



เขาว่าอย่างนั้น

ผมว่าอย่างนี้

คุณว่ายังไง?

“เรื่องการขึ้นเงินเดือนผู้จัดการปี 57 อัตรา 17,980 ปรับเป็น 28,680 ปี 58 ปรับเป็น 41,000 ผมไม่เคยเจอ ทำงานมาทั้งชีวิตยังไม่มีเหตุการณ์แบบนี้ จึงขอแจ้งกรรมการให้ท่านต้องทบทวนมติ ต้องแก้ไขเพื่อปรับให้ถูกต้อง ผมไปตาม นิตกรแรงงานจังหวัด เขาให้ความเห็นเป็นทางปฏิบัติส่อไปในทางรู้เห็นร่วมกันอาจมี ผลประโยชน์ร่วมกันข้อมูลนี้เป็นข้อสั่งการให้แก้ไขทั้งหมด”



ข้อความที่ถอดจากแถบบันทึกเสียง เป็นดังนี้ ถ้อยคำดังกล่าวเป็นของผู้ตรวจ การสหกรณ์ท่านหนึ่งซึ่ง“กำราบ”กับ สหกรณ์การเกษตรแห่งหนึ่งให้ปฏิบัติ ตาม“คำสั่ง”ของตน พร้อมกับส่ายทาบเป็น คำขู่ว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามคำสั่งข้างต้นก็จะ ต้องถูกปรับเงินเป็นรายบุคคล คนละ หนึ่งหมื่นบาทและอาจถูกถอดถอนจาก ตำแหน่งในสหกรณ์ด้วย

เป็นที่น่าสงสารที่ผู้บริหารสหกรณ์ การเกษตรในต่างจังหวัดมักเป็นชาวบ้าน ใจซื่อ บางก็ขี้ขลาดไม่ออกเสียงไม่ได้ จึง แน่นนอนว่าเมื่อได้ฟังคำสั่งทาบเช่นนั้น ต่างก็ตกใจกลัวตัวสั่นงันงก เกรงภัยจะ มาถึงตัวจนลืมนึกไปว่าตนนั้นถ้ามิได้มีความ ผิดอันใดแล้วใครจะมาลงโทษได้ และถ้า เป็นการกลั่นแกล้งกันแล้ว คนที่ใส่ความ





ทำให้ชาวบ้านเดือดร้อนนั้นแหละน่าจะ
ได้รับผลกระทบมากกว่าใครอื่น

ถ้าเราจะมาวิเคราะห์กันถึงภารกิจ
ของสหกรณ์ที่เป็นนิติบุคคลเอกเทศแล้ว
ก็พบว่าสหกรณ์ทรงสิทธิ์ที่จะประกอบการ
ได้อเนกประการดังปรากฏบทบัญญัติใน
มาตรา 46 แห่งพ.ร.บ.สหกรณ์ 2542 เมื่อ
เป็นเช่นนี้ก็หมายความว่า สหกรณ์นั้นเป็น
สถานประกอบการที่มี “AUTONOMOUS”
คือ มีความเป็นอิสระในการที่จะตัดสินใจ
ในการประกอบธุรกิจโดยปราศจากการ
ชี้แนะและปราศจากการครอบงำจากผู้อื่น
สหกรณ์โดยคณะกรรมการดำเนินการย่อม
สามารถกำหนดนโยบาย โครงการ แผน
งานในการประกอบธุรกิจของตนเองได้
ด้วยดุลพินิจตนเองตามเอกสิทธิ์ที่ได้รับ
มอบหมายมาจากเจ้าของสหกรณ์ คือ
สมาชิกนั่นเอง

