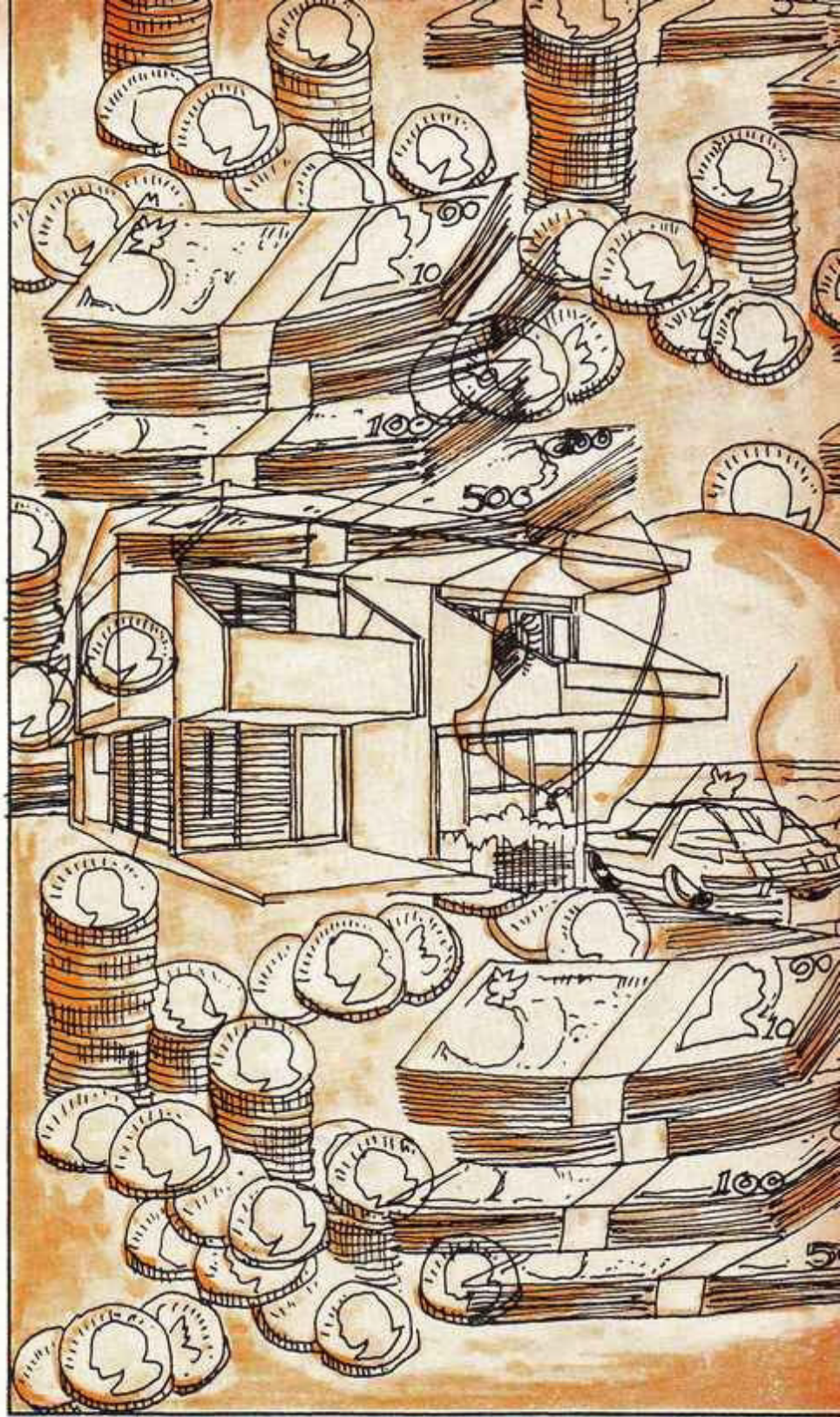


สหกรณ์ออมทรัพย์  
บัญชีเงินเดือนข้าราชการใหม่ :  
บัญชีหมายเลข ๒  
กลุ่ม  
การแต่งตั้งคนให้เหมาะกับงาน  
โดยวิธี JEM  
ปัญหาระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน



# วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๒

# วารสารข้าราชการ

วารสารรายเดือนเพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้  
ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒

๒	ข้อเรื่อง	สหกรณ์ออมทรัพย์	๖
๓	บทบรรณาธิการ	สัมภาษณ์พิเศษ	๑๘
๓๖	กฎหมายและระเบียบใหม่	บัญชีเงินเดือนข้าราชการใหม่: บัญชีหมายเลข ๒	๒๘
๔๖	ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน	ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์การรัฐบาล และองค์การเอกชน	๕๒
๖๒	สรุปข่าวที่น่าสนใจในวงราชการ	เรื่องของ "กลุ่ม"	๖๔
๖๘	เกร็ดบริหาร	รายงานผลสำรวจสวัสดิการของส่วนราชการต่าง ๆ ในปี พ.ศ. ๒๕๒๑	๗๓
๗๖	อ่านหนังสือเดือนละเล่ม		
๘๐	ท้ายเล่ม		

## วัตถุประสงค์

- เพื่อเผยแพร่วิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
- เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
- เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

## บริการสมาชิก

วารสารข้าราชการจำหน่ายปลีก เล่มละ ๕ บาท สำหรับสมาชิกค่าบำรุงปีละ ๕๐ บาท รวมค่าส่ง กรุณาบอกรับและส่งเงินในนาม ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. ถนนพินธุโลก ก.ท. ๓ โทร. ๒๘๑๕๕๕๕ หรือ ๒๘๑๓๓๓๓๓ ต่อ ๓๔ โดยส่งชำระเงินที่ ป.ท. สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

ต้องการตามปัญหากฎหมายระเบียบ และวินัยข้าราชการพลเรือน ปัญหาคลังหรือปัญหาข้อข้องใจอื่นใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นโปรดแจ้งไปยังบรรณาธิการโดยตรง

## ผู้จัดทำ

เจ้าของ และฝ่ายจัดการ	สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
ที่ปรึกษา	นายประวิณ ๓ นคร นายโสรัจ สุจริตกุล นายสำราญ ดาวรายสุขม์
บรรณาธิการ	นายอุดม บุญประกอบ
ผู้ช่วยบรรณาธิการ	นายอุดม มุ่งเกษม นายเกียรติสุข กลิ่นสุวรรณ
กองบรรณาธิการ	นายบุญรอด สิวพัฒน์ศิริ นายสมศักดิ์ ส่งสัมพันธ์ นายนิเวศน์ สัทธชัย นายอิทธิพร พยัคฆ์มนตรี นายจกภพ ตั้งทันทย์ นางสาวพัชรา บุญขจรตันเสวี นางสาวเพ็ญศรี ธนาวิภาส
ฝ่ายศิลป์	นายณรงค์ นุกุลการ
สถานที่พิมพ์	ไทยพิมพ์-อักษรสารการพิมพ์ กรุงเทพฯ ฯ
ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา	นายสัทธชัย ปรีกัมศีล

## ย่อเรื่อง

**6** สหกรณ์ออมทรัพย์ (สวัสดิการที่ช่วยตัวเอง): เป็นบทความที่ผู้เขียนได้แนวความคิดจากการฟังการสัมมนาเรื่อง “สหกรณ์ออมทรัพย์มีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลอย่างไร” ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ น่าสนใจ นักศึกษา และได้นำมาสรุปเพิ่มเติมให้ละเอียดมากขึ้นตามหัวข้อเรื่องของผู้นำการสัมมนา ทั้งในด้านความหมาย จุดเริ่มต้น หลักการจัดตั้ง ประเภทต่างๆ วัตถุประสงค์ และการพัฒนาของสหกรณ์ พร้อมทั้งประโยชน์ต่างๆ ที่สมาชิกจะได้รับจากสหกรณ์ออมทรัพย์

**18** สัมภาษณ์ ทศนะ : คอลัมน์นี้เป็นการสัมภาษณ์ทัศนะของผู้เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ออมทรัพย์อย่างใกล้ชิด ๒ ท่าน คือ ศาสตราจารย์นายแพทย์ดิเรก พงศ์พิพัฒน์ ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดล กับอาจารย์ประพันธ์พงศ์ เวชชาชีวะ ประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างละเอียดในหัวข้อต่างๆ ดังปรากฏในคอลัมน์ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจและเป็นการเสริมบทความเรื่องสหกรณ์ออมทรัพย์อีกด้วย

**46** ปัญหาระเบียบข้าราชการพลเรือน : ปัญหาที่น่าสนใจในฉบับนี้ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ/ ระเบียบการลา/ ปัญหาระบบจำแนกตำแหน่ง/ การรักษาราชการแทน

**64** กลุ่ม : บทความนี้กล่าวถึงความแตกต่างของกลุ่ม ระหว่างความคิดของนักวิชาการกับชาวบ้าน กลุ่มทางสังคมในองค์กรต่างๆ ประกอบด้วยกลุ่มที่เป็นทางการ ซึ่งหมายถึงกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันโดยตำแหน่งหน้าที่การงาน กับกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านพฤติกรรมของกลุ่มต่างๆ นั้น ย่อมมาจากความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีอยู่ในสังคม การศึกษาพฤติกรรมต่างๆ มุ่งศึกษาที่กลุ่มเล็ก เพราะเปรียบเทียบการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลทั้งหมด กลุ่มประกอบด้วยบุคคลที่มีพฤติกรรมต่างๆ เช่น พวกอภุมณี พวกเช้าขามเย็นขาม พวกหัวหมอกพวกกระราน เป็นต้น ลักษณะต่างๆ นี้จะมีผลกระทบต่อกลุ่ม เพราะเมื่อเข้ากลุ่มไหน ย่อมเป็นไปตามกลุ่มนั้น

# บทบรรณาธิการ

น้ำมันเป็นปัจจัย การผลิตทาง อุตสาหกรรมที่สำคัญที่สุด และน้ำมันเป็นส่วนหนึ่ง ในการกำหนดราคาสินค้า เมื่อกลุ่มโอเปคประกาศขึ้นราคาน้ำมันดิบ ๒ ครั้ง ทำให้ราคาสินค้าเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นมาก ปัจจุบันจึงเป็นยุคของแพง รัฐบาลได้ตระหนักถึงข้อเท็จจริงนี้จึงได้กำหนดค่าแรงขั้นต่ำสูงขึ้น เช่นจากวันละ ๓๕ บาทเป็นวันละ ๔๕ บาท เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีความเป็นอยู่ดีขึ้น และขณะเดียวกันได้ประกาศว่าจะใช้บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๒ ตั้งแต่ต้นปี ๒๕๒๓ สำหรับข้าราชการ สำหรับข้าราชการผู้น้อย การมีรายได้เพิ่มขึ้น ๑๘๐ บาทต่อเดือน ถือว่าเป็นการเพิ่มรายได้ที่น้อยมาก ตามไม่ทันค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่เร็วกว่า จากอัตราเงินเดือน ๑,๐๘๐ บาท และเงินเพิ่มค่าครองชีพ ๒๐๐ บาท ข้าราชการผู้น้อยมีรายได้เฉลี่ยวันละ ๔๒.๖ บาท

คนจะทำงานได้ดี เมื่อต้องอึด และไม่ต้องหวาดหวั่นว่าจะอดจะหิวในเมื่อ รัฐบาลได้พยายามเพิ่มเงินเดือนให้ข้าราชการเต็มกำลังเท่านี้ ก็ต้องยอมรับโดยไม่มีทางเลี่ยง แต่เราอาจช่วยข้าราชการผู้น้อยได้ในรูปสวัสดิการ สวัสดิการที่จะช่วยข้าราชการแบ่งได้ ๒ รูปแบบ คือ

๑) การช่วยข้าราชการในรูปการให้สิ่งของ เช่น ให้ข้าวสาร ให้เครื่องแบบข้าราชการ ให้บริการรถรับส่งฟรี ให้บ้านพัก รวมทั้งการให้เงินเพิ่มค่าครองชีพ

๒) การให้ข้าราชการ ในรูปของการช่วย ให้ประหยัด เสียค่าใช้จ่ายน้อยลง เช่น บริการ

จัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก ซึ่งอาจทำในรูปสหกรณ์ ร้านค้าหรือสโมสร การบริการรถรับส่งโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง การให้บริการกู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เช่น กู้จากธนาคารอาคารสงเคราะห์ กู้จากสวัสดิการของหน่วยงาน และกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์ที่หน่วยงานจัดตั้งขึ้น

การช่วยเหลือในรูปแบบที่ ๑ เป็นเรื่องที่ รัฐบาล และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง จะได้พิจารณา กันต่อไปว่าจะกระทำได้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด แต่ความช่วยเหลือในรูปแบบที่ ๒ เป็นสิ่งที่ส่วนราชการ ระดับกรม น่าจะกระทำได้เอง โดยไม่ต้องพึ่ง ความช่วยเหลือ หรือ รอ การ สั่ง การ จาก รัฐ

สหกรณ์ ออมทรัพย์ ที่จัดตั้งขึ้น กันเอง หลายแห่งได้ แสดงให้เห็นว่า มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือ ข้าราชการผู้น้อย สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นกิจกรรม ที่อาศัยความร่วมมือร่วมใจ และความเสียสละใน หมู่สมาชิก จึงจะสามารถดำเนินการให้สัมฤทธิ์ผล ได้ สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นกิจกรรมที่ยืนบนขาตัว เอง ระยะเวลาเพียง ๓๐ ปี สหกรณ์ออมทรัพย์ได้

เพิ่มจาก ๑ เป็น ๒๗๐ สหกรณ์ และสหกรณ์ เครดิตยูเนียนอีก ๒๒ สหกรณ์ จากสถิติพอจะมอง เห็นว่า ไม่ใช่แค่ข้าราชการเท่านั้นที่สนใจและให้ ความสำคัญ ขณะนี้มีบริษัทธุรกิจเอกชนรวม ๑๐ แห่ง จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นแล้ว และจะเพิ่ม จำนวนขึ้นอีกในเร็ว ๆ นี้

### สหกรณ์ ออมทรัพย์จำแนกตามอาชีพ

สหกรณ์ออมทรัพย์	จำนวนสหกรณ์
๑. ของกระทรวง ทบวง กรม	๓๒
๒. ของข้าราชการครู	๗๗
๓. ของข้าราชการตำรวจ	๙๘
๔. ของข้าราชการทหาร	๔
๕. ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย	๑๕
๖. ของแพทย์	๒๓
๗. ของบริษัทธุรกิจเอกชน	๑๐
๘. ของรัฐวิสาหกิจ	๔
๙. ของธนาคาร	๒
๑๐. ของประชาชน	๑
<b>รวม</b>	<b>๒๗๐</b>

อิทธิพลของสหกรณ์ออมทรัพย์ พิจารณาได้ จากจำนวนสมาชิกและเงินทุนของสหกรณ์ โดยเฉพาะจากจำนวนเงินกำไรสุทธิ สถิติเมื่อเดือน ธันวาคม ๒๕๑๙ สหกรณ์ออมทรัพย์ กรมไปรษณีย์ โทรเลข จำกัด มีจำนวนสมาชิกมากที่สุด ๑๐,๕๙๒ คน มีเงินทุนประมาณ ๓๐ ล้านบาท และกำไรสุทธิ ๔

ประมาณ ๒.๘ ล้านบาท/ปี ส่วนสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำกัด มีสมาชิกในปัจจุบันจำนวน ๕,๐๒๗ คน มีทุนเรือนหุ้น และเงินฝากประจำ ๒๖ ล้านบาท มีกำไรสุทธิประมาณ ๑.๓ ล้านบาท/ปี ส่วนสหกรณ์ ออมทรัพย์ข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหา- วิทยาลัย จำกัด เมื่อปี ๒๕๒๑ มีสมาชิก ๔,๑๖๓ คน

มีทุนดำเนินงาน ๒๗ ล้านบาท มีกำไรสุทธิ ๓.๕ ล้านบาท สหกรณ์ออมทรัพย์ที่ดำเนินการแล้วมี ๒๔๗ สหกรณ์ มีสมาชิกรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๔.๗ แสนคน มีทุนดำเนินงาน ๒,๔๐๐ ล้านบาท และกำไรสุทธิ ๑๙๙ ล้านบาท ตัวเลขเหล่านี้ แสดงให้เห็นถึง ความสำเร็จ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ และเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ

เราไม่อยากจะให้ส่วนราชการต่าง ๆ หุ่ยคยงอยู่แค่สหกรณ์ออมทรัพย์เท่านั้น ยังมีสวัสดิการอีกหลายอย่างที่นำทำได้ ขณะนี้ข้าราชการทหารมีหน่วยราชการระดับกรม ทำงานด้านสวัสดิการ แต่ข้าราชการตำรวจมีกองสวัสดิการ แต่ข้าราชการพลเรือนไม่กี่แห่งมีหน่วยงาน สวัสดิการ ระดับแผนก มีเจ้าหน้าที่ไม่กี่คนรับผิดชอบ เราอยากให้ผู้บริหารระดับสูงทุกแห่งตระหนักว่า ความจำเป็นและความต้องการสวัสดิการยังมีอีกมาก ท่านจะไปเร่งรัดงานข้าราชการผู้น้อยได้มากเท่าใด ถ้าหากท่านไม่ได้มีส่วนให้สวัสดิการอะไรเขาเลย

จุดเริ่มต้นของการช่วยข้าราชการด้านสวัสดิการ อยู่ที่ ฝ่าย บริหาร ระดับสูง จะ ต้องตระหนัก ว่า ข้าราชการผู้น้อยมีปัญหาทางเศรษฐกิจ มีรายได้ไม่พอรายจ่าย เมื่อมีเหตุจำเป็นก็ตกอยู่ในสภาพเป็น

หนี้ได้ง่ายๆ เราจะต้องมองข้าราชการเหล่านี้ด้วยความเห็นใจ ไม่มีข้าราชการคนใดไม่อยากก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ แต่เมื่อต้องหิวเขาย่อมใช้เวลาครุ่นคิดถึงวิธีการทำให้ตนเองอยู่รอด เวลาราชการอาจใช้ไปในการหารายได้ หรือบางที่หากินกับงานในหน้าที่ราชการ บางที่อาจสลับเลือกจากข้าราชการผู้อ่อนต้อยกว่าตนอีกชั้นหนึ่ง

เมื่อ ผู้บริหาร ระดับสูงเข้าใจ ปัญหา ก็ย่อมมีบทบาทในการช่วยเหลือข้าราชการได้มาก ผู้บริหารระดับ สูง อาจ สั่ง การ ให้ สนับสนุน การดำเนินงานสวัสดิการ ยินยอมให้ข้าราชการใช้เวลาราชการบางส่วน เท่าที่ เห็น สมควร ทำงาน ด้าน สวัสดิการ ตลอดจนสอดส่องการดำเนินงานด้านสวัสดิการ ไม่ให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเข้ามาแสวงหาประโยชน์ส่วนตน

เราอยากให้ผู้บริหารระดับสูงถือว่าการให้สวัสดิการเป็นงานพื้นฐานที่ต้องดำเนินงานเริ่มแรก ทหารเดินทัพได้เมื่อท้องอิ่มฉันใด ผู้บริหารระดับสูงจะพิชิตหัวใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้จาก สวัสดิการที่ให้แก่เขาอย่างเหมาะสมฉันนั้น ผู้บริหารระดับสูงไม่ได้ลงทุนเสียเปล่า สิ่งตอบแทนก็คือ ความมีจิตใจที่จะทำงานด้วยความตั้งใจและความอดทน ๑๕

# “สหกรณ์ออมทรัพย์: สวัสดิการที่ช่วยกันเอง”

โดย การะเกด

ผลของการปรับราคาน้ำมัน ๒ ครั้งในรอบปี ๒๕๒๒ ทำให้สินค้ามีราคาสูงขึ้นตามไปด้วย ประชาชนทุกคนจึงเผชิญกับปัญหาค่าครองชีพเพิ่มขึ้นสูง แม้ว่ารัฐบาลจะประกาศใช้บัญชีอัตราเงินเดือนหมายเลข ๒ แต่นั่นไม่ช่วยให้ข้าราชการผู้น้อยมีรายได้เพิ่มขึ้นทันค่าครองชีพที่ขยับสูงขึ้น ทำอย่างไรจึงจะทำให้ข้าราชการทั้งหลายบรรเทาความเดือดร้อนลงไปได้บ้าง มีเสียงเรียกร้องให้ช่วยในด้านสวัสดิการ สวัสดิการหลายประเภทมีลักษณะเป็นการแบมือขอจากรัฐบาล เป็นการให้ฝ่ายเดียว หุ่่มเทให้เท่าไรก็ไม่รู้จักพอ สหกรณ์ออมทรัพย์จึงเป็นสวัสดิการรูปแบบหนึ่งที่น่าพิจารณา ในเมื่อสหกรณ์ออมทรัพย์หลายแห่งประสบผลสำเร็จในการช่วยเหลือข้าราชการโดยไม่ต้องขอจากรัฐบาล

ในโอกาสที่สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทยได้จัดสัมมนา เรื่อง “สหกรณ์ออมทรัพย์มีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลอย่างไร” ณ โรงแรมเชอราตัน เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๒ มีเนื้อหาและสาระสำคัญหลายประการที่เป็นประโยชน์และน่าสนใจ จึงได้นำผลการสัมมนาครั้งนี้มาสรุปย่อละเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ขึ้นเพื่อเป็นการแนะนำให้ทราบถึงบทบาทและความสำเร็จของสหกรณ์ออมทรัพย์ในยุคน้ำมันแพง

ส่วนผู้นำสัมมนาครั้งนี้ได้แก่

๑. นายทะเบียน บวรสุทธิ จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ บรรยายเรื่อง “แนวความคิดเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์”
๒. ศจ. นพ. คิเรก พงศ์พิพัฒน์ ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล บรรยายเรื่อง “ประโยชน์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ต่อการบริหารงานบุคคลและกิจการของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล”
๓. นายชำนาญ พิมลรัตน์ จากบริษัทก๊อชเชอร์ บรรยายเกี่ยวกับ “สหกรณ์ออมทรัพย์บริษัทก๊อชเชอร์”
๔. นายเชิดชัย วิสุทธิผล และนายสุพล ฝอยหิรัญ จากบริษัทสยามครีฟท์ บรรยายเกี่ยวกับ “สหกรณ์ออมทรัพย์สยามครีฟท์”

## แนวความคิดเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์

**ความหมาย** ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๑๑ บัญญัติว่า “สหกรณ์ นั้น หมายถึงคณะบุคคล ซึ่งร่วมกันดำเนินกิจการ เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติ ส่วนการดำเนินการใดนั้นเป็นเรื่องของวัตถุประสงค์ของแต่ละสหกรณ์ สำหรับสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสหกรณ์ซึ่งส่งเสริมการออมทรัพย์เป็นหลัก สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นสหกรณ์ประเภทหนึ่ง ซึ่งมี ผู้จำแนกสหกรณ์ไว้เป็น ๖ ประเภท คือ

๑. สหกรณ์การเกษตร
๒. สหกรณ์นิคม
๓. สหกรณ์ประมง
๔. สหกรณ์ร้านค้า
๕. สหกรณ์บริการ
๖. สหกรณ์ออมทรัพย์

**จุดเริ่มต้นสหกรณ์ออมทรัพย์** สหกรณ์ออมทรัพย์แห่งแรกในประเทศไทยจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๔๙๒ โดยข้าราชการสหกรณ์ และ พนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร เหตุผลที่จัดตั้งขึ้นก็คือเมื่อข้าราชการผู้น้อย มีปัญหา ทาง การเงิน ต้องไป กู้เงิน จากบุคคลภายนอกโดยเสียดอกเบี้ยอัตราสูง ทำให้ข้าราชการเหล่านั้นไม่มีจิตใจที่จะทำงาน จึงได้มีการศึกษาเพื่อหาทาง ช่วยเหลือ ข้าราชการ เหล่านี้ โดย การ ตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้น ต่อมาก็ได้แพร่หลายไปใน

กลุ่มข้าราชการครูจังหวัดต่างๆ และข้าราชการตำรวจ

**หลักการจัดตั้ง** สหกรณ์ออมทรัพย์อาจจัดตั้งโดยถือหลัก ๒ ประการ คือ—

๑. ตามกลุ่มอาชีพ หมายถึง การตั้งสหกรณ์ในกลุ่มผู้มีอาชีพเดียวกัน หรือในสถานที่ทำงานเดียวกัน เช่น ในกลุ่มข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการในมหาวิทยาลัย

๒. ตามหลักชุมชน หมายถึง การจัดตั้งโดยยึดถือพื้นที่หรือท้องถิ่นเป็นหลัก เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์จังหวัดเชียงใหม่ ที่ตั้งขึ้นเมื่อปี ๒๕๑๒ มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการออมทรัพย์ และให้เงินกู้แก่สมาชิกตลอดจน ต้องการระดมทุนไปใช้ในขบวนการสหกรณ์ แต่สหกรณ์นี้อยู่ในขั้นทดลอง

**ประเภทของสหกรณ์ออมทรัพย์** สหกรณ์ออมทรัพย์นี้อาจจะแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ—

๑. สหกรณ์ออมทรัพย์แท้ หมายถึง สหกรณ์ที่ส่งเสริมการออมทรัพย์อย่างเดียว และนำเงินที่ได้ไปลงทุนหาประโยชน์จากภายนอก สหกรณ์ประเภทนี้มีในประเทศปากีสถาน อินเดีย ซึ่งมีขนาดเล็กไม่ใหญ่นัก

๒. สหกรณ์ออมทรัพย์ และเครดิต หมายถึง สหกรณ์ซึ่งเน้นในเรื่องการออมทรัพย์และการให้เครดิตแก่สมาชิก เป็นระบบที่ใช้ในประเทศไทย เหมาะกับหน่วยงานที่มีคนมาก ทั้งนี้คน



ส่วนใหญ่ จะเป็น ผู้มีรายได้น้อยและ คนส่วนน้อย มี รายได้มาก แต่ต้องการออมทรัพย์จึงเอาเงินมารวม กันและใช้หมุนเวียนในหมู่สมาชิก

๓. สหกรณ์เครดิตยูเนียน เป็นสหกรณ์ ซึ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาคน ครอบครัว และ ชุมชนเป็นหลัก สหกรณ์ประเภทนี้มักจะตั้งโดยยึด ถือชุมชนเป็นหลัก และมักจะได้ผลดีในชนบทที่ กลุ่มสมาชิกมีความสัมพันธ์ใกล้ชิด สหกรณ์ประเภท นี้ส่งเสริมการออมทรัพย์โดยสมาชิกให้สัญญาจะนำ

เงินออกมาส่งในเวลาอันสมควร

### วัตถุประสงค์ของสหกรณ์ออมทรัพย์

วัตถุประสงค์ใหญ่ของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ขึ้น อาจสรุปได้เป็น ๓ ประการ คือ.—

๑. ส่งเสริมการออมทรัพย์ การส่งเสริม การออมทรัพย์กระทำโดยการให้สมาชิกส่งเงินในรูป ของการซื้อหุ้นโดยค่านึงถึงอัตราเงินเดือน ที่ได้รับ และหัก ณ ที่จ่าย เช่น.—

เงินเดือนรายได้	การถือหุ้นรายเดือน (หุ้นละ ๑๐ บาท)
ไม่เกิน ๘๐๐ บาท	๓ หุ้น
เกินกว่า ๘๐๐—๑,๐๐๐ บาท	๔ หุ้น
เกินกว่า ๑,๐๐๐—๑,๕๐๐ บาท	๕ หุ้น
เกินกว่า ๑,๕๐๐—๒,๐๐๐ บาท	๖ หุ้น
เกินกว่า ๒,๐๐๐—๒,๕๐๐ บาท	๗ หุ้น
เกินกว่า ๒,๕๐๐—๓,๐๐๐ บาท	๘ หุ้น
เกินกว่า ๓,๐๐๐—๔,๐๐๐ บาท	๑๐ หุ้น
เกินกว่า ๔,๐๐๐—๕,๐๐๐ บาท	๑๕ หุ้น
เกินกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๒๐ หุ้น

ทั้งนี้อัตราการซื้อหุ้นอาจจะประชุมตกลงในหมู่สมาชิกให้กำหนดสูงชันกว่านี้ได้

สำหรับเงินหุ้นนี้จะได้รับเงินปันผลตามหุ้น ในอัตราร้อยละ ๘ ต่อปี ซึ่งมีค่าเท่ากับการฝากเงิน ธนาคาร

๒. การให้กู้เงิน การให้กู้เงินเป็นวัตถุประสงค์ชั้นรองลงมา การให้กู้เงินนี้ก็เพื่อที่จะช่วยเหลือสมาชิกที่มีปัญหาทางการเงินหรือมีเหตุฉุกเฉิน

ที่จะต้องใช้เงิน การให้กู้นี้อาจจะแบ่งได้เป็น ๓ ประเภท คือ.—

### ๒.๑ เงินกู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน

ในกรณีที่สมาชิกมีเหตุฉุกเฉิน สหกรณ์จะให้กู้เงิน เพื่อเหตุนี้ได้ เงินกู้นี้มักเป็นจำนวนน้อย เช่น ไม่เกิน ๑,๐๐๐—๑,๒๐๐ บาท หรือครึ่งหนึ่งของ

เงินเดือน ทั้งนี้สุดแต่จำนวนไหนน้อยกว่า การ  
กู้ประเภทนี้ไม่ต้องมีหลักประกันนอกจากทำหนังสือ  
กู้ไว้เป็นหลักฐาน แต่จะต้องส่งคืนภายใน ๒ งวด  
(เดือน) สหกรณ์มักจะพิจารณาให้กู้เงินประเภทนี้  
เป็นอันดับแรก

