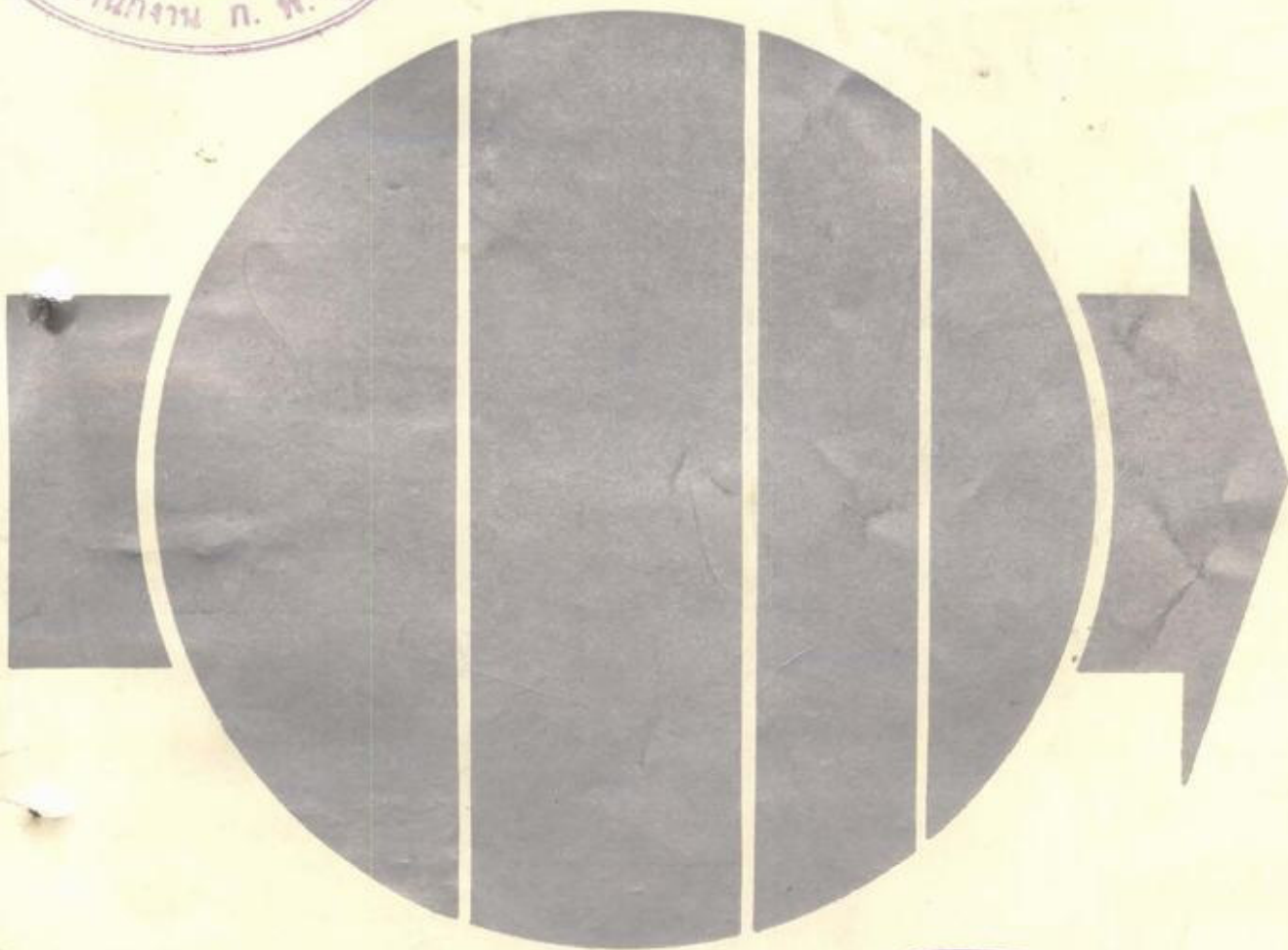


ปีที่ 12 ฉบับที่ 9

กันยายน 2510



วารสารข้าราชการ



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๑๒

ฉบับที่ ๕

กันยายน ๒๕๑๐

เจ้าของและคณะกรรมการดำเนินงาน
บริการสวัสดิการ ก.พ. สำนักงาน ก.พ.

ประธาน

พันเอก จินดา ณ สงขลา เลขาธิการ ก.พ.

รองประธาน

นายประวิทย์ ณ นคร รองเลขาธิการ ก.พ.

นายไสรจี่ สุจิตกุล รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการ

ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้ากอง

สำนักงาน ก.พ.

วารสารข้าราชการ

ที่ปรึกษา

เลขาธิการ ก.พ.

รองเลขาธิการ ก.พ.

ผู้จัดการ

พันตรี อรรถ วิชัยกุล

ผู้ช่วยผู้จัดการ

นายจิระพงษ์ สีวาระวิโรจน์

บรรณาธิการ

นายสมศักดิ์ เจริญกุล

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร. วิลาศ สิงห์เวสัย

กองบรรณาธิการ

นายสายบัว พุ่มแดง

นางนิตยา มาศะวิสาข์

นายชาญชัย อิงภากรณ์

นายอดุล บุญประกอบ

ข่าว

หน้า

อะไรใหม่ในเดือนนี้ 3

สรุปเหตุการณ์ทั่วโลก 10

ข่าวสอบข้าราชการ 12

วิชาการ

ปรัทสน์วิเทศ 13

ระบบการบริหารราชการด้วยเรีตการ์ต 18

หน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการชายแดนฯ 28

สอบเขาวัว 36

ประวัติระบบข้าราชการพลเรือนอเมริกัน 41

กำหนดแผนแรงงานในการบริหารงานบุคคล 52

กฎหมายระเบียบ

แบ่งส่วนราชการ (๑)

กฎ ก.พ. (๓)

ระเบียบและ น.ว. ต่าง ๆ (๖)

ภาษา

Let's Activate Our English 48

ตอบปัญหา

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน 68

ปัญหาคลัง 72

ถ้อยแถลง 2

เก็บตก 46

เฉลยข้อสอบเขาวัวและความรู้รอบตัว 79

สอบเขาวัวและความรู้รอบตัว 80

ระเบียบการบอกรับ

วารสารข้าราชการกำหนดออกเดือนละฉบับ ค่าบำรุงรวมค่าส่งปีละ ๓๕ บาท บอกรับพร้อมกับส่งเงิน
ล่วงหน้าไปยัง "ผู้จัดการวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ในพระบรมมหาราชวัง พระนคร" สั่งจ่ายเงินที่ ป.ณ.
หน้าพระลาน สำหรับในพระนครส่งทางโทรศัพท์ ๒๗๖๓๒ ได้

พิมพ์ที่ ไทยพิมพ์ — โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์ ๗๒ ถนนบำรุงเมือง ถนนวัดสระเกษ พระนคร โทร. ๘๑๒๓๒๐

นายสิทธิชัย ปริกมศิลป์ ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา ๒๕๑๐

ถ้อยแถลง

ก.พ. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัตวา เพื่อบรรจุเข้ารับราชการในราชการบริหารส่วนกลางของกรมสรรพสามิต กรมอนามัย และสำนักงาน ก.พ. ซึ่งรวมกันแล้วมีอัตราว่างอยู่หลายสิบอัตรา ค่าสมัครสอบก็เพียง ๒๐ บาท เท่านั้น ถ้าเลือกทั้งสามกรมและสอบได้ก็จะมีช้อนับอยู่ทั้งสามกรม ผู้สนใจโปรดรีบขอใบสมัครและยื่นใบสมัครสอบได้ที่สำนักงาน ก.พ. ภายใน ๑๓ กันยายน ศกนี้ รายละเอียดบางอย่างมีอยู่ใน “ปริทัศน์วัดผล” ซึ่งเริ่มลงฉบับนี้เป็นปฐมฤกษ์ดังที่ได้แถลงไว้ในฉบับก่อน”

เดือนนี้เป็นเดือนสุดท้ายของปีงบประมาณ ๒๕๑๐ เป็นเดือนของความยุ่งยากทางครอบครัว กล่าวคือ ต้องชำระค่าเล่าเรียนและอื่นๆ อีกจำเริญในการเปิดเทอมใหม่ของบุตร เราจึงจะยังไม่กล่าวถึงการสมัครเป็นสมาชิกปีใหม่ จะรอไว้แจ้งในฉบับต่อไป และในขณะเดียวกัน ระยะนี้อยู่ในระหว่างพิจารณาความดีความชอบของปีที่แล้วมา หากเป็นได้ก็ใคร่ตั้งความหวังไว้ว่า ขอให้ทุกท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือนท่านละ ๒ ขั้น แต่จะเป็นไปได้หรือไม่? ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว และอื่นๆ อีกมากมาย

ในฉบับนี้ นอกจาก “ปริทัศน์วัดผล” แล้ว ยังมีเรื่องใหม่ที่น่าสนใจหลายเรื่องด้วยกัน เช่น “ค่าทดแทนแรงงานในการบริหารงานบุคคล” “หน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการชายแดนที่เป็นเขตแทรกซึม” และ “ประวัติระบบข้าราชการพลเรือนอเมริกัน” ซึ่งเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์แก่ท่านผู้อ่านตามสมควร

บรรณาธิการ

อะไรใหม่ ในเดือนนี้

กฎหมาย

มีกฎหมายที่น่าสนใจประกาศใช้ ดังนี้ :—

๑. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการแบ่ง
ส่วนราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท

๒. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเทียบตำแหน่งที่เรียกชื่อ
อย่างอื่นในกรมสรรพากร และมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์

(รายละเอียดอยู่บนหน้าพิเศษกลางเล่ม)

ระเบียบ

มีระเบียบและ น.ว. ต่างๆ ประกาศใช้ ดังนี้ :—

๑. คณะรัฐมนตรีชี้แจงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ
สิทธิของบุคคลที่เป็นข้าราชการ หรือลูกจ้างที่อาสาสมัครไป
ปฏิบัติราชการ ณ สาธารณรัฐเวียดนามไว้เป็นทางปฏิบัติ
หลายประการ อาทิ

๑) ลูกจ้าง ของส่วนราชการหมายถึง “ลูกจ้าง
ประจำ” เท่านั้น

๒) การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้จ่ายตั้งแต่
วันที่รายงานตัวเข้าประจำการต่อเนื่องกันไป จนถึงวันที่กอง
ทัพบก หรือส่วนราชการ ของกระทรวงกลาโหม จะแจ้งให้
ทราบว่าพ้นจากสภาพการเป็นอาสาสมัคร

๒. คณะรัฐมนตรีลงมติว่า เงิน บ.ช. เดือนละ ๕๐
บาท ไม่อยู่ในความหมายของคำว่า “รายได้” ตามระเบียบ

การช่วยเหลือ ข้าราชการ ผู้มีรายได้น้อย เกี่ยวแก่ การรักษา
พยาบาล หรือเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรในโรงเรียน

๓. ก.พ. เห็นว่า เพื่อให้ การพิจารณาเลื่อนขั้นผู้
สอบคัดเลือกได้ ขึ้นเป็นข้าราชการ พลเรือนชั้นโท หรือชั้น
เอกตามอำนาจที่ผู้บังคับบัญชา จะใช้ดุลพินิจกับ ความ ประ
พฤติ ความรู้ และความสามารถ ได้สะดวกและเหมาะสม
ยิ่งขึ้น จึงลงมติให้ยกเลิกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ น.ว.
๒๕/๒๕๔๘ ล.ว. ๑๑ ต.ก. ๒๕๔๘ นั้นเสีย

(รายละเอียดอยู่บนหน้าพิเศษกลางเล่ม)

บุคคล

สำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงาน ก.พ.

แต่งตั้ง

นายสุเทพ ชรรณภีบาลอุดม บุคลากรโท กองวินัย
และเรื่องราว ไปประจำสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนไทยใน
ประเทศอังกฤษ ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ย. ๕๐

นายชุมพล ศิลปอาชา ดำรงตำแหน่งวิทยากรโท
กองวิชาการและสอบไล่ ตั้งแต่วันที่ ๙ ส.ก. ๕๐

ออก น.ส. ปวิชาติ ชัยรัตน์ ลาออกจากราชการ
เนื่องจากสุขภาพไม่สมบูรณ์ ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ก. ๕๐

สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

เลื่อน นายสมพล กุดสนอง ประจำแผนกคลัง
สำนักงานเลขานุการ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งหัวหน้าแผนกคลัง สำนักงานเลขานุการ ตั้งแต
วันที่ ๒๗ ก.ก. ๕๐

สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ

วิไล น.ส. นิภาภรณ์ อนุสรณนิตสาร อาจารย์
โท วิทยาลัยครูอุดรธานี กรมการฝึกหัดครู มาบรรจุและ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิทยากรโท ตั้งแต่วันที่ ๑ ส.ค. ๕๐

เลื่อน นางพัฒน์ กุศลศรี วิทยากรโท ขึ้นเป็น
ชั้นเอก และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขานุการ ตั้งแต่วันที่
๑ ส.ค. ๕๐

กรมประชาสัมพันธ์

เอก นายอาคม มกรานนท์ พนักงานกระจาย
เสียงโท กองวิทยุกระจายเสียงในประเทศ ลาออกจาก
ราชการเพื่อไปประกอบอาชีพอย่างอื่น ตั้งแต่วันที่ ๑ ส.ค. ๕๐

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิไล นายวิวัฒน์ บัวทอง อาจารย์โท
วิทยาลัยครูสงขลา กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ
มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์โท แผนกวิชา
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และ
อักษรศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ ๑ ก.ค. ๕๐

นายดาณิศ ทวีชัยนันท์ นายสัตวแพทย์โท
กองสัตว์รักษ์ กรมปศุสัตว์ มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งอาจารย์โท แผนกวิชาเกษตรศึกษา คณะสัตวแพทย์
ตั้งแต่วันที่ ๑ มิ.ย. ๕๐

มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์

แต่งตั้ง นายวิบูล วิจารณ์ศักดิ์ หัวหน้าแผนกวิชา
เคมีคลินิก ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์หัวหน้าแผนก
วิชาเคมีคลินิกและคณบดี คณะเทคนิคการแพทย์ ตั้งแต่
วันที่ ๒๗ ก.ค. ๕๐

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

แต่งตั้ง

น.ส. กานดา ศิระจิตต์ อาจารย์ประจำเอก คณะ
มนุษยศาสตร์ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ใน
คณะมนุษยศาสตร์

ข้าราชการผู้มีรายชื่อต่อไปนี้ เป็นข้าราชการพล-
เรือนสามัญชั้นเอก ตำแหน่งอาจารย์ประจำเอก คณะ
แพทยศาสตร์ และได้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ในคณะแพทยศาสตร์

นายแพทย์ ม.ร.ว. ชัยโสภณชัย เกษมสันต์

นายแพทย์หญิงอรุณ สัตตคุสิต

นายแพทย์บริบูรณ์ พรพิบูลย์

นายแพทย์ประยูทธ ฐิตะสุต

นายแพทย์ชาญ สถาปนกุล

นายแพทย์ ม.จ. อานอร์สวัสดิ์ สวัสดิวัฒน์

นายแพทย์คุณฤดี ประภาสวัต

นายแพทย์อาวุธ ศรีสุกรี

นายแพทย์หัชชา ณ บางช้าง

นายแพทย์ชัยโรจน์ แสงอุดม

นายแพทย์กัมพล พันธุ์อำพล

นายแพทย์มนต์วิ กัมตะบุตร

นางมุกดา ฐิตะสุต

นายแพทย์หญิงรังสี พรพิบูลย์

นายแพทย์สนั่น สิมารักษ์

นายแพทย์เพ็ชร เชื้อวานิช

นายแพทย์สุรติ ศิลปศรีโกศล

นายแพทย์หญิงพูนศรี วินิจฉัยกุล

นายแพทย์ขจรยุทธ สัจจาวณิช

นายแพทย์วราวุธ สุมาวงศ์

นายแพทย์หญิงเพ็ญแข พิทักษ์ไพรวรรณ

แพทย์หญิงเนตรเดลิข สัตยาพิทักษ์

นายแพทย์มณี แก้วปลั่ง

นายแพทย์เกษียร ภักคานนท์

นายแพทย์กอสัน อมาตยกุล

นายแพทย์จรวบ ศรีทอง

แพทย์หญิงฉลาด โรจนสุพจน์

นายแพทย์โชติ ชรรมาสภิกข์

นายแพทย์วิทย์ มินะกนิษฐ์

พ.ศ. อาคม พัตติยะ อาจารย์ประจำเอก คณะ
สังคมศาสตร์ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ใน
คณะสังคมศาสตร์

ข้าราชการผู้มียศต่อไปนี้ เป็นข้าราชการพล-
เรือนสามัญชั้นเอก ตำแหน่งอาจารย์ประจำเอก คณะ
วิทยาศาสตร์ และได้แต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์

นางพณี เชื้อวานิช

นายสุขุม อัครเวศน์

นายฉัตรเพชร สนั่นพานิช

นายธนกาญจน์ ภัทรากาญจน์

นางก่องกัญจน์ ภัทรากาญจน์

นายสมพงษ์ ชื่นตระกูล

นายสุวัฒน์ นิยมคำ

นายชัยวัฒน์ ปานพลอย

ตั้งแต่วันที่ ๑๒ มิ.ย. ๕๐

กระทรวงการคลัง

กรมสรรพากร

แต่งตั้ง นายอรุณ เกตุพงศ์ ผู้ช่วยสรรพากร
จังหวัดโท จังหวัดพระนคร ไปประจำกรม ตั้งแต่วันที่
๕๕ ศ.ก. ๕๐

กระทรวงเกษตร

กรมการข้าว

เลื่อน

นายพรชัย พุกกะมาน นักเกษตรโท กองบำรุง
พันธุ์ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักเกษตรเอก กองบำรุงพันธุ์

นายเมือง ธนั พนังงานข้าวตรี จ.ว. อุบลราชธานี
ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยพนักงาน
จังหวัดโท จ.ว. อุบลราชธานี

นายสังวาลย์ พุ่มพฤษณ์ พนักงานข้าวตรี จ.ว.
พิจิตร ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย
พนักงานข้าวจังหวัดโท จ.ว. พิจิตร

นายกิตติ กลางประพันธ์ พนักงานข้าวตรี จ.ว.
ร้อยเอ็ด ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย
พนักงานจังหวัดโท จ.ว. ร้อยเอ็ด

นายเสริม ชุมสมุทร พนักงานข้าวตรี จ.ว.
ชัยนาท ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ช่วยพนักงานข้าวจังหวัดโท จ.ว. ชัยนาท

นายบำรุง ชโลปัทม์ พนักงานข้าวตรี จ.ว. ลพบุรี
ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยพนักงาน
ข้าวจังหวัดโท จ.ว. ลพบุรี

นายประเชิญ กาญจโนมัย นักเกษตรโท กอง
วิทยาการ ขึ้นเป็นชั้นเอก และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักเกษตรเอก กองวิทยาการ

น.ส. ประไพ จารุพันธุ์ นักเกษตรตรี แผนก
นาตัวอย่าง กองส่งเสริมและเผยแพร่ ขึ้นเป็นชั้นโท และ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกนาตัวอย่าง
กองส่งเสริมและเผยแพร่

นายปราโมช นิพิพิทา นักเกษตรตรี สถานีทดลอง
พินาย กองบำรุงพันธุ์ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งนักเกษตรโท สถานีทดลองพินาย กองบำรุงพันธุ์

นายประทีป กระแสสินธุ์ นักเกษตรตรี แผนก
สัตววิทยา กองวิทยาการ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกสัตววิทยา กองวิทยาการ

น.ส. สุวัฒนา มีนกะนิษฐ์ นักเกษตรตรี แผนก
นาตัวอย่าง กองส่งเสริมและเผยแพร่ ขึ้นเป็นชั้นโท และ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกนาตัวอย่าง
กองส่งเสริมและเผยแพร่

น.ส. บุปผา ชำนาญเวช นักเกษตรตรี แผนกเก็บ
และรักษาข้าวกองวิทยาการ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกเก็บและรักษาข้าว
กองวิทยาการ

น.ส. อุบล ชัยมงคล นักเกษตรตรี แผนกเก็บ
และรักษาข้าวกองวิทยาการ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกเก็บและรักษาข้าว กอง
วิทยาการ

น.ส. นิลประไพ วีระกุล นักเกษตรตรี แผนกดิน
และปุ๋ย กองวิทยาการ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกดินและปุ๋ย กองวิทยา
การ

นายดำรงศักดิ์ ดำรัมย์ นักเกษตรตรี แผนก
ปราบศัตรูข้าว กองส่งเสริมและเผยแพร่ ขึ้นเป็นชั้นโท
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกปราบ
ศัตรูข้าว กองส่งเสริมและเผยแพร่

นางทัศนีย์ สงวนสวัสดิ์ นักเกษตรตรี กองบำรุงพันธุ์
ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท
(สถานีทดลองชัยนาท) กองบำรุงพันธุ์

นายปรีชา สุรินทร์ นักเกษตรตรี กองวิทยาการ
ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท
กองวิทยาการ

น.ส. ธีรพร บุศยอังกูร นักเกษตรตรี สถานี
ทดลองสกลนคร กองบำรุงพันธุ์ ขึ้นเป็นชั้นโท และ

แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท สถานีทดลองสกล-
นคร กองบำรุงพันธุ์

น.ส. นารัตกษณ์ ประมุขกุล นักเกษตรตรี แผนก
นาตัวอย่าง กองส่งเสริมและเผยแพร่ ขึ้นเป็นชั้นโท
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกนาตัวอย่าง
กองส่งเสริมและเผยแพร่

น.ส. สมบูรณ์ ขวรงค์พาลี นักเกษตรตรี แผนก
นาตัวอย่าง กองส่งเสริมและเผยแพร่ ขึ้นเป็นชั้นโท และ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกนาตัวอย่าง
กองส่งเสริมและเผยแพร่

น.ส. สมหมาย อมรสิทธิ์ นักเกษตรตรี กอง
บำรุงพันธุ์ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักเกษตรโท สถานีทดลองบางเขน กองบำรุงพันธุ์

น.ส. เขียวดี รักเยี่ยม นักเกษตรตรี แผนกนา
ตัวอย่าง กองส่งเสริมและเผยแพร่ ขึ้นเป็นชั้นโท และ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกนาตัวอย่าง
กองส่งเสริมและเผยแพร่

นางชูทิพ ชนะเสนา นักเกษตรตรี แผนกจัดสรร
ปุ๋ย กองส่งเสริมและเผยแพร่ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกจัดสรรปุ๋ย กอง
ส่งเสริมและเผยแพร่

นายสุภาวดี ทิพย์รักษ์ นักเกษตรตรี สถานี
ทดลองขอนแก่น กองบำรุงพันธุ์ ขึ้นเป็นชั้นโท และ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท สถานีทดลองขอนแก่น
กองบำรุงพันธุ์

นายจักร จักกะพาก นักเกษตรตรี แผนกซ่อม
สร้างเครื่องมือ เครื่องจักร กองวิศวกรรม ขึ้นเป็นชั้นโท
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกซ่อม
สร้างเครื่องมือ เครื่องจักร กองวิศวกรรม

น.ส. เดือนใจ องค์เจริญ นักเกษตรตรี แผนก
นาตัวอย่าง กองส่งเสริมและเผยแพร่ ขึ้นเป็นชั้นโท

และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกนา
ข้าวอย่าง กองส่งเสริมและเผยแพร่

น.ส. สำเนียง วิตรสุมาลย์ นักเกษตรตรี แผนก
และปลูก กองวิทยาการ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกดินและปุ๋ย กอง
วิทยาการ

นายวิรัตน์ กองกาญจนะ นักเกษตรตรี แผนก
เก็บและรักษาข้าว กองวิทยาการ ขึ้นเป็นชั้นโท และ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกเก็บและรักษา
ข้าว กองวิทยาการ

นายวันแรงค์ เหล่าประคิมฐ์ นักเกษตรตรี แผนก
ปราบศัตรูข้าว กองส่งเสริมและเผยแพร่ ขึ้นเป็นชั้นโท
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท แผนกปราบ
ศัตรูข้าว กองส่งเสริมและเผยแพร่

น.ส. วิจิตร วังแก้ว นักเกษตรตรี สถานีทดลอง
ควนกุญ กองบำรุงพันธุ์ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งนักเกษตรโท สถานีทดลองควนกุญ กอง
บำรุงพันธุ์

นายพยุห สวัสดิบุตร พนักงานข้าวจังหวัดโท จ.ว.
ร้อยเอ็ด ขึ้นเป็นชั้นเอก และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
พนักงานข้าวจังหวัดเอก จ.ว. ร้อยเอ็ด

นายจรูญ เข้มมราญร์ พนักงานข้าวจังหวัดโท
จ.ว. นครราชสีมา ขึ้นเป็นชั้นเอก และแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งพนักงานข้าวจังหวัดเอก จ.ว. นครราชสีมา

นายศิลปชัย แก้วมงคล พนักงานข้าวจังหวัดโท
จ.ว. นครสวรรค์ ขึ้นเป็นชั้นเอก และแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งพนักงานข้าวจังหวัดเอก จ.ว. นครสวรรค์

นายสุนทร สุวจิตจันทร์ พนักงานข้าวจังหวัดโท
จ.ว. ลพบุรี ขึ้นเป็นชั้นเอก และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
พนักงานข้าวจังหวัดเอก จ.ว. ลพบุรี

นายสุนันท์ ยวนานนท์ พนักงานข้าวจังหวัดโท
จ.ว. ชัยนาท ขึ้นเป็นชั้นเอก และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
พนักงานข้าวจังหวัดเอก จ.ว. ชัยนาท

นายจง ธรรมานวงศ์ พนักงานข้าวจังหวัดโท จ.ว.
อุบลราชธานี ขึ้นเป็นชั้นเอก และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
พนักงานข้าวจังหวัดเอก จ.ว. อุบลราชธานี

นายกระจำจ ชนะพันธ์ พนักงานข้าวจังหวัดโท
จ.ว. นครศรีธรรมราช ขึ้นเป็นชั้นเอก และแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งพนักงานข้าวจังหวัดเอก จ.ว. นครศรีธรรมราช

นายประวุฒิ ขวานานนท์ นายช่างตรี แผนกเผยแพร่
และประกวด กองส่งเสริมและเผยแพร่ ขึ้นเป็นชั้นโท
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายช่างโท แผนกเผยแพร่
และประกวด กองส่งเสริมและเผยแพร่

นายพนพล ชันชะทิม นายช่างตรี แผนกอบรม
กองวิทยาการ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นายช่างโท แผนกอบรม กองวิทยาการ

ตั้งแต่วันที่ ๑๐ ก.ค. ๕๐

กรมปศุสัตว์

ออก นายพลา จันทวานิช หัวหน้าสถานีบำรุง
พันธุ์สัตว์โท สถานีบำรุงพันธุ์สัตว์สุรินทร์ จ.ว. สุรินทร์
กองส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ ถาออกจากราชการเพื่อรับ
บำเหน็จบำนาญ เหตุรับราชการนาน ตั้งแต่วันที่ ๑
ส.ค. ๕๐

กระทรวงคมนาคม

กรมไปรษณีย์

แต่งตั้ง ร.อ. อรรถพร มหานีรานนท์ ดำรง
ตำแหน่งนายแพทย์เอกประจำกรม ตั้งแต่วันที่ ๑ ส.ค. ๕๐

กระทรวงมหาดไทย

กรมการปกครอง

เลื่อน

นายสมศักดิ์ ดำริชอบ ปลัดอำเภอตรี อำเภอ
ชุมแสง จ.ว. นครสวรรค์ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอโท อำเภอเขียงดาว จ.ว. เขียงใหม่

ร.ต. สดะ ปานขำ ปลัดอำเภอตรี อำเภอเมือง
ปราจีนบุรี จ.ว. ปราจีนบุรี ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอโท อำเภอโขงเจียม จ.ว. อุบล
ราชธานี

นายสุนทร ทิพย์มณี ปลัดอำเภอตรี อำเภอ
พญาไท จ.ว. พระนครศรีอยุธยา ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอโท อำเภอบ้านไผ่ จ.ว. ขอนแก่น

นายสุภณ เรือนใจมั่น ปลัดอำเภอตรี อำเภอ
กมลาไสย จ.ว. กาฬสินธุ์ ขึ้นเป็นข้าราชการชั้นโท และ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอโท อำเภอท่าลี่ จ.ว.
เลย

นายสุรินทร์ บัณฑุกม อักษรเลขตรี จ.ว. สงขลา
ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอโท
อำเภอคลองไทร จ.ว. สุโขทัย

นายอรุณ แก้วประสิทธิ์ ปลัดอำเภอตรี อำเภอ
ชนบท จ.ว. ขอนแก่น ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งจำจังหวัดโท จ.ว. บึงกาฬ

ตั้งแต่วันที่ ๑ พ.ค. ๕๐

แต่งตั้ง ร.อ. พยงค์ มาศเกษม ปลัดอำเภอโท
(ฝ่ายป้องกัน) กิ่งอำเภอสมเด็จ อำเภอสหัสขันธ์ จ.ว.
กาฬสินธุ์ ไปดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอโท (ฝ่ายป้องกัน)
อำเภอขามเฒ่า จ.ว. กาฬสินธุ์ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ก.ค. ๕๐

ออก ร.ต. สุภณีย์ วัฒนธาดา ปลัดอำเภอโท
อำเภอกุมภวาปี จ.ว. อุดรธานี ลาออกจากราชการเพื่อ
ศึกษาต่อ ตั้งแต่วันที่ ๑ ส.ค. ๕๐

สำนักผังเมือง

เลื่อน

นายวิเชียร ชาราศรี สถาปนิกตรี กองแผนผัง
ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสถาปนิกโท
กองแผนผัง

นายบรรลพ คำขวัญพิทักษ์ สถาปนิกตรี กอง
แผนผัง ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สถาปนิกโท กองแผนผัง

นายบัญชา นุตสถิตย์ สถาปนิกตรี กองแผนผัง
ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสถาปนิกโท
กองแผนผัง

น.ส. ศรีอุไร วาสนะสมสิทธิ์ สถาปนิกตรี กอง
แผนผัง ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สถาปนิกโท กองแผนผัง

นางอรรพรรณ ชารีเกษ สถาปนิกตรี กองแผนผัง
ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสถาปนิกโท
กองแผนผัง

นายเกษม กบิลโชติ สถาปนิกตรี กองแผนผัง
ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสถาปนิกโท
กองแผนผัง

นายพโยม คัมภีร์ปกร สถาปนิกตรี กองจัด
โครงการ ขึ้นเป็นชั้นโท และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สถาปนิกโท กองจัดโครงการ

ตั้งแต่วันที่ ๑ ส.ค. ๕๐

กรมโยธาเทศบาล

แต่งตั้ง นายกมล เข็มบุตร หัวหน้ากองโรงงาน
และพัสดุ ดำรงตำแหน่งช่างเอกประจำกรม ตั้งแต่วันที่
๓๑ ก.ค. ๕๐

กระทรวงศึกษาธิการ

กรมการฝึกหัดครู

แต่งตั้ง นายไมตรี ชุมชัย ศึกษาพิเศษเอก
ดำรงตำแหน่งเลขานุการกรม ตั้งแต่วันที่ ๑ ส.ค. ๕๐

กระทรวงเศรษฐกิจ

สำนักงานปลัดกระทรวง

แต่งตั้ง ม.จ. จมื่นบุตร ชุมพล ผู้ตรวจราชการ
กระทรวง ดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง ตั้งแต่วันที่
๓๑ ก.พ. ๑๐

กระทรวงสาธารณสุข

กรมการแพทย์

แต่งตั้ง นางศรีสวัสดิ์ ชลวิสุทธิ ดำรงตำแหน่ง
นักจิตวิทยาโท โรงพยาบาลประสาท พญาไท ตั้งแต่วันที่
๑ ส.ค. ๑๐

□ □ □

กรมการสนเทศ

แต่งตั้ง นายวิจารณ์ นิเวศวงศ์ รองอธิบดี
ดำรงตำแหน่งอธิบดี ตั้งแต่วันที่ ๓๑ ก.พ. ๑๐

.....ข้าราชการกับราษฎรต้องมีความสามัคคีกัน รัฐบาลจะถือว่าข้าราชการ
สำคัญฝ่ายเดียวหรือราษฎรสำคัญฝ่ายเดียวแล้ว เป็นการไม่ชอบด้วยระบอบการปกครอง
ประเทศชาติในระบอบประชาธิปไตย ขอนี้สมดังคำของจอมพลถนอม กิตติขจร นายก
รัฐมนตรีปัจจุบันได้กล่าวปราศรัยตักเตือน และให้โอวาทแก่นักเรียนนายร้อย จ.ป.ร.
เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๐๗ ว่า “ประเทศชาติของเราจะรอดพ้นอันตรายหรือ
ไม่นั้น มิใช่อยู่ที่บุคคลใดหรือคณะใดคณะหนึ่ง แต่อยู่ที่การร่วมใจร่วมมือของคนไทย
ทั้งชาติ”

แท้จริงข้าราชการเปรียบเสมือนกลไกของการปกครองบ้านเมือง เมื่อข้าราชการ
มีคุณวุฒิและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี และมีอุดมคติเข้ากับประชาชนได้
ดังกล่าแล้ว จะบริหารราชการใดๆ ต้องอาศัยความยุติธรรมเป็นหลักโดยเคร่งครัด
อย่าได้ปฏิบัติส่อไปในทางอคติ.....

