

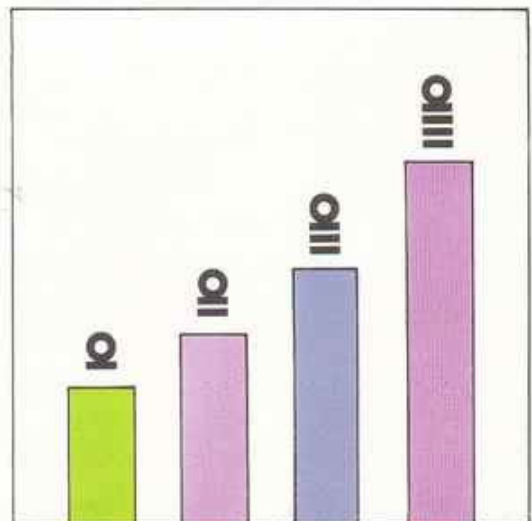
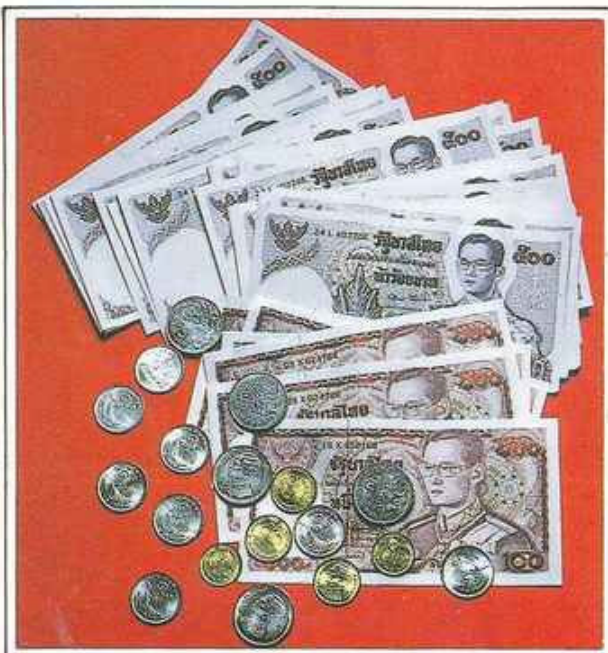


ISSN 0125-0906

☆ ปีที่ ๓๒ เดือนมีนาคม ๒๕๓๐ ☆

วารสารข้าราชการ

ปากท้อง
ของข้าราชการ



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๓๒ ฉบับที่ ๓ มีนาคม ๒๕๓๐

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีกเล่มละ ๑๒ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๑๓๕ บาท รวมค่าส่ง กรุณาออกรับและส่งเงินในนาม **ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กท. ๑๐๓๐๐** โดยส่งจ่ายธนาคาณัติ/เช็คไปรษณีย์ที่ **ป.ท.สำนักงานเนียบ นายกรัฐมนตรี**

ต้องการทราบปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัย ข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลัง หรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและบทความแสดงความคิดเห็น โปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ผู้จัดการสวัสดิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
ฝ่ายจัดการ นายเกรียงไกร กลิ่นอุบล

ที่ปรึกษา

นายสำราญ ภารารายุคม
นายวิลาศ สิงห์วิลัย
นายอุดม บุญประกอบ

บรรณาธิการ

นายเสริมสุข โกวิทวานิช
นางทิพาดี เมฆสวรรค์

คณะบรรณาธิการ

นายสีมา สีมานันท์
นางเมทินี พงษ์เวช
นางดวงแข เมธาศิริ
นายอดุล จันทรงค์ดี
นางกานดา วัชรากัย
นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์
นายนนทิกร กาญจนะจิตรา
นายธานินทร์ สียากาศ
นางสาวอุษุพย เนียวกุล
นางปิยนารถ ปัจฉิมานนท์
นายเกริกเกียรติ เอกพจน์
นางสาวปราณี จันทร์แยม
นายอัคนี หดภัย

แบบปก

ประชาสัมพันธ์

สถานที่พิมพ์

นายธงชัย วาณิชกะ
บริษัท ประชาชน จำกัด
(แผนกการพิมพ์)
๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม
บางรัก ๑๐๕๐๐
โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒
๒๓๕-๐๓๘๙

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายนิรันดร์ เหวระกูล
พ.ศ. ๒๕๓๐



ปก: เงินเดือนกับสถานภาพช่องว่าง
ของวันวาน ซึ่งสืบสานถึงพรุ่งนี้

สารบัญ

จากบรรณาธิการ	๔
สวัสดิการ : ทางรอดของข้าราชการ	๖
สภาพรายได้ของข้าราชการ : ความจริงที่ถูกปฏิเสธ - อัจฉรา ภูริคุปต์	๑๑
ฉันสงสัย - กุสรี รोजना	๒๕
ออกรับบำนาญ - ปัญญา ฤกษ์อุไร	๔๕
บทบาทใหม่ของข้าราชการ : ประสบการณ์จากการพัฒนาชนบท - วิบูลย์ ชูเลิศศิษะวงศ์, สมบูรณ์ หอตระกูล	๕๐
ทำงานเป็นทีมคือจริงหรือ - รวีศ วีรากร	๕๕
บัญญัติ ๑๒ ประการสู่ความสำเร็จ - แฉ่งน้อย ปัญจพรรค์	๕๗
คุณเจียมแต่ไหน - เพ็ญพร พิมพ์พิสุทธิ์	๖๔
ปฏิกริยาตอบสนองในทางลบ - มูน	๖๗
กฎหมายและระเบียบใหม่	๗๑
อุทาหรณ์ก่อนทำผิด - เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์	๗๔
ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	๘๓
ก่อนปีคปค	๘๘

จากบรรณาธิการ

สวัสดิ์ค่ะ

ในขณะนี้เรื่องราวที่กำลังเป็นที่สนใจของข้าราชการก็คือการมีข่าวประปรายว่าทางรัฐบาลกำลังพิจารณาหาทางปรับปรุงเกี่ยวกับรายได้ของข้าราชการให้พอเหมาะพอควรแก่การดำรงชีวิตในสังคม ดังนั้น วารสารข้าราชการฉบับนี้จึงหยิบยกปัญหาเรื่องปากท้องของข้าราชการเป็นจุดเน้นของฉบับ

ปัญหาเรื่องปากท้องของข้าราชการเป็นปัญหาเฉพาะหน้าเวลานี้ที่ละเอียดอ่อนที่สุด มีผลกระทบ ลุ่มลึกและยาวนานต่อการแก้ปัญหาชาติและต่อจิตวิญญาณ และผลงานของข้าราชการ

ประเด็นอันเป็นแก่นของปัญหามีอยู่สองประการ คือ**ประการแรก** เป็นคำถามว่าข้าราชการในปัจจุบันได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการเลี้ยงปากเลี้ยงท้องของตนเอง และครอบครัวแล้วหรือไม่ ถ้าคำตอบคือ **"ไม่"** แล้ว ก็ต้องจัดการแก้ไขในทันที เพราะเป็นความรับผิดชอบอันจะหลีกเลี่ยงเสียมิได้ของทุก ๆ รัฐที่จะต้องให้ค่าตอบแทนแก่ข้าราชการผู้เป็นคณาจารย์ให้แก่รัฐบาล เพื่อให้เขาเพียงพอแก่การดำรงชีพ เพียงแค่เหตุผลประการนี้ประการเดียวก็มิใช่น้ำหนักเพียงพอที่รัฐจะต้องเผชิญหน้ากับความเป็นจริงและดำเนินการแก้ปัญหาโดยมิชักช้าแล้ว ไม่ต้องอ้างเหตุผลอื่นให้ยาวความไปอีก

ประการที่สองก็คือ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ที่ทำงานอันมีคุณภาพ คุณธรรม และต้องใช้ความรู้ความชำนาญงานแบบเดียวกันแล้วนั้น ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับนั้นยุติธรรมหรือไม่ มีศักดิ์ศรีสูงต่ำอย่างไร มีผลกระทบต่อจิตวิญญาณของการเป็นข้าราชการที่ตีเพียงใด การจะนำข้าราชการทั้งหมดไปเทียบกับ ขวานหรือ กรรมกร ตลอดจนคนว่างงานต่าง ๆ ย่อมเป็นการไม่ยุติธรรมเพราะประเด็นของการเปรียบเทียบจะต้องเทียบกับลักษณะงานที่เหมือนกัน ซึ่งเราคิดว่าแท้ที่จริงการเทียบเช่นนั้นเป็นความพยายามที่จะบิดเบือนประเด็นโดยมีเจตนาให้เสียเวลาในการทำความเข้าใจกับปัญหาเพื่อ **"ซื้อเวลา"** เท่านั้นเอง

การเปรียบเทียบสถานภาพของการเป็นข้าราชการกับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ห้ามไม่ได้ และเราเชื่อว่า ข้าราชการทุกคนก็คงจะไม่ได้เทียบตนเองกับ "ชาวนา" เท่านั้น เพราะในสังคมยังมีกลุ่มอาชีพอื่น ๆ อีกมาก ในเมื่อเป็นวิถีธรรมชาติของมนุษย์ที่จะต้องเปรียบเทียบศักดิ์ศรีของตนหรือกลุ่มตนกับศักดิ์ศรีของคนอื่น หรือ กลุ่มอื่นอยู่ตลอดเวลา ถ้าข้าราชการรู้สึกว่าคุณไม่ได้ได้รับความยุติธรรมในเรื่องค่าตอบแทน รู้สึกว่าศักดิ์ศรีและฐานะต่ำในสังคม ความรู้สึกนี่จะเป็นสิ่งตึงต้าวคุณภาพและคุณธรรมให้ต่ำลง ซึ่งเมื่อสะสมนาน ๆ เข้า อุดมการณ์ และระเบียบวินัยของการเป็นข้าราชการที่ดีก็จะกลายเป็นเพียงสิ่งที่ตรากรันไว้แห้ง ๆ เพียงบนแผ่นกระดาษเท่านั้น ไม่มีใครนึกถือปฏิบัติอย่างจริงจังอีกต่อไป

สำหรับแก่นของปัญหาในเรื่องทั้งสองประการนี้ ในความเป็นจริงก็ได้มีการศึกษาหาข้อเท็จจริง ตลอดจน การสัมมนา การพูดการเขียน การเสนอแนะทางแก้ปัญหาไว้แล้วอย่างมากมาย เหลืออยู่อย่างเดียวคือการยอมรับ ความจริงอันน่าวิตกนี้ ตลอดจนความกล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาอันเสียดแทงใจ และลงมือแก้ปัญหาอย่าง เด็ดเดี่ยว แน่วแน่ อย่างแนบเนียนและเหมาะสมกับเหตุการณ์เท่านั้นเอง

อยากจะขอเรียนประกอบการพิจารณาไว้ ณ ที่นี้ด้วยว่า ประเทศที่เขาเจริญก้าวหน้าทุกประเทศนั้น เขาได้ แก้ปัญหาเรื่องปากท้องและศักดิ์ศรีของข้าราชการของเขาอย่างเด็ดเดี่ยวและจริงจังจนเกือบเป็นเงื่อนไขที่สำคัญ แก้วว่าประเทศจะเจริญได้ก็เพราะมีข้าราชการที่ "อึด" และประเทศที่ล้มหลังหรือมีระบบเศรษฐกิจที่ล้มเหลวก็คือ ประเทศที่ไม่สนใจและเอาใจใส่ดูแลข้าราชการของตนอย่างจริงจัง ปล่อยปละละเลยให้ข้าราชการอยู่กันอย่าง ลอดอยาก ปล่อยให้มีการคอร์ปชั่นและคดโกงประชาชนกันอย่างเปิดเผย และที่อีกนั่นแหละที่เป็นความจริงที่ ปรากฏว่าที่ประเทศจะไม่เจริญก็เพราะมีข้าราชการที่ "คดโกง ทุจริต" และ "หิวโหย" อยู่เป็นส่วนใหญ่

การทำงานอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณค่าภาวือการคือวิญญานอันจำเป็นของการเป็นข้าราชการ ที่ดี ซึ่งข้าราชการจะมีวิญญานเช่นนั้น ได้ก็ต่อเมื่อเขาได้รับการเอาใจ ใส่ดูแลเรื่องปากท้องและเรื่องศักดิ์ศรีอย่าง เข้มแข็งจริงจังเท่านั้น

จะต้องการให้ประเทศไทยเป็นเช่นใด ก็จงเลือกเอา เราได้บอกท่านไว้แล้ว



สวัสดิการ : ทางรอดของข้าราชการ

ฝ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ
กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

นอกจาก “เงินเดือนหรือค่าจ้าง” จะเป็นส่วนสำคัญในการทำให้ปากท้องของข้าราชการและพนักงานของรัฐ ซึ่งในขณะนี้เห็นจะต้องใช้คำว่า “หิวบ่อดลง” เพราะไม่มีโอกาสได้ใช้คำว่า “อิ่มมากขึ้น” แล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่อาจจะช่วยปากท้องของข้าราชการและพนักงานของรัฐได้ สิ่งนั้น ก็คือ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ลองมาดูนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันเกี่ยวกับเรื่องนี้กันก่อน รัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๒๙ ว่า “...จะปรับปรุงสวัสดิการและความเป็นอยู่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ป่อสัจย์ สุจริต มีคุณธรรม และบังเกิดผลดีต่อประชาชนโดยส่วนรวม...”

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘ (๖) บัญญัติให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่รายงานคณะรัฐมนตรีในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไปมากหรือการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือนยังไม่เหมาะสม เพื่อคณะรัฐมนตรี

พิจารณาในอันที่จะปรับปรุงเงินเดือนหรือเงินเพิ่มค่าครองชีพ หรือสวัสดิการสำหรับข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสม

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะที่มีหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการในหน้าที่ของ ก.พ. และเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันดังกล่าวแล้วข้างต้น จึงได้จัดสัมมนาเรื่อง การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการพลเรือน ขึ้นเมื่อวันที่ ๒๒-๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๒๙ ณ โรงแรมเอเชียพญาเมืองพญา จังหวัดชลบุรี โดยได้เชิญนักบริหารระดับสูงตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ผู้แทนจากองค์การบริหารงานบุคคลต่าง ๆ นักบริหารของรัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่สังกัดพรรคการเมืองร่วมรัฐบาล และผู้แทนสื่อมวลชน เข้าร่วมสัมมนารวมทั้งสิ้น ๕๗ ท่าน

หากจะเขียนแต่เฉพาะผลการสัมมนา ซึ่งเป็นจุดประสงค์หลักในการเขียนเรื่องนี้ โดยไม่ได้พูดถึงค่ากล่าวเปิดการสัมมนาของท่านรองนายกรัฐมนตรี (พลเรือเอก สนิธิ

บุญยะชัย) ก็คงจะขาดสิ่งสำคัญที่สุดไป เพราะท่านได้กล่าวถึงสิ่งสำคัญ ๒ ประการ ประการแรก ท่านได้กล่าวถึงบทบาทของข้าราชการและปากท้องของข้าราชการไว้ว่า "...รัฐบาลได้ตระหนักดีว่าข้าราชการทุกประเภทนั้นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการที่จะสนับสนุนและสนองนโยบายการบริหารประเทศให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นกลไกอันสำคัญที่จะพัฒนาประเทศและแก้ปัญหาความทุกข์ยากของประชาชนและยังเป็นสื่อกลางระหว่างประชาชนกับรัฐบาลอีกด้วย การที่ข้าราชการจะปฏิบัติราชการให้บริการประชาชนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพนั้น ข้าราชการก็ต้องอยู่ในสภาพที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งรัฐบาลได้มีความห่วงใยในเรื่องนี้ผู้ตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการดำรงชีวิตตามสภาพของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะต้องอุทิศให้แก่งานอย่างเต็มที่ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และตั้งประโยชน์ของส่วนรวมไว้เหนือประโยชน์ของส่วนตน การที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีคุณลักษณะดังกล่าวได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่เขาเหล่านั้นจะต้องไม่มีความเคียดแค้นและความกังวลใจในการดำรงชีวิต หรือหากจะมีก็เป็นเพียงส่วนน้อยของปัญหาการดำรงชีวิตในสังคมตามปกติ..." สำหรับประการหลังนั้นท่านได้กล่าวถึงแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการไว้อย่างน่าสนใจว่า "...จึงใคร่ขอฝากท่านทั้งหลายซึ่งอยู่ ณ ที่นี้ ได้โปรดร่วมกันวิเคราะห์ ทบทวน และค้นหาแนวทางที่เป็นไปได้ ที่จะปรับปรุงการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของทางราชการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ทั้งในเรื่องของนโยบายการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมต่อเนื่อง และประสานงานและบทบาทขององค์กรที่

รับผิดชอบ การสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้นกับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท การปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยอาจจำเป็นต้องยกเลิกบางสิ่งบางอย่างที่ล้าสมัยหรือหมดความจำเป็น และปรับปรุงระเบียบปฏิบัติปัจจุบันที่หยาบหยาบยุ่งยาก ซึ่งก่อให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานหรือได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่า รวมทั้งการกำหนดประเภทสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลใหม่ ๆ ที่จะเป็นประโยชน์มากกว่าในสัดส่วนของงบประมาณที่เท่าเดิมหรือเพิ่มจากเดิมเพียงเล็กน้อย เป็นต้น และที่สำคัญที่สุดซึ่งผมขอฝากเป็นข้อคิดเพิ่มเติมก็คือ ถึงเวลาแล้วหรือยังที่เราจะปรับแนวคิดในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจากการเป็นผู้รับเพียงฝ่ายเดียวมาเป็นการที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีส่วนร่วมในการจัดและบริหารงานสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งการร่วมมือกันดำเนินการระหว่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยกันเองอีกด้วย..."

ผลการสัมมนาดังกล่าวสรุปประเด็นสำคัญได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. นโยบายในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการพลเรือนที่ประชุมสัมมนาได้มีความเห็นว่า เพื่อให้การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการพลเรือนสอดคล้องกับนโยบายของ

รัฐบาลในอันที่จะปรับปรุงสวัสดิการและสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการให้มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและ ลังเกิดผลดีต่อประชาชนโดยส่วนรวม จึงควรมีแนวนโยบายดังต่อไปนี้

๑.๑ ควรเน้นความช่วยเหลือสวัสดิการ ที่เป็นความต้องการของคนส่วนใหญ่และสามารถ ตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานของข้าราชการ เป็นหลักคือ

- ก) ด้านที่อยู่อาศัย
- ข) ด้านการรักษาพยาบาล
- ค) ด้านการครองชีพ

๑.๒ สวัสดิการที่รัฐบาลควรสนับสนุนให้ ส่วนราชการและข้าราชการร่วมมือกันดำเนินการ คือ

- ก) การจำหน่ายสินค้าราคาถูกและจำเป็นในการครองชีพ
- ข) การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์
- ค) การจัดสวัสดิการด้านอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน
- ง) การจัดสวัสดิการด้านสหกรณ์การ

๑.๓ เพื่อมิให้เป็นภาระด้านการเพิ่มงบประมาณ ควรพิจารณายกเลิกสวัสดิการที่ทางราชการจัดอยู่ในบางประเภทที่ไม่เหมาะสมและ หมดความจำเป็นแล้ว ตลอดจนงดเว้นให้มีการ ใช้เงินตรงตามวัตถุประสงค์อย่างประหยัด โดยยอมให้มีการปรับเปลี่ยนการใช้งบประมาณภายในยอดวงเงินเดิมเพื่อเปลี่ยนไปใช้ สำหรับการจัดสวัสดิการประเภทอื่นที่มีความ จำเป็นและมีประโยชน์มากกว่า

๑.๔ ให้ข้าราชการทุกประเภทได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เหมาะสมเป็นธรรม และเสมอภาคกัน โดยรัฐบาลควรเฟื่องระวังและ ดูแลให้กำลังคนในภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนได้รับสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลในสัดส่วนที่หากมีความแตกต่างก็เป็น จุดที่มีความพอดีที่เหมาะสมกับทุกฝ่ายด้วย

๒. การปรับปรุงการจัดสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการพลเรือน ที่มีอยู่ปัจจุบัน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สรุป ได้ดังนี้

๒.๑ หลักการ

- ก) ต้องไม่เป็นการเพิ่มภาระงบประมาณของรัฐ
- ข) ข้าราชการได้รับประโยชน์ไม่น้อยกว่าเดิม
- ค) ลดขั้นตอนการทำงานให้ข้าราชการ ได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลืออย่างรวดเร็วทันที่
- ง) ให้ปรับเปลี่ยนงบประมาณสวัสดิการ บางประเภท เพื่อนำไปจัดสวัสดิการประเภท อื่นที่ได้ประโยชน์กว่า

จ) ให้มีกลไกในการบริหารงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการที่มี ประสิทธิภาพโดยไม่จำเป็นต้องตั้งหน่วยงาน หรือองค์การขึ้นมาใหม่ในขณะนี้

๒.๒ สวัสดิการที่ต้องแก้ไขปรับปรุงโดย เร่งด่วน เพื่อให้ข้าราชการได้รับการช่วยเหลือ ทันทีทันใดคือ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล กรณีคนไข้นอก และการเบิกจ่ายเงินบำเหน็จ บำนาญ

๒.๓ สวัสดิการที่ต้องปรับปรุงอัตราให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจคือ ค่าเช่าที่พัก และค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปราชการ

๒.๔ สวัสดิการที่ควรถูกปรับให้ใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างประหยัดและตรงตามวัตถุประสงค์คือ ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการการจ่ายเงินสวัสดิการเบี้ยกันดาร และการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน

๒.๕ สวัสดิการที่ควรยกเลิกและนำเงินงบประมาณไปปรับเปลี่ยนใช้จัดสวัสดิการประเภทอื่นที่จำเป็นมากกว่า คือ สวัสดิการเงินช่วยเหลือบุตรเดือนละ ๕๐ บาทต่อคนซึ่งมีลักษณะเป็นเบี้ยหัวแตก และสวัสดิการเงินยืมชีพภาคใต้ซึ่งหมดความจำเป็นและซ้ำซ้อนกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว (พ.ช.ค.)

๒.๖ การช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย

๒.๖.๑ บ้านพักของทางราชการ เห็นควรยืนยันดำเนินการโครงการศูนย์บ้านพักของทางราชการพลเรือนในส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นโครงการที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้ดำเนินการแล้วได้เริ่มโดยเร็ว และแล้วเสร็จครบทุกจังหวัดภายใน ๓ ปี นับแต่ปี ๒๕๓๐ เป็นต้นไป ทั้งนี้โดยการนำงบประมาณในส่วนที่มีการปรับเปลี่ยนงบประมาณตามข้อเสนอ ข้อ ๒.๔ และข้อ ๒.๕

๒.๖.๒ การสนับสนุนให้ข้าราชการมีที่อยู่อาศัยของตนเอง โดยจัดให้มีเงินทุนหมุนเวียนเพื่อให้ข้าราชการกู้ซื้อที่อยู่อาศัย โดยอาศัยงบประมาณค่าเช่าบ้านในปัจจุบันหรือรัฐบาลค้ำประกันเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อให้การเคหะแห่งชาติดำ-

เนินการจัดสร้างที่อยู่อาศัยให้ข้าราชการเช่าซื้อในระยะยาว โดยสนับสนุนให้ส่วนราชการต่าง ๆ จัดโครงการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยให้แก่ข้าราชการในสังกัดของตนตามความเหมาะสมและขีดความสามารถทางการเงิน

๒.๗ การช่วยเหลือด้านการครองชีพ โดยการจำหน่ายสินค้าราคาถูก โดยให้มีหน่วยงานกลางรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการทหาร และอาจให้เอกชนที่มีประสบการณ์เข้ามามีส่วนร่วมด้วย รวมทั้งสนับสนุนให้จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นในทุกส่วนราชการด้วย

๒.๘ เพื่อให้กลไกในการบริหารงานสวัสดิการและประโยชน์ก่อกูลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้ **มีองค์กรรับผิดชอบโดยตรงในรูปของคณะกรรมการ** โดยสำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าของเรื่อง เพื่อวางแผนการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและมอบหมายให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการให้ได้ผลและเป็นไปในแนวเดียวกัน

๓. แนวทางดำเนินการ

๓.๑ **ควรดำเนินแนวนโยบายด้านสวัสดิการและประโยชน์ก่อกูลของข้าราชการ** ตามข้อ ๑ ให้ชัดเจน ต่อเนื่อง เป็นธรรม เสมอภาค เน้นการจัดสวัสดิการที่เป็นความจำเป็นพื้นฐาน และให้ถือเป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่จะจัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดของตนเอง โดยส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วม และให้ข้าราชการได้มีบทบาทในการช่วยตนเองด้วย

๓.๒ **การดำเนินการปรับปรุงระบบสวัสดิการและประโยชน์ก่อกูลของทางราชการให้**

มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

๓.๒.๑ ระเบียบ

ก) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกกฎ ระเบียบวิธีการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ พิจารณาลดขั้นตอนระเบียบปฏิบัติ และเร่งรัด การดำเนินการโดยระยะเวลาที่แน่นอน ในแต่ละขั้นตอน

ข) ให้ส่วนราชการพิจารณาดังขประ- มาณให้เพียงพอ โดยเฉพาะงบประมาณค่า ใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และมีให้ข้าราชการ เดือดร้อนต้องหาเงินทวงจ่ายไปก่อน

๓.๒.๒ ระยะเวลา

ก) ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพิ- จารณาแก้ไขปรับปรุงกฎระเบียบ และอัตรา การช่วยเหลือด้านสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และป้องกันมิให้เกิดการทุจริตได้

ข) ควรนำเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เข้ารวมเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือน

ค) ควรให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการ จัดสวัสดิการบางประเภทและสนับสนุนให้ เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมคือ ด้านการจัดหาที่ อยู่อาศัยเป็นของตนเอง การประกันสุขภาพ และการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญ

๓.๓ ดำเนินการจัดตั้งองค์กรรับผิดชอบ โดยตรง เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการ บริหารงานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการพลเรือน

ผลของการสัมมนาในครั้งนี้ บางเรื่องรัฐ- บาลก็อาจตัดสินใจดำเนินการได้ทันที บางเรื่อง ก็เป็นหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ที่จะต้องศึกษา ในรายละเอียดก่อน และบางเรื่องสำนักงาน ก.พ. ก็จะต้องแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบและ ดำเนินการ ก็หวังว่าสวัสดิการจะเป็นทางรอดของ ข้าราชการตามที่ได้จั่วหัวไว้ข้างต้น ●

บริษัท ประชาชน จำกัด

แผนกการพิมพ์

๑๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม กรุงเทพฯ โทร. ๒๓๔-๒๐๖๒, ๒๓๕-๐๑๘๙

รับผลิตสิ่งพิมพ์คุณภาพดีทุกประเภท ด้วยระบบออฟเซ็ท

ดำเนินงานเองทุกขั้นตอน ทำแบบ ถ่ายฟิล์ม ทำเพลท จนถึงพิมพ์

รวดเร็ว ทันเวลา ราคาเยา

รับเรียงตัวด้วยระบบคอมพิวเตอร์ภาพพืด ไทย-อังกฤษ สุตรดำนวน และสุตรเดมิ

มีหนังสือกายบริหารและบริหารจิตแจกฟรี ขอได้ที่ บริษัท ประชาชน จำกัด

สภาพรายได้ของข้าราชการ : ความจริงที่ถูกปฏิเสธ

อัจฉรา ภูริคุปต์*

ในช่วงต้นปี ๒๕๓๐ นี้ มีข่าวที่เป็นที่สนใจของข้าราชการอยู่หลายครั้งด้วยกัน ข่าวแรกคือ การปรับปรุงรายได้ของข้าราชการโดยการเพิ่มเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวให้สอดคล้องกับค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งในตอนแรกได้สร้างความยินดีให้แก่ข้าราชการเป็นอย่างมากแต่ก็ปรากฏว่าต้องผิดหวังไปตาม ๆ กันเพราะมีเพียงผู้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ ๓ ขั้นแรกเท่านั้นที่ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวสูงขึ้น ต่อมาก็มีข่าวเกี่ยวกับการเสนอพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพร้อมกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ เพื่อแก้ไขเงินเดือนให้สอดคล้องกับข้าราชการทหารที่ได้แก้ไขไปแล้วตั้งแต่ปี ๒๕๒๗ ข่าวนี้ก็ทำให้ข้าราชการที่หวังจะได้รับ การปรับปรุงเงินเดือน ต้องฝันค้างอีกครั้งหนึ่ง เพราะตามข่าวนั้นพระราชบัญญัติที่เสนอใหม่นี้ เป็นการแก้ไขให้สอดคล้องกับข้าราชการประเภทอื่น โดยการขยายเงินเดือนขึ้นสูงในบางระดับ ผู้ที่จะได้รับประโยชน์คือผู้ที่มีเงินเดือนเต็มขั้นแล้วเท่านั้น ข้าราชการ

ส่วนใหญ่ก็ยังคงได้รับเงินเดือนอัตราเดิมต่อไป ไม่ใช่เป็นการปรับปรุงอัตราเงินเดือนใหม่ อย่างที่เข้าใจกัน นอกจากนี้ ก็ยังมีข่าวเกี่ยวกับ ผลการสัมมนาเรื่อง “ทิศทางการกำหนดเงินเดือนค่าจ้างในภาครัฐบาล” ซึ่งจัดโดยสมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย ในช่วงปลายเดือนมีนาคม ๒๕๓๐ ถึงแม้ทั้ง ๓ ข่าวจะยังไม่ทำให้ข้าราชการได้รับการปรับปรุงรายได้ให้เพิ่มขึ้น แต่ก็เหมือนเป็นแรงกระตุ้นที่สร้างความหวังให้ข้าราชการว่า น่าที่จะได้รับการปรับปรุงรายได้ในเร็ว ๆ วันนี้

การที่ข่าวคราวเกี่ยวกับการปรับปรุงเงินเดือนหรือรายได้ของข้าราชการได้รับความสนใจจากข้าราชการเป็นอย่างมากนั้นก็เนื่องมาจากข้าราชการไม่ได้รับการปรับปรุงเงินเดือนมาเป็นเวลานานหลายปีแล้ว

*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

ครั้งล่าสุดที่มีการปรับปรุงเงินเดือนคือปี ๒๕๒๕ ซึ่งเป็นเวลา ๕ ปีกว่าแล้ว ในขณะที่ภาวะเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีผลให้ข้าราชการส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอ กับค่าใช้จ่ายแม้ว่าจะได้มีการเสนอให้รัฐบาล ปรับปรุงเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพ หลายครั้งก็ตาม แต่รัฐบาลก็อ้างว่าไม่มีเงิน หรือไม่มียงบประมาณทุกครั้ง

การปฏิเสธ ไม่ยอมรับความจริงเกี่ยวกับ ความจำเป็นในการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการ ของรัฐบาล ทำให้สภาพรายได้ของข้าราชการ ในปัจจุบันตกต่ำ มีรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย และไม่สามารถเปรียบเทียบรายได้กับภาคเศรษฐกิจอื่น ได้เพราะมีความแตกต่างกันมาก ซึ่งถ้า รัฐไม่รับดำเนินการแก้ไขอย่างใดแล้ว อาจมีผล ทำให้ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจ มีความ รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจว่าไม่ได้รับการดูแลจากรัฐ เท่าที่ควร บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดง ให้เห็นสภาพรายได้ของข้าราชการโดยเปรียบเทียบ กับปัจจัยต่าง ๆ ว่าในปัจจุบัน สภาพรายได้ ของข้าราชการเป็นอย่างไร ทำไมจึงมีความ จำเป็นต้องปรับปรุงรายได้ของข้าราชการ และ รายได้ของข้าราชการแตกต่างจากภาคเศรษฐกิจ อื่นอย่างไร เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการพิจารณา ดำเนินการปรับปรุงรายได้ของข้าราชการต่อไป

รายได้ของข้าราชการในปัจจุบัน

ตามบัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๓ ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบันได้กำหนดให้มีจำนวนขั้น

โดยไม่นับซ้ำกัน ๕๓ ขั้น แบ่งออกเป็น ๑๑ ระดับ และแต่ละระดับมีจำนวนขั้น และอัตรา เงินเดือนขั้นต่ำ และขั้นสูงดังนี้

ระดับ ๑ มี ๒๐ ขั้นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๑,๒๕๕ บาทขั้นสูง ๓,๕๓๕ บาท

ระดับ ๒ มี ๑๔ ขั้นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๒,๒๐๕ บาทขั้นสูง ๔,๖๘๕ บาท

ระดับ ๓ มี ๑๔ ขั้นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๒,๗๖๕ บาทขั้นสูง ๕,๗๔๕ บาท

ระดับ ๔ มี ๑๔ ขั้นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๓,๗๔๕ บาทขั้นสูง ๗,๒๘๕ บาท

ระดับ ๕ มี ๑๔ ขั้นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๔,๙๔๕ บาทขั้นสูง ๙,๓๘๕ บาท

ระดับ ๖ มี ๑๓ ขั้นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๖,๙๓๕ บาทขั้นสูง ๑๒,๕๓๕ บาท

ระดับ ๗ มี ๑๐ ขั้นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๘,๔๗๕ บาทขั้นสูง ๑๓,๐๘๕ บาท

ระดับ ๘ มี ๑๐ ขั้นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๙,๓๘๕ บาทขั้นสูง ๑๔,๒๘๕ บาท

ระดับ ๙ มี ๑๐ ขั้นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๑๐,๓๖๕ บาทขั้นสูง ๑๕,๕๗๕ บาท

ระดับ ๑๐ มี ๑๐ ขั้นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๑๐,๔๑๕ บาทขั้นสูง ๑๖,๙๗๕ บาท

ระดับ ๑๑ มี ๙ ขั้นอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ ๑๒,๕๓๕ บาทขั้นสูง ๑๗,๗๔๕ บาท

นอกจากอัตราเงินเดือนนี้แล้ว ก็ยังมีเงิน เพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ซึ่งมี ๒ อัตรา คือ ๒๗๐ บาท สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ ๑,๒๕๕ บาทถึง ๑,๖๘๕ บาท และ ๒๐๐ บาท สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ ๑,๗๘๐ บาท

ถึง ๔,๖๘๕ บาท และตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๐ ผู้ที่ได้รับเงินเดือนขั้น ๑,๒๕๕ บาท จะได้รับค่าครองชีพ ๔๒๔ บาท รวมเป็น ๑,๖๗๙ บาท ผู้ที่ได้รับเงินเดือนขั้น ๑,๓๒๕ บาทจะได้รับ ๓๕๔ บาท รวมเป็น ๑,๖๗๙ บาท และผู้ที่ได้รับเงินเดือนขั้น ๑,๓๙๕ บาท จะได้รับ ๒๘๔ บาท รวมเป็น ๑,๖๗๙ บาท เช่นเดียวกัน สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด จะไม่ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ดังนั้นรายได้ของข้าราชการ จึงหมายรวมเฉพาะเงินเดือน และเงินเพิ่มค่าครองชีพเท่านั้น ส่วนรายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากนี้เช่น เงินโบนัส หรือเงินพิเศษอื่น ๆ มีเฉพาะในภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน สำหรับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ก็ไม่สามารถจัดเป็นรายได้เพราะไม่ได้รับเท่าเทียมกันทุกคน เช่น เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่าการศึกษาบุตรจะได้รับเฉพาะผู้มีบุตร เงินค่ารักษาพยาบาลจะได้รับเมื่อเจ็บป่วย และบำเหน็จบำนาญจะได้รับเมื่อเกษียณอายุหรือลาออก โดยมีอายุหรืออายุราชการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ จึงมีเพียงเงินเดือนและเงินเพิ่มค่าครองชีพเท่านั้น ที่ถือว่าเป็นรายได้ของข้าราชการ

