

สรุปผลและข้อเสนอแนะ



บทสรุป

ในการวัดการกระจายรายได้ ของข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ เปรียบเทียบกับการกระจายรายได้ของปี ๒๕๒๒ นั้น ผลจากการคำนวณปรากฏว่า ในช่วงปี ๒๕๒๒ นั้น การกระจายรายได้ดีขึ้นกว่าปี ๒๕๑๗ เล็กน้อย กล่าวคือ ค่าสัมประสิทธิ์จินี ของปี ๒๕๒๒ เท่ากับ ๐.๕๒๕๗๖๖ แต่สำหรับในปี ๒๕๑๗ นั้น ค่าสัมประสิทธิ์จินี เท่ากับ ๐.๕๔๐๓๒๖ ซึ่งลดลงกว่าเดิม แสดงให้เห็นว่า การกระจายรายได้ดีขึ้นในช่วงระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา แต่อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่า การกระจายรายได้จะดีขึ้น แต่ความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ยังมีอยู่เป็นอย่างสูง เพราะถ้านำมาเปรียบเทียบกับค่าสัมประสิทธิ์จินีของประเทศกำลังพัฒนาที่การกระจายรายได้ไม่ดี ค่าสัมประสิทธิ์จินี จะอยู่ระหว่าง ๐.๔-๐.๖ ขึ้นไป ดังนั้นจึงถือได้ว่าการกระจายรายได้ ทั้งในปี ๒๕๑๗ และปี ๒๕๒๒ ยังคงมีความไม่เท่าเทียม ปรากฏอยู่อย่างมาก

ในขณะเดียวกัน ถ้านำตัวเลขรายจ่ายส่วนบุคคลเข้ามาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยต่อบุคคลแล้วจะเห็นได้ว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ นั้น ข้าราชการทุกระดับชั้นของเงินเดือนต่างก็มีรายจ่ายส่วนเกินทั้งสิ้น ดังตัวเลขต่อไปนี้

	๒๕๑๗ รายได้ส่วนเกิน (บาท)	๒๕๒๒ รายได้ส่วนเกิน (บาท)
ข้าราชการระดับ ๑-๒	-๕๖๐	-๒,๖๘๖
ข้าราชการระดับ ๓	-๑,๓๓๗	-๒,๑๓๘
ข้าราชการระดับ ๔	-๑,๐๙๙	-๓,๙๙๗
ข้าราชการระดับ ๕-๖	-๓,๕๔๗	-๒,๖๙๘
ข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นไป	-๑,๒๖๙	-๒,๒๗๑

และจากการปรับเงินเดือนเมื่อ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๑ นี้ ผลปรากฏว่า ราคาสินค้าได้
 ถีบตัวสูงขึ้นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนที่
 เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ยังผลให้ข้าราชการทั้งหลายต้องรับภาระราคาสินค้าที่เพิ่มขึ้น มากกว่าปรากฏการณ์
 ที่เกิดขึ้นในปี ๒๕๑๗ เสียอีก กล่าวคือรายจ่ายส่วนเกินเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม สำหรับข้าราชการ
 ทุก ๆ ระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการระดับ ๑-๒

จากที่กล่าวมานี้ นอกจากการกระจายรายได้ของข้าราชการพลเรือน มีความไม่เท่า
 เทียมกันเป็นอย่างสูงแล้ว การปรับเงินเดือนในลักษณะที่ผ่านมา ยังไม่เกิดผลในการช่วยเหลือ
 ข้าราชการทั้งหลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการชั้นผู้น้อยเลย ทั้งนี้เพราะรายได้ที่เพิ่ม ตาม
 ไม่ทันกับรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จนเลหนารายได้ไปเป็นอย่างมาก ดังนั้นรัฐบาลจึง
 ควรที่จะต้องหามาตรการอย่างรีบด่วนเพื่อช่วยเหลือข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ต้องแบกรับรายได้ไม่
 พอกับรายจ่าย ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และถ้าเป็นไปได้ ก็ควรจะมีมาตรการที่ช่วยเหลือข้าราชการ
 การทุกระดับชั้นให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าในสภาพปัจจุบันนี้

สรุปผลการสำรวจภาวะการครองชีพของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ และ พ.ศ. ๒๕๒๒

