



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๒๒

อาศิรวาท

โดยบันไดแดดอ่อนตอนฟ้ารุ่ง
สะพานรุ่งเลื่อมละออพาดทอสาย
ไกวบทเพลงคำพรอันอ่อนพราย
ขับถวายแผ่วซำทั้งชาติ

เลื่อนรอนแรมล่องมาจากป่ากว้าง
จากทับร้าง จากเถื่อนแถว แนววิถี
จากเขาสูงเสียดฟ้า จากธานี
ทุกถิ่นที่รอยพระบาทเคยยาดรา
จากนาครถึงหมู่บ้านกันดารด้าว
ซึ่งช่วงก้าวได้ทอดไกลไปเบื้องหน้า
ถมช่องว่างอันว่าเหว วันเวลา
สร้างมรรคาทอดโค้งเชื่อมโยงไว้

พระเมตตาคือแสงในสายพระเนตร
ลบทเวชรอยหมอง เสียงร้องไห้
กระแสนธารเย็นฉ่ำแห่งน้ำพระทัย
เลี้ยงหัวใจให้จงรักจนนิรันดร์

เจ้าพระยา แผ่นดินสยาม ความแยมัธยม
คือภาพพิมพ์สัญลักษณ์เจ้าหลักมัน
แต่หนึ่งในสำนัก ลึก ผูกพัน
คือราชันย์—ราชินี ศรีไพท

แดดอ่อนอ่อนซอนแยมแก้มบุปผา
ฤกษ์เฉลิมพระชนมพรรษา วันฟ้าใส
ประจำกรองกรองร้อยสร้อยดอกไม้
ต่างมาลัยรองพระบาทราชเทวี

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ

ข้าพระพุทธเจ้า กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ

(นาชอคุณ จันทรศักดิ์ ประพันธ์)

ย่อเรื่อง

4 **แฟ้มบันทึกอบรม:** บทความนี้เขียนโดยอาจารย์มหาวิทยาลัย ๒ ท่าน เป็นบทความในเชิงสมมติคดี อ่านแล้วได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลินกล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรม ทักษะ การฝึกอบรมจะมีประสิทธิภาพสูงหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง คือ การคัดเลือกวิทยากรเป็นหลัก วิทยากรต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติทั้งในด้านการศึกษาและประสบการณ์ ในเรื่องได้เน้นเรื่องการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานเป็นหลักสำคัญก่อนมีโครงการอบรมต้องมีการสำรวจถึงความจำเป็นและปัญหาของหน่วยงาน เพื่อจะได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และจะได้จัดโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อที่จะให้โครงการที่ออกมาประสบผลสำเร็จได้ประโยชน์ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร

20 **สภาพแวดล้อมในสำนักงานและผลกระทบที่มีต่อผลผลิตและความพอใจในงาน:** บทความนี้กล่าวถึง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีต่อผลผลิตและความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน แม้ว่าการศึกษาดังกล่าวยังไม่สิ้นสุดก็ตาม แต่ข้อเท็จจริงที่ได้รับก็ชี้ให้เห็นว่าอิทธิพลดังกล่าวมีอยู่จริง นักบริหารอาจใช้สภาพแวดล้อมในสำนักงานที่มีลักษณะสร้างสรรค์เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะมีผลสะท้อนต่อการเพิ่มพูนผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานได้

35 **ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน:** ที่น่าสนใจในฉบับนี้ คือ การใช้ชื่อตำแหน่ง/ การปรับระดับตำแหน่ง/ การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ การเลื่อนระดับตำแหน่ง/ การขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ

45 **แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน:** เป็นบทความที่กล่าวถึงการกำหนดค่าจ้างแรงงาน ของแต่ละสายงานโดยวิธี Job Evaluation การกำหนดค่าจ้างเงินเดือนนั้น ต้องคำนึงถึง อัตราเงินเดือน ของคู่แข่งชั้นของธุรกิจ ที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาในด้านเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการ นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึง วิธีการสำรวจอัตราเงินเดือนในตลาดแรงงาน จำสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ โครงสร้างของเงินเดือนมีผลดีผลเสียต่อการบริหารงานบุคคลอย่างไร การขึ้นเงินเดือนใช้หลักการอย่างไร เพื่อที่จะรักษาคคนที่มีความสามารถให้คงอยู่ และกระตุ้นคนให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

บทบรรณาธิการ

จากกรณีที่น้ำมันขมราคา กลายมาเป็นปัญหาใหญ่ที่บ้านปลายออกไป ทำให้ระดับราคาของสินค้าต่าง ๆ พลอยสูงขึ้นตามไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นเครื่องอุปโภคบริโภคที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ปัญหาเรื่องค่าครองชีพสูง จึงเป็นปัญหาที่ประชาชนประสบอยู่ในขณะนี้ รายได้ที่ไม่เพียงพอกับรายจ่าย เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในทุกกลุ่มอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือประชาชน

ค่าแรงงานขั้นต่ำถูกนำมาพิจารณากันใหม่แล้วก็ได้ข้อยุติ มีข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลขอให้กำหนดเป็นวันละ ๔๕ บาท ส่วนเงินเดือนซึ่งเป็นรายได้ของข้าราชการนั้น ยังไม่มีผลในทางแก้ไขปัญหาว่าจะเป็นทางใด ยิ่งไปกว่านั้นเรื่องค่าเช่าบ้าน ซึ่งเป็นปัญหาวิพากษ์วิจารณ์กันมากในหมู่ข้าราชการในปัจจุบัน ข้าราชการก็ยังเฝ้ารออยู่ จะมีการแก้ไขคลี่คลายให้สอดคล้องกับปัญหาของข้าราชการเพียงใด ท่ามกลางความบิบบิ้นทางเศรษฐกิจอยู่รอบด้านเช่นนี้ ข้าราชการต้องดำรงชีวิตอยู่ต่อไป อยู่ได้ด้วยการรอความหวัง

อย่างไรก็ตาม ปัญหาในเรื่องการครองชีพของข้าราชการนั้นคงจะได้รับการพิจารณาจากผู้มีอำนาจหน้าที่แก้ไขในเร็ววันนี้



แฟชั่นฝีกอบบรม

ดร. อรุณ รักธรรม*

ดร. ปรัชญา เวสารัชชี่**

ในได้ฟ้าบางกอกนี้ สิ่งหนึ่งดูจะเป็นซี่ปากชาวบ้านอยู่ได้ทุกยุคทุกสมัย ไม่เคยว่างเว้นก็คือ รัฐบาลกับข้าราชการ ยิ่งเกิดอากาศร้อน ถนนติด น้ำท่วม น้ำประปาไม่ไหล ท่อประปาแตก ไฟฟ้าดับ หรือเกิดสิ่งใดก็ตามที่ทำให้ไม่สะดวกสบาย พี่น้องชาวไทยที่รักยิ่งทั้งหลายก็จะโยนกลอง (ใส่ชยะ) ไปให้ ก็แน่ละ ในเมื่อทั้งรัฐบาลและข้าราชการเป็นผู้รับผิดชอบภาระกิจอันเป็นงานสาธารณประโยชน์ ซึ่งครอบคลุมชีวิตประจำวันของชาวบ้านแทบทุกฝีก้าว

และก็ใช้ว่าทั้งรัฐบาลและหน่วยราชการ จะชื่นชมกับการถูกด่าเสียเมื่อไหร่ ถูกด่ามากเข้าก็พยายามดิ้นรนแก้ไข บ้องกัน ปรับปรุง จัดบริการให้เป็นที่ถูกอกถูกใจพระเดชพระคุณ บางครั้งต้องพยายามรับสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ในด้านวิทยาการบริหารในทางสังคมมาสนองกันอยู่เสมอ ในส่วนตัวบุคคลที่รับหน้าที่ดำเนินงาน คือ ตัวข้าราชการด่า ๆ ทั้งหลาย ก็ได้มีความพยายามยกระดับความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป เช่น ส่งไป (เที่ยว) ดูงานบ้าง ไปศึกษาต่อบ้าง จัดโปรแกรมการฝีกอบบรมสั่งสอนกันเองบ้าง เป็นต้น เจ้าการ

ฝีกอบบรม นี้แหละ ที่เรา นำมา เขียน ใน บทความ นี้ เพราะดูเหมือนกำลังเป็น “แฟชั่น” ที่ยึดตั้งระเบิดแพร่หลายในแทบทุกหน่วยงานราชการ (และธุรกิจด้วย) ก็ว่าได้

อันว่าการฝีกอบบรมข้าราชการนั้น มีท่านผู้มีประสบการณ์และได้คลุกคลีอยู่กับงานนี้มานาน ให้อธิบายว่า หมายถึง :

การ เสริม สร้าง และ พัฒนา ความ คิด เห็น การนำความรู้ความสามารถ การขำนิ ขำนาญและความชัดเจนของข้าราชการในขณะที่กำลังรับราชการอยู่ให้กว้างขวางและ

* M.P.A. Penn. State University, Ph.D. (Public Ad.) University of Southern California

** M.A. (International Relation) Georgetown University, Ph.D (Public Ad.) Northern Illinois University

ปัจจุบันทั้งสองรับราชการในตำแหน่งอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ก้าวหน้าออกไป เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้บังเกิดสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น (ธวัช ฉัตรระเนตร, ๒๕๐๙, หน้า ๒)

เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในทุกวงการแล้วว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มพูน ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ สำเร็จในการบริหารได้ อีกทั้งการฝึกอบรมก็มีส่วนอย่างสำคัญในการแก้ไขปัญหามากมายที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรอีกด้วย

พูดง่าย ๆ การ ฝึกอบรม ก็คือ วิธี การ หนึ่ง นอกเหนือไปจากการสอน ใน โรงเรียน หรือ สถาบัน การศึกษา และการล้างสมอง ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และ พฤติกรรม ของบุคคล โดยการให้ความรู้ความคิด หรือแนวทางที่นับว่าใหม่สำหรับผู้รับการอบรมนั่นเอง และที่จริง การฝึกอบรมนั้นก็ไม่ใช่ของแปลกใหม่อะไร เป็นสิ่งที่เคยมีมาตั้งแต่สมัยโบราณแล้ว เพียงแต่สมัยนี้เขาทำกันอย่าง “มีระบบกฎเกณฑ์” เป็นล่ำเป็นสันแพร่หลายออกไปกว่าเดิมมาก

การฝึกอบรมที่เรานำมากล่าวในที่นี้ มีความหมายกว้าง คือ เป็นการให้ความรู้ความคิดเห็น และความเข้าใจ นอกเหนือไปจาก การเรียนใน ชั้นเรียนปกติ เพราะฉะนั้นการสัมมนาระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านการเรียนการสอน หรือการบริหาร หรือระยะยาวหน่อย เพื่อรับ “ประกาศนียบัตร” ด้านหนึ่งด้านใด ก็คือ การฝึกอบรมดี ๆ นี้เอง

ในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่ามีโครงการฝึกอบรมโผล่ขึ้นมาเป็นดอกเห็ด สังเกตได้จากพฤติกรรมสัมพันธ์ ระหว่าง ผู้จัด การ ฝึกอบรม และ บรรดา วิทยากร เช่น :

คุณอบศรี “ฮัลโหล! ขอพูดกับอาจารย์อรุณค่ะ...”

อรุณ “ฮัลโหล! สวัสดีครับ ผมอรุณครับ!”

อบศรี “ฮัลโหล! นี่ หนูอบศรี ลูกศิษย์ ของ อาจารย์ ค่ะ คือว่า... หนูพยายามติดต่อ อาจารย์มาหลายครั้งแล้วค่ะ แต่ไม่พบ” อาจารย์สักที... คือว่าหนูอยากขอเชิญ อาจารย์ไปบรรยายในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ของ หน่วยงาน “งาบ แล้วรวยน่ะค่ะ!”

อรุณ “ขอโทษครับ บรรยายเรื่องอะไร? วันไหนและเวลาอะไรครับ คุณอบศรี”

อบศรี “วันที่ ๑๙ กรกฎาคมนี้ เวลา ๙-๑๒ และ ๑๓-๑๖ ค่ะ สถานที่นะคะ ที่โรงพยาบาลเซ็งลี้ออ ค่ะ ส่วนเรื่องที่จะบรรยายนั้นอาจจะเป็นเรื่อง “ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร” หนูเห็นบทความของท่านอาจารย์ เรื่องนี้ลงในวารสารหลายแห่ง รู้สึกชอบใจ ค่ะ และน่าจะได้พบตัวจริงกันดูบ้าง ขณะนี้เจ้าหน้าที่หน่วยนี้มีความขัดแย้งกันสูงมากค่ะ อาจารย์ว่างไหมค่ะ?”

อรุณ “หมายความว่า คุณอบศรีได้สำรวจ
ความจำเป็นในการอบรมเรียบร้อยแล้ว
และได้ผลเป็นเช่นนั้นหรือครับ ?”

อบศรี “ความจริง เราไม่ได้หาความจำเป็น
อย่างที่ท่านอาจารย์พูดนั้นหรอกค่ะ แต่
เรารู้ดีว่าเราต้องการให้มีการอบรมวิชา
นี้ะคะ มองเห็นได้ค่ะ คนไม่ค่อย
ลงรอยกันเลยทีเดียว...”

อรุณ “ครับ ครับ แล้วผมจะวางแผนแนว
คำบรรยายอีกครั้ง...อ้อ! ลืมไปส่งวัตถุ-
ประสงค์ของการฝึกอบรมมาให้ผมดูด้วย
นะครับ อย่างน้อยผมจะได้รู้ว่าคุณต้อง
การอะไร ?”

อบศรี “ค่ะ ค่ะ หนูจะจัดการให้ค่ะ ขอคุณ
อาจารย์มาก สวัสดีค่ะ”

อรุณ (วางหูโทรศัพท์ แล้วคิดในใจ) เจ้า
ความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลใน องค์การ
อาจจะเป็นเพราะหัวหน้ามีพฤติกรรม
เผด็จการ หรือเอาแต่ใจก็ได้ ถ้าเช่น
นั้นอาจจะเป็นหัวข้อ “ภาวะผู้นำ” หรือ
“ความขัดแย้ง” กันแน่ ถ้าให้แน่ต้อง
ค้นหาความจำเป็นก่อน... เออ อย่าง
นี้ก็มีด้วย”

ไม่ว่า จะเป็นการฝึกอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ
การอบรมทักษะด้านบริหาร การพัฒนาองค์การ
ตลอดไปจนถึงการอบรมสำหรับผู้จะไปอบรมคนอื่น

ต่อไปด้วย ลูกคำที่รับการอบรมก็มีทั้งข้าราชการ
พนักงาน บริษัทร้านค้า หรือชาวบ้านทั่วไป บาง
โครงการมีคนขึ้นมากสามารถเก็บเงินเก็บทองร่ำรวย
ไปมิใช่น้อย ถึงกับหน่วยราชการหรือกิ่งราชการ
บางแห่ง จัดตั้งหน่วยฝึกอบรมของตนขึ้นโดยเฉพาะ
หลายแห่งเป็นระดับกองด้วยซ้ำไป หน่วยต่าง ๆ นี้
ของงบประมาณมากบ้างน้อยบ้าง จัดโครงการฝึก
อบรมได้ตลอดปี

ส่วนข้าง วิทยากร หรือ ผู้เชี่ยวชาญ ด้าน ฝึก
อบรมประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่วนมากอยู่
ในแวดวงมหาวิทยาลัยนั้น ก็ชาติเสียจนแทบไม่มี
เวลา พักผ่อน เป็น ของ ตัวเอง อย่าง อาจารย์ หลุย...
อาจารย์ทองอินทร์... อาจารย์ไพฑูรย์ และ อาจารย์
สุธีรพันธ์ (โฆษณาให้ซะเลย!) ท่านเหล่านี้ดัง
อย่าบอกใครเชี่ยวชาญโดยเฉพาะในโลกของการฝึกอบรม

สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ ถ้าต้อง
การจะให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุด การ
คัดเลือกวิทยากร จะต้องให้ได้ผู้ที่มีคุณสมบัติดีที่สุดใน
ทั้งในด้านการศึกษา และประสบการณ์ อันเหมาะ
สมกับวิชาที่สอน ซึ่งเห็นได้จากการสนทนาระหว่าง
วิทยากรด้วยกันเอง ดังต่อไปนี้ :

อรุณ “ฮัลโหล อาจารย์ไพฑูรย์อยู่ไหมครับ
ผมอรุณ...จากธรรมศาสตร์ครับ !”

ผู้รับสาย “ผมทองอินทร์ครับ อาจารย์สบายดี
หรือครับ รอดเดี่ยวนะครับ เดี่ยวผม
จะไปตามอาจารย์ไพฑูรย์ให้”

ไพฑูริย์ “ฮัลโหล...ไพฑูริย์พูดครับ!”
อรุณ “สวัสดีครับอาจารย์ ผมอรุณ จาก
ธรรมศาสตร์ครับ เป็นอย่างไร?
อาจารย์ยุ่งมากไหมขณะนี้ ผีกอบรม
อะไรอยู่ครับ?”

ไพฑูริย์ “ผมยุ่งตลอดเวลาเลยครับ ผมต้องไป
บรรยาย...กรมการฝึกหัดครู...อาจารย์
ใหม่ของเกษตร...ธรรมศาสตร์ และ
ในจุฬาฯ เองอีกครับ แทบหมุนตัวไม่
ทันเลย มาช่วยกันบ้างซี! แล้วอาจารย์
ล่ะ เป็นอย่างไรหมูนี?”

อรุณ “ผมก็ยุ่งเหมือนกัน พวกที่เขาเชิญเรา
มานั้น เล่นกำหนดหลักสูตร วิชา
และตัวอาจารย์เอง แล้วก็คะยั้นคะยอ
ให้ช่วยเขาหน่อย บางรายการไม่อยาก
ไปบรรยายเลย เพราะไม่รู้จะให้ทำ
อะไรแน่ แต่เกรงใจ และก๊อติเป็น
การ เปลี่ยนบรรยากาศนิดหน่อย เออ
แล้วอาจารย์ล่ะ?”

ไพฑูริย์ “แหม! พูดได้ถูกใจจังเลยวันนี้ ผม
ตะขิดตะขวงใจเรื่องนี้นานแล้ว เคย
บ่นดั่ง ๆ กับ อาจารย์ ทองอินทร์ และ
อาจารย์สมหวังในเรื่องนี้เสมอ แต่
ไม่รู้จะทำอย่างไร? แต่ท้ายที่สุดคิด
ว่าไม่ใช่หน้าที่อะไรของเรา จริงไหม?
อาจารย์?”

อรุณ “ผมไม่เกรงใจ บางครั้งผมถามเขาดี ๆ
อย่างน้อยเป็นการเตือนสติผู้จัดในราย
การต่าง ๆ ไปก็ยิ่งดีครับ”

ฯลฯ

สำหรับผู้เขียนเองทั้งสอง โดยส่วนตัวก็
เห็นว่ามีโครงการฝึกอบรมนี้ก็ดี อย่างน้อยก็พลอย
ได้ “กินตามน้ำ” ไปด้วยหลายงาน นอกจากรายได้
ปกติจากเงินเดือน (ซึ่งน้อยเต็มที ถ้าหากไม่มีทุน
เต็มอยู่คงจะอยู่ในอาชีพนี้ไม่ได้สะดวกนัก)

แต่กระนั้นก็ตาม เราเองก็ออกจะเป็นห่วง
ขึ้นมาตระหงิด ๆ เพราะการฝึกอบรมซักจะเป็น
“แพชั่น” มากกว่าจะหวังผลแท้จริงในทางปฏิบัติ
ดูคล้ายกับสาว ๆ หลายคนในยุคหนึ่งที่พากันเพื่อใส่
กระโปรงไมโคร ไม่สนใจว่าขาสั้น ขาทุหรือลาย
หรือเปลา ดูน่าสงสารมากกว่าน่ารัก

เพื่อจำกัดขอบเขตของบทความนี้ให้แคบลง
ผู้เขียนจะไม่เอ่ยถึง การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน
ซึ่งมี วัตถุประสงค์ใน การ เตรียม บุคคล ให้ รับ
สภาพวิธีการทำงาน และระบบงานในหน่วยงานที่
ตนกำลังจะปฏิบัติ ตรงกันข้ามจะกล่าวเน้นเฉพาะ
การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหลักสำคัญ
ของโครงการฝึกอบรมทั้งหลายแหล่งส่วนมากในขณะ
นี้

อันที่จริง ขั้นตอนการจกศกอบรมนั้น มีรายละเอียดปลีกย่อยไม่น้อย แต่ก็มีหลักสำคัญ ๆ ที่ผู้เขียนสรุปเอาคือ ๆ ดังนี้คือ.—

- ๑) กำหนดความจำเป็นและวัตถุประสงค์ในการฝกอบรม
- ๒) กำหนดผู้รับการฝกอบรม
- ๓) จัดแผนและโครงการฝกอบรม ให้สอดคล้องกับความจำเป็น และตัวผู้รับการฝกอบรม
- ๔) ติดตามประเมินผล

ก็เพียงขั้นตอนง่าย ๆ เท่านั้นแหละยังมีปัญหา และปัญหาใหญ่ก็คือ การจัดฝกอบรมดูเหมือนจะเป็นเรื่องเห่อตามแฟชั่น แต่เป็นแฟชั่นที่เหมาะสมกับความต้องการ ของหน่วยงานแค่ไหน นั้นเป็นอีกเรื่องหนึ่ง

ในทางการ บริหาร เรื่องที่กำลังเห่อ กันมากขณะนี้คือ “การพัฒนาองค์การ” (Organization Development หรือ O.D.) ดูแล้วคล้ายกับมีความคิดอยู่ว่า องค์การที่เป็นอยู่มันไม่ดี ต้องมาพัฒนา กันใหม่ ที่แปลกคือวิธีพัฒนานั้นแทนที่จะเอาของเก่ามาขัดสนิม บัดฝุ่น เรากลับไปเอาของใหม่มาใช้ เลย เหมือนกับโยนกระโปรงในตู้เสื้อผ้าทิ้งไป ทั้งๆ ที่ยังไม่เก่าเลย หรืออาจจะยังไม่ได้สวมใส่ด้วยซ้ำไป (นอกจากลองดูที่บ้าน) รีบตัดแบบใหม่ตามแฟชั่น ใหม่มาสวม

โดยหลักการแล้ว ก่อนจะทำการฝกอบรม เราจำต้องสำรวจหาความจำเป็นเสียให้แน่ใจ คือ การอบรมนั้นควรจะอบรมสิ่งที่ต้องการ หรือสิ่งที่ เป็นปัญหา อย่างที่มีนักวิชาการฝกอบรมท่านหนึ่ง เขียนไว้ว่า “อะไรที่ยังขาด อะไรที่ยังบกพร่อง และ อะไรที่ต้องการเพิ่มเติม ก็ให้ออบรมตามนั้น แต่ ปัญหาที่ยังคงมีอยู่อีกว่า สิ่งที่ยังขาดหรือบกพร่อง เหล่านี้ มีความหมายแค่ไหน และถือว่าเป็นปัญหา หรือไม่” (มัลลี เวชชาชีวะ, ๒๕๐๙, หน้า ๘)

แล้วนักวิชาการท่านเดียวกันนี้ ท่านก็ให้อรรถาธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ปัญหาเหล่านั้นอาจจะได้แก่ “การปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามกำหนด ข้าราชการหลายคนทำงานชนิดเดียวกัน แต่คนละวิธี ผล งานไม่ได้มาตรฐาน งานค้างค้ำ อัตราการลาออก หรือโยกย้ายสูงมาก ข้าราชการขาดงานบ่อยๆ...” (หน้า ๑๑) นอกจากนี้ก็อาจจะแถมด้วยการทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ล่าช้า หรือผู้มาติดต่อรู้สึก ขนพองสยองเกล้า ต้องสวดนะโมสามจบก่อนเข้า พบเจ้าหน้าที่บางคน

โดยหลักการแล้ว องค์การย่อมไม่สนับสนุน โครงการฝกอบรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เพราะการ ฝกอบรมที่ไม่สัมพันธ์โดยตรงกับตำแหน่งหน้าที่ และงาน ของพนักงานนั้นย่อมจะให้ผลไม่คุ้มกับการ ลงทุน แม้กระนั้นก็ยังมีการฝกอบรมที่ไม่ตรงกับงานเกิดขึ้นเสมอๆ ผลก็คือ สิ้นเปลืองทรัพยากร ดังนั้นปัญหาการฝกอบรมจึงต้องมีรากฐานอยู่กับข้อ

มูลเกี่ยวกับงาน ไม่ใช่กับสิ่งที่บางคนทำอยู่หรือคิดว่าผู้ที่จบปริญญาควรจะทำ

การสำรวจความจำเป็นและปัญหาของหน่วยงาน เพื่อเอามาจัดทำเป็นวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ท่านว่ามีขั้นตอนดังนี้.—

๑) รวบรวมข้อเท็จจริงต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องที่
เป็นปัญหา

๒) วิเคราะห์ข้อเท็จจริงที่หามาได้

๓) พิจารณาคัดเลือกปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ โดยการฝึกอบรม

พูดถึงตอนนี้ ทำให้ผู้เขียนนึกถึงเพื่อนบ้านคนหนึ่งทำงานอยู่ในกองฝึกอบรมของกรมฯ หนึ่งรู้จักผู้เขียนเป็นการส่วนตัวว่า เป็นวิทยากรหลายงานทั้งราชการและธุรกิจอยู่ในขณะนี้ เธอจะบังเกิดความเลื่อมใสขนาดไหนไม่ทราบได้ แต่วันหนึ่งมาปรารภด้วยความจริงใจว่า “อาจารย์คะ ที่กองของหนู กำลังจะจัดการฝึกอบรมระดับหัวหน้าฝ่าย อาจารย์ว่าจะฝึกอบรมวิชาอะไรบ้าง และมีรายละเอียดอย่างไร ว่างๆ หนูจะมาถามรายละเอียดนะคะ จะได้นำไปกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรมครั้งนี้...” ในตอนแรกขอบทความนี้เราได้ยกตัวอย่างให้เห็นแล้วว่า ผู้จัดการฝึกอบรมกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขึ้นเอง ส่วนตอนนี้ผู้จัดการฝึกอบรมใช้วิธีสอบถามวิทยากรข้างบ้านในด้านความจำเป็นของข้าราชการเหล่านั้น ผู้เขียนจะรู้ได้อย่างไร ไม่เคยไปกองนั้น กรมนั้นเลย ว่าทำงานอะไร ทำอย่างไร มี

ปัญหาอะไรบ้าง ถ้าจะตอบไปก็คงเป็นการบรรยายแบบที่สอนในมหาวิทยาลัยเท่านั้นเอง นี่แหละครับ จะไม่ให้บ่นกันดังๆ ได้อย่างไร?

การหาความจำเป็นก่อนฝึกอบรมนั้น มีความสำคัญแค่ไหน ลองดูความรู้สึกของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ที่เขียนว่า.—

เมื่อไรควรจะฝึกอบรม คำตอบก็คือเราจะดำเนินการฝึกอบรมเมื่อมีความจำเป็นในการอบรมเกิดขึ้น ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) หมายถึง ปัญหาหรืออุปสรรคข้อขัดข้องภายในหน่วยงานซึ่งอาจแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ปัญหาที่วานอาจเป็นปัญหาในด้านการปฏิบัติ งานหย่อนประสิทธิภาพ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน การนำเทคนิคทางวิชาการหรือเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคคลสำหรับตำแหน่งในระดับสูงขึ้นด้วย (สินี เจริญพจน์, ๒๕๒๒, หน้า ๓-๔)

จากประสบการณ์และจากการได้เข้าร่วมในโครงการฝึกอบรมหลายโครงการ ผู้เขียนรู้สึกได้ว่าเจ้าหน้าที่ตอนต่างๆ ในการหาความจำเป็นนั้นไม่ค่อยได้รับความสนใจจริงๆ แต่ดูจะเป็นการคิดในทำนองที่ว่า “โอ๊ย! ปัญหามันมีมากมาย คนของเรายังทำงานไม่ได้ดี ต้องนำเขามาเข้าฝึกอบรม...” ซึ่ง

ดูเหมือนกลายเป็นว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นเรื่องใหญ่ เป็นยุทธศาสตร์ขององค์กร คือ ไม่รู้ละ ผู้ใหญ่มอบหมายให้ฉันฝึกอบรม แล้วก็ได้เงินมาจัดฝึกอบรม ฉันก็ต้องจัดกันละ ส่วนความจำเป็นในการฝึกอบรม หรือฝึกเพื่อแก้ปัญหาอะไรโดยเฉพาะเจาะจง จะเป็นอย่างไรค่อยว่ากันทีหลัง เพราะเมื่อโครงการมันดีเสียอย่าง ฝึกแล้วก็ได้ประโยชน์เองนั่นแหละ

เอาละ! เมื่อจะไม่สำรวจปัญหาและความจำเป็นให้รอบคอบ ก็หันมาดูผู้รับการฝึกอบรมกันบ้าง คือ อย่างน้อยก็ควรจะรู้ว่า “เขาคือใคร” ต้องการการอบรมหรือเปล่า เพราะโดยหลักถ้าจะฝึกอบรมให้ได้ผล คนจะเข้ารับการฝึกอบรมต้องมีความ “อยาก” จะเรียนรู้ ต้องรู้สึกว่าจะฝึกอบรมแล้วจะได้ประโยชน์จริงจัง และต้องการรับสิ่งใหม่ๆ ที่ได้จากการอบรมมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของตน

ไม่ใช่ เมื่อผู้บังคับบัญชา เห็น หนังสือเวียนแจ้งว่า มีโครงการฝึกอบรม จึงแหงนคางสั่งว่า “งวดนี้ให้ น.ส. เกือบสนิท เชิงตลอด ไปรับการฝึกอบรม” เพราะคิดดูแล้วไม่มีใครจะไป หรือยายคนนั้นแกอยู่งานบ่อยๆ น.ส. เกือบสนิท ก็อาจจะไปนั่งสงบหลับตลอด การอบรม

อีกวิธีหนึ่งที่ใช้กันอยู่ทั่วไปก็คือ ส่งหนังสือเวียนสอบถามว่า ใครจะไปบ้าง แล้วก็เลือกๆ ส่งกันไป เป็นต้น บางทีงานหลายๆ ทำไม่ไหว ก็

อาศัยการไปฝึกอบรม เป็นช่วง “ผ่อนคลาย” ได้เหมือนกัน

การส่งคนไปฝึกอบรมจึงควรดูด้วยว่า ผู้เข้ารับการอบรมนั้น จำเป็นต้องได้รับการอบรมหรือไม่ อยากไปเรียนรู้และปรับปรุงตัวเองหรือเปล่า และเป็นคนที่รักการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ขึ้นหรือไม่ มิฉะนั้นพอกลับมาทำงานตามปกติ ทุกอย่าง “เหมือนเดิม” ดั่งบทสนทนาพาทีที่เกิดระหว่าง คุณพิพัฒน์ กับ คุณอุษุทธิ์ ซึ่งเคยรู้จักกันสนิทสนมกันมาตั้งแต่สมัยเข้าฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาองค์กร” ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จัดขึ้น และต่อมาทั้งสองได้ทำงานฝ่ายอบรมเหมือนกัน แต่คนละครกระทรวง

พิพัฒน์ “เอ้า ว่าจะอย่างไร การฝึกอบรม O.D. ของนายไปถึงไหนแล้ว? รู้ข่าวว่าฝึกกันใหญ่เลยนี่ คงจะได้ผลมากนะ!”