๒.๒ เงินกู้สามัญ หมายถึง เงินกู้  
ที่จำเป็น ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควร  
เงินกู้นี้มีจำนวนไม่เกิน ๒๐,๐๐๐—๓๐,๐๐๐ บาท  
หรือไม่เกินเงินเดือนรายได้ ๘ เดือนรวมกัน ทั้งนี้  
แล้วแต่จำนวนไหนน้อยกว่ากัน สมาชิกจะต้องส่ง  
เงินกู้คืนเป็นรายเดือนเท่า ๆ กันทุกเดือนพร้อมด้วย  
ดอกเบี้ยในกำหนดไม่เกิน ๒๔—๔๘ งวด (เดือน)  
การกู้เงิน ประเภทนี้ ต้องทำ หนังสือกู้ และ จะต้องมี  
สมาชิกค้ำประกันหรือมีอสังหาริมทรัพย์ หลักทรัพย์  
รัฐบาล หรือ เอก สสาร การ ฝาก เงิน ใน ธนาคาร ค้ำ  
ประกัน เว้นแต่สมาชิกมีเงินค้ำหุ้นในสหกรณ์เกิน  
กว่าเงินกู้เป็นหลักประกันก็ไม่ต้องมีการค้ำประกัน

๒.๓ เงินกู้พิเศษ เมื่อสหกรณ์มี  
ความมั่นคงและมีเงินมากพอ สหกรณ์อาจให้  
สมาชิกกู้เงินเพื่อซื้อที่ดิน บ้านและที่ดิน หรือลง  
ทุนเพื่อประกอบอาชีพโดยมีวงเงินไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐—  
๒๕๐,๐๐๐ บาท และต้องส่งเงินกู้และดอกเบี้ยคืน  
ภายใน ๑๒๐—๑๘๐ งวด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับฐานะ  
ทาง การ เงิน ของ สหกรณ์ และ นโยบาย ของ คณะ  
กรรมการดำเนินการ

เงินกู้ทุก ประเภท จะเสีย ดอกเบี้ย ใน อัตรา  
ร้อยละ ๑๒ ต่อปี (บางแห่งอาจกำหนดแตกต่าง

ออกไป) ในกรณีสหกรณ์มีกำไรมากพอก็อาจจะนำ  
กำไรส่วนหนึ่งออกเฉลี่ยคืนให้แก่สมาชิกผู้กู้ตามส่วน  
จำนวน รวม แห่ง ดอกเบี้ย เงินกู้ซึ่ง สมาชิกได้ ส่งให้  
สหกรณ์ในระหว่างปี ดังนั้นอัตราดอกเบี้ยอาจจะ  
เหลือเพียงร้อยละ ๑๐.๘—๑๑ ต่อปี

๓. การให้บริการรับฝากเงิน สหกรณ์  
ออมทรัพย์จะรับฝากเงินจากสมาชิกในประเภทออม  
ทรัพย์โดยให้อัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๕ ต่อปี หรือ  
ประเภทฝากประจำ ๑๒ เดือน โดยให้ ดอกเบี้ยร้อยละ ๘  
ต่อปี ซึ่งการให้บริการเช่นนี้เป็นการช่วย  
ส่งเสริม ด้านการ ออมทรัพย์ และ เป็น การ ระดมเงิน  
ทุนเพื่อให้สมาชิกกู้เงิน ตลอดจนให้อัตราดอกเบี้ย  
ซึ่งสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยของธนาคาร

มีข้อสังเกตว่าดอกเบี้ยจากการฝากเงินและ  
เงินปันผลตามหุ้นไม่ต้องเสียภาษี ซึ่งต่างจากการ  
ฝากเงินธนาคารพาณิชย์ทั่วไป

### เงินทุนดำเนินงานของสหกรณ์

ในการดำเนินงานของสหกรณ์จะต้องมีเงิน  
ทุนดำเนินงานเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมและเป็นค่าใช้จ่าย  
ต่าง ๆ เช่น เครื่องใช้สำนักงาน ค่าจ้างเจ้าหน้าที่  
สหกรณ์ เงินทุนดังกล่าวอาจได้มาจาก—

๑. เงินทุนเรือนหุ้นซึ่งสมาชิกถือในสหกรณ์  
หมายถึง เงินที่หักจากเงินเดือนสมาชิกทุกเดือน  
เพื่อส่งค่าหุ้นตามอัตราที่กำหนด

๒. เงินรับฝาก หมายถึง เงินที่สมาชิกฝาก  
กับสหกรณ์ในประเภทออมทรัพย์และฝากประจำ

๓. เงิน กำไร หรือเงิน สะสม ทุน สหกรณ์ หมายถึง เงินกำไรสุทธิแต่ละปีของสหกรณ์ที่กฎหมาย กำหนดให้ จัดสรร สำหรับ ใช้ใน กิจการ ของ สหกรณ์ คือ เงินสำรองไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และเงินทุนรักษาระดับอัตราเงินปันผลไม่เกินร้อยละ ๒ ของทุนเรือนหุ้นที่สหกรณ์มีอยู่เมื่อวันสิ้นปี

๔. เงินกู้ สหกรณ์อาจกู้เงินจากธนาคาร หรือสถาบันการเงินหรือเบิกเงินเกินบัญชีโดยมีอัตรา ดอกเบี้ยต่ำเพื่อให้มีเงินเพียงพอแก่การกู้ของสมาชิก

### การจัดสรรกำไรสุทธิ

เมื่อสิ้นปีทางบัญชีวันที่ ๓๑ ธันวาคมของแต่ละปีถ้าหากการดำเนินงานของสหกรณ์ มีกำไรจากการให้กู้เงิน และ จากเงิน ฝากธนาคาร และ สถาบันการเงิน ภายหลังหักค่าใช้จ่ายและค่าเสื่อมราคา แห่งทรัพย์สิน สหกรณ์ แล้วกำไรสุทธิ ที่เหลือจะต้องจัดสรรตามที่กฎหมายกำหนดดังนี้ คือ—

๑. เป็นเงิน สำรอง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐ ของกำไรสุทธิ เงินสำรองนี้ถือเป็นทุนของสหกรณ์ สมาชิกจะแบ่งปันกันไม่ได้

๒. เป็น ค่า บำรุง สัน นิ บาต สห กรณ์ แห่ง ประเทศไทยร้อยละ ๕ ของกำไรสุทธิ แต่ต้องไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

๓. เป็นเงิน ปันผลตามหุ้นให้แก่สมาชิกใน อัตราไม่เกินร้อยละ ๘ ต่อปี

๔. เป็นเงินเฉลี่ยคืนให้แก่สมาชิก ผู้กู้ตาม ส่วนจำนวนรวมแห่งดอกเบี้ยเงินกู้ที่สมาชิกได้เสียแก่ สหกรณ์ในระหว่างปี

๕. เป็น โบนัสแก่กรรมการและเจ้าหน้าที่ ประจำของสหกรณ์ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของกำไรสุทธิ

๖. เป็นทุนรักษาระดับอัตราเงิน ปันผลไม่เกินร้อยละ ๒ ของทุนเรือนหุ้นที่สหกรณ์มีอยู่เมื่อวัน สิ้นปี

๗. เป็นทุน สาธารณ ประโยชน์ไม่เกินร้อย ละ ๑๐ ของกำไรสุทธิ

### พัฒนาการของสหกรณ์ออมทรัพย์

นับตั้งแต่สหกรณ์ออมทรัพย์แห่งแรกจัดตั้ง ขึ้นจนถึงปัจจุบันรวมเวลาได้ ๓๐ ปี สหกรณ์ออมทรัพย์ได้ พัฒนา ก้าวหน้า ตาม ลำดับ จน ปัจจุบัน มี สหกรณ์ออมทรัพย์รวม ๒๗๐ สหกรณ์ สหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีสมาชิกจำนวนมาก และมีคณะกรรมการ ดำเนินงานที่เข้มแข็ง และมีความสามารถสูงย่อม มีความก้าวหน้าโดยมีเงินทุนเรือนหุ้น เงินฝาก จำนวนมาก และมีกำไรสุทธิเพิ่มขึ้นมากในแต่ละปี ในปี พ.ศ. ๒๕๒๑ สหกรณ์ออมทรัพย์ทุกแห่งมีเงิน ทุนดำเนินการประมาณ ๒,๔๐๐ ล้านบาท มีสมาชิก มากกว่า ๔.๗ แสนคน สามารถให้สมาชิกกู้เงินได้ มากกว่า ๓,๐๐๐ ล้านบาท และมีกำไรประมาณ ๑๙๙ ล้านบาท กล่าวได้ว่าสหกรณ์ออมทรัพย์ ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมการออมทรัพย์ และ ช่วยเหลือสมาชิกในด้านการเงินอย่างสูง



### การจัดตั้งสหกรณ์ ออมทรัพย์

จะเห็นได้ว่า สหกรณ์ ออมทรัพย์ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อสมาชิก เป็นองค์กรที่มีได้มุ่งหวังกำไรแบบธุรกิจ จะพบว่าบริษัทธุรกิจเอกชนจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จำนวน ๑๐ สหกรณ์ และมีสหกรณ์ออมทรัพย์ของกิจการธนาคาร ๒ สหกรณ์ จึงน่าเชื่อถือได้ว่า สหกรณ์ ออมทรัพย์ เป็นสิ่งที่ควรสนับสนุน โดยที่สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นองค์กรที่จะต้องจดทะเบียนเพื่อให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ อันจะยังผลให้ทำนิติกรรมต่างๆ ได้ และมีกฎหมายเป็นสิ่งรองรับ เมื่อแน่ใจว่ามีผู้สนใจ สมัครเป็น สมาชิกมากพอ ตาม หลักเกณฑ์ไม่ควรน้อยกว่า ๑๐๐ คน

การดำเนินการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์อาจดำเนินการเป็นขั้นตอนโดยย่อได้ดังนี้ คือ.—

๑. การเลือกตั้งคณะผู้ริเริ่ม การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ จะต้องมีผู้ริเริ่ม หรือคณะ ผู้ก่อตั้ง เพื่อทำหน้าที่ติดต่อ ประสานงาน ต่าง ๆ กับผู้สนใจสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์และติดต่อกับกรมส่งเสริมสหกรณ์

หน้าที่สำคัญของคณะผู้ริเริ่มก็คือ ต้องโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาเห็นประโยชน์และความสำคัญของสหกรณ์ออมทรัพย์และทำเรื่องขออนุมัติผู้บังคับบัญชา

๑) ให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นในหน่วยงาน

๒) ขออนุมัติให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้เวลาราชการ ทำงานให้สหกรณ์ใน ระยะแรกและควบคุมดูแลงานของสหกรณ์

๓) ขอให้เจ้าหน้าที่การเงิน หักเงินค่าหุ้น และเงินงวดชำระหนี้จากเงินเดือนของสมาชิก

๔) เชิญผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาของสหกรณ์ หรือขอให้ผู้บริหารระดับสูงบางท่านเป็นกรรมการดำเนินงานของสหกรณ์

๒. การวางแผนของคณะผู้ริเริ่ม คณะผู้ริเริ่มจะต้องประชุมเพื่อวางแผนการ จัดตั้งโดย พิจารณากำหนดขั้นตอนต่างๆ เช่น การร่างข้อ บังคับ แบบฟอร์มใบสมัคร การเชิญชวนให้เป็น สมาชิก และจัดทำหนังสือถึงกรมส่งเสริมสหกรณ์ ของจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

๓. การประชุมใหญ่ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิก เมื่อมีผู้สนใจสมัครเป็นสมาชิกแล้ว ก็พิมพ์รายชื่อ และนัดหมาย ประชุมใหญ่โดยขอให้เจ้าหน้าที่กรม ส่งเสริมสหกรณ์ไปช่วยจัดตั้งด้วย ทั้งนี้ เพื่อพิจารณา ถึงเรื่องการจัดทะเบียนสหกรณ์ การกำหนดข้อและ ที่ตั้งสำนักงานสหกรณ์ กำหนดข้อบังคับของ สหกรณ์ การเลือกตั้งคณะผู้จัดตั้งสหกรณ์อย่างน้อย ๑๐ คนเพื่อลงชื่อในคำขอจดทะเบียนสหกรณ์ เลือก ตั้งประธาน กรรมการ รองประธานกรรมการ เสร็จบัญชี และเลขานุการ

๔. ขันขอจดทะเบียนสหกรณ์ โดย การทำหนังสือขอจดทะเบียนสหกรณ์ ๒ ฉบับ พร้อมกับ ข้อบังคับสหกรณ์ ๔ ฉบับ บัญชีรายชื่อผู้ซึ่งจะ เป็นสมาชิก ๒ ชุด และสำเนารายงานการประชุม ใหญ่ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิก ๒ ชุด นายทะเบียนสหกรณ์

จะ พิจารณา ตรวจสอบ ข้อเท็จจริง คำขอและรับจด ทะเบียน

๕. ประชุมคณะผู้จัดตั้งสหกรณ์ หลัง จากได้รับจดทะเบียนแล้วคณะกรรมการดำเนินการ ข้าราชการ หรือ คณะ ผู้จัดตั้ง จะต้อง ประชุมเพื่อตระเตรียม การประชุมใหญ่สามัญ และวางแผนการเริ่ม ประกอบธุรกิจ

๖. การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก การ ประชุมใหญ่จะต้องจัดให้มีขึ้นภายใน ๙๐ วันนับแต่ วันได้รับการจดทะเบียนสหกรณ์ ทั้งนี้เพื่อเลือกตั้ง คณะกรรมการดำเนินการชุดแรกและกำหนดวงเงิน กุญแจของสหกรณ์

ในการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมส่งเสริม สหกรณ์ได้จัดทำเอกสารคำแนะนำไว้พร้อมแล้ว ซึ่ง จะมีตัวอย่างข้อบังคับ หนังสือเชิญประชุม แบบ ฟอร์มสมัครเป็นสมาชิก หนังสือขอจดทะเบียน ฯลฯ ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางดำเนินการได้ทันที ผู้สนใจ สามารถขอเอกสารจากกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้

### สหกรณ์ออมทรัพย์ มีประโยชน์ต่อการบริหาร งานบุคคลอย่างไร

ประโยชน์ ของ สหกรณ์ ออมทรัพย์ ต่อการ บริหารงานบุคคลอาจพิจารณาได้ ๒ ด้าน คือ—

#### ๑. ประโยชน์ต่อสมาชิก

๑.๑ ส่งเสริม ใน เรื่อง การออม- ทรัพย์ การหักเงินเดือน ณ ที่จ่ายเพื่อส่งเป็นค่า

เรือนหุ้น เป็นการสร้าง เงื่อนไข ให้ สมาชิกรู้จักออม-  
ทรัพย์โดยปริยาย เมื่อสมาชิกลาออกย่อมได้รับเงิน  
เรือนหุ้นคืนทั้งหมด ซึ่งเป็นเงินเลี้ยงชีพได้ตาม  
สมควร การสมัครเป็นสมาชิกย่อมเป็นการฝึกหัด  
ในการรักหมู่คณะ และกระทำ กิจกรรมร่วมกัน เพื่อ  
ส่วนรวม

๑.๒ การกั้มเงิน การกั้มเงินใน  
รูปเงินกู้ฉุกเฉิน กั้มสามัญ และกั้มพิเศษก็ตาม สมาชิก  
สามารถ กั้มได้โดย สะดวกไม่ต้องยุ่งยากเหมือนการกั้ม  
เงินจากธนาคารและเสียดอกเบี้ยในอัตราต่ำกว่า ใน  
แง่นี้ ย่อมล ดับปัญหา ทางการเงิน ให้ แก่สมาชิก และ  
ป้องกันการเอาผิดเอาเปรียบจากนายทุนเงินกู้

๑.๓ ได้รับบริการฝากเงิน สมาชิก  
สามารถ ฝากเงิน ประเภท ออมทรัพย์ และประจำกับ  
สหกรณ์โดยได้ดอกเบี้ย อัตราสูงกว่าธนาคารพาณิชย์  
ขณะเดียวกันเป็นการระดมเงินทุนเพื่อสมาชิกได้ใช้  
ประโยชน์

๑.๔ ได้รับสวัสดิการพิเศษ สมาชิก  
จะได้รับสวัสดิการพิเศษซึ่งสหกรณ์จัดให้ เช่น  
เงินทุน ส่งเสริม การศึกษาบุตร เงินฌาปนกิจ-  
สงเคราะห์ นอกจากนี้สหกรณ์อาจกำหนดให้มี  
สวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ เช่น เงินช่วยในการ  
สมรส เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัย ฯลฯ

๑.๕ การช่วยเหลือกันเองและการ  
เสียสละเพื่อส่วนรวม สหกรณ์ออมทรัพย์จะเกิด

ขึ้นได้ และเจริญเติบโต ก็ด้วยความร่วมมือและความ  
เสียสละของสมาชิก จะต้องม ทั้งผู้ให้และผู้รับ มี  
ผู้กล่าวว่าธนาคารเป็นสถาบันการเงินสำหรับคนรวย  
(พ่อค้า) กั้มเงิน แต่สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสถาบัน  
การเงินสำหรับคนมีเงินเดือนรายเดือน หรือคนยาก  
จนกั้มเงิน ดังนั้นคนที่มีเงินมากควรสมัครเป็นสมาชิก  
และ ร่วม มือ โดย นำเงิน ที่มีอยู่ มา ฝาก กับสหกรณ์  
เพื่อให้ผู้น้อยมี โอกาสกั้มเงินแก้ความขัดสน ส่วน  
คนที่เข้ามาทำงานก็ต้องเสียสละ ไม่ใช่เข้ามาแสวง  
หาผลประโยชน์ ส่วนตัว โดยเฉพาะ เมื่อ ตั้ง สหกรณ์  
ออมทรัพย์ใหม่ๆ ฐานะการเงินยังไม่มั่นคง ผู้ทำงาน  
ให้สหกรณ์ออมทรัพย์จะไม่ได้ค่าตอบแทนใดๆ เลย  
ส่วนสมาชิกทุกคนจะต้องคอยสอดส่องดูแลเจ้าหน้าที่  
สหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินงาน และเพื่อน  
สมาชิก ด้วยกันมิให้กระทำ การแสวง หา ประโยชน์  
ส่วนตัว ทำการทุจริต และกระทำการผิดวัตถุประสงค์  
ประสงค์ของสหกรณ์

มีข้อสังเกตว่า สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสถา-  
บันที่เปิด โอกาส ให้ สมาชิก ได้ฝึกหัด การปก-  
ครองแบบประชาธิปไตยหรือการปกครองกันเอง  
สมาชิกทุกคนมีหน้าที่มาประชุมใหญ่สามัญประจำปี  
เพื่อ เลือก ตั้ง สมาชิก ด้วย กัน เป็น คณะ กรรมการ  
ดำเนินการและคณะกรรมการชุดอื่น ๆ เข้าทำ  
หน้าที่บริหารกิจการของสหกรณ์ การออกเสียงในที่  
ประชุมทุกคนมีเสียงเพียง ๑ เสียงเท่ากัน สมาชิก  
มีสิทธิ ชักถาม ข้อ สงสัย การ บริหาร งาน ของคณะ  
กรรมการดำเนินการ และควบคุมคณะกรรมการ

โดยการอนุมัติรับรองบุคคลและบัญชีประจำปี และการกำหนดวงเงิน ซึ่งสหกรณ์อาจกู้ยืมจากภายนอก ฯลฯ การควบคุมดูแลของ สมาชิก จะทำให้สหกรณ์ ออมทรัพย์มีความมั่นคงและไม่มีการโกงเกิดขึ้น

**๒. ประโยชน์ต่อฝ่ายบริหารหรือฝ่าย นายจ้าง** ในเมื่อสหกรณ์ออมทรัพย์มีประโยชน์หลายประการต่อคนทำงาน อย่างน้อยทำให้เขาอยู่อย่างมีความสุขไม่ต้องวิตกกังวล และไม่ถูกเอาเปรียบ ข้าราชการหรือคนงาน ผู้ได้รับประโยชน์ย่อมเกิดความรู้สึกที่ดีต่อฝ่ายบริหาร และหน่วยงาน ผลประโยชน์ที่ฝ่ายบริหารและนายจ้าง จะได้ก็คือ

**๒.๑** สหกรณ์ ออมทรัพย์ ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกภาคภูมิใจ และพอใจที่หน่วยงาน จัดสวัสดิการที่ดีให้ มีความมั่นคงทางจิตใจ อย่างน้อยก็ทราบว่ามีแหล่งที่พึ่งทางการเงินได้ เมื่อเดือดร้อน และไม่ต้องดิ้นรนไปทำงานที่อื่น หรือถูกประหลาดตัวไปที่อื่น

**๒.๒** ช่วย สนับสนุน ใน ด้าน การ ปกครอง หัวหน้างานมีโอกาสตอบแทนผู้ที่ปฏิบัติงานดีได้ โดยการเป็นผู้ค้ำประกันการกู้เงินให้ การช่วยค้ำประกันเงินกู้จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในด้านการบังคับบัญชาและการปฏิบัติงาน หัวหน้างานไม่ควรวิตกว่าจะเกิดความยุ่งยากจากการเป็นผู้ค้ำ

ประกัน เพราะหัวหน้างานมีสิทธิ เลือกค้ำประกัน คนที่มีประวัติดี ทำงานดี และซื่อสัตย์

**๒.๓** สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสถาบันกับสมาชิก สหกรณ์ออมทรัพย์มีบทบาทในการช่วยผ่อนคลาย ความกดดัน ที่เกิดจากการขาดแคลน และปัญหาหนี้สิน เมื่อสมาชิกไม่มีปัญหา ย่อมมีความสุขสบายใจ และมีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน แรงกดดันจากการเรียกร้อง การต่อต้าน การประท้วงต่าง ๆ ย่อมลดลง และสามารถเจรจา ทำความเข้าใจอันดีต่อกันได้ง่าย

**๒.๔** ผู้บริหาร หรือ หัวหน้างาน มีโอกาสแสดงสปิริต ผู้บริหารมีโอกาสแสดงความมีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ง่าย เช่น การสมัครเป็นสมาชิก ช่วยในการระดมทุนโดยนำเงินมาฝาก สหกรณ์ ช่วยสอดส่องดูแลให้สหกรณ์เกิดความเจริญ หรือรับเป็นกรรมการ หรือเป็นที่ปรึกษาของสหกรณ์ ผู้ได้บังคับบัญชาย่อมตระหนักถึงน้ำใจ ความมีสปิริตของหัวหน้างานและยกย่องนับถือ

**๒.๕** ประโยชน์ในการลดหย่อนภาษี สมาชิกได้เงินปันผลและเงินดอกเบี้ยจากเงินฝาก โดยไม่ต้องเสียภาษีดอกเบี้ย ส่วนบริษัทเอกชน อาจจ่ายเงินให้ สหกรณ์ จำนวนหนึ่ง เป็นทุน ดำเนินงาน ซึ่งเงินจำนวนนี้ ใช้เป็นส่วนในการลดหย่อนภาษีได้ สมาชิกสหกรณ์ย่อมจะเกิดความรู้สึกนิยม และรักหน่วยงานยิ่งขึ้น

## สหกรณ์ ออมทรัพย์บริษัทกูดเยียร์

บริษัทกูดเยียร์เป็นบริษัทเอกชนซึ่งผลิตยางรถยนต์ มีกำลังผลิตวันละ ๑,๕๐๐ เส้น/วัน พนักงานบริษัทส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๕-๓๐ ปี ซึ่งเป็นวัยที่ต้องใช้เงินมาก แม้ว่าบริษัทจะจ่ายเงินเดือนสูง เฉลี่ย ๓,๙๘๕ บาทต่อเดือน (ไม่นับรวมฝ่ายบริหาร) พนักงานผู้น้อยก็มีปัญหาทางการเงินอยู่บ้าง ทำให้มีผลงานต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงได้เกิดความคิดจะช่วยเหลือและให้สวัสดิการที่ดีกับพนักงาน เพื่อให้เกิดผลดีในด้านแรงงานสัมพันธ์ด้วย จึงได้จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๐๘ มีสมาชิก ๓๐๖ คน ในปีแรกมีเงินเรือนหุ้น ๒๔,๕๘๐ บาท ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๒๒ มีสมาชิก ๔๒๑ คน มีทุนเรือนหุ้น ๑,๔๑๗,๖๗๐ บาท สหกรณ์สามารถให้สมาชิกกู้เงินได้ประมาณ ๘๐% ของคำขอ

ในช่วงแรกของการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ บริษัทได้ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือหลายประการคือ

๑. ช่วยให้ออมทรัพย์เริ่มแรก ๔๐,๐๐๐ บาท
๒. บริการหักเงินค่าหุ้นและเงินชำระเงินกู้ และเงินคอกเบี้ยจากเงินเดือน
๓. ให้ใช้สถานที่และเครื่องใช้สำนักงานเพื่อกิจกรรมของสหกรณ์ออมทรัพย์
๔. ให้คณะกรรมการดำเนินการ ใช้เวลาบางส่วนหนึ่งบริหารงานให้สหกรณ์ได้

๕. ช่วยจัดหาคนทำงานให้ สหกรณ์ เต็มเวลา

๖. ช่วยในด้านกำลังคน โดยการจ่ายค่าจ้างพนักงาน

๗. ให้ คณะ กรรมการ ดำเนิน การ ของ สหกรณ์ ไปรับการอบรมเกี่ยวกับสหกรณ์โดยไม่ถือเป็นวันลา

๘. ช่วยในด้านประชาสัมพันธ์และการส่งเสริม เช่น ใช้วารสารบริษัททำการประชาสัมพันธ์กิจการของสหกรณ์

๙. ให้ใช้รถรับ-ส่งพนักงานในกรณีที่มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี

ปัญหาในการดำเนินงาน สหกรณ์ออมทรัพย์บริษัทกูดเยียร์ มีปัญหาในการดำเนินการอยู่บ้าง กล่าวคือ ปัญหาในทางวิชาการ เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ในการบริหารงานของสหกรณ์ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการทำบัญชีที่ดี และสมาชิกบางคนมุ่งหาประโยชน์อย่างเดียว เช่น บางคนกู้เงินได้แล้วเมื่อชำระหนี้หมดจะลาออก ทำให้เกิดความขลุกขลักทางการเงินอยู่บ้าง นอกจากนั้นงานส่วนใหญ่ของสหกรณ์ พนักงานช่วยกันทำ

คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์บริษัทกูดเยียร์ มีข้อคิดเห็นว่านายจ้างควรสอนให้พนักงานรู้จักการออมทรัพย์ และมีวิถีชีวิตในทางที่ถูกต้อง จึงมีการนำระบบการวางแผนครอบครัวมาใช้ มีการทำโปสเตอร์ต่อต้านการเล่นการพนันและยาเสพติด มีการส่งเสริมด้านการสหกรณ์การ




การกีฬาและการพักผ่อนที่ดี เพื่อขจัดปัญหาการดื่มเหล้า ผลงานของสหกรณ์ จึงเป็นประโยชน์ต่อพนักงานอย่างมาก และเป็นแบบอย่างที่ดี

## สหกรณ์ ออมทรัพย์สยามคிர่าฟท์

จุดเริ่มต้น ของการจัดตั้งสหกรณ์ ออมทรัพย์ สยามคிர่าฟท์ มีสาเหตุ คือ ๑) ปัญหาเงินกู้พนักงาน ผู้น้อยมีปัญหา การกู้เงิน ซึ่งเสียดอกเบี้ยในอัตราสูง ๒) บางครั้งพนักงานยืมเงินหรือกู้เงินจากหัวหน้างาน บ่อยครั้งที่หัวหน้างานไม่ได้เงินคืน ๓) ดังนั้น จึงเกิดความคิดที่จะส่งเสริมให้พนักงาน รู้จักออมทรัพย์ ในช่วงแรกมีการจัดตั้งในรูปชมรม ส่งเสริมการออมทรัพย์ มีการดำเนินงานเหมือนสหกรณ์ออมทรัพย์ทุกประการ แต่มาจดทะเบียนเป็นสหกรณ์ออมทรัพย์เมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๒๐ ขณะนั้นมีสมาชิก ๓๑๑ คน มีเงินหมุนเวียน ๒ แสนบาท และมีเงินดำเนินการทั้งหมดประมาณ ๑ ล้านบาท

ในการดำเนินการ ของสหกรณ์ได้มีการตั้งคณะกรรมการ ๙ นายรับผิดชอบ จะมีการประชุมคณะกรรมการเดือนละ ๑ ครั้ง โดยไม่มีเบี้ยประชุม การกู้เงินสามัญกำหนดไว้ไม่เกิน ๑ หมื่นบาท เนื่องจากมีรายได้น้อย ทำให้ไม่สามารถจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้ คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์จึงต้องช่วยกันทำงาน คณะกรรมการพยายามแก้ปัญหา โดยหาทางเพิ่มสมาชิก จึงได้เน้นการประชาสัมพันธ์และเชิญชวน พนักงานเข้าใหม่เป็น

สมาชิก มีข้อสังเกตว่า พนักงาน สำนักงาน ใหญ่ไม่มีใครเป็นสมาชิก นอกจากนั้นคณะกรรมการกำลังเจรจากับบริษัทของเงินหักสะสม จากบริษัทมาใช้ในกิจการสหกรณ์ ในปัจจุบันมีสมาชิกสหกรณ์ ๔๒๑ คน หรือ ๔๔% ของพนักงานบริษัททั้งหมด