เนื่องจากในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ คณะเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการอบรมวิชาสถิติรุ่น ๒ ได้ทำการ
 สำรวจภาวะการครองชีพของข้าราชการทั่วทั้งประเทศแต่สำหรับในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ นี้ ผู้เขียน
 วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทำการสำรวจแต่เฉพาะข้าราชการพลเรือนทุกประเภทในส่วนกลาง ที่มีที่อยู่
 อาศัยอยู่ในเขต กทม. ปรากฏว่าเกิดผลที่แตกต่างกัน ในจำนวนข้าราชการที่ตกเป็นตัวอย่างกัน
 ดังนี้คือ

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ จำนวนข้าราชการที่ตกเป็นตัวอย่างทั้งสิ้น ๒,๗๗๓ คนเป็นชาย
 ๑,๖๔๓ คน หญิง ๑,๑๓๐ คน ในจำนวนนี้แยกเป็นข้าราชการทุกประเภทในส่วนกลาง ๖๖๑ คน
 ชาย ๓๗๔ คน หญิง ๒๘๗ คน และในส่วนภูมิภาค ๒,๑๑๒ คน ชาย ๑,๒๖๔ คน หญิง ๘๔๘ คน
 สำหรับในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ข้าราชการในส่วนกลางที่ตกเป็นตัวอย่างมี ๖๖๗ คน เป็นชาย ๓๐๖
 คน หญิง ๓๖๑ คน แต่ผลที่ได้จากการสำรวจทั้งสองครั้งนี้ สามารถนำมาสรุปผลได้ ดังนี้คือ ในปี
 พ.ศ. ๒๕๑๗ ทางด้านรายได้และรายจ่าย ผลจากการสำรวจปรากฏว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มี
 รายได้เป็นรูปเงินเดือนและมีรายได้น้อยกว่ารายจ่ายมาก โดยเฉพาะข้าราชการระดับ ๔ ลงมา
 ซึ่งมีรายได้เป็นรูปเงินเดือนและมีรายจ่ายมากกว่ารายได้กว่าเท่าตัวดังตัวเลขข้างล่างนี้

ข้าราชการระดับ ๔ รายได้ ๒,๙๗๖ บาท	รายจ่าย ๔,๐๗๕ บาท
ข้าราชการระดับ ๓ รายได้ ๑,๘๗๕ บาท	รายจ่าย ๒,๖๕๖ บาท
ข้าราชการระดับ ๑-๒ รายได้ ๑,๓๒๕ บาท	รายจ่าย ๑,๘๘๕ บาท

หมายเหตุ : ตัวเลขรายได้ รายจ่าย เหล่านี้เป็นตัวเลขรวมเฉลี่ยของข้าราชการทั้งประเทศ ส่วนหนี้สินของข้าราชการนั้นมีมากคงจะได้กล่าวต่อไปนี้

ลักษณะของรายได้ แบ่งได้เป็นส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

เงินเดือน ข้าราชการส่วนใหญ่มิมีรายได้เป็นรูปเงินเดือนดังกล่าวแล้ว แต่ก็มีข้าราชการบางประเภทที่มีรายได้นอกเหนือกว่ารายได้พิเศษรูปเงินเดือน ก็คือ ข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นไป ข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นไปนี้มีรายได้ส่วนตัวมากกว่าข้าราชการระดับอื่น ๆ มาก คือมีรายได้เป็นรูปเงินเดือน เพียงร้อยละ ๖๔.๘ ของรายได้ที่ตนได้รับทั้งหมด ส่วนข้าราชการระดับ ๕-๖ ๔,๓, และ ๑-๒ มีรายได้เป็นรูปเงินเดือน ร้อยละ ๗๔.๐, ๘๖.๓, ๘๖.๘ และ ๘๖.๓^๑ ตามลำดับ จึงแสดงว่าข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นไปเท่านั้นที่มีโอกาสที่จะหารายได้ทางธุรกิจส่วนตัวมากกว่าข้าราชการระดับอื่น ๆ อย่างมาก เช่นมีโอกาสเปิดร้านขายของ คลินิก ซึ่งอาจมีทุนหรือความรู้ เป็นต้น จึงทำให้มีรายได้พอค้ำค่าครองชีพที่มีราคาสูงอยู่ในขณะนี้ และเมื่อเปรียบเทียบเงินเดือน ของข้าราชการแต่ละชั้นระหว่างข้าราชการส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ปรากฏว่า ข้าราชการแต่ละระดับในส่วนกลางจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการแต่ละระดับในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะตำแหน่งเงินเดือนสูง ๆ อยู่ในส่วนกลางมากกว่าหรืออาจจะรับราชการนานกว่าในส่วนภูมิภาค ก็เป็นได้

