบัติต่อข้าราชการ
เป็นไปโดยยึดถือหลักความเสมอภาคในโอกาส ไม่
คำนึงถึง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ

๖. ควบคุมดูแลให้การบรรจุบุคคลเข้ารับ
ราชการเป็นไปตามโครงการช่วยเหลือทหารผ่านศึก
หรือบุคคลทุพพลภาพ


๗. พิจารณาอุทธรณ์ และข้อร้องทุกข์ที่
เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติ

๘. ตรวจสอบประวัติข้าราชการบรรจุใหม่
และ ข้าราชการ ที่ดำรง ตำแหน่ง สำคัญ ใน รัฐบาล
กลาง

๙. ควบคุมโครงการช่วยเหลือ รัฐบาล
มลรัฐในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

๑๐. กำหนดตำแหน่งระดับสูงในรัฐบาล
กลาง คือ ระดับ จี.เอส. ๑๖—๑๗—๑๘

๑๑. วางแผนและปฏิบัติการตามแผนเกี่ยวกับ
ระบบเกษียณอายุข้าราชการ ควบคุมโครงการ
ประกันชีวิตและสุขภาพข้าราชการ ส่งเสริมโครงการ
การรักษาพยาบาล และ จัดให้ มีการ ตรวจ สุข ภาพ
ข้าราชการเป็นประจำ

๑๒. วิเคราะห์ภาวะการจ้างบุคคลเข้าทำ
งานในหน่วยงานรัฐบาลกลาง จัดทำเป็นสถิติและ
บ่อนข้อมูลเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้ง
จะนำมาใช้สนับสนุนโครงการต่างๆ ของ ก.พ. ได้
ทันที 

การปรับปรุงอัตราเงินเดือน ฯ

(ต่อจากหน้า ๒๓)

ชีพของคนขับรถ(ส่วนตัว)ของข้าราชการพวกที่ ๑ (Division One) ให้จ่ายแก่ข้าราชการผู้นั้นในอัตราวันละ ๑๐ เหรียญ เป็นการอุดหนุนชดเชย

๘) เบยเบยแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้น ภายในประเทศที่มีได้จัดอาหารและที่พักไว้ให้นั้นให้เป็นไปตามระเบียบ

๙) เบยกันดาร ของพนักงาน ฝ่ายนิคมพัฒนาที่ดิน ซึ่งตั้งอยู่ในเพิงหรือบ้านขานนิคมอันมิได้รับความสะดวกเท่าที่ควรให้จ่ายให้ ๑๐% ของเงินเดือน จนกว่าสภาพความเป็นอยู่จะดีขึ้น

๘. ชดเชยค่าขนส่งและค่าเดินทางต่างๆ

๑) เบยระยะทาง (Mileage Allowance) ข้าราชการที่ใช้ยานพาหนะของตนเองไปปฏิบัติงาน (ไม่นับจากที่พักถึงที่ทำงาน) จะได้รับเงินค่าชดเชย ตามลำดับชั้นข้าราชการ ตามชั้นของยวดยาน และตามระยะทาง(ยิ่งเดินทางมากในเดือนหนึ่งยิ่งได้รับน้อยลง) เช่น

ส่วนพนักงานส่วนท้องถิ่นและส่วนองค์การให้คงได้รับอัตราคงที่ไมล์ละ ๔๒ เซนต์ต่อไป



ยวดยานชั้น ก (รถยนต์) ระยะ ๓๐๐ ไมล์แรกได้ไมล์ละ ๔๖ เซนต์ ถ้าเกิน ๑,๑๐๐ ไมล์ได้ ๓๔ ช.

ยวดยานชั้น ข (รถยนต์) ระยะ ๓๐๐ ไมล์แรกได้ไมล์ละ ๔๔ เซนต์ ถ้าเกิน ๑,๑๐๐ ไมล์ได้ ๓๒ ช.

ยวดยานชั้น ค (รถยนต์) ระยะ ๓๐๐ ไมล์แรกได้ไมล์ละ ๓๔ เซนต์ ถ้าเกิน ๑,๑๐๐ ไมล์ได้ ๒๖ ช.

ยวดยานชั้น ง (รถมอเตอร์ไซด์) ระยะ ๓๐๐ ไมล์แรกได้ไมล์ละ ๒๐ เซนต์ ถ้าเกิน ๑,๑๐๐ ไมล์ได้ ๑๑ ช.

ยวดยานชั้น จ (รถสกู๊ตเตอร์) ระยะ ๓๐๐ ไมล์แรกได้ไมล์ละ ๑๑ เซนต์ ถ้าเกิน ๑,๑๐๐ ไมล์ได้ ๖ ช.

เบียร์ระยะทางสำหรับข้าราชการในต่างประเทศเป็นไปตามคำสั่งลับเดิม

๒) เบียร์ระยะทางสำหรับเรือเครื่องคิดท้าย คิดให้ตามกำลังเครื่องยนต์คือต่ำกว่า ๖ แรงม้า ให้ไมล์ละ ๔๐ เซนต์ ๖-๑๖ แรงม้า ให้ ๕๐ เซนต์ เกินกว่า ๑๖ แรงม้า ให้ ๗๐ เซนต์

๓) เบียร์จักรยานสองล้อ เพื่อชดเชยการใช้รถจักรยานของเจ้าหน้าที่ถ้าใช้เป็นการประจำ ให้เดือนละ ๑๕ เหรียญ ถ้าไม่ประจำให้คิดตามระยะทางตั้งแต่ไมล์ละ ๕-๘ เซนต์ แต่ไม่เกินเดือนละ ๑๕ เหรียญ

๔) ค่ารถของพนักงานท่าเรือที่เมืองกลาง ซึ่งต้องเดินทางจากท่าเก่าไปท่าใหม่ ให้ช่วยค่ารถเดือนละ ๑๐ เหรียญ เฉพาะคนงานเก่า ส่วนคนใหม่เลิกให้เพราะทางราชการถือหลักไม่จ่ายค่าเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงานอยู่แล้ว

๕) ค่าเดินทางไปต่างประเทศ แก่ข้าราชการและครอบครัวโดยยวดยานพาหนะต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ

๖) ค่าเดินทางสำหรับ ภรรยา ของหัวหน้าคณะผู้แทนไปต่างประเทศ เพื่อประชุมหรือดูงาน หรือเยี่ยมเยียน ที่มีการทำหน้าที่รับรองหรืองานพิธีการ ต่าง ๆ หรือที่มีโอกาสให้ ภรรยาไปร่วมงานด้วย ให้เป็นไปตามระเบียบ

๗) สำหรับข้าราชการ สาขา ก. (Branch A) คือข้าราชการชั้นหัวหน้าในคณะทูตที่ไปต่างประเทศ มีสิทธินำภรรยาไปต่างประเทศ

ด้วยเมื่อมีหน้าที่จะต้องทำแทนหัวหน้าคณะ ส่วนบุตร และ คนรับใช้ไม่จ่ายให้ เว้นแต่ จะได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีกระทรวงการต่างประเทศ

จะเห็นได้ว่า ทางกรม มาเลเซียได้ให้ความสำคัญ ของข้าราชการ ของตน และ เห็นความจำเป็นของภรรยาในการติดต่อกับต่างประเทศ ทางราชการไทยน่าจะคิดแก้ไขระเบียบในเรื่องนี้เสียใหม่ ให้ข้าราชการชั้นสูงได้มีโอกาสนำภรรยาไปประชุมหรือดูงานด้วย หรือจะอนุมัติให้เปลี่ยนตัวโดยสารชั้น ๑ เป็นตัวโดยสารชั้น ๒ โดยให้ข้าราชการผู้นั้นจ่ายเงินส่วนที่ขาดก็ได้เพราะถือว่าทางราชการก็เสียค่าใช้จ่ายไม่เกินชั้น ๑ เฉพาะตัวผู้นั้นอยู่แล้ว

๘) การเดินทางของคนรับใช้ เป็นไปตามระเบียบ

๙) การบินกลับมาเยี่ยมบ้าน ของข้าราชการประจำในต่างประเทศ เป็นไป ตามระเบียบ

๑๐) การเดินทาง ของ ข้าราชการกลับมาเยี่ยมบุตรที่กำลังศึกษาอยู่ในมาเลเซีย ให้เป็นไปตามระเบียบ

๑๑) การเดินทางของบุตรไปเยี่ยมบิดามารดา ซึ่งรับราชการในต่างประเทศให้เป็นไปตามระเบียบ

๑๒) การหยุดพัก ความ ดึง เกรี้ยวของเจ้าหน้าที่ประจำทอมสโคว์ ให้มีสิทธิบินไปพักผ่อนที่อังกฤษได้ ๑ ครั้ง หรือนั่งรถไฟไปเฮลซิงกิได้ ๒ ครั้งในระหว่างการไปรับราชการรอบหนึ่งๆ