ว.ช. ประสงค์

ประวัติศาสตร์การปกครองประเทศไทย

พ.ศ. ๒๕๑๐

สรุปเหตุการณ์ทั่วโลก

โดย ชาสี เอี่ยมกระสินธุ์

เอเชีย

จีนคอมมิวนิสต์ — การสู้รบอย่างจริงจังเหมือนกับในสมรภูมิได้อุบัติขึ้นในมณฑลเสฉวน ซึ่งอยู่ทางตะวันตกเฉียงใต้ของจีนคอมมิวนิสต์ ฝ่ายที่ต่อสู้กันคือฝ่ายต่อต้านมาเซตง กับฝ่ายนิยมมาเซตง ต่างได้ใช้ปืนใหญ่และรถถังเข้าปะทะประหารกัน มณฑลเสฉวนเป็นมณฑลที่มีพลเมืองหนาแน่นที่สุดของจีนคอมมิวนิสต์ และได้ชื่อว่า เป็นปรagaการที่ต่อต้านมาเซตงมาช้านานแล้ว

- เขวชนแควตการ์ตของมาเซตงประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ คน หลังไหลเขาไปในทางต้ง เพื่อเตรียมการปะทะกับฝ่ายต่อต้านมาเซตงต่อไป หลังจากเกิดการปะทะอย่างนองเลือดในทางต้งอันเป็นผลให้มีผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บกว่า ๑,๐๐๐ คน
- การต่อสู้ของจีนคอมมิวนิสต์สองฝ่ายได้ทะลุบ่อนกันอย่างนองเลือดที่เมืองจุงกิง ซึ่งเคยเป็นนครหลวงของจีนคอมมิวนิสต์สมัยสงครามโลก การปะทะเกิดขึ้นอีกเมืองหนึ่งในมณฑลเสฉวน เวินแมนน้ำแยงซี นับว่าการต่อสู้ได้กลายสภาพเป็นสงครามเต็มขนาดแล้ว ศักยภาพของจีนคอมมิวนิสต์ได้ต่อสู้กันอย่างหนักตามท้องถนนตั้งแต่เช้าวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๑๐ ระหว่างกองทหารกองพลที่ ๕๓ ประจำทางต้งซึ่งเป็นปรักกัมาเซตง กับกองกำลังทหารกองพลที่ ๕๗ ซึ่งระบอบบักกัส่งไปปราบปราม การสู้รบอย่างรุนแรงดำเนินไปเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง นครทางต้งกำลังเผชิญกับโรคระบาดอันร้ายแรงที่จะพึงอุบัติขึ้นเนื่องจากมีซากศพเปื้อนเน่าและเพ่อยู่ตามถนนหนทางทั่วไป ไม่ปรากฎว่ามีการเก็บซากศพแต่อย่างใด เนื่องจากการต่อสู้ซึ่งอำมาจเป็นไปอย่างไม่รู้ว่ฝ่ายใดเป็นฝ่ายครองอำนาจ

อิสราเอล — นายพลดาฮัน รัฐมนตรีกลาโหมอิสราเอลแถลงว่าอิสราเอลจะไม่ยอมกลับคืนสู่สภาวะเดิม เพราะถ้าอิสราเอลยอมมอบดินแดนอาหรับที่ยึดไว้ได้ให้แก่รัฐอาหรับ ก็รังแต่จะเป็นการเชิญชวนให้ฝ่ายอาหรับเปิดฉากการโจมตีอิสราเอลอีกเท่านั้น

ซาอุดีอาระเบีย — ซาอุดีอาระเบียคัดค้านแผนการของประเทศอาหรับ ที่ให้ห้ามการส่งน้ำมันไปยังประเทศตะวันตกที่เป็นมิตรต่ออิสราเอล และแจ้งว่าการห้ามส่งน้ำมันและการโอนกิจการน้ำมันต่างประเทศเป็นของรัฐขัดกับผลประโยชน์ของประเทศอาหรับ ข้อเสนอของอิรักห้ามการส่งน้ำมันไปยังยุโรปเป็นเวลา ๓ เดือนเพื่อลงโทษอังกฤษ เยอรมันตะวันตก และสหรัฐในข้อหาว่าช่วยเหลืออิสราเอลในการทำสงคราม

อิรัก — ประธานาธิบดีอาเวฟแห่งอิรักประกาศว่า ประเทศอาหรับจะไม่ยอมวางอาวุธ และตั้งใจแน่วแน่ที่จะแก้แค้นอิสราเอล

จอร์แดน — ทดะรัฐมนตรีจอร์แดนได้ปฎิญาณตนเข้ารับตำแหน่งต่อพระพักตร์กัมัตริย์สุสเซน นายจุมมาห์ ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีกลาโหม

ยุโรป

อังกฤษ

- นายวิลสัน นายกรัฐมนตรีอังกฤษได้ตอบจดหมายของสมาชิกสภาสังกัดพรรคกรรมกร 8 นาย ที่เรียกร้องให้นายวิลสันขอให้ประธานาธิบดีจอห์นสันยุติการทิ้งระเบิดใกล้พรมแดนจีนคอมมิวนิสต์ ซึ่งนายวิลสันได้ปฏิเสธเพราะไม่เชื่อว่าการทิ้งระเบิดใกล้พรมแดนจีนคอมมิวนิสต์นั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงนโยบายของสหรัฐ นายวิลสันเป็นผู้สนับสนุนนโยบายทั่วไปของสหรัฐเกี่ยวกับเวียดนาม
- อังกฤษเป็นประเทศแรกทางตะวันตกที่รับรองจีนคอมมิวนิสต์ หลังจากจีนคอมมิวนิสต์ครอบครองแผ่นดินใหญ่จีน อังกฤษไม่ได้รับประโยชน์อย่างใดจากการมีสัมพันธไมตรีทางการทูตกับจีนคอมมิวนิสต์ แต่กลับได้รับความเดือดร้อน เมื่อสถานทูตอังกฤษในปักกิ่งถูกวางเพลิงพิณาส เจ้าหน้าที่ทางการทูตถูกทำร้ายและถูกบังคับให้คุกเข่าก้มศีรษะและทรมานให้อับอาย ถึงกระนั้นอังกฤษก็ยังตั้งใจรักษาสัมพันธภาพทางการทูตกับจีนคอมมิวนิสต์

มุกกลีบ

ใครต้องการเงินแดงลึกลับ ?

นักข่าวต่างประเทศเรียนถาม พณฯ รัฐมนตรีต่างประเทศเมื่อเร็ว ๆ นี้ว่าในการที่สมาชิกรัฐสภาอเมริกันแห่งรัฐสวาย เสนอแนะว่าควรจัดตั้งศูนย์สำหรับเงินแดงลึกลับตามประเทศต่าง ๆ ในเอเชียอาคเนย์ซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วยนั้น พณฯ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องนี้

พณฯ รัฐมนตรีต่างประเทศตอบว่า ยังไม่ได้รับรายงานหรือคำร้องขอในเรื่องนี้จากรัฐบาลอเมริกันแต่อย่างใด และกล่าวเพิ่มเติมต่อไปว่า “ประเทศไทยไม่เหมาะที่จะเงินแดงลึกลับ เพราะร้อนเกินไป พวกเงินแดงเหล่านี้ควรหาสถานที่ที่มีอากาศดี ๆ อย่างเช่นสวาย คาลิฟอร์เนีย หรือฟลอริดา ในสหรัฐอเมริกาจะเหมาะกว่า”

แปลจาก “บางกอกโพสต์”

๓๖ สิงหาคม ๒๕๓๐

ข่าวสอบข้าราชการ

ข่าวสอบคัดเลือก

ทราบว่า มีส่วนราชการจะเปิดสอบคัดเลือกบรรจุผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

๑. กรมประมง ประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ แผนกช่างต่อเรือ ๑ อัตรา เพื่อบรรจุในอัตราชั้นจัตวา อันดับ ๓
๒. กรมสหกรณ์ที่ดิน
 - ก. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แผนกวิชาช่างยนต์ หรือแผนกวิชาช่างโลหะ ๒ อัตรา เพื่อบรรจุในอัตราชั้นตรี อันดับ ๑
 - ข. ประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ แผนกพาณิชยการ ๓ อัตรา เพื่อบรรจุในอัตราชั้นจัตวา อันดับ ๓
๓. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร
 - ก. ปริญญาทางกลไกกรรมและสัตวบาล ๘ อัตรา ปริญญาทางเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ ๖ อัตรา ปริญญาทางเศรษฐศาสตร์ ๑ อัตรา รวม ๑๕ อัตรา เพื่อบรรจุในอัตราชั้นตรี อันดับ ๒
 - ข. ประกาศนียบัตรประโยควิชาชีพชั้นสูง แผนกวิชาเกษตรกรรม หรือประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยมเกษตรกรรม หรืออนุปริญญาทางกลไกกรรม และสัตวบาล ๓ อัตรา เพื่อบรรจุในอัตราชั้นตรี อันดับ ๑
 - ค. ประกาศนียบัตรประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ แผนกเกษตรกรรม ๑๒ อัตรา แผนกพาณิชยการ หรือเลขานุการ ๑๑ อัตรา แผนกช่างก่อสร้าง ๑ อัตรา รวม ๒๔ อัตรา เพื่อบรรจุในอัตราชั้นจัตวา อันดับ ๓
๔. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปริญญาทางวิทยาศาสตร์ สาขาฟิสิกส์ ๔ อัตรา เพื่อบรรจุในอัตราชั้นตรี อันดับ ๒

ปริทัศน์วัดผล

กองวิชาการและสอบไล่

วิภาส สิงห์วิสัย

สำนักงาน ก.พ.

ในหน่วยงานหนึ่ง ๆ ย่อมมีบุคคลที่แบ่งหน้าที่รับผิดชอบต่าง ๆ กัน ถ้าทุกคนต่างทำงานในหน้าที่ตามปกติ งานของหน่วยงานนั้นก็จะก้าวหน้าไปตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง กลไกของหน่วยงานนั้น อาจคลุกคลีมากบ้างหรือน้อยบ้าง แล้วแต่ความสำคัญของตำแหน่งที่ว่างลงนั้น เพื่อให้กลไกของงานหมุนไปตามปกติ ผู้รับผิดชอบในหน่วยงานนั้นก็ต้องหาบุคคลบรรจุแทนตำแหน่งที่ว่างลง การหาบุคคลมารับตำแหน่งที่ว่างลงนี้ มักจะเป็นปัญหามากกว่าการหาอะไหล่มาซ่อมส่วนที่ชำรุดหรือสูญหายไป ของเครื่องจักร เพราะว่า “คน” ที่เลือกแล้ว ถ้าหากเกิดทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควรก็ย่อมจะทำความหนักใจให้กับผู้บังคับบัญชา ส่วนมากมักจะเจอชนิดกลิ้งไม่เข้าคายไม่ออก จะให้เขาออก เขาก็ไม่มีความผิดอะไร จะให้อยู่ต่อไป งานก็จะไม่ก้าวหน้าไปเท่าที่ควร การเลือกคนผิด ก็คงจะเหมือนกับปลูกเรือนผิดคิดจนเรือนทลาย นั่นเอง

การหาบุคคลที่จะมาบรรจุในตำแหน่งที่กำลังว่างอยู่ บางตำแหน่งก็หาได้ยากมาก โดยเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดคุณวุฒิสูงบางสาขาวิชาชีพ บางทีในอนาคตเมื่อประเทศเราพัฒนาไปเป็นประเทศอุตสาหกรรม รัฐบาลอาจมีคู่แข่งที่สำคัญ คือ บริษัทเอกชนที่มีกิจการใหญ่โตและมั่นคง ینگเอาคนดีมีวิชาไปเสียส่วนมาก ถึงตอนนั้นเราอาจต้องทำอย่างที่รัฐบาลกลางและรัฐบาลของมลรัฐในสหรัฐอเมริกา กำลังทำในขณะนี้ คือ ตั้งกอง หรือกรม ขึ้นเพื่อทำหน้าที่ชักชวนให้คนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้สนใจและมาสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการ นั่นก็คงจะเป็นเรื่องในอนาคต ในสภาพปัจจุบัน ส่วนมากมีจำนวนคนสมัครสอบมากกว่าตำแหน่งว่างอยู่หลายเท่า โดยเฉพาะตำแหน่งเสมียนพนักงานจัดว่า เท่าที่ดูสถิติการสอบที่แล้ว ๆ มา ปรากฏว่าเราสามารถบรรจุได้ประมาณร้อยละ ๕ ของจำนวนผู้มาสมัครสอบเท่านั้น เมื่อมีโอกาสได้เลือกจากคนจำนวนมาก ๆ

เช่นนี้ ปัญหาที่มีอยู่ว่าทำอะไรจึงจะดึงดูดให้คนที่เท่าเทียมมาสมัครสอบจนเราสามารถเลือกได้คนที่ดีที่สุดจากจำนวนผู้มาสมัครสอบเหล่านั้น ถ้ามีเทวดามาช่วยตัดสินใจกรรมการผู้เลือกได้ อย่างที่ช่วยตัดสินใจนาง (สาว) รจนา ในการเลือกคู่ก็คงจะไม่มีปัญหาอะไร เมื่อไม่มีเทวดาช่วยเราก็ดึงหันมาพึ่งการสอบ อันที่จริงการสอบก็เป็นเพียงวิธีที่เหมาะสมที่สุดในจำนวนวิธีที่ยังไม่ค่อยสมบูรณ์ทั้งหลายที่มนุษย์ได้ค้นคิดมาใช้เกี่ยวกับการเลือกสรรบุคคล ในเมื่อเรายังหาวิธีที่เหมาะสมกว่านี้ยังไม่ได้ เราจึงต้องหาทางปรับปรุงการสอบให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพสูงขึ้น ให้เป็นเครื่องมือที่ให้ความเที่ยงธรรม เชื่อถือได้ ออกข้อสอบที่รัดกุม ประหยัด และให้เป็นเครื่องมือที่สามารถเลือกบุคคลได้เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด

เพราะตระหนักในปัญหาดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นองค์การกลางสำหรับงานทางด้านบริหารบุคคล จึงได้วางโครงการระยะยาว เพื่อปรับปรุงการสอบในระบบข้าราชการพลเรือนได้เริ่มเตรียมงานมาตามลำดับ การเคลื่อนไหวที่สำคัญก็คือ ก.พ. ได้อนุมัติให้สำนักงาน ก.พ. จัดสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนขึ้นจัดว่า เป็นการสำคัญให้กับ กรมอนามัย กรมสรรพสามิต และสำนักงาน ก.พ. เองด้วย การสอบครั้งนี้มีลักษณะพิเศษว่าการสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไป ในสาระสำคัญดังนี้

๑. เป็นการสำคัญ แต่ผู้สอบได้ก็มีสิทธิได้รับบรรจุเข้ารับราชการได้เช่นเดียวกับผู้สอบได้ในการสอบที่จัดโดย อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัด
๒. ก.พ. ให้สำนักงาน ก.พ. จัดสอบแข่งขัน แทน อ.ก.พ. กรมอนามัย กรมสรรพสามิต และ อ.ก.พ. กรม สำนักงาน ก.พ.
๓. ผู้สมัครสอบเสียเงินค่าสมัครสอบเพียงครั้งเดียว (๒๐ บาท) ถ้าสอบได้มีสิทธิเลือกรับราชการในกรมใดก็ได้ในส่วนราชการนั้น
๔. แยกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นรายการตามที่ผู้สมัครสอบได้ระบุไว้ในใบสมัครสอบ
๕. ผู้ที่สอบข้อเขียนได้ร้อยละ ๖๐ จึงจะมีสิทธิเข้าสอบสัมภาษณ์แทนที่จะสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครสอบทั้งหมดดังที่เคยกระทำกัน
๖. กำหนดให้สอบข้อเขียนเพียงวันเดียว แทนที่จะต้องใช้เวลา ๓ ๑/๒ วัน ซึ่งทำได้โดยการปรับปรุงเทคนิคการออกข้อสอบ และวิธีการสอบ นับว่าเป็นการประหยัดทั้งเวลาและรายจ่ายของทั้งผู้เข้าสอบ และฝ่ายผู้จัดการสอบ

๗. สะดวกและรวดเร็ว หลังจากสอบข้อเขียนแล้ว ผู้สมัครสอบจะทราบผลการสอบข้อเขียนภายใน ๒ สัปดาห์ และหลังจากนั้นอีก ๒ สัปดาห์ก็จะทราบผลการสอบทั้งหมด
๘. ผู้สมัครสอบทุกคนจะได้รับความเป็นธรรม และจะมีคู่มือสำหรับเตรียมตัวสอบ ซึ่งจะรับได้จากกองวิชาการและสอบได้ สำนักงาน ก.พ. เมื่อเวลาสมัครสอบ
๙. ได้เปลี่ยนแปลงปรับปรุงหลักสูตรการสอบหลายอย่าง เพื่อใช้กับการสาธิตสอบแข่งขันครั้งนี้ เพื่อกันจะได้วัดความรู้และความสามารถที่จำเป็นสำหรับผู้เข้ามารับตำแหน่งเต็มย่นพนักงานจัดว่าได้ดียิ่งขึ้น

เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอบได้มีโอกาสศึกษาหลักสูตรและวิธีการสอบที่ใช้ในการสอบสาธิตครั้งนี้ ผู้เขียนจึงขอแนะนำประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ฯ มาเสนอไว้ ณ ที่นี้ด้วย อนึ่ง ขอเรียนชี้แจงว่า การสอบแข่งขัน ฯ ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด เป็นผู้จัดสอบ ก็ยังคงใช้หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันตามประกาศเดิมของ ก.พ. ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๔๕๘ ทุกประการ

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัดว่า

ด้วย ก.พ. จะได้จัดสอบแข่งขันวิชาข้าราชการพลเรือนชั้นจัดว่า ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗ เพื่อบรรจุเข้ารับราชการในราชการบริหารส่วนกลางของกรมสรรพสามิต กรมอนามัย และสำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบดังต่อไปนี้ :-

๑. กรรมการดำเนินการสอบ

คณะกรรมการที่สำนักงาน ก.พ. แต่งตั้งจะได้ดำเนินการสอบแข่งขัน วางระเบียบวิธีการอันเป็นส่วนปลีกย่อย รวมทั้งประกาศกำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบให้ทราบภายหลัง

๒. ผู้สมัครสอบ

๒.๑ ผู้สมัครสอบแข่งขันต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗ หรือแม้จะขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๔๔ แต่ผู้นั้นได้รับยกเว้นตามมาตรา ๔๕

๒.๒ ผู้สมัครสอบต้องมีพื้นความรู้ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๓ (พ.ศ. ๒๔๕๘) ออกตามความในมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๕๗

๓. การยื่นใบสมัครสอบ

๓.๑ ให้ผู้ประสงค์จะสมัครสอบขอใบสมัครสอบได้ที่กองวิชาการและสอบได้ สำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ในเวลาราชการ

๓.๒ ให้ยื่นใบสมัครสอบที่กองวิชาการและสอบได้ สำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๐ ในเวลาราชการ

๓.๓ ให้ยื่นเอกสารพร้อมกับใบสมัครสอบ ดังนี้

๓.๓.๑ สูติบัตร หรือใบกองเกินทหาร หรือสำเนาทะเบียนบ้าน

๓.๓.๒ หลักฐานแสดงพื้นความรู้ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖๓ (พ.ศ. ๒๕๔๘) ออกตามความใน มาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๓.๓ ใบรับรองแพทย์ว่าเป็นผู้ไม่มีโรคตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๕๕ (พ.ศ. ๒๕๐๐)

๓.๓.๔ รูปถ่ายหน้าตรงไม่สวมแว่นตา ขนาด $2 \times 2 \frac{1}{2}$ นิ้ว จำนวน ๒ รูป

๓.๔ ผู้สมัครสอบต้องเสียค่าธรรมเนียมสมัครสอบคนละ ๒๐ บาท และให้ชำระค่าธรรมเนียมพร้อมกับยื่นใบสมัครสอบ เงินค่าธรรมเนียมสมัครสอบจะไม่คืนให้เมื่อได้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขันแล้ว

๓.๕ ผู้สมัครสอบมีสิทธิที่จะเลือกสอบเฉพาะส่วนราชการแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือบางส่วนราชการ หรือทุกส่วนราชการที่กล่าวข้างต้นก็ได้ โดยให้ระบุไว้ในใบสมัครสอบ

๔. การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ

สำนักงาน ก.พ. จะตรวจคุณสมบัติและพื้นความรู้ของผู้สมัครสอบ แล้วจะประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขันให้ทราบก่อนวันสอบ

๕. การสอบและเกณฑ์การตัดสิน

๕.๑ การสอบแข่งขันมีทั้งสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์

๕.๒ ผู้ใดได้คะแนนรวมในการสอบข้อเขียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะมีสิทธิเข้าสอบสัมภาษณ์

๕.๓ ผู้ใดได้คะแนนรวมทั้งในการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะนับว่าเป็นผู้สอบแข่งขันได้

๖. การประกาศผลการสอบ

คณะกรรมการสอบแข่งขันจะได้ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ โดยแยกบัญชีตามส่วนราชการที่ผู้สอบแข่งขันได้ระบุไว้ในใบสมัครสอบ และเรียงตามลำดับจากผู้ได้คะแนนสูงลงไปหาผู้ได้คะแนนต่ำ ในกรณีที่ผู้สอบแข่งขันได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนสัมภาษณ์มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคงได้คะแนนเท่ากันอีก ก็ให้สอบสัมภาษณ์เฉพาะผู้ได้คะแนนเท่ากันนั้นใหม่

๗. หลักสูตรการสอบ

หลักสูตรการสอบแข่งขันครั้งนี้ ก.พ. กำหนดไว้ดังนี้:—

๑. ความรู้ทั่วไป

ทดสอบความคิดและความเข้าใจโดยใช้วิชาภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และคณิตศาสตร์ เป็นพื้นฐาน มีความยากง่ายในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

(คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๒. ภาษา

ทดสอบความรู้และความเข้าใจในภาษาไทย และภาษาอังกฤษ มีความยากง่ายในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

(คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๓. ระเบียบราชการ

ทดสอบความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับธรรมเนียม ว่าด้วยการปกครองราชอาณาจักร ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และระเบียบข้าราชการพลเรือน

(คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

๔. ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

ก. ทดสอบความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับงานเสมียนและงานสารบรรณ

ข. ทดสอบความละเอียด แม่นยำ และความรวดเร็วในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับตัวหนังสือ และตัวเลข

(คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)

๕. สัมภาษณ์

พิจารณาทั้งท่วงท่า บุคลิกลักษณะ และความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

(คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๑๐

(ลงชื่อ) **จอมพล ถนอม กิตติขจร**

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

ระบบการบริหารรัฐการด้วยเรดการ์ด

โดย

เขียน อีระวิทย์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(ต่อจากฉบับก่อน)

ทฤษฎีการปฏิวัติของเมาเซตุง เมาเซตุงยอมรับว่าการปฏิวัติของเขายังไม่สำเร็จ ในระหว่างนี้จะมีพวกที่จะตั้งให้ถอยไปสู่ระบบเดิมดังที่เขาเรียกพวกโซเวียตว่าเป็นพวก “ปฏิกริยา” อยู่เสมอ การปฏิวัติแบบสม้าเสมอจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะพาสังคมไปสู่ลัทธิคอมมิวนิสต์ในที่สุด ขบวนการ “ปฏิวัติครอบครั” “ปฏิรูปที่ดิน” “ต่อต้านความชั่ว ๓ ประการ” “ต่อต้านความชั่ว ๕ ประการ” “บัวบานในแผ่นดินแดง” “ลงไปข้างล่าง” “ก้าวหน้าแบบกระโดด” “คอมมูน” พร้อมด้วยขับไล่คนสำคัญบางคนออกจากพรรค ล้วนเป็นมาตรการนี้เพื่อก้าวไปสู่ “สังคมคอมมิวนิสต์” ที่ละชั้น และเป็นการรักษาสรรยาภาของการปฏิวัติให้คงอยู่เสมอ จากสังคม “ประชาธิปไตยแบบใหม่” (New Democracy) สังคมนิยม (ที่มี Collective & State Ownership) และระบบประชาคมเบื้องต้น (Primary People's Commune) ขึ้นต่อไปจะเป็นระบบประชาคมแบบก้าวหน้า (Advanced People's Commune) นั่นคือสังคมคอมมิวนิสต์ที่แท้จริง

เมาเซตุงเคยยอมรับว่าเป็นผู้แพ้ แต่ไม่เคยยอมรับว่าจะเป็นผู้แพ้ในที่สุด คำขวัญการปฏิวัติของเขามีกว่า “จงสู้ ล้มเหลว สู้่อีก ล้มเหลวอีก สู้่อีก.....จนกระทั่งชนะ” การก่อความยุ่งเหยิงก่อกวน การเสียเลือดเนื้อก่อกวน ดูเหมือนเป็นของธรรมดาสำหรับนักปฏิวัติอย่างเมาเซตุง เขาเคยบ่นว่าวิธีการของเขานั้นมีคนตำหนิว่ารุนแรงเกินไป แต่เขาแก้ตัวว่า “การปฏิวัติไม่เหมือนกับเชียนคนมากินข้าว หรือเขียนเรียงความ.....” ความยุ่งเหยิงที่เขินอยู่ - จังตู่เข้ากับตำราปรัชญาอันแข็งแกร่งประจำตัวเมาเซตุง และน่าจะเป็นการกระทำที่มีแผนการล่วงหน้า มิใช่เป็นการระส่ำระสายที่เขาควบคุมไม่อยู่ อย่างนักสังเกตการณ์เป็นอันมากเข้าใจแต่ประการใด แต่

เขาทำอะไรเพื่ออะไร ปัจจุบันอาจจะมีเมาเซดุง หลินเปียวกับพรรคพวกอีกไม่กี่คนเท่านั้นที่รู้
ผู้ที่ออกมาเดินเร่ร่อนกา เลี้ยเลียดเลี้ยเลียดตามท้องถนน ก็คงไม่ทราบว่ามีเมาเซดุงต้องการให้
เขาทำอะไรเพื่ออะไร พิจารณาอุบายนการปฏิวัติวัฒนธรรมครั้งเิกเกริกและรุนแรงกว่าครั้งใดๆ ใน
ประวัติการขึ้นครองอำนาจ ๓๗ ปีที่ผ่านมา แม้การจัดตั้งระบบพรรคคอมมิวนิสต์ใหญ่ในปี ๑๙๕๘
เขายังเบิกโรงโดยไปชุดดินที่สุสานแห่งราชวงศ์หมิงเหนือกรุงปักกิ่งเท่านั้นเอง และครั้งนั้นเขายัง
หนุ่มกว่าครั้งนเกือบ ๓๐ ปี คราวนี้ (เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๑๙๖๖) เมาเซดุงมีอายุ ๗๒
พาสังขารไปเบิกโรงโดยว่ายน้ำที่แม่น้ำแยงซี “๓๐ ไมล์ ใช้เวลา ๓ ชม. ๐๕ นาที” จนแชมป์
โอลิมปิกก็ต้องอาย จึงทำให้นึกคิดว่าเมาเซดุงคงยังไม่พอใจแต่เพียงแต่ “เลือดกักกัน” เท่านั้น
“เลือด” หรือ “ผู้พิทักษ์แดง” ที่ม้วนของกองทัพปลดแอกประชาชนหนุนหลังอยู่นั้น อีกไม่
นานก็คงเหนื่อยและปราศจากคู่ต่อสู้ เมาเซดุงยังมีใจกระปรี้กระเปร่าพอที่จะเอา “เลือด” ฝ่าย
ชนะ คือ “ผู้พิทักษ์แดง” กับ “เลือด” ผู้แพ้ ที่ถูกประณามว่าเป็นพวก “อภิสัทชนชั้นกลาง” ให้
ทำอะไรต่อไปอีกเป็นแน่

ลัทธิเมากับลัทธิมากซ์ เมาเซดุงได้รับยกย่องว่าเป็นผู้นำเอาลัทธิมากซ์และเลนินมา
ประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติในจีนอย่างสัมฤทธิ์ผล ข้อเขียนของเขาดูเหมือนจะได้รับยกย่องเสมือน
หนึ่งคัมภีร์ในจีนคอมมิวนิสต์ปัจจุบัน ข้อเขียนที่อาจนำเอามาอธิบายใช้กับเรื่องการปฏิวัติ
วัฒนธรรมครั้งยิ่งใหญ่นี้ เห็นจะได้แก่เรื่องว่าด้วยการขัดแย้งระหว่างประชาชน (Contradiction
Among the People) ในนั้นจะเห็นว่าเมาเซดุงพยายามแบ่งคนเป็นชั้นๆ เฉพาะชาวนา กับชาวนา
ที่รวย ปานกลาง ยากจน เป็นต้น พวกนี้จะมีการขัดแย้งกันจริงหรือไม่ก็ตาม คอมมิวนิสต์
แบบเมาเซดุงบอกว่าการขัดแย้งกัน และพวกเขาเลยส่งเสริมทำให้เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน โดย
เน้นถึงความชั่วของพวกมันมองแบบ “อภิสัทชนชั้นกลางก่อน” แล้วก็ใช้อุบายสร้างขบวนการ
มวลชน ตามที่เราเห็นมาแล้วรวมทั้ง “ผู้พิทักษ์แดง” ด้วย ชนเพื่อชนหรือ “จูงใจ”
ให้พวก “อภิสัทชนชั้นกลาง” เห็นว่าพวกเขาถูกรังแก หรือถูกทำร้ายโดยมวลชน นั่นก็คือ
วิธีการทำ “การขัดแย้ง” (Contradiction) ซึ่งเมาเซดุงรับว่ามีอยู่ในโลกสังคมนิยม (แต่ครุสชอฟ
ปฏิเสธ) ให้กลายเป็น “การเป็นปฏิปักษ์” (Antagonism) ซึ่งเมาเซดุงไม่ยอมรับให้คงอยู่ใน

โลกสังคมนิยม นั่นคือต้องกำจัดฝ่ายหนึ่งไปเสีย ฝ่ายชนะคือฝ่ายที่เดินตาม “แนวทางของมวลชน” ซึ่งแนวทางของมวลชนก็คือแนวความคิดของเมาเซตุนั่นเอง เพราะแนวทางของมวลชนในทัศนะของเมาเซตุนั้นคือแนวทางของชนชั้นกรรมาชีพ ซึ่งมีทหารปลดแอกประชาชนประมาณ ๒,๐๐๐,๐๐๐ ถึง ๒,๕๐๐,๐๐๐ เป็นเครื่องมือ ถ้าปล่อยให้มวลชนต่อมวลชนต่อสู้กันเอง มวลชนในทัศนะของเมาเซตุน่าจะเป็นฝ่ายแพ้ได้ ดังกรณี “พวกอภิสถิชนชั้นกลาง” ที่เมืองฮามินได้ล้อม “ผู้พิทักษ์แดง” ไว้ในวันที่ ๒๓ มกราคม ๑๙๖๗ ในกรณีนี้ ทหารแห่งกองทัพปลดแอกประชาชนก็เข้าช่วยฝ่ายแพ้เอาไว้ นี่เท่ากับถึงโอกาสที่จะลดฐานะของ “อภิสถิชนชั้นกลาง” ไปได้อีกทีหนึ่ง เข้าสู่ตรรกการสร้างสรรค์ใหม่มีฐานะไม่แตกต่างกันตามทฤษฎีของมากซ์