รายได้พิเศษ เป็นรายได้ที่ข้าราชการได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนอันประกอบไปด้วย รายได้จากการทำงานพิเศษ รายได้ค่าเบี้ยเลี้ยงประชุม รายได้จากค่าล่วงเวลาและรายได้จากค่าแรงงาน เป็นต้น จากการเปรียบเทียบรายได้พิเศษนี้ ปรากฏว่าข้าราชการส่วนกลางแต่ละระดับมีรายได้พิเศษเฉลี่ยมากกว่าข้าราชการของแต่ละระดับในส่วนภูมิภาค และข้าราชการชั้นผู้ใหญ่

^๑ตัวเลขร้อยละ ต่าง ๆ ที่กล่าวนี้ คำนวณจากตารางที่ ๖

มีรายได้จากการทำงานพิเศษมากกว่าข้าราชการชั้นผู้น้อยตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบรายได้พิเศษเฉลี่ยต่อคนกับรายได้พิเศษเฉลี่ยต่อครอบครัวของข้าราชการในส่วนกลางกับข้าราชการในส่วนภูมิภาค ก็มีลักษณะคล้ายคลึงกับประเภทเงินเดือน คือกลุ่มสมรสของข้าราชการในส่วนกลางมีส่วนช่วยหารายได้ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวมากกว่ากลุ่มสมรสของข้าราชการในส่วนภูมิภาค

กำไรสุทธิจากการทำธุรกิจ ปรากฏว่าเป็นรายได้ที่ได้มากกว่ารองลงมาจกเงินเดือน และมากน้อยลดหลั่นกันไปตามประเภทชั้นของข้าราชการแต่ข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นไป ในส่วนภูมิภาคได้มากกว่าในส่วนกลางประมาณถึง ๒ เท่า รองลงมาได้แก่ รายได้จากค่าเช่าที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและ เงินปันผลหรือดอกเบี้ย ตามลำดับ

เงินโบนัส ซึ่งเป็นรายได้พิเศษในครัวเรือน ข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นไปในส่วนกลางได้รับสูงมาก ซึ่งเป็นรายได้จากกลุ่มสมรส แต่ในส่วนภูมิภาคกลับไม่มีเลย

รายจ่าย ได้จากการรวมเฉลี่ยจากรายจ่ายต่าง ๆ ดังนี้คือ รายจ่ายเกี่ยวกับบ้าน อาหาร และ เครื่องดื่มไม่มีแอลกอฮอล์ ส่วนตัว บริการในครอบครัว การศึกษาของตนเองและบุตร และผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ไฟฟ้า น้ำ เชื้อเพลิง ยานพาหนะ การบันเทิง ผ่อนสิ่งของเครื่องใช้ ผ่อนชำระเงินกู้ และอื่น ๆ ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายของข้าราชการแต่ละชั้นในส่วนกลาง ใช้จ่ายมากกว่าค่าใช้จ่ายของข้าราชการแต่ละชั้นในส่วนภูมิภาค และค่าใช้จ่ายสูงค่าตามลำดับชั้นของข้าราชการแต่ถึงอย่างไรก็ตาม ค่าใช้จ่ายต่อครอบครัว ปรากฏว่าค่าใช้จ่ายตั้งแต่ข้าราชการระดับ ๔ ลงมาสูงกว่ารายได้ที่ได้รับดังกล่าวแล้ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือนที่รัฐบาลจ่ายให้ยังไม่สมดุลกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นทุกขณะ และข้าราชการตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมายังไม่มีเครดิตหรือหลักฐานพอที่จะประกอบอาชีพส่วนตัวหาเงินเพื่อช่วยเหลือเพิ่มพูนรายได้ให้เพิ่มขึ้นได้