**ข้อสรุป** วัตถุประสงค์หลักของสหกรณ์ ออมทรัพย์ ก็คือ การส่งเสริมการออมทรัพย์ในรูป การส่งเงินค่าหุ้นรายเดือน วัตถุประสงค์รองก็คือ การให้กู้ยืมเงิน ส่วนผลพลอยได้ก็คือ สวัสดิการในรูปเงินทุนการศึกษา เงินสงเคราะห์ประเภทต่างๆ มีผู้วิจารณ์ว่า การกู้ยืมเงินทำให้เกิดความฟุ้งเฟ้อ และสร้างหนี้สิน คำกล่าวนี้ไม่ถูกต้องนัก เพราะในการกู้เงิน คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นและความสามารถในการชำระหนี้ กรณีไม่จำเป็นไม่เหมาะสมก็จะไม่ให้กู้เงิน ในยุคปัจจุบันความคิดที่จะเก็บเงิน ซื้อทรัพย์สินทำได้ยาก เพราะราคาสินค้าเปลี่ยนแปลงสูงขึ้นทุกวัน ผู้มีรายได้น้อยมักนิยมระบบเงินผ่อน แต่ก็บวกอัตราดอกเบี้ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ไว้ด้วยแล้ว ดังนั้น สหกรณ์ออมทรัพย์จึงเป็นสถาบัน การเงินสำหรับผู้มีรายได้น้อย เป็นความหวังและเป็นที่พักพิงสำหรับมวลสมาชิก โอกาสที่จะซื้อทรัพย์สินเป็นของตนเองอยู่ที่สหกรณ์ออมทรัพย์ ผู้ที่เคยกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงิน หรือเคยเป็นหนี้ นายทุนเงินกู้มาก่อนย่อมตระหนักดีกว่าสหกรณ์ออมทรัพย์มีคุณค่าเพียงใด 

## สหกรณ์ออมทรัพย์

สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นชื่อที่คุ้นหู คุ้นตา ท่านผู้อ่านมานานจนในปัจจุบันเป็นสิ่ง  
ที่สนใจกันอย่างกว้างขวางในหลายหน่วยงาน ทั้งในหน่วยงานราชการ เอกชน หรือแม้  
แต่ในวงการศึกษา ในหน่วยงานราชการสหกรณ์ออมทรัพย์เปรียบเสมือนธนาคาร  
สำหรับทุกคน ทั้งระดับผู้น้อย ผู้ใหญ่ ที่เดือดร้อน ชัดสน โดยเฉพาะอย่างยิ่งชนผู้  
น้อยที่ไม่มีฐานะหรือหลักทรัพย์มาก่อน แต่สามารถกู้เงินได้เป็นจำนวนมาก เพราะ  
สิทธิโดยชอบธรรม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องปฏิบัติตามหลักการและกฎข้อบังคับของระเบียบ  
สหกรณ์ออมทรัพย์นั้น ๆ

สหกรณ์ออมทรัพย์ จึงนับเป็นธุรกิจอย่างหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือผู้  
เดือดร้อน โดยมีได้หวังผลกำไรเหมือนเช่นธุรกิจประเภทเดียวกัน แต่กลับเอื้ออำนวย  
ประโยชน์อย่างยิ่ง

“วารสารข้าราชการ” ฉบับนี้ ได้นำข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์จาก  
ผู้อยู่ในวงการศึกษาเสนอต่อท่าน ๒ ท่าน คือ ศาสตราจารย์นายแพทย์ดิเรก พงศ์พิพัฒน์  
ประธานกรรมการผู้มีส่วนริเริ่มก่อตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล ปัจจุบัน  
ดำรงตำแหน่ง ศาสตราจารย์กุมารเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล  
กับอาจารย์ประพันธ์พงศ์ เวชชาชีวะ ประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์  
ข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายทรัพย์สิน  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการและวงการศึกษา  
สหกรณ์ต่อไป

## สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดล

### ประวัติความเป็นมา

ในปี ๒๕๑๕ อธิการบดีคนปัจจุบันได้ปรารภว่ามหาวิทยาลัยมหิดล ไม่มีสวัสดิการ ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างเหมือนจุฬา เพราะจุฬามีทรัพย์สินมาก และมีสหกรณ์ออมทรัพย์ให้สมาชิกได้กู้ยืมเงินโดยเสียดอกเบี้ยต่ำ จุดนี้จึงเป็น จุด เริ่มต้น ของ สหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัย มหิดล วัตถุประสงค์ที่สำคัญในการจัดตั้ง คือ ต้องการช่วยเหลือข้าราชการชั้นผู้น้อย และฝ่ายบริหารได้มอบให้ นพ. ดิเรก พงศ์พิพัฒน์ เป็นผู้ดำเนินการและจัดตั้งภายใน ๒ เดือน และเริ่มจัดตั้งเมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๖ มีคณะกรรมการดำเนินการในครั้งแรก ประมาณ ๗ คน ได้รับความอนุเคราะห์ จากกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่งข้าราชการมาช่วยแนะนำ จำนวนสมาชิกที่เริ่มก่อตั้งมี ๑๐๐ คน สหกรณ์ออมทรัพย์จะดำเนินไปได้ต้องมีสมาชิก ๒ ประเภท

คือ ประเภทให้และรับ ที่สำคัญที่สุดคือ หัวหน้าหน่วยงานต้องเห็นความสำคัญ และยินยอมให้จัดตั้ง ในระยะเริ่มแรกจะต้องให้เจ้าหน้าที่การเงินหักเงินทุนเรือนหุ้นจากเงินเดือนที่ได้รับทุกเดือน



ศาสตราจารย์นายแพทย์ดิเรก พงศ์พิพัฒน์

ประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล

### ปัญหาเริ่มแรกในการจัดตั้ง

ไม่มีปัญหาเลย ในทางระเบียบกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้คำแนะนำและส่งเจ้าหน้าที่มาช่วย แต่ปัญหาอยู่ที่ How to Select

จุดเริ่มแรก ต้องมี สมาชิก ก่อตั้งที่ดีและเหมาะสม ดีและเหมาะสมอย่างไร คือ พุศกัณฐ์ เรื่อง และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ในเรื่องการออมทรัพย์ สมาชิกโดนหักเงินทุกเดือน เขาจะไม่ค่อยรู้สึกและได้ดอกเบี้ยเป็นรางวัลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนดีกว่าธนาคาร

### ความก้าวหน้าของสหกรณ์

สมาชิก ของ สหกรณ์ ออมทรัพย์มหิดล มีทั้งประเภทให้และรับ สหกรณ์ก้าวหน้าเพราะเราพยายามหาสมาชิกเพิ่มทุกครั้งที่มี

การประชุมพิเศษ ข้าราชการ ใหม่ เราจะไปประชาสัมพันธ์ และเชิญชวนให้เป็นสมาชิก นอกจากนี้เราพยายามระดมทุน เพื่อให้สมาชิกกู้เงินได้ อย่างเพียงพอ ปัจจุบันเรามีสมาชิกมากกว่า ๕,๐๐๐ คน ซึ่งมากกว่าของจุฬาลงกรณ์ ปัญหาการดำเนินการช่วงแรก คือ ระวังมิให้มีการขาดทุนในปีแรก สหกรณ์มีเจ้าหน้าที่ ๒ คน รับผิดชอบเรื่องเงินกับรับผิดชอบเรื่องบัญชี ในปีแรก สหกรณ์มีกำไรสุทธิ ๘,๐๐๐ บาท

**ความสำเร็จของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นเพราะแพทย์เป็นผู้ที่ไม่มีปัญหาทางด้านการเงิน**

ไม่จริง อาชีพแพทย์เหมือนอาชีพอื่น มีทั้งคนมีน้ำใจและไม่ มีน้ำใจ แพทย์ไม่ใช่ร่ำรวยทุกคน แพทย์ที่เป็นสมาชิกส่วนหนึ่ง กู้พิเศษเพื่อเปิดคลินิก ซ็อรถยนต์ ผมอยากให้ค่านิยมของสหกรณ์ออมทรัพย์ว่าเป็นสถาบันแห่งความหวัง ของ ข้าราชการ และลูก

จ้างที่มีแต่เงินเดือน อย่างน้อยที่สุด ทำให้เขา เสีย ดอกเบี้ยน้อย และให้เขา มีเงิน จำนวน หนึ่งมาสำรองในกระเป๋าให้แก่ครอบครัว รูปแบบ การ ดำเนิน การ อยู่ที่ว่าหน่วยงานไหนมีผู้ริเริ่มที่เอาจริงเอาจัง จะมีสมาชิกเพิ่มอย่างรวดเร็ว มีการระดมทุนให้สมาชิกที่ขาดสน ยืมได้อย่างคล่องตัว แต่ก็มีค่าดำเนินการมาก เพราะต้องจ้างเจ้าหน้าที่มาทำงาน ตามระเบียบของสหกรณ์ กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ ๑ คนต่อสมาชิก ๓๐๐ คน แต่สหกรณ์ที่เราจ้างเจ้าหน้าที่ น้อยกว่า อัตรา ที่ กำหนด เราให้เขา ทำงาน ล่วง เวลา แทน เพื่อให้เขามีรายได้มากพอเลี้ยงตัวเอง

**สหกรณ์ ออม ทรัพย์ มหิดล มีทุนสารประโยชน์ช่วยเหลือ ข้าราชการ**

ขณะนี้มียุ่ ๒ ประเภท

๑. เงินช่วยค่าทำศพ
  ๒. ทุน ช่วยในการศึกษา
- ที่เรียกเช่นนี้ เพราะ สมาชิก ของเราเป็น ข้าราชการ ลูกจ้าง

ประจำตามระเบียบสหกรณ์จะหัก ทุนสารประโยชน์ไว้ ๑๐% ของกำไรสุทธิ

ตาม กฎหมาย หรือ พระราชบัญญัติสหกรณ์ปี ๒๕๒๑ มีข้อที่ควรแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สหกรณ์คดียงบน เช่นมีข้อระบุว่าเงินฝาก ต้อง ฝากธนาคารออมสิน หรือธนาคารของรัฐ และต้องให้นายทะเบียนสหกรณ์ยินยอมก่อน หรือเงินสาธารณประโยชน์ควรเปิดให้กว้างกว่า โดยเพิ่มจาก ๑๐% เป็น ๒๐% เพื่อช่วยสมาชิกหรือช่วยด้านอื่น

๑. เงิน ฝาก ซึ่ง ต้องฝากธนาคาร เป็นเรื่อง ของกฎหมายระบุไว้ ถ้าไม่ได้ระบุไว้อย่างนี้อาจไปหาประโยชน์โดยมิชอบ

๒. กลัวว่าคณะกรรมการดำเนินการ หรือผู้จัดการ จะไปหาประโยชน์โดยมิชอบ และ ก่อให้เกิด ความเสียหายแก่ ส่วน รวม ฉะนั้น จึงต้องระบุว่าเงินฝากต้องฝากธนาคาร

สหกรณ์ออมทรัพย์มหิดล เอาเงินฝากไปซื้อทรัพย์สิน ตัวเงินทุกใบ ธนาคารเป็นผู้รับรองและค้ำประกัน สมมติว่า บริษัททรัพย์สินล้ม ธนาคาร ซึ่งเป็นผู้ค้ำประกัน จะจ่ายแทน เพราะฉะนั้น ดี ความได้ ใน ด้าน ความปลอดภัย ปัจจุบันสหกรณ์หลายๆ แห่งของสหกรณ์ออมทรัพย์ เช่น ธรรมศาสตร์ จุฬา หรือแม้แต่มหิดลก็นำไปฝากทรัพย์สิน การรวมการ ชุด หนึ่ง ของ สหกรณ์ ออมทรัพย์มหิดลกล่าวว่าเป็น การผิดพระราชบัญญัติ แต่ก็มีข้อยกเว้นว่า ถ้าการทำเช่นนั้นเป็นการลงทุนก็ทำได้

### ใน ด้าน สาธารณ ประโยชน์ ควรจะเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น

๑๐% ถ้าเรามองดีๆ จะมากพอ สหกรณ์เรามีหลักว่าทำอะไรก็ได้จะคืนไปยังสมาชิก ปัจจุบันคนกู้เงินมหิดล เสียดอกเบี้ย ๑๒% แต่ได้รับเฉลี่ยเงินดอกเบี้ยคืน ๑๕% ดังนั้น จึงเสียดอกเบี้ยเพียงร้อยละ ๑๐.๘ เท่านั้น ความเห็นของผมที่ไม่เพิ่มทุนสาธารณ-

ประโยชน์เพราะเราถือว่าสหกรณ์ไม่หวังผลกำไร ผลกำไรที่เกิดขึ้นแต่ละปี เราคืนไปสู่ผู้ถือหุ้น แต่บางสหกรณ์จะให้เป็นรางวัลสำหรับคนฝาก อีก ๑๐% สมมติฝาก ๑๐๐,๐๐๐ ได้ดอกเบี้ย ๘,๐๐๐ เฉลี่ยคืน ๑๐% ได้อีก ๘๐๐ เป็น ๘,๘๐๐ ซึ่งในแง่กฎหมายเฉลี่ยคืนเท่าไรก็ได้

### ควร แก้อ โภ กณ ธิ ที่ กฎหมาย กำหนดให้คืนเงินปันผลหุ้น ๘%

ควรแก้อ โภ กณ ธิ ถ้าสมมุติว่าธนาคาร ปรับ อัตรา ดอกเบี้ยเงินฝากประจำให้ร้อยละ ๘% แต่ถ้าแก้อ โภ กณ ธิ อย่างนี้แล้วต้องเพิ่มดอกเบี้ยเงินฝากและเงินปันผล เงินเรือนหุ้น รวมทั้งดอกเบี้ยเงินกู้สมาชิกด้วย หลักสหกรณ์ออมทรัพย์ถือว่าเอาเงินเข้ามาโดยเขาได้ออมโดยไม่เดือดร้อน และยังได้ช่วยผู้อื่นที่มีความจำเป็นในการกู้ ถ้าขึ้นดอกเบี้ยเงินฝากของทุนเรือนหุ้น ก็ต้องขึ้นดอกเบี้ยเงินกู้ด้วย

### มาตรการช่วยของรัฐบาลในการ อัดตั้ง สหกรณ์ โภ หน่วยงานราชการ

รัฐบาล ควร ช่วย ๑๐๐% เพราะเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่ช่วยแล้วไม่เสียเปล่า ทางหนึ่งที่ผมเห็นว่ารัฐควรช่วยได้ คือ ช่วยผ่านทางชุมนุมสหกรณ์ แต่ถ้าไม่ผ่านชุมนุมสหกรณ์ เช่น รัฐบาลช่วยสหกรณ์ใดแห่งเดียว จะทำให้เกิดความอยุติธรรม ชุมชุมสหกรณ์เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นแล้วควรใช้ให้เป็นประโยชน์ เป็นชุมนุมที่ควบคุมตัวเองได้ ชุมชุมจะพิจารณาว่า สหกรณ์ ที่ไหน มีความจำเป็น และ จะให้ สหกรณ์ นั้นกู้ยืมเงินไปดำเนินการ แนวโน้มที่กำลังเป็นที่นิยม



สหกรณ์ ออม ทรัพย์ ได้ รับ ความนิยมมากขึ้น ทั่วประเทศมี ทุน ดำเนินงาน ถึง ๒,๔๐๐ ล้าน มีจำนวนสหกรณ์ ๒๗๒ สหกรณ์

เดิมคิดว่า สหกรณ์ จะ จัด ตั้ง ขึ้น เฉพาะหน่วยงานที่เป็นข้าราชการ แต่ปัจจุบันนี้บริษัทต่าง ๆ และ ธนาคารต่างให้ความสนใจ

**แนวโน้มข้างหน้าของกลุ่มที่เป็น ส่วน ราชการ กับ มิใช่ ราชการจะมีพอ ๆ กัน.**

ใน อนาคต จะมีขึ้นมาพอ ๆ กัน ถ้าสามารถทำความเข้าใจ ให้ รู้ว่า สหกรณ์ ออม ทรัพย์ เป็น สถา บัน การ เงิน อัน หนึ่ง ที่ เอื้อ อำนวย ผล ประโยชน์ โดย เฉพาะ อย่างยิ่งระดับผู้น้อย ซึ่งจะเป็น การบรรเทาความกดดัน ที่ จะ เกิดขึ้นจากการเรียกร้องของพวก ลูกจ้างต่าง ๆ

**ส่วนราชการที่ยังไม่มีสหกรณ์**

มี อีก มาก แต่ก็ พยายาม จัด ตั้งขึ้นเรื่อย ๆ อุปสรรคในการจัด ตั้ง คือ หากคนที่เป็นผู้นำ เป็นผู้ ริเริ่ม และ หากคน ที่ จะ ชักนำ ให้ ผู้ ใหญ่ กับ ผู้ น้อย มา พบ กัน ที่ จุด เหมาะสม

**ปัญหาระหว่างฝ่ายบริหารกับ ข้าราชการ**

ต้องให้ทั้งสองฝ่าย ทราบว่า สหกรณ์ ออมทรัพย์ มี ประ โยชน์ ที่ จะทำให้ทั้ง ๒ ฝ่ายปฏิบัติราชการหรือทำงานด้วยกันด้วยความ สามัคคี เห็นใจซึ่งกันและกัน ด้วยความรู้สึกว่าได้มาอยู่ร่วมกัน ในลักษณะครอบครัวเดียวกัน ที่ สำคัญคือ ผู้บริหารระดับหัวหน้า ต้องเป็นตัวตั้งตัวตีเอาจริงเอาจัง การดำเนินงานของสหกรณ์จึงจะ เป็นไปได้และเป็นไปอย่างชนิดที่ มีแต่ความเจริญรุ่งเรืองเป็นลำดับ ตัวอย่างเช่น คน ๆ หนึ่งกู้เงิน สหกรณ์ และถูกให้ออก ผู้บังคับ บัญชา ไม่ แจ้ง ไปที่ สหกรณ์ สหกรณ์จะติดตามให้เขามาชำระ หนี้ ที่ มี อยู่ ก็ เป็น ไป ด้วย ความ ลำบาก นอกจากผู้บังคับบัญชา แจ้งให้ทราบก่อนที่เขาจะออก จะ ได้ติดต่อผู้ค้าประกันก่อนในกรณี ที่กู้สามัญ ทำให้เกิดประโยชน์ ในด้านที่ไม่เกิดหนี้สูญ ฉะนั้น หลักสำคัญที่สุด คือ ต้องให้ ผู้ ใหญ่ ผู้น้อย เห็นความสำคัญ ของการตั้งสหกรณ์ว่า เป็น

สถาบันทางการเงิน ที่จะ อำนวย ประ โยชน์ ทั้งผู้ ใหญ่ และ ผู้ น้อย ในเรื่องนี้ส่วนมากผู้น้อยจะเห็น ผู้ ใหญ่ไม่ค่อยเห็น ผู้ใหญ่จะเห็น ก็ต่อเมื่อต้องชี้แจงว่าวัตถุที่เสียไป นั้นเสียไปใน ลักษณะที่อ้อมและ ได้ผลประโยชน์คุ้มค่า แต่ได้ ประโยชน์ในด้านการจิตใจอย่างมาก

**การมีสหกรณ์อย่างทั่วถึง จะ กระทบกระเทือนกิจการของ ธนาคารเมื่อมีการบริหารการ เงินอย่างดี**

ไม่ต้องคิด เพราะธนาคาร ไม่ได้ช่วยคนจน เป็นเรื่องของ การค้า สุขสบายเฉพาะกลุ่มย่อย และปัจจุบันยังห่างไกล สหกรณ์ ทั่ว ประเทศ มี ทุน ดำ เนิน การ ๒,๔๐๐ ล้านบาท แต่ธนาคารทั่ว ประเทศ มี ทุน ดำ เนิน การ เป็น แสนล้าน

**กิจการของสหกรณ์ใช้บริการ ธนาคาร**

สหกรณ์ใช้ แต่ใช้ในลักษณะ ที่ว่า ธนาคารได้ ประ โยชน์ จาก

สหกรณ์พอสสมควร สหกรณ์เปิด  
บัญชีที่ธนาคาร. ธนาคารก็ต้อง  
ช่วยสหกรณ์หน่วยงานนั้นๆ บ้าง  
เช่น ให้กู้เงินหรือเบิกเงินเกิน  
บัญชี โดยมีอัตราดอกเบี้ยต่ำ

๒. ขอให้ผู้ตรวจสอบบัญชี  
ภายใน จากชุมนุมสหกรณ์มา  
ตรวจ สอบ และ ให้ รายงาน ทุก  
เดือน



ข้อควรระวัง มิให้กิจการล้ม  
ครืน ที่ข้าราชการ กรมหนึ่ง  
ประมาณ ๕๐๐ คนขึ้นไป ไม่  
คล่องตัวในเรื่องเงินฝาก

คณะกรรมการควรช่วยกัน  
ดูแลกิจการต่างๆ อย่างใกล้ชิด  
การดำเนินงาน คือ การควบคุม  
เริ่มมาตั้งแต่

๑. คณะกรรมการดำเนินงาน

๓. การตรวจสอบบัญชี  
จากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่ง  
จะเป็นการควบคุมการดำเนินการ  
ของสหกรณ์ได้ดี

๔. สันนิบาตสหกรณ์ที่มา  
ตรวจได้ทุกเวลา แต่อะไรไม่  
สำคัญเท่า คณะกรรมการดำเนิน  
งาน ต้องช่วยดูแลกิจการ เป็น  
ต้นว่า เป็นประธาน ผู้จัดการ  
หรือเหรัญญิก

ถ้าไม่บกพร่อง แม้ไม่มีเงิน  
ฝากก็พออยู่ได้

สหกรณ์อยู่ได้และก้าวหน้า  
มากขึ้น เพราะทุนเรือนหุ้นเข้า  
มามาก สำหรับการระดมทุนมี  
วิธีการหลายอย่าง เช่น ทุนเรือน  
หุ้น ที่เป็นเงินที่เข้ามาแน่นอน  
อีกอันหนึ่งที่แน่นอน คือ การขอ  
เพิ่มทุนเรือนหุ้น เช่น เงินเดือน  
๕,๐๐๐ บาท ตามระเบียบว่าขึ้น  
ต่ำสุดต้องซื้อหุ้น ทุนเรือนหุ้น  
๒๐๐ บาท คณะกรรมการอาจขอ  
ความร่วมมือให้ซื้อหุ้นมากกว่านี้  
ก็ได้

สหกรณ์ที่ประสบผลสำเร็จมี  
การติดต่อแลกเปลี่ยนความรู้  
ซึ่งกันและกัน

แลกเปลี่ยนเสมอโดยเฉพาะ  
อย่างยิ่งทุกๆ ปี จะต้องบรรยาย  
งาน จากชุมนุมสหกรณ์ มาศึกษา  
เหมือนกับหลักการของข้าราชการ  
ที่ว่า การที่ให้ผู้ใหญ่มาเรียน  
วปอ. เพื่อให้มารู้จักเป็นการส่วน  
ตัว เมื่อเรียนจบแล้ว การติดต่อ  
ทางราชการจะง่ายเข้า


สหกรณ์ จะ ก้าว หน้า มากขึ้น ถ้าขุมนุ่ สหกรณ์ หรือกรมส่งเสริม สหกรณ์ พยายาม มีบทบาท มากขึ้น แต่ทงนี้อาจจะ อ่อน ใน เรื่อง การ ประ ชา- สัมพันธ์

ขุมนุ่สหกรณ์ไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำ ครั้งหนึ่งในการประชุม คณะ กรรมการ ถูกต่อว่า ว่า คณะ กรรมการทำงาน Part time ซึ่ง เป็น เหตุ ผล ที่ทำ ให้อ่อนในเรื่อง การประชาสัมพันธ์ไปบ้าง ผลแตกต่าง ที่เห็น ได้ชัด จาก การ มี หรือ ไม่มี สหกรณ์ ใน ส่วนราชการ

มียอมดีกว่าแน่ เพราะอย่าง น้อยที่สุด คนที่กู้เงินอยู่เป็นประจำ จะบรรเทาความเดือดร้อนโดยเสีย ดอกเบี้ยน้อย และมีโอกาสปลดหนี้ แต่จะมากน้อยแค่ไหน สุด แล้วแต่การบริหารของสหกรณ์ว่า บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ การกู้ ชนิดหนึ่งของสหกรณ์ คือ การกู้ สามัญที่ผู้น้อยกู้กันมาก ผู้น้อยผู้ หนึ่งผู้ใดถ้ามีความเดือดร้อน ใช้ เงินกู้ไม่หมด แต่ผ่อนเกิน ๑๐ เดือนแล้ว ให้เขาคืนแก่กู้ใหม่ได้ เช่น นาย ก. กู้เงิน สหกรณ์ ๒๔,๐๐๐ บาท ต้องผ่อนต้นเดือน ละ ๒,๔๐๐ บาท ๒๔ เดือน ดอก-

เบี้ยเดือนแรก ๒๔๐ บาท เดือน ต่อไปลดลงไปเดือนละ ๑๐ พอกู้ มาได้ ๑๐ เดือน ยากได้เงินมาก จะกู้ใหม่ก็ได้ คณะกรรมการ อนุมัติ โดยหักเงินส่วนที่ขาดคืน สหกรณ์ก่อน

### อุปสรรคต่างๆ

อุปสรรคอยู่ที่ การมีผู้จัด- การที่ไม่เหมาะสมและการควบคุม ไม่ดี สมาชิกทุกคนควรมีบทบาท ใน การ ควบคุม ดู แล กิจการของ สหกรณ์ด้วย 

## สหกรณ์ออมทรัพย์

### ข้าราชการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความเป็นมาของสหกรณ์ ออมทรัพย์

สหกรณ์ออมทรัพย์ ข้าราชการ จุฬาลงกรณ์มหา วิทยาลัย เป็นองค์การนิติบุคคล ตั้งขึ้น เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๐๔ ผู้ริเริ่ม คือ ศาสตราจารย์ศุภชัย วานิชวัฒนา ซึ่งขณะนั้นเป็น

เลขาธิการจุฬาฯ มีจำนวน สมาชิกเริ่ม ๓๔๐ คน มูลเหตุ ของการก่อตั้ง คือ เดิมมีการให้ สวัสดิการข้าราชการ โดยการยืม เงินสะสมมาให้ข้าราชการกู้ หลัง จากนั้น ๒ ปี รัฐเอาคืน เมื่อเป็น เช่นนี้ ก็ต้องหาทางช่วยสวัสดิการ ข้าราชการจุฬาฯ ศาสตราจารย์

ศุภชัย ซึ่งเป็นเลขาธิการจึงก่อตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการ จุฬาฯ เมื่อปี ๒๕๐๔ และเป็น ประธานอยู่ ๘ ปี ต่อมาเป็น อาจารย์สุขุม อาจารย์เดิมศักดิ์ อาจารย์วิจิตร และ อาจารย์ ประพันธ์พงศ์ ตามลำดับ

การเป็น ประธานกรรมการ เป็น การ เลือกตั้ง จาก สมาชิกทั้ง หมด มิใช่ เป็น โดย ตำแหน่ง เหมือนหลายสหกรณ์ออมทรัพย์





อาจารย์ประพันธ์หงส์ เวชชาชีวะ รองอธิการบดีฝ่ายทรัพย์สินสุหาฯ  
ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ข้อจ้อในเรื่องความก้าวหน้า

กล่าวได้ว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการสุหาฯ อำนวยประโยชน์ให้สมาชิกได้มาก ตั้งแต่ต้นการสงเคราะห์ต่างๆ เมื่อสมาชิกเห็นประโยชน์ ทำให้คนอื่น เริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกมากขึ้น สมาชิกเริ่มแรกจำนวน ๓๔๐ คน ปัจจุบันมีสมาชิก ๔,๐๐๐ กว่าคน กำไร สุทธิ ปี แรก ๒๐,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๒๑ มีกำไรสุทธิ ๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท

ในปี ๒๕๒๐ สหกรณ์ได้ รับ พระ ราช ทาน รางวัล ดี เต็ม

ประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์ สิ่ง ที่คนสนใจ คือ ความคล่องตัวในการให้บริการ กำไร และผลของการดำเนินงาน

### ประเภทของเงินกู้

เงินกู้มี ๓ ประเภท คือ

๑. กู้ฉุกเฉิน ได้ทันที เป็นจำนวน ๒ เท่าของเงินเดือน คิดดอกเบี้ยในอัตรา ๑๒% ต่อปี

๒. กู้สามัญ กู้ได้ ๑๐ เท่าของเงินเดือนแต่ไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท คิดดอกเบี้ยในอัตรา ๑๒% ต่อปี

๓. กู้พิเศษ กู้ได้ ๑๕๐,๐๐๐ บาทต่อคน แต่มีหลักการคือต้องพิจารณาความสามารถในการจ่ายเงินคืนได้ คิดดอกเบี้ยในอัตรา ๙% ต่อปี

เงินกู้ทุกประเภทเฉลี่ย คืน ๙% แต่ให้ดอกเบี้ยเงินฝากทุนเรือนหุ้น ๘% จากหลักการแล้ว สหกรณ์ ออม ทรัพย์ ข้าราชการ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย มี กำไร ๑% และพยายามใช้เงินที่ได้มาให้เป็นประโยชน์มากที่สุด การจัดตั้งและบริการคล้ายกับธนาคาร กล่าวคือ รับฝากเงินประเภทออมทรัพย์ ให้ดอกเบี้ย ๔.๕% ต่อปี ฝากประจำ ๘% ต่อปี

### ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเงินไปฝากทรัสต์

การนำเงินไปฝากทรัสต์ไม่ผิด เพราะถือว่าสหกรณ์มีการกั้มเงินได้ สหกรณ์รับฝากเงินออมทรัพย์ และเสียดอกเบี้ยในอัตรา ๘% ต่อปี เมื่อเป็นเช่นนั้น สหกรณ์อยู่ได้อย่างไร แต่มีหลักเกณฑ์ว่า การให้เงินสมาชิกกู้

มาอันดับแรก เมื่อกู้พอแล้วเงินเหลือจะทำอย่างไร วิธีการคือใช้มาตรการขอ อนุมัตินำเงินไปฝากทรัสต์ หรือสถาบันการเงินที่มั่นคง

### ไม่กลัวการล้ม

เป็นเรื่องของธุรกิจจะไม่ทำไม่ได้ เพราะสหกรณ์จะเจริญได้อย่างไร ธุรกิจต้องมีการเสี่ยง ต้องดูผลที่ออกมาว่ากำไรหรือขาดทุน