คำว่า “**ชี้แนะ**” นั้นหมายถึงว่า
บุคคลหนึ่งใดจะมาใช้อิทธิพลใช้อำนาจ
หรือใช้พลังกำลังใด ๆ ในการชักจูง ชี้ชวน
ให้คณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์
เดินทางไปในทิศทางที่ตนประสงค์มิได้
เพราะถ้ายอมกันเช่นนั้นก็เท่ากับว่าสหกรณ์
ขาดเอกภาพในการทำงาน และอาจต้อง
ดำเนินการไปผิดเจตนารมณ์ของสมาชิก
ที่มอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินการ
การทำงานตามที่ตนต้องการก็ได้ การที่
คณะกรรมการขาดอิสระในการทำงาน
ก็ดูประหนึ่งว่า คณะกรรมการสหกรณ์
กลายเป็นหุ่นยนต์หรือตุ๊กตาไหลลานที่
ปราศจากจิตวิญญาณในการทำงาน ซึ่ง
สมาชิกก็คงจะไม่ยอมให้เป็นไปเช่นนั้น

ส่วนคำว่า “**ครอบงำ**” หมาย

ถึง การที่การทำงานของสหกรณ์จะต้อง
ไม่ถูกผู้อื่นผู้ใด หรือกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเข้ามา
ตัดสินใจแทนตน ไม่ใช่ให้ใครอื่นเขามาคิด
ให้ ทำให้ วางฐานให้ หรือกระทั่งเจรจา
ให้แทนตนโดยที่เจ้าของสหกรณ์มิได้เห็น
ชอบ หรือมิได้มีส่วนในการพิจารณาหรือ
ตัดสินใจร่วมด้วย

ฉะนั้น จึงหมายความว่าเมื่อ
สหกรณ์เป็นนิติบุคคลเองแล้ว เจ้าของ
สหกรณ์คือสมาชิก เลือกตัวแทนของ
ตนมาบริหาร คือคณะกรรมการดำเนินการ
เช่นนี้แล้วคณะกรรมการดำเนินการ
การย่อมทรงสิทธิ์ที่จะตัดสินใจในการ
บริหารงานสหกรณ์ในนามสมาชิก โดย
คนนอกมิพักว่าจะเป็นข้าราชการหรือ
ผู้อื่นใดจะมาเจ้ากี้เจ้าการมิได้ ตราบใด
ที่การกระทำหรือการบริหารงานนั้นไม่
ผิดกฎหมายหรือหลักการสหกรณ์ ดังนั้น
คณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์จึง
เป็น ATCION COMMITTEE ไม่ใช่เป็น
เพียง ADMINISTRATIVE BOARD หรือ
MANAGEMENT GROUP เท่านั้น ซึ่งหลัก
การนี้จะพบว่าแตกต่างไปจากองค์กรอื่นไม่
ว่าจะเป็นองค์กรแห่งรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ
หน่วยงานทางราชการก็ตาม เพราะจะ
เห็นว่ามีเฉพาะสหกรณ์เท่านั้นที่บัญญัติคำ
ของคณะกรรมการในการบริหารงานและ
ปฏิบัติงานในสหกรณ์ว่า “คณะกรรมการ
ดำเนินการ” คำว่า “ดำเนินการ” ย่อมมี
ความหมายในการขับเคลื่อนการทำงาน
ของสหกรณ์ไปด้วยในตัว

ย้อนกลับไปวิเคราะห์ดูการ
สื่อสารสำคัญของข้าราชการที่บีบบังคับให้
สหกรณ์ปรับลดเงินเดือนของผู้จัดการทั้ง