ผลการสำรวจของข้าราชการพลเรือนในเขต กทม. พ.ศ. ๒๕๒๒

จากผลการสำรวจสรุปผลได้ว่า ข้าราชการพลเรือนที่ตกเป็นตัวอย่างนั้นมีข้าราชการหญิงเป็นจำนวนมากกว่าข้าราชการชาย และส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ทำการสมรสแล้ว กลุ่มสมรสของข้าราชการหญิงมักจะเป็นผู้ที่มีรายได้ดีและช่วยทำให้ภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวลดลง ส่วนข้าราชการชายนั้นตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมาส่วนมากเป็นโสดและอยู่อาศัยกับบิดามารดา หรือญาติ ไม่มีบ้านเป็นของตนเอง ส่วนผู้ที่แต่งงานแล้วกลุ่มสมรสก็จะมีส่วนในการหารายได้บ้างแต่ไม่มากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ของกลุ่มสมรสของข้าราชการที่เป็นหญิงทั้งข้าราชการชายและหญิงที่เป็นโสด

นั้นตั้งแต่ระดับ ๔ ลงมามีก็จะไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องค่าใช้จ่าย ทั้งนี้เพราะว่าได้รับเงินช่วยเหลือจากครอบครัว แต่สำหรับผู้ทำการสมรสนั้นจะเป็นผู้ที่มีภาระหนักมาก ทั้งนี้เพราะต้องแยกออกมาอยู่โดยลำพัง รวมทั้งไม่ได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัว โดยเฉพาะข้าราชการระดับ ๕-๖ ซึ่งจะมีแต่เงินเดือนเท่านั้นที่เป็นรายได้ส่วนใหญ่ สำหรับข้าราชการระดับ ๗ ๕-๖ ซึ่งจะมีแต่เงินเดือนเท่านั้นที่เป็นรายได้ส่วนใหญ่ สำหรับข้าราชการระดับ ๗ ขึ้นไปนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ฐานะดี รวมทั้งคู่สมรสก็มีรายได้สูง ไม่มีปัญหาทางการเงิน รวมทั้งมีรายได้的其他 ๑ มาก ถึงแม้ว่าค่าใช้จ่ายจะสูงกว่าข้าราชการระดับอื่น ๆ ก็ตามที รวมทั้งไม่มีปัญหาในเรื่องที่อยู่อาศัย ทั้งนี้ เพราะมีบ้านและที่ดินเป็นของตนเอง

ถ้ามองถึงสภาพของข้าราชการส่วนมากแล้ว ผู้ทำการสมรสแล้วมีมากกว่าจำนวนข้าราชการโสดและส่วนมากของผู้ทำการสมรสแล้วจะแยกบ้านออกมาอยู่อาศัยต่างหาก ซึ่งทำให้ภาระค่าใช้จ่ายสูงมากไม่เพียงพอกับรายได้

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเท็จจริง

- ๑) ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับรายจ่ายข้าราชการ ข้อมูลจากการสำรวจชี้ให้เห็นว่า รายได้จากเงินเดือนโดยเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละระดับ ทั้งที่เป็นโสดและมีครอบครัว ไม่สมดุลกับรายจ่าย กล่าวคือ โดยเฉลี่ยแล้วรายจ่ายจะสูงกว่าเงินเดือนที่ได้รับ
- ๒) ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงค่าครองชีพและเงินเดือน ในช่วงระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา ค่าครองชีพได้เปลี่ยนแปลงไปมาก คือ ดัชนีราคาค่าครองชีพได้เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในปี ๒๕๑๗ สูงขึ้น ๒๔.๓% ซึ่งในขณะนี้ ปรากฏว่าอัตราเงินเดือนข้าราชการไม่ได้มีการปรับปรุงเลย เพิ่งจะเริ่มมีการปรับปรุงครั้งล่าสุดเมื่อ ๓๐ กันยายน ๒๕๒๑ นี้ เงินเดือนข้าราชการที่เพิ่มขึ้นประจำปีเพื่อตอบแทนผลการทำงานปกติ (กรณีเลื่อน ๑ ขั้นทุกปี) ก็เป็นการเพิ่มขึ้นในลักษณะคงที่เฉลี่ยเพียงร้อยละ ๖.๓ และสำหรับข้าราชการชั้นผู้น้อย เพิ่มขึ้นเฉลี่ยเพียงร้อยละ ๔.๔ เท่านั้น
- ๓) โครงสร้างเงินเดือนของข้าราชการในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับข้าราชการชั้นผู้น้อย ซึ่งเป็นข้าราชการส่วนใหญ่มีรายได้น้อยไม่พอเพียงกับการครองชีพ^๑