สำหรับรายได้ของข้าราชการเมื่อพิจารณาตามคุณวุฒิ ปรากฏว่ารายได้ขั้นต่ำสุดที่บรรจผู้ไม่มีคุณวุฒิเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำนั้น ปัจจุบันได้รายได้ ๑,๕๒๕ บาท (เงินเดือน ๑,๒๕๕ และค่าครองชีพ ๒๗๐) รายได้ขั้นต่ำสุดสำหรับการบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการตามคุณวุฒิต่าง ๆ มีดังนี้ ม.๖ จะ

ได้รับเดือนละ ๑,๗๔๐ บาท (๑,๔๗๐ + ๒๗๐) ปวช. ๒,๑๕๐ บาท (๑,๘๕๐ + ๒๐๐) ปวส. ๒,๖๘๕ บาท (๒,๔๘๕ + ๒๐๐) ปริญญาตรี ๒,๙๖๕ บาท (๒,๗๖๕ + ๒๐๐) ปริญญาโท ๓,๙๔๕ บาท (๓,๗๔๕ + ๒๐๐) ปริญญาเอก ๔,๙๔๕ บาท รายได้ขั้นสูงสุดคืออัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับ ๑๑ คือ ปลัดกระทรวง ได้รับเดือนละ ๑๗,๗๔๕ บาท

สภาพรายได้ของข้าราชการกับค่าครองชีพ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสภาพรายได้ของข้าราชการกับค่าครองชีพจะเห็นได้ชัดว่าดัชนีราคาผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นทุกปี ในขณะที่ข้าราชการไม่ได้รับการปรับปรุงเงินเดือนมาเป็นเวลาหลายปีแล้ว นับตั้งแต่การปรับเงินเดือนครั้งล่าสุด คือ บัญชีหมายเลข ๓ ในปี ๒๕๒๕ นอกจากนี้การปรับปรุงเงินเดือนในแต่ละครั้งก็ไม่สามารถปรับได้ทันกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ตารางที่ ๑ จะแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของรายได้ข้าราชการ (เฉพาะอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดรวมกับเงินเพิ่มค่าครองชีพ และอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุด) เมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาผู้บริโภค จะพบว่าดัชนีราคาผู้บริโภคมีอัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นมากกว่าการเปลี่ยนแปลงของรายได้ของข้าราชการ

ตารางที่ ๑

การเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของรายได้ข้าราชการกับดัชนีราคาผู้บริโภค

พ.ศ.	ดัชนีราคาผู้บริโภค*		รายได้ขั้นต่ำ		รายได้ขั้นสูง	
	จำนวน	อัตราการเพิ่ม (X) จากปี ๒๕๒๑	จำนวน	อัตราการเพิ่ม (X) จากปี ๒๕๒๑	จำนวน	อัตราการเพิ่ม (X) จากปี ๒๕๒๑
๒๕๒๑	๑๑๖.๑	—	๑,๑๐๐	,	๑๒,๖๙๐	—
๒๕๒๓	๑๕๒.๗	๓๑.๕	๑,๓๕๐	๒๒.๗	๑๕,๒๒๕	๒๐.๐
๒๕๒๕	๑๘๑.๑	๕๖.๐	๑,๕๒๕	๓๘.๖	๑๗,๗๔๕	๓๙.๘
๒๕๒๙	๑๙๗.๗	๗๐.๓	๑,๗๔๐	๕๘.๒	๑๗,๗๔๕	๓๙.๘

ที่มา : กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์

หมายเหตุ : ปัจจุบันอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดในการบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการคือ ๑,๔๗๐ บาท รวมกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวอีก ๒๗๐ บาท รวมเป็น ๑,๗๔๐ บาท

การที่รายได้ของข้าราชการเปลี่ยนแปลงไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพทำให้ระดับรายได้ที่แท้จริงของข้าราชการลดลง ข้าราชการที่บรรจุใหม่ในปี ๒๕๒๙ แม้จะได้รับเงินเดือนตามบัญชีหมายเลข ๓ แต่เมื่อคำนวณหารายได้ที่แท้จริงแล้ว ปรากฏว่ารายได้ที่แท้จริงในปี ๒๕๒๙ กลับได้รับ

ต่ำกว่ารายได้ในปี ๒๕๒๓ ที่ยังใช้เงินเดือนตามบัญชีหมายเลข ๒ เสียอีก ในตารางที่ ๒ จะแสดงให้เห็นถึงรายได้ที่แท้จริงของผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ และข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำสุด และขั้นสูงสุด เปรียบเทียบระหว่างปี ๒๕๒๓, ๒๕๒๕ และ ๒๕๒๙

ตารางที่ ๒

แสดงรายได้ที่แท้จริงที่ได้รับในปีต่าง ๆ

พ.ศ.	๒๕๒๓	๒๕๒๕	๒๕๒๙
เงินเดือนตามวุฒิ			
เงินเดือนขั้นต่ำสุด (ลูกจ้างประจำ) (รายได้ที่แท้จริง)	๑,๓๕๐ (๑,๓๕๐)	๑,๕๒๕ (๑,๒๘๖)	๑,๕๒๕ (๑,๑๗๘)
ม.๖ (รายได้ที่แท้จริง)	๑,๓๕๐ (๑,๓๕๐)	๑,๕๒๕ (๑,๒๘๖)	๑,๗๔๐ (๑,๓๔๔)

เงินเดือนตามวุฒิ	พ.ศ.		
	๒๕๒๓	๒๕๒๔	๒๕๒๕
ปวช.	๑,๙๕๕	๒,๑๕๐	๒,๑๕๐
(รายได้ที่แท้จริง)	(๑,๙๕๕)	(๑,๘๑๓)	(๑,๖๖๐)
ปวส.	๒,๓๔๕	๒,๖๘๕	๒,๖๘๕
(รายได้ที่แท้จริง)	(๒,๓๔๕)	(๒,๒๖๔)	(๒,๐๗๓)
ปริญญาตรี	๒,๕๘๕	๒,๙๖๕	๒,๙๖๕
(รายได้ที่แท้จริง)	(๒,๕๘๕)	(๒,๕๐๐)	(๒,๒๙๐)
ปริญญาโท	๓,๔๒๕	๓,๙๔๕	๓,๙๔๕
(รายได้ที่แท้จริง)	(๓,๔๒๕)	(๓,๓๒๖)	(๓,๐๔๖)
ปริญญาเอก	๔,๔๔๕	๔,๙๔๕	๔,๙๔๕
(รายได้ที่แท้จริง)	(๔,๔๔๕)	(๔,๑๗๐)	(๓,๘๑๙)
เงินเดือนขั้นสูงสุด (ปลัดกระทรวง)	๑๕,๒๒๕	๑๗,๗๔๕	๑๗,๗๔๕
(รายได้ที่แท้จริง)	(๑๕,๒๒๕)	(๑๔,๙๖๒)	(๑๓,๗๐๓)

นอกจากนี้ ยังมีผู้เข้าใจผิดคิดว่า ไม่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเงินเดือน เนื่องจากราชการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปีอยู่แล้ว แต่โดยปรัชญาที่แท้จริงของการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้น หมายถึงการให้ค่าตอบแทนเป็นบำเหน็จความชอบที่ปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา ทั้งนี้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๖๒ ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า “การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง และผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยตลอดจนความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน...” ดังนั้นปรัชญาของการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี จึงไม่ใช่

การปรับเงินเดือนข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของค่าครองชีพ ดังที่มีผู้กล่าวอ้างไว้ เพราะการปรับเงินเดือนเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพนี้ จะต้องปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนใหม่ ดังในกรณีที่มีการปรับอัตราเงินเดือนจากบัญชีหมายเลข ๑ เป็นหมายเลข ๒ และเป็นหมายเลข ๓ เป็นต้น

สภาพรายได้ของข้าราชการกับค่าจ้างขั้นต่ำ

ในภาคเอกชนรัฐบาลได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับผู้ใช้แรงงานไร้ฝีมือ เพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างในภาคเอกชนมิให้นายจ้างเอาเปรียบได้ ค่าจ้างขั้นต่ำ

เป็นอัตราค่าจ้างที่รัฐบาลได้กำหนดขึ้นโดยมีหลักว่า อัตราค่าจ้างนี้จะสามารถทำให้ลูกจ้างแต่ผู้เดียวสามารถยังชีพอยู่ได้ตามสมควร และได้เริ่มกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำเป็นครั้งแรกในปี ๒๕๑๖ ตลอดระยะเวลา ๑๕ ปีที่ผ่านมา ได้มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรวมทั้งหมด ๑๒ ครั้ง และจะปรับครั้งที่ ๑๓ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๐ นี้ การที่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้รับการปรับปรุงเกือบทุกปี ทำให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ที่เดิมกำหนดไว้ต่ำกว่ารายได้ขั้นต่ำของข้าราชการนั้น ปัจจุบันค่าจ้างขั้นต่ำกลับมีอัตราที่สูงกว่ารายได้ของข้าราชการประมาณร้อยละ ๓๐ ดังรายละเอียดในตารางที่ ๓

ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างขั้นต่ำเปรียบเทียบกับรายได้ขั้นต่ำของข้าราชการ จะเห็นได้ว่า ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๐ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะเพิ่มจากอัตราที่กำหนดไว้เป็นครั้งแรกในปี ๒๕๑๖ ถึงร้อยละ ๕๐๘.๓ ในขณะที่รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๒๑๐.๙ เท่านั้น และถ้าเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ กับรายได้ขั้นต่ำของข้าราชการในแต่ละปี ก็จะพบว่าในระยะแรก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่ำกว่ารายได้ขั้นต่ำของข้าราชการมาตลอด แต่ตั้งแต่ปี ๒๕๒๓ เป็นต้นมา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกลับสูงกว่ารายได้ขั้นต่ำของข้าราชการ

ตารางที่ ๓
เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับรายได้ขั้นต่ำของข้าราชการ

พ.ศ.	ค่าจ้างขั้นต่ำ			รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการ		
	บาท/วัน	บาท/เดือน	เพิ่มขึ้น %	บาท/เดือน	เพิ่มขึ้น %	เปรียบเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำ
๒๕๑๖	๑๒	๓๖๐	—	๕๕๐,๖๐๐	- ๑๑	- ๓๓, - ๕๐
๒๕๑๗	๑๖	๔๘๐	๓๓.๓	๗๕๐	๓๘.๕	- ๓๖
๒๕๑๗	๒๐	๖๐๐	๖๖.๗	๗๕๐	๓๘.๕	- ๒๐
๒๕๑๘	๒๕	๗๕๐	๑๐๘.๓	๗๕๐	๓๘.๕	๐
๒๕๒๐	๒๘	๘๔๐	๑๓๓.๓	๙๕๐	๗๕.๕	- ๑๑.๖
๒๕๒๑	๓๕	๑,๐๕๐	๑๙๑.๗	๑,๑๐๐	๑๐๓.๗	- ๕.๖
๒๕๒๒	๔๕	๑,๓๕๐	๒๗๕	๑,๑๐๐	๑๐๓.๗	- ๒๒.๗
๒๕๒๓	๕๔	๑,๖๒๐	๓๕๐	๑,๓๕๐	๑๕๐	+ ๒๐
๒๕๒๔	๖๑	๑,๘๓๐	๔๐๘.๓	๑,๓๕๐	๑๕๐	+ ๓๕.๕

พ.ศ.	ค่าจ้างขั้นต่ำ			รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการ		
	บาท/วัน	บาท/เดือน	เพิ่มขึ้น X	บาท/เดือน	เพิ่มขึ้น X	เปรียบเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำ
๒๕๒๕	๖๔	๑,๙๒๐	๔๓๓.๓	๑,๕๒๕	๑๘๒.๕	+ ๒๕.๙
๒๕๒๖	๖๖	๑,๙๘๐	๔๕๐	๑,๕๒๕	๑,๘๒.๕	+ ๒๙.๘
๒๕๒๘	๗๐	๒,๑๐๐	๔๘๓.๓	๑๖๖.๕	๒๐๘.๓	+ ๒๖.๑
๒๕๓๐	๗๓	๒,๑๙๐	๕๐๘.๓	๑,๗๔๐	๒๒๒.๒	+ ๒๕.๙

หมายเหตุ + หมายถึง ค่าจ้างมากกว่าเงินเดือน

- หมายถึง ค่าจ้างน้อยกว่าเงินเดือน

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเช่นนี้ ย่อมมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการเป็นอย่างมาก เนื่องจาก อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราที่กำหนดให้ผู้ใช้แรงงานไร้ฝีมือเพียงผู้เดียวสามารถดำรงชีพอยู่ได้ แต่รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการกลับได้รับต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำทั้ง ๆ ที่ผู้ที่จะเป็นข้าราชการได้ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ และอย่างน้อยต้องจบการศึกษาในระดับ ม.๖ ขึ้นไป ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นแรงงานที่มีคุณภาพสูงกว่าแรงงานไร้ฝีมือ น่าจะมีรายได้ขั้นต่ำสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแต่กลับได้รับรายได้ที่ต่ำกว่ามาตรฐานในการดำรงชีพขั้นต่ำเสียอีก

สภาพรายได้ของข้าราชการ เปรียบเทียบกับรายได้ของ พนักงานรัฐวิสาหกิจ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการกับพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นเจ้า-

หน้าที่ของรัฐเช่นเดียวกัน ก็ปรากฏว่าแต่เดิมก่อนปี ๒๕๑๗ ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ตั้งแต่ปี ๒๕๑๗ เป็นต้นมาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ เกิดแรงกดดันให้มีการปรับรายได้ของกำลังคนกลุ่มต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และราชการ และส่งผลให้เงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจเริ่มสูงกว่าข้าราชการมากขึ้นเรื่อย ๆ แม้ว่ารัฐบาลจะได้มีมติในปี ๒๕๒๑ กำหนดให้เงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจสำหรับบรรจุผู้มีคุณวุฒิปะดับเดียวกันให้สูงกว่าข้าราชการได้ไม่เกินร้อยละ ๒๐ แต่ก็ควบคุมได้เฉพาะอัตราบรรจุเท่านั้น ในปัจจุบันตามข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการเป็นอย่างมากทุกระดับจากตารางที่ ๔ จะแสดงให้เห็นการเปรียบเทียบรายได้ของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจในตำแหน่งที่ใกล้เคียงกัน โดยนำรายได้ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ๕ แห่งมาเฉลี่ยกัน คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การไฟ-

พันนครหลวง การไฟฟ้าฝ่ายผลิต การสื่อสาร-
แห่งประเทศไทย และการท่าอากาศยานแห่ง-
ประเทศไทย (เฉพาะเงินเดือนและเงินเพิ่ม

ค่าครองชีพเท่านั้น ไม่ได้รวมเงินโบนัสประจำ
ปี หรือเงินเพิ่มอื่น ๆ)

ตารางที่ ๔

ตารางเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในตำแหน่งที่ใกล้เคียงกัน

ตำแหน่ง	ระดับ	หน่วย บาท/เดือน		
		ข้าราชการพลเรือน อัตราขั้นต่ำ-ขั้นสูง	พนักงานรัฐวิสาหกิจ อัตราขั้นต่ำ-ขั้นสูง	ความแตกต่างของ ขั้นต่ำ-ขั้นสูง
เสมียน	๑	๑,๕๒๕-๓,๗๔๕	๒,๐๐๐-๓,๓๒๐	๔๗๕-๕,๕๘๕
ประจำแผนก	๒	๒,๔๐๕-๔,๘๘๕	๒,๖๖๐-๕,๖๑๐	๒๕๕-๕,๗๒๕
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	๓	๒,๙๖๕-๕,๙๔๕	๓,๖๗๐-๕,๙๒๐	๗๐๕-๖,๙๗๕
หัวหน้าแผนก	๔	๓,๙๔๕-๗,๒๘๕	๔,๑๓๐-๕,๙๒๐	๑,๘๑๕-๕,๖๓๕
ผู้ช่วยหัวหน้ากอง, หัวหน้าแผนกใหญ่	๕	๔,๙๔๕-๙,๓๘๕	๗,๖๑๐-๑๐,๓๔๐	๒,๖๖๕-๕,๙๕๕
หัวหน้ากอง	๖	๖,๙๓๕-๑๒,๕๓๕	๘,๑๖๐-๑๒,๖๔๐	๑,๒๒๕-๕,๑๐๕
ผู้อำนวยการกอง	๗	๘,๔๗๕-๑๓,๐๘๕	๙,๓๒๐-๑๒,๙๖๐	๘๔๕-๑๒,๘๖๕
ผู้อำนวยการกองใหญ่, ผู้ช่วย ผู้ว่าการ, ผู้อำนวยการฝ่าย	๘	๙,๓๘๕-๑๔,๒๘๕	๑๐,๖๑๐-๑๔,๒๖๐	๑,๒๒๕-๑๔,๙๖๕
รองอธิบดี, รองผู้ว่าการ	๙	๑๐,๓๖๕-๑๕,๕๗๕	๑๒,๑๐๐-๑๔,๙๖๐	๑,๗๓๕-๑๕,๓๘๕
อธิบดี, ผู้ว่าการ	๑๐	๑๑,๔๑๕-๑๖,๙๗๕	๑๓,๑๐๐-๑๕,๕๖๐	๗,๖๘๕-๑๕,๕๘๕
ปลัดกระทรวง	๑๑	๑๒,๕๓๕-๑๗,๗๔๕		

หมายเหตุ - อัตราเงินเดือนของรัฐวิสาหกิจคือ ๑) การไฟฟ้านครหลวง ๒) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ๓) การไฟฟ้า
ฝ่ายผลิต ๔) การสื่อสารแห่งประเทศไทย ๕) การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย
- เงินเดือนหมายถึง เงินเดือนบวกเงินเพิ่มค่าครองชีพ

จะเห็นได้ว่า รายได้ขั้นต่ำและขั้นสูงใน
ตำแหน่งต่าง ๆ มีความแตกต่างกันมาก ยิ่ง
ตำแหน่งขั้นสูง รายได้ของข้าราชการยิ่งต่ำกว่า
พนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นอย่างมาก ซึ่งหากปล่อย
ให้สภาพเป็นเช่นนี้ต่อไป อาจส่งผลกระทบต่อ
ขวัญ กำลังใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน

ของข้าราชการได้ เพราะแม้แต่เจ้าหน้าที่ของรัฐ
เช่นเดียวกัน ก็ยังได้รับค่าตอบแทนที่แตกต่าง
กันมาก และในบางตำแหน่งของข้าราชการ
เช่น ปลัดกระทรวง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของรัฐ
วิสาหกิจ กลับได้รับรายได้ต่ำกว่าผู้บังคับ
บัญชาที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจเสียอีก

สภาพรายได้ของข้าราชการ เปรียบเทียบกับรายได้และ ค่าใช้จ่ายของครัวเรือน

จากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรายได้-รายจ่ายของครัวเรือน ตลอดจนสภาพความเป็นอยู่ และได้ทำการสำรวจทุก ๕ ปี คือในปี ๒๕๑๘, ๒๕๒๔ และไตรมาสแรกของปี ๒๕๒๙ ปรากฏว่า ในปี ๒๕๑๘ ขนาดครัวเรือนทั่วราชอาณาจักรมีประมาณ ๕๕ คน มีรายได้ประมาณเดือนละ ๑,๙๒๘ บาท มีค่าใช้จ่ายประมาณเดือนละ ๒,๐๐๔ บาท ในปี ๒๕๒๔ ขนาดของครัวเรือนประมาณ ๔.๕ คน มีรายได้ประมาณเดือนละ ๓,๓๗๘ บาท มีการใช้จ่ายเดือนละ

๓,๓๗๔ บาท ในไตรมาสแรกของปี ๒๕๒๙ ขนาดของครัวเรือนประมาณ ๔.๓ คน มีรายได้เดือนละ ๓,๖๘๑ บาท มีค่าใช้จ่ายเดือนละ ๔,๑๐๖ บาท เมื่อพิจารณารายได้ของข้าราชการ โดยสมมติให้ครัวเรือนมีผู้หารายได้ ๒ คน ซึ่งเป็นข้าราชการที่ได้รับรายได้ในขั้นต่ำสุด จะพบว่า มีรายได้ต่ำกว่ารายได้และค่าใช้จ่ายของครัวเรือนโดยเฉลี่ยที่สำรวจได้ โดยที่ในปี ๒๕๑๘ ข้าราชการมีรายได้ขั้นต่ำเดือนละ ๗๕๐ บาท ปี ๒๕๒๔ เดือนละ ๑,๓๕๐ บาท และปี ๒๕๒๙ เดือนละ ๑,๗๔๐ บาท ซึ่งคิดเป็นรายได้ต่อครัวเรือนของครอบครัวราชการ เป็น ๑,๕๐๐ ๒,๗๐๐ และ ๓,๔๘๐ บาท ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ ๕ ซึ่งจะเห็นได้ว่ารายได้ของข้าราชการที่ได้รับต่ำกว่ารายได้ของครัวเรือนโดยเฉลี่ย และมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายของครัวเรือนโดยเฉลี่ย

ตารางที่ ๕

เปรียบเทียบรายได้และค่าใช้จ่ายต่อครัวเรือนกับรายได้ของข้าราชการ

พ.ศ.	ขนาดครัวเรือน	รายได้	ค่าใช้จ่าย	รายได้ของครัวเรือนข้าราชการ
๒๕๑๘	๕.๕	๑,๙๒๘	๒,๐๐๔	๑,๕๐๐
๒๕๒๔	๔.๕	๓,๓๗๘	๓,๓๗๔	๒,๗๐๐
๒๕๒๙	๔.๓	๓,๖๘๑	๔,๑๐๖	๓,๔๘๐

หมายเหตุ : รายได้ครัวเรือนข้าราชการ คัดจากผู้หารายได้เป็นข้าราชการที่ได้รับรายได้ขั้นต่ำ 2 คน

**สภาพรายได้ของข้าราชการ
เปรียบเทียบกับรายได้ประชาชาติ
และรายได้ประชากรต่อหัว**

เมื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของ
รายได้ประชาชาติ และรายได้ประชากร

ต่อหัว กับรายได้ของข้าราชการ จะพบว่า
แม้รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการจะมากกว่า
รายได้ประชากรต่อหัว แต่เมื่อพิจารณาถึง
อัตราการเพิ่มขึ้นแล้ว ปรากฏว่า รายได้ของ
ข้าราชการเพิ่มขึ้นในอัตราต่ำกว่าเมื่อเปรียบ-
เทียบกับการเพิ่มขึ้นของรายได้ประชาชาติ
และ รายได้ประชากรต่อหัว ดังรายละเอียด
ในตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖
**เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของรายได้ประชาชาติ รายได้ประชากรต่อหัว
กับรายได้ของข้าราชการ**

พ.ศ.	รายได้ประชาชาติ (พันล้านบาท/ปี)	เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๑๔ (X)	รายได้ประชากร ต่อหัว (บาท/เดือน)	เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๑๔ (X)	รายได้ขั้นต่ำ ของข้าราชการ (บาท/เดือน)	เพิ่มขึ้นจาก ปี ๒๕๑๔ (X)
๒๕๑๔	๒๙๔.๖	—	๖๐๑.๓	—	๗๕๐	—
๒๕๒๔	๗๖๔.๔	๑๕๖.๐	๑,๓๔๑.๔	๑๒๓.๑	๑,๓๕๐	๔๐
๒๕๒๕	๑,๐๕๕.๔	๒๕๓.๖	๑,๖๔๔.๔	๑๔๐.๕	๑,๗๕๐	๑๓๒

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

**งบประมาณหมวดเงินเดือนและ
ค่าจ้างเปรียบเทียบกับ
งบประมาณรายจ่ายทั้งหมด**

งบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง
เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด
จะพบว่ามีสัดส่วนที่ไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก
คือในระหว่างปี ๒๕๒๑-๒๕๓๐ อัตราส่วน

ของงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่า
จ้างจะเฉลี่ยประมาณร้อยละ ๓๑ ของงบประ-
มาณรายจ่ายทั้งหมด และนอกจากนี้แล้วก็
ยังมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น เบี้ยหวัด บำเหน็จ
บำนาญ เงินช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง
เงินเดือนขึ้นเงินเดือน เงินปรับวุฒิ เงินเพิ่ม
ค่าครองชีพ ซึ่งมีอยู่ประมาณร้อยละ ๖.๕
ของงบประมาณรายจ่ายในแต่ละปี ซึ่งรวมค่า

ใช้จ่ายทั้งหมดแล้วประมาณร้อยละ ๓๘ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด ซึ่งถือได้ว่าเป็นสัดส่วนที่ไม่สูงมากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น การสื่อสารแห่งประเทศไทย ในปี ๒๕๒๔-๒๕๒๕ มีค่าใช้จ่าย

ด้านค่าตอบแทนแรงงานและค่าใช้จ่ายสวัสดิ-
การเฉลี่ยประมาณร้อยละ ๖๔ เมื่อเทียบกับ
ค่าใช้จ่ายทั้งหมด (รายละเอียดในตารางที่ ๗
และ ๘)

ตารางที่ ๗

เปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปีกับเงินเดือนและค่าจ้าง

(ล้านบาท)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	เงินเดือนและค่าจ้าง*	
		จำนวน	ร้อยละของงบประมาณรายจ่าย
๒๕๒๑	๘๑,๐๐๐.๐	๒๔,๐๐๒.๗	๒๙.๖
๒๕๒๒	๙๒,๐๐๐.๐	๒๙,๘๓๑.๔	๓๒.๔
๒๕๒๓	๑๑๔,๕๕๖.๕	๓๗,๕๘๒.๔	๓๒.๘
๒๕๒๔	๑๔๐,๐๐๐.๐	๔๒,๔๗๔.๒	๓๐.๓
๒๕๒๕	๑๖๑,๐๐๐.๐	๕๑,๕๖๒.๘	๓๒.๐
๒๕๒๖	๑๗๗,๐๐๐.๐	๕๖,๗๙๙.๐	๓๒.๑
๒๕๒๗	๑๙๒,๐๐๐.๐	๖๑,๒๑๒.๙	๓๑.๙
๒๕๒๘	๒๑๓,๐๐๐.๐	๖๓,๕๖๔.๐	๒๙.๘
๒๕๒๙	๒๑๘,๐๐๐.๐	๖๖,๒๗๙.๙	๓๐.๔
๒๕๓๐	๒๒๗,๕๐๐.๐	๗๐,๑๕๙.๐	๓๐.๘

ที่มา : สำนักงบประมาณ

- หมายเหตุ * ๑. เงินเดือนและค่าจ้าง หมายถึง เงินเดือนและค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ทหาร ตำรวจ ตุลาการ อัยการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว
๒. รวมเงินเพิ่มช่วยค่าครองชีพข้าราชการและลูกจ้าง
๓. ปีงบประมาณ ๒๕๒๒ ๒๕๒๓ และ ๒๕๒๕ รวมเงินปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ตำรวจ และค่าจ้างของส่วนราชการ

ตารางที่ ๘
เปรียบเทียบรายจ่ายเกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการกับรายจ่ายรวม
ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย

พ.ศ.	รายจ่ายรวม	รายจ่ายเกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการ	
		จำนวน	ร้อยละของรายจ่ายรวม
๒๕๒๔	๑,๕๖๐.๑๔	๑,๐๒๓.๐๖	๖๕.๖
๒๕๒๕	๑,๙๖๓.๗๔	๑,๓๐๘.๕๘	๖๖.๖
๒๕๒๖	๒๓๗๑.๗๔	๑,๕๓๒.๙๗	๖๔.๖
๒๕๒๗	๒,๘๐๑.๓๙	๑,๗๒๕.๖๕	๖๑.๖
๒๕๒๘	๓,๐๕๑.๘๕	๑,๘๗๖.๗๙	๖๑.๕

ที่มา : การสื่อสารแห่งประเทศไทย

บทส่งท้าย

เมื่อมาถึงจุดนี้ ก็คงจะยอมรับกันแล้วว่าสภาพรายได้ของข้าราชการในขณะนี้ตกต่ำเพียงใด ไม่ว่าจะเปรียบเทียบกับดัชนีราคาผู้บริโภคซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ในขณะที่รายได้มีการเปลี่ยนแปลงนาน ๆ ครั้ง และยังเป็นอัตราที่น้อยกว่าการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพเสียอีกซึ่งทำให้ข้าราชการต้องประสบความเดือดร้อนเนื่องจากค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น เพราะรายได้ที่แท้จริงของข้าราชการลดลงหรือเมื่อหันไปเปรียบเทียบกับภาคเศรษฐกิจอื่นทั้งภาครัฐวิสาหกิจ และเอกชน ปรากฏว่า

ในภาครัฐวิสาหกิจก็ได้รับเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการมาก โดยเฉพาะในตำแหน่งระดับสูง ยิ่งมีความแตกต่างอย่างเห็น ได้ชัดในภาคเอกชน รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการ ยังต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นมาตรฐานในการดำรงชีพขั้นต่ำ จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นในภาคเอกชนอีก เพราะผลที่ได้ก็เป็นเช่นเดียวกันคือรายได้ของข้าราชการต่ำกว่ามาก เคยมีผู้บริหารในภาคเอกชน เสนอให้เพิ่มเงินเดือนในระดับบริหารของราชการ ให้อยู่ในระดับ ๘ หมื่นถึง ๕ หมื่นบาท เพื่อจะได้เป็นอัตราที่ใกล้เคียงกับภาคเอกชน เพราะการที่ภาคราชการมีเงินเดือนต่ำกว่าภาคอื่นมากขึ้น ก่อให้เกิดผลเสียหลายประการ เช่น ทำให้เกิดการ

ทุจริตคอร์รัปชัน ทำให้ภาคราชการไม่สามารถรักษาคณตึมีความรู้ความสามารถหรือจูงใจคนที่มีความรู้ความสามารถให้มารับราชการได้ ถ้าปล่อยให้เป็นเช่นนี้ต่อไปอีกไม่นานภาคราชการ คงจะเหลือแต่ผู้ที่ไม่สามารถจะทำงานในภาคอื่นได้ หรือผู้ที่ขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ซึ่งย่อมก่อให้เกิดผลเสียแก่ประเทศในสำนรวมได้ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับรายได้และค่าใช้จ่ายของครัวเรือนโดยเฉลี่ยห้าประเทศ ก็จะพบว่ารายได้ขั้นต่ำของข้าราชการต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยที่สำรวจได้ ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันอีกอย่างหนึ่งถึงความล้มเหลวของเงินเดือนข้าราชการ และเมื่อหันมาพิจารณารายได้ประชาชาติ จะเห็นว่าภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยเจริญเติบโตขึ้น รายได้ประชาชาติมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น ซึ่งส่วนหนึ่งย่อมเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของข้าราชการนั่นเอง แต่รายได้ของข้าราชการ กลับเพิ่มในอัตรา

ที่น้อยกว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้ประชาชาติ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายในหมวดเงินเดือนกับงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด ก็ปรากฏว่ามีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่สอดคล้องกัน และมีอัตราส่วนของหมวดเงินเดือนต่องบประมาณรายจ่ายทั้งหมดประมาณร้อยละ ๓๐ ซึ่งยังเป็นอัตราส่วนที่ไม่สูงนัก

การที่ไม่ได้มีการปรับปรุงเงินเดือนมาเป็นเวลานาน ทำให้ข้าราชการมีสภาพรายได้ที่ลดลง และได้รับความเดือดร้อนในการครองชีพสะสมเพิ่มขึ้นทุกวัน แม้ว่ารัฐบาลจะทราบถึงความเดือดร้อนของข้าราชการ แต่ก็ยังมีได้ดำเนินการในการแก้ไขปัญหาลักษณะอย่างจริงจัง โดยอ้างว่าไม่มีงบประมาณ ก็ได้แต่หวังว่าสักวันหนึ่งในเร็ว ๆ นี้ รัฐบาลจะยอมรับความจริงเกี่ยวกับสภาพรายได้ของข้าราชการ และหาวิธีการช่วยเหลือความเดือดร้อน ก่อนที่ปัญหาจะหับฉนวนหวั่นจนยากที่จะแก้ไข ●

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท รีฟริโกอีคิวิปเมนท์ จำกัด

๗๖ ถนนรามบุตรี แขวงโรงแรมเวียงใต้ บางลำภู กรุงเทพมหานคร

โทร. ๒๕๒-๖๑๓๑, ๒๕๒-๖๑๓๒, ๒๕๑-๘๑๕๓, ๒๕๒-๐๑๗๖, ๒๕๒-๕๖๐๗

จำหน่ายอะไหล่-อุปกรณ์เครื่องปรับอากาศ
และเครื่องทำความเย็นทุกชนิด

“ฉันสงสัย”

ฉวี รจนา

ฉันเป็นข้าราชการธรรมดา ๆ คนหนึ่ง ผู้ซึ่งก่อนนี้ไม่เคยมีความสงสัยในอะไร ๆ ทั้งนั้นแหละ ก้มหน้าก้มตาทำงาน เป็นหนี้เป็นสินส่งดอกทุกเดือน ทุกเดือน เหมือนเพื่อน ๆ อีกมากมาย ก็นึกว่าใคร ๆ ก็ทำกันอย่างนี้ทั้งนั้น

กระทั่งวันหนึ่ง ฉันพบว่า เอ๊ะ! ไม่ใช่ทุกคนนี่ที่กำลังทำอย่างฉัน คนบางคนไม่ขาดแคลนฉันจึงเริ่มค้นหา ตามประสาข้าราชการธรรมดา ๆ ไม่ใช่นักวิชาการ ไม่ใช่ค็อกเตอร์

ฉันค้น ฉันอ่าน บางทีรู้เรื่อง บางทีกึ่ง ๆ ว่าเขาพูด เขาเขียนอะไร เฉพาะอันง่าย ๆ เห็นชัด ๆ ที่ฉันเข้าใจ

และจากบางอันที่พอจะเข้าใจ ฉันสงสัย และจากบางอันที่พอจะเข้าใจ ฉันสงสัยว่าทำไมพวกเขาไม่สนใจที่พวกเราข้าราชการกลุ่มหนึ่งซึ่งมีประมาณหนึ่งแสนคนจะเป็นที่เปอร์เซ็นต์ของข้าราชการทั่วประเทศก็ช่างเถอะ ไม่พอกิน **ฉันใช้คำว่า ไม่พอกิน**

ฉันจะไม่เอาราชการไปเทียบกับเอกชนหรอก เพราะฉันกับพวกเราอีกมากยอมรับ ก็ไม่รู้ด้วยเหตุผลอะไรว่า เอกชนจะได้เงินเดือน ค่าจ้าง สูงกว่าราชการ เริ่มตั้งแต่แรกเข้าเขี้ยวหะลองดูจากกราฟที่ฉันพบจากรายงานการวิจัย