### การรับรองของธนาคาร

ธนาคารจะไม่รับรองถ้าเงินฝากน้อย ถ้ามากจะรับรอง แต่ส่วนใหญ่แล้ว ธนาคาร จะไม่รับรองเลย

### ฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยมีส่วนสนับสนุนกิจการ

ในชั้น ก่อตั้งให้ การ สนับสนุน ปัจจุบันแยกกันเด็ดขาด แต่ก่อนใช้วิธียืมตัวข้าราชการมาทำงานสหกรณ์ แต่ระยะ ๕ ปี

หลังพนักงานสหกรณ์ทั้งหมดกินเงินเดือนสหกรณ์ เป็นพนักงานของสหกรณ์ ไม่เป็นข้าราชการ แต่สหกรณ์ ก็ยังเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยในเรื่องสถานที่ พนักงานสหกรณ์ เป็น ผู้ทำหน้าที่ จ่ายเงินเดือนให้ข้าราชการ ราชการได้ประโยชน์ ไม่ต้องตั้งอัตราข้าราชการทำหน้าที่นี้

### ในหน่วยงานราชการยังมีอีกมากที่ไม่มีระบบสหกรณ์ออมทรัพย์ ฯ

ในด้านสหกรณ์ให้ประโยชน์อะไร แก่ ข้าราชการ และ ลูกจ้าง นอกจากเงินกู้ ก็ยังมีทุนสาธารณประโยชน์ ทุนอุดหนุนการศึกษา บุตร การให้สวัสดิการแก่สมาชิก และคู่สมรส การจัดตั้งสหกรณ์เป็นสวัสดิการในหน่วยงานต่าง ๆ โดยหลักการเป็นของดีมาก เพราะเป็นการแบ่งเบาภาระของข้าราชการที่เป็นสมาชิก ถ้าไม่มีต้องไปกู้ และ เสียดอกเบี้ยในอัตราสูง

เมื่อลดดอกเบี้ย ก็คือ การเพิ่มรายได้ การส่งคืนก็ไม่มาก กู้พิเศษผ่อนได้ ๑๐ ปี อัตราดอกเบี้ย ๙% ต่อปี โอกาสกู้ได้มีมากเพราะสิทธิในการเป็นสมาชิก สหกรณ์ออมทรัพย์ มีส่วน ช่วย ชื่น ผู้้น้อยมากกว่าผู้ใหญ่ เป็นการบรรเทาความเดือดร้อน ชื่น มูลฐาน และการสร้างตัว การให้กู้ต้องดูความสามารถ ในการ ใช้ และ จำนวนเงินกู้ด้วย

### จำนวนเงินกู้พิเศษน้อยเกินไป

กู้มากหรือน้อยไม่สำคัญ อยู่ที่ปัญหาของผู้กู้ในการส่งคืน แม้ ว่าจำนวนเงินไม่มากสำหรับระดับผู้ใหญ่ แต่ระดับผู้้น้อยโอกาสกู้จำนวนนี้ไม่มี จึงเน้นในเรื่องการช่วยผู้้น้อยเป็นหลัก



## การใช้หลักทรัพย์ประกันในการกู้พิเศษ

ทำให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ไม่มีฐานะมาก่อนลำบาก แต่การกู้สามัญใช้บุคคลค้ำประกัน

สหกรณ์ออมทรัพย์เป็นสถาบันที่ช่วยให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน ติดต่อแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน

ไม่เป็นมากนัก เพราะระบบสหกรณ์ สมาชิกควรมีส่วนร่วมในการบริหาร คนสนใจแต่กู้ได้น้อยได้มาก วันประชุมใหญ่แต่ละปีสมาชิกมาประชุมเพียงไม่กี่ร้อยคน ตามหลักการสหกรณ์ต้องให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมและส่วนเกี่ยวข้องมากๆ ที่สำคัญคือสหกรณ์ จะ เจริญ หรือ ไม่ นั้นขึ้นอยู่กับ คณะ กรรมการ ดำเนินการ ถ้าขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องธุรกิจ ขาดความเสียสละ ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่สังกัด สหกรณ์จะเจริญไปได้หรือไม่

## ความช่วยเหลือ ของสหกรณ์ออมทรัพย์จุฬาฯ ต่อสหกรณ์ออมทรัพย์อื่น ๆ ที่ตั้งใหม่

ทางด้าน เทคนิคยินดี มาก มีสหกรณ์ออมทรัพย์ต่าง ๆ มาดูงาน เช่น เชียงใหม่ สงขลา มหาดล หรือแม้แต่สหกรณ์ออมทรัพย์ครู สหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการจุฬาฯ ให้ความช่วยเหลือทั้งระเบียบการต่างๆ วิธีการ หรือการอบรมผู้มาศึกษางาน

## ความช่วยเหลือในค้ำรัฐบาล

แต่เดิม เคยคิดว่าเงิน สะสม ข้าราชการ ของ หน่วยงาน น่าจะเป็นทุน เริ่มต้นของ สหกรณ์ ที่ตั้งใหม่ แต่ขณะนี้ทำไม่ได้แล้ว ในปัจจุบันรัฐบาลสนับสนุนเกษตรกรรม โดยให้เกษตรกรกู้เงินจากธนาคารในอัตราดอกเบี้ยต่ำพิเศษ สหกรณ์ ควร ทำ ความ ตก ลง กับ ธนาคารพาณิชย์ ก็เปอร์เซ็นต์ที่ธนาคาร ให้ สหกรณ์ กู้ เพื่อนำมาบริหาร งาน ในอัตราดอกเบี้ยเท่า

กับการกู้ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นขั้นต้นในการดำเนินงานของสหกรณ์

## การโน้มน้าวผู้บริหารในการก่อตั้ง

การ ตั้งสหกรณ์ เป็น เครื่อง



มือ อันหนึ่ง ที่ช่วย ในการบริหารงานบุคคล ทำให้ขวัญของข้าราชการดีขึ้น แม้จะไม่เกี่ยวกับข้าราชการโดยตรงก็ตาม เช่น ถ้าไม่มีความ มั่น คง ใน ชีวิต ก็ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ในด้านตนเองไม่ต้องกู้ ใน อัตราดอกเบี้ยสูง ผู้บริหาร ควร เห็น ความสำคัญอันนี้ และให้การสนับสนุน ทั้งนี้ ข้าราชการในหน่วยงานอาจโน้มน้าว ชี้แจงให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และสนับสนุนในการจัดตั้งและช่วยในการดำเนินงานของสหกรณ์

# บัญชีเงินเดือนข้าราชการใหม่ : บัญชีหมายเลข ๒

บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ



จากที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๒๒ ให้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนของข้าราชการเสียใหม่โดยให้เปลี่ยนไปใช้บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน หมายเลข ๒ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ และจะเริ่มให้ใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓ เป็นต้นไป ผู้เขียนจึงเห็นว่า น่าที่จะได้นำมาเล่าสู่กันและก็ช่วยกันลองพิจารณาแง่มุมต่างๆ พอเป็นเกร็ดความรู้ความเข้าใจหรือความเห็นที่ช่วยกันพิจารณาต่อไป

\* ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖ กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ.

## การดำเนินการประกาศใช้บังคับ

ก่อนอื่นก็ต้องเข้าใจที่มาของบัญชีเงินเดือนที่เรียกว่า บัญชีหมายเลข ๒ นี้กันเสียก่อน บัญชีหมายเลข ๒ เป็นบัญชีที่อยู่ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๒๑ ซึ่งเป็น พระราชบัญญัติ ที่ประกาศใช้ เพื่อปรับปรุงอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนใหม่จากบัญชีที่อยู่ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (บัญชี ก. ข. ค. ง. จ. และ ฉ.) บัญชีเงินเดือนที่อยู่ท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแก้ไขใหม่นี้มีอยู่ ๓ บัญชี เรียกเสียใหม่เป็นบัญชีหมายเลข ๑ บัญชีหมายเลข ๒ และบัญชีหมายเลข ๓

สำหรับ บัญชีเงินเดือน ที่ใช้อยู่ในขณะนี้ (สิงหาคม กันยายน ๒๕๒๒) เป็นบัญชีหมายเลข ๑ ซึ่งตาม พ.ร.บ. ฉบับที่แก้ไขใหม่นี้ได้บัญญัติให้ใช้บัญชีหมายเลข ๑ นี้มาตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ มีข้อสังเกตว่าบัญชีเงินเดือน หมายเลข ๑ ถึงหมายเลข ๓ ของข้าราชการพลเรือนนี้เป็นบัญชีเงินเดือนที่เหมือนกับบัญชีเงินเดือน ของ ข้าราชการทหารที่เดียว ตัวเลขเงินเดือนแต่ละชั้นตรงกัน ในบัญชีเงินเดือนปัจจุบัน จำนวนชั้นเงินเดือน ทั้งหมดมีถึง ๕๓ ชั้น ในขณะที่บัญชีเงินเดือนเดิม (บัญชี ก.) มีเพียง ๔๗ ชั้น ซึ่งได้เคยก่อให้เกิดปัญหาหลาย

ประการมาแล้ว ในตอนที่มีการปรับเทียบชั้นเงินเดือนเท่าเข้ากับเงินเดือนใหม่

บัญชี หมายเลข ๒ ที่คณะรัฐมนตรีมีมติจะให้ใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓ นั้น การที่จะประกาศใช้รัฐบาลจะต้องออกกฎหมายเป็นพระราชกฤษฎีกาออกมาว่าให้ใช้บัญชีหมายเลข ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๓ ซึ่งการออกเป็นพระราชกฤษฎีกานี้ไม่ต้องเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ตามที่บางคนเข้าใจแต่อย่างใด ส่วนที่กล่าวกันว่าจะต้องเสนอสภานั้น คงจะเป็น พ.ร.บ. ของงบประมาณรายจ่ายกลางปี มาให้เป็นเงินเดือน ข้าราชการที่ปรับใหม่ตามบัญชีหมายเลข ๒ นี้ ดังนั้น กรณีที่สภาฯ จะอนุมัติหรือไม่อนุมัติจึงเป็น พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายกลางปี แต่มิใช่เป็น พระราชกฤษฎีกาให้ใช้บัญชีเงินเดือนหมายเลข ๒

## ส่วนประกอบของบัญชีหมายเลข ๒

บัญชีหมายเลข ๒ มีจำนวนชั้นทั้งหมด ๕๓ ชั้น เท่ากับบัญชีหมายเลข ๑ พอดี และมีจำนวนชั้นเงินเดือนในแต่ละระดับ ทั้ง ๑๑ ระดับ เท่ากับบัญชีหมายเลข ๑ เช่นกัน

ระดับ ๑	มี ๒๐ ชั้น
ระดับ ๒-๕	มี ๑๔ ชั้น
ระดับ ๖	มี ๑๓ ชั้น
ระดับ ๗-๑๐	มี ๑๐ ชั้น
ระดับ ๑๑	มี ๙ ชั้น

## ผลจากการเปลี่ยนแปลง

จากการที่มีจำนวนขั้นเงินเดือนทั้งหมดและในแต่ละระดับเท่ากับบัญชีหมายเลข ๑ จึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาเหมือนกับเมื่อเปลี่ยนจากบัญชี ก. มาใช้บัญชีหมายเลข ๑ คือ

๑. การปรับเทียบเงินเดือนเก่าตาม บัญชีหมายเลข ๑ เข้ากับ ขั้นเงินเดือนใหม่ตามบัญชีหมายเลข ๒ ก็จะไม่มีการขึ้น “เว้นข้าม” ซึ่งทำให้การปรับเข้าขั้นใหม่ปรับได้เสมอ ๆ กัน ไม่มีใครได้ปรับข้ามขั้นเหมือนเมื่อเปลี่ยนมาใช้บัญชีหมายเลข ๑

๒. ช่วงเวลาที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งจะไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยใช้บัญชีหมายเลข ๑ ทั้งกรณีที่เลื่อนภายในระดับควบ เช่น บุคลากร ๔ เป็นบุคลากร ๕ และกรณีที่เลื่อนตำแหน่งนอก ระดับควบ เช่น บุคลากร ๕ เป็นบุคลากร ๖ เป็นต้น

สำหรับการเลื่อนตำแหน่งในกรณีที่ต้องรอเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับไป เช่นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ก็ไม่มีปัญหาที่ต้องใช้เวลาดำรงตำแหน่งนานขึ้น เพราะจำนวนขั้นห่างจากขั้นต่ำของระดับหนึ่งถึงระดับที่สูงขึ้นถัดไปมีจำนวนขั้นห่างเท่าเดิมหรือกล่าวง่าย ๆ ก็คือใช้ระยะเวลาดำรงตำแหน่งเท่าเดิม ยกตัวอย่างเช่น นติกร ๔ เป็นนติกร ๕ ถ้าได้เลื่อนเงินเดือนปีละขั้น ก็ใช้เวลา ๕ ปีเท่าเดิม

ส่วนข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนด ตำแหน่ง แบบ ให้ได้รับเงินเดือนหลายระดับ เช่น อาจารย์ ๑ รับเงินเดือนระดับ ๓-๕ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์รับเงินเดือนระดับ ๕-๗ เช่นนี้ ผลการเปลี่ยนแปลงบัญชีเงินเดือนใหม่ ตามบัญชีหมายเลข ๒ ไม่กระทบต่อการเลื่อนระดับเงินเดือนภายในตำแหน่ง เช่นอาจารย์ ๑ รับเงินเดือนระดับ ๔ จะรับเงินเดือนระดับ ๕ ก็มีจำนวน ขั้นเงินเดือน ห่างเท่าใน บัญชี หมายเลข ๑ เช่นกัน

๓. ในด้านอัตราเงินเดือนที่จะได้เพิ่มขึ้นนี้ แต่ละขั้นจะได้ ปรับ เพิ่มขึ้น เป็นเปอร์เซ็นต์เท่าๆ กันทุกขั้นคือประมาณ ๒๐% หากพิจารณาเฉพาะเงินเดือนส่วนที่เพิ่มขึ้นเป็นเปอร์เซ็นต์เทียบกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นก็อาจจะพูดได้ว่า สมดุลย์หรือได้ระดับกัน เพราะค่าครองชีพเพิ่มขึ้นราว ๑๘-๒๐% แต่หากพิจารณาจำนวนเงินที่ได้เพิ่มขึ้นจริงจะแตกต่างกันมาก ระดับสูงได้เพิ่มมากกว่าระดับต่ำ ทั้งนี้ เพราะฐานที่คิดปรับเพิ่มใช้เงินเดือนของแต่ละขั้นเป็นหลัก ผู้ที่ได้รับเงินเดือนต่ำอยู่แล้ว การเพิ่มเป็นเปอร์เซ็นต์ ๒๐ เปอร์เซ็นต์ จึงได้เพิ่มเป็นจำนวนเงินที่ต่ำ ซึ่งอาจจะไม่สามารถต่อสู้กับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นได้จริง จุดสำคัญจึงน่าจะพิจารณาว่า ฐาน หรือเงินเดือนขั้นต่ำเท่าใดจึงจะดำรงชีพอยู่ได้ในภาวะการณ์ปัจจุบันด้วย ซึ่ง ทางออก ในเรื่องนี้ จึงอยู่ที่ โครงสร้าง ของ บัญชี

เงินเดือนที่สมควรหรือไม่ที่จะต้องปรับปรุงใหม่และทางออกอีกทางหนึ่งที่เป็นไปได้หากจะคงโครงสร้างของบัญชีเงินเดือนไว้อย่างเดิมก็น่าจะพิจารณาปรับปรุงเงินเพิ่มช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการชั้นผู้น้อยใหม่

มีข้อเท็จจริงเปรียบเทียบเงินเดือนข้าราชการชั้นผู้น้อยกับค่าแรงงานขั้นต่ำ วันละ ๔๕ บาท ที่พิจารณาแล้ว ชวน คิดได้ อีก หลาย ๆ อย่าง คือ

เงินเดือน ขั้นต่ำ สุด ของ ข้าราชการ ตาม บัญชี ใหม่ ๑๐๘๐ บาท ได้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ๒๐๐ บาท เป็น ๑๒๘๐ บาท ซึ่งคิดแล้วเฉลี่ยวันละ ๔๒ บาทกว่าๆ น้อยกว่าค่าแรงงานขั้นต่ำของผู้ใช้แรงงานเสียอีกทั้ง ๆ ที่การบรรจุก็ใช้ความรู้อย่างต่ำ ม.ศ. ๓ ขึ้นไป ส่วนการเปรียบเทียบในชั้นอื่น ๆ ได้แสดงไว้ในเอกสารท้ายเรื่องนี้

ระดับ	เงินเดือนขั้นต่ำตามบัญชี ๑	เงินเดือนขั้นต่ำตามบัญชี ๒	เพิ่ม <sup>ข</sup> ขึ้น	คิดเป็นร้อยละ
๑	๙๐๐	๑๐๘๐	๑๘๐	๒๐
๒	๑๕๘๕	๑๙๐๕	๓๒๐	๒๐.๑๘
๓	๑๙๘๕	๒๓๘๕	๔๐๐	๒๐.๑๕
๔	๒๖๘๕	๓๒๒๕	๕๔๐	๒๐.๑๑
๕	๓๕๕๐	๔๒๔๕	๗๐๕	๑๙.๙๒
๖	๔๙๖๐	๕๙๕๕	๙๘๕	๑๙.๘๖
๗	๖๐๖๐	๗๒๖๕	๑๒๐๕	๑๙.๘๘
๘	๖๗๑๐	๘๐๕๕	๑๓๓๕	๑๙.๙๐
๙	๗๔๑๐	๘๘๘๕	๑๔๗๕	๑๙.๙๑
๑๐	๘๑๖๐	๙๗๘๕	๑๖๒๕	๑๙.๙๑
๑๑	๘๙๖๐	๑๐๗๕๕	๑๗๘๕	๑๙.๙๒

๔. การกำหนดอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิหรือที่เราเรียกกันว่า การดูราคาคุณวุฒิก็จะเปลี่ยนไปตามเงินเดือนในหมายเลข ๒ ด้วยซึ่งหากไม่มีการ

แก้ไขใหม่ ชั้นเงินเดือนเมื่อปรับแล้วจะตรงกันพอดีและเทียบได้ดังนี้คือ

วุฒิ	เงินเดือนตามบัญชี ๑	เงินเดือนตามบัญชี ๒
ม.ศ. ๓	๙๐๐	๑๐๘๐
ป.กศ.	๑๒๘๐	๑๕๓๕
ปว.ช. (ม.ศ. ๖)	๑๔๐๐	๑๖๘๕
ป.กศ. สูง	๑๕๘๕	๑๙๐๕
ป.วส., อนุปริญญา	๑๗๘๕	๒๑๔๕
ปริญญาตรี	๑๙๘๕	๒๓๘๕
ปริญญาตรี (๕ ปี)	๒๐๘๕	๒๕๐๕
ปริญญาโท	๒๖๘๕	๓๒๒๕
ปริญญาเอก	๓๕๔๐	๔๒๔๕

อนึ่ง มีข้อสังเกตว่าตามมติ ค.ร.ม. ที่ให้  
 ปรับปรุง อัตรา เงิน เดือน ข้าราชการ ใหม่โดยให้  
 เปลี่ยนไปใช้บัญชีหมายเลข ๒ นั้น มิได้มีการกล่าว  
 ถึงเงินเพิ่มช่วยเหลือค่าครองชีพชั่วคราว ๒๐๐ บาท  
 (พ.ช.ค.) แต่อย่างใด ดังนั้น จึงยังคงช่วยเหลือ  
 ข้าราชการ ชั้นผู้น้อย อยู่ไม่ได้มีมติเปลี่ยนแปลง ไป  
 ด้วย แต่อย่างไรก็ดีก็อาจจะมีการแก้ไขเงินเดือน  
 ขั้นต่ำ ชั้น ๔๙๖๐ บาท ที่กำหนดให้ได้เงิน พ.ช.ค.

๒๐๐ บาท นี้ใหม่ก็ได้ เพราะหากยึดถือ ตาม  
 เงินเดือนขั้นต่ำของระดับ ๖ แล้ว เงินเดือนขั้นต่ำ  
 ระดับ ๖ ใหม่กลายเป็น ๕๙๔๕ บาท ซึ่งหากจะ  
 แก้ไขก็ต้องแก้ไขพระราชกฤษฎีกาในเรื่องนี้ใหม่  
 ทั้งหมดนี้ก็เป็น การ พิจารณา การ เปลี่ยน-  
 แปลงอัตราเงินเดือนอันเป็นความหวัง ของ ข้าราชการ  
 ที่ รอ คอย ความ สำเร็จ ของ การ ดำเนิน การ  
 ประกาศใช้ต่อไป



**ตารางแสดงอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นเปรียบเทียบระหว่าง  
บัญชีหมายเลข ๑ และบัญชีหมายเลข ๒**

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ตามบัญชีหมายเลข ๑	อัตราเงินเดือนใหม่ ตามบัญชีหมายเลข ๒	อัตราเพิ่ม	ร้อยละ
๙๐๐	๑๐๘๐	๑๘๐	๒๐.๐๐
๙๕๐	๑๑๕๐	๑๙๐	๒๐.๐๐
๑๐๐๐	๑๒๐๐	๒๐๐	๒๐.๐๐
๑๐๕๕	๑๒๖๕	๒๑๐	๑๙.๙๑
๑๑๑๐	๑๓๓๐	๒๒๐	๑๙.๘๒
๑๑๖๕	๑๓๙๕	๒๓๐	๑๙.๗๔
๑๒๒๐	๑๔๖๐	๒๔๐	๑๙.๖๗
๑๒๘๐	๑๕๓๕	๒๕๕	๑๙.๙๒
๑๓๔๐	๑๖๑๐	๒๗๐	๒๐.๑๕
๑๔๐๐	๑๖๘๕	๒๘๕	๒๐.๓๖
๑๔๘๕	๑๗๘๕	๓๐๐	๒๐.๒๐
๑๕๘๕	๑๙๐๕	๓๒๐	๒๐.๑๙
๑๖๘๕	๒๐๒๕	๓๔๐	๒๐.๑๘
๑๗๘๕	๒๑๔๕	๓๖๐	๒๐.๑๗
๑๘๘๕	๒๒๖๕	๓๘๐	๒๐.๑๖
๑๙๘๕	๒๓๘๕	๔๐๐	๒๐.๑๕
๒๐๘๕	๒๕๐๕	๔๒๐	๒๐.๑๔
๒๒๓๕	๒๖๘๕	๔๕๐	๒๐.๑๓
๒๓๘๕	๒๘๖๕	๔๘๐	๒๐.๑๓
๒๕๓๕	๓๐๔๕	๕๑๐	๒๐.๑๒
๒๖๘๕	๓๒๒๕	๕๔๐	๒๐.๑๑
๒๘๓๕	๓๔๐๕	๕๗๐	๒๐.๑๑
๒๙๘๕	๓๕๘๕	๖๐๐	๒๐.๑๐
๓๑๗๐	๓๘๐๕	๖๓๕	๒๐.๐๓
๓๓๕๕	๔๐๒๕	๖๗๐	๑๙.๙๗
๓๕๔๐	๔๒๔๕	๗๐๕	๑๙.๙๒

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ตามบัญชีหมายเลข ๑	อัตราเงินเดือนใหม่ ตามบัญชีหมายเลข ๒	อัตราเพิ่ม	ร้อยละ
๓๗๒๕	๔๔๖๕	๗๔๐	๑๙.๘๗
๓๙๑๐	๔๖๘๕	๗๗๕	๑๙.๘๒
๔๑๑๐	๔๙๒๕	๘๑๕	๑๙.๘๓
๔๓๑๐	๕๑๖๕	๘๕๕	๑๙.๘๔
๔๕๑๐	๕๔๐๕	๘๙๕	๑๙.๘๕
๔๗๑๐	๕๖๔๕	๙๓๕	๑๙.๘๕
๔๙๖๐	๕๙๔๕	๙๘๕	๑๙.๘๖
๕๒๑๐	๖๒๔๕	๑๐๓๕	๑๙.๘๗
๕๔๖๐	๖๕๔๕	๑๐๘๕	๑๙.๘๗
๕๗๖๐	๖๘๐๕	๑๑๔๕	๑๙.๘๘
๖๐๖๐	๗๒๖๕	๑๒๐๕	๑๙.๘๘
๖๓๖๐	๗๖๒๕	๑๒๖๕	๑๙.๘๙
๖๗๑๐	๘๐๔๕	๑๓๓๕	๑๙.๙๐
๗๐๖๐	๘๔๖๕	๑๔๐๕	๑๙.๙๐
๗๔๑๐	๘๘๘๕	๑๔๗๕	๑๙.๙๑
๗๗๖๐	๙๓๐๕	๑๕๔๕	๑๙.๙๑
๘๑๖๐	๙๗๘๕	๑๖๒๕	๑๙.๙๑
๘๕๖๐	๑๐๒๖๕	๑๗๐๕	๑๙.๙๒
๘๙๖๐	๑๐๗๔๕	๑๗๘๕	๑๙.๙๒
๙๓๖๐	๑๑๒๒๕	๑๘๖๕	๑๙.๙๓
๙๗๙๐	๑๑๗๔๕	๑๙๕๕	๑๙.๙๗
๑๐๒๒๐	๑๒๒๖๕	๒๐๔๕	๒๐.๐๑
๑๐๖๘๐	๑๒๘๑๕	๒๑๓๕	๑๙.๙๙
๑๑๑๔๐	๑๓๓๖๕	๒๒๒๕	๑๙.๙๗
๑๑๖๔๐	๑๓๙๖๕	๒๓๒๕	๑๙.๙๗
๑๒๑๔๐	๑๔๕๖๕	๒๔๒๕	๑๙.๙๘
๑๒๖๙๐	๑๕๒๒๕	๒๕๓๕	๑๙.๙๘



# กฎหมายและระเบียบใหม่

ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕

สำนักงาน ก.พ.

๕ กันยายน ๒๕๒๒

เรื่อง การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง (๑) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๒

(๒) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๒๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางแสดงอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) แจ่มติ ก.พ. กำหนดแนวทางปฏิบัติเป็นขั้นตอนในการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง และต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่อ้างถึง (๒) แจ่มว่า คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรีได้เสนอความเห็นไปยัง ก.พ. ว่า หลักเกณฑ์การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นไปตามหนังสือที่อ้างถึง (๑) นั้นอาจก่อให้เกิดปัญหาบางประการ จึงขอให้รอการดำเนินการตามนัยข้อ ๔. และข้อ ๕. แห่งหนังสือที่อ้างถึง (๑) ไว้ก่อน เมื่อ ก.พ. ได้พิจารณามิมีมติเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นประการใดแล้วจะได้แจ้งมาเพื่อทราบต่อไป นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ขณะนี้ยังมีข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งเกิน ๔ ขั้นอยู่บางราย อันเนื่องมาจากได้มีกฎหมายให้เปลี่ยนแปลงบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ การที่จะปรับให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงขึ้นหลายชั้นเกินกว่าหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. ได้เคยกำหนดไว้ก่อนการเปลี่ยนแปลงบัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าว เพื่อให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น เป็นการไม่สมควร ก.พ. จึงลงมติให้ยกเลิกแนวทางปฏิบัติในการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดแนวทางปฏิบัติในเรื่องนี้เป็นขั้นตอนเพื่อให้ผู้ที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งในที่สุด โดยให้ได้รับการปรับเงินเดือนสูงขึ้นไม่เกิน ๔ ชั้น ดังนี้

๑. อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในบึงบอระเพ็ด พ.ศ. ๒๕๒๒ พ.ศ. ๒๕๒๓ พ.ศ. ๒๕๒๔ พ.ศ. ๒๕๒๕ และบึงบอระเพ็ดต่อไปให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดในตารางแนบท้ายหนังสือนี้

๒. ในบึงบอระเพ็ด พ.ศ. ๒๕๒๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใดตั้งแต่วันที่ออกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้เป็นต้นไป ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ๑ ขั้นตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓. ในบึงบอระเพ็ด พ.ศ. ๒๕๒๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ไม่เกิน ๔ ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ แต่ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ เกิน ๔ ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ๔ ขั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๒ ทั้งนี้ ให้ปรับก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ

๔. ในบึงบอระเพ็ด พ.ศ. ๒๕๒๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นไม่เกิน ๔ ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แต่ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นเกิน ๔ ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ๔ ขั้นตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๕. ในบึงบอระเพ็ด พ.ศ. ๒๕๒๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๓ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ๑ ขั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๓ ทั้งนี้ ให้ปรับก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ

๖. ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นไม่เกิน ๔ ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แต่ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นเกิน ๔ ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ๔ ขั้น ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๗. ในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้ปรับก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ

๘. ตั้งแต่บึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นต้นไป ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับผู้ที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใดเป็นผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่

๙. อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นก่อนวันที่ออกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้น

๑๐. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใดก่อนวันที่ออกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น และยังไม่ได้รับการปรับเงินเดือนตามข้อ ๒ หรือข้อ ๓ แห่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว๔ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ หรือข้อ ๒ หรือข้อ ๓ แห่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๒ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๔ สั่งปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามข้อ ๒ หรือข้อ ๓ แห่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๓/ว๔ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๑๙ หรือข้อ ๒ หรือข้อ ๓ แห่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๒๒ ตามหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในขณะนั้น แล้วแต่กรณี

สำหรับเงินที่จะใช้ในการปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นนั้นให้นำเงินเดือนเหลือจ่ายในปีปัจจุบันไปปรับพอกอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ตามนัยหนังสือสำนักงบประมาณ ที่ สร ๐๗๐๒/ว ๓๗๗๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๑๖ หากมีเงินเดือนเหลือจ่ายไม่พอที่จะใช้ในการปรับอัตราเงินเดือนดังกล่าว ก็ขอให้ทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณเพื่อใช้เงินหมวดอื่นต่อไป

มติ ก.พ. นี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๒๑

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ประวิณ ฒ นคร

(นายประวิณ ฒ นคร)

เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. ๒๘๒-๑๘๒๘

ตารางแสดงอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๒๒)

เดือนขึ้น ดำรง ตำแหน่ง	เงินเดือนที่รับอยู่ก่อนบึงประมาณที่เลื่อน			
	เดือนในบึงประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ ต้องได้รับ เงินเดือนในบึงประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑ ไม่ต่ำกว่าขั้น	เดือนในบึงประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ ต้องได้รับ เงินเดือนในบึงประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๒ ไม่ต่ำกว่าขั้น	เดือนในบึงประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔ ต้องได้รับ เงินเดือนในบึงประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๓ ไม่ต่ำกว่าขั้น	เดือนในบึงประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นต้นไป ต้องได้รับเงินเดือนก่อนวัน เริ่มต้นบึงประมาณนั้น ๆ ไม่ต่ำกว่าขั้น
ระดับ ๓	๑,๕๘๕	๑,๕๘๕	๑,๕๘๕	๑,๕๘๕
ระดับ ๔	๑,๘๘๕	๑,๘๘๕	๒,๐๘๕	๒,๐๘๕
ระดับ ๕	๒,๕๓๕	๒,๖๘๕	๒,๘๓๕	๒,๘๓๕
ระดับ ๖	๓,๕๕๐	๓,๗๒๕	๓,๙๐๐	๔,๑๑๐
ระดับ ๗	๔,๓๑๐	๔,๕๑๐	๔,๗๑๐	๔,๙๒๐
ระดับ ๘	๕,๒๑๐	๕,๔๖๐	๕,๖๖๐	๕,๘๖๐
ระดับ ๙	๕,๗๖๐	๖,๐๖๐	๖,๐๖๐	๖,๐๖๐
ระดับ ๑๐	๖,๓๖๐	๖,๗๑๐	๖,๗๑๐	๖,๗๑๐
ระดับ ๑๑	๗,๐๖๐	๗,๔๑๐	๗,๔๑๐	๗,๔๑๐



ด่วนมาก

ที่ สร ๐๒๐๒/ว ๑๒๓

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๒๒

เรื่อง มาตรการการประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิง

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย ภาพถ่ายหนังสือที่ ออก ๐๑๐๐/๑๒๒ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๒๒

ด้วยประธานคณะกรรมการวางมาตรการการประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิง ได้เสนอมาตรการการประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งคณะกรรมการวางมาตรการการประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิง ได้พิจารณาเสร็จแล้ว มาเพื่อดำเนินการ ความละเอียดปรากฏตามภาพถ่ายหนังสือของประธานคณะกรรมการการประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิงที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๒๒ เห็นชอบด้วยและให้ถือปฏิบัติต่อไปได้ตามที่คณะกรรมการวางมาตรการการประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิงเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๔๑๒๒๒๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๒

เรื่อง มาตรการการประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิง ของคณะกรรมการวางมาตรการการ  
ประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิง

กราบเรียน ฯพณ ฯ นายกรัฐมนตรี

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้พิจารณามาตรการการประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิง  
เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๒๒ แล้วมีมติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมไปพิจารณาปรับปรุง  
และเรียบเรียงข้อความที่เป็นมติของคณะรัฐมนตรีเสนอ ฯพณ ฯ นายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ  
อีกครั้งหนึ่ง ก่อนที่จะประกาศเป็นมาตรการการประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิง ฉบับที่ ๑ ของ  
รัฐบาล

ข้าพเจ้าในฐานะประธานคณะกรรมการวางมาตรการประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมัน  
เชื้อเพลิงได้ดำเนินการตามนัดดังกล่าวแล้ว จึงขอเสนอมาตรการมาเพื่อโปรดพิจารณาตั้งต่อไปนี้

๑. การประหยัดโดยการบังคับให้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎ ข้อบังคับ และ  
กฎหมาย

๑.๑ ห้ามเปิดไฟฟ้าโฆษณาอย่างเด็ดขาด (อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓ อนุ ๓  
ข้อ ง. ของพระราชกำหนดแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. ๒๕๑๖)

๑.๒ ให้กรมตำรวจกวดขันการใช้ความเร็วของรถยนต์ในเขตที่ไม่ได้มีป้ายจำกัดความ  
เร็วไว้ โดยกำหนดให้รถยนต์ส่วนบุคคลใช้ความเร็วไม่เกิน ๑๐๐ กิโลเมตรต่อชั่วโมง รถขนส่งและ  
รถยนต์โดยสารสาธารณะไม่เกิน ๘๐ กิโลเมตรต่อชั่วโมง นอกจากนี้ ให้เข้มงวดต่อการปฏิบัติตามกฎจราจร  
และตามกฎหมายที่ว่าด้วยการนี้อย่างเคร่งครัด

๑.๓ ให้กองบังคับการตำรวจจราจร กรมตำรวจ ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่งเดิม  
ที่ห้ามจอดรถยนต์ และ ระยะเวลาห้ามจอดรถยนต์ในถนนสายต่าง ๆ ที่มีการจราจรติดขัดในเขตกรุงเทพ  
มหานคร ให้เป็นไปตามรายละเอียดของเอกสารหมายเลข ๒ รวมทั้งหมดเป็นถนน ๓๘ สาย

เพื่อให้ดำเนินการตามข้อ ๑.๓ ได้สัมฤทธิ์ผล ให้กรุงเทพมหานครร่วมกับกรมตำรวจ  
จัดการรถลากไว้ใช้ในการปราบปรามผู้ฝ่าฝืนตามความต้องการของกรมตำรวจ และให้กรุงเทพมหานคร

จัดหาสถานที่เพื่อใช้เป็นที่เก็บรถที่ถูกเจ้าหน้าที่ยกกลากไป เพราะผู้ขับขี่ฝ่าฝืนระเบียบการห้ามจอดรถในระยะ  
ปีแรก ให้ใช้บริเวณกองขยะดินแดง (เดิม) ไปพลางก่อน และให้กองบังคับการตำรวจจราจร กรมตำรวจ  
เผยแพร่ให้ประชาชนได้ทราบตามนี้ด้วย

๑.๔ ให้สถานบริการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ เปิดบริการในวันธรรมดาได้  
ระหว่างเวลา ๑๘.๐๐-๒๔.๐๐ น. และในวันหยุดราชการระหว่างเวลา ๑๔.๐๐-๒๔.๐๐ น. เท่านั้น

## ๒. การประหยัด โดยส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ

๒.๑ ให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจทุกแห่งลดการใช้จำนวนหน่วยไฟฟ้าที่เคยใช้ลง  
ในอัตราร้อยละ ๕ ภายในระยะ ๖ เดือนแรก และค่อยๆ ลดอัตราการใช้จำนวนหน่วยไฟฟ้าลงให้ได้ใน  
อัตราร้อยละ ๑๐ ภายใน ๑ ปี โดยกำหนดเป็นคำสั่งนายกรัฐมนตรี (ให้หน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจถือ  
ปฏิบัติโดยเคร่งครัด และรายงานให้สำนักนายกรัฐมนตรีทราบทุก ๆ ภาค ๔ เดือน)

๒.๒ ให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจทุกแห่งที่ต้องเดินทางไปราชการต่างท้องที่กีด  
และที่ต้องรับหนังสือราชการกีด ใช้บริการขนส่งสาธารณะ และบริการสื่อสารของรัฐให้มากที่สุด ทั้งนี้  
โดยออกเป็นคำสั่งของนายกรัฐมนตรี เช่นเดียวกับข้อ ๒.๑

๒.๓ ให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจทุกแห่งที่ต้องเดินเครื่องปรับอากาศในสถานที่  
ทำงานด้วยความจำเป็น ปรับอุณหภูมิของเครื่องปรับอากาศไม่ให้ต่ำกว่า ๒๗°C (หรือประมาณ ๘๐°F)

## ๓. การประหยัดโดยขอความสมัครใจของประชาชน

๓.๑ ส่งเสริมและแนะนำให้ประชาชนประหยัดการใช้ไฟฟ้าในการดำรงชีวิตประจำ  
วัน ด้วยการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าแสงสว่าง และไฟฟ้ากำลังตามความจำเป็นจริงๆ เช่น การขอร้องให้อาคารบ้าน  
เรือนเปิดไฟภายในอาคารหรือนอกอาคารตามความจำเป็นจริงๆ

๓.๒ ส่งเสริมและแนะนำให้ประชาชนประหยัดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงในการดำรงชีวิต  
ประจำวัน ด้วยการใช้นยนต์เท่าที่จำเป็นแก่ครัวเรือน และกิจการงานจริงๆ เท่านั้น หนึ่ง ขอให้  
สังวรณอัตราการความเร็วของรถยนต์ที่จะเป็นเหตุให้สิ้นเปลืองน้ำมันไปโดยเปล่าประโยชน์ ขอให้ปฏิบัติตามกฎ  
จราจร รวมการปรับแต่งเครื่องยนต์อย่างสม่ำเสมอ และการสูบล้างรถยนต์ไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในทาง  
เทคนิค เป็นต้น

๓.๓ ขอให้ส่วนเอกชนที่ใช้เครื่องปรับอากาศในอาคารทำงาน และที่อยู่อาศัย ปรับ  
อุณหภูมิของเครื่องปรับอากาศไม่ให้มีอุณหภูมิต่ำเกินสมควร ซึ่งควรจะอยู่ในเกณฑ์ประมาณ ๒๗°C หรือ  
๘๐°F

๓.๔ การส่งเสริม และแนะนำให้ประชาชนประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิงตามข้อ ๓.๑, ๓.๒ และ ๓.๓ จะมอบหมายให้คณะกรรมการวางมาตรการการประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิง พิจารณาดำเนินการรณรงค์อย่างกว้างขวาง

#### ๔. การประหยัดโดยให้คำแนะนำทางเทคนิค

ให้หน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องกับกิจการการใช้น้ำมัน และการใช้ไฟฟ้า จัดส่งเจ้าหน้าที่ทางเทคนิคออกไปให้คำแนะนำแก่ประชาชน ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ที่ไม่มีเจ้าหน้าที่เทคนิคของตนโดยเฉพาะ รวมทั้งไปให้คำแนะนำผู้ใช้หรือผู้ควบคุมเครื่องจักร เครื่องกล ทั้งในเมืองและชนบทในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพของการใช้เครื่องผ่อนแรง ปรับปรุงเครื่องจักร เครื่องกล และอุปกรณ์ต่าง ๆ

ให้เจ้าหน้าที่ของการไฟฟ้าเผยแพร่วิธีการใช้ไฟของเครื่องไฟฟ้าในบ้าน โดยประหยัดและแนะนำให้ใช้เฉพาะเครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ประหยัดราคา

นอกจากนี้แล้ว คณะรัฐมนตรีได้มอบหมายให้คณะกรรมการประหยัดการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิงไปดำเนินการพิจารณาขั้นตอนในการวางมาตรการประหยัดทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

ประสิทธิ์ ณรงค์เดช

(นายประสิทธิ์ ณรงค์เดช)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม

# ปัญหาระเบียบ ข้าราชการพลเรือน

## การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

ผู้ถาม : สรรพสามิตจังหวัดน่าน

ที่ทำการสรรพสามิตจังหวัดน่าน มีข้าราชการระดับ ๑ ที่จังหวัดบรจวันวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒ จำนวน ๒ คน และบุคคลทั้ง ๒ นี้ สมควรได้รับการขึ้นเงินเดือน ๑ ขั้น จึงใคร่ขอทราบว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ข้าราชการ เริ่ม ปฏิบัติราชการในวันใดวันหนึ่งของเดือนกุมภาพันธ์ ทาง ก.พ. ได้ออกเป็นระเบียบหรือออกเป็นกฎ ก.พ. หรือไม่

ตอบ

เรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการซึ่งในปีที่แล้ว มาได้รับ การ บรรจุ เข้ารับ ราชการไม่ ครบ ๘ เดือน (บรรจุหลังวันที่ ๑ กุมภาพันธ์) นั้น ก.พ. ได้เคยพิจารณาว่ามีมติว่าผู้บังคับบัญชา อาจเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการดังกล่าวได้ หากอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ

๑. ผู้นั้นจะต้อง เข้าร่วมปฏิบัติหน้าที่ราชการ วันใดวันหนึ่งของเดือนกุมภาพันธ์

๒. ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่า ผู้นั้นมีผลงานอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้เกินกว่า ๑ ขั้น

๓. ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้เสนอขออนุมัติ ก.พ. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการตามปัญหา ๑ ขั้น และ ก.พ. ได้พิจารณาอนุมัติตามนัยข้อ ๑๒ แห่ง ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) แล้ว

## ระเบียบการลา

ผู้ถาม : สมาชิกเลขที่ ๔๐๐

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ ข้อ ๑๘ กำหนดว่า "ข้าราชการมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้ ๑๐ วัน โดยไม่ถือเป็นวันลา

สำหรับ ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ นับถึงวันสิ้นปี งบประมาณไม่ถึง ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี" นั้น

ตามความในวรรคสอง น่าจะหมายความว่า ผู้ที่ได้รับ การ บรรจุ เข้ารับ ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ของปีงบประมาณใดก็ตามจะต้องเป็นผู้ที่มีสิทธิลาพักผ่อนในปีงบประมาณนั้นได้ ๑๐ วัน ถ้าหากไม่ลาพักผ่อนก็มีสิทธิได้นับเป็นเงิน สะสมรวมกับปีงบประมาณต่อไป แต่ถ้าบรรจุเข้ารับราชการ นับถึงสิ้นปีงบประมาณไม่ถึง ๖ เดือน จึงจะไม่มีสิทธิลาพักผ่อนในปีงบประมาณนั้น ตัวอย่างเช่น ในปีงบประมาณ ๒๕๒๑ ได้รับการบรรจุในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ (หรือก่อนหน้านั้น) ผู้นี้ย่อมมีสิทธิที่จะลาพักผ่อนในปีงบประมาณ ๒๕๒๑ จะลาพักผ่อนเมื่อใดก็ได้ ในช่วงตั้งแต่ ๑ เม.ย.—๓๐ ก.ย. ๒๑ ถ้าไม่ลาหรือลาแล้วเหลือวันสะสมเท่าใดก็นับเป็นวัน สะสม รวมกับปีงบประมาณ ๒๕๒๒ ต่อไป แต่ถ้าผู้นั้นบรรจุวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๒๑ ก็จะไม่ มีสิทธิลาพักผ่อนในปีงบประมาณ ๒๕๒๑ เพราะ นับตั้งแต่วัน บรรจุถึง วัน สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๒๑ ไม่ถึง ๖ เดือน

ทั้งนี้ เพราะระเบียบระบุไว้ว่า

— ปีหนึ่งมีสิทธิลาพักผ่อนได้ ๑๐ วัน คำว่า ปีหนึ่งต้องหมายถึง ปีงบประมาณ ตามข้อ ๘

— “ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการนับถึงวัน สิ้นปีงบประมาณ” มิได้ใช้คำว่าได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลา ๖ เดือน จึงจะมีสิทธิลาพักผ่อน

ตอบ

ดูตาม ราชลักษณะ อักษรใน ข้อ ๑๘ แห่ง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การลา ของ ข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๐ แล้วยังอาจทำให้เข้าใจไปในทำนองเดียวกับความเห็นดังกล่าวได้ แต่โดยเจตนารมณ์ของระเบียบดังกล่าวแล้วมิได้ประสงค์ จะให้ ข้าราชการที่ได้รับ การบรรจุ เข้ารับ ราชการในวันที่ ๑ เมษายน มีสิทธิลาพักผ่อนในปีงบประมาณ ที่ผู้นั้นได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ทั้งนี้ เพราะผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ตามปัญหาดังกล่าวนี้ กฎหมายว่าด้วย ระเบียบ ข้าราชการ พลเรือน บัญญัติให้ ต้อง ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง ที่ได้รับแต่งตั้ง เป็นเวลา ๖ เดือน และถ้าหากให้ข้าราชการดังกล่าวลาพักผ่อนเป็นเวลา ๑๐ วันได้แล้วก็จะ เป็นผล ทำให้ ข้าราชการ ผู้นั้น อยู่ ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งไม่ครบตามที่ กฎหมายกำหนด ฉะนั้น ข้าราชการซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๑ จึงไม่มีสิทธิลาพักผ่อน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๑

## ปัญหาระบบจำแนกตำแหน่ง

ผู้ถาม : สมาชิกหมายเลข ๒๕๑๑

ด้วย กระทบ และ พรรคพวก เพื่อน ๆ มี ข้อสงสัย บาง ประการ เกี่ยวกับ ระบบ จำแนก ตำแหน่ง (พี.ซี.) ใน ส่วน ราชการ ของ กรม สรร พา กร กระทรวงการคลัง มีดังนี้

๑. เพราะเหตุใด กิ่งอำเภอบางกิ่งอำเภอ ในที่ว่าการของกิ่งอำเภอ และบางแห่งซึ่งมีปริมาณงานการจัดเก็บเงินภาษีอากร จำนวนปริมาณรายผู้

เสียภาษีไม่ถึงห้าร้อยราย เขตพื้นที่และประชากรก็ มีน้อยกว่าอำเภอมาก มีการเลื่อนให้ สมุห์บัญชี อำเภอ กิ่งอำเภอ เป็นระดับ ๕ ทั้งที่กิ่งอำเภอมี ภาษีไม่ถึงห้าแสนบาท ส่วน อำเภอมีเขตพื้นที่ ประชากร ภาษีอากร นับตั้งล้านบาทเศษถึงสิบล้านบาทเศษ มีเพียงสมุห์บัญชีอำเภอ ๕ สำหรับ จำนวนรายก็นับพันรายเศษขึ้นไป ตลอดจนบาง อำเภอสมุห์บัญชีอำเภอก็แต่งตั้งเป็นระดับ ๔ เท่านั้น ทั้งที่มีเงิน ภาษีอากร และ จำนวน รายต้องรับผิดชอบ มากด้วย ถ้าเป็นเช่นนี้ระบบ พี.ซี. ที่ใช้อยู่โดย กำหนดงานกับเงินให้เท่ากันได้อย่างไร และไม่ขัด ต่อระบบดังกล่าวนี้หรือ นอกจากนั้นสมุห์บัญชี อำเภอ ๕ ของกิ่งอำเภอ ยังได้รับเงินเดือนในอัตรา สูงมากกว่าสมุห์บัญชีอำเภอ ๕ หรือ ๔ ของอำเภอ อื่นๆ อีกส่วนหนึ่งด้วยที่ต้องรับผิดชอบเงินภาษีอากร ของรัฐเป็นล้าน ๆ ขึ้นไปมากกว่าหลายเท่านี้

๒. เพราะเหตุใด การขอความดีความชอบ เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ผู้ที่รับราชการในอำเภอ หรือกิ่งอำเภอ ซึ่งมีปริมาณงานน้อยหรือมาก ก็ได้ รับเลื่อน ๑ ชั้นเท่านั้น และส่วนใหญ่ผู้ได้รับเลื่อน เงินเดือน ๒ ชั้น จะเป็นผู้อยู่ในจังหวัดเสียส่วนใหญ่ โดยหมุนเวียนกันไปตามโควตาที่กำหนดไว้ เพราะอยู่ใกล้กับหัวหน้าหน่วยงานของจังหวัดนั้น ๆ เป็นความจริงเพียงใดหรือไม่ รวมทั้งพวกที่อยู่ใน กรมและเขตต่าง ๆ ด้วย

๓. เงิน สะสมข้าราชการเวลาคืน ทำไม่ยุ่งยากนัก ทั้ง ๆ ที่หักเงินเดือนของข้าราชการไปเก็บไว้และให้ดอกเบี่ยเป็นส่วนน้อย ทำให้ข้าราชการเดือดร้อนมากเพราะขณะนี้ข่าวของแพงขึ้นทุก ๆ วัน ประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่งมูลค่าของเงินบาท ที่สะสมลดลงยิ่งไว้นานก็ยิ่งไม่มีความหมาย ส่วน ดอกเบี่ยก็ให้เพียงเล็ก ๆ น้อย ๆ ต้องไปกู้ยืมเอกชน ทำให้เสียดอกเบี่ยถึงร้อยละ ๒๐ ต่อเดือน แล้วเมื่อ เป็น เช่น นี้ ทาง ราชการ มีนโยบายคืน สะ สมเพื่อ ประทั้งความเดือดร้อนได้อย่างไร และมีการกำหนด เวลาไว้นานเหลือเกิน บางคนอาจจะตายเสียก่อนกว่าจะ เบิกจ่าย คืนเงิน สะสม เพื่อไป ประทั้งชีวิตได้ หรือเป็นหนี้รุงรังแม้จะเบิกเงินสะสมไปคืนให้เจ้าหน้าที่ก็ไม่เพียงพอ กลับเป็นหนี้เพิ่มสูงไปอีก จะเรียกว่าบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการได้อย่างไรหรือไม่ ประการใด

๔. เรื่องการเลิกเครื่องหมายชั้นข้าราชการ พลเรือน แล้วทำไมข้าราชการตำรวจ ทหารจึงไม่ ยกเลิกให้เหมือนกัน เพราะความแตกต่างระหว่าง ชั้นผู้น้อยกับผู้นิยมักเหมือนกันยิ่งกว่าข้าราชการ พลเรือนเสียอีกหลายเท่าตัวคุณ อนึ่ง การยกเลิก เครื่องหมายอินธนูที่แสดงชั้น มาใช้เครื่องหมาย ระดับตำแหน่งที่คอเสื้อ ดูเสมือนว่าเป็นคนขับรถ เปรียบเสมือนอยู่เฉย ๆ ถูกปลดเครื่องหมายอินธนู เห็นแล้วเซย ๆ อย่างไม่พิกลอยู่มาก ๆ ทีเดียว และ เห็นว่า ยกเลิกเครื่องแบบข้าราชการพลเรือนเสีย

จะดีกว่าเอาอย่างแบบพนักงานบริษัทฯ ทั้งร้านหรือ  
ธนาคารพาณิชย์ก็แล้วกันไม่ได้หรือ

ตอบ

๑. ตำแหน่งสมุหบัญชีอำเภอ เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สามารถปรับตัวเองได้สูงขึ้นไปถึงระดับ ๕ ตามมติคณะรัฐมนตรี ในหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๑๐๕/ว ๖ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๒๑ หลักการดังกล่าวนี้ เป็นวิธีการ กำหนด ตำแหน่ง ระดับ ควบ ถือว่าสมุหบัญชีอำเภอ หรือสมุหบัญชีกิ่งอำเภอ เป็นระดับ ๓-๔-๕ ได้ทุกตำแหน่ง คุณภาพและปริมาณงานของอำเภอเหล่านี้อาจจะแตกต่างกันบ้าง ก็ถือว่าอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ส่วนการที่จะแต่งตั้งใครให้ดำรงตำแหน่งสมุหบัญชีอำเภอใดจึงจะเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อราชการนั้น ก็เป็นดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาจะพิจารณา (ส่วนอำเภอที่ปริมาณและคุณภาพของงานสูงเป็นพิเศษ ก.พ. ได้กำหนด ตำแหน่ง สมุหบัญชีอำเภอให้ เป็นระดับ ๖ ไปหลายอำเภอแล้ว) วิธีการกำหนดตำแหน่งระดับควบนี้ทำให้สะดวกและตัดขั้นตอนในการบริหารงานบุคคล และยังถือว่าเป็นวิธีการกำหนดตำแหน่งตามงาน คือ ทำงานในกลุ่มเดียวกันก็ได้ รับเงินเดือนในช่วงเดียวกัน

๒. เรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๖๒ และ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดสาหะในการ ปฏิบัติงานจากรอบปีที่แล้วมา แล้วรายงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อ

พิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ แต่การจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้ใดเกินกว่า ๑ ขั้น นั้น ผู้นั้นจะต้องอยู่ในเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๘ แห่งกฎ ก.พ. ดังกล่าวข้างต้นด้วย เช่น นอกจากต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ ๑ ขั้นได้แล้ว ยังต้องอยู่ในเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ด้วยคือ

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้ หรือ ที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ

(๓) ปฏิบัติงาน เกินกว่าตำแหน่ง หน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๔) ปฏิบัติงานโดย มีความคิดริเริ่ม ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ ใช้งานค้นคว้า หรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๕) ปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ ด้วย ความตรงความซื่อสัตย์เป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดีด้วย

(๖) ปฏิบัติงาน ที่ ได้รับ มอบหมาย ให้ กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จผลดีข่งแก่ประเทศชาติ

อนึ่ง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการเกินกว่า ๑ ขั้นนั้นจะเลื่อนให้ ได้ก็ต่อเมื่อมี ใก้ขอคำ ให้เลื่อนได้ตามมติของคณะรัฐมนตรีด้วย

๓. เรื่องการคืนเงินสะสมนี้ กระทรวงการคลังได้กำหนดทางปฏิบัติให้ส่วนราชการเข้าสังกัด ดำเนินการคืนเงินสะสมให้แก่ข้าราชการเป็นขั้นตอน ทางแก้ปัญหาก็อยู่กับความยุ่งยากในเรื่องนี้ จึงจำต้องคว่าปัญหานั้น ๆ เกิดจากขั้นตอนใด แล้วหาทางแก้ปัญหานั้นต่อไป



ส่วนปัญหาที่ว่า ทางราชการให้คอกเบี้ยเงินสะสมน้อยนั้น เห็นว่าทางราชการให้คอกเบี้ยเงินสะสมเท่ากับอัตราคอกเบี้ยเงินฝากธนาคารอยู่แล้ว

๔. ระบบราชการของข้าราชการพลเรือนกับระบบราชการของข้าราชการตำรวจ ทหาร นั้นแตกต่างกัน โดยข้าราชการตำรวจ ทหาร นั้น เป็นระบบที่ปกครองบังคับบัญชากันตามระบบชั้นยศ แต่ข้าราชการพลเรือนนั้นปกครองบังคับบัญชากันตามตำแหน่ง นอกจากนั้นก็ลักษณะงานของข้าราชการ พลเรือน ก็มี ลักษณะ งาน ที่รับ ผิด ชอบ กับ ผลประโยชน์ของประชาชน ซึ่งควรให้บริการอย่างใกล้ชิดแก่ประชาชน จึงไม่ควรมีเครื่องแบบอันอาจทำให้เป็นการแบ่งพรรคแบ่งพวกกับประชาชน แต่อย่างไรก็ดี โดยที่ข้าราชการพลเรือนอาจต้องไปในงาน ราชการ ซึ่งต้องมีเครื่องแบบและประดับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จึงให้คงเครื่องแบบปกติขาวสำหรับใช้ในงานพิธีดังกล่าว

---

### การรักษาราชการแทน

---

ผู้ถาม : สมาชิกวารสารข้าราชการ

ผมมีเรื่องถกเถียงกันในหมู่เพื่อนฝูงไม่ทราบว่าคุณเห็นของผู้ใดถูกต้อง จึงมีมติให้ขอความกระจ่างจากคุณและคณะ ปัญหาที่ดังนี้

สำนักงานหนึ่งแบ่งความรับผิดชอบออกเป็น ๔ งาน ก.พ. กำหนดอัตรากำลังให้หัวหน้าสำนักงาน เป็นข้าราชการระดับ ๖ หัวหน้างานทุกงาน เป็นข้าราชการ ระดับ ๕ ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้า

สำนักงานไม่ได้กำหนดไว้ เพราะถือว่าหัวหน้างานทั้งหลายมีหน้าที่เป็นผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานอยู่แล้ว ต่อมากรมเจ้าสังกัดได้แต่งตั้งให้นาย ก. ซึ่งเป็นข้าราชการระดับ ๕ ไปช่วยราชการที่สำนักงานดังกล่าว เมื่อกองที่สำนักงานนั้นขึ้นอยู่กับคำสั่งก็ได้ออกคำสั่งระดับกองแต่งตั้งให้นาย ก. เป็นผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน จึงมีปัญหาว่า

๑. นาย ก. มาช่วยราชการ กองจะแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานได้หรือไม่ เพราะเหตุใด

๒. ในกรณีที่คำสั่งกองระบุให้นาย ก. รับผิดชอบงานเฉพาะอย่าง เมื่อหัวหน้าสำนักงานไม่อยู่ และไม่ได้มอบหมายให้ผู้ใดรักษาราชการแทน นาย ก. จะรักษาราชการแทน โดยอัตโนมัติได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้การที่นาย ก. ถือว่าตนเป็นผู้รักษาราชการแทนโดยรู้เท่าไม่ถึงการ ได้ลงนามในเอกสารต่าง ๆ ของทางราชการในฐานะหัวหน้าสำนักงาน เอกสารนั้น จะถือ เป็นโมฆะ หรือ ควรจะได้ ถือ เป็นเอกสารของทางราชการต่อไป

๓. ผู้ถามมีความเห็นว่า ผู้ที่ช่วยราชการถือได้ว่าเป็นผู้ที่ กรมเจ้าสังกัดให้ มาช่วย ปฏิบัติงานชั่วคราว การที่กองจะแต่งตั้งให้รับผิดชอบด้านบริหาร ในตำแหน่งที่กำหนดขึ้นเอง น่าจะเป็นการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ความเข้าใจเช่นนี้ถูกต้องหรือไม่ ถ้าไม่ถูกต้องโปรดอธิบายให้เข้าใจด้วย

๔. หัวหน้างานต่างๆ เป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามหน้าที่ที่ ก.พ. กำหนดกับผู้ที่มาช่วยราชการ โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กองเจ้าสังกัดกำหนดขึ้นเอง ให้เป็นผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน ทางปฏิบัติที่ถูกต้องตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ควรจะแต่งตั้งผู้ใดให้เป็นผู้รักษาราชการแทน

ตอบ

๑. เรื่องการมอบหมายให้ ข้าราชการผู้ใดไปปฏิบัติงานใดภายในกรมเป็นการภายใน นั้น กฎหมายมิได้บัญญัติไว้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงมีอำนาจสั่งมอบหมายได้ภายในขอบอำนาจที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์แก่ราชการ ดังนั้นกรมเจ้าสังกัดจึงอาจสั่งให้ นาย ก. ไปช่วยปฏิบัติราชการที่สำนักงานตามปัญหาได้ และกรณีเช่นนี้ก็อาจมอบหมายให้ นาย ก. ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงานได้ด้วยเป็นการภายใน

๒. เรื่องการรักษาราชการแทนนั้น หากส่วนราชการที่เป็นปัญหา เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ กรมก็จะต้องเป็นไปตามข้อ ๓๓ วรรคสุดท้าย แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๑๕ ซึ่งบัญญัติไว้ความว่า เมื่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือแผนก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่ากองหรือแผนก ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการในกรมคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน ดังนั้นตามปัญหาเรื่องนี้ นาย ก. จึงมิได้รักษาราชการโดยอัตโนมัติ นาย ก. จะรักษาราชการแทนได้ก็ต่อเมื่ออธิบดีสั่งให้ นาย ก. เป็นผู้รักษาราชการแทน

สำหรับเรื่องที่ว่า ถ้าหาก นาย ก. ได้ลงนามในเอกสารดังกล่าวไปแล้ว เอกสารนั้นจะเป็นโมฆะหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาเป็นเรื่องๆ ไป ถ้าเอกสารนั้นเป็นเอกสาร

สิทธิ หรือเป็นเอกสารที่แสดงการอนุมัติในเรื่องใด ๆ ที่กฎหมาย บัญญัติให้อำนาจในการอนุมัติ หรือลงนามในเอกสารสิทธินั้นเป็นของหัวหน้าส่วนราชการแล้ว เอกสารดังกล่าวก็เป็นโมฆะ แต่ถ้าหากเอกสารดังกล่าวเป็นเอกสารติดต่อราชการธรรมดาแล้ว เอกสารดังกล่าวก็ปฏิบัติได้

๓. โดยที่ได้ชี้แจงในข้อ ๑ ว่า เรื่องการให้ข้าราชการไปช่วยปฏิบัติงานเป็นการภายในชั่วคราวนั้น กฎหมายมิได้บัญญัติไว้ ผู้บังคับบัญชาจึงอาจสั่งได้ตามที่เห็นสมควร ส่วนปัญหาที่ว่า การสั่งการในเรื่องนี้จะสมควรหรือไม่ นั้น เห็นว่าเป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะสั่ง

๔. เรื่องตำแหน่งข้าราชการพลเรือนนั้น ก.พ. เป็นผู้กำหนดว่า ในส่วนงานใดควรมีตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด แต่การเอาข้าราชการมาดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดนี้ กฎหมายบัญญัติให้ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้สั่ง แต่งตั้ง จากผู้ที่มิใช่คุณสมบัติ เฉพาะ สำหรับตำแหน่ง ส่วนการรักษาราชการแทนก็ได้เวียนชี้แจงไว้ในข้อ ๒ แล้วว่า กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๑๕) บัญญัติให้อธิบดีเป็นผู้สั่ง ดังนั้นตามปัญหาเรื่องนี้ จึงอยู่ในดุลพินิจของอธิบดี ที่จะพิจารณาตามที่เห็นสมควร

### ผู้ตอบปัญหาประจำ

สำนักงาน ก.พ.