ๆ ที่คณะกรรมการดำเนินการได้ตัดสินใจ
ไปแล้ว ก็จะพบว่าเป็นการ “ล้วงลูก” ที่
ก้าวล้ำหรือOFFSIDE ไปจากหน้าที่ของตน
อย่างชัดเจน เพราะไม่เคยปรากฏว่าการ
พิจารณาความดีความชอบของลูกจ้าง
สหกรณ์มีพักว่าจะเป็นสหกรณ์ประเภทใด
ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่
ของสหกรณ์จะต้องไปขอความเห็นชอบ
จากทางราชการ และในประวัติศาสตร์
อันยาวนานกว่าร้อยปีของสหกรณ์ก็ไม่
เคยปรากฏตัวอย่างว่าการที่สหกรณ์โดย
คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาขึ้น
เงินเดือนของเจ้าหน้าที่ไปแล้วจะมีการ
ปรับลดลงโดยคำสั่งของทางราชการใด
ทั้งสิ้น แม้กระทั่งตารางเงินเดือนของ
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ทางราชการเคยทำ
เป็นตารางขึ้นมาแจกจ่ายแก่สหกรณ์ต่าง
ๆ นั้น ทางการก็ย้ายอยู่เสมอว่าเป็นเพียง
แบบอย่างเท่านั้น ชอบที่สหกรณ์ต่างๆ
จะพิจารณากำหนด SCALE เงินเดือน
ของตนเองได้โดยเอกเทศ ไม่จำเป็นจะ
ต้องยึดถือเอาแบบอย่างของทางราชการ
ไปถือปฏิบัติ

ด้วยเหตุดังกล่าวผมจึงเห็นว่า การ
ที่ทางราชการไปสั่งให้คณะกรรมการ
ดำเนินการลดเงินเดือนผู้จัดการลงมาจาก
ที่มีมติให้ขึ้นเงินเดือนไปแล้วจึงเป็นการ
กระทำที่ไม่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่
อันพึงปฏิบัติและเป็นการก้าวล้ำก้าเกิน
เข้าไปสู่การบริหารงานภายในของสหกรณ์
อย่างไม่ควรจะเป็น เพราะบุคคลอื่นเป็น
คนนอกจะไปล่วงรู้ลึกซึ่งใกล้ชิดกับการ
ทำงานของผู้จัดการเท่ากับคณะกรรมการ
ดำเนินการได้อย่างไร ผมคิดว่าอย่าว่า





แต่กระทำได้แม้แค่แต่เพียงคิด ก็ยังมี เป็นการสมควร ยิ่งกว่านั้นที่อ้างว่าได้ไป ถามกับเจ้าหน้าที่แรงงานแล้วก็ยังเป็นการ กล่าวอ้างที่ไม่สมจริง คงเป็นแต่เพียง จะต้องการให้คำสำคัญของตนมีน้ำหนัก เท่านั้น เพราะผมเองได้ไปที่ศาลแรงงาน กรุงเทพฯ สอบถามกับเจ้าหน้าที่ของศาล ว่าเคยมีตัวอย่างหรือไม่ที่เป็นคดีความใน ศาลแรงงานเป็นที่ยุติว่าการขึ้นเงินเดือน ไปแล้วจะมีการขอปรับลดลงในภายหลัง ได้เจ้าหน้าที่ศาลแรงงานก็ได้ช่วยกรุณา ค้นหาในสารบบให้และบอกผมว่ายังไม่ เคยมีตัวอย่างของการพิจารณาขึ้นเงิน เดือนไปแล้วให้มีการปรับลดลงมา ทั้งนี้ ก็ด้วยเหตุผลสองประการ กล่าวคือ

1. การพิจารณาขึ้นเงินเดือน เป็นการพิจารณาจากหลายฝ่าย หลาย คน มีการกลั่นกรองโดยรอบคอบและมี มติชี้ขาดแล้วจึงยอมเป็นที่ยุติ

2. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนก็ มักมีระบบมีแบบแผนในการพิจารณา และทำความเข้าใจกับลูกจ้าง ในการ พิจารณาและทำความเข้าใจกับลูกจ้าง ในการพิจารณาแล้ว จึงไม่เป็นปัญหาใน ด้านของคณะกรรมการที่ขึ้นค่าจ้างว่า ขึ้นเงินเดือนไปแล้วจะมาเปลี่ยนใจภาย หลังให้ปรับลดลง

3. การขึ้นเงินเดือนเมื่อมีมติ มี ระบบ มีการตกลงกับลูกจ้างแล้วก็ยอม เป็นที่ประจักษ์ทั่วไปจะให้มีการกลับมติ มาลดทอนลงไปจากข้อพิจารณาเดิมมิได้ และก็ไม่มีการเขาทำมาก่อน