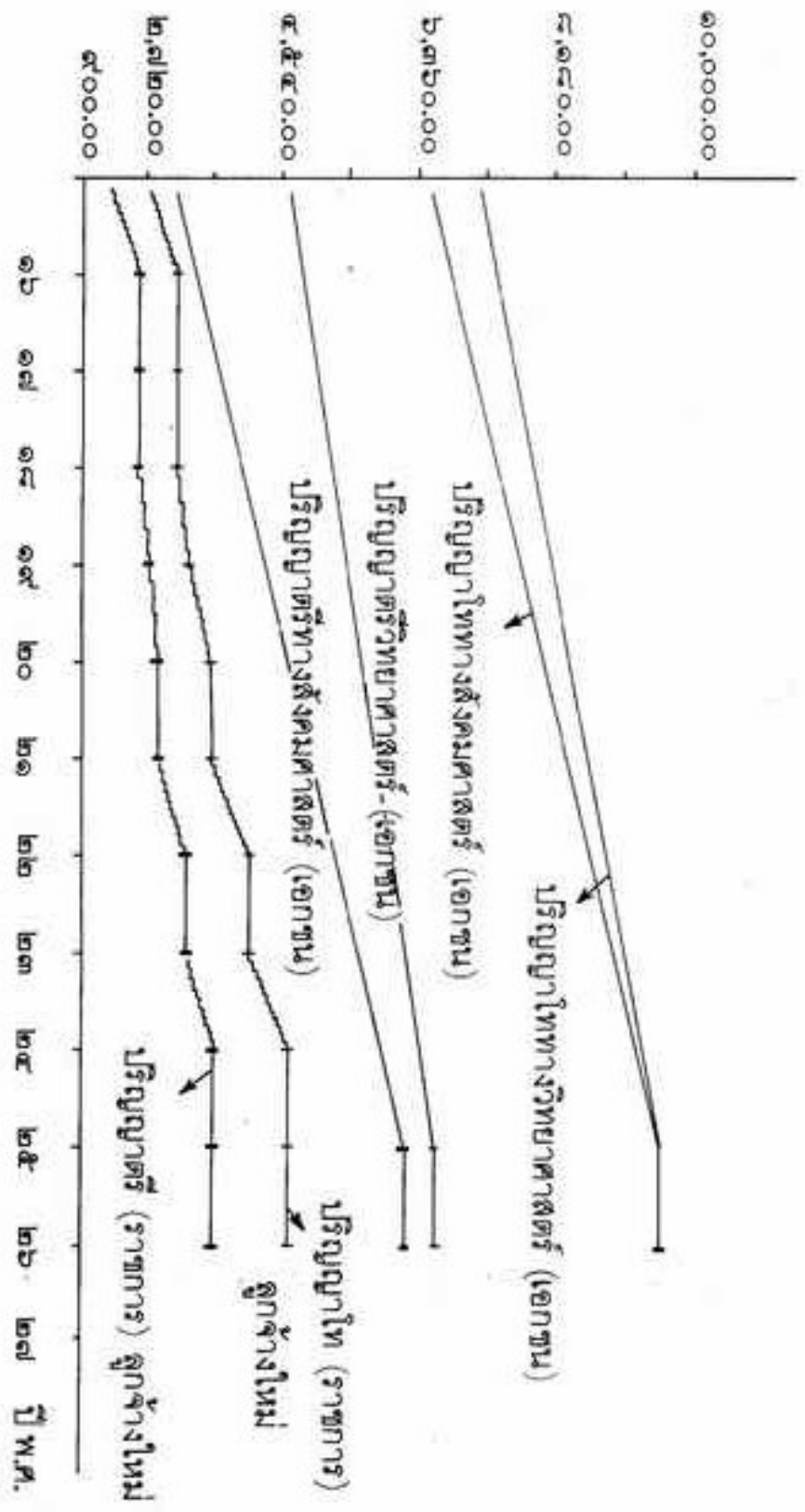
อะไรซักอัน ที่ฉันก็ลืมนึกไปว่า ควรจะต้องจำจะได้อ้างอิง แต่ช่างเถอะ ถ้าจะไม่เชื่อเพราะไม่ได้อ้างอิง ก็ไม่เป็นไร ไม่ว่ากันอยู่แล้ว แต่จะลองสืบดูเองก็ได้ ก็ดี (ดูภาพแรก)

ฉันดูก็พอรู้ว่ามันสูง แต่ฉันไม่สนใจหรอก เพียงแต่สะกูดตานิดนึ่งตรงที่แกนเงินเดือนมันเริ่มต้นที่ ๓,๐๐๐ บาท ไม่รู้มันจะแปลว่าเงินเดือนต่ำสุดของพนักงานรัฐวิสาหกิจจะเป็นเท่านั้นด้วยหรือเปล่า ก็คงจะใช่ แต่ไม่เป็นไรหรอก ไม่ใช่เรื่องที่ฉันสนใจ แม้ว่าฉันจะไปเจอกราฟต่อไปที่ชี้ชัดว่า ไม่เพียงแต่สูงเฉย ๆ แต่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนอย่างเรา (ดูภาพที่ ๒,๓)

แล้วฉันก็จะไม่ลืคอะไรจริง ๆ ถ้าจะไม่เฉื่อยไปอ่านเจอ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกระทำขึ้นเพื่อประโยชน์ของพนักงานกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ

๔ ก.ค. ๒๓ : คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้ค่าครองชีพเดือนละ ๔๐๐ บาท แก่พนักงานและลูกจ้างประจำรัฐวิสาหกิจ ที่มีค่าจ้างเงินเดือนไม่เกิน ๓,๐๓๐ บาทต่อเดือน สำหรับผู้ที่ได้รับค่าจ้างเกินเดือนละ ๓,๐๓๐ บาท แต่ไม่เกิน ๕,๖๕๐ บาท จะได้รับค่าครองชีพเดือนละ ๓๐๐ บาท ทั้งนี้ให้อำยยันหลังตั้งแต่วันที่ ๑ ม.ค. ๒๓

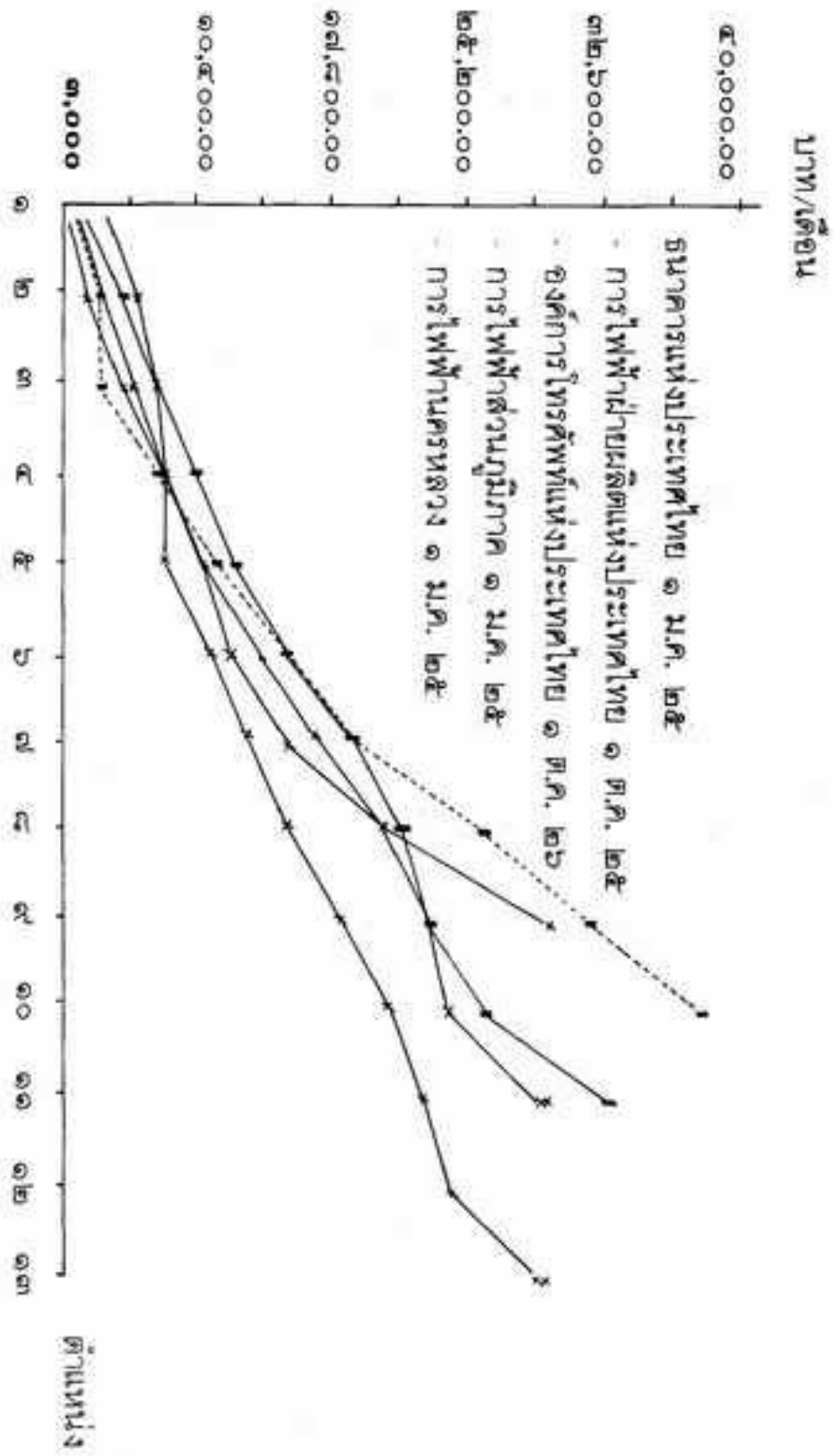
เงินต้น/บาท



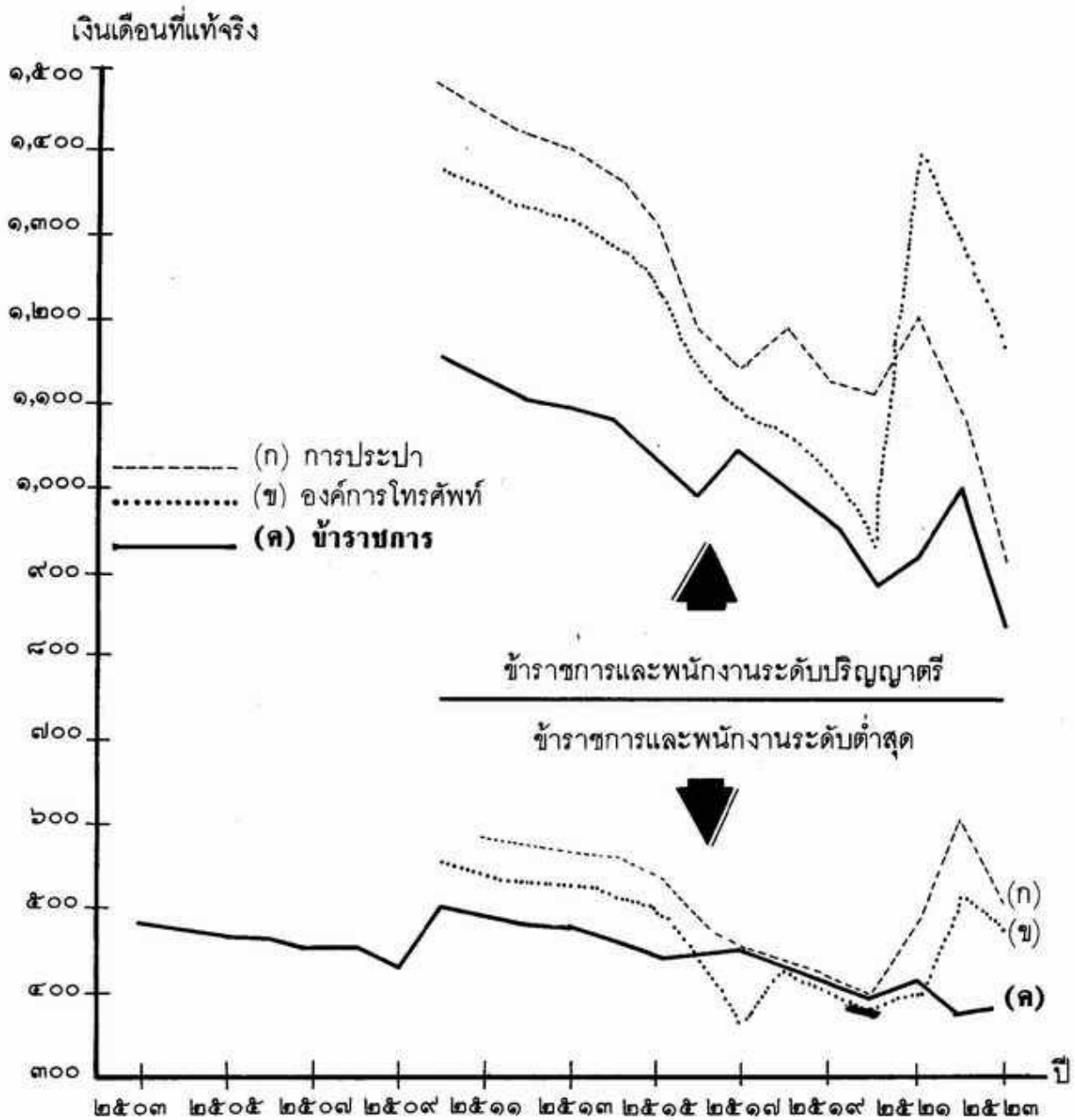
เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างเงินต้นโดยเฉลี่ยของพนักงานและ
ลูกจ้างใหม่ในภาคเอกชน กับ ข้าราชการและลูกจ้างใหม่
 ในปี พ.ศ. ๒๕๑๖-๒๕๒๗

บัญชีพิมพ์กรำฟักอ้นที่บอกถึงเงินก่อนของรัฐบาลกิจ ๕-๕ แห่ง

โครงสร้างเงินเมื่อในรัฐวิสาหกิจ



เปรียบเทียบเงินเดือนที่แท้จริงของข้าราชการและ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ระดับต่ำสุดและระดับปริญญาตรี



ที่มา: นิพนธ์ พัทพงศ์กร, "ค่าจ้าง: เรื่องของคนจน," วารสารธรรมศาสตร์, (กันยายน ๒๕๒๔), หน้า ๕๑

๑๔ ก.ธ. ๒๔ : พนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไม่พอใจที่โครงสร้างเงินเดือนรัฐวิสาหกิจ สูตรบก. ที่คณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้เสนอให้รัฐบาลพิจารณานั้น ยังไม่ได้รับการสนองตอบ

คณะรัฐมนตรีมีมติให้มีการปรับเงินเดือนพนักงานรัฐวิสาหกิจตั้งแต่ชั้นที่ ๑-๑๑ ในอัตราชั้นละ ๑๐๐ บาท และชั้นที่ ๑๒-๑๕ ปรับให้ชั้นละ ๕๐ บาท ไปพลางก่อน เพื่อให้อัตราเงินเดือนสอดคล้องกับค่าแรงขั้นต่ำ ต่อจากนั้นในเดือน ม.ค.ปีหน้า จึงจะมีการปรับโครงสร้างเงินเดือนพนักงานรัฐวิสาหกิจทั่วทั้งหมด

๑๕ ก.ธ. ๒๔ : คณะรัฐมนตรีมีมติดังนี้

๑. อนุมัติให้รัฐวิสาหกิจใช้โครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างใหม่ ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ

๒. ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค.-๓๑ ธ.ค. ๒๔ ให้พนักงานลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ได้รับเงินเพิ่มพิเศษเป็นการชั่วคราวดังนี้

๒.๑ ผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตั้งแต่เดือนละ ๑,๓๕๐-๓,๐๓๐ บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษเดือนละ ๑๐๐ บาท

๒.๒ ผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างสูงกว่า เดือนละ ๓,๐๓๐-๕,๖๕๐ บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษเดือนละ ๕๐ บาท

๑๓ ต.ค. ๒๔ : คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานและลูกจ้างประจำของรัฐวิสาหกิจตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ดังนี้

๑. ให้นำกำไรสุทธิของรัฐวิสาหกิจร้อยละ ๕ นำมาแบ่งให้เป็นโบนัสของพนักงานแต่ละคน ถ้าหากแบ่งแล้วได้คนละไม่ถึง ๑ เดือน ให้จ่าย ๑ เดือน

๒. กระทำเหมือนข้อ ๑ แต่ถ้าแบ่งแล้วได้มากกว่า ๑ เดือนต่อคน ให้จ่ายคนละไม่เกิน ๕ เท่าของเงินเดือน

๓. ให้นำกำไรสุทธิของรัฐวิสาหกิจทั้งหมดมาแบ่งให้พนักงาน ถ้าหากได้คนละต่ำกว่า ๑ เดือน ก็ให้จ่ายกำไรสุทธิเหล่านั้นเป็นโบนัสทั้งหมด

ไม่ใช่ว่าอิจฉาเขาหรอกนะ แต่มันช่วยไม่ได้จริง ๆ ที่จะเกิดความรู้สึกน้อยใจอยู่ลึก ๆ เพราะอ่านแล้วฉันรู้สึกถึงความกระตือรือร้น ความเต็มใจช่วยเหลือยังใจขอบกล ซึ่งฉันไม่เคยได้รับ แต่ฉันอาจจะคิด ไปเองก็ได้

แล้วฉันก็อ่าน สันต่อไป ฉันเพิ่งรู้ว่า นอกจากฉัน ข้าราชการพลเรือนภายใต้การดูแลของ ก.พ.แล้ว ยังมีข้าราชการประเภทอื่นอีกหลายประเภท เช่น ข้าราชการครูภายใต้การดูแลของ ก.ค. ข้าราชการในมหาวิทยาลัยภายใต้การดูแลของ ก.ม. ข้าราชการตำรวจภายใต้การดูแลของ ก.ตร. ข้าราชการอัยการภายใต้การดูแลของ ก.อ. หรือจะเป็นข้าราชการทหาร ก็ยังมีข้าราชการประเภทอื่น ๆ อีก ใจก็ตามฉันก็ไม่เห็นแปลกอะไร เพราะก็ล้วนแต่เป็นข้าราชการไทยด้วยกันทั้งนั้น ฉันพบอีกด้วยว่า แม้แต่ทหารในระดัปล่าง ๆ อย่างฉันนี่ เงินเดือนก็ไม่ต่างกันหรอก ไม่พอกันเหมือนกัน ถึงในระดับสูง ๆ เงินเดือนทหารจะสูงกว่าของข้าราชการพลเรือนแต่ก็นั่นแหละ ฉันไม่สนใจ

โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารที่บังคับใช้
วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕

ยศ	จำนวน ชั้น เงินเดือน	เงินเดือน ชั้น ต่ำสุด	เงินเดือน ชั้น สูงสุด
พลอาสาสมัคร (พล.)	๑๐	๑,๒๕๕	๑,๙๕๐
สิบตรี (ส.ต.)	๒	๑,๓๙๕	๑,๔๗๐
สิบโท (ส.ท.)	๓	๑,๕๔๕	๑,๖๙๕
สิบเอก (ส.อ.)	๑๑	๑,๗๘๐	๓,๑๑๕
จ่าสิบตรี (จ.ส.ต.)	๑	—	๒,๐๖๕
จ่าสิบโท (จ.ส.ท.)	๑	—	๒,๒๐๕
จ่าสิบเอก (จ.ส.อ.)	๔	๒,๓๔๕	๓,๕๓๕
จ่าสิบเอกพิเศษ (จ.ส.อ.พิเศษ)	๙	๒,๗๖๕	๔,๔๒๕
ร้อยตรี (ร.ต.)	๖	๒,๕๔๕	๓,๓๒๕
ร้อยโท (ร.ท.)	๙	๓,๕๓๕	๕,๔๖๕
ร้อยเอก (ร.อ.)	๑๐	๔,๔๒๕	๖,๙๓๕
พันตรี (พ.ต.)	๑๐	๕,๗๔๕	๘,๔๙๕
พันโท (พ.ท.)	๙	๗,๒๘๕	๑๐,๘๕๕
พันเอก (พ.อ.)	๘	๙,๓๔๕	๑๓,๐๙๕
พันเอกพิเศษ (พ.อ.พิเศษ)	๘	๑๑,๔๑๕	๑๕,๕๗๕
พลตรี (พล.ต.)	๖	๑๓,๖๙๕	๑๖,๙๗๕
พลโท (พล.ท.)	๔	๑๖,๒๗๕	๑๘,๕๑๕
พลเอก (พล.อ.)	๒	๑๗,๗๔๕	๑๘,๕๑๕
จอมพล	๑	—	๑๙,๓๒๕

กับถึงฉันจะเห็นบัญชีเงินเดือนข้าราชการ
อัยการที่เริ่มต้นด้วย ๕,๔๖๕ บาท ฉันก็ไม่คิด

อะไร ถึงเงินเดือนตุลาการ ฉันไม่คิดที่จะไปหา
มาดูเลย

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการอัยการ หมายเลข ๓

บังคับใช้ ๑ มกราคม ๒๕๒๕

		บาท				
๑๓		๑๒,๕๓๕				
๑๒		๑๑,๙๗๕				
๑๑		๑๑,๔๑๕	บาท			
๑๐		๑๐,๘๕๕	๑๕,๕๗๕	บาท		
๙		๑๐,๓๐๕	๑๔,๙๓๕	๑๖,๙๗๕		
๘		๙,๗๔๕	๑๔,๒๙๕	๑๖,๓๓๕	บาท	
๗		๙,๑๘๕	๑๓,๖๕๕	๑๕,๖๙๕	๑๗,๐๙๕	
๖	บาท	๘,๖๒๕	๑๓,๐๑๕	๑๕,๐๕๕	๑๖,๔๕๕	
๕	๖,๕๘๕	๘,๐๖๕	๑๒,๕๓๕	๑๔,๒๙๕	๑๖,๒๗๕	บาท
๔	๖,๓๐๕	๗,๐๕๕	๑๑,๙๗๕	๑๓,๖๕๕	๑๕,๕๗๕	๑๘,๕๑๕
๓	๖,๐๒๕	๖,๖๓๕	๑๑,๔๑๕	๑๓,๐๑๕	๑๔,๙๓๕	๑๗,๗๔๕
๒	๕,๗๔๕	๖,๒๑๕	๑๐,๘๕๕	๑๒,๕๓๕	๑๔,๒๙๕	๑๖,๙๗๕
๑	๕,๔๖๕	๖,๘๓๕	๑๐,๓๐๕	๑๑,๙๗๕	๑๓,๖๕๕	๑๖,๒๗๕
ชั้น	ชั้น ๑	ชั้น ๒	ชั้น ๓	ชั้น ๔	ชั้น ๕	ชั้น ๖

แล้วฉันก็ไม่สนใจว่าเงินเดือนข้าราชการ
ประเภทต่าง ๆ ในระดับสูง ๆ จะเหลื่อมจะล้ำ

กันยังไง ในเมื่อเงินเดือนได้กันเป็นหมื่น ๆ คง
จะเคืองร่อนน้อยกว่าพวกฉันละมัง

ตำแหน่ง	กระทรวงอื่น ๆ	กระทรวง ยุติธรรม	กรมตำรวจ	กรมอัยการ	ผลต่าง
ปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี	๑๗,๗๔๕ ๑๖,๙๗๕ ๑๕,๕๗๕	๑๙,๓๒๕ ๑๘,๕๑๕ ๑๗,๗๔๕	— ๑๘,๕๑๕ ๑๖,๙๗๕	— ๑๘,๕๑๕ ๑๗,๗๔๕	๑,๕๘๐ ๑,๕๘๐ ๒,๑๗๐

ปลัดกระทรวง ฝ่ายพลเรือน	อธิบดี	ผ.อ. ร.ส.พ.	ผู้ว่าการ ท่าอากาศยาน	ผู้ว่าการไฟฟ้า นครหลวง + ภูมิภาค	ผู้ว่าการ ป.ต.ท.	ผู้ว่าการไฟฟ้า ฝ่ายผลิต
๑๗,๗๔๕	๑๖,๙๗๕	๒๑,๖๕๐	๒๙,๒๖๐	๓๗,๐๖๐	๔๑,๕๖๐	๔๓,๙๖๐

ตารางแสดงเงินเดือนขั้นสูงของหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง

พลเรือน	ทหาร	ตำรวจ	รัฐวิสาหกิจ
๑๔,๒๙๕ ผู้อำนวยการกองระดับ ๘	๑๕,๕๗๕ หัวหน้ากองยศพันเอก (พิเศษ)	๑๕,๕๗๕ หัวหน้ากองยศ พล.ต.ต.	๒๐,๓๕๐-๒๕,๙๖๐ ผู้อำนวยการกอง

ตารางแสดงเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนก

พลเรือน	ทหาร	ตำรวจ	รัฐวิสาหกิจ
๙,๓๘๕ (ระดับ ๕)	๑๒,๕๓๕ (พันโท)	๑๐,๘๕๕ (พันตำรวจโท)	๑๖,๘๐๐ (หัวหน้าแผนก)

ดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของประเทศ ปี ๒๕๑๖-๒๕๒๘

ปี ๒๕๑๙ = ๑๐๐

ปี	ประเทศไทย	
	ดัชนี	อัตราเพิ่ม
๒๕๑๖	๗๓.๓	๑๑.๕
๒๕๑๗	๙๑.๑	๒๔.๓
๒๕๑๘	๙๖.๐	๕.๕
๒๕๑๙	๑๐๐.๐	๔.๒
๒๕๒๐	๑๐๗.๖	๗.๖
๒๕๒๑	๑๑๖.๑	๗.๙
๒๕๒๒	๑๒๗.๖	๙.๙
๒๕๒๓	๑๕๒.๗	๑๙.๗
๒๕๒๔	๑๗๒.๑	๑๒.๗
๒๕๒๕	๑๘๑.๑	๕.๒
๒๕๒๖	๑๘๗.๙	๓.๘
๒๕๒๗	๑๘๙.๕	๐.๙
๒๕๒๘	๑๙๕.๑	๒.๘

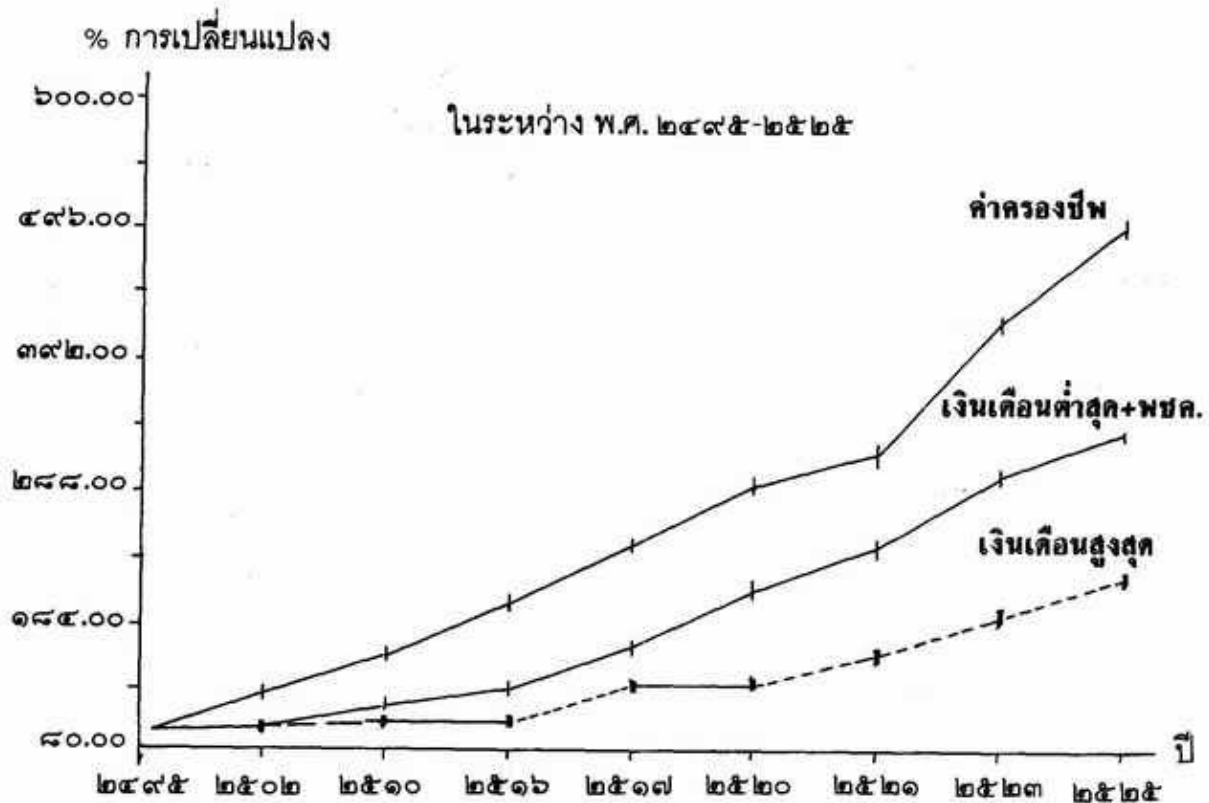
ที่ฉันชักจะสนใจคือ การที่ดัชนีราคาผู้บริโภคเพิ่มขึ้นทุกปี ชู่ง่าย ๆ ของแพงขึ้นทุกปี จากตารางอ่านได้คร่าว ๆ ว่า ในปี ๒๕๒๘ ของแพงขึ้นกว่าเมื่อปี ๒๕๑๙ เกือบเท่าตัว

แล้วฉันเลยคิดต่อไปว่า แล้วเงินเดือนในปี ๒๕๒๘ มันจะมากกว่าเมื่อปี ๒๕๑๙ เกือบ ๆ เท่าตัวไปด้วยไหมหนอ

ในที่สุดก็พบว่า คงไม่หรอก เพราะดูจากตารางเงินเดือน บัญชี ๑ เริ่มใช้เมื่อปี ๒๕๑๘ กับบัญชี ๓ เริ่มใช้ปี ๒๕๒๕ ก็ไม่เห็นเป็น ๒ เท่าของกัน กับไปเจอกราฟอีกอันที่บอกว่าเงินเดือนขนาดบวกค่าครองชีพเข้าไปแล้ว ยังปรับตามค่าครองชีพไม่ทันเลย

ที่มาของข้อมูล : กองระดับราคา กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์

การเปลี่ยนแปลงของอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดและขั้นสูงสุด ของข้าราชการพลเรือนสามัญ กับ อัตราการเปลี่ยนแปลงของ ดัชนีค่าครองชีพ



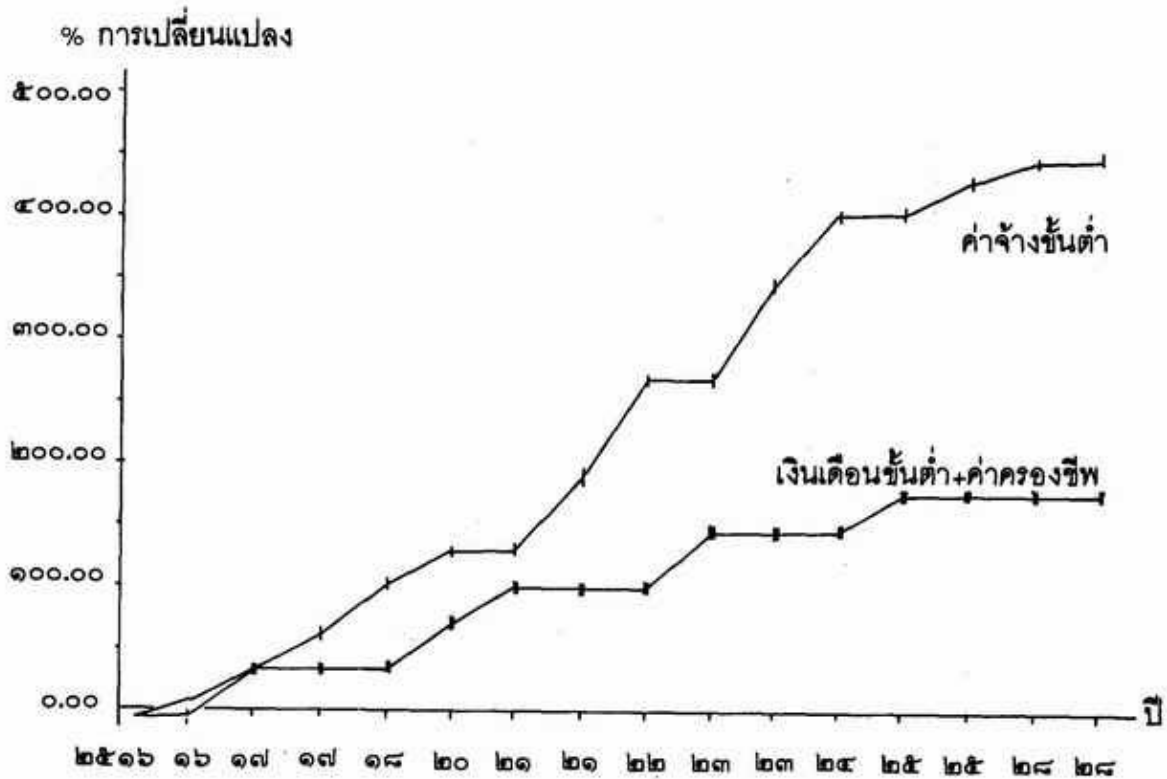
พูดถึงเงินเดือนปรับตามค่าครองชีพไม่ทัน หรือเอาให้ช้าขึ้นคือ การไม่พอกินนี้อาจพูดได้ หลายแง่ แ่งแรก สมมุติ อย่างฉับ หรือพวกเราที่ กินไม่จุเท่าไรนี่ กินข้าวมี้อนึ่ง ๑๕ บาท รวมน้ำ รวมขนม วันนึ่ง ๓ มี้อ เป็น ๔๕ บาท กับค่างออีก วันละ ๔ บาท (รถเมล์ ๒ ต่อ ไป ๔ บาท กลับ

๔ บาท) เป็น ๕๓ บาท ว่ากันแค่นี้ไม่ต้องมีค่า อะไรอีกเลย เดือนนึ่งต้องไปเงิน ๑,๕๙๐ บาท แล้วมาดูเงินเดือนในบัญชีเงินเดือนข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็ประเภทไหน รวมทั้งทหารด้วยแหละ ไม่อยากพูดว่ามีตั้งหลายชั้นที่ไม่ถึง ๑,๕๙๐ บาท ไปดูเอาเดอะ

อีกที่หนึ่งก็เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ความหมายของค่าจ้างขั้นต่ำ น่าจะหมายถึง ค่าจ้างที่ต่ำที่สุดแล้ว ที่จะทำให้นักจ้างชีวิตอยู่ได้ ไม่ควรจะต่ำไปกว่านี้อีกแล้ว ล่าสุดในกรุงเทพฯ ค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๗๓ บาท ก็เป็นเดือนละประมาณ

๒,๑๙๐ บาท ก็ลองย้อนกลับไปดูบัญชีเงินเดือนข้าราชการ หมายเลข ๓ อีกที ควรจะรู้สึกตกใจระคนแปลกใจกันบ้างว่า ข้าราชการจำนวนหนึ่งจับด้วย ค่าแรงชีวิตกันอยู่ได้อย่างไร นี่ละมังที่ทำให้เป็นหนี้ แล้วใครเป็นห่วง ใครนี่ถึงบ้าง

การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือน



เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่อ่าน ๆ กัน รู้สึกว่าเขาเอาใจใส่กันจริงจังเชียว เปลี่ยนกันตามค่าครองชีพเลย ถึงแม้ว่าจะไม่ได้เปลี่ยนในอัตราเดียวกัน แต่ก็พอสมควร ดูจากตารางการเปลี่ยนแปลงจากปี ๒๕๑๖-๒๕๒๔ แดงมีการคิดเป็นรายภาค เพราะแต่ละภาคค่าครองชีพไม่เท่ากัน น่าดีใจแทนลูกจ้างที่มีคนเอาใจใส่

มากขนาดนั้น ส่วนตัวเองก็ออกจะน้อยใจ แล้วก็น้อยใจแทนเพื่อน ๆ ด้วยแหละ อังไปเห็นตารางเปรียบเทียบเงินเดือน กับค่าแรงขั้นต่ำ ยิ่งเศร้า มีการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ คงไม่รู้เท่าไร ทั้ง ๆ ที่ค่าครองชีพมันก็ค่าครองชีพอันเดียวกัน

เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือน

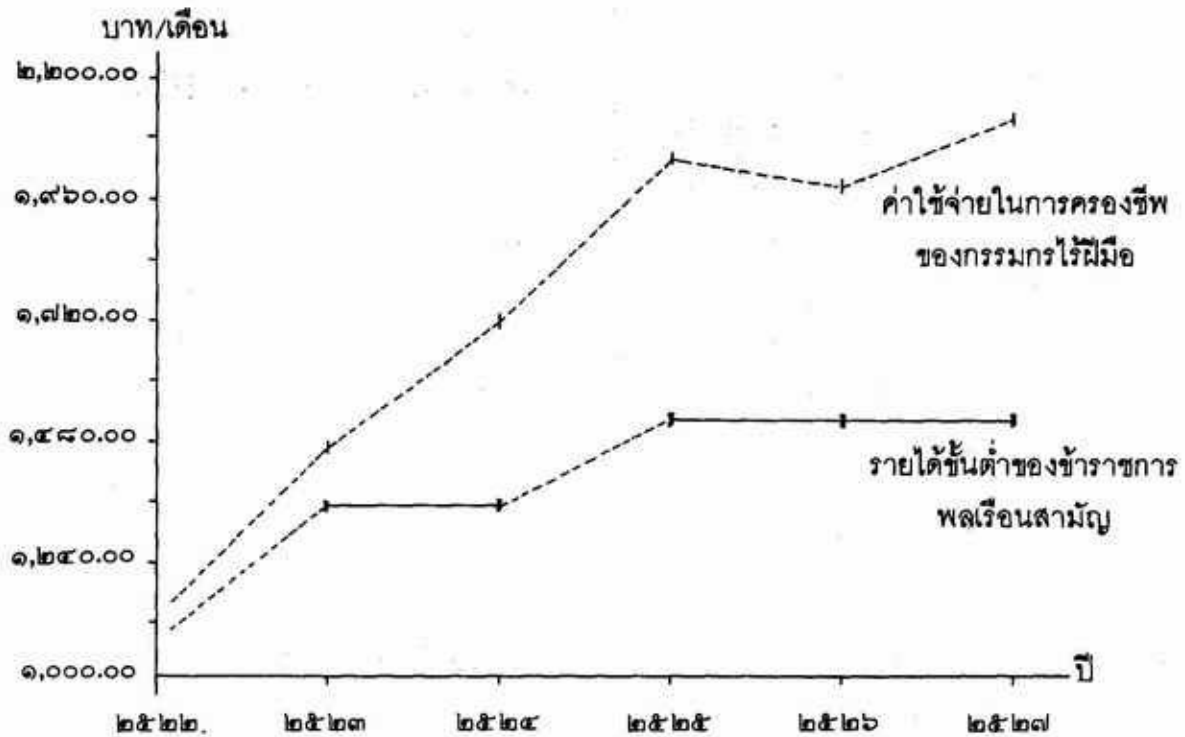
ปีที่ปรับ ค่าจ้างขั้นต่ำ	ค่าจ้างขั้นต่ำ			เงินเดือนขั้นต่ำ + ค่าครองชีพ			
	บาท/วัน	บาท/เดือน	เปลี่ยนแปลง (ร้อยละ)	บาท/เดือน	ร้อยละ	จากค่าจ้างขั้นต่ำ (ร้อยละ)	
๑ เม.ย. ๑๖	๑๒	๓๖๐	—	๕๔๐	—	- ๓๓	- มากกว่าค่าจ้าง
๑ มี.ย. ๑๖'	๑๒	๓๖๐	—	๖๐๐	๑๑.๐๐	- ๔๐	+ น้อยกว่าค่าจ้าง
๑ ม.ค. ๑๗'	๑๖	๔๔๐	๓๓.๓๓	๗๕๐	๓๔.๔๗	- ๓๖	- เป็นปีที่มีการปรับ
๑๔ มี.ย. ๑๗	๒๐	๖๐๐	๖๖.๖๖	๗๕๐	๓๔.๔๗	- ๒๐	บัญชีเงินเดือน
๑๖ ม.ค. ๑๘	๒๕	๗๕๐	๑๐๘.๓๓	๗๕๐	๓๔.๔๗	๐	ข้าราชการ
๑ พ.ย. ๒๐	๒๘	๘๔๐	๑๓๓.๓๓	๗๕๐ + ๒๐๐	๗๕.๗๓	- ๑๑.๕๔	
๑ ก.ย. ๒๑'	๒๘	๘๔๐	๑๓๓.๓๓	๙๐๐ + ๒๐๐	๑๐๓.๗๐	- ๒๓.๖๘	
๑ พ.ย. ๒๑	๓๕	๑,๐๕๐	๑๕๑.๖๗	๙๐๐ + ๒๐๐	๑๐๓.๗๐	- ๕.๕๕	
๑ พ.ย. ๒๒	๔๕	๑,๓๕๐	๒๗๕.๐๐	๙๐๐ + ๒๐๐	๑๐๓.๗๐	- ๒๒.๗๓	
๑ มี.ย. ๒๓'	๔๕	๑,๓๕๐	๒๗๕.๐๐	๑,๐๘๐ + ๒๗๐	๑๕๐.๐๐	๐	
๑ พ.ย. ๒๓	๕๔	๑,๖๒๐	๓๕๐.๐๐	๑,๐๘๐ + ๒๗๐	๑๕๐.๐๐	๒๐.๐๐	
๑ พ.ย. ๒๔	๖๑	๑,๘๓๐	๔๐๘.๓๓	๑,๐๘๐ + ๒๗๐	๑๕๐.๐๐	๓๕.๕๐	
๑ มี.ย. ๒๔'	๖๑	๑,๘๓๐	๔๐๘.๓๓	๑,๒๕๕ + ๒๗๐	๑๘๒.๔๑	๒๐.๐๐	
๑ พ.ย. ๒๔	๖๔	๑,๙๒๐	๕๓๓.๓๓	๑,๒๕๕ + ๒๗๐	๑๘๒.๔๑	๒๕.๙๐	
๑ พ.ย. ๒๖	๖๖	๑,๙๘๐	๕๕๐.๐๐	๑,๒๕๕ + ๒๗๐	๑๘๒.๔๑	๒๙.๘๐	
๑ มี.ย. ๒๘	๗๐	๒,๑๐๐	๕๘๓.๓๓	๑,๒๕๕ + ๒๗๐	๑๘๒.๔๑	๓๗.๗๐	

เท่านั้นยังไม่พอ รู้บ้างไหมว่า รายได้ของ
ข้าราชการต่อเดือนนี้ยังไม่พอกับค่าใช้จ่ายใน
การครองชีพของกรรมกรไร้ฝีมือเลย

พ.ศ.	ค่าใช้จ่ายในการครองชีพ ของกรรมกรไร้ฝีมือ (บาท/เดือน)		รายได้ขั้นต่ำของ ข้าราชการพลเรือน สามัญ (บาท/เดือน)	ส่วนแตกต่าง กับค่าใช้จ่ายใน การครองชีพของ กรรมกรไร้ฝีมือ
	ผู้หารายได้ ๒ คน	เฉลี่ย/ผู้หา รายได้ ๑ คน		
๒๕๒๒	๒,๓๑๑	๑,๑๕๕.๕๐	๑,๑๐๐	- ๕๕.๕๐
๒๕๒๓	๒,๙๓๑	๑,๔๖๕.๕๐	๑,๓๕๐	- ๑๑๕.๕๐
๒๕๒๔	๓,๔๓๔	๑,๗๑๗.๕๐	๑,๓๕๐	- ๓๖๗.๕๐
๒๕๒๕	๔,๐๘๗	๒,๐๒๔.๐๐	๑,๕๒๕	- ๕๑๗.๐๐
๒๕๒๖	๓,๙๗๑	๑,๙๘๕.๕๐	๑,๕๒๕	- ๔๖๐.๐๐
๒๕๒๗	๔,๒๓๓	๒,๑๑๖.๕๐	๑,๕๒๕	- ๕๑๙.๐๐

- หมายเหตุ ๑. จำนวนผู้หารายได้ครัวเรือนละ ๒ คน ทำงานเฉลี่ยเดือนละ ๒๖ วัน
 ๒. จำนวนสมาชิกโดยเฉลี่ย ๕ คน
 ๓. ข้อมูลปี พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๕ จากเอกสารรายงานการสำรวจข้อมูลค่าใช้จ่ายในการครองชีพ
 ของผู้ใช้แรงงานที่ไม่มีฝีมือ พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๕. จัดทำโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ
 ๔. ข้อมูลปี พ.ศ. ๒๕๒๖-๒๕๒๗ จากเอกสารประกอบการประชุมเพื่อพิจารณาเรื่องนโยบายกำหนด
 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับปี พ.ศ. ๒๕๒๗/๒๕๒๘ โดย ดร.นิคม ปุราคำ เลขธิการสำนักงาน-
 สถิติแห่งชาติ ในฐานะกรรมการฝ่ายรัฐบาลและประธานอนุกรรมการพิจารณากำหนดอัตรา
 ค่าแรงขั้นต่ำ ปี พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๗

รายได้ขั้นต่ำของข้าราชการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการครองชีพ ของกรมกรไฝ่มีือ พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๗



ก็เมื่อรู้ว่าเงินเดือนข้าราชการส่วนหนึ่ง ดัน
ต่ำทว่าที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ แล้วใครทำอะไร
กันมันง่ละ ได้ยินแต่บ่นกันจ้งว่าเงินเดือนข้าราชการ

เป็นตั้งก็เปอร์เซ็นต์ต่อก็เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณ
อย่างในตารางในหน้าถัดไปนี้

เปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปี
กับรายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง

ปีงบประมาณ	รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง			งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น (ล้านบาท)
	จำนวน (ล้านบาท)	อัตรา เพิ่ม	ร้อยละของ งบประมาณรายจ่าย	
๒๕๑๖	๗,๙๐๒.๕	—	๒๔.๗	๓๒,๐๓๐.๐
๒๕๑๗	๑๐,๔๗๘.๕	๓๒.๖	๒๖.๘	๓๙,๐๒๗.๖
๒๕๑๘	๑๓,๑๕๙.๗	๒๕.๖	๒๗.๔	๔๘,๐๐๐.๐
๒๕๑๙	๑๗,๐๕๑.๙	๒๙.๖	๒๗.๒	๖๒,๖๕๐.๐
๒๕๒๐	๑๙,๒๐๘.๒	๑๒.๖	๒๗.๙	๖๘,๗๙๐.๐
๒๕๒๑	๒๔,๐๐๒.๗	๒๕.๐	๒๙.๖	๘๑,๐๐๐.๐
๒๕๒๒	๒๙,๘๓๑.๔	๒๔.๓	๓๒.๔	๙๒,๐๐๐.๐
๒๕๒๓	๓๗,๕๘๒.๔	๒๖.๑	๓๒.๘	๑๑๔,๕๕๖.๕
๒๕๒๔	๔๒,๔๗๔.๒	๑๓.๐	๓๐.๓	๑๔๐,๐๐๐.๐
๒๕๒๕	๕๑,๕๖๒.๘	๒๑.๔	๓๒.๐	๑๖๑,๐๐๐.๐
๒๕๒๖	๕๖,๗๙๙.๐	๑๐.๒	๓๒.๑	๑๗๗,๐๐๐.๐
๒๕๒๗	๖๑,๒๑๒.๙	๗.๘	๓๑.๙	๑๙๒,๐๐๐.๐
๒๕๒๘	๖๓,๕๗๓.๗	๓.๙	๒๙.๘	๒๑๓,๐๐๐.๐

- หมายเหตุ** ๑. เงินเดือนและค่าจ้าง หมายถึง เงินเดือนและค่าจ้างข้าราชการทุกประเภท รวมทั้งทหาร ตำรวจ และครูประชาบาล
๒. เงินเดือนและค่าจ้างปี ๒๕๒๒, ๒๕๒๓ และ ๒๕๒๔ รวมเงินเพิ่มช่วยค่าครองชีพข้าราชการ และลูกจ้าง และเงินปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ตำรวจ และค่าจ้างของส่วนราชการ
๓. เงินเดือนและค่าจ้างปี ๒๕๒๑, ๒๕๒๔, ๒๕๒๖, ๒๕๒๗ และ ๒๕๒๘ รวมเงินเพิ่มช่วยค่าครองชีพข้าราชการและลูกจ้าง

ที่มาของข้อมูล : สำนักงบประมาณ

ถามหน่อยเถอะว่า มันเป็นรายจ่ายสูญเปล่า เสียไปเฉยๆ หรือไง ทำงานให้มันจะบอกให้งบประมาณรายจ่ายไม่ว่าจะจัดตามอะไรก็ตามตามตัวอย่างข้างล่าง ทุกหัวข้อก็ต้องใช้คนทำทั้ง

นั้น ก็พวกฉันทวยแหละ แล้วจะมาแยกว่านี่เป็นงบเงินเดือน นั้นงบพัฒนาได้ยังไง หรือว่าการพัฒนาไม่ต้องใช้คน

ตารางที่ ๓. งบประมาณรายจ่ายจําแนกตามปีงบประมาณ

หน่วย: ล้านบาท

ปีงบประมา	งบประมา	งบประมา	งบประมา	งบประมา	งบประมา	งบประมา	งบประมา	งบประมา
-----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

ตารางที่ ๔. งบประมาณรายจ่ายที่จัดสรรให้แก่พัฒนาชนบทพื้นที่ยากจน ปีงบประมาณ ๒๕๒๓-๒๕๒๕

หน่วย: ล้านบาท

ส่วนราชการ-โครงการ	ปีงบประมาณ	งบประมา	ปีงบประมาณ		งบประมา	งบประมา	งบประมา	งบประมา	งบประมา	งบประมา	งบประมา	งบประมา
			งบประมา	งบประมา								
๑. สกตบชส	๒๕๒๓	๒๕๒๔	๒๕๒๕	๒๕๒๖	๒๕๒๗	๒๕๒๘	๒๕๒๙	๒๕๓๐	๒๕๓๑	๒๕๓๒	๒๕๓๓	๒๕๓๔

งบประมาณ:

- โครงการประมหมุ่บ้านใน
- โครงการประมหมุ่บ้านในชนบทพื้นที่ยากจน
- โครงการพัฒนาประมพื้นที่
- การปฏิวัติ
- โครงการสรีรขนาดเด็กใน
- โครงการธนาคารโค-กระบือ
- โครงการปฏิวัติวินเกษตร

งบประมาณรายจ่าย

หมวดรายจ่าย	เงินเดือน	ค่าจ้างประจำ	ค่าจ้างชั่วคราว	ค่าตอบแทน	รวม (๕)	ยอดทั้งหมด	(๕) (๖)
๒๕๒๐	๑๖,๖๙๕.๗	๑,๗๙๕.๓	๖๕๑.๖	๑,๑๙๓.๓	๒๐,๓๓๕.๙	๖๗,๗๙๐.๐	๒๙.๖๘
๒๕๒๑	๒๑,๑๐๙.๓	๒,๑๗๖.๕	๘๑๘.๕	๑,๓๑๑.๙	๒๕,๒๑๖.๑	๗๑,๐๐๐.๗	๓๑.๒๘
๒๕๒๒	๒๕,๕๘๐.๐	๒,๕๑๐.๗	๙๕๕.๗	๑,๕๒๕.๕	๓๐,๕๗๑.๙	๙๖,๐๐๐.๐	๓๒.๘๗
๒๕๒๓	๒๖,๐๐๕.๓	๓,๐๘๘.๙	๖๑๑.๕	๑,๖๑๐.๖	๓๑,๓๑๖.๓	๑๐๙,๐๐๐.๐	๓๔.๙๕

เพราะฉะนั้นที่จะมาอ้างว่าไม่มีเงินหรือใช้เงินเป็นค่าจ้างเงินเดือนมาแล้ว ฉันไม่สนหรอก ก็รับเขาเข้าไปทำงานแล้ว ก็ต้องรับผิดชอบให้เขาพออยู่พอกินซิ นี่เหมือนเขาทำผิดอะไร ถึงปล่อยให้ออด ๆ อดยาก ๆ เป็นหนี้เป็นสินช่วยก็ไม่ช่วย ไม่เห็นเคยมีขั้ครั้งที่คิดจะปรับอัตราเงินเดือนเพื่อให้ข้าราชการชั้นผู้น้อย ฉันด้วยพออยู่พอกิน บัญชี ๑ เป็น ๒ เป็น ๓ ไม่เห็นมีอะไรดีขึ้น ไม่รู้ทำเพื่อใคร ปล่อยให้ส่วนที่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำออกมาได้ยังไง ไม่เข้าใจ

แล้วก็บอกให้ว่า พวกเราไม่สนใจหรอกว่าจะใช้หลักใช้เกณฑ์ ปัจจัยอะไรมากำหนดเงินเดือน ไม่ว่าจะ

ระบบค่าตอบแทนต้องเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นได้

หรือ คุณวุฒิและการฝึกอบรม
หรือ ความสามารถในการจ่ายขององค์การ
หรือ กฎหมายและข้อบังคับของรัฐบาล
หรือ ความยากง่ายของงาน

ที่ใช้เวลาใช้กำลังคิดกันตั้งไม่รู้เท่าไรที่พอจะสนใจบ้างคือ

การเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ (Economic Forces) ค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งจะให้อำนาจในการซื้อน้อยลง จึงต้องปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ

แต่ก็ต้องมาที่หลัง

ค่าครองชีพตามความจำเป็นพื้นฐาน (Clean Wage) การกำหนดเงินเดือนจะต้อง

ครอบคลุมปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งได้แก่อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและอย่างน้อยจะต้องให้เพียงพอแก่ความจำเป็นอย่างประหยัด เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพของชุมชน

ทำข้อนี้นี้ให้ได้ก่อน แล้วอย่างอื่นจะทำอะไรก็ทำเข้าไปเถอะ ฉันกับเพื่อน ๆ ไม่รู้เรื่องด้วยหรอก รู้แต่ว่า พวกเราขาดแคลน ไม่พอกินใครจะทำอะไรให้บ้าง

ฉันก็พอรู้เหมือนกันแหละว่าใครบ้างที่มีส่วนรับผิดชอบ หรือรู้เห็นกับเรื่องเงินเดือนนี้ ก็อย่างเช่น องค์การกลางบริหารงานบุคคลทั้งหลาย ก.พ.. ก.ค.. ก.ม.. ก.ตร. ฯลฯ ที่ฉันไม่ได้เอ่ยชื่อก็อย่าเสียใจไปเลย ฉันจำได้ไม่หมด นอกจากนั้นก็ยังมี สำนักบฯ กรมบัญชีกลาง แล้วได้ข่าวว่าเดี๋ยวนี้มีคณะกรรมการชุดหนึ่งชื่อ คณะกรรมการกลั่นกรองงานบริหารงานบุคคลของรัฐ ทำเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคล อันคณะกรรมการทั้งหลายเหล่านั้น จะมีบ้างมัยที่เห็นใจคนปอน ๆ อย่างพวกฉันแล้วในบางคนที่เห็นใจ จะมีก็คนที่คิดจะช่วย

แต่ในท่ามกลางความมืดมิด ก็ยังมีแสงริบ ๆ ฉันแว้ว ๆ มาว่า คณะกรรมการคณะหนึ่ง คือ คณะกรรมการกลั่นกรองงานบริหารงานบุคคลของรัฐหรือเรียกย่อ ๆ ว่า ก.ค.บ. ที่มีหน้าที่พิจารณาถ่วงถ่วงและเสนอแนะมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของรัฐนั้น ขณะนี้กำลังพยายามแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของชาติที่ถูกล้างสมองร่วม 10 ปี ล่าสุดนี้ได้ข่าวว่ากำลังพิจารณาแก้ปัญหาเรื่องเงินเดือน ฉันอยากจั่วร้องให้ก็อ้อฟ้าว่า ท่านนี้แหละคือความหวังเพียงอันเดียวของพวกฉัน ฉันเชื่ออย่างจริงจัง ไม่มีข้อสงสัยแถมเอาใจช่วยอีกต่างหาก ที่ฉันสงสัยมีอยู่คนเดียว นึกเดี๋ยวจริง ๆ คือฉันสงสัยว่า จะมีใครสักคนมีอิสระในคณะกรรมการกลั่นกรองงานบริหารงานบุคคลของรัฐ ที่ได้อ่านบทความนี้

ออกรับบำนาญ

ปัญญา ฤกษ์อุไร

สุภาวดีจินตนาหนึ่งมือยู่ว่า "ไม่มีงาน เลี้ยงใจที่ไม่มีวันเลิกลา" ชีวิตราชการก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีวันเริ่มต้นก็มีวันอวสาน ไม่มีทางหลีกเลี่ยงหนีพ้น ไม่ว่าใครทั้งนั้น เว้นแต่พวกบัก ๆ ทั้งหลาย ที่มีตำแหน่งเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติก็อาจต่ออายุราชการได้บ้างเป็นบางโอกาส โดยอ้างว่าเพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ ถ้าไม่ต่ออายุให้ท่าน บ้านเมืองอาจลุกเป็นไฟ ประสบกับความพินาศล่มจมที่เดียว ในกรณีเช่นนี้ก็อาจได้รับอนุมัติให้ต่ออายุได้อีกสักปีหรือสองปี วันที่พ้นจากราชการ คือ วันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี พอวันที่หนึ่งก็ไม่ต้องไปทำงานอีกต่อไป ถ้าใครขึ้นไปทำงานตามปกติ พรรคพวกอาจจับส่งโรงพยาบาลบ้า เพราะเขาเข้าใจว่าโรคประสาทสำหรับประธานเข้าไปแล้ว

ข้าราชการจะปลดเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี แต่ถ้าคนไทยเกิดหลังเดือนตุลาคม เช่น เกิดกลางเดือนตุลาคม พฤศจิกายน ธันวาคม หรือมกราคม ก็จะได้แถมอีกหลายเดือน คือ จนกว่าจะถึง ๓๐ กันยายนของปีต่อไป จึงจะปลด อย่างผมเกิดวันที่ ๒๘ มกราคม ก็ได้แถมหกฟรี ๆ อีก ๘-๙ เดือน ที่จริง

ควรจะปลดปี ๒๕๓๒ ก็เลยต้องเลื่อนไปปลดเกษียณเอาปี ๒๕๓๓ ดังนี้เป็นต้น

ข้าราชการที่เกษียณอายุบางคนก็ได้บำนาญ บางคนก็ได้บำเหน็จไม่นานนอนแล้วต่ออายุราชการ ถ้าตอนปลดเกษียณมีอายุราชการหรือหูค่าง ๆ ว่า ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ก็มีสิทธิ์ที่จะได้รับบำนาญ เช่น เริ่มทำงานเมื่อตอนแก่อายุตั้ง ๔๐ กว่าแล้ว ทำงานไปได้สิบกว่าปี ก็อายุ ๖๐ ปลดเกษียณพอดีอย่างนี้ก็มีสิทธิ์รับบำนาญได้เหมือนกัน

บำนาญข้าราชการไม่เท่ากันแล้วแต่ระดับ หมายถึง ซี และเงินเดือนครั้งสุดท้ายคูณกับจำนวนปีที่รับราชการมา เช่น กรณีคุณถลกศักดิ์ เพื่อนคนหนึ่งของผม ได้รับเงินเดือน ๆ สุดท้ายก่อนปลดเกษียณอายุเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท มีอายุราชการคือทำงานมา ๓๐ ปี ก็เอาเงินเดือน ๓,๐๐๐ คูณด้วยอายุราชการคือ ๓๐ ก็จะได้เท่ากับ ๙๐,๐๐๐ บาท (เก้าหมื่นบาทถ้วน) แล้วเอาผลลัพธ์หารด้วย ๕๐ ก็จะเป็นจำนวนเงินบำนาญที่คุณถลกศักดิ์ได้รับแต่ละเดือน กรณีนี้คุณถลกศักดิ์จะได้รับบำนาญ - ๕๐,๐๐๐ บาท ด้วย ๕๐ เท่ากับเดือนละ ๑,๘๐๐ บาท (หนึ่งพันแปดร้อยบาทถ้วน) เพราะฉะนั้นบำนาญมากน้อย

จึงขึ้นอยู่กับอายุราชการและเงินเดือน ๆ สุดท้าย
คือ เดือนกันยายนในปีที่จะปลดเกษียณนั่นเอง

ที่นี้มีการถกเถียงกันมากระหว่างคุณ
ถลกศักดิ์ ปลัดอำเภอ กับคุณถล่ำศรี สาวแก่
พนักงานการเงิน ว่า การออกแล้วรับบำนาญ
กับออกแล้วรับบำนาญอย่างไรจะได้เงิน
จำนวนมากน้อยกว่ากัน

คุณถลกศักดิ์ บอกว่ารับบำนาญดีกว่า
เพราะมีเงินใช้ทุกเดือนสิ้นเดือนก็ได้รับเหมือน
ยังทำงานอยู่ เจ็บไข้ได้ป่วยก็เบิกค่ารักษา
พยาบาลได้เต็ม แถมเวลาตายถูกเมียยังได้เงิน
ก้อนไว้ใช้ ๓๐ เท่าของเงินเดือนครั้งสุดท้าย
ก่อนปลดเกษียณอีก ซึ่งก็เป็นเงินก้อนใหญ่
ไม่ใช่ย่อย

คุณถล่ำศรี ค้านว่าไม่จริง รับบำนาญ
ไปเลยก้อนใหญ่ โดยเอาอายุราชการคูณเงิน
เดือน ๆ สุดท้าย พอได้เงินก้อนใหญ่แล้วไปฝาก
ทรัสต์กินดอกเบี้ยร้อยละ ๘ อีกได้มากกว่า
เป็นไหน ๆ ขึ้นรับบำนาญพอรับไปได้ ๒-๓
เดือน เกิดเป็นโรคชกกระตุกหัวใจวายตายไป
ก็ขาดทุน สู้อรับบำนาญไม่ได้ เหมือนอย่างเพื่อนซี้
ผมคนหนึ่ง ชื่อ ต่าย เป็นโรคหลายโรค เป็นทั้ง
โรคตับแข็ง โรคกระเพาะทะลุ โรคเก๊าและโรค
เก๊ากำเริบ อาจตายได้ทุกวินาที แบบนี้ต้อง
เอาบำนาญแหง ๆ ขึ้นเอาบำนาญอาจมองแห่ง
เสียก่อน

คุณถลกศักดิ์ ไม่ยอมแพ้ออกว่าก็แล้วแต่
คน อย่างฉันอายุยืน อายุเก้าสิบปีก็ยังไม่วาย
บำนาญนั้นขอมืออายุยืนยาวไปอีก ๒ ปี คือ
๖๒ พอเข้าปี ๖๓ ก็กำไรแล้ว เพราะรับ
บำนาญมา ๒ ปี เท่ากับ ๒๔ เดือน บวกตอน

ตายอีก ๓๐ เดือน เท่ากับ ๕๔ เดือน เกิน
บำนาญที่จะได้รับแล้ว เพราะถ้ารับบำนาญ
ได้อย่างมากก็แค่เงินเดือนคูณด้วย ๕๐ เว้นแต่
นายทหารตำรวจระดับนายพล มีวันทิวคูณ
มาก ๆ อาจได้อายุราชการเกิน ๕๐ ปี แต่ก็มี
น้อยรายไม่มากนัก

ยิ่งกว่านั้นบางที่รับบำนาญเป็นเงิน
ก้อนเอาไปฝากทรัสต์แม่ชะม้อย ถ้าทรัสต์ล้ม
ก็หน้ามืด กว่าจะได้เงินคืนก็อีก ๑๐ ปี พอดี
ตายไปซะก่อน จึงน่าจะใคร่ครวญให้ดี ๆ

สรุปแล้วทั้งคุณถลกศักดิ์ และคุณถล่ำศรี
ก็มีเหตุผลทั้งสองฝ่าย ก็อยู่ที่ว่าใครจะเลือกเอา
อย่างไร แต่ถ้าทำงานรัฐวิสาหกิจก็เลือกไม่ได้
เพราะรัฐวิสาหกิจไม่มีบำนาญ มีแต่บำนาญ
อย่างเดียว เว้นการรถไฟ ซึ่งใช้กฎหมาย ๒ ฉบับ
ทั้งกฎหมายแรงงาน และ พ.ร.บ.รถไฟ

ที่นี้มาว่ากันถึงจำพวกคนที่ปลดเกษียณ
ว่าแบ่งได้ออกเป็นกี่จำพวก ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
การวิจัยเรื่องข้าราชการบำนาญผู้ไม่ประสงค์
จะออกนามได้วิจัยเอาไว้ดังนี้

พวกที่หนึ่ง พวกนี้ถึงแม้รู้ว่าแก่แล้ว
อายุตั้ง ๖๐ หรือบางคนก็ว่าแล้วแต่ไม่ยอม
ออกจากราชการง่าย ๆ นึก พวกนี้โดยมากเป็น
ตำแหน่งใหญ่ ๆ ที่มีอำนาจวาสนาบริวารมาก ๆ
พอที่จะบันดาลอะไรตามความต้องการของตนได้
และก็มีลูกน้องคอยช่วยเหลือให้เป็นไปตาม
ความประสงค์คนจำพวกนี้มักจะต่ออายุราชการ
ให้ตัวเอง บางคนก็ต่อปีเดียว บางคนก็ต่อไปอีก
๒ ปี อายุ ๖๑-๖๒ แล้วก็ยัง ไม่ยอมออกจาก

ราชการ พวกนี้ก็พอมีตัวอย่างให้เห็นอยู่บ้าง แต่อย่ามาถามผมว่าเป็นใคร ผมก็ลืมไปเสียแล้ว เนื่องจากเป็นโรคความจำเสื่อม สืบถามเอาเอง ก็แล้วกันว่ามิใครบ้าง

พวกที่สอง พวกนี้มีอำนาจวาสนาบารมี ไม่มากพอจะต่ออายุราชการให้ตนเองได้เหมือนพวกแรก แต่เมื่อออกแล้วก็ขอไปเป็นประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจ หรือประธานกรรมการธนาคารอะไรก็ได้ไม่เลือกขอให้ได้ทำงานต่อกันแล้วกัน พวกนี้ก็มิได้อยู่ไม่น้อย

พวกที่สาม พวกนี้พอใกล้ปลดเกษียณมักชอบเซ็นอนุมัติ อนุญาตแบบทิ้งทวน เช่น เซ็นคำสั่งแต่งตั้งโยกย้ายกันอุตลุด ก่อนสิ้นเดือนกันยายน คนมารับตำแหน่งแทนก็ต้องแก้คำสั่งกันโกลาหล เพราะเซ็นปล่อยไปตามคำสั่งเดิมก็จะวุ่นวายไม่สิ้นสุด

บางรายก่อนปลดก็รีบเซ็นขึ้นเงินเดือนให้ลูกน้องใกล้ขีดคนละ ๒-๓ ชั้น ปรับเลื่อนปีให้เสร็จ ใครได้เจ้านายแบบนี้ก็แฮปปี้ไป

บางรายก็รีบอนุมัติก่อสร้างหรือจัดซื้อโดยวิธีพิเศษเดินตัวปลิวออกไปทีเดียว จำพวกนี้เขาเรียกปลดเกษียณแบบทิ้งทวน

พวกที่สี่ พวกหวังสมบัติ พวกนี้พอปลดเกษียณอายุแทนที่จะไปแต่ตัว ขนของในห้องทำงาน ไปเกลี้ยง แม้แต่โต๊ะเก้าอี้ก็ไม่เหลือ อ้างว่าเป็นของส่วนตัว คนที่มารับตำแหน่งใหม่ พอเข้าห้องทำงานเห็นเข้าแทบลมจับ ไม่เชื่อสายตาว่านี่คือห้องทำงาน เพราะมันดูโล่งเตียน เว้งว้างไปหมด...ใครไปรับตำแหน่งแทนพวกนี้ก็นับว่ามีกรรมที่ได้ทำมาแต่ปางก่อน

บางรายเอารถหลวงติดไปใช้ที่บ้านด้วย โดยอ้างว่ายังไม่มีเงินซื้อรถส่วนตัวใช้ ขอยืมใช้ไปก่อน คนที่มารับตำแหน่งแทนก็เกรงใจไม่กล้าทวงรถคืน เนื่องจากคนที่ปลดเกษียณเป็นเจ้านายเก่า กว่าจะได้คืนมาก็เกือบจะเป็นเศษเหล็ก

พวกที่ห้า พวกนี้สังขารแก่เกินอายุห้องปลดเกษียณก่อนพี เกิดมาพร้อมกับประกาศนียบัตรประถม ๔

พวกนี้คือพวกโกงอายุราชการให้น้อยกว่าอายุที่เป็นจริง เช่น อายุจริงตามปีที่เกิดจริง ตั้ง ๗๐ แล้ว แต่อายุราชการที่แจ้งไว้กับ ก.พ. และสมุดประวัติเพ็ง ๕๕ ยังอยู่อีก ๕ ปี จึงจะปลดเกษียณ เพราะฉะนั้น พอปลดเข้าจริง ๆ อายุปาเข้าไปตั้ง ๗๕ แก่จกไปเลย พวกนี้สังเกตง่าย หัวขาวโพลน เหนียงยาน หน้าเหี่ยวย่น หนังกย่น เติงก ๆ เงิน ๆ ไม่ค่อยจะมีเรี่ยวแรง พวกนี้ดูเหมือนแก่เกินวัย แต่ความจริงแล้วแต่ตามวัยหากโกงอายุไว้ จึงยังอยู่ในราชการได้

บางรายจึงปรากฏการแปลก ๆ เช่น รายหนึ่งมีน้อง ๓ คน น้องทั้ง ๓ คน ปลดเกษียณไปหมดแล้ว แต่พี่คนหัวบี๋ยังรับราชการหน้าตาเฉย

บางรายนับอายุทบทวนไปมา อ้าวคุณทำยังใจเกิดมาปีนั้นกี่ประถม ๔ ปีนั้นพอดี มันไม่น่าจะเป็นไปได้ แต่ก็เป็นไปแล้ว เค็ดอนี้ในวงราชการก็ยังมีให้เห็น ๆ กันอยู่ แต่ผมก็จำไม่ได้ว่าใครบ้าง (ขึ้นจำได้เขาก็มาเหยียบออกผมนะ บิลรับ)