วันชัย	ตันติสุข
วีระ	ไชยธรรม
ประพาส	ทองศักดิ์
สมเกียรติ	ชุมวิสูตร

กรมบัญชีกลาง

ผาสุนิตย์	ปัทมาจริ
สมพงษ์	วิฒนสระ

# ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การรัฐบาล และองค์การเอกชน

สุพัตรา เพชรมณี\*

การบริหารงานในสมัยปัจจุบันนี้ องค์การรัฐบาลและเอกชน มักจะเผชิญปัญหาเกี่ยวกับปฏิกิริยาต่าง ๆ ที่แสดงถึงความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ถ้าเป็นองค์การเอกชนก็จะแสดงปฏิกิริยาในรูปของการนัดหยุดงาน ส่วนในองค์การรัฐบาลแม้ว่าจะมีการวางระเบียบไว้มิให้ข้าราชการนัดหยุดงานหรือเดินขบวนก็ตาม แต่ก็ยังมีกลุ่มข้าราชการบางกลุ่มมีปฏิกิริยาในรูปของ การทำงานชกช้า มาทำงานสาย หยุดงานบ่อย ๆ หรือมีหนังสือร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาระดับสูง หรือร้องเรียนไปยังหนังสือพิมพ์ฉบับต่าง ๆ เพื่อลงข่าวเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้แสดงว่าฝ่ายบริหารขององค์การต่าง ๆ ยังเข้าใจในความต้องการของผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ แม้แต่ตัวผู้ปฏิบัติงานเองก็อาจยากที่จะบอกได้ถูกต้องว่า เขาต้องการอะไรบ้างจากการทำงาน โดยทั่วไปแล้วคนเรามีความต้องการในหลายสิ่งหลายอย่างมากมาย นอกจากจะต้องการอากาศ อาหาร ที่อยู่อาศัย แล้วยังต้องการมีสถานภาพในสังคม การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและสังคม ฯลฯ แต่มีบ่อยครั้งที่ความต้องการดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ

---

\* ส.ส.บ. (เกียรตินิยมดี), M.A. (Public Administration), สว.ม. (สังคมวิทยา) ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ ๔ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คนเราต้องการอะไรบ้างจากการทำงาน ? ความพอใจที่เขามีต่อผลตอบแทนที่เขาจะได้รับจากการทำงานนั้นมีมากน้อยเพียงใด ? ทศนคติของคนในการทำงาน มีผล ต่อปริมาณ และ คุณภาพ ของผลผลิตอย่างไรบ้าง ? ฝ่ายจัดการงานบุคคลควรจะเห็นความสำคัญ ต่อความต้องการ ของคน งาน มากน้อยเพียงใด ? สิ่งเหล่านี้เป็นคำถามที่ฝ่ายบริหารขององค์กรต่างๆ ต้องขึ้นมาเพื่อพิจารณาถึงความต้องการของคน และ ปฏิกริยาต่าง ๆ ที่คนงาน จะตอบได้ในบรรยากาศต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เพราะถ้าหากว่าฝ่ายบริหาร มีความ เข้าใจถึง ความต้องการของคนงานแล้ว ก็จะเป็นพื้นฐานในการตีปัญหาเกี่ยวกับแรงจูงใจสัมพันธ์ ปัญหาการทำงาน ปัญหาการปรับตัวของบุคคลและสังคม และการพัฒนาอาชีพต่อไป

อนึ่ง คนทั่วไปมักเข้าใจว่า คนเราทำงานเพราะต้องการค่าจ้าง นั่นเป็นการให้ความสำคัญแก่เงิน เป็นอันดับแรก ความเข้าใจดังกล่าวนี้จะถูกต้องเสมอไปหรือไม่? คนเราก็มองหน้าก็มตาทำงานเพื่อเงินอย่างเดียวใช่หรือไม่? จะสิ่งอื่นอีกไหมที่คนเราให้ความสำคัญมากกว่าเงิน? ถ้าหากคนเราทำงานที่มีเงินเดือนสูง แต่เป็นงานที่ลุ่ม ๆ ดอน ๆ มองดูแล้วขาดความมั่นคงและก้าวหน้า หัวหน้างานก็ขาดความเห็นอกเห็นใจเช่นนั้นแล้ว คนเราจะอดทนทำงานดังกล่าวไปได้นานสักเท่าไร? เขาจะไม่ชวนขวยหางานใหม่ทำหรือไม่? เหล่านี้เป็นปัญหาที่ควรจะมีคำตอบ

ในต่างประเทศได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของลูกจ้างกันอย่างกว้างขวาง เช่น

**Herzberg**<sup>๑</sup> ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีจำนวน ๒๐๐ คน พบว่าปัจจัยกระตุ้น (Motivational factors) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน การมีความสำเร็จในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า การมีความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่ม ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ฯ และ ลูกน้อง การมีความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพการทำงานที่ดีเงินเดือนยุติธรรม หน่วยงานที่มีนโยบาย และการบริหารที่ดี

**Maslow**<sup>๒</sup> เป็นอีกผู้หนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องนี้ เขาได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น ๒ ระดับ คือ

๑. Lower—order needs ได้แก่ความต้องการทางร่างกายและทางเศรษฐกิจ

๒. Higher—order needs ได้แก่ความต้องการ มีหน้ามีตา และความเคารพนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการทำอะไรสำเร็จด้วยตนเอง

Maslow พบว่า ถ้าหากความต้องการขั้นต่ำ (Lower—order needs) ได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราก็จะแสวงหาความต้องการขั้นสูง (Higher—order needs) ต่อไป

นอกจากนี้ ได้มี ผู้ศึกษาตาม ทฤษฎี ของ Maslow อีกครั้งหนึ่ง โดยศึกษาคนงานในโรงงาน แห่งหนึ่งในอินเดียจำนวน ๒๐๐ คน และคนงาน ที่ใช้แรงงานในสหรัฐ พบว่า พวกคนงานเหล่านี้ ได้ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในการทำงานและค่าจ้างมากที่สุด ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบแนวความคิด ของ Herzberg และ Maslow จะพบว่า Herzberg เน้นถึงสภาพในการทำงาน ส่วน Maslow เน้นถึง ความต้องการขั้นต่ำ

**Houser<sup>a</sup>** ได้ทำการศึกษาความต้องการของ คนงานไร้ฝีมือขององค์การธุรกิจขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง พบว่าคนงานเหล่านี้ ต้องการความช่วยเหลือในสิ่งที่ จำเป็น เป็นอันดับแรก อันดับรองลงมา ได้แก่ การให้กำลังใจในการทำงาน เช่นการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ดี และให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างเป็นอันดับที่ ๒๑

**Kieth Davis<sup>a</sup>** ได้ทำการศึกษาความต้องการ ของลูกจ้างในหน่วยงานแห่งหนึ่ง จำนวน ๕๐๐ คน พบว่า ลูกจ้างเหล่านี้ ให้ความสำคัญแก่ การมีหัวหน้างานที่ดี เป็นอันดับแรก โดยให้เหตุผลว่า ตลอดเวลาของการทำงาน ของเขาย่อมสัมพันธ์อยู่ กับหัวหน้า และให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างเป็นอันดับ ที่ ๘

**Hersey<sup>a</sup>** ได้ชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อการทำงาน มิใช่ค่าจ้างอย่างเดียว เท่านั้น เขาได้ทำการศึกษาความต้องการของคนงาน ที่เป็น สมาชิก และมีได้ เป็น สมาชิก ของ สหพันธ์

กรรมกร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มคนงานที่เป็น สมาชิก ของ สหพันธ์ กรรมกรได้ให้ความสำคัญแก่ การที่หน่วยงานรับฟังข้อข้องใจและคำอุทธรณ์อย่าง เป็นธรรม เป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญแก่ การมีงานที่มั่นคง เป็นอันดับที่สอง ส่วนกลุ่มคน งานที่มีได้เป็นสมาชิกของสหพันธ์กรรมกร ได้ให้ ความสำคัญแก่ การมีงานที่มั่นคง เป็นอันดับแรก

**Wyatt, Langdon และ Stock<sup>b</sup>** ได้ทำการ ศึกษาลำดับของความ ต้องการของคนงาน ๓๒๕ คน ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ปรากฏว่าลำดับ ความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงาน ของ คนงาน ๑๐ ลำดับนั้นได้แก่ ความมั่นคงในการทำ งาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย เพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดี การมีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้างสูง มีโอกาสในการ แสดงความคิดเห็น มีโอกาสที่จะเรียนรู้งาน ชั่วโมง การทำงานไม่มากเกินไป และงานสบาย

**Bergen<sup>c</sup>** ได้ศึกษาถึงทัศนคติของคนงานที่ มีต่อบริษัท โดยให้แสดงความคิดเห็น (เห็นด้วย ไม่ เห็นด้วย หรือไม่มีความคิดเห็น) ตามข้อเสนอที่ตั้ง ไว้ ผลการศึกษาปรากฏว่า ข้อเสนอที่ได้รับคะแนน สูงได้แก่ “ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย งานอย่างแท้จริง” “ฉันมั่นใจได้ว่าฉันยังมีงานทำ ราบไต่ที่ฉันมีความสามารถทำงานได้ดี” “ฉันพบว่า นายคือเพื่อนของฉัน” ฯลฯ ตามลำดับ

**Uhrbrock<sup>d</sup>** เป็นอีกผู้หนึ่งที่ศึกษาถึงทัศน- คติ ของ คนงาน ของโรงงาน อุตสาหกรรม แห่งหนึ่ง

จำนวน ๓๙,๙๓๔ คน ในจำนวนนี้เป็นเสมียน  
พนักงาน ๙๖ คน และหัวหน้าคนงาน ๔๐๐ คน  
ผลการศึกษาปรากฏว่า ข้อเสนอที่ได้รับความนิยมสูง  
ได้แก่ “ฉันคิดว่าบริษัทแห่งนี้ให้ความช่วยเหลือ  
ด้านต่าง ๆ แก่คนงานดีกว่าบริษัทอื่น ๆ” “ไม่มีการ  
เล่นพรรคเล่นพวกในบริษัทแห่งนี้” ฯลฯ ตามลำดับ  
นอกจากนี้เขายังพบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้า  
คนงานจะมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานมากกว่าพวกคน  
งานในโรงงานอุตสาหกรรม

Rhinehart<sup>๕</sup> และผู้ร่วมงาน ได้ทำการศึกษา  
เปรียบเทียบ ความพึงพอใจใน การ ทำงาน ระหว่าง  
พนักงานในองค์การรัฐบาลและองค์การธุรกิจ เขา  
ได้ส่งแบบสอบถามจำนวน ๒,๐๒๖ ฉบับ ไปยังผู้  
จัดการหรือผู้ควบคุมงานขององค์การรัฐบาล คือฝ่าย  
Veterans Administration, Department of  
Medicine and Surgery แล้วนำผลวิจัยไปเปรียบ  
เทียบกับผลงานของ

Porter<sup>๑๐</sup> ซึ่งใช้ฝ่าย Business and Industry  
เป็นตัวแทนในการศึกษา นักวิจัยทั้ง ๒ กลุ่มได้แบ่ง  
กลุ่มตัวแทนดังกล่าวเป็น ๔ กลุ่ม คือ top manage-  
ment, Upper-middle management, Lower-  
middle management และ Lower management  
ส่วนการสร้างแบบสอบถามนั้นใช้วิธี Rating Scale  
และได้แบ่งแยกประเภทของความ ต้องการตามทฤษฎี  
ของ Maslow ซึ่งแบ่งความต้องการของคนเป็น ๕  
ประเภท คือ ความมั่นคงปลอดภัย การเป็นส่วน

หนึ่งของสังคม ความมีหน้ามีตา การทำอะไรสำเร็จ  
ด้วยตนเอง และการเป็นตัวของตัวเอง

## ผลการศึกษาของทั้ง ๒ กลุ่ม พอสรุป ได้ดังนี้

๑. ระดับสายการบังคับบัญชาตามแนว  
ตั้ง ย่อมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความ  
พึงพอใจในความต้องการ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้ดำรง  
ตำแหน่งในระดับ สายการ บังคับบัญชาที่ต่ำลงก็จะมี  
ความพึงพอใจลดน้อยลงตามลำดับ

๒. ผู้ทำงานทั้งในองค์การรัฐบาลและ  
องค์การธุรกิจทุกระดับจะมีความต้องการ ความ  
เป็นตัวของตัวเอง และกรทำอะไร สำเร็จ  
ด้วยตัวเองในลำดับสูงสุด แต่อย่างไรก็ตามนัก  
บริหาร ในองค์การ รัฐบาล มีความ พึงพอใจ ในด้าน  
ความมั่นคง ปลอดภัย น้อยกว่า ความต้องการ ความมี  
หน้ามีตา และขณะเดียวกันนักบริหารในองค์การ  
เอกชนมีความพึงพอใจในความต้องการความมีหน้า  
มีตาน้อยกว่าความมั่นคงปลอดภัย

๓. อัตราส่วนร้อยละของผู้บริหารงานใน  
องค์การธุรกิจ ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา  
นั้นมีมากกว่าองค์การรัฐบาล โดยเฉพาะผู้บริหาร  
งานในระดับ Upper - middle, Lower - middle  
และ Lower แต่ในระดับ top Management นั้น  
อัตราส่วนร้อยละ ของ บริหารงานใน องค์การ รัฐบาลที่  
ที่จบการ ศึกษา ระดับอุดม ศึกษา มีมากกว่า องค์การ  
ธุรกิจ จึงน่าจะเป็นข้อสังเกตได้ว่า การศึกษาระดับ

สูงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้คนที่ทำงานในองค์การ  
รัฐบาลสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งสูงสุดได้

๔. อายุของผู้บริหารงานทุกระดับ ใน  
องค์การรัฐบาลจะสูงกว่าองค์การธุรกิจ ซึ่งอาจ  
จะหมายถึงว่าคนมีอายุมากแล้วจึงได้เข้ามาทำงานใน  
องค์การรัฐบาล หรือระยะเวลาของการทำงานนาน  
อาจจะเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณาให้คนได้เลื่อน  
ตำแหน่งไปในระดับสูงได้

๕. กลุ่ม ทั้งสอง คือทั้งองค์การ รัฐบาล  
และเอกชนมีความพึงพอใจในการแบ่งสายการ  
บังคับบัญชาแล้ว

๖. ถึงแม้ว่ากลุ่มที่ทำการศึกษทั้งสอง  
จะมีความพึงพอใจในลักษณะตำแหน่งหน้าที่  
การทำงาน และยังมีความต้องการในสิ่งที่ยังขาด  
อยู่ที่คล้ายคลึงกันก็ตาม แต่นักบริหารในองค์การ  
รัฐบาลทั้ง ๔ ระดับ มีความไม่พึงพอใจต่อความ  
ต้องการมากกว่านักบริหารในองค์การธุรกิจ โดยเฉพาะระดับ top management Upper—middle  
management และ Lower—middle management  
เว้นแต่นักบริหารระดับ Lower management ของ  
องค์การรัฐบาลเท่านั้นที่มีความพึงพอใจมากกว่าองค์  
การธุรกิจ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่า นักวิชา  
การเหล่านี้ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยทางด้าน การเงินนี้มี  
ความสำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตจริง แต่ก็มี  
ใช้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการทำงาน บางท่านอาจจะ  
เห็นว่า ที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นทัศนคติของคนต่าง

ประเทศ ซึ่งมีแบบแผนการดำเนินชีวิตแตกต่างจาก  
คนไทย คนไทยน่าจะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างเป็น  
สิ่งสำคัญที่สุด เพราะอัตราค่าจ้างแรงงานของไทย  
อยู่ในระดับต่ำ แต่ค่าครองชีพค่อนข้างสูง ซึ่งความ  
จริงจะเป็นดังที่คนทั่วไปคาดหมายหรือไม่นั้น ใคร  
ขอนำผลการ ศึกษาที่ ผู้เขียนได้ ทำการศึกษา ด้วยตัว  
เองมากล่าว ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียน ได้ ทำการ ศึกษา เปรียบเทียบ ความ  
ต้องการ ของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การ รัฐบาลและองค์  
การเอกชน โดยเลือกข้าราชการระดับ ๑, ๒ และ  
๔, ๕ ของกรมประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑๐๐ คน  
เป็นตัวแทนของลูกจ้างขององค์การรัฐบาล ข้าราชการ  
กลุ่มนี้ เป็นผู้ซึ่งมี ตำแหน่ง ประจำอยู่ ส่วน กลาง  
เท่านั้น ไม่รวมข้าราชการส่วนภูมิภาคหรือผู้ที่ได้  
รับการส่งตัวให้ไปปฏิบัติงาน ในหน่วยงานส่วนภูมิ  
ภาคหรือสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ

ส่วนกลุ่ม ตัว แทน ของ ลูกจ้าง ของ องค์การ  
เอกชนนั้น ๆ ผู้วิจัยได้เลือกพนักงานของบริษัทปูน  
ซีเมนต์ไทย จำกัด ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ  
เทียบเท่าหัวหน้าแผนกและเสมียน พนักงาน  
จำนวน ๑๐๐ คน เป็นกลุ่มตัวแทน วัตถุประสงค์  
ในการศึกษารุ่นนี้เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้อง  
การของผู้ปฏิบัติงานใน องค์การ รัฐบาลและองค์การ  
เอกชน ตลอดจนเปรียบเทียบว่าความต้องการของ  
ผู้ปฏิบัติงานในประเทศไทย จะมีความแตกต่างไป  
จาก ความ ต้องการ ของ ลูกจ้างใน ประเทศ ตะวันตก  
หรือไม่ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

**ลำดับที่ ๑ ต้องการหัวหน้างานที่ดี** คำว่า หัวหน้างานที่ดีนั้น ดูออกจะกว้างสักหน่อย ถ้าจะกล่าวให้แคบเข้ามา คุณสมบัติที่ผู้ตอบส่วนใหญ่ต้องการก็คือ ยุติธรรม รับผิดชอบต่อความคิดเห็นของลูกน้อง มีพรหมวิหาร ๔ มนุษย์สัมพันธ์ดี รับผิดชอบงาน สนับสนุนลูกน้อง เป็นต้น เหตุผลของการเลือก "หัวหน้างานที่ดี" เป็นลำดับที่สำคัญที่สุดน่าจะเป็นเพราะว่า ตลอดเวลาของการทำงานนั้น ผู้ทำงาน จะต้อง เกี่ยวข้อง สัมพันธ์ กับ หัวหน้างาน ระดับต่างๆ แม้ว่า ระบบงานดี สวัสดิการดี สภาพที่ทำงานน่าอยู่ เพื่อนร่วมงานดี ทุกสิ่งทุกอย่างดีหมด เว้นแต่หัวหน้างานเท่านั้นที่ไม่ดี ไม่เป็นที่พึงปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว การทำงานของทุกคนในที่นั้นก็ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชาเองก็จะรู้สึกอึดอัดใจ คับใจ อาจเป็นเหตุให้เกิดการวิงวอน โยกย้าย เปลี่ยนงาน หรือมีอัตราการขาดงานสูง ดังนั้นหัวหน้างานที่มีคุณสมบัติแบบพ่อพระ หรือเผด็จการเจ้าอารมณ์ ก็เป็น ผู้มีบทบาท สำคัญใน การสร้าง ความ พึงพอใจ และไม่พอใจให้แก่ลูกน้องได้เท่า ๆ กัน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูง ๆ จะมีการวิจารณ์หัวหน้างาน ของเขา มากกว่าผู้ที่อยู่ใน ตำแหน่งที่ต่ำกว่า ในทำนองเดียวกันผู้ที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะวิจารณ์ การทำงาน ของ หัวหน้างาน ของเขา มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า และผู้ที่แต่งงานแล้วจะให้ ความ สำคัญ แก่การมี หัวหน้างาน ที่ดีมากกว่าคนโสด

จึงอาจกล่าวได้ว่า หัวหน้างานเป็นทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตการทำงานของลูกน้อง ถ้าหากตัวเรามีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ก็พอจะอดทนทำงานอยู่ที่นั่นได้ แต่ถ้าเรามีความขัดแย้งกับหัวหน้างานแล้ว เราจะทำงานอยู่ที่นั่นได้อย่างไร

**ลำดับที่สอง การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน** ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าคนเราย่อมมีความทะเยอทะยาน หรือคิดฝันที่จะเจริญก้าวหน้าไปยัง ตำแหน่ง หน้าที่ การงาน ที่สูง ๆ ขององค์การ สำหรับปัญหาเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้น เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งความรับผิดชอบอยู่ในระดับกลาง จะเผชิญปัญหามากกว่าระดับอื่น ๆ ดังเช่นทุกวันนี้ เจ้าหน้าที่หนุ่มสาวที่มีความทะเยอทะยาน และมีความสามารถดีก็จะพบว่าระบบอาวุโส (คือผู้ที่เข้าทำงานนานกว่า ย่อมมีโอกาสเลื่อนไปยังตำแหน่งสูง ๆ ได้ก่อนผู้ที่ทำงานที่หลังโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ) เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้เขาไม่สามารถก้าวไปยังตำแหน่งสูง ๆ ได้ตามต้องการ

อนึ่ง จากการศึกษายังพบว่า การที่คนเรามีทัศนคติที่ไม่ดีหรือไม่ชอบงานที่กำลังทำอยู่มีสาเหตุสำคัญมาจากการ ขาดโอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ชาย จะคำนึง ถึงเรื่องนี้ มากกว่าผู้หญิง และผู้ที่มี อายุสูงขึ้น จะเห็น ความ สำคัญ ของ เรื่องนี้ น้อยกว่าวัยหนุ่มสาว ระดับการศึกษาของผู้ทำงานก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์ กับความต้องการในเรื่องนี้ ผู้ที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะรู้สึกกว่า โอกาสที่เขาจะก้าวหน้าในการทำงานนั้นเป็นไป



อย่างเชื่องช้ามากกว่าที่เขาต้องการ และเหตุผลสำคัญที่ทำให้บุคคลดังกล่าวเลือกทำงานในองค์กรนั้น ๆ ก็เพราะเขาคิดว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในตนเอง

สำหรับลำดับหนึ่งและสอง ผู้ปฏิบัติงานทั้งองค์กรเอกชน และองค์กรรัฐบาล มีความต้องการเช่นเดียวกัน

**ลำดับที่สาม ผู้ที่ทำงานของค์การรัฐบาลให้ความสำคัญแก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนผู้ที่ทำงานในองค์กรเอกชนจะให้ความสำคัญแก่รายได้** ซึ่งเป็นการสนับสนุนผลการศึกษาของชาวต่างประเทศที่พบว่า ผู้ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือธุรกิจจะให้ความสำคัญแก่รายได้มากกว่าผู้ที่ทำงานในองค์กรรัฐบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ให้ความสำคัญแก่ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานนั้นมักจะเลือกทำงานในองค์กรรัฐบาลมากกว่าองค์กรเอกชน โดยเชื่อว่าอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง เพราะการบริหารบุคคล ของข้าราชการพลเรือนของไทยใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งยึดหลักการให้ความมั่นคงแก่ ข้าราชการ เป็นหลัก สำคัญ ประการหนึ่ง นั่นคือตราบไต่ที่ข้าราชการยังมีความรู้ความสามารถในการทำงาน ก็สามารล ที่จะรับ ราชการได้ตลอดไป เมื่อครบกำหนดเกษียณอายุก็มีบำเหน็จบำนาญเป็นสิ่งตอบแทน ที่จะทำให้เขามีความมั่นคงในการดำรงชีวิตต่อไป หรือการที่ผู้บังคับบัญชาจะลงโทษไล่ออก ปลดออก และให้ออกแก่ข้าราชการผู้ใดก็ต้องผ่านกระบวนการ พิจารณากลับกรองมา

เป็นชั้น ๆ คือ มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) คณะอนุกรรมการข้าราชการประจำกรมหรือกระทรวง (อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง) เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการอีกระดับหนึ่ง สิทธิขาดมิได้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาคนเดียว อีกทั้งยังให้โอกาสแก่ ข้าราชการ ใน การ อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เพื่อความยุติธรรมอีกด้วย ต่างกับองค์กรเอกชน ซึ่งให้ความ มั่นคงในการ ทำงาน ใน ระดับที่แตกต่างกัน บางแห่งอาจมีคณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาตัดสินลงโทษหรือไล่อพนักงานออกจากงาน บางแห่งก็ให้สิทธิขาดแก่หัวหน้างานเลย

ส่วนเหตุผลที่ผู้ทำงาน ในองค์กรเอกชนให้ความสำคัญแก่รายได้มากกว่าความมั่นคงในการทำงานนั้น อาจเป็นเพราะผู้ที่เลือกทำงานองค์กรเอกชนมักจะให้เหตุผลของการได้รับเงินเดือนดีกว่ารับราชการ

**ลำดับที่สี่ ผู้ที่ทำงานของค์การรัฐบาลจะให้ความสำคัญแก่รายได้ ส่วนผู้ที่ทำงานองค์กรเอกชนจะให้ความสำคัญแก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน** จะเห็นได้ว่า ข้าราชการนั้นคำนึงถึงความมั่นคงก่อน แล้วจึงให้ความสำคัญแก่รายได้เป็นลำดับต่อมา ส่วนผู้ที่ทำงานในองค์กรเอกชนนั้น คำนึงถึงรายได้ดีก่อน และจึงพิจารณาถึงความมั่นคงเป็นลำดับต่อมา

อย่างไรก็ตาม ในเรื่องของความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานก็นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญแก่เจ้าหน้าที่ขององค์กรทั้งสองในลำดับที่ใกล้เคียงกัน นอก

จากนี้ยังพบว่าผู้ที่มิตำแหน่งความรับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำ จะ มีความ รู้สึกว่าความ มั่นคงปลอดภัย ใน การ ทำงาน เป็น ปัจจัยที่ สำคัญต่อ ชีวิต การ ทำงาน มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับสูง และ ผู้ที่มีอายุสูงขึ้น หรือการศึกษาสูงขึ้นจะให้ความสำคัญแก่ปัจจัยนี้น้อยลง ส่วนคนโสดและคนสมรสแล้วพร้อมทั้งมีบุตร จะให้ความสำคัญแก่ปัจจัยนี้มากขึ้น

ส่วนในเรื่องรายได้นั้น ผู้เขียนยังพบว่า ผู้ชายให้ความสำคัญมากกว่าผู้หญิง และความสำคัญของรายได้จะมีแนวโน้มลดลง เมื่อคนงานอายุสูงขึ้น จนกระทั่งถึง ๕๐ ปี หลังจากนั้นจะมีแนวโน้มสูงขึ้น คือ อายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป แต่ในช่วงอายุนี้จะให้ความสำคัญแก่ความมั่นคงในการทำงานน้อยลง