ระเบียบนี้ จะขยายไปถึง บาง เมือง ด้วย คือ บักกิ่ง
พนมเปญ เวียงจันทน์ ไซ่ง่อน หรือฮานอย บัง-
คลาเทศ และเมืองแอตติส อบาบา และที่อื่นๆที่
สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการต่างประเทศจะได้
พิจารณากำหนดขึ้น

๑๓) ค่าส่งศพ ข้าราชการ ใน ต่าง-
ประเทศกลับประเทศเป็นไปตามระเบียบ

๑๔) ค่าเดินทางกลับไปเยี่ยมญาติ-
ถ้าเนาเดิม ระหว่าง การ หยุด พักผ่อน กลับ มา
ประเทศเป็นไปตามระเบียบ

จะเห็นได้ว่ารายการที่ ๘-๑๔ นี้เกี่ยวกับ
ค่าใช้จ่ายของข้าราชการที่ไปประจำในต่างประ-
เทศ ที่นับว่าเป็นธรรมและเหมาะสมกับความจำเป็น
ของข้าราชการมาก

๑๕) เบี้ยพนักงาน ตรวจจตุรถไฟ
ที่เดินทางไปกับขบวนรถได้เดือนละ ๖๐ เหรียญ
ดีกว่าจะต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงอื่น ๆ ให้เป็นรายวัน

๑๖) เงิน ค่า ขั้บรถ มอเตอร์ ไซค์
ของบุรุษไปรษณีย์และคนขั้บรถส่งเอกสาร ซึ่ง
โดยหน้าที่ไม่มีหน้าที่ขั้บรถของทางราชการ เมื่อ
ถูกมอบหมายให้ขั้บรถ เป็นหน้าที่ เพิ่มเติมก็ให้จ่าย
เงินค่าขั้บรถให้ในอัตราวันละ ๑.๕๐ เหรียญ

๑๗) รถยนต์ ประจำตำแหน่งของ
ข้าราชการ ระดับ ปลัด กระทรวง หรือ เทียบเท่า
ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง เมื่อผู้ใด
มี รถประจำ ตำแหน่งแล้ว ห้ามใช้ รถส่วนกลาง ของ
ส่วนราชการต่อไป

ผู้มีตำแหน่งต่ำกว่าที่กล่าว แต่มีรถ
ประจำตำแหน่งอยู่แล้ว ให้คงมีอยู่ต่อไปเป็นการ
เฉพาะตัว

๑๘) เงินช่วยค่าคนขั้บรถ (ส่วน
ตัว) ของข้าราชการพวกที่หนึ่ง จนถึงชั้น
Superscale E ให้ตามระยะทางไมล์ละ ๑๕-๑๗
เซ็นต์ แต่ไม่เกินเดือนละ ๑๖๐ เหรียญ สำหรับ
ข้าราชการระดับ Superscale D จนถึงระดับ staff
ให้เดือนละ ๑๖๐ ถึง ๒๐๐ เหรียญตามชั้น ใน
เมื่อไม่ได้มอบหมายพนักงาน ขั้บรถ (ข้าราชการ)
ไว้ให้ หรือไม่เป็นตำแหน่งที่มีรถราชการพร้อมทั้ง
คนขั้บอยู่แล้ว

๑๙) เงินกู้เพื่อชื้อยวดยานพาหนะ
ข้าราชการที่ใช้พาหนะส่วนตัวไปปฏิบัติหน้าที่ให้
ขั้นได้มีสิทธิ ขอกู้เงิน ชื้อยวดยาน พาหนะได้โดยเสีย
ดอกเบี้ยเพียงร้อยละ ๔ ต่อปี ปริมาณเงินที่ให้กู้ขึ้น
อยู่กับอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้น ดังนี้

ก) เงินกู้ชื้อรถยนต์ อาจขอกู้ได้
ตั้งแต่ ๙,๐๐๐ ถึง ๑๔,๐๐๐ เหรียญ สำหรับผู้มี
เงินเดือนเกินกว่า ๗๔๕ เหรียญขึ้นไป

ข) เงินกู้ชื้อจักรยานยนต์ กู้ได้
ไม่เกิน ๒,๐๐๐ เหรียญ

ค) เครื่องเรือในครัวและติดท้าย กู้
ได้ไม่เกิน ๒,๕๐๐ เหรียญ

ง) ตัวเรือ กู้ได้ไม่เกิน ๕๐๐
เหรียญ

๑) จักรยาน ๒ ล้อ ภูเขาได้ไม่เกิน ๒๐๐ เหรียญ (โดยไม่ต้องเสียดอกเบี้ย)

ทั้งนี้ มีรายละเอียดอยู่ในระเบียบการกู้หรือซื้อรถยนต์พาหนะ

จะสังเกตได้ว่าข้าราชการระดับชั้นตรีขึ้นไปมีสิทธิขอกู้เงิน ซื้อรถยนต์ได้อันเป็นการส่งเสริมสมรรถภาพ ขวัญ และการครองฐานะของข้าราชการ ทั้งราคารถยนต์ในมาเลเซียก็ต่ำกว่าไทยมาก เพราะอัตราภาษีรถยนต์ขนาดย่อมเสียภาษี ๔๐% เท่านั้น ข้าราชการจึงมีรถยนต์ใช้มาก เป็นการป้องกันคอร์รัปชันทางหนึ่ง

๕. ค่าใช้จ่ายและเงินอุดหนุนในการโยกย้าย

๑) เงินอุดหนุนการโยกย้าย (Transfer Grant) ข้าราชการที่ถูกย้ายจะได้รับเงินอุดหนุนเพื่อช่วยค่าใช้จ่ายต่างๆ และเป็นการบำรุงขวัญ จำนวนเงินขึ้นกับระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส ระยะการย้ายใกล้ไกล ซึ่งจะได้ตั้งแต่ ๕๐ เหรียญ สำหรับคนโสด ขึ้นผู้น้อยจนถึง ๔๔๐ เหรียญ สำหรับชั้นสูงที่มีครอบครัวและย้ายไปถึงซาบฮาร์—ซาราวัก แต่ถ้าย้ายภายในปริมณฑล ๒๐ ไมล์ให้เงินอุดหนุนเพียงครั้งเดียว

๒) การย้ายบ้านภายในท้องที่เดียวกัน ได้รับเงินช่วยเหลือต่างๆ ตามระเบียบ

๓) การย้ายระหว่างแหลมมะลายูกับสิงคโปร์ ให้ได้รับเงินช่วยเหลือต่างๆ ตามอัตราของที่นั้นๆ

๔) การย้ายระหว่างแหลมมะลายูและซาบฮาร์—ซาราวัก ได้รับเงินช่วยเหลือต่างๆ ตามระเบียบ

๕) ข้าราชการที่ถูกย้ายไปต่างประเทศ มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายค่าแรงค่าพาหนะในการขนส่งของกลับภูมิลำเนาเดิมอีกด้วย

๖) เบี้ยบรรเทาความเดือดร้อน (Disturbance allowance) แก่ข้าราชการที่ถูกย้ายไปซาบฮาร์—ซาราวัก หรือไปต่างประเทศ ให้เท่ากับเงินเดือน ๑ เดือน เป็นการปลอบขวัญ

๖. ค่าใช้จ่ายในต่างประเทศ

๑) เงินค่ารับรอง มี ๓ ประเภท คือ ค่ารับรองปกติ ค่ารับรองพิเศษ และค่ารับรองพิเศษ ในกรณีที่ได้รับแต่งตั้งให้ไปประจำหลายประเทศพร้อมกัน เป็นไปตาม คำสั่งลับ กระทรวงการต่างประเทศ

๒) ค่าเครื่องแต่งตัว แก่ข้าราชการที่ต้องไปประจำในต่างประเทศให้ได้รับอัตราเบื้องต้นคนละ ๔๕๐ เหรียญบวกกับเงินเพิ่ม ๑๕๐ เหรียญ ถ้าอยู่นานเกิน ๔ เดือน บวกกับเงินเพิ่ม ๑๕๐ ถ้าไปอยู่ในฤดูหนาว การเบิกค่าเสื้อผ้าครั้งต่อไปให้ทำได้ทุกกระยะ ๕ ปี รายละเอียดตามระเบียบกระทรวงคลัง

๓) การขนส่งของ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงต่างประเทศ สำหรับข้าราชการชั้นสูงที่เดินทางโดยเครื่องบินชั้นสองให้สิ่งของเกินอีก ๑๐ กก. เหนืออัตราที่บริษัทการบินอนุญาต