“คนเก่าลวกไป คนใหม่เน่ใจ”

พวกที่หก พวกที่เคยชินแล้วก็ไม่หาย
ว่าเหว่ ว่างเวง รู้สึกเหมือนขาดอะไรไป วันแรก
ที่ปลดเกษียณอายุตื่นเช้าขึ้นมาทำอะไรไม่ถูก
นั่งจับใจ

รุ่นพี่ผมคนหนึ่ง ก่อนปลดเกษียณอายุ
ให้เสมียนไปเอาแฟ้มเสนอลงชื่อมาไว้ที่บ้าน
หนึ่งแฟ้ม

เอาไว้ให้เมียเสนอเรื่องราวต่าง ๆ เพื่อจะ
ได้เซ็นเพราะสมัยเป็นผู้ว่าวัน ๆ เซ็นชื่อไม่
ได้หยุด เขาบอกเมียว่า

“นี่เน่เธอ...ต่อไปฉัน ไม่มีโอกาสเซ็น
เซ็นหนังสือบนศาลากลางจังหวัดแล้ว เนื่องจาก
ฉันปลดเกษียณอายุแล้ว...แต่ฉันรู้สึกว่ามันขาด
อะไร ๆ ไปสักอย่าง...ฉันจึงเอาแฟ้มที่ศาลากลาง
มาไว้ที่บ้าน...เธอต้องการอะไรก็เขียนบันทึก

มาเป็นหนังสือให้ฉันเซ็นอนุมัติ...ทำเหมือน
ตอนฉันยังอยู่ในราชการ”

คุณนายรู้ว่าเห็นใจสามีเธอมาก คนปลด
เกษียณก็อย่างนี้แหละมันว่าเหว่...อ้างว่าง...
รู้สึกว่าขาดอะไรไป อยากจะช่วยสามีก็รับ
ปากรับคำ

ตั้งแต่นั้นมาเวลาคุณนายต้องการอะไร
ก็เอาไปบันทึกของราชการมาบันทึกขออนุมัติ
ทุกที จึงไม่ค่อยมีโอกาสได้พูดจากันมากนัก
วันหนึ่ง ๆ คุณนายก็นั่งบันทึกขอเงินไปซื้อนั่น
ซื้อนี่ ส่วนใหญ่ก็เป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว
ทั้งสิ้น เช่น

“วันนี้ข้าวสารหมดแล้ว ต้องไปซื้อมาเพิ่ม
เติม พอดีแก๊สหุงต้มและแป้บก็หมดด้วย ขอเงิน

เพื่อการนี้ ๕๐๐ บาท จ่ายมาด้วย"

ลงชื่อ จำเริญ

ผู้ว่าปลัดเกษียณรุ่นพี่ผมก็จะบันทึก
ต่อท้ายว่า

**"ได้แนบเงิน ๕๐๐ บาท ไว้กับบันทึกนี้
แล้วจ่ายไปได้ แล้วให้ทำหลักฐานการจ่ายมา
เสนอให้ทราบด้วย"**

บางทีก็เป็นเรื่องค่าเล่าเรียนลูก คุณนาย
จะบันทึกว่า

**"ลูกแฉัดกับลูกอืด ต้องเสียค่าเทอมคนละ
๕๐๐ บาท สองคนรวมเป็นเงิน ๑,๐๐๐ บาท กรุณา
จ่ายค่าเล่าเรียนลูกมาด้วย"**

ผู้ว่าปลัดเกษียณก็จะสั่งท้ายบันทึกว่า
"ได้แนบเงิน ๑,๐๐๐ บาท ไว้ให้แล้ว จ่ายไปได้
อย่าลืมเอาใบเสร็จค่าเล่าเรียนมาให้ดูด้วย"

**ทั้งผู้ว่าปลัดเกษียณและคุณนายทำมา
อย่างนี้เป็นเวลาหลายเดือน**

อยู่มาวันหนึ่ง มีคนปากบอนมาบอก
คุณนายว่า ผู้ว่าปลัดเกษียณชอบไปเที่ยวบาร์
ไนท์คลับ แล้วทีปรางวัลให้นักร้องครั้งละ
หลายร้อยบาทบ่อย ๆ คุณนายพอได้ฟังตั้งนั้น
ก็รู้สึกโมโหตะหงิด ๆ

คืนนั้น ผู้ว่าปลัดเกษียณไปเที่ยวไนท์คลับ
ตามเคยกลับมาบ้านดึกมากแล้วรีบเข้าห้องนอน
คลุมโปง คุณนายไปเคาะประตูห้องดังก๊อก ๆ

ผู้ว่าปลัดเกษียณอายุเปิดประตูโผล่หน้า
ออกมานิดหน่อย

**"เธอต้องการอะไรบันทึกเสนอมา...พรุ่งนี้
ฉันจะเซ็นอนุมัติให้"** ผู้ว่ากล่าวแล้วทำท่าจะปิด
ประตูนอนโดยไม่ใยดีกับคุณนายแต่อย่างใด
"จ้ะ!" เสียงมิดอืดกระทบกับของแข็ง

พร้อมกับเสียงคุณนายพึมพำ

**"นี่นะ...บันทึกเสนอดีนัก...ทีนี้กร้องละก้อ
จ่ายเป็นไฟแลบไม่เห็นจะต้องทำบันทึกอะไร
พอมายังบ้านละก้อ บันทึก...บันทึก...ล้มรสโอ๊
ของแม่เสียบ้างจะได้ไม่ต้องบันทึกอีกต่อไป"**

ปรากฏว่า ผู้ว่าปลัดเกษียณของผมต้อง
ถูกห้ามเข้าโรงพยาบาลเป็นแรมเดือน เย็บแผล
ที่หน้าผากตั้ง ๓๐ เข็ม นอนครวญครางโอย ๆ
และตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมาคุณนายก็เลิก
บันทึกเสนอแค้นอย่างเด็ดขาด

ความเคียดแค้นเรื่องเซ็นหนังสือของผู้ว่า
ปลัดเกษียณก็หายไปดังปลิดทิ้ง

ครับผมจำชื่อผู้ว่ารุ่นพี่คนนั้นไม่ได้เสียแล้ว
หมูนี้อาจจำผมไม่ได้เสียเลย

ส่วนผมตั้งใจเอาไว้ว่า เมื่อปลัดเกษียณอายุแล้ว
จะไม่เซ็นหนังสืออะไรอีกอย่างเด็ดขาด ●

บทบาทใหม่ของ ข้าราชการ : ประสพการณ์ จากการพัฒนาชนบท

วิบูลย์ ชูเลิศติยะวงศ์*
สมบูรณ์ หอตระกุล*

ข้อเรียกร้องจากฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งใน
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ
ที่ ๖ ก็มีการบรรจุแผนให้รัฐทบทวนและปรับ
เปลี่ยนบทบาทการดำเนินการพัฒนาในด้าน
ต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการของรัฐเหมาะสม
สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และ
การเมืองของยุคสมัย

จุดสำคัญอยู่ที่ว่าการปรับบทบาทของ
รัฐซึ่งแท้จริงแล้วก็คือการปรับบทบาทของ
ข้าราชการซึ่งเป็นกลไกหลักของรัฐนั้นเราจะ
ปรับไปในแนวทางใดจึงจะได้ข้าราชการซึ่งมี
บทบาทเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะ
ข้าราชการเองก็ไม่ทราบแน่ชัดว่าจะเริ่มต้น
อย่างไร และใครจะเป็นผู้ผลักดันให้เริ่มมีการ
ปรับเปลี่ยนบทบาทของข้าราชการ

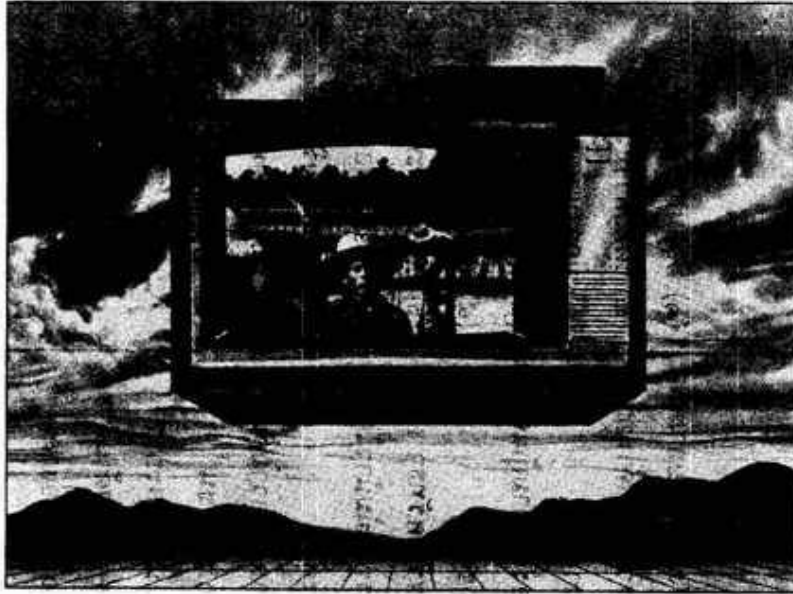
ผู้เขียนเห็นว่าการพัฒนาชนบทมีจุดเน้น
ที่ชัดเจนบางประการซึ่งให้คำตอบว่า บทบาท
ของข้าราชการตามแนวทางการพัฒนาชนบท
แนวใหม่นั้นควรเป็นอย่างไร ทั้งนี้ เพื่อเป็น

กรณีศึกษาสำหรับการปรับเปลี่ยนบทบาท
ของข้าราชการในสายงานอื่น ๆ

นับตั้งแต่ได้เริ่มใช้แผนพัฒนาชนบท
ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ ๕ เป็นต้นมา ได้มีข้อเรียกร้องจาก
ฝ่ายต่าง ๆ ให้ข้าราชการเปลี่ยนแปลงบทบาท
วิธีการทำงาน ตลอดจนทัศนคติต่าง ๆ เพื่อให้
เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา
ชนบทแนวใหม่

ในการประชุมข้าราชการระดับสูงเรื่อง
นโยบายการพัฒนาชนบท เมื่อวันที่ ๒๕
พฤศจิกายน ๒๕๒๕ ฯพณฯ พลเอกเปรม
ติณสูลานนท์ นายกรัฐมนตรี ได้ย้าให้ข้าราชการ
ทุกฝ่ายเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน
ที่คุ้นเคยกันมาเป็นเวลานาน รวมทั้งนโยบาย
ของรัฐบาลชุดปัจจุบัน ซึ่งแถลงต่อรัฐสภา

*เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ.



ก็ได้เรียกร้องให้ปรับปรุงระบบราชการ และทัศนคติของข้าราชการให้สอดคล้องกับการพัฒนาชนบทในแนวใหม่

เมื่อพิจารณาจากแนวทางการพัฒนาชนบทในแผนพัฒนาชนบท ระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๕ และ ๖ แล้วทำให้กล่าวได้ว่าข้าราชการเหล่านั้นจะต้องปฏิบัติหน้าที่ซึ่งเป็นบทบาทใหม่ ๒ ประการ คือ

๑. นำนโยบายแผนงานโครงการไปสู่ประชาชน โดยยึดหลักว่าให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วยมากที่สุด

๒. พัฒนาคุณภาพประชาชนให้ค่อย ๆ มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจนถึงระดับที่ช่วยเหลือตนเองได้ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

แต่เมื่อพิจารณาความเคยชินในการปฏิบัติตามประเพณีและแบบแผนเดิมแล้ว

ก็ยังเป็นที่ชัดเจนว่า ข้าราชการมีวิธีการปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ให้และประชาชนโดยเฉพาะชาวชนบทยังเป็นผู้รับ ข้อเรียกร้องจากฝ่ายต่าง ๆ ให้ข้าราชการมีการปรับบทบาทวิธีการทำงาน ตลอดจนทัศนคติต่าง ๆ จึงยังเป็นความสับสนอยู่ในหมู่ข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทว่าควรจะเป็นไปในรูปแบบใด

เพื่อตอบคำถามในประการนี้ ดร.กระจ่าง พันธุมนาวิณ และคณะ* จึงได้ทำการศึกษารายละเอียดขั้นตอนของวิธีการทำงานตามบทบาทใหม่ของข้าราชการ ๔ กระทรวงหลักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบท ตลอดจนคุณสมบัติของข้าราชการเหล่านั้น และได้เสนอรูปแบบนักพัฒนาชนบท ซึ่งมีองค์ประกอบ ๔ ประการ ดังรายละเอียดโดยสรุปในตาราง

*กระจ่าง พันธุมนาวิณและคณะ, รูปแบบ นักพัฒนาชนบท รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๒๙.

ลักษณะงาน	ความรู้ ทักษะ และคุณสมบัตินักเรียนในการปฏิบัติ		
	ความรู้	ทักษะ	คุณสมบัตินักเรียน
(๑) ศึกษานโยบาย แผนงาน โครงการของราชการ (๒) ศึกษาสภาพปัญหา รวบรวมข้อมูลในพื้นที่และพิจารณาความเป็นไปได้ในการดำเนินการพัฒนา (๓) กำหนดแผนปฏิบัติการ (๔) ประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ (๕) ชักจูงประชาชนให้มีส่วนร่วม (๖) ชี้แจงทำความเข้าใจกับประชาชน (๗) ฝึกอบรมประชาชน (๘) ประสานงานกับประชาชน (๙) ประเมินผลติดตามผลการพัฒนา	(๑) แนวทางการพัฒนาชุมชนตามแนวทางใหม่ (๒) นโยบาย แผนงาน โครงการ งานในหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรของทางราชการ (๓) งบประมาณและงบประมาณท้องถิ่น (๔) เทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (๕) วิธีการจัดทำแผน (๖) ผู้นำประชาชนและกลุ่ม (๗) วิธีการประชุม วิธีการพูดและวิธีการให้ความรู้แก่ประชาชน (๘) วิธีการประเมินผลติดตามผล	(๑) การสังเกต สอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ (๒) การวางแผน (๓) การสร้างความคุ้นเคยกับข้าราชการ (๔) การสร้างศรัทธา - การพูดโน้มน้าวใจและกระตุ้น - การสร้างความคุ้นเคยกับประชาชน (๕) การแนะนำและการปรึกษาหารือต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องกลุ่ม	(๑) มีอุดมการณ์ (๒) ใฝ่หาความรู้ (๓) มีความเสียสละ (๔) มีความซื่อสัตย์ (๕) มีความถ่อมตน (๖) คล่องตัวและทันเหตุการณ์ (๗) เป็นนักสื่อความหมาย (๘) มีความคิดริเริ่ม (๙) มีความอดทน (๑๐) มีความเชื่อใจในชาวชนบท

รูปแบบนักพัฒนาชนบทซึ่งมีองค์ประกอบทั้ง ๔ ด้านนี้ เป็นข้อมูลสำคัญและชัดเจนขึ้นในการชี้ให้เห็นว่าควรปรับเปลี่ยนบทบาทของข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทไปในทิศทางใดและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในทางการบริหารงานบุคคล ซึ่งน่าจะเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการริเริ่มสำหรับบทบาทใหม่ของข้าราชการในทุกด้าน

เมื่อได้มีการศึกษาบทบาทใหม่ของข้าราชการในการพัฒนาชนบทที่ชัดเจนขึ้นมาแล้ว ก็มาถึงปัญหาว่าจะทำให้ข้าราชการเกิดการปรับเปลี่ยนบทบาทได้อย่างไร กลไกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงน่าจะอยู่ที่ระบบการบริหารงานบุคคลของรัฐ เพราะข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน ความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานนำมาเป็นเครื่องมือในการเลือกสรรบุคคล การพัฒนาบุคคล และการให้บำเหน็จความชอบของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทในทิศทางใหม่ได้ ตัวอย่างเช่น

๑. การกำหนดเครื่องมือที่เป็นมาตรฐาน

ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชนบทอาจกำหนดเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับตำแหน่งในสายงานที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชนบทให้ชัดเจนได้ยิ่งขึ้น ทั้งในแง่การกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job Specification) การกำหนดรายละเอียด

เกี่ยวกับหน้าที่ของตำแหน่ง (Job Description) และการกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลที่ต้องการเป็นรายตำแหน่ง (Job Requirement) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลือกสรร และการพัฒนาข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานด้านพัฒนาชนบทได้อย่างเหมาะสม

ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นลักษณะและวิธีการทำงานการพัฒนาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้ความละเอียดอ่อนในการดำเนินการ ต้องอาศัยความอดทนในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ต้องสร้างศรัทธาและความเชื่อถือจากประชาชน ต้องสร้างความคุ้นเคยกับสภาพพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนต้องทำงานด้วยการอุทิศร่างกาย แรงใจ และเวลา เหล่านี้ควรได้รับการศึกษาวิเคราะห์ และพัฒนาให้สามารถใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณากำหนดตำแหน่ง หรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งด้วย

๒. วิธีการเลือกสรรบุคคล

เมื่อกำหนดเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานแล้ว ควรจะต้องมีเครื่องมือวัดหรือทดสอบให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ โดยอาจนำข้อมูล เช่น คุณสมบัติบางประการของข้าราชการดั่งที่ระบุไว้ข้างต้นไปตรวจสอบความถูกต้อง (Verify) และใช้เป็นมาตรฐานเบื้องต้นสำหรับการพัฒนาเครื่องมือวัดหรือทดสอบทั้งในแง่การพิจารณาเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งได้

๓. การพัฒนาบุคคล

การพัฒนาบุคคลเป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างให้ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติเหมาะสมกับการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลดังกล่าวชี้ว่า ข้าราชการที่ประสบความสำเร็จในการทำงานด้านพัฒนาชนบทนั้น มีรูปแบบ และวิธีการทำงานที่มีลักษณะที่สำคัญสรุปได้ดังนี้คือ ต้องมีความสามารถในการพูด การสื่อความหมายและการถ่ายทอด ต้องสามารถวิเคราะห์ทัศนคติ และขีดความสามารถของผู้นำ กลุ่มองค์กร และประชาชน ต้องสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา และข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ต้องสามารถวิเคราะห์ตนเองและพัฒนาตนเองได้ ต้องรู้เทคนิคเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษา ต้องรู้เทคนิคของการบริหารเวลา นอกเหนือไปจากความรู้ทางเทคนิค

และด้านนโยบาย ดังนั้น การพัฒนาข้าราชการที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการต่าง ๆ จึงมีความชัดเจนในการมุ่งพัฒนาข้าราชการให้มีรูปแบบหรือวิธีการทำงานด้านต่าง ๆ ดังกล่าว

๔. การให้บำเหน็จความชอบ

ตัวอย่างในเรื่องนี้ก็คือ ข้าราชการในบทบาทใหม่นั้นต้องประสานงานกับส่วนราชการอื่น ๆ อย่างใกล้ชิด การให้บำเหน็จความชอบจึงไม่ควรคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการในสังกัดแต่เพียงด้านเดียว แต่ต้องรวมถึงภารกิจที่ต้องประสานและร่วมมือกับส่วนราชการสังกัดอื่น ๆ ด้วย

จากประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาชนบท ชี้ให้เห็นว่าแนวทางการปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ของข้าราชการมีความเป็นไปได้ การศึกษาบทบาทใหม่ของข้าราชการจึงน่าจะถึงยุคแห่งการเริ่มต้นปฏิบัติอย่างจริงจังไม่ว่าจะเป็นสายงานใด เพื่อให้ข้าราชการมีบทบาทสอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ของประเทศต่อไป ●

ทำงานเป็นทีมดีจริงหรือ

วิวิศ วิรากร

ก็ไม่ได้ว่า ว่าการทำงานเป็นทีมไม่ดี ก็คืออยู่รอก แต่เคยคิดกันบ้างไหมว่าบางที ถ้าให้แต่ละคนแยกกันทำ อาจจะได้ผลดีกว่า ก็ได้ ไม่รู้สินะ ลองอ่านทัศนะหนึ่งเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมต่อไปนี่ดูก็แล้วกัน อย่าลืม ว่ามันเป็นเพียงทัศนะหนึ่ง...เท่านั้น

ก่อนนั้นเขาคิดกันว่า ถ้าจับคนมารวมกัน เป็นกลุ่ม มีเป้าหมายร่วมกันแล้วละก็ อ้อหือ แต่ละคนสปริตเพียบ ผลงานของกลุ่มก็จะ เนียบเฉียบขาด นักทฤษฎีจิตวิทยาบางคนก็ ยังบอกไว้เป็นทำนองว่าคนเรานะในส่วนลึก ๆ นั้นขี้อิจฉา ขอบแข่ง แล้วก็ไม่ชอบแพ้อย่าง เช่นพอมีก่อนอีกคนมาทำงานอย่างเคียวกะเรา อ้าว จ้มได้ใจ ทำนะทำได้ แต่อย่าให้เกินหน้า เกินตาคนเก่าก็แล้วกัน ว่าแล้วคนเก่าก็จะโหม งาน ส่วนตัวคนเข้ามาทำงานใหม่เองก็ฮึด เข้ามาใหม่ ๆ อย่าให้ใครดูถูก ก็พิตกันใหญ่ งาน ของแต่ละคนรุ่ง งานของกลุ่มก็พุ่งเป็นธรรมชาติ นั้น-ตามทฤษฎี

แต่ ขอโทษในความเป็นจริง มันมิได้เป็น เช่นนั้น นักทฤษฎีจิตวิทยาอีกบางพวกพบว่า ในกลุ่มจะมีคนที่มีความสามารถ คือพวกนกขี้

พวกนี้จะคิดว่า ใครมันจะมาวัดได้ ว่าใครมีส่วน ร่วมแคไหนในกลุ่ม เวลาผลงานออกมามันก็รวม ๆ กันแหละ อย่างกระนั้นเลขทำงานน้อยลงชะมีย... ไม่ดีหรอกนะ เขาเรียกว่า ความเอือระเหยใน สังคม คือพอทำงานเป็นทีมปั๊บ ผลงานออกมาใคร จะมารู้อะไรเราทำเต็มที่ หรือเกือบเต็มที่ อย่างกระนั้น เลข ทำเกือบเต็มที่ชะดีกว่า สบายกว่าเยอะ งาน ไม่ดีมาโทษเราคนเดียวก็ไม่ได้

เรื่องนี้ ก็เรื่องความเอือระเหยในสังคมนี้ นะ มันแดงขึ้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๕๒๗ โน่น คิดเป็นเงินไทย เอีย ปีไทยก็เอา ๕๔๓ บวกเข้าไปเป็นปีพ.ศ. ๒๔๗๐ มีนักจิตวิทยาชาวเยอรมันชื่อ Walther Moede ได้รายงานผลการ ศึกษา ที่ลูกศิษย์คือนาย Ringelmann ได้ทำ การทดลอง ซึ่งเป็นการทดลองในทำนองที่ว่า ผลที่เกิดจากคนทำงานเป็นทีม น่าจะมากกว่า หรืออย่างน้อยก็เท่ากับผลรวมการทำงานของแต่ละคน วิธีการทดลองก็โดย ให้คน ๓ คนดึงเชือก ให้สุดแรง คนละที เสร็จแล้วให้ทั้ง ๓ คนช่วยกัน ดึงเชือกเต็มแรงพร้อม ๆ กัน ผลน่าจะได้ว่า แรง ที่ ๓ คนช่วยกันดึงน่าจะเป็น ๓ เท่าของแรงที่คน เดียวดึง กับอีกที่ใช้คน ๔ คน ดึงเต็มแรงกันคน

ละที แล้วให้ทั้ง ๘ คนช่วยกันดึงผลที่ได้ก็น่าจะเหมือนกัน คือช่วยกันดึงน่าจะมีแรงเป็น ๘ เท่าของแต่ละคนดึง แต่ผลออกมาไม่ยักเป็นอย่างนั้น ตอนที่ให้แต่ละคนดึงเต็มแรง เฉลี่ยแรงที่แต่ละคนดึงได้ ๑๓๘.๖ ปอนด์ แต่กลุ่ม ๓ คนแรกได้แรง ๓๕๒ ปอนด์ ซึ่งเทียบได้เป็นแค่ ๒ เท่าครึ่งของแรงเฉลี่ยที่แต่ละคนดึง กับกลุ่ม ๘ คนได้แรงรวม ๕๔๕.๖ ปอนด์ น้อยกว่า ๔ เท่าของแรงเฉลี่ยของแต่ละคนอีก ทำเข้าหลาย ๆ ครั้งเลยสรุปได้ว่า ยิ่งเพิ่มจำนวนคนในกลุ่มผลงานกลุ่มก็ยิ่งจะน้อยลงกว่าการที่ให้แต่ละคนแยกกันทำงาน แล้วเอาผลงานมารวมกัน



นักจิตวิทยาอีกคน อีวาน สไตเนอร์ พูดถึงสาเหตุที่การทำงานเป็นกลุ่มนั้นทำไมถึงกลุ่มใหญ่ประสิทธิภาพยิ่งน้อย ไว้ว่าอาจจะเกิดจาก ค้างกันไปคนละทางและคนละเวลา อย่างเช่นเวลาดึงเชือก อาจจะดึงสวนทางกัน หรือดึงไม่พร้อมกัน แรงมันเล็ดร่วง ๆ กัน หักกลบลงกันแล้ว แรงก็น้อยลงเป็นธรรมดา

ในปี ๑๙๗๔ คือ พ.ศ. ๒๕๑๗ กลุ่มนักวิจัยของมหาวิทยาลัยแมสซาชูเซตส์ นำโดย

Alan Ingham ได้ทำการทดลองดึงเชือกของ Ringelmann อีกที แต่คราวนี้มีกลเม็ดพิเศษคือให้คนดึงเชือกปิดตาตลอด แล้วก็ถูกหลอกว่า คราวนี้ดึงกัน ๒ คนนะ เอ้า...ฮีบ คราวนี้ดึงคนเดียวแล้วนา เอ้า...ดึง ทีนี้ดึง ๘ คนนะ ฯลฯ คนทดลอง แกกก็ดึงใหญ่หาว่าไม่จริง ๆ แกกก็ดึงอยู่คนเดียวแหละ ไม่มีใครมาดึงด้วยซ้ำที่ ยิ่งงันก็ตีพบว่ายิ่งเขาบอกว่ากลุ่มคนดึงใหญ่ขึ้น แรงที่ออกจะลดลง คือ เมื่อ (นึกว่า) มีคนมาช่วยดึงเพิ่มอีกคนนึง แรงที่ออกจะเป็น ๙๐% ของเมื่อตอนดึงคนเดียว ถ้า (นึกว่า) มีคนมาดึงด้วย ๒-๖ คน ก็จะออกแรงแค่ ๘๕% ของเมื่อตอนดึงคนเดียวแล้วเลยสรุปว่า แรงที่ลดลงเป็นผลมาจาก การเอื้อระเหยในสังคมเรียกง่าย ๆ การอู้งาน เมื่อรู้ว่ามีคนมาช่วยนั่นเอง

ก็แล้วทำไมคนเราจะต้องอู้งาน เมื่อรู้ว่ามีคนมาช่วยทำงาน เหตุผลก็อาจเป็นไปได้ว่าเราไม่ไว้วางใจ ว่าอีกคนเขาจะทำงานเต็มที่ แล้วเรื่องอะไรเราจะทำเต็มที่ให้ใจ

เหตุผลอีกอันหนึ่งที่เกิดอาการอู้งาน เมื่อทำงานเป็นทีม คือคนจะรู้สึกว่ามีผลงานกลุ่มออกมาจะดีหรือไม่ดียังไง ก็ยังมีคนมาช่วยเฉลี่ยทั้งคำชม คำว่า ก็แบ่ง ๆ กันไป จะชมก็ไม่ได้เราเต็มที่ จะตำก็ไม่ได้คนเดียว ไม่รุนแรงนักไม่เหมือนตอนทำคนเดียว นั่นต้องเต็มที่กันหน่อย แล้วก็เพราะผลมันออกมารูปนี้แหละ ไม่มีใครมาบอกได้หรอกว่า นายคนนี้ คนไหน หรือคุณเอง

ทำงานหนักกว่าชาวบ้านขอได้รับค่าชมเชยมากกว่าใคร เสียใจที่ไม่มีอย่างนี้หรอก คนทำดีสุดชีวิตจึงก่อนข้างจะละเหย แถมหลาย ๆ คนยังพยายามทำตนเป็นผู้โดยสาร โบกธงด้วยคำรอดไม่เสียแถมถึงที่หมายพร้อมกัน ฉลาดอะไรอย่างนั้น ก็อย่างว่า พองานเสร็จผู้โดยสารโบกธงก็ยอมรับส่วนเฉลี่ยความชอบสบายไป (แต่ผลการศึกษาไม่ยกกะบอกไว้ด้วยว่าถ้างานมีปัญหา ถูกตำหนิ ไอ้พวกซื่อฟรีพวกนี้แหละจะเป็นคนฉลาด ๆ ใส่พวกที่ทำงาน ว่ามัยละมัยละ บอกแล้วไม่เชื่อ ยังดันทุรังทำ แล้วเป็นใจทำยุ่งคินัก ไม่เห็นด้วยแต่แรกแล้ว เลยพลอยโดนค่ากัน ไปทั้งกรม ฯลฯ ประเภทนี้น่ามีกฎหมายอนุญาตให้ผู้อื่นกลุ่มรวมทำร้ายได้ โดยกระทำการกลุ่มรวมกันเป็นกลุ่ม แล้วหาตัวผู้กระทำความผิดมิได้ สะใจคือออก)



จากผลการศึกษายังพบอีกด้วยว่า ยิ่งกลุ่มใหญ่ หมายความว่ามีคนมาเฉลี่ยความรับผิดชอบมากขึ้น คนในกลุ่มจะไม่ค่อยเสนอตัวทำโน่นทำนี่ เพราะความดีความชอบไม่เท่า

กับแสดงเดี่ยว การวิจัยอันอื่นยังพบอีกว่า คนงานในโรงงานผลิตสินค้า ยิ่งกลุ่มใหญ่ ประสิทธิภาพในการผลิตจะลดลง กับในโบสถ์โบสถ์ยิ่งใหญ่ขึ้นคนที่เป็นตัวทำงานจริง ๆ ยิ่งจะน้อย ลองสังเกตดูเถอะ

นอกจากนี้ การศึกษาที่อื่น ๆ พบว่า อากาศเอ่อระเหยในสังคมนี้ได้แพร่ขยายไปในวงกว้าง เหมือนโรคระบาด อย่างเช่นในประเทศไทย ฆาตนาทำนาได้ผลดีในทีนาผืนเล็ก ๆ ไม่เกิน ๑ เอเคอร์ ซึ่งเป็นผืนนาที่ให้เจ้าตัวทำกินเอง คิดเป็นตัวเลขก็จะได้ว่า ผืนนาที่ให้ฆาตนาทำกินเองนะ รวมแล้วยังไม่ถึง ๑ เปอร์เซ็นต์ของพื้นที่ทำนาทั้งประเทศ ซึ่งมีประมาณ ๒๖ ล้านเอเคอร์ แต่ขอโทษจากพื้นที่น้อยกว่า ๑ เปอร์เซ็นต์นั้นนะ ผลผลิตออกมาตั้ง ๒๗ เปอร์เซ็นต์ของผลผลิตรวมทั้งประเทศ แสดงให้เห็นว่า โรคเอ่อระเหยในสังคมระบาดไปถึงรัสเซียด้วยเหมือนกัน

โรคร้ายนี้เป็นโรคที่สังคมควรระวังเกี่ยว เพราะเกิดผลไม่ติดต่อทั้งตัวเอง สถาบัน และต่อสังคม ทางแก้ก็ เซอะ เมินเซเถอะไม่ได้ เสนอให้เลิกการทำงานเป็นกลุ่มหรือ เพราะถึงแม้การทำงานเป็นกลุ่มจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าไรแต่มันก็เป็นชีวิตของสังคม ขาดมันสังคมก็ไม่เป็นสังคมละซี ในประเทศอิสราเอล ในนิคมที่เรียกคิบบูตซิม สามารถจัดโรคเอ่อระเหยนี้ได้ คือในปี ๑๙๖๓ เป็นพ.ศ. ๒๕๐๖ ผลผลิตจากฟาร์มโคนมในคิบบูต คือในนิคมสูงกว่าผลผลิตจากส่วนอื่น ๆ ของประเทศถึง ๒๗ เปอร์เซ็นต์ เป็นไปได้ว่า ความจำเป็น

หรือ แรงบีบคั้น กดดันในคิบบุตสามารถกำจัดโรคนี้ได้

โรคเออร์อะเหยในสังคมทุกวันนี้ ก็ยังมีที่ท่าว่าจะยังระบาคอยู่ เพราะในสังคมเรานั้นถึงแม้จะเน้นที่ความสำเร็จในส่วนบุคคล ตามองค์การใหญ่ ๆ ก็เริ่ม ๆ จะให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่มขึ้นมาบ้างแล้ว จะเห็นได้ว่าในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาองค์การโดยให้ความสำคัญกับเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากขึ้น

เป็นใช้เทคนิคใหม่ ๆ ในการทำให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น เทคนิคอันหนึ่งที่นำมาใช้คือการทำงานเป็นทีม ภายใต้ข้อสมมุติฐานที่ว่าคนจะพอใจในการทำงานมากขึ้นถ้าความสัมพันธ์ของกลุ่มดี ผู้บริหารที่พยายามก็จะตั้งเป้าหมายของกลุ่มและตั้งกลุ่มทำงานเฉพาะกิจ ก็อย่าลืมระวังไว้ด้วย เตือน ๆ กันแล้ว อยากจะให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจ ก็คงจะต้องยอมเสียสละประสิทธิภาพของงานบ้างเพราะว่า โรคเออร์อะเหยในสังคมมันไม่เคยเว้นใครเลย...