**ลำดับที่ห้า ต้องการอิสระเสรีภาพในการทำงาน** ผู้ที่ทำงานในองค์การรัฐบาลยอมรับว่าระบบราชการนั้นมีลำดับสายการบังคับบัญชาที่สลับซับซ้อนกว่าองค์การธุรกิจ

ปัจจัยเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ อุณหภูมิ แสงเสียง ที่ระบายอากาศ ที่จอดรถ โรงอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น เป็นสิ่งที่ผู้ทำงานในองค์การทั้งสองให้ความสำคัญเป็นลำดับต่อมา และผู้หญิงจะให้ความสำคัญแก่เรื่องนี้มากกว่าผู้ชาย

จากที่ กล่าว มา แล้ว ข้างต้น อาจ จะ ทำให้ หน่วยงาน ต่าง ๆ ได้ ทราบ ความ คิดเห็น เกี่ยวกับ

ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานบ้าง และควรจะได้ มีการพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของเขา ผู้บริหารไม่ควรจะให้ความสำคัญแก่ผลกำไรของหน่วยงาน หรือการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย มากกว่าการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน หากแต่ว่าเป็นเรื่องที่ต้องการดำเนินการไปควบคู่กัน เพราะเป้าหมายขององค์การจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจในสภาพ การ ทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้วย ถ้าหากว่าองค์การมีเป้าหมายไว้สวดยหรู แต่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่มีความพอใจในสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ การโยกย้าย เปลี่ยนงาน การขาดงาน การอุทธรณ์ร้องทุกข์เกิดขึ้นในอัตราสูงแล้ว เป้าหมายที่วางไว้ย่อมเป็นการยากที่จะสัมฤทธิ์ผล ถ้าหากว่าผู้บริหารไม่สนใจต่อการอยู่หรือไปของผู้ทำงาน โดยถือคติว่าใครใคร่อยู่ก็อยู่ ใครใคร่ไปก็ไป หากคนใหม่ได้ นับว่าเป็นความคิดที่ไม่ถูกต้อง เพราะการที่จะสร้างคนที่รับเข้ามาใหม่ให้มีความชำนาญในการทำงานเสมือนคนเดิมนั้น องค์การจะต้องลงทุนทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายเพื่อฝึกฝนคนใหม่ที่เพิ่งเข้ามา ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ จึงควรตระหนักในความต้องการของผู้ทำงาน บ้างว่าเขาต้องการอะไรจากการทำงาน มันอาจจะไม่ใช่ความต้องการทางวัตถุแต่เป็นความต้องการทางจิตใจ ซึ่งได้แก่อะไรบางอย่างที่กล่าวมา

แล้วข้างนั้นก็คงจะพอเป็นแนวทางได้บ้าง ไม่มาก  
ก็น้อย และประการที่สำคัญหัวหน้างานทุกระดับ  
ควรจะมีคามภูมิใจว่า ผู้ทำงานส่วนใหญ่ได้ให้

ความสำคัญแก่ตัวท่านเป็นลำดับแรก และควรจะ  
ตระหนักดีว่า หัวหน้างานที่ดีที่ลูกน้องต้องการนั้น  
เป็นอย่างไร

## เชิงอรรถ

๑ Frederick Herzberg, **Work and the Nature** (Cleveland: The World Publishing Company, 1966)

๒ A.H. Maslow, **Motivation and Personality**. (New York: Harper & Row, Publishers, Incorporated, 1954)

๓ Houser J.D. Houser, **What People Want from Business** (McGraw-Hill Book Company, 1928), p. 29

๔ Kieth Davis, **Human Relations at Work** (New York: McGraw-Hill Book Company, 1967), pp.2-76

๕ R.B. Hersey, "Psychology of Worker," **Personal Journal**, XIV (1936), pp. 291-296

๖ S. Wyatt, J.N. Langdon, and F.G. Stock, "Fatigue and Boredom. in Repetitive Work," Industrial Health Research Board, Report 77(1937)

๗ H.B. Bergen, "Finding Out What Employees Are Thinking, The, Conference Board Management Record, April, 1939

๘ R.S. Uhrbrock, "Attitudes of 4430 Employees," **Journal of Social Psychology**, V(1934), pp. 365-377

๙ J.B. Rhinehart, R.P. Barrell, A.S. Dewolfe, J.E. Griffin, and F.E. Spaner, "Comparative Study of Need Satisfactions in Governmental and Business Hierarchies," **Journal of Applied Psychology**, L III (1969), pp. 230-235

๑๐ L.W. Porter, and V.F. Mitchell, "Comparative Study of Need Satisfactions in Military and Business Hierarchies," **Journal of Applied Psychology**, L I (1967), pp. 139-144

# สรุปข่าวที่น่าสนใจในวงราชการ

**รัฐบาลต้องจ่ายเงิน ๓๔๘ ล้านบาทเป็นค่า  
เช่าบ้านข้าราชการทุกประเภท**

เจ้าหน้าที่ระดับสูงของกระทรวงการคลังเปิดเผยว่า ผลจากพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการฉบับใหม่ รัฐบาลจะต้องจ่ายงบประมาณเป็นค่าเช่าบ้านสำหรับข้าราชการพลเรือน ตำรวจ ทหาร ถึงปีละ ๓๔๘ ล้านบาท

ปัจจุบันนี้ รัฐบาลจ่ายค่าเช่าบ้านสำหรับข้าราชการทุกประเภทปีละประมาณ ๑๐๐ ล้านบาท นับตั้งแต่ ๑ ตุลาคม นี้ เป็นต้นไป จะต้องจ่ายเพิ่มขึ้น ๑๔๘ ล้านบาท และจากระเบียบของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกำลังดำเนินการให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งครูประชาบาลมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ เช่นเดียวกับข้าราชการ ก็จะต้องเพิ่มงบประมาณในส่วนหลังนี้อีกประมาณ ๒๐๐ ล้านบาท

สำนักข่าวไทย ๘ ส.ค. ๒๒

## ก.พ. ปฏิเสธระงับปรับเงินเดือน

นายจิระพงษ์ สีวาระวิโรจน์ ประธานคณะประชาสัมพันธ์ สำนักงาน ก.พ. ชี้แจงถึงการที่มีข่าวว่า ก.พ. สั่งระงับการปรับเงินเดือนข้าราชการให้ได้รับตามตำแหน่งโดยออกเป็นหนังสือเวียนแจ้งให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดทราบนั้นว่า หนังสือเวียน ฉบับดังกล่าว ของ สำนักงาน ก.พ. มี

วัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการต่างๆ รอกการปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับเงินเดือนให้ได้รับตามตำแหน่งไว้ก่อน เพราะขณะนี้ สำนักงาน ก.พ. กำลังพิจารณา ทบทวนเกี่ยวกับเรื่องนี้ ตามข้อเสนอแนะของคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรีอยู่ ถ้าส่วนราชการไม่ทราบ และดำเนินการปรับเงินเดือนข้าราชการให้ได้รับตามตำแหน่งไปก่อนที่ ก.พ. จะพิจารณาแล้วเสร็จก็อาจจะมีความยุ่งยากในการที่จะแก้ไขกันในภายหลัง

แต่เดิมนั้น ก.พ. ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ว่า นับแต่ปีงบประมาณ ๒๕๒๓ (๑ ต.ค. ๒๕๒๒) เป็นต้นไป ข้าราชการที่จะได้เลื่อนตำแหน่งต้องได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นค่าของตำแหน่งไม่เกิน ๔ ขั้น และเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งแล้วก็ให้ปรับได้รับขั้นค่าของตำแหน่งนั้นเลย คือหมายความว่า ให้กระโดดไปกินขั้นค่าได้ไม่เกิน ๔ ขั้น แต่ต่อมาได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่เป็นผล ให้มีการปรับเงินเดือน และ เปลี่ยน บัญชีเงินเดือนข้าราชการใหม่ ตั้งแต่ ๑ ก.ย. ๒๕๒๑ เป็นต้นมา ตามบัญชีเงินเดือนใหม่นั้น มีขั้นชอยเพิ่มมากขึ้นกว่าบัญชีเงินเดือนเดิม ทำให้หลักการที่ว่า ให้กระโดดไปกินขั้นค่าได้ไม่เกิน ๔ ขั้นนั้น กลายเป็นกระโดดไปกินขั้นค่าได้ถึงหก—เจ็ดขั้น ซึ่งก็มี

ผู้ร้องเรียนว่าเป็นการให้ ได้สิทธิ หรือประโยชน์มาก เกินสมควร

ก.พ. จึงได้ พิจารณา ทบทวน หา วิธีการ ที่ เหมาะสม ในการปรับเงินเดือนให้ ได้รับตาม ตำแหน่งใหม่อีกครั้งหนึ่ง ว่าควรจะให้ปรับได้กี่ขั้น จึงจะชอบด้วยหลักการ และเหตุผลในการที่จะให้ ได้ รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ซึ่งคาดว่าสำนักงาน ก.พ. จะแจ้งวิธีดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้ ให้ส่วนราชการ ต่าง ๆ ทราบ และถือปฏิบัติได้ภายในสิ้นเดือนนี้

เสียงปวงชน ๒๑ ส.ค. ๒๒

### นโยบายปรับรายได้ใหม่ของรัฐบาลกลุ่มผู้ใช้ แรงงานได้เพิ่มสูงสุด

นายพิสิษฐ์ ภักเกษม เลขาธิการคณะรัฐ- มนตรีเศรษฐกิจ กล่าวกับผู้สื่อข่าวถึงเรื่องนโยบาย การปรับรายได้ว่า นโยบายปรับรายได้ใหม่ให้แก่ กลุ่มต่างๆ คือ เกษตรกรผู้ใช้แรงงาน และ ข้าราชการซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๒๑ พ.ค. ๒๒ นั้น เปรียบเทียบกัน ปรากฏว่า กลุ่ม ผู้ใช้แรงงานจะได้รับเงินเพิ่มมากกว่ากลุ่มใด ๆ ส่วน กลุ่มที่ได้รับผลประโยชน์จากการ ปรับรายได้ ครั้งนี้ น้อยที่สุด คือ ข้าราชการ

การปรับรายได้ของข้าราชการคาดว่าจะต้อง ใช้งบประมาณเพิ่มขึ้นอีกประมาณ ๔,๐๐๐ ล้านบาท โดยกระทรวงการคลังจะดำเนินการ ปรับเงินเดือน ให้ทั้งข้าราชการประจำ ข้าราชการบำนาญ ลูก จ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามสัดส่วนที่เพิ่ม

ขึ้นของบัญชีหมายเลข ๒ โดยไม่ย้อนหลัง จะมีผล ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ม.ค. ๒๓ เป็นต้นไป แต่ เนื่องจากการขึ้นเงินเดือนครั้งนี้ เป็นการขึ้นเงิน เดือนในงบกลางปี จึงต้องผ่านการพิจารณาของรัฐ สภาด้วย ซึ่งจะผ่านหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับสภา

สำนักข่าวไทย ๒๒ ส.ค. ๒๒

### นายกอุตสาหกรรมไทยแนะนำ ข้าราชการ

พลตรีประมาณ อติเรกสาร นายกสมาคม อุตสาหกรรมไทย แนะนำให้แจกข้าวสารแก่คนงาน และข้าราชการแทนการปรับค่าแรง โดยให้เหตุผล ว่าเพื่อป้องกันมิให้สินค้าราคาสูง และช่วยให้องค์- การตลาด เพื่อ เกษตรกรมี เงินทุนหมุนซื้อ ข้าว จาก ชาวนา

เดลินิวส์ ๒๐ ส.ค. ๒๒

สุนัข อ้มเงิน



# เรื่องของ “กลุ่ม”

ศุภสดี สัตถมาณะ\*

“กลุ่ม” (group) คือใคร?

ถ้าจะเอาคำตอบกันแบบชาวบ้าน “กลุ่มก็คือ คนหมู่หนึ่งหรือจำนวนหนึ่ง”

แต่สำหรับนักวิชาการ เขาจะกล่าวว่า

“กลุ่ม ในความหมายทางสังคมวิทยา ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะดำเนินกิจการบางอย่างร่วมกัน”

มีภาษิตโบราณอยู่ว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว”

“นี่เป็นคำยืนยันอย่างดีว่าเหตุไรกลุ่ม จึงมีความสำคัญต่อการ ปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ ตาม วัตถุประสงค์ แต่อย่างไรก็ดี บางครั้งการทำงานเป็นกลุ่ม ก็อาจทำให้กลายเป็น “มากหมอมากความ” ไปได้

เนื่องจาก องค์การ เป็น ส่วนหนึ่ง ของ สังคม กลุ่มทางสังคม จึงเข้ามามีบทบาทในองค์การด้วย กลุ่มเป็นส่วนหนึ่ง ของชีวิตการทำงาน ของทุกคนใน องค์การ พฤติกรรมของบุคคลจะมีอิทธิพลอย่างมาก ต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มด้วย

อย่างไรเรียกว่า “กลุ่มทางสังคมใน องค์การ”

กลุ่มทางสังคมในองค์การ ประกอบด้วยกลุ่มใหญ่ ๆ ๒ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่เป็นทางการ และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ

กลุ่มที่เป็นทางการ ได้แก่กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันโดยตำแหน่งหน้าที่การงาน การเป็นสมาชิก ของกลุ่มใดขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ของเขาในองค์การนั้น และกิจกรรมที่เขาปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งอื่น ๆ

ส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นทางการนั้น ก็หมายถึง การรวมตัวของบุคคล หรือการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์การนั้น มิได้เป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่การงาน กิจกรรมที่เขาปฏิบัติร่วมกันมิได้มุ่งต่อเป้าหมายขององค์การ แต่จะขึ้นอยู่กับความสนใจร่วมกัน เช่น ชอบสิ่งที่เหมือนกัน หรืออายุอานามใกล้เคียงกัน มากจากจังหวัดเดียวกัน หรือจบจากมหาวิทยาลัยเดียวกัน เป็นต้นว่า นางสาว ก. ซึ่งเป็นเสมียนแผนกธุรการ อาจจะชอบไปเดิน ซื้อม้า แถว สำเพ็ง ตอนเย็น เลิกงาน กับนางสาว ข. หัวหน้าแผนก ในเวลาอาหารกลางวัน อาจารย์ มหาวิทยาลัย อาจชอบ ถกเรื่อง การเมือง กับ

\* ร.บ., ร.ป.ม. (เกียรตินิยมดี) ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หัวหน้าแผนกสถานที่และยานพาหนะ หรือในวันหยุดราชการ อธิบดีอาจจะไปชุกอยู่ตามรังกล้วยไม้ของลูกน้องที่ชอบเล่นกล้วยไม้เหมือน ๆ กัน ก็ได้

ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาบ้าง จะพบว่า เมื่อเปรียบเทียบบทบาทของบุคคลในกลุ่มทั้งสองลักษณะดูแล้ว กลุ่มที่ไม่เป็นทางการจะมีบทบาทสำคัญไม่ยิ่งหย่อน กว่ากลุ่มที่เป็นทางการ เพราะสิ่งที่คนเข้ามาทำงานใหม่ในองค์การจะสนใจในเบื้องต้น ก็คือ คนในองค์การนั้น เขาประพฤติปฏิบัติกันอย่างไร เช่น เขาไปกินข้าวกลางวันกันที่ไหน หัวหน้ากองชอบสะสมพระเครื่อง ส่วนคุณนายของท่านนั้น ชาวเขาว่าสวยยังกับนางสาวไทย หรือจะซุบซิบกันถึงหน้าห้องของท่านคนนั้น ท่านคนนี้เป็นต้น แทนที่จะอยากศึกษาถึงระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ของหน่วยงาน ทั้งนี้ ก็เพราะระเบียบแบบแผนเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน ระเบียบแบบแผนกฎเกณฑ์จะใช้ได้ แค้ไหน เพียงไร ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่า ตัวอักษรนั้นได้ถูกประจงเขียน และเรียงเป็นระเบียบอยู่ในแฟ้มของทางราชการ แต่จะขึ้นอยู่กับว่าบุคคลในกลุ่มนั้น จะปฏิบัติตามหรือไม่เพียงใด พฤติกรรมอันแท้จริงของบุคคลในหน่วยงาน วิธีการที่เขาใช้ในกลุ่ม ความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ต่างหาก ที่เป็นสิ่ง มีตัวตนเห็นได้ชัด เพราะมีตัวอย่างให้เห็นอยู่ตลอดเวลา

การศึกษาเชิงวิเคราะห์พฤติกรรมของกลุ่ม พบว่าบุคคลจะมีบุคลิกภาพ นิสัยใจคอ ความรู้สึกนึกคิด และความตั้งใจอย่างไร เป็นผลมาจากความ

สัมพันธ์ที่เขามีอยู่ในสังคม เราคงจะเคยได้ยินคำพังเพยที่ว่า “เข้าเมืองตาหลิ่วให้หลิ่วตาตาม” กันมาบ้างแล้ว

นอกจากนี้ นักจิตวิทยาองค์กรยังกล่าว ว่า พฤติกรรมขององค์การเกิดจากการรวมกันของบุคคลที่มีพื้นฐาน บทบาทในสังคม และหน้าที่ การงาน แตกต่างกัน ความแตกต่างกันก่อให้เกิดการแบ่งแยกความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ออกเป็นกลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ อย่างไม่เป็นทางการ จึงได้มีวิธีการศึกษาพฤติกรรม ขององค์การ โดยมุ่งพิจารณาจากกลุ่มเล็ก เพราะกลุ่มเล็ก เปรียบเสมือน เป็นตัวแทน ของ บุคคล ทั้งหมดใน องค์การ การศึกษากลุ่มเล็กเท่ากับเป็นการศึกษากรณีตัวอย่าง พฤติกรรมของบุคคลทั้งหมดในองค์การด้วย

เมื่อกลุ่มไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงานของทุกๆ คน ในองค์การ หัวหน้างานจึงควรให้ความสนใจกับกลุ่มต่างๆ ภายในองค์การ ว่าแต่ละกลุ่มเหล่านั้นมีความเป็นมา และมีบทบาทอย่างไร ทั้งนี้จากเหตุผลที่ว่า

๑. หัวหน้างาน ย่อมถือเสมือนเป็นผู้นำกลุ่มภายใต้การบริหารงานของเขา
๒. สมาชิก ของ กลุ่ม เพียง คน เดียว อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกคนอื่นๆ ภายในกลุ่มได้
๓. กลุ่มต่างๆ อาจมีการขัดแย้งกัน ซึ่งจะทำให้ ขัดขวางความสำเร็จตามเป้าหมาย

ขององค์การได้

มีผู้กล่าวว่า กลุ่มประกอบด้วยบุคคลที่มีพฤติกรรมต่างๆ กันดังนี้

๑. พวกใส่เกวาระ พวกนี้จะคอยระมัดระวังตนเองอยู่ตลอดเวลา มักจะไม่ค่อยออกความเห็น แต่จะฟังเฉยๆ ไม่ยอมรับผลกระทบของกลุ่มจะคอยเฝ้าดูอยู่ตลอดเวลา แต่พร้อมที่จะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของตนเองทุกครั้ง

๒. พวกกระราน พวกนี้มีปมเคือง ปมเด่น ใครแหลมเข้ามาจะฟันทันที

๓. พวกปกปิด ทำที่ว่า “ฉันไม่สน” ทำท่าว่าไม่ยี่หระ แต่จะคอยแอบฟังอยู่ตลอดเวลา

๔. พวกอวดเด่น รู้ทุกอย่าง ประเภท Mr. Know best ชอบซักแม่น้ำทั้งห้า ทำให้เรื่องยืดเยื้อเสียเวลา

๕. พวกปล่อยตามบุญตามกรรม พวกนี้อาจจะเคยต่อสู้มาแล้วจนเพลีย แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ เลยกลายเป็นคนไม่เชื่อมั่นในตัวเอง ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ไปๆ มาๆ ก็ “แฉวนนวม” เอาดีๆ

๖. พวกเจ้าตำรา หัวหมอ นักทฤษฎี แก่หลักการ พวกนี้กอดอยู่แต่ตำรา กฎ ระเบียบ มักจะไม่ค่อยผ่อนปรน

๗. พวกเออออห่อหมก ว่าอะไรว่าตามกัน ยอมตามหมู่่มาก ไม่ค่อยจะขัดคอใคร

๘. พวกพูดไปสองไพเบี้ย นิ่งเสียตำลึงทอง “พวกนี้ถึงจะไม่เห็นด้วย แต่ก็ไม่คัดค้าน

๘. พวกตลบหลัง พวกนี้น่ากลัวมาก เพราะหักหลังเก่งอย่างจับไม่ได้

๑๐. พวกเช้าขามเย็นขาม ปล่อยชีวิตไปเรื่อย ๆ อยู่ไปวัน ๆ ทอดอาลัยตายอยากในชีวิต

๑๑. พวกอมกภูมิ พวกนี้จะแสดงท่าทางภูมิฐานอยู่เรื่อย ๆ บางทีข้างใน กลวง หรือประเภท ทำดี ที่เหลว

๑๒. พวก “ชนะไหน ฮึดด้วย ช่วยกระพือ” พวกนี้ถ้าเห็นท่าใครจะมีบุญวาสนา มักจะยอมเข้าไปสยบให้ บางครั้งเป็นเพราะหวังลาภยศ มีการตอบแทน

การ พิจารณา พฤติกรรม ของ บุคคล ใน การ ทำงาน โดย แจกแจง ลักษณะ ตาม พฤติกรรม ที่ เขา แสดง ออก มา นี้ จะ เห็น ว่า ลักษณะ บาง อย่าง ก็ เป็น ประโยชน์ ต่อ กลุ่ม บาง อย่าง ก็ เป็น ผล เสีย และ ปริมาณ แห่ง ความ มาก น้อย ใน ผล ดี หรือ ผล เสีย ก็ ขึ้น อยู่ กับ ระดับ ความ รับผิดชอบ และ หน้า ที่ ของ เขา ที่ เขา รับผิดชอบ อยู่ เช่น หาก เป็น เจ้า หน้า ที่ ชั้น เสมียน พนักงาน ผลกระทบ ก็ อาจ มี น้อย แต่ ถ้า ลักษณะ นี้ เป็น ลักษณะ ของ บุคคล ชั้น หัว หน้า ซึ่ง มี หน้า ที่ กำกับ ดูแล ผู้ ได้ บัง คับ บัญชา ผลกระทบ ก็ จะมี มาก ขึ้น ตาม ลำดับ เพราะ อย่าง น้อย ก็ อาจ เป็น ตัวอย่าง พฤติกรรม แก่ ผู้ ได้ บัง คับ บัญชา ซึ่ง อาจ ยัง ผล ให้ เกิด การ คล้อย ตาม หรือ ขัด แย้ง ได้

ผู้ ทำ การ ศึกษา พบ ว่า พฤติกรรม ของ เอก บุคคล เหล่า นี้ จะมี ผลกระทบ ต่อ กลุ่ม ใน ทำ นอง



เดียวกัน พฤติกรรมของกลุ่มก็จะมีผลกระทบต่อ  
เอกบุคคล เพราะคนเราเมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มไหน  
ก็มักจะพลอยเป็นไปตามกลุ่มด้วย อย่างไรก็ตาม บุคคล

ที่มี พฤติกรรม ที่แตกต่างกันออกไป ดังกล่าว ข้างต้น  
หากเกิดมารวมกันอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ก็มีหวัง  
ทำให้กลุ่มพังเอาง่าย ๆ เช่นกัน

**พฤติกรรมภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน อาจแบ่งได้เป็น ๓ แบบ ใหญ่ ๆ คือ**

๑. พฤติกรรมที่มุ่งต่อความสำเร็จของงาน	๒. พฤติกรรมที่มุ่งต่อการส่งเสริมและบำรุงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม	๓. พฤติกรรมที่มุ่งต่อการสนองความต้องการเฉพาะตน
<p>๑. ผู้ริเริ่ม — ริเริ่มเสนอแนะเป้าหมายของกลุ่ม พิจารณาปัญหาของกลุ่ม และเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา</p> <p>๒. ผู้แสวงหาข้อมูล หรือ ข้อคิดเห็น—คอยตั้งคำถาม แสวงหาความกระจ่างและค่านิยมที่กลุ่มยึดถือ</p> <p>๓. ผู้ให้ข้อมูลหรือ ข้อคิดเห็น—ถ้ากลุ่มต้องการเขาจะพยายามบอข้อมูลต่าง ๆ</p> <p>๔. ผู้ทำความกระจ่าง—พยายามยกตัวอย่าง หาเหตุผลมาประกอบคำอธิบาย ทบทวนเรื่องราวต่าง ๆ</p>	<p>๑. ผู้สร้างบรรยากาศ — คอยให้กำลังใจกลุ่ม สนใจติดตามให้การยอมรับในความคิดเห็นของคนอื่น บางครั้งอาจยกอุทราหรรณขึ้นสนับสนุน</p> <p>๒. ผู้ไกล่เกลี่ย — คอยยุติเรื่องเข้าไปประสานข้อโต้แย้งของบุคคลที่สาม</p> <p>๓. ผู้ประนีประนอม — เมื่อเกิดการขัดแย้งเกิดขึ้น ตัวเขาจะยอมประนีประนอมด้วย</p> <p>๔. ผู้รักษาช่วยการติดต่อ—คอยควบคุมกติกาการติดต่อสื่อสารระหว่างคนในกลุ่ม เช่นไม่ให้ใครผูกขาดการพูดเสียคนเดียว เพื่อให้ช่วยการสื่อข้อความกระจายไปอย่างทั่วถึง</p>	<p>๑. ผู้ระราน—แสดงกิริยาท่าทางในลักษณะของการดูถูกความคิดเห็นของผู้อื่น</p> <p>๒. ผู้ขัดขวาง—คอยคัดค้านอย่างค่อนข้างไม่มีเหตุผลชักนำให้เรื่องยาว</p> <p>๓. ผู้แสวงหาความยกย่อง—ชอบพูด ถึง ความสำเร็จ ในอดีต พูดถึงประสบการณ์ ของตนที่ผ่านมา</p> <p>๔. ผู้สารภาพตน — ใช้โอกาสจากการ เข้ามา ร่วม ใน กลุ่ม ระบาย สิ่ง ที่เป็น ความ ลับ หรืออดมการบางอย่าง เช่น คุยเรื่องลูก เรื่องสามี หรือภรรยาของตน</p>

๑. พฤติกรรมที่มุ่งต่อความสำเร็จของงาน	๒. พฤติกรรมที่มุ่งต่อการส่งเสริมและบำรุงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม	๓. พฤติกรรมที่มุ่งต่อการสนองความต้องการเฉพาะตน
<p>๕. ผู้สรุป—เมื่อกลุ่มแสดงความคิดเห็น พยายามที่จะประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ เหล่านั้น</p> <p>๖. ผู้ประสานความคิดเห็น—คอยเป็นผู้เชื่อมโยงความคิดเห็น โดยรวมความคิดเห็นของกลุ่ม</p> <p>๗. ผู้กระตุ้น — คอยกระตุ้นให้กลุ่มทำงานรุดหน้า ให้กำลังใจกลุ่ม</p>	<p>๕. ผู้สังเกตและให้คำวิจารณ์—ทำตัวเป็นคนช่างสังเกตในกระบวนการของกลุ่ม ให้จุดอ่อน จุดแข็งของเรื่อง</p>	<p>๕. ผู้ครอบงำ—พยายามบังคับให้คนอื่นรับความคิดเห็น ของคนเช่น “เชื่อหัวท้ายเรื่องเถอะ”</p> <p>๖. ผู้แสวงหาความช่วยเหลือ—เรียกร้องความช่วยเหลือจากกลุ่มเช่น “ผมคงทำไม่ได้” ใจจริงแล้วอาจอยากให้เพื่อนบอกว่า “คนอย่างคุณต้องทำได้ซิ” ต้องการให้คนอื่นผ่อนปรน เช่น “เมื่อคืนผมทำงานอยู่ถึงตีสามวันนี้เลยซ้กเพลียๆ เรื่องนี้เอาไว้ก่อนก็แล้วกัน”</p> <p>๗. ผู้แอบอิงผลประโยชน์ — มุ่งรักษาผลประโยชน์ ของคนอื่น ชนกลุ่มน้อย ชาวบ้านที่ยากจน ผู้อ่อนแอกว่า ขณะเดียวกัน ก็แอบแฝงผลประโยชน์ ของตนเองไว้ด้วย</p>

ผู้ทำการศึกษา กล่าวว่า กลุ่มบุคคลในช่อง ๑. และช่อง ๒ เป็นกลุ่มที่มีความสมบูรณ์เต็มที่ อย่างไรก็ดี กลุ่มบุคคลเหล่านี้ อาจจะไม่ต้องแสดง

ทุกบทบาท ทุกคน ถ้าแต่ละคน แสดงแต่ละบทบาท ช่วยเหลือ กัน จะทำให้ กลุ่ม ประสพ ความสำเร็จได้

# ๘ เกเรตบริหาร

## การแต่งตั้งคนให้เหมาะกับงาน โดยวิธี JEM

ในช่วงเวลา เดือนกันยายน นี้เป็นระยะ ที่มีการ เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ ตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เช่นการโยกย้าย สับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่ง คอลัมน์นี้จึงเห็นควรรนำเทคนิคเกี่ยวกับการแต่งตั้งคนให้เหมาะกับงานมาเสนอไว้เพื่อประโยชน์ที่จะนำไปใช้ต่อไป

**JEM** เป็นคำย่อมาจาก **Job Element Method** ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน หรือเลื่อนตำแหน่ง โดยวางแนวทางในการพิจารณาว่าบุคคลจะต้องมีระดับความสามารถเพียงใดจึงจะทำงานนั้น ๆ ได้