เมาเซตุนเคยย้ำแต่ว่า “อำนาจในทางการเมืองงอกออกมาจากปากกระบอกปืน” แต่เขาไม่เคยพูดว่า “อำนาจในทางการเมืองงอกออกมาจากปล่องโรงงานเลย” เลย อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมในอดีตของเขาทำให้เห็นว่าเขาไม่ได้เป็นคอมมิวนิสต์นอกรีตเลย ในข้อนี้ เขาประมาณพวกมันคงว่าเป็นผู้กุมอำนาจในทางการเมือง ตั้งแต่เขาเริ่มทำการสำรวจฐานะชาวนาปี ๑๙๒๗ แม้หลังการประกาศจัดตั้งรัฐบาลสาธารณประชาชนจีน เขาก็เตือนพรรคพวกและประชาชนอยู่เสมอว่า “อย่าลืมการต่อสู้ระหว่างชนชั้น” นึกคิดว่าเมื่อเขาเห็นว่าชนชั้นอยู่ในสังคมที่อยู่ได้อำนาจของเขาแล้วทำไมไม่กำจัดไปเสีย นี่อาจจะเป็นปัญหาที่สับสนเกินไป สำหรับการพิจารณาในที่นี้ แต่เขาไม่สามารถกำจัดสิ่งที่เขาวาดภาพชนชั้นเองก็แล้วกัน และถ้าเขาจะมีชีวิตอยู่อีกสัก ๑๐๐ ปี ชนชั้นแบบที่เขาวาดภาพไว้ก็คงจะไม่หมดไปหรือหมดไปก็จะเกิดชนชั้นอันขึ้นใหม่ ชนชั้นของเขานั้น คือคนที่ฐานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน

ปัญหาเรื่องความแตกต่างกันในทางเศรษฐกิจ บางคนอาจจะเข้าใจผิดว่า “ลัทธิสังคมนิยม” แก่ตัวทั้งจีนคอมมิวนิสต์นั้นบุคคลมีความเท่าเทียมกัน ที่จริงข้าราชการชั้นผู้ใหญ่และผู้น้อย คนงาน กรรมกรกับชาวนา ก็ได้รายได้ต่างกัน รายได้จากการผลิตในโรงงานที่เขาถือหุ้นอยู่ก็ ประชาคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ก็ดี จะต้องแบ่งสรรไปในทางต่างๆ เช่น แบ่งไว้ลงทุนต่อไปสำหรับสวัสดิการส่วนตัวและชุมชน เป็นภาษีให้แก่รัฐ ฯลฯ ส่วนค่าจ้างนั้นกำหนดโดยพรรคคอมมิวนิสต์ในระดับเดียวกับระดับการผลิต ระบบเศรษฐกิจที่คอมมิวนิสต์ได้สร้างขึ้นแบบ

“เจ้าของร่วม” (Collective Ownership) ผสมกับ “รัฐเป็นเจ้าของ” (State Ownership) ในแหล่งอุตสาหกรรมและระบบประชาคมในถิ่นชนบทนั้น การกำหนดส่วนแบ่งนั้นไม่อยู่ในความควบคุมของรัฐบาลโดยสิ้นเชิงแต่ประการใด รัฐบาลอาจกำหนดนโยบายกว้าง ๆ ว่าต้องการเน้นเครื่องล่อใจด้วยอุดมการณ์หรือด้วยวัตถุ รายละเอียดผู้วางนโยบายในระดับเดียวกันเป็นองค์การกำหนดความแตกต่างระหว่างรายได้ของคนงานที่เป็นชาวนากับกรรมกรโรงงานนั้นยังคงอยู่ ซึ่งข้อนี้เมื่อดูเทียบกับพรรคพวกสำนักอยู่เสมอมักจะเป็นเหตุก่อให้เกิดการขัดแย้ง^๑ มีคนทำวิจัยรายได้ของชาวนาและกรรมกรไว้ว่า ในระหว่างโครงการ ๕ ปีแรก (๑๙๕๓-๑๙๕๗) รายได้เฉลี่ยของกรรมกรโรงงานกับชาวนาแตกต่างกันอย่างมาก เฉพาะในปี ๑๙๕๕ รายได้ส่วนบุคคลของครอบครัวกรรมกรโรงงาน ๑๔๘ ยวน (๑ ยวนประมาณ ๘.๖ บาท) รายจ่ายเฉลี่ย ๓๓๘ ยวน ส่วนชาวนามีรายได้เฉลี่ยในปีเดียวกัน ๘๘ ยวน ต่อคน รายจ่าย ๘๓ ยวน^๒ ถ้าเป็นจริงตามข้อเท็จจริงที่ว่าไว้ แต่ละปีชาวนากับกรรมกรโรงงานจะมีฐานะต่างกันไปประมาณ ๕ ยวน ความรวยกับจนต่างกันของคนทั้งสองชั้นนี้ย่อมมีผลต่อกันถึงขั้นที่คนทั้งสองชั้นนี้จะมีช่องว่างห่างกันมากขึ้นทุกที ถ้าหากจะเพิ่มรายได้ให้แก่ชาวนา ๕๐๐ ล้านคน อำนาจบริโภค (Potential Consumption) จะเพิ่มสูงขึ้น เราจะต้องเพิ่มเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้น้อยเพียงไม่ถึงล้านคนก็มีปัญหา ถ้าจะเก็บภาษีเพิ่มเอาจากคนงานโรงงานอุตสาหกรรม ศาสตราจารย์อุกกล่าวไว้ว่า ไม่ใช่วิธีการที่ถูกต้องตามหลักเศรษฐศาสตร์ นี่คงจะเป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่เมื่อดูเทียบกับพรรคพวกได้พยายามดึงความแตกต่างในทางเศรษฐกิจของชาวชนบทกับชาวเมืองให้ใกล้เคียงกันยิ่งขึ้น การจัดตั้งระบบประชาคมในปี ๑๙๕๘ โดยให้หรือเอาชิ้นเล็กตามหน้าตาบ้านประตูไปหลอมในเตาหลอมลานหญ้าหน้าบ้าน และจัดตั้งโรงงานเล็ก ๆ ขึ้นในประชาคมต่าง ๆ นับว่าเป็นมาตรการหนึ่งที่จะเฉลี่ยความมั่งคั่งจากในเมืองไปอยู่ในชนบท แทนที่จะสร้างชนบทให้เป็นเมือง สร้างประเทศให้เป็นอุตสาหกรรม ประเทศตะวันออก (จีน) จะได้ไม่ต้องขึ้นต่อประเทศตะวันตกตามคำพูดของมากซ์



๑. Mao Tse-tung, "On the Correct Handling of Contradictions Among the People", The New Leader (no date), pp. 34-37
๒. เฉพาะรายได้หักการอุปโภคบริโภคร่วมกันแล้ว ดูรายละเอียดใน Wu Yuan-li, The Economy of Communist China (Pall Mall Press, 1965), pp. 84-86

(ดูใน Communist Manifesto) อีกต่อไป ก็กลับทำเมืองให้เป็นชนบทเสีย ทั้งนี้ เหตุผลส่วนหนึ่งเป็นเพราะ คนที่มีจิตใจหนุ่มแน่นอย่างเมาเซดุงมีไม่พอที่จะยกฐานะของชาวนา ๕๐๐ ล้านคน ไปประจบกับชาวชนบท ๒ ร้อยล้านคนได้

การปฏิวัติวัฒนธรรมครั้งนี้เป็นการทำลายอำนาจของชนชั้นปกครองในเมืองโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในระดับการผลิตนั้น ๆ ตามกระแสข่าววิทยุปักกิ่ง (๒๐ มกราคม ๑๙๖๗) อังบทบรรณาธิการของหนังสือพิมพ์ศูนย์กลางวัฒนธรรม ที่ออกในกรุงซิงไห่ ว่า พวก “อภิสัทชนชั้นกลาง” ที่อยู่ในพรรคในองค์การรัฐบาลและผู้นำอำนาจในการผลิตใช้เครื่องล่อใจทำให้คนงานขาดความกล้าในทางการเมือง ทำให้กรรมกรกับชาวนามีฐานะต่างกัน ทำลายสัมพันธ์ภาพระหว่างชาวนากับกรรมกร และก่อให้เกิดการต่อสู้กัน สรุปก็คือทำให้คนในเมืองแตกต่างกับชาวนา ผู้นำการปฏิวัติวัฒนธรรมถือว่าผู้กุมอำนาจอยู่เป็นพวกน้อย แต่ก็สามารถควบคุมอำนาจในทางการเมืองไว้ได้ในทำนองเดียวกับประเทศทุนนิยม ฉะนั้น พวกที่ต่อต้านหรือพวกที่เขาเรียกกันว่าพวกกบฏ จึงต้องทำการยึดอำนาจโดยจัดคนใหม่ดำเนินการแทน นั้นเท่ากับเอาคนใหม่ที่ปราศจากความชำนาญเข้าไปบริหารงานที่ต้องการความชำนาญ จึงไม่เป็นที่ประหลาดว่าการผลิตจะได้รับการกระทบกระเทือนอย่างใหญ่หลวง น่าคิดว่าเมาเซดุงต้องการลดฐานะชาวกู๋ให้เป็นชาวชนบทแต่ฝ่ายเดียวหรือไม่ ถ้าเช่นนั้นก็เท่ากับว่าพวกประวัติศาสตร์และเขาไม่ควรจะได้รับประทับตราโดยศาสตราจารย์ Fairbank แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ว่าเป็น “เชลยของประวัติศาสตร์” (ดูใน Life, Nov. 28, 1966) และผู้เขียนต่างหากที่กำลังจะตกเป็น “เหยื่อของประวัติศาสตร์”

ก้าวหน้าแบบกระโดดอีกครั้งหรือ เมาเซดุงคงจะยังหนุ่มแน่นพอที่จะนำเงินก้าวหน้าแบบกระโดดอีกครั้งกระมัง ถึงคราวปี ๑๙๕๘ จะล้มเหลว เมาเซดุงก็จะประกาศให้ “สู้่อัก !” โจวเินไหลและเถาโจวได้เริ่มพูดถึง “ก้าวหน้าแบบกระโดด” ใหม่ตั้งแต่กลางปี ๑๙๖๕ น้ำเสียงนี้ได้เป็นที่เบ็ดเตล็ดขึ้น ๆ ปี ๑๙๖๖ แต่ความมุ่งหมายอันแท้จริงยังไม่แจ้ง

ปี ๑๙๖๖ ก็เช่นเดียวกับปี ๑๙๕๘ เป็นปีแรกของการเริ่มดำเนินการตามโครงการ ๕ ปี ในบทบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ประชาชนรายวันได้กล่าวถึงโครงการ ๕ ปี แต่ไม่มีรายละเอียด

เกี่ยวกับคำสั่งและข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติ ผู้สังเกตการณ์พากันลงความเห็นว่ แผนการในการผลิต และการลงทุนในช่วงนั้นคือสิ้นสุดปี ๑๙๗๐ คงไม่ได้กำหนดไว้ วิทยุกระจายเสียงปักกิ่ง (๒๐ ม.ค. ๑๙๖๖) กล่าวว่า “ความสำเร็จของช่วง ๕ ปีนี้ถูกกำหนดโดยผลของ ๓ ปีแรก และความสำเร็จของ ๓ ปีแรกจะถูกกำหนดโดยผลของปีแรก”^๕ นี่แสดงเป็นนัยให้เห็นว่าพวกผู้นำรู้ล่วงหน้าแล้วว่า จะมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นใน ๓ ปีแรก นั่นคือเขามีแผนการอยู่ในใจ ในการปฏิวัติวัฒนธรรมนี้ หนังสือพิมพ์กองทัพปลดแอก ประจำวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๑๙๖๖ ประกาศว่าการทำลาย “ความล้าช้าเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ส่วนตัว” เป็นเป้าหมายมูลฐานของการปฏิวัติวัฒนธรรม ทำลาย “ความคิดแบบหัวโบราณ วัฒนธรรม ประเพณี และนิสัยเก่าทั้งหมด” สิ่งเหล่านี้เป็นรากเง้าของลัทธิทุนนิยมและปฏิกริยานิยม^๖

วิธีการที่เมาเซตงได้กระทำมาอย่างรุนแรงก็ชวนให้คิดว่าเขากำลังจะนำจีนก้าวหน้าแบบกระโดดอีกครั้ง เมื่อครั้งจัดตั้งระบบประชานิยมนั้นเขาได้เริ่มขบวนการ “ลงไปข้างล่าง” คือ ให้พนักงานข้าราชการไปทำงานกายภาคโดยพวกเขาพยายามโฆษณาว่าการใช้แรงงานกายภาคเป็น สิ่งประเสริฐ เมื่อผู้ “รักชาติ” ที่เป็นกัณชน (Cadres) ทั้งหลายไปรื่องานในถิ่นชนบท คอยทำงานที่เขาไม่รู้ว่าเมาเซตงคิดอะไรเอาไว้ เมาเซตงคงเฉลียวใจว่ากลุ่มปัญญาชนคงจะซ้ำเติมใจดีให้ตกอำนาจไปอีกได้ ถ้าหากปล่อยไว้เฉย ๆ จึงเปิดเสรีภาพในการวิพากษ์วิจารณ์ชนแบบที่เรียกว่า “บัวบานในแผ่นดินแดง” ปล่อยให้เสรีภาพในการพูดแล้วปล่อย “เสือ” ออกมาอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งมีเสรีภาพในการปราบให้เลิกพูด ครั้นแล้วขบวนการเคาะเหล็กจากหน้าต่าง (ก้าวหน้าแบบกระโดด) ไปถล่มตามโรงงานประชานิยมก็เริ่มขึ้น ตอนนี้ปัญญาชนก็หมดฤทธิ์ไปแล้ว ชาวนาถ้าจะไม่พอใจก็อยู่ในฐานะสิ้นหวัง ไม่มีอำนาจเป็นของตัวเอง เมาเซตงบอกว่าจะใช้แทนให้ พวกกัณชน (Cadres) ได้พาชาวนากระโดดจนเหนื่อยแม้ไม่ได้ผล แต่ผู้นำก็ไม่เสียอะไร เอาไว้โอกาสหน้า

ในปัจจุบัน ขบวนการปฏิวัติวัฒนธรรมก็ได้จัดการกับพวกปัญญาชนอ่อนเพลียไปแล้ว ถ้าจะก้าวหน้าแบบกระโดดใหม่อีกครั้ง หรือส่งทหารไปร่วมรบในเวียดนามเข้าเหย้าแก่หัดี้ แรง

๕. Asian Analyst (Dec. 1966), p. 7.

๖. Ibid., p. 9

ต่อต้านภายในก็ยังมี มวลชนที่เมาเซตงถือว่าเป็นกระดูกสันหลังของชาตินั้นไม่มีบทบาทในทางการเมืองที่สำคัญแต่ประการใด

ผู้พิทักษ์แดงเป็นนักบริหาร สุดท้ายมาถึงแก่นของปัญหาว่า เขาจัดตั้ง “ผู้พิทักษ์แดง” เพื่ออะไรกัน ครั้นนี้ไม่มีขบวนการส่งเสริมการใช้แรงงาน และให้ “ลงไปข้างล่าง” แต่ผู้พิทักษ์แดงหัวอ่อนก็ได้ไปช่วยชาวนาเพาะปลูกตามคำแนะนำของโจวเอนไหลเป็นจำนวนมากแล้ว กระนั้นก็ยังไม่มีผู้ชำนาญงานอยู่ในดินชนบทในอัตราเป็นล้าน ๆ ดังปี ๑๙๕๘ ผู้พิทักษ์แดงนั่นเองเป็นคนไปเสาะหาผู้ชำนาญตามองค์การรัฐบาล องค์การพรรคและองค์การทางเศรษฐกิจ พวกคำรามตอบยอมได้ตราประทับว่าเป็นผู้ก่อการปฏิวัติซ้อนบ้าง พวกต่อต้านลัทธิสังคมนิยมบ้าง และยอมมีโทษให้ “ปฏิรูปโดยการออกแรงงาน” บ้าง “ปฏิรูปโดยการศึกษา” บ้าง แล้วกล่าวว่า “คำรามเสียงหนักเบาต่างกันอย่างไร” พวกที่มีโทษประหารก็ยังมีกฎว่างดประหารไว้ ๒ ปี ให้ไปใช้แรงงานดูก่อนว่าจะกลับตัวได้หรือไม่ วิธีการของรัฐบาลในการบรรเทาหรือกำจัดความตึงเครียดของการขัดแย้งภายหลังที่มีปรากฏการณ์การต่อสู้กันอันเป็นผลของการขัดแย้ง (Contradiction) ได้บรรลุดังจุดเป็นปฏิปักษ์ (antagonism) ก็คงจะคล้ายกับอดีต นั่นก็คือเอา “ชนมชาตินิยม” ล้อ ทำนองเดียวกับสภาวะเนียร์ของนิสิตคณะหนึ่งในจุฬาฯ ในอดีตมีมติโยนนำผู้กระทำความผิด เสร็จแล้วควักกระเป๋าสตางค์ยื่นรับเพื่อว่าบรรยากาศของงานเลี้ยงจะได้เข้าไปชักฟอกเลือดของผู้ถูกโยนนำให้มึนซึมซึนซังดังที่พวกเขาถกกันตามประเพณี เมาเซตงกับพรรคพวกก็นิยมใช้วิธีอะลูมิเนียมต่อฝ่ายปรับแก้ภายหลังที่ได้อาศัยมือของ “มวลชน” รังแกพวกเขาจนถึงระดับหมิ่นเหม่ต่ออันตรายถึงชีวิต (บางคนลาโลกโดยการฆ่าตัวตายก่อนที่จะได้รับยาหอมจากรัฐบาล) วิธีการนี้แม้ว่าจะไม่ได้รับความสนับสนุนหรือความจงรักภักดีในระยะยาว แต่ก็เป็นกุศโลบายบริหารจิตของบุคคลที่ตกอยู่ในห่วงแห่งความทุกข์ได้ชั่วคราว กล่าวอย่างรวบรัดก็คือฝ่ายปรับแก้ของเมาเซตงคงจะได้มีส่วนอุทิศแรงงานเพื่อสร้างสรรค์ประเทศในอนาคตอันใกล้นี้ ถ้าเขาไป เขาก็ไปในฐานะนักโทษตามความเป็นจริงและผู้รักชาติตามทางโฆษณา อันตรายอาจเกิดขึ้นแก่ความมั่นคงของรัฐบาลได้ ถ้าหากปล่อยให้คนฉลาดเหล่านั้นไปมั่วสุมทำงานด้วยกัน เพื่อความปลอดภัย “ผู้พิทักษ์แดง” อาจจะได้ตามไปคุมเชิงอยู่ต่อไป พวกนี้ก็จะมีส่วนอุทิศในการสร้างสรรค์ประเทศ

ได้ แต่พวกมันไปทำงานในฐานะผู้รักชาติ หน้าที่นั้น “ทหารปลดแอกประชาชน” จะทิ้งหน้าที่จากชายแดนด้านรัสเซียและตอนใต้ของประเทศจีนย่อมไม่ได้ ถ้าข้อทำนายนี้นั้นเป็นเรื่องที่อยู่ในใจของผู้บางคนในกรุงปักกิ่ง “ขนมชาตินิยม” ของพวกเขาอาจจะสุกในราวเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม ซึ่งเป็นเวลาที่ชาวนาต้องการแรงงานมากเพราะเป็นฤดูเพาะปลูกและเก็บเกี่ยว พวก “เร็ดการ์ด” ที่เป็นนักเรียนกำลังหยุดเทอม ตอนนั้นคนที่ถูกกระทบกระเทือนอาจจะรู้แต่ว่าเขาต้องทำอะไร แต่คงไม่มีคนไหนที่นึกได้ว่าสิ่งที่เขาต้องทำนั้นมีความเกี่ยวเนื่องกับขบวนการอื่นๆ ที่ผู้นำในกรุงปักกิ่งสร้างขึ้นมาอย่างไร เสร็จแล้วผู้นำอาจจะเรียกประชุมแสวงหาความเห็นพ้องกันอีกครั้งหนึ่ง ถ้าจะเอาแถวชนกันและมรณะก็อาจจะมีคนเป็นอันมากยอมอย่างแท้จริง ด้วยความปวดร้าวในใจ แต่พวกเขาอาจจะไม่มีความแค้นเคืองกันคงอยู่ เพราะเขาอาจจะมีความคิดเหมือนกับคนที่ถูกขับไปอยู่ในที่กั้นตมและถูกรับตัวกลับไปที่เดิมโดยบุคคลคนเดียวกัน ความทุกข์ที่ได้รับแม้จะมากผสมกับความเมตตาที่ได้รับ อาจจะหักกลบลบหักกัน เมื่อกิน “ขนมชาตินิยม” นิดหน่อยก็พอทำงานต่อไปได้

นี่ก็หมายความว่าความว่างงานของพวก “เร็ดการ์ด” นั้นไม่ใช่เป็นงานที่มีเกียรติยศ ถ้าแม่ทหารปลดแอกว่างพอที่จะทำหน้าที่ ผู้นำการปฏิวัติวัฒนธรรมก็คงไม่ยินยอมให้ลงมือเอง เพราะเป็นงานที่จะมีเลือดเปรอะเปื้อน พวกเขาต้องการรักษาทหารปลดแอกไว้ให้อยู่ในความนิยมของประชาชน ฉะนั้น แทนที่จะให้ไปทำร้ายกายและจิตใจคนดังพวก “เร็ดการ์ด” แต่ได้เข้าไปช่วยทำงานภายหลังจากการที่พวกเด็กหนุ่มสาวเข้าไปทำให้ยุ่งเหยิงแล้ว การใช้เด็กหนุ่มสาวนั้นเหมาะสมเพราะพวกมันเลือดร้อน ถ้าเก็บไว้เฉยๆ ก็อาจเป็นอันตรายต่อระบบการปกครอง จึงปล่อยให้เต็นท์แรงเต็นการระบายอารมณ์ตามท้องถนนเสียบ้าง เมื่อทำผิดผู้คนก็ลืมง่ายเพราะเป็นเด็กวัยรุ่น ทั้งสถาบันดวอร์กก็ไม่ได้ถือไว้ให้คนเฝ้าดูอย่างเคียดแค้น จะว่า “เร็ดการ์ด” เป็นผู้รับบาปก็ยังไม่ผิดทีเดียว ถ้าจะให้ลงมือคิดตอนนี้ก็จะเป็นเช่นนั้นจริง รวมทั้งรัฐบาลเองที่เคยประณามพวก “เร็ดการ์ด” ว่าได้ทำผิดพลาดมาก แต่พวกเขาก็อาจถูกเกียรติไว้ได้ถ้าหากเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม เด็กหนุ่มสาวจะรวมกลุ่มในนามของ “เร็ดการ์ด” ไปจับจอบและคันไถแทนการถือไม้เคาะป้ายประตูและเหยียบย่ำผู้ที่เขาหาว่า “ก้าวขึ้นไปเดินบนทางลัทธิทุนนิยม” โดยไม่ทำอะไรในการผลิต ได้แต่ทำลายและกิน

จะเห็นว่าวิธีการบริหารประเทศโดยเล่ห์เหลี่ยมดังจินคอมมิวนิสต์นั้น ในโลกนี้ไม่มีที่ประเทศที่กระทำได้ ประเทศประชาธิปไตยที่แท้จริงนั้นนโยบายต้องเผยแพร่ออกมาแล้วอย่างชัดแจ้งในรัฐสภา แต่ผู้นำจินคอมมิวนิสต์สามารถปกปิดนโยบายและใช้กลอุบายบริหารนโยบายเหล่านั้นได้โดยวิธีการต่างๆ แม้จะมีการทารุณและความปดชั่วเกิดขึ้นในสังคมในระดับสูง แต่ก็ไม่มีใครปฏิเสธถึงประสิทธิภาพและความรวดเร็วโดยพลังของกลุ่มชนเช่นพวก “เร็ดการ์ด” ความเสี่ยงต่อการเสื่อมสลายของรัฐบาลนั้นมีมาก แต่รัฐบาลนี้เป็นนักฉวยชัย ถ้าไม่มี “เร็ดการ์ด” ออกอาละวาดบุคคลชั้นรัฐมนตรีและผู้กุมอำนาจในการผลิตคงยังไม่ยอมลดเงินเดือนตัวเอง “เร็ดการ์ด” ประณามและทำอะไรได้ก็สู้ระกว่าคนที่มีความรอบคอบมีทรัพย์สินเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวแล้ว แต่วิธีการแบบเดียวกันก็ไม่แน่ว่าจะใช้ได้ในประเทศอื่นแม้จะมีระบบการปกครองแบบรวมอำนาจเบ็ดเสร็จในขนาดเดียวกัน เพราะเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับระบบครอบครัว ทักษะเกี่ยวกับมูลค่าทางสังคมด้วย เราจะเห็นว่าจีนในไต้หวันนั้น แม้แต่การนับปีตามฝรั่งก็ยังไม่ยอม แต่นับเอาปีสืบเนื่องมาจากการปฏิวัติของ ดร.ซุนยัตเซ็น แต่จินคอมมิวนิสต์นั้น ปีใหม่ที่เคยฉลองกันอย่างเอิกเกริกนั้น ปีนี้ถูกยกเลิกไปกับขบวนการปฏิวัติวัฒนธรรมด้วย นี่มิใช่เป็นการยกเลิกประเพณีโดยคำสั่ง แต่เป็นการบริหารนโยบายโดยขบวนการคลื่นมนุษย์ นี่เป็นหลักการบริหารรัฐการแบบหนึ่งของจินคอมมิวนิสต์ ผู้เขียนไม่เชื่อว่าเป็นการแย่งชิงอำนาจกันระหว่างเมาเซตุง หลินเปียวฝ่ายหนึ่งกับหลิวเซาฉีอีกฝ่ายหนึ่ง แม้จะยอมรับว่ามีคนจีนไม่น้อยที่สนับสนุนหลิวเซาฉีไม่นิยมเมาเซตุงก็ตาม คำสารภาพของประธานาธิบดีหลิวเซาฉีแล้วเป็นเรื่องของคนแก่ใจแก่ ชาติความกระตือรือร้นในการนำ “ก้าวหน้าแบบกระโดด” มากกว่า อีกประการหนึ่งเมาเซตุงสร้างทางให้พวกเขาเดินแคบและคดเคี้ยวเกินไป ข้างทางยังแถมมีขวากมีขว้างต่าง ๆ กัน เช่น ขวาก “นิยมอาวูร่มากกว่าคน” “นิยมวัตถุมากกว่าอุดมการณ์” ทั้งยังจะให้คนแก่ ๆ ดังหลิวเซาฉีมีจวบจนอายุ ๖๘ และเด็งเลี่ยวผิง อายุ ๖๒ วังแบบกระโดดด้วย คนที่ตัวแก่แต่ใจไม่แก่ดังเมาเซตุงนั้นจะมีคนในโลกนี้ไม่มีปัญหาเลยว่าคนบางคน เช่น อู๋หั่นและเด็งหว่อจะไม่เห็นด้วยกับนโยบายของเมาเซตุง หลิวเซาฉีก็อาจไม่เห็นด้วย แต่ไม่ได้หมายความว่าพวกนี้จะคิดโค่นล้มรัฐบาลจัดตั้งรัฐบาลที่ไม่เป็นคอมมิวนิสต์ หรือหันไปผูกมิตรกับรัสเซียตามฝ่ายตรงกันข้ามกล่าวหา คนพวกนี้เป็นนักชาตินิยม

จัด เขายังสามารถออกบรรดาหากมีข้าศึกมารุกราน แต่เขายอม “รับสารภาพความผิดต่อมวลชน” ตามความปรารถนาของเมาเซตุง^{๑๑} เขาปกครองกันแบบนี้เราจะเอามาตรฐานของประเทศอื่นไปเทียบหาความเข้าใจแบบบางคนกระทำนั้นเป็นเรื่องไร้สาระ

เมาเซตุงกำลังจะสร้างสังคมห้ศจรรยขึ้นในโลกโดยวิธีการที่เด็ดขาด เขียมหาญและแข็งแกร่งที่สุด เราต้องเฝ้าดู ไม่ใช่เป็นความดีหรือความชั่วของลัทธิคอมมิวนิสต์แต่ประการใด แต่บรรพบุรุษของเขาที่มีชีวิตอยู่ในสมัยที่มารกซ์ยังไม่เกิด ลัทธิคอมมิวนิสต์ยังไม่มี ก็ได้เคยทำสิ่งห้ศจรรยไว้แล้วมากมายในประวัติศาสตร์ ที่ล้มเหลวและอายุสั้นก็มีเพราะหักโหมเกินไป เรามาคอยดูกันว่าเมาเซตุงกับสหายของเขาจะบงการให้ชาวจีนสร้างสิ่งห้ศจรรยสำเร็จหรือไม่

จบ

๑๑. ดูการวิเคราะห์ตนเองของนายกว๋อม๋อฮั้ว รองประธานรัฐสภาและประธานสถาบันนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ลงในหนังสือพิมพ์ประชาชนรายวัน (๕ พฤษภาคม ๑๙๖๖) แปลได้ใน China Report, Y B 378
(May 12, 1966), pp. 1-2

หน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการฝ่ายแคนที่เป็นเขตแทรกซึม

โดย

ร.ต.อ. วิโรจน์ ภูจินดา

หัวหน้าฝ่ายวางแผนและวิเคราะห์โครงการ
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ข้าราชการเป็นผู้รับใช้ประชาชน

เดิมทีนั้นข้าราชการมิได้มีความหมายดังที่เข้าใจกันอย่างสมัยนี้ ข้าราชการสมัยสมบูรณาญาสิทธิราชเป็นแต่เพียงมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างพระเนตรพระกรรณขององค์พระมหากษัตริย์ การประพฤติปฏิบัติในหน้าที่ราชการจึงเสมือนรับใช้กษัตริย์แต่อย่างเดียว บรรดาประชาชนและข้าราชการเปรียบเหมือนข้าทาสบริวารและเป็นสมบัติของกษัตริย์ แต่ความรู้สึคนึกคิดเช่นนั้นได้เปลี่ยนโฉมหน้ามาเป็น ข้าราชการ คือ ผู้รับใช้ประชาชน หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบกษัตริย์อยู่เหนือกฎหมายมาเป็นแบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่ต่างถ้อยกันว่า “รัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน” ด้วยเหตุผลแนวความคิดเช่นนั้นเองจึงทำให้ข้าราชการต้องเปลี่ยนการประพฤติการปฏิบัติในหน้าที่ราชการเสียใหม่ โดยทำตัวเป็นผู้รับใช้ประชาชน

ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๘ มาตรา ๔ ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าข้าราชการไว้ว่า “ข้าราชการพลเรือน หมายความว่า บุคคลซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนของกระทรวงทบวงกรมฝ่ายพลเรือน แต่ไม่รวมถึงข้าราชการฝ่ายตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ”

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ข้าราชการเป็นแต่ผู้รับใช้ (ประชาชน) จึงมาทำหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ข้าราชการที่รู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบจึงต้องเสนอบริการแก่ประชาชนอันเป็นส่วนรวมซึ่งมีขอบเขตกว้างขวางกว่าบุคคลในวงการ ของเอกชน หากขาดความรู้ลึกการทำได้เป็นผู้รับใช้ประชาชน ข้าราชการก็ยังไม่ทำหน้าที่การเป็นข้าราชการโดยไม่สมบูรณ์ ยังไม่สัมพันธ์กับเงินเดือนที่ทางรัฐบาลจ้างมาอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

ความรับผิดชอบของข้าราชการขึ้นอยู่กับตำแหน่งซึ่งก่อให้เกิดอำนาจและหน้าที่

การได้รับแต่งตั้งให้มาเป็นข้าราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอยู่ในขณะนี้ ข้าราชการจะต้องรับผิดชอบในอำนาจที่ได้รับ เช่น การเป็นผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ย่อมได้รับอำนาจในอันที่จะออกคำสั่งบางประการ ภายใน อำนาจหน้าที่ให้การทำงานบังเกิดผลแก่ส่วนรวมได้ หรือถ้าหากเป็นผู้สมทบนายอำเภอ ก็มีอำนาจที่จะเรียกเก็บภาษีอากร หรือดำเนินการแก่ผู้หลักเลียงภาษีอากร แต่ในขณะเดียวกันจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปกับอำนาจที่ได้รับ กล่าวคือ เมื่อเป็นนายอำเภอต้องมีหน้าที่ส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนอยู่ดีกินดี มีหน้าที่เป็นนายทะเบียนและต้องช่วยกันรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบด้วย เป็นผู้สมทบภาษีก็ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบจัดเก็บภาษีอากรตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ ฉะนั้น เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้วข้าราชการทุกคนจะต้องมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง อำนาจหน้าที่จึงเปรียบเสมือนเงาตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั่นเอง

หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้บริหาร

ในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในผลงาน และจะต้องมีคนอยู่ใต้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานจึงกลายเป็นผู้นำหน่วยงานโดยตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เมื่อเป็นผู้นำในหน่วยงานก็จะกลายเป็นผู้บริหารไป ผู้บริหารนั้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญยิ่งกว่าสิ่งอื่นใด กล่าวคือ จะดำเนินการบริหารงานอย่างไรจึงจะทำให้หน่วยงานของตนมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) โดยให้งานดำเนินไปบรรลุความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นไว้ จากหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นนี้เอง หัวหน้าหน่วยงานก็จะได้รับอำนาจและหน้าที่ในอันที่จะดูแลควบคุมให้การทำงานในหน้าที่ดำเนินการไปอย่างราบรื่นหรือพ้นฝ่าอุปสรรคจนงานบรรลุผลสำเร็จ

นอกเหนือจากการรู้จักใช้อำนาจหน้าที่แล้ว หัวหน้าหน่วยงานจะต้องรู้จักการมอบอำนาจไปให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาชั้นรองทำงานแทน เทคนิคการบริหารงานชั้นนักบริหารไทย

มักขาด เพราะคิดว่าลูกน้องจะมาแย่งงานนายทำ หรือคิดว่าลูกน้องจะทำงานดีไม่เท่าตน หรือคิดว่าให้ลูกน้องทำงานแทนตนก็ไม่พ้นความรับผิดชอบ ถ้าหัวหน้าหน่วยงานยังคงยึดถือแนวความคิดเช่นนั้น ก็ไม่ต้องเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นไปเพราะว่าจะไม่มีใครมาทำงานแทนได้ บางครั้งงานในบางหน่วยงานล้นมือ หัวหน้าหน่วยงานจะยอมให้งานท่วมตัวตายไปกับงานหรือ หัวหน้าหน่วยงานต้องรู้จักการมอบหมายงานให้ลูกน้องทำ เป็นการแบ่งเบาภาระ จะได้มีเวลาคิดนโยบาย (Policy) และงานวางแผน (Planning) ในเรื่องที่สำคัญต่อไป หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ดีอันขาดเสียมิได้ คือ การฝึกอบรมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำงานแทนตน การมอบหมายอำนาจหน้าที่จึงเป็นเครื่องมือที่หัวหน้าหน่วยงานต้องรู้จักใช้ ยกตัวอย่างง่ายๆ หากเป็นนายอำเภอมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานในการพัฒนาหมู่บ้านหรือตำบลอยู่หลายโครงการ ถ้าหากไม่รู้จักการมอบอำนาจให้พวกปลัดอำเภอขึ้นรอง ๆ แ่่งกันรับผิดชอบเป็นเขต ๆ ไป นายอำเภอจะไม่มีเวลาทำงานให้สำเร็จไปด้วยดีทุกโครงการเลย

ข้าราชการต้องรู้จักหลักการบริหารงานสมัยใหม่

การบริหารงานสมัยใหม่ที่น่าสนใจกันอยู่เดี๋ยวนี้ ต่างยึดหลักการบริหารที่เรียกกันว่า "4 M" อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ และ เทคนิคการบริหารงาน ข้าราชการทั้งหลายโดยเฉพาะ ข้าราชการชายแดนอันเป็นเขตแทรกซึมบ่อนทำลายของภัยคอมมิวนิสต์จำต้องศึกษาหาความรู้ว่า จะใช้ปัจจัยการบริหารทั้ง 4 อย่างนี้อย่างไร จึงจะบังเกิดผลในทางปฏิบัติงานมากที่สุดหรือที่ภาษาสมัยใหม่เขาเรียกว่า "ประสิทธิภาพ" นั่นเอง ที่ว่าบังเกิดผลในทางปฏิบัติงานมากที่สุดนั้น ปกติหมายถึง การบริหารงานอย่างไรทำให้ได้ผลงานมากที่สุด เสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดและรวดเร็วที่สุด

ด้วยเหตุดังที่นำเสนอดังกล่าวข้างต้นนี้เอง ข้าราชการชายแดนที่อยู่ในเขตแทรกซึมจำต้องศึกษาหาความรู้ในเรื่อง

๑. การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) หลักง่ายๆ ของการศึกษา

หลักการบริหารงานบุคคลนั้น จะต้องเข้าใจว่าจะมีวิธีสรรหาคนเข้ามาทำงานอย่างไรจึงจะได้คนดี มีฝีมือตลอดจนมีความประพฤติดีแก่ทางราชการ อาจจะใช้วิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือ คัดเลือก เมื่อได้คนดีมีฝีมือแล้ว ต้องรู้จักสอนงานหรืออบรมให้รู้จักทำงานว่าจะทำงานอย่างไร จึงจะบังเกิดผลดีที่สุด หลังจากสอนงานหรือฝึกอบรมแล้ว ต้องมอบหมายการงานให้เขาทำตาม ความรู้ความสามารถที่เขาถนัด ประการสุดท้าย เมื่อข้าราชการสามารถทำงานที่ตนถนัดถูกกับ

ความรู้ความสามารถแล้ว การงานก็บังเกิดผลงานที่สูง ในการนี้ต้องรู้จักบำรุงขวัญ โดยให้มีเงินเดือนและสวัสดิการเพียงพอที่จะทำให้มีขวัญและกำลังใจร่วมงาน หลักดังกล่าวเป็นหลักการที่ประเทศเจริญแล้วเขาต่างยึดถือปฏิบัติกัน คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงาน แม้จะมีเงินทอง วัสดุ เทคนิคการบริหารดีอย่างไร ถ้าขาดคนดีมีฝีมือสมัครเข้ามาทำงาน งานก็สำเร็จไปด้วยความยาก

๒. การบริหารงานคลัง (Money or Finance Administration) เรามีคนปฏิบัติงานแต่เพียงอย่างเดียวไม่อาจทำงานสำเร็จลงไปได้ การคลัง คือ การใช้จ่ายใช้สอยเงิน ซึ่งถือว่ามีผลสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุผล ต้องรู้จักการใช้จ่ายเงินในการบริหารงานให้เป็นไปอย่างประหยัด โดยพยายามใช้เงินให้น้อยที่สุดแต่ให้ได้ผลงานมากที่สุด ฉะนั้น ต้องรู้จักการใช้จ่ายเงิน การควบคุมเงิน การควบคุมบัญชี ให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๓. การบริหารงานด้านวัสดุ (Material) ไม่เพียงแต่เงินอย่างเดียวที่ทำให้คนสามารถทำงานได้ วัสดุสิ่งของ เครื่องมือ เครื่องใช้ สมัยใหม่สามารถอำนวยความสะดวกในการบริหารได้มากอยู่ เช่น เครื่องพิมพ์ดีด เครื่องขุดโรเนียว เครื่องถ่ายเอกสารอัตโนมัติ เครื่องคำนวณไฟฟ้า เป็นต้น นับวันยิ่งสำคัญต่อวิวัฒนาการในโลกวิทยาศาสตร์อัตโนมัติเจริญก้าวหน้า นักบริหารจะต้องรู้จักใช้สิ่งเหล่านี้

๔. เทคนิคการบริหารงาน (Management) แม้เราจะมี คน เงิน และวัสดุ เพื่อบริหารงานตามที่เรียนเสนอมานี้ก็ตามที การงานอาจดำเนินไปได้ แต่จะหวังความเจริญเติบโตและก้าวหน้าของงานนั้นก็ยาก หัวหน้าหน่วยงานหรือนักบริหารต้องแสวงหาเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่มาปรับปรุงงาน อาทิ การจัดองค์การและการจัดการเข้าช่วยเหลือ โดยการจัดในเรื่องการจัดสถานที่ทำงาน การจัดสายการเดินขบวน การจัดปริมาณเข้าออกของงาน การทำงานให้สั้น การทำงานให้ง่าย ปัญหาการหยุดชะงักของงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

หน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการทั่วไป

ก. หน้าที่ความรับผิดชอบในทางอาญา

ข้าราชการทุกคนมีความผูกพันตามกฎหมายในอันจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบในทางอาญา อาจเป็นโดยลักษณะทั่วไปในฐานะประชาชนคนหนึ่ง เช่น มีหน้าที่ต้องเคารพกฎหมาย

บ้านเมือง แต่อีกในฐานะหนึ่ง ต้องผูกพันในฐานะเป็นข้าราชการจะต้องปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง อาทิ เป็นเจ้าพนักงานตำรวจ หรือเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบในอันที่จะต้องป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดใดๆ ที่เกิดขึ้นในเขตความรับผิดชอบ เพื่อให้ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้รับความร่มเย็นเป็นสุข สามารถประกอบอาชีพ มีการกินดีอยู่ดี ไม่ต้องหวาดผวาค่อการประทุษร้ายต่อชีวิตร่างกาย และทรัพย์สิน ที่ทำมาหาได้โดยสุจริต หากเป็นเจ้าพนักงานสรรพสามิต หรือสมุห์บัญชีอำเภอ ก็ต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบทางอาญาตามกฎหมายที่ตนได้รับมอบหมาย ฉะนั้นหน้าที่ความรับผิดชอบในทางอาญาของข้าราชการทุกคน จึงต้องมีอยู่ทั่วๆ ไป โดยเฉพาะข้าราชการชายแดน ที่อยู่ในเขตแทรกซึมบ่อนทำลายของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ด้วยแล้วยิ่งต้องการความรับผิดชอบที่สูง

เมื่อต่างเข้าใจและปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบทางอาญาอย่างบังเกิดผลแล้ว เชื่อเหลือเกินว่าการแทรกซึมบ่อนทำลายของผู้ก่อการร้ายจะกระทำได้ยาก ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่าเราจะสามารถรักษาสถานการณ์ให้เป็นไปอย่างสงบและเรียบร้อย และประชาชนนอนตาหลับ ไม่ต้องสะดุ้งผวา กังวลว่า เสรีภาพของตนถูกรุกรอนโดยลัทธิที่ไม่อาจเข้ากับชีวิตประจำวันของประชาชนคนไทย

ข. หน้าที่ความรับผิดชอบในทางแพ่ง

นอกจากข้าราชการชายแดนโดยทั่วไปจะต้องผูกพันต่อหน้าที่ความรับผิดชอบทางอาญาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ข้าราชการชายแดนจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบในทางแพ่งด้วย ในการประพฤติปฏิบัติตนในทางราชการหรือในชีวิตส่วนตัวก็ดี ย่อมเป็นกระจกเงาส่องให้เห็นและยังผลสะท้อนมาสู่ความมั่นคงของรัฐบาล หากข้าราชการประพฤติดีประพฤติดชอบ ย่อมยังผลให้รัฐบาลได้รับความชื่นชมยินดี มีเสถียรภาพในทางตรงกันข้าม หากประพฤติตนไม่ดีไม่อาจเป็นทางอาญาหรือทางแพ่งก็ตาม ประชาชนจะกล่าวหาว่ารัฐบาลไม่ดี ความมั่นคงของรัฐบาลจะพลอยได้รับความสั่นสะเทือนตามไปด้วย ฉะนั้น เมื่อข้าราชการคนใดไปก่อหนี้สินหรือกระทำการละเมิดในทางแพ่งเป็นเหตุให้ประชาชนทำเรื่องฟ้องร้องขึ้นในโรงศาล หรือนำเรื่องร้องเรียนต่อ

ผู้บังคับบัญชาที่ดี เมื่อนั้น เกียรติภูมิของข้าราชการจะได้รับการสนับสนุน และถูกเหยียดหยาม อันเป็นช่องทางให้พวกก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ใช้เป็นจุดโจมตี ก่อความปั่นป่วนให้แก่ระบบการบริหารที่ข้าราชการชายแดนมีบทบาทอยู่

ฉะนั้น ข้าราชการจึงควรดำรงชีวิตให้เหมาะสมกับฐานะและเงินเดือนที่ได้รับอยู่ อย่าทำตัวให้ฟุ้งเฟ้อ ขอให้ยึดถือนโยบายประหยัดของรัฐบาล การประหยัดเป็นการสร้างอนาคต ทั้งยังเป็นเกราะป้องกันตัวให้แก่ประเทศชาติมิให้ตกเป็นเหยื่อของคอมมิวนิสต์นำไปโจมตีว่าข้าราชการไทยแยกตนเองในทางเศรษฐกิจออกไปจากประชาชนคนธรรมดา

ก. หน้าที่ความรับผิดชอบทางวินัย

ทหารที่ไม่อยู่ในระเบียบวินัยของหน่วยหรือกองทัพย่อมเปรียบประดุจกองโจรฉ้อโกง ข้าราชการผู้ขาดความรับผิดชอบทางวินัยก็มีสภาพดุจกัน ฉะนั้น วินัยจึงเปรียบเหมือนคัมภีร์ที่จะต้องยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ทั้งนี้ ก็เพื่อบูชาความกลมเกลียวในหมู่คณะและความเจริญของราชการเป็นสำคัญ

สำหรับเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบทางวินัยนี้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ เป็นแม่บทของการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการเป็นอย่างดี การที่ข้าราชการต่างยึดถือปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยเคร่งครัดย่อมส่งผลให้หมู่คณะมีความกลมเกลียวก้าวหน้า การงานในหน้าที่ดำเนินไปโดยราบรื่น การปกครองบังคับบัญชากระทำไปโดยมีประสิทธิภาพ ประชาชนย่อมชื่นชมยินดี ตัวผู้ปฏิบัติเองก็จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการและในชีวิตส่วนตัวไม่ว่าจะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายไปอยู่ในตำแหน่งใด ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องรักใคร่และเคารพในตัวผู้ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบทางวินัยจึงเปรียบประดุจมนต์ขลังที่สามารถสร้างความเจริญให้แก่ตัวข้าราชการเป็นอย่างดี

เมื่อข้าราชการต่างมีความรับผิดชอบในทางวินัยโดยเคร่งครัด ย่อมทำให้บังเกิดความมั่นใจว่าภยันตรายที่ร้ายแรงกว่าคอมมิวนิสต์ก็ไม่อาจเข้าแทรกแซงบ่อนทำลายได้ ทั้งนี้ด้วยเหตุที่ข้าราชการแต่ละคนตั้งตนอยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด บรรดาตัวบทกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และขนบธรรมเนียมประเพณี ทางราชการก็จะถูกใช้อย่างบังเกิดผล

ประการที่สำคัญที่สุดคือนโยบายรัฐบาลที่ประกาศเจตจำนงต่อประชาชนที่จะได้รับการปฏิบัติตาม สันกับคติที่ว่า รัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน

ง. หน้าที่ความรับผิดชอบในทางบังคับบัญชา

ไม่ว่าข้าราชการจะดำรงตำแหน่งหน้าที่เช่นไร ต้องไม่พ้นที่จะมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ถ้าจะกล่าวกันอย่างกว้างเป็นภาษาทั่วไปนั้น การปกครองบังคับบัญชาก็คือการที่ข้าราชการจะปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไร ให้งานในหน้าที่ของตนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งให้ผู้อยู่ในหน่วยงานเกิดขวัญดีพร้อมที่จะอุทิศใจกายเพื่องานได้ คำกล่าวนี้เป็นของง่าย แต่การปฏิบัติกลับเป็นของยุ่งยากสร้างปัญหาในการบริหารงานอย่างมาก ใครจะขอยกตัวอย่างง่าย ๆ เพียงส่วนน้อยชี้ให้เห็นปัญหาการปกครองบังคับบัญชา หากสังเกตด้วยตัวเองคงจะพบว่า ผู้บังคับบัญชามางานไม่ว่าจะออกคำสั่งในเรื่องใดผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานจะอุทิศใจกายปฏิบัติตามด้วยความศรัทธาเข้าทำนองแบบทำงานถวายชีวิต แต่ในทางกลับกันผู้บังคับบัญชามางานแม้จะออกคำสั่งแล้วคำสั่งเล็ก ๆ ไม่มีใครเต็มใจปฏิบัติตามหรือปฏิบัติตามก็จะทำไปในรูปที่เสียไม่ได้แบบขอไปที งานจะบังเกิดผลหรือไม่ฉันไม่สนใจ

นอกจากผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้เทคนิคการบริหารงานให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมทำงานกับตนแล้ว ยังจะต้องรู้ในเรื่อง

๑. การปฏิบัติตามนโยบาย วัตถุประสงค์
๒. รู้จักการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหาร
๓. รู้จักการวางแผนการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์
๔. การจัดส่วนราชการ
๕. การจัดการด้านการบริหารงานบุคคล
๖. การอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
๗. การร่วมมือประสานงาน
๘. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
๙. การจัดทำงบประมาณ

บรรดาหัวข้อเหล่านี้ข้าราชการจะต้องศึกษาหาความรู้ให้แก่ตัวเอง เพราะจะสามารถแก้ปัญหาการปกครองบังคับบัญชาได้ไม่น้อย

จ. หน้าที่ความรับผิดชอบในทางศีลธรรม

จะอย่างไรก็ดี แม้จะมีความรับผิดชอบในทางอาญา ทางแพ่ง ทางวินัย ทางปกครองบังคับบัญชาแล้วก็ตาม ข้าราชการยังจะต้องมีความรับผิดชอบในทางศีลธรรมประกอบ การประพฤติปฏิบัติด้วย หลักศีลธรรมต้องมีประจำในตัวทุกคน โลกจะดำรงอยู่ได้มิใช่อาศัยแต่เพียงการปกครองด้วยกฎหมาย ระเบียบแบบแผนเท่านั้น คงจะพบความจริงว่าการประพฤติบางอย่างไม่ว่าจะเป็นในหน้าที่ราชการหรือในทางส่วนตัว อาจไม่เป็นการผิดด้วยกฎหมาย แต่ในทางศีลธรรมแล้วถือว่าไม่ควรปฏิบัติ ฉะนั้น ในฐานะที่เป็นข้าราชการจะต้องมีความรับผิดชอบในทางศีลธรรมเข้าปกครองบังคับบัญชาและปฏิบัติต่อประชาชนผู้มารับบริการ

วิธีที่ดีที่สุดเท่าที่นึกได้ในเวลานี้ คือ ควรยึดหลักของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ทรงวางหลักไว้ อันได้แก่ ศีลห้า พรหมวิหารสี่ และสังคหวัตถุสี่ เมื่อรู้จักใช้หลักศีลธรรมที่ข้าพเจ้าหยิบยกมาแล้ว เป็นการแน่นอนเหลือเกินว่าการแทรกซึมบ่อนทำลายการโฆษณาชวนเชื่อ การใส่ร้ายป้ายสีของพวกผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์จะบังเกิดผลน้อยลง เนื่องจากประชาชนในเขตความรับผิดชอบของข้าราชการชายแดนต่างก็เป็นพุทธ-มามกะตั้งอยู่ในศีลในสัตย์อยู่แล้ว ย่อมชื่นชมยินดีในผลบุญที่ได้มอบให้แก่เขา

(ยังมีต่อ)

จัดคนให้เหมาะกับงาน

จัดคนที่มีความรู้ความชำนาญทางใดทางหนึ่ง
ให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญนั้น

สอบเขาวนั

นันทนา เผือกผอง

(ต่อจากฉบับเดือนพฤษภาคม ๒๕๑๐)

คนเรารุ้ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันทั้งในด้านกำลังกายและกำลังปัญญา สาเหตุอันสำคัญยิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในกำลังปัญญานั้น ได้แก่เขาวนั อันได้กล่าวมาแล้วในฉบับก่อนว่า เขาวนันั้นประกอบขึ้นด้วยความสามารถ ๗ ประการด้วยกัน ฉะนั้นในฉบับนี้จะขอเสนอตัวอย่างข้อสอบเขาวนัเพื่อให้ผู้อ่านได้อ่านเพื่อระดับความรู้ หรือเพื่อไว้เตรียมตัวเผชิญกับข้อสอบเขาวนัต่าง ๆ

ก่อนอื่นจะขอกล่าวถึง คำสั่ง (Directions) ของข้อสอบประเภทนี้เสียก่อน โดยปกติแล้วข้อสอบเขาวนัทุกฉบับจะต้องมีคำสั่งให้ผู้อ่านได้อ่านก่อนลงมือสอบจริง ๆ การอ่านคำสั่งนี้เป็นสิ่งจำเป็นมากในการตอบข้อสอบเขาวนั โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ยังไม่เคยสอบข้อสอบประเภทนี้มาก่อนจะต้องอ่านและทำความเข้าใจให้ถ่องแท้จริง ๆ มิฉะนั้นแล้วจะตอบไม่ได้เลย โดยปกติคำสั่งนั้นเขาจะมีตัวอย่างให้ดูเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น ในข้อสอบชุดหนึ่ง ๆ อาจจะมี คำสั่งทั่วไป (General Directions) และ คำสั่งสำหรับข้อสอบแต่ละตอน (Part Directions) คำสั่งทั่วไปนั้น จะกล่าวถึงลักษณะโดยทั่วไปของข้อสอบชุดนั้น เช่นแนะนำวิธีตอบข้อสอบชุดนั้น บอกถึงข้อควรระวังในการเขียนตอบข้อสอบชุดนั้น จำนวนตอนและจำนวนข้อของข้อสอบชุดนั้น และอื่น ๆ ส่วนคำสั่งของแต่ละตอนนั้นจะเป็นคำอธิบายถึงวิธีตอบของข้อสอบแต่ละตอน ซึ่งข้อสอบแต่ละตอนนั้นอาจจะมีวิธีตอบผิดเพี้ยนกันไป หรือไม่ก็บอกให้ทราบว่าข้อสอบตอนนั้น ๆ มีทั้งหมดกี่ข้อ จะใช้เวลาตอบนานเท่าไร โดยปกติถ้าผู้สอบทำเสร็จก่อนเวลาที่กำหนดไว้ก็อาจจะกลับมาทวนข้อที่ทำผ่านไปแล้ว (เฉพาะในตอนนั้น ๆ) ได้ แต่ห้ามทำตอนต่อไปหรือกลับมาทวนตอน

ต้น ๆ ที่ทำผ่านไปแล้ว เรื่องคำสั่งนี้ฝรั่งเขาถ่อมมาก ถ้าใครทำผิดคำสั่งเขาอาจสั่งให้ลงการสอบ
ครั้งนั้น และอาจถือว่าสอบตกไปเลยก็ได้ เรื่องเวลาก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ผู้สอบจะต้องระวังให้ดี
เพราะเมื่อหมดเวลาแล้วก็เป็นอย่างอื่นว่าหมดเวลาจริงๆ ไม่มีการต่อหรือยืดเวลา เช่น การเล่น
ฟุตบอล ฉะนั้นในการสอบแต่ละครั้งผู้สอบจะต้องศึกษาและเข้าใจคำสั่งต่างๆ ในข้อสอบอย่างดี
เสียก่อนจึงลงมือตอบ ถ้าไม่เข้าใจก็จะต้องได้ถามจากผู้คุมสอบให้อธิบายให้แจ่มแจ้ง

ตัวอย่างข้อสอบเกี่ยวกับความจำ

คำสั่ง แต่ละแถวใน ๔ แถวข้างล่างนี้จะมีชื่อต่างๆ อยู่แถวละ ๔ ชื่อ ซึ่งชื่อต่างๆ
ภายในแถวจะมีความสัมพันธ์กัน จงอ่านทีละแถวและพยายามจำชื่อต่างๆ
เหล่านั้นให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ให้เวลาอ่าน ๔ นาที เมื่อครบ ๔ นาที
แล้วปิดข้อสอบเสีย แล้วเขียนชื่อต่างๆ ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ในเวลา
๔ นาทีเช่นกัน (ก่อนจะลงมือเขียนคำตอบให้พักครึ่งนาที)

ถนน	เด็ก	หมวก	เกตุ
แสงไฟ	โต๊ะ	เสื้อนอก	พริกไทย
หลอดไฟ	โรงเรียน	เสื้อกล้าม	เตา
เสา	ซอด้	รองเท้า	กะทะ
ดึก	กระดานดำ	ตุ๊กตา	น้ำ
นาฬิกา	คำพูด	ไม้แขวนเสื้อ	อ่างล้างมือ
รถยนต์	หนังสือ	บ้าน	ถ่าน
ทางม้าลาย	ครู	ประตู	ไม้ขีดไฟ

ตัวอย่างข้อสอบเกี่ยวกับการหาเหตุผล

คำสั่ง แต่ละข้อข้างล่างนี้ท่านจะเห็นว่าข้อหนึ่ง ๆ มีอยู่ ๔ ชื่อ ในจำนวนนี้มีอยู่ข้อ
หนึ่งที่ไม่มีความสัมพันธ์กับข้ออื่น ๆ เลย จงเลือกดูว่าข้อใดใน ๔ ข้อนี้ ไม่
มีความสัมพันธ์กับข้ออื่นเลย (ให้เวลาตอบ ๓ นาที)

๑. ชนุน แดงโม ทูเรียน มะนาว
๒. ยา ไบสังยา หมอ ขวด
๓. แทกซี่ กระเป๋า ตัว คนโดยสาร
๔. ดินสอ สมุด หมึก ไม้บรรทัด
๕. โมฮัมหมัด โมเสส คาร์วิน พระพุทธเจ้า
๖. รองเท้า ตา หู จมูก
๗. ไฟฟ้า พัดลม คนใช้ โต๊ะ
๘. เครื่องพิมพ์ ลูกคิด กระดาษ จดหมาย
๙. ไฮโดรเจน ออกซิเจน ถ่าน น้ำ
๑๐. บิน นักร้อง มงกุฎ นิลองค์พระบาท

ตัวอย่างข้อสอบเกี่ยวกับความสามารถทางคณิตศาสตร์

คำสั่ง แต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก ๔ คำตอบ จงคำนวณหาคำตอบจากโจทย์ให้เร็วที่สุด ทั้งหมดให้เวลาตอบ ๓๐ นาที

๑. ชายคนหนึ่งได้บริจาคเงินเพื่อการกุศลเสีย $\frac{2}{3}$ ของรายได้ของเขา เงินที่เหลือเขาแบ่งให้บุตรคนละครึ่ง ถ้าบุตรได้รับเงินคนละ ๓๐,๐๐๐ บาท อยากทราบว่าเขาจะมีรายได้เท่าไร

๒๐,๐๐๐ บาท ๓๐,๐๐๐ บาท ๗๐,๐๐๐ บาท ๓๔๐,๐๐๐ บาท

๒. บริษัทแห่งหนึ่งมีพนักงานเป็นหญิง ๒๐๐ คน ชายโสด ๓๕๐ คน และชายที่มีครอบครัวแล้ว ๖๕๐ คน ถ้าบริษัทจะจ้างพนักงานเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนเท่าๆกัน จนกระทั่งมีพนักงานทั้งสิ้น ๓,๓๕๐ คน อยากทราบว่าบริษัทจะจ้างผู้หญิงเพิ่มขึ้นอีกกี่คน

๓๓ คน ๓,๓๐๐ คน ๓๐ คน ๕๖๓ คน

๓. ถ้าท่านซื้อดินสอแท่งละ ๒๕ สตางค์ ๕ แท่ง และไม้บรรทัดโหลละ ๒.๐๐ บาท ๓๒ อัน ท่านจะต้องจ่ายเงินไปเท่าไร

๓.๓๐ บาท ๔.๔๖ บาท ๓.๒๕ บาท ๓๕.๐๐ บาท

๔. พ่อค้าติดราคาริบบิ้นไว้เมตรละ ๖๐ สตางค์ แต่เมื่อขายยังลดให้ลูกค้าอีก ๒๐ % แม้กระนั้นเขาก็ยังมีกำไรอีก ๒๐ % ของต้นทุน ถามว่าพ่อค้าลงทุนซื้อริบบิ้นมาเมตรละเท่าไร

๓๒ สต. ๓.๓๐ บาท ๕๐ สต. ๘ สต.