๔) ค่าช่วยเหลือการศึกษาในต่างประเทศ ใช้จ่ายช่วย ๒/๓ ของค่าเล่าเรียนที่จ่ายจริง

๕) ค่ารักษาพยาบาลในต่างประเทศ เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง

๖) ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดของข้าราชการที่ไปประจำในต่างประเทศ ให้ขอเบิกได้ในเรื่องต่อไปนี้

ก) ค่าแท็กซี่ ถ้าไม่มีพาหนะที่จัดไว้ให้

ข) ค่าโทรศัพท์ โทรเลข ไปรษณีย์

ค) ค่าซักเสื้อผ้าครั้งหนึ่งของใบเสร็จแสดงหลักฐาน

ง) ๑๕% ของค่าเบี้ยเลี้ยงหรือเป็นค่าทิปหรือค้ายกของ

จ) ภาษีสนามบิน เมื่อมีใบเสร็จ

ฉ) สิ่งของน้ำหนักส่วนเกิน

ช) ๒% ของเงินค่าใช้จ่ายทั้งหมด เพื่อชดเชยความสูญเสียในเวลาแลกเปลี่ยนเงินตรา

๗. เงินช่วยค่าเครื่องแต่งตัวและเครื่องมือ

๑) เงินช่วยค่าเครื่องมือแก่พนักงานระดับลูกมือที่ใช้เครื่องมือของตนเองในการปฏิบัติราชการจ่ายให้ปีละ ๑๒ เหรียญ

๒) เงินช่วยค่าซื้อหนังสือ แก่ข้าราชการลาไปศึกษาต่อปีละ ๒๐๐ เหรียญ

๓) การติดตั้งโทรศัพท์ที่ราชการที่บ้านพัก ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าระดับอธิบดี และกระทรวงการคลัง

๔) เครื่องแบบฟรี แก่ผู้มีสิทธิได้รับเครื่องหมายรวมทั้งหมวกและรองเท้า

๕) เครื่องแบบที่ใช้ในรัฐพิธี ข้าราชการพวกที่หนึ่งมีสิทธิได้รับเงินค่าเครื่องแบบครั้งหนึ่ง แต่ไม่เกิน ๒๕๐ เหรียญทุกกระยะ ๑๐ ปีที่อยู่ในราชการ

๖) ค่าชกัวิต แก่ข้าราชการประเภทอุตสาหกรรมและลูกมือเดือนละ ๕ เหรียญ แต่พนักงานในกลุ่ม ง ในหน่วยการปกครองท้องถิ่น และองค์การที่เคยได้รับเดือนละ ๑๐ เหรียญให้ได้รับต่อไปในอัตราเดิมเป็นการเฉพาะตัว

๗) เงินค่าเสื้อสำหรับล่ามประจำศาล ปีละ ๕๐ เหรียญ

๘. เงินช่วยเบ็ดเตล็ด

๑) ค่าให้คำปรึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีสอนวิชาแพทย์มีสิทธิเก็บเงินที่ได้รับเป็นค่าปรึกษาและค่าอื่น ๆ ไว้ส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งให้จ่ายแก่มหาวิทยาลัย ตามสัดส่วนดังนี้

รายรับต่อปี	อาจารย์เก็บไว้	ส่งให้มหาวิทยาลัย
๓,๐๐๐ เหรียญแรก	๑๐๐ %	ไม่ต้อง
๔,๐๐๐ ,, ต่อไป	๖๐ %	๔๐ %
๔,๐๐๐ ,, ,,	๔๐ %	๖๐ %
๑๑,๐๐๐ ,, หรือมากกว่านั้น	๒๐ %	๘๐ %

การให้คำปรึกษาหรือหน้าที่อื่นทำนองนี้ อาจารย์ผู้นั้น จะต้องได้รับ อนุมัติ จาก มหาวิทยาลัย เสียก่อนลงมือทำงาน

ข้อสังเกต วิธีการนี้จะเป็นวิธีการที่ดี ที่มหาวิทยาลัยไทยได้ตกลงกันมานานแล้วก็ยังคงตกลงกันไม่ได้ น่าจะใช้เป็นแนวทางได้

ค. ผลประโยชน์อันเนื่องมาจากความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

ในกรณีที่ข้าราชการ พนักงานได้รับมอบหมายงานให้ทำเป็น พิเศษจากหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอยู่ในมาเลเซีย จะมีการจ่ายเงินเพิ่มเป็นการช่วยเหลือด้วย ผลิตภัณณ์ของไทย ซึ่งแต่เดิมใช้ระบบขั้นยศ และถือว่าข้าราชการทำงานตลอดเวลาการมอบหมายงานพิเศษจึงไม่ได้จ่ายเงินให้แต่กลับจะนับเป็นความดีความชอบพิเศษที่ปฏิบัติงานนอกเหนืออำนาจหน้าที่ บัดนี้เมืองไทยหันมาใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง(พี.ซี.) แล้วจึงน่าจะพิจารณาว่าควรจะจ่ายเงินเช่นนี้ให้หรือไม่เพียงใด

สำหรับในมาเลเซียจะมีการจ่ายเงินในลักษณะนี้หลายประเภทด้วยกัน ดังนี้

๑. เงินช่วยค่ารักษาการแทน (Acting Allowance) ในกรณีที่ข้าราชการผู้หนึ่งไปรักษาการแทน เต็มเวลาเพื่อ รอกการเลื่อน ตำแหน่งให้ผูรักษาการแทนได้รับทั้งเงินเดือนและผลประโยชน์ เท่าตำแหน่งที่ตนรักษาการนั้น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบในแต่ละสายงานด้วย

แต่ถ้าผู้ที่มารักษาการแทนนั้นยังมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน ที่จะได้รับเลื่อนมาครองตำแหน่งได้ในระยะเวลาสั้น กล่าวคือ ต้องอยู่ในตำแหน่งต่ำไปก่อน ๓-๕ ปีตามระเบียบ ก็ควรจะได้รับเงินค่ารักษาการแทนนั้นเป็นสัดส่วนไป

๒. เงิน ช่วย ค่า ทำ การ แทน (Charge allowance) ในตำแหน่งอื่นอีกตำแหน่งหนึ่งไม่น้อยกว่า ๒๔ วัน นอกเหนือไปจากตำแหน่งประจำของตนเอง ควรได้รับเงินช่วยตามส่วนดังนี้

ก) ๑ ใน ๔ ของเงินเดือนขั้นต้น ของตำแหน่งที่ไปทำแทนนั้นเมื่ออยู่ในสายงานเดียวกัน

ข) ๑ ใน ๕ ของเงินเดือนขั้นต้น ของตำแหน่งที่ไปทำแทนนั้นเมื่ออยู่คนละสายงานกัน

ค) ๑ ใน ๔ ของเงินเดือนขั้นต้น ของตำแหน่งที่ไปทำแทนนั้น ถ้าตำแหน่งนั้นต่ำกว่าตำแหน่งประจำของตน

๓. เงินช่วยค่ารักษาการแทนและค่าทำการแทน ในกรณีที่ข้าราชการคนหนึ่งต้องไปรักษาการใน ตำแหน่งหนึ่ง แล้วยัง ต้องไป ทำการแทนอีก ตำแหน่งด้วย ให้บุคคลผู้นั้นได้รับค่ารักษาการแทนเต็ม บวกกับอีกครั้งหนึ่งของค่าทำการแทนของ ตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ตามข้อ ๒ ฉะนั้นจะได้รับ รวบรวม ๑/๘ หรือ ๑/๑๐ ของอัตราเงินเดือนของ ตำแหน่งที่ไปทำการแทนนั้น

๔. เงินค่าทำการแทนในตำแหน่งนอกทำเนียบราชการ (เช่น ประธาน กรรมการ เลขานุการ สมุหบัญชี กรรมการจัดการ ในส่วนท้องถิ่น หรือองค์การของรัฐ) นั้นควรจ่ายเป็นเงิน ค่าตอบแทนเป็นก้อนตายตัว ตามความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. ข้าราชการ จะขอเบิกเงินช่วยค่าทำการแทนเกิน ๒ ตำแหน่ง (นอกเหนือจากงานประจำของตน) ไม่ได้

๖. เงิน ช่วย ค่า ทำงาน บน รถ ไฟ ขน ไปรษณีย์ภัณฑ์ จ่ายให้แก่พนักงานรถไฟที่ขนของดังกล่าว

๗. เงินช่วยค่านำหว่งสัญญาณ (Tablet Allowance) ให้แก่พนักงานรถไฟประจำหัวรถจักรที่นำหว่งที่มีกุญแจจากสถานีหนึ่งไปยังสถานีหนึ่งเพื่อป้องกันมิให้รถวิ่งสวนทางไปในรางเดียวกัน