อย่างไรก็ตามก็มีแนวทางปฏิบัติ ที่เคยเกิดกรณีพิพาทขึ้นคล้ายกัน พอ

เทียบเคียงได้จากคำพิพากษาศาลฎีกาคดี หนึ่ง ซึ่งแม้จะมีใช้กรณีขึ้นเงินเดือนแต่ก็ พอจะถือเป็นกรณีเทียบเคียงได้ว่าเมื่อมี การพิจารณาปรับเพิ่มเงินค่าตำแหน่งไป แล้วก็ถือว่า “เป็นเงื่อนไขการจ้าง” ต่อมา จะมาปรับเปลี่ยนให้ลดน้อยลงไปจากเดิม มิได้ดังคำพิพากษาศาลฎีกา ดังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกา 9488/2551

โจทก์ สหภาพแรงงานบางกอก

ฟลาวมิลล์แห่งประเทศไทย

จำเลย บริษัทบางกอกฟลาว มิลล์ จำกัด

“การที่จำเลยจ่ายเงินรางวัล พนักงานดีเด่นและหัวหน้าดีเด่นประจำ เดือนแก่ลูกจ้างเป็นประจำตลอดมาทุก เดือน เงินรางวัลดังกล่าวจึงเป็นประโยชน์ อื่นของลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 การยกเลิกรางวัลดังกล่าว เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง จึงเป็นการไม่ชอบ”

จากคำพิพากษาศาลฎีกาข้างต้นจะ พบว่าเงินได้ของลูกจ้างนั้นมีพักว่าจะเป็น ในลักษณะใด เมื่อมีการตกลงกับลูกจ้าง แล้ว และมีการอนุมัติเป็นมติให้ไปแล้ว จะมาเปลี่ยนใจกลับคำให้ปรับลดลงมา มิได้ จะดจะเปลี่ยนแปลงปรับลดใดๆ ก็ไม่ได้ดูจกัน

ผมจึงเห็นว่าการที่เจ้าหน้าที่ทาง ราชการเข้าไปสั่งการให้ทางสหกรณ์ปรับลด เงินเดือนของผู้จัดการสหกรณ์จึงเป็นการ กระทำที่เกินเลยไปกว่าภาระหน้าที่ของ ตน เป็นการล้วงลูกที่ล้วงลึกล้ำล้ำเข้าไป

เกินกว่าที่ควรเป็น กรณีศึกษาตัวอย่าง ที่น่าศึกษาในด้านการบริหารและการ ปฏิบัติการว่าระหว่างบรรทัดฐานของ สหกรณ์กับทางการนั้น น่าจะมีขีดขั้นแบ่ง พรหมแดนกันอยู่ ณ จุดใด หากไม่แล้วก็อาจ เกิดปัญหาขึ้นได้จนทำให้เกิดข้อบาดหมาง ระหว่างทั้งสองฝ่ายได้และความจริงคำว่า CO-OPERATIVE PROMOTION ของ กรมส่งเสริมสหกรณ์นั้น DICTIONARY WEBSTER บัญญัติว่า PROMOTION หมายถึง move forward, help forward ซึ่งจะพบว่าไม่ใช่การเข้าไปล้วงลูกหรือ ก้าวกายกีดกันการทำงานของสหกรณ์ อย่างแน่นอน เมื่อเป็นเช่นนี้ควรหรือไม่ ที่จะต้องมีการปรับทำความเข้าใจกับ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการให้เข้าใจ ในทิศทางครรลองของตนอย่างถ่องแท้ ชัดเจน เพื่อความราบรื่นและความ สมานฉันท์ของการทำงานร่วมกันใน รูป “รัฐประชา” อย่างแท้จริง

ผมว่าอย่างไร ท่านว่าอย่างไรครับ?