ข้อมูลบางประการ

จากทฤษฎีว่าด้วยโรคเออร์อะเหยในสังคมที่ว่า เราจะทุ่มเทกำลังในการทำงานในกลุ่ม น้อยกว่าเมื่อทำงานคนเดียวนั้นนะ นักจิตวิทยาพบว่า แม้แต่วงสี่เต่าทองก็ยังหนีโรคร้ายนี้ไม่พ้น

เจฟฟรีย์ แจ็คสัน แห่งมหาวิทยาลัยฟอรัคแคม และเวอรันอน แพ็คเก็ตต์ แห่งมหาวิทยาลัยมาร์แชล ทำการสำรวจเพลง ๑๖๒ เพลงที่แต่งโดย จอห์น เลนนอน และ พอล แมคคาร์ธนีเมื่อเปรียบเทียบกับเพลงที่แต่ละคนแต่ง กับเพลงที่แต่งด้วยกัน พบว่าเพลงที่แต่งด้วยกันมีคุณภาพต่ำกว่าเพลงที่ต่างคนต่างแต่ง

การวัดคุณภาพวัด ๒ อย่าง คือ อย่างแรกเพลงถูกเลือกมาทำเป็นแผ่นซิงเกิล กับอีกอย่างคือ ยอดขายของแผ่นซิงเกิลนั้น

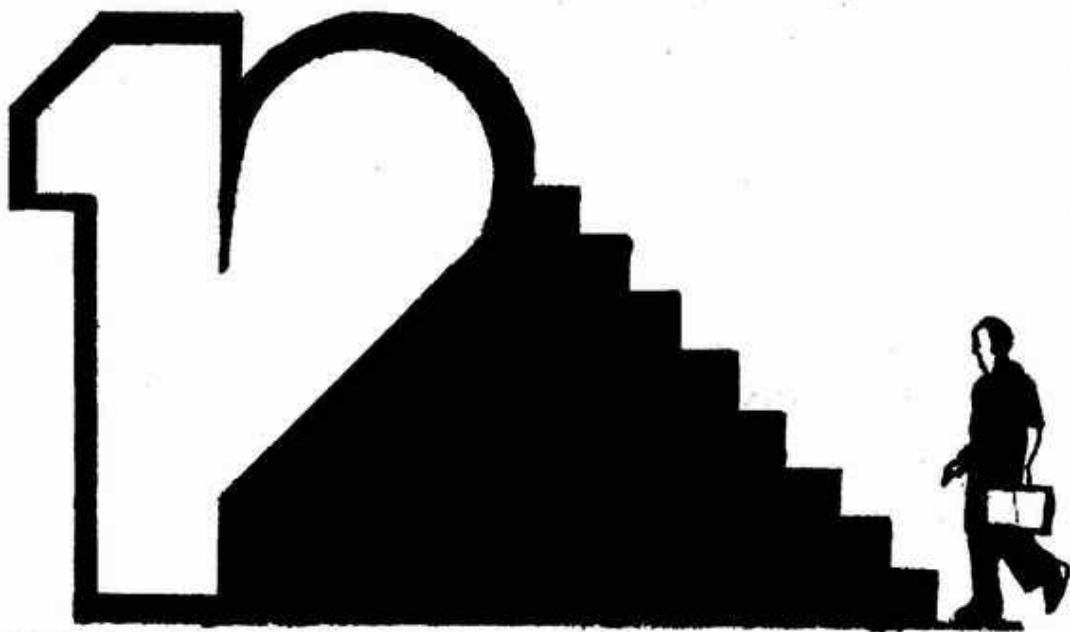
จากนิตยสารบิลบอร์ด ในตารางเพลงฮิตติดอันดับประจำสัปดาห์ หลังจากปี ๑๙๖๗ คือ พ.ศ. ๒๕๑๐ ที่วงแตก แต่ละคนต่างก็ไปดี ๆ จากเพลงที่แต่ละคนแต่งถูกเลือกเป็นแผ่นซิงเกิลตั้ง ๒๑ เปอร์เซนต์ เทียบกับเพลงที่แต่งด้วยกันถูกตัดไปทำแผ่นซิงเกิลแค่ ๑๕.๔ เปอร์เซนต์ กับอีกอย่างหนึ่งคือ หลังจากปี ๑๙๖๗ ในนิตยสารอันเดียวกันนี้แหละ โดยส่วนรวมเพลงฮิตติดอันดับ ส่วนใหญ่จะเป็นเพลงที่แต่งคนเดียว มีอยู่ไม่กี่เพลงที่มีหลายคนร่วมกันแต่ง แจ็คสัน กับ แพ็คเก็ตต์เลยสรุปว่า อย่างน้อยก็ในช่วงเวลาที่เขาทำการสำรวจ กลุ่มของเลนนอน - แมคคาร์ธนีก็ถูกโรคเออร์อะเหยในสังคมทำพังเอาด้วยเหมือนกัน เวลาแต่งเพลง

บัญญัติ ๑๒ ประการ

สู่ความสำเร็จ

เรื่องราวของผู้หญิงทำงาน
ผู้ต้องการจะเป็นนักบริหารมืออาชีพ

แนนน้อย ปัญจพรรค



ถ้าคุณตั้งใจจะเป็นนักบริหารมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จให้ได้จริง ๆ แล้วละก็ ต้องไม่ลืมบทบัญญัติที่จะกล่าวถึง ทั้ง ๑๒ ประการในบทนี้

คุณจะได้แค่ไหน อย่างไร เป็นเรื่องของ คุณ และทำได้อย่างสนุกสนานตลอดรอดฝั่งหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับคุณเองอีกนั่นแหละ ว่าจะมี ความสามารถหรือมีความตั้งใจที่จะก้าวขึ้นบันไดนักบริหารชั้นสุดยอดหรือตกบันไดลงมาเสียแต่ต้นทาง

๑. ลำดับความสำคัญก่อน

หลัง ในฐานะที่จะเป็นนักบริหารที่ประสบความสำเร็จ เป้าหมายของงานย่อมเป็นสิ่งสำคัญสูงสุดที่คุณต้องเอาตัวเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับผูกพันมากที่สุดในชีวิต อย่าลืมว่าเป้าหมายของคุณนั้น ไม่ใช่เป้าหมายโดดเดี่ยวที่ไม่มีใครต่อสู้ ตรงข้าม คนอีกไม่รู้เท่าไร ๆ กำลังทุ่มเทพลังงานต่าง ๆ เพื่อมุ่งไปที่จุดเดียวกับคุณ คุณจึงต้องสละทั้งเวลาและความมุ่งมั่นเท่า ๆ กับเขาหรือมากกว่าเขา ถ้าเมื่อไรที่คุณต้องการวันหยุดสุดสัปดาห์หรือเวลาเย็นค่ำเพื่อเหตุผลส่วนตัวในขณะที่งานกำลังต้องการคุณด้วยละก็ คุณต้องตัดสินใจว่าจะอะไรจะมาก่อนมาหลัง การเตรียมตัวที่จะเป็นผู้ประสบความสำเร็จที่แท้จริงนั้น ความทะเยอทะยานในเป้าหมายการงานต้องมาที่หนึ่งเสมอ

และนั่นละที่คุณกับหุ้นส่วนชีวิตของคุณจะต้องปรับสภาพการดำรงชีวิตด้วยกันให้ดี และมันอาจถึงกับทำให้คุณตกบันไดลงมาก่อนก็ได้เมื่อคุณต้องเลือกว่าจะเอาอย่างไหนแน่ ไม่ใช่เพียงเท่านั้น แม้แต่ยังเป็นโรค ถ้าต้องการจะไปให้ถึงที่ซึ่งคุณไขว่คว้าแล้ว บางทีคุณก็จะต้องตัดสินใจเลือกอีกด้วยว่าระหว่างงานที่กำลังก้าวไปข้างหน้ากับการออกเดทกับเพื่อนร่วมงานที่น่าทึ่งนั้น คุณจะเลือกอย่างไหนกันแน่

๒. ยืนหยัด ความเป็นคนแน่วแน่มั่นคงกับการทำงานหรือเป้าหมายทางการ

งานอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของความสำเริง ไม่มีลูกน้องคนไหนจะนับถือหัวหน้าที่ไม่ยืนหยัดในสิทธิและเรียกร้องความเสมอภาคของตนเองอย่างแน่วแน่ กับฝ่ายบริหารระดับสูง คุณต้องแน่วแน่ในการเสนอความคิดความต้องการของหน่วยงานของคุณให้เขารู้ กับสังคมด้านอื่น ๆ ในชีวิตคุณ คุณต้องรู้วิธีที่จะปฏิเสธเมื่อถึงคราวที่จะต้องปฏิเสธ คุณไม่อยู่ในฐานะที่จะเป็นคนที่ช่างตามใจมนุษย์หรือคนที่ต้องคอยบริการคนอื่น ๆ จนยุ่งไปหมด

ที่สำคัญ การยืนหยัดทั้งหลายทั้งปวงนั้น ต้องมาจากตัวคุณเอง มาจากชีวิตจิตใจของคุณ ไม่ใช่รอให้คนอื่นลุกขึ้นสู้แทนคุณ

๓. กล้าพูด ความกล้าพูดเป็นการแสดงออกทางหนึ่งของการยืนหยัด คุณสมบัติอย่างหนึ่งของการเป็นนักบริหารที่ดีอยู่ที่กล้าพูดก่อนคนอื่น ๆ ถ้าคุณเอาแต่นั่งประชุมร่วมกับคนอื่น ๆ อยู่เงียบ ๆ โดยไม่เคยมีใครได้ยินเสียงซึ่งก็หมายถึงไม่เคยมีความคิดเห็นต่ออะไร ๆ ที่พูดจากันอยู่เลยนั้น ไม่มีใครจะประทับใจในตัวคุณหรอก คุณคงไม่ต้องการให้พวกเขาจำได้แต่ขาสวย ๆ ของคุณ รูปร่างดี ๆ ของคุณเท่านั้นใช่ไหมละ ถ้าคุณไม่เคยพูดอะไรหรือซักถามปัญหาอะไรที่มันฉลาด ๆ หน่อยละก็ คุณก็อาจดูแค่ “เหมื่อน” นักบริหารคนหนึ่งเท่านั้น แต่คุณก็จะยังไม่ดู “เป็น” ขึ้นมาจริง ๆ หรอก

๔. กล้าเสี่ยง ผู้หญิงเราเรียนรู้มาตลอดชีวิตที่จะหนีจากความเสี่ยง แต่การกล้าที่จะเสี่ยงตามผลลัพธ์ที่ได้ประเมินแล้วอย่างถูกระบบบริหารนั้นเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งที่สำคัญเขี้ยวละ คุณจะดูเป็นคนยิ่งใหญ่ไม่น้อยเลยถ้าคุณตัดสินใจเสี่ยงในเรื่องสำคัญ ๆ อย่างกล้าได้กล้าเสียเหมือนกำลังเล่นเกมอย่างหนึ่ง คุณต้องกล้าที่จะเป็นพนักงาน และสนุกกับมันเสียด้วย

ในธุรกิจใหญ่ ๆ ถ้าคุณมีโครงการใหม่ ๆ ดี ๆ มาเสนอให้มันดูน่าตื่นเต้น ไปกว้างงานเก่า ๆ ธรรมดา ๆ แล้วละก็ คุณก็จะเป็นที่น่าสนใจเขี้ยวละ ไม่ว่าจะเป็นการออกสินค้าตัวใหม่ ปรับปรุงงานในฝ่าย หรืออะไรก็ตามที่มันเข้าท่าเข้าทาง คนที่เติบโตขึ้นไปในสายงานมาก ๆ มักเป็นคนที่ยกกล้าได้กล้าเสียและกล้าทำอะไรใหม่ ๆ ไซ้ใหม่ละ ถ้าไม่อย่างนั้น อยู่แค่ไหนก็แค่นั้นเอง ไม่ว่าจะทำงานได้อย่างไรก็ยังไม่พอที่จะเติบโตไปตามที่คุณต้องการ

๕. ทำตัวให้น่าสนใจ หมายความว่าในสายงานอาชีพ ถ้าคุณปรากฏตัวหรือปรากฏชื่อว่าเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของคุณบ่อย ๆ คุณก็จะเป็นคนมีค่าขึ้นมามากกว่าที่คุณจะอยู่หนึ่ง ๆ ไม่เอาไหนเลย ไม่ว่าจะเป็นการสมาคมวิชาชีพของคุณ เป็นองค์ปาฐกในรายการวิชาการ หรือเป็นโฆษกในการประชุมเสนอ

รายงานขององค์กรที่สังกัด หรือคุณอาจเขียนบทความรายงานเรื่องที่คุณรู้และสำคัญกับงานของคุณลงหนังสือพิมพ์ก็ได้

อย่าคิดว่า การที่เป็นผู้หญิงจะทำให้คุณไม่เป็นที่สนใจของกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวตรงกันข้าม เพราะความเป็นผู้หญิงในกลุ่มกิจกรรมวิชาชีพที่มากไปด้วยผู้ชายล้วน ๆ นั้นแหละ ยิ่งน่าสนใจว่าพวกผู้ชายคนหนึ่งไหนหลายสิบหลายร้อยคนเสียอีก

๖. มุ่งงานให้ถูกต้อง คุณมักรู้สึกเสมอว่ามีงานที่ต้องทำท่วมหัวท่วมหูจนไม่มีเวลาพอจะทำได้ นั้นแหละลองแยกแยะงานออกเป็นส่วน ๆ แล้วคิดสักนิดว่างานส่วนไหนเป็นน้ำ งานส่วนไหนเป็นเนื้อ แล้วคุณก็ค่อย ๆ แกะไปตามความสำคัญทีละอย่างอะไรที่เป็นหัวใจของงานไหนก็ให้ความสนใจมันมากหน่อย ถ้ามีวแต่จะลุกลี้ลุกลนทำให้เสร็จทุก ๆ อย่างพร้อม ๆ กันละก็ ในที่สุดเวลาดี ๆ ก็อาจเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ พิจารณาให้ถ่องแท้ว่างานส่วนไหนสำคัญกับหน้าที่โดยตรงของคุณบ้าง งานส่วนไหนสำคัญกับผลงานของกิจการส่วนรวมโดยเฉพาะ แล้วเลือกให้ความสำคัญให้เหมาะสมตามระยะเวลา

๗. รับผิดชอบการกระทำของตนเอง ทั้งฝ่ายบริหารระดับสูงและทั้งลูก

น้องกำลังจับตาดูคุณ อย่างละเอียดความจริงข้อนี้เสีย ถ้าคุณไม่สามารถเป็นนายความคิดและการกระทำของคุณเองได้ ใครล่ะจะนับถือไม่แต่ความรับผิดชอบอย่างกล้าหาญต่อพฤติกรรมของตนเท่านั้น คุณยังต้องรับผิดชอบต่อผลงานของลูกน้องอีกด้วย

ในโลกธุรกิจ คุณต้องทำอะไรๆ มันเกิดได้ด้วยตัวของตนเอง ถ้าคุณทำไม่สำเร็จคุณอาจไปโทษว่าคุณไม่สามารถก้าวไปข้างหน้าก็เพราะสังคมที่กีดกันเพศหญิง แต่แม้ว่านั่นจะมีส่วนจริงอยู่บ้าง คุณก็จะต้องรับผิดชอบต่อก้าวต่อไปของคุณเอง อย่าปล่อยให้ปัญหาจิตวิทยาเช่นนั้นมาเป็นอุปสรรคต่อการรุกไปข้างหน้าของคุณเป็นอันขาด

๘. การทดลองและความผิดพลาด

พลาดิ คุณกำลังไต่บันไดนะคะ มันเป็นการทดลองซึ่งย่อมต้องมีความผิดพลาดคลาดเคลื่อนได้บ้าง นักบริหารบางคนกล่าวว่าในการตัดสินใจ ๑๐๐ ครั้งของเขานั้น ถูกต้องสัก ๕๐ ครั้งเท่านั้นเอง ข้อสำคัญก็คือคุณกล้าตัดสินใจก็แล้วกัน อย่างกลัวความผิดพลาดจนไม่กล้าตัดสินใจทำอะไรเลย เพราะนั่นมันเลวร้ายยิ่งกว่าตัดสินใจผิดพลาดอีก ไม่มีใครคาดหวังว่าคุณจะต้องทำอะไรถูกต้องไปหมดหรอกค่ะ และถ้าตัดสินใจอะไรผิดไปบ้างแล้วละก็ อย่าเอามาเป็นกังวลจนหงุดหงิดหรือหวาดกลัวไปเลยก็แล้วกัน แต่เก็บมันเอามา

เป็นบทเรียนให้ได้ อย่าปล่อยให้ความผิดพลาดแบบเดิมเกิดขึ้นซ้ำซากน่าเบื่อก็แล้วกัน เพราะเท่ากับว่าคุณไม่เคยได้เรียนรู้อะไรจากความผิดที่ลงทุนไปแล้วนั่นเสียบ้างเลย

๙. **อดทน** การเป็นนักบริหารหญิงที่ประสบความสำเร็จดูเป็นภาพที่น่าตื่นเต้น มีชีวิตชีวาใช่ไหมคะ? ชีวิตก็มีสีสันในภาพที่นึกถึงนั้น อย่าเพิ่งถอดใจจะถ้ายังไม่ถึงหรือไปถึงแล้วชีวิตดูไม่น่าอภิรมย์เท่าที่เคยคิดในโลกนักบริหารเรามีคู่แข่งอยู่รายรอบตัวเรา การแข่งขันก็เจ็บปวดขึ้นทุกขณะจิต อาวุโสก็ยังเป็นเรื่องที่ยอมรับกันอยู่มาก

งมีความอดทนนะคะ กว่าจะได้ไปสู่ที่สูงซึ่งลมแรงนั้นถ้าคุณไต่มามือเปล่ามันต้องใช้เวลาคะ ฝรั่งมักสำรวจว่าไว้ว่ามันต้องใช้เวลากี่ปีที่จะก้าวจากผู้จัดการธรรมดาๆ คนหนึ่งในองค์กรใหญ่ๆ ไปเป็นผู้บริหารระดับสูงๆ ได้ ไม่มีอะไรจะเป็นไปได้ชั่วข้ามคืนหรอกค่ะ

๑๐. **เข้มแข็ง** ถ้าไม่มีความกล้าหาญและเข้มแข็งพอที่จะยืนหยัดในความเชื่อมั่นของตนเองแล้วละก็ ยากที่ใครก็ตามประสบความสำเร็จในการบริหาร ยิ่งคุณเป็นผู้หญิงที่ต้องต่อสู้กับบทบาทอีกแบบหนึ่งที่สังคมคาดหวังตลอดเวลาด้วยแล้วละก็ บางทีสิ่งที่

ได้มาในหลาย ๆ ปีของความเหน็ดเหนื่อยก็ยังเป็นความไม่เชื่อถืออยู่ดีนั่นเอง คุณอาจเบื่อนะคะ เบื่อ เซ็ง เหงา สับสน ว่าวุ่น บางครั้งคิดด้วยซ้ำไปว่า เอ...นี่มันคุ้มกับที่เราทำมาหรือเปล่า อย่าท้อถอย ผู้ชายก็มีวันที่รู้สึกเช่นนั้นเหมือนกัน เพียงแต่ว่าสิ่งที่คุณรู้สึกนั้นส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะความเป็นผู้หญิงของคุณเอง และอีกส่วนหนึ่งก็เพราะการต่อสู้ธรรมดา ๆ ในโลกของการทำงานนั่นแหละค่ะ บางครั้งก็แยกไม่ค่อยออกหรอก

๑๑. ระวังตัว ในโลกของการแข่งขันสมัยใหม่ บางทีก็ยิ่งถูกปกคลุมไปด้วยกฎเกณฑ์ของความป่าเถื่อนซึ่งก็เลสตันหามาเป็นที่หนึ่ง บางครั้งคุณก็รู้สึกเหมือนมีมือที่พยายามจะกวาดคุณออกไปจากเวทีที่พวกเขาอยู่ ระวังตัวหน่อยค่ะ หลบหลีกให้พ้นจากความอิจฉาริษยา การเมืองใกล้ ๆ ตัว อย่านึกว่าใคร ๆ จะเป็นเพื่อนหรือให้เกียรติคุณเสมอในทุกโอกาส จิตสำนึกของการแก่งแย่งชิงดีนั้นเป็นธรรมดาเสียแล้วในโลกของการต่อสู้โดยเฉพาะทางธุรกิจ หรือแม้แต่การทำงานอื่น ๆ ก็ตาม บางครั้งมันฉลาดเอาสิ่งที่เลวร้ายที่สุดของมนุษย์ออกมาเลยใช้ใหม่คะ ในฐานะผู้หญิงคนหนึ่ง บางทีคุณก็ต้องต่อสู้อย่างโดดเดี่ยว ไม่มีกฎเกณฑ์อะไรมากไปกว่าการระมัดระวังตัวคุณเอง ความอยู่รอดของคุณเป็นทางสู่ความสำเร็จของผู้หญิงคนอื่น ๆ ด้วยเหมือนกัน คิดอย่างนั้นนะคะ

๑๒. ช่วยเหลือผู้หญิงคนอื่น
มีบางคนเชื่อว่าระบบธุรกิจกำลังจะคลี่คลายตัวของมันเองไปในทางที่จะดีต่อผู้หญิงมากขึ้น ถ้าหากพวกผู้หญิงรู้จักช่วยกันเอง ในระยะยาว เมื่อผู้หญิงในระดับสูงไม่ใช่สิ่งหาหายากแล้ว โอกาสที่ผู้หญิงในระดับสูงอยู่แล้วจะก้าวขึ้นไปอีกก็ย่อมจะง่ายขึ้น การช่วยเหลือเพศหญิงคนอื่น ๆ จึงเท่ากับเป็นการช่วยตัวคุณเองด้วยทางหนึ่ง

การที่จะช่วยคนอื่น ๆ นั้น บางทีคุณอาจต้องสร้างเครือข่ายงานของผู้หญิงขึ้นมาซ้อนเครือข่ายงานที่พวกผู้ชายเขาสร้างกันมานานนับศตวรรษแล้ว เครือข่ายของพวกเขาเป็นคุณต่อพวกเขาฉันใด เครือข่ายของผู้หญิงก็จะเป็นคุณต่อตัวเราเองในวันหนึ่งฉันนั้น จริงไหมคะ

ใช้ว่าการช่วยผู้หญิงคนอื่น ๆ นี้จะหมายความถึงการที่คุณต้องเลือกรับผู้หญิงเข้ามาทำงานนะคะ คุณอาจให้ข่าวสารการงานกับเธอเท่าที่จะทำได้ ทั้งภายในภายนอกกิจการของคุณเอง ในฐานะนักบริหารระดับหนึ่ง คุณย่อมมีข่าวสารการงานที่นั่นที่นี้พอที่จะแนะนำใครต่อใครไปได้ตั้งแยะ ถ้ามีเครือข่ายแบบนี้มาก ๆ วันหนึ่งคุณเองจะเปลี่ยนงานก็ทำได้ไม่ยาก การรับงานจ้างงานเดี๋ยวนี้นี้ผ่านช่องทางแบบนี้เสียตั้งครั้งตั้งก่อน คุณเองก็รู้ดีอยู่แล้ว

เป็นอย่างไรละคะ เตรียมตัวเตรียมใจ เพื่อความสำเร็จไว้แต่ไหนแล้ว ไม่ยากแต่ก็ไม่ง่ายนักใช้ใหม่คะ ขอให้โชคดีค่ะ●

คุณเฉียบแคไหน

เพ็ญพร พิมพิพิสุทธิ์

การตัดสินใจเป็นกิจกรรมอันสำคัญของเรา
ของเขา ของคุณ และของใคร ๆ การตัดสินใจ
โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเหตุการณ์เฉพาะหน้า
จะถูกต้องเหมาะสมขนาดไหน ขึ้นอยู่กับอะไร
ต่ออะไรมากมาย แต่สิ่งสำคัญคือ ความฉลาด
แหลมคม สัญชาตญาณ ไหวพริบ และปฏิภาณ
อันเราจะรวมเรียกว่า ความเฉียบ

มีวิธีง่าย ๆ ที่จะทดสอบคร่าว ๆ ได้ว่า
คุณเฉียบ เนียบ แม่ชกแคไหน ลองทำแบบ
ทดสอบง่าย ๆ ๘ ข้อต่อไปนี้ดู ให้เสร็จภายใน
เวลา ๑๐ นาที ที่นี้ก็จะได้รับความจริงกันเสียที่
แบบทดสอบนี้ได้มาจาก World Executive
Digest, May 1985 ซึ่งเขาก็คัดมาจาก The Book
of Tests อีกทีหนึ่ง
เริ่มกันเลย

ข้อ ๑ คุณอยู่ในรถไฟตู้นอน ชั้น ๑ อยู่กับ ๒ คน
กะใครไม่รู้ อยู่ ๆ ใครคนนั้นก็เกิดชัก
แห้ง ๆ สงสัยหัวใจจะวาย คุณทำใจดี
ก) ดึงสัญญาณรูดหยุดฉุกเฉิน
ข) ให้รถวิ่งต่อไปจนแหละ แล้ววิ่งไปตาม
นายตรวจ
ค) ก็ให้รถวิ่งต่อไป ส่วนคุณวิ่งตะโกน
โหวกเหวกไปตามตู้รถไฟว่า "มีหมอมั้ย ใคร
เป็นหมอมั่ง"

ข้อ ๒ คุณโผล่เข้าไปในห้อง พอดีเห็นเด็กน้อย
นั่งอยู่บนขอบหน้าต่างของห้องซึ่งอยู่ชั้น
๑๐ ของตึก ตกลงไปและแน่น ทำใจดีที่นี้
ก) เรียกเด็กน้อย ทำเสียงเบา ๆ เชี่ยว
อย่าให้ตกใจ

ข) ถลาเข้าไปคิดว่าตัวเด็กมากอดไว้
ค) ค่อย ๆ ย่องเข้าไปให้ถึงไอ้ตัวน้อย

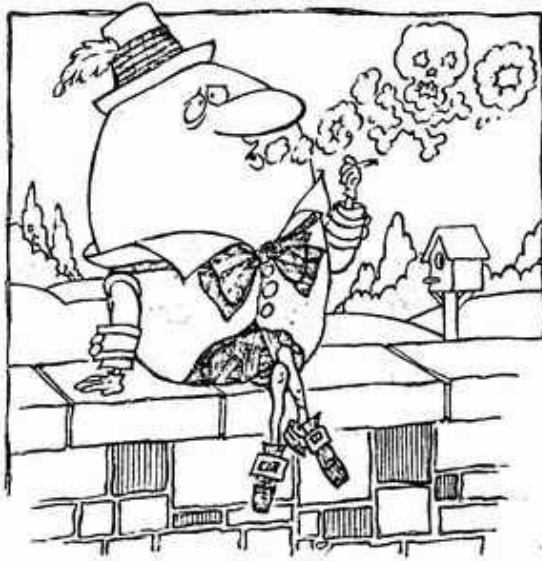
ข้อ ๓ คุณว่าคำไหนที่ไม่เข้าพวกกะคนอื่นเขา
บอก นำ จีบ จุก เรียน

ข้อ ๔ คุณจะเลือกเก็บอะไรไว้ในไหใต้ดินดี
เมื่อตกยาก

ก) เงินซัก ๓ หมื่น
ข) เอา ๓ หมื่นไปซื้อเพชรซักเม็ด
ค) เอา ๓ หมื่นไปซื้อทองคำ

ข้อ ๕ คุณกำลังปั่นจักรยานผ่านธนาคาร ทันใด
เห็นโจรปล้นธนาคาร ๔ คน กระโจนขึ้น
รถแก่ง คุณก็ตื่นเห็นอีกว่ารถคันนั้นยางแบน
แต่คิดแต่ คุณปั่น บี เอ็ม เอ็กซ์ ไลก์ยังหัน
ถนัดดี คุณจะเสียดจะได้ ทำยังไงดี

ก) ไล่ตามโลก
ข) โบกมือเข้าชักคัน แล้วทำเหมือนใน
หนังให้รถคันนั้นไล่ตามผู้ร้าย คุณก็นั่งดูไป
ค) จดเบอร์รถโจร เรียกตำรวจชะศึกว่า



ข้อ ๖ อะไรเอ่ย

คู่ + (อวัยวะใช้สวัสดี) = (หนังสือ)

ข้อ ๗ เรือแตก คุณติดอยู่บนเกาะชื่อทะเลทราย
สุดโหด เผอิญมีเทวดามานมา ให้คุณเลือก
เอาข้อใดข้อหนึ่ง (ห้ามขอให้เทวดาพา
กลับบ้าน) คุณจะเลือกอะไหย

- ก) ปีนต้นไม้กระเบิด กะพลั่ว ๑ อัน
- ข) อาหารกระป๋องสารพัดอย่างกินไปได้

๒ ปี นะ

ค) เรือลำเล็ก ๆ ๑ ลำ

ข้อ ๘ คุณอยู่ใกล้ ๆ รางรถไฟที่เป็นไฟฟ้า (อีก
หน่วยบ้านเราลงจะมี) เห็นใครซักคน
นอนผาตรงอยู่ อาจจะเมา หรืออาจจะ
ป่วยใครจะไปรู้ ที่แน่ ๆ คือชวนำคุณ
แฉวนั้นมีตู้โทรศัพท์อยู่ด้วย คุณจะ

- ก) ลากใครซักคนนั้นออกมาพันราง
- ข) โทรหาตำรวจแล้วกลับมาคุยต่อ มันดี
- ค) โทรหาเจ้าหน้าที่รถไฟ

เฉลย : ตามต้นฉบับเขาแหละ ไม่ได้แต่งเอง
เลยซักข้อ

ลองดูเฉลย ทำถูกได้ข้อละ ๓ คะแนน

เอ็งเอ๊ย

ข้อ ๑ (ค) ถึงจะดี เพราะขึ้นถึงสัญญาณฉุกเฉิน
รถไฟก็จะหยุดทันที ใครจะไปรู้ อาจจะมี
หมอวิเศษอยู่สถานีดีดไปก็ตาย ก็ถ้าคุณวิ่ง
เอ็ดตะโรไปตามโบกี้รถไฟว่า มีหมอมั้ย
ใครเป็นหมอมั่ง ในที่สุดคุณก็จะได้เจอ
นายตรวจเองแหละ

ข้อ ๒ (ก) น่าจะดี เพราะอีก ๒ วิธี ไร้ตัวน้อย
คงตกใจ เผลอ ๆ หล่นแป๊กลงไปละเสร็จ
กัน อคโตแน่

ข้อ ๓ นำ เพราะคำอื่นเต็ม "กระ" เข้าไปข้าง
หน้าแล้วรู้เรื่อง

ข้อ ๔ (ข) ชื้อเพชรไว้ดีกว่า ราคาไม่ตก

ข้อ ๕ (ค) ก็ถ้าหือ บี เอ็ม เอ็กซ์ หรือโบกรด
เขาก็เหอะไปหันโจร แล้วคุณมีปัญหาทำ
อะไรต่อหือ โจรก็หนีไปไ้ได้อยู่ดีแหละ
๑๙๙ ดีกว่า

ข้อ ๖ คู่ + (มือ) = คู่มือ

ข้อ ๗ (ก) น่าจะดีกว่าเพื่อน มีปืน ดินระเบิด
พลั่ว น่าจะอยู่ได้นานกว่า ๓ ปีนา เผลอ ๆ
ตั้งรกราก เรือลำน้อยนะ อย่าดีกว่า อยู่บน
เกาะตายช้ากว่าน่า

ข้อ ๘ (ข) จ๊ะ อย่าพยายามลากเขาออกมาเองเลย
คุณอาจจะถูกไฟชุกชกแด้ก ๆ ตามไปด้วย
ปัญหาใหญ่คือรถไฟมันจะวิ่งมาทับอิตา
คนนั้น คุณเรียกตำรวจ ตำรวจเขาจะจัดการ
ติดต่อเจ้าหน้าที่รถไฟเองแหละ เขารู้ว่า
ควรจะเรียกใคร คุณรู้หรือว่าจะเรียกใคร
ในสถานี โยนกันไป โยนกันมา รถไฟได้
ทับอิตาคคนนั้นแบนแต่คแต่ คุณโทรเรียก
ตำรวจแล้วกลับมาดูเหตุการณ์ดีกว่า เพื่อ
รถไฟมาจะได้ไม่พลาดการการดี ๆ เอ๊ย
จะได้ทำอะไรดี ๆ ต่อไป

คำตัดสิน ว่าคุณเจียบขนาดไหน

รวมคะแนนที่ได้ทั้งหมด ถ้าคุณ ได้คะแนนระหว่าง ๑๘ ถึง ๒๔ คุณออกไปเลย สุขุม นุ่มลึก มาด้วยมาดเจียบ ที่รู้ตัวว่า อันคำว่า เจียบนั้นนะ ไม่ได้หมายความว่า คุณจะต้องรีบลุยไปตามความคิดที่ผุดขึ้นมาในแวบแรก คุณรู้ว่าจะต้องคิดให้รอบคอบก่อนที่จะลงมือกระทำการ คุณเจียบได้เนียบมาก

ถ้าคะแนนอยู่ระหว่าง ๕ ถึง ๑๕ คุณก็เข้าชั้นเจียบเหมือนกันแหละในบางที่ แต่ในหลาย ๆ ที่คิดจะใจร้อนไปชกนิก การโต้ตอบ กระทั่งหันก็ทำได้คืออยู่ หากแต่บ่อยครั้งที่จะต้อง

ทำงานเพิ่ม กับต้องรอนานน้อยกว่าจะเห็นผล ทั้งนี้ทั้งนั้นเพราะคว่นลงมือไปหน่อย ถ้าให้เวลาตัวเองคิดมากกว่านี้อีกชกนิกก็จะดี

คะแนนน้อยกว่า ๖ ต้องฝึกกันบ้างแล้ว คิดมาก ๆ ชกน่อย ก่อนจะทำอะไร การฝึกฝน จะทำให้คุณรู้ว่า เมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า คุณจะเลือกกระทำการอะไร ยังไง ที่เหมาะสม ขึ้น และรวดเร็วขึ้น

และไม่ว่าใครก็ตาม ถึงคุณจะไม่รวย ไม่สวย แต่ถ้าฝึกฝน พักคิดก่อนทำให้คิดเป็นนิสัยก็เจียบได้ทุกคน ●

ด้วยอภิบาลนันทนาการ

จาก



ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีเจริญภัณฑ์

๖/๑๐๔ วิชาวติรังสิต บางเขน กทม. โทร. ๕๑๑-๒๐๒๘
(อยู่ระหว่างตึกโตชิกากับบริษัท ตรีเพชร อีซูซุ)

๑๒๔ ถนนพหลโยธิน อ.เมือง จ.ลพบุรี โทร. ๕๑๑-๐๕๗, ๕๑๑-๕๓๗

สถานีจำหน่ายน้ำมันดีเซล ได้รับโล่เกียรติคุณจากผู้ว่าฯ กทม.

พลตรีจำลอง ศรีเมือง

บริการรถทัวร์ปรับอากาศ ราคาเป็นกันเอง

นิยมไทย ศรีกธาไทย ไข่ ปตท.

ปฏิกิริยาตอบสนองในทางลบ

“มูน”

อากาศเมืองไทยเราขณะนี้เอาแน่
เอานอนอะไรไม่ค่อยจะได้

ฤดูร้อน....บางวันก็มีฝนตกลงมาจนลืมหูลืมตาไม่ขึ้น

แม้กระทั่งฤดูหนาว....บางวันก็ร้อนจน
ไม่น่าเชื่อ

บางวันหรือครบ....ดูเหมือนว่าจะมีทั้งฤดู
ร้อนฤดูหนาวและฤดูฝนผสมผสานกันไปเป็น
ระยะ ๆ

นี่ดีนะครับ....ที่เมืองไทยเรายังไม่มีฤดู
ใบไม้ผลิให้เรียกกันเล่นโก้ ๆ....