๘. เงิน ช่วย ค่า ทำ หน้าที่ บริหาร เป็น พิเศษ แก่คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยและสถาบันเทคโนโลยีมาธา ซึ่งต้องทำหน้าที่บริหาร เช่นเป็นคณบดีให้ ๒๕๐ เหรียญ รองคณบดี ๒๐๐ หัวหน้า

ภาควิชา ๑๕๐ หัวหน้าควบคุมวิทยาลัยกินนอน ๓๐๐ เหรียญ

๙. อนุสาสก ผู้ควบคุมหอพัก จะได้รับเงินค่าควบคุมดังกล่าวตามระเบียบ

๑๐. ผู้ควบคุมการสอนภาคค่ำ จะได้รับเงินค่าควบคุมดังกล่าวตามระเบียบ

๑๑. ผู้ควบคุมการเลือกตั้ง จะได้รับเงินค่าควบคุมดังกล่าวตามระเบียบ

๑๒. เงินช่วยค่าชำนาญการ (Specialist Allowance) จ่ายแก่แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะโรค ตามลำดับขั้นตั้งแต่ ๕๐๐—๑,๒๐๐ เหรียญต่อเดือน (ไม่เหมือนเงินเพิ่มค่าวิชาของไทย ซึ่งเป็นก้อนตายตัว แต่ทางมาเลยเลื่อนได้ตามเงินเดือนจึงเหมือนเป็นการเพิ่มขึ้น)

๑๓. เงินช่วยค่าชำนาญการของผู้เชี่ยวชาญทางคลินิกในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยก็ให้ได้รับเงินช่วยตามอัตราที่ใช้กับข้าราชการอื่น

๑๔. เงินช่วยค่าทำหน้าที่บริหาร (Registrar) ตามหน่วยเฉพาะโรคของนายแพทย์ ได้รับเดือนละ ๑๕๐ เหรียญ

๑๕. เงินค่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ แก่ นายแพทย์ ทันตแพทย์ และสัตวแพทย์ ซึ่งได้ศึกษาเพิ่มเติมจนได้รับประกาศนียบัตร สาธารณสุข ทันตอนามัย และอนามัยโรคสัตว์ และทำหน้าที่ทางด้านสาธารณสุข จะได้รับเงินค่าประกาศนียบัตรดังกล่าว ตั้งแต่ ๑๗๕—๕๐๐ เหรียญตามขั้นตำแหน่ง

๑๖. เงินค่าชวเลข แก่พนักงานชวเลข ที่จดภาษามาลย์ และภาษาอังกฤษได้ในความเร็วที่ตึขัน ตาม อัตรา ความเร็ว ที่กำหนด ไว้ ของ แต่ละ ภาษาซึ่งใช้เกณฑ์ไม่เหมือนกัน จะได้เพิ่มจากอัตรา มูลฐาน ตั้งแต่เดือนละ ๕๐—๑๐๐ เหรียญ

๑๗. เงินช่วยค่าขั้บรถ แก่ช่างฝีมือ และบุรุษไปรษณีย์ ซึ่งไม่ได้มีหน้าที่ขั้บรถเต็ม เวลาแต่สามารถขั้บรถแวนไปปฏิบัติหน้าที่เกินวันละ ๖ ชม. ได้วันละ ๒ เหรียญ ถ้าขั้บรถจักรยานยนต์ ให้ได้รับ ๑.๕๐ เหรียญ

๑๘. เบยการบิ่บ แก่ผู้ช่วยช่าง กรมสำรวจรังวัดให้เงินค่าบิ่บเที่ยวละ ๓๐ เหรียญแต่ไม่เกินเดือนละ ๑๕๐ เหรียญ

๑๙. เบยการบิ่บแก่ผู้ตรวจสอบและช่างเทคนิคการเงินในกรมการบิ่บพลเรือนเดือน ละ ๑,๐๐๐ เหรียญ

๒๐. เบย สังเกตการณ์ หลัก เขต รังวัด (Trig Observation Allowance) แก่ผู้ช่วยช่าง และช่างกรมสำรวจรังวัด เดือนละ ๑๘๐ เหรียญ เพราะเหตุที่ต้องทำงาน บิ่บป่าเขา เพื่อสำรวจ และดูแลรักษาหมุดหลักเขต

๒๑. เบยดำน้ำ (Scuba Diving) ตาม ระเบียบ

๒๒. ค่าขั้บรถหน่วยไปรษณีย์เคลื่อนที่ ให้วันละ ๒ เหรียญ

๒๓. ค่าไบ่บัสแก่พนักงานตัดต่อตู้รถไฟ เดือนละ ๘—๑๒ เหรียญ เป็นการตอบแทน การเสี่ยงภัยต่าง ๆ

๒๔. เงินค่าควบคุมหอคอยของพนักงาน โทรคมนาคมตามระเบียบ

๒๕. เงิน ช่วย ค่าพนักงาน ทางแพทย์ ตามระเบียบ

๒๖. เงินเพิ่มในสถาบันวิจัยทางแพทย์ แก่เจ้าหน้าที่ทางแพทย์ที่มีได้รับเงินค่าชำนาญการ หรือค่าประกาศนียบัตรอื่น ๆ ตามระเบียบ

๒๗. เงินเพิ่มค่าภาษาแก่ล่ามในศาล ตามระเบียบ

๒๘. เงินเพิ่มแก่พนักงานชวเลขพิมพ์ดีด ที่ทำหน้าที่ ควบคุมกลุ่ม พนักงานพิมพ์ดีด หรือ ช่าง ทำ หน้าที่ ผู้ช่วย ส่วนตัว ของ ผู้บังคับบัญชาอีกงานหนึ่ง ได้เพิ่มเดือนละ ๕๐ เหรียญ

๒๙. เงินเพิ่ม แก่พนักงาน พิมพ์ดีดที่ ทำหน้าที่ควบคุมกลุ่มพนักงานพิมพ์ดีดหรือทำ หน้าที่ผู้ช่วย ส่วนตัว ให้ได้รับเพิ่ม เดือน ละ ๕๐ เหรียญเท่ากันแม้จะมีคุณวุฒิต่ำกว่า

๓๐. เงินเพิ่มแก่เจ้าหน้าที่สวนทองถิน ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทน ของ กรมไปรษณีย์ได้เพิ่ม ตั้งแต่ ๒๐—๑๒๐ เหรียญตามปริมาณงาน

๓๑. เบยรักษาห้วงสัญญาณ (Tablet Instrument Allowance) แก่เจ้าหน้าที่ดูแลรักษา เครื่องมือนี้ (มีคนเดียว)

๓๒. เงินเพิ่มแก่พนักงานดับเพลิงชั้น หัวหน้า (Fire Officers) ตามระเบียบ

๓๓. เบยกันดารแก่พนักงานราชทัณฑ์ บนเกาะเจเรจิก เดือนละ ๔๕—๙๐ เหรียญ เพื่อ ชดเชยค่าที่ต้องเดินทางจากเกาะบิ่บมาเกาะนี้ทุก วัน

๓๔. เงินเพิ่มนายไปรษณีย์ ซึ่งต้องรับผิดชอบ ต่อความปลอดภัยของไปรษณีย์ภัณฑ์ และสถานที่ เดือนละ ๓๐—๗๕ เหรียญตามขนาดของที่ทำกาาร

๓๕. เงินเพิ่มผู้ช่วยนายไปรษณีย์ และพนักงานไปรษณีย์ในฝ่ายปฏิบัติการ ของกรมไปรษณีย์ เดือนละ ๕๐—๑๐๐ เหรียญ เพราะต้องทำหน้าที่อื่น ๆ เป็นการเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการอื่น เช่นการเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตใช้เครื่องรับโทรทัศน์ และการจ่ายบ้านาญ

๓๖. เงินค่าตรวจเรือที่ท่าข้ามบั้ง ของข้าราชการพวกที่หนึ่งของการท่าเรือบั้ง ซึ่งมีหน้าที่พิเศษในการตรวจเช็คผู้โดยสารและรถที่ท่าข้ามเป็นครั้งคราว จ่ายให้ ๒๕ เหรียญต่อการตรวจ ๔ ชม.