๕. ถ้าพนักงานพิมพ์ดีดสามารถพิมพ์หนังสือเสร็จหนึ่งหน้าใน $3\frac{1}{2}$ นาที ถ้าเขาพิมพ์นาน ๘๘ นาที เขาจะพิมพ์หนังสือได้กี่หน้า

๖ หน้า ๓๘ หน้า ๓๖๐ หน้า ๒๘ หน้า

๖. เสาโทรเลขต้นที่หนึ่งจะห่างจากต้นที่หกเมตร ถ้าแต่ละต้นห่างกัน ๕๐ เมตร

๒๐๐ เมตร ๓,๒๕๐ เมตร ๓๘๖ เมตร ๓๖๐ เมตร

๗. ช่างไม้จะต้องเอาเศษไม้ซึ่งยาวขึ้นละ $3\frac{1}{4}$ นิ้วเป็นจำนวนกั้น มาต่อกับงานที่ทำค้างไว้แล้วยาว ๓๓ นิ้ว เพื่อให้ได้ความยาว ๓๘ นิ้ว

๕ ชิ้น $36\frac{1}{4}$ ชิ้น $6\frac{1}{4}$ ชิ้น ๔ ชิ้น

๘. เครื่องบินเครื่องหนึ่งบินตรงไปทางทิศตะวันออกด้วยความเร็ว ๓๕๐ ไมล์ต่อชั่วโมง เป็นเวลา ๒ ชั่วโมง จึงหันหน้าไปทางทิศเหนือด้วยความเร็ว ๓๐๐ ไมล์ต่อชั่วโมงอีก ๔ ชั่วโมง อยากทราบว่า เครื่องบินเครื่องนี้จะต้องบินกลับที่เดิมด้วยความเร็วชั่วโมงละกี่ไมล์ หากมีน้ำมันพอทำการบินได้อีกเพียง ๔ ชั่วโมงเท่านั้น

๓๗๕ ไมล์ ๒๕๐ ไมล์ ๓๒๕ ไมล์ ๓๕๐ ไมล์

๙. ห้องเรียนแห่งหนึ่งจัดโต๊ะนั่งไว้ ๖ แถว แถวกลาง ๔ แถวมีโต๊ะเรียนตั้งอยู่แถวละ ๗ ตัว แต่แถวริมทั้งสองแถวมีโต๊ะตั้งไว้เพียงแถวละ ๖ ตัว ถามว่า ห้องเรียนนั้นจนักเรียนกี่คน

๓๘ คน ๕๕ คน ๕๐ คน ๔๖ คน

๑๐. สนามหญ้าสี่เหลี่ยมจัตุรัสแห่งหนึ่งจะมีพื้นที่ ๘๑ ตารางเมตร หากแต่ละด้านของสนามขยายออกไปอีกด้านละ ๓ เมตร ปัจจุบันนี้สนามหญ้านั้นกว้างกี่เมตร

๓๐ เมตร ๓๕ เมตร ๖ เมตร ๘ เมตร

ตัวอย่างข้อสอบเกี่ยวกับความคล่องในการใช้คำ*

คำสั่ง แต่ละข้อจะเป็นคำศัพท์หนึ่งคำ ให้ท่านหาความหมายของคำศัพท์คำนั้นโดยใช้คำอื่น ๆ อีก ๔ คำที่ให้มานั้น (ให้เวลาตอบ ๕ นาที)

FAMOUS means most nearly. surrounded well-known elevated noisy

MARINER means most nearly. ship sailor dock pirate

TURF means most nearly. trees line curve field

IDENTICAL means most nearly. homogeneous alien close distant

ROUND means most nearly. soft large circular eclipse

CONFIDENTLY means most nearly. tightly consequently fearfully secretly

MIX means most nearly. combine skip reach color

TOSS means most nearly. drink add lower throw

FAILURE means most nearly. unclaimable unsuccessful unfair uncle

FASTEN means most nearly. move loose rapid fix

* เพื่อให้ผู้อ่านได้รับประโยชน์จากเรื่อง "สอบเขavn" หลายๆ ด้าน จึงขอเสนอตัวอย่างข้อสอบเกี่ยวกับภาษาเป็นภาษาอังกฤษ

(ตัวอย่างข้อสอบทั้งหมดนี้ หากท่านพยายามทำได้ตามเวลาที่กำหนดให้แล้วก็ลองตรวจดูเลยในหน้า ๔๗)

(ยังมีต่อ)

ผู้วางเฉบ มีสติทุกเมื่อ ไม่สำคัญตนว่าเสมอเขา ว่าดีกว่าเขา ว่าต่ำกว่าเขาในโลก ผู้นั้นชื่อว่า ไม่มีกิเลส เครื่องฟุ้ง

พุทธศาสนสุภาษิต

กฎหมาย

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี

เรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท

โดยที่เป็นการสมควรแบ่งส่วนราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทเสียใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๐๕
สำนักนายกรัฐมนตรีออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท
ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๕

ข้อ ๒ ให้แบ่งส่วนราชการของสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ดังนี้

๑. สำนักงานเลขานุการ แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

- (๑) แผนกสารบรรณ
- (๒) แผนกการเจ้าหน้าที่
- (๓) แผนกการประชุม
- (๔) แผนกยานพาหนะและสถานที่

๒. กองการเงินและบัญชี แบ่งเป็น ๕ แผนก คือ

- (๑) แผนกเงิน
- (๒) แผนกบัญชี
- (๓) แผนกจัดซื้อและพัสดุ
- (๔) แผนกควบคุมเงินโครงการ
- (๕) แผนกขนส่ง

๓. กองบริการวิชาการ แบ่งเป็น ๕ แผนก คือ

- (๑) แผนกวิชาการฝึกอบรม
- (๒) แผนกบริหารงานฝึกอบรม
- (๓) แผนกบริการและประสานงานจังหวัด
- (๔) แผนกบริการแพทย์และอนามัย
- (๕) แผนกนิติการและศูนย์เอกสาร

๔. กองเผยแพร่ แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

- (๑) แผนกวิชาการและประสานงาน
- (๒) แผนกโสตทัศนูปกรณ์
- (๓) แผนกข่าวและเอกสาร
- (๔) แผนกประสานงานเผยแพร่สนาม

๕. กองสำรวจและวิจัยชนบท แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

- (๑) แผนกจัดหาและรวบรวมข้อมูล
- (๒) แผนกสำรวจและวิจัยอุปสรรคต่อการพัฒนา
- (๓) แผนกสำรวจและวิจัยสภาวะมูลฐาน
- (๔) แผนกสำรวจและวิจัยเฉพาะเรื่อง

๖. กองแผนงานและโครงการ แบ่งเป็น ๕ แผนก คือ

- (๑) แผนก ๑
- (๒) แผนก ๒
- (๓) แผนก ๓
- (๔) แผนก ๔
- (๕) แผนกประสานแผนและโครงการ

๗. กองประเมินผลและรายงาน แบ่งเป็น ๕ แผนก คือ

- (๑) แผนกวิชาการและเทคนิค
- (๒) แผนกประเมินผลโครงการก่อสร้าง
- (๓) แผนกประเมินผลโครงการสาธารณสุข
- (๔) แผนกประเมินผลโครงการอาชีพ
- (๕) แผนกห้องแผนปฏิบัติการและรายงาน

๘. กองเยาวชนชนบท แบ่งเป็น ๔ แผนก คือ

- (๑) แผนกสำรวจและจัดตั้ง
- (๒) แผนกนิเทศและทะเบียนสถิติ
- (๓) แผนกกิจกรรรม
- (๔) แผนกประสานงานเยาวชน

๙. กองธุรกิจเศรษฐกิจ แบ่งเป็น ๖ แผนก คือ

- (๑) แผนกสำรวจและโครงการ
- (๒) แผนกจัดและบริหารกลุ่ม
- (๓) แผนกงานสินเชื่อและบัญชี
- (๔) แผนกการตลาด
- (๕) แผนกธุรกิจและอุตสาหกรรม
- (๖) แผนกอาชีพและผลผลิต

๑๐. ศูนย์เร่งรัดพัฒนาชนบท

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๑๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๑๐

จอมพล ถนอม กิตติขจร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ ประกาศนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๔ ตอนที่ ๖๗ วันที่ ๑๘ ก.ค. ๒๕๑๐

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๕๖๖ (พ.ศ. ๒๕๓๐)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗

ว่าด้วยการเทียบตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในกรมสรรพากร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับแก่กรมสรรพากร กระทรวงการคลัง

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๔๖๕ (พ.ศ. ๒๕๐๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗

ข้อ ๓ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้กำหนดเทียบกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน และให้กำหนดตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	เทียบกับตำแหน่ง	เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
ผู้ช่วยสมุหบัญชีอำเภอจตุวา สมุหบัญชีอำเภอจตุวา	เสมียนพนักงาน	ส่วนราชการสมุหบัญชีอำเภอ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนก
ผู้ช่วยสมุหบัญชีอำเภอตรี	ประจำแผนก	
ผู้ช่วยสรรพากรจังหวัดตรี	"	
ผู้ตรวจการสรรพากรตรี	"	
พนักงานตรวจสอบภาษีตรี	"	
สารวัตรสรรพากรตรี	"	
สมุหบัญชีอำเภอตรี	"	ส่วนราชการสมุหบัญชีอำเภอ ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนก
ผู้ช่วยสรรพากรจังหวัดโท	หัวหน้าแผนก	
ผู้ช่วยสรรพากรเขต	"	
ผู้ตรวจการสรรพากรโท	"	
พนักงานตรวจสอบภาษีโท	"	
สารวัตรสรรพากรโท	"	

(๔)

ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ วารสารข้าราชการ

<u>ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น</u>	<u>เทียบกับตำแหน่ง</u>	<u>เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชา</u>
สมุหบัญชีอำเภอโท	หัวหน้าแผนก	ส่วนราชการสมุหบัญชีอำเภอ ในฐานะหัวหน้าแผนก
สรรพากรจังหวัดโท	„	ส่วนราชการสรรพากรจังหวัด ในฐานะหัวหน้าแผนก
ผู้ช่วยสรรพากรจังหวัดเอก	หัวหน้ากอง	
ผู้ช่วยสารวัตรใหญ่	„	
ผู้ตรวจการสรรพากรเอก	„	
สารวัตรสรรพากรเอก	„	
สรรพากรจังหวัดเอก	„	ส่วนราชการสรรพากรจังหวัด ในฐานะหัวหน้ากอง
สรรพากรเขต	„	ส่วนราชการสรรพากรเขต ในฐานะหัวหน้ากอง
สารวัตรใหญ่	ผู้อำนวยการกอง	

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๑๐

(ลงชื่อ) จอมพล ถ. กิตติขจร

นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ กฎนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๔ ตอนที่ ๗๓ วันที่ ๘ ส.ค. ๒๕๑๐

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๕๖๗ (พ.ศ. ๒๕๑๐)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗
ว่าด้วยการเทียบตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๔) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับแก่มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ สำนักนายกรัฐมนตรี

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๕๑๐ (พ.ศ. ๒๕๐๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๘๗

ข้อ ๓ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้กำหนดเทียบกับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน และให้กำหนดตำแหน่งซึ่งเป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	เทียบกับตำแหน่ง	เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
พนักงานสถิติจัตวา	เสมียนพนักงาน	
พนักงานห้องสมุดจัตวา	„	
นักกายภาพบำบัดตรี	ประจำแผนก	
พยาบาลสาธารณสุขตรี	„	
นักกายภาพบำบัดโท	หัวหน้าแผนก	
พยาบาลสาธารณสุขโท	„	
ผู้อำนวยการโรงเรียน	หัวหน้ากอง	โรงเรียน ในฐานะหัวหน้ากอง
เลขานุการคณะ	„	
นายแพทย์ผู้อำนวยการชั้นพิเศษ	ผู้อำนวยการกอง	
หัวหน้าแผนกวิชา	„	
คณบดี	รองอธิบดี	
รองอธิการบดี	„	
เลขาธิการ	„	
อธิการบดี	อธิบดี	มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ ในฐานะอธิบดี

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๑๐

(ลงชื่อ) จอมพล ถนอม กิตติขจร
นายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ กฎนี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๔ ตอนที่ ๑๕ วันที่ ๑๕ ส.ค. ๒๕๑๐

ระเบียบ

ที่ สร. ๐๔๐๒/ว. ๗๘

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๑๐

เรื่อง สิทธิของบุคคลที่อาสาสมัครไปปฏิบัติราชการ ณ สาธารณรัฐเวียดนาม

เรียน กระทรวงทบวงกรม

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๔๐๒/ว. ๓๑ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๐

ตามที่ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติต่อข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของส่วนราชการ สำนักงาน องค์การ และรัฐวิสาหกิจที่เป็นของรัฐบาล ที่อาสาสมัครไปปฏิบัติราชการ ณ สาธารณรัฐเวียดนาม มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งอยู่แล้ว นั้น

บัดนี้ กระทรวงกลาโหมรายงานว่า เนื่องจากมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิของบุคคลที่อาสาสมัครฯ หลายประการ สมควรที่จะซ่อมความเข้าใจวิธีการปฏิบัติในเรื่องนี้ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบเพื่อปฏิบัติได้ถูกต้องตามนโยบาย กระทรวงกลาโหมจึงได้ร่วมพิจารณาปรึกษาหารือกับกรมบัญชีกลาง สำนักงานประมาณ และสำนักงาน ก.พ. แล้ว เห็นสมควรชี้แจงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิของบุคคลที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างที่อาสาสมัครไปปฏิบัติราชการ ณ สาธารณรัฐเวียดนาม ไว้เป็นทางปฏิบัติต่อไปนี้—

๑. ลูกจ้างของส่วนราชการ หมายถึง “ลูกจ้างประจำ” เท่านั้น

๒. คำว่า “เงินเดือนหรือค่าจ้าง” หมายถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนหรือค่าจ้างด้วยในลักษณะเป็นสิทธิติดตัวข้าราชการ หรือลูกจ้าง โดยเฉพาะเงิน พ.ส.ร. หรือ พ.ช.น. ไม่รวมถึงเงินเพิ่มที่ข้าราชการหรือลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเมื่อต้องประจำอยู่ในท้องถิ่นที่กำหนดเช่นเงินขังชีพข้าราชการจังหวัดภาคใต้ หรือเงินเบี้ยกนัตรา เป็นต้น

๓. การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างให้แก่ข้าราชการหรือลูกจ้างที่อาสาสมัครไปปฏิบัติราชการ ณ สาธารณรัฐเวียดนาม ให้จ่ายตั้งแต่วันที่รายงานตัวเข้าประจำการต่อเนื่องกันไปจนถึงวันที่กองทัพบก หรือส่วนราชการของกระทรวงกลาโหมจะแจ้งให้ทราบว่าพ้นจากสภาพการเป็นอาสาสมัคร

๔. ในกรณีที่ข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งไปปฏิบัติราชการ ณ สาธารณรัฐเวียดนาม มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือจากรัฐบาล เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดอำนวยความสะดวกแก่ครอบครัวหรือผู้เฒ่าอากงในการขอเบิกเงินสงเคราะห์ต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นกรณีพิเศษ

๕. ข้าราชการหรือลูกจ้างที่ไปปฏิบัติราชการ ณ สาธารณรัฐเวียดนาม ให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากต้นสังกัดเดิมทางเดียว และให้กระทรวงกลาโหมจ่ายเป็นเบี้ยเลี้ยงในการฝึกหรือเบี้ยเลี้ยงสนาม แล้วแต่กรณี ให้ตามอัตราที่กำหนด

๖. การเลื่อนเงินเดือน หรือเพิ่มค่าจ้างประจำปี ให้แก่ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ไปปฏิบัติราชการ ณ สาธารณรัฐเวียดนาม ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณที่จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้างให้ตามความเหมาะสม เมื่อข้าราชการหรือลูกจ้างพ้นจากหน้าที่การปฏิบัติราชการในต่างประเทศแล้ว ให้อยู่ในดุลพินิจของกระทรวงกลาโหม พิจารณาประเมินหาเหตุความชอบให้เป็นเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบให้ตามความเห็นสมควรใน

กรณีที่ส่วนราชการเข้าสังกัดจะต้องขอเพิ่มงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นเงินเพิ่มพิเศษ การสู้รบให้ตามนัยดังกล่าวเป็นหน้าที่ของสำนักงานงบประมาณที่จะต้องจัดหาเงินให้

คณะกรรมการได้ประชุมปรึกษาลงมติเมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๑๐ เห็นชอบด้วยตามที่กระทรวงกลาโหมเสนอ

จึงเวียนเพิ่มเติมมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป และได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) มนูญ บริสุทธ
(นายมนูญ บริสุทธ)
เลขาธิการคณะกรรมการ

กองการประชุมคณะกรรมการ

ที่ สร. ๐๔๐๓/ว. ๘๑

สำนักเลขาธิการคณะกรรมการ

๑ สิงหาคม ๒๕๑๐

เรื่อง ปัญหาการช่วยเหลือข้าราชการผู้มีรายได้น้อย

เรียน เวียงกระทรวงทบวงกรม

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการรายงานว่า สำนักงานกรมการตรวจเงินแผ่นดินที่ ๘ ได้ทักท้วงการเบิกเงินช่วยเหลือข้าราชการผู้มีรายได้น้อยเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ของนางสมศรี ทักษิณศิริพันธ์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ฝ่ายสามัญศึกษา จังหวัดระนอง อัตราเงินเดือน ๑,๒๐๐ บาท และได้รับเงิน บ.ช. ภาคได้อีกเดือนละ ๕๐ บาท ว่าเป็นผู้มีรายได้น้อยคนหนึ่งเกินกว่า ๑,๒๐๐ บาท จึงมีสิทธิเบิกเงินช่วยเหลือได้เพียงครั้งหนึ่ง และให้ส่งเงินที่เบิกเกินสิทธิคืนคลังโดยด่วน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นว่า กรณีทำนองเดียวกันนี้ กระทรวงการคลังได้เคยวินิจฉัยไว้ครั้งหนึ่งแล้วว่า เงิน บ.ช. ถือว่าเป็นรายได้น้อยแห่งระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการผู้มีรายได้น้อยเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล แต่เนื่องจากเป็นผลได้ผลเสียของข้าราชการและลูกจ้างอัตราเงินเดือน ๑,๒๐๐ บาท ซึ่งมีสิทธิได้รับเงิน บ.ช. ภาคได้หรือเงินเบี้ยกันดารด้วยเป็นจำนวนไม่น้อย จึงได้เสนอขอให้คณะกรรมการพิจารณา

คณะกรรมการได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๑๐ ลงมติว่า เงิน บ.ช. เดือนละ ๕๐ บาท ไม่อยู่ในความหมายของคำว่า “รายได้น้อย” ตามระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการผู้มีรายได้น้อยเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล หรือ

(๘)

ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑ วารสารข้าราชการ

เกี่ยวกับการศึกษาของบุตรในโรงเรียน รายที่หาหรือไป เบิกได้เต็มจำนวน ถ้าในระเบียบการช่วยเหลือข้าราชการผู้มีรายได้น้อยไม่ชัดเจน ก็ขอให้ประธานกรรมการสงเคราะห์ข้าราชการผู้มีรายได้น้อยแก้ไขระเบียบเสียด้วย ส่วนรายที่ได้เรียกคืนมาแล้ว ก็ให้จ่ายคืนให้ไป

จึงขอขึ้นบัญชีมา.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) มนูญ บริสุทธิ์
(นายมนูญ บริสุทธิ์)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

ที่ สร. ๐๕๐๔/ว. ๓

สำนักงาน ก.พ.

๑ สิงหาคม ๒๕๑๐

เรื่อง การพิจารณาเลื่อนขั้นข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๔๘ และมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๖

เรียน (เวียนกระทรวงทบวงกรม)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นว. ๒๕/๒๕๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๑๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นข้าราชการพลเรือนชั้นตรีเป็นชั้นโท และชั้นโทเป็นชั้นเอก ตามมาตรา ๔๘ และมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๖ ซึ่งมีผลใช้บังคับแล้วนั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นผู้สอบคัดเลือกได้ขึ้นเป็นข้าราชการพลเรือนชั้นโท หรือชั้นเอก ตามอำนาจที่ผู้บังคับบัญชาจะใช้ดุลพินิจพิจารณาถึงความประพฤติ ความรู้ และความสามารถ ได้สะดวกและเหมาะสมยิ่งขึ้น จึงลงมติให้ยกเลิกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นว. ๒๕/๒๕๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ นั้นเสีย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) พันเอก จินดา ณ สงขลา
(จินดา ณ สงขลา)
เลขาธิการ ก.พ.

กองระเบียบข้าราชการ

ประวัติระบบข้าราชการพลเรือนอเมริกัน

โดย

ม. ฤๅษณ์

อันว่าระบบข้าราชการพลเรือนอเมริกันที่ได้ชื่อว่ามีความเป็นธรรมและเป็นระเบียบจนถึงกับเราต้องส่งคนไปศึกษาและดูงานนั้น ใ้ว่าจะเป็นที่นั้นมาแต่เริ่มแรกก็หาไม่ โดยแท้จริงแล้วในยุคต้น ๆ มีเรื่องไม่ดีไม่งามฉาวโฉ่ยิ่งเท่ากัน และอาจจะเลวร้ายกว่าประเทศไทยเราด้วยซ้ำไปเพราะว่ามีการเมืองเข้ามายุ่งเกี่ยว และในที่สุด ประธานาธิบดีผู้หนึ่งถึงกับถูกยิงตายเพราะความยุ่งเหยิงของระบบข้าราชการ แต่ระบบข้าราชการพลเรือนของเขานั้นแม้จะเคยลงไปถึงต่ำสุด แต่ในปัจจุบันเขาก็สามารถปรับปรุงแก้ไขจนเป็นแบบฉบับที่ดีงาม การได้รู้ประวัติความเป็นมาของเขาจึงไม่ใช่เรื่องเสียหาย อาจจะเป็นประโยชน์ในการช่วยกันพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนของเราให้ดีขึ้นอย่างของเขาบ้างก็ได้

การแต่งตั้งข้าราชการของสหรัฐอเมริกา นั้น เขาระบุไว้ในรัฐธรรมนูญเลยว่า ให้เป็นอำนาจของประธานาธิบดี ทั้งนี้โดยคำแนะนำและยินยอมของวุฒิสภา ในอันที่จะแต่งตั้ง บรรดาเอกอัครราชทูต ทงสุล ผู้พิพากษาศาลฎีกา และข้าราชการอื่นๆ (คำว่า "ข้าราชการ" นี้ ที่ถูกควรจะต้องใช้คำว่า "ข้าราชการ" แต่เพื่อให้ฟังหูหน่อยจึงขอใช้คำว่า "ข้าราชการ" ตลอดไป) สำหรับข้าราชการอื่นๆ นั้น สภามีอำนาจมอบอำนาจการแต่งตั้งให้กับประธานาธิบดีโดยไม่ต้องรอคำแนะนำและยินยอมของวุฒิสภาได้ การที่อำนาจของประธานาธิบดีในการแต่งตั้งข้าราชการต้องถูกจำกัดอยู่ภายใต้คำแนะนำและยินยอมของวุฒิสภานั้นก็เนื่องจากว่า ผู้ร่างรัฐธรรมนูญเกรงว่าถ้าให้ประธานาธิบดีมีอำนาจโดยเด็ดขาดแต่ผู้เดียว ประธานาธิบดีอาจใช้อำนาจนี้ให้เป็น

ประโยชน์ในทางการเมืองเกิดขึ้น แต่ถึงกระนั้นก็หาได้บ่อนก้นการใช้อำนาจนี้ให้เป็นประโยชน์แก่การเมืองได้ไม่ เพราะรัฐธรรมนูญไม่ได้บัญญัติถึงการถอดถอนข้าราชการเหล่านั้นไว้ด้วย คอมาจึงเกิดปัญหาขึ้นว่า ในการถอดถอนนั้นประธานาธิบดีจะต้องได้รับคำแนะนำและยินยอมจากวุฒิสภาด้วยหรือไม่ เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ทางสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นสภาล่างและไม่มีอำนาจเกี่ยวกับการแต่งตั้งนี้ จึงเสนอกฎหมายให้อำนาจประธานาธิบดีมีอำนาจในการถอดถอนได้โดยไม่ต้องได้รับคำแนะนำและยินยอมของวุฒิสภา เมื่อร่างกฎหมายฉบับนี้ผ่านไปถึงวุฒิสภาทางวุฒิสภาก็ไม่เต็มใจที่จะผ่านกฎหมายฉบับนี้ เพราะเท่ากับเป็นการตัดอำนาจของตัวเอง ในการลงคะแนนเสียง ปรากฏว่าคะแนนเสียงเท่ากัน จึงเป็นหน้าที่ของประธานวุฒิสภาที่จะลงคะแนนเสียงชี้ขาด แต่ประธานสภานั้นเป็นคนคนเดียวกับรองประธานาธิบดี เพราะฉะนั้นจึงไม่เป็นปัญหาเลยว่าหรือประธานาธิบดีจะลงคะแนนเสียงให้กฎหมายฉบับนี้ผ่านไปได้อำนาจนี้เองได้เป็นทางนำไปสู่ระบบการเล่นพรรคพวกรุ่นใหม่

เมื่อเริ่มการปกครองตามรัฐธรรมนูญใหม่นั้น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนก็ยังไม่มีความอำนาจในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งจึงอยู่ที่ประธานาธิบดีคนเดียว ประธานาธิบดีจึงรวบอสังค์ตัน ซึ่งเป็นประธานาธิบดีคนแรกของสหรัฐได้วางมาตรฐานการแต่งตั้งบรรจุไว้ว่าต้องเป็นผู้เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถและชื่อเสียงเป็นสำคัญ แต่เรื่องนี้ก็เป็นเพียงหลักที่อสังค์ตันวางไว้สำหรับใช้ของตนเองเท่านั้น หาได้ทำเป็นระเบียบหรือกฎหมายแต่อย่างใดไม่ ในสมัยต่อมาเมื่ออสังค์ตันพ้นจากตำแหน่ง และจอห์น อัดัมส์ ได้เข้ารับตำแหน่งประธานาธิบดีแทน แม้อัดัมส์จะได้ถือมาตรฐานของอสังค์ตันในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นแบบฉบับ ก็หาได้ดำเนินรอยตามทุกกระเบียดนิ้วไม่ ในขณะที่อสังค์ตันยังดำรงตำแหน่งอยู่นั้น การแบ่งพรรคพวกทางการเมืองยังไม่มี เพราะอสังค์ตันเป็นที่เคารพยำเกรงของทุกคน เมื่ออสังค์ตันพ้นจากตำแหน่งแล้ว การแบ่งพรรคพวกทางการเมืองก็เริ่มขึ้น เมื่อความคิดเห็นทางการเมืองแตกแยกกัน การเล่นพรรคพวกก็เริ่มเกิดขึ้นเป็นเงาตามตัว เมื่ออัดัมส์จะพ้นจากตำแหน่งและรู้ว่าประธานาธิบดีคนต่อไปเป็นคนละฝ่ายกับตน จึงใช้อำนาจในการแต่งตั้งบรรจุพรรคพวกที่มีความคิดเห็นในทางการเมืองตรง

กับคนเข้ารับราชการเป็นจำนวนมาก เรียกว่าเซ็นหนังสือแต่งตั้งจนกระทั่งถึงนาทีสุดท้ายของการดำรงตำแหน่ง (การแต่งตั้งตอนนั้นจึงเป็นที่รู้จักกันทั่วไปว่า “การแต่งตั้งเที่ยงคืน”)

การกระทำเช่นนั้นเป็นการตัดโอกาสหัวหน้าฝ่ายบริหารคนใหม่ในอันที่จะแต่งตั้งพรรคพวกของตนบ้าง เรียกว่าเป็นการมัดมือชก แต่ประธานาธิบดีคนใหม่ ซึ่งได้แก่ โทมัส เจฟเฟอร์สัน หาได้ยินยอมแต่โดยดีไม่ พอเข้ารับตำแหน่งจึงหาโอกาสที่จะละเลยคำสั่งการแต่งตั้งนั้นเสีย วิถีละเลยนั้นก็ทำโดยออกคำสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในการส่งมอบตราสารการแต่งตั้งนั้นให้ระงับการส่งมอบเสีย ตามกฎหมายในขณะนั้นการแต่งตั้งจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อได้มีการส่งมอบตราสารการแต่งตั้งแล้ว ถ้าไม่มีการส่งมอบตราสารการแต่งตั้งนั้นก็เปิ่นหมันไป แต่ถึงแม้จะได้ละเลยการแต่งตั้งนั้นเสียบ้าง ก็ยังปรากฏว่าคนของอดัมส์ซึ่งได้รวมหัวกันตั้งเป็นพรรคการเมืองเรียกว่า “เฟเดอเรลลิสต์” (ส่วนพรรคของเจฟเฟอร์สัน เรียกว่า เดโมแครท-รีพับลิกัน) ครองตำแหน่งเต็มไปหมด ถ้าหากการแต่งตั้งจะมีดำเนินรอยตามมาตรฐานของวอชิงตันแล้ว เจฟเฟอร์สันก็คงจะได้พรรคพวกของตัวเองไม่ได้มากตามที่ต้องการ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ก็จะไม่สมดุลย์กัน ดังนั้นเจฟเฟอร์สันจึงถอดถอนพวกเฟเดอเรลลิสต์ออกเสียบ้าง แล้วเอาพวกของตนเข้าแทน แต่อย่างไรก็ดี เจฟเฟอร์สันก็ให้สัญญาว่าตนจะทำเพียงเท่าที่อัตรากำลังจะสมดุลย์กันเท่านั้น

ต่อมาในสมัย เจมส์ มอนโร เป็นประธานาธิบดี ได้มีการตรา พระราชบัญญัติว่าด้วยอายุราชการ คือกำหนดว่าข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งนั้นให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๕ ปี กฎหมายฉบับนั้นแม้มอนโรจะมีเจตนาเพียงเพื่อให้ข้าราชการอยู่ในตำแหน่งได้เท่าระยะเวลาของประธานาธิบดี เป็นการให้ข้าราชการประจำมีทางหมุนเวียนเปลี่ยนมือแบบตำแหน่งประธานาธิบดี และเป็นการบังคับให้ข้าราชการที่มีหน้าที่ทางการเงินทำรายงานสถานะการเงินก่อนที่จะพ้นตำแหน่ง แต่ผลของกฎหมายฉบับนั้นเป็นเหตุให้สะดวกแก่การเล่นพรรคพวกในระยะเวลาต่อมาขึ้น เพราะเมื่อครบ ๕ ปี แล้ว ถ้าประธานาธิบดีไม่แต่งตั้งใหม่บุคคลเหล่านั้นก็เป็นอันสิ้นสุดสภาพความเป็นข้าราชการ และเป็นโอกาสให้ประธานาธิบดีแต่งตั้งพรรคพวกของตนเข้ามาแทน

การเล่นพรรคพวกได้เริ่มทำกันอย่างเอาจริงเอาจังในปี พ.ศ. ๒๓๗๒ ซึ่งเป็นสมัย แอนดรู แจกสัน เป็นประธานาธิบดี โดยที่พรรคการเมืองในขณะนั้นได้เริ่มฟาดฟันเพื่อแย่งชิง

ตำแหน่งในการเลือกตั้งแต่ละครั้ง การหาเสียงก็อาศัยข้าราชการบ้าง พรรคพวกภายนอกบ้าง ช่วยเหลือ โดยสัญญากันว่าถ้าได้รับเลือกเป็นประธานาธิบดีก็จะให้ตำแหน่งนั้น ๆ เป็นการตอบแทน เมื่อเป็นดังนี้ การช่วยเหลือในการเลือกตั้ง จึงไม่ได้ทำโดยสุจริตใจที่จะให้ผู้คนเห็นว่าสมควรเป็นผู้บริหารประเทศได้รับเลือกตั้ง แต่เป็นการช่วยเหลือเพื่อหวังบำเหน็จรางวัล ในวันที่แจกด่านเข้าสาบานตัวเพื่อรับตำแหน่งนั้น พวกบรรดานักหางานทั้งพวกที่เคยช่วยเหลือในการเลือกตั้งและพวกเลี้ยงโชค ก็หลั่งไหลเข้าไปสู่เมืองหลวง เพื่อหาโอกาสเข้าพบประธานาธิบดี และเตือนเรื่องงานที่เคยตกลงกันไว้บ้าง ของงานทำบ้าง แจกสั้นนั้นได้ชื่อว่าเป็นผู้สนับสนุนและเห็นดีเห็นงามกับระบบเล่นพวกนั้นก็ให้เหตุผลว่าระบบเช่นนั้นเป็นของดี เพราะจะทำให้การบริหารงานของรัฐบาลดีขึ้น เพราะได้พวกที่มีแนวความคิดเห็นตรงกันมาร่วมทำงาน อีกประการหนึ่งการให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งนาน ๆ จะทำให้พวกนั้นคิดว่าตนเป็นเจ้าของขุนมูลนาย ซึ่งจะเป็นผลร้ายแก่ระบบการปกครองเป็นอย่างยิ่ง เมื่อหัวหน้าฝ่ายบริหารเห็นดีเห็นงามเช่นนั้น จึงเท่ากับกระตุ้นให้ระบบการเล่นพวกเจริญงอกงามยิ่งขึ้น การเสาะแสวงหางานทำโดยอาศัยพรรคพวกจึงไม่ใช่เป็นเรื่องน่าอาย ในระยะต่อ ๆ มาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตัวประธานาธิบดีแต่ละครั้ง บ้านเมืองก็เกิดโกลาหลเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งและการถอดถอน เรียกว่าในระยะ ๒-๓ เดือนแรกแห่งการเข้ารับตำแหน่งของประธานาธิบดีและคณะรัฐมนตรีนั้น ไม่ต้องทำงานทำการอื่นใด นอกจากคอยถอดถอนและรับเรื่องราวของงานทำเท่านั้น การแต่งตั้งบุคคลเข้ารับตำแหน่งนี้ ถ้าเป็นในสมัยที่ประธานาธิบดีเป็นคนแข็ง กัดกเป็นหน้าที่ของประธานาธิบดี รัฐมนตรี และหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณี ว่าจะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งสูงหรือต่ำ ถ้าเป็นในสมัยที่ประธานาธิบดีเป็นคนอ่อน อ่อนานจนกัดกไปอยู่ในมือของสภาและคนใหญ่คนโตในพรรคการเมือง

การเล่นพรรคพวกนี้เมื่อปฏิบัติกันไปนาน ๆ ก็วางรากลึกลงไปในสังคม จนกลายเป็นของธรรมดาไป ตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นธรรมดาอันนี้ ได้แก่ ประกาศหางานตามหน้าหนังสือพิมพ์ในขณะนั้น ซึ่งมีใจความว่า “สภาสตรีที่ได้รับการศึกษาผู้หญิงหนึ่งยี่สิบคนจะจ่ายเงิน ๕๐ % ของเงินเดือน แก่ผู้ที่สามารถบันดาลให้ได้รับตำแหน่งในกรมใดกรมหนึ่ง” หรือ “สภาบุรุษผู้หญิงหนึ่งยี่สิบคนจะมอบเอกสารทางการเมืองที่สำคัญที่สุด พร้อมทั้งเงินอีก ๑๕๐ เหรียญ แก่ผู้ที่

สามารถหางานราชการในวอชิงตันให้ได้” การประกาศเช่นนั้นจะหาได้ไม่ยากในหน้าหนังสือพิมพ์สมัยนั้น บางครั้งงานที่จะได้รับเงินเดือนปีละ ๑,๕๐๐ เหรียญ อาจมีการจ่ายเงินเพื่อซื้อตำแหน่งนั้นถึง ๕,๐๐๐ เหรียญ เมื่อการชวนชวนยให้ได้มาซึ่งตำแหน่งต้องจ่ายเงินเป็นจำนวน มากกันเช่นนั้น เราคงพอหัดบตาเห็นได้ว่าเมื่อพวกนี้ได้รับตำแหน่งแล้วจะพยายามใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อหาประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้คุ้มค่าที่เสียไปเพียงไร เพราะฉะนั้น การคอร์รัปชันจึงเป็นเรื่อง ออธวายเป็นข่าวประจำวันเสมอมา

เรื่องออธวาที่สดได้แก่กรณีผู้อำนวยราชการท่าเรือนิวยอร์ก ได้ยักยอกเงินหลวงไป ๓,๒๕๐,๐๐๐ เหรียญ แล้วหลบหนีไปอยู่ยุโรป เมื่อเรื่องนี้เกิดขึ้น ประชาชนก็จะกดดันตัว และเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงระบบการแต่งตั้งข้าราชการใหม่ ผู้หาเสียงเพื่อรับเลือกตั้งในระบอบนี้จึงถือเอาเรื่องนั้นมาเป็นประเด็นสำคัญ และมักจะโฆษณาว่าถ้าตนได้รับเลือกตั้ง จะหาทางแก้ไขเปลี่ยนแปลงระบบข้าราชการพลเรือนเสียใหม่ แต่เมื่อได้รับการเลือกตั้งเข้าจริง ๆ ก็มักจะ ละเลยเสีย ทั้งยังถือโอกาสที่ข้าราชการต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อครบ ๕ ปี ตามกฎหมายที่ออกมาในสมัยมอนโร แต่งตั้งข้าราชการที่เป็นพรรคพวกของตนเข้าดำรงตำแหน่งแทน ซึ่งเท่ากับเป็นการยักยอกพวกนักแสวงหางานทำให้เสียโอกาสไปวอชิงตันซึ่งเป็นเมืองหลวง เพื่อหาทางให้ตนได้รับการแต่งตั้ง รัฐมนตรีต่างประเทศในสมัยรัฐบาลชดลินคอล์นเป็นประธานาธิบดี ถึงกับเขียนจดหมายไปถึงประธานาธิบดีเทเลอร์ว่า “โลกของชาวอเมริกันนั้นดูเหมือนจะแบ่งออกเป็น ๒ พวก พวกหนึ่ง คือพวกที่เดินทางไปทางตะวันตกเพื่อค้นหาทอง ส่วนอีกพวกหนึ่ง คือพวกที่เดินทางไปทางตะวันออกเพื่อหาตำแหน่ง” เมื่อตอนที่เทเลอร์เข้ารับตำแหน่งนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลถึง ๓ ใน ๓ ของข้าราชการทั่วประเทศ ยิ่งกว่านั้นในระยะนี้การเมืองก็เข้ามาพัวพันกับการ ข้าราชการมากยิ่งขึ้น การสมัครเข้ารับราชการแต่ละครั้งผู้สมัครจะต้องแสดงความคิดเห็นทางการเมืองประกอบด้วย ซึ่งความคิดเห็นทางการเมืองนี้ถือเป็นหลักใหญ่ในการพิจารณารับเข้าทำงาน

(ยังมีต่อ)

๕. เก็บ ๓๓

สรีรา กวีสั้น รวบรวม

จำเป็นต้องลา

หัวหน้า “เอ! ถ้ามันจะลำบากแะะ พักนี้คุณลาบ่อยเสียจริงๆ เดี่ยวลาพาเมียไปโรงพยาบาล
เดี๋ยวลาไปธุระให้แม่ยาย ลาไปงานบวชพ่อตา ลาไปหาโรงเรียนให้ลูก คราวนี้จะลา
ไปทำอะไรอีกล่ะ”

ลูกน้อง “โห่ มันจำเป็นจริงๆ ครับ ผมจะต้องแต่งงานในวันมะรืนนี้ครับ”

เอ็กซ์บิเอร์เน

“ขอถามหน่อยเถอะ สงสัยเสียเหลือเกินแล้ว เพื่อนไปทำอะไรมาได้ถึงรวยได้ระดับอย่างนี้”
“จะบอกให้ก็ได้ ฉันทไปเป็นหุ้นส่วนกับนายตำรวจเสียสับล้าน นายนั้นเขามีเงิน ฉันมี
ประสิทธิภาพ”

“อ้อ! แล้วไงล่ะ”

“เดี๋ยวนี้ อุดหนุนมีประสิทธิภาพ แต่ฉันมีสับล้าน”

เก็บตกจากวงนันทาสไมสร

แก้เผ็ด

ถ้าท่านได้แก้เผ็ดเพื่อนของท่านตามที่ได้อธิบายไว้แล้วเมื่อเดือนก่อน และ
ท่านยังมีชีวิตรอดอยู่ ทั้งยังอยากจะได้เสียภัยอย่างนี้ต่อไป ก็จงทำให้กล้าหาญอีกครั้ง
แล้วไปทำพินัยกับเขาอีกว่า ท่านสามารถใช้ไม้ขีดไฟก้านเดียวกับไม้ขีดไฟอีก ๓ ก้าน
ให้สูงขึ้นจากพื้นได้

เมื่อเพื่อนของท่านรับคำท้า และได้มีการวางเดิมพันกันถูกต้องตามกฎหมายแล้ว
ให้ทำดังนี้ (๑) เอาไม้ขีดไฟ ๓ อันมาตั้งเข้าเป็น ๓ มุม กล้ายๆ วิกทองไม้พลอง
ของลูกเสือ โดยให้หัวไม้ขีดไฟทั้ง ๓ อันรวมกันเป็นกระจุยอยู่ตรงยอด (๒) จุดไฟ
ที่หัวไม้ขีดทั้ง ๓ อันนั้น (๓) เมื่อไฟไหม้หัวไม้ขีดแล้วให้รีบเป่าให้ดับ และ
(๔) ใช้ไม้ขีดไฟอันที่ ๔ สอดคยกขึ้น ท่านก็จะยกไม้ขีด ๓ อันได้โดยง่าย เพราะเมื่อ
หัวไม้ขีด ๓ อันไหม้ไฟแล้วก็จะติดกันแน่นอยู่

น้อยหน้าเก็บมาฝาก

ของฝากจากวัด

บอดเสียได้ในบางครั้ง

ใบเสียได้ในบางครั้ง

หนวกเสียได้ในบางกาล

ชีวิตท่านจะมีความสุข

เก็บจากวัดนอกเมืองชล

คำคม

“ถ้าเกิดเป็นคนฉลาด แต่มีความสุข ชั่วพเจ้าขอเกิดเป็นคนโง่ที่มีความสุข” — เซกส์เบียร์

เก็บจากบทความของ ดร. มยุร วิเศษกุล

เฉลยตัวอย่างข้อสอบเขาวน

เกี่ยวกับความจำ

เมื่อเขียนคำต่าง ๆ ใหม่แล้วลองกลับไปตรวจจากต้นฉบับ คะแนนเต็ม ๖๔ คะแนน
ถ้าเขียนผิดหรือตกไปหักคำละ ๒ คะแนน ถ้าเขียนสลับที่กันหักคำละ ๓ คะแนน

๕๔	ขึ้นไป	ดีมาก
๔๘-๕๔		ดี
๔๐-๔๘		พอใช้
ต่ำกว่า ๔๐		ยังไม่พอใช้

เกี่ยวกับการหาเหตุผล

মনন খবদ তৈকী হমিক তারবিন রংগো কনই লুকিত না বিন
ให้ข้อละ ๓ คะแนน

๘-๓๐	คะแนน	ดีมาก
๘	„	ดี
๗	„	พอใช้
ต่ำกว่านั้น		ยังไม่พอใช้

เกี่ยวกับความสามารถทางคณิตศาสตร์

30,000 30 3.25 40 27

360 4 325 40 6

ให้คะแนนข้อละ ๓ คะแนน ถือเกณฑ์ตัดสินเหมือนตอนที่แล้วมา

เกี่ยวกับความคล่องในการใช้คำ

well-known sailor field homogeneous circular secretly combine throw
unsuccessful fix

ให้ข้อละ ๓ คะแนน เกณฑ์ตัดสินเหมือนเดิม

Let's Activate Our English

ประวิณ สุจริตกุล M.A. (Oxon)

ตอนที่ 8

Lara Smith คุยกับ ขอบ แสงวิทย์ ต่อจากตอนที่ 7.....

Chob : Thank you very much, Lara, for your illuminating explanation. Now, to change from the atmosphere of serious lessons on proper use of English words, could you tell some jokes about the English language?

Lara : Why yes! And I think I'd better tell the ones that would help you realise how subtle any language is, especially English. Well, once, it was sometime ago, I happened to join three Frenchmen who were waiting for their train and were confiding in one another about the difficulty of English.

The first Frenchman told his story:

I once heard someone shout, "Look out." I put my head out of a window and bucketful of water fell on me. It seems that "Look out" may mean "don't look out".

Chob : That's very funny.

Lara : It certainly is. But the point is.....does this Frenchman understand the meaning of "Look out" in this context?

Chob : I should think not, Lara, otherwise he wouldn't have complained about what happened to him.

Lara : You're quite right. It seems that he knows only the basic meaning of to look out. Poor fellow, he shouldn't have put his head out of that window at all. That someone that he mentioned took the trouble of telling everybody nearby to be careful before he or she threw a bucketful of water down.

Chob : I really sympathize with him, Lara, English is so difficult, for anybody.

Lara : You mustn't say that, 'Nothing is really difficult if you know the right techniques.'

Chob : You win. Will you please go on to the second Frenchman's story?

Lara : Well, this is his story :

I was once on a ship and heard the captain shout, "All hands on deck."
I put my hands on the deck and someone walked on them.

Chob : That someone must have been cruel. What did the Frenchman do to him to walk on his hands like that?

Lara : Er..... that person did walk on the Frenchman's hands alright, but it wasn't his fault at all. You see, the Frenchman himself made a mistake to be on board that ship. His English wasn't good enough and he did not quite understand the captain's order. What the captain meant was "Everybody on deck", the word hands standing for persons.

Chob : Oh dear! Is that so? I don't blame that Frenchman. I would have made the same mistake.

Lara : I don't know...you might or you might not. Anyway let me explain further. I'm sure you must have come across such words as farmhands, cowhands or such expressions as someone is 'a good hand' at something or other. Well, in such words or expressions the 'hand part' represents a person or persons.

Chob : So a part of the human body sometimes means a person.

Lara : Not exactly. But you're beginning to get the idea. The fact is certain parts of the body only sometimes stand for a person. A hand may also mean a man or a woman. So also a head. So you get words with 'hand' as part of them meaning persons in particular occupations or with special skill in particular business. And you also get such maxims as "two heads are better than one" which in other words means "two persons together are better than one single person."

Chob : I see.

Lara : Now would you like to hear what the third Frenchman had to say?

Chob : Yes, certainly, Lara, I'm waiting... .

Lara : The Third Frenchman had a bit longer story to tell. This is what he said:

I once called early on an English friend and the maid who came to the door said, "He's not up yet. Come back in half an hour." When I went again for him, she said, "He's not down yet."

I said, "If he's not up and he's not down, where is he?"

She said, "He's still in bed. When I say 'He's not up' I mean he has not yet got up, so he has not yet come downstairs."

Chob : Oh, yes! to be up and to be down or to pay up, to pay down... all these expressions with up or down can really give you headaches, can't they?

Lara : Yes, if you haven't the feel of the English language. And now perhaps you'd also like to hear the story I told that Frenchmen when they had finished theirs. It was simply a conversation between an old lady and a guard:

Old Lady : Guard, what time do we get there ?

Guard : Two to two ma'am.

Old Lady : How long do I have to wait for the next train ?

Guard : From two to two to two—two, ma'am.

Old Lady : Good heavens ! Are you mad ? What do you mean ?

Guard : I mean you'll have to wait four minutes, from two minutes to two until two minutes past two.

Old Lady : I see; and how long will my friend have to wait ? She's going to Plymouth.

Guard : From two to two to two—two too, ma'am.

.....

สมัยนั้นคนที่มีความรู้
ได้รับความเชิดชูเป็นนักหนา
ถึงมีทรัพย์สินแต่อับทางปัญญา
ไม่ก้าวหน้าไปได้ดังใจปอง
หาความรู้นั้นไม่ยากหากจะเวียน
ขยันอ่านขยันเขียนก็คล่องแคล่ว
ที่ศึกษามิทั่วไปออกกำยกอง
จงโปรดลองพาทเพียรเวียนเกิดเอย

กึกกาศกษิต

ค่าทดแทนแรงงานในการบริหารงานบุคคล

โดย

ขัตติยา กรรณสูต

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ความหมายและความสำคัญของค่าทดแทนแรงงาน

ค่าทดแทนแรงงาน (Compensation) หมายถึงสิ่งตอบแทนทุกชนิดที่นายจ้างหรือหน่วยงานจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ตกลงกันไว้ในเงื่อนไขการจ้างก่อนหักค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ภาษี เงินประกันสังคม เงินสะสม สิ่งตอบแทนดังกล่าวนี้อาจจะเป็นในรูปลักษณะต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน (monetary) เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินปันผล หรือไม่เป็นตัวเงิน (non-monetary) เช่น ยศศักดิ์ เหนียวถวิลวาทย์ ค่าประกาศเกียรติคุณ หรือสวัสดิการหรือบริการต่างๆ เช่น สิทธิที่จะได้รับการยกเว้นค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล หรือการที่รัฐบาลจ่ายค่าภาษีเงินได้ให้แทนหรือบริการทางสาธารณสุข ทางสหกรณ์ เป็นต้น สิ่งตอบแทนนี้อาจจะกำหนดขึ้นตามความสามารถของบุคคล ตามหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งกำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่ง ตามอัตราค่าครองชีพในชุมชนนั้น หรือตามอัตราที่เป็นผลเนื่องมาจากอุปสงค์ (demand) และอุปทาน (supply) ในตลาดแรงงานนั้นก็ได้

ในบทความนี้ ผู้เขียนมุ่งจะศึกษาเฉพาะค่าทดแทนแรงงานที่จ่ายในรูปที่เป็นตัวเงิน อันได้แก่เงินเดือน (salary) และค่าจ้าง (wage) เป็นส่วนสำคัญ ส่วนการจ่ายในรูปของประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit) ทั้งในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน จะได้นำมาพิจารณาในบทความนี้เฉพาะในแง่ที่มีส่วนสัมพันธ์กับเงินเดือนและค่าจ้างเท่านั้น

ความสัมพันธ์ของการจ่ายค่าทดแทนกับการบริหารงานบุคคล

การจ่ายค่าทดแทนแรงงานในอัตราที่เหมาะสมนั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดดำเนินไปด้วยดี เพราะค่าตอบแทนแรงงานนั้นเป็นตัวกลางซึ่งเชื่อมระหว่างนายจ้างหรือหน่วยงานกับลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติการในหน่วยงานนั้น ค่าตอบแทนแรงงานเป็นปัจจัยกำหนดต้นทุนในการผลิต กล่าวคือ เป็นต้นทุนที่จะต้องจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งแรงงานอันจะก่อให้เกิดสินค้าและบริการตามจุดหมายหมายของหน่วยงาน สินค้าและบริการที่ผลิตได้จะมีคุณภาพสูงต่ำเพียงใด ก็ย่อมขึ้นอยู่กับว่าค่าตอบแทนแรงงานนั้นมีระดับสูงพอที่จะชักจูงเอาแรงงานที่มีสมรรถภาพมาใช้ในการผลิตของตนได้หรือไม่และสูงพอที่จะรักษาระดับความสามารถของแรงงานดังกล่าวไว้ให้อยู่ในหน่วยงานของตนได้ตลอดไปหรือไม่ จริงอยู่การจ่ายค่าทดแทนแรงงานสูงในตอนแรก อาจจะทำให้แย่งชิงแรงงานที่มีความสามารถจากตลาดแรงงานมาอยู่กับหน่วยงานของเราได้ แต่ในระยะต่อไป ถ้าหากไม่มีการปรับปรุงค่าทดแทนให้อยู่ในระดับที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ (incentive) หรือปัจจัยอื่นๆ ในหน่วยงานนั้นไม่สนับสนุนให้เกิดขวัญในการทำงาน (morale) แล้ว ระดับความสามารถของแรงงานเดิมนั้นอาจจะลดต่ำลงมา ทำให้ผลผลิตในสินค้าหรือบริการของหน่วยงานนั้นลดลงไม่ในเชิงปริมาณก็เชิงคุณภาพ หรือมิฉะนั้น หน่วยงานนั้นก็อาจสูญเสียแรงงานที่มีสมรรถภาพสูงซึ่งตนชักจูงได้ ในตอนแรกไปให้แก่หน่วยงานที่มีกำลังต่อรองราคา (bargaining power) ที่สูงกว่าไปในที่สุด

ส่วนการจ่ายค่าทดแทนแรงงานที่สูงเกินไปก็ไม่เป็นเครื่องประกันได้เสมอไปว่าสมรรถภาพในการปฏิบัติงานจะต้องสูงขึ้นด้วย ทั้งยังไม่อาจเป็นสิ่งที่ขจัดเหนี่ยวนำแรงงานที่มีสมรรถภาพสูงให้อยู่กับหน่วยงานนั้นได้ตลอดไป ถ้าหากว่าปัจจัยอื่นๆ อยู่ในสภาพที่ไม่ดีพอ เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะการปกครองบังคับบัญชา นอกจากนั้น ยังอาจก่อให้เกิดผลเสียในแง่ความสิ้นเปลือง กล่าวคือ ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงเมื่อเทียบกับสินค้าหรือบริการประเภทเดียวกับในตลาด ถ้าหากว่าไม่สามารถนำต้นทุนแรงงานที่สูงไปชดเชยกับต้นทุนประเภทอื่นๆ ได้แล้ว กิจการนั้นก็ย่อมจะไม่สามารถแข่งขันในตลาดเสรีได้ และย่อมจะสูญสลายไปในที่สุด การจ่ายค่าทดแทนแรงงานที่สูงเกินไปในหน่วยงานราชการย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาเพิ่มขึ้นอีกหลายอย่าง อันมีต้นเหตุเนื่องมาจากความไม่พอใจของประชาชนผู้เสียภาษี

แม้ว่าการจ่ายค่าทดแทนแรงงานสูงไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญประการเดียวที่จะขจัดเหนี่ยวนำแรงงานที่มีสมรรถภาพดีไว้ได้ แต่สิ่งที่เป็นความจริงอยู่เสมอ ก็คือ การจ่ายค่าทดแทนแรงงานต่ำกว่าที่

สมควร จะเป็นจุดเริ่มต้นอันสำคัญในการก่อให้เกิดปัญหาทั้งหลายในการบริหารงานบุคคล การจ่ายค่าทดแทนแรงงานต่ำกว่าระดับที่จะรักษาแรงงานที่มีสมรรถภาพไว้ได้นั้น ย่อมก่อให้เกิดการเข้าออกของแรงงาน (turnover) ขึ้นในหน่วยงานนั้น ทำให้แรงงานที่มีความสามารถถูกถ่ายเทออกไป แรงงานที่รับเข้ามาใหม่ไม่ว่าจะมีระดับความสามารถสูงต่ำเพียงใดก็ตาม ย่อมจะต้องสูญเสียเวลาในการฝึกฝนและปรับสภาพให้เข้ากับหน่วยงานใหม่ก่อนที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ระยะเวลาดังกล่าวที่จำต้องสูญเสียไปนี้ ถ้าคิดออกมาเป็นต้นทุนแล้วอาจจะสูงกว่าส่วนเกินของค่าทดแทนแรงงานที่หน่วยงานอื่นเสนอให้เพื่อแย่งชิงเอาแรงงานดังกล่าวไปเสียอีก

แต่ปัญหาที่สำคัญกว่าปัญหาทั้งสองที่กล่าวมาแล้ว ก็คือปัญหาอันเกิดจากการจ่ายค่าทดแทนแรงงานที่ต่ำกว่าสมควรและสูงกว่าสมควรในหน่วยงานเดียวกัน ปัญหานี้ นอกจากจะก่อให้เกิดผลที่กล่าวมาแล้วทั้งสองด้าน คือ ด้านสูญเสียแรงงานที่มีสมรรถภาพ และด้านที่ทำให้ต้นทุนในการผลิตสูงแล้ว ยังก่อให้เกิดปัญหาที่ร้ายแรงกว่า คือ การเสียขวัญในการทำงาน (morale) ขึ้นในหน่วยงาน การเสียขวัญในการทำงานนี้ย่อมจะส่งผลในด้านการบริหารงานบุคคลอีกนับเป็นทวีคูณ ฉะนั้น ปัญหาสำคัญ ก็คือ หน่วยงานจะต้องพยายามจัดวางระบบการจ่ายค่าทดแทนที่ให้ความเป็นธรรมทั้งในตลาดแรงงาน และทั้งในหน่วยงานของตนเองด้วย

ความสัมพันธ์ของค่าทดแทนแรงงานในการบริหารงานบุคคล

การเข้าออกของแรงงาน (turnover) อันเกิดจากการกำหนดค่าทดแทนแรงงานที่ไม่เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องการวางแผนงานบุคคล (personnel planning) เพราะก่อให้เกิดการขงกั้น กล่าวคือ ไม่สามารถปฏิบัติการต่อเนื่องไปตามแผนได้ เพราะผลัดเปลี่ยนตัวบุคคลเข้ามาใหม่อยู่เสมอ

ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุคนเข้าทำงานก็เช่นกัน ถ้าหากค่าทดแทนแรงงานไม่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่ำและสูงเกินไปในหน่วยงานเดียวกัน ย่อมทำให้การเลือกสรรบรรจุนั้นเบี่ยงเบนออกจากระบบคุณธรรม (merit system) และนับเป็นสาเหตุเบื้องต้นที่ทำให้กระบวนการบริหารงานบุคคลในขั้นต่อ ๆ ไปเป็นไปโดยปราศจากหลักการยึดเหนี่ยว

การจ่ายค่าแรงงานที่ไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดปัญหาในด้านการประเมินค่าผลงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพราะโดยปกติแล้ว การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น ถือว่าเป็น

การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบให้สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้นควรจะได้รับการทดแทนโดยได้รับค่าทดแทนแรงงานที่สูงขึ้น ในกรณีที่หน่วยงานนั้นปราศจากแผนและมาตรการจ่ายค่าทดแทนที่ถูกต้องแน่นอน ย่อมจะทำให้เกิดความสับสนในเรื่องสำคัญหลายประการ กล่าวคือ เมื่อการจ่ายค่าทดแทนแรงงานเป็นไปในอัตราที่ไม่เหมาะสมตั้งแต่ต้นแล้ว ก็ย่อมเป็นการยากที่จะวินิจฉัยลงไปว่า ผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้ใดอยู่ในระดับใด ใครบ้างควรจะได้รับการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง และบุคคลใดควรจะได้รับค่าทดแทนแรงงานเพิ่มขึ้นอีกมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ เพราะการจ่ายค่าทดแทนในตอนแรกเข้า ขาดความสัมพันธ์กับหน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ ฉะนั้น เมื่อจะปรับค่าทดแทนให้สูงขึ้นตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่เพิ่มขยายขึ้นหรือตามความจำเริญแห่งผลงาน ก็ตัดสินใจได้ยากว่าควรจะเพิ่มขึ้นจากอัตราค่าทดแทนของตำแหน่งใดแน่ จึงมักจะมีปัญหาเรื่องการเลื่อนที่ไม่เหมาะสม เช่น อาจจะมีตำแหน่งที่รับผิดชอบมากกว่า แต่ได้ค่าทดแทนน้อยกว่าตำแหน่งที่รับผิดชอบน้อยกว่าก็เป็นไปได้ นอกจากนี้ แผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคนเข้ารับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ หรือเพื่อสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถก็ย่อมเป็นไปอย่างปราศจากเป้าหมาย เพราะมีการคลาดเคลื่อนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งเสียแล้วในขั้นต้น

หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าทดแทนแรงงาน

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้นว่า การจ่ายค่าทดแทนแรงงานที่ต่ำเกินไป สูงเกินไป และการจ่ายที่มั่วทั้งต่ำและสูงเกินไปในหน่วยงานเดียวกัน เป็นต้นเหตุแห่งปัญหาสำคัญๆ ในการบริหารงานบุคคล ฉะนั้น จึงเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะต้องพิจารณาหาอัตราการจ่ายค่าทดแทนแรงงานที่เหมาะสม อัตราที่เหมาะสมในหน่วยงานหนึ่ง อาจจะไม่เหมาะสมในหน่วยงานอื่น กล่าวคือ อัตราการจ่ายค่าทดแทนแรงงานที่เหมาะสมในหน่วยงานใดก็ตาม จะต้องเป็นอัตราที่มีสหสัมพันธ์ (correlation) ที่มีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยสำคัญอื่นๆ ในหน่วยงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะต้องมีส่วนสัมพันธ์กับระบบการจ่ายอื่นๆ ที่จัดขึ้นภายในหน่วยงาน เช่น ระบบการจ่าย ประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit) ในลักษณะต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน ระบบการจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ (retirement benefit) ตลอดจนระบบอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนืออำนาจการควบคุมของหน่วยงานนั้น เช่น ระบบการประกันสังคมของรัฐ (social insurance) อีกด้วย

การสร้างอัตราการจ่ายค่าทดแทนแรงงานให้มีส่วนสัมพันธ์กับระบบการจ่ายอื่น ๆ ภายในหน่วยงานนั้น ย่อมอยู่ในอำนาจหน้าที่ที่บริหารจะจัดให้เป็นไปได้ ในประเด็นนี้ นักวิชาการมีความเห็นแตกต่างกันเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มแรก เห็นว่าการจ่ายเงินค่าทดแทนในรูปที่เป็นเงินเดือน หรือค่าจ้าง นั้น ควรจะจ่ายในอัตราที่สูงกว่าค่าครองชีพที่พอเพียงตามอัตราของผู้รับ (Substantial rate) ในแต่ละวันหรือแต่ละเดือน ส่วนที่จ่ายเกินค่าครองชีพที่พอเพียงตามอัตรา นั้น เป็นส่วนที่ผู้รับจะต้องอดออมไว้เพื่อใช้เมื่อมีเหตุจำเป็นเกิดขึ้น เช่น การเจ็บป่วย หรือเพื่อการวางแผนในอนาคต เช่น การศึกษาเล่าเรียนของตนเองและบุตรหลาน การปรับฐานะในสังคมเพื่ออดออมไว้ใช้หลังจากออกจากงานแล้ว เหล่านี้ควรจะขึ้นอยู่กับตัดสินใจและการวางแผนของผู้รับเอง เนื่องจากเป็นเรื่องส่วนตัว ซึ่งย่อมจะมีลักษณะแตกต่างกันไปแล้วแต่บุคคล หน่วยงานจึงไม่ควรจะเข้าไปก้าวก่ายในเรื่องเช่นนี้ นักวิชาการกลุ่มนี้ มีความเห็นว่า หน่วยงานที่มีหน้าที่เพียงจ่ายเงินให้มากจนเป็นที่พอใจของผู้รับ ส่วนการที่จะจัดสรรเงินเพื่อใช้จ่ายสำหรับสิ่งจำเป็นในปัจจุบัน หรือสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น เป็นเรื่องของผู้รับโดยแท้ นอกจากนี้ การกำหนดค่าทดแทนเป็นตัวเงินในรูปของเงินเดือนและค่าจ้าง ยังทำได้ง่าย และก่อให้เกิดความยุติธรรมต่อตัวผู้ได้รับอย่างเห็นได้ชัดอีกด้วย ส่วนนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่ง มีความเห็นว่า การจ่ายค่าทดแทนแรงงานนั้นควรจะมุ่งพิจารณาถึงรายได้ที่แท้จริง (real income) มากกว่าในรูปของรายได้ที่เป็นตัวเงิน (monetary income) การจ่ายค่าทดแทนเป็นตัวเงินเป็นจำนวนมาก อาจก่อให้เกิดสภาพเงินเฟ้อง่ายขึ้นซึ่งจะทำให้ค่าทดแทนที่ได้รับมีอำนาจการซื้อ (purchasing power) น้อยกว่าที่ควร และยังเป็นภาระเบียดเบียนงบประมาณของหน่วยงานหรือของรัฐบาลอีกด้วย ฉะนั้น นักวิชาการกลุ่มนี้จึงมีความเห็นว่า การจ่ายค่าทดแทนในรูปของเงินเดือน และค่าจ้างนั้น ควรจะทำเพียงเท่าอัตราค่าครองชีพที่พอเพียงตามอัตรา (substantial rate) แล้วจ่ายค่าทดแทนในรูปของประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit) ตามประเภทต่างๆ ทั้งในรูปของการจ่ายในขณะที่อยู่ในระหว่างทำงาน และภายหลังออกจากงานไปแล้ว (retirement benefit) ฉะนั้น ตามความเห็นของกลุ่มหลังนี้ โครงสร้างของการจ่ายค่าทดแทนแรงงาน จึงประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๒ ส่วน เป็นอย่างน้อย คือ ส่วนที่เป็นเงินเดือน หรือค่าจ้างส่วนหนึ่ง และส่วนที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลอีกส่วนหนึ่ง และทั้ง ๒ ส่วนนี้ควรมีอัตราส่วนเป็นปฏิภาคกลับ (varies inversely) ซึ่งกันและกัน

ในการปฏิบัติเกี่ยวกับจ่ายค่าทดแทนแรงงานในปัจจุบันนี้ ส่วนใหญ่ก็อิงแนวความคิดทั้งสอง โดยนำความเห็นของทั้งสองกลุ่มมาผสมผสานกันเพื่อปรับให้เข้ากัน โยบายและสภาพแวดล้อมของแต่ละหน่วยงาน ฉะนั้น การจ่ายค่าทดแทนแรงงานเท่าที่เห็นในปัจจุบันนี้ จึงมีลักษณะผสมผสาน ส่วนการที่จะมุ่งเน้นในเรื่องการจ่ายในรูปของเงินเดือน (หรือค่าจ้าง) หรือในรูปของประโยชน์เกื้อกูล ก็มีแตกต่างกันอยู่บ้างในความมากน้อย อันเนื่องมาจากนโยบายและลักษณะของงานเท่านั้น

แนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าทดแทนแรงงาน

แนวความคิดในการพิจารณากำหนดอัตราค่าทดแทนแรงงานที่เหมาะสมนั้น มีอยู่มากมายหลายอย่าง ซึ่งอาจจะนำมารวมและสรุปได้ ดังนี้

ก. พิจารณาเกี่ยวกับตัวบุคคล ตัวบุคคล คือ ผู้รับค่าทดแทนนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ

ประการแรก เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง ในการกำหนดอัตราค่าทดแทนแรงงานจะต้องมุ่งให้เกิดความพอใจ (satisfaction) แก่ผู้รับทั้งในด้านเศรษฐกิจ (economic) และด้านจิตวิทยา (psychological) การพิจารณาเกี่ยวกับตัวบุคคลยังแยกออกเป็นการพิจารณาถึงสิ่งต่าง ๆ ในตัวบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. คุณวุฒิการศึกษา (Educational background) หรือระดับการศึกษาที่บุคคลผู้นั้นได้รับมาว่าอยู่ในระดับสูงต่ำแค่ไหน และการศึกษาที่ได้รับมานั้นตรงกับความต้องการของงานตามตำแหน่งหน้าที่ (job requirement) ซึ่งหน่วยงานจะจ่ายค่าทดแทนให้หรือไม่ เพียงใด คุณวุฒิการศึกษาที่จะพิจารณายจ่ายค่าทดแทนให้ควรเป็นคุณวุฒิที่ตรงตามความต้องการของงานเท่านั้น ส่วนที่นอกเหนือไปไม่ควรนำมาพิจารณาให้ ตัวอย่าง เช่น ตำแหน่งพนักงานบัญชี ความต้องการของงานตามตำแหน่งนี้ ก็คือคุณวุฒิทางการบัญชี แต่ถ้าบุคคลผู้ที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งนี้มีคุณวุฒิทางการบัญชีและทางการศึกษด้วย คุณวุฒิที่เราควรจะจ่ายค่าทดแทนก็คือคุณวุฒิทางการบัญชีเท่านั้น

๒. ประสบการณ์ (experience) ประสบการณ์ช่วยให้คนมีความคิดเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ กว้างขวางขึ้น อันเป็นผลไม่ทางตรงก็ทางอ้อมที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้น นอกจากนั้น ประสบการณ์ยังเป็นเครื่องช่วยให้เกิดความสันตติจิตเจตนาหรือทักษะ (skill) ฉะนั้น ประสบการณ์ของบุคคลจึงควรเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดอัตราค่าทดแทนแรงงานด้วย บางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ถือเอาประสบการณ์เป็นเรื่องสำคัญ เพราะการจำแนกอาชีพในสหรัฐอเมริกา ถือเอาความชำนาญเฉพาะแขนง (specialization) เป็นเกณฑ์

แต่ในทางปฏิบัติแล้วประสิทธิภาพเป็นสิ่งวัดได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการวัดว่า ประสิทธิภาพใดเป็นเครื่องสร้างเสริมสมรรถภาพซึ่งตรงกับความต้องการของงานตามตำแหน่งหน้าที่ (job requirement) แล้วจึงวัดได้ยากยิ่งขึ้น และถ้าหากเครื่องมือในการวัดขาดความเที่ยงตรงแม่นยำในสิ่งที่ต้องการวัด (validity) และความน่าเชื่อถือได้ (reliability) แล้วย่อมจะทำให้การกำหนดค่าทดแทนแรงงานเป็นไปอย่างไม่ยุติธรรมมากกว่า ฉะนั้น เพื่อตัดปัญหาในเรื่องนี้ บางหน่วยงานจึงไม่ยอมพิจารณาประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ในวงราชการของไทย เป็นต้น

๓. ผลการปฏิบัติงาน (Performance rating) หมายถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งหน้าที่ ความสามารถของแต่ละบุคคล ย่อมแตกต่างกันไปแล้วแต่ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ระดับปัญญา (intelligence) ประสบการณ์ (experience) ความถนัด (skill) ความสนใจ (interest) ภูมิหลัง (background) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความสามารถของบุคคลที่ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดอัตราค่าทดแทนแรงงานนั้น ควรเป็นไปในรูปของการเปรียบเทียบระดับความสามารถตามความต้องการของงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น (requirement of the assigned job) ความสามารถที่นอกเหนือจากนี้ไม่ควรนำมาพิจารณาเพราะจะไม่สามารถหาข้อยุติได้

๔. ความแตกต่างในเรื่องส่วนตัว (Difference in personal matters) ในบางหน่วยงาน ถือเอาความแตกต่างในเรื่องส่วนตัว เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ฯลฯ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนแรงงานด้วย เช่น ในอังกฤษจ่ายอัตราเงินเดือนข้าราชการแตกต่างตามเพศ (เพิ่งเลิกไปใน ค.ศ. ๑๙๖๑) และตามอายุ ในประเทศฝรั่งเศสจ่ายเงินช่วยเหลือข้าราชการตามจำนวนบุตร หรือในประเทศอินโดนีเซีย จ่ายเงินเดือนแตกต่างกันสำหรับคนโสด และผู้สมรสแล้ว และเพิ่มเงินช่วยเหลือตามจำนวนบุตรอีกด้วย

อย่างไรก็ดี แม้ว่าความแตกต่างในเรื่องส่วนตัวดังกล่าวมานี้จะเป็นเรื่องสมควรนำมาพิจารณาในการจ่ายค่าทดแทนก็ตาม แต่ก็เป็นการนำมาพิจารณาเกี่ยวข้องเฉพาะส่วนที่เป็นการจ่ายในรูปประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit) ไม่ใช่ในส่วนที่เป็นการจ่ายในรูปของเงินเดือนหรือค่าจ้าง เพราะจะทำให้เกณฑ์การจ่ายปราศจากฐานที่แน่นอน เนื่องจากความแตกต่างส่วนบุคคลดังกล่าวข้างต้นสามารถจะแปรเปลี่ยนไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด

ข. พิจารณาเกี่ยวกับงาน โดยเหตุผลที่เหมาะสมแล้ว งานควรจะเป็นเครื่องกำหนด อัตราการจ่ายค่าทดแทนแรงงาน เพราะงานคือผลตอบแทนโดยตรงที่นายจ้างหรือหน่วยงานได้รับ จากการจ่ายค่าทดแทนให้แก่บุคคลที่ตนว่าจ้างมา ไม่ว่าจะเป็นในระบบการกำหนดความต้องการของงานตามตำแหน่งขั้นก่อน แล้วจึงหา “คน” มาบรรจุอย่างเช่นที่ใช้อยู่ในวงราชการของสหรัฐอเมริกา หรือในระบบที่พิจารณาคุณสมบัติความสามารถของ “คน” ก่อน แล้วจึงนำไปบรรจุในตำแหน่งงานที่เหมาะสม เช่นในระบบราชการของไทยก็ตาม จุดมุ่งหมายขั้นสุดท้ายก็คือ ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับโดยมีการจ่ายค่าทดแทนแรงงานเป็นการตอบแทนนั่นเอง ในการพิจารณาเกี่ยวกับงานนี้ อาจแยกพิจารณาได้ตามประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ความต้องการของงานในตำแหน่งหน้าที่ (job requirement) ในตำแหน่งงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ (duties and responsibilities) สูง อัตราค่าทดแทนแรงงานที่ได้รับก็ควรจะสูงกว่าในตำแหน่งงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่ำกว่า ผู้ที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงก็คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติ ความชำนาญงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานสูงนั่นเอง ฉะนั้น การพิจารณาเกี่ยวกับงานและการพิจารณาเกี่ยวกับคนจึงต้องเป็นไปควบคู่กันเสมอ ในวงราชการไทยเราใช้คำว่าคุณภาพและปริมาณงานตามความหมายในทำนองเดียวกันนี้

๒. คุณค่าของงาน (Value of Work) คำว่าคุณค่าของงานในที่นี้จะมีความหมายได้เป็น ๒ ทาง คือ ในความหมายแรก หมายถึงงานนั้นมีความสำคัญหรือมีคุณค่าตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับงานในตำแหน่งอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกัน เช่นในโรงเรียน งานในตำแหน่งหน้าที่ของครูย่อมมีคุณค่ามากกว่างานในตำแหน่งของเสมียน พนักงาน เพราะงานในตำแหน่งครูเป็นงานที่มีส่วนสำคัญกว่าในการบรรลุถึงผลสำเร็จในการสอน ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์สำคัญในการจัดตั้งโรงเรียน ส่วนในความหมายที่สอง หมายถึงคุณค่าของผลงานที่บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งหน้าที่นั้นปฏิบัติมา ว่าได้ผลงานเป็นที่น่าพอใจมากน้อยกว่ามาตรฐานที่คาดไว้แค่ไหน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ อัตราส่วนระหว่างผลงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติ เทียบกับมาตรฐานของผลงานที่คาดว่าจะได้รับตามตำแหน่งหน้าที่นั้นนั่นเอง คุณค่าของงานในทั้งสองความหมายนี้ควรจะได้นำมาพิจารณาในการกำหนดอัตราค่าทดแทนแรงงานด้วย

๓. ลักษณะของงาน (Nature of Work) อัตราการจ่ายค่าทดแทนแรงงานย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะของงานที่ทำด้วย งานที่ต้องใช้ระดับสติปัญญาสูงกว่าธรรมดา งานที่ต้อง

ใช้ความมานะบากบั่น หรือมีลักษณะเสี่ยงอันตรายเป็นพิเศษกว่าธรรมดา งานที่ต้องการความละเอียดประณีตผิดกว่างานธรรมดา งานที่ต้องไปทำในท้องถิ่นทุรกันดาร หรืองานที่ต้องการคุณสมบัติพิเศษอันหาได้ยาก เหล่านี้ จำต้องจ่ายค่าทดแทนแรงงานในอัตราสูงกว่าธรรมดา กจ. พิจารณาเกี่ยวกับลักษณะของงาน ในการจ่ายค่าทดแทนนี้ อาจนำมาพิจารณาได้ทั้งในส่วนที่เป็น การจ่ายในรูปเงินเดือนหรือค่าจ้าง และทั้งในส่วนที่เป็นการจ่ายในรูปของประโยชน์เกื้อกูล

๔. ความเสมอภาค (Equity) หลักความเป็นธรรมในการจ่ายค่าทดแทนแรงงานก็คือ หลัก “การจ่ายเท่ากันสำหรับงานที่มีลักษณะปริมาณและความยากง่ายเท่าเทียมกัน” (equal pay for equal) หลักนี้ผู้รูปร่างท่านยังแยกออกเป็นอีกสองประเภท คือ หลักความเป็นธรรมในระดับเดียวกันและความเป็นธรรมระหว่างคนละระดับ* ความเป็นธรรมในระดับเดียวกัน หมายถึง งานที่มีความยากง่ายในระดับเดียวกันควรจะได้รับค่าทดแทนแรงงานเท่ากันหมด ไม่ว่าใครจะเป็นผู้ทำก็ตาม ส่วนความเป็นธรรมระหว่างคนละระดับหมายถึง งานที่มีระดับต่างกัน จะต้องกำหนดอัตราค่าทดแทนให้ลดหลั่นกันตามระดับความยากง่าย ระดับความรับผิดชอบ และคุณวุฒิที่ใช้สำหรับงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ

ก. สภาพแวดล้อมภายใน สิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงานอันได้แก่ปัจจัยอื่น ๆ ย่อมมีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องนำมาพิจารณาร่วมด้วยในการกำหนดอัตราค่าทดแทนแรงงานให้เหมาะสม ปัจจัยที่สำคัญ ๆ ได้แก่

๑. นโยบายของหน่วยงาน นโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานที่แตกต่างกันย่อมเป็นผลทำให้นโยบายเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนแรงงานแตกต่างกันไปด้วย ตัวอย่าง เช่น หน่วยงานแห่งหนึ่งต้องการผลิตสินค้าปริมาณมากให้ทันความต้องการของตลาดในระยะเวลาจำกัด ในกรณีเช่นนี้คุณภาพของสินค้าอาจจะไม่ใช่สิ่งที่ต้องคำนึงถึงมากนัก ดังนั้น การจ่ายค่าทดแทนแรงงานควรจะอยู่ในอัตราค่อนข้างต่ำได้ เพราะไม่คำนึงถึงความสามารถของแรงงานมากนัก

๒. ระบบการจ่ายค่าทดแทนในรูปอื่น ๆ ดังได้กล่าวแล้วข้างต้นว่า การจ่ายค่าทดแทนแรงงานนั้น อาจทำได้หลายแบบ ทั้งที่จ่ายในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ในรูปที่เป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ในรูปที่เป็นประโยชน์เกื้อกูล ในรูปที่เป็นการจ่ายในระยะที่ทำงานอยู่ และกรจ่ายในกรณีที่ผู้นั้นออกจากงานไปแล้ว การจ่ายในรูปต่างๆทั้งนี้ จะต้องนำมาพิจารณา

* ไพรศุ ประวิณ ณ นคร, “ตำแหน่ง ชั้น และอัตราเงินเดือน” วารสารข้าราชการพลเรือน ปีที่ ๕, ฉบับที่ ๘, หน้า ๒๕-๒๖.

ร่วมกันในการวางแผนการจ่ายค่าทดแทนแรงงานอันเป็นแผนรวมของหน่วยงานนั้น (overall compensation plan) ส่วนการที่จะพิจารณาย่อยให้หนักไปในรูปใดรูปหนึ่งนั้น ก็ย่อมแล้วแต่ นโยบายและความเหมาะสมในปัจจัยอื่นของหน่วยงาน อาทิ เช่น งบประมาณ อัตราการหมุนเวียนเข้าออกของหน่วยงาน (turnover rate) ลักษณะของแรงงานที่ใช้ (type of labor) เป็นต้น

๓. ระบบการจำแนกตำแหน่ง (Classification System) ระบบการจำแนกตำแหน่งที่ใช้ในหน่วยงาน ย่อมทำให้ระบบการจ่ายค่าทดแทนแรงงานแตกต่างกันไปด้วย ระบบการจำแนกตำแหน่งที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันแยกออกได้เป็น ๒ ระบบใหญ่ ๆ คือ ระบบการจำแนกตำแหน่งตามขั้นยศ (rank classification) และ ระบบการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (position classification) ในกรณีที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งตาม ขั้นยศ คุณวุฒิและ ศักยภาพทั่ว ๆ ไป (generalization) ของบุคคลมักจะมึนน้ำหนักรในการพิจารณามากกว่าสิ่งอื่น การจัดชอยชั้นของงาน จึงเป็นไปอย่างกว้าง ๆ ทำให้การวางอัตราค่าทดแทนแรงงานเป็นไปอย่างกว้างขวางเช่นเดียวกันด้วย ส่วนในการที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความ รับผิดชอบ ความชำนาญเฉพาะแขนง (specialisation) มักจะมีน้ำหนักในการพิจารณามากกว่า ปัจจัยอื่น การจัดชอยชั้นของตำแหน่งเป็นไปอย่างละเอียดจึงทำให้การจ้ดวางอัตราการจ่ายค่า ทดแทนแรงงานต้องเป็นไปอย่างละเอียดเพื่อให้สอดคล้องกันด้วย

๔. การยึดมั่นและปฏิบัติตามระบบคุณธรรม (Merit system) ในหน่วยงานใดที่ เน้นและยึดถือหลักการปฏิบัติตามระบบคุณธรรม กล่าวคือ ให้ความเสมอภาคในโอกาสที่ทุกคน ได้รับการพิจารณาหรือปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานของความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ในหน่วยงานเช่นนั้น ระบบการจ่ายค่าทดแทนแรงงานมักจะมีแนวโน้มเอียงไปในทางที่มีหลักการ มีความยุติธรรมและเป็นแบบแผนเดียวกันทั้งหน่วยงาน

๕. เครื่องล่อใจให้มีความกระตือรือร้นในงาน (Incentive) บางหน่วยงานเห็นว่าการ จ่ายค่าทดแทนแรงงานที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในผลงานสูงสุดนั้น จำต้องคำนึงถึงเครื่องล่อใจ ให้บุคคลมีความกระตือรือร้นใคร่จะทำงานให้ดีที่สุด (incentive) ด้วย การใช้เครื่องล่อใจนี้อาจจะ เป็นไปในรูปของประโยชน์เกื้อกูลบางประเภท เช่น การจ่ายรางวัล (อาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ ก็ตาม) ให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษกว่าผู้อื่น หรือจ่ายเงินปันผลกำไรบางส่วนที่หน่วยงาน นั้นได้รับในแต่ละปีกลับคืนไปให้แก่คนงาน เป็นต้น หรืออาจจะใช้เครื่องล่อใจสอดแทรกเข้ามา

ในรูปของเงินเดือนหรือค่าจ้าง เช่น การจ่ายค่าแรงทำงานล่วงเวลาให้สูงกว่าค่าแรงงานปกติมาก หรือการวางอัตราค่าทดแทนแรงงานในระดับต่าง ๆ ให้มีชั้นเชิงพิเศษ (longevity rate) เพื่อแก้ปัญหาการดิ้นขึ้นดิ้นลงของเงินเดือนในระดับชั้นต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ง. สิ่งแวดล้อมภายนอก บ้างก็บางอย่างที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมภายนอกก็มีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจวางอัตราค่าทดแทนแรงงานอยู่มาก จะขอยกมาแต่ปัจจัยที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. ตลาดแรงงาน (Labor market) นับเป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาอัตราค่าทดแทนแรงงาน อุปสงค์และอุปทานของแรงงานในตลาดจะเป็นเครื่องกำหนดอัตราค่าตอบแทนแรงงาน ซึ่งนับว่าเป็นราคาของแรงงานในตลาด ค่าตอบแทนแรงงานที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจะกำหนดขึ้นจะต้องอาศัยราคาแรงงานในตลาดเป็นหลัก การกำหนดค่าตอบแทนแรงงานที่สูงหรือต่ำเกินไปย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวถึงแล้วในตอนต้น

ในกรณีที่อุปสงค์ (demand) ของแรงงานประเภทใดสูงกว่าอุปทาน (supply) ย่อมก่อให้เกิดการขาดแคลนในแรงงานประเภทนั้นขึ้น การสร้างแรงงานให้ได้ลักษณะตามความต้องการของตลาดเป็นเรื่องที่ทำได้ยากและต้องใช้เวลานาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานประเภทฝีมือ (skilled labor) ฉะนั้น การขาดแคลนแรงงานในประเภทใด จึงทำให้อัตราค่าตอบแทนแรงงานประเภทนั้นสูง และสามารถรักษาระดับดังกล่าวไว้ได้เป็นเวลานานจนกว่าจะมีการผลิตแรงงานที่ขาดแคลนขึ้นมาชดเชยส่วนที่ขาดไปได้ หน่วยงานจึงจำเป็นต้องกำหนด หรือปรับอัตราค่าตอบแทนแรงงานประเภทนี้ให้อยู่ในระดับสูงพอที่จะดึงดูดตัวให้มาอยู่กับหน่วยงานของตนได้ตลอด ส่วนแรงงานที่ที่เหลือเพื่อ หรือแรงงานในระดับต่ำ (unskilled labor) ซึ่งไม่ต้องการความชำนาญงานอันมีลักษณะหมุนเวียนเปลี่ยนงานบ่อย ก็อาจจะกำหนดได้เท่ากับราคาคาตลาด หรืออาจต่ำกว่าเล็กน้อยก็ได้ตามปัจจัยอื่น ๆ ช่วยเหลืออยู่ อย่างไรก็ตาม การกำหนดค่าตอบแทนต่ำกว่าราคาคาตลาด นั้น แม้จะให้ผลทางเศรษฐกิจอยู่บ้างก็ไม่ใช่สิ่งที่ควรจะทำนัก เมื่อคำนึงถึงแง่ศีลธรรมจรรยา (ethical consideration)

๒. การจ่ายค่าทดแทน แรงงาน ของกิจการ ประเภทเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน (same job rate) โดยเฉพาะอย่างยิ่งของคู่แข่งกัน ผู้วางแผนอัตราค่าทดแทนแรงงานจะต้องพยายามสืบทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องนั้นของหน่วยงานอื่นอยู่ตลอดเวลา เพื่อคอยปรับปรุงในแผนหน่วยงานของตนให้ทันสมัยเหมาะสมกับเหตุการณ์อยู่เสมอ และให้อยู่ในลักษณะที่จะ

แข่งขันกับแผนของหน่วยงานคู่แข่งได้ตลอดเวลา นอกจากนั้นจะต้องคอยปรับปรุงค่าทดแทนแรงงานประเภทเดียวกันหรือแรงงานที่จ่ายเพื่อทำงานชนิดเดียวกันให้อยู่ในอัตราที่ใกล้เคียงกันอยู่เสมอ

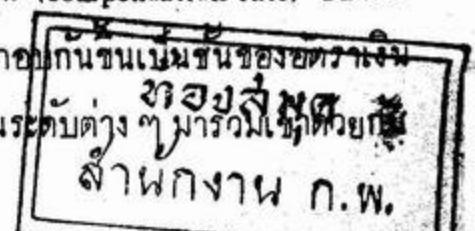
๓. อัตราค่าครองชีพ (Cost of living) หน่วยงานที่เห็นความสำคัญของบุคคล จะต้องคอยปรับปรุงแผนการจ่ายค่าทดแทนในการทำงานให้เหมาะสมกับอัตราค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาได้เสมอ ทั้งนี้ เพราะอัตราค่าครองชีพที่พอเพียงตามอัตรา (substantial rate) ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามอัตราค่าครองชีพนั่นเอง

๔. มาตรฐานในการครองชีพ (Standard of living) แผนการจ่ายค่าทดแทนแรงงานที่ต้นนี้ จะต้องเป็นแผนที่พิจารณาถึงมาตรฐานในการครองชีพของบุคคลในแต่ละระดับงานว่าสามารถเป็นไปได้อย่างสมบูรณ์พอควรแก่อัตราหรือไม่ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นตามสถานภาพในสังคม (social status) ย่อมจะต้องนำมาพิจารณาด้วย มิใช่จะพิจารณาแต่อัตราค่าครองชีพที่พอจะประทังชีวิตอยู่ได้ (subsistent rate) อย่างเดียว

หน่วยงานแต่ละแห่งก็อาจจะพิจารณาให้ความสำคัญในปัจจัยแต่ละชนิดแตกต่างกันไป แล้วแต่นโยบาย กำลังเงิน และสภาพแวดล้อม ฉะนั้น อัตราการจ่ายค่าทดแทนแรงงานของแต่ละแห่งจึงไม่เหมือนกันทีเดียว อย่างไรก็ตาม ปัจจัยต่าง ๆ ที่ยกขึ้นมากล่าวแล้วข้างต้นจะช่วยชี้ให้เห็นแนวทาง (guide line) ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าทดแทนแรงงานที่ถูกต้องตามหลักวิชาได้

ขั้นตอนต่าง ๆ ในการวางแผนการจ่ายค่าทดแทนแรงงาน

แผนการจ่ายค่าทดแทนแรงงาน (compensation plan) ที่ดี ย่อมหมายถึงการวางอัตราค่าทดแทนแรงงานให้แก่คนงานในหน่วยงานนั้นอย่างมีระเบียบ เป็นแบบแผนเดียวกันสำหรับทุก ๆ ตำแหน่งในหน่วยงาน โดยมุ่งจะก่อให้เกิดความเที่ยงธรรมแก่คนงานโดยถ้วนหน้าในการที่จะได้รับค่าทดแทนอย่างเหมาะสมในแรงงานที่ตน ใช้อยู่ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนในหน่วยงานนั้น และตามความเหมาะสมแห่งคุณวุฒิและความสามารถของแต่ละบุคคล แผนการจ่ายค่าทดแทนโดยปกติประกอบด้วยอัตราเงินเดือน (compensation rate) ของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน ประกอบกันขึ้นเป็นขั้นของอัตราเงินเดือน (range of salary หรือที่เรียกว่า pay scale) เมื่อนำขั้นในระดับต่าง ๆ มารวมเข้าด้วยกัน



ก็จะมีลักษณะเป็นแผนการจ่ายค่าทดแทนแรงงานอันเป็นส่วนรวมของหน่วยงานนั้น ๆ ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการที่จะวางแผนการจ่ายอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมได้จะต้องมีแผนการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ (position classification) ที่ถูกต้องเสียก่อน

ในการวางแผนดังกล่าว อาจแบ่งงานออกได้เป็นชั้นสำคัญต่าง ๆ ตามลำดับการดำเนินการ ดังต่อไปนี้:—

ขั้นที่ ๑ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงานในตำแหน่งต่าง ๆ การรวบรวมข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับงานในตำแหน่งต่าง ๆ (position) ที่มีอยู่ทั้งหมดในหน่วยงานนั้น ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญยิ่ง ข้อมูลที่จำเป็นต้องทราบในการนี้ได้แก่หน้าที่และความรับผิดชอบ (duties and responsibility) ของตำแหน่ง ความต้องการของงาน (job requirement) ในตำแหน่งหน้าที่นั้น คุณสมบัติหรือวุฒิ (qualification) ซึ่งเห็นว่าเหมาะสมตามความต้องการของงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น ทั้งที่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานและคุณสมบัติพิเศษ ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานนั้นกับตำแหน่งงานอื่น ๆ ในหน่วยงาน (relationship to other position) เช่น ระดับความยากง่าย ความมากน้อยในการใช้สติปัญญา หรือลักษณะ ปริมาณ และคุณภาพของการตัดสินใจ (decision making) และความสำคัญหรือคุณค่าของงาน (value of work in that position) ที่มีต่อหน่วยงานส่วนรวม (overall organization) แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมารวบรวมบันทึกไว้ให้เป็นหลักฐาน (job description)

ขั้นที่ ๒ จำแนกประเภทงานและจัดหมวดหมู่ (Job Classification) เมื่อได้ข้อมูลที่จำเป็นตามต้องการมาแล้วก็นำมาจัดแบ่งออกเป็นแขนงอาชีพต่าง ๆ (occupation group) ตามลักษณะของงาน เช่น แบ่งออกเป็นงานประเภทการช่าง ประเภทการขาย ประเภทการเงินและบัญชี ประเภทธุรการ เป็นต้น จากนั้นก็นำเอางานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมารวมกันเข้าไว้ในแขนงอาชีพเดียวกัน แล้วจึงจักซอยออกเป็นชั้น^๒ ตามระดับของความยากง่าย (level of difficulty) ฉะนั้น ในแต่ละชั้น (class of position) จึงประกอบด้วยตำแหน่งงาน (position) ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและความยากง่ายชนิดเดียวกัน หรือกลุ่มของงาน (group of position) ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

^๒เนื่องจากในกรณีนี้เป็นการกำหนดอัตราค่าทดแทนมิใช่การจำแนกชั้นตามหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้ง่ายขึ้น ผู้เขียนจึงขอคงไม่กล่าวถึง series of class เพราะถือว่าไม่ใช่สิ่งจำเป็นต้องเกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องการกำหนดค่าทดแทน

ผิดชอบ (duties and responsibility) และคุณสมบัติหรือคุณวุฒิที่ต้องการ (qualification requirement) ใกล้เคียงกัน

ขั้นที่ ๓ การพิจารณา (Job evaluation) และวางอัตราค่าทดแทน (Job grading)

ในขั้นนี้ให้พิจารณาค่าหรือความสำคัญของงานในแต่ละตำแหน่ง (position) หรือชั้นของงาน (class of position) ซึ่งมีระดับความยากง่ายและความรับผิดชอบใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะอยู่ในกลุ่มอาชีพใดว่าควรจะตราเป็นอัตราค่าทดแทนแรงงานเท่าใดในแต่ละชั้น (class of position) เราอาจจะหาอัตรากลาง (mid-point rate หรือ medium rate) ไว้ก่อน จากอัตรากลางนี้ จึงขยายออกตามแนวตั้งทั้งบนและล่าง (vertical) ให้มากที่สุดเท่าที่จะขยายได้ตามความมากน้อยของความยากง่ายในหน้าที่และความรับผิดชอบ จุดล่างก็กำหนดให้เป็นอัตราต่ำสุด (minimum rate) ส่วนจุดบน ก็กำหนดให้เป็นจุดสูงสุด (maximum rate) ของอัตราค่าจ้าง (pay scale) ในชั้นของงานนั้น (class of position) ในการตราค่าทดแทนแรงงานเป็นตวัเงินนี้ จำต้องพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าทดแทนของงานชนิดเดียวกันในตลาดแรงงาน และในหน่วยงานคู่แข่งชั้นด้วย การจัดอัตราเงินเดือนสำหรับชั้นของตำแหน่งแต่ละชั้น อาจทำได้ ๒ แบบ คือ

๑. แบบอิสระจากกัน (separating) การจัดแบบนี้จะมีผลให้อัตรารายเดือนในชั้นที่อยู่ติดกันอยู่ในอัตราต่อเนื่องกันโดยไม่มีการเหลื่อมล้ำซ้ำซ้อนกันเลย ดังในภาพ

Class of position 1 ——— Pay scale 1

Class of position 2 ——— Pay scale 2

Class of position 3 ——— Pay scale 3

การจัดแบบนี้มีข้อดีอยู่ที่ว่าอัตราค่าทดแทนแรงงานของผู้ที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาต่างกันจะไม่มีโอกาสได้เท่ากันกันเลย กล่าวกันว่าการจัดประเภทนี้มีส่วนช่วยในการปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ดีกว่า เพราะก่อให้เกิดความเคารพยำเกรง อย่างน้อยที่สุดก็เพราะว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างสูงกว่า

๒. แบบเหลื่อมล้ำกัน (overlapping) การจัดแบบนี้ อัตราเงินเดือนในช่วงอัตราที่อยู่ติดกัน (successive compensation scale) มีโอกาสซ้ำกันได้ในตอนต้นและตอนปลาย ดังในภาพ

Class of position 1 ——— Pay scale 1

Class of position 2 ——— Pay scale 2

Class of position 3 ——— Pay scale 3

การจัดแบบนี้มุ่งประโยชน์ในแง่ที่ช่วยให้คนที่ปฏิบัติงานมานาน (higher seniority) มีโอกาสได้รับอัตราค่าทดแทนสูงกว่าผู้ที่บรรจุใหม่ซึ่งแม้จะมีคุณวุฒิสูงกว่าก็ตาม แม้การจัดแบบนี้ อาจจะทำให้เกิดการขัดแย้งระหว่างคุณวุฒิและอาวุโสในการทำงานก็ตาม แต่ก็มีส่วนดีที่ช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ของงานในแต่ละชั้นของตำแหน่งได้ชัดเจนขึ้น ทั้งยังแสดงถึงความสำคัญหรือคุณค่าของงานในแต่ละตำแหน่งที่มีต่อแผนการจ่ายค่าทดแทนอันเป็นส่วนรวมของหน่วยงาน (overall compensation plan) อีกด้วย นอกจากนี้การจัดตามแบบสองนี้ยังช่วยให้เกิดความคล่องตัว (flexibility) ในการบรรจุ หรือในการเลื่อนบุคคลอีกด้วย กล่าวคือสามารถจะปรับอัตราค่าทดแทนให้มากขึ้นได้ตามระดับความสามารถส่วนบุคคล ตัวอย่างเช่น นาย ก. และนาย ข. แม้จะมีคุณสมบัติตามความต้องการของงาน (qualification requirement) เช่นเดียวกัน แต่นาย ก. อาจจะมีควมชำนาญงานอันเกิดจากประสบการณ์มากกว่านาย ข. ก็ได้ เช่นนี้ ก็อาจบรรจุนาย ข. ในอัตราต่ำ ส่วนนาย ก. ในอัตราสูงขึ้นไป แม้ว่าทั้งสองคนจะอยู่ในช่วงอัตรา (pay range) เดียวกัน เพราะมีคุณสมบัติตามความต้องการของงานเช่นเดียวกันก็ตาม

ข้อคิดในการวางแผนและบริหารงานตามแผนการจ่ายค่าทดแทนแรงงาน

๑. ควรจะเป็นแผนที่วางขึ้นโดยมีหลักการและมีความเที่ยงธรรม อันอาจนำไปใช้ปฏิบัติได้โดยเสมอหน้ากันหมด ไม่มีการยกเว้นหรือเลือกที่รักมักที่ชัง
๒. ควรเป็นแผนที่คล่องตัว (flexible) สามารถปรับให้เข้ากับเหตุการณ์ได้เสมอ
๓. จะต้องมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับระบบการจำแนกตำแหน่ง กล่าวคือ ค่าทดแทนแรงงาน มีอัตราส่วนโดยตรงกับหน้าที่และความรับผิดชอบของงานตามตำแหน่ง ไม่ใช่เป็นแผนที่คิดขึ้นโดยความคิดเห็นส่วนตัวของผู้ใดผู้หนึ่ง
๔. อัตราการจ่ายค่าทดแทนแรงงานในหน่วยงานอื่นแม้จะมีอิทธิพลเหนือการจ่ายตามแผนของหน่วยงานของเรากก็ตาม แต่สิ่งที่มีอิทธิพลซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาได้ง่ายกว่า ก็คือสิ่งที่ใกล้ชิดตัวของผู้รับ เช่น การจ่ายในอัตราสูงไปหรือต่ำไปในหน่วยงานเดียวกัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

๕. ควรจะได้มีการตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแผนให้เหมาะสมเหตุการณ์อยู่เสมอ อย่างน้อยควรเป็น ๒ ปี ต่อครั้ง

๖. ควรจัดให้มีขวัญพิเศษ (longivity rate) รวมเข้าไปเพื่อขยายช่วงอัตราให้ยาวขึ้นกว่าปกติ เพื่อช่วยพวกที่มีอายุสูงในงานแต่ไม่อาจข้ามไปช่วงอัตราในระดับสูงกว่าได้ เพราะติดขัดในเรื่องคุณสมบัติให้มีโอกาสได้รับค่าทดแทนเพิ่มขึ้นทุกปี เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๗. อัตราค่าทดแทนแรงงานในแต่ละช่วง (compensation rate range) ควรให้กว้างไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับอัตราในระดับสูงควรมีช่วงอัตราที่กว้างมากขึ้น เพื่อให้มีความคล่องตัวในการบรรจุมากขึ้น เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่างที่จะช่วยให้เกิดความสามัคคีตามตำแหน่งหน้าที่ในระดับนั้น เช่น คุณวุฒิ ประสบการณ์ ด้านต่าง ๆ ความขาดแคลนในตลาดแรงงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยแต่ละอันจะได้รับการตีราคาเป็นตัวเลขได้สูงต่ำโดยสะดวกขึ้นในช่วงค่าทดแทนเดียวกัน

หนังสืออ่านประกอบ

- Belcher, David W., Wage and Salary Administration. New York : Prentice Hall, 1955.
- Esso Standard Eastern Inc., Thailand Laos Division, Employee Relations Department, Compensation and Labor Relations Workshop. Bangkok : Thailand, 1964.
- McBeath, Rand, D.N., Salary Administration. London : Business Publication Limited, 1964.
- Stahl, O. Glen, Public Personnel Administration. Fifth Edition, New York and Evanston : Harper & Row Publisher, 1962.
- Torpey, William G., Public Personnel Management. Princeton N.J. : D. Van Nostrand Company, Inc., 1957.