ไม่อย่างนั้นแล้ว เราคงเจอปรากฏการณ์
เกิดขึ้นสี่ฤดูในวันเดียวกันก็ได้

....จากความไม่แน่นอนคือความแน่นอน
นี่แหละครับ ทำให้มนุษย์หลายคนต้องมีอาการ
เป็นไปต่าง ๆ นา ๆ

อย่าไปคิดให้มันมากเรื่องเลยครับ มาคุย
กันให้เข้าเรื่อง เข้าราวกันจะดีกว่า

ครั้งหนึ่ง....ย้อนหลังไปสัก ๑๗ ปี
จากวันที่กำลังเขียนเรื่องนี้อยู่ ฝรั่งเศส.ไอ.กำลัง
บูมในเมืองไทย เพราะเป็นช่วงของสงคราม

เวียดนาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่จังหวัดนคร-
ราชสีมาระยะนั้นทั่วทั้งจังหวัดมีฝรั่งเศส.ไอ.เต็ม
ไปหมด จนทำให้ธุรกิจการค้าเรื่องบ้านเช่า
บาร์ และไนท์คลับ คล่องตัวมาก การเงินเดือน
สะพัด จนหลายคนสามารถใช้เงินดอลลาร์แทน
เงินบาทของไทยเราได้อย่างสบาย

หนึ่งดอลลาร์สมัยนั้น ว่ากันว่าสามารถ
แลกได้ ๑๗-๑๘ บาท

ทำให้ผมคิดมากไปว่า หากได้มีโอกาส
เก็บไว้จนถึงสมัยนี้คงรวยไปแล้ว

ช่วงนี้ฝรั่งเศส.ไอ.เข้ามาเมืองไทยจนดูเป็น
เรื่องธรรมดา

คนไทยเราก็ใช้อยู่

ฝรั่งเขาเข้ามาบ้านเราได้ เราก็น่าจะ
ไปบ้านเขาได้

จนเกิดการตื่นทอง มีบริษัทธุรกิจส่งคน
ไปขุดทองในอเมริกามากมาย

สมัยนั้น การเดินทางไปอเมริกาง่ายมาก
ค่าเครื่องบินแม้จะยังไม่มียุคนั้น ก็จัดแจง
หากันรับรองแล้วผ่อนส่งเป็นรายเดือนก็ยอมได้

ดูเหมือนว่า เกือบทุกเที่ยวบินที่ตรงไปอเมริกาจะมีคนไทยโดยสารไปไม่ต่ำกว่า ๑๐ คน

ต่างกับสมัยนี้มาก แม้จะมีเงินค่าเครื่องบิน มีหลักทรัพย์ประกัน ก็ยังไปกันไม่ได้

ผมเองก็ตื่นกับการชุดทอง ดิตร่างแหไปกับเขาด้วย

คือมีโอกาสได้เดินทางไปอเมริกา

การเดินทางไปอเมริกาช่วงนั้นดูน่าตื่นเต้น แต่เมื่อนานไป ก็ดูเป็นเรื่องธรรมดา....ชีวิตที่นั่นเป็นอย่างไรหรือครับ

ตอบได้ว่า....

ชีวิตที่นั่นสอนให้ทุกคนต้องแข่งกับเวลา และทำตัวให้ตรงต่อเวลาเสมอ

เวลาที่ว่านั้น คือเวลาที่ใช้ในการทำงาน และใช้ในการเดินทาง

เมื่ออยู่ไปนาน ๆ ผมเองก็ถูกสิ่งแวดล้อมหลอมจนได้ที่....

ที่สุดก็ต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับสภาพการณ์ที่นั่น

....ผมทำอะไรอยู่ที่อเมริกาหรือครับ

ผมจับงานหลายอย่าง

เริ่มจับงานครั้งแรก คืองานขับลิฟท์ หรือที่คนอเมริกันนิยมเรียกกันว่า เอลเวเตอร์ ออฟเฟอเรเตอร์ นั่นแหละครับ

ผมทำงานให้กับโรงแรมมีชื่อแถบเบเวอริฮิล....ถิ่นคนรวย และดาราดัง

ซึ่งที่นั่นมีคนไทยทำงานอยู่ด้วยกันเป็นร้อย โดยแยกย้ายกันทำงานในแผนกต่าง ๆ

งานที่โรงแรมทำให้หลายคน รวมทั้งตัวผมด้วยได้เรียนรู้พฤติกรรมของมนุษย์มากพอ

สมควร

....โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่องของปฏิกิริยาตอบสนองที่เป็นทางลบของมนุษย์เรา

ผมทำงานเป็นพนักงานขับลิฟท์ให้ห้องครัวของโรงแรม คอยส่งอาหารและเครื่องดื่มไปตามชั้นต่าง ๆ ให้กับพนักงานเสิร์ฟอาหารของโรงแรม

พนักงานเสิร์ฟอาหารที่นั่นรายได้ดีพอสมควร....ครับ

แต่บางครั้งก็ทำให้ผมซึ่งใกล้ชิดกับพวกนี้มาก ออดขำไม่ได้ที่ได้ยินเสียงบ่นไปทำงานไปของพนักงานเสิร์ฟอาหารที่นั่น

บางคนก็แอบพอสสมควร....

ก็แอบกับลูกค้าที่พกเอาแต่ความจู้จี้มาใช้บริการ

....ให้บริการอะไรไปก็ไม่ถูกใจ หรือไม่มีความพอใจ เช่น

....เมื่อเสิร์ฟกาแฟที่เพิ่งเสร็จใหม่ ๆ ก็ต้องมีเสียงบ่นว่ายังไม่ได้ที่บ้าง

....เสียงที่บ่นนี้แหละครับ

ต้องทำให้พนักงานเสิร์ฟบางคนที่มีพฤติกรรมตอบสนองทางลบ ก็บ่นเช่นกันแต่เป็นการแอบบ่น คือบ่นลับหลัง

ยังมีอีกครับ....

จู้จี้แบบนี้...ต้องดื่มกาแฟผสมน้ำในปาก....ก็ใหม่

ลูกค้าบางคนบ่นยาวไปถึงเรื่องบนมบังที่ปังให้เมื่อเช้า....

บอกเพียงแต่เห็นหน้า....พนักงานเสิร์ฟเท่านั้นที่จัดการบรรเลงเพลงบ่นออกไปว่า เมื่อวันวานกูปังบนมบังแข็งไปบ้าง หรือไม่ได้ที่บ้าง....

**ฟังคุณแล้วนำปวงศิระ...คุณข้างเอาใจยาก
จริง ๆ**

**ทำให้ห้อยขาไม่ได้ว่า...บ่นเก่งอย่างนี้ไม่รู้
รับประทานขนมปังผสมอะไรค่อมอะไรไปบ้าง
แล้วก็ไม่รู้**

....ผมเลิกงานที่โรงแรม

บางวันก็ไปรับเพื่อนสนิทที่เป็นกูกอยู่
ร้านพิชซ่าแถว ๆ นอร์ทฮอลส์วูด
ครับเรื่องของคนข้างบ่นนี้

....พอจะมีสมมติฐานได้เลยว่า ทุกชาติ
ทุกภาษา มีคนขี้บ่นพอ ๆ กันนั่นแหละครับ
เพื่อนผมที่ทำงานเป็นกูกที่ร้านพิชซ่า
มักพูดเสมอว่า แกเห็นคนขี้บ่นที่โรงแรมมา....
นึกว่าจะพัน ก็ไม่พัน....

ต้องมาเจอลูกค้าพิชซ่าจู้จี้ไปอีกรูปแบบ
หนึ่ง

มีอย่างที่ไหน สั่งพิชซ่าเสร็จ พอเราจัด
ให้ครบทุกอย่างแล้วเตรียมเข้าเตาอบ....

พี่ก็เริ่มเปลี่ยนใจ บอกเปลี่ยนเอาหน้า
พิชซ่าชนิดโน้นชนิดนี้....เป็นว่าเล่น

จนตามใจไม่ถูก

เพื่อนผมก็ไต่ย่อย บ่นลับหลังว่า

จู้จี้แบบนี้....ต้องรับประทานพิชซ่าผสม

เหิงอร์สมันคงกลมกลืนดีแท้....

ครับ....จากประสบการณ์ที่เล่าสู่ให้ฟัง
ทำให้เกิดความกลัวกับตัวเองขึ้นมาทันทีว่า
เมื่อไปร้านอาหารควรระมัดระวังเรื่อง ความจู้
จี้ไว้บ้าง....จะปลอดภัย

หรือไม่อย่างนั้นก็ต้องเตรียมภาษาดอก
ไม้ไว้สื่อสารกับพนักงานเสิร์ฟไว้กันเหนียว
น่าจะเป็นการดี

ครับ....ในบรรยากาศการทำงานของเรา
ไม่ว่าจะที่ไหน ๆ เมื่อตรองให้คิดคงไม่ต่างอะไร
กับร้านอาหาร

สังขรณ์ข้อที่ว่ามืกลางวันก็ต้องมืกลาง
คืน มีหญิงก็ต้องมีชาย หรือมีแอกชั่นก็ต้องมี
รีแอกชั่น....คงต้องยอมรับกันแล้วครับ

ปฏิกิริยาโต้ตอบในลักษณะรีแอกชั่น
จะออกมาในรูปแบบเป็นบวกหรือเป็นลบนั้นคงต้อง
มาวิเคราะห์กันว่ามีสาเหตุมาจากอะไร

ที่นี้ลองมาพูดเรื่องใกล้ตัวกันบ้าง บางที
อาจทำให้เห็นภาพชัดขึ้น

ยกตัวอย่าง เช่น งานพิมพ์ดีด บางวัน
เรายอมรับกันว่าคนพิมพ์ มีความตั้งใจมาก พิมพ์
ออกมาได้สวย หากที่ผิดแทบไม่มี

แต่บางวันเจองานเร่ง งานมาก คุณ
ภาพงานพิมพ์ก็น้อยลงไปด้วย ตรวจตรงไหนเป็น
อันต้องเจอทุกหน้า

ทางแก้ไขนั้นหรือ....เราต้องวิเคราะห์
ให้ได้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุมาจาก
อะไร

หากเป็นที่เครื่องมือ คงไม่เป็นปัญหามาก
หาซื้อมาเปลี่ยนมาแทนกันได้

แต่หากเป็นที่ตัวคน คงหาซื้อเปลี่ยนไม่
ได้ง่าย ๆ เช่น เครื่องมือ เครื่องจักรอย่าง
แน่นอน

การเปลี่ยนนิสัยคนคงเปลี่ยนไม่
ง่าย เหมือนกับการเติมน้ำเปลี่ยนนิสัยหรืออกครับ
เพราะน้ำเปลี่ยนนิสัยพอดึ่มเข้าก็เปลี่ยนตอน
เข้า พอดึ่มเย็นก็เปลี่ยนตอนเย็นคือจะเปลี่ยน
ได้ทุกเวลา

การแก้ไขที่ถูกต้องไม่พ้นเรื่องของการพัฒนาจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกทุกคนให้ออกมาในลักษณะที่เป็นบวกให้มากที่สุด ส่วนวิธีการจะทำอย่างไรคงต้องคุยกันอีกนาน

ทางแก้ไขปฏิกิริยาตอบสนองทางลบอีกวิธีหนึ่งก็คือ การให้โอกาสแก่ผู้ใช้บริการและผู้ให้บริการมาวิเคราะห์ร่วมกันว่า สิ่ง

เขาต้องการและไม่ต้องการที่แท้จริงนั้นคืออะไร

เมื่อวิเคราะห์ได้แล้ว ต่างคนต่างก็เลือกปฏิบัติในสิ่งที่อีกฝ่ายหนึ่งต้องการ

ซึ่งในที่สุดก็พอจะเชื่อได้ว่าปฏิกิริยาตอบสนองในทางลบคงจะค่อย ๆ เลือนหายไป

....และสุดท้ายทั้งผู้ใช้ และผู้ให้ก็สบายใจสบายมือ...กันทั้งสองฝ่ายครับ ●

อภิธาน์นทานการ

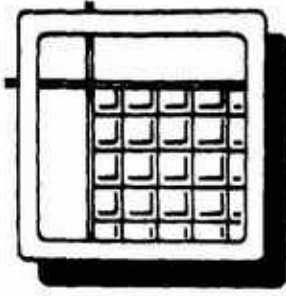
จาก

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

เจ้าหน้าที่ผลิตภัณฑ์และรับสั่งทำ

- เฟอร์นิเจอร์หวายทุกชนิด
- เครื่องจักสานหวายต่าง ๆ
- เครื่องหนังสุภาพบุรุษและสตรี
- รับซ่อมเครื่อง ปะผุ ฟันสี รถยนต์
- โดยช่างที่ชำนาญงานโดยเฉพาะ

โทร. 2211818



กฎหมายและระเบียบใหม่ พร้อมคำอธิบาย

ที่ นร ๐๖๐๔/ว. ๑๑

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๒๙

เรื่อง การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งถูกศาลพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายออกจากราชการ

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม จังหวัด)

ด้วยส่วนราชการหลายแห่งได้หารือ ก.พ.ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งถูกฟ้องคดีล้มละลายหลังจากได้รับบรรจุเข้ารับราชการแล้ว และศาลได้พิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย แต่ต่อมาศาลได้มีคำสั่งยกเลิกการล้มละลาย เนื่องจากหนี้สินของผู้นั้นได้มีการชำระจนเต็มจำนวน ผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งให้บุคคลดังกล่าวออกจากราชการหรือไม่

ก.พ.ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วมีมติว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้บุคคลซึ่งจะบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔ และสำหรับผู้ที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการแล้ว หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปโดยไม่ได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันนี้ก็ได้รับบัญญัติให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน สำหรับกรณีนี้ แม้ศาลจะได้สั่งยกเลิกการล้มละลายแล้วก็ตามบุคคลดังกล่าวก็ยังเคยเป็นบุคคลล้มละลาย ซึ่งขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๒๔ (๙) ผู้บังคับบัญชาจึงต้องสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๙ และโดยที่เรื่องนี้เป็นปัญหาการตีความ

วารสารข้าราชการ ๗๒

มาตรา ๕๔ ก.พ.จึงมีมติให้นำมติ ก.พ.ดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบตามนัยมาตรา ๘(๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๙ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๐

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๒๘ แล้ว ลงมติให้ความเห็นชอบตามที่ ก.พ.เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สำราญ ถาวรายุศม์

(นายสำราญ ถาวรายุศม์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

รักษาการในตำแหน่งเลขาธิการ ก.พ.

กองกฎหมายและระเบียบ

โทร. ๒๘๑๓๓๓๓ ต่อ ๑๒๒

คำอธิบาย

หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๐๖๐๔/ว ๑๑ ล.ว ๑๕ ถ.ค. ๒๕๒๙
เรื่อง การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งถูกศาลพิพากษาให้เป็น
บุคคลล้มละลายออกจากราชการ

การออกหนังสือฉบับนี้มีเหตุผลอย่างไร

เหตุผลในการออกหนังสือฉบับนี้สืบเนื่องมาจากมีส่วนราชการหลายแห่งได้หารือในแนว
ทางปฏิบัติว่าข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งถูกฟ้องในคดีล้มละลายภายหลังบรรจุเข้ารับราชการแล้ว
และศาลได้พิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย แต่ต่อมาภายหลังศาลได้มีคำสั่งยกเลิกการล้ม
ละลาย ในกรณีดังกล่าวผู้บังคับบัญชาจะต้องสั่งให้บุคคลดังกล่าวออกจากราชการหรือไม่

สาระสำคัญของหนังสือฉบับดังกล่าวมีอย่างไร

หนังสือฉบับนี้มีสาระสำคัญคือ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกฟ้องในคดีล้มละลาย
และศาลได้พิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายแล้ว ถึงแม้ภายหลังศาลได้สั่งยกเลิกการล้ม
ละลาย ผู้บังคับบัญชาก็ต้องสั่งให้บุคคลผู้นั้นออกจากราชการตามนัยมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๑๘ เพราะถือว่าบุคคลผู้นั้นขาดคุณสมบัติทั่วไปตาม
มาตรา ๒๔(๙)



วินัยข้าราชการ



อุทธรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

ชีวิตข้าราชการเราทุกวันนี้ มักจะเคยได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการคณะต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ นานามาด้วยกัน ไม่น่าก็น้อย โดยเฉพาะที่เราจะมากู้กันเดือนนี้ก็คือ กรรมการจัดซื้อ กรรมการจัดจ้างหรือกรรมการตรวจรับการจ้าง หรือแม้แต่กรรมการควบคุมงานก็ตาม แล้วแต่ว่าส่วนราชการแห่งนั้นมีความจำเป็นหรือมีความเกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงไร และเมื่อได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการแล้ว ได้ปฏิบัติหน้าที่ไปโดยถูกต้องตรงตามระเบียบหรือไม่ หากไม่ถูกต้องหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว การกระทำดังกล่าวจะได้รับโทษทางวินัยอย่างไรบ้างนั้น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.๒๕๒๑ ได้กำหนดระดับโทษทางวินัยไว้ในข้อ ๘ ซึ่งกำหนดว่า เจ้าหน้าที่พัสดุ หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้มีอำนาจสั่งการตามระเบียบนี้ ผู้ใดกระทำการโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบนี้ หรือกระทำการโดยมีเจตนาทุจริต หรือปราศจากอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่ ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่บังคับใช้อยู่ในขณะนั้นหรือตามกฎหมายเฉพาะส่วนราชการนั้นภายใต้หลักเกณฑ์ดังนี้

๑. ถ้าการกระทำเป็นเหตุให้ทางราชการเสียหายอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการลงโทษอย่างต่ำให้ออกจากราชการ

๒. ถ้าการกระทำเป็นเหตุให้ทางราชการเสียหายแต่ไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษอย่างต่ำตัดเงินเดือน

๓. ถ้าการกระทำไม่เป็นเหตุให้ทางราชการเสียหาย ให้ลงโทษภาคทัณฑ์หรือว่ากล่าวตักเตือน โดยทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

นอกจากนี้ยังมีมติคณะรัฐมนตรี และมติ ก.พ. ย้ำเตือนให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ของตนไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุฯ โดยเคร่งครัดด้วย (มติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือที่ นว. ๓๗/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ และมติ ก.พ. ตามหนังสือที่ สร.๑๐๐๖/ว. ๒๑ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๑๗ หากการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายทางการเงินของทางราชการ ให้เจ้าสังกัดพิจารณาโทษทางวินัยแก่ผู้รับผิดชอบแล้วรายงานให้นายกรัฐมนตรีทราบ และถ้าไม่สามารถเรียกร้องให้คู่สัญญาชดใช้ความเสียหายที่เกิดขึ้นได้ ก็ให้ผู้ที่รับผิดชอบชดใช้ความเสียหายนั้นเต็มจำนวนอีกด้วย (มติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือที่ นว. ๘๓/๒๕๐๔ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๐๔)

เอาละเมื่อเรารู้ถึงหลักการของเรื่องนี้แล้ว ก็ขอเชิญท่านติดตามไปดูว่าการกระทำผิดวินัยในลักษณะนี้ที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วมีการลงโทษกันอย่างไรบ้าง เพื่อเป็นอุทาหรณ์เตือนใจได้แล้วครับ

หอบประชุมยึดได้

ทางราชการได้อนุมัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมชั่วคราวเพื่อซื้อวัสดุตามโครงการสมทบสร้างหอประชุมโรงเรียนแห่งหนึ่ง เป็นเงิน ๕,๐๐๐ บาท นายเขียว ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับโครงการนี้ โดยเป็นประธานกรรมการตรวจรับรองผลงานการก่อสร้างได้ทำหลักฐานการจัดซื้อวัสดุอันเป็นเท็จ คือ สั่งกะสีและตะปูสั่งกะสี รวมเป็นเงิน ๕,๐๐๐ บาท เสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเมื่อได้รับอนุมัติแล้ว นายเขียว ได้ไปรับเงินงบประมาณดังกล่าวจำนวน ๕,๐๐๐ บาท จากทางราชการแล้ว นายเขียว มิได้นำเงินไปจัดซื้อวัสดุเพื่อดำเนินการตามโครงการหรือเก็บรักษาไว้ตามระเบียบ กลับนำเงินดังกล่าวไปฝากธนาคารประเภทเผื่อเรียกในบัญชีส่วนตัว รวมกับเงินรายอื่นเป็นเงินรวม ๓๐,๐๐๐ บาทเศษ หลังจากนั้นนายเขียว ได้รายงานจังหวัดว่าได้ดำเนินการก่อสร้างเสร็จ และกรรมการตรวจรับรองผลงานได้ตรวจสอบถูกต้อง พร้อมกับได้มอบให้เจ้าหน้าที่รับไปดำเนินการต่อแล้ว ต่อมา มีผู้ส่งบัตรสนทนั้ที่โรงเรียนต่อทางราชการว่า การก่อสร้างรายนี้มีได้มีขึ้นแต่อย่างใด เมื่อนายเขียวทราบว่ามีกรร้องเรียนจึงได้ให้ลูกน้องดำเนินการสร้างหอประชุม โดยใช้ค่าใช้จ่ายเพียง ๒,๕๐๐ บาท ทางราชการส่งเจ้าหน้าที่ออกไปดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่า การก่อสร้างดังกล่าวไม่คุ้มกับเงินที่เบิกไป นายเขียว จึงได้จ้างช่างก่อสร้างเพิ่มเติมอีกห้าตัว สิ้นค่าก่อสร้างเป็นเงิน ๒,๕๐๐ บาท เงินต่าง ๆ ที่นายเขียว นำไปฝากไว้กับธนาคารแล้วทยอยเบิกถอนเงินออกไปใช้จ่ายจนหมด คงเหลือดอกเบี้ยที่ธนาคารคิดให้เหลืออยู่ในบัญชีอีก ๖๐๐ กว่าบาท การกระทำของนายเขียว เป็นการทุจริต

ต่อหน้าที่ราชการ รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม มาตรา ๗๓ วรรคสอง และมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือปลดออก

อาคารลม

ทางราชการได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้นายช่างนายม้า และนายแมว เป็นกรรมการตรวจการจ้างอาคารของทางราชการแห่งหนึ่ง ปรากฏว่านายช่าง ซึ่งเป็นประธานกรรมการตรวจการจ้าง และเป็นผู้บังคับบัญชาของนายม้า และนายแมว ด้วย ได้ดำเนินการจัดทำบันทึกการตรวจการจ้าง โดยระบุว่าผู้รับเหมาได้ดำเนินการก่อสร้างเสร็จเรียบร้อยพร้อมกับลงลายมือชื่อของตนเองไว้ด้วย ทั้งที่ยังไม่มีการก่อสร้างอาคารแต่อย่างใด แล้วนำมาให้นายม้า และนายแมวลงลายมือชื่อในฐานะกรรมการตรวจการจ้างด้วย นายม้า และนายแมว ก็ได้ลงลายมือชื่อตรวจรับงานไปตามที่ระบุไว้ในบันทึกนั้น ตามคำขอร้องของนายช่าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ทั้งที่ตนเองไม่ได้ออกไปตรวจการสร้างอาคารดังกล่าวแต่อย่างใดเลย เป็นเหตุให้นายช่าง นำหลักฐานดังกล่าวไปประกอบฎีกาเบิกเงินค่าก่อสร้าง จำนวน ๒ แสนบาทเศษ ไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว การกระทำของนายช่าง เป็นทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม และมาตรา ๗๓ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือปลดออก ส่วนการกระทำของนายม้า และนายแมว เป็นการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตาม มาตรา ๖๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือให้ออกทั้งสองราย

ซื้อแล้วฝากไว้

ทางราชการได้จัดสรรเงินงบประมาณค่าน้ำมันเชื้อเพลิงให้กับอำเภอและสุขาภิบาล โดยจ่ายผ่านอำเภอ จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท และสุขาภิบาลเองก็มีเงินงบประมาณค่าน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่นจำนวน ๓๕,๐๐๐ บาท รวมเงินค่าน้ำมันเชื้อเพลิงและหล่อลื่นทั้งหมดประมาณ ๕ หมื่นบาท นายดินซึ่งเป็นนายอำเภอ และประธานกรรมการสุขาภิบาล ได้อนุมัติให้จัดซื้อน้ำมันเบนซินธรรมดาและน้ำมันเครื่อง รวมเป็นเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท แล้วนายดินได้จัดทำหลักฐานการสั่งซื้อน้ำมันจำนวนดังกล่าวจากห้างหุ้นส่วนจำกัดกล้วยหอมพาณิชย์ โดยให้ห้างฯ ออกบิลเงินสดตามจำนวนน้ำมันที่ได้รับอนุมัติ และผู้ชายได้รับเงินตามบิลเงินสดที่ออกให้แล้ว (ทั้งที่ทางราชการยังไม่ได้รับน้ำมันเชื้อเพลิงแต่อย่างใด) พร้อมกันนั้นนายดิน ซึ่งเป็นกรรมการตรวจรับน้ำมันเชื้อเพลิงจำนวนนี้ร่วมกับนายมด นายปลวก และนายมอด ก็ได้ร่วมกันทำหลักฐานตรวจรับน้ำมันเชื้อเพลิงว่าได้รับน้ำมันถูกต้อง (ทั้งที่ยังไม่ได้รับน้ำมันแต่อย่างใด) แล้วนายดินได้นำหลักฐานต่าง ๆ ดังกล่าวที่จัดทำขึ้นมาประกอบการเบิกเงินจากทางราชการ นายดินได้รับค่าน้ำมันจากทางราชการหลายครั้งรวมเป็นเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท (ระหว่างนั้นเก็บเงินไว้กับตัวครั้งละ ๑๐ กว่าวัน) แล้วจึงนำฝากธนาคารโดยมีนายดิน เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ่ายแต่ผู้เดียว หลังจากนั้นนายดิน จึงถอนเงินออกมา จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท นำไปชำระค่า

น้ำมันเชื้อเพลิงที่ได้ใช้ไปแล้วให้กับห้างฯ กล้วยหอมพาณิชย์ และถอนเงินที่เหลือทั้งหมดพร้อมดอกเบี้ยอีก ๕๐๐ บาท (เฉพาะดอกเบี้ยได้นำส่งเป็นรายได้ของสุขาภิบาล) แล้วนำเงินต้นไปมอบให้กับห้างฯ กล้วยหอมพาณิชย์เป็นค่าน้ำมันเชื้อเพลิงที่สั่งซื้อใหม่ให้กับสุขาภิบาลและอำเภอ แล้วรับน้ำมันไปเพียงบางส่วน ส่วนน้ำมันที่เหลือนายดินได้ทำบันทึกให้ผู้ชายรับฝากไว้เพราะว่าทางสุขาภิบาลและทางอำเภอไม่มีที่เก็บน้ำมันเชื้อเพลิง ต่อมาสุขาภิบาลและอำเภอก็ได้ทยอยเบิกน้ำมันเชื้อเพลิงไปใช้ คงเหลือน้ำมันเบนซินที่ฝากไว้เพียง ๕๐ ลิตร (ตามหลักฐานขณะนั้น) การกระทำของนายดินที่จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงคราวเดียวกันที่ละมาก เนื่องจากใกล้สิ้นปีงบประมาณ แล้วฝากน้ำมันไว้กับปั๊มผู้ชายน้ำมัน โดยจ่ายเงินให้แก่ผู้ชายไปก่อน ซึ่งเป็นการขัดต่อมติคณะรัฐมนตรี ที่ สร.๐๒๐๑/ว.๑๘ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๑๗ และหนังสือเวียนของกระทรวงมหาดไทย ที่ ว.๑๔๔๐ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๒๕ และเบิกเงินแล้วเก็บไว้เอง ๑๐ กว่าวัน จึงนำฝากธนาคาร แทนที่จะเก็บใบกำกับเงินนั้นเป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการ และมีมติคณะรัฐมนตรีเพื่อให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น ส่วนการกระทำของนายมด นายปลวก และนายมอด กรรมการตรวจรับนั้นก็เป็น การไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เช่นกัน แต่โทษที่ได้รับเป็นเพียงตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือนเท่านั้น

จัดซื้อวิธีพิเศษ

ทางราชการได้จัดสรรงบประมาณโครงการพัฒนาจังหวัดตามข้อเสนอของ ส.ส. ให้แก่อำเภอแห่งหนึ่งเป็นเงิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อสมทบจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการขยายประปาหมู่บ้าน นายแหลม รับเรื่องแล้วนำเสนอนายอำเภอในวันเดียวกัน นายอำเภอสั่งการให้ดำเนินการโดยด่วน แต่นายแหลม กลับเก็บเรื่องไว้จนใกล้สิ้นปีงบประมาณ จึงนำมาดำเนินเรื่องขออนุมัติกันเงินไว้เบิกเหลือในปี ซึ่งก็ได้รับอนุมัติ ระหว่างนั้นเองราษฎรได้ร้องเรียนขึ้น นายแหลม จึงทำบันทึกเสนอนายอำเภอขออนุมัติจัดซื้อท่อประปาและอุปกรณ์โดยวิธีพิเศษตามจำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรมาพร้อมทั้งขอให้ตั้งคณะกรรมการจัดซื้อโดยวิธีพิเศษ ประกอบด้วย นายตัน เป็นประธาน นายตัน และ นายแหลม เป็นกรรมการ นายอำเภอได้อนุมัติพร้อมทั้งมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตามที่เสนอ และในวันเดียวกันนั้น นายแหลม ได้นำบันทึกตกลงซื้อท่อประปาและอุปกรณ์จากร้านผู้จัดการช่างมาให้ นายตัน และ นายตัน ลงชื่อ ซึ่งบุคคลทั้งสองก็ได้ลงชื่อในบันทึกนั้นให้แก่ นายแหลม ไปโดยมิได้เชิญผู้มีอาชีพค้าขายสินค้าชนิดนี้โดยตรงมาเสนอราคาเพื่อที่จะได้มีการต่อรองราคาอีก เป็นเหตุให้นายแหลม ได้โอกาสกระทำการทุจริตจัดซื้อท่อประปาและอุปกรณ์ในราคาที่แพงกว่าท้องตลาดเป็นเงินประมาณ ๕ หมื่นบาทเศษ การกระทำของนายแหลม เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โดยที่ ได้รับคือ ไล่ออก ส่วนนายตัน และนายตัน ไม่มีเจตนาหรือพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตแต่อย่างใด คงเป็นเพียงแต่ไม่ปฏิบัติ

ตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุฯ ประกอบกับได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นกรรมการในวาระชั้นชุดที่ ๓ มีงานมาก และได้รับแจ้งจากนายแหลม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่โดยตรงว่าจะต้องรีบจัดซื้อโดยด่วนอีกด้วย จึงลงชื่อให้ไป การกระทำของบุคคลทั้งสองจึงเป็นเพียงการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ และระมัดระวังให้เกิดผลดีและรักษาประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือนคนละ ๑ ขั้น

คุมสร้างท่อ

ทางราชการได้วางโครงการสร้างท่อเหลี่ยมโดยมอบหมายให้นายเขียวเป็นนายช่างโครงการควบคุมการก่อสร้าง เมื่อตรวจพบว่าเจ้าหน้าที่ของผู้รับเหมาก่อสร้างท่อผิดไปจากข้อกำหนดก็ได้หักทวง แต่มิได้รายงานการปฏิบัติงานอันผิดไปจากข้อกำหนดดังกล่าวของผู้รับเหมาก่อสร้างให้ผู้บังคับบัญชาทราบ คงปล่อยให้เจ้าหน้าที่ของผู้รับเหมาก่อสร้างไป เมื่อผู้ตรวจสอบของทางราชการตรวจพบจึงได้สั่งให้ทุบทิ้งและก่อสร้างใหม่ตามข้อกำหนด การกระทำของนายเขียว เป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ แต่ยังไม่เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เพราะยังอยู่ในช่วงที่ผู้รับเหมาจะต้องรับผิดชอบอยู่ ประกอบกับผู้รับเหมายืนยันว่าวิศวกรของบริษัทก่อสร้างไม่เชื่อฟังคำทักท้วงของเจ้าหน้าที่คุมงานด้วย โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

ตรวจรับซ่อมสะพาน

ทางราชการประกาศประกวดราคาบูรณะซ่อมแซมสะพานข้ามคลองแห่งหนึ่ง ปรากฏว่า ห้างหุ้นส่วนจำกัดสวรรค์ชั้นฟ้า เสนอราคาต่ำสุด เป็นเงินหนึ่งแสนเจ็ดหมื่นบาท จึงเป็นผู้ประกวดราคาได้ นายใหญ่ ซึ่งได้รับมอบอำนาจให้ลงนามเป็นผู้ว่าจ้างแทนส่วนราชการ จึงลงชื่อในสัญญาจ้างให้ห้างหุ้นส่วนจำกัดสวรรค์ชั้นฟ้า เป็นผู้รับจ้าง โดยมีนายเชิด เป็นผู้ลงชื่อแทน ทั้งที่นายใหญ่ มิได้ให้ห้างฯ ทำหนังสือมอบอำนาจให้นายเชิด เป็นผู้มีอำนาจลงชื่อแทน (นายเชิด ได้รับมอบหมายให้เป็นเพียงผู้คู่สถานที่และยื่นซองประกวดราคาเท่านั้น มิได้รับมอบอำนาจให้เป็นผู้ลงนามแทนห้างฯ แต่อย่างใด) หลังจากนั้นทางราชการได้แต่งตั้งให้นายใหญ่ นายกลาง นายเล็ก และนายน้อย เป็นคณะกรรมการตรวจการจ้างในครั้งนี โดยมีนายใหญ่ เป็นประธานกรรมการ นายใหญ่ และนายกลาง มิได้ออกไปตรวจตราการทำงานของผู้รับจ้างด้วยตนเอง เพราะว่าอยู่ในระหว่างเตรียมการเลือกตั้ง ส.ส. แต่ทั้งสองคนได้มอบหมายให้กรรมการอีก ๒ คน ไปควบคุมดูแลแทน แต่ปรากฏว่านายเล็ก ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล จึงเหลือแต่นายน้อย ซึ่งไม่มีความรู้ทางช่างเลยคนเดียวที่ไปคุมงาน และเมื่อสอบถามดูช่างก็ยืนยันว่าทำถูกต้องแล้ว จึงไม่หวั่นไหวอย่างใด แต่นายน้อย ก็ไม่ทราบกับผู้รับจ้างก่อสร้างถูกต้องตามแบบแปลนหรือไม่ ภายหลังเมื่อผู้รับจ้างส่งมอบงาน คณะกรรมการตรวจการจ้างได้เดินทางไปตรวจรับงาน และเห็นว่าสะพานไม้ซ่อมสร้างเสร็จแล้วและไม้ที่ใช้ก็เป็นไม้เนื้อแข็งถูกต้องตามสัญญาจึงลงชื่อตรวจรับงานให้ ทางราชการจึง

จ่ายเงินให้ผู้รับจ้าง ต่อมาปรากฏว่าสะพานนี้ได้พังลงใช้การไม่ได้เพราะว่ามีรถยนต์บรรทุกก่อสร้างวิ่งผ่าน สะพานทนน้าหนักไม่ไหว จากการสอบสวนไม่ปรากฏหลักฐานว่ามีการทุจริตแต่อย่างใด การกระทำของนายใหญ่ และนายกลาง ที่ไม่ไปควบคุมดูแลการก่อสร้างนั้น เมื่อมีการเสียหายเกิดขึ้น จึงไม่อาจปิดความรับผิดชอบได้ กรณีจึงเป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือนคนละ ๑๐% มีกำหนด ๓ เดือน