อุษุทธิ์ “ไอ้โฮ! พิพัฒน์เอ๊ย ผมตั้งใจมากจะใช้ O.D. ใน กรมผมให้ได้แต่ มีอุปสรรคมากมายก่ายกอง เพราะการฝึกอบรมแต่ละครั้งไม่มีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมกันจริงๆ แต่เราเห็นว่า มีผู้เชี่ยวชาญ O.D. จากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตบ้าง บริษัทเซลล์แห่งประเทศไทยบ้าง ธรรมศาสตร์บ้าง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์บ้าง เราเลยเชิญวิทยากรจากสถาบัน ต่าง ๆ เหล่านั้น สลับกันไปทั้งปี

เลย! ต่างคนต่างขัดแย้งกันเองในด้าน
แนวความคิด ตลอดจนการนำมาประยุกต์
ใช้ ข้าราชการกรมนี้ของผมทั้งหมดไป
หมด ไม่รู้ว่า O.D. น่ะ คือ อะไร ยัง
ไม่ถึงขั้นประยุกต์กัน ยังอยู่ในระยะการ
ต่อสู้กัน เท่านั้นเอง แล้วของคุณล่ะ
พิพัฒน์”

พิพัฒน์ “พูดได้มันมาก ที่กรมผมก็เหมือนกัน
ฝึกอบรมกันมาก เริ่มด้วย O.D., MBO.,
O & M, OT และ OR เดียวนี้ ผู้อำนวยการ
เพิ่งเดินทางกลับมาจากอังกฤษ เลย
มาจัด สำนักงาน เป็น รูป สามเหลี่ยม อีก
แล้ว”

อัยกฤษ “สามเหลี่ยมปริมาตร ตามทัศนะของ
Gulick, Urwick หรือสมัยที่ Waldo
แกแรกเกิดนั้นหรือ? ถ้าเป็นเช่นนั้นก็
หันกลับไปใช้แนวคิด สมัย โบราณ กันอีก
ซินี?”

พิพัฒน์ “ไม่รู้ซิ เขา ว่าเป็น การ เปลี่ยน แปลง
บรรยากาศขององค์การ จะเป็นรูปก็
เหลี่ยมก็ตาม เป็นการช่วยเหลือพัฒนา
องค์การทางอ้อม ว่าเช่นนั้น! ผมเองยัง
เดินชนโต๊ะเพื่อนฝูงเลย หัวเราะกันเฮฮา
ทุกวันขณะนี้ เพราะไม่ชินกับสำนักงาน
แบบนี้”

อัยกฤษ “ผมว่า เราฝึกกัน มากมายเกินไป รู้ไหม?
ขาดการหาความจำเป็น ในการฝึกอบรม
ก่อนฝึก วิธีการฝึก ประเมินผลกันจริงๆ
หรือ! สักแต่ที่ฝึกกันเป็นแฟชั่นเท่า
นั้นเอง”

ฯลฯ

เอาละ สมมติว่า ขณะนี้รู้ปัญหาความจำเป็น
และได้คนมารับการฝึกอบรมครบตามจำนวน และ
คุณสมบัติที่ต้องการแล้ว ผู้จัดการฝึกอบรมก็มีภาระ
สำคัญคือ จัดโครงการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ
ความต้องการ และให้เหมาะสมกับคนที่เข้ารับการ
ฝึกอบรม ความยุ่งยากมันอยู่ตรงนี้ และดูเหมือน
เรามากจะไม่ให้ความสำคัญกับมันเท่าไรหรอก

ถึงเวลากำหนดวิชา ก็มักดูที่มันใหม่ ๆ ที่
นิยมแพร่หลาย แล้วก็ไปเชิญผู้เชี่ยวชาญท่านนั้น
มาบรรยาย คงด้วยความเกรงใจ เชื่อมมือ หรือลืมนึก
ก็มักไม่ได้ให้รายละเอียดว่าผู้เข้ารับการ อบรม มีพื้น
ฐานอย่างไรและต้องการอบรมให้รู้อะไรโดยเฉพาะ

ผู้บรรยายท่านก็ว่าของท่านไปเรื่อย จบเรื่อง
ของท่านก็กลับ อีกท่านก็เปลี่ยนหน้ามาขึ้นแทน
แต่ละท่านก็มักไม่เคยมาพบปะหารือระหว่างกัน เพื่อ
ทำให้ การฝึก อบรมนั้น สอดประสาน กัน ทั้งโครงการ
ยังกะคุณแผ่นดินโลดรูปโน้นรูปนี้ ไม่ใช่ดูหนัง
เรื่องเคียวจบ

ส่วนใหญ่การ อบรมมักเป็นรูปการ บรรยาย
นาน ๆ ก็มีเล่นเกมเหมือนกัน สุดแล้วแต่ผู้อบรมจะ

สันทัด ก็เจ้าการบรรยายนะ มันง่ายดีอย่าบอกใคร จัดคนขึ้น คนนั่งลง เดี่ยวเวลา (หลับ) ก็ผ่านไปจนจบโครงการ รับประกาศนียบัตรได้เรียบร้อยทุกคน (ก็โครงการฝึกอบรมใครเขาให้สอบตกกันบ้างเล่า)

อันที่จริงการฝึกอบรมนะ มีวิธีทำได้ตั้งหลายอย่าง ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นการบรรยาย การสาธิต การเล่นเกม โดยให้ผู้อบรมเข้าร่วมแสดงบทบาทต่างๆ การชูชิบปรึกษาหารือในกลุ่ม การจัดกรณีศึกษา หรือการใช้เครื่องโสตทัศนอุปกรณ์ทั้งหลายเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือหนังหา แผ่นภาพ สไลด์ กราฟ ภาพยนตร์ เครื่องเสียง ต่างๆ มากมาย มีหลักบางประการในการจัดโครงการฝึกอบรมที่น่าจะคำนึงถึง คือ—

๑. “การเรียนรู้จะเกิดต่อเมื่อผู้เรียนต้องการจะเรียนรู้” ดังนั้นการที่หน่วยงานต่างๆ จะ “เกณฑ์” หรือ “ส่ง” ให้ใครต่อใครไปรับการอบรม โดยผู้เรียนไม่อยากจะไป ก็อาจมีผลบั่นทอนความสนใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่กระนั้นก็ตาม ที่สำคัญคือ ผู้จัดโครงการฝึกอบรมอาจสร้างบรรยากาศสถานการณ์ที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจได้

อย่างน้อยการชี้ให้เห็นประโยชน์และวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ก็ช่วย “อุ่นเครื่อง” ผู้รับการอบรม ที่เห็นมาพิธีเปิดการอบรมนั้นมักเชิญ

คนใหญ่คนโตมาอ่านอะไร ต่อมิอะไรอย่างเป็นทางการ เจอประเภทอ่านยานยาน น่าเบื่อ เสียงเดียวไปตลอดคนฟังก็แทบจะกลับบ้าน หรือหลับพับไปแล้ว

และถ้าบรรยายภาคีอดัด ร้อนเหงื่อซิก พอพักครึ่งเวลาอ้อมก้นที่ก็เตรียมตัวนอนได้ เกิดเจอผู้บรรยายประเภท “กล่อมตลอด” ผู้จัดก็ควรหาหมอนมาแจก ม่ายงั้นเปลอๆ อาจเกิด “ร่วมทาง” หายลับไปกับตา

๒. “หลักสูตรวิธีการอบรม วัตถุประสงค์ และผู้รับการอบรมต้องสอดคล้องกัน” เช่น ถ้าต้องการเพิ่มพูนความรู้ ก็อาจเน้นการบรรยาย ถ้าต้องการเปลี่ยนทัศนคติ ก็เน้นการเปลี่ยนพฤติกรรมในรูปต่างๆ เป็นต้นว่า ให้แสดงบทบาทสมมติ เมื่ออบรมผู้บริหารที่เวลารับตัวก็ควรทำให้กระชับไม่เยิ่นเย้อ แต่ถ้าอบรมเสมียนพนักงาน ก็อย่าไปเอาทฤษฎียากๆ ซึ่งแม้แต่นักวิชาการด้วยกันยังเอียนมาบรรยาย เป็นต้น

ขั้นสุดท้ายของการฝึกอบรม ซึ่งดูเหมือนจะไม่มีใครสนใจจริงจัง (พอๆ กับขั้นตอนต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนั่นแหละ) ก็คือ การประเมินผล ส่วนมากเท่าที่เห็น การประเมินผลมักจะทำกันง่าย ๆ คือ ตอนใกล้จะปิดการอบรม ก็แจกแบบสอบถามคนละแผ่น ถ้ามว่า ที่จัดนะเป็นยังไง ไม่ถูกใจอะไรบ้าง สถานที่ดีไหม อาหารอร่อยไหม (จ๊ะ) ควรจะทำยังไงต่อไปดี

แปลก! ไม่ยกประเมินกันว่า คนรับการ
อบรมนั้นได้อะไรไปบ้าง เปลี่ยนทัศนคติ ทักษะ
พฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือเปล่า เช่น
อบรมหลักมนุษยสัมพันธ์ แล้วกลับไปทะเลาะกับ
ลูกน้องและผู้ร่วมงานอื่น ๆ หนักขึ้น อบรมวิธีพิมพ์
สัมผัสแบบใหม่ กลับไปทำงานเดินหนังสือ รับการ
อบรมเพื่อเป็นผู้อบรมเรียบร้อยแล้ว กรมส่งไปทำ
งานเป็นแพทย์ต่างจังหวัด อบรมเทคนิคการบริหาร
ได้ที่ ปรากฏว่าเอาไปใช้ไม่ได้ เพราะระบบและ
คนอื่นในหน่วยงาน เขาไม่เอาด้วย ก็เซ็งนะซีครับ
จะอะไรอีกเล่า

ฝ่ายผู้จัดนะ สบาย ได้จัดไปแล้วอีกหนึ่ง
โครงการ มีผู้เข้ารับการอบรม ๕๐ คน เสียงบ
ประมาณไปน้อยกว่าที่กำหนด นับว่าประสบความสำเร็จ
อย่างดี มีคนสมัครมารับการอบรมมากมาย
(นะเนี่ย) แต่ตัดใจรับได้แค่ที่กำหนดไว้ คราวหน้า
เราต้องจัดอีก (ให้มันดังกว่านี้)

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ก็ด้วยความเป็นห่วง
โครงการฝึกอบรมที่ทำมาดีนั้น ขออนุโมทนาสาธุ
ด้วย แต่ที่พบเห็นมากกลับมีใช้เช่นนั้น เพราะเมื่อ
พิจารณาในแง่วัตถุประสงค์ ความจำเป็นถึง ผู้รับ
การอบรม โครงการการฝึกอบรม และการประเมิน
ผลแล้ว เรามักจะทำให้การฝึกอบรมมีลักษณะเป็น
แฟชั่นมากกว่าจะมุ่งให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

ที่จริง ถ้าจะพิจารณาวางแผนให้ถี่ถ้วน
รอบคอบ การจัดฝึกอบรมแต่ละโครงการต้องใช้
เวลา และความละเอียดมาก ขึ้นทำเช่นนั้น งบ-
ประมาณบั้นนี้อาจไม่ได้ใช้ ผลงานอาจไม่มี บั้นจัด
ได้ตั้งหลายโครงการ มีคนรับการอบรมตั้งมาก
มาย ใช้เวลาเตรียมการและฝึกอบรมไม่มากนัก
แล้วคุณจะทำอย่างไรอีก (หา?)

ก็คนไทยใจร้อนนี่ครับ! ๑๖

อ้างอิงประกอบ

๑. ธวัช ฉัตรเนตร, “ความสำคัญของการฝึกอบรม” ใน วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับพิเศษ เรื่อง การฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (๒๕๐๘).
๒. มลดี เวชชาชีวะ, “การกำหนดความจำเป็นของการฝึกอบรม” ใน วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ฉบับพิเศษ เรื่อง การฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (๒๕๐๘).
๓. สันิ เจริญพจน์, “เป็นวิทยากรงานฝึกอบรม” ใน การฝึกอบรม เอกสารของสำนักงาน ก.พ. (๒๕๒๒).

ค่าเช่าบ้านข้าราชการ

ในวงราชการมีเรื่องน่าสนใจคือการให้ค่าเช่าบ้านข้าราชการ การให้ค่าเช่าบ้านข้าราชการตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งจะใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ เป็นต้นไปนั้น ปรากฏว่า เป็นที่สงสัย และไม่เข้าใจกันมากทั้งทางเหตุผลและทางปฏิบัติ ข้าราชการเองก็สงสัยสอบถามมา ดังนั้นจึงได้เรียนเชิญคุณทวีเกียรติ กฤษณามระ มาให้ความกระจ่างแก่ผู้สนใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งแก่ข้าราชการทั้งหลายว่าใครมีสิทธิในเรื่องนี้อย่างไรบ้าง จึงขอเรียนถามเพื่อความกระจ่างดังนี้.....



๑. สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านตามพระราชกฤษฎีกาฉบับใหม่ เปลี่ยนแปลงไปจากพระราชกฤษฎีกาเดิมในสาระสำคัญอย่างไรบ้าง

ก่อนอื่นขอเรียนทำความเข้าใจก่อนว่า หลักการตามพระราชกฤษฎีกาฉบับเดิมและฉบับใหม่ยังคงเหมือนเดิม คือทางราชการจ่ายเงินชดเชยเป็นค่าเช่าบ้านให้กับข้าราชการที่ทางราชการมีคำสั่งย้ายหรือโอน หรือแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งในท้องที่อื่น เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนในเรื่องที่อยู่อาศัย มิได้จ่ายค่าเช่าบ้านให้ในรูปสวัสดิการ ซึ่งมีผู้สงสัยการจ่ายเงินนี้เป็นการให้ในรูปสวัสดิการ เพราะถ้าเป็นการให้สวัสดิการแล้ว ทางราชการต้องจ่ายเงินค่าเช่าบ้านให้กับข้าราชการทุกคน สาระ

สำคัญของสิทธิ ตาม พระราชกฤษฎีกาใหม่ที่แตกต่าง
ไปจากเดิมมี ๓ ประการ คือ

— เปลี่ยนจากหลักการจ่ายจริงมาเป็นเหมา
จ่าย คือ เดิมผู้มีสิทธิต้องเข้าบ้านอยู่จริงจึงจะเบิก
ค่าเช่าบ้านได้ แต่เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงไม่เกินสิทธิ
ของตน ตามพระราชกฤษฎีกาใหม่ ถ้าเข้าข่ายมีสิทธิ
แล้วถึงแม้จะเข้าบ้าน ในอัตราต่ำกว่าสิทธิก็ยังเบิกได้
ตามสิทธิของตน โดยไม่ต้องนำไปเสร็จรับเงินมา
ยื่นเบิกกับทางราชการ

— ข้อแตกต่างประการที่สอง คือ ทาง
ราชการได้ปรับปรุงอัตราค่าเช่าบ้านให้เป็นธรรมยิ่งขึ้น
เดิมทั้งผู้น้อยและผู้ใหญ่ได้ในอัตราที่แตกต่าง
กัน คือผู้น้อยได้ ๒๐% ของเงินเดือน ผู้ใหญ่ได้
ประมาณ ๒๖% ของเงินเดือน ในปัจจุบันตาม
พระราชกฤษฎีกาที่แก้ไขใหม่ ให้ผู้น้อยและผู้ใหญ่
ได้ในอัตราที่ใกล้เคียงกันคือ ๒๐% ของเงินเดือน

— ข้อแตกต่างอีกประการหนึ่ง คือ ให้สิทธิ
กับข้าราชการที่ทางราชการย้ายกลับให้มารับราชการ
ในท้องที่ ที่เริ่มรับราชการ ครั้งแรก หรือกลับ เข้ารับ
ราชการใหม่ หลังจากย้ายไป หรือพ้นจากราชการไป
แล้วห้าปีติดต่อกันมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านด้วย เช่น
บรรจุครั้งแรกที่กรุงเทพฯ แล้วย้ายไปนครราชสีมา
ถ้าย้ายไปเกิน ๕ ปี เมื่อทางราชการมีคำสั่งย้าย
กลับมากรุงเทพฯ อีกก็จะเบิกค่าเช่าบ้านได้ ซึ่งตาม
พระราชกฤษฎีกาเดิม การย้าย กลับมา ที่เดิมไม่ว่าจะ
ย้ายไปแล้วกี่ปีจะไม่จ่ายค่าเช่าบ้านให้ ทำให้ข้าราชการ
หลายคนมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านเพิ่มขึ้นจาก
เดิม

๒. *กรุณา* แจกแจงให้ชัดอีกนิดว่า มีกรณี
ไหนบ้างที่ข้าราชการบางคน ซึ่งไม่เคยมีสิทธิเบิกค่า
เช่าบ้าน ตาม พระราชกฤษฎีกา ฉบับ เดิม มา ก่อน
แต่เพิ่งมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านตามพระราชกฤษฎีกา
ฉบับใหม่นี้

ผู้ที่ไม่เคยมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านตามพระราช
กฤษฎีกาเดิม แต่เพิ่งมีสิทธิตามพระราชกฤษฎีกา
ใหม่ มี ๒ กรณี

กรณีหนึ่ง คือผู้ที่เข้าข่ายมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน
ได้แต่ไม่ได้เข้าบ้านอยู่จริง เพราะกำลังเช่าซื้อบ้าน
หรืออยู่บ้านบิดา มารดา คู่สมรส ซึ่งกฎหมายเดิม
เบิกค่าเช่าบ้านไม่ได้ แต่กฎหมายใหม่ให้เบิกได้
เพราะถือหลักเหมาจ่าย ฉะนั้น ผู้ที่เข้าข่ายเบิก
ค่าเช่าบ้านได้ถึงแม้จะอยู่บ้านคู่สมรส บิดา มารดา
ก็เบิกค่าเช่าบ้านได้

อีกกรณี หนึ่ง ได้แก่ผู้ที่ทาง ราชการย้ายให้
กลับมารับราชการในท้องที่ที่เคยบรรจุให้รับราชการ
ครั้งแรก หรือกลับเข้ารับราชการใหม่ หลังจากได้
ย้ายไปแล้วเป็นเวลาห้าปีติดต่อกัน ตามกฎหมายเดิม
นั้นถ้าทางราชการสั่งให้มารับราชการในท้องที่ที่เริ่ม
รับราชการครั้งแรก ไม่ว่าจะย้ายไปนานเท่าไรจะ
ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าเช่าบ้านเลย ตัวอย่างเช่น
นาย ก. รับราชการครั้งแรกที่เชียงใหม่ ต่อมาย้าย
ไปอยู่ลำพูน ๑ ปี ลำปาง ๑ ปี เชียงราย ๓ ปี
รวมย้ายจากเชียงใหม่ ๓ ครั้ง เป็นเวลาห้าปีติดต่อกัน
ถ้าทางราชการมีคำสั่งย้ายให้นาย ก. มารับ
ราชการที่จังหวัดเชียงใหม่อีก นาย ก. ก็จะเบิก

ค่าเช่าบ้านได้ทันทีตามกฎหมายใหม่ ถ้าทางราชการ
ไม่ได้จัดที่พักให้

๓. ผู้มีภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดหนึ่ง บรรจุ
เข้ารับราชการครั้งแรกในอีกจังหวัดหนึ่งยังไม่ถึง ๕
ปี แล้วย้ายไปประจำในจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนาเดิม
จะมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านหรือไม่ เช่น คนที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดนครสวรรค์ บรรจุเข้ารับ
ราชการครั้งแรกที่กรุงเทพฯฯ ยังไม่ถึง ๕ ปี ก็
ย้ายไปประจำที่จังหวัดนครสวรรค์ จะมีสิทธิเบิก
ค่าเช่าบ้านหรือไม่

ตามตัวอย่างที่ยกมานั้น ข้าราชการบรรจุ
เข้ารับราชการครั้งแรกที่กรุงเทพฯฯ เมื่อย้ายไป
ประจำที่จังหวัดนครสวรรค์ ถ้าทางราชการไม่ได้
จัดที่พักอาศัยให้ ก็มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ ถึงแม้
จังหวัด นครสวรรค์ จะ เป็น ภูมิลำเนา เดิม ของ ตน
เพราะตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้าน ไม่ได้ถือภูมิลำเนาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา แต่คำนึงถึงท้องที่
ที่บรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกเป็นเกณฑ์ กรณีนี้
เป็นการย้ายจากท้องที่หนึ่งไปยังอีกท้องที่หนึ่ง เข้า
ช่วยที่จะเบิกค่าเช่าบ้านได้ถ้าทางราชการไม่ได้จัดที่
พักอาศัยให้ ซึ่งถ้าเป็นกฎหมายเก่า กรณีจะเบิกค่า
เช่าได้ก็ต่อเมื่อได้เช่าบ้านอยู่จริงเท่านั้น กฎหมาย
ใหม่ได้ ขยาย ขอบเขต การ ช่วยเหลือแก่ ข้าราชการ
กว้างขวางกว่าเดิมมาก

๔. ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการ ครั้งแรก
ในท้องที่หนึ่ง โดยมีบ้านอยู่ของตนเองในจังหวัด
นั้น แล้วย้ายไปรับราชการในจังหวัดอื่นเกิน ๕ ปี

แล้วย้ายกลับจังหวัดเดิม และอยู่บ้านตนเองจะมี
สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านหรือไม่ ตัวอย่างเช่น บรรจุ
ครั้งแรกในกรุงเทพฯฯ แล้วย้ายไปรับราชการใน
ต่างจังหวัดเกิน ๕ ปี แล้วย้ายกลับกรุงเทพฯฯ อีก
ครั้ง โดยอยู่บ้านของตนเองจะมีสิทธิเบิกค่าเช่า
บ้านหรือไม่

ตัวอย่างที่ยกมานี้ ก็เบิกค่าเช่าบ้านได้เหมือน
กัน เพราะข้าราชการผู้นั้นได้ย้ายไปจากที่ที่เริ่มรับ
ราชการครั้งแรกถึง ๕ ปีติดต่อกัน แล้วจึงย้ายกลับ
มา การช่วยเหลือกรณีนี้ทางราชการได้กำหนดขึ้น
ใหม่ดังได้เรียนให้ทราบแล้ว เพื่อช่วยให้ข้าราชการ
สามารถนำเงินนี้ไปเช่าบ้าน เช่าซื้อบ้านได้

๕. สำหรับ ข้าราชการที่อยู่ใน ช่วยมีสิทธิ
เบิกค่าเช่าบ้านได้ ถึงแม้จะมีบ้านเป็นของตนเอง
หรืออาศัยอยู่ในบ้านของบิดามารดาโดยไม่ต้องเสีย
ค่าเช่า ก็มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ใช้ใหม่

ตัวอย่างที่ยกมาก็เบิกค่าเช่าบ้านได้ แต่ทั้งนี้
ข้าราชการผู้นั้น จะต้องเป็น ผู้มีสิทธิ เบิกค่าเช่าบ้าน
ข้าราชการได้ตาม พระราชกฤษฎีกา ค่าเช่าบ้าน ข้าราชการฉบับใหม่ด้วย

๖. ข้าราชการของกรมที่มีหน่วยงานอยู่ใน
ต่างประเทศ และได้รับแต่งตั้งให้ไปประจำทำงาน
อยู่ใน ต่างประเทศ เป็นเวลา ติดต่อกัน ๕ ปีขึ้นไป
แล้วกลับมาทำงานในกรมตามเดิม จะมีสิทธิเบิก
ค่าเช่าบ้านได้ใหม่

ผู้ที่ย้ายไปอยู่ต่างประเทศ ก็ถือว่าย้ายต่าง
ท้องที่ด้วย เมื่อย้ายไปเกิน ๕ ปีแล้วกลับมาที่ย่อม
เบิกค่าเช่าบ้านได้

๗. ข้าราชการ ของกรมที่ไม่ได้ แบ่ง ส่วน
ราชการออกเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค แต่
กรมสั่งให้ไปประจำทำงานในท้องที่ต่างจังหวัด เป็น
เวลา ติดต่อกันนาน ๕ ปีขึ้นไป แล้วย้าย กลับ กรม
ตามเดิมจะมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านหรือไม่

การพิจารณาจ่ายเงินค่าเช่าบ้านทั้งกฎหมาย
เก่าและกฎหมายใหม่ ทางราชการถือตามข้อเท็จจริง
เป็นหลัก มิได้ถือคำสั่งหรือการแบ่งส่วนงานของ
ราชการเป็นหลัก พุดง่าย ๆ ก็คือว่าจริง ๆ แล้ว ตัว
อยู่ปฏิบัติงานประจำที่ใด เช่น อยู่ปฏิบัติงานประจำ
ในต่างจังหวัด ต่อมาย้ายเข้ากรุงเทพ ฯ ก็ถือว่าย้าย
ต่างท้องที่แล้ว

๘. ในกรณีที่ได้ ย้าย ข้าราชการ ไป ต่าง
อำเภอ แม้จะอยู่ในจังหวัดเดียวกันจะถือว่าเป็น
การย้ายต่างท้องที่หรือไม่

การย้ายข้าราชการไปต่างอำเภอ ตามปกติ
ถือเป็นการย้ายต่างท้องที่ เว้นแต่บางอำเภออยู่ติดกัน
การคมนาคมสะดวก ทางกระทรวงการคลังอาจ
กำหนดให้เป็นท้องที่เดียวกันก็ได้ เช่น กรุงเทพ-
มหานคร กระทรวงการคลังอาจกำหนดให้หลาย
เขตเป็นท้องที่เดียวกันได้

๙. ทว่าหลักเกณฑ์การเบิกค่าเช่าบ้านตาม
พระราชกฤษฎีกาฉบับใหม่ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ เป็นต้นไปนี้ หมายความว่าอย่างไร สมมุติว่า คนที่เคยย้ายไปทำงานใน
ท้องที่อื่นเป็นเวลานานเกิน ๕ ปีติดต่อกัน แล้ว
ย้ายกลับเข้าทำงานในกรมก่อนที่พระราชกฤษฎีกา

ฉบับใหม่นี้มีผลใช้บังคับ ซึ่งอาจจะย้ายกลับมา
อยู่กรม เป็นเวลา ๑๐ ปีมาแล้ว หรือเพียง ๒-๓
เดือน เช่นนี้ จะมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านตามหลัก-
เกณฑ์ใหม่นี้ได้ไหม และเบิกได้ตั้งแต่เมื่อใด ย้อน
หลังไปถึงไหน

พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ นั้นหมายความว่า ให้มี
สิทธิเบิกเงินจากทางราชการได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๒๒ ถึงแม้สภาพที่ทำให้เกิดสิทธินั้นจะเกิดมา
ตั้งแต่เมื่อไรก็ตาม พุดให้เข้าใจง่าย ๆ คือย้ายไปครบ
๕ ปีแล้ว กลับมาที่เดิมก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒
ก็เบิกตาม มีสิทธิเบิกได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒
และถ้าครบ ๕ ปีหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ก็จะมี
สิทธิเบิกได้เมื่อถูกย้ายไปต่างท้องที่ตั้งแต่วันที่ครบ ๕
ปีเป็นต้นไป

๑๐. คนที่ เพิ่งมี สิทธิ เบิกค่า เช่าบ้าน ตาม
พระราชกฤษฎีกาฉบับใหม่นี้ จะต้องปฏิบัติอย่าง
ไร ในการขอเบิกค่าเช่าบ้าน จะต้องนำหลักฐาน
อะไรมาแสดงประกอบบ้าง เช่นผู้ที่ย้ายไปต่าง
ท้องที่เกิน ๕ ปี แล้วย้ายกลับมาประจำที่เดิม
ต้องนำหลักฐานอะไรมาแสดง

การขอรับเงิน ค่าเช่าบ้านจะต้องยื่น แบบคำ
ขอเบิกเงินค่าเช่าบ้านพร้อมด้วยคำรับรองและหลัก-
ฐานตามที่กระทรวงการคลังจะกำหนดในระเบียบ
การเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านข้าราชการ ซึ่งก็คงเหมือน
กับที่ผ่านมาแล้ว แต่คงง่ายขึ้น มิใช่เอกสารน้อยลง
กว่าเดิม ซึ่งขณะนี้กำลังดำเนินการอยู่ และคาดว่า

จะเสร็จในเร็ว ๆ นี้ หลักฐานที่ว่าก็เช่นหลักฐานที่แสดงว่าได้เคยย้ายไปต่างท้องที่ ๕ ปี ก็คือหนังสือแจ้งว่า ข้าราชการ ผู้นั้นได้ไป รายงานตัวต่อ ผู้บังคับบัญชาโดยไม่ต้องแนบใบเสร็จรับเงิน ค่าเช่าบ้านไป พร้อมกับการขอเบิกเงิน

๑๑. *ทำไม ข้าราชการ ที่เริ่ม บรรจุ เข้ารับราชการครั้งแรก และยังคงทำงานประจำอยู่ในท้องที่นั้น ตลอดมาถึงไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านทั้ง ๆ ไม่มีบ้านของตนเอง ต้องเช่าบ้านเขาอยู่ ส่วนคนที่บรรจุครั้งแรกในจังหวัดหนึ่ง แล้วย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมซึ่งมีบ้านตนเองอยู่ กลับมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้*

ก่อน ที่จะตอบ คำถาม ขอนี้ ขอ ย้ำ ถึงเจตนารมณ์ในการประกาศใช้กฎหมายค่าเช่าบ้านทั้งฉบับเดิมและฉบับใหม่เสียก่อนว่า เจตนาของทางราชการ ที่ จ่ายเงิน ค่าเช่าบ้าน ให้ ก็ เพื่อ ช่วย เหลือบรรเทาความเดือดร้อนให้กับข้าราชการที่เดือดร้อนในเรื่อง ที่อยู่ อาศัย เนื่องจาก ทาง ราชการ เป็นเหตุ สำหรับ ข้าราชการ ที่เริ่ม บรรจุ ที่ใด และ ยัง คง รับราชการอยู่ที่นั้น ถึงแม้จะเช่าบ้านอยู่จริงก็ตาม ทางราชการก็ไม่จ่ายเงินค่าเช่าบ้านให้ เพราะถือว่าความเดือดร้อนนั้น มิได้ เนื่อง จากทาง ราชการ เป็นเหตุ ประกอบกับทางราชการเห็นว่าผู้เริ่มรับราชการที่ใด ย่อมต้อง มีความพร้อมในเรื่องที่อยู่อาศัยอยู่แล้ว เมื่อไม่เคย ถูกทางราชการ ส่งย้าย ให้ไป ปฏิบัติงานที่อื่นก็ไม่ควรได้ค่าเช่าบ้าน สำหรับผู้ที่ทางราชการบรรจุครั้งแรกในจังหวัดหนึ่ง แล้วย้ายกลับไปอีก

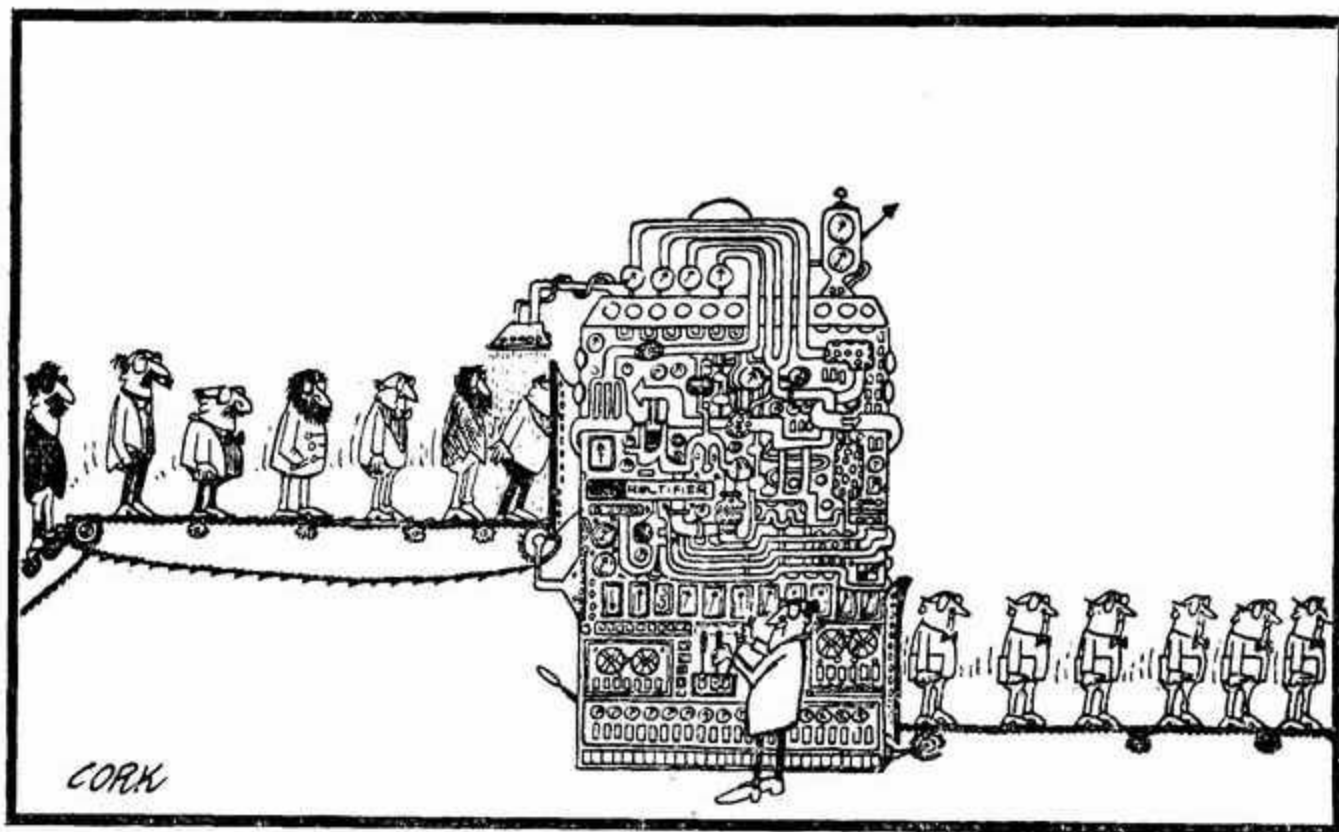
จังหวัดหนึ่ง ซึ่งเป็นภูมิลำเนาและมีบ้านของตนเอง แต่กลับมีสิทธิค่าเช่าบ้านนั้น เพราะเขาได้ถูกทางราชการย้าย ถือว่าทำให้เขาเดือดร้อน จึงได้กำหนดให้มีการช่วยเหลือข้าราชการ ขอยกตัวอย่างเปรียบเทียบให้เห็นชัดว่า การให้ค่าเช่าบ้านกรณีที่ถูกกล่าวมาแล้ว จะเป็นธรรมแก่ข้าราชการกว่าการไม่ให้ เช่น นาย ก. และนาย ข. บรรจุครั้งแรกที่กรุงเทพฯ พร้อมกับต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ไปอยู่จังหวัดพิษณุโลกพร้อมกันทั้ง ๒ คน แต่บังเอิญนาย ก. มีบ้านพักของตนเองที่จังหวัดพิษณุโลก จากการเก็บหอมรอมริบหรือกู้หนี้ยืมสินเขามา ส่วนนาย ข. ไม่มีบ้านของตนเอง เช่นนี้ ตามกฎหมายเดิมนาย ข. จะเบิกเงินค่าเช่าบ้านได้ นาย ก. เบิกไม่ได้ ฉะนั้น เพื่อ เป็นการ สนับสนุนให้ ข้าราชการ มีบ้านอยู่ของตนเอง กฎหมายใหม่จึงให้เบิกค่าเช่าบ้านได้ทั้ง ๒ คน ถึงแม้ นาย ก. จะมีบ้านของตนเอง เพราะถือว่าทั้ง ๒ ถูกย้ายให้ไปรับราชการต่างท้องที่ และทางราชการไม่มีที่พักอาศัยให้

๑๒. *ทาง ราชการมี นโยบาย ที่ จะเปลี่ยนหลักการ จ่ายเงิน ค่าเช่าบ้านให้ เป็น เงิน สวัสดิการ โดยจ่ายให้ข้าราชการทุกคนเพื่อความเป็นธรรมทั่วหน้ากันบ้างหรือเปล่า*

คำถามนี้เป็นคำถามที่น่าสนใจ เชื่อว่าเป็นคำถามที่ถูกต้อง และ อยู่ในใจของ ท่าน ข้าราชการ ทุกท่าน รัฐบาลทุกสมัยพยายามอย่างยิ่งที่จะให้เกิดความเป็นธรรมในการจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน โดยอยากช่วยเหลือข้าราชการ ในด้านค่าเช่าบ้าน ให้มากที่สุด

เพราะได้ทราบว่าในปัจจุบันค่าเช่าบ้านมีราคาสูงและ
หาบ้านเช่าที่เหมาะสมได้ยาก แต่การจ่ายเงิน
สวัสดิการ ค่าเช่าบ้านให้ กับข้าราชการทุกคน นั้น
เมื่อมาคำนวณยอดเงินที่จะต้องจ่ายแล้ว ขณะนี้
สถานการณ์ด้าน การเงิน ยังไม่ เอื้ออำนวยให้ ทำได้
เพราะถ้าจะจ่ายค่าเช่าบ้านให้ข้าราชการทุกคน จะ

ต้องจ่ายถึงปีละ ๕,๐๐๐ ล้านบาท ถ้าวรวมข้าราชการ
อื่น (ข้าราชการส่วนท้องถิ่น) ลูกจ้างประจำและ
ลูกจ้างชั่วคราวด้วย ต้องจ่ายเป็นปีละหมื่นล้านบาท
ซึ่งเกินกำลังงบประมาณแผ่นดินจะรับได้ จึงต้อง
พักเรื่องนี้ไว้ก่อน แต่ถ้าเศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น
ก็อาจเอาเรื่องนี้มาพิจารณาใหม่ได้ ๑๖



สภาพแวดล้อมในสำนักงาน และผลกระทบที่มีต่อผลผลิต และความพอใจในงาน

อุพงษ์ เนี่ยวกุล*

ปัญหาที่ธุรกิจเอกชนและวงราชการให้ความสนใจอยู่ในปัจจุบันได้แก่ ปัญหาด้านการเพิ่มผลผลิตของผู้ปฏิบัติงาน การวัดและการหาวิธีในการให้ผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การนั้น ออกจะเป็นเรื่องง่ายสำหรับงานด้านอุตสาหกรรมการผลิตต่างๆ แต่สำหรับงานบริหาร คนในสำนักงานและคนของราชการส่วนใหญ่แล้วมักจะประสบปัญหาด้านการวัดและการเพิ่มผลผลิตของงาน



* ร.บ. อุฬาฯ, M.A. (Management and Supervision) Central Michigan University,

นักวิชาการ ด้าน การ บริหาร ทั้ง หลาย ได้ พยายามหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยใช้วิธีการ ต่าง ๆ ด้านระบบการให้รางวัลและเงื่อนไขในสำนักงาน อาทิเช่น การยืดหยุ่นเรื่องเวลาที่ทำงาน (flexitime) การกำหนดงานใหม่ ผลตอบแทนใน รูปแบบต่าง ๆ โครงสร้างและวิธีการบริหาร ตลอดจนการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น แต่ สภาพแวดล้อมในสำนักงานกลับเป็นสิ่งที่ได้รับความ สนใจน้อยมากทั้ง ๆ ที่ ปัจจัยประการนี้มีอิทธิพล ต่อการ กำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และ องค์- การ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงถึงผลผลิตและความ พื่อใจในงาน

เราอาจถือได้ว่าสภาพแวดล้อมในสำนักงาน เป็นเครื่องมือหรือปัจจัยในการ ปฏิบัติงาน ประการ หนึ่ง รูปแบบสำนักงาน การติดตั้งเครื่องตกแต่ง อุปกรณ์ และสี และเสียง สามารถสนับสนุน (หรือเป็นอุปสรรค) คือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน สำนักงานได้ ซึ่งความคิดที่จะใช้สภาพแวดล้อมใน สำนักงานเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานนั้น ออกจะ เป็นสิ่งที่ยอมได้ยากสำหรับคนทั่วไป แต่จากการ ศึกษาของนักจิตวิทยาและ นักออกแบบที่เน้นด้าน การวิจัยที่ กระทำทั้ง ในสำนักงาน และ ห้อง ทดลอง แสดงให้เห็นว่าความเป็นส่วนตัว อาณาเขตหรือ พื้นที่ที่ครอบครองเสียง และปัจจัยอื่นในสำนักงาน มีผลต่อความสำเร็จและความพื่อใจในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างยิ่ง

ในรอบสิบปีที่ผ่านมาธุรกิจเอกชนหลายแห่ง ในสหรัฐอเมริกาได้จัดให้มีการวิจัย และปรับปรุง สำนักงานของคนอย่างจริงจัง อันก่อให้เกิดการเพิ่ม ในผลผลิตและความพื่อใจในงานที่สามารถจัดออกมา เป็นปริมาณได้ ตัวอย่างเช่น

สำนักงานใหญ่ของบริษัท **Mc Donald** ใน Chicago ได้ทำการศึกษาเพื่อก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมแบบสถานภาพอิสระ (status-free environment) ที่ช่วยให้บรรลุผลด้านจิตวิทยา และการ ปฏิบัติงานควบคู่กันไปนั้น จากรายงานปรากฏว่า ภายหลังจากเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ ทำงานแล้วมี ผลทำให้อัตราการออกจากงานลดลงถึง ๗๕% ซึ่ง แสดงให้เห็นว่าขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเพิ่ม สูงขึ้น

สำหรับการศึกษาเรื่องแสงที่จัดขึ้นโดย The Social Security Administration ปรากฏว่าผล ผลิตของพนักงานพิมพ์ดีดเพิ่มขึ้นถึง ๒๘% เมื่อแสง สว่างในห้องพิมพ์ดีดเพิ่มขึ้นจาก ๕๐ แแรงเทียนเป็น ๑๕๐ แแรงเทียน

จาก ความ ข้างต้นเราได้ กล่าว ถึง ประเด็น สำคัญสอง ประการ คือ ผลผลิตในสำนักงาน เป็นปัญหาสำคัญ และสภาพแวดล้อมในสำนักงาน มีส่วนใน การกำหนดพฤติกรรมและ กิจกรรมต่าง ๆ และ สามารถ ใช้เป็น เครื่องมือในการ สนับสนุน ให้ เกิดความสำเร็จในงานและเพิ่มความพื่อใจในงานได้ อีกด้วย สำหรับประเด็นสำคัญประการต่อมาได้

แก่แนวความคิดที่ว่าสภาพแวดล้อมด้านกายภาพของสำนักงานเป็นวิธีการที่ช่วยเพิ่มผลผลิตได้อย่างประหยัด

สำนักงาน เป็นส่วน หนึ่ง ของ ระบบ ใหญ่ที่ช่วยทำให้ภาระกิจประสบความสำเร็จ ระบบนี้ประกอบด้วย ตัวอาคาร เครื่องตกแต่ง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ พลังงานต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหาร การบำรุงรักษา ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานทั้งหลาย ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้คิดเป็นต้นทุนทั้งสิ้น ผลรวมของค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงาน จากการรวบรวมข้อมูลในระยะเวลา ๒๕ ปีที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านสภาพแวดล้อมต่อค่าใช้จ่ายด้านผู้ปฏิบัติงานคิดเห็น ๑ : ๑๒ และจากข้อเท็จจริงที่กล่าวไว้ข้างต้นว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อพฤติกรรม และมีค่าใช้จ่ายน้อยมากเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงาน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับสำนักงานเพื่อเป็นการเพิ่ม ผลผลิต และ ความพอใจ ในงาน จึง คุ่ม กว่า การลงทุนด้านตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับ ประเด็น สุดท้ายที่จะ กล่าว ถึง ก็คือสำนักงานเป็นสถาบันที่ได้รับความกดดันจาก

ก) การนำเอาระบบการ คมนาคม และ วิทยาการในการเก็บ ข้อมูลแบบใหม่ที่ซับซ้อน และมีค่าใช้จ่ายสูงมาใช้ในสำนักงาน และ

ข) ผล กระ ทบ ของ วิท ย า การใหม่ ๆ เหล่านี้ที่มีต่อบรรทัดฐานทางสังคม และการบริหารในสำนักงาน

ซึ่งค่าใช้จ่ายสำหรับสำนักงานในระยะเวลาสั้นนั้น เป็นตัวเลขที่ค่อนข้างสูงและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างจะรวดเร็ว และความ สามารถในการพยากรณ์ผลกระทบ ของความเปลี่ยนแปลงของสำนักงานที่จะเกิดขึ้น กับระบบการตัดสินใจจำกัด ด้วยเหตุนี้สภาพแวดล้อมจึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุน (หรือไม่สนับสนุน) การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ปัญหาที่ตามมาก็คือ ลักษณะของสำนักงานที่ให้ผลดีต่อการปฏิบัติงานนั้นเป็นอย่างไร ทำอย่างไรเราจึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงสำนักงานของเราที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ให้เป็น สำนักงานที่ ส่งเสริม และ สนับสนุน การ ปฏิบัติงาน ของบุคคล และกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ได้ สถาบันวิจัยด้านสภาพแวดล้อม เอก ชน แห่งหนึ่งใน มลรัฐ นิวยอร์กได้ จัด ตั้ง โครงการวิจัยขึ้น เพื่อหาคำตอบสำหรับปัญหาดังกล่าวโดยเฉพาะ

เป้าหมายของการวิจัยนี้มีอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. เพื่อทำการรวบรวมและเสนอข้อมูลจากสาขาต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ระหว่าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ของสำนักงาน กับผลผลิตและความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน

๒. เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างเกี่ยวกับความรู้ ในความสัมพันธ์ดังกล่าว และทำการออกแบบการ วิจัยและวิธีการต่าง ๆ เพื่อลดช่องว่างเหล่านั้น อัน จะเป็นหนทางที่นำไปสู่การพัฒนาวิชาการด้านการ บริหารสภาพแวดล้อมของสำนักงาน

การวิจัย ดังกล่าว เกี่ยวข้องกับ ขั้นตอน สำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. การอธิบายถึงผลกระทบของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสำนักงานที่มีต่อผลผลิตของผู้ ปฏิบัติงาน สำนักงานที่มีปรากฏอยู่ในบทความหรือ งานประพันธ์ของสาขาต่าง ๆ

๒. รวบรวมวัสดุที่มีประโยชน์โดยตรงต่อผู้ บริหารสำนักงานและผู้ออกแบบสำนักงาน

๓. ทำการเสนอ ปรีกษาหรือ และทำ การตัดสินใจเกี่ยวกับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้รับจาก การสำรวจโดยผู้เชี่ยวชาญในที่ประชุมร่วมระหว่าง สหรัฐอเมริกาและแคนาดา

การวิจัยแบบต่าง ๆ ที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน ให้ผลทางด้านบวกและด้านลบ ผลจากการศึกษา ที่ทำในสำนักงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้โดย ตรงกับสภาพการทำงานจริง แต่ก็ประสบปัญหา ด้านการวัดค่าเนื่องจากมีตัวแปรหลายอย่าง ส่วน การศึกษาที่ทำ ใน ห้อง ทดลอง ซึ่งมุ่ง ที่จะ ควบคุม จำนวนตัวแปรต่าง ๆ นั้น ก็สามารถทำการวัดค่าได้ ดี แต่ก็ไม่ได้เป็นสภาพการทำงานที่แท้จริง ข้อมูล ที่ได้รับจากการศึกษาและ ประสบการณ์ที่ได้รับจาก สถานที่ต่าง ๆ เช่น โรงพยาบาล และโรงเรียนนั้น

ไม่สามารถถือเป็นแบบอย่างทั่ว ๆ ไป ของสำนักงาน ได้ แต่เมื่อเราพิจารณาผลที่ได้รับจากการศึกษาใน แ่งต่าง ๆ เหล่านี้พร้อม ๆ กันไปแล้ว ทำให้เราได้ รับ ข้อมูลหลาย ๆ ด้านที่เกือบ จะสมบูรณ์ในตัวเอง ก่อให้เกิดรูปแบบและความเข้าใจซึ่งไม่อาจได้รับจาก การศึกษาในแบบใดแบบหนึ่งได้

สิ่งที่ค้น พบ เบื้อง ต้น จาก การ วิจัย ครั้ง นี้ ประกอบ ด้วยความ ต้องการพื้นฐาน ด้านสภาพ แวด ล้อมที่มีผลกระทบต่อผลผลิตใน สำนักงาน ความต้อง การดังกล่าวนี้สามารถ แบ่งออกได้ เป็นสอง ประเภท ใหญ่ ๆ คือ ด้านความสำเร็จในงาน กับความพอใจ ในงาน

ความ สำเร็จใน งาน เกี่ยวข้อง กับ เงื่อนไขที่ ต้องสร้าง ความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน อันจะเป็น ผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเงื่อนไข เหล่านี้ ได้แก่ ความต้องการด้านกระบวนการในการปฏิบัติ งาน

ส่วนความพอใจในงานเกี่ยวข้องกับเงื่อนไข ที่ต้องสร้าง ความพอใจใน สภาพการ ทำงาน ของเขา สิ่งเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมด้าน จิตใจ และความต้องการทางสังคม ซึ่งทำให้ผู้ ปฏิบัติงานมีความรู้สึกต่อสภาพของสำนักงาน และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันไป

โครงการวิจัยดังกล่าวนี้กำลังดำเนินต่อ ไปอย่างไม่หยุดยั้ง และผู้ดำเนินการวิจัยคาด

ว่าจะสามารถนำผลของการวิจัยมาประยุกต์ใช้
แก้ไขปัญหาผลผลิตใน สำนักงานได้ อย่าง จริง
จังก็ต้องใช้เวลาไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี และผลของ
การศึกษาดังกล่าวอาจเป็นที่มาของศาสตร์ด้าน
การบริหารแขนงใหม่ ซึ่งได้แก่ การบริหาร
สภาพแวดล้อมของสำนักงานก็เป็นได้

ผู้เรียบเรียงมีความสนใจในบทความนี้เป็น
พิเศษ ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ที่เคยได้รับจาก
การปฏิบัติราชการในสำนักงานที่มีความแออัดยัด

เยียด สภาพแวดล้อมของสำนักงานที่เสื่อมโทรม
ทำให้ขาดขวัญ และ กำลังใจในการ ปฏิบัติงาน เป็น
อย่างมาก และอยากจะชี้ชวนให้หัวหน้าส่วน
ราชการต่าง ๆ หันมาให้ความสนใจกับสภาพแวด
ล้อมของสำนักงานของตนเพิ่มมากขึ้น อันจะเป็น
วิถีทางหนึ่งในการเสริมสร้างขวัญ และ กำลังใจของ
ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี
ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ ซึ่งจะช่วยเพิ่ม
ผลผลิตในการปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่ง ๑๖

สรุปความจาก "Productivity, Job Satisfaction, and the Office Work Space", Civil Service
Journal Vol. 19 NO. 13 January/March 1979 P. 14-19

ขอเชิญฟังรายการ

เพื่อข้าราชการและประชาชน

ทางสถานีวิทยุ ท.ท.ท.

ภาค เอ. เอ็ม. ความถี่ ๑๔๙๔ กิโลเฮิรส์

ทุกคืนวันอาทิตย์

เวลา ๑๙.๓๐ น.

กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๐

สำนักงาน ก.พ.

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้ง มติ ก.พ. เกี่ยวกับ เรื่อง การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งมาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี้ ได้เสนอความเห็นไปยัง ก.พ. ว่า หลักเกณฑ์ การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินเดือน ตามตำแหน่ง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อ้างถึงนั้นอาจก่อให้เกิดปัญหาบางประการ ซึ่งความเห็นดังกล่าวนี้ยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของ ก.พ.

จึงเรียนมาเพื่อขอได้โปรดการดำเนินการตามนัยข้อ ๔ และข้อ ๕ แห่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๒ ไว้ก่อน และหาก ก.พ. มีมติเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นประการใดแล้วจะได้เรียนมาเพื่อโปรดทราบต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ประวิณ ฒ นคร

(นายประวิณ ฒ นคร)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. ๒๕๒๑๘๒๘, ๒๕๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๘, ๔๘

๖ กรกฎาคม ๒๕๒๒

เรื่อง บัญชีแสดงอัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียมของวิทยาลัยเอกชน
เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีแสดงอัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงและค่าธรรมเนียมของวิทยาลัยเอกชน
ปีการศึกษา ๒๕๒๒

ตามที่พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๙๔ ตอนที่ ๓๖ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๐ กำหนดให้ทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาอนุมัติเงินค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมประเภทต่างๆ ของสถานศึกษาเอกชนที่จัดสอนหลักสูตรระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าอนุปริญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างจากหลักสูตรปริญาตรี เพื่อนำมาเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการบำนาญในสังกัด นั้น

ทบวงมหาวิทยาลัยขอส่งบัญชีแสดงอัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียมของวิทยาลัยเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา ๒๕๒๒ ซึ่งกระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว ให้ได้รับสิทธิในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ดังรายละเอียดปรากฏในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเบิกจ่ายเงินดังกล่าวให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการการศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดทราบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ประเสริฐ ฉน คร

(นายประเสริฐ ฉน คร)

ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

สำนักงานปลัดทบวงฯ

กองวิทยาลัยเอกชน

โทร. ๒๙๒๐๕๓๑-๒

บัญชีอัตราค่าเล่าเรียน ค่าบำรุง และค่าธรรมเนียมของวิทยาลัยเอกชนที่เปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ
 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประกาศนียบัตรและอนุปริญญา
 ปีการศึกษา ๒๕๒๒

แบบหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๕๐๒/ ลงวันที่ มิถุนายน ๒๕๒๒

ชื่อ	ระดับ	คณะ/สาขาวิชา	อัตราค่าเล่าเรียน หรือค่าหน่วยกิต	ค่าบำรุงและค่าธรรมเนียม (อัตราไม่เกินตามที่กำหนด)
วิทยาลัยการค้า	อนุปริญญา	คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการเลขานุการ	หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๕๐ บาท	ค่าบำรุง ค่าบำรุงการศึกษาปีละ ๕๐๐ บาท ค่าธรรมเนียม ๑. ค่าขึ้นทะเบียนนักศึกษา ๑๐๐ บาท ๒. ค่าธรรมเนียมการศึกษาภาคฤดูร้อน (เฉพาะนักศึกษาที่สมัครเรียน) ๑๐๐ บาท ๓. ค่าบัตรประจำตัวนักศึกษา ๕ บาท
วิทยาลัยกรุงเทพ	อนุปริญญา	สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ — การเลขานุการ	ปีการศึกษาหนึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ภาคการศึกษาภาคต้นและ ภาคฤดูร้อน ค่าเรียน หน่วยกิตละ ๑๕๐ บาท	ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ๑. ค่าบำรุงห้องสมุดภาคละ ๕๐ บาท ๒. ค่าเวชภัณฑ์ภาคละ ๑๕ บาท ๓. ค่าธรรมเนียมการศึกษาภาคฤดูร้อน (เฉพาะนักศึกษาที่สมัครเรียน) ๑๐๐ บาท ๔. ค่าบัตรประจำตัวนักศึกษา ๕ บาท

ชื่อ	ระดับ	คณะ/สาขาวิชา	อัตราค่าเล่าเรียน หรือค่าหน่วยกิต	ค่าบำรุงและค่าธรรมเนียม (อัตราไม่เกินตามที่กำหนด)
วิทยาลัยเทคนิค สยาม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.)	<ul style="list-style-type: none"> — สาขาวิชาช่างยนต์ — สาขาวิชาการบัญชี — สาขาวิชาเลขานุการ — สาขาวิชาการตลาด 	ภาคเรียนละไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาท ภาคเรียนละไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท	ค่าบำรุง ๑. ค่าบำรุงห้องสมุด บัณฑิต ๑๐๐ บาท ๒. ค่าบำรุงกีฬา เวชภัณฑ์ การกุศล บัณฑิต ๑๐๐ บาท ค่าธรรมเนียม ๑. ค่าลงทะเบียนเป็นนักศึกษา (เก็บครั้งเดียวแรกเข้า) ๕๐ บาท ๒. ค่าบัตรประจำตัวนักศึกษา ฉบับละ ๕ บาท ๓. ค่าอุปกรณ์ต่างๆ (ประกาศนียบัตร อนุปริญญาบัตร ฉบับละ ๕๐ บาท)
วิทยาลัยแพทย์	อนุปริญญา (๓ ปี)	<ul style="list-style-type: none"> — สาขาวิชาพยาบาล (หลักสูตรอนุปริญญาพยาบาล) — สาขาวิชาผดุงครรภ์ (หลักสูตร ๖ เดือน) 	ปีที่ ๑ ภาคเรียนละไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท ปีที่ ๒ และ ๓ ภาคเรียนละไม่เกิน ๑,๕๐๐ บาท (เปิดเรียนปีละ ๒ ภาคเรียน) ค่าเล่าเรียน ตลอดหลักสูตร ๖ เดือน ไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท	อัตราค่าบำรุงและค่าธรรมเนียม ๑. ค่าลงทะเบียนปีละ ๕๐ บาท ๒. ค่าประกันสุขภาพ ๑๐ เดือน ๓๐๐ บาท (นักศึกษาสาขาพยาบาลไม่ต้องเสีย) ๓. ค่าบำรุงกีฬา บัณฑิต ๕๐ บาท ๔. ค่าบำรุงห้องสมุด บัณฑิต ๑๐๐ บาท ๕. ค่าบำรุงห้องทดลองวิทยาศาสตร์ (ถ้าเลือกวิชาที่มี) ภาคละ ๕๐ บาท

ชื่อ	ระดับ	คณะ/สาขาวิชา	อัตราค่าเล่าเรียน หรือค่าหน่วยกิต	ค่าบำรุงและค่าธรรมเนียม (อัตราไม่เกินตามที่กำหนด)
วิทยาลัยศรีปทุม	ประกาศนียบัตร ๓ ปี	— สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๖๐ บาท	ค่าบำรุง ๑. ค่าบำรุงห้องสมุดภาคการศึกษาละ ๑๐๐ บาท ๒. ค่าบำรุงห้องพยาบาลภาคการศึกษาละ ๓๐ บาท ค่าธรรมเนียม ๑. ค่าขึ้นทะเบียนนักศึกษาแรกเข้า ๕๐ บาท ๒. ค่าตรวจสุขภาพประจำปี ๗ ละ ๕๐ บาท
		— สาขาวิชาศิลปศาสตร์	หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๖๐ บาท	
		— สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๓๐ บาท	
		— สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๕๐ บาท	
		— สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า	หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๕๐ บาท	
		— สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล	หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๕๐ บาท	
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	— สาขาวิชาช่างยนต์	หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๓๐ บาท	
		— สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง	หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๓๐ บาท	
		— สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์	หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๓๐ บาท	
		— สาขาวิชาช่างก่อสร้าง	หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๓๐ บาท	
		— สาขาวิชาบัญชี	หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๖๐ บาท	
		— สาขาวิชาการตลาด	หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๖๐ บาท	
		— สาขาวิชาการเลขานุการ	หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๖๐ บาท	

ชื่อ	ระดับ	คณะ/สาขาวิชา	อัตราค่าเล่าเรียน หรือค่าหน่วยกิต	ค่าบำรุงและค่าธรรมเนียม (อัตราไม่เกินตามที่กำหนด)
วิทยาลัยเอเชีย- อาคเนย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตร ๒ ปี สำหรับผู้ จบชั้น ม.ศ. ๖ และหลักสูตร ๓ ปี สำหรับผู้จบ ชั้น ม.ศ. ๕	คณะโพลิเทคนิค — สาขาวิชาช่างยนต์ — สาขาวิชาช่างไฟฟ้า กำลัง — สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ — สาขาวิชาช่างก่อสร้าง คณะบริหารธุรกิจ — สาขาวิชาบัญชี — สาขาวิชาการตลาด — สาขาวิชาเลขานุการ	หน่วยกิตละไม่เกิน ๒๐๐ บาท หน่วยกิตละไม่เกิน ๑๕๐ บาท ภาคฤดูร้อน คณะโพลิเทคนิค หน่วยกิตละ ไม่เกิน ๒๒๕ บาท คณะบริหารธุรกิจ หน่วยกิตละ ไม่เกิน ๑๗๕ บาท ค่าบำรุง (ยกเว้นภาคฤดูร้อน)	ค่าบำรุง ๑. ค่าบำรุงห้องสมุดภาคการศึกษาระ ๑๐๐ บาท ๒. ค่าบำรุงห้องพยาบาลภาคการศึกษาระ ๕๐ บาท ค่าธรรมเนียม ๑. ค่าขึ้นทะเบียนเป็นนักศึกษาแรกเข้า ๕๐ บาท ๒. ค่าบัตรประจำตัวนักศึกษา ฉบับละ ๕ บาท ๓. ค่าประกาศนียบัตร ฉบับละ ๕๐ บาท ๔. ค่าอนุปริญญาบัตร ฉบับละ ๗๕ บาท

หมายเหตุ วิทยาลัยอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ เปิดสอนระดับปริญญาตรี

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการซึ่งยังรับราชการอยู่ (ฉบับที่ ๓)

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค ๐๕๐๗/๒๓๙๗๖ หรือที่ กค ๐๕๐๗/๒๓๙๗๗ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ และที่ กค ๐๕๐๗/๓๒๘๖๒ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ (ฉบับที่ ๓) จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงการคลังได้ส่งหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ดังกล่าว ในส่วนที่เกี่ยวกับระยะเวลาการเบิกจ่าย เพื่อให้ข้าราชการได้รับเงินสะสมรวดเร็วยิ่งขึ้น ดังปรากฏตามหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ (ฉบับที่ ๓) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดสั่งให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติต่อไป
ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) มন্ত্রী ดวงเด่น

(นายมนตรี ดวงเด่น)

รองปลัดกระทรวง ฯ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงการคลัง

กองธนาคา

กรมบัญชีกลาง

โทร. ๒๒๒๒๒๒๓, ๒๒๒๒๒๑๐

(สำเนา)
หลักเกณฑ์และวิธีการ
จ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่
(ฉบับที่ ๓)

เพื่อให้ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ได้รับเงินสะสมคืนเร็วขึ้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ ข. แห่งระเบียบการหักเงินเดือนข้าราชการไว้เป็นเงินสะสม พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๒๑ กระทรวงการคลังเห็นสมควรปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกความในข้อ ๒ แห่งหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๒ ระยะเวลาการเบิกจ่าย

ให้ส่วนราชการผู้เบิกเงินจากคลัง เบิกจ่ายเงินสะสมและดอกเบี้ยคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่แต่ละกลุ่ม ตามกำหนดเวลา ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ เริ่มเบิกจ่ายตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ เป็นต้นไป

กลุ่มที่ ๒ เริ่มเบิกจ่ายตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ เป็นต้นไป

กลุ่มที่ ๓ เริ่มเบิกจ่ายตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๓ เป็นต้นไป”

๒. ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ (๑) วรรคสาม ที่ว่าด้วยกลุ่มที่ ๒ แห่งหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินสะสมคืนให้แก่ข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๒๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“กลุ่มที่ ๒ ส่วนราชการผู้เบิกเงินใดมีจำนวนข้าราชการในกลุ่มนี้ไม่เกิน ๑๒ คน ให้แบ่งเบิกจ่ายจากคลังได้เดือนละ ๑ คน แต่ถ้ามีจำนวนเกินกว่า ๑๒ คนขึ้นไป ให้แบ่งจำนวนข้าราชการออกเป็น ๑๒ ส่วน โดยให้เบิกจ่ายจากคลังได้เดือนละ ๑ ส่วน การแบ่งส่วนและการบดเศษให้ปฏิบัติทำนองเดียวกับกลุ่มที่ ๑”

๓. ให้ส่วนราชการผู้เบิกเงินดำเนินการเบิกจ่ายเงินสะสมของข้าราชการกลุ่มที่ ๑ ที่ยังเหลืออยู่ให้เสร็จสิ้นภายในสิ้นเดือนกันยายน ๒๕๒๒ ได้ แต่ถ้าไม่สามารถเบิกจ่ายได้ทันทีให้เบิกช้อนกับกลุ่มที่ ๒ ได้ เท่าที่จะทำได้ แต่จะต้องเบิกให้เสร็จภายในสิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๒๓

๔. ในกรณีที่กรมบัญชีกลางเห็นสมควรที่จะให้ส่วนราชการเบิกเงินจ่ายสะสมภายในแต่ละกลุ่มมากกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ก็ให้กระทำได้

สั่ง ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๒๒
(ลงชื่อ) สุทธิ สิงห์เสนห์
(นายสุทธิ สิงห์เสนห์)
รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

ที่ สร ๐๗๑๒/ว ๗

สำนักงาน ก.พ.

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๒๒

เรื่อง การอนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ด้วยทุนประเภท ๑ (ข)
เรียน (กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

ด้วยตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๑๒ ในข้อ ๒๑ ระบุให้ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องอยู่ในความดูแลของ ก.พ. ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่ง ของ ก.พ. และปฏิบัติตามคำสั่งและ คำแนะนำของผู้ที่ ก.พ. มอบหมายให้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศโดยเคร่งครัด และให้ข้าราชการซึ่งได้รับ ทุนประเภท ๑ (ข) ต้องอยู่ในความดูแลของเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายจากรัฐบาลต่างประเทศ องค์การ ระหว่างประเทศ ซึ่งให้ทุนแก่ข้าราชการผู้นั้น แล้วแต่กรณี และต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง หรือคำแนะนำ โดยเคร่งครัดอีกด้วย

โดยที่ปรากฏว่า ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรมด้วยทุนประเภท ๑ (ข) บางรายมิได้รายงานตัวหรือติดต่อกับสถานทูต หรือ สถานกงสุล หรือสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนฯ ซึ่งเป็นผู้ที่ ก.พ. มอบหมายให้ดูแลในระหว่างที่อยู่ศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ประเทศนั้นๆ เป็นเหตุให้ไม่สามารถดำเนินการตามระเบียบข้างต้นได้

ฉะนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงใคร่ขอความร่วมมือในทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ดังต่อไปนี้

๑. การแจ้งการอนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษาหรือฝึกอบรม ด้วยทุนประเภท ๑ (ข) ไปให้ ก.พ. ทราบตามนัยข้อ ๑๔ แห่งระเบียบว่าด้วยให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๑๒ นั้น ขอได้โปรดแจ้งไปยังสำนักงาน ก.พ. โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

- ๑.๑ ชื่อผู้ได้รับอนุมัติทุนให้ไปศึกษา หรือฝึกอบรม พร้อมด้วยชื่อภาษาอังกฤษ โดยเขียนเป็นภาษาโรมันกำกับไว้ด้วย
- ๑.๒ วิชาที่ให้ไปศึกษา หรือฝึกอบรม
- ๑.๓ ชื่อสถานศึกษา หรือฝึกอบรม
- ๑.๔ ระยะเวลาที่อนุมัติให้ไปศึกษา หรือฝึกอบรม
- ๑.๕ วันออกเดินทางไปศึกษา หรือฝึกอบรม
- ๑.๖ ชื่อทุนประเภท ๑ (ข) เขียนเป็นภาษาของเจ้าของทุน

๒. โปรดแจ้งให้ข้าราชการผู้ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา หรือฝึกอบรม ตามข้อ ๑ ทุกๆ ราย ไปติดต่อกับกองการศึกษาต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ. ก่อนออกเดินทาง เพื่อรับทราบข้อควรปฏิบัติต่างๆ และโปรดกำชับด้วยว่า เมื่อเดินทางถึงประเทศที่ไปศึกษาแล้ว ให้ติดต่อกับสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนฯ หรือสถานทูต สถานกงสุล ซึ่งได้รับมอบหมายจาก ก.พ. ให้ดูแลข้าราชการผู้ศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้

จึงเรียนมาเพื่อขอได้โปรดให้ความร่วมมือในการดำเนินการดังกล่าวด้วย จักขอบคุณมาก

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ประวิณ ณ นคร

(นายประวิณ ณ นคร)

เลขาธิการ ก.พ.

กองการศึกษาต่างประเทศ

โทร. ๒๘๑๔๔๕๓, ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๓๐

ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

การใช้ชื่อตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๓๖๐

ผมมีข้อข้องใจดังนี้

๑. ผมเป็นข้าราชการระดับ ๓ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๒๑ เงินเดือน ๒,๓๘๕ บาท และจะ
ได้ปรับ ๑ ชั้นตามปกติภายในเดือนตุลาคม ๒๕๒๒
เป็น ๒,๕๓๕ หรือเป็น ๒,๖๘๕ เพราะบางคนต่าง
ได้เช่นกัน

๒. การขอเลื่อนเงินเดือนในกรณีพิเศษ ๒
ชั้นใช้กฎ ก.พ. ที่เท่าใด พ.ศ. เท่าใด

๓. เงินเดือนระดับ ๔ อันดับแรก ๒,๖๘๕
บาท ถ้าเงินเดือนผมเข้าเกณฑ์จะปรับเป็นระดับ ๔
ได้หรือไม่

๔. ข้าราชการระดับ ๓ เรียงจบ ม.ศ. ๓
(ม. ๖) ไม่มีวุฒิทางการบัญชี และวิชาชีพสาขา
อะไร แต่เป็นเจ้าหน้าที่ ส.พ.ก. ๓ ทำหน้าที่เกี่ยวกับ
การเงิน และบัญชี จะเป็น สมุห์บัญชีได้หรือไม่

เพราะว่าสมุห์บัญชีอำเภอ (เจ้าหน้าที่ ส.พ.ก. ๓,
๔, ๕) ก็มี

๕. ทำอย่างไรจึงจะได้ปรับเป็นระดับ ๔, ๕
กับเขาบ้าง เพราะกรมอื่น เงินเดือน ถึงเขาปรับ เป็น
ระดับ ๔ ให้เลยโดยไม่ต้องสอบ ระบบที่ซีไม่ยุติ-
ธรรมเพราะว่าพวกที่มีปริญญาได้เปรียบมาก ก.พ.
จะมีวิธีการอย่างไรจึงจะมี โอกาสก้าวหน้าไปได้ระดับ
๔, ๕ กับเขา

๖. สรรพากรจังหวัดเรียกว่า สรรพากร
จังหวัด อำเภอทำไมจึงเรียกสมุห์บัญชีอำเภอ จะ
เรียกและแก้ไขจากสมุห์บัญชีเป็นสรรพากรอำเภอได้
หรือไม่ ผู้ช่วยสรรพากรจังหวัดเรียกผู้ช่วยสรรพากร
จังหวัด ผู้ช่วยสมุห์บัญชีหายไปไหน ทำไมจึงไม่
ใช้คำว่าผู้ช่วยสรรพากรอำเภอ มีข้อแตกต่างระหว่าง
อำเภอกับจังหวัดมาก จะแก้ไขจากสมุห์ฯ มาเป็น
สรรพากรอำเภอ และผู้ช่วยสรรพากรอำเภอให้ถูก
ตรงกับจังหวัดได้หรือไม่

๗. ทำไมวารสารจึงออกช้ามาก

ตอบ

๑. เงินเดือน ของคุณเกิน ขั้นต่ำของ ระดับ ๓ คือ ขั้น ๑,๘๘๕ บาท ดังนั้น จึงไม่อาจปรับเงินเดือนได้อีก นอกจาก จะเป็นการ เลื่อนเงินเดือน ประจำปี ตามปกติในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ซึ่งจะเป็น ๑ หรือ ๒ ขั้นก็แล้วแต่ผู้มีอำนาจ ในการพิจารณา และโดยที่ปัจจุบันคุณได้รับเงินเดือน ขั้น ๒,๓๘๕ บาท ดังนั้น หากในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ คุณได้ เลื่อนเงินเดือนประจำปี ๑ ขั้น คุณก็จะได้รับขั้น ๒,๕๓๕ บาท แต่ถ้าได้เลื่อน ๒ ขั้น ก็จะได้รับในขั้น ๒,๖๘๕ บาท

๒. ถ้อยตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘)

๓. จะปรับได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับงานในตำแหน่ง ถ้า เป็นตำแหน่งที่ ก.พ. พิจารณาวางหลักเกณฑ์ ให้กำหนดเป็น ระดับ ๔ ได้ไว้แล้ว เช่น เจ้าพนักงานสรรพากร หรือนัก วิชาการสรรพากร กรมที่อาจพิจารณาคัดเลือกเลื่อนให้ดำรง ตำแหน่งในระดับ ๔ ของสายงานเดิมนั้น โดยปรับตำแหน่ง สูงขึ้นไปได้เลย แต่ถ้าเป็นตำแหน่งที่ ก.พ. ยังมิได้พิจารณา ไว้ เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สรรพากร ๔ เป็นต้น ต้องเสนอ ให้ ก.พ. พิจารณาก่อน

๔. ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ข้าราชการชายผู้ที่ ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี และปฏิบัติงานจัดเก็บภาษีอากรหรืองานที่เกี่ยวข้อง กับสรรพากรมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี มีผู้บังคับบัญชารับรอง ทั้งด้านความรู้ความสามารถและความประพฤติ ก็อาจได้รับ การแต่งตั้งเป็นสมุห์บัญชีอำเภอได้ (โปรดดูรายละเอียด จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสมุห์บัญชีอำเภอ ๓) อย่างไร ก็ดี ขณะนี้กำลังจะปรับปรุงแก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สมุห์บัญชีอำเภอใหม่ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่ง อื่น ๆ

๕. อาจยังเข้าใจคลาดเคลื่อน จะเป็นตำแหน่ง ระดับใด อยู่ที่ลักษณะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในการพิจารณา ก.พ. ก็มีหลักเกณฑ์อย่างรัดกุม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

ยุติธรรมและได้มาตรฐาน (โปรดดูคำตอบของสมาชิกเลข ที่ ๒๑)

๖. ข้อสมุห์บัญชีอำเภอเป็นชื่อตามประมวลรัษฎากร (ทำนองเดียวกับปลัดอำเภอ นายอำเภอ) ตำแหน่งผู้ช่วย สมุห์บัญชีอำเภอ ถึงจะไม่มีเป็นทางการ ก็อาจแต่งตั้ง ให้ข้าราชการระดับรองลงไปทำหน้าที่เป็นการภายในได้อยู่แล้ว

๗. ขณะนี้ ได้เร่งรัดให้ออกเร็วขึ้นแล้ว

การปรับระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๑

ผมเป็นข้าราชการชั้นโท มาตั้งแต่ปี ๒๕๑๐ ในตำแหน่งพนักงานพัสดุโท ระดับชั้นโทสมัยนั้น มีพนักงานการเงินโท หัวหน้าธุรการโท ปลัดอำเภอ โท (อำเภอหนึ่ง ๆ มีชั้นโทคนเดียว) สมุห์บัญชีโท ศึกษาธิการอำเภอ ต่อมาใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง ผมได้รับปรับเป็นระดับ ๔ เท่านั้น ตำแหน่งอื่น ๆ ดังกล่าวแล้ว เขาก็เป็นระดับ ๕ กันหมด แม้ครูที่เคยเป็นแค่ชั้นตรี โท อย่างเก่ง เดี่ยวนี้ก็ปรับเป็นระดับ ๕-๗ กันแล้ว มีผมและเพื่อน ๆ ๒-๓ คนเท่านั้น ที่ยังเป็นระดับ ๔ อยู่ คนเข้าที่หลังก็เป็นระดับ ๕ ไปแล้วจนจะเป็น ๖ อีก จะว่าปริมาณงานผมน้อย ก็ไม่ใช่ งานในหน้าที่ผมเรียกว่า "เจ้าหน้าที่พัสดุ ๔" ทำหน้าที่หัวหน้าสายงานพัสดุ มีชั้นตอนรับผิดชอบมากกว่าเจ้าหน้าที่การเงิน ซึ่งรับมาแล้วก็ ง่ายหมดไป แต่ของผมรับมาแล้วต้องควบคุมดูแล รักษาจ่าย ข้าราชการต้องซ่อม ซ่อมไม่ได้ต้องเอามาเก็บ

ไว้รอจำหน่ายตามระเบียบ ปริมาณงานมีมากกว่า
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ ซึ่งได้ปรับปรุงเป็น ๕ ไปแล้ว
ผมขอปรับเป็นระดับ ๕ มา ก.พ. ก็ไม่ได้ ผมจะทำ
อย่างไรจึงจะได้ระดับ ๕ กับเขาบ้าง

ตอบ

การกำหนดเป็นระดับใดจะต้องพิจารณาลักษณะงาน
ในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน
ตามความในมาตรา ๓๒ และ ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งจะต้องพิจารณาในรายละเอียดถึงภาระหน้าที่ความยุ่งยากในตำแหน่งนั้น ๆ อาทิ
เช่น ชนิดและลักษณะงาน ความรับผิดชอบในการควบคุม
บัญชา ความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งและ
ความยุ่งยากซับซ้อนของงานเป็นต้น นอกจากนี้จะเปรียบ
เทียบในระหว่างตำแหน่งเดียวกันแล้ว ยังต้องเปรียบเทียบกับ
ตำแหน่งในสายงานอื่น ๆ ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความ
เป็นธรรม ยุติธรรม และได้มาตรฐาน ตรงตามหลักการ
กำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่ง ดังนั้น การ
เปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องเปรียบเทียบทุก
เรื่อง จึงจะเห็นได้ชัด สำหรับข้าราชการคุณนั้นเป็นการ
กำหนดตำแหน่งตามระบบชั้นยศ ซึ่งมีหลักเกณฑ์และวิธี
การต่างไปจากข้าราชการพลเรือนสามัญ และเป็นอำนาจ
หน้าที่ ของ กุสุสภา ตามที่ กำหนด ไว้ใน พระราช กฤษฎีกา
ระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๐

ในกรณี ของคุณ ถ้าหาก เห็นว่า ปริมาณและคุณภาพ
ของงานเปลี่ยนไปจากเดิมอย่างเห็นได้ชัด ก็ขอที่จะเสนอ
ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามลำดับและเสนอไปยังสำนักงาน
ก.พ. เพื่อนำเสนอ ก.พ. พิจารณาทบทวนได้

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ผู้ถาม : คุณอนุชา เทวราชสมบุรณ์

เนื่องจากข้าพเจ้าซึ่งเป็นครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร มีปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อน
ขั้นเงินเดือนในบึงบประมาณ ๒๕๒๒ กล่าวคือ ใน
ปีการศึกษา ๒๕๒๐ ข้าพเจ้าได้ไปศึกษาต่อภายใน
ประเทศ แล้วกลับเข้ารับราชการตามเดิมตั้งแต่
เดือนธันวาคมเป็นต้นมา ตามคำแนะนำของหัวหน้า
ส่วนการศึกษา ซึ่งท่านชี้แจงว่าถ้าข้าพเจ้ากลับเข้า
รับราชการก่อนเดือนกุมภาพันธ์ จะมีสิทธิได้รับ
เงินเดือนขึ้น เพราะปฏิบัติราชการในบึงบประมาณ
ได้กว่า ๘ เดือน ต่อมาในเดือนมิถุนายนข้าพเจ้า
ได้ใช้สิทธิดังกล่าวขอลื่อนขั้นเงินเดือน ปรากฏว่า
ไปขัดกับระเบียบการเลื่อนขั้นเงินเดือน (กฎ ก.พ.
ฉบับที่ ๑๓ หรือกฎ ก.จ. ฉบับที่ ๑๖) ซึ่งไซใน
รอบปีที่แล้วมา (๑ กรกฎาคม—๓๐ มิถุนายน) ต้อง
มีเวลาปฏิบัติหน้าที่ไม่น้อยกว่าแปดเดือน ตามข้อ
๗(๘) ส่วนในข้อ ๗(๗) ให้สิทธิสำหรับผู้ได้รับ
การบรรจุเข้ารับราชการ โดยให้นับเวลาปฏิบัติ
หน้าที่ไม่น้อยกว่าแปดเดือนในรอบปี(บึงบประมาณ)
เมื่อนำผลการใช้ระเบียบทั้ง ๒ ข้อดังกล่าวจะให้ผล
แตกต่างกันมาก ทำให้ผู้ศึกษาต่อซึ่งควรได้สิทธิดัง
กล่าวเสียสิทธิไป จึงเรียนมาเพื่อขอคำชี้แจงวิธี
ปฏิบัติราชการให้ถูกต้องด้วย

ตอบ

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ข้าราชการตาม
นัยกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕) นั้น สำหรับการ
เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้ได้รับการบรรจุใหม่ ข้อ
๗ (๗) แห่งกฎ ก.พ. ดังกล่าวกำหนดให้ถือปีงบประมาณ
เป็นเกณฑ์ โดยในปีงบประมาณที่แล้วมา (๑ ตุลาคม—๓๐
กันยายน) ต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลา
ไม่น้อยกว่า ๔ เดือนบริบูรณ์ ก็จะต้องได้รับการบรรจุอย่าง
ช้าในวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ผู้บังคับบัญชาจึงจะพิจารณาสั่ง
เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ตามปกติได้

ส่วนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ ข้าราชการ ได้รับ
อนุญาตให้ลาไป ศึกษา วิชาใน ประเทศ หรือต่างประเทศนั้น
กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ข้อ ๗ (๘) กำหนดให้
ถือรอบปีเป็นเกณฑ์ โดยในรอบปีที่แล้วมา (๑ กรกฎาคม
—๓๐ มิถุนายน) ต้องมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการรวมกันไม่
น้อยกว่า ๔ เดือนบริบูรณ์ ผู้บังคับบัญชาจึงจะพิจารณาสั่ง
เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ตามปกติได้

สำหรับกรณีของคุณปรากฏข้อเท็จจริงว่า คุณกลับ
มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในเดือนธันวาคม ซึ่งเมื่อจนถึง
สิ้นรอบปี (๓๐ มิถุนายน) คุณมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ในรอบปีที่แล้วมาไม่ครบ ๔ เดือน ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจ
พิจารณา สั่งเลื่อน ขึ้นเงินเดือน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.
๒๕๒๒ ให้ตามปกติได้ และกรณีเช่นนี้ผู้บังคับบัญชาจะ
สั่งเลื่อนให้ได้อีกต่อเมื่อได้รับ อนุมัติจาก ก.พ. ตามข้อ ๑๒
ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕)

การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๗๒๖

กระผมขอเรียนถามปัญหาตามกฎ ก.พ. ฉบับ
ที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ซึ่งใช้บังคับอยู่ในขณะนี้
ดังนี้

๓๘

ตามกฎ ก.พ. ดังกล่าว ข้อ ๙ ข้าราชการ
พลเรือนสามัญ ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มี อำนาจสั่ง
เลื่อนขึ้น เงินเดือน เห็น สมควร ให้ได้ เลื่อนขึ้นเงิน
เดือน ถ้าผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำ
ผิดวินัยหรือถูกฟ้องในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนขึ้น
เงินเดือน ให้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ก่อน และ
ให้กั้นเงินสำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อ
สอบสวนพิจารณาเสร็จแล้วในปีใด ผู้นั้นไม่ถูกลง
โทษทางวินัยเว้นแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่
ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษ หรือไม่มีมลทินหรือ
มัวหมอง ก็ให้สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนในปีนั้นได้
และให้สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปี
ที่ต้องรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ให้ตามสิทธิด้วย

กระผมขอเรียนถามว่า ในกรณีของกระผม
ซึ่งถูกทางราชการ สั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา
๕๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๑๗ ตั้งแต่ปี ๒๕๑๘ เป็นต้นมา และต่อ
มากระผมได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน และที่สฎกรมเจ้าสังกัด
ได้มีคำสั่งให้ กระผม กลับเข้ารับ ราชการ ตามเดิมใน
ตำแหน่งเดิมในเดือนกันยายน ปี ๒๕๒๐ เป็นต้นมา
จนถึงขณะนี้ โดยที่กระผมมีสิทธิ และได้รับเงิน
เดือนระหว่างถูกสั่งให้ออกจากราชการ ตั้งแต่เดือน
พฤษภาคม ๒๕๑๘ จนถึงวันก่อนกลับเข้ารับราชการ
เดือนกันยายน ๒๕๒๐ โดยได้รับเต็มจำนวน
เพราะกระผมมิได้มี มลทิน หรือมัวหมอง ในความผิด
ที่ถูกกล่าวหา นั้น จึงมีสิทธิได้รับเงินเดือนเต็ม

เสมือนผู้ถูกสั่งพักราชการ ตามนัยมาตรา ๑๐๕
วรรคสี่แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล-
เรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ทุกประการ ดังนี้

เมื่อกระผมมิได้เป็นผู้กระทำผิดตามข้อกล่าว
หาทั้งมิได้มีมลทินหรือมัวหมอง และได้รับเงินเดือน
ในระยะเวลาที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการในขณะนั้น
ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๑๘ จนถึงเดือนกันยายน
๒๕๒๐ เต็มจำนวน กระผมก็น่า จะได้รับการ
พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในปี ๒๕๒๐ ซึ่งเป็นปี
ที่ทางกรมเจ้าสังกัดสั่งให้กลับเข้ารับราชการตามเดิม
ให้ โดยพิจารณาสั่งย้อนหลังในแต่ละปีที่ต้องออก
จากราชการ โดยอนุโลมตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับดังกล่าว
ข้อ ๙ ซึ่งกระผมกล่าวถึงข้างต้นนี้ให้แก่กระผมด้วย
หรือ ถ่าอนุโลมให้ไม่ได้

กระผมจะขอให้กรมเจ้าสังกัดเสนอเรื่องมา
ยัง ก.พ. เพื่อพิจารณาตามกฎหมาย ก.พ. ข้อ ๑๒ เพราะ
กรณีของกระผมอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธี
การที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ โดยเฉพาะการนับ
เวลาปฏิบัติราชการ (ในระหว่างถูกสั่งให้ออกจาก
ราชการ) เพื่อประโยชน์ในทางเลื่อนเงินเดือน
ประจำปีนั้น ก.พ. ถือหลักว่า "ต้องปฏิบัติราชการ
ติดต่อกัน หรือ ยังเป็นข้าราชการอยู่" และ
กระทรวงเจ้าสังกัดได้ลงความเห็นไว้ว่า "เมื่อนายก
รัฐมนตรีมีคำสั่งยกโทษ และให้กระผมกลับเข้ารับ
ราชการตามเดิม ก็ถือไม่ได้ว่ากระผมออกจาก
ราชการ" ดังนี้ จึงเห็นได้ว่ากระผมยังเป็นข้าราชการ
อยู่ตลอดมา จึงมีสิทธิ์ได้รับการพิจารณา

เลื่อนเงินเดือนประจำปีตามหลักของ ก.พ. ที่ว่า.....
หรือยังเป็นข้าราชการอยู่ โดยกรมเจ้าสังกัดจะต้อง
เสนอมายัง ก.พ. เพื่อพิจารณาการนับเวลาปฏิบัติ
ราชการเพื่อประโยชน์ในทางเลื่อนเงินเดือนระหว่าง
ถูกสั่งให้ออกจากราชการในระยะเวลาดังกล่าวให้แก่
กระผมด้วย เพราะถือว่ากระผมยังเป็นข้าราชการ
อยู่ตลอดมา และถูกต้องตาม หลักการ พิจารณา ของ
ก.พ. ด้วย เพื่อให้ ก.พ. พิจารณาและสั่งการตาม
กฎ ก.พ. (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๑๘ ข้อ ๑๒ ต่อไป
เมื่อ ก.พ. วินิจฉัยและสั่งการประการใด กรมเจ้า-
สังกัดก็สั่งดำเนินการไปตามนั้น จะเป็นการสมควร
ได้รับการพิจารณาจาก ก.พ. หรือไม่

ตอบ

ตามปัญหาของคุณแยกประเด็นได้ ๒ ประการ คือ
๑. จะขอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้
คุณ ย้อนหลังใน ระหว่างที่ถูกสั่งให้ ออกจาก ราชการ ตั้งแต่
เดือนพฤษภาคม ๒๕๑๘ ถึงเดือนกันยายน ๒๕๒๐ ตามนัย
ข้อ ๘ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ได้หรือไม่
๒. ถ้าผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนตามข้อ ๘ ของกฎ
ก.พ. ดังกล่าวไม่ได้ จะขออนุมัติ ก.พ. เป็นกรณีพิเศษ
ตามข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ได้
หรือไม่

คามปัญหาข้อ ๑ ที่ว่า ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาสั่ง
เลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังให้คุณในระหว่างที่ถูกสั่งให้ ออก
จากราชการได้หรือไม่นั้น ผู้ตอบปัญหาเห็นว่า โดยที่การ
เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการนั้น เป็นการตอบแทน
ความดีความชอบที่ข้าราชการผู้นั้นได้ กระทำมาโดยพิจารณา
ถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก กรณีของคุณจึงมีปัญหาวว่า
ในระหว่างที่คุณ ถูกสั่งให้ออกจากราชการไปนั้นคุณมีผลการ

ปฏิบัติ ราชการใด ที่จะนำ มาให้ ผู้บังคับบัญชา พิจารณา ส่ง
เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่คุณได้หรือไม่

สำหรับปัญหาข้อ ๒ ที่ว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาไม่อาจ
พิจารณาส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังให้แก่คุณได้เองแล้ว
จะขอให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติตามนัยข้อ ๑๒ ของกฎ ก.พ.
ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ได้หรือไม่ นั้น ขอเรียนว่า การ
ที่ผู้บังคับบัญชาจะขอให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติตามนัยข้อ ๑๒
นี้ จะต้องเป็นกรณีที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นสมควรเลื่อน
ขั้นเงินเดือนให้แก่คุณโดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ โดย
เฉพาะอย่างซึ่งผลงานที่ได้กระทำมา ฉะนั้น ถ้าผู้บังคับ
บัญชาพิจารณาเห็นว่าคุณ มีผลงานมากพอที่จะส่งเลื่อน ขั้น
เงินเดือนย้อนหลังให้ได้แล้ว ก็ขอให้ ก.พ. พิจารณาอนุมัติ
ตามข้อ ๑๒ ได้

การเลื่อนระดับตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๒๔๔๒

๑. ดิฉัน ทำงาน ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การ
เงินและบัญชี ๒ ในกองวิชาการ (งานไม่ตรงกับ
ตำแหน่ง เพราะการเจ้าหน้าที่นำมาฝากตัวไว้ ยัง
ไม่ได้ย้ายให้) เงินเดือน ๑,๘๘๕ บาท เริ่มทำงาน
๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑ เมื่อขึ้นปีงบประมาณ ๒๕๒๓
ดิฉันคิดว่าดิฉันจะมีเงินเดือน ๑,๘๘๕ บาท (เท่า
กับขั้นค่าของซี ๓) ทางที่ทำงานจะปรับซี ๓ ให้
หรือไม่ มีหลักเกณฑ์อย่างไรคะ

๒. ดิฉัน ได้ สอบ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ การ
พาณิชย์ ๒ ได้ ถ้าดิฉันย้ายงานจากตำแหน่งเจ้า
หน้าที่การเงินและบัญชี ๒ ดิฉันจะเสียโอกาสปรับ

ซี ๓ หรือเปล่าคะ (ดิฉันจะต้องทำงานในตำแหน่ง
นั้นๆ ในระดับ ๒ อย่างน้อย ๒ ปี จึงจะปรับซี ๓)

๓. การโอนตำแหน่งระหว่างต่างที่ทำงาน
มีวิธีการอย่างไร ถ้าสอบได้จาก ก.พ. และสมมติว่า
ทางที่ทำงานเก่าปรับซี ๓ ให้ ดิฉันโอนไป ดิฉัน
จะยังคงเป็นซี ๓ ในตำแหน่งใหม่ที่โอนจากตำแหน่ง
เดิมหรือไม่ (หมายความว่า โอนจากเจ้าหน้าที่
การเงินและบัญชี ๓ ไปในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การ
พาณิชย์ ๓)

ตอบ

๑. การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ในสาขา
ที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓
เช่น เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๒ ขึ้น
แต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งเจ้า หน้าที่การเงิน และบัญชี ๓ นั้น
ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ตามหนังสือสำนัก
งาน ก.พ. ที่ สว ๐๗๑๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๑
ว่าให้ผู้บังคับบัญชาส่งเลื่อนโดยวิธีการคัดเลือก เมื่อผู้นั้นได้
รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของระดับ ๓ และมีคุณสมบัติ
ตรง ตาม คุณสมบัติ เฉพาะ สำหรับ ตำแหน่ง ที่จะ เลื่อน ขึ้น
ดังนั้น กรณีของคุณแม้ว่าในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ คุณจะ
ได้รับเงินเดือนขั้น ๑,๘๘๕ บาท ซึ่งเป็นอัตราขั้นค่าของ
ระดับ ๓ ก็ตาม แต่ผู้บังคับบัญชาก็ยังไม่อาจพิจารณาคัด
เลือก และ เลื่อน คุณขึ้น แต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่
การเงินและบัญชี ๓ ในวันดังกล่าวได้ เพราะคุณดำรง
ตำแหน่งในระดับ ๒ มายังไม่ครบ ๒ ปี ต้องรอให้ถึงวันที่ ๑
กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓ แล้วผู้บังคับบัญชาจึงจะส่งเลื่อนตำแหน่ง
ให้ได้

๒. โดยที่ ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่ง ของ ผู้ที่จะ เลื่อน ขึ้น ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ การ
พาณิชย์ ๓ ไว้ว่า จะต้องได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ หรือ
ที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และจะต้องได้

ปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับงานควบคุม และ ส่งเสริมการพาณิชย์หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดย ก.พ. มอบให้ อ.ก.พ. กรมเป็นผู้พิจารณาว่างานใดเกี่ยวข้องกันหรือไม่ ดังนั้น ถ้า อ.ก.พ. กรมพิจารณาเห็นว่างานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๒ ไม่เกี่ยวข้องกับการงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การพาณิชย์ ๒ แล้ว โอกาสที่คุณจะได้ปรับเป็นระดับ ๓ ก็ต้องขยับออกไปอีก

๓. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ๒ กรณี คือ การโอนกรณีปกติที่ไม่ได้อาศัยผลการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือผลการได้รับคัดเลือก กรณีหนึ่ง กับการโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกอีกกรณีหนึ่ง

การโอนกรณีปกตินั้น เมื่อส่วนราชการผู้รับโอนได้ทำความตกลงกับส่วนราชการผู้ให้โอนซึ่งเป็นเจ้าสังกัดเดิมแล้ว ส่วนราชการผู้รับโอนก็ออกคำสั่งรับโอนผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและให้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิมได้ และส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิมก็ต้องออกคำสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งในส่วนราชการเดิมในวันเดียวกันกับวันที่ส่วนราชการใหม่รับโอนด้วย

สำหรับการโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกนั้น ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๘ ว่า การโอนผู้สอบแข่งขันได้ ไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าสังกัดเดิม ส่วนการโอนผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าสังกัดเดิมก่อนจึงจะโอนได้ และไม่ว่าจะเป็นการโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือกก็ตาม ส่วนราชการผู้รับโอนจะต้องรับโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าที่ผู้นั้น สอบแข่งขันได้ สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือก แล้วแต่กรณี

ดังนั้น กรณีของคุณ ถ้าส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิมมีคำสั่ง เลื่อนคุณขึ้น แต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การ

เงินและบัญชี ๓ แล้ว เมื่อคุณโอนโดยอาศัยผลของการสอบแข่งขัน ส่วนราชการใหม่ก็จะต้องรับโอนคุณไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การพาณิชย์ ๒ ตามที่คุณสอบแข่งขันได้ จะรับโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ หาได้ไม่

การขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ

ผู้ถาม : นายจอ อักษรสุร์

๑. นาย ก. ไม่ใช่เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน ถูกกระทรวง ฯ เจ้าสังกัดตั้งกรรมการ สอบสวน และได้สั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๖๗ วรรคแรก และวรรคสอง และตามมาตรา ๘๑ วรรคท้าย โดยมีได้ระบุว่าเป็นกรณีทุจริตต่อหน้าที่ มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมาย เมื่อเกินสองปีแล้ว ถ้านาย ก. ได้ขอกลับเข้ารับราชการตามเดิม จะอยู่ในข่ายต้องห้ามตามหนังสือสำนักบริหาร ของสำนักนายกรัฐมนตรีที่ นว ๔๓/๒๕๐๔ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๐๔ หรือไม่ เพราะเหตุใด ?

๒. ถ้านาย ก. ไม่อยู่ใน ข่าย ต้องห้าม ตามข้อ ๑ เมื่อเกินสองปีแล้ว นาย ก. ได้ยื่นคำขอบรรจุกลับเข้ารับราชการตามแบบแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว ๒๒ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๔ ในระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่ไม่สูงกว่าเดิม โดยมีตำแหน่งว่างตามนัยข้อ ๓.๓ ของหนังสือดังกล่าว และเป็นความต้องการของส่วนราชการเดิม ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๔๔ จะถือว่า

นาย ก. เป็นผู้มีความสมัครใจครบถ้วนตามมาตรา ๒๔ และจะส่งบรรจุแต่งตั้งให้กลับเข้ารับราชการได้ทันที เลยหรือไม่ หรือจะต้องรวบรวมคำขอเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาเสียก่อน

๓. จากข้อ ๒ ถ้าจะส่งบรรจุเลยทันทีไม่ได้ ขอความกรุณาได้ โปรดอธิบายวิธีดำเนินการที่จะให้นาย ก. ได้กลับเข้ารับราชการใหม่ด้วยว่า จะต้องทำอะไร อย่างไรบ้าง จึงจะได้ผลถูกต้องและรวดเร็วที่สุด

๔. ถ้าเป็นที่ทราบแน่ชัดว่า สิ้นเดือนกันยายน ๒๕๒๓ นาย ข. จะครบเกษียณอายุราชการ นาย ก. ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการเกินกว่าสองปีแล้ว จะยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการไว้ก่อนที่ นาย ข. จะครบเกษียณอายุราชการ โดยแสดงความจำนงขอกลับเข้ารับราชการแทนตำแหน่ง นาย ข. หลังจากที่ นาย ข. ได้ครบเกษียณอายุราชการไปแล้ว จะได้หรือไม่เพราะเหตุใด ทั้งนี้ เพื่อให้การรับช่วงงานติดต่อกันไป

ตอบ

โดยที่การลงโทษให้นาย ก. ออกจากราชการมิใช่เนื่องจากกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ดังนั้น เมื่อนาย ก. ได้ออกจากราชการไปครบ ๒ ปีแล้ว และประสงค์จะขอบรรจุกลับเข้ารับราชการอีก ก็ชอบที่จะขอให้ ก.พ. พิจารณายกเว้นคุณสมบัติให้ตามนัยมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ (ตกเป็นผู้ขาดคุณสมบัติในการเข้ารับราชการเพราะถูกลงโทษให้ออกจากราชการ) และเมื่อ ก.พ. ยกเว้นคุณสมบัติให้แล้ว

๔๒

นาย ก. จะขอบรรจุกลับเข้ารับราชการในส่วนราชการใดก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นส่วนราชการเดิมโดยยื่นคำขอ พร้อมหลักฐานต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๑๘ (หลักเกณฑ์การ บรรจุกลับ เข้ารับราชการ ตาม หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๖/ว ๒๒ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๘ ถูกยกเลิกแล้ว) ถ้าการยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการของนาย ก. ได้ ดำเนิน การโดยถูกต้อง ตาม หลัก เกณฑ์ ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว อันนับต่อไปก็เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้นที่จะพิจารณาว่า ประสงค์จะรับ นาย ก. เข้ารับราชการหรือไม่ ถ้าประสงค์จะรับและกรณีอยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ข้างต้นแล้ว ส่วนราชการนั้นก็ออกคำสั่งบรรจุ นาย ก. เข้ารับราชการได้โดยไม่ต้องขอให้ ก.พ. พิจารณาอีก

ส่วน ปัญหาว่า นาย ก. จะ ยื่น คำ ขอ กลับ เข้า รับราชการในตำแหน่งของนาย ข. ไว้ก่อนที่นาย ข. จะเกษียณอายุราชการได้หรือไม่นั้น เห็นว่าเมื่อนาย ก. ได้รับยกเว้นคุณสมบัติจาก ก.พ. แล้ว นาย ก. จะยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการเมื่อใดก็ได้ แต่จะได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการหรือไม่ขึ้นอยู่กับพิจารณาของส่วนราชการนั้นตามที่กล่าวแล้วข้างต้น

ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

วันชัย คณิตสุข
วีระ ไชยธรรม
ประพาส ทองศักดิ์
สมเกียรติ ชุมวิสูตร

กรมบัญชีกลาง

ผาสุนิตย์ ปิ่นแจระจุก
สมพงษ์ วัฒนสระ

ประกาศสำนักงาน ก.พ.

เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในส่วนราชการต่าง ๆ
ครั้งที่ ๗/๒๕๒๒

ด้วย ก.พ. จะเปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ใน
ส่วนราชการต่าง ๆ ครั้งที่ ๗/๒๕๒๒ โดยจะรับสมัครสอบจากผู้ได้รับประกาศนียบัตรและ
ปริญญาบัตร ดังนี้

- ระดับ ๑ ได้รับประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสาขาอาชีพ (มศ. ๖) หรือเทียบ
เท่าทางช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์
- ระดับ ๒ ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) , หรือเทียบเท่าทาง บัญชี พาณิชยการ
ธุรกิจทั่วไป เลขานุการ ภาษาต่างประเทศ ช่างสำรวจ ช่างกลโรงงาน หรือช่างกลโลหะ
- ระดับ ๓
๑. ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าทาง บริหารธุรกิจ วิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวะ
กรรมโยธา วิศวกรรมการเกษตร วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมสำรวจ วิศวกรรม
ชลประทาน วิศวกรรมอุตสาหกรรม วิศวกรรมโลหการ วิศวกรรมสุขาภิบาล
วิศวกรรมไฟฟ้า วิทยาศาสตร์ สาขาเคมี ฟิสิกส์ ชีววิทยา สัตววิทยา สัตว
ศาสตร์ สัตวบาล
 ๒. ได้รับปริญญาตรี หรือโท จากต่างประเทศ ทางเศรษฐศาสตร์ พาณิชยศาสตร์
บริหารธุรกิจ การคลัง หรือการบัญชี
 ๓. ได้รับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จากต่างประเทศ ทางสถิติ หรือคณิตศาสตร์
ที่มีการศึกษาวิชาสถิติไม่ต่ำกว่า ๑๘ หน่วยกิต หรือที่มีการศึกษาวิชาสถิติและ
คณิตศาสตร์ รวมกันไม่ต่ำกว่า ๓๐ หน่วยกิต
 ๔. ได้รับปริญญาโท หรือเทียบเท่าทาง วิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิศวกรรมเครื่องกล
วิทยาศาสตร์สาขาเคมี ฟิสิกส์

ผู้สนใจโปรดติดต่อ สอบถาม รายละเอียด เกี่ยวกับประกาศรับสมัครสอบ แข่งขัน ฯ
ดังกล่าวได้ที่สำนักงาน ก.พ. ส่วนราชการต่าง ๆ ฝ่ายพลเรือน สำนักงานจังหวัดทุกจังหวัด
มหาวิทยาลัยทุกแห่ง และยื่นใบสมัครสอบได้ที่ กองการสอบ สำนักงาน ก.พ. ถนนพหลโยธิน
กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๒๒ ถึงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๒๒ ในเวลา
ราชการ โปรดนำรูปถ่าย ๓ รูป และเงินค่าสมัครสอบไปในวันสมัครสอบ ส่วนเอกสารอื่น ๆ
ยังไม่ต้องนำไปยื่น

กองการสอบ

สำนักงาน ก.พ.

๑๔ สิงหาคม ๒๕๒๒

๔๓

แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร ค่าจ้างและเงินเดือน

ธงชัย นิตินทร

ในการผลิตสินค้าและบริการนั้นคนหรือแรงงานเป็นปัจจัยในการผลิตอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญเพราะคนมีชีวิตจิตใจ ด้วยเหตุนี้จึงได้มีศาสตร์ในการบริหารงานบุคคลขึ้นมาเพื่อสนองตอบความสำเร็จในการบริหารงาน เพื่อผลผลิตสินค้าหรือบริการ

ในด้านของคนในฐานะที่เป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งนั้น ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนก็เป็นส่วนที่สำคัญที่คนในองค์กรต่าง ๆ จะอุทิศตนเพื่อทำงานให้แก่องค์กรที่เข้าทำงานอยู่ด้วย หรือให้คนมีความสามารถเข้าไปทำงานในองค์กรที่มีการบริหารค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ดี

โดยหลักทั่วไปได้มี ทฤษฎีว่าด้วยการ กำหนด ค่าจ้างแรงงานไว้ในหลายทฤษฎี มีทั้งจุดอ่อนและส่วนดี ในแต่ละทฤษฎีนั้นๆ แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติที่จะแสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้าไปทำงานในองค์กรของตน รักษาคนดีเหล่านั้นไว้ในองค์กรของตนพร้อมทั้งกระตุ้นให้คนที่ทำงานอยู่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปอีก เพื่อผลท้ายที่สุดองค์กรก็จะได้รับประโยชน์ในที่สุด ในแนวความคิดที่จะกล่าวถึงนี้ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการที่ยืดหยุ่นพอที่จะนำไปปรับใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและนโยบายของแต่ละองค์การพอสมควร

การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน

เป็นวิธีการที่จะสรรหาคนที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรโดยมีเงินเดือน ค่าจ้าง หรือระบบสวัสดิการที่ดีเป็นเครื่องจูงใจ เป็นการรักษาคนที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป และเป็นการกระตุ้นคนในองค์กรทำงานให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนการสร้างคามยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนในตำแหน่งงานต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อขจัดความขัดแย้ง สามารถนำไปใช้ในการอธิบายหรือต่อรองกับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน และยังใช้เป็นวิธีการที่จะแข่งขันกับองค์กรที่เป็นคู่แข่งกันได้ ซึ่งมีขบวนการดังนี้.—

ขบวนการในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน มีขบวนการในการพิจารณาจากการปฏิบัติ การหลายอย่าง เพื่อเป็นข้อมูลพิจารณากำหนดค่าจ้างเงินเดือน ดังนี้

— การทำการวิเคราะห์งาน เป็นการศึกษาดังวิธีการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยละเอียด เกี่ยวกับขบวนการในการทำงาน ขั้นตอน ความยากง่ายในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบมีอะไรบ้าง

— ทำการประเมินค่างาน (Job Evaluation) จากการทำการวิเคราะห์งานดังกล่าวแล้ว ก็จะได้ทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ของงาน เพื่อจะเป็นพื้นฐานในการประเมินค่างาน (Job Evaluation) ซึ่งการประเมินค่างานก็คือขบวนการที่จะศึกษาและวัดค่าของงานในตำแหน่งนั้น ๆ ว่ามีค่า มากน้อยแค่ไหน ควรจัดอยู่ในกลุ่มงานใด

— ทำการพรรณางาน (Job Description) เป็นการพรรณาดังตำแหน่งต่าง ๆ นั้นว่าจะ ต้องทำอะไรบ้างสำหรับหน่วยงาน แต่ไม่ควรบอกว่าจะต้องทำอะไร การพรรณางานนี้จะได้จากการทำ การประเมินค่างาน

— การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เมื่อเราได้ทราบถึงหน้าที่ความรับผิดชอบใน แต่ละตำแหน่งจากการทำการวิเคราะห์ประเมินค่าและกำหนดหน้าที่แล้ว จะทำให้เราทราบถึงว่าในตำแหน่ง นั้น ๆ ควรจะมีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification) จึงเป็น การกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าไปดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

วิธีการวิเคราะห์งาน ในการวิเคราะห์งานมีแบบที่ใช้ในการวิเคราะห์ อยู่ ๔ แบบ ซึ่งแต่ละแบบก็มีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันออกไป ในการวิเคราะห์จริง ๆ แล้วเรามักจะใช้หลายวิธีการรวมกัน วิธีวิเคราะห์มีแบบต่าง ๆ ดังนี้

๑. แบบใช้แบบสอบถาม
๒. แบบบรรยายความ
๓. แบบสังเกตการณ์
๔. แบบสัมภาษณ์

การดำเนินการวิเคราะห์งาน ไม่ว่าจะทำ Job Evaluation หรือ Job Description หรือ Job Specification ก็ตาม ทางฝ่ายบุคคลจะต้องตั้งคณะผู้ดำเนินการ ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงาน ในตำแหน่ง ๆ ที่เกี่ยวข้องและรู้งานที่จะประเมินเป็นอย่างดีทั้งหมดเข้าร่วมในการพิจารณา

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อทำ Job description

๑. กำหนดวัตถุประสงค์หลัก
๒. กำหนดขอบเขตของการวิเคราะห์
๓. กำหนดผู้จัดทำและรับผิดชอบ
๔. เลือกวิธีที่จะวิเคราะห์/ออกแบบพิมพ์
๕. ขอความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง
๖. ชี้แจงวิธีการออกแบบพิมพ์
๗. รวบรวมและเรียบเรียงใหม่
๘. ตรวจสอบโดยวิธีสังเกตการณ์หรือสัมภาษณ์
๙. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน
๑๐. จากข้อ ๙ ส่งให้หัวหน้าหน่วยงานโดยตรงตรวจสอบ

ปัจจัยที่ทำให้การประเมินงานประสบผลสำเร็จ

๑. การที่จะประเมินจะต้องรู้จักงานนั้นเป็นอย่างดี
๒. ผู้มีอำนาจต้องสนับสนุนงานนี้
๓. ต้องได้รับความร่วมมือจากหัวหน้างานที่จะประเมิน

ประโยชน์ของการวิเคราะห์งาน ฝ่าย Personnel จะต้องทำการวิเคราะห์งานร่วมกับฝ่ายบริหาร (Line Manager) นั้น ๆ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการประเมินค่า ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดังนี้

๑. สามารถสรรหาพนักงานซึ่งมีคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการ
๒. เพื่อฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล
๓. เพื่อประเมินค่าของงานเพื่อเป็นข้อมูลในการทำ job evaluation อย่างไร
๔. เพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมี job description เป็นมาตรการในการวัด
๕. เพื่อปรับปรุงรูปของหน่วยงาน
๖. เพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
๗. เพื่อเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์

จากประโยชน์ของการวิเคราะห์งานดังกล่าวข้างต้นใน สหรัฐอเมริกาได้มีการสำรวจบริษัท

ต่าง ๆ ๘๘๘ บริษัท พบว่า

- ๔๐% ใช้กำหนดระดับค่าจ้าง
- ๗๕% ใช้กำหนดคุณสมบัติตำแหน่งงาน
- ๗๐% ใช้เลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายพนักงาน
- ๖๐% ใช้ประเมินผลพนักงานรายเดือน
- ๕๐% ใช้ปรับปรุงการจัดรูปหน่วยงาน
- ๓๖% ใช้ปฐมนิเทศเสนองานพนักงานใหม่
- ๓๓% ใช้ในการเจรจาต่อรองสภาพการจ้าง
- ๒๕% ใช้ออกแบบงานใหม่ ให้เหมาะสมกับบุคคล (พิการ)

การประเมินค่าของงาน การทำ job Analysis กิติ การทำ job evaluation หรือ job description กิติ จะทำให้เป็นการง่ายในการประเมินค่าของงาน เพื่อที่จะจัดลำดับความสำคัญของงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนตามค่าของงานเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการจ่ายค่าจ้างยิ่งขึ้น

วิธีการประเมินค่าของงานมีดังนี้

การประเมินค่าโดยการให้คะแนน เป็นการกำหนดว่า factor ต่าง ๆ (Factor comparison) ว่ามีค่าความสำคัญมากน้อยและมีผลต่อประสิทธิภาพของงานในตำแหน่งนั้น ๆ มากน้อยแค่ไหน แล้วกำหนดน้ำหนักของ factor มากน้อยตามลำดับของความสำคัญต่องาน

และในแต่ละ factor ก็จะมี degree ของ factor นั้น ๆ เช่น การศึกษา (factor) มี degree ดังนี้

- degree ที่ ๑ จบ ป. ๔
- degree ที่ ๒ จบ ม.ศ. ๓
- degree ที่ ๓ จบ ม.ศ. ๖
- degree ที่ ๔ จบอนุปริญญา
- degree ที่ ๕ จบปริญญาตรี เป็นต้น

การคิดคะแนนก็จะเอา degree คูณด้วยน้ำหนักของ factor นั้น

$$d \times f = \text{คะแนน}$$

เมื่อได้คะแนนของงานในตำแหน่งต่าง ๆ ก็จะมาเรียงลำดับความสำคัญตามคะแนนที่ได้ประเมินออกมา เพื่อแบ่งกลุ่มและจัดลำดับชั้นของงาน ซึ่งตามปกติถ้าค่าของงานแตกต่างกัน ๒๕% แล้วก็จะจัดอยู่คนละชั้นของงาน

การประเมินค่าของงานโดยการเรียงลำดับหน้าที่ความรับผิดชอบ (Ranking)

โดยทั่วไปใช้ประเมินค่าของงานในตำแหน่งสูงเพราะหน้าที่ความรับผิดชอบมองเห็นไม่ชัด และแน่นอนเหมือนกับงานในตำแหน่งอื่น ๆ แบบ (Ranking) นี้ เป็นแบบที่ง่ายที่สุดและสะดวกที่สุด เหมาะที่จะใช้กับหน่วยงานที่มีคนน้อยและไม่สลับซับซ้อน

การประเมินค่าของงานแบบ Grade Description เป็นการแบ่งเกรดของงานหรือระบบ พ.ช. ของทางราชการ

สัญญาณบอกเหตุให้ทำการประเมินค่างาน

๑. มีการวิพากษ์วิจารณ์บ่อย ๆ เกี่ยวกับค่าจ้างไม่ยุติธรรม
๒. ถูกบีบจาก Line Managers เพื่อยกระดับลูกน้องของตนเอง
๓. เมื่อการตกลงค่าจ้างแรงงานระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงานชงกั๊ง
๔. เปลี่ยนรูปแบบขององค์กรไม่ว่าจะลดงานหรือขยายงาน ทุกครั้งที่มีการปรับปรุงคว

จะมีการทำ job evaluation ใหม่

การทำ Salary Survey

เมื่อเราได้ประเมินค่าของงานมาแล้ว ต่อไปก็เป็นการกำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงาน ซึ่งมีหลักในการจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง ดังนี้

๑. Attract คนให้เข้ามาสมัครงาน
๒. Retain คนดีเอาไว้
๓. Motivation กระตุ้นคนให้ทำงาน

จากหลักดังกล่าวนี้ เราจะทราบว่าเป็นไปอย่างไร เงินเดือนที่จ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานเป็นไปตามหลักหรือไม่ จะต้องทำ Salary Survey

วิธีการทำ Salary Survey กำหนดแนวทางในการสำรวจ โดยยึดแนวทางของตนเองเป็นหลัก

๑. เราจะสำรวจในตำแหน่งใดได้บ้าง
๒. เราต้องการข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งใดเมื่อใด
๓. การสำรวจจะทำโดยวิธีใดได้บ้าง
๔. เลือกบริษัทที่จะทำการสำรวจ
 - ๔.๑ เป็นบริษัทที่เป็นคู่แข่งในการว่าจ้างในตลาดแรงงานเดียวกัน
 - ๔.๒ เลือกบริษัทที่มีขนาดใกล้เคียงของเราในด้านกำลังคนทางการทำงาน
 - ๔.๓ เลือกบริษัทที่มีกิจการไม่ต่างกับเรามากนัก

๕. เลือกตำแหน่งตัวแทนในการทำสำรวจว่าจะเป็นตำแหน่งตัวแทนได้หรือไม่ โดยเปรียบเทียบจาก job description ของแต่ละบริษัทที่เราจะทำการสำรวจด้วย โดยการติดต่อกับฝ่ายบุคคลของบริษัทนั้น ๆ เพื่อ discuss ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ๆ ว่าจะ เป็นตำแหน่งที่จะ match กันได้หรือเปล่า ถ้าได้ก็ถือว่าในตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งตัวแทนที่ใช้ในการสำรวจได้ และตำแหน่งที่จะใช้เป็นตัวแทนนั้นควรมีลักษณะดังนี้

๕.๑ ควรเป็นงานที่หาได้ง่ายในตลาด

๕.๒ เป็นตำแหน่งงานที่หาคนได้ยาก

เมื่อได้ตำแหน่งตัวแทนว่าจะ match กับบริษัทใดได้บ้างแล้ว เราก็จะรวบรวมตัวเลขในตำแหน่งนั้น ๆ ของแต่ละบริษัท ว่าจ่ายค่าจ้าง เงินเดือนอย่างไร ซึ่งให้รวมถึงรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับเป็นประจำ เช่นเงินค่าอาหาร เงินช่วยค่าครองชีพ หรือโบนัส เป็นต้น ผลที่ได้ออกมาเรียกว่า อัตราตลาด (Going Rate) ที่เขาจ้างกันในตำแหน่งนั้น ๆ เมื่อเราทราบอัตราตลาดแล้วก็ทำให้เราสามารถกำหนดโครงสร้างของอัตราเงินของบริษัทได้ โดยเปรียบเทียบจากอัตราตลาด เพื่อที่จะเป็นการดึงดูดคนให้มาทำงาน และให้คนดีทำงานอยู่ต่อไปตลอดจนค่าตอบแทนนั้นสามารถที่จะจูงใจคนให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นอีกด้วย

โครงสร้างค่าตอบแทนในการทำงาน

เงินเดือนถูกมองในแง่หลายแง่ เช่น

ในแง่เศรษฐกิจ และในแง่เชิดชูเกียรติ หรือแสดงการยอมรับความสำคัญของตน

ดังนั้น นโยบายการบริหารเงินเดือนจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้คือ

๑. Competitive คือ ต้องรักษาให้อยู่ในระดับเดียวกับขนาดและประเภทที่มีลักษณะคล้าย ๆ กันเพื่อจะได้แข่งขันกับตลาดแรงงานภายนอกได้

๒. บั๊องกันมิให้การเหลื่อมล้ำกันภายในมากนัก

๓. คนที่ทำงานอย่างเดียวกันแต่ดีกว่าควรจะได้รับความคิดเห็นความชอบ

๔. เอาไว้สนองคนที่มีความสามารถสูงแต่มิได้ทำงานเต็มตามขีดความสามารถ

— เงินเดือนในทัศนะของอเมริกันนั้น เขาต้องการเงินทั้งหมดที่ควรจะได้รับ ในรูปของเงินเดือนโดยตรง (Clean Wage) เพราะสวัสดิการต่าง ๆ นั้นเป็นการกีดกันและไม่ยุติธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาลนั้น คนป่วยไม่ต้องทำงานแต่ยังได้รับค่ารักษาพยาบาลอีกด้วย ในขณะที่คนดีต้องทำงานแต่มิได้รับสวัสดิการเช่นว่านี้ ในระบบอเมริกันจึงไม่เห็นด้วย

— ส่วนในทัศนะของยุโรปและเอเชีย นั้น ยังอยู่ในรูปแบบของบิดาปกครองบุตร จึงจ่ายเงินเดือนน้อยแต่ก็มีในรูปอื่น ๆ เช่นสวัสดิการ

ขบวนการในการบริหารเงินเดือน

เงินถูกมองไปหลายรูปแบบดังกล่าวมาแล้วนั้น แต่อย่างไรก็ตาม เงินเดือนก็ยังคงมีความสำคัญในตัวของมันเอง ในฐานะเป็น Basic Need ฝ่ายหนึ่ง เราจึงใช้เงินให้เป็นประโยชน์ เพื่อประโยชน์ ๓ อย่าง คือ

Attract คือการดึงดูดคนให้เข้ามา

Retain เอาไว้ให้เขาอยู่กับเรา

Motivation กระตุ้นน้ำใจให้คนทำงาน

เมื่อได้ทำการประเมินค่าของงานออกมาแล้ว ก็มาจัดลำดับความสำคัญของงานตามคะแนนที่ได้ประเมินออกมา และจัดกลุ่มของงาน เพื่อจะได้ทำการกำหนดอัตราเงินเดือนตามกลุ่มของงานนั้น ๆ

วิธีการในการปรับปรุงโครงสร้างของเงินเดือน มีขั้นตอนและวิธีการปรับปรุงดังนี้

— ทำ Salary Survey เพื่อหาอัตราตลาด

— ความแตกต่างในค่าของงาน เช่นตำแหน่งบางตำแหน่งมีค่าของงานสูงกว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่ ก็จะต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนใหม่ เพื่อให้เข้าหลัก A.R.M. และให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

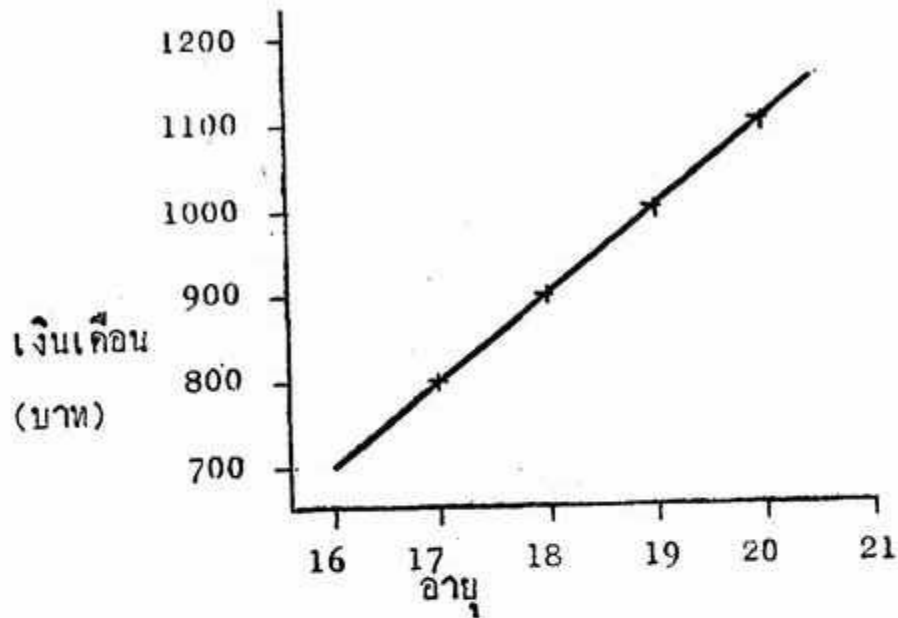
— Individual Salary Planning เป็นการวางแผนเงินเดือนเป็นรายบุคคล เช่น จะให้คนไหนเต็มขั้นเมื่อไร โดยคำนึงถึงอายุตัว อายุการทำงาน ศักยภาพของความรับผิดชอบผลการปฏิบัติงาน การถูกทาบตามจากบริษัทคู่แข่งในการประมูลตัวไปทำงาน ซึ่งจะต้องเป็นไปตามหลักของ Attract, Retain, Motivation

— Welfare benefit พิจารณาว่าสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลที่มีได้มองเห็นเป็นรูปตัวเงินในบริษัทของตนมีให้แก่พนักงานมากน้อยเพียงไหน โดยเปรียบเทียบกับบริษัทคู่แข่งถ้าเงินเดือนน้อยแต่สวัสดิการมากกว่า เมื่อรวมกันแล้วไม่แตกต่างกันมากนักก็ไม่ต้องปรับปรุง

โครงสร้างของเงินเดือน โครงสร้างของเงินเดือนที่ดีจะต้องมีระดับค่าตอบแทน ความรับผิดชอบ (Reward levels of Responsibility) และแข่งขันกับบริษัทอื่นได้มีความยุติธรรม ซึ่งมีโครงสร้างต่าง ๆ ดังนี้

๑. แบบกำหนดตายตัว (Fix Rate) หมายความว่า ตราบใดที่ยังไม่เปลี่ยนกลุ่มงานแล้วก็จะได้รับค่าจ้างเท่านั้นตลอดไป ไม่ว่าจะมียุทธการการทำงานมากขึ้นเพียงใด แบบนี้เหมาะที่จะใช้กับงานกรรมกรแต่จะต้องคำนึงอัตราตลาดด้วย การกำหนดแบบนี้เป็นการงานแต่มีข้อเสียคือไม่มีแรงกระตุ้นในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบนี้ค่าจ้างนั้นตอบแทนเฉพาะค่าของงาน แต่ไม่ตอบแทนผลของงาน

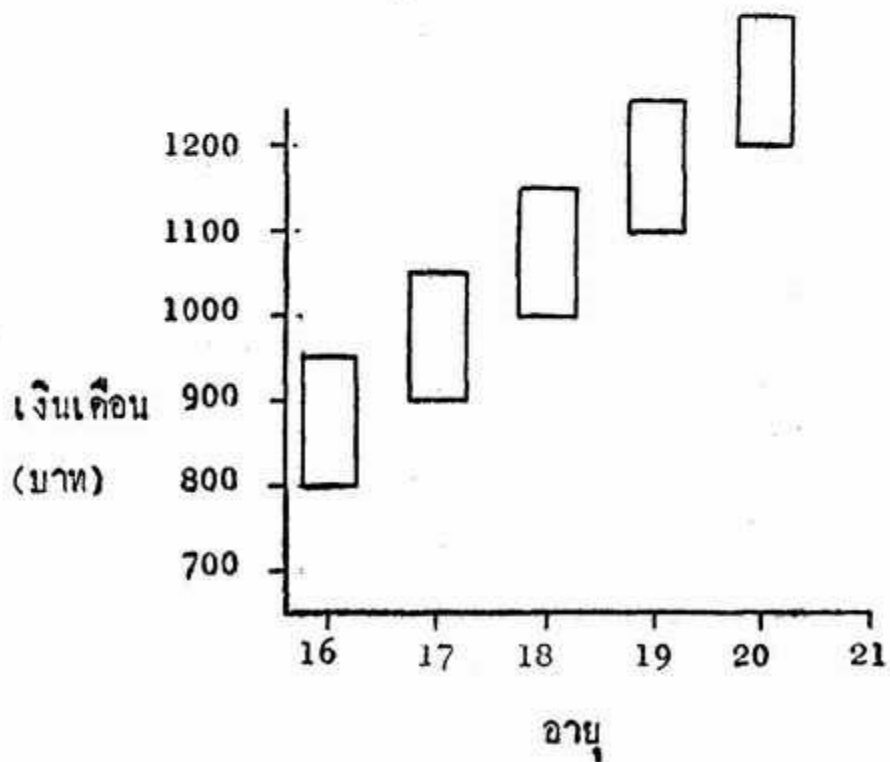
๒. แบบจ่ายค่าจ้างโดยอาศัยอายุเป็นเกณฑ์ (Rate for age scale)



แบบนี้เหมาะแก่เด็กที่เพิ่งออกจากโรงเรียนจะเพิ่มเงินเดือนให้ในตอนครบรอบวันเกิด แต่มีข้อเสียอยู่ตรงที่ไม่คำนึงถึงผลงานของคนที่มีอายุเท่าเทียมกันว่าจะแตกต่างกันหรือไม่ เงินเดือนก็จะจ่ายให้เท่ากันถ้าอายุเท่ากัน

๓. แบบจ่ายค่าจ้างตามอายุและตามผลงาน (Rate for age scale with merit range)

ดังรูป

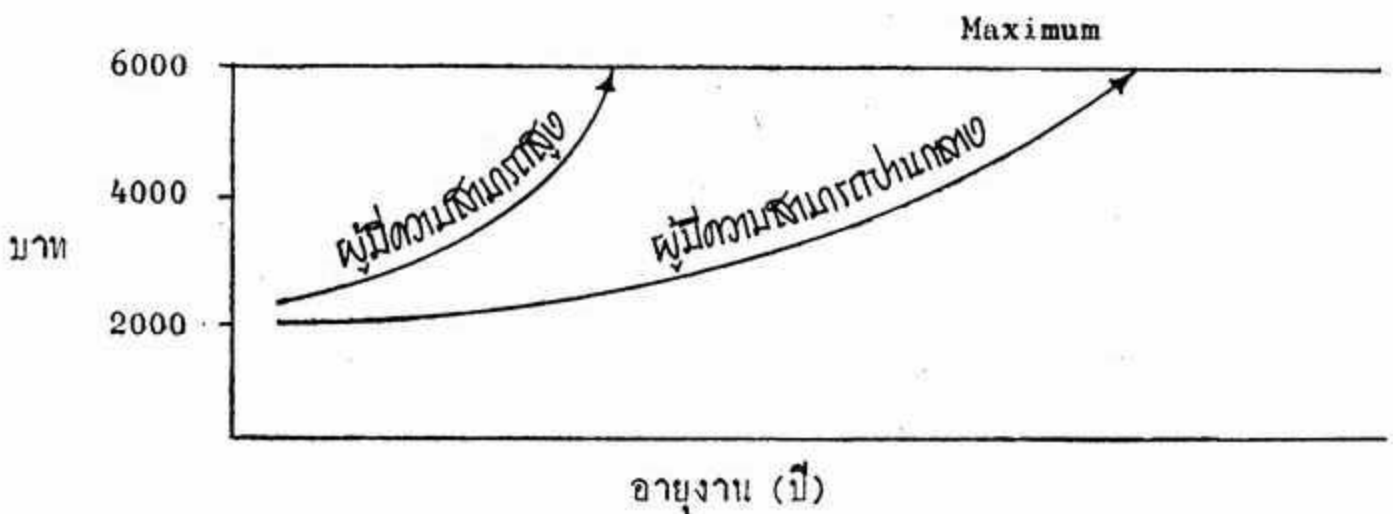


แบบที่ ๓ นี้เป็นการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบที่ ๒ คือมีช่วงของอัตราเงินเดือนอยู่ แม้ว่าอายุจะเท่ากันแต่อาจจะได้รับเงินเดือนไม่เท่ากันตามผลงาน แต่อย่างไรก็ตามก็จะไม่เกินขั้นสูงสุดของในแต่ละช่วงอายุ พออายุมากขึ้นก็จะเลื่อนกรอบอัตราเงินเดือนไปตามอายุ

— โครงสร้างเงินเดือนแบบจ่ายตามอายุนี้ เหมาะสำหรับช่วงอายุ ๑๖—๒๑ ปี เพราะในช่วงนี้ไม่ต้องมีความรับผิดชอบมากนัก เพราะยังอยู่กับพ่อแม่อยู่ พออายุเกิน ๒๑ ปีจะไม่ใช้โครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบนี้ เพราะถือว่าคนอายุเกิน ๒๑ ปีแล้วจะต้องมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะต้องแต่งงานแยกครอบครัวออกไป

๔. แบบขั้นเป็นขั้นๆ (Incremental Scale) การขึ้นเงินเดือนขึ้นอยู่กับจำนวนปีที่ได้ทำงาน ถ้าหากว่ามีได้กระทำความผิดเลย ก็จะได้รับ การขึ้นเงินเดือนเป็นขั้นไปทุกๆ ปี ซึ่งเหมาะกับงานที่ประเมินผลงานของพนักงาน มองเห็นไม่ค่อยชัด แต่มีข้อเสียคือคนทำงานดีกับทำงานไม่ดีจะได้ขึ้นเงินเดือนเท่ากัน เป็นระบบที่คนดีจูงคนดี และคนเลวดึงคนดี

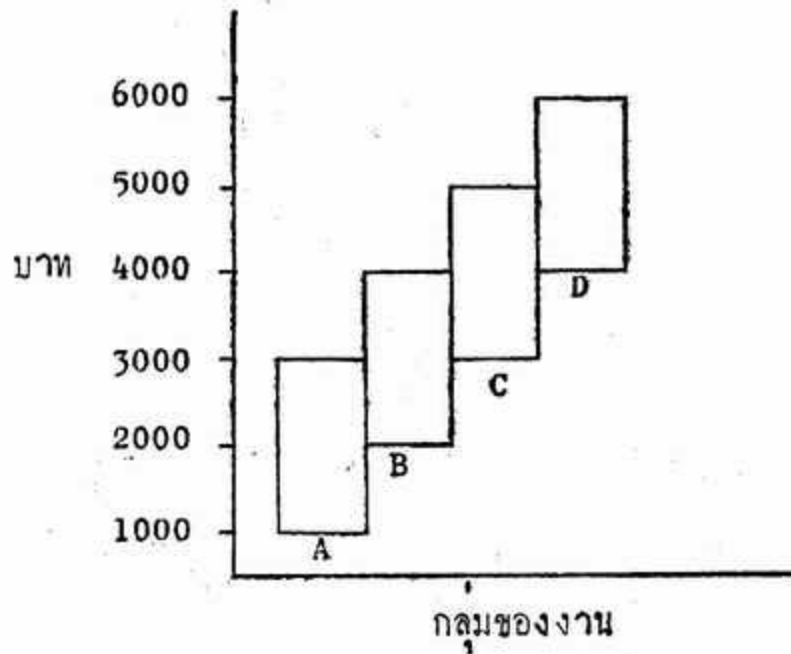
๕. แบบยืดหยุ่นได้ (Flexible incremental Scale) แบบนี้ผู้ที่มีความสามารถก็จะเต็มขั้นหรือไปถึงจุด Maximum เร็วกว่า ดังรูป



ข้อเสียของแบบที่ ๕ นี้คือ ผู้ที่มีความสามารถสูงจะเงินเดือนขึ้นเร็ว ถ้าหากว่าไม่สามารถพัฒนาขึ้นไปดำรงตำแหน่งงานที่สูงกว่าแล้ว การที่เงินเดือนขึ้นจะทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะกลายเป็นแบบเช้าชามเย็นชามได้ง่าย

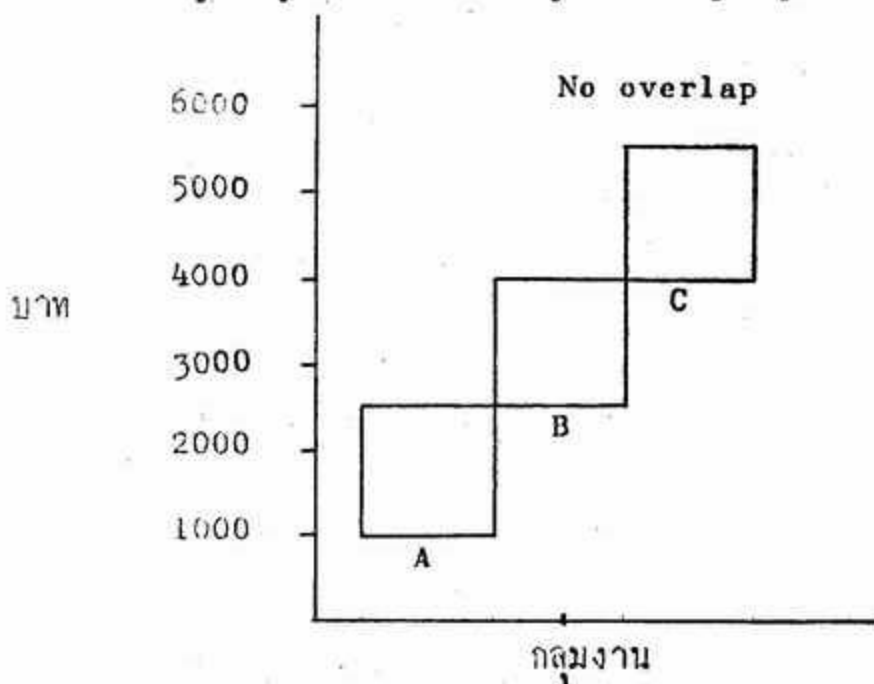
๖. แบบจ่ายตามจำนวนชิ้นที่กระทำ คือมีได้กำหนดค่าจ้างเป็นการตายตัวลงไป แต่จะจ่ายตามจำนวนชิ้นงานที่ทำเสร็จ เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า จะจ่ายให้ตัวละ ๑๐ บาท ถ้าพนักงานทำได้ ๑๐ ตัว ก็จะได้รับเงิน ๑๐๐ บาท เป็นต้น

๗. แบบขั้นตามความดีความชอบ (Merit Salary Scale)

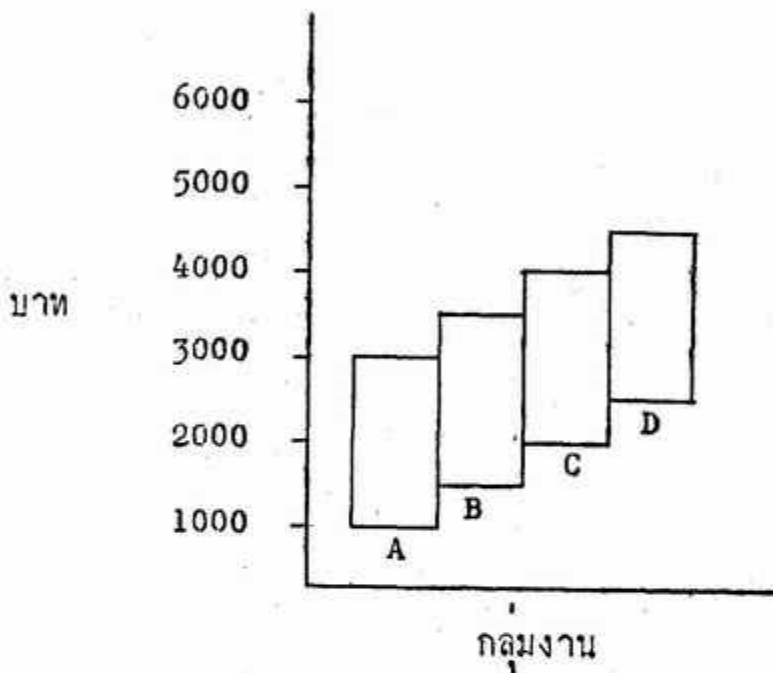


เงินเดือนตามแบบที่ ๗ นี้ จะแบ่งตามกลุ่มของงาน ซึ่งจะได้จากการประเมินค่างาน และในแต่ละกลุ่มก็จะมีช่วงกำหนดเอาไว้ เงินเดือนจะขึ้นไปเรื่อยๆ จนกว่าจะเต็มขั้น (Maxium) ในช่วงของกลุ่มงาน ถ้าไม่เปลี่ยนกลุ่มงาน ก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๗.๑ แบบไม่มีการคาบเกี่ยวของช่วงเงินเดือนของกลุ่มงาน (No overlap) แบบนี้นิยมกันในอเมริกาเหนือ เพราะจะทำให้เกิดความศักดิ์สิทธิ์ในการบังคับบัญชา กล่าวถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งงานในกลุ่มที่ต่ำกว่าจะไม่มีทางเงินเดือนสูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งงานที่สูงกว่าเลย ดูจากรูป



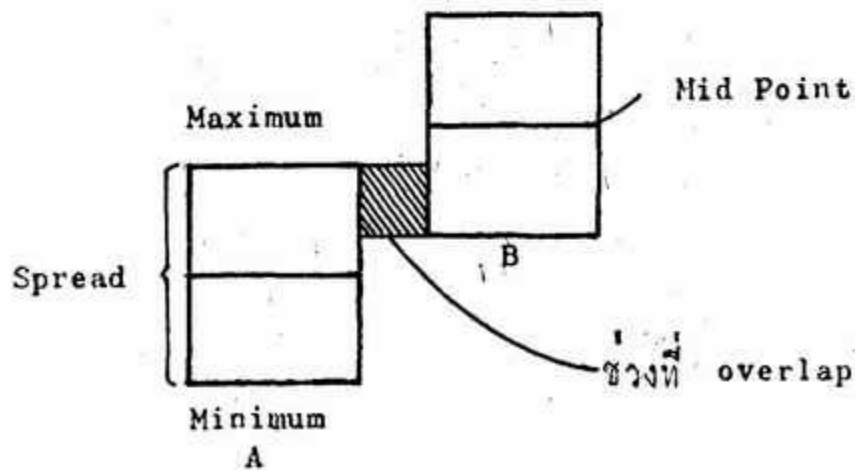
๗.๒ แบบคาบเกี่ยวกันมากเกินไป (Agressive overlap) เป็นแบบที่มีช่วงของอัตราเงินเดือนคาบเกี่ยวกันมากในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ทำงานในกลุ่มงานที่ต่ำกว่ามานาน บางครั้งจะมีเงินเดือนมากกว่า ผู้บังคับบัญชาที่เพิ่งจะเข้าทำงานเสียอีก ซึ่งจะมีผลเสียทำให้ไม่เกิดเอกภาพของการบังคับบัญชา ขวัญกำลังใจของคนทำงานไม่ดี ตลอดจนไม่มีใครต้องการที่จะเลื่อนกลุ่มงานที่สูงขึ้น เพราะจะต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น ตามตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นด้วย เพราะเงินเดือนก็ไม่แตกต่างกันมากนัก



การจํากัดอัตราเงินเดือน

๑. มีข้อมูล และอัตราจะต้องเป็นอัตรา Competitive และต้องรู้ว่าอัตราตลาดคืออะไร เมื่อได้ going rate เราต้องกำหนดอัตราเงินเดือนบางประเภทขึ้นมา

๒. ในการกำหนดอัตราเงินเดือนมีส่วนสำคัญอยู่ ๔ ส่วนคือ



๒.๑ Mid point เป็นอัตราเฉลี่ยของเงินเดือนของบริษัท ซึ่งจุดนี้แสดงว่าเป็นการแสดงค่าที่แท้จริงของงาน คือ Max และ Min ของแต่ละบริษัทอาจจะไม่เท่ากันแต่ Mid point อาจจะเท่ากัน

๒.๒ Spread คือช่วงระหว่าง Minimum กับ Maximum ถ้าให้ Spread สั้นเกินไป โอกาสอย่างนี้แสดงว่าการยอมรับในผลของงานที่เคยทำอยู่แตกต่างกันมาก

งานทั่ว ๆ ไป ๓๐-๕๐%

งานบริหาร ๔๐-๖๐%

Spread ถ้ารักษาเอาไว้ ๕๐% จะถือได้ว่าสวยมาก

Spread ยาวเกินไป จะทำให้การเลื่อน group ของงานจะไม่ Incentive

๒.๓ Over lap การคาบเกี่ยวอัตราเงินเดือนของงานแต่ละกลุ่ม

ถ้า Over lap กันมากเกินไป จะทำให้มีอุปสรรคในการเลื่อนกลุ่มของงานยากยิ่งขึ้น เพราะจะไม่มีกรอยากเลื่อนตำแหน่งเพราะจะต้องรับผิดชอบมากขึ้นไป ขณะที่เงินเดือนใกล้เคียงกัน

๒.๔ Progression คือค่าของงานที่ระดับต่ำกว่ามีค่าเท่ากับค่าของงานที่สูงกว่า ในอีกกลุ่มหนึ่ง

ถ้า Overlap 50% progression จะเท่ากับ ๒๕%

Progression ที่ดีควรจะอยู่ในระหว่าง ๒๐-๓๐% จึงจะมีการ Incentive ของงาน

ในการทำ Salary Structure ควรที่จะรักษา Relation ของค่าดังกล่าวข้างต้นเอาไว้ให้อยู่ในสัดส่วนที่ดี

$$\text{Mid point} = \frac{\text{Max} + \text{Min}}{2} = \text{ค่าที่แท้จริงของงาน}$$

$$\text{Spread 50\%} = \text{Mid point}$$

$$\% \text{ Spread} = \frac{\text{Max} - \text{Min}}{\text{Min}} \times 100$$

$$\% \text{ Progression} = \frac{\text{Mid point B} - \text{Mid Point A}}{\text{Mid A}} \times 100$$

$$\% \text{ over lap} = \frac{\text{Max A} - \text{Min B}}{\text{Max A} - \text{Min A}} \times 100$$

ในการพิจารณาเพิ่มอัตราเงินเดือนนั้นควรยึดหลักดังนี้

๑. เงินเดือนที่บริษัทตั้งเอาไว้สามารถชักจูงคนดีเข้ามาทำงานกับบริษัทมากเท่าไร

๒. ในสภาวะที่มีสภาพ Unemployment เราก็คิดค่าแรงได้มาก
๓. ถ้าบริษัทอยากมีชื่อเสียงมาก ๆ ก็ต้องเพิ่มค่าแรงสูง
๔. สภาพแรงงานมีความเข้มแข็งเพียงใด
๕. ขึ้นอยู่กับกำไรของบริษัทถ้ากำไรดีก็อาจเพิ่มขึ้นได้แต่จะต้องขึ้นอยู่กับ (Going Rate)
๖. ความมั่นคงในการทำงาน งานที่ไม่มั่นคงหรือเป็นงานในระยะสั้นก็จะมีการตั้งเงินเดือน

ไว้สูง

วิธีในการพิจารณาค่าจ้างเงินเดือน

๑. แบบ Merit Increase คือการพิจารณาตามความสามารถ (Performance+Potential) ซึ่งการพิจารณาแบบนี้จะมีการเพิ่มขึ้นเงินเดือนให้เป็นเปอร์เซ็นต์มากน้อยลดหลั่นกันไป โดยทางบริษัทจะกำหนดอัตราขั้นสูงสุดเอาไว้

๒. Incremental เนื่องจากงานบางประเภทเราไม่สามารถจะแยกได้ว่า ใครมี Performance หรือ Potential มากกว่ากัน ดังนั้นการขึ้นเงินเดือนจึงมีลักษณะเป็นขั้นเท่ากันหมด

๓. วิธีผสมระหว่าง Merit กับ Incremental คือใช้วิธีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามแบบ Merit แต่มีการขึ้นเงินเดือนเป็นขั้นเท่ากันหมดแบบ Incremental ซึ่งใช้อยู่ในระบบราชการในปัจจุบัน

ประเภทต่าง ๆ ของการขึ้นเงินเดือน

๑. Annual Increase การขึ้นเงินเดือนปีละครั้ง
๒. Promotion Increase หมายถึงการขึ้นเงินเดือนให้คนที่เลื่อนจาก Job Group หนึ่งไปยังอีก Job Group หนึ่ง ซึ่งมีค่าของงานสูงขึ้น
๓. Special Adjustment หมายถึงการเพิ่มเงินเดือนเป็นพิเศษให้พนักงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานอยู่กับบริษัทต่อไป หรือมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น
๔. General Adjustment คือการเพิ่มให้ทุก ๆ คน

วัตถุประสงค์ของการขึ้นเงินเดือนประจำปี

๑. เพื่อเป็นการยอมรับว่าใน ๑ ปี เขาทำอะไรให้บริษัทบ้าง
๒. เพื่อเป็นการชักจูงใจให้เขาทำดีมากขึ้น
๓. เพื่อยอมรับขีดความสามารถพิเศษของเขา (ชื่อ Potential)

๔. เพื่อช่วยให้ฐานะของครอบครัวของเขาให้อยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม (Social Responsibility)

หลักในการพิจารณาเงินเดือน

๑. ต้องแยกการพิจารณาความดีความชอบต่างหากจากการพิจารณาเงินเดือน เพราะการพิจารณาความดี ความชอบเป็นการพัฒนา พนักงานให้สามารถ ปรับปรุงตัวเองให้ มีความสามารถ สูงขึ้น เช่น แสดงความชื่นชมเมื่อเขาทำสำเร็จและแนะนำข้อบกพร่องของเขา
๒. ต้องดู Competitor (คู่แข่งชั้น)
๓. ต้องคำนึงถึงการสงเคราะห์และเกื้อกูล
๔. ความสามารถในการจ่ายของบริษัท
๕. ต้องดูว่าทำให้พนักงานพอยู่พอกินหรือไม่

ข้อดีข้อเสียของขบวนการในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน

ข้อดี ขบวนการนี้เป็นไปตามหลักการบริหารงาน ซึ่งจะทำได้

๑. ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพราะมี job description
๒. รับคนเข้าทำงานได้ถูกต้องตรงกับงานที่จะต้องปฏิบัติอยู่ จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและไม่ ก่อให้เกิดความ เบื่อ หน่วยงาน ในหน้าที่ เพราะ ไม่รู้เรื่อง และ จะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
๓. ได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน จากหลักของการจ่ายค่าจ้างที่จะต้องทำการแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อที่จะต้องการคนดี เข้ามาทำงาน ตลอดจน Retain และ Motivation พนักงานที่ดีด้วย
๔. ทำให้เกิดอำนาจต่อรองกับฝ่ายลูกจ้างเพราะการทำ job evaluation จะเป็นเรื่องกำหนดและประเมินค่าของงานและจ่ายค่าจ้างตามความสำคัญของงาน
๕. ทำให้เกิดความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน โดยไม่มีอคติ แต่จะพิจารณาจากผลการทำงานของแต่ละบุคคล

ข้อเสีย

ในกรณีที่เป็นองค์การขนาดใหญ่ ตำแหน่งงานมีมากมายก็จะเป็นการยากที่จะทำ job Analysis และจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำเพราะผู้ที่ดำเนินการนั้นจะต้องทำงานหนักมาก เพราะฝ่าย Personel

จะต้องเป็นควีนในงานแต่ละงาน และจะต้องมีคณะกรรมการจากฝ่ายที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่ด้วย ซึ่งจะมีมากมาย แต่ถ้าจะให้ Personel ต่าง ๆ กันออกไปก็จะทำให้ขาดมาตรฐานในการประเมินค่าของงาน ซึ่งจะเป็นผลทำให้การกำหนดอัตราหรือโครงสร้าง หรือการเปลี่ยนกลุ่มงานไม่ยุติธรรม

การนำมาใช้กับระบบราชการ

ดังได้กล่าวถึงข้อดีข้อเสียมาแล้วข้างต้นนั้น เราจะมองเห็นได้ว่าระบบราชการเป็นองค์กรที่ขนาดใหญ่มาก มีจำนวนตำแหน่งมากมาย และมีจำนวนคนมากมาย ตลอดจนการที่จะกำหนดอัตราแข่งขันตามอัตราตลาด (Going rate) นั้น ก็จะเป็นการยากเพราะอัตราตลาดเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการจะพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนของระบบราชการนั้นจะกระทบต่อระบบเศรษฐกิจอย่างมากมาย ตลอดจนวิธีการในการปรับปรุงก็ยุ่งยากเพราะต้องตราเป็นกฎหมาย ใช้บังคับโดยทั่วไป

— หลักการพิจารณาเงินเดือน ทางราชการควรคำนึงถึงภาระค่าครองชีพ อัตราตลาดที่มีการแข่งขันกัน เพื่อที่จะจูงใจให้คนเข้ามาทำงาน และรักษาคณตึเอาไว้ในระบบราชการ ตลอดจนการจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

— หลักในการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาความดีความชอบเพื่อที่จะปูนบำเหน็จความชอบนั้น เป็นการกระตุ้นให้คนทำความดียิ่งขึ้นไปอีก และจะเป็นหลักยุติธรรมในการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษมากกว่าการขึ้นเงินเดือนธรรมดา โดยดูจากผลงานที่ปฏิบัติตลอดจนการพิจารณาอย่างมีกฎเกณฑ์ และก่อให้เกิดความยุติธรรม เช่น เมื่อสิ้นปีการปฏิบัติงานหนึ่งผู้บังคับบัญชาควรจะเรียกข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชาเข้าพบ เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับผลงานที่เขาได้ปฏิบัติมาในรอบปี ข้อไหนดีก็ควรชมเชยเขา และข้อไหนที่ยังบกพร่องอยู่ก็ควรจะตักเตือนแนะนำแก้ไขเสียมิให้เกิดขึ้นอีก ซึ่งเป็นการก่อให้เกิดกำลังใจแก่ข้าราชการโดยทั่วไป เพราะเห็นว่าผู้บังคับบัญชายอมรับความสำคัญในการปฏิบัติงานของตน

อย่างไรก็ตาม การที่จะนำวิธีการต่างๆ ของการบริหารเงินเดือน และ ค่าจ้าง ของ บริษัทเอกชนมาใช้กับของราชการนั้น ก็มีข้อจำกัดอยู่หลายประการ เช่น เป้าหมายของการบริหารเงินเดือน และค่าจ้างระหว่างเอกชนและราชการนั้นต่างกันมาก เช่น ทางบริษัทเอกชนนั้นพยายามทำทุกวิถีทางที่การบริหารเงินเดือนของเขาได้ประโยชน์มากที่สุดแก่บริษัท ซึ่งบางครั้งจะไม่เป็นธรรมก็ตาม แต่สำหรับทางราชการนั้นเรายึดผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนเป็นหลัก เมื่อเป็นเช่นนี้วิธีการในการบริหารเงินเดือนจึงต่างกันออกไปในหลายประการ

สรุปข่าวที่น่าสนใจในวงราชการ

ข้าราชการพลเรือนของหน่วยขายของถูก

นายสมาน สุวรรณโชติ เลขาธิการสมาคมข้าราชการพลเรือน กล่าวถึงผลการประชุมคณะกรรมการสมาคม ฯ เมื่อวันที่ ๑๖ ก.ค. นี้ว่า ที่ประชุมพิจารณาถึงปัญหาค่าครองชีพของข้าราชการ และได้เสนอแนวทางแก้ปัญหา ๓ ประการ คือ

ประการแรก ต้องการให้รัฐบาลมอบหมายให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบเรื่องสวัสดิการของข้าราชการทั้งหมด เพื่อหน่วยงานนี้จะติดต่อกับบริษัทผู้ผลิตสินค้าที่จำเป็นแก่การครองชีพนำมาจำหน่ายผ่านหน่วยงานของรัฐเป็นการตัดพ่อค้าคนกลาง ทำให้ข้าราชการซื้อของได้ในราคาถูก

ประการที่ ๒ ด้านเงินค่าครองชีพ ให้รัฐช่วยเป็นสวัสดิการด้านสิ่งของที่จำเป็นแก่การครองชีพแทนที่จะเป็นตัวเงิน

ประการที่ ๓ เร่งรัดการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

มคชน ๑๔ ก.ค. ๒๒

เพิ่มเงินเดือนข้าราชการ เกินความสามารถที่รัฐบาลจะหาเงินมาได้

กรมบัญชีกลางเปิดเผยว่า การเพิ่มเงินเดือนข้าราชการต้องใช้เงินถึง ๙ พันล้านบาท เป็นเรื่อง

๖๐

สุดวิสัย แต่จะชดเชยให้ในรูปของการเพิ่มเงินค่าเช่าบ้าน

นายทวีเกียรติ กฤษณามระ รองอธิบดีกรมบัญชีกลางเปิดเผยว่าตามที่มีการแก้ไขพระราชกฤษฎีกา ชดเชยค่าเช่าบ้านข้าราชการนั้น มีการเข้าใจว่าเป็นเงินชดเชยและเงินสวัสดิการ ความจริงแล้วไม่ใช่

การแก้ไขพระราชกฤษฎีกานี้ ได้เพิ่มเติมสาระ ๓ ข้อ คือ

๑. จ่ายให้เป็นเงินเดือนแบบเหมาจ่าย โดยไม่ต้องมีใบเสร็จรับเงิน

๒. อัตราชดเชยเดิม ให้ ๑๕—๒๖% เปลี่ยนเป็น ๒๐% โดยจะได้เท่ากันหมดไม่ว่าจะเป็นข้าราชการผู้ใหญ่หรือผู้น้อย

๓. สำหรับข้าราชการที่ถูกย้ายไปปฏิบัติภารกิจล้าเนาเดิมต่างถิ่น เกิน ๕ ปีแล้วได้ย้ายกลับมาให้มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ ซึ่งเดิมไม่มีสิทธิ พระราชกฤษฎีกานี้จะมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ ๑ ต.ค. ๒๒

พิมพ์ไทย ๑๕ ก.ค. ๒๒

รัฐเห็นใจข้าราชการอาจปรับเงินเดือน

นายสุธีร์ สิงห์เสน่ห์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลัง ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

เปิดเผยว่า งบประมาณปี ๒๕๒๓ นี้ ไม่ได้จัดสรรเงินเดือนให้กับข้าราชการจากงบปกติ เนื่องจากเคยปรับปรุงเงินเดือนมาครั้งหนึ่งแล้ว แต่อย่างไรก็ตามรัฐบาลก็รับรู้ปัญหาของข้าราชการ ต้องหาทางแก้ไขด้วยวิธีอื่น เช่น อาจแก้ไขขั้นตอนการแปรญัตติของกรรมาธิการหรือมี พ.ร.บ. งบประมาณเพิ่มเติมซึ่งต้องดูก่อนว่า ผลการขึ้นราคาน้ำมันจะรุนแรงหรือไม่ ถ้าไม่รุนแรงนักก็ใช้วิธีการอื่น

มคชน ๒๔ ก.ค. ๒๒

ก.พ. เสนอ ๕ แนวทางช่วยเหลือข้าราชการ

รายงานข่าวจากสำนักงาน ก.พ. เปิดเผยว่ ก.พ. จะเสนอให้ปรับปรุงรายได้ของข้าราชการพลเรือนให้สูงขึ้น โดยเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ ก.พ. ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน เพื่อให้พิจารณาโดยละเอียดและตัดสินใจในขั้นตอนหนึ่งก่อนที่จะนำเสนอคณะรัฐมนตรีชี้ขาด

ข้อเสนอให้ปรับปรุงรายได้ของข้าราชการพลเรือนให้สูงขึ้นมี ๕ ประการคือ

๑. ให้ปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการให้สูงขึ้น โดยใช้บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๓ จากปัจจุบันที่ใช้อยู่ในบัญชีหมายเลข ๑

๒. ให้ปรับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวให้สูงขึ้น โดยให้ข้าราชการทุกคนได้รับคนละ ๖๐๐ บาท

๓. ให้ข้าราชการทุกคนได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากเดิม ๒ ชั้น โดยยังคงเงินค่าครองชีพชั่วคราวคนละ ๒๐๐ บาทไว้เช่นเดิม

๔. ให้เงินช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย

๕. รัฐบาลอาจจัดคุ้มครองสินค้าที่จำเป็นแก่ข้าราชการ

มคชน ๒๖ ก.ค. ๒๒

เร่งปรับงานก่อนปรับเงิน

เมื่อวันที่ ๒๗ ก.ค. นี้ พลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ เป็นประธานการประชุม ก.พ.พิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพของข้าราชการและทบทวนการปฏิบัติตามระบบการจำแนกตำแหน่ง ตามข้อเสนองของ อ.ก.พ. เกี่ยวกับระบบราชการ ๓ ประการคือ

๑. ให้มีนักบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง โดยจะต้องให้ได้ผู้ที่มีฝีมือ จะต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจ แก่ไขปัญหาต่างๆ มีอำนาจสั่งการทุกระดับตั้งแต่รัฐมนตรีลงมา ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีกระจายอำนาจเท่าที่ควร

๒. จะต้องติดตามผลงานที่สั่งการไปแล้ว และมีการประเมินผลงานทุกระดับ

๓. ให้สำนักนายกรัฐมนตรีแก้ไขระเบียบว่าด้วยพัสดุและการเงินใหม่

นอกจากนี้ ที่ประชุมได้ยกประเด็นการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา ขึ้นมาพิจารณาเป็นสำคัญ เป็นจุดที่ต้องเร่งรัดปรับปรุง ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพของข้าราชการดีขึ้น รวมทั้งการสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการด้วย

สำหรับเรื่องการปรับอัตราเงินเดือนนั้น ยัง
ไม่มีการพิจารณา

มคชน ๒๘ ก.ค. ๒๒

อนุมติครุทั่วประเทศเบิกค่าเช่าบ้าน

กระทรวงมหาดไทยยกวางระเบียบให้ข้าราชการ
สังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นสามารถเบิกค่า
เช่าบ้านได้ รวมทั้งครุประชาชน คาดจะประกาศ
ใช้ได้เร็วๆ นี้ ทางด้านสำนักงบประมาณ กิตติต่อ
ประสานงานกันเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

นายวิญญู อังคนารักษ์ ปลัดกระทรวง
มหาดไทย ให้สัมภาษณ์ผู้สื่อข่าวว่า เนื่องจากครุ
ประชาชนเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์
การบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันไม่มีสิทธิเบิกค่า
เช่าบ้านได้ เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้าน
ข้าราชการ ปี ๒๕๒๒ คุมไปไม่ถึงข้าราชการส่วน
ท้องถิ่น ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการทั่วประเทศไม่ว่า
จะสังกัดส่วนกลางหรือส่วนท้องถิ่น มีสิทธิในการ
เบิกค่าเช่าบ้านได้เหมือน ๆ กัน ทางกระทรวงมหาด-
ไทย จึงได้ยกเลิกระเบียบว่าด้วยค่าเช่าบ้าน ปี
๒๕๒๒ เพื่อให้ข้าราชการสังกัดทุกหน่วยงานได้รับ
สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้เหมือน ๆ กัน ซึ่งขณะนี้
กระทรวงมหาดไทยกำลังดำเนินการยกวางระเบียบ
ดังกล่าวอยู่ คาดว่าอีกไม่นานก็จะสามารถประกาศ
ใช้ได้ ระเบียบดังกล่าวนี้ เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล
และเมืองพัทยาสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ทุกคน

ดาวสยาม ๗ ส.ค. ๒๒

เตรียมตัวศูนย์กลางรวบรวมข่าวราชการ

พลโท เฉลิมชัย จารุวัตร์ รมต. สำนัก
นายก เป็นประธานในพิธีประชุมเจ้าหน้าที่ประชา-
สัมพันธ์ ระดับกรม จังหวัด และรัฐวิสาหกิจ ขึ้น
ที่ทำเนียบรัฐบาล เพื่อเตรียมโครงการ ตั้งศูนย์ข่าว
สาร รวมอำนาจแกลงข่าวของหน่วยราชการทุกแห่ง
ไว้ที่ศูนย์นี้ ตามที่ พลเอก เกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์
ได้เสนอความคิดเห็นในที่ประชุมคณะรัฐมนตรีว่า
สื่อมวลชน ได้เสนอข่าวไปในทางที่เสื่อมศัทธาต่อ
รัฐบาล ซึ่งอาจเป็นผู้ไม่หวังดี หรือเครื่องมือใน
การชี้แจงข่าวของรัฐไม่ทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้นรัฐ
จึงควรมีศูนย์กลางในการชี้แจงข่าว

สยามรัฐ ๔ ส.ค. ๒๒

ศูนย์ อิ่มเงิน



‘สิงหาราช’ เขียน.... เรื่องสั้นชีวิตประจำวันของข้าราชการ

ผ่านกลางแดด



ปีการศึกษาใหม่นี้ ผมให้ลูกวัยสระรุ่นไปโรงเรียนวันละ ๒๐ บาท แกบนกระป๋อดกะแปดว่ากินไม่ค่อยจะอิ่ม แม้ว่าเงินจำนวนนั้นจะบันดาลให้กระเพาะของแก ถูกอัด ด้วยข้าวราดแกงเข้าไปถึงสามจานตามด้วยขนมหน้า ๆ แท้ง ๆ อีกสองถ้วยแล้วบีดรายการเป็นปกติ ภาคกลางวันตอนพักใหญ่ด้วยน้ำแข็งเป่าอีกแก้ว พอบ่ายจัดแดดจ้ก็เป็นช่วงเวลาหยุดพักเล็ก แกก็อัดหับเข้าไปด้วยน้ำอัดลม หรือไอศกรีม ตามด้วยของกับแกล้ม เช่นขนมเป็นตุง ๆ ถั่วต้ม หรือของขบเคี้ยว เล็ก ๆ

น้อย ๆ พอกลับมาถึงบ้านตอนเย็นโรงเรียนเล็กก็หน้าเหี่ยวย่ำพรวด ๆ เข้าไปในครัว คั้นของกินซ้ำอีกด้วยความทิวโหยอ่อนแรง พักหนึ่งสีหน้าของแกจึงค่อยเบิกบานลอยตัวขึ้นได้

ผมไม่ได้ว่า อะไร เพราะเป็นที่รู้ ๆ กันอยู่ว่าข้าราชการบางท่านรับประทานอาหารกลางวันมีอะไร้อยสองร้อยแต่ก็เปรยกับแกว่า ท้องของแกเป็นโงะขนาดกินเข้าไปยังงั้นแล้วยังไม่ค่อยจะอยู่ เลียงพยาธิไว้หลายตัวละซี ไปให้หมอตตรวจดีไม๊ หรือไม่ก็ลองล่อยาน้ำระดมพลตำหรับไทย ๆ สักครั้งด้วย

พยาธิมันก็จะไหลลึกลงออกมาแน่ ๆ แก้ก็บอกว่า โธ่ พ่ออย่าไปโทษพยาธิเลยพ่อ ข้าวราดแกงที่โรงเรียน สมัยนี้เขาขายคำละหนึ่งบาท จานละสามบาท ก็แค่ สามคำเท่านั้นนะพ่อนะ เล่นอะไรต่ออะไรเปลือง ๆ เหมื่อนมันโกรกพักเดียวก็หิวอีก ผมไม่รู้จะพูดยังไง เพราะ คน บางคน ก็ล่อ อาหาร เข้าไป คำละร้อยหรือ มากกว่านั้นก็ยังมิ แต่ก็คุยให้แกฟังเป็นประวัติ- ศาสตร์ว่า ผมนะเริ่มรับราชการครั้งแรกได้รับเงิน เดือน เท่ากับ ที่ผม ให้แก เป็น เบี้ยเลี้ยง ไป โรงเรียน ประจำวันนั้นแหละ แกว่าพ่อจะตลกก็ไม่บอก

เป็นความจริงครับ ผมจะตลกไปได้อย่างไรใน เมื่อปัจจุบันนี้ สถานการณ์ทางด้านชายแดน..... เอ๊ย.....ด้านต่าง ๆ แต่ละด้านโดยเฉพาะด้านตัวผม เองนั้นมันด้านจนไม่รู้จะด้านยังไงออกยังงี้ ขอยิน ยัน ด้วยพลังขา ที่กรำแดด แดดลมจมนฝน มาแล้วกว่า ครั้งศตวรรษว่าผมเริ่มรับราชการได้รับพระราชทาน เงินเดือน ๒๐ บาทจริง ๆ แล้วก็เป็นที่ระยสะสงคราม โลกครั้งที่สองกำลังเริ่มเข้าขั้นบู๊ล้างผลาญชนิดหมัด ช้างเหยียบดินพระนารายณ์ สอกรูปกะเบาะเข้าจิ้ง- เหลน ผมจำได้แม่นยำว่าผมเข้าคิวรอรับเงินเดือน ๆ แรกด้วยมือสั้น ๆ หลังจาก ที่ ลงชื่อ ลงวันที่ขยุกขยิก เพราะความตื่นเตลล์ เจ้าหน้าที่จ่ายเงินเดือนของ แผนกคลังท่านหนึ่งเงยหน้าขึ้นชำเลืองมองหน้าผมผู้

เพิ่งจะได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง “เส” (เสมียน) ทมาด ๆ แล้วก็กริดรอนบัตรออกจากบีก ใหญ่ผลึกบีกแบน ๆ ให้อีก คนนับ ทวนต่อ อีกครั้งจึง ยื่นให้ พอถึงมือผมผมก็นับอีกปรากฏว่าเป็นธนบัตร ใบละหนึ่งบาท ๑๙ บาท เหรียญสลึง ๓ อัน เหรียญ สิบหนึ่งอันเหรียญห้าอีก ๑ อันรวมเป็น ๑๙.๙๐ บาท ขาดไป ๑๐ สต. ผมถามคนที่ยื่นคอยรับเงินเดือน ข้าง ๆ เขาว่า หักไว้ เป็นเงินทุน สวัสดิการ หรือภาษี หรืออะไรก็จำไม่ได้ ผมก็ไม่ว่าอะไรและทุกคนก็ไม่ ว่าอะไร ผมยัดเงินใส่กระเป๋ากางเกงแล้วก็เดินหลึกๆ ออกจากแผนกคลังกลับเข้าห้องทำงานต่อ พอเลิก งานก็กลับบ้านชวนเพื่อน ๒ คนไปฉลองเงินเดือน ๆ แรกของผมที่เบียร์ฮอลล์แห่งหนึ่ง ล้อเบียร์เย็น ๆ เข้าไปถึงหนึ่งโหลแก๊งค์ตามด้วยกับแก้มอย่างดีอีก ๓-๔ อย่างเท่าที่จำได้ก็ ใกล้เคียงอย่าง สเต็กเนื้อสัน เบ็ดย่างไฟแดง ห่านพะโล้ ไข่เยี่ยวม้า แถมยังมี ตัวนิ่ม ๆ มานั่งคอยบ่อนปรนนิบัติพัดวีอีกสอง เบ็ด เสริจสิ้นเงินไป ๗ บาทเศษ ๆ

สมัยนั้นข้าราชการยังใส่เสื้อนอกผูกเน็คไทร์ กันโก้ ราคาไม่แพงเป็นพันเป็นหมื่นเหมือนเดี๋ยวนี้ ผมเองแม้ว่าจะต่ำต้อยน้อยเงินก็มี ชุดใหญ่ ๒ ชุดคือ ชุดใหม่ไทยที่แม่ส่งผ้ามาให้จากต่างจังหวัดเอาไปจ้าง เฒ่าแก่ เย็บทั้งเสื้อและกางเกง เฒ่าแก่คิดค่าแรง

สิบสิ่ง และชุดผ้าลินินขาวลายสองอีกหนึ่งชุดตัดที่
ร้านแถวเทเวศร์ราคาชุดละ ๔ บาท คนที่มีเงินเยะ
ก็ต้องชุดผ้าจากอังกฤษหรือแพรฝรั่งเศสตัดที่บรอด-
เวย์ ก้างเหน็ก ช. ภูเขา ไทยมิตร ไทยทรง
กวงบัวนึ่ง เล้งเน้ย...เอี้ยไม่ใช่ ร้านเจียลอย
ช่างฉวนฝีมือผู้ฟ้าระดับเบาได้ผูกขาด ภายหลัง
เปลี่ยนชื่อเป็นเลิศลอยตามรัฐนิยม ถ้าจะให้มันหยุด
ก็เตาะรองเท้าแบเร็ดสั่งมาจากประเทศอังกฤษก่อน
สงครามคู่ละ ๓๐ บาท สวยทนทานขัดเงาวิ้งทำเป็น
กระจกส่องหน้าได้ เวลาเดินหรือขยับย่างมันจะดัง
อืด ๆ ไปตามฝีเท้า เรียกว่าย่ำที่ก็อืดที่ ข้าราชการ
ชั้นตรีสัญญาบัตร เงินเดือนหนึ่งชั่งหรือแปดสิบบาท
จึงจะมีน้ำยาซื้อสวม แมงหว้อย่างผมจึงต้องเดิน
สวนทางกับรองเท้าระดับวี ไอพียี่ห้อนี้

นอกจากใส่เสื้อนอก ผูกเน็คไทร์แล้ว ยังต้อง
สวมหมวกอีกด้วยเพราะการสวมหมวก สถานีวิหุ
กระจายเสียงแห่งประเทศไทยตะโกนปาว ๆ คำขวัญ
ของ ฯพณฯ จอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี
ว่า “มาลान่าไทยไปสู่มหาอำนาจ” และยังได้เปิด
แผ่นเสียงเพลงสวมหมวกที่ขยายคำขวัญอย่างว่าออก
ไปวันละหลายรอบ คนไทยทุกคนจึงต้องสวมหมวก
เพราะจะเป็นมหาอำนาจได้ง่าย ๆ ไม่ต้องไปรบราฆ่า
ฟันข้าศึกให้เมื่อยตีไม่ตีดับ ใครไม่สวมหมวกเวลา

ไปติดต่อสถานที่ราชการจะไม่ได้รับการต้อนรับและ
จะโดนไล่กลับไปสวมหมวกมาจึงจะเจรจาจนกระทั่ง
ประตู ทางเข้า หน้า อำเภอ หลาย แห่ง มี พ่อค้า ชมอง
“เส” (เสนาธิการ) จัดหาหมวกหรืออะไรก็ได้ที่
จะครอบกะบานแทนหมวกได้มาวางไว้ให้เข้าที่ว่าหน้า
การอำเภอวัน ๆ ก็ได้ไปไซ หมวกในสมัยนั้นถ้ามีรัฐ
กนิยมสวมหมวกสักหลาดอย่างดีมีหลายยี่ห้อ เช่น
โจเซฟเอ็ดเวิร์ด วิลสัน บ็อกซาลิโน ฯลฯ ที่ร้าน
ฮกจ้วน มุมชอย เว้ง นคร เขมม ด่าน ถนน เขาวราช
สีแยกวัดตึก เพียง แห่งเดียว ทำจาก ประเทศ อังกฤษ
ราคาอย่างต่ำใบละ ๓๐ บาท (ก่อนสงครามใบละ
๑๐ บาท) ขณะนี้หมวกดี ๆ อย่างนั้นไม่มีขายและ
ร้าน ฮกจ้วน ก็ ไม่รู้ว่า ดับ แล้ว หรือ ย้าย ไปอยู่ไหน
เพราะพอจอมพล ป. เติ้งหมวกก็เลยอันตรายกันไป
จากหัวของคนทั้งประเทศด้วย ไอ้ที่ขาย ๆ กันตาม
ร้านแถวเขาวราช เจริญกรุง ศูนย์การค้า หรือสแควร์
ไหน ๆ ทุกวันนี้ เทียบกับหมวกสมัย โนนก็ใบละหก-
สิ่งสองบาท หนุ่ม ๆ สมัยนั้นใครสวมหมวกจาก
ฮกจ้วนก็คุณภาพคับกว้าง อย่งไรก็ตามหมวกยี่ห้อ
ไหน ทำที่ประเทศฝรั่งเศส เยอรมัน สหรัฐ หรือ
ประเทศใดก็ ไม่พิเศษไปกว่าหมวกที่ทำด้วยทางนกงู
ด้วยฝีมือคนไทย เวลานี้ผมยังมองไม่เห็นเลยว่าจะมี
หมวกทางนกงูที่ไหนทำจำหน่าย เพราะกว่าจะ
เอาทางนกงู มาเหลาแล้วสานเป็น หมวกสวมหัวคน
ได้นั้นหัดขึ้นคอแปดสิบตลบ

พูดถึงทางนกยูง ภาพนกยูงเป็น ๆ ที่มันเคย
ติด กลุ่ม ย่าง เหยาะ ไปตาม ท้องไร่ท้องนาหรือป่าละ-
เมาะเชิงเขาหรือริมธารน้ำคอยจิกแมลงและเมล็ดพืช
เป็น อาหาร อวดสีสรร พรรณราย ตัดกับ แสงแดดที่
ลอดเมฆลงมา ในเวลารุ่งอรุณ และอัสดงคดในเมือง
ไทยผมไม่ได้เห็นมานานเป็นสิบ ๆ ปีแล้วไม่ทราบว่
มันหายไปไหน แต่ก่อนนี้กล่าวกันว่าเวลาเจ้านาย
จากส่วนกลาง ไปตรวจราชการ ตามหัวบ้านหัวเมือง
โดยเฉพาะ ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรืออีสาน
มักทำนอยุกรรมักจะเลี้ยงต้อนรับท่านๆ ด้วยลาบเนื้อ
นกยูง ที่ชำแหละ เดียวนั้น ลาบเดี่ยวนั้นกินเดี่ยวนั้น
รสมัน จะ สด แซบ แซบลิ้น อีหลี อีหรวดอ้อกะเดี่ย
นอกจากนั้น ยังบรรเลง สรรพคุณเนื่อนกยูงเสียเลอ-
เลิศว่าผู้ใดกินเนื่อนกยูงเข้าไปแล้วผู้นั้น นอกจากจะ
อวยอัย อิมไส้ อิมพุง แล้วมันยังก่อให้เกิดฤทธิ์เดชร้าย
กาจกำแหงแรงส่งพลังฮีดถึง ๑,๒๐๐ ซีซี. อีกด้วย
จึงยอมเป็นที่ถูกคอเจ้านายจากส่วนกลางมาก บรรดา
มักทำนอยุ ต่างก็ได้ดิบ ได้ดี เพราะเช่นเนื่อนกยูงไป
ตาม ๆ กัน นกยูงก็เลยวายเป็นป่า ๆ แล้วก็หันเข้า
หักคอชาวบ้าน เอาไอ้ที่เขาเลี้ยงไว้ให้ลูกหลานดูเล่น
ตามลานบ้านมาต้อนรับบรรดาท่าน ๆ แทน ใครจะ
เอาอย่างบ้างก็เชิญไม่สงวนลิขสิทธิ์

เขาเล่ากันว่า ในเมืองอินเดียนั้นแต่เดิมมี
นกยูงเยอะไม่มีใครทำอันตราย เพราะถือกันว่านก

ยูงเป็นตัวแทนของพระเจ้าหรือ Lord ที่ศักดิ์สิทธิ์
ผู้คนต้องอยู่ห่าง ๆ ไว้ ผู้ใดเข้าใกล้ทำให้นกยูงเหม็น
สาปแล้วก็เป็นบาปหนัก โดยเฉพาะถ้าใครทำร้าย
นกยูงก็จะเหมือนกระทำกับพระเจ้า พระเจ้าจะลง
โทษให้มีอันเป็นไปต่าง ๆ นานาจนถึงชักดินชักงอ
ตายได้ พลเมืองนกยูงจึงเพิ่มมากขึ้น ๆ จนคาดคิด
เต็มท้องไร่ท้องนา จะปลูกจะชำหรือหว่านไปรย
อะไร ก็เสีย หาย วายวอดเพราะฝูงนกยูงแทกกันมาจิก
กินชะราบ คนผู้เป็นเจ้าของก็ทอดเข้ามาองความ
หายนะ ของตนเองตาปริบ ๆ อย่างดีก็ทำหุ่นไล่กาให้
มันกลัวหรือไม่ก็เดินตีปบแป่ง ๆ ไปรอบ ๆ ไร่ไล่ให้
มันไปที่อื่นเรียกว่า Bird control กระทั่งมีผ้าหนุ่ม
เมียสาวคู่หนึ่งแค่นักจับใจนักทนมไม่ไหว ซินอยู่
ไปก็ไม่มีอะไรกิน จะพากันอดตายเสียเปล่า เพราะ
พระเจ้าหรือ Lord แทกกันมาเสวยเสียหมดทุ่ง จึง
ช่วยกัน สองคน ไล่จับ นกยูงจะ ชำทิ้ง หรือก็ยังไม่สม
แค่น จึงจัดแจง แร่เอาเนื้อ มากิน ให้หายแค่นเป็นใจ
เป็นกันตายเป็นตาย พออิมแประพุงทั้งคู่ก็ประกอง
กันเข้านอนรอความตายอย่างปลงตก มองกันไป
มองกันมา ก็นึกขึ้น ได้ว่า ไหน ๆ ก็จะตายจากกันไป
แล้วจะมาม้วนอนดูกันหาพระอิศวองค์ใดเล่า ก็เลย
ดับไฟให้มันมืดชะรู้แล้วรู้รอด ผมเองก็ไม่รู้จะ
อธิบายอย่างไรเพราะมันมืด จนกระทั่งวันรุ่งขึ้น
พระอาทิตย์ส่องแสงใคร ๆ ก็ยังเห็นสองผัวเมียยังอยู่

ไม่ยกกะตายเป็นคำสาป วันต่อมาก็ล่อเนียนกยุงเข้า
ไปอีกเพราะมันร่อยอย่างว่า และแทนที่จะตาย
กลับจะมีพลังฮีดแล้วฮีดอีก แล้วก็ตกลูกออกมาหัว
ปีท้ายปีคนแล้วคนเล่าปีแล้วปีเล่า บรรดาลูกพระ
อิศวรทั้งหลายต่างก็สงสัยสอบถาม สองผัวเมียก็เล่า
ให้ฟังไม่สงวนลิขสิทธิ์ ตั้งแต่นั้นมาผู้คนที่พากัน
ลักลอบล่านกยุงกันกินเป็นการใหญ่ จนกระทั่งนกยุง
บางตาลงไป แต่ประชาชน คนอินเดีย กลับเพิ่มขึ้น ๆ
ทางการ ต้องวาง แผนครอบครัวแต่ก็ไม่อาจสกัดกั้น
ได้ง่าย ๆ นับวันจะ แดกลูกแดกหลาน ออกมาพิบพิบ
ดังนั้น ทางรัฐบาลอินเดียจึงห้ามล่านกยุงเด็ดขาด
นกยุง ในเมืองอินเดีย จึงพอจะหลงเหลือให้เห็นตาม
ท้องไร่ท้องนาริมทางบ้างประปราย แต่คงจะสักวัน
หนึ่งที่มีมันอาจจะหายไปหมดก็เพราะความฮีดของคน
เรานั้นมันระงับกันได้ง่าย ๆ เมื่อไหร่

สง คราม โลก ครั้ง ที่ สอง ทวี ความ รุนแรง
ดุเดือดยิ่งขึ้น ชาวกรุงต้องคอยหลบหวอกันทั้งวัน
ทั้งคืน บางครอบครัวก็อพยพไปอยู่ตามเรือกสวน
ฝั่งธน แม้กระทั่งเล่าไก่ได้ถูกรื้อนก็เป็นราคาขึ้น
มาให้พวกอพยพเช่าอยู่ บางครอบครัวก็อพยพไป
ต่างจังหวัดใกล้ ๆ เช่นอยุธยา ปทุมธานี สมุทร-
ปราการ นครปฐม ผมเองไม่มีครอบครัวจึงไม่ได้
หลบหวอไปไหน หวอเป็นหวอ ราคาสินค้าเพิ่ม
ขึ้น เครื่องอุปโภคบริโภคขาดแคลน รองเท้าหนัง
กลายเป็น รองเท้า ผ้าใบ และ รองเท้า ทำด้วยยาง รด
ยนต์เก่า ๆ ที่ใช้สึกทั้งแล้วนำมาผ่าตัดเป็นรูปเท้าใส่

สายรัด ยังกระรองเท้าแตะฟองน้ำสมัยนี้ หมวก
สักหลาด ก็กลายเป็น หมวกสานด้วยกกแล้วก็หายไป
เล็กใส่กัน กระเป๋าหัวกระเป่าถือก็ทำด้วยกกระดาคาใบ
ละ ๖—๗ บาท ธนบัตรไทยที่เคยพิมพ์จากอังกฤษ
ก็หันไป พิมพ์ที่ ญี่ปุ่น แล้วก็ เทียบอัตรา เงินบาทของ
เราเท่ากับ เงินเยน ของเขาหนึ่งบาทเท่ากับหนึ่งเยน
ทำให้ เราขาดทุน บ่นนี้ เพราะ ค่าเงิน บาทสูงกว่าค่า
เงินเยนมาก เมื่อมันมาเทียบเท่ากันคนก็เลยเรียก
เยนก็ได้บาทก็ได้ตามถนัด เสื้อนอกกลายเป็นเสื้อ
เอวจิม และเครื่องแบบตรวจการ ข้าราชการทุก
คนต้องมีเหรียญมรณะกลม ๆ ขนาดเท่าเหรียญบาท
สลักชื่อนามสกุลสถานที่ทำงานติดตัวเอาไว้ เมื่อ
ถูกระเบิดตายไปก็จะได้รู้ว่าใครมองไปแล้ว ทหาร
ญี่ปุ่นก็ห้อยดาบซามูไรเดินตามถนนหนทางมากมาย
แต่ละคนพกเงินไทยเป็นพ่อน ๆ มีคนเคยเห็นทหาร
ญี่ปุ่น บางคน พกธนบัตรไทยเป็นม้วน ๆ ยังกะดัวร์ถ
เมล์ เวลาจะใช้ซื้อสิ่งของก็ตัดออกเป็นฉบับ ๆ
เพราะโรงพิมพ์ธนบัตร ที่ประเทศญี่ปุ่น ตัดให้ไม่ทัน
จึงจ่ายมาให้เป็นม้วน ๆ เามาตัดกันเอง เมื่อเป็น
ดังนั้น เงินเดือน ยี่สิบบาท จึงได้รับ เพิ่มขึ้น บ้างเป็น
สามสิบห้าสิบเพิ่มกันเรื่อยไปตามที่รู้ ๆ กันอยู่

ผมไม่รู้ว่า ตอนนั้น ข่าวสารถึงจะเท่าไรแต่
ก็คงไม่เกินห้าบาท สำหรับถ่านติดไฟนั้นก่อนสง-
ครามถึงจะสิบห้าตัง ตอนกลาง ๆ สงครามราคาขึ้น
ถึงถึงละหนึ่งบาท วันหนึ่งที่ริมคลองหน้าบ้านมี

เรือขายถ่านมาขายถึงละห้าสิ่ง คนขายบอกว่าค่า ถ่านถึงละ หนึ่งบาท ตามราคาควบคุม แต่อีกสิ่งนั้น เป็นค่าแรงดวงถ่าน ตำรวจมาเห็นก็เข้าชีพ้อค้า เจ้าเล่ห์ค้ากำไรเกินควรไปตั้งสิ่งนั้นไปโรงพักปรับ สามบาทเอาไป ส่วนหมูกี่คงกิโลละบาทหรือห้าสิ่ง น้ำปลาขวดละสิบบีบมะนาวสามลูกห้าตัว ใน ระยะเวลา นั้น ผมยัง เป็นหนุ่มโสด นิสัย ก็ ร่าเริง ไม่หดหู่ จู้จู้เหมือนเดี๋ยวนี้ ไม่เคยหุงข้าวทำกับข้าว คน ข้างบ้านผม เขาหาว่า ผมเป็นเทวดา อยู่วิมานกินข้าว ทิพย์อ้อมไปเป็นปี ๆ เพราะ ไม่เคย เห็นผมเข้าครัวหุง ต้ม เข้าซึ้นก็ออกไปโดดน้าตุ้ม ๆ ที่คลองหน้าบ้าน อาบน้ำอาบท่า ถูขี้โคลนสะอาดหมดจรดไม่มีอะไรเหลือ ก็กะย่องกะแย่ง เข้าบ้าน แดงตัว ออกไป ซด กาแฟ ที่ ไทน์สักถ้วยก็เลยไปทำงาน เย็นลงก่อนจะมุดหัว เข้าบ้านก็แวะล่อดินเนอร์ ที่ร้านข้าวแกงปากตรอกที่ ผมผูกไว้กินเป็นเดือน ๆ ละ ๒๕.๕๐ บาท (ผมผูก กินที่ร้านนี้ มาตั้งแต่ ก่อนสงคราม เริ่มตั้งแต่เดือนละ ๖ บาทเรื่อยขึ้นมา) อ้อมแปะยังกะเรือเกลือ พอ ค่าเหนื่อยก็ออกไปโดดน้าในคลองตุ้ม ๆ อีกหน ตำ มุดดำว่ายสักพักก็กลับเข้าบ้านหลับนอนคนเดียวไม่มี พลังฮึดเพราะไม่ได้กินเนื้อมกุงเหมือนที่เล่า ๆ

เรื่องน้ำเรื่องท่า ก็เหมือนกัน ในระยะนั้นผม ไม่เคยเดือดร้อน และเชื่อว่าคนกรุงส่วนมากก็ไม่ เดือดร้อน น้ำประปาจะไหลค่อยไหลแรงหรือไหล

กระปริบกระปรอยยังงี้ก็ไม่สน เพราะตามปกติใน ฤดูน้ำ น้ำในคลอง ก็จะเจ็มนองไหลถ่ายเทเข้าออก เป็นรอบเข้ารอบเย็น บางวันยังมีรอบ Midnight อีกด้วย แม้จะไม่ใสเป็นน้ำประปาแต่ก็สะอาดสะอาด อัน ไม่เหมือนขี้โคลนเหมือนน้ำประปาสมัยนี้ หุงข้าวล้าง ถ้วยล้างชามซักเสื้อผ้า ได้อาบได้เล่นได้อย่างไม่รู้สึก สะอิดสะเอียน ชาวกรุงสมัยนั้นนิยมอาบน้ำคลอง กันทั่วไป เพราะตามบ้านส่วนมากจะไม่ได้ต่อท่อ ประปาเข้าบ้าน เว้นแต่จะเป็นบ้านใหญ่บ้านโตมี ทรัพย์สินเงินเหลือใช้ จึงจะสามารถ ต่อ ท่อประปาเข้า บ้านได้ ถ้าต้องการน้ำประปา ก็ ไปรองเอาที่ท่อ ประปาข้างถนนซึ่งมี ตั้งอยู่เป็นระยะต่าง ๆ หรือไม่ก็ จ้างแจ็กทาบเข้าบ้าน ชาวบ้านอย่างผมได้อาศัยน้ำใน ลำคลองใช้กันทั้งนั้น เวลาเย็น ๆ ตะวันรอน ๆ ผมก็ อาจจะออกไปนั่งริมคลอง กินลมชมสาว ๆ กระโจม ออกออกจากบ้านไปกระโดดน้ำตาจะเป็นกึ่งยิงก็ให้มัน เป็นไป บอดเป็นบอดถั่วเป็นถั่ว โดยเฉพาะวัน เสาร์ ๕ คินวันเสาร์ที่ตรงกับเดือน ๕ ขึ้นหรือแรม ๕ คำ โบราณถือว่าเป็นวันมงคล ใครได้อาบน้ำใน คินเสาร์ ๕ เวลาสองยามที่พระจันทร์กำลังสกาแสง ก็จะเป็นศิริมงคลแก่ตัวตลอดปี ผมและสาว ๆ ที่กำลัง กินกำลังนอนก็จะพากันระเริงชลแซ่น้ำคลองที่กำลัง กระพริบคลื่น ไปตาม กระแสลมอ่อนยามดึกสงัดแยบ แสงจันทร์ อันกระจ่างดำมืดดำว่ายหาศิริมงคลให้แก่ กันและกันอย่าง...อย่างอะไรผมก็บอกไม่ถูก... ๑๕

๘ เกียรตินิยม

การนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานบริหารงานบุคคล

เมื่อเร็ว ๆ นี้ ได้มีความเคลื่อนไหวใหม่ ๆ ที่ จะ นำ เครื่องคอมพิวเตอร์ มาใช้ กับ งานบริหารงาน บุคคลของทางราชการ ภายหลังจากที่ได้ นำ มาใช้กับ งานบริหารราชการในด้านอื่น ๆ ได้ผลดีมาแล้ว เช่น งานการจัดเก็บภาษี งานที่ดิน งานจราจร เป็นต้น ทั้งนี้ โดยกำหนดแนวทางที่จะนำคอมพิวเตอร์ มาใช้กับการบริหารงานบุคคล ของส่วนราชการใน ๓ ระดับ คือ

๑. งานบริหารบุคคลภายในส่วนราชการ
๒. งานบริหารบุคคลขององค์การกลาง บริหารงานบุคคลแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๓. งานบริหารบุคคล ของส่วนราชการ กับองค์การกลาง

การใช้คอมพิวเตอร์กับงานบริหารบุคคลของ ส่วนราชการนั้นจะใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการ (Personnel Record) เช่น ทะเบียนประวัติ ข้อมูล เกี่ยวกับตำแหน่ง เงินเดือน และอัตราค่าจ้างของ ส่วนราชการ แนวโน้มก็มักจะใช้ในกรมขนาดใหญ่ ก่อนและมักจะใช้ควบคู่ไปกับการใช้คอมพิวเตอร์ใน งานด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น กรมทางหลวงกำลังดำเนิน

การที่จะนำมาใช้อยู่ การใช้ในระดับนี้จึงมีไม่มาก และคงจะแฝงไปกับงานด้านอื่น ๆ ด้วย

การ นำ คอมพิวเตอร์ มา ใช้ กับ งานบริหาร บุคคลขององค์การกลาง นั้น ก็เนื่อง จาก ว่า องค์การกลางต่าง ๆ เช่น ก.พ., ก.ม., ศุภสภา เหล่านี้เป็นศูนย์รวมข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการทั้งหมด ที่อยู่ในสังกัด จึงมีแนวทางที่จะนำมาใช้เพื่อช่วยให้ งานจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบ สะดวกแก่การค้นหา ประหยัดเวลาและแรงงานยิ่งขึ้น กิจกรรมที่จะนำ มาใช้ก็ได้แก่งานการสอบรวม เช่น ช่วยในการทำ ทะเบียนผู้สอบ ตรวจคะแนน ประกาศผลสอบ หรือ งานเกี่ยวกับการควบคุมตำแหน่ง และ ทะเบียน ประวัติข้าราชการ เช่น จำนวนตำแหน่ง อัตรา ค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งและตัว ข้าราชการ หรือข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น วุฒิ ระดับ อายุ และการเกษียณ เป็นต้น ซึ่งองค์การ กลางที่มีโครงการแล้วว่าจะนำมาใช้ต่อไปก็คือ ก.พ.

ส่วน การ นำ คอมพิวเตอร์ ไป ใช้ ระหว่าง องค์การกลางกับกระทรวงทบวงกรม นั้น เป็น โครงการที่อยู่ในระยะต่อไปข้างหน้า คงจะหลังจาก

ที่ใช้ในองค์การกลางได้ผลดีมีระบบ และวิธีทำงานที่
แน่นอนแล้วจึงจะขยายต่อไป ตามที่นักฝันไว้ก็เพื่อ
ช่วยการแจ้งการเปลี่ยนแปลง หรือติดต่อขอข้อมูลใน
งานบุคคลระหว่างกันเป็นไปได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

รูปแบบและระบบคอมพิวเตอร์ที่จะนำมาใช้
กับงานบริหารบุคคล จะแตกต่างกันไปจากระบบเครื่อง
คอมพิวเตอร์ ธรรมดา คือ ที่ จะ นำ มา ใช้ เป็น ระบบ
“ON LINE SYSTEM” หรือ “ระบบตามสาย”
ทั้งนี้ เนื่องจากการติดต่อ หรือสั่งให้คอมพิวเตอร์ทำ
งานจะผ่านทางสาย เช่น สายโทรศัพท์ เป็นต้น
โดยมีส่วนประกอบ ๓ ส่วน คือ

๑. ฐานข้อมูล หรือเรียกว่า Data Base
ส่วนนี้จะเก็บข้อมูลต่าง ๆ ไว้ ส่วนมากมักจะเก็บไว้
ที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ เช่นที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ

๒. Terminal เป็นส่วนที่อยู่ที่ใช้ (Users)
จะมีลักษณะส่วนใหญ่คล้ายแป้นพิมพ์ดีด และมีจอ
คล้ายจอทีวีอยู่ด้วย ส่วนนี้จะทำหน้าที่ใส่ข้อมูล
(Entry) เพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงเข้าไปใน
Data Base หรือสอบถามข้อมูลที่ต้องการ (Inquiry)
ไปยัง Data Base โดยมี โปรแกรมคำสั่งวางไว้

๓. สาย (Line) เป็นส่วนที่เชื่อมต่อ
ระหว่าง Terminal กับ Data Base อาจใช้สาย
โทรศัพท์ธรรมดาก็ได้ หรือ จะติดตั้งสายโดยเฉพาะ
ของมันเองก็ได้ ส่วนนี้เป็นส่วนที่สำคัญเช่นกัน
หากใช้สายไม่ดี ก็อาจทำให้ข้อมูลที่จะประมวลผลผิด

พลาดได้เช่นกัน ก่อนใช้ จึงต้องมีการตรวจทาง
เทคนิคด้วย

สำหรับ Terminal นี้ จะอยู่ที่ผู้ใช้ เช่น
สมมติว่าผู้ใช้ คือ ก.พ. Terminal ก็จะต้องติดตั้งไว้ที่
ก.พ. ส่วน Data Base จะเก็บไว้ที่ศูนย์คอมพิวเตอร์
ซึ่ง ปัจจุบัน อยู่ที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ
เมื่อเวลาต้องการทราบข้อมูล ก็มีวิธีสอบถามโดยกด
แป้นที่ อยู่หน้าจอ นั้น ลงไป คล้าย กับ เวลา พิมพ์ดีด
นั่นเอง ตาม Program คำสั่งที่จัดทำไว้ หลัง
จากนั้นก็ผ่านตามสายไปเข้า Data Base ซึ่งจะ
ประมวลผลหรือตอบคำถามมาให้ได้ เช่น ถามว่า
วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ นี้ จะมีข้าราชการที่จะ
เกษียณอายุกี่คน คำถามก็ผ่านตามสายไปเข้า Data
Base แล้วตอบออกมาเช่น มี ๒๑๔ คน เป็นต้น
ด้วยเหตุนี้ เขา จึง เรียก วิธี ประมวล ผล วิธี นี้ ว่า
“Tele processing” คือประมวลผลผ่านทางสาย
สื่อสาร ส่วนระบบงานคอมพิวเตอร์แบบนี้บางที่ก็
เรียกว่า D.B.M.S. เนื่องจากใช้ระบบการมีฐาน
ข้อมูล

โดยหลักแล้ว ฐานข้อมูลนี้ อาจใช้ ประโยชน์
ได้กับหลาย ๆ หน่วยงาน ซึ่งใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูล
นั้นได้ เช่น เก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการ กรม
บัญชีกลาง กับกรมสรรพากร ก็อาจใช้ประโยชน์จาก
ฐานข้อมูลนั้น เพื่อ จัด ทำ บัญชีเงินเดือนข้าราชการ
หรือเก็บภาษีเงินได้ด้วย

ผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ในระบบ
นี้ จะมีชื่อเรียกแยกตามหน้าที่ที่รับผิดชอบออกไป ที่
สำคัญมี ๓ คน คือ

๑.๐๑.

๑. **Data Base Administration** หรือ
เรียก D.B.A. ผู้นี้จะรับผิดชอบดูแลการทำงานของ
Data Base วางระบบงานให้ฐานข้อมูลว่าจะเก็บข้อ
มูลอะไรบ้าง รวมทั้งทำ Documentation หรือ
เอกสารชี้แจงข้อมูลที่เก็บ การเปลี่ยนแปลงข้อมูล
(Update) ต่าง ๆ ผู้นี้จะใช้ผู้ที่มีความรู้และประสบ-
การณ์สูง และที่สำคัญ คือ เป็นผู้ที่ต้องรักษาความ
ลับและความปลอดภัยของข้อมูลที่เก็บด้วย ในทาง
ปฏิบัติ เขาก็มีกลไก และ วิธีการป้องกัน ข้อมูล มิให้
เปิดเผยด้วย เช่นสร้างรหัสในฐานข้อมูลแต่ละคน
ไว้

๒. **Terminal Operator** คือผู้ใช้เครื่อง
Terminal ซึ่งจะต้องทราบวิธีการใช้ ระบบงาน

และโปรแกรมที่ใช้กับฐานข้อมูลนั้น ปกติเจ้าหน้าที่
เหล่านี้มักเป็นเจ้าหน้าที่อยู่ในหน่วยผู้ใช้นั้นเอง ใช้
เจ้าหน้าที่ระดับเทคนิคหรืออาชีพก็ได้ แล้วฝึกให้
รับผิดชอบขึ้นมา

๓. **Programmer** มี ๒ คน ที่สำคัญคือ
เขียน Program ที่จะใช้ กับข้อมูล (Retrieve)
เรียกว่า Application Programmer อีกคนหนึ่ง
ทำหน้าที่ดูแลระบบของเครื่องเรียก System Pro-
grammer

ทั้งหมดนี้เป็นแนวทางความเคลื่อนไหวที่จะ
นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ ในงานบริหารบุคคล อีก
แนวทางหนึ่ง เพื่อช่วยให้การดำเนินงานสะดวกรวด
เร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ



อ่าน

วารสารข้าราชการ

เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

การสร้างความคิดริเริ่ม ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน*



เมื่อพูดถึงความคิดริเริ่มของคน ผู้บังคับบัญชาทั้งหลายมักจะเชื่อว่าคนที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตน บางคนก็อาจจะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม และบางคนก็อาจจะไม่มี แต่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเกิดเป็นผู้ที่ขาดความคิดริเริ่ม ก็ไม่ได้คิดที่จะพัฒนาปรับปรุง เพราะเห็นว่าไม่มีประโยชน์ที่จะทำเช่นนั้น ซึ่งเป็นความคิดที่ผิดอย่างมหันต์ ความคิดเช่นนั้น นอกจากจะไม่เป็นการส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานของตนให้เจริญก้าวหน้าแล้ว ในที่สุดตัวผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเหล่านั้น ก็จะล้มเหลวในการพัฒนาความสามารถ และความเป็นผู้นำของตนเองด้วย เพราะคุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งของความเป็นผู้นำที่ดีคือ ความพยายามที่จะพัฒนา ความเฉลียวฉลาดและความสามารถให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

ความคิดริเริ่มเป็นคุณภาพของความเชื่อมั่นในตัวเองที่สามารถจะทำให้คนมุ่งไปสู่บทบาทที่เป็นตัวของตัวเองโดยไม่ต้องกระตุ้นหรือผลักดันโดย

ผู้บังคับบัญชา จากความคิดริเริ่มที่มีอยู่เขาจะสามารถสร้างสรรค์งานขึ้นมาเอง สามารถมองเห็นปัญหา และทำความเข้าใจในปัญหาได้อย่างลึกซึ้ง และ

*เรียบเรียงจาก Put Employee Initiative to work by Vernon V. Bruce จากหนังสือ Motivative and Job Performance โดย น.ส. สุชาดา นรัตถภักขา, ว.บ., ว.ม. (จรรยาบรรณ)

พยายามแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ด้วยตนเองไม่ต้องบอกให้ทำ โดยทั่วไปย่อมไม่มีผู้บังคับบัญชาคนไหนปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เองทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาความคิดริเริ่มของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะเป็นผลดีแก่ผู้บังคับบัญชาเองหลายประการคือ

- (๑) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ต้องรับฟังคำอธิบายสั่งสอนแนะนำตลอดเวลา
- (๒) ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องเสียเวลาอันมีค่าในการอธิบายชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ของงานซ้ำแล้วซ้ำเล่า
- (๓) ผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องได้รับคำสั่งชี้แจงมากนัก
- (๔) ผู้บังคับบัญชาจะมีบุคคลที่มีความสามารถอยู่ในบังคับบัญชาซึ่งเขาเหล่านั้นก็สามารถจะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงๆ ได้ด้วยตนเอง

ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน นอกจากหัวหน้างานจะต้องมองหาคนที่มีความสนใจงาน มีทักษะและพื้นฐานในการทำงานที่ดี และพร้อมที่จะปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาทตามที่ได้รับมอบ

หมายแล้ว ควรจะคำนึงถึงปัญหาของการพัฒนาฝึกหัดคนเหล่านั้นในอนาคตด้วย อย่างเช่นการพัฒนาความคิดริเริ่มซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ได้เกิดจากความชำนาญหรือการฝึกงาน แต่การสร้างเชื่อมั่นในตัวเองเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาความคิดริเริ่ม ที่นอกเหนือจากที่มีในตัวของเขาเอง

วิธีการพัฒนาและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ที่เริ่มความคิดริเริ่ม

๑. อธิบายงานโดยละเอียด

การขาดความคิดริเริ่ม มักเกิดจากความกลัวความล้มเหลว ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเริ่มให้แนวทางที่เพียงพอแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เขาจะได้แน่ใจว่าสามารถจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นจนสำเร็จโดยไม่มีปัญหา การที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติและสามารถทำงานนั้นจนสำเร็จ จะทำให้เขารู้สึกพอใจและมีประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน ทำให้มีความมั่นใจและพยายามที่จะทำงานอื่นๆ ที่ยากต่อไป

ผู้บังคับบัญชาจะต้องอธิบายงานให้ชัดเจนและเน้นประเด็นสำคัญ รวมทั้งการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จนรู้สึกว่าเขาพร้อมที่จะปฏิบัติงานโดยปราศจากเครื่องนำทาง อย่าใช้วิธีสอนโดยให้ทำงานยากในทันที จะต้องให้โอกาสแก่เขาจนแน่ใจว่าพร้อมที่จะทำงานยากชิ้นนั้นๆ

ได้ และถ้าเขาต้องการคำอธิบายชี้แจงเพิ่มเติมก็ต้องอธิบายให้ชัดเจน

๒. มอบหมายงานให้ทำ

ในขั้นนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมที่จะทำงานด้วยตัวของเขาเองมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องมอบงานพร้อมทั้งให้แนวทางกว้าง ๆ และพยายามส่งเสริมสนับสนุนให้เขาใช้ความคิดริเริ่มของตัวเอง ศึกษารายละเอียดของงาน ในระยะแรก ๆ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เรื่อย ๆ เพื่อดูว่าทำงานไปในแนวทางเช่นไร และไม่ต้องให้ความช่วยเหลือมากจนเกินไป ปฏิบัติตนเป็นเพียงผู้ดูแลเพื่อให้เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเมื่อเห็นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาเริ่มมีปัญหาในการทำงาน

เมื่อใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกหวาดกลัวไม่แน่ใจ ต้องรีบช่วยเหลือและกลับไปใช้ ขั้นตอนแรก เพื่อให้เขา มีความรู้สึก มั่นใจในตนเอง และมีความสำเร็จในการทำงานก่อน เมื่อผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเขามั่นใจขึ้นและพร้อมที่รับงานได้ จึงดำเนินการมอบหมายงานในขั้นที่สองต่อไป ความกลัวและความไม่มั่นใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาสองขั้นนี้ ดังนั้นต้องพยายาม ส่งเสริม สนับสนุน ให้เขา มีความรู้สึกก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากที่สุด หลังจากที่เขา ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยได้รับความช่วย

เหลือจากผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด ก็แสดงว่าเขาพร้อมที่จะ ปฏิบัติงาน ที่ได้รับ มอบหมาย ได้ อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องการความช่วยเหลือใด ๆ อีก

๓. ให้คำแนะนำ


ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมจะถูกพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไป เขาก็จะต้องการเพียงคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ดังนั้นในการให้คำแนะนำจึงเป็นสิ่งสำคัญ ควรกล่าวแต่จุดสำคัญของปัญหาเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องอธิบายรายละเอียดของงานอีกต่อไป เป็นต้นว่า "เราต้องการเพิ่มโต๊ะทำงานในห้องนี้อีกสัก ๒ ตัวคุณคิดว่าเราจะใช้ประโยชน์จากเนื้อที่ส่วนที่เหลือของห้องนี้อย่างไร" ถ้าคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาสามารถตลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน ก็แสดงว่าความพยายามที่จะพัฒนาความคิดริเริ่มนั้นสำเร็จแล้ว

การพยายามที่จะพัฒนาความคิดริเริ่มและสนับสนุนให้เกิด การ ผักผ่อน แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้เขารู้สึกมั่นใจว่าเขาจะได้รับรางวัลตอบแทนจากความคิดริเริ่มของเขา ไม่ใช่ถูกปฏิเสธหรือลงโทษ และพร้อมที่จะให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ก็เท่ากับ ผู้บังคับบัญชา เหล่านั้นได้ พัฒนาตัวเอง ไปสู่ความเป็นผู้นำที่ดี เพราะความคิดริเริ่มของผู้ใต้บังคับบัญชาคือสัญลักษณ์ของการ เป็น หัวหน้างานที่ดี



อ่านหนังสือเดือนละเล่ม

ชื่อหนังสือ : คนไทยตัวอย่าง
ผู้เขียน : สุมิตร เหมสกล
การจัดพิมพ์ : มุลนิธิธารน้ำใจ
ความหนา : ๒๔๓ หน้า
ราคา : ๒๐ บาท

 มูลนิธิธารน้ำใจ



มนุษย์ทุกชีวิตล้วนมีคุณค่าอยู่ในตัวเอง คุณค่าของความเป็นมนุษย์ จะถูกสร้างเสริมให้สูงขึ้น หรือทำงานล้างผลาญให้หมดสิ้นไป ขึ้นอยู่กับการกระทำของแต่ละบุคคล ซึ่งในสังคมสามารถแบ่งบุคคลออกได้เป็น ๓ กลุ่ม

๑. กลุ่มผู้ที่สร้างสรรค์คุณประโยชน์เพื่อสังคม
๒. กลุ่มที่เป็นกลางคือ ไม่สร้างสรรค์และทำงานสังคม
๓. กลุ่มผู้ทำงานสังคม

ซึ่งในบุคคลทั้ง ๓ กลุ่มนี้ บุคคลในกลุ่มแรกเป็นผู้มีค่าไว้ซึ่งความมีคุณค่าสูงสุด และเป็น ผู้สมควร ที่ จะได้รับ การ ยกย่องสร้างเสริม จากสังคม เพราะเป็นผู้ที่อุทิศร่างกาย แรงใจ เสียสละ

ความสุขส่วนตัว เพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่สังคม

ท่านทั้งหลาย คงเคยได้อ่านข่าวจากหน้าหนังสือพิมพ์ เกี่ยวกับบุคคลที่สร้างสรรค์คุณงามความดีเพื่อประเทศชาติมาแล้วเป็นจำนวนมาก และยังมีบุคคลที่สร้างคุณประโยชน์ต่อประเทศชาติอีกเป็นจำนวนมากที่สมควรได้รับการยกย่องสรรเสริญจากสังคมซึ่งชื่อของเขาเหล่านั้น ท่านอาจไม่เคยได้ยินมาเลยก็ได้ แต่ปัจจุบันท่านสามารถที่จะได้ทราบชื่อ และชีวประวัติ ตลอดจนประวัติการทำงาน ของบุคคลที่อุทิศตนเพื่อชาติได้ จากหนังสือคนไทยตัวอย่าง

หนังสือเรื่อง คนไทยตัวอย่าง นี้ สมิตร์ เหมสกล ได้รวบรวม ชีวประวัติ และประวัติการทำงาน ของบุคคลที่ได้รางวัล “คนไทยตัวอย่าง” จากมูลนิธิธารน้ำใจ ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่เสาะหาผู้สร้างคุณงามความดี และประโยชน์ต่อประเทศชาติ เพื่อเผยแพร่และประกาศเกียรติคุณ ให้สังคมได้รับทราบว่า ประเทศไทยยังมีคนดีมีคุณค่าอีกมากนัก ที่สังคมควรอย่างยิ่งที่จะยกย่องสรรเสริญบุคคลเหล่านั้น ผู้ซึ่งอุทิศและเสียสละตนเพื่อสร้างสรรค์คุณประโยชน์ต่าง ๆ แก่สังคมเพื่อเป็นตัวอย่าง และเป็นแนวทางที่จะยึดถือปฏิบัติของ

สมาชิกของสังคมทั้งหลายในการที่จะเสริมสร้างคุณค่าของชีวิต

หนังสือเล่มนี้ สมิตร์ เหมสกล ได้ถ่ายทอดชีวประวัติ ของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก จากมูลนิธิธารน้ำใจให้เป็นคนไทยตัวอย่าง ประจำปี ๒๕๑๙—๒๕๒๐ รวม ๖ ท่านด้วยกัน ดังรายนามต่อไปนี้

๑. อาจารย์ ดาววัลย์ กนองจันทร์
๒. นายแพทย์ปรีชา ดิษฐ์ศักดิ์
๓. นายเต้า ณ ลำปาง
๔. นายแพทย์บุญยงค์ วงศ์รักมิตร
๕. นายประพันธ์ กองทาโครต
๖. พล.ต. อาทิตย์ กำลังเอก

ซึ่งบุคคลที่ได้กล่าวนามข้างต้นนั้น เป็นผู้ที่อุทิศตน เสียสละตน สร้างสรรค์คุณงามความดีให้ประเทศชาติอย่างใหญ่หลวง และทุกท่านต่างมีลักษณะเด่นอย่างหนึ่งที่เหมือนกัน คือ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ ท่านเหล่านั้นต่างมีความพอใจที่จะอาศัยอยู่ในชนบท แม้บางท่านอาจไม่คุ้นเคยกับชีวิตในชนบทเลยก็ตาม ทั้งนี้เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแก่ชาวบ้าน ผู้ที่ยากจนในท้องถิ่นชนบท โดยช่วยพัฒนาสภาพเศรษฐกิจ การศึกษา เพื่อให้ชาวชนบทมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสามารถช่วยเหลือตัวเองได้

สุมิตร เหมสกล เขียนหนังสือเล่มนี้ขึ้น เพื่อจูงใจให้บุคคลทั้งหลายถือเอาเป็นตัวอย่างสำหรับการปฏิบัติตนในสังคม ให้พยายามลดประโยชน์ส่วนตัวลงบ้าง และหันไปทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมบ้าง เพราะการกระทำดังกล่าวนี้ จะมีส่วนช่วยเหลือประเทศชาติอย่างใหญ่หลวง และผู้เขียนยังมุ่งหวังให้ผู้อ่านได้ยึดถือแนวทางของคนไทยตัวอย่างเอามาปฏิบัติ ซึ่งไม่แน่นักในปีถัด ๆ ไป อาจมีรายชื่อผู้อ่านอยู่ในบัญชีรายชื่อผู้ได้รับรางวัล "คนไทยตัวอย่าง" จากมูลนิธิธารน้ำใจ ก็ได้

อ่านหนังสือเดือนละเล่ม ฉบับนี้ ขอความกรุณาท่านผู้อ่านให้เสียสละเวลาสักเล็กน้อย เพื่อมารู้จักกับ มูลนิธิธารน้ำใจ

มูลนิธิธารน้ำใจ จัดตั้งขึ้นโดยถูกต้องตามกฎหมายเมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๑๙

โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) ค้นหาคนไทย ที่เป็นคนดี ทำประโยชน์แก่สังคมโดยทั่วไป ไม่จำกัดเชื้อชาติศาสนา ประกาศยกย่องเกียรติคุณให้ปรากฏ และมอบรางวัล

๒) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคคลทำประโยชน์แก่สังคม และเสียสละเพื่อส่วนรวม และทำหน้าที่พลเมืองดี

๓) ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

๔) ให้การรักษาพยาบาล แก่บุคคลที่มีรายได้น้อย โดยไม่คิดมูลค่า

๕) สนับสนุนเกษตรกรผู้ใช้แรงงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

๖) บำเพ็ญการกุศลและสาธารณประโยชน์โดยทั่วไป

ท่าน ผู้อ่าน ท่านใด มีความสนใจ และประสงค์ที่จะให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในนามของมูลนิธิธารน้ำใจ สอบถามรายละเอียดได้ที่

มูลนิธิธารน้ำใจ

๑๗๔๑-๓ ถนนพระราม ๔

แขวงวัดหัวลำโพง

สามย่าน

กรุงเทพฯ

โทร. ๒๕๑-๗๒๓๙

ท้ายเล่ม

สิงหาคม เดือนแห่ง “วันเฉลิมพระชนมพรรษา” เป็นวาระที่ไพร่ฟ้าข้าราชกรรได้รำลึกถึงพระมหากษัตริย์คุณเป็นล้นเกล้าฯ.....ของ สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ โอกาสนี้วารสารข้าราชการ จึงได้อัญเชิญพระบรมฉายาลักษณ์ ของพระองค์มาเป็นแผ่นปก พร้อมด้วยคำถวายพระพรของ **อตุล จันทรศักดิ์** นักกลอนชื่อดังในสังคมวรรณศิลป์

ปัญหาค่าครองชีพที่ถีบตัวสูงขึ้นทุกวันเวลาหาได้หยุดยั้งลงได้ไม่ “ค่าเช่าบ้านข้าราชการ” เป็นปัญหาที่ยังคาราคาซังถกเถียงกันในแวดวงสนทนาของข้าราชการ จึงต้องนำบทสนทนากับท่านรองอธิบดีกรมบัญชีกลาง **ทวีเกียรติ กฤษณามระ** ซึ่งเคยออกอากาศในรายการ “เพื่อข้าราชการและประชาชน” ทางสถานีวิทยุ ท.ท.ท. มาเผยแพร่อีกครั้ง

หลายเรื่องที่เกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงาน..... “แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน” ของ **ธงชัย นิตินธรรม** และเรื่องอื่นๆ ของ **อุพยง เนียวกุล** กับ **สุชาดา นรัตถรักษา** เป็นเรื่องที่น่าสนใจไม่น้อยไปกว่าเรื่องสั้น ที่ **สีหราช** เขียนถึงชีวิตในอดีตสู่ปัจจุบันระหว่างวันต่อวัน “ฝันกลางแดด” ที่กำลังร้อนระอุในอารมณ์

จนกระทั่งถึงบรรทัดสุดท้าย เราก็ยังไม่วายที่จะอดคิดไม่ได้ว่าระหว่าง **ราคา** ของ “วารสารข้าราชการ” ในมือท่านเราจะอยู่ไปได้นานแค่ไหน

แต่ก็คงไม่เป็นไรมัง.....เพราะว่าค่าของเงินตรามันถูกลงแล้วนี่
หรือคุณจะว่าไง ไม่นานเกินรอเราขอคำตอบจากคุณ 