^๑ที่มา :- จาก Table 2 บทที่ ๓

ประมาณร้อยละ ๓๖.๕ ของจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น ได้รับเงินเดือนเท่ากับ หรือต่ำกว่า ๑,๔๐๐ บาทต่อเดือน และร้อยละ ๒๔.๖ ของจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น ได้รับเงินเดือนเท่ากับหรือต่ำกว่า ๒,๔๐๐ บาทต่อคน ต่อเดือน) โครงสร้างของเงินเดือนข้าราชการมีความยืดหยุ่นน้อยมาก จึงไม่สามารถปรับปรุงให้สมคูลย์ และเป็นมาตรการ แกไขภาวะการครองชีพที่ได้เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในภาวะปกติและในภาวะวิกฤตการณ์ นอกจากนี้โครงสร้างของเงินเดือนข้าราชการยังไม่เป็นปัจจัยในการดึงดูดคนที่มีความรู้ ความสามารถไว้ในวงราชการ

๔) สวัสดิการที่รัฐจัดให้แก่ข้าราชการโดยทั่วไปยังไม่เป็นธรรม และมีขอบเขตจำกัด ทั้งมีปัญหายุ่งยากในการปฏิบัติและควบคุม สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับค่าครองชีพแท้จริง เช่น บ้านพักราชการก็มีจำนวนจำกัด ไม่เป็นประโยชน์ต่อข้าราชการชั้นผู้น้อย นอกจากนี้การกระจายบ้านพักราชการระหว่างกระทรวงก็ขาดความเป็นธรรมในด้านของค่ารักษาพยาบาล ปัจจุบันมีข้อกำหนดและระเบียบวางไว้หลายประการ เช่นข้าราชการที่ไปรักษาพยาบาลกับโรงพยาบาลเอกชน เบิกค่าใช้จ่ายไม่ได้นอกจากจะเป็นคนไข้ในเท่านั้น ซึ่งก็จะเบิกได้เพียง ครั้งหนึ่งของค่ายาและค่ารักษาพยาบาล ส่วนค่าห้องนั้นได้เพียง ๑๒๐ บาท แต่ค่าใช้จ่ายทั้งหมดแล้วต้องไม่เกินกว่า ๓,๐๐๐ บาท สำหรับสวัสดิการที่มีลักษณะ เป็นการเพิ่มรายได้เป็นตัวเงินให้แก่ข้าราชการ ได้แก่ เงินพิเศษ เงินค่าตอบแทน เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยการศึกษาบุตรนั้น ปรากฏว่าไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ตัวอย่างเช่น เงินพิเศษเพื่อจูงใจให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานบางท้องที่ และให้แก่ข้าราชการที่มีความรู้พิเศษ หรือเงินค่าตอบแทน การปฏิบัติราชการ ส่วนใหญ่จะตกอยู่กับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่เท่านั้น เช่น ค่าสอนพิเศษ เงินสมนาคุณ เบี้ยประชุม เป็นต้น

๕) การปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการที่ผ่านมายังไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง การปรับปรุงเงินเดือนคำนึงอยู่กับวงเงินงบประมาณประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการและความพะวัภวะวนต่อปัญหาเงินเพื่อที่จะตามมา โดยมีได้คำนึงถึงผลเสียหายอันจะเกิดจากการที่ไม่มีการปรับปรุงเงินเดือน

วัตถุประสงค์ของการปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการข้าราชการ ควรที่จะเป็นไปในทางที่จะพัฒนากำลังคนในวงราชการ โดยในระยะสั้น ควรจะปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการให้ทันกับค่าครองชีพ ส่วนในระยะยาวจะปรับปรุง เงินเดือนและสวัสดิการ ที่ให้ความเป็นธรรมดึงดูดคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ารับราชการ โดยปรับปรุงให้โครงสร้างเงินเดือนราชการสอดคล้องกับโครงสร้าง ค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