๓๗. เงินเพิ่มค่าทำหน้าที่พิเศษ ของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวเบอร์นามา เช่นหัวหน้าฝ่ายข่าวเดือนละ ๑๐๐ เหรียญ หัวหน้าผู้สื่อข่าวประจำรัฐและประจำอำเภอได้เดือนละ ๖๐ เหรียญ

๓๘. เงินเพิ่มแก่เจ้าหน้าที่ผู้ทำพิธีสาบาน จ่ายแก่ล่ามในศาลที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ทำพิธีสาบาน เป็นพิเศษ เดือนละ ๒๕ เหรียญ

๓๙. เงินค่าทำหน้าที่ผู้ช่วย ปฏิบัติงาน (Understudy) ของที่ปรึกษาตามโครงการที่ได้รับอนุมัติ ตามระเบียบ

๔๐. เงินเพิ่มผู้ทำหน้าที่บริหาร ตามสถาบันวิจัยต่างๆ แก่นักวิจัยที่ต้องทำหน้าที่

บริหารเดือนละ ๑๕๐ เหรียญสำหรับหัวหน้ากลุ่ม จนถึง ๒๕๐ เหรียญสำหรับหัวหน้ากอง

๔๑. เงินเพิ่มค่าถอดเทปจากเครื่องบันทึกคำแจกของพนักงานพิมพ์ดีด เดือนละ ๑๐ เหรียญ

๔๒. เงินเพิ่มค่าควบคุม เครื่องกำเนิดไฟฟ้า แก่พนักงานของโครงการ นิคมพัฒนาที่ดิน เดือนละ ๒๕—๓๐ เหรียญ

๔๓. เงินเพิ่มที่ต้องอาศัยอยู่ในที่พักชั่วคราวของเจ้าหน้าที่นคมพัฒนาที่ดินต่างๆ ตามระเบียบ

๔๔. เงินเพิ่มแก่ครูที่สอนในโรงเรียนชาวป่าชาวเขาที่อยู่ห่างไกล ตามระเบียบ

ง. เงินเพิ่มอื่นๆ

๑. เงินเพิ่มแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ควบคุม การก่อสร้างทางในท้องที่ทุรกันดาร เช่นทางสายตะวันตก ตะวันออก เพื่อเป็นการชดเชย ต่อการ ดำรงชีพ ที่ลำบาก และ เสี่ยงภัยตามระเบียบ (เป็นเงินราว ๓๐—๖๐% ของเงินเดือนแล้ว แต่ตำแหน่งและความยากง่ายของเส้นทาง)

๒. เงินเพิ่มแก่ หัวหน้า คณะทูตานุทูต ตามคำสั่งของกระทรวงการต่างประเทศ

๓. เงินช่วยเสริมย่นผู้ช่วยของโรงเรียนขนาดเล็ก นักเรียนน้อยกว่า ๕๐๐ คน ซึ่งไม่มีปริมาณงานธุรการพอที่จ้างเสริมย่นได้ ๑ คน ให้จ้างเสริมย่นผู้ช่วยทำงานเป็น ครั้งคราวในอัตราเดือนละ ๕๐—๘๐ เหรียญ



อ่านหนังสือเดือนละเล่ม



ทำไมไม่ทำให้ดีที่สุด

คำถามของนายพลเรือ ไฮแมน ริดโอเวอร์ แห่งราชนาวีสหรัฐผู้เริ่มโครงการเรือดำน้ำปรมาณู และก่อตั้งโรงไฟฟ้าปรมาณูแห่งแรก รวมทั้งสร้างเรือดำน้ำปรมาณูและเรือบรรทุกเครื่องบินขับเคลื่อนด้วยพลังปรมาณูอีกด้วย

ผู้นำพลังงานปรมาณูมาใช้เพื่อสันติ หลังจากประธานาธิบดี แฮร์รี เอส ทรูแมน อนุมัติให้ทั้ง

ชื่อหนังสือ	: จิมมี่ คาร์เตอร์ คนชายดัว
ผู้เขียน	: จิมมี่ คาร์เตอร์
ผู้แปล	: พงษ์ พินิจ
ความหนา	: ๒๔๔ หน้า
ราคา	: ๑๕ บาท

ระเบิดมหาประลัยนั้นยังเมืองอิโรชิมาและนางาซากิ เพื่อยุติสงครามโลกครั้งที่สอง การสังหารหมู่ครั้งสำคัญ

เป็นคำถามซึ่งจิมมี่ คาร์เตอร์ นายทหารเรือหนุ่มผู้สมัครเข้าทำงานในโครงการเรือดำน้ำปรมาณู ขณะนั้นไม่เคยลิ้ม และไม่เคยตอบได้เลย

“เธอคิดว่า เธอทำดี ที่สุด ทุกครั้ง ไปหรือในการเรียน”

“เปล่าครับท่าน ไม่ได้ทำดีที่สุดเสมอไปหรอกครับ”

“ทำไมล่ะ”

ทำไมไม่ทำให้ดีที่สุด

ชื่อหนังสือซึ่ง จิมมี่ คาร์เตอร์ ประธานาธิบดีคนล่าสุดของสหรัฐ เขียนขึ้นขณะตัดสินใจสมัครเข้ารับเลือกตั้งเป็นประธานาธิบดี คนได้คน

แรกในรอบ ๑๐๐ ปีที่ก้าวสู่ตำแหน่งสำคัญตำแหน่ง
หนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลและถูกจับตามองทั่วโลก

คาร์เตอร์เริ่มหนังสือบทแรกของเขาด้วย ๒
คำถามที่ชาวอเมริกันนับล้านถามตัวเอง

รัฐบาลของเราจะเป็นรัฐบาลที่ซื่อสัตย์ มี
เกียรติ เบิกเฉย ยุติธรรมและมีความเมตตาได้หรือไม่

รัฐบาลของเราจะเป็นรัฐบาลที่มีสมรรถภาพ
ได้หรือไม่

จากนั้นจึงเริ่มชีวิตตนเองในไร่ ชุมชนอาร์-
เซอร์ที่ตนอยู่ เป็นทหาร ก้าวแรกสู่การเมือง ก้าว
ที่สองผู้ว่าการรัฐ โดยเริ่มจากไม่มีอะไรเลย กระทั่ง
ตัดสินใจเข้าสมัครรับเลือกตั้งเป็นประธานาธิบดี

คาร์เตอร์บรรยายภาพและความรู้สึกของตน
ได้กระจ่าง แต่ลำดับเรื่องราวไม่สับสนนัก คล้ายกับ
นิกอะไรซันได้ก็บันทึกลงไป เช่นบทที่ว่าด้วยไร่
และชีวิตช่วงที่เป็นทหารพร้อมมีครอบครัว

คาร์เตอร์เป็นคนอ่านหนังสือ รักการอ่าน
แต่เด็ก หนังสือเล่มหนึ่งที่ครูแนะนำให้อ่านเมื่อ
อายุ ๑๒ ซึ่งพอได้ยืมชื่อหนังสือก็นึกดีใจว่า จะได้
อ่าน เรื่องสนุก ของ โคบาล และ อินเดียนแดง เสียที่
หนังสือเล่มนั้น คือ สงครามและสันติภาพ การ
เป็นนักอ่านที่ซึ่มลึกถึงความรู้สึกนึกคิด ของตัวละคร
ต่างๆ ในหนังสือ และชีวิตที่คลุกคลีอยู่กับเพื่อน
เล่นต่างผิว ท่ามกลางละมวกไม้ ลำธารและลมทุ่ง
ไม่ต้องสงสัยเลยถึงความรู้สึกโรแมนติก อ่อน
โยนและเมตตา ซึ่งเขาประกาศเป็นนโยบาย

ต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนอยู่ตลอดเวลา

เพียงแต่คำประกาศนั้น คาร์เตอร์จะต้อง
แสดงให้เห็น โดยเริ่มจากภายในประเทศของตน
เป็นตัวอย่างก่อน นับร้อยปีแล้วที่ชนผิวดำในสหรัฐ
ต้องทนทุกข์ทรมาน กับ ความรู้สึก เหมือนคนไม่ใช่
มนุษย์ ผลิตผลส่วนเกินของพระเจ้าเป็นเจ้า โบสถ์ซึ่ง
ไม่ต้อนรับคนต่างผิว รถรับส่งนักเรียนซึ่งบรรทุก
แต่เด็กผิวขาว ส่วนเด็กผิวดำก็ต้องพึ่งอวัยวะที่ติด
ตัวมาแต่กำเนิด — เท้า

สองร้อยปีที่ประวัติศาสตร์ได้จารึกการต่อสู้
ปลดแอกอาณานิคมจากอังกฤษ เพื่ออิสรภาพ แต่
สองร้อยปีก็ได้บันทึกการรุกรานล่าขบไล่อินเดียนแดง
เจ้าของถิ่นอย่างโหดร้ายป่าเถื่อน การรบของเหล่า
ทหารม้ากับอินเดียนแดงทุกครั้งคือการปราบปราม
กวาดล้าง และผู้กระทำคือวีรบุรุษ แต่เมื่อพ่ายแพ้
จากการตอบโต้บ่งกันตัวของอินเดียนแดง การรบ
ครั้งนั้นกลายเป็นการสังหารหมู่ และผู้กระทำคือ
โจรหรือฆาตกร

ตราบโศกที่สิทธิมนุษยชน ในประเทศยัง
ถูกละเมิด ตราบนั้นจะแหกสิทธิมนุษยชน
ในประเทศอื่นอย่างไรได้ แต่นั่นแหละ ประ-
เทศใดบ้างที่มีประวัติน่าพร้อม การปฏิบัติ
อย่างเที่ยงธรรมในปัจจุบันต่างหากที่ต้องพิสูจน์

คาร์เตอร์บรรยายถึงแม่และการทำงานของ
แม่ ในฐานะอาสาสมัครในเมืองเล็ก ๆ แห่งหนึ่ง
ของอินเดียนอย่างประทับใจ คนที่เคยลำบากและ
ทุกข์ทนเท่านั้น จึง จะ เข้าถึง และ รู้สึกในความทน

ทุกข์เหล่านั้นได้ อ่านถึงตอนนั้นแล้วเห็นภาพชีวิต
อบอุ่นลึกซึ้ง อาจถึงน้ำตาซึม

อาสาสมัครพยาบาลอายุ ๖๘ รักษาเด็กโรค
เรื้อนทุกครั้งต้องอาบน้ำล้างมือ ล้างแล้วล้างอีก
แต่หกเดือนหลังจากนั้น เมื่อเด็กออกจากสถาน
พยาบาล มาหาพร้อมกับดอกไม้ และจุมพิต วัน
นั้นอาสาสมัครชราไม่ได้ล้างหน้าหรือล้างมือเลย

ก้าวแรกสู่การเมือง คาร์เตอร์ได้เรียนรู้ว่า
ระบบอันสับสนของการปกครองนั้นได้ถูกกำหนดโดย
คนที่มีผลประโยชน์แอบแฝงอยู่โดยแท้ เขาได้เรียนรู้
ว่าแม้ระบอบการยุติธรรม การเอาโทษทางอาชญา
กรรมก็ตกหนักแก่คนยากคนจน มากกว่า จะเกิดแก่
คนร่ำรวย

“คนที่ยากไร้ที่สุดในสังคมของเรานั้น มัก
จะเป็นคนที่ถูกกดขี่ข่มเหงอย่างที่สุดเช่นกัน เขาถูก
หลอกทุกอย่างที่เขามีเพียงเพื่อให้มีชีวิตรอดอยู่ได้
ชีวิตเขาต้องถูกบีบบังคับให้อยู่ในช่องทางแคบ ๆ
ต้องกั๊กเงินยืมสินจากพวกนายทุนหน้าเลือด หรือไม่
ก็ซื้อของแพงลิบลัวจากพ่อค้า พวกนั้นอาจมีอัตรา
เสี่ยงสูงที่คนซื้อของเชื่อไปแล้วจะไม่เอาเงินมาใช้
แต่เขาก็รีดนาทาเร้นจากคนผู้ซื่อสัตย์ให้ต้องจ่ายเงิน
แพงขึ้นทดแทนส่วนที่เขาขาดไปเพราะมีคนที่ไม่
ยอมจ่าย”

“โดยธรรมชาติแล้ว กลุ่มคนยากคน
จนคนที่อ่อนแอ คือคนที่พูดไม่ออกเหมือน

น้ำท่วมปาก คนที่ไม่รู้หนังสือเหล่านั้นคือคน
ที่คงตกเป็นเหยื่อรองรับความเลวร้ายของ
สังคม และการที่คนในระดับบริหารได้หลง
ลืมสิ่งเหล่านี้อยู่เสมอ ก็เท่ากับว่า ได้ทำให้
ทุกสิ่งทุกอย่างเลวลงไปถึงกว่าเดิมอีก”

“ผู้นำที่มักจะแอบซ่อนการกระทำต่างๆ
ของตนจากสาธารณชนนั้น ไม่ใช่คนดีหรือ
คนอย่างนั้นมันน้อยมาก แต่คนที่ชอบมีความลับ
ต่อประชาชนมักจะเป็นพวกโกหกปกคลุม เป็น
พวกชอบหลอกหลวง เป็นพวกไร้สมรรถภาพ
ไม่ต้องการให้ใครมาสนใจกับบทบาทของตน
นาน ๆ ครั้งเมื่อทำงานอะไรได้ผลออกมาที่หนึ่ง
ถึงจะมีการประชาสัมพันธ์กันอย่างครึกโครม”

“ประชาชนของเรามีความเข้าใจ ห่วง
ใยต่อรัฐบาลที่ขาดสมรรถภาพ และขาดความ
มั่นคงอย่างยิ่ง รากเง้าของปัญหาได้เพียงแต่
ว่าประชาชนเสื่อมศรัทธา ไร้ความเชื่อมั่นใน
รัฐบาลเท่านั้น แต่เพราะว่า รัฐบาลได้แสดง
ออกมาว่า ไม่มีความเชื่อมั่นนับถือประชาชน
ของตนด้วย

ผู้นำทางการเมืองของเรามักจะถูก
ความสามารถของประชาชนของเราเอง”

นั่นคือ จิมมี คาร์เตอร์ คนชายฉัว ซึ่ง
พงษ์ พินิจ เรียบเรียงเป็นภาษาไทยออกมาอย่าง
เรียบง่าย น่าศึกษา น่าอ่าน และน่าครุ่นคิดให้
ลึกลงไปทุกถ้อยคำ. ๑๕

สอบรวม: อีกก้าวหนึ่ง

วิลาศ สิงหวิสัย

การสอบรวมที่ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบ ทั้งวิธีการ ความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรค เกือบจะเป็นของปกติธรรมดาไปแล้ว ไม่มีอะไรที่น่าตื่นเต้นเป็นพิเศษมากนัก จนกระทั่งในปีที่ ก.พ. ได้จัดสอบรวมครั้งล่าสุดนี้อีกครั้งหนึ่ง เราเรียกเป็นทางการว่า การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในส่วนราชการต่างๆ ครั้งที่ ๒/๒๕๒๐ รับสมัครสอบ เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๒๐ จนถึงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๒๐ มีตำแหน่งต่างๆ เปิดสอบพร้อมกัน ๖๕ ตำแหน่ง จำนวนผู้สมัครสอบ ๑๔,๒๐๑ คน ได้สอบข้อเขียนไปแล้ว กำลังจะประกาศผลการสอบในเร็ว ๆ นี้ การสอบครั้งนี้มีสิ่งที่น่าสนใจที่อยากจะเล่าให้ทราบกันบ้าง ทั้งนี้ จะขอเล่าแต่เพียงย่อ ๆ



ตำแหน่งที่เปิดสอบ

ถ้าจะพิจารณากันถึงจำนวนตำแหน่งแล้ว การสอบครั้งนี้ เปิดสอบเพียง ๖๕ ตำแหน่ง เท่านั้น ไม่มากนัก ก.พ. เคยเปิดสอบพร้อมกันถึง ๑๔๒ ตำแหน่งมาแล้ว ในการสอบครั้งที่ ๓/๒๕๑๙ แต่ก็มีสิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับตำแหน่งที่เปิดสอบคราวนี้ ซึ่งจะชี้ให้เห็นภายหลังจากได้ระบุตำแหน่งที่เปิดสอบแล้ว

ระดับ ๑ เปิดสอบ ๑๐ ตำแหน่ง มีตำแหน่ง (๑) *เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ (๒) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑ (๓) เจ้าหน้าที่เผยแพร่ ๑ (๔) *เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑ (๕) *ช่างสำรวจ ๑ (๖) *ช่างโยธา ๑ (๗) ช่างเครื่องกล ๑ (ตำแหน่งว่าง) (๘) ช่างเครื่องกล ๑ (ตำแหน่งว่าง) (๙) ช่างพิมพ์ ๑ และ (๑๐) ช่างเขียนแบบ ๑

ระดับ ๒ เปิดสอบ ๑๒ ตำแหน่ง มีตำแหน่ง (๑) เจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ (ส่วนภูมิภาค) (๒) *เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๒ (๓) *เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๒ (๔) เจ้าหน้าที่สถิติ ๒ (๕) เจ้าหน้าที่ห้องสมุด ๒ (๖) โภชนากร ๒ (๗) ช่างพิมพ์ ๒ (๘) ช่างเครื่องกล ๒ (ตำแหน่งว่าง) (๙) *ช่างเครื่องยนต์ ๒ (๑๐) *ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ๒ (๑๑) *ช่างสำรวจ ๒ และ (๑๒) เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ ๒

ระดับ ๓ เปิดสอบ ๔๓ ตำแหน่ง มีตำแหน่ง (๑) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ (ด้านวิชาการเศรษฐศาสตร์) (๒) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ (ด้านวิชาการบริหารธุรกิจ) (๓) *นิติกร ๓ (๔) นักสังคมสงเคราะห์ ๓ (๕) บรรณารักษ์ ๓ (๖) นักวิชาการขนส่ง ๓ (๗) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน ๓ (ด้านคอมพิวเตอร์) (๘) เจ้าหน้าที่สถิติ ๓ (๙) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ (ด้านสถิติ) (๑๐) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ๓ (๑๑) นักวิชาการศึกษา ๓ (ด้านธุรกิจศึกษา) (๑๒) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการลงทุน ๓ (ด้านบัญชี) (๑๓) เจ้าหน้าที่ตรวจเงินและบัญชี ๓ (๑๔) *เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓ (๑๕) *พนักงานป่าไม้ ๓ (๑๖) *นักวิชาการเกษตร ๓ (๑๗) นักวิชาการเกษตร ๓ (ด้านโรคพืช) (๑๘) นักวิชาการเกษตร ๓ (ด้านปฐพีวิทยา) (๑๙) นักวิชาการเกษตร ๓ (ด้านพืชไร่) (๒๐) นักกีฏวิทยา ๓ (๒๑) นักพืชศาสตร์ ๓ (ด้านวิทยาศาสตร์) (๒๒) นักวิทยาศาสตร์ ๓ (ด้านวิชาการเคมี) (๒๓) นักวิทยาศาสตร์ ๓ (ด้านวิชาการฟิสิกส์) (๒๔) นักวิทยาศาสตร์ ๓ (ด้านวิชาการไฟฟ้า) (๒๕) *สถาปนิก ๓ (๒๖) *เภสัชกร ๓ (๒๗) นักวิทยาศาสตร์ ๓ (ด้านฟิสิกส์) (๒๘) นักวิทยาศาสตร์ ๓ (ด้านเคมี) (๒๙) นักวิทยาศาสตร์ ๓ (ด้านวิศวกรรมเคมี) (๓๐) นักวิทยาศาสตร์ ๓ (ด้านวิศวกรรมไฟฟ้า) (๓๑) นักวิทยาศาสตร์ ๓ (ด้านวิศวกรรมอุตสาหกรรม) (๓๒) นักวิทยาศาสตร์ ๓

(วิศวกรเครื่องกล) (๓๓) นักวิชาการขนส่ง ๓ (ด้านวิศวกรรมศาสตร์) (๓๔) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการลงทุน ๓ (ด้านวิศวกรรมอุตสาหกรรม) (๓๕) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการลงทุน ๓ (ด้านวิศวกรรมเครื่องกล) (๓๖) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการลงทุน ๓ (ด้านวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร) (๓๗) เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการลงทุน ๓ (ด้านวิศวกรรมเคมี) (๓๘) นายช่างสำรวจ ๓ (๓๙) *วิศวกรเครื่องกล ๓ (๔๐) นายช่างเครื่องกล ๓ (๔๑) วิศวกรตรวจโรงงาน ๓ (ด้านวิศวกรรมอุตสาหกรรม) (๔๒) วิศวกร ๓ (ด้านวิศวกรรมโยธา) และ (๔๓) *วิศวกรโยธา ๓

ที่แปลกกว่าทุกครั้ง ก็คือ ตำแหน่งใดที่ผู้เขียนใส่เครื่องหมาย * ในประกาศรับสมัครสอบได้ระบุไว้ด้วยว่า นอกจากจะบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบได้ในตำแหน่งที่สอบได้นั้นแล้ว ผู้สอบได้ยังจะมีโอกาสสมัครสอบในตำแหน่งอื่น ระดับเดียวกันที่ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างเดียวกันอีกด้วย โดยสำนักงาน ก.พ. จะประกาศชื่อตำแหน่งให้ทราบภายหลัง การสมัครสอบในครั้งหลังดังกล่าวนี้ ผู้สอบได้เสียเงินค่าสมัครสอบเป็นรายตำแหน่งเพียงครั้งเดียว ไม่ต้องสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง อีก สอบเฉพาะภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพิ่มเติมเป็นรายตำแหน่งเท่านั้น ผู้ที่จะถือได้ว่าเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่ประกาศคราวหลัง ก็จะต้องผ่านเกณฑ์การตัดสินคะแนน ตามปกติในทุกภาคที่สอบ และได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่า

ร้อยละหกสิบ วิธีการอันนี้นับว่าสะดวกรวดเร็ว ประหยัด ด้วยกันทุก ๆ ฝ่าย มิฉะนั้น จะต้องเปิดสอบใหม่ และดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบใหม่ทั้งหมดครั้งที่เคยปฏิบัติมา เช่น นิตกร ๓ มีผู้สมัครสอบพร้อมพันคน และสอบได้แล้วหลายร้อยคน เมื่อตำแหน่ง นักวิชาการขนส่ง ๓ หรือ นักวิชาการศึกษา ๓ ที่ทางกรมมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นกรณี พิเศษ ต้องการ ผู้สำเร็จปริญญา ทาง กฎหมาย ในจำนวนไม่มากนัก ถ้าเราจะต้องเปิดสอบใหม่ ก็จะได้คนช้า เสียเวลา และไม่ประหยัด ทั้งฝ่ายผู้สมัครสอบ และผู้ดำเนินการสอบ แต่อย่างไรก็ตามอยากจะชักชวนความเข้าใจในที่นี้ว่า

๑. วิธีการดังกล่าว ไม่ใช่เป็นการนำเอาบัญชี ผู้สอบได้ตำแหน่ง หนึ่งไปบรรจุ และ แต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในอีกตำแหน่งหนึ่ง การขึ้นบัญชีผู้สอบได้ในตำแหน่งที่จะประกาศคราวหลังนั้น ครบถ้วนบริบูรณ์ เพราะผู้ที่จะมีชื่ออยู่ในบัญชีผู้สอบได้ในตำแหน่งหลัง ก็เป็นผู้สมัครสอบ ผ่าน การสอบข้อเขียน และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งครบถ้วนบริบูรณ์ เช่นเดียวกับกับผู้สอบได้ในตำแหน่งอื่น ๆ เพียงแต่การนำเอาผลการสอบข้อเขียนที่ผ่านไปแล้ว มาพิจารณาด้วยโดยไม่ต้องสอบใหม่อีกเท่านั้น

๒. ผู้ที่สมัครสอบไว้ในตอนแรกแล้ว แต่บังเอิญสอบตกก็ตี หรือผู้ที่ไม่ได้สมัครสอบไว้ในตอนแรก ก็ไม่ต้องตกใจว่า จะไม่มีโอกาสสมัครสอบเข้า

รับราชการ เพราะตามปกติ ก.พ. ก็เปิดสอบแข่งขัน
 ประมาณปีละ ๔ ครั้ง ถ้าคุณวุฒิไม่ครบจนเกินไป
 ก็คงจะมีตำแหน่งอื่น ๆ ที่เปิดสอบอีกก็ได้ และอีก
 อย่างหนึ่งตำแหน่งใดที่ไม่มีเหตุผลและความจำเป็น
 เป็นพิเศษแล้ว สำนักงาน ก.พ. ก็คงจะไม่
 ดำเนินการ เกี่ยวกับตำแหน่งนั้นด้วยวิธีการดังกล่าว
 แน่ ๆ เพราะย่อมตระหนักดีอยู่แล้วว่าการสอบของ
 ก.พ. เปิดโอกาสให้ได้เลือกคนดีให้กับทางราชการ
 ให้ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน ให้ส่วนราชการได้
 คนใช้ทันความต้องการ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงหลัก
 ความยุติธรรม มาตรฐานของการเลือกสรรบุคคล
 ความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด ดังที่เคย
 ปฏิบัติมา



คอมพิวเตอร์กับการสอบแข่งขัน

จำนวน ผู้สมัครสอบ นับวันจะเพิ่มมากขึ้น
 เรื่อย ๆ โดยเฉพาะคราวนี้ตำแหน่งที่เปิดสอบล้วน
 แต่เป็นประเภทเทคนิคเฉพาะทาง ไม่ได้รับสมัคร
 สอบพวก มศ. ๓ มศ. ๕ ปกศ. ต้น ปกศ. สูง
 ปริญญาสังคมศาสตร์ หรือ อักษรศาสตร์ แต่
 อย่างไรก็ดี เคยคาดคะเนไว้ว่าผู้สมัครสอบคงมาก แต่
 คงไม่เกินหมื่นคน - ผลปรากฏว่า ผิดคาดอย่างมาก
 จำนวนผู้สมัครสอบมาก ๆ ก็มีทั้งข้อที่น่าดีใจและน่า
 เป็นห่วง ที่น่าดีใจก็คือ ตามหลักของการสรรหา
 บุคคลเข้าทำงาน เมื่อมีคนมาก ก็ย่อมมีโอกาสมาก
 ที่จะเลือกได้คนดี ๆ ในต่างประเทศถึงกับตั้งสำนัก-

งาน หรือ หน่วยงานโดยเฉพาะที่จะหาทางดึงดูด
 คนให้มาสมัครเข้าทำงานในองค์กรของตน ถ้า
 มองในแง่นี้งานการสรรหาคนของเราก็ไม่น่าประสบ
 ความสำเร็จด้วยดี แต่ที่น่าเป็นห่วงมีอยู่สองทาง คือ
 ทางผู้ดำเนินการสอบจะต้องมีภาระและความรับผิดชอบ
 ขอบอย่างมากมายในการจัดสอบครั้งนี้ และอีกทาง
 หนึ่ง เมื่อพิจารณาถึงอัตราว่างที่จะบรรจุได้ทั้งใน
 ปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งก็ไม่มากมายนัก ก็คิดว่า
 การสอบคราวนี้ ก็คงจะเหมือนคราวก่อน ๆ ก็จะมี
 คนยังไม่ได้งานทำอยู่อีกเป็นจำนวนมาก ปัญหา
 นี้เห็นจะต้องช่วยกันแก้ระดับชาติ ให้ทั้งด้าน
 ราชการ (public sector) และด้านเอกชน (private

sector) สร้างงานได้มากพอ ๆ กับจำนวนคนที่ต้องการงาน

เมื่อมีผู้สมัครสอบมาก ๆ ก็มีงานดำเนินการดำเนินการสอบมากเป็นเงาตามตัว การหาสถานที่สอบ จัดตั้งห้องสอบ การเตรียมข้อสอบ การคุมสอบ การตรวจข้อสอบ การสอบสัมภาษณ์ การรวมคะแนน เหล่านี้เป็นภาระหนักมิใช่น้อย จากประสบการณ์ และการวางแผนเป็นขั้น ๆ รวมทั้งการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วย การสอบในครั้งก่อนๆ ก็ผ่านมาด้วยดี คราวนี้พิเศษกว่าทุกคราว สำนักงาน ก.พ. ได้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการดำเนินการสอบด้วย ความคิดเรื่องการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอบนั้นมีมานานแล้ว ตั้งแต่เริ่มตั้งโครงการสอบรวมเมื่อสิบกว่าปีมาแล้วทีเดียว ตอนนั้นคนสมัครสอบยังไม่มากนัก ประการหนึ่ง กับอีกประการหนึ่ง ถ้าเรานำเอาคอมพิวเตอร์มาเป็นพระเอกเร็วเกินไป คนก็จะสนใจแต่พระเอก ลืมสนใจตาราอื่นๆ โดยเฉพาะในเรื่องการสอบควรเน้นเรื่องคุณภาพ ของข้อสอบและวิธีการสอบ ก่อนเรื่องอื่น

คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในคราวนี้ ก็เริ่มงานตั้งแต่การจัดตั้งห้องสอบ ตรวจข้อสอบปรนัย และรวมผลการสอบ ทั้งหมดนี้สำนักงาน ก.พ. ยังไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์ของตัวเอง ไม่มีกระทั่งเครื่องเจาะบัตร มีแต่เจ้าหน้าที่ แล้วไปใช้เครื่องที่อื่น เรื่องเครื่องคอมพิวเตอร์นี้คงจะไม่ปัญหาหนักนัก ถ้าเราสำรวจ

ดูก็จะพบว่า เครื่องคอมพิวเตอร์ในที่ต่างๆ เหล่านี้ นั้น พอลจะมีเวลาให้เราได้ ถ้าเราสนใจ ตั้งใจ และมีความสามารถในการทำโปรแกรมที่จะใช้มัน

ต่อเนื่องกับเรื่องเครื่องคอมพิวเตอร์ ก็คือเครื่องตรวจกระดาษคำตอบ แบบไอ.บี.เอ็ม. (IBM Scoring Machine) การสอบคราวนี้เฉพาะข้อสอบแบบปรนัยได้ใช้กระดาษคำตอบแบบ ไอ.บี.เอ็ม. โดยสั่งให้ผู้เข้าสอบนำดินสอดำเบอร์ ๒ พร้อมยางลบ และกบเหลาดินสอด นับว่าเป็นก้าวใหม่อีกก้าวหนึ่ง สำหรับการสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ จำได้ว่าเมื่อนำข้อสอบแบบปรนัยมาใช้ในการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือน ชั้นตรี เมื่อสิบกว่าปีมาแล้ว มีผู้เข้าสอบบางคนที่เป็นข้าราชการมานานไม่เคยเห็นข้อสอบแบบปรนัยมาก่อนเลย ประสบความยุ่งยากในการตอบข้อสอบแบบปรนัยเหมือนกัน ต่อมาภายหลังทุกคนก็เคยชินกับระบบนี้

การสอบของ ก.พ. คราวนี้ ก็เช่นเดียวกับ การสอบในคราวก่อน ๆ ก.พ. นับวันจะเป็นตลาดกลางของงานที่สำคัญแห่งหนึ่ง ดูจากสถิติที่คนหลังไหลมาสมัครสอบ สนามสอบยังคงอยู่ในกรุงเทพฯ ในอนาคตควรจะเปิดสนามสอบตามเมืองที่เป็นศูนย์กลางคมนาคม โดยสอบอย่างเดียวกัน ข้อสอบเดียวกัน ใครจะเลือกสอบสนามใดก็ได้ ซึ่งก็จะอำนวยความสะดวกให้กับผู้อยู่ต่างจังหวัดได้เป็นอย่างมาก ที่จะไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายสูง เดินทางมาสมัครสอบ และเข้า

สอบ ที่สนามสอบกรุงเทพ ฯ เพียงแห่งเดียว

ในปีหนึ่งๆ มีผู้จบการศึกษาออกมาหางาน
ทำเป็นจำนวนมาก บุคคลเหล่านี้มีภูมิลำเนากระ-
จัดกระจายทั่วประเทศ ขณะนั้นกรุงเทพฯ กลาย
เป็นเมกกะของผู้แสวงหางานทำ นั่นละ สำหรับ
ผู้มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ ก็สะดวกสบายที่สุด ตรง
ข้ามกับผู้ที่อยู่ต่างจังหวัดไกลๆ ทั้งภาคเหนือ ได้
และตะวันออกเฉียงเหนือ จะต้องเสียเวลาและค่า
ใช้จ่ายมาก ยิ่งตลาดงานมีกระจายกันหลาย
แห่งในกรุงเทพฯ และเปิดสอบไม่พร้อมกัน ทุกคน
ก็แทบจะต้องมาปักหลักโรงงานในกรุงเทพฯ ซึ่งเป็น
การสิ้นเปลืองมาก ตลาดงานควรจะรวมกัน และ
มีจังหวะเวลาเปิดแน่นอนให้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป
เช่นเดียวกับการรับสมัครสอบเข้ามหาวิทยาลัย หรือ
สอบเข้าเรียนระดับ มศ. ๑ และ มศ. ๔ ของ
กระทรวงศึกษาธิการ ทางสำนักงาน ก.พ. ก็วาง
แผนไว้ว่า ในอนาคตจะพยายามดำเนินการสอบรวม
ในรูปที่ให้ความเสมอภาคในด้านความสะดวก และ
ประหยัดแก่ผู้สมัครสอบในต่างจังหวัด เช่นเดียวกับ
กับผู้สมัครสอบในกรุงเทพฯ โดยจะเปิดตลาดกลาง
ของงานในจังหวัด ที่เป็นศูนย์กลางคมนาคมในภาคต่าง ๆ
ด้วย ทั้งนี้จะยังคงรักษามาตรฐานของการสอบ และ
ความเป็นธรรมตามที่ถือปฏิบัติตลอดมาอีกด้วย ๑๖





อ่าน

วารสารข้าราชการ

เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

ท้ายเล่ม

วันนี้	เราพบกัน	ข้ามเดือน
วันก่อน	เราพบกัน	ปลายเดือน
เมื่อวาน	เราพบกัน	กลางเดือน
วันนี้	เราพบกัน	ต้นเดือน
และวันหน้า	เราจะพบกันทุกต้นเดือน	แน่นอน !!