ปัญหา: เบียบัตรการพลเรือน

ตอบโดย

สมศักดิ์ เจริญกุล บุคลากรเอก กองระเบียบข้าราชการ

สายบัว พุ่มแดง เลขานุการ สำนักงาน ก.พ.

อาลัย อังคะวณิช วิทยากรโท กองระเบียบข้าราชการ

สมพงษ์ นิ่มนกร นิติกรโท กองระเบียบข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ.

ท่านสมาชิกที่ประสงค์จะให้ตอบปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน โปรดส่งไปที่ “บรรณาธิการวารสารข้าราชการ” และระบุด้วยว่าให้ตอบในวารสารข้าราชการหรือตอบส่วนตัวทางไปรษณีย์

ปัญหาสมาชิก

ตอบคุณระบุ ปิยะวงศ์

ถาม กรมได้ตั้งเงินงบประมาณสำหรับปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนผู้ซึ่งได้รับราชการมาครบรอบปีหรือเลื่อนชั้น เลื่อนอันดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน มาครบรอบปีไว้คนละ ๓ ขั้น ทุกชั้นข้าราชการ ตามที่พิจารณาเห็นสมควร ถ้าปรากฏว่าข้าราชการบางคนเป็นผู้ไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ทางกรมจะนำเงินที่ได้ตั้งไว้สำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเหล่านั้นไปเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการคนอื่นซึ่งอยู่ในชั้นเดียวกัน หรือต่างชั้นกันได้หรือไม่

ตอบ ถ้าเป็นเงินที่ได้ตั้งไว้สำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำได้ไม่ว่าจะอยู่ในชั้นเดียวกัน หรือต่างกัน แต่ถ้าเป็นเงินเลื่อนอันดับทำไม่ได้ เพราะคณะกรรมการได้มีมติไว้ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการที่ น.ว. ๖๘/๒๕๐๓ ลงวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๐๓ ข้อ ๖ กำหนดว่า “เงินที่ตั้งเพื่อเลื่อนอันดับนั้นให้ถือว่าตั้งให้เฉพาะอัตรานั้น ๆ ถ้า ก.พ. ไม่อนุมัติให้เลื่อนอันดับ หรือได้เลื่อนอันดับโดยทางอื่น ให้ส่งเงินที่ตั้งไว้คืนคลัง จะนำไปใช้เพื่อเลื่อนขั้นหรือเลื่อนอันดับให้อัตรารับไม่ได้”

ตอบคุณกิตติ กิตติสุนทรวัฒน์

ถาม ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๗๘ (พ.ศ. ๒๕๐๔) ข้อ ๔ (๕) ที่ว่า "ได้รับบรรจุเข้ารับราชการหรือเลื่อนชั้น หรือเลื่อนเงินเดือน มาครบสิบสองเดือน โดยนับตั้งแต่เดือนแรกของปีเป็นต้นไป" นั้น สำหรับข้าราชการพลเรือนชั้นตรี ซึ่งได้เลื่อนเงินเดือนเป็น ๓,๒๐๐ บาทตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๐๘ พอถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๑๐ ก็ได้รับการเลื่อนชั้นเป็นข้าราชการชั้นโทอันดับ ๓ ขึ้น ๓,๒๐๐ บาทเช่นนี้ ตามกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวจะถือว่าครบสิบสองเดือนตามคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนชั้นเพื่อผลในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๓

ตอบ ต้องถือตามคำสั่งเลื่อนชั้น กล่าวคือ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๑๓ ถือว่าได้รับการเลื่อนชั้นมาเพียง ๗ เดือน (กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๐)

ตอบสมาชิกเลขที่ ๘๖๓

ถาม การแต่งตั้งข้าราชการให้รักษาราชการแทน เวลาลงชื่อในหนังสือราชการจำเป็นจะต้องพิมพ์ตำแหน่งด้วยหรือเปล่า เช่น นายมนตรี ดวงเด่น ผู้อำนวยการกองชนาธิการ ไปราชการต่างประเทศ กรมแต่งตั้งให้นายเฉลียว ไชยาคม (หัวหน้ากองรายได้) รักษาการราชการแทน การพิมพ์หนังสือราชการให้นายเฉลียวลงชื่อ จะต้องพิมพ์แบบที่ ๑ หรือแบบที่ ๒ แบบไหนถึงจะถูกต้อง เพราะแต่ละแผนกก็พิมพ์ไม่เหมือนกัน คือพิมพ์แบบ ๑ บ้าง แบบ ๒ บ้าง

แบบที่ ๑

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นายเฉลียว ไชยาคม)

หัวหน้ากองรายได้ รักษาการราชการแทนผู้อำนวยการกองชนาธิการ ทำการแทน
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองชนาธิการ ทำการแทน อธิบดีกรมบัญชีกลาง

อธิบดีกรมบัญชีกลาง

แบบที่ ๒

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นายเฉลียว ไชยาคม)

ตอบ แบบที่ ๑ คือแบบที่ถูกต้อง

คณะกรรมการสอบสวน ผลปรากฏตัดเงินเดือน ๓๐% ๖ เดือน เป็นความผิดตาม ม. ๗๒, ๗๕ ประกอบคำสั่งผู้บัญชาการด้วย ผมมีความข้องใจและสงสัย คือ

๑. ถาม ไปกระทำผิดจนถูกสอบสวนถึงถูกตัดเงินเดือนในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ยังไม่ครบ ๖ เดือน และไม่ครบ ๓ ปีด้วย จะสมควรปลดออกหรือให้ออก ตาม ม. ๕๒ จะได้หรือไม่

ตอบ ผู้ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญชั่วคราวทดลองให้ปฏิบัติราชการตามมาตรา ๕๒ มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่งเมื่อทำผิดวินัยก็ย่อมลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนได้ ถ้าเป็นความผิดร้ายแรงก็อาจไล่ออกปลดออกได้ ถ้าเป็นความผิดเล็กน้อยก็อาจลงโทษสถานอื่นได้ตามควรแก่กรณี สมมติว่าจะสั่งให้ออกตามมาตรา ๕๒ ในเมื่อปรากฏว่ามีความประพฤติไม่ดั้นนั้น ต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับความประพฤติที่ไม่สมควรเป็นข้าราชการ แต่ไม่ถึงขนาดที่จะลงโทษสถานไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ

๒. ถาม จะให้ออกฐานหย่อนความสามารถ ตาม ม. ๓๗ ถูกหรือผิด (แต่เข้าใจว่าผิด)

ตอบ ผู้ที่ออกจากราชการตามมาตรา ๕๒ ไม่ถือว่าออกจากราชการฐานหย่อนความสามารถ หรือประพฤติดนไม่เหมาะสม หรือบกพร่องในหน้าที่ตามกรณีในมาตรา ๓๗ เพราะเป็นกรณีพิเศษในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเท่านั้น ส่วนมาตรา ๕๒ ให้นำมาตรา ๓๗ มาใช้นั้น นำมาใช้เฉพาะวิธีการสอบสวนข้าราชการและสั่งการเท่านั้น

๓. ถาม เมื่อครบกำหนด ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๓ ปี แต่มีความผิด ตามข้อ ๑ จะรับรองความประพฤติความรู้ความสามารถเป็นสามัญ จะขัดกับกฎหมายใดบ้าง หรือบรรจุได้ เพราะเหตุใด อ้าง พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือนด้วย

ตอบ การพิจารณาว่าความประพฤติ ความรู้และความสามารถ สมควรที่จะได้รับบรรจุและแต่งตั้งได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา □

ปัญหาคลัง

ตอบไทย

วิเชียร ไม้เรียง ผู้อำนวยการกองบำเหน็จบำนาญ
สนิท เกษะศรี เลขานุการกรม
เฉลิมชัย วสันนท์ นักการเอก
วินัย บุญโสภณ หัวหน้าแผนก ๗ กองเงินเดือน

กรมบัญชีกลาง

ท่านสมาชิกที่ประสงค์จะให้ตอบปัญหาคลัง โปรดส่งไปที่
“บรรณาธิการวารสารข้าราชการ” และระบุด้วยว่าให้ตอบใน
วารสารข้าราชการหรือตอบส่วนตัวทางไปรษณีย์

ปัญหาสมาชิก

ตอบสมาชิกเลขที่ ๑๖๕๕

๑. ถาม นาย ก. รับราชการมาแล้ว ๓ ปี ขอลาออกจากราชการเพื่อไปศึกษาต่อ นาย ก. จะได้รับบำเหน็จจากอายุราชการ ๓ ปี ได้หรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จ เพราะลาออกโดยมีเวลาราชการไม่ครบ ๓๐ ปีบริบูรณ์

๒. ถาม ถ้าในกรณีที่นาย ก. รับบำเหน็จได้ แต่ไม่ประสงค์จะขอรับ แต่นาย ก. ขอเอาอายุราชการ ๓ ปีที่แล้ว ไปบวกกับอายุราชการใหม่ (กลับเข้ารับราชการอีก) เพื่อขอรับบำนาญจะได้หรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ นับรวมกันไม่ได้ ต้องตัดออกตามมาตรา ๓๐ (๓)

ตอบสมาชิกเลขที่ ๑๑๑

๑. ถาม ข้าราชการพลเรือนสามัญ รับราชการมา ๖ ปี จึงจะมีสิทธิได้รับบำเหน็จกรณีที่สมัครใจขอลาออกจากราชการ/มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง ที่ว่า.....ไม่ถึงสิบปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับบำเหน็จ นั้น หมายความว่าอย่างไร ขอให้ยกตัวอย่าง

ตอบ มีเวลาราชการสำหรับบำเหน็จบำนาญครบ ๑๐ ปีบริบูรณ์แล้ว ลาออกเพื่อรับบำเหน็จตามมาตรา ๑๗ ได้ สำหรับมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง นั้น หมายความว่า ถ้ามีเวลาราชการไม่ถึงสิบปีบริบูรณ์ คงมีสิทธิได้รับบำเหน็จเท่านั้น จะรับบำนาญไม่ได้

๒. ถาม การนับเวลาราชการที่ถือว่า มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ นั้น นับเฉพาะเวลาที่รับราชการจริงๆ อย่างเดียว หรือว่านับเวลาที่คุณได้ด้วย บัญหาว่า — นาย ก. ข้าราชการพลเรือนสามัญ รับราชการมาจริงเป็นเวลา ๗ ปี และมีเวลาที่คุณด้วย ๔ ปี ถ้านับรวมเวลาจริงและเวลาที่คุณ ก็เป็น ๑๑ ปี เช่นนี้ ถ้านาย ก. ขอลาออกจากราชการ ได้ นาย ก. มีสิทธิได้รับบำเหน็จ หรือบำนาญหรือไม่ ถ้าได้ ได้บำนาญเท่าใด

ตอบ นับรวมทั้งคู่คุณด้วย บัญหาที่ถามไป นาย ก. มีสิทธิรับบำเหน็จตามมาตรา ๑๗

ตอบสมาชิกเลขที่ ๒๖๒๖

บิดาของข้าพเจ้า ปัจจุบันยังรับราชการเป็นข้าราชการตำรวจรถไฟ ได้เริ่มล้มป่วยเมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๓๐ และถึงแก่กรรมวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๓๐ ณ โรงพยาบาลตำรวจ ใคร่ขอเรียนถามข้อสงสัยเกี่ยวกับการรับบำเหน็จตกทอดของทายาทของบิดาของข้าพเจ้า ดังนี้

๑. ถาม ทายาทจะได้รับบำเหน็จตกทอด เข้าในลักษณะ ๓ มาตรา ๔๘ แห่ง พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๐๒) ในอัตราจำนวนเงินในเกณฑ์ตามมาตรา ๓๒ (๓) (เงินเดือน ๆ สุดท้ายคูณด้วยเวลาปรับราชการ) แห่ง พ.ร.บ. ดังกล่าว ใช่หรือไม่ หรือจะได้รับบำเหน็จตกทอดตามมาตรา ๔๘ คือได้รับบำเหน็จตกทอดจำนวน ๓๐ เท่าของบำนาญปกติที่รับอยู่ (ถ้าได้รับตามนี้เพราะเหตุใด ในเมื่อบิดาของข้าพเจ้าถึงแก่กรรมในขณะที่ยังรับราชการอยู่ ซึ่งการตายก็ตรงกับมาตรา ๔๘)

ตอบ ทายาทมีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดตามมาตรา ๔๘

๒. ถาม ข้าราชการที่ตายในระหว่างยังรับราชการ และข้าราชการที่ลาออกจากราชการเพื่อขอรับบำเหน็จ นั้น จะได้รับบำเหน็จตามมาตรา ๓๒ (๓) เหมือนกันหรือไม่ ถ้าไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ เหมือนกัน

๓. ถาม บิดาของข้าพเจ้าเริ่มรับราชการประมาณเดือน พฤษภาคม ๒๔๗๓ จนถึงวันตายที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๓๐ เงินเดือน ๗ ชุดท้ายรับ ๘๐๐ บาท (เป็นการรับราชการอยู่ในจังหวัดนนทบุรี และพระนครศรีอยุธยา) จะมีเวลาราชการรวมทั้งทศวรรษที่กี่ปี และทายาทจะได้รับบำเหน็จตกทอดเป็นเงินเท่าใด และระหว่างเริ่มเจ็บไข้จนถึงแก่กรรม บิดาของข้าพเจ้ายังมีได้ลาป่วยหรือลาออกแต่อย่างใด เพราะอาการไข้หนัก

ตอบ มีเวลาราชการรวมทั้งทศวรรษประมาณ ๔๔ ปี
ทายาทจะได้รับบำเหน็จตกทอด ๓๘,๖๐๐ บาท

ตอบสมาชิกเลขที่ ๔๒๔

๑. ถาม คุณ อ. เริ่มเป็นนักเรียนกรมไปรษณีย์โทรเลข วันที่ ๓ เมษายน ๒๔๗๓ (ไม่มีเงินเดือน) ต่อมาวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๔๗๓ กรมไปรษณีย์โทรเลขจ่ายให้เงินเดือน ๗๖ บาท (ยังเป็นนักเรียน) ตั้งวันราชการแต่ ๓ ต.ค. ๗๓ จะคิดให้หรือไม่? จะครบเกษียณอายุ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๐ นี้ จะมีวันราชการเท่าใด วันที่คุณได้ทั้ง ๓ ครั้งเพราะอยู่พระนครตลอดเวลา

ตอบ นับเวลาราชการให้แต่ ๓ ต.ค. ๗๓ จะมีเวลาราชการ ๓๗ ปี ทศวรรษอีก ๗ ปี ๖ เดือน ๘ วัน (ยังไม่ได้หักวันลา)

๒. ถาม คุณ จ. เริ่มรับราชการ ๓๗ กันยายน ๒๔๗๓ ๓ เมษายน ๒๔๗๕ คัดทอนรายชื่อออกจากราชการ ต่อมา ๒ กุมภาพันธ์ ๒๔๗๖ (สองสี่เจ็ดหก) กรมเรียกกลับเข้ารับราชการใหม่ โดยได้รับอนุมัติจากกระทรวงการคลังให้นับวันราชการครั้งแรก (๓๗ ก.ย. ๒๔๗๓ ถึง ๓๑ มี.ค. ๒๔๗๔) รวมให้ วันที่คุณ ครั้งที่ ๑ ไม่ได้ เพราะตัวอยู่หัวเมือง ครั้งที่ ๒-๓ ได้รับวันที่คุณ ขณะนี้ได้รับเงินเดือน ๗๖๐ บาท หากจะลาออกวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๓๓ ตั้งนี้ จขอเรียนถามว่า

ก. วันราชการสำหรับคิดบำนาญได้กี่ปี

ข. บำนาญจะได้เดือนละเท่าใด

ค. ถ้าขอรับบำเหน็จ จะได้เท่าใด

ง. การลาออกก่อนครบเกษียณอายุ ทางราชการจะออกค่าพาหนะกลับภูมิลำเนาเดิม (จังหวัดอ่างทอง) ให้อย่างไรหรือไม่

ตอบ ก. วันราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ รวม ๔๔ ปี ๓๐ เดือนเศษ

ข. บำนาญเดือนละ ๓,๘๘๐ บาท

ค. บำเหน็จจะได้ ๘๘,๐๐๐ บาท

ง. ทางกรจ่ายให้ตามกฎหมายว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ.

๒๕๐๔ มาตรา ๒๕

ตอบสมาชิกเลขที่ ๒๔๘๖

ถาม โปรดได้คำนวณเงินบำนาญของข้าราชการท่านหนึ่งให้ด้วย โดยได้เฉลยรายละเอียดให้ผมทราบด้วย กล่าวคือ ท่านข้าราชการผู้นี้เริ่มรับราชการมาแต่วันที่ ๓๑ มิถุนายน ๒๔๗๕ จะครบเกษียณในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๐ นี้ รับราชการเป็นเวลาติดต่อกันตลอดมา ในระหว่างที่คำนวณวันลา ๔๗ วัน เงินเดือนครั้งสุดท้ายได้รับ ๔,๐๐๐ บาท จึงอยากทราบว่าอายุราชการของท่านเป็นกี่ปี กี่เดือน และกี่วัน อายุราชการที่คำนวณได้เท่าไร หักวันลาออกจะเหลือเท่าไร และเมื่อคำนวณแล้ว ถ้าคิดบำนาญจะได้รับเดือนละเท่าใด ถ้าเป็นบำเหน็จจะได้เท่าใด ผลคำนวณเป็นประการใด

ตอบ มีเวลาราชการปกติ ๓๕ ปี ๓ เดือน ๒๐ วัน วันทวิคุณ ๗ ปี ๒๖ วัน หักวันลาออกแล้วคงเหลือวันทวิคุณ ๖ ปี ๓๓ เดือน ๘ วัน รวมเป็นเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ ๔๒ ปี ๔ เดือนเศษ จะได้บำนาญเดือนละ ๓,๓๖๐ บาท ส่วนบำเหน็จจะได้ ๓๖๘,๐๐๐ บาท

ตอบสมาชิกเลขที่ ๑๔๑๓

ผมมีความข้องใจเรื่องการคิดบำเหน็จบำนาญของผม จึงขอความกรุณารบกวนเรียนถามมา ขอได้โปรดกรุณาตอบในวารสารข้าราชการในเดือนต่อไปเพื่อเป็นวิทยาทานด้วย เกิดวันที่ ๕ เมษายน ๒๔๕๐ เริ่มเข้ารับราชการสามัญเมื่อวันที่ ๓๘ เมษายน ๒๔๘๖ ขณะนี้ได้รับเงินเดือน ๆ ละ ๓,๓๐๐ บาท ในระหว่างนั้นเวลาทวิคุณ (กฎอัยการศึก) ตั้งแต่ปี ๒๕๐๓ ถึง ๒๕๐๘ (ยกเลิก) มีวันป่วย ๘ วัน ลาอีก ๓๒ วัน

๑. ถาม จะครบเกษียณวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๓๐ นี้ใช่ไหม

ตอบ ใช่

๒. ถาม คิดเวลารับราชการจริง + ทวักคุณได้เท่าไร

ตอบ เวลาราชการรวมทั้งทวักคุณ ๓๓ ปี ๕ เดือนเศษ

๓. ถาม ถ้ารับบำเหน็จจะได้เท่าไร

ตอบ บำเหน็จ ๔๐,๓๐๐ บาท

๔. ถาม ถ้ารับบำนาญจะได้รับเดือนละเท่าไร

ตอบ บำนาญเดือนละ ๘๐๖ บาท

๕. ถาม รัฐบาลจะเพิ่มเงินเดือนข้าราชการประจำ ข้าราชการบำนาญจะเพิ่มให้ไหม

ตอบ เรื่องเงินเพิ่มบำนาญ เป็นนโยบายของรัฐบาล ซึ่งทราบว่าขณะนี้ยังมีได้

มีการพิจารณา

๖. ถาม การขอรับเงินบำนาญก็เดือนจึงจะส่งจ่าย

ตอบ ตามมาตรา ๕๓ ระบุให้กระทรวงการคลังรับพิจารณาส่งจ่ายภายในกำหนด ๖๐ วัน นับแต่วันรับเรื่อง เว้นแต่ความล่าช้าเป็นเพราะความผิดของผู้ขอเอง หรือในกรณีจำเป็นอย่างอื่น

๗. ถาม ถ้าขอรับเรื่องราวขอบำนาญจากจังหวัดถือไปส่วนกลางเองจะต้องไปติดต่อที่ใดก่อนแล้วต่อไปอย่างไร และจะเร็วหรือช้ากว่าปล่อยตามขบวนการ ไปรตอธิบายด้วย

ตอบ ติดต่อกับกรมและกระทรวงเจ้าสังกัดก่อน แล้วส่งเรื่องไปยังกระทรวงการคลัง

ตอบสมาชิกเลขที่ ๒๓๓๓๗

ข้าพเจ้าขอถามปัญหาคลัง เกี่ยวกับการนับเวลาราชการเพื่อกำหนดเงินบำเหน็จบำนาญ เพราะเวลาราชการของข้าพเจ้ามีหลายตอนด้วยกันดังต่อไปนี้ ข้าพเจ้าเกิดวันที่ ๑๑

มิถุนายน ๒๔๕๐ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๔๖๘ เริ่มเข้ารับราชการตำแหน่งนักการ แผนกอัยการ จังหวัดกบินทร์บุรี ออกโดยถูกยุบเลิกตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๓ เม.ย. ๒๔๖๘ ได้รับเงินทดแทน ๓ เดือน วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๔๖๘ เข้ารับราชการตำแหน่งคนตีดราไม้ ประจำที่ทำการป่าไม้ บริเวณกบินทร์บุรี ลาออกอุปสมบท เมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๔๗๓ วันที่ ๓ เมษายน ๒๔๗๒ เข้ารับราชการตำแหน่งนักการ ศาลจังหวัดกบินทร์บุรี ออกโดยถูกยุบเลิกตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๔๗๕ ได้รับเงินทดแทน ๓ เดือน วันที่ศาลจังหวัดปราจีนบุรี ในระหว่างที่ออกไม่เคยเข้ารับราชการที่ใด

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๔๗๖ เข้ารับราชการตำแหน่ง เสมียนแผนกสรรพากร อำเภอ กบินทร์บุรี สังกัดกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง ตลอดมาปัจจุบันดำรงตำแหน่งสมุห์บัญชี อำเภอโท อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด เงินเดือน ๓,๖๐๐ บาท ไม่เคยมีความผิด ถูกพัก ราชการหรือตจายเงินเดือนอย่างใด มีสิทธิได้นับวันทวิคูณระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก ๒ ครั้ง ๗ ปี ๔ เดือน ๒ วัน มีวันลาป่วยลากิจรวม ๗ เดือน ๓๔ วัน

๑. ถาม ข้าพเจ้าจะมีเวลาราชการเพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญ เป็นเวลาปกติ เวลา ทวิคูณ และรวมเท่าใด จะได้รับบำนาญเดือนละเท่าใด

ตอบ เวลาปกติ ๓๗ ปี ๒ เดือน

ทวิคูณ ๖ ปี ๘ เดือน ๓๖ วัน

รวม ๔๓ ปี ๑๐ เดือนเศษ

จะได้บำนาญเดือนละ ๓,๔๐๘ บาท

๒. ถาม เมื่อยื่นแบบขอรับเงินบำเหน็จบำนาญ บก. ๔๐๐๓ นอกจากส่ง สมุดประวัติ ราชการรับรองเวลาทวิคูณ แล้วจะต้องส่งหลักฐานอะไรมาด้วยอีกหรือไม่ การลาป่วยเกิน ๖๐ วัน ซึ่งกระทรวงการคลังได้อนุญาตแล้ว จะต้องส่งสำเนาคำสั่งมาด้วยหรือไม่

ตอบ คำสั่งให้ออกจากราชการ บัตรเงินเดือน การลาป่วยเกิน ๖๐ วัน ก็ควรส่ง มาด้วย

๓. ถาม เวลาราชการตอนถูกยุบเลิกตำแหน่งจากศาลจังหวัดบึงบรื ๓ ปี จะเอามานับรวมกันกับตอนหลังนี้ ได้หรือไม่ ถ้านับรวมกันได้ เมื่อยื่นแบบขอรับเงินบำนาญ จะต้อง มีหลักฐานการรับรองเวลาราชการอย่างไร ส่งมาอีกด้วยหรือไม่

๔. ถาม ถ้าจะต้องมีหลักฐาน การรับรองเวลาราชการตอนที่ถูกยุบเลิกตำแหน่ง ส่งมาแล้วแล้ว ข้าพเจ้าก็ไม่ทราบว่า จะติดต่อขอหลักฐานได้จากที่ไหน เพราะเมื่อทางการตั้งยุบ ศาลจังหวัดบึงบรืแล้ว หลักฐาน เอกสารต่าง ๆ ก็ได้ขนย้ายไปเก็บไว้ที่ไหนไม่ทราบ เกี่ยวกับเรื่องยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ และส่งจ่ายเงินทดแทนให้แก่ข้าราชการที่ถูกยุบเลิกตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๒๕ นี้ ทางกระทรวงการคลังจะไม่มีหลักฐานพอตรวจสอบได้บ้างหรือไม่ ข้าราชการที่ถูกยุบเลิกตำแหน่งไปก็มีจำนวนมากคน บางคนก็คงจะปลดเกษียณได้บำเหน็จบำนาญไปแล้ว ก็คงมีไม่ทราบว่าเราได้ปฏิบัติกันอย่างไร

๕. ถาม สมุดประวัติ ได้ทำขึ้นเมื่อเข้ารับราชการทางกรมสรรพากร ได้กรอกรายการย้อนหลังไปตั้งแต่เริ่มเข้ารับการ ตลอดจนการออกทุกครั้ง โดยมีสรรพากรจังหวัดเป็นผู้ลงนามเป็นพนักงานประวัติ จะใช้เป็นหลักฐานรับรองเวลาราชการได้หรือไม่ ถ้าใช้เป็นหลักฐาน ยังมีได้แล้ว จะควรปฏิบัติอย่างไร ข้าพเจ้าขอความกรุณาแนะนำด้วย

ตอบ ข้อ ๓, ๔ และ ๕ นับรวมกันได้ การรับรองเวลาราชการ ต้องให้สังกัดเดิมตรวจสอบรับรองมา □

ผู้ให้ของชอบใจ บ่อมได้ของชอบใจ ผู้ให้ของเลิศ บ่อมได้ของเลิศ
 ผู้ให้ของดี บ่อมได้ของดี ผู้ให้ของประเสริฐ บ่อมถึงฐานะอันประเสริฐ
 พุทธศาสนสุภาษิต

เฉลยสอบเชาวน์และความรู้รอบตัว

ชิงรางวัลประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๑๐

△

๑. เครื่องหมายนี้เป็นเครื่องหมายของ “สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี
๒. อนุสาวรีย์ “ลิเบอร์ตี” ของสหรัฐอเมริกา มีขนาดสูงรวมทั้งแท่นด้วย ๓๐๕ ฟุต ๖ นิ้ว เฉพาะตัวรูปปั้นสูง ๓๕๓ ฟุต ๓ นิ้ว แขนขวายาว ๔๒ ฟุต มืวยาว ๓๖ ฟุต ๕ นิ้ว หัวสูง ๓๗ ฟุต ๓ นิ้ว กว้าง ๓๐ ฟุต น้ำหนัก ๔๕๐,๐๐๐ ปอนด์
๓. “ก้นบด” คือชื่อไม้เถาชนิดหนึ่งในตระกูลบอระเพ็ด มีชื่อทางพฤกษศาสตร์ว่า *Stephania hernandifolia* ก้านใบต่อกับใบภายในขอบใบ ไม้ไซ้ที่ขอบใบ เกิดอยู่ตามท่อน้ำลำต้นเปลา ๆ ที่โล่ง ๆ และชุ่มชื้นเล็กน้อย รากเป็นหัว มีรสขม ใช้ทำยาแก้ไข้ ปวดท้อง ฯลฯ ใบใช้พอกฝี
๔. กลอนบทนั้นมีชื่อ กุณินทาง เมื่อต่อเติมข้อความให้ครบแล้ว จะอ่านได้ความดังนี้

ไอ้ออกเอ๋ยแสนวิตกไอ้ออกเอ๋ย

กระไรเลยระกำใจกระไรเลย จะจากไกลไม่เคยจะจากไกล
ส่งสารนุชสุดแสนส่งสารนุช จะโหยให้โหนจะหยดจะโหยให้
รันทดใจให้สุดรันทดใจ ต้องไกลจรกรรมไหนต้องไกลจร

๕. จากแต่้มดั่งกล่าวจะเห็นได้ว่า เมื่อกระเงินทำได้ ๓๐๐ แต่้ม กระจ่างทำได้ ๗๘ แต่้ม และเมื่อกระจ่างทำได้ ๓๐๐ แต่้ม กระเจิงทำได้เพียง ๗๔ แต่้ม เอา ๗๘ คูณด้วย ๗๔ แล้วคูณด้วย ๒ หาคะด้วย ๓๐๐ จะได้ผลลัพธ์ ๓๓๖.๘๒ นั้นแสดงว่า เมื่อกระเจิงทำได้ ๓๓๗ แต่้ม (ปัดเศษ) กระเงินทำได้ ๒๐๐ แต่้มพอดี ฉะนั้น กระเงินต้องต่อให้กระเจิง ๗๒ แต่้ม จึงจะเอาชนะได้

ผลการตัดสิน มีผู้ตอบข้อ ๕ ถูกเพียงรายเดียว คือ คุณพัมภ์ เนียมบุญชร กองห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สมควรได้รับรางวัล ๓๐ บาท ส่วนที่เหลือ ๒๐ บาท ขอเนลยให้ผู้ตอบข้อ ๒ ราย รายละ ๓๐ บาท ซึ่งตอบข้อ ๕ ว่า ๗๐ แต่้ม ไกลเคียงที่สุด คือ คุณชั้น ยัมศิริวัฒน์ อำเภอดาคด นครสวรรค์ และคุณสุทธิพงศ์ ดันดยาพิศาลสุทธิ กรมการศาสนา

สอบ/ชาวน // ความรู้รอบตัว



๑. ข้างบนเป็นเครื่องหมาย “สากล” ประจำกันอย่างหนึ่ง ท่านทราบไหมว่าเป็นเครื่องหมายอะไร
๒. คำว่า “จันมูม” มีความหมายและที่มาอย่างไร
๓. “คนไทยมีพิษอยู่ทั่วตัว คนเดียวสู้ได้เก้าคนสิบคน ดังนั้น ถ้าเจ้านายดีที่ไหนจะเสียเมือง” เป็นคำพูดของใคร หมายความว่าอย่างไร
๔. เจ้าของร้านขายยาแห่งหนึ่งจะต้องชั่งยาด้วยเครื่องชั่งที่มีจาน ๒ ข้าง โดยมีลูกตุ้มน้ำหนักถ่วงไว้ข้างหนึ่งแล้วเอายาชั่งในจานอีกข้างหนึ่ง บังเอิญลูกตุ้มน้ำหนักขนาดอื่นหายไปหมดเหลือแต่ขนาดหนัก ๕ กรัม และ ๘ กรัม เท่านั้น แต่จำเป็นจะต้องชั่งยา ๒๐ กรัม ให้ได้ห่อละ ๒ กรัม เท่า ๆ กัน เขาจะต้องชั่งยาโดยวิธีใดจึงจะเร็วที่สุด (ไม่ให้เกิน ๘ ครั้ง)
๕. พ่อหม้ายลูกติดคนหนึ่งแต่งงานกับแม่หม้ายลูกติด สิบปีต่อมาครอบครัวนี้มีเด็กทั้งหมด ๓๒ คน อยู่มาวันหนึ่งแม่ร้องเสียงลั่นบ้านว่า “มานี่เร็วพ่อ ! ลูกของคุณและลูกของนินกำลังต๋อยลูกของเราอยู่” ไม่รู้ว่าใครเป็นใคร หากในปัจจุบันนี้พ่อและแม่ต่างก็มีลูกของตนเองคนละ ๘ คน ท่านทราบไหมว่าในระยะสิบปีที่สองคนนี้อยู่กินด้วยกันมีลูกเกิดกี่คน

กติก ให้ส่งคำตอบไปถึงบรรณาธิการวารสารข้าราชการ ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๑๐ สมาชิกวารสารข้าราชการ ผู้ตอบถูกหมดและตอบดีที่สุด จะได้รับรางวัลเงิน ๕๐ บาท (โปรดเขียนชื่อและสถานที่อยู่ให้ชัดเจนด้วย)