มาตรการระยะสั้น

๑) การปรับปรุงเงินเดือน เนื่องจากโครงสร้างอัตราเงินเดือนข้าราชการไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะค่าครองชีพ และโครงสร้างเงินเดือนในระดับเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงควรที่จะทำการเพิ่มเงินค่าครองชีพจากคนละ ๒๐๐ บาท เป็นคนละ ๓๐๐ บาท^๑ โดยถือเป็นตัวปรับค่าจ้างที่แท้จริงจากภาวะเงินเฟ้อ ทั้งนี้โดยการเปรียบเทียบดัชนีราคาผู้บริโภคกับอัตราการเพิ่มของค่าครองชีพที่เคยได้รับ สำหรับการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการโดยบัญชี ๒ ซึ่งเงินเดือนขั้นต่ำสุดปรับจากเดิม ๔๐๐ บาท ปรับใหม่ได้ ๑,๐๔๐ บาท โดยข้อเท็จจริงควรจะพิจารณาจากภาวะค่าครองชีพขั้นต่ำที่บุคคลพึงดำรงอยู่ได้พอสมควร ซึ่งควรจะเป็น ๑,๔๐๐ บาท^๒

๒) การปรับปรุงสวัสดิการ ในหลักการแล้ว โครงสร้างของสวัสดิการที่รัฐจัดให้แก่ข้าราชการและพนักงานของรัฐควรจะต้องเป็นกิจการที่ช่วยเหลือข้าราชการอย่างเป็นธรรมและสะดวกต่อการบริหาร นอกจากนี้ยังควรสนองนโยบายของรัฐในด้านต่าง ๆ เช่น นโยบายประชากร ในระยะสั้นสวัสดิการจะต้องมุ่งให้ความช่วยเหลือข้าราชการชั้นผู้น้อยที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นประการสำคัญดังต่อไปนี้

๒.๑ ขยายการให้สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล โดยให้ข้าราชการทุกระดับชั้นเบิกได้เต็มตามจำนวนที่จ่ายจริง ไม่ว่าในกรณีเป็นคนไข้ในหรือคนไข้นอก ของโรงพยาบาลเอกชนที่มีชื่อว่ามีสิทธิ์ขอรับเบิกค่ารักษาพยาบาลได้

๒.๒ ให้เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรที่ขอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกิน ๒๕ ปี ของวันที่ ๑ พฤษภาคมของทุกปี มีสิทธิ์เบิกเงินค่าบำรุงการศึกษาและค่าเล่าเรียนได้เท่าจำนวนที่จ่ายไป โดยจ่ายให้เฉพาะบุตร ๓ คนแรก ทั้งนี้ไม่รวมผู้ที่มีบุตรเกิน ๓ คนอยู่แล้วก่อนประกาศใช้ระเบียบนี้

^๑วิธีการปรับเงินเพิ่มช่วยค่าครองชีพนี้ได้แสดงไว้ใน บทที่ ๓

^๒การคำนวณอัตรารายได้ขั้นต่ำสุดที่ข้าราชการพลเรือนชั้นผู้น้อยพึงได้รับนั้นได้แสดงไว้ในบทที่ ๓

๒.๓ ให้เงินช่วยเหลือบุตรที่ขอบด้วยกฎหมาย มีอายุไม่เกิน ๑๘ ปี เพิ่มจากคนละ ๕๐ บาทต่อเดือน เป็นคนละ ๑๐๐^๑ บาทต่อเดือน สำหรับบุตร ๓ คนแรก ทั้งนี้ไม่รวมผู้ที่มีบุตรเกิน ๓ คนอยู่แล้วก่อนประกาศใช้ระเบียบนี้

๒.๔ ให้จัดสวัสดิการเป็นค่าเครื่องแต่งกายแก่ข้าราชการประจำ ตั้งแต่ระดับ ๒ ลงมาปีละ ๒ ชุด โดยจ่ายเป็นเงินเหมาจ่าย ตอนต้นปีงบประมาณคนละ ๕๐๐^๒ บาทต่อปี