ตรวจรับอาคาร

ทางราชการได้จ้างผู้รับเหมาก่อสร้างอาคารเรียนแห่งหนึ่ง ซึ่งอยู่ห่างจากตัวอำเภอเกือบ ๑๐๐ ก.ม. และแต่งตั้งนายมั่ง นายอำเภอ นายมี (ทำงานที่อำเภอ) และนายสี ครูใหญ่โรงเรียนนั้น (และพักอยู่ที่บ้านพักครูของโรงเรียนด้วย) เป็นคณะกรรมการตรวจการจ้างการก่อสร้างครั้งนี้ ปรากฏว่านายมั่ง และนายมี มิได้ออกไปร่วมตรวจสอบและควบคุมการก่อสร้างโดยใกล้ชิดเพราะว่ามีราชการอื่นที่จะต้องปฏิบัติมาก ประกอบกับเส้นทางไปมาลำบาก ต้องเดินขึ้นเขาลงห้วยด้วย จึงได้มอบหมายให้นายสี เป็นผู้ควบคุมดูแลการก่อสร้างแทน (นายสี ก็มีได้มีความรู้ทางช่างเลย) เมื่อผู้รับเหมาทำการก่อสร้างเทคอนกรีตเสร็จและส่งมอบงานในงวดแรก นายมั่ง นายมี และนายสี ก็ได้ไปตรวจรับงานโดยดูจากสภาพภายนอกของสิ่งก่อสร้าง แล้วลงชื่อตรวจรับงานไป (ทั้งที่ความจริงแล้วการก่อสร้างนั้นไม่ถูกต้องตามรูปแบบและรายการ เช่น ขนาดเหล็ก

การต่อเหล็ก ระยะการผูกเหล็ก การผสมซีเมนต์ เป็นต้น ซึ่งจะต้องตรวจสอบขณะที่ทำการก่อสร้าง) ภายหลังเมื่อการก่อสร้างเสร็จและมีการตรวจรับงานทั้งหมดแล้ว ปรากฏว่าอาคารเรียนเกิดการแตกร้าวและชำรุดได้รับความเสียหายจนไม่สามารถใช้สอยได้ แต่ผู้รับเหมาได้ยื่นยอมชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ทางราชการ จากการสอบสวนไม่ปรากฏพยานหลักฐานว่ามีการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบแต่อย่างใด การกระทำของนายมั่ง นายมี และนายสี จึงเป็นเพียงไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือนนายมั่ง ๑๐% ๓ เดือน และตัดเงินเดือนนายมี และนายสี คนละ ๑๐% ๒ เดือน

ของขาดแต่ว่าครบ

ทางราชการได้จัดสรรงบประมาณเป็นค่าวัสดุการศึกษาจำนวนหนึ่ง เมื่อดำเนินการจัดซื้อผู้ขายได้นำวัสดุการศึกษามาส่งมอบให้แก่ทางราชการ นายเขียว นายขาว และนายแดง ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจรับวัสดุการศึกษา ดังกล่าว ปรากฏว่าวัสดุการศึกษาที่ส่งมามีจำนวนไม่ครบตามสัญญา นายเขียว ก็บอกแก่กรรมการอีกสองคนว่าให้เซ็นตรวจรับว่าถูกต้องครบถ้วนตามสัญญาไปก่อน เพื่อจะได้นำไปประกอบฎีกาเบิกเงินได้ นายขาว และนายแดง จึงยอมเซ็นชื่อตรวจรับให้ ต่อมาอีกไม่นานผู้ขายจึงได้นำของ

มาส่งจนครบถ้วนแล้ว การกระทำของนายเขียว นายขาว และนายแดง นั้น การไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือนคนละ ๑๐% ๒ เดือน

อะไหล่ย่อมแมว

ทางราชการได้ทำสัญญาซื้ออะไหล่เครื่องจักรกลหนักหลายสิบรายการเป็นเงินเกือบล้านบาท จากห้างหุ้นส่วนจำกัดย่ำไล่พิ๊ด และทางราชการได้มอบหมายให้นายหมู นายไก่ และนายเป็ด เป็นคณะกรรมการตรวจรับ เมื่อถึงกำหนดห้างหุ้นส่วนดังกล่าวได้นำอะไหล่มาส่งมอบคณะกรรมการตรวจรับมิได้มาพร้อมกัน นายหมู ซึ่งเป็นประธานกรรมการ และมีความรู้ความชำนาญคุ้นเคยกับเครื่องจักรกลหนักมากได้ไปตรวจสอบอะไหล่ต่าง ๆ ที่ผู้ขายนำมาส่งดูพบว่ามีอะไหล่เครื่องจักรกลหนัก ๓ ชุด ราคารวมกันเกือบ ๕ แสนบาท มีน้ายากันสนิมทาไว้ ดูภายนอกทั่วไปเป็นของใหม่ แต่นายหมู ก็มีได้ลงชื่อตรวจรับในขณะนั้นทันที กลับมีบันทึกส่วนตัวถึงนายชุก หัวหน้าหมวดซ่อมเครื่องจักรกลหนักขอให้ช่วยมาตรวจสอบดูอีกครั้งหนึ่ง แล้วนายชุกแจ้งว่าอะไหล่ที่ผู้ขายนำมาส่งมอบนั้นมีทั้งของขาดและของเกิน นายหมู จึงแจ้งให้ผู้ขายส่งมอบของที่ขาดมาให้ครบ ส่วนของที่เกินมิได้แจ้งให้ทราบถือว่าเป็นกำไรของทางราชการ เมื่อผู้ขายส่งของมาครบ นายหมูจึงลงชื่อตรวจรับเป็นคนแรก

นายไก่อ ซึ่งชำนาญด้านไฟฟ้า เมื่อได้รับแจ้งให้ไปตรวจรับอะไหล่จึงมาตรวจสอบเป็นคนที่สองพบว่าอะไหล่ ๓ ชุด ที่เป็นปัญหาบรรจุอยู่ในลังไม้ จึงเอาน้ำมันมาล้างส่วนสำคัญ ดูด้วยสายตาเห็นเป็นของใหม่เพราะมีการเจียรเรียบร้อย ประกอบกับเห็นว่านายหมู ลงชื่อตรวจรับแล้วจึงลงชื่อตรวจรับไปเป็นคนที่สอง ส่วนนายเปิดนั้นเพียงแต่ตรวจนับจำนวนสิ่งของเท่านั้นว่ามีรายการครบหรือไม่ เพราะไม่มีความรู้ทางด้านเครื่องจักรเลย และเมื่อเห็นว่ามีจำนวนสิ่งของครบ และนายหมู กับนายไก่อ ลงชื่อตรวจรับแล้ว นายเปิด จึงลงชื่อตรวจรับไปเป็นคนสุดท้าย ทางราชการจึงชำระเงินให้แก่ห้างหุ้นส่วนจำกัดย่ำไล่ฟัด ภายหลังมีการเบิกอะไหล่เครื่องจักรกล ๓ ชุด ดังกล่าวไปใช้งาน เมื่อดำเนินการล้างทำความสะอาดเรียบร้อยแล้วจึงปรากฏชัดว่า อะไหล่เครื่องจักรกลทั้ง ๓ ชุดนั้น เป็นของเก่านำมาปรับปรุงใหม่ เอาไปใช้งานไม่ได้ จากการสอบสวนไม่มีพยานหลักฐานว่าบุคคลทั้งสามได้รับผลประโยชน์อื่นใดตอบแทนจากผู้ขายแต่อย่างใด การกระทำของนายหมู นายไก่อ และนายเปิด เป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทสาหะเอาใจใส่ รมัตระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือนนายหมู จำนวน ๑๐% ๓ เดือน เพราะว่ามีมีความรู้ความคุ้นเคยกับเครื่องจักรกลมาก และพบว่าของมีพิรุณ ก็หาได้ตรวจสอบให้ละเอียดลงไปไม่ และภาคทัณฑ์นายไก่อ ส่วนนายเปิด ให้ออกจากงานและให้ทั้งสามคนร่วมกันและแทนกันรับผิดชอบใช้เงินค่าอะไหล่ที่มีปัญหา ๓ ชุดนี้ด้วย (ส่วนผู้ขายนั้นทางราชการได้ดำเนินการฟ้องร้องทางคดีแพ่งให้ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ทางราชการ ที่สุดศาลแพ่งพิพากษาให้ห้างหุ้นส่วนจำกัดย่ำไล่ฟัดชดใช้เงินจำนวนเกือบ ๕ แสนบาท พร้อมดอกเบี้ยและค่า

ทนายให้แก่ทางราชการแล้ว)

 **เนื้องานขาด**

นายอ่าง ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจการจ้างกรก่อสร้างระบายน้ำคอนกรีตของส่วนราชการแห่งหนึ่ง แล้วนายอ่าง มิได้ดำเนินการตรวจรับอย่างละเอียด คือใช้วิธีประมาณการเอามิได้วัดความยาวของรางระบายน้ำโดยตรง เป็นเหตุให้เนื้องานขาดหายไป ๗ ตารางเมตรเศษ คิดค่าเสียหายเป็นเงินเกือบสามพันบาท ภายหลังเมื่อนายอ่างทราบว่เนื้องานขาดหายไป จึงได้จัดการแก้ไขให้ผู้รับเหมาก่อสร้างเพิ่มเติมจนครบถ้วน การกระทำของนายอ่าง เป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทสาหะเอาใจใส่ รมัตระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๘ โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์

 **ชุดสระน้ำ**

นายห้อย และนายห้วง ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ติดตามตรวจสอบผลงาน และหลักฐานการเบิกจ่ายเงินของโครงการชุดสระน้ำของราษฎรแห่งหนึ่ง ซึ่งได้รับจัดสรรเงินงบประมาณตามโครงการ กสช. จำนวนหนึ่งแสนบาท โดยแยกเป็นค่าจ้างแรงงานราษฎร จำนวนสามหมื่นบาทเศษ และค่าจ้างเครื่องจักรกล จำนวนเจ็ดหมื่นบาทเศษ

ปรากฏว่าด้านการจ้างแรงงานราษฎรได้ดำเนินการไปโดยเรียบร้อยพร้อมทั้งเบิกจ่ายเงินแล้ว ส่วนทางด้านเครื่องจักรกลได้ดำเนินการขุดสระต่อจากที่ราษฎรได้ทำไว้จนได้ขนาดตามที่ต้องการแล้ว แต่ยังมีได้ตกแต่งขอบสระเนื่องจากฝนตกหนักดำเนินการต่อไม่ได้ คณะกรรมการตรวจการจ้าง (กรรมการหมู่บ้าน) จึงลงชื่อตรวจรับงานไปพร้อมกับให้ผู้รับจ้างทำสัญญาไว้ว่า เมื่อฝนหยุดตกและดินแห้งแล้วจะดำเนินการตกแต่งขอบสระให้เรียบร้อย นายห้อย และนายห้วง ตรวจสอบดูแล้วพบว่าผู้รับจ้างทำสัญญาให้ไว้ด้วย จึงลงชื่อผ่านการตรวจให้เบิกจ่ายเงินได้ (ทั้งที่ยังมิได้ตกแต่งขอบสระเลย) ภายหลังเมื่อฝนหยุดตกและดินแห้งแล้วผู้รับจ้างก็ได้ดำเนินการตกแต่งขอบสระเสร็จเรียบร้อยตามสัญญาทุกประการ การกระทำของนายห้อย และนายห้วง เป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ทั้งสองคน

ตรวจรับตามใบเสร็จ

ทางราชการได้จัดสรรเงินจำนวนสี่หมื่นบาทเศษเพื่อจัดซื้อวัสดุไว้ใช้ในการดำเนินการตามโครงการหนึ่งของทางราชการ นางม่วน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการดำเนินการตามโครงการ ในการดำเนินการขอเบิกเงินงบประมาณก้อนนี้ นางม่วน ได้ติดต่อขอใบเสร็จรับเงินจากร้านค้าต่างๆ มาก่อน แล้วนายกระ นางกระแต

และ นางกระเด็น ซึ่งเป็นคณะกรรมการรับวัสดุลงชื่อตรวจรับไปก่อนทั้งที่ยังไม่มีการจัดซื้อจริง นางม่วน ได้นำหลักฐานต่างๆ ไปประกอบการเบิกเงินจากทางราชการ เมื่อได้รับเงินจำนวนนั้นมาแล้ว นางม่วน จึงได้นำไปใช้จ่ายและจัดซื้อวัสดุตามโครงการจนครบถ้วนเรียบร้อย ทางราชการไม่ได้รับความเสียหาย และการกระทำของบุคคลทั้งสี่มิได้มีเจตนาทุจริตแต่อย่างใด การกระทำของบุคคลทั้งสี่เป็นเพียงไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ทั้งสี่คน

ตรวจรับรถยนต์

รถยนต์ของทางราชการคันหนึ่งมีสภาพผุพังและเครื่องยนต์ชำรุด จำเป็นต้องเข้ารับการซ่อมแซมรายการซ่อมมีหลายรายการ ประเมินราคาซ่อมไว้เป็นเงินเกือบ ๕,๐๐๐ บาท และทางราชการได้จัดส่งรถยนต์คันดังกล่าวเข้าซ่อมยังอู่ของเอกชนแห่งหนึ่ง พร้อมกันนั้นได้แต่งตั้งนายชู นายชื่น และนางชม เป็นกรรมการตรวจรับการจ้างซ่อมรถยนต์คันนี้ ปรากฏว่ากรรมการตรวจการจ้างทั้ง ๓ คน ได้ร่วมกันทำบันทึกตรวจรับการจ้างว่าได้ทำการตรวจสอบรถยนต์แล้ว ครบถ้วนตามรายการที่ส่งซ่อม และมีคุณภาพดี ควรรับไว้ใช้ในราชการได้ (ทั้งที่รถยนต์คันดังกล่าวยังคงซ่อมไม่เสร็จ) และนายชู หัวหน้าหมวดพัสดุได้บันทึก

ต่อท้ายใบตรวจรับการจ้างเสนอนายชุ่ม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาว่าเห็นสมควรอนุมัติให้เบิกจ่ายค่าซ่อมได้ และนายชุ่มได้อนุมัติให้เบิกจ่ายได้ในวันเดียวกับที่มีการตรวจรับนั้นเอง ทั้งที่นายชุ่ม ทราบดีว่ากรรมการตรวจการจ้างได้ลงนามตรวจการจ้างไปก่อนโดยมิได้มีการตรวจรับจริง แต่ก็ยังมิได้มีการวางฎีกาขอเบิกเงินแต่อย่างใด หลังจากนั้นอีกประมาณ ๒ อาทิตย์ รถยนต์ก็ซ่อมเสร็จ กรรมการตรวจการจ้างก็ได้ทำการตรวจสอบกันจริงอีกครั้งหนึ่ง เมื่อเห็นว่าครบถ้วนถูกต้องและอยู่ในสภาพดีแล้ว จึงได้แจ้งให้นายชุ่ม ทราบ นายชุ่มจึงได้สั่งให้วางฎีกาเบิกเงินค่าซ่อมรถยนต์มาจ่ายให้แก่ผู้รับจ้างไปเรียบร้อยแล้ว การกระทำของบุคคลทั้งสองเป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของทางราชการด้วยความสุจริตเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ทั้งสิ้น

นิ ตรวจนับตามหลักฐาน

ทางราชการได้ดำเนินการซ่อมและลงหินลูกรังถนนสายหนึ่ง จึงได้จัดซื้อหินลูกรังจากเอกชน โดยได้แต่งตั้งให้นายคร้าน กับกำนัน และผู้ใหญ่บ้านอีก ๔ คน ร่วมเป็นกรรมการตรวจนับหินลูกรังจำนวนนี้ ปรากฏว่านายคร้าน มิได้ออกไปร่วมทำการตรวจนับตลอดเวลา เพียงแต่ออกไปดูแลเป็นครั้งคราวเท่านั้น แต่ก็ได้มอบหมายให้กรรมการอื่นอีก ๔ คนนั้น ร่วมกันตรวจนับและทำหลักฐานไว้ด้วย ภายหลังเมื่อเห็นว่าจำนวนหินลูกรังตามหลักฐานที่กรรมการอื่นทำไว้นั้นครบถ้วนถูกต้องแล้ว นายคร้าน จึงได้รายงานให้อำเภอทราบ การกระทำของนายคร้านเป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ ●

ด้วยอภินิทนาการ

จาก

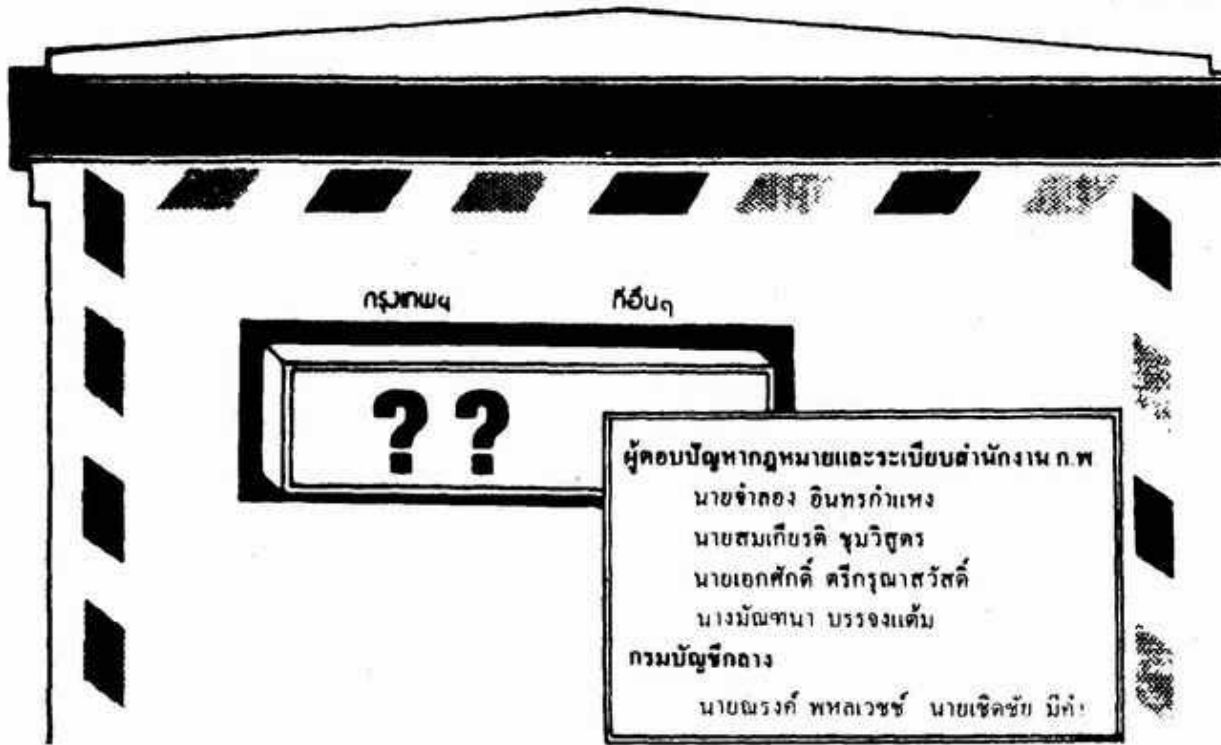
สมาคมผู้ส่งออกกาแฟ

เลขที่ ๑๖/๑ ถนนเกษมราษฎร์

แขวงคลองตัน เขตพระโขนง

โทร. ๒๒๑๖๐๕๐

ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน



เรื่อง การยื่นหนังสือขอลาออก จากราชการ

ถาม คุณสมบัติ

ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๖๐๔/ว.๘ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๒๗ ที่ว่า การยื่นใบขอลาออกจากราชการ ต้องยื่นล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ผู้ที่ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการน้อยกว่า ๓๐ วันก็ได้ นั้น คำว่า เหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ หมายถึงเหตุใด

ตอบ

เหตุผลความจำเป็นพิเศษ ดังกล่าวนี้นั้น หมายถึงเหตุใด ๆ ก็ได้ที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่าจำเป็น ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ยอมรับใบลาออกนั้นเมื่อยอมรับแล้วผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาสั่งให้ทันในวันที่ผู้นั้นขอลาออก ตัวอย่างเช่น นาย ก. ยื่นใบลาขอลาออกจากราชการเคยสมัครงานทั้งไว้ที่อื่นแล้วถูกเรียกตัวให้ไปทำงานภายใน ๓ วัน ถ้าไม่ไปถือว่าสละสิทธิ์ ผู้นั้นจึงจะต้องยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการน้อยกว่า ๓๐ วัน เพื่อไปบรรจุให้ทันในวันดังกล่าว กรณีเช่นนี้มีเหตุผลที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะพิจารณาได้ว่ามีความจำเป็น

เป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจึงยอมรับใบลา
แต่เมื่อรับใบลานั้นแล้ว กรณีจะต้องสั่งอนุญาต
ให้ทันในวันที่ผู้นั้นขอลาออก

เรื่อง การยับยั้งการลาออก ของข้าราชการ

ถาม คุณสุธี

ข้าราชการรายหนึ่งได้ยื่นหนังสือขอลา
ออกจากราชการตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๙ แต่
ผู้บังคับบัญชาได้ยับยั้งไว้เป็นเวลา ๓ เดือน
เนื่องจากอยู่ระหว่างถูกสอบสวนหาข้อเท็จจริง
ต่อมาในวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๙ ผู้บังคับ
บัญชาได้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย
ข้าราชการดังกล่าวจึงหาหรือว่า การยับยั้ง
การอนุญาตให้ลาออกดังกล่าวมีผลใช้ได้
หรือไม่ และจะดำเนินการต่อไปอย่างไร

ตอบ

กรณีดังกล่าวนี้ผู้บังคับบัญชาจะยับยั้ง
การอนุญาตให้ลาออกเนื่องจากอยู่ระหว่าง
สอบสวนข้อเท็จจริงไม่ได้ การยับยั้งของผู้
บังคับบัญชาดังกล่าวข้างต้นจึงไม่มีผลเป็น
การยับยั้ง ทั้งนี้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ สร ๐๗๑๐/ว.๑๐ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม
๒๕๒๓ แต่อย่างไรก็ดี เพื่อถือว่าการยับยั้ง
ไม่มีผลใช้บังคับโดยข้อกฎหมายก็ต้องถือว่า
ข้าราชการผู้ขอลาออกพ้นจากราชการไป

ต่อเมื่อครบกำหนดเวลา ๓ เดือน นับแต่วันที่
ขอลาออก (พ้นจากราชการ ๒ ธ.ค. ๒๕๒๙)
ดังนั้น เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า ข้าราชการ
รายนี้ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยเมื่อ
๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๙ ซึ่งเป็นกรณีถูกตั้ง
กรรมการสอบสวนทางวินัยก่อนข้าราชการ
ดังกล่าวจะพ้นจากราชการไปเพราะผลของ
กฎหมาย แม้ว่าปัจจุบันผู้นั้นจะพ้นจากราชการ
ไปแล้วก็ตาม ผู้บังคับบัญชาก็ยังมีอำนาจ
ดำเนินการทางวินัยต่อไปได้ตามนัยมาตรา
๘๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘

เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ถาม คุณวิสุทธิ วิสเพ็ญ

นาย ก.ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๒ ระดับ
๕ และนาง ข. ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๑ ระดับ
๔ ในรอบปีที่แล้วมา (ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม
๒๕๒๙ ถึงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๐) มีวัน
ลาป่วย ลากิจดังนี้ คือ

๑. นาย ก.

ครั้งที่	วัน	เดือน	ปี	ที่ลา	รวมวันลา
๑	๓-๔	ก.ค.	๒๙		๒
๒	๑	ก.ย.	- ๑๐	ต.ค. ๒๙	๔๐
๓	๒๐-๓๑	ต.ค.	๒๙		๑๑
๔	๑-๑๘	พ.ย.	๒๙		๑๘
				รวม	๖๗

๒. นาง ข.			
ครั้งที่	วัน	เดือน ปี ที่ลา	รวมวันลา
๑	๑-๑๘	ก.ค. ๒๕	๑๘
๒	๒๘	ก.ค.-๗ ส.ค. ๒๕	๑๑
๓	๑๖-๑๗	ก.ย. ๒๕	๒
๔	๒๓	ก.ย. ๑๕	๑
๕	๓๐	ก.ย.-๑๑ พ.ย. ๒๕	๔๓
๖	๑๕-๒๔	พ.ย. ๒๕	๖
๗	๒๐	ม.ค. ๓๐	๑
	รวม		๘๒

๑. ในปีงบประมาณ ๒๕๓๑ นาย ก. และนาง ข. มีสิทธิในการขอลiehenเงินเดือนคนละ ๑ ชั้น ตามระเบียบหรือไม่

๒. เลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้นตามปกติไม่ได้ เพราะขัดกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) ข้อ ๗ (๔) ที่ว่า "ในรอบปีที่แล้วมาจะต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือเกณฑ์วันลา รวมทั้งลากิจและลาป่วยไม่เกิน ๔๕ วัน และ

๓. ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๒๙) ข้อ ๗ (๔) (ค) คำว่า "ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๑๒๐ วัน" หมายความว่าอย่างไร

๔. การลาป่วยของนาย ก. และนาง ข. เข้าข่ายตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) หรือไม่ และ

๕. ถ้าเข้าข่ายตามข้อ ๔ จะขอเลื่อนเงินเดือนให้คนละ ๑ ชั้นในปีงบประมาณ ๒๕๓๑ ได้หรือไม่

ตอบ

ข้อ ๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๓๑ (ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๐) นาย ก. และนาง ข. ไม่มีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีปกติ เพราะผู้นี้ในรอบปีที่แล้วมามีวันลาป่วยและลากิจรวมกันเกินกว่า ๔๕ วัน ทั้งนี้ตามนัยข้อ ๗ (๔) ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในสมมุติฐานที่ว่าทั้ง นาย ก. และนาง ข. ได้ลาป่วยธรรมดา มิได้มีการลาป่วยจำเป็นไว้ด้วย หากมีการลาป่วยจำเป็นไว้ ก็ต้องไม่นำมานับรวมด้วย ซึ่งกรณีที่ไม่ได้บอกว่าเป็นป่วยจำเป็น จึงถือว่าเป็นการลาป่วยธรรมดาปกติ ซึ่งรวมกับวันลากิจแล้วเกิน ๔๕ วัน

ข้อ ๒. ถูกต้อง

ข้อ ๓. การลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานตามนัยข้อ ๗ (๔) (ค) แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๑๙) หมายถึงการลาป่วยในลักษณะซึ่งมีความจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาตัวตามความเห็นของแพทย์ และการรักษาตัวนั้นอาจใช้เวลานาน เช่น เข้ารับการผ่าตัด เป็นต้น

ข้อ ๔. ข้อนี้ไม่อาจตอบได้ เพราะไม่มีรายละเอียดมาประกอบการพิจารณาและไม่อาจทราบด้วยว่าการลาที่หยุดไปหลาย ๆ วัน นั้นเป็นการลาป่วยหรือลากิจ

ข้อ ๕. ไม่อาจให้คำตอบได้

เรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ถูก ฟ้องคดีอาญา

ถาม คุณสุวิษ

ข้าราชการรายหนึ่งถูกฟ้องคดีอาญาเมื่อกรกฎาคม ๒๕๒๗ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ ได้รอลงอาญาเงินสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ ศาลชั้นต้นได้มีคำพิพากษาว่าข้าราชการผู้นี้ผิด ถูกโทษ แต่ข้าราชการผู้นี้ได้อุทธรณ์และศาลอุทธรณ์ได้มีคำพิพากษากลับเป็นว่าข้าราชการผู้นี้ไม่ผิด เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๒๘ จึงสงสัยว่า กรณีที่ข้าราชการผู้นี้ถูกฟ้องคดีอาญานี้จะต้องรอคดีถึงเมื่อใด

ตอบ

เรื่องที่ข้าราชการถูกฟ้องคดีอาญาจะถือว่าคดีสิ้นสุดเมื่อใดนั้น ก.พ.ได้พิจารณาไว้ว่าจะต้องรอศาลพิพากษาถึงที่สุด กล่าวคือถ้าศาลชั้นต้นได้พิพากษาแล้ว ไม่มีการอุทธรณ์ ฎีกา ก็ถือว่าคำสั่งศาลชั้นต้นนั้นถึงที่สุด แต่ถ้าปรากฏว่ากรณีมีการอุทธรณ์และศาลอุทธรณ์มีคำพิพากษากลับกับศาลชั้นต้นแล้ว กรณีจึงต้องดูว่ามีการฎีกากันต่อไปอีกหรือไม่ หากมีการฎีกาต่อก็ต้องรอถึงศาลฎีกามีคำพิพากษาซึ่งถ้าพิพากษาของศาลฎีกาดังกล่าวจะถือว่าศาลพิพากษาถึงที่สุด แต่ถ้าไม่มีการฎีกาก็จะต้องถือว่า

คำพิพากษาของศาลอุทธรณ์ที่ว่าไม่ผิดนั้นเป็นที่สุด ดังนั้น กรณีที่เป็นปัญหานี้จึงต้องดูว่าคดีนี้ได้มีการฎีกาหรือไม่ ถ้ามีฎีกาก็ต้องรอคำพิพากษาของศาลฎีกา

เรื่อง ผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

ถาม เจ้าหน้าที่กรม

นาย ก.ข้าราชการพลเรือนสามัญได้ถูกเจ้าหน้าที่ในคดีแพ่งดำเนินการยึดทรัพย์สินตามคำพิพากษาของศาล แต่เจ้าหน้าที่ได้สืบหาหลักทรัพย์แล้วปรากฏว่า นาย ก.มีทรัพย์สินไม่พอชำระหนี้ตามคำพิพากษา จึงหารือว่า นาย ก.จะเป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัวที่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ออกจากราชการได้หรือไม่

ตอบ

คำว่า “เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว” นั้นหมายความว่าเป็นผู้มีหนี้สินมากกว่าทรัพย์สิน แต่กรณีที่เจ้าหน้าที่สืบหาหลักทรัพย์ของนาย ก.แล้วปรากฏว่า นาย ก.มีทรัพย์สินไม่พอชำระหนี้ตามคำพิพากษานั้น จะถือว่านาย ก.เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัวยังไม่ถนัดเพราะนาย ก. อาจมีทรัพย์สินอยู่แต่เจ้าหน้าที่สืบหาไม่พบก็ได้ ประกอบกับคดีที่นาย ก.ถูกฟ้องก็เป็นคดีแพ่งธรรมดา ซึ่ง นาย ก.ย่อมจะต้อง

ปกปิดทรัพย์สินของตนไว้ไม่ให้เจ้าหน้าที่ทราบ
ดังนั้น ตามกรณีนี้ ถ้าผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้
นาย ก.ออกจากราชการฐานขาดคุณสมบัติ
เนื่องจากมีหนี้สินล้นพ้นตัว ผู้บังคับบัญชา
จะต้องพิสูจน์ให้ได้ว่า นาย ก.มีหนี้สินล้นพ้นตัว
จริง ๆ มิใช่เชื่อตามเจ้าหน้าที่ในคดีแพ่งอย่างเดียว

เรื่อง การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ถาม ข้าราชการเก่า

ข้าราชการซึ่งได้รับผลการบรรจุเข้ารับ
ราชการในตำแหน่งระดับ ๓ เมื่อวันที่ ๑ มกราคม

๒๕๒๗ ได้ขอลาออกจากราชการวันที่ ๑๐
กันยายน ๒๕๒๗ ต่อมาผู้นี้ได้ขอบรรจุกลับ
เข้ารับราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ จึง
สงสัยว่าจะนำเวลาในขณะที่เป็นข้าราชการ
ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๒๗ ถึง ๑๐ กันยายน
๒๕๒๗ มานับรวมกับเวลาราชการตั้งแต่ ๑
ตุลาคม ๒๕๒๘ จนถึงปัจจุบัน เพื่อประโยชน์
ในการเลื่อนระดับตำแหน่งได้หรือไม่

ตอบ

สามารถนำเวลาในช่วง ๑ มกราคม ๒๕๒๗
ถึง ๑๐ กันยายน ๒๕๒๗ มานับรวมกับเวลา
ราชการตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๘ จนถึงปัจจุบัน
เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับตำแหน่งได้

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท เทพวิวัฒน์ จำกัด

บริษัท แอนเนกซ์ จำกัด

คุณวาสนา เทพหัสติน ณ.อยุธยา

(กรรมการผู้จัดการ)

ก่อนปิดปก

ความเคลื่อนไหวอันมีลักษณะที่ค่อนข้างจะเป็น “วงจร” ของเรื่อง “เงินเดือนข้าราชการ” ก็คือ ในระหว่างวันเวลาที่ล่วงเลยไปนั้น ข้าราชการจะได้รับเงินเดือนใน “อัตรา” ที่เท่าเดิม ขณะที่ “อำนาจในการซื้อ” จะน้อยลง และสินค้าในท้องตลาดจะมีราคาสูงขึ้น

แล้ววันหนึ่งก็จะต้องมีการปรับ “อัตราเงินเดือน” ของข้าราชการ เพื่อให้สามารถไล่ตาม “ราคาสินค้า” และ “ค่าครองชีพ” ได้ทัน

หรืออย่างน้อยก็มีให้อยู่ในระยะเวลาที่ห่างมากเกินไปนัก

เพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามควรแก่ฐานะานุรูป

วันเวลาผ่านไป ราคาสินค้าและค่าครองชีพอื่น ๆ ก็จะเขยิบสูงขึ้นไปอีก อย่างช้า ๆ แต่แน่นอน ความเคลื่อนไหวหรือความเปลี่ยนแปลงที่หมุนเวียนอยู่ในลักษณะเช่นนี้ คือสิ่งที่เราเรียกว่า “วงจร” และหลังจากการ “ปรับบัญชีอัตราเงินเดือน” หรือการ “ขยายเพดานเงินเดือน” อะไรก็ตาม จะมีความจริงอันเจ็บปวดประการหนึ่งติดตามมาเสมอ

คืออัตราเงินเดือนของข้าราชการชั้นผู้น้อย (ซึ่งแม้จะได้รับการปรับแล้ว) ก็จะยังคงน้อยอยู่ จนแทบไม่สามารถจะครองชีวิตอยู่ได้

อัตราเงินเดือนส่วนที่เพิ่มมากกว่า ก็จะ ไปตกอยู่กับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับสูงอยู่ดี

การเสนอตัวเลขเปรียบเทียบในทางวิชาการ อาจจะแสดงให้เห็นได้ว่า **เปอร์เซ็นต์ของการปรับอัตราเงินเดือน จะเป็นอัตราส่วนที่ไล่เรียงกัน เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม และไม่มีใครได้เปรียบเสียเปรียบ**

ซึ่งบางครั้งบางหน เรารู้สึกเองอยู่เจิบ ๆ ว่า **เปอร์เซ็นต์ที่ยุติธรรมอาจจะไม่ใช่ความเป็นธรรมที่แท้จริง**

บางทีความยุติธรรมทางตัวเลขหนังสือกับความเป็นธรรมในชีวิตจริงอาจจะเป็นคนละเรื่องก็ได้ มีใช่หรือ?

ศัพท์บัญญัติยกยอกคนหนึ่งเคยกล่าวสัจวาจาเอาไว้ว่า **เปอร์เซ็นต์นั้นเอาไปใช้ซื้อข้าวกินไม่ได้ ไม่เหมือนตัวเงินจริง**

เพราะฉะนั้น ถ้าจะพูดกันด้วยภาพของจริง สื่อความหมายกันระหว่างชีวิตกับชีวิต ก็ต้องพูดกันด้วยตัวเลขของเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

ไม่ใช่พูดกันด้วยเปอร์เซ็นต์

จึงขอฝากความคิดเล็ก ๆ นี้ไว้ด้วย

ถึงแม้จะรู้ว่าไม่มีใครฟังก็ตาม