**JEM** เป็นวิธีการหนึ่งที่จะจัดคนให้ตรงกับงาน โดยพิจารณาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของผู้สมัคร หรือผู้มีสิทธิเลื่อนตำแหน่ง เปรียบเทียบกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญที่ตำแหน่งนั้นต้องการ (ซึ่งเรียกว่า **Job Element**) ถ้าผู้สมัครหรือผู้มีสิทธิเลื่อนตำแหน่งคนใดมีความสามารถเหมาะสมกับงาน ก็ย่อมอยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาให้ทำงานนั้น

วิธีการนี้ มิได้คำนึงว่าบุคคลได้รับความรู้ความสามารถอย่างไร และได้ใช้เวลาเท่าใด จึงจะมีความสามารถเช่นนั้น แต่มุ่งค้นหาว่าความสามารถที่ผู้นั้นมีอยู่ตรงตามที่ต้องการหรือไม่ กล่าวอีกนัยหนึ่ง **JEM** คือวิธีที่จะค้นหาว่าผู้สมัครหรือ

ผู้มีสิทธิได้รับ การเลื่อน ตำแหน่ง สามารถทำอะไรได้บ้าง

เป้าหมาย

**JEM** มีเป้าหมายหลักเพียง ๒ ประการ คือ  
๑. เพื่อพิจารณาว่าผู้สมัคร หรือผู้มีสิทธิได้รับ การเลื่อน ตำแหน่งคนใดมีความรู้ความสามารถ และความชำนาญตรงกับตำแหน่งงานที่ว่างอยู่

๒. เพื่อจัดลำดับผู้สมัครหรือผู้มีสิทธิเลื่อนตำแหน่งตามระดับความสามารถ ผู้ที่มีความสามารถสูงสุด ย่อมได้รับการพิจารณาให้ เข้าทำงาน หรือเลื่อนตำแหน่งก่อน

ขั้นตอนของ **JEM**

ขั้นตอนสำคัญ ๆ ของ **JEM** ได้แก่

๑. ค้นหาคุณลักษณะเฉพาะที่ต้องการสำหรับงานนั้น ๆ

๒. พิจารณาจากคุณลักษณะที่หาได้ในข้อ ๑ ว่า ถ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้นแล้ว ผู้สมัครหรือผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนตำแหน่ง จะสามารถทำงานตามคุณลักษณะแต่ละข้อนั้นได้อย่างไร

๓. พิจารณาจากคุณลักษณะที่หาได้ในข้อ ๑ ว่า ผู้สมัครหรือผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีความสามารถ อยู่แล้วเพียงใด สำหรับคุณลักษณะแต่ละข้อ

### **ขั้นตอนที่ ๑ : คัดเลือกคุณลักษณะที่ต้องการ (Selecting The Elements)**

การคัดเลือก คุณลักษณะ กระทำได้ ภายหลังจากที่ได้ศึกษางานที่จะปฏิบัติโดยถ่องแท้แล้ว ซึ่ง ขบวนการศึกษางานนี้เรียกว่า การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) นักวิเคราะห์งานจะวิเคราะห์ภายใต้ ความช่วยเหลือของผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างาน ซึ่ง รุ้รายละเอียดของงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี เมื่อได้ วิเคราะห์ งาน แล้วก็จะ สามารถ ทำบัญชี ลำดับคุณ- ลักษณะ เฉพาะ สำหรับ ใช้คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน หรือเลื่อนตำแหน่งได้อย่างดีที่สุด

ตัวอย่าง บัญชีลำดับคุณลักษณะเฉพาะ สำหรับงานช่างไม้ จะประกอบด้วยความสามารถ ในการอ่านพิมพ์เขียวและการเขียนแบบ ความ สามารถในการวัดและวางเลย์เอาท์ ความสามารถ ในการบังคับบัญชาบ้างพอสมควร สุดท้ายคือความ รู้ในการใช้เครื่องมือและเครื่องทุ่นแรงต่าง ๆ

### **ขั้นตอน ๒ : สร้างหลักเกณฑ์ในการวัดความ สามารถ (Setting Up the Method of Measuring)**

ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างานซึ่งรู้อย่างละเอียด ของงานดี จะช่วยนักวิเคราะห์สร้างคู่มือ หรือ “ไม้วัด” (Year stick) ขึ้นเพื่อใช้เป็นบรรทัด ฐาน ในการวัด ระดับ ความ สามารถของบุคคลตาม คุณลักษณะเฉพาะสำหรับงาน คุณลักษณะแต่ละ ข้อจะมีวิธีการวัดในทางต่าง ๆ กัน เพื่อให้ผู้สมัคร หรือผู้มีสิทธิ เลื่อน ตำแหน่ง ได้ แสดงออก ซึ่งความ สามารถในการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าแสดงความสามารถในการทำงานอย่างไร จึง จะถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความสามารถสูง (Superior Ability) หรือเป็นกลุ่มที่มีความสามารถปานกลาง (Average Ability) ฯลฯ

### **ขั้นตอนที่ ๓ : พิจารณาว่าบุคคลใดมีความ สามารถเพียงใด (Deciding How Much Ability an Applicant Has)**

ข้อมูลของผู้สมัครหรือผู้มีสิทธิเลือกตำแหน่ง แต่ละคนจะถูกนำมาวัดกับ “ไม้วัด” เพื่อตัดสินว่า ในคุณลักษณะที่ต้องการแต่ละข้อนั้น ผู้สมัครหรือผู้มีสิทธิ เลื่อน ตำแหน่ง แต่ละคน มีความ สามารถ เพียงใด โดยปกติผู้ปฏิบัติงานที่รู้งานดี จะช่วย เปรียบเทียบให้ได้ ผลรวมของความสามารถในแต่ละ ข้อ จะเป็น เครื่องชี้ว่า เขาควร จะทำ งาน นั้น ได้ดี เพียงใด

ใน กรณี ที่มี ผู้ สมัคร หรือ ผู้ มี สิทธิ เลื่อน ตำแหน่งมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง ก็ย่อมเป็นของธรรมดาที่ผู้มี ความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญงานอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ บางคนอาจไม่ได้รับคัดเลือก ซึ่งมีได้หมายความว่าเขาไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะทำงาน แต่เป็นเพราะเขามี ความรู้ความสามารถและความชำนาญงาน ดีกว่าผู้สมัครหรือผู้มีสิทธิเลื่อนตำแหน่งคนอื่น ๆ

### เกี่ยวกับวิธีการวัด

การวิเคราะห์หรือจำแนกงานลงไปเป็นคุณลักษณะที่ต้องการสำหรับงานนั้น ๆ เป็นสิ่งสำคัญ แต่ วิธีการใด เพียง วิธีการเดียว ย่อม ไม่อาจ วัด คุณสมบัติได้ครบถ้วน เพราะความสามารถในการทำงานประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ การ จูงใจ ความไว้วางใจ ความชำนาญงาน ฯลฯ หลาย ๆ ด้านมารวมกัน

ความสามารถที่จะทำงานได้ตามคุณลักษณะข้อหนึ่ง ๆ นั้น จึงอาจวัดได้หลายวิธีต่าง ๆ กัน เช่น

๑. การทดสอบ (ทดสอบข้อเขียน หรือ ทดสอบ การปฏิบัติงานโดยตรง เช่น ทดลองใช้ เครื่องจักร ฯลฯ)
๒. การตรวจสอบประวัติการศึกษา
๓. การพิจารณา ความ ชำนาญงาน ใน ชั้น ต่าง ๆ ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่เคยเห็นผลงานของเขาได้ ประเมินเอาไว้

JEM จะต้องใช้ประกอบกับวิธีการอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตามมีแนวโน้มที่จะใช้วิธีทดสอบข้อเขียนให้น้อยลง เพราะ JEM ได้ชี้ให้เห็นถึงวิธีการอื่น ๆ ที่จะวัดคุณสมบัติต่างๆ ได้ดีกว่า ดังนั้น สำหรับงานประเภทธุรกิจ งานช่างฝีมือ และงานที่ใช้แรงงานนั้น การทดสอบจะไม่ถือเป็นวิธีการสำคัญที่ใช้ค้นหาความชำนาญงานและความสามารถเฉพาะบุคคลได้อีกต่อไป

### การใช้ JEM ในด้านอื่น ๆ

โดยปกติ JEM ใช้สำหรับวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งดังกล่าวมาแล้ว สำหรับวัตถุประสงค์ด้านอื่น ๆ ที่สำคัญก็คือ ใช้หาความต้องการในการฝึกอบรม และในการพิจารณามอบหมายงานใหม่ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากงานเดิม ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

### งานที่จะนำ JEM ไปใช้ได้

JEM ได้ถูกพัฒนาขึ้นภายหลังจากที่ใช้เวลานับกว่าเกี่ยวกับงานด้านธุรกิจช่างฝีมือ และงานที่ใช้แรงงานมากกว่า ๑๐ ปี เหตุที่มุ่งค้นคว้าเฉพาะงานด้านนี้ เป็นเพราะงานเหล่านี้ได้แสดงถึงคุณลักษณะเฉพาะของงานและวิธีการวัดคุณลักษณะในตัวของมันเองอยู่แล้ว ด้วยเหตุนี้ JEM จึงได้เริ่มต้นใช้กับงานประเภทดังกล่าว ต่อเมื่อมีการค้นคว้าเพิ่มเติมในงานด้านอื่นแล้ว JEM ก็อาจจะนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

## ประโยชน์ของ JEM

๑. เป็นวิธีการจัดคนให้ตรงกับงาน โดยคำนึงถึงความต้องการของงานนั้น ๆ

๒. สำหรับงาน ประเภท ต่าง ๆ ที่ใช้คุณสมบัติพื้นฐานอย่างเดียวกัน เมื่อได้จัดคนเข้าทำงานโดยใช้ JEM แล้วก็อาจโยกย้ายบุคคลจากงานหนึ่งไปสู่อีกงานหนึ่งได้ทันที

๓. หลีกเลี่ยงวิธีการทดสอบซึ่งในบางครั้งอาจเป็นวิธีการวัดที่ไม่เหมาะสมและไม่จำเป็น

๔. เป็นวิธีการวัดประสิทธิภาพ และการฝึกอบรมที่เคยได้รับมาได้อย่างมีแบบแผน และมีระบบ

๕. เป็นวิธีการที่ยืดหยุ่นและเสมอภาค

จาก คู่มือการแต่งตั้งคนให้เหมาะกับงานฝ่ายระบบและมาตรฐานงานบุคคล

ขอเชิญฟังรายการ .....

**เพื่อข้าราชการและประชาชน**

ทางสถานีวิทยุ ท.ท.ท.

ภาค เอ. เอ็ม. ความถี่ ๑๔๙๔ กิโลเฮิรส์

ทุกคืนวันอาทิตย์

เวลา ๑๙.๓๐ น.

# รายงานการสำรวจสวัสดิการ ของส่วนราชการต่างๆ ในปี พ.ศ. ๒๕๒๑

“ฉกภพ”

เงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตามที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันเงินเดือนและค่าตอบแทนในภาครัฐบาลมักจะต่ำกว่าในภาคเอกชน เป็นเหตุให้ขาดแคลนคนที่มีความรู้ความสามารถในองค์การของรัฐ โดยเฉพาะในสภาวะการณ์ที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานในภาครัฐบาลจะลดลง อันสืบเนื่องมาจากการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและอัตราการออกของข้าราชการสูงขึ้น ซึ่งทางรัฐบาลมีทางเลือกแก้ไขปัญหานี้ ๒ วิธี

๑. การปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการ
๒. การปรับปรุงสวัสดิการ

ในทางเลือกทางแรกคือการปรับปรุงอัตราเงินเดือนข้าราชการ จะมีผลกระทบต่อภาคเอกชนที่จะต้องปรับปรุงอัตราเงินเดือนพนักงานให้สูงก็ตามไป ซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิตสินค้า จะมีราคาสูงขึ้น วิธีนี้จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาค่าครองชีพได้อย่างแท้จริง แต่การปรับปรุงสวัสดิการเป็นวิธีแก้ปัญหานี้ได้เหมาะสม และให้ประโยชน์มากกว่าวิธีแรก และรัฐน่าจะดำเนินการ เพราะการปรับปรุงสวัสดิการของรัฐจะไม่มีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงราคาสินค้า

ฝ่ายค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. ได้เห็นความสำคัญของปัญหานี้ จึงได้ดำเนินการศึกษา สำรวจสวัสดิการของส่วนราชการที่อยู่ภายใต้การบริหารงานบุคคลของ ก.พ. เพื่อให้ทราบถึงสวัสดิการที่จัดให้แก่ข้าราชการมีอะไรบ้าง เพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการหรือไม่ และข้าราชการประสงค์ให้จัดสวัสดิการด้านใดเพิ่มเติมอีก ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ประกอบในการพิจารณาปรับปรุงระบบสวัสดิการของข้าราชการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการต่อไป

ในการสำรวจสวัสดิการของส่วนราชการต่าง ๆ ครั้งนี้ฝ่ายค่าตอบแทนได้ส่งแบบสอบถามไปยังส่วนราชการที่อยู่ภายใต้การบริหารงานบุคคลของ ก.พ. โดยตรงเป็นรายการ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๘๗ แห่ง และได้รับแบบสอบถามกลับมา ๕๓ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๘๒ ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้.—

๑. **แผนกสวัสดิการ** มีส่วนราชการ ๑๑ แห่งหรือร้อยละ ๒๐.๗๕ ของกลุ่มตัวอย่างที่มีการจัดตั้งแผนกสวัสดิการขึ้นรับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง และในจำนวนนี้มีอยู่ ๕ แห่ง หรือร้อยละ ๔๕.๔๕ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้ยืมเจ้าหน้าที่จากแผนกอื่นมาปฏิบัติงานด้านนี้ อีก ๖ แห่ง ไม่มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยตรงแต่ฝากไว้กับงานอื่น เช่น กองคลัง เป็นต้น

๒. **ความต้องการด้านสวัสดิการ** จากการสำรวจปรากฏว่าส่วนราชการ ๕๑ แห่งหรือร้อยละ ๕๖.๒๓ ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสวัสดิการต่าง ๆ ในปัจจุบันที่รัฐจัดให้ยังไม่เพียงพอควรจะได้พิจารณาปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น และจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการและลักษณะการครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งอาจจำแนกประเภทของสวัสดิการและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้.—

ประเภทของสวัสดิการที่ต้องการให้ปรับปรุง	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
ที่พักอาศัย — ปรับปรุงค่าเช่าบ้านให้เหมาะสมตามที่จ่ายจริง — จัดหาบ้านพักให้ข้าราชการ — จัดบริการให้เช่าซื้อบ้านผ่อนส่งระยะยาวและดอกเบี้ยต่ำ	๑๓.๒๑ ๔๗.๑๗ ๒๐.๗๕ } ๘๑.๑๓
ค่ารักษาพยาบาล — เรียกเก็บจากเจ้าสังกัดโดยตรง — สถานพยาบาลเอกชน—ให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริง	๗.๕๕ ๑๕.๐๙ } ๒๒.๖๔
ค่าเล่าเรียนบุตร — ให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงและสูงถึงระดับปริญญาตรี จัดบริการรถรับ—ส่ง จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์	๒๐.๗๕ ๕๔.๗๒ ๓๓.๙๖ ๒๘.๓๐



๓. **สวัสดิการพิเศษ** นอกจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้เป็นการทั่วไปแล้ว จากการสำรวจพบว่าส่วนราชการต่าง ๆ ยังได้จัดสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมขึ้นเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้าง ซึ่งจำแนกได้ตามประเภท จำนวนส่วนราชการ และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้.—

สวัสดิการที่ส่วนราชการจัดให้	จำนวนส่วนราชการ	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
๑) สหกรณ์ออมทรัพย์	๑๖	๓๐.๑๙
๒) สวัสดิการเงินกู้	๓๐	๕๖.๖๐
๓) การจำหน่ายสินค้าในราคาถูก	๑๖	๓๐.๑๑
๔) การจัดบริการรถรับ—ส่ง	๙	๑๖.๙๖
๕) คุปองอาหาร	๑	๑.๘๙
๖) ทัศนศึกษา	๑๐	๑๘.๘๗
๗) บ้านกีฬา	๒๐	๓๗.๗๔
๘) การให้บริการในสำนักงาน เช่น จัดน้ำดื่ม เป็นต้น	๒๗	๕๐.๙๔
๙) การช่วยเหลือด้านสังคม		
— งานมงคลสมรส	๔	๗.๕๕
— ฌาปนกิจสงเคราะห์	๓๑	๕๘.๔๙
— การให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบภัย	๑๖	๓๐.๑๙

#### ๔. **ด้านความกึกกั่น**

๔.๑ **ความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม** หน่วยราชการส่วนใหญ่มองมีความประสงค์ให้จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มจากที่มีอยู่โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้.—

- สวัสดิการด้านที่พักอาศัย
- จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์
- จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า
- จัดบริการรถรับ—ส่งข้าราชการ

๔.๒ ปัญหาในการดำเนินการจัดสวัสดิการในส่วนราชการ จากการสำรวจครั้ง<sup>๕๕</sup>นี้  
ปรากฏว่าปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในการดำเนินการจัดสวัสดิการ ได้แก่ การขาดแคลนทุนในการดำเนินงาน และขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดตั้งแผนกสวัสดิการขึ้นโดยได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณและอัตรากำลังจะสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ และยังให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า  
ในแผนกสวัสดิการนั้นควรมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ประมาณ ๔-๑๐ อัตรากำลัง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่ง  
ดังนี้.—

— หัวหน้าแผนกสวัสดิการ เป็นข้าราชการระดับ ๔ หรือ ๕ จำนวน ๑ อัตรากำลัง

— ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก „.....” ๓ „ ๑ หรือ ๒ อัตรากำลัง

— ส่วนที่เหลือเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการและเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับ  
ขนาดของกรม จำนวนข้าราชการและลูกจ้าง รวมถึงขอบเขตของสวัสดิการ

๔.๓ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมและแนวทาง  
ดำเนินการจัดสวัสดิการบางประเภทดังนี้

— สวัสดิการด้านที่พักอาศัย เห็นว่าควรยกเลิกระเบียบการจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน แล้ว  
กำหนดเงินช่วยเหลือค่าที่พักอาศัยขึ้นใหม่ในอัตร่าที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง โดยให้ข้าราชการทุก  
คนได้รับเพื่อความเป็นธรรม

— สหกรณ์ร้านค้า ให้หน่วยงานเป็นผู้จัดดำเนินการเอง หรือสำรวจสถานที่ที่ข้าราชการ  
และลูกจ้างสามารถใช้บริการได้สะดวกที่สุด โดยมอบหมายให้กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นผู้รับผิดชอบ  
ดำเนินการ

— สหกรณ์ออมทรัพย์ ให้หน่วยงานเป็นผู้จัดดำเนินการเอง และให้กรมส่งเสริม  
สหกรณ์ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา

— บริการรถรับ-ส่ง ควรมอบหมายให้บริษัทขนส่งเป็นผู้ดำเนินการภายใต้การ  
ควบคุมของรัฐบาลในเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการ ๑๖

# อ่านหนังสือเดือนละเล่ม

ชื่อหนังสือ	: กว่าจะเกิดเป็น.....ชีวิต
ผู้เขียน	: หมอเมืองพร้าว
การจัดพิมพ์	: สำนักพิมพ์ ประพันธ์สาส์น
ความหนา	: ๒๑๕ หน้า
ราคา	: ๑๕ บาท



ชีวิต เป็น สิ่ง ที่มี คุณค่า ยิ่ง สำหรับ มนุษย์  
มนุษย์ส่วนมากปรารถนาให้ตน รวมทั้งบุคคลอื่น  
เป็นที่รักของตน สามารถดำรงชีวิตหรือมีชีวิตอยู่  
ในโลกให้ยืนยาว เพื่อแสวงหาความสุขให้มากที่สุด  
เท่าที่ทำได้ ท่านคงเคยได้ฟังหรืออ่านตำนานเกี่ยว  
กับการ แสวงหา ยาอายุวัฒนะ ที่กินแล้ว ทำให้ชีวิต  
เป็นอมตะ นั่นก็เป็นส่วนหนึ่งที่ ยืนยันในความ  
ปรารถนา ของมนุษย์ ที่จะมีชีวิตอยู่ให้ยืนยาวที่สุด

กว่าจะเกิดเป็นชีวิต ท่านทราบหรือไม่ว่ามีความยากลำบากและขั้นตอนมากแค่ไหน ถ้าพิจารณาตามหลักวิทยาศาสตร์ ชีวิตเกิดจากการปฏิสนธิของเชื้อตัวผู้และไข่ผสมกันเกิดเป็นตัวอ่อนขึ้น ตัวอ่อนเจริญเติบโตในครรภ์ผู้เป็นแม่จนถึงกำหนด จึงคลอดออกมาเป็นทารก ถ้าพิจารณาในด้านสังคม หลังจากมาปฏิสนธิเป็นตัวอ่อนแล้ว

ผู้เป็นแม่จะต้องหมั่นเอาใจใส่ดูแลรักษาสุขภาพของ  
ตนเองอยู่เสมอ และต้องระมัดระวังในการปฏิบัติ  
ภารกิจของตน เพื่อทูลุทนมมิให้ทารกในครรภ์  
ได้รับความกระทบกระเทือน เป็นการป้องกัน  
อันตรายที่จะเกิดขึ้นได้กับทารกในครรภ์ จนกระทั่ง  
ถึงกำหนดคลอด ซึ่งโดยปกติจะใช้เวลาประมาณ  
๙ เดือน เมื่อคลอดเป็นทารก แม่จะต้องให้การ  
เลี้ยงดู ให้ความรักทะนุถนอมทารกจนเติบโต ถึง  
ระยะหนึ่งแล้ว พ่อและแม่จะต้องให้การอบรมบ่ม  
นิสัย ปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้แก่เด็ก เพื่อให้เด็ก  
เติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดีของชาติ นอกจากนี้ยังต้อง  
ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็ก ให้เด็กได้รับการศึกษา  
มีความรู้ จนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ สามารถ  
ช่วยเหลือตัวเองได้ และสามารถประกอบอาชีพหา  
รายได้ให้แก่ตัวเองได้ ซึ่งถือว่าเป็นการเริ่มต้นชีวิต  
ใหม่

“กว่าจะเกิดเป็น.....ชีวิต” คือ ชื่อ  
หนังสืออีกเล่มหนึ่งที่เป็นผลงานของ น.พ. อภิเชษฐ์  
นาคเลขา หรือที่ทราบกันดีอีกชื่อหนึ่งว่า หมอ  
เมืองพร้าว ผู้เขียนได้สร้างชื่อเสียงจากการเสนอ  
ผลงานชิ้นแรกของท่าน คือ “หมอเมืองพร้าว”  
สู่วงการหนังสือ ซึ่งเป็นหนังสือที่ได้รับการ ยกย่อง  
จากผู้อ่านมากจนมีผู้ ขอซื้อลิขสิทธิ์ เพื่อนำไปสร้าง  
เป็นภาพยนตร์


“กว่าจะเกิดเป็น.....ชีวิต” หนังสือ  
เล่มนี้เป็นการรวบรวมข้อเขียนที่บทความของ น.พ.  
อภิเชษฐ์ นาคเลขา หรือหมอเมืองพร้าว ซึ่งเขียน

ลงเป็นตอน ๆ ในคอลัมน์ต่าง ๆ ของหนังสือภรรยา  
ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๒๑ จนถึงเดือนกันยายน  
๒๕๒๒ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อ  
ประชาชน ส่วนใหญ่ที่ยังหาซื้อยา จากร้านขายยามา  
บริโภคเอง ให้รู้จักวิเคราะห์ลักษณะอาการโรค  
(ที่ไม่ร้ายแรงนัก) ที่มักเกิดกับบุคคลในครอบครัว  
เช่น ไข้หวัด เจ็บคอ ไอ ฯลฯ และแนวทางใน  
การรักษาบำบัดความเจ็บป่วยที่เกิดจากโรคนั้น ๆ โดย  
ให้เกิดผลดีต่อผู้ป่วยและประหยัด

หนังสือ เล่มนี้ โดยทั่วไป เป็น เรื่อง เกี่ยวกับ  
แม่และลูก โดยเริ่มจากตัวแม่เมื่อตั้งครรภ์แล้วควร  
ปฏิบัติตนอย่างไรบ้าง อาการและโรคที่พบบ่อย ๆ ใน  
ขณะที่ตั้งครรภ์ การรักษา และยาที่มีคุณภาพและ  
ราคา (ถูก) ที่สามารถใช้บำบัดอาการเจ็บป่วยอย่าง  
ได้ผล เช่น อาการปวดหัว ปวดบั้นเอว เป็น  
อาการที่พบบ่อยที่สุด ซึ่งมีสาเหตุมาจาก หน้าท้อง  
ที่มีน้ำหนักมากขึ้นไปด้านหน้า มีผลทำให้เกิดการ  
โค้งงอของกระดูกสันหลัง และเกิดจากการกดของ  
ศีรษะเด็กต่อกระดูกสันหลัง วิธีบำบัดรักษา ให้  
หญิงมีครรภ์ออกกำลังกายพอสมควร อาจจะใช้การ  
บริหารในท่าง่าย ๆ ให้หลีกเลี่ยงการเล่นกีฬาที่อาจ  
ลื่นหกล้มได้ หรือใช้น้ำร้อนประคบในบริเวณที่  
ปวด ถ้าปวดมากให้ทานยาแอสไพริน ขนาด  
๓๐๐ มิลลิกรัม ราคาประมาณเม็ดละ ๕ สต. ครั้ง  
ละ ๑-๒ เม็ด บางท่านอาจแพ้ยาแอสไพริน ให้  
ทานยาพาราเซตาบอล ขนาด ๕๐๐ มิลลิกรัม ราคา  
เม็ดละ ๒๐ สตางค์ แทน ครั้งละ ๑-๒ เม็ด เป็นต้น

หนังสือเล่มนี้ยังได้กล่าวถึงยาต้องห้ามต่าง ๆ สำหรับมารดา ในกรณีที่ผู้เลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา การเลี้ยงดูบุตรในระยะต่าง ๆ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง ๒ ปี ว่าควรจะให้อาหารอะไรแก่เด็กบ้าง ที่จะมีประโยชน์ต่อเด็กทำให้สุขภาพของเด็กสมบูรณ์แข็งแรง การให้ความรักแก่เด็ก และในส่วนที่ให้สาระประโยชน์มากที่สุดของหนังสือเล่มนี้ คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับ ลักษณะ อาการ ของโรคที่มักพบบ่อยที่สุดในตัวเด็ก สาเหตุการป้องกันโรคติดต่อ

วิธีการรักษาพยาบาลเด็ก และการป้องกันการแพร่เชื้อไปสู่ผู้อื่น ซึ่งสามารถใช้เป็นคู่มือในการรักษาพยาบาลเด็กอย่างง่าย ๆ ในกรณีที่เจ็บป่วยไม่ร้ายแรงนัก

หนังสือเล่มนี้เหมาะสมอย่างยิ่ง สำหรับผู้เป็นพ่อและแม่ ที่ควรจะทำอ่านเพื่อเป็นความรู้ และเป็นประโยชน์เมื่อถึงคราวจำเป็น ในการบำบัดรักษาสมาชิกในครอบครัว ซึ่งอาจเกิดเจ็บป่วยขึ้นได้ โดยเฉพาะกับลูกอันเป็นที่รักของตน 



อ่าน

**วารสารข้าราชการ**

เพื่อความก้าวหน้าและรอบรู้

# กัษเฌม

นับจากนี้อีกไม่กี่วันจะย่างเข้าเดือนตุลาคม ซึ่งหลายท่านต่างรอคอยด้วยความกระวนกระวายใจ ในเรื่องการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง คนที่ยัน อดทน ปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย ย่อม ได้รับผลตอบแทนในความเพียรพยายามที่ได้กระทำมาตลอดทั้งปี สำหรับคนที่พลาดหวัง จงเริ่มต้น ตั้ง ต้นใหม่

เดือนกันยายนเป็นเดือนแห่งการลาจากของข้าราชการที่ครบเกษียณอายุ เราผู้อยู่ข้างหลังต่าง ระลึกถึงท่านเหล่านั้นที่มีความวิริยะ อุตสาหะ ปฏิบัติหน้าที่การงานเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมือง อันเป็นที่ รักยิ่งของชาวไทย สมควรที่อนุชนรุ่นหลังจะยึดถือเป็นแบบอย่างต่อไป

“วารสารข้าราชการ” ฉบับนี้ ได้ผนวกเรื่องต่าง ๆ เอาไว้อย่างมากมาย อาทิเช่น สหกรณ์ ออมทรัพย์ สวัสดิการที่ช่วยตนเอง อันเป็นที่พึงของคนยากมาสู่ผู้อ่านอย่างจุใจ ทั้งการสัมภาษณ์ ทรรศนะ ของบุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับสหกรณ์อย่างใกล้ชิด พร้อมกับรายงานการสำรวจสวัสดิการ ของส่วน ราชการต่าง ๆ ในปี พ.ศ. ๒๕๒๑ ผนวกกับบทความเรื่องของกลุ่ม โดย มุสสตี สัตย์มานะ และความ ต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์การรัฐบาลและองค์การเอกชน ติดตามด้วย บัญชีเงินเดือน ข้าราชการใหม่หมายเลข ๒ อันเป็นบทความที่ผู้อ่านหลายท่านให้ความสนใจใคร่รู้อย่างยิ่ง พร้อมด้วย คอลัมน์ประจำทุกคอลัมน์อย่างสมบูรณ์

ปัจจุบันสภาพการณ์ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา “วารสารข้าราชการ” จะพยายาม ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนไป

เรายินดี รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของท่าน ไม่ว่าจะ เป็นคำติหรือคำชม เราขอ น้อมรับทุกประการ