๒.๕ จัดทำหน่วยเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นแก่การครองชีพของข้าราชการในราคาถูก โดยการกำหนดโควตา

มาตรการระยะยาว

ในระยะยาวการพิจารณาปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการจะต้องทำการปรับปรุงด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการควบคู่กันไปดังนี้

๑) ปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับโครงสร้างค่าจ้างของรัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน

๒) ปรับปรุงบัญชีเงินเดือนราชการให้ง่ายต่อการบริหารและเป็นธรรมกับข้าราชการและพนักงานของรัฐทุกฝ่าย โดยให้เป็นระบบบัญชีเงินเดือนที่สามารถปรับตัวตามภาวะการเปลี่ยนแปลงค่าครองชีพและการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจโดยอัตโนมัติเป็นระบบบัญชีเงินเดือนที่จะสะดวกต่อการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่โดยแยกให้เห็นชัดของโครงสร้างเงินเดือนเป็นส่วน ๆ ไป และเป็นระบบบัญชีเงินเดือนที่เป็นมาตรฐานใช้ได้กับข้าราชการทุกฝ่าย

๓) ปรับปรุงโครงสร้างสวัสดิการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อการกระจายรายได้ และให้ได้ประโยชน์โดยทั่วถึงกัน โดยพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการที่จ่ายเป็นเงินเพิ่มพิเศษ ค่าตอบแทน สำหรับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับข้าราชการชั้นผู้น้อยที่อยู่ในเมืองใหญ่ ๆ

^๑วิธีการปรับเงินค่าช่วยบุตร ได้แสดงไว้ในบทที่ ๓

^๒เป็นตัว เลขที่ได้ประเมินขึ้นคร่าว ๆ โดยยึดหลักข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการตัดเย็บเสื้อผ้าตามปกติในราคาตลาดไม่มีตัวเลขแท้จริงมายืนยันกัน เป็นแต่เพียงการกะประมาณขึ้นจากการสังเกต

๔) โครงสร้างองค์การของรัฐ ขาดความเหมาะสมไม่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ มีความสูญเปล่าจากการทำงานซ้ำซ้อนกัน และมีหน่วยงานของรัฐที่ทำงานไม่คุ้มค่า ขณะเดียวกันก็มีบางหน่วยงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ แต่ก็ขาดอัตรากำลัง พร้อมกันก็มีหลายหน่วยงานที่มีคนล้นงาน นอกจากนี้กฎระเบียบบริหารธุรกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบันขาดความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ทำให้งานล่าช้า

ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์การและกฎระเบียบราชการต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการ

๕) งานราชการมีความยุ่งยากสลับซับซ้อน และมีกฎระเบียบต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น จึงควรที่จะพิจารณากระดับความรู้ขั้นต่ำ ข้าราชการบางระดับและประเภทให้สูงขึ้น เพื่อสอดคล้องกับความยากของงานและความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น ในขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องจัดหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการในระดับและด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ

๖) ปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้เป็นระบบที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพสามารถใช้เป็นเครื่องมือที่จะสร้างขวัญ กำลังใจ แก่ข้าราชการที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ และมีความตั้งใจดีในงานราชการ ขณะเดียวกันก็เป็นเครื่องมือที่จะทำลายขวัญข้าราชการที่ขาดความตั้งใจ และมีสมรรถภาพต่ำออกจากวงราชการ

๗) เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการพลเรือนในประเทศไทยมีจำนวนกว่า ๔๐๐,๐๐๐ คน ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์โดยเฉพาะที่จะรับผิดชอบเรื่องสวัสดิการของข้าราชการพลเรือน ในขณะที่ข้าราชการทหารมีหน่วยงานระดับกรมเป็นผู้รับผิดชอบ จึงสมควรที่จะให้รัฐบาลจัดตั้งหน่วยงานระดับกรม เช่น "กรมสวัสดิการข้าราชการพลเรือน" ขึ้นมาทำหน้าที่ช่วยเหลือและดูแลทุกข์สุขข้าราชการในด้านสวัสดิการ เพื่อให้การดำเนินงานในด้านนี้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อกำลังขวัญของข้าราชการในอันที่ปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปอีก